

第8回エル・チャレンジセミナー 報告書

日 時 平成23年7月4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
一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会
一般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）

<基調講演>

P 3

「楽しくはたらき、楽しく生きる」

菊池 武剋氏（東北大学名誉教授）

<分科会 1 >

P 9

「働き続けるための契約制度」

◆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）

◆パネラー

美良津 兼美氏（大阪府総務部契約局総務委託物品課 課長）

吉村 臨兵氏（福井県立大学 教授）

荒木 周氏（一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会 理事）

沖野 充彦氏（特定非営利活動法人釜ヶ崎支援機構 事務局長）

<分科会 2 >

P 24

「働き続けるためのサポート体制」

◆コーディネイター

菊池 武剋氏（東北大学名誉教授）

◆パネラー

西口 禎二氏（大阪府福祉部障害福祉室自立支援課 課長）

金塚 たかし氏（特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク J S N門真 所長）

金ヶ崎 一郎氏（大代興業株式会社 部長代理）

堀川 大介氏（エル・チャレンジ 事務局次長）

<まとめ>

P 41

吉村 臨兵氏（福井県立大学 教授）

菊池 武剋氏（東北大学名誉教授）

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）

<閉会あいさつ>

P 45

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）

<基調講演>

「働き始める、働き続ける、働く場をつくる」



菊池 武剋 氏
東北大学名誉教授

<プロフィール>

昭和 21 年茨城県に生まれ。東北大学名誉教授。東北大学文学部、同院文学研究科心理学専攻を修了の後、同大学助手、京都教育大学助教授、東北大学教育学部助教授・教授を経て学部長、大学院教育学研究課長。現在日本キャリア教育学会会長、宮城県先進保健福祉協会理事、日本犯罪心理学会理事。著書「働くこと楽しむこと」「大人のメンタルヘルスエッセンス」「生徒理解の心理学」「キャリア教育解説」等多数。

本日は「楽しくはたらき、楽しく生きる」という題を頂き講演できることを光栄に思います。

この話を頂いたのは大震災の頃で、被災地は、皆、生きることに関心一杯で、働くことすらままならない状況でした。しかしその後の状況を見ますと、力強く立ち上がって生きている、働いている人達があります。この人達を見ていると、ただ働いているというだけではなく、生きていることを楽しんでいると感じました。「楽しくはたらき、楽しく生きる」ということは、被災者にとっても大事なことだと思います。私は発達心理学が専門ですので、その中で働くこと、生きることについて考えていきたいと思えます。

発達心理学は、子どもの成長が主な研究対象とされ、その後の大人のことは発達ということで考えられておりませんでした。つまり大人になってから先は発達とは関係ないと考えられてきました。しかし発達というのは子どもだけのことではなく、人は生涯に渡って発達するということが言われるようになってきました。発達とは、ただ小さい子が大きくなったり、できなかったことができるようになってきたりということだけではなく、獲得と喪失ということが同時にある過程のことで、一人一人はその人が生きた時代や社会の中で、いろいろなことを通して発達していくという考え方ができてきました。この中で働くということは、大人の時期の発達課題と言われるようになってきました。大人は発達が終わったことと考えられ、発達心理学の中では、全然視野に入れられてきませんでした。人は生涯にわたって発達をするという観点で改めて大人の時期も取り上げられ、大人の発達ということが考えられるようになってきたということです。

大人の時期の発達課題は何かということですが、かつてフロイトが「正常で成功な大人の条件とは何か」と聞かれて、「愛することと働くこと」と答えています。私はこの「愛することと働くこと」は、大人の人生を考えるときに非常に大切だと考えています。愛するというのは恋愛感情だけでなく、それに基づいて、結婚する、家族を育む、育児をするということですし、働くことは、直接的には職業や仕事になりますが、必ずしも職業ということだけではなく、いろいろな役割を果たすということでもあります。こういったことが大人の時期でのたいへん大事なことで、これらを通して大人としての発達が成し

遂げられると考えられます。

それに加え、シャインは「自己成長」という言葉をあげています。つまり「仕事」と「家庭」と「自己成長」という3つのことがあると言っています。「自己成長」とは趣味、スポーツ、地域活動、交流ということになるかと思います。仕事と家庭と自己成長ということがその人の中で重なり合っていて、人はそれぞれに取り組んでいます、人によって3つへの取り組み方が違うということはよくあります。例えば、仕事を中心に置いている人もいるでしょうし、家庭を中心に置いている人もいるでしょう。どこに中心を置いていくのかということが、人の生き方ということになるのだらうと思います。仕事という生き方は、仕事を取ると何も残らないということになりかねないと、日本では考えがちですが、実際には、仕事の中に自己実現とか自己成長ということが含まれていることが多いわけです。あるいは家庭において自己実現、自己成長をするといったようなことがあります。仕事、家庭以外の領域での自己実現、自己成長といったこともあります。いずれにしてもいろいろなところで、自己実現や自己成長が実感できたときに、私たちは大きなあるいはささやかな楽しみをそこに見出すことができると考えられるわけです。そしてそのことは、われわれのメンタルヘルスの面でも、たいへん大事なことです。この頃は「ワークライフバランス」ということが言われますが、それはいろいろな領域の中で、それぞれの人が、それぞれの人らしく生きていくということをたいへん強調したことだらうと思います。

さて、仕事や職業の領域についてですが、この仕事や職業の発達については、生涯発達心理学という考えが出てくる以前、1950年頃から取り上げられていた経緯があります。アメリカの代表的な職業心理学者ドナルド・スーパーが「職業的発達」—今はキャリア発達という言い方をしますが——ということを言っています。人は職業に関わって、成長、探索、確立、維持、離脱の5つの段階の発達の過程を踏んでいく、いわゆるキャリア発達段階のことです。このキャリア発達段階というのは、いわば、職業的な自己実現の過程と言うこともできます。

成長の段階はおおよそ小学校から中学の初めまでの時期を指し、この時期には空想、興味を中心にして職業について考えるあるいは自分について考えます。そして最終的には能力ということに重点を置いて、職業を考えていきます。

そして次の探索の段階になり、自分の能力や欲求や興味を考慮しながら、どうするかを考え決めていく。年齢的にも15～24歳とかなり幅の広い時期ですけれど、この時期で能力、欲求を基に職業を探し、試していくというようなことが出てきます。まさに職業に移行していく、あるいは社会に入っていくということが、この時期の中心になっていくわけです。

そしてそれを自分なりに確立をしていくという段階が次に来て、それぞれの分野でそれぞれの人が職業を確立していき、その次にそれを維持し、最後にそこから離れていくという、おおよそそのような職業生活を送ることになります。その中で、一人一人がその人らしい職業生活を実現していくということが想定されています。ですから、それぞれの時期にどのようなことが必要なのか、どういうことをやっていくのかを考えることになるわけです。

ただこの職業を中心に考えられてきた職業生活から、ライフキャリアという考え方に変わってきています。つまり人は職業によってのみ生きるわけではない。職業は生きることの中でひとつの領域であって、そこで果たす一つの役割であり、決してすべてではない。われわれは、それ以外にいろいろな役割を生涯の中で果たしているということがあります。その中の一つに職業がある。このわれわれが生涯の

中で果たすいろいろな役割をライフロールといいます。これは日本語になかなかならないのでそのまま使っています。

子ども、学生、家庭人、親、労働者等いろいろな役割が我々の生涯の中にあります。役割は立場と裏腹になっており、例えば、子どもという役割は、生まれたときからその役割の中にいるわけです。最初は子どもという役割がその人の中ですべてという時期があるわけですが、それが続いていくと、子どもという役割はだんだん小さくなっていきます。ところがさらにいくと、最後のあたりで子どもという役割が少し大きくなるといったようなことがあります。この最後のところというのは、同じ子どもという役割でも、子どものときの子どもではなく、親の介護という意味での子どもというようなことを指しています。

学生というのは、大学生というのではなく、学ぶということです。それは一定の時期から始まり、一定期間があって、就職となっていく、労働者という役割が出てきます。このようにいろいろな役割が生涯の中で、ある時は幅広く、ある時は狭く、というようにずっと出てきています。一人一人の人はいろいろな役割をその人なりに、果たしていつています。しかしながら、全部をまんべんなく、同じような力で同じような比重で果たすというのではなく、ある時は特定の役割を中心にして、その他のところは、そこそこというようにやっていくのです。そして生涯の中で、それぞれの人々がどの役割をどのように果たしているのかということが、その人のいわば生き方であると考えられます。

このように見てくると、小学生の頃、中学生の頃、大学生の頃など、その時その時に、その人にどういいう役割が期待されて、どのようにその役割を果たしていくのかによって、その人の人としての発達成長ということがあると考えられるわけです。

ここで面白いのは、この役割の中に余暇人という、あまり聞きなれない言葉が出てくることです。余暇人というの、人生の中での一つの役割だとドナルド・スーパは言っています。つまり余暇を楽しむことが、我々の人生の中で大切な役割としてあるということです。それは考え方としては大事なことであるかもしれませんが。ただ仕事とか家庭ということではなく、自己成長ということからも大事なことだと思えます。これが楽しく働く、楽しく生きるということにつながるのかもしれないです。

このように人の生涯というのを捉えることができますが、誰もが問題なくこのような生涯を送れているわけではありません。一人ひとりが忙しく働き、家庭人としても暮らすことができればいいのですが、実際にはなかなか難しい。特に今、たいへん大きな心配となっているのが、若い人達で、彼らに対して、キャリア教育が進められています。つまり人生をどのように生きていくのかということについての教育です。いまの若者たちを見ていると、職業的な発達やキャリア発達、あるいはライフキャリアということが、いかにも危うい状況にあります。就職する、社会に出る、あるいは実際に働くということになっても、そこに非常に大きな心配が考えられます。一人一人の人がその人にふさわしい人生を送ることができるようにしていくことが大事だと考えられ、いま、国をあげて、あるいは文部科学省を中心にキャリア教育に取り組まれています。一人一人の社会的職業的自立ということが大きな課題として掲げられ、社会的職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や体力を育てることが大事だということで、いま小学校、中学校、高校、そして大学を通して、キャリア教育が進められているところです。

このように職業やキャリアの問題は非常に大きな問題になってきています。

私自身の取り組みについてお話ししようと思います。京都教育大学に10年在籍していましたが、トヨタ財団の助成をいただいて、当時の大阪府精神薄弱者更生相談所と知的障がい者の社会的自立、職業的自立について共同研究をしました。様々なデータを基に研究を行い、知的障がい者の社会的自立、職業的自立のプロセスが5つに分かれてくるということがわかりました。皆さんは十分ご存知かと思いますが、知的障がい者の場合、教育機関から、すぐに就労とはなかなかならないということがあります。未就労ということがあり、その次に就労を準備する段階があり、そして就労というところに移行していきます。そして定着し、自立するというようなプロセスがあるということがわかってきました。しかもそれぞれの段階から次の段階に進んでいくためには、その時々で必要なことがあります。例えば、未就労という段階から就労の準備段階に行くとき、あるいは就労の準備段階から就労に移行していくとき、それぞれに必要なことがあります。それがちゃんとなさされていると、この階段を次々と登っていくことができるということです。考えてみれば、当たり前なことなのですけれども、実際にいろいろな方々のできごとや生き方の中から我々はだんだんと気が付いていったということです。しかも次の段階に進むために必要なことというのが、知的障がいの程度によって違います。例えば、就労に移行するという、実際に職業に入っていくということひとつをとっても、障がいの程度の軽い方と中度の方と重度の方ではその内容が違います。重度の方は未就労の段階からたどっていきますし、軽度の場合は準備ということをそれほどしなくても就労移行が可能であったりと、それぞれの障がいの内容や程度によって違います。しかしいずれにしても、こういう段階を次々とたどっていくということがわかってまいりました。改めていうこともありませんが、この職業の問題は、ただ単に働くという場に移っていけば、それでいいというようなことではありません。大事なことは、定着し、自立することです。その段階をどのようにして実現していくのか、その時にどういうことが必要とされるのか、それを明らかにする、それを考えていくことがたいへん大事なことだろうと思います。おそらく後のシンポジウムでも、そういうことが取り上げられるだろうと思います。

そういうことを元にして、私が東北大学でやっておりましたのが知的障がい者の学習支援です。「森の学び舎」と名付けた東北大学のオープンカレッジで、大学生と知的障がい者がいろいろなことについて、一緒に学ぶことをしています。平成19年度に第2回が行われました。

これは知的障がい者が学習を通して、社会人としての生活や一人一人の生活を豊かにする、あるいは当事者同士の交流を促すということもありますが、単に新しい知識を得るということだけではなくて、一般の大学生とそれを共有する、一緒に学ぶということがこのカレッジの狙いでもあります。一般例では、大学生は知的障がい者の支援者として、そこにいることが多いのですが、我々の場合は、共に学ぶ機会と位置づけています。

実際には読み書きができる障がい者の方が12名ほど来られました。平均年齢は27歳くらい。大学生、大学院生も12名ということで、一緒に学びました。私はその時に今お話しをしてきたような働くということについて授業しました。

