

# 非営利・協同と 共同作業所づくり運動

## 約30年の歴史の共同作業所

司会・石塚 本日はテーマといたしましては、「非営利・協同と共同作業所づくり運動」ということで、きょうされんから立岡理事長、斎藤さんの2人。民医連からは長瀬事務局長、岩本さん。岩本さんは当研究所の専務理事でもありまして、そして今回セッティング等をしていただきました坂根先生は当研究所の副理事長ということでございます。



本日の座談会の進め方といたしまして、こちらで考えておりますテーマというのは概ね5つくらいございまして、1つは日本の障害者福祉事業と共同作業所の歴史ということで、簡単なレクチャーをしていただきたいということです。2点目は共同作業所づくりの運動の意味ということで、いろいろな事業を実践されておられるわけですが、行政が共同作業所をどう見ているのか。また、共同作業所というのは自らをどう組織規定しているのか等々についても交流をはかりたい。それから3点目は現在問題になっています支援費制度の問題点。これはすでにきょうされんから意見書等が出されておりますので、この問題点につきまして多少レクチャーしていただき、議論をしたい。4点目は、障害者雇用のあり方ということで、これにからめまして行政や企業、それから非営利・協同組織は地域社会とどういう対応をしていったらいいのかというようなことについてです。最後の5点目は、非営利・協同セクターというものと、きょうされんを中心としました共同作業所づ

### 出席者

立岡 暁 (きょうされん理事長)  
 斎藤なを子 (きょうされん常任理事)  
 長瀬 文雄 (全日本民医連事務局長)  
 岩本 鉄矢 (全日本民医連事務局次長、研究所専務理事)  
 坂根 利幸 (公認会計士、研究所副理事長)  
 司会：石塚 秀雄 (主任研究員)

くりとの関連、あるいは今後どういった協同ができるのかというあたりについてご議論をしていただきたいということでございます。



立岡 きょうされん(旧称：共同作業所全国連絡会)の理事長を仰せつかっております立岡と申します。日頃、作業所現場で障害者と一緒に働いています。通所施設ですから送迎から仕事の納品等様々やっております、

傍ら全国の増えてきております共同作業所連絡会の理事長を兼務しています。不十分ですがどうぞよろしくお願いいたします。

共同作業所の歴史を簡単にお伝えしておきますが、わが国の最初の共同作業所はご承知だと思いますけれども、名古屋の、ゆたか共同作業所を発祥としていると見てよいと思います。これが実は少し前史がありまして、1968年、日本が高度経済成長まっただ中のなかで、名古屋のグッドウィル工場(輸出用ジャズドラムの組み立て)という、これは一般企業ですが、その会社で障害者が働きました。

ところがこれが1年で倒産してしまうのです。せっかく働かされた障害者が倒産の憂き目にあって、行く場がなくなったものですからお父さんやお母さんたちや指導員が集まって、せっかく子どもが働かされた、生きいきとがんばりだしたのに、これで倒産はつらいということで、柱一本持ち寄ってでも再建という、有名な言葉になっているのですが、柱1本ずつ持ち寄ってでもみんな再建していこう。これが1年後の1969年3月に、ゆたか共同作業所の産声となっているようです。

この、ゆたか共同作業所は名古屋の中小企業家同友会という組織などと一緒に連携して、本格的に誕生したのですが、これが実はすごい波紋を起こしまして、今まで障害者は気の毒だ、かわいそうだという見られ方だったのが、ゆたか共同作業所は障害者が働くという、まさに働くなかで人間復権していく、認められる。だから本格的に目が生きいきしてくるというようなことが特徴で、全国に非常な勢いでプラス影響を与えていくのです。

民主的な障害者運動の夜明けと、われわれは言っているのですけれども、そういう意味では手作りで自主的にみんなが話し合っって障害者の就労の場をつくるというきっかけとなったのです。これが法人認可をしていくのですが、認可は1972年、昭和47年の2月に社会福祉法人格をとって、生まれかわっていく。

ゆたか共同作業所はそういう走り全国各地に影響を与えるのですが、私もそのうちの1人で、ゆたか共同作業所の目を輝かして働いている仲間の人と出会ったばかりに、これをやろうと決意しました。そういう連中がけっこう東京や大阪、京



都、滋賀、高知にあらわれまして、全国きょうされん、共同作業所全国連絡会とよんでいます。今の正式名称はきょうされんです。ゆたかを中心に共同作業所が16ヵ所、当時カウントしているのですが、集まって共同作業所全国組織をつくったのが1977年8月です。

これで一気に組織化されて、意識的に全国で散らばっている作業所が集まって、かわいそうな障害者から生きいきと働く主体的な障害者像をつくりだしていく。研究団体でもありませんし、要求団体でもありません。まさに障害の人たちがそこで働くという事業体を基礎とした、日本で初の民主的な障害者運動が77年8月を機に展開していった、今の到達点は約1,400ヵ所くらいの共同作業所等を組織している、この分野では草分け的な障害者の事業体として今も伸びております。

誕生から今まで丸27年、障害者のニーズは働くことだけではなくて普通に暮らしていきたい、そして普通に働きたい、そして普通の人間として認

### きょうされんの「わたしたちのめざすもの」

- 1、わたしたちは、障害のある人びとが労働を通じて社会に参加し、また、地域でのゆたかな暮らしを築く権利の保障をめざします。
- 2、わたしたちは、障害のある人びとと関係者一人ひとりが大切にされる事業体として民主的な経営をめざします。
- 3、わたしたちは、地域における共同の事業や運動をすすめ、障害のある人びとが生きがいと誇りをもてる社会をめざします。
- 4、わたしたちは、障害のある人びとの夢のある明日をめざし、科学と創造の視点を大切にしながら団結して前進します。

められたいという形で、要求は働くことから暮らすこと、そして所得の問題へ現在、照準が合いかけています。所得はまだ働いても1ヵ月に1万円そこそこしかもらえていないのが全国作業所の状況ですから、課題は山積しています。

## ● 財政的に厳しい小規模作業所

司会 ありがとうございます。全く初歩的な質問で申し訳ないのですが、小規模作業所という言葉があるようですけれども、これは法律的な言い方なのでしょうか。

立岡 そうですね。小規模作業所もしくは共同作業所、あるいは福祉作業所とかいろいろあるのですが、小規模作業所、共同作業所の総称は無認可法外作業所のことを言うのです。ですから名前はバラエティです。みなさん勝手につけている。代表的なのが小規模作業所、国がついています。それが、ゆたか作業所も先ほど言いましたように1972年に法人認可をしたと言いましたが、社会福祉法人化されると通所授産施設というような名称に変わっていくので、これは法人化された時の名称です。

現在、無認可作業所が全国で約6,000ヵ所。これに対して、認可をしているゆたか作業所のようなところが約2,000ヵ所、3分の1ほどが法内認可施設となっています。

司会 そうしますと、きょうされんの1,400ヶ所という中で、認可と無認可というのはどういう比率でしょうか。

斎藤 認可施設の数がうんと少ないです。約1,000ヶ所近くは無認可の作業所やその準備会などです。

長瀬 2対1くらいか。

立岡 まだまだこれからです。

長瀬 先ほど理念を中心に結集された全国組織ということですが、たとえばわれわれの民医連の民医連綱領というような類のものがあるのでしょうか。

か。

斎藤 本日の資料にある「わたしたちのめざすもの」が、きょうされんの綱領的文書にあたるものです。一昨年の総会の時に、それまでの2年間にわたる全国的な討議の練り上げを経て、新しい改訂版として確定したものです。

岩本 そうすると、他に同じようなところを組織している全国組織みたいなものもあるのでしょうか。

立岡 たとえば、これは似ているといえば似ていますが、法人化をしている通所施設を中心にした組織とか、あるいは知的障害者分野のみの無認可組織とか、そういうふうにはあるのですけれども、きょうされんは全てニーズでやりますので、認可であれ無認可であれ、働く問題であれ暮らしの問題であれ、きょうされんの理念を認めていただければどんどん入っていただこうと、こういう少しグローバルな組織です。



