

マッセ・市民セミナー
福祉を学ぶ府民講座②

「障がい者の豊かな暮らしを支える」
～さまざまな就労支援の現場から新たな可能性を探る～

日時 平成23年8月24日（水）

場所 大阪府社会福祉会館5階ホール

基調講演

障がい者の豊かな暮らしを支える取り組みについて ～魅力ある福祉現場の就労支援の実践から学ぶ～

植 田 章 氏
(佛教大学社会福祉学部 教授)

本セミナーは、福祉を学ぶ府民講座として開催されていますので、専門職の方や行政職の方だけでなく、府民の皆さんも多数参加していただいています。そこで、少し私の方から今日の障がい者の就労問題、あるいは雇用問題の基本的な点について簡単にお話ししておきます。

1. 日本の障がい者雇用の現実

現在、日本の障がい者は、統計では約720万人います。このうち労働年齢に当たる方は、学生も含めて半分ぐらいの約360万人いますが、5人以上の規模の企業で就労している方はわずか49万人程度にとどまっています。少し前の統計になりますが、障害者就業実態調査でも、一般雇用、あるいは福祉的就労を含む障がい者の就業の割合は、15歳以上64歳以下のところで大体40%です。障がいを持たない方の同年齢の就業率が確か70%ぐらいだったと思いますので、障がいのある人たちの就業率はかなり低いレベルにあります。さらに、このうち常用雇用されている障がい者の割合は全体の16%にとどまっています。

日本の障がい者の就労は、大きく言うと、民間企業や行政機関などで働く一般就労と、小規模作業所や就労支援施設などでの福祉的就労の二つからなります。

一般就労の方は、民間企業や行政機関に働く者の雇用ということですので、「障害者の雇用促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）によっています。この法律の最大の特徴は、企業等が雇用すべき障がいのある人たちの法定雇用率を国が定めて、これを満たさない団体については納付金を支払わなければなりません。つまり、一般の企業等において障がいのある人たちの



雇用を進めていく一般就労の促進策は、企業等に定率の障がい者雇用の割り当てをして、法定雇用率を下回る企業等から雇用納付金を徴収する内容にしているわけです。

現在、法定雇用率は、一般の民間企業が1.8%、特殊法人等が2.1%、国・地方公共団体は2.1%、都道府県等の教育委員会が2.0%になっています。民間部門の法定雇用率は、ドイツが5%、フランスは6%ぐらいだったと思うので、日本は諸外国と比べて低いのですが、それでも残念ながら実雇用率は1.6%にとどまっています。法定雇用率を達成している企業は、全体の47%ぐらいです。特に、最近は非常に景気が厳しいです。今日も中小企業家同友会の土井さんから報告がありますが、残念ながら、長引く不況の下で、これまで頑張ってくれていた中小企業なども実雇用率は非常に低くなってきています。ただ、全体としては、「障害者自立支援法」の問題もありまして、「福祉から就労へ」というスローガンの下で雇用率はわずかに上昇しています。

しかし、残念なことに、その大半は非正規雇用の枠で採用されている場合が非常に多いのです。つい先だって、障がい当事者の人にお聞きすると、「やっと就労につながったけれども、3か月の期間契約なので、その後どうなるのか、とても不安です」とおっしゃっていました。雇用率はわずかずつ上昇しているものの、これは障がいのない人たちもそうなのですが、ワーキングプアなどという言葉が定着してきていますように、その大半は非正規雇用が現実です。

ご承知の方も多いと思いますが、2008年の改正障害者雇用促進法により、企業は、身体に障がいのある方や知的に障がいのある方を週労働時間が20時間以上30時間未満の短時間雇用労働者として採用した場合、0.5人分として新たにカウントすることができるというように一部改正されました。このことがさらに非正規雇用とも結びついて、障がい者の働く問題の今というものを非常に厳しいものにしてしています。こうした点を見ましても、今日のテーマである日本の障がい者雇用の現実是非常に厳しいところにあるということです。

2. 障害者権利条約と「労働についての権利」

障がいのある人たちの権利保障については、特に国際障害者年の「完全参加と平等」（1980年）というスローガンの下に、各国、あるいは地方自治体

も含めて障がい者の行動計画を立てました。この国際障害者年を契機にして、日本の障がいのある人たちの働く場の問題も少しずつ大きなテーマにはなってきました。さらに、国連が採択した障害者権利条約において、世界的に見れば、障がい者の働く場の問題は徐々に前進しています。

国連が採択した障害者権利条約の第27条第1項において、「締約国は、障がい者に対し、他の者との平等を基礎として、労働への権利を認める。この権利には、障がい者に開放され、障がい者を包容し、かつ、障がい者にとって利用しやすい労働市場および労働環境において、障がい者が自由に選択しまたは引き受けた労働を通じて生計を立てる機会を享受する権利を含む」と、障がいのある人たちの労働の権利に関する具体的な規定を設けています。

また、同条の当該権利と密接に関係する他の条項として、この条約には障がい差別と合理的配慮の定義、職場への障がい者の貢献等に関する啓発活動の問題、あるいは職業訓練等へのアクセスを確保するための合理的配慮等も含まれています。

そういう意味では、障害者権利条約は、障がい者の働くということとかわって、具体的な差別を放置はしない、つまり障がい者の労働についての権利を承認していくということです。言うまでもなく、日本の憲法でも労働の権利と義務については明確に明記されていますが、今日の社会の仕組みでもある雇用市場の自由競争に任せれば、障がいのある人にはとすればこの条文は絵に描いた餅にもなってしまうということです。

障害者権利条約は、雇用の場から排除された障がい者の労働権をいかに実現していくのかという意味では、障がいのある人たちの雇用における差別の是正を具体的に講じることを各国の政府に要請しています。その方策としては、企業に一定の割合で障がい者の就労を義務付ける割当雇用制度と、もう一つ、残念ながら日本ではいまだ実施されていませんが、他の進んだ諸外国では保護雇用制度があります。ですから、この権利条約も、各国政府に対して、割当雇用制度の問題や保護雇用制度の問題を積極的に展開していく、雇用における「特別の措置」を、障がいのある人たちの働く権利とかわって、積極的な差別是正措置の一つとして位置付けているということです。

3. 福祉的就労

先ほどお話したとおり、日本の障がいのある人たちの就労施策は、保護雇



用は大きく欠落しており、大きくは一般就労と福祉的就労の二つからなっています。福祉的就労の分野では約20万人の人たちが働いていると言われていますが、一般就労とは異なる福祉的就労はどうなっているのでしょうか。

一つは、言うまでもなく、「障害者自立支援法」による障害福祉サービス事業における就労があります。資料に統計をあげております。いささか古い統計で申し訳ありませんが施設数や在在者数が示してあります。このうち、雇用関係が成立している就労継続支援（A型）事業は、148施設2,423人です。ですから、圧倒的多くの人たちは、労働者性がないとされる就労移行支援事業または就労継続支援（B型）事業に属しています。ですから、ひとつには、「障害者自立支援法」による障害福祉サービス事業における就労というところ です。

二つ目には、自立支援法以前の旧障害者福祉法各法に基づく就労施設において働くということです。これは、「障害者自立支援法」で2012年3月末までに新事業体系に移行することになっています。しかし、今日お見えになっている福祉施設・事業所の皆さん方は日々障がいのある人たちの働く場をどのように豊かなものにしていこうかということで考え悩んでおられると思います。施設・事業所にとっては、これまでにない就労支援のノウハウや企業との新たな連携を模索していかなければなりません。しかも、就労継続支援でも工賃水準のステップアップがなかなか進まないなど、全体として、福祉施策としての就労支援の枠組みには根本的に大きな課題があります。そういう中で、自立支援法以前の旧法の施策を2012年3月末までには新事業体系に移行しきるといふことがあります。こうした点についても、本日の3名の方々の実践報告から積極的に学んでいくことができればと思っています。

三つ目は、小規模作業所・共同作業所における就労です。法定施設に位置付けられる小規模通所授産施設のほかに、地域活動支援センターと称して市町村事業として進められているものです。自治体によってかなりの格差があります。まだまだ膨大な数の法外施設としての小規模作業所が全国津々浦々にあります。そんな中で障がい者の就労が進められているのが日本の現実の姿だと思えます。

今、お話ししてきました障がい者の働く場のうち、雇用関係が成立している就労継続支援A型事業は、そう多くありません。「障害者自立支援法」で言うと、多くの利用者が労働者性がないとされる就労移行支援事業や就労継続

支援B型に属しています。さらに、自立支援法の一つの矛盾点は、このように施行されている訓練等の給付事業の中に就労移行支援事業や就労継続支援事業が新設されていることです。ですから、障がいのある人たちは事業主と雇用契約を結び、通常の労働法規が適用されることにはなったのですが、例えば最低賃金の減額申請制度が適用されるなど、働く施設でありながら介護給付施設などと同様にサービス利用料を徴収されるという矛盾した位置付けに事業内容があるという点が、これからの自立支援法にかわる障害者総合福祉法の大きなテーマのひとつになります。

4. 今後の課題

これから3人の皆さんから報告を受けますが、この国の障がいのある人たちの就労や雇用にかかわる問題について考えていくときに大事なことは何かという点です。このセミナーの企画を検討する際に、研修センターの事務局の方が、「障がい者の就労支援の問題を考えるのに大切なことは障がいのある人たちが地域の中でどう豊かな暮らしを送っていくことができるのか。その中の一つとして就労支援の問題がある」というお話をされていました。

これからの就労支援の問題をどのように考えていくのか、ひとつは、障がい者の就労を自立した生活保障と雇用につなげていく視点に基づき実現・拡大していくことです。つまり、障がいのある人の地域生活の継続とともに所得保障と労働の質を考えていくことが大事だという点です。そのためには、約20万人といわれている福祉的就労の場の問題を、どう考えていくのかは大きな課題として横たわっています。そういう意味では、さまざまな経済施策の選択肢がある中で、それぞれの政策なり施策が、障害者権利条約の言う企業の合理的配慮の範囲や政府の財源問題などの制約を踏まえながらもどの程度実現が可能なのか。さまざまな課題と解決に向けた幾つかの本質的な議論も避けることはできないだろうと思います。

