

多賀城から、

だれも取り残さない社会を目指し、 持続可能な関係性を探るための報告書 Vol.2 2018.4~2020.3

もくじ

1.	TSRが目指すところ	1
2.	これまでのプロセス	2
3.	多賀城市のデータ	3
	(1) 多賀城市の概要 (2) 多賀城市の人口推移予測	
4.	Tagajo Sustainable Relationship 会議 Vol.2 議事録	4-13
	障害者雇用の基礎知識	
	ゲストトーク「多様性をみとめるまちづくり」	
	シンポジウム「だれも取り残さない社会を目指して」	
	■参考資料 多賀城市の障害者の状況	14
5.	みんなにやさしいユニバーサルまちあるきツアーズ 障害者編	15
6.	みんなにやさしいユニバーサルまちあるきツアーズ 外国人編	16
	■参考資料 多賀城市の外国人の状況	17
7.	「多賀城のはたらく外国人」について知る市民向け研修会	18-19
8.	多賀城市における企業の地域貢献・社会貢献活動 2019 (平成31) 年度調査	20-22
	おわりに	

1. TSRが目指すところ

今、地域では多様な人々が暮らし、いろいろな情報が飛び交うようになるとともに、少子高齢化や人口減少が進んでいます。こうした状況の中で、地域や社会の課題は多岐に渡り、かつ複雑になっています。

多賀城市市民活動サポートセンターでは、これからの地域や社会の課題を解決するために、市 民や組織・団体が自分たちの強みやアイデアを持ち寄り、力を合わせていく"連携"が欠かせないと 考えました。こうした連携を進めるための支援を行うにあたり、当センターは「Tagajo Sustainable Relationship(TSR)」を掲げました。TSRには、多賀城のさまざまな組織や団体が持続可 能な関係性を構築することや、多賀城が持続可能な地域であり続けるため、さまざまな組織・団体 が連携し、地域や社会の課題解決に向かうといった意味が込められています。

そして、NPO、町内会、企業、行政など、多賀城のまちを構成するさまざまな主体の連携を進めるため、2017年度に行った企業への地域貢献活動に関する調査を丁寧に読み解き、地域や社会に共通するテーマ(課題)を「だれも取り残さない地域・社会を目指して」と定めて、2018年度から多くの取り組みを行ってきました。

本書は、地域のみなさんと共に行った課題の解決に向けた実践の歩みをふりかえり、だれもが幸せに暮らせる持続可能な未来を描くために欠かせない関係性構築への道のりを記録しています。本書をお読みいただいた方々が、この関係性に加わり、より良い多賀城の地域づくりを目指して一緒に歩むキッカケとなれば幸いです。

2. これまでのプロセス

process 1 調査・ヒアリング、報告会

○目的:団体・組織へのアンケートとヒアリングを通して地域や社会のことを知る。

その結果をまとめ、状況を共有する。

○概要:1) アンケート調査「多賀城市内企業の地域貢献活動に関する調査 |

実施日:2017年10月10日(火)~11月6日(月) 回答:38社/171社に配布

2) ヒアリング調査

実施日:2017年11月7日(火)~12月10日(日) 回答:21社

3) 報告・シンポジウム「TSR (多賀城から、持続可能な関係性を探る) 会議 |

実施日:2018年3月12日(月)

4) 調査報告書の発行

発行日:2018年3月31日(土)

process2 地域・社会貢献活動の取材と情報発信、相談支援

〇目的:企業の地域貢献活動を発信することで、市民が企業の取り組む地域づくりの活動を知る機会をつくる。

社会貢献活動相談を通して、企業の持つ資源を地域づくりに活用する。

○概要:多賀城市内企業の地域貢献活動の取材と発信:2件

多賀城市内企業の地域・社会貢献活動相談 : 6社(企業の協議会含む)

process3 調査内容を丁寧に分析して課題をさぐり、目指すまちの姿を描く

○目的:さまざまな主体に共通し、また目指すべき地域や社会の姿としての課題をあげる。

〇概要:団体・組織の悩みや困りごとを選び出し、関連する項目ごとにまとめ、共通する内容をつなげる。

process4 さまざまな主体が集まり関係性を構築する場を作る

○目的:「だれも取り残さない社会を目指して」をテーマに、その実現を参加者全員で考えるとともに、

話し合いを通して参加者同士の関係性構築を目指す。

〇概要:全員参加型会議「TSR会議 Vol.2」

実施日:2019年1月22日(火)

process5 小規模な実践を通してテーマを深掘りする

○目的:process 4 の参加者の考えや声を参考に、勉強会や体験会など小規模な取り組みを行い、

課題をより深く知る。また、関連するさまざまな主体が集まって知る機会をつくり出す。

〇概要:1)当事者の"日常"を知り体験する「みんなにやさしいユニバーサルまちあるきツアーズ Vol.1

~外国人とあやめまつりに行って、日本文化を体験するツアー~」

実施日:2019年 6月16日(日)

2) 当事者の"日常"を知り体験する「みんなにやさしいユニバーサルまちあるきツアーズ Vol.2

~車いすでバスに乗って、菖蒲田浜へ行って、フェスを見学するツアー~」

実施日:2019年 9月13日(金)

3) 支援団体と共催実施「多賀城のはたらく外国人 ~外国人技能実習生について知ろう~」

実施日:2019年10月19日(土)

3. 多賀城市のデータ

(1) 多賀城市の概要



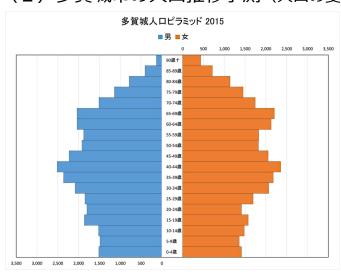
多賀城市の基本データ

宮城県のほぼ中央の太平洋側に位置し、 仙台市や塩竈市に隣接している

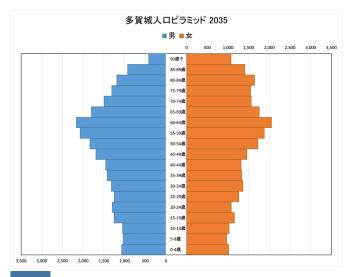
- ・人 口 62,416 人
- ・世帯数 27,219 世帯
- ・高齢化率 24.4%

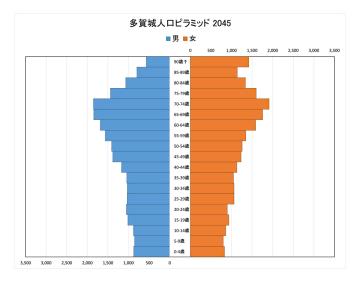
多賀城市ホームページ 2019年12月末時点

(2) 多賀城市の人口推移予測(人口の変化から考える、これからの多賀城)









Point

多賀城市の人口の推移を男女別、かつ5歳区切りでグラフ化した。2015年の数値は国勢調査の結果を、2025年~2045年は国の研究機関の推計値を使用している。2015年では30代より上の人口が多く、0~20代が少ない「つぼ型」を示しはじめている。そして時代が進むにつれ、その特徴がより明確になりさらに各年代ともに人口が減少して「つぼ型」も細くなっていくのが分かる。

「平成27年(2015)国勢調査結果」(総務省統計局)

「日本の地域別将来推計人口(平成30年(2018)推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)参照

4. 多賀城から、持続可能な関係性を探る会議 議事録

Tagajo Sustainable Relationship Vol.2



Public House多賀城にて

多賀城でも将来的に少子高齢化が見込まれるなか、地域づくりの担い手や企業の働き手なども減っていくという状況が見えつつあります。一方、多賀城で暮らす障害者や家族からは、地域や社会に受け入れてもらえるか不安という声もあります。これらの困りごとが解決された姿として地域に暮らす全ての人が地域づくりの担い手として活躍することで、持続可能な地域や社会になることが考えられます。TSR会議Vol. 2 では"地域に暮らす全ての人が地域づくりの担い手"と考えるための手掛かりとして、障害者の社会参加にスポットを当て、障害者雇用や"多様性をみとめること"の先進事例紹介とシンポジウムを行いました。

TSR (多賀城から、持続可能な関係性を探る) 会議 Vol. 2

実施日:2019年1月22日(火) 14:00~17:00

対 象:多賀城市内外の企業・団体・個人・行政など

内 容: ○障害者雇用の基礎知識

林田 元太 氏(株式会社LITALICO/就労移行支援事業所 LITALICOワークス 東北グループ マネージャー)

○ゲストトーク「多様性をみとめるまちづくり」

田中 真宏 氏(NPO法人 ピープルデザイン研究所 ディレクター)

○シンポジウム「だれも取り残さない社会を目指して」

毛利 誠氏(ユニベール株式会社 ソーイング事業部 仙台工場)

吉田 芳弘 氏(株式会社 ウジエスーパー/株式会社ウジエクリーンサービス 常務取締役)

槻田 栄治 氏(身体障害等級1級 通信関連部門勤務 * 当時)

□コーディネーター 津川 登昭 氏 (一般社団法人 チガノウラカゼコミュニティ 代表理事)

参加者:51人(內訳:企業27人、団体13人、個人5人、行政6人)

