

第2回 エル・チャレンジセミナー

シンポジウム

今後の政策としての障害者雇用のあり方とエル・チャレンジの役割

パネリスト（順不同敬称略）

津組 修	大阪府総務部人事室人事課 課長
植村 博	大阪府総務部庁舎管理課 課長
井手之上優	大阪府健康福祉部健康総務課 課長
梶山 高志	大阪ビルメンテナンス協会 副会長
北尾 明美	大阪知的障害者育成会 事務局長

コーディネーター

富田一幸 大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 理事長

司会：

これよりシンポジウムを始めます。最初にパネラーの皆さんからご報告をいただき、会場の皆さんには質問用紙にご記入の上、後半で討論してまいりたいと思います。

では、大阪府の3人の方からそれぞれご発題いただきたいと思います。最初に、健康福祉部健康福祉総務課長の井手之上さんより、大阪府が取り組んでこられた「行政の福祉化」の概要と課題についてご発題いただきます。

井手之上：

大阪府が特に重点的に取り組んでいる考え方につきましてご紹介いたします。

縦割り行政がよく批判されておりますが、この弊害をなくすことが大きな課題です。特に、福祉分野、建築、雇用、労働、教育と多岐にわたる行政を、福祉を基本にしながらトータルに展開する、それぞれが福祉の視点をもって行政を考えるという問題意識が生まれ、平成12年3月、行政の福祉化を進めるためのプロジェクト報告書がまとめられました。それに基づいて、現在施策を進めているというところです。

平成15年には、フォローアップ、リニューアルした形で新たに報告書を作成しました。特

に、障害者の方や母子家庭の方の自立に結び付けていくという取り組みを中心にまとめています。

障害者の就労状況を見ますと、平成13年度の障害者の生活ニーズ調査では、知的障害者の正規職員の割合は10.9%と大変低く、法定雇用率の達成状況を見ましても、民間企業1.8%の雇用率に対して実雇用率1.48%、未達成企業が6割を占めている状況です（平成16年版厚生労働白書）。そうした非常に厳しい雇用状況があるということで、行政としても自立に結びつくような施策を展開したいと考えております。

平成12年3月に作ったプロジェクト報告の中で、緊急地域雇用特別基金事業などを活用する、公共事業等発注における雇用・就労の促進を図る等々、5つの重点課題を設けて進めてきました。特に、緊急雇用につきましては、当初、障害者雇用目標3%を設定していましたが、4%を超える雇用が達成できたということで、一定の成果があったと思います。それからエル・チャレンジへの支援拡大ということで、施設数、訓練生とも2倍を超える伸び率を達成しているという状況があります。また、母子世帯の府営住宅への入居等々、一定の進展があったと思っております。

障害者、母子家庭の雇用を巡る状況が厳しい中で、15年3月に作りました報告書では、エル・チャレンジを核にいろいろと展開していかなければならないのではないか、という形で整理しています。特に、清掃業務の就労訓練の取り組みでは、「今後、府の清掃発注における総合評価入札の実施を前提として、就労訓練プログラムをもったエル・チャレンジの存在は不可欠である。受注企業をはじめとした民間企業での雇用に結びつけるためにも就労訓練の場の提供は必要である」「今後ともエル・チャレンジに対して積極的な支援を行う必要がある」と記述しております。

障害者の基本的な施策の方向付けとして、大阪府は平成15年3月に「第3次大阪府障害者計画」を作りました。「人が人として普通に暮らせる自立支援社会づくり」を基本的理念として掲げています。自立と言いましても、いろいろな考え方があります。精神的自立、社会的生きがい、ただ自立の終局といえますか、最終的な目的は経済的自立ですから、そこに結びつく施策の展開が重要であると思っております。

実際の障害者の就労状況ですが、身体障害者の方と知的障害者の方では若干状況が異なっています。身体障害者の方は40%が就労しているという実態がありますが、知的障害者の就労は10%と大変低い。行政としてもそうした状況をいかに改善していくか、事業展開を考えているところです。

働いていない方の昼間の過ごし方の希望についてもアンケートをとっています。知的障害者の方は、出かけないで自宅で過ごしたいという方もありますが、かなりの方が正規の職員として働きたいと答えています。就労意欲は非常に高い。そうしたニーズに今後どう対応していくかということが課題になっています。

