

障害者の就労支援をめぐる

遠藤 一秀

このたびは、私がこれまでやってきたこと、また、いま考えていることについてお話する機会をいただき、ありがとうございます。お話のテーマは、障害者が働きつづけることをいかに支援していくか、であります。ご出席の皆さんの中には、私より、障害者や障害者の労働について専門的にご存知の方もいらっしゃるかも知れませんが、私が話すことに勘違いや誤解があれば、のちほど必要な補足を致します。話の内容は、昭和から平成にかけての二十五年、四半世紀の間、障害者を雇用し、障害者とともに働くことでめぐり会ってきた数々の事例をもとに、私なりにたどり着いた、ハード・ソフト両面にわたる、考え方のツボです、そのため、これから障害者を雇用されようとする方、あるいは会社や地域で障害者とともに生きていこうとされている方には何かしら参考にしていただけるのではないかと考え、思い切ってお話いたします。

まずはじめに、皆さんは「障害者」という言葉を聞いて、どんなことを思い浮かべられるでしょうか。「障害者」の中には「害」という字が含まれていますが、ご存知のとおり、この「害」という字が使われるのは、災害、損害、被害、あるいは害虫といった、良くないものが起きるときの用語の中において、圧倒的に多いですね。

従って、「障害者」という言葉を聞いたとき、マイナスイメージが浮かんでくる方もいらっしゃるでしょう。そのため、この「害」という言葉に代えて、「がい」だけを平仮名にしたり、あるいは、石偏のガイ、よく電柱や送電塔に取り付けられていて、電線を支えつつ絶縁の役割もする「碍子」という器具がありますが、あの「碍」の字を当てたりすることも行われてきました。もう三十年以上前になりますでしょうか、同和地区の問題がやましかつた頃、それまで使われていた差別的な言葉への反省から、報道機関や官公庁で様々な使用禁止用語が定められました。私は、「障害者」という言葉をめぐる論議を聞いていて、当時のことを思い出してしまいます。「障害者」という言葉で、差別的なイメージを連想されるとしたら、それは連想される方の側にも何かしらきっかけとなるものがあるように思われます。言葉は、表現の手段として、また、伝達の手段として、いちばん手っ取り早く、ありふれたものです。ふだん使う言葉を変えることで、時間がかかったとしても、われわれの、ヒトに対する見方やモノのとらえ方が変わっていくことは、あり得ると思います。一方、言葉に関する良し悪しにこだわるあまり、いわば、わき道の議論となって、問題の本質が見えにくくなることもあるのではないのでしょうか。それぞれの言葉には、良くも悪くも使われ方の歴史があり、その言葉に対する、ヒトの感覚にも、家庭や地域社会等を通して刷り込まれた、さまざまなのが反映しています。しばらく前、あるアンケート調査の結果を聞いていたときですが、自分の子どもの結婚相手が旧部落地区の出身者とわかったとき、どう対応するかで、過半数

の両親が賛成しかねると答えていました。これは一体何を意味しているのでしょうか。三十年以上前から、おおよけの場では差別的でない用語に変わり、部落地区という言葉も一般には消えたかと思っていたのですが、一定年齢以上のヒトの胸のうちには、ある種の差別意識とともに、生き続けていたことの、あかしでしょうか。これは同和の問題のことですが、障害者問題にも似たような印象がつきまといっていると感じるのは、私だけでしょうか。あえて短刀直入な問い方をすれば、障害者の何が障害と呼ばれているのでしょうか。誕生とともに、もしくは後天的に、障害と呼ばれる社会適応上の困難な部分を持ったがために、通常の社会システムにおいて、ハード・ソフト両面で生きる範囲がせめられてるのが、障害者なのです。その障害者に対して何らかの差別感覚をいだいているヒトがいたとしたら、その感覚は一体どこからやってくるのでしょうか。まさか、自分は旧部落地区の生まれでなくてよかったという、一種の優越感と一脈通じるような感覚ではないかと思いたいものですが、どうなのでしょう。障害をもっていないことを理由に、障害を持つヒトに対して視線が上にあるとしたら、そのヒトは実にさみしい勘違いをしているのではないのでしょうか。さまざまな障害をもつ人たちを、特別なニーズのもとにある特別な人たちと見るのではなく、通常われわれが持つニーズを満たすためには手間がかかることもありますが、その人に応じた役割を果たすことのできる「普通の住民」と見ることから、障害者も含めて皆がともに暮らせる地域づくりの第一歩を始めることが大事だと思えます。「障害者」という言葉の問題は忘れないように