まず、何のために働いているのか。お金のため？それだけかなというようなこと。働くということはどういうことかということですが、そこには経済的意味、社会的意味、心理的意味があるというようなことについて話をしました。実際に障がい者の方から、「仕事ができるっていいことだよ」という発言がありました。じゃあ仕事をしていて、うれしいこと、たいへんなことというのはどういうことがあるだ

ろう？例えば仕事には就いたけれどもうまくいかない、仕事を辞めてしまう、あるいは仕事を変えたいということがあるかもしれない。そういうことを話し合いながら、先程の話のように、仕事を続けるということについて、最初は仕事をしていないという段階があって、その次は働く準備や練習をするという段階があり、次には実際に働きはじめるという就労移行という段階があり、次にそこで働き続けるということがある。そして自立、一人前になっていくというような段階がありますということをお話しました。

実際に働く上では、いろいろと考えなければならないことがあります。先程申し上げましたけれども、障がいの程度によってそのプロセスが違うということのほか、働くことに興味を持つということがひとつあります。これは中度くらいの障がいの方にとっては大事です。それに対して働くことの必要性、働くということは大事なことだということは、軽度の人に大事なことです。そのように実際に働くということに移っていくときに、大事なことがあります。

それから働き始めて続けていくということでは、NHKなどの資料、ビデオを見てもらったりもしますが、実習、つまりどれだけできるかやってみるということが大切です。これは比較的軽度の人の場合です。それに対して重度の場合は、何ができるかを考えるということが大切です。重度の方でも工夫をすることで、できることが生まれてくるということがあります。つまり仕事の方を工夫することによってできることが生まれるということも大事です。

さらにできるということだけではなくて、続けていくということを考えていった場合には、得意なことや向いていることといったその人の得意技が大事になっていきます。そういうことがあると、仕事をずっと続けていくということにつながっていきます。それぞれの個性がうまくそこに活かされると定着しやすいと言えます。

それから自立という段階になりますが、それは個性を活かすことによって、意欲や自信や責任感ができ、自分の仕事の見通しや計画が立てられ、さらに生きがいを持つことが出来るということです。それぞれの段階で大事なことが実現する支援ができると、職業的な自立のプロセスが進んでいくのではないかと思います。最終的に自立していくためには、職場の方には、手助けをしてくれる人がいる、教えてくれる人がいる、配置や指導の工夫、ジョブコーチが行くなど、それにより職場の中で信頼されるとか、任されるとかが起こってきます。一方、家庭の方は、喜んでくれるとか励ましてくれるということから、逆に今度は家族を支えるということが出てきます。この2つのことが自立ということに向かっていくときに、大変に大事なことです。さらに、支え合う仲間がそこにいることも大切です。このようにして、職業的な自立、職業的な発達ができます。そういうことを授業で話をし、そしてそれを話し合ってもらいました。

エル・チャレンジの取り組みについては、初めて知りましたが、丸尾さんからいろいろ資料をいただいて、私なりに少しわかってきました。障がい者の就労支援について、全く新しい発想で取り組んでいることに感銘を受けた次第です。システムを変える、あるいはOJTという発想、そして科学的な就労支援といったこと、いずれにしてもこのことが、さらに拡大し、発展していくと思っています。その中で「楽しくはたらき、楽しく生きる」をテーマにしたことの意味について考えてみると、本当にこれはすごいと思いました。これまでの就労支援からは、大きくその発想、取り組みが異なっており、そこにエル・チャレンジの重要なところがあると思います。単なる就労支援でなく、それを1歩も2歩も進めようとしたと思います。先程言いましたように、就労すればすべてが解決するわけではありません。将

来を見据えたキャリア支援が求められており、私からすれば、発達ということにつながるのではないかと思います。つまり発達というのは、大人をトレーニングしていく、生涯を通じて発達していくということです。それを今後のエル・チャレンジにどう取り入れていくか楽しみにしています。実は私も、授業の中に、エル・チャレンジをどうにかして入れていきたいと思っているのですが、まだそこまでいっていません。これからそれも考えていきたいと思っています。

今日はテーマについて直接的にかかわり合った話ではなかったかもしれませんが、私のやってきたことの中で「楽しくはたらき、楽しく生きる」ということを考えてみた次第でございます。ありがとうございました。

<分科会1「働き続けるための契約制度」>



◆コーディネーター

富田一幸（大阪知的障がい者雇用促進建物サービス事業協同組合 代表理事）

◆パネラー

美良津 兼美氏（大阪府総務部契約局総務委託物品課 課長）

吉村 臨兵氏（福井県立大学 教授）

荒木 周氏（一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会 理事）

沖野 充彦氏（特定非営利活動法人釜ヶ崎支援機構 事務局長）

富田：エル・チャレンジが出来て12年、政策的随意契約という方向で就労支援をはじめて12年の歴史を経てきました。同様に総合入札制度を活用して8年が過ぎました。本分科会は総合入札制度の活用による障がい者の就労支援、障がい者雇用について検証し、新たな発展の方向を探ろうという主旨です。



見良津 兼美氏
大阪府総務委託物品課長

大阪府がこれまで進めてきた知的障がい者、就職困難者の雇用促進を目的とした清掃業務等における総合評価一般競争入札制度について話をします。

■地方公共団体の契約制度

地方公共団体の契約制度は、地方自治法第 234 条第 1 項で「売買、賃借、請負その他の契約は、一般競争入札、指名競争入札、随意契約又はせり売りの方法により締結する」と規定されています。このうち、「指名競争入札」、「随意契約」又は「せり売り」の方法は、政令で定める場合に該当するときに限り、これによることができるとされ、一般競争入札が原則となっています。この趣旨は地方公共団体の行う契約に公正かつ経済的であることが要請されることからくるためです。しかしながら一般競争入札は、参加資格が一定に定められているものの、不特定多数による申し込み(入札)をさせ、その中から契約の相手方を決定するものであるため、場合によっては不誠実なものが落札し契約の適正な遂行が得られないことも考えられます。

「指名競争入札」は発注者が技術力、信用、その他について適当であると認める特定の者を複数指名し、その特定の者に入札、競争させ、その中から契約の相手方を決定するものです。地方自治法施行令第 167 条では、①性質又は、目的が一般競争入札に適さないとき、②性質又は目的により競争に加わるべき者の数が一般競争入札に付する必要があると認められる程度の少数である契約をするとき、③一般競争入札に付することが不利と認められるとき、には、指名競争入札によることができるとしている。「随意契約」は入札による競争を経ることなく、発注者が任意に選択した特定の者を相手方として契約する方式です。地方自治法施行令第 167 条の 2 第

■総合評価一般競争入札制度の導入

1 項では各号の要件を満たす場合に随意契約できるとしています。その他に、動産の売り払いで、契約の性質がせり売りに適している場合のみに行えるせり売りがあります。

『総合評価一般競争入札』は、一般競争入札に位置付けられた制度です。一般競争入札は最低の価格を持って申し込み(入札)をした者を契約の相手方とするものですが、地方自治法第 234 条のただし書きでは、その例外として、「最低の価格をもって申し込みをした者以外を契約の相手方とすることができる」とされています。さらに地方自治法施行令第 167 条の 10 の 2 では、「価格、その他の条件が当該普通

地方公共団体にとって最も有利なものをもって申し込みをした者を落札者」とし、契約の相手方とすることができるとしており、総合評価一般競争入札の根拠となっています。平成14年3月に地方自治法が改正されるまでは、この制度は工事等に限られていましたが、法改正によりその他請負が追加され清掃業務でも、総合評価一般競争入札が可能となりました。府では平成13年度に契約業務における制度改善、あるいは庁内ルールづくりの一環として、入札参加資格制度の創設などを進め、さらに平成14年度に「障がい者雇用に積極的な企業に対して、優遇措置はとれないか」、また「行政の福祉化の取り組みの一環として、官公需発注として障がい者雇用や就労支援を促進するために、契約制度を活用できないか」について検討した結果、地方自治法施行令第167条の10の2で定める「価格その他の条件が有利なものとして清掃業務という直接の目的以外に「知的障がい者の雇用促進を中心とした福祉施策の推進」を位置づけるとともに、さらに「就職困難者の雇用」、「環境対策」など、府の一定の重要施策の推進を加え、平成15年度から総合評価一般競争入札制度を導入し、その取り組みを進めてきました。

「行政の福祉化」として知的障がい者の雇用を前提とした総合評価一般競争入札の清掃業務には積算上、福祉推進費を加算しています。福祉推進費は、知的障がい者の就業を容易にするため、就業への支援体制が確保できるよう、その支援に要する費用として施設清掃業務の積算において、支援員の人件費相当を一定の割合で加算しているものです。なお、総合評価一般競争入札を導入している施設は、平成15年度に本庁舎、門真運転免許試験場でモデル的に実施し、平成16年度は産業技術総合研究所、府立大学などで追加実施し、以後対象となる施設を増やしてきた結果、現在では16施設が総合評価一般競争入札制度で実施しています。平成23年度からは咲洲庁舎を本庁舎に含めるとともに新たに府立中央図書館を加え、本庁舎他11施設において平成26年度まで3年の契約期間で実施しています。この契約期間は総合評価一般競争入札の導入当初においては、単年度契約でしたが、平成16年度の地方自治法改正により、長期継続契約が可能になり、平成17年度以降、総合評価一般競争入札においては長期間の契約締結によりコスト縮減を図り、より良いサービスを受けることを目的としつつ知的障がい者、就労困難者など就業者の雇用安定に配慮し、「大阪府長期継続契約に関する条例」に基づき、3年間の長期継続契約としました。契約期間が長くなれば、その間、就業者の雇用が安定して雇用継続が図れるが、その一方で、最低賃金の変動も予測され、また、受注者の長期固定化などで競争性、透明性が損なわれる可能性などもあることから、契約期間を3年間としています。

■総合評価一般競争入札制度の効果

これまで総合評価一般競争入札を実施してきた成果は、知的障がい者の雇用として本庁舎などの大規模施設に60名、府民センター等の中規模施設に6名の合計66名の雇用を、障がい者、母子家庭の母などの就職困難者としては113名の雇用を実現しました。また、あらかじめ低入札調査基準価格を設定する低入札価格調査制度により、その価格以下で入札した者に聞き取り調査等を行い、適切な内容であると判断した場合に限り、正式な落札者としています。併せて価格評価についても低入札調査基準価格を下回る価格で入札しても評価点に差が生じないようにしています。これによって低価格入札によるダンピングの防止が図れるとともに、業務の品質は確保されているものと考えています。総合評価一般入札においては入札のために多くの提案書や資料の提出が必要となり、入札参加される企業にはお手数をお掛けしているにもかかわらず、高い評価点を得られる企業が年々増加していることから、総合評価一般入札制度に理解いただいていると考えています。

総合評価一般入札の導入は行政の福祉化の一環として進めてきました。行政の福祉化は、府政のあらゆる分野において施策の創意工夫、改善を通して障がい者や母子家庭の母、高齢者などの雇用、就労機会を創出するのを目的としており、この制度の導入により清掃現場で一生懸命働く知的障がい者の姿を見かけることとなり、障がい者雇用を考えるきっかけとなった、あるいは職員の意識が高まったと考えています。総合評価一般入札制度導入後の清掃現場における私個人の印象は、本庁舎で障がい者が働いている姿をよく見かけ、すれ違い様に障がい者の方から「こんにちは」と挨拶されることがあります。そんな時とてもさわやかな気持ちになります。また、府庁舎等の清掃現場で働く障がい者の姿が紹介されることによって、府民や企業の知的障がい者の雇用を促進するとともに、障がい者、就職困難者の雇用に対する意識の向上につながり、障がい者の就労への理解を深めるきっかけとなるなど、啓発効果もあると考えています。これからもエル・チャレンジや企業と協力して、障がい者や母子家庭の母などの雇用、就労機会の創出し自立を支援するために行政の福祉化を取り入れた総合評価一般競争入札制度の取り組みを継続して進めていきます。この働き続けるための契約制度が府民の幅広い理解と協力のもと、市町村をはじめ国、企業などにさらに広がっていくことを期待しています。最後に本年度実施する本庁舎他11施設の清掃等業務における総合評価一般競争入札については6月21日に入札公告を行い、8月9日から11日までが入札となっておりますので、多数の入札参加を期待しています。



荒木 周 氏

一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会理事

■労働集約型産業

ビルメンテナンス業は売上の50%以上が人件費を占めるなど、建築工事、警備業、介護といった業種と同様に労働集約型の産業です。ここ数年、建築物清掃業の落札価格の推移を見ると、下がる一方という状況が続いています。そうした状況の中で一番問題視していかなければいけないのが、低入札の制限を設けてはいけない、いわば底なしの競争にさらされた入札をしなければならない「WTO 政府調達協定の適用」です。労働集約型産業である警備業がこの適用を受けていない半面、建築物の清掃は適用されています。大阪市 2009 年度の清掃業務における WTO 適用案件 9 件の平均落札価格は、大阪市が設定した予定価格の 48.6%という結果が出ており、人件費が 50%以上かかる労働集約型産業であるにも関わらず、直接人件費以下で落札されているのがいまの実情です。

