

特例子会社と福祉団体との協働による効果と課題

— 「働く想い」に応えるために必要な援助者としての姿勢 —

鯉 沼 信 吾

1. はじめに

本論文では、「どうしたら障害がある人が安心して企業で働けるか」という疑問を、企業と福祉団体との「協働」の観点から考える。「協働」をキーワードにした理由は、『社会福祉士の倫理綱領』に「連携」や「協働」という言葉が頻繁に登場し、ソーシャルワーク実践において協働が重要視されていると強く感じたためである。

論文の構成は次の通りである。前半は「協働による就労支援の理論編」として「働く意義」と「協働の概念」について文献を通じた考察を行う。後半は「実践編」として4つの協働事例を報告する。

2. 人はなぜ働くのか

就労支援をするソーシャルワーカーには、就労を目指す当事者に「働く目的」や「働く意味」を伝え、当事者自ら「働く意義」を見出せるような関わりが求められると考える。「働く意義」は1人ひとり異なり定義することが難しいが、今回は文献と私のこれまでの経験を踏まえ、私なりの定義づけを行う。

参照した文献には3つの働く意義が述べられていた。

①高い賃金と豊かな生活の実現

②存在意義の確認

③自己成長の場

また、私の人生経験から考える働く意義は次の3つである。

①社会的な責任を果たし貢献する手段

②自己実現の手段

③自分の価値観や世界観を広げる手段

最後に障害がある人にとっての働く意義を考える。文献で紹介されていた3名の当事者の声を紹介する。

病院で勤務するaさんは、「仕事に誇りを持つことができ、幸せを感じられる」と述べている。

特例子会社でクリーニングの仕事をするbさんは、仕事を通じて責任感が芽生えた。

老人ホームで働くcさんは「仕事を通じて自分のやりたいことと夢が見つかった」と振り返る。

以上が当事者の語る「働く意義」である。働くことは喜びや責任感を感じられ、社会の一員としての実感や名誉を得られる社会参加の一つだと言えるだろう。特に当事者にとって働くことには「全人間的復権」の機能を持つと感じた。

3. 「協働」の概念の考察

「協働」及び類似用語の概念を整理する。さらに、「福祉団体で協働が求められる理由と協働の目的」と「企業が他社と協働する目的と効果」について文献を基に確認する。

『広辞苑』で協働の意味を調べると、①他社または他の集団と一緒に②共通の目的の達成を目指すという2つの意味が含まれていた。協働と同じ意味を持つ言葉には日本語の「連携」と英語の‘cooperation’、‘collaboration’がある。

また、福祉団体が協働する目的と企業が協働する目的は大きく異なることが明らかになった。福祉団体は「利用者の課題解決」のために協働を行うのに対し、企業では「会社の利益拡大」や「市場での競争力の向上」を目的としている。

双方の協働目的や協働への期待を認識すること

は、協働時の関係を良好にし、相互理解を深める上でも必要な要素になると考える。福祉団体及び企業の双方に、この認識を深めることが求められると思う。

4. 事例調査報告

(1) 調査概要

- ・調査対象：協働を行う特例子会社4社と福祉団体4団体
- ・調査方法：インタビュー調査
- ・調査項目：①協働事業内容②協働の効果③協働の課題
- ・倫理的配慮：①調査結果は論文執筆にのみ使用すること②企業名・団体名はアルファベットで表記する旨を伝え、了承を得た

(2) 事例報告

4つの事例調査報告を行う。特例子会社の社員などについては以下の通り表記する。

- ・特例子会社で働く障害のある社員＝社員
- ・特例子会社で働く障害のない社員＝管理者
- ・福祉団体の職員＝職員
- ・福祉団体の利用者＝利用者

◆事例1：社員への支援体制の確立と利用者の工賃アップが実現した協働

一つ目の事例では、特例子会社A社（以下、A社）とNPO法人B（以下、B団体）との協働を紹介する。両者の協働事業は菓子工房の運営である。製造されたお菓子はA社の親会社販売され、営業職員が訪問先へ持参する手土産などに活用されている。場所はB団体の事業所を利用している。

協働による効果は次の通りである。

A社への効果は①社員への支援体制の確立②管理者が障害者雇用のノウハウを身につけたことの2点である。B団体職員の支援方法を通じて障害がある人との関わり方を勉強できたことが協働の効果であるとA社の方は話した。

B団体への効果は①仕事に誇りを持つ利用者が

増えた②工賃の増加の2点である。一般就労をしたA社の社員の姿を見るうちに、一般就労を希望し働く意欲を高める利用者が増えたB団体の所長は振り返る。また、工賃も協働を始める前の2倍近い額が得られるようになった。

一方、協働による課題もB団体には生じた。それは地域とのつながりが無くなったことである。協働をする前はパンの製造を行い、地域の人々に販売していた。しかし、協働を始めてからパンの製造は行われなくなり、地域とのつながりも無くなってしまった。協働により働く意欲を高めた利用者がある反面、地域とのつながりが無くなり働く意欲を見失った利用者があることが課題だとB団体の所長は話した。

◆事例2：採用活動・人材育成での協働

二つ目の事例では、特例子会社C社（以下、C社）と障害者就業・生活支援センターD（以下、D団体）との協働を紹介する。協働事業はC社の採用活動である。採用活動は次のような流れで行われた。

- ① C社が求人依頼をD団体へ出す
- ② D団体が依頼を元に人材選出
- ③ C社での実習により人材の絞り込み
- ④ C社でのトライアル雇用後、本採用

協働による採用活動は、C社が設立され新規採用を行う際に実施された。現在は欠員が生じた時にのみC社では採用を行う。そのため、D団体との採用活動は定期的に行われているものではない。

