2019年

ワーカビリティ・アジア (WAsia) 会議

報告書





はじめに

ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン (WIJ) 副代表理事 阿由葉 寛



令和元年 7 月 20 日(土)~22 日(月)にかけて、マカオのスタジオ・シティホテルで今年度のワーカビリティ・アジア会議が開催されました。

近年、「企業の社会的責任 (CSR)」はアジアで重要な議題となっており、障がいのある人の雇用を促進し、支援することは CSR を実現する一つの方法であり、企業/雇用主との良い関係を築き、彼らの関心を高めることは、雇用において障がいのある人にとって大きな前進となることから、今回の大会テーマは、「企業の社会的責任の推進:障がいのある人のインクルーシブな雇用に対する社会の関心を高める」となりました。

会議には海外から120名、国内から100名と総勢で220名余りの方々が参加され、WIJからも通訳の王さん、五十嵐さんを含め、総勢21名の皆様に参加していただくことが出来ました。

マカオ特別行政区の代表と WAsia のスポンタム代表による、開会式に始まり、基調講演、全体会、分科会とテーマに沿って、進められました。

日本からはゼンコロの中島さんが、東京コロニーで実施している、アートビリティの取り 組みに加え、全国各地の障がい者アーティストから契約された方たちの著作権を守る取り組 みの報告をされました。

私もセルプ協の協議員であり、法政大学の准教授の佐野先生と一緒に障害者優先調達推進 法の現在の状況について、報告をさせていただきました。

これからは、今まで以上に、アジアの状況を確認しながら、日本からさらに多くのより有効な報告や課題を提供できるよう、WIJとして協議していく必要があることを実感しました。

大会前日の7月19日(金)にWAsia 理事会があり、私は佐野さんときょうされんの佐藤 さん(WAsia の事務局)と一緒に参加をさせていただきました。

この理事会からが、理事としての初仕事になりましたが、言葉がわからず、遠慮しがちになるところを佐野さんから適切な助言をいただき、日本での普段の会議以上に一つ一つの議題に対して、意見を述べさせていただくことが出来ました。

残念ながら、はっきりさせないといけないところが、決まったようでいて、最後にはまた曖昧になってしまうという、繰り返しに、戸惑ってしまいましたが、逆に辛抱強さが必要なことがわかり、これから WAsia 理事を担う上で必要なことを勉強させていただいたと思っています。

日本が育ててきた WAsia が、本当にアジアの障がい者の就労のために、さらに、きちんと育っていくよう責任を持っていかなくてはなりませんので、改めまして、日本の関係団体の皆様に特段のご協力をお願い致しまして、アジア会議のご報告とさせていただきます。

目 次

会議概要	
プログラム概要	2
会議報告	
・1 日目(開会式/基調講演/全体会 1・2/分科会 1/閉会式)	6
分科会 1 セッション 1B アートビリティ 発表資料	12
·2 日目(全体会 3/分科会 2/閉会式)····································	20
分科会 2 セッション 2A 全国社会就労センター協議会 発表資料	23
・3 日目 (スタディ・ツアー)	30
参加者感想文集	32
ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン(WIJ)	
途上国からの会議参加者に対する旅費支援について	$\cdots \cdots 42$
旅費支援プログラム参加者からの報告	43
参加者名簿	48
WI・WAsia・WIJ の紹介・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	49
おわりに	50
【参考資料①】各スピーカーのプロフィール	51
【参考資料②】2019 年総会資料 (開催通知) ····································	
資料 1ワーカビリティ・アジア会則	
X11 x / - // - / / / / / / AXI	01

会議概要

名称: ワーカビリティ・アジア会議 2019

日程:2019年7月20日(土)~22日(月)

会場: スタジオ・シティホテル (マカオ)

メインテーマ:「企業の社会的責任の推進:

障がいのある人のインクルーシブな雇用に対する社会の関心を高める」

主催: ワーカビリティ・アジア (WAsia) / Special Olympics Macau

共催:マカオの主要な障がい者団体と支援団体

主な目的:

・働きやすい環境に向けた障がい者政策

・アジアにおける企業の社会的責任の実践

・障がいのある人の雇用に向けた社会的企業と企業の連携

参加者:政策立案者、政府 / 民間機関

障がい者団体、障がい者、中間団体、SE

主な内容:基調講演/全体会/分科会

・アブストラクト発表



プログラム概要

1 日目: 2019	年7月20日(土)
時間	プログラム
09:00~09:30	登録 スタジオ・シティ, L3, Pre-Function Area 2019年亞洲工作組織國 WORKABILITY ASIA CONFERENT
09:30~10:10	開会式 Promote Corporate Social Responsible Increase Social Awareness Collaboration Physics 代表 WAsia 代表 Mr. Suporntum Mongkolsawadi スタジオ・シティ, L3, Grand Ballroom II & III
10:10~11:00	 基調講演 - 働きやすい環境に向けた障がい者政策 ▶ マカオ特別行政区労働局 雇用部長 Ms. Sui Yee, Mang ▶ マカオ特別行政区社会福祉局 リハビリテーションサービス部長 Ms. Chi Kuan, Sou ▶ メルコリゾーツ&エンターテインメント エグゼクティブヴァイスプレジ デント兼人事チーフ 高橋 明子 氏 ▶ Bangladesh Protibondhi Kallyan Somity 創立者・エグゼクティブ・ディレ クター Mr. Abdus Sattar Dulal スタジオ・シティ, L3, Grand Ballroom II & III
11:00~11:50	全体会 1 : アジアにおける企業の社会的責任の実践 → タイ王国発電公社副社長(管理部門)Ms. Bhowana Aungkananuwat, → 香港社会的企業連合会委員 Mr. Jimmy Chiu → UBS AG コミュニティアフェアーズアジア太平洋地域統括 堀 久美子 氏 → Yeewood Consultancy Limited 社長 Ms. Melina Leong スタジオ・シティ, L3, Grand Ballroom II & III
12:00~13:30	昼食
	パフォーマンス
13:45~15:15	全体会 2 : 障がいのある人の雇用に向けた社会的企業と企業の連携 ➤ Central Group 副社長 Dr. Chatchai Norasetthaporn ➤ Social Enterprise Business Centre チーフコンサルタント Mr. Howard Ling ➤ New life Psychiatric Rehabilitation Association 社会的企業 GM Ms. Kris Wong ➤ Tung Wah Group of Hospitals ベーカリー&ケータリング業務推進マネージャー Ms. Jennifer Fung ➤ メルコリゾーツ&エンターテインメント代表者 スタジオ・シティ, L3, Grand Ballroom II & III

	障がいのある人のジョブフェア (14:30 ~17:00)
	スタジオ・シティ, L3, Salon VIII & IX
15:15~15:30	休憩
	分科会 1 【セッション 1A】アジアにおける障がいのある人の就業経験: 障がいのある 人、家族、同僚、雇用主の見込み
	▶ 中国障害者リハビリテーション協会 知的障害者リハビリテーション委員 会委員長 Professor Xu Jiacheng
	Macau Holy House of Mercy 先天性緑内障による視力障がい者、カウンセラー、プログラムコーディネータ Mr. Ka Chon Leong, Eric
	National Rehabilitation Center of the Disabled, Nepal 代表 Mr. Ram Prasad Dhungana
	▶ Bubbles Centre for Autism創立者・理事 Ms. Sarbani Mallick▶ マカオスペシャルオリンピックス 保護者代表 Ms. Ella Lo
	スタジオ・シティ, L3, Grand Ballroom II & III
15:30~17:00	【セッション 1B】職場における障がいのある人の多様なスキルの育成
	チェンマイ大学マスコミュニケーション学部 Ms. Alicha Treerochananoonゼンコロ 中島 倫子 氏
	▶ Dysgnosia & Family Association 副会長・Guiyang Dysgnosia & Family 代表 Ms. Lv Xin Zhu
	➤ The Neighbourhood Advice-Action Council (NAAC)サービスコーディネーター・九龍地域スーパーバイザー Ms. Eva Choi 、The Neighbourhood Advice-Action Council (NAAC) Wong Tai Sin Wellness Support Centre センタースーパーバイザー Mr. Ron Chau
	Association of Parents of the People with Intellectual Disabilities of Macau 作業療法士 Ms. Wei Han Hsu, KiKi
	スタジオ・シティ, L3, Salon VI & VII

2 日目: 2019 年 7 月 21 日 (日)					
時間	プログラム				
09:00~09:30	登録				
09.00~09.30	スタジオ・シティ, L3, Pre-Function Area				
	全体会 3 : 障がいのある人の雇用前の支援についての調査・研究				
09:30~10:45	- Mr. Ming Hung Wang , Ph. D, CRC は台湾にある国立彰化師範大学のリハビリテーションカウンセリング研究所の教授であり、台中、彰化、Nato地区のリハビリテーションリソースセンターの理事です。				

Richmond Fellowship of Macao 職業リハビリテーションマネジャー Ms. **Tong Ieng Tong** Enable India CEO Mr. Dipesh Sutariya マカオスペシャルオリンピックス Functional Head Mr. Hoi Ian Tong, Nokia スタジオ・シティ、L3、Grand Ballroom II & III 10:45~11:00 休憩 分科会 2 【セッション 2A】障がいのある人のためのNGOの雇用支援 全国社会就労センター協議会(SELP)会長 阿由葉 寛 氏 全国社会就労センター協議会(SELP)協議員: 法政大学准教授**佐野 竜平 氏** (Dr.) The Macau Association For The Mentally Handicapped ソーシャルワーカー、 Sam Meng Chi店舗マネージャー Ms. Grace Lao Macau Deaf Association代表 11:00~12:15 スタジオ・シティ, L3, Grand Ballroom II & III 【セッション 2C】 社会的企業の新しい動き フィリピン Women with Disabilities Leap to Social and Economic Progress, Philippines Ms. Jocelyn Garcia CEO シンガポール Enterprise and Vocational Development of Rainbow Center 代表 Ms. Rei Na Ng Thai Social Enterprise Office 元理事 Mr. Nuttaphong Jurawannaphong Macao FHS company limited - Happy Laundry social enterprise マネージャー Mr. Ka Wa Leong, Roy & Long Cheng Centre of Fuhong Society of Macau 寮 長 Mr. Kok Kit Ip, Louis スタジオ・シティ, L3, Salon VIII & IX 12:30~14:00 昼食 アブストラクト / プロジェクト プレゼンテーション 14:00~15:15 スタジオ・シティ, L3, Grand Ballroom II & III , Salon VI & VII and Salon VIII & IX 閉会式 15:15~16:00 スタジオ・シティ, L3, Grand Ballroom II & III WAsia 年次総会 16:00~18:00 スタジオ・シティ, L3, Salon VI & VII

3 日目: 2019	年7月22日(月)		
スタディ・ツ	/アー / 出発		
時間	ルート 1	ルート 2	ルート 3
09:00~12:00	 The Rehabilitation Centre for the Blind, Macau Holy House of Mercy 仁慈堂盲人重建中心 Macau Deaf Association 澳門聾人協會 The Macau Association For The Mentally Handicapped 澳門弱智人士服務協會 啟能中心 	 Ngai Chun Se, Social Enterprise 毅進社有限公司 Complexo de Servicos Ngai Chun, Special Olympics Macao 澳門特殊奧運會毅進綜合服務中心 	 Labour Affairs Bureau, Vocational Training Centre 勞工事務局職業培訓 中心(TBC) Caritas Macau Sunshine Center 澳門明愛創明坊
12:00~14:00		Lunch	
14:00~17:30	● Macau Fortress (大炮台) ● ナーチャ廟 ● 聖ドミニコ教会	● カルモ教会	ッアー ■ 二龍喉公園 ■ 松山ケーブルカー ■ ギア灯台/要塞 ■ ギア教会 ■ 塔石広場 ■ 瘋堂斜巷 ■ Freguesia de Sao Lazaro (望德堂區) ■ 塔石芸文館 ■ 婆仔屋文創空間 ■ 瘋堂 10 號 ■ 仁慈堂での自由時間 ■ セナド広場
17:30	出発		-

会 議 報 告

【1日目】7月20日(土)

開会式

報告者:社会福祉法人足利むつみ会(全国社会就労センター協議会)瀧川 佳宏

開会式のオープニングアクトとして、現地の障がい者グループによる、ストリートダンスが披露されました。看護師やコック、作業服などの衣装を身にまとい、2人1組でそれぞれの仕事の特徴的な動きを取り入れ、会場にいる方に大きな動きでアピールをし、さらには全員で動きを合わせ、楽しみながら真剣にダンスをしている姿がとても印象的でした。次に、マカオ特別行政区代表であり、ワーカビ



リティ・アジア代表でもある Suporntum Mongkolsawadi 氏より、開会に際し、現在、世界に6億5千万人の障がい者がおり、今回のアジア会議に参加された障がい者団体、企業や雇用主の方々へ「障がい者の就労や雇用率を上げる良い機会」「多くの団体が雇用を増やすことがテーマ」「そして、障がい者と一緒に暮らしていける、より良い世界をつくる」「障がい者が社会のフルメンバーとして生きていく」などの沢山のメッセージがありました。その後、会議関係者が登壇をして開会宣言が行われ、華やかに開会式が終了となりました。

基調講演

報告者:社会福祉法人足利むつみ会(全国社会就労センター協議会)瀧川 佳宏

マカオ特別行政区労働局雇用部長:Sui Yee,Mang 氏より

まず障がい者の権利については、マカオの法律で保護されており、社会保障基金でサポートをされているとの事です。また、2004年には仕事を探すサポートを無償で行う団体が発足し、障がい者が優先して就労登録がなされ、ハローワークと同じ制度があり、職業能力技能訓練として、ベーキングやホテル業界(ベッドメイク)、ハウスキーピングなどがあるそうです。カウンセリングや面接時に、業



務に関連した能力はどのような事が求められるかの説明も行っているそうです。登録されている障がい者の中で、知的障がい者が一番多く、213人の就労実績があるとのことです。そして、雇用推進への取り組みについては、若い方向けにキャリアトーク、職業技能訓練、労働局から優秀な従業員や事業主への表彰制度、学生向けの企業で実習する機会(期間は3週間)、就職フェアなどを実施されているとのことです。

マカオ特別行政区社会福祉局リハビリテーションサービス部長: Chi Kuan, Sou 氏より

社会福祉局では、障がい者に対し平等な雇用をサポートするため、訓練やリハビリテーションのサービスを行っているとのことです。また、教育や技術における才能を紹介するサービスも行っているそうです。そして、Show your talent「才能を見せよう」という取り組みを、ホテル業界や雇用する企業に対して行っているとのことです。企業側



については、法人税の税制優遇や、国が推進するトレーニング、プログラム、プロジェクトを実施すれば、政府からの助成金が受けられ、企業のモチベーションアップにつながるそうです。特に印象に残ったのは、バスなどの公共交通機関の料金が無料になることでした。

メルコリゾーツ&エンターテインメント

エグゼクティブヴァイスプレジデント兼人事チーフ: 高橋 明子 氏より

日本は 2006 年に、中国は 2012 年にバリアフリー化をしたそうです。アジアの 61 歳以上は 40%ほどで、日本においては、2017 年では 33.4%であり、2050 年には 42.4%と予想されているそうです。先進国では $80\sim90\%$ が雇用されていないが、産業のある国では $50\sim70\%$ と非雇用率は低下しているそうです。まだまだ、雇用率が低いといえ



るとのことです。メルコリゾーツ&エンターテインメントの従業員 65 万人の 2%は障がい者、70%の人が 55 歳以上、4 人が聴覚障がい者、1 人が身体障がい者、他は知的障がい者とのことです。障がい者においても、もっと働きたいニーズはあるそうです。就労した障がい者に対する企業評価も、31 人中 11 人は優秀と評価を受けたそうです(3 分の 1 に相当)。辞めてしまった人は、5 年で 5 人であり、5 人辞めてしまった方以外についても期待値通りという評価を受け、十分な戦力となっているようです。インターンシップを受けている方は 2 万 7 千人中 117 人ですが、全ての方が受けるのは高くつくため、物理的に無理だそうです。課題としては、インターンシップを受けていない方への支援、交通(環境)など含めたインフラの問題、雇用基準がない、障がい者の特性を理解、受容する、などが挙げられました。政策や体制、インフラ整備などが重要であるが、1 人の人が障がい者の特性を理解することから環境は変えられ、たった 1 人の理解からでも周囲の意識や環境は変えられるとのことでした。