長瀬 基礎的なことをちょっと教えていただけますか。1つは、きょうされんに働く障害者の仲間は何人くらいなのかということと、2つ目は障害者ではない指導員なんかの職員はどのくらいいるのか。それから3つ目は経営というのはどんな形になっているのか。社会福祉法人ですから、およそ状況はわかりますけれども。



斎藤 きょうされんの会員には多様な実態があります。利用者が5人程度で全く財政的援助のない無認可の作業所から、定員が50人規模の社会福祉法人のもとで運営されている法定の授産施設や、あるいは職員と言えるかどうかの位置づけも不十分な条件にあるグループホームなどもそれぞれ1ヵ所というカウント

になってしまうものですから。その機能と実情にかなりの幅があります。無認可の作業所が法人認可をとり、30人の通所授産施設となった場合で、スタッフのおおよその基準が9人程度です。

岩本 数人で千数百カ所、まあ約1万人。

齋藤 そこまではいっておりません。無認可の作業所ですと、2人の職員だけでやっとなまわしている、というところも多くあります。

立岡 まさしくそんな感じですね。別の言い方をすると、小規模作業所、法定外ですね、この無認可に国が1カ所補助を出すのは、年間110万円ですからね。110万円で職員1人雇えるわけではないでしょう。これに地方自治体が独自に上乗せをしたりしますけれども、九州のある地域では110万円でやっているところが現にありますからね。110万円で1人、ぜんぜん雇えないでしょう。

坂根 それが出るようになったのは、いつぐらいからですか。

立岡 70年代に作業所が設立されてからうんと後ですよ。70万円、年額から始まって、やっと110万円になったのです。1カ所ですよ。何人そこに障害者がいてもカウントするのは、110万円。

長瀬 そうすると先ほど言った、たとえばそういう小規模作業所での経営というのはどんな形で成り立っていますか。

立岡 たとえば1人職員をおくと110万円では足りませんよね。あと200万円くらいはカバーしないとイケない。これは私どもの経験でいくと、街頭募金をしたり、寄付金を訴えたり、あるいは物資販売をしたり。作業所のバザーを年数回やったりして、200万円を稼ぐのです。

長瀬 昔の無認可保育所と一緒にですね。

立岡 はい。1960年代にできたあの無認可共同保育所づくり運動の後を、きょうされんがやってい

る。1970年代以降は、きょうされんという感じですね。そういう流れで見ていいのではないですか。

長瀬 なるほど、あのイメージで考えておられる。

立岡 あのイメージでもいいのではないですかね。

## 共同作業所の経営上の特徴

司会 長瀬さんから経営形態について質問があったのですが、そうすると共同作業所はいろいろなタイプがあるので一概には言えないと思うのですが、収入というのは、こういった補助金が半分くらい、あとは寄付とかバザーと。それから事業収入というのは何%くらいを占めるのでしょうか。

立岡 そうですね。国の補助金、そしてそれにプラス、自治体が補助金をつけます。それでガラリと地方自治体によって格差ができてしまいます。それでは足りませんから、先ほど出たバザーや寄付を地域に訴えて、運動を起こしたおかげです。事業収入というのは、われわれと障害者が一緒に働きますから、その働いた分は全部、障害者の人たちに返すということです。これは障害者のお給料になっていくのです。

長瀬 それがさっきの月1万円ですか。

立岡 そうですね。全国平均では1万円前後ということ。月給です。



岩本さん、長瀬さん

齋藤 障害のある方が働く部分は、職員の人件費や施設の運営費とは区別するというのが基本ですので、運営経費とは全く別立てとなります。

長瀬 材料費なんかを引いて、残ったのは給料にまわすということですね。

立岡 そうです。

齋藤 それでも1万円。

長瀬 そうしたら、認可されたいわゆる社会福祉法人の場合は、事業形態はぜんぜん違いますか。

立岡 もうかなり違います。

坂根 従来措置費だ。

長瀬 福祉法人の認可をとるのととらないとでは、ぜんぜん経営形態が違う。

立岡 そこへ行くまでのエネルギーが莫大ですから、そう簡単に法人認可はされない、厳しいですよ。そうとう無認可でエネルギーをためて、地域ぐるみで支援体制ができて、自治体を動かせるくらいの力量がついてきて、ようやく認可申請ができるかなという感じです。

坂根 要するに今でも多少そうだけれども、財政基盤が1億円規模みたいな話ですからね。

司会 認可に関しての財政基盤の一番の問題は、最初の財政基盤があるかどうか、一定継続性ができるかとかということでしょうか。

立岡 そうですね。認可に関しては1億円という、おっしゃったように資産がないことには手続きができません。

坂根 それは気の遠くなる話、通常はね。

立岡 毎日、毎月のサラリーを出すだけでたいへんなのに、その余分な金が集まりるわけがないで

すから、そうとうな運動がいります。

坂根 先ほどの自治体上乗せの件で、一番上乗せ額が多い自治体はどこですか。

立岡 私のいる滋賀県なのです。

齋藤 資料に自治体間の格差がでています。

司会 この自治体の補助金の格差は、何に由来するのでしょうか。たとえば自治体の姿勢にあるのか、自治体の財源にあるのか。あるいは人口規模だとか、その他の要素があるのでしょうか。

齋藤 自治体の姿勢につきるといいと思います。

坂根 姿勢というのは、その存在はどういうところみたいなことがかわるということだから。

齋藤 そうですね。

長瀬 資料を見ると1カ所あたり、滋賀では平均2,350万円となっていますね。

立岡 ほぼ、法人認可とかわらないところまで人件費では追いかけてきています。だから私ども滋賀県の場合は、無認可作業所といえども、だいたいの法人認可施設職員なみの人件費を払えるところまでできました。ただ先ほど言いましたように、九州や沖縄まで行くと、まだこのレベルですから。110万円に倍、上乗せしたのが自治体ということで220万円です。この格差は大きいです。

長瀬 たとえば地域で無認可作業所が始まったけれども、経営が立ち行かないとか、あるいは担い手がいなくなったとかということでも消滅していくような作業所なんかもこれまでの歴史の中ではあったのでしょうか。

立岡 それはいくつかありますね。あるいはまた合併して法人化していくとか、そういう形を含めて。そうならないように、また個人事業にならない

いように、きょうされんは集団主義で行こうという形で組織化をしたり、あるいは援助をしたり、意識的に追求しています。あるいはまた傾きかければ、バックアップをそれぞれの県支部レベルで応援するとか、それでずいぶん救われてきているところもあると思います。

長瀬 それでこういう全国組織の強みがあるね。組織的な援助と。

## ● 企業から共同作業所へ障害者の逆流がすすんでいる

司会 作業所の利用者は、平均的には何年くらい働いているのですか。ずっとその場所で働いているのですか。

斎藤 残念ですが一般雇用への移行というのはほとんどすすまない。逆に今は、障害者の実雇用者の数が下がっていますので、一般の企業で働いておられたりストラにあった障害のある方たちを受けとめなくてはいけないような存在に逆になっています。

司会 逆に一般企業の方から来るような、そっちの受け皿になっている。

斎藤 そういう傾向はここ数年、はっきりと出ています。

司会 企業の法定雇用の問題との関係は、今までどうだったのでしょか。そういうことはリンクはしていたのですか。

立岡 ええ、まあね、今は厚労省で一緒になりましたけれども、前は厚生省と労働省でしたね。労働省サイドでは、おっしゃる雇用促進法にもとづく雇用の義務が1.8%あるのですね。ただ、あれはいまだ越したことはなく、労働省サイドでは相変わらず障害者雇用はすすんでいないです。

岩本 罰金を払って終わり。

立岡 そうですね。罰金を払った方が、割り切り方によっては安いですよ。そういう意味で、一時、国庫にその納付金という罰金が180億円、200億円と貯まる時代がありましてね、われわれは昔はそれを厚生省にまかせと。そうしたら、労働省は筋が違うという事で実現しなかったのです。