もうひとつは、福祉的就労の場と関わって、新たな就労事業として現在ある事業を一本化していく。例えば、労働者として労働法を適用する利用者と福祉的な就労としての就労形態に見合う対応を行う利用者が、同一事業所内に共にいることが新たな事業の提案として一つあるのではないか。この点についても、本日のユニークな実践報告を受けながら、一緒に考えていけたらと思います。



それから、この国の障がいのある人の就労施策は、残念ながら、雇用政策と福祉政策とが大きく分断された状況の中にあります。そういう点で、障がいや労働能力の程度に応じて二つの政策が柔軟に関与し、多様な就労ニーズに対応した就労の場を選択することができる仕組みを作っていくことも必要だと思えます。

また、一般就労に近い就労の場への移行については、適切な職業リハビリテーションや丁寧な相談・カウンセリングとともに、移行したことによって所得も増加するという経済的なインセンティブ施策を通じて対応していくことが、障がい者の意向や希望を踏まえた就労政策に結びついていくのではないかと考えています。

冒頭のあいさつの中にもありましたが、「障害者自立支援法」にかわる新たな「障害者総合福祉法」も、「骨格」提案のあとの最後の最終大詰めに入っています。そういう意味では、障がい者施策を取り巻く大きな転換点の中で、今、この地域に生きて暮らす障がいのある人たちの就労支援の問題を、まさに府民の課題として、あるいはこの国に働く労働者のさまざまな課題と共有しながら進めていくことが大切になっているのではないのでしょうか。

実践報告 1

社会福祉法人暁雲福祉会と大分キヤノンの 取り組み

丹羽和美氏

(社会福祉法人暁雲福祉会 障害者福祉サービス事業所「ウィンド」施設長)

1. 社会福祉法人暁雲福祉会のあゆみ

今日は、私どもの社会福祉法人と大分キヤノン株式会社が取り組みました知的障がい者、特に、重度知的障がい者の方たち（「障害者雇用の促進等に関する法律」昭和35年法律第123号による第2条第5号）を中心とした雇用の現場のお話を申したいと思います。

会場の皆さんとともに、障がいのある方々が「働く」ということについて考え合う時間になれば幸いです。

関あじ、関さばで有名になった大分県佐賀関という町の海を見渡す高台に、正念寺という寺があります。そこに戦前一人の僧侶がおりまして、戦災孤児やおうちで育てられない方たちを引き取って育てたという歴史があります。戦後、児童福祉法が施行されてからは、里親として26人ほど子育てしたという記録が残っています。

時代が良くなりまして高度成長期を迎え、おうちで子どもをお育てられないという方がいなくなったときに、佐賀関の町なかを見回すと、特殊学級を卒業後、地元の左官屋さんや畳屋さん、あるいは佐賀関の港から名古屋の紡績工場などに就職していくのだけれど、なかなかうまく続けられなくて半年から1年の間にうちへ帰ってこられる方たちが見受けられるようになりました。

当時、教諭師や保護司をしていた正念寺の住職が、在宅の知的障がい者の親ごさんたちから、「一人は寂しい。どこか一緒に過ごせる場所を作ってくれないか」と頼まれて、境内を開放してプレハブを造ったのが私どもの社会福祉法人の始まりです。それを最初にお話します。

昭和53年、大分県で最初の小規模作業所ができました。当時6人の仲間が



お寺のながい階段を上ってきました。朝ラジオ体操から始まるのが日課で、仲間を求めている彼らは、みんなで仲良く作業をしていました。

<スライドで当時の様子が映し出される。>

その3年後の1981年（昭和56年）、「完全参加と平等」というテーマが掲げられた国際障害者年に社会福祉法人化をして、暁雲福祉会ができました。初代理事長の丹羽演誠師が法人を設立したのですが、名前は江戸時代にあった寺子屋「暁雲館」から名付けました。暁の雲というのは、夜明けを染める始まりの色ということで、福祉に先駆的に取り組もうという願いを込めて名づけられています。

静かな日当たりの良いところに「八風園」ができたのですが、当時は施設をまちなかに造るのはまず難しい時代でした。知的障がい者も精神薄弱者と言われていた時代でした。私どもが土地を探すときも「精神病院を建てるのですか」と尋ねられるなど、三障害の違いもなかなか理解されていませんでした。

幸い私どものところでは地元に誘致をしていただき開設できることになったのですが、法人認可を申請するのは当時の厚生省、地元の行政は児童家庭課でした。大人のことなのに子どもの扱いをされた時代でした。それが国際障害者年に障害福祉課ができて、やっと大人の扱いをしていただけるようになった年でもありました。この時代は畑作業をしたり、小さな下請け作業をしたりという日々で、オリジナルの授産商品を作るなどはほど遠い時代でもありました。また、「大分国際車いすマラソン大会」が始まった年でした。今年でちょうど法人創立30年目になります。

山の中のどかに始まった福祉現場です。佐賀県には「関の鯛釣り踊り」という祭りがあります。授産商品で「鯛土鈴」を作りましたが、ほんのわずかしか売れませんでした。当時は、障がいのある方が作った商品をお買い求めいただくことはなかなか難しい時代でした。また、知的障がい者のスポーツ大会に「ゆうあいピック」があります。昭和60年頃は通所授産施設が数施設と入所施設が参加するくらいで、小規模なスポーツの大会でした。今では、大分県内から毎年2,000人以上が集まるスポーツの祭典となっています。

30年の間にいろいろな法制度が変わりました。さまざまな困難や課題はあ

りましたが、障がいのある方々は町の中に確実に出てきています。そういう意味では、私どもの法人は、大分県の知的障がい者福祉の流れの中で歴史の変遷を身をもって経験してきた法人と言えるのかなと思います。そして昭和から平成へ、私たちの暮らしは本当に小さな苗木が育つように広がっていきました。

2. 社会福祉法人暁雲福祉会の紹介

私どもの法人は、1981年（昭和56年）の国際障害者年から、主に知的障がい者福祉に携わっています。法人の理念は「人間礼拝」。「たった一つの尊い命、お互いに支え合って生きていきたい」です。

通所授産施設「八風園」は民間第1号でした。グループホームも市内では第1号でした。現在、120名の方々の支援を行っております。規模は大きくなりましたが、お寺の境内のプレハブで毎日ともに過ごしてきた6名の知的障がい者への支援が原点です。

新法に移行したのは2007年。「暮らしの場」として就労継続支援事業A型・B型、就労移行支援事業、自立訓練が、「住まいの場」としてグループホーム・ケアホームがあります。ほぼ全ての事業体がある形になっています。（以下、表内を説明。）

暁雲福祉会関連施設	
八風園	生活介護事業/30名・自立訓練事業/10名
八風・be	就労継続支援B型/20名
ウィンド	就労継続支援A型/20名（森のクレヨン）
	就労移行支援/10名（チャレンジ班）
	自立訓練・生活訓練/10名
八風・マナス1. 2. 3. 5	グループホーム（4ヵ所合計/25名）
八風・カルナホーム	ケアホーム/7名
総利用者数	総利用者数120名（2011. 6. 現在）
総職員数	46名（2011. 6. 現在）



3. 知的障がい者の早期離職理由

知的障がい者の早期離職理由を私どもなりにまとめてみました。(①～⑤の説明)

知的障がい者の早期離職理由 (これまでの暁雲福祉会の取り組みからわかってきたこと)
① 就職した知的障がい者自身に就労に対する心構えが不十分。 また、支援校の巡回指導付きの作業学習と現実の就労先での労働の違いがわかっていなかった。
② 学校側に卒業後にどこかへ就職させないといけないという帰属性を持たせる傾向がありはしないか。
③ 事業主が本人の正当な能力評価をしていない場合、適正な仕事場与えられないことにより適正な雇用管理が不十分である。
④ 本人が失敗することに慣れていない。失敗することによる対人トラブル。
⑤ 不安な時、困った時に相談できる人や社会的資源の不足。

上記に5項目を、1999年から2002年ぐらいまでの間に法人としてリサーチしました。そして、これを解決していくことで、また働く場が担保できるのではないかと思っていたさなか、2006年に「障害者自立支援法」が施行されました。

「ウィンド」の現場は、先ほど述べた5つの離職理由を改善すべく、働き続けることをQOL（クオリティ・オブ・ライフ）の視点から追求し、離職を未然に防ぐ対策を考え、支援を重ねた12年だったのですが、同時に、一般企業ではなぜ知的障がい者に対する就労保障が確立できてこなかったのだろうということを明らかにする必要性も感じてきました。

4. 就労移行支援事業への取り組み

～キャノンウィンド株式会社の誕生

障害者自立支援法に就労移行支援事業があります。2年間の間に就労に移行するための訓練をいろいろ行うもので、現在、大分県でもかなりの事業所があります。出口の無さから、結局2年の期限を迎えてどこにも就職できなかったというケースが多いのが現状。私どもは30年の間にいろいろな法律の

変遷を見てきました。法律は変わるけれど、通っている皆さんの「障がいがあっても働きたい」、「働いて収入を得たい」という思いはいつも一緒です。そのことを法律ごときが変わったからといって保障できなくてどうするという「思い」がありました。その「思い」が私どもを就労移行支援事業へと向かわせました。本日も紹介する私どもの就労移行支援事業は、それを具現化する取り組みです。

「森のクレヨン」では、知的障がいの中度から軽度の方たちがパンの製造で就労しています。ただ、重度知的障がいのある方々で繰り返しの作業が大好きだったり、こだわりの強い方たちにとっては、毎日、個数や納品先が変化する仕事はあまり得意ではありません。ならば、同じような繰り返しの作業が提供できれば、仕事として成り立つのではないかという思いに至りました。継続して同じ内容の仕事の切り出しを可能にできるのは、もしかしたら大企業かもしれないと考えました。大分県には大分キヤノン株式会社という大企業があります。そこへ就労移行支援事業のマッチングを図りました。

