

「大阪を変える100人会議」×「民都・大阪」フィランソロピー会議  
障がい者は事業承継の救世主!?  
伝統産業の未来を「福祉」と考える共創分科会

令和元年6月  
NPO法人チュラキューブ

# 伝統産業の事業は「障がい者福祉」が承継する!?

## 現状のままでは...

### 農/漁/林/製造業は 分岐点に直面している

- ・ 「需要の低迷が原因で、後継者を雇えない」 **45.8%**。 (京都市/2016年)
- ・ 日本の**農業**人口の**60歳以上が80%**。職業別15歳以上就業者、**農林漁業約4%** (IT業界35%) (平成27年国勢調査)
- ・ **シンギュラリティ** (技術的特異点) が訪れるとされる**2045年**に向けて、人間の仕事がロボットや人工知能に奪われてゆくのではないか。

## 障がい者福祉を活用すると...

### 技術と雇用の継続こそが 持続可能の唯一のカギ

- ・ 障がい者雇用には「**1/2雇用**」など働き方にバリエーションがあり、また、**下請けの仕組み**も多種多様。
- ・ 農業の継承のための「**農福連携**」には、コクヨ・パナソニックなどの大企業も参入している。
- ・ 2016年度から**京都市は伝統工芸**の工程保存に、障がい者雇用による「**伝福連携**」を掲げている。

9～2月までの府内での見学ツアーを実施

# 9～2月までの府内での見学ツアーを実施

9  
月

## GIVE&GIFT 福祉施設：都心型の福祉



淀屋橋のオフィス街に全国でも珍しく福祉施設を立ち上げ、障がい者への給与を倍増させたカフェの取り組みの現場を見学する。2016年度グッドデザイン賞を受賞。また、2月までの説明会の概要も参加者と共有した。

# 9～2月までの府内での見学ツアーを実施

10  
月

## 株式会社ナカニ 染め：堺の「注染和晒」



堺市中区から全国区に飛び出した「注染（ちゅうせん）和晒（わざらし）」ブランド「にしゆら」を展開する先駆的存在。伝統的な手法の中の下請け業務を、福祉にどう切り分けるかなど、ヒントを得られた。



# 9～2月までの府内での見学ツアーを実施

11  
月

## J A 大阪市 営農センター 農業：大阪市内の農業



生産緑地法の規制撤廃により、2022年には全国の農地の2～3割が消滅するといわれている農業。J A 大阪市が取り組む、市内の農家の継ぎ手の減少の対応策としての収穫・脱穀・育苗などの業務切り分けを学んだ。

# 9～2月までの府内での見学ツアーを実施

2  
月

大阪府住宅供給公社

不動産業：大阪の空き家対策



2033年には3軒に1軒が空き家になるといわれている日本において、障がい者福祉と連携した空き家対策をはじめた公社。泉北ニュータウンの茶山台団地の空き部屋キッチン、ニコイチなど、注目の取り組みを見学した。

共創分科会から生まれた福祉活用アイデア



# 共創分科会から生まれた福祉活用アイデア

- ① 地域には空き家がたくさんある
- ② 孤食に悩む高齢者もたくさんいる
- ③ 障がい者福祉施設も必ずある
- ④ しかし、食堂の担い手がいない

それらを繋げたら、  
次々に地域みんな食堂が誕生し、  
地域の孤食支援の輪が、  
もっと広がるのではないかな？

# 杉本町みんな食堂「ランチ風景」



(難しかった)

