

〈二〉 浅居 茂

福祉滋賀のレガシー
実践の軌跡とフィロソフィー

24

福祉滋賀のレガシー
実践の軌跡とフィロソフィー
〈一〉 浅居 茂

2022(令和4)年10月25日発行

発行所 社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会
滋賀県草津市笠山7-8-138 ☎077-567-3920
<https://www.shigashakyo.jp/>

発行人 渡邊 光春

取材・編集 小坂綾子

装画 atelier minori

デザイン (株)タケコマイ

社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会 70周年記念事業



浅居茂・あすなろ福祉会の歴史

- 1935(昭和10)年12月30日生まれ
- 1963(昭和38)年 浅居製作所 設立
- 1966(昭和41)年 知的障害者の雇用を始める
- 1975(昭和50)年 精神障害者の雇用を始める
- 1986(昭和61)年 無認可小規模作業所 あすなろ共同作業所 開設
- 1988(昭和63)年 社会福祉法人あすなろ福祉会 設立 / 理事長に就任
- 1989(平成元年)年 知的障害者授産施設あすなろ園 開設
- 1990(平成2)年 精神障害者授産施設第2あすなろ園 開設
精神障害者生活訓練施設あすなろ寮 開設
精神障害者福祉ホームあすなろ福祉ホーム 開設
- 1991(平成3)年 無認可共同作業所第2とよさと共同作業所 開設
- 2002(平成14)年 知的障害者通所授産施設セルフ・はたしょう 開設
- 2004(平成16)年 特別養護老人ホームいやしのさと 開設
- 2008(平成20)年 認知症対応型グループホームかがやき 開設
障害者福祉サービス事業所 第2あすなろ園 開設
障害者福祉サービス事業所 第3あすなろ園 開設
- 2012(平成24)年 障害者福祉サービス事業所 あすなろ園 開設
- 2013(平成25)年 相談支援センターあすなろ 開設
- 2020(令和2)年 日中一時支援事業 開始
- 2022(令和4)年 法人顧問に就任
現在、上記事業所のほか、12か所のグループホームと
3か所のあったかホームを運営

前例がなければつくる

滋賀県犬上郡豊郷町沢地区。ここに、社会福祉法人あすなろ福祉会の施設が立ち並ぶ。就労継続支援B型、生活介護の事業所やグループホーム、特別養護老人ホーム。障害のある人が生活を営み、働き、社会復帰を目指し、そして高齢になり、介護が必要となると老人ホームに移る。一人の人として尊重されながら、ときに厳しく愛情をもって育てられ、コミュニティの中で年齢を重ねていける場所だ。

障害があっても、当たり前前の暮らしができるように。そんな思いで浅居茂さんが先駆的につくりあげてきたあすなろ福祉会の軌跡には、障害のある人とともに地域で生きるための多くのヒントがみつまっている。

「うちで雇ってみよか」

豊郷町で生まれ育った浅居さんが社会に出たのは、中学校を卒業した15歳のとき。大阪のトランジスタラジオをつくる会社に入社し、20歳で独立した。28歳で滋賀に帰り、車の部品などをつくる「浅居製作所」

— 浅居茂の軌跡

を設立。わざわざふるさとに帰ってきたのは、働く場所を探している地域の人たちを雇用するためだった。

「ふるさとには、働く場所がないおばちゃんがよくうけおるで、雇用しようと思っただけや」

当時、地域で暮らす知的障害のある子たちは、学校を卒業すると行くところがなく、浅居さんの会社に度々遊びに来ていた。

「なんで来るんや、仕事ないのか、と聞いたたら、『なんで仕事せなあかんの』と言われた。30―40代で、わしより年上。十分働ける子たちやのに、と思つて驚いた」

教育委員会を訪れ、「学校卒業と同時に雇用してやらなあかんのちゃうのか、働くところをつくつてやらなあかんのちゃうか」と告げると、担当者は浅居さんにこう言つた。

「あの子らは、学校を卒業しても現状では働く場所がない。浅居さん、おばちゃんを雇つてるやろ。障害者の子も雇つたつてえな」

それが、あすなろ福祉会の始まりだった。

「福祉、というような言葉も認知されてないような時代。福祉的なことを勉強したわけでもなく、わしはアホやで、わからへん。だから、わしが雇つたらなあかんのやな、と思つた。もうちょっと賢かつたら考えるんやけどな。それで、うちで雇つてみよかと思つたんや」

