

ZENCOLO

ゼンコロ

2021.8

No.170



- 羅針盤
- 報酬改定の問題点について
- ビジネスと人権について
- 2020年度 事業報告書
- 2021年度 事業計画書
- 北から南から
- 私の旅行記
- 障害者権利条約を受けて、私たちは何をなすべきか？
- お薦めの本
- 自慢の作品—シリーズ

一般社団法人 ゼンコロ
〒165-0023 東京都
中野区江原町 2-6-7
電話 03-3952-6166
発行 中村敏彦



羅針盤 60年日の振り返り

会長 中村 敏彦

はじめに

ゼンコロは、お陰さまで今年10月、創立60周年を迎えます。これまで支えていただいた皆さまには、心より深く感謝申し上げます。60年を振り返るのはそう容易いことではありませんが、残された記録などを頼りに、働くことや施策などに関連した活動を中心に振り返ります。

1915 (大正4)年、英国で結核を回復した数人の傷痍軍人が、バリア・ジョーンズ医師、ミス・ボーン看護婦とともにボーンコロニーを建設しました。後にパップワース移住村と改名し、病院、サナトリウム、住宅や商店などの生活環境・設備が整った集団居住地区でありました。

そこは、結核回復者が、条件さえ整えば労働し、自立できることを社会に示し、リハビリテーション即ち人権回復を実践したものであり、後の全国コロニー運動の原点といわれています。

当時のこの動きは1943 (昭和18)年、国立結核療養所の医師によつ

て日本に紹介されましたが、日本の結核回復者にとつては理想郷のような存在でありました。

はじまり

1930年代から第二次世界大戦直後にかけて、結核は日本の国民病といわれ、死亡原因の首位でもありました。伝染病がゆえに家庭・職場・地域から疎外され、仮に回復し退院できても病歴を隠すような状況でした。そうした中、比較的軽症の人たちは、ある程度活動の自由が認められ、いわば社会復帰のための体ならしめ場である「外気小屋」という所に入ることを許されるようになりました。やがて、結核回復者自身の組織が生まれ、医師や医療従事者の協力を得ながら、自力で生活の場や仕事の場を開拓する活動へとつながり、コロニー建設運動が始まります。

1949 (昭和24)年、熊本で4人の結核回復者により、コロニー運動の第1号となるコロニープリント社が設立されました。同様の運動や活動はその後、福岡、東京、青森、山口でも始まり、山形、長野など徐々に数が増えています。1961 (昭和36)年、第1回全国大会が開催され、「全国コロニー協議会」として正式に発足しました。

当初から事業と同様に社会的運動も活発に行っており、様々な要望や提案を発信していました。

発足と同時に厚生大臣宛「結核回復者コロニー設立に関する要請書」ならびに、労働省への陳情を次のように提出しています。

【厚生省 宛要請】

日本の民間コロニーの育成について配慮を要望

- ① 施設建設費・運営費助成
- ② 低利の長期融資
- ③ 生産・販売への便宜供与 (印刷等の優先発注、官需品の一部発注 など)

【労働省 宛陳情】

① 身体障害者の雇用安定という立場で労働省所管で保護工場を経営しているイギリスなどのようにその性質から日本でも労働省所管とすべきではないか。

② 低肺機能者の将来の全面的な一般社会での受入れ体制のために雇用促進対策の推進が必要ではないか。

【雇用安定課長からの返答】

- ① は初耳のため研究してみる。
- ② 障害者雇用促進法の活用のための専門員会を構成し、特に力を入れていくところである。

当時から全コロは、雇用促進法の効果には疑問を持っており、保護雇用問題と合わせて推進していく意向であり

ました。

保護雇用研究と運動

1964 (昭和39)年3月の会報第16号で、コロニーの定義を次のように規定しています。

- ① 身体的経済的事情のため比較的長期のリハビリテーションを必要とする者を対象として収容と授産を行う事業。
- ② 社会復帰困難な低肺機能者を収容して適切な健康管理のもとで可能な範囲の生産活動に従事せしめて、社会生活を行わしめる事業。
- ③ 厚生相談事業

そして、②が保護工場であろうとの認識であり、1969 (昭和44)年、身体障害者福祉工場について、全コロ案を発表しました。

行政レベルで、初めて保護雇用制度について検討されたのは、昭和41年、身体障害者福祉審議会になります。このとき「…分業化した近代企業形態のいわゆる保護工場を全国的スケールで設置することが必要…保護工場では生産に重点を置き…」と厚生大臣宛に答申しました。同審議会は4年後、「福祉工場とは従来の授産施設では果たせなかつた身体障害者を、独立した社会人、労働者として真に生きがいのある

社会生活を営ませるため」のものであり、「労働能力はあるが、身体障害の状況、通勤事情等により一般企業に雇用されることが困難な身体障害者に労働の機会を与え、生産活動に従事させ、自らの労働で得た収入によって生活を維持向上させることができるもの」としました。福祉工場が制度化されたのは、さらに翌年の昭和47年、主に車いす利用者を想定した身体障害者福祉工場でありました。これを機に、当初の車いす利用者の想定から、知的障害者、精神障害者を対象とした福祉工場も制度化されました。

しかし、全コロで提唱する保護雇用制度とは異なるものでありました。当時、措置費(従前の)制度によらず労働三法の適用を受けることを理由に、福祉工場を日本の保護雇用とみなす向きもありましたが、法律的な位置づけが曖昧なことや、最低賃金適用除外がなされること、働ける障害者に限られるという点から保護雇用とは言えず、現在でも我が国に保護雇用制度があるとは言えないのが正しい理解です。

これは、日本政府がILO第159号障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約(1983年)を1992年に批准し、第99号障害者のリハビリテーションに関する勧告(1975年)・第168号障害者の職

業リハビリテーション及び雇用に関する勧告(1983年)を受けているにも関わらず、遵守していないことを意味します。国内法においても、障害者基本法第3条(基本理念)では、『すべて障害者は、個人の尊厳が重んじられ、その尊厳にふさわしい生活が保障される権利を有する』『すべて障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が与えられる。』『何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。』と規定しています。障害者を取り巻く労働環境は、雇用率の向上で評価されがちですが、現在もなお、所得保障の面でも雇用や就労対策の面でも、具体性と一貫性に欠けており、低い水準と言わざるを得ません。

世界的には、ヨーロッパでの保護雇用対策は早い時期から進められていました。障害者の範囲も広義に捉えていることなど、日本とヨーロッパでは、様々に違いはありますが、当時の全コロは、海外の実績に学ぶことの大切さを理解し、紹介し、日本での保護雇用制度の実現に向けて活動を展開しました。

1978(昭和53)年2月より、「保護雇用研究会」を、ゼンコロ(1975年 社団法人ゼンコロに改名)関係者

の他、学識研究者、職業リハビリテーション従事者などの協力を得て開催し、1979年にはその内容を労働省に陳情しました。陳情項目(文章は略)は、次のとおりです。

- 1 雇用促進法の恩恵を現在受けていない授産施設に働く2万人の働く意欲と能力を有する障害者の雇用の実現をはかる。
 - 2 有効登録者2万6千人のうち、この新しい制度の対象と思われる多くの障害者の雇用の実現をはかる。
- 以上の実現のため

- 1 各関係省庁間にわたる審議機関を設け検討していただきたい。
- 2 検討にあたっては次の点に特に留意していただきたい。

- (イ) 対象の範囲
- (ロ) 賃金保障
- (ハ) 経営主体
- (ニ) 規模
- (ホ) 企業と提携方式

なお、検討に際しILO勧告第99号及び基本原則(1967年)にも充分配慮していただきたい。

保護雇用研究会は、研究の後、「保護雇用制度創設への提言」としてまとめられ、関連論文・文献等と共に400頁という膨大な「保護雇用研究資料集」として発行されました。この研究会の後、会報で成果の報告

と感想をごく簡単に、次のように紹介しています。「各国の状況は異なるが、おしなべて日本のようなタテ割り制度でなく、包括的に対応していること、個別対応していること、所得保障が比較的充実していること」などを挙げ、「日本のような施設暮らしが家族の扶養となるか、また、低い稼得収入という障害者の経済的基盤の貧弱さ」に触れています。研究・対象となった諸外国との国情のギャップの大きさを認識しつつ、年金と賃金という所得保障との関係や、労働能力を無視した障害判定の日本の現状では、保護雇用の対象範囲を決めるのは困難であるなど、課題についても言及しています。

先進国が実現している保護雇用制度を研究して、自立への突破口を開きたいという一心で始めた研究会を終え、その後の障害者の就業問題の参考になることを切望しました。

.....
身体障害者福祉法適用運動
.....

昭和30年代までの身体障害者福祉法の対象は、外見で障害が分かるものに限られており、内部障害者は法の適用外に置かれていました。そのような中、全コロは、結核回復者を呼吸機能障害者として適用対象とするための運動を展開しました。

結核専門医、識者、医療ケースワーカーなどの意見を聞き、1962(昭和37)年4月「結核による身体障害者に対する身障福祉法の措置適用に関する要望書」を厚生大臣および中央身体障害者福祉審議会会長宛に提出し、結核予防審議会からは、呼吸機能障害者を本法の対象にすべきであるという建議がなされました。そしてついに、粘り強い運動により、提出から5年後の1967(昭和42)年、身体障害者福祉法の改正により、心臓および呼吸機能障害者が対象となりました。

当時の低肺機能者は約30万人と推定されていましたが、これにより、多くの内部障害者が身障福祉法対象となる道が拓かれるきっかけとなりました。障害概念の発展とも言えます。その過程には、結核関係者との協調に加えて厚生省への陳情、身体障害関係団体との連携・交流、国会議員への働きかけなど、まさに社会的な行動があり、それらの結実に他なりません。

方向性の見直し

1963(昭和38)年3月、全コロは社団法人に認可され、その頃から方向性の議論を始めていきます。当初めざしたコロニーには、一般社会から隔離された特別な人の集落という側面が

あることから、世界的にも否定的な考え方であり、地域社会の中で一般の人と同様な生活を営む方向に進むことが望ましいと、方針を見直したのです。つまり、保護雇用は最終目標ではなく、「他のものと平等に働く・暮らすの環境が整う、あるいは実現するまで」と、条件付きに修正したものとされます。

コロニー運動の原点、英国ではレンプロイ公社という、英国内に90の会社を持つ、重度障害者のためのシェルタードワークショップが紹介され、日本でもそのような方向(庇護工場構想)をめざすことが明確に具体化されたのですが、国から赤字の補填が保障されるレンプロイと日本の状況は違うため、企業としての厳しさから重度障害者が閉め出されるのではないかという危惧もあり、相当の抵抗や論争もありました。

差別意識の壁

コロニーの実態は、対象者を身体障害者から様々な障害者、しかも重度障害者へと広げていきました。後にハンセン病回復者も受け入れていますが、全コロ内であっても当時の抵抗は激しく、地方ではとても受け入れられなかつたといえます。東京コロニーでようやく実現したのですが、それでも

強い偏見があり、退所者が出たという状況でありました。全コロの創立時から1986(昭和61)年までの長きにわたり会長を務めた、医師で自らも結核を患った経験のある野村実氏は、科学的な見地からも感染することはないと全コロの会議で訴えたが、結核に苦しみ、社会の偏見に苦しんだコロニーでさえ、この壁を越えられなかつたことに衝撃を受けたといえます。

昭和40年代以降、結核回復者は激減します。新たな罹患者がほとんど出なくなつたとはいえ、依然として社会の無関心と無理解は残っており、作つても継続がならず消えていったコロニーもありました。現実問題から目を背けることなく、お互いに連携し、身体障害者の働ける場を自分たちの手で築いていくことにまさに命を賭して活動を続け、事実、障害者の働く場の先駆者としての道を切り拓いていきました。

民間経営の精神

政府が群馬県高崎市に50〜60億円をかけて1,500人規模の重症心身障害者を収容する国立コロニーの建設計画が具体化した頃の会報(1966(昭和41)年8月)の巻頭言には、「民間コロニーの育成をはかり、身障者工場(保護工場)の制度を新設せよ」というタ

イトルで、次のように掲載しています。
(一部抜粋)

「一か所に大きいものを作ることも結構だが、身障者こそ生まれた所で生きられるように配慮すべきで、そのため各地方の民間の熱意と努力に注目し、これを育成することに政府はもつと力を入れるべきである。施設に入れること自体、障害者にとっては幸福なことではない、という大事なことを忘れないで対処したい」さらに、「身障者福祉工場(保護工場でもよい)というような制度の新設を提唱する。障害者はまず医学的リハビリテーションによつてできるだけだけの機能回復・開発がなされ、…」さらに、「一般雇用されにくい障害者を現在のように『収容』『授産』『施設』でなく工場でその労働能力を最大限に発揮し、足りない分を政府が補填する方法、生活保護ではなく最低賃金の保障、を根拠とした特殊な非営利会社を設立し政府がこれに多角的な援助、育成をはかる。そのような制度の新設は身障者のためにも社会のためにも益するところが大きいことは国際的にも証明されている。障害者を現在のように姑息で中途半端な施設に収容し、ぬるま湯の中につけておくようでは本人のためにも益するところがあるまい」と、民間経営ならではの痛烈な内容です。

.....
大きな転換期

1979～1980年に開催された第34回国連総会において、国連が指定した国際年のひとつで、1981年を国際障害者年とすることが決議されました。1971年「精神薄弱者の権利宣言」、1975年「障害者の権利宣言」を採択したことに次ぎ、これらを単なる理念としてではなく社会において実現するという意図がありました。

テーマは「完全参加と平等」で、主な内容は次の通りです。

1 障害者の社会への身体的及び精神的適合を援助すること。

2 障害者に対して適切な援護、訓練、治療及び指導を行い、適当な雇用の機会を創出し、また障害者の社会における十分な統合を確保するためのすべての国内的及び国際的努力を促進すること。

3 障害者が日常生活において実際に参加すること、例えば公共建築物及び交通機関を利用しやすくすることなどについての調査研究プロジェクトを奨励すること。

4 障害者が経済、社会及び政治活動の多方面に参加し、及び貢献する権利を有することについて、一般の人々を教育し、また周知すること。

5 障害の発生予防及びリハビリテー

ションのための効果的施策を推進すること。

であり、これを期にノーマライゼーション思想が定着していきました。

国際障害者年をもとに検討されてきた「障害者に関する世界行動計画」の中では、「ある社会がその構成員のいくらかの人々を閉め出すような場合、それは弱くてもろい社会なのである」として、社会全体にその必要性を訴えています。そして、この計画の実施にあたっては1983～1992年までを「国連・障害者の十年」と宣言し、その後、10年を区切りに新たな課題解決に向けた計画年度として取り組まれて続けています。