大分県庁や市役所には障がい者雇用のモデル事業があるのですが、知的障がい者雇用に対する行政の取り組みというのは大阪でもありますか？行政が役所内等に臨時職員を採用する試みですが、仕事場までは自分たちでバス、もしくは公共機関を利用して行くことができなければ成り立ちません。また、メール便や郵便の仕分けだと、ご本人が文字を読めないとできません。そこで重度知的の方たちは絶対アウトなのです。

ただ、同じ作業の繰り返しを保障できれば、「とてもこだわりの強い障がいのある方々が、毎日毎日、これだけをすれば絶対にOK！という仕事」ができ、「働く人」になれる可能性があるのではないかということで、大分キヤノンでの実習の内容は、特別に知的障がい者雇用のために別枠で用意されたものではなく、キヤノン製品のアクセサリ3点セットの袋詰めや各国別の文字で書かれた保証書の仕分けなど、数種類を用意していただきました。

<2007年10月～2008年6月までの作業量データをスクリーンに映す。>

例えば、10月3日は、アクセサリ3点セットの生産数が5,550個、1ケース平均14分24秒。この場合のパフォーマンス値というのは簡単にいうと、大分キヤノン株式会社社員の通常の作業を100とした場合の知的障がい



の方たちの作業を示したものです。最初は30%台だったのです。それが毎日毎日同じ作業を積み重ねていったら、11月に一度は50%まで伸びたのですが、12月3日に48.38%に下がりました。何故だろう？と考えました。支援する職員は、実習生たちに、ストラップ、バッテリー、メモリーカードの順番で作業するのを、「スバメ、スバメ」と口ずさみながら教えていましたが、あるとき順番が変わる製品ができて、「スメバ」になってしまったのです。そうすると、臨機応変に変わることが得意でないみんなはパフォーマンス値がいったんガタッと落ちたのです。

でも、その理由さえ分かれば、ここを工夫しようと対策を立てたり、また理解しやすい方法を試行錯誤した結果、3月には48%、4月には55%、6月には62%に上がりました。この時点で、数値が100%には成りようがないけれども、60%の仕事が常にできる人たちであれば「労働者」として認めていただけないかと会社との協議に入りました。このことが認められたことでキャノンwind株式会社が誕生しました。

5. キャノンwind株式会社での活動

まず、『百聞は一見にしかず』ということで、中の様子を5分ほどのDVDにまとめておりますので、それをご覧いただきながら説明します。

＜キャノンwind社員の出勤の様子から始まるDVD視聴＞

毎朝、自宅やグループホーム等からwindに集合し、就労移行支援事業を経て社員となったメンバーも現在訓練中の就労移行支援のメンバーも一緒に同じバスで会社に向かいます。これが大体朝8時過ぎです。

会社までは約10分の距離です。キャノンwind株式会社は、大分キャノン株式会社の大分事業所内にあります。

一人ひとり、セキュリティカードを使って中に入っていきます。

毎朝、キャノン体操を、当番を決めて行います。

必ずあいさつをして、作業の「始まり」と「終わり」をきちんと声を出し確認します。

主な仕事の一つは、デジタルカメラのバッテリーおよびストラップ等の袋詰め作業なのですが、今では少しずつ職域が拡大されました。



<画面の中に作業の様子が映し出される。>

四角いトレーの中に、必ず30という数を入れていくのです。これは31でも29でもない、毎日30なのです。これが皆さんにとってもマッチングしました。

設定して迷わずにできることを保証されるというのは、こんなに表情のゆとりや楽しそうにする風景を生むのだと感じています。

今日はアメリカの製品だったり、今日は中国へ行く製品だったり、オーストラリアだったり、フランスだったり、それが非常にみんなのモチベーションになっていて、地球儀を回しながら、「今日は、ここに行く製品を作ったんだよ」と実習を重ねた歴史があります。

<DVD 社員食堂の様子>

食堂ではプリペイドカードを使用します。実はプリペイドカードは、みんなにとっては不便なものでした。実際に幾らお金が残っているか分からなかったからです。

一般の社員の皆さんより10～15分ぐらい先に休憩時間に入ります。キャノンウィンドの社員は込み合うことなく、先にしっかりと食事を選びます。落ち着いたころにたくさんの一般の社員が入ってこられる形になります。

<DVD 午後の仕事の様子>

午前中とは異なる作業を行います。1日の労働時間は当初6時間。現在では6.5時間勤務となりました。

<DVD 2009年10月1日入社式>

2年前の入社式です。一人ひとり辞令が手渡しされます。

毎年5名ずつ採用し、2011年8月現在15名（内、重度知的障害者11名）になりました。

今、この時間も、この様子が繰り返されています。

ご覧いただいたのは現在の様子ですが、もちろん、当初からこのような仕



事のリズムがあったわけではありません。1年以上の時間をかけ、丁寧に取り組んだ就労移行支援事業が今のようなリズムを生んでいます。

6. 知的障がい者雇用の難しさ

私どもは、就労移行支援事業に取り組む中で、大分キャノンの幹部とたくさん時間を重ねてきました。それは電話や同席しての会議なのですが、日中だけでなく夜中まで話し合いながらいろいろな関係を構築していく中で、知的障がいのある方々を雇用することが企業にとってなぜ難しかったのだろうという10項目をピックアップしました。

①誰に仕事の業務管理を委ねるか。会社も未知の経験である。②仕事を教える担当者はいても、責任と理解をもって支援できる担当者がいない。③適切な担当者がいても、その社員の内発的動機に一致しにくい。④内発的動機のある担当者がいても、専門家ではなく、知識の習得に時間を要する。⑤専門家が育っても企業では3年で異動。その次の交代要員の問題に直面。⑥交代要員が見つかって、企業内に次の福祉キャリアパスは存在しない。⑦情緒不安定、突発的行動など予想外の展開に十分に職場で対応できず疲労感が生じる。⑧社内では知的障がい者の家庭、保護者との連携や協働は難しい。また、対象となる家族のバックアップにも温度差がある。⑨「よろしく預かってほしい」だけでは、企業は大変困惑する。⑩雇用している知的障がい者の、今、抱えている問題の見極めができない等々。この10項目がぐるぐる連鎖していくわけです。そして、キャノンは、過去に知的障がい者雇用を若干経験したことがありましたが、このような連鎖で、実際には担当になった方が疲れきってしまったケースがあったと伺っています。

7. キャノンウィンド安定経営のための仕組み

知的障がい者雇用の本当の課題は「職場定着」なのです。就職はゴールではありません。「職場定着」、いかに働き続けられる仕組みを作るかということだと思います。

先ほど述べた知的障がい者雇用の困難さは当然のこと。私どもと大分キャノンの双方で、とにかくできないことではなくて「できること」を考えようと話し合いを重ねました。

その結果、企業側からは、施設設備の提供と経営支援、管理者の兼任・出

向により、生産管理や経理、総務、業務のサポートをして頂く。私どもからは、知的障がい者の就労訓練、フォローアップ、家族を含めた生活支援、グループホーム等の住居サポート、福祉専門職の志向により、業務および会社生活のサポートを行うという会社の仕組みが完成しました。

社会福祉法人が知的障がい者の所得保障を考える場合、特に困難なのは継続して潤沢な仕事を創出することだと思っています。これが特に苦手です。それから、採算性とコストの戦いも不得手です。でも、企業、特に大企業にとっては得意とするところでした。逆に、先ほど述べたような知的障がい者雇用の課題に対する解決は、企業にとっては困難ですが、今回の協働においては私どもの強みとするところでしたので、双方の強みを生かした会社という形でこの仕組みが出来上がりました。

8. 職場環境で配慮したこと

先ほど植田先生のお話の中にもありましたが、障害者権利条約を批准する場合に、合理的な配慮が求められます。私どもの通勤バスも合理的な配慮の一つです。市バスの行き先を読めなかったり時間の認知が難しい方でも、通い慣れた施設が起点となって、そこからみんなで一緒に通勤バスで行くという形を取れば、しかも通勤バスの中には職員が付いていますので、「昨日こんなことがあって、今日はちょっとイライラしています」、「今日は、おなかの調子が悪いです」とか、健康面でのリサーチや対人面での困ったことなど、通勤バスの中で解決してしまうのです。

それから、DVDでもご覧いただきましたが、労働時間は8時間ではなく6.5時間です。始業時間もずらし、混雑の時間を避けて出社しています。更衣室は会社が広いので、本来は遠くまで行って着替えるのですが、キャンノンウィンドの場合は、仕事場の隣に更衣室を設けました。休憩エリアも隣接して設けています。広いから迷ってしまうのです。そこを解決するために作業スペースから見える場所にベンチスペースがあります。

食事の時間は、先ほど見ていただいたように、昼休みの時間を一般社員の方よりも少々早くしてもらって、一番すいているときに一番いい形で自分たちの食べたいものを選んで、ゆっくり着座して、「いただきます」をしたところに皆さんが入ってこられます。それから、皆さんが食べているときに、ゆっくり片付けて、次の午後からの仕事の準備をするというような配慮をし



ています。ハード面、ソフト面を含めたこのような配慮が会場におられる皆さまにとって何かのヒントになれば幸いです。

<スクリーンに入社式の記念写真>

写真は2008年11月1日の入社式の様子です。大分キャノンは今3,400名ほどの社員がいますが、本社の社長がキャノンウィンド株式会社の社長も兼務しています。私と、大分キャノンの総務部長も取締役を務めておりますが、役員は全員無報酬で、現場に全て還元するという楽しい実践をしています。その代わり、出向社員の給与を保証していただくという形です。何が必要かという、みんなを支えられる、今この時、彼たちのそばにいる人を作り出すこと。このことに取り組みました。集合写真には、労働局の方、商工労働部や障害福祉課の部長たちが写っています。また、80人ほどのキャノンの社員や保護者たちが列席して、毎年5人のために心温まる入社式があります。今年も8月30日に採用試験が行われる予定です。

