10 周年記念
エル・チャレンジセミナー

～ 障がい者就労支援の広がりと可能性 ～

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、2009 年（平成 21 年）6 月 15 日（月）、大阪府福祉人権推進センター体育館において開催された 10 周年記念エル・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、社会福祉法人大阪府社会福祉協議会、社会福祉法人大阪市社会福祉協議会、社会福祉法人大阪障害者団体連合会、社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会、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、大阪府医療関係団体・人権活動推進委員会＜順不同＞）をまとめたものです。

■報告書目次

≪第一部・セミナー≫

開会挨拶 ……P

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 藤田光司

記念講演「楽しく働き、いきいき暮らす」 ……P

社会福祉法人南高愛隣会

理事長 田島良昭 氏

10 年の活動報告「エル・チャレンジ これまでの 10 年、これからの 10 年」 ……P

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合

理事長 冨田一幸

≪第二部・10 周年記念レセプション≫

主催者挨拶 ……P

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 笹野井庸夫

主賓挨拶 ……P

大阪府福祉部 部長 高木哲夫 氏

感謝状贈呈 ……P

就職先企業紹介 ……P

就職者紹介 ……P

来賓挨拶 ……P

社団法人大阪ビルメンテナンス協会

会長 梶山高志 氏

≪第一部・セミナー≫

■開会挨拶

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合
理事 藤田光司

本日は、10 周年記念エル・チャレンジセミナーにご参加いただきまして、ありがとうございます。心より御礼申し上げます。エル・チャレンジが記念すべき 10 周年を迎えられましたのも、ひとえに設立の準備にご努力いただきました多くの先輩方のお陰と深く感謝と御礼を申し上げます。

さて、いまから 10 年前といえば、今回の「100 年に一度の大不況」ほどではなかったにせよ、障がい者の就労環境は年々厳しさを増す時代でした。そうした中にあって、「障がいがあるから働けない」という偏見や諦めに挑戦しようと、多くの方々、企業の方、団体の方、そして行政の皆様方が、その熱意と知恵を結集していただき、エル・チャレンジの設立となりました。

その後も「行政の福祉化」「総合評価入札制度」など次々と新しい発想の下、障がい者の雇用と就労に大きな役割を果たしてきました。また、多くの名言、「施設なき授産」「清掃は汚い仕事ではありません、汚いところを綺麗にする仕事です」「Yes,We Can!」そういった数々の名言を残しながら今日に至っております。さらに、現在は、もう一つの働き方で頑張っておられる授産施設・作業所の皆さんとともに「工賃倍増計画」にも取り組んでいるところです。

今回のセミナーは、「障がい者就労支援の広がりと可能性」と題し、さらに、これからの 10 年へのヒントとなることがあるのではないかと期待しております。

最後になりましたが、皆様方に、引き続きエル・チャレンジへの一層のご支援、ご指導をお願い申し上げまして、私からのご挨拶とさせていただきます。本日は、どうもありがとうございます。

■記念講演「楽しく働く、いきいき暮らす」

社会福祉法人南高愛隣会
理事長 田島良昭 氏

講師紹介：田島良昭（たしま・よしあき）氏。1977年、社会福祉法人南高愛隣会を設立。知的障がい者が従来の入所型施設ではなく、普通の場所で、普通の生活ができるよう、グループホーム開設や長崎能力開発センターをはじめとする事業に取り組む。2002年、内閣総理大臣表彰を授章。

皆さん、こんにちは。ただ今ご紹介をいただきました長崎県の田島です。ついこの間まで、宮城県の方で活動しておりましたけれども、故郷の長崎に帰りまして、障がいを持った人達と一緒に生活を始めております。

二つの心配事

実は、私は、この2週間くらいの間に立て続けに非常につらい思いをしています。

一つは、長年の友人でありました浅野史郎（前宮城県知事）が病気に倒れました。急性白血病ということで、いま、浅野史郎を支援する会を長崎の南高愛隣会に立ち上げて、骨髄移植のためのドナー登録を皆様にお願いしているところです。浅野は、今日から抗がん剤の化学療法を始めました。先週の金曜日まで 1 週間くらい、治療前の検査を相当徹底的にやりまして、今日から化学療法を始めております。9月中旬くらいに骨髄移植をできればということで、進めているところであります。

また、昨日、私どもの長年の仲間で、障がい者、特に知的な障がいを持つ人達の雇用に一緒に取り組んでまいりました厚生労働省の村木厚子が逮捕されました。

彼女は、障がい者雇用対策でずいぶん頑張ってくれました。障害者自立支援法を作る時には、労働サイドから厚生サイド、福祉のところに来て、自立支援法の準備を始めました。自立支援法をご覧いただくと、「働く」というところに非常に大きな焦点が当てられています。今までの福祉の仕組みでは考えられなかったくらい、「働く」という部分の切込みがされています。これも、村木さんが基盤整備課長から企画課長の時代に一生懸命取り組んで

作ったものでありました。残念ながら、いろいろな嫌疑、容疑をかけられて逮捕されるという非常に残念なことになっております。私は 10 年以上、ずっと見ていますので、彼女を信じています。

かつて、加藤孝という人がおりました。障害者雇用対策法を作った昭和 61 年の法改正で、障がい者雇用の基礎を作った人です。この人も職業安定局長から労働事務次官になって、障害者雇用促進協会の会長をしていましたが、リクルート事件に関連して逮捕されました。後になって、ある面では濡れ衣だったとも言われておりますが、その時は「とんでもない奴だ」ということで非難され、有罪になりました。彼が逮捕されたことで、障がい者雇用は 10 年近く遅れたと言われています。今回も、村木さんが逮捕されることによって、多分、障がいを持つ人の「働く」という部分について、相当の足踏み状態が起こるのではないかと心配しております。

「働く対象」ではなかった時代

障がいを持つ人達が、普通の場所で、普通の暮らしを、安心してできる仕組みを作る。私は 30 年以上、そのための活動をしてきました。最も大切なことは、「働く」ということをどう作っていくか。しかし、障がいを持った人達が「働く」ということについては、大きな困難が立ちはだかっていました。

昭和 54 年、私は、初めて労働省に行きました。知的障がいを持った人達、当時は「精神薄弱」と言っていましたが、精神薄弱者の人達の担当者はどなたですか？と訊いて歩きました。そうしたら、労働省の中に担当する係官が一人もいなかった。身体障がい者の人達を担当する係長はいました。けれども「精神薄弱」と言われていた知的障がいの人達を担当する人はいませんでした。

私はずいぶん抗議しました。「担当者を作ってくれ」と。最初は相手にしてもらえませんでした。「知的障がい？ここは働ける人しか担当しませんよ」「精神薄弱者は福祉の対象で、労働の対象ではありません」と言われて。それでも諦めるわけにはいきませんから、月に 1 回は労働省に行って、業務指導課の前で怒鳴りました。「農水省に行ってみろ。豚とか牛とか鶏とか、そういう一つひとつに担当する役人がいる。ところが、働く人達のための役所である労働省に「精神薄弱」といわれたこの人達の担当者は一人もいない。こんなのまともな役所ではない」。相当厳しくやりあいました。3 年くらいして、やっと話を聞いていただけるようになりました。

あれから 30 年近く月日が経って、ずいぶん変わりましたね。エル・チャレンジの皆さん

の活動を聞かせていただいてビックリしました。ああ、ずいぶん変わったな、と。大阪は25 年くらい前から「働く」ことについて努力をいただいた方がたくさんおられます。そういう皆さんと連携して取り組みを進めてまいりましたが、このような新しい試み、エル・チャレンジのような仕組み、それから活動しておられる皆さん達の熱き思い、私達が期待するものが確実に広がっているな、と思います。

