

障害者就労支援の現状と課題

角 谷 勝 巳

〈講師紹介〉

社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団 障害者就労支援センター めいりは所長。

〈講演〉

はじめに

私は最初、コンピューターのエンジニアとして働き始めました。電子工学を学び、ずっと毎日ハンダごてや基板とか、そういった類のことや実験をしていました。その後、広告会社に勤めました。今、広告会社の新入社員の方が100時間を超える働き方により命を亡くされたことで話題になっていますが、そのような業界で私も4年間働きました。休日出勤や徹夜はよくあることでした。

このような生活を続けるうち、これでは身体に支障をきたすと思い、福祉の学校に入りました。福祉のことを全くわからずにこの世界に来てしまいましたので、勉強をしなければいけないということと、アルバイトもやらねばならずいろいろな方に相談しました。その時、障害のある方たちには仕事がなく働くところもないため、当時普及し始めたパソコンで何かできる仕事はないだろうかという取り組みをしているグループのことを知りました。これがきっかけで障害のある方の就労に関わるようになりました。当時は企業で重度の障害者が働くのはとても珍しいことでしたので、「何かお仕事はありませんか」と、1つ1つ会社を回りました。そして、あるIT企業から、アンケー

トやユーザー登録の仕事をいただき、それをみんなで一生懸命パソコンで打ち、フロッピーディスクに入れて納品するという作業をしていました。他にはプログラムができる人はプログラムをするなど、障害者の方たちの就労支援に関わるようになっていきました。卒業後も結局その道に進むことになり、幾つかの福祉施設を転職しながら現在に至っています。

最初はコンピューターを使った働き方で、主に身体障害の方が中心でしたが、現在は障害者雇用、障害者の就労支援の中心は発達障害と精神障害の方が中心になります。しかし、今日は障害の種類やコンピューターを使った働き方の話ではありませんので、全体的なお話を中心にさせていただきます。

1. 名古屋市総合リハビリテーションセンター

まず、私が勤務するリハビリセンターについて簡単に紹介いたします。

名古屋市瑞穂区にあります総合リハビリセンターの全景は、大きな病院の形をしています。この中には附属病院以外に、福祉用具、車椅子、ベッド、杖などの福祉用具や住宅改装などに関する相談などを扱うなごや福祉プラザがあります。また、障害のある方たちが取り組む余暇活動、あるいはリハビリの一環としてスポーツを含む名古屋障害者スポーツセンター・福祉スポーツセンターもあります。リオパラリンピックでは私共の職員も同行しました。他に、障害の方の相談支援を行う障害者基幹相談支援センター、障害者地域活動支

援センター“つきみがおか”・障害者就労支援センター“めいりは”があります。この“めいりは”とは、名古屋リハビリテーションセンターを縮めて呼んでいます。リハビリテーションセンター全体を指すときと、私共の就労支援の部門を指すときとに混同しやすくご迷惑をおかけしていますが、この名前の由来については最後に触れます。まずは、様々なことを行っている施設であることをお知りおきください。

皆さん、リハビリという言葉から何をイメージされますでしょうか。学生さんは、今まさに勉強中なのでリハビリの言葉自体にいろいろな意味があることはご存知でしょう。おそらく世間一般の人々がリハビリの言葉に持つイメージは、身体機能、病気やけがなどで損なわれた機能を回復するための理学療法 (PT)、作業療法 (OT)、言語療法などの“療法”というものをイメージされると思います。これらは勿論リハビリですが、私共の施設では今挙げたような内容は、医療部門が中心に行います。外来、入院、一部介護保険の事業も行っております。しかし、病気やケガで体の機能が損なわれ、リハビリテーションで100%元通りに回復すれば良いのですが、そういう方たちばかりではありません。体の機能や損なわれた状態が残ってしまう方たちも、最終的には家庭や職場に復帰するために次へのステップに進まなければなりません。いわゆる、障害のある方たちの支援をするために、自立支援部門があり、生活訓練、スポーツ、余暇活動、体の機能を高めるといった部門の中の一つとして就労支援の部門があるのです。

医療、自立支援、福祉などの様々な部門がリハビリテーションセンターの持ついろいろな機能を総合して、障害のある方たちの家庭復帰、就労支援、あるいは他の施設へのご利用などに繋げていくことが私共の役目となっています。

2. リハビリテーションとは

改めてリハビリテーションの意味ですが、この

言葉は、元々 HABILITUS (身につける・獲得する) の言葉に RE (再び) をつけてリハビリテーションという言葉になったと言われています。しかし、厳密には医療的、医学的な意味に限定しているわけではなく、宗教的、政治的に破門、失脚した方の名誉を回復するという意味があります。少し前に、ローマ法王がガリレオに謝罪したというニュースがありました。これは、ガリレオ・ガリレイが天動説ではなくて地動説を唱え、教会や宗教的な弾圧を受けたことに対してローマ法王が正式に謝罪したことで、名誉を回復しました。これもリハビリテーションです (図1)。

私たちのような福祉関係、あるいは人の支援に関わる立場の者がリハビリテーションと申しますと、以下に挙げます WHO の定義を指します。

「医学的・社会的・教育的・職業的手段を組み合わせ、かつ相互に調整して訓練あるいは再訓練し、それにより障害を持つ者の機能的な能力を可能な最高レベルに達せしめること」(1969) (図2)

医学的は勿論ですが、社会的、教育的、職業的等様々な手段を組み合わせる相互に調整して本人の機能的な能力向上に取り組みましようという意味になっております。ここまで細かく分析した定義よりも、日本のリハビリテーションの草分けでもある上田敏先生が非常に簡潔にかつ中身の深い表現を以下のようにされています。