間違つていないという自信

1966(昭和41)年、浅居さんは自社で知的障害者の雇用を始めた。雇用に対しての補助金もなく、ただ、従業員として働いてもらう試みだった。

すぐに、「障害のある子が働く場所があるらしい」と噂が広がり、「うちの子も雇つて」と、わが子を就労させたい人がどんどん増えた。障害者を積極的に雇用していると、周囲の人から、さまざまなことを言われた。「アホを使うて金儲けとる」

そんなふうに揶揄されたこともある。しかし浅居さんはひるむことはなかった。

「ほなあんたらも、使うてやつてえな。ほんで金儲けたつてえな」と言葉を返した。

「儲かったら、それがその子らの給料になるんやから、障害者を雇用することは悪いことやないという確信があつた。だから、言われたそのままを返した。そしたら相手は、何もよう答えんかったな」

足腰を鍛えるために、障害のある子たちにも、健常者と同じようにあえて立ち作業をしてもらつた。この方針に対して、「障害者が働かされて、ずっと立たされてかわいそう」と言う人もあつた。そんな言葉も、浅居さんは受け流した。

「家に帰つたら、あの子らはずっと寝転んで過ごしてる。そうすると足腰がもたつて体が弱ってくる。

だから、せめて働いているときに鍛えなあかんと、わしは思ってたんや」
自分のやっていることに絶対的な自信がある。だからこそ、何を言われても動じなかった。

「0001番」の助成

精神障害のある人の雇用は、浅居さんにとって大きな挑戦の一つだった。

当時、精神障害者を取り巻く環境は、現在とはまったく異なっていた。地域で暮らすことなく、病院の中で日々を過ごし、社会復帰の法律もない。そんな中で、いち早く社会に参加してもらおうと動いた地域の病院があり、この動きに合わせ、浅居さんは、入院中の患者さんの外勤療法の受け入れ先となり、その後退院した精神障害者の雇用を始めることになる。

ずっと病院に入っていたため、精神障害者の姿を、住民たちは地域で見たことがなかった。このため、「精神障害の人が家をのぞいた」「うちの子を追いかけた」と問題視する人もいた。

『怖い』というイメージを、みんなも持ってた。けど、わしは、どんな子も差別したらあかんと思ってた。きつと働けると。ところが、退院した精神障害者を家族が引き取りたがらないという問題があった。雇う以上は自分が何とかせんとあかん。住むところがないなら、つくってやらんとあかん、と思ったんや」

住む場所が必要であるにも関わらず、法律がないため国から一銭も出ない。そこで浅居さんが考えたのが、「自分で制度をつくる」ということだった。

1975（昭和50）年、病院から退院して働く障害者のために、全国的にも珍しい障害者専用社員寮を国から「0001番」という番号で住宅助成を受けて工場を改修してつくった。当時の一般的なアパートの家賃2万円の半分の半を滋賀県に補助してほしいと要望し、安全に暮らせるよう世話人を雇用した。

作業所、そして法人の設立

精神障害者を雇用して10年後には、全従業員の8割近くを障害者が占めた。企業人から出発した浅居さんは、次第に、会社の将来について思いを馳せるようになっていた。

「今は景気がいいけれど、景気が悪くなると、障害のある子を解雇しなくてはならなくなる。せやけど、わしはそれができん。この子らを守りたい。この先不景気になっても安心して働ける場が必要ちゃうか」

そして1986（昭和61）年、まだ制度がない中で無認可の共同作業所を設置した。翌年の1987（昭和62）年には、精神保健法が公布され、精神障害者の人権擁護と社会復帰の促進が初めてうたわれた。

ようやく社会復帰施設が制度として認められるようになり、1988（昭和63）年、工場を閉鎖すると同

時に社会福祉法人あすなろ福祉会を設立。請け負っていた自動車部品の組み立て加工を障害者が担う授産施設や生活訓練施設、精神障害者福祉ホームを開設した。53歳のときだ。精神障害者の授産施設をつくった当時、国から言われたのは、次のような言葉だった。

