

### 第3回 エル・チャレンジセミナー

於：2006年2月8日（水）ヴィアーレ大阪

～社会の福祉化を実現する新しい取り組み～

#### ■ 事例発表「障害者雇用に取り組んで」

発表者：

金ヶ崎一郎（大代興業株式会社 業務部第1課 係長）

竹見孝之（特別養護老人ホーム寿楽荘 施設長）

#### ■ ビルメンテナンスにおける事例

金ヶ崎一郎（大代興業株式会社業務部第1課係長）

本題に入る前に、私自身のことをお話させていただきます。私は、2005年の6月より大阪府庁舎清掃業務の本社担当者を務めさせていただいております。

清掃との出会いは、92年頃。わが社の業務の一つである大阪市営地下鉄梅田駅のアルバイト清掃員として、学生時代の2年間を過ごしました。そこで、清掃に興味を持ち、大代興業に入社させていただいて、早13年になります。入社したての頃は、右も左も分からないまま、ただ先輩に付いて行くだけで必死でした。現場に行き一緒に作業をする中で、居心地の良さを感じ、今日に至っているのかなと思います。いつも怒られてばかりで、出来のいい方ではありませんでしたが、その反面、とても可愛がっていただいたと思っております。

そんな私も、3年、5年と経つにつれて、現場の管理を任されるようになりました。その時から、現場で働く方とお付き合いが始まりました。まだ、知的障害者の方は現場におりませんでしたが、身体障害者の方であるとかは、当時からお付き合いさせていただきました。

日々の業務をこなしているだけの頃とは違い、現場の管理をする上で、指示される立場か

ら、自分が指示を出して作業を説明するという立場に変わりました。どうしたら気持ち良く働いてもらえる環境を整えることが出来るのか、いつも悩んでいました。そんな時、当時の上司からこのように指導されました。「人を辞めさせるのは簡単だ。人を生かすことを考え、人を大切にしてください」。確かに、その通りだと思いました。このアドバイスと経験が、私の障害者雇用の取り組みに対する原点であり、基本であると今思っております。

大代興業株式会社の紹介をさせていただきます。設立は1960年。今から46年前です。創業からにしますと、もう100年を超える会社であります。主な業務は、大阪市内を中心に総合ビルメンテナンス業務、特に、清掃業務に力を入れています。従業員数は600名を超え、障害者雇用率は、10%を上回っています。もともと、やろうと思って障害者雇用をしていたわけではありませんが、清掃業というものは、昔から、知的障害者だけでなく、就労困難者を数多く雇用するという社会的役割を果たしてきました。現在では、エル・チャレンジのような就労支援機関が充実していますので、雇用する企業側にとっては大変ありがたく、心強いものになっております。

現在、社内では、4,5名の少数現場での障害者雇用が議論されており、実現可能な現場について選定を進めています。いまのところ、2名ほどの現場で就労に結びついているところもあり、これからどんどん試してみたいと思っています。

## 大阪府庁舎での取り組み

大阪府庁舎での取り組みについて紹介させていただきます。最初のお話は、本人のやる気をどうしたら引き出せるかを議論し、成功した事例です。

昨年の6月より、大阪府庁舎の清掃業務を受託いたしました。このとき、以前から大阪府庁舎で雇用されていた知的障害者の方を引き続き雇用することになりました。5月に行った、大阪府庁舎本館及び別館で勤務されている知的障害者の方との面接会でのことです。知的障害を持つHさんから質問がありました。とても不安な顔で、「いま、自分は壁拭きを専門に作業していますが、同じ作業をやらせてもらうことになるのでしょうか?」。私は、変わったことを訊く人だなあと、とても印象に残りました。6月になり、業務が始まりました。エル・チャレンジのスタッフ、そして、去年より支援されているジョブコーチの方と、今後どのように作業をしていくか打ち合わせをしました。その中で、「Hさんは、今まで壁拭きしかしておらず、他の作業はまったくさせてもらえなかった」と聞かされました。どうして? 私は、疑問に思いました。皆さんも自分自身に置き換えて考えてみてください。もし、「明日から、君の仕事は壁拭きだけでいいよ」と言われたら、どんな気持ちになるか。

私は、絶対に嫌です。いろいろな仕事がしたいです。そう思う気持ちは、障害者であっても、健常者であっても、同じだと思うのです。それが、1年間、壁拭きだけをやるとなれば、飽きてしまいます。多分、途中で辞めてしまうと思うのです。それではダメだ。私は、エル・チャレンジのスタッフの方、ジョブコーチの方とも協議をして、他の作業もさせて、適性を見て、本人の意向を聞いて、決め付けだけで作業を固定してしまうのではなく、やはり、いろいろな作業をしてもらうことにしました。

そう考えたもう一つの要因は、Hさんが、エル・チャレンジの清掃訓練を受け、送り出されていたということです。実際に就労しているのだから、向き不向きはあるにせよ、一通りの作業ができるという確信がありました。

まず、廊下・階段の清掃をやってもらいました。本人にその旨を伝えると、「ありがとうございます。頑張ります」と気持ちの良い返事が返ってきました。そのときの顔は、本当に嬉しそうでした。そして、1ヶ月も経たないうちに、与えられた持ち場をすぐに自分のものにしてしまったのです。予想もしない新たな展開も生まれました。同じ職場におられる方がやりたがらない作業、喫煙室の巡回清掃を、Hさんが「やってみたい」と志願してきたのです。利用者が多く、特に気配りが必要なことから、業務責任者が行っていた作業でした。しかし、本人の強い希望でしたので、作業にあたってもらうことにしました。私たちの心配をよそに、何の問題もなく作業をこなしているHさんの姿がありました。結果、業務責任者も空いた時間を利用して他の業務に当たる余裕ができ、喜んでいました。作業範囲を広げることによって、一緒に働く仲間からも認められ、今では職場に欠かせない存在になりました。本人も、とてもやりがいを感じ、自信を持って頑張っています。

この事例のように、初めから障害者の方だということを決め付けてしまうのではなく、いろいろな作業をさせることによって、適正を見極めることが大切だと思います。そして、その方の長所を生かせる持ち場を付与することで、本人の気持ちが高められ、職場で自分が必要とされていることを実感することができれば、就労定着につながっていくと思います。もし、困ったことが起き、悩むようなことがあれば、いつも自分に置き換えて考えてみる。自分ならどうするか。そうすれば、もしかすると、これから障害者を雇ってみようと思われている企業の方も、入り込みやすいのではないのでしょうか。

これも、府庁でのことですが、知的障害者の清掃員の方へ、気さくに話しかけてくれる職員の方が最近かなり増えてきたように思います。下手をすると、私と話をするときよりも、楽しそうに見えることさえあるのです。現場に足を運ぶ度に、こんな理解のあるところで働くことができ幸せだと思っています。いくらエル・チャレンジや企業側が障害者雇用を頑張ったとしても、理解のある職場でなければ、定着はありえないと思っています。で

すから、もっといろいろな場所で、障害者や障害者が働くことについての理解が深まり、この輪が広がっていけばと願っております。

## 障害者雇用に取り組んで感じたこと

私が最も大切だと感じていますのは、本社と現場、そしてジョブコーチとの信頼関係です。障害者雇用を現場だけに任せると、孤立してしまいます。ですから、現場と本社が一体化して、そして、エル・チャレンジ、ジョブコーチとの連携をとり、信頼関係を築くことが就労定着につながる一つのプロセスだと考えております。

