

二十周年記念 エル・チャレンジセミナー 報告書

日 時 2019年11月2日
場 所 シティプラザ大阪

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

第一部

<開会の挨拶>	・・・2
坂本ヒロ子様	(社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 理事長)
	(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)
<基調講演>	・・・3
はたらき始める、はたらきつづける。そして、これから・・・。	
小野達也様	(桃山学院大学社会学部社会福祉学科 教授)
<ビデオ上映>	・・・18
二十周年記念ビデオ	
<二十周年活動報告>	・・・19
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)
<座談会>	・・・28
奥村健志様	(大阪府福祉部障がい福祉室 室長)
小野達也様	(桃山学院大学社会学部社会福祉学科 教授)
岸道雄様	(立命館大学 政策科学部 教授)
福田久美子様	(一般社団法人ビルメンテナンス協会 理事)
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)
司会	
小尾隆一様	(社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 常務理事)
	(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)

第二部

エルズカレッジ合唱 「H a p p i n e s s」	・・・	48
<主賓挨拶>	・・・	49
岸本康孝様 (大阪府福祉部長)		
<来賓挨拶>	・・・	50
佐々木洋信様 (一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会 会長)		
松岡良次様 (元訓練生の保護者)		
梶本徳彦様 (一般社団法人よりそいネットおおさか 会長)		
関宏之様 (常務理事社会福祉法人日本ライトハウス)		
<閉会の挨拶>	・・・	56
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)		
当日資料		
基調講演 小野達也様	・・・	59
二十周年活動報告 富田一幸	・・・	67
座談会 岸道雄様	・・・	70
福田久美子様	・・・	71

第一部 エル・チャレンジセミナー

<開会の挨拶>

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 理事長
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
坂本ヒロ子様



みなさん、こんにちは。本日は、二十周年記念エル・チャレンジセミナーにご参加くださいましてどうもありがとうございます。また、ご来臨の皆様には、ご公務でお忙しい中、どうもありがとうございます。感謝申し上げます。

この大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合は、皆様ご存知のとおり、大阪市手をつなぐ育成会、グッドウイールさかい、ナイス、精神障害者社会復帰促進協会、エル・チャレンジ、大阪手をつなぐ育成会で組織されており、代表しまして大阪手をつなぐ育成会の坂本がご挨拶させていただきます。

私ども、大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合は、エル・チャレンジという愛称で呼ばれ、今年で二十周年を迎えることができました。これもひとえに皆様方のご支援、ご協力の賜物だと、深く感謝しております。

この二十年の活動は、第一部で富田代表理事が報告されますけれども、800人以上の訓練生が一般就労するなど多くの成果や実績を残しております。あちらこちらの現場で清掃作業、そして除草訓練などをしております訓練生、そして働いているOBの方を見ますと、やはり心からがんばれと思わずにはいられませんし、そして、毎年1月に開催されます新春ボウリング大会では、200人以上の方が参加されます。その中にOBの方、そして訓練生たちの笑顔にとっても力をもらいます。

その人たちのためにも、時代や、制度によって関わり方は違うかもしれませんが、障がいのある方だけでなく、就労困難者と言われている人も含めた人たちの多様な働き方を提案し、地域の中で働き続けることができる仕組み作りということをこれからも目指していきたいと思っております。

今後とも皆様のご支援、ご協力、よろしくお願ひいたします。今日はどうもありがとうございます。よろしくお願ひいたします。

<記念講演>

「はたらき始める、はたらきつづける。そして、これから・・・。」

桃山学院大学社会学部社会福祉学科 教授
小野達也様



皆さんこんにちは。ご紹介いただきました桃山学院大学の小野と申します。

本日はエル・チャレンジ二十周年おめでとうございます。皆さん、私のこと知っています。まさかこういう会とは知らず、富田さんから「何か話してくれない」と声をかけられて、「ああ、いいですよ」と安請け合いしたら、何とこの二十周年の話。どうしたらいいのでしょうかと思いますが、私は地域福祉を研究している人間ですから、地域福祉のお話になります。さらに、地域福祉の中でも“増進型”というものをキーワードにして考えているのです。ですからまず、今日は皆さんに私の考えていることを少しお話させていただきながら、エル・チャレンジのそのチャレンジに対して、この先どういうふうな形で関われるかということをごひ考えていただければというような 50 分の時間になると思います。よろしくお願いいたします。

本日のキーワードは先ほど申し上げました“増進型”ということです。実は打ち合わせの際に富田さんの方からも「増進型って英語で何ていうのですか」って聞かれました。皆さんは何ていうかわかりますか。実は私もまだわからないのです。なので、これをもっと広めるためには、もっと考えていきたいねという話をしているのですが、日本語的には、やっぱり増進というと、何か今からもっと広がっていく、前に進んでいく、今までのものよりも次に行きたいという、そういう気持ちを基本的には表しています。それは間違いないです。じゃあ、どういうことなのか、いくつかの段階でお話をします。

1. 福祉をめぐる動向

■福祉はいつ実現するのか

まずは、先ほど言ったように福祉のお話からなりますが、福祉をめぐる動向ということで一緒に考えていきたいと思えます。そこで皆さんにうかがいたいの「福祉はいつ実現するのだろうか」ということです。これはいろんな考え方があると思えますが、皆さんが「福祉実現してるの？」と聞かれたらどう答えますかね。いろいろな答えがあっ

ていいと思うのです。「もう十分足りてるんじゃない」とかいうのもあるかもしれませんが。もちろん「福祉をどう考えるかっていうのがわかんない」という答えも当然あると思います。でも素朴に福祉は実現してるんだろうかと聞かれたら、私はまだ実現していないのではないのかなという気持ちがします。

福祉はいつ実現するのか、という問い

- 戦後70年—日本人は豊かになるために働いてきた
- 生活保護 旧生活保護法(1946) 新生活保護法(1950)
- 1950年代半ば～ 経済高度成長 (1970年代初まで)
- 1960年 **所得倍増計画**
- 産業構造の変化 第1次産業→第2次、3次産業
- 人口移動 ムラ→マチ 過疎/過密
- 1964年 東京オリンピック 1970年 大阪万博
- 1973年 オイルショック 福祉見直し 低/安定成長
- **1979年 Japan as NO1 →1985年 プラザ合意 円高 バブル経済**
- 1991年 バブル崩壊 失われた10年、20年、30年？
- 2000年 規制緩和 構造改革 格差社会
- 2000年代 社会的排除 生活困窮 人口減少 少子高齢 地方消滅

日本の福祉の制度について戦争終わってから戦前と戦後大きく変わりました。戦後70有余年経ちましたが、戦争が終わって、日本人は一生懸命豊かになって幸せになるために働いてきたわけです。そこが出発点でした。最初の福祉の制度は、やはり生活ができない人を支える生活保護制度です。旧生活保護法が1946年ですから、もう戦争終わってすぐにできました。新生活保護法は1950年にできたのですが、この新生活保護法ができたときに、生活保護を受けていた人が日本の中でどれくらいいたかという、約200万人いたと言われているのです。日本全体が貧しかったので、それくらいの数はいるかなという感じだと思います。そのあと、そういう貧しい生活を何とかしようとして、一生懸命働いて、1955年から73年くらいまでの高度経済成長を経て、所得倍増なんていう景気のいい話もありましたね。総理大臣が言ってくれるわけですから、これはいうことないですよ。安倍さんも言ってくれないですかね。今ではなかなか難しい話だと思いますけれども、当時は実際にこれを実現していきました。

そのためには、例えば第1次産業から、第2次、第3次産業へ産業構造を変えていく必要がありましたので、村で働いていた人たちが、都会の工場や、会社で働くというようにシフトしていきます。そのときに、地域福祉にとって重要なことがあって、人口が大きく移動したってということです。村から町への人口大移動が起きていき、それによって過密の部分と過疎の部分が生まれてきました。象徴的には、1964年の東京オリンピックで村の方から東京へ仕事求めてやってきた。大阪ですと1970年の大阪万博です。そういう形で、日本の中も大きく変わっていきました。

そのあと、オイルショック等を受けて日本の低成長も進んでいったのですけれども、日本はそのオイルショックにも世界の中で比較的うまく対応していく中で、“Japan as

N01” だって言われた。日本は世界一に上ったって言われたのです。そしてプラザ合意があって、円高になって、バブルになります。この頃に日本は世界一金持ちの国と言われていましたから、つまり一番最初の戦後の出発点、豊かになって幸せになりたいということ、実際に豊かになっちゃったのです。私たちはすでに一回、経験しています。ではそのときに福祉って実現していたのでしょうか。どう思われますか。

巷でインタビューをやって、「あなたはどのくらいの生活レベルですか」って聞かれますと、「私、だいたい中くらいかな」、「私も中くらいかな」、中、中、中、皆さん言っていましたけども、そんな時代でも実はお金で言ったら世界で一番の国になっていたのです。それを経験しても福祉が実現したっていう実感がないというのはどういうことなのでしょう。どうやら、福祉はお金の問題だけじゃないかもしれないということも考えさせられます。

そのあと、そのバブル景気というのは、長く続かずバブルが破綻して失われた 10 年、20 年、30 年と経っていきました。その中で、日本も今までのやり方だと世界には追いつかないので構造改革をしましょうとしていったら、格差社会が生まれてきたのですね。社会的な排除が生まれて、人口が減って、少子高齢が進んで、地方消滅という今の状況になってきています。

では、福祉はいつ実現するのかということなのです。皆さんが生きている間に実現するのでしょうか。ぜひ、実現させていきたいなと考えるわけです。

■福祉をぜひ関わってみたいものへ

福祉に対する考え方を考える 福祉はマイナスイメージ？

- 「関わりたくない福祉」
- 「避けたいものとしての福祉」
- スティグマ stigma

皆さんの中にはかなり福祉に係わっている方はいらっしゃると思います。だいぶ違うと思いますが、地域の方々に「福祉にどんな印象を持っていますか」と聞きますと、「福祉はステキで、好き好きでたまらない」「すごくいいわ」って、そういう印象って残念ながらなかなか出てこないのですよ。福祉に対する考え方ってというのは、「まだまだ関わりたくない」とか、「できれば避けたいもの」です。スティグマ (stigma) な

なんて言葉なんかもありますよね。まず、これを何とかしたいというふうに考えます。

資料に写真をひとつ入れましたけど、どこの写真かお分かりですか。この写真の場所はどこでしょう。これ実は熊本です。熊本の阿蘇です。これはちょうど初夏の頃ですけども、こういうふうに青々とした草が生い茂っています。そこで牛が放牧されているわけです。広々としたところにたくさんの牛を放牧します。たくさんの牛を放牧しますので、どの牛がどの牧場の牛か分からないですね。だから“印”を付けます。分かりますか。横のところに付いています。この牛には「に」って書いてありますよね。遠くから見ても分かれますよね。後ろの方も分かれますよね。要は遠くから見て、だれの牧場の牛かすぐ分かる。転じて、印ですよ。時代劇好きな方は、島流しになったあと腕に入墨を入れられる。あれもそういう意味で印ですね。福祉を受けている人、例えば生活保護も、バッシングもありましたが、「あの人、福祉お世話になっているよ」と周りにそう思われている。それを自分は嫌だなと感じる。だから、福祉を利用していると思われているのは嫌だなという、そういう恥辱感とか屈辱感、そういうものがスティグマという感覚ですよ。一方で、今や多くの人たちが福祉に係わる時代にすでに入っています。

今や、多くの人々が福祉にかかわる時代

- ・超高齢社会(2025年は高齢化率3割、後期高齢者の方が多くなる)
- ・子どもの支援の重要さ(子どもの貧困が減っても7人に1人の割合)
- ・生活保護・生活困窮を支える(214万人+α)
- ・障がい生きる(3障害で約860万人)
- ・単身世帯数 2015年には1842万人 7人に1人(15%)
- ・多様性の社会=マイノリティの重視(性的、民族的、国的等)

・このような時代でも、福祉は「関わりたくないもの」のままか？

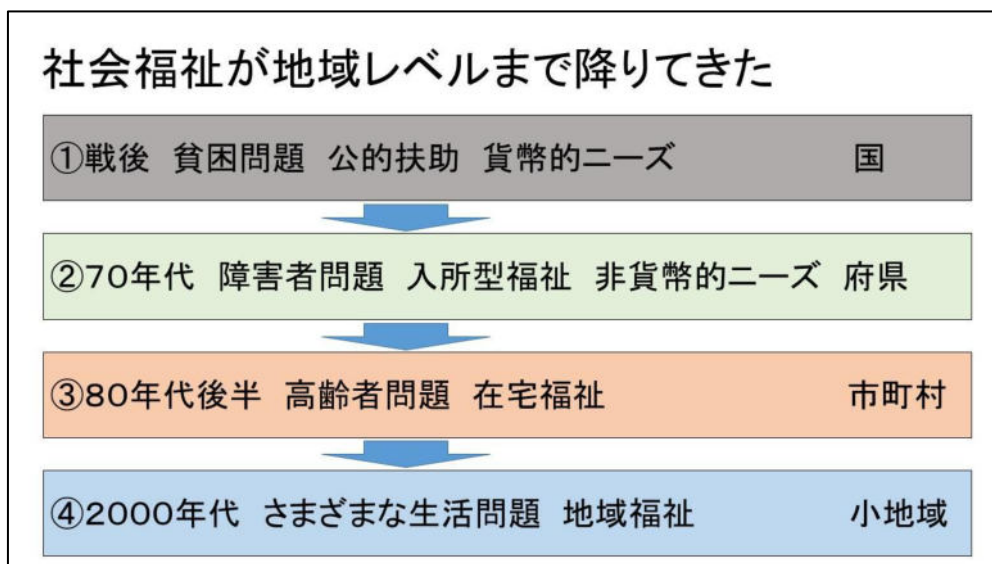
よく“2025年問題”って聞かれます。あれは団塊の世代の方々が後期高齢者になるという時を指しています。高齢者率3割を超えて、さらに後期高齢者と言われる75歳以上の人たちの人口が増えています。前期高齢者より、75歳以降の方の方が多くなってきているわけですよ。どんどん数字が多くなってきています。高齢問題だけでなく、子供の貧困の話もすごく日本で言われています。子供の貧困については先進諸国の中で一番高い方の割合になっているとか。先ほど生活保護、生活困窮と言いましたが、今、生活保護を受けている人がどれだけいるかご存知ですか。214万人です(2017年)。去年か一昨年くらいのデータですけど、その前はもう少し多くて216万人くらいらしいです。

さっき生活保護制度ができたとき、約200万人と言いました。だから、数だけで言ったら、そのときの数を越えちゃっているのです。これは単純に数だけで言えば、社会

状況に照らしたら全然違います。戦争が終わった直後の1950年の頃とそこから70年経った今はGDPで言ったら500兆円超えてるくらいの社会になっているのに、生活保護受けている人の数を見ると、今の方が多いです。なぜなのでしょう？これが、格差社会です。本当にうんざりするほどお金を持っているような人が一方にはいるんだけど、夫婦で一生懸命働いても200万円くらいの生活の人もあります。だから、そういう人たちを何とかしようということで、生活困窮者自立支援制度というのができました。引きこもりの調査などもやっとはじめられました。引きこもりの人たちが実際にどのくらいいるかわからないですよ。正確な数字なかなか出てこないけど、若者と中高年両方足すと100万人を超えるという結果が出てきています。引きこもりの人たちが100万人を超えるようなそんな時代になってきています。

もちろん、エル・チャレンジさんの中心的な課題である障がい問題でも障がいを持っている数が800万人と増えてきています。ひとり暮らしの世帯も非常に多くなってきていますし、あと、いわゆるマイノリティという場合に、性的なマイノリティですとか、あるいは民族的なマイノリティですとか、そういう問題もだんだん認識されるようになってきています。そうした数だけ単純に足してみたら、人口の半分くらいになります。それだけ多くの方が福祉に関わっている時代なのに、それでも福祉って関わりたくないっていうものが何なのか。やっぱりそこを何とかしたいという話なのです。つまり、福祉観を転換させていって、よりよい生き方ができるようになるというような福祉ができれば、本当にそれになれば、「福祉は関わりたくないもの」ではなくて、「ぜひ関わってみたいもの」になるはずです。

■ 社会福祉が地域のレベルまで降りてきた（地域福祉の主流化・政策化）

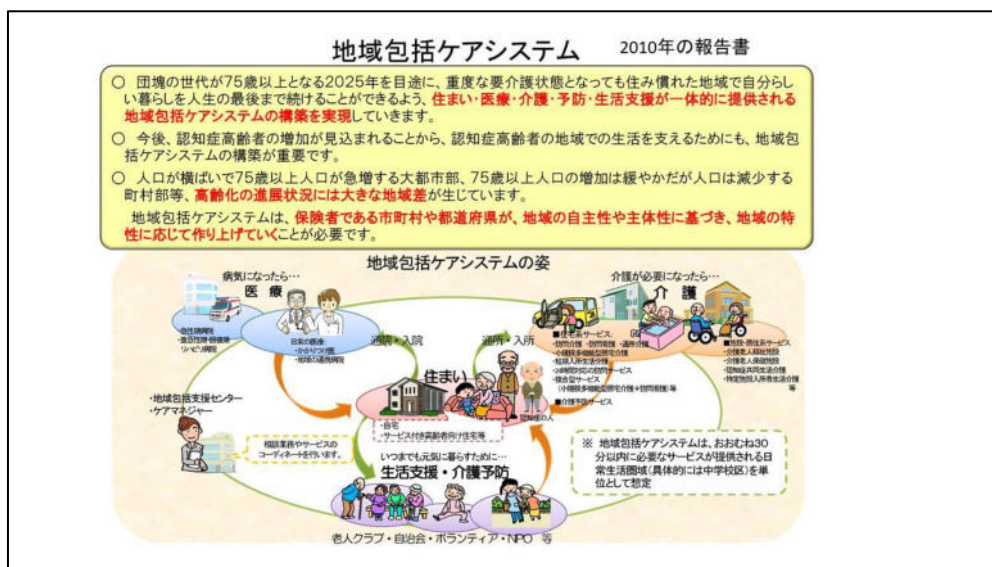


私は地域福祉をやっていますので、戦後の福祉の歴史を考えるとですけど、福祉というのはだんだん地域に、生活に近づいてきています。戦争が終わって最初の段階はやっぱり生活ができないから、それを何とかしようということで、生活保護制度を国の責