Bangladesh Protibondhi kallyan somity 創立者・エグゼクティブ・ディレクター: Abdus Sattar Dulal 氏より

「やらなくてはいけないこと、国や人が仕事をしようとすることを排除してはならない」など国連の話や、「愛情を持って接する、市民が健康的な環境や人の社会を作り、ニーズ、権利、役割を理解しなければならない」と、気持ちを込めて話されていたことが印象的でした。次に、バングラデシュの民間の雇用についての話の中に、働けない環境



を解決していかなければならないことや、雇用主や職業指導者が、知識や技術の向上を図らなければならない (利用者へ反映されるため)、そして、人種差別をしてはならない、など、障がい者が問題なのではなく、事業主や環境に問題があるという考えを話されました。また、バングラデシュでは車イスの方が働く上で、バリアフリーではない所が多く、仕事に行く、行動するのにアクセス出来ない、仕事場にスロープが無いなどの環境の問題があるそうです。人口は6千5百万人で、4人に1人が貧困状態にあるが、障がい者が税金を払っている以上守っていくことや、国家予算をもって充実させる必要があり、国連の権利条約できちんと保護をしていき、課題を減らしていかなければならないと話していました。

全体会 1

報告者 花工房福祉会(日本セルプセンター) 小池 邦子

『アジアにおける企業の社会的責任の実践』

- ① タイ王国発電公社(EGAT)副社長 Ms.Bhawana Aungkunanuwat 氏 タイの労働省より 2019 年優秀な国営企業女性リーダーシップ賞を受賞した。2018 年 10 月 1 日から EGAT 本部の副社長に就任。
- ② 香港社会的企業連合会委員 Mr.Jimmy Chiu 氏 英国で社会政策の学士号と社会福祉の修士号を取得された。ジミーは小さな子どもの頃からポリオに苦しんだ。そのような背景の中で貧しい人々の幸福に尽力したそうです。その後ソーシャルワーカーとしてキャリアを始め、社会起業家に変身してマーケティング戦略・技術の社会的革新にも熱心に取り組んできています。2018年9月には、香港リハビリテーションパワー(特別なニーズを持つ人々に雇用サービスを提供する NGO)に加わり財政状況と社会的企業の管理の改善を支援してきています。
- ③ UBS AGコミュニティアフェアーズアジア太平洋地域統括 堀 久美子 氏 UBSは、50年前に創立し、アジア太平洋地域でトップクラスの世界的な資産運用会社の1つです。私たちはアジア太平洋地域で確固たる地位を築いており主要な国内市場(オーストラリア・中国・香港・日本・韓国・シンガポール・台湾)において国内の存在感を示しています。幅広い世界的な金融専門ネットワークを利用して、ここでも世界においても、あらゆる機会をつかむ手助けをする用意があります。
- ④ Yeewood Consultancy Limited 社長 Ms.Melina Leong 氏マカオ出身で、広報・総務・地域社会問題・イベント管理の分野で30年以上の経験があり、1990年代には、自身によるPRおよびイベント管理機関を設立された。マカオ電気通信会社とマカオ国際空港の企業コミュニケーション機能を率いるなど、様々な企業で上級職を歴任した。これからの企業の市民

権戦略とイニシアティブの監督も担っています。



以上、4人の方々がパネリストとして次々と発言をされていきました。

企業の社会的責任(CSR)のところではどう活動していますか。

久美子 13 か国で 3,000 人以上の障がい者を雇用しております。 その障がい者すべての社員が、可能性を発揮できる社会つくりのため 同僚・マネージャーの意識改革をしています。

> 障がい者ぬきで、いろいろ決めないで私たち の権利をしっかり守ってという声を確認し ながら進めています。

アンリー 90 年代後半からマカオで様々な企業とかか わるようになっています。どういうところで 障がい者とつなげられるか、話をしながら意 識を高めていきました(能力があるのか?そ



の能力はどこで生かされるか?)。一方、企業側にも障がい者雇用をすることで、 国からの発注が増えるという仕組みも作り雇用を増やしていきました。また、 自身も製造工場を持っていたので、自立して仕事をしたくない人もパートタイ ム雇用をしてきました。

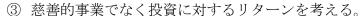
ジミー 香港の企業的社会連合会では、障がいを持たない人の雇用より障がいをもった 人の雇用のほうが多い傾向にあります。

> 新しい人を雇用すると必ずビジネスモデルを検討して企業として様々な活動・ 新しくものを購入するなどをしています。

久美子 雇用する際に3つの観点を確認しています。

- ① 障がいそのものでなく、能力に注目する。 ビジネスの中で考慮していくべきこと は。障がいのある従業員としてみない。
- ② 様々なダイバーシティ(多様性)を考慮 しなくてはいけない。

特別なニーズを必要とすることも考える。



うまくいかなくなったときの従業員への教育。

レオン NGO として政府が様々な活動をしている。 能力は、同じようにあると伝えてきました。

ジミー 雇用したくないのではなく、同僚がどうしていいかわからなくなるので実例を もって伝えていかないとダメでしょう。

モデルを作って怖がらなくてもいいですよという。

NGO としては障がい者のためになる事例を示すことで障がい者も一緒に働けることを示すことが出来ました。

アンリー障がいという言葉を使いたくない。

一人ひとりは自分の能力(才能)を持っている、その能力をきちんと理解しても らうことで尊厳(誇り)をもって仕事ができる。 多くの方が能力を理解すること、① 特別のニーズのある方がいること。② 機会を与えていくこと。③ ポジションを与えること。で労力になるのです。

すべての方にどうやって、社会の中で美しく・幸福で・平和になるために企業(組織)の中で仕事をして収益が得られるか Win・Win の状況を考えることは大事であると伝えてきました。

すべての企業に申し上げたい。雇用をためらわないでほしい。能力に合った機会を与えてほしい。

同僚の姿勢・態度のことで気を付けることに対するトレーニングをしていますか。

久美子 トレーニングをしています。

実際に何が必要か障がい者本人に教えてもらっています。

「みんなにしてもらいたいことを言ってほしい。インクルーシブな管理をして ほしい。どう言えば、何と言えば正しいのかを知らない。」等の声に対して対応 するトレーニングプログラムを作成しています。

企業が障がい者雇用をする際、皆同じ条件ではない。

しかし、個人個人の能力が分かればその能力に合ったトレーニングを重ねることでプロの

ような力を出せるのです。多様性を理解する ことで、適切な才能を見つけられます。それ を活かして雇用に結び付けてください。

障がい者の働きたいという思いを企業の社会的責任という立場でどう実現しようとしているかが、パネリストの言葉の端々に感じ取ることが出来ました。

多くの障がい者が持てる能力を企業の中で 輝かせ働く場がどんどん増えること期待した いです。



全体会2

報告者 社会福祉法人北海道光生舎(日本セルプセンター) 林 忠勢

『障がいのある人の雇用に向けた社会的企業と企業の連携』

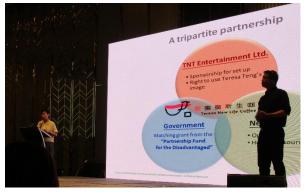
社会的企業と企業の連携において、企業はプロジェクトの選択を行い、その事業は持続可能なプロジェクトなのかを検証する必要があります。

セントラルグループ (タイ) でも、定期的にその事業が持続可能かという評価と持続可能 にするためのフォローアップを行うと話されていました。

そのうえでの企業の連携として、事業所で製作していた商品を企業コラボにより商品価値 を高めることや企業との業務提携による宣伝効果ならびに販路拡大が成され、需要が伸びる ことで持続可能な事業として展開されています。また、企業側から専門的な知識や技術の共 有を受け、ノウハウを得ることで成熟するケースもあるようです。









このように、企業が協力出来る手法や可能性というのは、まだ多くあり、それぞれの企業の特性を掛け合わせた連携を広く伝えることで、障がい者の就労推進に向けた輪が広がるのではないかと感じました。

分科会 1 セッション 1B

報告者 社会福祉法人北海道光生舎(日本セルプセンター) 林 忠勢

『職場における障がいのある人の多様なスキルの育成』

社会福祉法人 東京コロニー アートビリティ 中島倫子氏より

障がいを持つ絵画アーティストのマネジメント業務を行い「アートこそ障がいの無い分野」 という概念に基づいた所得支援事業を展開しています。

描く才能がある障がい者の方々から絵画を募集し、合格者が登録となります。

登録作家 200 名、登録作品 5,500 点の著作権保護と作品プレゼンを実施しており、その作品の広告やポスターへの使用料、または、雑貨や切手などのグッズ販売による収益の 60%が作家へのマージンとなっています。

絵画で収入を得て生活をしていきたいという方がいる一方で、絵を描き応募することで「誰かに見てもらえる」という目的を持った方もいるそうで、自己表現の場や社会との繋がりを感じられる場ともなり、間接的な支援になっていると感じました。

私は、障がい者の就労といえば「労働」と考えるところが大きかったですが、このように 芸術的な才能を活かした就労もあることを知りました。

そして、それにより生活が送れることで新たな可能性が広がり、そのスキルも高められる のだと学びました。

中島倫子氏のプレゼンテーション資料

The system called "Artbility"

that creates business opportunities from the standpoint of disabled artists

ZENCOLO Social welfare corporation Tokyo Colony Artbility



社会福祉法人東京コロニー

アートビリティ

WAsiaマカオ会議に参加して 中島倫子



「アートビリティ」 というシステム

それは障がい者の視点から ビジネスチャンスを生み出します



障がいのある人がいます。

彼は描くことができます。

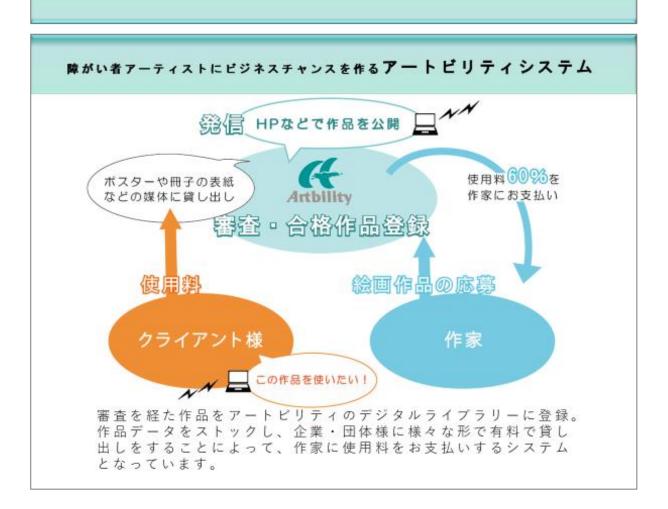
社会のしくみが変われば その障がい者はアーティスト になることができます。

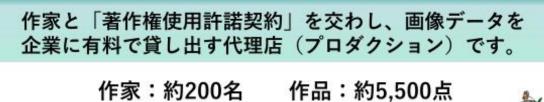
才能に障がいはない

それがアートビリティです。

- □社会福祉法人東京コロニーによる
- □商業利用で活躍できる障がい者アーティストの発掘
- □所得支援

それを達成できるのがアートビリティです





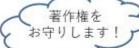


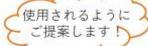


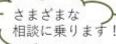






















作品の使用例





年間約400点の作品が使用されています。

原画貸出も行っています!!





審査基準と特徴

『メディア(媒体)で使用されることを前提として作品をセレクトしています』

審査員は、内外のグラフィックデザイナーで構成されています。クライアントの希望に マッチするかどうか、そしてメディアに使用されることがイメージできるかが審査基準 です。

「障がいを持った方が描いた作品」としての価値ではなく、「作品そのもの」の価値を みています。よって障がいの重さ、種類はもちろんのこと、描いた本人の画歴も審査に は一切影響されません。



隔月 (1年に6日)

登録は応募作品の[®] 約15%~25%



1回の審査会で 全国から200点ほど



合俗作

登録作品は、https://www.artbility.com/で閲覧できます。

ARTBILITY ::

アートビリティ プラス

新規事業「ARTBILITY+」とは

アートビリティの登録作品を企業や行政の皆様に使用していただくだけでは なく、自らが、登録作品の活躍の場を広げるために、商品企画や販売チャン ネルを拡大することを目的として立ち上げたブランドです。

アートビリティ登録作品をデザインしたオリジナルグッズを販売するチャンネルのブランドとして活用していきます。









ARTBILITY ## 「ARTBILITY + 」の反響

社会課題起点のビジネスに大きな反響

「ARTBILITY+」の布製品にはインドのオーガニックコットンを使用、プリントや 製造もインドのフェアトレード工場で行っています。途上国の生産者や環境を守り、 仕事を生み出す仕組みづくりにも役立ち、障害者の所得支援と途上国の支援にもつ ながると反響をいただき、イベント販売の需要が途絶えません。



ARTBILITY ::

「ARTBILITY+」の商品

一筆箋 7種類



グリーティングカード 8種類



ポストカード 46種類



その他



アートビリティの今後

1986年



障がい者アートが社会に普及していなかった頃、 "才能に障がいはない"をキャッチフレーズに、 『障害者アートバンク』がスタートしました。

2001年



障がい者という前置きを取り除き、より一層の 障がい者アートの普及と作家の所得支援を目標に、 『アートビリティ』として新たな船出となりました。

そして、 2016年

おります。



障害者アートバンクから30年、アートビリティは 障がい者アートのさらなる活躍の場を創り出すべく、 『ARTBILITY+』というブランドを立ち上げました。

33年間継続してきたアートビリティの事業

その活動は、あくまで自分たちの事業目的の範疇にマッチした作家を支援することであり、ささやかな支援に過ぎないかもしれません。 新たに、 ARTBILITY + というブランドを立ち上げ、商品展開という事業を拡大する事で一人でも多くの方の収入に結びつけ、自立を支援していきたいと思って

最後に

東京オリンピックとパラリンピックを控え障がい者アートが注目されることはよいことです。 この状況が一時的なブームで終わらず、継続していくことを願っています。継続していくこと によって、障がいのある人のための所得向上や雇用促進、高齢者の雇用促進は、才能を 活かせる場所の継続的な促進につながると考えています。私たちのような障がい者支援 団体同士が、水平的、相互のつながりを強化し、互いに協力することも、これからは重要 になると思います。

オリンピック・パラリンピックを控えた今の社会の動きが、そのきっかけになれば良いと思っ ています。

アートビリティのシステムは、全国の障がいのあるアーティストの職能開発という目的だけでなく、アートビリティが所属しているゼンコロに加盟している、東京コロニーという就労支援事業所に通う、職業訓練中の障がい者の仕事を生み出すという視点からも、障がい者が障がい者を支援するという、新しい循環を創りはじめています…

【2日目】7月21日(日)

全体会 3

報告者 あゆみ作業所(きょうされん)高橋 洋平

『障がいのある人の雇用前の支援についての調査・研究』

この全体会では、4団体4名のスピーカーが登壇されました。

最初に台湾の Mr.Ming Hung Wang さん。

- 1. 職業リハビリセンターについて
- 2. 専門職の役割と機能について
- 3. 専門職にどういう教育が必要なのかについて

以上、3点についての報告でした。障がい者の相談等について「ONE STOP WINDOW」1つの窓口を通じて対応している、それぞれの専門職が役割を分けて支援をすることで切れ目のない支援をしているとのことでした。

次にマカオの Ms.Tong leng Tong さん。障がいのある方が就労すると作業スキルよりも日々のコミュニケーション能力が大事だということでした。サービス内容としては、3段階になっていて、例としては以下の通りです。

