

社会福祉の受け手から担い手へ

— 障害者の就労支援の現場から —

中 塚 祐 起¹⁾

1 はじめに

近年、不況と少子高齢化のなかで、経済・社会の活性化を目的として、若者・女性・高齢者・障害者の就労促進による「全員参加型社会」の実現が目指されている。「全員参加型社会」とは、社会保障の支え手を増やし、受け手を減らすことと表裏一体の関係であるとされる（厚生労働省、2006）。つまり、障害者が働くことを国策として求められているという日本の社会福祉サービス史上、かつてないような時代が到来しているのである。

それに対して、障害者の就労に対する取組は端緒についたばかりである。障害者の「就労型福祉サービス分野」では「障害者自立支援法」（2006）により、福祉サービスの「訓練等給付」における「就労継続支援施設 A 型事業所（雇用型）」「就労継続支援施設 B 型事業所（非雇用型）」及び、訓練や実習を経て、職場での就労を支援する「就労移行支援事業所」が整備されている。障害者の「雇用対策分野」では「障害者の雇用促進等に関する法律」（1960）により、「障害者就業・生活支援センター」が全国に315箇所設置されている（2012年5月1日現在）。法令上、各機関は互いに連携を取り合い業務にあたっており、特に平成 19 年度からは「工賃

倍増 5 か年計画」により、障害者の経済的自立のため工賃水準の引上げに向けての支援が行われている。しかし、その対象施設（就労継続支援施設 B 型事業所＋授産施設＋小規模通所授産施設）6,356 事業所に対して、厚生労働省が平成 22 年度に行った調査によれば、平均工賃は 13,079 円であり、平成 18 年度の 12,222 円に比して増加している（厚生労働省、2010）が、全体としては進んでいるとは言えない。

このような状況の下、「全員参加型社会」の実現に向けての取組が提唱されるなか、障害者への就労支援現場の事業所や職員のなかから、旧来の保護的な就労支援とは異なった視点が生まれつつある。また、従来から障害者に対する就労支援に積極的に取り組んできた事業所も希少なながらも存在する。以上の事業所や職員たちの視点と、従来の福祉サービス事業所の就労支援の視点はどこが違うのだろうか。

本稿の目的は、障害者を対象とした就労支援の現状に疑問をもつ職員たちの意識についてフォーカスグループインタビューをとおして明確化するとともに、障害者の就労支援の問題点について考察することである。

¹⁾ 社団法人 滋賀県社会就労事業振興センター

2 主に障害者の就労系事業に携わる支援者たちへのインタビュー

2-1 フォーカスグループインタビューの実施

(1) 調査実施年月日とデータ収集手続

フォーカスグループインタビューは、就労系事業所中間支援団体において2012年9月8日午後4時半から7時にかけて実施した。調査協力者は現在の福祉サービス事業所の就労支援の在り方に疑問をもつ障害者の就労支援機関や福祉サービス事業所の職員7名であり、雪だるま式(snowball sampling)に確保した。そのため、「今回の話を頂いた時に、私が協力を快諾したのは、障害者の保護政策の話ではなくて、障害のあるなし関係なく、みんなと一緒に幸せになることを福祉と考える社会福祉士であり介護士であり、精神保健福祉士といった専門職がこれから増えてくるための内容を発表してもらえると聞いたからだ」(B)と述べる調査協力者がいるなど、障害者への現行の就労支援に批判的な人たちが集結することになり、その意味ではインタビュー結果には偏りが生じている。しかし、現状の就労支援に対して、どのような立場から、どのような批判が行われているかについては調査協力者たちの率直な言説から明確にできるという利点も生じた。

フォーカスインタビューでは「現行の社会保障制度及び、実践中の就労系事業の実践と課題」「あるべき社会保障の姿」「今後、我々がしなければならないこと」「その他」など、あらかじめ用意した大まかな質問事項に基づくグループ討議を実施した。

なお、インタビューにあたっては、研究目的、音声記録の依頼、氏名、所属機関公表の可否について明記した文書を手渡して、口頭で説明した上で同意を得ている。

(2) 調査協力者の属性

表1に、調査協力者の現状の職務、所属機関を示す。

表1のとおり、調査協力者の所属と職名は、就労系事業所中間支援団体や就業・生活支援センターや福祉サービス事業所の管理職や職員等であり、職種は社会福祉士、作業療法士、支援ワーカーや指導員等、様々であるが、いずれも障害者の就労系事業に携わる支援者たちであった。

表1 調査対象者の属性

氏名	所属	役職	職種
A	就労系事業所 中間支援団体	事務局長	社会福祉士
B	就労系事業書 中間支援団体	事業アドバイザー	
C	リハビリテーションセンター	事業推進担当	作業療法士
D	障害者就業・生活支援センター	所長	支援ワーカー
E	障害福祉サービス事業所 就労継続支援施設A型	営業課係長	
F	障害福祉サービス事業所 就労継続支援施設B型	指導員	
G	障害福祉サービス事業所 就労継続支援施設B型	主任	

(3) 分析方法

フォーカスグループインタビュー結果の録音記録を逐語化して、逐語化した文章から「障害者が働くこと」と関わる記述を抽出してコード化を行った。その結果、調査協力者の言説から「働くことを取り巻く環境」「働くことと価値の創造」「運営法人、職員の意識」「生活支援と就