これまでの取り組みの成果ということで、平成12年には、施設数29、訓練生46名でありましたが、平成15年には、施設数78、訓練生93名ということで、倍以上に増えている状況です。後ほど説明がありますが、総合評価入札制度を平成15年から取り組んでおります。これは全国初の取り組みですが、着実に実績を重ね、平成16年には9施設、34名の知的障害者雇用を実現できました。

この総合評価入札制度によって、本庁舎にも知的障害者の方が就労しておられます。太田房江知事から、「いつも元気にあいさつしていただける」「隅々まできれいになっている」と非常に評価されていると聞いております。

今後の課題ですが、平成18年度から指定管理者制度が導入されます。公の施設に指定管理者制度を導入することによって、障害者の方の就労がどういう形で展開できるのか。指定管理者制度自体、効果的・効率的に民間の能力を活用することによって経費の節減を図るという基本的目的がある中で、障害者の就労を指定管理者制度に導入できるのか、現在、庁内でワーキングを作り検討しているところです。

司会：

ありがとうございました。では、総務部庁舎管理課長の植村さん、よろしくお願いします。

植村：

大阪府が導入実施している「建物管理業務における総合評価一般競争入札制度」の実施要綱について、説明させていただきます。地方公共団体の入札契約業務に関しては、地方自治法に則つとり事務を行っています。地方公共団体が発注する工事請負業務や物品購入は、もっとも安価な金額で申し込みをしたものを契約の相手方とするのが基本原則です。しかし、3つの例外があります。制度としては、「最低制限価格制度」、「低入札価格調査制度」、「総合評価制度」がこれにあたります。

最低制限価格制度と低入札価格調査制度については本シンポジウムのテーマから外れますので、説明を割愛しますが、3つめの総合評価制度、これは地方自治法に規定されている「価格、その他の条件が当該地方公共団体によって最も有利なものを契約内容とする」というものですが、この場合はまさしく条文で規定している「もっとも有利なもの」についての

考え方がポイントになります。

これは、総合評価一般入札制度の実施方針において、「直接の施設清掃業務という目的以外に、当該業務の執行にあたって知的障害者の雇用の促進を中心とした諸施策の推進、環境対策など契約を通じて、府の一定の重要施策の推進という目的を併せ持つもの」と規定されており、全国に先駆けて取り入れたところです。

15年度には本庁舎、門真の運転試験場の2つの施設をモデル的に導入しました。今年度は府立の5病院、府立大学、産業技術研究所の7施設を加え、世界貿易機関（WTO）の国際競争入札物件にかかる大規模物件の9施設に導入の拡大を図ったところです。

なお、総合評価制度を実施するに当たり、「落札者の決定過程において学識経験者の意見を聞く」という規定が、地方自治法の施行令に定められております。ここでは顧問弁護士、福祉分野に造詣の深い大学の先生、業務内容に精通した専門家の3人によります評価委員会を設け、この審議を踏まえて最終的な落札者を決めるというシステムになっています。

次に、この制度の導入経過についてご紹介いたします。大阪府では平成13年度から請負契約業務における制度改善や庁内のルールづくりの一環として、入札参加資格申請制度の創設、あるいは主要業務に関する標準仕様書及び積算基準の策定など、段階的に整備を進めてきました。府議会や団体からは、例えば、「施設清掃業務等において障害者雇用に積極的でない企業を入札参加から排除する」あるいは「障害者の雇用を入札の参加資格要件にできないか」といったご要望があり、法的な見解も含めて検討しました。このことをもって入札参加を排除する、あるいは入札参加資格要件にすると地方自治法に抵触する可能性が高いとの結論に至り、このような手法ではなく、むしろ障害者雇用に積極的な企業に対して優遇措置が取れないか、また健康福祉部を中心に施策展開をしている「行政の福祉化」を入札という手法に取り入れることができないか、視点の転換を行って検討した結果、法的に容認される方法として「総合評価制度」を導入して本府の重要施策を強力に推し進めていこうということになりました。

大阪府では、行政の福祉化の一環としてエル・チャレンジを支援してきました。それによって数多くの知的障害者の就労に結びついたという実績があります。また、知的障害者の障害特性が、施設清掃業務というものに適性が高く、知的障害者の就業促進を大きな柱として、この制度の導入に踏み切ることになったことも付け加えたいと思います。

