

埼玉県立大学研究開発センターシンポジウム2022

第2部 その人らしく活躍できる「働き方」の実現を目指して

障害のある人・ない人が共に働く場・ 地域づくりを目指した当法人の試み

特定非営利活動法人障害者の職場参加をすすめる会事務局長 山下 浩志

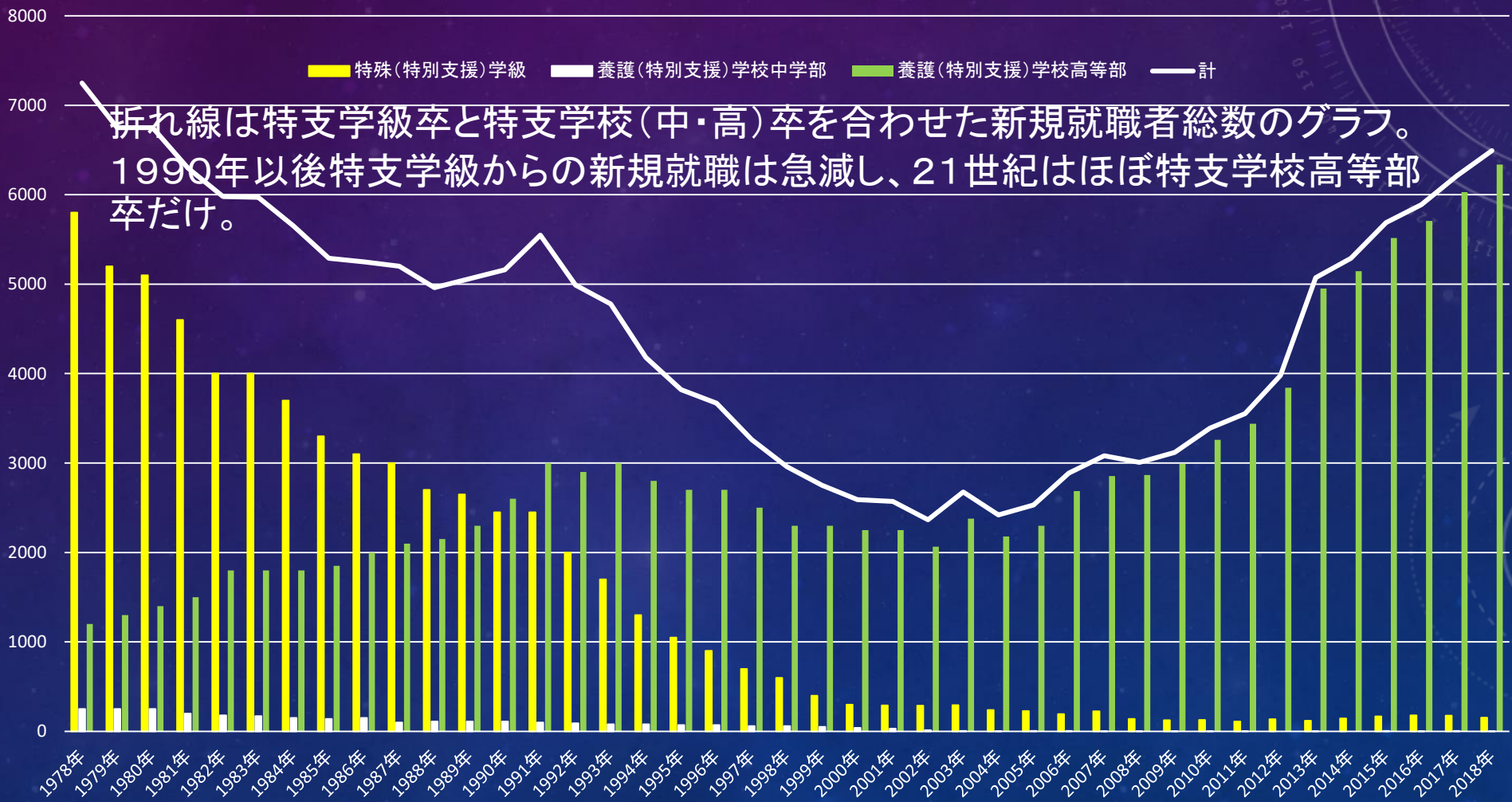
「職場参加」とはなにか

1. 重度障害者と呼ばれる人も含めて、障害のある人が地域の職場に参加して、障害のない人たちと共に働くこと。
2. 必ずしも雇用・就労を前提とせず、職場実習、職場体験等の形も含めての参加。
3. 障害者の側からだけの一方向の取り組みではなく、職場・地域の側が障害者に「参加する」(職場に受け入れて一緒に働く、地域で一緒に暮らす)ことも含む。
4. 地域に密着し福祉の実施主体でもある市町村が率先して公的支援策を実施することが望ましい。
5. 市町村が自らの職場において、職場実習、職場体験をはじめとする職場参加に取り組む必要がある。
6. 現段階では、越谷市障害者地域適応支援事業、埼玉県障害者県庁内職場実習(職場体験コース)が公的な「職場参加」支援施策。
7. 障害者雇用・就労を支援する施策が整ってゆけばゆくほど、あらためて「職場参加」の必要性が増す。
8. 都道府県、国の市町村支援策を期待する。