後 援:多賀城・七ヶ浜商工会 多賀城工場地帯連絡協議会 多賀城市観光協会 多賀城市建設災害防止協議会

社会福祉法人多賀城市社会福祉協議会

障害者×企業×地域 雇用率の先を目指す

津川 今回のTSR会議は〈障害者×企業×地域〉がテーマ。私にとって、いままで福祉は遠いテーマでしたが、企業への取材やまちづくりの視点で見たとき無視できないテーマだということに気づきました。

障害者の法定雇用率に達していないことを、企業だけの善悪で測るのではなく、地域全体で目標に届く仕組みを作っていくことが大切ではないかと考えます。

いま、CSRやSDGs、障害者白書やユニバーサルデザイン*などとよく言われますが、地域には、トップダウン

障害者雇用の基礎知識 LITALICOワークス

障害者の知識について、〈障害者〉と〈働く〉をテーマにお話します。「働きたいけど…」「雇いたいけど…」という声を聞きます。最近話題の法定雇用率、これは社会の中で障害者手帳を持っている人を一定数雇いましょうという法律です。企業と自治体では若干数字が違っています。

企業で障害者雇用の義務が発生するのは従業員が45人以上で、100人以上の従業員がいる場合は法定雇用率を満たしていないと、一人当たり4~5万円くらいの罰金と言われる納付金が不足人数分発生します。宮城県は障害者雇用ワースト1位の時期が続いていました。2016年は少し改善され40位くらいでした。法定雇用率は企業の本社があるところで算出されます。仙台は支社が多いので、働いていてもカウントされません。

基本的には、働きたい人が働ける社会を作っていくことが大切だと思っています。障害者の種類は大きく三つあります。身体障害(内臓も)、知的障害、精神障害です。

精神障害の人は身近にいます。病名でいうと統合失調 症やうつ病などの心の病気、つまりは脳の病気です。

障害の概念は、例えば足が不自由ということではありません。足が悪くて行きたいところに行けないことが障害です。視力が低くても眼鏡があれば障害ではありません。歩けない人にどう歩かせるかではなく、どうバリアフリーを作っていくかという考えも大切です。

働き方には、大きく分けると二つあります。一つ目は 障害者枠といって、障害者手帳を持っている方が選 べる枠です。二つ目は一般枠といって、障害者手帳を 持っていても持っていなくても誰でも選べる枠です。 また、一般枠の中でも二つに分かれていて、障害の情報 や自身の特性を事前に開示して働く働き方と、特に 上記の情報を企業側には開示せずに働くといった働き 方があります。

よく、どの枠が働きやすいのかといった質問を受けますが、どれが良くてどれが悪いといった判断は一長一短があるのでなかなか難しいです。

的に仕組みを受け入れるだけではなく、ボトムアップ的に仕組みを作っていく、自分たちの手で作りあげるローカルの仕組みが必要だと感じています。新たな仕組みを作るために、いろいろな立場の人が、完成されていない意見も含め、考えを持ち寄って話し合いを重ねていければと思っています。

この会議を「みんなのテーブル」とし、「自発的な共生社会」 「雇用率の先にあるもの」を目指すためのものとしていきたい と考えています。まずは今回、企業視点での意見や考えを中 心に進行してまいります。

*ユニバーサルデザイン…国籍や年齢、男女の違い、障害の有無などに関係なく全ての人が利用しやすい設計や考え方

というのも、障害の有無に関わらず、働くときに何を優先するのかは人によって違います。給料や時間、プライベートとのバランスがとれるかどうか、企業の大きさ、社風等々、皆さん違います。その一長一短と個人が大事にするポイントがマッチしたところがその人にとっての働きやすさになるので、どれが良いかは言えません。

職種という点においては、特に障害者求人だと限定的になります。具体的には、事務系、作業系の仕事がメインになってきます。ですから、上記以外の職種を選択しようと思うと、そもそも求人がなかったり、あっても数件というのが実情です。

宮城県、仙台市の就職実績(給料)でいうと、フルタイムで14万円くらい。一番多いと24万円くらい払っている企業もあります。ただ、平均でみると最低賃金に近い求人が多いところも一つ課題だと思っています。

最後に企業サイドの視点から見ると、「雇ってみたい」 「雇っているけど困っている」という時は、ハローワーク、就労支援事業所などにご相談ください。

まとめますと、障害者が働くということは最終的には誰にでも働きやすい会社になるのではないかと思います。 障害者が働くことは制約が多いです。「長く働けない」「業務の一部しかできない」などの弱みがありますが、そこを調整していくことで、将来的には育児休暇、産休後の方など、いろいろな人が働きやすい会社になると思います。

ぜひ、そのような会社を目指してもらえればと思います。



林田 元太 株式会社 LITALICO

就労移行支援事業所 LITALICOワークス

東北グループマネージャー

ゲストトーク「多様性をみとめるまちづくり | NPO法人ピープルデザイン研究所

ピープルデザインという考え方

私たちが提唱している概念で、〈心のバリアフリー〉を クリエイティブに解決する理想や方法論と定義づけていま す。バリアフリー、ユニバーサルデザインに代わる言葉と して提唱しています。ファッション、デザイン、テクノロ ジーやスポーツ、音楽などのエンターテインメントの力を 使いながら、健常者と障害者の双方の間にある〈心のバリ ア〉を壊していくという考え方です。

渋谷発のダイバーシティ*を日本や世界へ発信していこうと活動しています。2014年からは、神奈川県川崎市とも包括協定を締結しました。私たちの活動は、障害者・認知症を含む高齢者・外国人の外来者、在住者・LGBTQ*・子育て中のお母さんという5つのマイノリティの方々を対象にしています。

- *ダイバーシティ…性別・年齢・人種・国籍・価値観・障害の 有無などにとらわれないこと。多様性。
- *LGBTQ…すべての性的少数者

そして〈ピープルデザイン〉の考え方を活用して、この 方々の課題解決策を〈モノづくり〉〈コトづくり〉〈ヒト づくり〉〈シゴトづくり〉の4つの領域で展開していま す。

ちなみに私たちのNPOの理事は、それぞれがまちづくりやコンサル会社などの経営者です。その他のメンバーは、プロジェクトごとに関わるフリーランスや学生がメインで、プロボノ的な組織体制になっています。私はNPOの代表理事の須藤が代表を務める他2社の会社の社員として働きながら、このNPOのディレクターとして活動しています。

渋谷区というまち自体を媒体、メディアと捉えて新しいカルチャーとしてダイバーシティを発信しています。 活動は国内のみならず海外の他地域にも広がっていまして、各地の企業、大学、団体、スポーツチームなどと連携して行っています。

「超福祉展」とは?

障害者をはじめとするマイノリティや福祉そのものに対する〈心のバリア〉を取り除こうと、2014年から毎年11月の1週間、渋谷区などと共催で渋谷ヒカリエという商業施設をメイン会場に展開しているイベントです。

〈超福祉〉とは、障害者が健常者よりも「カッコいい!」「ヤバい!」と憧れられるような未来を目指した、 〈意識のバリア〉を〈憧れ〉へ転換させる心のバリア フリー、意識のイノベーション、と定義しています。

2020年の渋谷はテクノロジーがあふれたダイバーシティなまちになっている、ということを毎年ライブ感を持って表現しています。



「超福祉展」のロゴ



田中 真宏

NPO法人 ピープルデザイン研究所 ディレクター

文化服装学院卒業後、スノーボードインストラクター、アパレルの販売員・ 企画・デザインを経て、2009年にネクスタイド・エヴォリューションに入 社。2012年、NPO法人ピープルデザイン研究所設立と共に運営メンバー に。現在はディレクターとして、 [2020年、渋谷。超福祉の日常を体験し よう展] などのイベントや、障害者の就労体験プロジェクトなどの企画か ら、運営まで担っている。 メイン会場では、最新のテクノロジーを搭載したサービスやデザイン性の高いプロダクトの展示と体験、福祉の枠にとらわれずさまざまなジャンルの方々が日替わりで登壇するシンポジウムが中心です。メイン会場に加えて渋谷区内各所にサテライト会場を設け、期間中は12会場で同時多発的にイベントを展開。〈ビジョンシェアリングショップ〉として、渋谷区内のアパレル店や飲食店など54店舗にもご賛同いただきました。5回目の開催となった2018年の来場者が約5万7千人にもなりました。

TV・新聞・ラジオ・雑誌・WEBメディアなどへの露出も200を超え、媒体換算すると3億円くらいの露出効果がありました。



モビリティに乗って渋谷の街中をめぐるモビリティーツアー。写真は第1回目の2014年の様子。世界的にも有名な渋谷ハチ公前交差点で最新のモビリティを走らせた

地域の特性を活かしたシゴトづくり 支援される側から担い手へ

津川 多賀城でもやってみたいですね。東北の地域性を出しながらやってみたいと思います。「就労体験プロジェクト」について教えてください。

田中 今、特に力を入れているのが障害者の方々の〈シゴトづくり〉です。2012年にスタートしてから現在は、川崎市で大きく展開しています。川崎市は富士通、NECなどの大企業が多く、JリーグやBリーグなどのスポーツチームも存在し、ハロウィンやロックフェスなどのカルチャーやエンターテインメントも盛んで、地域リソースがたくさん存在していました。このリソースをフル活用して展開し、障害者の方々が晴れの舞台でワクワクする仕事を体験し、"おためし"で社会参画してもらうのが「就労体験プロジェクト」です。