14年度、現在の庁舎管理課、健康福祉部、商工労働部の3課を中心に庁内の連絡調整会議を組織して、総合評価一般入札制度の実施に向けて検討していくことになりました。具体

的には、施設清掃業務のうち、評価制度の導入対象をいかに定めていくかを議論しました。この制度を強力に推し進めていくため、施設規模の大きな建物を念頭に実施することになりました。

評価項目の素案策定の検討を進めていく中で、大きく 3 つの項目、従来の入札価格による価格評価、研修体制等を基本とした技術的評価、知的障害者の就業促進を公共評価としました。

平成 16 年度実施分の各評価項目の概要と評価結果についてご説明します。16 年度の結果ですが、最低価格入札状況、最低入札価格調査制度による価格の平均値は、予定価格に比べ 69%、低入札調査価格に比べ 93%です。15 年度と同数字である 40%、54%と比較しますと飛躍的に入札価格が上昇しています。これは低入札調査基準価格を下回っても価格評価点の差が生じない実質的効果が現れたもので、府の目的であるダンピングの防止が現れてきたものと思慮しております。

技術的評価については、1 年間の研修実績を中心とした研修体制に関する評価、契約期間中の研修計画についての評価をポイントにしています。知的障害者の雇用を実現するための支援体制の提案の有無については、府の施策を反映した内容であり、実現性があるか、知的障害者の就業支援に関する支援方法、適性に応じた配置、通勤時のサポート体制等について相対的に評価します。また、品質保証の配慮については、苦情処理体制や自主検査体制が評価の対象となっています。

公共性（施策反映）の評価については、知的障害者の現場就業人員（本府の積算基準により施設ごとの日常清掃業務における人員を算出）の最高評価を当該人員の 18%、法定雇用率の 10 倍を目標として設定しました。

なお就職困難者の雇用状況については、4 つの評価項目を相対的に評価することを狙いに予備点数方式を導入しています。

各種就労支援事業を活用した新規雇用では、地域就労支援センター等から 27 名の就職困難者が落札企業に雇用されることになりました。障害者雇用に対する取り組みでは、15 年度は法定雇用率の 2 倍の 3.6%を目標にしましたが、入札参加者全体の雇用率は 2.35%と非常に高い数字が出ました。今年度は法定雇用率の 3 倍の 5.4%を目標に設定したところです。母子家庭に対する取り組みでは、常用雇用労働者に対する母子家庭の母の雇用率が入札参加者全体で 1.72（目標値 1.5%）という結果になっています。

最後に、17年度に向けた取り組みについて説明いたします。本年度の制度実施結果にもあります通り、入札に参加した方々が本制度の趣旨をご理解いただき、非常に高い評価点を得られております。府としては施策を推進する上で喜ばしいことではありますが、評価点の格差がなくなると、結局のところ元の価格競争に戻ってしまう心配もありますので、総合評価制度を導入した本来の目的が薄れてしまわないよう、過去2回の結果に満足せず、府の重要施策であることを改めて認識して、より福祉に力点をおいた評価項目の抽出、高いレベルでの評価を目指して検討を進めています。

17年度における改善の考え方は、「障害者等の要望に対するこれまでの取り組み、あるいはこれから取り組もうとする姿勢のより高い企業がより高い評価を得る」というものです。価格評価点を引き下げ、技術的評価及び公共性評価点を拡大します。知的障害者の就業状況、障害者雇用に関する取り組み、就職困難者の雇用に関する取り組みなど福祉への配慮を重視することとしました。また、知的障害者の雇用状況について報告書を提出いただいておりますが、賃金台帳の提出など適正な労働条件で雇用されているかの確認も行っていきます。障害者雇用等の取り組みについては、継続的な取り組みを評価できる項目を新設することも考えております。

それ以外にも複数年契約の実施など幾つかのポイントで改善を図る予定です。お手元の資料でご確認ください。以上で建物管理業務における総合評価一般競争入札制度の説明を終わらせていただきます。

司会：

ありがとうございました。続きまして、大阪府総務部人事室人事課長の津組さんより指定管理者制度の概要についてご提案をいただきます。

津組：

指定管理者制度の概要について説明いたします。

この制度は、平成15年に地方自治法が改正されて新たに創設された制度です。この制度の対象になります公の施設は、法令用語では難しいのですが、要するに「公共団体が保有する施設」とご理解下さい。体育館や博物館といった箱物以外にも、道路、河川なども該当します。地方公共団体が設置する公の施設は、法律や政令に基づく特別な定めがあるものを除き、その設置管理に関する事項は議会が決定する条例で詳細を定めることになっています。

