

第7回エル・チャレンジセミナー 報告書

日 時 平成22年6月10日
場 所 アネックスパル法円坂 なにわのみやホール
主 催 大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合
後 援 大阪府、大阪市、堺市
社会福祉法人大阪障害者団体連合会
社団法人大阪ビルメンテナンス協会
社団法人おおさか人材雇用開発人権センター
大阪府社会福祉施設人権活動推進協議会
大阪府医療関連団体・人権活動推進委員会

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合
(愛称：エル・チャレンジ)

目 次

<司会進行>

丸尾亮好（大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 事務局長）

<開会挨拶>

P 3

麻生幸二（大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 監事）

<基調講演>

P 4

「働き始める、働き続ける、働く場をつくる」

斎藤縣三氏（NPO法人共同連 事務局長）

<シンポジウム>

P 12

「障がい者が自立と社会参加できる新しいシステムの構築を目指して」

◆コーディネイター

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）

◆シンポジスト

中上秀美氏（大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課長）

福田久美子氏（社団法人大阪ビルメンテナンス協会理事）

三宅嘉美氏（社会福祉法人大阪府総合福祉協会就労支援課長）

高見一夫氏（株式会社ワーク21企画代表取締役）

新事務所オープニングセレモニー

<主催者代表挨拶>

P 30

笹野井 庸夫（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）

<来賓代表挨拶>

P 31

井手之上 優氏（大阪府福祉部長）

<各事業部活動報告>

P 32

「エル・チャレンジの清掃業務、就労支援事業の紹介」堀川大介

「大阪府工賃倍増計画事業」西埴美子

「障害者就労サポート事業」三宅嘉美

<閉会挨拶>

P 36

堀口健三（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）

<開会挨拶>



麻生 幸二

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 監事

エル・チャレンジセミナーは今回で7回目を迎えました。7年前を振り返りますと、障がい者の働きたいという気持ちに後押しされて始めましたが、この7年間の社会情勢、経済情勢は決して平穏なものではありませんでした。その間、ただ障がい者の働きたいという思いを実現するため、行政機関の方々、大阪ビルメンテナンス協会の方々、仲間の方々の心強い激励の下、本日までセミナーも日々の実践も続けてまいりました。そのおかげをもちまして、エル・チャレンジでは一般企業へ350人の訓練生を就職させるという実績も上げてきております。

しかし少し視野を広げて大阪府全体を俯瞰しますと、府下にはおよそ800の作業所や授産施設があり、そこからの就職率はわずかに2%にとどまっておりますし、作業所などでの平均工賃は月額9500円という、やはり障害者にとっては厳しい状況に変わりはないわけであります。

今回のテーマは『働き始める、働き続ける、働く場をつくる』です。毎回キャッチコピーや出演者は変わりますけれども、その底に流れる社会の厳しさという軸は少しもブレることなく、7年間続けてまいりました。今回も同じ大きなテーマの延長線上にあり、過去6回の積み重ねがあればこそ、7回目ができるのではないかと考えております。

本日も私たちは基調講演で斉藤縣三先生のお話を聴き、その後、パネルトークで、それぞれの講師の先生方の豊富なご経験や知識や知恵をお伺いしながら、会場のみなさまと是非一緒に考える時間を共有したいと願っております。

終わりになりますが、このセミナーを開催するに際しまして、大阪府、大阪市、堺市、大阪障害者自立支援協議会、大阪ビルメンテナンス協会他、多くの関係団体のご協力をいただきましたことを心から感謝し、ご報告申し上げて、開会の挨拶とさせていただきますと思います。どうぞよろしく願い申し上げます。

<基調講演>

「働き始める、働き続ける、働く場をつくる」



齋藤 縣三氏

NPO法人共同連 事務局長

まず簡単に自己紹介をさせていただきます。私は、普段は名古屋でわっぱの会をしております。この会は1971年に設立し、今年で39年目になります。この会をやっていく中で、全国のいろいろな人達と手を結びまして、1985年に各地で自主的に働く場を作っている人たちと『共同連』という団体を作りました。この団体は当初、「差別と戦う共同体全国連合」という勇ましい名前だったのですが、最近あまり戦っては嫌われてしまいますので、『共同連』という略称を正式名としました。そういうことで障がいのない人と共に働くということをテーマとして活動をしてきました。

去年、共同連が25周年を迎え、「社会的事業所というのは何か」ということを伝えようということで映画を作りました。全体で50分くらいありますが、一部だけを見ていただきます。

この映画は聴覚障がいの方が作りました。この方は日本で聴覚障がい者は映画づくりを教えてもらえないことから、単身アメリカに渡り、映画づくりの理論や技術を学んできました。これまでは主に聴覚障がい者の世界を映画化してきたのですが、私たちと知り合ったことで、この映画を作りました。

韓国へも一緒に行きましたが、韓国語の手話は、文化が違うため、手で表現するといっても同じではありません。日本語の手話でないとわからないため、韓国語の話を日本語に通訳し、それを手話にして伝えるという、たいへんですが、とてもおもしろい体験をしました。わっぱの会が40周年を迎えるときには、また一緒に映画を作れたらと思っています。

もう少しわっぱの会や共同連のことを説明しておきたいと思います。今日のテーマが「働き始める、働き続ける、働く場をつくる」ですので、話を始めます。

●わっぱの会の歴史

私どもがわっぱの会として働き始めたのは1972年からです。最初は7坪ほどの倉庫を借りてスタートしました。始めて数年くらいで、このままではどうしようもないということで、1つの象徴的な事柄がありました。貧乏な時代で、働いても稼げるお金はほんのわずかでした。段ボールの仕事をしていまし

たが、働きたいという人はいても、機械と材料で人が入る隙間もないという状態。広いところを借りればいいのですが、家賃を払っていたら食べていけません。当時、名古屋市内に『名古屋市の空き地』という看板が立っていました。使っていない土地なのだから、私たちにただで貸してくれたらいいじゃないかという素朴な気持ちで、名古屋市に話を持っていきました。「こういう事情でこういうことをしていて、貸してほしい」と言ったところ、任意団体に公的財産を貸せるはずがないということで、全く相手にされませんでした。そこで全国各地の情報を集め、行政が任意団体に公的な物件を提供している事例を見つけ出し、それを持って再度、市と本格的な話し合いを始めました。しかしながら、市の姿勢は全く変わりませんでした。そこで35年前の1975年に障がい者が働く場を作るために支援をしてほしいと市役所前でハンガーストライキをやりました。当時の名古屋市長は社会党、共産党が推す革新市長でしたので、福祉・教育に力を入れていました。障がい者が市庁舎前でハンストをしたのは、たいへんに問題となり、その場に市長がやって来て、やめるよう言われ、直ちに市長との話し合いを持つことができました。ここで私たちの活動の方向がある意味大きく変わることになりました。

作業所と言われるものは、ほとんどない時代ですから、行政の発想としては、私たちの要望に対して、土地の提供はできないけれども、せめて助成をしましょうということでした。具体的には、障がい者が通って訓練する事業に対する助成をしましょうという提案でした。しかし、私たちは障がい者を訓練しようとは思っていませんでしたし、障がい者も訓練してほしいとやってきているではありませんでした。障がいのある者もない者も力を合わせて一緒に暮らし、一緒に働いて、この社会の中で一緒に生きていこうという思いでやっているのだから、訓練だ指導だというのなら、そんなお金はいらないと突っぱねました。当時は名古屋市内にそういう現場がなかったので、制度を作る際に、私どもの声を聞くしか方法はありませんでした。その点がこちらの強みで、私たちはあくまでも共に暮らし、共に働くことを主張し、それを認めた制度でなければダメだということ言いました。その結果、行政が折れ、制度名は「心身障害者共同生活作業事業」という名の事業となりました。これは、5人以上の心身障がい者を含んで共同生活、共同作業をする事業という規制があるだけで、他に何の規制もない制度となりました。行政はその事業を設定するための準備をするから、この制度を使って事業展開をしてくださいという仕組みです。私たちが障がいのある人もない人も共にというスタイルを強固に主張し、それを行政も受け入れざるを得なかったことが、基本的な姿勢を曲げることなく、今日につながってきていると思っています。あの時に、行政の言うことを受け入れていたら、今とは違っていたかもしれません。

私たちは『障がいのある人とない人が共に住む共同体を作ろう』を原点に出発しました。決して作業所を作ろうということではなかったことが、今の形を作ることになっていったのだと思います。その後35年経ちますが、この制度だけは型にはまらない独特の仕組みとして、いまでも残っています。名古屋市内にはたくさんの作業所がありますが、行政が他の団体に知らせていないため、この制度は、わっぱの会専用の制度ともなっています。

最初にこの制度で出た補助金は、月たった11万円。今にしてみれば本当に少ない額でした。でもそのお金は当時の私たちにとっては大事に使わなければならないお金でした。私たちはそれを全部プールし、2年後に自分たちで土地を買いました。貧乏な私たちがこのようにできたのも、行政から勝ち取った制度のおかげだと思っています。

仕事の中身は何も変わっていなかったのですが、人が増えただけで経済的にはあまり変わっていませんでした。そんな私たちが、これまで働き続けられたのは、1984年4月からスタートした“わっぱ”というパン屋のお蔭です。パン屋を始めて26年目に入りました。今でこそ、全国いたるところに障がい者が関わるパン屋やクッキー屋がありますが、このときは、ごく一部の施設がパンを作っていましたけれど、それは自分たちが消費するためで、一般に販売されることはありませんでした。私たちは全国に先駆けて一般市場に販売するパンを障がい者と一緒に作るという事業をスタートさせました。これが本当にヒットしました。営業活動などは全くしなくても、次から次と注文が入り、どんどん仕事が増えていきました。最初は私と施設の女性の2人で始め、注文を請けて作ったのは、食パンとバターロールの2種類だけでした。国産の原材料にこだわって作り、他にそういうことにこだわった業者がなかったため、安全性に関心が高い消費者や生協から歓迎され、仕事が増えていきました。

パンというのは、素材とともに技術が必要なため、全員が関わる仕事を作るのは難しいということがあります。しかし、仕事が増え続けていったので、当時の19人ほどのメンバー全員をパンの仕事に切り替えていきました。