日本の障害者の割合は総人口の約7%です。本当にダイバーシティな世の中が実現しているならば、例えば働いている100人の中に、7人は障害のある方々が混ざって働いているのが当たり前ではないでしょうか。

日本では、官公庁や企業に障害者の法定雇用率が定められていますが、日本全体の障害者の平均雇用率は数値を下回っており達成できていません。これは、これからの時代、健常者でも終身雇用を前提とした働き方ではなくなっていく中で、障害者を正規雇用するといっても現実は正直かなり難しいのではないかと思っています。

それならばアルバイト的な感覚で、よりたくさんの障害者の方々に仕事を体験・経験して、社会に参画してもらえばいいんじゃないか、その方が真のダイバーシティへの近道なのではないか、と考えてスタートしたのがこのプロジェクトです。

川崎市の健康福祉局と協働で、地域の企業やスポーツチーム、そして福祉事業所をつなぎ、障害者の方々の仕事を創り出しています。市内のスポーツ領域では、サッカーのJリーグ川崎フロンターレ、バスケットボールのBリーグ川崎ブレイブサンダースの全ホームゲームにて実施していて、主な仕事は、試合開始前の清掃活動や会場内装飾や配布物等のセッティング、来場者へのプログラム配布やご案内などが中心です。

時間は4時間程度で、参加した方々には交通費として2,000円を支給しています。障害者の方々が通う就労継続支援B型事業所の平均工賃、私たちでいう給与は月にわずか15,000円で、時給換算すると約200円です。就労体験に参加すれば、時給500円となるので、彼らにとっては大きな収入となっています。B型事業所では普段、事業所内で内職のような作業をして工賃を得ている方々が大半です。

しかしこのプロジェクトに参加することで、外に出て、スポーツや音楽などの楽しい場所で運営スタッフとして働き、お客様から「ありがとう」と言われる経験を得て、働く意欲が生まれたという方が多数いらっしゃいます。

また、クラブ・チームスタッフや一般ボランティアの 方々と共に作業を行うため、人とコミュニケーションをと る大切さを実感し、周囲のサポートを心強く感じて外出す る機会が増え、一般就労などに踏み出せたという声も多く 寄せられています。



Jリーグ川崎フロンターレでの就労体験の様子。 2015年からは全てのホームゲームで実施しており、毎試合2万人以上のサポーターを迎えている

就労体験に参加するメリット

津川 体験した人の就職率はあがったのでしょうか? 田中 川崎市では、包括協定締結後の2014年7月から2018年3月までで累計174企画を実施し、参加人数は延べ1,803人、そのうち159人が一般就労へと結びついています。

参加者は市内の福祉事業所に通いながら参加をしていますが、このプロジェクトに参加することで一般就労率は上がっています。



オールナイトのロックフェス「BAYCAMP」での就 労体験では、会場内のゴミ分別やゴミ回収を行っ た。ステージ上から観客に向けて、日本一クリーン なロックフェスを川崎市長らと共に呼びかけた

企業との連携 広告宣伝費の使い方

津川 運営費用の捻出はどうしていますか?

田中 川崎市だけでも年間で300~400万円の運営費がかかっていますが、川崎市から公費はいただいていません。シティプロモーション助成金に申し込み、2018年までの3年間限定で毎年50万円だけはいただいていますが、そのほかは弊社を支援してくださっているアルファロメオ*さんや他企業からの協賛、クラウドファンディング*、他助成金などで運営資金を獲得し、公費に頼らないスキーム*をなんとか構築しています。

津川 クラウドファンディングのリターンはどういうものですか?また、企業とはどこで知り合いますか?

田中 アルファロメオさんでいうと、多大なるご協賛をいただいてそのグッズが中心です。企業は、こちらから積極的に営業をかけて開拓していきます。

- *アルファロメオ…イタリアの高級自動車メーカー
- *クラウドファンディング…インターネットを通して、ワンコインから参加できる支援の輪
- *スキーム…計画や構想

津川 仕組みとして成り立っていますね。地元企業に置き換えると、ウジエスーパーさんのキーホルダーとかでしょうか。

田中 とてもいいですね!ちなみに、アルファロメオを販売するFCAジャパン株式会社さんは、TVなどでCMを打つのではなく、各自動車ブランドのイメージにあったNPOやNGOを支援しています。その活動を通じたブランド名やロゴの露出に対し、"広告宣伝費"としてご支援をいただいています。

よって、私たちはメディアはもちろん、SNSなどでも常にご協賛いただいている企業の露出や発信を心がけています。2017年度はこのプロジェクトだけで15のメディアに露出していて、媒体換算額は約1,500万円になりました。



障害者を魅せる ダイバーシティを目指して

津川 障害者雇用を一言で表すと?

田中 私は「魅せる」という言葉を書きました。障害のある方々の働く姿をあえて表に出してみせていく。障害者や障害者雇用に対するネガティブなイメージをエンターテインメントのコンテンツを活用してクリエイティブに魅せる。

これを草の根活動で地道に継続し、ダイバーシティが 当たり前という"空気"にしていくことが大切だと思いま す。 **津川** 当たり前の世界にする途中ですが、魅せる役目の人が必要で、コーディネーターが必要だと思います。いろいろな立場を両方知っているつなぎ役が必要だと感じます。

田中 NPOは、行政・企業・市民をつなぐ、真ん中に位置 する歯車的な存在でなければならないと考えています。個 人として組織の中で動くときも、その立ち位置を常に意識しています。





- (左) 田中さんの障害者雇用を表す言葉
- (右) TSR会議Vol.2のポスター

津川登昭

コーディネーター



塩竈市出身、多賀城市在住。広告会社勤務時代に「純米酒BAR」「東北食の力プロジェクト」「せんコン〜せんだい応援千人合コン」を仲間とともに主催する。その後、行政区画を超えた地域のつながりの必要性を感じ、「湾」というテーマを掲げて「つながる湾プロジェクト」の立ち上げに加わる。現在、「塩竈の藻塩」「多賀城古代米しろのむらさき」など松島湾地域のプロモーションに携わる。2017年度TSR会議 Vol. 1のコーディネーターを務める。

シンポジウム 「だれも取り残さない社会を目指して」

ユニベール(株) 仙台工場の取り組み

津川 ユニベール㈱はどのような会社ですか?

毛利 インテリア商材を扱っている卸問屋で、多賀城市 宮内に物流倉庫と縫製工場があります。ユニベール㈱は シンコール㈱のグループ会社で、カーテンを作る部門で す。

津川 多賀城にあるのを知りませんでした。

毛利 震災時は蒲生に工場があり6~7mくらいまで津波が来ましたが、縫製工場はどうにか助かりました。震災後に多賀城に来ました。オーダーカーテンを受注生産しており、手作業が多いのが特徴です。石川県金沢市が本社で、新潟県に流通センターがあり、多賀城工場と国内に3拠点あります。既製カーテンの工場は中国、ベトナム、インドネシアなどにもあります。独立生産性の工場です。

津川 現在は障害者雇用をどのようにしていますか?

毛利 現在は1人雇用しています。はじめはハローワークの紹介で身体障害者を雇用しました。障害者の訓練校からの紹介でした。

津川 障害者雇用を始めたきっかけは? 本社からの指示などはありましたか?

毛利 人材確保のために、自分の考えで進めていこうと思いました。会社全体で取り組んでいた訳ではなく、独立した工場として始めました。

津川 経営という観点ですね。障害のある方はどのような作業をしていますか?

毛利 オーダーカーテンをつくるには単純作業がたくさんあります。単純作業の部分は、高齢者でも、経験が浅い外国人でも、障害のある方でもできるのではないかと思いました。その後入ってきたのは聴覚障害の人でした。思うように話しかけることができず、指導も難しく筆談をしながら意思疎通を行いました。

津川 私が見学した際はフックをつける作業やタッセル作りをしていましたね。チームで仕事をする時のアドバイスはありますか?

毛利 聴覚障害の人が来るときは手話の本を準備してみんなで手話を覚えたりもしました。





毛利さんの障害者雇用 を表す言葉

必要な人材としての雇用

津川 支援学校との連携はどうしていますか?

毛利 実は今日も支援学校の先生から「生徒の就職が厳しいので、ぜひ企業さんには宣伝してほしい」と言われてきました。学校と連携して雇用するのは、企業にとってどのように進めていって良いかわかりやすいと思います。学校の先生が雇用する際の疑問に答えてくれますし、実際の技能実習は2年生から年2回ずつ行うことができます。企業が望めばもっと実習が可能です。

津川 実習はどのように進めていくのですか?

