

第5回
エル・チャレンジセミナー
～ 障害者の社会参加の新たなステージをめざして ～
報告書



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)

この報告書は、2008年3月11日（火）、たかつガーデン8階たかつにおいて開催された第5回エル・チャレンジセミナー（主催：大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合、後援：大阪府、大阪市、堺市、社会福祉法人大阪障害者団体連合会、社団法人大阪ビルメンテナンス協会、社団法人おおさか人材雇用開発人権センター、大阪府社会福祉施設人権活動推進協議会、大阪府医療関係団体・人権活動推進委員会、社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会〈順不同〉）をまとめたものです。

■セミナー報告書 目次

①開会挨拶	3P
エル・チャレンジ 監事 麻生幸二 氏	
②基調講演	4P
「中間労働市場と地域社会の再生」	
兵庫県立大学経済学部教授 加藤恵正 氏	
③パネルトーク	14P
「障害者の社会参加の新たなステージをめざして」	
＜パネリスト＞	
大阪府健康福祉部障害保健福祉室自立支援課 課長 植田剛司 氏	
兵庫県立大学経済学部 教授 加藤恵正 氏	
社団法人大阪ビルメンテナンス協会 副会長 梶山高志 氏	
社会福祉法人大阪知的障害者育成会 事務局長 北尾明美 氏	
ワーク21企画 代表 高見一夫 氏	
＜コーディネーター＞	
エル・チャレンジ 理事長 富田一幸 氏	
※質疑応答（31P～）	
④閉会挨拶	42P
エル・チャレンジ 理事 藤田光司 氏	

①開会挨拶



財団法人精神障害者社会復帰促進協会 理事長

エル・チャレンジ 監事 麻生幸二 氏

みなさん、こんにちは。お忙しいところお集まりいただき、ありがとうございます。本日は、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が主催いたしますセミナーにご賛同をいただき、感謝の気持ちでいっぱいです。

私どもの団体は、大阪府、大阪市、堺市、各行政当局の力強いバックアップのほか、大阪ビルメンテナンス協会の企業の方々、さらには大阪障害者団体連合会の仲間の方々の励ましにより、今日まで活動を続けてきております。既に 200 人を超える仲間たちが一般企業に就業・就労しておりますが、まだまだ、これで十分であるとは思っておりません。皆さんのご支援ご協力の下に、尚一層、活動を強めたいと思っております。

このセミナーは、今年で 5 回目を数えます。今回のテーマは、＜障害者の社会参加の新たなステージをめざして＞。4 年前の 2004 年 2 月に開催した第 1 回目のテーマは、＜働きたい。そんな気持ちを実現するアイデアとネットワーク＞というものでした。以降、1 年に 1 回のペースで続けてまいりましたが、＜政策としての障害者雇用を実現するための取り組み＞、＜「社会の福祉化」を実現するための新しい取り組み＞、昨年度は、＜「働かなければならない」から、「働きたい」へ＞という我々の気持ちをより鮮明にするメッセージを表に出しながら、このセミナーを続けてきております。今回のこのテーマが、今までの積み重ねで、より一層味わい深いものになっているのではないかと思いますし、毎回、テーマの言葉は変わり、視点も変わってはおりますが、そこに流れる「社会の福祉化」という大テーマは変わることなく、同じ軸の線上にあるものと認識しております。

今日は、研究・実績ともに豊富な講師の先生方を迎え、そのご意見をお伺いしながら、議論を進めてまいりたいと思っております。会場の皆様と一緒に、考える時間を共有したいと思っております。

最後に、今回のセミナーを開催するにあたり、大阪府、大阪市、堺市の行政当局、さらに大阪ビルメンテナンス協会に加盟する各企業の皆様、大阪障害者団体連合会の仲間の皆さん、そのほか大勢の方々のご支援をいただきましたこと、感謝し、ご報告申し上げます。開会の挨拶に代えさせていただきます。ありがとうございました。

②基調講演「中間労働市場と地域社会の再生」



<講師紹介>

加藤恵正（かとう・よしまさ）氏：兵庫県立大学経済学部教授。専門分野は、都市・地域経済に関する理論・政策研究。「都市生活とコミュニティビジネス」など都市政策に関する論文多数。兵庫県長期ビジョン推進委員会委員長など審議会・委員会等の役職を務める。

はじめに

1995年、阪神淡路大震災がありました。私どもの大学がある神戸は、たいへん大きな被害を受けました。私は、経済学者として、「市場が機能を停止したときには、社会は崩壊するだろう」と思っていましたし、おそらくほとんどの経済学者がそのように思っていたと思います。しかし、実際には、社会そのものは機能を続けていったわけです。市場は機能を停止しても、そのぼっかり割れたところに別の仕組みがあることに初めて気がつきました。市場とコインの裏表のような形で、相互に支援し、助け合いながら社会が作られているということを目の当たりにしたわけです。

震災後1年間で、全国から、あるいは世界から神戸市に来ていただいたボランティアは130万人。大体、神戸市の人口とほぼ同じです。こういう皆さんが、市場に代わる形で地域社会、都市の経済を支え続けました。「ボランティア元年」は、社会全体の仕組みをもう一度考え直す出発点でもありました。一方で、たくさんの学生・市民の方が活動を続けられましたが、やはり奉仕の精神、高邁な理想だけでは、なかなか持続性がないというのも見えてきたところであります。

この中で、イギリスでスタートしたコミュニティビジネスのような活動、これは市場の中に社会的視点を組み込んでいく活動だったわけですが、これが動き始めました。一気に全国に広がっていったと記憶しています。私自身は、都市政策の研究者としてイギリスで仕事をしておりましたが、最初、コミュニティビジネスというものがよく分かりませんでした。震災でそうした活動を目の当たりにして初めて、「そうか、こういうことだったのか」

と感じたところです。また、労働市場の問題と深く係っているということにも気が付きました。復興の過程で、私どもは「中間労働市場に対して社会全体が取り組まなければならない」ということを提案してまいりました。この言葉自体はちょっと奇妙な言葉でもあり、なかなか定着はしていませんが、これからの日本社会の中で、あるいは皆さんが活動されている領域の中で、重要なキーワードになってくるだろうと感じているところです。

4つのポイント

今日は、このような流れでお話をしたいと思います。まず、「社会的経済の台頭」。こうした領域全体を、研究者も、行政も、“社会的経済”という言葉で考え始めているということ。そして、「ソーシャル・インクルージョンと中間労働市場」。恐らく、皆さんには最も馴染み深い言葉だと思いますが、そういう観点のお話。そして、これとの係わりの中で中間労働市場が役割を果たしていきそうだ、という話。それから、私はイギリスの都市政策を研究しておりますので、イギリスでの経験を少しご紹介させていただき、最後の結論にしたいと考えております。

INTOWORK では

まず、INTOWORK のお話から。今から 5 年ほど前、トヨタ財団の研究でイギリスに行きましたときに、スコットランドにある INTOWORK という組織を訪問しました。障害者のための活動を行う社会企業で、ホテルをトレーニングの場として使っていました。ホテルというのは非常に多様な仕事を提供する機能を持っていて、その中で、「どういう仕事が一番向いているのか、仕事を通じて考えていく」、「1 年後、2 年後には普通の街の中のホテル、都市のホテルに就職していくことを促している」、「働いている人には、従業員としての賃金を支払っている」、「地域の人達も、地域の最も良いホテルとして使っている」等々のお話をお聞きしました。

今日、皆さんにお話をするというので、当時の記録を読み返してみますと、「このホテル自体は、福祉に関連した社会企業が運営しているということを一切外に出していない。基本的にはホテルとして、地域のトップクラスのホテルとして位置づけているに過ぎない。別に隠しているわけではないけれども」ということがメモに書かれてありました。やはり、ペイドワーク、きちっと賃金を支払いながらトレーニングの場を作っていく。これが、イギリスなどで中間労働市場といわれるものの一つとして位置づけられているわけです。その大きな役割は、そこで受けたトレーニングを元に労働市場に入っていくということ。その後、この「中間労働市場」という言葉は、イギリス政府の政策の中核的な言葉として使われるようになっていきます。

社会的経済の台頭

さて、そうした中間労働市場も含め、社会的経済という大きな領域が出来つつあると言われていますが、それはどういう位置づけなのか。我々研究者は、「社会とは二つの調整の仕組みの中で動いている」と考えていたわけです。一つは、先ほど申し上げた「マーケット=市場」です。そして、そのマーケットが機能しない領域については、いわゆる公共領域、政府とか、自治体とか、あるいは場合によっては国連といった仕組みがここで位置づけられるということになります。我々経済学者は、これまで、社会が二つの仕組みの中で動いていたと考えていたわけですが、阪神淡路大震災では、市場が動かない、政府・自治体も動かない事態が起きてしまった。そのとき出てきたのが、第三の仕組みであるこの領域であったと我々は位置づけているわけであります。

資料をご覧ください。様々な言葉が書かれています。ボランティア組織、ソーシャル・エンタープライズ、ワーカーズ・コープも位置づけられています。この図の作者は、アラン・ケイという専門家です。彼は、「この第三の領域の中でも（図の）左半分に着目しておく必要がある。これを社会的経済と呼ぶことができる」と言ったわけです。つまり、市場にかなり近い形で位置づけられている第三の領域です。ソーシャル・エンタープライズとか、フェアトレード・カンパニーとか、コミュニティビジネスが位置づけられています。

つまり、市場的な運営の仕組みの中で、社会的な領域をマネージしていく位置づけを、彼はここに描いたわけです。領域を量で測るとしたら、イギリスでもそれほど大きくはありません。現実には、この領域がいま大きく成長し始めていること、大きな役割を果たし始めているということを彼らは強調したいと言っていました。従来の二分法から脱却して、第三の領域が大きな力を持ち始め、そして、それが市場的なメカニズムを組み込みながら、自律的な動きを始めているということが重要な点だと思っています。

「働き方」の多様化

経済学の世界には、「市場の失敗」という言葉があります。別に何かを間違ったということではなく、マーケットが上手く機能しない領域が存在するという事。例えば、道路とか、橋とか、生活や産業に共通して使う領域です。勿論、福祉もそうですね。ここでは政府が役割を担う。しかし、社会の高度化によって、政府も役割を担えない側面が出てきます。政府も失敗を始める。そのときに「互酬・互惠型の仕組み」の必要性というものを我々は認識し始めるわけです。従来の二分法では、「働き方」というのは大体単一でしたが、新しい領域では、働き方自体も非常に多様化し始めるということが分かってきました。

例えば、皆さんの組織でもそうだと思いますが、有償・無償のボランティアの方が普通のフルタイムのペイドワークの皆さんと一緒に仕事をされていたりすることがあるわけです。そういうミッションが組み込まれた仕事はどういうことになっているのかということについて、実は、私どもも良く分かっていない側面があるかと思います。あるいは、IC、これはインディペンデント・コントラクターという、独立請負人といいますか、個人で仕事をする人がたくさん社会の中に出始めている。弁護士とか、会計士のような非常に専門的な場合もあれば、そうではない場合もあり、社会に光と影の部分をもたらしている領域でもあるわけです。良い悪いは別にして、こうした働き方が出てきていることもまた事実です。いずれにせよ、新しい領域というものが、働き方そのものも多様化していくという動きとして捉えていく必要があるだろうと思います。

社会的包摂とは

このような前提でこれからの社会の展開、あるいは働くということを考えてみます。ソーシャル・インクルージョンというのはこの領域の重要なキーワードです。日本語に訳しますと「社会的包摂」です。私自身は昨年「ソーシャル・インクルージョンと地域再生」ということでNIRA（総合開発研究機構）の支援を受けて共同研究を行ないました。私の考えるソーシャル・インクルージョンの定義は、「地域コミュニティ活動等に高齢者・障害者など全ての住民の参加・参画を得ることを指している。こうしたプロセスから、地域の再生や活性化を促し、コミュニティのQOLを確保・堅持することも可能となるだろう」。

つまり、これまで地域のコミュニティ活動に参加しなかった、あるいは参加することができなかった人たちがいるわけですが、そういう人たちに参加・参画をしてもらう。言葉はヘンですけども「いっちょ嘯み」をしてもらうことによって地域の再生や活性化というものが可能になってくるのではないかと。そういうことをソーシャル・インクルージョンとして考えたわけです。

「幸せの研究」

ちなみに、我々経済学者が世界的な共同研究「幸せの研究」というものを行ないました。世界の人々が何を幸せと感じるか、という研究です。いくつかの答えが分かっています。一つは、「健康であること」。これは、恐らく世界共通だろうと。二つ目は、「仕事があること」。これには二つの意味があります。一つは、生活の糧を得るという意味での仕事であり、もう一つは、仕事を通じて社会的な関係を持っているという、社会の中の存在だということから自ら認識し続けるという二つの意味で、「仕事」が幸せの重要な要素として位置づけられています。それから、三つ目に、これは少し特殊な要因なのですが、「地域の自治に参加