「リハビリテーションとは、全人間的復権である。私たちは、全人間的復権としてのリハビリテーションに取り組むのである」



リハビリテーションとは

- RE (再び) + HABILITUS (身につける、獲得する)
- 宗教的、政治的に破門、失脚した者の名誉を回復すること。

図1



リハビリテーションとは

医学的・社会的・教育的・職業的手段を組み合わせ、かつ相互に調整して訓練あるいは再訓練し、それにより障害を持つ者の機能的な能力を可能な最高レベルに達せしめること

(WHO, 1969)

図2

当然、私共リハビリテーションセンターの職員も全人間的復権を目指す取り組みに携わっていると認識しながら、障害のある方たちと関わっています。もっとわかりやすい言葉で申しますと、病気や怪我などいろいろな理由で人間らしく生きることを制限されている人たちに対して、人間らしく生きる権利を回復するための取り組みの一端を私たちが担当させていただいているということです。具体的には、作業療法、理学療法、職業訓練、生活訓練など様々な分野にまたがっておりますが、このような取り組みは全て人間的復権のためであると、上田先生はおっしゃっています。

私共のリハビリテーションセンター紹介のDVDがありますが、DVDの最後の場面に「リハビリテーションとは、障害を持ちながらも残された能力を最大限に発揮して、人間としての尊厳を取り戻すことです」というテロップを入れております。リハビリテーションとは、後遺症が障害となっても、残された能力を最大限に使い、人間としての尊厳を取り戻す、つまり人間らしい生き方をしていく権利を取り戻す取り組みだと考えております。

3. 総合リハビリテーション

私共のセンターの名前は、総合リハビリテーションセンターとっております。1972年、世界リハビリテーション会議で①医学的リハビリ

テーション②教育的リハビリテーション③職業的リハビリテーション④社会的リハビリテーション⑤心理的リハビリテーション⑥リハビリテーション工学の6分野を総合リハビリテーション、トータルリハビリテーションとしてこれから推進していこうという宣言が採択されました。

福祉の道具と言いますと、真っ先に思い浮かべるのは車椅子や杖だと思いますが、これだけ普及している眼鏡も、開発されていなければ見えない人にとっては生活に支障をきたしますので、このような意味では福祉、あるいはリハビリテーションの道具の一つだと言えます。つまり、工学的な取り組みでリハビリテーションに貢献するリハビリテーション工学という分野も含めて総合リハビリテーションと言いましょと宣言したことが現在も続いております。そういう意味で、私共のセンターも総合リハビリテーションセンターとしてこのようにいろいろな機能をトータルで提供させて頂いております（図3）。

さて、80年代に入りまして、リハビリテーションの言葉の持つ意味が少し変わってきたと私自身は感じております。その象徴的な例がDPIという団体の出しているリハビリテーションの定義です。この団体は、障害のある当事者団体の世界的な組織です。正式名称は、Disabled Peoples International (DPI) といい、日本支部もあります。DPIは、「身体的・精神的・社会的に最も適した機能水準の達成を可能にすることで、各個人が自



総合リハビリテーション

- ①医学的リハビリテーション
- ②教育的リハビリテーション
- ③職業的リハビリテーション
- ④社会的リハビリテーション
- ⑤心理的リハビリテーション
- ⑥リハビリテーション工学

(第12回世界リハビリテーション会議, 1972)

図3

らの人生を変革してゆく手段を提供し、かつ時間を限定したプロセスを意味する」(1981)と定義しています。先ほどのWHOの定義と比べてみますと、医学的・社会的・教育的という書き出しと前半は似ています。WHOは、DPIの前半にある最も適した機能水準の達成を可能にすることがリハビリテーションだという内容にとどまっています。しかし、DPIの定義はさらに、各個人、障害のある方たち自身が自らの人生を変革していく手段を提供することがリハビリテーションの目的であると言っています。単に機能回復だけではなく、手段を提供することで各障害のある方たちが自分の人生を自分で切り開いていくのです。かつ時間を限定したプロセスという部分も意味深いところです。これは、障害のある方たちは、患者として病院に入院や通院するわけですが、この間、医師あるいは療法士と患者という関係性はいつまでも変わりません。ひとりひとり人間としては対等のはずですが、患者側からすると先生の方が偉い、あるいは一時的にリハビリテーションというサービスを受けているに過ぎないのですが、療法士も先生と呼ばれますので、必然と上下関係ができてしまいます。しかし、このような関係は長くは続かず、限定的なものであるということです。リハビリテーションでは、必ずリハビリテーションゴールというものを設定します。つまり、設定したゴールに向かって一定期間実施し、そこで一旦終了すると同時にお互い対等な関係に戻っていくという意味であります。当事者団体の方たちは、専門家と障害者の関係が常に上下関係のまま役割が変わらないことを指摘し続けていましたので、最後の部分に思いが込められていると感じています。

このように、リハビリテーションは単に身体を動かすということだけではなく、当事者の方たちが自分の人生を切り開いていく手段を提供することであると捉えるのが今では一般的になりつつあるように思います。

4. 職業リハビリテーション

全体としましてはいろいろな手段を組み合わせ提供していきませんが、ここからは就労支援の話に入っていこうと思います。

私に取り組んでいる就労支援は、リハビリテーションでは職業リハビリテーションと言っています。では、何をもって職業リハビリテーションと言っているのか。

ILOの条約では、「すべての障害をもつ人々が適当な雇用に就き、それを継続し、かつそれにおいて向上することができるようにすること、並びにそれにより障害をもつ人々の社会への統合または再統合を促進すること」を掲げています。仕事に就くことが勿論リハビリテーションですが、その意味には、障害のある方々が社会へ統合される、インテグレートされることを目指しましょうという意図があります。