- ① 適応フェーズ...サービスに慣れる。本 人の能力、障がい度の評価。セラピス トがいる。
- ② 訓練フェーズ…多種類の訓練を提供。将来に向けての社会的スキル、キャリアプランニングを提供している。
- ③ 就業準備フェーズ...どうやって仕事を探すのかを支援している。

それぞれの期間は一応あるものの、必ずしも 決められているわけではないようです。

3番目は、インドの Mr.Dipesh Sutariya さん。インドでは 2,600 万人の障がい者がいる。約 13 万人の障がい者にサポート。現在は約 5,000 人が就業しており、600 社以上の企業と関係を持っている。チーム支援を大事にしており、チームの中には企業も入ってい







る。あくまで就業して家族のサポートを受けずに自立するケースが 75%。インドはネット社 会が進んでおり、視覚障がいの人へデジタルを使って支援を行っているそうです。

最後にマカオスペシャルオリンピック Mr.Hoi lan Tong さん。理念として障がい者 が仕事をすることは、社会の一部であり、より豊かな人生を送ってもらいたい。マカオには大きな工場はなく、土地も高い。マカオの業種はサービス業が多いそうです。市場としては、ベーカリーなど障がい者雇用を考えていない企業にアプローチしているとのことです。



分科会2A セッション2A

報告者 あゆみ作業所(きょうされん)高橋 洋平

『障がいのある人のためのNGOの雇用支援』

このセッションでは、3団体4名のスピーカーが登壇されました。



まずは、日本からSELP協会長の阿由葉氏と佐野氏が優先調達法についての報告をおこないました。内容は、優先調達法制定までのエピソードとして、デイビッドワグナー法という法律を学ぶためSELPとしてアメリカへ訪れたことや、この法が制定されたと聞いたのが、台湾での

WI&WAsiaの会議参加の時だったことなど報告されました。また、制定から5年で1.5倍の発注を得ることができているという成果があり、都道府県(20%)と区市町村(70%)で全体

の90%になることや、国からの 発注では、60%が飲食物、40% が印刷や文房具などであること が報告されました。まとめとし て、この取り組みで学びが3点あ り、1つ目が「パートナーシップ の強化」、2つ目が「実質的な役 割を果たす」、3つ目が「質の向 上・研究開発」であることが報 告され、政府とNGO団体間での 協力体制が重要であることを参 加者で確認し合いました。



2つ目の報告は、知的に障がいのある方の職業訓練について、マカオにあるサンメンチーストアーのグレースラオさんから報告を受けました。2002年に設立したお菓子屋さんで障がい者雇用を開始したということでした。対象は16歳から45歳で、調理やデリバリーなどの仕事



を体験することで、「仕事をする」ということについての学びの場としているとのことでした。仕事内容により、それぞれに違うスキルが必要であり、だからこそ違う訓練のメニュるを準備し提供する必要があるとの報告でした。また、円滑なコミュニケーションがとれるコミュニケーションがとれるコミュニケーションがとれるコミュニケーションがという、仕事以外の人

生のサポートとしてスポーツのクラスの開設も行ったりしているとのことでした。もっと高いレベルを目指す方には、両親とも話合いの機会を持ち、訓練方法を模索し、それにチャレンジできるかなど、丁寧な説明を行っているとのことでした。60名の学生を擁し、現在は47名がホテルやレストランなどで就労中、13名がトレーニング期間とのことでした。まとめとして、適切なトレーニングが適切な職業を得られるということ、訓練の内容や家族も含めた話し合い、当事者への細やかなサポートが大事であるという内容でした。

最後に登壇されたのは、マカオろうあ協会の方でした。 まず、協会では聾の方には、コミュニケーションの難さい。 さや手話通訳者が必要でありますが、雇用に結びつくようなど特別なニーズがありますが、雇用に結びつくような取り組みはうまくいっているとでした。ホテルや医療関係で働いたりしていて会社を経営したりしてい



る人もいうようでした。聾の方の就労状況は、50%が未就労、46%が就職をし、4%が待機中とのことでした。協会は、盲聾の方々の手助けをすることを目標とし、具体的には、コミュニケーション障がいから起こる問題の解決、プラットホームの形成支援、能力向上の3点にいて強調をされました。また、協会が運営するセンターでは、24時間の手話通訳者の派遣を行っているとのことでした。新たな事業として「動画手話通訳サービス」を行政とともに立ち上げたとのことでした。様々な問題に直面することもありますが、ろうあ者の生きづらさに共感する心があれば、助け合うことができる、と締めくくられました。

このセッションでは、行政とNGOとの連携の中で制度的に満たすことと併せ、当事者の職業ニーズを満たすことのできる先進的な取り組み内容とその過程を共有し確認することができました。

阿由葉 寛 氏・佐野 竜平 氏のプレゼンテーション資料



SELP's Practice on Promotion of Priority Procurement for Persons with Disabilities セルプ協による障害者優先調達の現場実践

Hiroshi AYUHA

President, Japan Social Employment Council (SELP) Board Member, Workability Asia

Ryuhei SANO

Committee Member, Japan Social Employment Council (SELP) Associate Professor, Hosei University

Prior Measures (これまでの取組)



Revised "Order for Enforcement of Local Autonomy Act" in 2008 2008年に地方自治法施行令改正

→Further promotion of public demand: social welfare facilities may make a contract with local entities for providing works such as cleaning and shipping. 官公需の推進:地方公共団体が障害者支援施設等からクリーニングや発送作業などの役務提供を受け

る契約可能に。

Revised "Ordinance on budget/settlement/account" in 2013 2013年に予算決算及び会計令を改正

→A measure was added to the case of optional contracts between social welfare facilities and national/local entities.

国等と障害者就労施設等で随意契約が可能になった。

Act on Promotion of Priority Procurement for Persons with Disabilities (障害者優先調達推進法成立)



"Act on Promotion of Priority Procurement for Persons with Disabilities" was enacted in 2013 2013年に同法が成立。

→ Required measures have been taken to promote purchasing goods and services from working places of persons with disabilities on a priority basis by national and local entities 国や地方公共団体などの公的機関が物品やサービスを調達する際、障害者就労施設等から優先的に購

入することを進める措置。

→ All the national entities have established procuring procedures and have taken measures for procuring goods supplied by working places of persons with disabilities. 全ての省庁等で調達方針を策定し、障害者就労施設等が供給する物品等の調達に取り組んでいる。



Achievements of Priority Procurement by Year(年別優先調達実績)



	2	013	13 2014		2015		2016		2017	
	Case 件数	Amount 金額								
Central Government 国	2,628	5,040,000	4,491	5,742,000	4,878	5,796,000	5,769	7,353,000	5,875	7,659,000
Independent Administrative Institutions 独立行政法人等	3,062	6,210,000	4,474	7,416,000	5,052	8,964,000	5,819	9,360,000	6,830	11,799,000
Prefectures 都道府県	14,596	19,260,000	18,368	23,319,000	21,537	24,039,000	23,640	22,644,000	24,814	24,759,000
City/Town/ Village 市町村	43,481	77,940,000	57,974	95,445,000	68,613	99,513,000	79,861	111,465,000	95,747	112,284,000
Local Independent Administrative Institutions 地方独立行政法人	1,150	2,250,000	3,751	4,203,000	2,783	3,195,000	2,001	3,213,000	2,029	3,402,000
Total	64,917	110,700,000	89,058	136,125,000	102,863	141,507,000	117,090	154,035,000	135,295	159,903,000

Source: Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan *Amount Unit exchanged in USD (1 JPY =0.009 USD) by speaker *The number is rounded off, thus not exactly correct

Achievements of Priority Procurement by Category (分類別優先調達実績)



	Product 物品		Serv	ices 役務	Total 全体		
2017	Case 件数	Amount 金額	Case 件数	Amount 金額	Case 件数	Amount 金額	
Central Government 国	3,698	2,979,000	2,177	4,680,000	5,875	7,659,000	
Independent Administrative Institutions 独立行政法人等	2,180	2,385,000	4,650	9,414,000	6,830	11,799,000	
Prefectures 都道府県	7,404	6,822,000	17,410	17,937,000	24,814	24,759,000	
City/Town/ Village 市町村	63,636	19,899,000	32,111	92,385,000	95,747	112,284,000	
Local Independent Administrative Institutions 地方独立行政法人	696	441,000	1,333	2,961,000	2,029	3,420,000	
Total	77,614	32,526,000	57,681	127,377,000	135,295	159,921,000	

Source: Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan *Amount Unit exchanged in USD (1 JPY =0.009 USD) by speaker *The number is rounded off, thus not exactly correct

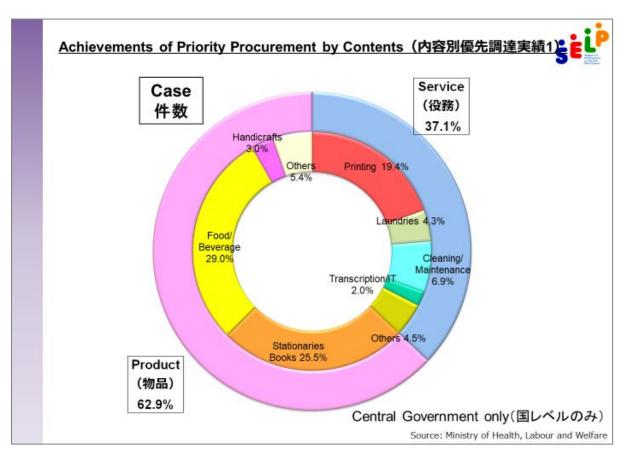
Achievements of Priority Procurement by Agencies(省庁別優先調達実績)

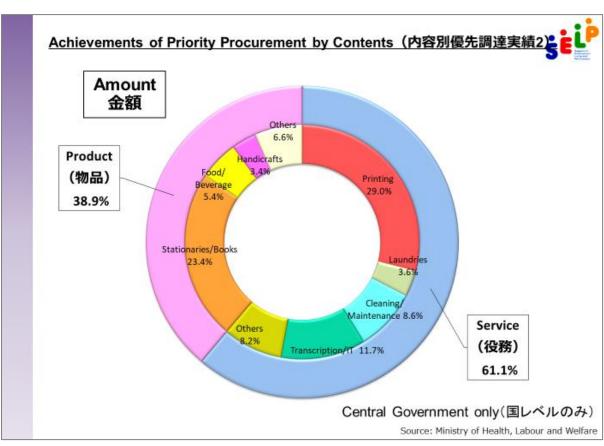


Name of Bodies	2017			
機関名	Case 件数	Amount 金額		
Cabinet Office	46	62,559		
Cabinet Secretariat/ Legislation Bureau	20	10.836		
National Personnel Authority	22	,		
Imperial Household Agency	45	9,477		
Fair Trade Commission	23	25,956		
National Police Agency	75	12,852		
Financial Services Agency	15	43,290		
Consumer Affairs Agency	2	13,518		
Personal Information Protection Commission	0	3,798		
Reconstruction Agency	2	0		
Ministry of Internal Affairs and Communications	74	729		
Ministry of Justice	284	240,147		
Ministry of Foreign Affairs	10	249,786		

	2017
Case 件数	Amount 金額
342	618,111
60	813,438
3,363	3,287,502
111	170,703
119	142,101
757	782,280
72	72,135
373	563,220
8	4,464
12	13,005
12	9,621
16	455,940
12	15,624
	作数 342 60 3,363 111 119 757 72 373 8 12 12

Source: Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan *Amount Unit exchanged in USD (1 JPY =0.009 USD) by speaker *The number is rounded off, thus not exactly correct





Samples of Products and Services (優先調達具体例1)



Products 物品

Stationaries/Books

Envelope, Stamp, File, Ink Cartridge, Toner, Paper

Food/Beverage

Snacks for Meetings/Guests, Lunch boxes, Bread, Emergency foods

Others

Paper boxes, Trash boxes, Gloves, Towels, Emergency goods







Source: Ministry of Health, Labour and Welfare, SELP

Samples of Products and Services (優先調達具体例2)



Services 役務

Printing

Envelope, Poster, Guidebook, Leaflet, Report, Meeting materials, postcard, sticker, Memo paper, Business card

Laundries

Hospital uniform, bedsheet, curtain

Cleaning/Maintenance

Cleaning in government buildings, grass removal, arrangements of plants, removal of hives

Transcription/IT

Meeting minutes, transcription, recording, sign language interpretation, data inputs/arrangements

Others

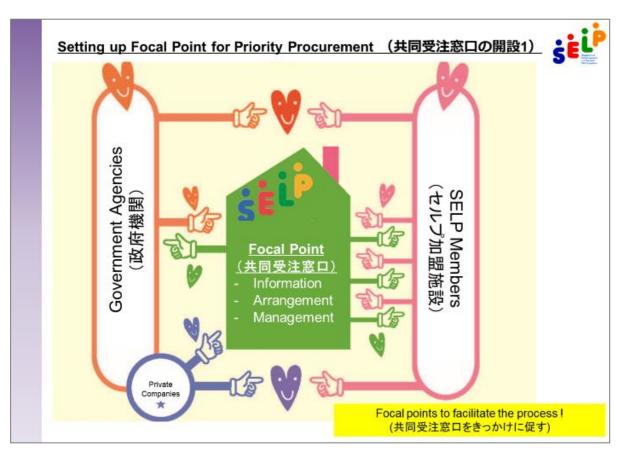
Posting, Arrangements of documents, Formal writing of awards and appreciation

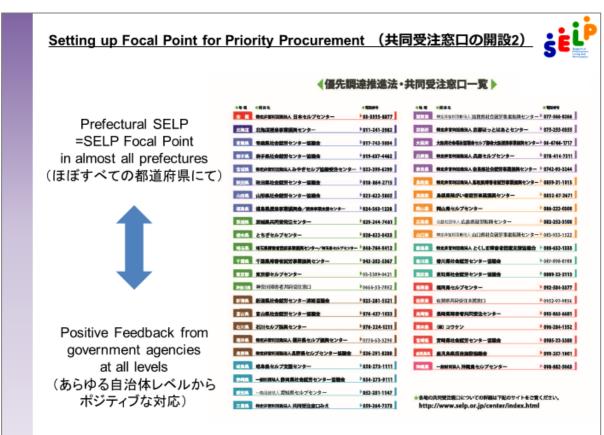






Source: Ministry of Health, Labour and Welfare, SELP





Lessons Learned (取り組みからの学び)



Strengthen the partnership between social welfare facilities and government agencies in a practical manner

障害者支援施設と行政機関が具体的にパートナーシップを強化

Secure social participation and inclusion of persons with disabilities not as a charity, but with some substantial roles

障害者の社会参加とインクルージョンを慈善ではなく、実質的な役割を持って実行

Enhance quality products and services by keeping up good work, including research and development, marketing, design, and other vocational aspects

継続的な研究開発、マーケティング、デザインおよびその他工夫を通じて、質の高い物品と役務を提供



Thank you!

