

第1回 総社市障がい者千五百人雇用委員会

会議録

日 時：平成29年11月20日(月) 10:00～11:30

場 所：総社市保健センター 1階 運動指導室

出席委員：

社会福祉法人 総社市社会福祉協議会 会長 風早 昱源
総社市地域自立支援協議会 会長 安部 久仁子
岡山県立倉敷まきび支援学校 校長 佐藤 一法
社会福祉法人 クムレ 理事長 財前 民男
NPO 法人おやじりんく 代表理事 金子 訓隆
倉敷中央公共職業安定所 総社出張所長 大崎 雅也
総社商工会議所 会頭 清水 男
協同組合ウイングバレイ 理事長 晝田 眞三
ACE ステアリング・コミッティー 広報・渉外部会リーダー 梅田 恵
日中活動事業所連絡会 会長 坪井 直人
岡山大学病院 精神科神経科 医師 流王 雄太
アマゾンジャパン合同会社 サイトリーダー 山田 健司

次第：

- 1 開 会
- 2 あいさつ
- 3 自己紹介
- 4 役員選出
- 5 報告・協議事項
 - (1) 障がい者千人雇用事業の総括
 - (2) 障がい者千五百人雇用の実現に向けて
 - (3) その他
- 6 閉 会

1 開 会 (10 : 00)

2 あいさつ

【片岡市長】

おはようございます。今日は本当に気合を込めて千五百人雇用委員会を皆と共に新たに船出したいと思います。必ず、必ず 1,500 人は達成します。必ず、達成する。その意気込みを持って是非ご支援、ご協力を頂きますように宜しくお願ひしたいと思います。

6年前を振り返ってみますと、チャーターメンバーの方たくさんいらっしゃいます。江草初代会長がお亡くなりになられて、この場に居ないというのが、とても寂しいですけども。

この事業は、賛否両論ありまして、できると言った方が5%ぐらい。95%の方は1,000人なんて絶対にできっこない、できっこないの大合唱。総社市の市役所の職員もできっこないから始まっていきます。

だけど途中から、うちの職員もみんな本気になりました。できると思った。途中からできると思ったから、そして多くの雇用の現場についた障がいのある方々の笑顔を目にした時、更に増やしたいと思ったからであります。これから更に1,500人、現時点で1,034人カウントしておりますけれども、是非、力を合わせて荒波を皆で乗り切っていきたいと思います。

今日はチャーターメンバーの方々に加え、新たにこの会に加わってくださった委員の方々何人かいらっしゃいます。その一人が、まず、日本IBMからご出席いただきましたACE ステアリング・コミッティー 広報・渉外部会リーダーの梅田様でございます。梅田様は日本IBMと申し上げましたが、橋本会長が大手企業を集めて、障がい者の雇用を広く進めていこうという会のリーダーでありますので、益々総社市のこの会の肉厚が増していくと思います。

次に日中活動事業所連絡会会長の坪井さんです。地元で活動をやってもらっていますが、更に協力を頂きたいと思います。宜しくお願ひします。

それから、NPO法人おやじりんく代表理事の金子さんです。ご自身が障がいあるお子様をお持ちということもありますが、そのおやじの会を全国規模でネットワークされている方あります。私が全国あちこちで講演活動をしてこれたのも、金子さんのネットワークが元になっております。沖縄、千葉、神戸、さまざまな所に出かけて行って、今、沖縄の経済同友会などでは総社モデルでやって行こうという動きが進んでおります。

それから、オブザーバーとしてアマゾンジャパンの山田さんでございます。今回、障がい者の総社のスタイルの障がい者雇用に対しての深い理解を示して頂いたことでオブザーバーとしてご参加して頂くことになりました。どうぞ宜しくお願ひいたします。

そして、今日、ご欠席でございますが、厚生労働省の元事務次官の村木厚子さんは僕が直接会いまして、顧問ということでご快諾をいただきました。もとより、村木さんが厚労の事務次官になった時に、1,000人達成したら私が必ず行くと言いながら欠席をしたと、という責任はとってくださいよと言ったら、そしたら責任重々感じておりますということで大いにバックアップしていこうというお約束をいただきました。さまざまな方が、これから協力してもらいたいと思いますけれども、どうか是非ご協力を賜りたいと思います。