労支援の乖離」「支援者としての感性」「働けない人はいるかという問題」の6つのコードを生成した。

以下に調査協力者たちの以上の言説を提示しながら、「現状の就労系事業の問題点」を考察していく。

2-2 インタビュー結果

(1)「働くことを取り巻く環境」

調査協力者からは現在の労働市場の厳しい状況についての指摘が行われた。

以下 A の指摘である。

(中略) 障害者雇用率 2%¹⁾ の話もあったが、以前、大手小売店の人事担当者と話していると「僕らはハローワークとか関係機関が来たら、そりゃニコニコして企業の責任を果たします。障害者雇用します。と言います」と。心底は「2%止めてくれよ」と。「そんなもん雇わなアカンから雇って、雇った以上はどうにか戦力になってもらわないと困るので、一生懸命やるけども、ぶっちゃけ、こんだけパートの比率も増やしてきて、削るとこ削ってきたのに、さらに被せるのかい」と。しかも 65 歳定年やと。高齢者も雇わなアカンは障害者も雇わなアカンわという状況 (A)。

今まで直面したことの無い過酷な状況で、各企業は苦心している。総務省統計局によれば、日本国の経済成長率の平均が 1974 年～1990 年 4.2%であったのに対し、1991 年～2011 年は平均 0.9%になっており、経済成長に明らかな減速傾向が見られる。

結果として、完全失業者数は 288 万人となっており、これは広島県の人口とほぼ同数である。

さらに、非正規労働者は 1733 万人、前年よ

り 48 万人増、正規労働者は前年度 25 万人減の 3185 万人となっている。(2011 年平均、7 月速報値)

経済成長が鈍化しており、税収の増加が見込めない中で、社会保障費は毎年約 1.3 兆円ずつ増加していくと試算されている(内閣府、2012)。

このように働く事を取り巻く環境は非常に厳しくなっている。

(2)「働くことと価値の創造」

続いて、産業の空洞化の問題や、そのなかで国内の高齢者と障害者割合の増加がもたらす問題への指摘が行われた。たとえば以下のような B の指摘である。

今までは人口増による、国内労働者数・消費活動の自然増で人件費が高くて(企業は)国内で事業ができる環境にあったが、国内労働者数の減少に加えて、海外での人件費が安いとなると、国内で事業を継続しようとは考えられない。結果として、産業の空洞化現象はすでに起こっている。(中略) 経済産業界で働く人達も、海外転勤・海外への異動が増えている²⁾。その事を考えると、労働者が海外へ流出することによる、国内の人口構成比がどんどん歪になっていくだろう。相対的に国外へ出て行けない高齢者と障害者の割合は上がっていく。それは税収の極端な減少にも繋がる。楽観できる材料がほとんど無く、個人的には非常に厳しい状況であると考えている。この状況を打開するには、とにかく働かなければならない。働かないことには日本国はやっていけない (B)。

「働かないことには日本国はやっていけない」

という危機意識が存在していることは経済産業界の提言とも符合する。たとえば、一般社団法人日本経済団体連合会 21 世紀政策研究所が発行したグローバル JAPAN でも同様の主張がされている。この中では「このままの状態が続けば日本は先進国から転落は避けられない」という主張がなされており、それを避けるための提言の 1 つ目が「老若男女関係なく、国民全員が働かなければならない」というものである。

そういった危機意識がある一方で、「働ける障害者」の「普通ではない」就労の実態がある。以上の実態に初めて触れた時のことを B は以下のように語っている。

昔、当時の授産施設を訪れたとき、非常に労働力として優秀な施設利用者が、誰にでもできるような仕事を一日だらだらとやっていた。本人に工賃額を聞いてみたら月に 1 万円という工賃であった。最初は週給かと思った。さらに驚いたのは施設職員が施設利用者の事を『仲間たち』と言っていたことだ。それを聞いて私は、職員も同じ給料で一緒に働いていると思い、『これは大変な仕事だ』と思った。しかし、会計や事業の内容を調べていると全貌が分かってきた。逆に『よくこれで月 1 万円の工賃を払っているな』というのが率直な感想だった。(中略)『働いて、価値を生み出して、報酬を得るという世界には全く障害者の人は入っていない』という事に気づいた。単純に第三者が見て『自分で仕事を選んで、そういう仕事であれば工賃がそんなもんでも仕方がないわね』ということでも無い。全く異質な世界のように感じた。これは普通ではない。

この普通ではない状況を『働いて、価値を

生み出して報酬を得る』という普通の形にしながら、憲法二五条、二七条にあるように地域で働き暮らすという事を日本人として目指して行かなければならないから、そのために一緒にやっていきましょうということで、各事業所長・職員さんと事業をやらせて頂いている。本日、来ていただいている G さんとも。その中で、本当に働かない事には、国のためとか、そういうことではなくて、人として生きていく上で、働くということは非常に大事であると。働くことで人間はどんどん成長していくという事を分かって頂けてきた (B)。