5. なぜ「働く」を支援するのか

ところで、今回「人間らしい働き方を考える」というテーマを頂きました。なぜ「働く」ことを私たちは支援していくのか。私も常に考えているわけではありませんが、今回のような機会があるときは少し自分自身を振り返っています。

ご存知のように、日本国憲法では「すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」(第27条)とあります。国、行政はこの権利がきちんと行使できるように、あるいは義務が全うできるように障害のある方たちを含むすべての国民が働けるようにしなければならぬと解釈できます。つまり、働くことができない人がいたら何らかの手段を提供し、働く権利を保障していくことです。国内では、障害者基本法、障害者雇用促進法で障害のある方の働くことを支援していきましようとして定義しており、それに基づいていろいろな制度、施策がつくられています。私が勤務する就労支援センターもその一部であります。

世界人権宣言の中では、23条だけで全部読む

のは大変なくらい書かれています。詩人の谷川俊太郎さんがわかりやすく世界人権宣言を翻訳したものが紹介しています。

「第23条 安心して働けるように、人には仕事を自由に選んで働く権利があり、同じ働きに対しては、同じお金をもらう権利があります。そのお金は、ちゃんと生活できるものでなければなりません。人はみな仕事を失わないよう守られ、誰にも仲間と集まって組合をつくる権利があります」

職業選択の自由と同一労働同一賃金の話がとてもわかりやすく表現されていて、私の好きな文章です。最後にディーセント・ワークのお話も少しさせていただきますが、そこにつながるものです。

6. 「働くこと」の意味

人が「働く」といった場合、「権利だからできるようにしましょう」というだけでなく、人それぞれが働く動機づけや、なぜ働くのかという根本的なことを説明するときに、就労の世界でも Maslow の欲求階層論が引き合いに出されます。ご存知のように、下の階層が満たされると次へと徐々に上に上がっていき、最後は自己実現につながるということは、仕事でも同様です（図4）。

では、「権利あるいは義務だから働けるようにしましょう」ということは理解できますが、実際私たちが社会で生活していくうえで、「働く」ことにどのような意味合いや機能があるのでしょうか。

このことについて専門に研究されている方がた

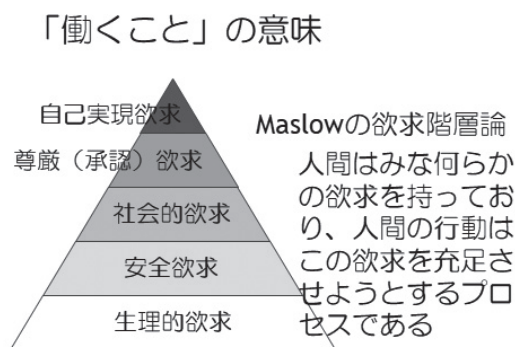


図4

くさんいらっしゃる中、私には太田先生、橋木先生の整理の仕方が分かりやすいので、いろいろな所で使わせて頂いております。

太田聡一先生・橋木俊詔先生（2004）は、「働くこと」の意味として、労働経済学の視点から①生計の維持②余暇の充実③働くこと自体がもたらす満足感④社会への参加の4点を挙げています。労働経済学の先生ですから、働くことを通して社会に参加というときは、お給料から所得税を払うことで税金が社会資本を整備することに使われることであると解説しており、社会との関わりという広い意味で捉えることもできると私自身は感じています。職場ではいろいろな人との交流があり、仕事以外のコミュニケーションが人としての生活に幅を膨らませてくれると思っています。このことは、障害のある人も障害のない人も全く同じですね。

次に、大山泰弘さんを取り上げたいと思います。この方が書かれた「働く幸せ」の本は、結構売れましたので見かけたことがある方が多いかと思います。日本理化学工業というチョークを作っている会社の会長です。テレビで何度も取り上げられていますが、障害のある方を最初は一人ずつ雇用していき、成功したので今ではとてもたくさんの方がこの工場で働いています。大勢の障害のある方を採用していますが、会社がそのことで何かを負担しているわけではなく、会社の戦力として活用しています。会長の大山さんは、「働くとは、人に必要とされ、人の役に立つことだと思います」とおっしゃっています。大山さんの本やインタビューを聴きますと、これは大山さんのオリジナルではなく、あるお坊さんが話されていたことに共感して使われているそうです。働くことで誰かの役に立ち、必要とされていることを実感として得ることが「働く」ことの意味であるとおっしゃっています。

ここまでは、私自身が障害のある方たちと関わる中で、障害者が働くのではなく、“人として働くことにどのような意味があるのか”についてまとめさせていただきました。

7. 障害者雇用の現状

ここからは、日本での障害者雇用の現状を皆さんと少し共有できたらと思います、紹介いたします。

現在日本には、障害者が700万人以上おられます。そのうち働く年代を含む18歳から65歳の方たちが330万人ぐらいとなっています(図5)。

障害者雇用については、実はずっと右肩上がりが続いています。数字で見ますと、障害者総数740万人のうち、18歳から64歳の方たちで施設に入所していない方、障害が重く病院に長期入院している方たちを除く在宅の方たちが332万人くらいおられます。この332万人のうち働いている方の人数は、平成28年6月1日現在の統計で約47万5000人です。皆さんは、332万人のうちの47万人という数字を多いと思われるか少ないと思われるか、いかがでしょうか。この数字は過去最高です(図6)。毎年過去最高を更新し続けています。毎年12月中旬に発表されていますので、29年6月1日現在のものは、そろそろ出てくるころかと思えます。