■公共サービス基本法の考え方

このような状況を改善していくための手段として、「公共サービス基本法」の考え方に着眼しています。同法は自民党、公明党、民主党、社民党、国民新党による議員立法として提出され、わずか 16 日間の審議で、2 年前の 5 月 20 日に法案成立に至ったという法律です。公共サービス基本法では、国・地方公共団体・公共サービスの実施に従事する者の、三者それぞれの責務と、公共サービスを委託した場合についての役割と責任の明確化が示されています。

公共施設の清掃業務において、公共サービス基本法を円滑に機能させていくためには、作業品質の向上を図るため、受注者の自主検査体制の確立と同時に、発注者側である国および地方公共団体の検査機能が不可欠であると考えています。

公共サービス基本法では、委託者および受託者の双方に、質の高い公共サービスを提供する責任があり、公共サービスの仕上がり具合や出来ばえを検査する責任、つまり発注した仕事がきちんと実行されているか、また、受託者が仕様に基づき、業務遂行の責任を果たしているかの検証、指導、監督責任を発注者側に求めていることとなります。我々の業界では、品質管理における質の向上を図るため、自主検査（品質管理インスペクション）の制度を確立させています。これらの制度を、国および地方公共団体が活用されることによって、公共サービスの責務の明確化を果たすだけでなく、思いもかけない低入札による落札が阻止できるのではないかと考えています。

それともう一点、公共サービス基本法の一番大事なところなのですが、公共サービスの実施に従事する労働者の環境整備が示されています。

公共サービスに従事する者の環境整備とは、誰もが働きやすい労働環境をどのように整備するか、ということに他ならない。一般的に誰もが働きやすい職場環境は、職場の「人間関係がよい」、その次に「有給がとりやすい」、「通勤時間が短い」、「長期雇用の保証」、「福利厚生が整っている」、これらがすべてそろってはじめて働きやすい職場ということになります。「長期雇用の保証」するためにはどうしたらいいのか。ビルメンテナンス協会の「業務委託の入札制度に関するアンケート調査」によると、3年以上の契約年数が適当であるという回答が100%でした。従事者にすれば最低でも3年間同じ職場で働くことは、安心して働けるということになり、また有給休暇もより消化しやすい状況になります。1年間契約での1年雇用では、有給休暇を消化することさえできません。働くことの「安心感」や「有給休暇」のことを考えると、委託契約年数は3年以上というのが妥当であると考えます。

このように「職場環境の整備」といった観点から、ビルメンテナンス協会では入札制度の改革、改善を求めています。総合評価入札制度についても、基本的には制度の運用過程で様々な意見を聞き、改善するところは改善するということが必要ではないかと思えます。

■非正規雇用の比率

ビルメンテナンス業界の市場規模は約3兆5千億円といわれていますが、業界同士で業務を譲り合う（相互委託）ということが非常に多く、実際の市場規模としては2兆5千億円ぐらいだと思います。“労働集約型産業”ということもあり、従事者数はきわめて多く、推定200万人となっています。ただ、正社員に対して非正規雇用者などの割合は約60%と、極めて高い割合を占めています。

正規雇用者に比較して、非正規雇用者の割合が高い要因の1つには、「社会保険料率のアップ」が大きく影響していると思われます。2011年度現在の社会保険料率は16.412%、1995年が11.229%と、わずか10年間に5%ほど社会保険料率が上昇しています。社会保険料は企業と従事者双方の負担であることから、保険料率の上昇は企業にとっては負担が大きく、他方従事者にとっては手取り額が減ってしまうということになります。そのため短時間の労働者を受け入れてしまうということが生じています。現行法では週30時間以上働くと健康保険に加入しなければならないと定められています。また一方では、予算上の問題から、週20時間以上働いた人にも社会保険を適応することが法令化される案も出ており、もしそのような法改正がおこなわれた場合、週20時間未満の労働者の増加とともに、それに比例して低所得者がいま以上に増えるのではないかと懸念しております。

このコストをどこからもってきたらよいのか、いま一番問題になっているのは生活保護支給額の増加です。生活保護支給額は今年の1月発表で3兆円を超えており、業界の市場規模2兆5千億円を上回っております。生活保護支給総額3兆円のうち、約4千5百億円が元気な方に支給されていると伺います。どうしてそのような方に支給されるかを尋ねると、「職場に行くとき吐き気がする」「頭が痛くなって仕事できません」と、自立神経失調症という形で診断書が提出され、生活保護が簡単に認められてしまうというわけです。

■障がい者雇用に係るコスト

大阪ビルメンテナンス協会では、これまで障がい者の雇用を促進するなど、社会的な役割を果たしてき

ました。障がい者へのエル・チャレンジによる職業訓練を経て、その訓練生を業界が受け入れることによって、「就労支援」という仕組みが進んできており、大阪府の総合評価入札制度ともリンクしています。いわば、総合評価入札制度が、業界の障がい者雇用を促進しているともいえます。

障がい者雇用を進めていく上で必要なコストについて少しお話をさせていただきます。総合評価一般競争入札制度にも、福祉推進費というコストが含まれているとお話ですが、障がい者を雇用していく上においては、専任支援者によるナチュラルサポートや教育支援をしていくための、一定のコストが発生します。障がい者が安定的に働き続けるために、月1回のケース会議や教育訓練、さらに専任支援者のスキルをつけていくためのコストは、われわれが算定したところ直接人件費の約4.27%を占めています。障がい者を雇用する上で、こうしたコストは絶対的に必要なものであると考えています。実際には、総合評価一般競争入札において福祉推進費のコストがどの程度考慮されているかは分かりませんが、教育コストとして4.27%が最低限必要であるとお願ひしておきたいと思ひます。

障がいのある方で、訓練を受けて働きたいという方がたくさんおられます。そういう方に対して支援コストを最大限に認めていただければ、障がいのある人が「働く」ことがもっと増えるのは確実で、その辺を推進していきたいと思ひています。



沖野 充彦氏

特定非営利活動法人釜ヶ崎支援機構事務局長

■公共調達部門・公共サービス部門民間委託の社会的な意味

大阪西成のあいりん地域を中心に、日雇労働者、ホームレス、最近では若年者への就労支援や生活支援などを総合的に展開しています。支援機構では、高齢者特別清掃事業とはまた別に、日雇労働者あるいは生活保護受給者の就労支援をここ5～6年やっていますが、日雇労働者の加齢にともなって、どのような仕事につきやすいかという、自分達が慣れ親しんだ、身体を動かしてする仕事、むかしでいう雑役工のように、現場にいったら当然清掃もするし、簡単な型枠もつくったりする仕事です。だから、清掃作業とか現場の草刈などをやりたいという人達が以前に比べて増えてきました。しかし雇用先の労働時間は今までなら6時間だったのが、最近では午前中だけ、午後は人が変わって2～3時間と細切れになってきています。だから、実際に就労できるのは、生活保護の受給といった土台がある人であり、生活保護受けなければ逆にそうした仕事につくのが難しい状況です。働いて自立してやっていけるだろうかという大きな問題があります。こうした仕事は、ほとんどが公共入札関係の仕事です。大阪府の総合入札評価制度がどこまでひろがっているのか、疑問に思うところがあります。

釜ヶ崎支援機構の事業のほとんどが政策的な随意契約か、あるいは応募して委託されるプロポーザル事業が多い。だから契約制度というのはあまりよくは知らないのですが、就労支援をしていて雇用先に関わるような公的な契約制度を見たとき、気になることは、仕様書には労働法規の遵守を求める一方で、他方で労働法規を遵守できない価格で競争させるという二律背反になってはいないかということです。一方で2008年リーマンショック後には、雇い止め労働者の市役所等での臨時採用、また国の緊急雇用事業が展開されてきました。そもそも公共機関には民間機関以上にCSRが求められ、CSRの視点から、社会的要因から生じた就労困難者に対する社会的雇用＝中間労働市場を創出する役割があるのではないかと考えています。

■若者就労についての実態と調査から

若者の就労について2つの例をあげます。2009年6月に大阪希望館に入居した40歳代元派遣労働者の例は、「失職してネットカフェで寝泊りしていた時にはハローワークで探した会社に電話すると『住居も決まっていなのに応募しても駄目だということぐらい常識でわかるでしょう』と言われてショックを受けた。今まで派遣の時は、何処に寝泊りしていても会社に連絡して履歴書さえ持っていけば採用してくれた」ということです。実際仕事がなくなっちはじき出された後に、そう簡単に安定した雇用に復帰

していけるわけではありません。もう一つの例として、2010年度「広義ホームレスの可視化と支援策に関する調査」では「誰がホームレスになっているか」というのを掲げています。ホームレス支援全国ネットワークの調査で6月のはじめの総会の時に出された資料ですが、まだ正式に発表された数字ではなく、報告書段階ではもう少し数字が変わると思います。就労・日常生活自立に困難を抱え、ケアを要する層は精神障がい(障がい疑いを含む)は10%~16%、知的障がい(障がい疑いを含む)は5%~10%、身体障がい(障がい疑いを含む)は5%~8.7%と障がいの実態は極めて深刻です。なかでも35歳~45歳未満では精神障がい(疑いを含む)24%~39%、知的障がい(疑いを含む)15%~23%という数字がでています。実際に大阪で仕事も住まいも失って路頭に迷った若者たちの相談、支援をしているのと、同じくらいの数字です。そういった人達はどのような人たちかという、ひとつは家庭、親とか兄弟から支援を得られずに孤立している。それと療育手帳がとれるかとれないかのボーダー層の人が多いということです。療育手帳の申請という支援もしていますが、そのような人達を含めて、旧来の制度の中からは取り残され、雇用と生活保護の間で困っているという現実があります。民間の労働市場からはじき出された、障がい者、若年層、ホームレス層と一定の高齢者層も含めて、こうした人に対する中間労働市場の創出の役割を、公共機関における公共調達・公共サービス事業がもつ必要があるのではないかと思います。

■働き続けられる契約制度とは

その人達が働き続けられる契約制度をどのように考えていくのか。1年で就業先がコロコロ変わってしまう、また雇ってもらえるかどうか解らない状態では不安でモチベーションも下がってきます。それと生活保護水準を超えない、さらに就職先が見つからない状況が繰り返されると、生活保護でいいやとなってしまうざるをえないと感じます。生活保護では30代の単身者の場合、大阪市で住宅扶助の限度額が4万2千円で、生活扶助と合わせると13万円弱出るくらいだと思います。13万円を手取りで稼ごうと思ったら社会保険や税金等を引かれて16万円以上稼ぐことが必要で、生活保護水準以上の賃金保証が必要となってきます。そうすると当然、契約単価が安かろうでは、逆の効果しか生まれないわけです。一方で生活保護受給者の増加は大変だと言いながら、他方で契約単価の引き下げという状況は、生活保護に追い込んでいく形にしかならないと思います。そのため、障がい者対策、ホームレス対策、緊急雇用対策など、縦割りの制度施策で社会政策を実現するだけでなく、公共調達、公共サービス事業の契約制度を通して社会政策を実現することが必要ではないかと思います。



吉村 臨兵氏
福井県立大学教授

■「育てる」公共はどこへ

「一成長を見守る入札は可能かー」という副題をつけたのは、「育てる」という公共はどこにいったのかなということです。角川の類語辞典でみると、「育てる」は能力を伸ばし成長させる意味で、「養う」「はぐぐむ」「つちかう」とよく似た言葉であるが、それぞれ少し意味合いが違うということです。

1980年代以降、特に中曽根民活といわれた時代から、時間的経過のなかで成長をみまもる、という視点が後退しているのではないかと全体に感じます。例えば「即戦力」志向。うちの会社は即戦力を集めています、などという募集の仕方がよくみられるようになりました。そのため、学生が何かの資格を取得することによって、就職先で少し評価してもらえるかもしれない期待をもちます。ところが、実際には世の中にあるたくさんある「資格」によって賃金が上がるというようなことはなかなかない半面、資格が取れたらいいかもしれないという形で資格ビジネスだけは繁栄しています。あるいは別のところで言うところ「評価」という言葉がよく目につくようになりました。そこでともすれば、人事評価は育成のための評価ではなくて処遇のための評価として考えられています。たとえば、私が小学校の先生の場合、評価はたいていその子の育成のための評価です。「もっと整理整頓きちんとしてみましょうね。」と通知表に書くなど、その子がその後どうなってほしいかを反映したものです。ところが、私は今大学の教員として、入学試験のような場合、「テストで何点以下は不合格とする」などのこともしています。この評価は、ある人の合格、不合格を決定するわけですから、処遇のための評価ですね。どうもこうした処遇のための評価に社会全体が慣れている、あるいは、傾いてしまっており、評価によってその人をどういうふうに取り囲み、育てていくのかという発想が後退しているように感じているのです。そのほか、「個人処遇化」も進んでいます。こうして個々人にとって「処遇」ということが重荷になってくるがために、職場の構成員どうして、人間はどう育つかみたいな視点がどこかにいってしまいます。また、「労働力の流動化」と言われるように、不安定さも増しています。ずっと同じ職場の仲間として、あるいはずっと同じ部下としてそこにいるというのであれば、育てるということをいろんなふうを考えられますが、何年かで辞めるということだったら、なかなかそうもいかないでしょう。さらに「国際労働力移動」もあって、国際間でも労働力の入れ替わりが色々ありうるようになってきました。そのなかで「正規、非正規」といった労働力の区別は何を意味するのでしょうか。それは、成長というよりも、先ほど社会保険料のお話がありましたが、そういうことを含めて、非正規を採る、あるいは採らざるをえないことを反映しています。そうすると、長い時間をかけて育てるということは、いわば我慢しなければいけない経営

