

ZENCOLO

ゼンコロ

一九九二年四月十七日第三種郵便物認可(毎月三回七の日発行)



「10.29 全国大フォーラム会場から」 —今こそ進めよう！市民の支持と党派を超えて誰れもが賛成できる障害者制度改革を—
日比谷野外音楽堂 (撮影：ゼンコロ事務局 渡辺忠幸)

重度障害者の職域の拡大を！重度障害者の完全就労と雇用を！障害者の社会参加を！（ゼンコロメインテーマ）

・青森県コロニー協会・青森市017(728)5621・山形県コロニー協会・山形市023(641)7335・ながのコロニー・長野市026(293)8766・東京コロニー・中野区03(3952)6166・東京アフターケア協会・清瀬市0424(91)1236・あかつきコロニー・武蔵村山市0425(60)7840・京都梅花園・城陽市0774(52)1362・山口県コロニー協会・防府市0835(32)0069・福岡コロニー・粕屋郡092(963)2781・佐賀春光園・三養基郡0942(94)2144・熊本県コロニー協会・熊本市096(353)1291・沖縄コロニー・浦添市098(877)3344
ゼンコロホームページ <http://www.tocolo.or.jp/zencolo>

新「アジア太平洋障害者の十年」(2003～2012)を推進しよう

巻頭言

「50周年目の年の自らに問う」



社団法人ゼンコロ 会長 勝又和夫

1. はじめに

厚生労働省の障害福祉部企画課における特例民法法人と位置付けられる当法人は本年10月で50周年の節目の年を迎えます。

1935年(昭和10年)から1950年(昭和25年)までの日本人の死亡原因の第1位を占め続けた結核(当時は「労咳」「肺病」等とも称されていた)は、近年ではあまり聞きなれない病ですが、それでも仮に現在この病と診断された場合は鳥インフルエンザと同様な隔離対象となり、発病時に同一職場にいた人たち全員の結核検診や自宅治療の場合は所管の保健所の管理下に置かれ、人の出入りや服薬のチェックなどがなされることになっています。

このような病を克服したとしても、肺活量が通常の3分の1から4分の1となる人が多数だった戦後の混乱期の中で、病院関係者の支援を得て病院の近くに「暮す場」を確保し、「食べるため」には病院の仕事などを受注させていただいて、やっとの思いで社会生活が営める状況からの出発でもありました。

本年春までを目処に、ゼンコロの歴史を語る本がたて続けに2冊出されることになっていますが、その一番目が「調一興著作選集」(出版=ゼンコロ)で、次には「障害者福祉の黒船・人間丸山一郎の生涯(仮称)」(出版=中央法

規出版)で、改めて私たちはゼンコロの柱でもあったお二人の言葉や生き様を胸に秘めることにより、新たな出発の時としたいと思っています。

きょうされん常務理事藤井克徳さんが昨年10月に「見えないけれど観えるもの」(やどかり出版)というタイトルの本を出されましたが、小規模作業所の野火のような拡がりや、その中で極めて低賃金でも90%近い人たちが「やりがいを感じている」ことに、ゼンコロとしてもその旗の下に集まるひとりひとりが50周年という節目の年であることも含め改めて自らの役割を問うて欲しいという新年でもあります。

2. ゼンコロの事業と運動

わが国の障害者福祉は家族責任と救貧対策から始まり、その後傷痍軍人対策から発展した身体障害者福祉法などへと辿って行きますが、低肺機能者は障害者とは認められなかったことから、その機能低下の実態をつぶさに調べあげ、それを国に訴えることから、心臓疾患とともに内部障害者として認められたもので、この過程では、全国各地の同様な取り組みを行う結核回復者の声や多くの医師の証言なども得る活動を、自らの食いぶちを稼ぎながら行ったもので、全国のコロニー(「原始共同体」および

「結核菌の単位」から命名)に集う仲間の組織として「事業と運動」を活動の両輪として積み上げてきたものでした。

身体障害者と認められた以降のゼンコロ(旧全国コロニー協会)は、内部障害者だけではなく多くの障害のある人たちを仲間として各地域で年を重ねる毎に規模を拡大させ、全国社会福祉協議会の中に置かれた障害のある人たちのための施設の集まりへも参加し、その中では特に1977年(昭和52年)の生保・社会事業授産施設や身体・知的障害者施設との大同団結により現在の全国社会就労センター協議会(略称セルプ協)の発足にも組織を挙げて参加し、応分の役割を果たすとともに、障害のある人たちの工賃のアップや労働者としての身分を保障するための保護雇用制度の提言なども積極的に行なってきました。

歴史的な経過の中ではセルプ協の中で組織内組織とすることは極力控え、セルプ協の活動には全力でかかわってきましたが、公益法人制度の改革が求められている現在においては、ゼンコロとしての伝統を改めて後世に残すために公益社団化のための準備をこの2年間行っており、本年においてはゼンコロとしての「事業と運動」をより明確なものとして社会に門戸を広げる時としたいと考えています。

3. ゼンコロの目指すもの

前年度末でのゼンコロ会員法人合計の事業規模は166億円の収入規模とともに、会員法人の

所在する地域においては、すべての障害のある人の受け入れや「働き・暮らす場」のより一層の充実とともに、その地域になくてはならない存在となりつつあります。

社会福祉法人に対する社会の見る目が厳しく変わる中であっても、社会福祉法人だからこそ果たさなければならない地域の社会資源としてのソフト・ハード両面に亘る役割発揮を方針として持ち、各地域単位での活動とともに、それを集大成とする全国的な活動にも継げ、障害のある人の真の願いに応える一方、ゼンコロの仲間の理解を得て「国が私たちに何をしてくれるか」ではなく「私たちが国に代わって何ができるか」をゼンコロ50周年の新たな方針として掲げたいと思っています。またこの考えは正会員の所在する地域においては「基礎自治体が私たちに何をしてくれるのか」ではなく「その地域や障害のある人たちのニーズに私たちはどう応えるか」でもあり、社団法人や社会福祉法人として国や地域にあって良かったと言っていただけの活動に、より一層力を入れていきたいと考えています。



10.29 全国大フォーラムに参加して

空は鉛色に濁り、身震いするような寒さで、誰もがからだを丸めていました。2005年から始まった障害者制度のあり方の根本を問う集会が東京の日比谷野外音楽堂で昨年の10月29日に開催され、全国から障害当事者と関係者、合わせて1万人近くが音楽堂に結集しました。「障害者運動は層が厚い」。発言者の1人は集会をかのよう形容しました。ゼンコロでも総じて約100名が参加しました。以下では、ゼンコロの参加者のうち11名が寄せた所感を紹介します。

山形県コロニー協会

山形福祉工場 荒木哲英

集会では、アピールが採択され、『私たち抜きで私たちのことを決めないで』をスローガンに、障がい者制度改革推進会議では、障害者権利条約を批准できる水準の障害者基本法の改正、障害者差別禁止法の制定、そして障害者自立支援法に代



わる障害者総合福祉法の制定が検討されている事などが報告されました。

この運動を障害者一人一人が自分の問題として捉え、声を上げて制度改革に繋げてゆく。その大切さを改めて感じました。

山形県コロニー協会

山形県コロニーセンター 千田講平

東京の日比谷野外音楽堂で開催された、10.29全国大フォーラムは参加人数1万人の規模でした。

このフォーラムでは政治家も何人か来て話をしてくれましたが、どこまで私たち障害者の事を考えてくれているのか心配でした。政治家の皆さんに訴えたい、「私た



ち抜きに事を進めないでもらいたい」と。それが今回の参加での私が感じた感想です。

ながのコロニー

理事長 島田政行

会場は肌寒い天候ではありましたが、障害者制度を確かなものにしたいという参加された多くの仲間の思いに心を熱くしました。

ただ、時間の制約はあると承知していても、政府代表で出席された岡本厚労政務官が挨拶をされた後、集会のアピール文を手渡す間もなく退席されたことは、誠に残念としか言いようがありませんでした。

東京コロニー

コロニー中野・支援課 金子倫久

去る10月29日、日比谷野外音楽堂で開かれた全国大フォーラムに参加してきました。フォーラムに4年ぶりに参加して感じたのは、厚生労働政務官の方や政治家の方々のお話を聞いていたのですが、心に響かなかったのは何かと考えたとき、耳触りのいい言葉を並べただけで、もっと具体的に



現行の障害者制度のどこが悪かったのか、新しい法律の目玉、例えば障害自己責任論に帰結する1割負担の廃

止とかを言ってほしかったことです。

最後に圧倒的にトイレの数が少なかったです。仮設のトイレを設置した方が良かったのではないのでしょうか。

東京コロニー

コロニー中野 今田昇

10.29全国大フォーラムに私の職場からは10名が参加しました。簡単ですが報告させていただきます。

今回の僕の感想ですが、5年という年月から僕の周りの方達は壇上のお話も聞かずにただ騒いでいました。せっかく関係者の方や真剣に聞きに来ている方達がいるのにとすると残念です。

最後に関係者の皆さん・参加者の皆さん、デモを応援していただいた市民の皆様大変ありがとうございました。

東京コロニー

東京都葛飾福祉工場 松橋勇人

昨年のフォーラムで長妻厚労大臣が明言した自立支援法の廃止。それを受け、今後の新法に対する期待と新法を確かなものにするための監視の目。そんな緊張感がありました。それなのに…。

この文章を書いている中、自立支援法「改正」法案衆議院



可決のニュース。この国の偉い人は誰のための法律を作ろうとしているのだろうか。

あかつきコロニー

理事長 湯澤弘

「今こそ進めよう! 障害者制度改革 自立支援法廃止と新法づくりを確かなものに」というスローガンのもとに今年の大フォーラムが東京の日比谷公園で開かれ全国各地から1万人を超える人