尾高邦雄 (1953) は「職業とは、個性の発揮、連帯の実現および生計の維持を目指す人間の継続的な行為様式である」と定義している。つまり、人の継続的活動が、社会的分業の一端を担う役割遂行行為であること、また、その行為によって一定の物質的報酬が得られ、生計を維持することが可能になること。そしてその役割遂行行為に際して、個性を伸ばし、自己実現と人間的成長をはかる余地があること、の 3 つの要件を備えているときに職業と呼べるのである。

B の論述には尾高の影響が見受けられる。

そして、障害をもつということは、Wolfenberger (1983) も指摘しているように、上記のような「働く」という行為が持つ機能から疎外される事態として受けとめられてきたと言う。

さらに B は、障害者の就労支援に取り組むのは、必ずしも経済・社会の活性化に向けての「全員参加型社会」実現のためばかりではないと続ける。そこには労働と個人の価値との結びつき、尾高の言う「個性の発揮」が強調されている。

金があったら働かなくて済むという言葉

耳にする事もあるが、そういうことじゃないという考え方をみんなが持っていない。金の為だけに働いているのではないですよ。自己実現とかそんな大げさなものではないと思うが、働いて人の役に立って、褒められたり、失敗したことを悔やんで勉強したり、という事を楽しいと感じたり、自分が社会で連なって生きているということを感じるという意味での労働。(中略) 障害があってもなくても働かなくては喜びを得られないという、労働が持つ別の側面からアプローチしていかないと経済問題も解決しない。そういう意味で、みんなが働いて、充実した人生を送ることが福祉であると。『誰かが、誰かの為に何かをする』という事が福祉なのではなくて、『一緒にそういう環境を作っていこう』とする活動自体が福祉なんだという風に考えるし、関係者にもそういう風に捉えてほしい (B)。

以上のBの論述に対して、Eは「極端な話、障害を持っているとかは関係がなくて、俺らみんなの話ですよ。普通に働いていこうっていうのは」と述べる。

職業には個人的、経済的、社会的側面があるが、それらは職業の主要な機能でもある。

つまり、1つには、物質的報酬の獲得による生計維持という経済的機能である。収入の多い少ないは、ひとの生活機会や生活程度、生活様式、そして社会的地位を決め、人生の幸・不幸を左右することもある。

しかし、人生の幸・不幸を左右するのは物質的報酬の多い少ないだけではない。

2つめは、精神的報酬である。仕事で個性が生かされ、やりがいを感じることで、人生はより充実する。そうした自己実現欲求を充足する機能である。

3つめは、社会的存在証明の機能である。ひとは社会的な役割を担うことで社会の一員として受け入れられ、社会的な地位や信用・尊敬を与えられる。また職業を通じて、人との交流が発生し、集団へ帰属することができ、アイデンティティを確立することができる。

このように「労働」という行為は、社会との中で生活する個人にとって、非常に重要な機能を持っている。

以上のような論述から、障害者が就労できる環境づくりは「このままでは日本はやっていけなくなる」という危機意識、つまり「連帯の実現及び生計の維持」という観点と、「働くことで人間は成長する」という労働が個人にもたらす価値、つまり「個性の発揮」という観点からのアプローチが必要だという理念が存在することが明らかとなった。

では、各支援者はどのような意識で支援に取り組んでいるのであろうか。

(3) 運営法人、職員の意識

ある調査協力者からは当事者の就労への可能性が十分検討されないまま、生活保護を適用している現状があるとの指摘がなされた。

以下、Gの論述である。

就労に重きを置いているという職員というのが、実際少ない。(中略) 生活保護の受給を、悪い言い方をすると手助けをしているようなところも、そういうのを斡旋している職員も中にはいます。必要なケースはもちろんあるんですが、ホームレスから出てきた人とかで、しかも障害を持っている人とか、っていうのは、『生活保護に繋がっていかなアカン』とは言わはるんですけども。ただ、その中でも仕事さえあれば就労、働くことが可能なのではないか、という人

も結構居はるので、そういう意味で、結構その福祉職員が変に知識を持っていて、行政に、もちろん良い意味で繋げている人もたくさん居ますが、できれば就労という風に考えている人、という人はなかなか、全体の職員における割合というのは低い、かな、という印象。その職員の意識によってかなり変わってくるんかなというところ(G)。

厚生労働省によれば、生活保護制度の目的は次のように定められている。

『資産や能力等全てを活用してもなお生活に困窮する方に対し、困窮の程度に応じて必要な保護を行い、健康で文化的な最低限度の生活を保障し、その自立を助長する制度です。(支給される保護費は、地域や世帯の状況によって異なります)』

このうち『能力の活用』とは、『働くことが可能な方は、その能力に応じて働くということであり、そのうえで、世帯の収入と厚生労働大臣の定める基準で計算される最低生活費を比較して、収入が最低生活費に満たない場合に、保護が適用される』としている。(厚生労働省HP)

Gの論述にあるような、当事者自身の就労可能性の検討を怠った上での生活保護の適用は、明らかに法の精神に反するものである。

また、そのような事が起こる背景として、Fより以下のような指摘がなされた。

僕個人の意見ですけども、長く続けている職員さんほど、当事者に対して、『就労は無理や』という考えを持っている気がする。それはなんでそうなるかということについては・・・そういう空気が、あるんですね。ちょっと曖昧な言い方ですけど (F)。

