

# 積極的な障害者雇用・福祉を進める一企業の取り組み

## 株式会社特殊衣料の理念と実践

正 木 浩 司

はじめに

JR 釧路駅から北へ徒歩約二〇分、札幌市西区の巨大な工場が建ち並ぶ地区の一角に、福祉用具・障害者サポート用品の製造・販売業者として、道内はもろろん全国的にも広く名を知られた企業がある。ここでつくられた自社オリジナルブランドの商品のいくつかは、国や自治体から数々の表彰や認定を受け、道内外ですでに高い評価と認知度を獲得している。

この企業の名は「株式会社特殊衣料」。加えて、同社自体が法定基準を大きく超える積極的な障害者雇用を実践するにとどまらず、自ら「社会福祉法人とともに福祉会」を開設し、その運営をバックアップするという大きな特徴を有している。株式会社社会福祉法人の開設・運営に関わることで自他、先駆的かつ稀有な事例である。両団体はそれ

ぞれ自立的に事業を展開することを基本としつつも、相互補完的な連携・協力の関係を築いている。筆者はこのたび「株式会社特殊衣料」および「社会福祉法人とともに福祉会」を訪ね、両団体の活動の現状や課題などについて関係者から詳しくお話をうかがうとともに、関係施設を視察する機会を得た。本稿はその成果について報告することを目的としている。

### 1. 株式会社特殊衣料について

#### (1) 沿革

株式会社特殊衣料は、前身から換算すると、すでに三〇年を超える歴史を持つ。

創業者・初代表取締役社長は、二代目である現社長の叔父に当たる田中弘さん。道職員として長く勤めた方で、道内のある社会福祉法人に向

した際、そこで障害者によるリネンサプライ業やクリーニング業を学んだ。これをきっかけに、定年退職間近の一九七九年に道を早期退職し、自ら大人用布おむつのクリーニング業者「特殊衣料センター」を札幌市東区の地で起業した。

特殊衣料センターは創業から二年後の一九八一年に法人格を取得し、「株式会社特殊衣料」として再出発した。一九八四年に西区の現在地に社屋を移転しており、移転にあたって札幌市が造成した工業団地の一区画を購入した。当初二〇〇坪からスタートしたが、約三〇年を経過した現在、その保有地面積は六〇〇坪（最大時八〇〇坪）まで拡大している。隣接地の前所有者からの求めもあり、その購入・取得が進んだ結果である。

現代表取締役社長の池田啓子さんは先述のとおり二代目である。会社に関わるようになったきっかけは、主婦業に専念していた頃、先代から会社の仕事の手伝いを頼まれたことであつた。意外な

ことに、入社当初は週一回勤務の經理のアルバイトにトだったという。その後、現場に携わるなかで、この仕事の魅力に引き込まれ、課長、専務を経て一九九六年に現職を引き継いだ。

池田さんの社長就任後、同社でいっそう進んだのが障害者雇用・福祉への積極的な取り組みである。会社自体が積極的な障害者雇用を進めるにこだわらず、二〇〇〇年度には「小規模作業所とも」を開設し、障害者福祉の実践にも着手した。小規模作業所での取り組みは後年、会社が新たに設置する「社会福祉法人とともに福祉会」の事業へと発展的に継承されていくことになる。

なお、先述のとおり、隣接地を徐々に取得し、並行して事業領域の拡大を図ってきた経過があることから、現存する社屋・工場・倉庫等の関係施設は、六〇〇坪に三棟が林立している状態で、慢性的にスペース不足に悩まされてきたという。社屋はこれから総工費六億円超の大規模な改築作業が行われる予定になっており、二〇一三年一〇月末の竣工を目指している。新社屋は四階建てで、改築にあたっては、工場の拡大・効率化、社員の福利厚生への寄与（食堂・休憩室の充実）、障害者の特性に配慮した環境整備を図っている。

## (2) 事業の三本柱

特殊衣料は現在、自らの事業として、①リネンサプライ、②清掃、③福祉用具の製造・販売――

を三本柱に据えている。

当初はリネンサプライ事業、すなわち、病院等施設で使用されるシーツやタオル類などのクリーニングを行う事業を中心に展開していたが、客のニーズに応えるかたちで徐々に事業領域を拡大し、デンマーク式のノウハウを基に独自開発した手法による病院等の清掃事業、および、福祉用具の企画・製造・販売・レンタル、住宅改修の各事業にも進出してきた経過がある。クリーニング工場は本社ほか一施設に有し、清掃業務の委託を受けている病院等は一七施設ある。全社としての売り上げ実績は、二〇一二年九月末の決算で約一二億二〇〇〇万円にも上っている。