がされていることにもなります。個々の経営の局面から視野を広げて社会全体でいえば、こんどは「子どもの貧困」ということが注目されるようになっていきます。そのことが示すのは、世代間での貧困の再生産なども合わせて考えてみると、子どもやその家族の育っていく状況を見守るような社会の力が減ってきているということでしょうか。

■価格だけの入札で成長がみまもれるか

こうして時間的経過の中で「育てる」という視点の後退を考えてきましたが、それと同時期に、公的部門・大企業の外注化とかアウトソーシングも進んできたのではないかと思います。80年代に不況の関係もあり、自分のところでどンドン育てていくよりも、業務を外に出す、あるいは専門家だのみといったことが盛んに行われるようになりました。つまり、初めから解っている専門家にその部分だけやってもらいましょうという形です。しかし、それまでの近代化途上では、自社あるいは組織の中でやるという、内製化指向が強かったはずなのです。

公的な調達の世界において、事業者への「評価」を「処遇」に反映する方法の典型は入札です。質に関しては発注する方が仕様などを決めますから、それを通じてある程度の水準は担保されていることになり、そうすると処遇をめぐる競争はもっぱら価格によるものとなります。ですが、価格だけの入札で成長を見守ることができるのでしょうか。例えば建設産業についていえば、そこはアウトソーシングかなり早い段階から構造化されており、人材育成の責任は下方に転嫁されているようなところがあります。けれども名義人などという、きまった下請け業者がいくつかあり、要になる部分については、長期的な取引の下でしか職人の育成が出来ないという形でやられてきていました。そこで例えば、名物所長といわれる人と名物職長といわれる人が、元請けのゼネコンと下請けの取引関係にありながら、同時にコンビのようなつながりをもってあちこちの難工事をこなします。あるいは、ある発注者からいつも仕事を請け負う常設現場というものがあり、事実上の特命ということで持ちつ持たれつの関係が培われることもあります。つまり、取引の中に、価格競争以外の要因の存在感があるのです。そのような関係では、職人もある程度育成でき、また現場のことがわかるゼネコンの社員もある程度育成できるわけです。ただそれは、業界全体でだれが職人を育成して必要な人数を充足する責任を負うのか、明確な責任が示されてきたことを意味しません。そんなわけで建設産業は、バブルの頃までは市場規模が縮小しないながらも技術革新が行われましたし、バブルのあとは市場規模が縮小しましたので、熟練労働力不足が何十年間も喧伝されながら、たまたま大問題にならなかった。つまり成長を見守る環境が不十分だったものの、たまたまうまく回ってきたといえます。

その他のサービス産業も含めて話を移しますと、先にお話しいただいたような総合評価というものを活用して、事業者の選定に、事業者と従事者を「育てる」視点を加味できないでしょうか。あらかじめ質が決まっている、価格で競争するというよりは質の部分についても、発注側と入札側が話しをすることは無理だとしても、入札のプロセスで、関係を創っていくことはできないのかと思います。それを無理なく幅広く実現するためには、公契約条例による裏付けが必要であると考えています。

Q：育てるといえるのは競争への対抗ですか。

A：一応そういうつもりで使っております。

<第1分科会質疑応答>

- 富田：長期雇用の保障は、最低でも3年といわれていますが、別のところでは5年とも言われています。何年がいいと思われませんか。
- 荒木：3年以上が理想です。大規模施設の場合、5年契約となれば、設備投資が可能となります。長期になれば、競争の機会が確かに減少することになりますが、例えば案件が100件あれば、それを1度に行うのではなく、20件を5年ですれば、ある程度平等性やチャンスは確保されると思います。
- 富田：大阪府の総合入札制度への応札企業は、減少しているのですか。
- 見良津：数は把握していませんが、減っていると聞いています。
- 富田：質が上がると競争が減るのですか。質が上がっても競争は増えると思います。例えばドント方式のように、一斉に入札を行って、1つしかとれない、あるいは一つ落札すれば、2つめ参加できずに多くの業者が取れるようにすることは地方自治法上違反にならないのですか。
- 見良津：一般競争入札では参加資格が定められ、不特定多数の入札ができ、能力があるにもかかわらず排除ということはありません。
- 富田：低入札調査価格は、予定価格のおおよそ87%ぐらいと考えられ、大阪府の積算価格よりも13%程度低いこととなります。それでも支障なく業務は遂行できると考えていいのですか。
- 見良津：それに変わる制度がありません。
- 富田：品質価格論は、ビルメンテナンス業界内のことであり、どれだけ効果はありますか。
- 荒木：インスペクションという言葉は馴染みが薄いですが、一般的にはモニタリングと考えればよいと思います。受託者が事業を行い、事業後の検査を行うことは、検査そのものが甘くなります。また、発注者が検査すれば、極端に民間より厳しい検査となることもあります。第三者機関が業務の水準を満たしているかどうかをチェックすることによって、効果を発揮できると考えています。
- 富田：仕様書どおりに行っていけばいいことであって、さらに品質管理という2重チェックを設けることになるのではないのですか。
- 荒木：仕様書の水準をみたしているかどうかを正しく検査できる人が発注側にいないことに問題があると考えています。
- 富田：インスペクションできる有資格者を育てていくことですか。
- 荒木：そうです。
- 富田：就労支援においても品質管理、インスペクションが必要であるということですか。
- 荒木：就労支援と切り離して考えるべきで、インスペクションはあくまでの作業上の品質管理です。
- 富田：大阪府の総合評価入札制度について、どうして全国に広がらないのか、国は黙認、あるいはいいことであると考えているのでしょうか。
- 見良津：非常にいい制度であると国は考えていると思います。非常に手間がかかることから、なかなか広がらない半面、逆に簡単にしてしまうと品質の保証ができなくなり、その当たりの兼ねあいも必要と考えています。
- 富田：地方自治法を遵守しておれば、国にとやかく言われる筋合いではないと思います。

見良津：国や市町村が取り組まないとなかなか広がりません。国も取り組みをして欲しいと思います。

富田：国として公契約条例は是と考えているのでしょうか。

吉村：公契約条例にかぎってみると、法律の制定までには至っていません。

富田：公契約条例は、自治体の公共サービスでの最低賃金を目指していると理解していいのですか。

吉村：知的障がいなど障がいといった具体的なことでなく労働条件のことです。

富田：公契約条例は同一労働、同一賃金に重きをおくことを自治体は目指しており、いわば最低賃金のことではないのですか。

吉村：最低賃金に結びつけやすいので、むしろ条例という形をとっています。逆に言えば、地方自治体が総合評価を行っていく根拠の条例にもなりうるものです。

富田：市町村において総合評価入札が進められており、確か大阪府以外で15件程度進められていますが、障がい者雇用に余り配慮されていません。結果的に価格入札になっているのではないかという気がします。

見良津：総合評価入札制度は、各自治体によって重点施策が異なっていることから、違いが出ているのではないですか。大阪府では障がい者をはじめ就職困難者など、対象を多く設けています。

富田：地方自治法上では価格は安いほうが良いというように、価格が重要です。総合評価入札制度では価格以外の評価を設けています。ただ、障がい者雇用か、ホームレス支援なのか、明確な社会的価値を打ち出さないと、価格を重点として選択することになると理解しています。

吉村：総合点数でいいと思います。大阪府のように、あるラインより下に入れても、点数が同じという設計は、大阪府下自治体ではないと聞いています。一番価格が低いところが、一番点数が高いところがよいと聞いています。つまり、最低価格を入れた、提示されているその逆数をとります。例えば、私が200万円、富田さんが300万円ならば、私が100点とすれば富田さんは66点となる点数の付け方するところが多いと聞いています。

見良津：大阪府の価格点数は50点、基準価格と予定価格の間に入ったところは50点としており、価格のみで勝負出来ないようになっています。

富田：社会的雇用に対して、賃金が上昇すればするほど、困難を抱える人は逆に、排除されていき、能力が高い人のところにいってしまう。どう考えたらよいのですか。

沖野：これは非常に難しい問題です。放置すれば能力のある人は残り、困難を抱えた人は排除されるという傾向になります。だからこそ、行政的仕組みとか仕掛けをすれば、防ぐことが可能ではないかと思います。

吉村：そのためにこそ、労働条件をあげるということを考えれば、つまりそれによって全体を底上げすれば誰も排除されることはないと思います。

富田：積算根拠について、困難な人には必ずしも賃金だけでなく、支援のためのコストが発生するということがありますが、それらコストは、困難を抱える人のために使われているのか、あるいは事業の中にはいつてしまっていることはないのですか。

荒木：基本的にフルタイム、最低賃金で働いて得た給料で、生活できるかどうかに関係してきます。生活できなければ、別途手当を支給し、生活できるようにしなければなりません。ひとり暮らしの人が最低賃金で働き、4万円か5万円を家賃として支払って、食事するお金すら残らないの

が現状です。そうした手当を制度化する必要があると考えています。なかでも、非正規雇用については、そうした手当が全く支給されていないというのが実情です。

富田：先ほどの話の中で、言い足りないあるいはこれだけは言うておく必要があることはありますか。

沖野：ホームレス支援等で難しい問題は、療育手帳や精神障がい者保健福祉手帳を取得していない人です。手帳申請には6か月必要とすることから、申請までを「みなし」期間として支援することができるようにすることが必要ではないか。それができれば、現行の障がい者制度の中で対応が可能となると思います。

富田：社会福祉法人やNPO等が総合評価入札制度に参加することについては是か否かについてはどうですか。

荒木：業務委託の入札制度に関するアンケート調査では「団体等の参加を認めないでほしい」という要望が出ています。その一番の要因は、社会福祉法人やNPO等は直接雇用しない、いわば直接業務を行わないことにあります。清掃業務の本来の姿は、直接雇用によって日常業務を行うことにあります。入札制度に対しては大阪の自治体は積極的に取り組んでおり、なかでも大阪府は進んでいると認識しています。ただそのなかにあって、就労によって、生活の一部しか収入を得ることができない層をいかに減らすことができるか、この生活問題の解決に取り組むことが重要です。

吉村：総合評価については、関東でも行っていますが、認識は高くはありません。評価は事業に関する評価で、落札者の決定においては、例えば道路工事をどのようにするかあるいは工事の深さなどを評価します。なかでも工学系の先生においては、“社会参加”という観点については、十分認識されていないのが実情です。

<総括>

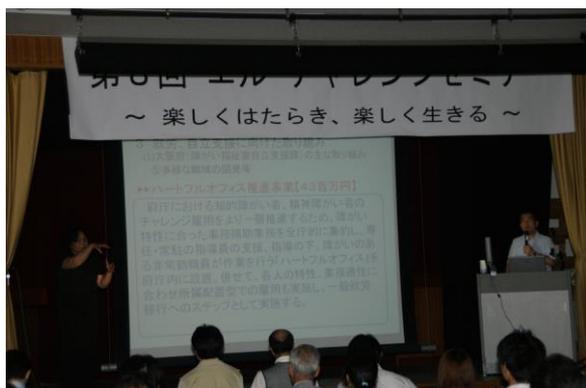
富田：本セミナーは、総合評価入札がこれから何年続くかの確認の場でもあり、同時に、競争入札から総合評価入札へ、あるいは価格絶対主義から価格相対主義への段階から、総合評価入札から政策入札へと、いわば仕事を育む構造を創ることにあります。総合評価入札では、価格の相対評価と公共性の二つを追ってきましたが、政策入札ではそれらを一つの核として、いわば「いい仕事が、いい入札を、いい入札が、いい仕事を育てる」という仕掛けをどのように創るかにあります。こうしたことから「政策入札研究フォーラム」がスタートし、本日はその第1段階です。

ビルメンテナンス業界は雇用産業、しかも「新雇用産業」であるとのスローガンをあげました。従来、都市生活関連産業あるいは都市をよくする産業やソーシャルマーケットといういい方をしてきましたが、ビルメンテナンスを新しい雇用産業と捉えています。産業はビジネス、労働、市場の相乗効果によって産み出されたことからいけば、総合評価入札においてもビジネス、労働、市場を育ててきたといえます。エル・チャレンジでは新雇用産業を、施設なき授産つまり働くことこそが職業訓練、二つめは総合評価入札による雇用を競う、次に新しい働く場を創るソーシャルファームという捉え方をしています。