9. キャノンウィンド株式会社概要

キャノンウィンド株式会社には知的障がい者の方が15名います。そのうち11名が重度の方です。それから、それを支える福祉専門職4名、生産管理者・事務4名、他に社員を目指す実習生が13名います。

業務内容ですが、今は、もっと違う仕事ができるのではと、キャノンの「研究チーム」がいかにか知的障がいのある方たちが楽しくお仕事ができるかという研究を始めています。例えばここまで作業をしたらこのボタンを押すとランプがつくとか、細かいところを全部並べるのは苦手だけれども、このレバーを押すと、ここまでは全部並んで出てくるとか、知的な障がいのある方たちが担う仕事をいかにしたらもっと増やせるだろうということを、ああでもない、こうでもないと考えて職域の拡大に向かっています。

労働条件ですが、今、64歳まで更新できることになっていまして、最高年齢が63歳。植田先生のお話にもありましたが、通常、知的障がいのある方たちで一番お仕事ができる年齢は20～30代ぐらいまでであり、1,000人以上の大企業できちんと雇用されている方は、障害者雇用実態調査（厚生労働省）によっても1%ぐらいでしょうか。キャノンウィンドにおいては、この15名

の中に50代が2名、60代が1名います。作業的には全く問題なく仕事ができ
ています。

大分県の最低賃金は643円なのですが、その6.5時間分ということで、給与
は手取りで8万2,000円～8万3,000円ぐらいです。社会保険完備。交通費が
必要な方には交通手当が付きます。重度の方なので障害基礎年金2級を受
けている方がほとんどですから、1カ月に約6万6,000円の障害基礎年金を
受けられます。合わせると15万円ぐらいになります。私どものグループホーム
ですと、お部屋を確保して、朝と夕方の食事が付いて、光熱水費を入れて
4万6,000円ぐらいですので、15～16万円から家賃・食費4万6,000円を引く
と、皆さん貯金ができている、親元から離れて自立した暮らしを確実に始め
られました。

社内で作業していた方の様子を、昨年12月4日の障害者週間のときに地
元のニュースが特集しました。お母さんから了解をもらいまして、私の専門
性の責任の中でこの映像のお話をします。

＜地元民放ニュース特集：キヤノンウィンドでの仕事の様子。食事の様子。

大好きな絵を描く様子…。「自分で働いたお金で絵の具やクレヨンを買
いますよお。」と（5分）＞

彼は三つ子ちゃんの中の1人です。3人とも障がいがあります。お母さん
は、それぞれの才能をじっくり伸ばしてこられました。その中のお1人を、
キヤノンウィンド社員として受け入れています。お母さんは「やっと一人卒
業！です」と仰いました。それだけでも、十分このことに取り組ませていた
だいた意義があるのかなと思っています。

10. おわりに

おとしりがいて、小さな子どもがいます。病気の人がいて、病気でない
人がいます。障がいのある人がいて、障がいのない人がいます。いろいろな
人がいて一つの社会があります。アキオ君もいるのです。ケイちゃんもいる
のです。その方たちが働ける社会を構築することが、私どもに課せられた使
命だと思っています。

社員となった「みんなの願い」は、企業にとって必要とされる仕事を誠実



に行いながら、企業の中で必要とされる人になっていくことです。今後の課題として、社会的なスキームになるまでの実践と改善を重ねていくことが挙げられます。どんなに重い障がいがあっても「働きたい、働いて収入を得たい」という願いは一緒です。私どもは、働き続けられる会社を必ず保障したいと思っています。

先ほどDVDのバックに使ったのは「カノン」という曲なのですが、お気付きになった方はいらっしゃるでしょうか。カノンという曲は1小節ずつと違う小節が同じフレーズを追いかけていくのです。絶対に重なり合いません。「♪カエルの歌が」という輪唱のようにずっと追いかけていって一緒にはならないのですが、旋律を1本でいくよりも、もっと膨らみのある、もっと豊かな音楽が作れます。それを会社に表示して、キヤノン（canon）とカノン（canon）を掛けてこの楽曲を願いを込めて使っています。お分かりいただけた方がおられたら嬉しく存じます。

福祉は実践です。暮らしそのものです。そして、いかに政権が変わろうと、いかに首相が変わろうとも、法律が変わろうとも、この時代のこの時間を共に生きる人々への保障だと思っています。現場に生かせる研究と、それを応用していく現場づくりが求められています。

知的障がい者雇用がさまざまな現場で花開くことを念じつつ、私の時間を終わらせていただきます。

合掌。

実践報告 2

京都中小企業家同友会での就労支援の取り組み

土井善子氏
(有限会社レストラン思風都 代表取締役
京都中小企業家同友会副代表理事)

1. 「レストラン思風都」紹介

皆さん、京都の金閣寺にはお越しになったことがあると思いますが、レストラン思風都は、金閣寺から歩いて5分ぐらいの西大路通りにあります。主にシーフードと野菜を中心としたお料理をさせていただいています。

店の真横の階段が上がっていただきますと、犬のトリミング、美容をするペットサロンになっています。それと、わんちゃんと一緒に来られるカフェがあります。今、私は会長ですが、レストランもペットサロンも後継者にバトンタッチをしています。近くには佛教大学や立命館大学があって、少し山の上に原谷こぶしの里という介護老人保健施設がありまして、そこにもレストランがあります。そこは主に知的障がいの方が働いておられるレストランで、業務提携してお料理を担当しています。今度、二条城近くの二条駅に佛大のキャンパスができますが、新たにNPO法人を立ち上げまして、その1階のレストランもかわりを持ってやらせていただいています。

私どもは中小企業なので、従業員、アルバイト、パートを入れて約20人で経営をしています。企業の目的・理念は、一つは「自然とやさしさを大切に、地域に愛され、地域に当てにされる企業を目指します」ということで、それに沿った事業展開をしています。

もう一つは、食の安全と言われていますが、「食育を中心に、食べるということによって心や体の健康に結び付くお料理を提供するという」行動理念と、この二本立てでいっています。企業理念を作って、それに基づいた事業展開をしています。

三番目には、地域を意識してやっています。地域に当てにされるとはどういうことなのだろうか。そこで、食べることだけではなく、いろいろなサロ



ンをしています。手話サークルをしたり、ガーデニングをしたり、地域の方が食べる以外にそういう場所に集まってこられて一緒に交流をしています。

思風都では、今、男性と女性、2人の障がい者に働いていただいています。一人は聴覚障がいの方、もう一人は精神障がいの方で、一緒に働いてくれています。

私は店をやり始めて35年近くになるのですが、うちは魚料理が中心なので、二十数年前のある日、お客さんが「私の子どもに食べさせるもの、何かないですかね」と訪ねてこられたのがアトピー患者さんとの出会いでした。バブルのお金がいっぱいある時代だったのですが、外食ができない子どもがいるのだということにそのとき初めて気が付きまして、その人たちが食べられるものを提供しようということで、それこそお医者さんと私たちとで安心して食べられるアトピー食を開発して、いまだにそういったお客さんに来ていただいています。それが私のところの経営理念の基になり、自然とやさしさというのがそこに組み込まれてきています。

かつては安心して食べていたと思うのですが、食べることが害になるという、本当に恐ろしい世の中になったのは、生産性を求めた結果、企業が利益を追求した結果だと思えます。特に大手の企業が利益を追求し、急いでニワトリを育て、急いでウシを育てようと化学肥料を餌にした結果、つけが子どもたちに回ってきたということが二十数年前に分かってきて、地域に当てにされる店になるために、安心・安全をうたうことに本気で取り掛かろうということで始めました。

2. 中小企業家同友会について

私たちのような30人～50人という中小企業の集まりが、中小企業家同友会です。これは全国規模です。北は北海道から南は沖縄まで、中小企業4万1,000社が私たちの会で学んでいます。特徴としては、企業団体で障害者問題委員会があるのは中小企業家同友会だけです。障がい者を取り巻く諸問題を考え、障がい者雇用につながるような運動をしています。

同友会は、別に障がい者雇用を専門にやっているのではなく、中小企業が地域にどのように根ざしていくかということを真剣に勉強する会です。なぜそんな勉強をしなければならないかということ、日本では95%が中小企業で、85%の人は中小企業で働いています。京都は99.9%が中小企業で、88%がそ

ここで働いています。そこで、われわれが日本経済の根幹を担っているということに気付かなければなりません。われわれがこの日本の経営人も支えているのです。そうすると、本気で取り掛かって学ばないと、この国は継続が難しくなります。大手が目立っていますが、それは10%なのです。働く人たちのほとんどが中小企業で働いているということはこの数字が物語っています。

やはり働く人と経営者が一体にならないと、企業は成り立たないのです。ですから、いかに持続可能な企業にしていけるか。従業員と経営者がパートナー感覚で、一緒に経営していかないと生き残れないので、私のところのような企業理念をしっかりと立て、何を目的にする企業なのかということ社員とともに明らかにして、地域に発信していきましようということです。

「人間尊重の経営」というのはすごく難しい言葉なのですが、すごく簡単なことです。一人ひとりを尊重して、認め合いましようということなのです。地域の中で一人ひとりを認め合い、なおかつ経営をやっていくというときに、地域の中には健常者だけではありません。障がい者も、お年寄りも、女性もいます。その人たちが安心して働ける職場をつくるのが、まず私たち中小企業に課せられた使命ではないということで、この会は50年前に立ち上がったのです。京都は40年目になります。

50年前はどんな時代だったかということ、赤旗を持って団交をしていました。ちょっと年配の方はイメージがつかうと思いますが、経営者と労働者が対等ではなく、「〇〇を保障しろ、〇〇を保障しろ」とけんかをする時代でした。そのころの中小企業は家内工業が多かったと思います。従業員も一緒にご飯を食べていたのが、組合が急にできて敵対関係になりました。こんなことをしていたら駄目だ、この国を支えていかなければならないのだから、取りあえず従業員と社長が一緒になってやっていかななくてはいけないということで私たちの会が始まったのが50年前、京都では40年前です。