二〇一三年度の事業期間（第三期）二〇一二年一〇月一日～二〇一三年九月三〇日）から同社が新たに始めた取り組みとして、『経営計画書』の策定がある。社としての未来像、経営目標、基本方針、個別方針などを明確化し、それを社長と全社員の間で共有することを目的としている。全ての経営情報をオープンにすることはコンプライアンスにも資する。

## (3) 組織

取締役は、代表取締役社長以下、営業部長、商品企画部長、総務部長、非常勤取締役の五名で構成される。社員数は二〇一三年三月一日現在で総計一四四名。その内訳は、正社員二八名、障害者

社員二三名、嘱託・契約等二一名、パート七二名という構成である。

会社組織は、大きくは総務部、営業部、商品企画部の三部門に分かれる。このうち営業部には、リネンサプライ課のほか、業務委託を受けている病院等各施設の清掃部門が配されている。

## 2. 自社オリジナルブランドの福祉用具

事業の三本柱のうち、福祉用具の製造・販売については、自社オリジナルブランド商品のメーカー（企画・製造・販売）としての側面と、福祉用品の仕入れ・販売業者としての側面の二面性がある。

販売実績から言えば、対道外では自社製品、対道内では仕入れ・販売の実績が大きいという。仕入れ・販売を行っている商品数は、食品は扱わないものの、今や総計で数万点にも及び、わけても大人用紙おむつの販売額が大きいという。

一方、これまでに企画・製造・販売が実現されてきた自社オリジナルブランド商品も充実しており、その品目としては、頭部保護帽、食事用前掛け、リハビリ介助用ベルト、防水シーツ、体位変換パット、障害の疑似体験セット、車いすの前輪用キャスタースキーなどがある。特に頭部保護帽や食事用前掛けなどはデザインや用途のバリエーションが豊富で、商品数は全体で一〇〇点を超えている。

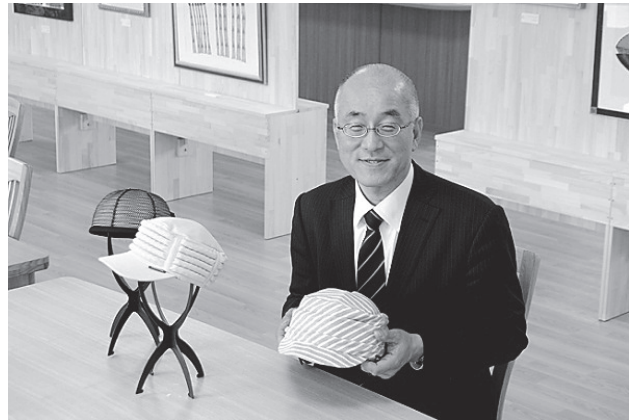
自社商品の企画・開発には、「介護から快護へ」を理念に、看護師、理学療法士、デザイナーといった各専門家たちと共同でプロジェクトチームをつくってあたっている。用具としての機能と使用者の内的充足の両立を心掛け、安全性とより良さを不断に追求する姿勢が見て取れる。

ここで数あるオリジナルの商品の中でも特に高い評価を受けている、頭部保護帽『アボネット』についてやや詳しく紹介したい。

『アボネット』は、従前、障害者やてんかん患者が使用されていた転倒保護帽子の既存概念を見直し、より広い層での使用を目指した頭部保護帽である。

その企画・開発は、札幌市経済局による「平成一二年福祉用具デザイン研究開発プロジェクト」で行われ、いわゆる産学官連携の成功事例として、今や高い評価を受けている。同プロジェクトでは、札幌市経済局によるバックアップのもと、札幌市立高等専門学校（現・札幌市立大学）所属の研究者がデザインを担い、特殊衣料は産（社団法人日本福祉用具供給協会<sup>1</sup>当時）の中心的事業体として商品開発に携わった。

特殊衣料では、同プロジェクトへの参加以前より、新たな緩衝材を用いた障害者向け保護帽『愛帽』の開発が進められていた。しかし、見た目の悪さ、被り心地の悪さ、洗浄の難しさなどの問題を克服しきれず、このことがプロジェクトに参加する主要な動機となったという。『アボネット』