しながらも、最も重要なわれわれの胸のうちの問題として、障害者とどう交流しつつ、どう協同作業をしていくかが、何より優先されなければならないことですから、言葉は言葉として、あえて「障害者」という用語で今回の話を通すことに、ご了承をお願いします。普段、私は文章の中でも、あらかじめお断りした上にてですが、「障害者」という言葉で通させていただいております。

さて、障害者自立支援法が施行されてから、はや四年が経過しました。同法は、障害者が利用する施設を自分で選ぶことできるようにする一方、それまでの措置(そち)費・支援費制度に代え、最大一割の自己負担も求められたりでの自立支援サービスの給付制度にしたため、当初からあった批判や不満がなかなか消えず、今年度中の新法制定という情報も中央から流れてきたりしています。しかし、私は、現行法の趣旨が、必ずしも以前の制度から後退しているとは考えていません。たとえば、就労支援に関する訓練等のサービスを行う事業所について競争原理的な部分が持ち込まれた点が、その一つです。福祉サービスの世界ですから、収益計算が最優先ではいけません。さりとて、これまでの福祉分野の事業が往々にしてそうであったように、公的資金をいかに自分のところに引っ張り込むかが優先される運営の仕方もどうかと思います。そこに、サービス利用者側の選ぶ権利を認めるようにしたのは、サービス提供者側の事業所に対して一定の切磋琢磨をうながす意味で、有益なことだと考えられます。もちろんそれも程度問題で、事業所間の競争が高じて、実質的なディスカウント合戦になっては、

元々の趣旨がどこかに行ってしまう恐れさえあります。この点は、就労支援事業者が十分注意すべきことでありましょう。ただ、従来の一部授産施設等に見られるように、ひとまず障害者を施設に囲い込んで、本人・保護者から苦情がないのをいいことに、事業所の経済的な継続を目的化するようなことは、将来へ向けつつしまなければならぬと思います。

自立支援法と以前の制度とを比較して、もう一つ、改善された点をあげれば、就労の支援と切り離せない関係にある、地域における、障害者の生活訓練と、社会訓練とを、重視したことだと思います。話がやや大きくなりますが、小泉内閣のときから、国の権限を地方に移すことがいわれ、自立支援法にもその一部と見られるような内容が含まれています。これを、税源を地方に移すという財政的な支えがない、地方への押し付けだと批判するヒトもありますが、趣旨をそのまま受け取るとすれば、障害者も健常者も地域で支え合って生きるというのは、元々当たり前のことで、高度経済成長以前の日本では、ありふれた生活スタイルであったと言えます。十年くらい前から、農業分野における地産地消が強く叫ばれるようになり、近頃また、太陽光発電や超小型の水力発電など、エネルギーに関しても地産地消が言われています。二十世紀における物質文明の肥大化にどこかで歯止めをかけ、地球温暖化を防止するためには、われわれの生活スタイルを考え直すことも必要だと思います。われわれが、所有、つまり持つことに執着している限り、資源を費やす生産方式はつづき、いずれ地球の自然のサイクル

をこわすことになるでしょう。これを、何をどう持つかではなく、自分はどうあるべきか、つまり、いかに多くものを持つかより、どう生きたらより良く生きることになるのか、その生活の原点を変えたら、どうでしょうか。いま重大視されている、かなりの問題が軽くなると思います。そのためには、われわれの生き方を、地域に根づいた生活基盤にしなければならぬでしょう。自立支援法の地域重視の趣旨を、私はその観点からもとらえたいと思っています。さきほど一旦触れかけましたが、かつての日本には、「相互扶助」という地域関係の生活スタイルがありました。このことを少し振り返ってみたいと思います。