毛利 2019年も知的障害の方が3人来ます。現場実習をしながら、親とも話しながら進めていきます。今期の実習の時はこの辺をがんばろうかということも話すことができます。

津川 早めに体験し、働くことを知る機会は大事ですね。

毛利 生徒が企業を選ぶこともあるし、企業が生徒を選ぶこともあります。見極めながら、卒業までに就職先を決めていきます。卒業後は学校から手が離れてしまうので、外部からサポートする人が集まって、就職前にミーティングも行います。どのようにサポートしていくかを話し合い、計画を組み立てています。

津川 障害者雇用について一言で表すと?

毛利 「人材」と書きました。障害者雇用を一生懸命やろうという考えではじめた訳ではありません。職場を回さなければ障害者雇用はできません。人が足りなければ、人を雇わなくてはならない。私にとって障害者も高齢者も必要な人材であると思います。

津川 企業にとって人材という観点は必要なことですね。

毛利 利益を上げなければいけないので。そこは絶対に必要な事だと思います。

毛利 誠

ユニベール 株式会社

ソーイング事業部 仙台工場



1954年仙台市生まれ。1989年、35歳の時入社。36歳で工場長就任。就任後、工場の生産性向上に取り組む。その後、障害者・高齢者・外国人留学生や外国人技能実習生の雇用を推進、現在に至る。趣味はものづくりで、現在は木工にはまり、イスやテーブル作りを楽しんでいる。

(株)ウジエクリーンサービスの取り組み 特例子会社を立ち上げた思い

(㈱ウジエスーパーの障害者特例子会社として、(㈱ウジエクリーンサービスは厚労省から認定されています。法定雇用率制度では従業員45.5人で2.2%の障害者雇用が義務付けられていますが、いろいろな業種、業界の中で雇用したいけれど雇用できない場合、特例子会社をつくりそこで雇用すると、親会社の雇用率になります。2006年に特例子会社を設立し、2019年で13年目を迎えています。そのほか、障害者特例子会社が運営母体となる日本初の社会福祉法人を設立し、2018年から就労支援を行っています。

私からは宮城のローカルな会社がどんな思いで特例子会社をつくり、どんな思いで社会福祉法人を設立したかをお話します。㈱ウジエスーパーは宮城県北部にある登米市に本社があり、そこから仙台に進出してきました。宮城県で33店舗、従業員数2,100人を超えるくらいの規模で経営しています。

私は宮城県栗原市で生まれました。大学進学のとき東京

働きたくても働けない人たちに働く場を

ライフラインであるスーパーマーケットは、1日に5万人が来ます。1人が2,000円の買い物をすると1億円です。 地産地消という地元に密着して商売をさせてもらっている 以上、地域に愛着、密着した経営をしなくてはなりません。地域に密着と言うのであれば、働きたくても働けない人たちにも必ず門戸を開くべきと言ってきました。

しかし上司から「どうやって雇用していくのか」と問われ、「調理等で刃物も使うし、お客さんが許してくれないこともいっぱいある」と言われました。それなら別の会社をつくったらいいのではないかと考えました。当時、㈱ウジエスーパーは窓清掃、食品廃棄物の収集運搬や処分など、外注している部分がたくさんありました。これを事業化してビジネス化すれば必ず仕事が生まれます。現在は、さまざまな場所で40人が一生懸命働いています。

宮城県は47都道府県中、障害者雇用率が連続して最下 位だったという話があります。

循環する仕組みづくり

取り組みの一つであるエコオーガニックの事例を紹介します。(㈱ウジエスーパーでは、食品残渣(食品由来のゴミ)を肥料工場に運んでいます。いろいろな物が混じっているので、それを取り除いて肥料を作っています。この肥料を使って野菜やハーブ、「無限のぼり米」という米を作っています。さらに米からお餅を作って売っています。このようなプロセスの中で障害者雇用を実現しています。当社のパッカー車(収集車)に乗っている人も、お店の窓清掃をしている人も皆ハンデを持っています。「よくできますね」や「こわくないですか」ともよく聞かれますが、責任は全て私が取ると言っています。

へ行きましたが、そこでハンデがありながら自己実現を目指している人たちを大勢見て、力のある人たちだと思っていました。大学卒業後、初めて就職したのは㈱リクルートでした。障害者を積極的に雇用していて、㈱リクルートオフィスサポートという特例子会社もあり、仕事でも随分お世話になりました。私は学生時代や会社でも障害のある人たちに出会っていたので「この方々のポテンシャルは凄い!」と思っていました。

その後、2004年に㈱ウジエスーパーへ入社するのですが、当時の同社の障害者雇用率は1.06%です。障害者雇用のルールで雇用率が未達成の場合、不足する障害者の人数に応じて、1人当たり月額5万円を納付するという決まりがあり、年間だと60万円です。10人足りなければ600万円の納付です。経済的合理性を考えても、このままではいけないと思いました。そのため、入社してすぐにクリーンサービスを立ち上げ、それからは社内でCSRやSDGsにおける福祉・食・環境の関係を担ってきました。

これは単純な話ではありません。宮城県は支社が多いというが、本当にそれだけが理由でしょうか。大きなナショナルカンパニー*はいくつあるのでしょうか。

宮城県でもローカルな所では大きなナショナルカンパニーの子会社は多くありません。そのため障害者雇用には経済的な視点やニュース性が必要です。もう10年以上前になりますが、特例子会社を立ち上げようと労働局やハローワークへ相談に行った時、担当者から「それなに?」と言われ、対応可能な経験者もいませんでした。

申請した2006年時点で特例子会社が宮城県で設立されたのは7年ぶり4社目でした。それから10年以上経過した2018年でも、わずか4社しかありません。さまざまなスーパーマーケットがある中で特例子会社を設立したのは㈱ウジエスーパーだけ、というインパクトもありましたが、ローカルカンパニーとして何としても成し遂げなくてはならないスピリッツだと思っています。

*ナショナルカンパニー…国際的な取引をする企業

できなかったことができるようになることを成長と言います。そちらの方が何倍もすごいことです。過保護にはせず、ひとりひとりの可能性に挑戦しています。この取り組みで3R推進功労者等表彰で内閣総理大臣賞もいただいています。 無限のぼり米 循環型イメージ図



ノーマライゼーションの考え方

私たちは福祉の取り組みで障害者雇用率が1.06%から2.84%になりました。環境でも食品リサイクル法に基づく基本指針でリサイクル率55%の目標が設定されていますが、当社は70%を達成しています。地域と連携しながら事業をしており、㈱ウジエクリーンサービスをはじめてからの数字です。

ノーマライゼーション*は絶対です。ハンデのある人が 地域の中で暮らすことは当たり前のことだと思っていま す。特別なことではありません。障害者雇用をやればや るほど限界を感じました。特例子会社が経営母体になる とはどういうことかと言うと、出口がある、就労の先が あるということです。就労支援ではなく、就労実現を行 うため、社会福祉法人をつくったところです。

そして、(株)ウジエクリーンサービスがあります。(株)ウジエスーパーのパートナーは400社くらいあります。



吉田 芳弘

株式会社ウジエスーパー

株式会社ウジエクリーンサービス

常務取締役

1958年、築館町(現栗原市)生まれ。1981年大学卒業後、株式会社リクルート入社。とらば一ゆ編集長、じゃらん事業部GM、HRDトレーナー等を歴任。2004年、株式会社ウジエスーパー入社。2006年、株式会社ウジエクリーンサービス設立。2014年、低炭素杯2014 最高賞である環境大臣賞グランプリ受賞。2015年、リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰で最高賞の内閣総理大臣賞受賞。2017年 社会福祉法人りんごの樹設立。常務理事就任。特定非営利活動法人 スペシャルオリンビックス日本・宮城理事等を務める。

当社はそこにも雇用の受け皿になってほしいと思って舵を切っています。同じ気持ちになっていただいた方がいましたらぜひ力を貸してほしいと思っています。

企業内保育所もあり、直の雇用で60人、グループ会社で60人が働いています。駅前立地にした理由は、ハンデのある人が通いやすいからです。社会福祉法人りんごの樹のパンフレットに「みんなで機会を作り出してランナーを応援する」という理念が書いてあります。このように私たちは支援員を伴走者と言って、ランナーがゴールする印象でやっています。

初めは福祉をやる気はありませんでしたが、この現状を 知ってしまったらやるしかありません。障害者雇用を表す 言葉は「共」と書きました。共に創って、共に走るのが 「共創」だと思います。広い意味で良い社会、良い地球を つくる。十人十色の走り方があっていいと思います。 還暦 を過ぎましたが、これをスローガンにやっていきたいと 思っています。

*ノーマライゼーション…障害者も平等に生活する社会を実現する考え方



吉田さんの障害者雇用を表す言葉

当事者の思い 障害の社会モデル

私からは障害者として就労するのはどのようなものかという話をしたいと思います。私は車いすですが立位をとることは可能ですし、自家用車を運転することもできます。でも通勤での困りごとがあります。セルフのガソリンスタンドは無理だし、どこのコンビニのトイレが車いすで使用可能なのか全くわかりません。観光地は車いすで行くことが可能かなども確認する術はありません。健常者の時は全く気がつかなかったことがいろいろ出てきます。どうすべきかは自分で考えるしかありません。コンビニに行っても上の棚は届かないし、飲み物の冷蔵ケースの扉は開けられません。