頭部保護帽『アボネット』と商品企画部長の藤本欣也さん。

は『愛帽』を前身としつつも、冬場の転倒事故の多発状況への対応にかかる市の意向などを踏まえて、最終的におしゃやれでユニバーサルな商品として完成され、二〇〇二年より商品化された。

その研究・開発は産学官連携や他社とのコラボレーションで今日も続けられている。商品のバリエーションは今や、外出用、自宅用、スポーツ用、インナー部分のみなど多岐にわたり、使用者の希望や用途に応じたきめ細かな選択に対応している。

商品化以降、『アボネット』は数々の表彰や認定を受けてきている。二〇一〇年には内閣府のバリアフリー・ユニバーサルデザイン推進功労者表

彰（二〇一〇年二月七日）では「内閣府特命担当大臣表彰優良賞」を受賞した。

### 3. 積極的な障害者雇用の実践

#### (1) 障害者雇用の現状

株式会社特殊衣料の大きな特徴の一つは、冒頭から述べているように、積極的な障害者雇用の実践にある。一九九一年から本格的に着手し、二〇〇〇年には札幌市長から、二〇〇四年には北海道知事から、そして二〇〇九年には厚生労働大臣から、この分野での功績に対して表彰を受けている。

同社に雇用されている障害者社員の数は、二〇一三年三月一日現在、知的二一名、身体と聴覚各一名ずつの計二三名であり、営業部リネンサプライ課に二二名、商品企画部（縫製担当）に一名が配されている。障害者雇用率制度により民間企業にも一定割合（二・〇％）以上の障害者雇用が義務づけられているが、特殊衣料の場合、全社員数に占める障害者の割合はすでに約一六％に達している。これまで、養護学校や福祉施設からの職場実習を積極的に受け入れ、実習によって個々の障害者の適性を把握し、性格や能力に応じて配置を行うという取り組みを継続してきた結果である。

当初、会社として障害者を雇用することには社内からも否定的な声が上がっていたという。しかし、会社が人手不足の状態にある時期、ある養護

学校教員から熱心な職場実習の受け入れの勧めがあつて、それを機に実習生を受け入れることにした。このとき、実習生たちの仕事に対するひたむきな姿勢に触れたこと、彼らを受け入れたことで職場の雰囲気改善したことなどが、今日につながる原体験となつている。

障害者社員の年収は平均一六三万円（二〇一二年一二月現在）で、障害年金を合わせると、年間の所得は二四〇万円ほどになる。これはグループホーム入居者でも十分に貯蓄ができる水準であるといひ、経済的自立を後押しする会社の考え方が見える。

## (2) 職場環境づくり

障害者雇用を進めるにあたっては、雇用主側には職場環境づくりへの配慮がより強く求められる。

特殊衣料では、障害者社員一人ひとりの能力を的確に把握するための評価制度を導入・運用し、評価シートの活用、および、シートの記載内容に基づきスキルアップ支援を進めるほか、作業マニュアルについては、見やすさを追求した本人用をつくるだけでなく、支援者用も用意し、日常的なサポート体制の質の向上を目指している。

また、障害者の雇用環境づくりにおいて中心的な役割を果たすのが、ジョブコーチ（職場適応援助者）の資格を有する社員である。ジョブコーチとは、企業で働く障害者をサポートし、仕事との

マッチングや生活支援の内容などを当事者と一緒  
に考え、会社に対しても助言等を行う職種である。

特殊衣料の場合、社員のジョブコーチ（民間企業所属のため二号ジョブコーチ）の資格取得を奨励し、積極的に同資格を保有する人材を育成している。道内の民間企業で社員がジョブコーチ資格を取得したのは特殊衣料が初例という。現在ほり  
ネンサプライ課と清掃部門に二号ジョブコーチが一名ずつ（齋藤彰さん、遠藤公一さん）が所属し、その任に当たっている。あわせて、一緒に働く社員によるナチュラルサポートの実践のため、障害者職業生活相談員資格認定講習（北海道高齢・障害者雇用支援センター）を社員（二三名）に受講させてきた実績もある。

さらに、産業医との関係を構築し、月一回の安全衛生委員会の開催、要所見者の問診、職場巡視、年一回の健康診断などの実施を通じて、職場環境の改善に向けた助言を受けている。

