

はじめに

やや大げさな表題となりましたが、これには、四半世紀にわたり障害者雇用に取り組んできた、私の思い入れも含まれております。今日に至るまで、障害者を雇用することで様々な経験と実践をさせていただきました。障害者社員にも多くの訓練や体験をしてもらいましたが、私や他の社員にとっても、多くの学びの機会となりました。この間の出来事やエピソードについては、幾つかの冊子で取り上げたものもありますので、ここでは繰り返すのを差し控え、当社における障害者雇用を通して見えてきた、障害者を取り巻くいろいろな問題について、できるだけ時系列に沿って考えてみたいと思います。

昭和 61 年まで

四半世紀にわたり障害者雇用に取り組んできたと申しましたが、これは、本日の主催者であるココロネ株式会社においてではなく、ココロネの母体となった有限会社フジ化学としての実践です。時間をさかのぼりますと、私がフジ化学を引き継いだのは、昭和 49 年でしたが、フジ化学としての創業は昭和 41 年で、創業者は祖父でした。その当時、先代が雇用した知的障害者が 2 名おり、昭和 62 年までの 10 年余りは、障害者社員といえば、その人たちのことでした。

当時のフジ化学というのは、払い下げを受けた、廃校校舎のリサイクル材を社屋として、すべて手作業でメッキを行っていました。私も当初の 10 年間は、先輩社員から徒弟制度に近いかたちでメッキの技能について、身体で教え込まれました。その先輩社員の中には、熟達した技能の持ち主であった、聴覚障害者の方も含まれています。社会人としても駆け出しだった私としては、メッキという仕事と、その業界についての基礎知識を固めるために、過ごした 10 年間といってもよいでしょう。

社会動向

- S 49. 05. 30 (社)全国心身障害者雇用促進協会…S 52 解散
- S 52. 03. 01 (社)身体障害者雇用促進協会 発足
- S 50 年代前半 「福祉見直し論」浮上…社会福祉費の増加速度がにぶる
- S 55. 11. 28 国際障害者年推進本部を厚生省に設置
- S 58. 06. 13 戸塚ヨットスクール事件 発覚

昭和 62 年～平成 2 年

フジ化学にとって、最初の一大転換点となった時期でした。それまで手作業が主だったのですが、昭和 62 年にオートメーション化をはかり、全自動静止亜鉛メッキ装置を導入するとともに、富士市天間に工場を新築しました。

全自動静止亜鉛メッキ装置の導入により、自動車や住宅関連機器などに使われる金属部品に電気亜鉛メッキを行うのが、主な業務となりました。メッキ自体は、メッキ装置が行ってくれるわけですが、その前後のプロセスは、人手に頼ります。おおまかに分けると、同装置投入前の、メッキする部品の治具への引掛作業と、装置から送り出された後の、処理済み部品のメッキ不良・メッキむらなどを検品しつつの回収作業です。これらは、ヒトによる作業ですから、当然、身体全体を使いますが、とくに身のこなし方、それに目視のための視力が大事になります。いまだにロボット化が困難な作業であり、そのうえ、1 個あたり単価の低い一次処理業種ですので、オートメーション化したときから、これらの作業をいかに合理的・効率的に行うかが、大きな課題の一つでした。

この課題に取り組むため、昭和 62・63 年頃は試行錯誤を続けていました。この間、正規、女性パート、高齢者雇用など、入社してくる方の状況も見ながら、雇用形態や勤務時間もいろいろ検討しつつ就労してもらいました。もうひとつの課題が、生産能力が大幅アップしたことにより、結果として、逆に、それまでの受注だけでは半日ほどで仕事が終わるようなことになっ