槻田 栄治

身体障害者等級1級(重度障害) 通信関連部門勤務 * 当時

1964年生まれ。環境プラント会社の系列会社でパブリックビジネスに従事。業務担当からラインの管理職までスキルを習得。10代より音楽活動を行う。震災後は、仮設住宅への慰問活動、石巻の復興支援に参加し、地域芸能活動支援を行う。2015年に指定難病「黄色靭帯骨化症」を発症。自立での車いす移乗可能レベルまで回復し、数回の入退院を経て2018年社会復帰。

障害の社会モデルとは、障害は個人にあるものではな く、社会にあるという考え方で、最近言われはじめたもの です。

しかし、会社としても障害者雇用率を満たすものとして 捉えられているのが現実です。障害者を一般企業で雇用す る場合は、「愛」が必要であると感じています。

中途障害の人は心に大きな挫折や絶望感を持っています。家庭生活が崩壊して一人暮らしの人もいます。働かなければいけないという使命感ではなく、支えてくれた人を落胆させてはいけないという義務感があります。私の場合、障害者雇用を支援するパーソルチャレンジ㈱の担当者が支えてくれました。愛があって、立ち上がることができました。



槻田さんの障害者雇用を表す言葉

さまざまな支援の方法

津川 参加者の中から、多賀城工場地帯連絡協議会事務局の伊藤光子さんに自社の取り組みを紹介していただきます。

伊藤 弊社では50年ほど前から障がいのある方の雇用を 行っています。各事業所では廃棄物削減・資源リサイク ルの観点で、製品の分解・分別作業を授産施設にお願い しています。

また、現在は先方のご都合で休止中ですが、施設で作ったパンや豆腐、お花などを社員食堂の一角で販売してもらったり、お菓子をお客さまへのお土産としても利用していました。

先日、授産施設を見学させていただき、委託作業が利用者の自立支援として役立っていることを確認しました。その際に施設長より伺ったお話が印象的でした。

「おしるこを作る時は砂糖を入れて作りますが、それには一つまみの〈塩〉を入れることによって甘みが引き出されていい味になるように、社会も健常者だけではなく、障がいの方がおり、共存してこそ、より豊かな社会となっているのです」

雇用、作業委託、生産品の販売場所の提供、生産品の 購入と私たち企業にできる支援はさまざまある一方で、 具体化する際に施設の情報が少ないと感じています。各施 設ではどのようなものを生産・販売しておられるか、どの ようなニーズをお持ちなのか、知る術があれば支援の内容 がもっと広がると思います。

津川 できることはたくさんありますね。企業に合った取り 組みを考えることも必要ですね。

毛利 以前、仕事の部分発注ができないかお願いできるところを探したことがあります。福祉関係の人を介して授産施設を紹介してもらい、カーテンを束ねるタッセルを作ってもらえないかを聞きました。ミシンを持っている施設は多いので、飛び込みなどでも探しましたが、納期があると受けられないと言われました。

津川 NPO法人みやぎセルプ協働受注センター* は、障害のある人が自分らしい働き方を見つけて社会に貢献することと、自分なりの生活を作り出す自立を目標にしています。 会員の宮城県内の障害者就労支援事業所を紹介してくれます。 *参考 https://www.miyagi-selp.org/

共生社会への地域とのつながり

津川 共生社会というところで、地域の中での偏見が少なからずあると思いますが、企業の取り組みを地域に知ってもらう工夫はありますか。

毛利 当社には中国、韓国、ミャンマーからの技能実習生もいるし、外国人のアルバイトもいて多国籍です。外国人にあまり接したことのない人にとっては違和感があると思いますので、町内会長に地域に溶け込めるようにお願いしています。町内の掃除を年2回行ったり、地域の盆踊りに参加したりしています。

吉田 「手をつなぐ育成会」から年2回優良障害者として 従業員が表彰されます。それを登米市の広報に載せても らいます。蓋をするのではなく、市とタイアップしつ つ、理解していただきながら偏見から応援に変えていく 取り組みをしています。もう一つはうちの社員が講演し ていることです。環境の講座を依頼されれば直接関わっ ている部署のメンバーが講演します。「無限のぼり米」の 環境と食育について、自分たちが行っている仕事を地域 に積極的に出ていって、自分たちの仕事を知ってもら う。みせる旗を掲げてあげることが大切です。

津川 「みせる」ということが大切ですね。

吉田 うちの従業員を見てください。ずっと舞台の上に立っていれば舞台の上に立っている顔になります。ぜひご覧ください、うちの従業員を!

津川 自分が障害者になったら、自分の会社で働きたいですか?

吉田 ストレートに言うと働きたいです。ジョブコーチ*の存在が大きいと思います。就労支援、支援学校は、障害のある人を真ん中に置いて考えるが、特例子会社の真ん中は、「仕事を続けるにはどうしたらよいか」です。続けるために、「自分はどうするか?」という考え方です。

津川 この質問の意図は、自分ゴトかどうかということです。 槻田さんの話から、「神様は将来障害者になることをなぜ教えてくれなかったのか」という言葉を聞いて、障害が自分ゴトになりました。

槻田 自分は歩いて病院に行って、車いすで帰ってきました。そういうことを想定していませんでした。明日死ぬと知っていたら一生懸命生きるのに、そこは知ることができません。人口100人あたり7人は障害があるという統計なので、病気や事故のために途中で障害者になることも十分にあるのです。自分だったり、自分の周囲に障害者がいるはずなので、自分ゴトとして考えておくべきだと思います。

*ジョブコーチ…障害のある人が仕事に適用できるよう、職場で の支援や会社側へ掛け合って働きやすい環境をつくる人

よい社会を目指すために

津川 この取り組みを進めていくことで、どんな地域になっていくと思いますか?

吉田 宮城で役立ちたいと思って東京から戻ってきましたが、あまり地域のこだわりはありません。登米を、宮城をではなく、よい日本になっていたらいいなと思いました。この年齢になって社会福祉法人を立ち上げてチャレンジしているのは、どんな世の中になっていたらいいかを私が探しているからです。私は自立支援ではなく自立実現、就労実現を必ず果たしたいと思っている。それが実現できるならば登米でも宮城でもどこでもいいと思っています。

毛利 大きなことは言えないですが、今までと変わらず 支援学校とはつながりながら進めていきたいです。全社 的に支援が出来ればと思っています。 **槻田** 仙台で考えると、仙台市でココロン・カフェと言う 障害理解サポーター養成研修を行っていて、そこで仙台市 に障害者のサテライトオフィスを作ったらどうかという話 をしました。障害者が集まり、企業に所属しながらそこで 働く。駅から近いので通勤しやすい。精神障害の友達は健 常者の世界に放り込まれるのがストレスと言っています。 障害がある人で集まって仕事が出来ればと考えています。

津川 槻田さんはバスに乗れない理由を話してましたね。 **槻田** 私がバスに乗れない理由って何だと思いますか? バスは地域に密着した交通機関だから、朝のラッシュア ワーで私が乗ったら時間がかかってしまいます。周囲の人 に迷惑をかけてしまうのが怖くて乗れません。行政の力を 借りてでも啓発活動をしないと気軽に利用できません。

津川 アイデアとして、解決できることもある。アイデア が言い出せる世の中になってきていると思います。

多賀城の障害者福祉都市宣言を受け継いで

津川 林田さんにも障害者雇用を表す一言を書いていた だきました。

林田 私は「戦力」と書きました。「雇用率」「人材」と書こうと思ったけど、雇う方も雇われる方もちゃんとやっていこうという心持ちが大切だと思います。雇わなきゃいけないから雇うというと、変なことが起きてきます。雇うならば欲しい人材を雇うのがいいと思います。

津川 私は「まちづくり」と書きました。人がいきいきと暮らせるまちになればいいと思います。いろいろな見方ができたら良いと思います。ひとつのポジションじゃなきゃいけないという見方は良くないと感じます。田中さんからも一言お願いします。

田中 みなさんの話を大変興味深く聞かせていただきました。より良いダイバーシティな社会を実現するには、ここに参加している方々を含め、マインドを大きく変えていかなければならないのではないかと思います。「普通」とは何なのでしょうか。健常者が「普通」だと考えられているからこそ、障害者という言葉が生まれているのではないでしょうか。いわゆる健常者といわれる私たちの側にも、障害者やマイノリティ*に対しての大きな心

のバリアや、潜在意識レベルでの偏見、理解不足などがあるということを認識することも必要です。「普通」とは何かを常に疑いながら、一人ひとりが行動を起こしていくことが一番の近道だと思います。

津川 最後に、地域コミュニティ課の柴田光起課長よりお願いします。

柴田 多賀城市では1978年に障害者福祉都市宣言をしています。この宣言に多賀城市のDNAが受け継がれていると思っています。障害のある人が生まれてくることで、その人がそういう役割を担っているとしたら、その人が今ある能力を発揮できるような仕事をつくっていくことが必要だと感じます。そういうことがこの地域、日本で実現できたら、もし中途障害になったとしても、働きやすい世の中になっていけるのではないかと思いました。どうしたら障害のある人に仕事を切り出していけるかということに頭を悩ませているが、私たちの仕事ベースではなく、障害に合わせた仕事を今後つくっていけたらと思っています。地域のDNAを継承しつつ、みなさん方とパートナーシップを組みながら、「だれも取り残さない社会」に取り組んで行けたらと思っています。

