

ワーカビリティ・インターナショナル (WI) 会議  
ワーカビリティ・アジア (WAsia) 会議  
2017 in 香港

報 告 書



2017年6月12日(月)~14日(水)ケリーホテル 香港



## 目 次

はじめに .....	1
特別寄稿 .....	2
スケジュール・プログラム .....	3
会議 1 日目	
・開会式 .....	13
・基調講演 .....	14
・講演 .....	16
・全体会 I .....	17
・分科会 A .....	20
会議 2 日目	
・全体会 II .....	24
・分科会 B .....	26
・全体会 III .....	30
・閉会式 .....	32
事業所見学	
・ルート 5 .....	33
・ルート 10 .....	37
感想文集 .....	45
おわりに .....	57
参加者一覧 .....	58
総会資料	
・WAsia 総会 .....	59
・WI 総会 .....	68
WI・WAsia・WIJ 紹介 .....	81

ロゴ designed by 寺田 耀児 (きょうされん)

## 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)

代表理事 藤井 克徳

ワーカビリティ・インターナショナル (WI) ならびにワーカビリティ・アジア (WAsia) の合同会議が、2017年6月12日から14日まで、香港のケリーホテルを会場に開催されました。

会議の参加者は430人に上り、これはWI・WAsiaの合同会議では過去最高の参加者数となりました。うち香港以外からは過半数を超える219人の参加がありました。タイ(52人)、日本(39人)、インド(14人)、バングラデシュ(9人)、カンボジア(5人)などアジア各国からの参加の他、米国や英国、フランス、オーストラリア、ニュージーランドなどからも参加がありました。

台風に見舞われるというアクシデントもありましたが、結果的には、3日目の事業所見学を含めて、企画のすべてを予定通り終えることができました。予定通りというだけでなく、内容が非常に充実していたように思います。このことは、レポートの質と量の豊富さにも表れていました。基調講演(2本)ならびに特別報告(1本)、全体会報告(9本)、分科会報告(38本)のそれぞれで、粒ぞろいかつ魅力的な発表が続きました。

レポート発表を聞きながら感じたのは、障害者権利条約がアジアの域内や労働実践の現場に追い風になっていることです。また、理念先行になりがちだった従来と比べて、全体として現実的な仕組みづくりにつなげたり、実践そのものも具体的であったことが印象的でした。

そんな中で、日本からの2人の報告も光っていました。1人はヤマト運輸関連のスワンベーカーリー株式会社社長の松本行雄さん、もう1人はきょうされん国際委員会委員の松田崇介さんの報告でした。短時間の報告ながら、いずれも強いメッセージを発し、参加者からの反応も上々でした。なお、海外研修の特徴の一つではありますが、日本からの参加者同士の団体を越えての交流も深まったように思います。大きな副産物でした。

会議の成功の背景には、開催地・香港グループの奮闘がありました。大会当日の運営面の充実はもちろん、例えば途上国の参加者の負担を軽減するために多額の資金を創るなど、言い知れぬ努力を重ねたように思います。ここにデボラ・ワン実行委員長(WAsia副代表)を中心とする香港の関係者に謝意を表します。

WAsiaの事務局が日本からタイに移ることを含め、一つの節目となった今回の合同会議でした。参加者にとっては、本報告書をふり返りながら、人生の大切な思い出の一つに加えてほしいです。また参加できなかった人も報告書を通して少しでも雰囲気味わってほしいです。次回以降の参加の手掛かりにしてもらえれば望外の喜びです。そして、あらためてワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン(WIJ)への支援を呼びかけたいと思います。

## 特 別 寄 稿

### ワーカビリティ・アジア新時代への跳躍

ワーカビリティ・アジア事務局長

上野 博

香港会議は改めてアジアの底力を知る機会となりました。通常は旅費の問題でなかなか会議への参加は難しいのですが、今回は多くのアジアの国からたくさんの方が自費で参加し、会議を後押ししてくれました。中でも 52 名という最大参加のタイは、政府、障害団体、大学等幅広い参加で、まるで 1990 年代の「アジア太平洋障害者の 10 年推進会議」を支援する日本の姿を彷彿とさせるものでした。この会議を機にワーカビリティ・アジア（以下 WAsia）事務局を日本から引き継ぐ強い意欲が感じられました。

WAsia は 2004 年、世界の障害者就労支援組織であるワーカビリティ・インターナショナル (WI) のアジア地域グループとして設立しました。この設立には、WAsia 初代事務局長故丸山一郎氏の大きな功績がありました。設立当時の会員は 7 か国・地域の 11 団体でした。急激な発展は現在の理事会・事務局体制が確立した 2009 年からで、2017 年 7 月末における会員数は 13 か国・地域 48 団体と拡大しました。

活動の主軸は毎年持ち回りで開催する WAsia 会議です。4 年に一度は WI 会議との共同開催となります。毎年会議を継続することは大変で、2009 年からの 9 回で 2 回政情不安、財政困難のため中止となりました。主催団体にとっても大きな負担となるのですが、この会議の開催が自国の障害者就労を促進する好機となることをみな認識しています。このほかアジアの障害者就労実態調査、会員間の人材交流等の活動があります。

ここ数年は、いかにこのネットワークを持続可能な組織とするかが理事会の中心議題でした。このため理事の任期制限を設け、定期的な理事交代を可能としました。また、理事数を増員し南アジアから 2 名の新理事を迎えました。これにより地域的な平等が確保され、さらに多様な運営体制が確立しました。

また、設立以来ずっと日本の団体が担ってきた WAsia 事務局は本年 10 月 1 日をもってタイに引き継がれます。これにともない理事会はタイから新事務局長を任命しました。

この動きに呼応するように、若く才能豊かな人材が次々と理事会に参入しました。まさに本来中心となるべきアジアのリーダーたちが満を持して表舞台に登場してきました。

世界の人口の 2/3 を占める広大なアジアには、世界の障害のある人の 2/3 が暮らしています。貧困、災害、社会制度の欠如等により多くの国では障害のある人の生活は大変困難な状況に置かれています。障害のある人たちが労働機会を得て、生計が可能となる収入を得るために、WAsia の使命は今後ますます重くなります。しかし WAsia の若いリーダーシップは、知恵と勇気でこの課題に立ち向かい、障害のある人にとってより幸福な社会を築くために全力を尽くすことでしょう。

最後になりましたが、WAsia に対する日本のみなさまの力強いご支援に心より感謝するとともに、今後とも引き続きのご支援、積極的なご参加を切にお願い申し上げます。

## スケジュール・プログラム

## 日本各地より香港へ

2017年6月11日～14日（11日はWIとWAsia理事会、14日はルート別事業所見学）にわたり、ワーカビリティ・インターナショナル（WI）、ワーカビリティ・アジア（WAsia）会議ならびに各総会が、アジア・香港の地ケリーホテルで同時開催されました。日本からは、ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン（WIJ）として、通訳を含めて総勢39名が参加しました。



## 2017年6月11日（日）

## Level1 Hung Hom Room 7

- 10：00～15：00 ワーカビリティ・インターナショナル（WI）理事会  
（理事のみ）
- 15：30～18：00 ワーカビリティ・アジア（WAsia）理事会  
（理事のみ）
- 16：00～18：00 事前登録

## 2017年6月12日（月）・午前の部

- 08：30～09：30 登録 Level1 ホワイエ
- 09：30～10：30 開会式 Level1 Hung Hom Room 1&2

- マーチングバンド、獅子舞パフォーマンス



- 主催者開会あいさつ：Ms. Deborah WAN（香港）



初めての参加国を歓迎し、障害のある人の雇用・就労プログラムが、今後ますます充実していくことに期待すること、アジア香港の地でWI総会と合同で開催できたことへの感謝と喜びの言葉が述べられました。

- 開会演説

**Mr. Stephen SUI（香港）** 香港特別行政区（HKSAR）労働福祉局長  
障害者権利条約、持続可能なエコシステム、差別禁止法などに言及し、障害者の潜在性を問題視し、存在意義を発揮していくことの重要性を指摘しました。

**Mr. XIANG Zicheng（中国）** 中国障害者連合会 理事  
一人も取り残されない情報ネットワークづくりを目指し、2015年にアンケートを

実施し、障害のある人への偏見が残存していることを懸念していました。

**Mr. Jeerasak SIEPHOMMA (タイ)** 障害者エンパワメント局 次長  
障害者の高い失業率を懸念し、社会全体で努力することが重要と指摘しました。

- ワーカービリティ・アジア事務局引継式

WAsia の事務局は設立以来日本が担当していましたが、2017年10月1日からタイに移ることが報告され、これまで事務局長を務めた上野博さんや各国の会議スポンサー、関係団体に感謝の言葉と記念品、感謝状が贈呈されました。



- 記念品贈呈

10:30~11:00 休憩

Level1

11:00~12:30 **基調講演**

**Level1 Hung Hom Room 1&2**

講演者：

**1. Mr. David LEUNG (香港)**

労働福祉局 リハビリテーション長官

障害者の雇用を促進し、バリアフリーな環境と交通サービスを向上する国連障害者権利条約の推進を含むリハビリテーション政策やプログラムの開発戦略を策定と見直しを実施しています。



**2. Mr. Bruce ROCH (フランス)**

ILO ビジネスと障害グローバルネットワーク 議長

ILO ビジネスと障害グローバルネットワークで、様々な職場における障害者インクルージョンを促進、協力する比類のない世界規模のネットワークで展開しています。



12:30~13:30 昼食

Level2 Grand Ballroom

13:30~14:00 **Towngas による講演**

**Level1 Hung Hom Room 1&2**

**Ms. Kit FAN (香港、中国)**

香港中華ガス (Towngas) 経営資源責任者



障害者を雇用しているという事だけでなく、企業にとって、彼らが貴重な存在であることを教えてくれたこと、社会も同様に信頼すべき労働力と理解すべきと示唆し、障害者雇用には社会環境の改善が重要であると訴えました。

**2017年6月12日(月)・午後の部**

14:00~15:30 **全体会 I**

**Level1 Hung Hom Room 1&2**

障害のある人の労働の可能性と雇用機会を促進するエコシステムの実現

- 政府、NGO、民間企業、コミュニティの受け入れと認識、アクセシビリティを含む様々な側面で障害のある人のトレーニングと雇用を支援するための政策と取



り組み

## 発表者

### 1. Dr. Ken BAKER (オーストラリア)

オーストラリア NDS 最高経営責任者



国家障害保険戦略 (NDIS) に基づき、情報、表明、政策アドバイスを行っており、住む場所によって変わらないサービスの質を目標に、オーストラリア全土でうまく機能することを熱望しています。

### 2. Mr. ZHOU Haibin (中国)

ILO 国家プロジェクトオフィサー

中国とモンゴルで ILO の障害に関する国家プロジェクトコンサルタントとして、2012 年から中国で障害者の権利に関する国連協力とビジネスと障害グローバルネットワークの調整を行っています。



### 3. Mr. Nicholas SMITH (香港)

ケリーホテル香港総支配人



シャングリ・ラホテルズ&リゾーツと香港の最初の都市リゾートの最新施設の総支配人として、特有の建築デザイン、健康と福祉プログラム、食べ物や飲み物の斬新な発想、そして香港のどんなホテルよりも広いスペースを提供してホスピタリティを見直し、着想と情熱を得て、初めて出会う全ての人にケリーブランドを届けています。障害者雇用には、障害のある人がどのような人なのかを知る必要があります、理解することが重要と、自ら(企業側)の課題として取り組んでいます。



発表者一同

15 : 30~17 : 00 分科会 A1b

Level1 Hung Hom Room7

障害のある人の労働の可能性を高める最新の考え方と新しいサービスモデルに関する政府と NGO の取り組み

## 発表者

### 1. NGO、大学、デザイナーの3者連携

**香港-Mr. Ho Yiu Tai, Conrad/Ms Hui Wai Ching,Stella**

2. 職業リハビリテーションにおけるソーシャルエンタープライズ（社会的企業）と作業所間の垂直統合

**香港-Ms. Chris Wong**



10年以上にわたって、援助付き雇用サービスを重視した地域精神保健分野を専門にしたソーシャルワーカーを務め、精神疾患の回復において、職業訓練と雇用を通して自立を支援することが効果的と信じて活動しています。

3. 展望-小企業プロジェクトによる障害のある人の雇用拡大

**香港-Ms. Wu Tsui Kan, Mabel**

2007年、マーケティングコンサルティングオフィス（職業リハビリテーション）に入職し、人事管理、販売営業での経験を有する幹部で、オーガニック農業やベーカリー、クリーニング、リテールプロサービスなど112社の中小企業の取組みにより、障害のある人の就労機会を拡大させることに努力しています。

4. 高機能自閉症（HFA）のある成人の就労の促進

**香港-Dr. Wong Chi Yan, Joanne**

2009年、香港でチームを組み高機能自閉症の成人のためのパイオニア計画を開始し、サービス利用者、両親／介護者、雇用主、様々な関係者に高い評価を得ています。彼女たちのチームは香港社会福祉局からの委託で2016年、自閉症の人々のための別の試験プロジェクトである自閉症支援サービス‘True Colours’を立ち上げ、自閉症の成人分野に積極的に関与しています。



発表者一同

17:00~18:00 歓迎レセプション



2017年6月13日(火)・午前の部

08:30~09:30 登録

Level1 ホワイエ

09:30~11:00 全体会Ⅱ

Level1 Hung Hom Room 1&amp;2

障害のある人の雇用可能性を強化する社会革新

発表者

**1. Mr. Graeme K WHIPPY (イギリス)**

チャンネル4テレビ障害者の職場問題専門家

ディスアビリティコンサルタントをビジネスとし、障害者の雇



用や活動の障壁を取り除く団体を支援しています。IT アクセシビリティの専門家で、重要な実績としては、2012年~2015年の首相の認知症チャレンジを代表する一方で、障害のある従業員のために職場を調整(手頃な宿泊施設)するためのアプローチを生み出し、認知症にやさしい金融サービス特権を作りました。2016年にチャンネル4テレビに入り、障害のある人々のモデル雇用主となるための手助けをし、画面上で障害のある人を描き、クリエイティブメディアに変化をもたらしています。

**2. Mr. Simon POWER (インド)**

Cisco グローバル IT 部門シニアマネージャー

熱心なインクルージョンとダイバーシティの推進者です。20年以上にわたって技術解決策を使用して多様な従業員を集め、現在 Cisco の内部アプリケーションファクトリーとサービスデリバリーエンジンで、Cisco の世界中の 14 万人のスタッフと販売会社のためにアクセシビリティを支援する e ストアを運用しています。

**3. Mr. Chusak JANTHAYANOND (タイ)**

Autisticthai Foundation 代表



多様な人材を積極的に活用しようという考え方のダイバーシティを基に、自閉症の人を中心に広く人材を活用することで生産性を高めようとするマネジメントに取り組んでいます。

11:00~11:30 休憩

Level1

11:30~13:00 分科会 B4

Level1 Hung Hom Room5

工夫された手法による障害のある人の労働の可能性の向上

発表者

**1. ショービジネスにおける障害のある人の可能性**

日本-松田 崇介 氏

障害のある人の個性やキャラクターを生かしたビジネスとして、ショービジネスを考案。クラウンというチームを組みイベントなどで事業を展開し





ています。開始当初は、障害を見せものにするのか？など自問自答を繰り返しながらのスタートでしたが、演じる役者たちは、お客様に楽しんでもらえることや喜んでいただけることに誇りを持って活動していること、失敗なども笑いにつながることなどの経験を経て、自信を持って続けることを実現しています。さらに技術向上に取組み、工賃向上に反映させたいと熱望しています。

2. 視覚障害がある人の成功就労経験：事例発表

**香港-Mr. Joseph Cho/Mr. Danny Chan/Ms. Jasmine Tse**

視覚障害がある人々のための視力低下リハビリテーションの専門家で、国内や海外の失明予防プロジェクトに積極的に参加し、視覚障害のある人々の雇用機会を増やすサービスやソーシャルエンタープライズに関与しています。20 年以上の経験を有するソーシャルワーカーで、この7 年間はリハビリテーションサービスを提供しており、2009 年に香港盲人協会に入り、主に香港の視覚障害のある人々の一般雇用を促進するための支援サービス提供を援助することに従事しています。

3. 雇用可能性を高めるための PSID

**バングラデシュ-Mr. Mohd. Abdus Sattar Dulal**

BPKS (Bangladesh Protibandhi Kallyan Somity)のエグゼクティブディレクター、創立者です。障害を負い、30 年間にわたり、障害のある人の権利を保護し、障害者団体とその参加を推進し、差別のないシステムと政策を世界中で主張しています。教育、雇用、社会保障／参加、政治や選挙プロセスへのアクセス、基本的ニーズなどの開発分野において障害のある人の権利を保護し、持続可能で協力的な解決策を通じた取り組みの主な目的を達成するため、障害者権利の研究、政策、擁護の幅広い知識と経験、主要なステークホルダーとの広いネットワークを活用しています。



4. 労働の可能性を目指して... 自閉症の人の舞台芸術

**インド-Mrs. Sarbani Mallick**



20 年間にわたって自閉症分野で活動しています。インドと海外における自閉症に関する医療分野で評判の高い機関から見て強い信頼を得ている自閉症 Bubbles Centre の創設につながりました。現場での国際的な最善の方法を試みて、センターの学生のための最先端のカリキュラムを作っています。両親が共同セラピストで、「保護者エンパワメントプログラム」や「トレーナー養成」プログラムの支援を行っている学校プログラムの大きな支援者でもあります。

5. 障害のある人の可能性と創造力を高め、彼らの才能を広く証明する

**マカオ-Ms. Leong Mei l**



リハビリテーションサービスで 10 年以上の経験と社会福祉事業の学位、経営学修士号を有し、様々なツールを使った職業リハビリテーションで可能性と創造力を高めるトレーニングを実施しています。





2017年6月13日(火)・午後の部

14:00~15:30 全体会Ⅲ

Level 1 Hung Hom Room 1&amp;2

ソーシャルエンタープライズ(社会的企業)の社会的影響

発表者

**1. Mr. Gerald L. Davis (アメリカ)**

ワーカビリティ・インターナショナル会長/グッドウィル・セントラル・テキサス社長兼最高経営責任者

1998年グッドウィル・セントラル・テキサス社長に就任。オハイオ州トレドのセント・チャールズ病院の作業療法士として職歴を開始以来、12年以上にわたっていくつかの医療機関で副社長、助教、CARF 認証評価調査者、コンサルタントとして従事しています。現在、ワーカビリティ・インターナショナルの理事としては2期目を務め、2015年、サンディエゴにワーカビリティ・インターナショナル(WI)とグッドウィルの役員を集めてWI総会と代表者会議を初めて合同で行いました。障害者を受益者として捉え、平等を主張するのではなく、同じ市民であることを伝えることが重要と指摘します。

**2. 松本 行雄 氏 (日本)**

株式会社スワン代表取締役

1987年、現在のヤマトホールディングス株式会社に入社し、2014年2月から3つのヤマトグループ会社の代表や役員を経て、2016年4月、株式会社スワンの代表取締役社長に就任。

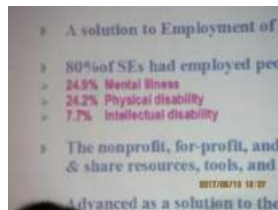


加盟店を23店持ち、2,300人を雇用しています。一人ひとりの適性を正しく評価し、彼らが持つ能力を最大限引き出すことができれば可能性は高まり、彼ら自身も企業も発展し社会にも貢献できると示唆します。

**3. Dr. Alice Yuk (香港)**

香港社会的企業連合会議長

NGO、社会的企業をリードし、1980年代初頭から財政的な持続可能性のある社会問題に取り組む社会的企業プロジェクトを試みます。香港、中国本土、その他途上国で社会的企業を促進させ、若い社会的企業経営者や企業家を養成し、香港社会的企業協議会(GCSE)の設立者であり、重要な成果の一つは、2013年に社会的企業の承認マーク(SEE)をデザインし、推進したことです。現在、視覚に障害のある若い人々が、有意義で尊厳のある人生を送れるよう、すべての人への教育を実現し、前向きな考え方や仕事のスキルを磨くことを目的に活動しています。



つは、2013年に社会的企業の承認マーク(SEE)をデザインし、推進したことです。現在、視覚に障害のある若い人々が、有意義で尊厳のある人生を送れるよう、すべての人への教育を実現し、前向きな考え方や仕事のスキルを磨くことを目的に活動しています。

15:30~16:00 WI年次総会

Level 1 Hung Hom Room 1&amp;2

16 : 00～16 : 30 閉会式

Level1 Hung Hom Room 1&2

16 : 30～18 : 00 WAsia 年次総会

Level1 Hung Hom Room 1&2



WAsia 代表として挨拶する藤井克徳氏



会議終了後、皆さんで記念撮影

## 2017年6月14日（水）事業所見学

09 : 00 Hung Hom Ferry Pier Bus Terminal (Kerry Hotel 脇) 集合



出発前のターミナルの様子

の職業訓練を提供しています。

事業所見学は10のルートあり、日本人参加者はルート5とルート10の2グループに分かれて見学しました。

### <ルート5（新界西部）>

10 : 00～11 : 00 New Life Farm

ニューライフ精神障害者リハビリテーション協会によって運営される最初で唯一の農業に関するシェルタードワークショップで、障害のある人に有機農業、野菜加工、エコツーリズムにつ

