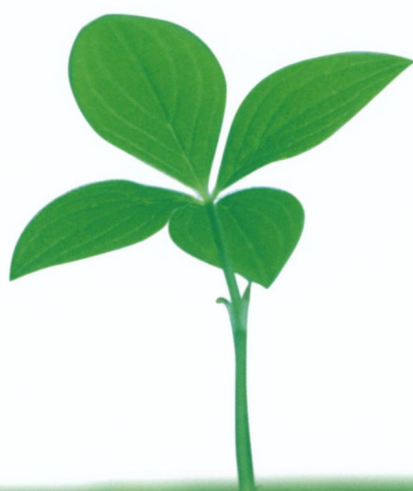


知的障害者を雇用したら 会社が明るくなった

格差をチャンスに転じる雇用モデル事業・一部上場企業調査



NPO法人 千楽 chi-raku

はじめに

働いて経済的に自立できるだけの賃金を得たいと思っている知的障害者は大勢います。雇用率が未達成で障害者を雇いたい意向を持っている都会の大企業も多いけれど、オフィスでの仕事ができる身体障害者はすでに各企業が雇っているため知的障害・精神障害者を雇うしかないと言われていています。しかし、そういう企業の多くが知的障害者はオフィスでの仕事になじめそうにないと思って躊躇しているのが実情ではないでしょうか。また、世界同時不況の嵐が日本にも吹き荒れ、一般社員の雇用も守れない企業が続出している中、障害者は雇用したいがそれどころではない——と思っている企業も多いでしょう。

しかし、日本を代表する大企業の中には最近になって知的障害者の雇用を熱心に進めているところが何社も出てきました。継続して雇用するのに苦労しているところも多いのですが、「知的障害者を雇ったら会社が明るくなった」「職場が活性化した」「外注していた仕事を雇用した障害者に委ねることができて経済的メリットもある」などの前向きな声もよく聞きます。

新自由主義経済が世界中を席卷し、日本企業はその荒波に翻弄され苦労してきたことと思います。効率や収益を求め、＜非効率的なもの＞をそぎ落としてきた企業も多いと言われていています。それによって企業で働く人々のモチベーションや精神衛生はさまざまな影響を受けているということもよく聞きます。

もしそうであるとするならば、そのような職場にとって知的障害者はただ単に法定雇用率を達成するためだけの存在ではなく、新しい価値をもって迎えられたとしても不思議ではありません。

本事業は、知的障害者の自立や社会参加を促すために一般就労を促すというだけでなく、大企業も知的障害者を必要としているのだという仮説に立ち、どのようにすれば大企業が知的障害者の就労を進め、CSR活動の対象として知的障害者を選ぶようになるのかを調査研究したものです。本報告書の構成は以下のようになっています。

- (Ⅰ) ダイジェスト版「企業調査」
- (Ⅱ) 「格差をチャンスに転じるモデル事業」報告
- (Ⅲ) 「企業調査」全報告
- (Ⅳ) NPO 法人・千葉について

まず、東証一部上場企業のうち CSR 報告を公表している 500 社を対象に障害者雇用や CSR 活動についてアンケート調査を実施しました。多くの企業が知的障害者の雇用に取り組もうとしていることがわかりましたが、懸念材料もいろいろあることが浮かびました。

- (Ⅰ) ダイジェスト版「企業報告」ではそうした調査結果の概要を示し、どうすれば懸念を払拭できるのか、大企業で働く知的障害者を増やすことができるのかを模索しました。
- (Ⅱ) 「格差をチャンスに転じるモデル事業」は NPO 法人・千楽が千葉県南房総市の高齢農家と協力しながら知的障害者の雇用に過疎地の耕作放棄農地を活用したモデル事業を行った記録です。
- 地方では高齢化した農家が耕作を放棄した田畑が毎年膨大に増え続けています。遊休田畑は全国で 38 万ヘクタール、実に東京都の 1・8 倍の面積に匹敵します。食糧自給率アップ、安全な食の確保のためにも、耕作放棄地対策が国家的課題ともなっています。そこで、知的障害者が過疎地の農家と提携して遊休田畑を活用し、それを都市部の企業がバックアップして知的障害者の一般就労や地域生活支援につなげるモデルを確立しようということになりました。実際、このモデル事業が下敷きとなって、日本を代表する監査法人トーマツの特例子会社の市川オフィスが設立することになりました。
- すべての企業がただちにこのモデル事業のようなことができるとは思いませんが、中重度の知的障害者も彼らの特性に合った仕事を見つけ、それをバックアップする福祉側とのコラボレーションがあれば大企業の社員として十分に働くことができるという可能性を示すことができたとと思います。
- (Ⅲ) 「企業調査」全報告を照らし合わせて読んでいただくと、多くのヒントがそこにあることが分かっていたのではないかと思います。

理想や美辞麗句で企業の活動が成り立つわけではないことは分かっています。しかし、企業で働く人々がいったい何のために自分は働いているのか、この社会にとって自分の会社はどのような意義があるのかというモチベーションの根源に目を向け、社会や会社への帰属意識を高めることはとても重要だと思います。それには知的障害者が大きな役割を果たすことができると私たちは信じています。

100 年に 1 度の経済危機を乗り切るためには、100 年に 1 度の意識改革が必要です。坂道を走り続けてきたこの国の人々の価値観を大きく変えることが必要です。実際、世界に類を見ない高齢化が進んでいる中で価値観は大きく変わりつつあります。

不思議なことかもしれませんが、知的障害者と一緒にいると人間に対するやさしさを感じるという人はとても多いのです。ただ生きていること、ただ働いていることに、感謝し素直に喜ぶことができる——。そうした従業員がいる企業は魅力的だと思います。世の中の価値観は大きく変わろうとしているのです。

2008 年 3 月

INDEX

はじめに	1
第一章	
平成 20 年度厚生労働省地域生活支援事業 「東証一部上場 500 社に対する障害者雇用・CSR 調査」(概要版)	4
第二章	
格差をチャンスに転じるモデル事業報告	10
● 過疎地の農業と大企業による自立支援モデル事業	10
● インタビュー 大林末義さん	24
● インタビュー 野沢寛子さん	26
第三章	
企業の障害者雇用・CSR(社会貢献)調査	28
● アンケートに添付した参考資料(1)	34
● 参考資料(2) インタビュー◎梅岡勇人さん	36
● 調査結果	42
● 知的障害者の雇用とCSRについての自由回答	56
第四章	
千楽事業案内	62

東証一部上場500社に対する 障害者雇用・CSR調査 (概要版)

障害者自立支援法が施行されて3年、障害者の地域生活や就労が促進されてきたが、昨年来の世界同時不況の影響もあって、職場を解雇される障害者はこの5か月で1400人にも上っている。福祉施設での低賃金にあえぐ知的障害者の一般就労はようやく進み始めてきただけに、今後の企業の雇用動向が気になるところだ。知的障害者の働く場はともすれば「3K 職場」が多いと言われてきたが、最近は都市部の大企業も知的障害者を雇用するようになってきた。今回の調査は東証一部上場の大企業に障害者雇用の実態を聞き、雇用する意欲やどんなサポートがあれば雇用が進むのかを聞いた。

調査対象 東証一部上場企業で CSR 報告書を発行・一般公開している企業の CSR 担当者

調査方法 調査紙を郵送し、郵送またはインターネットで回答を得た

調査期間 平成 21 年 3 月 9 日～ 19 日

回収数 / 配布数 85 社 / 499 社 … 回収率 17%

調査実施機関 NPO 法人千楽 chi-raku (代表、岸田宏司・和洋女子大教授)

調査実務 株式会社インサイト

「知的障害者の雇用を進めたい」 という企業は 57%

- 「積極的に雇用したい」は 29.6%、「積極的ではないが雇用する」は 27.2%。
- 従業員規模が大きくなるにつれて積極的に雇用したい割合が高い。
- すでに知的障害者を雇っている企業の方が積極的な雇用の意欲が高い。

この調査に回答してくれた企業はもともと障害者雇用に熱心か、これから雇用をしなくてはいけないと思っているところが多いと推測されることから、雇用に前向きな回答が6割近くに上ったとも考えられる。

「知的障害者を積極的に雇用していきたい」と答えたのは、従業員 3,000 人以下の企業が 18%、1 万人以上の企業が 38%で、大規模な企業の方が積極的だった。

障害者を 300 人以上雇用している企業もあるが、その内訳を見るとすべてが身体障害者であるところもあり、多くの障害者を雇用しているからといって必ずしも知的障害者の雇用に熱心とは限らない。また、すでに知的障害者を雇用している企業ほど、今後も知的障害者を積極的

に雇用していきたいと考える傾向が強い。知的障害者に対して「食わず嫌い」の企業が多いのかもしれない、知的障害者を雇用する経験が、誤った先入観を排除するのに有効と思われる。

「CSRで障害者雇用に注力している」 は 78%

- 「かなり注力している」は 39.0%、「やや注力している」は 49.0%。
- 障害者施設との協働については 54%で、まだ着手段階にある。

CSR（社会貢献）で障害者雇用に力を入れていると答えた企業は 8 割近くに上るが、CSR 活動の優先順を見ると、「消費者・顧客への誠実な対応」「環境負荷低減」「社会貢献活動・コミュニティ支援」が注力度の高いものだった。障害者施設との協働は 5 割に達せず程度であり、企業からの仕事の発注や授産品の大量注文などのコラボレーションが未開拓分野であることをうかがわせた。

【自由回答例】

- 知的障がい者施設（パン・洋菓子の製造販売）の社員食堂への出張販売等々で進めているが、担任する専門部署を設置し部署の主機能として進めているが故にできており、片手間や有志によるボランティアでは長続きしないし成果も上がらない……施設にしても、企業からの発注を待つのではなく、営利企業としての意識を持って営業・生産・納入にあたる気構えと体制を築かなければ困難であることを自覚していく必要がある（輸送用機器）
- 近隣の障がい者福祉施設に、梱包材の袋詰め作業を委託したり、施設で作られた菓子等を入荷して構内の売店で販売する等の取り組みを行っています。今後も、障がい者福祉施設との協働を拡充してゆく所存です（非鉄金属）
- 違いが曖昧なまま、多くの施設やイベントがあるように感じられる事があります。それぞれの施設の目的・イベントの差別化をより明確にさせていただき情報を頂ければより有効な活用を検討できると考えます（輸送用機器）

知的障害者を雇用する上での 懸念は？

- ①「会社内に適当な仕事があるか」 38.1%
- ②「雇用が継続できない時の受け皿があるか」 35.7%
- ③「採用時に適性、能力を十分に把握できるか」 25.0%

「かなり不安」に思っている理由は何か、という問いに対する答えである（複数回答可）。「適当な仕事があるか」「適性や能力を把握できるか」という知的障害者をよく知らないことからくる不安が強かった。「やや不安」を加えると「作業能力低下時にはどうしたらよいか」も上位に入る。「雇用が継続できない時の受け皿」と合わせ、失敗するであろうことを前提に不安を

感じていることがうかがわれた。

企業が知的障害者の雇用に踏み切れない要因が分かれば、その懸念を払拭する支援や施策をすることによって知的障害者の雇用を進めることができる。回答からは、知的障害者に詳しい支援機関による採用時の企業内コーディネート、うまくいかなかったときのため福祉施設・事業所によるバックアップなどがあれば企業はもっと安心して知的障害者の雇用に乗り出せる可能性を示している。

【自由回答例】

- 障がいの程度と業務・職域・処遇のマッチングを更に進めるには、当社の方針では対応しきれなくなりつつあり、他の雇用形態（特例子会社等々）も視野に入れて検討を進めている（輸送用機器）
- 企業にとって必要な業務で、かつ知的障がい者の方々が本当にやりがいや働きがいを得られる仕事を、企業として捻出できるかが課題（輸送用機器）
- 雇用後に障害の症状や家庭生活などで働くことが難しくなった時に、安心して引き受けてくれる施設や支援者が欲しい（その他製品 = 文具）

まだ雇用していない企業は何か心配なのか？

- ① 「採用時に適性、能力を十分に把握できるか」
- ② 「会社内に適当な仕事があるか」
- ③ 「社内において知的障害についての理解や知識がえられる得られるか」

知的障害者を雇用していない企業だけを抽出して何が不安なのかを分析したところ、上記の理由が「かなり不安」度の強いものとして浮かんできた。知的障害者のことをよく知らないため、どんな仕事ができるのか、そうした仕事は社内にあるのか、といった「入口」のところで迷っている様子がうかがえる。

【自由回答例】

- 経験がないことによる不安感も少なくない。現場の理解をどのようにして得るのかといった点は難しい面も多いと感じている（食料品）
- 素材メーカーであり研究開発型であるため製造ライン等における単純作業が少なく、知的障害の方のポジションを創出しづらいのが現状です（化学）

“潜在的な懸念”は何か？

- ① 「職場復帰のための配慮をどうするか労働意欲・作業態度に不安」
- ② 「給与・昇給昇格の処遇をどうするか配置転換等、人事管理面での配慮に不安」
- ③ 長期休業した場合の対応をどうするか「勤務時間の配慮に不安」

知的障害者を雇用する上での懸念点のインパクトの強さを図るために、数量化Ⅰ類という統計手法を用いて分析を行った。インパクトの強さとは、具体的には「どの懸念点が強いため、結果知的障害者を雇用しない」「どの懸念点が少ないため、結果知的障害者を雇用している」という因果関係を数値的に表わすものであり、潜在意識を量る方法として用いられている。

この潜在意識についてみると、「職場復帰労働意欲・作業態度」「給与・昇給昇格配置転換等の人事管理面」「長期休業勤務時間」といった、自社の制度が適応できるかどうか、また新たな制度が必要なかどうか等の「制度面に関する懸念」受け入れた時の対応方法に不安を感じていることが、結果として知的障害者雇用の実績に大きく影響を与えているを妨げている要因ことがわかった。

【自由回答例】

- トラブルが発生した場合は長期化することが懸念される。失敗例が出てしまうと継続することが難しくなると想像します（電気機器）
- 継続就業の実現には多くの課題があることを日々実感している。仕事量を継続して確保する負担や、できていた仕事が急にできなくなるなど（電気機器）

知的障害者の雇用を進めるために どんなサポートが必要か？

- ① 障害者の職務能力の適正な把握 70.4%
- ② 各種学校での職業訓練の充実 53.1%
- ③ OJTやトライアル雇用開発の拡充 50.6%

複数回答可で答えてもらったところ、「職務能力の適正な把握」が7割を超えて最も多かったが、これは知的障害者を雇用するうえでの懸念に対する回答とも符合する。知的障害者に合った仕事をどう見つけて準備するかによって、知的障害者の職務能力は高くなりも低くなりもする。そうした発想や視点で社内の職域開発に努めると、雇用に向けた懸念の払しょくに貢献できるのではないかと。

また、職業訓練やOJTを挙げる企業は多いが、その一方で「障害者の就業環境整備に関するコンサルティング」「入社後の教育研修の代行」などはいずれも20%前後と低く、外部機関が会社内に入ってくることに企業側の消極的な傾向もうかがえる。

【自由回答例】

- 専門機関による（障害者職業センター、ハローワーク等）サポートの拡充（どういう障がい者が就労を希望しているのか、雇用した後のフォロー）をお願いしたい（化学）
- 能力開発センターから紹介をうけ雇用する機会が多いのですが、入社後もセンターの先生方のフォローがあるため非常に助かっております。企業が安心して受け入れるためにも、このようなフォローできる期間が充実すればと思います（食料品）
- 長年に渡り、地域の養護学校、作業所、ハローワーク等と密接に連携し、障がい者雇用を円滑にすすめるよう、努力して参りましたが、一号ジョブコーチについては、絶対的に人数が少ない為、企業側の要請に対応できていないように見えます（陸運業）

知的障害者雇用から生まれる効果は何か？

- ① 企業ブランドの向上
- ② ES(従業員満足度)の向上
- ③ 社内活性化

「知的障害者雇用から生まれる効果」についての評価を8段階評価で聞いた。この8段階評価はマーケティング調査における「購買意思決定の8段階評価」の方法を用いたもので、「①何が何でも実施したい+②高いニーズを持っている、もしくは実施したいと思っている」の合計値が16%を超えると、非常にニーズが高く普及していく可能性が高いものとして捉えられる。

今回の結果からは、「企業ブランドの向上」「ES(従業員満足度)向上」「社内活性化」が高かった。なかなか数値化することが難しく、目にも見えにくいのが、企業の社会的な評価や社内のやる気を高める効果として知的障害者雇用への期待度が高いことがわかった。

【自由回答例】

- 当社では、ノーマライゼーションと共生を障がい者雇用の理念に掲げ、健常者も障がい者も共に生き活きと働ける職場づくりを目指し、障がい者だけの職場を作らないことを方針としている(輸送用機器)
- 知的障害者雇用で生まれるメリットは企業として常に検討している内容であり、知的障がい者雇用がきっかけになるという事実は認めるものの、主目的に置くには社内では短絡的に受け止められる危険性がある(輸送用機器)
- 良き企業市民としての責任を自覚し、社会に貢献していきたい(食料品)



オフィス緑化事業で観葉植物を栽培する障害者たち

概括

知的障害者の働く場といえば、「3K 職場」といわれるようなところを思い浮かべる人は多いかもしれないが、むしろ都会の大企業にこそ知的障害者にできる仕事がたくさんあり、知的障害者を必要としているのではないか——という仮説に立って、今回の大企業アンケートを行った。「以前は高賃金と社内のポストが社員のモチベーションを向上させてきたが、今は自分の仕事为社会にどのような意味を持っているのか、この会社の社会的な存在意義とはなにかというような根源的なところに意識を傾ける社員が今は多い」と日本を代表する金融機関の役職者から聞いたことがあり、実際、知的障害者を雇用している会社からは「会社が明るくなった」「自分の会社に誇りを持てるようになった」といったポジティブな声をよく聞くからでもある。

今回のアンケート調査の結果を見ても、「企業ブランドの向上」「ES（従業員満足度）向上」「社内活性化」などが知的障害者の雇用に期待する要因として強いことわかった。知的障害者の雇用を進める意向を示している企業が6割近くある。すでに知的障害者を雇用している企業ほどその成果を実感し今後も雇用を進める意欲が強いことは、< 障害者を雇用することで大企業が良くなる > という仮説が間違っていないことを示しているのではないか。ただし、そうしたメリットは知的障害者を雇用するきっかけにはなることは認めても、障害者にとって真にやりがいのある仕事があるのか、継続して雇用できるのか、などの点で慎重に考えていることも自由回答からはうかがえる。

一方、まだ多くの企業が知的障害者の雇用を躊躇しており、100人を超える障害者を雇用してしながら知的障害者はゼロという企業も数社あることからうかがわれるように、多数の障害者を雇用しているからと言ってすなわち知的障害者の雇用に意欲があるというわけではないことも示している。大企業で働くのは無理、オフィスには知的障害者の仕事がない、社内で理解が得られない——などの先入観がまだ根強いことも回答からは垣間見える。

企業側が何を懸念しているのかを見ると、知的障害者のことをよく知らないことからくる不安、やっぱり継続して働くのは難しいのではないかと失敗を念頭に置いて考えることからくる不安が多かった。現実には職場での人間関係のつまずきなどで離職する知的障害者は多いが、そうした配慮ができていない企業では長年継続して働いている知的障害者も大勢いる。

企業側の懸念材料を払拭するためには、知的障害者の就労・生活支援センターや就労移行支援事業所などが会社内に入って障害者の仕事を見出したり、雇用しようとしている知的障害者の適性や能力とマッチングしたり、あるいは知的障害者を理解するための社員研修や啓発を担ったりすることが大きな効果をあげると考えられる。また、雇用継続のためのサポート、継続できなくなった時の受け皿として福祉側の事業所との連携が不可欠のようにも思われる。やはり、障害者の特性に詳しい福祉資源によるサポートやコラボレーションが大きな役割を果たすことができるのではないか。

しかし、企業側にとっては福祉事業所などの外部機関が社内にまで介入してくることに消極的な傾向も見られる。ハローワークなど既存の公的機関を仲立ちにした就労促進だけでなく、福祉事業所と企業のコラボレーションを促すような施策が、企業の知的障害者に対する誤った先入観を取り除き、雇用に向けて背中を押すことになるものと思われる。

さらに、企業側の潜在意識では「職場復帰労働意欲」「給与・昇給人事管理」「長期休養勤務時間」など労働条件に関する懸念も強く、就業規則や労働契約、労働基準法など法律や制度改正も検討課題として挙げられる。

格差をチャンスに転じるモデル事業 報告

過疎地の農家と大企業による 自立支援モデル事業

障害者自立支援法ができて3年。その理念には共鳴しながら「お金のない障害者に負担を求めするのは許せない」「お金を出して働かせてもらうのはおかしい」などの批判はまだまだ根強く聞かれます。

たしかに地域で暮らす中重度の知的障害者の多くは年金に頼った生活をしており、施設や作業所で行う作業の賃金は5000円程度というところは珍しくありません。原則1割（実質的には平均3%程度）の自己負担を課されては、賃金の何倍もの負担金を支払って施設利用することになるのです。

ただし、まったく負担なしで福祉サービスを利用し、そのサービスを増やし続けて行けば、財源はどれだけあっても足りなくなっていくことは目に見えており、少しずつ負担し合って限りある財源の中で持続可能な制度運営をしていかねばならないという考えも否定することはできないと思います。800兆円を超える累積赤字のある国なのです。しかも100年に1度と言われる世界不況に見舞われ、職を失う人が大量に出てくる時代にあって、障害者だけが負担なしで福祉サービスを利用できるということは今の国民感情からしてなかなか難しいのではないかと考えられます。

それならば、障害者も一般就労して生活を支えら得る賃金を稼ぐか、福祉施設や作業所がもっと魅力ある授産品を作って販路を開拓し、あるいは高い収益のあがる仕事を見つけるしかないのではないのでしょうか。