具体的に言うと、エル・チャレンジは、就職した知的障害者の送り母体である施設・作業所とのつながりが強く、緊密な連絡体制をとっておられます。そのため、現場で何か問題が起こった場合、すぐに連絡を取っていただき、本社と施設・作業所、ジョブコーチを交えた現場でのケース会議をスムーズに行うことができるのです。また、会社では入っていけないような家庭の問題についても、生活面での支援を可能にし、エル・チャレンジと家庭、そして会社の理想的な連携が生まれています。これからも、こういった連携が大切になっていくと考えています。

専任スタッフのフォローも重要な課題です。現場では、障害者にばかり目を向けることが多く、知的障害者や身体障害者のフォローをしている、現場で一緒に作業をしている専任スタッフの苦労というのは見過ごされがちです。毎日、障害者の方とともに作業にあたる専任スタッフに、悩みを溜め込ませず、話せる環境というものを作ることが大切だと思います。専任スタッフだけが障害者雇用に取り組んで、あとは知らんぷりというのでは上手くゆくはずがないと思うのです。職場全体、社内全体が協力し、取り組まなければ、障害者雇用は上手くいきません。

その意味で、障害者と専任スタッフ、そして、本社をつないでくれるエル・チャレンジ、ジョブコーチ、その他の支援者の存在は必要不可欠です。この場をお借りして、日頃のお礼を言わせていただきたいと思います。いつも我が社の障害者雇用をバックアップしていただき、従業員一同、心より感謝しております。これからも支援していただけますよう、宜しく願いいたします。

以上で、私の事例発表とさせていただきます。ありがとうございました。

## ■ 社会福祉法人における事例

竹見孝之（特別養護老人ホーム寿楽荘施設長）

最初に、私ども法人の紹介をさせていただきます。

経営母体は、社会福祉法人寿楽福祉会（吹田市）です。介護保険を対象とした事業を中心に  
行っております。まず、特別養護老人ホーム寿楽荘。これは、障害を持った高齢者の方  
の生活を介助していく施設です。定員は 50 人。ショートステイが 4 人。1989 年の 2 月に  
開設しております。それから、通所介護ということで、デイサービスセンターを 1 箇所。  
これも定員は 50 人で、比較的大きな規模でやっています。それから、ケアマネージャーが  
所属しています居宅介護支援事業所。これは、吹田市内に 2 箇所経営しています。訪問介  
護ということで、ホームヘルパーの派遣、いわゆるヘルパーステーションを 2 箇所。この  
ホームヘルパーステーションの中に、障害者の支援費の関係で、身体障害者あるいは知的  
障害者、精神障害者の方々へのガイドヘルパー・ホームヘルパーの派遣もさせていただ  
いております。他には、大阪府社会福祉協議会が中心となり、大阪府下の老人福祉施設のメ  
ンバーが拠出して作りました基金、いわゆる生活困窮者の相談事業をしています。相談事  
業から経済的支援に至るまでの事業です。それから、吹田市の委託事業として、配食サー  
ビス（1 日に 50～60 食）も行っています。

地域との関わりについては、地元の小学校、中学校、高等学校の生徒の福祉体験学習とし  
て、特別養護老人ホーム寿楽荘の職場を開放しています。それから、小学校の学童との交  
流文化祭、地元の住民との盆踊り大会、子ども会や町内会の皆さんとの運動会などを行っ  
ています。施設は地域の貴重な社会資源でありますから、地域のお役に立つことをしなく  
てはいけない、と常々思っております。施設経営に限らず、施設経営を基盤として、施設  
の持っている専門性やノウハウを地域福祉に役立てる、地域福祉の推進に積極的に参加し  
ていく、そういった姿勢で、今後も地域社会との関わりを深めていきたいと考えています。

### 障害者の雇用に至るきっかけ

介護保険制度が始まって、事務の仕事量が随分増えました。そこで、事務職員を採用する  
ことになりました。福祉施設というものは全てバリアフリーになっていますので、車いす  
の方でも支障なく働くことができます。利用者の方の生活介助は無理としても、事務の仕  
事はできるのではないかと、ということで、身体障害者の方の雇用を検討しました。結果的

には、事務室のスペースが狭く、車いすが自由に出入りできないことが分かり断念しましたが、これが障害者雇用について考えた一番最初の出来事でした。

暫らくして、障害者の雇用に関するアンケートがありました。そこに私の思いなども記入して回答しましたら、中途障害者の雇用促進関係の方とか、職業安定所の方、社会福祉法人ぷくぷく福祉会の方などからアプローチがありました。

ぷくぷく福祉会が運営されている「すいた障害者就労支援センター」の方とお話をして、私はビックリしました。私自身、障害者の雇用については、どちらかといえば前向きの考えを持っていると思っていましたが、知的障害者の雇用を考えたことはありませんでした。私たちの職場は、障害を持った高齢者の方の日常生活の介助をするところです。高齢者の方の大半は認知症の方々です。認知症の方々のところに知的な障害を持った方が関わると、どんなことになるのか、大変なトラブルが続発するのではなかろうか、という思いで、知的障害者の方の雇用については、考えてもみませんでした。けれど、就労支援センターのジョブサポーターの方のお話を聞いていますと、だんだん私の考え方が変わっていききました。

「障害者の中には、作業能力もあり、就業意欲も随分高い方がいらっしゃいます。ただ、その人達を受け入れる組織や職員に、障害に対しての無理解、偏見、差別…、こういったものがあって、なかなか上手く人間関係が構築できない。そのため、就労できなかつたり、せっかく就労しても長続きしないケースがあるのです」というお話でした。それを聞いて、自分の職場を思い起こしました。福祉施設で仕事をしている職員は、障害に対する受容について、よく訓練されています。障害者に対する偏見や差別といった考えは持っていないし、日常的に認知症の高齢者のお世話をするということで、基本的には優しい人が多い。そういう職場であれば、知的障害の方でも、作業内容によっては十分仕事の間があるのではないかと。そんな思いを抱きながら、就労支援センターの仕組みなどを教えていただきました。就労支援センターでの就労支援は、ジョブコーチによる支援を取り入れていて、「実習からスタートするまで、全て支援センターの方でやります」というお話でした。

私は、知的障害者の方の雇用を検討するにあたって、プランニングの作成をお願いしました。当時の私には、寮母業務（介護スタッフの業務）を見直して、効率化、合理化を図るという目標がありました。そのことも支援センターのスタッフにお話して、プランニングに反映してもらうようにしました。スタッフの方が特別養護老人ホームにお見えになり、寮母業務を3日間ほど分析されました。寮母業務のうち、知的障害を持った方ができる仕事をリストアップしていただき、私自身も寮母業務を分析して、スタッフの方が作ったリストと突合せしました。それを見ると、意外と寮母以外の人でも出来る作業があることが