閉会式



閉会式では、ワーカビリティ・アジア代表のSuporntum Mongkolsawadi氏より、本会議が無事に終えることができたことへの感謝の言葉とともに、障がい者の就労・雇用の機会を拡大していくことについて、アジア会議に参加された障がい者団体はもちろん、企業や雇用主の方々の参加をさらに推進していくことの重要性が熱い言葉で発せられ、閉幕しました。

【3日目】7月22日(月)スタディ・ツアー(ルート1:ルート2:ルート3)

WIJからの参加者は、ルート2とルート3に参加しました。

ルート2

報告者 山口県コロニー協会(ゼンコロ)田村 祐衣

スタディ・ツアーでは、ダウンタウンを巡り、「マカオスペシャルオリンピックス」へ見学に行きました。知的障がい者を対象に職業リハビリテーションや雇用の支援等が行われており、スキル向上を目的とするトレーニングとして、陶芸作業、メモ帳作り、料理等に取り組まれていました。最も力を入れられていたのはベッドメイキングの練習です。マカオは観光地のため、ホテル等の掃除やベッドメイキングの仕事に従事する人が多いそうです。練習を繰り返し行い、スキルを身につけ、ホテル等で実習を行い、そして雇用に繋げていく環境ができていました。

また、訓練を受けられた方が洗車を行う自動車学校の見学に

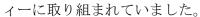


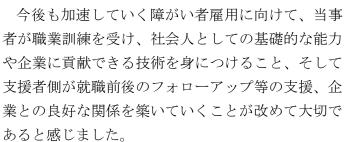






も行きました。ここでは完全雇用を実現しており、5人グループで1日100台も洗車されるそうで、協力しながら丁寧に、かつスピーデ











報告者 かがやき神戸(きょうされん)松田 崇介





ルート3のスタディ・ツアーに参加しました。我々、 日本以外に香港、台湾等様々な国籍の人が参加しました。初めは労働局に行きました。

労働局は障がい者だけでなく一般の人にも対応している施設であり、職業紹介や職業訓練のサービスの提供や、労使のトラブルにも対応しているとのです。

障がい者に対しては職業訓練やジョブマッチングを 行っています。マカオはギャンブル産業に依存してい るが、紹介先としては多様性を確保していきたいと言 っていました。

職業訓練は大きく、就職前の一般訓練と就業中の継続を目的とした訓練の2種類に分けられます。一般職業訓練は座学だけでなくベットメイキングなど現場実習も行います。



働く障がい者 の権利を保護し QOLを高めてい くことを活動の 目的としている と説明をしてい ただきました。

次にカリタス

マカオに見学に行きました。就労継続支援事業B型と就労移行が合わさったようなところでした。身体障がいの方を中心に32名の方が登録されていました。昨年度は5人の方が就職されたようです。作業訓練として知育のおもちゃを作っていました。また、仕事の技術だけでなく生活面でも安定していけるように支援をしているとのことです。





参加者感想文集

社会福祉法人 足利むつみ会 阿由葉 寛

マカオ会議が無事に終わり、日本に戻り、すっかり日常の生活に戻りました。今回のマカオ会議では、ギャンブルの町ならではのホテルが会場となりました。マカオの方たちが選び、会場設営をしていただきましたが、会議を開催するのに適した会場かというと、個人的には、遊びに行くにはいいけど、余りの凄さに違和感を感じてしまいました。

さて、マカオは中国だと思っていましたが、マカオ独立行政区ということで、色々な意味で独立したような関係(この言葉が適切かどうかわかりませんが)にあることが分かりました。

その最大の理由は、やはりカジノにあるようで、福祉への寄付等を含む財源にもなっているなど、多様な使われ方をしているようでした。

この町の印象は、ポルトガル領であったことやカジノの町でもあり、ヨーロッパやアメリカの文化と中国文化が融合した独特なものを感じました。

終わりに、このところ激しさを増している香港の状況もあり、私が帰国した7月23日は大丈夫でしたが、香港空港でも抗議活動が行われたというニュースがあり、無事に帰れたことが、何よりだと思っています。

社会福祉法人 東京コロニー 中村 敏彦

新たな体制で多くの困難やご苦労があったことと思います。まずは無事に会議が開催されたこと、大変充実した内容であったことに敬意を表します。

本会議のテーマは、「企業の社会的責任を推進する:インクルーシブな障がい者雇用の社 会的意識の向上」です。温度・湿度も暑く、会議も熱いマカオでありました。

WAsia代表に新しく就任されたタイのMr. Suporntum Mongkolsawadi氏の歓迎スピーチは、WAsiaは1987年に創設されたWI (ワーカビリティインターナショナル) の地域グループとして2004年に創設されたことが説明され、ミッションは、アジアの会員組織拡大と強化、国際ネットワークの連携や、主に人員を育成し、雇用創出および障がい者の雇用促進のための法律、方針、ガイドライン計画または優れた事例研究を支援するために、会員組織および国際ネットワークの知識と相互支援を交換することなど、熱く語られました。

WIJからは、通訳2名を加えて総勢21名の参加でありました。分科会1Bでは、ゼンコロ(東京コロニー)の中島倫子氏が障がいのある方の芸術活動を通じた所得支援「アートビリティ」のシステムなどを発表し、分科会2Aでは、WAsia理事で全国SELP協会長の阿由葉寛氏から「優先調達法」の有効性について、SELP協の協議員である佐野竜平氏の通訳とともに発表され、いずれも当事者に直接届く秀逸な内容でありました。

最近の労働市場へのインクルーシブを中心とした国際動向は歓迎すべき潮流です。一方で 重度障がい者の雇用・労働問題への取組が希薄になっていないかと危惧しています。最も困 難な人に視点を充てることが重要であることを再認識したところです。

社会福祉法人 北海道光生舎 髙江 智和理

今年は5月にアメリカのアナハイムでWI(ワーカビリティ・インターナショナル)の世界大会が開催され、7月にはWAsia(ワーカビリティ・アジア)の会議がマカオで開催されました。WIでは施設の中の仕事から一般企業に働きに行くという事への変化を破壊的イノベーションと表現しています。全体的なWIの印象として重度の障がい者の就労が見えてこないという話をWIJの会議の中で話をしました。昨年スウェーデンに行った時も阿由葉会長が重度の障がい者はどこで作業しているのかを聞きましたが、それは各自治体で行っていると言うだけで具体的な話は聞けませんでした。その後のイギリスでの話ではレンプロイという大規模な就労施設が解体して、一般就労に切り替えたという話もしていました。

それに関してWIJ会長の藤井氏より、昨年ドイツに海外研修に行った時には重度の障がい者の就労先として施設(ワークショップ)が機能しており、ヨーロッパでもアメリカナイズされたイギリスやスウェーデン、オランダといった国々と、ドイツやフランス等の施設が機能している国に分かれているようだとの話がありました。特にドイツではヒトラーによるT4作戦と呼ばれる政策の中で20万人ともいわれる障がい者がガス室等で殺害されました。それは優生思想という優れた物しか生きていてはいけないというナチスの思想から来ており、T4作戦終了後にもその思想を持った医療従事者達によって殺害は継続されたという事でした。その反省もあってドイツでは障がい者への扱いに対して慎重になっているとの話でした。またイギリスのレンプロイ解体により多くの重度の障がい者が行き場を無くし、家に引きこもるようになり、多くの自殺者が出ました。これは大きな政策の失敗だという事でイギリスのようになってはいけないという事が語られていました。また最近はイギリスでもやはり施設は必要だとの意見が出てきているそうです。

それに対してWAsia(アジア)の会議では香港やマカオ、日本などの先進国では政府による 障害者施策が語られましたが、新興国で特徴的だったのが大企業の社長が数人出てきて、企 業によるCSR(社会貢献活動)による障がい者雇用について語られていたことです。昨年カン ボジアで行われた会議ではカンボジアでは知的障がい者が5年前にようやく障がい者として 認められた程度で、田舎では多くの自閉症児が鎖に繋がれて小屋にいたりする現実があるそ うです。法政大学の佐野教授によればこのような貧しい国々ではNGO(非政府組織)がまず障 がい者問題に対して活動を始め、それが良い事だと認められると政府から補助金が出るとい う考え方が一般的で、政府主導の福祉とは違うという話がありました。つまり先進国で福祉 を語っているレベルと新興国による福祉のレベルでは大きな差があるという事です。その中 で大企業による障がい者雇用が語られている背景には、国の主導による福祉政策を飛び越え て、最初から一般企業への就労と言う形に持って行こうという考え方もあるのではないかと 感じました。つまり先進国では障がい者福祉に対して高負担高福祉になり過ぎ、それを一般 企業への就労と言う事に切り替え始めている。貧困国では貧困の解決が最優先であり、高負 担高福祉に行くという事は夢のまた夢の状況である。それならば最初から一般企業への就労 と言う事に舵を切ろうとしているのかと見えてしまう。それでは日本はどうかと言う事です。 私は各国で制度は色々ありますが、日本は日本独自の制度を目指すべきだと考えています。

例えば日本の働く障がい者は現在B型とA型に分かれているが、B型の施設を見ても本気で高工賃を目指している施設と、仕事はしているが職業リハビリテーションとして行っており高工賃を目指していない施設もあります。見方を変えればリハビリテーション重視の施設は高工賃を目指していないが支援に力を入れていると言うかも知れません。私的にはB型も様々な考え方があるので、B型とひとくくりにして平均工賃を語るのは難しいと考えています。

もっと重要なのは福祉的就労から一般企業に就職するまでを福祉として見て、一般企業に 就職してからを労働として分けるのではなく、施設での就労から、一般企業で働く、更には 障がい者を雇用している企業も含めての障がい者の労働施策を考えるべきだという事です。 施設で働こうと企業で働こうと障がい者への支援は必要です。例えば企業までの通勤支援、 これがなければ障がい者は会社に通えません。企業にも障がい者を雇用する義務を課すので はなく、ある程度の支援費をだして障がい者支援員を企業で雇えるようにすれば、企業での 障がい者雇用は格段に広がると思います。そして企業に就職してもすぐに辞めてしまう障が い者が多いですが、その離職の歯止めにもなる筈です。将来的には施設で働いている職員が、 障がい者を雇用している企業で障がい者支援員として働ける制度があれば良い。そうすれば 企業に障がい者が多数雇用されて、たとえ施設が縮小しても支援員の職場の確保はできます。 福祉と労働施策の一体化をぜひ進めて貰いたいと思っています。

社会福祉法人 鴻沼福祉会 斎藤 なを子

成田発の直行便が大幅に遅延してマカオに到着したのは明け方を迎える頃でしたが、煌め く電飾の大型ホテルが立ち並ぶコタイ地区はまさしく不夜城でした。

2019年のWAsia会議は、「企業の社会的な責任の推進:障がいのある人のインクルーシブ雇用に対する社会の関心を高める」というテーマに沿ったセッションが続き、「ダイバーシティ&インクルージョン」「インクルーシブ・マネージメント」というワードが印象に残りました。障がい者の雇用・就労をめぐって企業との連携は重要なことですが、途上国の多いアジア地域全体の実情をふまえて、その働く場のあり方について政策面と実践面から深める議論がもっとあって良いのではないかと思いました。

香港のニューライフ協会とアイベーカリーの報告では、その実践がさらに進化していることがわかり、相互交流やWAsia会議への継続参加の良さを感じました。数年前と比べて、精神障がいや自閉症などの実践発表が増えたこと、また、女性リーダーの活躍ぶりが目立っていたことも嬉しく思いました。

ツアーで訪れたマカオでもっとも高いところにあるギア教会。小さな佇まいでしたが、フレスコ画の壁画は、心が静まり優しく穏やかになるような美しい彩色でした。1600年代前半のポルトガルの香りに浸ることができました。

社会福祉法人 光明会 内藤 晃

ここ数年、Workability Asiaの年次大会は、私にとってWAsia理事の藤井克徳さんから貴重な教えを請う機会となっています。WA年次大会での各国の参加団体の発表等においてはその対象とする障がい種別がセルプ協と比べて特定されているようです。一方セルプ協の活動を振り返ってみると、その組織を大きくしようとすればするほど、対象の障がい種別(あるいは事業種別)を広げざるを得ず、課題がぼやけ、対応が粗くなるのではないでしょうか。現場での支援は個別が当たり前でも、組織活動となると個別支援から離れていくように感じます。組織活動においても常に課題の絞り込みが必要ではないでしょうか。

このような疑問を大会参加中に藤井さんに向けたのです。組織が大きくなればなるほど、 組織活動は障がい者個人のニーズから離れざるを得なくなるのではないか、と。

藤井さんの教えは次のようなものでした。

「"Think global, act local" (グローバル規模で考え、現地にあわせて行動せよ)

思考はより広く、しかし実践は足元から。一対一の極めて個別的な支援の成果は相手一人にとどまらず、世界に及ぶ。とその支援の影響力を考えて責任を持たなくてはならない。障害者の幸せを願うのが職員の核でなければならない。障害者運動は、自分が試されているのである。「そういうあなたは?」とは『歎異抄』の中にある言葉。常に自分を磨くサンドペーパーが必要である。では何を自分のサンドペーパーとするか。自分は運動をそれとしてきた。議論を通じて、世間からの問いを通じて、自分を磨いてきた。」

多様性と訳されるdiversityという言葉をよく聞きますが、多様性を尊重する主張を目にする一方で、障がい者理解や障がい者尊重を大切にしない人を糾弾することも見聞きします。「多様性」を画一的に押しつけるという言葉の綾のような現象です。人は同じがよいと思うから、同じでないことに対して自然と厳しい目が向くものです。違いのある、違いをそのまま認める世界を目ざしましょう。これが藤井さんの説明するThink Globalでしょう。しかし同時に目の前にいる障がい者に対して支援者である私たちは、ただただその幸せを願い行動する、これがAct localなのでしょう。

きょうされん事務局 佐藤 ふき

今回の会議のテーマは「企業の社会的責任の推進:障がいのある人のインクルーシブ雇用に対する社会の関心を高める」でした。会議の中でも、多くの企業人がシンポジストとして登壇し、企業での障がい者雇用のとりくみの報告が続きました。WAsiaの中でも、新たに「企業会員」という会員資格が創設されました。

WAsia会員の多くは、障がいのある人を支える社会的な制度が何もなく経済的に厳しい途 上国です。そうした中で、企業との連携を強めるという方向性は当然のことだと思います。

一方で、企業の障がい者雇用や財政支援だけで、その国の障がいのある人の権利は保障されるのだろうかという疑問がぬぐえません。言うまでもなく、障害者権利条約は締約国の義務を明記しています。

経済格差が厳然と存在するアジアの中で、日本は紛れもなくトップランナーです。アジア

の中で障がいのある人の権利を保障するため、日本としてできることやしなければいけない ことがあるはずだと感じています。WAsiaの事務局に身を置きながら、引き続き考えていき たいと思います。

全国社会就労センター協議会中央推薦協議員(法政大学准教授)佐野 竜平 今回のマカオ会議で学んだことは多々ありますが、3点に集約したいと思います。

まず、ワーカビリティ・アジアの動きを通じて日本の障がい者就労に関する関係団体が団結する意義を深く知る機会となりました。国際活動から生まれるこのつながりが日本の障がい者就労関連施策にもたらす影響は小さくありません。今後も日本からさらに多様な参加者が増えることを期待したいと思います。

次いで、マカオの障がい関連施策が中国の特別行政区となって20年過ぎた後も独自に維持されていることが確認できました。現場の関係者が「向こう岸の中国と違ってマカオによる諸施策は…」と説明していた点も印象深かったです。

さらには、次回の会議がバングラデッシュで行われることとなり、これまで以上にユニークな活動へと発展する機運が生まれていることを実感しました。アジアの多様性が原点となって作られる斬新な動きから、日本にいる私自身日々学び続ける必要性を再確認することができました。貴重な機会に改めて感謝したいです。

社会福祉法人 花工房福祉会 小池 邦子

今回の会議は、7月20日~22日の3日間マカオで開催されました。

マカオへは香港から 2018年10月に9年掛かって出来上がった海上に架かる港珠澳大橋 (こうじゅおうおおはし)をバスで渡って現地に入りました。とても快適なバスの旅でした。

「アジアのラスベガス」と呼ばれている街だけあって目の前に繰り広げられる高層ビル群には目を見張るものがありました。夜になるとライトアップでその華やかさは倍増され美しい風景に圧倒されました。

そんな街での会議、会場も豪華ホテルでした。

ここでは、最終日のスタディ・ツアーでの印象を書かせていただきます。

就労に対しての、現場スタッフのお話では、障がい者の今の力(できること)でチャレンジさせるのでなく、本人の持てる力(可能性)を訓練し技術力を高めたり、できることを増やしていきながら、就労先を選ぶ、企業に紹介するという仕組みの中でやっているということでした。自信をもって障がい者を世に送り出せるということのようです。

そんな話の中で実際私たちが見られた現場は、なんと自動車学校で生徒が使う車の洗車のお仕事に携わっている障がい者でした。3人一組で決められた作業手順で手際よく次々と車をきれいにしていました。支援員が我々に説明している間も手を休めることなく気付いたときは、10台ほど先まで進んでいました。1日6時間勤務、最賃をいただいて働くやりがいのあるお仕事にみえました。

