

第9回エル・チャレンジセミナー 報告書

働きたい！学びたい！幸せになりたい！

そんな願いを実現する社会の仕組み

日 時 2016年4月9日
場 所 アネックスパル法円坂
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（愛称：エル・チャレンジ）
共 催 一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会
後 援 大阪府、大阪市、堺市、
一般社団法人ビルメンテナンス協会
社会福祉法人大阪障害者自立支援協会

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合
（愛称：エル・チャレンジ）

目 次

<開会あいさつ>

坂本ヒロ子 （社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 理事長） p 2
（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）

西口禎二 （大阪府福祉部障がい福祉室 室長）

<基調講演>

今後の社会福祉制度改革を考える p 4
道躰正成 （独立行政法人福祉医療機構 福祉医療貸付部部長）

<分科会 1>

働きたいを実現するための社会の仕組み「政策入札研究フォーラム」 p 14

<分科会 2>

制度にとらわれない就労支援のカタチ p 39

<分科会 3>

障がいのある人の学びたいを実現するために p 66

<分科会 4>

生活困窮者自立支援法について考える p 92

<まとめ>

p 121

<閉会あいさつ>

富田一幸 （大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 代表理事） p 129

<開会あいさつ>

坂本ヒロ子

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 理事長

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 理事



みなさん、おはようございます。本日は第 9 回エル・チャレンジセミナーにご参加くださいましてありがとうございます。これだけ多くの方が来てくださっていることをとても嬉しく思います。今日ご来賓として、大阪府障がい福祉室室長の西口室長をはじめ、大阪府の方、大阪市の方も来てくださっています。この会が盛況に終われば良いなと思っております。

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（エル・チャレンジ）ということ聞きますと、みなさまはすぐ「働く」とか、「就労」とか、「訓練」という言葉を連想されるのではないかと思います。そのようにこのエル・チャレンジは、「働く」ということにこだわり続けて活動してきました。今回のセミナーもそうなんですけれども、今まで社会と福祉をつなぐというセミナーを開催してきて今回で 9 回目になります。今回は、『働きたい！学みたい！幸せになりたい！そんな願いを実現する社会の仕組み』ということをテーマにしています。そして、働くに加えて、福祉制度の変化を見据えつつ、あらためて社会人として人間らしく生きるということはどういうことなのか。その大切さと様々な社会の対応できる仕組みのあり方についてみんなで話あって、考えていけたら良いなと思っております。今回のセミナーは、午前は基調講演、午後は 4 つの分科会を企画しております。第 1 分科会は、一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会と共催して開催いたします。そして、このセミナーには元厚生労働省の道舩さんが基調講演をしてくださいますし、シンポジストとして多くの方が心よく協力してくださっているということにも、感謝したいなと思っております。

このセミナーは、障がい者とか生活困窮者と言われる人達が抱えている様々な課題に対して、福祉の制度を乗り越えて必要な社会資源とは何かということについて考える機会となり、新しい発見を見つけていただけたら良いなと思っております。最後まで参加していただいて、色んなものを持ち帰っていただけたらと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

西口 慎二

大阪府福祉部障がい福祉室 室長



大阪府福祉部障がい福祉室の室長をしております西口でございます。本日は、第 9 回のエル・チャレンジセミナーのご盛会、誠にありがとうございます。

ご存知のように、エル・チャレンジは、創設されて今年で 18 年目を迎えております。その間、障がいのある方々へ特に清掃を通じた雇用就労訓練に取り組まれて、これまでに 650 名を超える方々を一般企業に送り込まれています。また、障がい者雇用の促進策のひとつとして総合評価一般競争入札制度の提案をされまして、大阪府におきましては 2003 年度からこの制度を導入いたしました。現在、大阪府の事業施設で約 60 名の障がいのある方々が、清掃に従事をしています。このようにエル・チャレンジは、障がいのある方々に対する雇用促進に大きな成果をあげてくれましたが、これもひとえに富田理事長、坂本理事をはじめ、エル・チャレンジのスタッフのみなさま方の並々ならぬ、熱い、たゆまぬご努力の賜物であると思います。改めて敬を表する次第でございます。

さて、今月から障害者差別解消法が施行されます。大阪府におきましても、大阪府障がい者差別解消条例を施行しております。この条例では、障がいを理由とする差別を解消いたしまして、すべての府民が暮らしやすい共生社会の実現を目指すという理念の実現のために、大阪府障がい者差別解消ガイドライン等による啓発活動、相談、紛争の防止解決により取り組みを一層強めてまいります。また、改正障害者雇用促進法も今月から施行されております。雇用の分野においても、不当な差別の取扱いや、合理的配慮の不提供の禁止が法的義務とされています。特に、合理的配慮の不提供の禁止は、雇用の分野ではこれは法的義務ということで、明確に位置づけられているということです。しかし、制度が整備できればすべてが解決できるというわけではございません。制度をどのように活かしていくか。少し言い方を変えますと、障がいのある方々が制度に合わせるのではなく、制度を障がいのある方々の実態に如何にして合わせていけるか。これが求められているのではないかと考えております。

本日のセミナーでは、基調講演や 4 つの分科会が開催されます。制度にこだわる事なく、必要な社会資源とはいったい何なのか。現場の実践に基づきました、より深い議論がなされることを期待しておりますし、楽しみにしております。結びになりますけれども、このセミナーが、実り多いものとなりますよう。また、本日、お集まりのみなさま方のご健勝、ご活躍を心よりお祈りをいたしまして、挨拶とさせていただきます。

<基調講演>

「今後の社会福祉制度改革を考える」

独立行政法人福祉医療機構 福祉医療貸付部部長 道躰 正成 氏

皆さま、おはようございます。ただ今、ご紹介いただきました道躰です。この3月まで、厚生労働省障害保健福祉部で自立支援振興室長を務めておりました。

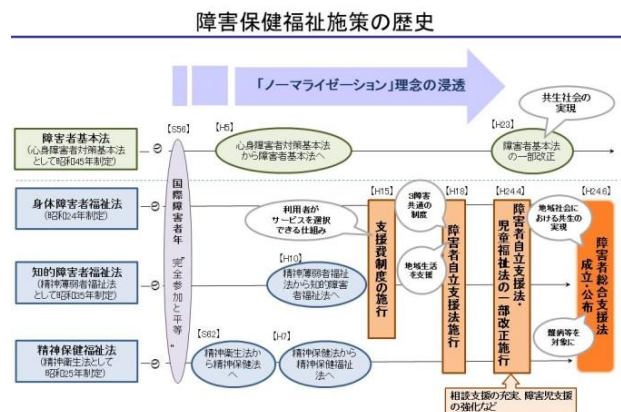
本日、どのようなことをお話しするかですが、まず、これまでの障害福祉施策の歴史を振り返り、次に、現状の施策がどうなっているかを確認しまして、平成27年度に行われた報酬改正の中身や財源の問題を考えたいと思います。そして、現在、国会に提出されております障害者総合支援法等の一部改正法の中身についてご説明し、併せて、既に改正法が成立しておりますが、社会福祉法人制度の改革についても少し触れまして、最後に、関係の制度が今後どんなふうに進んでいくのかということ、皆さまで一緒に考えていくことができれば有難いなと思っています。

I 障害保健福祉施策のこれまでの経緯

まず、歴史についてですが、大きな節目となったのは支援費制度の施行です。これまでは行政機関が「あなたは、このサービスを受けて下さい」と決めていたわけですが、今度はご自身で「このサービスが良いな」と選択をし、そしてご自身がサービス提供事業者と契約して、そのサービスを利用するというように変わりました。

ご利用者にとって、制度の使い勝手が良かったことから、サービスの利用が順調に伸びていきました。しかし、当初の予想以上に利用量がどんどん増えていったので、支援費制度が施行されたその年からお金が足りないという状態になったんですね。それで、当時厚生労働省内の余ったお金を集めて手当をしようとするのですが、毎月、毎月、40億円足りません、50億円足りませんという桁違いの不足額のために、予備費を使用したり、補正予算を組んだりして何とか凌いでいくわけです。しかし、これはもう限界があるということで考えられたのが、障害者自立支援法です。

自立支援法の最大のポイントは、安定的な財源の確保です。つまり、障害福祉サービスに必要な費用について、国が必ず負担する「義務的経費」にします、ということでした。しかし、その時、政府部内の調整の過程で、「義務的経費にするんだったら、他の社会保障制度と同じようにちゃんと利用者負担をお願いするべき」ということになりました。これ



が自立支援法のスタート時に大きな問題となりました利用者の1割負担です。

障がいをお持ちの皆さまからすると、生きていく上で欠かせない、食事を摂ったり、トイレに行ったりするための介助を受ける時に、1割負担をしないといけないというのはおかしいじゃないか、ということで、反対集会がしょっちゅう開催されました。

実は、自立支援法を成立させるべく尽力された、当時、厚生労働大臣をなさっていた方のお話ですが、「あの時は、本当に苦渋の選択だった」としみじみとおっしゃるんですね。

「自分としては1割負担は相当に厳しいことだと思ったけれども、何としても義務的経費化しなければならないと考えて苦渋の決断をしたんだ」とおっしゃっていました。そういうトップの決断があって自立支援法が国会で成立し、施行されました。この利用者負担をどう低減していくかというのが、制度が発足した後の大きなテーマとなっていくわけです。

その後、政権交代が起きます。障害当事者にとって本当に必要な障害者施策、制度を作ろうということで、閣僚からなる「障がい者制度改革推進本部」が組織され、その下に「障がい者制度改革推進会議」が設置されました。さらに自立支援法に代わる「障がい者総合福祉法」(仮称)を検討する「総合福祉部会」ができました。「総合福祉部会」は、当事者を中心とした55人のメンバーで構成され、厚生労働省の講堂で月に2回以上、3時間も4時間も新しい制度の在り方について議論が行われました。それで、できたのが“骨格提言”です。確か120ページ以上に及ぶ大部な報告書でした。当時の厚生労働大臣が“骨格提言”を受け取られた際に、「これは一つのウィッシュリスト。財源の関係もあるので、実現に向けて段階的・計画的に取り組んでいきたい」という旨のご発言をされたと記憶しています。

この“骨格提言”を受け、政府としては、新たな障害福祉制度を実施するための法案を提出することになります。現在の障害者総合支援法ですね。元々、政権交代時の与党の当初の方針では、自立支援法は廃止するとされていたのですが、実際に現行法を廃止いたしますと、サービス提供事業所の指定も一からやり直さないといけないこととなり、大混乱となります。このため、権利義務関係は引き続き維持する観点から、自立支援法の一部改正という形式を採ることになりました。

実はこの間、新しい制度、つまり総合支援法ができるまでの「つなぎ」の制度改正が議員立法により行われています。自立支援法等を一部改正し、自立支援法が成立した際には手付かずだった障がい児のサービス体系の見直しや、相談支援の強化などについて実施することとされました。いわゆる「つなぎ法」と呼ばれていますが、自立支援法の成立当初の課題については、この「つなぎ法」で対応されましたので、総合支援法は割とさっぱりした印象があるかもしれません。しかし、難病の方にも障害者福祉サービスの利用を可能にするなど大事な内容が含まれていて、また一歩前進したものと思っています。

障害福祉サービス等の体系1			利用者数	施設・事業所数
サービス名				
訪問系	居宅介護(ホームヘルプ)	自宅で、入浴、排泄、食事の介護を行う。	155,787	18,719
	重症訪問介護	重症の肢体不自由者又は重症の知的障害者(以下重症障害者)に対し行動・上乗・入浴・排泄を有する者であって常に介護を必要とする人に、自宅で入浴、排泄、食事の介護、外出時における移動支援等を提供を行う。	9,900	6,629
	同行介護	重度障害者又は、重度に要介護状態にある人が外出する際、必要の補助・見守りを行う。	22,512	5,736
	行動援護	自己判断能力が制限されている人が行動するときに、危険を回避するなどの必要に応じて、居宅介護のサービスを提供する。	8,519	1,439
	重症障害者等包括支援	介護の必要性が最も高い人に、居宅介護等複数のサービスを同時に提供する。	29	9
日中活動系	短期入所(ショートステイ)	自宅で介護する人が病気の場合などに、短期間、夜間も含め施設で入浴、排泄、食事の介護を行う。	43,319	3,977
	療養介護	医療と介護を必要とする人に、医療機関や保健所、療養上の管理、看護、介護及び日常生活の世話を行う。	19,457	241
	生活介護	常に介護を必要とする人に、施設、入浴、排泄、食事の介護等を行うとともに、訓練・活動又は生活活動の機会を提供する。	260,169	8,808
	施設入所支援	施設に入所する人に、夜間や休日、入浴、排泄、食事の介護等を行う。	132,296	2,626
	共同生活援助(グループホーム)	夜間や休日、共同生活を行う住居で、施設、入浴、排泄、食事の介護、日常生活上の援助を行う。	96,012	6,637
訓練・就労系	自立訓練(機能訓練)	自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、身体・機能の維持・向上のために必要な訓練を行う。	2,435	187
	自立訓練(生活訓練)	自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、生活・能力の維持・向上のために必要な訓練を行う。	12,254	1,194
	就労移行支援	一定事業への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う。	29,626	2,585
	就労継続支援(A型・雇用型)	一定事業での就労の機会に、雇用・不雇用する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う。	47,723	2,668
	就労継続支援(B型)	一定事業での就労の機会に、雇用・不雇用する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う。	190,019	9,223

II 障害保健福祉施策の現状

ここで、障害施策の現状はどうなっているかということを確認しておきたいと思います。障がいをお持ちの方の数は推計で約 790 万人、5 年前に比べ増えています。数が増えている理由は、やはりご高齢者が増えていっていますので、加齢により障がいが発生する方がいらっしゃるということが考えられます。その他のデータは、後ほどご参照いただければと思いますが、障害福祉サービスの体系のところにある、利用者数と事業所数の数字をご参照いただきたいと思います。ホームヘルプを利用されている方が 15 万人ほどいらっしゃって、また、生活介護が 26 万人、就労系のうち B 型が 20 万人ほど利用者がいらっしゃるということで、この辺がボリュームゾーンだということが分かります。

次に予算の推移です。自立支援法の制度発足後間もない平成 19 年では障害関係予算 5,400 億円ぐらいでした。これが 28 年度予算は 1 兆 1,500 億円ということで、倍以上になっています。これは先ほど申し上げました、財源の裏付けがきちんとできたことによる効果だと思います。

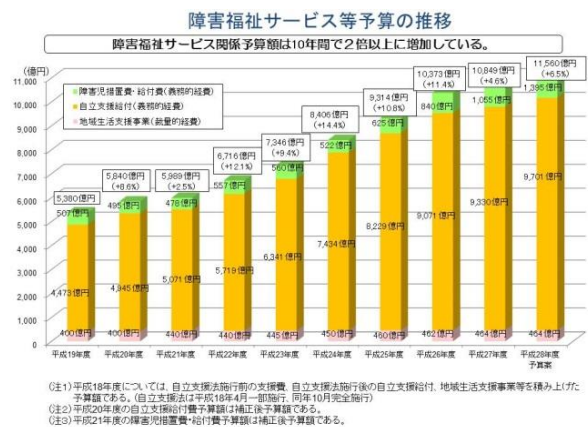
しかし、財政当局からしますと、「さすがにこの 10 年間で予算額が倍というのは、何か無駄なお金を使っていませんか」という視点で精査せざるを得なくなるんですね。

財務省に財政制度等審議会という組織がございまして、各府省が所管する予算や制度について議論を行い、課題を指摘するという仕組みがあります。元々、障害分野はこれまでその議論のテーマに取り上げられることがなかったのですが、さすがに国費が一兆円を超えるようになりますと無視できないということで、27 年報酬改定のタイミングで、財政等審議会財政制度分科会において議論されまして、不合理な地域差の改善や事業の効率化などについて指摘を受けています。

次に、28 年度予算のラインナップをご覧いただきたいと思います。やはり大部分は障害福祉サービスに係る義務的経費の部分ですけれども、芸術文化活動の推進や農福連携などにも力を入れていきたいと考えています。

この障害福祉サービス費が大きく増えている一番の要因は、ご利用者が増えているということです。22 年の 12 月と 26 年度 12 月を比べますと、22 年の 12 月は 582,000 人の方がご利用されていますが、26 年 12 月になりますと 726,000 人に増えています。

実は、利用者の伸びと同様に、障害福祉サービス事業所の数も大きく増えています。つまり、各地域、地域でサービス提供事業所が立ち上がって、身近なところでサービスが受けられるようになって来たことから利用も増えて来ていると思われしますが、これはご利用者にとっては良いことです。支援費制度の時は、精神障がいの方は制度の対象外でした。自立支援法は障害種別の壁を取り払い、精神障がいの方も安心してサービスの利用ができ



ようになったことから、利用者数の伸びにつながっているものと考えられます。

また、利用者負担については、その後、徐々に軽減策が講じられ、現在は低所得層まで基本的には費用負担なしでサービス利用ができるようになっていました。利用者負担の金額割合は、全体平均で 0.26%。ほとんど利用者負担はないということですね。これもサービスにアクセスしやすくなっている要因の一つかと思います。

次に、「地域生活支援拠点の整備」という事項がありますけれども、総合支援法の国会審議で付帯決議がなされ、「親亡き後」も見据え、地域における居住の支援等の在り方について早急に検討を行うこと、という事項の中に、「小規模入所施設」という文言が盛り込まれました。これに対する一つの答えとして、入所施設を増やすという方向ではなく、「地域生活支援拠点」を整備してはどうかということが考えられたわけです。

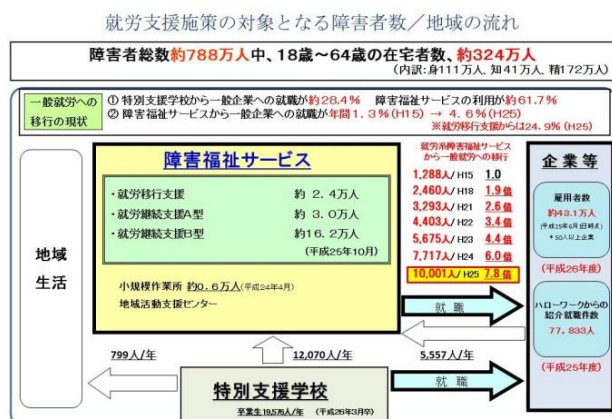
これには 2 つのタイプを提案しています。ひとつは各地域に既に存する様々な社会資源、具体には、相談支援事業所、グループホーム、日中活動の事業所、こういったところを上手くネットワークして、新たな入所施設を作らなくても、地域で生活できる支援を進めるという類型。もうひとつは、既存のグループホームや障害者支援施設（入所施設）が拠点、核となり、安心して地域生活ができるよう、緊急時の対応等を担う類型。こういった形があるのではという提案をまとめたわけです。なお、総合支援法の施行 3 年後の見直しの議論の中でも、この地域生活支援拠点の活用というのが出てまいります。

さて、この表は大変重要な指標が含まれています。ご覧にいただくと、特別支援学校から毎年 20,000 人弱の卒業生の方がいらっしゃるって、その内、直接に一般就労される方が 5,500 人位いらっしゃる事が分かります。一部在宅に行かれる方がいらっしゃいますが、残りの 12,000 人位の方は、卒業後、福祉サービスを利用されるということです。

特別支援学校を卒業され、障害福祉サービスの事業所に通うようになった方が、ずっとその事業所を利用し続けることになると、財政的にも大変ですので、そこから如何に一般就労に結びつけていくかということが重要です。この一般就労への移行支援が、支援費制度では十分ではなかったとの反省から、自立支援法では、就労支援について強化を図ったわけです。

障害福祉サービスから一般就労への移行実績を見ますと、支援費制度下の平成 15 年は 1,288 人しか企業等に移行できていません。確かに少ないですね。そこを 1 とすると、平成 25 年は 7.8 倍なりまして、今日、年間 1 万人を超える方が、福祉サービスから一般就労に結びつくようになりました。今後もこれを伸ばしていくということが重要な課題だと思います。

一方、工賃ですが、もう少し上がっていただければ良いですね。いろいろと各事業所のみなさんが工夫されているところだと思いますので、引き続き頑張ってくださいと思います。



そういう中で、農福の連携によって工賃が改善される事例が多く見られ、今年度予算にもその推進のための費用が盛り込まれています。農業と連携するといっても、農業の専門家がいないと上手くできないので、そういった専門家を派遣する費用などを助成することになっています。

Ⅲ 平成27年度報酬改定

さて、次は報酬改定についてです。介護と障がいとは同じタイミングで報酬改定が実施され、ホームヘルプなど同じサービスメニューもありますので、介護と障がいはリンクして議論される部分が多いです。介護報酬も障害報酬も法定価格といいまして、国が「このサービスについては幾ら」と金額を決めるわけですが、報酬改定の議論をするためにサービス提供事業所の経営の実態を調査し、その成績を踏まえて報酬の改定率が決まっています。



今回、実際に障がいの関係の事業者を対象に経営実態調査を実施しましたら、介護よりも成績が良かったんですね。一般に、障害福祉サービス事業所の規模は介護より小さいし、そんな筈はないんじゃないか、とみんな言っていたんですけど、この調査結果から、財源当局からは、「介護が改定率マイナス6%で決着するんだったら、障がいはマイナス9%ぐらいになるんじゃないですか」という発言も聞こえてきたわけです。最終的には大臣折衝となりまして、障がいの改定率はプラス・マイナスゼロパーセントになって本当に良かったなど、みんなホッとしました。

この折衝経緯で一つ大きな論点となりましたは、経営実態調査というのが本当にその経営状態の真の姿を表しているのかどうか、ということでした。それで、今後の調査のやり方については少し見直すことにしています。

27年度報酬改定の中身について、詳しくここでお伝えする時間はありませんが、そもそも近年の社会保障費全体の伸びは大きいですよ。これもわが国が、世界最速で高齢化が進んでいるということで、年金の費用も増えますし、特に医療費は毎年1兆円規模で増えています。とりわけ75歳以上の方については、非常に医療費が伸びているというデータ分析もありまして、この医療費をどうコントロールするかというのが、社会保障制度を維持していく上で、非常に大きなテーマのひとつになっています。

障がい分野は、社会保障費において、医療ほど大きなウェイトを占めているわけではありませんが、国と地方合わせて3兆円の事業規模となった今日、その費用について必要額をどう確保していくか、最終的にその負担をどれだけ国民の皆さまにお願いするかという話につながっていくのだと思います。

そのように考えて来ますと、結局皆さまが取り組んでおられる事業が、やはり地域の住

民の方に、「ああ、やっぱりあそこの事業所、良いことされているな」と認められて、「だったらもっとみんなで応援しようよ」という雰囲気醸成していくことが大事じゃないかなと常々思っております。いろいろな機会に、皆さまの頑張りこそが最終的にはこの財源の確保に繋がっていくのですよとお話をさせてもらっています。そういう地道な活動をやっていたくのが、結構障がい分野の肝じゃないかなというふうに私は思っています。

IV 障害者総合支援法施行後 3 年を目途とした見直し

では、いよいよ 3 年後の見直しの関係について触れたいと思います。

障害者総合支援法施行後 3 年を目途とした見直しの作業では、総合支援法の提出法案には盛り込むことができなかった“骨格提言”の積み残しがありましたので、その議論は避けては通れない論点でした。ただ、見直しの議論を行う枠組みとしては、総合支援法の成立時から政権が代わり、社会保障審議会の障害者部会で行うこととなりました。

同部会で、昨年の 4 月下旬にキックオフがされたわけですが、その前に論点整理をするためのワーキングチームが開かれまして、そこで取りまとめられた論点に従って議論を進めるという流れとなったわけです。

部会の報告書は昨年 12 月 14 日にまとめられましたが、ホームページにも出ていますので、是非チェックしていただければ有難いと思います。

さて、その報告書に盛り込まれた内容を制度改正に繋げていくのですけれども、勿論、法律で対応しなければならないこともございますし、障害報酬で手当てる内容や、通知などの運用で対応できるものもあります。今回、国会に提出している法案については、この報告書の各事項において、「今後の取り組み」として記載されている内容のうち、法律事項に整理されるものが盛り込まれています。

このようなことから、今後の制度改正のことを考える場合に、法案の内容だけだと範囲が限られますので、報告書の内容に沿ってご説明したいと思います。

まず、1 つ目の大きな括りが“新たな地域生活”の展開です。最初の〇ですが、先ほど触れました“地域生活支援拠点”を整備していきたいというものです。その際、医療との連携をしっかりと図る、あるいは緊急時の対応を図るためにグループホームにその機能、

障害者総合支援法施行3年後の見直しについて (社会保障審議会障害者部会 報告書概要/平成27年12月14日)

障害者総合支援法（H25.4施行）の附則で、施行後3年を目途として障害福祉サービスの在り方等について検討を加え、その結果に基づいて、所要の措置を講ずることとされている。これを受けて、社会保障審議会障害者部会で平成27年4月から計19回にわたり検討を行い、今後の取組についてとりまとめた。（次期通常国会に関係法案の改正案を提出予定）

1. 新たな地域生活の展開

- (1) 本人が望む地域生活の実現
 - 障害者が安心して地域生活を営むことができるよう、地域生活支援拠点の整備を推進（医療との連携、緊急時対応等）。
 - 知的障害者や精神障害者が安心して一人暮らしへの移行ができるよう、定期的な巡回訪問や随時の対応により、障害者の理解・生活力等を育む支援を提供するサービスを新たに位置付け。
 - あわせて、グループホームについて、重度障害者に対応可能な体制を整備したサービスを位置付け。また、障害者の状態とニーズを踏まえて必要な者にサービスが行き渡るよう、利用対象者を見直す必要であり、その際には、現に入居している者に配慮するとともに、障害者の地域移行を進める上でグループホームが果たしてきた役割や障害者の状態・ニーズ・障害特性等を踏まえつつ詳細について検討する必要がある。
 - 「意思決定支援ガイドライン（仮称）」の作成や普及させるための研修、「親亡き後」への備えも含め、成年後見制度の理解促進や適切な後見類型の選定につなげるための研修を実施。
- (2) 常時介護を必要とする者等への対応
 - 入院中も医療機関で重度訪問介護により一定の支援を受けられるよう見直しを行うとともに、国庫負担基準について重度障害者が多い小規模な市町村に配慮した方策を講ずる。
- (3) 障害者の社会参加の促進
 - 運動・通学に関する訓練を就労移行支援や障害児通所支援により実施・評価するとともに、入院中の外出に伴う移動支援について、障害福祉サービスが利用可能である旨を明確化。
 - 就労移行支援や就労継続支援について、一般就労に向けた支援や工賃等を踏まえた評価を行うとともに、就労定着に向けた支援が必要な障害者に対し、一定の期間、企業・家族との連絡調整等を集中的に提供するサービスを新たに位置付け。

2. 障害者のニーズに対するよりきめ細かな対応

- (1) 障害児に対する専門的で多様な支援
 - 乳児院や児童養護施設に入所している障害児や外出が困難な重度の障害児に発達支援を提供できるよう必要な対応を行うとともに、医療的ケアが必要な障害児への支援を推進するため、障害児に関する制度の中で明確に位置付け。
 - 放課後等デイサービス等について、質の向上と支援内容の適正化を図るとともに、障害児支援サービスを計画的に確保する取組として、自治体においてサービスの必要量の見込み等を計画に記載。
- (2) 高齢の障害者の円滑なサービス利用
 - 障害者の介護保険サービスを利用する場合も、それまで支援してきた障害福祉サービス事業所に引き続き支援できるように、その事業所の介護保険事業所にならないと見なされる等の見直しを実施するなど、障害福祉制度と介護保険制度との連携を推進。
 - 介護保険サービスを利用する高齢の障害者の利用者負担について、一般高齢者との公平性や介護保険制度の利用者負担の在り方にも関わることに留意しつつ、その在り方についてさらに検討。
- (3) 精神障害者の地域生活の支援
 - 精神障害者の地域移行や地域定着の支援に向けて、市町村に関係者の協議の場を設置することを促進するとともに、ピアサポートを担う人材の育成等や、短期入所における医療との連携強化を実施。
- (4) 地域特性や利用者ニーズに応じた意思疎通支援
 - 障害者種別ごとの特性やニーズに配慮したきめ細かな対応や、地域の状況を踏まえた計画的な人材養成等を推進。

3. 質の高いサービスを持続的に利用できる環境整備

- (1) 利用者の意向を反映した支給決定の促進
 - 主任相談支援専門員（仮称）の育成など、相談支援専門員や市町村職員の実質の向上等に向けた取組を実施。
- (2) 持続可能な質の高いサービスの実現
 - サービス事業所の情報公表、自治体の事業所等への指導業務の効率化や審査機能の強化等の取組を推進。
 - 相談員について、成長に伴い短期間で取り替える必要がある障害児の場合など、個々の状況に応じて、資力の活用も可能とする。
 - サービス提供を可能な限り効率的なものとすること等により、財源を確保しつつ、制度を持続可能なものとしていく必要。

役割を果たしてもらうようにする、というものです。

その次は、新しいサービスを作るというものです。グループホームや入所施設で生活されている知的障がいや精神障がいの方には、一人暮らしに移行したいという希望が非常に大きいので、一人暮らしできる方はどんどん一人暮らしをしてもらおうじゃないかと。ただし、一人暮らしに移行してほったらかしにするわけにはいきませんので、定期的に巡回をして必要な相談をするような、そういうサービスを新たに作りましょう、というものです。これは“自立生活援助”というサービス名となる予定です。

併せて、グループホームについて、重度障害者に対応可能な体制を整備しましょう、ということで、これは報酬の話になってくるといえますけれども、重度障害にシフトした専門のグループホームの類型を一つ作ってはどうかということが報告書に盛り込まれています。具体的中身につきましては、次の30年報酬改定に向けて議論がなされていくと思います。

その次は意思決定支援ガイドラインを普及させていきたいと思いますというものです。先ごろ、成年後見制度の関係で法律改正もなされましたけれども、成年後見制度は、基本的には財産管理の仕組みです。例えば、ご本人が病院に入院されて、それで延命処置をどうするかみたいな判断を成年後見人に求めるというのは非常に酷な話なので、日弁連なんかもそれは別の仕組みを作ったほうが良いんじゃないかという提言もされています。なので、成年後見制度を活用することに加えて、意思決定支援ガイドラインをしっかりと普及させていくということをやろうというものです。

障害福祉サービスにおいては、在宅の重度の障がいの方に対し、重度訪問介護等により24時間対応したり、2人介護を行ったりといった事例もございます。一方で、病院に入院した場合、医療はいわゆる完全看護なので、そこに別の公費をもらっているヘルパーが入って支援するということはできなくなっています。しかし、重度の障がいの方にとってみれば、病院内での介助は、やはり日頃から支援している福祉の人が安心だというお気持ちがあります。このようなことから、医療法制との調整が大変だったわけですが、福祉サービスのスタッフが病院内の医療スタッフに対して、入院する障がいをお持ちの方の支援の方法をアドバイスすることを可能にしましょう、と一歩踏み出すことにしました。

また、国庫負担基準の見直しですが、これも次の報酬改定のタイミングで議論することになると思います。

その次ですけれども、これも大きな話で、通勤・通学に関する移動の支援ですね。今まで通勤、通学に関する移動支援の個別給付化については、ご要望も大変大きかったのですが、仮に、通勤や通学について、全てホームヘルプで支援するとなると、費用がものすごく大きくなってしまいます。一方で、差別解消法との関連でいうと、通学はやはり学校がちゃんとサポートをすべきではないか、また、通勤は雇用主がちゃんとサポートすべきじゃないかと、そういう役割分担の議論もありますので、これについては全部を福祉でやるという結論は至っていません。このようなことから、訓練として通勤や通学ができるようにサポートする。つまり一定期間ということになります、そこをまずはやってみようじゃないかということとしました。さらに、入院中の外出に伴う移動支援、これは入院されて

いる方が買物に行ったり、ちょっと家に物を取りに行きますという時に、看護師さんが介護するわけにはいきませんので、そこは福祉でサポートをできるようにしようじゃないかということになっています。

その次です。先ほど、障害福祉サービスから一般就労に移行される方は年間に 1 万人いらっしゃるんですが、と申し上げましたが、一般就労した後にその職場に定着してもらうことが非常に重要です。例えば、給料をもらってもいっぺんに使ってしまうんですとか、あるいは、ついつい夜更かしをしまして、職場に行くんだけど眠くて身が入らないんですとか、こういった方については、生活面のサポートがやはり大事です。現在も事業所の皆さまがご努力されていますけれども、結構手間暇がかかります、ということですので、そういった支援を切り出して、“就労定着支援”という新たなサービスを設けることにしています。

大きな二つ目の括りは、“障害者のニーズに対するよりきめ細かな支援”というものです。今回、障がい児関係についてもいろいろと見直すことにしています。

まず、乳児院や児童養護施設、実はここには障がいのお持ちの方が 3 割ぐらいいるという調査結果が出ています。このため、現在、障がいをお持ちの方を受け入れている保育所に対して、福祉の専門の事業所からスタッフが訪問し、対応の仕方をサポートするというサービスがありますけれども、乳児院や児童養護施設についても同じようなことができるようにしようじゃないか、ということと、外出が困難な重度障害児に対し、教育には訪問教育というのがありますけれども、福祉はないことから、家庭を訪問して子どもさんの発達を支援するということもできるようにしようじゃないか、というものです。

また、医療的ケアが必要な障がい児、とありますけれども、NICU 等の整備も進んで、気管切開をした子どもさんも家庭で生活するようになっていきますね。そういった子どもさんについて、状態像を「医療的ケア児」というように定義づけを明確にして、必要なサービスをきちんとやっていこうじゃないか、というものです。そして、先ずは、自治体において、医療と福祉の支援者が連絡調整を行うよう場をちゃんと作ってはどうかということで、今、調整が進められているところです。

次なんですけど、放課後等デイサービスについては、インターネットで「放課後等デイサービス」と入力すると、何だか「儲かりまっせ」みたいな、コンサルタントの方の絵が出てきたりして、びっくりすることがありますけど、さすがにそういうところは退場してもらう必要があるのではないかと。また、障がいをお持ちの子どもさんに対するサービスについては、これまで、障害福祉計画の策定が努力義務でしかありませんので、これを必須にして、ちゃんと目標を決めて必要なサービスを整備するようにしましょう、というものです。

次です。これもまた重要な論点なんですけれども、高齢の障害者の円滑なサービス利用というものです。これは随分前から言われていますけども、障害福祉サービスを利用されている方が高齢になっても、1 割負担があるために介護保険にはなかなか行けません、という課題がございました。現行、総合支援法に基づく障害福祉サービスと介護保険のサービスとが同じサービスの場合、65 歳過ぎたら介護保険を優先して使って下さいということに

なっています。と言いますのも、社会保障制度の考え方は、自助・共助・公助という順番となっていますよね。つまり、まず、自分で頑張ってください。それがだめなら、社会連帯に基づく保険制度でやりましょう。それでもだめだったら税財源で、という 3 段階になっています。

介護保険は「共助」ですから、「公助」に優先して使ってもらい、それが無理なら「公助」である障害福祉サービスでという順番になっていますから、必要なサービスが介護保険にもある場合は、介護保険が優先です。でも介護保険には 1 割負担の部分があるので、障がいから介護に行けない。だったらその 1 割負担の部分を障がいのお金で手当てしましょうと考えたわけです。ただそうした際に、高齢者の中から「明日から障がい者です」みたいな人がどんどん出てくると困りますので、一定期間障害福祉サービスを使っている人にするとか、一定の条件を考えることになると思います。

もうひとつの論点として、介護に移ると、今まで受けていたなじみの支援者からサービスが受けられなくなる、引き続き同じ支援者からサービスを受けたい、という要望があります。例えば、障がいをお持ちの方が、障害福祉サービス事業所からホームヘルプのサービスを受けていると。この方が 65 歳になった場合、介護保険の事業所に変えて下さい、ではなくて、引き続き障害福祉サービス事業所からホームヘルプサービスを受けていただき、そのホームヘルプサービスというのは、介護保険のホームヘルプサービスとして利用してもらう。つまり、障害福祉サービス事業所が介護保険の事業所指定を受けていただくということですね。現在も、基準該当というやり方がありますので、それを念頭に、障がいの事業所が介護保険の指定を受けやすくすることを検討することにしています。そうすると、今までどおりサービスの送り手は同じ事業所なのですが、費用については介護保険から、利用者負担分については障がいの費用からそれぞれ支出して、利用者負担を軽減することにより介護とのつなぎを円滑にするというものです。これは結構大きな話ですね。

この他、精神障がいの関係はピアサポート等が盛り込まれています。これは今、精神保健福祉法の見直し作業も行われていますので、本格的な改正はそちらで対応することになると思います。

最後に大きな 3 つめの括り、“質の高いサービスを持続的に利用できる環境整備”ということです。介護保険では既に整備されているのですが、主任相談支援専門員みたいなものを新たに設けましょう、ということですか、サービス事業所の情報公開を進めましょう、ということも盛り込まれています。今、90,000 ヶ所ぐらい指定事業所がありますが、かなり数が多いので、ちゃんと情報を公開して、利用される方にしっかりと選べるようにしましょう、と考えています。

それと、補装具については、基本的には給付がベースになっていますけれども、子どもさんの場合は成長に合わせて頻回に作り替える必要があるので、レンタルのほうがお得ですという事例があります。利用者負担の関係で本人・家族にとってプラスになれば、補装具のレンタル方式も導入しても良いのではないかと、ということで今検討を進めています。

大体、報告書を踏まえた改正内容については以上のようなことです。国会の審議によってまた中身も修正される可能性もありますけれども、しっかりとウオッチをしていただ

れば有難いなと思います。

V まとめ

時間が来てしまったので、社会福祉法人改革については、十分説明する時間がありませんが、社会福祉法人の内部留保に関する新聞記事に端を発して、要は必要以上にお金を貯めないで、地域のために仕事をして下さいという話ですね。個人的には、社会福祉法人の非課税制度を守るために、かなり譲歩したのでは、という印象があるのですが、その内部留保しているお金を地域のために、どこまでどう使うかということは、これから決まっていくなっていますので、そこはまたしっかりと注視していただければ有難いかなと思います。

また、先ほど大阪府の西口室長からお話がありましたように、いよいよ障害者差別解消法がスタートしました。これは、本当にこれまでの障がい当事者の皆さまの運動の成果だと思いますけれども、いかに推移していくかということも、しっかりとチェックしていただきたいなと思います。

では、すいません。時間ちょっと超過しましたが、とりあえず、これで終わります。ありがとうございます。



Artist: Sue Austin, ©www.wearefreewheeling.org.uk
(BRITISH COUNCIL のホームページから)

＜分科会１＞働きたいを実現するための社会の仕組み「政策入札研究フォーラム」

福井県立大学 教授 吉村 臨兵 氏

一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会 契約推進委員会委員 荒木 周 氏

NPO 法人労働と人権サポートセンター大阪 理事・事務局長 橋本 芳章 氏

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 代表理事 富田 一幸

○話題提供

「自治体契約制度についてのこれからの展望」 吉村 臨兵 氏

私の方は33ページにあります資料に沿って話を進めていきます。それは、最近の公契約条例、あるいは大阪府でやっている総合評価入札をどういう文脈で考えるかということです。民間の支援というものが活用されながら、全体としては、公的な、社会的な技術が損なわれない形でいくにはどうしたらいいんだということで、最初は少し復習になるかと思います。



ひとつ目なのですが、大阪の場合、今までは行政の福祉化という具体的大テーマとして、総合評価入札が随分しっかりと取り組まれています。「具体的な」といいながら「大テーマ」というと、それはちょっと矛盾するような話なのですが、そうではなくて、具体的に「福祉化」という部分があるからこそ、いろいろなことに応用できるという形です。

どのように応用されているかといいますと、普通、委託というのは「何かをやってください」という履行目的はひとつなのですが、それが実態として二重化してある。つまり、片方は委託契約の内容そのもの、もう片方では府民の福祉にということに軸足があるという形で二重化してあるという考え方になると思います。そうでないと、いろいろ府内の市でも取り組まれている総合評価なのですが、うっかりすると単なる技術評価だったり、あるいはよそからの批判として“総花”のようにしかできていないという言葉が出てきたりします。ですから、大阪府のような大テーマなり方向づけが実は割と大きなポイントだと思います。

大阪府の場合には、質の競争を確保しながら、単なる随意契約でもなく、かつ政策意図

の浸透を図るという具合になっています。入札を使うということのひとつの意味を確認しておきますと、いろいろな案件で入札が毎年実施されていますから、事業者側の方でどう対応していこうというアングルは決まってきます。もちろん修正はきくわけですが、どのような事業者にどのような形でやってほしいかという政策上のそのメッセージが、落札者の決定基準を通じて伝わるわけですね。そこが社会的合意の醸成ということですね。

それで私の話は広く障がいに関わるようなこともあるのですが、公契約という賃金の下限を決めるという文脈が結構大きいので、その文脈との関係づけをしておくということで、少し賃金のお話をしておきます。まず、総合評価で賃金は評価できるのかというと、少しはできると思います。“大阪市交通局流”と書きましたけれども、そこで取り入れられたものですね。望ましい賃金水準を示す効果はあるかもしれないので、あまり踏み込んだことはできないと思うのですが、逆に言うと、少しこういうものを示すという意味で効果はあるのではないかという気はします。

その賃金ということの絡みで言うと、ふたつ目の“公契約条例の類型”ということなのですが、むしろ、公契約条例ということで、特に関東中心ですが、賃金条項がある条例が制定されているわけ

です。それがご覧のように 33 ページの表 1 のような市ですね。そのところで、中に審議会というようなものを置いているところと置いていないところの両方があります。世田谷区が括弧書きになっているのは、賃金条項をおく方向でいくのは決まっていますが、それ自体を審議会で審議中ということですので、括弧書きにしています。

その一方で、ここに載せていないものとしては、基本条例的、あるいは理念条例的なものというところもあります。次にご紹介させて頂く京都市ですね。あるいは、奈良県のように最低賃金を守っているか、守っていないかという報告を出さなかったら、過料もあるというところもあります。これは特に建設業を念頭に置いているようです。

そういうことで、三番目に“公契約条例研究会”として、今、大阪で考えていることは、公契約条例を作るのだけれども賃金条項はさしあたり置かない報酬審議会というようなものを置こうかということです。表現としては“公契約評議委員会”というようなことで、三つの部会を作って、その中で議論していこうかということを考えているところです。因みに審議会を置くというところの代表例は、この表 1 でご覧頂きました川崎もそうなのですが、結構制度的にいろいろ紹介されているのは多摩市です。その審議会はどんな形になっているかということ、委託する市側が 1、事業者側が 2、労働側が 2 というシンプル

表 1 a) の型の公契約条例を制定している自治体

公布年	賃金条項のある条例
2009	野田市
2010	川崎市
2011	相模原市、多摩市
2012	渋谷区、国分寺市、厚木市
2013	足立区、直方市
2014	千代田区、三木市、高知市、(世田谷区)
2015	我孫子市、加西市、加東市

出所：勝島行正『『公契約条例』の現況について―「条例」の適用範囲・報酬下限額等を中心に―』（2015 年 4 月）等による。

注：川崎市、高知市は改正。我孫子市の賃金条項は 10 月施行。加西市の賃金条項は 9 月契約分から適用。

な委員構成です。これはたぶんですけれども、労使同数にしてあるのは ILO 条約との関係で、公的に労働条件に関して話をしていく場合は労使同数でないといけないという原則を念頭に置いてのことだと思います。

それから四番目ですが、その中身の実際の報酬の水準等をどう決めていくかです。賃金条項をもし入れるのであれば、その賃金水準による排除が起きにくいようにする必要がありますだろうと思います。次にめくっていただくと表 2 として、公契約条例に賃金条項を取り入れた最初の野田市と、それから今ご紹介した多摩市の水準を比較した表を作っています。

ご覧いただきたいところは実は 1 ヶ所です。上から軽作業員、とび工、鉄筋工、型わく工などの報酬下限額がなっていますが、その一番下に「熟練労働者以外」という欄がありますね。設定なしが野田市で、多摩市は去年の 6 月から 3 ヶ月で 988 円という水準を設定しています。他のものは全部いわゆる公共工事設計労務単価のものです。多摩は 9 割とかどこそこは 8 割 5 分とかそういうことで設定するわけです

