

「キャノンウィンド株式会社これまでのストーリー」 ～社会福祉法人暁雲福祉会と大分キャノン株式会社との協同の中で～

社会福祉法人暁雲福祉会 常務理事
「ウィンド」施設長 丹羽 和美

1. はじめに

今からちょうど8年前、2005年のこと。障害者福祉現場は、障害者自立支援法成立・施行を前に不満や不安が渦巻き、利用者、家族、事業者、そして行政までもが混沌とした想いの中にあった頃。さりとして、現場はこの現状を良い方向へ導くアクションプランを持ち得なかった。

以下に述べるのは、戦前、十分な福祉制度の整わない時代から仏教福祉の実践を、また、1981年国際障害者年から知的障害者福祉の施設経営を行ってきた社会福祉法人として、法下において取り組んだ「企業との協同における新たな挑戦(キャノンウィンドモデル)」という実践報告である。

2. 社会福祉法人「ぎょううんふくしかい暁雲福祉会」の概要と就労支援

当法人は、1981年の国際障害者年から知的障害者福祉に携わっている。法人の理念は、「人間礼拝(にんげんらいはい) たったひとつの尊いいのち、支え合って生きていきたい」。大分市における通所授産施設の民間第1号として「八風園」(生活介護)開設。以降、日中活動の場として新事業体系の障がい者福祉サービス事業多機能型「ウィンド」(就労継続支援事業A型・就労継続支援事業B型・就労移行支援事業)、「八風・be」(就労継続支援事業B型)、「八風・マーヤの園」(生活

介護)、「風と未来」(特定相談支援事業所)、「風の子クラブ」(放課後等デイサービス)、住まいの場として「八風・マナス」(グループホーム)を4か所、「八風・カルナホーム」(ケアホーム)を経営し、現在に至っている。

その大きな使命の一つとして、知的障害者に対する就労支援を行ってきたが、成就することが難しい年月を重ねてきた。障がいがあっても働きたい、働いて収入を得たいという願いは誰もが一緒であり、その権利も有している。1999年「ウィンド」の前身として、福祉工場を設立。当時、養護学校卒業後一般就労をしていくのだが、半年～1年の間に離職をする知的障害者の相談を多く受けた。

当法人では、早期離職の要因として①就職した知的障害者自身に就労に対する心構えが確立されていなかった。また支援学校の巡回指導付きの作業学習と現実の就労先での労働の違いがわかっていない。②学校側の姿勢として、卒業後にどこかに就職していなければならないという帰属性を持たせる傾向があったのではないか。③事業主が本人の正当な能力評価をしていない場合、それにより適切な仕事の間を与えられず、適正な雇用管理ができていない。④本人が失敗することに慣れていない。失敗した時にどのような行動をとればよいかを習得しておらず、失敗していく中で孤立し、対人面でのトラブルが発生していった。⑤卒業後、不安なとき、困ったとき

に相談できる人や社会的資源が彼らの周りになかった。そのため、精神的な負荷が大きくなり、最終的に無断欠勤や疑似発作を起こした。等々をリサーチした経緯がある。

このことから、知的障害者が「働くこと」「働きつづけること」をQOLの視点で追求し、離職を未然に防ぐ対策を考え適正な支援を重ねた。

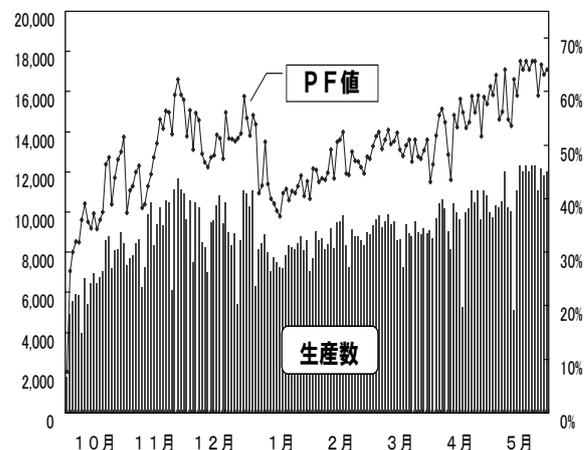
3. 「ウィンド」就労移行支援事業の取り組み

2007年8月。まず就労は無理であろうと思われていた職業的に重度障害であると判定された障害者、法定雇用率でいうダブルカウントの方々の仕事の創出が大企業の中で行えないだろうか、会社の中で仕事の切り出しができ、そこに重度知的障害者の適性がマッチングすれば就労が叶うのではないかという可能性をさぐるチャンスで、大分キャノン株式会社（以下、「大分キャノン」と略す）から頂いた。

大分キャノンはキャノングループにおける一眼レフカメラ製造のマザー工場として重要拠点に位置付けられており、大分県に1982年に創立されて以降、大分市内にも別に大分事業所を設立。創立31年目を迎えている。

大分キャノンから企業内実習を始めるにあたり提供された仕事内容は、知的障害者雇用のため特別に用意された社内便の仕分け・整理や施設内の清掃等ではなく、キャノン製品のセット内容であるアクセサリ3点セットの袋詰めや国別に数ヶ国語で示された保証書の仕分けなどの作業であった。当法人支援員作成のオリジナル現場実習作業工程表により、個々の実習生の理解度に応じて個別支援やグループ支援を開始した。

10ヵ月に及ぶ企業内実習中にPF値（パフォーマンス値：大分キャノン社員が行う作業工程を100%とした時、実習生がどの程度できるかどうかを比較するための数値）を計測。作業工程の変化による数値の変動等見受けられるが、結果、実習を重ねていくなかで最終的に60%台を維持することが可能となった。生活支援が難しいケースもあったが、会社側の配慮ある環境設定と福祉職の心身両面への側面からのアプローチをもって実習生の作業性の安定と向上が確実なものとなった。