南雲直二(1998)は「障害」に対する一般の人のイメージには3つのものがあるとしている。それは「けがれ」「苦」「できない」であり、「できない」というイメージによって、「障害を持つ多くの人たちは、自己決定権を侵害されるのをただ黙って見ていなければならない。」としている。

Sの論述にある「そういう空気」は南雲の指摘する「できない」というイメージと同様のものと考えられる。

さらに Wolfenberger (前掲)によれば「障害のある人々は集団として扱われ、『否定』＝『価値の引き下げ』に会う」と指摘した上で、「価値を引き下げられた人」の人生には次のような現象が生じるとしている。

「成長が期待されない ゆえに 経験が浅い。」・・・「価値を引き下げられた人々」は、哀れみの対象として見られることがあり、そのため、「苦しむ者の人生を少しでも楽にすることを願うあまり、学習や遂行、あるいは成長に対する期待をほとんどかけられない」そして「彼らの経験は、多くの場合非常に狭く、価値の高い社会やその活動へ参加することを否定されたり、禁止されたり、行くことができない場所さえある」と述べている。

「決定権が他者にある ゆえに 生活のコントロールを失う。」・・・「価値を引き下げられた人々」は、「自分達の生活のコントロールを失う経験をする。彼らに対して力をふるい、彼らのためにと言いながら、表と裏で決定を下すのはいつも他の人たちだからである。」そして彼らは「生涯において、彼らの機会、挑戦、経験が否定され、人生の早い時期にはあったはずの潜在的可能性が実を結ばず、破壊されている間に時は過ぎ去っていく。価値を引き下げられた人々が入れられたサービスプログラムのなかでさえ、ただ座って待っているだけで、彼らの

時間が無駄に費やされる場合が多い。」と述べている。

Gの語る状況には、上記のような「価値の引き下げ」の結果として生じるとされている現象が、まさに起こっているという事実が明らかとなった。

続いて、以下は働くことが困難であろうとされていたサービス利用者が接客の仕事に携わることにより、大きく変化した事例である。

立派に働いて社会に貢献できる可能性が示されたらGは以下のように述べている。

(中略) 実際に、精神的に作業所内では暴れまくっているような方がいるが、自分の好きな、接客、接客のできる仕事、今回ぎょうれつ本舗³⁾の仕事に関わったことで、本当に変わった人がいはるんです。そういう人、やっぱり、自分の役割とか責任とか、先ほども仰ってましたけど、自分が社会の中について、ここの仕事に組み込まれていく、「菌車になるんや」という意識を持つと、一労働力として将来なり得るということになってくるんじゃないかなと思うので、そういう意味でも人を仕事と、あるいは事業(を結びつけるように)ちゃんとしていかなアカンというのはあるんですが、ただ、現状うちでそれだけ全員職員がそういう意識を持てるかということそういうわけではないですし、県内で見ても全国的に見ても、「事業」の大切さを分かっている人がいるか。「事業」があって、そこに障害者の人を組み込んでいくという考えを持たれているかは少ないと思う (G)。

社会の中で役割を持って働くことにより、人間は成長していくということを目の当たりにし

たが、収益事業を通して働く場を創っていくことが支援者として、やるべき事と感じている職員が非常に少ないのではないかとGは語る。

また、その背景として、資格取得それ自体を目的とした専門教育のなかで生み出されてきている支援者の質の問題が存在すると指摘される。

それこそ僕らの職種は、10年くらい前やったら、1Hあたり5000円もらえるところもあったんです。でも今ってね、そういう時給制で出ても1500円くらいですわ。それで、学校がたくさんできて、卒業生が出てきて、質の悪いのがいっぱい出てきて、働けるところっていうのは、医療保険・介護保険の範疇なんで、自分達で職域を広げていかないことには、もうたぶん食いっぱぐれる人が出てくるんですよ。今やっと職能団体としても国に何か要望書を出したりだとか、いろいろ慌ててやってはりますけど、そういう意識が、資格持ってるもん全員にあるかということ、ないですよ。それはどっちかっていうと、受け手というか、法制度がこうなったら、それに即して仕事をしていっちゃってるという (C)。

有資格のなんかね、学校へ行く人って、医療系の職種とかみんなそうかもしれないんですけど、学校行って、卒業して、すぐ病院の中に入ったら、先生、先生とかって呼ばれて、まして今やと、まだ職にありつけないことはないんですよ。どっかは就職できるんで。職安というところにも行ったことが無い人がすごい多い。職に困るっていう経験をしてないので、そういうところで言うと、自分の働きが、社会構造の中の何に関係しているとか、中途障害で仕事に

困っている人の、実際の仕事のし辛さとか、っていうことは実態として感じにくいかもしれないですね。そういう人の方がたぶん多い (C)。

仕事や専門性の有り様を正しく伝えるのは教育機関の重要な役割であり、その意味において、教育機関にも非常に大きな責任があるとの指摘が佐々木・水野 (2007) からなされている。

ここで明らかとなったのは「専門性は何のためにあるのか」「専門性の対象となる人が満たしたいことは何か」という部分を、数多くの法人や支援者が誤っているという事実である。その原因と結果が「収益事業」というものの捉え方にあるとの考え方が示された。