①地域には空き家がたくさんある

②孤食に悩む高齢者もたくさんいる

しかし、障がい者支援を日々しながら、

③障がい者福祉施設も必ずある

新しく食堂の経営に取り組む

④しかし、食堂の担い手がいない

ベンチャーマインドを持つ

地域の福祉施設は

次第に地域みんな食堂が誕生した  
実際には、ほぼ存在しなかった

地域の孤食支援の輪が、

もっと広がるのではないか？

# 障がい者福祉をとりまくステークホルダー（利害関係者）

障がい者  
福祉施設職員

行政職員

企業

支援学校の  
教職員

保護者

障がい  
当事者



# 障がい者福祉をとりまくステークホルダー（ハードル）

障がい者施設長  
経営者・福祉施設職員  
の  
考え次第

数年に一回の  
行政職員  
異動で  
関係性がリセット

福祉を利益に  
変えたい。  
障がい者の  
企業  
法定雇用率を  
達成したい

企業経験  
がないので  
支援学校の  
教職員  
連携が難しい

できれば  
我が子には  
保護者  
冒険させず  
近くに置きたい

福祉施設に対する  
障がい  
当事者  
期待値は  
高くない

# 障がい者福祉の状況を前に動かすための社会資源

この中で唯一、「危機感」を感じているものがある。  
それは、企業の**法定雇用率の達成**への課題。



多くの企業は  
ハローワークしか  
求人方法知らない

つながっていない



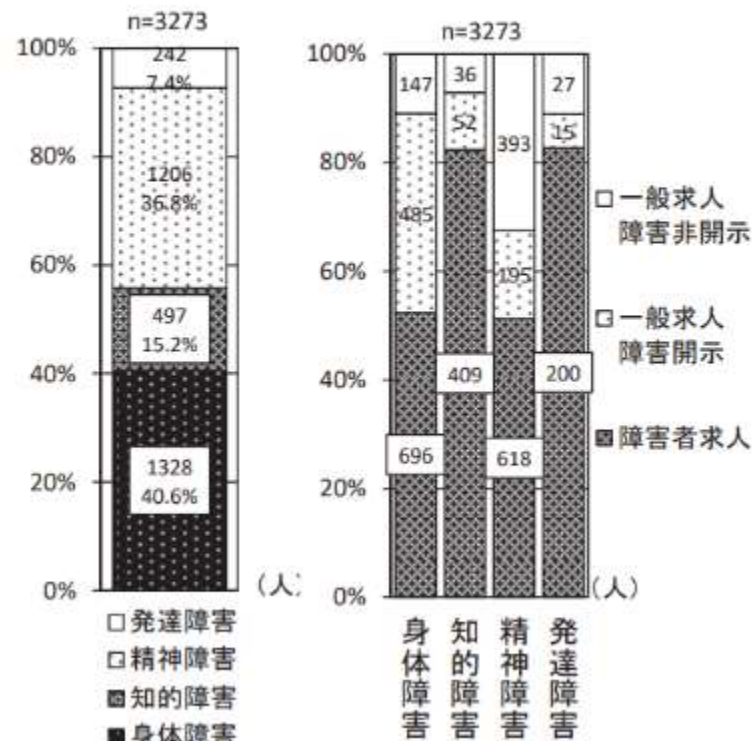
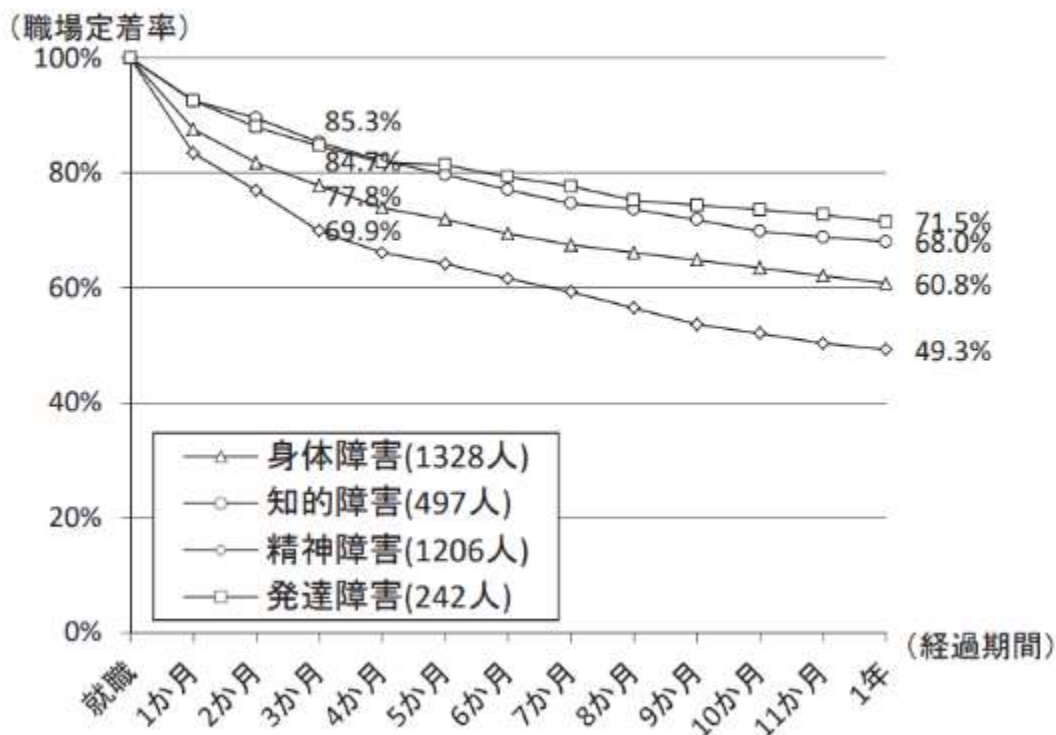
我々は  
就職支援をしている  
福祉施設を多く知っている



