

## 障がい者対象の研修に参加している方へのインタビュー

### 【働こうと思ひ、研修に参加しているきっかけは？】

精神保健福祉士の資格を取りたいと思ひ、主治医に相談した所、今までの状況や、大学など通うと金銭面での負担もかかる為、介護の資格を取得してみてもとアドバイスももらったのがきっかけです。

今後、家族への介護の必要性も考え、自分自身も介護の知識があった方が良く感じ研修に参加しています。後々は精神保健福祉士の資格を取れるようにステップアップ出来たら良いと考えています。

### 【健常者が殆どと分かっている環境に飛び込む際の抵抗は？】

今まで、色々な仕事を経験している為抵抗はありません。フルタイムで働くのは大変かもしれないので、いつかはフルタイムで働けたらと思います。

### 【働く上で大切、優先に考えている事は？】

自分の体調、家族の状況を優先に考え、自分の状況にあった職場、例えば病院通院を配慮してもらえらる事などは優先と考えています。

### 【職場に配慮してもらいたい事は？また、自分自身で気を付けるべきことは？】

病気、障がいを先に持ってきてもらいたくない。「障がいのある〇〇さん」ではなく、一人の労働者として捉えてもらいたい。自分自身では、一般常識、挨拶、マナーをしっかりと考え行動したい。また、コミュニケーション作りも重要と思います。障がい者、健常者変わらずマナー、礼儀を注意する点は同じではないかと考えています。

### 【働いていく事に対して支援者の関りは？】

順調に行っている時はいいですが、不調になりそうな時、信号で例えるなら、黄色信号の時は話を聞いてもらいたいです。

### 【精神的に不調な場合は？対処法は？】

やはり、赤信号の前の黄色信号でとどめてガス抜きをする事は重要と思います。対処法としては、すぐに出来る事、たまにできる事など、対処法は多い方が良くと思ひ、その時に合った方法で気持ちが楽になるように心掛けることが大切ではないかと思ひます。

### 【給料に対しての率直な意見】

障がい者、健常者で給料の差があるのはわかるが、ある程度配慮してもらいたい。同じことをやっいて給料に差があるのは…。

国(行政)は、障害者雇用を推進しているが、実際に雇入れをするのは企業であり、企業が障がい者を受け入れる為に「障がい」について学ぶシステムが必要ではないか？と思ひます。

### 【障害者雇用での課題と感じる点は？】

職場内でのコミュニケーション作りは大切ですが、障がい者の中では、自分の事を話すのは苦手な人もいます。苦手な人の中では、偏見や差別を受けていた人もおり、自分の事を隠したい気持ちは少なからずあると思ひます。みんなが気軽に相談できるわけではないのではないかと。

また、職場の全員が理解してくれていると思ひ込み、何でも話す事で逆効果になる事もあると思ひます。障がい者、健常者関係なく、誰にでも相談するわけではなく、信頼している人などに相談はするものだと思います。病気、薬の事などは余計に相談できる人に話す事が重要だと思います。

### 【今後の展望、目標などは？】

これから年を重ねていく中で、高齢になった時の金銭面は心配です。フルタイムで働くことは大変かもしれませんが、いつかは障害者手帳、障害者年金がなくても生活を送れるよう目指す事は自分は大切だと思ひています。

アルカディア ニュースレター委員会 本部  
群馬県太田市鶴生田町733-123 TEL:0276(20)2509 FAX:0276(20)2510

ニュースレター及び法人情報につきましては、<http://arcadia-gr.com/> でもご覧いただけます。

# 一歩

社会福祉法人 アルカディア  
平成31年3月発行 発行元：ニュースレター委員会

## 仲間

2018年4月より、障害者雇用率がこれまでの2.0%から2.2%となり、障害者雇用義務の対象に精神障がい者が加わりましたが、現状の調査では国や自治体でも雇用率達成には至っていないところが多いようです。

アルカディアですが、おかげさまで障害者雇用率制度が適応となる規模(従業者45.5名以上)までに発展して参りました。そして精神障がい者の方々の支援が主となっている法人なので、精神障がい者の方々の雇用促進に貢献できるよう、地域・行政・当事者・家族・支援者、その他もろもろを巻き込んで、どんな人もその人らしく暮らせる共生社会を目指したいです。

アルカディアの一部署である、ふらっと相談支援事業所ではピアサポーター養成講座を修了したピアサポーターの方々と共に活動を行うなど、障がいの隔たりに越えた取り組みも行うことが出来ています。

援護寮はばたきの利用終了者の中には、ボランティア保険に加入して、無償でプログラム遂行に関わってくださる方が数名居り、また精神保健福祉士の有資格者がピアスタッフとして働いています。ピアスタッフは障害者雇用として共に働いていますが、雇用条件は他のスタッフと変わりなく、仕事の内容としても、他の職員と大きな違いはありません。より利用者の意見を反映させていくためにも、ピアスタッフに入職してもらえた事はとても大きな価値を持っているのではと思ひます。