たとえば以下の B の指摘である。

(中略) 収益事業って知らんが故に、やったことが無いが故に、もう大変なことやという先入観がありすぎる。大変なことや無くって必要とされてるからやるんやと、必要とされてるからやるんだけど、「私、これがわからんからできない」って言うんなら、分からん事があったら、分かるようになったらいい。その繰り返しなんですよ。普通みんな会社に就職したときに、はじめからその会社の仕事ができる人は一人もいません。みんな必要に応じて勉強したり、習得したり、しているわけでしょう。ところが、はじめから事業は大変やと頭にすり込まれていると、努力も大変やと、そういうことを知ることでも大変やと、いう風に勝手に思ってしまう。そこが違うということに気づかないと、さっきの話では無いけども、『仲間たち』と呼んでいる、障害者の人達と一緒に社会に出ていくなんてことを、自ら放棄しているに等しい。僕

はそう思う (B)。

(4) 生活支援と就労支援の乖離

B は、多くの支援者は当事者の「生活を支える」ということと「働く」ということを別ものと考えており、それらを「2足の草鞋」と捉えること自体がそもそもの間違いであると続ける。

職員がいない。手がかけられない。みんな言わはるんですよ。なんでかという、うちは、手のかかる人が多いんです。(中略) 要するにアプローチの仕方の問題なんですよ。よくコンサル仲間でもこういう事を言う人がいる『社会福祉法人さんやとか作業所さんの職員さんは大変やね』と『2足の草鞋を履いている』と『仕事、我々が言う事業、いわゆる収益事業』と、それからもう一つは『障害者の人の面倒を見る』違うねんな。僕に言わしたら。働く面倒を一緒にしたら、こっちの仕事(障害者の人の面倒を見る)は必ずついてくる。それを分けて『2足の草鞋』やと思っているから、いつまで経ってもできひんねん。これはある A 型事業所の H さんに教えてもらったんや。A 型事業所の H さんは一人一人の障害者の人の体の状態とか癖とかよく知っている。バスと一緒に乗ったときに分かったことだが、車中で『おなか痛い、おなか痛い』と暴れている女の子がいた。それを見て入ったばかりのパートさんが慌てたんや。『どうしましょ！どうしましょ！バス停めてください！』という風に。そうしたら H さんは『～ちゃんやろ？〇〇して△△したら 10 分で治るわ』と、偉そうに言うわけ。私は真ん中に座っていて聞いていたんやけど、『むちゃくちゃ無責任な事

言うとなんか』と思った。ところが10分したらぴったりと治った。後で、『何でそんなんが分かるの?』と聞いたら、『毎日仕事して、彼女は戦力や。それが出てこれなくなったら、事業所は困るから、対処法は全部知っている。』と言われた (B)。

サービスの利用者と「収益事業」の中で、「同じ顧客」を見据えて、共に働くパートナーとして事業を行っていけば、生活支援と就労支援を別に考える事はできない筈である。

たとえば、I県の就労継続支援施設A型事業所では、「収益事業」の中で「豆腐屋」として、支援者もサービス利用者も「顧客」を「地域住民」とし、共に働くパートナーと見なしている。また、このような「顧客に対する価値」を生み出した結果、サービス利用者本人が働き手になるだけでなく、地域の生活者として自立したというプロセスが紹介された。

I県の就労継続支援施設A型事業所で豆腐工房をやっているところがある。そこは精神の作業所で、要は『箱折り』だとかそういう下請けの仕事ばかりやってたときは、精神障害の方は頭が良い方もいっぱいいるし、酒に強い人もいっぱいいるから、夜になったら酒飲んで暴れ回って、警察沙汰や呼び出しやらで作業所の職員さん自身もクタクタやっとならしい。薬も飲まんしね。それで、就労継続支援施設A型事業所という制度ができたときに、その所長のJさんという方が一大決心して『うちはA型をやります。豆腐屋さんをやります』と。『豆腐屋さんは皆さんが苦手な朝早くからやりますよ』と。『その代わりに月5万の給料を保障します。最低保障します。一生懸命頑張ろうと思う人は明日からも来て下

さい。仕事はこうこうこうです』と。朝の6時くらいから豆乳から豆腐を作り、午後3時くらいから市内にラッパを鳴らして売りにいく。『売りに行って、原料費を抜いた売上は全部あなたのものです』という仕組みを導入したら、夜遊び回ったり、薬を飲まなかったり、寝れなかったりした人が、そのほとんどの人が、ピタッと変わった。賢い人がいるから、『1km歩いていくら売った、2km歩いたらいくらになるか』という事を計算していた。その人は、好きな人と結婚したいと思ってたみたいで、『結婚するためにはいくらいる? 20万くらい? 20万稼ぐのに3km歩かなければならないのか』という話になってきて、3km歩く為には体力をつけないといかんとか、いろんな指導になってくる。そうすると仕事を通して生活支援、生活指導というスタイルが確立されてくる。夜、実に職員さんは楽になった。そんな苦情やとか、暴れているとか全く来ない、と。言うてはりました。

そこはそういうノウハウを持ったわけですよね (B)。

「一緒に仕事をやりましょう。だから、これできんとだめですよ、こっちはあなたの体の状態知らんと、仕事を任せられないよ、という話。会社はみんなそうやろう。」とBは続ける。

