

2010年3月3日(水) 1%クラブ20周年記念シンポジウム 分科会A  
「地域の課題解決に向けた“しかけ”づくり」  
ー全国企業の地域展開、地域企業とNPOの  
ネットワークによる協働事業を通して考えるー

日時 2010年3月3日(水) 13:30~16:50

場所 経団連会館 5階 503号室

企画 日本NPOセンター

生活者に密着した「地域」における課題を解決するために、地域で、企業とNPOが連携する事例も多くみられるようになってきました。また、地元企業だけでなく、全国展開企業が、地域で社員とともに社会貢献活動を行っている事例も見られます。

そこで、このセッションでは、「地域」にこだわり、活動や事業がどのように「展開」されてきたのか、「しかけ」に、社員や支社、他団体や地域などをどのように巻き込んできたのか、そのプロセスを丁寧に追い、障害者団体の連携による地域企業への障害者雇用の促進の場づくりの事例と、周年事業で作られたホールの活用の本社と支社の連携によるNPOとの協働事例をもとに、これからの、地域におけるNPOと企業の関係について考えた。

コーディネーター：

田尻 佳史 日本NPOセンター理事・事務局長

パネリスト：

関 正雄 損害保険ジャパン理事CSR統括部長

中 康彦 損害保険ジャパン中部業務部総務課／ひまわりホール事務局

林 正剛 滋賀県社会就労事業振興センター

小島 滋之 八身福祉会副施設長

## 1. 趣旨説明

(田尻コーディネーター)

この分科会では、地域に目を向けた話をしたい。

今、世界は大きく変化をしている。それと同時に地域のあり方も大きく

変化している。さまざまな地域をどのように活性させるか、これがこの国にとって大事なことではないか。今回行う2つの発表では、一つは大手企業が地域の支社、NPOとどのように連携し、地域の人を巻き込んだかという事

例を、もう一つは大手企業ではなく地域間の企業やNPOの連携がどのように進められているのかの事例を紹介したい。

最後に両者に入っていて、それぞれの地域感というもの、また地域を支えてもらう人について、皆様の質問を交えながら議論していきたい。

## 2. 損害保険ジャパンの社会貢献

(損害保険ジャパン中氏・関氏)

損保ジャパンは、2002年に3社が合併して誕生した企業で、合併を機に社会貢献の基本方針を策定した。3つの財団を中心とした企業として行う社会貢献、そして社員一人ひとりが参加・実践する社会貢献活動の奨励、この2つの視点で推進してきた。損保ジャパンではたくさんの社会貢献活動があるが、その中でも「ひまわりホール」はNPOとの信頼関係を築いて継続してきた協働事業であり高い評価をいただいている。

### 【地域との協働】

愛知県は市民人形劇団が多く存在する。1988年には名古屋市で世界人形フェスティバルが行われ、大成功を収めた。損保ジャパン名古屋ビル竣工の際、地域文化を発信する場を提供したいという思いから、1989年にビル最上階に人形劇専用劇場「ひまわりホール」を開設し、地元NPO「愛知人形

劇センター」と共同で運営してきた。

観客の延べ人数は20万人を超えて、公演の日には毎回たくさんのお客様であふれる。

最近では、人形劇を通じて防災意識を高めようとする取り組みなども行っている。

防火教育の名作を人形劇化した「稲むらの火」では、津波の恐ろしさと非難の心得を伝えて、各方面から高い評価を受けた。「稲むらの火」の物語は、今ではアジア公演を行っている。

### 【ふりかえってみて】

企業とNPOは全く異なる考えを持つ組織だ。しかし私達は意見が違って、互いの考えを尊重してきた。その時に必要なのがお互いの「言語」を理解する人であり、損保ジャパンとNPOが今まで上手に協働出来たのは、「言語」を理解できる社員がいたことが大きい。また、社員を積極的に関わらせていることも大きな特徴だ。人形劇の祭典などのイベントでは、多くの社員や内定者がボランティアとして参加した。接客教育が行き届いた社員達は、お客様からの評価も良かった。

劇場の定員は百名強で限りがある。そのため、人が多く集まるイベントのときは会社の会議室や食堂なども上演スペースとして開放している。そうして会社を開放することで、社員とNPOの方々の関わりが強まる。このよ