11 : 30～12 : 00 farmfresh330 – Tuen Mun

ニューライフ精神障害者リハビリテーション協会によって運営される社会的企業。地下鉄の駅構内にある健康的な生活品の専門チェーン店で、自社農場で収穫した新鮮な有機野菜、オーガニックミート、様々な健康食品と環境にやさしい製品を販売しています。

13 : 00～14 : 30 昼食 New Life Restaurant

ニューライフ精神障害者リハビリテーション協会によって運営される社会的企業で公的なスポーツセンター1Fにあるレストラン。健康的な食事の利益とケータリング業界における障害のある人への訓練と就労機会の提供を推進することを目的としています。



15 : 00～16 : 00 Jockey Club Community Creative Workshop

香港メンタルヘルス協会によって運営されるシェルタードワークショップで、障害のある人に様々な職業訓練やリハビリテーションサービスを提供しています。

16 : 30~17 : 00 Art Gallery @ Fu Hong Society

障害のある人に彼らの芸術の才能を見せたり、創造力豊かな成果を伝えたりする機会を提供するため Fu Hong Society によって運営されるアートギャラリーです。



<ルート 10 (新界東部) >

09 : 30~10 : 30 Jockey Club Building Sheltered Workshop

香港メンタルヘルス協会によって運営されるシェルタードワークショップで、障害のある人に様々な職業訓練やリハビリテーションサービスを提供しています。

11 : 00~12 : 00 The Hong Kong Society for the Blind



キャリアサポートと開発センターで、視覚障害のある人にマッサージ、ピアノの調律と修理の職業訓練を提供しています。就職活動を容易にし、仕事上のニーズに合った点字ディスプレイ、拡大装置、読み上げソフト、その他役立つ機器の貸し出しも行っています。

13 : 00~14 : 30 昼食 hc:Café @ Pinehill

一般市場での雇用の可能性を高めるためのケータリング訓練を提供する Hong Chi Association によって運営されるカフェです。

14 : 30~16 : 00 Vocational Services In Hong Chi Pinehill Village

知的障害のある人の労働の可能性を高めるため、職業訓練サービスを提供。ハウスキーピング、調理、ケータリングサービス、パン屋、包装、ガーデニング、オフィス作業、小売りとギフト包装、理容サービス、最初の総合職業訓練センター、陶芸、基礎工事技術の 1 日訓練を提供しています。

16 : 30~17 : 00 Rehabilitation Alliance 7-Eleven Social Enterprise Store

Rehabilitation Alliance Hong Kong (RAHK) は 2010 年 4 月 16 日より香港教育大学でセブンイレブン社会的事業コンビニエンスストアをフランチャイズで運営しています。支援付き雇用サービスを提供している団体と患者に再訓練と雇用サービスを提供する病院からの紹介を通じ、RAHK はコンビニ



エンストアで 20 人以上の様々な障害のある人を雇用しています。



17:00 解散 (シャトルバスでケリーホテル、または自由行動)



最終日の夜に

2017年6月15日(木)各自帰国

---



## 開 会 式

6月12日（月）午前9時30分～10時30分

「働く障がいのある人のための持続的可能なエコシステムを目指して」というテーマで、ワーカビリティ・インターナショナル/ワーカビリティ・アジア会議 2017in 香港が開催されました。



現地スタッフの皆さんで受付

香港を始め世界 25 か国から 400 名を超える参加者が集い、会場が熱気に包まれるなか、障がいのあるなかま達による獅子舞とマーチングバンドで参加者は歓迎を受けました。

開会の辞では、WAsia 副代表デボラ・ワン氏の挨拶がありました。今会議が、当事者が関わり開催できる意義の大きさ、スポンサー企業の支援により、12 各国の代表団の参加が可能となったこと、NGO 60 団体の力も借りて開催できたことに感謝を述べられました。

オープニングスピーチでは、スティーブン・シュー氏（香港特別行政区労働福祉局長）から、「障害者の権利条約については、中国そして特別行政区である香港においても、真摯に受け止めている」とありました。具体的には資源を増やし、サービスの充実を図ることで、インクルーシブな社会の実現を目指しているとのことと、障がいのある子どもに対する教育について、15 歳以上の特別支援学校生徒に職業訓練を受けることを可能としたり、労働の場で差別防止や雇用における機会均等を実現すること、一時助成金を政府が負担し、定着支援を進めていること、政府と各団体の連携のもとに、雇用創出を実現していること等が報告されました。

しかし、「障壁」は残っており、完全平等な社会参加、人道的な課題解決に向け、共に力を合わせて取り組んでいきたいと言われました。

次に、シャン・チェン氏（中国障害者連合会）の挨拶では、「権利条約に謳われる内容については、国際的な取り組みとして中国も積極的に実施し、全ての障がい者が職業に就けるよう取り組んでいる」と話がありました。具体的には、実態調査から、必要とされる支援、法律、雇用に必要な内容が国家計画に組み込まれたことで、重度障がい者に対して、スキル習得訓練から就労に至るまでの支援が可能となったことが報告されました。今後も障がい者雇用について、社会における認知を広めるための啓発を続けていくと表明されました。

この後、タイ国障がい者エンパワメント局次長挨拶に続き、WAsia事務局が、日本からタイへ移管されることが発表され、スポンサーへの記念品贈呈、全理事によるキックオフセレモニーで「ワーカビリティ・インターナショナル/ワーカビリティ・アジア会議 2017in 香港」のスタートが宣言されました。



開会式終了後に皆さんで記念撮影

（福岡コロニー 三苦 卓巳）

## 基 調 講 演

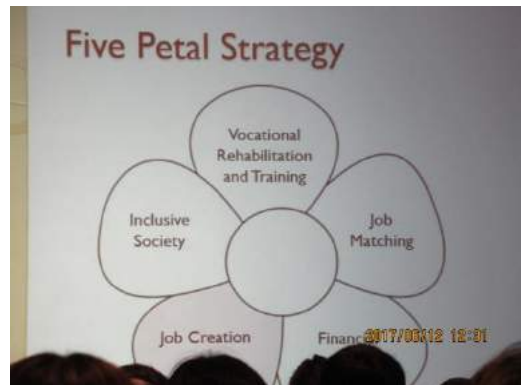
6月12日(月) 11時00分～12時30分

基調講演は「香港労働福祉局リハビリテーション長官 David LEUNG 氏」と「ILO ビジネスと障害グローバルネットワーク議長 Bruce ROCH 氏」のお二方から行われました。

David LEUNG 氏からは、「5枚の花びら戦略」と銘打って障がい者雇用を促進していると報告がありました。

「5枚の花びら」とは①職業リハビリテーション、②ジョブマッチング、③雇用主へのアプローチ、④雇用機会の拡大、⑤インクルーシブな社会構築、の5つを表しています。

職業リハビリテーションでは政府が約 13,000 のプログラムから障がい当事者能力に合わせ、訓練校においてオフィス、清掃、製造等のトレーニングなど職業訓練を実施しスキルアップできる環境を整え、併せて社会性やコミュニケーションの支援まで実施し、ケースによっては OJT 支援も行うとのことでした。



ジョブマッチングにおいては、訓練校においてアセスメントを実施することで、最も能力を発揮できる業種や環境を見極めたうえで、雇用主と連携しながらフォローアップを実施しているとのことでした。

雇用主へのアプローチは財務的なフォローであり、助成金制度として雇用から8カ月間は 35,000 香港ドルの助成を行っているとのことでした。

雇用機会の拡大は、創出と言って良いですが、特に精神障がい者への支援として、施設や車両の「清掃」、パン等の「食品製造」、コンビニエンスストアでの「小売り」、バリアフリーのコンサルタント等の「プロフェッショナルサービス」を中心に行っているとのことでした。

インクルーシブな社会構築については、勤務地までの通勤において障壁がないよう身体障がい者専用のバスを配備するなど、バリアフリーを推進しているとのことでした。

この様な取り組みにおいて、数々の成功事例も生まれているとのこと、例えば、ろうあ者がイベント会社に就職し舞台設営業務に携わり、知的障がい者が公園清掃業務の現場で活躍していることが報告されました。



現状の課題として、障害者雇用率の改善を進めなくてはならない状況があり、この点は、雇用創出に向け予算を拡大し、カウンセリングサービスやメンタルヘルスサービスの充実を目指しているとのことでした。

また、特別支援学校に通う生徒に対しインターンシップの機会を提供することで、仕事をするのが給与獲得のためだけではなく、生活を確立するために大切なことである事を教育しているとのことでした。インターンシップでは、受け入れ企業に対し、全盲の生徒と補助犬の関係を理解して実施を図るなど、具体的な指導を行いながら受入れ側のスキルアップも図っているとのことでした。

特別支援学校と関係団体の連携も強化し、戦略的計画からジョブマッチングを発展させていきたいと考えており、政府としてはこれらの取り組みが、「障がい当事者の自立・自律につながることを目標としているとのことでした。

次に、Bruce ROCH 氏から ILO ビジネスと障害グローバルネットワークの取り組みについて「障がい者雇用の仕組み作り」と、「インクルージョンの基本的な考え方」という視点も踏まえ講演がありました。

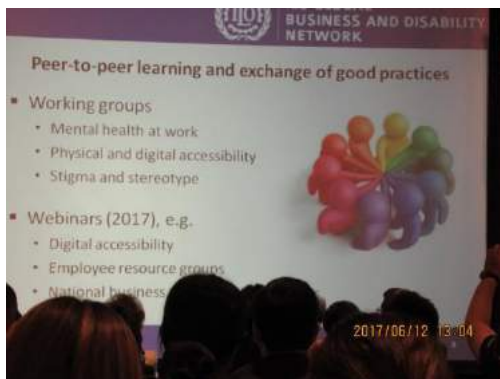
まず、「仕組み作り」の基本は、企業や大学、様々な団体、法的な枠組みも考慮することで、企業の社会的責任、法的規制他、様々なハードルや、障がい当事者の状況によっても異なる状況を踏まえ、新しい観点をそれぞれが持ち、ビジネスパートナーとしてどう向き合うかが大切であるとのことでした。また、企業が誤りに気付くことは学びと捉え、教育訓練の過程で様々な障がいに対する認識を深めることが、結果的に顧客への対応能力を高め、企業全体のスキルアップにつながると話されました。



企業内において、障がい者への理解や雇用への意識はトップダウンではなく、ボトムアップ型で広まることが大切と考えているとのことでした。また、企業が取り組む意識改革の一つとして、「広告」においては、モデルは障害のない人だけではなく、広範的なタイプを想定すべきと考えているとのことでした。

インクルージョンに関しては様々な段階があることを理解することが大切で、各国の状況に応じ、実施することが基本とのことでした。被差別の問題や治療、機会の平等、守秘義務や障がい者が進行した際の対応、障がい種別を問わない体制、市民社会とのコラボレーションなど、自らが様々な課題に取り組んでいることを理解したうえで、国内外の様々な情報を交換しながら、一貫した取り組みとするための署名により、互いを信頼し、同じ言語を使用しネットワークを構築すべきと考えているとのことでした。また正しい情報と知識を得るには、大学とのネットワークづくりも重要と進言がありました。

更に、偏見や差別が残る途上国へのサポートも重要であり、ある国で成功した事例を紹介し、改善を図っていくことや、ネットワークメンバー以外にも障がい者雇用に関心を持ってもらいたいと考えていると話されました。基準作りや偏見の是正、グローバル企業が責任をどう果たすか、自覚できるようになるか、「地域、国による格差是正」を ILO ビジネスと障害グローバルネットワークの遺産としていきたいと述べられました。



最後に、「組織は、個人や集団レベルで取り組むことの働きかけのためにある。障がい者雇用に関しては、障がい当事者に能力があり、一員となれることを知らしめるための提案がもっとなされるべき。眠っている人材が多いことを自覚して欲しい。」とのメッセージを残されました。

(福岡コロニー 三苦 卓巳)



## 講演 Towngas

6月12日(月) 13時30分～14時00分

Towngas の取組みについて香港の Ms. Kit Fan からお話を伺いました。はじめに Towngas の沿革、概要について説明がありました。Towngas は 155 年前の 1862 年、イギリスの植民地であった時代からガス供給を行っており、現在 243 の会社が中国国内にあるということでした。

障害のある方の雇用について、政府各省、職業センター、NGO、障害に特化した協会が Towngas を支えてくれているというお話がありました。企業内で障害者雇用を進めようとしても、マネジメントのサポートがもらえないと進みません。そのため、まず、Towngas では、トップの 2 人に参加してもらうところから始めたそうです。それから他の従業員対象にワークショップ、会議で理解をしてもらう取組みを行ったということでした。次にそれらの取組みの内容が紹介されました。

まず、同僚の教育を通常のワークライフに組み込んだそうです。クラスはいくつも作り、聴覚障害がある人の雇用ができそうな部署では、手話クラスを提供。もうすぐ参加者数は 300 人になるそうです。

設備面ではハードウェアの調節を実施。具体的には、自動ドア、点字表示、机の高さ調節を可能にするなどです。

次に文化強化として、多くのアクティビティやワークショップを開催したそうです。例として、NGO と組んでクッキングコンテストを行い、障害ある方とない方が共同してクッキングをしたそうです。手話を使ってコミュニケーションを取り、「楽しかった」、「手話知識も豊富になった」といった感想が出されていたそうです。他にも SAHK スーパーリンピックスなどのスポーツを実施し、障害ある人と調和を持ってスポーツを行う取組みもなされました。

また、Wrapping with Little Hands (小さな手でラッピングを行う) という病気の方とともに行うイベント、Singing Contest × Sign Language(カラオケ大会)などもアクティビティとして行われ、実際の写真が紹介されました。

実際に Towngas で働く障害者の方は 13 人。下記の 5 つの部署で働いているそうです。

- 1 エンジニア
- 2 食堂
- 3 人事
- 4 カスタマーサービス
- 5 ホットライン



Towngas では外部のアクティビティなどにも参加。障害者雇用についての啓発も行っています。それは、障害者雇用について、会社の投資や生産性の低下になるという社会の偏見を取り除く意味があるそうです。障害のある方が働くことは「価値あること」と捉えているということでした。

では、「価値」について、どのような価値が見いだせたかということ、失業率が低い中では、人材の確保は困難です。企業にとって、忠実で一生懸命働くこと、離職率が低いことは価値あることであり、障害ある方は社会の中で信頼できる労働力であるということでした。それゆえに、世界で企業の障害者雇用率を上げ、偏見を取り除く積極的採用が進むことが望まれるという内容でした。

(げんきの家 小林 栄)

## 全体会 I

6月12日(月) 14時00分～15時30分

### 障害のある人の労働の可能性と雇用機会を促進するエコシステムの実現

- 政府、NGO、民間企業、コミュニティの受け入れと認識、アクセシビリティを含む側面で障害のある人のトレーニングと雇用を支援するための政策と取り組み



コーディネーター：  
WIJ 代表 藤井克徳 氏

#### ① Dr. Ken BAKER (オーストラリア) NDS 最高経営責任者



NDS (オーストラリア全国障害サービス) は、1,200 の組織、NGO がメンバーとなっている団体です。NDIS は、オーストラリアの障害者施策の予算を2倍にして障害者をサポートするという国家障害保険制度です。これは、本人自身が中心となって選択を増やす取り組みで、サービス提供者と契約し、どこに住んでいても同じサービスを受けられる公共保険のスキームです。障害者の雇用の問題として考えると、障害者の能力開発を行って彼らに納税者となってもらうということは、短期的にはコストがかかっても、長期的にはコストが低減されます。しかし、当初、この制度も将来

のコスト低減についての根拠がないと政府になかなか動いてもらえず、経済学者に依頼してコスト比較の資料を作成してもらい改革を提言しました。また、本人とサービス提供者、家族とが一緒になって声高に政府に訴えました。

働けるように支援をすることにより、長期的に、本人に投資するコストよりもリターンが多くなり、経済的なメリットが生まれてきます。

このスキームへの参加者 20～30 歳代の障害者の 40%の人が働きたいと希望していますが、NDIS の予算の6%しか雇用に向けた予算が組まれていません。もっと、雇用に予算を取るべきです。ワークファースト(働くことが一番)です。教師や親は、本人達について、「働く能力がない」と言っています。また、プランナーも本人達への期待値が低く、本人達も自信を持ちづらい環境となっています。これを、解決するには、

- ・情熱的に取り組む雇用サービス提供者が、NDIS に参加し障害者の雇用能力の開発を促進していく必要があります。
- ・就学中の若い人達には、仕事の体験をしてもらうことが重要で、どういう仕事をしたいか等を学校で学んでもらい、就業に熱意を持ってもらうことが大切です。
- ・雇用の選択肢を広げます。障害も多様、雇用についても多様な仕事を提供することが必要です。
- ・NDIS 上級職員へ雇用についてのアサインすることが大事です。
- ・NDIS は、大きな変革をします。重要なのは仕事を支援することで、例えば、朝起きること、顔を洗うことも支援します。交通手段も通勤に必要なならば支援をします。
- ・NDIS 教育システムの中で権利条約を守った戦略により、障害者の雇用率を上げていきたいと思っています。

以上、オーストラリア NDIS の紹介でした。

(北海道光生舎 谷 亨)

## ② Mr. ZHOU Haibin (中国) ILO 国家プロジェクトオフィサー



Haibin 氏は ILO (国際労働機関) 国家プロジェクトの責任者です。障がい者の人権に基づく平等の専門家であり、中国での豊富な経験を持っています。

2012 年から 2017 年にかけて中国とモンゴルで国際労働機関に勤めています。

ILO (国際労働機関) 中国の雇用状況

中国における障害者 8500 万人(日本における障害者数 741 万人)

891 万人が仕事をしている。

2014 年に 278 千人の新規求人

2015 年に 263 千人の新規求人

全体の労働参加率は 38.8%

CDPF (中国障害者連盟) 及び北京大学知的障害者職業訓練大学の 2013 年調査

- ・ CDPF の伝統的な職業訓練モデルには明らかな効果はない。
- ・ 求職者の状況に応じて適切な仕事に就けない。
- ・ 訓練後に雇用することができない、または雇用状況が不安定で、雇用が困難である。
- ・ 障害者雇用率が低い。

仕事の動向と雇用機会については、5つの州で5年間で SE (システムエンジニア) のジョブコーチを 2,500 人トレーニングしており、自宅でワークステーションを構築し、印刷物、ウェブサイト、商業施設、また、配布ポイントのアクセスを可能にし、障害者の啓発やトレーニングにつなげています。ホームオフィスはコストが高いが、リアルタイムビデオで有効的にジョブコーチがサポート (監督) しています。2ヶ月に一度、効率的にジョブコーチが自宅を訪問し、ワークステーションで働く方々の満足度が高いということです。生産性を高めて投資収益を上げました。2009 年から 50 人を雇用しています。その他にも、7つの州で雇用実践訓練を支援し 3つの国際セミナーを開催し 2年間で 480 人のジョブコーチをトレーニングしていると講義で学びました。(サポート県・都市: 湖南省、広西チワン族自治区、山東省、大連、北京、広東、長春)

障害者の働く権利を大切に事業主が働きやすい環境を提供し、雇用の機会を提供することは、障害者が生きて行くために欠かせないことです。又、今回、講義の中にも出てきましたが、障害者が働く上で職場の内部業務の実態・非差別の有無などに対して事業主はいち早く気づき、障害者意識啓発に力を入れるべきであると考えます。

(若宮園 渡 明雅)

## ③ Mr. Nicholas Smith (香港) General manager of Kerry Hotel HK

(今回の WI 会議の会場となったケリーホテルの総支配人)

Theme; A different ABILITY: Sharing the Shangri-La Group Experience on Facilitating Work Potential And Employment Opportunities for PWDs





### 【発表の要旨】

1971年にシンガポールに誕生した Shangri-La ホテル（会場の Kerry Hotel はその姉妹ブランドである）の障害者雇用（活用）状況について発表されました。Shangri-La ホテルグループ従業員は4万人を超えます。

またアジアのホテルで唯一ダウジョーンズの持続可能性指標に叶うとして2013年から選ばれています。障害者雇用を、環境への貢献（CO2の削減）、地域コミュニティへの貢献、

そして本業と同格に捉えています。CSRの使命を Shangri-La の重要点とし、従業員に対すること、顧客に対することと同様に、コミュニティの住民に対しても責任を負うことを明確にしています。

2016年度末時点で、グループの雇用する障害者数は701人、常勤では1.74%。障害者雇用の目的として、機会均等促進、就職と訓練の機械提供、個別支援、職場への定着支援を挙げています。障害者雇用のガイドラインとして、障害者雇用率2.0%を目指しています。

グループ内の好事例として、シンガポールのラサセントーサリゾートアンドスパの取り組みが紹介されました。デルタ高校（高等部）との関係構築の道のりです。卒業生受け入れ哲学は、全ての人は均等雇用と成長機会と安定した自立生活のための雇用が保証されるべきというものでした。