いくつかテーマはありますけれども、私からあまり言及するというのはいかがなものかと思ひますけれども、1,000人がコンプライトしておりますけれども、これがすべからく成功なわけでもありません。ひとつひとつを見れば新たに改めるべき課題もたくさんあります。

例えば、A型の事業所の昨今の問題について、新しいテーマとして私自身が政治家として厚生労働省に対して、今の助成のシステムについて利用者に直接補助金が回らないシステムの中で、利用者自身が作った果実を販売しながら給料に充てていく方式がこれからも正しいのかどうかといえ、そうでもないかもしれません。また、これまで本当に6年前、A型・B型・移行支援ともにゼロだったものを、6年間の間に矢継ぎ早に18カ所作ってまいりましたが、更にこれを増やしていこうというようなものではないかもしれません。全体感をみながら、企業就労をあげていきながら、なおかつ福祉就労の賃金の上昇ということをテーマに、新たに1,500人、数よりもクオリティーを、生活の質を上げていけるような千五百人雇用委員会でありたいと思います。

なにはともあれ、障害は付きまとうわけでありまして、1,500人が簡単にできあがるとも思いません。しかし、我々が前に進んで行くときに立ちはだかってくる課題については果敢にトライして、これをやっつけて、1,500人の頂に持ち上がっていく勇気を持ちましょう。このことが、私は日本全国の障がい者の雇用のありかたに必ず関与していく、このモデルが障がい者の居場所を作っていく、そのモデルになるように自負心を持って進めてまいりたいと思いますので、是非ご協力頂きますようによろしくお願いを申しあげまして私の方から御挨拶いたします。

今日はありがとうございます。今後ともよろしくお願いたします。

3 自己紹介

各委員の自己紹介及び、総社市職員の紹介

4 役員選出

委員の互選により、流王委員を会長に選出。副会長に仁木委員を決定。

5 報告・協議事項

(1) 障がい者千人雇用事業の総括

(2) 障がい者千五百人雇用の実現に向けて

一括して事務局（新谷保健福祉部次長）から説明。その後、会長以下各委員による提言や意見交換を実施。

【流王会長】

千人雇用が千五百人になったということはですね、総社市の市長も含めて、これからもう一歩も二歩も前へ進もうと決められたということだと思っています。それを数だけではなくて、どんどん質をこれから上げていこうということだと思っていますので、みなさんもぜひ前向きな意見をお願いしたいと思います。

僕の意見を先に言わせていただいてもいいですか、簡単にいきます。

当事者としてですね、僕としてはここに書いてあったのは企業のみなさんの受け入れる側の評価だと思うんですが、僕がずっと考えているのは、障がい者自身の能力と力を上げていくことで、数多くないにしても一人一人大きな収入を得られる方が増えてくると。それはそれでどんどん引き上げに繋がってくると考えているので、ぜひぜひそちらの障がい者の能力アップというのでも考えて頂きたいと思っています。

精神障がい者の受け入れに関しては、これは企業の皆さんに慣れていただくしかないということをおっしゃっていただくんですが、大概は主治医が付いているので企業と主治医の連携が取れると、すごく大きくやりやすくなっていくと思いますので、その辺が今後の課題になっていくんだと思っています。

【風早委員】

私は前からずっとこの会にいて実践をしているほうなので、むしろ今日新しくおいでになった方の意見をいっぱいいただいたほうがいいのかと思いますので、ごく簡単にやらせてもらいます。

今のスライドで反省の部分にかなりのことが具体的に書いてあって、それに基づいて私も同じようなことが沢山あります。今度のこれからの500人というのは、やはりその一人一人を今の質的な面でその障がい者の方がどういう風に喜びを持っているか、そして就労を受けた所は本当にこれでよかったなと思っているのか、一人一人について。そして世話をした・・・世話をしたと言ったらおかしいですが、取り組んだ私達も達成感がきちっとあるのか、それを今後分析していくことによってこの反省が大いに生きるんじゃないか。そして一緒に責任を持つというのは本当にその通り大切なことで、500人という数値目標もきちっと達成をしなければいけない。けれどもあくまで数値目標は手段であって、さっき言った一つ一つのことについて、ありったけ深く考察をしていきながらやる必要があるかなと。