任として対処をした。

そのあと、70年頃からいわゆる障がいを持っている人たちの問題も大きくなってきて施設などができますね。最初は入所型施設が随分建ちましたけども、1970年頃に社会福祉審議会からも施設整備の話が出てきました。施設を建ててそこに入るのだと。だけど入所施設と地域のかかわりは薄いですね。それが1980年くらいから高齢化社会になってきて、今度は在宅福祉ということで、在宅でのサービス提供をどう進めていきますかということになりました。1989年にゴールドプランができて1990年に福祉関係の法律も変わって、市町村が在宅福祉サービスの整備を進めるようになってきました。

皆さんにちょっと注目してもらいたいのは、戦後、最初は国が公的扶助をやっていて、大きな施設なんかは府県レベルでやっていました。そして在宅福祉サービスの整備は市レベルでやっていく。それが2000年代に入ってどうなっているかという、いろいろな問題が生まれてきたのでそれを地域の中で解決していきましょうという報告が非常に強く出てきています。そのことを「地域福祉の主流化」だとか、「政策化」なんていうふうに言われてきます。地域福祉の主流化っていうのは、社会福祉の中で地域福祉が中心になってきたよという意味ですし、政策化っていうのは、地域福祉を中心に政策を進めていくのだという、ちょっと不思議な感じがするんですけど、そういうふうな段階に入ってきた。だんだん福祉が生活に身近なところで重要になってきている、そういう時代になってきています。

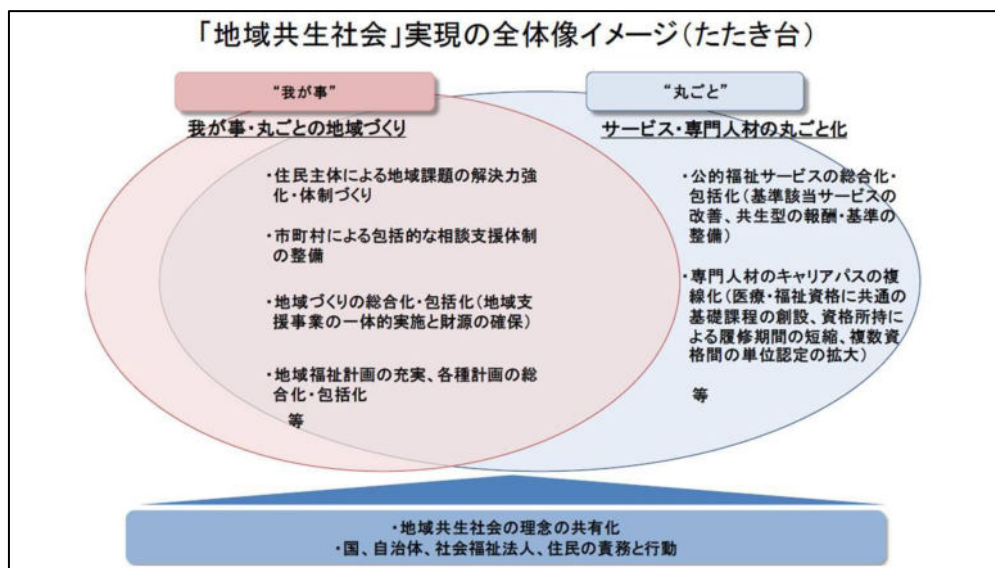


例えば、地域包括ケアシステムっていうことが言われたのが、これは2010年の報告です。厚生労働省が出しました。このときは高齢分野でまず出してきていますね。でも、これを見てみると、皆さんにも参考になることがあると思います。これは2025年を想定しています。そのときに高齢者の方が老人ホームとか病院とかじゃなくて、地域の中に住んでいて、必要になったら医療、必要になったら介護を受けられる。まあ、当たり前のように思うけどそれをきちんと整えましょう。でもそれだけじゃなくて、重要なのは生活支援とか、介護予防とかを地域での活動としてやる。住民参加型の活動です。だ

から、みんなで地域の中でこういう仕組みを作っていきましょうというようなことを言っています。

それをどこでやるかと言うと“日常生活圏域”です。皆さんが住んでいるその場です。例えば、さっき言ったような小地域っていうのは、小学校を単位にいろんな活動が行われているのですが、小学校区に住んでいる人の数って皆さんご存知ですか。どれくらいの人たちが小学校区に住んでいるか。子どもの数じゃないですよ。だいたいどれくらいかご存知ですか。正解は報告書が出された2010年ごろは約5000人なのです。少し覚えておくといいと思います。ところが、さっきも言ったように、日本全体の平均ということなのでちょっと都市部は違います。都市部はもう少し多い場合があります。私は、堺市に住んでいますけど、堺市は人口83万人で、小学校の数が93ですからむしろ1万人に近い。だいたい5000人から1万人くらいの中でいろいろな活動を作っているのです。厚生労働省の言う日常生活圏域ってだいたい1万人って書いてあります。だから、1万人くらいのところでこんな仕組みを作れますかということを、高齢者の分野ではじまったのです。しかし、この仕組みって別に高齢者だけじゃないよねという議論がされています。つまり、障がい者問題でも、子どもの問題でも、地域の中でみんなが暮らせる仕組みをどうしたらいいのだろうかというのが今の大きな課題だということです。

■ 地域福祉の主流化・政策化への危惧



もうひとつ政策化という話をしたのですが、地域共生社会ということをしごく厚生労働省が力を入れているので、言葉くらいは知っておいてください。別に僕はその宣伝をしたいわけじゃないのですが、地域共生社会というのがあるのだなということです。キーワードは、“我が事”“丸ごと”です。我が事というのは、地域の問題を自分の事として考えてくださいということです。例えば、地域の子どもたちがひとりで寒い中を歩いていたら声をかけてあげてください。もちろん、障がいを持っている人たちも何か困っていたら、みんな助け合ってくださいよというのが我が事です。丸ごとっていうのは、

専門職も行政もみんなが一緒になってその問題を解決していきましょうよと言っています。多様な主体が我が事として参画して、丸ごとつながっていくことで、暮らしと生きがい、地域をともに創っていく、こういう社会をめざす。これは、すべての人たちに対して言っているわけです。特定の人達だけじゃなくて地域に住むすべての人たちです。だから、障がいを持っていようがいまいがこういう社会にする。いいこと言っています。ただ、厚生労働省が言うのではなくて、地域の方から言えるようにしたいですね。

皆さんのところがどうかってこともありますが、そもそも地域社会ってだいぶ弱くなってきて、いろいろな問題が生まれてきていて、それを行政ができないから地域でってなっちゃうと、それは地域福祉の下請けになるということでしょう。それも私は地域福祉の隘路（あいろ）、隘路っていうと狭い道のことですが、狭い、先が細い福祉です。主流化と思っていたら、狭くなってしまふかもしれない、と。今はおそらく2000年代に主流化してきたものが本当の主流化になるのか、下請けになるのか、ちょうど分かれ目です。これを決めるのは、別に偉い人たちじゃなくて、本当に地域に住んでいる私たちなのです。

そこで先ほどの福祉のあり方をもう一回考えていければと思います。今の時代をどう見るかというのがすごく重要になってきて、定常化ですとか、ポスト成長とか言われています。いわゆる、これ経済のことと考えても、人口でもいいのですけども近代になって劇的に増えてきたのがちょうどピークになってきて、じゃあこの先どうなっていくのかなということ。でも、このポイントは、今まで増えてきた蓄積が、豊かさの蓄積がきつとあります。プラスの部分はどう使うか。この時代、何が起きているかということ、実は幸福への関心というのは非常に高まってきています。

■幸福への関心の高まり～福祉は幸福を生み出す営為である

定常化・ポスト成長期の動向 幸福への関心の高まり

- ブータンのGNH(国民総福祉量)
- 経済学(主観的幸福 * お金だけではない?)
- 心理学(ポジティブ心理学・フロー)
- 日本政府「幸福度に関する研究会」(2011年報告)
- 地方自治体での幸福政策「幸せリーグ」事務局2014
- 幸福度国際比較 さまざまな調査研究
- 世界での幸福研究論文2000－2015年で8千本

17

ブータンっていう国があります。この前の天皇即位のときに、ブータンの国王が来ていました。でもその前に一回日本に来て、そのブータンの国王がGNHって言ったのです。

GNH っていうのは、Gross National Happiness。国民総福祉量と書いてあるけど、国民総幸福量と考えるともらっていいです。経済ではなくて、国民がどれだけ幸せになったのかを考えますということです。かなり衝撃的な話でしたけれども、そういうような流れっていうのは、経済学とか心理学にもあり、あるいは日本政府のところもいろいろ幸福というものを考え出してきている。

何より、国連が毎年のように世界幸福度ランキングって出しているの知っていますか。もう7年目くらいですけど、世界156カ国のランキングが今年も出しました。日本は何位くらいだったと思いますか。少し前までは40位台だったのですが、今はもう50位台に落ちてます。たしか今58位くらい。もうだんだん落ちちゃってきいて、幸せ度合い少しずつ減っちゃってんのかなって感じです。それがどうかって話ではなくて、それ自体もランキングの取り方とかいろいろあるのでしょうけど、ただポイントは国連が幸福ということを意識しているということです。幸せということを意識している。こういう意識、経済協力開発機構の方も良い生き方・Well-beingに関する白書を出している。つまり、幸福というっていうものをもうちよっと思意識して、しっかりと考えてこうよっという世界的動向があるわけです。けれども日本はまだGDPですかっていうことです。

もともと語義からすれば

福祉 = 幸福
それもとびきりの！

今日は「福祉」というお話をしていますけれども、国語辞典を引いてもらうと「福祉」はなんて出ているかという「幸せ」って出ているのです。その他には何か公的な扶助を使って生活をするというのがありますが、それはおそらく二義的な意味で基本は幸せなのです。でも、単なる幸せじゃないのです。そこに書いてある“とびきりの幸せ”なのです。

言葉の意味だけをやります。福祉の“福”の字の“へん”と“つくり”があって、つくりは象形文字ですから、元々“物の形”です。何かというと、大きなかめとか壺です。それでその中の“田”の中になみなみと液体が入っている様子を表しているそうなのです。大きなかめとか壺にはなみなみと液体が入っています。では、福祉は幸せということですけど、幸せになる液体って何ですか？皆さん、何を思いますか？

(会場) お酒。

そうですね、お酒ですよ。お酒がなみなみと入っている様子を表しているのです。何を意味していますかね。想像してみてください。漢字ができたころの農耕社会ですよ。まあおそらく一生懸命働いてたくさんの実りができて、たくさんのお酒ができる。それで幸せだなあと。つまり、農耕社会においてたくさんの実りができるというのは一番幸せな状態じゃないですか。

でも、福祉にはもうひとつありましたね。福祉の「祉」の字がありますよね。「祉」の字のほうもへんとつくりがありまして、つくりは皆さんがご存知の漢字ですね。一般的になんて読みますか？

(会場) 止まる。

“とまる”ですね。なにかが止まったのです。止まったのはへんのほうなんですけれどもこれは何へんですか？！

(会場) しめすへん。

うん、しめすへん、示すです。止まったのは、何が止まったか。実はこれも象形文字なのですけれども、示す偏は神様を表します。何でこれ神様なのだということだと思えますけれども、まず“示”の中の“丁”っていう字は、“神様ここへ来てください”っていう場所を表しているのです。そして、神様には捧げ物が置いてありますが、丁の上の“一”が神様に捧げるものです。これは少し前まで生きていました。何で少し前まで生きていたかということ、その捧げ物から滴り落ちている血液が流れている。これが下の垂れですね。これを合わせて神を表した。つまり、神様が止まってくれて『恵み』をくれて、たくさんの実りができて、それで幸せなのです。だから福の字もへんは同じです。同じ示すへんですから、あれも神様に捧げるおさげなのでしょうね。つまり、農耕社会において最も幸せな状態を表しています。それなのに、何で今は関わりたくないものになっちゃうのだというお話です。もう一度それを“是非関わってみたい”、“ああ、こういう幸せをほんとに作りたい”っていうものをどうやったら作れるかということですよ。福祉は幸福を生み出す営為ということをもう一回考えていいのではないかということです。

2. 増進型福祉の考え方と進め方

■理想の状態を考えてそれを実現する

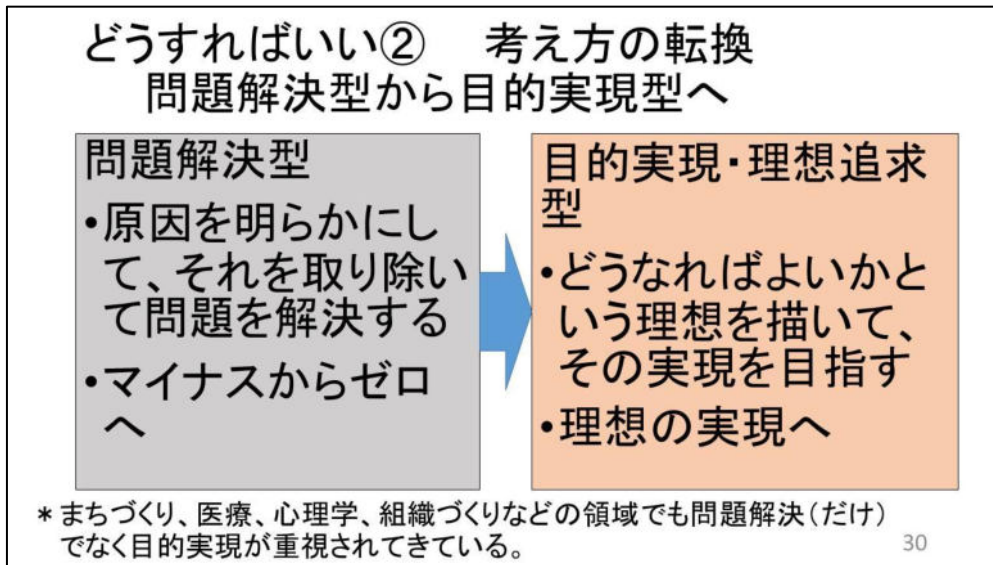
増進型地域福祉 とは

- 増進型地域福祉は、地域**福祉の実現**を目指します。
- マイナスからゼロ(旧状復帰)を目指すのではありません。**理想の状態**(こうなったらいいなあ)を本人とともに描き出し、協働の実践によってその実現を目指します。
- その結果として、**一人ひとりの幸せ(その人らしい生き方)**と**地域の幸せ**をともに生み出す福祉です。
- 増進型地域福祉に関わることによってその人の・その地域の**可能性が開きます**。

でも、皆さん方は厳しい現場にいらっしゃるののでいろいろ考えられることはあると思います。いや、そんなことを言われてもいろいろと難しい問題があると。その通りです。だから今なんて言われているかということ、“福祉が二極化した”と言われているのですね。一方では、最低限度の生活を支えるための福祉と他方では幸福というものを追求するような福祉。でも、何でこうなっているかということ日本社会が格差社会になっているからです。これを前提に福祉を考えてしまうと格差社会を固定させてしまいます。だからこの二つを繋いでいく必要があるのです。もちろん、下のほうから幸福に向けて繋いでいくのですけれども、それが増進型の地域福祉ということです。地域福祉っていうのは、“幸福を追求してよい”と思っています。幸福って豊かな人だけが享受するものだけじゃなくて、障がいを抱えていたり、様々な問題を持つ人も当然のことながら幸せになって良いわけですよ。それを実現するのこそが福祉じゃないですかということです。

そしてもうひとつ。地域福祉で言うと、地域福祉はその地域で福祉のやり方を考えることができます。だから“どんな福祉にしたいか”というのは地域で自分たちが考えていくことができる。そこがやっぱり非常に重要なポイントにもなってくると思うのです。つまり、やりたいことは、その人らしい「生き方の実現」と、「地域の幸せづくり」でございます。で、どうしたらよいのかということですが、増進型地域福祉というのは、マイナスからゼロを目指すのではありません。理想の状態を考えてそれを実現していこうという福祉です。そんなのできるの？と思うかも知れませんが、実は地域福祉の場合、法律に基づく部分も当然ありますが、それだけではなくて民間性・自発性・地域性など皆さんが取り組んで来たようなところがあります。これをしっかりと取り組んで行くということがポイントです。行政とか法律の下請けにならないで、それをプラスのほうに使うということですね。

■問題解決型から目的実現型への転換



もうひとつは考え方です。どうしても、こういう社会問題なんかに取り組んでいると、問題解決型の発想というものが必要とされます。なにか問題が起きたらその原因を調べてその原因を取り去って、元のおりになりました、良かった。なんだけれども、それはマイナスからゼロですよ。もとの戻るとは悪いことじゃないです。それはそれで必要な部分はあるのですけれども、地域福祉とか今の福祉はそれだけではなくて、目的実現型、あるいは理想追求型、そういう方法も求められています。どうなればよいかという理想を描いて理想の実現を目指すという方法です。頭の転換が必要なのです。だから非常に柔軟に考えていくことが必要です。だから、問題を突き詰めていくエネルギーをプラスのほうを生み出すエネルギーに変えて行く必要があるわけです。