さらに、2006(平成18)年、国連で採択された「障害者権利条約」は、多くの当事者が参加し「私たちのことを私たち抜きで決めないで」をスローガンに策定されました。障害は個人ではなく社会の障壁によるものとした人権に基づく視点は、障害観に大きな変化をもたらします。

この国際的な動きは、ゼンコロはもちろん、障害分野全体に強烈なインパクトを与えました。

.....
現状と課題、これから

ゼンコロ活動の中で発信したメッ

セージには、現在でもなお、通用する力強い説得力があります。

『あらゆる職業は人間の持つすべての能力を要求されるものではない。科学技術の進歩に伴う産業技術の発展が相対的に作業性を単純化、単年化させ、機械や道具などの改良が万全でないこと等のため、障害と作業能力は単純に結びつけられない。障害者の職業問題を考える際の基本認識は、障害者の作業能力について、いつも可能性を秘めた存在として職業問題を扱うこと、適性の発見、能力の開発、環境などの条件などに関連した相対的な能力状況として理解することである、そして、障害が重度化するほど、職種の改善や機械化に努め、企業性を高めて賃金などの待遇の向上が必要である。さらには、そのためには住居のための近隣地域への協力を働きかけ、国の補助によって支えられるべきである』

ゼンコロの歴史は、当事者の生存権運動から始まり、労働問題を中心に、国には制度設計を提言したり、自らは実践してきたのであります。しかし、制度が変化していく中、社会には求め、施設という枠内では達成できない矛盾が起こっていないか、目指している「障害者の完全参加と平等」が果たせるのか、障害者の人権を尊重した事業になっているのか、すなわち、障害

者の全人権回復に向けた取組みの多様性の確保、事業展開の対象の拡大、地域福祉への積極的貢献など、社会環境が大きく変化している中、改めて問い直す必要性を感じています。

活動初期は、法改正や制度づくりのために行動し、施設と事業を興すことに全力を尽くしました。当時とは経験も仕事の幅も大きく異なりますが、戦後の何もなかったところから福祉をつくりあげた時代の人々と、私を含めて、それを引き継いだ今の人々との間に大きな違いがあることはやむを得ないことでしょう。しかし、障害分野の課題は、まだまだ山積しています。タテ割り制度の中で、自分の関わっている分野しか知らない、あるいは、今の職場の中に埋没して、全体が見えなくなっている、障害者の「完全参加と平等」の実現は成りません。障害者問題に取り組むことは、社会全体をよくするため

の事業でもあります。現在の政策・制度の基本的な考え方にはコロナー運動の理念が随所に反映していると思います。障害者の働くこと、自立することに徹底してこだわった姿勢には歴史の重みを感じます。

お陰さまで60年、感謝の気持ちを込めて、人間回復へのこれまでの取組が真の意味で活かされるまで、運動と事業を継続しなければと思います。

報酬改定の問題点について

東京コロニー 仲町就労支援事業所

所長 井上 忠幸

現在の障害者総合支援法における報酬改定は3年ごとに見直されることとされており、2021(令和3)年がその改定年度となります。これは介護保険の報酬単価見直しと同時期に行われるものです。この間の見直しは、2009(平成21)年度、2012(平成24)年度、2015(平成27)年度、2018(平成30)年度に実施されています。本稿では、報酬改定を通して、関連した動きなどについても振り返ってみたいと思います。

2006(平成18)年、これまでの措置制度、支援費制度に代わって障害者自立支援法が部分施行され、2012(平成24)年には全面施行となりました。しかし、福祉サービスに自己負担を強いた法は違憲であると各地で訴訟が発生し、2010(平成22)年1月7日には基本合意によって和解した経過もあり、2013(平成25)年3月をもって障害者自立支援法は廃止となり、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(以下「障害者総合支援法」という)が代わって施行されました。本法律は、付帯決議により施行後3年をかけて見直しを実施することとされており、こうした法改正

(制定・廃止等を含む)を重ねながら現在に至っています。

障害福祉サービス事業経営実態調査

この調査も3年に一度実施されるもので、障害福祉サービスの事業種別ごとに主として年度の増減差額に着目し、これによってサービス事業ごとの経営格差を把握しようとしています。

『本調査は、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく障害者支援施設、障害福祉サービス事業所、相談支援事業所、児童福祉法に基づく障害児入所施設及び障害児通所支援施設の経営実態と、制度の施行状況を把握する基礎資料を得ることを目的とする。』

この調査結果における増減差額によって、各サービスに対しての報酬見直しが検討されています。これは介護保険における介護等報酬についても同様です。ある程度横ならした増減差額にするには、突出している事業を適正値にするために、報酬改定検討チームにおいて議論が重ねられ、報酬単価の凹凸の調整が行われます。障害福祉関連の大幅な予算の上乗せが望めないため、

要は、「羊羹の大きさが変えられないので切り方を変える」というものです。

不適切な運営実態「モラルハザード」

障害者総合支援法の本来の目的は、第一条に「障害者及び障害児が基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに係る給付、地域生活支援事業その他の支援を総合的に行い、もって障害者及び障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与すること」と規定していますが、その質よりも法人の利益を優先する、つまり本来行うべき事業の目的を逸脱し、利益を優先するような不適切な運営を行う事業者が後を絶ちません。その結果は事業活動計算書における増減差額に如実に反映されます。前述の経営実態調査においては、その実態把握や分析を通じて次の報酬改定に向けた検討が行われます。就労継続支援事業において、短時間の就業で雇用したり、暇つぶしだけで支援したこととしたり、平均賃金の算出において計算根拠の操作によって生み出される、時間単価のみの高工賃で加算を取得するなど、その手法は様々です。特に不適切な運営で多く指摘されたのは、就労継続支援A型事業が営利目的で乱立し、

短時間就労で満額の給付費を得る、給付費から賃金を払うなどの事例が一気に発生したため、この事業への運営適正化を行った結果、相当数の事業廃止や解雇者が出たことはまだ記憶に新しいと思います。こうしたモラルハザードが起きる背景には、社会福祉基礎構造改革の中で民間活力の導入を掲げ、企業等の参入を認めたことが発端ではないでしょうか。社会福祉法人は営利を主たる目的ではなく社会福祉事業を行うことを目的としています。利益を得て配分することを目的とした事業者が同じフィールドで何を競争させようとしたものか疑問でなりません。結果として支援サービスの質を落とす、多くのモラルハザードを招きいれることになりました。そのたびに対象となる事業の大きな見直しとなり、何よりも利用している障害者が犠牲になり翻弄される結果となっています。今回の報酬改定の中でも、社会参加、一般就労に特に有益とされていた施設外就労加算が廃止されました。正確には形を変えて大幅な縮小がなされたというべきでしょう。本来の目的通りにこの加算に該当する事業を行い、非常に高い就労支援の実績結果を伴っている(高工賃や就労移行など)事業所も多くある中、大変残念なことでもあります。

算定構造

現在障害福祉サービスの構造については、基本報酬部分、体制加算部分

実績加算部分の3階層で構築されています。基本報酬は実施する事業や定員規模、職員配置などその事業を行うにあたっての基本的な部分に対しての報酬です。体制加算は、その事業がどのような体制をとっているのか、例えば専門職を多く配置していることや、特定の研修を受けたものが配置されている、もしくは重度者を多く受け入れているなどがその対象となります。ここまでは基礎算定区分で、あとは実績加算になり、実際にそのサービスを利用した人が利用した日のみに付加される加算です。例えば医療連携体制加算や送迎加算などが挙げられます。

今回の改定

前述の施設外就労が大幅に見直されたとともに、医療連携体制加算も大幅に見直されました。重度者、医療的ケアが日常的に必要な方に対しての支援実績は評価されることになり、この点では適切な改正と見られるのですが、社会的に予防医療の重要性にシフトしていく中、医療連携が不十分なことを理由に評価を大幅に切り下げられたことは大きな影響を受けることも少なくないと思われます。障害福祉と医療の連携は必須のものだと思いますし、医療行為等に従事できる者は看護師等有資格者であり、医師の指示がなくては医療行為も行うことができません。また、現有されている医療的ケアのほかにも医療連携とし

ては、精神保健福祉医療との連携は精神障害がある方にとっては必須事項です。加算の対象となる幅を拡大し、予防医療に着目することよりも、すでに必要な方たちだけに対して評価を厚くすることは、先々への不安が増大します。そのために医療専門職等を配置しているところにとつては、非採算となりえる内容の見直しとなっており、今後の方向性にも注意していく必要があると思います。今回の改定では重度者への支援に対する評価が顕著に上がっています。一方その対象ではない方たちの評価は概ね切り下げの方向となりました。冒頭で羊羹の切り方にたとえましたが、これまでの傾向だった実績に対しての評価については一層大きくなり、それに該当しないものは大きく切り下げられることとなっています。

就労系事業の改定について

今回特に大きな改定となったものは、就労継続支援(A型、B型)事業ではないでしょうか。就労継続支援A型事業では新たにスコア方式が採用されました。・1日の平均労働時間、前年度及び前々年度における生産活動収支の状況
・利用者が多様な働き方を実現できる制度の整備状況とその活用
・支援力向上職員のキャリアアップの機会を組織として提供している等、支援力向上に係る取組実績

・地域連携活動地元企業と連携した高付加価値の商品開発
・施設外就労等により働く場の確保等
地域と連携した取組実績

という5本の柱が評価軸となつていきます。これらの評価軸にそれぞれスコア化したうえで、総合点で報酬単価を決めるといふものです。評価内容は、有るべき論を前提として実践加点をずるようになっていきます。つまり、一定の報酬単価を得ようとするとモラルハザードが起きにくい構造となつており、総合的な運営面で単価を決めることとしていくことが特徴です。

また就労継続支援B型事業においては、工賃のみで評価できない、参加することをもって評価する単価設定が設けられました。そしてこの区分を選んだ場合にのみ、これまでの施設外就労に該当するような地域協働加算と新たにピア・サポート実施加算が設けられました。しかしこのピア・サポート実施加算は研修を受けたものの配置を前提としており、果たしでどのように進んでいくのか疑問を残します。何よりこれまで工賃向上を掲げ、徐々にとはいえ実績を積みできた事業者は、前回2018(平成30)年度改訂において一気に階段を外されたような状態になっています。今回の改定においては、確かに工賃のみでは評価しきれない部分をどう評価するかという視点を持っていただいたことについては「良し」と

しながらも、そのことに対しては人員配置基準の追加を要望してきた中では、残念でなりません。重度者支援についてはどれだけマンパワーがかかるかという点での評価を提案してきましたが、採用されませんでした。

そもそも論として、サービスの質に対する基本報酬、体制加算、実績加算という本質を持った制度ではありませんが、多くの支援員、専門職などの雇用を確保し、処遇改善を求められつつ経営を維持しなければならぬ事業者にとつて、3年ごとに収入の原単価が見直されるのはたまつたものではありません。人材確保に苦勞していれば尚更です。また、複雑にすればするほど、その事務に係る負担は増えます。さらに、法の盲点を突いた不正請求も起きやすくなります。支援サービスを必要としている障害のある人にとつて、安心して利用できる場所は、安心して働いている支援者が確保されていなければなりません。そのような制度設計が最優先されるべきです。今回は障害福祉サービスの報酬における算定構造から、改定の際にどのような点が着目されているかなど、その背景に関わる部分から考察させていただきました。これらの影響についてはゼンコロ内でどのように影響したかを現在集計しており、次号においてはその結果を踏まえて引き続き報酬改定について考察をさせていただきます。

ビジネスと人権について

ゼンコロ特別運営委員 / 日本障害者協議会理事 /
法政大学現代福祉学部准教授 佐野 竜平

■注目される「ビジネスと人権」

世界がコロナ禍の対策を余儀なくされる中、多くの企業で国際的な人権侵害問題による経営リスクへの対応を迫られています。「ビジネスと人権」がここで一気に注目を浴びています。「サプライチェーン(供給網)において、取引先や業務委託先が児童労働や強制労働などで人権を侵害していないか」といった論点を取り上げられるようになり、実際に分析や評価を求める機会が増加しています。SDGs(持続可能な開発目標)の目標8「働きがいも経済成長も」および目標12「つくる責任つかう責任」等に連動して、人権に敏感になっている消費者や投資家の意識の高まりもこうした動きを後押ししています。そこに、ESG投資やコロナ禍におけるSNSの広がりや深まりが拍車をかけていると言えます。

2021年になって世界の関心を集めたのが、中国・新疆ウイグル自治区で生産された綿を活用した製品です。米国の税関当局によるファーストリテイリング社(以下、ファストリ)による「ユニクロ」シャツの輸入差し止めは、一つの警鐘となりました。取引の有無についてコメントを避けるなど対応が遅れたファストリのリスク感度は十分とは言えず、批判的となりました。フランス当局が人道への罪に追加してい

るとしてファストリ現地法人に対し捜査を始めたという報道もあります。特筆すべきは、国家のみならず、企業が人権問題への対応責任を国際的に問われている点です。多くのグローバル企業がありながら、負担増に慎重でルール整備が遅れがちなのが日本です。世界からますます注目される日本と言って過言ではありません。同時に、障害者と共生する社会を目指す福祉の現場にも密接に関係するテーマです。紙幅の制限はありますが、本稿では国際的な視点から「ビジネスと人権」の最新事情について考察します。

■「ビジネスと人権」に関する国際的な流れの契機

「ビジネスと人権」に関連した国際的な動きを加速させることになったのが、2011年の第17回国連・人権理事会にて全会一致で支持された「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、「保護、尊重及び救済」枠組み)と「指導原則」で、3つの柱から構成されています。

この指導原則には、国の人権保護の義務だけでなく、人権を尊重する主体である企業について明記されています。例えば、指導原則12では「国際的に認められた人権」を「人権を尊重する企業の責任は国際的に

柱	運用上の原則
人権を保護する 国家の義務	<ul style="list-style-type: none"> 一般的な国家の規制及び政策機能 国と企業の連携 紛争影響地域における企業による人権尊重の支援 政策の一貫性の確保
人権を尊重する 企業の責任	<ul style="list-style-type: none"> 企業方針によるコミットメント 人権デュー・ディリジェンス(以下、人権DD) 救済への取組 置かれている状況を踏まえた対応
救済への アクセス	<ul style="list-style-type: none"> 国家による司法手続 国家による非司法的苦情処理の仕組み 非国家基盤型の苦情処理の仕組み 非司法的苦情処理メカニズムの実効性の基準