企業が雇用する障がい者が、もし、地域のコミュニティー活性化の  
担い手になることができるとしたら...？

# 企業の障がい者雇用の定着率は、精神障がいは1年で50%以下

図表 概-2 障害別に見た職場定着率の推移と構成割合（障害者求人または一般求人就職した者）



出典／独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター「障害者の就業状況等に関する調査研究」（2017年4月）

発達障がい...71.5%、知的障がい68.0%、  
身体障がい...60.8%、精神障がい...49.3%

# 具体的な離職理由

離職理由の分類	具体的な状況の例
障害・病気のため	障害や症状の悪化（再発、病気やケガのため、体調不良）
業務遂行上の課題あり	体力的にきつい、作業環境（音やにおい）が合わない、緊張感が強い、仕事が覚えられない、業務上の意思疎通が難しい（指示が理解できない、自分から話せない等）、作業能率が要求水準に達しない、作業品質が要求水準に達しない、遅刻や欠勤が多い
基本的労働習慣に課題あり	遅刻、欠勤、早退が多い、職場のルールが守れない、清潔な身なりを保てない、電話連絡等の不徹底
労働意欲に課題あり	仕事が合わない（自分に向かない）、仕事が面白くない、労働意欲の低下、自信がない
労働条件があわない	賃金が低い、残業が多い、労働時間が長い、労働条件が違っていた、または変化した、仕事内容が違っていた、または変化した
人間関係の悪化	職場の評価が低い、経営理念・社風が合わない、職場の雰囲気合わない、冷たい、監視されている、無視されている等、職場の人間関係（話せる人がいない、嫌な人がいる、職場の輪に入れない等）、期待されていない、職場に障害（病気）のことを理解してもえられない、職場の人たちに障害（病気）のことを知られた
将来への不安	昇進やキャリアアップに将来性がない、会社の将来性・安定性に期待が持てない



# 企業で雇用した障がい者を、地域食堂に出向し研修させる

課題

企業は障がい者を  
雇用したいが  
業務の切り出し・  
雇用管理が難しい

費用

- ・ 障がい者の人件費は企業負担
- ・ 福祉スタッフの費用も企業負担

内容

本社で採用した障がい者は、地域の食堂に勤務。研修後は本社に勤務し、頼れる存在として活躍。

活動

- ・ 食堂での調理と食事提供
- ・ 多世代交流による社会人基礎力の養成

パンフレットも完成しました！

# 貴社の障がい者雇用の 「雇う」と「はたらく」を しっかりサポート



障がい者が  
地域活性化の  
担い手に

勤務地は  
地域の福祉食堂

勤怠レポートを  
毎月郵送

こども・高齢者の  
孤食を防ぐ  
社会貢献

3カ月に1度  
定期面談

事務訓練で  
処理能力アップ

福祉専門家が  
社員のメンタル  
ヘルスを支援

雇用人材は  
いつでも御社に  
勤務が可能

地域支援で  
対人力アップ

正しく知って、今すぐ対応！

## 障がい者雇用の現実

1 採用、面接、仕事づくり。省庁や企業も、障がい者雇用に難しさを感じています。

障がい者雇用水増し3,460人 国の機関の8割

中央省庁が雇用する障がい者数の水増し問題で、厚生労働省は、計3,460人分が国のガイドラインに反して政府に算入されていたと発表した。障害者数の約半分が水増しだったことに。雇用の旗振り役である中央省庁自らが数値を偽っていたことになり、制度の信頼が大きく揺らいでいます。

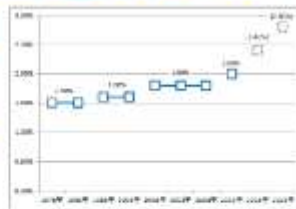
(日本経済新聞/2018年9月掲載)

2 今後も引き上げられつづける法定雇用率。2020年末までに、民間企業は2.3%に。

18年4月、法定雇用率の引き上げ

身体障がいと知的障がいに加えて精神障がいも含めた計算になり、民間企業は2.0%から2.2%、国や地方公共団体は2.3%から2.5%に引き上げられました。

(2018年4月、厚生労働省)



### 企業の現実

#### 企業の障がい者雇用の悩み

社員の障がい者雇用の知識不足、受け入れる組織の準備……etc.