たちが集まり、私たちあかつきコロニーからも利用者共に6名が参加しました。私たち抜きに私たちのことをきめるな、と主催者あいさつで自立支援法廃止の逆流を許さず「自立支援法廃止と新法制定を確かなものにする運動を大きく広げよう」と呼びかけがありました。障害のある人もない人も

も差別なく暮らせる社会をめざしていきたいと強く感じました。

あかつきコロニー

西出英高

私はこの度、全国の皆さまが集まるこのような場に初めて参加させて頂きました。そこでは本当に皆様のパワーを実感する良い機会でした。普段、現場で仕事をしている私たちと、実際に立法の場に居られる国会議員の方々との間には、必ず分かりあえない溝というものが存在するはずで。しかし、それを陰で見ているだけではなく、少しでも埋めてよりよい社会を作ろうとする前向きな姿勢を双方から持ち、行動していく事の大切さを改めて思い知らされました。

なかなか険しい道かもしれませんが、いずれ花開く事を願って自分も普段の仕事から、より一層の努力を心がけようと思います。



山口県コロニー協会

ワークショップ・山口 藤井康夫

10.29全国大フォーラムが開催され、山口県コロニー協会から3名が参加しました。私は、初めて参加しましたが、こんなに多くの人たちが関心をもっているのだと参加者のあまりの多さに大変驚きました。

フォーラムでは、各団体や施設が自立支援法施行後の現状や要望を発表し、各政党からも議員が出席されコメントを述べられました。

当協会でも、自立支援法の施行に伴って、施設利用料一割負担により軽度障害の利用者の減少、職員の人事異動、就労継続支援A型では雇用契約、利用契約の二重契約を余儀なくされるなど、さまざまな多くの問題が生じています。

私は、このフォーラムに参加して、自立支援法廃止の重要性を再認識させられました。

熊本県コロニー協会

常務理事 櫛山哲夫

日比谷野外音楽堂に設けられたフォーラム会場に着き、先ず驚いたのは、その参加者の多さ

でした。(翌日知ったのですが、実に総勢1万人以上)

この季節としては思えないほどの寒さの中、障害者関係団体、あるいは障害当事者のすべてが、現行法の問題点と新法づくりを確かなものとするため「私たち抜きに、私たちのことを決めないで!!」という、今まで以上に強く、そして熱い叫びをあげているのを感じました。



沖縄コロニー

職員 安護宗太郎

今回のフォーラムへは、利用者20名、職員15名で参加しました。

5年前の5.12フォーラムに参加して以来でしたが、その当時の熱気と違いがあると感じました。5年前は自立支援法に対する問題を明らかにする運動のように感じていました。

今回は、国際レベルにまで障害者福祉制度を向上させたいという想いが強く伝わってきました。

自立支援法への疑念から始まったこの運動が、明日の障害者施策に向かって提言する運動に発展していることに感動し

ました。

沖縄コロニー

利用者 具志巖

10.29大フォーラムに参加をし、感じた事は、衆、参、国会議員の発言は

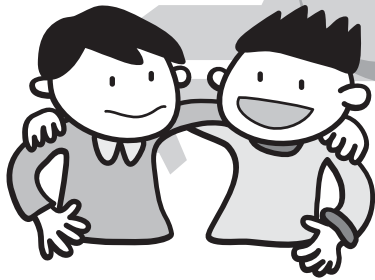
耳ざわりの良い、自党のアピールをした、パフォーマンスのようにしか感じられませんでした。

「現行制度の奥深い問題点」に対しての取り組みを、重要課題として考えているのか疑問をぬぐえません。

一日も早い新法の成立が、来る日を願ってやみません。



北から南から



青森

新規事業に向けて

青森コロニーリハビリ
山口幸子



今回の青森からの報告では、新制度における新体系事業へ移行し、2010年4月1日よりスタートした「指定障害者支援施設青森コロニーリハビリ」の紹介をします。そこで新たな事業の一環として行っているのがロールケーキの製作です。4月初旬からボランティアの先生に指導して頂き、練習を重ね試行錯誤の結果、青森駅前の商業施設『アウガ』4Fに昨年オープンし、青森市内の22の福祉施設で製作された商品を販売している「福祉の店 うらら」に6月10日より納品することが出来ました。このお店はスタッフも障害を持った方が販売研修を通じて接客スキルや販売能力を高め、障害者雇用の促進を図る意味で立ち上げられました。ロールケーキも販売当初は売上げも上々でしたがこの夏の暑さで下降気味になり、そんな中で新作をと考え、現在はロールケーキ

のほかバナナケーキとバナナマフィンを販売したところ、即日完売の日が続いており、うれしい悲鳴を上げています。青森へお越しの際は「福祉の店 うらら」へぜひお立ち寄り下さい。

山形

やればできる！

山形福祉工場
栄養士 松田純子



恒例の利用者自立支援のための調理実習を、昨年の11月13日に行ないました。前回参加者より「麺類がしたい」、「ギョウザを作りたい」とのことだったので、今回のメニューは「焼きそば・手作りギョウザ・秋野菜のスープ・柿とりんごのヨーグルトサラダ」にしました。バランスの良い献立になるようにし、旬のものを使って料理をしました。

まずは班編成をして、自分が作りたいメニューに挑戦!!焼きそば班：みんな手際が良くて私もびっくり。材料を切って・炒めて・味付けをして、味もいい感じです。ギョウザ班：野菜のみじん切りが上手く出来た人・出来なかった人いろいろでしたが、肉とこねれば大丈夫。次は、皮に具を包みます。ギョウザの皮に具をのせて、片方にひだをつけて閉じます。片手しか使えない人や上手い出来ない人は、ひだ無しでもオッケー。焼き具合もバッチリです。秋野菜のスープ班：秋野菜ときのこが、たっぷり入っています。ここではスムーズに野菜を切っている人、初めてえのきを触って、柄をほぐすのに悪戦苦闘している人等いろいろ。でも味付けは、みんなで確認し出来ました。

いつもどうなることやらと思いますが、無事に料理を作ることが出来ました。やはり回数を重ねている人は手際がよく、前回よりスムーズになってきています。「継続は力なり」ですね。毎回、出来上がっ

た料理を食べながら「おいしい」と笑顔で食べている皆さんの顔を見て、私もいろいろな事を学ばされました。

長野

コロニー祭で咲かせよう地域の華

ハートフル五明 高木哲也



昨年の10月2日、ながのコロニーにて「第33回 コロニー祭」を開催いたしました。

一昨年は新型インフルエンザ対策のため、やむを得ず中止となってしまいましたが、去年は天候にも恵まれ、秋晴れの中多くの方に来場していただくことができました。

この行事は地域交流事業として取り組んでおり、今年のテーマは『コロニー祭で咲かせよう地域の華』としました。

オープニングは近隣保育園の園児による鼓笛のパレードで飾っていただきました。一生懸命に可愛らしく演奏する園児の姿に、地域の方も一緒になって盛り上がり、華々しくオープニングを飾ることができました。その後は小学生による力強い和太鼓の演奏、もちつき・もちふるまいなどと続き、特にもちつきの際には来場者にも餅をついてもらい、「楽しかった」との声を聞くこともできました。

また、長野市周辺で活躍しているマジシャン「魔法使いアキット」さんにも出演していただき、ステージでのマジックショーの他、ステージ外でのバルーンアートなど、子どもも大人も楽しめるショーを実演していただきました。特に多くの子どもが来場し、バルーンアートで作った動物をもらって喜んでいる姿が印象的でした。

模擬店としては、コロニーでの出店の他、近隣の福祉施設の自主生産品、地域の農産物等の販売を依

頼しました。他施設の出店は初めての試みでしたが、よい施設間交流の機会になったかと思います。

今回のコロニー祭は施設移転後、三回目の開催となりますが、「楽しみにしてきた」などの声をいただき、徐々に地域の方にコロニーへのご理解をいただけているように感じています。

このように、コロニー祭においていただいた来場者の皆様をはじめ、ステージ出演・模擬店出店・ボランティアなど多くの方々のご協力をいただき、コロニー祭を無事に開催することができました。今後も地域の中でいきいきと生活できるよう、誰もが楽しめる行事として続けていければと思います。

東京

区市町村職員様向け研修がスタート (東京都障害者IT地域支援センター)

職能開発室 堀込真理子



職能開発室が運営しております「東京都障害者IT地域支援センター」では、現在、区市町村職員様向けのIT支援者養成研修を実施中です。

開催目的は、地域で障害者対象のIT支援体制を整備していただくことであり、その概要は

- ・多様な障害の特性と、それをカバーする支援機器、支援技術
- ・障害者のIT利用と社会参加の関り、およびそのための資源連携

となっております。

何らかの障害のある方が支援機器を個人購入する際は、区市町村の日常生活用具給付制度が利用できます(概ね価格の1割が自己負担)。窓口は地域の役所の福祉課になるのですが、何と言っても日進月歩のIT機器ですから、担当の方の情報入手の困難さは、どの自治体も同様の課題です。そこで、この研修では、できるだけ多様な製品の紹介及び実機体験

を取り入れ、約100種類のパンフレットを収集し、お渡しするなど資料を充実させております。

また、経験豊富な講師陣から施策組み立てのヒントを学べる講座内容も好評です。特に評判のよい授業は、「発達障害」や「盲ろう者」の特性と支援機器に関するものです。発達障害はひと括りにしがちですが、必要な支援や技術はあまりにも多様です。また、これまで光を正当にあててこなかった盲ろうなどの重複障害の方々に対しては、技術が後押しできる幅の広さに時代がやっと気付いたのかもしれない。