(5) 支援者としての感性

以上のようなBの論述に対して、Eより障害者の就労支援事業の中で問題となっている誤った専門性を見直すためには、支援者自身が「自分のことのように感じられるか」という感性が必要だと指摘する。

(収益事業を軸にして、生活の在り方を考えないと)現実的に売上が落ちるんですよ。だから考えざるを得ませんよねそこは。それは前、ある関係者とも話していたが・・・その人が僕に対して怒ったのは、『じゃあなんで、普通の施設の職員はそこまでやらないのですか?』って言ってたよね。『憤りを感じています』と。俺がそこで言うたのは、僕の友人とか知人とかでも普通の施設で、それこそGさんのように頑張った人はる人がおる、と。Bさんが仰るように発想の転換、パラダイムシフトの話やと思うんですけど、それをどう言ったらいいのか、結構難しいと思って (E)。

もともと僕らみたいな作業所って、ものすごく運動と密接に結びついているんですよ。障害者運動と。施設、脱施設、地域、居場所創りというように、その『居場所作り』から『社会資源』として、何と言うかな、『働く』とかそういう風に、ここの転換というのが難しい。僕らの事業所の場合は最初から『一緒に働く』という理念があったので、その理念を実現させる為に、とことんやらなアカン、働きにいかなアカンよな、一緒に。というところ。ここの転換の時に、厳しい数字を突きつけても、自分の中のリアルとして落とし込めるか、落とし込めないかという感性の問題だと思う (E)。

障害福祉サービス事業所においては「保護施設」の色合いが濃い時代があり、そこからの意識の転換が非常に難しいとEは語る。佐々木・水野(2007)も「措置から契約の時代における斬新な福祉サービス運営感覚の必要性」を今日の福祉サービスシステムの課題としており、そ

の解決を促すための方策の一つとして、大学・大学院教育における人材育成に関する方法論と専門カリキュラムの充実を挙げている。

(6)「働けない人はいるか」という問題

措置から契約の時代となった大きなきっかけとして障害者自立支援法の施行が挙げられる。

森口・久保(2007)は同法の問題点を3つの観点から指摘し、このうち「時代に逆行する自立の概念」という観点から、「障害者自立支援法は職業的・経済的な『自立』に重きを置く施策として機能していると考えられ、このような偏った見方は、障害が重いために就労による経済的な自立が見込めない人たちの社会的な価値の引き下げにつながるという点からも、時代に逆行するものであると言える。」と述べている。

本グループ討議でも調査協力者より、同法により規定されている障害福祉サービス事業所就労継続支援施設B型における問題の指摘がなされた。

同法における障害福祉サービス事業所就労継続支援施設B型の役割はサービス利用者を自立した生活を営むことができるようにしていく事であるが、「就労は無理」との意識が支援者側に存在するのは、「寝たきりであるとか、誰が見ても働くという世界には入れないという人」がサービス利用者に混在している、もしくは支援者の意識が混在していることが原因ではないかとの指摘である。

就労継続支援施設Bにはそれ(働くという世界に入れない、障害程度の重い人)が混ざっているんじゃないですかね。だから大変という話になる (D)。

社会的にも無知やからみんな一塊にしてしまうんですよ。(中略)みんなカテゴリー

として健常者と障害者しかない、というようになってしまっている。そりゃ障害だっていろいろあるし、その中で働ける人も働けない人もいる (B)。

そうになると、就労継続支援施設 B 型を細分化していく感じになるんですか？ (D)。

制度的細分化ということではなくて、『働く』ということを中心に就労継続支援施設 B 型を捉えていったら、自然に分かれていく。一緒に収益事業をやる社会事業法人的な B 型と、とにかく訓練をして、将来的には就労移行支援の方に行ってもら方向と、逆にお年寄りがリタイヤしてきて、その余生を、それこそサービス機能として、税金をちょっと使いながら、でも自己負担が多いよ、というようなところに分かれてくるやん (B)。

B は「働く」という世界に入れない人は確かに存在するとしながらも、現状の就労継続支援施設 B 型が持つ本来の役割を明確にしていけば、自然と「雇用を作る」「雇用に繋げる」「自己負担をしてもらい、サービス利用者の満足を追求する」という方針が打ち出せると指摘する。

しかし、B 型として雇用を作ってもその場に繋がっていけない人いるという指摘も存在する。

雇用を創るっていうところでも、分かれる部分があったりするのですか？ B 型の中でも。というのは、雇用を創る場所に繋がっていける人と、雇用を創ってもついてこれない B 型の人達 (D)。

それはもちろんありますよね (F)。

それに対して B より「障害程度が重くても働ける」と主張し、それを実践している支援者が 2 人いるとの指摘があった。一人は社会福祉法人加古川はぐるま福祉会の K 氏⁴⁾であり、法制度が整備される前の「障害者就業・生活支援センター」の基礎作りに関わった人物である。もう一人は就労継続支援施設 A 型エフピコ愛パック (株) 佐賀工場の L 氏⁵⁾である。