「実習期間中のパフォーマンス値の変動」

4. 企業側から見た知的障害者雇用の難しさ

就労移行支援事業「ウィンド」チャレンジ班実習開始当初から、当法人と大分キャノンは実務レベルでも管理職レベルでも常に話し合いの機会を持った。それは電話や同席しての会議で、時には日に数回数時間に及ぶこともあった。そのような信頼関係の中で、知的障害者雇用の難しさに対し率直な議論を重ねた。

その過程で企業側の立場から知的障害者雇用における難しさを学び知ることができた。具体的には①誰に仕事と業務の管理を委ねる

か、会社(人事)も未知の経験②仕事を教える担当者はいても、責任と理解をもって支援できる担当者がいない。③適切な担当者がいても、その社員の内発的動機に一致しにくい。④内発的動機ある担当者がいても、専門家ではなく知識習得に時間がかかる。⑤専門家が育っても企業では3年で異動。次の交代要員に直面する。⑥交代要員が見つかっていても、企業内に次の福祉キャリアパスは存在しない。⑦情緒不安定、突発的行動など予想外の展開に十分に職場で対応できず疲労感を生じる。⑧社内では、知的障害者の家庭、保護者との連携や協同は難しい。また対象となる家族のバックアップに温度差がある。⑨「よろしく預かってほしい」だけでは企業は大変困惑する。⑩雇用している知的障害者の今かかえている問題の見極めができない。この①→②→③→④→⑤→⑥→⑦→⑧→⑨→⑩の連鎖によってトラブルを発生し、雇用継続が困難となり、積極的な知的障害者の雇用が行い難い状況があったという。

5. 「キヤノンウインド株式会社」設立とその仕組み

知的障害者雇用の困難さを踏まえ、当法人と大分キヤノンの双方が『できること』を考えた。その結果、お互いの強みを生かした右図のような会社の仕組みが完成した。これにより、合併会社設立(その後の特例子会社設立)に向けての取り組みが就労移行支援事業と並行して行われることとなった。

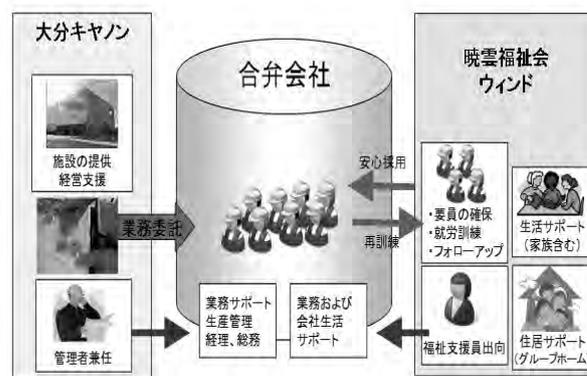
社会福祉法人が知的障害者の所得保障を考える場合、特に困難を要することは継続して潤沢な仕事量を確保することである。採算性、コストとの戦いも不得手な分野である。

しかし企業、特に大企業にとっては、最も

得意とする強みである。逆に知的障害者雇用における懸念や課題に対する解決は企業にとっては困難である。その点は当法人にとって強みとするところであった。双方の強みを生かしたキヤノンウインド株式会社(以下、「キヤノンウインド」と略す)は、大分キヤノン800万円、暁雲福社会200万円の共同出資の合併会社としてスタートするに至った。

(詳細は、紙面の都合上省略。)

キヤノンウインド株式会社の仕組み



6. キヤノンウインド株式会社その後の歩み

2008年に創立したキヤノンウインドは、創立5年目を迎えた。社員数29名中、知的障害がある社員は20名(内重度知的障害者14名)。当初2種類の作業も「職域の拡大」により約13種類の作業内容に充実している。今後も親会社である大分キヤノンと同様に、一眼レフカメラに関わる業務に取り組む。既に市場に流通しているキヤノン製の一眼レフカメラには社員が携わったものも多く、世界各国の人々の手に渡っている。

障害者自立支援法の施行をマイナスと捉える発想であれば、このような日は来なかった

だろう。知的障がいのある社員全員が自分の仕事に誇りと自信を持ち、日々の生産活動に従事している。そして、設立から現在まで、離職率0%を継続している。

キヤノンウインドは「就業定着」を実現している会社である。その働き続けられることを保障した仕組みは、双方の強みを活かした経営の実現に加え、障がい者権利条約に掲げられる『合理的配慮』に基づいた職場環境の充実、社員5名に対し福祉専門職1名の配置の実現、障害特性に合致した作業内容と安定した作業量の創出・供給に基づく会社形態の確立によるところが大きい。

障害者雇用のゴールは就職ではなく、職場定着。働き続けられる仕組みを持続可能なものとするため、さらなるハード面・ソフト面の構築に向かい、社会的スキームになるまで実践と改善を重ねたい。

7. おわりに

「福祉施設士行動原則行動⑥新たな課題に挑戦する」の執筆依頼を受け、改めてキヤノンウインドの設立から現在までのストーリーをリフレーミングする機会を頂いた。

法の変遷の中、制度にとどまらないあり方で知的障害者雇用という福祉課題に取り組んだ実践である。このキヤノンウインドモデルは⑥新たな課題に挑戦するについての内容というより、わたくしにとっては、利用者への社会への、組織への、地域への、そして自己へという「6つの姿勢」への取り組みであり、自分自身が立案した法人「中期・長期計画」の具現化であった。

福祉とは、お互いの中に可能性を探しあうこと。如何に法律が変わろうと、如何に政権が変わろうとこの時代のこの時間を共に生き

る人々への保障である。利用者、職員と共に、『できるかもしれない』ことへのチャレンジを今後も続けたいと思い願う。