国は、障害のある方たちにもっと働いて欲しいと言っています。第1次安倍内閣のときに、「福祉から雇用へ5か年計画」を立て、障害のある方、高齢者、母子家庭の母親、生活保護を受けている方など福祉の世界にいる方たちにどんどん働いてもらおうという計画がありました。国の財源が不安ですから、働ける人はどんどん働くように

して、福祉に使う財源を少しでも減らしたいという意図がありました。また、日本が高齢化、少子化のため人口減少、特に労働人口が減少していきますので、より労働人口を増やしていく必要があります。さらに、女性の社会進出により、女性をもっと活躍できる社会を目指そうという意味も込められていました。

私が障害者の就労に関わり始めた頃は、障害者が働くことが新聞に掲載されるほど珍しいことでした。他にも、障害のある学生が企業に合格すると新聞に写真入りで掲載されたり、車椅子を使用している女性が結婚すると、女性自身のことよりも車椅子が結婚するみたいな掲載の仕方でした。このような時代から障害のある方たちにも、どんどん社会に出て働いてお金を稼いで納税、および内需拡大に貢献してくださいという社会の中心に躍り出てきた感じがあります。

8. 障害者の雇用の促進等に関する法律

障害者雇用を後押しするために、障害者の雇用の促進に関する法律がつけられました。この中には、通称3本柱と言われている雇用率制度・納付金制度・職業リハビリテーションがあります。

雇用率制度とは、日本の法律で企業は従業員のうち一定割合以上の障害者を雇用しなければいけないと義務づけられています。現在、民間企業では2%です。50人の会社で最低1人は障害者がい

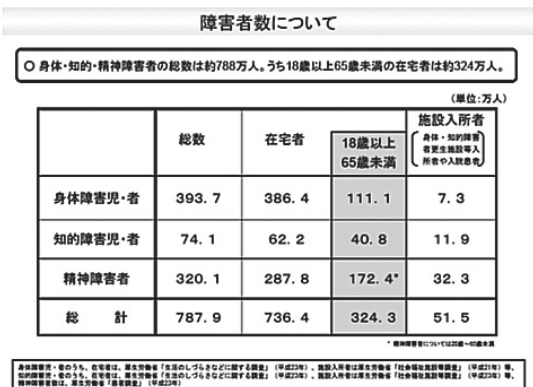


図5

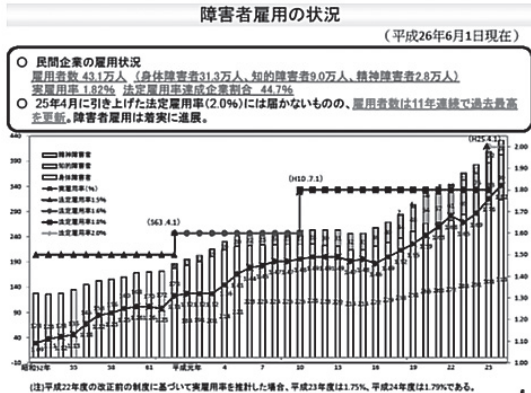


図6

ることになります。100人なら2人、1000人なら20人というように、企業の規模に応じて一定割合以上を雇ってくださいという仕組みが日本にはあります（図7）。

実際は、全国平均が1.92%ですから法律で定められている2%には達していません。都道府県によって差がありますが、愛知県は1.85%にとどまり、残念ながら非常に低く、最下位近くを推移しているのが現状です。東海3県では三重県が近年頑張っており、現在2%を超えるところまで伸びています。

では、障害者の法定雇用率2%を達成している企業はどれくらいあると思われますか。平成28年6月1日現在の達成企業の割合は48.8%です。つまり、対象である50人以上の会社において半数以上は違法企業だということです。これが日本の現状です。「法律を守らないのはけしからん」と思うのか、「まだ障害者の空席がいっぱいあるぞ」と思うのかはそれぞれですが、障害者雇用を後押しするための制度がたくさん作られても、半分の企業が法律を守っていないということは、コンプライアンスの点でも問題があるのではないだろうかと思っています。

次に、3本柱の2本目である納付金制度とは、雇用率未達成企業が達成していない分を納付金という形でお金を収め、達成している企業（2%以上雇っている）に助成金として渡したり、障害者雇用の促進に関する事業に使うなど障害者雇用の

負担を調整する制度です（図8）。また、お金を通じて障害者雇用の負担を調整するので調整金という名前がついています。この法律ができたとき、障害者をたくさん雇っているところは負担が大変という“負担”の捉え方に腹が立ち、同時に寂しい気持ちになりました。なぜなら、障害者はかわいそうで、障害者雇用は大変だから、社会のみなどで負担を分担しましょうという意識から生まれていると捉えられるからです。

また、調査では、日本の半分以上の企業が雇っていない理由が明らかになっています。たとえば、企業にアンケート調査をすると次のような答えがよく返ってきます。

- 「うちには障害者にできる仕事がない」
- 「障害者が働ける環境が整っていない」
- 「障害者を雇用する余裕がない」

先ほど紹介した労働経済学の橘木先生は、本の中で障害者の1人も雇えないような企業は企業として存在価値がないとまでおっしゃっています。

また、以前障害者雇用を試みたが上手くいかず失敗したのもうやりたくない、あるいは、何から始めればよいのかわからないから手付かずだという声もたくさん聞かれます。このような企業に対しては、3つ目の職業リハビリテーションという制度があります。職業リハビリテーションの提供する施設を日本各地につくりましょうということで、ハローワークでの障害のある方の職業の相談窓口もこの制度の1つです。他に、すべての都道府県にあります地域障害者職業センター、愛