分かりました。これは、採用してもやっていけないのではないか、ということで、本格的に障害者雇用の検討が始まりました。

## 受け入れるための環境整備

障害を持った方を受け入れるためには、いろいろな面で環境整備をする必要がありました。まず、知的障害の方にしてもらう仕事の範囲を明確にしました。それから、事務室に所属しながら、今まで寮母がしていた仕事をすること、指示命令系統を一本化しました。事務長に最大の権限を与え、管理する体制にしました。指示命令の内容については、本人が判断しないといけないような抽象的な指示命令は出さず、あくまで具体的な指示命令を出すこと。禁止文言（～するな）は使わないこと。できるだけ、本人の自由を入れながら指導していくこと等を確認して、受け入れ体制を整えました。

仕事内容については、特定された利用者の方の居室の清掃。掃除機をかけて、モップ、雑巾でガラスとかドアを拭くという作業です。それから、利用者の方の洗濯物の整理。50人が毎日洗濯をしますと相当のボリュームになります。それを一人ひとり分けする。これは、寮母とペアを組んでする作業です。

プランニングに添って、実務研修を行いました。候補者4人の方が2班に分かれてジョブコーチの方と一緒に約1週間近く研修をされました。結局、その中のお1人を雇用することになったわけですが、就労支援センターのスタッフの方には、プランニングから、業務分析、知的障害者の方の指導と頑張ってくださいました。熱心に指導される姿を見て、頭が下がる思いでした。何としても1人は採用しないと決めた次第です。

## 雇用から1年経って

去年の1月4日から就労していただき、先月で1年が経ちました。雇用してのメリットとデメリットをいろいろ分析しております。

メリットとしては、まず、法人の理念であります「地域社会への貢献」がごく僅かでもできたこと。それから、職員一人ひとりの人権意識に深まりが出てきました。今まで、障害を持った高齢者の方の人間性を尊重することでありましたとか、いろいろなことをやっておりましたが、知的障害者の方と一緒に仕事をすることになって、職員の人権に対する考え方が深まったのかな、と思うようになりました。特に、知的障害を持った方への思いやり。

これは、認知症の方のお世話と相通ずるところがあるのかも知れません。私が想像していた以上に、職員が知的障害者の方に優しく接している。私が横から見てイライラするくらい、その人を受け入れています。

仕事の面では、寮母業務に余裕ができました。先に述べた通り、寮母の採用には介護福祉士の資格が必要であるため、なかなか人員を増やせないことが悩みの種でした。知的障害の方を雇用したことで、寮母の負担となっていた作業を減らすことができ、寮母が本来の業務に専念できる体制ができつつあります。寮母業務に専念するということは、利用者のサービスの質の向上につながりますし、寮母自身も大変喜んでおります。利用者の家族の方からも「最近、職員さんが優しくなって、ゆとりが出てきましたね」と評価を得ています。

デメリットとしては、本人の問題ではありますが、仕事に慣れてきたためか、今まで真面目に、一生懸命していたのが、少し余裕ができて要領良くやろうとする傾向が見られます。「今の仕事は楽しい。ずっとこの仕事をやらせてほしい」ということで、やりがいを持って1日1日を過ごしていることは結構なことではありますが、少し気になっております。それから、小さなトラブル。これは、誰にでも起きるものでありますし、少々のトラブルがあっても、職員がしっかりフォローしてくれていますので、深刻なものではありません。総じて、今のところは大変順調であると言えるのではないかと思います。

## 障害者雇用の広がり

寿楽荘での雇用が上手くいっておりますので、デイサービスセンターの方でも募集をかけました。これも、支援センターの方から連絡があり、寮母業務をしたいと希望している人と面接を行いました。残念ながら、寮母業務の経験が不足しているため、すぐには戦力になりません。こちらからの提案として、デイサービスセンターで何日間か仕事の中身をご覧になって、ボランティア等で経験を積んでから寮母業務にお入りになってはいかがでしょうか、というお話を今進めているところです。未だ返事はいただいておりますが、ご検討されているようです。

他施設への広がりという意味では、去年の秋に吹田市内で特別養護老人ホームの施設長の会がありました。その席で、「寿楽荘では、知的障害の方を1人採用して、こんな作業をしてもらっています。その結果、寮母は寮母業務に専念できるようになりました」という事例をお話しました。そうしましたら、今年の1月初め、ある施設の施設長さんが寿楽荘を訪ねて来られました。「知的障害者の方の作業現場を見学させてほしい」。僅かな時間でし



たが、その知的障害の方が作業しているところを見学されました。それで、雇用による効果などをお話しましたら、数日経って、「うちも検討しようと思う」と連絡をいただきました。すぐに就労支援センターの方にご紹介させていただき、いま多分、就労支援センターの方がその施設で検討作業をされているのではないかと思います。

私どもの取り組んだ雇用は、小さな波紋であります。この波紋がどんどん広がって、大きくなっていけばいいなあと思っているところです。

以上、私の体験談をお話させていただきました。どうもありがとうございました。

## ■ パネルトーク

「新たな仕組み＜社会の福祉化＞とエル・チャレンジとしての取り組み」

### パネリスト：

増井健人（大阪府健康福祉部計画推進課課長）

佐藤貞良（大阪府社会福祉協議会事務局長）

小頭芳明（クボタワークス株式会社代表取締役）

福田久美子（株式会社美交工業取締役部長）

高見一夫（ワーク 21 企画 代表）

### コーディネーター：

富田一幸（エル・チャレンジ理事長）

富田：

エル・チャレンジの設立以来、私たちは、社会の中のエル・チャレンジを問い続けてきま

した。何度も強調して参りましたのは、誰が頑張るべきなのか、であります。当時、厚生省は、「障害を越える努力、称える社会」をキャッチフレーズにしていました。あらゆる障害者支援が、「頑張れ、障害者」と言っているように思えました。なぜ、障害者が頑張らなければいけないのか？ 社会が頑張るべきではないのか？ 発想の転換をしよう。私たちは、障害者雇用を世に問う誓いを立てました。

最初に取り組んだのは、「施設なき授産」。政策的随意契約による就労支援でした。2つめが、「総合評価一般競争入札制度」。怒るより褒める障害者雇用、法定雇用率で罰するよりも、努力を促す障害者雇用を世に問いました。結果、140人を超える知的障害者が、エル・チャレンジから就職を実現しています。この総合評価方式や、政策的随意契約による就労支援という方式は、全国に広がると確信しています。物件についても、国際競争入札物件だけでなく広がっていくでしょう。先程、ご報告があったように、社会福祉法人や医療法人、民間企業等にも広がっていくものと確信しています。

さて、これからの5年間、どんな目標を掲げるのかということでもあります。曖昧な表現ですが、改めて、社会と障害者、社会とエル・チャレンジの関係を問うてみたいと思います。今までの成果を受けて、我々は、社会との関係において何を得ようとするのか。何を訴えようとするのか。このことを考えるシンポジウムにしたいと思っています。新しい試みにチャレンジしなければ、もったいないと思いますし、集会の場でもありますから、合意を得るという問題ではないと思います。ぜひ、お互いに意見を出し合って、この可能性を温めてみましょう。そんな約2時間にできたら幸せだと思っています。