けれども、しかし、就業の実態を考えた場合に見習い水準の人がいるだろうということになります。そうしたら、見習い水準の人って、特にその建設労働市場にとどまるかどうかともわからないような若い人を事業者も 1,500 円とかで実態として雇っていませんという例が出てきまして、それで、このくらいでいったらどうですかという審議会の議論で決まった水準のようです。ご覧いただきたいのは、そういうふうには下限が 2 段階で考えられているところです。これがうまく機能すれば、不慣れな就業者を排除する作用が起きにくくなるはずですよ。

そんなわけで、工事についてやや低めのものが考えられているのが多摩市、足立区で、それから、今度は工事といえども未熟練の人については、委託労働者と同様として、最賃にちょっとプラスアルファくらいというところを考えている自治体があります。そこで、34 ページの上には書いてありますが、委託の場合にも、就職困難者や不慣れな就業者とそうでない人の二段構えで報酬下限額が設定できると思います。

表 2 二市の公契約条例による職種別下限額と両都県の他の賃金額
(2015 年 6 月) (時間額：円)

	野田市	多摩市
軽作業員	1,392	1,520
とび工	2,635	2,678
鉄筋工	2,678	2,700
型わく工	2,402	2,565
熟練労働者以外	設定なし	988
業務委託	849～1,550	903
	千葉県	東京都
高卒初任給(男)建設業・中規模	977	1,179
短時間労働者(男)建設業・規模計	(58.6 歳) 1,608	(62.6 歳) 1,250
高卒初任給(女)産業計・中規模	967	1,027
短時間労働者(女)産業計・規模計	(44.1 歳) 1,079	(44.0 歳) 1,221
地域別最低賃金(平成 26 年度)	798	888

〔備考〕1) 『野田市公契約条例の手引(工事又は製造の請負の契約)平成 27 年 2 月』、『野田市公契約条例に規定する市長が定める賃金等の最低額』(2015 年 4 月 1 日更新)および『平成二七年度労務報酬下限額等 多摩市告示第 410 号 平成 26 年 10 月 2 日』。
2) 高卒初任給と短時間労働者は『賃金構造基本統計調査』。「中規模」は企業規模「100～999 人」、カッコ内は平均年齢。

つまり、片や就職困難者ではない人の方は、例えば、地域最賃とかで生活保護水準じゃなくて、清掃員 C の 9 割とか決めてしまっただけで、片や就職困難者の人については、しばらく地域最賃で行きましようとか、そういうものの考え方が恐らくできると思います。そうすることによって排除ということが生じにくいようにする構造にできるのではないかと考えているところです。もっとも、私は実際の現場を知りません。やっぱりそれではアカンということがあるかも知れません。

あとは報酬下限額が高齢者に適用除外になっている例もあつたりしますけれども、これは言いはじめると時間がなくなるので少し省略します。あるいは時間額で決めなくて日額で決めるという考え方もあると思います。何にしても同一労働、同一賃金が割と上から言われているという状況の中で、その地域の中で公共の部分に関わる水準をどう論議していくかは、とてもある意味面白いところにはなっている。これはまた 3 年前、5 年前とはちょっと状況が変わってきているかもしれません。

最後に五番目として、“雇用の継承”を挙げておきます。これは、傾向としては公契約条例の条文の中に載っているところが割と出てきました。ちなみに、それらは「努力義務」や「配慮義務」です。その一方で、それを謳うかどうかは別として、継続意思のある事業者に加点をするというやり方は、それは総合評価に適しているのではないかなと今のところ思っております。

その例は、たぶん全国的にすごくまれなのですけれども、今のところは大阪府の中で豊中市と茨木市が挙げられます。いわゆる居抜きというやつですね。現場にいらっしゃった方が、その人を雇っていた会社が落札できなくて、次の会社に受託事業が引き継がれる時に雇用も引き継いでくださいねという話です。もちろん、会社が変わりますので、例えば、給与水準が維持されるかどうか、あるいは年休を持って行けるかどうか、そういう保証はありません。ただ、少なくとも職場が落札の可否によってポンとなくなってしまうことがないようにする工夫を、少なくとも豊中と茨木は自前でやっているということです。こういうことは、例えば成長分野では昔はわりとできていたようではございますけれども、逆に最近ちょっと継承しづらいとかということも聞きまして、総合評価でそういう項目をもっと入れてみたらどうかなというふうに考えているところです。

「大阪市総合医療センター清掃業務の入札方法変更に関する要望書」 荒木 周 氏

こんにちは、大阪ビルメンテナンス協会の荒木でございます。昨年の 12 月 3 日なんですが、大阪ビルメンテナンス協会が大阪市に対して要望書を提出させていただきました。その内容について少し説明をさせていただきたいと思います。

内容はどういうことかと言いますと、大阪市総合医療センターという施設がございまして、こちらの清掃業務の入札が平成 27 年の 10 月に実施されました。その際に入札方式が総合評価一般競争入札方式で実施をされたのですが、入札価格がすべて設定された予定価

格を上回ったために、落札者が決まらない不落という事態が起きたのです。その後、どうなったかといいますと、大阪市総合医療センターは不落になったにもかかわらず、総合評価一般競争入札を急遽廃止して、制限付き一般競争入札という形に変更して入札を行ったんです。どういうことになったかといいますと、その際に入札参加条件が非常に厳しくなっていて、かなり難易度の高い国家資格を有する方を配備しなさいという参加資格条件が設定されたために、前回の総合評価一般競争入札に参加した事業者がすべて参加できないというような、非常にハードルの高い設定をされてしまいました。

これに対して、我々ビルメンテナンス協会は要望書という形で橋下市長に提出をさせていただきました。次のページをめくっていただきますと、要望の内容を書いています。1番は結果としても出ておりますので、(2)の1-4をご覧いただきたいのですが、要望書としまして、まず、仕様書の内容を見直ししてください。極端な建築物の利用者が激減した等の理由がない限り大幅な仕様削減、環境衛生、維持管理にそぐわないことを踏まえて仕様書の内容を見直しすることを要望いたします。2番目は予定価格の再設定。いつも我々協会として要望するのは、業者が真剣に積算をして、5社、6社の会社が札を入れて、すべての会社が予定価格より高いかという入札はどう考えても、予定価格の積算に問題があるでしょうということなのですね。そのところで国土交通省建築保全業務積算基準に基づいて、予定価格を設定することを要望いたしますという要望をしております。3つ目は発注時期なのですが、これは、大阪府につきましては、すべて入札作業業者の設定が業務開始の1ヶ月以上前に行われているので、特に問題がないと認識しております。最後の四つ目、総合評価一般競争入札にて入札してください。前回同様に総合評価一般競争入札で入札するべきですねということで、この4点を要望書として出させていただきました。



次のページから大阪市から来ました回答がございます。1つ目の仕様の変更。極端に仕様を変更するべきではないよということについての回答なんです、2ページをご覧いただきたいのですが、(2)-1という回答のところなのですが、仕様書内容の見直しについての回答はこのように返事が来ました。平成27年度から病院の床清掃を毎日から2日に1回。外来における患者に影響のない床清掃を毎日から週1回。定期清掃を年3、4回から年2回に見直したが、問題は発生していない状況であります。

更に今回、総合メンテナンス方式の施設管理を実施することにより、合理的な運営を図って参りたいと考えておりますという回答がございました。病院で一般の病室とか外来患者がいらっしゃる場所を毎日掃除しないのは、我々ちょっと聞いたことがありません。特に、定期清掃の回数を半分にしたら逆に日常清掃は増やさないといけないのですね。定期を減らせば。それが普通なのですけれども、どちらも減ってしまったと。営業外のところは毎日やっていた作業を週1回まで削ったと。これは明らかにコストを落としただけ

というために仕様をいじったということなのですね。問題が出ないと書いているのですが、仕様をいじってもすぐに問題は発生しません。ただ、この状況を1年、2年、3年、4年と続けていけば問題が徐々に表面とか表に出てくるのは明らかなので、これだけの仕様減を数年間やっていくことによって衛生面には大きな影響が出ると思っております。

それと(2)の2なのですが、大阪市総合医療センターの入札のやり直しについてということで、予定価格の再設定をお願いしますとした回答なのですが、こちらのほうは最新の労務単価を用い、国土交通省建築保全業務積算基準に基づいた積算方法により積算し、適正に予定価格を設定しております。なお、単価につきましては大阪単価を使用しておりますという回答でございました。大阪単価と言いますのは、清掃員Aが日給で12,700円、清掃員Bが10,200円、入ったばかりの、要は、経験1年未満の清掃員Cで日給9,200円。これは清掃員Cの9,200円を時給に換算しますと1,150円になります。大阪府の最賃は858円です。清掃員Cで積算したのであれば、最賃を割らないぎりぎりの最低価格制限は予定価格の75%なんですね。ですから、858円を割り込まないという前提でやるのであれば、予定価格の75%以下で契約が成立したら労務単価は最賃を割っているでしょうということになるのですが、このような回答が来ておりますので、大阪単価を使用したのであればこのようなことにはならないと我々は思っております。

それと(2)-3なのですが、(2)-3は問題ありません。1ヶ月以上前に業者が決まっておりますので。

問題の(2)-4の回答なのですが、回答書にありますように、市長より効率化による経営改善を進める一方で、障がい者雇用にも配慮する必要があるので、今回の入札による契約期間が終了する3年後には、総合メンテナンス方式による総合評価一般入札を行うように指示がありました。健康局としては市長の指示を伝えておりますということであります。病院機構からの回答は、障がい者を直接雇用することによって障害者雇用促進法に定める障がい者雇用率を達成するために、今回、一般競争入札での公告を行っております。また、地方独立行政法人として大阪市より強く経営改善を求められており、効率化を図るために総合メンテナンス方式の施設管理を実施することにいたしました。そのため、総合医療センターの建物・設備の管理及び保守及び清掃業務として公告するため、両業務を実施可能な資格要件が必要でしたという回答でございました。

結果的には総合評価方式を廃止されて、一般競争を強行されたということになっております。3年後にもう一度、総合評価方式に戻してやりますということなのですが、これも我々としては非常に理解しがたい。一番の問題は、現状業務を行っておられたメンテナンス会社さんは自社でいろいろな工夫なりをして、障がい者雇用の促進をして、自社で障がい者の方を育てておられたのですね。その方をいきなり病院機構の都合で、障害者雇用促進法の数値を達成するために直接雇いたいからこのような方式に変えたというのは、我々としてはやはり納得ができないということで、これは強く要望したのですが、結果としてはこのような形になってしまいました。

一番申し上げたいのは、従来までは大阪市が発注元であったのですが、その大阪市から市民病院機構という外郭団体に運営権が移った途端に、このような総合評価一般方式を廃

止するという方向になってしまったというのが大変残念なことでございます。今後、こういうことが引き続き行われないうちにも、今回こういう場でもしっかりと議論をしていただけだと思っております。以上でございます。

「公契約のあり方についての問題提起」 橋本 芳章 氏

橋本と申します。私どもの NPO としましては、公契約研究会を発足させまして、実は 32 回の研究会を開催してきました。自治労大阪府本部と私どもの公契約研究会がこれは合同でずっと研究会をやらせていただいているのですが、やはりその公契約というものをどういうふうにこれから考えていくか。絶対条例化をしなければならないというつもりもございません。ただ、全国的に今 29 の自治体で公契約条例ができてお



ります。その中には賃金を抱え持っておるような自治体もございます。そういう意味で、そういう方向を目指していったほうがいいのか、大阪は極めて特異的であります。総合評価一般競争入札がはじまったのは大阪からです。私どもはやはり大阪から出発したものを大阪から育てていくといいますか、この点については譲れない部分ではというところも思っています。ですから、32 回いろいろな方面から研究をして参りました。

この間、どんどん劣化した雇用といいますか、非正規の方がどんどん増えていく。そういう状況が日本の国内で生まれています。バス事故とかいろいろな事故も増えてきてございます。そういう中で、やはりひとつひとつの仕事を、契約を担保していこうとなりますと、やはり発注者側と受注者側双方の権利と責任を明確にしていく必要があるだろうと思います。今まで何か発注者側が受注者側にああせいこうせいといってきました。しかし、逆に決まってしまうと途中で解約できないからということで、少々受注者側に問題があっても発注者側からすれば、下手に損害賠償がかけられるからということでこれは変えられない。問題が生じたとしても、3 年間は見直しができないみたいということが言われています。

つい最近ですけれども、天王寺公園は近鉄に 20 年間で指定管理されました。大阪城公園は 20 年間という長い期間の指定管理で読売テレビに発注されています。舞洲なんかはオリックスに 50 年です。確かに、オリックスは 50 年潰れないでしょう。だけど、これは公としては大変なことだと思うのです。TPP の交渉が始まってこれから実効性のあるものとして実行されて、公契約もこの TPP の中に入ってくるということになっていった時に、例えば、この大阪城公園も大阪に外国人労働者がどんどん来られるということでバスの入れる車庫を増やしました。日本国内の民間会社が例えばこの地域を開発しようとするれば、文化

財保護協定で絶対ダメ、すぐにはできません。しかし、指定管理になってそこが極端な言い方をすれば、企業が外国になる。落とした企業が外国になれば、それを国内法で止めたから裁判を起こされる。そんなこともこの TPP の中にはあるのですね。ですから、これからの契約というものは、少し我々自身も考えていかなければならないなということがございます。

もうひとつの問題意識は、この間、障がい者関係を含めていろいろな法律がどんどんできているわけで、その中で一番基本になりますのは吉村先生が先ほどおっしゃったように、行政の福祉化というところから大阪は出発したということなのですね。私自身大阪府の職員でしたけれども、行政の福祉化という大阪府全体のプロジェクトがこれは福祉部だけではなしに、いろいろなところで検討しようとしたのが契約に触れているとしたのが総合評価一般競争入札を生み出したわけですね。大阪府としてはお金をかけないで福祉を前へ進めようとするれば、このやり方を契約に取り入れようとしたのが、あの当時の悩みの到達点だったと思います。それが、今、行政の福祉化ということをもう一度練り直すというか、行政の福祉化というのは障がい者の、あるいは労働者の権利を満たす大阪府としての責任だということをもう一度きちっと見直す。これからの契約についてはどうしていくのかを、少し考えていかないといけないのではないかなということが増えるなら、今までの総合評価一般競争入札では申し訳ないけれども完成は難しい。

先ほどからちょっとご指摘ございましたけれども、どうしても最低賃金についてももう少し引き上げられないかというところができない。それは何だといったら予定価格が上がっていかないことが一番大きな問題なんです。僕らは予定価格を上げるべきだと思っています。極端な言い方をすれば、先ほど荒木さんらがおっしゃっていただいた、大阪府の最低賃金は 858 円です。大阪府の非常勤職員は時間単価が 958 円です。非常勤作業員の単価が 958 円で、これは議題に出ているのです。そこから大学教授、ドクターまで全部 1 時間単価が決まっているのですけれども、そういう非常勤でやる形の一番最低の作業員の単価が 858 円です。ちょうど 100 円違うのですね。

私どもとしては、これも予定価格で使うことができないか、あるいは先ほどの ABC という単価を使うことができないか、いわゆる大阪府が非常勤職員を雇うときの賃金は総務部局が決めていますので、例えば、総務部会の審議会というものを作っていけないか。同じように業務委託部会の審議会みたいなものを関係者の皆様と作っていけないか。それから建築関係でしたら日商単価賃金のそれこそ 8 割を使うのか 9 割を使うのか、全国的に言えば、これは怒られたのですけれども、大阪府は極めて酷いと言われています。最近では低価格で不要になったら物件がだいぶ出てきているのですね。そういうことがあって、かなり建築業界としては人が足りないということもあるのですけれども、それでもぐんと上がります。

ダンピングが特に大阪市周辺といいますか、関東が高くて関西が低いというような状況がございます。この点について今少しどうしていかうかというような議論がされています。そういう意味では、絶好の検討時期ではあるので、我々としては情報ブースのほうから総合評価は政策入札なので、これは私も職員の時にいろいろ議論が出ていました。あまりに

も政策入札ということであれば、大阪府の意向をあまりにも出し過ぎるので、これについては、逆に言えば、入札についてはいわゆる一回大阪府というところが、成人病センターの入札で裁判にかけられていますので、行政の意向をあまりに反映させると、別のところから裁判で訴えられるのではないかという議論も当時は実はあったのです。ですから、どういう形の条例だったら守れるからとか、そういうようないろんなこともひっくるめて、これから時代に応じた形で、例えば、落札したとしても別のところから購入されるのではないかということも含めて、トータルで私どもは何かいい方策を考えていかないといけないと。

もうひとつは、地元であり、中小企業でありというところの地方分権を明確にした基準というは、この契約というものに対しては、公契約については明確に持たなければならない。そういう意味では 50 年の指定管理というのは、どうしていくのかなと。本当にそこら辺については、少し真剣に考えていく必要があると思います。

『民営化』『合理的配慮』と総合評価入札 富田 一幸

43 ページにレジュメがありますのでそれを見ながらごく簡単にですけど総合医療センターのこの間の経過について話します。主としてうちの丸尾事務局長が窓口で交渉官なのですが、絶えず電話で連絡を取ったり、打ち合わせをしながらやっています。その瞬間に思ってきたことをメモしているのですが、何かの参考になると思って聞いてください。それと、私の理解が間違っていたら道躰さんもいらっしゃいますし、小松さんもいらっしゃいますので、後でフォローいただけたらと思います。



まず、最初にとにかく突然の発表でした。突然入札が発表されて、総合評価がなくなりましたということです。早速説明を聞いたら、彼らが曰くは、これは事業者が変わったのではなくて事業者の判断であるということです。事業者というのは、橋下市長が社長から瀧藤理事長が社長に代わったのだから理事長の判断だということです。私はそのとき、“ルールなき民営化”だと思いました。民営化されるのはいいけれども、ここにはルールはないのということを改めて示しています。つまり、我々は苦勞して総合評価入札というルールを作ってきたけれど、会社が変わったらルールもなくなるわけです。民営化に賛成か反対かではなくてルールがなくなったということです。

二つ目ですが、それで障がい者が突然雇用不安に陥ります。しかし、「病院はあくまでも発注者で、雇用責任があるのは受注者の S 社だ。」これが病院機構の考え方でした。これで総合評価入札は完全に撤回されました。S 社は、総合評価入札のところで継続雇用を加点す

るということで障がい者を雇用しています。継続雇用を前提にしている、ここは我々が長年取り組んできた大変大切なテーマです。障がい者雇用を持続可能なものにする、働き続けられる職場を作るというテーマです。これは完全に撤回されたということですね。

三番目。当然エル・チャレンジは雇用を求めますが、病院機構は「じゃあ、うちが直接雇用します」という。これはテレビで見た通りですね。その理屈は、法定雇用率が未達成なので、あと15人達成しなければいけないので、じゃあ7人いたら助かるということで直接雇用をします。こういうふうに出てきました。我々はそれに対して、それは法定雇用率と違う、うちの考え方は“使用者概念の拡大”、つまりあなたが雇用主だという考え方なのです。つまり、病院機構がうちの障がい者の雇用主だというのが我々の立場です。だからここは譲らないという考え方です。

四番目。そこに橋下市長が出てきてこれは元に戻せと言いました。彼は法律家ですからここをどう理解しているかが問題です。ひとつは、病院機構は確かに民間なのです。僕は最初、地方独立行政法人であっても、市の関与を否定できないというふうに思っていたが、やっぱり主として収益によって成り立っているから、市長といえども止めることができない。

そして、もうひとつは差別解消法との関係であります。今回の件は法の施行前ですから適用にならないのは間違いありません。ただし、ずれ込んだらどうなるのかと思っていました。その時、合理的配慮はここでは対象になるのかどうか、つまり、努力義務が民間なのか公なのか、これが大事なことです。残念ながら病院機構は民間で努力義務です。しかし、改正された障害者雇用促進法の中に出てくる差別禁止という項目と、合理的配慮指針には明確に民間といえども差別を禁止するというふうになっていますから、これは法律に基づいて差別である。つまり、これは撤回できると思ってここまで考えていました。

それから五番目。さて、今度は直接雇用になったら単年契約といわれました。しかも最賃です。私は、もうちょっと給料が上がるかなと思っていましたが、最賃で単年度雇用ということでした。総合評価入札でさっきテレビに出ていた子は勤続10年です。10年働いた子でも単年度契約になってしまう。そのとき言われたのは、「他の労働者も一緒だからだ」ということです。つまり、病院機構では、単年雇用で非常に低い賃金が当たり前になっている。官制ワーキングプアというものが目の前にあって障がい者をはじき飛ばしている。こういう現実を見ました。

六番目。4月越えをしました。その子と話をしていた、はんこを押すなど言いついて、はんこを押さなかったら雇用ができない。それを議会にまで持ち込んで議員さんに質問してもらったりしながら、最後は雇用を守らないことには前に行かないので、継続的に喧嘩してこよう、こういうことになりました。その中で、ひそひそと聞こえるのはどうもエル・チャレンジを忌避しようという傾向があるということです。福祉の就労支援の事業所とは話をするけれども、エル・チャレンジは非常に嫌っているなと思いました。ポイントは合理的配慮というけど、こちらの知的障がい者が配慮されているかどうかなんていうのをどうやっていくのか。とことんやられたあと駆け込んで来いというのが差別解消法だったらそれはとんでもない法律です。とことんやるまでにちゃんと話しをしようねというのが法

律の趣旨なわけで、その時大事なのは代理人なのです。私はそれをどうしても確保しなければならないと考えています。つまり、エル・チャレンジが代理人だということを事実上認めさせないことには、障がい者は孤立した状態で合理的配慮がされているかどうかを、あんな大きな病院の職場で頑張らなければいけない。そんな馬鹿なことができるはずがないというのが六番目でした。

七番目。橋下市長は元に戻せと言いました。なったものを元に戻すのは大変です。というのは設備と管理、清掃を一括方式でやりなさいということでしたが、設備が得意な会社とどちらかというと雇用が得意な清掃会社が、分離発注することによって成り立っていたやり方を一括すると言われまして、当然清掃会社については高いハードルを設定されて、入札そのものが参加できないような状態のまま、この一般競争入札を3年後に総合評価に戻した時に、元に戻るのか一括のままになるのかは大きな問題なんです。そこで我々が多分これからJV方式はどうかとか、いろいろ議論があると思います。

そして八番目。病院機構は、S社の障がい者7人のメンバーを別の管理事務所、つまり、職員の事務所に病院の一線の場所から移して、いわば隔離して就労させようという魂胆でした。それをはっきり私の前で言いました。我々は徹底的に闘う。これこそ差別なんだとしました。しかし、私が今悩んでいるのは3年後にどこの会社かわかりませんが元のビルメン産業に戻すのか、直接雇用のままいくのかということです。私は戻せと言いました。私は市の関連会社や大阪市に障がい者雇用なんかできないと思います。つまり、彼らはビルメンではど素人なんです。公務員採用試験を受けてこようが、何の試験を受けてこようがビルメンではど素人なんです。ど素人の子がうちの知的障がい者の雇用管理することなんかできっこない。しようと思ったらその腕を磨いてもらわないといけないので、ここはビルメン会社さんのみなさんと一緒に、プロはプロだということで私は頑張るのだと思います。

私たち大阪のビルメンメンテナンス産業は、障がい者雇用とともに歩んできた新しい雇用産業なんです。“新雇用産業”というのは小松さんの名言ですけど、なかなかいい言葉です。つまり、雇用もできる。障がい者が当然働くことで世の中の役に立つという産業なんです。ここは総合評価入札にもう一回うちの直接雇用に戻すべきだと。これを言う。「病院機構の職員なれた」と喜んでいる障がい者の親御さんは、また民間に戻すのって言われるかもしれないのですが、勿論当事者の意向は大事ですけれども、私は根本的には戻せと思っています。そして、ここであらためて障がい者雇用をすべての人々と共に、本当の障がい者雇用というのは、いい仕事することだということを、我々のコンセプトであるということを併せて書いてあります。雇ってもらおうとか法律によって雇わせるということではなくて、合理的配慮とか差別の認識だとかを言っているのは、根本のところ障がい者と障がいを持たない人が一緒になっていい仕事をする。そして社会に役立つということのテーマであって、その身分がどうか、賃金がいくらとかというのは付属的なことなんだという、付属的といったらおかしいですけど、構成要因なんだというふうに思うということで、ここはしっかり議論したいなと思います。

○参加者による意見交換

吉村：

では、後半をはじめさせていただきたいと思います。入札あるいは公契約の条例づくりとか制度的なこと、差別解消法とかいろいろなこととの関係も含めて議論をしていきたいと思うのですが、富田さんから少し振っていただけますか。

富田：

僕は思うのですが、病院はどうしても直接雇用で雇用率を達成したいというのですが、私は途中で病院の理事長さんにこういう提案したのです。「雇用率を達成できないのはちょっと我慢してください」、「そんな無理矢理に雇用率を達成しようとするとう無理矢理仕事つくことになるから、そこに入れられた障がい者は折角雇ってもらったのに明日辞めることになるのですよ。だから、あまり無理しないでよく職域分析、職場の分析をして、ここに障がい者が雇用できるということを考えて、雇用率を達成してください」と。そして、総合評価入札で7人いれているのですが、「この7人の雇用率を元請けの、つまり発注者にプレゼントする方法を提案してください」「大阪市から国に向かって働きかけてください」と言いました。

雇用率をお裾分けといったらおかしいかもしれませんが、受注者が発注者と雇用率をお互いに分け合うみたいな形、例えば2分の1ずつにしようよということになると、ビルメンテナンスは雇用産業なので、元請けに対して付加価値を提案できる。それから、元請けさんは下請けのビルメンテナンスさんの持っている技術を中に持ち込むことなのです。そういう意味では、雇用率の改革というのは大いにできることではないかなと。そういう法議論にまで広がればおもしろいと思います。要は、制度は制度で勝手にあるのではなくて、市場とキャッチボールするというのが大事なのではないのかなというのがひとつです。

もうひとつは差別解消法ができました。そして、障害者雇用促進法が改正されました。もう雇用における差別は禁止です。しかも合理的配慮をしなければ違法行為になりますとなったわけです。その点で言えば、総合評価入札はよくできた制度です。差別解消法や改正障害者雇用促進法を、いわば進取したような制度です。ですから、この際これを他所に広げるというか、これを制度にのせることは大変大事なことです。

さっき申し上げたように、総合評価入札で継続雇用に関する一定のルールを決めたということは大変大きいことですし、仕様書の中で支援体制を評価する仕組みにもなっています。障がい者を雇うだけではなくて、定着できるかどうかという支援まで評価しますよとなっているということですね。これは事実上、合理的配慮のいわば先取りみたいなものです。そして、支援体制を担保できるのはエル・チャレンジのような団体があるからで、障がい当事者が一人の孤立した状態ではなくて、ちゃんと異議を申立てたり改善を求めたりできるそういう仕組みになっています。ですから、私は総合評価入札や大阪方式というのが、新しい法制度の中でむしろ活かされていくということがあるのではないかなとい

うことと、そこから出てきたアイデアというのものがあるのではないかなということを、是非ひとつの議論として考えていただけたらと思います。

道躰：

立場があれなのですけれど、元厚労省職員として重たく受け止めたいと思います。なかなか申し上げにくいのですけれども、雇用率のお裾分けのアイデアについては直接・間接では限界ありますけど、具体が出ているかと思いますので、これは是非ちゃんと伝えておきたいと思いますということ。あとは契約の関係は、国の契約では私どももいろいろ調達の関係で、逆に、どういう調達をするのかというのを官房会計課というところにヒアリングを受ける立場で幾度もやるのですけれども、割と発注者・受注者条件というところは、国の調達では割と自由に決めることができまして、富田先生がおっしゃるような要件なんかもいろいろ盛り込んでいけるようになっているのだと思います。今度は、地方自治体の調達の関係になってきますので、これはなかなか国とまた違う大きな問題だということになりますし、全体でもうひとつを作ったほうがいいのではないかという動きもありますので、その辺を今後の議論については私もしっかりとウオッチしていきたいというふうに感じました。ちゃんとした答えになっていませんけど、すみません。

小松：

みなさんこんにちは。国際公認投資アナリストとは、株式市場とかでの人間でして、ある意味障がい者雇用とは対極にいるような存在かもしれないのですけれども、いろいろな定義がありまして、障がい者雇用と経済的な様々な現象は同一できるのではないかなという観点から、いろいろと発言をさせていただいています。一方でビルメンテナンス事業の研究者等がありまして、もう 20 年以上この産業についても研究させていただいております。その中で、富田さんのお話の中でも何度か出てきたのですけれども、新雇用産業というひとつのコンセプトみたいなものを提示させていただいて、ちょっとご説明を少しするところをお話ししておきたいと思います。

例えばリーマンショックはみなさんおわかりだと思うのですが、あの時は 100 年に 1 度の大ショックと言われたのですよね。けれども、あの当時から僕は言っていたのですけれども、これは 100 年に 1 度ではない。戦後から頻繁に起こっていたんだと。

どういうことかということ、やはり金融の世界は、コンピューターと密接に結びついてきていますので、非常に変化が激しいのですよね。経済で言うと、投資とか消費とか何かひとつ経済を動かしていくパラメータみたいなものがあるのですけれども、例えば、金融に出てくる為替とか株式市場とかそういうものは、本当にああいうショックは一夜のうちにできてしまうわけですね。

それからちょっと遅れて消費とか投資額の調整が始まるわけなのですが、一番経済を調整するパラメータの中で変化が遅いのはやはり雇用なのです。そうしてくると、どんどんその金融市場等を発信源とする経済の変化とかが激しくなればなるほど、たぶん雇用と

いうところに相当しわ寄せがいくふうの問題になっていくのが実現してきてしまうかなと僕も直感としてありまして、経済問題の大問題のひとつとしてはおそらく雇用への様々なしわ寄せをどう併置していくかということが、世界経済にとって望ましいのか、ちょっと苦しい現実かもしれないけれども、そういうことが大問題になってくる気がします。

そうした時に一方で、雇用は特に日本社会は完全雇用が空気みたいに当たり前のことだったわけですが、それが今や必ずしも当たり前ではなくなってきてしまっている。つまり、雇用の実現または雇用の維持ということが努力をしないと実現できなくなっている。そういう中で、その雇用の創出力がものすごくある産業というのは、ちょっと従来とは違う位置づけをされるのです。

つまり、昔は労働集約型産業といって 3K だとか、いろいろとネガティブなレッテルを貼られていた様々な労働集約型の産業が、ちょっと現代的な違う立場から見方を変えてみると、雇用を積極的に創出し、または雇用のミスマッチ。例えば、ビルメンであれば、普通はミスマッチしてしまうような高齢者の方とか障がい者の方々がむしろ親和性が高かったです。ですから、そういうミスマッチとかを解消するようなところに非常にその価値を見いだせるような産業だといえます。

それからさらに今またビルメンを例に挙げれば、例えば公衆衛生とかいわゆる雇用だけに限らないような様々な広域的な価値を生み出してくる産業でもあるわけですね。そうすると、そういう産業というとか「労働集約 3K だ」みたいな感じでレッテルを貼って、蔑んでいるような時代はもうむしろ終わったのではないかな。そうではなくて、雇用を積極的に創出してくれてありがとう。それで、その雇用を維持してくれてありがとうというふうに、社会全体から感謝されるような産業への脱皮というのが今ここに来ているのではないかなと。その価値を創造するために、入札も含めて社会的な様々な制度を改めていく必要性が出てきているのではないかというのが、僕の問題意識の底流のところにある考え方ですね。

今日の総合医療センターのお話というのは、東京に在住なので、今日はじめて事例として知ったのですが、なるほど言われてみると、例えば今のようなものを位置づけてみると、入札方式としても昔はクリティティーないわゆる価格だけで決めるような、単純な一般競争入札が主流だった頃から、やはり価格だけでは適正な業者は決められませんよね。それだけではないのですよねということで総合評価方式へと進化してきたはずなのですが、先に事例を聞くと、それが丸っきり先祖返りしているようなところがいっぱいありますね。

あと障がい者雇用にしても、自分達の立場が変わって障がい者の雇用義務が課されたので、その人をこっちにくださいみたいな話とか。これもまたはっきりした話だけど、僕の正直な印象は、何かまるで障がい者がモノみたいな、所有権がこっちからこっちに移るみたいな、そういうような使われ方をしていて、実際、その雇用という問題が普通の商品と別個である。または建築基準法というものがあって、僕は法律のことは詳しくないけれど、民法から切り離されている。こういう扱いされているというのは、やはり雇用というのは

単にコミュニティー商品には落ちない別の側面。つまり、働く人の満足とか意思とか、またはその人の人生が変わるとかというような側面があるので、普通の商品売買契約とは切り離して考えなくてはいけないですね。だったらそういう構成になっているのだと思うのだけれども。ただ、それが実際に事例通りにやってきていると正にデモリティー商品のような扱われ方をしてくると。これもまたアイデンティティがものすごく回顧した考え方のような気がするんですよ。

やはりこれから我々が考えていかななくてはいけないのは、正に雇用というものが、放っておいて自然にその完全雇用を達成させるような社会が終わってしまって、努力してそれを創出し維持していかななくてはいけない。それに併せて社会システム全体を変えていかななくてはいけない。その中でやっぱり完全に価格だけではないよねと言って、障がい者雇用を取り入れて行ってきた総合評価方式だとか、それだけではない。さっきのその公契約のところで既存業者さんに加点するという話がちらっと出ていましたが、それも僕はあり得るお話しだなと思っています。

経済学にゲーム理論という考えがあったりしますけど、例えば、いろんな地域で域内の業者さんと域外の業者さんとが同時に入札するという。これは勿論域内の業者さんに限ってやってしまうと、それはそれでアンフェアではないかという議論があって、それは半面正しいんだけど半面は間違っているかなと思うのです。

正しいというのはみなさん合格ラインなのですけど、間違っているというのは、地元の業者さんと他の地域から来る方々の利害が非対称なのです。丸っきり同じではないのです。地元の人は、例えば単年契約だったら 1 年間で何か悪さをして、振り逃げはできないのですよね。その地域のマーケットでやっていかななくてはいけないので、落札金額が低かったから契約違反をするという選択肢は、地元の業者にはないのだけれども、別の地域から来る業者はその選択肢を持っているわけです。

だから経済学的に厳密に考えていくと、これも本当の意味での平等なのかどうか。形式上は地域にとらわれないということで、オープンな情報と経済学的にも言えるのだけれど、でもよくよく経済的にタイアップしても、実は本当に平等とは言えないのではないかな。その平等と言えないようなものの中で、自然に雇用を維持しようとしている既存の業者さんと、雇用を維持するリスクというものにさらされていないような、これから雇用するというような業者さんとの公平性を担保するためには、既存の業者さんに加点するというのは、やはり経済学的には成り立つと思うのです。

ちょっと雑駁な話になったかも知れないのですが、ひとつひとつのパーツをよく見ていくと、まだまだ実は新しい雇用の環境に合わせた制度や取り組みに対して、全然社会が適応できていない。そのひとつの例が、医療センターの紛争の問題なのかも知れないし、ただ制度自体を今みたいに一個一個よく点検していったとしても、まだまだ実は問題点があって、これを我々はたぶん進化する方向に努力して流れを作るようにしていかないといけないので、そういう意味ではやはり解雇する方向にきている流れに対しては、やはりノーというふうにしていかななくてはいけない。ただ、進化していく方向に行くために、様々な

知恵を出していかなくてはいけないというのが、僕はものすごく感じている話なのです。

富田：

“お裾分け”の法制についてはどうでしょう。

小松：

ちょっとずうずうしいかも知れませんが、今、特区提案をやろうとしているのです。2007年か2008年に一度、障がい者雇用の特区提案を個人でやっていたことがあって、その蒸し返しですけども。僕の特区提案は何かというと、特例子会社を株式会社に限定しない。もっと具体的にいうと、LLCとかLLPを使えるようにする。もうひとつの点は、これによって共同出資特例子会社みたいなものを作って、共同出資特例子会社間で障がい者の雇用点数を分配という仕組みを作ろうというところなのですね。例えば都市の中堅企業で障がい者雇用をやらなくちゃいけないとなった場合に、自社だけで自己完結してやりなさいというのが今の基本的な仕組みです。ところが、これを複数の企業で共同出資して事業体として運営すると、様々な効率性みたいなものが出てくるのです。

僕はよく例として挙げるのが、例えばパンを作っている会社さんと、コンピュータグラフィックス(CG)を作っている会社さんと、建設会社さんと、地域の障がい者雇用の様々なサポートをしている会社さんの4社が共同出資をして、有限責任事業組合を作って障がい者雇用をやった場合に、障がい者雇用をサポートしていらっしゃるというのは、実は雇用点数の分配もそんなにあずかろうとは思っていないのですが、建設会社さんって自分の現場で働かせにくいので、労働者が結構多く抱えていたとしても、なかなか建設会社さんは、例えば特例子会社を自社でもう一社作ろうと思っても難しいですね。そこで、建設会社さんは施設のバリアフリーを原価で建設してあげるので、その代わりに雇用点数をちょっと多めにくださいねという契約を結ぶわけです。

それに対して製パンとCGを入れているのは特に、知的障がいの方だと事前に何の業務に適性があるかってなかなかわかりづらかったりするじゃないですか。最初はパン作りでいいなと思ったけれど、要するに飽きちゃったというような人がいて、じゃあ今度はCGの部門に人事異動をして、そこで働きましようということができたりとか。それから、建設業の人は自社で障がい者雇用をすることは難しいけれども、建ててあげた建物で製パンをやってもらう人の雇用点数を分配してもらえれば、これは実際に汗をかいていてその等分のベネフィットも返していただいている形になるんです。

要するにできる範囲で障がい者雇用に貢献している形になります。障がい者を雇う側の企業にとっても当然好不況があって、CGが不振になった時に自社でやっていけば、不況のあおりもダイレクトに障がい者の方にかぶっていただくかなくてはいけなくなるのですけれども、パン屋さんを建設しているからCGの需要が落ちたとしてもパン屋さんはその需要が落ちない。その中でビルメンを入れておくと、ビルメンはどちらかというと建物がいらないので不況耐性が非常に高いので、そうしておくより設置ができるというような形の事業設計ができています。

つまり、経営者が培ってきている様々なノウハウみたいなものを、障がい者雇用に移転できるように、応用できるような仕組みがそういうことを実現することによって成り立ってくるのですね。さらに、ここから先は難しいので話しませんが、節税に繋がっていくわけですよ。そうすると、企業として今まで雇えといわれるので仕方なく雇うみたいな考え方から、もう一歩進んで雇いたいみたいな話に転換できていく可能性があるわけなのです。

ただ、そういうような仕組みも私自身が特区テーマとして提案しているぐらいですから、当然僕はその雇用点数分配みたいなものはもっと柔軟にやるべきだと思っていて、よく言われるのは派遣会社です。派遣会社は人数がものすごく多いじゃないですか。ですから掛ける 2.0 とかと言われるとものすごい数の障がい者の方を雇わなくてははいけない。だけど、実際に自社で抱えていて、他の人は言わないのですけれども、かなりタブーは抱えているのですね。

そういう中で派遣先と派遣元との間で雇用点数を分配したりだとかの議論は歴史的にもされてきてと思うのですけれども、それと同じような関係が、例えば今の病院と清掃を受託している会社さんとの間で成り立つとかというのも、僕は柔軟にやっていくべきだと思うし、逆に言えばそういうことにいろいろと作り込んでいくことによって、先ほど私が言った雇用というものを社会全体で非常に大切に扱うような、もう一段進化した社会がそこで実現できるのではないかなと思っておりますので、その点が問題だなと言われることが多いです。

富田：

病院は3年後にもう一回分離するといったら、これはひとつのハードルがありますよね。じゃあ、一括したら障がい者雇用が低くなるのではないかなと。こっちは、ビルメン業者さんから言ったら参加資格を持つ人がものすごく限られるのではないかなとなりますよね。これがいわれるとなんかお互いの知恵の出しようというのは何かないですかね。

荒木：

ビルメンテナンス会社は民間のビルの受託も勿論やっております。民間のビルを受託した場合は、総合一括発注に近い状態で受託するケースが多いのですね。製造と経理と設備の管理を一括で一社が請け負って受託すると。

しかし、ほとんどのビルメンテナンス会社が一社で請け負った場合、すべての技術者が自社で常駐して管理をするなんてことはあり得ないのです。エレベーターの点検であればエレベーターの点検をする技術者のいる会社に委託する。警備であれば機械警備の技術のある会社に機械警備を委託する。このようなわけ方で発注をして、受けるのは一社で受けるのだけれども、その中で清掃は一社でやるけれども、警備はこの会社、設備管理はこの会社と。ただ、自社に一人必ず必要なのは、設備を管理することのできる責任者は置いておかないといけないので、それは設備管理士というビルメンテナンスの国家資格がありますから、これが必要だと思うのです。

仮に、今回の総合医療センターの 3 年後に総合一括で総合評価入札にするとした場合に、ひとつの会社ですべての技術者が自社で従業員としていなくてはいけないというのは、参加できる企業は大阪であれば 10 件あるかないかとかね、そういうレベルになってしまうので、これで競争性が認証されるかというとはされないで、このように例えば受けた会社の例としては、エレベーターの点検はこういう業者を使いますということを提出できれば私は OK だと思うのです。全部丸投げはいけないと思うのですが、受託して自社でやるものと外注するものを分ければ、総合一括で総合評価はやれるのではないかなと思っています。

富田：

今度は障がい者雇用をどうするか。今は一社が受けて再委託する。そこで再委託先の障がい者雇用も雇用率で換算するでしょう。

荒木：

ただ、制度設計としてというのは法的に雇用率に関してはある一定の規模をクリアしている会社はたくさんあるわけですよ。たぶん今おっしゃっているのは総合評価で。

富田：

分権。つまり、自治体が独自に、法律は法律ですよ。2.2%を守れというのが国の法律です。大阪の総合評価は事実上もう 10%ぐらいまでになるのが雇用率、つまり、上積みしているわけですね。そこで決めたルールが総合評価ですよ。大阪的雇用率ですよ。そこでのカウントは今で言ったら制度上問題ないのです。委託したら雇用が安定化するというのも西口室長が丸めた。

西口：

すみません、1 年のブランクがありまして。そうなっているかどうかというのは定かではないのですけれども、例えば、考え方のひとつとして、今おっしゃられたようなことを自衛のひとつですという考え方が通れば OK です。

富田：

むしろ彼らは株式会社じゃなくて LLP でもいいじゃないかということになったわけです。

西口：

そういう LLP も採択するのを含めて、それひとつの団体であるというような考え方が成り立つ場合であれば、雇用率も反映できるということにはなるのかなと思いますけど。そこはたぶん判断が必要になってきますので、どんな判断をするかという設定ですか。

富田：

3年後ですね。事実上2年ですね。2年後とっていても案は1年後ですね。橋下さんはやれと言っている。一括方式で尚且つ総合評価をやれと言っているようなものです。これをどう料理するかというのはなかなかであります。でも、面白いと思いました。

吉村：

ちょっと余計かもしれないのですけれども、つまり、今のお話は率のほうですね。ところが、その元々の社会参加というか、そういう取り組みをやっておられる観点からすれば、その現場で仕事をしてもらうのも大事なのです。つまり、企業として率をクリアするのではなくて、事業にちゃんと就いてもらうようにしてくださいということと、何かそれを促すような総合評価なり何なりということがあり得るのではないかと、そういうことを考えるのですが。

富田：

病院機構は3年後にとんでもないことを抱えることになります。わかっていないのです。7人の障がい者が直接雇用でその現場にいるのです。その現場を今度はどうやって外すのかは知らないけど、どうにか分けて総合評価に変えるのです。今までの形を潰すからこうなったのだと思っているのですけれども、これをどうするのだということです。

もうひとつは、今言いましたように設備と清掃をセットにすると何億にもなるのですよね。どでかい発注でそれを二つに分けているものをひとつにしたのです。それも総合評価にするからどでかいのです。そうすると、今受託している会社はたぶん総合評価では絶対に点数を取れません。障がい者雇用も全然弱いのです。そうすると、今度は発注者が障がい者雇用を下げてもいいというようなことになったりもしかねないので、これは業者さんから見たら障がい者雇用抜きに参加したい。そこでどうするかいろいろな組み合わせが出てくるのです。ひょっとしたら病院機構が受注したところと元請けと下請けと同じ事業者を作ることもあり得るわけです。