その公の施設管理に関する制度改正の概要ですが、地方公共団体が設置する公の施設の管

理に、「指定管理者制度」という名前の制度が導入されました。この目的は、住民ニーズが多様化する中で、効果的・効率的にそれに対応する。また、公の施設の管理に民間の能力を最大限活用して住民サービスの向上と経費節減を図ることが目的です。

これまで、公の施設は「管理委託制度」といって、管理する主体が限定されていました。地方公共団体が 1/2 以上出資する法人ですとか、土地改良区等の公共団体、農協、生協、自治会等の公共的団体、いわゆる公共の関与のある団体に限定されていました。それが今回の指定管理者制度では、法人の主体の制限がなくなりました。いわゆる純粋の民間企業や NPO などを含む法人、その他の団体、そういう幅広い団体が、議会の議決を経て、指定管理者として公の施設の管理を行うことができるようになったわけです。

また、権限につきましても、従来の管理委託制度では、処分に該当するような業務は委託できないということで、設置者である公共団体が責任を持っておりました。それが指定管理者制度では、施設の使用許可などの施設管理ができるようになりました。ただ、使用料の強制徴収とか、使用の不許可に対する不服申し立てへの決定等は公共団体の権限ということで、指定管理者の権限ではありません。若干、権限の範囲が広がった、とご理解いただければよろしいかと思えます。

今回の制度改正により、公の施設の管理につきましては、指定管理者制度に一本化されることとなります。現在の管理委託制度、いわゆる公共団体の出資法人が管理している制度ですが、今後、直営方式をとらない限り、改正法の施行後 3 年間の経過措置期限（平成 18 年 9 月 1 日）までに指定管理者に移行する必要があります。現在、大阪府においてもその準備に着手しているところです。

公の施設は、住民が公平に使用できる施設ですから、その適正な管理を確保するための法律上の仕組みがあります。まず、指定の手続き、また指定管理者に行わせる業務の具体的な範囲、管理の基準など基本的な事項については、あらかじめ議会の議決を経て条例で定めることになっています。指定管理者は、条例で定められた基準に沿って管理を行うこととなります。

この条例に基づき、個々の公の施設ごとに指定管理者となるものを議会に図り、議決を経て、期間を定めて指定します。公共団体が任意で行うものではありません。ここがポイントです。

また、公の施設の利用については、本来使用料の徴収が認められており、使用料は地方公共団体の収入となっています。指定管理者制度では、地方公共団体が適当と認めた場合に

は、その管理者に、公の施設の利用にかかる料金を収入として受けさせることができる制度、「利用料金制度」が含まれています。施設の目的や種類に応じて利用料金制度を適切に導入することができますので、指定管理者による実質的な経営努力が発揮でき、使用料徴収など会計事務の効率化も期待できると考えられています。

次のポイントですが、指定管理者は毎年度終了後、地方公共団体に事業報告書を提出し、地方公共団体は、指定管理者による管理の状況をチェックします。この中で、指定管理者に対して適正な管理を行うための必要な調査や指示を行うことができ、管理者がその指示に従わない場合は、指定の取り消し、業務の停止を命ずることもできます。そうしたチェック機能を用意することで公平な管理を担保しているわけです。

大阪府では行財政改革案という行政改革の方針を作っていますが、府として施設を保有する必要性を再点検すると共に、新たに創設された指定管理者制度も活用しながら、住民ニーズに合致した質の高いサービスの提供と効率的な施設運営を推進したいと考えています。

その意味では、現在、施設を管理している公共的な団体におきましても、従前以上にコストの見直し、サービス水準の見直しということで、より良いサービスを提供する努力をすることも、この制度の目的に含まれています。本制度を上手く活用しながら、より効率的な制度運用をしていきたいと考えております。

制度の導入にあたっては、それぞれの施設の特性や府の施策との整合性を十分に図り、原則公募などによる指定管理者の選定過程の透明性を確保しつつ、より適切で、より良いサービスができる管理主体を決定していくことを基本的な方針として、今後具体的に実施していきたいと考えています。