すること」というのがあります。これは世界の平均というよりは、スイスなどで大変重要な項目として上がっています。スイスは直接民主制を採っているところもありますが、地域のいろいろな有り様に参加するということが自らの幸せに繋がると。その意味では、ソーシャル・インクルージョンの議論とは、実は地域の再生・活性化と大変大きな関係があるのではないかというのが、私自身のこの1年間の議論を通じた定義になっているわけです。

社会的企業とは

こうした活動を支えるいわば「エンジン」として、イギリスとかヨーロッパでは社会的企業が位置づけられ、機能を始めていることのようにあります。コミュニティビジネスや社会的企業については、ご存知の方も多いかと思いますが、ここではあえて古典的な定義をご紹介しますと思います。1990年、イギリス政府がコミュニティビジネスについての報告書を出しました。このとき、私はイギリスで仕事をしていましたので、報告書を手に入れて、「これは一体どういうことだ」と読み込んだ記憶があります。「コミュニティビジネスとは、コミュニティが設立・所有し、運営を行なう経済組織である。コミュニティ・メンバーに対して仕事を提供することによって、地域の維持・発展を促そうとするものである。活動利益は、より多くの仕事の創出に振り向けられたり、地元に必要なサービス提供に使用される」。この、コミュニティが設立・所有するというあたりが、ちょっと日本の感覚とは違います。コミュニティの中にいる意欲を持った人達が、当時、1年間1ポンド（日本円で2,300円）を出してメンバーになり、そのメンバーが会社組織を運営していく。そういう意味です。

その後、コミュニティビジネスという言葉は、ソーシャル・エンタープライズ（社会的企業）というように急速に進化してきます。2002年、まだブレアが首相をやっているときに「Social Enterprise- a strategy for success- 2002」という報告書が出されました。ここでは、ブレア自身が巻頭言を書き、社会的企業担当大臣が位置づけられ、政府と社会的企業の強い連携が謳われました。つまり、地域の問題、社会の問題を社会的企業が担っていく、重要な役割を果たしていくということを政府として明確に位置づけたということです。

対立概念ではなく

コミュニティビジネスのイメージは、どのようなものか。研究の仲間と議論をして、「シンプルに分かりやすい表現はないだろうか」ということで描いたのが資料に掲載しているこの図です。横軸に社会性、縦軸にはビジネスを置いています。これまで、社会とビジネス、コミュニティとビジネスというのは、場合によっては対立概念として用いられること

が多くありました。コミュニティが活性化するときには、ビジネスができる限り邪魔をしないとか、ビジネス、経済、場合によっては産業が発展する局面では、コミュニティにはちょっと横に寄ってもらおうとか。そういうイメージでした。コミュニティビジネスの面白さは、この二つをどのように融合できるのかを試みたところにあります。

しかし、先ほどの図を見ていただいても分かるように、実際には、様々な活動がその中に含まれている。実際には公共が税金を使ってしなければならない領域もあれば、ボランティアの皆さんが理想の中でやっていく領域もある。場合によっては、ベンチャービジネスのような形で社会的企業をビジネス化することもあるであろう。非常に多様な活動がこの中に含まれています。あえて分類すれば、社会性の非常に強い領域は、例えば、社会性は強くて縦軸のビジネスは非常に小さいこともあります。これは、市民事業と位置づけよう。ビジネス性は非常に強いけれども社会性は小さい。これはビジネスと位置づけ、しかし、両方とも二つの要素は必ず合わせ持っている。新しい展望を得る、育てていく、醸成していく活動が位置づけられるという解釈で、この図を作ってみたわけであります。

中間労働市場とは

では、こうした活動と中間労働市場、実際に働くということがどのような関係を持っているのか。社会的経済における中間労働市場ということで、それは一体何なのか。元々はイギリスで失業者が多く滞留することに対してとられた社会政策の中で使われた言葉です。長期失業者の滞留に悩むイギリスにおいて、ペイドワークを行ないながら、きちっと賃金を支払いながら、職業訓練を含む広い意味での教育を受けることで、通常の労働市場での職業を得ることを促す仕組みとして政策的に実施されてきました。中間労働市場政策、これはいろいろな形を持っていますが、場合によっては一つの組織に対して中間労働市場としての役割をお願いする、あるいは、エンプロイメント・ゾーン、ある地域に集中的に公的な施策を集中させることで失業者、あるいは仕事に就いていない人達を元の労働市場にシフトさせるという政策として位置づけられてきたわけであります。

ここでは、通常の労働市場に対して、もう一つの、オルタナティブ (alternative) という表現が適切かもしれませんが、もう一つの働き方を組み込んだ社会的経済領域における労働市場として定義することもできるでしょう。つまり、新しく出てきた領域は、むしろ、ある種の価値観とか、あるいは社会全体の多様性とか、変化とか、これまでその二つの領域が持たなかった側面をその中に組み込みながら存在しているということです。働き方もフレキシブルに、これまでとは異なる働き方もこの中で展開しているということであります。

被災地での提案

例えば、阪神淡路大震災のときに、私ども「中間労働市場が必要だろう」ということで提案をしました。企業や事業所が次々に倒産し、失業がどんどん拡大していくという事態に直面して、賃金がある社会的活動の必要性を痛感したわけです。当時、仮設住宅でのアルコール中毒の多発、孤独死というようなことが随分ありました。大規模災害が起きたときには、どうしても住宅の問題、福祉的な問題が先行します。「とにかく住宅を作れ！」ということで、雇用や産業の問題は後回しになってしまうわけです。しかし、そのときに感じたことは、「もし仕事があったなら、アルコール中毒になられたらどうか」。アルコール中毒にならざるを得なかった事情というのは、仕事を失い、社会的関係を失ったことが要因ではないのか。仕事というものは、それくらい重要な役割を果たすものではないのか、ということを経験者や院生と議論していたことを思い出します。

それともう一つ、当時は、団塊の世代がそろそろ退職するということが遠方に見え始めた頃でした。団塊世代の退職を含めて地域・社会貢献型の働き方への需要が拡大し始めた時期。従来の画一的な働き方の限界が見え初めて、我々は中間労働市場というものを提案したわけであります。従来の雇用プログラムというものとコミュニティビジネス的な政策を二つあわせた、被災地に対して集中的に行なわれる政策に対して、中間労働市場政策というものを我々としては位置づけたわけであります。

復興事業から労働市場へ

そこでの機能は、まず、緊急的な措置。雇用創出ということがありました。これに関しては、復興事業そのものに職を失った人を結びつける、会社が倒産して職を失った人に復興事業そのものを依頼していく。そういう仕掛けを作ることで、緊急の仕事づくりを行なうべきだと。それから、それが一段落したときに労働市場での雇用にシフトしていく。同時に、生きがいというか、新しいもう一つの働き方、賃金だけではなく、生きがいを求めた働き方も出てくるだろうと。コミュニティビジネス的な支援の中で、これが位置づけられています。大雑把に言えば、「多様な働き方のあり方を、目的に呼応した形で、機動的に動かしていくことが重要だ」ということを提案しました。被災地での経験をまとめるなら、弱体化した都市労働市場を従来の労働市場へ回帰させる中間的な役割であったと。再生の時間的推移の中で機能すること。

行政が係わりますと、学者もそうですが、まずガチッとした定義に基づいて支援策が作られるわけです。しかし、この社会的経済全体の特徴でもありますが、非常に個別の細かいニーズ、多様なニーズに的確に対応していくことがこの領域では重要です。巨大災害か

らの復興もそうでした。現況把握、それに基づいた支援、平等、というところから組み立てているうちに事態はどんどん変わっていきました。そのあたりはすっ飛ばして、変化の中で機能すること。実際に職を求めている人に選択肢を提案できること。つまり、「これだ、これしかない」ではなく、メニューを提示させていただくことで、実際にどれを選択するかはそこで仕事を失った人の判断なわけです。絶対に強制してはいけません。選択肢を提案・提示すること、これがやはり重要なことであると考えました。

英国での事例

さて、イギリスではどんなことが起きていたか。私は、福祉の研究者ではありませんので、新しい主体がどうなのかというところからアプローチをしました。一番関心を持った、一番面白いと思った社会的企業を、中間労働市場との係わりの中でご紹介したいと思います。

FRC Liverpool の取り組み

一つ目は、ファニチャー・リソース・センター リバプール (Furniture Resource Center Liverpool) です。私どもがこの研究を始めた一番最初、1990年代の後半に訪れました。ここは家具の再生工場で、ディレクターのレオン・ブラックという人からお話をお聞きしました。彼は、ブレアともダイレクトにやりとりするほどの大人物になって、社会的企業の一番重要な人物としてイギリスで位置づけられるようになるのですが、当時は、ほんの小さな社会的企業のディレクターに過ぎませんでした。

彼は、「これからの社会は社会的企業こそが切り札なんだ」と言い切りました。FRCは、1988年にスタートした保証有限会社。イギリスの場合は、チャリティー・ステータスを取りますと税制の優遇措置があります。彼らもその仕組みの中で活動していましたが、一応、保証有限会社ということで活動していました。家具の回収・修復・販売というリサイクル事業。スタッフが104人。1994年当時は約5000万円の収入でしたが、2001年には14億円、とんでもない急成長を遂げています。さらに、この14億円のうち助成金は10%に過ぎない。助成金の割合が低下して自立組織に近づいているということでした。

最初に行きましたときに驚いたのは、この部屋と同じくらいの倉庫のようなところで仕事をしていたのですが、真ん中に真っ白な線が引かれ、こちら側では家具の修復、トレーニングを行なっている。作業をしている人に聞くと「自分は失業者で、ここで家具の修復をやっている」。教えている人に聞くと、「私は近所に住んでいる者で、ボランティアのヘルパーとして来ている。しかし、芸術大学の大学院を出ていて教師の資格も持っている。

まったくの無給でここで教えている」ということでした。きちっとしたプログラムがあって、1年後には何らかの資格が取れるようになっていました。白い線の反対側は、ビジネススペース。修復された古い家具を全英に売っています。当時も、「リバプールで最も成長している企業のひとつとして位置づけられている」と言っていました。日本的に言うなら、国の雇用補助金を貰いながら、それをベースにビジネスをしているということです。

彼らが最も強調していたのは、「ここできちっと仕事をすれば、こちらで雇用することもできる」ということでした。当時、年収を聞きましたら、全く失業者の状態であった人が、1年後にここできちっと仕事をできた時点で年収 500 万円です。成長企業ですから、結構給料が良いです。トレーニングを受けている人も、モチベーションが上がりますね。こちらにいくと、蝶ネクタイをして指示をしているのは、去年ここでトレーニングを受けていた人だったり。そうした雇用政策と産業政策が上手くミックスする形で社会企業がサポートされている構図を見て、やはり仕組みの柔軟性が日本とは違うと思いました。

ちなみに、この FRC は、2007 年のファイナンシャル・タイムズ（日本でいう日経新聞のようなもの）で、UK のベスト・ワーク・プレイス 50 の中に選ばれました。これは、イギリスを代表する企業が最も働きやすい職場として、研究機関が調査の上、選んで発表しているリストです。そこに社会企業が始めて位置づけられたというところまで成長していたわけでありませう。

先般、NHK で「ワーキングプア」というシリーズが放映されました。その中で外国の事例として取り上げられたのが、この FRC でした。彼らは中間労働市場を提供している。2001 年度には 53 人の長期失業者を訓練して、その 6 割が期間終了後に仕事に就いている。EU からの支援なども受けている。ですから、ビジネスとして上手く回転しながら、しかも、支援という蛇口もあって、決してそれを拒否するものではない。そういうスタンスで活動しています。

スタッフへの機会提供にも力を入れています。正規スタッフへの訓練メニューの提供。毎月の給与明細と一緒に翌月の訓練メニューを配布して、資格取得費用や大学の学費を全額負担しています。我々がコンタクトをとった女性は、エジンバラ大学の大学院生でした。大学院生で、且つ会社のフルタイムスタッフでもある。彼女は、「この会社では、自分が希望して、またその能力があり、両立が可能だと判断されれば、大学院に学費を負担してもらって行くことも可能になる」と言っていました。常に従業員にそういう選択肢も与えているという話でありました。