司会 縦割りですね。

立岡 そうなのです。われわれは、まさに横割りですけれども、向こうは縦割りでしたから、一向に言うことを聞いてくれませんね。

司会 今は一緒になったけれども、すだれ割れみたいになって、やっぱり関係ないと。

立岡 そうですね、あまり大きな成果は出ていませんね。むしろ今、斎藤さんがおっしゃったように、こういう厳しい冬の時代に入ってきましたから、雇用されていた障害者がどどんりストラにあって、巷にあふれている。それを救うのは、もう作業所しかない。おかげで作業所は、そういう意味でも少し以前の、どこにも行き場のなかった障害の人たちの働く場から、高収入を得ていた人たちの期待に応えられる作業所にならなければならない。また、養護学校すら行けなかった、うんと重い寝たきりに近い人たちも、共同作業所にいます。ですから少し作業所の類型化をしていかなければいけない時代にはなっているのです。

岩本 なるほど。実際にやる仕事の中味もそうとう違ってきちゃうと。

立岡 ぜんぜん違いますね。

長瀬 仕事内容もだいぶ多様になってきているような印象を受けるのですが。私の家の近所では、独自のベーカリーをなさったり。

坂根 パン屋は今、主流ですね。パンとか豆腐とか。

斎藤 食品関連のところ、伸びている傾向にあ

りますね。お弁当屋さんなどとか。

**立岡** 昔、われわれが始めた頃は、ほとんど企業の下請です。1個やって1円とか、場合によっては50銭とか。内職を大量にやるレベルしかありませんでしたし、そういう仕事をもらうということでしたけれども、それでは5年、10年やっても一向に給料があがらないですから。最近は作業所の方もずいぶんノウハウをつけてきましたから、おいしくて、毎日食べていただいて、回転できる、障害者がつくれるという食品の方に芽が出ております。

**司会** 業種としては、自分達で何か食品みたいなものをやるとか、あるいは従来型というような下請というか内職的なものとか、他にいろいろ変化が出ているのでしょうか。また、行政からの仕事とか委託というのは、どの程度あるのでしょうか。

**齋藤** 作業所でおこなっている仕事のなかで多くを占めるのは今でも下請け作業です。行政から委託での清掃などの仕事も見受けられます。自主生産部門について調べてみると、その中では食品関係のものが最近が増えてきているということや、多少、サービス業などにチャレンジしているところが目立って来ているということはあるのですが、やはり製造加工の受注が中心になっています。

**長瀬** ブランドなんて生まれていないのですか。

**齋藤** そこは、なかなかうまくいかないです。き



齋藤さん、立岡さん

ょうされんのオリジナル商品としては、きょうされんふきんというものがあります。

**司会** 下請の中味はどんな仕事なのでしょう。

**齋藤** それはピンからキリまで。家庭での内職的なものから、工場から直接受注する工業製品の組み立てなど、多種多様です。

**坂根** 食品は少し付加価値が高いのですよ。ただ、時間あたりのコストとかを考えると、それはもう合わない。

**齋藤** はい。稼働時間は短いですね。

## ● 非営利・協同セクター内部の 共同の促進

**司会** たとえば生協とか農協とか、そういう協同組合みたいなどころとか、いわゆる非営利的な組織からの仕事や連携とかという傾向は見られるのでしょうか。

**齋藤** それぞれの地域での努力はしていると思います。ただ、同一品質の維持とロットの維持の部分がたいへんむずかしいのです。一般的な30人規模の通所の授産施設では8～9人のスタッフが基本ですが、その中には施設長もいれば事務もいれば給食をつくる人もいるわけですから。地域でもっと大きなネットワークや連携の仕組みは強くもとめられていると思います。

**立岡** 代表的なのが、全国のきょうされんで生活協同組合とタイアップして、生協の瓶を洗うというリサイクル洗びんセンターという施設を、きょうされん立で東京都の昭島市につくってあるのです。これがもう10年をやがてむかえるのですけれど。

**岩本** 東都生協等の仕事ですね。

**立岡** そうです。生協と連携した事業です。

長瀬 たとえば昭島に集中するということは、障害者の方の雇用というのは、その地域の人ですか。

立岡 きょうされんが全国総力あげてつくったのですが、当然、昭島地区である以上、昭島の地域におられる精神障害者の人、知的障害者の人、合計59名の通所授産の施設です。

長瀬 基本は、障害者の方の雇用の確保という点でいえば、かなり地域というかローカルな地域単位での仕事ですよ。広域というよりはね。

立岡 通える範囲ですから。働きに行かれる範囲ですから、どうしても地域が狭くなります。

長瀬 ちょっと計算すると、1,400カ所で15人という、だいたい2万人ちょっとの障害者の雇用の場ですよ。

齋藤 正確にいきますと、作業所や授産施設は、雇用の場ではないのです。利用されている方たちは福祉の対象者ということで、雇用された労働者という位置づけではないわけです。だから最低賃金や雇用保険なども適用がなくて、あくまでも福祉サービスの利用者として就労という部分に携わっているということなのです。これは日本独特なのですが、雇用と福祉との間に大きな溝がありまして、その溝を行き来するのがものすごく大変なのです。

長瀬 そうですね。それで自立できる人というのは、いないわけでしょうから。

立岡 少しそれがややこしいですね。一般から見たときに、福祉的就労という言葉も使われるくらいに、われわれの範囲は福祉がまず使われます。

長瀬 働くという概念とは、ちょっと別の概念なんですよね。要するに障害者の方が、労働するというか、働くというか、そのことについて月1万円程度の報酬を受けていると、1万円で暮らせるわけじゃないから。そういう就労の機会、就労とは言わないね。

立岡 そうです。作業所で力をつけて、一般就労、企業に就職していただくということも、もちろんわれわれの範疇でもあるのです。ところが今、企業がリストラして逆流しますから、こっちから企業の方に送り出すのは、なかなか至難の技です。

## ● 福祉と労働の縦割り行政の弊害

司会 今の日本では、特に厚生省が今、厚生省と労働省が一緒になりましたけれども、たぶん内部でもさっき言ったように、内部的立て簾になってしまっていると思うのです。一番大きな問題は、福祉概念と労働概念が全くそのセクションで交流がなくて、役所の見解そのものが福祉と労働というのが別のものとして見ている。彼らの見解は、現実との矛盾がでてきている。一般企業の就労から逆流して来た場合に、いわゆる政府・厚生省が福祉と労働、就労の矛盾というのをどうやって解決し、役所なりの説明をこれからしていくのか、ということはすごく難しい問題だと思います。

逆に言うとそこが一種の突破口で、いわゆる障害者の雇用・労働というものを、福祉に従属させるのではなくて、もっとトータルに障害者のニーズの方から出発して、生活をどうしていくのかということで、いろいろ組み立てて政策に反映できる可能性が、ある意味では新しい現象として出てきているのではないかと思いますけれども。どうでしょうか。

齋藤 旧厚生省サイドとの今までの論点のひとつが、法律に基づく授産施設というのは、あくまでも通過施設なんだという考えです。「職業を得て自活していくための訓練」であるから措置費だったということで、継続的な就労の場であるという認識にはなかなかいたりません。

司会 それは役所の見解ですか。

齋藤 そうです。しかし、相当の長期にわたってそこで働き続けている現実がある。それからきわめて数は少ないけれども、5万円や6万円の工賃を払っている施設も出てきているけれども、その利用者さんたちが雇用保険に入れないことなど

に対して、おかしいという声をあげられる方も当然出てきたりしているのです。

そういう実態をふまえて、また障害のある人たちの働く権利を実質化していくという観点から、授産施設で働く利用者の人たちに、一定の労働者性を付与すべきであるという意見もまとめられるようになってきています。もちろん、福祉的な配慮が必要である点を軽視せず、一定のサポートのもとに働くということが前提になりますが。