企業から聞く、たくさんの「キモン」って？

「どうやって採用するの？」

「採用後にどんな仕事を切り出したらいいの？」

「障がい者を指導する社員にかかるコストはいくら？」

貴社の障がい者が、地域を支援！

# 福祉みんな食堂

御社が雇用した障がい者が、社会貢献の担い手に！

## 1 企業の障がい者雇用の課題を、福祉の専門家がヒアリング

雇用すべき人数は？ 社内の障がい者理解は？ 障がい担当者をどう配置すべきか？

## 2 採用・面接を完全サポート

給与・時給の条件整理 福祉機関と連携、人材を選出 面接に同行、採用をサポート

## 3 採用した障がい者は、本社でなく「地域食堂に勤務」

企業の地域支援の担当者として、地域の食堂で調理・その他を担当。食堂スタッフとして地域を活性化。



## 4 御社のスタッフとして地域活性化に継続的に貢献

障がい者を雇用することで、**企業CSR**を実現！

多世代との関わりが、**社会人基礎力**が総合的に向上！

採用企業・地域社会への**障がい者理解**がUP！



地域の現実

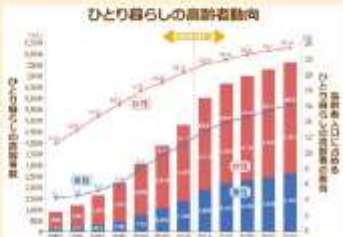
単身高齢者が直面する課題

地域食堂が高齢者にできる社会貢献って……？

「独居の**18%**が1日**2食**以下」

「独居の**45%**が栄養バランスが悪い」

「一人暮らしの高齢者はほぼ**孤食**、楽しみながら食事をするのが必要」



出典：内閣府「2014年度高齢社会白書」

## 従業員の勤務状況が常にわかる 詳細レポート&定期面談



従業員の勤務状況・メンタルバランス・スキルや成長の状況を一括管理。御社の人事担当者様に定期的にご報告し、面談のサポートも進めてまいります。

1か月に1回、従業員本人が記入した**日報**をご郵送！



勤怠管理&レポート

勤務状況

得意と不得意

1ヶ月ごと 1年ごと

独自の勤務シートを採用、詳細状況をお知らせします。

3か月に1回、御社に伺い、従業員との**面談**をサポート！



従業員との定期的な面談

社会人基礎力チェック

短期目標の達成度

3ヶ月ごと 半年

アクション、シンキング、チームワークの成長度を報告。

2025年に向けて、**大阪**を世界に誇れる**障がい者雇用**の先進地域に！



大阪万博を大きな目標に

法定雇用率の達成 障がい者雇用の促進

企業の方で、障がい者雇用のイメージをプラスに！

社内の**受け入れ体制**づくりを応援！  
一年後には**貴社で働ける**人材に育成！



一年間での成長を目指す

社会人基礎力の養成 短期目標の達成

障がい者雇用の専門家が、貴社の職場づくりをアドバイス！



「費用」はどのようになるの？



はい。次の3つのとおりです。詳しくお話をさせていただきますので、ご連絡を！

1

採用決定時の成功報酬

2

従業員に対する給与

+

3

従業員育成のための費用

補助金を活用し、障がい者雇用時のリスクを軽減する方法もご提案が可能です。

“福祉みんな食堂”に関するお問い合わせ

総合案内	平日 (10:00~17:00)
携帯電話・一般電話から	電話 06-6226-7993 FAX 06-6226-7998
メールから	otayori@chura-cube.com
ホームページ	http://give-and-gift.jp

株式会社GIVE&GIFT・NPO法人チャラキューブ  
〒958-0023 大阪府佐賀郡山田町2-4-12 丸池文具ビル

福祉みんな食堂は、2018年8月にスタートした取り組みです

過去に掲載されたマスコミ媒体

YAHOO! JAPAN ニュース 読売新聞

毎日新聞 大阪毎日新聞

朝日新聞 大阪府