実は、それまで障がいの重い人と知的がい害の人達にはエーゼットというところから粉石鹸を仕入れ、それを詰める作業をしてもらっていました。石鹸は鼻やのどに詰まり、結構つらい作業だったと思います。一方、パン屋はいい匂いの中で楽しくやっています。それぞれの障がいに合った仕事ということで、私自身その点についてあまり考えていませんでした。ところがだんだんパンが忙しくなってきた人手が足りず、全員がパン屋をすることになると、この人達の作業の様子が変わりました。みんなの中に入って、ワイワイやっていたら、心はすっかりパン屋さん。その内の1人は手先が器用で、当時はパンにラベルを1枚1枚貼っていたのですが、その作業を誰よりも早くできるようになりました。パン屋になったことで、隠れた才能を見つけることとなったのです。そのとき私は反省しました。障がいを見て、その人に応じたという発想がある限り、障がい者は、みんなと仕事をする事ができないのです。誰もが共に作る仕事という発想に立ち、仕事づくりにつなげるのだと自分自身の思いを180度転換しました。本当に何でもできるという訳ではないことは御承知の通りです。ただ、原点にそういう考え方を持っているということは、どれほど大事な事かということです。

いろいろな現場を見渡しても、能力別で障がい者を分けていくという仕組みが出来上がっています。それをいかに乗り越えるのかは、いろいろな課題がある中で最大の課題です。それをやらない限り、差別なく共に働くという社会は見えてこないのではないかと思います。

1988年には、社会福祉法人として法人格をとりました。共に暮らし、共に働く環境を作っていくとやってきたのですが、パンという食材に巡り合って、ここまでやってきました。それでも一人当たりにしたら収入は低く、この状況をなんとかしようとする、行政からの補助金を勝ち取るしかありませんでした。それは国民の間での再分配でもあるという思いで、行政の補助金を勝ち取る手段として社会福祉法人を作りました。

法人を作ると、法人の制度に合わせてしまうことが多いのですが、私たちは従来やってきたわっぱの

会の仕組みを大切に守っていき、施設という形態は、あくまでも制度の中に存在しているのであって、わっぱの会という実態が社会福祉法人であれ、任意団体であれ、なんら変わりなく存在しているのだという運営方式を今日まで貫いてきています。

そんなわけで、わっぱの会の 39 年は簡単に振り返ることはできませんが、訓練ではなく、思いだということ貫いたということ、そして障がいをもった人ももたない人も共に働くということを目指してきたということ、しっかり働いて稼いで、それでみんなに分配をする。その分配も基本的に対等な分配ということで、わっぱの中では、パンを作る現場であれ、就労相談事業であれ、同じ分配制度で分配するという原則を貫いています。

全国各地で、共通する思いをもつ現場と手をつなぎ、作り上げたのが、共同連というグループです。その共同連の掲げた目標は、共同事業所づくりということでした。障がいがあろうとなかろうと共に働き、事業として展開し、働いた結果はしっかりとした収入を保証していく事業体としての確立を目指すのが共同連の目標です。共同事業所を目指すのは、言うは易いが簡単ではありません。障がいがある人がたくさん集まって仕事をし、ちゃんとした所得を保証していくということは、たいへんに難しいことです。しかしながら、それぞれの現場で工夫をし、確実に育ってきています。

●イタリア社会的協同組合との出会い

そこから、さらなる大転換を生み出すことになったのが、21 世紀初頭に私たちがイタリアに出かけ、またイタリアからゲストを呼び、イタリアの社会的協同組合というものに出会ったことです。日本の障害者福祉の仕組みとは全く異なっており、協同組合という仕組みの中で、障害があろうとなかろうとみんな組合員という対等の立場で等しく労働協約に守られた労働条件で働くというスタイルは、私たちが目指してきたものそのものでした。イタリアの社会的協同組合は 1991 年に法制化されましたが、その出発点は 70 年代の運動として始まっています。ということは私たちと同じです。イタリアと日本と遠く離れた東洋と西洋ですが、思いは共通していると。障がいがあってもなくても一緒に働き、生きていける社会を目指していこうとするところは一緒だということを知り、本当にうれしかったですし、私たちがやっていることは世界の方向なんだという自信となりました。

彼らと私たちの違いで何よりも大きいのは制度があるかどうかということです。私たちは福祉法人の制度や作業所の制度を使わないとやれないのですけれども、イタリアは自分たちの思いにあう制度を作り上げています。

障がい者を大勢集めて働かそうという発想ではなく、その制度の中では、ハンディのある人とハンディのない人は、割合的にハンディのない人が多い仕組みにしています。そこで言うハンディは、日本という 3 障害だけではなく、罪を犯した人、家庭環境で困難を持つ若者なども含み、その人達と一緒に組み込んでいき、新しい形態を作り上げています。日本でそれを進めるためには、補助金という発想しかありませんが、イタリアの場合は、仕事をきちんと確保して経済的自立できるようにしていく、そういう仕組みが作られています。障がい者やさまざまなハンディがある人達が、社会に参加し、働くという社会的目的と、みんなが経済的に自立するという経済的目的とを合体した新しい仕組みが作り上げられ

ており、それは現在、イタリアを出発点として、全ヨーロッパに広がっています。ソーシャルエンタープライズと言われる社会的企業はそういうものですし、特にハンディのある人が働くということではソーシャルファームなどもあります。そういったヨーロッパの動きは、アジアに飛び火し、2007年に韓国に社会的企業制度という法律が生まれ、社会的企業が増え続けています。

●社会的事業所の法制化へ向けて

日本では、全くそういう発想がないため、私たちはいま、社会的事業所の法制化のため、社会的排除をなくす第三の就労の道、社会的事業所促進法の制定を目指しています。なぜ社会的事業所が必要なのかは言うまでもなく、今、国では、障害者自立支援法を廃止し、障害者権利条約を批准するという大きな目標に向かい、新しい障害者制度への改革が進んでいます。また派遣切りの問題など労働市場から排除される人々、働きづらい人達、住むところのない人も日本の中でもすさまじい勢いで増えています。ヨーロッパにおいても、社会的事業所、社会的協同組合が生み出されていったのは、社会的排除をなくす社会をいかに実現するかということからで、福祉国家論ではそれに対応できないところから生み出された新しい方法論でもあります。

日本においても顕在化してきており、競争的労働市場とは異なる就労のあり方をめざしていかなければいけません。派遣切りが話題となったときに派遣村で湯浅誠さんが有名になりました。しかしながら彼が取りうる方法は、生活保護を受けさせ、まずは生活を安定させ、もう一度働き口を探すということでした。しかし働き口はそう簡単に見つかる訳ではなく、労働に就くということは難しくなっています。競争に追まわられる労働のあり方に代わる共働というものを、いかに作り上げていくのかは、人間にとっても社会にとっても根本にある課題となっていると思います。

私たちが社会的事業所を目指すということは、そういう言う意味で社会を新しくつくり変えようとするものです。今までの企業のように、競争的で果たしていいのかという疑問をもっている方はたくさんいると思います。そうでなければ企業は生き残れないということになっているが、そうでない仕組みづくり、そういう社会づくりをしていこうということです。私たちが目指す社会的事業所というのは、障害者にとっては一般就労でも押し込み就労でもない、正しい第三の道です。そしてそれは社会全体において、人を切らない、分けない、社会的排除を無くす労働参加であり、そこにおける労働というのは上下関係の支配的な関係に行われる労働でなく、共働という繋がり方であるということを実体化していきたいと思っています。

社会的事業所というのは新しい法人格を作ろうということでは全くありません。会社法人やNPO法人、社会福祉法人、労働組合という組合法人など、すでにさまざまな法人形態が増えてきています。それらすべてが行う事業の中身によって社会的事業所と認められ、支援される、そういう仕組みにしていきたいと考えます。だから今まで福祉施設をやっていたけれども、いままで普通の会社だけれども、その誰もが社会的事業所を目指すことができる、そんな仕組みにしていきたいと思っています。韓国の社会的企業促進法もそういう構成になっています。

支援は、お金を助成するのではなく、仕事がまわる仕組みにしたい点が一番強調したいところです。3つ書いてありますが①公共団体による優先発注、②総合評価入札制度の活用、③民間企業からの仕事提供促進策、これが社会的事業所の生命線でもあると思っています。先程紹介したイタリアの社会的協同組合は、全国に 8,000 くらいの組合があります。人口比で考えると、日本の人口の半分くらいの国ですから、日本にすると、16,000 くらいとなります。20 年間でゼロからそこまで発展したということです。

その中で最も社会的事業所と共通していると言えるものは、社会的協同組合 B 型の障がい者も共に働く形態で 3,000 くらいあります。その組合の行う仕事の 5 割が公的発注です。社会的企業と言うとビジネスを軸にして行う事業体という見方が一般的で、特にコミュニティサービスとかソーシャルサービスとか言う発想は必ず、そういうものビジネスとしてすればという発想が多いのですが、社会的事業としてする事業はビジネスとしてのみしてもうまくできません。そこは公的支援というのが必要です。ただし従来の支援の仕方とは違うというところが、大きなポイントです。社会福祉協同組合 B 型は、50%の仕事の中の 20%が随意契約による公共団体からの優先発注。30%が総合評価入札制度による競争入札で得た仕事で、それらで半分を占めます。それから民間からの仕事をとっている。なぜ随意契約による優先発注が可能なのかというと、それは法律により規定されているからです。イタリアという国、イタリアの各州、その中にある市、どういう単位の公共団体であろうと社会的協同組合と契約をして、仕事を優先的に提供することができる仕組みになっています。もちろん金額は基準の範囲内での仕事をするということで、それほど大きな金額の仕事はできないことはなっていますが。今は価値が下がっているのが低くなっているが、以前は 3,000 万円にくらいまでの仕事ならということになっていました。

それから総合評価入札制度というのがあり、社会的評価は高い点数を与えられています。いろいろな業者との競争に社会的事業所も参加し、高い社会的評価の点数をとって入札に勝つということに、国を挙げて取り組まれており、それが社会的協同組合の発展を促してきたと言えます。果たして日本でそういうことが簡単にできるのかどうか、さまざまな課題があると思います。富田さんが 2 月頃に自立支援法改正を控え、そこで総合評価入札制度を仕組みにしていこうということで働きかけを行っていました。私たちはそういう仕組みを 1 つの柱として、もう一方に新しい形の受け皿として社会的事業所制度というものも進めていく、あるいは両輪として今までの仕組みを変えていく、そういう運動がこれから必要ではないかと思っています。

●今後の障害者制度の改革について

残りの時間、障害者制度改革推進会議についての話をしたいと思います。6月7日に推進会議の第一次案がまとまりました。そこにこれからの日本の障がい者制度改革をどう進めていくかという方向性が描かれています。具体的な内容はこれからですが、課題だけは整理されています。

障害者制度改革推進会議では、骨子の第一に雇用労働というのが取り上げられています。障害者雇用促進法、障害者自立支援法の見直しということで、一般就労、福祉的就労のあり方もいずれも見直していかなければいけないとされています。