デルタ高校へは、カトン中学校とタン格林中学校を卒業した16歳が、職業訓練のために進学します。

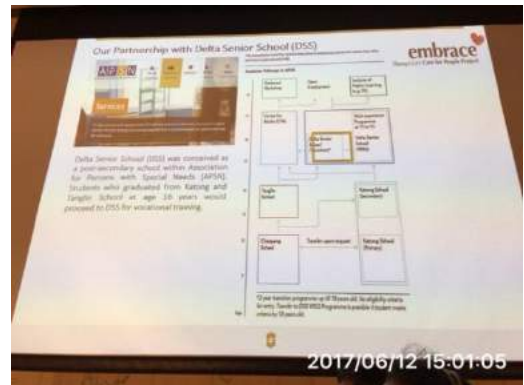
ラサリゾートは、少なくとも2%が障害者雇用に割り当てられていますが、今日、デルタ高校からは4.6%（17名雇用）

に及んでいます。ラサリゾートへの正式採用前に、15か月の訓練があり、メンターとしてバディ (buddy) が個別に割り当てられます。最初はバックヤードの仕事からで、経験を積んだら、表(お客様に接する部門)に移ります。バディとともに段階的に経験を積み上げる仕組みがあり、管理職もまたその成長に寄り添うのです。

意識を高めるために、障害者本人が家族とともに、職場（ラサリゾート）を訪問する機会が用意されています。デルタ高校卒業生の教育担当者もまた、学校へ訪問をします。他にも3年間の支援付き海外研修があります。

ラサリゾートが、デルタ高校から初めて2名雇用したのは2003年でした。2017年、47名を超える生徒が各種訓練プログラムを受けています。現在、デルタ高校卒業生の15名のフルタイムの正規雇用（別に2名の短時間雇用・期限なし）が継続しています（2003年に雇用された2名が含まれ、この2人の男性はラサリゾートのファミリーとして非常になじんでいることが示されました）。

これらの取り組みを通じて、多様性を受け入れる文化を創る数ヶ月から数年に及ぶ努力、そしてこれは管理職が範を示すことが必要であること、特別な支援を必要とする社員をいかに管理しかつ援助するかについて管理職が正しく教育を受けることが大切であること、新入社員がなじむには1～2か月かか



るのが普通であること、手話講座や障害のある従業員にとって必要な訓練のある統合的な職場、等がその成果として見えてきたのです（ラサリゾートで働く障害のある従業員がプール等ウォーターアトラクションでお客様をもてなす姿が動画で紹介されました）。

【発表のポイント】

報告された取り組みのポイントは、事業所（Shangri-La ホテル）が時間をかけて、地元コミュニティ（高等部）と関係を築きながら障害者雇用を実現しているところと、事業所の管理職がホテルの従業員はもとより、来客をも対象として、障害者とともに働くことがホテル経営哲学として積極的に伝道し続けているところにあるとの印象を強く受けました。

（就職するなら明朗塾 内藤 晃）

## 分科会 A1b

6月12日（月）15時30分～17時00分

分科会 A の 1b は、テーマは、「障害のある人の可能性を高める最新の考え方と新しいサービスモデルに関する政府と NGO の取り組み」で、以下の内容について、4つの発表がありました。

1. NGO、大学、デザイナーの3者連携（香港）
2. 職業リハビリテーションにおけるソーシャルエンタープライズ（社会的企業）と作業所間の垂直統合（香港）
3. 展望—小企業プロジェクトによる障害のある人の雇用拡大（香港）
4. 高機能自閉症（HFA）のある成人の就労の促進（香港）

最初の発表（NGO、大学、デザイナーの3者連携）については、日英通訳がつかみませんでしたので、今回の報告からは除き、2～4の報告をそれぞれの担当者から行うこととします。

### 2. 障がいのある人の労働の可能性を高める最新の考え方と新しいサービスモデルに関する政府と NGO の取り組みについて

#### Ms. Chris Wong（香港）

経歴：ニューライフ精神リハビリテーション協会 職業リハビリテーション・雇用サービス スーパーバイザー。

10年以上に渡って援助付き雇用サービスを重視した地域精神保健分野を専門にした登録ソーシャルワーカー。有意義で体系的な職業訓練と雇用を通して精神疾患の回復において自立を支援することが良いと信じているとのこと。

（取り組みの概要について）

職業リハビリテーションにおけるソーシャルエンタープライズ（社会的企業）と作業所間の垂直統合についての取り組みが報告されました。





1961年に創立され、目指すべき目標（ゴール）は平等な社会の構築です。そのためのミッションは人に焦点をあてコミュニティメンタルサービスを行うことです。1968年には障がい者が身を守るためのシェルターを開設し、1993年には140人の障がい者の方々が働き1994年には店舗を持つまでになりました。その後は質の高いサービスをもとめ、特にオーガニックにこだわりパン屋を開店しました。その中で同時に行ったのは、①職業の幅を広げる、②生活の質を上げる、③売り上げのボリュームを上げる、④インパクトを上げる、⑤商品のバラエティを広げる—この5点に特化することでした。



シェルターとしての活動は生産に関わることを中心に展開していきます。まず有機栽培の野菜の農場を始めました。並行してエコツーリズムにも取り組み有機農法を伝え広めていき、飲食物としてパン、ハーブティーも販売しています。また、香港の精神アイテムとして木工製品も作成しています。

シェルターワークショップでは新鮮な有機栽培の野菜、果物や木工製品の販売もしています。なお縦型垂直のトレーニングを行うためエンタープライズ（会社）のオプションがありカフェ、レストランなどでトレーニングを行っています。なお、地域に根付いたトレーニングが大事でネット販売も始めました。

ソーシャルエンタープライズ（社会的企業）には16種類のトレーニングがあり411人を受け入れました。現在では69人が一般就労、60人がエンタープライズで働いています。これまでに2,013人がトレーニングを受けました。給料についてはトレーニングを受けると3倍の工賃を貰えるようになります。

ビジネスとしての目的は一般人の理解を深めなければなりません。また、現在ではメディアの注目を浴びるようになりました。これからの展望としては市場のトレンドを見ながら製品の開発を進めていきます。同時にサービスの品質向上のためのトレーニング強化を図らなければなりません。そしてブランディングを繰り返していくということが大事だと思います。

#### ※社会的企業（ソーシャルエンタープライズ）の歴史について

グラミン銀行と創設者であるムハマド・ユヌス氏が2006年にノーベル平和賞を受賞し社会的企業（ソーシャルエンタープライズ）に対する認知度も高まりました。社会的企業とは、社会的課題の解決を目的として「収益事業」に取り組む事業体の事です。社会保障費が大幅に削減され、公的な助成金・補助金を失ったNPOが事業体のコア・ミッションを収益事業とする事業モデルを模索したことに端を発します。

（大牟田恵愛園 松藤 健一）

### 3. 展望-小企業プロジェクトによる障害のある人の雇用拡大 障がい者の進むべき道

#### 香港-Ms. Wu Tsui Kan, Mabel

「小企業を通じて障害者の雇用を強化」（3Eプロジェクト）。

プレゼンテーションのアウトライン

#### （1）3Eプロジェクト

2001年、香港は、障がい者の直接雇用の機会のために、5,000万香港ドルを非政府組織（NGO）であ

る Department (SWD) に拠出し、この 3E プロジェクトを発足させました。

この 3E プロジェクトは、働ける障がい者にとって有効的に作用するという見解が示され、2017～2018 年で 1 億香港ドルの追加資金が投入されています。

この 3E プロジェクトに参加する団体は、正真正銘の慈善 NGO 香港で、ビジネス活動を遂行しており、法的な承認も必要です。

また、このプロジェクトに参加する団体は、香港の内国歳入庁令が決めている 88 項目のステータスを取得する必要があります。そして NGO を設立し、独自の名前を付けるか、またはこの特定の目的であれば、株式会社全額出資の子会社を経由しての業務も行います。

この組織は、雇用契約社員が基本です。作業の安全性や労働者補償保険、強制積立基金、低賃金といった厳格な法的ルールもあります。

### (2) 3E プロジェクトの成果

成果については、資金、機器、障がい者の作品展示場所の賃貸、リース等の支払われるコストの概算が出たところです。そして、四半期ごとに事前に支払われる最初の 3 年間の営業損失は、最大 200 万香港ドルになります。しかし、まだ始まったばかりです。

### (3) 課題と進むべき道

このビジネスが持続していけるものなのか？という疑問を抱いたままです。また、NGO 団体がこの厳しい制度を克服できるか？も問題です。また、事業所を借りるなど運営の難しさもあります。

それとは別に、急速に変化する市場の状況に対応し、事業として生き残るためにマーケティング・プロモーション戦略も必要です。

また、人材管理や障がい者のためのトレーニング、障がい者求人職務、管理スタッフ業務と職業リハビリテーションと克服しなければならないことばかりです。

私たちが進むべき道は、障がい者の社会的就労を目指すために、就労できる社会を作ることと、社会とのギャップを埋めることです。そして、障がい者がもっと働ける社会的企業をもっと設置することだと思います。

NGO は、実行する必要があります。そのためには、このギャップを穴埋めしなければなりません。

(小富士園 山本 真嗣)

## 4. 高機能自閉症 (HFA) のある成人の就労の促進 (香港)



4 つ目の分科会の発表者は、香港の「自閉症支援サービス」シニアマネージャー（臨床サービス）登録臨床心理学者のジャーニー・ウォングさんでした。

2009 年、彼女は、彼女のチームとともに高機能自閉症の成人のための「パイオニア計画」を香港で開始しました。この計画は過去数年間、サービス利用者、両親、介護者、雇用主、様々な関係者に高評価を得ています。「パイオニア計画」で成功を収めた彼女と彼女のチームは香港社会福祉局からの委託で、2016 年、自閉症の人々のための別の試験的なプロジェクトである「自閉症支援サービス」を立ち上げました。彼女は、臨床サービス、出版物、公開セミナー等、自閉症の成人分野に積極的に関与しています。

HFA（高機能自閉）とは、自閉症スペクトルにはいりません。高機能自閉症の人たちの中には、例えば、質問に答えられない人であったり、何かあるとすぐ頭が真っ白になる人も多くいます。一方、高学歴の人も多いですが、15年働いた職場を、高機能自閉とわかって首になった人等もいて、香港においては、80,000人以上（68人に1人）の高機能自閉症の人がいると言われていています。

高機能自閉症の人たちが社会に受け入れられるためには、自閉症の人たちのことを可視化し、理解を広げ、認知してもらうことが重要です。また、専門性のある人たちがアプローチをし、「ライフスキル」「雇用スキル」を高めることも重要です。

特に、高機能自閉症の人たちの「雇用」を進めていく上で大切なことは、まず、どういう仕事があるのか、どんな仕事に向いているかをはっきりさせることです。

ある高機能自閉症の人はコミュニケーションはとても苦手でしたが、テープ等の「書き起こし」が適していることを発見したということでした。高機能自閉症の人の中には社会的なコミュニケーションが苦手な人は多いです。むしろ苦手だから、静かな場所での「書き起こし」の仕事に集中できたということでした。このようにその人にとってどのような仕事が適しているのか、ふさわしい職を探し、マッチングさせることが重要であるとの話がありました。また、専門的なコーチングや仕事場の改築等も必要だという話もありました。

日本でも自閉症の方々はどう向き合うかは大きな課題となっています。なかなかふさわしい仕事と結びつくことができないの方々にとって、あえて「雇用」ということにこだわったアプローチ、考えさせられる発表でした。

（大牟田恵愛園 叶 義文）



## 全体会 II

6月13日(火) 9:30~11:00

### 障害のある人の雇用可能性を強化する社会革新

#### ① Mr. Graeme K Whippy : チャンネル4 テレビ 障害者の職場問題専門家 (イギリス)

まず「Yes,I can」というビデオを紹介します。このリオ・パラリンピック 2016 のプロモーションビデオは、チャンネル4が制作しました。

チャンネル4は、バラエティ豊かな人たちによって番組を提供しています。供給者として、テレビの向こう側に障害のある人たちがいるということを意識しています。番組製作者には「障害とは何か」を考えて欲しい、と伝えています。

「秘密の花園」というドキュメンタリー作品では、脳性マヒのため車いすで生活するデイジーの日常を映しています。

他の子と同じように学校に通いますが、時に差別や偏見を受ける姿もありました。デイジーはたまたま出会ったのではなく、スタッフが探し、学校にも交渉しました。デイジーはそこで勉強を続けることができました。

多様性は重要です。テレビは巨大な産業であるから、私たちは最高の能力を持たないとなりません。そして、多様性は創造性をもたらします。障害のある人たちを排除して、いい番組は作れません。

チャンネル4は、2020年までに障害のある人の働く場としてNo.1になることを目指しています。その1つとして、一番の文化を築く。偏見なく理解を深め、障害者雇用を進めること。2つめに、最高の能力のある人を雇用すること。マネージャーはその人の成長を支える支援をし、障害のある人が自信と手段を得られるようにすること。3つめに、環境を整えること。ベストな方針や方法を標準化し、ガイドラインを定めて、あたりまえのこととして取り入れていくこと。

障害のある人が能力を発揮できるよう、職場の調節も必要です。障害者雇用のために環境を整えることは法的な義務もありますが、生産性をあげることにもつながります。障害に対する理解を深め同僚との関係も向上し、雇用維持につながります。

障害について、情報の集約拠点が必要です。内部の人のみが閲覧できるチャンネル4のインターネット上に、障害に関する配慮や成功事例など開示しています。チャンネル4では、障害のある人は従業員の3%しかいませんでした。イギリスでは、職場で障害を開示していない人もいます。チャンネル4では、「Tell us... campaign」として開示キャンペーンを行いました。情報提供があつて何らかの障害があるという人が3%から11.5%になりました。障害について周囲がわかり、理解し合い、少しの手助けでその人がよりよい仕事ができるようになりました。チャンネル4は、インクルーシブなメディアであるべきだと考えています。



「Yes I can」

#### ② Mr.Simon Power : Cisco グローバル IT 部門シニアマネージャー (インド)



私の息子は自閉症があります。テクノロジーとインクルーシブの天才です。

私たちは何を求めているのでしょうか。団体に障害のある人が入るということは、インテグレートすることだけではありません。自分たちがどういう能力があって、技術が発揮できるかということが問われます。

私たちは何者でしょうか。Cisco のミッションでもあります。自分は何者であるか、自分でわかることは、何を変えたらよいかが見えてきます。聞きたくない人にも向けて言っていかなければなりません。企業においても、部局が違えば言語も違ってきます。組織だけでなく、世界中のことを考えなければなりません。

「頭・心・財布」の3つの分野での対話が必要です。情熱だけでなく、お金の話ができるかどうか。頭というのは、職場のトップをどう取り込むか。障害のある人たちの問題が隅の問題にされている時、スキルを持っている人がいると提案していく。障害のある人たちにとって困難があることを責めるのではなく、ビジネスとして働きかけていきます。統合された職場の方が生産性が高いのです。相手方とのギャップがあるならば、会話のあり方を変えます。組織を助けるために何ができるかを訴え、同様に中間職に対して訴えていくにも対話のあり方を変えていきます。

会計担当者には、障害のある人を雇用した時の価値を見せるとよいでしょう。3つの分野で異なる言葉を使います。彼らの言葉や尺度を使ってデモンストレーションする必要があります。

障害のある人のコミュニティに視点をあてるだけでなく、もっと組織に視野を考えなくてはなりません。障害のない人たちの世界にノックして入っていこうと試みています。職場では、スクリーンリーダーなど個別性に応じてテクノロジーを導入しています。障害のある人が障害のない人と働くため、というのではなくて、全ての人が個別性に応じてアクセスできるということです。人々はテクノロジーと共にあるのです。

企業の方から障害のある人にアプローチしています。必要があるからです。何千もテクノロジーがあり活用できます。何年も働いている人たちに経験を聞いて、ベースが作れます。率先して取り組み、どうやってやればいいのか知るグループになります。これは、話し方を変えればできることです。

### ③ Mr.Chusak Janthayanond : Autistic Thai Foundation 代表 (タイ)

タイには、教育が十分に受けられない、また仕事に就けない自閉症の人が 20 万人います。政府は自閉症の人たちのエンパワメントを活性化させるため、啓蒙活動を行っています。また、タイの自閉症財団では、子ども、青年期の自閉症者、発達障害や学習障害を伴う人、身体障害や社会的に恵まれない人たちの生活の促進と改善に関するサービスを提供しています。

私にも 30 歳になる自閉症の息子がいます。27 年前、私は息子のためのインクルージョン教育を行う幼稚園をつくりました。教師の友人と共に教科書をつくり、ホームスクールのような非公式な教育を行ったのです。息子が自立できるように、いつかひとり暮らしができるように……との願いがありました。そして、多くの家族とともに自閉症の子どもたちが学べるクラスもつくりました。彼らの教育の機会を促進し、可能性を広げることを目指して、現在では初等教育と中等教育を行っています。

私が懸念しているのは、息子たちが大人になっても、彼らの仕事に対する支援がないことです。多く



の障害者は失業しており、貧困状態にあります。現在タイでは、200 人の自閉症の人たちがカフェなどで働いて給料を得ています。

以前、日本を訪れた際に自閉症の人が多く雇用されているのを見て驚きました。軽度、中度のさまざまなタイプの自閉症の人がジョブコーチとともに働いていました。私はそこで、やろうと思えばいろんなことができるのだと感じたのです。

タイでは言語セラピストが少なく、私は教育現場における自閉症児のためのアプリケーションを開発しました。これは「子どもたちに言葉を話して欲しい」という両親たちの想いを受けて開発したものです。テクノロジーは子どもの発展を助けます。昨年、学校では 2,000 台のタブレットを生徒に配布し、アプリケーションを使って教育を進めています。画面に現れる文字を指で追っていくと、その単語が表示されます。

これまで多くの国の事例に触れてきました。きっと私にもできるはずです。世界中の友人たちが行っているのだから……



アプリケーションを用いた教育の様子



左から Mr. Graeme, Mr. Simon, Mr. Chusak

(やどかりの里 萩崎 千鶴、永瀬 恵美子)

## 分科会 B4

6月13日(火) 11時30分～13時30分

工夫された手法による障害のある人の労働の可能性の向上

### 1. ショービジネスにおける障害のある人の可能性 (日本)

社会福祉法人かがやき神戸 副事務局長 松田 崇介 氏

社会福祉法人かがやき神戸(兵庫県)から、障害者におけるショービジネス「クラウン」についての報告がありました。



知的や精神に障害がある人達が年間30回の公演を行っています。クラウンに失敗はなく、障害のある人たちのそれぞれの動きがクラウンとしての活動となります。

23歳となる成年男性にはダウン症障害があります。街から離れたところで生まれ育った彼は、支援学校時代にクラウンの講演を初めて見て、そこへ行きたいと願い、片道3時間のバスや電車を乗り継ぎ、通っていました。現在は、親元から離れてグループホームに入居しています。

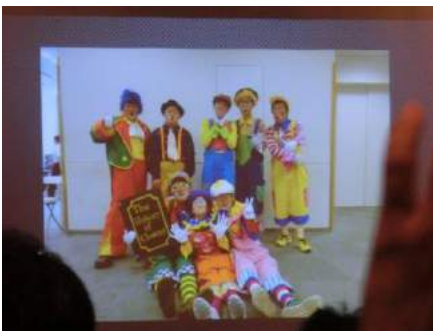
メイクが終わると、クラウンにチェンジ。クラウン名「OK」として役を務めます。車中では、周りの仲間から余計なことをしないように注意され続けられていました。本番前は、緊張して口数も少なくなっていました。本番が始まると、自分の役を表現し、公演は大成功となりました。OKが主演となる舞台もあります。

サマーフェスティバルやオープニングセレモニー、地域の夏祭りなど、いろいろな祭りに呼ばれています。最大のパフォーマンスを發揮する舞台もあります。法人が企画するクラウンの舞台もあります。

クラウンのことを教える先生には、当初戸惑いがあったようですが、個性は教えなくても良いということがすぐにわかり、一人一人の個性を發揮できるようにしてきたそうです。



20年前に阪神淡路大震災がありました。それまでの普通の暮らしから大きく変わりました。震災で、ピアノの下敷きとなり、高機能障害となった女性は、関心を持つのが難しい障害があります。その彼女がクラウンに興味を持つようになり、クラウンの活動を通して自分を表現する力を作ってきています。



現在、年30回の公演活動を行っています。1回の公演料は約200米ドル。1人80米ドルほどの給料を支払っています。彼らたちは、クラウンを通して人生を切り開いています。収入は現在、満足いく状況ではありません。有名になってもっと給料を増やしていきたいという報告でした。

## 2. 視覚障害がある人の成功就労体験

香港 - Mr. Joseph Cho / Mr. Danny Chan / Ms. Jasmine Tse

盲人協会・キャリア開発センターで行っている、視覚障害がある人の就労支援の報告でした。

ピアノの調律・メンテナンスの訓練とマッサージ師になる為の訓練を実施されており、どちらもプロとして働けるためのプログラムを取り入れられていました。

調律の訓練では、中古ピアノの引き取りや寄付で頂いたピアノを調律し、NGO 団体へ寄付されていました。80日のトレーニングコースを経て試験に合格すればお客様に対応できるとのことでした。







受講料は 3,000 香港ドルですが、卒業し働き始めると返ってくるというシステムができていました。

マッサージ師の訓練では、医者インストラクターのもとで学べるものでした。香港では国家資格というものはないとのことですが、受講後の雇用率は 100% で月収の平均は 1,700 ドルだそうです。

どちらの訓練も明確な目標のもと学べるもので、金銭的にも大きな負担なく学べるシステムになっていました。

### 3. 雇用可能性を高めるための PSID

エグゼクティブディレクター Mr. Mohd. Abdus Sattar Dulal (バングラデシュ)