司会 その主張は、お役人がしているのですか。

齋藤 いいえ。法定の授産施設で組織されている団体です。きょうされんに加盟している授産施設では重なっているところも多くあります。給料のことも含め、働く権利の内実を求めていくことは、利用者の願いとしては当然のことであると思います。

岩本 老健施設は通過施設だと言っているのと同じだね。実際には特養と何も変わらなくても、そういう言い方をしているのだけれども。

長瀬 先ほど、今はリストラされた一般企業に働いている障害者の方の、むしろ受け皿となると伺いました。だけど一般企業の場合は、まさに労働で賃金ですよ。仮に20万円なりもらっている方が来た場合に、どのような雇用形態になるのですか。

## ● 障害者の所得保障と経営

立岡 やっぱり私どもは雇用ではないですから、あくまでも福祉という就労の場面ですからね。またいったんここで休憩して、そしてチャンスをねらって社会参加を目指す以外にないのではないのでしょうか。

所得の面で言うと、障害の人たちは障害認定をいただけると、障害基礎年金という年金が入りますね。これが月額、1級と2級がありまして、1級は重い方ですが、月額約8万3,000円ちょっとです。2級が月額6万7,000円少しなのです。ですから、年金をもらっている人が圧倒的だと思

います。

だから6万7,000円、あるいは8万3,000円プラス1万円がわれわれの業界です。一般就労されていると、給料で10万円なりがプラスされますから、その狭間をどうするか。これは少し時間がかかるのです。

別の話をしますけれども、先ほどパンの話が出ましたね。クロネコヤマトの小倉（昌男）さんと、たまたま阪神大震災の時に会って、それがきっかけになって作業所を小倉さんが知ることになりました。そして共同作業所へ足を運んだら、一生懸命働いているけれども、1万円しか手当が入っていない。小倉さんたち企業家の眼から見ると、どうしてもそれは解せないのです。理解しにくい。何で1万円なのか。どこの作業所へ行ってもほしい1万円くらいですから。

よく見ると仕事が下請である、発想が貧弱である。福祉は豊かにやっているのだけれども、就労の場面で非常にわれわれは発想が貧弱だということで、それが精一杯だ。小倉さんはノウハウを出して、私がパン屋さんをやってみようという形で、ベーカリーと連携してノウハウを使って、障害者のパン屋さんを小倉さん自身があちこちに開店していくのです。

彼がやると見事に最賃保証から入るのです。そういう専門家と、われわれ福祉の専門家が出会って数年、7、8年になりますけれども、そういう意味で新しい影響、刺激をわれわれも受けているのです。高工賃、高所得は、きょうされんの課題です。

もちろん、きょうされんの展望としては、所得というものの、さっき冒頭に言いましたけれども、所得に照準をあわせてあるのです。ところがこれは10年、15年のスタンスなのです。所得というと1人で、親が亡くなくても生活をして、食べて、着て、遊んで、やっぱり平均1ヵ月15万円くらいはいるのではないのでしょうか。

今は8万3000円の年金と1万円9万円。10万円へいっていないわけですから、そこをどうしていくか。われわれの努力も大事ですし、そういう専門家との連携なんかも必要だし。そういう意味では、いち早く民主的陣営では、きょうされんと生協が昭島で洗瓶、生協さんの瓶を洗う仕事をや

り出して、この作業所だけは、給料が月給だいたい4万円前後出せているのです。

ですからやっぱりプロと連携をしていかなくちやいけないということを、自分達に問いかけてきているのです。

**長瀬** なるほどね。

**立岡** 一方でね、アジアを中心に、考えがどうも福祉的な発想なのですね。ヨーロッパは雇用という関係で動いているのです。所得を含め税の配分も考えられています。日本、アジアはどうしても福祉的发想、民族が違いますし環境も違うし、道徳概念の強い国ですから、そういう意味での発想の違いがあります。今は、ヨーロッパとアジアがおたがいに学びあっているということも、一方であります。

**長瀬** そのへんのヨーロッパモデルというものを、ちょっと教えていただけますか。

## ● ヨーロッパでは障害者の雇用を明確化している

**立岡** これは保護雇用制度という制度をちゃんともっていて、特別に障害者の人たちを雇って、下駄を履かせる制度なのです。イギリスだとかオランダとか、スウェーデンなどで始まっています。

そちらは福祉的な発想は少ないですけども、雇用という関係でノーマライゼーションをやっているのです。ノーマライゼーションといった以上、やっぱり収入が何といってもノーマライゼーションがベースだとわれわれは思いますから、入るのが入らなければノーマライゼーションというのは実現できないので、そういう意味ではわれわれはヨーロッパに学ぶべきものがあると思います。

**岩本** その場合に障害の程度によって、実際に働ける度合いも違ってくると思うのですが、それはどういう対応をとっているのですか。

**齋藤** ヨーロッパでは、そのいわば「線引き」はとてまあっきりしている感があります。いろいろ

な試行錯誤は重ねられてきているとは思いますが、ともかくそれなりに仕事にのれる人については雇用となり、それ以外の人たちはデイセンターとよばれるような日中活動を充実させる場があります。そこでは作業活動的なものもありますが、賃金にかわりうる障害者手当などの加算がたくさんあって、通常的生活水準が維持できるように経済的な基盤はしっかり守られています。

日本はこの所得保障の部分がまったくお粗末です。また、寝たきりで全介助で、コミュニケーションまで全般への支援が必要な人たちから、一般企業で十分に働くことができそうな人までの受け皿が、すべて作業所になっているということの現実もあるということです。

**坂根** 実際に、たとえば先ほどの昭島のリサイクル洗びんセンターでも、そこに来られている障害をもっている方たちの差は、それぞれですよ。

**齋藤** すごいと思います。



**坂根** そのシフトで時間あたりの工程の能率からすると、ここには非常に差があるわけじゃないか。働くということで照明を当てちゃうと、本当は差があるのかもしれない。

例えば、ある人は、ラインがどんどん来ているのに、きれいになったかなとずっと瓶を見つめている。あるいは言われたことだけを忠実に、とっととやる人もいる。そこが混在して働いているでしょう。

これを、その中だけの差をつけられる、トータルとしてのパイが、得られているパイがあればできると思う。今はそれがいないから、その差はつけられない。時間通り来なかったとか、今日は休みとか、その差はつけられているのだけれども、その1日の中で、君は少し休んでいたねとか、それはあの工場の中ではつけられない。

**長瀬** それはパイが小さいからできない。

岩本 今の状況の中では、とにかく1人いくら、なんですね。

司会 そのパイを大きくする手段というのは、1つは普通の健常者みたいに、個人の労働生産性をアップさせるということがありますね。2つ目は、いわゆる製品の値段、付加価値をあげて、その売上でパイを大きくするという。3つ目は地域のいろいろな支援、寄付だとかといった、企業を含めていろいろな支援でパイを大きくする。それからもう1つは、いろいろな社会的な手当てを充実させていくということで、4つくらい考えられると思うのですけれども。

これは、どのあたりを戦略的に今後、どこを強化し伸ばしていくとパイが広がってくるのでしょうか。

斎藤 一概にこれ、というふうにはいいきれないですね。

司会 たとえばクロネコ（ヤマト）の小倉さんが、パン屋をやると非常に収益があがる。それはマネージメントの差で、ずいぶん出てくるのでしょうか。すると従来は、共同作業所にマネージメント的な専門スタッフが欠けていたということでしょうか。

教訓としてマネージメントに長けた人たちを職員スタッフで入れて、あるいは連携してやればよくなる、というふうに言えるのですか。

斎藤 そういう要素は現実面としてあると思います。

立岡 利用者の選定が1つあると思うのです。あときちっと働ける障害者をまず選定しますね。

坂根 この前も、入所と通所の、そこはきょうされんではないところでパン屋を始めたのだけれども、ある住宅街で始めたのです。いくらやっただって、当然それでは売れる1日の量は限られている。しかも周辺にも通常のパン屋さんもあるわけだから、多少のこだわりでつくっているから、それなりにはさばけているのだけれども、一定量までい