そういうことで、いろいろ工夫をして、お互いに尊重した経営をしましよう、数字を公開しましようというのが私たちの会の根幹です。まず、三つの目的がありまして、「よい会社をつくろう」、「優れた経営者になろう」、「経営環境を改善しましよう」ということです。この経営環境というところが、みんなで地域を変えていこうという、いわば日本の企業を変えていこうというところまで来ています。そういう働きの中でやっています。



3. 障害者問題委員会の活動

そういった中で、障害者問題委員会というのがあります。京都の活動を書いていますが、まず、「障がい者雇用にかかわる諸問題への理解を深めるとともに、直ちに雇用に結び付かなくても、経営者として豊かな人間性をはぐくむための研修活動に取り組む」「地域の障がい者の力を生かすことのできる経営者・企業を目指し、障がい者問題を射程にとらえた経営指針（経営理念）づくりの大切さを学ぶ」「障がい者と直接交流することを通じて相互理解を深める」ということが射程にあります。

私のところで障がい者雇用をしたきっかけは、こういう活動をしている中で障がい者施設の方と交流を持ったときに率直にもったいなと思ったのです。「障がい」という言葉で重度も軽度も一くりにされて、作業所の仕事を一緒にしておられるのが現状でした。「この人だったら社会で十分働ける力があるのにな」というところで、うちの雇用もさることながら、先ほど言いました介護老人保健施設の1階にちょうどレストランがあったので、そこで知的障がいの人が働ける場所づくりをしようということで始めました。それが6年前です。

そこで働きたしたら、みんなめきめきと力を出していただいて、当たり前のように働いていただけました。なぜそのような声が掛かってきたかという、私のところの企業をその理事長さんが見ておられて、こういう企業を応援していかなければならない、こういう企業は生き残ってほしい、それが地域に根ざすということだと思って下さり、そこで6年間レストランをやっていて、今も続けています。

4. 中小企業の障がい者雇用

中小企業が雇用できるのは、うちの規模ぐらいでしたらせいぜい2人です。大手ではないので、経営的にもそんなにたくさんは雇えません。その代わりに、中小企業は法定雇用率に関係なく雇用します。私のところもやってみて、中小企業が障がい者の受け皿にならなければならないと思ったのは、まず、中小企業はその場所から逃げることができないのです。そこで100年、200年と続けている方もあります。大手のようにお金がないので、その地域で頑張るしかありません。そこで頑張るには、お客さんを裏切ることはいけません。

なぜなら、商品にも責任を持たなければならないし、人にも責任を持たなければなりません。人というのは、働く人ももちろんです。そうしたら、従業員と本当に親密な信頼関係を築いていかなければなりません。不当な解雇をしたり、変な辞めさせ方をしたら一気にうわさが広がってお客さんに来てもらえなくなります。商品もそうです。いいかげんな商品を出して、もうあそこは駄目だと言われたら、私たちは逃げ出すことができないので、そこでしかできないし、商売を続けていくには責任のある仕事をしなければなりません。ですから、商品にも人にも責任を持つことがすごく大事です。

そこが社風として出来上がってきていたら、障がいのある人が来られても、同じ社員として受け止めることができます。なぜなら、先ほども当事者が替わるということはすごく難しいことだとおっしゃっていましたが、中小企業は当事者を替えるほど人材が豊富ではありません。ですから、障がいのある方が来られたら、その人がずっと担当して寄り添っていくことができます。それが強みになります。

また、一人として余った人材など雇ってられません。その人を生かさないと、即戦力に成長してもらわないといけないのが中小企業の特徴だと思います。ということは、障がいがあってもなくても、社員として雇用したら、その人を即戦力として生かして、ちゃんと生産性を出してもらわなければいけないということが出てきます。ですから、指導する方も真剣です。健常者を相手にしたときの「昨日も言ったやろう」「前も言ったやろう」ということが全然通用しないということに指導する方も気が付くわけです。そうすると、「なぜできないのか」から、「この人はどうしたらできるのだろう」というように転換してくるわけです。それは、障がい者の方が来てくれたおかげで気が付くのです。「なぜできない」から「どうしたらできてくれるのだろう」という、そこで仕組みがいろいろできてくるわけです。

例えば、私のところに聴覚障がいの子が来てくれて4年目ぐらいなのですが、聞こえないということは決定的です。聞こえない人に、「なぜ聞こえない」ということは絶対みんな言えません。ということは、聞こえなくてもこの人がどうしたら働けるかという工夫が出てくるのです。いろいろな工夫をしていきます。4年目になると一人前になって、当たり前のように動いて、生産性を出してくれています。

次にその子のすることは、新しく入ってきた障がい者の人への指導です。



精神障がいの方に指導しているのは、この聴覚障がいの方です。どうしてやっているのかというと、それがまた不思議で、いろいろな合図があったりするのですが、聴覚障がいの方がこの人にどうしたら伝わるかということを考えだすのです。自分は聞こえないし、声もそう出ない。でも、この人に伝えて教えなければならぬとなってきたら、聴覚障がいの子がいろいろな工夫をして教えます。

だから、成長し合うというか、同友会の理念の一つは「共に生き、共に育ち、共に学び合う」で、仕事というのは生きることだと思っているので、この場所で共に生きていく。そうしたら、共に育ち合わなければいけない。そうしたら、どう学び合ったらいのかということで、企業の中でもみんなが切磋琢磨していきます。そういうことが一人の人間の成長につながって、その人が即戦力になり、一人の当たり前の社員として生まれてきます。

ここに知的障がいの子がいても一緒です。知的障がいの子をどのように動かしていくことができるのかというところで、レストランでは、知的障がいの子が仕組みづくりの中で当たり前接客をして、当たり前計算をします。ある子は、数字はかろうじてできたけれども、漢字が読めなかったのが、いろいろな工夫をして漢字が読めるようになったり、ひらがなが読めるようになったり、最後は現金チェックまでできるようになってきました。

やはり可能性を認めて、それぞれ一人ひとりとは違いがあって時間がかかるかもしれないけれども、どうしたらできるようになるかということまで寄り添う。そういうことができるのは、担当者が変わらない、地域も変わらない、そこで根付いていく中小企業であって、受け皿になるのが私たちの仕事だということをやっています。

まず自社から雇用・採用して、そういう場所づくりをして、われわれの仲間の企業に見てもらうことを始めました。なぜそこをしていかなければならないか。これは運動なのです。先ほど言ったように、99%が中小企業なのです。そこで雇えるのはせいぜい2人です。でも、京都の中小企業が2人ずつ雇ったら、極端に言えば、京都の障がい者の方は全員働けるわけです。ということは、働ける可能性を生み出すのが私たちの運動なのです。それが中小企業家同友会の障害者問題委員会の運動だととらえています。

京都には仲間が約1,500社あるのですが、そこで一人ずつ雇ってもらっても1,500人です。中小企業の社長は、かまどの灰まで自分のものだという社

長もおられました、そうではなくて、地域に当てにされる企業になることがまず第一です。そのためには企業理念を作ってください、企業理念を作ったらそれを社員と一緒に実践してください、実践していったら次は必ず売上も上がっていく、売上が上がっていくということは雇用にもつながっていくという、このサイクルですよ。どんなに厳しい経済状態でも、社員の力を生かしていく企業は生き残れます。いろいろな工夫をして商品を開発して、どんなに厳しくても黒字を作っていく企業はあります。そこで企業同士が切磋琢磨して、どうしたら黒字になっていくかというのを学び合っています。理念を浸透させて、数値計画をしてという行動をしていっています。

今日は福祉関係の方が多く、私の話がどこまで分かっていたか分かりませんが、中小企業が日本経済の根幹になっているということに、私たちは自信を持っています。「中小企業憲章」というのが6月に内閣府で制定されたのですが、その中に、われわれが運動している障がい者の安定した職場づくりも入れてくださいと言ったら、入れていただけました。障がい者の雇用を中小企業にお願いしなければならないということも、政府に認めていただけました。だから、憲章の中に入ってきました。次は地域の条例づくりに参画していこうということで、京都の条例づくりもして、京都府下では条例ができつつあります。

5. 思風都の企業理念とこれまでの取り組み

そういうことが地域を変えるということです。地域を変えていくことは、日本を変えていくということです。今、政治がどうだこうだ、あれがどうだこうだと言っているのですが、そこを当てにしていたら変わっていかないので、われわれは中小企業で国を支えるのだ、そこから変えていこう、まずやれることからしようと思っています。

政治を当てにしないで、自分たちでできることはしていこう。そこで声を出して行って、政策なり雇用に関しても認めていってもらおうということで、そういう積み重ねがだんだん出来上がってきています。それを形にしていこうということです。

はじめ、植田先生と夢のように語っていました。学校の先生は学生に夢を持っているといつも思っていました。私たち経営者もすぐく夢を語ります。それで社員も誇りを持って、「中小企業でよかった」と言えるようになって



いきます。なぜなら、うちの後継者は、社員だった子が社長になっています。取締役が4人いますが、みんな30代で、それぞれの分野で、ペットを担当している子、「パズル」という介護老人保健施設を担当している子、新たに佛教大学のレストランを担当した子、この4人が取締役です。