*マイノリティ…少数派または社会的少数派

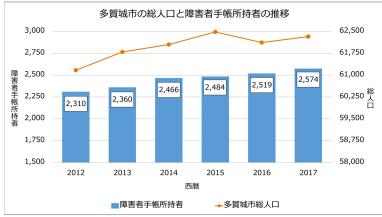




(左) 林田さん(右) 津川さんの障害者雇用を表す言葉



参考資料 多賀城市の障害者の状況



多賀城市の身体障害者手帳所持者数と障害種類ごとの推移 2,000 1,800 1,600 1,400 1.200 1,000 西暦 ■ 視覚障害 ■ 聴覚・平衡機能障害 ■ 音声・言語・そしゃく機能障害 ■ 肢体不自由 ■ 内部障害





Point

多賀城市の人口の移り変わりと、障害者の人数(障害者手帳所持者)の変化を比較した。大まかなところでは、人口の増加とともに障害者の人数も増えるという状況が見える。なお、人口は2015年が最も多いが、障害者の人数は2017年が最も多くなっている。

Point

障害者の中でも身体に着目したグラフである。身体障害者(身体障害者手帳所持者)の人数は1,800人前後で推移している。病気や事故で障害をもつ可能性もある。また最初のグラフにある障害者の人数を考慮すると、障害者の人数の中で7割以上が身体障害者であることがわかる。

Point

精神障害者保健福祉手帳は、一定の精神障害の状態にあることを証明するもの。手帳を所持することで、各種の支援サービスを受けやすくなり、精神障害のある方の社会復帰や参加の促進を目的としている。

2012年と2013年は緩やかな増加であったが、2014年からは増加幅が拡大している。

Point

療育手帳とは知的障害のある方が一貫した療育・援護、各種制度やサービスを受けやすくなるために交付される手帳である。そのため療育手帳所持者を知的障害のある方として数えている。若干ではあるが増加傾向を示し、増え方は最初のグラフにある障害手帳所持者と似ていることがうかがえる。

Summary

2017年の多賀城市の障害者の割合は4.1%であり、おおよそ市内住民の25人のうち1人が何らかの障害者である。身近な例えとしては、小学校の1クラス当たり1人という感覚である。2012年から2017年までの割合をみると、多賀城市の人口の増減に関わらず、その約4%が障害者である傾向が見て取れる。

多賀城市:障害福祉計画(第5期)障害児福祉計画(第1期)(参照)

5. みんなにやさしいユニバーサルまちあるきツアーズ 障害者編 本当に住みやすい「ユニバーサルなまち」とは?

障害者雇用をテーマに開催した「TSR会議Vol.2」に参加したみなさんから、 当事者の方々と一緒に考えたり、体験する場がほしいという声がありました。 多賀城には、障害のある人や外国人など多様な人たちが共に暮らしていま

す。一緒に課題について考える機会を作るべくこのツアーが生まれました。 6月に予定していたツアーが雨のため9月13日に延期となりましたが、車い すユーザーと一緒に、多賀城市社会福祉協議会よりお借りした体験用車いすで 七ヶ浜町菖蒲田浜で開催された「セブンビーチライトアップフェス2019」に公

共交通機関を利用してお出かけし、たくさんの気づきがありました。



海を見ながら防潮堤を車いすで散歩

車いすでコンビニお買い物体験



手動のドアは他の人の手助けが必要だったり、レジ台や棚が高く、欲しい商品に手が届かなかったりなどの気づきがあった。

F2

車いすで公共交通機関に乗る体験



【タクシー】車いすのまま 乗車できるタクシー。運 転手を除いて3人乗り。



【電車】ホームと電車の隙間を、駅員がフラットにしてくれる。ホームはゆるやかな傾斜があるのでブレーキ必須。



【バス】運転手がステップ にスロープを出し車いす のまま乗ることができ た。乗車後は車いすを器 具で固定。

3]

フェスの主催者との情報交換



菖蒲田浜は車いすで行けるビーチ。防潮 堤までは完全なパリアフリー。実行委員 の喜多さんにフェスへの想いを聞いた。

みんなで気づきを共有



自分と異なる立場に立つことで普段と違う気づきがあったり、バリアを自分ゴトとして考える機会になった。

参加者が考えた、

今、自分たちにできること



- ・いろいろな人が多様な人と関わりを もつこと。
- ・人としての思いやりと相手の立場で 物事を考える力、共感力、想像力。
- ・普通に思っていることがバリアになっていることがある。それを「おかしい」と言うこと。
- ・すべて自分のこととして考えること
- ・車いすだからではなく、自然な感覚で 助け合える気持ちが大切。
- ・いろいろな人がまちをいろいろな視点で見ていくこと。
- ・身近な人に、今回の気づきを話すこと
- ・実際にその立場にならないとわからない、気づかないということが多分にあると思う。
- ・障害があるとかないとか、わざわざ考 えなくていいくらいの世の中になった らいいのに。

みんなにやさしいユニバーサルまちあるきツアーズ Vol.2 ~ 車いすでバスに乗って、菖蒲田浜へ行って、フェスを見学するツアー~

実施日:2019年9月13日(金) 14:00~17:30 * 6月30日実施予定が雨天のため9月へ延期

参加者:10人(内訳:企業4人、団体4人、個人2人(うち車いす1人))

協力:障害者の移動と社会参加を広げる会 SEVEN BEACH PROJECT実行委員会

NPO法人レスキューストックヤード(みんなの家きずなハウス)

6. みんなにやさしいユニバーサルまちあるきツアーズ 外国人編

外国人にも、みんなにも、やさしい地域を目指して

2019年6月16日、多賀城で生活する外国人の目線でまちを見て歩くツアーを実施しました。多賀城で外国人支援をする団体や、外国人とのつながりに興味がある市民、外国人技能実習生を受け入れている企業と所属している実習生などが集まりました。

当日は雨のため、予定していたあやめまつりには行けませんでしたが、 代わりに多賀城市立図書館、多賀城市文化センター、多賀城史遊館と巡っ ていき、多賀城の文化を学びながら、参加者同士や各施設の人たちとの交 流や話し合う機会を設けました。

実習生からは、日本語習得の難しさについての困りごとが多く、「日本語がわかればもっと仕事がスムーズにできるのに」「病院には実習先の担当者が付き添ってくれる。でも担当者にもお医者さんにも症状を上手く伝えられない」「わからないこと、困っていることがあっても、何から話していいかわからない」という不安があるそうです。

企業の担当者からは「ほかの企業の技能実習生の対応を知る機会となった」「ツアーを通じて地域の団体と交流が持てた」と言う声をいただきました。そして支援団体からは「企業が実習生の受け入れ対応でどのようなことに困っているか直接話を聞くことができた」「団体ができることをあらためて考えるきっかけになった」という声があがりました。

多賀城市文化センターの中庭散歩



文化センターの中庭で大伴家持と多賀城についての話を聞いた。

ランチ交流会



多賀城市国際交流協会のじゃんけん 大会や生涯学習100年構想実践 会のみなさんが作ったやかしが と、心あたたまるおもてない外国 た。その後二手に分かれて、かたり がとについて話しあっし、 の 発き支援団体で情報交換をした。 と交流の時間をもっことができた。

多賀城とあやめについての解説



多賀城市、塩竈市で働く技能実習生や留学生、団体など37人が参加。ミャンマー・ベトナム・インドネシア・中国・日本の5カ国のメンバーでスタート。

多賀城市立図書館を見学



館長から、図書館の活用法を学び、普 段は入れないバックヤードも案内して もらい、特別に許可された場所での記 念撮影も楽しんだ。

史遊館で勾玉づくり体験



史遊館ボランティアのみなさんと 交流しながら勾玉を作った。 仲良 しになったボランティアのみなさ んは交流会にも参加してくれた。

万葉衣装を着る体験



史都多賀城万葉まつり実行委員会 衣装部のみなさんもかけつけて、 色とりどりの万葉衣装を希望者に 着付けしてくれた。

みんなにやさしいユニバーサルまちあるきツアーズ Vol.1

~外国人とあやめまつりに行って、日本文化を体験するツアー~

実施日:2019年6月16日(日) 10:00~13:30 *雨天のため、内容を変更し開催した

参加者:37人(内訳:外国人25人、市民12人)

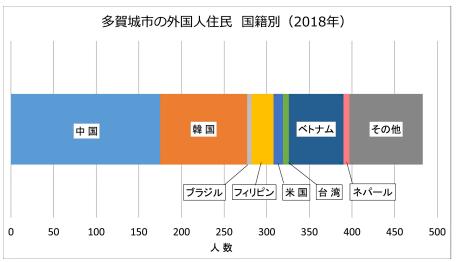
協力団体:多賀城イングリッシュ・サポーターズ (TES) 多賀城市国際交流協会 生涯学習100年構想実践委員会 史都多賀城万葉まつり実行委員会衣装部