このほか、障害者社員の保護者の会も設置している。会の名称は「やよい会」といひ、一九九六年をもつて設置された。障害者社員に関わる様々な課題・問題への対応について、会社と保護者の間で共通見解をつくる場として運用されているが、実態的には親の悩みを聞く場になっているといひ。一般企業で保護者会を設置することも稀有である。保護者会の設置以降、会社が仕事外のトラブルへの対応に追われることはほとんどなくなったといひ。

## 4. 社会福祉法人とともに福祉社会について

### (1) 沿革

株式会社特殊衣料は、先述のとおり、一九九一年より自社での障害者雇用を進めるとともに、二〇〇〇年度から社有地内に「小規模作業所」として開設し、障害者福祉活動にも携わるようになっていたが、障害者福祉および就労支援のさらなる安定・充実化を求め、二〇〇二年から社会福祉法人の設立に向けて動き出し、法人格取得に足



知的障害者通所授産施設とともに

かけ三年を要しつつも、二〇〇四年八月六日をもって「社会福祉法人ともに福祉会」の設立に漕ぎ着けた。そして、支援費制度下の二〇〇五年七月一日、特殊衣料社地の隣接地<sup>②</sup>に建てられた「知的障害者通所授産施設ともに」の開設をもって本格的に法人としての活動のスタートを切った。

しかし、その直後の二〇〇六年四月一日をもって「障害者自立支援法」（平成一七年一月七日法律第一二三号<sup>③</sup>）が施行され、障害者福祉に関わる制度の体系が大きく変わることになった。これを受け、ともに福祉会では二〇〇七年四月一日より、同法第一五条に基づく三つの障害福祉サービス、すなわち、①就労移行支援事業、②就労継続支援事業、③自立訓練（生活訓練）事業——の提供を行うとし、そのために、「知的障害者福祉法」に設置根拠を置く前出の知的障害者通所授産施設を、新制度に対応する「多機能型事業所」へ移行させた。その後、二〇〇七年五月三十一日をもって自立訓練（生活訓練）事業を廃止したことで、後述する現行の事業体系が整備され、今日に至っている。

## (2) 役員体制

ともに福祉会の役員体制（二〇一二年四月一日現在）は、特殊衣料の池田社長が理事長を務め、理事七名、監事二名の体制である。役員には特殊衣料から池田社長のほか藤本欣也商品企画部長が

加わっているが、二人以外は社外から選任しており、弁護士、やよい会の関係者などが含まれる。評議員会は評議員一五名で構成し、理事は評議員を兼ねる。

職員数は二〇一二年四月一日現在で計一四名である。施設長の大澤健一さん、同副施設長の石川則子さんは、もともとは特殊衣料の社員として「小規模作業所ともに」の運営を担当していたが、ともに福祉会の設立に伴い所属が変わったという。

## 5. ともに福祉会の事業・活動

### (1) 障害福祉サービス事業の概要

ともに福祉会では、「障害者自立支援法」に基づく障害福祉サービス事業のうち、「就労移行支援事業」（第五条第一四項）と、「就労継続支援事業」（第五条第一五項）の二つを実施している。サービス利用者（以下、利用者）の定員は、前者一五名、後者二〇名で、いずれも毎年定員を超える人数を受け入れている。以下、各事業の運営状況について紹介したい。

#### ア 就労移行支援事業

就労移行支援事業は、一般企業等への就労を希望する人に、一定期間（基本二年以内、最大三年まで延長可能）、就労に必要な知識や能力の向上のために必要な訓練を行うものである。

ともに福祉会では、支援期間を四期に分け、地域障害者支援センター、ハローワークなどの公的機関や就職先の企業などとの連携のもと、段階に応じた支援を行っている。四期とは、一年目の通所前期（基礎訓練期）、二年目の通所中期（実践的訓練期）および通所後期（マッチング期）、就職後の訪問期（六カ月間のフォロー期）である。利用者は最初にそれぞれの個別支援計画が作成され、その後の支援はこれに基づき実施される。就職後に離職した場合には再チャレンジにも対応する。

利用者は、平日八時三〇分から一七時一五分ま



クリーニング作業



スリッパの洗浄消毒作業

難な人に、働く場を提供するとともに、知識や能力の向上のために必要な訓練を行うもので、省令に基づきA型（雇成型）とB型（非雇成型）に分かれる。

ともに福祉会はB型の実施で、法人で働くことを主とする「訓練コース」と、軽作業および創作活動を主とする「活動コース」の二コースを設定している。利用者の一日の作業時間は、前者が先述の「就職コース」と同じスケジュールであるのに対し、後者は平日九時三〇分から一五時まで、土日祝は休みとなる。いずれも工賃が発生するが、作業に従事する時間に差があることから、前者が月額平均約三万円であるのに対し、後者は同約一万八〇〇〇円が支払われている。