障害者権利条約批准に焦点をあわせて、教育や就労の場の合理的配慮が叫ばれ、コミュニケーション保障法の成立を願う声もあります。そうした中で力点の一つとされる「地域での情報利用支援」。自治体のスタンスで何を支援することが効率がよいのでしょうか、また真のニーズは何なのでしょう。この講座が、それらを整理できる絶好の機会になってくれればよいと思っています。

あかつき

就労継続支援A型・給食業務を開始して

職業指導員 神山明美



2010年4月1日から就労継続支援A型の作業部として給食部が始まりました。給食部は、職員2名と利用者5名で構成しています。障害種別は、精神障害、知的障害、聴覚障害、内部障害と異なる障害の方々です。平日の毎日、昼食を約90食作り、施設利用者と職員の給食として提供しています。

調理作業は、限られた時間までに確実に仕上げなくてはならないので、「協力」と「確認」がとても大切です。また、包丁や火を使つての作業には、危険を伴います。ちょっとしたミスや失敗は大きな怪

我や事故につながるため、作業にはかなり緊張感をもって行なわなくてはなりません。また、調理場に入るためには、自己の健康管理や衛生基準を守ること重要になってきます。どのようにしたら効率良く正確に作業できるか、工夫を重ね、試行錯誤しながら進めてきました。開始当初に比べてようやく軌道にのり始めてきたところです。

今は、個々のもつ障害を乗り越えて、作業のレベルアップ、調理技術力を磨いていくことに向けて、一生懸命に取り組んでいます。「今日の給食は美味しかったよ」の一言は、給食部全員にとって何よりもご褒美です。努力して作業をした評価は、次への反省や頑張るためのバネになります。そうした振り返りが毎日できることは、給食部の特徴ともいえるでしょう。この積み重ねが自信となって仕事をしていく意欲に結びついていけるように、これからも支援を続けていきたいと思っています。

京都

社会参加への取り組み

支援員 笠岡恵

現在あんびしゃでは社会参加への取り組みとして、城陽障害者就労促進授産支援ネットワークの組織である「あんだんて」からの呼びかけで、市役所販売実習や、不定期ではありますが商業店舗内での販売実習にも参加させていただいています。

実習開始後しばらくは「いらっしやいませ」の声も小さく、商品をお渡しする際も恥ずかしそうに接客していますが、30分・1時間経つころには「いらっしやいませ」以外にも「見ていってください」等、大きな声で挨拶・声かけをされるようになってきます。また、「あんだんて」買い物袋のイラストも描かせていただいております。商品の受け渡しの際に「かわいいですね」等のお声をかけていただく時には顔をほころばせています。日常では経験できないレジ打ち体験・商品の袋入れ・受け渡しをさせて頂くなど販売の一連の流れを知っていただく良い機会にもなっております。

就労に対して積極的な方は勿論ですが、そうでない方たちも、社会参加の経験を積まれることで普段から積極的に挨拶をされるようにもなり、お一人での買い物にも挑戦されるようにもなりました。

実習が終わるや否や「次も来たいです」「いつですか?」との声も聞かれます。

そういった皆さんのご様子を近くで見せて頂いたり、ご家族からお話を伺うと社会参加の場がとても大切である事を思い、また機会がまだまだ少ないのだという事を改めて感じております。

今はまだ販売のお手伝いだけではありますが、これがご自分の作ったものであったならば売れたときの喜びや製造過程での緊張感など、社会とのつながりをもっと深く・大きく感じていただけるのでは・・・とも考え、利用者の皆さんのお話を聞かせていただきながら新しい取り組みにも繋げていきたいと思っております。

支援員としてはまだ日も浅く、足りないところも多く自覚しております。

私事ではありますが、先日、利用者の皆さんが主体であるべき場面で出過ぎるという失敗をしてしまいました。

私たち支援員は利用者の皆さんが主体になって動く事のお手伝いをさせていただき、共に学び、共に成長していきたい。その思いを常にどんな状況であっても忘れず見失うことなく日々勤めていきたいと思っております。



委託給食になって

支援課 田中由美子



2005年より委託給食になり早5年が経ちました。2006年より障害者自立支援法が施行されるということで、給食サービスについて検討された結果、平成17年7月より委託給食になりました。

委託給食になって、メリット・デメリットは数々ありますが、直営給食でできなかったことを委託業者と話し合い、喫食利用者の方に満足していただく食事を提案し、毎月の誕生日会食や2ヶ月に一度の

行事食等を実施してもらっています。特に好評なのは、にぎり寿司バイキングです。お寿司屋の雰囲気味わっていただくために職人さんに来ていただき、食堂で直接握って提供してもらいます。この日は特別に、追加自由に行っているため、日頃少食の人でも驚く程食べられます。にぎり寿司バイキングは1年に2回ないし3回実施しています。実施月によってネタも変えてもらい利用者の方は大満足ようです。最近では10月27日に実施し大好評でした。利用者の方は次回まで待ちきれない様子です。

障害者自立支援法施行により食費は利用者負担となりました。今まで以上に安全でおいしく、満足していただける食事を提供するために、利用者の方の意見を聞き、委託業者と毎月給食会議を開催し、施設側の要望や改善案等を取り入れてもらい、よりよい給食提供に取り組んでいます。

また、直営給食の時から実施している選択食や治療食は継続していますが、施設入所支援利用者の栄養状態や生活機能の維持・改善をめざすために個別の栄養ケアが今後の課題ではないかと思っています。



就労移行支援

～障害者の再就職について～

厚生課厚生係 井手一雄

現在、就労移行支援事業の利用者は211名、内10名は一般就労を過去に経験されたことがあります。今年上半期の実績は、企業実習6名、トライアル雇用4名、常用雇用2名です。現在は、トライアル雇用中の2名が再就職(常用雇用)を目指しています。

再就職を希望する方にとって、何が重要でカギになっているのか。利用開始時のアセスメントでその方のバックグラウンドをどれだけ引き出せるかによって、より効果的な支援が行えると考え、『最初が肝心』といつも自身に言い聞かせています。

また、再就職して職場定着していくためには環境支援が重要となってきます。まずは、その方独自のネットワークを構築していく中で、ハローワークの協力が必要なのか、障害者職業センターを活用してジョブコーチ支援が必要なのか、生活支援が必要で障害者就業・生活支援センターに相談をするのか、医療面での不安があれば医療機関へのサポートをお願いするのか…。関係機関と協力・連携していきながら支援をしています。

私が就労移行支援に携わるようになって、約半年

が経過しました。施設の中での支援と違い、企業へ同行支援を行うことで私自身戸惑うこともあります。利用者が、何を支援者に求め、いつ、どこまで支援していくのか……。そういった時には、一人で悩むのではなく、色々な方向から皆で検討し、より良い支援を行えるようにしています。

利用者から学び、企業への利用者同行で学んだことを、今後も施設内での就労移行プログラムに活かしていきたいと思います。

佐賀

最近の施設行事…

作業指導員 川原利夫



身体障害者授産施設である「佐賀春光園」は、お隣にある、日中活動事業所「コロニーみやき」といくつかの行事を合同でしています。2施設を合わせると70人ほどになります。

1つ目は「映画鑑賞&食事会」です。グループごとに日替わりで実施しました。今回は地元で有名なハンバーグ屋さんで好きなランチを食べ、希望の映画を見するというものでした。いつも気を遣うのは車いす対応トイレの設置場所の確認です。

2つ目の行事は「日帰り旅行」。車で1時間30分ほどの長崎ハウステンボスに行きました。気になっていた天候にも恵まれ、大型バス2台と車いすを運ぶための車両1台で行きました。車いすの台数が多くバスのトランクでは間に合いません。ハウステンボスは広い公園を移動するので、普段車いすを使っていない人も車いすを利用するのです。そのため事前に町の社会福祉協議会から車いすを借り、持っていきました。大型バスの1台はリフト付きバスなのですが、このバスは台数が少なく予約を取るのに苦労しています。

3つ目の行事は「焼き肉会」でした。作業場横の広場を使っただけのバーベキューです。昼食の時間に合わせて準備を始めます。メニューは豊富で、佐賀牛の焼き肉ほか、腕自慢の職員が調理した高菜ライス、しし汁、お好み焼き、焼きそばなどで美味しく、楽しく、ゆっくりとした時間を過ごせました。このような施設内交流ではとても大切です。今後は地域との交流もすすめ、障害者施設の役割を知ってもらうことも重要になると思います。

自立支援法が施行されてから、行事に使う予算が減りました。また作業優先の事業所であるため、限られた時間と少ない予算の中でみんなが楽しめる行事を工夫しています。

熊本

人づくり・まちづくり勉強会を開催

総務課長 大島武文



昨年の11月24日に「人づくり・まちづくり勉強会」と題し、当協会の所在地「古町校区」の民生委員・町内会長等の方々と勉強会を行いました。これは熊本県の『平成22年度地域における施設の拠点機能に着目した事業者支援事業（以下「事業者支援事業」）』の承認を得て実施したものです。

事業者支援事業は、①毎年恒例となっている「コロニー夏まつり」で、地域住民との交流およびチラシによる障害者の人権（働くこと）についての啓発活動等を行うこと ②地域の民生委員・各種団体長の方との勉強会を開催し、障害に関する理解を深めることの二つが柱になっています。

勉強会には地域から21名の方、当協会から9名が参加しました。主な内容は、熊本県立大学総合管理学部の石橋教授から「熊本県における障害者福祉の動向」についての講義と、当協会が経営している福祉

サービス事業所の見学会でした。石橋教授からは熊本県やさしいまちづくり条例を通じて、障害者の人権や権利について、熊本弁を使って判りやすく教えていただきました。施設見学では、毎年夏まつりを開催していますが、仕事や作業の様子を見るのは初めてという参加者が多く、当協会が行っている事業内容について、今まで以上にご理解をいただけたのではないかと思います。