一般就労においては特に障害者の権利条約に入れられた合理的配慮にどう取り組んでいくのかが課題となっていますが、同時に現行の障がい者雇用制度を見直していかなければいけない、さらには障がい

者の範囲を考え直していかなければいけないとされています。さらに様々な障がい者に対するいろいろな支援の仕組みがありますが、あまり活用されていないとされ、知らない人でも働ける仕組みを作っていく、そういう課題が提案されています。

福祉的就労の見直しということでは、現在の全く労働権が保障されていない工賃1万円余りでしかない現状をどうするのかという問題点が指摘されており、喫緊の課題として、障がいのある人もない人も対等な立場で一緒に働くことができる形態の職場を設置した者に対し、経費の一部を補てんすることがあげられています。また、私たちが言っている社会的事業所とは少し意味がずれていますが、初めて社会的事業所というのがあげられています。

委員の中の議論ではありますが、これをもとに障害者自立支援法を廃止し、障害者総合福祉法を作ろうという総合福祉部会が4月終わりから立ち上がりました。委員のひとりとして、これまでに3回の議論をしてきました。6月から本格的議論が始まると思います。来年の夏までに福祉部会で総合福祉法に関する議論をし、国会に総合福祉法を上程するという事になっています。そこで議決をしてもらい、総合福祉法をスタートさせる。次の年の8月までに施行するというスケジュールを示しています。また、総合福祉部会では、包括的な議論をする前に、法改正までに1年2年と長期間を要するので、その間に何もしないというのではなく、とりあえず来年度予算になんらかの予算措置をとってもらいたいと行政への要望書をまとめました。全国務大臣が参加する本部決定という形になれば、閣議決定と同じ事となるので、そこで少しでも反映されるようにしてほしいということです。その中で当然利用者負担という問題がありますが、この4月から利用者負担については無料という形にすでになっています。あくまで福祉サービスと障害福祉サービスだけということで、自立支援事業は別となっています。これを是非やっていただきたい。低所得者も本人だけでなく、配偶者や子どもも含まれるので、あくまで本人の所得ということで考えてほしいと要望をしています。障がい者の範囲も徐々に広げていくように法改正を早くやってほしい。地域での暮らしを充実させるための具体的施策ということで、地域間格差や国における上限規定などの問題点を改善して行ってほしいなどをあげています。その中で、法改正までの間に試行的な事業及び研究ということで、障がい者の社会的事業所や賃金の補てん制の試行的実施、研究を行い、そのための予算措置も盛り込まれました。そのようなことで一方通行ですが、制度改革の議論の中に社会的事業所という言葉が入り込んでいっています。

一方、総合評価入札制度といった仕事のとり方の仕組みについては、従来のハート購入制度のような施設に仕事を回す、施設の商品を買い取るというレベルで、こういった議論も必要だといったことしか提案されていませんが、これについても議論ができるように提案していきたいと思っています。なにぶん、まだ本格的な議論をしていないので、私自身も社会的事業所について、なんら具体的な発言等はありません。でも私が発言しなくても、社会的事業所という言葉が、どんどん入り込んできたということだけでも、大きく前進をしているのだらうと思います。これから本格的に資料を作り、合議をしていけば、この社会的事業所の意義などは確実に他の委員を動かしていくことができるとしています。部会の委員は、社会的事業所の意義や総合評価入札制度の意義などは、ほとんどまだ理解していません。しかし、しっかりとこちらが提案していけば、ある意味すっと入っていけるのではないかとの思いです。

総合福祉部会の委員は55人おり、それぞれが要望を準備しています。総合福祉法でそれら全部を取り上げることはありえませんが、混乱してまとまらなくなるのを一番喜ぶのは厚生労働省だろうと思いま

す。障がい福祉政策を取り仕切ってきたのは厚労省、それを今回、民主党を中心とした政権が制度改革本部推進会議という仕組みを作り、障がい者団体の手に政策決定の大きな権限を与えた訳で、これはこれまでなかった画期的な仕組みです。それを一番苦々しく思っているのは、自分たちの手から権限を奪われかねない厚労省です。彼らはこの試みが失敗することをきっと願っているのではないかと思いますが、そうではなくて、新しい菅政権の下で、民主党と推進会議がつながって仕組みを作り、現実的には官僚の力を活用しなければできないのは事実なので、厚労省が入り込んできてする。推進会議が万人を納得させるような政策決定をし、権限を出せるかどうか、それなりのものができてきたら、それをいかに具体化して法案に持ち込んでいくかというところでいかにして厚労省を巻き込んでやっていくかという大きな課題があります。55分の1でしかないので、どこまでできるかわかりませんが、いままでの自立支援法のような仕組みでは障がい者の就労は進まないということを申してきましたし、日本の新しい就労の仕組みをめざしていきたいという決意でいます。

みなさんどうぞよろしくお願いたします。ありがとうございました。

<シンポジウム>

「障がい者が自立と社会参加できる新しいシステムの構築を目指して」



◆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 代表理事）

◆シンポジスト

中上秀美氏（大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課長）

福田久美子氏（社団法人大阪ビルメンテナンス協会理事）

三宅嘉美氏（社会福祉法人大阪府総合福祉協会就労支援課長）

高見一夫氏（株式会社ワーク21企画代表取締役）

富田：

今日は本当に筋書きのないドラマで、中川修さんや松岡徹さんが来る予定だったのですが、新しい内閣の発足で来られなくなりました。

先般、私は初めて国会議員を前にエル・チャレンジのお話をさせていただきました。それはおもしろいということになり、いま斉藤さんからご案内をいただきましたけれど、「社会的支援を必要とする人々の自立就労民主党議員連盟」を旗揚げしました。

テーマは3つです。1つは第2弾の事業仕分け、つまり60兆円と言われている公共事業の中で無駄を省くということでしたが、今度は障がい者や社会的支援を必要とする人の仕事場を探すという事業仕分けをしようということで一致していただきました。2つ目は入札制度を変えよう。大阪での総合評価入札をすべての公共事業に広めていこう。価格だけでなく社会的価値を入札制度に入れよう。3つ目は社会的事業所など社会的なテーマに取り組む人たちに参加のチャンスを与えようということで、社会的事業所などが公共事業等に参加する認証をする、それは先程斉藤さんからお話いただいている社会的事業所法案とリンクしていく、そういう3つのことで画期的な議員連盟が結成されました。たかが議員連盟とはいえ、与党なので実現性が高いということで大変に期待がもたれるところです。

今日は斉藤さんにお越しいただいて、法案という日常からはちょっと頭を超えているかもしれませんが、これからの障がい者雇用、それほど遠くない明日、明後日の障がい者雇用について少しでもヒントを得られるようなシンポジウムになったらいいなということで、4人の方にシンポジストとして15分間それぞれ発表いただきます。



中上 秀美氏

大阪府福祉部障害福祉室自立支援課長

私からは大阪府における障がい者の就労の現状と課題についてお話させていただきたいと思います。大阪府では、今年4月に『大阪府障害者の雇用の促進と就労の促進等に関する条例』（ハートフル条例）を施行しまして、労働や教育などとの連携のもと、障がい者の就労に取り組んでおり、平成23年度までに「施設からの一般就労者数一年間800人」という目標を掲げています。今日はエル・チャレンジの関係で、特に知的障がい者についての話をさせていただきます。

資料1に大阪府における障がい者数をあげています。過去5年間増加しており、このうち知的障がい者は平成17～21年にかけて概ね2割増加しています。精神障がい者についても増加しており、障がい種別全体では、平成21年3月末時点では46万人と非常に大きな数字となっています。府民人口が880万人ですので、府民の20人に1人くらいが障がい者手帳を持っていることとなります。そういうことから、障がい者問題というのは非常に身近な問題と言え、社会の中のいろいろなところで障がい者問題が取り上げられるということではないかと考えています。

資料2は知的障がい者の就労状況について、特別支援学校を卒業された知的障がい者の進路を示しています。平成21年3月に特別支援学校を卒業された方は747人、その内、就職した方は128人で、卒業者の17%ということになります。福祉施設等に通所する人は549人で70%となっています。年度によって割合の違いはありますが、概ね就職者が2割、福祉施設等への通所が7割という状況です。では施設に入所された方がその後どうしているのかといいますと、施設内で軽作業に従事するなどの活動をしている方が大半です。施設の方が一般就労するのは3%ぐらいです。ちなみに平成21年度の施設からの一般就労者数は512人となっています。

資料3では障がい者の生活ニーズについて実態調査をした結果を紹介しています。平成19年度に手帳を所持している障がい者及びその家族12,000人を無作為に抽出して調査したものです。就労状況についてみると、働いている知的障がい者の割合は平成19年度56%、精神障がい者18%と、障がい種別で見ると他の障がいよりも比較的高いと言えます。ただ就労形態を見ると、知的障がい者の約56%が施設や作業所での就労となっています。施設や作業所での就労には工賃が支払われますが、その額は月額9000円弱と決して高いものではありません。就労していない理由としては、知的障がい者では半数以上が「働くところがないまたは自分に合う仕事がない」と回答しています。就労のために必要なこととしては、「自分に合った仕事」が最も多く、「ジョブサポーターなどの支援者」となっています。

次に民間企業における雇用状況についてです。大阪府内に本社がある雇用労働者56人以上の企業につ

いてみると、法律では雇用率は 1.8%以上とされていますが、雇用率は年々上昇しているものの、平成 19 年度は 1.6%ということで、全国平均の 1.6%とほぼ同じです。法定雇用率を達成している企業割合では、年々上昇していますが、21 年度については 42.9%と全国平均から低い状況にあります。21 年度の法定雇用率の対象企業は 3500 社弱で、そのうち 2100 社余りが障がい者雇用ゼロということになっています。年々雇用率は改善しているものの、厳しい状況です。障がい者の就労支援に携わっている方々には周知の部分ではありますが、改めてデータを紹介しました。

障がい者就労の課題です。障がい者の就労が進まない理由ですが、1 つには当事者側の事情、企業側の事情があり内容は多岐に渡りますが、大きくは 4 点があげられます。

1 つは企業における雇用の促進という観点から、大阪府の目標達成のためにも雇用先の開拓が重要です。現在はハローワークが主体的に行っていますが、大阪府でもできる限り対応している状況です。また、企業がなぜ障がい者雇用に消極的なのかを考えた際に、理由はいろいろありますが、例えば、障がい者に向く仕事がない、職場への適応が難しいのではないかと、また雇用する余裕がないといったことがあげられていますが、こういった理由は企業に対する適切な相談や支援を行えば改善はできる可能性が大きいのではないかと考えています。もう一つは企業に対する地道な働きかけ、ハートフル条例の実効的な運用を行っていく必要があると考えています。