これらの事業により、ともに福祉会の年間の収入規模は二〇一二年年度決算で計一億一三七五万円（授産事業収入二二一八万円、福祉事業活動収入九一五七万円）に上る。工賃の財源の九割以上は、特殊衣料からのクリーニングの業務委託にかかる収入が占めているという。

## (2) 授産活動と創作活動

利用者が従事する授産活動は豊富な種目が揃えられている。具体的には、クリーニング作業、清掃作業、スリッパの洗浄消毒作業、モップ類の仕分け・たたみ作業のほか、シール貼りや伝票書きなど



増築棟内覧会で開催されたアート展。創作活動の力作を展示。(2013年4月26日撮影)

三〇種類ほどの軽作業もある。クリーニング作業や清掃作業は施設外作業としても実施されている。

このほか、絵画や工芸といった創作活動も設定されている。木曜日午後を規定時間として毎週行うほか、月に一回、専門家が指導に來所するときには、翌日の金曜日の午前中もこの活動に充てる。作品を基にカレンダー、レターセット、メッセージカードなどの商品化も行っていることから、規定時間内の創作活動も工賃の支給対象になる。創作活動に参加するかどうかは利用者各自の選択で決められ、参加を望まない者は通常の授産活動に従事することになる。

で（土曜日は八時三〇分から一二時三〇分まで、日祝は休み）、クリーニングなどの各種授産活動などに従事する。本事業は「就職コース」と称され、工賃は月額平均約三万円が支払われる。就職コースのこれまで（二〇〇七〜二〇一二年度）の実績として、延べ五〇名近い利用者が一般企業に就職しており、定着率も含め一定の評価を受けているという。特殊衣料に就職した利用者もいる。

## イ 就労継続支援事業B型

就労継続支援事業は、一般企業等での就労が困

ここで生み出された作品は、年に数回、市内のギャラリー等を借りて開催されるアート展・作品展で広く市民に向けて発表されている。また、増築棟の完成後は、一階のギャラリースペース「ひろば」でも常設展示されるようになった。

関係して、ともに福祉会では現在、自らの施設を会場に、フィンランドのカーリシルタ学園と共同絵画展を開催する計画を立てている(二〇一三年六月一五日開催予定)。カーリシルタ学園は、主に知的障害者を対象に美術家や音楽家を養成する職業学校である。福祉を通じた国際交流にも積極的である。

### (3) 元気カフェへの協力

ともに福祉会の現在の活動の一つに、札幌市役所本庁舎一階ロビー設置の喫茶店「元気カフェ」の運営への協力がある。

元気カフェは、札幌市による障害者向け一般就労支援策の一つ「札幌市障がい者協働事業」に基づく取り組みである。同事業は、市ウェブサイトで掲載の説明によると、「障がいのある方もない方も対等な立場で、ともに働ける新しい職場のかたちを進め、障がいのある方の就労促進、社会的、経済的な自立を図ることを目的とした事業」であり、市はこの事業を行い、一定の要件(障害者の割合が従事者の五割以上かつ人数が五人以上で、週三〇時間以上勤務する雇用契約を結んでいるこ

となど)を満たす運営事業者に対して、予算の範囲内で運営費の一部を補助するとしている。同事業の対象事業所は、二〇一三年三月末現在で一二カ所(うち元気カフェは三カ所)<sup>5)</sup>が指定されているが、引き続き増加が見込まれる<sup>6)</sup>。

市役所本庁舎一階ロビー設置の店舗は、二〇一〇年九月下旬の開業で、札幌市、株式会社宮田屋珈琲、社会福祉法人ともに福祉会の三者の連携を軸に運営されている。店舗運営は喫茶店経営のノウハウを生かして宮田屋珈琲が担当し、市内の障害者福祉施設などから計五人の障害者がスタッフとして雇用されている。作業は、レジ打ち、コーヒ-