簡単に言ったら、複雑経営だということなのですから、言いたいことは、実は障がい者雇用はそういう知恵がこれから大変必要なのだということです。放っておこうということでは済まない状態になっていることを申し上げたかったのです。特にそれが地方分権で自治体の決定権が非常に広がるということで、早速3年後の医療センターをどうするのだろうかというのが問題です。

会場：

すみません。たぶん総合管理方式で委託しているのです。このまま従来の総合評価方式に戻すと、たぶん新しい業者は障がい者雇用をしない可能性が非常に高くなると思います。どうせその点数捨てても十分勝てる可能性があります。では仮に従来の総合評価で落札されていた企業は、ひょっとしたらできるのではないかなと思うんですけど、有資格が全く足らないという現象を起こすのです。例えば、電験3種と呼ばれるような技術者が2

人。なかなかこのハードルをクリアするのは難しい。もっと言えば総合評価分は入札そのものに参加できないのです。だから、法定雇用率を守っているか守っていないかぎりぎりのところの企業さんしか参加できない。大手ですね。

結局、障がい者雇用は実現する可能性は非常に低くなってしまふのかなと思うので、その時のひとつの対案として、例えばJVであったりとかということで、そのJVでの雇用率のカウント方式を採用するとか一定何らかの工夫をすることで、その両立が可能になってくるのではないかなという提案ができたらいいなと思っています。これはあと1年かけて病院機構ともずいぶん議論しないといけないのですけれども、総合医療センターはたぶん3年後に契約更新になると思うのです。でも、他の市民病院、例えば中央市民病院だったりというのは、たぶん1年後。1年後ということはたぶん夏までにはもうやらないといけないことになるので、随分近々の議論になるのではないかなと考えています。

冨田：

交通局で今仕事されているビルメン業者さんだったら、交通局が近いうちになるそうですねとか。大阪市交通局が民営化されると同じような問題を抱えそうですねとか。大阪市立大学は独立行政法人ですから、これもどうなるかわからないですねという状態だということです。とりあえず大阪市も議会側が思っているのは交通局も地下鉄も全部議会側で思っていますから、大きく変わるかもしれないという意味になります。

吉村：

ありがとうございます。総合評価の枠組みというか、その制度設計そのものを変えないといけない。あるいは変えたほうがよいということは割と切羽詰まった話として、具体的にあるということです。今までの話で何か会場からご質問やご意見があれば伺いたいと思うのですが、何かないでしょうか。

会場：

アサカパーソナルリレーションズの小松と申します。私どものほうも、総合評価入札に10年以上取り組んで一定落札もしている会社なのですが、一番気になるのは私どもがやっている地下鉄・大学についてこの間の医療センターと同じようなことが起こらないかと心配するのですけれども。もう少し、こんなことになってしまった具体的な原因、単に医療センターが、総合評価が気に入らないとただけではないように私は思っていますので、その辺をわかっているのだったら教えていただければ、私どものほうも地下鉄なり大学のほうの総合評価で落札する業者としたら、十分気をつけます。知っているのだったら教えてほしい。

荒木：

今回、このようなケースになった最大の原因は、先ほど言いましたが大阪市から運営母体が機構に変わったというのは、まずひとつです。機構に変わった時にどういうことが起

きたかと言いますと、要は、大阪市から経営改善を強く求められた。要は、収支状態を良くしてくれという要求が突きつけられたということなのですね。その結果、何をやったのかというと、コストを下げようという動きに大きく触れて、仕様の変更をはじめ、入札制度を変えたのが現状として発生したのが認識としてあります。

我々としては一番申し上げたいのは、コストを削減することはすべて悪とはもちろん言いません。無駄なことは省く必要があるのはわかっておりますので、それに対してあらがうことは一切ないです。ただ、コスト削減に対しての手法ですね。仕様書をいじる場合があっても、例えば現場で作業しているメンテナンス会社の意見を聴くとか、設置施設を使用されている職員さんとか、いわゆる患者さんであったり、お客様、利用者の意見を聴いてこのようにしようと変更しましたということであれば納得せざるを得ない部分もあるのですが、全く頭から2回を1回にしろとか、毎日やっているのを週一回にしろという仕様変更は、値段を下げることを目的とした仕様変更なんです。

こういうのは到底将来的にいろいろな問題が起こると思っていますので、この辺も体制としては仕様を大きく変更する場合はいろいろな方の意見を聴いた上でやるという行政指導なり何々が必要ではないかなと思っています。ですから、単純にコストだけ下げるのであれば品質を下げたままということを実行すれば運営費用が間違いなく下がりますが、これをやった結果どうなるかがわかっておられずにやっているの、それが一番の問題ではないかなと思っています。

将来的にもそういう動きになるのであれば、やはりいろいろな運動をしてそういう方向に行って、本当にみんなが喜ぶのですか、みんなが幸せになれるのですかというところを突き詰めていかないと、我々としては勝手にやられて何もできないと。いつも一方的に決められてそれを黙って見るしかないというのはあまりにも理不尽なので、それについては協会としてはずっと今後もいろいろなことで活動していきたいと思っています。

富田：

ただね。この事案で市長と合意したのは、総合評価入札の一方的破棄は障害者差別解消法に違反する、改正雇用対策法に違反することは事実確認としてやったということです。

会場：

私どもも随分とたくさんの行政の物件を入札というやり方で落札したり、また取られたりを繰り返したという会社なのですけれども。通常、入札というのはご存じの通り、発注側が事前に仕様書を決めて金額も決めて、その上で入札されるわけだから、入札参加業者はこの仕様が気に入らないとか、これは問題だといろいろなことを当然感じることはたくさんあるのですけれども。そのことを異議申し立てることは今の制度では無理です。入札に参加するという立場から見ると、そんなに嫌だったら参加しないでくださいと言われるのが関の山ですから。

とりわけビルメン協会の方もよく知っている通り、この間の最低賃金のアップがどんどん上がってくるので、当然受託するビル清掃会社は従業員の時間単価を引き上げていかざ

るを得ない。こういうことで私どもも引き上げていますけれども、それに対応するような委託料がなかなか予定価格で反映されていないのが実情だから、それでどうなっているかといったら大阪の市場原理です。当然定期清掃なんていうのは、大阪府は年に一回ですから、そのぐらいしかないのであります。要は、ガラスにしても何もないわけですから。だからとことんまで削っておられる。で、最終的に対応する。こういう実情があるわけだから、なかなか業者側からここをこうしてほしいというのは、事前に予算見積等で言うことは多少あるのですけれども、取り上げられなければどうにもならないわけです。

私が先ほど質問した内容は、いわゆる病院側のいろいろなことについてはわかるのですけれども、私の聞いている話では、私どもの大阪市立大学も去年の4月からやっているのですけれども、医療センターも同じ時期に総合入札が行われて、一社入札だと聞いているのです。尚且つ予定価格を超えるのだと。通常のここではそうなった場合は、入札をやり直すのが普通だと思いますけれども、なぜか医療センターはやり直さずに元々やっていて一社入札で参加した業者に、予定価格の範囲内でやってほしいという申し出をしたように聞いているのですけれどね。それを断ったのはその会社さんですよ。それで今回の事態を招いたというようなことなので、それが本当にその通りだということであれば、随分とその業者さんは荒っぽいやり方をして、我々としてはそんなことをしないようにしなければいけないと思うのですが、それはどうですか。

荒木：

一社入札というのはちょっと存知上げていなかったのですけれども、通常、例えば不落になった場合はおっしゃったようにもう一度入札をやり直すことで、要は、予定価格よりも下回るまで何回も何回も札入れをやってもらうのが通常ですよ。一社入札だったから、その場で中止になって今回のように入札制度そのものを変えてやり直しをしたというケースになったと思うのですが、確かに一社入札になって、予定価格より高かったので発注者が予定価格でやってくださいと言って、それをお断りしたのでこのような結果になったのはやむを得ないと思います。

ですが、我々業界としては少なくとも現行仕事をしている業者さんが、次の入札に参加できないシステム変更は止めてほしい。せめてもう一度チャレンジできるチャンスを与えていただかないと、お宅は予定価格より高い札を入れて、尚且つ予定価格ではできないといったので、もう次の入札には参加させませんよというのは、それは制度としては公平ではないでしょうと。もう一度競争率が仮に上がったとしても、現行やっている業者は排除されるべきではないと思っています。

吉村：

どうもありがとうございます。ちょっと敏感になるお話もこれはあるでしょうから、まずそれぐらいでよろしいですか。それで、もうひとつの話題といいますか、例えば他都市で進んでいる公契約条例と今まさに問題になっている総合評価も含めてこれで二つの就労支援にどう活かしていけるのかということで、さっきも前半のお話でちょっと残してい

っしゃるかと思うのですけれども。

橋本：

今日、具体的に障がい者の自立支援の話がございました。僕自身も大阪府に勤めて参ったわけですが、やはりその就労支援に福祉部とかあるいは労働部とかという垣根の問題もあるのですけれども、取り組んできたわけです。やはり地域就労支援という活動もありましたし、障がい者の方の自立支援ということもありますし、いろいろな形での就労支援がやはり大事になるのです。

今日も出ていましたけれども、役所と労働集約型産業、このことの重要性がやはり諸外国でいきますと、なんと申しますか公契約は民間の単価よりも単価が高いのですね。それはなぜかということなのだと思いますけれども、例の ILO94 号条約というのがあるのですが、これは 1949 年ぐらいの古いやつですが、その元になったのがアメリカのデービス・ベーコン法という法律でございまして、これもその法律で公の仕事をする、受けるということも含めて、公の仕事をする人については民間平均の上を出さないといけないというルールを持っているわけですね。

TPP なんかでもそうなのだと思いますけれども、そのルールがある国と、今日本は全然そのルールがないですから。ある時公務員だけが民間賃金の 0.5% よりもそれ以上開いたら人事院勧告を出すことになっていますが、公務員の正職に限りますね。もう非常勤なんか一切ないです。そういうこともございますから、日本という国がそういう意味では、将来若干狙われる可能性がある国だという感じがします。契約の問題で言えばね。ですから、そういう意味で今から我々としては準備をしなければいけないというのが、役人である頃考えていたことでございます。

もうひとつは、そういう就労支援ということについて、一番頼りになる労働集約型産業です。これをやはり育てていくということと、今いろいろなところで言われるのですが、やはり持続的に地域で経済発展させるということになれば、やはりその地域の産業を持続的に発展させていくというのが、自治体を守っていかなければいけないものかなというようなことがあります。

実は 35 ページの公契約ルールの 29 番なのですが、そこではやはり地域に関わろうと、中小企業を大切にしようということがルールの中に決められていってございます。そこで先ほどから議論になっております一括契約方式。これを逆に中小企業は排除してしまう可能性がある契約方式なのですね。大企業ですら、一番最初に例を挙げました、20 年・50 年という議論が出てくるわけですね。そういう一括契約方式が本当に市民・府民のために良いのかどうか。中小企業の健全育成のために良いのかどうかという、それこそ行政の福祉化をここでもう一回見直さなければいけないというような気が致しているところでございます。

ですから、ひとつは行政の福祉化、もうひとつは条例化をするかしないかは別にしてもルール作り。これをやはり私どもとしては一緒にやるか、あるいは議論をしていきたいかということで研究会を続けさせていただいているところでございます。また、ご意見なん

かも聴かせていただければ有難いと思います。

富田：

私は二つほど。ひとつは病院機構でうちの障がい者が直接雇用になったら、賃金は最賃で雇用は1年なのです。これは公契約条例の話ではなくて、公共現場の職員をよくこんな安い賃金でやるなということが問題です。公共サービスにおける賃金の要件について、こんなルールのないようなやり方はよくないのではないのかなと思ったのが1点。

二つ目は、滋賀県野洲市で生活困窮者の法律ができたので、この法律に則した条例を作ったのですね。要するに、向こうは滋賀県ですから三方よし。みんなが幸せになる近江商人の三方よしになるための取り決めをしたのです。言葉を見ていたら行政のあらゆる力を活用して生活困窮者を助けますといったのです。これはどこかで聞いたなと思ったら、我々の行政の福祉化です。昔、大阪府が15年くらい前に考えた行政のあらゆる力を使って福祉をやる、制度ではなくてあらゆる力を使って福祉をやる、これを決めたのが行政の福祉化プロジェクトです。これは条例もなしに4人の知事で15年間持ち続けているというからえらいものです。でも、いつまで続くかなという意味ではこの際、条例に迫ったらどうだろうという意見もあります。僕は公契約条例に総合評価を入れてほしいという意味ではなくて、むしろ行政の福祉化という考え方を条例に盛り込むような、そういう公契約条例には大いに賛成だなというのが二つ目です。

それから三つ目は、いい加減に受注者が発注者にぺこぺこするような、文句も言えないような関係性を変えるべきであると思います。いいサービスをするのに市民にとって一番いいことは、発注者と受注者が対等に話し合えることです。話をして価格を決めたり仕様書を決めたりすることです。審議会というところでちゃんと市民にわかるように入札をやっているということは、多くの人が賛成なのでないかということで、私はそういう審議会を設置するというか、対等の立場に立って条例を作ろうという意味で公契約条例には賛成です。

それから、その現場に行った時に権利を持っているのは使用者側、それから労働者側。もう一人は多分公益側、これは専門家とか弁護士とかが入る。しかしそこに一人忘れている。それは福祉側がいるということ。それはつまり職場で起こる合理的配慮だと。これは今日ビデオでおじいちゃんが言っていましたよね。折角雇ってもらったから機嫌良く行っているから、雇い続けてほしいというあの願いを実現するためには、私は福祉の代表もその中に入れておく。そうすると5者ぐらいになって、立派な審議会になっていくのではないかなと思います。これからは制度に頼るとか行政にお願いするというよりは、現場に行って福祉を作り出すという意味ではぜひ福祉側を委員にいてほしいなということで、注文付で公契約条例に賛成です。他所でも条例はどんどんできています。大阪府でも条例を作ったらという案まではできているのです。だったら是非この際、条例制定を福祉とそれこそ労働側とか、あるいは専門家とか、あるいは業者とか、ビルメン業者さんとかが応援するような場ができて、提案できるような場になったら私はいいなと思っているのが意見です。

荒木：

条例化としましてはやはり制度を変更するだとか、先ほど言いましたように仕様を変更するだとかというのは、透明性とか公正性が担保されていないとやはり納得できないなというところがあります。いつも理不尽だなと思うのは、一方的に入札参加資格の変更をされたりということが起こる。時にはなんでこんなにひどくなるのということがあるのですね。誰でもいけるじゃないですかということも時にはあるのですが、その施設に合った参加資格というものが必要なものであって、現状を役所が選定している参加資格というのは、その施設以上のものを設定されているケースが大変多いので、そこらの改善はしていただかないといけないなと思っています。

吉村：

ありがとうございました。いずれにせよ今日出てきた議論でいいますと、今まであった総合評価をそのまま墨守していくかどうかは別としまして、もうちょっと対応していかないといけない事態が現実に出てきたし、また、それについて新たな支援が必要であることが少し浮かび上がってきたかなと思います。

もうひとつは公契約条例ということが、他で行われてきているのに、ただ単に大阪が乗ることになるかどうかはわかりませんが、そちらについてももうちょっと議論していくことについて、否定的な話にはならなかったといえるでしょう。

本日は長時間の議論にご参加いただき、ありがとうございました。

＜分科会 2＞制度にとらわれない就労支援のカタチ

大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課 総括補佐 足立 一成 氏

NPO 法人おおさか若者就労支援機構 事務局長 加藤 秀樹 氏

株式会社グランディュー 代表取締役 小笠原 恭子 氏

株式会社 ability 取締役副社長 北口 秀 氏

エル・チャレンジ事務局次長 堀川 大介

○話題提供

「若者就労×アグリプロジェクト」 加藤 秀樹 氏

初めまして。私、NPO 法人おおさか若者就労支援機構、株式会社泉州アグリの加藤と申します。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

私達は、元々は NPO 法人おおさか若者就労支援機構という NPO 法人で、若年者の就労支援事業というのを行わせていただきました。しかしながら、いろんな支援をやっているものの、実際の出口の部分に関しまして、すごく苦勞をした部分があります。というのは、なかなか支援はするものの、実際には就労へ結びつかない。様々な企業に連携を図ってお願いをしながら受け入れて頂くというふうな価値観で当時はやっていたんですが、リーマンショック等々も含め、企業の状態も悪化する中で、体験をさせていただく企業さんの受け入れすら若年者に対しては厳しい状態になりました。私達が支援を行う若者は、いわゆるニート状態である若者、引きこもり状態である若者というのが大半を占めておりまして、様々な企業さんをお願いをしたものの、実際になかなか追いつかないということがそもそもの状態でありまして、そこで始めましたのが農業という部分であります。

なぜ農業なのかというと、南大阪というのはご存じの通り泉州地域・泉州野菜というブランド力を持ったすごく野菜のおいしいエリアといいますか、野菜を特産として取り扱っているエリアで、その中の地域の課題として農業というのが高齢化であったりだとか、耕作放棄地であったりだとか様々な課題を抱えております。その課題を若年者およびニート・引きこもりの人達で何とかできないかと思ったのが一番最初のきっかけであります。NPO の時から少しずつ準備を始めて、最初は農業をやったことないメンバーばかりが集まってやったものですから、当初借りることができた畑が 75 坪ほどだったんですが、現在 6 年目を迎えて約 2 丁半 (6,000 坪強) ぐらいはお借りするような状態であります。農業

をずっと地道に続けていく中で、ようやくスーパーさんと契約ができた、泉州地域のいろんな野菜の直売所等々に野菜を出しながら、地域の農家さんと一緒に農業をさせていただいております。

私達が農業を始めた時に、やはりこれでご飯を食べて行くというのを決めました。私達が抱えている若者というのは、どちらかというと働きたいけれども、働くきっかけがなかなか見つからない。よく言わせてもらうのは、10年間引きこもっている若者がいた時に、ある日、突然に「あんた、働きや」と言ったところで、どうやって働いていいかもわからないし、どうやって面接に行ったらいいかもわからない。そもそも履歴書の右半分が白紙みたいな状態の中で、何の自信を持って、自分の何を売り込んで就職活動へ行けばいいんだみたいな状態の若者が多い状況の中で、少しでも実際の活動をしながら、経験を補いながら働ける場所というのを作っていく必要があるだろうと。なので、株式会社泉州アグリの中でも1日4時間の就労という形で賃金を渡しているメンバーもいますし、週3日からとか1日6時間とか個々に対していろいろな状況等々がありますが、そういった働き方を提供する中で、本人達が最終目標として一般就労を8時間というスタンスに結びつけられれば良いかなと思っています。



少し話は変わるんですが、そもそも農業というのは、実は参入しにくい事業であるというふうな部分で考えております。というのは、畑は賃貸みたいに契約をすれば貸してくれるようなものではなくて、農業もやったことのない若造に、畑を農家さんが貸してくれるかといったら信用もないですし、貸してもくれない。「あんた達、できんの」というのが、そもそものスタートラインだったんです。

そういった状況の中で、自分達の取ったスタンスというのが、一応“アグリヘルパー”という名前を付けました。やはり、自分達が今までお願いをして受け入れてもらえなかった部分というのがあるので、自分達が役に立つとか、必要とされるという居場所を見つけに行かなくてははいけない。農業界で自分達が生き残っていくためには、「若年無業者の人達が農業をするので、どうかお願いしますわ」というスタンスではなくて、「いや、この人達が来てやってもらえることで、どんどん収益も上がるし、農業界も活性化しますよ」と。そういう状況を作らなくてはならないという部分で、飛び込みいろんな農家さんのところへお願いをしに行き、若年者という労働力・体力を提供しますので、是非とも、知識とノウハウを教えてくださいというふうなスタンスで、アグリヘルパー事業というのを始めました。それで、いろいろな農家さんのところへ行きながら、あっちの農家さんのキャベツの作り方はこんな作り方、こっちの農家さんのキャベツの作り方はこんな作り方みたい

な形で、肥料のレシピから畑の畝の立て方からいろいろ勉強になって、そういった関係性のある農家さんから畑をお借りできるような状態になって来ました。

私達は当初 NPO で始めていたものですから、自分達で生産をしたとしても、販路が無いというのが実際のところなんです。実は NPO では農協に出荷できないという現状がありまして、個人ではないので組合員にはなれないんです。そういった状況の中で、多品種で多品目を栽培して、要は毎日いろんなものを出せるようなスタンスを作ろうと、今も年間で言ったら約 100 種類ぐらい。トマトだけでもおよそ 40 種類ぐらい作っているんですが、レストランさんがちょっと欲しがりそうなマイクロトマトというすごく小さいトマトであったり、斑模様のトマトであったり、そういったものを作りながら、現状付加価値のある野菜づくりに取り組んでおります。

段々生産効率も上がって来た部分で、泉州といえば水ナスが一番有名だったんですが、やはりご飯を食べて行くためには、この水ナスの漬け物をやるべきだという部分になりました。昨年度、いろんな研究をしながら水ナスの試食を作ったんですが、自分達が納得をして出荷できる水ナスを作ろうということで、水ナスの漬け物もただ単に漬けるだけではなくて、いわゆる高品質で美味しいのを提供したいという部わから、いろんな塩分濃度から、実際に調理師の方であるとか、野菜ソムリエの方なんかにも入っていただきながら、今商品化をした状態であります。

今現在、社会福祉法人さんと何か良い連携ができないか。どんどん面積も広がって来た部分もありまして、自分達の生産効率をもっと上げたいというのが、私達の課題としてあって、どこが一番手間なのと言ったら、実は出荷作業が一番手間なんです。収穫した野菜を袋に詰めるとか、洗うとか、選別して袋に詰めるという部分がすごく大変な作業で、人数も時間にかかる仕事であるということを、いろいろ社会福祉法人さんとお話をしていたところ、その部分を社会福祉法人の B 型で 1 回させてもらえないかというお話をいただきました。連携をしてやることで少しずつ工賃も増えて行っていますし、もっと言えば、僕達もそこをお願いすることができることで、生産のほうに力を注ぐことができているという現状です。

続いて私達、先ほど農協に出せないというふうに言っていたのですが、若年者就労支援をやっている状況の中で、生産・加工・販売というのは一貫していろいろな職域があるんです。畑に出て生産をするだけが農業ではなくて、実際に自分達で作ったものを販売するという部分があって、月曜日から日曜日までいろんなところに、移動販売で出店させていただいております。

毎週木曜日はグランフロントの umekiki マルシェというところに参加させていただいたり、水曜日は淀屋橋の odona ビルとか、不定期で三国ヶ丘であったり、西成の商店街の中であったり、週替わりで一般販売をしています。一番嬉しかったのは、私達が野菜を作る時に、やはり自分達が納得のできる美味しいものを作りたいという部分で、肥料であったり土づくりという部分に関して、普通に農家さんが作っているよりもすごくコストもかかってやっているんですが、そういった状況の中でオークワさんが、“太鼓判”という形で何

品目を選んで商品化していただいたことです。その代わり「朝とって朝持ってきてね」ということで、店舗を決めて直送で出ささせていただいたりしています。

いろんな移動販売の成果もあって、去年の6月に南海の難波駅2階の中央改札で、蓬莱さんとヒロタさんの横に泉州ブランド野菜直売所という形で常設店をオープンさせていただきました。ここは、一応就労の訓練の場としても行ってもらおうということで、うちの農業のチームに入った若者なんかは、1回は絶対に販売に行こうね。1回目これが嫌やった。じゃあ、何を克服すればそれができるようになるだろうかという形で、生産・販売・加工という形の中で、いろんな職域の中で、本人にあったスタンス、本人が苦手なもの。苦手なものもやってみないと苦手かどうか分からない。やってもないのに「嫌や」というのはおかしいでしょ。やってみて、やっぱり嫌だったと思うから、経験値として「これは苦手だな」という認識ができるというスタンスで今やっております。

この株式会社泉州アグリという会社は、NPO法人おおさか若者就労支援機構からできた会社ではありますが、会社を作る時に誰を代表取締役にしようか、誰を役員にしようかとすごく考えたんです。やはり自分達で作った会社なので、守っていつてもらいたいということで、若者自立塾の時の1期生で、当法人でずっと係わってきたメンバーを全員取締役にして、新しい会社を設立しました。要は当事者でできた株式会社ということで、どんどん守って下さい、という意識を持ってもらうという部分でやっています。

生産・加工・販売まで行ったら次は何をするかという、先ほども言いましたが、「土を作ろう」という形になるんですね。実は土づくりもすごく農業には大事で、資源としてはリサイクル・リユースする資源は非常にたくさんあります。今、NPO法人のほうで稲倉青少年野外センターの指定管理をさせていただいて、そこはシーズンになるとすごく階段に落ち葉が積もるのですが、その落ち葉を発酵させて腐葉土にしたりして堆肥化できないか。野菜の残渣を混ぜて堆肥化できないかとか。最終的には若年者の就労支援の仕事の一環として、堆肥というのもどんどん作っていききたいなという状態です。この堆肥プロジェクトにも、社会福祉法人のメンバーさんらが係わってくれています。落ち葉を拾うのも決して楽な作業ではないんですが、落ち葉を拾って集めてコンテナに入れて、コンテナ一杯でいくら、というふうな部分で、現在買い取りをして工賃に反映をさせるというスタンスにしています。

やはりもうひとつのテーマとしましては、コミュニティ・ビジネスです。地域課題を解決することで、農業というのはすごく地域に特化した産業といえますが、地域の人達に認



められないとできない産業という部分であると思います。そういった中で、やはり地域の中で受け入れていただくためには、地域のために何ができるかというのをやって行かないといけないなと。今考えているのは独居老人に対して地域版生協というのとはできないかなという部分で、個配と見守りとを含めた上で循環して行けるような事はできないかなと考えています。いろいろマーケティングをしている中で、結構、府営住宅なり市営住宅って泉佐野の中には多いよねとか。こういったエリアから 1 回やってみようかなという部分でやっております。町の中には、やっぱり働きたくても働けない若者がいて、高齢者がいて、子どもがいて、なかなか地域の活性化という部分についてはドッキングする部分、地域の働きたくても働けない若者と、高齢者がドッキングできる部分って意外と少ないんですよ。そういった部分をミックスさせていく事業展開というのが、やはり地域のコミュニティ・ビジネスに繋がるのではないかなと思っております。

今後のイメージとしましては、やはり農業だけでご飯を食べて行くというのは、すごく難しい部分でもあります。六次産業と言いましたが、加工の部分であったりというのをどんどん作って行くのと、ビルメンテナンスの仕事であったりだとか、知識・ノウハウのある高齢者と体力なり力のある若者というのを、ミックスさせていける事業展開というのを進めて行けたらなと思っております。

昨年度の 12 月から新しい事業を始めました。これは地方創生の新しい事業で、泉佐野市と青森の弘前市が連携をしました。弘前市のほうも農業のリンゴを作る担い手がすごく減少をしているのです。大阪の食料自給率で言うと 2% ぐらいしかないんですが、青森は 118% の食料自給率。それぐらい農業が盛んな地域であるものの、高齢化・担い手不足というのはすごく深刻な問題で、そういった部分に大阪から若者がリンゴを作りに行けないかとか、もっと言えば、いきなり青森に行くというのは、すごいハードルが高いから、1 年なり大阪で通いで農業をやってから、青森に何回か行って考えて見てもいいのではないかという部分を検討できるスタンスとして、この泉佐野・弘前のリンゴ事業というのをやっております。

大阪は都市なので、地方の創生には無関心であるという部分ではありますが、やっぱり都市から地方に人の流れを作っていくというのが地方創生に繋がっていくだろうということです。青森ではテレビが 5 チャンネルしかないんですが、うち 4 チャンネルが取材に来られて、すごく青森では「大阪の若者が、リンゴを作りに来た」といって騒いでくれてはいるのですが、大阪に帰って来ると、何かすごい静けさの中において温度差がすごくあるなと。都市と地方ってこういうことなんかと思ったりもします。

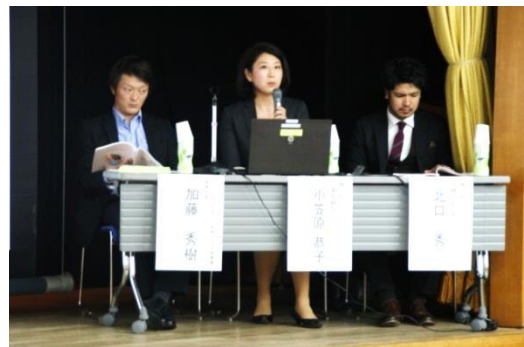


大阪の中央市場でいうと、いろんな野菜が、いろんな品目が、いろんな状態で並んでおりますが、青森の市場っていうのは、リンゴしかないです。9割がリンゴです。こういう市場の状況を見に行ったりとか、大阪で言えば農業に携わったメンバーの7割ぐらいが「青森に行きたい」と言います。農業でマッチすると「やっぱり農業がしたい」ということが増えてきます。ただ、ご飯を食べられるか・食べられないかというシビアな問題があるので、なかなか「やる」とは言い出せないんですけれども。やはり「農業に携わりたい」というニート状態である人・引きこもり状態にある人達にとってはすごくマッチしているかなと思います。

「自分らしく輝き始めるきっかけに「自信を育むカフェの取り組み」 小笠原 恭子 氏

初めまして、株式会社グランディユーの小笠原恭子と言います。私はちょうど2年前、大阪の堺市にてこの会社を設立いたしました。私の株式会社でも精神障がい者、ニート・引きこもりを雇用しております。その方達がもう2年仕事に定着しているんですね。どうして定着ができたのかとか、そのような流れを少しお話させていただけたらなと思っています。

私自身が福祉に携わって、まだまだ数年という短い期間です。元々は、音楽で大学を出て一般就労をします。その傍らお菓子を作るのが好きで、お菓子教室を自宅ですていた時に障がい者の方がやって来ました。「私にお菓子を教えてほしい。そして自分が行っている放課後デイルームに教えに来てほしい」と言われて、その放課後デイルームで教えるんですけれども、障がい児と面と向かってお話をすることもできなかったし、お菓子を教えるっていうことすらも普段できなかったと。そういう自分がすごく情けなくて、「支援って何だろうか」とか、「どういうふうに支援を、この方達に教えたら良いんだろうか」という、そういう壁にぶつかりました。



これってもしかしたら社会の歪みと言われているところで、障がい者社会と健常者社会というのは、ここでももしかしたら区切られているのかなと。誰でもがこの方達に支援ができる体制という社会になれば良いなという思いで、私はその思いで大学院に行って障がい児・障がい者の教育支援をどういうふうにしたら良いのか、支援のあり方について、研究を進めていきました。その研究を進めるに当たって、いろいろな施設に伺うんですけれども、そこで見えてきたのが身体的自立や、自立に不満を持っているとか、少し自分に自信が無いと思っているのは障がい者だけではなくて、ニート・引きこもりもそのように感じているというところに見えてきたのですね。なので、生きづらさや働きづらさは決して障

がい者だけではなくて、私達やニート・引きこもりも同じ気持ちなんだというところに当たったところ、お菓子でその方達と出会ったんだったら、私も何かお菓子で還元できるようなことはできないだろうかといういろいろ考えて、今の株式会社グランディユーを設立いたしました。

2014年の3月にグランディユーを設立しまして、その年の7月7日にメゾン・ド・イリゼというカフェをオープンいたします。そのメゾン・ド・イリゼは健常者が全くいません。精神障がい者とニート・引きこもりと言われている方達で運営しています。初めはその方達だけで店を任せるということに、すごく周りは反対をしたんですけれども、いや、できると、私はすごく信じて、その方達に店を任せます。2年間、運営をしてきましたけれども、いろいろなことを経験しながらどうにか回る、そして地域の方達にも受け入れられているという、そういうカフェになっています。

その後、2015年4月1日ですけれども、地域活動支援センターぜるこぼという精神障がい者の日中居場所支援の施設を開所いたします。こちらは、精神障がい者、あとニート・引きこもり、手帳を持っていない方も来ていただいて、日中の余暇の時間に使っていただくという、そういう場所になっております。2015年の12月にメゾン・ド・イリゼで作っている、お弁当だったりランチだったりケーキだったりというものを独立させましてセントラルキッチンというものを別のところに持ちました。現在はこの3つを運営しています。



堺市における知的・精神・引きこもりの現状なんですけれども、これは少しデータが古いんですが、2,400人ほどの軽度の知的・精神障がい者がいらっしゃいます。そのうち、月収1万円以下の生活をしているのが53%の半分以上ですね。そこから福祉施設から一般就労へ移行する者というのは、年5%しかないとデータが出ています。そして一般就労に行ったとしても定着がしないという現状があります。

グランディユーは、障がい者もニート・引きこもりも働く場所を選べて、自分のマッチした仕事を見つけるということを提供しています。成長の喜びや居場所のある安定感を得てほしいと。そのために株式会社として運営をすることで、利益追従にこだわって福祉制度に頼らない障がい者雇用を実施しております。このモデルを堺市に私は広めたいと思って、いろいろな活動しております。グランディユーは3か所の拠点がありますけれども、それぞれ精神障がい者・ニート・引きこもりを雇用しております。現在、グランディユーは19名の社員がおります。そのうち10名が精神障がい者、そしてニート・引きこもりという、そういう約半分ずつの体制で行っております。

店は福祉のカラーは出さずに一般のお客様へ来てもらうように、店構えはしております。

福祉というカラーを出さずにいうところは私のポイントでして、一般の市場で勝負したいという気持ちで運営をしています。初めて来るお客様も、何度も来て下さるお客様も、ここで働いている方が精神障がい者だったり、引きこもりの方だと気づかない方もいらっしゃいます。メディアで取り上げられて「この店はこういう店だった」というのは、あとで聞いて驚く方がいらっしゃって。そのように私達と同じようにこの方達も働けるという、そういう私も自信がありますし、働いているスタッフ達も、そのような気持ちで働いています。

お菓子は私が製菓学校コルドンブルーというところに行っていまして、その時のレシピを基に、私が作ったり、精神障がい者の方が作って下さったりしています。レシピはもちろん、もっと細かく細分化をして渡すんですけれども、1回する作業をきちんと覚えて、またそれを自分で細かく書いて、一度聞いたものは二度と聞かないとか、きちんと忘れないようにノートに書くという、そういう作業をうちのスタッフが徹底をしてやっています。なので、私が伝える言葉をもっともっと細かく自分達スタッフ同士で、「ここはこうだったよね」とか、「ああだったよね」というミーティングはすごく多く取っていて、彼女達のわかりやすい言葉でいろいろ白板に書いてあったり、そういう取り組みをスタッフ同士がやって下さっているというところがすごく有難いと思っています。

物販のほうなんですけれども、この焼き菓子の一部は近隣の福祉作業所から届いています。タルト台を作っていただくとか、右の焼き菓子の周りのクッキーは作業所が作って下さるクッキーです。このクッキーが届いて、うちが一部加工をしてイリゼで販売するという、そういう流れを取っています。うちだけではなくってお菓子に今後力を入れて行きたいという作業所と連携をしながら、みんなで頑張ろうという姿勢を取っていて、少しずつイリゼで扱ってほしいという福祉事業所の方達が多くなってきました。

こちらは **Toris** (トワ) というチーズケーキです。地産地消を謳って開発した商品なんですけれども、堺市の利休さんという酒蔵の酒粕を使ったチーズケーキです。こちらを作った経緯は、先ほど出てきた精神障がい者の日中居場所支援ゼンこばに來られている方達が、「いや、週1日だけ2時間でもいいから働きたい」ということを良く言うんですね。けれども、何かこう働く自信が無くて「でも、小笠原の下だったら働けるような気がする」という。そういう、ちょっと働いてみたいとか、少し何かやる気が出てきたなという方達をピックアップしたくて、この **Toris** (トワ) という開発をしました。この卵を割るとか、箱の組み立てをするとか、材料を計量するとか。そういうようなちょっとした作業を、その方達に触れるように仕事場を作って、就労の形に繋げるという、そういう取り組みのために、この **Toris** (トワ) を作りました。堺市でプレスリリースもしていただきまして、順調に販売しております。

お弁当のほうなんですけれども、一般市場を目指しているということで、どういう物が受けが良いのかと自分の店の周りを見た時に、高齢者が多かったんです。なので、高齢者向けのお弁当を作ろうということでいろいろ考えました。国立循環器病センターというのが吹田にあります。そこからレシピを配信していただく権利をいただきまして、そのレシピに

基づいたお弁当を作っています。1食 600 キロカロリー・塩分 2 グラム以下というお弁当を、高齢者やまた近隣の福祉事業所にも販売をしております。こちらの野菜は、堺市は大阪府立大学で学園菜という野菜を作っておりまして、そこと連携をしながら仕入れていきます。

うちの大きなポイントですけれども、半分以上をそのように精神の障がい者、あとニート・引きこもりの方達を雇用しています。なので、一番のポイントはスタッフの育成・教育のところにあります。“適材適所の仕事を”と書きました。必ず、その人が“やりたいこと”と“できること”がマッチしないところなんですね。“やりたいこと”と“できること”がすごく乖離していることは多くて、その穴埋めをどういうふうにここを調整しようかというところから、まず入って行きます。

本人のやりたいという気持ちは尊重しながら、でも、今できることってここだよねという、その現時点を見つめ直すというところを、どういうふうに感じさせるか、感じてもらうかというところは、“交換ノート”や“目標シート”というのを作っています。この交換ノートというのは、私とそのスタッフだけしか見られないもので、目標シートというものは、スタッフ全員が見れるものです。この交換ノートには自分の日々の悩みだったり、親との関係・友達の関係・社会に対する不安、そういうことを延々と書いてくる。時に、私への不満も書いてきますけれども、そういうものを言葉ではなかなか言えないことをノートに書いて、私に渡すということをしています。これは勤務の時には必ず渡すということにしているので、多い人では毎日、少ない人でも週に 2 日、3 日ぐらい出してきてくれます。それに対して私が返事を書く、若しくは、これに対して一緒に面談をしながら話合ったりするということでコミュニケーションを取っています。

そしてもうひとつ、この目標シートというところは、この彼女が今日の勤務で、どういうところを目標にして入ったか、そのあとに、どういうふうはこの仕事を終えたかということと、あと、今日一緒に入ったスタッフに対して、どういうところを「ありがとう」と言うというところがあって、彼女が一緒に入ったスタッフに対して、お皿を一緒に洗ってくれてありがとうとか、自分が気づかないところを率先して助けてくれてありがとうというようなことを書く欄があります。このことを書くようになって、まわりを見ることができるようになって来ました。

私だけとか、こう自分自身だけという、そういう殻に入りやすいのですけれども、少しずつ外を見て友達や仲間と一緒に何かをするという大切さというのを、少しずつ気づいて行ってもらって作業に落とし込んで行っています。また、ノートは大学ノートなんで



すね。なぜ、大学ノートにしたかという、バラバラにならないように、きちんと 1 週間前、1 か月前、1 年前を振り返って、自分が何を書いたかというのをわかるようにしました。その小さな成長や大きい成長を自分の目で確かめるようにということで、このノートの存在はすごくうちでは大きいです。

最後には安心できる居場所をということですがけれども、私はスタッフに対して、この場所でたくさんの体験と経験という引き出しを身につけてほしいなと思っていました。今まで、なかなかその経験をする場所がなかった、体験をする場所がなかったとか、自分の殻だけに閉じこもりがちだった、家から出られなかったとかという、そういう彼女達に、いろいろな体験・経験の引き出しを身につけてもらって、本当の社会に出て行ってほしいとつくづく思っています。

それができるということは、やはり彼女達が安心できる居場所を、その職場に求めないといけないんだなということに気づきまして、なるべくその交換ノートや目標シートに書いてある彼女達の願いを、私の中でくみ取って、職場に反映をするという配慮を心がけています。あと仲間との出会いを大切にということも一番ポイントで、なかなか、その友達関係が作りにくかったりする彼女達に、今後この数年後も 10 年後、20 年後も今の職場の仲間といろんな話ができるという、そういう仲間づくりにも私は力を入れています。

株式というところは利益追従をして行かないといけないんですけれども、うちは中間的就労という立ち位置なのかなといつも思っています。株式企業と福祉という中間の間にうちはあるのではないかと。それで見えて来たことですがけれども、健常者も障がい者やニート・引きこもりの課題っていうのは、そう大差はないんじゃないかなと思います。きちんとこちらが言うことに対してはわかるし、「次は、きちんと守ります」と謝罪もしてくるし、ただ知らないということだけではないのかなと思っています。そういう経験が無かった、そういうことを知らずに育ってきてしまったという。そこが大きいポイントではないのかなと思うので、そういう区別をするということではなく、やはり経験・体験という引き出しを身につけるということが大きいかなと思います。

あと認められるという経験がとても少ないということに気づいています。今まで友達から責められたりとか、その自分の障がいというところを自分の中で上手いことすんなり認められないという、そういうところが自信がなかったり、それを自分が手帳を持っていることを隠さないと生活ができない、自分の存在意義はどこだろうとか、そういうふうに迷いながら働いている方が多くて、3 番目に書いているように自分の居場所を探している子がすごく多いんですね。なので、職場ではその居場所を作る。彼女達の居場所はここだという。そういう、きちんとした枠組みを作るということが大切なんじゃないかなと思っています。

4 番目は先ほどのように、自分ができることとできないことという、その乖離がすごく大きいところを申し上げましたけれども、やはりそれで目標ばかりに目を向けてしまって、そのプロセスを作れない、走れないという方が多いんですね。なので、目標はすごく大切ですけれども、その目標にどうやって自分が向かって行ったら良いのかというところ

ろを、一緒に伴走をする誰かが必要ではないかと思っています。その伴走者というのは、私でも良いし、それこそ一緒に働く仲間と一緒にこう走れば、尚良いのではないかなと思いつつ、その伴走者の必要性というところを、私は今一生懸命探し回っています。

そして最後に、今後の課題と展望です。このように、利益追従もして株式でということなので売り上げの安定というところは大きく挙げさせていただきます。焼き菓子の通販、今後そのように近隣の作業所さんと連携を取りながら、焼き菓子を開発していく段階に入っていますけれども、それを堺市でどんどん広めていく。市と連携をしながら何かできれば良いかと、そういう今段階にきています。

そしてスタッフの育成です。これはいろいろうちでスタッフが育って行きますけれども、中間的就労なので、私はここにずっとここにいないべきでは無いと思っています。やはり慣れや甘えが出てくるというところで、3年を目処に次の企業へ送り出していくというような姿勢を取っています。そろそろ3年目がやって来ますので、第一群が出て行く時ですけれども、そのトライアルであったり、出向先であったり。そういう企業を堺市内で今少しずつ探しているところです。

あとは、雇用を広げる活動ですね。このように福祉の枠を使わないでこういう取り組みをやりたいという堺市の企業さんは多いんだけどなかなか取り込めない。そこには、やはり何かがあったら対処できないという悩みがあるらしくて、そういうところに私が出向いて行って相談役であったり、支援をしますよと言いながら、少しずつこの方達の雇用を進めるような企業を広げていくという、そういうことをしています。

最後の画像ですけれども、一番前に私がいて、その両隣がニート・引きこもり、あと少し発達障がいを含んでいるスタッフです。この方達がもう2年以上働いていますけれども、「出て行きたくない。イリゼから離れたくない」と言うんですね。何でそういうことを言うかということ、やっと自分の居場所が見つかったということと、あと、「やっと自分がここにいて良いんだという。そういう自分らしさをこの2年間で取り戻した」と言っていました。やはり、こういう人間らしくとか、人としてというところが、本当に何かこう今頃、問われる時代になって来たんだなと思いつつ、これを堺市でどんどん広めて行けたらなと思っています、以上です。ご静聴ありがとうございました。

「美容業界の就労支援『働く・学ぶ・楽しむ』」 北口 秀 氏

ただ今ご紹介をいただきました株式会社 ability の北口でございます。私は、美容業界から来ました。「制度にとらわれない就労支援のカタチ」ということで、美容業界の就労支援についてお話させていただきます、