2 つめはきめ細やかな生活支援です。先程の生活実態調査にもありましたが、知的障がい者だけでなく、どの障がいの方でも自分に合った仕事というのは大事で、障がい者の側のニーズが最も重要視されています。そのためには支援者による職場開拓の段階や仕事とのマッチングの段階で障がい者一人一人の適性や希望を十分に把握し、対応することが求められます。加えて実際に就職をされた後、長く職場で働き続けられるように見守りやアドバイスといったきめ細かな生活支援が求められています。

3 つめは関係機関との連携です。就労施策については、主としてハローワークや障害者職業センターといった国の機関との連携、それから都道府県など自治体はそれぞれの所管で取り組みを行っていますが、さまざまな主体が行うことは非常に好ましいことではある反面、非効率といったことにもつながりかねません。そこで自治体内部や国で、ノウハウや資源を共有していくことが必要です。

4 つめは大阪府では施設からの一般就労 800 人をめざしていますが、もちろん本人の希望や能力によって、さまざまな働き方があります。多様な働き方を支援するという立場に立てば、作業所で工賃を得て生活することで生活水準の底上げをすることも必要と考えています。一般的に知的障がい者の方は障害者基礎年金の支給を受けている方が多いということですが、基礎年金と工賃を合わせて生活水準を保っていけるということではなく、先程もみたとおり、工賃は 9000 円弱ということで、障害者基礎年金 8 万円と合わせても 10 万円にも満たないという状況にあります。こうしたことを踏まえて、今後の方向性として進めていきたいと思っています。

大阪府の取り組みですが、府の自立支援課の取り組みを資料 5 に示しています。この中で障害者就労サポート事業ですが、これはあらゆる障がい者施設の方を対象にしている事業で、就労面、生活面一体的に支援を行うもので、相談会や関係機関との調整が主な業務です。府内に 18 か所設置しています。

チャレンジ雇用推進事業ですが、府庁内の事務補助的業務に知的障がい者を非常勤雇用し、業務に慣れさせていただくことを目標としています。今年度からは精神障がい者の非常勤雇用についても検討をしているところです。こういった事務作業の体験機会というのはあまり多くないと思われるので障がい者には貴重な機会なのではないかと考えています。

最後に大阪府福祉計画の目標達成に向けてということで、資料 6 に福祉施設から一般就労に向けての数値目標を記載しています。これは冒頭にも言いましたが、大阪府としては平成 23 年度に福祉施設から一般就労に向けて平成 17 年当時は 204 人の実績でしたが、これを 4 倍にしていこうということで 800 人の目標を掲げており、第 2 期の障害福祉計画にもこの目標を掲げています。目標達成に向けては、関係機関が一体となり、総合的に取り組んでいくことが求められます。エル・チャレンジが共同事業体として参加していただいている就労サポート事業でも、平成 22 年度の目標としては 150 人、平成 23 年度には 200 人としており、これは 800 人の目標達成のために欠かせない大きな目標であると期待をしているところであります。今後資料 5 に記載している取り組みを着実に推進し、23 年度の目標達成に向けまして、取り組みを進めていきたいと考えているところです。こういったことは行政だけの努力では、限界が当然あるので、関係者の皆さまの助力を大きな力にしておりますので、よろしくお願いいたします。



福田久美子氏
社団法人大阪ビルメンテナンス協会理事

大阪ビルメンテナンス協会では3年ほど前から取り組んでいる障害者等雇用推進事業についての報告をさせていただきたいと思っております。

ビルメンテナンスといっても清掃業だけでなく、設備管理や警備業などさまざまな業種が含まれており、全体としてビルメンテナンス業と言います。

特に清掃業の特性として、労働集約型産業である、多種多様な業務形態が可能であることがあげられます。清掃業は、1日8時間労働もあり、1日2時間程度の労働もあるというように、さまざまな雇用形態があり、地域密着型の産業でもあります。もともと働きづらい方やお年を召した方や障がいをお持ちの方が働いていた職場でもあります。

私たちの業界では、公共施設における入札問題が必ずあり、今日も大阪府の方がいらしていますが、景気のいい頃はいいのですが、景気が悪くなると入札は金額だけによって落札者が決まることとなり、入札価格の下落が起こってきました。ところが、そうすることによって品質も悪くなってきます。例えば適切な価格かどうかは別にしても、一番低い価格は景気のよい頃の入札価格の5分の1くらいの金額に落ち込んでいったという公共物件もありました。その中では、品質の悪化だけでなく、そこで働く労働者の雇用条件等労働環境の悪化が起こり、入札結果による解雇がどうしても避けて通れない場合もありました。そんな時に、平成15年から大阪府では公共の物件で「総合評価一般競争入札制度」が導入されました。これは価格だけで競争するのではなく、技術や環境、福祉面、例えば知的障がい者の雇用、母子家庭の母親の雇用など福祉面の点数を入れた加点方式の入札制度です。しかしながら、始まる数年前から自治体ビル研究会に業界も参加させていただき、なんとなく総合評価という制度が始まるんだとわかってはいたのですが、楽観的に捉えがちなところもあり、現実的に業界として受け止めなければいけないとは認識できていなかったと思います。そんな中、総合評価入札制度が始まり、業界としても障がい者対策を講じ、なんとかして障がい者を雇用していくことを考えていかなければならないという状況になりました。業界も、例えばエル・チャレンジとの連携など、いろいろな取り組みを行っていく中で、対策から障害者の支援へと変えていこうと委員会を発足しました。これが3年ほど前に発足した公益事業委員会です。今は名前が変わっていますが、このときに委員会の発足にあたって、エル・チャレンジの訓練現場に会社自らが出向いて、どういった形で障がい者が訓練されているかを見せていただきました。その後、それまでは支援組織と業界が共同することはなかったのですが、3年前から、大阪府のご指導を仰ぎながら、エル・チャレンジに入らせていただき、エル・チャレンジと大阪ビルメンテナンス

協会との共同で、業界の中で障がい者の雇用を拡げていこうと共同事業を始めました。

共同事業の1つは、人材育成事業です。これは障がい者を育成するのではなく、障がい者を受け入れる企業を対象に、例えば障がい者の知識であるとか、こういったところに気を付けたらいいのかを学ぶ「障害者雇用スタッフ養成講座」で、毎年、年1回開催しています。また、ビルメン社会貢献セミナーを一昨年から行っています。昨年は、京都で全国ビルメンテナンス協会主催の障害者就労支援シンポジウムが行われたので、それとかぶるということで、今年第2回目の社会貢献セミナーがあります。2010年9月29日に行うので、よければご参加ください。

さらに、業界では障がい者の社会参加を、雇用だけにとらわれずにアプローチできないものかということで、大阪の天神祭にビルメン神輿を出しています。エル・チャレンジの訓練生、各企業で雇用された障がい者、業界の方と一緒に神輿を担ごうというもので、今年で3回目になります。ギャル神輿に対抗し、勢いでギャル神輿に負けないように年々盛り上げていっています。

それともう一つ、障がい者の社会参加というところでは、天神祭の清掃ボランティアへの参加があります。この清掃ボランティアは大阪ビルメンテナンス協会では歴史が古く、今年で15年目になります。昨年からは障がい者の方にも一緒に参加していただくということで、エル・チャレンジの訓練生にも参加していただいています。

障がい者の実習の受け入れでは、エル・チャレンジを通じて、大阪府立芦原高等技術専門校から発達障がいの方5名を受け入れ、つい最近、6月1日に府営公園の中で実習を体験してもらいました。最初はうまくできるか不安だったのですが、皆さんものすごく集中力があり、一所懸命やってくれました。今度また公園に来られて、この花がどのようになっているか見るのが楽しみだと言って帰られました。他に、例えば企業の方で障がい者雇用を初めて始めるのだけれど、支援者の方にどのように相談したらいいかわからないと言う方もたくさんいらっしゃると思うので、ビルメンテナンス協会の中で障がい者等雇用相談窓口を設けています。この窓口でいったん受け付け、エル・チャレンジや支援員と結びつけています。

企業への啓蒙活動ということで、年2回夏と新春に発行しているコミュニケーションという協会の広報誌で、協会としての障がい者への取り組みを会員企業並びに会員外の企業にも知っていただくという機会を設けています。

47都道府県を統括する東京にある全国ビルメンテナンス協会には、障害者支援ワーキンググループがあり、大阪協会はワーキンググループのメンバーとして参加しています。いまはエル・チャレンジにも入っていただきながら、各都道府県協会と全国ビルメンテナンス協会としての役割を分担しながら、障がい者雇用を進めていっています。

そして大阪府工賃倍増計画推進事業への協力ということで、公益事業委員会やビルメンテナンス協会の名刺印刷の発注など、少しずつでもお願いできるところから、取っ掛かりを作ろうとやっています。

最後に昨年から障がい者の技能アビリンピックに清掃というビルクリーニング部門が正式種目になっています。昨年は茨城県の常陸那珂市で全国大会が行われ、視察に行ってきました。今年は無理でも、来年からは、是非、大阪からも全国大会に出場できるようにエル・チャレンジと一緒にいきたいと思っています。そのためには、まず大阪内で競技大会を成功させ、競技大会で優勝された方は全国大会に上がれるというように、障がい者が働き続けて、それぞれの職場で磨かれた技術を全国大会で発揮してもらおう場面も活動支援としてやっていきたいと思っています。ご清聴ありがとうございました。



三宅嘉美氏

社会福祉法人大阪府総合福祉協会就労支援課長

大阪府から委託を受け、大阪府障がい者就労サポート事業を昨年 7 月から運営させていただいています。就労サポート事業は、昨年 3 月まで大阪府でされていた 4 つの事業、私どもがやらせていただいていたジョブライフサポーター登録派遣事業、東京リーガルマインドが委託を受けてやっていた企業開拓強化事業、大阪府 IT 支援等障害者雇用支援事業、大阪府が直接やっておられた就労支援行政研修事業の 4 つを大阪府として整理統合し、就労サポート事業ということで去年の 5 月にプロポーザル方式による公募型の入札が行われ、私どもが運営させていただくこととなっています。

プロポーザル入札の際、4 社で共同事業体を組み、入札に参加しました。私が所属している社会福祉法人大阪府総合福祉協会、それからエル・チャレンジ、ジョブライフサポーター事業をやっていた NPO 法人大阪障害者自立生活協会、株式会社ナイスの 4 社が、それぞれの持ち味を持ち寄って公募型入札に参加したという経過です。