札幌市役所1階ロビーの「元気カフェ」

淹れ、トーストづくりなど、各スタッフの適性をもとに分担している。ともに福祉会は就職、事前支援、ジョブコーチ支援、フォローアップの面でも協力している。

## 6. 就職者への定着支援の必要性とグループホーム開設の展望

ともに福祉会において現在大きな課題の一つと考えられているのは、就労移行支援事業のサービスマス利用を経て一般企業への就職を果たした者に対する職場定着支援をいかに充実させるか、である。

就労支援は職に就くまでの支援と捉えられがちだが、就職はゴールではなく、その後も職場定着に向けてサポートを続けていくことが必要である。しかし、現状では定着支援は公的なバックアップが手薄である一方、実態的には職場でのトラブルは日々発生しており、就職後間もなく退職するケースも決して珍しくないという。退職の理由として多いのは職場の人間関係であり、この部分を中心に就職者をフォローしていかないことには、職場定着の確度は今後も向上しないであろう。また、受け入れる企業側の行動パターンとして、一人目の就職者が定着に成功すれば二人目以降も続けて雇用してくれる可能性も高まるが、一人目が失敗してしまうとその後二度と雇用しないということも大いにあり得るところ、定着支援は就労支援の成否を握る大切な局面であると言える。

ともに福祉会を巣立ったOB・OGも例外ではなく、職場でトラブル等が生じた場合には、ともに福祉会の関係者が就職先企業に赴いて調整や相談を行うという対応が続いている。しかし、就職者は年々増えているところ、そうした対応も早晩難しくなることが予想される。

この問題は、ともに福祉会としてOB・OGのためのグループホームを開設するという将来展望につながっている。障害者を支えるための地域の様々なネットワークの整備が未だ不十分で、かつ定着支援制度が手薄な状況下にあつては、一般企業に就職し、施設を出て自立生活を営むようになったOB・OGたちは、仕事や生活で困難が生じて、SOSをどこにも出せない状況に置かれてしまう。そうしたときに、ともに福祉会自身もOB・OG用のグループホームを開設・運営していれば、ホームの世話人等を通じ入所するOB・OGたちの抱える悩みや困り事を捉え、就職後も個々の状況に応じた対策を打つことも可能になる。

この間、障害者福祉に関する法改正が相次ぐなか、障害福祉サービスには民間企業をはじめとする多様な事業主体の参入が進み、社会福祉法人は徐々に少数になってきている。民間企業に比べて手厚い公的なバックアップを受けられる社会福祉法人には、民間にはない先駆的・独創的な活動の提案と実践が求められるところ、障害者の生活・労働実態を踏まえた実効的な支援事業の展開が今後とも引き続き期待される。

## 7. 池田啓子さんに聞く福祉への思い

今回のヒアリングでは、特殊衣料代表取締役社長・ともに福祉会理事長として障害者雇用と障害者福祉の実践にリーダーシップを発揮し続ける池田啓子さんに、二つの団体における現在の活動にどのような考え方を持っていてあつているのかうかがってみた。

この点でまず踏まえておくべきは、池田さん自身、「働くことが生きる力を育み、幸せにつながる」という思考の持ち主であること。まずは誰もが自



特殊衣料社長・ともに福祉会理事長の池田啓子さん

ら働くことが第一であり、それが困難な人々を力にするために就労支援等の福祉サービスがあると考えられているということである。その上で、障害者福祉を実践するにあつて自らが心掛けていることについて以下のような考え方が語られた。

一つは、幸せの多様性に対する理解に立つてその実現方法を考えること。「福祉は幸せを提供すること」だが、その際「何を幸せと感じるかは人それぞれ」という事実には支援者がきちんと向き合えることが大切であるとした。障害当事者の権利擁護の視点を徹底し、支援者側の持つ価値観の押しつけを避け、当事者が望む幸せを提供・実現するにはどうするべきなのか——これは池田さんが日々悩みつづき自問自答をくり返し、社員・職員たちにも問いかける、永遠の課題である。

第二は、障害当事者の抱える困難を支援者が共有するという意識を持つこと。池田さんは自らの福祉の基礎を「当事者たちが、たくさんの悩みを抱えながらも、共に生きたい、共に通いたいと思える場所を提供することにある」とし、障害当事者と支援者の関係を漢字の「優」に喩えた。「優」は「人が憂う」と書く。この喩えから、池田さんにおいて福祉の本質は、障害当事者の持つ憂い(悲しい、辛い、苦しい)の感情を支援者と折半・共有する関係の構築にあると解されていることがうかがえた。