私なんかは結構地域の中でいろいろなラウンドテーブルを実際に小学校区に入ってもやっていますし、もうちょっと広いところでもやっているのですけれども、いろんな人と話し合いながら“どうなったらいいか”というのを考えていくわけです。今日最初に言ったような地域の中でいろんな問題が当然ありますから、その問題を問題で出し合った上でポイントは“理想の状態”というものを皆で考えていくという方法です。

そして、圧倒的に重要なのは理想を描けるかということなのです。皆さんは最近理想を描いていますか。あるいは、皆さんの部下にも「理想を描いているの?」と言ったことありますか。そんなこと上司から言われたらぶっ飛んじゃうのじゃないですかね。日本はなかなか理想を描きにくい状態になっていますけれども、これは“あえてやってみよう”ということです。あえてやってみると、いろんなアイデアが出て来ます。あえてやることによって新しいものが生まれて行く。福祉ってどうしても生活していつて何か問題が起きてそれに介入して、元の生活に戻りましたというところを目指していきませんが、そこを目指すのではなくて、もう一つ上の理想の状態を目指す。「こうなりたいな」

「こんな生活したいな」という、その人らしい人生をちゃんと作りたいというところを目指してやっていく発想です。できるの？ということなんですけれども。この数年来、いくつか見えそうになって来ています。

例 認知症になっても、地域のイベントに参加して、地域の人と楽しく交流する

35

例えば、“RUN 伴”（ランとも）です。全国的にも取り組まれているはずですが、これは門真市で取り組んだもので認知症になっても地域の中を地域住民の人たちと走っちゃおうと。それで認知症のこともみんなで分かるし、共有できるし、そういう場を作ろうということで、これ実は2016年から始まりますけれども、今年も11月にやります。実はこの取り組みが発展してきていて、ものすごい表彰されることになっています。この取組みの発想は完全に増進型のもので、やろうと思ったらできますよねというお話ですね。

私が学生とやった活動もありますけれども、高齢化した集合住宅の中で、住民の人にどうしたいと聞いたら「学生と交流したい」と。じゃあ学生と一緒に大学からお弁当を取ってランチを食べましょう！と。って、学生と一緒に企画をして“やろう”と。いってやっちゃうという。こんな話です。増進型の発想ってこういうふうな感じですが、マイナスからゼロで終わるところを更にプラスのほうをどう作るかというのを考えていながら、理想の状態を本気でやろうというのが増進型の発想です。

地域活動って、実は『やりたいこと』と『求められること』と『できること』のトライアングルがあると私は考えているのですけれども、『やりたいこと』というのは自分がやりたいから、『できること』は能力性です、『求められること』というのは社会的必要です。今、どれが一番大きくなってきているかというと、『求められること』がやたら地域活動の中で大きくなってきています。高齢者・子ども・貧困問題、様々な問題がありますから。でも、本当はこの中でやっぱり重要なのは『やりたいこと』なのです。『やりたいこと』をどういうふうにしつかりと作って、自発性をちゃんと持ちながら活動ができるかだと思っています。

3. 可能性としてのエル・チャレンジ

■定常化時代・ポスト成長期の新しい可能性へ

エル・チャレンジへのエールということになります。先ほど見たように、定常化時代・ポスト成長期というようなことを言われているのですが、そういう時代の中で、新しいチャレンジをさらに続けて行っていただけるものだと期待しています。

実際に障がいを持っている方々の可能性って、まだまだ一般的には“ああ障がいを持ってるからだよね”というふうに見られちゃうだろうなと思うし、私の中にもそういう見方がたぶんあると思います。でも、そういうものをぜひ打ち払っていただいて、「いや、もっとこんな可能性がいっぱいありますよ!」というものを開いていっていただきたいなと考えています。“働く”っていうことに関して、いろいろ言われています。“新しい働き方”ですとか、これから働くこと自体もどうなるのだというのをいろいろ言われていますが、ぜひ「これからの働き方」というものを形を持って示していただきたいなということ。私が今回資料を見て印象的だったのは「～したい」という表現である「働きたい障がい者がいます。」といったフレーズが出てきたのですが、やっぱり、“したい!”っていうことなのです。それを本当に大切に、それを形にして社会の中で具現化していくということが、重要だと思っていますので、そういう方向を更に更に突き詰めていただきたいというふうに思っています。

■個人化した時代に新たなつながりをつくる

エル・チャレンジ 次のステップを拓く

- 可能なるアソシエーション(つながり、分かち合い)の実現
- 個別化・個人化した時代／孤立や孤独が蔓延する時代
- 新たなつながりをつくる
- 地域で生きる・みんなで生きる
- その人らしい生き方と持続可能な社会の実現

“可能なるアソシエーション”とは何を言っているかということ、つながりと分かち合いだと考えていて、資料にもありますけれども、今、社会は非常に一人ひとりが孤立しています。「アトム化」しています。“見守り”というキーワードがいっぱい出てきています。一方では便利な社会です。どれぐらい便利かということ、一日中誰とも口を利かなくても生活できるぐらい便利です。500円持ってコンビニ行って無言で弁当を買ってきて、

家でビデオなりパソコンを見ていれば一日中誰とも口を利かなくても生活できます。多くの人たちが引きこもっちゃって最終的に孤独死とか孤立死というのができてしまう。それは便利な社会だからですよ。

だからつながりが必要です。“新しいつながり”が。無理練りのつながりじゃないし、昔からのつながりでもない、新しいつながりが必要なんですよ。どういうつながりなのかをずっと色々考えているんです。町内会とかそんなんやりたくないという人たちが結構いるんですけども、昔のつながりを考えると、つながることが拘束になってしまうから嫌なんです。そうじゃなくて、つながることで自由になる関係が想像できますか。本気で考えられますか。つながりながらより自由になれる。その人がその人らしく、このつながりがあるからなれる。よりその人らしくなれるようなつながり。それをどういうふうに生み出していくか。本当にこれは今の私たちに科せられている問題だと思います。本気でやるとすごい面白いことができるんだというふうに私は思っています。

福祉＝幸せのつくり方の転換

- これまで
幸せは、個人ががんばって手に入れる
成功すれば、他の人はそれを羨む
- これから
幸せは、みんなで作るもの(集合的アプローチ)
成功すれば、その人だけでなく地域が幸せになる

かかわりたくなる福祉、
その人らしい生き方の実現 その方法を示す

もう時間ですので終わりにしますが、これまでの『幸せ』というのは、個人が頑張って作ろう！なんですけれども、そうではなくて『幸せ』ってみんなで作るものだ、みんなで作って行ってみんなで分かち合っていくものだ。そういう『幸せ』をぜひ作っていきたいと思っています。

最後のところで、さっき言った増進型っていう話を、福祉をぜひ増進型にして行きたいと思っていますが、そのための1つの一番重要なポイントは本気でやるかどうかだと思います。本気でやろうと思ったら、いろんなことが可能性を広げる。と私は思っていますので、ぜひ皆さんと今後“どんな社会・どんな福祉ができるのかな”というのを楽しみながら進めて行けたらいいなあというふうに思いまして、私の話は終了させていただきます。どうもありがとうございました。

<二十周年記念ビデオ上映>

<二十周年活動報告>

「二十年活動報告 エル・チャレンジのこれまでとこれから」

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
富田一幸



どうも、本日はありがとうございます。坂本理事が最初にご挨拶されましたけれども、一応代表理事ですので一言だけ。ありがとうございます。

本日は本当に長時間の講座に来ていただきまして心から感謝を申し上げます。

■エル・チャレンジの成立

エル・チャレンジができたのは1999年6月、横山ノック知事の時でございます。コンセプトは“働く意欲は、働くことから”という実にシンプルなものでございました。今では生活困窮者自立支援法の中間的就労という概念が～働く意欲は、働くことから～ということになっておりまして、20年前は大変斬新な会であったというふうに思っています。



初めての共同ふれ合い方式による、つまり、厚生省所轄ではない組織として中小企業協同組合法に基づいてできた組織でございまして、塩見健一郎さんが初代の理事長、育成会の理事長で、育成会が真ん中に座っていただいて今日までやってまいりました。一番最初から生き字引のようにエル・チャレンジを支えて、サポートしてくれたのはAワーク創造館の館長を務めておられます高見一夫さんでございまして。関宏之さんとか亡くなられた大阪市の三島浩一さんとか色々な人にこの頃そういう指導をいただきながらつくっていったのを覚えております。

エル・チャレンジの最初の仕事は地方自治法施行令第157条に基づく、つまり随意契約のそれまでは3号随契が中心で、大体シルバー人材センター等が随契を委託されていましたが、雇用ではなくて就労支援という目的によって随意契約、つまり、2号随契を活用するというのは日本では初めての出来事でした。

大型児童館のビッグバンが当時併設されたという超新施設ができた機会を逃さなかったのが当時の梶本副知事など大阪府の先賢があったと思いますし、ただ、一号店はそれで良かったのですが、二合目の随意契約がなかなか難しかったわけでありまして、これを開いてくれたのは当時の同和改革事業案件でございました。

部落解放同盟と大阪府連が同和行政の改革に取り組んでおられて、おられてといっても私もその中の一人でございましたけれども、いわば二合目の随意契約物件を提供していただいて、エル・チャレンジは軌道に乗ることができました。今でも見守ってくれた人に対する感謝は忘れません。

そして大阪府は行政の福祉化というコンセプトでエル・チャレンジを支えていただきました。1980年代の後半の頃に中川和雄知事がまだ副知事だった時代に最初に出されて、2000年の頃に梶本副知事や神尾雅也福祉部長などが取り上げていただいて行政の福祉化がテーマになって、これに、当時は行政の福祉化といったら施設を福祉活用するというのがむしろ重点でしたけれども、雇用を活用するというアイデアを出してくれたのが当時大阪府議員の中川治さんでした。後に衆議院議員に通ったり落ちたりしましたが、中川先生が提案をしてくれたものでございました。

行政の福祉化は考えてみますと、横山ノック知事、太田知事、橋下知事、松井知事、吉村知事と5代にわたってそれぞれちょっと系統の違う色々ある知事がこぞって応援していただいた、承認していただいたということは感慨深いものだというふうに思います。

■大阪ビルメンテナンス協会との協働

エル・チャレンジ方式と言われている就労支援の土台を作ったのは先ほど申し上げましたように、梶本さんや神尾さんや中川さんたちでございましたけれども、私の役割というのは、どちらかというビルメンテナンスの業界に対する働きかけということで、梶山高志会長から佐々木洋信会長に至るまで大阪ビルメンテナンス協会の共感をなくしてエル・チャレンジ方式はあり得ませんでした。



確か結成 3 年目ぐらいの時にはビルメンテナンス協会の協力も得て脂ののりきったところで 2002 年の 6 月だと思いますけれど、先ほど出ましたけれど甲子園球場のライトスタンドを埋め尽くそうというので、私はレフトからライトスタンドを見ていたのですけれども、「阪神優勝。障がい者に仕事を」というスローガンを掲げたのを覚えています。それぐらい阪神が当時弱かったということで、今はライトスタンドを予約することはできないぐらい阪神は強くなってしまって、エルチャレ甲子園は技能大会に変わったり、あるいはボウリング大会となったわけでございます。

付け加えておきたいのが、そしてこの頃 1999 年～2002、3 年ぐらいまでの間に大阪府はそんなにでかくはなかったけれど、大変大きな転換をしていただきました。それが大阪地域就労支援事業を創設されて、後の生活困窮者自立支援法のモデルになるような事業を創設されたり、生きがいワーカーズという事業を創設されたり、あるいは街かどデイという制度にない福祉法を創設されたりする時代でございました。いわば大阪府の福祉は七転び八起きの時代であったというふうに先ほど紹介しました A¹ ワーク創造館はこの一番後ろ手で廃館に決まった組織でした。大阪市もしくは大阪府も補助金がなくなっていわゆる廃館になるところを我々は LLP という新しいやり方で再建をするという取組を始めたのでありますが、以来、これは 10 年経って今日損益分岐点を行ったり来たりしているぐらいですけれども、持続しておることが誇るべきことだというふうに思います。

■ 「公共性」を評価した総合評価一般競争入札制度

さて、エル・チャレンジの大きな節目になったのは 2003 年で、総合評価方式の導入を決断したときでございました。当時は全くというほどの価格偏重の時代でした。価格

偏重の入札に対して価格を競うのではなくて雇用を競うという入札を大阪府が大転換をしてくれた年でございます。大阪府はえらかったということではありますが、われわれもえらかったのだと思いますが、一番えらかったのは自治体ビル管理契約研究会というラウンドテーブルを大阪府庁の横の会議室で何度となく開催をしたことでした。

そのときのメンバーがビルメンテナンス企業の人、ビルメンテナンスで働く人、専門家、弁護士、議会の関係者、大阪府の関係者、他所の市町村の関係者など出入り自由でたくさん集まるロングランの円卓会議を何度も開催して、調整をしていったことを覚えております。それがなかったら総合評価的な大阪府の決断はなかったというふうに自負しておりますし、思いました。同時に、特にその中ではビルメンテ労働者を600人ぐらゐのアンケート調査を実施したのが大変画期的なこと、初めて私もそのときに毎年入札に怯える働く人たち、労働者の生の声に触れて自分たちでやらなければならないことを考えることができます。さながらに思うわけであります。

実際に総合評価入札の制度設計をするという大変難しい仕事でした。国がやっていない中で大阪府が独自に制度設計していただくというのは、私がこの場で申し上げるのは大変口幅ったいですが、大変大事な大変難しい仕事でした。結果的に良かったと思うのは今日もお見えですけれども、吉村臨兵さんといって福井県立大学教授が見事に言い出してくれた二層の履行目的を盛り込んだ画期的な評価方法だという評価をいただきましたけれども、日本で初めてそういうことができました。



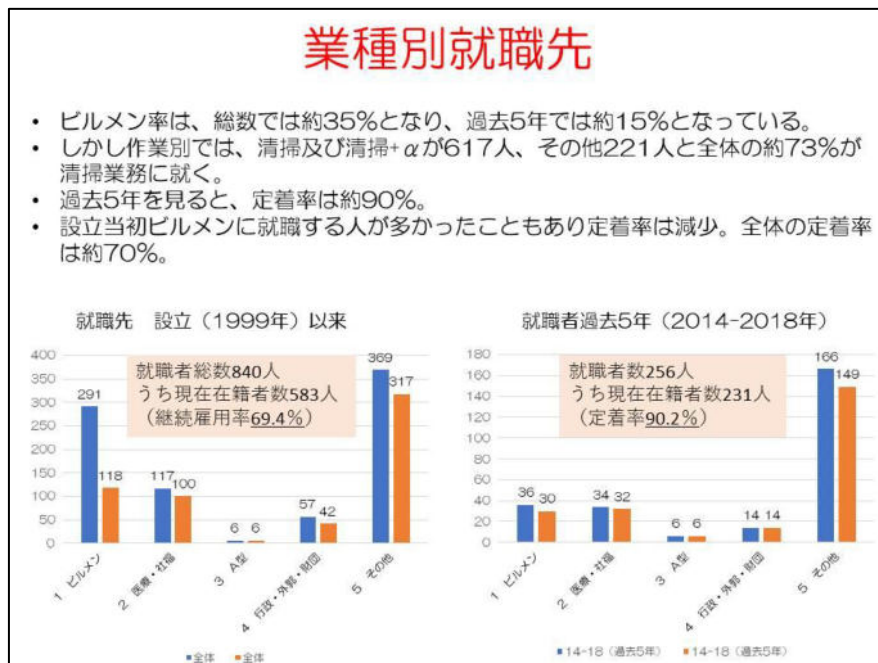
私はこのときよく総合評価方式を新体操やフィギュアスケートに例えて規定演技と自由演技とあって、「あなたの説明は分かりやすいな」と言われたのですけれども、大体その人たちは規定演技というのは福祉とか技術のことで、自由演技というのが価格のことだと大体理解をされて、「言っている意味が分かります」ということを言われたのを覚えているところです。

そして、作業の中心になってくれたのが用度課長、ここらがなかなか福祉の世界ではない世界で、だいたい福祉部が中心ですけど、この総合評価の時はやっぱり契約局、用度課長が中心でして、有正修さんという方が本当に作業の直後にお亡くなりになったのを私覚えておりますけれども、この人の私に対しての最後の言葉がほぼ徹夜で作業された後、「富田さん、良い仕事させてもらった」といわれた言葉が今でも頭の中に残っております。

■就職者数と定着率の実績

時代の流れというものは大変急ピッチで、総合評価制度が導入された後は、今度は指定管理者制度というのが実際導入されました。民営化のひとつの大きな走りでしたけれども、実は、府立公園の最初からの指定管理者制度に総合評価入札に応札されたり、あるいは落札されたりメンテナンス企業さんも参加をいただいて、釜ヶ崎支援機構などNPOなどとのジョイントベンチャーで挑んでいただいて今日まで事業を担っていただいています。

最初の時のスローガンが当時非常にホームレスの青テントが多かったものですから「公園で寝ている人から公園で働く人へ」というのは私の今でも大変ヒット作品だというふうに感銘を受けました。エル・チャレンジの20年の実績を数字で振り返ると、就労支援をくぐってきた人は2738人の障がい者の方がいらっしゃいます。この数字はなかなかの数字なのです。いかにニーズに合っていたか、障がい者から期待されていたかということをあらためて証明する数字だというふうに思います。