年配の、それもどちらかといえば田舎出身の方なら、一部記憶が残っていらっしゃるはずですが、かつての田舎では、農繁期など、健全者・障害者、あるいは男女を問わず、動ける者ならみな部落総出で、協同作業に従事していました。農作業でいえば、田植えや稲刈り、漁業でいえば、地引網や追込み漁といったものが、あげられると思います。ほかに、入会地の管理といって、部落の共同財産みたいな土地で、長く続いたルールをもとに、そこに生えている木や草などを分配利用したり、水利権の管理として、協同で用水路の保全作業をしたりしていました。そこでは、いまで言う障害者や年少者にも、できることに応じた役割が割り振られ、ヒトが仕事に合わせる、いまの分業社会とちがいで、ヒトに応じて仕事が配分されていました。そして、その協同作業に参加することで、各参加者は必要に応じた分け前を受けて、生活の糧(かて)にしていました。

ここから何が見えてくるでしょうか。誰しもできることと、できないことがあります。できることを増やしたり拡げていくことも大事ですが、そのときどきで、できることをやってもらうかたちで社会に参加してもらい、できることをやってもらったときに社会が報酬を支払う。これが自立の第一歩ではないでしょうか。障害者と扱われることが、ややもすれば、大したことはできないだろうという決めつけにつながり、障害者のさまざまな活動の可能性をはじめから狭くすることになっているとしたら、社会や地域にとっても、損失といえるかも知れません。民主主義とは何かという議論の際、よく言われることが、構成員の一部を閉め出している社会は、弱くてもろい社会ということです。私もその通りだと思っています。構成員全員に生きる道が開かれているのが、民主主義であるというのなら、民主社会は皆にそれぞれ生きるにふさわしい場を提供すべきではないでしょうか。それには、そのための社会的な仕組みを整えるとともに、それを裏づける経済的な仕組みもつくっていく必要があるとあります。前者の、制度にあたるのが、いまは障害者自立支援法で、後者の経済的な裏づけとして、一つには二十一世紀型の相互扶助があるのではないかと、私は考えています。私なりに、その具体策を構築していく土俵を作らねばと設立したのが、一年前の就労継続支援・A型事業所であり、そして、今月立ち上げた、就労移行支援事業所になります。次に、この二つの事業所の、必要性和今後の取り組み方向について、少々説明させていただきます。と思っています。

最初に、四半世紀にわたり障害者雇用を実践してきたと言いましたが、その結果、私が経営するフジ化学は、一般事業所でありながら、福祉サービスの機能をも果たすような役割になっていました。それが、自立支援法の施行に伴い、障害者の就労支援の分野は、同法律がめざす方向での対応が求められるようになりました。同法律が重視しているのは、就労継続に関する訓練等の実施と、障害者が地域で自立した生き方ができるようにする、生活訓練と社会適応訓練になります。この法律が求める要件に、一般事業所の中でまとめて応(こた)えていくのは、実務的に困難なことですし、同法もそんなことは期待しておりません。実務的に困難というのは、同法に定められた、訓練等のサービス給付に関する取り決めと、フジ化学で実施してきた教育訓練や実習指導等に関する取り決めとの間には、いろいろ違いがありますので、そこをこれまでのフジ化学としての訓練内容のままあえて関係づけようとするのは、同法の訓練目的と当社における訓練目的の違いからして出来ないということであり、ます。

そこで、就労継続支援面の教育訓練と、生活訓練・社会適応訓練とを、機能上も施設上も区分すること、また、障害者社員の支援を担当する職員の実務のあり方も一から整理しなおすことが、緊急に必要になりました。その必要を満たすためのものとしての、就労継続支援A型事業所の設置でありました。実は、このことには、リーマンショック以降、福祉的機能をかかえたまま事業を継続することが難しくなった、フジ化学としての経営上の要