分ける教育ではつきあい方がわからなくなる

知的障害特別支援学校・学級卒業生総数のうち新規就職者総数の推移 1978-2018

職場参加が問われる背景



小塩允護 知的障害養護学校高等部における移行教育をめぐる現状と課題(独立行政法人国立特殊教育総合研究所 就労支援に関する研究)所収の表に、山下が2004年以降のデータを補った。1979年の養護学校義務化以後の分ける教育の拡大が、いかに就職者を減らしてきたかが明らか。地域から離れれば離れるほど、就職は難しくなっていく。

当法人で実施している職場参加の事業

1. 職場参加の基盤形成

ハローワーク、就労支援センター向かいで本部自主事業として、職場参加ビューロー世一緒を運営。センター受託時は、社会体験が乏しい相談者たちの中の希望者に事務所の管理業務や「仕事発見ミッション」などの体験機会を提供。現在は「すいごごカフェ」、「たそがれ世一緒」などの場に。

市就労支援センターは「障害者地域適応支援事業」及び「ピアサポートによる就労支援」が越谷市独自の取り組み。を10年受託した後、3年の準備を経て、本部とは別の場で就労移行・B型の多機能事業所を運営。制度の範囲内での職場参加を含む支援をすすめる。

2. 福祉施設等の職場参加のための連携促進

本部事業として、県営公園のすべての花壇整備を年間通して請け負い、福祉施設等に呼びかけて共同作業を実施。就労支援センターでも情報提供。ほかに、諸市民団体と連携して「越谷水辺の市」。

多機能事業所では就労移行支援事業所、就労支援センター等の地域ネットワークを推進。

3. 職場参加の資料収集・情報発信

「すいごごカフェ」で毎水曜、障害者や他の市民をゲストとして体験を聴く会を年間通して開催。職場参加ニュース、世一緒NOW発行。

4. 職場参加の勉強会

6月：定期総会記念シンポジウム 12月：共に働く街を創るつどい 随時：夜のべんきょう会

5. 国・自治体への提言

毎年「共に働く街を創るつどい」の最後に「自治体提言」を発表。近隣3市首長を訪問し、提言、懇談。総合県交渉に参加等。

6. 協力事業所の開拓

就労支援センター及び現在の多機能事業所での開拓。事業主である初代代表理事及び現代表理事を介しての開拓。商工会議所参加。産業フェスタ出展。

越谷市障害者地域適応支援事業その1

「人には名前があるんだ！」

この事業は2001年のモデル事業以来、22年間にわたり実施されている。市内のすべての障害者施設または院内デイケアが対象で、市内在住の利用者が職員等の支援を受けて、公共施設や民間の事業所で職場実習を行う。

2013年の総合支援法以降、参加施設が就労系それも就労移行に偏ってきたのは残念だ。当初入所施設から実習に参加した利用者が、「人には名前があるんだ！」と初めて気づいた。「実習の初めと終わりには、中村さん(職場の管理職)に挨拶するんだよ」と教えられ、毎回「中村さん、おはようございます」、「中村さん、しつれいします」などと挨拶したことがきっかけ。

それまで24時間、集団として生活し、個人対個人としての関わり合いがなかった生活がひらかれていったのだろう。

施設に戻ってから、職員たちの名前を覚えて、「〇〇さんおはようございます」、「□□さんおはようございます」などをつぎつぎ挨拶するので、閉口していると職員がうれしそうに報告していた。

越谷市障害者地域適応支援事業その2 「ボランティアという形でも」

やはり地域適応支援事業の初めの頃、院内デイケア利用者の一人で、図書館で実習したAさんが、実習期間終了後も続けられないかと、報告会で語った。同席していた図書館長が真剣に受け止め、職員募集はしていないが、ボランティアの募集はしているのでどうかと話した。その後Aさんは図書館ボランティアとして活動するようになったという。

かつては、院内デイケア職員たちの動きもよく、中には利用者とともに、「おしかけ隊」というグループ活動をつくり、ハローワークや当会が受託していた市就労支援センターに、「仕事をしたいので相談にのってほしい」とやってきたりもした。