「福祉のプロ」

最近、福祉の人とはあまりお付き合いしていません。福祉の人達の自立支援法に対するいろいろなご意見を聞いていると、お付き合いしたくなくなりました。とにかく銭金の話ばっかり。しかも、業者の話です。サービスを提供している事業者、私達、福祉の仕事をしている側にとって、得か損かの話ばかりのような気がします。一体、何のために福祉の仕事をしているのか。一体、福祉とは何なんだろうか。というのが、ずいぶん揺らいでいるような気がします。本当に自立支援法は悪法ですか。いままでの措置のような、社会福祉事業法のような世界が良かったというのですか。応益負担になったから、負担が増えたから、というのは単純すぎます。

例えば、「8,000 円くらいしか工賃を払っていないのに、1 万 5,000 円の負担をしないといけないからけしからん」というご意見があります。それなら、なぜ 3 万円の収入にするように努力しないのでしょうか。5 万円の収入になるように努力しないのでしょうか。職員の皆さんはプロでしょ。それで飯を食っている人達です。その人達が「けしからん」なんて言ってはいけない。8,000 円しか払えないのは、自分達の責任です。1 割負担が良いか悪いかは置いといて、工賃が安いことをいばってはいけない。「恥ずかしながら…」と言うべきです。それなのに「うちは 8,000 円しか払えないから」と大きな顔をして言っておられる。それじゃあ、あんたは給料をいくらもらっているんですか、と施設長に聞きたいです。

私は、3 年位前まで宮城県立の 23 施設を経営している福祉事業団の理事長をしていました。それから、県の社会福祉協議会の副会長、会長は浅野史郎知事（当時）でしたので、私が副会長をしておりましたが、公立施設の職員の給料なんてすごいですよ。そういうところで、しかも専門職でやっている人達、福祉に係わっている人達が、いま「何千円しか払えないから」とか、大きな顔で言っておられるのを聞くとガックリしますね。私達はプロです。福祉のプロです。少なくとも、その仕事をして給料を幾らかでも貰っていればプロ。プロならプロとして、本当にこの事業の目的とは何か、その目的にしたがって、精一杯、利用者のプラスになるようなことをすべきではないかと思います。

過去の過ち…心身障害者対策基本法に係わって

厳しいことを言うのには理由があります。私自身も過去に大きな過ちを犯しました。昭和 45 年、私は国会議員の秘書として政治の世界におりました。「わが国には、心身に障がいを持つ人の基本的な法律がない」ということで、新たな法律を作ることになりました。当時、厚生省にそうした動きはなく、議員立法で作ることになりました。超党派の国会議員が集まって、障がいを持った人達の基本法を作る運動をしたわけです。その時、私の仕えていた代議士は社会労働委員会の委員長で、そこが福祉の関係を統括していたことから、お世話係をすることになりました。ヨーロッパとか、アメリカとか、世界中のいろいろな資料を集めて、調査をして、そして作ったのが、心身障害者対策基本法でした。

その当時の福祉。施設を作って、そこに障がいを持った人達を受け入れて、施設の中で支援をする。私は「それが本人の幸せだ」と思っていました。私の仲間達も。そして、心身障害者対策基本法に基づいて大蔵省に緊急整備 5 カ年計画を作らせて、施設を作っていったわけです。大阪も、公立の施設は、昭和 45 年から 49 年までの間に作られたのではないかと思います。そういう施設がどんどんできました。

昭和 48、49 年くらいに全国の施設を見て歩きました。立派な建物と若い福祉の専門家がたくさん集まって、素晴らしい施設ができたと思いました。そこで、入所している人達に訊いたんです。「皆さん、ここに来られて幸せですか」「いま、何が一番したいですか」。返ってきた言葉は意外なものでした。「早くお家に帰りたい」「お母さんに会いたい」「ここから出たい」。そういう話ばかりでした。13 箇所、北海道から鹿児島までお訪ねしましたが、「ここで生活できて幸せだ」「ずっとここにいたい」という人には一人も出会いませんでした。なんだこれは、と思いました。これは誰のための施設なのか。誰のための福祉なのか。入所している、利用されているご本人さん達は、ちっとも幸せだと思っていない。もしかしたら、自分達は間違ったのではないかという思いがだんだん強くなっていきました。

それまで、政治家になって、法律を作って、きちっと仕組みを作れば、障がいを持った人達を守れると思っていました。けれど、そうではないのかもしれない。私は、現場で障がいを持ったご本人と一緒に生活をして、彼らの思いや願いを実際に聞き、それを実践をする中で本人の幸せ、本人達が一番願うものを見つけ出したいと考えるようになりました。

福祉の現場で頑張ろう

私は、故郷に帰りました。東京から島原半島の雲仙に戻って、施設を作ることになりました。当時、30 人以上の入所施設を作らないと社会福祉法人格がもらえませんでした。法人格がないと社会福祉事業はできません。個人的にやるのはいいけれど、公費で福祉をやることはできないということで、まず入所型施設を作って、そこからスタートすることにしました。

一番驚いたのは、役人さんの態度でした。それまで、役所の皆さん達というのは非常に優秀で、親切な人達ばかりだと思っていました。国会議員の秘書という立場で役所の皆さんとお付き合いをすると、とても親切なんです。私達がお願いすると、本当に夜も寝ずに走り回っていただいて、なんと素晴らしい人達の集団だろうと思っていました。

しかし、秘書のバッジを外して、「こういう施設を作りたい」と認可を申請しに行って、この見方は一変しました。まあ、とにかく役人がいばっている。課長とかえらい人達は全く会ってくれません。「地元の福祉事務所から来い」と言われて。本当に驚きました。「なんだ、この役人どもは」と。県も市町村の役人もそうでした。ましてや厚生省なんて、本当にはるかに見上げるような役所という感じがしました。

施設ができるのに 5 年かかりました。5 年間、それこそ何度も何度も役所に行って、申請書の書き方から教えていただいて、まさに「お前らにくれてやる」という形で補助金をもらって、ようやく昭和 53 年に「雲仙愛隣牧場」という授産施設を作りました。そこから営々と取り組んでおります。

お手元の資料に「GH・CH さいごう」という記載があります。この一番下、第 1 次整備 5 カ年計画、昭和 53 年に雲仙愛隣牧場（定員 50 名）、昭和 56 年にコロニー雲仙更生寮（定員 50 名）、この 50 名・50 名の入所型施設を作って、それから、30 年近くが経ちました。

平成 18 年、自立支援法の制定に伴って、入所型施設を全部廃止しました。自立支援法ができるまでは、廃止できなかったんですね。国庫補助金でもらった建物ですから、やめようとすると、「補助金を返せ」ということになってしまう。法律を新たに作って閉園するということを謳わないと、やめることができなかったということです。

現在の状況ですが、サービスを利用しておられる人は 1503 人。去年は 1423 人でしたから、1 年で 80 人くらい増えています。障がいを持つ人達が自由に施設を選べる、サービスを選べるといったものに作り変えています。8,000 円しか出せないという施設は選ばなければいい。そういう施設は利用しない。実際、障がいを持つご本人さん達が自分達で「ここがいい」「ここを利用したい」というところを選んでいける仕組み、あるいは、親や家族がそれを選べる時代にしなければいけないということで頑張っているところです。

「生活の場」をどうするか

そうした仕組みづくりに取り組む中で、大きな問題があることに気付きました。まず、「どこで生活をするか」。わが国の福祉は、昼間の活動を中心に行われています。学校も相当整備されて、ほとんどの人達が学べるようになりました。働く場面も、企業をはじめいろいろなところで働けるようになっています。しかし、本人の土台になる生活の場面はどうでしょうか。午後 5 時から翌日の朝 8 時くらいまでの間を、どこで生活し、誰が、どうやって支えるのか。この仕組みづくりが非常に遅れているのではないかと思います。