国によって障がい者の就労のスタイルには違いがあっても、一生懸命働く障がい者の姿は どこも変わりがないことを改めて実感した学びの場でした。

今回も会議に参加でき、学びが出来たことに感謝です。

社会福祉法人 千川福祉会 新堂 薫

私は今回、はじめての国際会議の参加でした。驚いたことがいくつかありました。まず、 とても活気があること。そして、マカオの方々が自国の開催をとても喜び、誇らしく思って いることが伝わってきたことです。

そして、いくつか基本となることをこの会議で再確認することができました。障がいのある人たちが働く上ではまず、「環境」が大切だということ。その環境とは、聴覚障がい、視覚障がい、自閉症などの障がい特性に合わせたものであること。そして、障がいのある人たちのニーズをしっかりと受け止め、能力を高める訓練をする、そして雇用につなげていくということです。障がいのある人の能力を見極め、能力に見合った作業を提供し、働く力を伸ばしていくは私たちの仕事の原点です。そんなことを再確認できた会議でした。

また、日本はアジアのリーダーであることも改めて確認いたしました。

社会福祉法人 あゆみ福祉会 あゆみ作業所 高橋 洋平

今回で5回目のWAsia会議でした。今会議では、当事者の就労に向けてのプロセスやアフターまでの細かい内容が各スピーカーから報告があり、今までの会議に比べてレベルが上がっている印象を受けました。障がいのある人が働くことに対してただ仕事を提供するだけでなく、日本でいうところの就労移行支援事業のような重要性がアジアにおいても着目され定着されてきている感じを受けました。それに加えて企業とのコミット的なものが日本よりも素晴らしく、あくまで持続可能な働き方を意識しているようでした。その背景としては日本に比べて政治的にも経済的にも情勢が厳しくとてもシビアなものがあると思います。

今回開催されたマカオは、煌びやかなホテルが立ち並ぶ場所での開催で、土地も東京の品川区ほどの大きさで、昨年のカンボジアとはまた違った印象でした。交通も通信もインフラは整備され日本にいるのと同じような感覚でしたが、やはり東南アジア特有の暑さ、湿気はすごく、スコールがあったりとなかなか日本では味わうことのできないマカオ会議でした。

社会福祉法人 足利むつみ会 瀧川 佳宏

今回、ワーカビリティ・アジア会議2019に参加させて頂き、世界に6億5千万人の障がい者がおり、国によって様々な雇用形態、雇用のためのトレーニングやリハビリテーション、プログラムやプロジェクト、紹介やサポートを学ぶことが出来ました。また、企業側について、政府からの助成金の流れや税制の優遇があることも知りました。そして、まだまだ雇用率が低いことや、国連の条約で保護されているとはいえ、現実的にバリアフリー化も含め、各国

の産業事情、経済事情で、雇用される仕事をすることが困難な方が沢山いることや、今現在も切実な問題や課題が山の様にあることも知ることが出来ました。3日目のスタディ・ツアーでは、実際に作業されている利用者の様子を拝見し、与えられた環境を理解し従事している姿に感銘を受けたと共に、施設側においては日頃の業務に取り入れたいことなど、沢山の工夫を見ることが出来ました。今回の会議で印象に残った言葉や会場で拝見したこと、学んだことを実際の業務に活かしていきたいと思います。初めての海外研修でしたが学びの多い研修となりました。

特定非営利活動(NPO)法人 笑福会 竹内 和広

今年、ワーカビリティ・アジアの会議に、3回連続で参加させていただきました。

3回連続で参加しても、やはり、新たな感動・学び・ 気づきがありました。ありがたい事です。

他国の参加者に関しても、毎回参加されている方もいらっしゃれば、初参加の方もいらっしゃり、交流も深めることができて、非常に有意義でした。

日本のような制度(就労継続支援など)が、無い他国の方々の発表や質問、訴えなど聞かせていただき、改めて「気合い」を入れさせていただいた気分です。



その他国の方々の意見などを、ここに残しておきたいと思います。

- ・問題は障がい者にあるのではなく、その周囲、組織にある。
- ・海外に行くとき、VISA取得より、移動するときの段差の方が、ハードルが高い。
- ・Disability (障がい) に目を向けるのではなく、Abilityに目を向けるべき。
- ・収益を求めることは大切。しかし、地域とWIN WINの関係は必要。など。

このような意見を外国語で聞き、感じる事ができ、非常にありがたかったです。今後、日本人の他の支援者・当事者の方々にも参加の声掛けをしたいと考えています。

社会福祉法人 山口県コロニー協会 田村 祐衣

「ワーカビリティ・アジア会議2019」に初めて参加させていただきました。

印象に残ったのは、企業の基調講演です。企業の社会的責任の一つの取り組みとして、多くの企業が障がい者の雇用を促進、支援されています。企業は、雇用する障がい者一人一人に向き合い、能力を理解し、働くことができるよう教育にも力を入れられています。特別なニーズをもつ方も多い中、障がいやできないことに注目するのではなく、できることに着目します。従業員の一人として多様性を受け入れることによって、従業員全員が働きやすくなるということをお話しされていました。

企業がインクルーシブ雇用を促進していることは、障がい者の働く権利を守るだけでなく、

能力が認められているということだと思います。そして、今後も加速していくインクルーシ ブ雇用に向けて、当事者のスキルアップ、支援者が就職前後のフォローアップ等の支援をし ていくことの重要性が高まると思います。

各国の福祉について、見聞き、学んだことはとても貴重な経験でした。海外についても、日本についても、まだまだ勉強不足なので、学びを深め、今後の業務に活かしたいと強く思います。

社会福祉法人 東京コロニー アートビリティ 中島 倫子

今回、私は、アジア諸国の障がい者就労の実情を学ばせていただくだけでなく、ゼンコロのスピーカーという役割で、東京コロニーの"アートビリティ"という「障がい者にビジネスチャンスを生み出す仕組み」について発表させていただくべく、参加させていただきました。

会議のテーマは「企業の社会的 責任の推進」。日本で「企業の社会 的責任」と聞くと、既に言い古され た感を抱いてしまいますが、障が いのある人の雇用を企業の責任と とらえることが、日本においても 未だできていないことであり、ア ートビリティの発想の原点にも重 なる点です。

スピーチの反響は、企業に使用してもらう(販売する)点、正当な



友達になったスピーカーの方々とともに

対価 (1画像5万円~10万円) で販売し60%を障がいのある作家に還元する点に興味を持たれ、「作家はどれくらい稼げるのか」、「アートビリティがどのような広報活動をしているか」についての質問をいただき、回答させていただきました。

国や環境は違っても、同じ目標に向かって進む仲間ができたこと、歴史や社会的背景により、障がい者就労・雇用の状況はさまざまですが、共通して誰もがバイタリティに溢れていることを目の当たりにできたことは、マカオの福祉の現状を少しですが視察できたこととともに予想以上の収穫でした。

最後に、私が会議に参加させていただくために、WAsia事務局の皆様に、色々とご手配、 ご準備いただきましたこと、改めまして感謝申し上げます。

社会福祉法人 北海道光生舎 林 忠勢

今回の会議に参加させて頂き「アジアの現状を知る』という観点で、とても貴重な経験を させて頂きました。

それ以上に、障がい者の就労推進という考え方をより学べた機会だと感じています。

障がいを持つ方々が、就労の機会を得るための支援が如何に出来るのか。

また、就労後においても障がいの影響を感じさせない仕組みや環境が如何に作れるのか。 そのようなことを深く気付かせてもらえた貴重な機会でした。

特に「雇用の入り口は通勤支援からすべてが始まる」という言葉がとても印象的でした。

一般企業における障がい者の雇用促進についても、ノウハウやリスク管理の認識がないことや障がい者雇用に対する偏見などもあり、精神・知的障がいの方々の雇用活性化に結び付いていないのではないか?と感じました。

このような課題があるのなら、私たちがアドバイザーのような形で一般企業と連携し、雇用促進出来ないだろうか。「職業定着支援員の派遣」のような取り組みが一般企業にも広く知って頂ければ需要があり、雇用促進に繋がるのではないだろうか、とも感じたところです。

私たちが出来る支援をより考えていきたいと思います。

今回は、貴重な機会に御一緒させて頂けたことで多くの学びを得ることが出来ました。 ありがとうございました。

社会福祉法人 綾部福祉会 ともの家 政岡 宏

WAsia conference 2019 in Macauに参加させて頂きました。

私自身この会議には5年続けての参加となりましたが、やはりアジアのみなさんの熱気とパワーにおしりを叩かれる思いがしました。

拡がりを感じたのは、知的障がいや自閉症の方々についての実践報告があったこと。また、 最貧国以外でのシェルタードワークショップの実践・運営が少しずつ見えてきたことでしょ うか。理念の共有から内容的な深まりに質的な変化は確かにあるように感じました。

ちょっと淋しかったのは、参加の規模が小さく、障害者権利条約についての発言が少なかったことでしょうか。例年感じることですが、会議の表題にあるようにCSRの強化に頼らざるを得ない、障がいを持つ方を取り巻く環境には複雑な心境となりました。

各国において、社会保障制度として障がいを持つ方々の「働く」が整備され、かつ、障がいの重い方々の実践が拡がることを願ってやみません。

社会福祉法人 かがやき神戸 松田 崇介

ワーカビリティ・アジアのマカオ会議に参加しました。今回、印象的だったのは、CSV (共通価値・共有価値)という概念です。これはCSR (企業の社会的責任)から一歩進んで、企業が就労や発注などの手段を使って障がい者のアイデンティティの形成やQOLを高めるということです。数年前のタイ会議では、会議の内容はアクセサビリティという言葉が多かったと思います。交通手段や手話など情報の取得という意味です。直接的なアクセスから、CSVという概念的な要素まで議論ができる環境へとアジアは変化していると改めて実感しました。一方で日本に帰ってくると、送迎加算の見直しの議論や、神戸市においては福祉乗車パス

一方で日本に帰ってくると、歩迎加昇の見直しの議論や、神戸市においては福祉来単ハス(市バス、市営地下鉄の無料パス)の制度の見直しの議論があり、アクセサビリティが下が

っていく話題がいくつか出ていました。

持続可能で誰もが安心して暮らせる街づくりをしていくためにはどうすればよいか、アジアから学ぶことは多いと感じました。

社会福祉法人 北海道光生舎 山本 喜隆

この度マカオで開催されたワーカビリティ・アジア2019に参加させて頂きありがとうございました。今会議には初の参加となりましたが、有意義な3日間となりました。

印象に残った点として、参加各国の障がいを抱えた方々の就労支援について様々な方法で支援がなされていることや、当事者・関係者を取り巻く環境等、貴重なお話を聞くことが出来た点です。特に今回の開催地マカオのことは正直あまり知りませんでしたが、日本と同じ様にハローワークと同様の制度があったり、職業能力・技能訓練のシステムもあるということや、国は違ってもベッドメイクや清掃等の仕事を行なっている所が多いという点、知的障がい者の割合が多いという点等、初めて知ることばかりでした。また、労働局が優秀な従業員や雇用主に表彰を行なうシステムもモチベーションアップには良い取組みだと感じました。

日本からの発表の中では、東京コロニーの中島様が報告されていた、「アートビリティ」が印象的でした。他の取組みとは一線を画し、障がいがあってもアートの才能を活かすことで収入を得ることが出来る、当事者の可能性を広げる機会の提供という点でとても興味深い内容でした。

全体を通じて感じたことは、障がい者の雇用について国や地域によっては雇用の状況や取り巻く環境にはもちろん差があるとは思いますが、雇用を創出し、より多くの障がいがある方々が安心して働いていける社会の実現とそれを加速させて行くといった同じ理念のもとに支援をしているということを生の声で聞くことが出来たのは本当に貴重な体験でした。

ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン (WIJ)

途上国からの会議参加者に対する旅費支援について

アジアには、日本をはじめとする先進国や最貧国と言われる国々まで、経済的な格差が大きく開いています。WAsiaの会員の中には、財政的に困窮して思うような運営や活動が行えない会員が多く存在しています。そのような会員にとって、WAsia会議という国際会議に参加する旅費を独自に捻出することは、難しい現状があります。

WIJでは途上国の会員に対して、WAsia会議へ参加するための旅費の一部を助成してきました。

会議は他国の会員との情報交換だけでなく、政府関係者や他の障がい者団体などとの優良 事例や課題の共有など、アジア域内で障害のある人のくらしの向上にむけて得るものが多い と考えるからです。

また、その参加者が帰国した後に、会議で得たものを自国で広めていただきたいという思いもあります。

この活動は2008年9月にWI会議を札幌で開催した際に、株式会社ジャパンビバレッジ (現:株式会社ジャパンビバレッジホールディングス)よりご協賛いただいた資金を原資と し、2009年より継続して支援を行っています。

これまでにWAsia会議2019 inマカオを含めて、延べ31人を支援してきました。会議参加のための旅費と宿泊費を対象に、上限1,000ドルとしています。

今回のマカオ会議では、以下の2名に対して助成を行いました。

いずれも会議で発表を行うなど、積極的に障がい者就労の活動を行っている方々です。

Ms. Angelita B. Evangelista (フィリピン)

Ms. Agomoni Bose (インド)

旅費支援プログラム参加者からの報告書

Angelita B. Evangelista (フィリピン)

2019年7月19-22日にマカオで開催されたワーカビリティ・アジア会議に参加し、障がい問題や懸念に関する多くの見方がクリアになっただけでなく、マカオとマカオ政府の障がい者のとらえ方を明らかにすることができました。

マカオ滞在中、障がいのある個人として、アクセシビリティと宿泊施設が自国のフィリピンとは非常に異なっていることに気づきました。ほとんどの歩道はアクセシブルで、また、鉄の手すりで保護されており、滞在エリアを回ることができました。会議中の多くの講演と発表によって、マカオ政府が障害者権利条約の締約国として法律によって雇用、教育、ヘルスケアの利用、またはその他の行政サービス提供において身体障がい、感覚障がい、知的障がい、精神障がいのある人に対する差別から守り、禁止していること、そして通常政府がこれらの条項を実行していることを知って励みになりました。雇用主も同様に障がい者がコミュニティの平等なメンバーとして独立する機会を提供することが義務付けられています。

社会福祉局は主に障がい者の公的支援プログラムの調整と資金提供を担当し、労働局は雇用、労働安全、職業訓練などに関する政策を立案・実行しています。雇用主と障がいのある有資格求職者の仕事のマッチングを支援する特別ワーキンググループもあります。

基調講演によると、障がい者の1990年代の始まりには課題がありましたが、雇用主は継続して障がい者雇用をしていました。その結果、これらの雇用主の習慣が障がい者雇用に大きな影響を与えました。最も重要なことは、障がいよりも能力に注目するということです。また、マカオ政府による民間企業や社会的企業との連携を含む障がい者雇用のための多くの取り組みも貢献しています。

ワーカビリティ・アジアは、会員であるアジア各国の既存と現在の課題から障がい者の働く社会をより容易にする大きな役目を果たしていると思います。どんなに簡単な旅であろうと難しい旅であろうと、誰かが一緒にいるということはうれしいことです。それが私がワーカビリティ・アジアで経験したことです。2008年のフィリピン会議は別として、今回がWAsiaへの2回目の参加でした。障がいの問題や懸念に関する洞察と見識を深めることにおいて役立つものだと思います。2013年、スーパー台風「ヨランダ」(国際名:ハイヤン)がビサヤ諸島の大半に大惨事をもたらし、フィリピン人は国を襲った最悪の災害の一つを経験しました。前代未聞の廃墟と数千人の死者・行方不明者が出ました。荒廃した中、ワーカビリティ・アジアが支援の手を差し伸べてくれ、ビサヤ諸島の仲間のために移動補助具を作ることができました。

会員拡大はワーカビリティ・アジアの大きな目標の一つで、最善策の一つは会員に付加価値を提供することです。つまり、会員になるだけで多くのことが得られるということです。最近、法人や企業では常に製品/サービスに付加価値をつけることが話題になっています。基本的なことですが、会員に付加価値を与えるには一層の努力が必要です。例えば、会員組織の雇用支援を実現させる手助けだけでなく、特定の組織の使命と目的、コミットメントに応じて特別プロジェクトなどの他のニーズも支援するということです。

付加価値のとても良い例は、能力開発や技能訓練、雇用、教育などのような障がい問題を 強化するプロジェクトに対して財政支援を行うことです。これらのことを真剣に受け止める ことで、多くのアジア諸国で見られる貧困と闘うことができるでしょう。障がい者の平等な 権利を擁護する他の国際組織を見てみると、組織の使命に関連し、取り組んでいるプロジェ クトに財政支援を行っています。これは単なる提案ですが、今後検討されることを期待して います。

年次会議は考えやネットワーク、知識を共有し、友情や楽しみを広げる良い場ですが、一番良いことは会員活動の新しい情報を定期的に得ることです。ニュースレターはいつも興味深い話題であるべきです。人間的な話題があることで、読者は常に刺激を受け、励まされ、WAsiaニュースレターの次号が楽しみになります。

最後になりましたが、この場を借りてワーカビリティ・インターナショナル・ジャパンの 支援に感謝を申し上げます。マカオで行われたWAsia会議に参加する機会をいただきました。 障がい問題に関する経験と見識を深める点でとても実りの多い有益なものでした。障がいの ある同僚や主に私たちの組織Tahanang Walang Hagdananのセミナーやオリエンテーショ ンで出会うグループ/組織の人に伝えることを常に忘れないようにします。

報告者:

Angelita B. Evangelista

EVP/COO

Tahanang Walang Hagdanan, Inc.