Engine Shed Edinburgh の取り組み

もう一つは、Engine Shed Edinburgh。これは、エジンバラの組織です。去年、私どもが調査に行ってきたもので、先ほどのアラン・ケイが紹介してくれたものです。ここは、学習障害のある人達に実地研修をすることで、有償の職業への移行をスムーズにする手助けをしています。レストランを経営しているのですが、そのレストランで食事をしながら担当者から話を聞いてきました。ここも、チャリティー・ステータスの資格を有する有限責任保証会社です。エジンバラ市からの支援とビジネスの売上げがちょうど半分くらい。実際のビジネスの場での研修をすることによって、研修受講者が自信と自己尊厳を持てるようにすると。

2003 年には、彼らが入っているビルを改装して、会議場とか、会議室、展示スペースをビジネスの道具として使っています。都心に大変近いところに本拠を持っており、快適な会議室になっています。カフェ、ベーカリー、ケータリングサービス、食品加工、こうした機能も持っています。研修期間は 3 年。地域の雇用主の下での実際の就労経験の場を持つ手助けや、資格、スキル、将来の雇用獲得の手助けをしています。私どもが食事をしていたときにも、周辺の人達が次々にレストランに食事に来る、地域のコミュニティの重要な場として機能しているということが印象的でした。

社会的企業への期待

最後に、中間労働市場形成のエンジン、社会的企業への期待ということで。私どもの言葉で言いますと、やはりこの領域の社会全体としての分配がなかなか上手くいっていない。つまり、一番お金を生み出すのはマーケットであり、そのマーケットが公的な領域との調整の中で、マーケットの失敗を公的なところが補う、さらに新たに第三の領域が出てきたということではありますが、残念ながら、この新しい領域にお金が廻っていく仕組みが作られていません。イギリスや EU などでも、同じような悩みを抱えているようです。今後、そうした仕組み・仕掛けをきちっと作っていくことが重要だろうと思います。

CIC の試み

例えば、イギリスでは 2003 年に Enterprise for Communities という提案が出されました。「コミュニティとか社会に対して企業的な活動をより活性化することによって様々な課題を解決することが可能ではないか」という提案が出されて、結果として、2005 年に CIC (Community Interest Company) が作られました。これは、コミュニティ利益会社と呼ばれるものです。自らの利益や資産をコミュニティなど公益のために活用する社会的企業

向けにデザインされた法人格です。設立は、インタビューを行なうだけ。比較的容易で、会社としての柔軟性（上限付きですけれども株式の発行も可能）を持ちつつ、地域や社会のための活動を指向する組織です。ただし、税制の優遇措置は現時点ではありません。これが作られたときには、大変話題になりました。

極論すれば、「利益を指向する株式会社。社会とか地域を指向する CIC」というくらいの言われ方でしたが、これも出発して 2 年になりますが、なかなか上手くいかないというのが実態のようであります。やはり、税制の優遇措置がないというところがかなり厳しく、もともとチャリティ・ステータスを持っている、税制の優遇措置を持っている団体から CIC に変わる例はそれほど多くないようです。新たに出発するところについては、CIC の資格を取って活動しようというところが相当数出始めていると聞いています。

いずれにせよ、社会全体のマクロの中の分配の問題をいかに解決するか、とにかく、その仕組み・仕掛けを作りながら、社会全体の中で定着させる試みを続けていくことが重要だと思います。行政は、その性格上、どうしても間違いを恐れ、新しい試みに躊躇されますが、「ダメだったらやめればいい」というくらいの大胆さがなければ、新しい領域を作り上げていくのは難しいのではないのでしょうか。CIC を日本に作るというのも相当難しいことですが、しかし、それくらいの迫力を持って、日本における社会的経済というものを今後挑戦していただければと感じているところです。

③パネルトーク

「障害者の社会参加の新たなステージをめざして」



<パネリスト>

大阪府健康福祉部障害保健福祉室自立支援課 課長 植田剛司 氏
兵庫県立大学経済学部 教授 加藤恵正 氏
社団法人大阪ビルメンテナンス協会 副会長 梶山高志 氏
社会福祉法人大阪知的障害者育成会 事務局長 北尾明美 氏
ワーク 21 企画 代表 高見一夫 氏

<コーディネーター>

エル・チャレンジ 理事長 富田一幸 氏

富田：

たくさんお集まりをいただき、ありがとうございます。5年間通しで参加いただいている方もいらっしゃるかもしれませんが、回を重ねるごとに内容が難しくなっていきますね。いつも新しい言葉が登場しますし。前々回は、炭谷茂さんから「ソーシャル・インクルージョン」、「ソーシャル・エンタープライズ」という言葉を教えてもらいました。前は、イギリスからお客様を迎え「ソーシャル・ファーム」という言葉を教えてもらいました。そして、今回は「中間労働市場」です。なかなかご理解いただけないかもしれませんが、大いに深めていきたいと思いますが、今日はまず、発想の転換を試みましょう。

法定雇用率と授産製品。障害者の仕事を代表する言葉です。いわば障害者の施策を代表する、働き方を代表する言葉でありました。長い間、法律や制度が障害者の働き方を支援してきたわけです。かつて、私はこのように言ったことがあります。「セーフティネット。ネットは足が捕られてなかなか上手くいかないときがある。トランポリンのように、押し上げていく力を持たなければいけないのではないか」。誤解を恐れずに言えば、法制度の仕組みから飛び立つ障害者雇用を考えたい、ということです。そこにあるのは市場、労働市場であると思いますし、対等な関係の労働市場の中から、障害者の新しい働き方、そして、障害者が参加できる社会のあり様を模索していこうではないかと思います。

さて、大阪は、授産所の工賃が全国で一番低いと言われていています。法定雇用率も全国的にみれば低位です。一生懸命頑張っている割には、空回りしているというか、上手くいっていない。勿論、困難を抱えながらも頑張っている人が多いからこそ、成果が数字に表れにくいということは理解しています。ただ、「今までの仕組みだけでは上手くいかないのではないか」ということで、今日は、加藤先生に問題提起をいただきました。

中間労働市場、私は、三つの意味があるのではないかと感じました。一つは、働ける自分を取り戻す。これは、エル・チャレンジがその役割を担っていると自負したのでありますが、働けないと言われていた人達が、実はある諸関係の中では働ける自分を取り戻すことができる。いま 200 人もの方が通常労働市場で働いていることの意味を再認識したところです。

もう一つは、働き方を考える。雇う・雇われる、という常識を超えて、多様な働き方を考えていくことは、障害者だけでなく、地域の人々が「働く」ということに一つの英知を結集するという意味で大切だと思いました。事業協同組合とか、NPO とか、コミュニティ・ビジネスとか、ソーシャル・エンタープライズとか、様々な活動が生まれていますが、そうした事例を働き方の観点から考えることも大切だと思いました。

そして、三つ目は、働く意味を問い直す、あるいは、働く意味を深めるということ。そこで生産に従事している人だけでなく、「こんなのがあったらいいな」と願う消費者のこと、障害者が働いている姿が当然の光景としてある地域社会というものを通して、改めて働く意味を深めていくということが、大変興味深いお話でありました。

今日は、この大阪で、授産施設の工賃アップとか、法定雇用率に変わる障害者の働き方をどのように作り出していくかとか、そのための発想の転換、「あ、そうか」と気付けるようなシンポジウムにしたいと思っていますので、宜しくお願いします。

発題①「今後の障害者の就労支援施策について」



就労支援強化の背景

植田：

障害者の就労支援について行政の取り組みの状況をご報告したいと思います。

まず、自立支援法における就労支援の状況について。就労支援強化の背景ですが、皆さんご承知の通り、平成 18 年の 4 月に障害者自立支援法が施行されました。この法律は、障害者の方々が自立して、安心して暮らすことができる地域社会の実現をめざすことを目的としております。障害保健福祉施策の中で五つの改革がポイントにあげられておりますが、就労支援の抜本的強化もその一つです。

このような就労支援の強化が掲げられた背景としては、大きく四つ。一つは、これは国のデータですが、施設から就職した障害者の割合が施設利用全体の 1.3%と非常に低い数字になっていること。二つ目は、施設で働き続ける場合に工賃が国平均で月額 1 万 5000 円と非常に低い状況になっていること。三つ目は、雇用就労に結びついたとしても、離職した場合の再チャレンジの受け皿がなく、なかなか就職に躊躇する状況があるということ。それから、四つ目は、養護学校の卒業者のうち約 6 割の方が福祉施設に入所されており、就職者は約 2 割にとどまっていること。福祉分野における様々な課題があったということが、自立支援法において就労支援を大きな柱にした背景であります。

自立支援法の制定によって、まず、福祉施設の利用者に対して一般就労に向けた支援を行なう就労移行支援事業、就労継続支援事業が新たに創設されました。また、障害福祉計画におきまして就労関係の目標値を定めることになりました。さらに、連携ということで、福祉、労働、教育等の関係機関が地域で障害者就労支援ネットワークといったものを構築し、障害者の適性にあったより効果的な就労支援を行うことが法律に掲げられております。この仕組みを具体的に導入して、障害者がその能力や適性に応じて、より力が発揮できる社会の実現をめざすということが自立支援法の大きなポイントです。

就労支援目標と取り組み

次に、障害福祉計画における就労支援目標についてご説明させていただきます。自立支援法では、障害者の就労支援強化のために国から基本指針が示されています。都道府県は、この就労支援に関する具体的な数値目標を盛り込んだ障害福祉計画の策定を求められており、大阪府におきましても平成 19 年 3 月に第 1 期大阪府障害者福祉計画を策定、平成 23 年度における福祉施設からの一般就労者を、現在の 4 倍（800 人）にするという具体的な目標を掲げたところ です。

この目標を達成するためには、福祉、教育、雇用、保健医療といった関係機関が一体的に取り組みを進めることが必要であり、平成 18 年 8 月、労働局なども含めた関係機関による大阪府障害者雇用支援合同会議を設けました。現在、就労に向けた課題整理や必要な支援政策についての検討を行っています。本府としては、このようなネットワークの場を活用することで、より一層効果的な就労支援法策を検討し、平成 23 年度の 800 人という目標の達成に向けて取り組みを進めたいと考えています。

では、障害者の就労支援に係わる大阪府の具体的な取り組みについて。まず、大阪府の雇用状況ですが、大阪府の労働局統計によりますと、大阪府内における民間企業の雇用状況は、平成 19 年 6 月 1 日現在、大阪府に本社がある常用労働者数 56 人以上の規模の企業で雇用されている障害者数は、身体障害者が 2 万 6706 人、知的障害者が 3760 人、精神障害者が 281 人で、あわせて 3 万 747 人。前年度よりは 2.54% アップしています。雇用率は、0.03 ポイント上昇して 1.56% と微増となっているものの、法定雇用率の達成企業の割合は 42.3% となっており、これは、先ほど理事長のお話にもありましたが、全国で 43 位という非常に厳しい状況になっております。

大阪府のこれまでの取り組みとしては、平成 15 年 3 月に策定した第 3 次大阪府障害者計画に基づき、様々な就労支援施策に取り組んでまいりました。その主なものについてご説明いたします。まず最初に、地域での就労面と生活面での一体的な支援を行う拠点づくりを目的に、商工労働部や市町村と連携して、障害者就業・生活支援センターを府内 18 の障害福祉圏域に設置すべく取り組んでいるところです。現在、本センターが 9 箇所、準備センターが 9 箇所となっております。我々としては、この 18 を全て本センターにしたいと考えています。現在、このセンターでの実績は、平成 18 年度、センターに登録されている障害者が 1089 人。このうち就職された方が 500 人という状況です。

次に、ジョブライフサポーター登録事業ですが、授産施設等に入通所する障害者に対して登録されたジョブライフサポーターを派遣し、職場開拓から職場定着に至る一連の就労面及び生活面の支援を行うことで一般就労を促進するジョブサポーター登録派遣事業を府単独で行なっています。これは、平成 17 年度から開始している事業です。ジョブライフサポーターに登録されておられる登録者は、平成 18 年度実績で 195 人。実際に支援されている方が 151 人となっております、就職者が 71 人という成果が出ています。

次に、IT を活用した在宅就労が可能となるような仕組みづくりを目的に、障害者テレワーカーの養成とテレワーカーが行なう業務を確保し、テレワーカーが能力を発揮して業務を行なえるよう環境を整備する障害者テレワーク推進事業を実施しています。これは、IT ステーションでテレワーカーの養成を行なっています。平成 19 年度末には 100 人の登録テ

テレワーカー養成を目標にしており、現在、82人のテレワーカーが登録されています。

それから、公的部門における、大阪府自らに取り組むところで、公的部門における障害者の雇用、就労機会の創出を目的として、知的障害者等の職場実習の受け入れや非常勤職員のモデル雇用の取り組みを実施しています。19年度の実績で申しますと、大阪府で職場実習に参加していただいた知的障害者の方が25人、非常勤雇用として来ていただいた方が10人となっています。また、精神障害者につきましても職場実習に10人、非常勤雇用に2人が参加いただいているところです。