「一般就労」というと身体障害の人か知的障害でも軽度の人だけだと思われてきましたが、最近では知的障害者の就労も増えてきて、そんなに軽くない障害の人でも企業の特例子会社で働くケースが出てきました。紙すきでカレンダーやレターセットを作り自社のオリジナル製品としてノベルティグッズの生産を担っている特例子会社もあります。別の特例子会社ではクッキーをつくって洒落た包装をほどこし、本社がオリジナルのノベルティグッズとして利用しているところもあります。紙すきやクッキーはどこの特別支援学校や小規模作業所でもやっている、知的障害者の定番製品と言えます。これだったら中重度の知的障害者にもできそうではないですか。

一般就労というとなにやらハードルが高く感じますが、作業内容や支援体制を工夫すればかなりの知的障害者が働ける職場を作ることができるのです。

農業で自立できるか？

NPO（特定非営利活動法人）・千楽 chi-raku は、千葉県市川市で障害児デイサービスや就労移行支援事業、生活訓練事業などを行っています。3年前から（株）カゴメの協力で加工用トマト

の苗を栽培して中重度の知的障害者と家族が農作業を体験する活動をしてきました。都市近郊には小規模な遊休田畑がたくさんあり、高齢化した農家に協力してもらって地域おこしとともに障害者に対する園芸療法や職業訓練を行い、その先には就労を目指してやってきました。

鋤をもって土を耕し、肥料を施し、種をまく……農業には実にさまざまな場面でバラエティに富んだ作業があり、それぞれの障害特性に合った役割を見出しやすいという利点があります。障害者だけでなく、虐待などの問題を抱えた家族や高齢者にとっても介護予防や園芸療法などの効用が期待できるのが農作業の魅力でもあります。

ただし、安価な輸入野菜がスーパーの棚を独占しているような流通状況の中では、いくら地元で採れた無農薬・低農薬の安全な野菜だといったところでビジネスとしては限界があるのも事実で、より付加価値の高い生産品を見出さなければ障害者の経済的自立はおぼつかないということも実感させられました。

高橋幸男さんは団塊世代に属し、若いころは製薬会社の研究室で抗がん剤の開発に携わっていました。その後、群馬大医学部で園芸療法を専攻していた人です。約10年前に奥さんとともに千葉県南房総に移住し、有機農業をしながら地元の大学で教鞭をとっています。NPO千楽には以前から助言をしていただき交流を深めてきました。高橋さんの自宅のビニールハウスには鑑賞用の多肉植物が何百種類と栽培されています。

多肉植物は南米やアフリカを原産とするものが多く、色や携帯は実にさまざまで幾何学的な模様をもつオブジェのようなものであったり、可憐な装飾品のようなものであったり、一般的な草花からは想像できないほどのバラエティに富んだ植物です。東京の原宿や渋谷などのおしゃれなフラワーショップではセンスの良い鉢に植えられて1000円以上の値で販売されています。ネットでも高額で売買されており、マニアは広がっています。

丈夫で栽培しやすく、サイズもテーブルの上で作業できるくらいの手頃なものなので、お年寄りが介護予防やリハビリで差し植えをしたりするのも適しています。二酸化炭素の吸収力にも優れており環境に優しい植物として知られています。ミントのにおいのするものや、ふわふわ、ぷよぷよした触感を楽しむこともできるので、何かとストレスの多いオフィスでデスクに飾るのにも合っています。

この多肉植物の栽培を知的障害者の作業に結び付けられないかと2007年から高橋さんの指導を受けてNPO千楽は取り組んできました。市川市内にビニールハウスを2棟建て、その中で南



千葉の「らくらくファーム」で



観葉植物は数百種類もある

房総から取り寄せた多肉植物の栽培を始め、職員が高橋さんの下で栽培技術を学びました。また、東京で女子高生たちを使ったマーケティングリサーチに定評のあるブーム・プランニング社に多肉植物のマーケティングリサーチと商品開発について委託しました。これらは平成19年度厚生労働省地域生活支援事業の報告書「ヒット商品を障害者がつくる！商品開発と市場調査による知的障害者の経済的自立プロジェクト」としてまとめられています。

企業との出会い

毎年2月に滋賀県大津市の大津プリンスホテルで行われる「アメニティー・フォーラム」は全国から1500人もの福祉関係者が集まる障害者の地域生活を支援する国内最大のイベントです。国会議員や知事や厚生官僚も大勢登壇します。障害者支援をしている事業所や就労を進めている会社や研究者、権利擁護の実践者など多彩な顔ぶれの講師陣がそろいます。梅岡勇人さんと出会ったのは2007年のアメニティー・フォーラムの講師控室でした。日本を代表する監査法人トーマツの人事担当として障害者雇用を積極的にやり始めていたころでした。若くてやる気のある人だなあという印象が強く、「今度、千楽にもぜひ見学に来てください。一緒に何か活動しましょう」と約束して別れました。

その後はお互いに多忙な日々を過ごしていたため約束を果たせずにいたのですが、約1年後に梅岡さんからメールが届き、再会することになりました。会社法の改正などで会計監査の業務量が飛躍的に増え、毎年多くの社員の採用を進め、それにともなって障害者雇用を積極的に行っていたのです。

東京駅前にある八重洲オフィスや丸の内オフィスのパントリーやメール室が知的障害者らの職場になってきたと言います。パソコンの初期化設定などが得意な障害者もいて、外部に委託していた仕事を切り替えてもらって職域開発を進めているともいいます。

軽度の知的障害者がオフィスで働いているケースは珍しくはありませんが、都会の大企業が中重度の障害者をどうやって雇用するのでしょうか。重度の障害者の中には言葉でのコミュニケーションが苦手で、落ち着きのない人もいれば、こだわりがきつい人もいます。しかし、その彼らが一般就労できることを証明できれば、障害者の地域生活にとっては大きな希望になります。

そんな会話をしている中で、千楽が取り組んでいた農業の活動や多肉植物のマーケティングリサーチの話をしました。第一次産業としての農業を障害者のビジネスに乗せるのは難しいけれど、農業には多様な魅力があり福祉の要素を取り入れることによって再評価できるのではないかというような話をしました。



国会議員や知事らを含め、毎年1500人以上が集まるアメニティーフォーラム

中重度の障害者を雇用したい東京の大企業が農業や多肉植物の栽培を行うための拠点を千葉県に設立し、それをNPO法人「千楽」がバックアップするのです。資金力はあるが障害者雇用率が足りない大企業、お金はないが知的障害者の支援や農業のノウハウや蓄積のあるNPO——両者によるコラボレーションです。このような大企業やNPOは実は世の中にいっぱいあって、今回の挑戦が成功すれば多くの障害者に可能性を示すことができるのではないのでしょうか。

すぐに梅岡さんは千楽が市川で実施していた就労移行支援事業や障害児デイサービス、障害者が活動できるために設立した農園「らくらくファーム」などを見学し、実際にらくらくファームでの野菜栽培にも家族で参加してくれたりしました。

市川・浦安の障害者

江戸川をはさんで東京に隣接している千葉県市川市・浦安市は新築マンションが建設され続け、東京の会社に通う家族などによる人口増が著しい地域です。ここがNPO千楽の活動エリア。古い寺院や大学がたくさんある北部と工場が建ち並ぶ南部によって成り立っている市川市、東京ディズニーランドや高級ホテルがたくさんある埋立地をもつ浦安市。両方合わせると人口は60万人を超え、財政的にも恵まれた自治体と言えます。



千楽の児童デイサービス

市川市は地域医療や精神障害者の地域生活支援などが全国的に知られていますが、知的障害者福祉では親の会を母体とした小規模作業所や通所施設の整備が近年進んできており、親の会による医療との連携、災害時対策などが活発に行われています。その一方で、グループホーム・ケアホームや就労に関してはまだまだ取り組みが進んでいるとは言い難いのが市川市の現状です。

市川市には知的障害や精神障害の作業所が母体となって設立した市川市障害者就労支援センター「アクセス」がありますが、新規就職者の数は飛躍的に伸びるということはなく、すでに就労した障害者が継続して働けるための支援に重点が置かれている面もあります。潜在的な就労意欲があり、就労できるだけの能力もある障害者は多いのですが、作業所や通所施設の親和的な雰囲気になじんで踏み出せない人が大勢いると推測されます。

また、以前に一般就労した経験はあるものの、職場内でのいじめにあった、人間関係がうまくいかずに離職したという人が意外に多いのも事実です。市川に限ったことではありませんが、コミュニケーションにハンディのある知的障害者や発達障害者が単独で一般就労の職場に入り、理解者が周囲にいない環境の中で仕事をし続けることの難しさを感じざるを得ません。こうしたマイナス体験のある人が、潜在的な意欲も能力もありながら福祉の世界になじんでいるのです。彼らのマイナス体験が障害者仲間や支援者や家族の間で語り継がれ、「知的障害者にはもともと一般就労はなじまない」「初めは良くてもいずれは傷ついて福祉に帰ってくるしかない」などという神話を作ってきたのではないかと思うときがあります。

知的障害者本人や家族が福祉の世界から離れて一般就労に飛び込むことを躊躇する気持ちを持っているのは当たり前のことだろうと思います。たいていの知的障害者やその家族は幼いころからいじめや偏見や無理解の視線にさらされているのです。だからこそ、支援する側の人々が

その背中を押してあげることが必要なのではないのでしょうか。障害者が働き続けられるような職場環境をつくるように会社に働きかけたり、その手伝いをしたりすることがもっと行われてもいいと思います。福祉と会社の間にある大きな深い溝をそのままにしておいて、「さあこの溝を飛び越えて向こうの世界に行きなさい」と障害者や家族に言っても無理と言うものです。むしろ、そういう状況に安住しているのは支援者側かもしれません。潜在的な意欲も能力のある障害者を自分たちの施設や作業所に囲い込んでいる支援者の考え方や姿勢こそ問われるべきだと言ったら言い過ぎでしょうか。

特例子会社をめぐるのは、「一般従業員と働く場を分離している」「給与体系も違って低水準のままである」などの批判はあります。しかし、年金くらいしか収入のない多くの中重度障害者が社会の中で働き経済的自立ができるだけの収入を得るために現実的な選択肢として、特例子会社はもっと評価されるべきではないかと思います。特例子会社が障害者だけでなくその会社で働く一般社員たちにとってどれだけ刺激になっているのかを知るにはトーマツチャレンジ市川オフィスができてしばらく経ってからのことです。温かくてゆったりとした福祉の世界に浸っている人たちにとっては、どうしてもマイナス面がまず目に入ってくるものなのかもしれません。

千楽

NPO 千楽が農業を通して中重度障害者の働く場をつくらうという活動を始めたのは、その理念に共鳴してくれる会社が生産物を買って取ってくれたり、あるいは特例子会社として農園経営をしてくれたりすることを目指していたからでした。当時の市川市障害者支援課長は NPO 千楽の理念に強く共感してくれた一人でした。

「農業だけでは NPO の運営もままならないだろうから、障害児デイサービスをやってもらえないか。また、職員の一人は就労支援センターアクセスで働きながら、農業分野の職域開拓や特例子会社の誘致などをやってほしい」

そう課長に言われて JR 市川駅から徒歩 8 分の一軒家を借り上げて障害児デイサービス「ぼぼろハウス」を 2006 年春に開設し、同時に副理事長の大木隆之がそれまで勤めていたコムスンを退職して、アクセス職員として採用されました。「ぼぼろハウス」の家主は、千楽の理事でもある浮谷勝郎医師です。末期の患者の訪問診療にミニバンで町中を走り回っている人で、格安の家賃で一軒家を貸してくれたのでした。

ところが、障害児デイサービスを始めた直後にサービス単価の改定があり、大幅に切り下げられてしまいました。農業部門の初期投資や人件費が重くのしかかり、毎月赤字が着実に積み重なっていくことになりました。障害者支援課長が病に倒れたのもそのころです。



ぼぼろハウス



プレーメンの家

それでも障害児デイサービスの利用者は増え続けました。保育士免許をもった若い職員らが次々と千楽の職員として入り、和洋女子大や白梅学園大の女子大生たちが実習やボランティアでやってきてくれました。地元の食育NPO「日本ランドスケープ協会」（浮谷王子代表）なども協力してデイサービス事業を支えてくれました。

2007年にはJR本八幡駅から徒歩15分の閑静な住宅街にある一軒家を借り上げて多機能型ホーム「プレーメン」を開設し、就労支援移行事業や生活介護事業なども始めました。家主は千楽の監事と理事の石崎和男・多加代夫妻で、やはり安価な家賃で貸してくれたのでした。

ただ、千楽がスタート時に目指していた農業は苦戦続きでした。市川や松戸など東京都に隣接した地域には耕作されていない田畑が点在していますが、いずれも比較的小規模でそのほとんどが兼業農家です。跡継ぎがおらず開発の波にも洗われて、相続税代わりに国庫へ物納したり、駐車場やマンションに姿を変えたりしています。

千葉県立市川養護学校の近くの遊休畑を借りることができたのは2007年春でした。300坪の畑の一部をトマト栽培用に借り、翌年には東京農業大学を卒業し農業高校で教鞭をとった経験もある山内健生を千楽の正規職員として採用し、本格的な農業による障害者支援の準備が始まりました。

山内は南房総の高橋氏のもとに通い、多肉植物の栽培技術を学ぶようになりました。私たちが南房総にこだわるのには理由があります。

南房総の農業

古代から黒潮に洗われてきた南房総は、南イタリアの気候によく似ているといわれるほど温暖で冬でも霜が降りないことで知られています。米や野菜などは品質がよく、古くから農業が盛んな地域でした。ところが、過疎と高齢化が進み、近年は跡継ぎ不足で耕作放棄される田畑が増え続けています。山間の小学校の閉鎖も相次ぎ、まだ新しいビニールハウスが使われずに放置されている姿もあちらこちらで目に付くようになりました。

「10年前に移住した時に60～70歳だった農家の人々は、今、70～80歳になった。これからも大量に遊休田畑が出てくる」と高橋氏は語ります。なんとももったいない話です。

南房総の農業について、千葉県農業試験場の渡辺春朗氏は以下のように述べています。



南房総地域の植生の大部分はマテバシイ・タブ・コナラなどの照葉樹林で、地質は第三系泥岩・砂岩の互層からなり、土壌は粘質～重粘質である。このため農業は林野を含めた土地の有効利用と集約的な経営を余儀なくされるので、照葉樹林や水の利用技術の開発及び新作物の導入や地域特産作物の育成などに、他の地域では見られない先進性と工夫が見られる。例えば、ビワは鋸山と館山のほぼ中間の富浦町を中心に202ヘクタール栽培されている。ビワは開花

～幼果期に寒害を受け易いので、「ビワ山」と言うように、冬に寒気が停滞しなくて防風効果が高いマテバシイに覆われた丘陵で栽培される。特に、標高 50～150メートルの南西急斜面に段畑状に造成された通気・排水性の良いレキ質褐色森林土で高品質のビワが生産される。その林床には切り花用のハランが栽培される。ミカンもビワとほぼ同様な立地条件であるが、有効土層の深い褐色森林土がその栽培に適する。

無霜地帯である白浜を中心に、鋸山から鴨川にいたる海岸と照葉樹林に覆われた丘陵と海に面した段丘面には全国一のストックを始めカーネーション、キンセンカや県花である「菜の花」など花卉の栽培が盛んである。また、江戸時代に我が国で初めて「白牛酪農：今日のバター」が生産された「日本酪農の発祥の地」とされる嶺岡牧場は、鴨川地溝帯の南の緑濃い嶺岡山系にある。ここを中心に酪農が盛んとなり、北海道に次いで全国第2位の生産を誇る千葉県生乳の4分の1強の83万トンが安房で生産されている。

この地域は古くから「上総米」と呼ばれる良質米の産地である。これは水源と耕地の開発が困難であった江戸時代に「上総の樽堀」として有名な自噴井・深井戸掘技術を開発する一方で、川の蛇行を短絡させて旧河道を水田として開発する「川回し新田開発」によるものである。両者は現在でも利用されており、地下水を掛け流してハウス栽培する花きの「君津のカラー」は品質が高く、市場価値が高い。

大多喜を中心とする夷隅地域は樹木・林業との係わりが特に深く、山取りのサカキ、自然芋、筍、椎茸の栽培が盛んである。近年の自然指向に呼応し、レンゲの里、ハーブ・香草の里として、特に後者は全国一の産地となっている。

農業環境技術研究所ホームページより

農地や農業に関してはさまざまな規制や慣習があって、障害者支援をしているNPOが農業に参入するためには目に見えない壁もあります。1952年に制定された農地法は田畑として維持すべき農地の乱開発を戒めることを目的にした法律で、農地の所有者＝実際の工作者という「自作農主義」を原則にしてきたために、外部からの農業者以外の参入を阻んできました。一般的にNPOや株式会社の農業参入は認められておらず、例外として農業生産法人と農業者などによる株式会社へのみ認められており、農地の転用など懸念される事態に対しては株式の譲渡制限をはじめ農業委員会による審査、勧告、立ち入り調査、斡旋などの防止策が講じられてきたのです。それでも、抜け道をかいくぐって各地で膨大な農地が駐車場や資材置き場へと違反転用されており、その数は年間約1万件とされています。産業廃棄物の処理のために使われていたりすることが明らかになっていますが、障害者支援をしているNPOが農地利用をするためには目に見えない壁もたくさんあります。

このため、南房総の高齢農家をコーディネートしてくれる高橋氏の存在がこのモデル事業を展開していく上では不可欠だったのです。高橋氏が地元農家から遊休畑やビニールハウスを借り上げ、それをNPO法人千葉が高橋氏の指導の下で農業訓練などの活動をするという形で事業を始めることになりました。

※09年3月の通常国会に提出された改正農地法は農地を有効利用すべく株式会社やNPO法人などの参入に大きく門戸を開くもので、戦後のうち制度の大転換になるといわれています。

高度経済成長のころから自作農は減り続け、農家の高齢化や米価の下落が進む中で08年には耕作されなくなった田畑は全国で39万ヘクタールにまでなっています。これは埼玉県面積に相当する広さです。農地法の規制が就農希望者の農地取得や法人営農の大規模化に壁となっているのです。

改正農地法は、自作農主義を改め、所有者と利用者を切り離し、株式会社やNPO法人などが農地を借りやすくすることを目的としています。また、最長20年だった農地の賃借契約期間を50年に延ばし、親から引き継いだ農地を誰かに貸した場合にも相続税の納税猶予を受けられるようになります。

コンセプト

これまでもいくつかの大企業と障害者雇用・特例子会社の設立について話し合ってきましたが、人事課やCSRの担当課の社員は理解を示してくれても、役員など幹部クラスの判断のところでストップしてしまうことが度々ありました。雇用率は達成しなくてはならない、障害者にとって就労先を広げていくことの社会的意義もよくわかる、しかし、実際の雇用となると躊躇してしまうのです。なんとか企業の論理に通用するコンセプトを打ち出さなければ、その先の具体的な動きにつながらない、ということがよく分かってきました。以下は2008年4月時点で千葉が構想していたコンセプトです。

障害者の自立や社会参加を進めていくためには、一般企業への就労が重要であるわけですが、企業にとってはただ雇用率を達成するというだけでなく、障害者雇用によって職場環境を良くしたり、従業員のモチベーションを高めたりすることを目指してもいいのではないのでしょうか。また、一般社会にインパクトを与えるような障害者雇用の実践は、企業のイメージアップだけでなく、これからわが国が成熟した社会を築いていくことに大きく貢献できるものと考えます。

世界でも類を見ない少子高齢化に突入しているのが、現在のわが国です。公的社会保障制度や家族・近隣のインフォーマルな助け合いだけでなく、一般就労の場で障害者の潜在能力を引き出し、一般従業員と融合し刺激することで、新たな企業文化や成熟した職場環境を醸成することができるのではないのでしょうか。そのためにいくつか提案したいと思います。

① 重い障害者を雇用する

オフィスで働く障害者は増えていますが、車いすの人や耳の不自由な人や内部疾患の人が多く、知的障害者や精神障害者の場合は軽度の人に限られているのが現実です。多くの知的・精神障害者は相変わらず福祉施設で保護され、低賃金のままです。では、重い知的・精神障害の人には一般就労は無理なのか？といえ、そんなことはありません。働く環境や働き方を変えれば、彼らはとても熱心に働き、十分な戦力になります。周囲の人々との関係をコーディネートする人がいれば継続した就労が可能になるはずですよ。

② 農園の風を職場に

働く環境や働き方を変えるとはどういうことでしょうか。たとえば、オフィス内での労働だけでなく、房総半島の広い農園で観葉植物を栽培します。それを都会のオフィスに届けます。南房



鉢植えした観葉植物（多肉植物）

総の太陽を浴びて育った植物がオフィスで働く人々に癒しを与えることでしょう。週に1回、重度の障害者が観葉植物を交換するためにオフィスを訪れます。観葉植物は本社だけでなく関連会社や取引先の会社へも届けられるようにすれば販路が広がります。また、オフィスに飾るだけでなく、取引先への贈答品にも使うことができます。

いずれは観葉植物だけでなく野菜や花卉なども栽培して社内販売をして収益を上げるよう努めます。

3 福利厚生にも利用する

南房総の広い農園は障害者が働く場としてだけでなく、一般社員やその家族が休日に訪れて農作業を楽しんだり、季節ごとに収穫祭を催して楽しんだりすることを考えています。食育や安全な食べ物を求める世の中の指向にもマッチしていると思います。ストレスで精神的に病んでいる社員の対策はどこ企業でも悩みのタネです。こうした社員のリフレッシュのためにも南房総の農園を利用することができるようにします。