Cainta, Rizal Philippines

August 2, 2019

Agomoni Bose (インド)



2019年7月にマカオで開催されたワーカビリティ・アジア会議2019では、日本、中国・台湾、インド、バングラデシュ、シンガポール、フィリピンなど10を超える国からの参加者が集まりました。会議ではアジア各地の社会福祉分野、教育機関、NGO、企業、団体からの発表がありました。

会議の主要なメッセージは、「力を合わせてインクルージョンを目指そう」でした。誰もが、生活の持続可能性への道は「団結」によるものだと感じ、賛同しました。

会議のハイライトはアジア全域の企業の代表者でした。全員がビジネス、連携、ピア認識の重要性、「障害」よりも「能力」への注目、合理的配慮とソーシャルインクルージョンの提供について発表しました。ここではいくつかについて共有します:

- ➤ メルコリゾーツ&エンターテインメントの会長およびCEO室の最高責任者であるアキコ・タカハシ氏は、障害者の生活について企業が持つ誤った通念についていくつか話しました。例えば、障害者のインクルーシブは大変なものである、障害者はエントリーレベルの仕事しかできない、障害者は企業利益に貢献しない、などです。彼女は1人のリーダー/雇用者が最初の一歩を踏み出せば、この通念は破れるだろうと述べました。興味深いことに、メルコはインターンシップ(151人の障害者)を通じてパイプラインを築くことに取り組んできました。しかしながら、雇用の申し出をすると、50%が移動や交通手段の問題のために選択しませんでした。独立した交通機関や移動が多くの障害者、特に知的障害と発達障害のある人の生活にとって依然として大きな妨げになっていることに気づきました。
- ➤ タイ王国発電公社のDeputy Governor (Administration)、Mrs. Bhowana Aungkananuwatは障害のある従業員の定着における企業の取り組みについて話しました。定着はビジネスにも戦略的にも関心事であり、企業は従業員の定着のための変化をもたらすために障害のある従業員の声を取り上げると聞いて元気づけられました。それに加えて、従業員、特に聴覚に障害のある従業員も率先して全従業員に手話を教えています。インクルージョンは全てのプレイヤーがお互いに一歩踏み出せば、最高の結果が実現されます。
- > セントラルグループの Senior Executive Vice President、Dr. Chatchai Norasetthapornは彼らのビジョンと人、惑星、繁栄(成功)、平和とパートナーシップに当てた焦点について発表しました。全てに共通するポイントは、「CSR(企業の社会的責任)」に加えた「CSV(共有価値の創造)」という視点でした。



その他のハイライトは、知的障害と発達障害のある人(PWIDD)の生活のための社会的企業モデルの達成でした。沢山のPWIDDの従業員がいる社会的企業は一般雇用の開発と社会準備に焦点を合わせています。専門知識を得るためにメインストリーム企業と連携しながら、彼らは食品・飲料、ホスピタリティ、小売り、製造など参入障壁が低い

様々な分野に進出しています。例えば、iBakeryにはベストベーカーとともに障害のあるスタッフが58%います。このことにより、PWIDDに安全で、脅威のない環境で成長する機会を提供する一方で、彼らを一般雇用に導くための専門や労働倫理を教えます。Fuhong Society of Macauは、社会的企業の障害のあるスタッフの $40\sim50\%$ を一般雇用に移行させ、より多くの機会を提供しています。

会議中に見られたパターンと傾向の一部:

- ▶ 人々は障害のある人の道程に投資します。企業はパイプラインを築く機会を提供します。例えば、インターンシップ、スキル向上のためのコラボレーション、一般雇用に向けて障害者に用意をさせる社会的企業とのコラボレーションなどです。企業は雇用しているだけでなく、雇用できる人材を育成しています。
- ➤ 障害者、特にPWIDDの独立した移動や交通機関が課題となります。障壁を取り除く ための技術革新とコミュニティサポートが必要です。
- ➤ 多くの国は、親、NGO、企業、サービスプロバイダーが協力してビジネス価値を生み出す必要があることに同意しました障害者の尊厳。団結は障害のある人にとって持続可能で有意義な生活を送るための鍵となります。多くの国は親、NGO、企業、サービス提供者が協力して障害のある人のビジネス価値と尊厳を生み出す必要があることに同意しています。
- ➤ 全てのスピーカーは会議全体を通して、障害のある人について話している間、尊厳のある言葉を使いました。

ワーカビリティ・アジア会議からは自国で学んだり推進したりするための沢山のアイディアを受け取りました。これらの機会のいくつかは:

- ➤ 職業リハビリテーションコースのベストプラクティスをさらに学習し、既存のフレームワークを強化します。(台湾の国立彰化師範大学、CRC、*Dr. Ming Hung, Wang* によるセッションから)
- ➤ さまざまな国のNGOの従業員との交換プログラム。従業員はホスト国のNGOでかなりの時間を過ごすことができ、お互いから学ぶことができます。
- ➤ さまざまな国のネットワークから雇用主のためのプラットフォームを構築し、お互いから学びます。
- ➤ 自国のNGOパートナーと社会的企業やその他のモデルのベストプラクティスについて交流します。

ワーカビリティ・アジア会議での経験は、さまざまな国の事情における障害の理解、障壁と実現要素、そしてコミュニティが生活にどのように機能するかという点で充実したものでした。

報告者:

Agomoni Bose, Enable India

アブストラクト発表者

タイトル: A Collective Approach to Scaling Livelihoods for Persons with Severe, Intellectual, Developmental and Multiple Disabilities重度、知的、発達、および重複障害のある人の生活をス拡大するための集団的アプローチ

WAsia会議参加者

Nº	氏名	所属	役職	WIJ会員団体	会員団体 役職	WIJ
1	フジイ カツノリ 藤井 克徳	きょうされん	専務理事	きょうされん	専務理事	代表理事
2	アユハ ヒロシ 阿由葉 寛	足利むつみ会	理事長	全国社会就労センター 協議会	会長	副代表理事
3	ナカムラ トシヒコ 中村 敏彦	東京コロニー	理事長	ゼンコロ	会長	副代表理事
4	^{タカエ} チォリ 髙江 智和理	北海道光生舎	理事長	日本セルプセンター	会長	副代表理事
5	^{サィトウ} ュ 斎藤 なを子	鴻沼福祉会	常務理事	きょうされん	理事長	理事
6	ナイトウ アキラ 内藤 晃	光明会	CEO	全国社会就労センター 協議会	副会長	理事
7	_{サトウ} 佐藤 ふき	きょうされん	事務局	きょうされん	事務局	事務局
8	サ ノ リュウヘイ 佐野 竜平	法政大学	准教授	全国社会就労センター 協議会	中央推薦 協議員	
9	コイケ クニコ 小池 邦子	花工房福祉会	理事長	日本セルプセンター	副会長	
10	^{シンドウ カオル} 新堂 薫	武蔵野 千川福祉会	常務理事	きょうされん	700000000000000000000000000000000000000	
11	^{タカハシ} ヨウへイ 高橋 洋平	あゆみ作業所	副所長	きょうされん		
12	g+ガワ ヨシヒロ 瀧川 佳 宏	足利むつみ会	主任 生活支援員	全国社会就労センター 協議会		
13	^{タケウチ カズヒロ} 竹内 和広	笑福会	理事長	きょうされん		
14	タムラ ユイ 田村 祐衣	山口県 コロニー協会	主任	ゼンコロ	***************************************	
15	_{ナカジマ} ミチコ 中島 倫子	東京コロニー アートビリティ	係長職	ゼンコロ		
16	ハヤシ ナリセイ 林 忠勢	北海道光生舎	係長	日本セルプセンター		
17	マサオカ ヒロシ 政岡 宏	ともの家	施設長	きょうされん		
18	マツダ タカスケ 松田 崇介	かがやき神戸	事務局長	きょうされん		
19	ヤマモト ヨシタカ 山本 喜隆	北海道光生舎	主任	日本セルプセンター		
20	イガラシ ヒロミ 五十嵐 弘美					通訳
21	^{ォゥ} 王 みどり		***************************************			通訳

WI・WAsia・WIJの紹介

ワーカビリティ・インターナショナル (WI)とは

WORKABILITY INTERNATIONAL

Equity in employment for people with disabilities everywhere



WIは1987年11か 国の創設メンバーに より、スウェーデン において設立されま

した。当時の名称はIPWHでしたが、2002年1月の総会で現在の名称に変更されました。

WIは障がいのある人に労働・雇用サービスを提供する団体としては、世界最大の組織です。 40以上の国々の会員によって、350万人以上の障がいのある人に雇用・就労プログラムを提供 しています。

毎年ヨーロッパ、アメリカ、アジア、オセアニアの持ち回りで総会や会議を開催しています。

ワーカビリティ・アジア(WAsia)とは



アジア地域において、情報交換や経験 交流を通して障がいのある人の権利を 推進し、生計の支えとなる収入を獲得で きることを目的に活動している団体で、 現在はタイに事務局があります。

2004年に設立され、2018年現在14か国・地域の52団体が加盟しています。毎年アジア各国持ち回りで総会を開催し、4年に1回はWI会議との合同となります。前回の合同会は2017年の香港会議でした。

ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン (WIJ) とは



WIやWAsiaと協力し、障がいのある人々の働くことを支援するための条件の改善提案を行うことを目的に、2004年に設立され、現在の会員は全国社会就労センター協議会、日本セルプセンター、きょうされん、ゼンコロの4団体です。

2008年9月にはWIJ主催の下、札幌でWI会議を開催しました。

WAsiaの中心的存在として、活動に積極的に活動し、現在は日本セルプセンターが事務局を担当しています。

おわりに

ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン (WIJ) 代表理事 藤井 克徳

WAsiaの事務局が、日本からタイに移行してから2回目のWAsia会議が無事に終了しました。また私にとっては、9年間の任期を終え日本のWAsia理事をセルプ協の阿由葉寛さんと交代したとあって、顧問という立場とは言えリラックスして会議に臨むことができました。会議全体の参加は200人を超え、日本からの参加者は23人でした。ここ数年、日本からは20人を超える参加が続いています。

今回の会議に参加して印象的だったのは、これまでと異なり知的障がいや自閉症の障がいのある人に対する実践報告が増えてきたことです。支援の対象が、身体障がいのある人から広がってきていることを心強く思います。各地の実践をもちより共有し、交流し合うことで、アジアでの障がいのある人の就労を推進する実践が、着実に前進している手ごたえを感じました。

会期中に行なわれたWAsia総会では、特に企業との連携を強め財政的にもWAsiaを強くしていくことについて、積極的な意見が交わされました。総会での議論を受けて閉会のあいさつでも述べましたが、WAsiaを強くすることは手段にすぎません。一人ひとりの障がいのある人の「働きたい」というニーズに応えていくことが何よりも大事なのです。とりわけ、声の出しにくい重い障がいのある人の労働ニーズに足場を置くことを私たちは忘れてはなりません。

世界的にみても重い障がいのある人の働く権利を保障している日本の実践を、もっと積極的に発信していく責任も感じました。WIJを構成する日本の4団体がより連携を強め、知恵を出し合い、WAsiaに、そしてアジア域内に暮らす障がいのある人に対して、現実的に貢献できることを模索し、実行していきましょう。

さて、来年のWAsia会議の開催地はバングラデシュのダッカです。これまでWAsia会議を開催してきたどの国よりも経済面で厳しい状況に置かれています。WAsiaメンバーはどのような活動を展開しているのでしょうか。障がいのある人の暮らしはどうなっているのでしょうか。日本からもぜひたくさん参加して、途上国に暮らす障がいのある人の現実からの学びを得ましょう。厳しい環境に向き合う姿勢や基本的な考え方という面で、日本に持ち帰るものも少なくないはずです。

なお、毎回そうですが、今回のマカオ会議にあっても会期中欠かせない存在だったのが日 英通訳の五十嵐弘美さんと王みどりさんでした。この場を借りて参加者を代表してお礼申し 上げます。また参加者を送り出していただいた団体、法人等にも謝意を表します。あらため て、本報告書が障がいのある人の就労分野における日本とアジアの距離を縮めるうえでの一 助となることを願ってやみません。

【参考資料①】

各スピーカーのプロフィール

1日目:2019年7月20日

◆開会式

マカオ特別行政区 代表 Mr. Suporntum Mongkolsawadi -ワーカビリティ・アジア代表 (タイ) - Redemptorist 障害者財団(RFPD)事務局長 ワーカビリティ・アジア (WAsia) は、1987年に設立されたワ ーカビリティインターナショナル (WI) の地域グループとして 2004年に設立された。 -WAsia は、アジアにおける障がい者に就労と雇用の機会を提 供する障がい者団体のネットワークである。

◆基調講演

働きやすい環境に向けた障がい者政策



Ms. Sui Yee, Mang,

- マカオ特別行政区労働局 雇用部長

マカオ特別行政区公共部門は、労働、雇用、労働安全衛生、職 業訓練に関する政策の策定と実施の責任を負っている。経済的 な開発と社会要請に応じて、5月12日の政令第42/84 / M号 に従って 1984 年に設立された労働局は、6 月 19 日の第 40/89 / M号および11月9日の/98/M号、そして最近では7月26 日の行政規則第 24/2004 号により再編成された。 Hong 氏は、労働局長である。

Ms. Chi Kuan, Sou



澳門特別行政區政府 社會工作局

GOVERNO DA RAEM INSTITUTO DE ACÇÃO SOCIAL

- マカオ特別行政区社会福祉局リハビリテーションサービス 部長

社会福祉局は、「人々が困難を乗り越えて新たな生活を再構築 するのを助ける」という公約を掲げて、さまざまな社会サービ ス志向の NGO と密接に協力して、マカオの市民に幅広い分野 の社会サービスを提供する。家族、コミュニティ全体、子ども、 若者、高齢者、リハビリテーション、薬物依存の予防と治療、 ギャンブルの問題、社会復帰。質の高い社会サービスを国民に 届けるよう努力し、みんなが幸せな人生を楽しむことができる 調和のとれた社会を創造するために努力する。

	高橋明子氏 -メルコリゾーツ&エンターティメント取締役副社長兼人事チーフ
	Mr. Adbus Sattar Dulal -Bangladesh Protibondhi Kallyan Somity 創立者・エグゼク ティブディレクター

◆全体会1

アジアにおける企業の社会的責任の実践



Mr. Jimmy Chiu

- Executive Director, Hong Kong Rehabilitation Power and the Founding Chair of Charm Net Company Ltd.
- Mr Jimmy Chiu, Council member, Hong Kong
- General Chamber of Social Enterprises. Executive Director, Hong Kong
- Rehabilitation Power

