

＜知的障害に生まれて来た人達も健常者とそれほど遜色のない人生とは＞

- ✓その生き方が社会に参加をしている⇔障害者の人生は多くの人の人生と関わりがない
- ✓「社会参加」とは仕事をする→ 何故ならほとんどの人達が人生の最も充実した時期を何らかの仕事関わって生きる 仕事以外の社会参加もあるにはあるが、それがメインという人は極めて限られる
- ✓従って仕事をするここそが、ほとんどの人達にとって自己実現の場
- ✓「仕事」は現代においては分業 →ここに知的障害のある人たちの最も困難な壁
→何故なら自らの労働の場面と完成した製品（商品）とを想像力でつなぎ、「自分はこのためにこの部分に関わっている」と理解することが困難なことを指して「知的障害」と言うのだから 一つの商品の生産過程が長くまた細分化されているほど理解は困難
この障害特性を踏まえ、生産過程が短くまた単純な構成という商品（製品）はオリジナルに作り出す必要 →アンサンプルの事業所としての課題＝これが障害者支援の胆では何故なら障害のある人たちにとっても仕事は「やりがいのある仕事」でなければ奴隷労働自分がなにをやっていて、自分の労働が商品の完成に寄与していることを実感できる必要
※農業（畑作業）菓子作り 薪づくり 新規開発商品の「ヒノキ畳床」
→これらは全て「売り先の開拓」という仕事を不可避に伴う→「営業職」の必須な所以
- ✓働くことは自分の生活を支えることが第一の目的→「売れる商品を作ってたくさん給料をもらおう」→自立の経済的基盤を作っていく

＜アンサンプルの自立の組み立て＞

- ・障害基礎年金+アンサンプルからの給料+グループホームの公的家賃補助
65,000 円(二級)+月額 30,000 円+月額 10,000 円 = 月額 105,000 円 収入
- ・グループホーム費用（家賃+食費+雑費）+毎日の昼の給食費
52,000 円（週末帰宅）+4,000 円（1食 200 円×20 日）=月額 56,000 円 支出

この他にやがて働けなくなる日＝給料がゼロになる老年期のために、アンサンプルの考えで月額 15,000 円の積立定期預金を実施（利用者負担なし）

→「親亡き後」というテーマに対する実践的解決策は既に実施されている

・ここまで来て見えて来た次のテーマ

⇒知的障害のある人にとって年齢を重ねるとは？成熟とは何か？

- ・一般に成熟は結婚による家庭の形成、子の誕生と養育・教育、仕事の充実、退職、高齢化
⇒このような健常者の多くがたどる成熟の過程と要素は障害者に無縁

⇒18 才でアンサンプルに加入した障害者は 30 年後も「安心で幸せ」のまま変化なし

- ・障害の故に成熟に向けての内発的動機のない人生の送り方に対し我々は何ができるか
⇒成熟に繋がるか否かは別として、「ただ安全に守られ、仲間との幸せな日常（ここにやりがいのある仕事への参加が加わるが）とショートレンジの欲求の充足」という生活のパターンに、多様な経験を加味することでルーティーンの日々に変化をもたらすことは一案

- ・アンサンプルは再来年駒ヶ根市に新施設オープンで拠点が 3 カ所 取り組む事業も更に多様になる →週 5 日労働のうちの 1 日を各所での事業体験とする

⇒このことで休日ではない（職員が大勢いる中で）他の現場・他の仕事環境の体験と交流が可能となる（月 1~2 回が適当か）

- ・各事業所にグループホームが完備されているので、たとえば5年毎の事業所転勤
⇒転勤は労働環境の激変であるから職員にとっても心の抵抗を感じるもの まして障害のある人たちは順応力が弱くしたがって現状保守的
しかし緊張のない、変化のない人生はほんとに幸せだろうか。障害の人達はそのようなチャンスが与えられなかった人生とも言える →緊張と不安と変化をくぐり抜け新たな環境と人間関係の開拓を彼らも経験するのである
(これらのことを完遂しても「知的障害のある人にとって年齢を重ねるとは？成熟とは何か？」というテーマに答えたことになるとは思われないが)
- ・以上の事は国が想定する障害者支援のテーマの埒外にある 従って制度運営の枠外の予算を必要とする

⇒ここに<独自の事業活動による費用の捻出、創出>という課題が登場 (これまでアンサンブルはこの課題に<職員一人一人の生産性を向上させる=効率的運営の各人の自覚によって年毎の剰余金を生み出し、それを原資として労働条件の向上と施設・設備等の増設・改善を行ってきた)

ただこの課題は「職員の給与水準・労働条件の向上」「利用者の福利厚生充実」という課題にも共通する⇒未来を切り開こうとする試みには更なる報酬アップを保障する必要

<新規事業への挑戦>

ヒノキ畳床の開発生産はこうした課題への挑戦

- ・平成28年10月 特許認証
- ・平成28年7月より中国進出 ⇒今年1月より上海駐在職員配置

✓スイーツ事業の新展開 ⇒ブドウ園・ブルーベリー園・リンゴ園⇒スイーツショップの背後に障害者の営む果樹園が控えている

我々は アンサンブルというピンポイントの拠点に過ぎないが、障害のある人たちとともに新たな共同体を目指しているのかも

- ・いろいろ「小うるさいこと」が言われない職場
 - ・給与条件が同業の中で一番良い
 - ・残業は基本的にない(サービス残業などは論外)
 - ・母性保護が徹底していて女性が働きやすい(育児休暇3年・月額給与10万円保証)
 - ・定年は70才
 - ・月一回全員参加の職員会
 - ・トップの給料は職員並み
- ⇒「えらい人」「いばる人」がいない職場

※付随して

- ・「成熟」という観点からすれば定年退職は高齢期の入り口における社会からの追放⇒姥捨てとも言える ⇒企業とは、働くとは、年を取るとは、社会参加とは？ こういうことを考え、「我々はどんな未来に入って行きたいのか」の理想を模索する職場になって行きたい