例えば、今日、お母さんが入院するということになったら、障がいを持った子どもさんは、すぐに活動が難しくなってしまいます。安心できる場所というのは、入所型施設か病院くらいしかない。福祉施設でも入所型のところに皆が頼ってしまったのは、こういう理由からだと思います。知的障がいを持つ人達も入所型施設にたくさん入っておられますね。大阪でも、大型の入所施設にはたくさんの人達がおられるのではないかと思います。

入所型施設ではダメだ

はっきり言います。あの施設は人間の住むところではありません。皆さん、入所型施設にお住まいになった経験はおありでしょうか。私は、昭和 53 年から息子と女房と一緒に施設の中に住み込みました。台所の控え室、6 畳の部屋です。息子は 3 歳でした。そこでずっと生活していました。昭和 60 年に福祉ホームを作ってからは、そちらに移って、家内が管理人、私が居候という形で、昨年まで生活しておりました。勿論、その間に私は宮城県に行ったり、長崎と行き来をしていましたので、ある期間、10 年近くは離れて過ごした時もあります。しかし、基本的に、長崎に帰る時には、福祉ホームに帰りました。ですから、実感として分かります。施設での生活というのは、本当に酷いものです。

「いや、入所型施設は大切だ」「絶対に必要だ」と仰る方はたくさんおいでです。でも、実際に生活された方はおられませんよね。4 人部屋とか 2 人部屋とか。鉄筋コンクリートの建物に 50 人とか 100 人とか。「○○コロニー」といわれる施設は 700 人とかですね、障が

いを持った人達ばかりが住んでいる。そこの職員は、朝、「おはよう」と言ってやってくるわけです。そして、夕方、「さようなら」と言って帰ってしまう。園長も。理事長も。経営者の人達や職員の人達が、「入所型施設はとても良いところだ」と言えるのは、自分が住んだことがないからです。住んでみれば本当に大変ですよ。

私の母は 90 歳で立派な認知症になりました。息子が主治医になって診ています。いままで親とは離れて過ごしてきましたが、これを機に母と同居しております。母との同居生活は素晴らしいです。障がいを持った人達と一緒に、食事も一緒、お風呂も一緒、便所も一緒、そういう生活をしていると、いつの間にか麻痺してしまうんですね。けれど、そこから離れてみると、「普通の生活」というのは何と素晴らしいことか。いま、改めて実感しているところです。

親や家族が自分の家で支えておられる人達も随分おられると思います。しかし、いま、13 万人もの人達が入所型施設で特別な生活をしているわけです。親が子どもを施設に預けた時に、将来や本人の幸せを願って、已むに已まれぬ思いで手放された方達もたくさんおられます。親達はやがて歳をとって、子どもよりも先に逝く。それが普通です。だから、「親亡き後」を考える。どうしても不安だから、「できるだけ早く預かってもらおう」と考える親御さんがたくさんいるわけです。では、その親御さん達は、いまの入所型施設で本当に安心しておられるかというと、決してそうではない。これまたいろいろと問題があると思います。

私は、本当の願いがどこにあるかを考えました。入所型施設で生活している人達が、親元に帰るのではなく、親の近くで、ごく普通の場所で、普通の暮らしができること。「できるだけ早く施設の外に出たい」「普通の場所で生活したい」というご本人さんの願い。それらを実現するための仕組みが必要だと思ってきました。

「愛する人と暮らす」取り組み

私達は、生活の場面として、長崎県下にいろいろな仕組みを作りました。

まず、平成元年、浅野史郎さんが障害者課長をしていた時代ですが、私達が提案をしてグループホームの制度を作りました。あの時には、大阪府に 7 箇所、雲仙も 7 箇所、グループホームを作りました。大阪と雲仙は共に 7 箇所で、全国で一番大きな数でスタートしたところであります。当初は、「数名が一緒に共同生活する普通の住宅」というものでした。実際にやってみて、20 年経ってみると、やっぱり小規模の施設みたいなものになってしまった。そこで、平成 15 年にグループホームの解体宣言をして、「愛する人との暮らしができるようなグループホームを考えよう」ということで提案をしました。それが、今回の自

立支援法でいうグループホーム・ケアホーム群という形です。およそ 30 人くらいのメンバーが、アパートを借りたり、あちこちでバラバラと生活するという仕組み。資料でいうと、第 6 次整備 5 カ年計画のところ。障害者自立支援法が成立しましたので、平成元年に作ったグループホームの仕組みとは違うグループホーム・ケアホーム群ができあがっていっています。

いま、長崎県下には 120 棟のグループホーム、ケアホームがあります。仕組みとしては、1 人とか、2 人とか、3 人とか、できるだけ少数で、「愛する人との暮らし」ができる仕組みにしました。誰かと結婚して子育てをしながらとか、同棲している人もいます。親御さんから結婚に反対されている人もいますから、そういう時には同棲という形態になります。親と喧嘩をしてまで結婚する必要はないわけです。大切なのは一緒に暮らすこと。こうした、「愛する人と寄り添って生活をする」という仕組みが全国に広がっていけば非常にありがたいと思います。

「働く」を支える制度づくり

地域の中で生活するためには、もう一つ、大きな問題がありました。それは「働く」ということをどう支えるかでした。

昭和 61 年、私達は「身体障害者雇用促進法を障害者雇用促進法に変えよう」という運動をしました。先ほども言いましたが、知的障がいのある人達は働く対象としては認められていませんでした。だから、法律も「身体障害者」となっていたわけです。それを「障害者雇用促進法」に変えようと。障害者雇用促進法に変えて、知的障がい者も雇用率の中にカウントする。さらに、いまは精神障がいの人達もカウントするような形で変えてきたわけでありますが、そういう制度・仕組みを変えることによって、「働く」という部分をしっかり支える制度を作ろうという取り組みでした。

有効な職業訓練とは

能力開発の仕組みも作りました。昭和 61 年の法改正をする時に、経済 3 団体の皆さん達から言われました。「身体障がい者の雇用については私達も努力する。しかし、知的障がいの人達は、働くための教育や訓練を受けているのか」。そこで、長崎県に第 3 セクターの長崎能力開発センターを立ち上げました。関西では、神戸に、それから、大阪は府立金剛コロニーに作ったと思います。

全国に能力開発センターを作っていきましたが、残念なことに、あまり機能はしていません。それはなぜか。例えば、神奈川県は長洲知事が神奈川能力開発センターの理事長を

されていました。兵庫県も同じです。知事さんが理事長ということで、格好だけは良いんですが、殆ど現場に行ったこともない、名前ばかりの理事長ではダメですね。民間で作った意味もなくなってしまいました。何より、訓練の成果を確認するための追跡調査、卒業していった人達がどういう形になっているかという調査ができていません。毎年、10 月 1 日にデータを出しているのは長崎能力開発センターだけです。訓練が終わった後で就職して、どんな問題が起きているかというデータが揃わなければ、効果的な職業訓練はできないのではないかと思います。

昨日逮捕された村木さんも同じことを考えていたようです。「何箇所かに職業訓練校を作ったくらいではダメだ」と。普通のところで、皆が訓練を受けたい時に受けられるような仕組みを作らないといけない。ということで、自立支援法に 2 年間の就労移行事業が組み込まれました。

就労移行事業は、非常に柔軟な事業です。例えば、長崎能力開発センターの定員は 1 年生が 20 名、2 年生が 20 名、合わせて 40 名と決まっています。それ以上は受け入れできない。ところが、就労移行事業では、やりたいという人がおられれば、次々とお受けして職業訓練ができます。私のところでは、定員が 1 年間に 4 回も変わりました。受けたいという人が次々にやってきますから、定員がどんどん増えていったんです。自立支援法はそういうことができるということであります。そういうことで、希望する人達がどこででも職業訓練を受けることができる仕組みを作りました。