うに、社員を多く、深く巻き込むことが大事だ。あまり人形劇に興味が無かった社員も、劇を見ると、だんだん身を乗り出してくる光景を何度も見た。いかに社員に素晴らしさを伝えられるかも重要なことだ。2001年にメセナ大賞をもらった。また、人形劇ホールでの活動で賞をもらうことは、社員がNPOとの協働の意義を理解し、モチベーションを上げることにもつながったはずだ。

企業が支援できるのは、カネだけではない。モノも提供できる。大切なことは、企業は、カネやモノは出すが口を出さないということだ。もしも、企業の考えとは違うことをやり始めても、それでも良いと考えることが大切だ。企業とNPOは適度な緊張感を持ちつつ連携することが大切だ。

### 3. 地域と企業と作業所の関わり

#### (1) 滋賀県社会就労事業振興センターの取り組み

(振興センター 林氏)

センターの事業は県内にある障害者の作業所をまとめ、自主製品の開発支援、販路の拡大支援、作業所の職員の研修・相談等を主な事業としている。

多くの人は作業所が何をやっているのか知らないのではないか。自分もこの仕事に関わる前は作業所が何をするとところかのイメージが無かった。

結局は自分と関わりが無いために興味が無かったと言える。一方、作業所を支援する中で得た印象は働いている職員が日々忙しすぎて支援以外のことが考えられない、仕事は欲しいが営業までしては欲しくはない、自分達の作っているものは売れない、と考えているように感じた。忙しいし、やり方はわからないし、やっても仕方が無い。こうした状況が作業所の中にはある。これではいつまでたっても障害者が幸せにならないのではないだろうか。今日話す内容は地域の方に作業所のこと、そこで働く障害者のことを少しでも知ってもらうための仕掛けの話である。

まず我々は企業の皆さんに知られていないことを伝えたいと考えた。例えば、障害者の中には非常に細かい作業を得意とする人がいるように、さまざまな特性を持っている人がいて、上手く仕事に活用できたりする。また作業所は衛生管理もしっかりしている。こうした部分で職員や利用者にはもっと自信と誇りを持って欲しい。そんな中で Business Ability Presentation、通称 BAP (バップ) を行った。これは一流の会場で一流のプレゼンを目指とするもので、地域内の小さな公民館ではなく、県内の大きなホテルを会場として企業に対してプレゼンを行った。職員もプレゼンの勉

強を行い、商談では自分のところの強みを訴えた。この取り組みを通して職員の中に新たなことに挑戦する意欲が生まれた。例えば、地元の食材を使った製品の開発や、プレゼンを追求する中で自分達の製品の品質が向上したりすることがあった。また、企業側にもメリットやニーズは必ずあるはずなので、作業所の強みを活かしてアピールすることが必要だ。作業所は大ロットが苦手だが、小ロットに強みを持つ。キーホルダー一つを作ることで、作業所の利用者には仕事生まれる。逆にたくさんのロットはいらない。作業所の強みはそういうところにある。

そんな中で作業所のことを知らなかった企業との協働が生まれた。これは環境に対する社会貢献の一環で琵琶湖に群生するよしを刈り取る活動をボランティアで行う企業へセンターから提案し、社員が刈ったよしを作業所で紙にしてカレンダーにし、その企業の顧客へノベルティとしてお渡しするというものだ。またカレンダーを作る作業所へ社員に来てもらい、利用者と一緒にカレンダーの梱包作業を体験してもらった。この企業には、ボランティアで終わっていた活動が、形となって顧客に還元できるうえ、社員への啓発にもつながったとお喜びをいただいた。こうした環境と福祉の

融合による社会貢献という事例は作業所と企業が出会わなければ生まれなかった事例ではないだろうか。

企業には作業所のことを少しでも知ってほしいので、きっかけがあれば作業所を覗いてほしい。企業側にもメリットがある何かが発見できるかもしれない。企業によっては障害者雇用の問題は非常に難しい面があると思うが、少し目線を変えて障害者とのかわり方を考えてみてはいかがだろうか。

## (2) 八身福祉会の取り組み

(八身福祉会 小島氏)