みんながやりたいというので、ペットを担当している子はペットの学校に行っていて、レストランもいいけれども自分はこんなことをやりたい、どこかドッキングができないかということで取りあえず立ち上げて、料理の提供は思風都が受け持っていてドッキングしています。ここがなかなかのところで、4年目で黒字の伸び率がすごくあります。私の知らない世界だったのですが、犬の世界はすごいな、お客さんはすごいな、こういう感覚でもうけさせてくれるのだなというぐらい不思議な世界で、ちょっと私には分かりません。でも、理念は一緒です。自然とやさしさを大切に、地域に愛され、認められる、存在感ある企業づくりということは共有しています。相手がペットのわんちゃんといえども、自然とやさしさを大切にして、わんちゃんを通してお客さんがだんだん増えていっています。わんちゃんが結果を出しているのかなというので、ここはちゃんと売上を順調に伸ばしています。ここは、次にまた障がい者雇用をしたいと言っています。ここの店長は、手話が堪能なのです。聴覚障がいの子ならきっと集中してわんちゃんと向き合えるから、ここは、次はそういうことで雇用していこうという思いがあって、まずそれまでに技術者を育てます。

「パズル」という介護老人保健施設の方は4年間のキャリアがあるので、ここは赤字を出さないやり方を組んでやっています。そんなにはもうかりませんが、赤字だけは出さないでいこうということです。

6. 二条キャンパスへの出店～食育を通して広げていきたいもの

新しくできた二条キャンパスのお話をしたいと思います。植田先生と私は、「思風都みたいな料理を学生たちに食べさせたいな」「本当やね。今、食べるっていうのは本当にいいかげんやね。食べるということは心の健康にもつながっているんですよ」という話をされていて、「今、小学生でも朝ご飯を食べてこない子がいる」と先生がおっしゃって、「そんなのはあり得ないね。取りあえず食べるということだけはちゃんとしたいね。私たちは食べることを提供している商売なので、そこだけは押さえないと思っています」と

言っています。

私のところはずっとこだわっていて、そのこだわりから畑まで作り出しているというのが現状なのです。とてもではないけれども手が回らないので、亀岡の契約農家さんにアトピー患者さんが食べても大丈夫な野菜づくりをお願いしています。

そういうことをコンセプトに置いているので、店では10年ぐらい前から35品目のランチバイキングをやっています。なぜ35品目にこだわるかという、1日20品目を食べましょうという国の政策があって、20品目食べた健康につながりますということなので、35品目ぐらいは要るだろうということです。そこが受け入れられて、「体にやさしいご飯をやっている思風都さんやね」というキャッチフレーズが付くぐらいです。

修学旅行生たちも、運転手さんがたくさん連れてきてくれます。「頼んだわけではないのに、なぜ連れてきてくださるのですか」と聞いたら、「修学旅行生と別れるときに、『京都の何が一番よかったか』と聞いたら、『思風都さんのランチバイキングがよかった』というので、自分たちもサービス業で来年につなげなければならないので、思風都さんをお願いして連れていくことになりました」と言って、シーズンのときは1日に100～150人の修学旅行生たちが来てくれるようになりました。

昔は観光の京都といって、運転手さんはバックマージンをもらえる店に連れていっておられたのが変わってきたなと思いました。ドライバーさんも顧客満足というところに視点を置いて、この人たちと一緒に京都を変えていきたい、つくっていききたいと思っておられるので、それを私たちもなるべく受け入れるようにしています。それをすると、一般のお客さんから「このシーズンは入れない。迷惑やわ」とすごいクレームが来るのですが、「京都は観光都市なので、お互いに、将来のお客さん、学生さんが京都へ来てくれるかも分からないので、一緒にやりましょう」と呼び掛けていったら、「しょうがないな」と言って受け入れてくれるようになりました。そういう店をやっていたときに、植田先生と一緒に1年半ぐらい積み重ねて、佛教大学に出そうということになりました。

先生方は、思風都が健康に結び付けるご飯を提供しているというところに共感していただいたのだと思います。特に佛教大学は、社会福祉学科をはじめとして人に携わる学科が多くあり、二条のキャンパスは医療関係が入って



います。医療に携わる人は、特に自分の健康、食を見直してほしいというのが私の根底にはあります。そこを粗末にしてもらいたくないということで、佛教大学でも思風都と同じ食材を持ち込み、30品目ぐらいのバイキングをしています。

そこは、一般のお客さんは1,000円でやっています。ですから、1,000円に見合った料理を提供していますが、福利厚生の一環なので学生さんや職員さんは500円です。それは大変厳しいのですが、学生さんにそういう食事を提供していくことを通してこういうことが大事なのだと分かってもらいたいということだけでやっています。いつかは絶対分かってもらえるだろう、こういうことが人に携わる仕事をするときに大事なのだということを、私は食を通して学生さんに伝えていきたい、それが食育だと思っています。

うちの理念にも食育というのが入っているので、まず大学の学生さんにも知ってもらいたい。店でも食育という理念が入っているので、高校生やお子さま連れが来られたときにも、食べられた後にそれが伝わるようになってほしいなと思っています。

これもエピソードなのですが、うちの店に修学旅行生がたくさん来ていて、そのお母さんから、ありがとうございますというメールが来たのです。うちの子どもは学校に行けていない子だったのですが、修学旅行には行けるかもしれないと言って思い切って行って、帰ってきたときにすごい笑顔で、「ただいま。ママ、すごく楽しかった。思風都というところでランチを食べてきたんよ。今度一緒に行こうね」と言ってくれた。「子どもの笑顔を見たのは久しぶりです」というメールをいただいたのです。

そう言っていたこともありがたかったのですが、うちの自然とやさしさという理念が料理を通してその子に伝わったということがすごくうれしかったのです。それが私たちの企業理念の目的だったのです。やはり料理を通して自然とやさしさが伝われば、子どもはやっているかがある。それが伝わったということが初めて分かった。やってきたことは間違いではなかった。それが食育ということにもつながるのです。

だから、うちの社長はじめ、社員も、本当にこれが伝わるというような料理を毎日毎日あきらめずに作っています。それで、お子さん連れで来られる。「うちの子、高校やけれど絶対どこも行かへん。けれど、思風都のラン

「子だけは行くわと言って来てくれるんや」。そこで親子の会話が少しできれば、それも正解ですよ。

7. 中小企業の使命

この険しい中でも中小企業が生き残れるというのは、企業理念を実践しているということです。それは経営者の思いだけではなくて、社員と共有しているということです。共有ができていたら、障がいがあってもなくても、問題は無いのです。その人たちが共にどう成長するか、どうしたらできるかということに変わっていくことができるから生き残れるし、社員も育つということです。社員が育った結果、今まで社員だった子が社長にもなれる。誰でも社長になれるという一つの形になっていきます。

日本の中小企業がみんなこのようになっていったら、本当に日本の経済は変わります。中国に行くこともなくなって、自分のところで消費をしてやるという地産地消がここで生まれてくるのです。私たちの社員には、まちの電気屋さんで買いなさいと言っているのです。なぜかというと、大手の東京資本のところは、どれだけ買っても税金は東京に行きます。京都には何も落ちません。だから、「まちの電気屋さんで買いなさい。その代わりに、値段の交渉はぎりぎりのところまでしたらいい。アフターサービスのところで付加価値を付けてもらいなさい。そうしたら、どこで買ってもいいでしょう。そこがまちの電気さんを育てるところなのだよ」と言っています。

洋服屋さんもそうです。自分たちの付加価値はどこにあるのかということに中小企業が気付けば、地産地消になって、中国に負けることもないのです。こういうことをみんながやれば変わると思うのですが、わずかな人間しか気が付いていないので負けていっているというのが現状です。でも、私たちは運動を通してそこをやらなければいけない、そうしたら働き手もそこにたくさん来るからできてくるということです。

佛教大学では、A型就労というのを取りまして、今15人が働いています。中小企業が集まって、NPOも立ち上げました。そこは企業が行う就労A型というのをやりました。そのときに、15人の障がい者の方がここで幸せだと思ったらいいいわけではないというところを確認し合いました。ここからどう広げていくかということを考えよう、私はレストランが主な仕事なので切り口としてはそこから始めますが、ここから中小企業の仲間たちの仕事を増



やしていってくださいともお願いをしました。

異業種の集まりなので、いろいろな業種が入っています。農業法人も入っているし、多分畑も作ってくれると思いますし、貸衣装屋さんもありますし、ウェディング関係もありますし、建築もありますし、いろいろな業種がNPO法人に入っていて、一つの仲間としてやっています。障がい者がここで固まって働いていたら80%しか伸びないと思います。あとの20%は一般企業で伸ばして、そこで初めて一人前になるという計画をしましょうというように言いました。本来ならそこで100という力も出せると思うのですが、ここで働く人たちを増やしていかないと京都の福祉の現場は変わりません。ですから、移行でもよかったと思うのですが、あえてゆっくり、人によって時間もかかる人もいるので、A型を取って、最低賃金を保証しようということをやっています。

将来何をしようと、みんな夢を語り始めました。現実に働きだしているので、時給750円で給料をもらってきたら、みんな次の目標を語ってくれます。一人の子はすごく料理センスがあって、次の目標を「僕はここで6年間頑張る」と言っています。たった4月から4か月ですが、社会に役立つ人間がそこで生まれ始めて、中小企業が見ていて「この子はうちに来てもらいたいな」というのが出てきます。私はそれでいいと思うのです。その子は、4か月前は夢が全然なかったのですが、ここで6年間頑張って、結婚もしなければならぬし、店も持ちたいという夢を持ちだしました。

結婚はもちろんできるだろうし、店もサポートがあればできるかもしれません。できるか、できないかは分かりませんが、そういう夢を持つのはすごく大事です。それに向かって、自分の給料の目標も決めていきます。店を持つと思ったら、このぐらいのお金は要るということで、それに向かっての貯金の目標も立てています。ただ単に貯金をするのではなく、貯金の目標も持つことができます。

その子はすごくセンスがあるので、売れるぐらいのだし巻きができるようになってきたのです。みんながどんどん目標を高く持ち始めてきて、今は、15人中10人ぐらいは当たり前のように750円に見合った働きができるようになってきています。そうならない子もいますが、750円は払っています。京都は最低賃金が750円なので、750円までにできる仕組みを作って、そこは本人に決めてもらいます。何でも決定は本人です。本人が決定して、本人が歩