様々な働き方

トレーニングをして、働くための力をつけて、就職していくことが大切です。しかし、一般企業で雇用されることが全てではありません。私のところでは障がいの重い、年金で言えば 1 級、障がい程度区分で言えば重度の判定をされた人達がたくさん働いています。その人達のところは、「援護就労」という仕組みをとっています。実習と同じような仕組みで、日給 1,000 円から 4,000 円くらいまで。以前は「職場実習」といっていました。企業も「実習ならいいですよ」と受け入れてくれます。だんだん力が付くと、日給が 1,000 円から 1,500 円、2,000 円と、どんどん昇給していく。資料をご覧いただくと、就労・生活・相談支援者数が 704 名になっています。日中支援の 315 人の約半分、150 人は A 型、B 型のところで働いている人達です。働き方にもいろいろあるということ。給料も 20 万円くらいの人から、2 万 5,000 円くらいの人までいます。圧倒的に多いのは、10 万円を超えるあたり。最低賃金を超える人達が 800 名くらい地域の中で働いています。

「生活」と「働く」は車の両輪

難しかったのは、「生活の場面」と「働く場面」の両方を上手く組み合わせていくことでした。例えば、働くところだけ探しても、家でお母さんが病気になると、途端に仕事に行けなくなる。あるいは、生活の場面でいろいろな問題が起こると、今度は職場でも上手くいかない。トラブルが起きてしまう。職場でトラブルが起こると、それがまた家の中でトラブルになってしまう。すなわち、「生活」と「働く」というものが上手く噛み合ってこないと難しいということであります。ですから、制度的にも就業・生活支援センターというのを作って、「生活」の部分と「働く」の部分の両方から専門職が見守る仕組みを作っているわけです。こうして、法律や制度をしっかりと整備しながら、一方では本人さん達の願いや思いに合わせた形で制度を作っていくということがすごく大切ではないかと思います。

私ども雲仙の場合は、「生活」と「働く」と、それから一般雇用に出している「企業」との関係、これらが一体になって支える仕組みを県下全体に作っています。離島を除いて、長崎県下、4 つの生活支援センターから支援を受ける仕組みを作りました。これが出来たのも、一つは、自立支援法が施行されたことで制度的に強化されたという側面があります。

以前から、私どものことを良くご存知の方は、いまの自立支援法を見て、「ああ、あれは雲仙の第 2 次整備 5 カ年計画でやっていたあたりだな」と思われる方もおられるのではないでしょうか。第 2 次整備 5 カ年計画、昭和 58 年から昭和 62 年までの間に作ったいろいろの仕組みが、今回の自立支援法の仕組みの大部分でもありますから、自立支援法をしっかりやっていくと、10 年後くらいには、いま長崎県内で私たちが作っている支援の仕組みと似たものが各地にできあがっていくのではないかと思います。

新たな制度は地域がつくる

こうした仕組みを考える時に、本人の願い、家族の状態、地域の受け入れの状況、それらを組み合わせることによって、使い勝手の良いものに高められていきます。かつて、わが国では、偉い役人さんや学者さんが「ああだ、こうだ」と言いながら制度を作ってきました。しかし、少なくともこの 20 年、浅野史郎が障害福祉課長になって以来、厚生省、厚生労働省のところでは、制度のほとんどが、地域の中で行われている取り組み持ち寄って、わが国なりの仕組みとして作っているところであります。つまり、新しい法律や制度ができた時には、それは必ずどこかで実践されている。お手本になるものが、どこかにある。そういう形です。おそらく、大阪での活動も一つの大きな影響力として、自立支援法を作る時に取り入れられたのではないかと思います。ですから、皆さん方が地域の中で実際に取り組んでいただいているものについても、しっかりと充実させていって、制度化していくことが大切だと思います。

自立支援法の問題点

自立支援法がスタートする時に、私は、「60 点くらいでしょう」と評価をしました。介護保険の時には 30 点でした。30 点というのは、どうしようもないということ。落第点ですね。障害者自立支援法は、周りの人達から「ダメな法律だ」と言われているけれども、私は 60 点くらいだと思っています。ただ、もっともっと充実させていかなければいけない。中身においても、まだいろいろと問題点があります。

特に問題があるのは、財源です。今のままいくと必ずパンクします。これは、2005 年に介護保険が改正されなかったことと関係があります。そもそも、乗り遅れてしまった障がい者福祉が「赤ちゃんからお年寄りまで、介護の必要な人については介護保険で出す。負担は 20 歳以上の公民が広く浅く負担する仕組みの上でやりましょう」という前提で自立支援法を組み立てたわけです。介護保険に乗っかるのが前提だったにもかかわらず、2005 年の介護保険改正は見送られました。政治家達がだましたんです。「2005 年に改定する」と法律に書いているのに見送ってしまった。

今でも覚えています。2004 年の 10 月の夜です。私達は、改正に向けた作業をしていました。そうしたら、自民党のお偉いさんがやって来て、こう言いました。「介護保険の改正はやめだ」。なぜかと訊いたら、「去年、100 年安心の年金法でやったけれど散々叩かれた。今年また介護保険の改正をやって若い者に恨まれたら、選挙で負けてしまう」。それで先送りと。では、いつ改正するのか、ずいぶん詰め寄りました。彼らが言ったのは「なんとか平成 21 年度を目途として介護保険の見通しを立てましょう」。国会決議もしたんですよ。平成 21 年。いまです。けれど、どこからも改正の声は出てきません。

結局、財源は先送りにされ、自立支援法は「根無し草」です。悪いのは誰か。政治家です。皆さんが選んだ政治家です。この人達が悪いです。国民がどれだけ、どういう形で負担するのかということを説明するのは役人の仕事ではありません。その仕事は、政治家がやらなければいけないと思います。自立支援法は、財源については先行き真っ暗です。安心できる状態ではないと思っています。ですから、いろいろな活動をされる時に、この財源の問題をどうするのかということをしっかり考えた上でやらないと、せっかく動き出しても、どこかで頓挫してしまうということが起きるかもしれない。その点に十分に注意していただきたいと思います。

私ども雲仙は、この 9 月に 100%自立支援法に移行します。今残っているのは一つだけ。通勤寮です。通勤寮を 2 箇所持っていましたが、1 箇所はこの 4 月に潰しました。現在は、宿泊型自立訓練施設に変わっています。4 月 1 日に定員 30 名でスタートしました。7 月 1

日には 38 名に定員増をする予定です。残っている諫早通勤寮についても 9 月に閉園をしますので、そうすると自立支援法に 100%移行してしまうということであります。それで十分、障がいを持つ人達が安心して地域で生活する仕組みができるというように思っております。

「まとめ」に代えて

お話したいことは山ほどありますが、時間が来てしまいました。

障がいを持った人達は、そんなに特別な要求をしているわけではありません。難しいことを言っているんではないんです。特に、知的な障がいを持った人達は、「普通の場所で、普通の暮らしを、安心してできるようにしてほしい」、そう言っているだけなんです。「愛する人と寄り添った形で暮らしたい」。愛する人というのは、必ずしも女性とか男性だけではありません。重い障がいを持った子に誰が一番好きか訊くと、間違いなく「お母さん」と答えます。そのお母さん達のところに寄り添える範囲で、お母さんも歳をとって、家に帰ることがなかなか難しいですから、その場合には、お母さん達が住むその地域に、朝晩顔を合わせられる、スープの冷めない距離にケアホームを作って、そこで生活をしながら、親と行き来ができる。それで、親がいつでも寄り添える。そういう仕組みがあれば、愛する人との暮らしが実現できるのではないかと思います。