障がい者就労サポート事業ですが、大きく 4 つの業務内容で運営しています。1 つは障がい者への就労支援。この支援対象は政令市を除く大阪府下にある施設を利用する障がい者で、施設からの就労を目的にジョブライフサポーターという支援者を派遣して就職につなげていこうという就労サポートの業務です。それからもう 1 つは企業開拓情報管理。障がい者の方の実習の受け入れや雇用を受け入れてくれる企業を開拓する業務です。そのほか、ネットワークの構築、研修業務がありますが、大きくは支援をして就労につなげるという業務と雇用していただだけ企業を開拓するという 2 つの業務となっています。

さきほど 4 つの事業が 1 つになったと言いましたが、サポートの部分は政令市を除く施設を対象としています。企業開拓の情報提供に関しては、大阪府下全域の施設を対象としており、このところが整理されないままに統合されたという印象はぬぐえず、やっている我々サイドではやりにくいところがあります。というのは先程、中上課長もきめ細かな支援であるとか企業とのマッチングということが課題と言っていましたが、就労支援というのは障がい者一人一人の特性やできることを企業の戦力につなげるということが一番ポイントになってきます。障がい者の方々のことをよく知らないで、その人に合う企業は開拓できないですし、企業のことをよく知らないのに施設の利用者に情報提供はできません。そういう意味で企業情報の提供だけをしてくださいというのは、非常にやりにくいことになっています。大きくは企業を開拓をして、そこで障がい者に合う仕事の組立てをし、協力している障がい者を紹介し、一緒に職場の中に入り、支援をして就職につなげるという業務を行っています。

私はこの就労サポート事業の前段の事業、ジョブライフサポーター登録派遣事業の時から事業を運営

させていただいていますが、大切にしてきたことがあります。自立支援法が施行される1年前の2005年に始まった事業でしたので、当時はどのくらいの施設が就労支援に取り組んでくれるのかが未知数の状態でした。そこで、就労支援の裾野を広げるということ、支援にあたっては、ていねいな支援を心がけるということ、施設との連携を大切にすることを重視して、今もそしてジョブライフサポーター事業の頃から事業を運営しています。

また登録型ジョブライフサポーターというシステムを作りました。これはジョブコーチ事業の1号ジョブコーチの仕組みを取り入れたのですが、施設の職員に養成研修を受けていただき、ジョブライフサポーターとして登録していただき、活動していただくというものです。施設の利用者のことを一番よく知っているのは、どこの施設も職員であること、就労支援は平素の積み重ねがスキルのアップに繋がると思っていますので、就労支援に取り組もうと思う施設は、施設や施設の職員が一つでも多くの就労支援を行うことが大事だということで、登録型のジョブライフサポーターという仕組みを取り入れました。登録型のジョブライフサポーターは稼働してもらおうと、今は1日7000円の謝金を事業費の中からお支払いしています。

今現在、登録している施設は、政令市を除く施設で167施設。知的障がい者の施設が55%、精神障がい者の施設が30%弱、その他が20%弱となっています。その中で新法の就労移行をしている施設は多機能も含めて3割。まだ旧法のまま残っている施設が167施設と4割です。登録している障がい者は906名で65%が知的障がい者、精神障がい者が32%。900人の登録障害者のうち、就職されている方が300人弱、未就労の方が600人という状況です。支援ケースと就労者数ですが、私たちはこの事業を入札で企画提案させていただくときに、目標数値を掲げました。昨年度は就職者を100人とすると、2005年度は150人、来年度は200人という目標数値を掲げ、昨年度は100人の目標の内96人を就職させることができました。100人に達しませんでした。及第点はいただけるかなと思っています。

企業開拓は、だいたい月400~500件の企業に電話で開拓し、その内の80~90社を訪問しています。求人票をいただけるのが、だいたい月10~15件という状況です。ただし、求人票の中身をみると、まだ身体障がい者でというのが多く、昨年求人をお願いした47%が身体障がい者か軽度の障がい者という希望でしたので、企業には知的障がい者や精神障がい者への門戸を開いていただくように努力しています。

ジョブライフサポーター時代から含めて6年目になりますが、この事業を運営させていただき、就労支援の課題というのは、さまざま見えてきました。この後、高見さんから報告があると思いますが、大阪府下というのは小さな施設から大きな施設まで施設数がたいへん多く、特に小規模な施設が多いという状況にあります。就労支援といっても、小さな施設の就労支援のやり方と大きな施設が就労支援でできることというのは、変わってきます。私たちはそれぞれの施設の状況や地域性に合わせて、寄り添いながら、施設とともに就労支援をやっていくということを目指してやってきましたが、規模や体制の問題が就労支援にはかかわってきます。先程、中上課長から大阪府は23年度800名の就職者を出すという目標を掲げているとお話がありましたが、市町村ごとの障害福祉計画を積み上げると900名以上になります。大阪府下は就労移行事業所が全国一多いと言われていています。府下全域を見渡して、この市町村にこれだけ就労移行事業所が必要なのか、あるいはこれだけの人口でこれだけの施設がありながら、なぜ就労移行事業所がこれだけしかないのか、障害福祉計画が一人歩きしているような気がして、それを担うべく地域の施設や地域の社会資源との連携や調整が行われているのかなど、疑問を持ちます。施設にもたくさん課題はあるのですが、今日はあげるのを控えさせていただきます。

最後に就労サポート事業のこれからということですが、私たちは就労支援の裾野の拡大と底上げということをテーマにその仕組みづくりをしてきました。企業とは win-win の関係で、双方で企業の役割と支援機関の役割を、常に確認しながら、お互いで支え続けるという体制を作ってきました。企業を訪ねて、この事業の説明をさせてもらおうといい事業だと言ってもらえ、私たちも働く限り支援し続けると言っています。でもこの事業は 23 年度までの事業になっています。ジョブライフサポート事業から始まって、大阪発の就労サポート事業が○か×かの事業仕分けでいいのかと思います。△の方向があってもいいのではないのでしょうか。施設にとっても、お互いになくってはならない存在になっているのではないかと思います。施設が甘えるというのではなくて、施設が足りないところを補う役割をしながら、施設の就労支援を一緒にやってきました。全面的に廃止とか、仕分けられるというのではなく、残る方向はないのかと思いますし、そういう方向で進めていきたいと思っています。



高見一夫氏

株式会社ワーク 21 企画代表取締役

私は大阪府の工賃倍増計画のスーパーバイザーをさせていただいており、その報告を少しさせていただきたいと思います。

私どもの支援対象は大阪府の就労継続支援B型と授産施設等ですが、現状に立脚して工賃を上げていこうという取り組みをしています。大阪府工賃倍増5か年計画というのは、平成19年から23年までで、計画づくりから始めて、本格実施という方向になってきており、現在4年目を迎えました。いよいよ本格的に施行していこうという段階になっています。大阪府内の授産施設は平成18年度で事業所数が477あり、定員は12,000人と全国で最も多い状況です。小規模作業所を入れれば、おそらくこの倍程度、800位あるのではないかと考えられます。月額平均工賃が7,990円というのが、平成18年度、計画の作成段階での現状でした。全国平均は12,200円で、全国で最も低い数値となっています。これを5か年の間に、大阪府全体の平均工賃を16,000円に持っていこうではないかというのが大まかな計画の概要です。

私たちはこの5か年計画を始めるときに、いろいろな議論をし、考え方を整理してきました。まず、大阪府内の授産施設、作業所の実態というのは、非常に数が多いのと小規模であるということがあります。こうした大阪の現実に立った取り組みをしていこうではないかと考えてきました。何よりも私たちがこの事業をする前提は、委託事業を受けたエル・チャレンジが設立以来、数百人の就職を実現してきたということです。工賃倍増計画に取り組むときに、スタッフからいろいろな意見がでました。その中で一番印象に残ったことは、「私たちは施設からの利用者にもっともっと就職してほしかった。でもまだまだ援助の手を届けられていない小さな作業所のたくさんの障害をもった方がいる。この大阪府の事業を活用して取り組みを始めていこうではないか」という言葉です。

考え方として、やってあげる、やってもらうという上下の関係の福祉ではなく、ともに力を合わせて目標に向かってやっていこうではないかという考え方にたってやってきたつもりです。それから、ともすれば工賃を上げよう、授産事業を改善しようというときに、施設の問題点、課題から入りがちですが、問題点、弱点を補おうとしてもなかなか埋まっていきません。それよりも持っている強み、特徴、できることに着目をして、ポジティブにアプローチしていこう。経験とノウハウをできるだけ共有化すること、力の足りないところは力を合わせる共同化を推進すること。それから最近コラボレーションという言葉がよく使われますけれど、それぞれ違う力を持っています。ある作業所は物を組み立てる力がすごくいい、ある作業所は物を作る力がすごくいい、だったらその力と力、いいところを合わせてコラボレーションをしていく共同化、そういう人達と協力して働く共同化、というような考え方も取り入れてや

っていいこうではないか。それから企業や地域とのいい関係づくりを目指していいこうではないか。このような考え方をもってやってきました。一言で言えば、施設的意思を尊重したエントリーを軸にした仕組みづくり、施設を支える仕組みづくりをやっているというのが、大阪方式として私たちが呼んでいる工賃倍増計画の取り組みです。グラフをみていただくとわかるように、圧倒的に3,000~5,000円に施設の数が集中しています。この山を動かしたいというのが工賃倍増計画の取り組みです。

計画づくりにあたって施設アンケートをしました。どういった支援を行政に期待しているかを見ると、「企業等と連携するコーディネイト」というのが最も多く、その次は「企業の発注や購入を高める制度の整備」、「積極的な授産品の購入」、「授産品のPR活動」、「地域とのネットワークづくり」、「工賃引き上げ計画を作る支援」、「企業の経営技術ノウハウの講習やコンサル派遣」、「施設が共同で受注する体制の整備」、「自主製品等の共通ブランドをつくる」などの期待が寄せられ、そうした中で事業を展開してきました。

具体的には工賃引き上げシート、工賃引き上げ計画を作る支援、実行する支援をやっているということが一つ。これは施設が工賃というものをどのように考え、取り組んでいくのか、あるいは目標をどのように掲げていくのかという自己決定を支援していくということです。工賃引き上げ計画のフォーマットを作り、まず記入をしていただく、それについてファシリテーターやコンサルタントのみなさんがそれを応援していくという取り組みにしています。こういった各施設の取り組みを応援するにあたって、個別の相談会やお互いが情報交換をするようなカフェを月1回開催してきました。お互いの施設の取り組みを知るということは非常に有意義だと思っています。あの施設はどのようにやっているのか、うちはこのようにやっていかねばいけない、など刺激やヒントに繋がっていたのではないかと思います。