と同時に、やはり本当に障がい者の暮らしをしっかりと支えていかないといけない。その暮らしというのは、自分が自立できるだけのいわゆる仕事ができることもあるけれども、その人が本当に満足して仕事ができているか。もうひとつ一番大事なことは、私はこれから、このことが本当に総社市の行政を私達だけがやっているというのではなしに、市民がこれをぐっと支えてくれないと本物にならないと思います。一過性のものになってしまっただけで、これが継続していくためには、市民がその暮らしをその市民の中で障がい者に対する理解を深めて、本当に一緒に地域で生活しましょうという温かい気持ちがあって支えあいや助け合いや譲り合いがきちっとできるのではないかな。そうならないと本物にならないと思っています。

その点は、また具体的に話させていただこうと思っています。

【安部委員】

1,000人を達成したということで数字上では1,000人の方が総社市内で総社からお仕事に出かけているという実数は超えているんですけども、その1,000人を達した中にも離職の方がいて今現在就職中で千人雇用センターに相談に行く、仕事のことなのか自分自身のことなのか、その内容はわかりませんが、そういった中で今悩みながら仕事に就かれている方もいらっしゃるかもしれない。その辺のフォローであったり、入口のマッチングのところは、これから更に500人以上に人数を増やすというところでは、そのマッチングであったり途中でのカウンセリングみたいな、定着したからもういいだろうではなくて、担当の方が変わられる現状が事業所の中ではあると思いますし、本人さんの体調も変わってくるだろうし、初めは楽しそうに行けたんだけど何かがきっかけで苦しくなる、ちょっとしたことでそれがすごくずっと心の中に残ってて、それがなかなか発信できない方もおられます。その辺の支援もこれからの人数を増やすところでは必要なのかなと思います。

私自身がB型の事業所で管理者をさせていただいてますけれども、先ほども出ましたB型の平均工賃が総社市で一万円前後になるかと思えます。工賃向上の研修やセミナー、県や就労支援センターとかいろんな所で開催していただいて職員も励んでいます。ただ、B型の事業所としては決して毎日のんびりと過ごして工賃がアップしないのではなくて、一生懸命一つ一つの単価の安い内職仕事であったりとか、それをこなしてなんとか頑張ろうということでやっております。

その辺の質の向上っていうところに関しては私達の現場では福祉の側での見方、業者さんの支援の方で見るんですけども、色んな所のセミナーに参加させてもらうと経営面で違う視点から見ると、あっ、ここは重度の方でもやれる仕事なんだなということも発見もあるかと思えます。現場では見えないところのアドバイスの場面であるとかその辺の発信を、この委員会の中では色んな企業の方も入ってらっしゃるので、ここはどうだろうっていうそういうマッチングというところも福祉的な事業所の内容に関しても、いづらか発信をいただければいいのではないかなと思っています。

【佐藤委員】

今、会長さんがおっしゃっていた我々の側からといえば学校とすればキャリア教育をしっかりやっていかなくてはいけないとまず一番に思いました。一生責任を持つという言葉が出てきましたけれども、働くってということで職場を求めて色んな活動をするわけですけども、働く力があるけれども地域によっては生活する場がないというようなことで我々いろんな就職活動をしてきたわけですけども、以前は通勤寮とかそういうものがあって街に出てそこで生活するという風なことも出来てましたけど、今通勤寮というものはなくなっている現状であります。生活の基盤がないとなかなか働けないという風なことがこの中にも反省とか分析の中にもありましたけれども、ふと数十年前に訪れた北海道の伊達市を思い出したんですけど、そこには伊達通勤寮というのがあって太陽の像か何かあって、その解体によって町に働きにみんな出て来る時に色んな会社がとってくれる、でも生活する場が無いのでグループホームをどんどん建てて、総社市市民という言葉がでてきましたけど、そこは市民がグループホームをどんどん建てて障がい者の方をそこで住んで頂いてどんどん企業に出していったという風な取り組みを思い出したんですが、やはりこの委員会は二つ、総社市の人たちの雇用であるとか、それから

中ポツの機能ももつてのカウンタもありましたけど、総社市にとって税金がどういう風に落ちていくのかなという風なことも含めながら考えていったらいいんじゃないかと私は感じました。

【財前委員】

就労の問題とあわせて、暮らしの問題がポイントだと思ってるんですけども、その中で生活困窮者が非常に増えてきていると思うんですが、中高年世代が増えてきておりまして、国の方でも40代までの実態調査を改めてやり直すと言っています。