## ■障害者自立支援法における就労支援について

増井健人（大阪府健康福祉部計画推進課 課長）

### 障害者自立支援法のポイント

障害者自立支援法は、昨年10月31日に成立しました。本年4月から、順次施行されることになっています。法の目的は、障害者の方々が、障害の有無に関わらず、人格と個性を尊重し、安心して暮らすことのできる地域社会を実現していくこと。その背景には、地域において自立を進めていかななくてはならない、ということがあります。それから、弁解ではないのですが、平成15年4月に、支援給付制度ができました。契約による利用ということで、需要が伸びてきました。平成15年4月から16年10月までで、約1.6倍の大きな伸びを示しています。このままでは、各種サービスへの対応、利用者への対応ができない

のではないかと、との判断から、制度の持続可能性を図っていく必要がありました。信じられないことですが、今でも全国的に未実施の町村があり、そうした地域格差を是正していく必要もありました。また、障害の種別（身体・知的・精神など）によって支援制度に格差あることも問題でした。こうした状況から、公平な自立支援システムを構築していくことが求められ、この法律ができたということでもあります。

法律のポイントは、まず、障害福祉サービスを一元化していくこと。障害の種類に関わらず、共通の福祉サービスは、共通の制度によって実施していこうということです。市町村において、こうした事務を一元化していこうという方向であります。

二点目は、障害者がもっと働ける社会にしていくこと。どんどん地域に出て行って、地域で自立していただく、働いていただく、ということを支援していこうということです。

三点目は、地域の限られた社会資源を活用できるよう、規制緩和をしていくこと。通所型の施設においては、NPOの参入を認める。空き家、空き店舗、空き教室等の活用を視野に入れて規制緩和していく。まだ、具体的な部分は示されていませんが、国が方向性を打ち出したということで、今後に期待をしています。

四点目は、公平なサービス利用のための、手続きや基準の透明化・明確化。支援の必要な度合いに応じてサービスが公平に利用できるよう、利用手続き等をはっきりさせるということです。

最後は、増大する福祉サービスの量等に応じた公平な負担。福祉サービスをみんなで支えてもらいたい、ということです。大変辛い話ですが、そうした負担を一部していただくこととなります。そのかわり、国も負担の義務化を図っていくことになっています。

自立支援法によって、サービスがどのように変わっていくのか。自立支援給付については、居宅サービスと施設サービスに大きく分かれていましたが、この体系を介護給付と訓練等給付に再編し、自立支援給付と地域生活支援事業による総合的な自立支援システムを構築する、としています。障害者の方々が、日常生活上の活動あるいは生活において必要な介護等を行っていく介護給付の部分。それから、地域で生活を行っていくための訓練等給付の部分。それとは別に、地域の特性等を生かして市町村が中心にやっていく地域生活支援事業。このような形に分かれていきます。自立支援給付の中に訓練等給付が位置づけられ、就労移行支援、就労継続支援が行われる、ということです。

施設や事業体系の見直しも行われます。障害種別ごとに分立した33種類の施設・事業体系

を、大きく日中活動の場と居住の場に分け、より効率的に、複数の組み合わせを取り入れていこうということです。就労移行支援、就労継続支援については、日中活動に位置づけられることになります。

就労移行支援。これは、一般企業の雇用に向けた移行支援です。一般企業への雇用、あるいは在宅就労等が見込まれる方についてサービスを提供します。例えば、個別支援計画を策定したり、生産活動等の指導・相談などを行っていく。企業とのマッチング、職場定着支援などを行いながら、一定期間にわたるプログラムを立て、一般企業へ就職を積極的に進めようというサービス内容です。現行では、入所・通所の授産施設にあたる部分だと思います。

就労継続支援。これは、雇用型と非雇用型に分かれます。雇用型は、就労移行支援事業では一般企業の雇用には結びつかなかった方、養護学校等を卒業して雇用には結びつかなかった方、すでに就労経験のある方で、雇用契約に基づく就労が可能と見込まれる方を対象として、就労機会の提供や一般企業の雇用に向けた支援を行います。現行では、福祉工場といった、より雇用に近い形のサービスということになります。非雇用型は、就労移行支援事業では就職できなかった方、年齢や体力の面から雇用が難しい方を対象として、一定の賃金水準に基づく就労機会の提供、OJT (= On the Job Training 仕事を通じて訓練すること) の実施などのサービスを提供します。雇用型も非雇用型も、サービスを通じて能力が向上し、一般就労が可能になった場合には、当然、移行していただくことを目標にしています。

この他、福祉と雇用がネットワークを構成して、障害者の就職の斡旋等を行う。ハローワークの活用等も言われているところです。また、関連する法律では、障害者雇用促進法で精神障害者の雇用が法定雇用率に算入されるとか、在宅障害者に一定以上の発注をすれば報奨金が出る等の雇用政策が打ち出されておりますが、いずれも現行制度の延長にあるといった感じです。エル・チャレンジが行っている取り組みと比べれば、やや迫力に欠けるように思います。

## 大阪府の取り組み

大阪府では、平成 15 年 3 月に、第三次大阪府障害者計画を策定しました。障害者の方の就労促進、自立支援等の取り組みを進める中で、行政の福祉化、一般就労移行支援事業を行っています。

行政の福祉化という意味では、大阪府政のあらゆる分野で、福祉の視点から見直し・点検

をしていく。住宅、教育、労働など各分野と連携をした上で、既存資源の活用を行い、あるいは、政策的な工夫をして、障害者・高齢者の自立支援政策の推進をしているところです。とりわけ、雇用については非常に厳しい状態でしたので、障害者や母子家庭の母親等の雇用就労機会の推進を全庁的に進めてきました。副知事をトップとするプロジェクトチームを作り、報告書を作成して、さまざまな取り組みを進めて参りました。

一番大きいのは、全国初の総合評価入札制度の導入です。平成 15 年度、大規模施設についての清掃業務の発注の評価項目に、障害者や母子家庭の母親といった就労困難者の雇用という視点を盛り込みました。本庁舎等での実験的な実施の後、16 年度には府立病院を含む全ての大規模施設物件（9 施設）で、総合評価入札制度を導入しました。現在（17 年度）は、この 9 施設で、39 人の知的障害者の方が働いております。私も庁舎で毎朝出会うのですが、みなさん礼儀正しく、真面目な仕事ぶりで、よく訓練されていると感心しています。

もう一つは、エル・チャレンジが取り組んでいる方向性と、我々の方向が一致することもあり、訓練職場を提供しています。現在、大阪府の 86 施設を清掃現場として提供し、訓練をしています。この中から、140 名に上る就職者が出ており、非常に大きな成果を上げています。今後につなげるためにも、エル・チャレンジと協力して、我々も頑張りたいと思っております。

新たな取り組みとしましては、指定管理者制度が導入されます。行政の福祉化の推進を図る観点から、この指定管理者制度においても、障害者雇用の視点を審査基準に盛り込んでいくようにしています。

もう一つ、大規模物件については、総合評価入札制度で実施しておりましたが、これを中規模物件にも拡大したいと考えています。平成 18 年度から実施するというので、現在、取り組んでいるところです。中規模物件に対象を広げることで、大規模物件が比較的少ない市町村においても効果が出るのではないかと期待しています。大規模物件の評価項目に加え、プロポーザル的な要素も取り入れたいということで、国とも検討しているところです。現在、府内の各市町村で実施をお願いしており、複数の市町村からは問い合わせもあります。ぜひ、こうした運動が広がって欲しいと思っております。