請もありました。いつまでも障害者社員が総合的に依存できる企業でありたいのは山々でしたが、企業経営上は、限定的に自立支援を援助するほかない状況に至っていました。経営上の危機から脱する一方、障害者社員の失業を回避するとともに、事業所としてのセーフティネットもあらためて整備する、そして、それを自立支援法の制度の手助けも受けながら長続きするものにしていく、これが、リーマンショック後の緊急課題となりました。

折りよく、本県福祉分野に関係する友人知人からの助言や後押しもあって、平成二十一年三月、就労継続事業所を設置することができました。この就労継続支援のA型事業所というのは、就労支援事業の中で唯一、労働基準法の適用を受けるため、雇用契約を結び、最低賃金以上の工賃を保障しなければなりません。そのことをもって、従来の福祉工場型の事業所と似た運営をしていこうということではありません。いちばん注意していることは、障害者の困い込み型となって、最低賃金にとどまらせたまま、本人と保護者から苦情等がないのをいいことに、事業所が経済的に立ち行けばいいというような方です。あくまでも第一の目的は、障害者が就労者として幅広く社会に巣立っていけるよう、職業指導と生活支援の両面から、基礎体力をつけてあげることです。

現在、最年長でもアラフォーの障害者社員たちですが、いずれ初老となっていくわけですが、そのときまで、両親や親族のお世話になれる者は少ないはず。将来、全面的に頼ることのできる社会制度・福祉制度が整っていればよいのですが、今後の財政予測からして、あまり期待できません。そうであるなら、そのとき一部公的

扶助に頼るとしても、合わせれば経済的自立を確保できるような道すじ、たとえフル稼働でなくても働き続ける道すじを、いまからつけてあげておくことが、何より大事になってきます。フジ化学での就労を収入上のベースとしつつ、できるだけ特性に応じた、その手だてを獲得する道を広げてあげることが、就労継続支援事業の仕事と考えております。

以上が、就労継続支援事業を昨年立ち上げた、大まかな理由といえますか、経緯(けいい)になります。次に、今年度、新たに就労移行支援事業を立ち上げるに至った理由について、お話をさせていただきます。まず、ご存知の方もいらっしゃると思いますが、障害者就労支援に関する、継続支援と移行支援との違いについてあらためて見ておきたいと思えます。継続支援については、雇用型と非雇用型があり、前者がいわゆるA型、後者がB型になります。これを、平成十四年度までの措置(そち)制度及びその後二年間の支援(しえん)制度と、平成十八年度以降のいまの自立支援(じりつしえん)制度とを大雑把に比較すると、A型が福祉工場、B型が授産所になります。いずれも、一般企業などでの就労が困難な障害者に働く場を提供するとともに、社会生活上の知識や能力を養うため必要な訓練を行うことを目的としています。これに対し、移行支援の場合は、一般企業などへの就労を希望する障害者に、一定期間、二年〜三年間ですが、就労に必要な知識及び能力を向上させるために必要な訓練を行うことを目的としています。この移行支援で身につけさせるものを、最近使われるようになった言葉で言います

と、「エンプロイアビリティ」、雇用される能力ということになります。

なぜ、雇用される能力かと言いますと、昨今、従来のパート・アルバイト観ではくくられない様々な働き方の出現によって労働のあり方が様々になってきたため、就労を希望する側でも、どうやって雇用者側の需要に对应していくか、頭を切り替えることが必要になってきたからであります。以前のように、単純に知識や経験を売りにして求職すれば、希望が叶うような状況ではなくなりました。「頭は良いが仕事ができない人々」といった本が、出てくる時代です。では、どうしたら仕事につけるのか。端的には、コミュニケーション能力プラス 仕事のプロセス把握能力ということになるかと思えます。しかし、言葉にすれば、ありふれて見える、この二つの能力でさえ、場面ごとに応用がきくようなかたちで身に付けるのは容易なことではありません。これは健常者・障害者問わずです。私が、フジ化学という金属表面処理工場を通して、四半世紀、障害者社員とともに働いてきた結果、あらためて思うことは、基礎的な業務の訓練を、毎日段階をおって反復すること、言い換えれば、言葉による説明に対し、身銭(みぜに)を切って覚えることを主役にしない限り、ヒトを一人前にすることはできないということです。当社は、完成品の何段階も前の部品処理工程の一つですが、部品の形状はさまざままで種類も延べ何百通りにもなります。油断していると、似かよった部品同士を混ぜこぜにしてしまいます。また、工程のプロセスを、紙の上ではなく、身をもって理解していないと、次にどの部品に手をつけたら最も効率的かななどを、すみやかに