Bangladesh Protibanddhi Kallyan Somity (BPKS)

国連・障害者権利条約を批准し、それに基づいての行動計画が作られていました。この障害関係の行動計画の作成に当たっては、当事者も参画し、首相の関心も高いとの報告がありました。

#### ・BPKS という当事者団体の活動について

地方での当事者や団体の声や実態などを集め、政府の省庁と話をしています。また、様々な企業とも話をし、障害の参画の機会を広げている団体です。

障害のある人が単に恩恵を受ける（ネガティブ）側ではなく、障害のない人たちと同じ市民であることを広くアプローチしていよう。また、ジェンダーバランスを含めた非差別・平等の運動を進めており、誰もが排除されない、認め合うインクルーシブな社会を目指して活動している団体です。

#### ・就労に向けての取り組み

生活で困窮している人が多い状況がある中、雇用のアプローチとしては、自分に自信を持てる環境をつくよう進めています。

大切にしていることは、学ぶことの促進で、障害のある子どもへの教育、学校で学ぶことから支援をはじめます。そして、インターンシップなどの経験を通して自信をつけて、雇用へとつなげていくようです。実際に雇用へとつながるケースは増えてきているようです。また、自営業を始める人も増え、雇用率も上がってきています。引き続き、仕事をできる人を増やしていき、教育の推進、メンタルカウンセリングなども含めて、本人が、何をしたいのか理解をし、支援を進めていきたいと語っていました。

障害のある女性たちも、家事だけをしていた人が、食品加工や店舗運営など自分で仕事をするようになり、自信をつけてきているという報告もありました。

障害者は貧しいという状況から、同じように仕事ができることを伝え、企業の人たちにもジョブフェアも開催しています。今後は、就労先へのアクセス（交通手段）の課題が出てきているそうです。



### 4. 労働の可能性を目指して... 自閉症の人の舞台芸術

インド - Ms. Sarbani Wallick

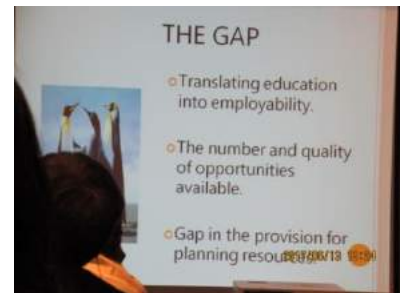
自閉症センター、雇用促進の方法。障害のある人がどのような人生を望んでいるのか、を考えた時に、わからないことが多く、自閉症の認知はされてきているが社会での居場所が少ないのが現実だった、と



話されていました。自閉症が障害として認められたのは5年前。自閉症として診断される人はどんどん増えるがサービスが少ないのが現実で、演劇を使って可能性を引き出そうと「アラジン」の舞台を自閉症の人達で作り上げられました。

自閉症の特徴として、「音」「光」「人」を苦手とする人が多く、演劇を学ぶことが難しいと思われていましたが、演劇の「決められたスケジュール」「順番にまわってくる決められたセリフ」「終わったら舞台を出る」といった決められたプログラムをこなすことは、自閉症の人にとって得意な事だったのです。思い込みを崩して、苦手なものを強みに変えるというチャレンジに成功し、今となっては客席が満席になるほど人気だそうです。

しかし、トレーニングの全ては寄付で賄っており、障害者に対する職業訓練のシステムがもっと充実すべきであると熱く語られました。



## 5. 障害のある人の可能性と創造力を高め、彼らの才能を広く証明する

### Caritas Macau-Sunshaine Center (マカオ) 責任者 Ms. Leong Mei I



2008年に障害者権利条約を中国政府(香港、マカオを含む)が署名しました。身体障害のセンターと、精神障害のリハビリテーションセンターが1986年に設立されました。センターの活動に関しては、いくつかの企業が支援してくれています。子供向けのおもちゃと教材を合わせたものを作っています。

具体的な内容として、本来なら、衣服のボタンを留めることができる年齢でまだできない子供に焦点を当てて楽しくボタンを留めることができる教材を作っています。他にも楽しく集中力を高めるトレーニング教材、楽しく筋力をつけるトレーニング教材を作っています。

ハサミを使うことに関して、危険という親がいますが、ハサミを使う達成感を子供に伝える教材も作っています。

作っている製品は、教育的な観点も取り入れ、手と視覚のコーディネーションを意識して作っています。例えば果物のキウイの外見は、茶色ですが、切ってみると緑色。スイカの見目は緑に黒のラインがありますが、切った中身は赤色となるように、子どもたちの日常に身近なものを楽しく教材ともなる布製品を作成し、障害のある人たちの就労につなげているという報告でした。



(ふたかみ福祉会 石本 悦二、伊藤 幸恵)

## 全体会Ⅲ

6月13日(火) 14時00分～15時30分

### 「ソーシャルエンタープライズ(社会的企業)の社会的影響」

2日目(6月23日)の全体会Ⅲでは、「ソーシャルエンタープライズ(社会的企業)の社会的影響」と題して、各国で社会的企業に携わるお三方から発表がありました。

#### ① アメリカ: Mr. Gerald L. Davis

(WI会長/グッドウィル・セントラル・テキサス社長兼最高経営責任者)

グッドウィル・インダストリーズは、働き口を求める上で社会的に不利な立場にある人々のために、職業訓練や雇用サービスなどの提供を目的とする非営利団体であり、100年以上の歴史を有しています。グッドウィルでは、日用品や家具、電化製品などあらゆる中古品を安価で販売していますが、特徴的なのは、それらの商品がすべて寄附によるものであることです。商品管理を徹底し戦略的に運営することで、ある調査では最も価値のある企業として選出されるなど、市場においても広く認められています。



グッドウィルでは、3,250カ所以上の店舗で12万9千人以上の方が働いており、障がいのある方はもちろん、周辺化されてしまった方、コミュニティから外れた方など、社会的に弱い立場の方が数多く含まれています。寄附をして頂いた方には「ありがとう」と伝えるだけでなく、使途と活動の意義とを明確に説明することで、社会の理解を得ることを大切にしているとのことでした。

売上の多くは、教育を受けてない方や、障がいを持った方達に対する職業訓練やキャリアアップ支援プログラム、社会復帰支援に充てているそうです。これら支援プログラムの内容は多岐に渡り、金融、医療、コンピュータなど幅広い分野をサポートすることで、多くの方が銀行や病院、大手企業に就職しており、昨年は31万3千人の方が仕事とつながることができたそうです。また、住民の約2割が貧困層にあるセントラルテキサスにおいて、10万人の雇用を創出することで、彼らの人生に力を与えたいと力強く話されました。そして、事業を継続するためには、財務管理の視点が非常に重要であるとのことでした。

ユーモアを交えながらも、社会に対する絶大な影響力を有する社会的企業として、誇りと責任感を強く感じさせる発表でした。グッドウィルで現在働いている障がいのある方の言葉で、「グッドウィルは、単に私に仕事を与えることだけではなく、私の将来(人生)を考えてくれた」という趣旨の感謝の言葉が紹介され、就労の先にある自己実現を見据えて、その人の人生に寄り添うという姿勢に、深い感銘を受けました。

#### ② 日本: 松本行雄さん(株式会社スワン代表取締役)

日本における社会的企業のパイオニアである株式会社スワンの松本氏から、事業の歴史、障害者雇用を創出してきた具体的な仕組みと工夫について、詳細な発表がありました。

スワンベーカリーの直営店4店舗では、社員95人中40人が障がいのある人です。加盟店は全国に23店舗あり、総従業員は544名、うち障がいのある人が322名で、事業の趣旨に賛同することを条件に、フランチャイズ料は受け取っていないとのことでした。

あくまでも商品力で勝負して経済的に自立することを目標としていることから、より高品質な商品開発に日々取り組んでいること、従業員の継続的な就労を実現するために、職場における人間関係を最も重視していること、人間関係を良好に保つために、メンバーを誉めて成長を促す反面、メンバーが理解可能なマニュアルを定めてルール遵守を実現していることなど、具体的な取り組みが紹介されました。例えば、「定時に出勤」「笑顔であいさつ」「人の悪口は言わない」という3つの基本ルールを、イラストを用いてマニュアル化することで、気持ちよく働ける環境を作りだしているとのことでした。ルール違反についてはその場で指導して修正することで、問題の肥大化を防いでいるそうです。これらの取り組みは、シンプルではありますが、実際に成功している社会的企業からの説明には説得力がありました。

課題としては、半数以上が勤続14年以上であり、40歳以上が3割を超えていることから、新規事業を含めた新たな受け皿を準備すると同時に、世代交代を滞りなく進める工夫が求められているとのことでした。また、既に日本における就労継続支援A型事業所の平均の約2倍ある賃金をさらに向上させ、納税者になることを目指しているとのことであり、その目標の高さに驚きました。

個々人の特徴を活かすことが組織の活性化につながるとし、障がいのある従業員による素敵なラテアートや、商品パッケージに採用されたイラストなどが紹介されました。

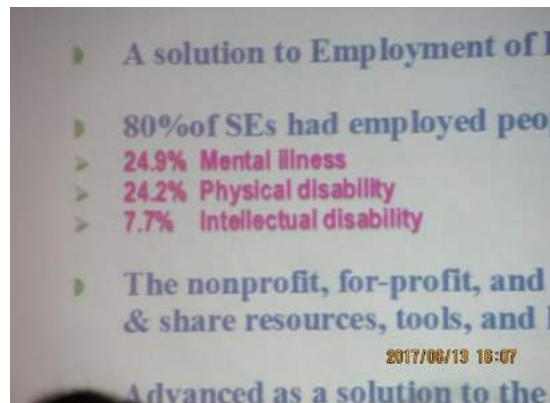
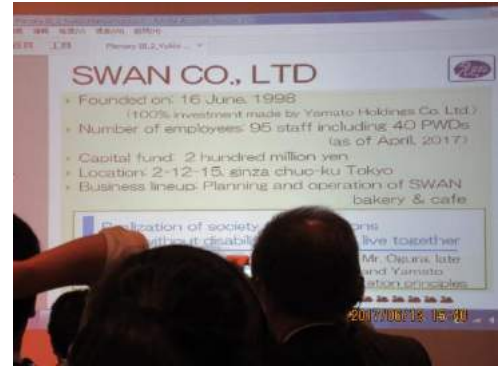
発表後、会場からの「親会社（ヤマト運輸）から資金的な補助はどの程度受けているのか」との質問に対し、松本氏は「親会社からの資金的な補助はなく、独立採算で運営している。」との答えがありました。日本を代表する社会的企業の具体的な取り組みに対して、各国の方々は感心されている様子でした。

### ③ 香港：Mrs. Alice Yuk（香港社会的企業連合会議長）

最後は、香港社会的企業連合会の議長であり、視覚障害のある人のためのEbenezer School & HomeのCEOでもあるMrs. Alice Yukから、ソーシャルエンタープライズ（社会的企業）に対する社会的理解を高める活動の報告がありました。

Mrs. Alice Yukは、香港社会的企業協議会の設立者として、若い社会的企業経営者を養成すると同時に、社会的企業の認証基準を設けました。認証を受けた社会的企業（SEE）が使用できるマークをデザインし、推進することで、積極的に啓蒙活動を行っています。認証を受けることで利益がアップするというインセンティブの構築を目指しているとのことでした。

消費者や投資家、政策立案者に対して、社会的企業の趣旨、すなわち、社会的課題の解決を目的として収益事業に取り組む事業体であることの正確な理解を促すと





もに、営利・非営利団体・行政とが協働して、各種資源や知識を集結することが不可欠であるとのことでした。また、地域や世代の壁を越えた連携も重要であり、実際に、アジア各国の若い世代では、環境・健康・人権問題に対する革新的な取り組みの萌芽がみられるとのことでした。

かような活動の結果、香港における社会的企業の認知度は80%に達しており、社会的企業のうち23%が認証を受けているとのことでした。一例として、香港ではリサイクル品は敬遠される傾向が強かったそうですが、SEEマークを使用した認証基準により品質に対する理解が得られるようになり、80%以上の方がリサイクル品を使用するようになったとのことでした。障がい者の雇用のみならず、糖尿病の方の支援など社会的弱者に対する幅広い支援を実施しており、SEEに対する評価も上昇しているそうです。

雇用創出の面でも成果が出ており、例えば、視覚障害のある人に対する取り組みでは、80人の視覚障害者の就職を実現し、中にはフルタイムの正規職員として活躍している方もいるそうです。これまで、1千人以上に職業訓練プログラムを提供したとのことでした。

事業の継続性を高めるためには、品質と社会的価値とをリンクさせる必要があり、また、金融機関を巻き込んで資金調達することが有益であるとのことでした。社会的企業の国際的な基準に沿いつつも、地域性に応じた検証を行い、これをまた世界へフィードバックしていくという視点は、国を超えて社会的課題の解決に取り組むために不可欠の視点であると感じました。

「給与とは、単なる金銭ではなく、人生や家族との関わりにつながるものである」という理念の下、

社会全体の仕組みを変革しようとする活動は、大変素晴らしいものでした。

さいごに

世界をリードするお三方の発表に共通するのは、瞬間的な雇用の実現だけではなく、有意義で尊厳のある人生を送れるよう1人1人に寄り添いながら、かつ、具体的な仕組みを構築していることだと思います。理念の実現と継続可能な経営とのバランスを、細心の注意で保っている活動報告は、非常に有意義なものでした。



## 閉 会 式

6月13日（火）16時00分～16時30分

閉会式では、ワーカビリティ・インターナショナル会長から香港のデボラ・ワンさんと香港の運営委員がすばらしい仕事をしてくれたとの言葉があり、今回の会議が過去最高レベルの大会だった事、また前会長のパトリックさんへ長年の活躍に感謝の言葉が述べられました。そして多くの人の力を結集し、多くの障害を持った方を雇用していこうと話されました。WAsia代表の藤井克徳氏からは大会を振り返り、障害を持った方の労働の可能性を追求してきたこと、多くの友人が得られたこと、権利条約やインチョン戦略を推進していくこと、また香港の皆さんへの感謝とデボラさんのパワーが大きな台





風を遠ざけたことを話すと会場から大きな拍手がありました。最後にデボラ・ワンさんより運営委員会（16 団体）に感謝の言葉と関係者全員で記念撮影をして会議は幕を閉じました。

（佐賀春光園 大川 一成、沖縄コロニー 宮城 卓也）

## 事業所見学

2017 年 6 月 14 日（水）

### <ルート 5（新界西部）>

#### ・はじめに

WI-WAsia 会議の最終日は事業所見学でした。香港市内の新界西部に所在する主に精神に障害のある人への職業リハビリテーションを手掛ける 5ヶ所の事業所を訪問しました。参加者は日本人 18 名を含む総勢 30 余名でした。

（エコーンファミリー 小池 邦子、セルプみなみ 近藤 照夫）

#### ・10：00～11：00 New Life Farm（新生農場）

最初の訪問先は新界西部にある、ニューライフ精神障害者リハビリテーション協会によって運営される最初で唯一の農業に関するシェルタードワークショップで、障害のある人に有機野菜、野菜加工、エコツーリズムについての職業訓練を提供しているニューライフファームでした。

車窓から見えた所狭しと建ち並ぶ高層住宅街のこんな場所で農業？といぶかしくさえ思いましたが、バスから一歩外に出てみたら広々とした敷地に緑色の草木・樹木が目に入り驚きでした。

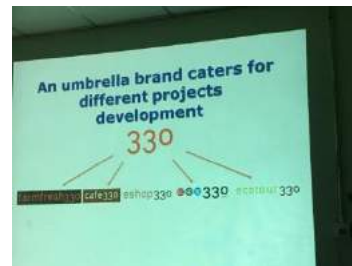
早速建物の中に案内され、責任者からニューライフファームの説明をお聞きしました。私達日本人のための通訳は、今回の WI 会議のボランティアでここニューライフファームの職員である揚 栢傳（通称パク）さんでした。流暢な日本語で一生懸命通訳してくださいました。



写真①



写真②



写真③

1965 年から精神障害者のための活動訓練を始めたそうです。

現在の農地になったのは、政府の実験農場であったものが、2003 年鳥インフルエンザが大流行しすべての鳥を埋め立てたため放置されていたものを安くお借りして今に至っているとの事でした。土地の面積は 5 万㎡（写真②）、現在 150 人程の障害者が朝 8 時 30 分～夕方 4 時 30 分まで毎日働いています。

Vision としては、障害者のプライドを尊重し訓練を通して再び社会に復帰する事を目指していると話されていました。

作業種別としては、しいたけ（Mushroom）・有機野菜・園芸の 3 種でそれぞれチームに分かれて作業（訓練）をしています。

「330」という(写真③)身(Body)・霊(Spirit ハーモニー)・心(Mind 精神)のバランスを大切にしていることをお話の中に出てきました。

作業が終了するとそれぞれ寮(3人部屋)に・自宅に帰る生活スタイルで余暇を過ごしているとの事でした。

ちなみに、ここで働く障害者には、手当という形で月額2,000香港ドル(3万円)が支払われていることも知ることが出来ました。

実際の現場案内では、たくさんの有機野菜が栽培されている様子を見ることが出来ました。苗床には丁度東京白菜が育てられていました(写真④)。野菜はすべてビニールハウスで育てられていて(写真⑤)、ハウス建築の費用は政府から出ているとの事でした。

有機野菜という事では、有機蔬菜基地という国の認証を受けたり、堆肥作りでも厨餘升泥大行動という形で野菜の屑だけで作っていました。

マッシュルーム室の前では、サービス使用者(障害者)が培地(おがくず)を作るお仕事に関わっておられました。ここへ菌を植え付けて出荷まで40日間で美味しいきのこが出来る(写真⑥)というお話でした。

身近なお話をお聞きしている間に時間も過ぎ、次への移動となりました。



写真④



写真⑤



写真⑥

(エコーフファミリー 小池 邦子)

・ 11:30~12:00 farmfresh330

ニューライフ精神障害者リハビリテーション協会によって運営される社会的企業です。健康的な生活品の専門チェーン店で、自社農場で収穫した新鮮な有機野菜(写真②)、オーガニックミート、様々な健康食品(写真③)と環境にやさしい製品(写真①)を販売していました。

Farmfresh330は3か所にあり、私たちが視察したFarmfresh330(写真④)は香港鉄道の屯門駅構内にありました。職員1名と利用者2名の合わせて3名が常時働いているそうです。利用者は、まず〈片付け〉を学び、次に〈商品の数確認〉、最後に〈会計〉というように段階を追って色々なことを学んでいきます。



写真①



写真②

利用者は、営業時間 10:00~21:00 のうち6時間を交替で就労しています。ここでは利用者も雇用契約して



おり、1 か月あたり 10,000 香港ドルの給料をもらっています。病状が悪化した利用者はニューライフファームに戻り再度訓練等を行うこともあります。



写真③



写真④

### ・ 13:00~14:30 New Life Restaurant

ニューライフ精神障害者リハビリテーション協会によって運営される社会的企業で、健康的な食事の提供とケータリングにおける障害のある人への訓練と就労機会の提供を推進することを目的としています。

私たちが視察した New Life Restaurant は石硤尾公園スポーツセンターの中にあり、職員 5 名と利用者 26 名が両者を区別せず皆同じ黒い T シャツを着て働いていました。接客のみでなく料理の訓練も大切であり、〈材料を切る〉〈飲み物を作る〉など細かい指導が必要であるとの説明でした。

私たちが食事をしている時も、利用者が魚の天ぷららしき料理を運んできましたが、職員が「No! No!」と言いながら料理を下げるよう指示をしていました。後から出てきた料理には魚の天ぷらの上にとうもろこしのあんがかけてありました（料理①）。料理を覚えるのも大変だと思いました。

11:00~14:00 はランチタイム、14:00~17:00 はティータイムとなっており、17 時以降は併設されたスポーツ用品店（同法人経営）でカップヌードル等を購入して食べることになるとのことでした。利用者は早出（9:30~15:30）と遅出（12:30~18:30）があり、1 日 80 香港ドルの工賃を受け取ります。

レストランのお客様は近所に住んでいる人、学生（近くに学校がある）、近くに職場がある人等で、ケータリングサービスも行っています。また、スタッフが出張して料理を教えることもあるそうです。売り上げに関しては、店内の売り上げが 30%、店外の売り上げが 70%を占めています。



外観



店内



メニュー



厨房



料理①



料理②



料理③



料理④



料理⑤

(こがね園 中島 香織)

・ 15:00～16:00 Jockey Club Community Creative Workshop

香港メンタルヘルス協会によって運営されるシェルタードワークショップで、障がいのある人に様々な職業訓練やリハビリテーションサービスを提供しています。「Jockey Club Community」については「競馬の会社」と説明されていて、この協会が作った会館であり 1992 年に新しくなったとのことでした。172 名が利用していて 25 名の職員で支援を行っているそうです。



玄関・ホールと現場スタッフ

仕事の内容としては、皮革加工（写真①②）、縫製、縫製製品へのペイント加工（写真③④）、下請け作業として「無印良品」（マーカー）のパック詰め、梱包などの作業（写真⑤⑥）でした。皮革の加工は染色から仕上げまで、縫製製品のペイントは一つの絵を分業で彩色して行くといったやり方ですべてが手作業であり、絵柄も「香港スタイル」とのことで主にパンダをキャラクターとしたものが多いようです。利用者には 1 日 26.5 香港ドル（1 香港ドル=14.28 円）が国から支給され、売上分からの支給もあるとのことでした。