4 なんのために働くのか

南房総の農園とリンクした特例子会社の活動について、定期的にニュースレターやメルマガやホームページなどを使って社内に広報します。自分が働いている企業のさまざまな活動や魅力を知ることにより、社員のモチベーションは高まります。「かつては高賃金とポストが社員のやる気をかき立てることができた。今は、自分は何のために働いているのか、自分の仕事は社会的にどのような意義があるのか、という根源的なことに疑問を抱く社員が多くなった」と大手損害会社の役員から聞きました。

5 企業イメージを高める～戦略的広報 ①

CSR というと企業倫理や環境や福祉に貢献する活動だと思われていますが、多くの企業がCSR に乗り出している現在、環境や福祉のNPO に寄付や助成をするというだけでは存在感をアピールすることはできません。もちろん、CSR の目的は社名をPR するだけではありませんが。「重度の障害者」「南房総の農園」と、都心の近代的オフィスビルに本社のある会社はあまりにも意外性のある組み合わせだけに、社会にサプライズをもたらすことでしょう。人にやさしく、生命や自然に深いまなざしを向けるイメージは、企業のブランド向上の活動としてふさわしいのではないのでしょうか。

6 社会を変える～戦略的広報 ②

3人に1人が高齢者という超高齢化社会にわが国は入ろうとしています。一部の企業が成功しても、田舎は荒れ果て障害者のような弱者は隅っこに追いやられたままでは、この国の未来はありません。

「格差社会」「一極集中」の負の側面が問題化している中で、重度の障害者や耕作を放棄された地方の農園を積極的に活用して企業活動に活力を与える取り組みはそれ自体が社会に強いインパクトを与えることでしょう。こうした取り組みを戦略的に広報していくことで、ただ企業イメージを高めるだけでなく、この国を成熟した社会にしておくことに大きく貢献できると思います。



企業・大学とのコラボレーション

福祉を仕事にしている人からは、企業は金もうけが本分で障害者福祉とは相容れないのではないかというような懐疑的な意見を聞くことがよくあります。リストラ、派遣切り……などの言葉をニュースで見ると、やっぱり企業の営利目的性を感じたりします。しかし、金もうけだけを企業原理のように考えるのは間違っています。

潤いや楽しさや幸福感などのポジティブな要素を顧客に届けることが出来なければ決して顧客のニーズをつかむことはできないものです。そのために企業は不断の努力をしています。それが企業で働く人々を成長させ、世の中を進化させていくのです。それに比べて、障害者福祉で働いている職員たちは障害者の授産活動を通して世の中にどのようなメッセージを届けているのでしょうか。どんなにまじめに障害者支援をしても、それが支援者と障害者の間だけで完結するものでは、障害者を変えることは出来ても世の中を変えることはあまり期待できないのではないかと感じる場合があります。職員側はまじめに支援しているつもりでも、ひょっとしたら障害者はそんなに満足していないのかもしれないのです。ほかに選択肢がない、言葉でのコミュニケーションが難しい、支援者に遠慮している……さまざまな理由で障害者は文句を言えずにいるのかもしれません。

時代の空気の流れの真ただ中で活動している企業の躍動感やスピード感の中重度障害者にも大いに刺激になるはずで、福祉の世界の持っている良さとはまた違った刺激が企業活動にふれあったり、企業の中で働いたりすることで得られるのではないかと思います。

東京にある大企業の本社は高学歴のエリート社員たちが大勢働いています。トーマツという監査法人は難しい国家資格を取った公認会計士が大勢集まった企業です。こうした大企業の職場と中重度の知的障害者は一見すると変わった取り合わせのように思えるかもしれませんが、もともとひとつの企業にはそこで働く社員にさまざまな役割があるもので、外部に出していた比較的単純な仕事を再び社内に取り込み、それを知的障害者に委ねることで障害者雇用を図ることができたりするのです。いや、高学歴の社員が大勢いる大企業の方がむしろ知的障害者に優しい空気を作ることができるのではないかとも思えてきました。高度な頭脳労働をしている職場にはないものを知的障害者は持っていて、それがエリート社員たちの感性を刺激するのかもしれない。自分自身を肯定し余裕のある人の方が知的障害者のことを受け容れられるようにも思います。

障害者にとっても、福祉の中だけで生きているよりも、企業や大学などとのコラボレーションによって、より広い世界で生きることによって大きな可能性が広がるのではないのでしょうか。今回のモデル事業は、その実現可能性を示すことができたのではないかと思います。



和洋女子大とのコラボでトマトソースを作る

設立

当法人副理事長で「アクセス」職員でもある大木隆之が障害者や家族の就労希望の意向を面談等によって調査してきました。後にトーマツチャレンジ市川オフィスの社員になる障害者の何人かは、千葉の「らくらくファーム」での作業に参加してきたメンバーでした。南房総の農園にも障害者と支援者が随時訪れて作業をしてきました。

南房総では高橋幸男夫妻が地元の高齢農家との交渉やコーディネートを行い、親の介護のために東京の会社を退職して地元に戻っていた40代男性の協力を得ながら整備をすることになりました。農家と信頼関係のある高橋氏がコーディネート役をすることにより、広大な遊休農地やビニールハウスを安い賃貸料で使うことができたほか、地元農家が耕作機械を無償で貸してくれたり、耕作を手伝ってくれたりしました。

このモデル事業の検討会で基礎的調査を重ね、中重度の障害者にも可能な作業としてまず鑑賞用の多肉植物の栽培を主な仕事にすることにしました。東京にあるオフィスに定期的に運び、オフィス内緑化をするのです。

市川市内にある和洋女子大キャンパスでイベントが行われた際、当法人が多肉植物の寄せ植え指導や販売のブースを出展したところ人気を集めました。

事業を始めるための初期投資としては、作業拠点となる市川オフィスの敷金と礼金（家賃約20万円の3～4か月分）、電話、ファクス、作業台、事務机、ロッカー、車両（バン）の購入代・リース代がかかることが予想されました。ランニングコストとしては、市川オフィス（作業所）の家賃＋管理費＋駐車場代、ガソリン代、苗、鉢、土、その他の事務・農作業消耗品、南房総のビニールハウス＋畑（管理費込）などです。

実際の事業は6月からスタートしますが、多肉植物の栽培が軌道に乗って安定供給できるのは秋以降になるので、それまでは①栽培体制を整えつつ、②メンバー（障害者）の特性や能力などを把握してそれぞれの作業内容と目標を設定し、訓練を積み、③オフィスのどこに多肉植物を置くのかをリサーチし、それに合ったデザインやラッピングの開発をする——などの準備をしていかななくてはなりません。多肉植物が安定供給できるまでも、南房総の多肉植物を買い上げて寄せ植えやラッピングの訓練を積み、オフィスに置くようにしていこうということになりました。

市川市内の中重度障害者が通う施設や作業所に特例子会社の社員募集の情報を流したところ、当初はあまり反応がありませんでした。やはり社会参加や就労による経済的自立への意欲は潜在的にあるものの、福祉を離れて一般就労の世界に飛び込むことへの心理的抵抗感が強いものと見られました。市川オフィスは千葉県立市川特別支援学校の近くに借りることにしました。同

年間計画

月	7	8	9	10	11	12
内容	室内	多肉の植物植え替え/寄せ植えの練習/座学(マナー講座)	多肉植物植え替え/寄せ植えの練習/座学(マナー講座)	多肉植物植え替え/挿し木/葉挿し/寄せ植えの練習/座学(マナー講座等)/ラッピング	多肉植物植え替え/挿し木/葉挿し/寄せ植えの練習/座学(マナー講座等)/ラッピング	多肉植物植え替え/挿し木/葉挿し/寄せ植え/ラッピング
	購入品	多肉植物/鉢等容器/赤土/腐葉土/パーミキュライト/くん炭/肥料/化粧砂/装飾品	多肉植物/鉢等容器/赤土/腐葉土/パーミキュライト/くん炭/肥料/化粧砂/装飾品	多肉植物/鉢等容器/赤土/腐葉土/パーミキュライト/くん炭/肥料/化粧砂/装飾品/セルビート	多肉植物/鉢等容器/赤土/腐葉土/パーミキュライト/くん炭/肥料/化粧砂/装飾品/セルビート	多肉植物/鉢等容器/赤土/腐葉土/パーミキュライト/くん炭/肥料/化粧砂/装飾品/セルビート
	外	除草/スコップで天地返し/たい肥・石灰散布	元肥散布/畝づくり/苗づくり/除草	定植/種まき/除草	管理/除草	管理・収穫/除草
購入品	除草/スコップで天地返し/たい肥・石灰散布	有機肥料/ポリポット/育苗土/種/リン	種	肥料		

特別支援学校指定の文房具店だった空き店舗で、元生徒にとってはなじみが深いだけでなく、同特別支援学校と連携して実習を引き受けたり、教師らの支援を受けられることも期待しました。千楽の「らくらくファーム」にも近く、近くには湾岸自動車道が走っており、南房総や東京へのアクセスもよい場所でした。

NPO 法人「千楽」の農業高校教諭の経験がある山内健生が、特例子会社設立に向けた農業設備や農機具の整備、障害者への農作業指導方法の確立や農作業計画、南房総との連絡調整などに中心的役割を果たしました。また、山内の下で中重度障害者の農業や生活面の支援を行うスタッフを新たに募集しました。一般企業との連携を行うため、企業で定年まで勤務しリタイアしたベテラン男性計2人に当調査研究事業に参加してもらうことになりました。現在は当法人職員として勤務しています。

2008年6月にトーマツチャレンジ市川オフィスが開設しました。当初採用されたのは市川市内の通所施設などに長年通っていた中重度の知的障害者や精神障害者ら計7人です。職場環境や作業に慣れるまでは「千楽」の職員が毎日2～3人サポートに入り、ほぼマンツーマンの手厚い体制で障害者の支援を続けました。それでも自閉傾向のある社員がオフィス入口のガラス戸を割ったこともありましたが、軽傷で済みましたが、職場内で机の配置を変えたり、作業内容やサポートの仕方を工夫したりして、従業員個々の特性に配慮した支援に努めています。

2009年には新たに7人が採用され計14人の体制になりました。その間、市川特別支援学校から実習生を引き受けたりもしました。「千楽」からも別の職員をローテーションで新たに配置するなどして中重度障害者の就労を支えています。



トーマツチャレンジ市川オフィス

多肉植物寄せ植え生産計画 (案)

予算内訳 (2週間)			
品目	単価	数量	合計
多肉植物 (メイン)	210	50	10500
多肉植物 (サブ)	105	50	5250
芝目の土	298	2	596
腐葉土	598	1	598
パーミキュライト	598	1	598
くん炭	398	1	398
軽石	398	1	398
鉢	105	50	5250
飾り砂	80	50	4000
合計			27588



	生産量 50鉢 (2週間)					合計
	月	火	水	木	金	
第1週目	5	5	5	5	5	25
第2週目	5	5	5	5	5	25
	総合計					50

1	2	3	4	5	6
寄せ植え	寄せ植え	多肉植物植え替え/挿し木・葉挿し/寄せ植え	多肉植物植え替え/挿し木・葉挿し/寄せ植え	多肉植物植え替え/挿し木・葉挿し/寄せ植え	多肉植物植え替え/挿し木・葉挿し/寄せ植え
多肉植物/鉢等容器/赤土/腐葉土/パーミキュライト/くん炭/肥料/化粧砂/装飾品	多肉植物/鉢等容器/赤土/腐葉土/パーミキュライト/くん炭/肥料/化粧砂/装飾品	多肉植物/鉢等容器/赤土/腐葉土/パーミキュライト/くん炭/肥料/化粧砂/装飾品/セルビート	多肉植物/鉢等容器/赤土/腐葉土/パーミキュライト/くん炭/肥料/化粧砂/装飾品/セルビート	多肉植物/鉢等容器/赤土/腐葉土/パーミキュライト/くん炭/肥料/化粧砂/装飾品/セルビート	多肉植物/鉢等容器/赤土/腐葉土/パーミキュライト/くん炭/肥料/化粧砂/装飾品/セルビート
管理・収穫/除草	片付け/天地返し/たい肥・石灰散布/除草	除草/元肥散布/苗づくり	畝づくり/播種/除草	定植/種まき/除草	管理/除草
	たい肥/石灰	肥料/ポリポット/育苗土/種	種		肥料

「らくらくファーム」の年間の栽培計画案

野菜名	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
葉菜類		播種	定植	管理			収穫					
根菜類		播種	管理			収穫						
果菜類	収穫								播種	定植	管理	

果菜類	ナス・キュウリ・カボチャ・トウガン・ズッキーニ・オクラ・ピーマン・マメ類・トウモロコシ・スイカ・トウガラシ・ニガウリ・パプリカ	土づくり	肥料をまき、土を耕すこと	
	根菜類	ニンジン・ダイコン・カブ・タマネギ	播種（はしゆ）	種まきをすること
		定植（ていしょく）	苗を最終目的地に植えること	
葉菜類	キャベツ・ハクサイ・コマツナ・ブロッコリー・レタス・ホウレンソウ・ミズナ・中国野菜・ニラ・シュンギク	管理等	間引き（まびき）	込み合っている株や茎を取って、間隔をあけてあげること
			誘引（ゆういん）	茎や枝を強制的に、しかるべきところ（支柱）に導くこと
			追肥（ついひ）	生育中に与える肥料のこと
			芽かき（めかき）	不要な芽を取ること
			除草（じよそう）	雑草を取ること
摘心（てきしん）	生長点を取ること			

事業結果

過疎地の農家と大企業による自立支援モデル事業は、調査研究事業とほぼ同時進行で実際に特例子会社トーマツチャレンジド市川オフィスの設立が進みました。08年6月に7人、09年1月にさらに7人、計14人の中重度障害者の雇用が実現したことは何よりの大きな成果です。

アメリカのサブプライムローン破たんを端を発する世界大不況の中、障害者雇用も大きな危機に直面していますが、過疎と高齢化が同時進行で進み疲弊し切っている農村部と都心の大企業を中重度知的障害者の就労という「触媒」によって結びつけ、互いに活性化するという試みの可能性を示し、実際に特例子会社の成果を残すことができました。

この斬新で大胆な試みは、NHKの全国放送番組「ニュースウォッチ9」で特集を組んで取り上げられました。トーマツ社内では「自分の働く会社に誇りを持たた」「もっと広く知らせるべきだ」などの反響がOB社員からも殺到したといます。同社では新たに福岡営業所で障害者雇用が始まり、名古屋、京都、神戸など各地の営業所でも知的障害者の雇用が検討されているそうです。

また、このニュースを見た別の大企業数社からも当法人に対して情報提供や障害者雇用の研修の依頼などが来ています。

南房総の農園利用についてはまだ当初の計画ほどには実現していませんが、他の大企業や都内のレストランなども今回のモデル事業に興味を示し、南房総へ視察に訪れており、今後の実践に期待がかかります。

今回のモデル事業はただ単に障害者の雇用を進めるというだけでなく、都心にオフィスのある大企業を内側から活性化し、さらにまた後継ぎがいなために荒廃する遊休田畑や農業施設の再利用など、より社会的な問題にもさまざまな効果を生み出したことは大きいと思います。効率を追い求めすぎると社員のメンタルヘルスやモチベーション喪失などの問題を抱えている大企業はたくさん存在します。後継ぎのいない高齢農家も全国にたくさんおり、年々増えていくことが予想されます。この事業が文字通りモデルとなって、経済不況、高齢化、一極集中などに苦しむ現代日本を再活性化する起爆剤として中重度障害者の地域生活や就労が果たし得る役割があることを広めていきたいと考えています。

世界同時不況の影響で障害者の解雇が急増しています。2月までの5ヶ月間で1446人が解雇されていることが厚生労働省のまとめでわかりました。2月だけで452人が解雇されています。

解雇者数は昨年度上半期は787人と例年並みでしたが、下半期に増えて12月は265人、1月は370人、2月に452人が解雇されています。08年度は2月までだけでも2233人で、6年ぶりに

2000 人を超えました。

ハローワークを通じた就職件数も 08 年 4 月～09 年 2 月で 39569 人と前年同期比 2・7%減っています。近年は年間約 10%の伸びを続けていたのが急落した状況です。

企業とNPOのコラボによる特例子会社の運営

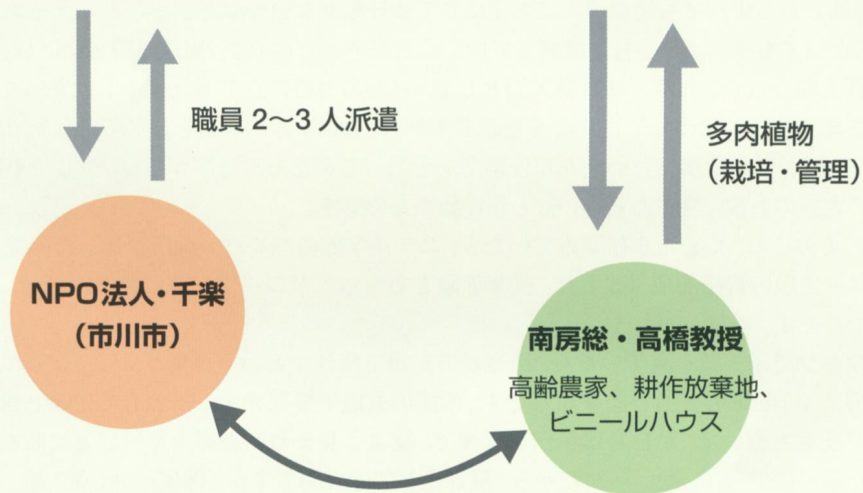
東京の大企業

都心のオフィス

文書管理、パソコン初期化設定、メール仕訳
軽度の知的障害者、精神障害者

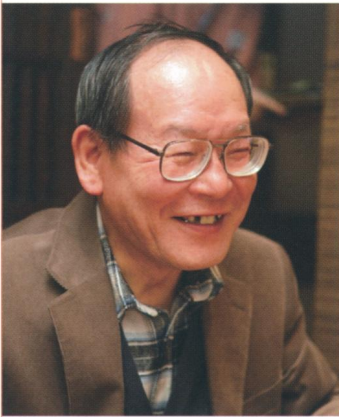
市川オフィス

観葉植物栽培、社内緑化
中重度の知的障害者、精神障害者 計 14 人



特例子会社の効用

- 重度の知的障害者を雇うことにより雇用率にダブルカウントできる
- 社員のモチベーション・メンタルヘルスへの目に見えない効用
…… 「自分が働いている会社に誇りが持てた」「ホッとできる」
「何のために自分が働いているのか考えさせられた」などの声
- 社内緑化によって職場に潤いが出てきた
…… 多肉植物への注文が社員たちから出ている
- 「南房総の無農薬野菜」というブランドによる企業イメージアップ、社員の福利厚生への貢献
- メディアに取り上げられることによる企業イメージのアップ
- 南房総の高齢農家との連携、耕作放棄地の解消など社会貢献としての意味



Interview 大林末義さん (61歳)

山崎製パン(株)の関係会社で定年まで勤めたあと、障害者支援の仕事がしたくてNPO法人「千楽」の受託した平成20年度厚生労働省保健福祉推進事業の非常勤職員に応募。現在は千楽の職員としてトーマツチャレンジ市川オフィスで中重度知的障害者らの支援をしている。

2008年8月1日から働いているので、もう半年になります。それまでとは勝手が全然違いますからね、それまで働いていたのは営利会社でノルマとかありますからね。障害者と一緒にやっている今の仕事はやりがいもあるし楽しいですね。それまで働いていた会社では障害者の方も雇用しなければいけないということでしたが、実際に私が一緒に障害者と働くということにはなかったです。

たしかに正直言って戸惑いはありました。頭の中ではある程度理解していましたが、実際どう対応したらいいのか、1週間や10日くらいはおっかなびっくり、おどおどして腫れ物に触るような感じだった。だんだん、自然に入っていくことができるようになりました。慣れてきたということでしょう。

障害者支援の仕事をするようになった動機ですか？ それまでずっと会社人間でやってきたけれど、定年退職したら少しでも地域の人にお役に立てる仕事がないかなということが入ったものですか。定年になってもそのまま会社で継続して働くことができたんです。当然給料もいいし。しかし、今までの会社人間から、これからは社会人間として、社会のお役に立てる仕事をしたかったのです。家内の姉が2年くらい前にがんで亡くなったのですが、それまで家内が付き添いで行ったりするのを見ていてね、介護という仕事はたいへんな仕事だなと思っていたものですからね。少しでも病気や障害のある人の家族のお役に立てたらいいなと思い始めたのです。

ちょうどそのころ、たまたま新聞みていたら、ニチイ学館のヘルパー講座があったのでそれを受けて、ヘルパー2級の資格を取りました。失業保険をもらってハローワークに通いながら、2級の資格を取得したんです。

ハローワークで求人票を見ていたら、障害者の支援で農作業という募集があって、それが千楽の募集だったのです。私はもともと農家なんです。四国の丸亀で農家の末っ子として生まれました。跡取りの長男が農家を継いで、私自身は手伝い程度で、見よう見まねで農業をやってきました。小さいときは農家が嫌で嫌で……。たいへんだから、飛び出してきたのですが(苦笑)。米、麦、桃、野菜などを作っていました。そういうことが潜在的に頭の中にあっただものですから。求人です「障害者と農作業」というのを見て、こういうのもいいかなと思って応募しました。履歴書を持って行って千楽の若い職員に面接してもらったですね。

18歳で高校を卒業してすぐに山崎パンに就職し60歳まで働いたので、もう42年近くになります。焼きたてパンとカフェの店ということで、フランスの製粉会社が冷凍生地を技術を持っていて、技術提携しまして、「VIE DE FRANCE」の事業を始めました。山崎パンのイメージは大衆的で安価。そこで、VIE DE を始めるときには「山崎パン」というのは前面に出さなかった。どこに出店するかというときに、資本はあるので駅の中などの一等立地を抑えていたのです。