これまで「働く機会を創るための政策的随意契約」、「雇用を競う総合評価入札」に取り組んできましたが、これからは「新しい働く場を創る」ためにいい仕事をする、さらに公共サービスを担うということが重要になります。公のサービスは公だけでなく、そこに市民が参画する

と同時に、公がそのことを認識することが必要です。それによって新たな産業を創る可能性が高まると共に、それらを入札制度と不可分に重ね合わせるなど、社会的に入札制度のあり方を考えていく必要があります。

<分科会2「働き続けるためのサポート体制」>



◆コーディネイター

菊池 武尅氏（東北大学名誉教授）

◆パネラー

西口 禎二氏（大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課長）

金塚 たかし氏（特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク J S N 門真所長）

金ヶ崎 一郎氏（大代興業株式会社部長代理）

堀川 大介氏（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次長）

菊池：これからシンポジウムを始めます。ここで大切なことは働き続けるということです。さらにサポート体制について発表者の方からどのようなことが必要なのか、これから4人の発表者の方に発表して頂きます。最初に大阪府福祉部障害福祉室自立支援課課長西口氏、続いて大阪精神障害者就労支援ネットワーク金塚氏、続いて大代興業、金崎氏、最後にエル・チャレンジ事務局次長堀川氏にご提案や発表をして頂きます。4名の方の発表の後10分間の休憩をはさみ、その際に提出して頂いた質問を基に討論を行いたいと思います。

1) 西口氏講演



西口 禎二氏

大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課長

先ほど菊池先生の基調講演がありましたが、私にとって非常に重要なポイントがいくつもあり参考になりました。資料に基づいてお話しをしますが、大阪府の施策については、ここではお話しする時間がないと思いますので、資料を参考にさせていただきたいと思います。

菊池先生から就労の段階として未就労、就労準備段階、就労、その後定着、自立という話がありましたが、これについて大阪府の考えというより、むしろ私の考えになりますが述べさせていただきたいと思います。

■障がい者の自立とは

障がい者の自立について大きく3つあると考えています。一つは社会的な自立、二つ目は経済的な自立、三つ目に精神的自立です。社会的自立とは身辺自立に言い換えてもいいかと思います。例えばコミュニケーション支援や移動支援等、もちろん身の回りの介護も含めて必要だろうと考えています。経済的な自立とは、正しく今回のテーマでもありますが、働いて生活を営むための安定的な収入を得るということに関わった支援です。精神的な自立とは、菊池先生のお話しの中では心理的な支援ということになるかと思います。いわゆる余暇活動というか、生きがい活動等障がい者のスポーツや文化活動という部分も含めて、そういったものが自立のキーワードになるのではないかと考えています。その中でも特に経済的自立について説明をしていきたいと思います。

■大阪府の障がい者数

説明に入る前に対象となる障がい者の数について押えておきたいと思います。平成22年3月末の時点で身体障がい者数(負傷者含む)368000人、療育手帳58000人、精神障がい者数40000人、合計473000人です。全国と比べると療育手帳がやや少なく、精神障がい者数がやや多いという傾向があります。知的障がい者の方の進路の状況ですが、養護学校の高等部生活課程の卒業生は832名であり、就職された方は150名と約2割となっています。社会福祉施設等への通所、入所は593名と約7割ということになっています。これも全国的に見ると、就職率については全国平均より5%程度低い状況となっています。民間企業における雇用状況の推移をみますと、平成22年の雇用率1.67%、前年比で0.07%増加し、達成

企業の割合 44.5%、前年比で 1.6%上昇と、上昇傾向にはありますが、全国平均と比べるとまだ低いという状況があり、雇用率 30 位、法定雇用率達成企業の割合 45 位と、まだまだ雇用状況は厳しいということが言えると思います。

■障がい者就労の課題

障がい者雇用の課題として、大きく 4 点あります。1 つ目は法定雇用率の達成と地域におけるきめ細やかな就労支援です。いわゆる働く場をどのように確保していくか、職場開拓あるいは職域開拓等の事が考えられます。それから障がい特性や働き方に応じた支援策の拡充。きめ細やかに個々の障がいに応じて支援策を拡充していく必要があるであろうということであり、例えばチャレンジ雇用の推進や在宅就労支援制度の活用、福祉的就労の部分での工賃水準のアップ等がここに入ってくるかと思えます。

次に障がい者の職業能力開発支援の拡充があり、これはまさしく本人、当事者の能力開発をいかに進めるかということになっており、準備段階から移行、就職段階のそれぞれの段階に関わってきます。最後に情報提供、制度の拡充があり、必要な制度がきちんと障がいのある方に届いているかどうか。届かなければ絵に描いた餅にしかならないので、周知、情報提供をきちんと整備をする必要があるだろうということです。

さらに課題として、1 つには企業開拓であり、企業啓発ということ、あるいはトライアル雇用や各種助成金の問題もここに入ってきます。2 つ目に、チャレンジ雇用の推進、工賃水準の改善があります。3 つ目は、本人の能力開発ということで、いろいろな実践的な就労訓練、あるいは企業のニーズにマッチした人材養成等が入ってきます。特に最近注目されている発達障がい者に対する支援・訓練もここに入ってきます。それから 4 つ目の情報提供、相談支援の拡充、それらが主な課題であると考えています。ただ課題の捉え方については、いろいろな切り口があると思うので、切り口によっては別の課題の設定の仕方もあるかと思いますが、基本的には、場をどのように確保するか、あるいは、きめ細やかな支援をどうしていくか、本人の能力開発をどうするか、それらを含めて制度を必要な方にどう届けるかというようなことになってこようかと思えます。

■大阪府における働き続けるための支援策

続いてまさしく今日のテーマである働き続けるためのサポート体制ということで、未就労の状況から、就労準備段階、就職、その後定着までを支援しますが、私たちの支援では就職後 6 か月となっています。これについては、障がい者就労サポート事業を就労サポート教育機構に委託をして実施していますが、その事業が一応就職後 6 か月ということになっています。ただ、きちんと定着し、職域にはまっていくのに 6 か月でいいのかということがあります。いろいろな制約からこのような形にしていますが、6 か月では、なかなか厳しい状況にあると思います。また、職場に定着すればいいが、当然離職ということもあるので、その方々には就労移行支援事業者、就労継続 A、B などで再度就職に向けて頑張っていただくという流れがあります。資料に大阪府の施策を示しています。マッチングからフォロー、定着支援まで一応きちんと支援策があるように見えますが、現実問題としては厳しく、十分であるかというとなかなかそうではないと思います。

主な事業については、資料に説明があるので、あえて細かな説明はしませんが、1 つ福祉施設を利用した清掃訓練事業として、エル・チャレンジに委託をしています。これは行政の福祉化の主旨として、

新たに予算をかけるのではなく、各部局の予算を使い、支援が出来るかという観点から行っている事業です。行政の福祉化の一番のメインは障がい者の就労支援であり、これからもより一層取り組みを強化していきたいと思います。今年度4月からハートフルオフィス推進事業を始めています。これまではチャレンジ雇用ということで各部署で非常勤雇用をしていた知的、精神障がい者の方、特に知的障がい者の方に、一つの所に集まって頂き、府庁本館一階にハートフルオフィスを設置し、全庁的な仕事をそこに集めて、現在5名に働いていただいています。これについては10月からは25名に拡大する予定です。

このようにさまざまな取り組みをしていますが、十分かという点、十分とは言えないと私は思っています。

最後になりますが障がい者計画の目標数値が、今どうなっているかを見ます。数値項目は資料に書いてありますが、福祉施設から一般就労者は平成22年度594名となっています。また、公共職業安定所経由の福祉施設の利用者の就職者数は345名、障がい者試行雇用事業を利用し一般就労に結び付いた者185名、ジョブコーチによる支援を受けた方272名となっており、いずれも目標数値を下回っています。この目標数値は今年度末の数値ですが、今の状況から考えると相当頑張らないと目標達成は難しいかと思っています。

働き続ける、あるいはそのためのサポートということでは、今年度は転換期であり、就労サポート事業も含めて、今年度末までの事業となっており、来年度以降については、正直白紙の状態となっています。この7～8月に来年度以降の事業のあり方を検討する必要があると考えています。支援者の方、当事者の方の意見を聞き、見極めて施策を決定していきたいと考えています。以上で発表を終わります。



金塚 たかし氏

特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク J S N 門真所長

皆さんこんにちは。大阪精神障害者就労支援ネットワークの金塚と申します。就労移行支援事業所からのお話をしたいと思います。

私たちは NPO 法人であり、5 年前に地域の精神科のドクター 6 人が集まり、この事業所を作りました。精神障がいの方に特化した就労移行支援事業を行っており、現在約 80 名の方が就職しており、定着率も 80% を超えています。訓練の中身を紹介しつつ、働き続けるこのについてお話したいと思います。

■精神障がい者の就労と定着率

精神障がいの方の就職率は、就職率 1 位、離職率 1 位と呼ばれるほどで高いといえます。ただ就職はしやすいが、すぐに離職してしまうことが精神障がい者の方の特徴です。その数字がレジюмеに書いてありますが、昨年度ハローワークを通じて就職した方約 1000 名に対して後追い調査を実施しました。1 年後定着していた方は 41.5% でした。詳しくみると、障がい者求人で応募してアフターフォローした方の 1 年後の定着率は 70%、一般求人で就職しアフターフォローを受けた方は 63.6%、障がい者求人で応募して 1 年後アフターフォローをしなかった場合は約 50% しか定着していません。精神障がいの方は身体、知的の方と違い障がいを開示する、非開示で就職するという 2 通りの就職の仕方があります。一般求人の場合に障がいを開示して就職をしてアフターフォローがなかった場合 28%、一般求人非開示で就職した場合の 1 年後は 22% しかありません。このように就職をした後、アフターフォローがなければ 20% 台の数値となっており、いかにアフターフォローが大事かということが数字からわかります。この数字は精神の方の数字であるため、知的の方とは違うかもしれませんが、たぶんアフターフォローがなければ、知的の方も同じような数値が出るのではないかと考えています。

■働き続ける 4 つのポイント

その中で働き続けるポイントは 4 点あります。一つは当事者の力です。当事者自身がエンパワーメントする力、それをいかに就労移行支援事業所の訓練の中で付けていくかということです。実際に就職をして、その中でいろいろな配慮をしてもらいながら、自分自身、力を高めていくということもですが、訓練の時にいかに自分の力を高めていくかということが一つ大きなポイントとしてあげられると思います。二つ目は企業の力です。障がい者の方を雇用し、働き続けることを企業自身が支え続けるという力が大事になってきます。三つ目は支援者の力です。支援者自身が障がい者の方が働き続けるということ

を視点において、いかに彼らのトレーニングに関わっていくかというのが大きなポイントです。支援者の力としては、直接、彼らと面談をする、カウンセリングをする、講習をするというのはとても大事ですが、それ以上にマネジメントをする力がとても大事だと思っています。彼らの背景をしっかりと知りながら、彼らに対してどんな支援が必要なのか、自分自身が直接かかわっていくことがとても大事なのか、はたまたこの問題に関しては医療機関に入ってもら方がいいのか、家族に入ってもら方がいいのか、というようなマネジメントをする力が必要になります。四つ目は地域の力です。地域の中に働くということがキーワードとしてあるかどうかです。“障がいがあるのだから働かなくてもいいじゃないか”という風が吹いていないかどうか。障がいがあっても、なくても、ある一定の年齢になれば働く、働くということをいかに地域の中でシステム化していけるかどうか、これについても支援者の力になってきます。地域ごとに支援が違ってくるので、その支援をいかにコーディネートするかは支援者の力になってくると思うので、支援者のマネジメント力が問われてくると思います。

■企業が障がい者雇用を躊躇する理由

企業が障がいのある方を雇用する際に躊躇する理由は大きくは無視・不安・価値の3つです。企業の方に対しては無視という言葉は失礼な言い方になるかもしれません。無視、不安ということについては、発達障がい者、高次機能障がい者などいろいろな障がいの方がいますが、企業の方はまずご存知ないということがあります。特に精神障がい者となると企業の方は、トラブルメーカー、ちょっと怖いというイメージを抱いている方がたくさんおられます。私たちが企業の方とお話する際に、キーパーソンの方からよく聞かれるのは、なんて話したらいいですかと聞かれます。私は冗談まじりに、どうぞ日本語で話をしてくださいと言うと、私は笑ってくれるかと思って言っても、事業主の方は笑いません。どういふふうにしゃべっていいかわからない。例えばうつ病の方に頑張れと言ってはいけないということは企業の方は頭の中に入っているので、頑張れや励ますという言葉は禁句であると思っています。そのように精神障がいの方をまずよくご存じないという現状があります。無視やなんか怖いという不安に対しては、実習をさせていただく中で解消していくことができます。一緒に仕事をしていくうちに、「こういう方なのか、なんや私たちと変わらへんやん」といってくれます。しかし、精神障がいの方とは知的障がいの方と違って、大きな波があります。波が落ちた時に、いかに事業主の方にわかっていただくかが一つのポイントかなと思います。そのように企業の方と実習を通して日々付き合いながら、障がいの方をわかっていただくことで、無視、不安というところを軽減、解消を図っていくことはとても大きなことだと思います。