この法制度に対する個別の対応というのはこれからです。9月位から幾つかの施設で指定管理者に移行できるよう議会の承認をいただいて進めたいと思っております。より良いサービスが提供できますよう、工夫を凝らして参りたいと考えているところです。

司会：

ありがとうございました。大阪府の3人の方にご説明いただきました。

2000年には政策的随意契約でエル・チャレンジの最初の随意契約がスタートするわけですが、これは地方自治法に基づく入札制度の中にある随意契約という要件を使って障害者雇用を進めるという方策でした。その根拠になった「行政の福祉化」について、井手之上課長からお話をいただきました。

2003年になりますと、「総合評価一般競争入札制度」を取り入れることを提案し、これが実現いたしました。お金だけで決まっていた入札が総合点で争われるようになりました。その総合点の中で、知的障害者の雇用など社会的・公共的価値が問われるという大阪府が提案した全国初の試みについてご説明いただきました。

最後は、2006年までに指定管理者制度が導入されます。スローガンは「民でできることは民で」。骨太の行政改革方針に基づくものですが、民と言えども公共価値は果たさなければなりません。新たな指定管理者制度という契約制度の中で、障害者雇用という公共価値がどのように評価されるのか、今日はまだ、詳細についてのご提案はありませんでしたが、後ほどご意見等ございましたらご質問いただきたいと思います。

さて、次は業界から見た障害者雇用ということで、大阪ビルメンテナンス協会の梶山副会長からお話をいただきたいと思います。

梶山：

民間の立場から発言させていただきます。行政のお話を伺っておりますと何か時代劇を見ているような感じがします。「法律を作れば民は全部付いて来る」という考え方では民の心を捉えることはできません。どうすれば官と民が力を合わせて取り組みを行えるのか、この場をお借りして意見を述べたいと思います。

まず、総合評価制度について。これは非常に大切な制度であります。国や県や市町村の物件よりも民間の物件の方が多いわけです。したがって、総合評価制度における実績や事例をいかにして民間に波及させていくか、このことが重要だと思います。民間の企業が、民間のお客様の仕事をするために、障害者の方を雇用する。このシステムづくりが一番大事ではないでしょうか。

私どもの業界は全国で約3千社です。そのうちの10%、約300社が大阪にあります。従業員も1社で100人と仮定して約3万人。200人なら6万人、300人なら9万人の従業員がいる計算になります。実際、大きい会社では5~6千人の雇用をしていますから、雇用拡大の可能性を考えるなら、そのシステムづくりについても考えていただきたいと思います。

先程お話にありました指定管理者制度や総合評価制度というものが、我々の業界にとって「よし、やろう」「協力しよう」という決意に固まるものであってほしいと思います。例えば、指定管理者制度。従来は準官が行っていました。民は参加していません。その修正はまだ残ります。2、3年は残るでしょう。それをいち早く、本当の民に移行していただきたい

い。その意味で、本日のセミナー開催は意義深いものであると考えているところです。

障害者雇用を進める上で直面する問題についてお話したいと思います。エル・チャレンジでは、障害者の方々の訓練を1年ないし2年かけて行っておられます。我々は、その訓練生を雇用するわけですが、問題は、規制や条件や法律などのあり方以前に、我々の側とエル・チャレンジの側の中間に立つ人、障害者の方を雇用するときのお世話をする人がいないことです。これは、ジョブトレーナーやジョブコーチなどの支援者ではなく、企業の中で障害者の方のお世話ができる人、相談に乗れる人、あるいは何かあったときに様々な調整が図れる人、こういう人が各企業に1人ないし5人くらいいれば、よりスムーズに雇用が進められるのではないのでしょうか。

では、誰がその役割を担えるのか。例えば、母子家庭の人は子どもを育てた経験があるし、子どもが泣いたり、わめいたり、あるいは言うことを聞かない、そうした状況を克服しながら日々を送っているわけですから、その経験を生かすことができる。あるいは、高齢者で社会的経験の豊富な人も力を発揮できると思います。こうした人たちを中心に、我々の企業とエル・チャレンジの間でお世話をさせていただければ、もっと雇用は進むと思います。我々としては、こうした人材の養成に全面的に協力していくつもりです。