(出典：外務省、筆者により加筆修正)

承認された人権に拠っているが、それは少なくとも、国際人権章典や労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言に規定されている基本的権利に関する原則等に表明されている人権と理解される」としています。2014年に日本が批准した国連・障害者権利条約は、この指導原則で尊重される位置付けにあることとなります。また、指導原則23では「どこで活動を行う場合も、適用可能な全ての法令を遵守し、国際的に承認された人権を尊重する」とされています。他にも企業が人権尊重の責任を果たすための内容が盛り込まれています。

なお、国連・人権理事会によって専門家による作業部会が設立され、各国によ

テーマ	指導原則	内容
人権方針の策定	16	人権を尊重する責任を果たすというコミットメントを企業方針として発信すること
人権DDの実施	17~21	人権への影響を特定し、予防し、軽減し、そしてどのように対処するかについて説明するために、人権への悪影響の評価、調査結果への対処、対応の追跡調査、対処方法に関する情報発信を実施すること
救済メカニズムの構築	22	人権への悪影響を引き起こしたり、又は助長を確認した場合、企業は正当な手続を通じた救済を提供する、又はそれに協力すること

(出典：指導原則を参考に筆者作成)

る指導原則の実施にかかる行動計画の作成を奨励する仕組みも整いました。まずは2026年に予定された指導原則の改定まで、各国の取り組みの充実が期待されています。

■欧米を中心にした「ビジネスと人権」の動き

2011年の指導原則の採択を受け、各国は実情や法令に則した行動計画の策定に着手することになりました。いち早く企業による人権尊重の責任やその取り組みの報告を義務付ける法令整備を進めているのが欧米です(以下、参照)。人権D

Dの義務化に焦点が当てられた法令を整備する等、この10年で大きく変化したことが伺えます。

このように法施策が整備された背景の一つが、欧米の企業による政府と連携した先回り戦略です。人権や環境などに敏感な若い世代を中心に幅広く支持されることで、競争

力につながるよう先を見ていると推察されます。

この流れを受けて、欧米のビジネスに関わる日本の企業にも影響が及ぶこととなります。例えば、契約前から取引先と「障害者に合理的配慮を提供する企業とのみ取引を可とする」と誓約を交わしたり、「障害のある従業員の安全に配慮しているかどうか明らかにする取り組み」の実行などが求められることとなります。

■日本および他のアジア諸国における「ビジネスと人権」

アジアでも「ビジネスと人権」に関する

年	国	内容
2012年	アメリカ	カリフォルニア州サプライチェーン透明化法。同州で活動する一定規模の企業に対し、強制労働を防ぐ措置の公表等を義務付け
2015年	イギリス	現代奴隷法。同国で活動する一定規模の企業に対し、強制労働を防ぐ措置の公表等を義務付け
2017年	フランス	企業注意義務法。人権DD義務化。同国で活動する一定規模の企業に対し、自社・サプライチェーンにおける人権・環境への負の影響に関する調査の実施等を義務付け
2018年	オーストラリア	現代奴隷法。同国で活動する一定規模の企業に対し、強制労働を防ぐ措置の公表等を義務付け
2019年	オランダ	児童労働DD法。同国で商品・サービスを提供する企業に対し、児童労働を防ぐ措置の実施等を義務付け (2022年施行予定)
2021年	ドイツ	サプライチェーン注意義務法。強制労働等の人権リスクや波及する環境リスクに関するDDの実施義務 (リスク査定・予防・軽減措置の実施)などを義務付け (2023年施行予定)
2021年	EU	欧州全体における人権DDを含む持続可能な企業統治の法制化への一歩として、非拘束の指針としてDDガイダンス文書を発表

(出典：EU報告書等を参考に筆者作成)

る行動計画の策定が進みました。以下のとおり策定済または策定見込みの国が見受けられますが、欧米に比べ実質的な効果が見えないとされています。

日本政府は2020年10月、「ビジネスと人権に関する行動計画(2020-2025)」を策定しました。しかし、世界で第24番目の策定と先進国の中では大きく出遅れた形となりました。また、欧米では人権DDを義務化する傾向があるのに比べ、日本では「人権DDの導入」という表現にとどめている点も気になります。事実として、効果的な人権DDの取り組みの一つである苦情処理について、2021年時

アジアで国別行動計画を策定済	アジアで国別行動計画の策定過程またはコミット済
<ul style="list-style-type: none"> ・日本 ・韓国 ・タイ 	<ul style="list-style-type: none"> ・インド ・インドネシア ・マレーシア ・モンゴル ・ミャンマー ・パキスタン

(出典：国連報告書等を参考に筆者作成)

点で日本の企業の実施例はわずかです。欧米と日本を含むアジアの企業の「ビジネスと人権」に関する温度差が、市場評価や投資判断のみならず、福祉の現場による商品やサービスに影響しかねません。NGOからの指摘で企業のイメージ

が下がり、消費者の反発を招く事態も予想されます。「応援消費」の言葉に代表されるように、この間も消費者意識は高まっています。アジアでも企業による人権リスク対応の一層の充実は避けられません。

なお、海外で起きた人権侵害に関わった個人や企業等に制裁を科す通称「日本版マグニツキー法」の議員立法を超党派の議員連盟が目指していますが、こちらも道半ばであることを付記しておきます。

■企業のみならず、福祉の現場にも求められる「ビジネスと人権」

世界の主要な企業の人権対応を評価する国際NGOによると、日本企業の評価は概して低くなっています。日本経済新

聞の調査では、約8割の企業が人権リスクを認識している一方で、間接的な取引先の人権問題を調査している企業は約1割にとどまっています。

福祉の現場もまた、「すでに人権方針の策定・公表をしている」として今までと同じ対応をしているだけでは時代錯誤となりかねません。1社では展開できないビジネスを企業と福祉の現場が協働する事例が増えていきます。どのビジネスであっても、活動プロセスやつながりと人権問題について、国内外を問わず監視の目が強まっています。この文脈には、外国人労働者に関する技能実習制度や特定技能制度も含まれます。もはや「ノーコメント」では済まされなくなっています。ビジネスと連携する福祉の現場であれば、「企業とともに障害者の人権侵害をしていないと確認し公表すること」が重要になっていきます。これを怠ると評価や信頼を失い、代償は大きくなります。

グローバル社会において、ほぼ全てのビジネス活動が、もはや何らかの形で国際的な要素を含んでいます。「ビジネスと人権」に関する取り組みは、その規模や業種等を問わず、持続可能性に直結することに留意しなければなりません。企業と取引したり業務委託を受けている福祉の現場は、「ビジネスと人権」を他山の石に留めるだけでは不十分な時代となりました。「ビジネスと人権」に基づく実践および検証と見直し、企業のみならず福祉の現場にとってこれまで以上に不可欠となっています。

2020 (令和2) 年度

一般社団法人ゼンコロ 事業報告書

(2020年4月1日～2021年3月31日)

1. はじめに

前年度に引き続き、新型コロナウイルス(COVID-19)に翻弄された1年であった。2度にわたる緊急事態宣言が発出されたが、現在もなお、変異ウイルスによる第4波も懸念される状況が続いており、いまだに終息の目途は付いていない。このコロナ禍は、わが国が抱える様々な課題を露呈することとなった。とりわけ社会保障関連において、医療崩壊、貧困、格差、自死の増加など深刻な状況である。人の支援を受けながら暮らしている障害のある人たちにとっては、ソーシャルディスタンスですら深刻な状況となる。医療崩壊の情勢下では、障害者が安心して治療を受けられる医療機関は極めて少なく、感染予防対策には、増して取り組む必要があった。ゼンコロの活動にも大きな影響を受けることとなり、理事会や総会は書面決議により開催し、その他の会議や研修会などにおいてもWEBによる開催となった。このような状況下であっても、6月の総会で役員改選による新たな体制となり、活動を停滞させないために、運営委員会をWEBで月例化し、日常的に情報を共有し様々な課題に取り組むことができた。

(1) 全世代型社会保障について

全世代型社会保障への大改革がいよいよ本格的に動き出した。2011年の社会保障と税の一体改革の流れから、我が事丸ごと地域共生社会づくりや一億総活躍社会の実現などの検討を背景に進められているものである。団塊世代が後期高齢者(75歳以上)になり、医療費や社会保障費の急増が懸念される2025年問題や、現役1.5人が高齢者一人を支える時代2040年問題など、少子化・超高齢化に伴う財政問題で不安を煽り、最重要課題として位置付けている。社会保障の持続可能を目的に予算の削減を動機つけているもので、給付減、負担増という緊縮路線が基調となっているが、コロナ禍による自粛生活は経済活動にも深刻な状況を生み、国民の不安は増し生活自体の持続が危ぶまれ、社会保障制度そのものが破綻するのではと懸

念される。この大きな流れは、障害福祉分野にも影響を与えており、2021年度の障害福祉サービス等報酬改定では実績加算・減算をさらに強める形で表れている。

(2) 障害者の人権問題について

2016年に発生した知的障害者入所施設における殺傷事件の裁判は、被告人の死刑判決で幕を閉じた。しかし、優生思想を生んだ社会的背景要因は明らかにされず、闇に潜む優生思想をあぶりだすことができなかった。心無い言動が人権を脅かすこと、まして優生思想によって命を奪う行為など、断じて容認することはできない。また、旧優生保護法裁判では、ことごとく原告の訴えが除斥期間の適用を理由に退かれており、わが国の人権意識レベルが問われる状況が続いている。加えて、人権侵害の対象は高齢者や児童などを含み、社会的に弱い立場にある人たちに集中している。引き続き、当事者や関係団体と共同して、様々な場面で問題提起していくこととする。

(3) 新たな働き方について

企業が雇用し、労働法も適用され、当然給与も最賃以上が支払われ、障害者雇率にも算定される障害者がある。ところが、働いている場所は、別の企業が管理する農場で水耕栽培による野菜などを収穫しているという。これまでの企業による雇用や特例子会社とは全く異なった新しい障害者雇用の外注ビジネスである。雇用された障害者からは、最低賃金以上が保障されているので大変喜ばれており、自立支援給付などの公費は一切使われていないので行政からも歓迎されているという。しかし、雇用率を賣う、あるいは雇用の請負ともとれるこのシステムは、障害者権利条約が求めるインクルーシブな雇用環境とは相反する環境である上に、ディーセントワーク(働きがいのある人間らしい働き方)という観点からも違和感があり、労働を通じた社会参加ではなく、雇用率に偏った義務雇用制度のひとつの弊害ではなからうか。法的に問題はないと聞かすが、何かがおかしく、私たちが目指す方向とは明らかな違いがあると思うのである。

2. 具体的な事業内容

(1) 障害福祉の理解に関する普及啓発事業

「計画」① 公的機関および関連機関等のパブリック・コメント等ならびに障害

者等社会的に弱い立場の人たちや生きにくさを持った人たちの社会的事件に対してゼンコロの意見をまとめ、対外的に発信する。(会長・運営委員会)

〔実施〕 全国的に広がる無人駅の問題について、各会員法人で障害のある当事者に焦点を当ててアンケートを取り、その結果を2月1日付でホームページに掲載した。回答としては、駅の無人化に対し概ね反対意見が多いものの、障害の種類、重さ及び所属する法人の地域性から様々な意見・回答があったことから、ゼンコロ全体としての意見を取りまとめることはせず、当事者達の生の声をそのまま掲載するかたちで公表した。

〔計画〕 ② 現場で働く人の交流と技術研鑽を目的とした、障害者対象の交流型技能競技会は、前年度は台風で中止となった。改めて、熊本県コロナ協会で開催する。また、2020年度の全国障害者技能競技大会(アビリンピック)は、2019年度に引き続き愛知県で開催される。障害者の技能向上を図ることから、会員法人からの参加者の上位入賞者を引き続き褒賞する。(事業部会)

〔実施〕 新型コロナウイルス感染拡大のため、集会での開催に代えリモート形式で10月31日にDTP部門の競技会を開催した。競技会後、リモート形式で昼食を兼ねた交流会を実施し、参加者、付添者、運営者が親睦を深めた。また、山口県コロナ協会からの参加者が全国障害者技能競技大会のDTP部門で3位に入る好成績を収め、ゼンコロから褒賞した。

〔計画〕 ③ 広報誌を8月、1月に発行する。(総務部会)

〔実施〕 8月にNo.168、1月にNo.169をそれぞれ発行し、ホームページに掲載した。

〔計画〕 ④ ホームページの更新を適宜実施する。(総務部会)

〔実施〕 「無人駅に関するアンケートの集計」、「障害福祉サービス等報酬の年度比較実態調査」及び「コロナ禍における就労支援事業ならびに賃金・工賃への影響調査」等を適宜掲載した。

〔計画〕 ⑤ ゼンコロ出版の書籍の販売を促進する。(事務局)

〔実施〕 ホームページや広報誌でゼンコロ出版の書籍の宣伝を掲載したが、販売には至らなかった。

(2) 障害者の福祉向上に関する調査研究事業

〔計画〕 ① 国連障害者権利委員会へ提出するパラレルレポートに関する調査研究、ならびに内容の提案を引き続き実施する。また、本年度はスイスのジュネーブで8月頃に開催予定の、国連権利委員会による日本国のブリーフィングに、ゼンコロから2名派遣することを予定する。なお、10月に山口県コロナ協会で開催される総会の折に報告の場を設ける。(総務部会)

〔実施〕 新型コロナウイルスの世界的蔓延に伴い、2020年度実施予定だった国連権利委員会による日本国のブリーフィングは現在に至るまで延期されているが、この間、日本障害者協議会(JD)が主催する国連権利委員会、CRPD指標等に係るオンライン学習会への積極的な参加や、ゼンコロ運営委員月例会Zoomミーティング内での障害者の人権に関する意見交換を重ねることで知見を深めるよう努めた。

〔計画〕 ② 5回目の「職業的重度障害者の印刷事業に関するマッチング調査」を実施し、併せて調査に関わる3回目の担当者会議を開催し、新規・フォロアップ事例に関する情報交換を行なう。また、多くの意見交換ができるようメール会議なども実施する。(事業部会)