特殊衣料における「働く幸せの提供」としての障害者雇用の実践、ともに福祉会における「人そ



それぞれの幸せの提供」および「憂いの共有」としての障害者福祉の実践は、障害当事者とその家族、社員・法人職員のみならず、関係を持つ福祉の専門家、行政関係者、企業関係者、地域住民など、多くの人々を巻き込みながら、これからも続いていく。実践のキーワードは、団体名にもあるとおり、やはり「ともごと」ということになるであろう。

### 【謝辞】

本稿の内容は、株式会社特殊衣料、社会福祉法人ともに福祉会の関係者へのヒアリング（二〇一三年三月二六日実施）で得られた情報と、当日に提供を受けた多くの資料が基になっている。ヒアリングにご対応いただいた、池田啓子さん（特殊衣料代表取締役社長／ともに福祉会理事）、藤本欣也さん（特殊衣料取締役・商品企画部長／ともに福祉会評議員）、大澤健一さん（ともに福祉会施設長、石川則子さん（ともに福祉会副施設長・サービス管理責任者）、齋藤彰さん（特殊衣料社員／第二号職場適応援助者）、ならびに、作業中にもかかわらず写真撮影にご協力をいただいた、ともに福祉会の職員と利用者の皆さんに、この場を借りて厚く感謝申し上げます。

また、右記のヒアリングの実施は、当研究所専門研究員の山田眞知子さんの仲介によって実現したものである。合わせて謝意を示したい。

### 【注】

- (1) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和三五年七月二五日法律第一二三号）に基づく障害者雇用率制度の法定雇用率の変更により、民間企業に求められる障害者の雇用率は、二〇一三年四月一日をもって一・八％から二・〇％に引き上げられたところである。あわせて、同制度の適用対象となる事業主について、従前の「従業員五六人以上」から「従業員五〇人以上」に変更されている。
- (2) 二〇〇五年五月竣工の「知的障害者通所授産施設ともに」が建設された土地（二〇〇坪）は特殊衣料が取得・所有していた土地で、施設の建設にあたって同社から法人に寄付された。また、同施設は二〇一三年二月末をもって隣接地（借地三〇〇坪）に増築棟が新設された。増築棟の一階に存する広々としたスペースは「ひろば」と名付けられ、アート展の会場など、幅広い用途に使用されている。

- (3) 「障害者自立支援法」は二〇一三年四月一日をもって改正され、法律名は「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」、略称「障害者総合支援法」に改められているが、本稿はヒアリング実施日を基準として旧法律名を使用する。
- (4) カリーシルタ学園の関係者・学生は二〇一三年六月に来日し、ともに福祉会との共同絵画展のほか、3・11東日本震災の被災地である宮城県障害者たちを励ますという趣旨で、同県および北海道で音楽コンサートを開くことも予定されているという。

- (5) 元気カフェは、二〇一三年三月現在、本稿で紹介する札幌市役所本庁舎一階ロビー設置の店舗のほか、札幌市社会福祉総合センター一階ロビー設

置の「元気カフェふらっと」（二〇〇九年一月開業）と、札幌市中央図書館一階ロビー設置の「元気カフェ本の森」（二〇一三年二月開業の二店舗がある）。

- (6) 上田文雄市長はマニフェスト「2011年うえだの約束」21⑥で、障がい者協働事業の対象事業所を、二〇一四年度までに二〇カ所に増やすと記している。

### 【参照ウェブ】

- 株式会社特殊衣料  
<http://www.tomoni.co.jp/>
- カムイミントラ・アーカイブズ  
<http://kanumintara.net/index.html>
- 厚生労働省▽障害者福祉  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kai/go/shougaisahukushi/](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kai/go/shougaisahukushi/)
- 札幌市役所▽札幌市長のページ  
<http://www.city.sapporo.jp/city/mayor/index.html>
- 札幌市役所▽障がいのある方への就労支援  
<http://www.city.sapporo.jp/shogainukushi/syurou/syurou-top.html>
- 札幌スタイル  
<http://www.sapporostyle.jp/>
- 社会福祉法人ともに福祉会  
<http://www.tomoni.biz/>
- 中小企業魅力発信レポート  
<http://miryoku.snmj.go.jp/>
- 内閣府・共生社会政策▽バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進  
<http://www8.cao.go.jp/souki/barrier-free/bf-index.html>

へまきき こっじ・公益社団法人北海道地方自治研究所研究員▽