てしまったことです。そこで、当社に出入りしていた、メッキ資材の卸問屋の仲介で、浜松の先輩同業者から仕事を受注することにしました。その先輩同業者は、障害者雇用についても参考になる取り組みをしており、いろいろ教えてもらいましたが、さらに深めたいのならと、当時の県立富士見学園の園長さんを紹介していただきました。先輩同業者の会社は、障害者雇用については県内でもパイオニア的存在として知られるところでしたので、その園長さんともども様々なアドバイスをいただきました。たとえば、最低賃金除外申請のことや、障害者であっても就労に対して貪欲でしかもハングリーな人もいるということなどです。当時、バブルの真最中で、中小企業にとって健常者の求人に関しては冬の時代でしたが、他方、障害者にとっては相変わらず就職氷河期が続いており、石にかじりついていても頑張るから使ってくれという障害者と保護者が少なくありませんでした。当社にも障害者社員はおりましたが、あくまでも先代が雇用した方でしたので、必ずしも私自身をはじめた取り組みではありませんでした。当時でも障害者雇用に力を入れている企業があると、何かしらうま味があるからだろうと、うがった見方をする向きもありました。私の場合、会社を引き継ぐ前から身近に障害者の存在がありましたので、そういう見方がまちがいであることは知っていましたが、それでも経緯上、あえて言えば、福祉的・教育的観点というところでした。ところが、その方の会社を見学させてもらい、目からウロコが落ちる思いでした。障害者雇用のメリット・デメリットを、経営上の観点から合理的に判断したと伺いましたが、社内での模索を通して、健常者、障害者、いずれを雇用しようが、究極は「人づくり」であり、その中でも、メッキ装置の前後の作業については、知的障害者のほうが、ぜったいにマッチすると、私自身、直感しました。

こうして、私をはじめた障害者雇用では、まず富士見学園での実習からスタートしました。障害者雇用にあたり、まずは毎日出勤してくること、それも進んで出勤してくること、これだけを採用の条件にするという、いわば広き門にしなければと、直観的に思いました。来るものは拒まず、去る者は追わず、です。そのため、肝に銘じたことは、いついかなるときも障害を持った方が出勤するのが嫌にならないよう、一に辛抱、二に辛抱、三、四がなくて五に辛抱と、絶対に怒らない、自分の辛抱こそが大事ということでした。こういう気持ちで障害を持った方々を雇用していたところ、やがて「障害者雇用は人づくり」ということに気づき、あらためて当時のことを振り返るようになりました。

試行錯誤で明け暮れたこの頃でしたが、幸い障害者雇用の先駆者の一人である岩城園長とめぐり会えたことで、知的障害者を積極的に雇用してみようと思うようになりました。そのためには、通勤手段のこと、労働環境のこと、作業工程のことなどの配慮が不可欠であるため、あせらず段階的にすすめていくことにしました。あらたな就労者にとって先ずは訓練ですが、専任のジョブコーチ等がいるわけではありませんでしたので、私としては時間を切りさいてのOJT(職場訓練)となります。反面、障害者にとっては、落ち着いて安定した職場定着ができるものにしなければなりません。さらに、職場訓練とともに重視したのが、体調管理です。体調が維持できなければ、精勤はおぼつきません。原則として自力通勤にしましたので、体力をつけることは重要です。

はじめは、出社できても、半日は仕事に就こうとせず、工場の入口に立ったまま泣いている子もいました。いまでは一人前の顔をしています。そんな子が立て続けに入社してきた時期もありました。それでも、当初、肝に銘じたとおり、辛抱を重ねてすすめるほかないと覚悟し、気長に職場適応まで見守りました。

こうして徐々に障害者の雇用をすすめ、やがて障害者社員が全社員の約半数に達するようになりました。その間、自力通勤が原則でしたが、地理的に交通手段が限られている障害者社員の円滑な通勤のために、健常者社員で送迎の分担をしたり、社内の習慣にスムーズに順応できるよう、根気よく面倒見を重ねました。こうしたことが実を結び、障害者社員の人数増加とともに、その中で先輩後輩間の、手順やルールの言い継ぎも、少しずつですが可能となっていく、3年ほど経った頃には、どうやら障害者がふつうにいる職場らしくなりました。

社会動向

S 60. 08. 12 日航ジャンボ機墜落事故

- S 61. 04. 01 障害基礎年金制度創設
- S 62. 04. 01 国鉄分割民営化
- S 62. 07. 01 (新)障害者の雇用の促進等に関する法律
- S 62. 07. 01 精神衛生法改正⇒精神保健法
- H01. 04. 01 消費税導入(税率3%)
- H01⇒H02 知的障害者のグループホーム創設(地域生活援助事業)⇒翌年法制化
- H01. 04. 10 「福祉改革」元年(老人福祉法など福祉8法の改正)