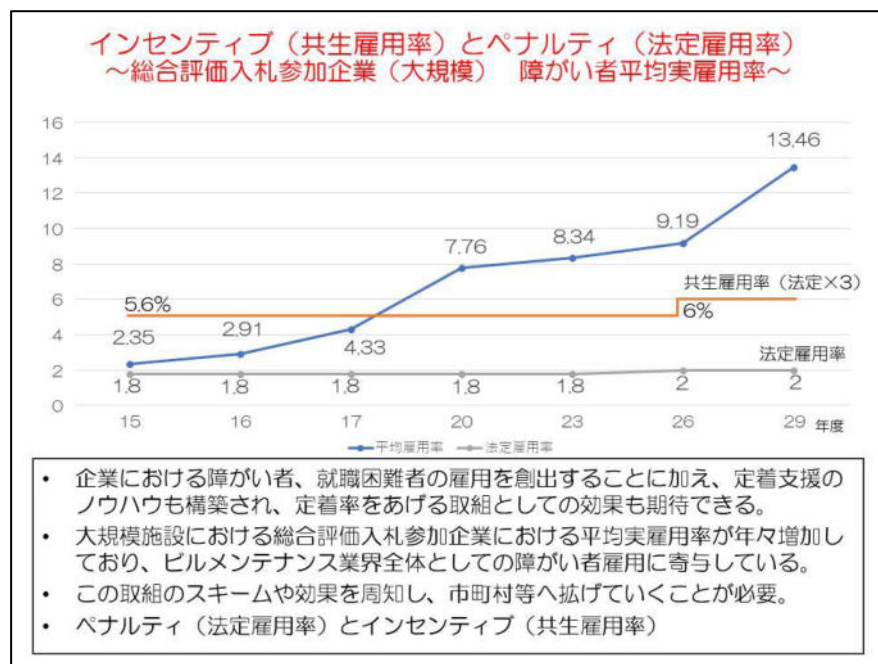


また、実際に就職できた人が840人でした。840人のうちの35%がビルメンテナンス企業で働いていらっしゃいます。65%の人はビルメンテナンスではない企業で働いておられます。ここがなかなかミソでして、エル・チャレンジの就労支援というのは基本大

例で定義するというごさございました。後でお話があるかもしれませんが、SDGs の中にある公共調達の慣行を育てていくという意味で時宜を得たものになったというふうに思いますが、三つ目が中間支援機関を認定組織にするという大阪府の条例でございました。これが三つの特徴、改正点です。支援対象者を広げましたよということ。公契約や公共調達を活用するというごさ今まで 20 年間政策として実行してきたけれど、さらに条例として高めてこれを恒久化しますよということ。そして、中間支援機関というのが非常に大事だということになるので、この中間支援機関を大阪府認定組織にしようと、こういうごさ決まったわけでありませう。

この条例と施行でちょうどエル・チャレンジ二十周年にひとつの区切りになったごさでございませう、この条例に基づいてこれからエル・チャレンジも頑張っていこうと思はうのでありませうが、時間がもう少しありませうので、これからということについてごく簡単に申し上げませうが、二つのごさだけ僕から申し上げたいと思はう。

■ペナルティ（法定雇用率）からインセンティブ（共生雇用率）へ



昨年、今日は厚生労働省から道躰さんがプライベートで来てきていますので、わざわざありがとうございます。と横で言うのも何なごさですけど、厚生労働省の国の省庁の法定雇用率の改ざん問題というのがございませう、そのときにあらためて私は思ったごさですが、一方で法定雇用率すら守らないというごさ、それを守らなくて改ざんしたのも悪いごさですけど、もっと悪いのはそれにまだ雇はうと言っているところが僕は悪いと思はうごさです。

障がい者問題をやっているのだったらわかりそうなのだろうと思はうごさだけけれど、これまでやってこなかったようごさところが今から雇はうってろくなごさはありません。それだったらその前に何でやってこれなかったのか、どうやるのかということをごさ明らかに

しないと雇用というのはできこないと思うのですが、雇用率達成していなかったのはホップ、改ざんしたらステップ、慌てて雇用するジャンプで。それだったら僕は思うのでありますが、そのときに改めてさっき数字が出ました総合評価入札の中の価格の分布ですね。価格が50点で技術が14点で環境が6点で福祉が30点。その福祉の30点の中が大体5項目あって、第1項目が法定雇用率については4段階評価になっている。4段階評価というのは、つまり、雇用率の3倍まで評価をして、じゃあ4点の点数をつけるよと。これがひとつ。

二つ目は当該現場の雇用率というのは法定雇用率の約10倍、大体5人に1人ぐらいは実際のシミュレーションは実際の経験を通して雇えるというふうになっているのでこれを目標にしたいと。三つ目は、では雇用の数を言えば良いというわけではないので、就労支援、つまり、雇用管理に関する評価をきちっとする。会社の雇用管理でちゃんと評価をしますよという点。四つ目が手帳所持、あるいは障がい者だけではなくて就職困難者に対しても加点しますよと。そして五つ目がAという企業がBという企業に落札企業が変ったときに自動的に障がい者は解雇されるのかということではなくて、Bという企業がAという企業から雇用を継続する場合はこれを加点しますよという、この五つの評価項目が福祉点数の中に盛り込まれるという形になっているわけですが、私はそれを例えば、共生雇用率とでも呼んで従来の法定雇用に対する、いわば私どもの現場からの提案として温めていきたいなと思っているわけです。

是非これを実現したいと思うわけですが、かつてビルメンテナンス協会がエル・チャレンジでセミナーをやったとき、ちょうどビルメンテナンス労働者の二度目の調査をやっていて、実は、65%の人が障がい者と共に働いた経験があるというのです。またビルメンテナンスの人たちが長く働き続けることがなかなか困難なのが、賃金が安いというより上がらないからだとか、色々なテーマ、あるいは結婚、未婚の中年の独り暮らしの男性が多いとかというアンケートが出てきた中で、後に出てもらう福田久美子さんがなかなか面白いことをおっしゃいました。ビルメンテナンス産業が生活困窮者を作っているのか、生活困窮者がビルメンテナンス協会を訪れておられるのかという質問をされたときに吉村臨兵さんが上手く言うておられました。

戦前の大阪市で社会事業を起こした関一とか福祉法をかじった人が一度は学ぶ大阪の社会事業のそういう社会事業家が見た光景がビルメンテナンスにあるというふうな表現をしていただきました。また、市場派の証券アナリストの小松伸多佳さんも面白いことをおっしゃいました。仕事が人生の中心ではないけれども、意外と真面目な人たちの居場所にビルメンが合っていると、こういう表現をしていただいて、私は大半をその討論が非常に教訓的だったことを覚えています。

■これからのエル・チャレンジの役割

つまり私が申し上げたいことのひとつめは、障がい者だけじゃない、同時に法定雇用率ではない、新しい現場からの雇用のモデルをこの総合評価入札の20年を契機にして深め広げ、続けていきたいというふうに思っています。

2つ目は中間支援組織の認定をエル・チャレンジが第1号となりましたが、じゃあ中間支援組織って何だろうということについて、我々はこれからさらに深めたいと思っております。一言だけ申し上げたいと思うのですが、私は先ほどの小野先生の話に関して、地域福祉に対して“流域福祉”という、勝手に地域に対して流域、地域コミュニティーに対して流域コミュニティーと言っているのですが、地域もそうでしたけど、なかなか施設は地域に入れなかった時代は長く、障がい者が施設のなかで参加するということが随分縁遠かった時代は長かったので、今では地域福祉にはちゃんと真ん中に座らせてもらっているし、ちゃんと一緒に話しようというふうになっている。同じように私どものエル・チャレンジが行くまではビルメンテナンスのなかの知的障がいの人がそんなに働いているわけじゃないし、働いていたからといって偶然働いていても対等だったり、自己主張できたりしていたのかと思うと、この20年で本当にビックリするぐらい変わってきたというふうに思います。

つまり、私は地域にソーシャルワークがあるように働く現場、流域というコミュニティー、労働というコミュニティーにもソーシャルワークが必要であるというふうに思っています。そして、それを担うのが中間支援組織というものであるというふうに思っております。問題はこれが法律ではなくて助成制度もなくして持続可能なものとしてやるにはどうしていったらいいかということをお我々が宣布していくことになるのだと思います。そのひとつがエル・チャレンジの学校を作ろうと始めて始めました。なかなか盛況で頑張ってくれています。今日も受付で頑張ってくれています。それから共済を作ろう。企業者と労働者が負担を分け合う共済制度というものを作ろう。これ後程、また堀川君が説明をするかもしれません。ビルメン協会ではもう14年間就労支援ワーカー、スタッフを育てる講座を開いて、全てのビルメン企業にスタッフを配置しようという事業を展開してきているところではありますが、そうしたことを積み重ねながら中間支援機関として成長していきたいというふうに思っております。

残り時間も少なくなりましたが、栄えある20年なので本当は本でも出版してちゃんとお礼を言わないとあかんとか、成果をきちんと結果を報告しないとあかんとか言うのですか、ちょっとあぐらをかましておまして、来年にはそんな本も出版させていただいて、自分達の20年を振り返って、それが大阪の福祉化に貢献できるように形にしたいというふうに思います。本日はその20年の記念の集いに遠くから北海道から来ていらっしゃる方もいらっしゃいますし、あちこちから仲間に参加いただいたことを感謝申し上げて、以上活動報告ということにさせていただきます。ありがとうございました。

<座談会>

大阪府福祉部障がい福祉室 室長

奥村健志様

桃山学院大学社会学部社会福祉学科 教授

小野達也様

立命館大学 政策科学部 教授

岸道雄様

一般社団法人ビルメンテナンス協会 理事

福田久美子様

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

冨田一幸

司会

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 常務理事

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

小尾隆一様



【報告】改正ハートフル条例について

大阪府福祉部障がい福祉室 室長 奥村健志様

はい、あらためまして大阪府障がい福祉室室長の奥村でございます。私のほうから説明させていただきたいと思っておりますが、先ほど富田代表理事からお話がありましたですけれども、ハートフル条例の改正ということで今年の4月から新しい条例を施行しております。まず、その経緯からですね。あと条例施行後の今の取り組み状況ということをご簡単に説明させていただければというふうに思います。

私は平成29年に福祉総務課というところに異動になりまして、そこで行政の福祉化を担当させていただくことになりました。この当時もうすでに取り組がはじまって20年近く経っていたわけなのですが、行政の福祉化のこれまでの取り組みの評価と今後の展開について議論していこうということになりまして、そのために社会福祉審議会の下に行政の



福祉化を直接議論するための部会を設けました。この部会のなかに先ほどご講演いただいた小野先生でありますとか、富田代表理事、あるいは岸先生・福田理事といった先生方に参加をいただきまして、大変熱のこもったご意見等をいただいたというふうなことです。1年かけて報告書という形で最終的にまとめていただいたのですが、その中でポイントは大きく2つありまして、ひとつは行政の福祉化から大阪の福祉化を目指していこうということです。これは元々行政の福祉化というのは府政のあらゆる施策を総点検して、例えば障がい者の方の雇用就労のためにどういったことができるのかというふうなことを議論していく、そしてそれを進めていくというふうなことですけれども、これを大阪府のみならず、例えば市町村であったりとか、あるいは社会福祉法人・民間企業等に至るまでにこういった取り組み・考え方というのをぜひ大阪全体に広げていくべきだろうというふうな話があったのが1点。もうひとつは特にその行政の福祉化の基となる就労支援のところについて、条例化を目指すべきだというふうなことで先ほど富田代表理事からお話がありましたようにユニバーサル就労条例というような提言の中身をいただいたというふうなことでございます。

その後はいただいた提言を基にどのように条例に落とし込んでいくのかというふうなことで検討しまして、最終的にはハートフル条例の改正というふうな形で進めるというふうなことになりました。総論といたしまして、例えば一人親とか生活困窮者など就職困難な方に対象を拡大するというのでまさにユニバーサル就労というべき内容をこの条例の中に盛り込んだというふうなことがひとつです。そのために基本理念とか、

大阪府、あるいは事業主等の責務の中にもより幅広くそういった就職困難者の方の就労支援を進めていくのだというふうな基本的な考え方を示したというのがひとつです。

もうひとつが公契約における就職困難者の就労支援ということで、特に中間支援組織、条例上の名称では障がい者等の職場環境整備等支援組織となっているのですが、こういう支援組織を大阪府として認定をする。そこで企業・事業主さんの職場環境整備を支援していただくという内容であります。

もうひとつが総合評価一般競争入札でございますけれども、そういった公契約の中で事業主さんが障がい者等の雇用就労支援に実施する取り組みについて、これを一定しかりと評価してやっていきますよということで、言わばこれまで施策としてやってきた取り組みを条例の中にしかり位置づけて、それを大阪府の取り組みとして恒久的にやっていこうというふうなことで、この条文を入れたというふうなことでございます。

今年の2月議会に提案をさせていただいて、全会一致でこの条例をお認めいただいたということで、4月から施行しているということでもあります。条例施行後の話しですけども、まず先ほどお話しがありましたとおり、この支援組織の認定を進めなければいけないというふうなことで、まず就職困難者の方の中でも、障がい分野におけるこの支援組織を認定しようというふうなことで、4月に認定のための審議会を開催いたしました。そこで認定基準を議論させていただいたということでもあります。例えばそういった職場環境を整備するにあたっては、その団体自身の就労移行の実績だったりとか、職場定着の実績だったりとかを評価すべき必要がありますけれども、そこをどういう評価基準でいくのかとかをそんな議論をさせていただきました。

また、大阪府が認定いたしますので、基本的には府域全体でそういう展開ができるようなところというふうなことで議論させていただいたということもございます。その後、7月に再度この審議会を開いてこのエル・チャレンジさんがこの中間支援組織の認定の第1号になったということでもあります。

また、それ以外にこの公契約の関係で申し上げますと、例えば指定管理選定にかかります行政の福祉化の配点というのが、これまでも一定あったわけなのですけれども、そこに先ほどの条例の理念を反映した形で例えば刑余者の方、こういった方々を対象にしようということで、保護観察所からの証明書をいただいて、就職された方については一定評価の対象にしていきたいと思いますというふうなことでありますとか、あるいは知的障がい者の方の清掃現場のその就業につきましても、従来より加点をしたりとか、あるいは先ほどの支援組織を活用する場合については評価をさせていただくというようなそういった改正をしていくところでございます。

今後、公契約の活用推進ということについてはこれからさらに検討していかなければいけないということでありまして、福祉部、あるいは契約局等が中心となって庁内の関係部局と議論を進めているところで、これからその充実に向けてさらに進めていきたいというふうに考えているところでございます。

【報告】持続可能な開発目標「SDGs」の視点から見た契約制度

立命館大学 政策科学部 教授 岸道雄様

立命館大学の岸と申します。本日、私がいただいた報告のテーマは「持続可能な開発目標 SDGs の視点から見た契約制度」です。近年と申しますか、最近 SDGs という言葉がよく聞かれるようになりました。多くの地方自治体も SDGs に向けて取り組んでおり、また、私が所属している大学にも SDGs 推進本部が設けられたりといったように、SDGs に対して自分たちがどのような貢献ができるのかということをもさに検討して進めていくといった状況にあると思います。

SDGs の S は Sustainable (持続可能な)、D は Development です。英語の Development は日本で開発と訳されていますが、発展という意味も当然 Development には含まれています。G は Goal で、日本語訳では目標という言葉が使われています。したがって、Sustainable・Development・Goals の頭文字をとって SDGs と言われており、日本語では「持続可能な開発目標」という言葉が使われています。

持続可能な開発目標「SDGs」

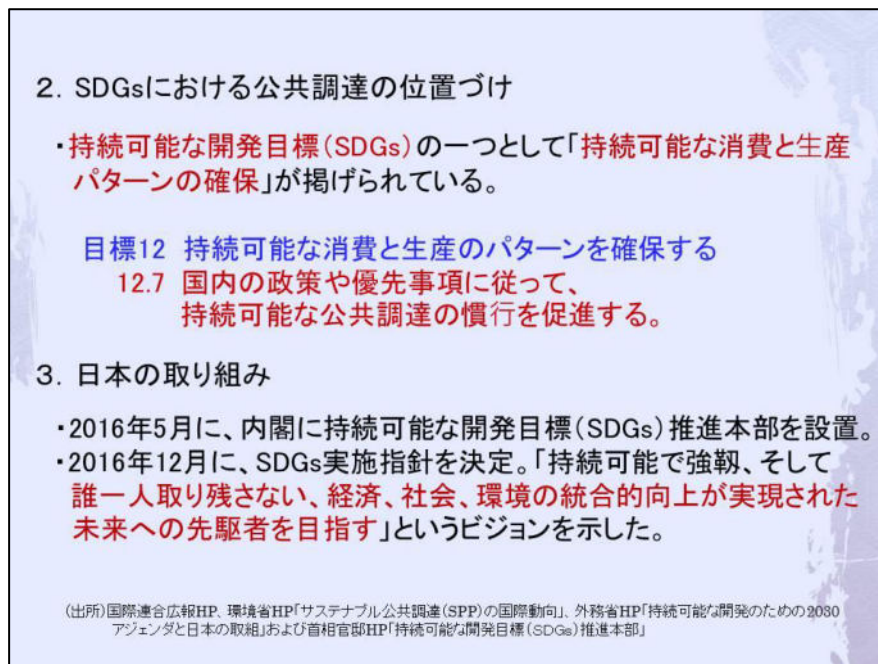
1. 持続可能な開発目標(SDGs)とは

- ・2001年に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された**2016年から2030年までの国際目標**。
- ・持続可能な世界を実現するための**17のゴール・169のターゲット**から構成され、地球上の**誰一人として取り残さない(leave no one behind)**ことを誓っている。
- ・**発展途上国のみならず、先進国自身も取り組むユニバーサル(普遍的)な目標**。