協働により次の効果が得られた。

C社への効果は①社員の育成に時間がかかる課題が解消された②障害や障害者雇用に関する知識を獲得できたことの2点である。C社設立の段階からD団体との関係を築き、指導を受けた結果、これらの効果が得られたとC社の社長は話す。

D団体への効果は、企業が福祉団体に求めること（例えば、企業が求める人材像など）や企業側が持つ障害者雇用に関する知識の程度が分かったことである。協働により企業の現状や企業との関

わり方が把握できたとD団体の方は話す。

続いては課題について述べる。協働の課題は両者からは挙げられなかった。代わりに今後障害者雇用を促進する上で必要な点が出された。C社からは「特別支援学校などに在学している最中からのサポートの必要性」が挙げられた。D団体からは「企業独自で障害がある社員を支援できるようになって欲しい」という希望が出された。

◆事例3：職域の拡大と地域に根ざした雇用の場を創出した協働

三つ目の事例では、特例子会社E社（以下、E社）と社会福祉法人F（以下、F法人）との協働である。協働事業は農業である。E社の親会社の社員食堂用の野菜の栽培や、バラなどを加工した製品作りを行う。

協働による効果は次の点であった。

E社への効果は①事務職が苦手な社員の仕事が創出された②地域に根ざした雇用の実現の2点である。協働により様々な分野の仕事が生まれ、働く場も地域の中に作ることが可能となった。各自の持つ「強み」や通勤が困難な社員などの働く機会が創出されたとE社の方は話す。

F法人への効果は企業側と福祉側の相互理解が深まったことである。「企業の持つ文化」と「福祉の持つ文化」が融合し、企業及び福祉単独では発揮できない新しい力が生まれたとF法人の所長は話す。

協働の課題としてF法人から「今まで以上に相互理解を深めること」が挙げた。その理由は、相互理解が深められたとはいえ、依然として互いの都合を優先させようとする傾向があるためである。企業と福祉の衝突を防ぐためには、互いの文化を認め合い、協働の目的を双方が認識し、目的の達成に向かって互いの強みを活かすことが求められると提言した。

◆事例4：利用者の就労意欲を高める協働

最後の事例は特例子会社G社（以下、G社）と社会福祉法人H（以下、H法人）との協働である。

両者はG社の親会社から仕事を請け負う。共に事業所をG社の親会社の敷地内に構え、連絡体制や協力体制が築かれている。H法人は「施設外実習」としてG社の隣で活動を行う。

協働の効果は次の通りである。

G社への効果は①困った時すぐ相談できる環境にある②加齢などによりやむを得ずG社での就労の継続が困難になった場合でも、H法人があることで次の働く先の目途が立ち安心できることの2つであった。G社の管理者でも対応が難しい問題が発生した時、H法人に相談し福祉的な対応をお願いできることが心強いとG社の方は話す。

H法人への効果は、施設外実習により多くの利用者が働く意欲を高めたことである。企業で活躍するG社社員の存在が、就労を目指すH法人の利用者にとっての目標となっている。実際に「自分もG社で働きたい」と希望しG社に就職をした利用者もいる。また、企業で働く人と交流する機会ができたことも効果として挙げた。

次に協働による課題を述べる。両者からは協働の課題ではなく、それぞれが抱えている課題について話が出た。

G社の課題は「管理者の障害に対する理解度」である。研修などを通じて障害への知識を深めたいとG社は考えている。H法人の課題は、就労支援を行う職員が利用者に「働くことの意義」を伝えられるかが重要になると提言した。

5. まとめと考察

（1）事例調査を通じて

事例調査を通じて、協働がもたらす効果を理解することができた。

特例子会社にとって協働には、企業が抱える課題の何点かを解決する手段として効果を発揮することが明らかとなった。

福祉団体にとっては、協働が福祉分野と雇用市場が一体となった支援をする方法の一つとなった。

障害がある人にも協働が効果をもたらした。福祉と雇用が一体となることで、当事者の働く想い

に応える支援の実施体制が整備され、より効果的な就労支援が可能となった。さらに、「本人の持つ強みを活かすことが可能になる」、「会社でも福祉的な相談ができる」ことで、やりがいや安心感を持ち仕事に取り組める環境が協働により整えられた。

（２）協働の課題と検討を要する事項

協働の課題のうち、次の2つについては今後とも検討が必要となると感じた。

- ①協働をしても地域とのつながりを残す
- ②互いの都合を優先させることなく、相互理解を深める

2つの課題改善に共通していると考えられることは、企業側と福祉側の双方が互いの文化を理解する姿勢だと思う。互いのことを理解してもらえようような積極的な働きかけや姿勢こそが、課題改善には必要になると感じた。

6. おわりに

本論文では特例子会社と福祉団体との協働による効果と課題を検証し、障害がある人が安心して

働くために必要な点を考察することを目的に研究を実施した。特例子会社と福祉団体の双方に調査を実施したことで、協働事例を多角的に検証できた。

事例を通じて、協働が特例子会社、福祉団体、障害がある人にとって大きなメリットをもたらすことが明らかになった。互いの強みが活かされ、それぞれの持つ課題が解決できることは、協働の持つ大きな力であるだろう。

そして協働が、障害がある人の「尊厳のある働き方」（ディーセントワーク）を実現するための有効な手段の一つであることが確認できた。

参考文献

- ・日本障害者リハビリテーション協会編 「働く当事者の声」『ノーマライゼーション』29(4), 333, 33-35, 2009.4
- ・松為信雄、菊池恵美子編「第1章 職業リハビリテーションの視点」『職業リハビリテーション入門』協同医書出版社, pp7-8, 2001
- ・やおき福祉会編 『精神障害とともに働く 自立への挑戦』ミネルヴァ書房, 2009