今からちょうど8年前ですかね。山崎パンから分社化して独立し、その時に社員も転籍で離れた。(株)ヴィ・ド・フランスが設立されたのです。

私はずっと営業の仕事でした。基本的には店舗運営管理と新規市場開発及び開拓です。

ヴィ・ド・フランスの店舗は、今は全国で200店舗以上になりました。店舗の中には社員5~6人、

アルバイト100人もいるところがある。そういう店に入ってアルバイトを雇って人事管理をするというような仕事もしていました。月間3000万とか4000万円の売上がある店もあります。一日100万～150万円ぐらい売り上げるわけです。登録人数で200人くらいアルバイトがいる店もある。そういういろんな店舗の運営の指導をして回るのが私の仕事です。店長がいてマネージャーがいて、焼く技術やサンドイッチを作る、そういうセクションがありまして、それをまとめるのです。

営利企業ですから当然、売り上げのノルマはあります。前年比でいくらかあるわけです。収益性とかも見られる。月間2000万円の売り上げがあっても赤字の店も有り、逆に1000万円以下でも黒字の店もあります。良い立地になると家賃も高いので、売り上げの20%～25%の家賃では店舗運営は苦しい。そういう中で経費だ人件費だと全部管理していくわけですから。

関東地方の店舗の責任者をやっていたころは、全部で100店くらいは見ていました。社員だけで200人、アルバイトを入れれば2000人くらいになります。社員のやる気、モチベーションを維持する。常に気に掛けるというか、声をかける。店を回った時にはね。常に店を回るときには社員の履歴書を見て、今日はこことここ。その社員いたらどこの出身でどこの学校でスポーツは何やっていたか、誕生日はいつか。そういうことをある程度メモしていくんです。仕事の話をする中で、「最近サッカーやっているのか」とか聞かれます。なぜ私のことを知っているのかと相手は思う。「今度3月で28歳になるんだな」とかね。自分のことを気にかけてくれている、私のこと知ってくれていると思って身近に感じてもらえる。一般的な話だけして帰ってくるのとは全然違うと思います。常に相手のことを頭に入れて話すとかやる気を出してくれる。自分のことを分かってくれるのかと。又、私自身も社員の事が良く分かるようになるしね。それが社員にやる気を出して仕事をしてもらえる一つのポイントかなと思いますね。

私も営業所の所長を札幌や仙台でやっていたことがあります。社員の誕生日などはほんの気持ち程度のプレゼントを贈った。「きょうはおめでとう」。パートの人でコメント書いてあげるとか、そういうふうにするとか帰属意識というか、会社や店を愛してくれるようになる。人とのつながりを大切にやってきました。

今はそんな雰囲気ではないかもしれませんが、昔は家族的でした。そんなこともあって、トーマツチャレンジ市川オフィスでも、私が提案して誕生会をやるようにしています。少人数の職場なのだから和気あいあいとして誕生会とかやってね、おやつと一緒に食べて食べられると。月に1回くらい少しお金を出して買ってもいいじゃないかと思わしてね。喜んでくれますね。ケーキ代くらいは出してもらって。その時の写真を撮って私が自宅で印刷してみんなに配っています。

障害者のみなさん、今まで福祉作業所でやっていた方ばかりですから、会社に入って本当にやっていけるのかなと親の立場では心配ですよね。福祉作業所ではあれこれ面倒みてくれたのに、営利目的の会社ではそんなに一人にばかり関わってられないし、仲間とうまくやっているのかとか心配でしょう。当然気になるでしょう。月に1度くらいはこんなこと（誕生会）をやってますよ、というのを写真に撮って持って行ってもらっている。

親だからいろいろ心配するわけですよ。家でパソコンで印刷しているんですが、親の立場としたら喜んでもらえるのじゃないかなと。暇だからやっているんです（笑）

子供は3人います。全員男です。所持持っているのは2人ですが、みんな部屋借りて独立してやっています。家内からは「定年したらお父さん好きな仕事を見つけなきゃダメよ、会社辞めてなにをするの。趣味でもやらないとボケちゃうよ」と言われていた。おかげさんでいい仕事が見つかった、自分なりにね。

ただ到達点というのがないんです。なかなか見えないんです。企業はやっぱね、予算いかなかったら厳しく、時には人格無視するような無茶苦茶言われるしね（笑）。私だって当然、その時の立場で言わざるを得ない場合があるので、ここまで言うてしまうのはどうかかなと思っても、立場上厳しく言わなきゃいけない場合がある。フォローはしますが。きちんとフォローしないとね。

トーマツチャレンジ市川オフィスでは、正直に言うと当初は物足りなかった。何してるのかなと思ってた。本当に見守りでいいんですか？ ステップアップできるようなものがないのかなと、それが自分の気持ちであって、長い目で見て育成する考え方、みんな変わってきているし、多肉植物の寄せ植えひとつにしても、これできるのかなと思っていたが、ワンポイントアドバイスするとできる人もいるし、最初のころと比べると数段違います。こちらが何も言わなくても障害の重い人の面倒を見たり、ふだん我々がやっているのを見て覚えるのでしょうかね。

すごく変わってきたなと思うことがあります。今までの企業でのスピードと違うから何となく全然見えなかったのが、後で振り返るとそういうのが見えますよね。現実の中にいると気が付かないことがある。3か月前、4か月前を振り返ると徐々に進歩しているのを感じます。

これからもこのご縁を大切に、焦らず、慌てず、明るく笑顔で楽しく、障害者の皆さんと一緒に仕事を進めて行ければと、思い願っております。ありがとうございました。



Interview 野沢寛子さん (48歳)

長男の武史さん(22歳)は自閉症を伴う知的障害で、障害程度区分判定は「6」という最重度の障害者。千葉県立市川養護学校を卒業、親の会が母体の小規模作業所、小規模通所施設に3年間通ったあと、08年6月にトーマツチャレンジに入社。市川オフィスの第一期生として通勤している。

少し不安はありました。すごく丁寧にサポートしてもらえそうでしたが、やはり企業なので何かトラブル起こしたときは続けられるかなあと。本人は言葉が話すことができないのですが、言葉のニュアンスとか雰囲気や意思が通じる面があり、「就職するから」「仕事するよ」と多肉植物を見せたりしながら伝えました。

面接は武史と2人で受けました。面接官の人と事前に畑でお会いしていたのでいつも通り。会社の説明を受けて、契約書の内容を説明してもらい、「不安な点は？」と聞かれたので、「他害があるのでそれが不安です」

「(他害とは) どういう感じですか」と聞かれたので、「指示をする人をつねったり、まれにかみついたり、ガラスを手で叩いて割ったこともあります」と答えました。面接官の人はうなずいていました。

面接での武史の様子はいつも通り足を前に投げ出して、ズボンのボタンをはずしたりとめたりしていました(笑)

面接試験に合格し、昨年6月からトーマツチャレンジ市川オフィスに通勤するようになったのですが、まったく嫌がらずにすんなり通い出して、とりあえず安心しました。身体的には健康で体力があるのですが、信号がわからなかったり道路に飛び出したりすることがあるので自力での通勤は難しく、親が送迎しています。最初はオフィスの前で車を停めていたのですが、同僚(障害者)の人たちが一人で通勤するのを憮然とした様子で見ていたので、会社のすぐ近くまで送り、たとえ20mでもいいから、わたしから離れて一人で行くようにしています。

入社して1か月後くらいにオフィスの入口のガラスに体から突っ込んで行き、救急車で病院に運ばれました。体のあちらこちらに切り傷があり、いずれも軽傷で済んだのですが、手のひらにも傷があっ

たため土を扱うことはできないということで2週間ほど休むことになりました。学校を卒業して小規模作業所に入った時も、別の作業所に通所先が変わった時もそうなのですが、変わってから1か月くらいしてちょこちょこ問題を起すのです。後から反動が出てくるタイプかもしれません。最初は調子が良かったのですが、ちょうどそんな時期だったかなと思います。

親の会の作業所から企業の特例子会社で働くようになって、通勤用にちょっと値段の高いジャケットを買いました。もう一度学校時代のようにきちんとした服装で通うようになり意識が変わってきたかなと思います。毎朝、電気カミソリでひげをそることができるようになったし、虫歯の治療もできるようになりました。就職したことが原因かどうかわかりませんが。

ヘルパーさんと大阪のユニバーサルスタジオに遊びに行ったこともありました。お給料日になると、毎月二人で銀行に行ってキャッシュカードで決めた金額をおろしました。それを武史のUSJの写真を入れたお財布に入れて引き出し貯金をしました。USJは夏休みに家族で行ったのでわかっているようでした。

「がんばって、働いて行こうね」と声を掛けて。本人はどこまでわかっているかわかりませんが。百貨店でちょっと高価なジャケットを買ったのもお給料をもらってからです。作業所に通っていたころはやっぱりもったいないと思って安価な服を買っていました。でも、大人になったし自分で稼いだお金のだし、ジャケットというのは通勤着なので、消耗品でいいとも思いました。百貨店で買ったのも良かったと思います。店員さんはすごく丁寧に接客してくれるので、自尊心を満足させたのかなと思います。

トーマツは社会保険をはじめ社員の福利厚生もすごく良くて、面接のとき「失礼ですが、お父さんの会社よりも福利厚生の制度が充実しているので、お母さんは武史さんの扶養家族になった方がお得ですよ」と冗談ばく言われました(笑)。それで一緒に笑って緊張がほぐれました。

その日によって機嫌よく張り切って通勤することもあれば、ぐずぐずしている日もあります。以前通っていた作業所の所長さんが、用事があってトーマツチャレンジドにやってきた日、また作業所に戻るのかと思ったのでしょうか、帰りに不安定になって落ち着かない様子でした。「所長さんは迎えに来たわけじゃないから。実習じゃなくて、ずっとここで働くんだよ。でも、ここで働きたかったらちゃんと仕事しなければいけないよ。がんばって働いてお金をためて旅行にいったりライブにいったりするんだよ」と言ったら、気を取り直したのか、右手を突き上げていました。ライブやカラオケのジェスチャーです(笑)。お金をためてユニバーサルスタジオに行ったのが、なんとなく自分へのご褒美として結びついていると思います。それはこちら(親)が用意してそうしているわけですが、一般の人だっただけでがんばって仕事している人が自分へのご褒美をするのと同じだと思います。

今は比較的安定して通っていますが、今後は親がだんだん年齢も行って来るし、送り迎えのことが心配です。親の健康状態や家庭の事情でせつかく通っているのにチャンスがなくなるのはかわいそうかなという気がしています。障害はあってもひとりの独立した人格なので。それが一番大きな課題でしょうか。グループホームやケアホームのような生活の場を確保し、通勤の手段を確保し、親に何があっても生活し働いていくことができるようにすることを考えていかなければと思っています。

親としての自分自身が変わってきたことですか？ それまで武史が通っていたところは、お母さんたちが立ち上げた作業所ということもあり、子供のころのような付き合いが大きくなってずっと続いて行くのです。普通は子どもが小さなころは親同士の付き合いがあっても、子どもの手が離れて行くにつれて親同士も気の合う人以外はそんなに一緒にはいなくなるじゃないですか。しかし、知的障害の子を持つとそうではありません。親の会に入って作業所を立ち上げたりすると、子どもが大きくなってずっと親同士と一緒に活動していくことになる。武史が会社勤めをするようになって、そういう保護者会のような世界から離れてようやく普通の成人した親子関係の生活をしているような気がしています。そのことに安らぎと満足があります。

企業の障害者雇用・ CSR(社会貢献)調査

障害者雇用をしたくても知識やノウハウがないために何をどうしていいかわからないという企業の担当者の声をよく聞きます。特に知的障害者の場合は、オフィスでは働けない、知的障害者に任せられる仕事がない——などと思われてきました。また、企業のCSR(Corporate Social Responsibility: 企業の社会責任)の重要性が叫ばれながら、知的障害者との結びつきはまだまだ少ないのが実情です。

そこで、東証一部上場企業のうちCSR報告書を発行している500社をピックアップし、雇用に関する実態調査・意識調査を実施しました。さらに障害者にかかわる社会貢献活動をどの企業がどのように行っているのかについて調べました。

これまで知的障害者の就労は各地域の中小企業が先行して担ってきました。地域の就労支援センター、就労移行支援事業所、特別支援学校の進路指導教員などは地元の企業に対する働きかけを行っており、結びつきもあります。しかしその一方で、大企業に対する知的障害者の就労の働きかけはまだまだ十分に行われているとは言いがたいのが現状です。近年はトヨタ自動車、東京電力、KDDIなどが知的障害者の特例子会社を設立する計画を発表するなど、まとまった数の障害者雇用を実現するために特例子会社を立ち上げようという動きが大企業の間で活発になってきました。

こうした流れを加速させるために、知的障害者を雇用する上でどういう点を企業は懸念しているのか、どのようなサポートや制度改革があれば知的障害者の雇用は進むのかを分析する基礎データを収集しました。

また、各地の障害者施設や作業所では魅力のある授産品を作っているところも多いのに、同じ製品を地元の同じ顧客層に販売していたのでは限界があります。せっかく良い物を作りながら障害者や職員の賃金アップに結び付かないのはこういうところに原因があるのではないのでしょうか。

そこで、都心部の大企業にこうした障害者の授産品の魅力を知ってもらい大量発注や障害者雇用・特例子会社の設立などにつなげていくことができれば、各地域で行われている障害者の授産活動はもっと経済的にバックアップできるのではないかと考えました。そのための基礎調査を行おうというわけです。

ただやみくもに企業にパンフレットを投げ込んだり、インターネットでホームページを開設したりして紹介しているだけでは効果的な販路開拓にはならないのではないのでしょうか。どういう企業が障害者の授産品について関心を抱いているのか、その可能性があるのかを調査した上で効果的なプレゼンテーションをかける必要があると思います。そのために必要なデータ収集をしました。

本事業では「企業のCSR実態調査検討会」を設置し、元株式会社三和総合研究所(現三菱UFJリサーチ&コンサルティング)の研究員で現在は株式会社インサイトを経営している関原深氏、19年度の当法人の厚生労働省地域生活支援事業で全国の授産施設・作業所調査を行った白梅学園大学の堀江まゆみ教授らが参加し、一部上場企業の中のCSR報告書を公表している500社をピックアップし、アンケート調査用紙を作成しました。アンケートの作成や配布、回収、分析などはインサイト社に委託しました。

折しも世界同時不況のまっ只中に重なってしまったこともあったためか、回収率は17%でしたが、知的障害者の雇用や地域活動に関する大企業の関心というこれまで手が付いていなかった分野に焦点を絞って調査し、100社近い一部上場企業から有効な回答を得たことは大きな意味があると思います。今後の雇用や大量発注を促すプロジェクトを進めていく上で極めて有用な基礎データとして活用していきたいと考えています。

厚生労働省平成 20 年度障害者保健福祉推進事業

平成 21 年 3 月吉日

CSR ご担当者様各位

アンケートご協力をお願い

特定非営利活動法人千楽 (chi-raku)

理事長 岸田宏司

拝啓 時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、この度特定非営利活動法人千楽 (chi-raku) は、厚生労働省より平成 20 年度障害者保健福祉推進事業を受託し、一部上場企業様で CSR 報告書を作成・一般公開されておられる企業様に対して、アンケート調査を実施させて頂くことになりました。

本アンケート調査の目的は、企業様の障害者雇用への関心度やどのような点が課題なのかを知ることです。また、得られたデータを検討し、今後、福祉側からどのような情報や資料を企業様に提供すれば、障害者雇用に向けて役立ててもらえるかを研究することです。

本アンケート調査の結果は、統計的に処理（業界別・規模別等）したものを利用して、厚生労働省への報告、および当法人が関連する報告会のみで使用致しますので、ご回答頂く皆様にご迷惑をお掛けすることは一切ございません。

本アンケート調査の主旨をご理解頂き、障害者雇用促進への礎となる本調査へのご協力を何卒宜しくお願い致します。

敬具

<アンケート調査概要>

●アンケート調査締切：**平成 21 年 3 月 19 日 (木) まで**●アンケート回答方法について：下記 2 通りの方法から 1つお選びください。

※調査内容は①②同じです。

①インターネットで回答する

→ <http://www.insweb-q.jp/chiraku.html> にアクセスしてご回答下さい。

※ユーザー名：「ins」、パスワード「web」でログインして下さい。

②調査票で回答する

→ 同封の調査票に必要事項をご記入の上、同封の返信封筒（切手不要）にてご返信下さい。

●アンケート調査について

【実施機関】 特定非営利活動法人千楽 理事長 岸田宏司 (和洋女子大教授)
<http://chiraku.com>

【本事業実施責任者】 特定非営利活動法人千楽 副理事長 野沢和弘 (毎日新聞社)

【調査実施会社】 株式会社インサイト
<http://www.insweb.jp>

【本調査に関するお問い合わせ先】 insight@insweb.jp

※お問い合わせの題名は「障害者雇用に関する調査について」と記載して下さい。

知的障害者の雇用に関する意識調査

※アンケート記入方法:

- ・番号を選択する設問については、番号に「○」を付けて下さい。
- (なお、○は1つのもの、3つまでのもの、複数選択可のものがあります。ご注意ください。)
- ・また、棒状に示しているものは、その交点の部分に「○」を付けて下さい。

I. 知的障害者雇用の現状について

1. 貴社上場コード
2. 障害者雇用率 % (小数点第2位までご記入ください)
3. 貴社で雇用している障害者数(障害種別)

①知的障害者	<input type="text"/>	人	②身体障害者	<input type="text"/>	人
③精神障害者	<input type="text"/>	人			

知的障害者を雇用している企業 → 設問3-1へ
知的障害者を雇用していない企業 → 設問3-2へ

- 3-1. 【①知的障害者を雇用している企業様】知的障害者の方が担当している職務内容を教えてください。(複数回答可)

- | | | | |
|-------------|----------|----------|-----------|
| ①専門的・技術的職業 | ②管理的職業 | ③事務的職業 | ④販売の職業 |
| ⑤サービスの職業 | ⑥保安の職業 | ⑦農林漁業の職業 | ⑧運輸・通信の職業 |
| ⑨生産工程・労務の職業 | ⑩その他 () | | |

設問4へ

- 3-2. 【①知的障害者を雇用していない企業様】知的障害者の方を採用していない理由を教えてください。(複数回答可)

- | | |
|----------------------|-------------------|
| ①職務が社内がない | ②どのような仕事ができるか知らない |
| ③採用時に適性・能力を判断できない | ④労働意欲・作業態度に不安 |
| ⑤社内での障害理解が得られるか分からない | ⑥職場での援助者が要らないか |
| ⑦その他 () | |

厚生労働省 平成20年度障害者保健福祉推進事業

4. 知的障害者を今後雇用する意向はありますか？

- ①積極的に雇用したい ②積極的ではないが雇用する ③雇用したいが今はできない
④雇用する予定はない

5. 知的障害者を雇用する上で、下記の各項目に対して、どの程度ご懸念がありますか？

	かなり不安	やや不安	あまり不安ない	全く不安ない
①社内において、知的障害についての理解・知識が得られるか？	①			
②採用時に適正、能力を十分把握できるか？	②			
③会社内に適当な仕事があるか？	③			
④労働意欲・作業態度に不安があるか？	④			
⑤給与・昇給昇格の処遇をどうするか？	⑤			
⑥勤務時間の配慮が必要か？	⑥			
⑦配置転換等、人事管理面での配慮が必要か？	⑦			
⑧通勤上の配慮が必要か？	⑧			
⑨業務内容・労働時間等に関し、家族への配慮が必要か、家族からの理解が得られるか？	⑨			
⑩長期休業した場合の対応をどうするか？	⑩			
⑪設備・施設・機器の改善をどうしたらよいか？	⑪			
⑫職場の安全面の配慮が適切にできるか？	⑫			
⑬作業能力低下時にどうしたらよいか？	⑬			
⑭職場定着上の問題について関係機関等外部の支援を得られるか？	⑭			
⑮職場復帰のための配慮をどうするか？	⑮			
⑯仕事以外の生活面等の問題への対応が必要か？	⑯			
⑰雇用継続が困難な場合の受け皿があるか？	⑰			

6. 知的障害者の雇用を拡大していくためには、どのようなサポートが必要だと思われますか？
(複数回答可)

- ①障害者の職務能力の適正な把握 ②各種学校での職業訓練の充実
③各種助成金の拡大 ④OJTやトライアル雇用開発の拡充
⑤障害者の就業環境整備に関するコンサルティング ⑥職安の職業指導、カウンセリング
⑦常勤のサポート担当者の配置 ⑧入社後の教育研修の代行
⑨相談窓口の拡充 ⑩その他()

Ⅱ. 知的障害者雇用へのお考えについて

※ここでは、同封の「障害者を雇用することで変わったこと」「知的障害者雇用から生まれる効果～7つのメリット～」をご一読の上、ご回答下さい。

1. 「知的障害者雇用から生まれる効果～7つのメリット～」の各項目に対する会社の考えとして、次の8つの選択肢から、最も近いものを教えて下さい。

<選択肢>

- ①何があんでも実施したい
- ②高いニーズを持っている、もしくは実施したいと思っている
- ③実施したいと思っているし、内容は良い
- ④実施したいと思っているが、内容は普通だ
- ⑤実施したいかどうかわからないが、内容は普通だ
- ⑥必要なものだとは思いますが、あまり実施したくない
- ⑦必要なものでもないし、また実施したくない
- ⑧このようなものには興味がない