み出すということをやっています。

知的レベルもいろいろですが、みんな分かってきます。障がい者がたくさんいたら安心だから、みんなすごく楽しそうです。横を見たら仲間がいます。先ほど言ったように、中小企業は雇えてもせいぜい2人です。でも、そこを広げていかなかったら、障がい者の就労の場は広がっていかないと思います。だから、みんなと仲間にいるときは楽しいけれども、思い切っただけに飛び出して働くという場所づくりを、私たちは中小企業の運動としてやっています。その呼び掛け、働きかけに、同友会では力を入れて取り組んでいます。

結論的には、私たちのやらなければいけないことは、社会に役立つ商品を作ること、社会に役立つ人間をつくることであり、更にそれが認められることだと思っています。私たちは中小企業の使命としてそれを作り上げていって、地域を変えていくという取り組みをしています。いろいろ切り口は違いますが、どこまでいっても私たちは企業として、就労のA型に携わっても企業目線が入っていきこうと思っています。ですから、福祉の現場の方から見られたら多分違うかもしれませんが、そこは何がどう違うのか分かりませんが、今まで培ってきた私たちの企業のやり方でいこうと思っています。人の成長や育て方もそこを参考にしていこうと思っています。

今、そういう取り組みをしていて、次の事業展開として、農業をしなければならないというのは確実に思っています。その生産をきっちりしていくというところで、農業と直結したレストランづくりが次の課題になっていくのではないかと考えています。仕事の場づくりも、そのA型を通してやっていく、そこから中小企業にも出していくという方法も考えています。植田先生の協力の下、二条キャンパスでやったのですが、人気の施設になってまして、次から次と「就職できませんか」と待っていただいている状態で、本当にそこで人を育てていく仕組みを作っていかなければならないというのが現状です。

8. おわりに

全部言えたかどうかは分かりませんが、中小企業とはどんなものか、パーセントからいっても中小企業が日本経済の根幹を担っていることを分かっていたらよかったかなと思います。中小企業で働いている従業員が圧倒



的に多いということも分かっていただいて、そこで私たちは社員と共に生き、共に学び、共に成長していくことをやっております。

実践報告 3

特定非営利活動法人京都ほっとはあとセンターでの 就労支援の取り組み

諏訪 元久氏

(特定非営利活動法人 京都ほっとはあとセンター)

1. 特定非営利活動法人 京都ほっとはあとセンターの沿革

京都ほっとはあとセンターは、平成6年4月に京都授産振興センター開設準備委員会が設置され、平成7年に京都授産振興センターとして発足しました。授産振興センターは大阪にもありますが、もともとはそういうことでスタートしています。京都の駅前で障がい者施設の合同販売会をやったことをきっかけに、こういった取り組みが年間を通していろいろな形でやっていければいいということから、販売会を開催していける組織を作ろうと、当時の関係した施設が集まって授産振興センターを設置し、補助金を受けて専従の職員さんを1名置いてスタートしました。この辺も、きっと大阪と似たような経過があるのではないかと思います。

その年に、京都駅ビルの9階にハートプラザKYOTOというお店を構えました。ちょっとしゃれたお店で、開設当初は9階が伊勢丹の催し物会場であったことから客足が絶えず、年間売上が1,000万円を超えるというお店でスタートしています。

その後、嵐山のメインストリートに京都府の府民交流のための「ぶらり嵐山」という施設がありまして、そこに障がい者施設の製品の販売スペースをかなり広く確保して店舗を構えました。障がい者施設の製品の販売・普及促進が、ほっとはあとセンターの前身となった授産振興センターの主な活動になりました。そこが、店舗を中心として、例えば福祉大会の記念品や敬老祝い品といったノベルティ関係の共同受注を受けるようになって、行政との関係をしっかり作りながら障がい者施設に仕事を発注し、あるいは仕事を確保していくのが、ほっとはあとセンターの主な仕事です。

授産振興センターは、その後、NPO法人格を取得して、「京都ほっとはあ



とセンター」という名前に変えましたが、店舗数を広げ、働く場を設置しながら、現在、平成22年度の授産製品の取り扱い売上高は8,298万7,205円です。

NPO法人ですので会員がいるわけですが、会員イコール施設で、164の会員施設が京都ほっとはあとセンターを構成しています。京都ほっとはあとセンターの主たる仕事は販売促進事業で、ハートプラザKYOTOやぶらり嵐山をはじめ、京都市内に幾つかの常設店舗を設置しています。併せて、受注をしたり、出展販売といって、あちこちで催しがあった場合にほっとはあとセンターのコーナーを設けて、そこにほっとはあとセンターのスタッフが販売員として出たり、あるいは幾つかの施設に参加してもらって販売促進事業を展開しています。

2. 京都ほっとはあとセンターの事業の概要

2-1. ほっとはあと製品の受注販売の普及・促進を図る

京都ほっとはあとセンターの仕事は、販売促進事業を柱にしながら、大きくは三つの事業に整理できるかと考えています。

一つは、店舗による商品販売や受注の確保などによる販売促進です。例えば、京都府の福祉大会の500円の記念品を250個用意してくれ、500円で出せる商品をエントリーしてくれと一斉にファックスで流すと、うちの施設ではこういうものが出せませんということが施設からエントリーされてきます。それを発注元である京都府の福祉援護課に「こういう商品がラインナップされましたが、いかがでしょうか」というように流すと、発注主が「今年はこれとこれでいきましょう」というようにして商品が選定されていくというやりとりをしていくわけです。

2-2. 仕事・仕事の場を確保する

そういう受注の確保や常設店舗での販売、出展販売をしながら、二つ目の柱として仕事の場の確保に取り組んでいます。その一つとして喫茶事業というのをやっています。「喫茶ほっとはあと」は就労継続A型の直接的な福祉サービス事業です。現在、13名がそこで就労しています。京都府庁の中に支店も構えています。

「Heart garden」は、京都駅から少し南の方に行ったところにある、貸館的な要素を持った京都府の会館の1階で、緊急雇用対策事業で行っている

喫茶店です。障がいのある方も雇用しながら、常設店舗も兼ねています。

「喫茶びあひと・まち」は、京都市の社会福祉協議会やボランティアセンターなどが入った大きな建物、ここで言えば福祉会館の1階の部分に設置した喫茶店です。そこは、三つの施設がかわりばんこで1週間、その喫茶店を担当します。

「ふれあいサロン喫茶びあ」は、京都府の福祉会館の1階に設けた喫茶コーナーです。ここは10の施設が日替わりで喫茶店を担当しています。直接ほっとはあとセンターが喫茶店を運営しているのは「喫茶ほっとはあと」と「喫茶ほっとはあと」府庁店と「Heart garden」ですが、「びあ」に関しては、ほっとはあとセンターの会員施設がかわりばんこで喫茶業務を行いながら、売上をみんなで共有して、利用者の工賃に反映させていくという形を取っています。

具体的にはこのような形で、「喫茶びあ」「喫茶びあひと・まち」のように障がい者施設に働く場を提供して、そこで一定の収益を上げていただくというを行っています。もう一つの仕事を提供する取り組みとして、「京都障害者ITサポートセンター」を京都ほっとはあとセンターが運営しています。

これはどういう事業かという、在宅の障がいのある方にITのスキルを活用していただきながらパソコンによる業務を行っていただくというもので、ITサポートセンターが取ってきた仕事を登録されている在宅障がいの方々に提供していきます。パソコン業務に取り組んでいる施設も登録事業所に含まれるのですが、どちらかという在宅就労の取り組みを行っています。これは京都府・京都市からの委託事業ではあるのですが、このような仕事起こしも京都ほっとはあとセンターの事業の一つです。

先ほど、ほっとはあとセンターの仕事は三つあると言いました。一つ目が販売促進、二つ目が仕事のあるいは仕事を確保していくことです。では、三つ目が何かということですが、販売促進事業というのは、作ったものをどう売るかということで苦勞するわけですが、一般的に授産振興センターの仕事というのは、各施設で作られたものをどう売るかということが命題として掲げられているのですが、今やそういう時代ではありません。「プロダクトアウトからマーケットインへ」という言葉を聞かれたことはありませんか。つまり、作られたものをどう売るかではなくて、売れる商品をどう作るかな



のだということのをわれわれがもっと施設に投げかけなければいけません。

京都駅ビルの9階に構えた店舗は、当初1,000万円の売上を上げていましたが、9階が伊勢丹の催し物売り場から和装着物や高級貴金属の売り場に替わったら客層が全然変わってしまって、昨年度の純粋な売上が300万円台にまで落ち込んでいます。確かに外部環境の問題もあるのですが、一方では、売れる商品、本当に魅力ある商品が果たしてわれわれのお店に並べられているのかということはずごく思うところでした。作ったものをどう売るかではなくて、売れるものをどう作るかということにもっと本気で取り組んでいかなければならないということで取り組みをスタートさせたのが、応援事業やものづくり支援事業です。

2-3. ものづくりの現場の製品力アップ・生産力アップを図る

応援事業としての、専門家派遣等個別支援、新商品開発プロジェクト、ほっとはあとEXPO、経営コンサル派遣事業、各種講座・ワークショップ、それから、ものづくり支援事業について簡単に説明します。

専門家派遣事業というのは、例えばパッケージングのデザイナーに来てもらって、授産製品のレベルアップを図っていただく。あるいは、クッキーやお菓子関係の製造作業所にパティシエに来てもらって、その方に技術指導を受ける。その際の謝礼については1施設10万円を上限に助成して、自分たちの施設のレベルアップを図ってもらう取り組みです。専門家の方は、陶芸などの技術者だけではなく、例えば営業手法を指導してくれる人も、施設から「この人を入れたい」という申請を受けて助成しています。

経営コンサルタント派遣事業は、中小企業診断士に入ってもらって、その授産事業のあり方そのものを抜本的に見直していくとか、新たな店舗展開を計画している施設に効果的な事業展開のアドバイスをしてもらうということをやっています。これは京都府からの委託事業で、施設の負担はゼロです。