「国が4分の2、県が4分の1の補助金を出すので、あとは法人でもってください」

自分たちで収益を上げて運営費を工面せよ、ということだ。「働かせて儲けて、職員の給料をつくれと。滋賀県でそんな経験をしたのは、うちだけやと思う」

国の制度はおかしいと、浅居さんは思った。「全国で例がなかった。早すぎたんやな。だから誰もついてこれへんかったように思う」

授産施設の設定工事に関しても、精神障害者への対応は、浅居さんが納得できるものではなかった。知的障害者の授産施設は、暖房も冷房も補助金が出る。だが、精神障害者の授産施設は、冷房は補助の対象外だったのだ。

滋賀県の担当者に、浅居さんはこう伝えた。「すまんけど、知的障害の人は涼しいところで、精神障害の人は暑いところで仕事してくれとは、わしはよう言わん。だから、あんたが来て言うてくれ」

この結果、県の事業として補助金が出ることになった。

「嫌われても、わしは大事なことは言う」

障害のある子たちのことを誰よりも考え、行動する。浅居さんはその実践をもって、精神障害者福祉のあり方を問い、価値観を時代にあつたものへと転換させ、制度の創設へとリードしていった。まさに、精神障害者福祉のパイオニアであった。

企業と障害者雇用

企業人からの出発だった浅居さんの存在は、企業と福祉をつなぐ架け橋ともなっていた。豊郷町商工会の会長も経験し、「商工会の役員も福祉の勉強をすべきではないか」という持論を伝え続けた。

「なんで福祉の勉強なんかせなあかんのや」

浅居さんの考え方に、皆が反対した。しかし、ここでもひるむことはなかった。

「商工会は地域に支えられてる。だから、地域に還元せなあかんのとちゃうんか。還元するということ、障害者の子を一人でも雇ってやることとちゃうんか」

1995（平成7）年2月、愛犬地区商工会連絡協議会による研究会が開催され、職業安定所や労働監督署、税務署も参加した。ここで税務署は、障害者雇用による減税効果などを説明した。

また彦根市は、企業60社を集め、2回に分けて勉強会を開催した。浅居さんが彦根市の市役所を訪れ、企

業内同和だけでなく、障害者も含めた人権問題に焦点を当てて取り組むべきであることを伝えたのがきっかけだった。

これらの勉強会によって、地域の企業が障害者を雇用する流れがつけられていったのだった。

障害者も高齢者になる

障害者も年をとり、いずれ高齢者になる。だが、障害者福祉と高齢者福祉は縦割りで別のもののように捉えられ、線引きがされている。そんな中で障害者が高齢になったとき、どうするのか。注目されていないけれど深刻な問題なのではないか。浅居さんがそう気づいたのは、障害者を雇用に結びつけている中で、「この子らが年にとって働けへんようになったらどうするんや」と思い始めたころだった。

障害者が高齢になると、家に帰すか、高齢者施設に入れることになるだろう。けれど、現状ある高齢者施設には、障害者の受け入れが難しい。つまり、障害のある人は、高齢になると行く場所がなくなってしまう。そこで浅居さんが思いついたのが、「障害者の老人ホームをつくる」ということだった。

「当初、滋賀県の担当者に『障害者の老人ホームをつくりたい』と言ったときは、『障害者しか入れないのは差別や』と怒られた。障害者がどこにも入れへんから言うてんのに、なんで差別や、それは逆差別や

と思った」

ニーズがあるのに認められないことに納得できずにいた浅居さんの思いを国に伝えるために当時の豊郷町長が国に出向いてくれた。知的・精神の障害者を積極的に受け入れる高齢者施設をつくる趣旨と、「若い障害者が高齢の障害者を介護する」というアイデアを綴り、必要性を訴え、「画期的だ」と認められた。国から下りてくる形で、滋賀県が事業費を負担。2004（平成16）年に開設されたあすなろ福祉会の特別養護老人ホーム「いやしのさと」は、全国のモデル事業となった。

多世代交流の場づくり

老人ホームの運営をするなかで、浅居さんは、地域の高齢者の孤立を防ぎ、認知症を予防する事業にも着目した。デイサービスも始めたが、ことはそう簡単にはすすまなかった。せっかく始めたサービスなのに、地域の利用者が少なかったのだ。その理由を考え、浅居さんは気がついた。