しかし、実情では求職者の中でも精神障がいのある方々の割合が一番多く、受け入れる側の対応が間に合っていない為か採用からは除外されているという自治体もあるようです。

そのため、今回のニュースレターでは、

**アルカディアを利用して下さっている方で、**

**「仕事をしている方、求職中の方」から「生の声」をお届けしていきます。**

**障害者雇用枠で5年間仕事をしていた方に、仕事をしていた時を振り返ってみて、今思うことを、思うままにまとめて頂きました。そのままの形で掲載させて頂きます。**

ダメ元と思っ受けた就職面接が受かってとても嬉しかった。就労移行支援を利用した就職でした。労務管理の仕事で主にexcelを使って計算をしていました。パソコンを使うのは楽しいけれど、仕事となると時間に追われて大変な面もありました。最初の半年は職場に中々溶け込めなく、レジのマネージャーに相手にされず、職場の上司から何も説明されないので就労移行の支援員さんに頼んで(介入してくれて、職場に来てくれたり、相談にものってくれたりした。)からは、職場に徐々にとけ込めてきて(7時間勤務でしたが)、オーバーペースにならないようにしてくれて4.5時間の勤務(週5日)となったのです。あと11:30に初めて正社員が居る朝礼に出させてくれて嬉しかったです。1年間は上司が変わりませんでした。その後上司が代わり、その上司にパソコン操作を教わり、昼食をいっしょに食べる人もいて孤独を感じるような事はありませんでした。職場に手話で話す人がいて、夜の手話教室に通ったりもしていました。働きやすい職場で理解もあり、一度入院しましたが退院後も仕事を続けることができました。再入院して退職になってしまった事に残念に思ひます。退職の原因となった不調は、結婚したい人がいて焦ってオーバーペースになってしまった事にあると思ひます。今はオーバーペースにならないように気をつけて、穏やかに過ごしていきたいと思ひます。あと、仕事で両親にがんばってこい!がんばってこい!と言われて。両親のきたいにこたえたいと思ひ気持ちで身体をこわしたと思ひます。今思えば、もう少しオーバーペースにならないよう気を付けることが出来れば良かったと思ひます。

## 障害者雇用について感じる事、働くうえでの仲間のありかた

### 【障害者雇用にて就労中(清掃職)】の方へのインタビュー】

『働きたいと思ったきっかけはありますか?』

・仕事をしたいというモチベーションとして、グループホームで食べて寝るだけの生活を送りたいと言う気持ちがある。何かやることを探さなければという気持ちで、就労意欲になっている。

『働いていて良いと思う事、不満に思う事はあるですか?』

・障害者雇用だと、県の最低賃金は保証されている。このことは仕事を探す、仕事をする上でとても良いことだと思う。しかし、最低賃金以上の働き先があまりないことや、時給もあまり上がっていかない。このことは不満に思う。障がい者だから上がらない、上がりにくいのかと思ってしまう。

『障害者雇用として仕事を探していた時に、困ったことはありましたか?』

・試用期間で働いていた時のこと。その期間も終わり、採用か不採用の連絡を待っていたが、いつまでたっても連絡が来なかった。自分から職場に連絡をしても「通知を出したので、その書類で確認して下さい。」と言われ、それから数日待ったが来なかった。就職活動を支援してもらっている事業所にも連絡をして、何度かやり取りをしてから不採用ということがわかった。あまりいい表現ではないけれど“雑に扱われているな”と感じてしまった。

『仕事のことで相談できる人はいますか?』

・仕事の悩み等は、昔からの友人に相談している。気兼ねなく相談できる。その友人は、間違っていることは「違よ。」と指摘してくれ、アドバイスもくれる。とても大切な存在です。今の職場では、上司や責任者には相談できています。

『仕事を通じて仲間はできましたか?』

・職場の中で話せる人、仲間を作りたいとは思っている。自分から話しかけているが、相手からどう思われているか不安に思う時がある。自分から無意識で壁を作ってしまったのかも…

### 【過去に障害者雇用を経験した方へのインタビュー】

『働きたいと思ったきっかけはありますか?』

・病気の診断名がつく以前、一般就労をしていて収入を得ていた経験があり、今の生活の中でも働きたいという意思があったから。

『働こうと思った時、誰に相談しましたか?』

・初めの頃は市役所内にある基幹型相談支援センターの職員に相談し、障害者雇用で働ける場所を探して働いていた。相談先として相談支援センターがとても良かった。その後は、就職活動を支援している事業所に相談をするようになった。