こういった引きこもってどんどん孤立してしまう人達の社会参加を促して行って、そこから就労へもっていく必要がありますが、働くことを下支えするためには、みんなの暮らしをどうしていくかということが重要です。今、全国で空き家が非常に増えていっています。そういったものをこれから住宅セーフティネットの方で整備していくんですけども、その制度を活用する方法が考えられます。社会福祉法人等で保護したり支援するだけでなく、当事者同士が暮らす力を作っていく。そういった中で空き家をグループホームにしたりとかシェアハウスにする。その中で障がい者だけでなく高齢者もミックスするとか、いろんな人達が一緒になってごちゃまぜで生活できるような力をつけていく。生きていく力とか暮らす力を付けながら働く力というものと一緒にしていく。それがこれから新たな掘り起こしを含めて総社の中で1,500人に持っていける一つの視点だと思っています。

【金子委員】

わたくしたちの団体の紹介にもなりますが、団体を設立して5年が経ちました。この5年間の間に、全国訪れた地域は40都道府県139の市町村、1,900名の福祉の方々と懇談させて頂いた活動経緯がございます。

その中で、全国の障がい者の就労について様々な生の意見を聞かせていただいて、印象的だったのはA型事業所とB型事業所という福祉的就労、ここが大きく在り方が違うということです。A型は最低賃金を保障しなければならない、そうしますと長時間勤められる方でないとなかなか就労ができないという時間のボトルネックがありました。最低賃金を保障していくという事は雇い主、雇用される側双方に様々な課題が出てきます。これは、例の倉敷のような問題にも発展していくことにも繋がります。そう考えますと、やはり時間に縛られることのないB型就労のほうの工賃向上を目指していくことが重要ではないかと思えます。工賃倍増計画と言われている中でB型の工賃を上げていこうという動きはあるんですが、なかなか具体化されていない。

その中で感じたものは、障害者差別解消法に関わる問題にもなっていますが、障害者差別解消法というのは私達、健常・一般の方が障がいのある方に対して差別を行うということがクローズアップされて報道されてますけれど、実は障がい者同士の差別問題も大きな課題にもなっております。例えば就労施設の中で精神障がいがある方が知的障がいのある方をいじめてしまったりとか、そういう環境の中で勤めづらくなってしまって職場定着ができないという実態もありました。B型就労は転職というのはなかなかないんですね。その場所ですーっと我慢をしていかなければならない。また支援員や保護者など色々な方にサポートを受けていかなければ賃金が上がらないという環境の中で、今後、1,500人という数字を上げていくことを考

えた時にはその就労場所と作業内容、その人にあった支援や環境も考えていくことが定着に繋がっていくと思っております。

来年度から厚生労働省も就労定着支援サービスというのを開始いたします。やはり今勤められてる方がより定着し、そこの中で構造化されて仕事が気持ちよくできてくるこういうような環境になってくれば、自ずとだんだんやる気も起きてきて、工賃倍増という言葉が先走ることではなく、結果的に工賃の向上に繋がっていく、そのような取り組みができてくるのではと思っています。この総社は市外からみてもその基盤と基礎が出来あがっていると思います。ですから、そこに期待しながら障がい者千五百人雇用に対して私達も応援していきたいと思っています。

【大崎委員】

私どもはですね、ご承知の通り福祉向け就労という分野ではなく、一般就労の方をハローワークで支援しております。今、お勤めいただいて雇用保険の方にお入り頂いたりとかでは安定した就職を目指して進んでいる機関ではあります。

そういった中で、私どもはハローワークの中には求職登録を出されてまだ就職されていない方々、そういった方に対しまして、特に個々の障がいにも配慮しながら求人ガイド等々進めていきつつ、していきたいと思っております。

あとは、先ほども定着支援という話も出ましたけど、我々としてもそういった形で障がい者千五百人雇用センターと同行しながら定着の方の確認、支援も進めていって離職をしないように進めていきたいと思っております。有効求職の中で、登録されている方においてもそれぞれ状況が違いますので、これからまた順次確認しながら就職をご希望いただいている方に対しては進めていきたいと思っております。