判断することはできません。いまでは障害者社員たちが当たり前のようになっていることも、はじめは、それぞれに日々、「二人羽織」(ににんばおり)という方法で教え込み、身につけさせたものを、毎年の新入社員にも繰り返し、それをいまでは三十名に増やしたものです。はじめのうち、ちよつと目を離すと、入社初日に近い状態に戻ってしまう例がたびたびで、訓練の持続が仕事を覚える最大のポイントであることをいまさらながら知る毎日でした。この経験と、そこで得たノウハウを、一般就労を希望する障害者にも役立ててあげられないかという思いが、移行支援をはじめの動機の一つとなっております。自慢話をする気は全くありませんが、ここに至るまでに、私自身や、古くからの社員が得たものは、言葉だけでは言い表せないものがあります。それらを就労移行支援事業の中で実践的に活用していけたら、引いては社会資源になっていくのではと考えました。そこには、ハウツー本やノウハウ本にはないものが含まれていると、自負しています。

大事なことは、就労してもらうことですから、訓練等の提供だけでなく、訓練終了後の受け皿づくりのことも考えています。もちろん就労先の開拓にはつとめていきますが、それだけですと、景気の波に一喜一憂することになる恐れがあります。自前でも、訓練修了者を受け入れる事業を確保しておくこと、訓練中の実習先としても生かしますし、就労後支援についても、より一貫したフォローをすることができます。

いま計画していることの一つは、提携先農園あるいは自主農園における地産地消型農業の実施であり、これを

訓練終了者の本格的な受け皿の一つにしていくつもりです。農業は、最大のエコ産業の一つであるとともに、食糧自給率の低い日本の今後を左右する大事な産業であり、農業の担い手育成は長い間、国家的な課題となっています。農業と、金属表面処理とはかなり離れた分野同士に見えるかも知れませんが、産業的に見ればたしかにその通りなのですが、仕事のプロセス管理としては、似た部分があります。農業の場合、季節に合わせて、作物の成長に合わせて、好適なタイミングと必要なスピードで作業を遂行しなければなりませんので、仕事の原点の多くを身につけることができます。収穫という仕事の完成に向かって、投入した労働量と、時間とともに変化する、作物との対比、いつ、何を、どれくらい、しなければならぬか、量的なはかどりを視覚や触覚などで確認できるプロセスを学んでおけば、いろんな面でこの体験が生きてくると思います。農業の場合、半年や一年、フジ化学の工程の場合、一時間や一日と、結果が出るまでの時間のものさしは大きく異なりますが、完成をイメージして仕事のプロセスを積み上げていく点など、共通点はいくつもあります。この共通点を応用しつつ、今後、有望な作物の栽培法について、自主開発や提携先開発をすすめながら、障害者が長く従事できる、収益性のある農業への道すじをつけていきたいと考えています。

これまでの日本の農業は、家族中心の小規模な経営でしたから、ヒトを雇用して技能を伝えつつ、戦力を補強していく機会がほとんどありませんでした。また、季節や天候の影響を受けやすいため、日によって作業の量と

質が大きく変動しますし、一日の中でも、天気の変化によって臨機応変な対処が求められます。そのため障害者の就労の機会は小さいと思われてきました。しかし、作物の中には季節や天候の影響が少ないうえ、短い生育過程で収穫に至るものもあり、半分工場のようなかたちで、作業を標準化できる場合もあります。複雑な農作業を規則化したり、農器具を工夫することで、障害者にも参加できるものにしていきます。