『働こうと考えていたとき、主治医には相談しましたか?』

・主治医の先生とは、昔から病気の話だけでなく色々な話をしている。仕事を考えた時も、毎回相談している。先生と話して良いこともあった。ある時は、自分に働く意欲、気持ちがあっても先生が体調面や精神面を考慮して「働いていて調子を崩すなら、障害者雇用での仕事は今はいない方がよい。」と止められることもあった。

『働くことで得たことは何かありますか?』

・ある仕事場では、精神障がい者の方だけでなく、知的障がい者の方も働いていた。精神障がいについては知っていても、他の障がいの事はほとんど知らなかった。他の障がいについて、理解出来る事、出来ない事もあったが、一緒に働いたことで他の障がいについての理解に繋がった。

『働いていて孤独や差別を感じたことはありましたか? また、仲間の存在を感じたことはありましたか?』

・孤独を感じることや、差別を感じることは無かった。特に今の世の中は障がいについての理解が前よりも進んでいると思う。“障がい者だから”といった理由での差別は無かった。でもそれを感じなかったのは、障害者雇用の制度とかではなく、他の働いていた人たちの“心の優しさ”や“職場の仲間意識”かもしれないと感じた。

『障害者雇用の制度について、何が改善されると自分の中で働ける自信に繋がりますか? (何か課題と感じることはありますか?)』

・障害者雇用の募集は、仕事に限られている。自分の特技や、過去からの経験を活かせるような仕事は殆どないと感じる。健常者の人ならあまりやりたくない、選ばれないと思われるような仕事が大抵な印象。福祉の介護施設で働こうと思ってもリネンの仕事しかなかった。仕事が続かないということにも自分自身の課題があり、障がいの特性ということもあるかもしれないが、障がい者の方たちがもっと仕事を選ぶことが出来れば、やりがいや自信に繋がると思う。

## 障害者雇用として清掃職に就き、5年目となる方へのインタビュー

【働こうと思ったきっかけは?】

合同面接会に参加をし、その場で知り合いから勧められたことがきっかけです。一社目で採用して頂いたことは有難いと思っています。何件も面接しないと、採用されない心配な面もありました。

【健常者が殆どと分かっている環境で働いていて孤独とを感じることはありますか?】

挨拶をしても返してくれる方と、そうでない方が居ることは感じる他、相性の良くないと感じる方からの目線など、どうしても気になることはあります。

【職場での協力体制や理解についての意見を教えてくださいませんか?】

お休みを頂いても、苦情等なく働くことが出来ているため、そういった点で、協力してもらっていると感じます。

【働いていく上で、支援者の関わりについて】

欠かせないと思います。働いていて困ったり、悩んだりした際に、例え答えまでたどり着けなかったとしても話せたことで自分にとっては有意義なことと感じます。そのため、支援者が居なければ、仕事をここまで続けることは出来なかったと思います。

【働くうえで大切・優先にしていることは?】

この人を採用して良かったと思ってもらえるよう、頑張るようにしています。体調面など、自身の調子を見ながら、必要な時はしっかり休むこともとても重要だと思います。

【給料に対しての率直な意見】

給料は多いに越したことは無いが、その分だけ仕事が大変になると思うので…

【給料の使い道や楽しみなどは?】

貯金や保険料に充てています。本やCDを買うほか、コンサートに行くことが好きのため、その際の費用に充てています。あとは、友人との食事に行くときに遣っています。

【精神的に不調な場合や対処法は?】

基本的に、休みをもらうことで対処しています。その他で、家族と美味しいものを食べに行ったり、友人に相談したりします。場合によっては医療機関へ相談することもあります。

【働いていて良かったと感じることは?】

気持ちの張りが生まれ、生活のリズムが整うようになりました。社内販売で色々な安く買えるのでそれを活用出来るのは良かったと思います。職場で開催する食事があり、それに参加するのは毎回楽しみにしています。

【働いていく中で仲間はできましたか?】

仕事以外のプライベートでも交流を図れる友人ができました。それとは別で、仕事上での仲間(同僚)も出来ました。

【障害者雇用での課題とを感じる点は?】

精神的な不調が影響して体調不良になり、どうしても休んでしまうことは多いと感じます。あとは、実労働時間など、短めにしてもらうなど配慮してもらえると、もっと働きやすくなるのではないかと思います。

【働いていて自信に繋がったことは?】

成長はしていると思いますが、自信というものに繋がったとは、なかなか思いません。しかし、体調が悪い中で、ここまで続けて来れたことは自信と感じても良いのかと思っています。さらに、働いたお金を貯金することができるようになり、生活の幅も広がっていると感じています。

# 障害者雇用を考える ～この国は何処へ向かうのか？～

## 1 はじめに

「障害者雇用水増し」問題が明らかになったのは、つい最近6月のことである。この数年間にわたり、自治体は、障害者雇用を実際より多い統計報告していたという誠におどまつな実態であった。この「不祥事」に対して「厚労省の障害者雇用に関するガイドラインを間違えて解釈していた」と自治体は弁明した。