写真①



写真②



写真③



写真④



写真⑤



写真⑥



日常生活訓練として、自宅での様々な場面設定がされた部屋（写真⑦）やショッピングモールのトイレブース、手洗い場を設定したトイレコーナー（写真⑧）、小さなショップ（写真⑨）がつけられていて買い物をする体験ばかりでなく販売を行うことも訓練の中に取り入れられていて、体験することの大切さを強く感じました。



写真⑦



写真⑧



写真⑨

(邑智園 寺本 賢司)

・ 16:30～17:00 Art Gallery @ Fu Hong Society

最後の訪問先は、扶康会（フホンソサエティ）が運営するジョイフルアートギャラリーという施設（写真①）で、障害のある人に同じ障害のある人の芸術を見せたり、創造力豊かな成果を伝えたりする機会を提供するために設置され、参加と平等により生活は向上するとの考えの下、芸術の可能性に視点をおき、スローガンとして i-create（自主・創芸）を掲げ（写真②）、障害のある人が社会の中で、芸術を通してより高い位置付けとより質の高い生活を獲得することを目的に運営されています。特に、学校教育の一環として芸術活動を行っているとのことで、芸術の権利を強調していたことが印象的であり、活動の結果は障害のある人だけでなく、スタッフに対しても良い影響をもたらし、芸術による一体的社会の具現化の可能性を見出す活動を展開しています（写真③）。障害のある人（アーティスト）は、週1回のワークショップに通って来るとのことで、作品はTシャツやナップサックなどに印刷し、場合によって販売するとのことでした。障害のある人（アーティスト）にとって、職業リハビリテーション的な意味合いを持つものになっています。



写真①



写真②



写真③

(セルプみなみ 近藤 照夫)

<ルート 10（新界東部）午前>

① 「jockey club building sheltered workshop」

障害のある人に様々な職業訓練やリハビリテーションサービスを提供しているところです。ホンコンメンタルヘルス協会によって運営されています。



建物は7階建て。

- 1階と2階がワークショップ、
- 3階と4階が知的障害者のホーム、
- 5階と6階が精神障害者のホーム、
- 7階は事務所といった造りです。



色々なパッケージングの仕事の訓練。紙ナプキン、つまようじセットの作成、大手企業の化粧品包装、シール貼りなど。たくさんの仕事に囲まれとてもいそがしそうでした。



化粧箱のシール貼り



エッグタルトの型磨き



仕事が山のようにあります。



数を数えることが困難なため、20穴1セットの治具を使っています。



トロフィーのプレート作成の仕事の工程です。



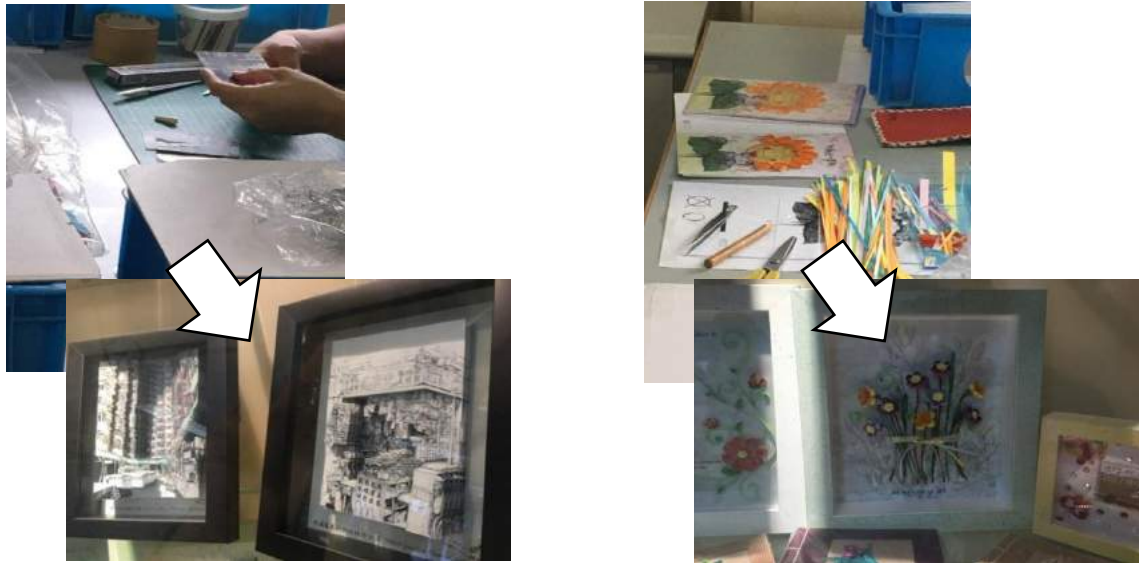
こちら、できあがりの品。丁寧なつくりです。



個々の特性に合わせて仕事に集中できる環境。



個別の空間にはそれぞれ仕事の工程表がありました。



手先がとても器用で、集中して作成されています。できあがりの作品はどれもすばらしいものばかりです。  
左の切り絵は 300 香港ドル(4,500 円くらい)での販売価格とのこと。

● 「jockey club building sheltered workshop」の基本情報

- ・ 9 時～17 時の労働時間。半日利用の方もいます。
- ・ 通所者 231 人のうち、51 人がこの 3 階～6 階で暮らしている。
- ・ 60 パーセントが知的、40 パーセントが精神。2 人の身体障害。
- ・ 訓練生の 30 パーセントが 50 歳以上。

※高齢化が進んでおり、昨年 1 年間で 20 名の家族の方が亡くなった。そのため生と死の教育をおこなっている。

- ・ 職員は 30 人。
- ・ 通所は 1 年待ち
- ・ ホームは 14 年待ち。非常に困難なケースでも 1 年待ち。

高齢化が進み、生活の場が現在の大きな課題であります。政府に働きかけているとのこと。

- ・ 昨年は支援付き雇用で 1 名が就職しました。
- ・ 訓練手当が 1 日 26.5 香港ドル（約 400 円）、プラスで工賃が月に 500～2,000 香港ドル（約 7,500 円から 30,000 円）※障害者は月に 2 万円くらいの障害者年金
- ・ 運営費（人件費含）はすべて政府が出してくれています。

② 「The Hong Kong Society for the Blind」

視覚障害者の職業訓練やリハビリテーションサービスを提供しているところです。

視覚障害の方が一般企業、社会に参加できるようにという目的で運営をされています。

潜在性の開拓、職場あっせん、職業スキルの向上、サポートが必要な方には機材の貸し出しといったサービスを行っています。





右の写真、とても優秀なパソコンでした。

①上のカメラで本をモニターに映します。

②見やすいようにズームで表示したり、色を変えたりできます。

右写真では白黒を黒黄の表示に変更しています。

③本の文章を読み取って音声で発信してくれます。

複数の言語に対応できます。



・職業訓練 マッサージコース→半年間コース

すべての訓練生のうちの 30 パーセントがマッサージ師になって社会に出ています。

マッサージ師の 62 パーセントが視覚障害者とのことです。



この日、10 名ほどの訓練生がみえ、隣の場所で講習をおこなっていました。



そしてこの施設の別の階にあるマッサージ店。お値段は 30 分で 2,000 円くらいです。

・ピアノコース→1 年間のトレーニング期間

中古でひきとったピアノの調整や修理のトレーニングです。高い技術（耳で音をたしかめる能力、それを調整する能力）とやる気が必要なためマッサージ師に比べると少な目の訓練生とのことです。





訓練生に話しを聞くことができ、メーカーによって調整の仕方が違うという難しさがあるとのこと。

- 「The Hong Kong Society for the Blind」の基本情報

- ・最初に訓練生が訓練費を払うが、トレーニング終了後にお金が戻ってくる仕組み
- ・パソコンや電話で新聞や雑誌（16誌）の内容を音声で伝えてくれるというサービスもある
- ・図書館には点字の本がたくさん用意されている※1冊の本を点字にすると3～5冊分相当

（さくらんぼの会 中島 泰幸、ゆたか福祉会 鈴木 拓也）

#### <ルート 10（新界東部）午後>

#### ③ Vocational Services In Hong Chi Pinehill Village

香港における、新界（しんかい）という地域は、香港の内、香港島と九龍半島を除くすべての地域を指します。香港の総面積のほぼ90%にあたる一方、人口は3,336,200人（2000年現在）で、香港の総人口の半分程度です。近年は、ニュータウンが次々と建設され、香港のベッドタウンとして目覚ましい発展を遂げている地域です。

私たちが見学を行ったのは、その東側の区域です。

（午前の見学を終えた後）私たちが向かったのは、Hong Chi Association が運営する Hong Chi Pinehill Village でした。Village＝村という名の通り、大きな敷地のなかに複数の施設が設立・運営されており、それぞれの施設・事業所で提供されているサービスもまた様々です。

私たちが訪問したのは、この Hong Chi Pinehill Village 内にある、「Integrated Vocational Training Centre」と「Hong Chi Jockey Club Pinehill Hostel」です。一言でいえば、前者は、職業訓練サービスを、後者は、住宅＝生活サービスを提供する事業所となります。どちらも成人期の知的障害のある人たちのための施設です。

はじめに見学をしたのは「Integrated Vocational Training Centre」でした。ここは、Training Centre＝「職業訓練センター」という名の通り、職能を高めていくための訓練を重ねていくための施設です。よって、利用者は皆、「作業」をするためにここに通ってきています。

ここで私たちが驚いたのは、その訓練内容、プログラムが多岐にわたっていることです。これらの作業＝訓練が、「多機能的」にひとつの施設のなかで取り組みられていました。その訓練プログラム列記すると、次のようになります。

ハウスキーピング、調理、パン製造、ガーデニング、オフィス作業、封入包装と販売、美容、陶芸、等々。以下にその作業風景を紹介します。



昼食会場の hc:Café@Pinehill

注文をとる、給仕をするなど、接客業務の訓練を行っている。

ランチメニューは、肉・魚・パスタ(ベジタリアン)から選べる。(写真は「魚」。黒胡椒のあんかけ)



陶芸プログラムの様子。

このクラスの中には、「職業訓練」と「社会的企業」が併存していた。一つのテーブルにおいては、「訓練」が進められており、また別のテーブルにおいては、市場に流通させる「商品」を製造していた。訓練生は10名。企業従業者は2名とのこと。ちなみに香港における最低賃金は時給34HKDであり、企業従業者は、週5日8時間、ここでの労働に従事している。



ガーデニングプログラムの様子。

額に汗する男性利用者たちの姿が印象的だった。一般就労を果たす人の割合は2人に1人。ここでの訓練手当は、20HKD/日。日本と同じように、「年限」があり、一定期間の内に訓練を終え、労働市場へ参入することが求められる。



美容プログラムの様子。

ロリアルグループが監修をしている。訓練生は、美容室への就労を目指して、技術の習得に励んでいる。

ハウスキーピングプログラムの様子。

マリOTTグループが監修をしている。施設内には15のトレーニングルームがあり、様々なタイプの部屋に適應できるように環境整備をしている。



次に見学をしたのが、「Hong Chi Jockey Club Pinehill Hostel」です。

ホステルと名がついているように、ここは、24 時間の生活支援を行う施設です。

この施設の職員から聞いたところによると、定員はすでに満杯で 10 年先になっても必ずしも入所は叶わないとのことでした。

また、以下の画像からもわかるように、居室は個人部屋ではなく、一部屋 8 名での生活空間となっていました。個人のプライバシーあるいは「人権」という観点からは、大きな課題があると見うけられました。



施設内にはシェルタードワークショップが併設されている。施設館内の清掃はその訓練生が行う。



居室内の 2 段ベッド。  
部屋の中の空間はその多くがベッドで占められていた。  
仕切りやカーテンなどはなく、すべてがオープンで、そこには各居住者のプライベートは存在しない。

(ワークセンターこむたん 木村 翔)

#### ④ Rehabilitation Alliance 7-Eleven Social Enterprise Store Rehabilitation Alliance Hong Kong (RAHK)

2010 年 4 月 16 日より香港教育大学でセブンイレブン社会的事業コンビニエンスストアをフランチャイズで運営しています。

そこでは、支援付き雇用サービスを提供している団体と患者に再訓練と雇用サービスを提供する病院からの紹介を通じ、RAHK はコンビニエンスストアで 20 人以上の様々な障害のある人を雇用しています。



セブンイレブン内の様子は、日本の都心部に見られるビルの中にあるコンビニと全く変わらず、障害のある方々が働いている雰囲気はまったく感じられませんでした。

また、教育大学内のコンビニということで、客層や立地条件に関しても、かなり良い条件で営業できているのが一目でうかがい知れました。



来客数は、1日800人から1,000人の客数で、殆どが教育大学の学生ということもあり、お客様の方が理解を示し、サポートしてくれることもあるそうです。

給料は最低賃金(34.5香港ドル)かそれ以上で、時給計算になっていて、勤務時間はそれぞれの体力などを考慮し決められています。

現在は9人のスタッフによるシフト制の勤務体制で、その9人のうち2人は知的、1人は身体、1人が精神の障害の方々が頑張っています。

その当事者の方々の住まいは、グループホームなどではなく、地域の一般家庭・自宅で生活しており、通勤は一般的なバスなどを利用しています。また通勤手当は、交通費として会社から支給されています。

組織としては、障がいの種別に関わらず、様々な障害に対応したいと考えていますが、ここで働くには、さまざまな障害団体・施設から推薦を受けた方のみを採用しているそうです。

長い人で、9年間の勤続年数で頑張っているひともいます。



やはり、一人ひとりの適性など考慮し、それぞれに合った業務を割り当てて、それぞれが責任感を持って、遂行されていました。

具体的な作業内容としては、補充作業や清掃、レジなど、一般的なコンビニでの業務と同じでありました。

見学当日は、街中のコンビニで働いていた(障害のある)経験者もおられて、その方が中心的な役割を果たしていました。

参考：

<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E6%96%B0%E7%95%8C>

[www.hongchi.org.hk](http://www.hongchi.org.hk)



(えがおの里 竹内 和宏)



## 感想文集 (名簿順)

(足利むつみ会 阿由葉 寛)

今回は、日本からのメンバーの団長として参加させていただきましたが、4年ぶりのアジアでの WI 会議の開催ということで、日本からも多くのメンバーに参加していただくことができ、とてもありがたく思っています。

あいにくの台風の直撃というアクシデントにもめげず、日本のメンバーは会議への参加もさることながら、毎晩、懇親を深めることができ、とても有意義な5日間でした。

開会式のマーチングバンドや獅子舞のパフォーマンスなど、香港に来たからには見てほしいと言わんばかりの素晴らしいものでしたし、やはり、当事者の皆さんが中心であるという主催者側の思いが伝わってきました。

また、開会式で WAsia 事務局長の引継式が行われたことや閉会式でも WAsia 事務局長の上野さんの功績を参加者全員で称えることができ、本当に素晴らしい会議だったと思います。

大変、お疲れ様でした。

(青森県コロニー協会 飯田 崇史)

この障がい福祉の現場で1年間働かせていただいた中で、今回の研修に参加して感じたことは、障がいを持った方々への支援の取り組みは言語や人種の違いはあれど共通している点が多いということでした。しかし共通点が多いこと以外に見習わなければならない取り組みも数多く見られました。

障がい者雇用はともすればリスクばかりが考えられがちですが、それを解消しようとする考え方や取り組みは素晴らしいものがありました。自分たちで自立できるようにするために、様々なワークショップによる障がい者へのスキルアップに向けたトレーニングの取り組みや、個々の特性に合わせて仕事を決めていくジョブマッチングの仕組み、いろいろな企業の障がい者雇用に向けた取り組み。中でも ILO のブルースロッシュ氏が話していたコメントの中で、「彼らにできない事ではなく、出来ることにフォーカスしていくことで多くの人材が眠っている」とのコメントに共感と感銘を受けました。今回の会議を今後の糧にして仕事に取り組んでいきたいと思えます。

(ふたかみ福祉会 石本 悦二)

ほとんどの国で、国連・障害者権利条約を批准し、それに基づいての行動計画が作られ進められていること。この障害関係の行動計画の作成に当たっては、当事者も参画し、行政との話を企業との話もすすめて雇用に向けて進めているという報告があり、障害者権利条約を地域のすみずみに広げていく必要性を感じました。

障害のある人の働くことでの社会参加について、排除ではなく、多様な人を受けとめていくこと、そして、障害をマイナスでとらえず、ポジティブにとらえて社会参加を広げている実践を聴くことができました。

各国の状況により障害のある人への就労支援は、様々な工夫が行われています。工夫された手法により、障害のある人の労働の可能性を広げている報告と、就労先へのアクセス（交通手段）の課題をあげているところもあり、私たちの就労支援とも大きく関係し今後の実践と運動につなげていきたいと思えます。

ます。

(ふたかみ福祉会 伊藤 幸恵)

福祉に携わり 10 数年。海外の福祉には興味はあるものの出向いたことはなく、日本とどれだけ違うのか、期待を胸に参加させていただきました。

まずは香港の街並みに驚きました。一軒家が一つもなく、高層ビルのようなマンションが立ち並んでいました。人口が多い、ということが発表を聞くたびに福祉にも影響していると感じました。施設見学で入所施設が 10 年待ち、なかなか空きが出ないのが現状という話でした。

会場や施設見学で絵や陶器なども見せてもらいました。どの国でも障害のある人たちの表現力は豊かで、色鮮やかで独創的な芸術品が並んでいました。言葉は通じませんが、向けてくれる笑顔は同じでなんだか安心しました。

一般企業への就労の取り組みとしては、障害を隠さずに同じように働き、キャリアアップに努める、といった報告がありました。障害者の生き生きとした姿をオシャレな映像にまとめるなど、真似したいところが満載でした。

(佐賀春光園 大川 一成)

ゼンコロから参加させて頂きました。出発当日は朝からそわそわ？福岡空港でセルプ協の皆さんと合流した時はホッとしました(計9名)。フライト時間は3時間、香港は湿度が高いと聞いていましたが、天気が下り坂に向かっていたこともあり、飛行機から降りた瞬間実感しました。空港からタクシーを利用しましたが皆さんのおかげでスムーズにホテルまで到着することができました。振り返るとあつという間の3日間、会議は基調講演、全体会、分科会を含め 21 名の発表を聞き、3日目の事業所見学と頭の中は混乱して、まとめることは出来ませんが、たくさんの方が障害を持つ方や社会的に不利な立場にある方の雇用、能力向上に向け尽力されていることを実感しました。国内の障害福祉施策しか接していない私にとって、日本は先進国なのかと感じ、もっと世界との違いを知りたいと思いました。日本人と違うなと感じたのが、発表者のスピーチでした。声に抑揚があり、アクションが大きく、圧倒されました。

(大牟田恵愛園 叶 義文)

今年の会議は、2017年6月11～15日、日本からは37名が参加(ゼンコロ5名、きょうされん18名、セルプ協12名、その他2名)、世界各地から400名を超える人たちが香港のケリーホテルに集まりました。

WI 会議の魅力は、いくつかあると思うのですが、1つはアジア、ヨーロッパ、アメリカ、欧州等、各国で障害のある人たちの就労支援に取り組んでいる人たちとの出会いです。就労の内容、工賃、労働者性、所得保障等、日本と同じ課題を持ちながら、試行錯誤されている取り組みから学ぶべき点が多々あります。もう一つは、参加する日本人との出会いです。全国各地から参加した方々と語り合い、いろんな情報交換をします。特に、強い思いを持った人たちが多く参加する会議なのでそれぞれの実践も刺激的です。

そのような中、毎回思うのは言葉の壁、各国の人たちともっと深くお互いの国の障害者福祉の法律・制度についても議論できれば、と欲してしまいます。いつも、会議終了後は英会話を勉強しようと思うのですが、日々の忙しさの中、なかなか実現しないのが現実です。いずれにしろ、各国の状況をもっと

共有して、いい部分はお互いに吸収し合い、日本の中で具体的に提案することも求められているのだと思います。

短い期間でしたが、少しだけ香港の料理、街並み等を楽しむこともできた4日間でした。

(あかしあ労働福祉センター 北村 典幸)

個人的には、2008年のWI世界会議(札幌大会)に実行委員として関わって以来のアジア開催でしたので、その後における世界の障害者雇用等の現況を実際に実感したいという思いで参加しました。

要点的には、ILO ビジネスと障害グローバルネットワーク(GBDN)議長のMr. Bruce ROCHの基調講演や、WI会長のMr. Gerald L. Davisの報告は、トップの考えに若干の違和感を覚えつつ、世界の潮流として受けとめました。

それでも、全体会でのオーストラリアNDS最高経営責任者のDr. Ken BAKERの報告での、「コストよりリターンが大きい」という言葉が内容としてとくに印象に残っています。また、Mr. Graeme K Whippy(イギリス・チャンネル4)の「障害者を排除すると良い人材を育てることはできない」という言葉も特徴的でした。

もちろん、松田崇介氏(かがやき神戸)や松本行雄氏(スワンベーカーリー)の報告も、わが国における先駆性実践として確信のもてる内容でした。

施設見学は、やはり行って見るべきで、先進性と後進性の両面から学ぶものがありました。

(ワークセンターこむたん 木村 翔)