なぜ、私が美容業界からこの福祉の世界に来たのか。それは美容業界で障がい者の自立支援をできないものかという素朴な疑問から始まりました。我々がいる美容業界は、手に

職を持つプロフェッショナルな世界です。技術をお客様に提供し、美しくなっただき喜んでいただける、素晴らしい職業であります。手に職を持つプロフェッショナルが福祉に、本気で取り組めば福祉はどうなるのでしょうかというところで、我々が目指す就労支援のカタチについてお話させていただきます。今日は、この1から8の項目に沿って、お話して行きます。我々は3つのテーマで就労支援を考えております。

ひとつ目は学びです。全国で平成26年3月に、特別支援学校高等部を卒業した1万9,576人のうち、社会福祉施設等への入所・通所は、1万2,070人。就職をしたのは5,557人とどまっております。データからもわかるんですが、まだまだ一般就労というのが難しいのが現状なのかなということです。ただ、同時に当事者の人が就職したい職業には、ギャップがあるのではないかなと思います。支援学校では、その多くが卒業後、就労支援事業所への就職がほとんどです。内容は軽作業等のお仕事为主ですね。それほど、職業の選択肢というのが少ないのかなと思います。

我々は卒業後の職業の選択肢を増やすために、今年の2月から支援学校にて美容の授業を始めました。美容の世界では、お客様に施術をする美容と、美容商材を制作する二通りがあります。接客が好きな方は美容サロンにて就業。接客が苦手な方は美容商材を制作するほうへ就業をしてもらいます。現在、支援学校での授業は、美容商材を制作する体験授業を実施しており

ます。デコアート商材と言われるものと、あとはヘアアクセサリーの制作、あとは雑貨やアート等、今後は様々な授業内容を考えております。

まずは1年次では美容に触れてもらうことから始まり、2年次では、品質の高い商材制作へとチャレンジしてもらいます。3年次では、実際に美容室での物販に挑戦し、実習を通して接客のスキルも磨いてもらう予定です。生徒さんが、やはり一番喜ばれる授業は、実際にヘアセットをしたり、メイクをしたりネイルをしたり。ご本人が体験する授業が人気でございます。現役の美容師さんやメイクの先生、あとネイリスト等の講師陣に直接身だしなみの大切さやビジネスマナー等の体験を通じて、学べるのが生徒さんにとっては楽しいですね。3年間美容について学んで技能を習得し、卒業後の進路に美容業界を目指してもらう。これが1つ目のテーマであります「学び」です。

続きまして、ふたつ目のテーマ「働く」です。支援学校で3年間学んだ生徒さんの中で、美容業界を目指したい生徒さんには、美容業界の就労を後押ししております。実際、この春に支援学校を卒業された新卒生の雇用が当店では決まりました。下肢に障がいがあり、電動車椅子に乗って通勤をしております。彼女は、支援学校に在学中から美容のお仕事に興味があり、自分の爪にネイルをしたりと、素晴らしい才能を学生時代から持っておりま

2 学ぶ

美容の仕事を選択肢のひとつにしてみませんか？



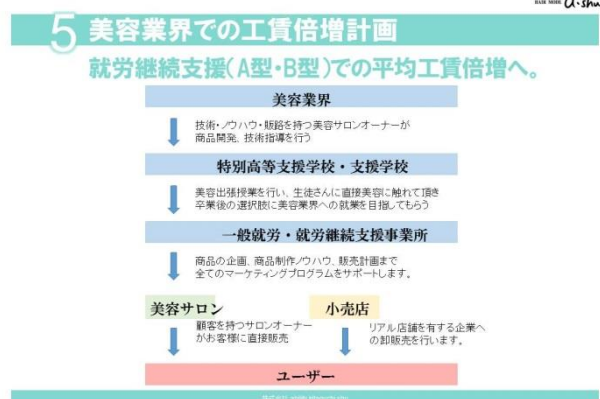
H28.2.28より
大阪府立東大阪支援学校にて美容の授業を開始

した。当店で車椅子ネイリストが誕生したのです。

たとえ身体に障がいがあったとしても、できる仕事は美容業界にはたくさんあります。ネイリストは基本椅子に座りお客様に施術をします。座って施術をするということは、車椅子ユーザーでもお仕事ができるんです。ネイリストは施術時間が長いために、お客様との接客時間が長いのが特徴です。お客様に長時間の施術で退屈させないよう楽しいお話をしたりと、トークのスキルも重要になってきます。彼女のように支援学校からの卒業生が、手に職をつけ顧客を獲得し、最終的に自立ができるように、当店ではサポートをしています。

次に美容商材を制作する、クリエイターの就職先です。接客が苦手な生徒さんも中にはいらっしゃいます。現在、就労継続支援事業所 A 型・B 型へ、我々がノウハウや技術を提供し、同時に商材の販路も提供していく予定でございます。まずは、美容サロンにてお客様に直接商材の販促をいたします。続きまして、小売店やネットでの販売も検討をしております。

もう一度言いますと、我々は手に職を持つプロフェッショナルです。商材の企画や技術はすでに持っております。これを就労支援に結びつけば売れるもの、買いたくなるものを生み出すことができ、当事者の工賃の底上げになることは間違いありません。実際に美容サロンの専売商品の平均価格というのは、1,000 円から 1 万円が一般的です。例えば、シャンプーやトリートメントは、美容サロン専売品もございます。お客様は髪に良いもの、肌に良いものを求めてご来店されます。就労継続支援事業所でシャンプー・トリートメントの箱詰め作業や梱包作業、またラベルにデコアートを施すなど、作業内容は多様にあります。実際に支援学校で学んだことをそこで活かすことができるんです。品質の高い商材と制作ノウハウの提供・販路の開拓と美容を軸に、我々がめざす就労支援を実現していきます。



そして 3 つ目のテーマは「楽しむ」ですね。楽しむことというのは、豊かな生活を送ることだと、我々は思います。豊かな生活とは、どこからが豊かと言えるのかということで、障がいのある当事者にとって豊かに暮らすためには、実際に様々な困難があると、我々は知りました。それは 5 年前、突然のでき事でした。僕の弟が、クラブ活動中の事故で頸椎を損傷し四肢麻痺になりました。それ以降、車椅子での生活を送っております。それでは、ここで昨年の 6 月に NHK のおはよう関西で取り上げられました、弊社の取り組みを見ていただきます。

～上映～

当店のプレゼンみたいになってしまったんですけれども。当店のテーマというのがユニバーサルというテーマでお店を展開しております。すべての人が利用できる美容室というところで、国籍であったりとか、年齢であったり、性別、障がいの有無に関係なく、すべての方が美容に触れることになり、身なりへの美の追究だけではなく、私達は心身と共に美しくなっていけるような、生き方を皆様と共に考えて行けたら良いかなと思っております。

これまで、私が経験をしてきたことから、自立に向けて見いだした答えというのが、障がい児への早期教育と企業への障がい者雇用の戦力化を同時に進めて広めていくということです。現在は支援学校という、一般とは隔離された世界で学んで就職をすると同じ土俵に戻されてしまうという仕組みになっています。一方、企業はどうしたら良いかわからず、受け入れをしなくてはならないという法律を課せられてしまっております。それを繋ぐために起業した次第でございます。ご静聴ありがとうございました。

○参加者による意見交換

堀川：

それでは、ここからシンポジウムをさせていただきます。先ほどの休憩中にご質問がいくつかあります。加藤さんへのご質問で、「若者自立塾の1期生の方々に、泉州アグリの取締役を担っていただいていると伺いましたが、マネジメントをどうやっているのか、成長された要因は何だと思われますか」ということです。

加藤：

まず、株式会社泉州アグリの取締役が1期生で代表取締役が1期生。その他、取締役2名が6期生と13期生ということになっております。このメンバーは地元に戻ってもそもそもコミュニティがないメンバーです。要は、大阪市内から泉佐野に来た理由のひとつに、地元では引きこもっていた状態が長かったために、当然友人関係、学校関係、もちろん職場の関係性などがございません。関係性があるのは唯一家族のコミュニティです。

なぜ、「じゃあ、泉佐野で」という状況になったかという、やはりここで若い人達のコミュニティをもう1回構築できないかということです。若い人達って、自ら引きこもりやニート状態になってしまったんですけど、人と関わるのが苦手やけど嫌いじゃないのです。だから、新しい仲間とか、新しいコミュニティを作ってあげることで、また新しい関係性を構築できると思いますか、そういった部分で非常に仲間意識がすごく強くなったのかと思います。

あと、マネジメントにつきましては、当初僕が（取締役に）なるかとかいろいろな話があったんですが、そもそも僕と彼らの“支援者”と“支援対象者”という位置づけというのはどうしても外れない。ずっとNPOで一緒に関わってきた状況の中で、どうしても「わからへんことがあったら聞いたらいいわ」とか、困ったら「助けてと言ったら、何とかし

てくれるわ」という状況も正直ありました。そういった中で、やはり会社を作るということ、これでご飯を食べるという仕切りを認識させたいというのがきっかけで、自分の会社を自分達で守って行かないといけないというスタンスになりました。

今、取締役をやっている子なんかは 20 歳で出会いまして現在は 28 歳ですね。もう結婚をして子どももいますが、高校は行ってないんです。新しく来た子が和歌山大学とか京都大学とか、すごい経歴を持ったメンバーがきているんですけど、彼は高校なんか 1 回も行っていないと正直に話す。それはなにかと言ったら自分を受け入れているんですよね。高校に行っていない自分がダメという認識はそもそもない。僕は今頑張っているし、僕は今これで何とかしようとしているという自信があるから、それが言えるんですよ。そういった環境であるとか、コミュニティを泉佐野で構築できたというのが、長期的な就労に結びついた 1 つの要因と会社を作り上げる経緯に至ったことかなと思います。

堀川：

ありがとうございます。ここでオブザーバーの大阪府の足立補佐にコメントをいただきたいなと思います。

足立：

今回のテーマが「制度にとらわれない就労支援のカタチ」ということで。午前中の厚労省の道躰元室長のお話にありましたけれども、やはり役人ですので、私どもはどうしても制度を作る。あるいは、制度をどういうふうに改善していくか、運用をしていくかということばかり、目先でいうのが本来の私どもの仕事でございます。今回は、そういった午前中のお話にありました障害者総合支援法に基づく制度等を活用して国からお金をいただく。あるいは、都道府県・市町村からお金をいただくというような事業ではなしに、自らビジネスをやっておられて、その延長線上に障がい者、あるいは引きこもりの方の就労形態の可能性を導き出していただいて、大阪を代表する成功事例をお聞かせいただいたのかなと思っております。お三方のお話をお聞きしていますと、今成功事例のように出られているんですけども、次のステップをどう展開していくかという、将来ビジョンもすごく明確に持っておられまして、すごく大変感動をさせていただいたということでございます。

堀川：

もうひとつ加藤さんにお聞きします。話の中にもあったんですけども、現在、一般の農家さんとの関係とか、生産のための農地の確保はどうされているのでしょうか。

加藤：

まず、農家さんとの関係というのはずっと続けています。というのは、農家さんとの関係を続けていかないと農業ができなくなるというのがひとつ。アグリヘルパーを含めその農家さんをベースに農地をやっています。私達 5 年前というのは、海外から泉佐野の農地を奪いに来た集団が出ているという噂が流れたので、いわゆるすごいバッシングというか、

おまえ達は一切どこから来たんだということを言われました。なので、そこは逆手に取ってもっと目立とうというふうな、僕達がここにいますという認知をしてもらう必要があるというので、全員に赤いジャンパーを着せて、農地に入るようになりました。

農家さんのヘルプも行く、自分達の畑も借りるというスタンスを続けていく中で、少しずつご理解をいただけて、「あの赤い人達、ちょっと呼んでくれへんかとか」「いくらかかってんねや」という部分を含め、地域の中で農家さん伝えで、話が広がっていくんです。そういった経緯の中で、実は自分達が畑をやる際に一番気をつけていることというのは、やっぱり畦の草であるとか、畑を掃除といいますか、畑をいかに綺麗に使うかというのが、次の畑を貸していただくための手段に繋がるということになります。

アグリヘルパーも少しずつ農家さんから賃金をいただけるようになって来ました。というのは、キャベツ農家さんというのは、今年みたいな暖冬であると、すごいペースで収穫をしないと間に合わないんですね。今までは 60% ぐらいしか収穫のできなかった物が、若い人たちが 1 日 2 日来るだけで、実は 80% ないし 90% になると。その分の 10% なり 15% をいただくと部分で、ヘルパーをしながら来て下さる若者の賃金になっていくという部分がありますので、そういった部分で畑をお借りするためには、農家さんの関係性は切っても切れないです。

今までは言い方は悪いんですけど“闇小作”という言い方をよくされていました。というのは、農家さん自体に畑をお借りして、市をまたいで農業委員会を通して農業従事者として農地をお借りするというのが本来の姿です。でも、なかなかそこに至るまでに農家さんが貸してくれるかといったらそうは行かない。まずは“闇小作”でも農地を確保していく。「この畑、俺の顔で貸してあげるよ」というような世界ですから、そういった部分で確保して来たという部分と、ようやく闇ではなく正式に農業委員会を通して畑をお借りできるようにしていくために株式にしたという部分でもあります。

堀川：

“闇小作”って法律違反なんですか。

加藤：

厳密には、法律違反ではないです。ただ、農業従事者としては、農業に従事した形にはならないというスタンスになるわけで、その人の畑をお借りしているという。個人での農家さんとの契約は交わしています。ですが、農業委員会を通していかといったら通すところまでいくと、農家さんからしたら「畑を取り上げられるのではないか」とか「俺の土地を奪いに来たとか」ということに。その方は良いとおっしゃっても、実は農家さんって泉佐野で 9 代目とか 10 代目とか 12 代目とかのすごいレベルになると、本人 1 人の意思決定で畑を貸せるのかということ、実はそんなことないですよ。すごく入り組んでいて、その人が「良い」と言っている、「おまえらアイツをそそのかして畑を取りやがって」というのを言われたこと何回もありますし、「いや、そんなつもりはございません」ということで、いろいろ話をして現在に至る感じです。

堀川：

お三方によく似た質問をいただいております、「営業利益は継続して黒字を達成できていますか」とか、「実際、儲けていますか」とか、「当事者の給料はいくらですか」と。まず北口さんから、給料ってどんな感じなんですか。

北口：

給料は、まずその試用期間というのがありますので、6か月というので、時給換算とあとは最低賃金が 860 円からスタートをしています。その能力給が上がっていったりだと、もちろんネイリストですので、売り上げを取っていけば歩合がつくというものです。

堀川：

儲ける見込みがあるからやるんですよね。「どれぐらいを目指してはるの」とか、目標みたいなものはあります。

北口：

今、福祉の事業所さんは、100%公費に頼る運営ばかりじゃないですか。それで、なんで就労という言葉がついているのに仕事を作らないのかなというところがあって、それやったら、売れるもん作ったら良いやんと僕は思うんです。なかなかそれができない部分があったので、それだったら手に職を持つ僕らがノウハウを提供して、そこにお勤めになられている方々の工賃を上げていって、給料を取れるような形で我々美容業界の団体が支援できたら良いなというのが、今思っているところであります。

堀川：

小笠原さんのところはもう何年か活動をされてやってますし、儲かってますか。

小笠原：

ボチボチという感じですね。黒字は黒字です。給料は一応時給計算なんですけれども、最賃の上は 900 円ということが上がっています。それは年数とか能力という形になって、それだけの仕事をしてもらっているという時給にしています。スタッフは、大体最初は 2 時間半とか 3 時間からのスタートです。長い方では 11 時 30 分から 17 時まで働いていらっしやいます。

堀川：

はい、ありがとうございます。加藤さんのところは、今儲かっています。

加藤：

まあまあですかね。儲けるために一生懸命やっているけれど、儲けるために加工品もや

らないといけないし、土の事業もやらないといけないということですね。あと、緊急雇用の事業だったりとか、地方創生という事業、そういったところから、新たな事業が担って給料を発生させるカバーができたので、野菜の事業だけで計算すると黒字枠でした。

堀川：

我々福祉業界に対して何か求めるものっていうのはありますか。

加藤：

今、B型の事業所と連携をしております。一番最初にすごく揉めました。出荷作業をお願いします。その分、工賃をお支払いしますと。それなのに作業の途中で福祉の事業所だからできませんでしたというスタンスで返ってきたんですね。僕は当然腹が立つし。いや、違いますと。やはり作業所と言いながらも、仕事を出す側からするとビジネスパートナーでしかあり得ない。こっちは賃金を発生させる。そちらはその仕事を全うして返す。別に無理な量を入れるつもりは全くないし、「これぐらいの分量だったら終われるという分量をはじき出すのが、作業所の仕事でしょ。調整する役目はやはり担ってほしい」と。こちらにはそういう能力がないし、やはり農業で生ものを扱っているわけですから。今日言って今週に返してこられても出せないですから。やはり今日言って今日の夕方までに返してもらう。そのタイムテーブルの折り合いをつけたことで、今、事業の連携という部分の継続に繋がって行っているということです。

堀川：

小笠原さん、何か我々の福祉業界に対して。

小笠原：

そうですね。弊社も加藤さんと同じで、最初は要望で納期のところが、“この日”と言っていたのに2、3日後になるとか。あとはこの形で作って下さいねと言ったものが、全然違う形ででき上がってくることとか。クッキーの厚さが全然違うとか、均一ではないと。こちらは商品として出すというところで、やはりある程度の均一さというところは求めるので、「これはちょっと難しいですね」というところ。そこから歩み寄り、「どういうところだったらできるか」というところの話し合いで、今はいろんな方とそういう話し合いのできる場ができたので、楽しく連携を取れています。

堀川：

北口さん、何かこれから仕事を出したり、商品開発しようみたいな話になっていくと思うんですけど、どうですか。

北口：

その事業所に勤められている方とかスタッフさんからよく聞くんですけど、要はスタッ

フの人員配置が足りなくて、ちゃんと利用者さんを見れないというパターンがあるらしいんですね。結局、仕事はあるんだけど捌き切れなくて、残ってしまって、最終間に合わさなあかんから職員さんがやるとか。それはすごくナンセンスな話で、ほんまは支援のために利用者さんのお仕事があるのに、何が支援かわからないという話ですよ。

オーバーワークで日々の仕事に追われすぎていて、そこを管理職の方々がしっかり人員配置をしない限り、仕事を振りようにも結局捌かれないと思うと、企業側としてはたぶん仕事を振れないんですよ。尚且つ品質の高いものが、それだけオーバーワークの職場環境でちゃんとできるのかというところも感じます。決してボランティアでするわけではなくて、お仕事をちゃんとやってほしいという意味合いですのですから、しっかりと工賃を上げて、上げるからこそお給料を職員さんが取れるようになって、ちゃんとした人員配置で雇用をして利用者さんを見るというような、ちゃんとした経営体制が取ればもっと生産性を生めるのではないかなと思いますので、是非その辺に向けて、ちゃんとした人員配置をしたらどうでしょうかと思います。

堀川：

ちょっと福祉の言い訳をさせて下さい。B型とかA型の職員というのは配置で言ったら、20人で大体3人、4人で、パートさんを入れて5人、6人です。それで内職みたいな仕事に追われていて、なかなか大変なんです。でも工賃は上がらない。僕はだから逆に付加価値の高い製品に取り組むべきだと思うので、しっかり工賃が高まるような仕事に切り替えていく。そのために人を使うというのは必要なことだろうなと思うんです。

すいません。「働く人は能力給付か、時間給か」という質問なんですけど。

加藤：

厳密に言うと3月まで全員時間給でした。4月から実はもう月給にしました。来年度からできるのであれば年俸制にしよう。というのは、やはり農業という仕事柄、すごく天候に左右される。雨は降るわ、嵐は来るわ、やらなあかんことに追われるみたいなので。やはり休みも含めてそういうふうに行かないと、本来の農業のあるべき姿を人間の都合で改革していかないといけないという部分でやってきて、あくまで正社員で入っているメンバーだけに限る状況にはなるかと思います。

堀川：

農業って、本当にそういうリスクが大きいですね。今、堆肥プロジェクトとかがあったと思うんですけど、加藤さんって、僕が元々知り合った時は、どちらかといったらこっち側の人間、福祉というか支援者でしたね。

加藤：

やはり一番しんどかったのはいろいろな会社に回って「うちのメンバー雇って下さい」、「こんな事ができます」、「あんな事ができます」とお願いしていた時に、僕自身がもう潰

れてしまうのではないかなと。「何でそんな手の掛かる人を受け入れなあかんの」と、企業にすごく言われるし、確かに企業に何か良いことあるかといったら、手が掛かる以外、手が掛かって教えないといけないというリスクしかないというか、ウインウインではないんですね。

だからそこで、自分達も課題を解決するようなスタンスを取らないと、この事業というか、この人達というのは無理だ。自分達の力でお願いばかりをして何の意味もないと思いました。何かやはり地域の役に立つとか、彼らの活路を見い出すようなスタンス、もっと言えば、「俺らだってできんねん」という姿をどれだけ見せられるかという部分での、意識改革みたいなものが、法人のチームの中でできてよかったです。あのままの目線で僕も、自立塾を含め支援をやっていたら、たぶんもう支援というカテゴリーから消えているのではないかなと思います。

堀川：

でも、何か加藤さんの話を聞いていたら、いつ寝ているのかなとか、いつ休んでるのかなと思うんですけど、休んでますか。

加藤：

農業なので休みがあるかと言われたら、農家さんって休みがないんですよ。自分で調整するんですよ。今日、午前中これだけやっとならから、昼から抜けるわとか。だから、僕も会社員ですけど。スタンスとして「あっ今日ここで片付けられるから、昼から今日あがろう」とかという。何か休み方が企業的ではないというか。農業ってそういう仕事よねというのは、よく現場では話をされていて、それを浸透させることができれば、もっと良い形になるのかなと思うんですけど。

堀川：

実際そうですね。時間でなかなか動けないですよね。小笠原さんもお話の中で、元々音楽をされていたんですよね。そこから障がいのある方に興味を持って、お菓子づくりを活かして今に至っているという。やはり何というか、自分が元々やりたかったことと、今やっていることって違うんでしょうね。何か障がい者と出会ったことだけが、今の自分の基本ベースみたいな。

小笠原：

そうですね。元々お菓子教室をやっていて、いずれカフェをやりたいなという夢を漠然と持っていた時に、障がいのある方と出会って、そこから障がい者や障がい児という、その社会を見た時に全く見えてこなかったのが、これはどっぶり中に入って、中から見てみようということで、生活自立訓練事業所の支援員を 3 年間やりました。そこから見えて来たことが、全然こう私が持っているイメージと違うかったというか、仕事ができる、できないではなくて、できるように周りが環境を整えないといけないんだということに気づい

た時に、カフェというその場所が、たぶんそういう環境が作りやすいのではないかということで、いずれやろうと思っていたのと、障がいのある方達を結び付けたというのは、結果このようになったんですけど、それだけで突き進んできて、それ以外の理由は本当ではないんです。

堀川：

もうひとつ、小笠原さん。「引きこもりの方に対して、最初のキッカケづくりとか、声かけなんかで注意している点は何かありますか」という、質問が来ているんですけど。

小笠原：

最初は、注意するということはあまりしないです。まず最初の面接の時に「遅れてきても良いよ」という声をかけます。いくら遅れてきてもうちは良いよって。こんな狭い店やし私 1 人出たら回るし、薬を飲んで朝起きられないという方もいらっしゃるんで、全然遅れても良いって。ただ、「気づいた時点でメールだけは下さいね」と。事故に遭っているかも知れへんし、それだけは心配やというスタンスで入ると、みなさんほっとするんですよ。やはり朝起きられるかどうか不安やし、緊張して夜寝られないと。寝たのが大体 4 時ぐらい、明け方ぐらいで、その出勤に間に合うかどうか不安で不安でというような声が多かったんで、「じゃあ遅れてきても良いよ」と言うと、意外とみなさんキッチリと来るんですよ。

休まないというところで、安定してきた頃に、「そろそろ、じゃあ言わせてもらおうか」という感じで、マナーとか社会的ルールというところが、やはり身についていない方が多いので、社会のそのルール・マナーというのは、こうなっているんだよというところを、丁寧に伝えていくという作業があります。大体でも信頼関係が結べるのは、3 か月後ぐらいなので、そこぐらいまではゆったりとした心構えで私もその方には接しています。

堀川：

加藤さんも、元々引きこもりとか精神、全ての人達に対して支援者としてずっと接しておられて、何か注意点とかあります。

加藤：

注意点はあまりガンガン怒らないというのは、一応スタンスとしてあります。おおさか若者就労支援機構は割と支援員の人数が多いので、僕は僕の役割があるのではないのかなと感じています。僕はインテークの段階で最初に「無理や」と思ったらすぐに違う人に振ります。そもそも気をつけているというよりは、その本人達の価値観という、新しい支援者が家に来たり、新しい相談に入る時って深刻な方向にすごく行きがちな感じがするんです。けれど、もっとポップに出しても良いんと違うかなというふうに思っていて、今の取締役の 2 人は、「そのまま家におったらゴチャゴチャ言われるで。だからこっちに来て一緒にやってみたら、ちょっと楽しいかも知れんで」と言ったら、すんなり来ました。一番

長い子で10年ですかね。6年とかという子もいますけど。僕の気をつけていることかというと、いかに、その本人達が目線として、支援者に会わなければならないという意識から違う路線から入るように、配慮はして入っていくようにはしています。

堀川：

ありがとうございます。3月末に厚生労働省から都道府県に通知があったんですけど、A型とかB型とか就労移行とか、その就労系サービスに対して、もうちょっと指導を厳しくして下さいねという文書です。正直を言いまして、今ちょっと大阪の就労支援を取り巻く福祉施設って、ちょっと異常かなという気がしないでもないです。昨今よくA型問題と言われますが、内職みたいな仕事しかしてないA型が多い。その中で最低賃金を支払っているというのはどうなっているのかなと。正直、誰でも思う疑問だと思うんですけど、果たしてこのままで良いのかなというのが、僕の個人的な感想です。何が言いたいかというとA型を新しく作った人達に僕もよくお会いすることがあるんです。「今度、本町でA型を立ち上げました、よろしくお願いします」。「あっ、よろしくお願いします」。「ところで、仕事を紹介してくれないですか」と言われるんですよ。事業所を作ってから「仕事ないんです、紹介して下さい」と言われても、「いやいや、ちょっと待ってよ」と思いませんか。足立さんはどう思われますか。

足立：

今、A型のお話をいただきました。やはり最低賃金を出していただいて、働く場・福祉的就労の場ということで、数が伸びているのはすごく嬉しいんですけども。ただその中身が、本当に内職のような仕事をやっているのかの、実情把握をまだ大阪府は全くできていないんです。それをこれから早急にちょっと調査みたいなものをさせていただきたいなというのを思っているのがひとつです。

それとB型についてなんですけど、これもエル・チャレンジさんのご協力を得て、工賃向上ができないかなというような取り組みを進めているんです。先日も知事とお話する機会がありまして、福祉の課題みたいなものをご説明に上がった時に言われたのは、「あんたら、そんなんやりたいのはええけども、それは福祉部長のマネジメントで福祉部内で金を作って、新たな施策のスクラップアンドビルドをやるとか。私としてはもう福祉部には手厚く予算を配分している気持ちは持っている」と。結構、福祉部の予算も伸びてきておりますし、その点のご配慮をいただいているんですけども。知事からは、それができないのであったら、税金を投入しない施策のあり方みたいなのを、もっとしっかりと検討しろというご指示もいただいているところです。

その一環で、今府庁の中で行政改革課というところがありまして、そこに公民連携を進めるためのチームがございます。公民連携というのは、大阪府と民間企業さんで連携をして何かをやっていきましょうということです。そんなお話の延長線上で、梅田の茶屋町にあるロフトさんが「応援してやろうやないか」というお話をいただきました。まず自分の館内のワンスペースを一定期間タダで貸してあげると。それと店内だけではなく、季節

ごとに茶屋町界限のお祭りがあり、その時に、ロフト前のテントも無料で貸したるというような暖かいお言葉もいただいております。なかなか新たな補助制度とか、なかなかできないのですけれども、そうした公民連携みたいな形でこれから何か前進できればなというのが、今の私の思いでございます。

北口：

是非、そのロフトさんの件を進めてもらいたいです。僕らもその商品を今ラインナップということで増やして行っている状況でして、iPhone ケースをもう試作段階で作り出して行っているのですけれども。やっぱりその iPhone ケースとかシャンプーとトリートメントとか、ヘアアクセサリとか、あとピアスとかそういうようなアクセサリ関係は、ロフトさんはやっぱり取り扱いが多いので。それが支援の商材だということでブースを貸していただけるので、是非お願いをしたいなと思います。

うちは東大阪なんですけれども、東大阪市さんと先ほどおっしゃった連携というお話だったら、ふるさと納税のパンフレットに掲載させてもらって、納税と一緒にそれを買ってもらうような流れも面白いんじゃないかなと思うし。じゃあ、そのパンフレットで広めてもらったら、行政のいろいろなところにそのパンフレットを置いてもらえたら、それだけで宣伝効果があるんじゃないかと思います。

堀川：

「みなさんはなぜ制度を使わないんですか」という今日のテーマについてです。

加藤：

なんで使わへんと言われたらちょっと難しいですけど。やはり、目標はうちも持っていて、ずっと会社にいてほしいわけじゃないんですよ。実は農業に来ているメンバーのうち、何人かは就職をしたこともあるんですよ。就職をして、そこの会社でこの賃金でやっていくんやから、俺は社長になる夢を見ることができたと。そして、一国の主になれるというのがまずひとつあるので、やっぱりそういう夢を語れる仕事というのはまずあるかなと。一反で 300 坪あって、1,500 坪の面積があれば、大阪府下でいったら 2 回転。夏と冬の二期作でやれば、十分ご飯が食べて行ける状態なので、今後はどんどん拡大して行きたい。

「なんで使わないの」と、たぶん知らないから使わないだけかも知れないですね。来ているメンバーが障がいを持っているメンバー及びニート・引きこもり状態の中で、じゃあ、ニート・引きこもりの状態の人達を制度に乗せるために、また違う手間がかかってくるのではないかなと。それよりも、前向きにどんどん生産者を増やすというのをやって行けたらと思っています。

小笠原：

こだわりすぎているところはあるかも知れないですけど。ひとつは、ニート・引きこも

りを雇用したいとなった時に、社会福祉法人とか、そういうものにするとその方達を雇用できなくなってしまう。なので、そういう枠を使わずに株式で、誰でもが働ける計画を目指したのがひとつ。あと 2 つ目は、要するに利益を追従するという、挑戦して何事にも挑戦して行くという姿を私がしていると、そのニート・引きこもりの子達も「挑戦をして形にするって、こういうことなんだ」というのを、近くに見れるんじゃないかなと思ったというのが 2 つ目の理由です。やはり、「何かしよう」と思った時に、打たれて「やっぱり私って無理だ」と言って家に閉じこもってしまうのではなくて、あの手この手を使って小笠原は、こういうふうにして形にするんだなという姿を近くで見ると、「私だって何かできるんじゃないのか」とか、そういうふうな夢を描けるという。そういうスタンスを近くで見たいと、そういう部分で私はしています。

北口：

実は、美容業界も非常に人材不足で、やっぱり求人票を出しても来ないというのがあります。あとは、もちろん美容専門学生の数も減っているんですけど。美容専門学生も卒業をしたからといって、美容師になるわけではないんですよね。そんな中で、やっぱりその美容というお仕事にすごく興味のある支援学校の生徒さんの中でも、身体に障がいのある生徒さんになって来ると、結局、その専門学校側の「環境がちょっと整っていないので無理です」とかという、やんわりと断られるパターンはよくあるんです。身体障がいではなくて知的障がいの方になってくると、もしかしたら可能性があるんじゃないのかなという事で。専門学校さんに入学できたら、国家試験まで受けられるのではないかなというので、目標は障がいのある方でも美容師の国家資格を取れるというような、教育であったり、道というものをまた作って行けたら良いのかなという思いもあります。

実際、美容業界のだいぶ上の先生方のお店でも、二代目がいなくて潰しちゃうというところもあったりして、そういうところに人材をアテンドして、そこのお店を潰さずにもう 1 回盛り返すというようなグループとしてやれたら、また面白いんじゃないかなというふうに思うし、だから美容業界でそういう支援をできることから行けたら良いかなと思っています。まだ今は、10 店舗とかそれぐらいのオーナーさんしかご理解を得てないんですけども、意外とそういう支援したいよというオーナーさんがいらっしゃいます。なので、美容業界としてグループをしっかりと作っていけるよう努力をしていきます。

堀川：

みなさんが制度にとらわれないと言っているんですけど、逆にこんな制度があつたらいいのになと。制度が嫌いな人から聞くのも面白いなと。

小笠原：

よく行政のほうから「こういう制度、使えないですか」というのがきていたりするんですけど、どれにも引っかけられないという。そういうものもありまして、1 つは精神障がい者、うちも障がいを雇用しているから、「雇用助成金を使えるんじゃないか」とか言ってき

て下さるんですね。その内容を見ると、1日8時間労働・週40時間、もうフルじゃないですか。精神障がいのある方に、「これはないでしょう」という話をするんですけども、まずそこでうちはもう全員アウトですね。もっと現場を知ってほしいと、いつもその言葉を行政には伝えています。まず、2時間でもしんどいの、1時間でもヘトヘトになって帰って来る精神障がい者の方がほとんどなのに、「8時間労働できるか」と。これは一体、「どここの企業が使っているんですか」と、逆に伝えると、「いや、あそこあそこは使っているからね」という話になるんですけど。先ほどのA型問題と一緒に、何かどうなんだろうなというような感じを私もしています。

北口：

東大阪のほうですと、訪問美容といって在宅の方のお家まで行ってカットをするサービスがあって、例えば3,000円のカットだったら2,000円が行政から出て、1,000円が利用者さんの直接になる。東大阪市の役所の方に「使っている方ってどれぐらいいるんですか」と言ったら6名しか使っていないんですと。なぜかなと調べたら要介護の3・4・5の在宅の人に限る制度なんですね。これは介護保険の方だけになっているので、是非障がい者の方も対象にみてもらいたいです。在宅の人もたくさんいらっしゃると思うので。

また、いろんな人に髪型を見させてもらうことが多いんですけど、丸坊主とか、あと短いというのがあってデザイン性も何もないカットが多いですね。「それは介助者がしやすいからそうしているんだ」とか思ってしまうんですけど、そうではなくて、もし脳性麻痺で声を出せない人がいたとして、でもオシャレをしたいと思っている可能性ってあると思う。それは介助者の楽な方向に導いているのではないかと思うので、やはりオシャレというところは身なりですから、身なりが綺麗だと周りの人も気持ち良いと思いますので、その辺も理解してもらって、何かそういった制度も是非ちょっと掘り起こしてもらえたら良いかなと思います。

加藤：

まあいろいろ考えてはいたんですけど。やっぱり当法人に来るメンバーでいうと、障がいなのか、発達障がいなのか、何なのかわからないままインテークするケースがすごく多くて、半年間やってみて「やっぱり1回通院してみようか」とか、「やっぱり1回医療機関に関わってみよう」というケースも多いんですよ。その縦軸と横軸があって、「メンタル的な状況がどうなのか」という縦軸と「実は働きたい」という意識の横軸とは、これミスマッチしているのかなということ。

なので、やっぱりそういう部分を早期発見していくためにも、やっぱり一般就労だけではなくて、働きながら学べる中間的就労みたいなもの。その中でやっぱり手帳取得に至る方、一般就労のほうで行く方、もっと言えば中間就労を中長期で続ける方というふうな割り振りができるような制度等があれば、世の中でいうニート状態であるとか引きこもり状態の人達が、より早期に働きやすい環境になるかなと思いました。

堀川：

本当に今は、障がい者なのかどうかというところがどんどん薄まっているような気がするんですよ。障がい者の人口も増えていて 800 万人近くいますよね。毎年のように知的障がい・発達障がい者の人口が増えているんです、精神障がい者も。身体障がい者は大体一定です。この調子で行くと、近い将来障がい者人口が 1 千万人という時代が来るのではないかなという気もするんですけど。でも、これって別におかしなことではないんですよ。世界的にも大体人口の 6%は何かしらの障がいがあるとか、生活に困難を抱えているとか。そういった方々だという統計があるので、日本だけが今まで障がい者が少なかったということは逆には言える。だから、障がい者という概念自体がもう、ちょっと変わっているんだと思うんですよ。障がい者に合わせたサービスだけでは、ちょっとこの世の中には成り立たないようになっていくのではと思うんですけど、どうですか。

足立：

これは、正に分科会 4 の方でお話が進んでおられると思います。生活困窮者は先ほどからご紹介がありましたように、障がい者だけではなくて、引きこもりの方であったり、一人親家庭のお父さん・お母さんであったり。就職したいのだけど、なかなかハローワークへ行っても就職に繋がらない。紹介状を切ってくれたけど、面接まで行かない。面接を受けたけれど繋がれない。何回も何回も就職活動をやったけれど、「もう嫌や」、「もうこれ以上、しんどなって来た」とかいう方もいらっしゃるということもお聞きしています。

その時に、就職の準備性を高めるということ、あるいは、その就職準備性に入る前に生活リズムをまず作っていただくこと。週 1 回で良いから 1 時間ずっとこっちに来て、段階を踏んでやって行こうかというのが、先ほどからおっしゃっていただいている中間的就労の場というような形で位置づけられているんですけども、ここに対する支援というのが制度的にはないんですね。もう中間的就労の場というのを、市町村の生活困窮者自立支援事業所が findings きてそこに繋いでいく。「お願いできませんか」というような取り組みになってございまして、正にこの部分をどういうふうにステップアップさせていくのか。一番の問題は、まず就職にはかなり遠いので、その職業準備性を高めていくための日中活動の場が今なくて。法人さんのご協力をお願いしているというのが、今の状況です。

堀川：

そうしたら一言ずついただいて終わりたいと思います。

加藤：

南海の 2 階に野菜屋さんをオープンしております。販売をする時は、「レネア」という屋号で販売をしております。なんでレネアという屋号になったかと言うと、ただ単に農家さんが屋号を持っていて格好良かったという理由だけなんです。いわゆる販売をする時におおさか若者就労支援機構という名前を一切出さずに販売しています。大阪近辺でいうと、イトーヨーカドーさんであったり、ダイエーさん、オークワさんとかに行っています。

難波の駅なんかは店舗の店員もさせたりします。その中で、お客様から言われるのは「オマエんとこの店員、店の前を通っても全然何も言うてくれへん」「やっぱり自分とこの野菜にすごい自信があんねんな」とか言われたりするんですね。それは、自信があるわけじゃなくて、話かけたくてもなかなか出なただけなんですけど。お客さんから見た時にすごく歪な対応というか、歪な接客をする面も、練習はしてから入るんだけど。少なくともいたりしていました。今後、大阪府下で移動販売を含め、大阪府営公園のイベント等々を含め、レネアを見かけたら、是非とも買って下さいとまでは偉そうに言えないので、ちょっとだけ見に来て下さいというようなスタンスでお願いしたいと思います。ありがとうございました。

小笠原：

はい。イリゼというカフェの名前はフランス語で、七色に輝く・虹色に輝くというのがあるんですけども、来て下さるお客様や、そこに働く方達がキラキラ輝き始めるという意味合いでつけました。本当にここに来て自分らしさを取り戻すとか、一からまた自分の人生を始めるという意気込みでスタッフの方達は働いているので、どうぞ、その頑張っている姿とか、近くにお越しの際は立ち寄って下されば嬉しく思います。よろしく願います。ありがとうございました。

北口：

はい。先ほども少しお話をさせてもらったんですが、当店でこの春から雇用をしましたネイリストのナナちゃんという女の子なんですけれども、本人からこの間、「今はその自分が就きたかった仕事に就けたから、職場に行くのが楽しみではないんです。」というLINE が来たんです。それが来た時に、本当に電車を乗り継いで来はるので大変やと思うんですよ。やっぱり 18 歳で社会人になってという。でも、「それでも通うことがすごく楽しい、仕事も楽しい」と言ってもらえるということは、やっぱり仕事の内容かなと思ったんですね。やっぱりネイリストになるという目的でずっと支援学校を 3 年間過ごして来たと思うんですけど、そんな時に今ある就労支援事業所さんでされている作業とかも本当にやっていて楽しいをバリエーションにあって良いのではないかなと思います。是非そういう利用者さんが楽しい仕事も是非営業で取ってきて下されば、みなさんの仕事の継続をもっと続いて行くのではないかなと思いますので、その辺をよろしくお願いします。ありがとうございました。

<分科会3>障がいのある人の学びたいを実現するために

大阪人間科学大学人間科学部 特任教授 須田 正信 氏

社会福祉法人共生シンフォニー くれおカレッジ 所長 永田 義人 氏

一般社団法人エル・チャレンジ L's college おおさか 校長 辻 行雄 氏

社会福祉法人大阪市手をつなぐ育成会 副理事長 長谷川 美智代 氏

大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課 総括主査 岩田 知子 氏

エル・チャレンジ事務局課長 上国領 洋子

○話題提供

「知的障がいのある生徒の卒業後の進路について」 須田 正信 氏

みなさんこんにちは。今日のセミナーでは、働くということがひとつの大きなテーマ像になっているのですが、この分科会では学びたいということを入れています。私自身は学ぶということが、これからのひとつの大きなテーマになるのかなと思っています。それから知的障がいのある人達の将来の自立ということですけど、単に働くということだけでなく、長いスパンでQOLを含めて余暇であるとか、普通やったら高校卒業したら専門学校、大学等を経て、「さあ、これから社会出て行こうか」という飛躍をしていくんですけど、知的障がい者だったら支援学校の高等部で終わりになっちゃうんですよ。そこからどうするっていった時に、即「働きましょう」、あるいは「作業所行きましょう」という形で高等部を卒業したらもう働くということになります。今、大学なんか行きますと同じ世代の若者達が学び続けているでしょう。だから、知的障がいの子らもそういう場があっくいんじゃないかなと言った時に、辻先生が「こういう学校作ったんやけど、どう」という話になって、今日ここに立ってお話するという形になったんです。

私は平成14年に大阪府の教育センターに入って、そこから5年間委員をしたんです。ちょうどその年ぐらいから、大阪府立の高等学校に知的障がいのある人達が一緒に学べる環境はできないのかという取り組みが始まったんです。平成13年からちょっと動いていて、高等学校で知的障がいがある生徒達が学ぶ環境をどう作ったらいいかということがスタートして、平成18年から全国で初めて自立支援校とか共生推進ができてきたんです。大阪がそういうことをするという事について、国のえらいさんが結構お見えになりまして、「法的に如何なものか」というようなことでずいぶん迫られたことありました。ですけど、

今は全国的に注目されて動いて行っていますよね。知的障がいのある生徒の卒業後の進路ということで、大阪の知的障がいのある人達の卒業後の進路と、今後のあり方はどうしたらいいのかなということで、私なりの話題提供をしたいなと思っています。

インクルーシブって難しい言葉ですけど、そういう流れがずっと続いて来ています。みなさんに配っている資料の 71 ページを見ていただきながら簡単に解説していきたいと思っています。現在、世界的に大きな障がい者の潮流というのは、セグレゲーション（分離）・インテグレーション（統合）・インクルージョン（包括）とあって、今はインクルージョンの段階に来ているのかなと思います。インクルージョンについて私は“包括”と書いちゃったんですけど、今は“包容”という訳語になっています。今、法律もどんどん変わってきていまして、障害者の権利に関する条約も動いて来ています。差別撤廃法なんかも今これから出て来るということで、様々に大きく動いて来ている時期でもあります。

障がい者観の潮流と基礎となる理論の変容

段階	理念	基礎となる理論	
		モデル	方法論
I	分離 segregation	医学的 モデル	治療的 アプローチ
II	統合 integration	教育学的 モデル	教育的 アプローチ
III	包括 inclusion	社会学的 モデル	システムズ アプローチ