もう一点は障がい者雇用の価値です。いかに障がい者を雇用して、そこに価値を見出していただけか。大企業であれば1.8%という雇用率があります。それを満たすことで障がい者雇用をしたという価値が大企業の中にはありますが、中小零細企業の中の障がい者雇用の価値とはなんでしょう。1.8%の雇用率ではないですし、社会貢献はあるでしょうが、やはり彼らを戦力として見ていられるということだと思います。本当に彼らを戦力とみて、雇用していただく、そこまで私たちは支援をし続けたいといけません。一昨年、国の予算を貰い、全国の精神障がいの方を多数継続して雇用している企業10社にインタビューをしてまわりました。その中で、「支援機関としっかり連携をしていままでやってきた。支援機関が無ければ、精神障がい者の雇用については、途中であきらめていた」との意見を10社すべての企業からいただきました。価値という点であれば、ある小売業の方が、障がい者を雇用している店舗

と雇用していない店舗に分けて統計をとると、障がい者を雇用している店舗の方が、売上がいいという結果が出ている。その理由として店舗のマネージャーのマネジメントがよくなったということを書いていました。障がい者に対する細やかな支援が一般従業員まで広がっていき、小売業なのでパートの女性や非正規の方がたくさんおり、そういう方々に波及をし、パートの女性が辞めなくなった。辞めないということは、それだけ仕事の精度が上がり、売上も上がったということを書いていました。こういう事例は結構あります。

■定着するためのネットワークの必要性

企業が彼らを雇ってよかったと思えるまで私たちは支援をし続ける必要があります。そのためにはネットワークが大切です。私たち就労移行支援事業所だけでカバーできる範囲は限られており、私たちがカバーできない部分は、地域の社会資源とネットワークをとって支援をしていきます。精神障がい者の方は障がいと病気を表裏一体で持ち合わせていますので、特に医療機関との連携が必要となってきます。先ほど80名近くが就職をし、80%が就労定着していると言いましたが、そのためにいろいろな取り組みをしています。毎月、休みの日にハノレノという当事者会をしたり、平日の会と言って、平日の夜に当事者の方に集まっていたら、不安なことはないか、困っていることはないかを聞くということをしています。もちろん全ての人が参加をしてくれているわけではありません。仕事の都合上や本人の体力的なことから休みの日はゆっくりしたいので来られなかったりします。でも彼らが必ず行くところがあります。それは1週間に1回、1ヵ月に2回、必ず医療機関に通います。離職を防ぐ大きなポイントの一つは、早期のSOSのキャッチャーです。私たちの会に来られる方は、彼らのしんどさ、生きにくさなどを聞き取って、早期に対応することができます。私たちのところに来られない方に関しては、医療機関には定期的に通われるので、医療機関から少し彼らの様子がおかしいということ私たちにフィードバックしてもらえれば、私たちはすぐに企業に走ることができます。就職して間もない時は、私たちもその人に集中的に支援をするので、本人の様子がよくわかるのですが、これが2年、3年、5年とたつてくると、今現在の方たちに集中してしまうために、置き去りになってしまいます。そのへんを意識して、1ヵ月に1回、2ヵ月に1回、必ず訪問はしているのですが、それでも頻度は少ない。その部分をカバーするのが、地域のネットワーク、特に医療機関であると考えています。

どのようにネットワークを作っているかということ、就労移行支援所の時代からネットワークを意識しています。第1回目の個別支援計画を立てた際に、そこに出てくるいろいろな関係機関全員に集まっています。医療機関であったり、就労移行支援センター、B型、生活支援センターであったりと、その方に関わったところに集まっています。そして彼を真ん中にして、あなたの周りにはこういう機関がある。この問題についてはこの機関というように整理をするとともに、私たち支援者が、彼の周りにある機関の確認をします。確認することによって、何か問題が起きたときに、すぐに連絡ができるということにつながります。ネットワークの始まりということです。だから、何か訓練をする中で、その方々と随時連絡を取り合っています。特に医療機関とはしっかり連絡を取り合っています。また一定の基礎訓練期間を経過する中で、職業的アセスメントの一つとして職業センターの職業評価も受けます。情報を得るとのこと、私たちからするとネットワークの一つにもなります。

私たちの法人は、就職ではなく働き続けることを1つの支援にしています。トレーニングをしている間から働き続けるためにはどうするかということ本人にも投げます。医療機関を始め、いろいろな関

係機関とネットワークして、働き続けるための仕組みを私たちのところに通っているときに作っていくということをとて意識しています。各地域により資源も違うので、彼らを中心にどういう支援機関が周りにあるのかを知った上で、マネジメントをしていくことが大事になってくると考えて日々支援をしています。

簡単ではありましたが、私たち就労支援事業所の取り組みの中の継続就労支援についてお話させていただきました。ありがとうございました。



金ヶ崎 一郎氏

大代興業株式会社部長代理

みなさんこんにちは。大代興業株式会社の金ヶ崎と申します。よろしくお願ひいたします。早速ですが働き続けるためのサポート体制ということで、企業としての役割について発表させていただきます。

始めに簡単に弊社の説明をさせていただきます。明治33年(1900年)創業し1960年に大代興業となりました。総合ビルメンテナンス業を中心として、公園管理も行っています。障がい者雇用の実績としては、昨年度8.9%ということで、法定雇用率1.8%を超えています。また、大阪府ハートフル企業顕彰制度の第1回の2003年に企業大賞をいただき、名誉なことだと思っております。

■専任支援者の重要性とサポート体制

専任支援者の重要性とサポート体制ということについてお話しします。専任支援者は現場の方の責任者として置いていますが、障がい者の方が働き続けるために必要不可欠な存在であり、重要な役割を果たしています。現場では障がい者の方にばかり目を向けられがちですが、就労定着してほしい、働き続けてもらいたいとの思いから、専任支援者がさまざまな悩みや不安を抱えてしまいます。その悩みや不安をため込ませしまうと、障がい者が定着する前に専任支援者が参ってしまい、辞めたいと言うようになってしまいます。それをため込ませず、晴らせる環境、サポート体制を作ることが、とても大切だと感じています。

先程、金塚さんが継続的な支援が必要だとおっしゃっていましたが、まさにその通りで、私ども企業としては支援機関、家庭との連携がすごく重要だと感じています。継続的なサポートの必要性ということで、1ヵ月2ヶ月くらいはジョブコーチが毎日のように来て、支援していただけるのですが、徐々に障がい者の方が慣れてきますと、現場の責任者である専任支援者の方へ支援が移っていきます。そのときにそこで支援機関との連携を終わらせるのではなく、継続して情報交換や意見交換を行いながらサポートしていくことが重要だと感じています。また、家庭環境での生活面にも本人が働き続けるためのヒントがたくさんあると思います。そのため支援機関や家庭との連携は、継続的定期的に行うことが重要だと感じています。

働き続けるためのサポート事例をお話しします。この方は辞められて1年2年くらい経つのですが、5年半ほど勤務されておりました。お母さんががんで亡くなられ、生活環境が大きく変化し、遅刻が常習化しました。毎朝母親に起してもらっていたために、起きることができず、遅刻を繰り返すようになったわけですね。そこで専任支援者が少し支援をすることで遅刻を無くせるようになりました。しかし仕事へ

の意欲の低下が見られました。母親から月々お小遣いを受け取っていたのですが、身近な管理者がいなくなったため、急に自分で金銭管理を行うことになりました。管理ができるはずもなく、お給料を全額手にすることによって、仕事よりも遊びを優先するようになってしまいました。お金があるので、土日にとめどなく遊んでしまい、月曜日に遊び過ぎてしんどいから休むというように、休みがちになっていきました。父親の介護というのも重要なところで、お父さんが高齢で週2回ヘルパーに来てもらっていましたが、それ以外は障がい者の方が介護にあたっていました。そのことを現場でもしんどいと言っていたのですが、よく聞いてみると親類の方も支援していました。このような状況で、生活面が乱れきっていたので、支援機関に私ども企業の方から生活支援の相談をさせてもらいました。その結果、支援機関であるエル・チャレンジが中心となり、地元の送り出し施設に連絡をとり、支援に入ってもらいました。ただ本人が働く意欲をなくしてしまっており、結局、目の前に自分のお金があるので、退職したい、仕事がおもしろくないと言い、残念だったけれど退職ということになりました。でもその中で、地元の支援機関の方がいろいろ動いてくれ、父親は耳が遠く話を通じない状況だったので、奈良に住む母方の妹さんにも入ってもらい、話し合いを持ちました。本人が辞めたいということであれば、本人の意思に任せて辞めさせてあげてほしいということだったので、その場で退職届を書いていただき、不本意ではあったのですが、本人の意思を尊重して退職することになりました。余談ですが、本人は今でもたまに会社に来られて、辞めたのは失敗だったというようなことを言っています。しかし企業としては、よほどのことがない限りは再就職は認めていません。

■働き続けるために必要な3つのサポート

私の中で働き続けるために必要なサポートを3つに絞らせてもらいました。一つ目として、専任支援者が支援しやすい、相談しやすい環境を整えることが重要です。二つ目に支援機関、家庭との継続的な連携。就労し定着しても、現場に慣れてくれば、新たな問題や課題が必ず生まれてきます。仕事に慣れれば慣れるほど、今度は違う問題が出てきますので、その問題一つ一つをクリアしていくためには、やはり支援機関や家庭との連携はすごく重要だと感じました。三つ目として地元の送り出し機関や施設との情報と協力。これは継続的な連携とリンクするのですが、就職するまでの当事者をよく知っているというのは、やはり地元の送り出し機関や支援機関なので、その情報はとても参考になります。例えば、こういう女性が好きという傾向がある知的障がいの方なので少し気を付けなければならないというような情報をいただければ、企業としても対策は事前に考えられます。地元にはできない支援というものもありますので、送り出しの施設や機関の協力はなくてはならないと感じます。

最後に私のまとめとして4つめの話ですが、余暇活動というのは重要な部分ではないかと思います。それはどういうことかということ、皆さんも仕事仲間の方と飲みに行かれたり、遊びに行かれたりすることはあるかと思います。その中でしか交流が深められない、仕事では見せない顔というのがあると思います。余暇活動の中で、こんな表情をしているんだということを発見して、人間関係が深まると思いますので、働き続けるためには重要なのではないかなと思います。

御清聴ありがとうございました。



堀川 大介氏

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次長

エル・チャレンジの堀川と申します。今日のセミナーの全体のテーマが「楽しく働き、楽しく生きる」で、この分科会では働き続けるというテーマで話を続けてきています。

エル・チャレンジという機関は1999年、今から12年ほど前にできました。最初は名前も少し長いですし、なかなか受け入れてもらいにくい団体だったと思います。何をやっているかよくわからないところでしたが、それがこの12年間を経て、知名度も上がり、その内容も理解されてきていると思います。ただ、やはりわれわれエル・チャレンジは、これまでもこれからも中間支援という領域であろうと考えています。その中間支援というのは何なのかという話をさせてもらいたいと思っています。

■働き始めるための支援の成果

レジュメに沿って説明していきます。エル・チャレンジは、多様な就労支援を目指して立ち上げています。まず、働き始めるための支援が、エル・チャレンジを立ち上げたときの一番のテーマでした。冒頭にもありましたように、12年前は不景気で失業率も高く、知的障がい者の就職は悲惨な状況でした。そんな中、働き始めるための一歩をどう踏み出していくのかというのが一番の問題でした。大阪府の話の中にもありましたように、府立の建物の清掃業務を発注して頂き、就労訓練を行ってこうということでやってきています。この働き始める支援では、この十数年で400名を民間企業に就職させてきたという実績があります。今までの様々な支援機関の努力の結果、働き始めることへのハードルは下がったのではないかと感じています。

■働き続けるための支援の重要性

次に働き続けるための支援です。働き続けるための支援が、これから重要性を増していくと思っています。いろいろな方と話していても、働き続けるための支援に課題を抱えているところが多いと感じます。エル・チャレンジとしても、ここのところにもっと力を入れていかなければいけないだろうと思っています。

■働く場を作る「工賃倍増計画」

働く場をつくるための支援。働き始めて、働き続ける、これは一般就労というイメージですが、働く場をつくる支援を、工賃倍増計画という施設等の福祉的就労の方々の工賃を引き上げようという事業で

