

社会福祉法人やまびこ福祉会  
ゴー・スロー 施設長

篠原 憲一さん



## 障害者主体の経営。 それは挑戦か、実験か

障害者が、スタッフとして経営会議や

営業会議に参加する。しかも、その進行までリードする。

そんな福祉施設が、熊本にある。

挑戦の域を超えて、大きな実験ではないか。

成果を問うより、とまどいや悩みを聞きたい。



編集部=文  
text by Kotonone  
岸本 剛一写真  
photograph by Tsuyoshi Kishimoto

「働くこと」を突きつめて、

A型事業所になった

働く障害者を利用者ではなく「スタッフ」と呼ぶ。職員は「サポートー」。呼び方に、ゴー・スローのポリシーが表れている。

毎月、スタッフ・サポートー全員参加で、「ゴー・スロースタッフミーティング」が

開かれる。企業でいえば、経営会議にあたる。「一ヶ月に一度は、営業会議もある。スタッフは働くだけでなく、働き

方も自分たちで話し合い、決めていく。

「A型で行くか、B型」がいいのか、就労移行にするのか、スタッフもいつしょに議論しました」と、施設長の篠原憲一さんは振り返る。ゴー・スローは最

初から障害者も全員参加の経営だったのだ。

二〇〇六年一〇月に、障害者自立支援法(現行の障害者総合支援法)が、完全施行されることになり、施設運営の方向性が問われた。

「B型は、利用料を取られるらし

い…」と懸念する声がある一方、「B型で楽しく気楽にやろうよ」との思いも強い。スタッフの気持ちは、なかなか、一つにまとまらない。

「仕事に行つてくるよ、  
と娘に言いたい」と板長さん

当時のゴー・スローでは、廃品回収、リサイクル事業などで、時給一〇〇円、一日五時間で五〇〇円、月一万円程度の収入だった。それでも、「来れる時に来たら良い。自分の障害や病気もひくぐめて受け入れてくれる場所」として楽しくやっていた。何の不満もなかった。ある人から、「いい雰囲気だけど、こんなのが働く場じやないよね」という意見も出た。でも、「就職したいけど自信がない。このまま、のんびりやりたい」との思いも消えない。一人の人の中にも、收拾のつかない思いや考えが渦巻いていた。

篠原さんたち施設経営に携わる立場に立てば、答えは決まっている。「絶対B型ですよ。先行投資といつても、送迎車一台追加するぐらいで移行できる。いろいろ補助金の加算もついて、余裕を持つて施設運営できるんです」。

でも、結論は、A型になつた。「いまの

## 挑戦 1 A型は障害者の意志