

第2回「障がい者の働きがいと能力を活かす地域の 実現」に向けた地域力再生プラットフォーム

次 第

平成24年8月30日(木)
京都府庁 NPO パートナシップセンター
10:00~12:00

1 開 会

2 第1回プラットフォームの振り返り

3 具体的プロジェクト案の検討

4 今後に向けて

5 閉 会

「障がい者の働きがいと能力を活かす地域の実現」に向けた
地域力再生プラットフォーム

【構成メンバー】

167

氏名	所属・職名	8/30	
大口 孝雄	(株) ジーエス・ユアサビジネスエージェンシー顧問	○	
大槻 真理子	(NPO) ともの家 施設長	○	
小出 新一	(福) 全国手話研修センター 就労支援センターとも管理者	×	
芝田 宇佐男	(NPO) 京都ほっとはあとセンター事務局長	○	
瀬端 万起	(NPO) Salut サリュ理事長	○	インター平山氏
土井 善子	京都中小企業家同友会副代表理事	○	
中崎 ひとみ	(福) 共生シンフォニー常務理事	○	
原田 紀久子	(NPO) アントレプレナーシップ開発センター理事長	○	インター2名
藤原 さゆり	(福) よさのうみ福祉会 リフレかやの里管理者	○	
吉岡 隆	オムロン京都太陽(株) 社長付CSR担当	○	
垣岡 正英	京都市保健福祉局障害保健福祉推進室施設福祉課長	○	西尾係長
齊藤 近滋	京都府商工労働観光部総合就業支援室参事	○	
長友 弘子	京都府ソーシャル・ビジネスセンター長	○	
山口 寛士	京都府健康福祉部長	×	藪副部長
田村 智	京都府健康福祉部福祉・援護課参事	×	鈴木主事
高宮 裕介	京都府健康福祉部障害者支援課長	○	福原・岩田 ・井谷

※ 今後、課題解決に当たって必要なメンバーを追加することもある。

※ 50音順(行政除く)です。

第1回「障がい者の働きがいと能力を活かす地域の実現」 に向けた地域力再生プラットフォーム（報告）

- 1 日時 平成24年8月10日（金） 10時00分～12時
- 2 場所 府庁旧本館NPOパートナーシップセンター
- 3 概要

主な論点

- ・障がい者に特定せず、ひきこもってしまった人などの就職困難者の方々が一緒に働けるしくみづくりのために、行政の縦割り施策をなくす。
- ・農業など、地域でも担い手が不足している分野に就労機会をつくっていくにあたり、賃金保障ではなく、初期投資のコストをおさえるために機器のリースや農地を借りやすくするなどのしくみづくりを強化する。
- ・福祉職員は、就労環境を整備して障がい者のスキルアップをしたり賃金保障をしていくのは難しいし、企業は、障がい者のメンタル面でのサポートなどではスキルがない。今後、本来の姿である、企業での障がい者の受入を広げていくために、福祉施設と企業が連携して互いの強みを活かしていくしくみが必要。
例えば、企業で研修・短期雇用から正社員へと移行していくなかで、障がいのある人が慣れ親しんだ福祉施設の職員のサポートを継続的にうけながら働き続けられるようなしくみなど。
- ・福祉施設の職員や管理者の意識改革や能力向上をはかって、施設での授産製品の売上げをあげて障がい者の工賃アップを図るというスキームには限界がある。それだけの能力のある福祉職員は限られており、今後はやはり企業での就労を増やすために、施設と企業をつないでいくしくみが必要。
- ・企業は、人を活かす社風があれば、障害の有無にかかわらずはたらきやすい環境をつくることを徹底するものである。限られた資源でどう環境や仕組みをつくっていくかを真剣に考える。一方で福祉施設の職員は支援のスタンスを抜けきれず賃金を保障しなければならないという必死さがない。最低賃金を保障する就労支援とはどういうものかについてもっと議論する必要がある。

意見

<就労が困難な人への支援>

- ・社会的雇用について。賃金補填は不要なのではないか。むしろソーシャルファームという考え方が必要。障害者支援とホームレス支援をあわせてやっている例もある。
- ・亀岡で農業を始めた。中間就労支援事業として、生活のサポート・就労体験を行って

いる。利用者の3割程度が何らかの障害を持っているのではないかという印象を持っている。生活保護受給者も2名受け入れた。

<望む支援について>

- ・農業は初期投資にお金がかかる。売上にのせるのは簡単ではない。大型の機械を地域で借りるとか、原材料費を負担してもらうなどの支援が必要。地域と一緒にやっていく設計が必要。ボランティアにたよるのではなく地域の人にもメリットがある事業展開を。
- ・自分の事業所では地元農産物を使うようにしている。地域の人達が農産物直売所を始められ、地域での元気がひろがっているように感じている。北部にいても参加したいといえれば参加できる仕組みをつくってほしい。
- ・バームクーヘンの販路拡大をしてもらっているが、生産能力に限界がある。利用者・職員50名が40坪の敷地でやっている。厨房は6畳。一生懸命やっているが、今の条件では限界。国の施策の前から工賃アップに取り組んでいるが、数百円あがっても障害者の生活はかわらない。仕組み作りへの支援をしてほしい。

<特例子会社の取組について>

- ・特例子会社として社会福祉法人と企業の強みを活かしながらやってきた。一般企業では障害者をサポートするのは難しいのでは。企業と福祉の相互が理解しあう取組が必要である。
- ・生産性に合わせた賃金を支払っている。生産性が低かった人も、生産性の高い人にまじって仕事をすると生産性があがる。まわりの環境が大事。
- ・他社との競争のある製造ではなく、サービス分野で特例子会社を運営している。コンプライアンスについて、トップの関心は強いが、法定雇用率以上の雇用をする気はないと思う。現在、障害者の面倒を見るのがいやだと思っている健全者職員も半分くらいいるのでは。障害の特性を活かした仕事の仕方ができるのでは。

<人材育成について>

- ・中小企業にとっては、障害者雇用より今ある資源と人をどう活かすかという視点で仕組みをつくる。障害の種別は関係ない。賃金分をはたらいってもらうように考える。これまで自分の店で障害者を雇用してきた経験から、中小企業では2、3人を雇用するのが限界と感じ、新たにA型事業所を設立し運営しているが、福祉現場の職員の意識は、あくまで支援であり、ギャップを感じる。能力が十分にのばせていない。障害のある人が自信を持ってはたらけるようにしないと。
- ・企業と福祉に意識の違いがある。企業が苦しい中、福祉が受け皿となっている状況がある。
- ・利用者は精神障害の方で、事業所にこれない。様子を見ながら能力をのばしていつている。利用率が低く職員が雇えない。利用者支援、ビジネス、企業とのつながりづくりと大変。企業へは、無償でもいいから実習に行かせて欲しいという人もいる。実習にいったり施設でのサポートを受けたりしながら働き続けるような仕組みがあったらよい。