〔実施〕 7会員法人から新規3、フォロアップ13、離職2の計18事例の回答を得て、11月26日及び2月18日に担当者会議をリモート形式で2回開催し、事例報告や課題、その解決方法等に関して意見交換した。また、2020年度の本事業の活動内容を取りまとめた報告書を作成し、各会員法人に配布した。

〔計画〕 ③ 2018年度と2019年度の報酬比較の実態調査を実施する。(総務部会)

〔実施〕 2019年度は大幅な報酬改定はなかったものの、年度で比較できる実態調査を継続して実施したいとの要望を受け、2018年度と2019年度の障害福祉サービス等報酬の年度比較実態調査を行った。調査結果では、2019年度のゼンコロ全体の福祉サービス事業収入は、5,400,968千円で、203,508千円(前年度対比103.9%)の増収となったことが判明した。

また、2019年4～6月と2020年4～6月を調査対象期間として、コロナ禍における就労支援事業ならびに賃金・工賃への影響調査も行った。

た。売上収入はこの3カ月合計で29,715千円の減収だった。賃金・工賃への影響は一人当たり1カ月平均賃金・工賃を合計したところ、単月としては6月が最も大きく影響を受けており、135,669円の減少だったことが判明した。

〔3〕 障害者の雇用・就労支援に関する研究開発および試行的事業

〔計画〕 ① 障害者の「労働・雇用」に関して、外部の有識者を含めた意見交換をおおして研究する。実施は、1月開催の運営委員会で開催する。(総務部会)

〔実施〕 外部の有識者と意見交換ができる下地を作るため、まずゼンコロとして足場を固めることを目的とし、運営委員でリモートによる月例のミーティングの場を新たに設け、「労働・雇用」等に関して定期的に意見交換をし、委員全体で問題意識等を高めるよう努めた。

〔計画〕 ② 障害者にとってディセンストでインクルーシブな雇用・就労のあり方について、他団体と協力して研究・推進に努める。インクルーシブ雇用議員連盟の活動は継続することから引き続き市民側団体として参加する。(総務部会)

〔実施〕 定期的に、議連勉強会及び市民側打ち合わせに参加した。特に、市民側打合せでは、新たな就労支援体系について各団体と意見交換をし、あるべき体系の検討に参画した。

〔計画〕 ③ 新たに、商品開発・アイデア会議を立ち上げ、就任が予定されている特別運営委員のアイデアを仰ぎつつ、東南アジアへの現地調査も視野に入れて、より付加価値のある商品の開発をするための調査をする。(事業部会)

〔実施〕 新型コロナウイルスの蔓延に伴い、新たな会議の立ち上げや現地調査には至らなかったが、継続的に特別運営委員より情報提供等を受けながら、東南アジアとの連携や新たな商品開発に係るアイデア等について運営委員間で意見交換を重ね、今後の事業に繋がるよう準備を進めた。

〔4〕 障害福祉従事者の専門的知識および支援技術の向上に関する事業

〔計画〕 ① 次世代を担う人材育成に関する第6回スキルアップ研修会を開催す

る。その中で、現場の職員の実践的支援力アップに主眼を置いた内容とした研修とする。また、最新の福祉機器への知見を深めるため、国際福祉機器展(10月21日〜23日 東京ビックサイトで開催)への視察も合わせて行う。(教育研修部会)

〔実施〕 新型コロナウイルスの蔓延に伴い、2020年度はスキルアップ研修の開催は見送ったが、総務部会と教育研修部会が連携し、2021年度の報酬改定に係る学習会をリモート形式で3回にわたって開催し、ゼンコロ全体で改定内容の情報共有を図った。

〔計画〕 ② 第6回発達障害者支援研修会を開催し、昨年に引き続き特例子会社の視察をおおして支援に関する基本的な理解を学ぶ。(教育研修部会)

〔実施〕 新型コロナウイルスの蔓延に伴い、特例子会社の視察は避けたが、11月24日にリモート形式による発達障害者支援研修会を開催した。内容としては、講師による講演、参加者による事例発表及びグループワークで、集会による開催と遜色のない内容の研修を実現できた。また、今年度のオンラインによる事業、特に研修事業には例年よりも多くの方が参加できており、オンライン型事業の可能性も確認することができた。

〔5〕 障害者の支援を行う施設・事業所の設置およびその運営に関する相談助言事業

〔計画〕 他 の 社 会 福 祉 法 人 の 先 進 事 例 に 学 び、 保 育、 児 童、 高 齢 者 事 業 等 の 実 態 調 査 を 行 い、 新 た な 福 祉 事 業 の 創 設 の 検 討 材 料 を 提 供 す る。(事 業 部 会) 各 会 員 法 人 に 対 し、 今 後 検 討 を し た い 具 体 的 な 福 祉 事 業 等 や 今 後 に 向 け 参 考 に し た い 事 業 等 の 設 置・ 運 営 情 報 等 の ニーズ 等 に 関 す る アンケート を 実 施 し た。 本 アンケート 結 果 を、 2021 年 度 の 本 事 業 での 相 談 助 言 の 対 象 と す る 事 業 選 定 の た め に 活 用 し た。

〔6〕 関係団体・事業者との連携交流に関する事業

〔計画〕 ① 日本障害者協議会(JD)の事業活動と連携し、障害者福祉に関する課題と情報の共有を図り、障害者施策の調査研究及び提言を共に実施する。また、JDで進めている「障害と福祉事典」の編纂・発行について参画していく。(総務部会)

〔実施〕 ゼンコロからはJDの理事、協議員、専門委員に関係者を出し、連携を

継続して深めた。また、JDからの講演会等の情報は逐一会員法人へ転送通知し、参加を呼びかけた。JDの広報誌「すべての人の社会」を購入し、継続して会員法人へ相当部数を配布した。なお、「障害と福祉事典」の編纂は終了しており、JDからの発行を待っているところである。

〔計画〕 ② 「障害者自立支援法訴訟の基本合意の完全実現をめざす会」(めざす会)による活動に引き続き関わり、完全実現をめざして努力する。(総務部会)

〔実施〕 11月9日開催のオンライン集会に参加した。

〔計画〕 ③ ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン(WJJ)に引き続き加盟するとともに、障害者の就労に関する国際的動向を把握する。(総務部会)

〔実施〕 5月は中止となったが、定例で開催された9月、11月、2月のWJJ理事会に出席した。また、3月には、国際セミナー企画としてリモート形式で開催されたフランス障がい者就労事情学習会にオブザーバーを含めて参加した。

〔計画〕 ④ 海外における障害者施策の動向と現状を把握するため、バンングラディッシュで11月開催予定のWassia会議に3名を派遣する。なお、2021年3月の総会で報告の場を設ける。(総務部会)

〔実施〕 2020年度は新型コロナウイルス感染拡大のためリモートで開催され、代表が出席し派遣は中止した。

〔計画〕 ⑤ 「きょうされん」と連携し、ともに障害者福祉の向上に努める。(総務部会)

〔実施〕 「きょうされん」から依頼のあった障害福祉についての法制度拡充を求める請願について、全国一斉の署名活動等を各法人へ働きかける等の協力をした。

〔計画〕 ⑥ 会員法人間の文化交流事業を引き続き実施し、連帯意識を広げる。(事業部会)

〔実施〕 共同生活援助事業(GH)等、地域生活を支援する事業所間交流として、東京コロニーと山形県コロニー協会の間で、グループホーム等の担当者がリモート形式での意見交換と、食文化交流等により親交を深めた。

〔計画〕 ⑦ 運営委員会を会員法人で開催し、従業員の交流の場を設け、ゼンコ自体を従業員に理解してもらい、連携強化を図る。(事業部会)

〔実施〕 2020年度は集会での運営委員会を実施できなかったため、従業員の交流の場を設けることはできなかった。

⑦ 公益事業を推進するための環境・衛生事業

〔計画〕 古紙回収の請負事業、紙おむつ給付事業を中心とする収益事業を引き続き実施し、その収益は公益事業に充当する。(事務局)

〔実施〕 新型コロナウイルス蔓延により、全国的に古紙の回収量が減少傾向にあることに加え、一部取引先での取引価格の低下もあり、粗利益は対前年度比が約78%と大幅な減収となったが、営業努力等を継続する中で、約900万円の粗利を確保することができた。

3. 運営に関する事業

〔計画〕 ① 総会と理事会は6月、10月、3月に開催する。三役会議は適宜開催する。

〔実施〕 総会及び理事会は、新型コロナウイルスの蔓延に伴い集会での開催とはせず書面により6月、10月、3月に開催した。

三役会議は、11月と1月に開催し、運営委員による月例のミーティングの運営方法や2021年度事業計画・予算の策定に係る枠組みを協議した。

〔計画〕 ② 運営委員会は4月、10月、1月に開催し、ゼンコ定款第3条「事業」に関わる課題を検討・立案し、理事会へ提案する。

〔実施〕 新型コロナウイルスの蔓延に伴い、集会とはせず、メール会議やリモート形式による開催で合計6回開催し、各事業の検討・立案をした。また、11月から、委員会とは別に月例でリモート形式によるミーティングを実施し、主に、障害者の人権や雇用、社会保障や福祉制度等に関する意見交換を重ね、時事・制度的課題等の共有や社会的発信等ができるゼンコ口体制の更なる強化や基礎固めを進めた。

〔計画〕 ③ 運営委員会には特別運営委員を招き、国際交流事業への理解を深める。特別運営委員より東南アジアの諸事情等の情報提供を受け、障害者の人権やビジネスにおけるグローバルスタンダードや、国際交流事業に関するアイデア等の理解を深めた。

以上

貸借対照表

令和 3年 3月 31日 現在

(単位：円)

科 目	当 年 度	前 年 度	増 減
I 資産の部			
1. 流動資産			
現金預金	22,280,568	20,135,653	2,144,915
売掛金	1,169,934	1,357,489	△ 187,555
未収金	133,173	27,197	105,976
前払費用	57,206	41,026	16,180
流動資産合計	23,640,881	21,561,365	2,079,516
2. 固定資産			
(1) 基本財産			
基本財産合計	0	0	0
(2) 特定資産			
特定資産合計	0	0	0
(3) その他固定資産			
什器備品	0	200	△ 200
その他固定資産合計	0	200	△ 200
固定資産合計	0	200	△ 200
資産合計	23,640,881	21,561,565	2,079,316
II 負債の部			
1. 流動負債			
買掛金	651,030	806,815	△ 155,785
未払費用	147,082	56,008	91,074
未払法人税等	1,239,600	2,179,100	△ 939,500
未払消費税等	387,800	350,900	36,900
預り金	0	3,901	△ 3,901
流動負債合計	2,425,512	3,396,724	△ 971,212
2. 固定負債			
固定負債合計	0	0	0
負債合計	2,425,512	3,396,724	△ 971,212
III 正味財産の部			
1. 指定正味財産			
2. 一般正味財産	21,215,369	18,164,841	3,050,528
正味財産合計	21,215,369	18,164,841	3,050,528
負債及び正味財産合計	23,640,881	21,561,565	2,079,316

貸借対照表内訳表

令和 3年 3月 31日 現在

(単位：円)

科 目	公益事業会計	収益事業会計	管理部門会計	内部取引等消去	合計
I 資産の部					
1. 流動資産					
現金預金	0	18,419,709	3,860,859	0	22,280,568
売掛金	0	1,169,934	0	0	1,169,934
未収金	0	133,173	0	0	133,173
前払費用	41,026	0	16,180	0	57,206
他会計短期貸付金	0	0	88,810,727	△ 88,810,727	0
流動資産合計	41,026	19,722,816	92,687,766	△ 88,810,727	23,640,881
2. 固定資産					
(1) 基本財産					
基本財産合計	0	0	0	0	0
(2) 特定資産					
特定資産合計	0	0	0	0	0
(3) その他固定資産					
その他固定資産合計	0	0	0	0	0
固定資産合計	0	0	0	0	0
資産合計	41,026	19,722,816	92,687,766	△ 88,810,727	23,640,881
II 負債の部					
1. 流動負債					
買掛金	0	651,030	0	0	651,030
未払費用	111,468	23,547	12,067	0	147,082
未払法人税等	0	1,239,600	0	0	1,239,600
未払消費税等	2,600	385,200	0	0	387,800
他会計短期借入金	69,513,925	19,296,802	0	△ 88,810,727	0
流動負債合計	69,627,993	21,596,179	12,067	△ 88,810,727	2,425,512
2. 固定負債					
固定負債合計	0	0	0	0	0
負債合計	69,627,993	21,596,179	12,067	△ 88,810,727	2,425,512
III 正味財産の部					
1. 指定正味財産					
2. 一般正味財産	△ 69,586,967	△ 1,873,363	92,675,699	0	21,215,369
正味財産合計	△ 69,586,967	△ 1,873,363	92,675,699	0	21,215,369
負債及び正味財産合計	41,026	19,722,816	92,687,766	△ 88,810,727	23,640,881

正味財産増減計算書

令和 2年 4月 1日 から令和 3年 3月 31日 まで

(単位:円)