もう1つの問題は、発注者側の理解が不足していることです。我々は民間のお客様を相手に数多くの仕事を行っていますが、発注者側の理解が得られていないために、職場に障害者の方を雇用してトラブルになるケースも多いのです。したがって、発注者側に対する啓蒙や協力というものが必要になるかと思っています。一般社会において障害者雇用に対する啓蒙活動は未だ十分ではありません。また同時に、企業の社会的責任についても広めていかなければならないと思います。

最後に、これはまだ整理されていない検討課題ですが、例えば、職場の中で事故が起きた場合、社員・従業員として雇うわけですから労働災害保険の適用にはなります。しかし、それ以外に発生が予測される事故やトラブルなど、雇用主として対応しなければならないことはないのか。どのような事案に対して、どのような保険をかければいいのか。こうしたことも今後整理していかなければならないと思っています。

司会：

ありがとうございました。業界側から意見を頂戴しました。特に民間の障害者雇用では、雇用開発助成金の今後の行方というものが大きなテーマになっています。これまでお金で解決してきた雇用開発助成金は、ジョブコーチなどスキルで支援する制度への転換を図っているところですが、問題は雇用開発助成金だけで済ませてきた民間企業における障害者

雇用の促進です。企業の社会的責任という場合でも、ともすれば大企業を中心とした議論になりがちで、CSR (Corporate Social Responsibility) を具体的に、この場合であれば、業務委託等で行う場合は積算根拠をどう作り上げていくかということになるかと思えます。エル・チャレンジの本の中でもリビングウェッジ方式とか、単価の積算根拠をどうするかということが障害者雇用には欠かせないということを提案しておりますが、今後、議論が深まれば幸いかと思えます。

最後に、当組合の構成員でもあります大阪知的障害者育成会の北尾事務局長から、就労継続の課題についてご提案いただきたいと思えます。

北尾：

障害のある本人さんたちが実際に就労の場を提供いただいたとき、どういう形で継続ができるかという視点からお話したいと思えます。

私は、育成会事務局に参りますまで、訪問相談や通所更生の施設にいました。そこでご本人さんたちと関わってきたわけですが、養護学校を卒業して就職されたある男性は、1年も経たないうちに仕事を辞めました。怒鳴られたり、怒られたり、会社の中でなかなか理解していただけなかったようで辞めざるをえなくなりました。通えなくなったのです。喋るのも、動くのもしんどくなってしまった。当時、私は通所更生施設にありまして、福祉事務所のケースワーカーとお母さんと本人が相談に見えました。「すぐに再就職ということではなく、元気を取り戻したいのです」という相談でした。当時、大阪市の独自の事業でデイサービス事業というものがあつた、その方も通所されることになりました。最初は週に1回とか、3回とか。徐々に回数を増やしながつた、少しずつ元気を取り戻していかれました。5年くらい通われますと、この方は仕事については非常にまじめで、どんどん力を発揮するようになりました。それで、次のステップとして授産施設に行くことになりました。授産施設でも一度就労に失敗され、その経験が自信の喪失や恐怖心になっていましたから、その辺をしっかりと考えた上で施設を選びました。そこで4~5年おられたのですが、3年目くらいで企業実習に何ヶ所か行かれた後、現在は某社に勤めていらつしやいます。

彼は授産施設に行く前、通所更正施設では、「何か打ち込めることをしたい」ということで、書道の先生にご指導いただけていました。非常に力強い字を書きまして、何度か展示会も開催しました。自分の書いた作品を皆さんに見てもらふことで、自信が持てるようになったんですね。ご家族も、「この子がこんな力を持っているなんて今まで知らなかつた」と彼の存在を再確認されたようです。そうした取り組みをしながら、授産施設に行かれて、実習を経て就労なされた。

私は今も彼との関わりを続けています。障害のある本人さんたちが働き続けるためには、仕事でしんどくなった時、どこかで愚痴を言いたい、友達とちょっと一杯飲んでグジグジ言って、また元気を出そう、そういう場所が絶対に必要だと思いましたので、事務局をサロンとして提供しています。月に2回、好きなように来て、ウダウダ喋るなり、お茶だけ飲んで帰るなり、好きなように利用してください。そんな場所として提供しているのですが、そこに先ほどの彼も来るようになりました。もう10年近く通っています。今では彼の呼びかけで、忘年会や新年会も開くようになりました。