「この地域では、ほとんどの人が満額の国民年金をもらっておらず、サービスを利用する際の1割負担が出せへんのや」

浅居さんは思った。「高齢者が一人暮らしで誰とも話さなかったら、認知症になってしまう。これはあ

かん」

当時滋賀県知事だった國松善次さんに相談し、空き家になっている一軒家を改修して多世代が集う場をつくろうと決めた。滋賀県がすすめてきた「あったかほーむ」の誕生である。モデル事業として3年間、補助金をもらい、その後は豊郷町の制度にのせた。

滋賀県立大学のプロジェクトとして、学生たちが古民家を改修。こうして生まれた「あったかほーむ」に、地域のお年寄りが集った。2階には学生や卒業生が下宿。家賃として2万5千円を負担してもらい、これが運営費になる、というしくみだ。

当初の出入口は、お年寄り用と若者用の2カ所。だが、半年も経たないうちに、1カ所には鍵がかかったままになった。交流がすすみ、皆が同じ扉から出入りするようになったのだ。高齢者が集う一軒家に、学校から帰ってきた子どもたちも集まった。一緒にカロムをしたり、おやつをもらったり。やがて、お年寄りや学生たちが、子どもたちのためにご飯をつくるようになった。子ども食堂の始まりだった。浅居さんは子どもたちに、ただ食べるだけでなく、「食べるんやったらお手伝いしてや」と伝えた。庭の草をむしたり、茶碗洗ったり。子どもたちは、喜んで体を動かしした。

自然な流れで、多世代交流が広がり、京都府立大学の教授らは、「全国に広がるべき」と着目した。海外からも視察の申し込みがあり、画期的な取り組みとして注目を集めた。

知的障害者や精神障害者の雇用から始まった浅居さんの挑戦は、高齢者福祉から児童福祉、そして多世代交流まで、多岐にわたる事業へと発展した。浅居さんの人生の歩みは、障害のある人もない人もともに生きる、そんな社会づくりの軌跡なのである。

恩師はいない。けれどいる

— 浅居茂の理念

浅居製作所の設立から半世紀。浅居さんは、時代のニーズをいち早く感じ取りながら、前例のないところに数々の実践を生み出してきた。福祉を学んできた人とは異なる発想で福祉をリードしてきた浅居さんには、いくつもの独自の理念があった。

障害者本人の幸せとは

事業所にとっての利益ではなく、障害のある子の一番幸せは何か、
ということを大事にしなければいけない

事業所の運営のために、障害のある利用者を囲い込む、という世の中の風潮に、浅居さんは疑問を投げかけてきた。あすなろ福祉会には、就労継続支援A型事業所はない。工賃を上げるのが難しいA型事業所で法人内に囲い込むのではなく、働ける人は企業で働いてもらおうという考えだ。

「滋賀県からは、A型事業所をやってほしいと言われた。けれど、A型だと、本人の月給が7万円か8万円にしかない。国からお金をもらい、福祉の工場をつくって法人の収入を増やすよりも、障害のある子を企業に雇ってもらえるようにした方がええやろ。障害のある子が一般企業に就職できたなら、厚生年金を受給でき、給料は月10万円を超える。障害があっても、安定した生活が送れる。本人にとったら、それが幸せなことちゃうんか」

B型事業所から一般企業に就職。この流れが、約20年間続いている。就職先は、製薬会社や車の部品会社、介護関連、アパレルの販売員など、業種は多種多様。月給を20万円近くもらっている人や、預金一千万円に迫る人もいる。就職した障害者の多くは、あすなろ福祉会のグループホームで暮らし、そこから勤務先に通勤し、お金を貯め生活の訓練をしてから、一人暮らしを始めている。

決して世間の流れに乗らず、自らの信じた道を迷わずに行く浅居さんは言う。「私利私欲に走ったら絶対にあかん。国にも県にも、言う言葉がなくなるからな」

工賃は自分のために

障害のある子が、自分が働いて受け取ったお金を自分のために有意義に使えるようにする

あすなる福祉会には、みんなで旅行やレジャーに行くための積み立て制度がある。障害のある利用者の工賃から毎月、法人で旅費を積み立て、ときに飛行機に乗って九州、北海道、沖縄、グアム、中国へ行き、ときに琵琶湖で1万5千円の贅沢ランチを食す。