ぜひ、「働く」という切り口の中から、さらに「生活の場面」の支えもしっかり作っていただいて、一人でも多くの人達が「人間として生まれてよかった」「障がいがあっても、自分はこんなに幸せな生活ができる」そう思っていただけるような社会を作りたいと思います。ぜひ、お力添えをいただければありがたいです。今日はご清聴いただきましてありがとうございました。

■10 周年の活動報告

「エル・チャレンジ これまでの 10 年、これからの 10 年」

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合
理事長 冨田一幸

本日は、お忙しい中をたくさんお集まりをいただきまして、本当にありがとうございます。エル・チャレンジ理事長の冨田でございます。先ほどビデオ（10 周年記念映像「エル・チャレンジ協奏曲」）を見ました。自分の顔が 2 度出てきて、「えらく老けたなあ」と思いました。それくらい時間が経ったんだと痛感したところでございます。

＜1＞エル・チャレンジのこれまで

エル・チャレンジのこれまでということでは、ここに書いておりますように 6 つのコンセプトに尽きると思います。「障がい者雇用を世に問う」「働く意欲は、働くことによって育まれる」「施設なき授産」「障がい者雇用のための事業協同組合」「行政の福祉化」「総合評価一般競争入札制度」。これが、この 10 年間で私達が得た 6 つのコンセプトです。

①「障がい者雇用を世に問う」

1999 年 6 月にエル・チャレンジは創設されました。「障がいを超える努力、讃える社会」というのが、当時の厚生省のキャッチコピーでした。既にそれは行き詰まりを見せていた時代でした。「叶えられない努力、讃えられない社会」というのが実際の姿であったわけです。ですから私どもは、これまでのやり方ではきっとダメなのだろう、というおぼろげなヒントから「障がい者雇用を世に問う」ということを考えました。困ったら、世に問う。それが物事の始まりだと思いました。

②「働く意欲は、働くことによって育まれる」

「精神薄弱」という言葉がなくなってから 10 年くらいの頃です。知的障がい者雇用というのは、障がい者雇用の中でも 1 周遅れでした。私達は、その元凶は「働く意欲がありながら」というどこにでも出てくる枕詞にあるのではないか、ということに気付いていまし

た。働く意欲は、働くことによってしか生まれない。つまり、障がい者雇用は、最初のボタンを掛け間違えたのではないか、というのが当時の私達の発見でした。ボタンを掛け直すことから、エル・チャレンジを始めようと思ったわけです。

③「施設なき授産」

その頃、福祉は行政責任とコスト論の間を揺れていました。障がい者雇用もまたそうでした。エル・チャレンジは、その揺れの波間から「施設なき授産」というコンセプトを発見することが出来ました。コスト論や責任論に対する私達からの対案でした。それが「施設なき授産」ということでした。

④「障がい者雇用のための事業協同組合」

事業協同組合という隘路（あいろ）を見つけてくれたのは、大阪府の福祉部の人達でした。中小企業等協同組合法による共益団体という概念です。「共益」、今で言えば「Win-Win」と言うのでしょうが、当時はそんな言葉は分かりませんでした。私達は、「共益」という言葉にたいへん新鮮な響きを感じていました。市場と福祉が共益、互いに力を合わせるというふうに捉えて、事業協同組合に新鮮な活路を見出したのであります。

⑤「行政の福祉化」

さて、その頃から大阪府の財政は極めて逼迫をしていました。まさに「ない袖は振れない」という状態だったと思います。しかし、その時、「ない袖を振るのが福祉だ」という議論を大阪でできたことは幸いだったと思います。一番最初に言い出したのは、当時府会議員の中川治さんでした。議会の中からそんな提案が出てくることはたいへん嬉しかった。ない袖を振るのが福祉。それは「行政の福祉化」と名付けられました。私は当時、「やってあげる、やってもらうではなく、やっていこう」というのがこれからの福祉だと思っていましたので、まさに、わが意を得たりという思いでした。新しい府と府民の関係、新しい市と市民の関係を想定させた言葉だと思いました。

このようにして、「障がい者雇用を世に問う」「働く意欲は、働くことによって育まれる」「施設なき授産」「障がい者雇用のための事業協同組合」「行政の福祉化」という 5 つのコンセプトが出揃って、1999 年 6 月にエル・チャレンジは生まれ、そして、とうとう「総合評価制度」までかけあがっていくことになります。

⑥「総合評価一般競争入札制度」

「総合評価一般競争入札制度」というのは、これも単純な発想で、障がい者雇用は「罰する」より「競う」というのが、当時、私達のコンセプトでした。つまり、法定雇用率に代表される、違反したら罰するという、交通違反に対する取締りのような障がい者雇用から、罰するよりも褒める、入札制度において、価格だけではなく、障がい者雇用の実績や企画力を評価するという入札制度にすることができたら、障がい者雇用は飛躍的に進むのではないか、という私達の思いでした。

当時の私達は、大変にラディカルでした。いまでも思い出します。一般競争入札がどこかの施設に導入されると聞いて、デモをかけたこともありました。あるいは、ビルメンテナンスで働く労働者の皆さんにご協力いただいて、一人ひとりのアンケート調査を取らせていただいたこともありました。あるいは、ビルメンテナンス事業者の皆さんと自治体管理契約研究会を開き、何度も契約のあり方を勉強したりもしました。そして、何より、大阪府の中で「行政の福祉化プロジェクト」ということで、梶本副知事（当時）が座長になられて、部署を超え、夜を徹し、真剣な検討を重ねていただいたことを思い出します。そうして、日本初の、大阪発の「総合評価一般競争入札制度」が障がい者雇用という旗を立てて実現したのであります。

これが、これまでの 10 年間を振り返った私の概括です。いわば、ボタンの掛け直しも含めて、この 10 年間、やってきました。時には、利害が対立することもある関係者が胸襟を開いて議論をして、10 年の時を刻んできたと思います。

改めて、大阪には福祉に対する情熱がありました。大阪府の職員の皆さんには情熱があったし、議会にも情熱があった。負けずに私達にも福祉に対する情熱があったと思います。お金がない分だけ、この情熱が知恵に変わることができたのではないかという意味で、改めて感謝を申し上げたいと思います。

後で、ご代表の皆さんに感謝を申し上げ、感謝状を贈呈させていただきますが、いま、お一人だけお名前を申し上げて、感謝の気持ちを表したいと思います。それは、総合評価入札制度のまとめをしていただいた、当時の用度課長、有正修さんです。どちらかというと契約のプロで、福祉は素人だったと思いますが、身体も懐も大変に大きい方で、議論を丁寧に聞いてくれたことを今でも思い出します。私が最後に彼から聞いたのは、「良い仕事をした」という言葉でした。間もなくして帰らぬ人になられました。改めて、感謝を申し上げたいと思います。

＜2＞エル・チャレンジのこれから

さて、これからの 10 年ということについて、6 つのことを申し上げたいと思います。少し難しいことも申し上げますが、お許しいただきたいと思います。

①「ソーシャル・ファーム」

まず、「ソーシャル・ファーム」。私達の理念として描いたのがソーシャル・ファームです。「右手に法定雇用率、左手に特例子会社」とでも言いましょうか、それが、我が国の障がい者雇用の代表でした。法定雇用率というのは法の力。特例子会社というのは企業の力。その二つが、障がい者雇用を代表してきたと思います。