番号を記入

- 1-1. 新規事業拡大
知的障害者の特性を活かし、企業の経営資源との組み合わせによる新規事業の創造
- 1-2. 外注内製化
従来外注依頼していた仕事の内製化によるコストダウンと利便性向上
- 1-3. 外注化
品質高い福祉施設への外注によるコストダウン
- 1-4. 企業ブランド向上
積極的に障害者雇用していることによる知名度・企業ブランド価値の向上
- 1-5. ES(従業員満足度)向上
社員に配慮した経営を標榜することによる属社意識、ESの向上
- 1-6. 社内活性化
勤勉に働く知的障害者を見て、改めて自分を律する、社内の雰囲気良くなる
- 1-7. 生産性向上
知的障害者受入時の体制整備を通じて、業務の構造化・効率化が図れる

番号を記入

↓

2. 「知的障害者雇用」に関して、思うところをご自由にお書き下さい。

--

厚生労働省 平成20年度障害者保健福祉推進事業

Ⅲ. 貴社のCSR活動について

1. 貴社が現在取り組まれているCSR活動で、注力されている分野は何ですか？（○は3つまで）

①消費者・顧客への誠実な対応	②自由・校正・透明な取引
③株主への適切な情報開示	④環境負荷低減
⑤環境マネジメントシステム	⑥環境配慮型商品
⑦人権・労働環境	⑧能力開発・公正な評価
⑨女性の社会進出支援	⑩障害者雇用
⑪障害者施設との協働	⑫ワークライフバランス
⑬社会貢献活動・コミュニティ支援	⑭NPO・NGOとの協働
⑮政治・行政との適切な関係	⑯その他()

2. 貴社のCSR活動の中における「障害者雇用」への注力度はどの程度ですか？

①全く注力していない	②あまり注力していない
④やや注力している	⑤かなり注力している

3. 貴社のCSR活動の中における「障害者福祉施設との協働」(外注やイベント協力等の連携)への注力度はどの程度ですか？

①全く注力していない	②あまり注力していない
④やや注力している	⑤かなり注力している

4. 「障害者福祉施設との協働」に関して、思うところをご自由にお書き下さい。

●当調査結果をとりまとめた資料が完成した際、その報告書を配布する予定です。報告書の配布について、ご希望をお聞かせ下さい。

①希望しない	②希望する	②希望する方 右欄を記載下さい	お名前:
			E-mailアドレス:

最後に記入漏れがないか、今一度お確かめ下さい
 ~ご協力ありがとうございました~

知的障害者雇用から生まれる効果

7つのメリット

知的障害者の方々と働いたことはありますか？

障害者雇用は現在、15年(企業の社会的責任)の重要性が著している中、推進されています。しかし、知的障害者の雇用は必ずしも進んでいるとは言えません。

知的障害者雇用から生まれる効果

7つのメリット

既に、知的障害者の方々を雇用している企業様からの情報を元に、知的障害者雇用から生まれる効果を7つの視点から整理しました。



merit

1

新規事業拡大

知的障害者の特性を活かす

知的障害者の方の特性を活かして、企業の経営資源との組み合わせによる新しい事業を作るケースです。

- ・接客への参入
- ・アート系、デザイン系ビジネスの立ち上げ
- ・データ入力職員 等

事例

- 社員の赤羽で障害者がデザインした絵が入ったグッズ（マグカップなど）を与えています。このデザインは、その企業が持つ特例子会社で事業として製作されたものです。
- 特例子会社で栽培された農作物を社員へ提供する事業化も行っています。

merit

2

外注内製化

コストダウンと利便性向上

従来、外注依頼していた仕事を内製化することによって、コストダウンや利便性向上（短納期化・融通の利く対応等）が図られるケースです。

- ・印刷物（名刺・プレゼン資料・配布冊子・チラシ等）
- ・番号計算
- ・郵送書類仕訳 等

事例

- ある外資系の会社では、外注していた社内郵便の仕付けを内製化したり、社員が空き時間に行っていた保険の書類のチェック及び納入等の業務をまよゆ、障害のある社員に担当してもらうことで、社員はより付加価値の高い業務に専念できるようになっています。
- 小売業では、経理部門に障害者を雇用し、伝票入力、お客様アンケートの集計等の業務を専門に行い、経理業務の効率化に役立っています。

merit

3

外注化

特例子会社活用

2. 外注内製化に似ていますが、自身で特例子会社を立ち上げて、外注化を図ることにより、よりコストダウン効果を狙ったケースです。

- ・デザイン精査
- ・手続き代行
- ・清掃

事例

- あるメーカーでは、特例子会社を立ち上げ、本社及びグループ会社より名刺印刷、給与計算、印刷制作などの受注を受けています。
- 別のメーカーでは、各階の上場のメール仕付けを障害者を派遣して行っており、そのため環境整備（改装・受け入れ会社への教育）も行っています。
- 不動産賃貸業では、商業文書処理、メールの仕分け、名刺、文書のアーカイブ化等の業務を特例子会社が支離しています。

知的障害者雇用から生まれる効果
7つのメリット

merit
4

企業ブランド向上
無形財産の構築

積極的に障害者雇用をすることによって、取材や報道が増加する等知名度が向上し、結果、企業ブランド向上につながるケースです。

- ・店舗に1人障害者を雇用している企業
- ・障害者雇用が効果的に運営できている企業
- ・障害者に配慮が行き届いた企業

事例

- ある衣料小売店では合計1名雇用を最初に打ち出し国内1位の雇用率を誇られています。
- あるメーカーでは、社員の7割が知的障害ですが、長年にわたり雇用し続けられ、多くのマスコミに紹介されています。
- あるメーカーでは、アビリンピックへの参加を通じて障害者の能力開発・教育をアピールされています。

merit
5

ES（従業員満足度）向上
従業員に配慮ある企業

障害者雇用を通じ、社員に配慮した経営を標榜することによって、結果的に他社員の属社意識、ES（従業員満足度）が向上するケースです。

- ・CSR（企業の社会的責任）に関する市民調査では、「社員を大事にする」ことを表明・実践している企業は非常にイメージが高い、という傾向にあります。

事例

- ある飲食店では、売上が良い店舗に障害者を配置されています。障害者を雇える店舗となることが店長はじめスタッフの組織力の向上として受け止められています。

merit
6

社内活性化
一緒に働く元気が出る

知的障害者の方は動機に働く方が多く、その働く姿勢を見て、改めて自分を律したり、全体として働く意欲が高まったり等、社内の雰囲気は良くなり、活性化されるケースです。

<導入企業経営者の声>

- ・動機な姿を見て自分を律しなければならなかった。
- ・非常に明るい人なので、こっちは元気がでる。

事例

- ある企業では、雇用された障害者が毎朝元気に挨拶してくれるので、社員一同が楽しみしています。また、休みの人や遠別の人を気にかけてくれるので「西紀委員長」というニックネームで親しみをこめて呼ばれたりしています。このことが社員にとってモチベーションが高まる機会になっています。

merit
7

生産性向上
体制整備で業務の精進化・効率化

知的障害者を受け入れる際に、体制や業務の整備をすることが多いです。そのときに、業務の見直しを図ることができ、業務の構造化や効率化を図ることができるケースです。

- ・ストックヤードの整理・整頓
- ・ジョブコーチ※の指導方法が、社員への指導方法に活かせる

※ジョブコーチ：障害者の方の試行を、現場でサポートする専門家

事例

- あるメーカーでは治具の開発により正確に仕事ができるようになっています。
- ある小売系企業では、レジ売場の仕事を分析し、リボンつけや伝票整理、両対面のビニール袋詰めなどの煩雑な仕事に注目し、それらの用道具準備等を業務化し、効率化を進めました。
- 飲食店等で、片付ける所定の場所に皿や調理道具の写真を活用し、盛り付け順序など写真で指示。アルバイトの方も参考になっています。

都心で働く

障害者を雇用したら会社が明るくなった



東京駅のすぐ近くに立つ超近代的ビルの中で知的障害者などが30人以上も働いているのを知っていますか？

監査法人トーマツは2006年に障害者が働く特例子会社「トーマツチャレンジド株式会社」を作り、この八重洲オフィスをはじめ丸の内オフィス、芝浦オフィス、市川オフィス、大阪事務所で計58人を雇用しています(09年1月現在)。なんとこの3年の間にこれだけの障害者を雇ったのです。

企業の会計監査などを業務とするトーマツは多数の公認会計士が所属する日本屈指の監査法人です。頭脳集団の中ではたして知的障害者たちがどうやって働いているのか、なぜ障害者雇用をこんなに進めてきたのか。このプロジェクトの中心人物である梅岡勇人さん(人事部)にインタビューしました。

聞き手◎野沢和弘

梅岡勇人さん

— 全員で何人の障害者が働いていますか？

梅岡 58人ですね。オフィスは八重洲、丸の内、芝浦、市川、大阪にあり、大阪は58名のうちの4人です。知的の人は37人です。精神や身体の人もあります。

— 最初に障害者雇用を始めたのは？

梅岡 もともと細々とやっていました。本格的にやろうとしたのは2006年に入ってからですね。

— 社内で異論はなかったですか？

梅岡 異論というよりは心配の声が大きかったですね。知的障害者といえば、大きな声を出して走っているような場面を思い浮かべる人も多かったので、オフィスでそういう状況やパニックを起こしたときにどうするのかなどを心配する人も多かったと思います。また社内には監査に関する重要書類なども多いので、オフィスで働くということについて漠然と不安を感じる人もいました。

— 知的障害者について詳しい人はいましたか？

梅岡 いえ。当時はハローワークからの指導もだんだん厳しくなってきました。今のチャレンジドの社長の川上は監査法人トーマツの人事の責任者もしているのですが、その川上が2006年に「障害者雇用を人事として真剣に取り組もう」と言い出したのがきっかけです。ハロー

ワークの担当官に誘われて特例子会社を見学に行き、そこで初めて知的障害の人が働いているのを実際に見て、自分の持っていたイメージと違っていただけでかなりショックを受けました。あんな風に仕事をしているなんて想像もしていなかったものですから。

— どんな作業を？

梅岡 名刺を作ったり、パソコンの解体、メール業務とか。これだったらうちの会社でもたしかにできるんじゃないかと。帰ってきてすぐに報告したら川上も見に行きたいということになり、一緒に2社か3社見学に行きました。我々と変わらないデスクワークをしている人もいました。

— 実際に働いている障害者を見たことで、雇用できると思ったわけですね。

梅岡 そうですね。川上とある特例子会社に見学に行った帰りに2人でつり革につかまりながら「あれならうちでもできる。やろう」と。常用雇用者数が増える傾向は今後2～3年は変わらない。今のままでは雇用率を達成するのはかなり難しいだろう。ただ、知的障害者の雇用を工夫していけば、少なくとも毎年コンスタントに雇用できる仕組みができるのじゃないかと。そこから川上と私がチャレンジドの設立にむけてスタートしましたから、知的障害者の就労という点では素人しかいなかったです。ただ、支援機関などの多くの専門家のサポートをいただくことができていましたので、不安はありませんでした。1月と2月に特例子会社に見学に行き、3月には作ることを決めて、4月には社名や資本金を決めて、7月に会社登記を完了させて、8月には1期生が入ってきました。

— そのスピード感、信じられないですよ(笑)。いつもそんなに速いんですか。

梅岡 まあ、そうだと思いますね。

— なんでそんなに速いのですか？

梅岡 現場のためにより良いものをとということで取り組むことに対しては、社内で反対されることは少ないです。むしろいたずらに時間を延ばすことで、現場の様態が変われば、またそれにあわせた対応を考えなければならず、せっかくの良い提案も導入ができないということの方が問題だと考えていると思います。トーマツに入って8年くらいになりますが、何か提案して反対された経験はいまだあまり記憶にないですね。

— うらやましいですね(笑)。

梅岡 「こういう風になりたい」ということに対しては、「いいんじゃないか」といわれた記憶が多いです。だけど、その後は完全に任せられる状態になりますから1から10まで自分で進めていかなければなりません(笑)。でも、自分としてはやりやすいですよ。

— 社風ですかね。

梅岡 そうですね。

— 前例はあるのか、やったことあるのかということでも足踏みしている企業は多いです。

梅岡 常に前を向いているんだと思います。
— 普通1年とか半年くらいはなんとか準備室をつくってやりますよね。当時の業務はどんなものだったのですか。

梅岡 外部に委託している仕事を切り替えてもらって、それが職域開発には手っ取り





早かったですから。パントリーとメール室ですね。その仕事を全部チャレンジドに回してもらいました。——最初に採用したのは何人？

梅岡 4人です。10月に次の採用があり、12月がその次で…。1期生の採用が決まると2期生の実習が始まっているというような状況で、応募はスムーズにありましたね。

——社内の反応はどうだったですか？

梅岡 今でこそチャレンジドも社内では知らない人はいませんが、その当時は知る人ぞ知る存在でした。告知もしましたが、興味を持つ人も少なかったと思いますので、ひっそりと始まったというのが実情だったですね。

——困ったこと、苦労したことがありますか？

梅岡 そんなにないですね。パニックだとか心配されていましたが、そういうことが起きたことはありません。むしろ、社内からリクエストが来る業務量に対して、限られた人員しかいませんし、スポットの業務にどうやって対応していくかを考えるのが大変でした。人員に対する仕事量のバランスがまだわからなかったんですが、設立時からの指導スタッフが指導スタッフとしての業務ができるようになったのはこの1年半くらい。そのころはメール室で障害者と一緒に配達に回ったりしていましたから。

——スポットとはどんな？

梅岡 パンフレットの発送とか封入とかですね。あとは資料のコピーや配布物の整理など。

——パソコンの業務もあるんですか？

梅岡 はい。その業務もパソコンを扱っている部署が、それまではスタッフが片手間で作業の合間にやっていたのですが、台数が増えてきて片手間ではできなくなり、外部に委託することを検討していたんです。委託先に体制を検討してもらったところ3人がやってきて常駐するようになる。そうすると3人の専門家の常駐派遣を受けることになりますからかなりのコストになりました。チャレンジドの障害者もパソコン部門から部品のシール貼りとか細かい仕事はしていたんです。その働きぶりなどを評価されてパソコンの初期化設定についても対応できないかということになり、じゃあチャレンジさせてくださいと。そこで実習を数週間かけて行っただけですが、全く問題なく対応することができチャレンジドへの委託が決定しました。最近では当初予定していた業務範囲を拡大することも検討中です。

——パソコンの業務は知的レベルの高い人じゃないと難しいですか？

梅岡 手順がきちんと決まっていますので、それほど問題にはならないと思います。我々はパソコンがカタカタと動いているのがいつ終わるのかと気になるじゃないですか。それを待つのが彼らは苦じゃないのですね。楽しんでいるようにも思えます。何でもできる障害者もいます

し、とがった特性を持っている人もいます。知的レベルではなく個人の障害特性に合わせた業務にアサインすることで障害者であっても健常者以上の力を発揮するケースがあります。業務に合わせて仕事をしていくうちに、とがった部分も柔軟になっていく例が多いですね。

——メンバー自身が変わっていく？

梅岡 頼もしいですね。重度の知的障害者が働いている市川オフィスでも1期生と2期生ではだいぶ違いますよね。たかが6カ月ですけれどね、こんなに違うものなのかと思いますね。

——社会人という自覚でしょうか。一般社員への影響はどうか？

梅岡 彼らの一生懸命働く姿勢に感銘を受けたという声は当初から聞きます。その姿を見て、こういう仕事をお願いできないかという話もありますし。だいぶメンバーが増えてきて、社内隅々まで認知が高まったのか、昨年暮れはプレゼントがすごくて。社内のいろんな部署から。びっくりするくらい(笑)。出張に行くとお土産を買ってきてくれたり。ある部署の秘書の方からは「私たちには買ってきてくれないのに」と言われたこともあります(笑)。こんなに大きなお菓子の詰め合わせとか。毎年、最終日は締めをするのですが、これまではコンビニでお菓子やジュースを買ってきて締めをしていたのが、去年はプレゼントのお菓子がいっぱいあるのでそれでやりました。

——昨年のクリスマスパーティーに私も参加させてもらったのですが、CEOの佐藤良二さんが大きな声で「おはようございます」と挨拶されるのが、嬉しかったと感激して話していたのが印象的でした。

梅岡 チャレンジドを立ち上げたときから、佐藤はチャレンジドの応援をしてくれていました。クリスマスパーティーは去年で3回目ですが、佐藤は1回目に来てとても楽しんでくれたんです。「毎年この会は続けていこう」と。ところが2年目は出張で海外にいて出られなかった。とても残念がって、去年は早くから楽しみにしてくれていました(笑)。

——とてもいい雰囲気でしたね。

梅岡 びっくりしました。当初100名程度と考えていたのですが、社内から参加希望者が多くて。最終的には130名を超える人が参加してくれて、十分なおもてなしもできなかったんですが、皆さん「良い会だった」「来年も来れるようにチャレンジドに仕事を頼むようにします」と言ってくれました。来年はもっと広い会場にしないとダメそうです。

——知らない人から見ると、こんな東京駅のま前のオフィスにこんなに大勢の障害者が働いているなんて、びっくりします。社外の人に驚かれませんか？

梅岡 そうですね。何をやっているんですかと聞かれますね。業態上は珍しいというのもありますし。知らない人は通勤ができるんですかと聞かれますよ。

——今後も障害者の採用は進めていくんですか？

梅岡 社内でブームになっていまして(笑)。昨年NHKが全国中継のニュースの中でトーマツチャレンジドのことを取り上げてくれました。その映像がトーマツの大きな年次ミーティングで流されたのです。去年は宮崎で開催されたのですが、海外からのゲストなども含めて700名近くが集まる大きなイベントでした。そのときはすごかったです。夜に懇親会があったのですが、川上も私もみんなからお叱りを受けます。「なんでもっとアピールしないんだ」と。



Interview

ミーティングだけでなく、社内外から私のところにもものすごいメールがたくさん来ました。トーマツをお辞めになったOBからも来ました。

— どんな内容ですか？

梅岡 「何のためにこの仕事やっているんだろうと迷うこともあったのだけれど、とても励みになりました、これからもがんばります」というメールがきました。特に若い人からの反響が大きかったように思います。忙しい毎日を過ごす中で自分を見失うようなこともあるなかで、自分たちが働いている会社がこのような取り組みをしているということが若い人にとっては仕事の意義を少しでも気付くきっかけになったようです。

— なるほど。

梅岡 昨年の年次ミーティングがきっかけになって、トーマツの各地の事務所のうち、福岡、名古屋、京都、神戸がこの春に障害者雇用に向けて動き出しています。業務内容は東京に似ていて、メールやパントリーをいくつか組み合わせる予定です。

— 多肉植物をやりたいなんて話はないですか？

梅岡 宮崎のミーティングのときにテーブルに飾りましてね。東京から送り出して。その後、東京に戻してもらったものもなんなので福岡に送ったのです。「利用してください」と。そうしたら社内のいたるところに飾ってありましたね。今後の展開のなかでは地区事務所での多肉植物の展開も出てくるかもしれません。

— うれしいですね

梅岡 私にとっても思わぬ反響でした。もともとチャレンジは大阪支店を設立することは立ち上げ時の目標にはなっていましたが、その他の事務所がここまで早いタイミングで設立を検討することになるとは全く思っていませんでした。

— これまでの知的障害者の働く場というのは小さな町工場とかクリーニング屋さんとか、言葉悪いですが3K職場も多かった。こうした知的レベルの高い人たちが仕事している大企業のオフィスなんて考えられもしなかった。しかし、知的障害者とは親和性があるのじゃないかと思うようになりました。公認会計士にとって知的障害者はあんまり縁のない人たちですよ、そういう人たちの方が受け入れが早くて余裕がある。どんな面でいい影響があるのでしょうか。

梅岡 やはり、とかく何に対しても手を抜かないじゃないですか。トーマツはプロフェッショナルファームとして個々人を尊重するという文化が根付いています。仕事に対してのプロフェッショナルを尊重するという部分では、障害の有無は関係ないのだと思います。その点では彼らは自分に与えられた仕事に対しての意識は非常に高いものがありますし、周りの期待にも十分応えられるレベルのものを残していると思います。その点でトーマツにおいて知的障害者が受け入れられたというのは当然の結果のようにも思います。

— 一般社員のモチベーションにつながっていきますよね。



市川オフィスのメンバー

梅岡 ある人が言っていたのですが、「本当に一生懸命に働いて、いままでコーヒーのスペースが整頓されていなくても、あんまり気にならなかったけれど、彼らが来るようになって本当に丁寧にする。ほんの少しのことなんだけどその場の印象も変わるし、本当に気分よくリフレッシュできる」。まったく縁がなければなかったのかもしれませんが、彼らがそうしてくれると、彼らの能力の高さも感じるし、そういう意味で良い刺激を受ける。

—— 今後はどんな風になっていくのですかね。

梅岡 私の手に負えないくらいの大きさになってきてしまって(笑)。ちっちゃな個人商店だったのが大企業、全国各地にできてきて、どうなっていくのかなと思います。今まではなんとなく、こういう方向に進んでいこう、こういうことをやって少しずつ人を増やしていこうと考えてきましたが、今年に入ってから組織が意思を持って広がっていくような感じですね。最近、私の手を離れているなあという感じがします。このくらいの人数になると、名前を覚えるのも一苦労です。ほかの社からの見学も増えてきました。

—— トーマツ全体では社員はどのくらいいるのですか。

梅岡 監査法人単体では約 5500 人。東京が約 3500 人。拠点が全国に 40 カ所。大きいのが大阪、名古屋、福岡です。

—— 働いている障害者はお給料もたくさんもらっているのですが、障害者だけが良くては持続できない。一般従業員にとってもいい、社会にとってもいい。そうじゃなければ持続できないと思っています。もっと多くの人に知ってほしい。期待しています。

梅岡 働いている彼ら(障害者)が変えたんだと思います。失敗すれば大きなダメージだったと思います。彼らの仕事に対する姿勢が社内を変えて、トーマツに所属している人たちは知的障害者に対するイメージを大きく変えたと思います。市川のメンバーは重い人が多いですが、クリスマスパーティーのときに市川のメンバーを見て、「重度といっても、オフィスで働ける可能性もあるんじゃない」という人がいましたからね。「働くということを訓練する場として市川があって、オフィスで働くことも考えた方がいいんじゃない」という人もいました。