わざわざ積み立てるのには、理由がある。働いている人たちが、自分の工賃でおいしいものを食べ、みんなとの旅行を楽しむという当たり前に思えることが、当たり前に行われていなかったからだ。

「工賃を本人に全額渡すと、本人のお金であるにも関わらず、管理している親御さんが使ってしまうことが度々あった。給料も年金も、この子らの元に入ってくるお金を何で使うねん、と思ってな。『障害のある子が受け取るお金を使ってくれるな』とお願ひした。きついこと言う人やと思われたかもしれんけど」普段頑張ってる働いている子たちを、遠くに連れて行ってやりたい。そう考えて浅居さんが「旅費に5万円必要だ」と言うと、親から「2万5千円のところに行ってください」と言われる。「なんでや、と思う。なんとか本人がちゃんと楽しめることにお金を使えるようになってほしいのに」

そうして生まれたのが、法人で旅費を積み立て、旅行に行くときに特別賞与として出す方法だった。「お正月の数の子も、自宅で二つめを取りにいくと親に手をたたかれたと、休み明けに本人から聞かされたからや。だからお正月には、数の子の日をつくるんや」

毎年盛大に開催する夏祭りも、障害のある人たちは、大いに遊ぶ。「障害者が売り子になって資金を稼

ぐ施設もあるようやけど、うちは違う」。売り子になるのは職員とボランティアだ。「障害のある子らがいてくれて、わしらが働ける。大事にせなあかん」というのが持論だ。

利用者の老後の資金についても準備している。高齢者施設の個室化がすすみ、年金収入だけで入れる施設が減っているからだ。「せっかく障害者の老人ホームをつくったのに、お金がないと入れない。年金収入だけで入れるところは数百人待ち。親が亡くなり兄弟も老いていったらどうするか。それがこれからの課題」

自宅から通う利用者には、給料を全部使ってしまう人も多いことを懸念する。「高齢になっても豊かに暮らせるようにせえよ、と声かけする」。貯金の大切さを伝え、将来設計や金銭教育にも力を入れている。

みんなが豊かに

職員や利用者、そして地域の大人や子どもたち、

一人一人の力を大事に活用して、地域に還元していく

地域の子どもたちは、あすなる福祉会にとって地域の大人たちとのつながりをつくってくれる重要な

存在だ。「うちは、子どもらに助けてもらってる」と浅居さんは言う。「夏祭りや運動会には、子どもたちが参加してくれる。そして家に帰って、『あそこは怖いことないで』と伝えてくれるんや」

夏祭りには、子どもだけで200人ほどが参加し、大人も合わせると800人ほどが訪れる。招待状を出すと、みんながビールや食べ物などをたくさん持ち寄って参加する。地域みんなの力できりあげられているお祭りだからこそ、少ない予算でも開催できるのだ。長年地域に根ざしてきたあすなろ福祉会ならではの催し。地域の人の力を借りる工夫が満載で、ここに、経営者としての浅居さんの手腕も発揮されている。

浅居さんが目指してきたのは、「みんなが豊かになる」ということ。施設職員たちの離職率が低いのも特徴だ。障害者だけでなく、職員たちの収入をきちんと確保し、安定していることも、あすなろ福祉会にとって欠かせない要素である。

「あすなろの職員であるということで、住宅ローン審査に通る。それがうちの自慢の一つ。持ち家を持ってもらったら、法人から補助を出す。あすなろのみんなが豊かになって、幸せに暮らしてくれたらええな、と」

職員を大事にすることで、職員も障害者を大事にできる。そうして、暮らしを皆が支え合っていく。

教え、守り、育てる

「大事にする」というのは、単に「かわいがる」とか「甘やかす」ということではない。

かわいがるのは簡単。わしのモットーは逆や

浅居さんにとって、「大事にする」ということは甘やかすこととは異なる。「働き続けることによって幸せになってほしい。そのために何が必要か」と、日々考えている。

「自立させるためには、さて、どうしたらいいのか。100%支えたら自立はできん。子どもを育てるのと感じが似てる。障害の子の支援がしつかりできると自分の子の子育てにも役に立つ。自立できる子にするために、教えていく、ということやな」