注目

はじめての特別支援教育 中村・須田(編著) 明治図書より

障がい者を巡っては、教育分野から少し提言させていただきたいと思っているんです。教育は私なりに提撕というか、日本のこれからのインクルーシブ教育って本当に可能かなということを考えていたりして、『基礎からはじめるインクルーシブ教育の実践』という本を出したんです。これは、もうだいぶ経ちましたけど。その時に、国自体はここに書いていますように、“多様な学びの場”ということが出て来ました。これは非常に良いなあと思っているんです。

当時は、「全部一本化しましょう」という意見もありました。一本化というのはいわゆる障がいの有無に関わらず、全て通常学級で学びましょうということです。ひとつの理念としては、これは世界的に認知される理念だと思いますけれど、即そこまで行っちゃって、障がいのある子ども達が本当の意味で幸せになるのかどうかちょっと懸念していました。ですから、こういう学びの場を用意しといて、様々に行き来できるようにする。障がいがあったら特別支援学校ですよと法律で縛られるんじゃなくて、親御さんとか当事者が様々なニーズに基づいて判断できるというか、専門家が様々なアドバイスできる、そんな仕組みの方が良いのではないかなということで、今動いているということだと思います。

そんな形で、実は発達障がいのある子ども達のことがずいぶん大きく叫ばれていまして、特に学習障がいのある子ども達とか、注意欠陥多動障がいの ADHD の子ども達であるとか、ASD と言って自閉症スペクトラムの子ども達であるとか、こういう子ども達がいわゆる障がいがある学級じゃなくて通常の学級で学んでいるという現実があります。全体的に 6.5% いるということがわかりましたが、そうするとこの子ども達も含めた特別支援教育とか、

この人達の学校卒業後の自立とか社会参加とか就労なんかも一番大きな課題になって来ているんです。

全国的には、専門学校や大学を出たけれどニートになっている若者も相当数多いわけですが、その人達の実態像もいろいろ研究している人達がおられて、やはり発達障がい系の人達に該当するところもあるという感じです。そうするとやっぱり早い段階で支援して行って、就労とか社会自立参加に向けた何らかの手立てをしてあげないといけないというようなことができたのは事実です。

僕も今、小学校とか私学の高校とかで、相談援助ということで巡回して回ったりしているんです。そうすると先生方が、「どうも気になる子がいるんだけど、どうしたらいいでしょうね」ということで、彼らといろいろ相談するとすごく不安全感というか、やはり「自分はこんな調子でいったら、将来どうなるんやろう」とか、「就職できないんじゃないか」とか、「何かみんなから理解されてないし」「少し俺って変なんか」とかいうような、そんなことを彼らなりの自己意識を持っていまして、これもやはりなんとか社会で上手く包み込んで関係性が作れるようなことをしていけないといけないし、彼らは教育の力でより良い社会人になって行くと思います。

それがどうもできないとか、あるいは無理というようなことでレッテルを貼っちゃいますと、もうそこからは上がっていかないんです。そこを我々教育者は、何とか手立てを講じていかなければいけない。これが今日のひとつのテーマで、連続的な学びの場をどっかに作ってあげないといけないのではないかな。それは多分、学校の先生方もだいぶわかって来ているんだろうけれど、今の学校教育法の制度で小中高・専門学校・大学とかあるんだけど、障がいのある子ども達はどこかで切られているんです。これをどうするかというところを少し考えていただくのが良いのかなと思っています。

知的障がいのある人の連続した学びの場ということを考えた時に、この生涯教育でよく出ていますよね。ずっと学び続けること。成人になっても大人でも、カルチャー教育とか今は盛んですよね。そういうようなことが、ちょっとこの人達にも視点を当てた考え方を通って行くことが必要なんじゃないかな。

戦前戦後っていうのは、やはり障がいのある人達っていうのは、「学校行かんでいいよ」という規定でした。就学猶予とか就学免除という難しい言葉ですけど、例えば義務教育は小学校・中学校でしたけれど、そこもままならない人達いました。それは、障がいの故に猶予免除されたという歴史でした。そして昭和 54 年に養護学校が義務制に移行して来ます。その時に、全国的に障がい者運動の嵐が吹き荒れました。「養護学校はいらないんじゃないか」ということがありまして、私らもちょうどその渦中にドーと嵌った時期があります。

養護学校は大阪では不要論というのがありました。何かと言いますと、通常教育からの分離が決定的になるという危惧を言われたんです。障がいのある子ども達は養護学校だ、そうでない子は通常教育だという形の分離が、学校教育施行令 22 条 3 というのがあって、ここで分離が規定されるという形だったんです。大阪は法律を遵守しないわけではないんですけど、大阪はもうちょっと子ども達とか、あるいはもう少し障がいのあった子ど

もでも、通常の子ども達と一緒に交わるほうが良いではないのという動きは随分やって来たんですよ。

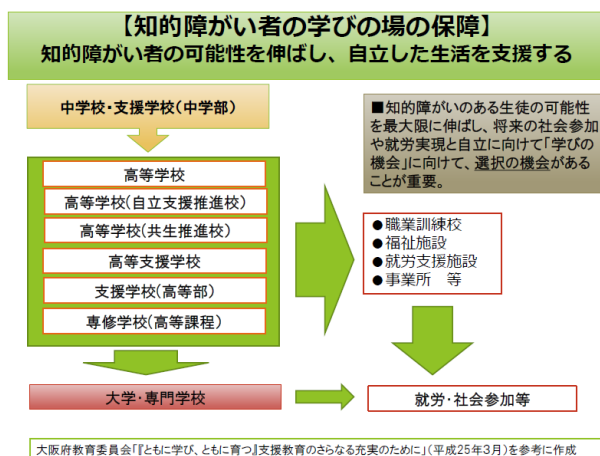
そうしているうちに、障がいの重い子ども達がどんどん当時の養護学校入って来て、そして卒業して行く。そして次がない。だから在宅になるという状態があったんです。高等部で、卒業した子ども達が行く場所がなかったんです。そうすると頑張って働ける子は企業に行きます。だけど別枠でしたよ。一応雇用契約はするんだけど、今で言ったらブラック企業みたいなものがボロボロあって、子ども達は過酷な労働をさせられているという現状でした。僕なんかも進路で巡回して、目の当たりにしたんです。折角高等部卒業した子らでも、在宅になっちゃってお家でずっといることを余儀なくされて、お父さんお母さんが毎日交代で散歩に連れて行ったりされていました。

そんな状況を見た時に、やはり彼らが同じ仲間として集える場があるのではないかとということで、作業所がどんどんできて来た時期です。ほとんど無認可でした。無認可からいろいろやって、そこで後追いですけど、国とか行政が就労支援を少しがんばってやりだしてきたというところなんです。ですから、障がいの重い子どもでも、何とか働く場を設けようではないかというところで、いわゆる作業所であるとか、無認可の共同作業所であったり、あるいは認可の通所作業所であるとか、そういうのがどんどん出て来たというところが、この時期です。働くという場の保障というのは、なかなか十分ではないです。何とかそこまで行ったとしても、本当に働くだけでいいのというところが、これからの共生社会を目指す意味で、少しテーマとして挙げていただくことが良いなと思っています。

平成 14 年から高等学校における知的障がい者の学びの場をどうするのかという大阪府の会議に 5 年間関わった時に、知的障がい者の可能性ということを非常に主張しました。単に自立ということではなくて、“将来の社会参加とか就労実現とか自立に向けて「学びの機会」に向けて、選択の機会があることが重要”。これがまだ、十分ではなかったのではないかな。中学を卒業して高等学校に行く

枠組みもあるし、高等学校で自立支援推進校に行く枠組みもあるし、共生推進校に行く枠組みもある。高等部単独の就労支援型の高等支援学校、既存の支援学校の高等部、そして専修学校の高等課程がある。これから大学・専門学校というコースも当然出て来ると思います。そして将来の社会参加に入っていくという。これが現在作られている枠組みです。

実は、私の本の中にデータ入っていたのですが、大阪は結構早い段階からこういう障がいのある人達、様々な障害のある人達が 1%推移で、1%、1.23%、1.32%ぐらいまでは在席していたんです。知的レベル問題なくて、視覚とか聴覚であるとか、肢体不自由とか病弱とか、あるいはその他こういう人達が、高等学校で学ぶ機会があるということです。

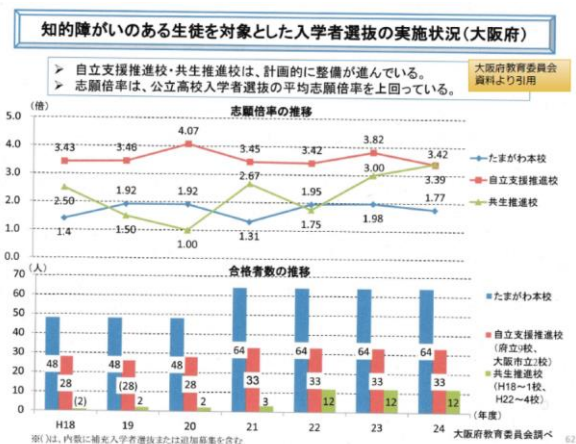


けれど、正式に高等学校で学ぶコースを設けたというのは平成 18 年からです。それまでは最終 4 つの高等学校で、実験的に言ったら語弊がありますが、実際にやってみて成果があるかどうかというようなこともやってみたのですよ。当時の統廃高の高校の校長先生方は、様々苦勞されていました。だけど、親御さんも生徒達も同じ高等学校で一緒に学べる、そういう環境があるっていうことに対して非常に喜んでいますという、そういう言い方でした。

これを制度としてきちっと位置づけたいなということで動いたんです。ただこれが冒頭でも言いましたように、国レベルで言ったらクエスチョンなんです。何故かと言ったら高等学校・大学もそうですけど、単位履修で教科をちゃんと取って、単位で合格してテストを設けて、そして卒業証書もらわないといけないでしょうとか様々いろいろなハードルがありました。それをひとつひとつ丁寧に、整理しながら今日にやっとここまで来たという感じです。平成 18 年になるまでの苦勞は相当あったんです。だけど、とにかく知的障がいのある人達が高等学校で学ぶ環境をなんとか作れないかという思いで進んで来たんです。これが今日大阪で実現した大きな中身だと思います。確かに法律は後追いだと思います。だけど、当事者やいろんなニーズを持った人達が、その思いを伝えて行くことによって後に制度がついて来るという形だと思います。

そういうことで、大阪を 4 つのエリアに分けて、そこに様々に障がいのある人達の学びの高校を指定してきたというところがあります。今まで養護学校あるいは特別支援学校高等部しか学びの場の選択肢がなかった子ども達に様々な選択肢が広がったというのは大阪が先駆けです。神奈川県もこの辺りでいろいろ模索していますし、全国的にもいろいろ模索はしているのですが、制度・法律のバリアがあるからそう簡単には行きません。その辺の問題点はまだ残っているんだと思います。

このグラフは、知的障がいのある生徒を対象とした入学者選抜の推移です。普通高等学校に入学する時の倍率は 1.0 倍とかそんな感じですが、自立支援推進校なんて 3 倍とか 3.84 とか 4 とかあります。すごく倍率が高いです。“たまがわ本校”というのは特別支援学校ですが、高等部単独の就労支援型の学校を作りたいと平成 18 年にできたのです。当時は知的障がいでも自力通学できるような生徒達集めて、そして社会に就労実現できるようなそういう学科を作ってというようなことで、随分検討に検討を重ねてやっとできたのがたまがわ高等支援学校です。こういうふうにして 3 つの選択肢が子ども達には増えて来たということなんですね。たまがわが平成 18 年に開校しましたが、大阪でたった一校だけでしたからものすごく殺到しました。ここに書いていますように、平成 18 年にたまがわについては倍率結構来ましてどんどんこ



れが増えています。最終的には64名の子ども達です。

これだけで良いかなというところを模索していましたが、ちょうど平成20年の学校教育審議会で、「これは親御さんも入学した生徒達も非常に良いのでは」という評価をいただいた関係もあって、以降4地域です。大阪府内の4地域を網羅する形の学校がいりますよねというようなことを提言していただいた関係で、平成25年に府立鳥飼高等学校の跡地に鳥飼高等支援学校ができて、平成26年に砂川高等支援学校が開校されて、そして平成27年にむらの高等支援学校ができました。むらの高等支援学校は、枚方の村野中学校の廃校になった跡地ですから、全く真っ新です。私そこの学校協議会の委員を少し仰せつかっているのですが、とっても綺麗なバリアフリータイプの、ユニバーサルも入った良い学校になっています。40万都市の枚方市を対象としていますから、一気にいっぱいになって行く。それだけ4つの学校に対するニーズは高いんだなというのがわかりました。

ここで見てもらったらわかりますが、様々な職業学科を設けて、そして生徒達を送り出して行こうという学校の先生方の取り組みが今見られています。ここについているのは何かって言ったら、元々たまがわ高等支援学校だけではなくて、高等学校と上手く連携しましょうということもミッションです。これも全国ではないひとつのパターンです。ですから、枚岡樟風高校とか金剛高校が、たまがわの高等学校に席を設けているんだけどほとんどこちらのほうで学ぶという生徒達も作ったんです。こういう変則的なことをずっとやって来ている。そうすると、こちらはうちの高等支援学校の卒業生。学びの場が、ここの部分の生徒達とここの部分の生徒達っていうのもあるんですよ。ということは、様々な学びの場の多様さが出て来たということです。そんなところを少し理解していただきたいかなと思います。

“たまがわランド”って、たまがわの支援学校のホームページをちょっと拝借させてもらっています。最初これを作る時も、いろいろな案はあったんです。いろいろな委員のみなさんと相談した時に、広大な敷地があったので、あそこにグループホームを作りたいと思ったんです。もうひとつは、自転車置き場の前に、コンビニを入れて販売なんかもやったら実学的なことができる。流通も上手いけるのではというような感じだったんですけど、実現は上手くいきませんでした。ですから、そういう既存の学校にできない様々なアイデアを、少しここに投入してそのモデルとなったら良いよねという感じでやってみようということの実験でした。

だから、夢とかアイデアというのはどんどん発揮して、当事者とか障がいのある人達にとって、将来に繋がるようなものが何かできたら良いよねというところからたまがわランドというイメージを作ってもらっています。清掃部門であつたりとかあるいは接客なんかも非常に重視しています。鳥飼高等支援学校に僕も行った時に、生徒達の礼儀正しさが



つくりしたんですね。すごく大きな声で挨拶をして礼儀もきちっとしてくれましたので、「これはすごいな」と思いました。うちの学生なんかに挨拶しても、「ふん」という感じで返されるんですけど、非常にそういう面では清々しい感じがしました。そんな事が、教育の力で社会に出るにあたって、あるいは学びの多様さもきちっと作っていつている大きな流れになって来ているなという感じをしています。

平成 26 年度の卒業した保護者にアンケートを取っているんです。保護者に、「この学校で学んだ事についてどう思いますか」と言った時に、“強くそう思う”と“ある程度そう思う”をあわせると 98 パーセントになりました。卒業生の感想は“良かった”と“まあまあ良かった”をあわせて 97 パーセントです。ですから、保護者も当事者も高等学校で学ぶ環境というのは、すごく肯定的に見てくれたというのは非常に大きいです。もうひとつは卒業生のアンケートの中で、自立支援コースと共生推進教室が設置されている学校が大阪では 11 校あるんですけど、その人達のところで“良かった”“まあまあ良かった”というところを含めてこういうデータになっている。だからそれなりに障がいのある人達、知的障がいのある人達が、通常の高等学校の中で共に学んでいる環境を、非常に肯定的に見ているということも知っておく必要があるなと思います。

今日は、既存の府立の支援学校の校長先生もお見えですが、私も校長をやっていた時に、職業コースを高等部に全校設置しようという動きを作りました。最初は守口支援学校です。「職業コース」を平成 15 年に設けています。平成 17 年に八尾支援学校が「フロンティアコース」設けていて、そこからずっと流れが動いて来ているということで、確か 25～26 年でもう完成させなさいって大阪府から言われました。

もうひとつは、全国的な状況と大阪の状況で常に比較されて来たんです。例えば、知的障がいのある人達が、学校卒業後ちゃんと働いていますかというところが、非常に注目されて来たんです。これは先ほどからずっと出ているように、障がいがあっても働きたいという願いは叶えて行くという動きの中で、そのひとつの指標として就職率というのが出てきます。全国的には約 30%という数値が出てくるんです。大阪は、平成 18 年度は就職率が 14.8%で全国とだいぶ開きがありましたが、平成 28 年度には 28.3%になりました。先ほど来言いましたように、職業コースを設けたり、あるいはたまがわ高等支援学校を設置したりということで、全国的な数値に近づいて来たというところがあるのかなというところですね。

資料 77 ページのグラフは、平成 20 年度から卒業生を出しましたたまがわ高等支援学校を含めない場合のものです。全国的な数値に近づいて来たのは、多分たまがわの努力だったのかなと思います。たまがわを含めなかったら、こうなっちゃうというところです。ですから、シビアなグラフになってしまうのですが、これから多分たまがわ以外のあと 3 校、高等支援学校が卒業生出して行くわけですが、就労を実現して行く知的障がいのある人達が増えていくんだろうと思います。それで全国と差はなくなって来るんだろうなと思うんですが、大阪的に言ったら、後追いつてあんまり面白くないんですよ。ですから、今日は後でみなさんのほうから話題提供していただくように、もっと学びの場の連続性と

僕は離職した人達の調査をしたことあるんですけど、やっぱり対人関係で上手くいかなかったとか、あるいは給料が安い、きちんと相談できる人がいない、会社の中になかなか話聞いてくれる人いないとかありました。結局、マンパワーでのサポートが弱いところが、離職率が高いんです。そんなこともあって、もう少し彼らが相談できる人もいるんだけど、自分達の自己認知も含めて、やっぱり社会性を高めて行くということもいるのでは



ないかな。だって今の高校生、大学生もそうですよ。やはり離職しちゃったりしますよ。だけど学びで社会的な力とか知識をどんどん蓄えて行っているいろんな事がわかって、社会で安定した形でステップして行くという形もあって良いと思っています。早い段階でボンと出してギャフンとなって、「もう、働くのはいや」という感じにさせないほうが良いかな。個人的にはそんな感じで思っています。

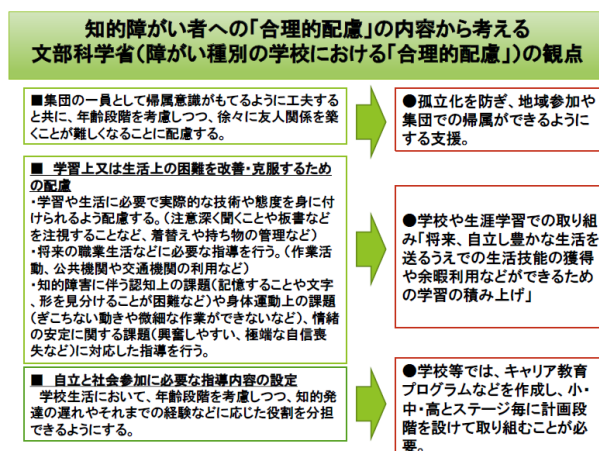
最後、意外と言ったら怒られるかも知れませんが、支援学級いわゆる中学校の支援学級に在籍している人達ってというのは、知的障がいと情緒障がいが多いです。知的障がいの人達が、平成 18 年ぐらいやったら圧倒的に支援学校高等部に行っているんですが、平成 24 年ぐらいからは高等学校とか全日制・定時制・通信制とか、いわゆる高等学校のほうに入っている生徒達が増えて来ているという実態が見られます。

次に、情緒障がい・自閉症であるとか情緒障がい学級の生徒達の進路先を見ますと、これも同じ状況です。平成 20 年ぐらいから逆転現象が来て、高等学校のほうに半分以上。最近で行くと情緒障害の在籍している人達は高等学校の方に行っている。発達障がい系の子ども達も含めてだと思いますけど、多くなっている。こういう実態が見られます。

最後に次に振りたい内容を少し入れておきます。文部科学省が障がい種別の学校における合理的配慮の観点として、知的障がいの人達に対する項目があるんです。例えばこうです。“集団の一員として帰属意識を持てるように工夫して、年齢段階を考慮して徐々に友人関係作って”と言った時に、やはり孤立化を防いでいかないといけないし、地域参加とか社会参加とか集団帰属がちゃんとできるような支援をもう少しいるのではないかな。

あるいは“学習生活上の問題”の事については、学校や生涯学習での取り組みが将来自立し豊かな生活を送る上での、ここで“生活技能”って書きましたけれど、ソーシャルスキルですよ。様々な生きる上あるいは対人関係の技能こういうことを、余暇利用とかも含めて学習を積み上げて行く必要あるのではないのかなというように事がひとつの提言です。

もうひとつは、“自立と社会参加”です。学校ではキャリア教育とかプログラム様々今やっておられるんですけど、もう少し小中高とステージを上げて、社会参加できるためのプログラムを提供して行くことや、様々なシステムアプローチをいろいろしながら、社会参加に一貫した支援をして行く必要があるのではないかなと思っております。そういう事でちょうど時間になりましたので、私からの話題提供ということで終わりにします。ありがとうございました。



「障害者総合支援法に定められたサービス」 岩田 知子 氏

みなさん、こんにちは。大阪府障がい福祉室自立支援課の岩田知子と申します。10 分ぐらいお時間を頂戴しまして、制度についてお話をさせていただきます。

制度のお話に入る前に、制度は午前中のお話にもありましたが、これまで障がい者施策に関するいろんな法律が変えられて来ました。障がい者の権利条約の概念である、障がい者のことは障がい者が決めましようと謳われていたので、障害者総合支援法もいろいろな声を吸って今のかたちになっています。

私が障がいに関する業務を担当して 7 年以上になりますが、その中で制度を上手く活用しながら通学することができた事例のお話をしてから、制度に入りたいと思います。知的障がい者の方ではないのですが、重度の身体障がい者で医療的ケアが必要な方が大学に入りたいという思いがありました。学校に通うことを支援するサービスは、障がい福祉サービスの中では認められていませんでした。



ただ、本人の学びたいという気持ちをどうにかできないか、市の方と相談をしました。本人は学力もあり、意欲もありましたので、どうやって本人の学びたい意欲をかたちにできるか、悩みました。

現行の制度で対応が無理だとしても、何か制度の枠を超えてできることはないかと考え、大学では学生が支援すること、期間を限定して支援することを条件に、重度訪問介護のサービスで対応することとなりました。

通学通勤に関しては、今後の法改正の中でも変わって行く可能性があります。もし大学等に進学したいと希望がある場合、福祉サービスを上手く使って、希望を叶えていただけたらと思っています。制度を活用することは、まず制度を知っていただかないといけないと思っています。制度というところちょっと硬いイメージがありますし、取っ付きにくいな、わかりづらいなということは当然あると思います。それを、わかりやすくお伝えするのが行政の仕事ではないかと思っておりますので、しばらく難しい話が続きますがお付き合いください。

制度では、障がいのある方を“介護給付費”と“訓練等給付費”の二つで支えているということになっていますが、今日のテーマとしては、こちらの訓練等給付という今ある能力を伸ばして、“学ぶ、働くことを支援して行きましよう”というサービスについて説明をさせていただきます。

まず生活介護は、重度の障がい者の方を対象にしたサービスです。目的は、地域での社会参加のために通所するサービスです。

次に自立訓練の生活訓練を紹介します。知的障がい者、精神障がいの者を対象に、生活

のリズムを整え、訓練するサービスです。ただし、提供する具体的なサービスの内容は、事業所の方針によって異なっています。

例えば、社会人としてのマナーを身に着けることを中心にされることもあるでしょうし、就労訓練を中心にすることもあると思います。

サービスを利用するときは、契約を事業所と結びますので、それをみなさんが自由に事業所を選んでいただくことができます。事業所のサービス内容は、国が一応定めている容がありつつも、その内容を利用者ニーズ等に合わせながら、運営しています。

宿泊型自立訓練は、昼間は企業で働いたりしながら過しますが、生活リズムが身についていない人を対象に、一定期間、夜間の居住の場を提供し、生活リズムを身につけて一人暮らし若しくはグループホーム等で過ごすための準備をするサービスがあります。

就労移行支援、就労継続支援 A 型、B 型は、それぞれ就労を目的にしたサービスです。就労移行支援は、2 年間という期間の中で、訓練を受け、一般企業に就職しようというサービスになっています。

就労移行支援事業の利用期間が 2 年間という期限があるので、なかなか利用が進んでいません。特に、支援学校を卒業される方は、このサービスを利用することによって一般企業に就職できる可能性が広がるので、将来的にご利用いただければと思っています。

次、就労継続支援 A 型について説明します。

A 型と B 型のサービスの違いについて説明します。A 型は、事業者と雇用契約を結ぶサービスになっています。つまり、事業所と障がい者が労働契約を結び、賃金を貰ってずっとその事業所で働きましょうということです。

一般企業だったら働きづらいけども、支援者の方がいたら働ける場合に、このサービスを使うことが多くなっています。このサービスが今街中で急増しています。

次に、B 型について説明します。

以前、作業所として運営していた場合、支援費制度から自立支援法に変わって新しいサービスに移行する必要がある、就労継続支援 B 型に変わったケースが多い状況でした。B 型は、社会参加をしながら、工賃をもらい、地域で自立した生活をして行きましょうというサービスです。

社会に出るために必要な知識や訓練を、どのようにして身に着けるかを選択することは難しいと思います。

難しいとは思いますが、サービス内容を知っていただき、どんなサービスを事業所が実施しているかを、市町村にお聞きしていただくことは大事なことだと思います。

それがみなさんに先ほどお話をしました、重度障がいのある方でも大学に通学できる、若しくは今まで働けなかった人、若しくは家に引きこもっていた人が、福祉サービスを使うことによって社会参加できるということになりますので、ぜひ、市町村へご相談ください。

こちらの地域生活支援事業ですが、こちらは市町村の判断で実施されるサービスです。よく利用されている、移動支援（ガイドヘルパー）と呼ばれるサービスについて説明します。働いている場合、毎日働くだけでは生活に張りが出ず、楽しみがないと思うんです。例えば、お休みの日にガイドヘルパーと一緒に外に出てリフレッシュして、また仕事する

というのは大事だと思うので、働きながら、楽しみながらそして人生を楽しむというためにも、いろんなサービスを使っていただけたらと思います。

制度の話をここまでさせていただきましたが、制度はどういったものであるのかを知っていただければと思います。

ただし、保護者の方が全て把握することは、とても大変なことです。相談支援事業所を活用いただき、どんなサービスを使ったら良いかを相談していただきますよう、お願いいたします。

繰り返しになりますが、制度は知っていただいて活用するためにあります。このセミナーの中でもこれまで制度を知らなくて、生活を十分に楽しめなかったという方もあると思います。後ほどの意見交換の中で、そういったお話をお聞かせいただければ、また制度を検討する時の参考にさせていただきたいので、よろしくお願いいたします。私からの説明は以上になります。

「くれおカレッジ」の取り組み from SHIGA 永田 義人 氏

みなさんこんにちは。滋賀県から参りました、共生シンフォニーくれおカレッジの永田と申します。まず5分程くれおの紹介のビデオを流したいと思います。今現在は、1年生・2年生・3年生とおりまして、合計28名の利用者がいる形になります。けれどもこのビデオを作った時は、1年生しかいない時でしたので、9名の学生の様子ということになります。ではご覧下さい。

～ビデオ上映～

どうもありがとうございました。この後パワーポイントを使って「くれおカレッジをなぜ作ったのか」と、2年間を過ごして来てどのようなことを感じているかということをお話させていただけたらと思います。

まず、簡単に当法人の紹介からさせていただきますと思います。今現在A型としまして“がんばカンパニー”と、“あんふあんカフェ”があります。がんばカンパニーでは主にクッキーを作る仕事をしています。あんふあんカフェは喫茶店と法人内の給食をしています。B型の“夢創舎”は畑であったり、お弁当を作る仕事をしています。まちかどプロジェクトは生活介護の事業所で介護が必要な方が多い



のですが、ただ日中活動の場ではなく、演劇であったりだとか講師派遣っていうことを行っていて、社会に発信をしていくような活動を行っています。

“くれおカレッジ”は2014年の4月に自立訓練と就労移行支援という二つの制度を使って作りました。

元々うちの法人ですけれども、重度障がいの方が5名と、あと健常者2名で“今日も一日がんばった本舗”という共働作業所を作ったのがスタートです。この時のテーマというのが、“商いでノーマライゼーション”。“自分で稼いで経済的に自立をして地域で生きていく”。それは健常者も障がい者も一緒にということでした。そういうことをテーマにしておりましてので、1995年に作業所で働いている障がい者も健常者も全員と雇用契約を結ぶ、今のA型の形ですね、最低賃金以上のお金を払うことを実現しました。

しかしなかなか運営が厳しく、働いて稼いで地域で自立して暮らすことを実現する“がんばカンパニー”と、運動や当事者活動を中心に行っていたメンバーで当事者ならではの発信として、どういうふうな社会の在り方が大事なのかなと訴えかけていく、社会的な努めを仕事とする“まちかどプロジェクト”に分かれました。その後、あんふあんカフェ、ぬくとぼと作った後、2014年の4月にくれおカレッジを立ち上げました。

くれおカレッジを立ち上げた理由には大きく分けて2つあります。

一つは雇用する職場としての立場です。障害者も健常者も共に働く場として、がんばってきて30年。がんばでは有給休暇もあるし、社員旅行もあるし、最低賃金以上のお金はもらえるし、働くための時間であったり日数であったり、そういったような調整もしてきたので、働きたいという希望はものすごくあるんですね。ただ、そんなに簡単にはいかないというのが正直なところです。そんなにたくさんの人は雇えない。また製品としてクッキーを作る上では、ちゃんとした良い物を作らなければ事業は成り立たない。給料がそもそも払えないということになります。また、実際に給料を払っていくということでは、働く準備っていうのができているのかなというシビアな言い方になるんですが、できていない人が多い、働く気で来ていない人、大人になりきれてきていない人が多い。養護学校を出たばかりの知的障がいの人たちに給料を出すのは非常に経営的にきつかった。そういった、給料を支払って雇用するという受け入れる側の立場としての思いがまずあります。

一方で、なぜ知的障がいのある人は18歳で働かなければならないのか？という思いも抱え続けてきました。わずか18歳で働く準備ができるのか、障がいのあるなし関係なく昔の自分と考えてもらえたらわかりやすいかなと思うんですけど、僕は18歳の時点で働くだけの準備はできていなかったと思っています。健常者と呼ばれる人達というのは、進学というのを選ぶことができます。別に進学をしなくても良いし、働きたかったら働けば良いと思っていますが、確実に選ぶことはできます。

そもそも18歳の時点っていろんなことに迷っている時期です。それは、障がい者も健常者も関係なく、20歳になる、大人になるというのはどういうことなんだろうみたいな事を迷っているような時期。僕は大学卒業する時点でも、「大人って何なんだろう」と思ってい

たぐらいかなと思っています。

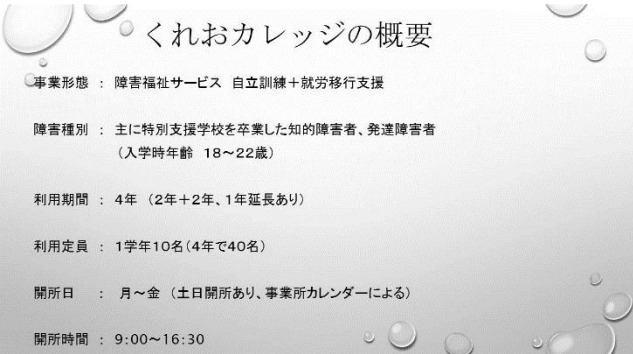
特に、自分の将来について不安であったり、そもそも仕事ができるのかなというようないろんな悩みとか葛藤を抱えている時期に、知的障害のある人はいきなり就労に押し出されてしまう現状。それは本人も保護者の方も学校の先生も、ある意味、18歳で働くことが当たり前と社会から思い込まされているというのがあるのではないかな。誰が悪いとかいうことではないと思うんです。それが社会全体の中で当たり前になってしまっているのが問題と思っています。

僕自身は全然教育のほうに詳しくはないんですけども、実際にくれおの中でいろんなことを一緒に体験しながら、学びの場を作っている中で、やっぱり反復というのはとっても大事ななあと感じています。ひとつひとつのことを体験していきながら、一回失敗したら二回目の失敗がマシになって、三回目はできたみたいな、そういうような事というのは、とてもあるのではないかなと思っています。そういう時間というのがまず大事なのではないかなということ。知的障がいがあるからこそゆっくり成長するまでの時間が大事なのではないか、大人になる準備が必要ではないか、これが二つ目の理由です。

実際に大津の中でもそういったような事を考えておられるところがたくさんありました。先ほど岩田さんのほうからも就労移行支援の利用期限は2年というお話がありました。実際にこの働くための準備をする2年というのは、働くために必要なことばかり練習することになりがちです。それこそ清掃の練習をして清掃のスキルを上げるってということだとか、時間を守るっていうことに特化して間に合わなかったら怒られるとかね。そういうような仕事のシビアさ、大切さ、意義とか、そういったものというのは、たくさん教えられるかなと思うんですけど、それ以外の幅というのはやっぱり就労移行支援という冠が付いている以上、難しい事なのかな。

先ほど、須田さんからもお話がありました。実際に働き出してから、働くことの中身とかいうことよりも、人間関係のところで躓いてしまう。実際そういうような声というのは、他の事業所さんからもたくさん聞かれていることです。大津の方でそういったことに対して協議がありまして、市単独の補助という形で大津ならではの就労移行支援事業というのが制度化されています。

くれおカレッジがどのような形で運営をしているかということなんですけれど、自立訓練と就労移行支援を組み合わせて行っています。種別としては主に知的障がいのある方、発達障がいのある方です。一般校から卒業生もおられます。年齢の要件は18歳から22歳が入学時の年齢ということで構えさせてもらっています。大学を常にテーマとして頭においてやっているんで、そういった意味では40歳の人に来てもおかしくないんですけども、多分40歳の人来たなら「しんどいだ



くれおカレッジの概要

事業形態	障害福祉サービス 自立訓練+就労移行支援
障害種別	主に特別支援学校を卒業した知的障害者、発達障害者 (入学時年齢 18~22歳)
利用期間	4年 (2年+2年、1年延長あり)
利用定員	1学年10名(4年で40名)
開所日	月~金 (土日開所あり、事業所カレンダーによる)
開所時間	9:00~16:30

ろうな」と思います。あのビデオの様子なので。そういった意味で年齢として 22 歳を上限で構えさせてもらっています。利用期間としては 4 年、これは本当に岩田さんがおっしゃって下さった「制度を利用している」という考え方になります。

自立訓練と就労移行という 2 つの事業を一体的に行って、最初から 4 年でやりますというふうに行行政のほうには言い切っています。現在 1 学年 10 名という形で 3 年生までいますんで、28 名の方が利用している形になります。カリキュラムの内容は詳しくは資料の中に書いていますので、こちらは一覧で挙げさせてもらっています。ざっくり言いますと、1、2 年生は仕事に関する内容はほとんど入れていません。働くことは生活の中の一部でしかないので、まずは生活をしていくための基礎基盤を作ることを中心にしています。3 年生は 1、2 年生の積み上げの上に、就労するではなく、働き続けられるための力を養うことを狙いとしています。イメージで言いますと、一般の大学と同じです。1、2 年生は一般教養の授業が中心で遊びもする、そういうような時期をしっかりと過ごしてから、3 年生になってから就職活動始めようかと。その上で 4 年生になったらいいよ「就職やで」とそういう大学生的な感じで、4 年間動いて行ければな。これは本当に僕のモデルみたいな感じになってしまっているんですけどね。1 日のタイムスケジュールも資料に入れさせていただいているかと思います。これは 1、2 年生と 3 年生で少しコマの時間数が違うんですけども、どちらも 9 時から 4 時半までという形で動いています。

くれおカレッジ 2 年間やって来た中で感じているところなんですけれど、3 つ書かせてもらっています。ひとつ目は“経験をする”こと。成功体験が大事っていうことがよくお話をされるかなと思うんですけど、僕どちらかと言えば失敗体験のほうが好きなんです。普通に好きっていうわけ

ではなくて大事だなという意味で。失敗をさせてもらえなかったら、成功もないんだろうなと。いろんなことをやってみて、その上で失敗したから次どうしよう、そこから成功が生まれるのではないかな。最初から失敗をせえへんようなことばかりしているというような感じになると、そもそもいろんな活動の幅、生活の幅自体を狭めてしまうんじゃないかな。

例えば、電車に乗る時に、「この人電車に乗ったことないからどうなるんだろう。心配だ。失敗したらどうしよう。乗り過ぎたらどうしよう」というような形で、電車に乗せてもらえなかったら、その人はいざ一般就労で送迎のないところで働けるのかと言ったら難しいと思うんです。そういうのは逆にくれおカレッジにいるからこそ、電車乗り遅れても構わないしどこまで行っても構わない。遅刻しても連絡をしないこともあるし、こちらからもすぐ連絡はしない。その代わり自己責任というようなことを考えてもらう。そういった意味で思いついた事をしてみたい、いろいろなことを経験してみる。特に 1、2 年の間

1年生	2年生	3年生	4年生
・数科学習(公文式) ・国語・算数 ・コミュニケーション ・生活 ・金銭 ・Hr・外出活動 ・調理実習 ・大学交流(1年のみ) ・サークル活動	・数科学習(公文式) ・国語・算数 ・コミュニケーション ・生活 ・金銭 ・Hr・外出活動 ・調理実習 ・サークル活動 ・仕事・職場見学(2年から)	・コミュニケーション ・生活 ・作業訓練(公文式) ・国語・算数 ・仕事・職場見学 ・所内・外訓練 ・職場実習(就労想定しない)	・コミュニケーション ・生活 ・作業訓練(公文式) ・国語・算数 ・仕事・職場見学 ・所内・外訓練 ・職場実習
※外部講師による授業 ・英会話 ・パソコン ・演劇 ・食育 ・美術 ・書道 ・音楽 ・体育(ダンス・ヨガ)	※外部講師による授業 ・英会話 ・パソコン ・演劇 ・食育 ・美術 ・書道 ・音楽 ・体育(ダンス・ヨガ)	※外部講師による授業 ・ビジネスマナー ・仕事	※外部講師による授業 ・ビジネスマナー ・仕事

はそういうようなことを大事にしています。周りが安全や安心を意識して制限をかけてしまうのではなく、ある意味リスクを負う権利というのは、大事なところなんじゃないのかなと思っています。

ふたつ目のところ、“自分で決めること”。小さなことから選んでみるということですけど。それこそ上の成功体験・失敗体験にも繋がる場所かなと思うんですけど。本人が何かをする時に失敗するかどうかを、勝手に支援する側が決めてしまっていることが、たくさんあるのではないかな。まずは、自分で決めてみたらと。それにきちんと僕達が乗っかれるのかどうかというの、とっても大事なのではないかな。

見学の方にお話をさせてもらったりするのは、「お昼に買うお弁当を決められない人が将来の就職先を決めることができますか」ということです。本当に小さな事を選ぶことの積み重ねからしか、自分の将来を決めて行くことってというのはできないんじゃないかなと思っています。どんな小さな事であれ。「どうする。どっち選ぶって」。まずは選んでもらってみる。その上でその選択にきちんと乗っかってみる。失敗したんやったら「じゃあ、どうする」ということを、一緒に考えてみる。そういうようなスタンスというのが大事ではないのかなと思っています。

3つ目のところ、“一人の人として関わること。生活すること”ですけど。くれおカレッジで動いていて、僕も感じる場所なんですけど、やはり課題のほうに目が行くんですよね。そういった意味ではフォローをしてしまったりだとか、上手くいくようにということを一ぱい考えたりはするんですけど、常に頭の中で考えておかないといけない事というのは、最終4年で切れてしまうんだということです。すごく嫌な言い方なんですけど。

繋がりは切れないと思っています。ただ、直接的にいろんなことでしっかり関われるということと言うと、4年間なんだと思っています。そこから先はいろんな人の力を借りたりだとか、それまでの間に繋がりを作って行ったりだとか、そういうようなことが大事。可愛らしいので丸抱えにになってしまうということの怖さ。それをしっかり持っておかないとダメなんじゃないかな。彼らは支援が必要な人であるわけではなくて、これから社会で生きて行く人なんだという関わりっていうのが、とっても大事なんじゃないかなって思っています。

そういった意味で、くれおのスタンスとして「こんなことしています！」っていうのは、あんまり言ってないんです。逆に「これはやらない」というのを言っています。

障害があろうがなかろうが誰であれと思うんですけど、誰彼みんな失敗をする。躓くって言うことがあると思っています。その時にどうするか？躓かないようにものすごく細心の注意を払うという対処方法を自分で身につけてくれはるんやったらそれでいいと思いますし、躓いても立ち上がるという打たれ強さを持てはる人やったら、それはそれで良いと思っています。躓いたらワーワー騒いでしっかり助けを求められるんやったら、それもありやと思っています。僕達はきっとこの3つを組み合わせながら、社会で生きてるんだと思っています。どの方法でも良いんだけど、僕達は「躓くことが将来にあるかも知れない、目先にあるかも知れない、そういった事を気づかせないようにして一生懸命

道を舗装していくこと」「社会は綺麗な道しかないんだよってというような事を、刷りこんでしまうようなこと」はしないようにと思っています。最終的には4年後に自分の人生を作っていくに当たって、舗装されてない道を歩んでいかはることになるので、その点が一番大事なところかな。

そんな事を考えてはいますが、就労移行はこの4月から始まったばかりで、今日でただか5日です。決まった形はないので、これから走りながら作っていく形です。学生もスタッフも法人全体が、ある意味社会の実験台なのかなと思っています。L's Collegeさんをはじめ、いろんなところでこういう学びの場というのが広がっているという情報は聞きます。こういった取り組みが、本当に障がいのある人が18歳で働かなければならないのかというような問題提起になり、これからの卒業生の進路の選択肢が広がっていったら良いなと思っています。どうもありがとうございました。

「L's College おおさかの取り組み from OSAKA」 辻 行雄 氏

L's College おおさかの辻と申します。よろしくお願いします。ちょっとお話が長くなっておりますので、基本的にひとつかふたつだけお話して私は終わりたいなと思っています。

L's College おおさかの学びというのは「何って」いうことです。私は今ここで話したいのは、私達の学びなんです。私達は発達という視点から考えると、常にギャップを持っています。これは障がいがあるとかないとか関わらずということです。私も60超えなんですけれども、まだやっぱり幼い部分持っています。ところが60歳の私はかなり長く生きていますので、90%ぐらいの力を持っているんですね。だからいろんなところで上手く立ち回れます。



ところがお父さん。ご家庭においでになったら家でゴロゴロしているし、子どもがおるし、子どもが二人ぐらいおるような感じやという。ところがお父さんはしっかりと会社で働かれています。家では自分のやりたい事というか、自己中心的なことを表に出しながら社会ではしっかりと働かれます。これが働く働き続ける力なんです。場所を選択してあるいは状況を選択して、自分で自分をコントロールできるかどうか。これが私はL's Collegeの学びのひとつの大きなテーマだと思っています。

私共においでになる子どもさん達は、親御さんが一往におっしゃいます。幼いですと。そうなんです。18歳という年齢でありながら10歳ぐらいのところを多く持たれています。パーセントで言えば18歳が40%で10歳が60%かもわかりません。そうするといろんなと

ころで、幼さが出ます。これが働き続ける部分でのギャップになって来るんですね。

ですから、私達はそこを注目しながら学びということをしかりと見て行きたいと思っています。学校でいう国語・数学・社会・理科・音楽・美術・体育というのは非常によくできた教科ですね。私達の発達というのは、一往に発達して行くわけでは決していないんです。だから、論理的な考え方があったり、コミュニケーションの力があったり、体育的な体の力があったりといったものが、あまりバランスよく発達して行っていないんですね。だから手先が不器用な方もおいでになりますし、わかっているけど話がしにくい方もおいでになるかも知れません。そのために学校では国語あるいは数学をやりながら論理的な考え方を身につけて、国語で国語的な力を身につけて、音楽で情操的なことを身につけて、家庭科でそういった家庭のことを身につけてというふうに学習しているんです。これは非常にバランスとれて、私は日本の教育は世界に誇れるものだと思います。