平成3年～平成7年

先輩同業者や富士見学園・岩城園長さんのアドバイスを受けながら本格的に開始した障害者雇用でしたが、現実には、自分なりに取り組むほかありません。それに、這えば立て、立てば歩きの親心ではないですが、じっくり様子を観察していて、この子には本気で体当たりの取り組みをしなければと感じたときは目を覚ましてもらうつもりで、声を大にして、しっかり叱りもし、怒りもしました。ここは何としても、ここだけはしっかり理解しておいてもらわないと、という場面は必ずあります。決して感情まかせではない、危険予知と安全確保に係る場面です。狭い工場内で、頭上をコンベアが回り、横をリフト車が行き来し、また、メッキ装置自身が常時ラックを回転させています。それにメッキ装置には多種の薬剤が投入されています。保護ネット等が備わっているとしても、担当者以外の者が、うっかり近づくと危険なこともあります。誰であろうと、一生懸命、仕事をしてきたから、つい安全確保がおろそかになったでは済まされません。ふだん口を酸っぱくしていることが、それでも十分浸透していなかったと思われるときは、やはり強く注意をうながすほかありません。それに、一次加工工程の業種ですから、処理を請け負った金属部品はすべて委託元からの預かり品です。どんなに忙しいときでも、預かり品を粗雑に扱うことは許されません。これも口を酸っぱくせざるを得ない大事なことです。健全者と障害者のへだてなく、同じように強くしっかりと叱り怒るようにしています。障害者の子たちにも、危険予知の習慣づけと、預かり部品が貴重品であることは、徹底的に叩き込みました。おかげで、これがお金になる仕事のもとと認識し合い、預かり部品を大事に扱う習慣が根づきました。

社会動向

- H03 バブル経済崩壊
- H05 冷夏で米減収のため緊急輸入
- H05. 12. 03 障害者基本法
- H07. 01. 17 阪神淡路大震災
- H07. 03. 20 地下鉄サリン事件
- H07. 05. 19 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律
- H07 障害者プラン策定(ノーマライゼーション7ヵ年計画)

平成8年～平成12年

障害を持った子たちが社員として定着するに従い、富士・富士宮両ハローワーク、県障害者雇用促進協会、富士特別支援学校等の関係機関との関係も年々深まりました。定期的に各種の資料提供をいただくとともに、講習会・研修会等を開催されるときは必ずご案内をいただけるようになりました。また、障害者の就労にかかる各種の手続きやその窓口等についても、質問あるいは照会すると、その都度、有益なご指導・ご教示を受けられるようになりました。

関係機関とのコンタクトが重なるにつれ、私の方でも、新たな知見が開かれるとともに、今後の障害者就労のあり方について、新たな疑問や、以前なら思ってもみなかった観点も抱えるようになりました。

たとえば、障害者を雇用することで、受けることのできる公的助成や、軽減される公的負担等について、知識は増えていきました。それらの中から、正直、活用できるものは活用させていただきました。ただし、バブル経済が崩壊し、眠れる十年の真只中の頃です、製造業の末端に位置する業種として、加工単価は下がることはあっても、上がることはありません。公的な助成策を利用させていただくのは大変有難いことですが、もちろん、それだけで財務上の安