彼は英国で社会政策の学士号と社会福祉の修士号を取得した。 それから彼は仲裁と紛争解決の修士号および法務博士を授与 された。

ジミーは小さな子どもの頃からポリオに苦しんだ。そのような背景の中で、彼は貧しい人々の幸福に尽力した。彼はソーシャルワーカーとしてキャリアを始め、社会起業家に変身した。ジミーは、NGOのコーポレートガバナンス、ESG、ソーシャルエンタープライズの法的枠組み、およびマーケティング戦略の専門家であり関心がある。彼はまた技術の社会的革新にも熱心に取り組んでいる。スティーブ・ジョブズが述べたように、「イノベーションは、リーダーとフォロワーを区別する。ますます多くの社会起業家が世界の問題 - 病気、栄養失調、汚染、そして特別なケアを必要としている人々-を解決するために社会的企業(SE)を運営し、新しい技術を発明すれば、世界は変わるだろう。」

ジミーは2018年9月に香港リハビリテーションパワー(HKRP)に加わった。これは特別なニーズを持つ人々に雇用サービスを提供するNGOである。彼の使命は、NGOが彼らの財政状況と社会的企業の管理の改善を支援することだ。一方、ジミーは、チャーム・ネット社の創立時の会長であり、その使命は、社会の革

新を提唱・促進し、本土およびその他の地域でシェアバリューを生み出し、分野を超えた連携を生み出すことだ。チャーム・ネットには2つの戦略となるサービスがある。 1つ目は、環境、社会、ガバナンスの報告/ CSR、SEのスタートアップ、および福祉サービスの品質管理に関する経営コンサルティング。 2つ目は、社会的企業分野で成功し、サポートし、成長するために必要なリソース、ネットワーク、および知識を備えた社会的企業向けのマルチサポートプラットフォームを支援すること。



堀久美子氏

- UBS AG コミュニティアフェアーズアジア太平洋地域統括

UBS は、50 年前に創立し、アジア太平洋地域でトップクラスの世界的な資産運用会社の1つです。私たちはアジア太平洋地域で確固たる地位を築いており、主要な国内市場(オーストラリア、中国、香港、日本、韓国、シンガポール、台湾)において国内の存在感を示している。私たちはアジアで50年以上になる。私たちの見通しは国際的ですが、私たちはあなたのやり方をよく知っている。150年以上にわたるスイスの銀行業務の伝統と、幅広い世界的な金融専門ネットワークを利用して、ここでも世界においても、あらゆる機会をつかむ手助けをする用意がある。



Ms. Melina Leong

- Managing Director at Yeewood Consultancy Limited
- Member of the 12th Shaanxi Committee of the Chinese People's Political Consultative Conference
- Director of the Macao Chamber of Commerce, and a Macao member of the China Overseas Friendship Association

Melina Leong 氏はマカオ出身で、広報、総務、地域社会問題、イベント管理の分野で 30 年以上の経験がある。 Leong 氏は、マカオの開拓者であり、1990 年代には、自身による PR およびイベント管理機関を設立した。彼女は、CotaiWaterJet の最高執行責任者、Sands China 社の広報および地域問題担当上級副社長、および Venetian Macau Limited の最高執行責任者に就任し、マカオ電気通信会社 (CTM) とマカオ国際空港の企業コミュニケーション機能を率いるなど、さまざまな企業で上級職を歴任した。また、コーポレートコミュニケーションに加え

て、Leong 氏はこれらの企業の市民権戦略とイニシアチィブの 監督を担った。



Ms. Bhawana Aungkunanuwat

-タイ王国発言公社副社長(管理部門)

タイの労働省より 2019 年優秀な国営企業女性リーダーシップ賞を受賞。人事に関する ASEAN Hapua ワーキンググループ 5 からインスピレーションリーダーとしてタイ 2018 Honoring を得る。2018 年 10 月 1 日に EGAT 本部の副社長に就任。

◆全体会2

障がいのある人の雇用に向けた社会的企業と企業の連携



Mr. Chatchai Norasetthaporn

-Central Group 社長 (タイ)

現在、彼の説明責任は社会開発と同時にタイの教育の質を向上させることを目的とした教育開発を含み、彼は彼らの持続可能な収入のために障がいのある雇用を提供し拡大するために民間と政府の間の協力を得るための重要な推進者である。さらにタイは2020年に高齢化社会に完全に参入し、Chartchai博士は、職場で高齢者を雇用するという企業方針を推進するために任命された。

彼は最高の戦略的人事職に任命され、セントラルグループの最高人事責任者(CHRO)で、2014年から2017年まで小売業界でタイ有数の複合企業にいた。それ以前は、18年間セントラルマーケティンググループ(CMG)に入社し、個人管理から戦略的人事管理まで人事を統括していた。CHROの範囲では、彼の役割は、戦略的内部コミュニケーション、ピープルブランディングの推進、および重要なビジネスHRプロセスとオペレーションの中央グループ全体の相乗効果も拡大していた。

急速な事業拡大に伴い、組織の意思決定を強化し、将来の成長を確実にするために、強力な人材パイプラインを作成することに集中した。また、地元(Local)の成長から地域(Region)の成長へとビジネス環境の変化は、彼は後継者育成計画、人材の能力、そして企業文化に重点を置くことを余儀なくされた。企業の役割以外にも、公立および私立の多くの機関で、経営管理、MPA および MBA の組織管理および人事管理プログラムの上級講師を務めている。



Mr. Howard Ling

- Home Affairs Bureau (HKSAR) Social Enterprise Advisory Committee Member (2009 to 2015)
- Baptist University Adjunct Associate Professor

Howard Ling 氏は、社会的企業ビジネスセンターのチーフコンサルタントで、社会的に不利な人々のためのパートナーシップ基金、HSBC、および香港社会福祉協議会によって資金が提供されている。ハワードは2004年に彼の社会起業家の旅を始めた。彼はHarvester, Happy Veggies, Bijas, Ateen, Goodnuts, Happy Ours, Tfvsjs, Angelchild bakery factory, Jajambao food truck, TT Veggie などいくつかの社会的企業を設立した。



Ms. Kris Wong

- General Manager at New Life Psychiatric Rehabilitation Association
- Council member of the HK General Chamber of Social Enterprises.

Kris Wong 氏は、社会的企業で働いて 15 年以上の経験がある。彼女は現在、ニューライフ精神リハビリテーション協会の統括マネージャー(社会的企業)として働いており、回復中の人々に就労の機会を創出するために farmfresh330、rwb330、cafe330、Delight Kitchen などの多様な社会的企業の開発と管理を担当する。これとは別に、彼女はまた、協会内で社会起業家精神を啓発し、企業の社会的パートナーシップを築くことを支援する。



Ms. Jennifer Fung

- Business Coordinating Manager of iBakery Jennifer は15年以上にわたり職業リハビリテーションの分野で働いている。 2011年に、Jennifer は、障がいを持つ人々を雇用しているベーカリーおよびケータリングソーシャル企業の iBakery に加わった。過去数年間の継続的な拡大で、それは異なる能力からなる 110 人のスタッフのチームによって運営される 11 の店舗を持つ評判の良い、受賞歴のある社会的企業となっている。Jenifer はソーシャルワーカーではないが、彼女は平等な機会、ソーシャルインクルージョン、障がい者が資格のある適切な仕事を見つけ、自立生活を送ることを可能にする。

メルコリゾーツ&エンターテインメント代表者

★分科会1(1A)

アジアにおける障がいのある人の就業経験



Mr. Xu Jiacheng

- Chairman of the Professional Rehabilitation Committee of the Disabled People's Rehabilitation Association of China. 北京ユニオン大学特殊教育専修学校の前学部長、中国障害者リハビリテーション協会職業リハビリテーション委員会の委員長。教育省の特別教育教師の教育と教育運営委員会の副所長として、ナショナルトレーニング校の義務教育におけるカリキュラム基準の開発を統括し、知的障がいのリハビリサービスのための指導要綱の準備、および知的障がい教育、雇用および支援サービスの分野における長期的な研究を統括した。



Mr. Ka Chon Leong, Eric

- Member of the Macao SAR Government Rehabilitation Committee.
- Visually Impaired with Congenital Glaucoma, Counselor and Program Coordinator, Macau Holy House of Mercy Leong Ka Chon, Eric 氏は、 先天性緑内障の視覚障がい者で、6歳の時に全盲となった。彼は、小学校からインクルーシブな教育を受け、最近、カウンセリングと心理療法の修士号を取得した。現在は、Macau Holy House of Mercy でカウンセラーとプログラムコーディネータとして働いている。



Mr. Ram Prasad Dhungana

- President/Rehabilitation Expert in National Rehabilitation
 Centre of the Disabled (NRCD) Nepal
- Secretary General in Disabled People's International (DPI)
 Nepal and National Federation of the Disabled (NFDN)

Dhungana 氏は、ネパールにおける多くの障がい者の自助組織のアドバイザー。彼は、障がいのさまざまな問題に関するリハビリテーション専門家サービスを含む、執行および助言の役割を果たしてきた。彼はネパールを含む、障がい者の権利に基づいた多数の自助団体に参加している。彼は、障がい者の権利と尊厳の保護と促進のための取り組みを続けてきた。彼は、スキルトレーニング、所得創出活動、自立生活スキル、自己啓発、および障がいのある人々の有意義で尊厳ある生活のためのニーズに基づいたさまざまなリハビリテーションサービスを通じて、障がい者への雇用創出の機会を改善することに注力してきた。

Ms. Sarbani Mallick

Founder Director and Managing Trustee of Bubbles
 Centre for Autism

自閉症のためのバブルセンターは自閉症スペクトラム障がいとその他の知的障がいのある 4 歳から 18 歳の年齢の子どもたちと取り組んでいる Biswa Gouri Charitable Trust の学校プログラムだ。2019 年に始まった、自閉症のためのバブルセンターは、実用的な学問、セルフケア、効果的なコミュニケーションと社会的スキルの向上に関してそれぞれの子どもと取り組んでいる。この学校プログラムは、現在 40 人の子どもたちに対応し、私達の 9 年間において、500 人以上の子どもたちとその家族につながった。



Ms. Ella Lo, Parent Representative from MSO

彼女は、37 歳の自閉症の息子がいる。息子は、陸上競技と水 泳の選手でもある。

2008 年から 2020 年までマカオスペシャルオリンピックの保護者代表に選出された。

★分科会1(1B)

職場における障がいのある人の多様なスキルの育成 ※日英通訳つき



Ms. Alicha Treerochananoon

- Faculty of Mass Communications Chiang Mai University Pakjit Pakjai Alicha は、タイのチェンマイに生まれた。2000 年以来障がい者に関するさまざまなプロジェクトにボランティアとして関わる。現在は、チェンマイ大学のマスコミュニケーション学部での仕事は、インクルーシブな地域社会への原動力として若い人たちに心と心をつなぐ動機づけをすることを目的としている。



中島倫子氏

Manager of Net Shop

株式会社毎日コミュニケーションズ(現:株式会社マイナビ)、日本経営協会(Nippon Omni-Management Association)にて新規事業の開拓、企画、取材、帳簿やレポート作成などを担当。その後、社会福祉法人東京コロニープランニングセンター(現:アートビリティ)に入社。当初は、「障がい者のためのアートバンク(現:アートビリティ)」を担当。東京コロニーでは、アートビリティに加えて、新しいウェブショップのビジネスの立ち上げも担当し、全国各地の障がい者アーティストから選抜され、契約した作家(登録アーティスト)の著作権処理についても担当している。



Ms. Lv Xin Zhu

The deputy chairman Dysgnosia & Family Association

2009年から今日まで、貴陽 Dysgnosia (認識障がい) &家族協会の副会長、貴陽市 Wudang 区政治諮問委員会のメンバー、貴州特別オリンピック家族ネットの理事、貴州特別オリンピック訓練基地のディレクター、知的障がい児のための貴陽サンシャインホームの校長。



Ms. Eva Choi (The Neighbourhood advice-action council

NAAC)

- Registered Social Worker
- Service Coordinator
- Kowloon District Supervisor in The Neighbourhood Advice-Action Council

30 年以上香港で勤務してきた上級ソーシャルワーカーである Choi 氏は、1987 年に香港理工大学の応用社会科学科を卒業し、プロのソーシャルワーカーになった。彼女は、デイアクティビティトレーニングセンター、住宅サービス、コミュニティ支援サービス、継続教育サービス、障がい者のための支援付き雇用サービスなど、さまざまな種類のリハビリテーションサービスを監督している。その上、Choi 氏は、また特別支援教育のニーズのある人のための大学の教育長でもある。それは、精神的に困難な人々のための継続的な教育のための権利擁護活動となる。



Mr. Ron Chau (The Neighbourhood advice-action council NAAC)

- Registered Social Worker
- Centre Supervisor at Wong Tai Sin Wellness Support
- The Neighbourhood Advice-Action Council

Chau 氏は、香港大学の応用ソーシャルワークおよびソーシャルアドミニストレーション学科を卒業した。彼は 19 年間、リハビリテーションサービスで働いてきた登録済みのソーシャルワーカー。彼は行政学の修士号、社会科学の修士号(行動保

健学)、ソーシャルワークの学士号(優等学位)を取得している。デイアクティビティセンター兼ホステル、在宅トレーニングおよびサポートサービス、サポート付きホステル、障がい者向け自己資金提供ホステル、サポート付き雇用など、さまざまなリハビリテーションサービスに携わることで、たとえば、障がい者のための地区支援センター、自閉症の人のための支援センターなど、軽度から重度の知的障がいのある人々、精神病から回復中の人々、その他のタイプの障がいのある人々にサービスを提供することを含む障がいのある人々と共に働くことで豊富な経験を積んできた。



Ms. Hsu Wei Han, Kiki

 Occupational Therapist at Association of Parents of the People with Intellectual Disabilities of Macau

Kiki Hsu 氏は、台湾の台中で生まれ、I-SHOU 大学作業療法学 科を卒業。

経験: Chung Gung 大学、 Taoyuan Dazan 病院研究助手、作業療法士として現在勤務中

2019年7月21日

◆全体会3

障がいのある人の雇用前の支援についての調査・研究



Mr. Ming Hung Wang

- Ph. D, CRC, is a professor and director of the Graduate Institute of Rehabilitation Counseling at National Changhua University of Education in Taiwan
- Director of the Vocational Rehabilitation Resources Center at Taichung, Changhua, and Nato areas.
- President of Taiwan Vocational Rehabilitation Association (TVRA) between years 2011-2014.

ワン博士は、1998 年にウィスコンシン大学マディソン校でリハビリテーション心理学の博士号を取得した。彼のプロとしての実績には、台湾職業リハビリテーションでの 20 年以上のトレーナー/支援者としての活動が含まれる。彼は新しく発展し

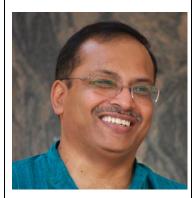
ている職業リハビリテーションシステムの確立に関する主要な専門家の一人です。ワン博士の研究対象は、障がい者に対する態度、職業評価、職業リハビリテーションサービスの開発、および動機付け面接です。



Ms. Tong leng Tong

Vocational Rehabilitation Manager at Richmond Fellowship of Macao

Tong Ieng Tong 氏は、台湾 Fu Jen カトリック大学作業療法の学士号を取得した。彼女は精神障がいのある人のための職業リハビリテーションで 6年の経験があった。彼女の職務には、インタープロフェッショナルチームの監督、職業リハビリテーションサービスの開発と実行、管理業務の管理、地域社会への精神回復と精神保健の意識向上が含まれる。



Mr. Dipesh Sutariya

- President and founding member of the DNA (Disability NGOs Alliance)
- Vice-Chairman of the Workability Asia chapter and mentor at IIM Bangalore, NSRCEL Social.