それから共同受発注システムの構築、販路拡大です。受発注コーディネイター、当初は販路開拓事業として営業活動や企業訪問の経験豊富な企業OBを配置し、企業全般に走ってもらい、多数の企業を回っていただくという方法をとっていましたが、今は次第に企業とのつながりができてきており、できあがった企業との関係をどのように維持していくか、強化していくかという、安定した定期的、リピート収入を確保する段階に立ち至っています。方法としては、単純に今ある障がい者の製品を買ってください、発注してくださいという段階だけではなく、企画提案型、施設はこういうことができるということで、真ん中に私たちが入り、こういったものにして届けるので買ってください、あるいは企業のニーズに応えた製品をコーディネイトしてお届けしますというような展開をしています。

これは記念品のご提案です。マグネットを単にマグネットとして売るのではなく、台紙を付け、ティッシュなどの代わりに銀行のお客様向けの粗品に使ってもらうというものです。それをいろいろな施設を集め、エル・チャレンジがコーディネイトして企画提案していく。下の写真はアクリルたわし、ティッシュケースです。受発注コーディネイターが企業に出向いて提案をしています。

これはb i b iという商品カタログです。モノは見せ方で結構変わります。このようにデザイン性を考慮して、完成品をプロの写真家に撮ってもらい、カタログにすると、反応が全く違います。このb i b iというカタログを出してから、様々な問い合わせの電話が殺到するようになりました。見せ方もひと工夫というように思います。

受発注活動を展開する中で、平成19年から20年、21年にかけての売上の推移です。右肩上がりに伸びてきています。濃いブルーは役務、下請仕事。ピンクは印刷。黄色は自主製品ですが、これも伸びています。一番伸びたのは、薄い水色の出店です。企業の食堂や空いたスペースをお借りして、そこでい

ろいろな授産製品を販売させていただいています。これが金額的には大きく伸びています。それからもう一つ、大阪府庁の売店跡地に出した『まちのパン屋さん』です。この売上が非常に伸びてきています。毎日数万円、売上が上がっているので、年間 1,000 万円近い売上となっています。

今やっている大きな取り組みとして、共同で受注販売をしていこうというのがあります。現在まで、共同受発注のモデルとしては 6 グループの取り組みがあります。インクカートリッジ、府庁のパン屋さん、指文字クッキー、企業内出店、大阪ブランドクッキー等々です。これを 23 年度には 18 グループにしていきたいと考えています。そして今はエル・チャレンジがコーディネートしていますが、仕組みができたグループから、作業所の共同の取り組みとして自立していただき、自主的に取り組んでいただく方向に持っていきたいと考えています。

これはインクカートリッジです。家庭でお使いのプリンターのインクカートリッジを回収し、メーカー別に分けるというものです。回収と選別の作業を作業所でし、それをリサイクルメーカーに届け、リサイクルしていくという取り組みです。これも府内の各地域ごとで作業所に手伝ってもらい、公共施設や企業、店に回収ボックスをおいてもらっています。箱のデザイン性がいいので、評判がいいです。金額的にどうなのという話があるかもしれませんが、金額よりも地域とつながっていくきっかけになっていると思います。普段はなかなか企業や地域の中に出向くのが難しくても、これをきっかけにして、これを置かせてもらえませんか？ああいよいよ。という関係づくりができるといういい取り組みになっていると思います。

これは府庁まちのパン屋さんです。これもエル・チャレンジが出すときにいろいろと議論がありました。どんなものをここで販売するのか。弁当、授産品の縫製品といったものにするのか、さんざん悩んだのですが、府庁の中でニーズが高いのは、「ランチに手軽に買えるパン」ということがわかりました。現在 13 の施設が日替わりで、1 日 2 作業所が関わって販売をしています。

これは聴覚障害者を中心とした施設で作られていた指文字クッキーです。ある企業から、いままではせんべいをお客さん向けのノベルティグッズ、粗品としていたが、新しいものに切り替えていきたいという話が出ました。その時にエル・チャレンジが、それならばということで検討したのが指文字クッキーです。指文字のクッキーを使って、企業名「クボタ」と入れています。これが企業に喜ばれ、全国の営業所に販売が行われるようになり、一定のマーケットができたという事例です。これも作っているのはある作業所、梱包しているのは違う作業所です。お互いの資源を共有しあってやっています。

これは大阪ブランドクッキーの事例です。クッキーもいろいろありますが、大阪ブランドのクッキーを作ろうというもので、今、10 強の作業所が集まり、まず利用者が作りやすい工程のクッキーを作りました。どうやって売ろうかというときに考えたのが、「大阪地場もんクッキー」というものです。5 種類あり、大阪の北から南まで 6 つの地域に分かれ、それぞれの地域の特産品、例えば泉州であれば玉ねぎ、北の方であれば箕面の柚子、そういったものをクッキーの中に入れて、それぞれにパッケージを工夫し、例えば泉州の玉ねぎの特徴とかを説明したカードを入れて、5 つのパッケージを 1 つにして、大阪の地場もんクッキーとして売り出していこうという取り組みです。

それから企業内出店。これは企業の中での販売です。企業にしたら経済的な負担はないので非常に参加のしやすい取り組みだと思えます。

このような共同の取り組み、関係づくりを応援するとともに、新たな授産事業のメニューの開拓にも取り組んでいます。例えば農業です。小さな作業所でも取り組める農業というのを模索していきたいと

というのが一つと、農家、新しく農業法人等々立ち上げる方々との連携を目指して、関係づくりをしているところです。

地域清掃です。まちの掃除屋さんと呼んでいます。エル・チャレンジは、公共施設や企業の清掃が得意分野ですが、地域の小さな清掃作業、例えば小さなマンションや小さな施設についても、お役に立てるような、そういった清掃の取り組みです。

それからBDF、バイオディーゼル燃料です。家庭の廃油を集めて、それを燃料に精製していくということをしています。

最後に情報発信です。作業所の社会に対する認知度を高めていくという意味で情報誌 PASSO を作っています。こういうニュースレターを毎月 5000 部発行しています。企業にも郵送しており、非常に評判の高い媒体になっています。

ホームページです。このように作業所の社会に対する認知を高めていきたいと考えています。

現在、工賃倍増引き上げシートのエントリーの施設は 270 になります。つい先頃の 21 年度の月額平均工賃は 8,930 円となっています。残念ながら今年は少し下がりました。ただ先程申しました 7,990 円という平成 18 年度の段階から見ますと 12%増です。この経済状況が非常に厳しい中で、まずまず頑張っているのではないかと思います。

富田：

ありがとうございました。働きはじめる支援、働き続ける支援、働く場をつくる支援ということで、障がい者雇用の多様な領域というものを、できればワンストップなものにしていこうということで考えたら、どうしても話が多岐に渡りました。

先程お話した自立就労議員連盟で、2月4日に刑余者、刑期を終えた障がい者のための新しい事業についての国会議員の勉強会があります。知的障がい者 50 万人という最初のボタンはどうも間違っているらしい。知的障がい者は療育手帳だけを持っている人だけではなくて、ひょっとして 100 万人なのかも、200 万人なのかもしれない。そして療育手帳を持たないまま社会の中で刑務所を往還している障がい者が多数いるということ、権利条約の議論が始まる今、あらためて国会議員のみなさんに知ってほしいと思いました。

10 年前にエル・チャレンジを作ったときには、働く意欲は働いてこそというのが最初のボタンのかけ直しでした。それがヒントになってエル・チャレンジが生まれ、今日に至ります。かつてわれわれは障がい者の雇用といったら、訓練、斡旋、指導といった言葉でしたから、支援という言葉が配置して、新しい環境をつくらうとしました。しかし今、支援する側と、支援される側の二項対立が、ひょっとしたら私たちの取り組みを硬直したものにしているのかもしれない。今日は斉藤さんをお呼びしたのも、障がい者とともに働くということにこだわり続けてこられた 40 年近い歴史をしっかりと知ること、新条約が披露される今年をあらためてどう考えるかということの一助にしたいと思ったからです。

.....
さて、寄せられた質問へのお応えを短時間でお願いしたいと思います。

まず、工賃倍増について、18 年度は 7,000 円でしたが、14,000 円になり、今は 16,000 円になり、どうもありがとうございました。以前は職員が揃っておらず、クッキーなどができませんでしたが、現在、クッキーが焼けるようになりました。あまり売れませんが、この 4 月からは新たにスピードが上がってきています。エル・チャレンジのクッキー販売にはもう手遅れでしょうか。スタートで入れなかった作業所はもう無理でしょうか。

高見：

クッキープロジェクトへの参加の問題ですが、先程紹介した 5 種類というのは、もう出来上がってきているので、誰が何を分担するかが、すでに固定化しているので、それは相談させていただきたいと思いますが、新しい様々な取り組みを拡げていきたいと考えており、ご案内を差し上げたいと思いますので、ぜひご参加ください。

就労サポートについて。企業からの求人があった場合。登録者の中で誰に行ってもらうかをどうやって決定しているのですか。

それから雇用前実習の内容について。障がい者に就職してもらうための支援とは何ですか？これは支援する側の最初の迎え方を聞いているのだという気がしますが。

三宅：

企業とのマッチングはどうしているかとのことですが、まず障がい者の方に登録をしていただくのですが、そのときに必ず、施設職員から話を伺い、就職に向けてどのように今後進めていくかという話し合いを本人も含めて行います。その上で、個別就労移行計画を作成し、3ヵ月ごとに見直すということをします。企業から求人があった場合、600 人の人材リストを持っているので、職務内容等を考えて、この人に合うのではないかということで何人かに紹介をします。1つのケースで2~3人が実習に行くこともよくあります。

それから雇用前実習の内容になりますが、必ずいきなり雇用ではなく、知的の方で1~2週間、精神の方ですと週2、3日から始められることが多いので、1ヵ月になることもありますが、必ず雇用前実習をします。そのときもちろん支援も入りますが、それまでにうちのジョブライフサポーターが企業の仕事を体験して障がい者にやりやすい仕事にする手伝いとか、労務関係を調整させていただいたりして、一人分の仕事を組み立てて、障がい者と一緒に仕事に入るといったやり方でやっています。企業には面接だけではなかなかわかっていただけないので、雇用前実習は長い面接だと思って、雇用前実習を見て判断してくださいと伝えていきます。

就労にあたって企業が求めていることは何でしょうか。例えば、技術ではなく、挨拶ができるとか。雇用支援のスタッフ養成講座について、もう少し教えてほしい。

福田：

障がい者雇用について企業が障がい者に求めていることという質問ですが、ビルメンテナンス協会としてお応えすると企業によって差があると思います。私の会社も障がい者雇用をやっておりますが、何を一番求めたいかというところ、支援者との連携です。単に雇用する瞬間の連携ではなくて、働き続け、定着していくというところをずっと支援者の方と連携していく、雇用主にとってはそこをやっていただけたところが一番の安心です。たぶんいろいろなことが起こると思うので、できるだけ情報を共有した中で支援を続けていただき、支援者との信頼関係が作っていけるというのが、企業の立場では求めたいと思います。