ところが残念ながら学校教育の中では、なかなかそれを統合する場が少ないと思います。もちろん、総合的な学習や課外活動において取り組まれているんですが、どちらかというと縦割りで学習しているんですね。障がいのある子ども達は、それを縦割りで自分の中に受け入れて繋げて行くところが苦手なんですね。だから私達は数学の上に生活をつけています。生活のために必要な数学生活。生活に生きる数学の力を身につけよう。コミュニケーション国語。人との関わりの中で使える人に対して自分の意見を発表できるような国語を身につけてもらいたいという。これは社会も理科も同じなんですね。

そういった意味で、6・3・3の12年間の教育を振り返りながら、子ども達が生活に使えるような学力をつけていってあげたいなと思っています。そういう幼い部分をどうすれば、少しずつ前に進めていけるのか。それは今言いました、そういう教科のひとつひとつを上手く学校生活を含めて、その中で使えるようにしていってあげることで、幼さを少しずつ実年齢のほうに向かって進めるようにしていきたいなと思っています。

ですから、L's Collegeの学びというのは、スキルではなく大きく言えば、子どもの心を育てたいというのが、我々の一番の願いなんです。在籍している28名の子ども達、一人一人が、少しでもいいから相手の立場をわかったり、周囲の状況を見ながら行動してくれるようになるように、教科学習を含めてしっかりと取り組んで行きたいと考えております。今日はちょっと学校の紹介をさせていただこうかなと思っていたんですけども、L's Collegeのおおさか先生が考えている学びということを、お伝えしたくてこのような形にさせていただきました。ありがとうございました。

上国料：

ありがとうございます。一番前にL's Collegeのおおさかの生徒がいらっしゃいますので、ちょっと感想を聞いてみましょうか。

L's College 生徒会会長：

学校っていうよりも。会長としては副会長としてもいろいろ楽しいかなと思っています。目標は会長を継続してまた新たに会長でしたいと思っています。

上国料：

学校でどんな取り組みをされていますか。教科以外どっか行ったりとか、体験学習とか行っていますか。

L's College 生徒会会長：

京都とか。あと、お金を作ってる見学とか様々な見学をしています。楽しいっちゃ楽しいんですけどね。

上国料：

ありがとう。今年一年何を頑張りましょう。

L's College 生徒会副会長：

勉強に集中したいな。副会長としてではなく、存在を消して勉強に集中したいなと思っています。

「親の立場から・・・」 長谷川 美智代 氏

こんにちは。まず初めに、大阪市手をつなぐ育成会とはどんな会かというのを簡単に説明させていただきたいと思います。私達は「障がいのある人が安心して心豊かに過ごせるように」との理念の基に、子ども達の幸せを願い親と親が手をつなぎ活発な活動をしている親の会であります。本日ここに参加させていただきましたのは、親の立場から卒業後の進路を「どういうふうに思うか」ということでお話をいただきました。



まず私の息子のことなんですけれども、私の息子は現在 24 歳です。2, 3 歳ぐらいの時に知的障がいを伴う自閉症と診断されました。地域の小学校を卒業後、中学部から大阪市の特別支援学校に行き、高等部卒業後は就労移行支援事業所を経て、今は就労継続 A 型の事業所で働いて 4 年目となります。思い返せば学校を選ぶ時から、小、中、高と地域にするか特別支援学校にするか、子どもにとって、一体どこが合っているのかどこが良いのかを考えて進路選択をして来ました。

子どもが支援学校を卒業する頃は、いろんな福祉サービスも新体系に変わっていましたが、従来の更生施設か授産施設かの選択から、生活介護・自立訓練・就労移行・就労継続 A・B 等、選択の幅もかなり広がっていました。ただ、その頃の A 型なんかはとても数が少なく、大阪府でも 2,3 ヶ所ぐらいだったと思います。それに、先ほどからお話があり

ました、自立訓練の事業所もそれほど多くなかったと思います。息子には小学校の頃から社会人になったら働いてほしいと思っていましたので、そのための努力といえますか、家庭で手伝いをしてもらったり、体力づくり等をやってきました。また、その働く中で今後も成長できると思っていましたし、本人も未熟ではありましたが、仕事をするというイメージは持っていてくれたと思いますので、卒業後は就労移行の事業所を選ぶのに、私としても迷いはありませんでしたし、息子も実習体験をしてここが良いというふうに決めることもできました。

息子は移行支援を選んだのですけれども、その時の同級生の子達の進路先は、大まかに企業への就職、訓練校、移行支援、継続 B 型、生活介護だったと思います。その中で「高校 3 年間で、社会に出るのは早すぎる。健常児の子は大学に進み、大学生活を楽しめるのに、なぜ障がいのある子は、高校を卒業したらすぐに仕事をせなあかんのか。いずれは仕事をしなければいけないので、せめてそれまでは学生生活を楽しんで、いろんな経験を機会を与えてあげたい。」というお母さんがおられて、学校関係のいろんな情報を集めて、特別支援高等学校からの進学も可能な専修学校に入学されたお子さんがおられました。そこは就業年数 1 年なのですが、希望に応じて更新も可能なところだそうです。そのお子さんは 2 年間学習し、その後の進路は、専修学校に入る前から将来やりたいことを親子で決めておられたので、学校を卒業後は希望の事業所に行かれました。

この専修学校のカリキュラムというのは、先ほどからお話があったような、内容とほとんどよく似ているように思います。しかしながら、やはり大きく違うのは授業料です。かなり高額だったと思いますので、そこを望んだからと言って、誰もが選べる進路ではなかったと思います。また、福祉就労を選んだお子様の中にも、大学生活を経験させたいと、大阪府立大学が行っているオープンカレッジに参加する方も何人かおられました。大学に行って講義を受けて学祭に参加して、楽しい時間を過ごしていると聞きました。こう思いますと、その学びたい・学ばせたいという思いは、以前からあったことだと思います。そういう思いが、福祉制度の中で実現できたということは、とっても喜ばしい事だと思います。

でもこの制度を利用して、こういうふうに学校のような学びの場というのができたのは、ここ 2〜3 年前ぐらいからだと思うんです。厳しい言い方をするとその先の結果と言いますか、そこを出てからどうなるのか、そういうのはまだ見えていないのが現実ではあるんです。学校のような学びの場に行かせて、その先の結果がどうなるのかというのを、これから卒業後の進路を選ぶ親はしっかり見ていかれると思うので、是非そのところを頑張ってやっていただきたいなと思います。以上です。

○参加者による意見交換

上国料：

ありがとうございます。L's College もそうですし、くれおカレッジさんもそうですが、4

年後の結果をしっかりと出して行かないといけないなと思います。

くれおカレッジさんにちょっと聞きたいんですけども、2年で就職をしてもらうのが使命だとは思うんですけども、その辺りでの課題などがありますでしょうか。

永田：

誰でも得て不得手があって、向いている事、向いていない事というのがあってということにはなるので、課題を探し出すときりがなくなるんじゃないかなと思っています。就労移行が動き出したんですけど、「働こうかなあ」と思えるような素地はできたのかなというふうに、この1、2年間で感じています。それは、たくさんの仕事場を見学して、いろんな仕事場があるっていうことを知ったり、ガラス工場を見に行くって言った時には、ガラス工場でガラス踏んだら怪我するから嫌だって言ったので、掃除の仕事もあるんだよとかいうようなところから本当にスタート。そういう知見を広げるっていうことであったり、いろんな会社の方からいろんなお仕事がある。その中でも大事なことでいうのを、言ってもらったりしたこと。そういった事で1、2年は遊んで来たなというのも、自分でも消化はしてくれている子がまあまあ多いかな。その上に働くこと考えていこうかなって。それを強制されているっていうことよりは、自然な流れかなと感じてくれているところが、一番大きなところ、大事なところでもあるのかなというふうに思っています。

上国料：

ありがとうございます。L's Collegeの辻先生なんかは思われますか。

辻：

4年が適正かどうかというのは、なかなか難しいところはあるんですけども。私は先ほど言いましたように、学びということについては一人一人の、例えば18、19、20になって行った時に、その年代に対して子ども達が持っている幼さの比率がどうシフトして行ってくれるかな。少しは周囲のことをわかりながら行動ができるようになって行くかどうかということが、私は今の時点では大事だなというふうに思っています。相手の立場がわかる。周囲の状況がわかる。そういうことの課題の中で少し一歩でも進んでいただくための、我々の学びかなというふうに思っているんです。将来的にはくれおさんがおっしゃるように、社会人として出て行ってもらいたい。これはもう山々なんですけれども。ですから、2年目が終わって4年間の間にどうやって行くのかというのは、なかなか難しいところはあるんですけども、我々は今の流れの中で一人一人の子ども達の成長を少しずつですけど、見届けながら更なるステップアップをしていただけるような、学びを子ども達と一緒に作って行きたいなという。私がイメージしているのと違って来ている部分も当然ありますので、その辺は子ども達の状況を踏まえながら、L's Collegeの教育も変わって行くのかなというふうに思っているんですけども、まだまだこれからの我々でございます。

上国料：

ありがとうございます。L's College に 1 年生で入りました親御さんも来ていらっしゃると思います。1 週間経ちましたが、何かご意見とか気持ちとかあっておありですか。

中田：

こんにちはお初めまして。中田と申します。今年 L's College に 1 年目で入りました。私は前から学校みたいところに子どもを入れたいなあってずっと思っていました。学校の先生にも言っていたんですけど、「そんなところありません」って言われていました。だからどうしようかなとすごく思って、作業所さんも見学に行ったりしました。そしたらちょうどタイミングよく L's College さんの話をいただきました。最初、テストがあったりとかいろいろあるんで「どうかな」と思ったんですけど、見学に行ったら子どもも私も思っていたような感じのところで、そこに決めました。逆にこういうところができるくて、本当に良かったなと思っています。まだ先の事というのは、私はあんまりそんなにバリバリ働かせたいとか思っていなくて、とにかく今を楽しく元気に過ごせたらとすごく思っています。だからそういう意味でこういう学びの場ができたということは、本当に有難かったので嬉しいので、親子ともそういう感じです。すみません。ありがとうございます。

上国料：

ありがとうございます。教育の部分でも携わって来られた須田先生、ご意見なんかただけますか。

須田：

先ほどの親御さんもそうですし、長谷川さんからも言ったように、やはり制度自体がそこで止めちゃっているでしょ。だから本当は講演でも言いましたように、お母さん方から「もう少し学びたいんだけど」とか、もうちょっと「学校の延長みたいなのはないの」とかという随分そういうニーズは多かったですよ。多分それは当事者の気持ちも表しているんだと思うんですね。

それがくれおにしても L's College にしても、いわゆる就労移行と自立訓練の制度利用として、こういう事できるんだなって。だから制度利用というのは制度に縛られたら、やっぱり抵抗あるんですが、当事者とか保護者の願いとかニーズどうそれを噛み砕いて、やっぱり一番大事なのは夢とか、この子らにとってこうなって行ったら良いなっていう願いが形に実現しないといけないという単純な事だと思います。

そういうところからスタートしなかったら、制度があるからダメよねという感じで難しい。やっぱり長谷川さん言ったように、福祉制度の利用をしてこれが成果として、やはり当事者であったり、保護者から「すごく良いよね」って。今日紹介した高等学校で学ぶ環境って、やっぱり当事者、保護者にとっても良いよねという。それがひとつの突破口になっている訳でしょ。行政もそうだったら運用しましょうという形になるんですよ。多分きっかけやと思うね。そこが大変やけど、どうやってここをクリアしていくかやね。

辻：

おっしゃる通りやと思います。我々は保護者の夢も我々の夢も含めて、やっぱり夢で走らないといけないところってあります。だから、それはやっぱり今度は夢を形にして、今度は結果に結び付けて行くというのは、それからの話ですけども。私達は教育という場で、親御さんと共に一緒にそういう子ども達への夢みたいなものを、しっかりと受け止めて日々やって行きたいなというのは、私は強く思います。

須田：

永田さん、18歳から働く準備はできているのかっていう不安があるよね。それでも、否応なしに18歳で社会に送り出して、結局リタイアしちゃうとか、また、いろんな問題を抱えて戻って来るとか、そういうのもあるよね。行政としたら就ポツとかいろんな形でサポートしますよというけど、どっちかと言ったら受け皿的な感じが多いでしょ。そうではなくて、未然に彼らが有能感を持っていけるように、目標を作れるようなところがあった方がよいよね。そのあたり、学びの場のスタイルとして L's College とくれおとの共通項はあるのですか。

永田：

そうですね。まだ、L's College さんは行かせてもらってないので、是非行かせてもらいたいなと思っています。その点でいうと共通項とはわからないところではあるんですけど、ただ先ほど須田先生お話された中で、社会性を高めて行くこと、支えることは大事なんだけど、本人もちょっとずつ力をつけて行くことは大事なんじゃないかというのは、すごく感じるんです。世の中自体の普通の幅がすごく狭くなっているんじゃないかなって。一般校に入れる生徒さんの幅とか、普通に働き続けられる仕事の幅とか、そういう普通の幅っていうのがどんどん狭くなっているんじゃないかなっていうふうには思っていて、全体の許容力っていうのがいろいろな効率とかそんなものに追われて、小さくなって行っている。それを急いで解決をしようとするので、どんどん狭くなるスピードが上がって行ってるような気がして、ゆっくりでも良いのでジリジリと広げるような、そういうところって社会の中に自分がいるって、生活をしているって、そういう点で社会性を身につけて行くという。社会とのすり合わせをして行くっていう作業は、とっても大事なんじゃないかなって思っています。

須田：

例えば永田さんと辻さんとの共通していることはアンチテーゼな人なんですよ。なぜかと言ったら、例えば高等支援学校だったり、支援学校の高等部には就労プログラムというのがあるでしょ。ということは、働く力とか働くためにということ、ものすごい力を入れてやるわけです。働くための力をつける学習とかそういうのが先行しちゃうんだけど、そうでなくて、実年齢に近づけるような生活する力とか、心を育てるとか、あるいはもっ

と豊かな社会性を身につけるための様々な人間力をというところの視点がそこに二人には入っているでしょ。そうすると今の文科省とかが言っている就労のためのプログラムに対するアンチテーゼなんですよ。

辻：

私なんかが思うのは、子ども達の力って一往やないですので、だから働き方も一往やないと思いますので、だからそういう意味では、どうこのお子さんを社会参加させて行くのかというところ辺も踏まえて、4年で切る必要もないんやろうと思います。6年必要なお子さんは6年考えれば良いん違うんかな、それは次の夢のステップであり、その夢を実現するための努力であるというふうに、我々はというか私はそう思うんでね。だからそういう意味では多分くれおさんも一緒だと思います。だからそういう意味ではロケットみたいに三段で行けるお子さんもおれば、四段いるお子さんもいるしという。そういった事を障がいがある無しにも関わらず、このお子さんにとって何が必要なのかという夢を、我々はそれを受けて形として繋いで行くような取り組みがいるのかな。だから我々の取り組みとしてもまだ始まったばかりちがうかな。

須田：

だから単にこれから障がいの有る・無い子もそうやけど、やはり人間としての人間力を育てて行く教育というのは、これから支援学校も必要だと思うし、そこをどうフォローアップして行くかということ、ここもやっぱり学びの連続性って大事やろうなと思っています。大学でも、障がいのある人達が学べる環境作らなあかんって。うちでは結構肢体不自由の子も来ていますけど。そのことを思っています。

上国料：

いえいえ、ありがとうございます。私の話になりますが。私は就業生活支援センターのほうで8年就労支援を担当して来ました。エル・チャレンジ来る前になりますのでもう3,4年前です。そこで支援学校を卒業した、就職をされた方達の支援というのも、支援学校さんほうと一緒にタッグを組んでやらせていただいています。ですので、支援学校を卒業してすぐの就職が悪いとも私は思いません。すごく頑張っている方もいらっしゃいますし、あれから10年働き続けている方もいらっしゃいます。ただ、時代は流れているなということを感じます。13,4年前とはやっぱりちょっと製造業もほとんど外国に出てしまっていますし、その中でサービス業という中で就職をして行く方達が多いという中で臨機応変に人間関係の中で仕事をして行かなければいけないという職種が多くなって来ていますので、離職というところでも本人達にとっても少ししんどさがあったりするのかなと思いつつも、そこで頑張っている人達もいらっしゃいます。長谷川さんの息子さんも働いてらっしゃっていて、長谷川さん自身も仕事をしながら学ぶということも、すごく大事だと思うから働くという応援をしたかったというふうにおっしゃっておられたので、いろんな学ぶ形はあるんだと思います。ご家族にとってもご本人にとっても学ぶ形というのは、

いろんな形があつて良いと思っています。それがカレッジという形なのか、働くという形なのか。それは個人個人、ご家族それぞれの考え方によっても違うと思うので、その辺り折角親としての立場で出て下さっている、長谷川さんのご意見も最後にお聞きさせてもらって、終わりにしたいなと思います。

長谷川：

すごく大役で恐縮ですけれども。そういう学びたいということに関しては、お子さんの思いや親の思いというのはすごくわかります。今お母さん言つてはったみたい、今とにかく楽しんでほしい。その楽しむことが将来自分の人生の豊かさに多分繋がると思つてはるのかなとも思います。そういうお母さんもおれば、今すぐ卒業後に社会に出すのはやはり不安やと。何があるかわからないし、そこを乗り越えるだけの力が、この子にはまだ無いと。家族としての思いというのは、社会に出るまでに本人にそういう社会でやって行ける力をつけてほしいというのがありますし、子どもにその成長した姿を親が見られたら、親はそこの不安を取り払って送り出せることができると思うんです。

そういう時間が今言つてはる、学びの時間にはなると思います。先ですけれども、例えば就労するとか福祉的就労も含めてですけど、その子に応じた働き方というのは、いろいろあると思います。親の会でもいろいろ話しているんですけど、働くとかそういう生活というのは一部であつて、将来は自分で生活して行かないといけないじゃないですか。親がいつまでもおるわけじゃないので。やっぱり選択は本当に一生選択なんです。学校をどうするか、働くをどうするか、場所を決めるのもそうなんですけれど、やっぱり自分の暮らしをどうして行くか。自分はどういう暮らしがしたいのか。そういうのを自分で選べるということの育ちができれば、すごく私は幸せだろうなと思うんです。

だからそれが全部自分でできるっていうことは、できないと思うんです。やっぱりそれが障がいを持っている弱さでもあると思うので、そういう事を福祉の方々をお願いしたいと思うのは、やはり本人がそういうふう自分で決めて行ける力になってあげてほしいというのと、4年間とか言うたら、そこで終わるわけではないので、本人がもし自分で決める力が無いのなら、どうやったらその子がそういう力を発揮できるのかということ、やはり支援者の人がきめ細かく考えてくれはって、先に繋げて行ってほしい。本人がその場所で自分の思いが出せて、主体的に暮らせるようにする。そういう支援を培って行ってほしい。本人の力もですけども、支援内容というか、その方法を培って行ってほしいというのが、親としてはすごく思います。以上です。

上国料：

ありがとうございます。あと、何かご質問とかおありの方はいらっしゃいますか。

会場：

私は就労継続支援 B 型の職員をやっております。実は息子が自閉症の 28 歳の息子です。岸和田市手をつなぐ育成会の役もやっております。ちょうど子どもが学校へ上がる時、地

地域の学校か養護学校かかなり悩みました。その時点で園の先生が地域の学校に行くと、まだそこまで力が無かったので、コミュニケーションがなかなか取りにくいから難しいんじゃないか。もし、知的なレベルを上げるならばカルチャーを使ったら良いんじゃないですかということで、一応公文もピアノも絵画も水泳も全て私が連れて行きました。高等部を卒業する時に長男は大学に行ったんですけど、次男は作業所のほうへ行きました。その時に同じように思いました。障がいのある子も、もっとキャンパスライフをエンジョイしてくれたらなという。常に思っております。今はもう 28 歳なので、私の時はそういうのが無かったものですから、そういう意味では個人的にカルチャーで。そこそこお金は使って参りました。でも本人が、要は横の繋がりがなかなかできにくい子だったので、もし、今言うくれおさんであったり、L's College さんであったりがあれば、また感じが変わったのかな。今は生活介護のほうでお世話になっておりますので、その中でもパソコンをやったりそういうことは彼の持っている力を伸ばすのは親しかなかったものですから、今後、障がいを持った子どもを持つ親御さんが、こういう未来を開けるようなお話をいただいて。ですから、今言うくれおさんや L's College さんがいろんなところでできるともっとみなさんが豊かに生きられるのかなという。すごくうれしいお話を聞かせていただきありがとうございました。

上国料：

貴重なご感想ありがとうございました。

<分科会 4>生活困窮者自立支援法について考える

A ‘ワーク創造館 就労支援室 室長 西岡 正次 氏

守口市くらしサポートセンター守口 主任相談支援員 西田 茂生 氏

大阪府福祉部地域福祉推進室社会援護課 主査 津崎 信吾 氏

大代興業株式会社 部長代行 金ヶ崎 一郎 氏

○話題提供

「生活困窮者自立支援法の現状と課題について」 西岡 正次 氏

最初に生活困窮者自立支援制度に関して、自治体の状況などを概略的にお話しします。その後、パネラーの皆さん、「くらしサポートセンター守口」の西田さん、大阪府社会援護課の津崎さん、大代興業株式会社の金ヶ崎さんから報告いただいて、会場みなさん方も交えて議論をしてみたいと思っています。

先ほど打ち合わせをしていて、大代興業の金ヶ崎さんから、「この法律はどんな人を対象にしているのか」と話題になりました。会場の皆さんが同じような質問をされたらどう答えられますか。この法律はすごく簡単で 20 数条しかありません。福祉分野の法律は細かい規定が多いのが普通ですが、骨格だけの法律という感じです。例えば、生活保護制度は資産要件があって、受給の可否ははっきりしています。介護保険制度も要介護認定の判定とケアプランに基づいて、サービス内容が決められています。生活困窮者自立支援法は、その相談支援の対象も大雑把になっています。大雑把というのは、実施主体である自治体のスタンスによって広くもなり狭くもなるということです。「既に生活保護を受けられている人は、この法律に基づく支援サービスで受けられないものがある」というくらいの制限です。障がい福祉サービスを受けていても、この制度のサービスは受けられます。この支援制度は現物（サービス）給付が中心で、現金給付は住居確保給付金以外ありません。実施主体である自治体は、かつてなく広い対象を相手にすることになった。相談支援の「入口」がすごく広くなりました

「生活困窮者」という言葉はいろいろ連想させますが、法律では「『生活困窮者』とは、現に経済的に困窮し、最低限度の生活が維持することができなくなるおそれのある者」で、その解釈は「住居確保給付金、就労準備支援事業、一時生活支援事業については、具体的な資産・収入要件を定めることとしているが、相談事業の性格上、資産・収入に関する具体的な要件を設けるものではなく、複合的な課題を抱える生活困窮者がいわゆる「制度の

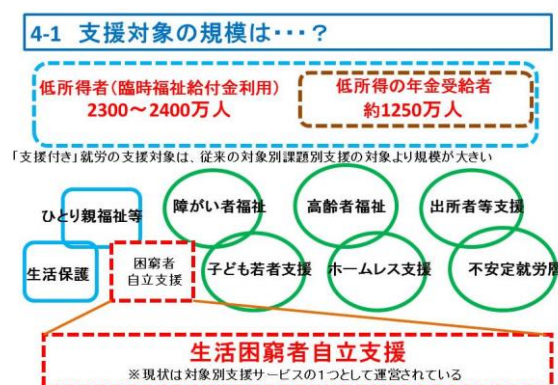
狭間」に陥らないよう、できるだけ幅広く対応することが必要である」（質疑応答集）となっています。自立支援の対象には細かな条件はなく、幅広い対象の設定が可能です。しかも実施主体である自治体に対象や支援内容を裁量的に運営できる範囲も広く、「状態に応じた就労支援」「日常生活における自立や社会生活における自立」「働く場の拡大」「地域づくりを通じた孤立状態の解消など」の取組みをあげています。地方分権時代の制度であるとの声もありますが、細かな規定がなく運営が難しい、どうしたらいいか悩んでいる状態です。だから、自治体毎にちょっとずつ違っています。すごく法律の趣旨を広く捉えようという自治体から、福祉事務所に相談に行って生活保護が受けられなかった人を対象にしようという、すごく狭く捉えているところもあります。生活困窮という言葉通りに経済的な困窮のある人、あるいはそのおそれのある人とも言えるのですが、滋賀県野洲市では経済的な指標だけでなく社会的に孤立している人もこの法律の対象にしますと条例をつくっています。

では、相談支援の対象について、現場での経験から考えてみたいと思います。1つ目に、生活困窮という文言から、経済的な困窮、所得面の困難を抱えている人が考えられます。そういう対象は地域にどれだけいるのか、想像できますか。ひとつ参考にできるデータが、2年前から国が消費税増税に対応して、住民税が非課税の人、つまり低所得の人に支給している“臨時福祉給付金”のデータがあります。自治体ごとに支給されていますが、その規模は大体人口の

1/5から1/4ぐらいです。大阪市の人口260万人で、1/5分と言ったら、50万人を超える数字です。多分、生活保護受給者が約15万弱ですから4倍を超える数字だと思います。これが、所得面から見た日本の現状です。もっと厳しい都市では、人口の3分の1に迫る規模のところもあります。低所得の人、働きながら収入を得ているが所得が低い人、年金が少ない人などが増えているということは、生活再生だけでなく、キャリアアップを含む相談支援対象が現状は窓口に来ていないが拡大していると考えられます。

なんとか働いているが安定した仕事の目途が立たないとか、病気や事故にあうと途端にしんどくなってしまうとか、非正規の仕事で寮に住んでいるが仕事が無くなったなら住まいもなくなるとか、困窮のリスクや不安が現れるきっかけは身近に潜んでいます。この法律ができるきっかけは、リーマン・ショック後の年越し派遣村でした。住まいもない、職もない、収入もないという中で相談支援をしていたら、孤立している人が多い。あるいは借金の問題、家族の問題、子育ての問題など、いくつもの課題を抱えて、いくつもの相談窓口に関わる人達が増えている。この認識が生活困窮者自立支援制度につながっていった。

だから、この制度が目指しているのは、いろいろな困難を抱えている人や家族に、包括的な相談支援を組んでいきたいと思います。また、非正規で働いていて病気で離



職したとか、転職がうまくいかないとか、離職後のブランクが長くなって自身がいないとか、福祉等の相談窓口では対応できないし、また職業相談や就労相談でも対応が難しい相談ニーズも重なって、困難をより複雑に厳しいものにしています。年齢別対象別のサービス窓口が想定していなかった相談者が増えており、今までにないサービスをつくって支援しましょうと目的があります。就労支援や家計相談支援、貧困の連鎖防止などがそのための精度、財源です。

次に、相談者が抱える問題、特にキャリア面でどういう悩みを抱えているかです。今回の制度で、就労支援を考えるととき大事です。従来の相談で一番弱いところです。就労支援が失業対策の延長でとらえて行ってきた「就職支援」とは異なる点がわかると思います。相談者のキャリア形成の事情は様々です。現に働いてない人、就職活動しているけど上手くいかないという人、病気か何か事故で離職し生活に不安を抱える人、あるいは非正規労働を続けているがもうちょっと収入を上げたい人とか、仕事を変えたい人……。多くの相談者に共通した特徴として、自分がどんな仕事をめざせばいいのか。何が自分にあっているか、職業の目標やイメージ、適性などがうまく見極められない、言葉を変えれば自信をもって判断できなくなっているという事情です。

働いた経験がない若者、例えば大学を卒業して1度就職して思うような仕事じゃあないと離職して、親元に5年、10年いて、今は就職活動もしていない、そんなケースによく出会います。そういう人は言葉で「これを目指したい」「こんな仕事をしたい」と言いますが、よく聞くとそれを支えるような経験や自信が無い。だから就労できるか継続できるかよくわからない。本人も不安に思っているわけです。職業生活や職業経験がない、あるいは少ない、中高年だと何かの病気などで離職して、5年10年経ったら体力的な問題などで、元の職種に戻れない人も多い。そうすると、まったく初めての職種に挑戦しないとイケない。おそらく「何をやっていったらよいのだろう」と自信を失うし、なかなか見極めがつかないでしょう。

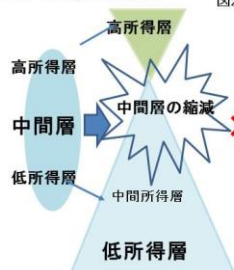
働いた経験がない若者、例えば大学を卒業して1度就職して思うような仕事じゃあないと離職して、親元に5年、10年いて、今は就職活動もしていない、そんなケースによく出会います。そういう人は言葉で「これを目指したい」「こんな仕事をしたい」と言いますが、よく聞くとそれを支えるような経験や自信が無い。だから就労できるか継続できるかよくわからない。本人も不安に思っているわけです。職業生活や職業経験がない、あるいは少ない、中高年だと何かの病気などで離職して、5年10年経ったら体力的な問題などで、元の職種に戻れない人も多い。そうすると、まったく初めての職種に挑戦しないとイケない。おそらく「何をやっていったらよいのだろう」と自信を失うし、なかなか見極めがつかないでしょう。

こういう状態の人は、自分のキャリアをどう見通せばよいか「模索・検討している人」と呼べます。反対に、例えばハローワークに行ったら自分はこれをしたと思って自信を持ってめざす求人票を選べる人は「キャリアの希望者」です。何回もハローワークの求人を利用して活動したけど思うように実現しないため、もう求人を自分の力で選ぶことができないという人も、この“模索・検討中の人”です。このような人達は、求人票を選んで紹介してもらい、面接も突破して就職したとしても、働いた経験がない、少ないので、自分の仕事ぶりがその現場でどう評価されているか不安をもっていて自信が持てません。判断

4. 相談支援の対象

① 貧困、病気、障害、債務、家族問題など、生活上の困難を抱えている側面
② 少ない職業経験、長い離職期間、職種転換など、キャリア形成の課題を抱えている側面

図1 所得分布の変化

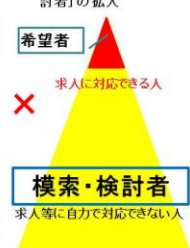


◆吉永純・花園大学教授「公的扶助研究239号」、駒村康平・慶応大学教授「中間層消滅」(角川新書)を参照

図2 転換する困難

- 孤立等
- 生活保護のニーズ
- 医療保健福祉、教育・子育て、住まい等の社会サービスのニーズ
- 債務、家族問題等の解決支援ニーズほか

図3 キャリアの「模索・検討者」の拡大



◆ファームビズ事業(豊中市)等から

能力が落ちている、自信がない状態では、失敗してないのだけれど、マイナスの評価を受けているのかと疑心暗鬼、ネガティブ思考になってしまって、どこかでポツっと出社しなくなったり、あるいは何かちょっと失敗すると、やっぱり自分にはこの仕事は合っていないと辞めてしまう。そういう経験をよく聞きます。

この仕事にこだわってみる、あるいはやっていける自信がないというところが、“模索・検討中の人”に特徴的なことだと思います。そういう相談者に「ハローワークに行って頑張きなさい」という荒っぽい就労支援は通用しないし、かえって悪い影響をもたらすかもしれません。採用後の定着支援が用意されていれば別ですけど。しかし、採用後の支援はまだ珍しく、採用されたら自力で頑張きなさいと突き放されてしまうのが通常で、企業等の労働需要側との関係づくりが弱い状態の就労支援では仕方のない状況です。自分がめざす職業イメージや目標がはっきりしてない、自信持って働けるチャンスに出会えていない相談者には、その「模索・検討」段階に合った就労支援が問われます。就労支援がうまくいかない理由に、ハローワークの求人がないことをあげる人がいますが、求人さえあればうまくいくと考えるところがすでに間違っていると言えます。実はこの「キャリアの模索・検討中」の人は求人を用意するだけでは支援が進みません。何回も繰り返して「とにかく頑張きなさい」では駄目です。小さくてもいいですが成功体験を積み上げられるような個別支援プランが必要になっていると思います。

相談窓口ではキャリア面の評価はなかなかうまくできていません。「私はこれを目指しています」「この仕事をしたい」と言っても、その現場の状況、本人の状況が揃っているか、整える可能性があるのか、はっきりしない限り支援は難しい。「とにかく一回チャレンジしよう」では、荒っぽい支援、支援拔きの「自己決定」重視になってしまいます。

一方、福祉サービスや医療や保健などのサービスの調整や提供は、まだ十分とは言えませんが、このサービスを利用しましょう、あれを利用しましょうと診断や提示はしやすいと思います。しかし、キャリアの模索・検討中の相談者に提示、提供する支援メニューはまだまだ少なく、揃っていない。それは開発が進んでいないからです。支援メニューは、個々の状況に合った内容、本当に力を発揮できる状況や環境を作っていくことになります。逆に企業側からすると、訓練で受け入れた人や支援が付いた形で雇用した人が、その強みを活かしてうまく伸びるようにできれば、うまく育成できれば人材確保に繋がるというメリットがあります。

例えば、訓練で案内されてきた人がもともと介護をキャリア選択の1つにしていなかったとしても、体験を通じて介護の仕事が「やっていけそうだ」「適性を活かそうだ」「この職場環境は安心できる」など、「キャリアを開く」契機になることが多い。今介護の現場は人手不足で、仕事はあるが求人に応募してくる人は少ない、言い換えれば介護を「キャリアの希望」にしている人の奪い合いをしている状況です。求人を出しても、やりたい人、希望者が少ないので取り合いをしている。そういうところに、「模索・検討中の人」を支援の中で案内します。職業経験を付ける、キャリアをスタートさせるために、その1つのステップとして、介護の体験を提案し、「安心した環境で職業経験を積みましょう」という形で入ってもらったりします。そうすると、もともと希望の選択肢にはなかった介護の仕事

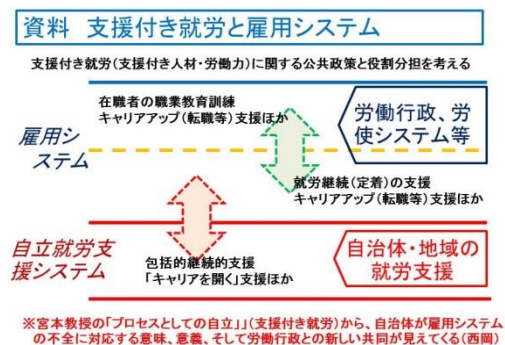
が、働くこと、経験することを通して、力も意欲も育んでいくことができます。ここでうまく働けそうだなと思ったら力を発揮します。元々は違う職種を目標にしていたけれども、訓練のチャンスを活かして、自分のキャリアの1ステップをスタートされた人は多くいらっしゃると思います。

“模索・検討中の人”は、言葉に出す職業イメージとは裏腹に、本当に安心してキャリアを積めるかどうかを確かめたいとしたら、実際に仕事、人材を求めている企業等の中でその人に合うキャリアや職場環境を見つけるチャンスが、そこで力がグーっと出していける、確かめるプロセスが求められているように思います。こうした相談を通じて展開される「キャリア選考」のシーン、言い換えれば仕事に基づく訓練を経て「キャリアを開く」場面では、本人も思いもしない変化の連続します。

相談支援の窓口を利用した人が、企業の現場に行くには2つの方法があります。1つは訓練。雇用されずに訓練という形で企業現場に行く場合と、雇用されて行く場合があります。どちらも相談支援を伴っているので「支援付き就労」と言っています。支援付き就労は、今回の制度で大事な事業の1つになっています。図のように、私達が普段慣れているハローワークとか人材サービス会社の求人情報を手掛かりにして働く現場に行く仕組みと、もうひとつ図の下に就労支援の仕組みがあると考えて下さい。この2つの仕組みはつながっていますがかなり違うものです。就労支援の仕組みを利用して、自信を持ってキャリアを伸ばせるようになれば、分かりやすい言い方をすれば、求人に自信をもって反応、対応できる、「自律した求職者」になれば、雇用の仕組みを利用すると考えた方が良いと思います。

従来から就労支援という言葉がありますが、あまり中身が伴っていなかった。その就労支援は、例えば生活保護受給者のための就労支援とか、ひとり親支援の就労支援とか、障がい者の場合など、ほとんどいきなり雇用の仕組み、求人に繋いでしまうことを重視する支援です。ただ、障がい者の就労支援は制度も含めかなり整備されてきています。しかし、「働きたい」というと「じゃあ、ハローワークに行こう」という支援がまだ一般的です。要するにその人に合った支援メニュー、訓練とか実習とかいろんな支援メニューを用意して、キャリアの方向を見つけて行くようなプロセスを踏むなんてことは従来はなかった。今回そういうことを自治体はしてもいい、推進しようという形になっています。それが手厚くなっていけば、実は雇用の仕組みももっとうまく動くことになります。

今、地域の雇用の仕組みが大変なことになっています。ニュースでも、非正規の人が増えているとか、正規の人の長時間労働が増えているとか、問題がいっぱい出ていますが、もうひとつ問題があって、雇用の仕組みを利用する人が減っています。求職者、つまりハローワークの利用者が減っています。人口減少の影響もあるでしょうが、高齢者と若年者で利用者が特に減っています。高齢者は「ハローワークに行っても求人はあるが採用には



至らない。もう行かない」と。求人に年齢制限はされてないけれども、面接や採用まで行かない。若年者は、先ほど言ったように求人に反応がしない、できない人が増えている。1回就職して5年ぐらいブランク空いて、「この求人で上手くいけるかな」と思案してしまう、見通しがつかない状態が続くと、結局、求人票を抜けない。そして抜けないことを重ねると、もうハローワークに足が向かない。雇用の仕組み、ハローワークは利用してもらわないと価値が上がらない。雇用の仕組みの利用が減っているのは、雇用側の問題でしょうか。私は、どうも就労支援の仕組みが弱いことが足を引っ張っているように考えています。もっと積極的に職業訓練の充実などをすべきだという意見があります。わが国の職業訓練はもともと貧弱なので充実すべきなのですが、しかし、従来の職業訓練の強化では就労支援の充実にはつながりません。求人に反応しない、できない人は、訓練メニューを告知するだけでは反応してくれません。雇用の仕組みから考える支援では、「模索・検討中の人」には届かないのです。求人に反応しない、できない人、すなわち就労支援を必要とする人が増えている状況を放置すれば、どんどんハローワークの利用者は減るという状況が始まっています。

これは、ハローワークにとって問題ですが、地域にとっても大問題です。企業活動があって事業も動いていて、求人も出ているのだけれども、その求人に反応し、利用してキャリアを実現する人が減りつつある。人口減少の問題ではなくて、利用できる状況・条件やその支援がないという状況だと思います。今回の制度が生まれる背景には、雇用の仕組みの不全を引き起こす「就労支援の未熟」があったと思って下さい。自立就労支援の対象は冒頭に言いましたように、かなりの規模です。その背景には、非正規などの不安定就労の拡大があります。その待遇改善が言われていますが、多くは勤めている現場や会社での正規化の支援です。自信を持ってキャリア、収入をのばしていけるような就労支援はどこで用意されるのでしょうか。今回の制度で、不安定就労層の相談まで行っているところはまだ少ない。再就職やキャリアアップ、収入のアップに向けた支援も、実は就労支援です。

今回の制度のねらい、概略をお話しました。生活再生や就労など、多様な困難を抱えた人が増えているので、従来の年代別対象別のサービス給付に終始することなく、より包括的に相談支援しますというのが大きな特徴です。もうひとつは、実施するのは自治体だということです。福祉事務所を設置している自治体です。町役場でも福祉事務所持っているところもありますが、町村部は多くは都道府県が実施します。さらに、支援の対象はその自治体が決めなさいとなっています。「包括的な相談支援」「早期発見早期支援」、年代別対象別サービスには該当する支援がない、足りない相談支援、例えば就労支援や住まいの支援などの支援メニューは作りなさいと、「任意事業」が制度化されています。就労支援員を置くのは必須事業ですが、就労準備支援事業や就労訓練事業の推進は任意事業です。地域や自治体がやろうとするかどうかで決まります。

制度が動いて1年余り、各地を回って見えている状況を少しだけ紹介します。今日パネラーで来てもらっている守口の相談窓口は「くらしサポートセンター」という名称です。実は名称も様々で、生活困窮者の自立支援という言葉から、「生活」という言葉を入れたり、「暮らし」という言葉を使うところが多いようです。就労面を意識すると「仕事支援」「仕

事相談」を入れたりしています。国は、新しい制度で幅広い相談を受けてほしいと目安値を設けました。人口 10 万人当たり毎月大体 20 件ぐらいの相談は最低取ってほしいという指標です。その基準からすると、やっぱりほとんど達成できていません。全国トップは大阪市です。政令市で大阪市と相模原市が断トツで新規相談の数値が高い。その理由は各区に相談員を置いて区レベルから相談対応しているところなんです。ということは、身近に窓口を作ればそれだけ相談に足運ぶ人がいらっしゃるということです。逆に政令市で、市全体で1つとか2つの窓口というところは、件数がすごく低い。

では窓口をどう運営するかが、次の課題です。新規相談件数が多い大阪市や相模原市に共通していることは、受けた相談に対してどんな支援するか、支援プランの件数がガタッと落ちてしまいます。たぶん考えられるのは、相談聞いてこの窓口利用したらとか、このサービスがいいとか、既存のサービス利用を案内する支援が多いのではと思います。既存サービスでは対応しきれない、足りない支援サービスを作って、支援するケースが少ないのか、サービス・ニーズを見抜けないのか、わかりません。足りないサービスの典型が就労支援ですが、就労支援のプランに該当するケースが少ないのでしょうか。たとえば、就労支援のニーズをとらえて、いまだにハローワークに案内するような荒っぽい相談支援を続けているとしたら、独自の支援プランにはならないでしょう。

法制度の主旨は、より広い相談支援（の入口）、早期発見早期支援、そして多様な支援（出口）ですが、各自治体はどういう人達を応援・相談しますと上手くメッセージを送れてない。極端な例ですが、「生活困窮者自立支援相談窓口」なんて看板を掛けているところは、早期に（気軽に）利用する雰囲気じゃないですよ。あるいは「生活困窮者の自立相談始めましたので、福祉事務所まで」なんて、窓口の看板も掛けずに相談の告知だけしているところもありました。

最初に、就労支援の話をしてしましたが、この制度ではどこ自治体も悩んでいます。今までの自治体の就労支援は、求人を頼りに就労支援すれば良かったんです。ハローワークにはいろいろ求人がもう用意されているから、それにどう繋ぐかが、就労支援だと思って、そんなに苦労しなくてもよかった。強引にハローワークに連れて行かれる本人が実は一番苦労しているのですが、本人は「本当にこの求人のでいけるのかな」と思いながら、「頑張れ」と言われるから頑張るけれども、でも実際行ったらしんどかったという形になったりするのは良くある話です。「せっかく求人を紹介して、雇ってもらえたのに、3日でやめやがった」といったセリフを聞くと、3日で辞めた本人ではなく、支援員は事情を把握して支援すべきことを整理していたのだろうか？問いたくなります。

今回、制度には就労準備支援事業などが用意されました。要するにもうちょっとステップを踏んでいく就労支援をしましょう。実際の企業・現場で実習とかもやりましょう。実習とか、「訓練付きの就労」などの支援を就労訓練事業と規定し、その事業をする企業等を認定する仕組みまでつくりました。「支援を利用しながら、適性を見つけ働く力や意欲を伸ばしていく」いろんな仕組みが出てきました。しかし、この制度が利用しやすいものになるには、今まで頼りにしてきた求人ではなく、支援付き就労のチャンスを新たに開発する必要があります。自治体にとって、この開発は難儀な課題です。「公民連携」「新しい公共」

なんて言われてきた公共政策の課題でもあります。多くの自治体役所は、実習とかの支援付き就労に連携してやってくれる、今日パネラーに登場してもらっている大代興業さんのような事業所、企業はまだ見えてない、発見できていません。事業所や企業の発見、支援付き就労の開発をどうやっていけばいいか、わからないというのが正直なことです。

一方、相談対象の問題も大きい。どんな人を支援しようかが見えていないところがまだ多いです。生活困窮を経済的な側面だけでいいのか、例えば野洲市では孤立している人達も対象だと考えていますが、対象は広がります。私のいた豊中市のように、例えば非正規雇用等の不安定就労の人も対象にしています。もうちょっとキャリアを上げる方向で頑張りたいけども、働きながらステップアップするにはどうしたら良いかといった相談ニーズを捉えようと試みている。