障害者の雇用の促進等に関する法律

- ① 雇用率制度 ② 納付金制度 ③ 職業リハビリ

民間企業	一般の民間企業	2.0%(常用労働者数50人以上規模)
	特殊法人等	2.0%(常用労働者数435人以上規模)
国及び地方公共団体	国及び地方公共団体	2.0%(常用労働者数435人以上規模)
	都道府県の教育委員会 その他厚生労働大臣の指定する教育委員会	2.2%(常用労働者数455人以上規模)

各県の実雇用率 (平成28年0月1日現在)

民間企業	全国	1.92%	岐阜県	1.95%
	愛知県	1.85%	三重県	2.04%

図7

障害者の雇用の促進等に関する法律

- ① 雇用率制度 ② 納付金制度 ③ 職業リハビリ

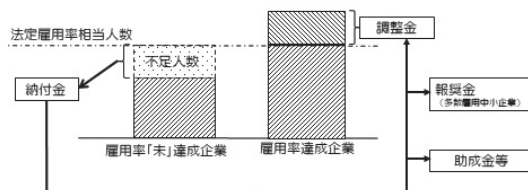


図8

知県では愛知障害者職業センターという名前です。基本的には都道府県に各1か所ずつですが、愛知県は大きいので、名古屋と豊橋の2か所あります。また、障害者就業・生活支援センターが全国で340か所あります。厚生労働省の目標は400か所としていますので、全国につくっている最中です。愛知県内には12か所ありますが、名古屋市内には1か所しかありません。220万都市で1か所ではとても対応しきれませんので、名古屋市が独自の予算で3か所づくり、合わせて4か所に対応しています。他にもいくつか障害者雇用を後押しする制度や施設がありますので、別の機会にしっかりご説明できましたらと思います。

9. 障害者総合支援法における就労支援

今まで説明しましたのは、障害者の雇用促進法という、どちらかといえば労働系のサービスです。2000年に省庁再編で厚生省と労働省が一緒になり厚生労働省ができましたが、それまでは別々で障害者雇用という場合は、主に労働省が管轄していました。それとは別に福祉の分野でも障害のある方の就労支援を後押しする制度がありまして、障害者総合支援法がそれにあたります。この中に就労移行支援、就労継続支援といった就労支援に関する事業があります。

大きく分けると、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型の3種類になります。B型は以前、授産施設や作業所と呼ばれていました。ここに障害のある方たちが来て、何らかの作業を行い、そこから得たお金をみんなで工賃として分けるという方式です。現在、B型での月の全国平均工賃は、週5日1カ月働いて約15000円程度です。学生の皆さんは月に幾らくらいアルバイトで稼いでいるのでしょうか。時給いくらくらい働いているのでしょうか。全国平均よりかなり下回る3000円、4000円という所もあります。それでも働きたいという人たちは大勢いて、自分のできそうな仕事を行い僅かなお金をもらっています。これに関しては少し問題があると思っています。

これに対して、A型は雇用契約を結びます。事業所と障害のある方たちが雇用契約を結ぶということは、労働基準法上の労働者という扱いになり、最低賃金や雇用保険などの様々な労働関係の法規が適用されることとなります。つまり、愛知県では最低賃金が871円となっていますので、それ以上の賃金が保障される施設であるということです。そして、就労移行支援では働いていない状態の人たちを働く状態に移行するための事業所で在宅やA型、B型施設にいる人たちが就労に移行できるように何らかの訓練を受ける施設のことです。この施設のことを障害者の就職塾、就職予備校などと呼ぶ人もいます。現在、名古屋市内に40か所以上あり、パソコンやビジネスマナーをトレーニングしたり軽作業などを通して働く経験を積むなど、様々な所があります。しかし、私が勤務する障害者就労支援センターめいりはは、そのような訓練をするところではありません。愛知県内に12か所ある障害者就業・生活支援センターと同じように、相談とその後の支援が担当ですから訓練はしないのです。先ほども言いましたように、名古屋市には元々1か所しかなかったため、私共の就労支援センターめいりはを含め名古屋市が独自に3か所追加し、国事業と合わせて4か所に致しました。

10. 障害者就労支援センターの役割

私共の就労支援センターめいりはでは、障害のある方やそのご家族からの相談はもちろん、企業からの相談にも応じています。また他の福祉施設、障害者支援機関からの相談にも応じています。特徴的なことは、障害のある方であれば障害者手帳を持っていなくても相談に応じることです。日本の障害者制度というのは、基本的に障害者手帳を持っている人が、利用できる、サービスを受けることができるとしています。障害の種類によって幅がありますが、この幅が就労支援の方が大きいということです。働くことが困難な人たちには、手帳があるなしは関係なく、相談に応じています。

ですから、最近では難治性の疾患、いわゆる難病の方や慢性的に推移する病気の方、がんの方のご相談もあります。国としてもがんの方たちの就労を後押しする施策を始めています。

私共の就労支援センターめいりはは、訓練がなく利用期間の定め也没有ませんので、2年と言わず、3年、4年のお付き合いの方もいます。めいりはは、できてまだ5年目ですからそれ以上長いお付き合いの方はおりませんが、私自身が障害者支援に携って30年近くになりますので、長い方ですと15年、20年のお付き合いの方もおられます。

相談・支援の流れとしましては、最初に相談のご予約をしていただき、お話を聴かせていただきます。単に、どのような仕事がしたいのかということだけでなく、今の生活の様子や今までどのように生活してきたのかなども伺います。また、就職活動の参考にさせていただくために、職業適性検査も一部実施しております。これを私共では、「自己発見プログラム」と呼んでいます。