させていただいています。これは5年間の事業で平成23年度で終わりますが、若干上がったという状況です。私自身、知的障がい、身体障がいの両方をもつ障がい者の姉がいますが、この姉に一般就労はどう考えても無理だと思いますし、福祉的就労の中で自立していけるかと考えると難しいと感じます。実際できることが限られています。目が見えないから生産はできない、知的障がいがあるから数も数えられない、どう働いたら工賃が上がるのだろうと、姉弟と支援者の両方の目を見て、福祉的就労は難しいですし、工賃はそう簡単には上がらないと理解しているところです。そのような中でも、働く場をつくるということで、現在の平均工賃8000円を倍の16000円にしようという目標を掲げています。正直、難しいです。ただ少しでも上げるためには、仕事をとってきて授産施設につなげていくというのが、我々の役目ということで毎日頑張っています。これから福祉的就労をされている方の工賃をあげるために、まだまだ残された時間があるので、頑張っていきたいと思っています。

■中間支援機関としての機能と役割

中間支援機関としての機能と役割、ここがメインとしてお話ししたいと思っています。先程大阪府の西口課長から、いろいろなスキームの話がありましたが、そのフローチャートの中にエル・チャレンジは入りません。それはエル・チャレンジという仕組み自体が制度にないためです。どこの福祉の手引きをみてもエル・チャレンジは入ってきません。ただし、入ってこないからこそ、制度に縛られないからこそ、できることはたくさんあるのではないかと思います。例えば、いろいろな制度に則った事業ですと、障がい者手帳がないと使えない、知的障がいしか使えないなどの縛りが必ずあります。逆にエル・チャレンジは、そのような縛りがありません。手帳のない方も利用されており、発達障がい、精神障がいの方など、施設、就労移行事業所などに行きたくないけれど、働きたいという願いを持っている方を受け入れています。それはこれからも大事にしていかなければいけないと思います。エル・チャレンジだからこそ拾える人達、制度で拾えない人たちを拾えればと考えています。

二つ目に行政、企業、障がい者、社会資源のネットワークを作ることです。中間支援機関というのはよくわからない組織ですが、必要だと思います。大代興業や行政、J S Nといった点を結ぶ、コーディネートするような機関、役割が必ず必要となってくると思います。工賃倍増で我々が企業を回って仕事をもらい、それを福祉施設につないでいくということをしてしていますが、それがまさしく中間支援です。1つの事業所ではなかなか営業活動に行く時間がない、けれど仕事はほしい。その「営業をしてくれるような支援があれば」というところを受け止めるのが中間支援組織だと思います。こういった役割を中間支援組織が他の機関とネットワークングすることが大事だと思います。

三つ目に就労支援に必要な政策提言、調査を行う、発信力と行動力です。第8回を迎えるこのエル・チャレンジセミナー自体がそうですが、他の福祉のセミナーと比較して少々違和感がないでしょうか。普通、福祉団体が行うセミナーには、民間企業は入っては来ません。ここがエル・チャレンジである所以で、福祉の研修は福祉関係者だけが集まり、福祉の問題点を話し合うというのが通例だと思いますが、我々のセミナーでは、行政の方々も、企業の方々も、福祉サイドの人間も混ざり合って物事を考えていきたいという思いがあります。今回のもう一つの分科会は入札制度という、普通考えられないテーマで行われています。別の視点から就労支援を考えることは大事で、実際、総合評価入札と言って、障がい者雇用や就労困難者の雇用を促進する会社が清掃業務を取りやすくするという制度を実現させたことは、

こういった小さな積み重ねがあったからこそです。そういったことから発信力、行動力は中間支援機関にとって大事だと思っています。

最後に三つまとめて考えさせてもらおうと、先程言ったようにエル・チャレンジというのは制度に縛られていません。その分、誰でも利用できる、どんな人でも利用してもらいたいという思いがあります。今よくある相談が、発達障がいや累犯障がい者です。刑務所を何度も行ったり来たりしているような障がいがあるが障がい者手帳をもっていないで、これまで福祉のサポートを受けておらず、刑務所が最後の福祉になっているような方々をこれから受け入れていかなければいけないだろうと考えています。ただ中間支援機関というのは、基本的には委託事業で受けています。工賃倍増計画にしても、5年間の委託事業ですし、平成23年度が終わるとどうなるのかと常に不安を抱えて仕事をしています。働き続けるためのサポートを考えるには、何か新しいコストがかかるだろうと思います。そういうことが最後のまとめで出たらと思っています。ありがとうございます。

<第2分科会質疑応答>

菊池：それでは後半の討論に移りたいと思います。先ほどからの多くの質問を頂いたため、できるだけ回答して頂きたいと考えています。

障がい者の職場定着の環境構築として企業の責任支援者を行政としてどのように支援するのか。企業の担当者は役職者が多く日々の業務に追われ、結果、ジョブコーチや嘱託職員に任せきりとなっている。

西口：定着支援の環境がよくないということで、どういった支援ができるのかということだと思いますが、今の就労サポート事業が、今年度終了するという予定となっています。今日のテーマでもある働き続けるためのサポートをいかにするかという点は、事業を再構築、切り替えていく上で、この観点は非常に重要に考えています。おそらくみなさん、一番心配されているのは、来年度以降どうなるのかということだと思います。正直、まだこれから考えるというところです。先程も申し上げましたように、職場定着の支援というのを、当事者の方も含め、関係者の方々から意見やアイデアをいただき、それを踏まえて考えていくという形になると思います。質問の中には7月、8月に決まってしまうのかという質問もあろうかと思いますが、決してそうではなく、予算を伴うので、予算要求から編成過程を経て、議会承認を経るので、最終的には来年3月に確定するということとなります。ただ7月、8月というのは、我々が骨格を固めていく時期になるので、その時期に皆さん方の意見を聞きながら進めていきたいということです。

障がい者の方だけでなく、定期的に通院を行っている障がい者の方もいるが、医療機関との連携をどう行っていけばよいのか。

金塚：医療との連携の工夫としては、入所当時から三点セットというのをいただいています。その内の1点が医師の意見書、もう1点が支援者アンケートです。支援者アンケートは医師以外のPSWの方がおられれば、書いて頂いています。それにより医療機関の意見やPSWの方がいるかどうかの確認ができます。また、何かあるごとに医療機関に連絡をいれています。何かあるごととは具体的に、私どものトレーニングは企業に行くことをメインにしているので、企業に実習に行く前に、いついつから企業実習に行きますという連絡を入れます。なぜかという、環境が変わるので、もしかしたら体調が崩れるかもしれないので、医療の方でもよく観察をしておいてくださいということも含めて連絡を入れるということは絶えずさせてもらっています。PSWがいないところではなかなか難しく、障がい者が受診するときに同行させてもらい、状況を医者から聞き、私たちの取り組みについて医療機関に伝えるということで連携を図っています。

小売店での反復したケアマネジメントにより障がいのない方にも影響を与え、売上が上がったとの事例があったが、ケアマネジメントがうまくいくための情報提供はどのように行っていけばよいのか。

金 塚：訓練の中で行うことは大きく2つです。利用者自身の自己理解をすることと私たち支援者が本人を理解するという事です。本人を理解するという事は、本人の強いところ、弱いところを含めて知ること、その上で企業に就職、継続、働く上でこういうところが配慮事項だということをしつかりと伝え、企業のキーパーソンの方にマネジメントしていただいています。そして私たちも一緒にマネジメントするというのがポイントになってくるのかなと思います。

障がい者の方に指導や注意をする際に気を付けられている事、モチベーションを維持してもらうためにしておられることがあるか。

金ヶ崎：本人の特性により指導の仕方は変わってくると思います。まず、特性の把握というか、障がい者の方の生活を把握していき、その方に合った指導や注意の仕方、怒ればしゅんとなってしまいう方、褒めて育つ方いろいろいると思いますが、それを聞いて、個人に合った指導をしています。それは独りで決めるのではなく、私も含め、現場の責任者と打合せをしながら、みんなで話し合っ、また支援機関の方にも相談しながら指導方法を考えています。

モチベーションを維持していくのは本当に難しいところで、正直、私たちも悩んでいるところです。当たり前の仕事をあたりまえにこなしていくと、どうしても厭きがくると思うので、時折職場を変えたり、やってみたいという本人の意思があれば、必ずやってみてもらおうようにしています。例えば、清掃で水拭きばかりしている人がいれば、今回、ちょっとトイレ清掃に行ってみるとか、掃き掃除ばかりしている人に水拭きをしてもらおうとか、さまざまな小さな変更をしながら、刺激をもってもらおうというようなことで取り組んでいます。

余暇という言葉があったが、取り組んでいる内容を具体的に説明して頂きたい。職員で話し合っ決めていいのか。利用者で話し合っ決めていいのか。

金ヶ崎：余暇活動といっても、事業として大々的にできるものでもないですし、全体で行くとなるとお金もかかる話なので、出来る範囲でやっています。例えば、大阪府庁に勤務している方であれば、毎年大阪城の下で花見を実施しています。一回目、二回目はこちらから声をかけていたが、今度いつ花見に行くのと、かなり楽しみにしてくれていて、逆に催促されます。これとは別に、大阪ビルメンテナンス協会で天神祭にお神輿を担ぐということで、ごく一部の方ですが、お祭りに参加し楽しくやっています。エル・チャレンジが主催している新年ボーリング大会にも出来る限りみんなで参加できるようにしています。

福祉的就労から工賃を上げる方法は、授産品か、請負内職か。

堀 川：両方だと考えています。今、工賃倍増計画で営業をしています。自主製品、授産製品のストラップや木工品などの売り込みももちろんしています。請負作業もこの間、ビルのテナントの掃除を週2回するという仕事もいただいたり、あともちろん昔からされている軽作業、内職の仕事もいただいています。いろいろな仕事を取っていかないと、1つの授産施設だけを応援しているのではなくて、大阪府下全部の施設を応援していますので、地域も仕事も違います。いろいろなニーズに応えなければならないので、出来る限りいろいろな仕事を取っています。ただ正直言って、自主製品とか請負作業だけでは売上は上がりません。一番売上のいいのは出店です。パンを販売したりクッキーを販売したりするのは1回当たり数万円という売り上げがあります。ただそればかりでは、それができる施設しか参加できないので、そういった意味で内職仕事や自主製品の売り込みも一緒にやっていっています。

菊 池：パネリスト全員ということでこのような質問がきています。

楽しく働くと言う事は、働き続ける限り支援サポートが必要であると思う。企業の方にとって採用された場合は退職するまでずっと、支援者にとっても同様になるが、実際に移行支援事業所、就業・生活支援センターが応援を続けると、就業者が増える中で、難しくなる時期が出てくると思う。それに対して施策、独自の工夫などがあればお聞きしたい。

西 口：当然、楽しく働き続けるということになると何の支援もなくというのは難しい状況だと思います。先程申し上げたように、就労補助事業であれば、定着してから以降の手厚い支援というのはなかなか難しい状況となっています。いつまで支援が必要なのかということがありますが、おそらく企業の中での支援、送り出した所のサポートはずっとし続ける必要があるかと思えます。しかし手厚さはすべて同じ状況でというわけではなく、地域の支援も活用しながら、それぞれが頑張ってみるということが必要になってくるのではないかと考えています。来年度どういう施策や支援ができるかというのは、これからじっくり考えていくという状況になるので、正直、今日は皆さん方のアイデアを、なんとかかいたきたいというのが自分の中では一番大きなものです。

金 塚：いつまで支援をするのかというのは、たぶん彼らが働き続ける間ずっと支援を続けたいと考えています。ひとつの目安となるのは、彼らを雇ってよかったと企業の方に思ってもらえることが一つの目安かなと考えています。その上で独自の工夫というのは、これからの話になるかなと思います。いまジョブコーチが4名いますが、アフターフォローで走り回っており、カバーできる範囲が限られてきます。これをどのようにしていくかということですが、いまはコーチがひとりひとりを直接支援という形で走り回っていますが、今後はジョブコーチが地域をコーディネートするという役回りの中で、地域全体をアフターフォローの一つの機関としてしまうことが必要になってくると思います。それが今後やらないといけないことだと思っています。

金ヶ崎：企業の立場としては、雇用が増えるにつれて、勤務される障がい者の方が増えてきます。各職場の身近なところには責任者がいますが、現場にすべて任せてしまうと危険なこともありますので、企業としての障がい者雇用を考えながら、取りまとめるキーパーソンの人が必要だと思っています。それが生活支援相談員という形の名前に変わるのかと思うのですが、その人間が上手く機能すれば、現場ごとの支援の差が軽減されるのかなと思います。窓口を一本化する、独りの人間が全体を把握できていて、それが各現場を支援していければうまくまわるのではないかと思います。それとやはり、企業としては、どうしようもなくなり辞めてもらわざる得ない状況になってから支援するのではなく、そうなる前に小さなきっかけが必ずあると思うので、そのときにいかに迅速に対応できるかというのがすごく重要だと思っています。

堀 川：働き続けるためのコストを考えなければいけない時期に来ているのではないかと思います。働き始めるためのコストは、この10年かけてきました。ジョブコーチ制度ができ、就労移行事業所もでき、働き始めるというところは、ある程度拡充されてきました。これから働き続けるためのコストを誰が、どう見るのかを考えていかなければいけないと思います。その政策提言を、われわれエル・チャレンジとしてもさせていただければと思います。やはり働き続けるためのサポート体制の有無で、離職率が全く違います。そういったデータを駆使して大阪府や国を動かしていかなければいけないと思っています。