この度の会議への参加および当地での滞在において、とても有意義な時間を過ごすことができました。多くの人々と出会い、そして様々な事物に触れ、また見聞を得られたことは、私にとって大きな経験となりました。

印象(あるいは疑問)に残ったことを2点あげます。

一つは、会議中頻りに聞かれた「labor market」=「労働市場」という単語の響きです。もう一つは、身体障害者(肢体不自由児者)の姿が見えなかったことです。

基調講演も含め、障害者を「いかに労働市場のなかに取り込むか」という観点への傾斜を強く感じました。同時に、その「包摂」から漏れ落ちるであろう人々への視点の見えづらさに対して、懸念を覚えました。

香港社会が、どのような政治経済システムで駆動されているのか。あるいは、例えば、人口密度が高い香港という地域で、では車いすが必要な人はどのように生活をし働いているのか、あらためて勉強をして考えてみたいと思いました。

(エコーンファミリー 小池 邦子)

ON・OFFともに充実の香港でした。

台湾・オーストラリアに続いて3度目のWI・WAsia会議へ参加させていただきました。香港へは成田~約5時間のフライトで到着しました。会場となるケリーホテルへは、的士と名付けられたタクシーで1時間ほどで着きました。

前日の到着でしたので、夕方からは飲食を求めて外出しましたが、私達日本人が日頃行っている好きなものを飲み食いしおしゃべりできる場所を探すのは至難の業でした。言葉が通じないってこんなに大

変であることを今回も痛感しました。

会議は、6月12日から3日間の日程で始まりました。今回のテーマは「働く障害のある人のための持続可能なエコシステムをつくろう」でした。今日本でも、就労をどう定着させていくかが論じられている所なので、参加各国の現状は？と興味のあるところでした。

開会前のマーチングバンド・獅子舞いのパフォーマンスは、障がいを感じさせないパワーと素晴らしい技術を披露して下さり心和むひとときでした。

開会のあいさつでも、よりインクルーシブな社会を作るため、誰にも平等な権利・機会を提供しバリアフリーの環境をつくる中で、雇用においては障害者だからと差別されてはならないとしっかりうたっていることを香港のスーさんが力強い発言をされていました。

一連の会議の中で私が心に残った報告は、障害者の特性を活かしながらかく働く仕組みを実践して雇用を次々に行っているという、会場ホテルの支配人「ニコラスミス」さんのお話でした。

シャングリラホテル（世界中に100のホテルをもつ）姉妹ホテルとして品質の高いサービスと恵まれない方へ手を差し伸べる視点でのCSRを実行され、ホテル全体で700人もの障害者を雇用しているとの事でした。その雇用を長く定着させるために努力されていることに、まず雇用はトップが進めるのではなく、従業員にしっかりと理解を広げてから行っていること。また、障害者の視点からいろいろ考え、より効果的に働けるにはどうしたらいいかを常日頃から考えていること。その1例として、まず裏方の仕事から関わり自信をつけてもらっていくやり方。仕事の内容によっては、バディを組んで教えていくやり方でどんどん仕事や環境に慣れていってもらう一方、社会へは、障害者を雇用するメリットをしっかりと伝えていくこともしていただけるとの事でした。

ホテルの建物・設備そして食事も超一流でありましたが、この雇用姿勢を見ても一流を感じさせてもらいました。

会議の合間には、情緒漂う下町の女人街を散策しました。通りを埋め尽くす程の物であふれた露店がひしめく通り、その名の通り女性向けの安カワアイテムがいっぱいでした。

100万ドルの夜景も期待して出かけた香港でしたが、会議期間中台風襲来やら雨模様の天候で最終日に何とか、80万ドル？程の夜景が見られ「良かった」を感じられました。

今回も、学び・交流の多い5日間でした。

（げんきの家 小林 栄）

今回の香港会議に参加して、障害のある人の労働について、日本との発想の違いを感じました。日本では、企業やA型事業所が求める人材を意識しながら、早くから特別支援教育の中においても職業訓練的な取り組みがなされます。それに対し、香港では学校教育は学校教育。職業訓練は主に卒業後に行われるようです。見学した施設には、さまざまな技術を有期限で学んでいる人たちがいました。少人数で学び、技術を身につけてから、就職先をコーディネートしてもらいます。企業の事例発表でもそうでしたが、その人の強みは何か、という点へ着目し、どんな職務なら継続して勤められるかを工夫するところにエネルギーが使われているという印象でした。

日本のように特例子会社に多くの障害者を雇用したり、A型事業所や一般企業の求める人材の育成を目標にする、といった企業側の要求に障害者を合致させていく発想ではなく、個人の特性に着目し、特性に合わせた環境調整や条件整備をすることで働けるようにする。そんな根本的なスタイルの違いを感じました。



(セルプみなみ 近藤 照夫)

今回は、WI と WAsia の合同会議ということで、3 日間にわたり香港のケリーホテルを会場に開催され、会議（2 日）及び事業所見学（1 日）を通じて、障害のある人の労働の可能性と雇用機会を促進するエコシステムの実現を目指す各国、NGO、民間企業等の具体的な取り組みや、主に精神障害を対象としたエコシステムについて学ぶことができ、たいへん参考になりました。

また、障害のある人の就労の促進や雇用の支援・拡大などに対する香港を始め、世界各国の参加者の熱い思いに接することができ、日本でも雇用率の引き上げが進む中、障害のある人の一般就労の拡大が課題になっていますが、諸外国の就労・雇用支援に関する制度や政策を参考に、先進的で有効な仕組みを取り入れ、一定の社会的役割を果たせるような就労・雇用支援の制度や仕組みに改変していく必要性を強く感じました。

(鴻沼福祉会 斎藤 なを子)

3 日目のスタディ・ツアーの際、若いスタッフの皆さんが、心をこめてアテンドをしていただいたこと（日本語通訳を含む）が強く印象に残っています。車内での説明内容など事前のていねいな準備もうかがえ、自分たちの職場について話すときの生き生きとした姿は世界共通でした。

WAsia らしさは、総会での参加各国・団体からの熱い思いあふれる発言の数々にあったと思います。やっぱりアジアはこれだけでなくは！上野博さんの事務局長退任への温かい労いの中に、WAsia の歩みと日本の役割をあらためて想起しました。

香港会議は、地域特性を反映しつつ、テーマ設定、プログラム構成とスピーカー、組織運営、ホスピタリティなど、全体をとおして質が高く安定感がありました。香港ジョイント・カウンシルなど関係諸団体の実践や活動の積み上げとともに、デボラさんを中心に、女性リーダー達のパワーとその活躍ぶりを随所に感じることができ、とても勇気づけられました。

(ゆたか福祉会 鈴木 清覺)

私にとっては、先回台湾・台北での世界とアジアの「ワーカビリティ・インターナショナル」の会議に参加するのは 5 年ぶりの参加でした。

先回は、アジアの代表や世界理事としての最後の会議であったことを思い出していました。今回はそれに比して、少し気楽な参加でした。

参加して驚いたのは、準備の中心を担った、デボラ・ワン（世界理事、アジアの副代表）の大奮闘が伺えたが、参加者がこれまでの最高規模となり、400 名を超えた、とりわけ香港以外の国地域から 25 か国 219 名の参加があったことです。現地やデボラの大きな努力があったと称賛されます。

日本からは、これまでの最大規模の 37 名が参加しましたが、これを上回った参加規模となったのが、40 名を超える、タイからの参加者でした。

背景には、期間中に開催されたアジアの総会で確認されましたが、WAsia は、2004 年の結成以来日本がその代表と事務局を担ってきましたが、いよいよ日本からタイにその事務局が移転することが決定され、いよいよアジアを代表する国際組織として実質を整えることになったのは画期的な発展の契機となると深い感慨を持ちました。

会議終了後、愛知から参加した中島さん鈴木拓也さんと 3 人で私たちは、長年訪れたかった、香港の隣、マカオを訪問し現地の障害者の就労支援団体や日本との長い歴史と交流の足跡のある世界歴史遺産

を見学することができ、とても充実した会議参加と訪問となりました。

(ワークフレンズ星崎 鈴木 拓也)

高温多湿の気候、会議期間中ほとんどが雨で不安定な天気、喧騒感のある街並みを見ると、日本と比べ生活が簡易ではない事を感じました。

会議には 25 の国から 400 名以上、半数が海外からの参加者とのこと、主催者の並々ならぬ努力と各国の障がい者就労を真剣に考える気持ちが形になった会議だと感じました。わずか2日間で 25 ものプログラムが開かれ、障害者の雇用・就労プログラムに対して様々な視点での取り組みを学びました。国が違えば政策や環境も違う、日本の事しか知らなかった自分にとっては海外の取り組みを聞き、叱咤激励された思いでした。

香港の事業所見学では、企業就労に向けて、専門のコースを選び、就労を目指す仕組みに興味を持ちました。企業とも連携をして訓練に取り組み、より効果的な訓練にしていると思いました。話しを聞く限りでは、雇用先が少ない印象を受けましたが、香港の文化に合わせた職種、訓練が準備されている点は素晴らしいと思いました。

(あゆみ作業所 高橋 洋平)

6月12日～3日間の日程でワーカビリティ・インターナショナル、アジアの会議に参加をしました。今回は WI との合同会議ということもあり一昨年のタイパタヤ、昨年のインドバンガロールでのアジア会議に比べると質も高く華やかに感じました。香港といえば綺麗な夜景を楽しみにしていましたが、滞在中は数年ぶりの台風が来ていたこともあり、ほとんどが雨でしたが、これも良い思い出になりました。最終日の事業所訪問では、日本の作業所のようなところもあったり、最近建てられたという施設は日本の入所施設のようなところもあり驚きました。また、就労に向けての訓練の中で多様な訓練メニュー(ハウスキーピングや陶芸、ヘアサロン等)を見学させてもらい、どれもリアルな状況の中でしっかりと訓練を見る中で、法人の就労移行事業所の実践に参考にさせてもらいたいと思いました。今回で3回国際会議を経験させてもらい、今後は日本の実践を積極的に報告していきたいとも感じました。

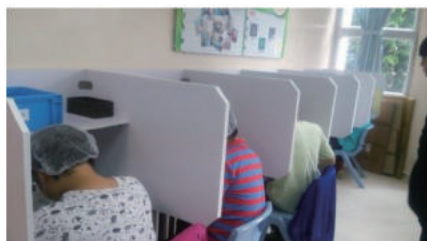
(えがおの里 竹内 和広)

まず、全体会で海外の施設・企業の、障害者雇用の実際の取り組みを伺い、やはり、どの国でも、障害者雇用を通じて、人にやさしい組織づくりが、最終的には企業・組織の経済的・人間的成長につなが

っていることを認識し、実践されていると感じました。

また、香港で多くの施設を見学することが出来ました。

施設利用の申し込みから、通



所の場合、1年以上待たれている、入所に至っては14年待っている方もおり、施設の足りなさ、社会資源の乏しさも、実感させられました。

その背景はやはり資金や予算の問題が大きいと思われます。

日本でもまだまだであると感じますが、経済的に困難な地域や国では、



障害者福祉まで配慮が十分に行き渡らない現状を感じると、やはり、障害者に対する理解と、その障害のある方々当事者そして、そのご家族への支援ができる「仕組み」づくりを創造していく努力が不可欠であると感じました。

(光生舎ワークショップ 谷 亨)

私は、平成25年に初めてオーストラリアで行われた WI 国際会議に参加させていただきました。今回、香港で行われた WI 国際会議への参加は4年ぶりとなります。前回のオーストラリアでは、最終日に NDS の皆さんが日本から来た我々の為にオーストラリアの現状を分かり易く講義して下さいました。また、今回は現地のニューライフ協会の職員の皆さんがバスで香港に有る施設を丁寧に案内して下さいました。参加の回を重ねる毎に現地で障害者の就労に携わっている皆様の御努力と我々への優しさを感じています。準備をして頂きました、WIJ の事務局の皆様、きょうされん、ゼンコロ、セルフ協、セルフセンターの皆様、そして通訳で同行して頂いた城田様、川瀬様、そして一緒に香港に行った皆様、本当にありがとうございました。是非、また皆様と御一緒に海外の障害者の就労について勉強したいと思しますので、今後ともよろしくお願い致します。

素晴らしい機会を頂きましてありがとうございます。

(邑智園 寺本 賢司)

WI・WAsia 会議への参加は2012年の台湾以来5年ぶりとなりました。海外での研修では自らの語学力の無さを悔いることが常であり、十分に理解できない中での感想ですので間違いもあるかと思いますがお許してください。

前半の2日間は基調講演や全体会、分科会でしたが、「雇用に向けた支援」についての実践や会場となった Kerry Hotel、香港中華ガスにおける CSR の一環として行われている障害者雇用の取り組みが紹介され、同様に紹介されたトレーニングも含め確実に「雇用」に向かっていることを強く意識しました。また、とても印象的であった事業所見学の中でも、芸術やパフォーマンスに焦点を当てた取り組みが印象的で、その人らしい表現力を生産あるいは表現が正しくないかもしれませんが価値あるものに結び付けて行くことでその人らしく働く姿の実現につながっていると感じることもできました。日本という国はとても豊かな国で今回の会議についても大変大きな貢献をしていると伺っています。その人がその人らしく「働く・くらす」を実現できている国になるよう努力しなければと強く感じた3日間でもありました。

(就職するなら明朗塾 内藤 晃)

今回の2017年度の Workability International Annual Conference への参加で4年連続、4回目となりました。毎回、当然といえば当然ですが、すべての報告が英語でされるので、その内容を理解するのは容易ではありません。ただ、発表者が何を伝えたいのか、という思いはその表情や声の調子から(多少)分かります。だから大切なのはキーワードであると思っています。

今回の年次大会のテーマは、働く障害者のための持続的なエコシステムを作ろう、というものでしたが、むしろ働く障害者「によって」持続的なエコシステムを作ろう、という切り口でキーワードを探しました。Network とは互いに学ぶ関係であるという捉えたフランスのロシュさんの言葉、障害者を雇用することが目的なのではなくて、雇用を通じて障害者が地域コミュニティの成長に関わるシステムとは



何かを見据えたシャングリラ取り組み視点、障害者を **People with disability** というけれども、**People with Technology** とすることで ICT の重要性が感じられた英国のパワーさんの言葉などです。

分科会では中国の発表がいくつかありました。歴史認識など含めてどうなのかという内容も見受けられましたが、発表されるアジアの国々の障害者雇用に関する前向きな取り組みは、毎度のことながら障害者福祉の実践現場で働く人や将来働こうとする若い人たちに触れてもらいたいと感じます。今回日本からはスワンベーカーの取り組みの発表がありました。どの国にも輝く実践があります。輝く実践の共有が福祉人材の確保につながるものと信じます。そのためにも我が国における実践発表を積み重ねることは大切なことであると感じています。

来年度の **Workability International Annual Conference** は 5 月 28 日～30 日にスウェーデンで開催されることとなりました。諸外国には理事会、定時評議員会、登記などの社会福祉法人特有の仕組みはないのかしら。日本では忙しい時期なのに。

(こがね園 中島 香織)

「WI-WAsia 会議 2017 in 香港」に参加して、世界には日本と同じように障害のある方が沢山いらして、日本と同じように作業等に勤んでいらっしゃるということが、手に取るように分かりました。

視察先では、農業や革細工やアートなど自主製品を作成したり、レストランやショップを経営したり、下請作業をしたり、自立した生活が送れるような訓練をしたりと、日本でも見られる光景を目にし心温まる思いがしました。

生活訓練



無印の下請



アート作品



農場



ショップ



レストラン



数ある全体会や分科会の講演の中でも、チャンネル4テレビ障害者の職場問題専門家である **Mr. Graeme K WHIPPY** (イギリス) の話が印象的でした。リオ・パラリンピックでの CM 映像は私たちの記憶にも印象的なものでしたが、その映像を使用するのもしろいろな意味での葛藤があり、またそれによって理解を得られ、雇用にもつながっていくということに感心しました。





(さくらんぼの会 中島 泰幸)

香港は名古屋の夏といった感じで湿気がとても多く6月でも非常に蒸し暑く感じました。見学をさせていただいた各施設は、しっかりクーラーが効いており仕事や訓練がしやすい環境でした。日本の方もそうですが、香港の障害をもった方の仕事や訓練している姿からはとてもやる気を感じましたし、また健常者にはない能力がいかに発揮され、良い環境整備ができていますなどと思いました。

香港での WI-WAsia 会議は自分にとって初めて経験することが多く、刺激的な毎日でした。同時にたくさんの世界の人たちと、通じない会話でしたが通じ合うことができ、とても大きな財産となりました。また、数多くの実りあるプレゼンからは、それぞれの国や地域にあった障害者雇用への「仕組み」を学ぶことができ、たくさんのヒントを得ることが出来ました。

(やどかりの里 永瀬 恵美子)

サウナのような熱気、アトラクションのようなタクシー、「アツイ」...香港の第一印象は、滞在中に何度も感じたことでした。ホスピタリティの行き届いた会場で、行政担当者や障害者雇用を進める企業 CEO 等の講演、各国の実践報告を学びました。「インクルーシブであること」がたびたび強調され、障害者権利条約が各国にもたらした影響を改めて感じました。また、「ダイバーシティ」(diversity、多様性)が重要であること。多様性を理解しあってこそ職場も生産性も豊かになっていくと語られていたのも印象的でした。現場訪問では、「ワークショップ」と「社会的企業」の雰囲気の違い、多人数の居室、香港の社会背景など関心を寄せつつ、自分の言語力のなさを悔やみました。そして、デボラさんに日本の精神科病院の問題を伝えた時、「日本の状況は知っている。ナンセンス」と返ってきたこと、アジアの中の日本も垣間見た思いがしました。多くの出会いと刺激に感謝です。

(東京コロニー 中村 敏彦)

ずっと参加したいと願っていた WI・WAsia の会議に、ようやく参加させていただくことができました。過去に観光で訪問した際の、アジア独特の熱気あふれる文化にはいつも驚かされていましたが、この度もまた、障害のある人たちの環境改善に取り組んでいる情熱に触れることができました。この会議を振り返ると、参加国それぞれに取り組む方法や手段、進捗状況に差はあるものの、障害のある人たちの労働環境を社会全体で築いていこうという意思を強力に感じました。

プレゼンテーションで得られたことや、海外の人と触れ合えたこともうれしく思いますが、日本から参加された皆さんとは、交流が深まっただけでなく、わが国の障害のある人の雇用・労働問題には、まだまだ課題が多く残され、共に取り組もうと参加者全員で共有できたことが、何よりも収穫だったと思います。定員の400名を超える参加者で開催できたこの合同会議は、実行委員長であるデボラ・ワンさんや、現地の関係者、スタッフの皆さまの並々ならぬ努力があったものと思います。大変お世話になったことに、改めて敬意を表し心より感謝申し上げます。

(やどかりの里 萩崎 千鶴)

緊張と期待に包まれながら訪れた香港。アジアを中心とした各国の取り組みからは「障害のある人の労働の可能性」を改めて感じました。特に事業所見学では、さまざまな産業の中に障害のある人の就労の場があること、そのための訓練施設も充実していることに驚きました。一方で、高齢化や、経済的基盤の薄い障害のある人たちの厳しい生活状況は、日本とも重なって見えてきました。

全体を通して、社会保障など制度的な位置づけは国によって差異はあれど、多様性に重きを置き、障害のある人たちの力を活かし合う社会こそ意義深いと、そういった理念や熱い思いのもと実践されている方たちの姿が印象的でした。

今回、国際的な取り組みに触れ、足元の日本だけではない視点を得られたことは、今後の実践においてもひじょうに貴重な機会となりました。学び多い素晴らしい3日間、関わってくださったすべての方たちに感謝申し上げます。

(ともの家 政岡 宏)

まずは、関空から4時間弱という飛行時間のおかげで、翌日からの本番に残る移動疲れが全く違いました。WI 会議と共催の会議ということもあり、現地からの参加と同じくらい海外からの参加があったことに少し驚きました。

会議の内容は、さすがに世界の潮流というか「障害者の雇用のエコシステム化」についての報告では、いかに就労に結びつけるかの強調やタックスパイヤーへ移行させることなど、ある側面では日本の情勢、政府の考え方と被る部分も大いにあるなあ、と実感させられました。また、障害を持つ方の人口比率、その中で就労可能人口などある意味リアルな数字が、なんとも気色悪く感じました。

最終日の見学では、作業所と同じような実践が行われており、ほっとすると同時に障害を持つ方の就労を語る時には、重度の障害を持つ方の労働の在り方と作業所の守備範囲、また就労可能人口って何？というところを深めたいなあと感じました。

(かがやき神戸 松田 崇介)

ワーカビリティ・インターナショナル、アジアの会議に参加しに香港に行っていました。どこを見渡しても高層ビルの街並みに圧倒されました。今回の大会では、分科会で当法人が行っているクラウン（道化師）の取り組みを発表させていただきました。これは、就労継続支援事業B型で当事者がショウビジネスを行っている物です。英語はできないので、通訳を交えて日本語での発表となりました。海外の人に伝わるように写真を多用しました。きょうされんをはじめとした日本から参加された皆様のサポートのお陰で反応は上々でした。

発表をしての感想は、我々の取り組みは海外でも十分に通用するという事です。特にショウビジネスという特殊な事でなくもっと一般的な取り組みでも十分に発表の対象となるのではないのでしょうか。国際会議は海外の取り組みを知るだけでなく、我々の実践を海外の人に知ってもらえる良い機会にもなっているという事を改めて認識しました。