当協会が「古町校区」に移転し50年。今回の事業者支援事業の目的でもある「地域における施設の拠点機能」を果たすためには、まず当協会がどのような事業所なのか、理解を拡げていくことが第一歩だと改めて感じました。そのためには、これまで以上に当協会からの情報発信と地域との相互理解を深める必要があります。地域の方にとって相談しやすい環境を作っていくために、今後も何らかの企画を継続していきたいと考えています。



元気に食べて、歯っぴー

特別養護老人ホーム ありあけの里
歯科衛生士 久米藤子



「はじめまして、歯科衛生士の久米と申します。」
「歯科衛生士？ぬーぬしえんしえーやが（何をする先生なの）」

「歯を診る専門ですよ～」

「歯あ！あんしえ、うぬ歯ひちぬじとうらせー
(歯！それなら、この歯を抜いて頂戴)」

「残念～、歯を抜く免許はまだもらってないさー」

4月に入職した頃に明るく元気な入居者と交わした会話です。今では、私が通ると「あい、歯のしえんしえー」と笑顔で声をかけて下さいます。

私の勤務する特別養護老人ホームありあけの里は、胃瘻・経鼻栄養を利用されている方を含め110

名の方が入居されています。平均年齢90歳の入居者に、おいしく安全に食べて欲しいという栄養士の思いから、考案した「ありあけ豆腐」を始め、食事に細かな配慮をしている事が自慢です。そんなこだわりある食事を「健康な口から召し上がり、にっこり笑って過ごせるように」と採用されたのが私です。具体的には、施設職員への口腔ケアの指導と経管栄養の方の口腔ケア、週に一度の歯科往診の準備・対応を行っています。また、月に一度職員向けに、「健口だより」の発行も行います。これだけ書き連ねると一人でバリバリ働いているようですが、他職種の方々の協力がなければ成り立たない事ばかりです。施設へ勤める事も初めてなので、毎日があっという間に過ぎていきます。

そんな日々の中で、一番楽しいと感じるのは口腔ケアをしている時です。耳に聞こえる言葉はありませんが、時には身をよじるほど笑わされる事もあります。胃瘻・経鼻栄養を利用する方の多くは、全身の関節の拘縮だけでなく嚥下障害や口腔乾燥も起こしています。年中無休で上がってくる痰がへばりつく乾燥した口や喉は、見た目にもお口もあまり良いとは言えません。しかし、そんなお口も口腔ケアを重ねるごとに徐々に潤い、今まで気になっていた口臭も減ったと介護職員から喜ばれています。朝、入居者のお顔を見に来た相談員からは「口腔ケアした後は表情がいいね」と言われた事もありました。

口腔ケアは、口の中を清潔にするだけではなく「食べる・飲み込む・喋る・笑う・歌う」等の生きる機能を維持・向上させる力もあります。特別な道具を使わなくても毎日誰もが行える訓練とも言えるでしょう。とはいえ、「誤嚥」とは切り離せない繊細な面も持ち合わせている口腔ケア、ありあけの里の施設職員が自信を持って取り組み、入居された方が元気で歯っぴーに過ごせるよう支援していきたいと思っています。



障害者が働くということ

ゼンコロ事務局

昨年の6月29日から30日にかけて、「障害者が働くということ」というテーマで研修会を実施しました。そもそもこの研修計画は一昨年ゼンコロ内に立ち上げられた企画プロジェクトが企画したものです。同プロジェクトでは、今後のゼンコロの研修・出版等のあり方を検討していき、今回の研修は内部向けに開催したものです。会では講師を3名お招きし、講演していただきました。以下ではその講演を要約してお伝えします。なお、講演をすべて収録した書籍を発行することが決まっています、1月下旬にも発行される予定です。ご関心のある方は、ゼンコロ事務局にお問い合わせください。

企業のリアル ―白砂祐幸氏



今回の研修会で最初にご講演いただいたのが、中野区にある特例子会社の株式会社アイエスエフネットハーモニーの取締役＝白砂祐幸氏。ハーモニーは、コロニー中野が全面的に協力して、設立されたIT関連のインフラを扱う会社です。白砂氏からは、一般企業が障害者雇用を実践する上でどのような認識を持っているのか、また企業に対してどのようなOJT(On the Job Training: 職業訓練)を実施していけばよいのか、といった具体的なお話がありました。

まず、福祉施設や福祉工場、ないしは作業所といわれる所に勤めている方は、障害者(障害種別を問わず)について、ある程度理解があります。言い換えると、障害のある人となない人が共に働いているという環境が当たり前です。ところが、一般企業では、障害者もさることながら、障害者雇用についてほとんど、全く無知だ、ということをまず前提として下さい、と氏は明言されます。この企業の無知について、原因はもちろん会社その

ものよりも、社会でいわゆるノーマライゼーションが進んでいないことにあるのですが、障害者を雇用するにあたり企業が望んでいる人というのは軽度の身体障害者に尽きるのだそうです。障害者雇用の認識について、福祉施設と企業の間には隔たりがあります。

昨今では、障害者雇用について、法定雇用率や雇用納付金といった言葉が新聞を始めとするメディアに頻繁に登場するようになりました。一般企業でも、特に人事部では、障害者雇用は法的な義務であり、積極的に取り組まなくてはならないと理解されているようです。ところが、障害者の方が実際に働く現場では、障害者を受け入れることについて極めて消極的なところが多いということとを氏は指摘されます。

そこで、氏は企業におけるOJTを4点お話されましたが、ことさら強調されたのは、人事の採用担当者と現場の責任者を「訓練する」。つまり、障害者が働くことのできる環境を整備するためには、そうした方について、たとえ自明と思われることでも、ゼロから説いていく気概が就労移行支援の担当者にとっては必要だと氏は述べます。強いては、障害者雇用について、人事部と現場を合わせた企業全体の雰囲気を変革するくらいの気持ちで取り組む必要があるということをお話されました。(株式会社アイエスエフネット概要:所在地＝港区赤坂・資本金＝2億850千円・従業員数＝1683名)

精神障害のリアル ―風間美代子氏



NPO法人多摩草むらの会の代表＝風間美代子氏からは、障害のある方が生き甲斐を持って働くことという主題で、実際の支援現場における生の様子をお話していただきました。会では精神障害者の方を主な支援の対象とされています。まず、「草むらの会」という名称の由来について。

NPO法人多摩草むらの会の代表＝風間美代子氏からは、障害のある方が生き甲斐を持って

精神科医で、翻訳・文筆家としても名高い中井久夫氏の文章に、精神障害者を野兎に喩えて、気が小さい野兎にとって「草むらがたくさんあったら人参畑に人参をとりに行けるのに」という行があるそうです。精神を病んでしまった方に対して、「草むら」、つまり居場所をたくさん提供しようという思いから「草むらの会」と命名されました。会が発足したのは1997年、今では都内に草むらが9か所あります。

氏は生き甲斐という言葉には二つの意味があるのではと説明されます。ひとつが、生きている張り合い。もうひとつは、生きている値打ち。前者は、病の有無にかかわらず、誰でも理解しやすいですが、後者について、精神を病んだ方に説明するのは難しく、できることなら避けたいとも氏は言われます。なぜかという、精神障害というのはいわゆる中途障害で、当事者の多くは、病を患う前後の状態を認知していて、病を患う前には自分に値打ちがあったが、病を患った後では自分には値打ちなど無いと認識しているからです。そこで、生き甲斐を対自的なものから、対他的なものに転換して考えることを勧めます。当事者は自分では価値など無いと思っているかもしれないけれども、当事者のことを生き甲斐としている他者がいるのだ、と。他者とは多くの場合は親です。だから、病んでいるところは仕方がないけれども、病んでいないところをフル稼働させて動いてみようと言われるそうです。すると活動期間が、1時間が2時間に、1日から2日に、1ヵ月が2ヵ月に、と延びてくる。

お話は高尚なものでもなければ、理想的なものでもなく、現場にそった現実的なものでした。生き甲斐は僅かでもいい、目標は高くなくていい、健康も徐々に回復していけばいい。ただし、とくに精神障害の方には、個々の障害特性に見合った工夫や気配りがあるから、ここを見極めて支援していくことが大切だと風間氏は最後に強調されました。

就労移行支援事業のリアル 一井上忠幸氏

福祉施設でいわゆる就労移行支援事業(以下、事業と記す)が開始されてから約3年と半年が経過しました。そこで研修会の最後では、東京コロニー・コロニー中野の所長=井上忠幸氏から、福祉施設の事業では何が行われているのか、また今



後の課題は何なのかということをお話いただきました。

事業が始められてから約3年と半年の

あいだに、事業をいっそう円滑に進めるために、国と地方からアセスメント・シートなるものが提供されました。障害のある方の職業能力を評価する項目一覧とでも言いましょうか。そのなかには、社会性・体力・対人関係・協調性・意思表示・指示理解・ルールの順守・感情コントロールなどの項目がありますが、このシートに対して氏は異議を唱えます。どの項目も障害のある方にとっては不得手なものであって(むしろ不得手で当たり前)、実際、障害者にそのシートに記入してもらったところ、誰もが頭を下げて、ドンドン暗くなっていく。このシートでは、当事者が職業を選択するさいに決め手のひとつになる当事者の適性・特性を見極めることが難しい。

そこで、コロニー中野を始めとするいくつかの福祉施設で昨年実施された別の調査を氏は紹介されました。アセスメント・シートを含む調査の多くは、回答の方法が、4択であれ5択であれ、予め与えられている選択式ですが、この調査は方法が聞き取り式です。インタビュアーとインタビュイーが対話をしていくなかで、選択式では得ることのできなかつた回答を得ることができる。さらには、その回答から、障害者の方が職業を選択するにさいに適性・特性を読み取ることが可能となる。