スタッフ養成講座についてですが、企業側が障がい者の方を受け入れるための企業の人材育成です。それぞれの職場に障がい者を受け入れる際に、例えば指示命令系統であれば、いろんな方から指示するのではなく、その方から指示を行うというように、障がい者の方が働きやすい環境をつくるための人材の養成講座です。講座は3日間です。毎年行っており、ビルメン企業だけでなく、どんな方でも参加できるので、興味のある方は大阪ビルメンテナンス協会のホームページを見ていただけたらと思います。

能力別に分けてしまうことについて、清掃活動についても重度の障がい者はなかなか参加できていないという現実がある。疎外感を与えていないかと心配しているが、見直した方がいいのでしょうか。

2つ目。市場の中で障がい者が働けるビジネスや職を創り出すのはたいへんに難しい。つまり新たな意味で失業者も増えて、今のままでいいのかという意味でしょうか。障がい者が市場に参加していくというのはそもそも難しい。それに失業者が非常に増えてきている現実で、法制度が変わらないままで、新しい問題が起こるのではないかという意味ですね。

斉藤：

グループ分けするときに、能力別に分けてしまうとどうしても参加できない人がでてきてしまいますが、その中でできることを何かを見つけてあげるとい、役割を見つけてあげることが大事だと思います。

失業者が増えている中で、働く場をつくるのは確かに難しいです。新しい公共連絡会議というのが4月から開催されています。社会的事業所は、官がやる公共ではない新しい仕組みとして新しい公共と位置付けられると思います。新しい公共連絡会議で話をしても、社会的支援を必要とする人を、サービスの対象者としかみていません。しかし、失業状態にある人たちも、ここに参加していくという仕組みで意味のあることだと話すとその通りだと同意されています。

富田：

質問に対しては以上ですが、今の話に関わることで議論をしたいのですが、障がい者が社会から排除された時代から、多数の人達が社会から排除されるというか、社会の中の障がい者雇用というのは、どうも大いなる発想の転換がいるのではないかという点で、社会的事業所の提案などはたいへんに意味があると思います。

それから先程みなさんの話で出てきているのは、努力主義ということで、ある意味障がい者を分けたり排除してきた面があり、その状態を見て福祉を求めたり、改善を求めて1つの領域を作ってきたのが今日です。では、これから、かわいそうな障がい者あるいは力が弱い障がい者というのではなく、どんな方に一緒にやっといこうと声をかけ、どんな方を従えて一緒にやっといこうと言うのかというのは、障がい者の就労をいかに社会に広めるか、就労支援をいかに社会に認知させるかということと深くかかわっているような気がします。あるいはビルメン協会が、障がい者が働くということと社業を発展させていくことが両立できるのかということとも深くかかわっているような気がします。そのへんのことにご意見をいただければと思う。

三宅さん、就労支援というような中間支援はなくなるのではないかと、それとも続けていくのが大事なのか？どう思っていますか？

三宅：

やってきたからこそ、必要な支援だと思います。ただどこが担うかは、また別の議論はあるでしょう。しかし、ジョブコーチも含め支援者がいることで、多くの方が就職し、定着されているということから、必要な支援であると思います。

私たちが北海道から沖縄までの支援者の全国ネットワークがありますが、地域性があります。大阪でも私たちは大阪府全域を対象としていますが、大阪市内の状況と北摂、泉州の状況は違います。いま国の制度は、例えば企業は雇用率に達しない場合、納付金を納めることとなっていますが、この使い道が全国一律です。これはどうなのか？橋本知事が地方分権とおっしゃっているのだったら、支援の状況に応じて使い道を決めさせてもらってもいいのではないかと思います。

高見：

斉藤さんの方から社会的事業所、ソーシャルファームの話があったと思います。実は数年前に富田理

事長とロンドン、イタリアのそういった事業所を見学してきました。ロンドンの場合はソーシャルファームUKという中間支援が立ち上がっています。国家プロジェクトから立ち上がり、やがてチャリティやいろいろな基金を寄せ集めて運営費、事業費を確保して中間支援活動をしています。同じ事が日本でも言えるのではないのでしょうか。例えば大阪の事業所ですが、作業所が400、小規模も入れれば800近い作業所があると申しました。これは考え方、見方を変えれば、作業所を社会的事業所と考えてもいいわけです。その時にキーワードとなるのは、社会との関係性だろうと思います。それぞれの施設の能力を高めるとか、経営感覚を身につけるといふことも大事なのですが、この何年かプロジェクトに関わってきて、今の力をどう地域と繋ぐのかということの方が先だと思えます。例えば授産製品であったり、先程紹介したインクカートリッジのリサイクルという取り組みであったり、いろいろな形を通じて社会とつながっていく。例えば作業所を訪れるのですが、付近まで行き「障がい者の作業所がこの近くにあると思うのだけれど」と聞いても、10人中10人が知らないことが多いです。これでは地域との関係や社会参加というのなかなか難しいだろうなと感じます。ですから、それを支援する、コーディネートする機関がいるのだろうと思います。作業所の職員は忙しく、利用者の支援に追われています。その上、みなさん小規模です。工賃倍増プロジェクトの工賃というのは一つのシンボリックな言葉であって、実はそれを支える仕組みを作る、社会参加を進めていくということだと思っています。そのときに授産製品を売るといふ行為を通じて社会とつながる。例えば地域の中でひとり暮らしの高齢者がいらしたり、必要な社会的パワーがたくさんある。ところが今行政は財政の問題があり、社会的サービスは縮小してきている。地域の中で担い手がない。そこに作業所が入っていくということを考えれば、それほどリスクなく社会参加や工賃倍増につなげていけるのではないかと思います。これを単独の事業所で新たにするのは、この経済危機の中では非常にリスクです。リスク分散する仕組み、あるいは社会的資源をマッチングする仕組み、行政がつなぐ仕組み、こういったものをやらないといけな。それをするのが平成23年までと言われている三宅さんのところの事業や工賃倍増事業です。今、見ていただいたように、結構いい支援の仕組みを民間で作ってきています。行政が始めたというよりは、民間がやってきた事業が結構あります。この成果と課題をまさにわれわれ自身が仕分けをして、骨太の事業にしていくという、24年度からそれにつなげていくということが必要なのではないのでしょうか。工賃倍増計画は国家プロジェクトですが、予算消化率はたった2割です。もったいないことです。大阪の取り組みと実績をどう考えるか、もっとこんなことはできないのかなど、どんどん意見をあげていただいて、我々自身で作っていきたいと思います。キーワードは関係、つながりづくりです。

福田：

ビルメンテナンス協会は企業の集まりですから、今の社会でいろいろな方の就職がたいへんだという中で、障がい者やいろいろなしんどい方も含めて、働きやすい職場を作ることを担っていきたいと考えています。企業として法定雇用率を守る、法令を順守するというのを、業界として大切にしていけることが大事ではないかと思います。特に大阪のビルメンテナンス協会での障害者雇用は断トツに進んでいます。それはもちろん総合評価一般競争入札制度など、行政の後押しというのがあり、業界の中でも変わっていきこうというところがあることです。これからも業界の中で障害者雇用をどんどん広げていき、そういったことがやっていける業種であるという業としての自信を高めることが、産業の発展へとつながっていくものと私は信じています。

斉藤：

工賃倍増についてですが、7,000 円が 8,000 円、12,000 円になったところで何も変わりません。長野県では、いままでそういったことをしていなかったところに経営コンサルタントが入り、たった 2~3 年で新規の障がい者 70 人に最低賃金を保証するところまでいった事例があります。しっかりとした経営センスをもって仕掛けをしていけば、そこまでできるということです。私たち社会的事業所もそういう形でしっかりとしなければ、障がい者が働き続けるということはありません。私たちもスーパーや商工会とのネットワークの中で事業展開をしているから、障がい者も月 8 万~10 万円の収入になっていると言えます。そういうことをどんどんやっていかなければいけないと、ドーンと何か大きな仕事を提案しないといけないと思います。

就労支援というのも、いままでは事業に一人一人を入れていくというスタイルの応援をしてきたのですが、入れる人は入ってしまい、排除される障がい者の問題も出てきています。だからこれからの就労支援は、一人一人を入れていくというこれまでのスタイルに加え、この人が働く場を創り出していくという新しい就労支援も必要なのだろうと思います。それが社会的事業所にもなっていくし、工賃倍増計画を進めることにもなっていくのではないのでしょうか。

高見：

工賃倍増計画は国の成長戦略から出てきたプロジェクトです。工賃倍増という議論から始めると、やらなければならないという、追い詰められ感があります。私たちはこの事業をどのような視点で、どう活用して事業を進めるかという立場で考えていくことが大事です。今後、国の中でどんな事業が出てくるのかわかりませんが、それに合わせていく必要はありません。私たちがどうしたいか、どう考えるかだと思います。

富田：

障害者の人が、会社を見て、ぼくも働きたいなと思ったところから始まっていますが、よく考えてみたら、会社そのものが本当は社会、そこで働きたいではなくて、もともとあなたもそのメンバーだということが働くということだと思います。社会を感じる、社会とつながるということ。長いこと私たちは、会社は社会から切り離して特別に能力のある人たちが特別にやっている世界と考えてきましたけれど、どうもそうではなくて、企業は、つまり働く現場は、そもそもすべての人を含む社会であって、それが分けられたり排除されたりした中で、その中の一部の弱い人たちが、働くという価値を喪失してしまっている。そして同時にほかの人たちは、福祉の意味をはき違えてしまった。というところから始まる訳で、私たちはエル・チャレンジですから、働くことに挑戦する。ここで働きたいなと言った障害者をそこで働けるようにとやってきたけれど、改めて社会を感じる、働くという場で障害者が自立していける、そういうものをどう作り上げていくかを来年も再来年も議論をしていきたいと思います。

長時間、お付き合いをいただき、ありがとうございました。最後になりますが、権利条約が始まる年ですし、公制度が大きく変わる年です。橋下さんの話は、さきほど中上さんから心配すると言われていましたが、エル・チャレンジも就労サポートも、さまざまな事業もいつも運命がわからない時代を生きていくことになります。こんなときこそ、しっかり確信をもって、つまり法制度に頼らず、あるいは市場におもねずに、自らの意思を持ってやっていきたいと思います。どうもありがとうございました。

<主催者代表挨拶>



笹野井 恒夫

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

こんにちは。理事の笹野井です。主催者を代表しまして、ひとことご挨拶を申し上げます。

第7回エル・チャレンジセミナー、基調講演、あるいはシンポジウムは、エル・チャレンジならではの講演、シンポジウムと皆さんも感じていただけたと思います。理事長の熱い思いも感じました。

