経験を活かして働く
～ピアスタッフとして～

社会福祉法人　豊芯会　CAFÉふれあい　齊藤健

社会福祉法人豊芯会とは

1978年（昭和53年）

南大塚診療所（現ホヅミクリニック）穂積登医師が、自己資金で精神障がい者の憩える場として「みのりの家」を開設。

1980年（昭和55年）

豊島区の補助金と東京都の心身障害者通所訓練事業補助の助成を受け、翌年からは精神障害者共同作業所として助成を得る。共同作業所としての活動を開始。

1995年（平成7年）

・社会福祉法人が設立認可

現在に至る

社会福祉法人豊芯会

就労支援系サービス

フードサービス事業所（就労継続A型）

ふれあいファクトリーCaféふれあい
（就労継続A型）

ふれあいファクトリーCaféふれあい十条店
（就労継続支援B型）

ハートランドひだまり（地活Ⅲ型）

ジョブトレーニング事業所E・G・B・A
（就労移行支援）

ジョブトレーニング事業所
（就労継続支援B型）

ジョブトレーニング事業所
（就労定着支援事業）

生活支援系サービス

地域生活支援センターこかげ
（地活Ⅰ型・相談事業・指定特定相談・指定一般相談・自立生活援助）

グループホームつくしんぼう
（共同生活援助）

ハートランド若草
（ショートステイ）

マイファーム
（自立生活訓練・生活介護）

ハートランドみのり
（地活Ⅲ型）

社会福祉法人豊芯会

就労支援系サービス

フードサービス事業所（就労継続A型）　2名

ふれあいファクトリーCaféふれあい（就労継続A型）　1名

ふれあいファクトリーCaféふれあい十条店（就労継続支援B型）

ハートランドひだまり（地活Ⅲ型）　1名

ジョブトレーニング事業所E・G・B・A（就労移行支援）

ジョブトレーニング事業所（就労継続支援B型）

ジョブトレーニング事業所（就労定着支援事業）

生活支援系サービス

地域生活支援センターこかげ（地活Ⅰ型・相談事業・指定特定相談・指定一般相談・自立生活援助・地域移行支援事業）　1名

グループホームつくしんぼう（共同生活援助）

ハートランド若草（ショートステイ）

地域移行にかかわるピアサポーター約18名

マイファーム（自立生活訓練・生活介護）

ハートランドみのり（地活Ⅲ型）

自己紹介

1980年生まれ

幼少期に父親のDV・虐待が原因で両親が離婚

兄とともに母親に引き取られた

その後、母親が再婚し、異父妹が2人いる

中学の時にいじめにより不登校となった

家にも帰らなくなったことを心配した母親が児相に相談し、一時保護所を経て、児童養護施設に入所

児童養護施設での経験

- 入所したころは、だまされて入所させられたことへの怒りがあったが、寮長さんとのかかわりにより、徐々に施設での生活になじんでいった

→15歳の時、進学しないと退所しなければならず

美容の専門学校に入学

学校についていけない状況の中で自分を罰する

自傷行為がはじまる

その後、症状が悪化し、3回の入退院を繰り返した

精神科デイケアでの経験

19歳になるということでやむなく実家に帰り
その後、精神科デイケアを利用
そこでの支援者や仲間との出会いが大きな力となった

20歳の時に、障害年金と生活保護でひとり暮らしを始めた
病院の紹介で仕事もはじめ、少し自分に自信をもつことができた。
次にパートで勤めた会社で調理師の資格も取得したが、
病気のことがバレて、退職を余儀なくされた

社会福祉法人豊芯会へ

その後半年ひきこもっていたが、支援してくれていたPSWの紹介で社会福祉法人豊芯会に入職
ところが、そこの厨房での仕事では他の調理スタッフとうまく行かず、
現在のCaféレストラン「Caféふれあい」に異動
そこで、接客とドリンクに目覚め、
12年前から店長を任された
2015年から豊島区役所4階に店舗が移転

CAFÉふれあいでの取り組み

- 開店以来大事にしていること

　⇒障害者の雇用の創出

現在A型利用者は７名

フードとドリンクの提供

弁当販売、お菓子販売

ソーシャルファムジャパンにも加盟

ランチ営業のみだが、年間売り上げは約2000万

共に働き ともに生きる

Social Firms

最近の取り組み

①豊島区の障害者施設の自主製品ブランド【はあとの木】のアンテナショップとしての役割。ソメイヨシノプロジェクトと称した豊島区を象徴するお菓子作りにも区と協働しながらチャレンジしている。

②幼稚園などへのお弁当の配達

③豊島区の交流都市などとのコラボフェア
宮城県・宮城県登米市
沖縄県伊江島・
栃木県那珂川町
北海道中富良野町
鹿児島県、長野県箕輪町　など

自分の立場

- もともとは、調理の非常勤職員として入職
- Caféふれあいに移動して数年後、
  障害者自立支援法の就労継続支援A型としての運営になり、
  8年ほど店長だけど、利用者という立場で働く
- 2015年に非常勤職員に
- 2018年から正規職員となる

ずっと、管理者、サビ管は複数の事業所を兼務しており
現場での利用者支援を担ってきた。
法人には以前からピアスタッフが雇用されてきた歴史があり
自分もその一人として、ピアサポーター養成研修を受講している。

ピアスタッフが活躍することでのメリット

他の利用者にとって、ロールモデルとなる。

特に就労経験のない人にとっては、職場での仕事ぶりを
目の当たりにすることが、自分の今後を考えるきっかけになる

人を人として尊重しようという職場の雰囲気ができてくる

いろんな人がいてあたり前で、その人がどうすれば、良さや強みを発揮できるのかという視点で、職員も利用者も一緒に考え、職場を良くしていこうと感がることが習慣となり、文化となる。

支援する人、される人のリカバリーが促進される
福祉サービスの質の向上、啓発につながる

職員として働くピアスタッフの悩み

同じ障害を抱える仲間としての立ち位置と、職員という立ち位置の間で、自分がどこに立てばいいのか、関係の境界線（バウンダリー）に悩む

近い関係性だからこそ、知り得た個人情報をどこまで、他の職員に伝えるのか悩む

あるいは、職員という立場で知り得てしまった個人情報に戸惑いを覚える

職場で孤独感を抱いたり、孤立してしまったりする
→立場を理解し、一緒に考えてくれる職員の必要性

例：同じ経験を持つ者として耳を傾けただけなのに…

ある利用者さんが、話したいことがあるというので、
作業が終わった後、話を聞きました
話したいことというのが、兄による過去の性的虐待でした
それを職員に伝えたところ、
「そんな話を引き出しちゃったのね。責任がとれないような
　話に踏みこんではいけないのよ」と言われました。
ピアだから話したいと思ってくれたのだと思いますが、聞いてはいけなかったのかと思い悩んだ

現場で起こっていること…

職員になったことでのプレッシャー

周囲の見る目も変化（したと自分が感じてしまう）

職員に対等に扱ってもらえていない、信用されてないと感じることもある

→ピアだけが頑張っても周囲が理解してくれないと、自分たちの強みを発揮することができない

専門職とピアスタッフの協働

ピアだから…専門職だから…ということではなく、それぞれの職員の良いところを活かせるような工夫無しに、福祉サービス事業所の運営は成り立たない

お互いを理解し、良さを活かすことができる環境づくりが重要なのではないか