一般就労移行促進の支援としては、ジョブライフサポーター登録派遣事業を実施して参りました。平成 14 年から 16 年まで、緊急雇用の関係で、モデル事業として取り組んできましたが、その実績を踏まえ、本年度から正式にスタートしました。入・通所施設の方から申請があると、ジョブライフサポーターが出向き、支援計画を作成した上で、基本的には 6 ヶ月間、サポートから企業のマッチングまでお手伝いしていくというものです。

また、平成 12 年度からは、知的障害者の職場実習の受け入れを行っています。あと、府の施設で非常勤職員のモデル雇用というのも行っています。今後も、そうした取り組みを積極的に行うとともに、エル・チャレンジをはじめ関係機関とも連携を取りつつ、知的障害者の方の自立支援の促進に努めていきたいと思っております。こうした取り組みの輪が、行政・市町村・民間企業等も含め、社会全体に広がっていくよう頑張っていきたいと思っています。

## ■ 社会福祉協議会としての取り組み

佐藤貞良（大阪府社会福祉協議会 事務局長）

最初に、社会福祉協議会（社協）の説明をさせていただきます。社会福祉法という法律の第 109 条に市区町村の社会福祉協議会の規定があります。第 110 条には、都道府県の社会福祉協議会の規定があり、第 111 条には、社会福祉協議会連合会の規定があります。その中で、主に市町村の福祉協議会の規定についてですが、地域福祉の推進を図ることを目的とする団体で、社会福祉を目的とする事業を営業者、社会福祉に関する活動を行う者、社会福祉事業または更生保護事業を営業者の過半数が参加をする組織です。法には、全国、都道府県、市区町村、それぞれの区域に一つしかない公共的な組織である、と書かれています。また、社会福祉協議会に対して、参加の申し出があった場合、正当な理由がなければ、これを拒んではならない、と規定されています。

大阪府の社会福祉協議会の会員構成は、大阪市を除く府下 42 市町村の社会福祉協議会、全てが会員になっており、社会福祉法人の福祉施設は、1100 の施設が直接、大阪府の社会福祉協議会の会員になっています。老人関係は老人福祉施設部会、保育関係は保育部会、児童施設は児童施設部会というように、それぞれの部会に所属して、お互いの連絡調整や研修など、様々な活動をしています。各種、府レベルの団体も 23 団体入っています。施設の中で、大阪市内の公立・私立を含む保育所は、府社協には入っておりません。その他の施設は、ほぼ府社協に入っています。

大阪府社協の障害者福祉と人権に関する主要な事業につきましては、大阪府授産事業振興センターの受託運営、障害者のみなさんの手作り作品のアンテナショップ「ふれ愛たかつき」も経営しています。また、福祉サービスに関する苦情処理や第三者評価事業、ボラン

ティア・市民活動センターの運営、小地域ネットワーク事業等、多種多様な活動を行っております。

## 「社会の福祉化」に向けた大阪府社協の役割

障害者やホームレス等の雇用の促進については、府社協として系統的な取り組みを行っておりません。非常に困難はありますが、今後、社会福祉法人の社会貢献活動の活性化を進める中で、この問題に取り組むことは可能ではないかと思っています。

一つの事例を紹介いたします。きっかけは、府社協が行っているホームレスの巡回相談でした。東大阪のホームレスの方で、「なんとか自立したい」ということで、救護施設に仕事がないか連絡を取りました。施設からの返答は、「クリーニングやお風呂の清掃についてはアウトソーシングを考えている。府社協の職員を派遣していただけるなら有難い」ということでした。しかし、府社協としても、その方を雇用して事業主の責任を果たすことは難しい。いろいろ考えた末、その方に個人事業者として施設と契約をしていただき、もしもの時の保証は府社協が行う、という組み立てで、就職することができました。その方の仕事ぶりには、施設の方も喜んでおられます。このように理想的な形で成功した例もありますが、その後の努力については不十分であり、今後は、施設の方々と話し合いをしながら、そうした取り組みを進めていく必要があると思っています。

次に、地域社会との関係について。社会的な自立を確保するためには、就労保障が第一義的に重要ですが、就職できたからといって、それだけで自立したことにはならないと考えます。特に、ホームレスの方。やはり、住んでいるコミュニティにおいて、友達などをしっかり作っていないと、金銭管理の問題などから、またホームレスに戻ってしまうケースも多いのです。加えて、共生できる地域社会の形成が不可欠であると考えます。社会的な排除や摩擦を克服できる地域社会の形成、共生の街づくりを進めていくことが大切です。これについては、私たちの役割・責任が大きいと考えています。ソーシャルインクルージョンと言われておりますが、就労保障とともに、社会的な援護を要する人たちを排除しない、弾き出さない地域社会をどのように作っていくのか。これも私たち社会福祉協議会が担っていかななくてはならない役割だと思っています。

しかし、社会福祉協議会にそういった能力があるのか？ 社会福祉協議会の福祉化が必要ではないのか？ ということもあるわけです。府社協の会員で、平成 10 年に差別身元調査事件がありました。その事件に対する反省の中で、人権問題についての取り組みを社会福祉協議会として進めてきた経緯があります。大きく二つ、人権問題に対する取り組みを行

いました。一つは、府社協の理事・役員に人権団体の方をお迎えしたこと。もう一つは、福祉と人権推進3カ年計画等を作り、平成16年から実施しました。強調しておきたいのは、外部の圧力も受けながら、内部の努力もあったからこそ、人権問題や福祉化の重要性に気付けたということです。私は、府社協の事務局長として、組織をどのように発展させたらよいか、体制をきっちり持ちながら、人権問題について取り組んできた自負があります。そうした取り組みの中で、21世紀型の人権問題にまともに取り組める社会福祉協議会づくりに成功してきたのではないかと考えています。他府県の社会福祉協議会は、こと人権問題については、まだまだ積極的ではありません。私たちは、この教訓を糧として、21世紀型の社協を目指して参りたいと思っております。

さて、福祉と人権推進3カ年計画について。内容的には、9つの項目があります。一つ目は、社会的な援護を要する人々の問題。排除、摩擦等の問題を社会福祉協議会の重点課題として位置づける。二つ目は、社会福祉協議会をよく知らない団体があるので、もう一度、各地域の住民団体に呼びかけて社会福祉協議会に参加を促す。3つ目は、新たな協働を考える円卓会議の開催。理事会、評議委員会で、円卓会議を行っています。具体的なテーマとしては、ハンセン病の回復者の方との会議、同和問題について、ホームレスの方々との会議など。最近では、精神障害者の施設コンフリクトをテーマに円卓会議を行いました。今後は、外国籍の住民の問題や虐待の問題についても行いたいと考えています。あとは、社会貢献活動をもっと積極的に進めていく。個人情報保護に関する研修プログラムの開発。人権感覚豊かな人材の養成・研修。社協の外部評価制度などの課題で取り組みを進めています。