定が得られるものではありません。障害者雇用を社運営上の柱の一つとして決めた以上、障害者社員を正規従事者として第一線(ライン)に組み込みつつコストの低減を図ることが至上命題で、この命題に真正面から取り組みました。もともと部品自体が小型で単価の低いものの表面処理です、委託元が無理なく払ってくれる処理単価にしないと、受注できません。一部の大企業のように、積算したコストに利益分を上乗せして単価を決められるシステムですと、その中から何かしら削れるものを削って、ディスカウントということも可能かも知れませんが、当社のような立場ではまずあり得ません。赤字を出さないためには、高度な理由づけより、障害者社員たちが分担するに見合った仕事の組立てにすることで、効率を引き出すほかありません。この頃から、いわゆるアウトソーシング、雇用と人事を外部委託する例が増えてきました。しかし、障害者雇用において、アウトソーシングなどはありません、自社で人を育て能力を養っていくほかありません。実はそれで良いわけです。人を育成しなくなった企業が長く存続できるとは思えません。当社のような中小企業においては、人が最初にして最後の資源です。人を育てることで自社の強みとしていくのが最も大事なポイントです。障害者ができること、できるようになるであろうことをさせられるラインにしていく、常に適材適所を念頭に置いて、業務改善を図りました。そのため、業務の組立てを変えるたびに、新たな注意事項が加わっていましたが、障害者の子たちは実直にこれを順守してくれました。いつしか、従事している業務に関しては、持続性と生産性において、自分の守備位置に責任感を持つようになってきました。

社会動向

- H08. 07 O-157(病原性大腸菌)による食中毒死が多発
- H09. 04. 01 消費税率引上げ(3%⇒5%)
- H09. 12. 17 介護保険法成立
- H10. 12. 01 NPO法施行
- H11. 04. 14 山口県光市母子殺害事件
- H11. 11 地域福祉権利擁護事業開始(都道府県社会福祉協議会)
- H12. 07. 19 二千円札発行
- H12. 12. 31 世田谷一家殺人事件

平成13年～平成17年

障害者雇用にも本腰を入れはじめてから約15年、初期に入社した子は30歳代となり、障害者社員の年齢層も広がってきました。それに合わせるように、私の方も障害者雇用について、ハード・ソフト両面で徐々に多様なとらえ方ができるようになってきました。

この頃になると、わが家の家計の柱となるような子も出てきました。完全に、生計の糧を会社に依存し、さらに自己実現の機会も求めて、勤続するようになったわけです。ここまで来た障害者社員は、毎朝の出勤時の表情も明るく、やる気に満ちたムードをかもし出しています。社会的活動に直接参加していなくても、会社を通して、その子の社会的な位置づけと役割がたしかかなものとなってきます。その子にとって、経済的な目的だけでなく、まさに人間的で社会的な目的を達成する手段としても、会社の存在が機能してくるわけです。15年前ごろ、会社の周囲によく遊びに来ていた知的障害の子を、勿体ないからと両親に話して、短時間からの就労をすすめました。その子も、この頃では、メッキ済み部品の回収仕分け作業においては休まれると困るくらいの存在になっています。もし、働かせるのはかわいそう、それに働くのは無理ではないかと、ずっと両親がそのままいいと望んでいたら、この子はどうなっていたでしょうか。両親が丈夫なうちはまだいいですが、いずれ元気な日ばかりではない歳になっていきます。それになにより、社会で足場となる立ち位置を持たず、明日への目的もなく、さらに生活の糧も自ら得ることができないまま、年齢だけを重ねていったら、その子の人生はどうなるのでしょうか。社会が、また、その構成員の一人である自分が、どういうものなのか、せめて一端でも味わい感じてもらいたところですが、それさえ叶わないままの人生になってしまうかも知れません。交流の程度はともかく、会社に出れば、少なくとも共通の目的によって結びつけられたコミュニティには参加できます。私のところでは、どんな理由であれ、特定の誰かをグ

ループからはずすということはありませんでした。

さて、こうして障害者社員たちが活躍の第一のピークを迎えたあたりになると、工場がいかに手狭に感じられるようになりました。それでも、富士特別支援学校をはじめとする教育機関や両ハローワーク等からは障害者の採用を請う打診が続いていました。そこで、新工場の計画を立案しましたが、自己資金のみでは困難であったため、いくつかの関係機関へも相談させていただきました。それぞれ親身にアドバイスをしていただき、このうち、障害者雇用促進協会からの助力もあって、平成 15 年 3 月に現本社工場を立ち上げることができました。この頃より、それまでの広き門で去る者は追わずの方針から、継続雇用と雇用の見極めに意を注ぐようにしました。また、これを機に、旧工場を分工場とするとともに、それまでキックオフの時期を見計らっていた、ISO9001 ならびに ISO14001 について、翌年、本社工場を対象に認証取得しました。