(大牟田恵愛園 松藤 健一)

会議はアジア各地の25カ国から219人の過去最大の参加者が集い熱気に包まれました。各国の障がい者福祉に携わっているスペシャリストの話は具体的な提案と実践の報告であり刺激的でありました。タイのエンパワメント局次長の報告では20万人の自閉症の方が教育を受けられない現状があり27年前に保育園を立ち上げられ、多くの友人のサポートにより環境を整えてこられたお話は実践することの大事さを改めて認識いたしました。なお、開会演説の中で中国障害者連合会・理事が語られた、障がい者に対する偏見がある中で国家計画として雇用を作っていくと言う発言には中国のダイナミズムさを感じ

じました。

また、今回は日本から参加された方々と様々なお話が出来たことは貴重な体験であり勉強になりました。今後は感想文、報告書作成や施設での発表会など通じて自分と向き合い考えながら成長していきたいと思います。

(福岡コロニー 三苦 卓巳)

今回、初めて WI/WAsia に参加しました。

研修を通じて感じたことは、各国それぞれの事情は違えども、障がいのある人への支援への情熱や志は同じであるということです。同時に、アジア各国の支援の実情を知る中で、我が国において先輩方が築き上げて下さった支援の歴史に感謝するとともに、これから新しい形での障がい者支援を展開するために、何をすべきか再度学ぶ必要があると実感しました。

一般社会での活躍が制限されざるを得なかった過去において、授産という形で、障がい者の社会参加や労働の機会を創出し、生き甲斐がもてる環境を整えてきたことは、世界に誇れる実践であったと思います。ただ、継続 B 型利用者に代表されるように障がい者の「労働者としての権利」は議論が進展していないように感じます。今回、ILO からの基調講演を受け、「障がい者が働くこと」へは労働行政の強い関わりが重要であると感じました。

また中国（香港）においては、「権利条約」に基づいて、企業との連携や、社会全体として障がい者雇用をどう考えるかなど、具体的なシステム作りが急速に進んでいるように感じました。

最後に、今回の会議で議論の中心となったのは、「働く能力のある障がい者」でした。生活介護利用者等、「働きたいけれど、困難な状況にある障がい者」に対して、労働者性が確保された「働く環境」作りについて今後議論を深めることができたら良いなと感じました。

(沖縄コロニー 宮城 卓也)

初めての国際会議ということで緊張していましたが、事前に作成して頂いた資料や会場での同時通訳など、事務局の方々による周到な準備のおかげで、非常に有意義な時間を過ごすことができました。心よりお礼申し上げます。

各国の報告・発表は、全て具体的な取り組みに基づくものであり、説得力に富むものでした。特に印象に残ったのは、瞬間的な雇用の実現だけではなく、あくまでもその先にある「その人」の尊厳や自己実現を見据えていること、そして、理念を実現するため、社会全体を巻き込んだ具体的なシステムの構築に取り組まれている点です。また、事業の継続性についての危機意識が強く、財務管理の重要性を強調される方が多かったことも印象的でした。

そのほか心に残っているいくつかのフレーズは、いずれもシンプルなものではありますが、肌に張り付くような香港の湿気や、温かく迎え入れて頂いた現地スタッフの笑顔とともに、深く刻まれております。また、全ての人が尊厳を持てる共生社会の実現に向けて、日々尽力されている諸先輩方の歴史と活動に直接触れることができたのは、机上では得られない財産となりました。

志を同じくする仲間と出会えたことは非常に心強く、このような機会をいただいたことへの感謝を忘れずに、自らの活動に落とし込んでいきたいと思っています。

(小富士園 山本 真嗣)

今回、「ワーカビリティ・インターナショナル 2017」に参加させていただきました。福岡空港から約3時間半、飛行機を下りてすぐに、亜熱帯地域のムシムシした暑さと独特な街の臭いが印象的でした。しかし、街は、活気に溢れ、まだまだこれから発展していく気配を見せていました。

6月12日9:30から香港の障がい者で構成されたマーチングバンド、獅子舞パフォーマンスで場を盛り上げていただき、アジアをはじめとする世界の障がい者の就労、雇用の実態などの報告がされました。

就労の実態や社会の雇用の内容は、アジアの中では、就労する機会や様々な教育システム、補助具に至るまで、日本がまだまだ先進しているのではないかという印象を受けました。しかし、障がい者を受け入れようとする「Welcomeの精神」は、日本よりアジア各国の方が優れていると感じました。

日本は、欧米に比べればまだまだではありますが、生活環境も、教育システムも完備され、補助具も、政府からの支援もアジア各国よりも優れています。しかし、日本の障がい者よりもアジア各国の障がい者の方が優れているところがありました。それは、日常会話で英語を喋れることです。英語を喋れると、世界とつながることができることができます。就労、雇用のチャンスが多く生まれることになります。

今回の研修で思ったことは、障害児教育に英語のスキル向上やコミュニケーション技法を積極的に取り入れた方がいいのではないかと思います。

文末には、なりましたが、今回このような機会を与えてくださり、取りまとめていただいた、WIJ（ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン）、WIJ事務局、きょうされん、全国社会就労センター協議会、日本セルフセンター、ゼンコロ、連絡調整等を行っていただいた全社協の皆様には大変お世話になりました。この研修を今後の社会福祉、障がい者支援に役立てていきたいと思えます。

（若宮園 渡 明雅）

今回、私は初めての海外研修でしたが、全世界の福祉に携わる方々の貴重な講演を聞くことができ、自分の考える福祉の幅が広がりました。日本の社会保障は進んでいて関心を持つ方多く制度も整っているとも感じましたが、やはり、少子高齢化の課題としても感じました。日本と比べると、人口が多く旅行者も多く、活気があり、建物に圧倒され、多種多様な国だと感じさせられました。言語の不安を感じながら参加したのですが、現地には音声通訳者が常駐して下さったので、不便に感じることはありませんでした。しかし、英語がとても重要だと感じました。6月の香港は雨季でもあり、湿度が高く70%~80%でした。ものすごく気温が暑かったです。セミナー2日目には、台風が来て、ホテルから出ないよと伝えられどうなるかと思いましたが、3日目には通り過ぎ視察研修も充実できました。

今回貴重な研修に参加できたことに感謝し、これからの日本の福祉業に役立てたいです。本当にありがとうございました。



## 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)

副代表理事 阿由葉 寛

WIJ としては、5年前の台湾での両会議も日本から多くのメンバーの参加がありましたが、今回もきょうされん、ゼンコロ、セルブ協全体での参加は35名という大勢のメンバーで参加することができ、とても良かったと思っています。

また、日本からは、かがやき神戸の松田さん、株式会社スワンの松本さんのお二人がスピーカーとして、それぞれの取り組みを発表いただいたことも大きな成果であったと思います。

今回、一番感じたことは5年前よりもアジアのメンバーが確実に成長されていることです。

思い起こせば、2008年にWI会議、WIA（2004年にワーカビリティ・インターナショナルアジアとして発足、この後、アジア会議の中で名称をWAsiaと変更）会議を札幌で開催した時のことですが、札幌会議に参加していただくため、事前にアジアの主だった国を海外セミナーで訪問して札幌会議への出席をお願いして歩いたこと、確か参加費や航空代金などの負担は日本側で支援して参加していただいたことなどを思い出します。

日本としてそうした取り組みを、時間をかけ着実に続けてきたことが、アジアのメンバーの成長につながったのだと思います。そういう意味では、表立って自慢する必要はありませんが、陰ながら誇りを持ってよいのではないかと思います。

また、設立当初の2004年には、4か国・地域の7会員でしたが、2017年4月には13か国・地域41会員へと拡大しており、その地域も東アジア、東南アジア、南アジアへと拡大しています。

WAsia 設立以降、長く日本がWAsiaの事務局を担ってきましたが、今回のWAsia総会では、初めて日本からタイへ事務局を移すことになったことも特筆すべき事柄であったと思います。

こんなに早く、アジアのメンバーが自立していく姿（全部ではありませんが）を見ることができ、日本もただお金を出してくれる国（必要があり実施してきたことですが、実際は、日本の財布も大変です）から、アジアのメンバーに対して、福祉先進国としてのそれぞれの国での福祉の充実に向け、その役割をきちんと担えるよう、更なる成長をしなければならないと思います。

なぜなら、アジア諸国を見ると、まだ障害の違いにより、受けられるサービスが異なるように思われますし、知的障害や重度障害者の制度はこれからというように見えますので、日本は現在進められている、重度障害者への支援の拡充を確実に進めていき、アジアだけでなく、世界に日本式の福祉の素晴らしさを発表できるようにしていかなければならないと思います。

日本でも、道は険しいですが、それを構築していくのが、私たちの大きな役割だと思っています。アジアの発展を楽しみに、そして、日本も負けずに努力していきましょう。

## WI・WAsia会議2017 in 香港 参加者

五十音順・敬称略・○はWIJ役員

No.	名 前	WIJ会員	都道府県	所 属
①	阿由葉 寛	セルフ協	栃木県	足利むつみ会
2	飯田 崇史	ゼンコロ	青森県	青森県コロニー協会
3	石本 悦二	きょうされん	大阪府	ふたかみ福祉会
4	伊藤 幸恵	きょうされん	大阪府	ふたかみ福祉会
5	上野 博	きょうされん	東京都	きょうされん
6	大川 一成	ゼンコロ	佐賀県	佐賀春光園
7	叶 義文	セルフ協	福岡県	大牟田恵愛園
8	北村 典幸	きょうされん	北海道	あかしあ労働福祉センター
9	木村 翔	きょうされん	東京都	ワークセンターこむたん
10	小池 邦子	セルフ協	長野県	エコーンファミリー
11	小林 栄	きょうされん	福井県	げんきの家
12	近藤 照夫	セルフ協	栃木県	セルフみなみ
⑬	斎藤 なをこ	きょうされん	埼玉県	鴻沼福祉会
14	佐藤 ふき	きょうされん	東京都	きょうされん事務局
⑮	鈴木 清覚	セルフ協	愛知県	ゆたか福祉会
16	鈴木 拓也	きょうされん	愛知県	ゆたか福祉会 ワークセンターフレンズ星崎
17	高橋 洋平	きょうされん	滋賀県	あゆみ福祉会
18	竹内 和広	きょうされん	宮崎県	えがおの里
19	谷 亨	セルフ協	北海道	北海道光生舎
20	寺本 賢司	セルフ協	島根県	邑智園
⑰	内藤 晃	セルフ協	千葉県	就職するなら明朗塾
22	中島 香織	セルフ協	福岡県	こがね園
23	中島 泰幸	きょうされん	愛知県	さくらんぼの会
24	永瀬 恵美子	きょうされん	埼玉県	やどかりの里
⑳	中村 敏彦	ゼンコロ	東京都	ゼンコロ
26	萩崎 千鶴	きょうされん	埼玉県	やどかりの里
㉑	藤井 克徳	きょうされん	東京都	きょうされん
28	政岡 宏	きょうされん	京都府	綾部福祉会 ともの家
29	松田 崇介	きょうされん	兵庫県	かがやき神戸
30	松藤 健一	セルフ協	福岡県	大牟田恵愛園
31	三苫 卓巳	ゼンコロ	福岡県	福岡コロニー
32	宮城 卓也	ゼンコロ	沖縄県	沖縄コロニー
33	山本 真嗣	セルフ協	福岡県	小富士園
34	吉田 早希	きょうされん	東京都	きょうされん事務局
35	渡 明雅	セルフ協	福岡県	若宮園

## 【一般参加】

1	松本 行雄	発表者	東京都	株式会社スワン
2	小林 義文	一般参加	福井県	福井県立病院リハビリテーション室

## 【通訳】

1	城田 さち	通訳		
2	川瀬 悦子	通訳		

## ワーカビリティ・アジア 総会通知

ワーカビリティ・アジアの全会員に対し、年次総会が 2017 年 6 月 13 日（火）16：45～18：00、中国、香港のケリーホテルにて以下の目的により開催されることを通知します。

1. イントロダクション：
  - 1.1 代表挨拶
  - 1.2 出席確認
  
2. 会員報告：  
事務局長による会員報告  
資料 AGM2017-1 会員リスト
  
3. 財務報告：
  - 3.1 事務局長による 2016 年 4 月 1 日から 2017 年 3 月 31 日までの財務報告  
資料 AGM2017-2 財務報告
  - 3.2 監事による口頭報告
  
4. 事務局長報告：  
1 年間の事務局長報告  
資料 AGM2017-3
  
5. ワーカビリティ・アジアの持続可能な開発に向けて  
事務局長報告  
資料 AGM2017-4
  
6. ワーカビリティ・アジアで取り組む問題
  
7. 今後の会議：
  - 7.1 2018 年ワーカビリティ・インターナショナル会議はスウェーデンのストックホルムにて 2018 年 6 月に開催。
  - 7.2 2018 年ワーカビリティ・アジア会議はカンボジアのプノンペンにて 2018 年 9 月に開催。
  
8. その他

2017 年 5 月 15 日  
ワーカビリティ・アジア  
事務局長 上野 博

## ワーカビリティ・アジア 正会員名簿 ※一部加工

2017年4月1日時点

	国/地域	会員名
1	バングラデシュ	Bangladesh Protibondhi Foundation
2	カンボジア	Essential Personnel Cambodia
3	カンボジア	Cambodian Development Mission for Disability
4	カンボジア	Komar Pikar Foundation
5	カンボジア	Disability Development Services Program
6	香港、中国	Hong Kong Joint Council for People with Disabilities
7	香港、中国	New Life Psychiatric Rehabilitation Association
8	香港、中国	The Hong Kong Society for Rehabilitation
9	香港、中国	The Mental Health Association of Hong Kong
10	香港、中国	Hong Kong Rehabilitation Power
11	香港、中国	Hong Kong Occupational Therapy Association
12	香港、中国	The Hong Kong Society for the Blind
13	香港、中国	Caritas Hong Kong
14	香港、中国	Rehabilitation Alliance Hong Kong
15	香港、中国	Tung Wah Group of Hospitals Jockey Club Rehabilitation Complex
16	香港、中国	The Nesbitt Center
17	香港、中国	Silence
18	香港、中国	Baptist Oi Kwan Social Service
19	インド	Organisation for the Rehabilitation of the Blind in Tiruchirappalli (ORBIT)
20	インド	The Association of People with Disabilities (APD)
21	インド	WORTH Trust
22	インド	Sadayanodai Ilaingar Narpani Mandram (SINAM)
23	インド	Sane and Enthusiast Volunteers' Association of Calcutta (SEVAC)
24	インド	EnAble India
25	日本	全国社会就労センター協議会
26	日本	きょうされん
27	日本	日本セルフセンター
28	日本	ゼンコロ
29	マカオ、中国	Macau Special Olympics
30	マレーシア	Dual Blessing Bhd.
31	マレーシア	Malaysian Foundation for the Blind
32	ミャンマー	Shwe Minn Tha Foundation
33	ネパール	National Rehabilitation Centre of the Disabled, Nepal
34	フィリピン	Tahanang Walang Hagdanan Inc.
35	フィリピン	Foundation for These-Abled Persons Inc.
36	フィリピン	Women with Disabilities Leap to Social and Economic Progress Inc.
37	フィリピン	De La Salle-College of Saint Benilde School of Deaf Education and Applied Studies
38	スリランカ	Islamic Centre for the Physically Handicapped
39	台湾	Eden Social Welfare Foundation
40	台湾	Jouce Agape Polio Care Association, Changua County, Taiwan
41	タイ	The Redemptorist Foundation for People with Disabilities

事務局：〒164-0011 東京都中野区中央 5-41-18-4F きょうされん内 Email : wasia@kyosaren.or.jp  
 URL : workabilityasia.kyosaren.com



ワーカビリティ・アジア  
財務報告

(日本円)

## 1. 2016 年収支 (2016 年 4 月 1 日～2017 年 3 月 31 日)

	2016	2015	差異
<b>収入</b>			
会費	730,845	826,729	-995,884
賛助会費	19,522	24,286	-4,764
銀行利息	18	287	-269
<b>収入合計</b>	<b>750,385</b>	<b>851,302</b>	<b>-100,917</b>
	(US\$6,525)	(US\$6,810)	
<b>支出</b>			
会議支援	223,240	252,020	-28,780
W I 会費	-----	40,810	-40,810
事務局長理事会旅費	69,307	93,660	-24,353
理事食事代	31,265	11,053	20,212
銀行手数料	9,658	20,242	-10,584
<b>支出合計</b>	<b>333,470</b>	<b>417,785</b>	<b>-84,315</b>
	(US\$3,625)	(US\$3,342)	
<b>純営業利益</b>	<b>416,915</b>	<b>433,517</b>	<b>-16,602</b>
	(US\$3,625)	(US\$3,468)	

## 2. 貸借対照表 (2017 年 3 月 31 日現在)

<b>銀行預金</b>	<b>2,339,271</b>	<b>1,922,356</b>	<b>416,915</b>
	(US\$20,341)	(US\$15,378)	

三井住友銀行中野支店

2016 年為替レート US\$1.00/115 円

2015 年為替レート US \$ 1.00/125 円

## ワーカビリティ・アジア 事務局長報告

### 1. 会員

新規入会はなし。

Chosen Power of Hong Kong より 2017 年 3 月 31 日付で退会申出があった。

下記会員は 3 年間会費の支払がないため、ワーカビリティ・アジア会則 5.2 に従い退会。

–ADD International Bangladesh (バングラデシュ)

–Special Talent Exchange Program (パキスタン)

–Sri Lanka Foundation for Rehabilitation of Disabled (スリランカ)

2017 年 4 月 1 日現在、ワーカビリティ・アジアの正会員はバングラデシュ、カンボジア、香港/中国、インド、日本、マカオ/中国、マレーシア、ミャンマー、ネパール、フィリピン、スリランカ、台湾、タイの 13 か国・地域の 41 団体。

### 2. 年次会議・年次総会

年次会議は 2016 年 8 月 25 日～27 日にインド、バンガロールのパークプラザ・バンガロールホテルにおいて開催された。テーマは「障害のある人の雇用を通じたエンパワメント」で、主催は Disability NGO's Alliance DNA。

インドでの開催は 2011 年のティルチラパリでの開催に続いて 2 回目。37 人の海外参加者を含む 400 人を超える代表者が参加。NGO、企業、政府、個人、教育機関、学生などが集まり、2 日間にわたって能力開発、エコシステムの可能性、生活のメインストリーム化の 3 つのトラックで 20 のセッションが行われた。施設見学は 3 日目に 3 コースに分かれて行われた。

年次総会は 2016 年 8 月 26 日午後 4 時から行われた。

ワーカビリティ・アジア会則が全会一致で改正され、理事の任期が最長 3 期までとなった。Bangladesh Protibondhi Foundation のエグゼクティブディレクター、Dr. Shamim Ferdous と EnAble India の CEO、Mr. Dipesh Sutariya の 2 名が新理事として選任された。

Mr. Suporntum Mongkolsawadi は 3 年 2 期目の理事として選任された。

ワーカビリティ・アジアは素晴らしい会議を成功させた DNA とインドの会員に感謝の意を表します。

### 2. 理事会

2 回の理事会を開催。最初の理事会はインドのバンガロールで、2016 年 8 月 24 日にワーカビリティ・アジア会議に先立って行われた。

2 回目は 2017 年 2 月 8 日に中国の香港で行われた。理事は 2017 年 WI・WAsia 会議の会場を訪れた。また、香港の WAsia 会員による障害のある人の雇用を創出するためのイニシアティブについて学んだ。

理事は財政難、会員拡大、ワーカビリティ・インターナショナルとの連携などのいくつかの重要な課題解決のために熱心に取り組んだ。引き続き、「ワーカビリティ・アジアの持続可能な発展に向けて」将来の展望を作り出すため、毎回の会議で協議を行う。

この他、WAsia の事業を進めるため、Eメールで数多くのコミュニケーションを取った。

### 3. ワーカビリティ・インターナショナル関係

アジアのワーカビリティ・インターナショナル理事として、Deborah Wan が電話で6回理事会に出席し、WI が直面している問題に対して素晴らしい意見や提案を行った。

上野博は 2016 年 9 月にニュージーランドのオークランドで開催された WI 年次会議に出席し、2017 年 6 月の WI・WAsia 会議 in 香港に全ての WI 会員を招待した。

デボラと香港会員は WI 会長の Jerry Davis を香港に迎え、香港会議について価値のある意見交換を行った。

### 4. ワーカビリティ・アジアの持続可能な開発に向けて

議題 5 を参照。

### 5. ニュースレター

1 年間で 3 回ニュースレターを発行し、理事からの情報やイベントスケジュールの更新などを案内し、会員や非会員に届けた。

多くの会員が彼らの活動について様々な参考となる興味深い記事を提供した。

引き続き会員に対して情報を提供するとともに、ニュースレターへの寄稿に深い感謝を示す。

### 6. 国連障害者権利条約 (UNCRPD)、持続可能な開発目標 (SDGs)、インチョン戦略

2017 年 5 月 1 日現在、多くのアジアの国々を含む 173 か国が障害者権利条約を批准している。批准国は障害者権利委員会に包括的な報告を提出しなければなりません。委員会は条約の実行プロセスを監視するために国連の中に設けられました。私たちは市民社会団体として積極的に締約国報告のプロセスを監視したり各国の平行レポートの作成に参加したりしなければならない。