氏が何度も強調したのは、発想の転換、視点の転換ということでした。つまり、福祉施設の支援員はどういう職業があるのかを闇雲に探すのではなく、個々の障害者にどういう特性があり、その特性がどうすれば社会の職場に適合させていくことができるのかということを考えなくてはならないということ。職業ありきではなく特性ありき。こう考えるように至ったのは、これまでのご自身の経験で、当事者の特性を見ていたようで見ておらずに、その方の就職を遅らせてしまったことがあったからという自省の弁も述べておられました。

外部向けセミナーを振り返って

ゼンコロ事務局



「ええ、ええ、はい。それでは7階の研修室10、定員100名の部屋に変更ということで。ヨロシクお願いします」。席の前の同僚がかけているこの電話で事態は一変します。

昨年(2009)の10月22日に開催された、ゼンコロで初めて行う外部向けセミナー。「うつの人(ひと)の職場復帰は、どうしたら叶(かな)うのか?」と題し、講師には、昨年3月の内部向け研修会でも講演されました、精神科医の仮屋暢聡先生を再びお招きしました。当初の予定では定員を50名にしていたのですが、その電話から、定員を100名に設定し直した様子が察せられます。定員が50名であれば広報もそれほど困難ではないのですが、セミナーの受講者を100名集めるとなると、広報も念入りに、戦略を立てて行わなくてはなりません。そこで広報を主に担当する事務局では考えました。

広報、すなわち2010年10月22日(金)にゼンコロが上記の内容でセミナーを開催するという事実を告知する、この対象をまず誰にするのか。確かにテーマは「うつの人(ひと)の職場復帰」ですが、うつを始めとする精神疾患に罹(罹)ってしまった当事者が、朝の9時から始まるセミナーに参加するということは、当人の健康状態を考えると、難しいだろう。だとすると、広報の対象は、当事者ご本人と

いうよりも、当事者のまわりにいる人間、たとえば職場の同僚・上司であったり、企業の人事部・課の人間であったり、また当事者のご家族であったり、こういう方を対象に広報をするべきだと考えるに至りました。

次に、媒体をどうするのか。Aという企業がある商品を一般消費者に知らせて購入して貰おうとすると、A社ではその商品をテレビ・ラジオ・ダイレクトメール、また昨今ではウェブといったメディアを介して宣伝します。メディアを介して宣伝をしないと、その商品がどれほど有益で便利でも、消費者にはそれを知る由(よし)もありませんし、ましてそれが売れることもありません。このセミナーとしてこの商品と変わりはありません。ゼンコロでセミナーを当事者のまわりの人間に告知しようとするならばホームページ上での周知は当然のこと、媒体は機関としては区市行政機関・ハローワーク・保健所などが適当だろうと考えました。役所は不特定多数の人間が最も頻繁に出入をする所のひとつですし、ハローワークは求職者や企業の人事担当者が行き交(か)いする場所ですし、また保健所には当事者がお独り(ひとり)で、または身近にいる方と一緒に相談・診断に来られることがあるからです。

媒体をこの3か所を中心とするやいなや、セミナーのチラシを小脇(こわし)に抱えて、都内の役所・ハローワーク・保健所等に出向くことになります。そうした所でセミナーの趣旨を説明したところ、反応はどういうものだったのでしょうか。ハローワークではセミナーのチラシを置かせて貰(もら)うことを(特に一般企業の人間が出入りをする所にある広報物用の棚に)快く了解してくれました。ハローワークでチラシを見かけて、セミナーに応募してこられた方が何人もいました。ところが都庁や区役所といった役所では(中野区役所は除きま

すが) チラシの配布や広報への告知掲載は断られます。共催が必要だと言うのです。都や区に共催を依頼するべきか検討をしている時間は今回はありませんでしたが、共催を依頼して、都や区の広報に告知を出したり、役所の情報コーナーといったところに堂々とチラシを置かせて貰うことができれば、周知度は格段に上がるでしょう。

興味深かったのは、窓口で対応して下さった方の表情と言いますか、マチエールです。うつ、という言葉を出した途端に、コチラの話聞いて下さる担当者の顔はしばし曇ったり、眼間に皺が寄ったりしました。そのテーマは社会にとって重要だということは理解できるけれども、個人的には避けて通りたいな、とでも語っているように感じがしました。セミナーでは講師と受講者とのあいだで質疑応答の時間を設けましたが、その時間に「うつや精神疾患の病は(カゼのように)他人に伝染るのか」という質問が受講者のお一人からありました。こうした反応や質問からも分かるように、現時点では、うつについての理解は一般の間では浅い、と言いますか、不正確だと言わざるを得ません。仮屋先生によると、うつとは、現時点で分かっている限り、いわゆる生活習慣病に近い。症状も心よりはまずもって身体に顕れる。ところが、一般の間では、うつは即座に自死に直結してしまいかねない病とか、カゼのように他人に伝染ってしまうなどと理解されている可能性がある。うつについてこうした理解を目の当たりにすると、たとえば、エイズ(後天性免疫不全症候群)が話題になり始めた80年代の後半に、この病気は男女の同性愛者に限定された奇怪な病だと、誤解されていたことを思い出します。

広報の媒体としてもう一つ忘れてはならないのはマスコミです。ですが、読売・朝日・毎日・日経・産経といった一般紙の広告欄に告知を載せるための予算は計上していません。広告料金を徴収しない新聞・情報紙・週刊誌、朝日マリオンや東京新聞・福祉新聞・週刊金曜日にセミナーの広告を掲載してもらうように依頼をしました。結果は、福祉新聞と週刊金曜日では了承されました。

次なる外部セミナーに向けて、克服するべき課題がいくつか浮き彫りになってきました。まず、広報費を予算のなかである程度確保するという。今回でかかった広報費用と言えば、チラシを500枚印刷した凡そ3千円、コレに加えて関係機関に出向くための電車賃凡そ5千円、と合計で1万円にも満たない。傍からみると、これでは広報に取り組む意欲があるのか疑わしい。チラシだけではなく、ポスターも作成してみる。つぎに、ハロワークや都・区といった公共機関と共催をする。共催があればこうした機関でチラシを置いたり、ポスターを貼ることができ、周知の範囲も広がる。最後に、マスコミと協力する、取材に来て貰う。こうした課題を克服すれば、ゼンコロ外部の人に呼びかけることが可能でしょうし、ゼンコロの知名度も上がってくるでしょう。

今回の広報活動では、紆余曲折があり、七転八倒もしましたが、活動を開始したのがセミナーの約2か月前と、早めに動いたこともあり、100名を超える方がセミナーに参加されました。セミナー当日に書いていただいたアンケートを読んでも、評判はたいへん芳しいものでした。今回の経験を活かして、社会のより多くの方々にとって有益なセミナー・研修会などを今後も定期的に行ってまいりたいと考えています。なお、セミナーの内容は書籍にすることが決まり、年明けの1月下旬にも発行される予定です。ご関心のある方は、ゼンコロ事務局に是非お問い合わせください。



「ディーセントワーク」を解く (その3)

働く尊厳

東京コロニー コロニー中野所長 井上忠幸

2010(平成22)年7月から障害者雇用促進法が改正されました。そしてこの原稿を書いている今、障害者自立支援法の改正法案が参議院を通過しようとしています。

すでにこれまで2度も廃案になった改正法案が、特段の修正もなくそのまま上程され、法案として通過しようとしています。生存権まで脅かされたとしての違憲訴訟が昨年1月に和解した内容はなんだったのかと大きな憤りを感じながら、前回と同様にディーセントワークについて考えていきたいと思います。

前回は社会支援雇用研究会の調査グループで行った当事者の方たちの働くという意識調査を中心にディーセントワークという視点で課題提起しました。今回は現場サイドから見たディーセントワークについて考えたいと思います。

障害者自立支援法の中では、働く・就労するということを経営者推進という形で明確に位置づけており、施設においてはその為の訓練をする場所だという位置づけを行いました。支援費という名称から訓練等・介護等給付費という名称に変わり、訓練や介護といった用語が入り込んできました。

障害のある方たちや高齢者の就労を専門に研究している機関からは、チェックリスト・アセスメントシート等が公表され、より効率的な訓練に活かすようにと促されています。すでに就労実績を上げているところから、その訓練内容を取り込み特別支援学校でもそういった内容への取り組みを実践し始めています。チェックリストでは、その領域が職能分野であったり社会性分野であったりといろいろな角度からの課題が見れるように網羅されています。さすが研究機関が作りこんだだけのことはあって、漏れているところが一見して見つからないようなきっちりとした仕上がりになっており、多くの支援機関でも利用していることとします。

私たちも、項目や着眼点が相応に確立されていることで当初はこれを利用し始めましたが、活用していく中で使い勝手より疑問のほうが大きくなってきました。確かにさまざまな項目に着眼点が設けられていますし、日々の利用を訓練とするならばその訓練成果もある程度見れるような形はできています。でも就職するとはこういうことなのでしょうか。努力しなければならない点は確かに露わになってくるのですが、そのことを私たちに当てはめてみると、どうしても違和感が残ってしまいます。

私たちが就職しようとする際にも、いろいろな点を自己分析したり挨拶や返事に気を使ったりしているわけが

が、どの仕事を狙いたい!という視点でのチェックリストやアセスメントシートはありません。この事はとても大事なことだと思います。私達が就職しようとする際と最も大きな違いがこの点ではないでしょうか。チェックリストやアセスメントシートは基本的にマイナス点をチェックするような構造となっています。本来就職に必要なことはそこでしょうか。