Dipesh Sutariya 氏は、1999 年以来、インド全土で障がい者の 経済的自立と尊厳のために働く非営利団体である Enable India の共同創設者兼最高経営責任者。Dipesh Sutariya は、 障がい者の雇用に対する意識の変革と新しい市場を作ってい て、そこでは、障がい者を雇うことについての神話や固定観念 を払拭し、成長を続ける障がいを持つ専門家グループが企業部 門のニーズを満たしている。Enable India は、障がい者の主 流の生活とインクルージョンに固定観念を変える先駆者となっている。



Mr. Hoi Ian Tong, Functional Head of Macau Special Olympics

◆分科会2(2A)

障がいのある人のための NGO 雇用支援 ※日英通訳つき



阿由葉寛氏

- 全国社会就労センター協議会 (SELP)会長
- ワーカビリティ・アジア理事

佐野竜平氏

- 全国社会就労センター協議会(SELP)協議員
- 法政大学准教授



全国社会就労センター協議会(セルプ協)は全国 47 の都道府 県すべてに、障がい者を支援するための約 1,500 人の会員か らなる全国的なネットワークを持っている。「雇用、生活と参 加の支援(SELP)」をモットーにして、セルプ協は日本政府、 特に厚生労働省と緊密に連携しながらあらゆるレベルでの政 策決定プロセスに積極的に貢献してきた。

セルプ協は、日本の障がい・就労・雇用に関する3団体、すなわち、きょうされん(共同作業所全国連絡会)、NPO法人日本セルプセンター、および一般社団法人ゼンコロと連携してワーカビリティジャパンを構成している。

セルプ協と他の3団体は、全国各地の会員と協力して、障がいのある人の就労や雇用について意識の向上、収入の確保、障がいのある人の就労と雇用、ワーカビリティに関する問題の政策立案プロセスへの参加を目指している。



Ms. Grace Lao

 Manager of Sam Meng Chi of Macau Association for The Mentally Handicapped

Grace Lao 氏は、マカオ工科大学を卒業し、知的障がいに関する行動と情緒のカウンセリングを担当した。彼女は知的障がい者とその家族のために 19 年間の実務経験がある。知的障がいのある人のためのカウンセリング、雇用訓練、援助付き雇用および管理業務。彼女は豊富な経験を持ち、セミナーで論文を発表し、職務経験を共有した。



Macau Deaf Association

マカオろう協会は、1994年8月3日、Axelrod Cyril 神父、ろう者、難聴者、および家族のグループによって設立された自助組織。マカオのろう者のためのリハビリテーションサービスの推進を目指し、私たちは彼らが困難を克服し、社会に参加し、貢献することを目標とする。

彼らが脆弱であるというろう者と難聴者に対する固定概念を減らすためにも、彼らのニーズに応えて、2つのセンター、「聴覚障害児のための教育センター」と「聴覚障害者のためのサービスセンター」が設立された。その一方で、手話、早期介入、支援機器に関する多くの先駆的プログラムが開始されている。多様化した専門家のサービスを通して、彼らが抱えている問題は解決され、「自分自身を助け、他人を助けよ」という開発プラットホームが確立される。

◆分科会2(2C)

社会的企業の新しい動き



Ms. Jocelyn Garcia

- President of WOW Leap (Women with disabilities leap to social and economic progress) (フィリピン)
- Exec.Vice Pres./ Chief Operations Officer Tahanang Walang Hagdanan (TWH)
- Workability Asia 監事

Jocelyn Garcia は、フィリピンの障がい者のための積極的な 擁護者である。彼女は変革を求めて、権利をベースにした社会 を促進するための擁護活動やロビー活動、協議会への参加、政 策の変更/制定を企画した。彼女は NCDA と共に、草の根レベル からグループ討議とキャパシティビルディングを企画してい

る。障がいのある女性のための強力な擁護者として、彼女は、 さまざまな懸念、すなわち、女性に対する暴力について、性的 および生殖に関する健康問題、すなわち家族を持つ権利につい ての協議や講演に参加した。



Ms. Rei Na Ng

- Senior Assistant Director at the National Council of Social Services (シンガポール)
- Rainbow Centre as the Head of Enterprise & Vocational Development

Rei Na Ng 氏の仕事は、アスペルガー症と複数の障がいを持つ学生が卒業後、有意義な働く生活を送ることができるようにすることに関わる。それ以前は、MINDSのソーシャルエンタープライズおよび雇用開発の責任者で、知的障がい者向けにシンガポール最大の雇用開発プログラムを運営していた。レイナはワーカビリティ・インターナショナルの役員を務めており、さまざまな能力を持つ人々の雇用を積極的に支持している。彼女はNUS ビジネススクールの経営管理学修士(Maj Finance)で2番目の優等学位を取得し、英語、日本語、北京語を話す。



Mr. Nuttaphong Jurawannaphing

- Former Director of Thai Social Enterprise Office (タイ)

国際的な社会的企業の成長を奨励して、タイ政府は 2010 年の国家部門団体であるタイ社会的企業局(TSEO)の設立を支持し、それ以来、企業設立のための減税を提供する社会的企業振興法を策定し、社会的企業および社会的投資に対する税制上の優遇措置を提供する。TSEO の優先事項は、タイにおける社会的企業間の協力を促進し、それらのネットワークを発展させることにある。さらに、TSEO は、社会問題および環境問題に特に関心を持ち、社会的責任の動議付けをするために、考えられるすべての起業家に働きかける。TSEO は、社会的企業の講演、社会改革フィルムフェスティバル、タイ社会的企業賞を含む社会起業家のためのイベントを主催する。



Mr. Leong Ka Wa, Roy

- Project Manager at Fuhong Society of Macau

Leong Ka Wa 氏は、2009 年に Macao FuHong に入社した。彼は、FuHong が障がい者のための革新的なサービスを推進するのを支援してきた。彼はまた、さまざまな障がいを持つ人が芸術の研修を受けられるように創造的なワークショップを立ち上げる支援を FuHong に行った。それから FuHong 社の社会的企業に参加し、ハッピーランドリー社会的企業と Happy Market を含む社会的企業プロジェクトを立ち上げるためにグループを支援し、障がい者の雇用開発を促進する。



Mr. Kok Kit Ip, Louis

- Director at FuHong of Centro Long Cheng

Kok Kit Ip 氏は 2003 年に Macao FuHong に入社し、障がい者のための職業訓練で 10 年以上の経験がある。彼は障がい者のためのより多くの雇用機会を模索している。その後 Fu Hong 社の社会的企業に参加し、ハッピーランドリー社会的企業とHappy Market を含む社会的企業プロジェクトを立ち上げるためにグループを支援し、障がい者の雇用開発を促進する。

【参考資料②】



WORKABILITY ASIA

Collaborate to create jobs for persons with disabilities

開催通知

ワーカビリティ・アジア会員宛 年次総会

2019年7月21日(日)4:00 – 6:00, マカオ 会場: スタジオ・シティホテル3階 Salon VI&VII

- 1. 開会:
 - 1.1 代表挨拶
 - 1.2 出席確認
- 2. 会員報告:

事務局長より会員に関する報告

- 3. 会計報告:
 - 3.1 事務局長より会計報告 (2018年4月1日から2018年12月31日まで)
 - 3.2 監事による口頭報告

4. WAsia会議ガイダンス

- 4.1 会員カテゴリー
- 4.2 WAsia 組織
- 4.3 WAsia会計年度

5. 事務局長報告:

- 5.1 前年度活動報告·次年度活動計画
- 5.2 WAsia事務局組織

6. WAsia会議

- 6.1 WAsia会議ガイドライン
- 6.2 2020年WAsia会議共催団体による簡潔なプレゼンテーション (BPKS: Bangladesh Protibandhi Kallyan Somity)
- 7. ワーカビリティ・アジアが取り組むべき問題
- 8. 今後の会議:
 - 8.1 2019年ワーカビリティ・インターナショナル会議
 - 8.2 2020年ワーカビリティ・アジア会議 in バングラデシュ
 - 8.3 2021年ワーカビリティ・アジア/ワーカビリティ・インターナショナル会議
- 9. その他:

2019年7月18日

ワーカビリティ・アジア事務局長 Sakulthip Kiratiphantawong

ワーカビリティ・アジア



ワーカビリティ・アジア会則

目次

1. 名称	.3
2. 目的	.3
3. ビジョン、ミッション、バリュー	.3
4. ワーカビリティ・アジア会員	.3
4.1 会員種別	.3
4.2 会費	•4
4.3 退会	•4
5. 事業	•4
6. 総会	.5
7. ワーカビリティ・アジア組織	.5
7.1 理事会	.5
7.2 役員	•5
7.3 職務	٠6
7.4 任期	.6
8. 経費	•6
9. 事業年度	.7
10 改正	7

1. 名称:

この組織の名称は 'Workability Asia (ワーカビリティ・アジア)' または 'WAsia'という。

2. 目的:

この組織はアジアにおいて雇用機会の創出やネットワークの構築によって障がいのある人の就労を支援する組織のために設立される。

3. ビジョン、ミッション、バリュー:

ビジョン:

アジアにおいて障がいのある人のための雇用創出とディーセントワークを進める会員の 可能性を高めるために会員や国際ネットワーク間で協力関係を築く主要な団体として活動する。

ミッション:

- 4.1 アジアにおける会員の拡大と強化
- 4.2 国際ネットワークとの連携
- 4.3 会員や国際組織の知識共有と相互支援。主に障がいのある人の雇用創出と雇用促進のための人材育成、法律、政策、ガイドライン、計画、ケーススタディの開始支援。

バリュー:

障がいのある人の可能性、価値、権利、尊厳を信じる。雇用の創出のために対等の立場でお互いに助け合うことが幸せな自立につながる。

4. ワーカビリティ・アジア会員:

4.1 会員種別・会費; 会員は3種とする;

<u>種別</u>	<u>資格</u>	<u>会費</u>
1. 正会員	・障がいのある人々へ 直接 就労機会および/または	USD100/年
	雇用支援サービスを提供している 団体 および/ま	
	たはそのような組織のネットワーク	
	・WAsia 総会での 議決権を有する	
2. 企業会員	・障がいのあるひとに就労機会および/または雇用	USD500/年
	を提供している 企業	
	・WAsia 総会での 議決権を有しない	
3. 賛助会員	・障がいのある人々へ就労機会および/または雇用	個人: USD100/年
	支援サービスを 直接提供しない団体または個人	団体: USD200/年
	・WAsia 総会での 議決権を有しない	

*注記

- 1. 社会的企業は正会員または企業会員を選ぶことができる。主に組織の目的により、登記機関ではない。理事会が最終的に承認を行う。
- 2. 既存会員は会員種別を保持し、希望により新しい会員種別に申し込むことができる。 会員は理事会によって承認され、譲渡することはできない。退会の際に会費は返還しない。

4.2 退会:

会員は以下のような状況で退会となる;

- 4.3.1 退会の申し出をしたとき。
- 4.3.2 2 年以上にわたって会費の納入をしていない場合は、その意思を確認し、退会するものとする。
- 4.3.3 退会については、理事会で承認する。
- 5. 事業: 目的を達成するために次の事業を行う。
 - 5.1 理事会の開催; 理事会は少なくとも年に 2 回、通常理事会を開催する。代表または理事 2 名はいつでも理事会を招集することができる。1 回は年次総会の際に開催される。理 事会で生じる議題は多数決によって決める。
 - 5.2 年次会議を年次総会と同時に開催する。
 - 5.3 ワーカビリティ・インターナショナルへの参加。
 - 5.4 障がいのある人の就労と雇用促進セミナーの開催。
 - 5.5 ニュースレター、ウェブサイト、Facebook 等による情報の発信。
 - 5.6 アジアにおける障がいのある人に関する調査活動。
 - 5.7 その他目的達成に必要な事業

6. 総会:

- 6.1 総会は組織の最高議決機関であり、会員の国または地域において年に1回開催される。
- 6.2 総会の議決内容は;
 - 6.2.1 前年度に作成された監査済み決算報告書と報告書の受理と承認
 - 6.2.2 次年度の予算と計画の検討と承認
 - 6.2.3 役員の選出
 - 6.2.4 入会および退会報告
 - 6.2.5 次回年次会議ならびに総会の開催国・地域の承認
- 6.3 各会員は総会において 1 票の表決権をもつ。総会に提出された決議案は総会投票総数 の過半数の支持を得た場合承認される。

7. 組織:

7.1 理事会

選出された理事会は WAsia における最高意思決定機関であり、戦略、全体的な政策、統率に関する問題を扱う。運営、財務、技術、管理上の問題は主に代表者と事務局によって対応されるが、WAsia の運営に関する重要な決定は常に理事会に委ねられ、事務局長ならびに/または代表によって伝えられる。理事会は WAsia 会員によって総会で選出される。

7.2 役員

以下の役員を置く;

- 7.2.1 理事は 7 人以内とする。役員は会員の中から指名され、地域バランスを考慮した上で総会において選出される。代表 1 人以内、副代表 2 人以内は理事会で互選され、総会で選任される。
- 7.2.2 監事は2名以内とする。監事は理事会が指名し、総会で承認される。監事は理事を 兼ねることができない。
- 7.2.3 アドバイザーは 5 人以内とする。アドバイザーは現職の代表、副代表、事務局長ならびに/または企業のエグゼクティブ・ディレクターから理事会によって要請され、総会において承認される。
- 7.2.4 事務局長は1人以内とする。事務局長は理事会が指名し、総会で承認される。

7.3 職務

役員は以下の職務を担う;

- 7.3.1 理事: 会務を執行する。理事は総会において代表および副代表を推薦する。
 - 代表: 会務を総理し副代表は代表を補佐し、代表の不在の際はその職務を代行する。
- 7.3.2 監事: あらゆる法的要件、コーポレートガバナンス、会計基準に従って適切な体制の運用、内部管理、正確な会計報告書の作成に関する理事会の職務を支援する。

監事はまた、WAsia の財務リスク管理について理事会をサポートする責任を負う。

- 7.3.3 アドバイザー: WAsia の戦略、計画、活動、その他理事会の要求により理事会をサポートし、アドバイスする。アドバイザーは理事会の許可により理事会に出席することができるが、議決権は有さない。
- 7.3.4 事務局長: 日常業務を執行する。事務局長は事務局チームを設置し、日常業務を行うことができる。

7.4 理事の任期

7.4.1 理事の任期は総会までの3年間とする。連続しているかどうかにかかわらず、3期 を超えて理事を務めることはできない。 7.4.2 任期満了前に理事の欠員が出た場合、次の総会まで欠員とする。新理事はそこで選任される。

8. 経費:

- 8.1 収入
 - 8.1.1 会費
 - 8.1.2 寄付
 - 8.1.3 連帯金

8.2 支出

組織の運営ならびに WAsia 会員拡大に必要な以下の支出は、会費、寄付金およびその他の収入を持って充てる。

- 8.2.1 WAsia 会議の開催。
- 8.2.2 理事会における会場、交通、食事、その他。
- 8.2.3 事務局長の理事会、WAsia 会議出席へのサポート; WAsia 会議費、航空券代金、宿泊費、交通費、食事代、その他。
- 8.2.4 組織運営に必要な経費; ワーカビリティ・インターナショナル会費、 ウェブサイトサーバー /IT 費用、銀行手数料

理事会の承認をもって資金を使用する。

9. 事業年度:

事業年度は1月1日から12月31日とする。

10. 改正:

- 12.1 この会則は2004年4月1日から施行する。
- 12.2 2006年10月1日改正。
- 12.3 2009年4月24日改正。
- 12.4 2011年6月6日改正。
- 12.5 2012年6月20日改正。
- 12.6 2013年7月3日改正。
- 12.7 2016年8月26日改正。
- 12.8 2018年9月4日改正。
- 12.9 2018年12月16日改正。

ワーカビリティ・アジア (WAsia) 会議 2019 in マカオ 報告書 2019 年 12 月

ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン (WIJ) 〒160-0022 東京都新宿区新宿 1-13-1 大橋御苑駅ビル別館 2 階 特定非営利活動法人日本セルプセンター内 TEL: 03-3355-8877 / FAX: 03-3355-7666