くとそれ以上はまず伸びないだろうな、ということです。

長瀬 ただ、先ほど言ったように、障害者の働く場を確保するという点では、かなりローカルなエリアでの仕事になるでしょう。広域的に多角的になっている話ではないから。そういう意味で、パン屋さんとか豆腐屋さんというのは、なるほどなと思うのです。その時に、おいしいパンをつくるということの付加価値をつけるというのものもあるのですけれども。

さっき、生協とかいろいろな団体との連携ってあったでしょう。私のところで言えば、たとえば、うちのかみさんが保育所の園長をしていますけれども、その近くの障害者のパン屋さんから品物を購入する。保育園のパンだけじゃなくて、保育園の迎えの時間帯に、その障害者のパンさんが保育園の前へ来て売る。するとほとんど完売という、これはまさに共同というか、それを育てるという感じがするのです。

私が前にいた医療法人では、老健施設をつくって、やっぱり同じように老健施設の中に喫茶店をつくったのです。喫茶店を共同作業所として登録して、障害者の人たちが働く。そうするとその医療法人には、月10万円何がしかの家賃は、作業所の補助費として入ってくるわけです。だから医療法人から言えば、家賃さえもらえばいいので、あとの売上は、共同作業所が受け取るということで、良かったのではないかな。けっこう家族も含めて利用者が多いですから。

そういう意味では、地域の中で仕事を共同し合える、仕事をやるような事というのは、まだまだ発想をきちんとしていけば可能性はあるのかな、と今の話を聞くと思うのです。

立岡 そういう部分の共同もありますね。小倉さんの発想は、東京ですから、非常に人口が多いので働ける障害の人の比率も高いでしょう。だから障害の人たちが集められるということと、彼はそれだけではなくて、必ず障害者の数と同じ数の一般の人を使うのです。

障害の人が5人なら、パートのお母ちゃんも5人。ここは我々とはちょっと仕掛けが違うのです。

われわれはあくまでも職員、少ない少ない職員で、うんと重い人から軽い人まで20人から30人までの支援をやるわけでしょう。どうしても、そこではちょっと差が出ちゃうのです。

それともう1つ、小倉さんはあれだけの人だから、パンというものにねらいをつければ、あとは超一流のおいしいパンの原材料を提供する専門家を知っていますから、それと連携していくでしょう。

岩本 ノウハウがあると。

坂根 流通を含めて。

立岡 ええ、流通も含めてね。そういう社会資源を駆使して、最低賃金をある意味では払えるというのが彼の強みです。

岩本 そう考えたら、みんなが同じようにうまくいくかどうかというと、必ずしもそうじゃないよね。

立岡 そうはいかないです。でも、刺激にはなっていますね。

斎藤 パイロット的な役割は大きいですね。

立岡 そうなんです。

坂根 1つの作業所の、障害の重い方も軽い方もいるかもしれないですが、1人当たり平均したら、もうちょっと軽くなるかみたいな事がらというのは、今の健常者も含めてという発想はできるだろう。

立岡 1つのヒントにはなっていますが、それがすべてではないということですね。あくまでも共同作業所は地域のもので、うんと重い人もおればリストラにあった人もおれば、そしてそれを1人か2人の職員が10人、15人と毎日送り迎えも含めて、仕事を探してくることからやり、そして発達とか人間らしく成長していくための特別の援助をしたり、様々なことをやりますから。

人間的な支援をするのが共同作業所の特徴です。

それが少し分化していこうとしている。少し軽い人は軽い人で、小倉方式でやれるかなと。そのあたり少し類型化する時代にはいるという感じはしています。

司会 イタリアで共同作業所に行ってみました、利用者とそれを生産ラインで指導したりする職員がいます。そこは、アルファ・ロメオという自動車のエンブレムをつくっているのです。エンブレムですから車のマークですね。それをアルファ・ロメオに納めているのですけれども、非常に高い自動車なので、製品チェックが厳しいのです。指導員の半分くらいはボランティアなのですが、ほぼ障害者の方と同数います。それで製品の質を確保している。その考え方の根底には、やはり福祉と労働というもののリンク、ドッキングがあるのだと思います。

日本のお役所でよくないのは、やはり福祉担当の人は福祉しか考えていないし、労働省系の人は労働のことだけ考えていて、ぜんぜんリンクされていないわけです。

しかし最近の厚労省の主張を見ますと、ノーマライゼーションの実現に向けて立派な市民制度が始まりますということで、障害者の自立と社会参加を促進しますと言っています。しかし頭で考えていることと、やっていることがお役所には非常な矛盾があると思うのです。これをどういう形で役所の頭を変えて、考え方を変えていくのかという、その事例としてはヨーロッパの取り組みが参考になりますね。

先ほど斎藤さんからお話があったように、例えばポルトガルでは、社会的労働市場という言葉を使って、単なる労働市場ではなくて、障害者とか社会的弱者の雇用の場ということで、これは1996年に社会的連帯協同組合法というのができて、その担い手が自然団体、非営利組織、それから協同組合、それから労働参入企業というものが登場している。その目標の1つは、やはり障害者が自分自身を主体的に動ける、自己代表制という言い方をしているわけですが、その実現のためにEUの社会基金とかを使いながらやっています。

イタリアの社会的協同組合というのは、1991年に法律ができていまして、ここのところヨーロッパ、フランスでも同じような社会支援の企業とか組織の法律ができたりして、かなり障害者を労働の場に、労働の場を通じながら自己実現と自己主体性を確立するというコンセプトが明確になっていると思います。

## ● 民主的経営をめぐる

**司会** 民主的経営や運営について、きょうされん、あるいは共同作業所等の運動のなかで、経営、事業実践で自らを民主的、「わたしたちのめざすもの」の中に民主的な経営をめざしますという文がありますけれども、共同作業所自体の組織構造といますか、運営構造のなかで、どういう点を民主的運営というふうに規定されておられるのでしょうか。

**立岡** 整理していうと、3つくらいあると思います。1つはやはり共同作業所の設立のプロセス、これが1つだと思います。

2つ目は、なんといっても事業体ですから、お金がいますよね。お金も誰かがボンと寄付してしまうとかいうやり方でなくて、地域にその必要性を訴えて、そしてたくさんの人から応援資金、カンパをいただくという、そういう資金作りのプロセス、これが2つ目に非常に大事だと思います。

3つ目には、さきほどから出ている理念、「わたしたちのめざすもの」というか、そういう目標がはっきりしているというような感じでしょうか。だいたいおおよそそういうようなものがまとまっておれば、一応民主的経営のベースかなという思いをしています。

その3つがどこかで間違っている共同作業所は、途中でしくじったり、支援に入らないと潰れるとか、あるいはボスが牛耳ってしまったりとか、障害の人が主人公にならないことがよくあります。そういいながら全国は広いですから、時々しくじます。私のところなども、ものすごいしくじりがありましたので、きょうされんから大変な応援をもらった時代があったのです。

**坂根** どうしても職員の常勤のウエイトが少ないではないですか。個の色彩が大きいですね。したがって、いわゆる通常の法人格なき団体の運営というのではなくて、職員、メンバーの自治、家族の会を含めてということの運営ですよ。

**立岡** そうですね。ですから、けっこう手間暇かかるのです。

**坂根** ですから、民医連の共同組織という概念とちょっと違います。サポーターみたいなものもあることはあるけれども、支援の友の会みたいなものがある。

**長瀬** 後援会ですね。

**齋藤** ええそうです。

**長瀬** しくじったというのは、どの種の問題ですか。

**立岡** お金をめぐるの、完全なる私物化ですね。

**岩本** 私などは、民医連との対比でおっしゃられたことで興味があるのは、その指導員の方というか、要するにそこで働いている方です。

民医連の方は、職員が労働組合をつくって、賃上げが少ないとストライキもやってしまって、とこういうことになっている。きょうされんの方は、理念に賛成しその理念でもって働くということがないと、私は一労働者よ、ということだけでは働けない場所ですね。その辺の実情はどうでしょうか。