—— どうもありがとうございました。

インタビューを終えて

梅岡さんと初めて会ったのは 2007 年のアメニティフォーラム(滋賀県大津市)でした。「障害者雇用についてまた話しましょう」と約束して別れました。その 1 年後に再会した際、私たちはワインをかなり飲み、私が千葉県市川市でやっている NPO 法人千葉での就労移行支援事業や農業の話で盛り上がりました。「ぜひトーマツチャレンジドでも重度の障害者を雇いたい」と梅岡さんは語りました。それからの梅岡さんは速かった。3 カ月後には重度の知的障害者など計 7 人を雇用して「トーマツチャレンジド市川オフィス」がスタートしました。南房総の園芸療法の研究者や農家とも提携して、観賞用多肉植物の栽培や加工を障害者が行い、東京駅前にある八重洲オフィスの緑化事業を行っています。

実は市川オフィスの 1 期生にはうちの息子君(22 歳)もいます。言葉がまったく話せず障害程度区分は 6 という最重度の自閉症者ですが、嫌がっていたひげそりも毎日やるようになりました。社会人の自覚でしょうか。

調査仕様

調査目的

- ▶ 知的障害者雇用の現状・今後についての企業の考え方を確認する。
- ▶ 知的障害者雇用の好取り組みや、知的障害者雇用のメリットを聞いた上で、どのような形であれば知的障害者雇用や障害者就労施設との連携が進んでいくのかを検討するに資する題材を集める。

調査対象

- ▶ 東証一部上場企業で、CSR 報告書(環境報告書、ディスクロージャー紙含む)を発行・一般公開している企業の CSR 担当者

調査方法

- ▶ 郵送法による通達、郵送法、ないしはインターネットによる回答

調査期間

- ▶ 平成 21 年 3 月 9 日～ 19 日(10 日間)

回収数／配布数(回収率)

- ▶ 85 社／499 社 …… 回収率 17%

調査実施機関

- ▶ 特定非営利活動法人千楽

調査実務

- ▶ 株式会社インサイト

調査結果

回答企業属性

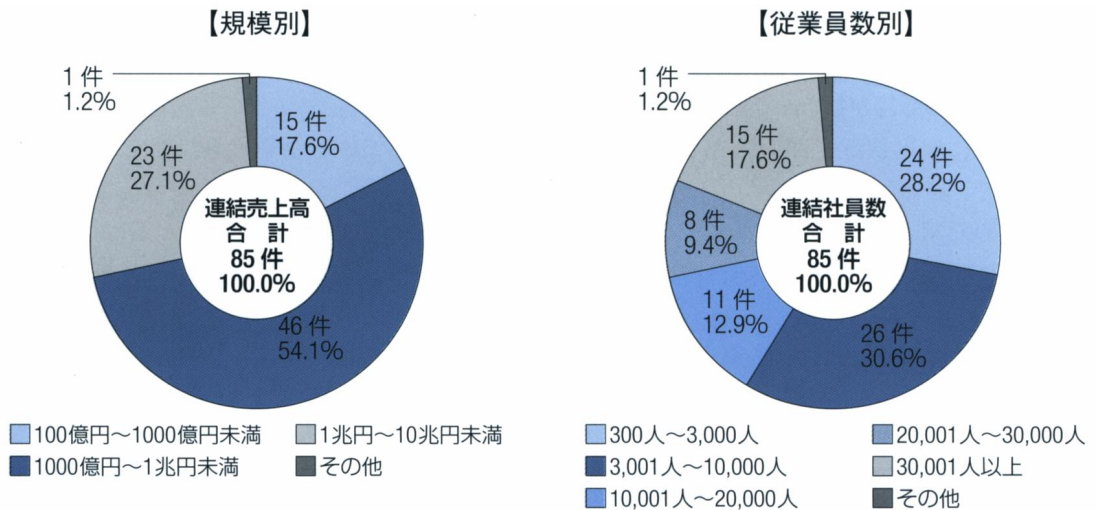
- ▶ 電気機器からの回答が多かった。

【業界別件数】

業種	件数	構成比
ガラス・土石製品	2	2.4%
ゴム製品	1	1.2%
サービス業	1	1.2%
その他金融業	1	1.2%
その他製品	2	2.4%
医薬品	2	2.4%
卸売業	2	2.4%
化学	8	9.4%
機械	3	3.5%

業種	件数	構成比
金属製品	1	1.2%
銀行業	2	2.4%
建設業	2	2.4%
小売業	4	4.7%
情報・通信業	3	3.5%
食料品	9	10.6%
精密機器	3	3.5%
繊維製品	3	3.5%
電気・ガス業	4	4.7%

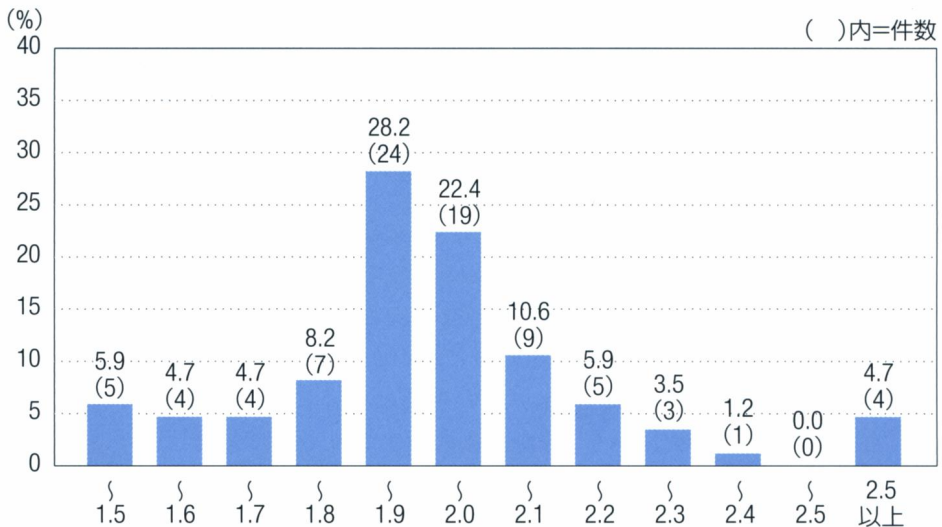
業種	件数	構成比
電気機器	17	20.0%
非鉄金属	3	3.5%
保険業	1	1.2%
輸送用機器	8	9.4%
陸運業	2	2.4%
その他	1	1.2%
合計	85	100.0%



法定雇用率

- 法定雇用率遵守の企業は 76.5%
- 雇用率 1.8%～2.1%の範囲に、61.2%の企業が集中
- ▶ 障害者雇用率について聞いたところ、法定雇用率である 1.8%をクリアしている企業は 76.5%であった。
- ▶ 特徴的なのは、法定雇用率である 1.8%近辺（1.8%～2.1%）の範囲に、実に 61.2%の企業が集中していることである。法定雇用率を何とかクリアしなければならないという思いと、障害者雇用の継続困難性の双方が絡んだ結果であると読み取ることができる。

【障害者雇用率】



障害種別の雇用状況

●知的障害者を雇用している企業は 64.1%

●身体障害者の雇用が抜きんでて進んでいる!?

- ▶障害種別に雇用状況を聞いたところ、知的障害者を雇用している企業は 64.1%であった。
- ▶比較して、身体障害者については 97.6%、精神障害者については、57.1%となっており、身体障害者の雇用が抜きんでて進んでいる状況であることがわかる。
- ▶また、雇用している企業の割合だけでなく、その採用人員数を見ても、知的障害者・精神障害者は 10 人程度までが多いが、身体障害者のそれは 100 人以上といったケースが多く、雇用人数も身体障害者の雇用が抜きんでて進んでいる状況である。

【知的障害者雇用数】

データ区間	件数	構成比
0	28	35.9%
1	6	7.7%
2	3	3.8%
3	6	7.7%
4	4	5.1%
5	2	2.6%
10	8	10.3%
15	3	3.8%
20	3	3.8%
25	4	5.1%
30	4	5.1%
31人以上	7	9.0%
合計	78	100.0%

【身体障害者雇用数】

データ区間	件数	構成比
0	2	2.4%
10	8	9.5%
20	9	10.7%
30	11	13.1%
40	6	7.1%
50	10	11.9%
100	16	19.0%
150	12	14.3%
200	4	4.8%
250	1	1.2%
300	3	3.6%
300人以上	2	2.4%
合計	84	100.0%

【精神障害者雇用数】

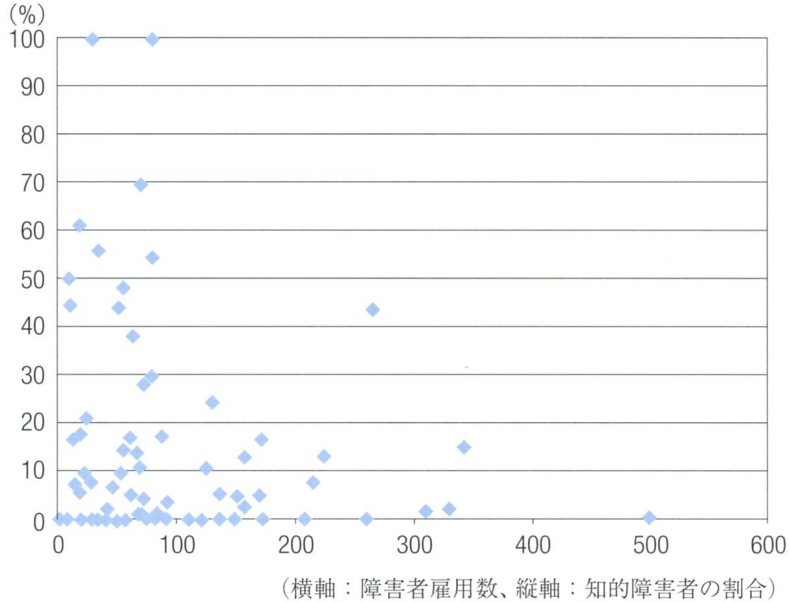
データ区間	件数	構成比
0	33	42.9%
1	16	20.8%
2	7	9.1%
3	7	9.1%
4	4	5.2%
5	0	0.0%
10	8	10.4%
15	1	1.3%
20	1	1.3%
25	0	0.0%
30	0	0.0%
31人以上	0	0.0%
合計	77	100.0%

どの程度知的障害者を雇用している企業がトップクラスなのか？

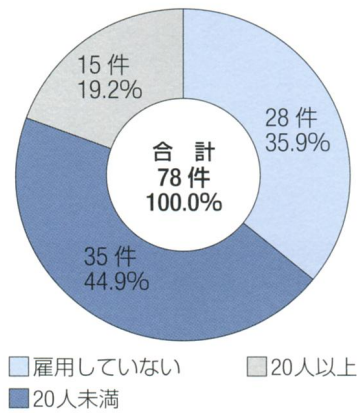
●知的障害者が全体の「20%」を越えている企業は、知的障害者割合が高い企業群

- ▶知的障害者を雇用している企業の特徴を調べるために、障害者雇用数とそのうちの知的障害者の割合との関係を見た。
- ▶その結果をマクロ的な視点から見ると、緩やかな逆相関のような右肩下がりの分布となっている。障害者雇用数が 100 人に満たない企業において知的障害者の割合が多いこと、また障害者雇用数が増加しても一定割合になっていないことを鑑みると、障害者雇用数が多いからと言って、知的障害者が多いわけではないことがわかる。
- ▶では、知的障害者を雇用している割合が高い企業というのは、どの辺りになるのかを見ると、凡そ「20%以上かどうか」という線がしきい値となりそうである。
- ▶よって、以降の分析においては、「知的障害者を雇用していない」「知的障害者雇用が 20%未満」「知的障害者雇用が 20%以上」の 3つのセグメントに区分した考察も加えていくこととする。

【障害者雇用数と知的障害者の割合】



【知的障害者雇用数によるセグメントと構成比】



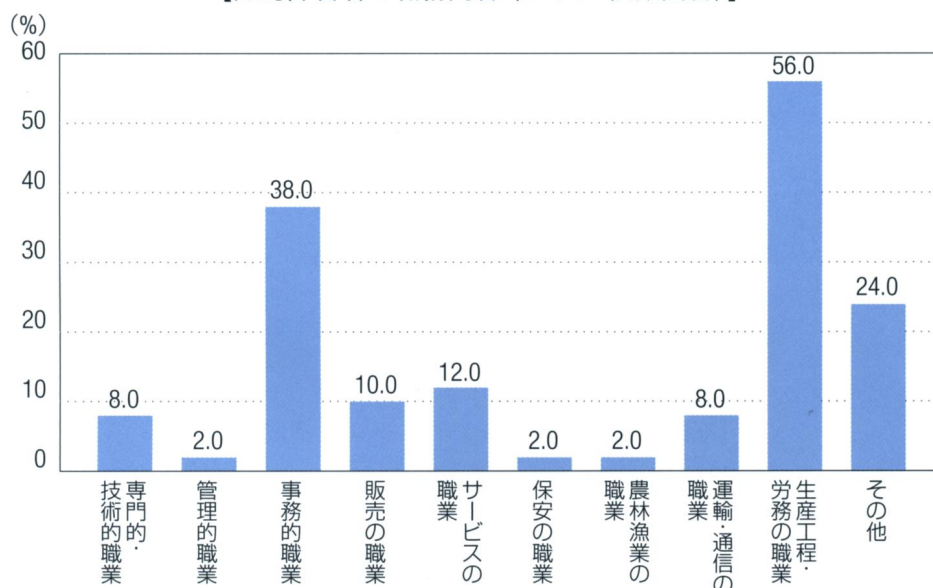
【(ご参考) 知的障害者雇用 20%以上の企業業種・従業員数】

業界	従業員数(連結)	業界	従業員数(連結)	業界	従業員数(連結)
医薬品	300～3,000人	食料品	300～3,000人	電気機器	300～3,000人
医薬品	300～3,000人	食料品	300～3,000人	電気機器	3,001～10,000人
卸売業	30,001人以上	食料品	3,001～10,000人	電気機器	3,001～10,000人
金属製品	300～3,000人	精密機器	20,001～30,000人	電気機器	30,001人以上
小売業	300～3,000人	精密機器	30,001人以上		
小売業	3,001～10,000人	非鉄金属	30,001人以上		
小売業	20,001～30,000人	輸送用機器	3,001～10,000人		

知的障害者の職務内容は？

- 「生産工程・労務」56.0%、「事務」38.0%、「その他（清掃・クリーニング）」24.0%
- ▶知的障害者の職務内容は、「生産工程・労務」が56.0%と最も多く、次いで「事務」が38.0%となった。これは、知的障害者を多く雇用しているのがメーカー系の企業が多いこと、また特例子会社を持っている企業が多いことから想定される。
- ▶また、その他は「清掃・クリーニング」といった業務がほとんどであった。

【知的障害者の職務内容 (n=50：複数回答)】



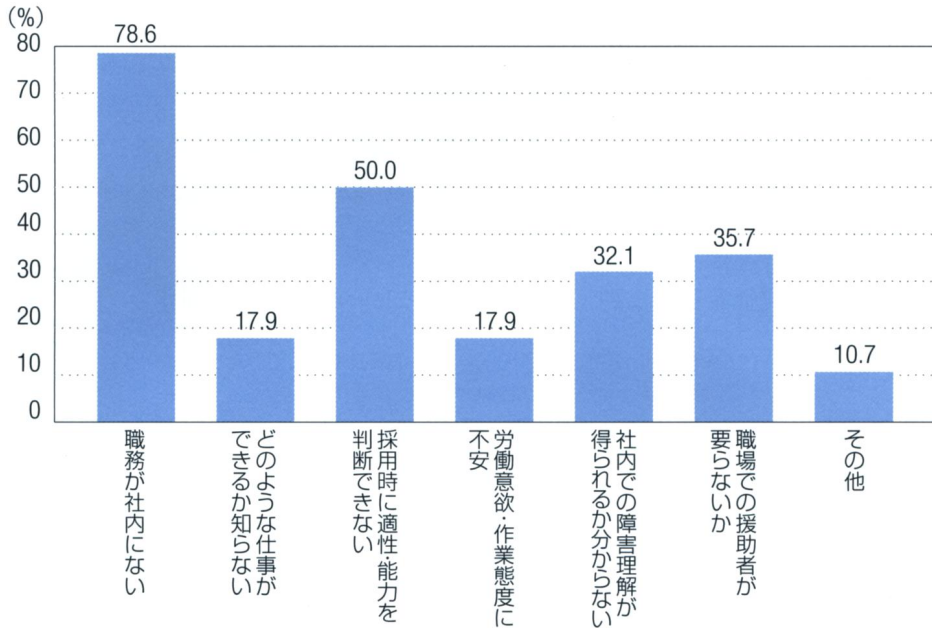
【その他の職務内容】

その他の業務内容	
クリーン（そうじ）	単純反復作業
清掃・食堂作業	植物管理
緑化・清掃業務	事務所内清掃作業
清掃業	清掃、メール、名刺印刷、発送代行等
清掃業務等	シュレッダー業務
工場内の清掃、ユニフォームのクリーニング	

知的障害者を雇用していない理由は？

- 「職務が社内がない」78.6%、「採用時に適性・能力を判断できない」50.0%
- ▶一方、知的障害者を雇用していない企業に対して、その理由を聞いたところ、「職務が社内がない」が78.6%と圧倒的に多い。次いで「採用時に適性・能力を判断できない」が50.0%であった。

【知的障害者を雇用していない理由 (n=28: 複数回答)】



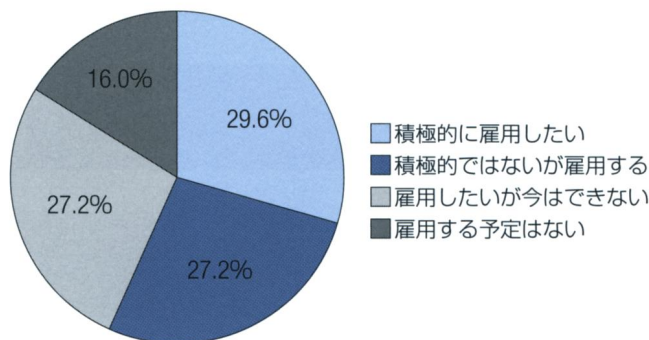
【その他の理由】

その他の業務内容
障害種に限らず求人しておりますが、知的障害のある方の応募はありません。特例子会社への知的障害のある方からの応募は後を絶たず、現在 21 人雇用しています。
固定的に適正量の業務が割当てられない

知的障害者の今後の雇用は？

- 雇用を進める企業は 56.8%
 - ▶知的障害者雇用の今後について聞いたところ、「積極的に雇用したい」29.6%、「積極的ではないが雇用する」27.2%と、今後も雇用を進める企業は 56.8%と半数以上であった。
 - ▶一方で、現況を受けて「雇用したいが今はできない」という企業も 27.2%あり、今後も雇用する予定がない企業は 16.0%であった。

【今後の知的障害者雇用予定】



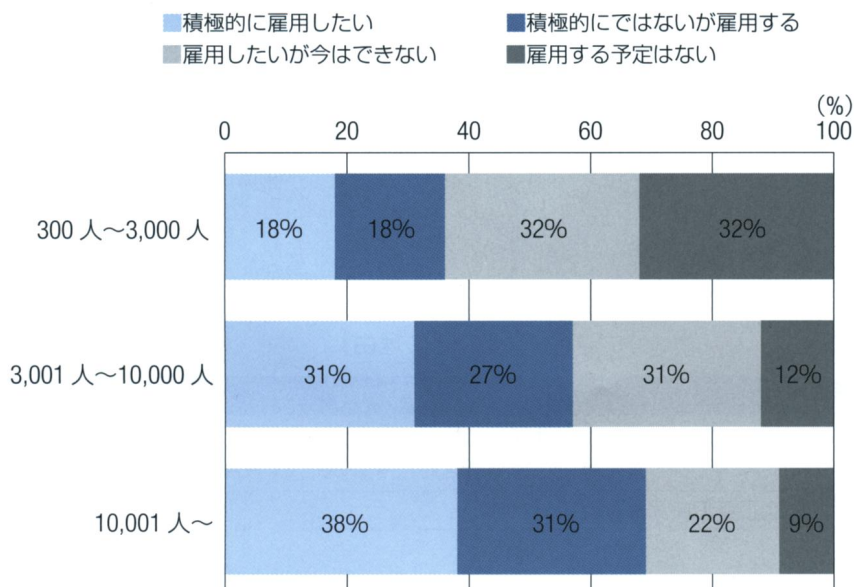
●従業員規模が大きい企業の方が肯定的

●現在知的障害者を多く雇っている企業の方が肯定的

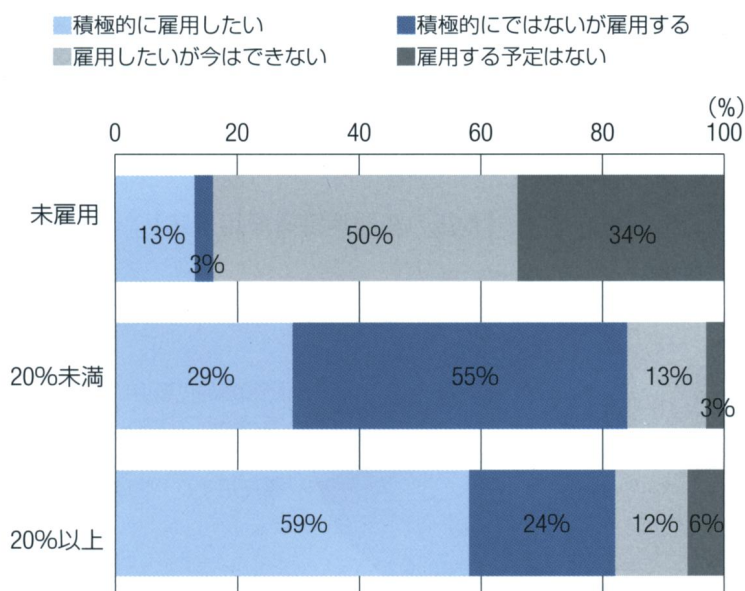
▶これらを従業員規模別に見たところ、従業員規模が大きくなるにつれて積極的に雇用する割合が高まっている。