さまざまな自主制作品を扱っている施設の方と時おりお話しする機会があるのですが、どうしても手作りだからねえ、なかなか収益につながらなくて…とよく耳にします。そうであれば伝統工芸の世界にチャレンジしてはどうですかとよくお話をします。この分野の仕事がしたい!と思ったときにその延長線上には何があるのか、どういう職域があるのか、これらのことがきちんと支援できれば、こういった話は無くなってくるような気がします。

チェックリストやアセスメントシートでマイナスチェックがなされたところを頑張って克服することが訓練であり、福祉施設ではそういったことを中心の取り組み、一人でも多くの障害のある方たちを企業就労に結びつけ、定着実績を上げればいろいろな加算を出しますよ!という仕組みに今の制度は構造化されています。しかし、チェックされたところをご自身の障害に起因するところだとどうすれば良いのでしょうか。誰に当てはめてみてもいろいろなチェックが入って当たり前という内容です。

いろんな職域をそつなくこなす方もいれば、一芸に秀でている方もいらっしゃいます。職業選択の自由をどのようにして担保していき、様々な障害があることを企業にも理解していただく中でご本人の職能を活かすことができる環境づくりには、もっともっと開かれた社会作りが求められます。ソーシャルインクルージョン、この事は今後の私たちに求められている大きな役割のひとつだと思います。

今私達の取り組みの中では、できないことをチェックすることではなく、ご本人の力がどのような分野だと活かす事ができるかという可能性をみるようにしています。その可能性に対して実際にチャレンジできるようにする支援心がけています。

当事者主体で“働く”ということを考えると、本人が求めるもの、求められるもののマッチングだと思います。それが施設での就労であっても企業就労であっても働く尊厳はすべての人が持ちえるものだと思います。

働く尊厳ときちんと向き合うところからディーセントワークへの第一歩が始まるのではないのでしょうか。

民間企業の事業の発想(ヤマトグループの取組み)

— ヤマト福祉財団による「障がい者の働く場」
パワーアップフォーラムから —

ゼンコロ事務局

1. はじめに

「ヤマト運輸は、グループ企業が40社あります。そのグループを挙げて、障害者の方々の就労支援を行っておりますが、今回、そのヤマトグループがビジネスを取組む考え方、具体例を、民間企業の事業の発想につきましても、現在皆さんのやっておられる事業のヒントとなることをお話したいと思います。」



昨年の10月15日、全社協の灘尾ホールで持たれたヤマト福祉財団のフォーラムの冒頭、財団の有富慶二理事長から前述のあいさつがありました。新しい事業を模索しながら取組んでいるゼンコロとして、これは吸収しなくてはという思いに駆られて話を拝聴しました。以下、この有富理事長のお話し「民間企業の事業の発想」に絞って、ご紹介させていただきます。なお、本文中のカッコ書きは、事務局で付け加えたものです。

2. ヤマト運輸の姿勢

ヤマトグループは企業理念を持っています、四段階で構成されています。

企業理念

- 一、社訓(企業としての基本的スタンス)
 - 二、経営理念(事業展開のコンセプト)
 - 三、企業姿勢(コンプライアンスの具体的指針)
 - 四、社員行動指針
- 一番上位にあるのが社訓、その次の経営理念は商売の

やり方、3つ目が企業姿勢。世の中に対するヤマトグループの考え方、見方を書いている。4番目が社員行動指針。こういうことをやって欲しいなど、かなり事細かに書いています。

ヤマト運輸の創立は1919年11月。その12年後の1931年に社訓を作りました。創業者が中心となって作ったようですが、すごい迫力です。その社訓は毎朝、15万人の社員が唱えていると言っていいくらいのもの。

社訓

- 一、ヤマトは我なり
- 二、運送行為は、委託者の意思の延長と知るべし
- 三、思想を堅実に礼節を重んずべし

1つ目は、15万人の一人ひとりが、ヤマトの代表者として世の中に向かって欲しいという意味。2つ目は、われわれがやっている事業は運送事業。運送事業は、依頼されたお客様の代わりに受取人へお届けするわけだから、運送はお客様の意思の延長だと。お客様の考え方をきちんと捉えてやるんですよと言っています。3番目は、世の中に迷惑をかけないような事業であるべきだと謳っています。こういうスタンスで経営をやっています。

企業姿勢では、他の会社と違った、ヤマトグループの特徴は2番と4番、5番です。

企業姿勢

1. お客様の満足の追及
2. 人命の尊重…安全第一…営業第二
3. 働く喜びの実現
4. 法の遵守と公正な行動…公正で毅然とした経営
5. 地域社会から信頼される企業…障害者支援
6. 環境保護の推進
7. 個人情報の保護
8. コミュニケーションの充実と共存共栄
9. 情報開示と説明責任の実践
10. 企業不祥事への対応

2番は、トラックを動かして商売をしているので、これは当然だといわれるが、一番のポイントは安全第一、営業第二ということ。営業第一ではなく、営業は第二なのです。うちに入った新入社員のドライバーさんは、商売に関する教育は受けなくて、安全教育を

2ヶ月にわたってやっている。そればかりと言って良いくらい。4番目は、私も数年前まで社長をやっていたんですが、自信をもって言えるのは総会屋にお金を払ったことはありません。政治家のパーティ券は買ったことはありません。政治献金も一切したことはありません。けしからんと思うと、行政ともともにケンカをする。これらを続けている。5番目。これが一番重要で、社員が持っている小さな手帳にもきちんと書いてありまして、施設に入っている障害者の方々が、ただ楽しくやっていて終りというのではなくて、働いてお金をもらって自分で使うことで人生が豊かになる、重要なのだということを我々は信じて、15年間取組んできた。そのように皆さんも感じてもらえればありがたいと思います。

3. ヤマトグループの経営スタンスと、 新商売の開発

障害者の方々に、少しでも多くの給料を施設で払うようにするためには、少しでも一般企業のやり方を学んで、それに近いお仕事をさせていただくことも重要であると、実は我々は考えています。そこで、ヤマト運輸がどんなスタンスで、具体的な商売を開発しているのだろうかということを、お話をしたいと思います。口の悪い言い方になりますが、小倉昌男（ヤマト福祉財団初代理事長）の本にも書いてありますが、結局、誰のために福祉施設の人たちは働いているのか、自分のために働いているのではないだろうかということが書いてあります。そう思っている方はもちろんいいのだけれども、結果としてはそうなっている。何故かという、自分たちで作れる物を売っている、お客様が欲しい物を作って売っているというスタンスになっていない。この1点なんです。2つ目は、売り方その他について工夫や何かがあまり考えられない。この2点を認識して、日々、磨き上げていけば、結論としては進歩するということです。ボールを投げることができない子どもが、急にメジャーリーグの選手になることができないように、やはり、一步一步工夫を積み重ねていくことが大事だと思うのですが、その参考のために、ヤマト運輸はどのようなスタンスで事業を展開しているのか、今こんなことが少しずつヒットしつつある事例を紹介したいと思います。是非ご参考にいただければと思っています。

(1)経営理念

冒頭に、社訓、経営理念、企業姿勢、社員行動指針の4つの段階をご紹介しましたが、2番目の経営理念には、こう書いてあります。

ヤマトグループは、

社会的インフラとしての宅急便ネットワークの高度化、より便利で快適な生活関連サービスの創造、革新的な物流システムの開発を通じて、豊かな社会の実現に貢献します。

ヤマトグループは、ずっと同じサービスを続けるとは言っていない。高度化すると言っています。それで中身は、より便利で快適な生活関連サービスを作っていきますと。ずっと前に作った宅急便を売り続けるとは言っていない。革新的な物流システム、これはどちらかという「B to B」(Business to Business)というか、企業に対して革新的な物流システムの開発を通じて、結果として豊かな社会の実現に貢献しますとこう言っているんです。だから、今もっている宅急便というもののレベルを更に上げていきますよ、そういう経営資源を使いながら、新しい生活関連サービスを作っていきますよと。で、企業向けには革新的な物流システムを開発して提供しますよ、こういうスタンスなんですね。だから、作れる物を作って売るとってはいけない。お客様が欲しい物を作って売る。これが非常に重要なことだと思います。

(2)変化する市場と潜在ニーズ

世の中というものは、外からは見えないけれども、少しずつ変わって来ていますよね。10年前に携帯電話がこれだけ発達するとは思っていない。あるいは、10年前に通信販売、ネット販売がこれだけ浸透するとは誰も考えていないですよ。ところがジワッと10年たってみると、市場というのは変化していく。これをまず前提として考えてみた時に、どういうことが起きるかという、お客様側に必ず、ふつふつと潜在ニーズというものが沸きあがってくる。これは潜在だからお客様の方は認識していない。あとで事例をお話しますが、お客様は認知していないのだけれども、潜在的なニーズに対して、新しい流通ソリューション(業務上の問題や課題を解決するための手段)、こんなやり方をしたら、お客様、便利になりませんか?というものを作って、世の中に出すと売れるんです。ヤマトグループとしては、潜在ニーズを感知して、グループがもっている経営資源、それでも足らなければどこかと提携したり、M&A(企業の合併、買収 最新技術の獲得を目的とする経営戦略)をして、お客様に役に立つ商品、我々でいうと流通だが、IT(インフォメーション・テクノロジー)、FT(フィナンシャル・テクノロジー)、LT(ロジスティック・テクノロジー)を上手にかみ合わせて、なおかつ、次に大きいのが「セグメントした市場」(分割し、部分化した市場)に提供するという。お客様の顔をきちんと確認して、その人に売るということをやらないと、売れないんです。