会長の話とずれて申し訳なかったんですが、ハローワークとしては一般就労が主になってまいります。ご了承ください。

【清水委員】

1,000人を超えたということはとても素晴らしいことです。これから1,500人に向けてということで会長からのお話もありましたように障がい者の能力を上げることが重要だと。今後、特に雇用の面ではロボット率の進展とそれから人工知能の能力が人間の能力を超える時点がもうすぐ来ると。そのシンギュラリティといわれていますが、その二つのことは雇用については非常に大きな問題になってくるといわれています。ロボット、そしてコンピューターが人間の職を奪うという時代になる。やはり個人の能力を上げていくというのが最も重要であろうかと。その中で医療技術の進展と科学が進んでいる、そういった色々な面での適合、能力の向上もありますが、そういうのを含めていかないとやはり皆さんを一人でも多く就職していただけて続けていただくという面では、そういうところにも色々な政府がするのか市がするのか、ただ担当の社会福祉協議会だけではなくてそういう色んなところからの援助、そして支援をこのひとつのテストケースの中で国にも働きかけてとっていくというのが重要かと思っております。

【梅田委員】

ACEでは、今障がいのある学生さん向けのインターンシップというものをACEの企業で共同でできないかということを検討しています。

IBMでは実は2010年から大学生と学校卒業して5年目までの人を対象にしたIT技術を教えるインターンシップというものをやっております、大体、3月開講して9月で春休みと夏休み期間は連日出社していただいて、それ以外の期間は出社日を3日ぐらいにして後は在宅勤務の制度を使って学業とインターンシップともしくは就職活動とを両立していただくということをやっております。これを始めたきっかけは、やはり私担当者として障がいのある学生さんの就職の面談にも出ることがあるんですが、皆さんまずなかなか高等教育まで進んでらっしゃる学生さんが非常に少ないので応募してくださる方も少ないというか、IT業界非常に厳しいという評判がたってまして、なかなかあえてそういう厳しい業界を選んでくださる障がいの方がまず少ないということもありますが、就職の面談をしている時に、皆さん学生時代にアルバイトもなかなか経験していない、させてもらえないということがあるので自己PRに語れることが非常に少なく、職業観ですとかそういうことについても非常にはっきりとした動機ですとか、志望動機とかを持ってらっしゃらない方が多いので、せっかく優秀な学生さんでもそういうところで、他のそういうところをバッチリ経験してきた一般の学生とどうしてもそこは負けてしまうということがあって。この仕事を私も10年ほどやっているんですけども、障がいのある人が健常者と何が違うかという、圧倒的に違うのは経験の深さだとか広さだとかそういうところが、やはり障がいがあるがゆえに自分も抑制してしまうし周りも抑制してしまうということなのかなという風に思っています。なので、このインターンシップを通じて、色んな経験をしてもらおう。IBMではIT企業ですので、いろいろプログラミングの技術ですとか最新のITの技術などを教えたりですとか。あとは英語ですね。英語を徹底的にやってもらおう。IBMの新入社員が1年ほどかけて研修をするんですが、その短いコースを全てやってもらってという風になっています。そうするとやはり最初の方と最後の方とですと見違えるように変わってきて、OJTで現場で2週間ほど研修をするんですね、本当に見違えるように変わってきている。最初のころはうつむきがちで自分の障がいについても語らない人が多いんですが、最後は堂々と自分の障がい、それに至った経緯ですとか、今後どういうことをしたいかを語れるようになるので、少しそういう意味では効果があると思います。

さきほど会長がおっしゃったように、当事者の意識をとにかく就職に向けて早めに障がい者だからこそ早めに意識を持ってもらって、それに備えてもらおうということが必要かなと思っています。大学の専攻も障がい者の方はやはり消極的な選択をされている方が多いかなという印象で、福祉が身近にあるので福祉を専攻してらっしゃる方が結構多くて、そうなるとなかなかやっぱり職業の選択の幅も狭まっていくのかなと。あと公務員を志望されている方が多いかなという風に思いますが。何か挑戦するというようなことを若い時から何度かして、若い時に失敗をするという経験をしてもらわないとなかなか企業で長く働くようなハートの強い人になかなかないのかなと。という風に思うので企業としてはそういう機会を与えていこうかなと思っています。

今はやっていないのですが、中学生を対象にテクノロジーキャンプを一週間ほど簡単なプログラミングを教えてそれを障がいのある大学生がサポートするという自分の先にあるキャリアを描きやすくするというのもやってたりします。なかなか、こちらの方は夏休み期

間にやるんですけれども、夏休みなのに子どもをそういうことに入れてしまうのはかわいそうだという風に親御さんや先生に言われたりして継続できなかったということがあります。