▶また、現在知的障害者を多く雇っている企業の方が積極的に雇用する割合が高まっており、「雇ったことがあって、勝手が分かっているから、今後も続けたい」という経験値が、今後の意向に大きく影響を与えていることがわかる。

【従業員規模別（連結）：今後の知的障害者雇用予定】



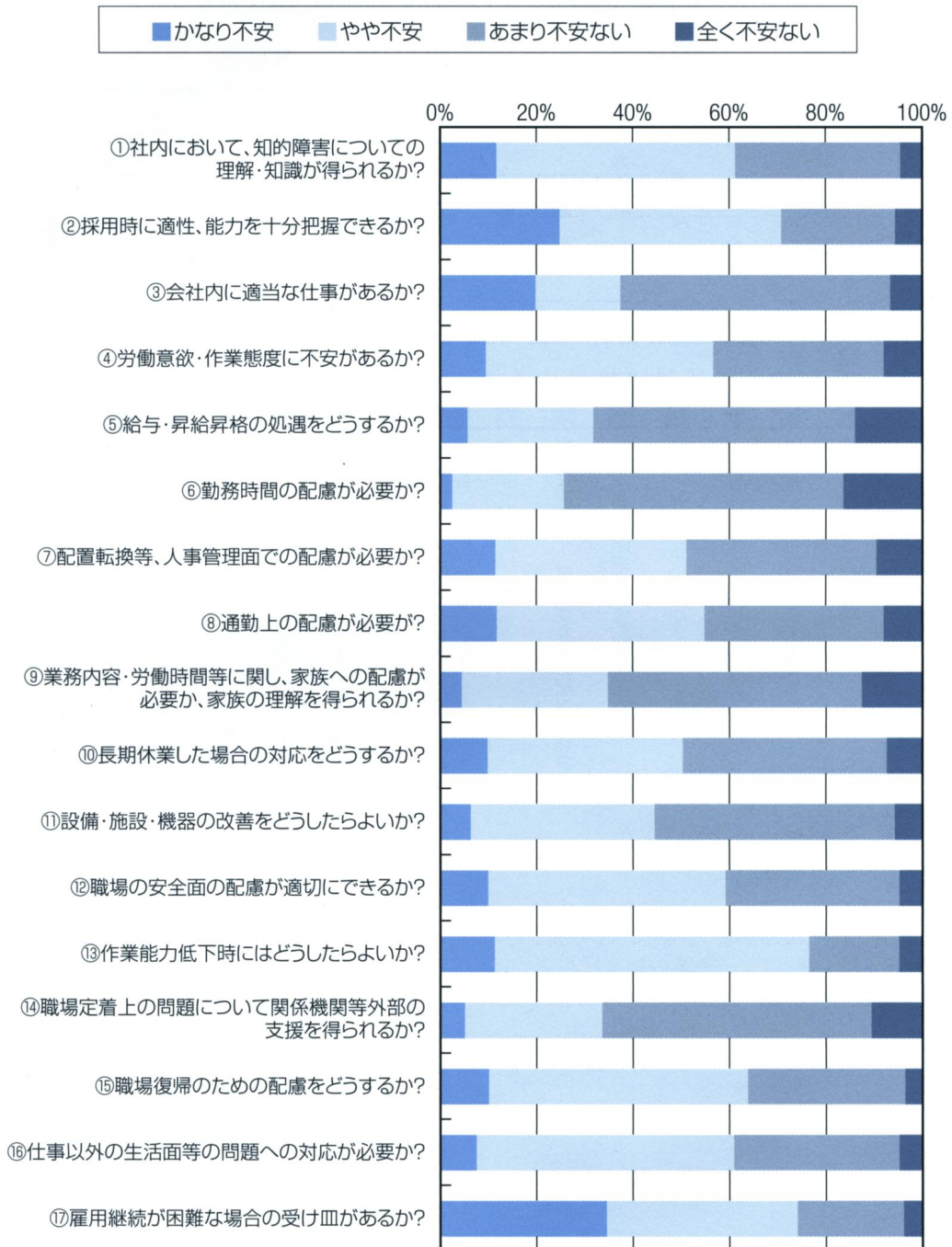
【現知的障害者雇用規模別：今後の知的障害者雇用予定】



知的障害者を雇用する上での懸念点は？

- 「会社内に適当な仕事があるか？」 38.1%、「雇用継続困難な場合の受け皿」 35.7%
- ▶ 知的障害者を雇用する上での懸念点について聞いたところ、「会社内に適当な仕事があるか？」 38.1%、「雇用継続困難な場合の受け皿」 35.7%の2点が大きく懸念点として挙がっていた。

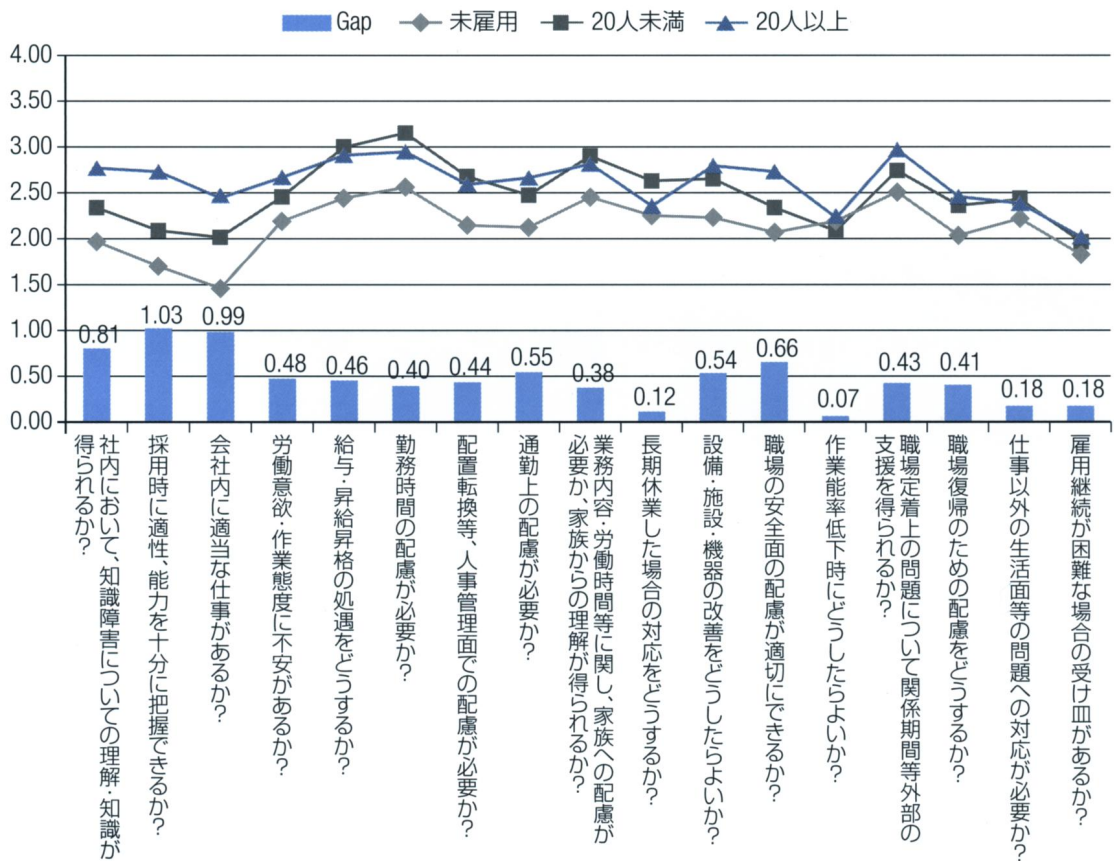
【知的障害者を雇用する上での懸念点】



●知的障害者を雇用していない企業は「社内に適当な仕事があるか?」が不安

▶知的障害者を雇用している／していない企業での違いを見たところ、「採用時に適性、能力を十分に把握できるか」(1.03pt)、「会社内に適当な仕事があるか」(0.99pt)、「社内において、知的障害についての理解・知識が得られるか」(0.81pt)の3つが特に大きな懸念点として挙げられている。

【現知的障害者雇用規模別：知的障害者を雇用する上での懸念点】



※加重平均値…

かなり不安：1点、やや不安：2点、あまり不安ない：3点、全く不安ない：4点として、サンプル数で除した値

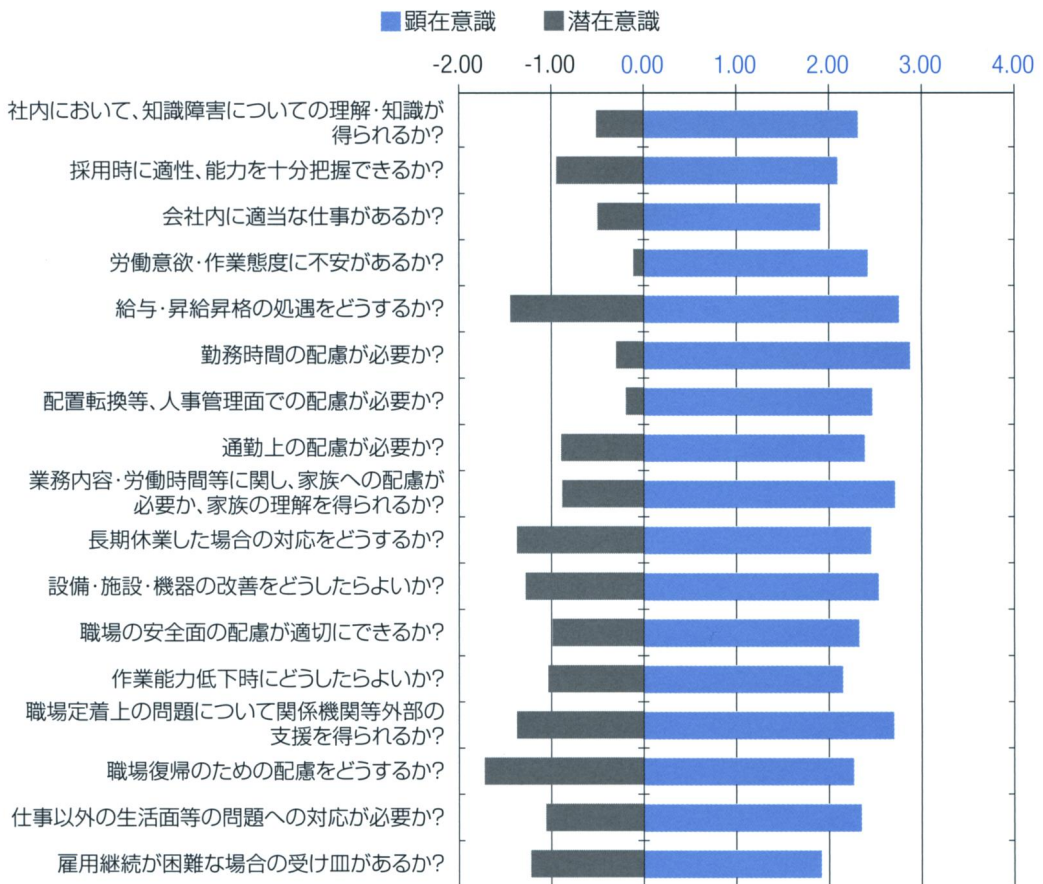
※Gap…20%以上雇っている企業の加重平均値と未雇用の企業の加重平均値との差異

知的障害者を雇用する上での「潜在的」な懸念点は？

●「受け入れた時の対応」が知的障害者雇用の実績に大きく影響

- ▶ 知的障害者を雇用する上での懸念点のインパクトの強さを図るために、数量化I類という統計手法を用いて分析を行った。
- ▶ インパクトの強さとは、具体的には、「どの懸念点が強いため、結果的に知的障害者を雇用しない」「どの懸念点が少ないから、結果的に知的障害者を雇用している」という因果関係を数値的に表わす（以下、レンジと言う）ものである。
- ▶ 直接質問した場合に回答するのは、言い換えれば、自分で認識している懸念点であるため「顕在意識」ということができる。一方、レンジは、17項目を包括的に見た結果、結論として知的障害者雇用が進んでいるかどうかを示すものであり、言い換えれば「潜在意識」ということができる。
- ▶ 顕在意識としては、先述の通り、「会社内に適当な仕事があるか?」、「雇用継続困難な場合の受け皿」の2点が大きく懸念点として挙がっていた。
- ▶ しかしながら、潜在意識についてみると、「労働意欲・作業態度」「勤務時間の配慮」「人事管理面での配慮」といった受け入れたときに対応できるのかどうか、結果として知的障害者雇用の実績に大きく影響を与えていることがわかった。

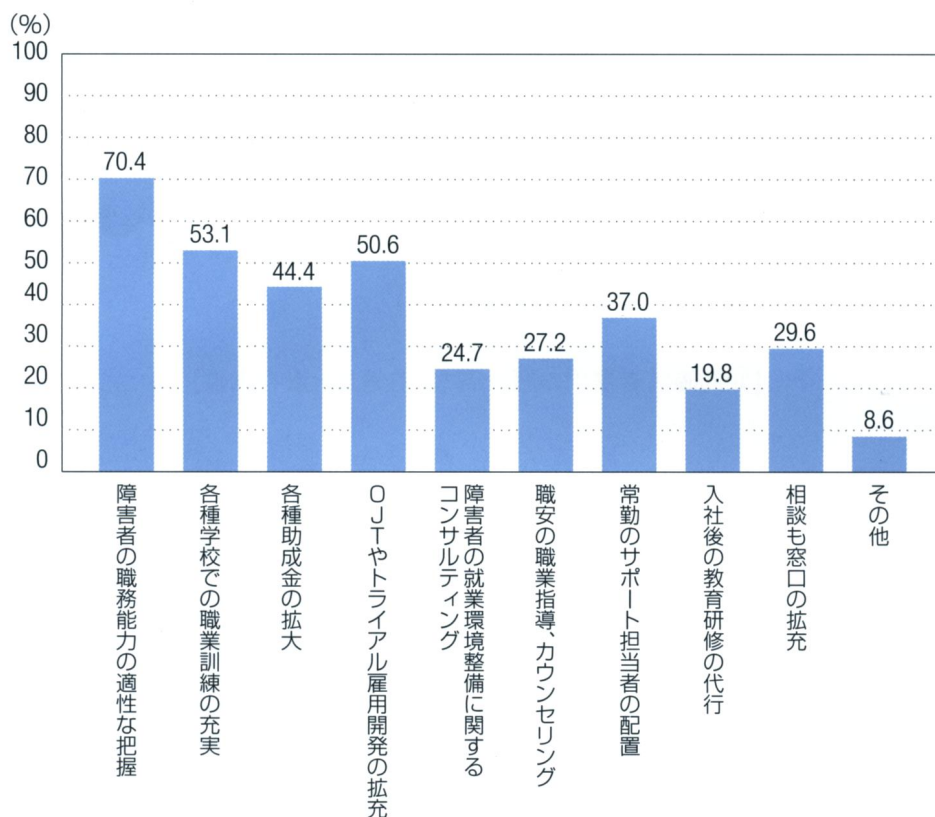
【知的障害者雇用の懸念点：顕在意識と潜在意識】



知的障害者の雇用拡大に必要なサポートとは？

- 「職務能力の適正な把握」が70.4%
- ▶知的障害者を雇用拡大に必要なサポートを聞いたところ、「障害者の職務能力の適正な把握」が70.4%となった。
- ▶次いで、「各種学校での職業訓練の充実」(53.1%)「OJT やトライアル雇用開発の拡充」(50.6%)と続く。

【必要なサポート（複数回答）】

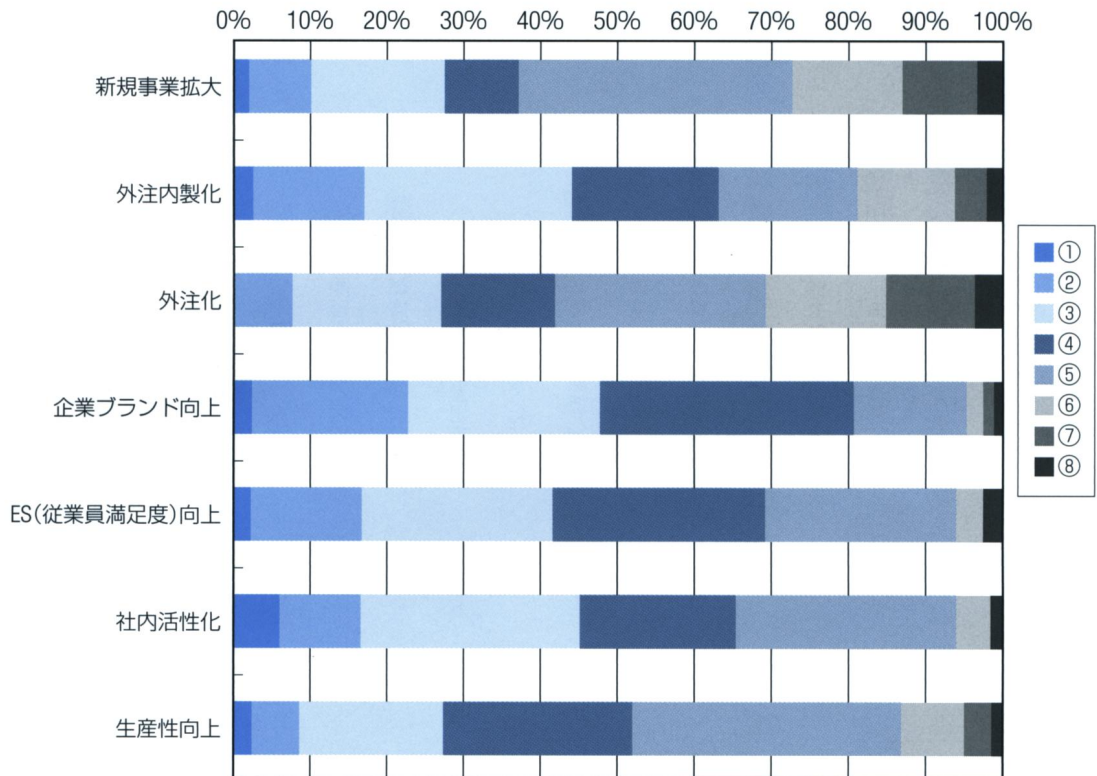


知的障害者雇用から生まれる効果についての評価は？

●「職務能力の適正な把握」が70.4%

- ▶「知的障害者雇用から生まれる効果～7つのメリット～」についての評価を8段階評価で聞いた。この8段階評価はマーケティング調査における「購買意思決定の8段階評価」の方法を用いたものである。
- ▶すなわち、「①何が何でも実施したい+②高いニーズを持っている、もしくは実施したいと思っている」の合計値が16%を超えると、非常にニーズが高く普及していく可能性が高いものとして捉えられる。
- ▶今回の結果からは、「企業ブランドの向上」「ES（従業員満足度）向上」「社内活性化」といった、定性的要素への期待度が高いものとなった。
- ▶併せて、経済効果のある「外注内製化」にも期待が見受けられる。

【8段階評価】

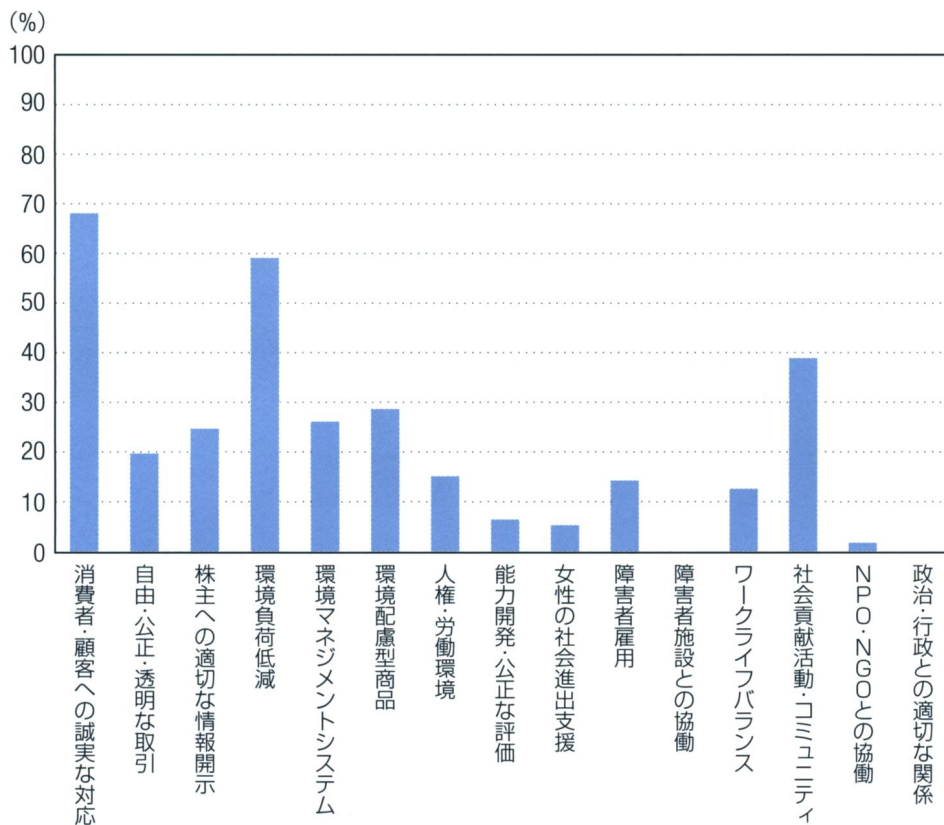


CSRでの注力分野は？

●「消費者・顧客への誠実な対応」「環境負荷低減」「社会貢献活動」

▶現在、自社で注力しているCSR分野は、「消費者・顧客への誠実な対応」「環境負荷低減」「社会貢献活動・コミュニティ支援」の3つであり、障害者雇用や障害者施設との協働は比較的優先順位が低いものとなっている。