## 重点課題

現在、重点課題として取り組んでおりますのは、市町村社協の会員になっている施設・社会福祉法人が地域貢献できる場を作ることです。各市町村社協に「施設連絡会・地域貢献委員会」を組織し、この取り組みを進めていきたいと考えています。地区福祉委員会や小地域の住民組織を持って地域ネットワーク活動を行っていますので、いろいろなニーズが上がってきます。社会福祉協議会では対応できないニーズもあります。そんな時、施設や社会福祉法人が専門性を発揮して、問題解決にあたる。このような地域貢献活動も非常に面白いと思います。そういう活動をしっかりやっている施設や社会福祉法人を、市町村社協や地区福祉委員会、住民組織が評価し、守っていくような形ができれば、社会福祉法人にとっても有益な運動が展開できるのではないのでしょうか。

もう一つ、施設コンフリクトの問題について。これまで十分に取組みられていませんでし



たが、地域社会の中で、精神障害者に対する理解を深めていく作業を怠ると、大変なことになります。この取り組みを進めるためには、人権感覚豊かな人材を社会福祉協議会の職員等で育てていかねばなりません。また、ソーシャルインクルージョンやプラットホームを実現するための手法の開発も、作業部会を作って進めていかなければならないと思っております。

## ■ ビルメンテナンス企業としての取り組み

福田久美子（株式会社美交工業 取締役部長）

私どもの会社は、ビルメンテナンスを業務としており、主に大阪市内の公園、地下鉄の駅構内の清掃、地下鉄車内の広告の取替えなど、主に公共の施設の業務を請負っております。

初めに、ビルメンテナンス（清掃）業について、お話いたします。戦後、清掃業者は、社会的困難を抱える人たちの受け皿として社会的な役割を担い、高齢者や障害者など、働く人たちによって支えられてきた業種です。受入れ先は、官公庁物件が全体の3割を占め、常勤、短時間労働など、多様な雇用形態が可能な職種でもあります。

## 知的障害者雇用に取り組む

弊社では、平成14年にエル・チャレンジの協力を得て、知的障害者の雇用を始めました。初めて知的障害者の方を受け入れる際には、本当に仕事を任せられるのか、何かトラブルが起きるのではないか、と不安でいっぱいでした。とにかく、初めての経験でしたので、エル・チャレンジにその都度、ご指導を仰ぎながら、ジョブコーチ、作業所、ご家族との連携を図り、生活支援と就労面との総合環境を大切にしてきました。また、個人の障害特性において、作業内容の見直しや配置換え、作業道具の改良など、ケース会議を何度も繰り返しながら工夫し、障害者の方々の職場での定着に向けて取り組んできました。

当たり前のように、順調に雇用が進んでいきましたが、エル・チャレンジとの連携がなければ、今のような状況には至っていないと思います。特に、定着後の支援体制は、どんなトラブルにも即座に対応していただけますし、企業にとっては心強いものでありました。これまでの事例の中で、何度も余裕のある適切な判断ができる環境に導いてくださいました。

この取り組みがきっかけとなり、社内では、様々な問題点や疑問点について話し合う機会が多くなりました。知的障害者の方たちだけでなく、働いている社員一人ひとりについて、今まで会社がどのように向き合ってきたか等の議論が起こるようになりました。問題や課題を解決していくうちに、徐々に意識が高まり、会社の中が心地よい活気に溢れ、みんながいきいきしてきました。コミュニケーションを大切にすることで、こんなにも会社の空気が変わるのかと正直驚きました。私自身も、以前は、ただ何となくこなしてきた仕事でしたが、今はとても楽しんで仕事をしています。社会ためにと始めたことが、会社のためになりました。

私たちは、知的障害者の雇用から多くのことを学びました。障害があっても自分の能力が発揮でき、社会に役立ちたいという思いは共通しています。「ハンディを乗り越える」という言い方もされますが、乗り越えるよりも、むしろハンディと共に歩み、安心して働ける柔軟な職場環境づくりをすることが重要ではないでしょうか。弊社では、この職場環境を維持していくことが、これから先、私たちを支える柱になると考えています。そして、人と環境とのつながりを大切にしたい社会づくりを理念に掲げ、業務を通じて企業としてできることを真剣に考えています。

### ホームレス雇用に取り組むきっかけ

気になる人たちが大阪市の公園に大勢いました。ホームレスの人たちです。公園内で、ホームレスの人たちが清掃をしている姿をよく目にしました。自主的に清掃されているのです。大阪市から公園清掃を委託されている弊社が、公園で清掃をしているホームレスの人たちを雇い入れ、彼らに職場として提供し、公園内のブルーテントを少しでも減らすことができれば、顧客である大阪市や市民へのサービスに繋がるのではないかと考えました。これが、ホームレス雇用を始めたきっかけです。

これまでに、およそ 74 名のホームレスの方たちと関わってきました。自立支援センター、現場、路上など、様々な所から、「くらし応援室」というソーシャルワーカーを通じて、弊社を訪ねて来られます。20 数名の方が弊社から多方面の企業へと自立されました。現在は、10 名の正社員と 20 名余りの人たちが、自立に向けて日々頑張っておられます。

取り組んでいくほどに、その方たちの人生の縮図を垣間見るとは、悩まされ、裏切られ、そして優しい気持ちにもなり、深刻な社会問題であることを考えさせられました。ホームレスの人たちは、アルコール依存、ギャンブル依存、借金で居場所を特定できない人、人間不信に陥り精神的に不安定な人、団体生活に馴染めない人など、様々な問題点を抱えている

ました。また、日雇い労働者として働き、受け取った賃金をその日のうちに全部使い果たしてしまう、「その日暮らし」の生活習慣が身についている人も多く見受けられました。弊社では、まず金銭感覚を養っていただくため、段階的に日払いから週払い、月払いへとステップアップしていく賃金の支払方法や、自立に向けての意識付け、様々な問題を解決するためのカウンセリングなど、会社・支援者・当事者との協働作業により、就労面だけでなく生活面を含めたサポート体制を進めてきました。

ホームレスの方を雇用する上で、この人たちは、いつまで元ホームレスと呼ばれ続けるのか？という疑問があります。きちんと職に付き、住居も構え、今までの生活環境を変え、場合によっては人生観、価値観までも変えて自立した人もいます。世間では、当たり前のように思われがちですが、彼らにとっては、並大抵の努力ではなかったと思います。弊社では、元ホームレスというレッテルを厳しく戒めます。また、職務を通じて、一人ひとりの思いや努力を、賃金などにより正当に評価します。大切な弊社の一員であることを実感できれば、本人の中に責任感や自信が芽生え、社会人としての誇りを持てるようになります。それが、定着へと結びついていく支えになるでしょう。また、一度挫折しても、再び復帰できる職場環境づくり、共に励ましあえる、ピア・カウンセリングを含めた仲間づくりが、もう一つの自分の居場所のような安堵感を与え、人生を再出発するための最適な環境になると考えています。

けれど、決して成功例ばかりではありません。仕事にも慣れ、職場での定着が実現し、住居を構えて、一見社会人として自立されたかのように思われても、以前の生活に逆戻りしようとする人たちが、数名いらっしゃいました。一体、何を持って自立といえるのか、とても難しい問題です。これからの課題として、一つは、仕事が終わってからの余暇の過ごし方。心豊かに暮らしていくための生活設計を立てることで、将来の目標が定まり、仕事への意欲や自立への意識を高めることが期待できます。そして、将来を支えあえる人生のパートナーの存在が、彼らの原動力の一つになることと思います。