両 ISO を基準に業務のすべてを整備し直した結果、従来から取り組んでいた 5 S 活動や、トレーサビリティ重視の工程管理にもさらに磨きをかけることができました。おかげで、増員に見合うだけの受注も確保できるようになりました。5 S 活動については、障害者社員の子たちが主体で持続していると言っても過言ではありません。朝礼時を中心に 5 S にかかる留意事項を参加者全員で再確認しています。製造工場に出入りしている人なら分かると思いますが、いたるところに標語を貼り付け、打合せ時等に再確認を繰り返していても、どこの事業所でもなかなか所期の目標を達成できないのが、5 S 活動なのです。当社において、機関銃の連射のように注意事項を発しているのは、実は私なのですが、各障害者社員は一人残らず実直にこの連射に対応してくれます。この実直な反復こそが、当社が健常者のみの工場よりキレイだと言われる基礎になっていると思います。

社会動向

- H13. 01. 06 省庁再編により厚生労働省誕生
- H13. 06. 08 大阪池田小学校児童殺傷事件
- H14. 09. 17 小泉首相が北朝鮮を電撃訪問
- H15. 04. 01 障害者支援費制度実施
- H15. 10. 10 最後の日本産トキが死亡
- H16. 06. 04 障害者基本法改正
- H17. 02. 16 京都議定書発効
- H17. 04. 01 発達障害者支援法施行
- H17. 11. 07 障害者自立支援法成立
- H17. 12. 22 日本が人口減少(自然減)に転じたことがわかる

平成 18 年～平成 22 年

工場を新設してから 7 年を経た今でも、見た目には、いわゆる施設や設備の劣化、あるいは汚れは生じておりません。この間、当社を訪れた方は、「いつ来ても工場がキレイですね」とたいへん驚かれ、高く評価して下さります。日々の清掃・片付け、また土曜日に集中して行うメンテナンスの賜物です。前工場的时候には、障害者雇用に踏み出して間もなくだったため、どうしても業務の指導訓練が中心で、5 S 的活動については、必ずしも全員参加にまではなっていませんでした。その結果、前工場の場合は数年のうちに、施設設備だけでなく、建物の内装自体も油污れとサビで真っ黒けになりました。その苦い教訓があったため、今度の工場は何としても清潔さと美しさを保たねばと、かたく心に決めていました。見た目の美しさというと首をかしげる方もいるかもしれませんが、工場の建物や設備、また、仕事の対象である部品類にしてもいかに整備されているかが、重要なことです。古くから日本の作法は、見た目のカタチから入っていたとされます。この「見た目のキレイさ」と、細かいルール・マナーに基づく「振舞いの美しさ」、これらを両輪として、健常者も障害者もへだてることなく、全員をあらためて社員教育するように努めました。ルール・マナーと聞くと、従うことだけを目的とするような非倫理性を感じる方もおられるでしょうが、工場内が乱雑になっていたら危険この上な

いですし、無駄のない理にかなった振舞い方をしていれば、危険性が減るとともに、その動作は自然と美しいものに見えてきます。このような社員教育は、いわばイコール「躰(しつけ)」です。当社においては、躰を通じてではなく、また、躰を生かしたといったようなレベルを超え、障害者雇用そのものが、躰から入るものなのです。障害者雇用は人づくりであると前記しました、これを言い換えれば、躰をメインとした工場づくりです。「見た目のキレイさ」と「振舞いの美しさ」、これがベースにあれば、業務の成果は後から付いてきます。はじめから効率第一とうるさく言い立てても、思ったほど成果が上がらないどころか、逆効果さえあることは、いろんな機会を通して知りました。

躰が躰となるためには、しつけられる側に実直さがなければなりません。真面目さや真摯さと言い換えてもよいでしょう。その点で、当社の障害者社員に、言い訳が先に口をついて出たり、自分を楽にするために、もっともらしいことを口走るような、小ざかしい子はいませんので、芯から素直に受け止めてくれます。「躰に始まり躰に終わる」という言葉が要になっている分野もあります。躰を真正面から受け止められる実直さは、どんな分野でも欠かせません。当社が存続しているのは、躰の行き届いた工場から曲がりなりにも利益が生み出されているからです。