【注力しているCSR活動分野（○は1社当たり3つまで選択）】

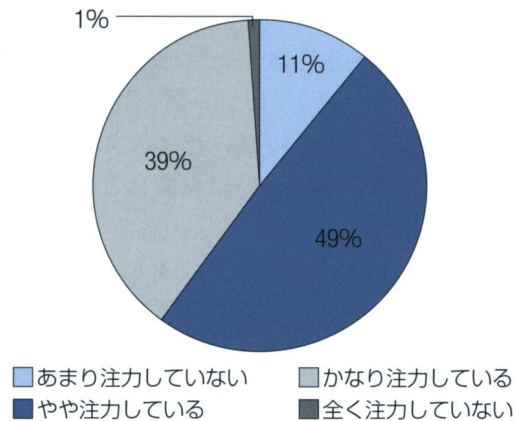


CSR における障害者雇用への注力度？

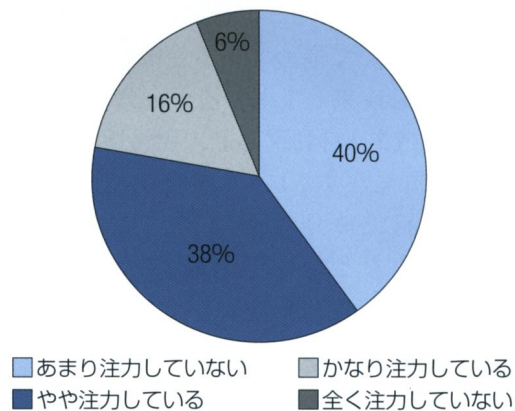
●注力度は高い

- ▶ 現在、CSR 活動内における注力度は、「かなり注力している」(39.0%) 「やや注力している」(49.0%) と実に 78% の企業が注力しているとのお答えである。
- ▶ 一方、障害者福祉施設との協働については、合計 54% とまだまだ着手段階にあると思われる。

【CSR 活動の中における障害者雇用への注力度】



【CSR 活動の中における障害者福祉施設との協働への注力度】



知的障害者の雇用とCSRについての自由回答

雇用している障害者数 … ★★★積極的に知的障害者を雇用したい ★★知的障害者を雇用するつもり
 ★今はできない ×するつもりはない

★★★	業種 輸送用機器	知的	身体	精神
		8	157	3

- 当社では、ノーマライゼーションと共生を障がい者雇用の理念に掲げ、健常者も障がい者も共に活き活きと働ける職場づくりを目指し、障がい者だけの職場を作らないことを方針としている。当社の業態である製造業では、障がい者はスタッフ系を除き、生産現場への配属が主であり、新規雇用の障がい者は聴覚障がい者を主体として採用してきた。近年、養護学校を経由して知的障がい者の採用に注力しており、'08年4月入社2名、'09年4月入社が4名と倍増してきており、今年度の採用活動においても前年同数(4名)以上の採用を計画し目処も立っている。受け入れる工場・職場でも身体障がい者だけでなく、知的障がい者への理解が徐々に進んでいるが、会社全体としては今だといった状況にある。受入に当たっては設備面では問題は全く感じていないが、教育体系も含む管理システムの精度向上と社員全体の更なる意識改革が必要と考えている。一方、障がいの程度と業務・職域・処遇のマッチングを更に進めるには、当社の方針では対応しきれなくなりつつあり、他の雇用形態(特例子会社等々)も視野に入れて検討を進めている。
- イベントや施設維持への協力は、知的障がい者施設(パン・洋菓子の製造販売)の社員食堂への出張販売等々で進めているし、そこそこ出来ていると自負しているが、それも担任する専門部署を設置し部署の主機能として進めているが故にできており、片手間や有志によるボランティアでは長続きしないし成果も上がらないと考えている。外注など委託発注については、当社の業態である製造業(自動車部品の製造販売)では困難である。特に品質確保についての不安が大きく、委託発注するには、かえって管理コストがかかることが想定されるため、全く考えていない。特に、昨今の経済状況の悪化では非正規労働者だけでなく正規雇用者にもワークシェアリングなど痛みを伴う施策をお願いしなければならない状況下であり、益々厳しい状況になっている。施設にしても、企業からの発注を待つのではなく、営利企業としての意識を持って営業・生産・納入にあたる気構えと体制を築かなければ困難であることを自覚していく必要があると考える。

★	業種 輸送用機器	知的	身体	精神
		0	51	0

- 上記7項目(知的障害者雇用で生まれるメリット)は企業として常に検討している内容であり、知的障がい者雇用がきっかけになるという事実は認めるものの、主目的に置くには社内では短絡的に受け止められる危険性がある。企業にとって必要な業務で、かつ知的障がい者の方々が本当にやりがいや働きがいを得られる仕事を、企業として捻出できるかが、課題と考えています。

- 違いが曖昧なまま、多くの施設やイベントがあるように感じられる事があります。それぞれの施設の目的・イベントの差別化をより明確にさせていただき情報を頂ければより有効な活用を検討できると考えます。

★	業種	電気機器	知的	身体	精神
			0	48	3

- 当社プロパー（本社単体）では身体障害者雇用は道半ばであり、まずは身体障害者の雇用率アップと職場環境改善に尽力したいと考えています。将来的には、知的障害者の雇用にも力を入れていく予定だが、現時点では、特性、適した職種、勤務条件などについて学習する段階と考えています。
- 当社の特例子会社の事業は、障害者の授産工場、福祉工場との協働を通じて成り立っています。将来もこのつながりを強化しながら推進していきたいと考えています。

★	業種	化学	知的	身体	精神
			0	19	0

- 前向きに受け入れるための体制構築ができておりません。
- まだ具体的な取組み内容や施策を考える段階にはありません。

★★	業種	食料品	知的	身体	精神
			0	108	1

- 現在の障害者雇用は身体障害者に大きく偏っている。知的障害者についても今後、採用の可能性を積極的に探って行きたい。ただし、経験がないことによる不安感も少なくない。現場の理解をどのようにして得るのかといった点は難しい面も多いと感じている。
- 経験値がないため、コメントできない。

★	業種	非鉄金属	知的	身体	精神
			0	120	0

- グループとして、知的障がい者を中心に雇用することを目指した子会社を設立し、2009年2月に特例認定を受けました。この特例子会社と連携しつつ、自社での障がい者の雇用を継続してゆく所存です。
- 当社各拠点では、近隣の障がい者福祉施設に、梱包材の袋詰め作業を委託したり、施設で作られた菓子等を入荷して構内の売店で販売したり等の取り組みを行っています。今後も、障がい者福祉施設との協働を拡充してゆく所存です。

★	業種	食料品	知的	身体	精神
			1	17	0

- 良き企業市民としての責任を自覚し、社会に貢献していきたい。
- 企業市民として真摯に受け止め、できることから検討を進めたい。

★★★★	業種	ゴム製品	知的	身体	精神
			15	71	1

- CSRの一環として、実施していく必要があると考えます。
- 協働できることがあれば、実施していきたく考えます。

★★	業種	電気機器	知的	身体	精神
			3	14	0

- 業種によっては、知的障害者採用は難しいように思います。人の安全に直接関係するような製品を生産するものづくり企業では、仕事の幅が狭くなり、本当の意味での働きがいや伝えられるか疑問であるし、悩んでいることです。貴団体や厚労省の方々はもう少し採用側の実態を知り、悩みに応えられる活動をするべきだと思います。法律だから採用しなさいでは、この問題は根本的には解決しません。
- 具体的なイメージがわかりません。

×	業種	精密機器	知的	身体	精神
			22	27	1

- 真面目なところ、繰り返しの業務に対しねばり強く対応できる場所など、その能力が発揮できる業務を積極的に創出し雇用を推進していきたい。
- 具体的にどのようなイベントがあり、またどのような関わり方をすれば良いのかについて、示して欲しい。

★★★★	業種	陸運業	知的	身体	精神

- 障がい者雇用の基本方針として、心身に障害のある方々の「自立」と「社会参加」を支援し、ノーマライゼーションを掲げておりますので、障害者と健常者に金銭的な差は設けておりません。したがって障がい者の雇用を進めても、コストダウンとなることはございません。
- 長年に渡り、地域の養護学校、作業所、ハローワーク等と密接に連携し、障がい者雇用を円滑にすすめるよう、努力して参りましたが、一号ジョブコーチについては、絶対的に人数が少ない為、企業側の要請に対応できていないように見えます。

★	業種	その他製品	知的	身体	精神
			7	58	1

- 雇用後に障害の症状や家庭生活などで働くことが難しくなった時に、安心して引き受けてくれる施設や支援者が欲しい。
- もっと関わりを深めて事業と福祉との差を縮めて行くべきだと思う。

★★★★	業種	金属製品	知的	身体	精神
			79	0	0

- 新たな職務開発による雇用拡大が課題。
- 積極的に協働できればと考えている。

★★★★	業種	電気機器	知的	身体	精神
			20	133	4

- 企業の社会的責任と認識し、今後も積極的に雇用推進を図ります。
- 社員によって運営されている社会貢献クラブを通し、今後も、障がい者福祉施設への支援を行っていきたいと考えています。

★	業種	機械	知的	身体	精神
			0	22	15

- 当社の場合は組立・加工現場では仕事が難しいため、間接部門での検討を行なっていきたいが、その人の能力、特にコミュニケーションの能力がどれくらいあるかによって判断したい。
- 障害者福祉施設との協働については、まだ目立った活動が出来ていない。地域の施設との交流を図る機会を今後設けていきたい。

★	業種	化学	知的	身体	精神
			0	41	1

- 弊社は、素材メーカーであり研究開発型である為、製造ライン等における単純作業が少なく、知的障害の方のポジションを創出しづらいのが現状です。

★★★★	業種	電気ガス業	知的	身体	精神
			1	490	7

- グループ企業に特例子会社を設立し、積極的な雇用を目指している。

★★	業種	電気機器	知的	身体	精神
			1	33	0

- マンツーマンでの指導に時間を要するため、指導する側の作業に制限が入ることが心配。トラブルが発生した場合は長期化することが懸念される。失敗例が出てしまうと継続することが難しくなると想像します。

★	業種	サービス業	知的	身体	精神
			0	71	3

- 自社を棚に上げて言える事では無いが、問題の本質や取り巻く環境などの実態を国民ベースで知り理解するレベルにならないと、現社員の雇用を守るだけでも難しい時代に進展は望めないと思う。こうした領域こそ、国や行政がモデルケースを示し（やっておられるのかもしれないが）大半の企業で導入出来る事か否かを理解する機会が必要。

★	業種	食料品	知的	身体	精神
			26	28	0

- 当社は採用予定のあるときに能力開発センターから紹介をうけ雇用する機会が多いのですが、入社後もセンターの先生方のフォローがあるため非常に助かっております。企業が安心

して受け入れるためにも、このようなフォローできる期間が充実すればと思います。※民間の状況を理解できることが前提です。

★★	業種	輸送用機器	知的	身体	精神
			28	142	1

○当社においても特例子会社を設立し、外注化には取り組んでおります。今後、外注化以外のメリットについても検討を継続している状況です。(I-3で報告した障害者数には特例子会社も含んでおります)

★★★★	業種	化学	知的	身体	精神
			10	49	1

○障がい者雇用に関しては、専門機関による（障害者職業センター、ハローワーク等）サポートの拡充（どういう障がい者が就労を希望しているのか、雇用した後のフォロー）をお願いしたい。

★★	業種	電気機器	知的	身体	精神
			29	194	0

○新卒者の場合には養護学校在学中に教育実習を経て採用になる事が多いので就業（作業）に関する不安はほとんどない。中途採用者に対してはトライアルの充実や学校・ハローワークからの情報提供がもっとあると良い。ハローワーク・支援センター・企業の関わりが大切になって来ると思う。

★★★★	業種	電気機器	知的	身体	精神
			50	285	6

○まだ始まったばかりではありますが、知的障がい者のキャリア教育に、大いに期待しております。この取組が進んでくると、一般就労者の増加につながると思います。今までは、実社会と特別支援学校において、就労に関する意識の差が大きかったように思いますので。

○障害のある方に自律の機会を提供したいという創業者の思いを体現した株式会社は1978年に設立されました。株式会社が30年間培ってきた障がい者雇用のノウハウを社内外にどんどん共有していき、障がい者にとってより働きやすい社会づくりに貢献できればと考えております。また、子どもたちに化学やモノ造りに興味をもってもらおうと同時に、障がい者の就労意識への育成につなげたいという思いに基づき、今年度は特別支援学校で、障がいのある社員が講師となり、トライアルな取り組みとして理科教室を催しました。こういった活動を通してより多くの学校が社会との接点をもてるようになると思います。

×	業種	ガラス・土石製品	知的	身体	精神
			0	23	0

○弊社特例子会社にて知的障害者を8名雇用している。

★★	業種 輸送用機器	知的	身体	精神
		7	130	0

- 特例子会社で知的障害者を見ておりますが、指導する健全者の負荷は大変なものがあります。このようなものへの公的優遇制度があるとありがたい。
- 企業の厳しさと施設での指導などとの相互理解のようなこと。

★★	業種 電気機器	知的	身体	精神
		1	13	0

- 2008年4月より1名知的障害者を初めて雇用したが、継続就業の実現には多くの課題があることを日々実感している。仕事量を継続して確保する負担や、できていた仕事が急にできなくなるなど。
- 障害者福祉施設とは何か、何をしているところか、という知識をまず持ち合わせていない。また行政についても障害者に関する組織・窓口が複数あるが、どういうときにどう利用したらよいか分からない。総合的な案内もなく、ワンストップサービスもないのが問題と感じる。障害者雇用を検討し、自ら飛び込んで行かないと、障害者雇用支援の情報がなかなか集まらない。

★★★	業種 情報・通信業	知的	身体	精神
		3	68	1

- 知的障害者に限りませんが、本人がやりがいを持って仕事に取り組めるような環境を会社が用意できるかどうかを重要だと思います。
- 障害者雇用というよりは、CSRの観点から積極的に行って行ければ、と思います。

×	業種 建設業	知的	身体	精神
		0	21	0

- 雇用したこともありますが、現状では受け入れる部署が見つかりません。



千楽

chi-raku

NPO 法人千楽

〒272-0823 千葉県市川市東菅野 3-3-24

Tel 047-335-0820 Fax 047-332-4233



いつまでも住みなれた街で楽しく暮らしていくために
いつも障害のある人や家族の力になります。
若者、主婦、学生、会社づとめをリタイアしたお父さん、
元気で明るいスタッフがたくさん働いています。
農や食をたのしむイベントもいっぱいあります。

千楽の
事業内容



障害者支援事業

●障害児デイサービス

「ぼぼろハウス」「ココアハウス」

18歳未満の障害児をお預かりします。
食育教室や音楽教室も時々やります。
スタッフがご自宅から送迎します。
毎週月～土曜日・祝日も。

●就労移行支援事業

「えるワーク」

障害のある人が一般就労できるように訓練、サポートをします。
企業と連携して実習をしたり職場開拓もしています。
毎週月～金曜日

●自立(生活)訓練事業

「ヴァモス」

障害のある人が日常生活を自立して送れるようにサポートします。
毎週月～金曜日

●居宅介護サービス

千楽ホームページで
詳しい活動内容を
ご覧いただけます。

アクセスはこちら

<http://www.chiraku.com>

他にもこんな活動をしています

らくらくファーム

市川市原木の農園で野菜を栽培しています。週末、障害のある人や子どもや家族が参加してトマト、ジャガイモ、玉ねぎ、きゅうりなどを栽培します。

南房総の農園

南房総市で有機野菜や観葉植物の栽培をしている高橋幸男氏(前群馬大医学部教授)の協力で、おいしい安全な野菜の栽培や収穫をしています。



わたしたちが働いています

小・中・高校教員免許、保育士、介護福祉士、社会福祉士、調理師などの資格を持ったスタッフなど常勤・非常勤あわせて30人以上が働いています。CDデビューしたストリートミュージシャンや大手企業で定年まで働いたベテラン職員、子育てに熟練した主婦もいます。大学生ボランティアもたくさん。明るく楽しい雰囲気や障害のある子の療育や就労移行のサポートをしています。



活動実績

2006年

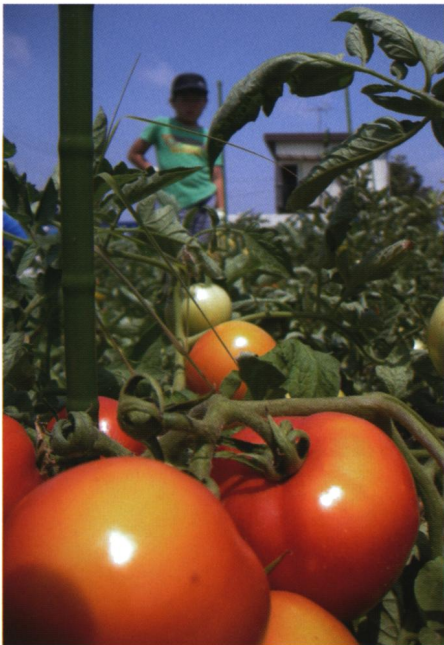
- 障害児デイサービス「ほぼろハウス」(市川市新田)開設。
- 松戸市の農園でトマトや各種野菜を栽培。
- 厚生労働省障害者保健福祉推進事業「農がひらく障害者の自立」を受託。

2007年

- 多機能型サービス「プレーメンの家」(市川市東菅野)開設。障害児就労移行支援事業、自立訓練事業、居宅サービス事業などを開始。
- らくらくファーム(市川市原木)を開設、カゴメから提供していただいたトマト苗1000本の栽培などを行う。
- 厚生労働省障害福祉推進事業「ヒット商品を障害者がつくる」を受託。
- キリンビールの協力で福祉職員向け商品開発研修を実施。

2008年

- 障害者が働く特例子会社(株)トーマツチャレンジ市川オフィス開設に協力、運営をサポート。
- 観葉植物栽培用ビニールハウス2棟を建設。
- 厚生労働省障害保健福祉推進事業「格差をチャンスに転じる!自立支援プロジェクト」を受託。



協力企業・団体

●(株)トーマツチャレンジ

日本を代表する監査法人トーマツの障害者雇用をサポートしています。重度の知的障害者も働いている特例子会社トーマツチャレンジ市川オフィスの設立に携わり、開設後も千楽のスタッフがオフィスに常駐して障害者の就労や生活面をサポートしています。

●(株)カゴメ

加工用トマトの特許種「凛々子」を2006年から毎年1000本ずつ提供していただいています。らくらくファームで栽培し、収穫したものは和洋女子大の調理研究室の協力で障害者や家族がトマトソースに加工しました。「おいしい!」と評判で東京のレストランなどから注文が来ています。

●(株)キリンビール

ヒット商品「氷結」の開発チームの協力で厚生労働省の障害保健福祉推進事業の研修を実施しました。全国の障害者施設・作業所の授産製品を集めて見本市をやった際には「一番絞り」などたくさんのビールやチューハイを提供してくれました。

●白梅学園大学堀江まゆみ研究室

障害児保育、障害心理学を専攻し、知的障害者の権利擁護や地域生活支援の指導者である堀江教授。千楽の開設時からの特別顧問としてスーパーバイズを担ってくれています。白梅学園の女子大生もたくさん実習やボランティアで障害児デイサービスに関わっています。

●食育NPO「日本ランドスケープ協会」

市川市在住の浮谷王子さん(ベジタブル&フルーツマイスター)主宰のNPOです。千楽と一緒に障害児や子どもたちの食育教室を開催したり、トマト栽培や加工にも協力してくれています。

●NPO法人たすく

元文部科学省職員、国立特殊教育総合研究所主任研究員だった齊藤宇開氏が主宰する発達障害児教育のNPOです。専門スタッフをそろえ、最先端の発達障害児教育を実践しています。

理事

●理事長 …… 岸田 宏司

和洋女子大教授
市川市社会保障審議会障害福祉部会会長

●副理事長 …… 大木 隆行

市川市障害者就労支援センター「アクセス」職員を経て09年に千楽センター長

●副理事長 …… 野澤 和弘

毎日新聞論説委員
社会保障審議会障害者部会委員

●監事

土橋 正彦 …… 市川市医師会長、土橋医院院長
石崎 和男 …… 前日本ライフル射撃協会事務局長

●理事

浮谷 勝郎 …… 浮谷クリニック院長
川副 孝夫 …… さかえ保育園園長
久保寺 玲 …… 八幡学園園長
西嶋美那子 …… 元日本経団連障害者雇用アドバイザー
石崎多加代 …… 元市川市議

平成 20 年度厚生労働省地域生活支援事業費等補助金
(障害者就労訓練設備等整備事業及び障害者保健福祉推進事業)

- 制作 特定非営利活動法人「千葉 chi-raku」 代表者 岸田宏司
事務局 〒272-0823 千葉県市川市東菅野 3 丁目 3 番 24 号
TEL 047-335-0820 FAX 047-332-4233
ホームページ <http://www.chiraku.com>
- 発行日 2009 年 7 月 1 日
- 企画・編集 野沢和弘
- デザイン タクトデザイン
- 制作協力 堀江まゆみ (白梅学園大教授)