障害者施設で浴室の清掃の実習をし、終了後、そこに就職した障害者もいた。県庁内職場体験事業を終えた後、施設のバックアップを受けて、一般就労した障害者もいた。

2000年代前半に越谷市と埼玉県で職場体験の事業ができ、入所施設や精神科病院などを含めて、施設の中に社会の風がそよそよと吹き込んだ実感を得られた。

その後、制度が整い、施設種別ごとに分業が固定化されてゆく半面、就労移行等の一部施設以外の施設では、職場・地域が遠くなってゆく感を抱く。そこをカバーする公的施策の必要性を痛感する。

越谷市障害者地域適応支援事業その3 「働けるようになるまで待っている」

当会は 2018年から就労移行支援とB型の多機能事業所を運営しているが、長期にわたり欠席している利用者も少なくない。その一人の家のすぐ近くのコンビニが地域適応支援事業の実習先に名を連ねた。本人に打診すると「近所なら」というので、職員が支援パートナーとなり、実習を行った。

ひきこもっていた本人にとって適度なりハビリになったようで、気持ちよく働くことができ、実習が終わったら、あらためてアルバイトとして働かないかと店長から話があり、本人もその気になった。

が、家庭の事情もあり、またひきこもるようになった。この間に、この店は、コンビニの全国組織の中で、模範となる活動をしたということで表彰された。店長は今も働けるようになるまで待っていると語る。

雇用、就労を前提とした実習ではないこと、それが市の事業として行われているからこそその出会いといえよう。

「職場参加」のさまざまな形その1 「就労」ならグレーだが、「リハビリ」と考えれば

当法人は2005年から2015年4月まで市就労支援センターを受託し、2018年から現在は就労移行・B型の多機能事業所を運営し、そのほかに本部自主事業を行っている。自主事業は専ら、制度に基づかない職場参加の取り組みだ。

例を挙げると、ずっとひきこもっていた知的障害の兄弟がおり、流通センターで箱を運ぶ実習をした。1人分の仕事だが、家からそこへ行くのに二人でないと行けない。弟が力があるが、兄が声をかけないと、どの箱をどこへ持ってゆけばいいか判断できない。パートのおばさんたちが声かけをしてくれるようになったが、やはり二人いないとどちらも心細い。

けっきょく日によって1人が働き、1人はボランティアという扱いにした。就労とすればグレーゾーンだが、お金をもらってリハビリを受けられるとすればよい待遇だ。なお、現在は二人とも、それぞれ別の職場で働くことができるようになっている。

「職場参加」のさまざまな形その2 特別支援学校高等部でずっと不登校だった

これは当法人の就労移行利用者のお話。彼は特別支援学級から特別支援学校高等部へ進んだが、ずっと不登校だった。子どものころから電話に強い関心があり、自宅の部屋はさながら電話博物館になっていた。

当法人はさまざまな市民活動と連携しており、ワーカーズコレクティブのお弁当屋さんの注文を電話で受ける仕事をしないかという誘いを受けた。朝の2時間程度であり、週2日から始めようということになった。対面だとぎくしゃくするが、電話を通すとスムーズに話せる。ほかの人は高齢者ばかりなので、留守電の設定なども担当した。

就労移行は卒業したが、不安定になり家にこもることもしばしばなので、B型も利用しながら働き続ける。多機能事業所のfacebookを立ち上げたり、ZOOMで体験報告をするなど、表現活動を通して自分の足場を築いている。

職場参加のさまざまな形その3

ずっと働いてきて高齢になり退職した障害者達の語りから

当会本部自主事業として、毎週水曜日に「すいごごカフェ」を開催し、障害者や他の市民等の体験を聴く会を年間を通して行っている。

60代になって働くことをやめた知的障害者たちの子ども時代は、特殊学級はもちろん通常学級でも、中学卒業後すぐ働く者も多く、教員たちが地元で就職先を開拓し、フォローもしていた。教員ができない部分は、親族やご近所がツテをあたって押し込んだ。現在の、広域を対象とする特別支援学校高等部職業学科等でもやれない狭い地域密着の「進路指導」があった。

中学卒業後から支援制度もわずかな中で社会の底辺でもまれ、転職を繰り返しながら働いてきた。でも職場の戦力として扱われ賃金も同じで、結婚して新居を構え、子を授かった人もいる。50歳前後に福祉や障害者就労支援と出会い、手帳を取り「障害者」になった。