**齋藤** きょうされんは、圧倒的に無認可作業所ですので、お給料をもらっているスタッフが1人だったり、そのお給料も大変厳しい現実があったりということがままあります。しかし、障害のある人の切実な問題やねがいが目の前にあって、そこにその親の皆さんや、学校の先生たちなど、とにかく幅ひろくみんなの力を結集せざるをえない状況があることが、すごく大きいと思います。それが、法人認可していく段階で、さらにまた次の段

階をくぐっていく時に、どちらの方向に向かうのか、というポイントになるのだろうなと思っています。

障害のある仲間の皆さんの生きる姿が、全体の運営や経営の真ん中にすえられているかどうか、大事なのだと思います。

きょうされんが結成当初から主張してきたのは、どんなに小さな作業所であっても、公的な財政支援がどんなに薄くても、市民のカンパも公金にはかわりがない、だからその作業所は社会の財産として、運営委員会をつくって、きちんとみんなの目が行き届く仕組みのなかでやっていきたいと思います。これはとても大切な提起であったと思います。無認可の作業所といえども、不祥事が起きたり、民主的でない運営におちいってしまったりという事態がありますが、必ずしも補助金の額の問題だけとはいえない側面もあります。そういうさまざまな有り様のなかで、職員の現実の姿が浮かんでくるのではないのでしょうか。

きょうされんが10周年の時に出版した『ひろがれ共同作業所』という本の中では、機械的な労働組合論にたつことへの問題意識の投げかけとともに、理事会や運営委員会の経営責任の確立もしっかりと提起されています。とはいえ、人間がおこなっていることですから、感情もともなった問題なども当然いろいろと起きてきますよね。

**長瀬** お2人の話を聞いていて思ったのは、きょうされんが27年でしょう。民医連が全国組織をつくって50年です。

民医連の50年前、当時でいえば民主診療所です。やはり地域に医療にかかれぬ人たちがいる、そういう人たちも安心してかかれる医療にしようという、そこが出発点です。お金がなくてもかかれるようにしようというのが理念です。それを住民たちがみんなで出資しあいながらつくるという、所有と運営というのか、共同所有、それから運営への参加という形で民主診療所というのができて、所長と事務員と看護婦さんという、やはりせいぜい3人から5人くらいでやっている時期があって、それが今でも原点だろうと思います。

50年たってくると、たとえばベッドでいうと600床くらいのベッドをもつ病院が出てくるし、職員

でいうと1,000人くらいの規模です。あるいは300床くらいの病院でも職員が600人くらい、そうやって大規模化してくると、その理念がぼやけて曖昧になってくると、所有、運営というものもだんだん形骸化してくる中で、さまざまな失敗とか、しくじりというのを、民医連もしてくるのです。経営的に破綻をきたす場合もある。

そういうなかで50年たってみて、今あらためて、初期の原点に立ちもどる必要があります。民医連は今の日本の医療のシェアの中で2%を占める社会的存在として、大規模化した中でも初期の理念が貫けるような民主的な運営といいますか、経営も含めて、それが今の私ら民医連の中心的課題の1つになってきているのかなという感じがしています。

共同作業所のなかにも、認可されているところでは、けっこう大規模化しているところもありますね。そういうところでは、やはり労使紛争とかもけっこうあるでしょう。組織が大規模化するなかでの、先ほどいわれた3つの理念はどのように位置づけられるのでしょうか。

## ● 原点に立ち返り発展を

**立岡** 先祖返りだけではないとおっしゃったけれども、やはり原点に立ち返る議論はどうしてもくり返ししていかないといけないと思いますね。

きょうされんの場合は、めざすものをつくっていたのだけれども、組織が大きくなってくるなかで、めざすものを知らない職員も増えてきているので、再構築をしようということで、いわゆる初代のめざすものを、全国大議論を組織をあげて2年間しました。これが「わたしたちのめざすもの」改訂版です。

1つ目は障害の人たちを真ん中においた実践を徹底してやるということ。2つ目はご承知のように、これは経営の問題ですから、民主的な運営を徹底してやる。3つ目は運動ですから、今、国の福祉切り捨てが激しいなかで、地域のみなさんと合意して公的責任を追及していく運動体をめざすということ。4つ目は、そのためにみんなが団結しようということです。

これを施設長研修だとか、あるいは職員研修だ

とか、利用者研修だとか、いろいろな研修を全国組織あるいは地方組織で行うなかで、いつもメインテーマに入れたり講義に入れったり、あるいは議論するという形で、全国的な運動をくり返しています。

また、各作業所ごとにめざすものを持っています。たとえば私はひかり福祉会というところにおりますけれども、ひかり福祉会もちゃんとめざすものをつくっているのです。でもそれもつくって、もう10年もすると書いてあるだけとなってしまうから、掲げたって何のことかいなという感じでピンと来ませんので、それを呼び起こす仕事は意識的に数年後にやっていかないといけないと思っています。それで十分かといえば、そうでないでしょう。どんどん地域のニーズは変わるし、そして経済情勢も変わるし、それはニーズに基づいて変えていかなければいけないですね。

最後の4つ目は団結ですから、ここを私利私欲なくどうやっていくか。労使紛争も一部起こりかけているところもありますけれども、それはやっぱりもう一度この原点に立ち返る議論をする、それ以外にないと思います。

司会 きょうされんで、例えばモデル的な運営の組織内規とか、そういうものはおもちですか。

立岡 それは規約とか、きょうされんの会則です。

斎藤 無認可作業所からの発展方向が法人格を取得していくということになると、どうしても社会福祉法人の定款とか、行政指導などの一定の制約は受けることになります。それを前提にしながら、どのようにその運営を民主的に発展させていくかは、別の仕掛けが必要になってくると思うのです。ここ数年、きょうされんの基調報告などで提起しているのは、地域運動をベースにするということ、その地域との密着性というか、関係性の中で自らが律せられるような仕組みをどういうふうにつくっていくのかということ、また、障害のある利用者のみなさん、仲間のみなさんが運営に実質的に参画できるような努力をどれだけ追求するかということ、そして、将来構想をきちんと一定のプランでもっていくということなどです。

司会 多くのところは法人格をとろうと思っても、なかなかとれないですね。なかなかとれない時に、社会福祉法人の運営モデルを選んでも、あまり意味がないというか、また違うものだと思うのです。また社会福祉法人の場合は、行政の縛りもきつくなりますね。ですから、みずからの組織構造モデルをある程度つくっておくのがいいかなと思います。

と申しますのは、たとえばイタリアの社会的協同組合のなかで、障害者とかも自分たちのメンバーシップに入れて、それで運営をやっているという、ある程度明確な組織的なルールを確立しています。実際起こる問題についてはともかく、障害者が主体的に参加できるような仕組みを内規や申し合わせで持っている、より客観的になってよいという気がするのです。

斎藤 モデルというもので示しているわけではありませんが、無認可の作業所の運営委員会であっても、そこに参加する運営委員さんたちは、障害のある方たちの発達保障や実践のことがわかる人、経理や財務に明るい人、家族などの代表として発言できる人、利用者自身の声を反映できる人、そして現場の実態を反映できる人、という人たちが参画していく構成が望ましいでしょう、などという提起はしてきています。

また、経理の内容はガラス張りが原則です、とにかく公開をしましょう、ということもずっと提起してきていることです。

司会 イギリスなどでは、そういう共同作業所をつくる時に、法律的にはアソシエーション法でいくのか、チャリティ法でいくのか、それともC O O P、協同組合でやるのかとか、あるいはパブリックという公的なものでいくのか、いくつかの選択肢の中で性格づけをしていくということがあります。日本は法的制度ではN P O法が最近ようやくできたという点でも、歴史がその点では違うのかもしれないですけども。運営にあたってはヨーロッパの方が法的に整備が進んでいると思いますね。日本の無認可というのはお役所が認めていないということですよ。原則があるほうが