このうち、はぐるま福祉会では多様な企業と業務提携し、「企業内授産」の場を多数設けるなど、働く場作り、雇用に繋げる為の就労訓練の場作りを積極的に行っている。本物の会社には多種多様な作業種や工程があり、利用者の興味や関心のあることや特性を活かせるような仕事がある。障害程度が重い人も含めて能力開発の機会は多数存在するとの観点だ。就労継続支援施設 A 型エフピコ愛パック (株) の佐賀工場の L 氏は「働けない障害者はいない」という観点をもつ。いずれも「働く」ということを前提として「雇用の場を作る」「雇用に繋げる」という就労継続支援施設本来の成果を果たしているといえよう。

このように、B 型の中でも働く場所に繋がっていけない人がいるという指摘の一方で、障害が重いとされ、従来では「働く」世界には入れないとされてきた人が、一労働者として自立しているという現実がある。

3. まとめ

ここで今までの論点を整理すると、障害者就労の障壁として、「(1)働くことを取り巻く環境」「(2)働くことと価値の創造」「(3)運営法人、職員の意識」「(4)生活支援と就労支援の解離」「(5)支援者としての感性」「(6)働けない人はいるか」という問題が存在することを指摘してきた。

佐々木・水野（2007）が述べているように、今日、私たちが生活する現代社会は、大きな変貌を体験している。急変する社会情勢からの影響は、心理的、社会的、経済的な問題を我々に提示している。

インタビュー全体の語りの傾向として、障害のあるなしではなく、「働くことの意味」という普遍的なテーマを踏まえながら、Cの言説にあるように「自分の働きが社会構造の何に関係しているか」という視点の言説が多く見られた。

たとえば、議論の冒頭に調査協力者より急変する社会情勢への指摘があり（「コード（1）（2）」）、そのような状況下において、障害者の就労支援者の働きは社会構造の〇〇に関係しているがゆえに〇〇せねばならない、といった言説である。

就労支援業務を行う法人と支援者への問題提起（コード（3）（4）（5）（6）」）はそのような視点からなされており、ここからは「働くことの価値」に無関心であり、急変する社会情勢からの影響を認識できていない、対応できていない、法人および支援者が存在する」という事実と「当事者の就労可能性に関する検討能力の低さ」が明らかとなった。

そして、その背景には人材教育の問題が存在することも示された。

一方、障害者の就労支援における問題点を考える上で、法律・制度も欠かせない要素である。現行法、現制度に問題があるのであれば、立法府、行政機関へ働きかけをしていく事も必要であろう。しかし、法律・制度を変革するだけで、障害者就労の障壁が全て取り払われることになるのであれば、今、我々のすべきことは政治運動ということになってしまう。

では、問題点が明らかとなった上で、障害者の就労支援の現場にいる我々は何をすべきなのか。また何を目指すべきなのか。

Drucker（1993）は「経営者に贈る5つの質問」の中で「働くあらゆる者が繰り返すべき究極の問いは、『自分はいかなる成果について責任をもつべきか、この組織はいかなる成果について責任をもつべきか、自分ところの組織はなにをもって憶えられたいか』ということである」と延べ「組織はすべて人と社会をより良いものにするために存在する。すなわちミッションがある。目的があり、存在理由がある。」と続ける。

では、障害者の就労支援機関のミッション、目的、存在理由とは何か。

その成果は具体的に何を指し、どのように測っていけば良いのであろうか、今回の研究ノートにて考えていきたい。

また、今回の研究ノートが人材教育の一助となれば幸いである。

注

- 1) 平成24年5月23日、厚生労働省の労働政策審議会（会長 諏訪 康雄 法政大学大学院教授）は、諮問を受けていた民間企業の障害者雇用率を2.0%（現行1.8%）とすることなどを盛り込んだ「障害者雇用率等について（案）」について、「妥当」とした同審議会障害者雇用分科会（分科会長 今野 浩一郎 学習院大学教授）の報告を了承し、本日小宮山 洋子厚生労働大臣に答申した。
- 2) 外務省領事局政策課 海外在留邦人数調査統計 平成24年速報版
- 3) 障がいがある人も無い人も、ともに地域のなかで当たり前に働き、普通に暮らせる社会を目指して、買い物難民や独居高齢者等、生活困難者を対象に移動商店街という仕組みの活動を実施している滋賀県の事業所（軽四移動商店街ぎょうれつ本舗 HP）。
- 4) 社会福祉法人加古川はぐるま福祉会は、通所授産施設であった当時の昭和56年にはすでに1人目の就職者を輩出し、法制度には定められていないながらも、職場の定着支援も行っていた。その結果、平成24年3月の時点で就職件数335件、在職者

161 となっている。基本理念は、『『障害を持つ』ということ自体が不幸なわけではなく、むしろそれが理由に『普通に働き、暮らすこと』を妨げられることが不幸なこと』、「加古川はぐるま福祉会は、厳しい社会から『守られる場所』ではなく、人生を切り開く『力を養う場所』であり、自助努力をするために必要な援助が受けられる『支援機関』でありたい」である。法人のあゆみには「施設開所当時のスタッフは福祉の素人であったため、『保護する』という発想は皆無に等しく、当然のごとく社会のありのままにチャレンジすることが施設の方針とした。以来、充実した大人の暮らしを目指して『働く環境』を整え、その延長線上にある『就労による社会参加』を推進した」とある(社福) 加古川はぐるま福祉会 HP)。