これらを通して工賃アップを図っていくということですが、大阪は大阪なりの取り組みをされているかと思います。平成19年度から始まった工賃倍増5か年計画の京都府バージョンということです。

これらの取り組みを通して、工賃がどれだけ上がったのかということが非常に気掛かりなところですが、なかなかそう簡単には数字になって表れてこないのが現実だと感じています。

ちなみに京都府で取った資料では、平成18年度の平均工賃は月額1万2,999円でした。ちょうどこのときに京都府の応援事業をスタートさせたのですが、授産施設や共同作業所など、いわゆるA型事業所や福祉工場を除く事業所・施設の平均工賃は、平成21年度は1万3,823円でした。ですから、1,000円弱のアップになってはいるのですが、それこそ国が言う工賃倍増にはほど遠い数値です。ちなみに、皆さん方の施設はいかがでしょうか。あるいは、大阪府としてはどうなのでしょう。

全国では、平成18年度は1万2,222円でしたが、工賃倍増5か年計画の取り組みによって平成21年は1万2,695円になりました。3年かかってわずか400円しか上がっていません。この実態をどう考えていけばいいのかということですが、いずれにしても、われわれとしては、単に国が5か年計画で施策を講じて、それを京都府がやるというからやっているのではなくて、あくまでも障がいのある人たちの工賃の実態を抜本的に改革し、所得保障の先にある人として生きる願いをどう実現させていくのかということにほっとはあとセンターの仕事の意味や思いを置き換えていろいろな事業を展開していかなければいけないと思っています。

しかし、現実的には、現場の意識というのはあきらめムードといいますか、「倍増なんて」とか、工賃を上げること自体、自分たちの仕事としての使命感からちょっと外れているという印象をどうしても持つのです。もちろん、自分たちで作った商品を売りたいとか、売上をもっと伸ばしたいというのは自然な思いとしてあるのですが、ではそのためにどうしたらいいのか、何をしたらいいのか。そこにどれだけ知恵とエネルギーを注いでいるかというところでは、われわれが日々施設さんとかかわる中、それが伝わる以前にいろいろな言い訳が聞こえてくるのです。

新体系移行でそれどころではないとか、今までその技術を持っていた、あるいはその分野の中心を担っていた職員が辞めてしまったとか、障がいが高い人や年齢の高い人が増えてものづくりができなくなってきている。それが今の福祉現場の課題であることには変わりないのですが、そのことで賃金アップしていくことができないというあきらめ感が漂っているというのは、すごく感じてきたところです。

新商品開発プロジェクトという取り組みもしています。マーケティングについての研修会を連続で開催して、われわれのものづくりの基本的な視点は



何なのかというところから見直しを図っていくような研修を積み重ねてきました。今までは、この人は何を作れるだろうか、うちにある設備でやれるとしたらこういうことではないか、うちの職員に今までこういうことをやった経験のある人がいるから、縫製やアクセサリーをやりましょうというような発想でものづくりを始めていたのですが、そうではない。今の市場のニーズとわれわれの提供できる技術・設備とのマッチングであったり、われわれの顧客は誰なのかという視点をもう一回持ち直そうというような研修をして、まさにマーケティングの手法によるものづくりを一から学び直していく中で、新しい商品づくりをして施設が元気になっていく。元気になっていった結果、売上が伸びて、工賃がアップしていくという事例が幾つも生まれています。

3. 応援事業活用事例

応援事業活用の事例を二つご紹介します。一つは、京都の北部、夢織の郷つむぎの「丹後産の果実・野菜100%ジュース」です。今や非常に売れ筋商品になっており、全国にジュースが卸されるような状況ですが、これも専門家派遣や新商品開発講座などの研修を通して、地域の特産品や農産物加工技術を生かしながら、それでいて自分たちならではの商品を作っていた一つの事例です。一般的にみかんのジュースというのは皮ごと機械にかけてしまうらしいのですが、このつむぎのジュースは、作業所の施設のメンバーが手で皮をむいて中身を加工していきます。これだけ手間をかけたジュースはほかにはない、しかも地元のものを活用しているという事業で、本物志向を求める今の市場に大変マッチしたジュースです。

もう一つ、ともの家の「くるりんばあ夢」は、地元綾部の卵と大山乳業の牛乳を使った、ほかにはないバームクーヘンです。新体系移行の基盤整備で設備整備を図るのに財源はある、何をしたらいいかということでいろいろ研究する中で、バームクーヘンがこの先結構いけそうだということを経営コンサルから学び、勝負をかけました。バームクーヘンの製造設備を基盤整備事業で取り入れて、市場調査をしながら、綾部ならではの味わいをその中に盛り込みながら、自分たちの工賃アップの夢を「くるりんばあ夢」というネーミングに重ね合わせて展開していきました。

最初、本当に恐る恐る市場に出していったところ、どんどん話題になっ

て、平成19年に日給770円だったのが、平成21年は1,540円と、まさに工賃倍増を図れました。決して特別なすごいことをやって倍増したのではなく、いわゆる商売の基本というか、ほかにはない付加価値と自分たちの技術と設備投資を計画的に行って展開していった事例です。そこには結構障がいの重いメンバーもかかっているということで、自分たちの思いや願いのための努力と中小企業の皆さん方の日々の努力を重ね合わせながら、地域とつながりながらどう発展していくかという点では、先ほどの土井さんの話を聞いていても、障害者施設も中小企業も決して変わるものではないと思うような事例です。

このようにして応援事業を柱にしなが、いわゆる商品力強化、生産力強化を図っていくことが、ほっとはあとセンターの三つ目の柱になっています。

4. ほっとはあとセンターのブロック活動

ほっとはあとセンターは、今挙げたジュースやバームクーヘンのような成功事例が突出して存在するというよりも、先進的な事例を作り出しなが、そこに追随する施設、さらにはもう少し意識を高めていく施設が裾野を広げていくように、京都府内の障がい者施設がお互いに情報交換をし合い、学び合い、切磋琢磨し合いなが、ピラミッドの形が全体として底上げを図っていくような取り組みをしていきたいと思っています。

従って、特定の施設にぐっと肩入れしていくというよりは、ある意味で満遍なくそれぞれの地域に入っていくなが、それぞれの地域の実情とその施設の課題に即したサポートや連携をしていきたいと考えています。そういう意味では、ほっとはあとセンターの一つの大きな事業展開の特徴がブロック活動というものです。

先ほど言ったピラミッドというのは、地域、地域、ブロック、ブロックにあるのです。ものづくりのセンスや意欲を強く持っているところもあれば、なかなかそこまで思いがいかないという言い訳に走ってしまう施設もあって、そういうところも含めると、やはりピラミッドというのはそれぞれの地域ごとにあって、地域ごとにそれらを引き上げていく研修活動や交流活動を展開し、その中では地域で連携し合う、また、それぞれの施設の持ち味を合わせた取り組みやいつもは単独でしている販売会を地域で合同で開催します。あるいは、京都市内は非常に大きな市場であり、事業体もたくさんあ



るので、共通するテーマで研修会や座談会を開き交流を図っています。そういう地域連携の中でみんなで意識を高めあっています。こういうことを含めて、私たちは、ほっとはあとブランドを構築していきたいと考えています。

つまり、特定の商品をブランド化して、それを売り出していくというよりは、「京都の授産製品はすごいよね。結構いいよね」というように、お互いが切磋琢磨しながら京都の授産製品をレベルアップして「ほっとはあと製品なら大丈夫だ」「ほっとはあと製品なら安心だよ」「ほっとはあと製品なら味わい深いね」というように、授産製品としてというより、ほっとはあとブランドをどう作っていくかということ、いろいろ悩み苦しみながら進めています。

5. これからの課題

ただ、課題はいろいろあって、失敗もたくさんあるのです。今まではどうしても対面販売であったり、行政依存型の、受注をそこから受けることを待つようなところがあったのですが、店舗の売上が落ちてきていることを含めると、どう顧客を広げていくのかということはほっとはあとセンター全体で考えていかなければいけないところで、企業との連携はわれわれにとってもこれからの中心テーマです。

それは、例えば企業のノベルティとして使ってもらいたいとか、社内販売でほっとはあと製品を使ってくださいという顧客の開拓もあるのですが、それだけではなく、もう一步踏み込んで、企業との商品開発、共同の取り組み、つまり、ほかにはないほっとはあと製品の魅力と企業の持ち味を合体させることによって、新たなほかにはないものを生み出していくということにどう取り組んでいくかが、これからの私たちのテーマだと思っています。

個々の施設レベルではなかなかできないことも、施設が集まるほっとはあとセンターを通してダイナミックな展開をしていくとか、現場の職員の意識の変化を作り出していくということが今の私たちの取り組みですが、意識を変えていくことがややもすると授産担当のスタッフの課題になりがちですが、実はそれは経営者の問題でもあるのです。

どういうことかということ、授産施設のトップである施設長なり理事者が、授産製品の販売あるいは授産事業を通して施設が地域にどう存在していくのか、あるいはそこを通して障がいのある人たちの人生をどう創り出していく

のかという発想に立っていないところが多くあるということをわれわれは感じています。現場のスタッフの意識改革を一生懸命しても、簡単にその人の業務が変わっていくことがよくあるのです。授産施設は働く場であり、一方でいろいろな福祉サービスを受ける場であるのでしょうけれど、ある意味で授産施設が一つの事業を起こしながら地域社会に貢献し、地域社会と一緒につくっていく担い手になっている。そこにいる障がいのある人も職員も理事者も、ある意味で一つの企業体の一員なのだという発想がこれから求められていくべきではないか。もちろん、ものづくりや労働以外のテーマはたくさんあると思いますが、労働者性というものをどんな障がいの重い人も含めて地域社会の中にきちんと位置付ける授産施設のあり方を、現場の職員だけでなく、運営していく人たちもしっかり意識してもらいたいと感じる今日のごろです。