(出所) 外務省ホームページ「Japan SDGs Action Platform」

簡単な経緯についてお話しますと、2001年に策定されたミレニアム開発目標というものがありました。SDGsはその後継版になります。ただし、このミレニアム開発目標は主に発展途上国を対象としたものでした。一方、SDGsは、2枚目の資料の下に書いてありますように、先進国も取り組む普遍的なもの、すなわち、世界全体の目標であるということです。2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」、この言葉よりもSDGsの方が広まっていますが、このアジェンダに記載さ

れたものがこの SDGs で、2016 年から 2030 年までの目標です。つまり、これが国際的な「持続可能な開発目標」ということです。持続可能な世界を実現するために 17 のゴール (Goal) を設定しています。このゴールは少し大きな設定となっています。より具体的な目標について、英語ではターゲット (Target) という言葉を使っていますが、169 あります。これらに関して「地球上の誰 1 人として取り残さない」というキーワードがあります。leave no one behind ですから leave は残す、no one 誰も、behind 後ろにということで、「誰も取り残さない」という意味になり、no one left behind といった言葉も使われたりします。このことを目指しているということです。



2. SDGsにおける公共調達の位置づけ

- ・**持続可能な開発目標 (SDGs) の一つとして「持続可能な消費と生産パターンの確保」が掲げられている。**

目標12 持続可能な消費と生産のパターンを確保する
12.7 国内の政策や優先事項に従って、持続可能な公共調達の慣行を促進する。

3. 日本の取り組み

- ・2016年5月に、内閣に持続可能な開発目標 (SDGs) 推進本部を設置。
- ・2016年12月に、SDGs実施指針を決定。「**持続可能で強靱、そして誰一人取り残さない、経済、社会、環境の統合的向上が実現された未来への先駆者を目指す**」というビジョンを示した。

(出所)国際連合広報HP、環境省HP「サステナブル公共調達 (SPP) の国際動向」、外務省HP「持続可能な開発のための2030アジェンダと日本の取組」および首相官邸HP「持続可能な開発目標 (SDGs) 推進本部」

さて、本日のテーマである SDGs における公共調達の位置づけについて、持続可能な開発目標の一つとして「持続可能な消費と生産パターンを確保する」がゴール 12 として設定されています。持続可能な消費と生産パターンを確保するという文言はやや抽象的ですが、その具体的なターゲット 12.7 が設定されており、国内の政策や優先事項にしたがって持続可能な公共調達の慣行を促進するとなっています。

本日の資料には含めていませんが、ゴール 8 において「働きがいも経済成長も」ということが設定されています。英語ですと Decent Work (ディーセント・ワーク)、働きがいがある人間らしい仕事というように訳されます。それと経済成長ですので Economic Growth (エコノミック・グロース) です。このゴールの中に、8.5 というターゲットがあり、「2030 年までに、若者や障害者を含むすべての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用およびディーセント・ワーク、ならびに同一労働同一賃金を達成する」となっています。昨年、日本で成立した働き方改革関連法の中に組み込まれている同一労働同一賃金を達成するといったターゲットがあるのです。この SDGs は、個々の目標が独立して設定されているわけではなく、相互に関連しています。国連は相互に関連性がある

ことをしっかりと言っています。したがって、公共調達と、誰も取り残さない、そして障害者の雇用ということを相互に関連づけるということが当然考えられるべきと理解できます。

3番目は、日本の取り組みということで、2016年5月に内閣府に持続可能な開発目標推進本部が設置されたことを示しています。本部長は安倍首相です。そして国務大臣全員が構成員となっています。このため、首相官邸のホームページの中にSDGs推進本部のウェブサイトが置かれています。2016年12月にSDGsの実施指針が決定され、そのビジョンに「持続可能な強靱」「誰一人取り残さない」「経済・社会・環境」といったキーワードが含まれています。SDGsは、経済：Economy、社会：Social、環境：Environmentの3つの大きな分野で目標が設定されていることを踏まえています。すなわち、「持続可能で強靱、そして誰一人取り残さない、経済、社会、環境の統合的向上が実現された未来への先駆者を目指す」というビジョンが日本政府のSDGs実施指針において設定されています。

持続可能な開発目標(SDGs)実施指針の概要

- ビジョン:「持続可能で強靱、そして誰一人取り残さない、経済、社会、環境の統合的向上が実現された未来への先駆者を目指す。」
- 実施原則:①普遍性、②包摂性、③参画型、④統合性、⑤透明性と説明責任
- フォローアップ:2019年までを目処に最初のフォローアップを実施。

【8つの優先課題と具体的施策】

<p style="text-align: center;">①あらゆる人々の活躍の推進</p> <p>■一億総活躍社会の実現 ■女性活躍の推進 ■子供の貧困対策 ■障害者の自立と社会参加支援 ■教育の充実</p>	<p style="text-align: center;">②健康・長寿の達成</p> <p>■薬剤耐性対策 ■途上国の感染症対策や保健システム強化、公衆衛生危機への対応 ■アジアの高齢化への対応</p>
<p style="text-align: center;">③成長市場の創出、地域活性化、科学技術イノベーション</p> <p>■有望市場の創出 ■農山漁村の振興 ■生産性向上 ■科学技術イノベーション ■持続可能な都市</p>	<p style="text-align: center;">④持続可能で強靱な国土と質の高いインフラの整備</p> <p>■国土強靱化の推進・防災 ■水資源開発・水循環の取組 ■質の高いインフラ投資の推進</p>
<p style="text-align: center;">⑤省・再生可能エネルギー、気候変動対策、循環型社会</p> <p>■省・再生可能エネルギーの導入・国際展開の推進 ■気候変動対策 ■循環型社会の構築</p>	<p style="text-align: center;">⑥生物多様性、森林、海洋等の環境の保全</p> <p>■環境汚染への対応 ■生物多様性の保全 ■持続可能な森林・海洋・陸上資源</p>
<p style="text-align: center;">⑦平和と安全・安心社会の実現</p> <p>■組織犯罪・人身取引・児童虐待等の対策推進 ■平和構築・復興支援 ■法の支配の促進</p>	<p style="text-align: center;">⑧SDGs実施推進の体制と手段</p> <p>■マルチステークホルダーパートナーシップ ■国際協力におけるSDGsの主流化 ■途上国のSDGs実施体制支援</p>

(出所) 首相官邸ホームページ「持続可能な開発目標(SDGs)推進本部」

具体的には、お手元の資料の4枚目のスライドにこの実施指針の概要を示しています。これはSDGs推進本部のウェブサイトから引用したものです。この中の優先課題を見ますと、1番目にあらゆる人々の活躍の推進とあります。一億総活躍社会ということを安倍政権は言っておりますが、その中に「障害者の自立と社会参加支援」ということが明確に書かれています。その他に②健康・長寿の達成から⑧のSDGs実施推進の体制と手段まで全部で8つの優先課題と具体的施策を明示しており、このような形で日本政府はSDGsに向けて推進の取り組みを行っています。

4. 持続可能な開発目標「SDGs」という視点から見た契約制度

- ・公共調達も「誰一人取り残さない、経済、社会、環境の統合的向上が実現された未来」の実現へ貢献することが求められている。
- ・障害者の自立と社会参加支援の実現のためには、公共調達と社会政策をリンクさせる仕組みが必要。
2013年4月施行の障害者優先調達推進法に基づく、障害者就労施設等からの優先調達と、入札における総合評価一般競争入札方式の活用がそうした仕組みに該当。
- ・総合評価一般競争入札方式を通じた障害者雇用促進のためには、中間支援機関(障害者等の職場環境整備等支援組織)による就労訓練、定着支援が極めて重要であり、エル・チャレンジの取り組みが不可欠かつ、その必要性、重要性はますます高まるものと考えられる。

さて、こうしたことを踏まえ、本日エル・チャレンジ二十周年記念ということで、エル・チャレンジに期待することを述べさせていただきます。持続可能な開発目標「SDGs」という視点から見た契約制度という観点から、先ほど申し上げた通り、公共調達も他の目標と相互に関連し合って、誰一人取り残さない経済・社会・環境の統合的向上が実現された未来への貢献が求められています。障害者の自立と社会参加支援の実現のためには、公共調達と社会政策の2つをリンクさせる取り組みが必要であると考えています。現在、日本において障害者雇用に関して、公共調達と社会政策をリンクさせる取り組みが2つあります。一つは、障害者優先調達推進法です。2013年4月に施行された障害者優先調達推進法に基づき、中央省庁をはじめとする国等の組織および地方自治体は、毎年度、調達方針の策定および公表、調達方針に基づいて優先調達を行った実績を公表することが求められています。障害者就労施設からの優先調達が代表的なものです。もう一つは、先ほど、富田代表がお話しされた公共調達の入札における総合評価一般競争入札の活用です。大阪府の総合評価一般競争入札方式は、障害者の民間企業への就業を促進することを一つの目的としており、総合評価のあり方については、どのような項目、配点および加点を設定することによって、より多くの障害者の雇用に結びつくのかということが検討課題として残っています。そしてこれについて、唯一の正解というものはありません。まさしく、これからより一層深く研究しなければならないことであると私もひとりの研究者としてそのように考えています。そうした中で、総合評価一般競争入札方式を通じた障害者雇用促進のためには、やはり中間支援組織が極めて重要であると考えています。すなわち、大阪府が今年度から認定を始めた障害者等の職場環境実施整備の支援組織による就労訓練、そして定着支援が民間企業への就業および就業継続において非常に重要であり、現在、唯一の認定を受けたエル・チャレンジの取り組みが不可欠

かつその必要性・重要性がますます高まっていくものと強く感じています。

調査・研究をしておりますと、障害者が一般企業に雇用されるということについて、障害者と企業の間はまだ距離がある場合が多いように認識しております。したがって、障害者に就労訓練を提供する、そして一般企業に就職した後の就業継続についても支援を行うという取り組みが、障害者の方々にとって非常に大きな力になっていることから、是非これからもエル・チャレンジに頑張ってもらいたいと思っております。簡単ですが、私からの報告は以上です。

【報告】公共調達におけるわたしたちの役割とエル・チャレンジ

一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会 理事 福田久美子様

大阪ビルメンテナンス協会の福田でございます。皆様のお手元には資料をご用意させていただいておりませんので、前の画面のほうをご覧くださいと思います。「公共調達における私たちの役割とエル・チャレンジ」という題で、エル・チャレンジさんがこのたび二十周年を迎えられ、これまでのご功績の、ほぼ後半の部分においてビルメンテナンス協会が関わらせていただきました。業界の立場からエル・チャレンジさんとの関わりについてお話しをさせていただけたらと思います。

総合評価一般競争入札制度が始まる



1990年代後半
公共施設の清掃費が激減
→労働環境の悪化

行政・議員・福祉・企業・研究者による数回におよぶ円卓会議
→ビルメン業界への影響は？

自治体ビル管理契約研究会

平成15年(2003年)
総合評価一般競争入札制度がスタート
価格+技術+公共性を評価

先ほど、福田代表理事のほうからも述べられましたので、重複する部分も出てくると思いますが、1990年代後半頃、公共施設の清掃費が激減してまいりました。当時の価格が適正価格かどうかは分からずとも、好景気の時代には1億5000万円ほどあった施設の落札価格が、3000万円を下回るというように、価格が急激に下落していきました。ビルメンテナンス業は、経費全体の70%から80%が人件費です。そのような産業で契約金額がここまで下落してしまうと、受注施設の労働環境の悪化が、業界として深刻な課題ではありました。

そのような時期に、行政・議員・福祉・企業・研究者によって数回におよぶ円卓会議が開かれ、私自身も一企業として、自治体ビル管理契約研究会に参加させていただきました。その後、平成15年(2003年)に大阪府さんが総合評価一般競争入札制度を導入され、価格・公共性・技術を評価されて落札者が決定することとなり、業界の中では、

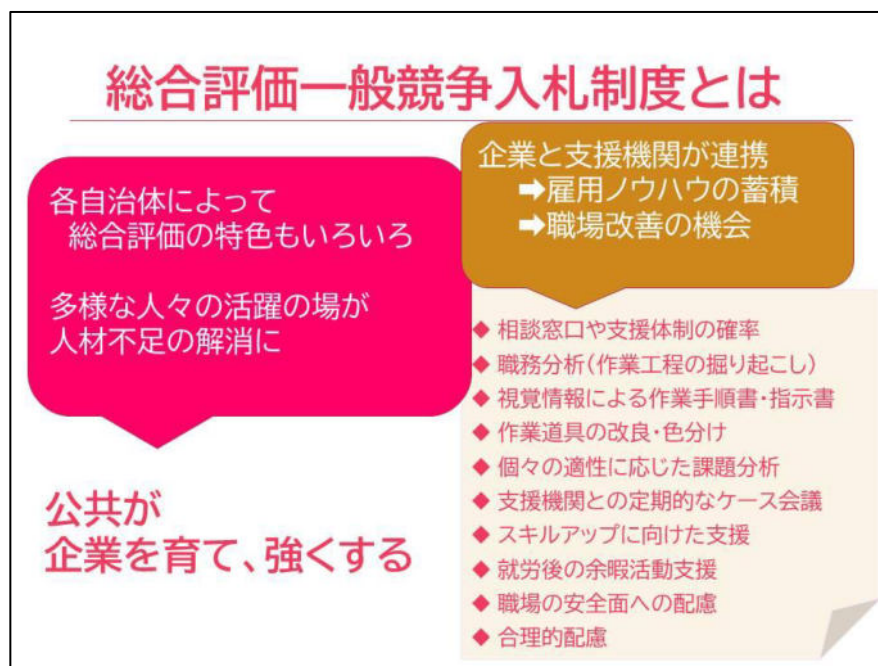
「これからビルメンテナンス業界はどうなっていくのか？公共施設の入札物件を獲得するのが難しくなるのでは？」というような不安にかられていました。



その後、公益法人制度改革を機に、当協会では公益事業委員会が発足しました。それがちょうど 2007 年です。その発足と同時にエル・チャレンジさんとの協働事業を進めることになりました。ビルメンの業界団体と支援機関の協働事業は、全国でも初めての試みでした。



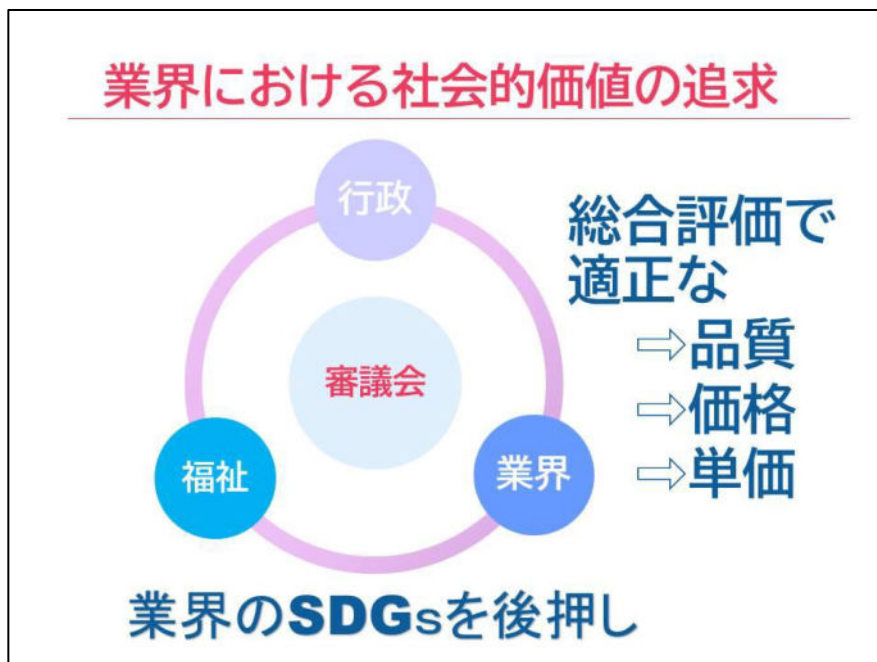
「障がい者等雇用推進事業」ということで、事業の大きな柱としては、まず『障がい者雇用支援スタッフ養成講座』があります。ビルメンテナンス企業で障がいのある方を雇用するための環境整備として、企業内の人材育成を目的に行っています。また、岸先生からお話しいただいた『第11回ビルメン社会貢献セミナー』のように、今年で11回目を迎える『ビルメン社会貢献セミナー』を開催しています。そして、大阪の三大祭のひとつ、『天神祭清掃ボランティア』へのボランティア参加や、『天神祭ビルメン神輿巡行』では、エル・チャレンジの訓練生や、企業で働く障がい者や従業員等と一緒にひとつの神輿を担ぎ、1年の行事として楽しんでいただいています。また、障がい者のキャリアアップを応援するというで、アビリンピック大阪のビルクリーニング種目への協力や、エルチャレ甲子園への協力をさせていただいております。



つぎに総合評価一般競争入札制度についてお話させていただきます。私自身が所属する会社でも、総合評価一般競争入札制度で受注している公共施設があります。総合評価制度の導入は、大阪府から始まり、翌年には大阪市、堺市や各自治体で広がっていますが、その特色も自治体によってさまざまです。それぞれの自治体の課題に合った総合評価が行われています。ここ（画面）で示したように、多様な人々の活躍の場が増えていくことで、人材不足解消の一助となります。また、企業と支援機関が連携することで雇用ノウハウが蓄積され、職場改善の機会を得ることになり、結果、公共（入札制度）が企業を育てていただいたということに尽きると思っております。



今、業界のいちばんの課題は人材不足です。ビルメンテナンス業界のみならず、さまざまな産業において全国的な課題となっています。人材不足は、労働集約型産業であるビルメンテナンス業界にとって大きなピンチとなります。労働環境の悪化により、労災事故の発生を招き、それが品質低下につながっていくわけです。企業内で障がい者雇用を進めるために、働きやすい職場環境を作っていく。人材育成型の産業として、さまざまな環境整備を行い、職場改善、相談窓口等の支援体制が充実し、コミュニケーションの活性化が図られます。障がい者雇用を進めていくことが、業界にとってチャンスに変わっていくと考えます。