## 総合評価入札制度

3年ほど前から、大阪府・大阪市では、官公庁のWTO物件に総合評価入札制度が導入されました。これは、業界にとってとても画期的な制度です。それまでの入札制度では、価格競争の激化により、原価を下回るほどの入札価格の下落が進んでいました。この入札による一番の被害者は、企業で働く人たちでした。最低賃金が守られない、過重労働を強いられる、簡単に解雇されるなど、今まで企業を支えてきた人たちが苦しめられてきました。また、下請任せの「丸投げ業者」が増え、官公庁の建物の汚れも酷いものになっていまし

た。総合評価入札制度は、就職困難者の雇用、環境などの視点から、金額だけでなく、それまでの企業の取り組みや、その入札物件でどれだけの就職困難者を雇用しているか、環境への配慮がなされているか等々を評価する仕組みになっています。

昨年春、弊社は、大阪市庁舎清掃業務を落札することができました。まさかの落札でした。業界でもほとんど知られていない小さな会社が、大阪市の玄関である市役所の清掃を請負うことになったのです。大阪市の大きな信用と大きな夢を得たわけですから、社内全体で喜びを共有しました。これまでの取り組みを評価していただいたことは、励みになりました。1年間の契約期間で、私たちにできることは何か？ビルメンテナンス業者としての使命、責任を重く受け止め、一生懸命考えました。職員の厚遇問題などで騒がれている市役所で、大阪市民の大切な税金を無駄遣いするのではなく、何が大切かを見極め、業務を進めていく必要があると感じました。

まず、就業体験会などを含む就職困難者の雇用創出の場として提供することに決め、契約以上の取り組みも進めました。エル・チャレンジ、大阪市地域就労支援センターの全面的な協力を得て、知的障害者、身体障害者、母子家庭、ホームレス、中国帰国者二世など、多くの就職困難者の雇用が実現しました。次に、清掃の充実を図りました。大阪市の玄関として、市民の誇り、市民の象徴となるべく、清掃スタッフの手で綺麗に磨き、本来の清掃業者としてのプロ意識を評価していただけるよう努めてきました。市役所では、庁内で排出されるゴミの問題など、まだまだ課題が山積みです。先月の26日、大阪市役所の清掃請負業務の入札がありました。今年の4月から3年間の契約になります。まだ、結果は出ていませんが、残りの3月末までは、私達の思いを大阪市役所に託し、精一杯取り組みたいと思っています。

### **指定管理者に、そしてハートフル企業大賞**

もう一つの大きな挑戦として、昨年夏、大阪府の指定管理者制度による府営公園の指定管理者の公募がありました。指定管理者とは、従来の清掃請負契約とは異なり、施設全般の管理者として運営・管理を任せられます。弊社は、NPO法人釜ヶ崎支援機構との共同体により、住吉公園の指定管理者に挑戦し、選任されました。指定管理者としてNPO法人と民間企業との共同体が選任されたのは、日本で初めてのことです。

この指定管理者制度では、大阪府の行政の福祉化、環境への配慮、地域性などの視点が盛り込まれていました。今まで、雇用や環境に取り組んできた経験を生かし、また、ホームレス支援のパイオニアであるNPO法人釜ヶ崎支援機構と府営公園の運営に取り組めるこ

とを大変嬉しく思っています。

それから、昨年秋には、大阪府ハートフル企業顕彰制度により、ハートフル企業大賞を受賞しました。平成 14 年から知的障害者の雇用を始め、現在 14 名の知的障害者と 6 名の身体障害者の方たちが働いておられます。今まで取り組んできたことが、このような形で評価され、大阪府知事に表彰されたことは、社員一人ひとりの誇りです。この受賞が大きな励みとなって、意識の向上に繋がっているものと確信しています。

弊社の取り組みは、社会貢献という捉え方だけで活動してきたものではありません。業務を通じて、顧客へのサービスを考え、相手の幸せを考えて活動してきました。相手の幸せが自分達の幸せになって返ってくる。心地よく循環しているのを感じます。勿論、様々なハプニングやトラブルは付きものですが、それを解決していくのも楽しいものです。企業としてできること、大切なことは何か。共に考え、広げていくことが、私どものこれからの社会的責任であると強く受け止めています。人にやさしい、社会にやさしい企業を目指し、これからも楽しみながら取り組んでいきたいと考えています。

## ■ エル・チャレンジとともに夢を描こう

高見一夫（ワーク 21 企画 代表）

今回は、「社会の福祉化」をテーマにしたパネルトークということで、私自身は大阪府のコミュニティ・ビジネス支援、あるいは社会起業支援のプロジェクトに関わらせていただいた経過もありますので、そういった観点から、私なりの「エル・チャレンジの今後」についてお話したいと思います。

### エル・チャレンジが提起したもの

7 年前、中小企業診断士のはしりだった私の初めての仕事が、エル・チャレンジ設立のお手伝いでした。富田理事長から、「障害者雇用を世に問う」というお話をいただきました。社会福祉法人が事業協同組合を作る。これは、凄いカルチャー・ショックでした。事業協同組合を作って、共に仕事を受注して、現場で訓練をして、就労に繋げる。刺激的であり、ある意味面白い挑戦です。私は、ワクワクしながら応援させていただきました。

昨年、第 2 回エル・チャレンジセミナーの講師は、環境省事務次官の炭谷茂さんでした。

テーマは、「ソーシャルインクルージョン」。排除され、あるいは孤立している人を積極的に社会の中に取り込んでいこう。社会を変えることによって取り込んでいこう。そうした積極的なアクションをイメージした言葉だと思います。エル・チャレンジの7年間は、正にソーシャルインクルージョンの実践でした。例えば、障害者の雇用の中でも、特に遅れていた知的障害者の分野に焦点を当てたこと。重度の障害者の方に焦点を当てるからこそ、それ以外の身体障害の方、中高年の方、女性の方など、就労に課題のある方にとっても、優しい職場づくり、有効な就労支援ができる。ユニバーサルデザインの社会づくりを進める上で、一番大きな課題となる分野に焦点を当てたことは、意義深いことであったと思っています。

二つ目に、エル・チャレンジの活動は、新しい就労支援の形を提案されてきたと思います。特に、OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）の実践。訓練のための訓練ではなく、現場で実際の仕事をする。利用される方の前で訓練を行うことの有効性が、大きなインパクトや効果を生んできたのではないかと思います。そして、行政の福祉化という形で就労訓練の場を提供いただき、民間企業の方には、ノウハウや雇用の受け皿という形で協力をいただき、各作業所・組合の方々の熱い支援体制が力をあわせることによって、より大きな効果を生むという「コラボレーションの先駆け」であったと思います。この取り組みが、障害者雇用を促進する社会システム、行政の福祉化や総合評価入札制度に結実していった事実は、大いに評価されるべきでありましょう。