(3)セグメントした市場とオンリーワン

良い物だったら売れるというのは昔の職人の世界であって、今は、誰々に、どういう物を、年齢層でも良いし、男性、女性でもいいし、そこに対して何を売のかということを考えれば、自然と潜在ニーズも見えてくるし、何を提供すればいいかということも見えてくる。そこから、新商品とか新事業が出てきて、それはあくまでも人まねではなくて、オンリーワン、すなわち新しいものでなくてはだめだというのが、我々民間企業の考え方。例えば、同業者が成功しているから、あれを真似しようというのでは、成長はおぼつかない。なおかつ、良い物を作ったんだけど、良い物は必ずライバルが真似をしてくる。真似をしてくるのだけでも、更に自分は進化して、断トツの状況を作ることが利益率が高い事業を作り上げることになります。

宅急便でいうと、「1個でも取りに行きます。翌日取りに行きます」というのがあります。そういうことを言われた訳ではなくて、潜在的にはみんな思っていたことではあるけれども、口に出して言う人はいない。アンケートをやっても、こういうことは出てこない。それを具体的にヤマトグループの中で作り上げて、実現して、オンリーワンとして商売を始めた時に、同業他社はみんな真似をしてきた。でも、30年以上も経つとだんだん淘汰されて、ナンバーワンのヤマトは利益が出ているが、他のところは利益が出にくい現状にあります。

(4)まとめ

こういう構図が、事業を推進する場合の形だということを、総論として聞いていただきたい。まとめると、売り手の立場ではない、買い手の立場で考えて、潜在ニーズを満足させる商品を作ってください。お客様の顔を見えるまで、市場をセグメントして、オンリーワンの商品を作ってください。例えば、箸を作って500円で売っているところもあるようだが、箸を作って買ってくれといっても売れないので、例えばその箸を、小学校一年生になった人には行政がプレゼントすると。環境のために「マイ箸」を提供する。そういう仕掛けを作ると、毎年小学生が入ってくるたびに売上が増えていく。要は、誰に売るかということを決めていくと、方法論が出てくる。今の箸の話は、売り方がオンリーワンとなる。そういうものを作って欲しい。そして、セグメントした市場でナンバーワンになるということが重要です。

(5)ヤマト運輸の場合

商品開発が成功すると、売上が増えるということを実例としてお話したい。冒頭に話しましたが、ヤマト

運輸は1919年の11月にできました。当時はまだトラックが非常に少ない時代だったので、三越さん等を使っていたいただいて、10年間順調に成長しました。だいたい年率20%以上の成長率で、10年経った1930年には、売上30万円、経常利益1万円の会社になります。これは当時のお金で換算していないからわからないが、創業としては結構な大成功だと思います。ここですごいのは、自分で自分の創業者をほめてもしょうがないのですが、すごいのは、ここでずっと区域事業をやっていただけではないということです。世の中をもっと便利にするにはどうしたら良いのだろうかと考えた時に、牛や馬で荷物を運んでいる時代に、トラックだったら何倍ものスピードで運べる。そうすると、商圏が10倍、20倍になるということです。そういう運送の仕組みを作れば、皆さんが喜んでくれるということで、定時定路線の積み合せという、いわゆる小口混載の商売を始めました。1929年に実験をするのですが、東京・横浜間で定置定路線を始めた。事業というのは、必ず実験をする。これは確かにお客様が喜んでくれるというので、今までのヤマト運輸ではない人たちからお金を集めて、第二ヤマト運輸を作る。その後第一ヤマト運輸を合併して、関東一円に営業所を作って、定時定路線網を培った。小口でお客様がスピーディな運送を使えるという商売を提供した。イノベーション(新機軸)といえると思うが、それをやったおかげでなんと、45年後の1975年には売上が350億円。

私は1938年に入社したのですが、この頃になると、この会社に入って失敗したなあと、実は思いました。潰れるのではないかという状況になっていました。要は、イノベーションがうまくいかないと、ずっと同じことをやっていると、会社というのは潰れるということなんです。そこでたまたまという怒られますが、宅急便という事業が、潜在ニーズをきちんと捉えて始まりました。今年の3月期で、1兆2,000億円の売上です。ヤマトグループで。営業利益は600億円。昨日たまたま、執行役員とスワンで一杯飲みながら話していたら、500億円ぐらいの売上のヤマトの子会社が、2019年、これから9年後に1,800億円の売上になると言っていました。もちろんそのためには、いろんな仕組みを作っていくのですが、そういう成長力というのは、先程言ったようなコンセプト(概念)で具体的な行動をしたら、そうなるよということです。さてこれからは、具体的なサービスの中身を紹介します。

4. ヤマトグループの新しい事業の具体例

(1)TODAYショッピングサービス

皆さま方は、パソコンでお買い物されていること

と思います。これは非常に便利なサービスですね。昔だったらいろいろな店をぐるぐるまわって、値段やデザインや色や柄を見ながら、あそこにしようか、ここにしようかと何日もかかって買いに行っていたものを、ネットでググるとまわると、あっという間に値段からサイズから品物が見える、こういう時代になった。だからだんだんネット販売、通信販売が増えていく。それはそれで良いことなのだが、我々運送業としてアンテナをきちっと立てると、お客様の潜在ニーズが見えてくる。というのは、お客様は便利だが、リアル店舗から買うのと違うのは、注文してからすぐ来ないということです。だが、注文してすぐ来るのは当然だと思うから、この商品を買えばTODAY、当日着きます、正確には午前1時、2時までに注文すればその日の午前中、夕方には着きますというのを始めたんです。これは大ヒットですよ。潜在ニーズがピシッと当たった。我々の持っている経営資源をフル活動して、実は宅急便は裏側に「バックアップ運便」を持っています。お客様から預った物を宅急便で届けるが、茨城へ届ける物が間違えて栃木に届くということもあって、その場合夜のうちに栃木から茨城へ送り返すバックアップ便というものをもっている。これを使うと、夜中に売れた物を保管庫から引っ張り出して、配達の所へ持って行くことができるんです。これは外に出しているサービスではなく、経営資源です。これは喜ばれています。TODAYショッピングサービス。当日着く通信販売です。

(2)宅急便「受け取り指定」サービス

さて、これも非常に面白いサービスで、今年から始めたサービスです。今後数年かかって完成するサービスだと思うが、宅急便は1976年から始めて、宅急便だけでも今、13億個、1兆円に近い売上の事業ですが、これの変遷を少しお話しすると、まず、最初「1個でも取りに行きますよ」と言ったら、お客様は大喜びですよ。郵便局でも、鉄道でもそんなことをしてくれたところがなかった。コマーシャルを出したら、電話がパンクするくらい注文があった。その頃は、午前中に電話があって夕方に取りに行っても、「1個でも取りに来てくれて本当にありがとう」、こう言っていたお客様が、数年立つと「何でこんなに待たせるの?」と怒るんです。そこでしょうがないということで、酒屋さん、米屋さんの取扱店を探して、すぐそばだったら、お客様には自由な時間にお持ちいただいて、100円安くなるからいいでしょ、ということをやったんです。これでサービスが少し良くなった。今度は、受け取りの時に、留守の時に持っていくと「何で留守の時に持って来るんだ」と言い始める。そこで時間帯お届

けだとか、いろいろやる。

で、次のバージョンは何かといいますと、時間帯お届けは発送する人が決めるのでなかなかうまくいかない。今度の「受け取り指定サービス」というのは、着の人が自分の受け取り時間を指定するサービスを始めました。すなわち、「明日、あなたのところに誰々さんからの宅急便が届きますが、どうしましょうか」と言うと、「明日はちょっと、午後しかいないから何時ごろ届けて欲しい」というメールをヤマト便に送ると、ヤマト便はその時間に届ける、こういうサービスをやっています。これは完成するためにはお客様でデジタル情報を登録してもらわなければいけないことと、ヤマトグループ全体の情報の仕組みをデジタル化しなくてはいけないという、2つの大きな関門がありますが、これをやっています。ヤマトグループはここ何年かで全てデジタル化していきます。ですから、手書き伝票はだんだんなくなって、デジタルで伝票が発行されとか、社内の中でも手書きの帳票をなくして、全部デジタル化していく。併せてお客様からは、登録をしてもらうと送り人とお客様がマッチングしたならば「あなたが買ったいついつの通販の何んとかが、明日着きますよ」とメールがお客様へ届く。こういう仕組みを今やろうとしていまして、これはかなり究極のサービスかなと思います。

(3)ネットスーパーサポートサービス

過疎の人たちが買い物に不便なことは、世の中そのとおりですね。引き売りのトラックが一週間に1度来て、生鮮食料品をまとめ買いするというのが一般的です。そこで、ITを使って、宅急便のNT(ネットワークテクノロジー)を使って、サポートしようとするもの。具体的に言うと、実験中なのですが福島県の会津などに住んでいる人が、うちが用意した端末にアクセスして、福島市の町の中にあるスーパーの商品が全てそれで見ることができて、そこで午前中に注文すると夕方宅急便で届いて、ドライバーに金を払うと買い物が完了するという。世の中の高齢化に進展する潜在ニーズを満足するというものです。

(4)ヤマトマルチメンテナンスソリューションズ(株)

実はこれは電機メーカーと始めたのですが、そのメーカーのプリンター、皆さんも自分で写真を取ってプリンターで出して、というのが日常茶飯事になっています。ところが、プリンターが壊れた時に困る。壊れると普通は、メーカーの取扱説明書に「持ち込み修理」と書いてある。一般的には買った所に持って行ってくださいと。コールセンターに電話すると、あっちにもって行ってくれ、こっちへと言われ、直らないと「すみません、買った所へお持ちください」というの

が一般的。このメンテナンスサービスというのは、メーカーのプリンターが壊れたらメーカーのコールセンターからヤマト運輸のドライバーに指令が出て、そのドライバーがお宅に伺って、引き取ります。それからメーカーの工場へ持って行って、修理して届けるというメンテナンスサービス。これも宅急便というNTの進化だと思います。