安定するのかなという気がします。

**立岡** 社会福祉法人の認可の段階で、定款が必要です。もちろん社会福祉法人の代表は理事長でありまして、理事長は絶大なる権限をもつのです。その定款の中には、おのずとチェック機構が働くようにという縛りが一応あります。障害者の家族の代表を入れなさい、学者・研究者を入れておきなさい、福祉に詳しい人を入れましょう、ついこの間は民生委員の代表を入れましょう、といった、いくつかマニュアルは示してはあります。

われわれもちろん、そういう形で地域のすぐれた民主的な立場の違う人を入れ、それが理事会構成を取るという形です。監査委員も財政に明るい人で、きょうされんでは、なおかつ民主的な立場の人を入れている。

全国きょうされんとしては、今年の総会で、総会は代議員制度ですから、この中に各都道府県支部の代表者に1名以上は障害当事者を入れましょうということで、今年初めて障害当事者が各支部から代議員として選出されて、それで総会で発言するという、当事者をいよいよ取り込むところまで来ているのです。そういう意味では、障害者主人公のきょうされんに、いよいよなりかけてきていると思います。

**坂根** もともと無認可が一番大きかったし、きょうされんの中でウエイトが高かったんですね。社会福祉法人の認可そのものがなかなか困難だということで、社会福祉法人が最もあっているか、長い目で見たらあっている形態なのかどうかという問題があると思います。たまたまそういう存在しかないから、法的には社会福祉法人でやるよとしているわけです。だからたぶん、こういうものでやればという統一的なモデルは、なかなか作るのが難しかったのだらうと思うのです。

ただこれからは、今の無認可という存在のありようは、10年20年先もそのままかとなると、私は必ずしもそう思っていないのです。そうすると、規定や規約や運営の仕方ということ、少し統一的なものを文章で外部へ表現しながら、そういうものを目指していくという取り組みに、たぶんなっていくのだらうと思っています。

たとえば、この前も会計基準の議論をしたのだけれども、従来は、法人化した社会福祉法人の会計基準があって、他の無認可のところも、その会計基準になるだけ追いつくような取り組みをずっとしてきたわけです。わずか2、3人しかいないところでも。ところが、社会福祉法人会計基準ががらっと変わってしまったものだから、一生懸命追いついてきたところが、またそれを追いかけるのか、ということがありました。それは例の支援費制度を前提にした、ある意味では損益計算的な思考が入り込んだ取り組みだから、もはやそこをどうするのかという議論があって、それは簡単ではないです。

運営だとか会計、決算にしてもそうなのだけれども、やっぱり本当にわずか何人かしかいないようなところで、日々障害者たちを相手にしながら、とてもじゃないけれども、その暇がまず生まれません。そうすると必要最低限みたいな事ながら、多少遅れながら取り戻すという取り組みをしてきたのだらうと。

もうちょっと長い目でみれば、そこをもうちょっとやっぱり改善・回復をしていかなければいけないという流れなのかなと思いますね。

**司会** たびたびイタリアの例を出して申し訳ないのですけれども、運営とか会計のチェックだとか、それをイタリアの社会的協同組合の場合は、コンソーシアムという事業連合体があって、コンソーシアムが個別の事業所の毎月の会計チェックや監督、コントロールをしながらやっている。連合会内部のネットワークで運営上はコンソーシアム方式というのが、わりと小さなところで人が足りない、専門家が足りないところを補う形で、事業のマネジメントの応援をするようなネットワークをつくってやっています。

## ● 新たな協同を始めよう

**司会** 最後に、きょうされんと民医連のような組織が、今後、つまり非営利・協同セクターということで、どのような共同やネットワークが可能なのか、あるいはすべきなのかというような点について、ちょっとお話を交わしていただければと思

うのですが。

岩本 山形県の鶴岡という人口10万程度の市ですが、老人保健施設をやるために社会福祉法人をついたのです。約7,000人の人から寄付をもらって、さっき言った1億円というお金をついたのです。老人保健施設から始まって、グループホームを開設して、今は老人住宅をやっていることにしています。



先ほどあったような事業ということで考えると、作業所のようなことも可能ですし、1つの社会福祉法人に色々な事業を複合化していくということが可能であろうというふうに思うのです。

その場合に、形態としてのあり方の問題は、非常に多くの人から細かい寄付をもらってつくっている組織ですから、評議会機構をつかって、私物化ということがおこらない運営というものをつくってやっています。しかし、さっき言った経営と労働の分離みたいなことがどうしても引かかってしまいます。とにかく給料をもらうために働く場だよ、というふうに来る人たちもいるということで、どこまでそういう事業ができるのかと。

特に今やっている老健などというのは結局、介護保険で保障されていて一定の人が入っていれば、経営的にはまわっていくという仕事なわけですが。恒常的な寄付や募金みたいなことも考えないとまわっていかない、という事業に取り組んでいく時に、今まであったようなことが、働くとか労働者であるということの中味が、どう変わっていくかみたいなことを考えないと、本当にむずかしいかなと思います。

きっとそれぞれ、その老健にしろ、グループホームにしろ、色々関係するところでの協同の仕事みたいなものは出てくると思うのですが、いわば魂の入った運営というのができるのかどうか、という点は確信が持てないですね。

齋藤 障害のある人たちの分野は、かなり支援の幅が広いのに、その施策はまだまだ立ち遅れています。ライフステージも長いです。18歳の人か

ら、それこそ70歳、80歳の方までいらっしゃいます。そして、支援の領域が、働くこともそうですが、暮らすことや余暇のこと、社会参加等々、まだまだ取り組む課題が山のようにあります。ですから次の事業展開の時には、公的な施策が及んでいないところへ力を注ぐことで、組織全体のエネルギーを生み出すという構造はあるのだと思うのです。どれだけ困難であっても。

たとえばグループホームでも、介護保険でのグループホームと障害者のグループホームで、単価は4、5倍の差がありますから、どうして介護保険のグループホームは儲かるという話になるのかが信じられないような貧困な実態です。

障害のある人たち生活の水準がとても貧しい、そこを何とかしようというところで、職員が、何のために自分達はがんばるのかという原動力をつくることできている、というふうに思っているのですけれども。

岩本 先ほど言った措置制度から支援費制度に変わって、いま言ったグループホームのことも、民医連のところでも老人対象にやっているのだから障害者の受け入れも、という話があっても、ぜんぜん実際にはそこで働いているひとの件費単価というか給料単価では、受け入れたらとても成り立たないということがはっきりしていて、二の足を踏んでいるという実情がいっぱいあるわけですよ。

齋藤 居宅介護が典型だと思います。支援費になるときに、厚労省は事業者の参入を促進するために、要件の規制緩和を一気にすすめて、介護保険の指定事業者であれば、支援費参入OKということになりましたが、その内容は、果たして利用者サイドからはどうかと、率直には思います。

岩本 たしかあれも、必要人員なんかなくてもいいよという下げ方だから、全く雑なサービスしかできないということですよ。

齋藤 そうです。指定事業者数は増えましたけれども、いざ問い合わせをしてみると、知的障害者は勘弁してください、という実態です。実際のサ

ービス提供はみなさん及び腰になっているということ。

## ● 民医連ときょうされんの共同をひろげよう

坂根 民医連でも、実際に障害者と連帯する取り組みをやろうかなと議論しているところはありませんね。ただ、現実にはやっぱりそういうことを今までやってきていないし、簡単じゃないなというのが、私の見ているところです。