八身福祉会には障害者の人が 80 人程毎日通所している。8時から17時までほとんど一般の企業並の時間帯で活動に従事している。滋賀県内の平均では利用者の月額工賃は1万2千円であるが、作業所では様々な作業を用意し、平均で4万6千円、一番高い人で10万円を超えるなど、障害を持っていても働けるというやりがい貢献できるようにしている施設である。

我々は最初のBAPに参加したが、その際に地域で布団カバーの縫製を行う企業に出会った。その企業はいくつかの内職者を抱え、そこを毎日ドライバーが5、6カ所回り回収し、企業に持って帰り検品し梱包しやっとう出荷ができるという工程を採っていた。社

長は障害者や作業所のことは全く分からず、どんなことが出来るのかというところから話し合いは始まった。社長の話を伺う限りうちの作業所で受けられそうだとすることで互いに工場へ行ったり、施設に見学へ来ていただいたりして出来そうかどうか見ていただいた。そして全て検品出荷まで担当することになった。しかし企業ははじめ品質の部分で大きく心配していた。そのため工場長に直接作業所に来てもらい、指導してもらった。またその時に工場長が実際に障害者と接することで「ここまで出来る」と知ってもらえた。この部分は大きな収穫と言える。こちらはこのように仕事を頂けありがたいし、また企業側からしてもコストダウンや手間をかけずに出荷できるといったニーズが合い、取引を今でも続けている。

また滋賀県では来年から共同作業場を作るという構想がある。これは企業側からの作業の受注を振興センターで管理し、その作業を共同作業場で行い、そこに作業所から障害者に出向してもらおうというものだ。滋賀県内7つの地区に一つずつ設置できるようにしたい。今のところ障害者の就労支援に視点を置いているが、今後は引きこもりやニートなどの就労困難者も含め、地域における就労という課題に対応できる施設にする構想がある。

皆さんの地域にも作業所はある。八身福祉会のような企業と作業所をつなぐパイプ役もある。地域によって形は違ったり、団体によってモチベーションは違うが、こういう組織が地域の企業と作業所をつないでいきたいと思う。企業にも障害者雇用という付き合いだけでなく、作業所を覗いてもらい何か一緒にできる部分を探していただきたい。また障害者雇用で考えれば、本来なら作業所に利用者はいるべきではない。地域の一般の企業などへ作業所から出て行くことが必要になると思う。そういった意味でも作業所を理解して欲しい。

#### 4. 質疑応答、意見交換

##### (1) 双方聞いてみての意見

関：共同作業場という仕組みはまさに地域だからこそできることだと思う。どうしても行政は縦割りなので、そこに横串を通して問題を解決するというのは、やはり現場ならではの発想ではないか。国連の障害者権利条約では、障害は人にあるのではなくて、受け入れられない社会の側にあるとしている。社会の側を変えていくひとつの重要なステップとして、滋賀の事例は興味深い。

中：一つは企業とNPOの関係だけで

なく、作業所にNPOから発注したりなど、NPO間でも取引が可能になるのではないかと感じた。例えば人形劇センターが印刷やちょっとしたグッズを作る時に、ちょっとした作業を地域のNPOなどと協働することが出てくれば面白いことが起こるのではないか。ひまわりホールでも障害者の人形劇の公演をやったり、人形を使って障害者と触れ合うことは視野に入っている。こういった現場でやられている方々とコラボレートできたら面白いものが出来るのではないかと思う。

林：我々も企業の方と話すときにCSRが出るため社会貢献やCSRを考えることがあるが、企業の社会貢献には社員だけ関わっているイメージがある。しかし、人形劇の話では社員の家族や子どもも参加できるようなツールとなっているのが興味深い。

小島：ギブ&テイク、または企業とNPOのWIN-WINの関係の話が出たが、障害者福祉の世界でも一緒だと思う。どうしても障害者福祉というイメージでは法定雇用率という義務であったり、施しという概念が根付いていると思うので、その辺を打破するために気づいてもらう、知ってもらうという取り組みが必要ではないかと感じた。

またNPOの方が求めるのはカネやモノではないという話があったが、場所を提供することで社員が関わるようになりその社員が地域でその活動を広めることが出来るのではないか。我々の分野で言えば、障害を持った方と接したりして自分の地域に帰られた際に障害者にかかわる活動をすれば、それが地域に広がっていくきっかけになるのではないか。そのためにも知ってもらう、気づいてもらうことが大切ではないかと感じた。