相談支援（入口）を広くする、早期発見早期支援、支援付き就労などの多様な出口をつくる、新しい制度が自治体や地域に求めていることです。というより、今、地域が求めている支援のポイントですが、全国を見てきた中で、なぜうまく動きだせていないかというと、制度の担当をどこにするかがすごく安易に決められていることです。この制度を動かすことは相談窓口をつくることだけではありません。その相談窓口が動くようにする必要があります。全国ほとんどの自治体が福祉部門の保護課や福祉事務所を担当にしています。保護課や福祉事務所が悪いと言っている訳ではありません。例えば先ほど、足りない支援サービスを一から作らないといけないような業務が、はたして保護課の業務でしょうかということです。保護課はご存知のようにヘビーな業務を担当しています。

しかし、保護課や福祉事務所が担当になぜなったか。ひとつはこの法律ができるきっかけが生活保護利用が増えているので生活保護利用に至る前、早期発見早期支援という議論から、自治体でも担当は生活保護の業務に近いところだと判断された。「この制度は貧困の問題への対応で、自治体で貧困の問題に関係する部署はどこか？消去法で保護課や福祉事務所が残ってしまった」なんて話も聞きました。そういう安易な議論や決定に抵抗した保護課長さんにも会いました。「この制度に対応する仕事はどうも保護課の仕事と違う。関連する部分はあるが、保護課で対応しきれない」と抵抗したと言います。しかし、結局、保護課以外に指名する部署が無かった、庁内調整できなかったから、保護課にたつたと。この制度の主旨を理解して、動かそうとすると、就労支援であれ、居住の支援であれ、子どもの学習支援であれ、そのサービスやそのための資源や仕組みをつくっていかなければなりません。支援サービスは勝手には生まれないのです。ちょっと穿った見方ですが、自治体の政策や公共政策を企画する部署、あるいは新規の事業の財源を考える部署が、福祉分野の仕事、仕組みをすごく安易にとらえているのではと思います。国で行われている地方創生や一億総活躍、働き方改革なんて議論は、自治体の問題に言い換えると、働きたくても働けない、もっと力を出したい、福祉や医療など社会サービスを利用しながらチャレンジしたいといった人たちを発見し、相談支援をしていくことだと思うが、自治体や地域での議論を聞いていると、生活困窮者自立支援と地域創生、一億総活躍社会とはどうも違う世界の問題らしい。当分は、まだ保護課長さんにがんばってもらえないようです。

最後に、今回の制度で就労支援の新しい試みがされたので、その内容を紹介して、次に

事例の報告を受けたいと思います。

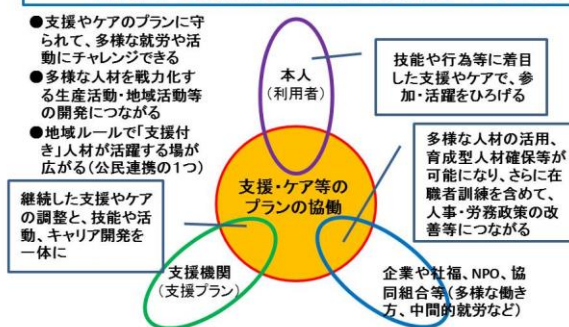
これまで自治体や自治体が委託する民間人材サービス会社の就労支援は求人につながることを重視したものだと言いました。求人につながるために関連して、面接はこうしましょうとか、履歴書の書き方はこうですとかを応援してきました。これらは大事な支援ですが、新しい就労支援として問われているのは、障がい者支援の中ではずっとやってきたことですが、本人への直接支援のほかに、勤めてからの定着支援とか、事前の支援も実際の働く現場で行う訓練、まず働く場に入って、そこで必要な支援を組み立てる、まさに個別支援やそのためのメニューが大事になってきています。

先ほど紹介されたエル・チャレンジの取組みは働く現場での訓練を基にして、雇用という働き方に入っていく、働く現場こそが訓練となり雇用の場になるという「支援付き就労」の典型です。そこではスキルだけではなく、そこで働き続けられるという自信やスキルを大事にしたような支援が行われています。求人情報があって、面接を苦労して突破する、これで就労できたのではないのです。働き続けられる、その人が思うキャリア形成を応援するところを大事にするのが、多分就労支援のポイントであって、今回の制度では、そういう制度設計がされました。その制度を具体的な形で利用できるようにするのが役所、自治体の役割です。大阪市の昨年の相談件数は全国1位だと言いましたが、次は多様な課題と強みを抱えた相談者をうまく就労の現場、働く現場で力を発揮できるように支援すること、支援するメニューを上手く作っていくことが問われています。

今日は大代興業さんから民間企業の取組みを伺いますが、最後にちょっと企業とどう関わるのか話しておきましょう。今回、就労訓練事業を行う企業等に大きな期待が寄せられています。就労訓練事業を行う事業所を大阪府や政令市、中核市が認定し、訓練付き就労、支援付き就労を広げようとしています。事業所は普段から行っている事業活動、仕事を訓練に、支援の要素が含まれた働き方、実習に組んで、人材を受け入れます。事業所には訓練等にかかる経費は払われません。だから企業等にメリットがないから、進まないのではという評価もあります。僕は、企業が自治体と一緒にあって、人材を育成しながら確保する手段だと考えてもらったら、すごいメリットがあると思っています。それはお金をもらう以上のメリットだと思います。

企業や社会福祉法人に説明する時に「生活困窮者の人がいまして、働きたいんだけどなかなか上手くいってないので、是非訓練で受けてやってくださいねか」なんて言い方はしません。「役所は就労の相談や支援を進めています。働く現場で実習やインターンシップを経験したら、上手く力を伸ばしていける相談者がいます。働いて頑張りたいという人を役所も応援していますが、是非企業も一緒になってその人を応援してくれま

6-6 特徴④「支援付き」人材・労働力の考え方



※「支援付き」人材・労働力に関する政策は、自治体の関与が重要である

せんか。そしてその人が伸びていくようであれば、是非雇って人材確保に役立てて下さい」という言い方をします。企業の目から見たら、今までとは違った人材の確保や育成の方法です。役所もその人材の成長、育成に関わりますので、育成型の人材確保として一緒に進めませんかというメッセージを送ります。

人手不足が深刻で、なかなか求人に入材が集まらないという、介護医療の現場、ビルメンテナンスの現場、飲食の現場など。あるいは大阪では求人は少ないですが、農業も全国的には人手不足ですが、成長が期待される分野です。最近、農家になる就農支援のほか、雇用されて農業に従事する、農業法人等の求人も増えています。そういう分野では、こうした訓練付き就労がうまく機能する可能性があります。すでに、訓練から上手くその人を応援し育成することによって、人材確保に繋がってもらっている事例も生まれています。企業にとっては一番大きいのは、お金をもらうより、働き続けてくれる、力を出してくれる人が欲しいという人が確保できることだと思います。役所や支援団体が一緒になって、支援、育成するというのが大きいですね。企業に対する大きな支援ではないかと思ったりしています。当然雇用されてからの定着支援・継続就労に向けての支援も役所は関わりますから、企業はその人にあった支援が分担し実施できれば、すごく戦力になるということです。図のように、個別支援プランを中心に、企業にも支援や人材育成を協働、分担してもらうことができるようになったのではないのでしょうか。ご清聴ありがとうございます。

「守口市生活困窮者支援事業『くらしサポートセンター守口』の取り組みについて」

西田 茂生 氏

みなさんこんにちは。くらしサポートセンター守口の西田と申します。

私どもは一般社団法人ヒューマンワークアソシエーションと言いまして、就職困難者の方の就職支援とか、職業紹介をしている法人ですが、社協さんとか直営との違いでいうと、スピード感を持って支援をするというのが、うちの特徴であります。

先ほど西岡さんから言われたように、くらしサポートセンター守口という名称でさせていただいております。いろいろ幅広い層の相談を受けつけるということで、こういった安易な名称でさせていただいて、実は後悔をしまし、やはりこの制度でいうと就労的自立というのがメインというか支援になりますので、やはりちょっと「仕事」とか、「就労」か何かを入れておけば良かったなど、名称を名づけてから少し後悔をしております。後程またお話させていただくんですけど、そういう就労という部分がないので結構やっぱり困窮の重たい方、なかなか仕事をするには難し



い方が、結構集中して来られるということになっております。そういうこともありまして、そういった方の職業紹介とか、あとちょっと背中を押したら就職できる方の出口支援を行うために、守口市では無料職業紹介所というのを作って、3月から運営をしております。

法人の紹介をしますと、今年度、守口市の他に大阪市の就労準備支援事業と旭区の生活窓口を、社会福祉法人リベルタと共同で運営をしております。制度的なものがみなさん熟知されていると思いますので省かせていただきます。守口市は現在人口14万人の大阪府内でも生活困窮度の高い地域です。先ほど臨時福祉給付金のお話が出ましたので、守口市は1万9千世帯の非課税世帯がいて、今年度の広報としてはその世帯の方々に臨時福祉給付金のいわゆる申請用紙と、私どものほうのセンターのチラシを同封するという事で広報を広げております。

特に多い生活困窮者の姿を一例で挙げますと、精神疾患を抱えている方の生活困窮で、10年以上の長期に引きこもっている方とその親からの相談とか、債務があり収入もないことからライフラインが止まった。食べる物がなくてDV・虐待等といった緊急性の高い相談者が来られております。セーフティネットの概役図ですけど、幅広い層にわかれておりまして、その中でも就労支援のみが必要な方、就労支援と福祉的支援が必要な方、福祉支援のみが必要な方と3つに分けて、もっと細分化すると守口では1から4の相談が多くなっております。結局は時間の掛かる相談が多くなっているの、対応する職員もかなり疲弊するという傾向になっております。

これまでは窓口ABCということで相談がわかれていたのですが、制度が始まりまして先ほどおっしゃっていただいた包括的な相談をしております。生活困窮者の就労支援を考えた際には、まず食べる物の心配を解消し住居を持ち、安全・安心な暮らしができ、社会的孤立が解消することを支援することから始めております。その後、自己実現に向けて相談員と一緒に就労支援を開始しております。

特に初回相談においては、生死直結するようなケースなのかを見極める能力が必要で、相談窓口で発見相談するケースはかなり追い込まれているケースが多いので、緊急活動丁寧な支援を行う必要があります。精神疾患を抱えている方の相談は、相談者が話していることを鵜呑みにするのではなく、誘導されてきた支援機関・医療機関・家族等に裏付けを取って話している内容には相違がないか確認をして支援を進めています。こちらのほうは、生活保護を受けている属性別ですが、その他世帯すなわち稼働能力がある方のメンタルダウンによって働きたいが働けない層が増えております。こちらのほうはフリーターが増加しているという図になっております。守口市ですが任意事業のほうで住居確保給付金と就労準備支援事業、一時生活支援事業を行っているんですが、これだけの事業効果を高めるために先ほど言いました、

くらしサポートセンター守口								
守口市の取り組み（基本情報）								
	4～6月	7～9月	10月	11月	12月	1月	2月	合計
新規相談者数	75人	109人	41人	42人	26人	29人	24人	340人
電話相談・連絡	70件	166件	67件	47件	73件	50件	63件	537件
訪問・同行支援	34件	69件	27件	27件	13件	24件	17件	211件
面談	135件	227件	82件	80件	71件	92件	107件	798件

●相談実績(国が定める目標値10万人あたり20件・守口146,000人月29件目標)
・相談者数:4月～2月末 340人(達成率106%)
・生活面・就労面など複合する課題がある相談が増加している

課題を総合的に整理し、見直しをもって支援を行うこと

無料職業紹介事業、ふーどばんくのサテライト事業、子ども食堂事業をしております。

昨年度は 5 人体制ですが、現在 6 人体制でさせていただいております。職員は社福士やケアマネやキャリアコンや産業カウンセラー・教員免許を持った職員を配置しております、引きこもりの方とか精神疾患を持った相談がかなり多いんで、週に 1 回精神保健福祉士の資格を持ったスーパーバイザーを 1 名配置して、求人開拓も入れまして 7 名体制で現在行っております。

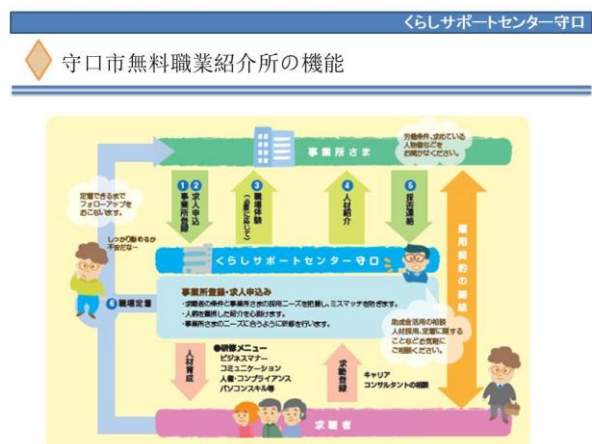
こちらの守口市の実績ですが、2 月いっぱいの数字になっているんですけど、昨年度でいうと 375 名の方が来られておりました。厚労省が定める目標数値で言いますと、達成率は一応 107%ということで進めております。初回相談時に相談したい事をチェックしていただいているのですが、収入や生活費の相談が 135 件、仕事探し・就職の相談が 77 件と最も多く、住まい・食べる物等の経済的な緊急度の高い相談が多く、生活保護等の福祉サービスに繋げるケースが増えております。そのため本事業から生活保護に繋いだケースも引き続き、私どものほうでは就労支援を担当しております。

どうしても生活保護が長引くと本人のやる気スイッチが入らないということですので、先ほども言ったようにスピード感を持って、生活保護の就労支援にも取り組んでおります。最も相談したいことで仕事探し・就職についても 52 件があり、やはりハローワークとは別に地元に着した地産地消の無料職業紹介所の必要性を感じまして、この 3 月より無料職業紹介所を運営しております。

特に、紹介所の目的で言いますと、さっき言った地元事業所の地元人材で働く人材の地産地消を目指す紹介所であったり、ある程度その件数だけではなくて、無理を聞いていただける企業さんを集めて、先ほどおっしゃっていただいた職場定着という部分で、こちらからの紹介でしたらやはりその企業さんとの間に入って、いろいろ支援ができるということで、現在商工会議所であったりとか、ハローワークさんの求人のリストとかもピックアップしてこっちで DM 送ってやったらある程度、企業のほうを訪

問して無理を言って時間短縮していただいたりとか、その方に合った業務分解という形で入って少し短い時間でさせていただいたりとか、意外と行ってみると聞いていただける企業さんも多い傾向にあるので、そのような活動を私どもしております。

こちらのほうが就労準備支援事業とかも私どもは併設しておりますので、就労準備支援事業を使って人材育成をしながら、企業の必要に応じて企業の職場体験、中間的就労を経て直接雇用を目指すという職業紹介のシステムになっております。ただ紹介するだけではなくて、私どものほうで言うとハローワークの求人端末機を置いたり、守口市の地域の商



店の貼り紙とか、求人情報誌等を集めてそれを設置したりとか、あと履歴書とか応募書類の書き方ですね。面接トレーニング・アサーショントレーニングであったり、履歴書の写真撮影はこれも全部無料で行っていたりとか、GATB ですね。職業適性検査を自社の中で行ったりとか、なかなか仕事就く方が難しい方に関しては、個別求人開拓をしております。

その他、合弁の開催であったりとかスーツを市民であったり市役所から寄付いただきましたので、それを提供したりとか、そういうことをしております。特に貼り紙求人については意外と効果的でありまして、子育てをしているお母さんであったりとか、ハローワークもなかなか不信感がある高齢者の方は、意外と地域のこういった貼り紙とかのほうが、就職が見つかりやすいという傾向にありますので、その方に応じた求人開拓がその商店を走って、募集してあったら写真を撮るということで、こういう情報提供等も求職者の方にしております。

昨年度、大阪府の事業と共催でフード関係の合同企業面接会を守口市のエナジーホールでさせていただきました。未経験の方がチャレンジできるように飲食業界での働き方入門講座を合わせてしまして、守口の就労準備の利用をされた方から一応 1 名就職が決まったんです。しかし、ちょっと精神疾患を持ってる方でしたので、そんなに長続きできずにその会社はすぐ辞めてしまったんですけど、今現在また新たに就職をしてそこでは今定着をしております。

私どもの求人開拓をする上で大事にしたいのは、中小企業の魅力ある仕事の発見・連携で、その魅力にある仕事に就くための人材育成というのを心掛けてやっております。守口市の中で、淀川製作所とテクノスタッフと溶接組合というところの 3 社が共同して、溶接・旋盤等の職人を育てている匠塾というのをやっているんですけど、やっぱり今職人とか介護もそうですけどサービス業もそうなんけど、人材が不足しておりますので、そういった不足している働きがいのある職種に対して、何もできないで悩むより何かできるものを手に入れることを推進して、スタッフ一同に背中を押す支援というのをやっております。

もちろん費用も無料になっているので、テクノスタッフも派遣会社になりますので、その技術を身につけたらそういった職人関係のところを紹介したりとか、自社で就職したりとかそういうこともできるそうです。こことは、かなり連携させていただいております。

こちらのほうが就労準備支援事業ですが、私どももいろいろしているんですけど、こういった糸掛けマンダラという作業訓練をしたり、複雑そうに見えるんですけど、1 つ 1 つの動作は簡単に工具を買って 3 時間ぐらいあれば、こういうものを作れたりするので、こういうのを販売できないかなと考えたりしております。

調理実習に関しましては、買い出しからレシピを考えていただくとか、食事を作っていただいて職員と一緒に食事をしてということで、生活の訓練ということでこういった取り組みをしております。困窮をされていますので就職活動するお金も無いということで、一応 1 食 500 円ということで職員がそれを食べて作っていただいた方に渡しているという。それで生活を凌いでいただいて、就職活動に役立っていただくということで、こういった調理実習も定期的に行っております。

こういう体験のほかにヨガの体操をしたりとか、太極拳に興味がある方やったら、太極拳と一緒に職員と行ったりとか。あと引きこもりの方が結構うち多いんですけど、3名ぐらい音楽がすごく好きで、ギターとか弾いているとか、ピアノ弾けるとか、そういう相談の方がいますので、うち職員でサックスふける方が多いんで、今年度音楽祭みたいなことができないかなと。それで家に引きこもっている方を、外に出ていただいて何か達成感とか、そういうのを少しずつ蓄積して就労の一步にしていいただければと考えて企画をしております。

続いてふーどばんくのサテライト事業です。守口市で言うと、昨年度で68人、件数で言うと190件の食料支援をしました。かなり本当は予防的支援でもっとこの制度が周知されていて、困窮になる前に相談に来ていただければ良いのですが、やはりギリギリのところで相談に来る方が多いので、こういった食料支援というのをふーどばんくと提携して今サテライトということで、大きい冷蔵庫と冷凍庫を置いて食料の支援をしています。

それでももちろん食料支援するだけではなくて、何でそういう困窮に陥ったかという、そこできちんと相談して課題を把握して制度に繋げたりとか、就労支援に結びつけたりとかということのきっかけづくりに、この食料支援を使っております。例えば食料と言ってもかなりふーどばんくのほうも不足をしている部分がありますので、私どものほうで例えば守口市の広報紙を使ったりとか、ホームページに公開したりとかして、いろんなものが提供して地域を循環させているということです。大体広報紙に載せると市民とか商店の方からの寄付であったりとか、市役所の方も結構協力していただいて、職員の家に眠っている食材とかを寄付いただいたりして、生活困窮者の支援に役立てております。

もう食品だけではなくて例えば母子の方でしたら紙オムツとかないですかとか、高齢の方でしたら着ている服がボロボロなので何か服ないですかとか、就職活動したいけどスーツがないとか、いろんな要望をアンケートとかで聞いたりとか、面談の中で聞いたりしておりますので、なるべくそういうのを役立てるような地域に情報を発信して支援に継続しております。

現在、守口市で子ども食堂を行っております。子どもの貧困ということで6分の1、母子で言うと、約半分が貧困ということになっておりまして、ふーどばんくとうちと守口市の市民の方でまんぷく食堂というのを作っております。あまり貧困・貧困という形ではなくて、どちらかと言うと子どもの居場所であったり、子育てに悩んでいるお母さんの情報共有の場ということで集まっていいただいて、楽しい場という形で。私ども自立相談支援窓口が入っていますので、何かSOSをキャッチした時は、すぐに制度に繋げるということでアウトリーチとしても、このまんぷく食堂を使っております、発見して課題を解きほぐして適切なサービスに繋げていくということをしております。

こちらのほうは子ども食堂立ち上げのところですよ。少し割愛させていただきます。今年度については一応、大和ハウス工業から助成金をいただいて、引き続き月2回ペースぐらいで運営をしていく予定です。これがまんぷく食堂の様子で、子ども達が楽しんでもらうように毎回たこ焼きとか餃子とか子どもが作れるメニューを1品入れてやっております。結構地域からの協力とかもあって鶏肉を5キロ寄付いただいたりとか、ちらし寿司を寄付

いただいたりとか、すごく商店であつたりとか協力いただいて運営しております。

ただ食事するだけではなくて終わった後に、トランプをしたりとかコンテナハウスの方に協力いただいておりまして紙芝居をしたりとか、マジックの先生呼んでマジックショーをしたりとか、今度実は 17 日の日曜日に、お昼開催予定ですけど、その時はうちの職員がサックスとそのお友達でプロのギターリストがいるんで、少し食事を食べた後に軽いコンサートとかできれば良いかなというので今企画をしております。餃子を作ったりとか。子どもが作っているのすごくクリエイティブな形の餃子が多いんですけど、味は大変美味しかったです。こういった取り組みをしております。

私どもはセンターニュースというのを発行しておりますので、またホームページの中で見れるようになっておりますので、是非 1 度見ていただいて、またこの事業をみなさんの協力のもとでできる事ですので、いろんな支援ネットワークを作って一緒にやっていければと思いますので、ご清聴ありがとうございました。

「生活困窮者の就労支援における広域自治体の役割」 津崎 信吾 氏

みなさんこんにちは。大阪府の社会援護課の津崎と言います。私からは生活困窮者の就労支援における広域自治体の役割ということで、少しご説明させていただきたいと思います。

西岡さんのほうからお話しがありましたけれども、この制度におきまして都道府県の役割というものですけど、基本的にはその福祉事務所設置自治体というところで、この制度を主体的に運営していくというふうに決められています。町村には福祉事務所の設置義務がありませんので、大阪府では島本町さん以外の町村部では大阪府が福祉事務所の機能を担って、生活保護であつたりとかというのをやっているところでして、同じように生活困窮者の自立支援制度も島本町さんを除く郡部で実施主体として大阪府が進めております。ちなみに大阪府は委託という方法で、大阪府の社会福祉協議会さんに委託して今年度も実施しています。今日は、広域における就労支援策の開拓情報提供というところの部分のお話をさせていただきたいと思います。



この制度が始まる前に、平成 25 年度からモデル事業というものを国のほうから「手挙げるところはやって良いですよ」みたいなのがあったんですけど、大阪府のほうではこの 25 年度モデル事業に手を挙げまして、特にその就労訓練事業というものですけども、いわゆる事業所さんのほうで「この訓練をやりますよ」ということで手挙げさせていただいて、都道

府県がそこを認定するという事業でした。特に障がいの作業所のように何か報酬があるとか、そういった仕組みでは無いので、この訓練事業を取り組みますというところが、そんなに出てこないのではないかなという部分もあったので、特に早いうちから事業の周知をしていくことが特に重要ではないかなという視点から、25年度モデル事業で就労支援訓練事業の推進を実施したところです。

25年度の内容としましては、政令市・中核市を除く1,500の事業所を対象に訓練事業というものの、「中間的就労」という呼び方をしたりもしているんですけども、その部分について要はそれを知っていますかとか、それに興味がありますかというような意向調査ですね。あとは説明会ということで25年度は実施させていただいたところです。特に、この意向調査の結果の中では、社会福祉法人さんとか生協さんとかNPO法人さんなんかは特に知っていますよということで、特に認知という部分が多かったというような結果が得られたので、27年度始まった時にそういったところを中心に集中的にアプローチしていけば、実施していただけるのではないかなというところが、得られた成果かなというところです。

これは調査の結果の抜粋ですけども、特にその訓練を実施するに当たりまして、課題と考えているのが、作業内容の検討であるとか受け入れ形態の検討ですという部分がやっぱり多かったですね。やっぱり実際やるとなると、やはり適した作業がありませんとか、受け入れ態勢が取れないというその部分ですね。あと広げていくために必要なというところでは相談体制。事業所がどこに相談したらいいんでしょうかということです。あとは事業所さんのほうで財政的な援助、そういう方を受け入れるんやったら、何か財政的な援助があればやるんですけどもという意見が多かったという部分です。この辺りからそういった生活困窮者ってどんな方かというイメージ像もまだはっきりしない中での、恐らく回答だったと思うので、そういう方を受け入れるんやったら今ある仕事ではなくて、何か新たに仕事を用意しないといけないのではないかなという部分と、何か新しい人にマンツーマンで付いたりとか、そういう特別な体制がいるのではないかなというような、やっぱりそういうイメージが強いんだなというのが、ここで読み取れるかなと思います。

続けて26年度ですけども、また同様に就労訓練事業の推進というところで、モデル事業というものを実施させていただきまして、特に25年度の調査で訓練事業を行いたいというようなところにつきまして、個別に訪問しまして試しにちょっと困窮者の方を受け入れてくれないかというような形で、試行的な実施も行うようなスキームで実施しました。

特にこの26年度のモデル事業からは、大阪府のほうでもこれとは別に相談のほうのモデル事業も郡部で実施していましたので、そことちょっとリンクさせるような形で、試行実施というのが展開できたかなというところで行いました。特に、この27年4月に始まった時に、いわゆるこの就労訓練事業をやりますというところが1つも出てこないというような事態になると、いわゆるその働



く場所での訓練が必要な方に対して、そういう支援の手法と言いますか、相談機関さんの支援手法が1つ減ってしまう事になるので、そういった事態も避けないといけないなというところで、できる限り27年度の早い段階で沢山の事業所を認定できるように、引き続き訓練事業の申請をして下さいというようなアプローチも続けていきました。

そのモデル事業の成果ですけども、申請するつもりであるというところが複数ありまして、本当に0ということは無いのかなということで一安心できたなというところと、私は元々生活保護のワーカーの経験もあったので、こういう生活困窮の方々の働く場所を企業さんとかにお願いするというそんな考え方だったんです。事業所さんからしたら受け入れるのに対して、「何でそんな事をしないといけないんですか」というようなことを、よくこの事業の説明する時にはおっしゃられまして、そこに明確な答えというのは全然出せなかったんです。要は報酬も何も無いのに「何でそんなちょっとしんどいような人を、我々のほうで受け入れたりしないといけないんですか」と企業さんからしたら恐らくそれは全くストレートな意見なんだろうなというのが、本当に事業を担当する中でそういう社会貢献という単純な理念だけでは、これは進まへんなというのは本当に痛感したところでして、特にその西岡さんがおっしゃっていたような人材育成へのもって行き方というのが、このモデル事業を経験する中ですごくちょっと見方を変えたという部分が非常に勉強になったなと思います。

特にその25年度の意見にあったように、そういう方を受け入れる際に、何か新しいメニューを用意しないといけないというわけではなくて、その業務分解という考え方ですけど、例えば介護の施設なんかでは、介護福祉の資格がないとできない部分以外に、シーツ交換とか施設内の清掃であるとか、あるいは施設と言ったら絶対行事とかイベントがあるんで、その行事・イベントの準備とか、何かそういった部分をそういう方々にお任せしてもらえ。要は、元々はその職員さんがやっていて本来やったらその部分じゃないところで、利用者さんと一緒に何かしら話をしたりというところで、関係深めていきたいという部分をそういう違う部分の作業で手取られていて、日々の日課に追われてしまって大変だというのが、多分福祉の現場では良くあるパターンかなと思うので、そういった自分じゃなくてもできる部分を切り分けて、そういう生活困窮の方にやっていただくという。何かそういう提示の仕方というのが、この訓練事業の中でできるんだっていうのが、非常に成果としては大きかったのかなというふうに感じております。

特にその社会福祉法人さんなんかは、元々大阪府のほうではその中間的就労というところで取り組んでおられる高齢者施設さんも多くありましたので、特に実施につきましては多く取り組みたいというようなお話をいただいております。

実際27年度に入りまして、就労訓練事業の認定という事務ができるんですけども、これが都道府県以外に指定都市、大阪市・堺市と豊中市・枚方市・高槻市・東大阪市になるんですけども、そこでも認定という作業があるので、そういう認定を行う自治体さんと一緒に、認定権者会議というものを26年度中から実施しておりまして、そこで認定に関する考え方についてできる限り、大阪府内で同じような形でやっていこうということ意識

思統一というのを図っていきました。

特に認定しましたという情報の共有のために、我々大阪府のほうで、大阪市のほうで認定した事業所さんの情報があれば、その情報をいただいて大阪府ホームページのほうに掲載させていただいております。それで合わせて、府内の自治体さん担当課と、自立相談支援機関さんのほうに直接新たにこれだけの事業所さんを認定しましたということで、情報提供をさせていただいております。この生活困窮者制度のすごく良いところだなと思うのは、自治体間の情報交換とか情報共有というのがすごく活発に行われているというのが、本当に協力し合って一緒にやっていきましょう感がすごくありまして、それは本当に有難い話だなと思っています。

その就労訓練事業の認定ですけど、今全国で厚生労働省が行っています状況調査ですね。平成 27 年度の第 1 から第 3 四半期の結果ですけれども、302 事業所が認定されていて、その内 45 の事業所を大阪府のほうで認定しております。府内全体で指定都市・中核市を含めると 75 の事業所が認定を受けているという状況で、これは全国的に 1 番多い数になっております。

直近の数で言いますと、もうすぐ 100 事業所に到達しようかというような数字になっております。認定を受けていただいて、生活困窮者の方を受け入れて訓練しますよという事業所は増えていっているんですけども、一方で就労訓練事業を実際に利用して支援行っていますよという自治体さんがそれほど多くありませんでしたので、なかなか利用者さんがそういうまだ訓練に行こうという状態にないのか、自治体さんのほうでどういう形で訓練事業を利用していったらいいのかというところが、まだ上手く周知できてないのかなというところもありまして、我々のほうで認定を受けている訓練事業所さんの担当者と、自治体の担当者さんであるとか相談機関の相談支援員さんと意見交換会という場を設けさせていただきまして、12 月に開催させていただきました。

その成果なのかどうか、4 月から 11 月で訓練事業の件数というのが 29 件あったんですけども、12 月に実施して 12 月・1 月の 2 カ月の結果で 17 件というのが出てきましたので、やはり顔の見える関係というのを相談員さんや担当者さんとできたというのが一番大きいのかなと思います。結局、事業所認定するのは大阪府になるので、政令中核市さん以外になりますと、その認定した事業所がどんなところなのかとか、そこの担当者がどんな人なのかというのはちょっと見えにくい形になってしまっているんで、そういう顔つなぎの場を作るというのはやはり大阪府として重要な役割なのかなというふうに思います。

その他の取り組みというところで、27 年度中に自治体担当者の市町村会議というものを 4 回ほど開催させていただきまして、そこで担当者間で意見交換であるとか、実際にその任意事業と呼ばれている自治体によって取り組んだり取り組まなかったりというところがある事業ですけど、そこに取り組んでいる自治体さんから情報提供をしていただいて、担当者間で実際に取り組んでいくためには、どこがしんどかったとか、そんな意見交換の場を作らせてもらいました。

あと、我々のほうで各自自治体さんを個別に訪問させていただきまして、「実際どうですか」というところから、ヒヤリングを行って、その内容を府内の自治体さんに個別にフィード

バックさせていただくとか、府の就業促進課がやっていた地域人づくり事業と連携しまして、月イチで会議を開いて情報交換とかをさせていただきました。あとは相談支援員さんの研修というのが国のほうで 4 回ほど行われたんですけども、参加できる人数に限りがありましたので、伝達研修という形で相談員さんの技術支援というのを行いました。また、複数の自治体で就労支援を共同でやりましょうということの広域就労支援事業というものをちょっと府内の自治体さんにご提案させていただきました。

27 年から 1 年して見えてきた課題ですけれども、本当に生活困窮の方は支援困難なケースというのが非常に多いというふうに聞いています。生活保護一步手前とか、明日食べる物がないとか、そんな状態で来るケースが非常に多くて、就労支援じっくりやっていきたいと思いますというよりも、まずはライフラインを安定させるというところの支援が必要な方が多い。

一方で、その相談機関の相談支援員さんも、自治体さんによっては 1 人とか 2 人で複数の相談を兼務されたりとかという状況もあるので、まだまだこれからその辺りは充実させていけないといけない部分なのかなというところなんです。あとは、その担当部署の話にもなるんですけども、実際生活困窮のこの制度を担当しているのは福祉担当部局が多くて、実際に就労支援というところの話になってくると、どういうふうな形で取り組んでいったらいいのかというところがまだ見え難くなっているかなと思います。

就労支援というのに「ハローワークさんに行きましょか」というところから踏み込んで、新たな仕組みとかというのを作っていかないといけないというところのやり方が、まだまだこれからかなというのがあります。あと認定事業所の数が多いのですけども、ほぼ社会福祉法人さんです。特に高齢施設の事業所さんの認定が 8 割ぐらいになっていますので、内容は同じようなものなんです。施設内の清掃であるとかシーツ交換とか配膳とかという訓練内容の事業所さんがワッと並んでいるので、使う側からしたら選択肢の幅が非常に少ないので、こちらも新たに何かちょっと違う職種の事業所を開発していかないといけないという課題が見えてきました。

それらに対応しまして、支援員さんの技術向上であるとか出口に繋ぐ仕組みづくりであったりとか、そういう多様な出口の確保というところに、今後取り組んでいきたいなというふうに思います。特にこの 28 年度につきましては同じように、大阪府のほうでやはり意見交換の場というのは作っていかないといけないなというふうには思っています。また今年度も引き続き各自治体さんを訪問させていただいて、実施状況とか実際何に悩んでおられるのかというところの情報というのを拾っていききたいなというふうに考えております。

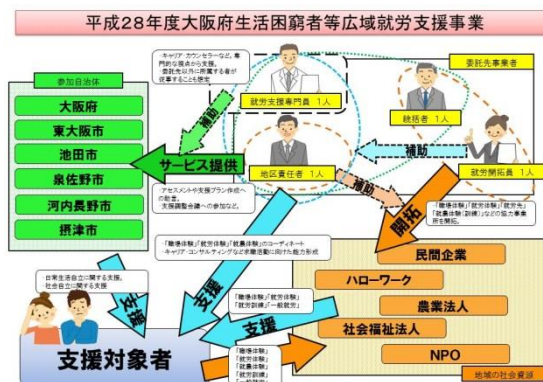
続きまして支援員さんの研修です。去年度は 4 回やったんですけども、もっと充実させていきたいなと思っております。あとは事例検討なんかもやって府全体でもそうですけども、もう少し地域毎の学習会みたいな形でコンパクトな形での研修というのもちょっとやっていて、支援員さんの技術向上にちょっと役立てたいなと思っております。

最後に大阪府を含めた、複数の自治体と一緒に就労支援に関しまして取り組んでいきませんかということで、去年府のほうからちょっと提案させていただきましたところ、いくつかの自治体さんから是非ということでご協力いただきまして、平成 28 年度大阪府の生活困窮者等広域就労支援事業という名称ですけれども、こちらを今年度実施していくことになりました。

参加自治体が、結果、大阪府含めて 6 自治体ということですが、ちょっと我々がご提案させていただいた時期が若干遅かったというのもありまして、自治体さんの中には「もうちょっと早く言うてくれたら、いけたんですけどね」ということをいただいた自治体さんもありました。東大阪さん、池田市さん、泉佐野市さん、河内長野市さん、摂津市さんということで、図らずも大阪府内転々とそれぞれの地域で手挙げていただいたのは有難いなと思っているのですが、これを A'ワークさんのほうに委託することになりまして、今年度は進めていきたいなと思っています。

特にその働き先がまだ決まっていなような方々というところの部分で、そういった方の働く場を開拓していくというところをメインに、大阪府内でたくさんの事業所さんがその体験の場所とか見学の場所として協力していただいて、府の方でそういう社会資源というものを充実させて、各自治体さんの方の相談支援の支援手法の 1 つとして役立てていただけたらと思います。

また今後、参加自治体さんの数も増えていけば尚良いかなというふうに思っています。実際その都道府県の立ち位置が、この制度の中では非常に実施主体とはまた違う立ち位置もあって関わり方が非常に難しいなというふうに感じていたところなんですけど、やっぱり自治体間の情報の交換であるとか、実際相談員さんが情報共有する場を提供するとか、そういう各自治体さんを繋ぐというのが広域自治体の大きな役割ではないかなというふうにも考えておりますので、そういった形で、また各自治体さんの意見とかを汲み取りながら、大阪府のほうでできることはできる限り取り組んでいきたいなと思っております。ご清聴どうもありがとうございました。



「中間就労の推進 企業からのメッセージ」 金ヶ崎 一郎 氏

みなさんこんにちは。大代興業株式会社の金ヶ崎と言います。どうぞよろしくお願いいたします。私の方からは、中間的就労の推進企業からのメッセージということで、私どもが取り組んでいる事等々、事例を交えてお話させていただけたらと思います。

まず、大代興業株式会社のご紹介をさせて下さい。創業が 1900 年ということで、明治 33 年に伊勢組として創業いたしました。そして大代興業株式会社ということで設立したの

が 1960 年ということでもう 100 年以上の歴史を持っている会社でございます。主な事業内容ですけれども、清掃・設備・警備といった総合ビルメンテナンスを中心とした公園管理の方も今大阪府の住之江公園というところも運営管理させていただいております。そして障がい者の雇用率ですけれども、昨年の 9 月現在で 14.56%ということになっております。2%は遙か超えております。そして大阪府さんのハートフル企業顕彰というものが 2003 年から始まった時に大賞をいただきました。そして 2004 年・2005 年と 3 年連続でいろんな賞をいただいたという企業でございます。



それでは本題のほうに入らせていただきます。まず私どもが掲げているもので、支援者の重要性和サポート体制ということで、職場において現場の責任者をイメージしていただいたら良いのかなと思います。そういう方は就職困難者にとって、働き続けるために必要不可欠な存在であり、仕事の指導とかそういうのを含めて重要な役割を果たします。そして悩みや不安を溜め込ませる事なく話せる環境、そういうのを創ることがとても大切だと感じております。

そして働きやすい支援体制の確立ということで書かせていただきました。決して支援は手厚くするわけではないのです。知的障がい者の方の支援でナチュラルサポートというお話は聞かれたことある方おられると思うのですが、要はベッタリ型という表現させていただくのですが、二個一でベッタリ張り付いて支援をするわけではないのです。そして仕事の戦力になってもらわないと意味がありません。ただ雇用するだけではダメなので、職場に必要な「人財」ということで、人材の「材」を材料の「材」ではなく、財産の「財」に変えさせていただいています。

そして支援機関との連携、これが一番重要なところではないかと思います。企業だけではやり続ける（継続的な雇用）事はできないと思っております。そして、信頼できる支援機関からの受け入れというのがすごく大事なかなと思います。ただ紹介していただくだけなら、どこでもできると思うのですが、その後に一緒に考えていただいたりする事ができる支援機関が、私どもはすごく欲しております。そして弊社の業務を理解していただけること。そして当事者を理解しているからこそその信頼関係が必要ではないかなということです。

続きまして、支援機関の必要性ということでここからは事例をご説明させていただきます。事例 1 ということで、知的障がい者の方の場合です。この方は結構長く 5、6 年勤めていた方ですけれども、突然、お母さんがご高齢のため亡くなってしまった事により生活環境が激変してしまったのです。遅刻を繰り返すようになり、働く意欲をなくしてしまい退職の意向を示されました。そんな時、地元の送り出し機関が中心となり、支援を行ってくれたのです。働き続けるためには、働ける環境を整える時間が当事者に必要だと判断して

いただきました。そしてお父さんも高齢で訪問介護受けており、お家に行って支援機関の方がお話しても判断を求めることが難し状況であり、難聴であり聞こえにくい、また、少し痴呆も入っているというような状態でしたが、奈良に住んでいた母方の妹さん夫婦とも連携が取れていたのです。そこに連絡いただいて、話し合う機会を設けていただける事になったのです。結果として、不本意ではあったのですが、本人の意思を尊重して最後は退職となりました。けれども、こういった「最後まで話し合いをもてる」連携が取れました。支援機関が中心になり、地元の送り出し施設との連携もあったために、話し合いの場を設ける事ができ、退職後のサポートも対応可能となりました。私どもは、やはり一緒に働いていたという思いがありますので、最後まで一緒に話し合いがもてたということについて、支援機関さんがいてすごく良かったなというところであります。

続きまして、事例 2 のお話に移ります。これはホームレス自立支援センターさんの場合です。大抵、自立支援センターさんに入られている方というのは、およそ半年から 1 年ぐらい掛けて自立するためにお金を貯めて、そのお金で部屋を借りてと、というような流れがあると聞いております。自立支援センターより通勤し、半年から 1 年ぐらい、長い方だったら 1 年半ぐらい真面目に勤務して働いてくれています。そういう自立をするための金を貯めて、自立センターを退所して、借家に移った次の日から「突然の欠勤」というのがよくあることなのです。

実際のケースでは、その時、私どもが自宅まで訪問しても出てくれません。ほぼ、居留守や自宅に帰っていない場合がほとんどです。どうしたものかと思っている時に、自立支援センターの担当支援員の方に相談したところ、わかりましたということで訪問していただけたのです。その結果、「原因が何だったのか」ということがわかりました。本人と会って原因はなんだったのかと聞くと、実は自立できた解放感からセンターでは禁止されているお酒を飲み過ぎて寝坊してしまったと…。この人は自分で自分をお祝いしたのだと思うのです。「良く頑張った」と…。「俺は自立できたんや」と、うれしさからお酒を飲んで寝坊してしまった。その罪悪感から会社の電話に出られないのです。遅刻欠勤してしまっているのでも本人にしてみたらもう行くに行けない。どこにも行けないどうしようという状態で家に籠ってしまっていたわけなのです。これまでもお酒で失敗していた方なので、「またやってしまった…」と、思っているのです。職場で人間関係がまだできていなかったことで会社の者には会ってくれませんでした。支援機関の方が対応してくださったことで話を聞いていただくことができました。そして退所後も自立支援センターの担当の支援員の方が、会社と当事者を繋ぐパイプ役となっていたことで、この方は職場復帰することができました。

生活困窮者の受け入れに必要な支援とは何かなってちょっと考えさせていただいたのですが、やはり就職してからの継続的なサポート体制というのは必要なかなと思います。そして支援側も企業側もサポート体制の構築が必要だと思います。支援員だけに頼っても上手くいかないと思います。そして、サポート体制と同様に継続的な支援機関さんとの連携が必要だと思います。それはやっぱり退職されてからも受け入れてもらえる、見に行ってもらえる支援体制があれば、本人にとってはプラスなのです。企業にとっても当事者が

またちゃんと「戻れる場所あるんだな」と、いうふうに安心もできるというところかなと思います。

そして最後にこれは企業として考えていけないと思うのですが、本人は「やっていけるだろうか」と、いろんな不安を抱えていると思うのです。そういう不安を解消するためには特別扱いするのではなくて、やはりそこでの「職場の一員」として認めていくということがすごく大事だと思います。そしてこの職場には「あなたが必要なんだよ！」と、いう空気をどう企業が創っていけるのかということがすごく大事じゃないかなと思います。私のほうからは以上です。ご清聴ありがとうございました。