つい躰の話にこだわってしまいましたが、障害者を主力とする工場の生産性はここから発していると、私なりに信じているからです。当社のような工場では、躰の効果を、砂地が水を吸収することにたとえれば、健常者より障害者の方が、上だと思えます。成果は習慣によって生み出されます。習慣はもちろん実践によって身に付けられます。躰によって培われた習慣が利益を生むのです。利益は社にとっても障害者社員にとっても存続のため必要です。利益なしに明日の費用は捻出できません。この明日の費用の中には、障害者雇用を継続発展させるためのものも含まれています。未来は予測できませんが、動かしがたい数値をもとに、たとえば今後、高齢者人口は増大一途というような、たしか傾向性を言える場合もあります。傾向性として見れば、障害者福祉の分野は拡大することはあっても規模が縮小していくことはないでしょう。こういう傾向性も織り込んでコスト計算することが、経営者として恥ずかしいこととは思いません。法人の利益と社会の公益との間には、一部で相互関係のような部分があります。私のところでいえば、社が利益を生み出すことで、さらに障害者雇用に向けられる原資を得ることができれば、障害者の就労促進という、一つの公益に貢献しているものと考えられないでしょうか。社益を生み、かつ公益も生む、今後へ向け、なにより大切なことは、冷静かつ熱い良心をもって障害者雇用に取り組むことだと思っています。

この思いが実を結び、また、達成されたのが、障害者自立支援法に基づく、就労継続支援(A)事業所と、就労移行支援事業所の設置です。前者は平成21年3月、後者は平成22年5月に開設しました。詳細については、資料コーナーに關係資料がありますので、ご自由にお持ちいただきたく存じます。

社会動向

- H18.04.01 障害者自立支援法施行
- H18.07.05 北朝鮮がテポドン弾道ミサイル7発を日本海へ向け発射
- H19.09.28 日本「障害者の権利条約」調印(国連)
- H21.04.21 裁判員制度開始
- H21.09.16 政権交代(自民・公明⇒民主・国新・社民)

ま と め

約25年間にわたり障害者雇用に取り組んできた、ささやかな実践を述べさせていただきました。ヒト相手のことですから簡単には言葉にすることができないことも多々ありました。したがって、舌足らずの部分こそかしこに感じられるかもしれませんが、そこは、別に作成した冊子類がありますので、よろしければ、そちらも併せご参照いただいで、いくらかでも不足を補ってもらえたらと思ひます。ここでは、中間総括と言えはいささか大げさでしょうが、25年間のまとめとして、現在抱いている感慨と、それを受けて、今後すすむべき道は、どうある

べきかについて、延べさせていただきます。

障害者雇用にかかわっていて、終始一貫、感じつづけてきたことは、障害者と身近に関係したことのない人と、自分との間にある、ギャップというべきものです。誤解や偏見、あるいは先入観と言い換えてよい部分もあるでしょうが、私はあえてギャップという言葉を使わせていただいています。私が思う「ギャップ」については、やはり他の冊子に記しましたので、ここでは繰り返しません。「ギャップ」とイコールではありませんが、かなり関係の深い言葉として、「障害者神話」というのを常用する人もいます。障害者を健常者の社会から排除したまま、家庭や施設等に閉じ込めておくことが普通な、尋常！でない社会にあっては、大多数の人々が「障害者神話」の中に居すわったままであると、それらの人は憤ります。私もその憤りがわかるような気がします。同じ社会にいる一部の人々のことを知ろうともせず、それどころか、差別排除しようとする心理は、一体どこから来るのでしょうか。世代的に深く見聞した問題ではありませんので、軽々しくは言及できませんが、はじめ被差別部落問題とよばれていたという同和問題や、ハンセン病患者隔離問題と通底するものを感じるのは私だけではないでしょう。前者の場合、社会的に移動の自由が認められるようになって、特定の地区出身ということで、就職、結婚等で差別を受ける、後者の場合は、遺伝性はないのに遺伝病という神話が生きつづけるとともに、伝染性が過大に見立てられ、島や山間僻地等の隔離病棟に押し込まれたまま一生をそこで過ごさすといったことが行われていました。何やら、未だ社会の一部に残る障害者観と似ている部分がありませんか。やらしてもいないうちから先回りして可能性を摘み取っていないか、働く力を持つ知的障害者であるにもかかわらず、はじめから、合った働く場所がないとか、どのみち働けるまでの能力は持っていないだろうと決めつけ、施設に囲い込んでいる現状がないか、ということです。私のところは、分類によっては、知的障害者の多数雇用事業所という区分に該当していますが、障害者について無知に近い人から、仕事中に突然暴れ出したりしませんか、一日仕事を続けられますかといった、それこそア然とするような質問を受けることがあります。最近でもあった話なので、人の見方はなかなか変わらないものだと思います。同時に、全身から力が抜けて虚脱感に近いものをおぼえます。