菊 池：ありがとうございました。まだ、多くの質問があるが今日の所はここまでとさせていただきます。以上で終了いたします。

<まとめ>

富 田：何の下書きもないのでどうしたらよいかわかりませんが、僭越ながら私が勧めさせていただき
ます。本日は東北からおこしになられた菊池先生の基調講演会、第一分科会、第二分科会そ
れぞれにご出席いただきました。そのような偉大な先生に分科会のまとめをして頂くのは容易
ではないため、感想も含め、問題提起を頂き、ごく簡単な意見、質問を頂き終わりにしたいと
考えています。それではまず初めに、吉村氏お願いいたします。

吉 村：「働き続けるための契約制度」ということで報告をいただいたのですが、その中で印象に残った
箇所をご紹介します。

総合評価は知的障がい者だけではないですが、知的障がい者への就労支援に、福祉推進費を含
めて積算することの先駆けの形になっていると感じました。ただ府内の他の自治体はなかなか
そこまで行っていないようです。ビルメンテナンス協会で印象に残ったのは、最近の社会保険
料率アップによる企業の選択が、短期間雇用の非正規雇用を増やしてしまうということになり、
社会保障の仕組みと雇用機会をどう増やすかというバランスが非常に難しいと指摘されてい
た点です。また、釜ヶ崎支援機構の沖野さんの話では、ホームレスは障がい当事者といえますか
そういう方が多い、あるいはそうと思われる方が多い、との指摘でした。この3人のお話を聞
いて思うのは、例えば障がい者の就労支援については、「障がい者の社会参加の就労よりも、仕
事がない健常者が仕事に就くのが先ではないか。」という意見もそこここにあるわけです。けれ
ども3人のお話から考えると、仕事の有無の側面で、健常者であるか障がい者であるかの境目
はなく、逆に境目をつくらうとする方が結構難しいと思います。確かに雇用は椅子取りゲーム
みたいなところはあります。経済学者がいう完全雇用というのはある程度失業者がいる状況の
ことを指摘しており、すべてが職につく状況を指すわけではありません。その意味で雇用は必
ず椅子取りゲームなのですが、雇用という問題を雇用の場面だけで話していると貧しい議論に
なってしまうのです。そうではなくて仕事に就こうが就くまいがご飯を食べなければいけない
のは同じな訳ですから、社会の中で生きていけるかどうかを実感できるような形で、お互
いご飯を食べる方法を模索する、こういう方向がよいのではないかと改めて考えました。

政策入札フォーラムということで、契約制度の制度的なことについての全国的な議論の展開
を計画なさっているわけですが、大阪府の総合評価による取組と関東の自治体との取組
には違いがあります。大阪府が総合評価に就労支援を取り込むようになり、それに続く形で大
阪府内市町村が少し真似をする形で入札が行われているわけですね。これは良い方向と思いま
すが、全国には十分広がっていないということもあるでしょう。そこで、大阪のような、社会
運動と行政との二人三脚での取組みといったやり方の一方で、関東の自治体のように根拠とな
る公契約条例のような、つまり決まりをつくってからという流れがあります。たとえば、最低
賃金とか賃金に特化したような形で話題になっている千葉県野田市があります。そうした
条例は、総合評価入札が行っていきやすい基盤になる条例なり、決まりとして位置づけるのが
よいのではないのでしょうか。ワーキングプアとか色々と言われている時代ですので、自治体の

仕事で支援する必要があるということは、社会的な分野としては通りやすい話と思いますが、それだけではないということで、これから色々な方と対話をしていきたいと思います。

富田：ありがとうございました。それでは菊池氏の第二分科会の方に参加された感想も含めてお話して頂きたいと思います。

菊池：「働き続けるためのサポート体制」ということで、行政、支援企業、事業所、エル・チャレンジ、4つの立場からご意見を頂きました。立場が違うので内容が違うと思っていましたが、基本的には同じ内容を様々な角度で話しておられたと感じました。

初めに大阪府西口氏は障がい者就労の課題ということで、法定雇用率の達成と地域におけるきめ細やかな就労支援の実施、障がい特性や働き方に応じた支援策の拡充、障がい者の職業能力開発支援の拡充、情報提供、相談支援の拡充の4点でお話頂きました。

支援NPOの金塚氏は精神障がい者の就労支援のお話でありました。これからの就労定着のため、本人の力、企業の力、支援者の力、地域の力の4つがベクトルを同じにして連携することにより長く働き続けることが可能となるということをおっしゃっていました。

大代興業の金ヶ崎氏は働き続けるために必要なサポートとは何かということについて3つをお話されました。専任支援者のサポート体制の充実、支援機関、家庭との継続的な連携、地元の送り出し施設や機関との情報の共有の重要性を説いていました。

エル・チャレンジの堀川氏からは中間支援機関としての機能ということで、制度に縛られない柔軟性、行政、企業、障がい者、社会支援のネットワーキング、就労支援に必要な政策提言や調査研究の発信力や行動力、障がい者の働くことを支えるために必要なこととして中間支援機関の必要性、その中で行政、企業、支援者のコラボレーション、それから障がい者、特に就労困難者の多様化に対応できる支援力があげられました。

それぞれに言葉は違うが基本的に同じことを言われていると私は受け止めました。共通点として「きめ細かさ」だと感じました。きめ細かさというのはいろいろな意味でのきめ細かさがあり、ひとりひとりの障がい者の理解に対するきめ細かさから、それに対応する支援のきめ細かさまで、きめ細かさということ、もう一点は、支援のネットワークをどうしていくのかということです。この2点は4人の発表に共通していました。それとともに働き続けるためのサポート体制を考えたときに、これらは非常に大事なことだろうと考えました。今回あがったきめ細かさをどのように進めていくのかということと、ネットワークをどう構築し実現していくのか。ただそういう人達がそこにいるだけでなく、それが有機的に結合して初めてネットワークということになるわけです。それをどうしていくのかということが、おそらくこれからの課題としてあるだろうと思います。楽しく生きる楽しく働くということについての丁寧な講演をいただきありがとうございました。

富田：ありがとうございました。今年は吉村氏と菊池氏に来ていただき、特に菊池氏には講演をして頂き、誠にありがとうございました。最後に問題提起をして終了したいと考えています。

エル・チャレンジには1千3百人ほどの知的障がい者や精神障がい者が、約1年を基準に訓練に通って、約4百人ちかい人が就職して働き続けています。建物、土地を持たない施設なき授産が12年経過しました。その間に知事が3人代わりましたけれども、無事同意を取ってきました。1人目は大変ユニークな知事、2人目は官僚出身の知事、3人目は戦闘的な知事でした。しかし基本的に知事が代わっても、同意を取って今日持続していることに私は少なからず評価をしてよいと思っています。皆同じ知事でしたらかえって危なっかしいですけども、それぞれの方々が継承してきました。出発は単純なことでした。役所の方はどちらかという予算はつけないけど、事業は見直すということからはじまりました。それは、私達は実に簡単に働く意欲というけれど、働かないといけないという単純な問題として障がい者雇用の最初のボタンがかけ違っているのではないかということからでした。しかしシンプルイズベストで今日は約2千万人とも言われている、働きたい人々にとって一周遅れと思っていたエル・チャレンジの障がい者雇用就労支援は一周先を走っている就労支援だったのかもしれませんが。その意味で改めて本日は映画をお披露目いたしましたけれども、丁寧に良いところや悪いところをしっかり情報公開をして切磋琢磨していきたいと思います。

総合評価入札から8年が過ぎました。価格だけで決まっている入札に障がい者雇用が高い点数をつけて競う、総合点数で競う試みでした。競争が障がい者雇用を進めるか、競争がむしろできるか、ビルメン業者が担えるか、そういうテーマであったともいえます。しかし総合評価入札についての8年間、いろいろ問題はあるものの、行政も企業も福祉の側も合意を頂きました。その合意を形成する課程の中で最近、新たな雇用産業、新雇用産業という存在を見つけました。

東北大震災でも明らかになりましたが、日本という国はダブルパンチでした。経済や政治にこれ以上望めないぐらい強いショックを受けていますが、改めて私達は自分達の都市基盤あるいは農業や漁業が未開の分野、雇用産業のマーケットだということに改めて気付かされました。農業の自給自足がこれでよいのか、もっと自給率を高めて日本という国の成り立ちを考えられないのか。私達が住んでいる大阪は産業優先、若者優先の都市になっており、年老いたり、障がいになったりしたら住みにくい都市、これらを再構築していく、つまり生活環境を整えていくということは、70兆円ともいわれるソーシャルマーケットといえます。

今は生活関連産業、しかし特効薬のような雇用はない、雇用を生み出せない日本社会においては生活をよくしていくというニーズは同時に新しい仕事を作っていくということでもあるということを私どもは随分近くに発見しつつあると思います。職場の中で働きやすい職場をつくっていくことは、違う人達を迎え入れる体制を整えるということですし、働きやすい職場をつくるとサービスを提供する、あるいは仕事を改革することが出来るかもしれません。例えば福祉施設の清掃を障がい者雇用でやったら単に掃除をするではなくひよっとしたら福祉施設を利用する高齢者等が生き生きと参加できるような、そういうことが生まれるような清掃とサービスを提供できるようになるかもしれない。そういう意味で新しい雇用産業、いくら障がい者雇用といっても費用を上げていただかないと障がい者雇用は進みませんし、また、企業がやりたくても産業が発展しないと進みません。むしろ私どもは福祉と雇用と産業が実はトライアングルのようにうまく循環していく仕組みをつくっていくことが重要であると思います。

その1つ目は福祉から雇用へと私達がつくりだしたのが施設なき授産、施設がなくても職業訓練は出来るよ、そして2つ目は総合評価入札、雇用を競うことによって企業が障がい者雇用を進めることができる。競争というのは必ずしも悪いだけではない、そして3つ目は福祉をおこすという考え方で、新しい雇用産業として新しい産業の担い手として障がい者雇用を考えていくという局面になっていくのではないかと思います。私がビルメン協会に感動したのは、事務局長が努力をして考え出した就労支援スタッフ養成講座の大変なヒットです。ビルメン協会が全ての会社や企業体に障がい者就労支援スタッフを配置していく、そういう養成講座、国の認定が認められているわけでもないが自主的な努力で業界が配置して、もう4年です。10年ぐらい経ると本当に大阪中に200社を超えるような企業に障がい者就労支援スタッフが配置されていくかもしれません。全ての企業に就労支援をしていくということが1つの仕事だとして、配置されていく姿、つまり障がい者の雇われ方も大事ですが、いかに迎え入れる仕組み、インフラを創っていくかということが、障がい者のみならず全ての人にとって非常に大切ことであると考えます。また、それが都市のインフラというようになれば幸いだということです。

実は、こうしたことをどう全国に広げようか、あるいは法案にまでできないか、と考えています。法案には3つあります。第1は中間労働市場法により、随意契約等で職業訓練校を創る発想で、施設のなき職業訓練校の創出、第2は総合評価入札のような政策入札を広げる、政策入札を創ること、そして第3はソーシャルファーム法により、新しく雇う、雇われる関係だけでなくもう1つの新しい働く場の創出、これは時代をリードするという考え方で、そうした事業所を促進していく、いわば「チャンスがインセンティブ」となるような新しいソーシャルファームを創ること、これら3つの法律になろうかと思っています。

そんな簡単に我々はできるわけではなくて、去年のこの集会の場ではちょうど民主党に議員連盟をつくりましたという報告をさせていただいたのですが、以来痛い目にあっておりますけれども、これからは、むしろ私ども自身がコメントするような入札制度の改革ということで、今日を基に政策フォーラムはじめていきたいと思っています。また追ってご案内を申し上げますからご参加をいただけたらと思います。1年後にはこういうことがしっかりした政策となり、我々の目指す道というのを示したパンフレットができたらと思っています。続きの第9回のエル・チャレンジのセミナーとして開催できたら、と思っています。本日は遠くからお越し下さいましてありがとうございました。

4. 閉会挨拶



富田 一幸氏

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

皆さん長時間お疲れ様でした。ありがとうございました。就労あるいは雇用は確かに難しい厳しい問題と思いますが、エル・チャレンジに与えられた使命だと思っております。そして今日のテーマの「楽しく働き、楽しく生きる」は確かに綺麗な言葉です。綺麗な言葉ほど難しいと思います。でも制度にとらわれないエル・チャレンジだからこそそのテーマだと私は喜んでおります。吉村先生がおっしゃった健全者と障がい者の差はなくなってほしいと、これがいつか大勢の皆さんに解っていただいた時は私達の一番幸せな時だと思えます。こんな大きな事を言ってもやはり企業、行政、そしてエル・チャレンジを愛していただきました大勢の皆様のご支援ご協力がなかったらこれは無理だと思います。今後ともどうぞよろしくお願いいたしまして私の納めの言葉とさせていただきます。