このような取り組みにあわせ、「行政の福祉化」の推進ということで様々な取り組みを行っています。大阪府では、平成11年から府政のあらゆる分野について福祉の視点で総点検をいたしまして、住宅、教育、労働などの各分野との連携の下に既存資源の活用や施策の創意工夫を通して障害者をはじめ母子家庭の母、高齢者などの雇用就労機会を創出し、自立を支援するという「行政の福祉化」を全庁的に取り組んでいます。主な取り組みを紹介させていただきますと、官公需の発注における障害者等の雇用・就労支援を行なう観点から、大阪府の本庁舎や府民センタービル等の清掃発注業務におきまして、総合評価入札制度を導入するとともに、指定管理者制度での評価基準におきましても障害者雇用の視点を盛り込むなど、知的障害者の方々を一般企業への就労に結びつける取り組みを実施しているところです。

また、本日のセミナー主催者でありますエル・チャレンジに対する支援を行政の福祉化の重要な施策の一つに位置づけ、府施設の清掃をエル・チャレンジの訓練現場として提供することによって、知的障害者の自立、就労機会の拡大を図ってきたところであります。その結果、組合設立以来200人を超える障害者の方々が一般就労に結びついたという大きな成果が上がっています。

今後の就労支援施策

さて、今後の障害者の就労支援施策についてご説明させていただきます。まず、障害者の自立のための就労支援事業の創設。大阪府では、今回策定された障害福祉計画におきまして、平成23年までに福祉施設からの一般就労800人の目標を掲げています。この達成に向けて新たな施策の展開が必要となっています。ちなみに、平成18年の実績で申しますと、現在、約350人が一般就労への移行を実現しています。当初の200人より若干増えておりますが、まだまだ取り組みを進めなければいけません。今年度から、大きく四つのポイントを上げて課題解決に取り組んでいるところです。

まず一つは、障害者を支援する支援者の方の人材育成をすること。二つ目は、障害者の就労に対する意識の醸成を図ること。三つ目は、受け皿となる企業への啓発や開拓を行うこと。四つ目は、関係機関の連携によって職場定着に係る支援を行うこと。こうしたことが重要であると考えています。今年度から知事の再生重点予算ということで障害者の自立のための就労支援事業を新たに創設いたしました。

概要をご説明しますと、まず、人材育成ということで、福祉施設に配置される就労支援員に対して支援技術や知識を習得してもらうための人材養成研修事業。これが約 94 万円の事業です。二つ目は、企業開拓等のノウハウを持った民間企業に委託し、1 万社を目標に企業訪問を実施していただき、実習先や雇用先の企業を開拓する企業開拓強化事業。これが 3355 万円の予算です。それから、三つ目、障害者が就労に対する意識の醸成や知識を習得するために行なわれている職場実習受け入れ企業に対して奨励金を支給する職場実習等強化事業。これが 2079 万円。四つ目に、障害保健福祉圏域毎にボランティアの活用による就労アドバイザーを登録して、企業等の要請に応じて派遣し、障害者の就職後の職場定着を図る職場定着支援強化事業。566 万円。このような事業を新たに設けまして、就職前から就職後の職場定着への一貫した就職支援を行っているところであります。

工賃倍増の取り組み

今日の課題であります「今後の社会参加のための新たなステージ」ということでありますが、セミナーの開催趣旨にもありますように、障害者の方々が地域の中で様々な形で社会参加できるシステムを構築していくためには、障害者が地域において自立した生活を営むことが必要となります。このため、今年度より一般就労への移行促進事業にあわせ、エル・チャレンジとも連携いたしまして、府内の施設で働く障害者の工賃アップに結び付きます工賃倍増計画推進事業を実施し、障害者の方々の地域での経済的自立をめざし、トータルな就労支援施策に取り組んでいるところです。

また、施設以外の取り組みとしては、新たな障害者の職域の開発が必要となっていること、職場における定着支援の観点から地元地域に密着した職域の開発、農業や園芸を通じた職域の開発が有効であることなどを勘案し、福祉と労働の連携にとどまらず、関係機関との連携を広めながら様々な就労支援の取り組みを後押ししていきたいと考えております。

関係機関や企業との連携・協力について

最後に、これらの事業を効果的に展開し、障害者の就労促進、自立の実現を図っていくためには、何よりも就労支援に係わる福祉施設、ハローワーク、障害者就労生活支援セン

ター、エル・チャレンジをはじめとする支援団体など、関係機関による一層の連携協力が必要であります。さらに重要なことは、地域において障害者雇用の受け皿となる企業の協力であります。現在、企業開拓強化事業による実習先や雇用先となる企業の開拓を始め、商工労働部におきましても企業への障害者雇用に対する理解啓発などを行なっておりますが、徐々に効果が現れてはいるものの、未だまだ十分とは言い難い状況です。

そうした中で、大阪ビルメンテナンス協会さんが、エル・チャレンジとの連携により、支援者の育成など障害者雇用に向けた取り組みを行っていただいているとお伺いしております。このような支援機関と企業との連携・協力は効果的な支援に繋がると考えております。関係機関や企業の皆さんにおかれましても、更なる連携・協力もいただきながら、大阪府といたしましても障害者施策の充実に努め、社会全体で就労を通じた自立の実現をめざして頑張りたいと考えておりますので、どうか宜しくご協力の程お願いいたします。

発題②「ビルメンテナンス協会における障害者等雇用推進事業について」



業界を取り巻く社会の動向

梶山：

私どもの本業でありますメンテナンス業は、床の清掃、警備、設備管理、こういうものでございます。昨今は、この本業以外にたくさんの同じような労働集約型のサービス業を手がけている企業がありますけれども、私どもの本業が、エル・チャレンジさんの行なっている事業と一番近いわけでありまして、数年前からエル・チャレンジさんとの関わりはありましたが、なかなか今日ほど情勢が熟してはおりませんでした。しかし、入札の関係、私どもが役所の仕事をいただくときに仕事が入札になるわけでありまして、この入札制度が改革され、総合評価制度が導入されました。これは、入札にあたり、障害者雇用を十分にクリアしているかどうか、あるいは、いま温暖化の問題が注目されていますが、CO₂を削減するために、あるいは環境に対してどのような配慮をしているか、等々の事柄が企業に問われるようになりました。

社団法人としての取り組み

私どもビルメンテナンス協会は、社団法人でございます。全国 47 都道府県に社団法人としてビルメンテナンス協会が、東京には全国ビルメンテナンス協会という本部がございます。この社団法人というものが、今度見直されることになっております。社団法人が公益社団法人と一般社団法人に分けられます。私どもは、「公益社団法人をめざす」という機関決定を行ないました。公益とは何かといいますと、社会的な仕事を、あるいは協会員だけでなく社会に広く門戸を開いた協会活動、あるいは団体の活動をするということが前提であります。では、何をするか。公益ということは、いわゆる社会的な責任、社会的な仕事。従って、会員の利益利害だけにとらわれない仕事求められてまいります。そういうことから、私どもが世間に向かって、いろいろな方々に、ビルメンテナンスの教育や、あるいは障害者雇用というものを積極的に進めていくという責務を果たそうと考えています。

協会としての取り組み

大阪のビルメンテナンス協会では、公益委員会というものを作りました。この公益委員会の中で、障害者雇用に積極的に取り組むことになりました。これまで、雇用というものが十分に果たされていなかったのはなぜか。やはり、我々の受け入れ態勢に問題があったのではないか。この受け入れ態勢といいますのは、結局、企業の中で、どこの部門の誰が責任を持って雇用を進めていくのか、雇用を実施したときに誰がお世話をするのかということですが、それが明確になっていなかったことが原因ではないかと考えました。

そこで、就労支援のためのスタッフの養成に着手をしました。昨年 12 月 17 日～20 日までの 4 日間、私どもが協会です 30 人近い人達を教育いたしました。これは、まだ正式に大阪府から認められた講座ではありませんが、エル・チャレンジさんや大阪府とご相談をして、障害者雇用のスタッフ養成講座を開催したわけです。

講座の内容を具体的に紹介いたしますと、協会からは、清掃作業従事者の心得、あるいはビル清掃の基本的な作業方法、あるいは機材の扱い方、あるいは様々な場所別の清掃の仕方についてのお話をしました。エル・チャレンジさんからは、実際に行なわれている取り組みについてのご説明があり、大阪府さんからは、先ほどお話のあった総合評価入札制度についてのお話をいただきました。また、大阪府立吹田養護学校からは、「障害者の基礎知識、知的障害者編」という講座を、NPO 法人の大阪精神障害者就労支援ネットワークからは「障害者の基礎知識、精神障害者編」という講座を、社会福祉法人加島友愛会からは、「職場における専任支援者の役割とジョブコーチの役割」、株式会社美交工業の福田

専務からは、実践事例としていろいろなお話をいただきました。そして、国際障害者交流センターと大阪市役所の訓練現場を実際に見学して、就職しておられる方々の働きぶりを見学させていただきました。そういういろいろな事例を4日間かけて学びました。

障害者の方の就労された場合のお世話をする係というものをまず作って、もっと、私どもの企業全体、メンテナンスをやっている協会員が約260社、賛助会員を入れますと300社あるわけでありますが、企業の経営者、あるいは働いている人たちに障害者雇用を身近なものとしてアピールをしていこうということでもあります。私どもの協会内部でも、社会に向けていろいろなアピールをしていきたいと考えております。昨年の全国大会では、ヒューマンフェアというシンポジウムを開催しました。また、障害者の方が出演されます清掃コンテストも行ないました。非常に楽しく、積極的に、働く喜びを実感できる行事を実施できたと思っております。

全国の各地域で、我々と行政との繋がりにおいて雇用促進が図られつつあります。大阪におきましては、エル・チャレンジさんとの関係で、230人の方々が雇用されているといわれておりますが、この約8割程度は、私どもメンテナンス会社の仲間の会社に働いておられます。先程、「200人を800人に高めたい」と大阪府さんがおっしゃっておられましたが、私どもも、この800人を実現するために大いに協力を惜しまないところであります。雇用の窓口、お世話をする担当者、これを会社を上げて、協会を上げて広げていきたい。このことによって、雇用率は大きく伸びていくものと考えております。

天神祭りに神輿を出したい

それから、先ほど申しましたような社会的活動の中で、例えば、大阪の天神祭りには、2日間ほど清掃ボランティアを200～250人の規模で行なっています。これはもう10年くらい続けておりますが、この清掃ボランティアとあわせて、いま計画しておりますのが、神輿の参加であります。ギャル神輿というのがありますね。女性が神輿を担いで天神橋の通りを歩いております。これと同じようなことを我々の協会で行ないたい。できれば、この神輿の巡航に、皆さん方の参加が可能であるならお誘いをしていきたいと考えております。エル・チャレンジの富田理事長と相談をして、十分計画を練りたいと思っておりますけれども、祭りへの参加を通じて、私どもの行なっている清掃という就労活動をアピールするとともに、社会行事に参加する楽しさを感じてもらえればと思っております。また計画が具体化しましたら皆さん方にお誘い申し上げますので、ご検討を賜ればと思っております。

発題③「施設・作業所の現状と課題」



北尾：

私は、育成会の事務局長とともに、小規模無認可作業所を 2 箇所と小規模通所授産施設 1 箇所、あわせて就労継続支援 B 型の事業所を大阪市内に持っております。その所長も兼務しておりますので、その視点から、施設・作業所の現状と課題についてお話ししたいと思います。

施設・作業所の状況

まず、施設や作業所がこれまでどんな状況に置かれてきたか。大阪の工賃が最低だったことで、大阪府さんから「何か原因があるのでしょうか」と問われました。恐らく数値的に言っても、大阪は、小規模通所授産施設の数が全国で一番多いと思います。通所授産とか、通所更生とか、通所の施設も多いと思います。小規模の通所授産施設が多い理由は、大阪府の政策誘導によるものです。平成 12 年の終わりに、「無認可作業所への補助金はなくします。小規模での法人格を取得して、10 人からの小規模通所授産に移行してもらえれば、国が半分補助金を出しますよ」ということで、無認可からの移行が進んでいった。ところが、障害者自立支援法になりましたら、小規模通所授産施設ではダメだと。数年前、産めよ増やせよということで一生懸命移行されたのに、「もう自立支援法の法内にはなくなりませす。個別給付事業に移ってください」と。上がれと言われて屋根の上に上がったら、梯子を外されてしまった。これが、小規模通所授産施設の現状ですね。