なお、実名掲載による許可を得ている。

- 5) エフピコ愛バック(株)は、食品用トレー製造国内最大手の株式会社エフピコ(本社：広島県福山市、東証一部上場)のグループ会社として平成19年3月に設立された。株式会社エフピコ本体、特例子会社3社、愛バック事業会社2社で雇用している障害者は現在およそ160名で、2009年3月時点で、障がい者雇用率は8.48%になり、同年には「障害者雇用優良企業認証」を受けている。L氏は、「介護を必要とする障害者以外であれば、障害者は誰でも働けると考えている。仕事中心におもらしをしたって構わない。おもらしをしてしまうなら、着替えを用意しておき、すぐに着替えればいいだけのこと」と言い「初日に1時間も働けない障害者でも、一ヶ月もすればきちんと8時間働けるようになる。走り回ったり、暴れる障害者でも、騒ぎなくなったら外に行って気が済んだら戻ってきて働けばいい。そのうち、外に出ている時間が最初は30分だったものが3分になる」と続ける。さらに、『『障害者は働けない』を前提にすれば、働けないことになるが、『障害者は働ける』を前提にし、工夫し協力すれば必ず働ける』を持論とし、障害者を雇う側の企業がこの前提に立って障害者を雇い、本業から派生する軽作業を任せるのでなく、本業に従事させることできちんと戦力になってもらいたいと期待すれば、半年ほどで障害者に『働くことは面白い。仲間と働きたい』という気持ちが芽生え、自分の仕事に責任

を持てるようになる。その結果、エフピコ愛バックで働く健常者の中には、『自分は知的障害者と一緒に働いている』と意識している人は恐らくいないだろうと語っている(WAMNET)。

引用参考文献

- ・Drucker, P.F. (2006). ドラッカー名著集2 現代の経営 [上] (上田惇生, 訳). ダイアモンド社. (Drucker, P.F. (1955). The Practice of Management. William Heinemann Ltd.).
- ・Drucker, P.F. (2007). 非営利組織の経営 (上田惇生, 訳). ダイアモンド社. (Drucker, P.F. (1990). Managing the Nonprofit Organization: Practices and Principles. Harpercollins.).
- ・Drucker, P.F. (2009). 経営者に贈る5つの質問 (上田惇生, 訳). ダイアモンド社. (Drucker, P.F. (1993). Most Important Questions J-B Leader to Leader Institute/PF Drucker Foundation.).
- ・エフピコ http://www.fpc.jp/approach/recruit_plus.html 情報取得 2012.10.30.
- ・WAMNET http://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/top/torikumijirei/c01_200805_02.html 情報取得 2012.10.30
- ・一般社団法人日本経済団体連合会 21世紀政策研究所 グローバルJAPAN特別委員会. (2012年4月16日). グローバルJAPAN - 2050年 シミュレーションと総合戦略 -.
- ・軽四移動商店街ぎょうれつ本舗 <http://gyouretuhonpo.shiga-saku.net/> 情報取得 2012.10.30.
- ・厚生労働省. (2012). 生活保護度. http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/seikatuho/index.html 情報取得 2012.10.30.
- ・厚生労働省. (2010). 平成22年度工賃(賃金)月額の実績について.
- ・厚生労働省. (2011). 第1回生活保護制度に関する国と地方の協議. 平成23年5月30日. 資料3生活保護制度の現状等について.
- ・厚生労働省. (2012). 23.24(年度). 生活扶助. 資料: 生活保護費負担金事業実績報告資料3-2生活保護制度の状況等について.

- ・厚生労働省. (2012). 平成 24 年版厚生労働白書 - 社会保障を考える -. 第 2 章「全員参加型社会」の実現に向けた雇用・生活安定の確保(pp.326-361).
- ・森口弘美／久保真人 (2007) 障害のある人の就労の現状と障害者自立支援法の問題点—社会参加の機会平等の観点から. 同志社大学政策研究創刊号.
- ・南雲直二. (1998). 障害受容—意味論からの問い. 荘道社.
- ・内閣府. (2012). 統計情報・調査結果.
- ・尾高邦男 (1953) 新稿職業社会学 第 1－2 分冊 福村書店.
- ・小倉昌男. (2003). 福祉を変える経営～障害者の月給 1 万円からの脱出. 日経 BP 社.
- ・佐々木政人 / 水野良也 (2007) 福祉専門教育を支える新パラダイム—ソーシャル・マーケティング法に依拠する福祉専門職の育成—医療福祉研究第 3 号
- ・(社福) 加古川はぐるま福祉会 <http://www.haguruma.ecnet.jp/top.htm> 情報取得 2012.10.30.
- ・職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課. (平成 24 年 5 月 23 日). 民間企業の障害者雇用率を 2.0%とすることなどの方針を了承～「障害者雇用率等について (案)」の諮問及び答申～.
- ・Wolfenberger, W. (1995). ソーシャルロールバロリゼーション入門—ノーマリゼーションの心髄 (富安芳和, 訳) 学苑社. (Wolfensberger, W. (1983). Social role valorization: A proposed new term for the principle of normalization. *Mental Retardation*, 21 (6), 234-239.)