ただ、介護保険も支援費制度も、将来これは何とか一緒になるのかどうか、ですね。

斎藤 ええ、今その議論がされてきていますけれども。

坂根 非常にむずかしいところですよ。まあ、おそらく別々にならないだろうなと私は個人的にはそう思っている。

立岡 別々にならない、ですか。

坂根 多少、部分的には別の部分を残しながら、一緒になるんじゃないかと。

それからもう1つは、障害者の医療。障害者も医療にかかることが定期健診を含めていろいろあるのだけれども、なんとなくそれを民医連の側から見ると、少し個人的にかかわっている先生方がいるみたいですね。その中で組織的という事からは、まだないようにも映っているので、そのへんはまだまだ連携して仕事できるだろうと。

さらにもう1つ、先ほど出た老人保健施設もそうなのだけれども、老人のその介護の施設で障害者に働いてもらう。文字通り介護で。つまり、もちろん重度の人は難しいかもしれないけれども、他の機関ではこの取り組みをしているところもあります。こういうことでも非常に連携をしていける部分があるのだと、私は思っています。ただその実践が今までないから、将来そうなるっていくのではないかなと思います。

長瀬 私はさっきも言ったように、地域という限

られたローカルの中での共同、地域から共同を広げるという視点で言えば、今、坂根先生も言われたのですけれども、まだまだひろげる必要があるかなと思います。

民医連は今、「安心して住み続けられるまちづくり」ということを提起しています。私たちは医療の世界から入っているのですけれども、安心して住み続けるまちづくりというイメージ化した時に、例えば障害者の人が暮らしていけるまち、あるいは高齢者で障害をもちながら、要介護2とか3のお年寄りが1人暮らしでも暮らせるまち、というようなイメージです。

そうしたら当然、医療機関も必要でしょうけれども、そこの中での生活サービスというか、たとえば郊外まで行かなければ物を買えないようなスーパーではなくて、地域の商店街を活性化していくとか、あるいは安否を確認するようなシステムがあるとか、あるいは教育の問題にしてもそうですね。これは障害者を加えても同じことが言えると思うのです。

そういう点では、私は大阪の堺でやっていたのですけれども、社会福祉法人コスモスの理事長ともよく話をして、地域でそういう共同は何ができるか、いくつかの可能性があるのではないかと。ということで、先ほどご紹介したような施設に共同作業所を作るということもあるのです。

たとえば堺では、共同作業所が7カ所くらいありますよね。通所型ですけれども、そこには給食施設があります。そこを使って配食サービスができないだろうか、とか。あるいはその障害者の方が困った時には堺の民医連の病院へという、共同マップをつくらうではないかと。おたがいの機関紙に、それぞれの施設を紹介しようということから始めようか、という話をしていました。

まさに地域から共同を広げるという点で、障害者やお年寄りが住み続けられるようなまちづくりというテーマでやっていくと、共同のテーブルについてやると、色々なことが出てくるかなという感じ。そんな取り組みをそれぞれの地域でできないかなと思う。おそらく消費生協なども、そこに参加していける要素があるかなと、そんなふうに思います。

立岡 まさしくローカルでやれることは何なのか、もう一度模索したいですね。

生協とは、一時期、一緒に牛乳パックの回収事業に取り組んだりしていました。そういうテーブルをつくるのが非常に重要です。

座談会の今日をきっかけにあらためてと、いう思いはものすごくあるのです。どこかでちゃんとしていかないと、みんな分断されて来ておりますから、意識的にそこは集中したいと思います。ぜひそれを無理のない形でローカルでやれる、草の根でやれる、これは何なのかと。

中央では、先ほど話に出たように生協ときょうされんが洗びんセンターをつくってやっていますが、もっとローカルに、見本があるのだから、きちんとやれる形がないのか模索したいと思います。そういう中で、例えば滋賀県では、障害者の人たちが3級ヘルパーをとることをやっている。それをとると、お年寄りのところに行って、お話を一緒にできる。

長瀬 家事援助なんかも。

立岡 そうなんです。家事援助までいかににしても、障害者がお年寄りとちょっとした事をしながら、お話をする。要するにおたがいに元気をもらえるというか、そういう取り組みを少し実験的に始めています。ある作業所では、1人暮らしのところにおいて配達をされていて、おじいちゃん元気、おばあちゃん元気と声をかけるグループホームの障害者の活動がある。そんなことは部分的にはすすめてきているので、今度、意識して追求してみたいなと思っています。

支援費の問題ですが、たしかにこれは、きょうされんが言っておかなければいけないことです。社会資源の問題ですが、選ぶ、対等、契約などという、きれいなキャッチフレーズなのですけれども、選ぶといっても、どこに選ぶ作業所が、グループホームがあるのかという徹底調査を半年かけてしました。全国の3,234市区町村に、グループホームがあったのが26.9%の自治体です。選べる作業所があったのは、27%の自治体です。7割はないのです。これで選べという支援費に4月から入ったということで、われわれはここをものすご

く問題にしているのです。地域で連携する相手を、作業所等、社会資源をもっと増やしていかないといけない。民医連も生協もきょうされんも、もっともっと資源をつくって行って、そこで自然にめぐり合えるようにならなければいけない。

そういう意味では、選べるところまでいっていないのに支援費制度を導入した国には、最終的には財源論が横たわっているのじゃないのかという気がします。どうしようもない700兆近い国債を含めて。国の予算が毎年たてられないほどに借金づけにある。このところがやっぱりベースにあるのではないかというのが、現場の声です。養護学校など、せっかく教育を受けて18歳で卒業しても、社会には進路がないのです。企業に行っても、実習すらさせてくれません。共同作業所を探してもどこも満員で、また新しい共同作業所をつくらなければならない。ですから選べるところまでいっていないのです。

もう1つ言っておかなければいけないのは、きょうされんが第2に問題にしているのは、同じ障害でも知的障害、身体障害は支援費制度の対象で、精神障害は対象に入れていないことです。精神障害は217万人ほどいるのに、医療の中にまだいる。病気は治っていても退院できない社会的入院という表現がありますが、これが厚生省が発表しただけでも7万2,000人いるのです。7万2,000人の精神を病んでいる人は、もう即、退院できる状態になっているのだけれども、社会に行き場、受け皿がないから出られないので、医療に入っている。そういう人権をないがしろにする中で、支援費制度を導入した。しかも、支援費制度に精神障害者を入れない。たいへん矛盾しているのです。このところを、きょうされんは告発しています。

坂根 さっきの昭島の洗びんセンターも、半分は支援費制度、半分が違うわけです。精神と両方いるから。会計は分けなければいけないから、本当に複雑です。

立岡 実感ももっていますね。

岩本 青森民医連のように援護寮（精神障害者生活訓練施設）をつくって、精神科の受け入れを始

めました所もありますけれどね。

**坂根** 本当に単純な、縦割りもいいところですよ。

**立岡** いま国会では、心神喪失者医療観察法を強行採決で通過させるという暴挙をやったのけました。

きょうされんでは、そういった福祉の光が当たっていない所にずっと照準を合わせています。そういうところと、皆さんが出会える場面をきちんと作っていきなさいと思います。中央レベルでそれぞれしっかり意識して、共同をものにしていくようにしていきたいですよ。

**司会** さて、きょうは本当にありがとうございました。これを機会に、どの場面でお互いに連携できるのか、両組織とも模索していくよう力を尽くしたいですね。

非営利・協同セクターというのは、まさに今、地域に根ざして、政府の施策とか市場の強い圧力に抗して、人々の命と暮らしを守っていくというところですので、今日を機会に色々と連携を深めていけたらと思います。本日はお忙しいところ、長時間出席していただいてどうもありがとうございました。

(2003年7月14日開催)

## 【事務局ニュース】 1・特定非営利活動法人の認証について

さる5月に申請中だった特定非営利活動法人の認証が得られ、6月に登記を完了しました。正式な名称は「特定非営利活動法人 非営利・協同総合研究所 いのちとくらし」となります。

また、研究所の紹介リーフレットも作成しましたので、希望者には配布します。ご希望の方は、巻末のFAX送付書をご利用ください。