小規模通所授産が多い理由

これは、大阪だけかどうか分かりませんが、通所授産のほうが作りやすかったということも、数が多い理由の一つでしょう。親の会を中心に各地域で「施設を作ろう」といったときに、まず、通所更生施設を作られるところは非常に少ないです。通所授産施設にすれば、職場開拓として 1 人指導員が加配になりますし、授産の設備費で確か 2000 万円だったと思いますが補助金が貰えるとか、通所の更生施設と比べた有利なところがありました。

ですから、通って来られるご本人さんの状況云々というよりは、その辺の事情で通所の授産施設というものを立ち上げられたところが非常に多かったのではないかと思います。

居場所としての無認可作業所

それと、いわゆる無認可作業所といわれる法内ではない作業所。これは、昭和 50 年代に学校を卒業された方々、昼間に行き場所がない方々の居場所を作ろうと、お母さん方が取り組まれたものです。仲良しのお母さん方が「自分達でどこか倉庫や部屋を借りてやりましょう」ということで、5人くらいから始められたところが多いのではないのでしょうか。大阪市内をはじめ、府下のあちこちに作業所ができました。そのうち学校を卒業した人だけでなく、認可の施設に行って何年か経ったような人、定員の関係でそれ以上施設にいられなくなった人の親御さんも、「自分達の無認可作業所を作ろう」ということで設立の動きが広がりました。

現場の戸惑い

そうした経緯からも分かります通り、作業所や小規模通所授産施設は、今日のような位置づけ、「就労の準備段階として通う訓練の場所」という捉え方はされてきませんでした。とりあえず、「日中活動として行くところ」という認識だったと思います。それが、自立支援法になって、就労に向けての役割を強調され、「もっと工賃上げなアカン」とか、「就労移行支援でどんどん就労していく取り組みを」とか言われて、正直、現場の施設は戸惑いがあるのではないかと思います。我々も含めた親御さん、例えば 15、6 年前に 60 歳代で無認可を立ち上げたお母さん方は、もう 70 歳代の後半、80 歳代の前半にさしかかろうという年齢です。そういった方々が、これから先の時代を見据えて、国から出される資料を読み解いて、「自分達の行く末を自分達で考えましょう」というのは、非常に難しいことではないのでしょうか。迷いながら、でも、どこに聞いていけばいいか分からない。出てくる文書は非常に読みづらく、分かりにくい。その中で試行錯誤をされています。

新体系に移行して

育成会でも、それまで関わりのあった方たちと相談して、「じゃあ、一緒にやりましょう」ということで始めましたけれども、この自立支援法というのは非常に分かりにくい。支援費制度のときに自己選択・自己決定といわれて、自分でサービスを選び、事業所と直接契約していたものが、自立支援法では、「障害程度区分が 2 の方は生活介護はダメ」とか、入所施設でも制限がありますし、誰でも自分が受けたいサービスを自由に選べる状況ではなくなっています。一方で、就労移行とか自立訓練の事業所といえ、2 年とかの年限がある

わけですから、これまで無認可で、「ずっと利用しようね」、「みんな仲良くしようね」みたいなことを言っていた方々にとってはものすごいギャップがあるわけです。そういった事柄を勘案して、程度区分関係なしに誰もが受けられるサービスは何だろうと。自己負担の部分で親御さんの出費がそれほど高くないとか、いろいろ検討をした結果、就労継続 B しかなかったというのが正直なところです。

課題は山積

実際に就労継続 B を始めて思うことは、「厳しい」の一言に尽きます。日割り計算ですから収入は少ないです。2 月は暦の日数も少ないですし、9 月は連休が多かったから少ない。お休みされる利用者も結構おられます。作業所するときにもそんな状況があったのかもしれませんが、ちょっと身体がしんどくなったら、「はい、休みましょう」では、収入は減る一方です。でも、運営に掛かる経費は、利用者の人数が少ないからといって減るわけではありません。こういった報酬単価の、事務的あるいは管理的な経理に対する報酬単価について、自立支援法ではみてもらえませんかから、非常に厳しいです。事務も大変です。非常に煩雑で膨大な事務量です。どんどんどんどん複雑で面倒くさくなっています。事業所についても、「いろいろな縛りを緩和します」ということで聞いていたわけですが、例えば、賃貸の部屋でも良いということで借りましたら、「消防設備がどうでしょうか」とか、「建築確認書がなかったら困ります」とか、事業の担当課と指定の担当課と本当に縦割りそのもので、一体、どうすりゃいいのよ、みたいなどころがありました。

うちの場合には、就労継続 B になってはいますが、身辺処理に少し手伝いをしないといけない方が 3 割くらいおられます。それで、生活介護に変えようかと。保護者の方のご理解もいただいて、単価は少し上がりますが、それをしようと思っただけで程度区分の垣根を見直していただいていた矢先に、今度は、「送迎を希望なさる場合は、生活介護の報酬単価の中にその送迎費用が入っていますから、希望される方は 100% 事業所で見ると義務があります」と言われました。そうでなくても、「10 人以上の送迎をしなければ補助は出しません」ということで、うちは 5 人くらいの送迎ですから、赤字持ち出しでやっているわけで、また足踏みをしているというか、本当に四苦八苦しなからやっております。

個別支援計画の重要性

そういった状況ではありますが、今回の自立支援法で、「確かにそれは必要だ」と思えることがいくつかございます。平成 11 年～13 年度に大阪府の委託を受けて施設等の実習職場開拓事業をさせていただきました。これは、1 万社の実習職場開拓をめざすもので、約 500 社が実習を受け入れてもいいということで了承いただきました。この実習を通じて就職に

繋がったのは 13 社 16 人でした。一番のネックだったのは、担当者も嘆いておりましたが、まず親御さんから、「そんなしんどいめにあわせるのは嫌だ」、「福祉的な就労の現場に行ってるから、もういらん」等の声があったこと。作業所側にも、「働き手を取られると作業所がしんどくなる」というご意見とか、あるいは、実習を受けるための交通費や支援者のサポートが一切なかったこともあって、施設としてはサポートしにくかったのだと思うのですが、「うちは、よう出しません」という授産施設が結構多くありました。その意味では、今回、個別支援計画をきっちり立てて、本人さんのニーズがどこにあるのかということを見る、本当に働きたいと思う方を働けるような支援の仕組みを少しずつ作っていこうという機運が出てきたことは、法の評価は別にして、良いことだと思います。

「できない」と決め付けずに

うちに来ている利用者の方で、お母さんから「うちの子はすぐにしんどくなりますから、掃除の仕事はさせないでください」と言われている方がおられます。うちでは作業種目の一つとして、ビルの清掃をさせてもらっているのですが、そこに行く人達をずっと見ていますね。「自分も行きたい」と言ったり。お母さんは反対していましたが、本人さんが希望されているということで、三者で相談をしました。結局、本人さんの希望を優先する形で参加するようになったわけですが、いまは、生き生きと掃除に行っておられます。その姿を見ますと、やはり囲ってしまうのは良いことではない。「この人達はできない」と決めてかからず、いっぱいチャレンジしていくことが大切だと思いました。チャレンジをしていく中で、その人にあった、隠れていた力が出てくるのであれば、個別支援計画はしっかりと、一人ひとりのニーズを拾い上げて、それに対して応えていくようなシステムを事業者も作るし、それを社会に向けて提起していくというのが本当に必要なことだと思っています。

発題④「工賃倍増 5 か年計画をめぐって」



高見：

大阪府の工賃倍増 5 か年計画について報告させていただきます。昨年 9 月に一般公募が

ありまして、エル・チャレンジが事業推進の受託をされました。私は、スーパーバイザーとして係わらせていただいておりますので、その立場から少しお話をさせていただきたいと思っております。

成長力底上げ戦略と工賃倍増 5 年計画

工賃倍増 5 年計画は、国の成長力底上げ戦略に位置づけられているものです。障がい者の就労支援に関わって、一つは「福祉から雇用へ」といわれる雇用へのステップアップ。5 年間で就職者数を 3 割上げていこうという目標があり、例えば、雇用義務違反企業の罰則強化、就業・生活支援センターの増設、ジョブコーチの増員など、様々な取り組みが進められております。

もう一つは、いわゆる福祉的就労の底上げというテーマで、工賃倍増計画に繋がっています。国では 18 年度にステップアップ事業ということでモデル事業を展開されました。全国で 6 施設が選考され、経営コンサルタントを派遣して経営改善を行ったり、地域での支援ネットワークを形成していく支援がなされました。それを踏まえて、19 年度からは各都道府県単位で工賃倍増計画推進事業を展開してください、という流れになっています。そうした中で、19 年度、エル・チャレンジが受託をしたということです。

障害当事者にとっての工賃倍増

先ほどから、障害者の働くことの意味について言われております。なぜ工賃倍増かということに関して、障害者当事者にとっての意味を考えたときに、人権の視点からの「働く」という意味合いが必要なのだと思います。生活費の糧を稼ぐということもありますが、社会との関係を結ぶ、そのことによる役立ちとか、社会参加をしていく。さらには、自らの働く力、他者とコミュニケーションをとっていく力を高め、成長するという。それが人間としての幸せに繋がっていくということ。先ほど「幸せの研究」というお話がありましたが、工賃水準ということについても、小遣いではなく、自分が仕事をして、それに見合った収入を対価として得ていく、報酬として得ていくということが、どれほど本人の誇りになり、さらには次の就労意欲に繋がっていくかということ、このことはエル・チャレンジの実践で明らかではないだろうかと思えます。

事業所にとっての工賃倍増

さらに、事業所の経営にとっての工賃倍増ということです。これは先ほどから自立支援法の様々な問題点が指摘されているわけですが、自立支援法の新体系の中で、例えば B 型なら工賃アップ 3000 円以上という条件があります。それから、利用料負担増による

利用料との逆転現象ですね。こういったことが利用を手控えることになる傾向もありますので、そういった意味からも、工賃を上げたいという動機があるのではないかと思います。

施設・作業所の現状

大阪府の現状を申し上げますと、大阪府内の授産施設は、18年度現在で477施設です。小規模作業所を含めると約820ほどになります。477の授産施設の定員は約1万2000人。いずれも、全国で最多の数字です。工賃はどうかというと、府内授産施設の月額平均工賃は7990円。全国平均は1万2222円ですから、全国で最も低い水準になっています。その背景については、様々な意見があると思います。具体的に、例えば、いまお話が出ておりますように小規模授産施設が非常に多い、あるいは精神障害者施設が多いということが一つの特徴ではあります。ただし、だから低いというわけではなく、他の入所通所授産施設でも全国と比べたら低いという傾向は見て取れるようです。

それから、施設の平均工賃を分布図にしてみますと、平均以下の施設が約6割強を占めています。山にしますと、真ん中が一番高いのではなく、平均値からかなり低い部分で山ができています。高いところは3万円以上のところもあるのですが、こちらはペターツと平原状態にあります。一番多いのが3000円から3500円の層。5000円前後までが非常に大きな山を形成しています。特に、精神障害者施設、小規模授産施設の7割が平均以下です。精神障害者の場合には毎日働いていない人も多いため、そういったことも影響しているのだと思います。

大阪府工賃倍増計画支援事業とは

具体的な計画について、2月末までに委員会で議論をしていただき、目標が定められました。大阪府全体としては、7990円の現状から平成23年度に1万6千円、大体倍の水準まで持っていきたいということです。各施設については、工賃引き上げ計画を作ってください、各施設の実情に応じて目標を設定してください、ということになっています。

具体的に何をするのかということですが、大きく四つあります。先に申し上げておきたいと思いますが、各都道府県のやり方は、私の知る限り、先ほど紹介した「国のモデル」と同じやり方です。県下で幾つかの施設を選んで、そこに集中的に経営コンサルタントや資源を投下してモデル事業を2年間作る。後半の2年間で、各施設で計画を作る、という話になっていると思います。大阪の場合はそういう施設のモデルではなく、支援のモデルを作ろうという形になっています。

まず、各施設で工賃引き上げ計画を作ってください。そのときに常設の相談窓口、専門家による相談会によってその計画づくりを支援するとともに、月1回程度のカフェを設定

して、いわゆるプラットフォームのような場所を作っていきます。いままでは、例えば、個別施設に対するアドバイザー派遣であったり、技術的な支援であったりしましたが、その前提として、施設同士が集い情報を集める、あるいはいつでも相談に対応できるような仕組みを作っていくことが一つのポイントです。

二つ目は、共同受発注の仕組みを作っていこうということ。どこの施設でも、個別にはいろいろ企業さんと取引があったり、地域の中でお店を作って販売したりしているわけですが、なかなか人的な部分で厳しいとか、ノウハウがなかったり、苦勞しておられます。そういったことを共同でやったらどうだろう。例えば、幾つかの企業さんから共同で仕事を請負う、施設も共同でチームを作って請けられるようする。実は、エル・チャレンジが既にそういう仕組みになっているわけです。施設が協同組合を作って、共同で仕事を受注して、共同で作業を返す、サービスを提供しているわけです。これを他の分野でもできるようにしていったらどうかということです。