科 目	当 年 度	前 年 度	増 減
I 一般正味財産増減の部			
1. 経常増減の部			
(1) 経常収益			
受取会費			
受取会費	9,120,000	8,730,000	390,000
事業収益			
書籍販売収益	0	2,424	△ 2,424
広報広告収益	100,000	200,000	△ 100,000
古紙回収請負手数料収益	14,623,462	22,786,308	△ 8,162,846
おむつ給付手数料収益	106,245	339,590	△ 233,345
事業収益計	14,829,707	23,328,322	△ 8,498,615
雑収益			
受取利息	198	166	32
雑収益	459,425	1,200	458,225
雑収益計	459,623	1,366	458,257
経常収益計	24,409,330	32,059,688	△ 7,650,358
(2) 経常費用			
事業費			
給料手当	4,151,385	2,589,345	1,562,040
退職給付費用	80,100	0	80,100
福利厚生費	8,407	0	8,407
旅費交通費	8,715	2,844,873	△ 2,836,158
通信運搬費	390,233	384,932	5,301
消耗品費	87,275	242,469	△ 155,194
印刷製本費	791,691	748,186	43,505
光熱水料費	57,231	74,186	△ 16,955
賃借料	692,588	1,011,938	△ 319,350
保険料	0	16,470	△ 16,470
諸謝金	33,411	100,233	△ 66,822
租税公課	726,625	674,720	51,905
支払負担金	805,500	826,498	△ 20,998
支払寄付金	0	10,000	△ 10,000
委託費	644,173	773,976	△ 129,803
会議費	43,208	330,851	△ 287,643
交際費	60,775	88,511	△ 27,736
資料費	956,736	670,782	285,954
支払手数料	65,385	105,303	△ 39,918
古紙等回収手数料	5,042,609	10,479,070	△ 5,436,461
雑費	172,910	99,077	73,833
事業費計	14,818,957	22,071,420	△ 7,252,463
管理費			
役員報酬	76,444	76,444	0
給料手当	2,767,589	1,726,230	1,041,359
退職給付費用	53,400	0	53,400
福利厚生費	42,105	0	42,105
会議費	22,110	110,922	△ 88,812
交際費	0	67,957	△ 67,957
旅費交通費	5,825	1,559,789	△ 1,553,964
通信運搬費	125,383	115,439	9,944
減価償却費	200	0	200
消耗品費	51,963	106,030	△ 54,067
印刷製本費	0	37,469	△ 37,469
光熱水料費	57,220	74,181	△ 16,961
賃借料	818,400	1,001,436	△ 183,036
租税公課	61,803	10,603	51,200
資料費	0	19,440	△ 19,440
委託費	1,103,315	860,870	242,445
支払手数料	35,626	50,968	△ 15,342
雑費	78,862	65,106	13,756
管理費計	5,300,245	5,882,884	△ 582,639
経常費用計	20,119,202	27,954,304	△ 7,835,102
評価損益等調整前当期経常増減額	4,290,128	4,105,384	184,744
当期経常増減額	4,290,128	4,105,384	184,744
2. 経常外増減の部			
(1) 経常外収益			
経常外収益計	0	0	0
(2) 経常外費用			
経常外費用計	0	0	0
当期経常外増減額	0	0	0
税引前当期一般正味財産増減額	4,290,128	4,105,384	184,744
法人税、住民税及び事業税	1,239,600	2,179,100	△ 939,500
当期一般正味財産増減額	3,050,528	1,926,284	1,124,244
一般正味財産期首残高	18,164,841	16,238,557	1,926,284
一般正味財産期末残高	21,215,369	18,164,841	3,050,528
II 指定正味財産増減の部			
当期指定正味財産増減額	0	0	0
指定正味財産期首残高	0	0	0
指定正味財産期末残高	0	0	0
III 正味財産期末残高	21,215,369	18,164,841	3,050,528

正味財産増減計算書内訳表

令和 2年 4月 1日 から令和 3年 3月 31日 まで

（単位：円）

科 目	公益事業会計		収益事業会計		法人会計	内部取引等消去	合計
	研修事業 普及啓発 調査研究等	環境事業 衛生事業					
I 一般正味財産増減の部							
1. 経常増減の部							
(1) 経常収益							
受取会費							
受取会費	0	0	9,120,000	0	0	0	9,120,000
事業収益							
広報広告収益	100,000	0	0	0	0	0	100,000
古紙回収請負手数料収益	0	14,623,462	0	0	0	0	14,623,462
おむつ給付手数料収益	0	106,245	0	0	0	0	106,245
事業収益計	100,000	14,729,707	0	0	0	0	14,829,707
雑収益							
受取利息	0	169	29	0	0	0	198
雑収益	0	449,425	10,000	0	0	0	459,425
雑収益計	0	449,594	10,029	0	0	0	459,623
経常収益計	100,000	15,179,301	9,130,029	0	0	0	24,409,330
(2) 経常費用							
事業費							
給料手当	1,383,797	2,767,588	0	0	0	0	4,151,385
退職給付費用	26,700	53,400	0	0	0	0	80,100
福利厚生費	2,802	5,605	0	0	0	0	8,407
旅費交通費	1,300	7,415	0	0	0	0	8,715
通信運搬費	92,687	297,546	0	0	0	0	390,233
消耗品費	43,346	43,929	0	0	0	0	87,275
印刷製本費	771,231	20,460	0	0	0	0	791,691
光熱水料費	34,339	22,892	0	0	0	0	57,231
賃借料	428,588	264,000	0	0	0	0	692,588
諸謝金	33,411	0	0	0	0	0	33,411
租税公課	4,900	721,725	0	0	0	0	726,625
支払負担金	805,500	0	0	0	0	0	805,500
委託費	497,652	146,521	0	0	0	0	644,173
会議費	40,738	2,470	0	0	0	0	43,208
交際費	0	60,775	0	0	0	0	60,775
資料費	956,736	0	0	0	0	0	956,736
支払手数料	12,530	52,855	0	0	0	0	65,385
古紙等回収手数料	0	5,042,609	0	0	0	0	5,042,609
雑費	150,715	22,195	0	0	0	0	172,910
事業費計	5,286,972	9,531,985	0	0	0	0	14,818,957
管理費							
役員報酬	0	0	76,444	0	0	0	76,444
給料手当	0	0	2,767,589	0	0	0	2,767,589
退職給付費用	0	0	53,400	0	0	0	53,400
福利厚生費	0	0	42,105	0	0	0	42,105
会議費	0	0	22,110	0	0	0	22,110
旅費交通費	0	0	5,825	0	0	0	5,825
通信運搬費	0	0	125,383	0	0	0	125,383
減価償却費	0	0	200	0	0	0	200
消耗品費	0	0	51,963	0	0	0	51,963
光熱水料費	0	0	57,220	0	0	0	57,220
賃借料	0	0	818,400	0	0	0	818,400
租税公課	0	0	61,803	0	0	0	61,803
委託費	0	0	1,103,315	0	0	0	1,103,315
支払手数料	0	0	35,626	0	0	0	35,626
雑費	0	0	78,862	0	0	0	78,862
管理費計	0	0	5,300,245	0	0	0	5,300,245
経常費用計	5,286,972	9,531,985	5,300,245	0	0	0	20,119,202
評価損益等調整前当期経常増減額	△ 5,186,972	5,647,316	3,829,784	0	0	0	4,290,128
当期経常増減額	△ 5,186,972	5,647,316	3,829,784	0	0	0	4,290,128
2. 経常外増減の部							
(1) 経常外収益							
経常外収益計	0	0	0	0	0	0	0
(2) 経常外費用							
経常外費用計	0	0	0	0	0	0	0
当期経常外増減額	0	0	0	0	0	0	0
他会計振替前当期一般正味財産増減額	△ 5,186,972	5,647,316	3,829,784	0	0	0	4,290,128
他会計振替額	0	△ 9,000,000	9,000,000	0	0	0	0
税引前当期一般正味財産増減額	△ 5,186,972	△ 3,352,684	12,829,784	0	0	0	4,290,128
法人税、住民税及び事業税	0	1,239,600	0	0	0	0	1,239,600
当期一般正味財産増減額	△ 5,186,972	△ 4,592,284	12,829,784	0	0	0	3,050,528
一般正味財産期首残高	△ 64,399,995	2,718,921	79,845,915	0	0	0	18,164,841
一般正味財産期末残高	△ 69,586,967	△ 1,873,363	92,675,699	0	0	0	21,215,369
II 指定正味財産増減の部							
当期指定正味財産増減額	0	0	0	0	0	0	0
指定正味財産期首残高	0	0	0	0	0	0	0
指定正味財産期末残高	0	0	0	0	0	0	0
III 正味財産期末残高	△ 69,586,967	△ 1,873,363	92,675,699	0	0	0	21,215,369

財務諸表に対する注記

1. 継続組織の前提に関する注記

該当なし

2. 重要な会計方針

(1) 有価証券の評価基準及び評価方法

該当なし

(2) 棚卸資産の評価基準及び評価方法

該当なし

(3) 固定資産の減価償却の方法

該当なし

(4) 引当金の計上方法

該当なし

(5) キャッシュ・フロー計算書における資金の範囲

現金預金

(4) 消費税等の会計処理

税込方式による

3. 会計方針の変更

変更なし

4. 基本財産及び特定資産の増減額及びその残高

基本財産及び特定資産の増減額及びその残高は、次のとおりである。

(単位：円)

科目	前期末残高	当期増加額	当期減少額	当期末残高
該当なし				

5. 基本財産及び特定資産の財源等の内訳

基本財産及び特定資産の財源等の内訳は、次のとおりである。

(単位：円)

科目	当期末残高	(うち指定正味財産からの充当額)	(うち一般正味財産からの充当額)	(うち負債に対応する額)
該当なし				

6. 担保に供している資産

該当なし

7. 固定資産の取得価額、減価償却累計額及び当期末残高

固定資産の取得価額、減価償却累計額及び当期末残高は、次のとおりである。

(単位：円)

科目	取得価額	減価償却累計額	当期末残高
什器備品	228,400	228,400	0

8. 債権の債権金額、貸倒引当金の当期末残高及び当該債権の当期末残高

債権の債権金額、貸倒引当金の当期末残高及び当該債権の当期末残高は、次のとおりである。

（単位：円）

科目	債権金額	貸倒引当金の当期末残高	債権の当期末残高
該当なし			

9. 保証債務（債務保証を主たる目的事業としている場合を除く。）等の偶発債務

該当なし

10. 満期保有目的の債券の内訳並びに帳簿価額、時価及び評価損益

満期保有目的の債券の内訳並びに帳簿価額、時価及び評価損益は、次のとおりである。

該当なし

11. 補助金等の内訳並びに交付者、当期の増減額及び残高

補助金等の内訳並びに交付者、当期の増減額及び残高は、次のとおりである。

該当なし

12. 指定正味財産から一般正味財産への振替額の内訳

指定正味財産から一般正味財産への振替額の内訳は、次のとおりである。

（単位：円）

内容	金額
該当なし	

13. 関連当事者との取引の内容

関連当事者との取引の内容は、次のとおりである。

該当なし

14. キャッシュ・フロー計算書の資金の範囲及び重要な非資金取引

（1）現金及び現金同等物の期末残高と貸借対照表に掲記されている金額との関係は以下のとおりである。

前期末		当期末	
現金預金勘定	20,135,653円	現金預金勘定	22,280,568円
預入期間が3ヶ月を超える定期預金	円	預入期間が3ヶ月を超える定期預金	円
公社債投資信託等振替額	円	公社債投資信託等振替額	円
現金及び現金同等物	20,135,653円	現金及び現金同等物	22,280,568円

（2）重要な非資金取引は、以下のとおりである。

該当なし

15. 重要な後発事象

該当なし

16. その他

該当なし

附 属 明 細 書

1. 重要な固定資産の明細

(単位:円)

区分	資産の種類	期首帳簿価額	当期増加額	当期減少額	期末帳簿価額
その他固定資産	什器備品	200	0	200	0
	その他固定資産計	200	0	200	0

2. 引当金の明細

(単位:円)

科 目	期首残高	当期増加額	当期減少額		期末残高
			目的使用	その他	
該当なし					

財 産 目 録

令和 3年 3月 31日 現在

(単位:円)

貸 借 対 照 表 科 目		場 所 ・ 物 量 等	使 用 目 的 等	金 額
(流動資産)	現金			74,489
	普通預金			22,206,079
	売掛金			1,169,934
	未収金			133,173
	前払費用			57,206
流動資産合計				23,640,881
固定資産合計				0
資産合計				23,640,881
(流動負債)	買掛金			651,030
	未払費用			147,082
	未払法人税等			1,239,600
	未払消費税等			387,800
流動負債合計				2,425,512
固定負債合計				0
負債合計				2,425,512
正味財産				21,215,369

2021 (令和3) 年度

一般社団法人ゼンコロ 事業計画書

(2021年4月1日～2022年3月31日)

1. はじめに

昨年は新型コロナウイルスに明け暮れた1年であった。現在もお全国的に拡大しており、地域によつては2度目の緊急事態宣言が発令されており、収束の見込みが立っていないばかりか、入院病床数が不足しているために自宅療養中に命をおとすという事態も起こっている。医療関係者は、この状況が続けば受け容れる際の優先順位も付けざるを得ないと発言し、医療崩壊に入っている状況である。また、経済情勢にも深刻な影響を与えており、倒産企業や8万人を超える解雇者まで出している。

引き続き、感染予防には、ますます緊張感を持って対応しなくてはならない。一方で、新たな生活様式も定着し始めており、会議の持ち方やイベントの開催方法など、集まらなくても実施できる方法は急速に進化をもちたこととなった。社会環境は混沌がしばらく続き、当面は自粛が余儀なくされると考えられるが、今年度はゼンコロ創立60周年という節目の年でもあり、歴史を振り返り今後の展望を開く年度としたい。新型コロナウイルスへの対応を前提にせざるを得ないが、このような状況だからこそできることを模索し、ゼンコロを構成する一人ひとりのつながりを大切にすること、また、連携する事の重要性を再認識し、次のテーマを基本計画として取り組むこととする。

(1) 障害者の人権問題について

当事者から見れば当たり前のことが一般的には特別なこと、また、一般的に当たり前のことが当事者には差別であることなど、社会には多くの不条理が存在している。時として、それに気づかないことさえある。すべての人の命は尊く権利は平等であることを理解すれば、障害のある人の人権問題と表現すること自体、理不尽に思えてしまうが、現実が起こっていることには改善するまで対峙しなくてはならない。2014年に国連障害者権利条約をわが国が批准してから早7年

目を迎える。批准2年後に提出した締約国報告に対する国連権利委員会の審査は昨年の予定であったが、コロナの影響により今年の8月に延期されている。引き続き、他の団体と連携して参画し、人の命や権利の尊さについて改めて学ぶことを重ね、当事者の視点で活動することとする。

また、2020年10月には、「ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議」において、企業活動における人権尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権」に関する行動計画が策定された。この行動計画の策定は、持続可能な開発目標(SDGs)の実現に向けた取組の一つとして位置付けられており、様々な分野で好影響を与えることに期待したい。ゼンコロは下記の労働問題や事業推進、その他の活動についても、人権問題に常に視点を当てて取り組んでいくこととする。

(2) 障害者の労働問題について

働くことの意味や意義は障害の有無が影響してはならない。しかし、労働能力で判定されれば、何らかのハンデが存在することも事実である。そこで重要なのは配慮である。配慮とは「良い結果になるように、あれこれと心を配ること」である。障害者権利条約では、労働の権利も「他の者と平等を基礎として権利を有する」としている。一方で、障害者差別解消法では合理的配慮を定義しているが、労働環境においては、事業者の過度な負担を除外する特例が設けられており特に影響が大きい。平等に働くために要する配慮が保障されないことは、他ならぬ障害者差別であり、その機会を狭め、且つ人権を害するものである。さらに、障害者の労働環境は、労働行政と福祉行政に分断されていることを筆頭に、所得保障や労働者としての権利という観点でみれば、様々な問題が山積している。当事者主体のゼンコロとしては、雇用に対する諸課題を筆頭に、人権に反する諸課題を容認せず、引き続き、他の団体と連携して、改善できるよう取り組んでいくこととする。