2015 年 9 月、国連総会で 17 の持続可能な開発目標 (SDGs) を含む持続可能な開発のための 2030 アジェンダが採択された。「誰も置き去りにしない」という原則を築き、新しいアジェンダは全ての人が持続可能な開発を達成するための総合的なアプローチを重視している。

障害は SDGs の様々なパートで言及されており、特に目標 8 では包摂的かつ持続可能な経済成長と全ての人の完全かつ生産的な雇用とディーセントワークを促進している。

2017 年はアジア太平洋経済社会委員会によって採択された「アジア太平洋障害者の 10 年 2013-2022」の中間地点にあたる。ESCAP は政府、国際組織、開発庁、市民社会団体から重要な情報を集めるため、アジア太平洋地域における障害インクルーシブな開発を推進するための取り組みについて地域全体の調査を計画した。分析は 2017 年に 10 年の中間地点の進捗状況を評価するためにハイレベル政府間会合に反映される。

インチョン戦略の目標1 アジア太平洋地域の障害者の「権利を実現する」は貧困を削減し、労働および雇用の見通し改善すること。アジアの障害のある人の労働と雇用を推進する独自のネットワークとして、私たちはそれぞれの国で目標1を達成するために具体的な行動を取らなければならない。

2017年5月11日  
ワーカビリティ・アジア  
事務局長 上野 博



ワーカビリティ・アジア

ワーカビリティ・アジアの持続可能な開発に向けて (TSDWA)

## 1. TSDWA 協議

ワーカビリティ・アジア (WAsia) は 2004 年にワーカビリティ・インターナショナル (WI) の地域グループとして設立され、当時の会員数は 7 か国・地域の 11 会員でした 2017 年 4 月 1 日までの 13 年間で 13 か国・地域 41 会員に成長した。特に現在の理事がフィリピンのマニラで行われた総会で選任された 2009 年以降、拡大している。

最近 WAsia の将来に注目したいいくつかの構造改革の必要性が生じてきたため、理事は 2014 年 11 月にベトナムのハノイで行われた理事会で以下のポイントについて TSDWA の協議を始めた。

A. 若いリーダーにバトンを渡す

B. より多様性で、機会均等な参加の保証

理事会では 2015 年から 2016 年の会議で毎回このトピックについて協議し、その結果以下の議題が 2016 年インド、バンガロールで行われた AGM で審議、承認された。

### 1.1 役員任期の制限

ワーカビリティ・アジア会則では任期が 3 年間とされているが、再任回数についての記載がなかった。会則は改正され、最長 3 期までとなった。

### 1.2 地域バランスを考慮し 5 名から 7 名への理事増員

理事は東アジアから 3 名、東南アジアから 2 名、南アジアから 0 名の合計 5 名であった。会員はそれぞれ 22、12、11 の合計 45 であった。これはとても偏ったものであったため、2016 年の AGM で南アジアから新しく 2 名の理事が選任され、現在の理事は以下のとおりである。

名前	国/地域	地域	任期開始	任期終了
藤井 克徳	日本	東アジア	2009-2018	
Deborah Wan	香港/中国	東アジア	2009-2018	
Kheelian Low	マレーシア	東南アジア	2009-2018	
Patrich Yeh	台湾	東アジア	2012-2021	
Suporntrum Mongkolsawadi	タイ	東南アジア	2013-2022	
Shamim Ferdous	バングラデシュ	南アジア	2016-2025	
Dipesh Sutariya	インド	南アジア	2016-2025	

### 1.3 事務局の移動

WAsia の事務局は設立以降日本の会員団体によって担われてきた。事務局長費用を含む事務局経費はその団体によって賄われてきた。

しかしながら、同じ国の団体が事務局を長期間引き受けるのは適当ではない。また、素晴らしい人材を抱える多くの団体が WAsia に入会している。そのため理事会はタイの会員に事務局の引継を打診し、2016年1月にカンボジアのプノンペンで行われた理事会で2017年度中に日本からタイへ事務局を移すことが合意された。

## 2. 事務局の引継

2017年9月30日まで

事務局：きょうされん、日本

事務局長：上野 博 氏

2017年10月1日から

事務局：ワーカビリティ・タイ、タイ

事務局長：Ms. Sakulthip KHEERATIPHANTAWONG

### **Sakulthip Keeratiphantawong**

タイ資本市場で社会的責任と企業統治を備えたビジネス実践の推進を経験。現在、タイのソーシャルエンタープライズである NISECorp の共同創業者、MD であり、タイのソーシャルエンタープライズのエコシステム開発におけるパイオニアである。また、タイとアジア全体で障害のある人や社会的弱者の一般就労の推進を目的とした非営利組織、ワーカビリティ・タイ (WTH) の事務局長、創業者でもある。

#### 学歴：

- 2015年、チュラーロンコーン大学サシン経営大学院 EMBA 取得
- 2002年、タイ、チュラーロンコーン大学工学学士（コンピュータ）取得
- 2012年8月、イギリス、ニューエコノミクス財団、SROI 実践者

#### 職歴：

- 2011年-現在：NISECorp S.E.Co.,Ltd 共同創業者、MD
- 2008年-2010：CSR 協会、取締役補佐
- 2007年：タイ証券取引所 CIO 補佐
- 2004年-2006年：タイ証券取引所、プロジェクト・マネジメント・オフィサー
- 2002年-2003年：タイ証券取引所、IT 開発者

#### その他役職：

- ワーカビリティ・タイ、事務局長
- タイ商工会議所社会活動とクオリティライフ理事委員会
- シーナカリンウィロート大学社会学部、客員講師
- 社会開発・人間安全保障省、障害者雇用に大きな貢献をした民間企業認証プログラム、シーナカリンウィロート大学作業委員会、社会学部ソーシャルエンタープライズ開発プロジェクト、アドバイ

ザー

- 公共倉庫団体の企業統治、社会的責任プログラムアドバイザー
- 社会開発・人間安全保障省、起業家専門家 ASEAN ネットワーク設立準備委員会

#### 講演：

- 2014年-現在、賢明なる投資家協会、社会のための一流起業家プログラム、定期講演。「社会起業家精神：持続可能性に向けビジネス機会の推進」
- 2015年4月-6月、SET 社会的影響イニシアティブプログラム「社会的投資利益率（SROI）」
- 2014年2月20-21日、タイ、2014年ラチャスダ国際障害者会議「障害のある人々をエンパワメントするためのソーシャルエンタープライズ開発のベストプラクティス」
- 2014年11月17-19日、オーストラリア、メルボルン、障害マネジメント国際フォーラム「障害のある人々をエンパワメントするためのソーシャルエンタープライズ開発のベストプラクティス」
- 2014年10月29-31日、日本、広島、アジアにおける社会的責任会議「障害のある人々をエンパワメントするためのソーシャルエンタープライズ開発のベストプラクティス」
- 2012年10月、タマサート・リーダーシップ・プログラム「イギリスにおける社会的企業の開発研究」

#### 研究、その他出版物

- 2015年、労働省、障害のある人の雇用機会
- 2015年、国家放送通信委員会（NBTC）の社会的責任戦略的方向
- 2015年、社会開発・人間安全保障省、社会開発・福祉局、タイにおける社会的弱者の能力開発とエンパワメントのためのソーシャルエンタープライズモデル調査と研究。
- 2015年、ワーカビリティ・タイ、障害のある人のための企業のソーシャルエンタープライズ、一般就労、障害のある人のための革新と支援技術
- 2014年、障害者エンパワメント局（NEP）、障害のある人をエンパワメントするためのタイソーシャルエンタープライズの設立
- 2013年、障害者エンパワメント局（NEP）、障害のある人をエンパワメントするためのソーシャルエンタープライズを発展させるためのベストプラクティス
- 2013年、障害者エンパワメント局（NEP）、ASEAN インクルーシブな企業家専門家ネットワークの設立

Email : [sakulthip@nisecorporation.com](mailto:sakulthip@nisecorporation.com) Website : [www.nisecorporation.com](http://www.nisecorporation.com)

2015年12月現在

ワーカビリティ・インターナショナル  
会社番号 4230009

年次総会

2017年6月13日(火) 3:30pm  
香港、ケリーホテル

## 議題

### 1. イントロダクション

#### 1.1 会長挨拶

#### 1.2 出欠、定足数確認

#### 1.3 議事録

ニュージーランド、オークランド、スカイシティ、コンベンションセンターにおいて、9月27日(火)に行われた年次総会議事録の承認。

総会議事録添付

#### 1.4 諸問題

議題に含まれない議事録からの諸問題

### 2. 会長報告

会長報告の受理

### 3. 通常議題

#### 3.1 役員選出:

##### 3.1.1 次の理事のワーカビリティ・インターナショナル理事への再選:

- **Jerry DAVIS** 理事3年3期目への再選の意思を示している

##### 3.1.2 ワーカビリティ・インターナショナル新任理事の選出

- **Mark KESSLER** 理事3年1期目へ立候補の意思を示している

##### 3.1.3 ワーカビリティ・インターナショナル副会長の選出

- **Albin FALKMER** は副会長立候補の意思を示している

#### 3.2 財務報告



2016年12月31日締め理事報告&財務諸表

### 3.3 2017 年写真コンテスト

2017年写真コンテスト結果報告

## 4. 次回年次総会の日程と場所

次回年次総会は2018年にスウェーデンのストックホルムにおいて、サムハルの会議と合同で行うこととの確認。(日時は通知)

## WI 理事会の命において

登記住所:

16 Old Bailey

London EC4M 7EG

United Kingdom

保証有限責任会社

**Kelly J. Kamerer**

事務局長

[secretariat@workability-international.org](mailto:secretariat@workability-international.org)

**Company No. 423009**

ワーカビリティ・インターナショナル

会社番号 4230009

総会議事録

2016年9月27日(火)

ニュージーランド、オークランド、スカイシティ、コンベンションセンター

1. イントロダクション

会長は規約の変更に関する項目が当初の議題から省略されたと通知した。

規約変更案は Jason Mckey による動議、Jerry Davis による支持により、議題 3.4 に追加された。

可決

1.1 会長挨拶

会長が総会参加者に挨拶し、11時32分に開始を宣言した。

1.2 出欠、定足数確認

会長が以下について発表した。

- 全会員が出席登録を行なっていること
- 定足数が満たされていること
- 欠席連絡はなかったこと

出席者と委任リストは添付書類 A

1.3 議事録

発議 Ralph Jones、支持 Jason McKey。2015年6月22日(月)アメリカ、サンディエゴのホテル・デル・コロナドにおいて行われた総会議事録が会議を事実かつ正確に記録されていることが承認された。

可決

1.4 諸問題

議題に含まれていない前回総会の議事録に掲載されている件に関する諸問題はなし。

2. 会長報告

会長による報告。要約は添付書類 B。

会長は報告を提出し、Jerry Davis が支持した。報告は受理された。

可決

3. 通常議題

3.1 役員選出：

会長は、理事を退任する Jason Mckey と Roy O'shaughnessy の業績と素晴らしいサポートに感謝した。

3.1.1 前理事の選出

会長はその他の指名候補がない場合、**Deborah Wan** がワーカビリティ・インターナショナルの理事として再任される資格があることを発表した。

可決

3.1.2 理事の選出

会長は **Albin Falkmer**、**John Kelly**、**Anne Bryce** が指名により選出の資格があることを発表した。

可決

3.1.3 会長の選出

会長は **Patrick Maher** の任期終了を受けて会長職が空いていることを発表した。

**Jason McKey** が **Jerry Davis** をワーカビリティ・インターナショナルの会長として指名した。**Jerry Davis** はその意欲を述べた。

可決

3.2 財務報告：

財務・監査・危機管理委員会委員長の **Ralph Jones** が 2015 年の理事報告と資産報告を行なった。会場からの質疑はなかった。

2015 年 12 月 31 日締めの理事報告と資産報告は発議 **Ralph Jones**、支持 **Jerry Davis** され、受理された。

可決

3.3 2016 年写真コンテスト：

**Katherine McLellan** は **Bangladesh Protibondhi Foundation** が 2016 年写真コンテストの受賞者であることを報告した。

3.4 規約変更

会長は理事による規約変更案を提出した。

**Patrick Maher** 発議、**Ralph Jones** 支持。規約変更は承認された。

全会一致で可決

4. その他の議題：

上野博が 2017 年 6 月 12 日～14 日に香港で開催されるワーカビリティ・アジアとワーカビリティ・インターナショナルの合同会議への参加を呼びかけた。

**Jerry Davis** は全員にワーカビリティ・インターナショナル会長への選出に対する感謝を述べた。彼は退任する事務局長 **Katherine McLellan** に感謝を述べ、後任の **Kelly Kameron** を歓迎した。また、退任する **Patrick Maher** に感謝を述べた。

5. 次回年次総会の日程と場所

会長は次回総会は 2017 年ワーカビリティ・インターナショナル会議と合わせて 2017 年 6 月に香

港で行われることが確認された。(日時は通知)

理事会の命において

登記住所：

16 Old Bailey

London EC4M 7EG

United Kingdom

保証有限責任会社

Katherine McLellan

事務局長

secretariat@workability-international.org

No4230009

2016 年 10 月 20 日

## 会社情報

---

2016年12月31日時点の理事	Gerald Davis Patrick Maher Richard Sebastian Ralph Jones Beth Carruthers Deborah Wan Naoko Saito (2016年6月14日辞任) John Kelly (2016年9月27日選任) Anne Bryce (2016年9月27日選任) Albin Falkmer (2016年9月27日選任) Jason McKey (2016年9月27日退任) Roy O'Shaugnessy (2016年9月27日退任)
事務局	Katherine McLellan (2016年10月31日まで) Kelly Kameron (2016年11月1日から) Withers LLP
会社番号	04230009
登記住所	16 Old Bailey London EC4M 7EG
取引銀行	HSBC Bank plc 117 Great Portland Street London W1W 6QJ  National Australia Bank 255 George Street Sydney 2000, Australia
弁護士	Withers LLP 16 Old Bailey London Ec4M 7EG



## 理事報告

2016年12月31日締め

---

理事は2016年12月31日締めの報告書と財務諸表を提示。

### 主な活動

会社の主な活動は障害のある人や特別なニーズのある人の雇用促進であり、その主な収入源は会費である。

### 理事

以下の理事は2016年1月1日から2016年12月31日までの期間在職した。

- Gerald Davis
- Patrick Maher
- Richard Sebastian
- Ralph Jones
- Beth Carruthers
- Deborah Wan
- Naoko Saito (2016年6月14日辞任)
- John Kelly (2016年9月27日選任)
- Anne Bryce (2016年9月27日選任)
- Albin Falkmer (2016年9月27日選任)
- Jason McKey (2016年9月27日退任)
- Roy O'Shaughnessy (2016年9月27日退任)

### 事務局

Katherine McLellan (2016年10月31日まで)

Kelly Kamerer (2016年11月1日から) /Withers LLP

### 理事の責任

理事は関係法令に従って、理事報告と財務諸表を作成する責任がある。

会社法により、理事は毎年度財務諸表を作成する必要がある。イギリスの一般に認められた会計実務(イギリスの会計基準と関連法)に従って法の下、理事は財務諸表を作成する人を選出する。この期間の会社運営と会社の損益状態が真実かつ公正な意見を述べていることを確信しない限り、会社法では理事は財務諸表を承認してはならない。これら財務諸表の作成に関し、理事は以下のことを求められる。

- 適した会計方針を選択し、一貫して適用する。
- 合理的で堅実な判断と会計上の評価を下す。
- 会社が事業を継続すると仮定して不適當でない限り、継続関心事項をベースに財務諸表を作成する。

理事報告（続き）

2016年12月31日締め

---

理事の責任（続き）

理事は、会社の取引を表示および説明するのに十分な適切な会計記録を保持し、いつでも会社の財政状態を信頼できるものに開示し、財務諸表が2006年会社法に準拠していることを明らかにする責任がある。また、会社資産を保護する責任があり、したがって不正やその他変則的なことを予防、発見するための適正措置を取る責任がある。

この報告は2006年会社法第15編にある小規模会社に関連する特別規程に従って作成された。

理事会の命により

Gerald Davis

理事

日付

損益計算書

2016年12月31日締め

		2016	2015
	注記	£	£
売上高	2	28,200	31,000
管理費	3	(28,406)	(35,915)
税引き前経常活動損益		<u>(206)</u>	<u>(4,915)</u>
経常活動利益への課税			
年間損益	9	<u>(206)</u>	<u>(4,915)</u>

注記はこれら財務諸表の5から7ページ

## 貸借対照表

2016年12月31日締め

	注記	2016 £	2015 £
<b>固定資産</b>			
無形資産	5	3,214	4,034
<b>流動資産</b>			
売掛金及び未収金	6	4,250	2,250
手元現金および銀行預金		127,136	99,802
<b>流動負債</b>	7	-	484
前受収益	8	7,705	250
正味流動資産		123,681	101,318
<b>正味財産</b>		<b>126,896</b>	<b>105,352</b>
<b>資本金及び余剰金</b>			
会費準備金	9	124,125	102,375
損益勘定	9	2,771	2,977
<b>純資産</b>		<b>126,896</b>	<b>105,352</b>

2016年12月31日締めの年度において、会社は小規模会社に関する2006年会社法の第477条の会計監査の適用除外を受けた。

会員は第476に従い、当該年度の会計監査を会社に要求していない。

理事は、会計記録と収支計算書の作成について法令の要件を順守する責任に同意する。

財務諸表は2006年会社法第15編および小規模会社財務報告基準（2008年4月施行）に従って小規模会社に関する特別条項に従って作成されている。

注記はこれら財務諸表の5から7ページ

年 月 日理事会によって承認

理事 Gerald Davis

理事 Ralph Jones

## 財務諸表注記

2016年12月31日締め

## 1 会計方針

## 1.1 財務諸表作成基準

財務諸表は（特に明記のない限り）一貫して適用されている英国会計基準（英国の一般に認められている会計実務）に従って取得原価主義の下作成されている。

財務諸表は慈善活動が世界的に行われており、会社がイギリスで登記されているため、イギリスポンド単位で作成されている。

## 1.2 売上高

会社が法的に収入を得る権利がある場合、全ての収入は損益計算書に含まれ、その金額は合理的な正確性に基づいて数値化される。

- 会費は受領をもって会計処理される。
- 受取利息は受領をもって会計処理される。

## 1.3 管理費

管理費は発生主義に基づいて会計処理される。

## 1.4 商標

商標は取得原価から償却累計額を控除して評価される。償却費は、見積耐用年数にわたり均等償却で費用を償却するために計算される。

## 2 売上高

	2016	2015
	£	£
会費	12,500	12,000
経営構造支援	1,700	-
引当金の取り崩し	14,000	19,000
	<u>28,200</u>	<u>31,000</u>



## 財務諸表注記

2016年12月31日締め

## 3 管理費

	2016	2015
	£	£
無形固定資産償却費	820	821
銀行手数料	407	516
理事会	-	481
為替レート損失	(7,992)	3,476
事務局経費	25,948	22,310
弁護士費用	698	710
消耗品費	2,972	3,195
旅費	5,553	4,406
	<b>28,406</b>	<b>35,915</b>

## 4 課税

ワーカビリティ・インターナショナルは会費から収入を得ているため、その活動から生じる余剰金は法人税の課税対象とならない。法人税はその他に生じる収入に対して課税される。

法人税はこの間非課税である。

## 5 無形固定資産

	2016	2015
	£	£
特許/商標（原価）	8,138	8,138
減価償却累計	(4,924)	(4,104)
	<b>3,214</b>	<b>4,034</b>

## 6 売掛金及び未収金

	2016	2015
	£	£
その他売掛金及び未収金	4,250	2,250

## 財務諸表注記

2016年12月31日締め

## 7 流動負債

	2016	2015
	£	£
その他債務及び未払い金	-	484
前受収益	7,705	250
	<u>7,705</u>	<u>734</u>

## 8 有限責任

会社は会員の保証によって制限されている。保証は会員あたり1ポンドに制限され、報奨額の合計は49ポンドである。(2015: £47)

## 9 引当金の増減書

	繰越	受領	支出	(損失)	次期繰越
	£	£	£	£	£
会員引当金	102,375	36,500	(14,750)	-	124,125
損益計算	2,977	-	-	(206)	2,771
	<u>105,352</u>	<u>36,500</u>	<u>(14,750)</u>	<u>(206)</u>	<u>126,896</u>

## 会員引当金

会費引当金は特別貢献会員からの基金を表す。これらの引当金はWIの内部管理、戦略的開発基金、そして途上国からの潜在的な会員の支援を通してWIの目的をさらに促進させるために使用される。

### ワーカビリティ・インターナショナル (WI) とは

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 は障害のある人に労働・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 万人以上の障害のある人に雇用・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害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す。

2004 年に設立され、2017 年 7 月末現在、13 各国・地域の 48 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 2013 年の台湾会議でした。

2017 年 9 月まではきょうされんが、10 月からはワーカビリティ・タイが事務局をを担当しています。

### 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、障害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、日本セルフセンター、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、現在は日本セルフセンターが事務局を担当しています。



---

ワーカビリティ・インターナショナル (WI) ・ワーカビリティ・アジア (WAsia)  
会議 2017 in 香港 報告書

2017年8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フセンター内  
TEL : 03-3355-8877 / FAX : 03-3355-7666

---