## (2) コーディネーターからの質問

質問：①作業所が就業支援の場ではなく、作業所が儲けて一般企業と変わらないくらい給料を出せば雇用率がどうという問題ではなくなるのではないか。②共同作業場の構想はうまくいくのだろうか。

林：国や県の委託事業でこのような仕組みを作っている。来年度事業を行う補助金ももらう予定になっている。地域内に大きな作業場を設ければ作業所も参加しやすく、企業も仕事を出しやすくなるはず。

質問：なぜ今までこのような仕組みが無かったのだろうか。

小島：障害者自立支援法という制度に発端があるのではないか。障害者が就労するという事に重きが置かれ始

めた流れの中で出てきたのではないだろうか。

質問：①BAP という企画についてもう少し詳しく。②企業へのプレゼンのために企業に来てもらう努力は何かあるか。

林：作業所では利用者の工賃をあげないといけなと言われていたが、どちらかと言えばそれは職員には職務外であった。あくまで仕事は利用者の支援、作業の指導であり外に行って営業活動をするとはまず無かった。また、設備はきちんとしているのに自分達の作るものに自信がなかった。そこでまずは企業に売り込むことをやってみようと、プレゼンの企画を始めた。企業への声かけは企業の団体を通じてPRしたのが1番来た。一軒一軒職員が回ったり、ただパンフレットを送っただけなどもある。

質問：来た企業はどういったタイプや規模が多かったか。

林：中心は地域の中小企業、大企業はあまり来ない。大企業に作業所を理解してもらうためにもプレゼンの工夫が必要。

質問：作業所で人形を作ってもらってはどうか。

中：問題があるとすれば芸術創造のと

らえ方と時間。ただ可能性はある。

質問：人形劇場をやって地域が変わってきたことはあるか。

中：答えや成果はなかなか出ないというのが正直なところ。ただ、新しい人形劇の分野を考えるワークショップの卒業生が集まり、新しい劇団を作った。そこが十年やってきて昨年賞をいただいたことは成果と呼べるのではないか。

質問：人形劇を長年続けたことで人への影響は地域に着実に与えてきたのではないか。

中：リピーターという意味ではそういうことはある。ただ名古屋は大きなまちなので、その中にぽつんとあるホールとしてはもう少し戦略を考える必要があるのではと考えている。

質問：地域で展開されている中で地域や会社が変わってきた例は何かあるか。

関：新宿の本社ビルでは障害者の作業所の方に来ていただいて、自分たちで焼いたパンを社員に対面販売してもらっている。社員もこうした機会に感じ、学ぶことが多いと思う。また新宿区内の特別支援学校・学級の美術作品展を毎年一月に本社ビルのロビーで行い、多くの障害者の方に来ていただ

いている。その副次的な効果として、受け入れのために障害者用のトイレを増やしたり、なだらかなスロープを作ったりなど、本社ビルのバリアフリー化が進んだ。

### (3)会場からの質問

質問：よし紙を作っている作業所が都内にあるのかわからない。作業所はそれぞれこだわりがあるそうだが、無理に都内の作業所によし紙をやりたいと持ちかけていいものなのか。それとも、そういった作業をできる作業所を自分達で探していかなければいけないのだろうか。

林：これまでよし紙を作っていなかったところには、設備の問題や作業に関わる利用者の配置問題がありすぐには難しいと思う。企業が関わればできることもあるが、作業所単体ではそういった新規事業を持つことは難しい。地域で作業所と何か取組みたい場合は作業所に直接行くよりも、一度振興センターのようなところに相談に行ってみてはいかがだろうか。

質問：①振興センターや作業所の目標は福祉的就労から一般就労への移行なのか。②損保ジャパンは障害者の雇用の受け入れはできているのだろうか。

小島：作業所では一般企業に就労した

い人であればそういった支援を、そうでなく施設で働きたい人は施設内で働いてもらうというように、基本は本人の希望になっている。施設全体が一般就労を目指しているわけではない。

関：損保ジャパンも少し前まで法定雇用率をクリアできていなかった。その後全社で強力に取り組み、クリアできたが、課題としては「定着」がある。結局職場になじめず比較的短期間でやめる方も多い。やはり受け入れ側に経験が足りないのがひとつの原因。そこで新たな試みとして、実験的にインターンシップを受け入れている。高校生の障害をもった方を短期間ではあるが職場に受け入れることで特性を知ったり、心構えを学ぼうとしている。