(3) 新たな事業推進について

ゼンコロ会員法人の事業は、障害者(児)福祉関連事業、介護保険関連事業を主軸として、就労支援活動や福祉支援活動をつうじて支えている。近年では福祉ニーズも多様化し、働くことや地域生活等の自立に対する希望やサポートを持つ

方の障害種別や特性が広がってきている。これまでの事業のみではこれら新たなニーズに応え、支え続けることに不足を生じており、福祉事業と生産活動の両面で新たな事業を開拓する必要性に迫られている。既存の事業の充実を図りつつも、可能性のある新たな事業を開拓・精査して、積極的に挑戦していくこととする。

2. 具体的な事業内容

(1) 障害福祉の理解に関する普及啓発のための事業

[計画] ① 公的機関および関連機関等のパブリック・コメント等ならびに障害者等社会的に弱い立場の人たちや生きにくさを持った人たちの社会的事件に対してゼンコロの意見をまとめ、対外的に発信する。(運営委員会)

② 現場で働く人の交流と技術研鑽を目的とした障害者対象の交流型技能競技会は、コロナ禍の前年度はDTP部門のみのリモート開催となった。今年度も同様にDTP部門のみのリモート開催とする。また、2021年度の全国障害者技能競技大会(アビリンピック)は12月に東京で開催される予定であり、障害者の技能向上を図ることから、会員法人からの参加者の上位入賞者を引き続き褒賞する。(事業部会)

[計画] ③ 広報誌は8月、1月に発行する。編集内容等については、月例Zoomミーティングで運営委員に広く意見を求め、将来的には広報委員会等についても検討していく。(総務部会)

[計画] ④ ホームページの更新は適宜実施する。更新内容等については、メールマガジンや月例Zoomミーティングで意見交換し、将来的には広報委員会等についても検討していく。(総務部会)

[計画] ⑤ ゼンコロ出版の書籍の販売を促進する。(総務部会)

(2) 障害者の福祉向上に関する調査研究事業

[計画] ① 国連障害者権利委員会へ提出するパラレルレポートに関する調査研究、及び内容の提案を継続、並びに障害者権利条約等の学習機会に積極的に参加する。また、国連権利委員会による日本国の審査はコロナの影響で延期され今年8月に予定しているが、ゼンコロからの派遣はその時の状況によって判断する。(総務部会)

[計画] ② 6回目の「職業的重度障害者の印刷事業に関するマッチング調査」

を実施。併せて調査に関わる4回目の担当者会議を11月にZoom会議にて行う。またコロナが終息している事を前提に、1月に東京コロナ大田福祉工場にて担当者会議を行い、マッチング調査の新規・フォローアップ事例等に関する情報交換を行う。(事業部会)

[計画] ③ 2019年度と2020年度の報酬比較調査は、新型コロナウイルス感染症対策による影響調査と併せて実施し、活用する。また、2021年度報酬改定による報酬比較の実態調査は、月次、あるいは複数月など調査期間を検討し、会員法人の意見を参考にして実施をめざす。(総務部会)

(3) 障害者の雇用・就労支援に関する研究開発および試行的事業

[計画] ① 障害者の「労働・雇用」に関して、外部の有識者を含めた意見交換の実施は、引き続き検討する。(運営委員会)

[計画] ② 障害者にとってディーセントでインクルーシブな雇用・就労のあり方について、他団体と協力して研究・推進に努める。インクルーシブ雇用議員連盟の活動は継続することから、引き続き市民側団体として参加し、ゼンコロとして障害者の社会支援雇用創設を含む提言をまとめ、提案する。(運営委員会)

[計画] ③ 新たな商品開発、新規事業を運営委員会全体で検討し、特別運営委員の助言を受けてより付加価値のある商品の開発をするための調査をする。また事業計画・予算案の承認を受けて試行的事業を行う会員法人には、2021年度中に最大50万円を助成する。(事業部会)

[計画] ④ 会員法人内で交流を持ちながらA型事業所の就労(印刷部門)の売上アップに特化した研修を、Zoomにて行う。印刷部門の製作課は6月に、営業課は8月に行う。各法人の取組、お客様への対応など情報交換をしながら売上アップを目指す。(事業部会)

(4) 障害福祉従事者の専門的知識および支援技術の向上に関する事業

[計画] ① 次世代を担う人材育成に関する第6回スキルアップ研修会を開催する。多くの会員法人職員の参加が可能となるよう、研修会はリモートによる開催とし、現場の職員の実践的支援力アップに主眼を置いた内容と

した研修とする。(教育研修部会)

- [計画] ② 第7回発達障害者支援研修会を開催する。その際、発達障害者を雇用する特例子会社等の視察が可能であれば、視察を通して就労支援における工夫や合理的配慮について学ぶ。(教育研修部会)

(5) 障害者の支援を行う施設・事業所の設置およびその運営に関する相談助言事業

- [計画] 新たな福祉事業の創設の検討材料を提供する事を目的とする。2021年度はアンケート結果に基づき、グループホームと生活介護事業の設立を検討する事業所への情報提供を行う。5月にグループホーム、7月に生活介護の事業を行っている事業所が、設立を検討している事業所へZoom会議にて情報を提供する。(事業部会)

(6) 関係団体・事業者との連携交流に関する事業

- [計画] ① 日本障害者協議会(JD)の事業活動と連携し、障害者福祉に関する課題と情報の共有化を図り、障害者施策の調査研究及び提言を共に実施する。また、JDで編纂されている「障害と福祉事典」については、意見集約を終えてJDの幹事会に持ち込まれており、今後の発刊を待ち、活用する。(総務部会)

- [計画] ② 「障害者自立支援法訴訟の基本台意の完全実現をめざす会」(めざす会)による活動に引き続き関わり、完全実現をめざして協力する。(総務部会)

- [計画] ③ ワーカービリティ・インターナショナル・ジャパン(WIJ)に引き続き加盟するとともに、障害者の就労に関する国際的動向を把握する。(総務部会)

- [計画] ④ 「きょうされん」と連携し、全国一斉署名活動及びその他の活動や調査依頼等の協力をして、ともに障害者福祉の向上に努める。(総務部会)

- [計画] ⑤ 運営委員会を、可能であれば会員法人で開催し、従業員の交流の場を設け、ゼンコロの事業に理解を深めてもらい、連携強化を図る。(事業部会)

- [計画] ⑥ 運営委員会が中心となり『ゼンコロ創立60周年記念事業』を検討し、ゼンコロ会員法人がより一層連帯を高め、新たな10年を共に前進できる

よう、意義のある機会の企画・運営に努める。(運営委員会)

(7) 公益事業を推進するための環境・衛生事業

- [計画] 古紙回収の請負事業、紙おむつ給付事業を軸とする収益事業を引き続き実施し、その収益は公益事業に充当する。(事務局)

3. 運営に関する事業

- [計画] ① 総会と理事会は6月、10月、3月に開催する。三役会議は適宜開催する。

- [計画] ② 例年の運営委員会は4月、10月、1月に開催し、ゼンコロ定款第3条「事業」に関わる課題を検討・立案し、理事会・総会へ提案する。なお、毎月1回のZoomによる月例ミーティング(月例会)を持ち、事業計画実施に向けて、具体的に検討していく。

以上

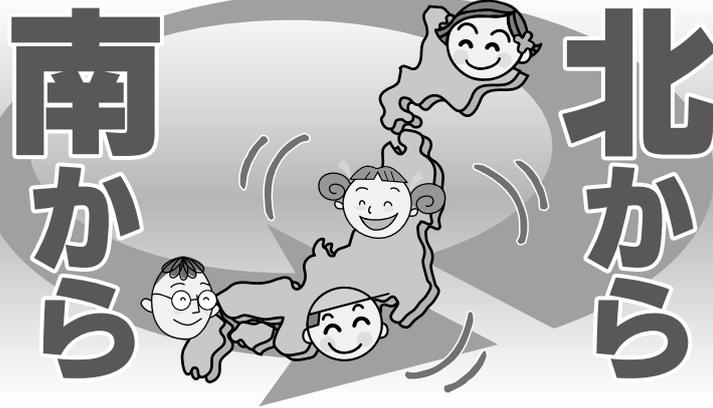
2021年度 予算書(正味財産増減計算書)

一般社団法人ゼンコロ

単位:円

科目	公益事業会計	収益事業会計	管理部門会計	内部取引消去	法人全体
I 一般正味財産増減の部					
1. 経常増減の部					
(1) 経常収益					
受取会費					
受取会費(正会員会費収入)	0	0	9,120,000		9,120,000
事業収益	0	0			0
書籍販売収益	10,000	0			10,000
広報広告収益	100,000	0			100,000
古紙回収請負手数料収益	0	14,000,000			14,000,000
おむつ給付手数料収益	0	104,800			104,800
雑収益	0	0			0
受取利息	0	170	22		192
雑収益	0	480,000	10,000		490,000
受取寄付金	0	0			0
経常収益計	110,000	14,584,970	9,130,022		23,824,992
(2) 経常費用					
事業費					
給与手当	951,052	1,902,105			2,853,157
退職給付費用	10,000	67,050			77,050
会議費	41,000	1,000			42,000
交際費	0	145,000			145,000
旅費交通費	252,400	10,000			262,400
通信運搬費	75,200	212,000			287,200
消耗品費	575,000	32,000			607,000
印刷製本費	950,000	21,000			971,000
賃借料	433,000	264,000			697,000
光熱水費	32,000	22,000			54,000
保険料	0	0			0
資料費	677,200	0			677,200
諸謝金	210,000	0			210,000
支払負担金	806,000	0			806,000
支払手数料	14,240	55,400			69,640
支払寄付金	0	0			0
古紙等回収手数料	0	4,940,000			4,940,000
委託費	498,000	146,521			644,521
租税公課	0	580,000			580,000
雑費	162,000	20,000			182,000
管理費					0
役員報酬			93,000		93,000
給与手当			1,902,105		1,902,105
退職給付費用			67,050		67,050
会議費			22,110		22,110
交際費			0		0
旅費交通費			5,000		5,000
通信運搬費			155,000		155,000
減価償却費			0		0
消耗品費			57,000		57,000
賃借料			818,400		818,400
光熱水費			53,000		53,000
資料費			0		0
租税公課			81,000		81,000
支払手数料			38,000		38,000
委託費			1,104,000		1,104,000
雑費			75,000		75,000
経常費用計	5,687,092	8,418,076	4,470,665		18,575,833
評価損益等調整前 当期経常増減額	▲ 5,577,092	6,166,894	4,659,357		5,249,159
評価損益等計					0
当期経常損益	▲ 5,577,092	6,166,894	4,659,357	0	5,249,159
2. 経常外増減の部					
当期経常外増減額					
他会計振替額		▲ 12,000,000	12,000,000		0
税引前当期一般正味財産増減額	▲ 5,577,092	▲ 5,833,106	16,659,357		5,249,159
法人税、事業税及び住民税		2,520,000			2,520,000
当期一般正味財産増減額	▲ 5,577,092	▲ 8,353,106	16,659,357		2,729,159
一般正味財産期首残高	▲ 69,108,778	▲ 3,552,265	94,947,324		22,286,281
一般正味財産期末残高	▲ 74,685,870	▲ 11,905,371	111,606,681		25,015,440
II 指定正味財産増減の部					
当期指定正味財産増減額					
指定正味財産期首残高					
指定正味財産期末残高					
III 正味財産期末残高	▲ 74,685,870	▲ 11,905,371	111,606,681	0	25,015,440

南から 北から




②相談室

そんな中において、当事業所でも、いつ発生するか分からない状況の中で、いかに感染予防に努



①正面玄関

青森県内では最近クラスター発生が毎日の様にあり、福祉施設からの陽性者が出たとの報告も、最近では毎日の様に聞こえてき

青森県内では最近クラスター発生が毎日の様にあり、福祉施設からの陽性者が出たとの報告も、最近では毎日の様に聞こえてき

青森

新型コロナウイルス感染症予防対策

青森県コロナ協会
セルブステーション青森
サビズ管理責任者 神 武司

新型コロナウイルスにより、それまで当たり前な日常であった日々が当たり前でもなくなり、事業所においても、常に感染予防を日々考えながら対策に努めている今日この頃です。



③食堂

消毒はほぼ皆さん習慣化されているため、更に対策を強化すべく取り組んでいます。

めていき、通ってくる利用者様やスタッフの皆様が安心・安全に日中活動を過ごしているのか、手洗い・うがい、手指

予算があれば立派な感染予防グッズを購入できますが、その様なグッズは意外と高く、当事業所にはそこまで予算に余裕がありませんので、今流行りのDIYで対応しています。
※別紙写真をご覧ください。
①正面玄関入口に面会用の机を設置し、基本的には玄関から中には入らない様にしています。(費用…0円 ※事業所にある物で作成)
②相談室への飛散防止パネルの設置 (費用…2000円塩ビパイプ購入代)
③食堂への飛散防止シートの設置 (費用…0円 ※事業所にある物で作成)
今後感染予防としてDIYを駆使しながらいろんなグッズを作成し設置していきたいと思えます。もしかしたら

ら、事業所全体をシートで覆ってしまいかもありません。

当協会の入所されている方及び入所支援スタッフへのワクチン接種が5月末から始まりますが、通って来られている利用者の方、通所事業のスタッフの皆様へのワクチン接種は未だ予定がありません。

皆様の事業所ではどうでしょうか、1日も早く全員へのワクチン接種が行われ、又、このコロナウイルスが終息し、コロナウイルスが発生する前の当たり前の日常に戻りますよう、心からお祈りいたします。

山形

「卒業生の体験談を聞く会」

山形県コロナ協会
放課後等デイサービス山形コーロ
シート
塚野裕子

令和3年6月26日(土)に、シートでは初めての企画、就労支援講座「村山障害者就業・生活支援センターワークライフサポートふうれの紹介」と「卒業生の体験談を聞く会」を開催しました。新型コロナウイルスの感染者数が日々変化する中、6月に実施できれば…と準備を進めてきました。利用者と保護者を含めて36名の参加予定があり、参加者の協力を得ながらできる限りの感染予防対策を取り、幸いなことに開