多賀城史遊館ボランティアのみなさん

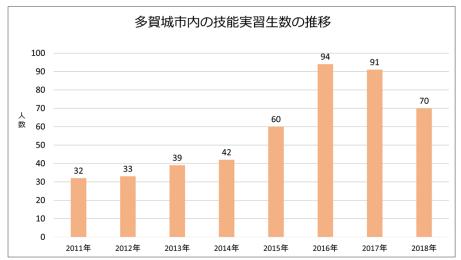
参考資料 多賀城市の外国人の状況



多賀城市:「人口集計表:住民基本台帳人口集計表(移動別)」(参照)



法務省:「在留外国人統計:市区町村別国籍・地域別在留外国人」(参照)



公益財団法人 宮城県国際化協会(MIA)(資料提供)

Point

多賀城市に住んでいる外国人住民の人数の移り変わりをグラフにした。震災前は350人ほどであったが、東日本大震災の後に減少した。その後、2013年から増加傾向を示し、2016年には震災前の人数を超え450人以上で推移している。

Point

2018年時点で多賀城市に住む外国人を国籍別にグラフ化した。最も多い国籍は中国籍であるが、近年ではベトナム籍も増えてきている。なおミャンマー籍やインドネシア籍はその他に含まれる。

Point

2011年~2014年まで微増だったが、2015年と2016年には急激に増加している。2018年にやや減少したが、それでも2014年以前の2倍に近い人数である。

Summary

多賀城市の外国人住民と技能実習生は近年増加傾向である。これは社会の少子高齢化に伴い、地域や企業においても担い手や働き手が不足しているため、外国人材を広く受け入れようとする動きが多賀城でも確実に現れているためと考えられる。

7. 「多賀城のはたらく外国人」について知る市民向け研修会外国人技能実習生と地域の関係を考える



2019年6月開催の「みんなにやさしいユニバーサルまちあるきツアーズ」での情報交換から、外国人技能実習生のことや制度についてもっと知りたいという声があがり、多賀城市国際交流協会主催で10月19日に市民公開研修会「多賀城のはたらく外国人」を開催しました。

会長の佐藤美津子さんから、「外国人技能実習生との文化 の違いでご苦労も多いと思いますが、当協会においても今 後、外国人技能実習生との共生のために何らかの力になれれ ばと思っています」と力強いあいさつで公開研修会がスター トしました。

■ミニ講座「外国人技能実習制度について」



大泉 貴広 氏

(公財)宮城県国際化協会 統括マネージャー

外国人技能実習制度とは

国の制度で途上国から国際協力として3~5年の期間受け入れています。実際は人手不足に悩む企業の働き手の確保の手段になっていて、制度が拡大してきています。特定技能という新しい制度によって、技能実習が終わった後に切り替えると、さらに長く働くことができます。国としてもより長くたくさん受け入れようという動きになってきています。

宮城県の状況

県内の技能実習生の数は、2018年末時点で4,000人を超えていて、震災後の伸び率は全国的に見ても高いです。食料品製造、建設の仕事をしている実習生が多いです。

地域の課題について

実習生は増加していますが、私たちが日常で接する機会はほとんどありません。地域社会では実習生が見えない存在になっています。塩竈市内で実施されているインドネシアの実習生の集まりは、公民館に100人以上が集まり近況報告などしていますが、地域の人にはほとんど知られていません。

取り組みの事例について

- ・塩竈市では2016年から市民と実習生とが交流する取り組みを行い、その後の活発な交流が続いています。まつりに参加したり、そこでの学生とのつながりから学園祭に呼ばれたりもしました。ほかにもNPO主催の雛めぐりに参加したり、市から雇用している企業へ成人式の参加を呼びかけ、市長の式辞の中でも励ましの言葉を贈ったことも画期的だと思いました。
- ・気仙沼市では防災研修に市内在住の実習生が参加したり、ベトナムの実習生が高校生と交流したりしています。実習生が参加して作成したインドネシア向けの観光動画をYouTubeにアップしたのもほかにない取り組みです。
- ・松島町では神輿の担ぎ手としてインドネシアの実習生に声が かかりました。

外国人労働者の受け入れについて

外国人労働者は今後、確実に増えていきます。地域の課題として、外国人労働者との共生を考えていかなくてはなりません。受け入れる側には自分たちの住んでいる地域の実態を知ってもらいたいし、外国人労働者には地域社会との接点を持ってもらいたいです。外国人労働者は、私たちと同じ生活者、地域住民であるという意識を持つことが大切です。母国の文化を伝えてくれる貴重な存在でもあり、いろいろな可能性を持っていることを積極的に評価してほしいです。

市民公開研修会 多賀城のはたらく外国人〜外国人技能実習生について知ろう〜

実施日:2019年10月19日(土) 13:30~15:30

内 容:〇 ミニ講座「外国人技能実習制度について」大泉 貴広 氏(公益財団法人 宮城県国際化協会 統括マネージャー)

- ○多賀城の企業の先進事例の紹介
 - 1) 毛利 誠氏(ユニベール株式会社ソーイング事業部 仙台工場)
 - 2) 菅 耕二氏(株式会社武蔵野 仙台工場)
 - 3) 荒木 佑氏(株式会社斎藤工務店 総務部)

参加者:39 人(内訳:協会員16人、市民23人) 関係者:15人(内訳:企業10 人(うち実習生 6 人)、団体 3 人、個人 2 人など)

主催:多賀城市国際交流協会 共催:公益財団法人 宮城県国際化協会(MIA)、多賀城市市民活動サポートセンター

協力:多賀城イングリッシュ・サポーターズ(TES)

■多賀城の企業の先進事例の紹介

外国人技能実習生を受け入れている多賀城市の企業3社の担当者に登壇いただき、受け入れの現状や困りごとなどを お聞きしました。(聞き手:多賀城市国際交流協会 内浦恵美子さん)

一実習生の生活指導の体制は何人で取り組んでいますか?

- **毛利**「私1人です。給料面は本社で行っていますが、それ以外は 私です。日本語指導も生活指導も全てです。実習生同士 でも先輩が教えたりもしています」
- **菅** 「私もだいたい私1人です。日本語教室は月1回の土曜、 日曜に行って、日本語と文化の勉強をしています」
- **荒木**「私1人です。テキストで、レベルを合わせて学校形式 で行っています。外部の先生にも月2回ほど頼んでいます」
- ートラブル対応というのは、どんなトラブルですか?
- **菅** 「2018年に、実習生が桜を見に行って、帰り道がわからず 線路を歩いて帰ってきて在留カードもなかったため警察に 連行されました。夜中の3時に身柄を引き受けに行きまし た。ほかにもゴミ出しのクレームや声が大きいなどでのト ラブルもありました。一番大変なのはアパートを貸しても らえないことです」
- **荒木**「お酒を飲んで騒いでいるという苦情があります。あとは ゴミ袋が多賀城市指定ではなかったので確認したら実習 生の出したゴミ袋だったということもありました」
- 一大声で騒ぐのは日本人でもありますが、言葉が違うと問題が大き く感じたりしますね。地域の人へ伝えたいことはありますか?
- **荒木**「ベトナム人は声が大きいので、普段の会話もケンカに聞こ えますが、楽しく話しているだけかもしれません(笑)|
- 管 「外国人は声が大きいです。弊社は技能実習生だけでなく、 250人の留学生が働いています。JR多賀城駅からバスで来ますが、よくお叱りの電話をいただきます。集まってただ話しているだけでも大きく聞こえるのかなとも思いますが、よろしくご理解いただけますとうれしいです」
- **毛利**「ミャンマーの女の子たちは声が小さく、おとなしいです。 本来は問題ないかと思いますが、「外国人だ」という目で 見られるので、嫌われないように周囲の人にもあいさつだ けはきちんとするように話をしています」

ユニベール 株式会社 ソーイング事業部

金沢本社のオーダーカーテンを作っている 会社です。仙台工場はミャンマー人の実習 生が18人います。今後は倍になる予定です。 寮が30人くらいまでなので、それ以上増え た場合、近隣にアパートを借りたりする形 になるかと思います。経験者以外は2年目、



毛利 誠

3年目から技術を教えていきます。工夫しているのは、なるべく日本語を覚えてもらうように、日本人と組んで仕事をしてもらっています。若者言葉も覚えています(笑)

株式会社 武蔵野 仙台工場

本社は埼玉県朝霞市。仙台工場は当社の最 北で弁当、寿司などを作っています。現在、 59人の技能実習生を受け入れています。以 前は中国人だったが、ベトナム人にシフト して3年になります。受け入れて10年にな



菅 耕二さん

りますが、初めは6人程度でした。弁当のおかずを作ったり、魚の下処理、肉を焼いたりしています。住宅は多賀城と七ヶ浜の一部に民間のアパートを借り、一部屋に3~5人くらいで住んでいます。問題はゴミの出し方。はじめはできますが、だんだんおろそかになり苦情が来ることもあります。生活面ではベトナム人は陽気で夜中に音楽をかけたり、歌ったりするのでご注意を受けることもあり、ご迷惑をかけています。

株式会社 斎藤工務店

多賀城の明月にある建設会社です。受け入れている外国人は7人で、全員ベトナム人の男性です。事務所の上にマンションがあり、そこで2~3人で共同生活をしています。大工部門の上司が技術を教えています



荒木 佑さん

が、生活面は私が見ています。入社後の日本語の学習指導や、住居での生活、ゴミ出しなど近隣の人に迷惑がかからないように管理団体と一緒に対応しています。日本語の学習については、このところ私の指導だけではなく、本人たちの希望で仕事の後に先生を招いて学んでいます。

■技能実習生の日常を聞いてみよう!