その後、病気がちになり生活保護で暮らしている人もいるが、自分の人生を胸張って語る。職場参加の原点だ。

「職場参加」のさまざまな形その4 職場・地域の側が障害者に参加すること

当法人代表理事と(株)ニューオタニの事例

昨年10月28日発行の「福島民友」に掲載されたふくしま未来デザイン第2部共生社会」で、当会代表理事は記者の取材に次のように答えている。

障害者と共に長年働いてきて思うことは、働くことは、障害者の生きがいにもつながり、親たちにも安心感を与えるということ。職場参加支援は障害者への支援だけでなく、職場・地域が障害者と出会い、共に生きるための支援も大切な要素です」

尾谷社長は、障害者雇用・就労支援策が整備されてきたが、地元企業・地域社会が彼らを受け止め、共に働くための支援策にはなっていないと痛感している。それでは、障害者達の多様な個性や能力も生かされない」と述べる。

社内外の障害者達も一緒にソフトボールチームや市力又一協会を担い、地域の夏祭りの裏方もする。顔見知りの多い地域の中だからこそ、誰もが安心して働き続けられる。



雇用義務のない零細企業(青色)が地域をつくり障害者雇用を支えている

平成30年度障害者雇用実態調査結果(厚労省)

身体障害者: 推計42万5千人

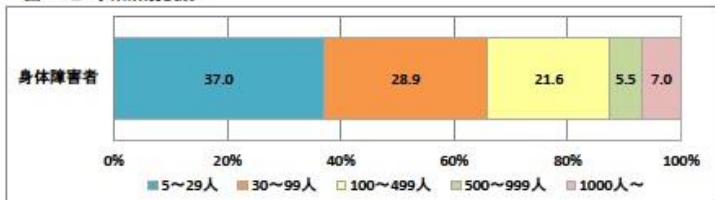
知的障害者: 推計18万9千人

精神障害者: 推計20万人

(3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5~29人規模で37.0%と最も多く、次いで30~99人規模28.9%、499人規模21.6%、1,000人以上規模、500~999人規模の順になっている。

図1-2 事業所規模別



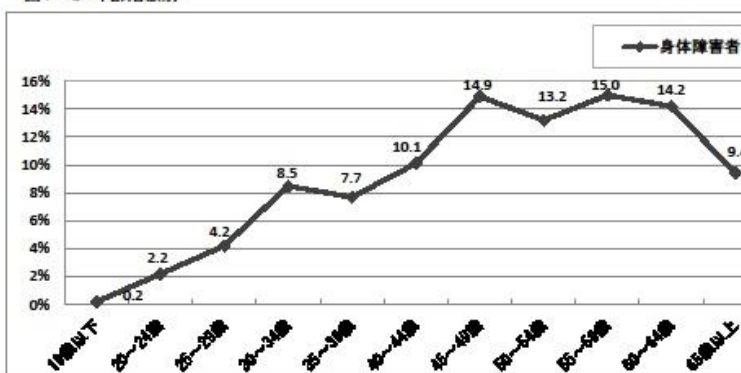
(4) 性別

性別にみると、男性67.7%、女性31.9%、無回答0.3%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、55~59歳層が15.0%と最も割合が高くなっている。

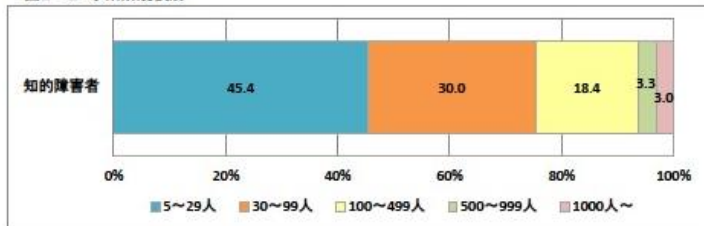
図1-3 年齢階級別



(3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5~29人規模で45.4%と最も多く、次いで30~99人規模30.0%、100~499人規模18.4%、500~999人規模、1,000人以上規模の順になっている。

図2-2 事業所規模別



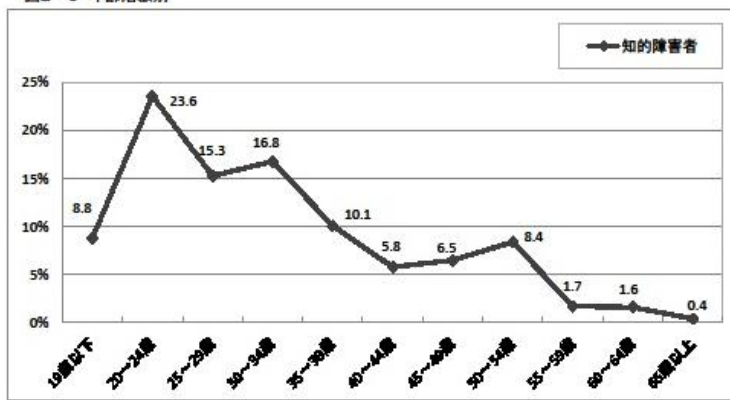
(4) 性別

性別にみると、男性74.0%、女性26.0%、無回答0.0%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、20~24歳層が23.6%と最も割合が高くなっている。