三つ目は、新しい授産事業が考えられないかということ。例えば、幾つかの相談がありましたけれども、二つの施設が共同して新しい事業の仕掛けを作ることはできないか。ある施設は、生活支援が重点で工賃アップが難しい。ある施設は、どちらかといえばお店が中心。この二つが連携をして、生活支援から就労移行に至るまで共同で取り組むことができれば、利用者にとっても便利になるだろうし、地域に対しても様々な仕事を取っていけるような仕掛けになっていかないか。あるいは、企業さんとの連携で新しい事業を起こしていく。企業サイドからは、ヤマト運輸さんのメール便とかの提案もあって、それなりの成果を上げていると思いますが、そういった企業さんからの提案、あるいは企業とのコラボレーションのような形で新しく授産事業を展開するような仕組みを考えられないか。こういったことも、このプロジェクトチームの中で考えていければと思います。

四つ目は、情報発信です。企業さんを対象にアンケート調査を行ないました。大阪府内の4000社にアンケート調査をした結果ですが、授産施設に対する認知度は10%です。10%しか授産施設の存在をご存じない。それに対する情報発信をしていきたいと思っています。分かりやすいのはホームページでしょうし、情報誌も作っていききたいと思いますが、もう一つ、各地域でイベントなどを活用する。例えば、先ほどビルメンテナンス協会さんからいろいろな提案があって心強い限りですけれども、企業さんとの連携で授産施設の活動をもっと広めていくことができないか。そういった様々な仕掛けを取り組んでいきたいと思っています。

仕事づくりの可能性を考える

今後の仕事づくりという意味では、いくつか考えなければならないことがあると思います。一つは、地域社会のこと。いま地域の中で何が起きているかを考えますと、例えば、少子高齢化ということで、一人で家事に困っている高齢者がいらっしやったり、あるいは自治会や町会、子ども会などを考えてみても、いままでの活動ができなくなってきています。例えば、清掃ができなくなった、資源ごみの回収ができなくなった、様々な問題があります。それから商店街を見ましても、軒並みシャッター通りになっている。その中で個店で頑張っている方がいらっしやいますけれども、チラシが配れないとか、ポスティングができないとか、様々な課題が地域にはあると思うのです。そのときに、地域資源として、社会資源として、施設、人を、上手くマッチングしていけないだろうかと思うのです。何も施設だけでやらなくてもいい。例えば、地域の中でボランティア活動が広がっていたり、NPOの活動が広がっていたり、コミュニティビジネスという広がりもあります。そういったところと連携をして、サービスを提供することはできないだろうかと考えます。

二つ目は企業さんです。CSRといわれ、企業の社会的責任、社会貢献が問われる時代になりました。2003年に経済同友会が出した『企業白書』があるのですが、そのタイトルは「市場の進化と社会的責任経営」でした。企業がなぜ社会的貢献に取り組むのかということについて、大変積極的な位置づけが書いてあります。「市場が変わった。お客さんが変わって、お客さんが求めているのだから、企業に取り組むのは当たり前だ」と。だから、社会貢献をど真ん中に据えた経営をしようという宣言です。素晴らしい宣言だと思います。義務的な社会的責任とか社会的貢献ではない、「企業の存在そのものが社会的貢献なんだ」と。戦後は経済復興が最優先されました。だから企業は経済を最優先した。いまはどうか。お客さんは環境問題や福祉や地域の繋がりを求めている。だから企業もそれに応えていこうということです。そういった企業のCSRの取り組みに機会を見出せないかと思っています。

それから、中小企業さん。いま大変な時代ですね。地場産業や地域の産業がどんどん衰退をして、場合によっては人手不足、下請とか取引先がなくなって困っているところがたくさんあります。ところが、それがなかなかマッチングできない。というのは、納期に追われる、単価が厳しい、みたいなことになって、難しいんですよね。そこを上手く共同の受注の仕組みとか供給の仕組みを作ることによって、企業さんにもメリットがある、授産施設にもメリットがある、という形を考えていきたいと思っています。

エル・チャレンジの教訓

最後に、エル・チャレンジの10年間というものを振り返るときに、見事なコラボレーションが実現していると思います。まず、施設からいえば、支援者が手を組みました。共同

化をして新しい事業協同組合を作りました。二つ目、行政は訓練機会の提供ということで、新たなお金を使わずに「行政の福祉化」として訓練機会を提供していただきました。三つ目、企業はそれに対してノウハウを提供し、訓練機会を提供し、そして雇用の受け皿を提供していった。この三つが上手く機能したから、これだけの一般就労を実現できたと思うのです。これをさらに広げていきたい。実は、昨日、工賃倍増タウンミーティングの場でエル・チャレンジの堀川さんが、「これまでの10年間、エル・チャレンジは頑張って成果を上げてきた。でも、まだまだ取り残された人達がいる。これからの10年は、この残された人達のための10年にしたい」というお話しをされました。感動しました。その一つが、工賃倍増計画であればと思っています。

富田：

ありがとうございました。4人の方から発題をいただきました。これから、みなさんには質問表にご記入いただいて、後で私からパネラーに質問する形でパネルトークを進めていきたいと思います。

少しだけ、私なりの感想をお話したいと思います。まず、大阪府の植田さん。非常に簡潔にまとめていただきました。10年位前からエル・チャレンジにお付き合いのある方は感慨深いものがあるかと思うのですが、国の施策というものが制度と市場の間を揺れ動いて、場当たりの、例えば、日割り単価なんて随分無理難題だと思うわけです。そういう揺れ動く国の制度、市場化すると言い出したら、なかなか現状とそぐわない、かえって規制を強くしていくという現象を引き起こしているように思います。その点、大阪府の障害者支援計画の中に「行政の福祉化」と総合評価制度、つまり入札制度改革等で障害者雇用プラスをする。大変分かりやすく、大阪府も中間労働市場として行政の福祉化をする、市場とのチャンネルを分かりやすく提案することによって、府の支援計画は収まりの良い、しっかりとした計画になっていると思いました。市場に期待をかけて、大阪府の活性化を図ろうとする橋下知事も、行政の福祉化という取り組みに触れる機会があれば、必ずや評価いただけると思いますし、市場の福祉化ということに指揮を執ってもらえれば楽しいなと思いつつ聞いていました。

それから、梶山さんからは、ビルメンテナンス協会さんが自らの会社に障害者就労支援の専門的なスタッフをOJT的に育てていく、理屈で育てていくというより、いわばエル・チャレンジを中間労働市場として位置づけて、通常労働市場であるビルメンテナンス協会がそことOJTを行ないながら、内部にスタッフを育てていこうという、大変大切な、面白い取り組みです。これが、来年もやる、再来年もやる、ということですから、数年後には全てのビルメンテナンス協会員さんにそういうスタッフが揃ってくる。すると今度は、そういう機能を持たない会社は協会員になれないし、協会員になるならそうならなければな

らないということで、ビルメンテナンス協会さん自身が社会的なポジションを見事に作っていかれるという点で、遠大ではありますが、非常に素晴らしい取り組みだと思いました。梶山さんから「200人といわず800人行こうか」と言われましたので、私の方も800人を目標に頑張りたいと思います。

北尾さんのお話からは、支援費制度がもたらしているのは、口幅ったい言い方ですけども、コロコロ変わる国の態度だと思いますし、市場に対して固定的な観念を持ちすぎて、逆に市場化しようとしている人達の手足を縛っているということを痛感しました。一方で、長年にわたり、もう80歳になるかもしれないお母さんたちが、この作業所をどんな理由にしろ守り通しているという事実を大切にしながら、難しい問題の中から、活路を開いていこうとおっしゃったのが、大変教訓的でありました。

高見さんは、我がエル・チャレンジの工賃大臣です。エル・チャレンジのもう一つの柱として、去年、「役に立ちたい」ということを申し上げました。「働きたい」から「役に立ちたい」へ。そう言っていたところに、工賃倍増計画というのが打ち出され、立候補してみたところ通ってしまった。それで、高見さんにスーパーバイザーをお願いして、エル・チャレンジとしての工賃倍増計画、エル・チャレンジの役立ち事業としてやってみたいと。うちの堀川さんが、「次の10年の目標をそこに見た」という話まで付け加えていただきまして大変感銘的でした。

「なぜ工賃が低いのか」については、なかなか答えが出てこないわけですが、我々大阪人が分かっていることとして、地代が高い、賃料が高い。新しい事業を始めるにも、最初の事務所代等が高くつくために、そのハードルでジャンプできなくなってしまう。昔は親御さんたちが土地を提供をしてまでやるということがあったけれども、規模がある程度大きくなってしまうと、それも難しい。また、人口が多く、マスメディアが発達している分、逆に売るのが難しい。地方であれば、人口が少なく、作業所の数も少ないけれど、知名度は高くなります。大阪は、マーケットが広い分だけ販売促進費が高くてついでしまう。工夫をしないと、梅田の駅でビラをまいているような販売促進をやってもお客さんには繋がりません。そういったことを悩みながらやっている。これは、作業所だけが苦しんでいるのではなく、大阪の中小企業や零細企業とも多分共通した悩みであって、地域の力を作っていく、働く機会を作っていくという意味では、作業所が工賃倍増に挑む姿というのは、大阪が元気になろうとする一つの試みだということで、エル・チャレンジも頑張りたいと思っています。

<質疑応答>

富田：

質問が出ている項目について、パネラーの方にお答えをいただきたいと思います。まず、植田さん。「職場実習受け入れ企業に対する奨励金制度について簡潔に補足をしていただきたい」ということです。梶山さんには、「障害者の仕事づくり、工賃倍増計画に協力すると書いてありますが、具体的に思うところがありましたら補足していただきたい」ということです。それから、「全国のビルメンテナンス協会さんは、大阪の総合評価等についてどのように考えておられるか教えていただきたい」ということ。北尾さんには、「育成会は自立支援法ができるときに賛成の立場をとられたと思いますが、今後はどのように運動をされるのでしょうか」。それから、「農業や園芸などの就労分野の開拓に取り組んでいる例はないのでしょうか」。それから、高見さんと北尾さん、「マンパワーの確保について。収入が不安定であったり、課題を抱えていて、それが利用者の不安定にも繋がっている。支援者の安定が利用者の安定にも繋がると考えるので、マンパワーの育成についてご意見をいただきたい」。加藤先生には、「中間労働市場におけるソーシャル・エンタープライズとかソーシャル・ファームの関係について、もう少し説明をいただきたい」。これは高見さんにもお願いしたいです。それから、「日本でソーシャル・ファームを作るには、行政、福祉、企業、その他どのような関係が主体となれば可能なのでしょうか」。ソーシャル・エンタープライズやソーシャル・ファームの事業主体の範囲の問題だと思います。

それでは、高見さんから。

高見：

マンパワーの問題。難しい質問だと思います。今後、授産活動、あるいは工賃を引き上げていこうという活動をする時に、やはり、「共同」という言葉、「連携」という言葉が非常に大きなキーワードになってくるのではないかと考えています。いまのまま、例えば、スタッフ 2、3 人で係わっている日常の活動を続けながら新しいことをやっていくときに、かなりの困難を伴うと思います。制度的には、販路開拓要員に対する補助金とかが今もあると思うのですが、いずれにしましても、新しい市場を開拓したり、新しい地域との関係、企業との関係を作っていくということが大きなテーマになってくると思います。そのときに、地域の NPO とか、ボランティアとか、あるいは企業さんとかとどう繋がっていくか、あるいはエル・チャレンジ的な機能、作業所や授産施設同士がチームを組んで、一人の営業マンを確保するとかしながら、徐々に力をつけていくというか、そういったことをやらなければいけないと思っています。

もう一つ、私が何件か相談を受けた中で気になったことがあります。「今でもかなり負担は多い」ということ。確かに忙しそうです。でも、本当にその仕事を工夫することはできないのか。できる限り仕事のあり方を見直すということもやっていかないと、何人いても

忙しいという状況は変わりません。なかなか難しいことですが、いま5人いるとしたら、5人の仕事のキャパシティの中で何をすべきなのか。組織的なマネジメントなども考えながらやっていかないとダメなのではないかと思っています。

もう少し言いますと、最近、団塊の世代とか子育てが終わった女性とか、地域の中で何かをしたいと考えている人は無茶苦茶多いです。私は、コミュニティビジネスの講座をやっていますが、たくさんの方が来られます。何かをやりたい、子育て支援であったり、いろいろな事業プランを持って来られます。そういう人たちと繋がっていくことが、今後大事になってくるのではないかと思っています。