例えば、ご飯がなかなか食べられない子がいたとき、食べさせるのではなく、「箸持ちや」こうやって食べや」から始まる。それでも食べられないときは、「なんでや」と原因を考える。服は、着せてやるのではなく、自分で着られるようにする。あすなろ福祉会ができたとき、浅居さんはまず職員にこう伝えた。

「障害者の子らを世の中へ出て行かそうと思ったらな、1年かけてでも、ジャンパーのチャックを上げられるようにせい。1年かけてでも、ベルトが締められるようにせい。1年かけてでも、ボタンがかけら

れるようにせい。たったの3年で、服が着られるようになる」

たったの3年――「そうやって、養護学校の先生にも伝えた。けどな、養護学校は高等部3年で終わる。ただ、その子の人生は学校を出てもずっと続くんや。学校を出たその何年も先にも、教え、守り、育てる人が必要やろ。その子のために、ときには厳しいことも言う。それが言えるのは、愛情があるからやとわしは思ってる」

足踏みをしな

足踏みしたら、泥だらけで足が抜けへんようになって、誰かに助けてもらわなあかん。
だから足踏みはしない。足踏みしなかったからこそ、ここまでこられた。
会社を立ち上げた時から一貫してるし、変えたいと思わん。86になってもな

そこに課題があるから解決する。目の前に困っている人がいるから動く。すぐに動く。常に感性を研ぎ澄ませ、感性のままに。

それが、浅居流の福祉だ。

浅居さんは、地に足をつけながら、常にアンテナを張ってすすんできた。時には浅居節をふるい、歯に衣着せぬ言い方で自分の考えを伝える。それができるのは、自分のやることに自信と誇りを持っているからだ。

「みんなが言いにくいことも、わしは平気で言う。そやから嫌われるんやな」。揺るぎない理念を持っている浅居さんは、少々のことでは動じない。

利用者の障害年金を親が使っているのを知ったとき、浅居さんはこう伝えた。「障害年金は、障害者の人がもろてるんや。だから頼むで使ってくれんな」。しかし、この出来事のと初めて、浅居さんは、親が「働きたいのに働けない」と悩んでいることを知った。障害者の福祉施設は午前9時ごろから始まり、午後3時ごろに終わる。親が子どもを預けてフルタイムで働くには、時間が短かった。

「親が働けへんから、収入が少なくて障害年金を使わざるをえない。どうすればいいか。ここを長時間あけて働きに行けるようにしたらええんとちゃうか」。利用者が自分のために年金を使えるように、親が働けるようにと考えを巡らせ、午前8時半から午後5時まで、利用者がいられるようにしたのだった。

「失敗したと思ったときには、次の瞬間に受話器を持つか、車のキーを持つんや」。県庁や警察に電話するなど、次の行動に移すのだ。職員に対して、「すぐ行け」と言うのが口癖である。「自分がやってきたんでな、昔から」

怪我をさせてしまったときは、本人が家にたどり着くまでに電話をする。「1本電話があったなら、きつと安心感も得られるやろから」。親との信頼関係は特に大事にする。

庭に草が生えてきたら、自ら草むしりをする。「暑いし嫌やか、そんな気持ちはないな。草が生えてるからむしる。それだけや。そこに山があるから登るのとおんなじやな」

障害のある子らが恩師

時代のニーズを肌で感じ取りながら、常に視線は目の前の障害者の子や従業員にある。そして、問題が生まれれば、どうすれば解決できるか、頭で考え、体を動かし、最適解を導き出して実現させていく。手法は斬新で柔軟だが、ときにリスクも伴う。

なぜ、そこまでできるのか――。

その決断力と行動力の礎となっているのは、浅居さんが障害者の雇用を始めた当初からの理念である。

「福祉を勉強してへんから、わしには恩師がおらん。けど、恩師はおるねん。

障害者の子や。障害者の子が恩師や。なぜかというとな、いろいろ問題を起こすやろ。

問題を起こしたら、解決せんなん。だから宿題出してんのは障害者の子。

わしらは生徒や。そういうふうと考えてみ。棠やで。向こうは先生や。

わしらに教えてくれてんねん。だから、障害のある子たちを大事にする。

障害のある子が問題を起こすと、『対応が大変』『困らせられている』と、人は思う。

けどわしは違う。逆や。宿題をもらって、勉強させてもらってるんや」