彼は時々職場のことも話してくれます。スーパーの籠を洗う仕事をしているのですが、お正月やお盆、ゴールデンウィークとか、みんなが一番休みたい時期に結構仕事が入る。彼も本当は休みたい。でも言えない。「用事がないから（仕事に）出れる」と言ってしまう。私は「休みたかったら言えばいい。一生懸命働いているんだから。もし言いにくいならジョブコーチというのもあるし、こういう制度も使えるよ」と言うのですが、結局、彼は頑張っているように出ているようです。それでも、「僕はここがあるから頑張れる。ここで助けてもらっている」と言ってくれます。リストラにあった方や様々な理由で企業就労を断念せざるを得なかった方もたくさん来られて、そんな方々の話を聞きながら、仕事に行くことのできる自分の立場を再確認したり、自分の頑張りを見つめ直したり、そうしたこともされているようです。

彼と接してきて感じますのは、支援を継続することの大切さです。学校で就労支援に携わる先生方はすごく頑張ってください、企業につなげてくださる。でも、転勤されるとその方への支援というものはなかなか続きません。施設でも、職員の転勤や退職で途切れてしまう。人生には山も谷もありますが、常にどこかで寄り添える、相談できる場所と人が必要ではないかと思っています。人と資源と時間を繋ぎたい。一本の線で、その方の人生に寄り添える支援システムというものをしっかりと作っていないと、せっかく雇用の機会をいただいても、継続が難しいのではないかと感じています。

最後に、「本人力」について。これは、エンパワーメント（empowerment）とか言われていますが、本人さんたちが自分の人生のイメージをどう作るかということ、これまであまりやってこなかったと思うのです。どんな生き方がしたいのか？誰と住みたい？どんな生活を思っている？それを考えることが自立生活の力になります。

例えば、「5年後の自分はどうしていると思う？」と聞きますと、今、お父さんと妹さんとお暮らしたったら、そのまんまなんです。「10年後は？」と聞いてもそのまま。「でも、10年経ったら妹さんは家にいないかもしれないよ。誰かと結婚して他所に行っているかも。甥や姪がいるかもしれない。お父さんやお母さんを介護しないとイケないかも」とこちら

が言っても、「うーん」と唸るだけ。自分がどういう生き方をしていくのかイメージできていないことが多いのです。

これは、我々支援者が努力を怠っていたところではないでしょうか。これからは、本人さん自身が、自分は今どういう状態で、やりたいことが何であって、働くということは自分にとってどういうことなのか、だからこれで良い（悪い）、と自覚できるような関わり方をしないといけないと思います。本人さん自身が自分のことを自分の言葉で語り、考える力をつけてほしい。そういう取り組みをしていかなければならないと思っています。

育成会では、本人さんたちの会で「友達の会」というのがあります。平成10年に自分たちで立ち上げ、会費を取って運営している会ですが、そこで2月に勉強会をする予定です。どんな勉強をしたいかという、仕事のことについて勉強したい。事業主の方は理解があって雇用せて下さるけれど、実際の職場では従業員やパートの方たちなどいろいろな方が大勢いらっしゃる。すると、なかなか見えてきませんが、いじめや差別もあるようで、そういう話をしたがつている。また、「会社が倒産したらどこに相談したらいいのか」「管理者になることは可能か」「労働基準法について聞きたい」とかいろいろな問題意識を抱えているようです。自分たちで勉強して知っていこうという動きが出てきたことは非常に嬉しいことですし、我々もそれをサポートしていきたいと思っています。

一度失敗した人たちは自分に自信を持つことができません。自分自身を受け入れることがしんどくなっている。そういう方がたくさんいらっしゃいます。だから、まず自信を取り戻して、自分を好きになってほしいと思います。私もそうですが、欠点がいっぱいあり、おっちょこちょいで常に失敗します。でも、それでいい。失敗もするけれど、それがかけがえのない自分自身であることを認めてくれる人や場所があれば、元気になってまた頑張れるのです。そういった意味で、本当に本人さんの立場に立って支援を考えているか、いま一度振り返ってみることが大切なのではないのでしょうか。

司会：

ありがとうございました。基調講演でもソーシャル・ワークのあり方についてお話がありましたが、先ほどの北尾さんの「本人力」というのは非常に興味深い発言でした。支援の方策そのものも大きく転換していかなければならないというご意見をいただいたような気がします。