昨年エル・チャレンジは10周年を迎え、就職者も300人を超えました。また、先程話があったように工賃倍増事業、ジョブライフサポート事業等、障がい者の働くことを支える取り組みを行っています。このたび、これらの新事業をこの新しい場所で一体となって進めることといたしました。

エル・チャレンジにおける事業が、今後この場所を起点にますます大きく発展することを祈念いたします。最後になりましたが、ご参集の皆さまには、今後ともご支援、ご協力のほどをお願い申し上げます。挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

<来賓代表挨拶>



井手之上優氏
大阪府福祉部長

みなさんこんにちは。大阪府の福祉部長の井手之上です。エル・チャレンジが新事務所をオープンされるにあたり、一言ご挨拶をさせていただきます。日頃から大阪府の福祉行政に、ご協力いただいておりますこと、この場をお借りしてお礼申し上げます。

エル・チャレンジセミナーとはご縁があり、これまでシンポジウムのパネラーを2回させていただきました。

大阪府は、平成11年から制度のあらゆる分野を福祉の視点で総点検しようということで、福祉と連携して障がい者の方、母子家庭の方への就労支援など行政の福祉化を進めてきています。行政の福祉化の主要な事業の1つがエル・チャレンジの行っている知的障がい者への就労支援で、大きな貢献をしていただき350人を超える方が就職されています。エル・チャレンジには、きめ細かな就労支援をしていただいております、われわれ行政と大阪ビルメンテナンス協会と連携をとりながら進めていただいております。そういう経験と実績、豊富な清掃訓練事業に加えて、障害者就労サポート事業、授産施設の工賃倍増計画事業にご協力いただいております。先程のセミナーでありましたように「働きはじめる、働き続ける、働く場をつくる」をめざして障害者へのトータルな就労支援を展開していただいております。

福祉というのはとても範囲が広いのですが福祉のマニフェストとして、子育て支援や福祉人材、介護人材の確保、障がい者の雇用促進など4つを掲げています。福祉部としてできるのは、福祉施設から一般就労というところでの展開かと思います。橋下知事も障がい者の支援には非常に重きを置いており、思いもあり、障がい者の雇用を増やそうと言っておりますので、その意図を酌んで展開したいと考えています。

今後とも大阪府の福祉、障がい支援施策にご協力くださいますようお願いいたします。エル・チャレンジの今後の発展と皆さま方のご健勝、ご多幸を祈念いたしまして、ご挨拶とさせていただきます。本日はおめでとうございます。

<各事業部の活動報告>

「エル・チャレンジの清掃業務、就労支援事業の紹介」



堀川大介

みなさん、こんにちは。本日は私どものセミナーにこれだけたくさんの方にご参加いただきまして、本当にありがとうございます。

エル・チャレンジは1999年に誕生しました。おかげさまをもちまして、昨年10周年を迎えることができました。この間、約350名が就職しました。これは大勢のみなさんのご協力で達成できたものだと思います。

少しエル・チャレンジの歴史についてお話をさせていただきたいと思います。エル・チャレンジは1999年に誕生しましたが、本格的に始めたのは2000年4月からです。私もその時に入職し、そういう意味では、エル・チャレンジと一緒に時間を過ごしてきました。その当時、エル・チャレンジは、まだまだお金がない時代で、組合員である育成会の事務所の中に机を1つお借りし、そこを間借りして私一人で仕事をしていたという状態でした。今の状況のようになるとは、だれも思っていませんでした。就労支援関係で見ると、2000年は就労支援機関の実績やノウハウも今と比べるとまだまだ発達途上でした。そんな時代の中で、エル・チャレンジは清掃業務、しかも大規模な清掃業務と就労訓練を一緒にしようという取り組みを進めようとしたので、その当時、両立なんかできるのかというような話を何人かからいただきました。

実際2000年4月に大阪府から13現場を清掃訓練、就労訓練の場としていただき、34名の訓練生を迎え入れました。就労訓練は次の年の3月に終了し、12名が就職できることとなりました。そのときの喜びは鮮明に覚えています。そのときの12名があったから、いまの350名がある。エル・チャレンジは働く意欲にこだわっている。今回、このセミナーのテーマでもある「働きはじめる、働き続ける、働く場をつくる」このテーマはまさしくエル・チャレンジがこれまでやってきたことそのものです。「働く意欲は働くことでしか生まれえない」これがエル・チャレンジのポリシーです。働き始めることによって、働く意欲を高め、働き続けることによって、本人の持っている能力をエンパワーメントする。これを信じて、これからも就労支援事業をやっていきたいと思っています。

ただ、まだまだ課題も残っています。工賃倍増計画事業で言いますと、働く場をつくるというテーマに、エル・チャレンジは挑戦していこうということです。エル・チャレンジの通年型訓練、1年間の訓練では、年間150名の訓練生を受け入れています。大阪府、大阪市、その他市町から、大阪府下で約50現場の訓練現場をいただいています。しかしながら、年間で就職できるのは150名のうち50名と3分の1

くらいとなっています。残り 100 名の方は、我々の力では就職に結びついていません。この 100 名の人はどこに行くのかというと、福祉施設や作業所の福祉的就労というところに帰っています。この福祉的就労の場、質を高めたいという思いはエル・チャレンジには常にあります。その中で工賃倍増計画事業に応募できるという話を頂戴し、立候補してさせていただいています。工賃倍増計画事業は 4 年目に入りますが、正直なところ倍増には程遠い状況です。しかし着実に種は植えています。後は水をやり、根を張らせ、花を咲かせるのを待つ、そういう気持ちでやっています。まだまだ私ども本当に力不足なところで、皆様のご期待に応えられないところが多々あると思いますが、今後ともご協力、ご支援いただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

「工賃倍増計画事業」



西堀美子

工賃倍増事業については、スーパーバイザーの高見から内容を説明させていただきました。私たちはその内容を実行している部隊です。この 2 年間、企画に従って、様々な事業、そして様々な作業所とお付き合いをさせていただきました。1 年目は企画、2 年目はそれを実行した訳ですが、2 年目の 1 年間の売上は 500 万円に届きませんでした。しかしながら昨年度は年間の売上が 1800 万円を超えました。企業とのお付き合いも 1000 社を超えることになっています。

そのような中で 3 つお話したいと思います。まず 1 つは企業です。いろいろな企業を訪問すると地域貢献、社会貢献を考えられている企業はたくさんありますが、どのように作業所と接したらいいのかわからないという声をたくさんいただきました。そして、「きちんと納期を守ってくれるか」「どんな製品があるのだろうかよくわからない」というような声をいただきました。私たちは企業に伺い、内容をお聞きしたら、その内容に応じた提案をさせていただいています。その結果、企業からは、現在、リピート注文がたくさんきています。1000 社とのお付き合いがあると言いましたが、1 つの企業から 3 回、5 回と自主製品の購入をいただいたり、毎月出店をさせていただいたり、下請作業もいいときだけではなく、一時止まっても、新しい仕事ができたらまた声をかけくださったり、下請作業の中では、自分のところだけでなく、別の企業を紹介していただいたりしています。ということで、だんだん広がってきています。

2 つ目ですが、私たちが企業からいろいろな注文を受けたときに、作業所でいろいろなものを作っていたり、下請の仕事をしていただきます。そのときに、私たちが始めているのは、ひとつの作業所だけでなく、いくつかの作業所を組み合わせ、共同受注をするという仕組みづくりです。それは例え

ば、自主製品です。何でもいいというのではなく、やはり企業から何かを使っていたときに、本当に企業に喜んでいただけるもの、お役に立てるものを考え、企業のニーズに応えなければいけないと考えています。商品はいいものがある。そのパッケージを考えて、パッケージを得意なところにやっていただき、そして企業の名前を入れたタグ、それは印刷が得意なところにやっていただく。というように、作業所のそれぞれの得意分野を活かして組み合わせるといふ、共同受注システムというのを進めています。これは下請作業でも一緒です。下請作業は常に安定した一定した量が来るわけではなく、多くなったり少なくなったりします。例えば多くなったら、スタッフが残業され、大変な思いをされて納期を間に合わせるというような事はよくあると思います。そこで、近くにある作業所と組合せて、一緒に仕事を請けていただく、もしくは得意、不得意があると思うので、受けた仕事をその内容によって分けて 2 つの作業所にやっていただくということをしています。

3 つ目は、さきほどスーパーバイザーから話がありましたが、出店が非常に伸びています。1 ヶ月、2 ヶ月ごとの企業の出店というのは、14 企業から承っています。その出店についても、1 作業所のみが出店するのではなく、3 ヶ月ごとに作業所を変えて出店をしています。その理由の 1 つは、同じクッキーでは企業に飽きられるかもしれない、違うクッキーも食べたいだろうということです。3 ヶ月くらいをシフトにして、次々と作業所が変わっていくようにしています。そしてそのネットワークを作っていくことで出店ネットワークを構築しようと考えています。

今年はこの共同受注システムという仕組みづくりをしっかりとしていきたいと思っています。これからもみなさんのご支援、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

「障害者就労サポート事業」



三宅氏

シンポジウム内で説明させていただいたので説明は割愛させていただきますので、パンフレットを参考にさせていただきたいと思います。本日お集まりの方は、大阪政令市内の方、政令市以外の方、企業、行政担当者の方だと思います。それぞれの方々はこの事業の活用方法をご覧いただければと思います。政令市の施設には、私どものやっている企業情報の提供がいきますので、ご希望の方はこちらにある電話番号にご一報ください。政令市以外の施設には、企業情報のほか、支援でもお手伝いさせていただきますので、登録をよろしくお願いいたします。企業の方は、就労サポート事業ということで電話や訪問をさせていただくことがあると思いますので、そのときにはどうかよろしくお願いいたします。

開拓業務と就労サポート業務の 2 つに分かれスタッフ 15 名で頑張っているのでもよろしくお願いいたします。



丸尾亮好

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 事務局長

エル・チャレンジでは3つの事業を、この5階で6月から行っていきます。企業におかれましては、職場開拓、ジョブコーチの支援、そういった中でお世話になることがたくさんあるのではないかと思います。施設、作業所に関しては、これからどんどん就職を目指して頑張っていこう、工賃アップのために頑張っていこうということで、私どもスタッフがみなさんのところにお伺いするかと思います。3つの事業をみなさんと一緒に、みなさんに協力をしていただきながら、広げていきたいと思っています。こちらにいらしたときは、どうぞお気軽にお立ち寄りください。

<閉会挨拶>



堀口 健三

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

長時間にわたり、おつかれさまでした。今日はありがとうございました。