では今年3月に高校を卒業された4組のシードの先輩・保護者にお越しいただき、沢山の質問に終了間際まで丁寧にお答えをいただきました。就職してまだ3か月ほどですが、社会人として立派に発表されている卒業生の皆さんの姿に我々職員も感無量でした。質問と先輩・ご家族からのお話をいくつかご紹介いたします。「その仕事をするために必要なスキルは?」「どの仕事も指

催日の前後は山形県の感染者が0人の日が続いておりました。

はじめに、ふうれの職員より「ふうれの概要・機能」と「高校生の地域の専門機関を活用した就職と職場定着の流れ」について説明をいただきました。

続いて「卒業生の体験談を聞く会」

示を聞き、行動ができる事、間違いを受け入れられる事。「働いてみて嬉しかったことは?」「職場のみなさんに温かく迎えていただけたこと。自分の仕事に対して『ありがとう』と言われた時。」保護者の方からは、「まだ身体が慣れておらず、帰宅するなり『疲れた』を連呼している。体力勝負なので、毎日おいしい肉弁当を作っている。」「仕事を始めたからということではなく、小さい頃から『衣・食・住』を教え、一人で生きていける様に、出来ることを増やそうと指導してきた。」就職してからは、社会人としてワイシャツを買ったり、昼食代を支払ったりと自分の給料からしているため、色々な場面で自信を持っています。」といったお話をいただきました。

長野

はあてい若槻での お楽しみ会・まとめの会

はあてい若槻
主任 滝澤富治

昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、当事業所でも予定して

いた行事のほとんどが中止となってしまいました。毎年恒例のレクリエーションや行事がなくなることで、利用者の皆さんは、不安に感じたり寂しい思いをされたりしていました。

そんな中、職員一同は、「暗い1年間で終わってしまうのは寂しい」「少しでも笑顔になっていただきたい」という思いから、初めての試みとして「お楽しみ会・まとめの会」を計画しました。



食事中以外はマスクの着用・入り口でのアルコール消毒・席の間隔に配慮・部屋の換気等、感染症対策を徹底することをみんな確認して準備を進めました。

3月16日の当日は、じゃんけん大会からスタートしました。

利用者の皆さんには、

席に座ったままで支援員を相手にじゃんけんをしていただき、勝ち残った4名と負けて残った4名の方々に、1年間の良かったことや来年度の目標などを発表していただきました。皆さん思いのこを発表していただいた中で「来年度も仕事をがんばりたい」という声が多く聞かれました。

その後は、待ちに待った食事会です。一人一人にお寿司の折りと有名店のデザートをご用意しました。久しぶりに全員揃っての行事ということに加え、美味しいものを食べて、皆さん笑顔いっぱいでした。

食事会の後は、ビンゴ大会。ビンゴになった方から順次景品を選んでいただきました。ビンゴになると嬉しそうに手を挙げ、景品を一生懸命に選ぶ姿が見られました。

昨年度は1年間を通してコロナウイルスの影響を受け続け、我慢の年でありましたが、この会は皆さんが心の底から楽しく過ごすことができました。

今回の行事は「行っているのか」と職員一同悩みましたが、多くの方々からご指導・ご協力をいただき安全に開催することができました。「コロナ禍で大変だったけれど気をつけながら楽しい行事ができたね」と将来皆さんに感じていただけるような、記憶に残る行事となったのであれば、職員一同嬉しく思います。



倉庫棟外観



桜の木

東京都大田福祉工場は2012年4月より東京都から民間移譲され法人立の多機能型障害福祉サービス事業所として出発しました。当初の定員は50名(就労継続支援A型が30名、就労継続支援B型が14名、就労移行支援が6名)で開始しました。同時に法人事業として敷地内に工場棟の改築

して敷地内に工場棟の改築

倉庫棟は60パレットを収納できる広さがあり、庫内には柱を設けず、作業動線を確保しやすい設計となっ

い設計となっ

東京

東京都大田福祉工場 施設整備事業終了 第二期工事である「駐車場整備および倉庫棟増築工事」が竣工

東京都大田福祉工場所長 湯浅克己
財務企画課長 村越慶樹

まだまだ収束には時間がかかるのかもしれない。1日も早くコロナ禍以前の日常に戻り、皆さんが憂いなく楽しい行事に参加できる日が来ることを願っています。

(第一期工事)、駐車場等の外構工事(第二期工事)の基本計画策定が始まり、2014年に旧宿舍棟仮設事業所整備工事、2015年に旧工場棟解体工事、2017年に第一期工事である新工場棟建築工事が着工し2018年6月に3階建ての新棟として竣工しました。

その後、昨年12月に着工した第二期工事ですが、当初、駐車場および植栽・庭園の整備として構想されておりました。しかし、敷地南側に完成した新工場棟は東京都より貸借していた分工場である城南島工場(印刷・製本工場)を民営化に伴い東京都に返却し34年ぶりに単一工場による操業になったことで、製品保管スペースの狭小化という現実が直面しました。その課題を改善するため当事業計画を練り直し、倉庫棟の増築が計画されました。新型コ罗纳禍により、予定の工期より遅れましたが、本年5月末に無事、竣工することができました。

ます。また、一年中快適に搬入搬出作業が行えるよう空調設備・換気設備を兼ね備えています。大きくせり出した庇は、雨除けの役割を持ち、車椅子利用の方が駐車の際、濡れずに乗り降りできるようにしました。

駐車場は、車椅子用を含め7台の駐車スペースを完備し、敷地センターには十分なスペースがあり、外部のトラックが数台待機することも可能になっております。

植栽は「大田区まちづくり条例」に則り、高木27本をはじめ、中木、低木が多く植えられ、隣接する公園を合わせ緑豊かな憩いの場となりました。中には、桜の木をはじめ、モミジ、モミの木など季節を感じる木々も植えられています。

大田区内のニーズもあり障害福祉サービスの一層の充実を図るため今回の施設整備事業を通し定員も拡大し現在日中活動は80名の定員(就労継続支援A型30名、就労継続支援B型40名、就労移行支援10名)で運営し、加えて就労定着支援も新たに開始し現員14名が利用しています。

新型コロナウイルスが蔓延し、経済情勢の悪化により就労支援事業を取り巻く環境は厳しいものがあります。多くの皆様に支えられて当工場の施設整備事業は終了しました。あらためて関係者の皆様にお礼を申し上げます。



普段、事務所にいる私にとって、この日は、利用者さんの微笑ましい姿を垣間見ることのできた1日となりました。「春レク」は、利用者さんが最も楽しみにしているイベントのひとつで、毎年この時期は出かけていたのですが、昨年も出かけられず、「今年も行ける?」「今年はどこに行くの?」「何か月も前から春レクの日を待ちわびている感じがうかがえました。そんな利用者さんの思いをよそに、こちらも断腸の思いで断ち切り、所内でもワクワクできる、少しだけ非日常的な体験ができるイベントへとシフトチェンジしました。

そして迎えた5月某日、3つの中から選べる『ワークショップ』に加え、プロのマジシャンをお迎えして披露していただく『マジックショー』、そし

あかつき

ワークショップとマジックショー

あかつきコロニー
経理 松木千香



て、お昼ご飯には、和・洋・中の中から『特選御膳のお弁当』といった内容です。お弁当の味はご

く普通の味でしたが、見た目はとても豪華で、目で楽しめるお弁当といったところでしょうか。『ワークショップ』の①キーホルダー作り、②トートバック作り、③ハーバリウム作りと、どれも形に残り、旅行でのお土産ながら、心に残る思い出の品になったのではないかと思います。

後日、利用者さんが、ご自身で作った(好きな絵を描いてプリントしました)トートバックを使っているのを見せてくれたので、「松木さんにくださいよ」と言うと、「駄目だよー」ときっぱりと断られてしまいました。



キーホルダー作りは、普段、作業部3課で作成しているキーホルダーなので、材料には本格レザーを使用し、使えば使うほどに味の出るまさに1点もののキーホルダーとなりました。

ハーバリウム作りは、普段の作業とは全くかけ離れたもので、今までにはない新しい試みでした。瓶の中に、ドライフラワーやビーズ、ビー玉など好きなものを入れ、目にも鮮やかなハーバリウムの完成に、利用者さんの感性に改めて感心させられました。

そして、今回の大一番のマジックショーですが、次々と披露されるマジックに(テーブルが宙を浮いたり、コインの瞬間移動、スプーン曲げならぬフォーク曲げなど、そのほか盛りだくさんな内容でした)利用者さんの素直な反応「えーっ、なんでー?」と驚き、どよめき喜んでる姿や、大きな声でリアクションをしてくれているのを見て、こちらもなんだか嬉しくなり、心が温かくなりました。今年の思い出を胸に、来年こそは出かけられるといいですね。

山口 SNS開設1周年

山口県コロニー協会
ワークショップ山口
印刷・支援課 製作係 係長 梅田慎一

最近ではとても身近で便利なコミュ

ニケーションの手段であるSNS (Social Networking Service) ですが、山口県コロニー協会においても、昨年7月1日よりSNS (インスタグラム・フェイスブック) を開設し早1年が過ぎました。

開設の準備として約半年前より各職場より選任された計8名の担当者により定期的にSNS委員会が開かれ、協会での「運用ガイドライン」を定め利用者の個人情報保護の徹底を図るとともに様々な準備が進められました。

また開始するにあたって委員会より、運用ガイドライン・適切な利用の心得・苦情対応の流れ・責任の所在・協会のコンセプト・投稿記事(何を載せるか、投稿の流れ)・同意書の未提出者や同意しない利用者の管理等、についての説明が行われ、職員に周知してから開設いたしました。

当協会は、ワークショップ・山口、山口コロニーワークセンター、山口コロニーキャンパスの3事業を運営しており、各事業所毎に専用タブレットが配布され主にレクリエーション関係について掲載しています。

内容としては、コロナ禍のため、昨年



からコロニー祭りや旅行といった大きな行事は中止となっていますが、所内でコロナ感染予防対策を徹底して、月2回程度開催しているレクリエーションについての報告

が主体となっています。

これまでも、コロニー山口(半年に1回発行の会報)、ホームページ、タブレットなどで事業内容や活動の様子を紹介してきましたが、今ではSNSの開設により、これらの情報発信が早く広範囲に発信出来て、いろいろな人に知ってもらう事ができます。この様に便利な反面、最近ではアカウント

の不正利用や詐欺、ウイルス感染の被害に遭う事例が発生しており、今後も十分注意して利用しなければなりません。

コロナウイルスが1日も早く終息して、行事が再開され、色々な所に出かけて「インスタ映え」する写真を日々アップロード出来る日が早く来る事を願うばかりです。

campus

くいなら絞ってジュース！誤嚥しそうだったらトロミをつけます。長生きしましょうね。」と激励すると、また冗談ばかり言っていると笑われます。希望の家のシンボルツリーとして成長を楽しみにしています。

また、中庭の要望として園芸を楽しまれて利用するから、車椅子でも植えることのできる花壇を作ってほしいとのこと、高さのある花壇の作成にも取り掛かりました。DIYはあまり得意ではないのですが、やってみればきつと出来るだろうとの考えで横幅1.8mの花壇の制作を行いました。初回には、パンジーが植えられ、四季が感じられる花壇にしたいとのことで大変喜ばれています。

花壇を制作すると、次は生き物を飼いたいとの要望が出てきました。私はメダカを飼っていきまして、人懐っこく水の中を気持ちよさそうに泳ぐ姿は見ている飽きません。そこで、大容量の水槽でメダカを泳がせ利用者に楽しんでもらおうと思い400リットルの水槽を制作しました。「メダカツウシン」という簡易新聞も発行し、外にあまり出られない利用者にも情報を発信して中庭に出てもらえるきっかけになればいいなと思っています。

コロナ禍で、出来ないことも増えてきましたが、工夫して取り組んで、やってみたいことの大切さを実感できた年でした。

熊本 アビリンピック熊本大会 に参加しました

熊本県コロナ作業所
支援係長 中瀬さとみ

6月26・27日の土日にアビリンピック熊本大会が開催されました。

前回はコロナの為に中止となり、今回も蔓延防止が発令され開催が危ぶまれましたが、幸い6月初めに解除され無事開催。参加することが出来ました。今回は製品パッケージ部門に2名、パソコンデータ入力部門に1名の合計3名がエントリーしました。

3名には受賞歴のある人もおり、金賞を取って全国大会を狙える人たちです。本人たちも気合十分、私たちも大いに期待して臨んだ大会でした。いつもなら大勢で応援に駆けつけるところですが、関係者のみの来場と限定され、開会式・閉会式も行わず、競技終了後随時帰宅するというコロナに対処した大会でした。結果も後日ホームページ上の発表となり、やきもきする事となりましたが、結果はこの後の参加者それぞれの感想文の後に…

製品パッケージ部門 松岡さん 女性

6月26日のアビリンピックに出ました。結果は銀賞で、私以外にも4名いま



した。私は前席で後ろでガタガタと音が出たので、途中で何度も慌てたせいか、金賞を取れませんでした。初めて出て銀賞が取れて良かったです。今回は金賞を取って全国大会に出ます。今回は色々な事が学べました。初対面の方と競えて、ものすごく緊張して楽しかったです。また出る時はコロナーから出たいです。

製品パッケージ部門 原田さん 男性

段ボールを組み立てて、毎パックを入れる競技で、私は特に毎パックの配置が悪く、手元を綺麗にしていけない状態で競技を行いましたので、競技中に



毎パックを2度落としてしまい、審査員の方にご迷惑をおかけしたのが反省点だと思っています。小箱を下箱に10個入れる競技では何も落とさず、数量も規定の数を超えることが出来たので良かったです。結果は賞状が頂ける事になりましたが、前回と同じ努力賞で反省点の方が大きいと思います。

次回出場した場合は、配置に気を付け手元を綺麗にして競技を行えるように考えていきたいと思っています。

金賞は該当者無しで残念でしたが、他の参加者もよく頑張っておられたので私も頑張りました。

パソコンデータ入力部門 西村さん 男性

僕はパソコンデータ入力部門に出場しました。ライバルのO・Nさんも出ていました。最初のアンケート入力は順番通りに打ちました。そして帳簿作成では最初は難しかったけど請求金額などの計算も出来ました。最後まで頑張りました。僕はO・Nさんに負けないうように頑張って頑張りました