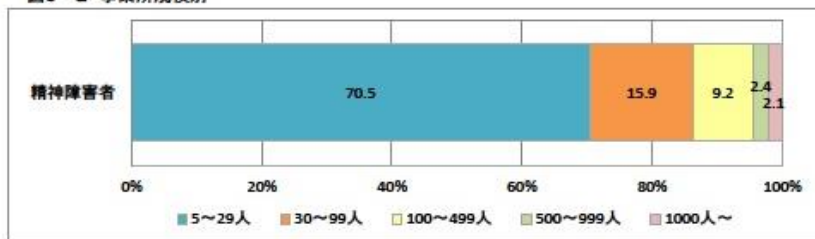
図2-3 年齢階級別



(3) 事業所規模別

事業所規模別にみると、5~29人規模で70.5%と最も多く、次いで30~99人規模15.9%、100~499人規模9.2%、500~999人規模、1,000人以上規模の順になっている。

図3-2 事業所規模別



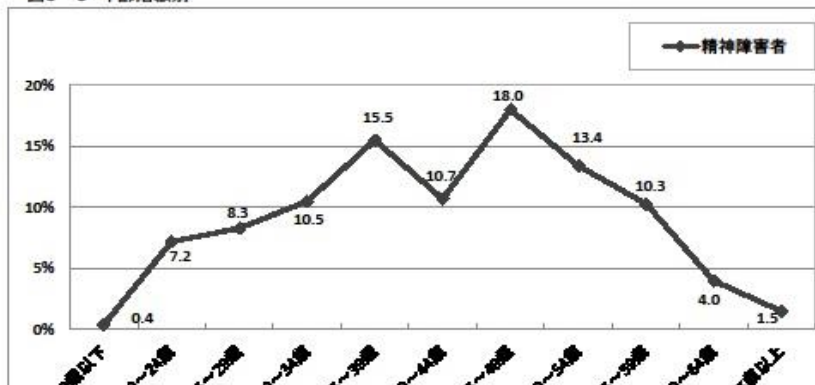
(4) 性別

性別にみると、男性55.0%、女性44.3%、無回答0.7%となっている。

(5) 年齢階級別

年齢階級別にみると、45~49歳層において18.0%と最も割合が高くなっている。

図3-3 年齢階級別



「共に働きたい」の風景—その対極にある風景

実は(株)ニューオタニは、一度廃業直前まで行った。地元中学の特殊学級卒業生を雇ってから30年近く経つ。売上が年間3億で、社員が25、26人いた。最盛期は7人の障害者がいた。障害者達とソフボールチームを作ったり、読み書きの勉強会もしてきた。障害者の中には工場の近くに越してきた一家もいた。97年山一証券倒産の時、靴業界は軒並みつぶれた。ニューオタニでも全員解雇した。しかし、障害者と親たちから、給料なしでもいいから続けてくれと訴えられ、悩んだあげく社長一家と障害者だけで再出発した。あれから15年。最近優良企業の認定証をもらった。

同じ体験を、狭山市の地元企業で働く自閉症の息子Yさんと母Kさんも当会シンポで語った。今の会社が経営危機で人員整理をした時、やはり「ボランティアでいいから働かせてほしい」と訴えパートで残してもらった。その後会社は立ち直り、現在は無期雇用になっている。

自閉症のYさんについて、教育委員会はいりかえし特殊学級、養護学校が適切と指導してきたが、本人も母も通常学級にこだわり県立高校まで共に学んだ。

「子どもたちの中でトラブルを解決してきた経験が、今の会社でもすごく役立っている。息子はミスをしたり怒られたりして時々深刻な顔で帰って来るが、立ち直りが早くて次の日には元気に会社に行っている。ちゃんと謝ればいい、人間関係が壊れてなくなってしまうという事は無いと、小学校から高校までの体験から身について、役に立っているんだと思う。」

「無給でもいいから共に働きたい」という「職場参加」の言葉の対極には、「共に働くことは無理だから、雇用代行ビジネスに大金を支払い、障害者にも12、3万給料を支払う」という「法定雇用率」の言葉が立ちあがる。

ご清聴ありがとうございました。