そして、ハートフル産業として支援体制の確立、帰属意識の向上、技術力・企画力の向上、合理的配慮のある職場によって障がい者の雇用定着が図られ、チェンジ（変革）していきます。そういった一連のプロセスを経て、ビルメンテナンス業が「多様な人材が活躍できる場」（CSV 産業）として、多彩な人材の確保、顧客満足度向上、職域拡大、企業の魅力向上を達成しつつ、社会的価値へとつなげていけるよう、業界としてもしっかり企業を後押しし、取り組んでいこうと思います。

このたび、11月に開催を予定している『ビルメン社会貢献セミナー』では、SDGsをテーマに行いますが、そのセミナーを通じて、いま一度、総合評価一般競争入札制度に参加している企業さんに、このあたりを分析していただいて、いかに会社にとって有効なことかということもしっかりと位置付けていただけたらなあというふうに考えています。そして業界における社会的価値の追求というところでは、行政、福祉、業界が審議会という同じテーブルに上がって、総合評価で適正な品質、適正な価格、適正な労務単価を実現していけることが、業界のSDGsを後押ししていただけるというふうに確信しております。私からの報告は以上です。

【発言】「繋がりながら自由になれる」とは

桃山学院大学社会学部社会福祉学科 教授 小野達也様

長くなりそうですけど、短く話します。

先ほど地域福祉とか他の福祉の話をしてきましたが、今福祉の中で縦割りになってきたことを直していこうという動きを厚生労働省も考えながらやっています。だんだん社会が個人化してきて、地域の人なんかでも本当はこの人と繋がっていたいという人と、私はつながらなくてもいいですという人に分かれます。

例えば高齢の人が自治会に入っているのですが、年ごとに順番で役員を決めているのですが、高齢の人が来年順番ですよと言われたときに私もうやめますわ、と言って自治会をやめてしまう。こうした話なんかけっこういろいろなところがあります。なんでですか？と言ったらそんな役大変だし、煩わしいし大変だからと。つまり、いろいろな人と繋がったりいろいろな関係をもつことが煩わしいのだという感覚が今、先進諸国の中でずいぶん多くなってしまっていると言います。

そこをどういうふうに変えていくかということが大きな課題なのだなというところがあって、今日のお話のところとつなげていくと、一般には、自分が1人でできるよというふうな形がすごく多いと思うのですが、場合によってはやっぱりいろいろな支援が必要だしサポートが必要だし、周りの理解が必要なのだと思います。そういう中で初めて働くという可能性が開けるのだというのはずいぶんあると思います。

逆にそういうこともあるから当事者の人たちがその人らしく生活ができる、働くことができるということだと思います。そこにあるなんらかのものがもうすでにあるはずなのですよ、その人らしく働いていけるという条件がね。それをもう少し見える化して、これをこの分野だけじゃなくて他の分野にもぜひ発信していただきたいと思えますね。

繋がるのが嫌なことではなくて、繋がることでいきいきできる、自分らしくできるというのが先ほど言ったぜひ繋がっていききたいみたいな、そういうものを満たすような場としてエル・チャレンジがさらに活性化していただきたいなというのが非常に大きな期待ということになるわけでございます。

【発言】「共生雇用率」とは

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 富田一幸

関さんとか詳しい人がいらっしゃるかもしれませんが、もうすでに検討は始まっているのですよね。法定雇用率がいつまでもいいのか。いつまでもいいはずがないんだから、検討が始まるということだと思います。できれば私どももその中に参加したいなと思います。委員になりたいとかいうのじゃなくて、20年間障がい者雇用をやってきて思うことを反映させたいなというふうに思います。ポスト法定雇用率ですよ。

そうするとひとつ思うのは、ペナルティーに対してインセンティブと。ペナルティーはいいですが、インセンティブが無かったらうまくいかないね。これはもうはっきりしている。だから今度のハートフル条例は、ペナルティー条例をアンドインセンティブ条例にしたようなものですよ。そのように理解したらいいですよ。これがひとつ。

もうひとつは、雇用率は現場民主主義というか、目標というのはその現場で作られるべきだと思いますよね。勝手にやれということではなくて、ビルメンテナンスさんならビルメンテナンスの中で現場をきちんと見て経験しているから作っていきなさい。そういう目標を作ろうじゃないかというふうにしたのが法定雇用率の10倍くらいまでは、この現場では可能じゃないかというふうにあったら応札企業がなかったら完全に大阪府の失敗。でもけっこう応札企業があってやりましょうという企業が出てきたら競争がそこで起こったわけですから、ひとつの実績になったというふうに思いました。

同時にもうひとつ必要なのは、特にビルメンテナンスの場合なんかは、労務単価の計算方法をしっかりやらないといけないんじゃないかということ。今の日本の社会は労務単価の外に福祉なのです。つまり就労支援費は、労務単価の計算の外にあるから税金でしか賄いようがないわけです。だから制度になっちゃう。でもペアトレードで労務単価の中に積載したらどうなるかというのがやられるわけで、国土交通省は建築保全業務と言ったら清掃のことですよ。その労務単価の積算根拠を47都道府県が3ランクで毎年発表しているのですが、その中には就労支援という概念は無い。無いというより今まで考えなかった。それが悪いと言っているのじゃなくて、生活困窮者の法律もいろいろできているわけだから、国交省もここは考えるべきではないのかというのが提案で、大阪府は3%はなんとか出しましょうと言って福祉推進費と出して、大阪ビルメンテナンス協会は試案ですが、4.7%くらいの就労支援費を積算してほしいというような議論が起こっている。さらにこの議論を起こして5%なのか4%なのか知りませんが、労務単価の積算を出していきたい。

問題は公共物件の場合、この労務単価が発注者と受注者だけで決められるわけがないのですよね。これは市民の合意が必要なわけで、市民の合意の基本になっていくのは、就労支援というものを市民化していく、社会化していく、理解していただく、あるいは共有していくということが無ければそれはできないわけです。共生雇用についてのプロセスも数字はリアルになっている。外に出すべきだなというふうに思っています。

法定雇用率は当然のように上げられるものじゃないですよ。しかし、あの産業はもつとできるよとかがあるじゃないですか。じゃあそれはやっても無駄ですよという制度じゃなくて、しっかり奨励していく。そして奨励した人は決意表明で終わらないように、本当にそれが合理的な根拠があるのかということをやっていくと他の職種にも合理的な分析は広がっていくということをやっていく。これが大阪で15年も続いてきたのですから。ということはそれだけ知られてるということですから、これをなんとか世の中に広げたいというか、他業種にも含めて広げていきたいという意味の共生雇用率、思いついたものたったひとつです。

腹立って腹立ってしゃあないくらいの雇用率の改ざん事件だった。これは本当に腹立ったなと。こんなことが許されていいのかと思ったときに怒ってるだけじゃなくて、しっかり目標もってできたというふうに思って、ぼくは法定雇用率守らんでもいいと、決議ぐらいだけでいいんじゃないかとくらい思ったのです。国は守らんでもいいから一から雇用率を見なおしてくれたらなと考えました。



【発言】参加者のみなさまへ

奥村健志様

先ほど条例のお話をさせていただきましたが、条例施行されて半年経つのですが、具体的な魂を入れるというか、その作業はこれからやっていかないといけないなと思っているところでありまして、支援組織として認定はさせていただきましたが、これをどのように総合評価ですとか契約制度の中に盛り込んでいくのかということのをこれから関係部局と一緒にやって大阪府としてしっかりやっていきたいなというふうに思っています。



小野達也様

さっき富田さんが前の発言のところで中間支援組織の政策のところをソーシャルワーク、そういう役割を期待するみたいなのところもおっしゃっていたのですが、実はそれありだなと思っていて、ソーシャルワークってひとつは個人を支援するのです。だから就労したい人を支援して行って就労できるように支援するのですが、もうひとつは、周りの環境。地域だとか職場だとかそういうところを変えていくというのは当然あるわけです。その両方をやっていくということのを中間支援組織の本当の役割だということに明記していければもっといいかなというところがあって、後半のほうであった市民の人たちの合意というのはまさにそういう働きかけの中で、生まれてくるんだろうなというところがありました。福祉と労働が会う場として両方繋がっていくんだと、そういうのが見えてくるとまた新しい働き方、福祉の在り方というのが見えそうな気がしました。ありがとうございます。



岸道雄様

本日のお話の中で、総合評価という言葉が何度か出てきていると思いますが、価格だけではなく、価格以外の要素も評価して総合点で判断するという仕組みです。ご存知の方も多いかと思いますが、国も地方自治体も入札において価格で競争するということが基本となっています。したがって、最も低い価格を提示した入札者の中から受注者を決めるということの例外として、総合評価一般競争入札や随意契約があります。そうした中で、大阪府とエル・チャレンジ、その他の方々のご協力によって、大阪府において行政の福祉化が進められて、障害者雇用の促進と契約制度のマッチングを行い、現在に至っていると理解しています。しかしながら、実はこう



した取り組みは他の地方自治体にそれほど大きく広がっているかという点、まだそのようなことはありません。ですので、こうした取り組みが大阪府内にとどまらず、これから日本全国の他の多くの地方自治体に広がっていくためには何が必要かということ、私自身はもちろんですが、皆様におかれましては心に留めておいて頂けたらと思います。この次第です。

福田久美子様

先生方の隣に並んでとくに申し上げることは無いのですが、先日、北海道の北見市というところに行き、弊社の障がい者雇用の取り組みについてお話をさせていただきました。そのときにいちばん関心が高かったのが、中間支援機関と入札制度と仕組みについてです。エル・チャレンジさんが誕生されて20年が経ち、私自身もあらためて、ビルメン



メンテナンス企業として、大阪の素晴らしい環境のもとで障がい者雇用ができることをとても嬉しく思います。今後、ぜひ、全国にも広げていただけたらというふうにも考えています。そして最後に、先ほども申し上げた『第11回ビルメン社会貢献セミナー～SDGsって何？～』ということで、11月26日の火曜日に大阪科学技術センターで開催させていただきます。基調講演ではSDGsについてご講演いただき、パネルディスカッションではビルメン関連会社3社のSDGsへの取組事例として、障がい者雇用や環境、古民家再生のご紹介をさせていただきます。皆さま、ぜひご参加いただけたらと思いますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

小尾隆一様

大変時間の無い中ありがとうございます。1番最初にエル・チャレンジの前に道は無い。それを踏まえ切り開いてきたこの20年ということなのです。もう1回ちょっと振り返っておきますと、最初事業協同組合に社会福祉法人が参画するということは初めてだったのですね。それこそ社会福祉法人というのはいっぱい制限がある法人ですからね。それが事業協同組合というものを作った、一緒に参画をした、それが第一歩だと思います。その次に総合評価一般競争入札という仕組み。これも大きな一歩、足跡だと思います。さらにビルメンテナンス協会とのしっかりしたタッグ、これも大きな一歩だと思いますし、指定管理制度ですね。うまく活用した新たな見解というのは大きな一歩だと思います。さらに大阪府が今回解説しましたハートフル条例ですね。さらに国連が決めましたが、それにのっていくSDGsですね、新しい姿。さらに去年ありました雇用率の水増し問題を掲示しました共生雇用率という新しい提案であったり、職域でのソーシャルワークですね。小野先生が言っていただきました新しい足跡を確実にエル・チャレンジは刻んでいるというふうに思います。ただ、ベースはビデオがみごとに



それを表してくれてたと思います。あのビデオはとても貴重だと思いますが、ひとつは多様な仕事を用意するという姿ですね。いろいろなアイデアを出さないと多様な仕事なんてできないですよ。これがひとつ。二つ目は、1人1人の個性を重んじた支援をする。本当にきめ細かい支援をやらないと実践できません。

さらに楽しみも一緒に、この3つですよ。多様な仕事を用意し個性を重んじた支援をし、楽しみも一緒にと。この姿が20年間のエル・チャレンジの姿だったと思います。その方法の中で新しいつながりをもてば多くの方々が幸福になれるのじゃないかなというふうな気がしております。短い時間でありましたが、座談会で少しお伝えられたのじゃないかなというふうに思います。進行にご協力いただきましてどうもありがとうございました。

第二部 記念式典

<エルズカレッジ合唱>

「Happiness」(嵐)



<主賓挨拶>

大阪府福祉部部長
岸本康孝様



皆さんこんにちは。大阪府福祉部部長の岸本でございます。本日は本当におめでとうございます。また、大阪府関係者も多数お招きいただきまして誠にありがとうございます。それでは式典にあたりまして、知事のほうから祝辞を預かってまいりましたので私のほうで代読をさせていただきます。

「二十周年記念エル・チャレンジセミナー式典の開催にあたり一言ご挨拶申し上げます。エル・チャレンジが二十周年を迎えられたことを心からお喜び申し上げますとともに、これまで活動してこられた関係者の皆様のご努力に深く敬意を表します。大阪府では、平成11年より府政のあらゆる分野において施策の創意工夫を通じて障がい者等就職困難者の雇用を創出する取組である行政の福祉化を推進しています。その中で府有施設において知的障害の方に清掃業も通じた実践的な訓練を実施していますが、エル・チャレンジには長年にわたり大変重要な役割を担っていただいております。

また、今年度には障がい者の雇用の促進を目的とする、いわゆるハートフル条例に行政の福祉化の理念と取組を加える改正をおこないました。4月にはこの改正条例に基づく支援組織としてエル・チャレンジを認定させていただきました。障がい者の雇用と職場定着に向けてなお一層のご尽力を期待しております。府といたしましてもハートフル条例に基づき就職困難者の就労支援や定着支援に全力で取り組んでまいりますので、引き続きご協力いただきますようお願い申し上げます。

結びにエル・チャレンジの今後ますますのご発展と本日お集まりの皆様のご健勝、ご活躍を記念し挨拶といたします。

令和元年11月2日 大阪府知事吉村洋文」

代読でございました。

<来賓挨拶>

一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会会長
佐々木洋信様



ただいまご紹介に預かりました一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会会長を仰せつかっております佐々木洋信と申します。よろしくお願ひします。

本日はエル・チャレンジさんの設立二十周年記念ということでお招きいただきまして誠にありがとうございます。富田代表理事様とは、先ほども活動報告の中でお話をいたしました、ビルのお掃除について一緒にやっぺいこうじゃないかというお話をいただいたのが私よりも2代前の会長であります植松元会長のときでございます。私の記憶ではたぶん平成5年か4年くらいのときに富田様からこういった形でのお話があるので、お掃除についてなんとかみんなで協力してやっぺいきたいと思うのだけれど一緒にやっぺいられないか。というお声がありました。当時私は理事の1人として、代表理事のお話をお伺いしに行った記憶がございます。それから約2・3年経った時期だと思うのですが、2007年にエル・チャレンジさんとの共同開催で先ほど私どもの理事であります福田理事から座談会でもスライドもございました。障がい者雇用支援スタッフの養成講座が13年前、約14年になると思ひますが、開催されました。それ以来スライドでもありました天神祭の障がい者によるお神輿の巡行ならびに天神祭の清掃ボランティア、そして社会貢献セミナーと本当にエル・チャレンジさんとの協同の開催をもてることに私どもの協会といたしまして大変うれしく思ひ、また、富田代表理事の障がい者に対する熱い思ひ、今後はこういった形でやっぺいられないとダメなんだよと先ほどもお話があったとおり、私ども大阪ビルメンテナンス協会もエル・チャレンジさんの一つの役目として共に障がい者のために働いていきたいと思ひている所存でございます。富田代表理事をはじめ役員の方々、スタッフの方々の努力があつての20年だと思ひます。今後20年、30年、40年と障がい者のために熱い思ひで活動を続けていっぺいいただきたいとお祈り申し上げます。本日は本当におめでとうございます。また、大阪ビルメンテナンス協会のほうも共に頑張っていきたく思ひしておりますので、今後よろしくお願ひ申し上げます。本日は大変おめでとうございます。

元訓練生の保護者
松岡良次様



ただいま、司会者の方に紹介していただきました和泉市在住の松岡と申します。先日、堀川様より、このエル・チャレンジ 20 周年にあたって何か一言話していただけないかという依頼がありました。私は現在、86 歳という超高齢者ですので、何をいまさらと思ったのですが、これまで堀川様には色々お世話になった関係上、老骨に鞭打つ思いでこの壇上に上がった次第です。私の話が皆さん方に満足していただけるかどうか分かりませんが、私の話の内容は、エル・チャレンジの清掃訓練で体験した話をベースに私の人生観を変えた感動的一言という所にテーマを当ててお話をしていきたいと思っております。本来ならば、原稿を見ずに話すのが筋だと思っておりますが、何分歳の上で原稿を見ながら話を進めていきたいと思っておりますのでご了承お願いいたします。よろしく申し上げます。

まず、冒頭になりますが、はじめに本日エル・チャレンジの二十周年記念、誠におめでとうございます。

次に私の本題として、私の人生観を変えた感動的一言ということで話をしていきたいと思っております。まず、最初にエル・チャレンジと私の関わりについて簡単に述べておきます。私は息子が養護学校を卒業する 35 年ほど前から和泉市共通の親の会の本部役員として、大阪府手をつなぐ育成会とは積極的に関わってきました。そして、関わりの中で偶然、育成会のエル・チャレンジ担当者であった堀川さんと出会い、それ以来、堀川様を通じてエル・チャレンジの関わりを深めたらできるようになりました。今は偶然の出会いに心から感謝しております。