しかし、落胆ばかりはしてられません。障害者が身近にともに暮らす社会であれば、無知な見方は消えていかざるを得ないでしょう。一部であったにせよ、かつて障害者を含めた老若男女の全員体制で暮らしていた時代と地区もあったことはたしかなようです。同じカタチはもちろん論外にしても、種としてのヒトの時代から、人には部族内の協同作業で生き合う習性があったといわれます。遠大な夢と笑われそうですが、21世紀という時代でも、地域においてであれば、相互扶助社会を築いていくことができるのではないかと考えたりします。幸い、私の会社は社員の半数以上を障害者社員が占め、健常者とともに相互に補完し合い、誰かが抜けることがあってもすぐに対応できるよう全体精鋭的な合力を実現し、会社内で相互扶助社会に近いものを築いていますので、いくらかはモデルになり得ると思っております。それに何より「障害者自立支援法」は、地域の中で、障害者が自立した生活を送れるようになることを目的としています。この目的を達成するためには、県・市の公的なバックアップはもちろん必要ですが、最も欠かせないのが、地域において健常者を巻き込んでの、障害者・健常者の協働と、両者による地域社会への共同参画ではないでしょうか。そのために、社での実践をベースに、地域社会での協働や交流に貢献できるようコミットしていけたらと思っています。

統計表① (単位：人・%)

年次	フジ化学			上段：全国 下段：静岡県		
	a 社員数	b うち 知的障害者(児)	b/a	a 知的障害者(児)	b うち 就労者	b/a
1985年 (昭和60年)	12	2	16.7	—	—	—
1990年 (平成2年)	15	3	20.0	385,100	—	—
1995年 (平成7年)	25	17	68.0	413,000	—	—
2000年 (平成12年)	21	16	76.2	459,100 15,920	138,100	30.1
2005年 (平成17年)	37	22	59.5	547,000 16,075	205,100	37.5
2010年 (平成22年)	41	24	58.5	—	—	—

- 【注】○表中「—」の欄は、(非該当ではなく)当時調査未実施もしくは不明をあらわす。(2010年については集計中)
○全国数値は概数もしくは推計値である。(主出典：知的障害児(者)基礎調査結果)
○静岡県数値は、厚生労働省調査「福祉行政報告例」ならびに「療育手帳交付台帳登載数」による。
○フジ化学の2010年数値には、ココロネ株式会社(就労継続支援(A)事業所)の人員数を含む。

統計表② (単位：人・%)

年齢別 障害の種別	全国における在宅の知的障害者(児)					
	知的障害児 (18歳未満)	構成 比率	知的障害者 (18歳以上)	構成 比率	合計	構成 比率
総数	117,300	100.0	289,600	100.0	419,000	100.0
最重度	22,000	18.8	39,800	13.7	62,400	14.9
重度	28,100	23.9	73,700	25.5	102,200	24.4
中度	26,200	22.4	78,700	27.2	106,700	25.5
軽度	33,300	28.4	63,000	21.8	97,500	23.3
不詳	7,700	6.5	34,300	11.9	50,100	12.0

- 【注】出典：厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」(平成17年)
合計には、年齢が不明な者も含まれている。