一方、私達が作り上げた大阪方式は、総合評価でした。法定雇用率や特例子会社に対し、私どもの総合評価は、法律の力や企業の力ではなく、地域の知恵によって生まれた。しかも、地方分権を先取りするアイデアだったと思います。その総合評価は、大阪府庁が代表的ですけれども、働く人の 5 人に 1 人が知的障がい者。ホームレスの人や母子家庭のお母さん達を足すと、全体の半分は就職困難者です。ドーンセンターでも、大阪府庁でも、大阪市役所でも、堺市役所でも、総合評価の現場は、5 人に 1 人が知的障がい者、半数近くが就職困難を抱える人という現場になっているわけです。

私は、前環境省事務次官の炭谷茂さんと 5 年間ずっと研究会をするなどお世話になっているのですが、この間、その炭谷さんと Social Firm Japan（ソーシャル・ファーム・ジャパン）という組織を結成しました。その席上で、炭谷さんがおっしゃったのは、「日本で、労働市場で不利な立場にある人々、障がい者とか母子家庭とか様々あるでしょうけど、労働市場で不利な立場にある人を推測したら約 3 千万人いる。韓国では 2 千万人。その 2 千万人に向って、韓国では社会企業支援法という法律が出来ています」。ソーシャル・ファームというのは、法律の力や経済の力を尊重しつつ、もう一つ、地域の知恵、社会の力を使う第 3 の雇用戦略だと思います。そういうソーシャル・ファームを、エル・チャレンジの雇用戦略にして、これからの 10 年間、頑張っていきたいというのが第一の決意です。

②「環境福祉産業」

二つ目。私はここ最近、ビルメンテナンス業界さん、特に大阪の業界さんの変化は目を見張るものがあると思います。2 年前から梶山さんが会長をされている大阪ビルメンテナンス協会さんは、全ての会員企業に障がい者就労支援スタッフを配置しようという長期計画を立てられ、毎年、養成講座を開催しておられます。これは画期的なことだと思います。

この 10 年間、ビルメンテナンスの皆さんとお付き合いをさせていただいて、最初は「法定雇用率を超えなければいけないから」という法律に突き動かされていた企業さんが、「入札で障がい者を雇う方が評価される社会になってきたから」と経済に動かされて障がい者雇用に取り組むようになった。そして、いま、「実にたくさんの人達が“働きたいけど働けない”と困っている。自分達が役割を果たせることがある」と言って、障がい者雇用等に取り組まれている。先ほど 10 周年記念映像「エル・チャレンジ協奏曲」で天神祭りのお神輿巡行をご覧いただきましたが、大変象徴的に感じるわけでございます。

ビルメンテナンスの皆さんがこんなことをおっしゃっていました。「社会のためと思って始めた障がい者雇用が会社のためになった」。これは、なかなかの名文句です。また、「仕事に対する誇りをもらったのは、エル・チャレンジと付き合ったからだ」とも言っていただきました。私は、たいへん感動しました。障がい者雇用を通じて、ビルメンテナンスという産業が「環境産業」から「環境福祉産業」になるのかもしれない。私達の仲間が働くビルメンテナンス産業は「未来産業」なんだと思うと、大変勇気付けられ、自信を持つことができるようになりました。私は、仕事に対する尊敬や感謝、自分の存在を発見するということが、この社会で大変大切だと思いますし、エル・チャレンジも、それを大事にしたいと考えております。

③「大阪府工賃倍増計画」

三つ目は、「大阪府工賃倍増計画」です。「エル・チャレンジに来れない仲間もともに」というのがエル・チャレンジを作った時からの理事会の発言でした。育成会の理事の皆さんはいつもおっしゃっていました。何度も何度も。家族を初めての給料で甲子園に連れて行こう、と思い立ったのも、そういう時でした。「新しい旅立ちは、また役立ちだ」。それをしっかり就労支援に組み込んでいかなければいけない。私たちは、大阪府の工賃倍増支援計画にノミネートさせていただきました。

3 月に開催した「工賃倍増フェスタ」の中で、仲間がこんなことを言っていました。「市場に風穴を開ける」。私は大変共感を覚えました。障がい者が働く市場、障がい者の商品やサービスが並ぶ市場にエル・チャレンジブランドを送り出したい。私達は、いままで単線で走ってきましたが、授産施設で働く仲間たちとともに、複線になって、両方の線路で就労支援に取り組んで行く。そういう 10 年にしたいという決意を申し上げます。

④「大阪障がい者就労・就業サポート共働機構」

四つ目に、先頃、大阪府の障がい者就労サポート事業というのが、企画提案型プロポーザル、いわば入札になりました。私どもは、自立生活協会という NPO と総合福祉協会とい

う社会福祉法人と JV を組んで、「大阪障がい者就労・就業サポート共働機構」という共同体を作って立候補し、無事、合格することができました。

いわば、エル・チャレンジは「働き始める支援」であり、就労サポートというのは「働き続ける支援」であり、工賃倍増計画というのは「働く場を作る支援」です。私達は、考えました。この 3 つの事業が、それぞれの受託団体ごとに運営されていくだけではなく、ワンストップで府民や関係者の人達が利用できるようにしたい。行政に「縦割りは廃すべきだ」と言うだけではなくて、私たち自身も縦から横に動くということが必要です。共同機構にして、民間団体の力を借りたら、こんなに生きた行政が進められるという先駆を私達は果たしたいと思うわけです。

ご承知の通り、ここにそのワンストップセンターを設置して、営業を始めています。ただ、この施設は来年度以降の賃貸契約もままならない、廃館の危機にある施設でございます。誰かに「泥舟に乗るのか」とまで言われましたけれども、敢えて、私達はここから発信したいものがあります。隣の A'ワーク創造館という職業訓練施設も補助金ゼロになり、いわば自主経営で再建を始めました。私が障がい者の就労支援等で学んだのは、「できないことをできるようにするのが就労支援ではなく、できることを探し、伸ばすことが就労支援だ」ということです。「○」や「×」だけではなくて、「△」という働き方があると表現した仲間もおりました。大変共感を覚えます。私達は、橋下知事の第 2 ステージの改革が、そういう視点を踏まえていただければありがたいと思います。これからも、大阪府という中間支援機関の良きパートナーとなれるよう頑張ってまいります。

⑤「大阪刑余者支援ネットワーク」

五つ目は「大阪刑余者支援ネットワーク」への参画です。本日お招きした田島先生は、その先駆者であり、私はたいへん触発されました。累犯とか、触法とか、定義は様々でも、療育手帳にもキャッチされないまま、福祉からも見放された知的障がいの仲間が、刑務所を往還している事実を知りました。そして、ある人からは「知的障がい者は 50 万人と言われているが、実は 300 万人なんだ」という指摘も受けました。私は、ホームレスの問題や多重債務、ニートの問題等を取り組んできましたけれども、改めて現代社会の社会福祉というのは、特に都市福祉というのは筋書きのないドラマだというふうに思います。

私達は、大阪府社会福祉協議会の梶本会長に代表になっていただいて、刑余者支援ネットワークを結成しました。この 7 月から事業を開始します。国の事業も追いついていただけるようですので、大阪府でも先駆けて実施していただけるものと期待しております。300 万人を見据えて、私どもの役割をしっかりと持っていきたいと思います。

⑥「エルチャレ協奏曲」

最後に。私はずっと、仕事というのは「働かなければならないものだ」と理解をして、「それは社会の規範なんだ」と思ってきました。そんな目線で障がい者雇用も見てきた気がします。ですから、就労指導とか雇用対策とか職業訓練といういかにも勇ましい用語にも、さしたる違和感は持っていませんでした。でも、エル・チャレンジを 10 年やってきて、「働かなければならない」ではなくて、「働きたい」が社会の規範だと思うようになりました。