皆さんが今されているお仕事は、小学校の時になりたいと思っていたお仕事でしょうか。あるいは、学生の皆さんは、小学校の時に大人になったら何になりたいと思っていたのでしょうか。自分のことは自分が一番よくわかっているというのは実は嘘で（嘘と言うと言い過ぎかな）、働くということに関しては、会社で働いて評価をもらう、実績を出すなど、他者評価が重要になってきます。職業能力というのはばらつきがありますので、それを客観的にきちんと明らかにし、そのことを自分自身も理解した上で就職活動をした方が効率的です。仕事と適性のマッチングがとれていますと、就職後に思っていたのと違うこともありません。特に障害のある方は、職業の体験や経験から疎外されている方がとても多く、様々な経験の積み重ねが乏しいため、障害がなく育った人たちのように職業的な自己イメージをつくっていくことがなかなかできないのです。このため、自己発見プログラムという名前をつけて、障害のある方たちにいろいろな適性検査などを受けていただき、できることと苦手なことをお伝えしています。その

相談・支援の流れ

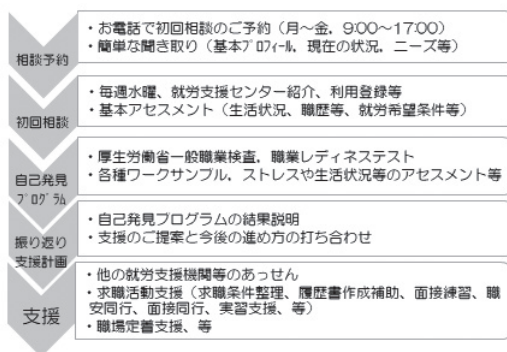


図9

後、一緒にハローワークや面接に行ったり、職業体験実習やインターンシップを受けていただいたりしながら最終的には就職していただくことが私共の行っている支援の流れとなっています（図9）。

11. 企業が障害者を雇用する理由

では、なぜ企業は障害者を採用するのでしょうか。最も多いのはハローワークに言われたからという理由です。先ほど雇用率制度の話をしました。法律をずっと守っていなければ当然、ハローワークに呼び出され指導を受けます。それでも実行しなければ企業名公表とし、この会社は障害者を雇っていませんというレッテルを貼られます。

企業側は企業名を公表されたくないの、ハローワークの指導に従って始めた会社、熱心に頼む支援者がいろいろな会社を訪問してお願いするので仕方なく受け入れる会社、助成金があるからという理由で受け入れる会社など、様々な理由で取り組むようになってきました。

近頃では人手不足で障害者雇用を始めたいという企業が増えてきています。私のところにも何社か相談のご連絡をいただいております。今、日本は労働者が不足しており、「障害者でもという表現は失礼ですよ」と切り返していますが、「障害者でもいいから誰かいないか」というのが現状です。実際に、とりえず障害者を雇ったら戦力

になり上手くいった会社や、意外に多いのが社員や経営者のお身内に障害のある方がいることが雇用のきっかけとなっていることです。700万人もいるのですから、障害のある方の社会参加、あるいは障害のある方のために何かしたいという思いで始めたなど、最初は様々な理由で雇用し始めます。一番多いのは、最初に言いました通りハローワークの指導からですが、私からすると理由は何であれとりあえず始めることが重要であります。そして、いろいろな会社をお願いしていることは、障害者雇用を負担や仕方なく思っ取組むのではなく、適材適所ということを考えてもらうことです。これはどこの会社でも人事マネジメントの一環として行っていることです。障害のある方も同じで、その人の得意不得意を見極めて配置してくださいと常々お願いをしています。私共ではこのことをマッチングと呼んでいます。障害のあるなしに関係なく、効率的に会社の事業を運営していくためにどこの会社でも自然に行われていることです。障害者だからこの簡単な仕事ということではなく、きちんと個人の能力や適性を見て、障害者も同様に配置していただくようお願いしています。

12. 障害者就労支援センターめいりはでの事例

障害者雇用にあたり、企業から「身体障害者や知的障害者はどのような仕事ができますか」、「発達障害や精神障害の方にはどのような仕事をさせれば良いですか」という質問をよくいただきますが、これは違います。もちろん障害ごとにそれぞれの傾向はありますが、〇〇障害だからこの仕事ですという1対1の関係とは全く違うということを説明しています。やはりその方がどういう働き方を希望しているのか、働くことでどのようなことを感じとっているのかを知って頂きたいと思えます。

かつては産業界、障害者支援の福祉業界、行政が一丸となり障害があっても働くのが当たり前の

世界にしようという目的で ATARIMAE プロジェクトができました。この中に、障害のある方たちとない方、有名人、著名人の方たちのクロストークが短い動画で登録されています。個人的には安易に有名人を出すのはいかがなものかと思っていますが、みんなに知っていただくには有効であると思います。

(1) ユニクロの就労支援

ユニクロでは、従業員のうち約8%が主に知的障害や精神障害のある障害者です。1000人以上の企業の中では、日本で一番障害者雇用率の高い企業です。法律の規定は2%ですから、大企業の中で8%は驚異的な数字です。当然すべての店舗に1人以上障害者がいて、大きな店舗では3人います。

ユニクロが障害者雇用を始めた理由は、たまたま障害者雇用をしたお店の売上げが良く、クレームが少ないことがわかり、障害者と一緒に働くことでスタッフがお客様への配慮やお客様の立場に立った考え方ができるようになったことを挙げています。また、障害者を上手に雇用管理できるかどうかを店長の評価指標の一つにしたそうです。今では、どの店舗の店長も障害者雇用について一生懸命理解しようという努力をしてくれまます。仕事の内容は、服を運んだりハンガーに掛けるなど、身体を使う仕事が多いので重度の身体障害の方は無理ですが、知的障害や精神障害の方が主に働いています。