(5)ヤマトインポートダイレクト

これもなかなか面白い考え方で、輸入をダイレクトにするという考え方。事例は、中国で生産した生活に必要ないろいろな物は、日本にコンテナで持って来て、日本のターミナルに入り、そこから全国の売場に仕分けされて輸送されて、お店で販売されるというパターンが一般的ですね。これを実は、例えば上海なら上海で売り場向けに仕分けしてしまって、輸送は同じコンテナにドーンと入れて、日本で仕分けをしないで、そのままトラックに積んで売り場に直接届けてしまうという、インポートダイレクト。どういう効果があるかという、実は花の輸送を始めておりますが、生花です。栽培された花を日本にもって来て、日本の店で売る生の花。従来は日本のターミナルで店毎の仕分けをしていたが、それを上海で仕分けして、国内の仕分け時間を短くする。そうすると、お店での売上の時間が伸びることになる。また、ロス率が減る。仕分けのための倉庫料も減る。作業の合理化もできる。ということで、これもこれから進んでいくサービスの一つではないかと思っています。

(6)ヤマト包装技術研究所(株)

この会社は元々「千代田梱包」といって、輸出する機械の木枠梱包を作っていた会社。木枠は輸出でだんだん使われなくなっています。輸出先の国が、虫などが入ると困るということで、木枠梱包を認めないところが増えている。そうすると、この会社は仕事が無くなっちゃう。世の中が少しずつ変わっていくにしたがって、既存の売っていた物が売れなくなるというのは、そういうことなんです。そこで、会社を分割して、持っている経営資源、包装用の段ボールを作っている部門を独立させて、包装技術研究所という株式会社を作りました。

どういうことをやっているかという、テーマはゴミを出さない包装。通信販売で大成功したビジネスがありますが、その社長が私に、「包装について協力してよ」と。「実はうちの会社、毎日お客様へ届ける品物に段ボールで梱包して送っている。その段ボールはお客様が処理しなくてははいけない。ゴミを処分するのにお金がかかるので、何とか解決したい」とのこと。そこで、「FLIX」という、リターナブルの軽量

梱包材を開発した。大きさの大小を問わず梱包できる物で、ゴミを出さない。ドライバーがその梱包材を引き取って再度使用する。

それから「クイックフィット」は、非常に小さな商品が簡便な方法で梱包できて、なおかつ、包装の効果がものすごく高い。一種の「吊り梱包」というが、箱の中に商品が吊られている状況にあると、品物というのは壊れにくいんです。だから、世界に1点しかないような絵画というのは、中を見ると、吊られているケースが非常に多い。大きな木箱の中に、紐で吊られていると、紐がクッションになって壊れにくい。そういう考え方を取り入れて作りました。

(7)ヤマトオートワークス(株)

スーパーワークスという名称で、トラックのみにセグメント(特化)したメンテナンス工場。同業者のトラックもメンテナンスする。ヤマト運輸のトラックは45,000台あるが、これとほぼ同数の同業他社のトラックも取扱っている。昔は、車検で2~3日取られるため、その代わりの車を運送会社は持っていた。その余分な車をなくすような仕組みを作りました。非常に簡単です。365日、24時間我々がやるという仕組みにただけ。昼間働いている車は夜、夜働いている車は昼と、空いている時間に車検をやっちゃう。なおかつ、3時間、3時間に分割しても車検ができちゃう。3時間やってその後働いて、残りをまた3時間やれば車検が取れてしまう。そういうことまでやっています。

5. 終りに

そういうことをやりながら、お客様が喜ぶことは何なの?ということを考えながらやっているのです。なおかつ、市場をセグメントしてください、売り方を工夫してくださいということをお話させていただきました。最後に1点だけ。我々の事業(子会社)は40ほどあるが、これは期待できるだろうという事業を新規に取り組む場合、3年間は支援します。しかし、3年経っても売り上げが10億円いかなかったり、2年間、前年割れの売上だったり、営業利益が2%以下のような企業は「EXITルール」といって、止めます。1年間は再構築して、その後再審査して、事業として成立しないと判断したら、EXITに入る。ダラダラやらないという、厳しい世界です。

2010年10月28日開催の拡大理事会で、綱領と私たちの誓いについて字句の微修正を中心に改訂が承認されました。

綱 領

現代社会には、様々な障害のある私たちの仲間が生活している。

私たちは戦後の混乱のなかから、自らが生き、働く場をつくる事業と運動を共同してすすめてきたが、障害を理由に生きる諸権利が制限され、その状況は今日もなお続いている。

私たちが願う進歩した社会とは、すべての人々の自由と尊厳が守られ、平和で人間らしい生活を送ることができる社会であり、このことは人類共通の願いである。

私たちはそうした人間尊重の理念にたち、完全参加と平等と障害者の働く権利の具体的な保障をめざし、わが国の関係制度や社会・経済・文化的諸条件の改善を図り、すべての人々が幸せに生きることができる社会の実現に向けて連帯し、積極的に行動する。

私たちの誓い

開拓者の心	私たちは、試されたことのない道を自分たちの手できりひらく開拓者のこころをもち続けます。
働く喜び	私たちは、さまざまな困難を乗り越え、働く場やそれを支える暮らす場を創設し、働くことをつうじて積極的に社会に参加できることをめざします。
可能性の追求	私たちは、ひとりひとりの多様な可能性を信じて、新しい能力を発揮する努力を続けます。
連帯と協力	私たちは、お互いに協力し、励まし合い、かわることのない連帯で幸せを築くことに努めます。
豊かな社会	私たちは、心を合わせて、すべての人が障害の有無に関わらず、人としての幸せを感じられる、平和で豊かな社会の実現をめざします。

編集後記

藤井克徳さん（日本障害者協議会・常務理事）と田中秀樹さんの共著『わが国に生まれた不幸を重ねないために』（萌文社刊 2004年6月発行）を読みました。その中の章「欧米から30年後れをとった精神障害者施策」で痛切に施策の遅れを指摘していますが、好機を逃し続けてきた精神障害者施策の項目の3番目に、「今でも通用するクラーク勧告」を挙げています。藤井さんはこれを時々読み直しているとのこと、大変気になって書棚から引っ張り出して目を通しました。

デービット・H.クラーク博士は、WHOを通して日本政府から要請されて、1967（昭和42）年11月から翌年2月までの、3ヶ月にわたる日本の地域精神衛生の調査を行ないました。それを報告書としてまとめて日本政府へ勧告したものが「クラーク勧告」と呼ばれています。今から42年も前の報告書ですが、当時の日本の地域精神衛生の背景、観察、考察および勧告が掲載されています。1997年にクラーク博士は来日しましたが、日本の施策状況の感想は「その当時と（30年前と）、あまり変わっていない」と述べられたそうです。それから13年後の今はどうなのか？藤井さんも述べているとおり、博士の精神や考察の視点は今でも充分参考になる内容です。コンパクトにまとめられて大変わかりやすく、ご一読をお勧めします。（ゼンコロ事務局）

*上記の藤井さんの書籍はゼンコロ事務局でも販売に協力しています。ご関心のある方はゼンコロ事務局にお申し出ください。



MP-5000
マルチカードプリンタ



MP-2100
高品位名刺はがきプリンタ



MP-300
名刺専用プリンタ



MP Master
専用組版アプリケーションソフト



60th Anniversary



株式会社 ムサシ 〒104-0061 東京都中央区銀座8-20-36 第二営業本部 <http://www.musashinet.co.jp/>



株式会社 DYNIC (製造元)

東京第二支店 03-3546-7716	仙台支店 022-227-9185	神静支店 045-461-3400	名古屋支店 052-581-7307	中四国支店 082-232-9261
札幌支店 011-708-3541	東関東支店 043-202-7561	北関東支店 048-640-5795	大阪支店 06-6745-1634	福岡支店 092-282-6301




次世代サーマルCTPシステム[エコネックス]



環境、完全主義。

この世に「完全」はない。
しかし、限りなく「完全」に近づくことはできる。
環境性、再現性、安定性、生産性、
すべてに完全を求め、『ECONEX』、新生。

富士フイルム グラフィックシステムズ株式会社 本社/〒101-8452 東京都千代田区神田錦町三丁目13番地竹橋安田ビル TEL.03(5259)2300 [ホームページ http://ffgs.fujifilm.co.jp](http://ffgs.fujifilm.co.jp)

福祉施設の企画・総合計画・改造計画・設計監理



— 確かな経験と豊富な実績 —

昭和44年の創業以来、北海道から沖縄まで全国各地に600件の公立・民間の福祉・医療施設建設を手がけた、数多くの経験と実績があります。施設の移転計画、増改築計画等、どんなことでもお気軽にご相談ください。計画・申請から設計/監理にいたるまで一貫したお手伝いをさせていただきます。

株式会社 新環境設計
代表取締役 平松良洋

〒113-0033 東京都文京区本郷4-9-15 ADMAXビル
TEL. 03-5800-0321 FAX. 03-5800-0505
<http://www.shinkankyo.co.jp>

ゼンコロ出版物のご案内

ゼンコロ第1回研修会報告書

**「自己表現の難しい重度障害者の方への対応と
職場におけるセルフ・メンタル・ケア」**

うつ病に罹(か)かる人が9年間で約2.4倍と、増加の一途をたどっている日本。予備群も含めるともっとその数はさらに多いだろう。ストレスに大きく起因したこの病気、誰もが罹患(り)かん)してしまう可能性がある。

ストレスと切っても切れない現代社会、うつ病は現代病ともいえるのではないだろうか。

この冊子には、精神科医の飯屋暢聡(かりやのぶとし)氏が「職場におけるセルフ・メンタル・ケア」をテーマに行った講演を採録した。見やすいダイアグラム(図解)を多用。

200円(送料別) 2010年9月刊

(お申込はゼンコロ事務局まで)