ソーシャル・インクルージョンというのは、簡単に言えば「やってあげる、やってもらうではなくて、やっていこう」ということです。「働きたい」という願いを社会の協奏曲として、いわば共通のテーマとして高めあっていくものだと思いました。ですから、私は、福祉は「営む」と表現されがちですけれども、福祉を「興す」というつもりで、障がい者雇用が、あるいはエル・チャレンジが、混沌とした社会の中で役割を果たしていく、そういうものでなければならないと決意しているところです。

10 年間、本当にお世話になりました。10 年間を一緒に歩んできたスタッフもおります。新しいスタッフも迎えることができました。この労働現場に 300 人を超える仲間がエル・チャレンジを巣立って就職をしていきました。改めて感謝を申し上げ、次の 10 年を頑張ってまいる決意を申し上げまして、報告にさせていただきます。どうも、ありがとうございました。

≪第二部・10 周年記念レセプション≫

■主催者挨拶

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合
理事　笹野井庸夫

エル・チャレンジは節目の 10 周年を迎えさせていただきました。これもひとえに、今日ご出席いただきました皆様をはじめ、ご支援をいただきます多くの皆様の深いご理解とご協力のお陰と心より感謝申し上げます。

そして何より、働く喜びを体いっぱいに感じ、仕事に励んでこられた多くの訓練生の喜びを思うと、心の中に感激を覚えるものがあります。とりわけ、この 10 年間は、障がい者の福祉を取り巻く状況は、めまぐるしく変化しています。その中で、関係者はもとより訓練生の皆様の努力は並大抵ではなかったと、頭の下がる思いがいたします。

私達に与えられた課題は、これから大きなものだと感じています。まだまだ社会情勢の厳しい状況が伝わる昨今ではございますが、エル・チャレンジにおける障がい者の就労訓練を中心とした事業が、今後もますます大きく前進させていただきますことをお願い申し上げまして、ご挨拶とさせていただきます。ありがとうございます。

■主賓挨拶

大阪府福祉部 部長 高木哲夫 氏

この度は、エル・チャレンジ創立 10 周年、誠におめでとうございます。また、本日はこのような晴れやかな席にお招きをいただきまして、ありがとうございます。

エル・チャレンジにおかれましては、創立当時から本府の「行政の福祉化」の取り組みにご協力をいただき、障がい者の就労支援にともに取り組んできていただきました。現在においても、大阪府の施設を活用した清掃訓練や授産施設の工賃倍増計画事業等に取り組んでいただくとともに、府の総合評価入札制度や指定管理者制度において、障がい者の雇用について様々なご協力をいただいているところでございます。

また、本年 7 月からは、社会福祉施設等の障がい者に対する就労支援を行います「障害者就労サポート事業」にも大阪府総合福祉協会などと共同企業体としてご参加いただき、一層のご協力をいただくこととなっております。

エル・チャレンジは、創立時から現在まで、施設を活用した清掃訓練により 300 人を超える障がい者を一般企業への就労に結びつけ、定期的な職場訪問など、就職後の職場定着支援にご尽力をいただいており、冨田理事長をはじめスタッフの方々のご努力に敬意を表する次第でございます。

このような成果を上げていただいているエル・チャレンジの強みとは何か。それは、まず何よりも府内の授産施設や作業所といった障がい者が利用する施設との信頼関係を地道に築くとともに、一方で、社団法人大阪ビルメンテナンス協会など業界団体と連携することにより、訓練から就職まで、さらにはその後の職場定着に至る一貫したきめ細やかな支援を実現できていることではないかと思います。加えまして、厳しい状況にあった障がい者の雇用状況の改善という取り組みを続けられ、いまなお新たな取り組みへのチャレンジ精神と強い使命感を持っておられること。この二点ではないかと思います。

エル・チャレンジには、これまで多大なご尽力をいただいているところでございますが、大阪府全体で見た場合、まだまだこれからも障がい者の就労に向けた更なる取り組みが必要であると認識しております。今年度の福祉部の重点課題の一つとして、部長マニフェストとして「福祉施設からの一般就労の促進」を掲げ、これまで以上に積極的に取り組んでいくこととしております。勿論、本府だけでは障がい者の就労を進めることはできません。そのため、エル・チャレンジのような取り組みをはじめ、皆様のご協力が必要となってまいります。どうか皆様、今後とも本府の障がい者就労施策に引き続きご支援ご協力を賜りますよう、宜しくお願い申し上げます。

結びに、エル・チャレンジの今後益々のご発展と本日ご出席の皆様方のご健勝ご多幸を祈念いたしまして挨拶とさせていただきます。設立 10 年、本当におめでとうございます。

■感謝状贈呈

エル・チャレンジの設立と発展に多大なご尽力をいただきました皆様を代表し、梶本徳彦氏（社会福祉法人大阪府社会福祉協議会会長）、神尾雅也氏（財団法人大阪府人権協会理事長）、中川治氏（前衆議院議員）に感謝状を贈呈し、ご挨拶をいただきました。

社会福祉法人大阪府社会福祉協議会
会長 梶本徳彦 氏

いま、感謝状をいただきました。私はそう大したことはやっておりません。副知事の時に「行政の福祉化」の提案を中川治議員（当時）からいただき、議会で答弁をさせていただいたかと思います。そのプロジェクトを立ち上げた時に、座長をやらせていただいたわけですが、実際に働いていただきましたのは、先ほど冨田理事長からご紹介のありました用度課長の有正さんをはじめ、皆さんがそれぞれのセクションで頑張ったお陰だと思っております。

役所というところは、ともすれば「これは福祉の担当」「これは労働の担当」というような議論になりがちです。そういうことを言わないように、まずプロジェクトという一つのチームを作って、部局の立場ではなく、どうすればいいのかということを議論しようということで、立ち上げさせていただいたと思っております。当時、財政難の端緒でありましたけれど、皆、志を持って、それぞれのセクションに課題を持ち帰り、上司を説得して、「こういうことをやろう」「ああいうことをやろう」ということで一緒に仕事をしました。今となっては、楽しい、充実した思い出であります。

先ほど冨田理事長から「これまでの 10 年、これからの 10 年」というお話がありました。知識や理屈を言う人は世の中にたくさんいますけれども、その仕組みを考えて、実行に移す人というのは極めて貴重だと思います。そういう人があってこそ、世の中が良くなると思っております。「これからの 10 年」で上げられました課題、これに向って、私達、社会福祉協議会もそうですし、行政もそうですし、いまの時代のニーズにあった政策の実現に向けて、一緒に手を携えて頑張ってまいりたいと思います。今日は本当にありがとうございました。

財団法人大阪府人権協会
理事長 神尾雅也 氏

私も行政経験がありまして、感謝状を渡すことはあったのですが、もらったのは初めてです。行政の場合、いろいろな取り組みをして、それを認めてもらうというのが一つの宝ではないかと思っています。このような感謝状いただいたということは、私も若干の仕事ができたのではないかと、非常に嬉しく思っております。

私は、協同組合を設立する際に、委託事業、例えば、大阪府が清掃業務を委託するのに受け皿が要るということで、委託事業の団体としてどのようなものが必要か、冨田さんと相談をして、それで、協同組合を作ろうということになったわけです。私は、そこまでしか関与しておりません。ビッグバンができた時、初めての委託事業（清掃業務）をエル・チャレンジに委託しました。それを就労にまで結びつけたのは、冨田さんのアイデアだと思いますけれども、訓練から就労までの一貫した事業をトータルとしてのシステムに作り上げたのではないかと思っておりまして、非常に素晴らしい事業だと思っております。