I BMは障がい者の方だけではなく女性に対してもやってまして、女性だっていうことである程度IT業界なんて・・・とかいう風に希望を封じられていたというようなこともあるので、そういうところでやってきて効果を出した、プログラムを障がい者の方にもやっているというようなこともありました。これを今後、色々な企業で進めていきたいと思っているのと、今企業でやってるインターンシップと健常者のは長くて一週間とかそのくらいのもので、なかなか障がい者の方がそれだと効果がでてこないの半年以上とか、海外もインターンシップ大体半年から1年というものが多いので、そういうものを日本の中でも根付かせていきたいと思っています。

【坪井委員】

就労支援施設のほうからの、僕自身の見解ではあるんですけども1,000人を1,500人に増やすという量の向上ではなくてこれは実は質の向上にあるのかなと思っています。

働いてそれが定着する理由は職場環境がいいからというのが絶対にあると思ってまして、仕事をしてやりがいがあるとか、必要とされているという気持ちを当事者の方が持てるかどうか、というのがすごく大事なことだと思っています。10月に日中活動事業所連絡会の中で、総社のそこに入っている事業所の見学会をしたんですけども、B型とA型で働かされている当事者の方の表情が違うかなという風に思いました。B型の方はノルマがない、追われてないという部分もあるんでしょうけど、すごい楽しそうにそんな雰囲気は僕は感じまして、仕事ってこうあるべきものだなと感じました。障がいあるなしかわからず、一般の人でも良い環境の中で仕事をしたいと思う。なので、そういったところを目指して事業所の管理者であったり代表であったりとかはそこを目指していくべきなのかなと思います。より利用者、という想いよりは、僕はA型事業の代表をしますけど社員として見てる節もあります。いかに会社の一員として働いてもらえるか会社の仲間を支えてもらえるかという風な思いでみております。みんなが楽しく働けるには良い環境を作っていくにはそういった視点も大事なのではないかと考えております。

【山田オブザーバー】

3点課題があるのかなという風に考えました。1つは働けなくて困っている人がまだまだ多くいる。2つは働いてはいるけれど困っている、最後には高齢者、障がい者の方これをどうしていくのかという3点だと思います。

今日の1個目の働けなくて困っている方のところに対してやはりこの人たちに働いてもらうためにはそれなりの市場規模というところが必要になってくると思うんですが、これって計算式でいくと企業数かけることの一定の比率というものになるのかなと、いう風に思っています。今、一定比率をどのくらいに考えていてトータル何人くらいの受け入れが見込まれるのかそれに対して現状を実際の受け入れてない企業がたくさんあると思いますので、企業側が何で受け入れられてないのかというギャップ、そこが一番の焦点になるのかなと。

で、そこを出て企業側の努力として今後どのようなことをやっていかないといけないのか。

また逆に企業側からのニーズとして障がい者の方々にこのくらいの能力はつけて欲しいんだというリクエストがあるのかどうか。そういうところの二つを合わせて整理してやっていけば確実に数字は上がっていくのかなという風な気はしています。

また一方で、最後に比率というところで受け入れの比率を上げていくためにどういうことがありえるのか、そこは中長期的に考えていかなければいけないのかなと自分なりに考えまして、ここはまた会社に帰ってですねいろんなメンバーと議論して次回またお話させていただければと思います。

【仁木委員】（意見代読）

福祉的就労のB型を含めた就労者の人数を増やすこともさることながら、今後はA型やさらには一般就労の比率を上げていくことを目標にすべきではないでしょうか。言い換えれば、就労の量を増やすこともさることながら今後は就労の質の向上を重視すべきではないかということ です。

就労の質の向上の要素としては、最初に述べた福祉的就労から一般就労への移行を進めることの他に①平均賃金を増やすこと②職場定着率をあげること③余暇を豊かに過ごせるようにすること（仕事以外の時間の使い方）等が考えられると思います。

【流王会長】（まとめ）

こうやって自分なりにも頑張ってきたところがあるので、やる気がある人とか頑張れる人をもっともっと引っ張って欲しいというのがどうしても頭にあるんですけど、今の話を聞いているとせっかくB型にでてきた人をやる気にさせる、そしてその分見返りがくるというのが必要なのかなというのが、頭にそういうことがないもので注意していこうかなと思っています。