○参加者による意見交換

西岡：

そうしましたら会場のほうからご発言ください。

辻本：

私は枚方にあります NPO 法人枚方市障害者事業協会わおの責任者で辻本です。就労継続支援 B 型事業所で、軽作業とか喫茶の仕事をしています。

実を申しますとうちの当事者の中に執行猶予の方がいらっしゃって、触法障がいの方なんですけれども、元々昨年の 11 月から体験入社でこちら来られて、12 月の時に実は館内で当事者のある女性のお金を盗みまして、年末は原因が追及できずに年明けに本人から直接やりましたということで家族さん呼んで、館内でちょっとお話の成立はしたんです。つい最近、本人の方から警察に補導されたという話は聞いていたんですけれども、やっぱり昨年の 1 月 7 日に逮捕されたということを聞きました。そこから事情聴取受けながら留置場から拘置所に移されて、昨年の 4 月 22 日に出て、自宅に帰られて、その後の昨年 11 月に我々の事業所に来たんです。

急転直下のようなスピードでいろんな話の展開で、実はその当事者も年齢が今年 40 でお父さんもお母さんも大体 75 過ぎて 80 に近い方々で相談の捌け口のところが全くないということで、困り果てています。この問題というのは、非常にケースが稀なんで、どのような形で取り組んでいけばいいのかと思っていたのですが、私達の事業所でそういうことのプログラムはかなり重たいなと。しかし一体どこを相談の窓口にして行っていくのか。知的障がい者の方でも、精神疾患の方でも、結構そういう拘置所から出てやっぱり累犯的な形になる方もいらっしゃると思います。一般の更生みたいに保護司の方がいらっしゃったらまた別ですけども、その方は、あいにく国政の弁護士がついていて保護司がついてないんですね。保証人が父親になっています、それも高齢です。確かに家も自宅もあるし両親もいる。しかし年金生活の中でやっているのでも若干これから経済的なことの貧窮が予測できるだろうと。ではどういうふうに繋げていってどんな形でやっていけば、ベストなんだろうかなということなのですが。

西田：

うちでも実は薬物をされている方が、いわゆる刑を終えて出て来た時に会って、その方のケースで言うと、いわゆるもう夫からもDVとかも受けていたので、取りあえず一旦シェルターという形に入って生活保護に繋ぐということで、まず生活の安定をさせました。先ほどご質問にあったような方で言うと、経済的な部分でいうと今は親が年金で生活できているということですよね。今のうちから自立という部分でやっぱり考えないといけないかなと思うのですがどうなのでしょう。その親と一緒にではなくて1人暮らしをして福祉サービスに繋ぐ。それで自立相談窓口としては、職場の定着とかもそうなんですけど、相談できる相手が仕事・家以外のところであるかないかで全然離職期間というのは違ってくるので、継続的にやっぱり間違いを起こさないように相談できる場というのを、どこかそれも窓口ではなくてどこでも良いと思うんですけど、本人が一番信用できる場所を作ってあげるといふそれがもう。

西岡：

今、西田さんの団体であったら、こう対応すると発言していただきましたが、自治体・だったら、どう対応するか。たとえば守口だとどうでしょうか。

西田：

直営やったら多分それこそ制度には繋げるかもわからないですけども、それで終わる感じですね。それで逆に言うたら、薬物でいうとやっぱり施設にするか居宅にするかは結構議論になります。

西岡：

既存の相談窓口ではちょっと出会わない、受けた経験がないようなケースをどうするか。そして、このケースの場合、困窮のリスクについて、どう捉えたらいいのでしょうか、大阪府だとどうですか。

津崎：

悩みますね。何て答えるんでしょう。そういう触法とか、障がいの方に関わらず今矯正施設から出て来られた方で、「どこに行ったらいいですか」というような相談というのはわりと結構増えてきているというような話を聞いていまして、基本的には最初に相談受けた窓口でしっかり対応していきましょうというやり方をしているんですけど、「じゃあ、そこから先どうするか」という多分そこの話やと思うんです。今お話をいただいて方というのは、家があって一定家庭で生活されているけれど、また再犯の可能性というのものもあるかも知れないので、そこの部分もある程度ケアしていかないといけない方なのだろうなと思います。要はどこか1カ所に頼むのではなくて、いろんなところの可能性というのを、ちょっと探ってみてチームを作って、その人を見守っていくとか、そんなふうに考えて見られ

たらどうかという。少しあんまり答えられているかどうか分からないですけど。

西岡：

自治体にいた経験からすると、やっぱり枚方市の困窮者自立支援の窓口に投げかけて、自治体・役所としての経験を積んでもらう。この場合、役所が所管するサービスだけではできないから、外部のどんな専門機関や団体と繋がるかというところが、役所の調整力として問われます。初めて勉強するわけです。是非、津崎さんがおっしゃってくれたような、このケースの支援はもちろん大事なのですが、役所や支援側も勉強する、相談支援のアクションを通じて体制を整えていくというのが大事なと思います。支援困難事例ですから、嫌な顔されるかもしれませんが、地域としてはそこから始まるのだと思います。

大阪府は就労訓練事業の認定事業者が全国で 1 番多い。あとはそれを動かせるようにしないといけません。大代興業さんのように支援付き就労を上手く動かせるようにしたい。職場に行くまでの支援や訓練、本人向けには大事なんですが、やはり就労支援の半分以上は働く現場に行ってからです。劇的に環境が変わり新たなストレスもある、その中で働き続けながら多分生活もちょっとずつそれに合わせて変えていったりします。そういう時期は支援が必要な時です。それは企業だけでもできない、大事な支援のポイントだと思います。

金ケ崎さんに質問ですが、私がいろんな企業に訓練とか支援が必要な人を連れて行きます。よく失敗する事例が、その現場の働き方というか、コミュニケーションのとり方がすごく荒っぽかったりすると、職業経験のない人にとって少し厳しい、関係づくりが思うように進められない。大代興業さんでは、現場のマネージャーやリーダー向けに、あるいは訓練等で一緒に働いている人に、何かが留意していることはありますか。

金ケ崎：

すごく私どもも大事にしている部分でありまして、やっぱり受け入れる時に職場の理解というのが大事になってくると思うんです。その方の個人情報にはなってしまうんですけども、こういう方だと伝えます。例えば引きこもりの方ですごく引っ込み思案で、少し強く注意するだけでも萎縮してしまっただけで来られなくなる方がおられると思うんです。やはり現場の方というのは、仕事を一生懸命教えたいがためにきつく注意したりする事もありますし、何でもこの子は一人前にならないんだということがあります。だけどそれがあるから、今まで失敗してきている方やということを理解してもらうような話し合いであるとか、受け入れ先の選定の中でそういう話し合いをもってその現場の方達に、全員とは言いませんが、主要な方に対してそういう理解を求めて、理解した上で受け入れてみようかという話をします。その中で現場に丸投げするのではなくて、私のような本社からの担当者が一緒に入って、そういう問題に取り組む。そしたらそういう言い方は良くないのではないとか、こういうふうにやってみたらもしかしたら上手くいくのではないかというような議論もしますし、会社のほうでもそういう意味では年に 1、2、3 回と、そういう就職困難者というよりは障がいの理解を深める研修会というような形でやったりとかしていま

すので、少しずつは現場に浸透しているという状況はあります。

西岡：

ありがとうございます。例えば、障がいといってもさまざまです。発達障がいとかメンタル面で課題もっている人について、一緒に働く仲間がどう理解するか、できるかは大事な問題です。「従業員さん向けに、障がいを持った方と一緒に働くことについて、研修させてください」と役所が言ったら企業はどんな反応するでしょうね。そんな研修をやったことがないというところに、そんな話を持ちかけるというのはやっぱりきついんですか。

金ヶ崎：

本当に全くわからない企業さんであれば、構えてしまうと思うんです。「何でそんなしんどい事しないといけないの」ということはあるかと思うんですけども、やはりこの時代になっておりますので、かなりハードルは下がってきているのではないかなと思っているんです。15年前に比べてそうです。ただ、はじめてお受けされる企業さんであれば、そこは丁寧にお話しに行くとか、例えば同じようにやっている企業さんを連れて行って、「こういう企業さんでこういうふうな成功例があるんです」というようなお話など具体的な説明があれば何となくですけど入ってはいけのではないかなと思います。

また、従業員向けの研修もしますが、効果というものはすぐには出てきませんので、やはり何回も繰り返して話し合うというのは必要だと思います。ただ、受ける側の反応としては、やっぱり「そうなんだな」というような理解して行っているというのは、顔に出ていますし、あまり寝る方もいないです。そういう研修の時に、こちらもいろいろ手を変え品を変え、今度はこういうのを理解していただくか、例えば法律についてとかいうのも若干絡めて行ったりしながらお話して行って、こういうことが大事だよと伝えます。企業で言いますと、一番怖いのは知らず知らずのうちに虐待していることなんです。いかにこういうことが虐待に繋がるんだよというのを、簡単にはっきり伝えてあげれば、「あっ。そうなんだ」って。でも実はそれって健常者の方と同じ事なんですよ。なので、そんなに難しく話すわけではなくて、「そういう事なんだな」というふうにわかりやすく説明できれば良いかなと思います。

西岡：

まだ時間があります。会場の皆さん、いかがでしょうか。

会場：

今の関連で、障害者手帳持っていない方の就職をお願いに行った場合に、企業としては大体どんな反応になるのかというのが、ひとつ教えていただきたいのと。あとひとつは知合いの会社の総務の人と話していると、障害者雇用率の関係もあって去年の4月ぐらいから動き出しているんですけども、ほとんど仕事してもらってないと。周りの社員の対応としては手も掛かるし遊んでもらっていてもいいんやと。おってくれたらいいみたいな雰

困気になっていて、けれども、その企業にとっては戦力の一員として当然見ていかないとはいけないし、本人でも恐らくそうなりたいと思っているんやけど、ほとんど仕事無視して話をしたりとか、何かやっているようです。数人が本部のほうから回されて来ていて、受け入れざるを得ないので受けているけれども、ほとんど無視をしているというか、その子らはその子らでやってもらっているみたいな、ほとんど仕事がないような状態です。このふたつの点について何かありましたら教えていただければ有難いなと思いますので、よろしくお願いします。

金ヶ崎：

今の手帳のない方という事で、俗にボーダーライン的な感じの方という事ですよ。そういう方に関しては、企業としては雇用する上で正直メリットも必要になってくるとは思います。なので、もしそれが取得可能なのであれば、将来的には本人さんのためにもなるかと思うので、取得いただければと正直思います。

そしてその仕事は何もなくて、ただ居てもらうだけで良いというところに関しては、やはり企業としては利益を上げていかないといけないというのがありますので、おつてくれれば良いんだと言われても、何かできる仕事というのを例えば支援機関の方から企業様方のほうにご提案するというのはどうでしょうね。そこの仕事の中で彼ならこれができる。彼女ならこれができるのではないかとという提案をしていただいて、企業さんと仕事をもらって行ってやっていくと。そうすると、例えば仮にそれが10ある内の1でも2でもその職場でやっている仕事を、2の仕事に取ったとしますでしょう。そうしましたらそこで働いている方は、2が楽になるんですよ。となれば、その障がい者の方の存在価値も出てきますし、会社としてもそれがプラスになるわけなんです。そういう形でご提案していくというのはすごく大事ではないのかなと思うのですけれども。

沖野：

大阪希望館の沖野と申します。今日の話聞かせていただいている、もうひとつスッキリしない部分があるんです。何がスッキリしないかというと、この困窮者支援法ができて、全国各地でいろんな形で取り組みが可能になったというところと、同時に、この間リーマンショック以降に捉えてきた、特に労働面での緊急雇用であるとかの対策というのが無くなっていった。そこのことというのは、いわゆるこの制度というのは福祉が母体になると思いますけれども、それだけで解決していけるんだろうかと思っています。

確かに、その就労準備とか就労訓練というのはありますけれども、例えば以前の基金訓練なんかの時代は使いやすかったとか、緊急雇用の最初の頃はほとんど中間就労に近かった。でもきちんと最低賃金以上のお金は出してくれた。でも今の就労訓練やったら、現実としたら本当の困窮者がそれに参加してないんだったら、どうやって飯食っていったら良いのか。そこではやっぱり生活保護を活用するようになると、また違う制度になってしまうし、生活保護を使えない人達がいるというのも事実だし、今日言われた就労支援の課題という部分と制度との狭間というか、それをどういうふうに埋めていったらいいのかとい

うところを、もう少し考えていただきたいなというところは感じました。

だからどっちかと言うと、その労働対策に対する不満という部分は大きいですが、いわゆるリーマンショック後の労働忠実とした対策から、困窮者支援制度で福祉を基盤とした対策に変わった。その間の架け橋がうまく果たしているだろうかなというのが、現場でその隙間の部分を支援しているものからしたら、後退しているという部分もあるし、はっきり言ってそのリーマンショック後の数年間のほうが、支援できる資源はたくさんあったというのはやっぱり事実ですから、ちょっとそこら辺も含めてこれからの大阪府の施策の組み方とか、財政出動とかも含めて考えていただきたいなと思います。

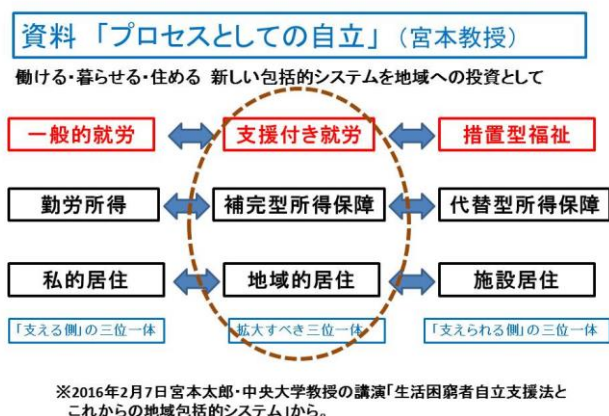
大阪府にしろ、大阪市にしろ、国が100%出してくれている時代というのはいろんなものを組んでくれたわけです。だから自分のところが財政出動しなあかんとかになったら、ちょっと動きが止まってきたかなと感じる部分もあるので、そういうところもちょっと考えながら施策を作っていってもらえたらなと思います。

西岡：

ありがとうございます。資料の120ページに、“プロセスとしての自立”があります。これは中央大学の宮本太郎さんが言っていますが、私も今回の制度をこのように理解しています。

就労というと、今までは「一般就労」か「福祉的・施設的な形での働き方」かの2つがあった。今沖野さんがおっしゃったように所得保障だったら代替的な保障、要するに生活保護か、働いて給料もらうかどうかだった。もうひとつ、住まいの問題。これも私的な居住か、施設かであった。今回、困窮者自立支援の制度では、この“支援付き就労”という働き方、中間損をどうつくるのが、大きなテーマになっていると思っています。

沖野さんがおっしゃった緊急雇用の事業は、失業対策として仕事も作っていますが、むしろ所得保障に繋がる要素も大きい。雇用対策と言いながら緊急対策で、臨時的な所得保障の側面が強かったと思います。今回の制度は、現物給付、提供するサービスに重点があって、その内容が問われています。所得保障に関する取組みが弱いという意味では、やっぱり不備な点だと思います。しかし、現金給付と同じくらい懸案であった現物給付に本気で取り組むチャンスにもなっていると思います。就労支援は自治体だけでなく、多くの支援団体の取組みを見ても誤解が多い、求人につなぐ荒っぽい支援に終始している。支援付き就労という、その人その人になったステップを踏んでいく、自己肯定感を育んでいけるような支援や、そういう働く方を受け入れる場所、事業所をどう作るのか、そういうところ



ろに自治体は責任を果たせと、言いはじめたことは大きな変化だと思っています。今までには、雇用か福祉かという2つの側面でいうと、今までは雇用が出てきていたけれど、結局上手くいかなかった。そして福祉が出て来た、出ざるを得なかったという感じです。従来の福祉も雇用に任せてきたので、今模索状態です。

一方で、地域経済。大阪も端的ですが、人手不足で廃業してしまった事業所も結構多い。雇用の指標は良好ですが、人手不足も進んでいるというアンバランスです。一方で人手不足が進み、一方で働きたくても思い通りに働けない。就労支援が必要な人が増えている。これは雇用システムでは解決できないような状況になっている。就労支援、支援付き就労という働き方を機能をさせることができるのは、地域や自治体です。そういう機能が弱いため、雇用システムの利用者が減ってきているという状況です。

働くところ、事業活動がないのであれば、就労支援も雇用支援もすごく応用問題なりますが、都市部では介護にしろ、ビルメンテナンスにしろ、飲食業にしろ、生活産業は活発に動いています。人材が必要になっています。農業が動いていたところでは、農業資源がまだ動かせるうちに、動かす人が欲しいと悲鳴をあげています。

人が欲しいところと、働きたい、力を発揮したい人をどうつなぎ、しかも生活再生や思うような生活づくりを応援できるかが、与えられた課題だと思います、そのプロセスの中には、沖野さんがおっしゃったように、訓練だけでなく、所得保障が必要な人が当然いるわけで、僕ら就労支援の実践では、生活保護や社会的なファイナンスでは支援できなければ、企業と連携して日払いや週払いの支援付き就労をアレンジしたりしますが、制度づくりで問われていることとは論点が異なります。

所得保障の問題、雇用・就労の問題、今後どう変わっていくのか合わせて追求しないといけないと思います。支援付き就労というものが、制度でできるということと、企業等にもそんな形で人材確保してもらって良いですよというのが、今回の制度の注目すべき特徴の1つだと思います。この特徴が大阪の地でどう伸びるか、あるいは高知や九州でどう伸びるか、多分地域特性があると思います。自治体や地域が推進する公共政策の1つとして試みがはじまったのではないかと考えています。

<まとめ>

福井県立大学 教授 吉村 臨兵 氏

エル・チャレンジ事務局次長 堀川 大介

エル・チャレンジ事務局課長 上国領 洋子

A ‘ワーク創造館 就労支援室 室長 西岡 正次 氏

独立行政法人福祉医療機構 福祉医療貸付部部長 道躰 正成 氏

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 代表理事 富田一幸

堀川：

今日は、エル・チャレセミナーならではの幅広いテーマでした。ビルメンテナンス総合評価入札、就労支援のテーマ、学び、生活困窮者支援と、これだけ広い分野の分科会を行いました。これらをどうやってまとめるのかということなのですが、正直なところまとまりません。みなさんには好きなことと言って終わってもらおうと思っていますので、最後までお付き合いいただきたいと思います。

吉村：

第1分科会です。「働きたいを実現するための」ということで具体的には入札、公募なり契約のあり方ということが基本的なテーマになります。どうしてもやはりその議論の中のトピックとして大きかったのは、大阪市の総合医療センターの入札に関わることでした。

中身的には実際にその入札の方法ですね。2003年からずっと培われてきている総合評価、政策入札というものが、行政の福祉化という政策上のことを反映する形で行われているわけですが、それをもっと中身を充実していくあるいは対象が広がっていくという方



向へいくかと思いきや、そうでない案件が現れてきたということです。大阪市という自治体が直接に関与する形ではなくて、地方独立行政法人ということになったこともあって、その入札の方法、あるいは仕様が突然変わるということがあって、その障がいのある人達の就労について取り組んできていたこと、ビルメンテナンス協会にとって大きな激震が走ったということになります。

元々大きい流れとして、徐々に民営化なりあるいは民間委託なりということがあるわけですが、最近特に多くの公園、施設の管理運営費にということについてはちょっと行き過ぎなのではないかという意見なんかも出ました。今まで行ってきた総合評価を整理して、その障がい者の就労の場を広げていく。そのことを社会的認知に資することに促していくということに取り組んでいくのには、またちょっと新しく考えないといけないこと等も出てきているなど。つまり、直接受注する側のビルメンテナンス業界や個々の企業が、仕様の変更とかそういうことについて違いますよということは、すでにその入札のプロセスが始まってしまうと言えなくなってしまうんです。だからそこまでの制度設計の段階で、今まで以上に考えないといけないところがあるということです。例えば、指摘があったのは、掃除だけという発注ではなくて、設備に関しても全部一括して発注されるということが起きてくると、今までと同じような形での受注が出来なくなってしまうということもあります。それにどう対応していくのか。そんなこともあります。

あとはその他の都市、特に関東で結構始まっている公契約条例というもの。これは、直接にはその障がい者雇用なり就労支援ということには関係のないイメージで、その賃金を上げる条例のようなイメージできているわけですが、今しがた申しました自治体によるあるいは自治体に関係のある、独立行政法人を含めてですけれども、そういうところの調達部分を個々の契約に関して決めているということでは、逆に突如の仕様変更とかそういうことについて、割と受注が脆弱ですので、だからそれに対抗しようとかその不安定さを緩和しようとするれば、やはりその公契約条例のような形である意味で発注の分化とかその社会的なことも組み込んだものというのが、ある意味において具現化されているほうがいいのではないかという点が出ていまして、確かにそういうことについても、その方向というのは悪くないのではないかという反響でした。

上国料：

第3分科会では「知的障がいのある人たちの学びたいを実現するために」というテーマでお話を進めさせていただきました。

その中で大阪府では、中学校卒業後の後期中等教育の受け皿としては、高等学校であったり支援学校であったり共生推進室・自立支援コースという形で受け皿としての選択は広がっていると。ただ、その卒業後の進路の選択が福祉事業所なのか一般就労なのか。進学の方とかもいらっしゃいますが、少し狭い現状がまだあります。そういった中で親御さんやご本人のニーズとしてご兄弟は進学をしているにもかかわらず、何でこの子はすぐに働くというところに進んでいかなあかんねんやと。もっと友達を作ってキャンパスライフ、いわゆる生活の中でもう少し友達と遊んだりとか楽しいことをしながら、生活の幅を広げる、学ぶという時間があるのもいいのと違うのかというご意見もいただきながら、そのように思っていたので『L's College おおさか』であったり、『くれおカレッジ』であったり、そういう学ぶというところに着目した福祉事業所が出来たことがすごくうれしいと保護者の方にも感想をいただきました。

ただ、最後に28歳の息子さんをお持ちでそのお子さんが当時卒業の時の進路の時にこう

いった学ぶという事業所がなかった。ただ、私は幼いころのアドバイスで色々な習い事をさせて、その子は息子さんだったと思うんですが息子さんの力の幅を広げる努力をしてきたから、今はいいのだけれど、当時卒業後にそういうところがあったら行かせてやりたかったなというお声もいただきました。今、『くれおカレッジ』であったり『L's College』という学ぶというところに着目している事業所はありますが、30歳、40歳になっておられる方で、今学びたいという人もいるのではないかなというのは、個人的な感想で持ちました。

いろいろな人達がいる中で、いろいろな学び方があります。働きながら学びたい。学ぶということも必要だと思うしというご意見とかもいただきながら、ただ本人の力を選択が出来る力を広げていっていただくようなご希望もあるということで、どういうふうにお伝えしたらいいのかわからないのですけれども、いろんな6・3・3の最後の3年間。いろんな選択が出来るようになった今、卒業後の進路としてもいろいろな学ぶ形があっても良いのかなとは思っています。

西岡：

第4分科会は「生活困窮者自立支援法について考える」ということでした。実は困窮者の制度はまだ1年、これでやっと1年経ったのですけれども、大阪のトピックスでいきますと大阪府がすごくリードされています。中間的就労といいまして、普通の雇用とは違う訓練がついた就労というのが今回の制度の中には出来ているのですが、それをする就労訓練事業所は大阪府は全国トップでもう間もなく100事業所が増えるそうです。まだゼロの都道府県、他府県もあるそうですからすごい差が生まれています。相談件数が一番伸びているというのは実は大阪市さんです。全国でも一番。たくさん受けていることがいいことかどうかは別にしまして、それだけニーズがあるということを証明しているというのがひとつかなと思います。



議論のポイントなのですが、名称が生活困窮者の自立支援に関する法律という何となくわかりにくいですね。ちょっと生活に困った人が増えているからそれを応援するんだという形でご理解する方もいると思うのですが、例えばエル・チャレンジが取り組んでいる働きながら訓練する訓練付きの就労という仕組みと役所のほうが総合評価入札。要するに役所の仕組みでそういう訓練付き就労の場をどんどん作っていかないといけませんというのが、実はもっと大きな対象を広げてやっていくことができる制度かなと思っています。言葉を変えたら共生型の就労とか雇用の場をいっぱい広げて、すぐ一直線には一般就労とか雇用という形にはなかなかいきにくい人達が増えているのだから、そういう場をどんどん作って就労支援を強化しようというのが、今回の法律だと思います。そういうふうにとると全然違いますよね。

確かに、生活困窮とか困窮のリスクを持っている方が増えているということなんだけれど

ども、実は思い通りの働きが実現出来ない方が増えているというのもひとつで、就労支援のニーズが広がっています。同時に、でもそれは働くところがないから不可という、一方では人が集まらないから倒産してしまうとか、人が本当にもう不足して困っているという事業所はいっぱいあるわけです。特に高齢者の場合は介護関係や福祉関係もそうですし、保育の現場もそうです。ビルメンテナンス、印章、農業と全部求人を出しても人が集まないと。だからもう仕事を辞めていかざるを得ない。あるいは生産を控えないといけないという状況があり、一方で窓口を作ってみたら就労したいのだけれど思い通りの就労が出来てない、収入を増やせてないという方も多い。では、この間を繋ぐのに何が今まで欠けているのかというところに、この法律、制度はスポットを当てたということと、今まで雇用という国が全部仕切っていたのですが、役所、自治体がちょっと責任を持って頑張れと言ったのがこの法律です。

だからその分野に初めて今いろいろな働き方を地域に作ろう、エル・チャレンジが開いたような働き場所を、障がい者だけではなくて色々な場面に作ろうよというのが、今回の趣旨になると思います。それがやっと動き出したというところでフロアからは不安の声と、あるいは「役所に相談してええんやろうか」とかありました。いろいろわかりにくい制度ですが、ある意味ではいろいろな相談に対応できるという制度ですから、これからもっと作っていったらどうかという形で何となくぼんやり終わったという感じです。

堀川：

ありがとうございました。続きまして私がコーディネートさせていただきました、分科会 2 についてご報告をさせていただきます。

“就労”というテーマにしたのですけれども、制度に捉われないということで、ちょっと今回は考えてみました。登壇いただいた方々は、みなさんビジネスをされている方です。それこそ農業でバリバリ農作物を作ってそれを売ってお金を稼いでいる。もうお一方はレストランやカフェ事業を展開されてお店等も含めて 3 ヶ所で事業をされている。もうお一方は美容室ですね。美容室の中で障がい者雇用を取り組む一方で、美容商材をこれからどんどん開発して、それを障がいのある人達の就労支援に活かしたいという思いで仕事をされている方にご発表をいただきました。そしてオブザーバーには大阪府自立支援課の足立補佐に入ってくださいました。今日のテーマとしては制度に捉われないということで、あえて福祉制度を活用されていない中で就労支援に取り組んでおられる方をお呼びしました。あまり福祉・福祉したお話よりもこういうどうやって就労支援、お金を稼ぎながらどうやって就労支援をしているのかというところを聞いたかったので、正に今日はそういう話が聞けました。

そのお 3 人さんに共通するところで言いますと、これはエル・チャレンジもそうなのですけれども、働く意欲とか自信というのは働かないとつかないということをおっしゃっていました。これは、もうエル・チャレンジの理念でもあります。「働く意欲とか自信は働くことによって生まれる」という我々考え方を持っているのですけれども、正に今日はそういうことをおっしゃっていたので、「あっ、同じやな」ということをあらためて感じました。

制度のない中で障がいのある人、ニートの方、引きこもりの方、諸々色々な人を受け持っているんです。むしろ制度がないからこそいろいろな人を受けられる。そういったメリットがあります。ただ、実際経営をしていかないといけないということがあるので、大変は大変でしょうけれども、みなさん黒字だとはおっしゃっていました。そこら辺の収益バランスというのが、これから課題になっていくのだろうなと感じましたし、我々福祉事業所をやっている人間にとっては、もっともっとそういうビジネスも勉強しないといけないと思うんです。以上で第2分科会のご報告とさせていただきます。

道 舩：

私は、第1分科会の政策・入札研究コーナーにお邪魔させていただきました。やはり大阪が最先端で、行政の力を活用して障がいをお持ちの方の就労の場を生み出していくプロセスについて、さすが大阪だなと思いました。

教育の関係では、その選択出来る力を育てるということには非常に共感しました。以外に障害者総合支援法はわかりにくいとかいろいろなことがあります。割と指定基準も大雑把ですし、結構人さえそろえていけば使えるところがあるのでそれを多めにやっていたければ良いかなと思いました。

生活困窮者の関係についても同じように制度が始まったばかりですけれども、そういった制度とどう対面して向き合っているかということについて、いろいろと悩みを共有されて共生型の就労というそういうやり方があるんじゃないかということは、非常に共感出来る発言だったかなと思います。



あと第2分科会の「制度に捉われない就労支援のかたち」というのは、あまり制度に捉われすぎると逆にこの制度が活動を規定するみたいなこともありますから、逆にその枠は一回取っ払ってやってみると、今度はそれが制度を引っ張っていくところがありますね。そういうのはやっぱり逆にしっかりと耳を傾けて、こういったものを制度化すれば全国にそれが広がっていくわけですので、元の職場にきちんと繋げていきたいと思います。

堀 川：

ありがとうございました。各分科会のご報告をいただいたのですが、契約制度のルール化のところなんていうのは、どういうルール化が必要なのかとか、具体的な話というのは何かありますか。

吉 村：

どういうルール化が必要かというのは具体的な話にはならなかったです。総合評価で今の場合でしたらその就労支援をしている事業者をある意味では応援するような形になっているわけですが、そのそういう点数づけをして頑張っているビルメンテナンス事業

者さんがその代わりに受注出来るような形、そういう業者さんが育っていくようなということでもう 2003 年からずっとやってこられたのですが、発注する側の枠組みがぽんと変わってしまった時にその蓄積というのが、ある意味でチャラになってしまったという問題が今日共有された一番たぶん大きなところの 1 つではないかなと思います。

堀川：

そうしましたら分科会 3 の辻先生に、まだまだお伝えしたいことが山積みだと思いますのでマイクをどうぞ。

辻：

要は保護者の方のご意見としては、高等学校の段階に大阪府として色々な学び方のスタイルを作り上げてきた。それが次のステップとしては働くというコンセプトしか用意されていない。そういう意味においては、今自立支援事業を活用した『L's College』とか滋賀県の『くれおカレッジ』さんとか、そういった学ぶということを通して、自立に向けての取り組みが出来るようになってきたというのは、非常に素晴らしいことだし、やっぱりこういうものが身近なところにあってほしいということです。

それともうひとつは、やっぱり子ども達にはスキルアップではなくて、その基礎になるような人間として、社会人として豊かに生活していくための学びを継続してほしい。高等学校・高等部から卒業した後の学びの継続の中で、社会人として培ってもらいたいので、できたら大学の 4 年間に匹敵するような形の制度になればというのが、これは保護者の方だけではなくて我々事業者も含めての思いでございました。

西岡：

このエル・チャレンジセミナーで、なぜ生活困窮者なのかというかもしれません。今日ご報告いただいたように、守口市では直営ではなくてヒューマンワークアソシエーションというところに委託をして、相談や生活面の支援から就労の支援まで、本当に多様な面を展開して提供されています。どうも役所というところは、自分達の地域に合った資源を作るというのが、まだまだ苦手でして、今一番問われている内容だろうと思うのです。

やはり分権の時代なので、国のほうはなかなか強く「そうせよ」とは言えないのです。そのようにすることが出来る制度の仕立てになったというだけです。制度になったということは財源もつけていて、それに市の財源と合わせたらいろんな事業メニューを作れるのですけれども、作ろうと思うかどうかは自治体が判断しなさいというのが制度の仕立てなのです。

1 年目を過ぎて相談の仕組みは出来たのだけれども、その先の就労に向けた歩みはどうしていくか、それに必要なものをどうして揃えていこうかということを各自治体がこれから悩み始めます。国の方からしたら「制度と財源はつけたよ。あとは頑張ってね」という形になっているのが今の状況かなと思います。

堀川：

私のほうからもちっとお話をさせていただきます。働き続けるための支援というのは、まさにこれから大きな課題になってきます。エル・チャレンジからだけでも 700 人近くの人達が就職をもう果たしていますが、この人達が働いていく中で今回のこのような大阪市総合医療センターの問題が起こったんです。雇用をされて 10 年経つと普通の支援機関だったらたぶん放ったらかしだと思うんです。手前味噌ですけども、エル・チャレンジはこの総合評価入札というのをすごく大事に思っていますし、あそこで働いている人達にとってあそこの職場というのは誇りだしプライドなのです。だからそんな簡単にあそこを辞めさせるわけにはいかんというのは、我々の思いとしてもありまして、そんなこんなでああいう結末に至った。だからこういう働き続けるためのサポートというのは、絶対に必要でどんどんこれから増えていく一方でしょうね。ちょっとこの辺が弱いなというのは、私個人的に思っているところです。

それともうひとつが A 型の問題。本来ならば最低賃金を払うだけに見合う仕事をしていないと、賃金を払えるわけがないのですけれども、本当にそんな仕事やっているのかなと思うような A 型事業所が悲しいことにたくさんあるのです。そういった問題点はたぶん全国にもあると思うのです。この 3 月末に厚生労働省のほうから、そのあたりの指導を強化してくださいと都道府県宛にっていましたけれども、A 型に関しては指定の段階で本当に仕事があるのかみたいなのところも確認すべきではと思います。



上国料：

今日、分科会の中でもお話があったのですが、18 歳の時点で働き始める力はお持ちであっても、働き続ける力がなかなか難しいのかなという方が多くいらっしゃるということを聞かせていただきました。実際に就労支援をしてきた中でも、それは感じるころではあります。ただ、学ぶということで、その人自身が選択できる力や、生活の幅を広げて働くということを楽しむことができるような力を身につけることが出来たら、支援者の力というのも、もしかしたらそんなにいらないのかもしれないなという人もたくさんいらっしゃいました。ですので、そういった中でも学ぶということは必要ではないかなと思います。

そして『L's College』も『くれおカレッジ』も“自立訓練”という中でさせていただいている事業所になりますので、障がいのある方が対象にはなっていますが、実際に引きこもりの方であったり軽度の方であったりする中で、障がいがある人もいるかも知れない、障がいに近い人もいるかも知れないという中で、学ぶという機会というのは、学びたいと思った時に提供出来る形が社会にあれば良いなというのは思うので、いろいろな人が学ぶ機会を与えられる社会であれば良いなと思いました。

西岡：

就労支援とか働く現場をどんどん開発していくというのは、厚労省の厚生分野からしたらサービスの必要な人にサービスをするという話ですし、労働分野からしたらその人の労働力を開発するという作業と基本的には一緒のことだと思うのです。その人の労働力を開発するというのは、働く現場をどう変えるかという作業が絶対に伴うのですが、今回の厚生労働省の生活困窮者の方では、やはり企業支援面の事業化という政策ができてないのです。

これは厚生労働省、あるいは国の方でも縦の線があるのだと思うのですけれども、現場はそこを統一しないといけないのだと思います。先ほど堀川さんも定着のための人材も必要だとおっしゃいました。でも定着のための人材というのは、基本的には企業支援になっているのです。そこに関わるような人材をどうするのかというのは、別に障がい分野に限ったことではなくて、今まだ上手く適応できてないと思います。

例えば介護の現場 1 つ取っても、おそらく障がいのある方も十分働いていける現場としては開拓可能だけど、一方で、キャリアパスがどうのこうのとやっているけど、全然統一された形の現場支援、企業支援、事業所支援にはなっていない。そこを自治体に期待するのであれば、自治体が動けるようにしないといけないし、自治体が地域の団体と連携してすることがいいと言ったらそれに対して、インセンティブなりつけないといけないと思います。

特に企業が福祉的なセンス、ソーシャルマインドを持って人材を見たら、企業活動を延ばし得る時代になったのだと捉えたら、企業がソーシャルマインドをあるいはその技術を取ることをどう応援するかというのは、労働ではなくてソーシャルワークをわかったところがイニシアティブを取らないと動かないのではないかという気がしています。実は企業になれば計算なりあるいは労働サイドもそうですけれども、実はそこで今注目されている人材はソーシャルワークを利用して、ソーシャルワーク的な形のサポートを受けながら能力開発をする人達が増えていますので、この観点を抜きにしては倫理政策が出来ないので、そういうところにどう国の総合性ではないですけれども、もう少し拡張された政策みたいなところがあっても良いのではないかなという気はしています。

堀川：

みなさま、ありがとうございました。それでは時間となりましたので最後のあいさつにうつりたいと思います。

<閉会あいさつ>

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 代表理事 富田一幸

最後に三つだけお話ししたいと思います。ひとつは4月1日から障害者差別解消法が成立しました。差別の解消とかあるいは差別を禁止するというので“合理的配慮”までやらなければならないと書いてあります。最近の障がい者問題をストイックだな、禁欲的だな、壁も高いなと感じておられる方も多いのではないかと思います。“過度の負担”とか、これはどうしろというんだとも読める法律でもあるわけです。我々の読み方は“合理的配慮”と“過度の負担”の間に立って、我々は“過度の負担”を“合理的配慮”に変えていくという仕事をやっているんだと。それをやるのが法律なのではなくて、それを国民や社会的な活動を促すのが法律なんだということです。



エル・チャレンジは1994年設立ですけれど、知的障がい者の方々がなかなか就職できない時に、当然といわれていた働く意欲を取り直して働く意欲は働くことからではないかということでスタートしました。入札制度なんて障がい者雇用とは本当に無縁の世界だった時に、これに挑戦するということで変えていきました。ですから、この発想をこれからも広めて障害者差別解消法でいう“合理的配慮”と“過度の負担”の橋のない川に橋を架けるのが社会活動ということです。様々な人達が制度によらない就労支援とかそういうテーマがあるということでございまして、これは是非今日のひとつの議論としまして、これをきっかけに障害者差別解消法に受け継いでいくにはどうしたらいいか、我々自身の行動が必要と我々自身の運動が必要だということを是非考えたいということです。

それからもうひとつ。これは大阪市内の話ですけれども、大阪市は今年の4月から5歳児の幼児教育が無償になりまして、保育は半額です。吉村市長が施策をやられましたが、これは私は誰がなんと言おうといい施策だとは思いません。私は長いこと社会運動とか部落解放運動とかやっていたけれども、我々のいう教育無償化はずっと昔から貧富の差をなくすことでした。貧富の差によって教育を受けられる人、受けられない人をなくすことです。しかし私は、これは限界があるなとずっと思っていました。そして最近の教育の無償化によって思い出したのは、教育の無償というのは多様性を認めることなのだというをつくづく思いました。今国会で、超党派でフリースクールの義務教育課程への編入という法案を出そうとしていますけど、大変大事なことだと思います。フリースクールで

学ぶ子ども達という多様なテーマをいわゆる編入する、無償にしていって、認めていく、これは実は教育無償の議論があるわけです。ちょうどこの折に知的障がい者も学ぶ権利をと言ったら、今の段階では自立訓練事業ということですね。制度の拡大利用ということですがこれも実に大事なことをしているんですね。知的障がい者の多様な学びたいという欲求を教育の無償化、つまりすべての人々の多様性を教育という場で保障していこう、国民的合意をとっていこうじゃないかということはひとつの試みとして大事です。フリースクールをやっている人がいなかったらこんな議論は絶対起こってこないわけですから、この議論をしっかり広げていくことだろうと思います。

今日、我々は生活困窮者の存在を取り上げました。かつて障がい者は池田勇人総理大臣の時代に水上勉さんたちが「こんな豊かな日本なのに、何で障がい者に分配がないんだ」ということで出されたのが全国コロニー構想ですね。そして長い間、障がい者は特別の制度と特別の施設でそこで幸せを貫徹する。それは一面よかったかも知れないけれど大変後遺症を残したということから制度を大きく転換してきました。しかし、それから以降も続いているのは手帳を中心にした考え方です。障害手帳を持つ人を障がい者と呼び、そして障害手帳に対する施策を考え続けている。すべての統計は障害手帳によって分母が決められてくるわけです。しかし、我々が現実に見ている世界というのは全然違う世界だということがわかってきました。刑務所に入っている多くの人達の中には、実は行く必要はなかったのに刑務所に居続けている人達もいるということも、触法障がい者の問題としてわかってきましたし、ホームレスの人達の中にも実は知的障がい者がいるということがわかってきました。私達は、もういい加減手帳を基準にした施策や考え方を変えなければならないのではないかとことから、生活困窮者の問題等にも取り組んでいくということを今日はテーマにしました。教育の無償の話から何か広がりすぎたような気もしますが言いたいことは、多様性を認めるというのが人権であり、多様性を認めるということこそが議論の中心なんですよということです。

三番目は、ちょっと縁遠い話かもしれませんが、地方分権・地方財政の危機というのが何だか誤解されているような気がします。私達のエル・チャレンジがスタートしたのは、実は地方財政の危機があったからスタートしたのです。大阪府が財政危機で障がい者の就労支援をしたいけれどもお金がないと。では、お金がないんだったらゼロコストの職業訓練校をつくれないかというアイデアが出てきたのが、エル・チャレンジの“施設なき授産”という考え方でした。私は、どうも今言われている財政というのは、例えば大阪府は随分乱脈な市政をやってきて財政が危機に陥っている、堺市の財政は依然として豊かである、茨木氏は豊かである、こういう議論に陥っているような気がするんです。そうではなくて、実は未来のこれからのニーズを考えると今の地方財政ではやっていけないというところが、本当の地方財政の危機という問題なのです。

つまり、手帳を持っている障がい者に限定した施策ではなく、手帳を持たない障がい者も含めた障がい者施策を考えていかなければならない。例えば、生活困窮者を経済的理由というだけに狭めずに、社会的な困難を抱えている人達と捉えたらその数は大変なもので

す。そう簡単に対応出来るようなものではないとか、あるいは働くということにおいて失業者の数を数えてそしてそれを就職させていく、目途を立てていくということとはもう全く違う就職困難とか多様に働きたいとか、働く場を得られてないというこれからのことを考えていくと、施策は今の地方財政ではやっていけないという問題になっているんだということが、本当の地方財政の問題ではないかと私は思うわけです。そこで我々が考えなければならないのは、財政があるのだから支援をして下さい、あるいは財政がないのだったら税金を上げて下さい、あるいはこちらよりこちらに回して下さいという議論だけではなくて、大切なのは本当に自分達の地域社会について、どうやったら障がい者雇用や障がい者福祉、あるいは多様な福祉が持続可能なものとして、あるいはニーズがあきらめないでちゃんと言える、ニーズが切り落とされない、制度の谷間に落ちていく人が出ない、そういうものにしていくためには、今の段階で大変大切なインフラがあるので議論が起きているのだろう。

それで私達が地方自治体の中に大きな財源、大きなチャンスがあると言ったのが入札です。つまり外注する、あるいは自治体業務をアウトソーシングしたり、いろいろな契約を結んだりするという時も、それが価格競争だけでやっているの付加価値を生まないとかではなく、むしろそこから障がい者雇用とか付加価値を生むことが出来ると持続可能なものにする。大体 65 兆円とも言われていたりするような例えば公共調達などは大変大きな可能性を含んだもので、我々は提案をしました。この金を障がい者に回して下さいと言ったわけではなくて、そこに社会的な政策を提案というか、かませることによって、障がい者だけではなくて市場やあるいは多くの市民も共に幸せを感じることが出来るような制度を作ることができるという提案でした。

今、同じこととして生活困窮者の制度で、西岡さん達が中心になってやっているのは、決して今ある生活困窮者の支援にとどまらず、今自治体にそういうインフラというか生活困窮者に対応出来るような仕組みを税の問題だけではなくて、市民の関わりも含めて作っていかうということでしょう。あるいは L's College 等学びの場も、この近くにもコミュニティ・カレッジとか、こういう学びの場を決して制度だけに頼らずに地域に作っていくには、どうしたら良いかということを考えているのが今の現状です。つまり私達が 15 年前にエル・チャレンジを作った時にも地方財政と向き合おうと思った。単なる障がい者雇用をしている小さい団体ですけれども、思った志は高かった。つまり、すべての障害者が幸せにあるためには、どうしたら良いかということを考えていた。今、我々は地方財政の危機という中で議論してきたのは、財政がないということではなくて、実に多くのニーズを抱えた人達が共に生きていくためには、ここで有効な財政の活用の仕方や人々の役割を促すような仕組みが必要なのだということに直面していると思います。

長くなりましたけれども、今日は多様な人達が弁士、パネラーでご参加いただいて大変盛り上がった第 9 回目のセミナーになったことを閉会の挨拶として感謝申し上げます。どうもありがとうございました。