これまで、「障害があるから働けない」という誤解がありました。受入れ側からすれば「偏見」、当事者には「諦め」のようなものがあつたのも事実です。しかし、エル・チャレンジの訓練を通じて、140名の方が就職されました。やればできる！という確信と自信が生まれました。新しいエル・チャレンジのリーフレットには、「Yes, we can.」＝私達はできる！と書かれています。胸を張って、そう言えるようになったことが、非常に大きな成果であり、今日の到達点ではないでしょうか。

## 社会起業としてのエル・チャレンジ

エル・チャレンジを考える上で、大きなポイントがあります。それは、事業協同組合という事業体であること。行政でもない、企業でもない、社会的事業体とでも申しましょうか、知的障害者の方の就労支援を目的とする事業体です。時々、話題にあがる「CAN（Community Action Network）」というものがあります。これは、地域の福祉課題をビジネス的手法で取り組む社会起業家の育成等を目的としたネットワークで、1998年にイギリスで設立されました。ヨーロッパでは、ソーシャルインクルージョンの考え方が広まって

いますが、その担い手となっているのが、ソーシャルエンタープライズ(=Social Enterprise 社会的企業)です。これは、多くの場合、社会的な課題の解決を目的に立ち上げられた事業体です。その中で、障害者雇用を目的として活動している事業体は、ソーシャルファーム(=Social Firm)と呼ばれています。エル・チャレンジは、まさに日本におけるソーシャルファームではないかと思います。こうした自発的な形で当事者が組織されている事業体が、今後、どんどん展開していく中で、新しい方向付けを考えていけば面白いのではないかと思います。

## 社会の福祉化=ユニバーサル・デザイン社会の提案

エル・チャレンジにも、いろいろな夢があると思います。もっと仕事がないだろうか。もっとチャンスを獲得していこう。もっと多様な職種で仕事を訓練できないだろうか。もっと重度な人にも職場を提供できないだろうか。日中活動をどうしていけばよいか。一人ひとりの生活を豊かにできるような場を作りたい、等等。そうした課題を踏まえ、これからの展開を考えてみたいと思います。

一つは、総合評価入札制度。中規模物件を対象とすることで、市町村や企業への展開が考えられます。また、企業との連携をいかに進めるのか、ということも大きなテーマです。

基調講演で、CSR についてのお話がありました。企業の社会的責任に注目が集まっているこの状況を、事業展開のチャンスと捉えるべきだと思います。例えば、ヤマト福祉財団が行っているメール便の取り組み。契約した障害者に業務をアウトソーシングすることで、新たな仕事を提供する試みです。それから、C-STEP の地域仕事づくりフェア。これは、企業と障害者作業所、授産施設、NPO 法人等の出会いの場を設けることで、企業のアウトソーシングと授産品・サービス等を結び付けていく試みです。今年は、3月23日に泉大津市で開催されます。授産施設や作業所から、「こうすれば企業にとってメリットがありますよ」と提案できるように、取り組みを進めているところです。

企業との連携と合わせて、街づくりの中で仕事づくりや居場所づくりを考えることも大切だと思います。街づくりには、課題がたくさんあります。ある県のリーダーシップ養成講座で、こんな話題が出ました。「自治会・町会・民生委員の担い手が減っている」。かつて、子ども会が行っていた資源の集団回収。それが、なかなかできなくなってきた。町会が代わりにやっていくとなると、仕事の負担が大きくなって、また役員のなり手が無くなってしまう。そんな話が次々出てきました。その時に、「私、やります」と手を挙げた60代の男性がおられました。「まだ元気な男性を中心に有志のグループを作るので、そこで集団回

収をやらせてもらいます。町会の看板を貸してもらって、実際には自分達でやります。活動費については、自治体から補助金が出るので、それを使わせて欲しい」と提案されました。有志のグループと町会という組織。これを上手く機能させることはできないだろうか、有志の活動が自治会などを助けることができないだろうか、そんなことを思いました。

例えば、高齢者の外出や食事の問題。その担い手として、障害者やニートの方が仕事づくりと関われる場を持つことができるのではないか。ある地域で、非行少年の社会復帰を助けようと NPO が活動を始めました。民家を借り、そこに塾を開きました。当初、施設コンフリクトを心配しましたが、今のところ問題は発生していません。ある時、面白い光景を目にしました。周辺の女性が大量に集まっていた。当事者はまだ来ていません。「いつ来るの？ 来たら、配食サービスの人手が足りないから手伝って欲しい」。彼らを地域福祉の戦力として考えているわけです。まさに、発想の転換。それがボランティアであるにせよ、次の仕事へのステップアップに繋げて行くことはできないだろうか、と考えさせられた出来事でした。今後、地域の課題と担い手のマッチングを整理しながら、日中活動や社会参加のきっかけづくり、仲間づくりに繋げていきたいと考えています。

富田：

感想を述べます。この集会で一番伝えたいことは、「Yes, we can.」。英国の CAN をもじったものですが、やればできる！ ということ。これを、新しい 5 年間のキーワードにしたいと思っています。エル・チャレンジのスタッフが知的障害者に伝えるソーシャルワークの真ん中に、「役立ち」を据えたい。社会に伝えるメッセージとして、「役立ち」＝「役に立ちたい」をキーワードに、これからのエル・チャレンジを考えていきたいと思っています。

先般、大阪人権博物館での入札に際して、「障害者を雇用してみたい」という話があることを耳にしました。私は、一晩考えました。利用が増えるような掃除をできないか。これから 5 年間、これに取り組みたいと思っています。もっと綺麗にして、もっと良い施設にして、もっと利用が増えて、もっと出会いが演出できる、そんな掃除に「Yes, we can.」、挑戦してみたいと思っています。

富田さんから、こんなお話をお聞きしました。「特別養護老人ホームの清掃業務を受託した。入所者のリハビリに貢献できないかを考えて、花を育てることにした」。面白いと思いました。もっと出来ることがある。我々自身、委託料を上げて欲しい、賃金を上げて欲しい、いろいろな思いがあります。では、どうやって？ もっと綺麗な施設にして、もっと利用者を増やして、それでお給料を上げていただこう。そのために必要な取り組み、環



境と福祉の評価表、通知簿を作りたいと思いました。自分達のことを、環境と福祉の面から、しっかり評価できる仕組みを作りたい。これを、次のキーワードにしたいと思います。

それから、街づくり。社会の中のエル・チャレンジ、社会と知的障害者を考えていくと、その交差するところは、街づくりです。障害者の視点、働きたいという障害者の視点で街を見つめ直したい。「こんなものがあつたらいいな」、「こんな街になつたらいいな」、「この街は面白いな」ということを発見して、それを仕事に繋げていく。ソーシャルファーム、障害者と市民による街づくり会社、障害者の市民による、行政のお金を貰わない街づくり作業所、をひとつの目標にして、1年くらいを目処に立ち上げたいと考えています。働いている知的障害者の仲間には寄付を求め、収入の一部を投資に回して欲しい。我々、組合員は、受託費用の一部を投資に回して、エル・チャレンジが投資した会社を作りたい。投資を呼びかけて、投資が来るような立派な仕事をしたい。我々も投資をして新しい社会モデルを作りたいと思っています。街づくりの一つの柱として、ソーシャルファーム＝街づくり作業所を作りたいというイメージで暖めたいと考えています。