北尾：

私には三つ、質問をいただいたかと思います。

まず、自立支援法について。全日本育成会が早々と賛成したことに対して、バッシングも含めたいろいろな声がありました。育成会としては、諸手をあげて賛成したわけではありません。ただ、自立支援法の理念の部分、「社会の一員として、行政も、国民の皆さんも、ちゃんと人権を認めて、社会の一員としてみていこう」というところについては、評価すべきではないかと。ここが大事だということで、全日本は賛成したと思います。そのときに、「ただし、これらのことをきちんとやり遂げてからですよ」という20数項目の付帯をつけました。しかし、現実には、法がどんどん歩いていく。修正を重ねる中で、そんな付帯があったことなど忘れてしまって、ツギハギになっているのではないかと。現状を直すために違うことを言って、それで不具合がでてきたら、また直して、の繰り返し。もうちょっと根本に戻ってほしいと思っているところです。全日本育成会としても、我々としても、おかしいところはおかしいと言っていきながら、正していただくという姿勢は持っております。

二つ目の農業・園芸等への取り組みについて。育成会としては、なかなか難しいと思っています。以前、一般の方から「遊休地があるのでやってみては」と声を掛けていただきました。私は、個人的に家庭菜園で野菜を作っておりますので、ある程度イメージができるのですが、まず、それで収入としてやっていくのは相当難しいと思います。すぐに走っていける場所に土地を用意し、虫取りから何から手当をしながら、収入をきちんと確保できるような作物の栽培ができるかという、余程恵まれた環境がなければ難しいのではないのでしょうか。個人的には好きですが、組織の中で取り組むにはハードルが多すぎないかと思っています。

それから、マンパワーの件ですが、この部分が一番しんどいところですね。まず、求人を出しても、福祉の業界にはなかなか人が来てくれません。景気が少しでも上向きになりますと、給料の高いところに行ってしまう。先ほども言いましたが、収入が見えない中で、「正規の職員としてこれだけ保証します」と言えない現状では、なかなか応募してもらい

にくいというのがあります。

それと、支援の中身の問題で言いますと、先ほど高見さんは「仕事の中身を整理したら少ない人数でもできるのでは」とおっしゃっていましたが、確かにその通りのところもあります。職員同士の中でも、自分達が何をしなければならないか、どれだけの仕事があるか、それを何人で、どのような位置づけの職員でこなしていくのか、どんな分担で役割を持ってやっていくのか、そういった整理が出来ないままに四苦八苦しているところがたくさんあるのではないかと思います。それと、質の問題。本人さんへの支援を考える場合、当事者のことをどう見るか、当事者の方のその時々状況というものを把握できる力を持っているか、そういった質の部分はどう育成していくかということも重要な課題だと思っています。良いものがキラッと光っている職員を育てること、どのような働きかけをして、そうなってもらうかというあたりの取り組みも、マンパワーの確保には欠かせない事柄でありますし、私どもも試行錯誤しているところです。

梶山：

総合評価制度が全国的にどのような流れにあるのか。これは、大都市から導入されつつあります。といいますのは、大都市に入札業者が多いということ、対象となる物件が多いということで、そのような条件をつけることが、業者を選択する上で一つの差別化の条件として利用されているということです。また、先ほど触れましたように、企業の社会的責任という意味から、障害者雇用というものが、あるいは環境に対する配慮というものが、求められております。

少し関連しますのでお話ししますと、千葉県とか、川崎市とか、特に千葉県では、県庁の中で障害者の方に合う仕事をみんなで考えよう、全職員でそれをバックアップしよう、ということで支援室が作られました。障害者就労支援室、アビリンピック準備室というものです。ここで「障害者の雇用を円滑にするために行政サービス等における障害者就労のあり方に関する研究プロジェクト」が実行されています。

モデル就労の実践として、43人の方がいろいろな職種で働く試みが行なわれています。例えば、いろいろな文書の発送作業、イベント関係の準備作業、シュレッダーを使う仕事、新聞の回収、パソコン関係の仕事、ピッキングの仕事、文書の配達配送の仕事、給茶機の清掃などが仕事のモデルになっています。そこでは、ちょっとした工夫がされておりまして、シュレッダーの仕事をしている人は、作業をする上で危険性がありますから、ネクタイや名札をはずす。一度に何枚までしか入れてはいけないとか、ホッチキスつきのプリントは入れてはいけないとか、紙がいっぱいになったら電源を一度止めてから取り出すとか、細かい事故防止のための工夫が注意書きとしてなされているとお聞きしております。

次に、工賃倍増に関して。我々の協会では、たくさんの委員会を作っております。その

委員会の名刺でありますとか、期日を急がないものについては、できるだけエル・チャレンジさんの方でお願いをしていこうと。現在。我々の中で検討されている項目の一つです。

加藤：

中間労働市場におけるソーシャル・エンタープライズやソーシャル・ファームの関係で。中間労働市場の説明をさせてもらいましたが、これまでの画一的な働き方ではないものを、新たな領域で提案するということが一つのポイントだと思います。富田さんは、「三つの顔があるようだ」とおっしゃっていましたが、大変うまい整理だと思います。ということになりますと、これまでになかった組織・主体がこれを動かしていく、エンジンになっていくことが必要なわけです。それが多分、社会的企業とか、ソーシャル・ファームとかになっていくのだろうと。社会的企業の最も重要な特質は、「マルチ・ステイクホルダー」だといわれています。

マルチ・ステイクホルダーとは、従来の企業にとって株主が主要なステイクホルダー（利害関係者）であったのに対して、社会的企業というのは、地域であったり、社会全体であったり、場合によっては様々な専門家がボランティアとしてそれをサポートしたり、そうした非常に多くの地域社会の中のネットワーク自身が社会的企業を支えるという構図の中で活動している主体だと位置づけています。よって、中間労働市場をそうした柔軟な仕組みが動かしていくという関係になろうかと思っています。実際には、大阪府をはじめとする自治体や、場合によっては企業との連携を通じることによって、新しい労働市場の姿を作っていくことになるのではないのでしょうか。

マンパワーのお話が出ましたが、私は、社会的企業が今後とも継続していくためには、社会全体の分配の問題として、税の減免措置なども含めて、お金を流し込んでいく仕組みを作っていかなければならないと思っていますが、もう一つ、このマンパワーの問題も重要な課題であると考えています。例えば、日本は専門家の労働市場が未発達で、きちっと機能していません。欧米などで社会的企業を見学に行きますと、専門的な仕事をしている人、ディレクターとして全体を見ている人たちは、同じような社会的企業を渡り歩いている人が多いです。様々な組織での経験を生かして動いている。場合によっては、その経験を生かして役所の担当者になったり、企業のCSRの担当者になったり、大学の講師として抜擢された人もいます。そうしたことが比較的フレキシブルに行なわれているわけです。「同じところでずっと働く」というスタイルも重要な経験の蓄積ではありますが、様々なステイクホルダーの中で仕事をしていくことも、その人のキャリアパスを作っていくということでもありますし、そうした働き方を位置づけていくことは大変重要なことではないのでしょうか。

植田：

職場実習受け入れ企業に対する奨励金制度について。実習を受け入れていただきました場合には、20日間を限度として、1日あたり2000円の奨励金を支給しています。先ほどの説明で割愛したのですが、障害者を受け入れていただいた場合に、設備等が必要になった場合には、国の基金を活用した事業として1企業あたり500万円までの範囲で助成をさせていただいています。

大阪府では、ご承知の通り知事も変わりました、7月までの暫定予算となっております。我々としては、こうした就労に関わる事業の大事さについて十分認識をしておりますし、今後も継続できるよう頑張りたいと考えております。

「工賃が低い原因はどこにあるのか？」

富田：

もう少し議論を深めたいと思います。フロアの皆さんにお伺いしたいのですが、工賃が全国で一番低いということについて、さもありなんと思っている人、それは意外だと思っている人、手を上げてもらいたいと思います。まず、意外だという人は？では、さもありなんという人は？どちらか分からないと言う人は？はい、見事に分かれましたね。では、法定雇用率。全国43番目ですが、これについて、意外だと思う人は？さもありなんと思う人は？はい、ありがとうございます。植田さん、橋下知事はどちらだと思いますか？今度、聞いてもらってください。橋下さんがよく口にする「大阪のワースト」の中に、障害者の法定雇用率が低いことや工賃が低いことが入っているのかどうか、とても興味のあるところですよ。

それでは、パネラーの方にお尋ねします。工賃が低い原因はどこにあるのか？法定雇用率が低い原因はどこにあるのか？この際ですので、「困難な人をたくさん抱えた小規模の作業所が多いから」などの回答ではなく、もっと辛らつな点をお願いします。

加藤：

私の立場から言いますと、抽象的な意見ですけれども、大阪の人達のそうした活動に対する評価が低い。我々は「市場の評価」という言葉で表現しますが、そこに尽きるだろうと。これに関して、先ほど梶山さんが大変重要なことをおっしゃいました。例えば、清掃ということで、もし、皆さんの評価が低いというなら、OJTの中で市場のプロをきちっと育てる。低い評価をさせないようにプロセスを作っていく必要があるだろうと。行政がそれに支援をして、その仕事をすると同時に、メンテナンスの高い技術を身につけていく。どこからどう見ても高い評価、高い価格しか付けられないというようにしていく。恐らく、これからは広い意味でのメンテナンスの分野、ビルだけではなく、社会全体のメンテナンスというものが重要な課題になってきます。その意味でも、今回の梶山さんの取り組みを

突破口にしなから、メンテナンスのプロを養成していくことが重要ではないかと思いました。

高見：

工賃が低い理由について。加藤先生は、「評価が低い」とおっしゃいましたが、施設の側も、そこまで重視していなかった、という部分もあるのではないのでしょうか。今回のアンケート調査などを見ても、「作業」という表現がされておりますし、実際、なぜこの作業をやっているのか、という問いに対して、「その人に出来るから」というのが大きな理由になっています。それはそれで良いと思いますし、大事なことだと思いますが、それ故に、福祉の市場、バザーとか、福祉の店とかにとどまっていることも事実だと思うのです。いわゆる市場に踏み出そうと思えば、もう少し、お客様のニーズとどう合わせていくかということについても考えなければならぬ。地域社会が何を求めているのか、企業がどんな仕事を求めているのか、そういったニーズと障害者の方ができるものとをマッチングさせていくことが必要なのではないのでしょうか。

誤解があると困りますが、市場については「市場の福祉化」とでもいうのでしょうか、そういった流れをめざしながら、一方で、施設が地域や企業の世界に挑戦をしていく。障害者個人の社会参加が重要なテーマとなっているように、施設の地域参加、社会参加も重要なテーマです。これからの施設には、そうした思考が必要だと思っています。私は、工賃だけで議論はしたくない、という気持ちもあります。むしろ、社会参加をどう実現するかという議論を土台に据えて、工賃プロジェクトに取り組んでいきたいと思っています。

「CIC とは何か（補足説明）」

富田：

もう一つ、質問の中で洩れていたのですが、CIC の話。私なりに説明しますと、エル・チャレンジを作ったときには、中小企業等協同組合法に基づく事業協同組合には、株式会社が参加するのであって、社会福祉法人がビジネスに参加するというのは到底考えられないことでした。ところが、実際に扉を叩いてみたら、社会福祉法人も事業協同組合に入ることができた。その次に、指定管理者の取り組みで、住吉公園・住之江公園に立候補しました。「企業と NPO が JV を組んでも大丈夫か?」。これも、大丈夫でした。事業主体に対する考え方が随分変わってきたということを私達は経験してきました。イギリスの CIC というのは、事業に参加するときに「何者か分からない」ということでは相手も取引の仕様が無いわけで、それをきちんと認めましょう、という制度だと理解しています。フロアの皆さんの中には、「作業所が株式会社になれるのか?」とか、「作業所が事業に参入するときに、社会福祉法人以外、あるいは NPO 以外に何という名前になるのだろうか?」とか、疑問を持っておられる方が多いようです。いわゆる事業主体はどうか、そのあたりに

ついでに補足をお願いしたいと思います。

加藤：

事業主体についてですが、イギリスでも複雑な仕組みをもっとシンプルにしようと。富田さんの言葉を借りれば、より市場化した形で、そうした社会的な領域のビジネス化をしようということを出発しました。したがって、CIC という法人格をとるのは、比較的容易です。インタビューによって、社会的な視点を持っていること、地域に対して貢献する考え方があること、それをクリアすれば CIC の資格を取ることができます。勿論、その背後には、経済活動をする力があるかどうかの審査も含まれているとは思いますが。審査をクリアすれば株式会社と同様に、上限は決められていますが、株式を発行して市場で資金を調達することも可能です。ただし、市場の中で動く社会的領域の活動ということで、減税免税の措置は適用されません。