(2) 身体障害(身障1級)、方の再就職を支援した事例

事故で怪我をして車椅子生活になり、6年間のリハビリを終え、家に戻ってきた男性の事例です。毎日介護してくれる家族に謝り続ける日々を送っていたところ、ITの普及によりパソコンを使って在宅で仕事ができるようになり、自信を取り戻していったことをご自身が語っておられました。

今の時代は、自分で車椅子を押して就職することは当たり前になってきていますが(重度の身体

障害者も就職可能になってきている)、当時は珍しいことでした。就労移行支援事業所から就職しましたが短期で離職し、別の就労移行支援事業所を利用中に当センターに登録して求職活動支援を開始しました。その後、数度の企業での職場実習を経て就職することができ、定着支援を目的にジョブコーチ支援を導入しています。現在も当センターでの職場定着支援を継続しております。

13. 支援者としての振り返り

このように、最初は身体障害の方の支援に始まり、その後知的障害の方の支援、さらに高次脳機能障害の方に関わり、現在は発達障害と精神障害の方の支援を主に行っております。いろいろな方の支援に携わった支援者として振り返ってみますと、2つのキーワードとして、ディーセント・ワークと働き方(カエル！ジャパン)が挙げられます。

ディーセント・ワークは、ILO ができて 90 周年の時にこれからの取り組むべきテーマとしました。働く機会があり、十分な収入が得られるという労働者としての権利が認められ、家庭生活と職業生活が両立でき、セーフティーネットがきちんと完備されるということと、男女含め公正な取り扱いがされることをILOの取り組むべき目標であると掲げたのです。このことが日本に入ってきた当時、日本の問題というよりは開発途上国、発展途上国での男女の問題、児童労働の問題、貧困の問題といったところに焦点が当たるものと理解した人が大半でした。私も当時はそう思いました。ところがどうでしょうか。これらは、2017年の現在、日本で働いている私たちはきちんと保障されているのでしょうか。すでに取り組む必要がなく達成されているのでしょうか。私としては、障害のある方だけではなく、今の日本のディーセント・ワークはいかがなものかと思っています。

もう一つは、カエル！ジャパンという働き方改革の取り組みです。これはワーク・ライフ・バランスという言葉で代表され、そのシンボルマークがカエル！ジャパンなのです。内閣府が中心に取

り組んでいます。仕事は暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらします。家事・育児、近隣の付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできません。このような充実があることで生きがいや喜びは倍増します。もともと働くことと生活のバランスが大事であるということを推進する取り組みをしていたところに、拡大されて働き方改革という取り組みになりました。現在、人手不足、高齢者の就労、過労死の問題などを抱えています。

しかしながら、実際問題として仕事と生活が両立できていない状況が、日本ではずっと続いています。共働き世帯が1980年以降増加し、1997年以降には片働き世帯と逆転しています。それどころか2015年の国税調査では、全世帯の半分以上が単身世帯となっています。単身で1週間に4、50時間、月の残業時間が5、60時間働いていたら生活に構っていることはできないですよ。もはや長時間労働の常態化、男性の働き盛りの年齢層で週60時間以上の勤務は当たり前の状況とされています。

ILOにはたくさんの国際条約があります。実は、日本はILOの国際条約第1条を批准していません。この第1条は、1週間の労働時間の上限を40時間と定めており、日本はこれを守れていませんので、批准できないのです。労働基準法で40時間と定めていますが、労働組合と協定にすれば残業ができることになり何十時間も残業し、その結果、鬱病になったり自殺する人が出るなどいろいろな問題になっています。また、正社員を中心とした長期雇用や年功賃金の維持をしなければならない、簡単には解雇できない、業績や成果主義を賃金に導入することによる職場のストレスの増大等で、ワーク・ライフ・バランスどころか、ワークと自分の生命という意味のライフ、生活ではなく生命とのバランスさえ危ぶまれているのが今の日本の現状だと思います。

私はといえば、障害のある方たちをそのような労働市場に送り出していくわけです。今日開催のいただいたテーマ「人間らしい働き方を考える」のチラシを見ましたとき、改めて人間らしい働き

方とは何だろう、私は人間らしい働きをきちんと支援できていたのだろうか、障害のある方の一人一人の人間らしい働きを実現してきただろうか、振り返ってみました。

働き方の枠組みは、ある程度固定化され、30時間以上働くと年金や保険が付与され、20時間以上30時間未満ですと雇用保険が付与されます。20時間未満ですと社会のセーフティーネットに引っかからないようになっていきます。しかし、障害のある方がみな30、40、50時間とバリバリに働いているわけではありませんし、たとえそのように働きたいと思っても採用してくれる企業はありません。また、障害者雇用は非正規雇用が圧倒的です。低賃金や時給制でしかも最低賃金すれすれの給料だったりします。多くの人が正社員として、月給制で福利厚生が整備されているきちんとした働き方を望んでいますが、障害者雇用はまだそこまで到達していません。