質問：①作業所の工賃を上げたノウハウをもう少し詳しく。②作業所の職員の待遇はどうなっているのか。

小島：我々は障害者にも高い工賃をわたすことを理念としているので、職員が仕事を取りに出歩いたり、利用者負担がかけられないために職員だけ残って作業することもあった。そういう中で発展していった結果だと思う。また職員待遇は特別高いわけではなく、他の作業所と変わらない。

質問：今回のフォーラムなどで知った



ことを社内に知らせる工夫や、そこから社員の関わりを作る工夫があったら紹介してもらいたい。

関：我々も社員向けの情報提供や CSR 研修などをやっているが、受身で情報に接するだけではどうしても効果が限られる。そこで数年前から新入社員の研修として、車椅子の体験や擬似高齢者体験と組み合わせたグループ討議を取り入れた。やはり知識を与えるだけでなく、自分で気づかせる工夫が必要だと思う。

質問：①作業所はただ企業からの下請けだけでなく、自主製品の製造をやるべきではないか。②企業の社会貢献活動にかかる費用は上がっているのか下がっているのか。

関：日本経団連の調査によると、昨年度の社会貢献支出に大きな変化はない。損保ジャパンの場合、社会貢献への投資額は継続性を考慮し会社の売り上げに連動して定めている。

小島：作業所が自主製品の開発のように収益に向けて努力する点はあると思う。

林：自主製品の開発は振興センターが求めていかなければならない部分ではないかと思う。自主製品としておいしいもの、良いものを提供することは利用者の喜びにもつながると思うので進めていきたい。ただ下請けも一般

就労へ向けての訓練の中では必要だと思う。

## 5. 各事例発表者総括

中：ひまわりホールの今後としては、人材の育成が大きな重要課題である。もう一つは、ホールや芸術文化の世界は狭い世界なので外に出て行く作業が必要だと感じている。他の NPO や、あるいは作業所などとも何かしていないと、自分達だけで完結してしまうのではないかと今日の話を通じて感じた。

関：個別の組織がそれぞれ単独で行動するだけでなく、お互い目標を共有し意思疎通をして一緒にやる。これが課題解決のために今後より一層大事になってくると思う。ご紹介した事例は企業と NPO だが、企業と NPO だけではなく、これからはすべての組織に同じベクトルでの社会的責任行動が求められる。多くのセクターが参加するこういった場を通じて、協働を促進していかなければならないと思う。

小島：我々が気づいてくれとは言ってもどこに行けば良いのかわからないといったように、こちらも気づかせてもらうことが今日は多かった。こちらからの努力もまだまだ足りないというように感じた。

田尻：今日のキーワードは3つあった。一つは、異質なもののどうしが連携していくことがこれから新しいものを作っていくのではないかということ。企業とNPOであったり、NPOでも違う団体間で新しいことにチャレンジしていただきたい。もう一つは出会う機会。企業が社会貢献するときに、社員に行ってもらい触れてもらう、というようなことが重要だと企業は言っている。一方作業所は商品を買ってもらって売り上げが上がればいいだけでなく、利用者が行って売ってみる、会話してみることが大事だと言っている。そういった意味では出会う機会、人を外に出す機会を作るというのは、実は両者全く違う仕組みでも同じというのがポイントだったのではないかと思う。社員の参加や利用者の参加、それは両方できると思う。NPOが社員に来てもらったり、逆に会社に来てもらう機会を与えるだけでも大きな前進につながっていくのではないかと思う。最後になるが、企業とNPO双方を知っている人がこれから必要だと感じる。中さんはNPOから企業へ、林さんは企業からNPOの世界へ行かれた。こういった両方の世界を知っている人が対話の促進や機会の促進を作っていくのではないか。それがきっかけとなって地域との対話など

が始まっていくと思う。これから学校や企業といった枠組みを超えた地域のあり方を考えていくことが必要になるが、その事例の第一歩として今日は踏み出していたと思う。

記録：法政大学現代福祉学部2年・大庭勇

まとめ：日本NPOセンター

以上