日本の場合、CIC までいくのはなかなか難しいのではないかと思います。むしろ、NPO と株式会社の連携などの方が可能性として高いのではないのでしょうか。例えば、社会福祉法人や NPO が行なっている活動、ビルのメンテナンス等ですが、それと、セキュリティ会社が連携することがあってもいい。セキュリティも広い意味ではメンテナンスです。彼らにとってもメリットのあることだと思います。「社会的領域で頑張っている皆さんと連携する企業」として地域社会にメッセージを打ち出すことができます。もしかすると、高見さんが言うように、株価にも影響があるかもしれない。そういうところに企業は入り始めているわけです。そうした連携によって、単体としては評価が低かったところも、社会的評価が高まり、また賃金も上がっていく。私は、こちらのサイドから積極的にそれを提案したいと思っていますし、行政の重要な役割として、そういう仕組みとか、あるいはオーソライズすることに関しては権力を持っているわけでありますから、十分にそれを果たしていただきたいと思っています。

富田：

LLP（有限責任事業組合）というものがあります。大阪では、ネクストステージ大阪、矢野紙器さんが障害者雇用の経験をニートの支援に活用しようということで、障害当事者の親の会と志のある企業さんとで事業体を作られました。先ほど言いましたように、エル・チャレンジという実績もあります。NPO との JV という実績もある。あまり事業主体のことだけ物知りになっても仕方ないのですが、工賃を倍増するとか、法定雇用率にとらわれない障害者雇用の道を探すというときには、どうしても事業主体というものが大切になります。手段のように見えますが、実は非常に大切です。なぜかと言うと、通常労働市場から排除されたり、非常に不利な立場に置かれた人達が、通常労働市場に自分を合わせていくということほど過酷なことはないわけで、乗る船を変えないと、アクセス手段を変えない

いと、非常に厳しい。そのことを、我々はもっと考えるべきだろうと思います。

それからもう一つ。イギリスのホテルの話をしていただきました。親和性とでも言うのでしょうか、親しみ、シンパシーを感じる、つまり、全ての産業でシンパシーはあると思いますが、私達がビルメンテナンスにシンパシーを感じているのと同様に、イギリスでは、ホテルが様々な仕事を分業でき、多様な力を引き出せるという意味で、親和性の高い仕事として位置づけられているということでした。フロアから寄せられた質問の中に、「園芸や農業にシンパシーを感じるのではないか、もっと頑張れ」という意味のことが書かれていました。例えば、コクヨさんは、特例子会社（コクヨ K ハート）で大きな水耕栽培の工場を作って障害者雇用を進めています。「全ての企業で障害者雇用の新しい道を」とか、「授産事業の発展のために」とか、勿論、それは正論ではありますが、もっと柔軟な発想、頑張っている障害者や施設に対するシンパシーを持ってもらう、さらに一步踏み込んで、消費者をファンにしていくような発想が大切ではないでしょうか。一生懸命働こうという人ばかりでは、きっと上手くいかないと思います。良い商品がほしい、良いサービスがほしいという人達と一緒に交じり合って、初めて上手くいくような気がしています。

「今後の展望について」

富田：

残り時間も少なくなりました。最後に、今後の展望と申しますか、これに期待している、というお話をいただけたらと思います。

高見：

今回の工賃倍増計画の中で、一つ試してみたいことがあります。それは、個々の施設が行なっている取り組み、あるいは持つておられる情報、そうした経験や知恵を集めて、交換し、共同の取り組みに転換していくための拠点づくりです。専門家に丸投げしても課題は解決できません。専門家は、その分野における専門的なアドバイスができるだけです。むしろ大事なものは、同じ立場にあって、同じ悩みを持って、同じ情熱を持っている人達が集まって、いろいろな議論をすること。相談相手が近くにいる、そういう関係を作りたいです。そして、その周辺に専門家や企業や行政機関がいて、施設をバックアップするような取り組みができればと思っています。一昨年、富田理事長と視察したイギリスのCAN（コミュニティ・アクション・ネットワーク）がヒントになります。ここでは、実践的に取り組みをしている起業家達がチームを組み、どんどん事業を進めていました。先ほど、意欲のある人達が集まって、という話もありましたが、「この指とまれ方式」とでも言うのでしょうか、そういったものが一つの鍵になっていけば良いと思っています。

北尾：

工賃倍増計画推進委員ということで会議に出て、案外面白いかなと思いましたが、企業の方の意見で、「正規社員でやるには人件費がもったいない、と思うような仕事はたくさんある。それは、授産施設でもできる仕事だけれど、施設まで仕事を持っていくのは大変で、できれば、定期的に何人か派遣してもらえるような仕組みができないか」というものでした。企業には、そんなスポットの仕事がたくさんある。先ほど名刺の話がありましたが、施設なり事業所なりで出来ることもたくさんあると思います。けれど、個々の施設では、どこに、どのような仕事があるのか把握できません。そういった情報を取りまとめ、事業所に流してくださるような仕組みが欲しいです。既に同様の制度はあるのかもしれませんが、これを抜本的に見直していただき、現実に機能できるようにしていただきたいと思っています。

また、これも企業の委員の方がおっしゃっていたことですが、「例えば、何百万程度の仕事を授産施設に提供するから、その分を雇用率に換算するような制度を作ってほしい」。直接雇用だけではなく、そうした貢献度を雇用率にカウントできるような仕組みがほしいということで、私もその通りだと思いました。

「福祉から雇用へ」といわれますが、障害者が就労を実現するには、それなりのステップが必要です。いきなり一人で仕事をすることはできません。送り出す私達の負担も大きいです。例えば、グループで就労する。それを経験することによって、社会に出て行ける自信を持ってもらう。「よし、一人でも頑張ろう」という気になってもらったら、それを支援していくような仕組みを行政の方で作っていただいて、我々がそれを利用できるようになればいいなと思っています。

梶山：

エル・チャレンジさんのような就労のための能力を教育したり、あるいは指導したりする機関というものは、全国でも非常に少ない状況です。したがって、大阪以外のところでは、企業が障害者の方を雇用した場合、一から自分達で訓練をしなければなりません。その意味で、エル・チャレンジさんには多大な貢献をしていただき、本当に助かっております。ありがとうございます。

それから、工賃倍増計画について。これを突き詰めていきますと、能力の差によって賃金が変わるという問題が出てきます。能力格差と賃金格差の取り扱いをどう理解していくのか。清掃のように、できるだけ集団で一つの仕事を請負って、みんなで能力を出し合って、集団の収入にしていくという形が最も格差を生みにくいのではないかと考えています。働く喜びを感じることは大切だと思いますし、倍増計画だけに突き進んでいくことの問題点についてもお考えいただけるようお願いしたいと思います。

植田：

先ほど法定雇用率の問題が出ました。大阪府は 47 都道府県中 43 位ということで、なぜそうなっているのかという一つの分析で、非常に企業数が多い、分母が多い中でこのような状況になっている。大阪に続いておりますのが、神奈川、愛知、埼玉、東京ということで、大都市特有の状況であるといえようかと思えます。ただ、私達は、そのような言い訳をするのではなく、なぜ障害者の雇用が進まないのかということ十分に踏まえて、行政の福祉化や就労に係わる様々な施策を取り組んできた経緯もありますので、この「大阪の福祉の伝統」を引き続きやっていきたいという決意でおります。頑張りたいと思えます。

加藤：

最後に、二つ申し上げたいと思えます。一つは、福祉の領域に関して、ビジネス繋がり競争力といえますか、これがどの領域でも重要になってきています。先ほど「農業とか、園芸とかの領域で可能だろうか」というお話がありましたが、私は大変重要だと思えます。先日、EU の地域政策の調査に行ってきました。そこで、有機の野菜をどうするかということが検討課題になっていました。彼らが行い組みんでおりましたのは、「サス・チェーン」と呼ばれるプログラムでした。サスというのはサステナビリティの SUS、そしてチェーン、つまり、有機の野菜は有機の野菜だけで成り立っているのではなく、それを作る農業者、流通したり、加工したりする様々な人がチェーンのように繋がっていて、繋がり仕組みそのものが地域の競争力になっている。彼らは、その繋がりを過疎地の開発と結びつけたり、様々なことと結び付けようとしていました。つまり、これからの産業というものは、単体としての製品を作る企業、ビジネスというよりは、どのような繋がりを持ってそれが出来上がっていて、最終的にその繋がりがどのように市場の中で評価されるのか。そこに行き着き始めているわけです。ですから、農業とか園芸を核にして、例えば、いま議論になっているような繋がりを作っていくということが、これから重要なのではないのでしょうか。「ビジネスの繋がり競争力」ということを考えていただきたいと思えました。

二つ目は、これは行政とも係わっているのですが、これからの時代、LLP と企業の競争とか、社会福祉法人と企業の競争とか、これまでになかった競争が出てくると思えます。そのときに、単に価格だけで評価するのではなく、例えば、地域に根ざした社会福祉法人が同一価格で同一のものを提案したときには、こちらを優先する。なぜかと言うと、そうすることによって地域への波及効果が大きいということ社会的活動をしている側がきちっと提示していくというか、その証明ができるのであれば、当然、社会的な領域をビジネス化しているほうが遥かに強力な提案をしていることになるわけで、単に価格で競争するようなことは、そろそろ行政もやめるべきではないかと思っています。その際に重要なことは、社会的企業のようなものが活動を始めたときに、ある意味での社会的な監査、ソーシャル・オーディッドとか、ソーシャル・アカウンティングという表現をしていますけれ

ども、それが目に見える形で情報公開されていなければならない。あらゆる人が、どのような活動をしている団体か分かるということが重要なポイントだと思います。その裏表の関係として、社会的領域としての競争力をきちんと提案していくということが、例えば、行政との関係、さらにはマーケットの中での役割という意味でも重要なのではないかと思います。

富田：

ありがとうございました。最後に、一言だけ。来年の目標に向かって、ぜひこれだけはやりたいと思いますのは、一つは、市場と福祉のマッチングについて、総合評価入札制度やエル・チャレンジの実績を踏まえ、どのような形になるかは分かりませんが、平松大阪市長と橋下大阪府知事に提案し、その結果を皆さんに報告したいと思います。二つ目は、梶山さんが提案された 800 人の雇用を実現できる見通しを、エル・チャレンジとしては大変厳しいですが、アウトラインだけでも出せればと思います。三つ目は、高見さんを中心に進めております工賃倍増計画、1 年間、タウンミーティングや議論を重ねて、こんな方向まで膨らんできたというのをお見せしたいと思います。あわせて、ビルメンテナンス協会の就労支援スタッフ三桁、つまり 100 社はスタッフの養成講座を受けた、そういうビルメンテナンス協会としてご出席いただけたらありがたいと思いますし、天神祭りの神輿につきましてもご報告したいと思います。

大変長時間、難しい話にお付き合いいただきまして、ありがとうございました。これにてシンポジウムを閉じたいと思います。どうもありがとうございます。

④閉会挨拶



社会福祉法人大阪知的障害者育成会 理事長

エル・チャレンジ 理事 藤田光司 氏

本日ご参加いただきました皆さん、お疲れ様でした。本当にありがとうございました。エル・チャレンジセミナーも今回で5回目ということで、これまで、「エル・チャレンジの熱き思い」と、それから海外の先進事例を紹介してここまでやってまいりました。第6回につきましては、先ほど富田理事長が予告されましたが、楽しみにしていただいて、是非またご参加いただきたいと思います。

本日のテーマは、「障害者の社会参加の新たなステージをめざして」ということで実施させていただきました。基調講演として「中間労働市場と地域社会の再生」。中間労働市場の役割について大変興味深く聞かせていただきました。私だけかもしれませんが、加藤先生のお話を聞く前に、自分の就労意識・仕事意識というのでしょうか、そういった意識の概念をまず打ち砕いてからでないとなかなか分かりにくいお話でした。富田理事長の整理を聞いて、漸くスッキリと頭の中に入ったという状況です。それから、パネルトークでは、それぞれ専門的な立場からのお話を伺いました。いろいろなヒントが含まれていたと思います。私達は、もっともっと頭を柔らかくして、発想を豊かにして、事業に取り組んでいかねばと反省しきりでありました。

それから、もう一つ。セミナーの冊子に「2007年度 エル・チャレンジ活動報告」を載せさせていただいております。お帰りになられてからでも目を通していただければありがたいと思います。

今回、たくさんの方のご参加をいただきまして、無事第5回エル・チャレンジセミナーを終了することができました。第6回目にお会いすることを楽しみにして、閉会の挨拶とさせていただきます。どうもありがとうございました。