支援者として思うことは、障害のある方にとって、人間らしい働き方とは働くところだけ支援しても成り立たず、職業の適性以外の部分での様々な支援が必要であるということです。つまり、安定して働くためには、心と身体の健康管理・日常生活管理(基本的な生活リズム)・社会生活能力(対人技能)・基本的労働習慣の部分の支援も入れていかなければならないということです。私の立場からみると、働き方のみが問題ではなく、人間らしい生き方、暮らし方に「働く」がプラスされるということになります。しかし、障害者というのは、規格化、標準化できません。工業の発展には規格化、標準化が欠かせず、JISの中でいろいろなものを標準化しています。しかし、障害者は標準化や規格化の枠組みにフィットしない方も多く一人一人の生活に合った環境や就労の環境を構築していかなければなりません。このことが私たちの役目ですが、実際のところ人間としてではなく、人らしい生き方の中の一部、あるいはピラミッドの一番上のところにあたる職業適性の部分だけで「働く」を実現してきたと振り返っています。どちらにしても、そのことでご本人が満足している

かどうかは直接聞いてみないとわかりません。本心はよくわかりません。

このような人らしい生き方、暮らし方を実現するということは、常に社会との緊張関係にさらされることになります。例えば、LGBTの問題です。私も性的マイノリティの方たちのご相談を何件かうかがいました。この方たちはまさに社会の偏見や誤解の中で闘って生きています。この方たちが人らしく生きていくためには、社会の仕組みを変えていかなければなりません。このような問題に個人で挑んで勝ち目はあるのでしょうか。実際に、外見は誰が見ても男性である人が、女性の服装で働きたいので女性の更衣室を使わせてほしいと申し出たところ、全女性社員からNGが出たため、その会社から「あなたは雇えません」と言われたということがあります。一番象徴的な例として、LGBTの問題がわかりやすいと思い挙げましたが、知的障害や精神障害の方も全く同様です。その人らしく働こう、暮らそうとすると必ず社会の仕組みや枠組みと合わない部分が出てきます。この部分を支援者として支援するというはかなりしんどいことです。もちろん24時間常に行っているわけではありませんが、このようなケースは年に何ケースか私も担当致します。いずれにしても、この部分を支援していかなければその人らしい生き方、暮らし方は実現しないままとなってしまいますので、社会の枠組みを数ミクロン単位くらいでも変えていくための貢献活動に関わっていきたいと思います。

今回いただいたテーマにおきまして、私自身が働く上で障害のある方と関わってきたことで考えたことは、〇〇が人間らしいということではなく、その人らしい生き方・暮らし方の中のひとつに働き方というものがあり、それは常に社会との緊張関係の中で実現していく必要があると思っています。社会の枠に合わせて働くことができれば楽でしょうが、それができない人たちが障害のある方たちですから、引き続きそういった方たちを支援させていただきながら、社会が少しでも良い方向に変わるお手伝いとなれば、それが私の生きがい、

働きが良くなるのではないかと考えました。

〈補足〉

総合リハビリテーションセンターの機能について

リハビリセンターの中には、めいりはと別にもう一つ就労支援課というのがありますが、そこは訓練をする場です。高次脳機能障害といって、若い人は交通事故で頭に障害を負う人が多い、中高年になると脳の血管の病気で脳に障害が残る人が多い。そういった方たちは、人生の途中で障害者になってしまい、能力も変わってしまうし、脳に障害があるので、記憶や言語などいろいろなところに障害が出る。しかも、生活も変わってしまう。中高年の方だと、家のローンやお子さんがまだ学生でお金がたくさんかかるとか、そういう状況の中で障害になってしまう。そういった方たちの支援、訓練と就職の支援をする部署がここです。

総合リハビリテーションということで、いろいろなことに私どもは取り組ませていただいています。働くことだけが人生ではないとはいえ、ほとんど多くの方がやはり最後、就労をゴールにされる方が多いです。ニューヨークにいらっしゃる著名な医師でラスク先生という方が、障害者のリハビリテーションの最終ゴールは働くことだということを言い切っています。アメリカのリハビリテーションのセラピストの資格を取るためには、これは日本で言うと職業リハビリテーションのカウンセラーの資格みたいなもので、最終的には職業につくということがゴールになるような取り組みをするというふうに決められています。したがって、総合リハビリセンター全体としても、最後はやはり働くということだというのが、平仮名でめいりはということで少しソフトにはさせていただいていますが、総合リハビリテーションセンターを象徴する1つの部署として全体を意味

するめいりはをいただいたというふうに理解をしています。

就労支援のために機能訓練や回復ということを積極的に進めていくということと、その障害者のありのままの尊厳を尊重するということには、矛盾もあります。「職業リハビリテーションって何ですか」という、すごく素直な質問をいただくことがあります。私は常に自分の良心との闘いだというふうに答えます。その人のやりたいようなやり方、生きたいような生き方を応援できればいいのだけれども、実は社会の枠組みにはそこを許容していない場合は、そこに合わせないと社会の中で生きていけないわけです。なので、もう本人にはちょっとつらいような、言にくいような、耳が痛いようなことも言わせていただかなければいけない。どっちかという社会の枠や会社の枠にはめるという表現をすることがあるのですけれども、そこにはめるのが私たちの仕事だというふうに私も感じてしまうときがあります。そういう意味で、悪いことをしているなという気持ちと、生きていくためには仕方ないので理解してねという気持ちと、もうせめぎ合っているんです。今だと発達障害の方たちは、ほんとうに特性がコミュニケーションなので、特性がうまく組織の折り合わずに対人トラブルなんかよく起きるんですけれども、そこを変えるということは困難です。かといって、社会の中、あるいは会社の中で働くためにはそこを曲げるというのはその人自身の形ではなくて、その形に変えて組織の中に送り込まないといけないという、そういう罪悪感を常に私は持っているの、良心との闘いなんです。だから、どこに一致点があるとかこういうふうにするれば解決するというのではなくて、支援者一人一人が悩みながら支援をしているのかなというふうに感じています。