多賀城市で働く5人の技能実習生のみなさんに、母国のことや日本でうれしかったこと、行ってみたい場所や休日の過ごし方など、会場のみなさんの質問を交えてお聞きしました。実習生からは「会社の人がやさしくお菓子をくれる」「近所の人が日本語を教えてくれたり、野菜をくれた」などのエピソードや、「母国では食材がパックなどに入っていないが日本は包装が多く、ゴミの分別が難しい」などのお話がありました。

ユニベール㈱ミャンマー人技能実習生(左側の2人)、(㈱武蔵野ベトナム人技能実習生のみなさん(右側の3人)、インタビューは多賀城イングリッシュ・サポーターズの七島さん(左端) \rightarrow





8. 多賀城市における企業の 地域貢献・社会貢献活動

2019 (平成31) 年度調査

国連 世界の未来を変えるための17の目標「SDG s (エスディージーズ) 」

2030年に向けて世界が合意した「持続可能な開発目標」

SUSTAINABLE GALS DEVELOPMENT GALS





































- ・本冊子掲載内容は、2019年~2020年にご協力いただいたヒアリングを基にまとめたものです。
- ・地域貢献・社会貢献活動の目指すところを「SDGs」のアイコンで表していただきました。SDGsとは、2015年9月の国連サミットで採択した「誰一人取り残さない」という考え方に基づいて定められた持続可能な開発目標です。企業の取り組みや目標をSDGsで表すことで、世界や他セクターとの共通のアイコンとして表すことができます。

ユニベール(株)ソーイング事業部







組織名	ユニベール株式会社
	ソーイング事業部 仙台工場
設 立	1976年(昭和51年)
所在地	多賀城市宮内*石川県金沢市(本社)
従業員数	120人
事業内容	製造業

現在実施している地域貢献活動の概要

創業以来、常にお客様の視点に立ち、時代の先端を彩るインテリアファブリックを提供。共栄・協調・団結を理念におく。震災後の2011年に仙台市蒲生から多賀城へ工場を移した。地域の雇用の促進を目指しているほか、障害者雇用では現在4人の雇用と、外国人技能実習生を18人受け入れており、多様性のある人材を受け入れ、国際協力にも尽力している。



多賀城市にある 仙台工場

地域貢献活動への思い

働く技能実習生が地域に交わり、安心して暮らせるようさまざまな取り組みをしている。地域とのつながりも大切に考え、日本文化を体験できる多賀城のお祭りなどへの参加も行っている。

今後の展開

外国人技能実習生は、今後も受け入れていく予定であり、2020年度には7人増える予定である。今後も全員で参加できる地域のイベントなどがあれば、参加していきたいのでお声がけ頂きたい。

https://www.univers-kys.co.jp/

訪問日 2020.3

製造業

(株) 武蔵野 仙台工場

組織名	株式会社 武蔵野
設立	1969年(昭和44年)
	*多賀城1992年(平成4年)
所在地	多賀城市栄 *埼玉県朝霞市(本社)
従業員数	12,932人(うち多賀城700人)
事業内容	弁当、おにぎり等製造・販売

現在実施している地域貢献活動の概要

充実した人生をおくるための「食」と「癒し」を考え、時代のニーズを的確に把握し、社会と人々のために大きく貢献したいと思っている。多賀城市にある仙台工場は1992年から開設し、現在700人の雇用を生んでいる。外国人技能実習生は10年前から受け入れを始めて、現在59人を受け入れている。また、約250人の留学生の雇用も行っていて、雇用促進や国際協力にも貢献している。















多賀城市にある仙台工場

地域貢献活動への思い

外国人技能実習生と地域との接点を大切に考えている。技能実習生の地域活動への参加や、日本文化や地域を知る機会があれば参加し、実習生の現状などを話す機会があれば参加している。

今後の展開

当社の経営方針である「創意と工夫により食生活の向上を目指し、ゆとりある社会の実現に貢献する」ことをモットーに、今後も社会に貢献できる企業を目指していく。

(株) 松島蒲鉾本舗 多賀城工場









組織名	株式会社 松島蒲鉾本舗	
設 立	1970年(昭和45年)	
所在地	多賀城市八幡 *松島町(本社)	
従業員数	90人(うち多賀城40人)	
事業内容	練り製品製造・販売	





多賀城丁場

現在実施している地域貢献活動の概要

当社を知ってもらい、交流人口が増加するように工場見学を行っている。小学3年生の社会科の授業で工場見学があり、2018年は市内の多賀城東小学校など5、6校の見学だったが、2019年は松島から岩沼まで30校の見学があった。

地域との関わりを目指して、東田中南自治会や高橋地区、東田中親交会で行っているモーニングカフェに参加している。多賀城市のあやめまつり、ビアサミットなどにも参加している。

障害者雇用について、2019年度に1人、2020年度 に1人採用し、現在4人雇用している。

地域貢献活動への思い

今後も地域への関わりを大切に、近隣のイベント等の出店を続けていきたい。

今後の展開

多賀城工場がある〈さんみらい多賀城・復興団地〉の工業地帯一帯は、人の集まる場所になることを目指している。近隣企業、工場との横のつながりづくりと、交流人口の増加を目指し、近隣の工場見学ツアーなどもやっていきたい。また、地域の防災の拠点としても、被災時の対応などに取り組んでいきたい。

http://www.matsukama.jp/

訪問日 2020.3

環境・リサイクル業

(株) ウジエクリーンサービス









組織名	障害者特例子会社 株式会社ウジエクリーンサービス
設 立	2006年(平成18年)
所在地	登米市迫町(本社)
従業員数	10人
事業内容	清掃業・廃棄物運搬業

現在実施している地域貢献活動の概要

親会社である㈱ウジエスーパーの地域への恩返しを考え、障害のある人の雇用を生む特例子会社を2006年に設立した。外部委託していた仕事を取り込み、子会社を作ることで新たな雇用を生んだ。2017年にさらなる雇用実現のため会社が運営母体となる社会福祉法人りんごの樹を立ち上げた。

食品残渣を肥料にし、そこから米や野菜、ハーブを作り「無限のぼり米」などを販売するエコオーガニックな活動を行い、リサイクル率70%を達成している。この活動で2015年3R推進功労者等表彰で最高賞である内閣総理大臣賞を受賞している。



ウジエクリーンサービスのみなさん

地域貢献活動への思い

無限にリサイクルとエコとオーガニックを同時に推進しながら、障害者雇用を促進している。エコオーガニックwithノーマライゼーションとして、取り組んでいる。

今後の展開

"環境"と"食の安全"に力を入れていきたい。そのためのキーワードは、地域との「共生」と「共創」である。さらなる雇用実現のため立ち上げた社会福祉法人りんごの樹は2年目であるが、就職を目指すメンバーが出てきた。現在約27人が在籍し、就労実現に向けて取り組んでいる。

おわりに

2017年、多賀城における企業の地域・社会貢献活動調査からスタートした当センターの【課題解決に向けた連携モデルづくり事業】は、「多賀城の団体や組織、人をつなぎ直して、地域や社会の課題を余すことなく解決することを目指したネットワークを構築する」を目的に掲げました。そして、この目的が達成されたときの多賀城のまちの姿を、「地域や社会の課題を解決しようとさまざまな団体や組織、人が集まって力を合わせていく"連携"の形がつくられている」としました。

当センターは"連携"がつくられていくために大切であると考えられる支援を行い、動き出した連携の事例 を広く市民のみなさまにお伝えしていきます。そして多くの方が"連携"に参加し、地域に興味・関心がある方 たちが協力しながら、より良いまちをつくっていく。そんな未来をご提案し、進めていきたいと考えています。

3年間を通して行ってきた【課題解決に向けた連携モデルづくり事業】は本冊子にあげた取り組みによって、その成果を残しました。さらにより良い地域であるために、当センターは「多様な主体のつなぎ役」としての力を磨くことが必要であることを感じています。そして、今後とも企業のみなさまや市民活動団体、自治会・町内会、市民、行政の方々と一緒に、より良い地域づくり・まちづくりに取り組んで参ります。

Tagajo Sustainable Relationship

多賀城から、だれも取り残さない社会を目指し、

持続可能な関係性を探るための報告書 Vol.2

発行日 2020年(令和2年)3月31日

編 集 特定非営利活動法人 せんだい・みやぎNPOセンター

発 行 多賀城市

多賀城市市民活動サポートセンター

〒985-0873 多賀城市中央2丁目25-3

TEL 022-368-7745 メール tagajo@sapo-sen.jp

https://tagasapo.org/

印刷·製本 福島印刷工業株式会社

Tagajo Sustainable Relationship