今回ものすごく印象に残っているのが失敗ですよ。当事者として思うんですけど、生きてきて障がいをもつと失敗させてもらえないんです。親もそうなんですけど学校行っても失敗がない、恥をかかせないように失敗しないようにとずーっとくるので、精神科の話になるんですが、周りがそういうことをずーっとメッセージとして送ると失敗したらいけないんだというメッセージをずーっと僕らは受けているに近いんです。だからどっちかと言うと本当に働いていても失敗して当たり前、失敗して大きくなるんだよという感覚でいく必要があるんだと改めて考えさせられました。岡大精神科神経科は非常に自由なので失敗し放題、責任は自分でとれ、どうしても困ったら先生が手伝ってやるみたいなどこなので、そのぐらいで、いまだにやる気いっぱいでもどんどん新しい勉強してやろうと思っているので、まずぜひひひ明るく失敗できるようにそういう職場を。失敗することでどんどん大きくなってというのがいいなと今日思いました。

【金子委員】

宮城県柴田町という町があります。そこは人口4万3千人の小さな町なんです。こちらのほうに、社会福祉法人はらから福祉会という団体があります。みんな腹から、お母さんの腹から出てきたよね、という意味合いで障がいがあってもなくてもみんなが共存していこうという気持ちの元に営んでいる社会福祉法人です。こちらが、現在就労継続B型事業所を6箇所、他に就労継続A型事業所を1箇所、他に自立訓練を行っていますが、実際こちらの方での利用者さ

んが 300 人程度いらっしゃいます。この利用者全員の平均工賃が 4 万 7 千円です。先日、この団体の理事長と懇談させていただきました。このはらから福祉会で障がいのある方々を支援している管理者、施設長、そしてこの施設で働いている方も皆さんが月に 7 万円の工賃を目指そうという言葉がいつも合言葉にしています。ですから、まだ 4 万 7 千円で 7 万円に至ってないと満足していないんですね。この高い目標をみんなで目指していてすごい取り組みだなと感じました。小さな町でも目標を高くもってやっております。でも理事長とのお話しの中で、苦労話を聞きましたが、「金子さん 300 人で 4 万 7 千円というと毎月人件費だけで 1,500 万近いんだよね」ということを言われていました。一人の賃金・工賃として考えると確かに 5 千円、6 千円かもしれない。でもこれが大人数になって組織として考えると何万、何十万、何百万ということにもなってきます。工賃向上というのは一筋縄ではいかないんだなと思いましたが、でも実際にそこで宮城県柴田町という人口 4 万 3 千人で目標に向かって一致団結して取り組まれているはらから福祉会さんをぜひ参考にさせていただきたいと思います。

【平野部長あいさつ】

本日は大変一時間半いっぱいかかってしまいました。まだまだみなさんのご意見聞きたいなと。私自身も目から鱗のところもありまして、障がいがあるというところにしてそういう方たちもどんどん能力アップしていく、そういうふうな仕組みを作っていくことが大切だなというのを感じました。先ほど金子さんのご紹介がありました B 型でも 4 万 7 千円という本当にそれは実現できるなということ。私たち千人雇用の実績を踏まえた上で今日パワーポイントのほうでもご説明させていただきましたが、出てきた課題を一つずつ解決しながら本当に 1,500 人、数ではなくて質が上がっていくことを求めてやっていきたいと思います。一時間半という時間でしたが貴重な時間でまだ足りないという感がありますが、これからもぜひ気がついたところがありましたらご意見頂きながら一緒に進めていきたいと思いますので、どうぞよろしく願いします。

6 閉 会 (11 : 30)

【村木名誉顧問】

障がい者の生涯に責任を持つとする「覚悟」素晴らしいと思います。

日本の高齢化に伴い、障がいのある方も高齢化が進む。総社市には、「一般企業」「A 型事業所」「B 型事業所」と多様な働く場がある。加齢に伴い、緩やかな就労の場に移っていくことも方法の 1 つであり、生涯現役でいたいのは障がいのある方も同じと考えます。

圏域への拡大。「総社方式」が広がっていくことに期待しています。

「知る」は重要なこと。すべての総社市民が、「働く障がい者」を認知するようになることを期待しています。

「定着支援」の重要性。障がい者千人雇用センターのワーカーによる職場定着支援の継続、さらなる支援強化。