これからの 10 年としてお願いしたいのは、大阪ビルメンテナンス協会の梶山会長がおっしゃっていますように、これを他の都道府県なり他の自治体全てに普及するような形の活動をしていただきたいと思っております。それともう一つ、「環境都市産業」といいますか、いろいろな産業があると思いますが、その中に、エル・チャレンジの経験を踏まえた、訓練と就労が結びついた形の事業を、ぜひ展開していただきたい。今後の 10 年、いや 10 年といわずもっともっとエル・チャレンジが発展していきますことを祈念いたしまして、お礼のご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。

前衆議院議員 中川治

感謝状、ありがとうございます。先ほど梶本さんや神尾さんとお話をして、感慨深く、当時のことを思い出していました。14 年前でしたか、横山ノック府政が発足をして、「良いことは提案し放題」というたいへんやりやすい府政になりました。その中で、障がい者雇用の問題に取り組んで、エル・チャレンジという形で実を結び、10 年間頑張ってこられたことに改めて感謝申し上げたいと思います。

先ほど冨田理事長のお話にもありましたが、私もソーシャル・ファームという社会的事業を広げなければいけないと思っています。日本には既に社会的事業の基盤はあります。それは、国の官僚達の巨大な餌食になっている天下り企業であったり、天下り事業であったり。例えば、UR の団地の中の清掃は、大体 80 億円の事業が出ています。私の地元の団地では 1,200 万円。近所のおばちゃん 4、5 人で 400 万円くらいをもらって掃除しています。残りの 700 万円はどこかに消えているんですね。

それから、UR の襖の張替え。年間約 50 万枚くらいの張替えがあります。大阪府で梶本さんと一緒に調べた時には、1 枚 6,000 円くらいの値段でした。民間ベースでは、4 千数百円。「いい値段でやっているのだから、これを福祉に廻せ」という話をしたことがあるのですが、国は、何と 1 枚 8,500 円です。私は「濡れ手で粟は福祉に回せ」という主義でありますから、値段を落としたら、年間 70 億円の仕事ができる。これを全国でやったら、障がい者の襖修繕工場がどれだけできるかな、と楽しみにしております。

他にも、高速道路の花の植え替え。この植え替え代が 240 億円くらいあるということで、どこの花屋か調べてみました。すると、とんでもない法外な値段で、しかも何十人という道路公団の OB が天下っている会社を発見しました。いろいろと資料を調べていたのですが、突如解散になってしまいまして、選挙で落選してしまいました。まさか 4 年間も地元を這いずり回ることになろうとは思っていませんでしたけれども、いよいよあと 3 ヶ月でございます。皆さんのご支援をいただいて当選したいと思います。宿題がいっぱい残っておりますので、是非その宿題をエル・チャレンジの皆さんと一緒に果たしていきたい。皆さんと一緒に、障がい者雇用を通じて本当に暖かい、当たり前のように人と人が付き合っていける新しい社会をめざして頑張っていきたいと思います。今日は本当にありがとうございました。

■就職先企業紹介

エル・チャレンジの訓練修了者を雇用していただいている企業・団体 104 社を代表して、大代興業株式会社（代表取締役 福田節子氏）に感謝状を贈呈し、ご挨拶をいただきました。大代興業には、2001 年春に初めて訓練修了者を雇用いただいて以来、これまでに延べ 41 人の方が就職しています。

大代興業株式会社
代表取締役 福田節子 氏（代読）

この度は、エル・チャレンジ 10 周年を迎えられ、誠におめでとうございます。また、本日は、このような記念すべき会で感謝状をいただくこと、光栄に思っております。今後ともエル・チャレンジの更なる発展とご繁栄を心よりお祈りいたします。本日は、誠にありがとうございました。

■就職者紹介

2001 年の春に第 1 期生 12 人が就職を果たして以来、社会に羽ばたいた訓練修了者の総数は 319 人になります。就職者を代表して、太平ビルサービス大阪株式会社のナカイケヒサコ（？）さんからご挨拶をいただきました。

太平ビルサービス大阪株式会社
ナカイケヒサコ さん

私は、エル・チャレンジの 1 期生として 2000 年の 4 月から訓練を受けました。エル・チャレンジに来るまでは、何度か就職をしていましたが、クビにされたり、イジメとかもあって長く続けることができませんでした。エル・チャレンジで清掃を教えてもらい、いろいろとできることが多くなりました。そして、2001 年の 4 月から太平ビルサービス大阪に就職ができました。いま、東大阪市民会館という場所で、朝 7 時から働いています。これからも体が元気なうちはずっと働きたいと思いますので、宜しくお願いします。

■来賓挨拶

社団法人大阪ビルメンテナンス協会
会長 梶山高志 氏

冨田理事長さん、10 周年、本当に早ようございますね。いろいろとお話を承りながら、就職をどのように斡旋していくか、あるいは、教育をどうするかと話し合ったのが、つい先日のことのような気がいたします。

私ども大阪ビルメンテナンス協会は、社団法人でございますが、全国 47 都道府県に各協会を持っております。東京にあります全国協会では、今度、社団法人の改革によりまして、公益社団化をめざすということで、手続き中であります。各都道府県にあります協会は、今後、一般社団でいくか、公益社団でいくかの選択を考えていくわけであります。

私どもは、建物サービスを本業とするビルメンテナンス業者の集まりでございます。したがいまして、私の会長としての仕事は、この 250 社からの大阪のメンテナンス協会の会員の繁栄をリードしていく責任がございます。ただ、禅の教えにありますように、「半ば自分のために、半ば他人のために」。私どもは事業が繁栄し、そして、社員の生活を安定させるのが仕事でございますが、その中において、知的障がい者の方々、あるいは、大阪市から依頼されております野外生活者、あるいは、先ほど冨田理事長からお話がありました刑余者の就職支援、こういった社会的な仕事を私達の協会活動の中に盛り込んでおります。特に今年は、知的障がい者の雇用促進というものを強力に進めていきたいと、冨田さんともお話をしているところでございます。

先ほど、映像（「エル・チャレンジ協奏曲」）の中で天神祭りが出てまいりました。私どもは、社会的貢献という意味から、天神祭りの清掃ボランティアを 10 年ほどやっております。2 日間で約 300 名のボランティアを出して清掃活動をしております。それを 10 年やってまいりましたので、去年、初めて、「ビルメンテナンス協会がどういうことをしているか世間にアピールしようではないか」という意味から、天神祭りのお神輿巡行を実施いたしました。80 人の協会員の方々に参画いただきました。その時に、平素から私が承っておりました知的障がい者の方々の社会参加、社会の中に出て、ご自分の力が発揮できる、あるいは自分が役に立っている、社会の一員なんだということを認識していただく良い機会として、エル・チャレンジの皆さんにも参加を呼びかけたわけであります。お神輿を担ぐのは体力的な問題もありましたので、長いロープを準備しまして、そのロープを皆で持って支えながら天神橋筋を練り歩きました。このお神輿巡行は、地域の方々にも好印象といいますか、笑顔で迎えていただき、拍手をいただいたわけでございます。

雇用促進という意味では、もう一つ、取り組みがございます。企業の中で障がい者の雇用が進まなかった理由の一つに、受け入れた時にお世話をする方、一番身近な理解者が不足しているということに気が付きました。そこで、エル・チャレンジの方々と一緒に、社内の受け入れのための支援スタッフ養成講座というものを 3 年前から始めました。全企業に最低でも一人はこのスタッフ養成講座を受けていただこうと。そして、ゆくゆくは全国協会を通じて、全国にこの活動を広げていきたい。このような意味で、この養成講座を進めております。

今年も天神祭りに清掃ボランティアとお神輿の巡行を行います。ぜひ障がい者の方も一緒に参加していただき、楽しい一日を過ごしていきたいと考えております。今後も、できる限りのご協力をさせていただきながら、皆さんと一緒にこのプロジェクトを進めていきたいと考えておりますので、どうぞ宜しくお願いいたします。ありがとうございました。