が、今年も銀賞でした。O・Nさんが金賞で負けたのでとても悔しいです。来年は金賞を取れるように頑張りたいと思います。

結果は銀賞2名、努力賞1名でした。残念ながら全国大会の出場は叶いませんでしたが、参加者全員が表彰される快挙となりました。次回の目標も定まっています、実り多い参加となりました。

沖 縄

寄り添う支援を目指して

沖縄コロニー
コロニー児童デイサービス
のぼりかわ発達支援
管理者 名嘉眞末子

コロニー児童デイサービス発達支援では、未就学児の成長に合った療育支援を目的に、遊びや運動を中心とした取り組みの中で、生活面や集団生活での成長へと繋げていく支援を行っています。このたび、当法人では

20ヶ所目となる「コロニー児童デイサービス」のぼりかわ(発達支援)が6月1日に開所いたしました。現在、児童数4名から始まり児童の「第二の居場所」作り、児童が健康やかに楽しく過ごせる場所を目指しています。

しかし沖縄では新型コロナウイルスの勢いがとどまる事



もなく、緊急事態宣言の延長が決まりました。児童への外出支援が行いにくくなっている現状ではありますが、その分、1人ひとりに寄り添う支援と感染予防対策をしっかり行い、工夫した外出支援を目標に支援を行っていきたいと思います。

私の旅行記

県内での釣行記

山口県コロニー協会 山口コロニーキャンパス 課長 松野 裕治

コロナ禍の最中で旅行に行くことができていない中、6月の中旬に友人と県内の釣りスポットにイカ釣りに行きました。20時頃に着いたときには大勢の釣り客がいました。釣りを始めて一投目からアオリイカが掛り釣り上げることができました。その後あたりはあるもののなかなか釣り上げることが出来ず……。寒くなってきたのでお湯を沸かしコーヒータイム。寒い中での温かいコーヒーにありがたみを感じ釣り再開。夜中1時過ぎにようやくヒットし釣り上げる。この時つれたのはケンサキイカでした。お腹がすいてきたのでカップラーメンを食べ、お腹が満たされて眠くなってきたので車で1時間程度の仮眠を取り、3時頃から釣り再開。空が明るくなってきて5時前くらいにようやく3杯目を釣り上げたのが、大きいアオリイカでした。その後7時くらいまで粘りましたが疲れてきたため家に帰ることにしました。家に帰りついたのが8時30分。まず竿やクーラーボックスを洗い、釣った



イカをさばき刺身にしました。そして疲れ果ててしまい深い眠りにつきました。コロナ禍で様々な制限の中、生活を送ってますが早くコロナが終結し通常の生活に戻ることを願っています。

障害者権利条約を受けて、

私たちは何をなすべきか？

社会福祉法人 あかつきコロニー 事務局長 遠藤 至子



私達は何かをしようとする時、社会にある様々なシステムや資源を利用します。何を

嗜好や条件にあわせて選択しています。今の世の中は昔に比べると非常に便利になりました。私達の、こうなつたらいいのに、こんなものがあれば便利なのに、という思いが社会を豊かに、便利にしました。しかし、障害者がこれ等を利用しようとする条件や選択肢が限られ利用を制約されてしまうことが間々あります。利用が制約されると、やりたいことを遂行するにも大きな負担や労力が伴い、場合によっては諦めざるを得なくなります。

先日、無人駅での下車を希望し介助を求めたところ断られたとSNSに投稿したある障害者に対してネット上で「わがままで」との批判が多く寄せられたという記事を目にしました。結果的にその方は希望の駅で降車できたようですが、「降りたい駅に降りる」ことが「降りる」という権利は認められないということなのです。

非難の根底には、障害に対する誤解や不十分な認識にあると思います。障害をその人の機能や能力に起因すると考えているために、助けを借りたり配慮を求めることをわがままと捉えているのかもしれない。しかし、そもそも今の社会構造は私達の機能や能力では

限界のあることを補うためにできたものです。つまり、元々社会には私達が生活する上で様々な障壁があって、それを取り除く為に色々な環境が整えられたと言えます。ただ残念なことに、それ等は障害者の事情を余り考慮されずに作られてきました。それが故に生じてしまっている不平等に対して声を上げることが単なるわがままとして片付けられるのは疑問を感じます。大勢の人の要求は権利として認められ、マイノリティである障害者の要求はわがままでとすればその考え方こそ問題です。

ただ、障害者の要求をわがままと捉える人は差別的な意味合いで言っているつもりはないと思います。障害者が生活上制約を受けるのは社会構造に問題があるという認識が十分なことに加え、障害のない人にとっては当たり前にしておそく無自覚的に行使できている権利を障害者が行使できず不便を強いられる事自体想像するのが難しいのだと思います。

話は唐突ですが、私は基本的には左利きですが、世の大多数は右利きですので社会は概ね右利き用にできています。それは左利きにとつては不便なことも多いらしいのです。当事者の自分が「らしい」というのもおかしい話ですが、生まれた時から右利き社会の中に居るのでそれが当たり前で、不便だという事自体に気が付いていなかったりもするのです。当事者の自分だつて気が付かないのです。右利き社会で生活する右利きの人が、左利き

の人の不便さに気付くのは難しいと思うのです。つまりそういうことです。どんな配慮が必要なのか、何が差別なのか気が付かない・わからないのです。そのために「これはおかしい」と感じたことを発信することは重要ですし、そのような様々な問題提起に対して議論の場が広がることで摩擦も生じるかもしれませんが問題をより多くの人が知り、考えるきっかけになります。

発信することは理解しあう上で欠かせませんが、一方で声を上げられない方も大勢います。発信ができないことで、当事者が置き去りにされてしまうことを危惧します。意思疎通や自己表出の難しい方の人権はどう守られるべきなのかも大きな問題だと思えます。

今年の6月に改正障害者差別解消法が公布されました。今回の改正で民間企業でもサービス提供の際の合理的配慮が義務付けられました。これにより様々な場面で合理的配慮が進むかもしれませんが、何故合理的配慮が必要かの理解が同時に進まなければ差別意識は消えないと思っています。

私達に出来ることは、障害者の置かれた状況や障害そのものをより多くの人達に知って貰うことです。多数派はそれだけで世論を成形しやすい存在です。労せずして意見が通りやすいので多数派の要求や都合は権利として認められやすいです。その時点で多数派は既に優位な立場におかれています。ですから、障害の有無に関わらず互いに認め合い、理解しあえる(或いはしようとする)人達が多数派になることで、障害者の権利が守られる社会に近づけます。

障害者権利条約はそれを後押しするとても重要なツールです。これが障害者の人権を守る指針となり、少しずつ人の意識も社会も変

わつてきていると思えます。例えば、共生社会を目指す取り組みとして、障害児も健常児も一緒に遊べる遊具やスポーツも開発されています。まだまだ日本では少ないですがインクルーシブ公園も徐々に増えていくと思います。幼少時からの取り組みは大切で、障害のある子供もいない子供も一緒に遊んで触れ合う機会により豊かな社会性を育み、インクルーシブな環境で育つた子供たちが大人になり、共生社会が醸成されていきます。

メディアでも頻繁に目や耳にするようになったSGDs(持続可能な開発目標)は人権の尊重がベースになっています。誰一人取りこぼさない、持続可能な社会の実現を目指すSGDsの17の目標は、子供や女性、人種等様々な人の人権に関わる内容となつていて、障害者権利条約も多くの目標と密接に繋がっています。障害も多様性の一つです。障害者に限らず全ての人の権利が守られるよう、様々な立場の人たちが互いを尊重し共存していく社会を目指しています。互いを認め合い、理解すること。それは一方向ではなく双方向の関係性です。

ゼンコロの綱領や私たちの誓いでは私達の平等性、尊厳を謳い、私の所属する法人の理念は、共に、と掲げています。それぞれがその思いを持って日々働いていると思えます。一方で、福祉の現場は、支援する側、される側という構図になりがちです。ここに陥りやすい錯覚というか、お互いの対等性を見えにくくさせてしまふ畏が潜んでいると思えます。この危険性を自覚して業務に携わる必要があります。私の中にも無意識の差別意識はないか、常に自問し自戒の念を持って支援に取り組んでいかなければ、とこれを書きながら改めて思うのです。

お薦めの本

ハンセン病を生きて —きみたちに伝えたいこと—

(著者 伊波敏男)

岩波ジュニア新書

沖縄ココニー 仲宗根 功



学生時代、将来の事をよく相談をしている担任の先生がいました。実は、その先生が伊波敏男さんのお兄さんであり、伊波敏男さんとの出会いのきっかけを作ってくれた恩人です(先生は今でも自然や平和を愛する活動を率先して行っています)。先生から伊波敏男さんを紹介された私は、昭和61年、東京ココニー東村山印刷所に就職しました。当時は、初めての障害者施設と大都会東京での生活に期待と不安が交差していました。伊波敏男さんとの出会いによって救われました。多くの事を指導していただき、様々な影響を受けましたが、一番に刺激を受けたのは「伊波

敏男」という人間の生き様そのものだと思います。私も伊波敏男さんの全てを知っているわけではありませんが、影響を受けたひとりとして、この本をお薦めします。この本を読み終えた後、人間「伊波敏男」に逢いたくなくとも思います。この本は、岩波ジュニア新書から発行されており、小中学生から大人世代まで、幅広く読める入門書となっています。私の拙い紹介に代えて、本書から「はじめに」の内容を一部紹介させていただきます。

「ハンセン病は、ここ数年の日本では、ほとんど発症しない感染症になりました。それなら、もう克服されつつある病気を、なぜ今、きみたちに伝えようとしているのか。じつは、ここにこの本の主なテーマがあります。残念ながら、人間社会は大きな間違いを数多くおかしてきました。歴史を学ぶことは、あるいは過ちを学び、一度と同じ間違いを繰り返さないための学習と言ひ換えてもいいのではないかと思います。」

自慢の作品 シリーズ

朝倉の三連水車

福岡ココニー 就労事業部長代理 白木 良祐

朝倉の自然豊かな景色の象徴的な存在である朝倉の三連水車。約230年前に設置された日本最古の実働する水車として全国的に有名です。

福島の農地を潤しています。1990年(平成2年)には、「堀川用水及び朝倉の揚水車」として国の史跡文化財に指定され、5年ごとに作り変えが行われており、松・竹・檜・杉など良質の木材を使った職人さんの手作りの技が現在も息づいています。

毎年6月17日には、水神社で「山田堰通水式」やまだせきつうすいしきを催行。水門が開かれると15分ほどかけて約2キロ離れた水車群に水が到達して稼働します。現在、朝倉の水車群には菱野(ひしの)水車と呼ばれる三連水車と、三島(みしま)水車、久重(ひさしげ)水車と呼ばれる二連水車がそれぞれ稼働しています。すでに1760年代にはあつたらしく、1789年(寛政元年)に二連だったものが増設され三連になったという記録が残っています。この三連水車のみで、毎分約6トンという迫力ある揚水量を誇っており、当時のかんがい技術を結集した3つの水車は、その水の流れを絶やすことなく現代まで約35ヘクタ-

毎年お盆の時期には三連水車をライトアップ。動く水車が幻想的に映し出され、昼間に見る景色とは違い、水の流れや水しぶきがライトに反射する美しい光景が見る人を魅了しています。



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ろく開拓者のと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。

2014 (平成 26) 年 11 月 21 日
一般社団法人ゼンコロ 第 67 回総会 改訂承認

編集後記

ゼンコロ事務局の前事務局長である渡辺忠幸氏が2021年3月に退任されました。私が福岡コロニーに入り、ゼンコロという存在を認識し始めてから常に事務局に存在し続けた、言わば私にとってゼンコロの生き字引のような存在でした。運営委員として東京に行った際には、様々な助言に加えて叱咤激励を頂き、身を引き締められて帰福しました。

ご承知の通り氏は、事務局としてゼンコロの運営、各法人及び委員との連絡調整、各委員会会議及び研修会等の準備等々の日常業務に加え、古紙回収等の環境事業では東奔西走してゼンコロの収益事業を支えて下さいました。また、現在の一般社団法人化に尽力されると同時に、故丸山一郎氏の生涯を綴った著書を書き上げる等、まさに八面六臂のご活躍をされました。

このゼンコロ広報誌も事務局業務の一環として編集に携わり、編集後記も書かれてきました。今回広報誌の担当を総務部に任されるに際して、過去の様々な記事及び氏の書かれた編集後記を見るにつけ、一人の広報誌でありながら、日々変遷する障害福祉情勢にメスを入れ、障害福祉に関する世間一般の理解に対して普及啓発を行う為に、様々な試行錯誤を繰り返して、誌面を作り上げてきた氏の努力には頭が下がる思いです。この想いを未来に繋げ、更なる障害福祉の発展に繋げていくのは、私たちの大きな役目だと感じています。

(福岡コロニー 総務部長 徳永 隆司)

フロア内での感染対策をして、爽やかな空間づくりを!



オゾンので菌やウィルス、臭いの原因成分を強力分解!

BACTECTOR O₃

お問合せ先 ステラグループ株式会社 TEL:042-525-2146
〒190-0023 東京都立川市柴崎町2-3-6



— 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 荻原正之

〒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>

Hydro Ag+ by FUJIFILM

どこでもりっくとつけて使用
クロスタイプ

Hydro Ag+ アルコール消毒液
Hydro Ag+ アルコール消毒液
Hydro Ag+ アルコール消毒液

「医療現場から生まれた」プロの除菌で
ウイルス感染&食中毒対策!

銀イオンの力で
1ヶ月以上経っても
99.99%
持続除菌

正しい抗菌力で
カビや臭い対策
にも!

お問合せ先
東京都中央区銀座8-20-36
株式会社ムサン東京第一支店
電話番号 03-3546-7727

ゼンコロ出版物のご案内



常に先駆け走り抜く — 障害のある人と共に生きた丸山一郎 —
(著者: 渡辺忠幸)

ユーモア忘れず、常にさわやかに
東京パラリンピック、わが国初の福祉工場、国際障害者年、厚生省障害福祉専門官、アジア太平洋障害者の十年、そして死を賭してのILOへの提訴と、戦後の日本における障害者の制度や運動の、歴史を画した動きの中を常に先頭で走りぬけたひとりの男の瞳目すべき生涯を綴る。

長野県松本深志高校、慶応義塾大学工学部を卒業した丸山一郎がなぜ、障害者福祉の世界へ飛び込み、生涯のテーマとしたのか。その最初のきっかけは、50年前の東京パラリンピックにあった。

1,800円(税別) 2014年11月8日発行