私の息子は現在、53 歳になり、いわば良いおっさんです。35 年前に養護学校を卒業して、すぐ近くの通所授産施設に入所することになりました。その後、20 年ほど経って縁があってエル・チャレンジの清掃訓練に参加する機会を得ることができ、私にも同時にエル・チャレンジの清掃ジョブコーチとして、息子と一緒に芦原橋の訓練所に参加することになりました。その時、訓練の最初の冒頭の挨拶で述べられた富田理事長様の言葉に、深く感動すると共に共感を覚えたことが私の人生観を変えた感動の一言になります。その言葉とは、エル・チャレンジの目標とする方向は施設無き就労であり、それを通して一人でも多くの障がい者を社会に送り出したいということでありました。私にとってこの施設無き就労という言葉は初めて聞く言葉であり、当時の知的障がい者を取り

巻く環境すれば、まさに論外とも思えるものでした。というのも、当時は知的障がい者は養護学校を卒業すれば、どこか地域の通所授産施設に入所できれば、バンバンザイであり、親としてこれ以上とした安心はないというのが一般的な考えであったからです。私自身もそのような考えから息子を近くの通所授産施設に入所させ、安心していただけですが、入所してから5年経ち10年経ってきた頃、子供をこのまま施設の中で生活させることが果たして幸せだろうかという疑問を持ち始めた所なので、富田理事長さんが述べられたエル・チャレンジのメス。施設無き就労ということに深く感動し、共感したのだと思います。

それ以降、この施設無き就労を和泉市でも実現したいとの思いから和泉市の公共施設内での清掃訓練場所を確保するため、堀川様や丸尾様のご協力を頂き、当時、和泉市の中央で併設中であった和泉シティプラザの一部を清掃訓練場所として確保することができました。今は懐かしい思い出として私の脳裏に強く焼き付いております。

私たちはよく子供は親の背中を見て育つという言葉を目にしますが、知的障がい者にとって、社会は親である。その社会の中で働くことによって、たくましく生きる力を養うことができるという信念を私に与えてくれたのが、エル・チャレンジの施設無き就労という言葉でした。私の息子もエル・チャレンジの紹介で、大阪府産業技術研究所という所で清掃を始めてから約15年になりますが、その間に少しずつではありますが、たくましく生きる力を身に付けてきたように思います。今後、この力を一層伸ばしてくれと親として心から念願しております。最後になりましたが、今一度、エル・チャレンジの二十周年記念をお祝いすると共に今後エル・チャレンジのますますの発展を念願して、私の言葉とします。ご清聴ありがとうございました。

一般社団法人よりそいネットおおさか会長
梶本徳彦様



ご紹介をいただきました梶本でございます。今日、会場に着いてから挨拶をと言われました。ネクタイもせずやってまいりました。大変失礼をいたします。

まず、二十周年おめでとうございます。20年と数年前、私は3年間福祉部長をしておりまして、それまでの福祉行政に対する府の財源の投入が主に施設整備、それから、施設の運営の補助。それから、個人給付。老人医療など個人給付に著しく偏っていて地域福祉だとか、あるいは自立、社会参加のための促進するための政策というものがほとんど皆無に等しかった。これを何とか変えなければならないということで、当時の横山ノック知事、相談したら、君に任すから好きなようにやれと言われまして、本当に自由奔放にやらせていただきました。その中で内部の中で知事の当時、スタートの時の唯一の与党であった改革大阪の中川議員から、本会議で行政の福祉化というこの考えを取り入れたらどうかという提言をいただきました。それが、きっかけでありました。つまり、どんなことかと言いますとそれまで福祉行政というのは福祉部がやる行政が福祉行政だという部分に皆、当然のように福祉のこの人の福祉の以外の人もおりました。

しかし、例えば府営住宅をグループホームに活用するとか、あるいは道路、河川、こころ辺の設計に福祉の視点を取り入れるとか、あるいは教育の中に福祉の視点を取り入れるとか福祉部がやる仕事ではなくて、それぞれのセクションのやる仕事だと。それぞれのセクションを例えば、縦割りの中で福祉という横軸を入れる。これが、行政の福祉化の理念でした。当時神尾さんが福祉部長でありましたが、各課の行政の福祉化のプロジェクトチームというものを作りましたけれども、なかなか、いうことを聞いてくれない。で、私は副知事をやっておりまして、それをバックアップするという役割を果たさせていただいただけであります。その中で、一番難航しましたのが、入札制度の改革でありました。これは、今でも根強く残っておりますけれども、安ければ良いという考えです。価格が安ければそれで良い。それが、行政の効率化であるというのが以前はあったんですけど、そうではなくそこに障がい者の就労促進と就労支援という観点を取り入れて、この総合評価入札制度を2003年に実現したのですが、その間、担当の課長さん方はもうご苦労されました。その20年前のことを今でも思い出しますけれども、とにかく、こういうことがございまして、今日になっているわけですが、それから、ち

ようど 20 年弱です。先ほど、お話がありましたハートフル条例ができて、エルチャレが中間就労支援認定の第 1 号ということで認定されました。これから、さらに未知の領域であろうかと思えますけれども、この障がい者のあるいは障がい者にとどまらず、ちょっと余談になりますが、私、今よりそいネットおおさかの代表理事ということで刑余者の地域生活の定着で、定着事業を受託する団体の代表理事をしておりますが、障がい者だけではなくに軽度者、生活困窮者、幅広く、これから就労はできるように新しい道を切り開いていただけるようにご期待をお願い申し上げまして、簡単ですが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。

社会福祉法人日本ライトハウス常務理事
関 宏之様



私も先ほどお聞きをいたしました。私はネクタイをしてきたのですが、私は富田さんのことが大好きなものですから、ちょうど 2000 年ぐらいでしょうか、イギリスではブレア首相があったり、それから、あの頃、私達はギレンズという本を読んだりするような時代で、富田さんのことはその前の部落解放同盟の活動家の時からずっと見ていたのですが、その時には富田さんの主張は、インクルージョンっていうさっきお話になった生活困窮者もっていう市民の人達を全部巻き込んで、つらい人たちが全部幸せになったら良いねっていう。だけど、その当時、厚生省で出た白書…あれはなんだったでしょう。あれが、とても凄かったです。あんなものがあの当時にできるっていう。つらいのは障がい者であって、高齢者であってっていう。そうじゃなくて、つらい人たちに全部についていう思想があったと思いますね。その先頭に富田さんがおられたり、それから、僕の友達で三島浩一っていうのが大阪市の課長でいたのですが、大谷先生もおられたですね。そういう人たちが、インクルージョンということはある特定の人たちにだけじゃなくて、みんなでというそういう思想を言われたのにとっても私は感動して、今でもそれを言い続けております。ただ、三島も大谷先生も亡くなられて、今頃は悔しいなという風に思っておられるだろうと思いますが、その思想をまさに体現されたのが富田さんであろうというふうに思っております。20 年って、ついこの間みたいですね。そんなに色々な事があったのかと思うぐらいですけれども、時々、富田さんから送っていただく、“なび”という読まれておられる方もいると思いますが、あの所にちょっと良い話とか書いてあって、本当に良い話が書いてあって、お互いに後期高齢者を頑張って生き抜くんだというようなことを思いながら、富田さんに頑張っていたきたいメッセージを送りたいと思います。ますます、お元気で。そして、エル・チャレンジの支えてこられたスタッフの皆様、本当に良い意味で支援をされてきたと思います。ありがとうございます。これからは横っちょのほうで応援しておりますので、どうぞお元気で頑張ってくださいようお願いいたします。どうも失礼いたしました。

<閉会の挨拶>

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
富田一幸



閉会の挨拶をさせていただきます。1部、2部が閉会ということでこれから懇親会を開催しますので、ぜひご参加をいただけたらと思います。今回はどうもありがとうございます。

大先輩からお言葉をいただきまして胸が熱くなりました。今日は長い時間ありがとうございます。これから、懇親会で色々、河内音頭などそういうイベントもあるようですので、ぜひ最後までご歓談をお願いして、閉会とさせていただきます。どうもありがとうございました。

当日資料

はたらき始める、はたらきつづける。
そして、これから…
～増進型福祉へ～

桃山学院大学 小野達也

1 福祉をめぐる動向

福祉はいつ実現するのか、という問い

- 戦後70年—日本人は豊かになるために働いてきた
- 生活保護 旧生活保護法(1946) 新生活保護法(1950)
- 1950年代半ば～ 経済高度成長 (1970年代初まで)
- 1960年 **所得倍増計画**
- 産業構造の変化 第1次産業→第2次、3次産業
- 人口移動 ムラ→マチ 過疎/過密
- 1964年 東京オリンピック 1970年 大阪万博
- 1973年 オイルショック 福祉見直し 低/安定成長
- **1979年 Japan as NO1 →1985年 ブラザ合意 円高 バブル経済**
- 1991年 バブル崩壊 失われた10年、20年、30年？
- 2000年 規制緩和 構造改革 格差社会
- 2000年代 社会的排除 生活困窮 人口減少 少子高齢 地方消滅

「福祉」に どんな印象を 持っていますか？

福祉に対する考え方を考える
福祉はマイナスイメージ？

- 「関わりたくない福祉」
- 「避けたいものとしての福祉」
- ステイグマ stigma



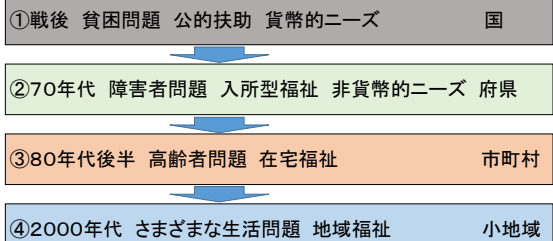
今や、多くの人が福祉にかかわる時代

- ・超高齢社会 (2025年は高齢化率3割、後期高齢者の方が多くなる)
- ・子どもの支援の重要性(子どもの貧困が減っても7人に1人の割合)
- ・生活保護・生活困窮を支える(214万人+α)
- ・障がいを生きる(3障害で約860万人)
- ・単身世帯数 2015年には1842万人 7人に1人(15%)
- ・多様性の社会=マイノリティの重視(性的、民族的、国的等)
- ・このような時代でも、福祉は「関わりたくないもの」のままか？

福祉観の転換へ

- ・福祉にかかわることで
⇒よりよい生き方ができるようになる
⇒よりよい(地域社会)が生まれていく
そうならば
- ・「福祉はかかわりたくないもの」ではなく
- ・「ぜひ関わってみたいもの」に変わる

社会福祉が地域レベルまで降りてきた

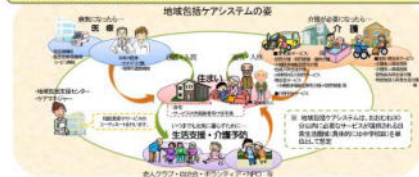


2000年以降

地域福祉の主流化政策化

地域包括ケアシステム 2010年の報告書

- 団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築を推進しています。
- 今後、認知症高齢者の増加が見込まれることから、認知症高齢者の地域での生活を支えるためにも、地域包括ケアシステムの構築が重要です。
- 人口が減少して75歳以上人口が増加する大都市部、75歳以上人口の増加は緩やかだが人口は減少する山村部等、高齢化の進展状況には大きな地域差が生じています。



「地域共生社会」実現の全体像イメージ(たたき台)



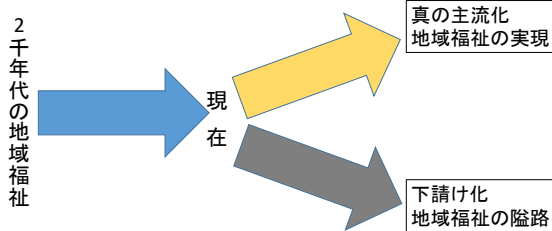
地域共生社会とは？

- 「地域共生社会」とは、制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の**多様な主体**が『我が事』として**参画**し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』**つながる**ことで、住民一人ひとりの**暮らしと生きがい**、**地域をともに創っていく**社会を目指すものである。

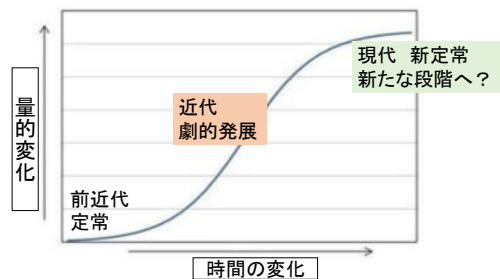
しかし 地域福祉の主流化・政策化への危惧

- そもそも**地域社会は弱体化**
 - **さまざまな生活問題の発生**
 - **政府行政ができないから地域で**
 - **それは地域福祉の下請け化**
- ➡ **地域福祉の隘路(先行き不安)**

地域福祉の見直しの必要



可能性 定常化＝ポスト成長期の福祉とは？



定常化・ポスト成長期の動向
幸福への関心の高まり

- ブータンのGNH(国民総福祉量)
- 経済学(主観的幸福 * お金だけではない?)
- 心理学(ポジティブ心理学・フロー)
- 日本政府「幸福度に関する研究会」(2011年報告)
- 地方自治体での幸福政策「幸せリーグ」事務局2014
- 幸福度国際比較 さまざまな調査研究
- 世界での幸福研究論文2000－2015年で8千本

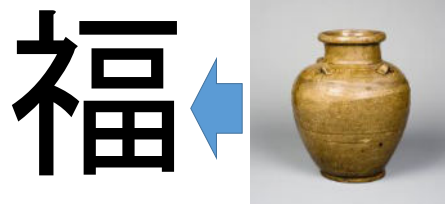
世界基準は動き始めている

- 国連
GDPから新しい豊かさへ(幸福度)
世界幸福度ランキング
- OECD
良い生き方＝生活
How's Life? Measuring Well-being.
『OECD 幸福度白書』2011, 2013, 2015

もともと語義からすれば

福祉 = 幸福
それもとびきりの！

そもそも福祉の語義は？
福 = かめの中の幸せになる液体



20

祉 = () が止まる = しあわせ

示 + 止

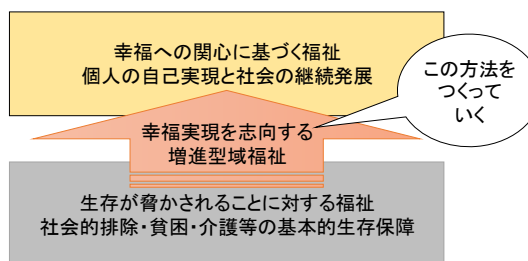
21

福祉は幸福を
生み出す営為

だが、確かに多くの問題もある

- 社会的格差の拡大
- 経済的不平等化
- 社会的排除の進行
- 地域社会の荒廃、空洞化
- 環境・自然問題の深刻化
- 各種対立・軍事的紛争の危機
- 民主主義・市民社会の無力化
-

福祉の二極化(広井)を超えていく必要



☆地域福祉は幸福を追求しても良い

- ①福祉には幸せという意味があり、それを追求するのは当然のこと。
- ②現在たくさんの問題が起きている。それへの対応のみが福祉の役割ではなく、よりよい生き方を生み出すことが求められている。
- ③幸福は豊かな人だけが享受するものではない。障害を抱えたり、さまざまな問題をもつ人も幸福になってよい。それを実現するのが福祉。
- ④地域福祉は、その地域で福祉のあり方を考える(自治型地域福祉)。どんなレベルの福祉にするかは地域＝自分たちで決めることができる。

増進型地域福祉が目指すのは

- その人らしい生き方の実現
- 地域の幸せづくり

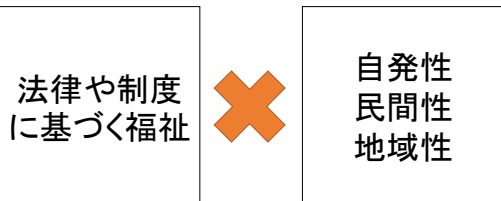
2

増進型福祉の考え方と進め方

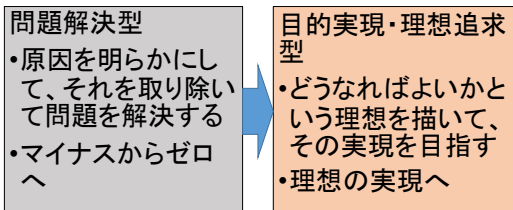
増進型地域福祉 とは

- 増進型地域福祉は、地域福祉の実現を目指します。
- マイナスからゼロ(旧状復帰)を目指すではありません。**理想の状態**(こうなったらいいなあ)を本人とともに描き出し、協働の実践によってその実現を目指します。
- その結果として、**一人ひとりの幸せ(その人らしい生き方)**と**地域の幸せ**をともに生み出す福祉です。
- 増進型地域福祉に関わることによってその人の・その地域の**可能性が開きます**。

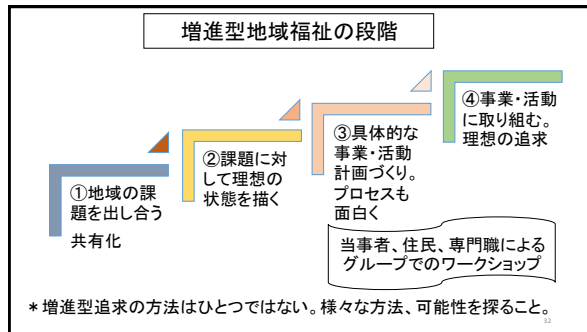
どうすればいい?① 地域福祉の特性



どうすればいい② 考え方の転換
問題解決型から目的実現型へ



*まちづくり、医療、心理学、組織づくりなどの領域でも問題解決(だけ)でなく目的実現が重視されてきている。

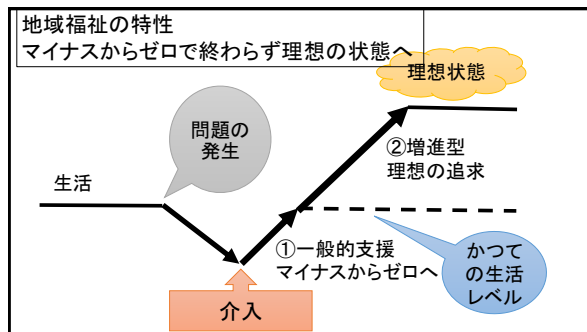


最初のポイントは、理想を描けるか

- 理想(こうなればいいなあ)を描くことができない
- 問題解決型の発想に慣れている
- 理想は一人ひとり違うので、合意ができない

・**発想の転換の必要** →理想を描くことから始まる

- 理想を考える時点では、それができかどうかで判断しない
- まず理想を描き、次の段階でその実現方法を考える
- 理想はみんなで追求するもの

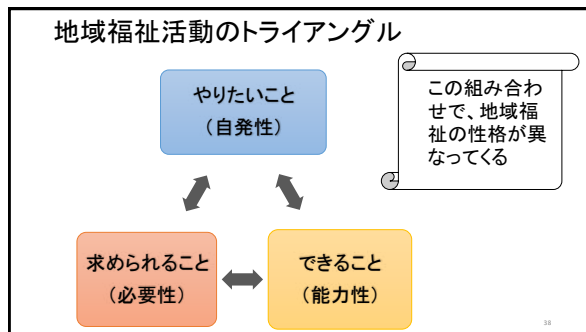
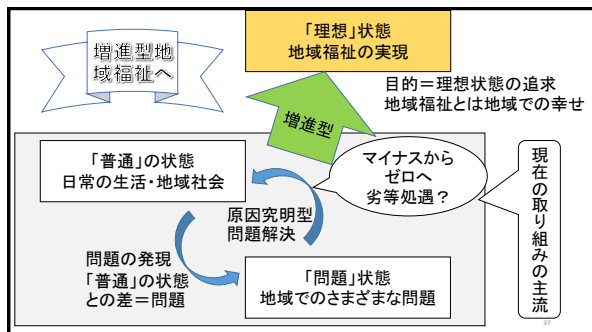


例 認知症になっても、地域のイベントに参加して、地域の人と楽しく交流する

35

例 高齢化した集合団地で、学生と一緒にランチ会を開いて、楽しく歓談する

36



3 可能性としての エル・チャレンジ

エル・チャレンジ

・定常化時代・ポスト成長期の新しい可能性へ

- #### エル・チャレンジ
- ・障害を持つ人たちの可能性
 - ・「はたらく」ということの可能性
 - ・「～したい」という方法の可能性—
「働きたい障がい者がいます。」

- #### エル・チャレンジ 次のステップを拓く
- ・可能なるアソシエーション(つながり、分かち合い)の実現
 - ・個別化・個人化した時代／孤立や孤独が蔓延する時代
 - ・新たなつながりをつくる
 - ・地域で生きる・みんなで生きる
 - ・その人らしい生き方と持続可能な社会の実現

福祉＝幸せのつくり方の転換

- これまで
幸せは、個人ががんばって手に入れる
成功すれば、他の人はそれを羨む
- これから
幸せは、みんなで作るもの(集合的アプローチ)
成功すれば、その人だけでなく地域が幸せになる

かかわりたくなる福祉、
その人らしい生き方の実現 その方法を示す



おわりに改めて

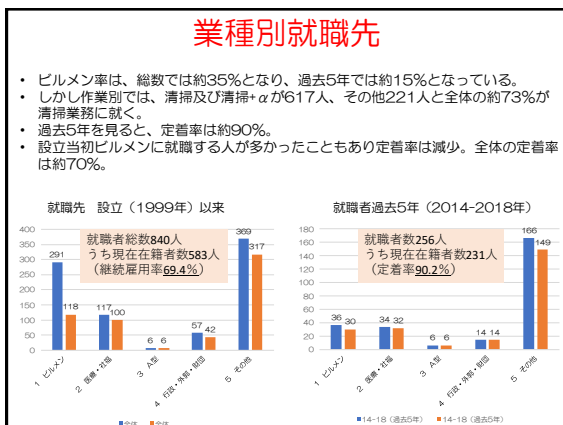
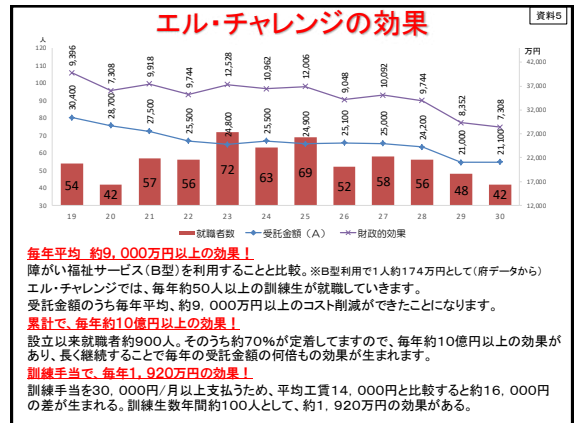
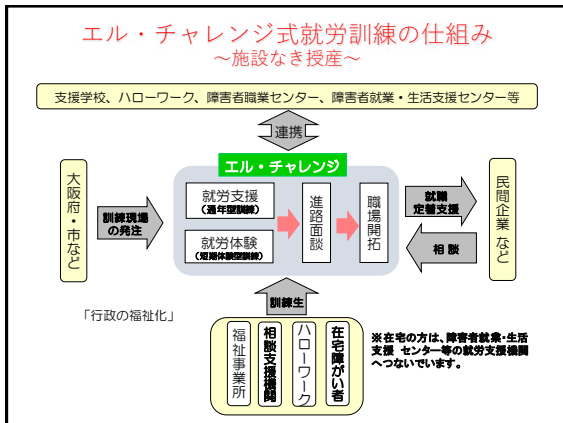
福祉を増進型へ
本気でやるかどうかです

20周年エル・チャレンジセミナー
2019年11月2日

エル・チャレンジのこれまでとこれから

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
代表理事 富田一幸

エル・チャレンジの取り組み
～働く意欲は、働くことから～



新たなる挑戦 知的障害者を医療現場に
～大阪府済生会・エル・チャレンジ～

新たな挑戦 知的障害者を医療現場に (2007年度)

大阪府済生会 エル・チャレンジ

【内容】

1. フロローク
2. 3名の当事者たち
3. 支援スタッフの美習
4. 面接
5. 事前練習
6. 当事者の美習
7. 就職

大阪ビルメンテナンス協会との協働

天神祭お神輿
清掃ボランティア
エル・チャレンジ清掃技能テキスト
第5回ビルメン社会貢献セミナー
ビルメン障がい者雇用支援スタッフ養成講座
障がい者雇用支援の手引き
エル・チャレンジ清掃技能テキスト

障がい者雇用支援の手引き
(公社)全国ビルメンテナンス協会

はたらき続けるために必要なこと ～なかまの会～

2002年6月23日 甲子園阪神応援イベント
～はじめてもらった給料で家族を招待しよう～

cafe & bar Charge
エルチャレ甲子園
新春ボウリング大会

「公共性」を評価した総合評価一般競争入札制度（2003年）

新産経 5.15月

障がい者が働きやすい入札制度改革

大阪府の入札 障害者や母子家庭の雇用後押し

「価格」と「技術」+「公共性」考慮

6月から企業選定

総合評価一般競争入札配点（大阪府大規模）

資料3

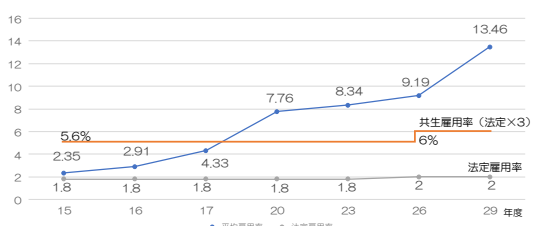
50 50 50

価格 14 14 12 9 9 6
技術 6 6 6 6 6 6
福祉 6 6 6 6 6 6
総点

個別点

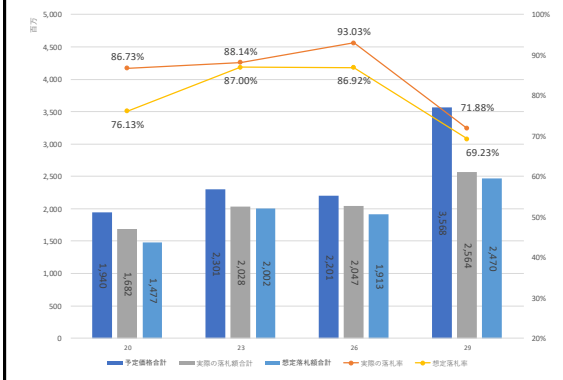
3	3	当該現場での知的障がい者雇用率雇用率の約10倍（人数に高して）
1	1	府委託物件での過去3年間障がい者雇用実績
2	2	当該施設での障がい者雇用実績
6	6	支援体制の提案内容を評価 (1) 専任支援者の配置の有無 (1点) (2) 支援方法 ① 現場作業における支援 (2点) ② その他適宜定費のための支援 (5点)
7	7	法定雇用率達成状況 雇用率の3倍
2	2	障がい者の平均雇用年数が3年以上
2	2	労働条件の達成 応募に抵触していれば得点0点は0点
3	3	定価率90%以上
4	4	施設等に対する「業務発注金額」の合計40万円以上
3	3	以前受注者の新規雇用※過去実績1年含む (5人以上)
9	9	雇用者数13人以上※新規を合わせ可
3	3	定価率90%以上
3	3	「障がい者サポートカンパニー制度」への登録
1	1	「C-SITE」への加入状況

インセンティブ（共生雇用率）とペナルティ（法定雇用率） ～総合評価入札参加企業（大規模） 障がい者平均実雇用率～



- 企業における障がい者、就職困難者の雇用を創出することに加え、定着支援のノウハウも構築され、定着率をあげる取組としての効果も期待できる。
- 大規模施設における総合評価入札参加企業における平均実雇用率が年々増加しており、ビルメンテナンス業界全体としての障がい者雇用に寄与している。
- この取組のスキームや効果を周知し、市町村等へ拡げていくことが必要。
- ペナルティ（法定雇用率）とインセンティブ（共生雇用率）

落札率の推移



持続可能な開発目標「SDGs」の視点から見た契約制度

立命館大学 政策科学部
教授 岸 道雄

持続可能な開発目標「SDGs」

1. 持続可能な開発目標 (SDGs) とは

- ・2001年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された**2016年から2030年までの国際目標**。
- ・持続可能な世界を実現するための**17のゴール・169のターゲット**から構成され、地球上の**誰一人として取り残さない (leave no one behind)**ことを誓っている。
- ・**発展途上国のみならず、先進国自身も取り組むユニバーサル (普遍的) な目標**。

(出所) 外務省ホームページ「Japan SDGs Action Platform」

2. SDGsにおける公共調達の位置づけ

- ・持続可能な開発目標 (SDGs) の一つとして「**持続可能な消費と生産パターンの確保**」が掲げられている。

目標12 持続可能な消費と生産のパターンを確保する

12.7 国内の政策や優先事項に従って、**持続可能な公共調達の慣行を促進する**。

3. 日本の取り組み

- ・2016年5月に、内閣に持続可能な開発目標 (SDGs) 推進本部を設置。
- ・2016年12月に、SDGs実施指針を決定。「**持続可能で強靱、そして誰一人取り残さない、経済、社会、環境の統合的向上が実現された未来への先駆者を目指す**」というビジョンを示した。

(出所) 国際連合広報HP、環境省HP「サステナブル公共調達 (SPP) の国際動向」、外務省HP「持続可能な開発のための2030アジェンダが日本の取組に与える影響等」、SDGs推進本部「持続可能な開発目標 (SDGs) 推進本部」

持続可能な開発目標 (SDGs) 実施指針の概要

- **ビジョン**「**持続可能で強靱、そして誰一人取り残さない、経済、社会、環境の統合的向上が実現された未来への先駆者を目指す。**」
- **実施原則** ①普遍性、②包摂性、③参画型、④統合性、⑤透明性と説明責任
- **フォローアップ**、2019年までを目途に最初のフォローアップを実施。

【8つの優先課題と具体的施策】

①あらゆる人々の活躍の推進	②健康・長寿の達成
<ul style="list-style-type: none"> ■一億総活躍社会の実現 ■女性活躍の推進 ■子供の貧困対策 ■障害者の自立と社会参加支援 ■教育の充実 	<ul style="list-style-type: none"> ■差別摘除対策 ■途上国の感染症対策や保健システム強化、公衆衛生危機への対応 ■アジアの高齢化への対応
③成長市場の創出、地域活性化、科学技術イノベーション	④持続可能で強靱な国土と質の高いインフラの整備
<ul style="list-style-type: none"> ■有望市場の創出 ■農山漁村の振興 ■生産性向上 ■科学技術イノベーション ■持続可能な都市 	<ul style="list-style-type: none"> ■国土強靱化の推進・防災 ■水資源開発・水循環の取組 ■質の高いインフラ投資の推進
⑤省・再生可能エネルギー、気候変動対策、循環型社会	⑥生物多様性、森林、海洋等の環境の保全
<ul style="list-style-type: none"> ■省・再生可能エネルギーの導入・国際展開の推進 ■気候変動対策 ■循環型社会の構築 	<ul style="list-style-type: none"> ■環境汚染への対応 ■生物多様性の保全 ■森林・海洋・陸上資源
⑦平和と安全・安心社会の実現	⑧SDGs実施推進の体制と手段
<ul style="list-style-type: none"> ■組織犯罪・人身取引・児童虐待等の対策推進 ■平和構築・復興支援 ■法の支配の促進 	<ul style="list-style-type: none"> ■マルチステークホルダーパートナーシップ ■国際協力におけるSDGsの主流化 ■途上国のSDGs実施体制支援

(出所) 首相官邸ホームページ「持続可能な開発目標 (SDGs) 推進本部」

4. 持続可能な開発目標「SDGs」という視点から見た契約制度

- ・公共調達も「**誰一人取り残さない、経済、社会、環境の統合的向上が実現された未来**」の実現へ貢献することが求められている。
- ・**障害者の自立と社会参加支援の実現のためには、公共調達と社会政策をリンクさせる仕組みが必要**。
2013年4月施行の**障害者優先調達推進法**に基づく、障害者就労施設等からの優先調達と、入札における**総合評価一般競争入札方式**の活用がそうした仕組みに該当。
- ・**総合評価一般競争入札方式を通じた障害者雇用促進のためには、中間支援機関 (障害者等の職場環境整備等支援組織) による就労訓練、定着支援が極めて重要であり、エル・チャレンジの取り組みが不可欠かつ、その必要性、重要性はますます高まるものと考えられる。**

公共調達における わたしたちの役割とエル・チャレンジ

一般社団法人 大阪ビルメンテナンス協会
公益・契約委員会 委員長 福田 久美子

総合評価一般競争入札制度が始まる



自治体ビル管理契約研究会

1990年代後半
公共施設の清掃費が激減
→労働環境の悪化

行政・議員・福祉・企業・研究者による
数回におよぶ円卓会議
→ビルメン業界への影響は？

平成15年(2003年)
総合評価一般競争入札制度がスタート
価格+技術+**公共性**を評価

エル・チャレンジとの連携



天神祭 清掃ボランティア



天神祭 ビルメン神輿巡行

2007年
公益事業委員会 発足





ビルメン社会貢献セミナー



障がい者雇用支援スタッフ養成講座

障がい者のキャリアアップを考える







アビリンピックおおさか ビルクリーニング種目への協力







エルチャレ甲子園への協力

総合評価一般競争入札制度とは

各自治体によって
総合評価の特色もいろいろ

多様な人々の活躍の場が
人材不足の解消に

**公共が
企業を育て、強くする**

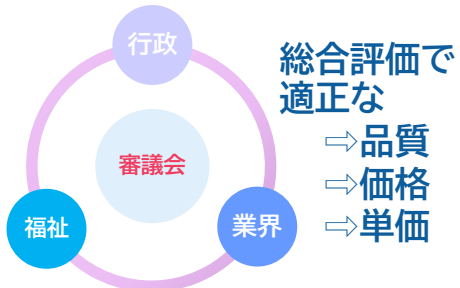
企業と支援機関が連携
→雇用ノウハウの蓄積
→職場改善の機会

- ◆ 相談窓口や支援体制の確率
- ◆ 職務分析(作業工程の掘り起こし)
- ◆ 視覚情報による作業手順書・指示書
- ◆ 作業道具の改良・色分け
- ◆ 個々の適性に応じた課題分析
- ◆ 支援機関との定期的なケース会議
- ◆ スキルアップに向けた支援
- ◆ 就労後の余暇活動支援
- ◆ 職場の安全面への配慮
- ◆ 合理的配慮

業界のピンチをチャンスに

サービス低下	働きやすい職場	合理的配慮のある職場	社会的価値(CSV産業)
品質低下	コミュニケーション	企画力向上	企業の魅力向上
技術力低下	ヘルスケア相談窓口	技術力向上	職域の拡大
労働災害	職場改善	帰属意識の向上	顧客満足度向上
労働環境悪化	支援機関との連携	体制の確立	多彩な人材の確保
人材不足がリスク 労働集約産業	働きやすい職場 人材育成型産業	障がい者雇用定着 ハートフル産業	多様な人材活躍 CSV産業
ピンチ	チャンス	チェンジ	SDGs

業界における社会的価値の追求



業界のSDGsを後押し

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

組合員

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会
社会福祉法人大阪市手をつなぐ育成会
株式会社グッドウイルさかい
株式会社ナイス
社会福祉法人精神障害者社会復帰促進協会
一般社団法人エル・チャレンジ