この「不祥事」が発覚してから、わずか数ヶ月しか経たないうちに、自治体は「身体障がい者を対象にした正規雇用を実施する」方針を打ち出した。群馬県においては県及び七ヶ所市町村(伊勢崎市、太田市、館林市、藤岡市、安中市、中之条町、大泉町)にのぼる(上毛新聞2018. 12. 14記事より)。自治体としては、「迅速な対応」と考えているのだろうが、その方針には疑問を感じざるを得ない。以下、何が問題なのか？どうすればいいのか？について述べていきたい。

## 2 障がい者に係わる際に重要なことが見落とされている

### (1) 基本的発想・考え方が問われているのではないのか？

今回の方針について自治体は、「まず身体障がい者を対象とした雇用公募を実施すること、その後、知的障がい者、精神障がい者を短時間労働職員として雇用を考えていきたい」旨の考え方を示した。このような発想自体に疑問を抱かざるを得ない。更に言うなら、このような考え方は誤りではないか。言うまでもないことだが、身体障がい者の正規職員雇用を否定はしない。しかし、「障害者基本法」、「障害者総合支援法」においていわゆる三障がいとは同じスタートラインに立っているはず。雇用の入口で知的障がい者、精神障がい者が対象外にされるのははなはだおかしい考え方である。

この考え方は、障がい者の分断、差別の二重構造化を招きかねない。「何故、対象外なのか？」その説明さえなされていない。一般的に知的障がい者、精神障がい者は、短時間労働に向いている傾向はあるかもしれない。だが、正規職員雇用を希望する人たちもいる。何のニーズ調査もないまま、「入口を閉ざしてしまうのは、いかなるものか？障がい者の問題を論じるとき、方針を決めるとき、最も重要なのは、当事者の声を聴くこと、これが出発点だ。

### (2) 「障害者雇用水増し問題」が反省されていない

いわゆる「障害者雇用水増し問題」発覚から半年も経たないうちに今回の方針が提示された背景には、障害者雇用促進法で決められている基準を「なんとかクリアしたい」という自治体の焦りが読み取れる。この考えから「まず、身体障がい者から」という安易な方針なのではないか？と疑問を抱かざるを得ない。なぜ、数年間(数十年間)、「水増し雇用」が実施されてきたのか？まず、この反省から始めなければならないのではないか。「厚労省のガイドラインを誤って解釈した」というが、これは言い訳としか捉えることが出来ない。

## 3 障害者雇用の実態から何を読み取るか

「厚労省統計平成28年度 障害者雇用状況の集計結果」に目を通して見る。以下は集計結果をわかりやすく簡素化した表である。

### ①【障害種別雇用状況】(民間企業)

区分	障害者数	身体障害者数	知的障害者の数	精神障害者数
	474,347人	327,600人	104,746人	42,028人
比率		69,0%	22,0%	9,0%

(注:下段の比率は、集計結果をよりわかりやすくするため、付け加えたものである)

### ②【国、地方公共団体における障害種別在職状況】

区分	障害者数	身体障害者数	知的障害者数	精神障害者数
	7,436人	6556,5人	218,5人	661,0人
比率		88,2%	2,9%	8,9%

(注:下段の比率は、集計結果をよりわかりやすくするため、付け加えたものである)

他に障害者雇用を考える上で目に止まる集計結果は以下となっている。

②厚労省の集計結果では、障がい別雇用者数のうち、短時間労働者数の結果が盛り込まれており、以下のよう  
な集計結果である。

身体障がい者：14,782人 知的障害がい者：14,556人 精神障がい者：34,706人

③障害者雇用の推移

H元年…195,276人 H28年度…474,374人(242%増)

④障がい者の実雇用率

H元年…1.32% H28年度…1.92%

⑤法定雇用率達成割合

H元年…51.6% H28年度…49.8%

(注：統計はS50年代前半から始まっているが、ここでは平成元年からの統計に絞ったものである)

以上のような集計結果から私たちはどのような思いを抱き、また、考えるべきなのか。

まず、飛び込んでくるのは、障がい別雇用において知的障がい者、精神障がい者の比率が極めて低いことだ。特に精神障がい者の雇用比率が低い。約10%という現状。

障害者雇用の数は、この30年で2倍強に上がっている。これは、低いながらも評価し得ることだ。但し、雇用率をみると、さほど上がってはいない。1~2%で推移している。法定雇用率達成にいたっては約半数。

これがこの国の障害者雇用の貧困さをまぎれもなく著しているといえよう。精神障がい者の支援をしていて「いったん、就職したが労働の過酷さ、あるいは心身のストレス蓄積等の理由で離職せざる(させられる状況)を得なかった、というような人たちと出会うことがしばしばある。まだまだ、この国は障がい者にとって風当りは強い。「共生社会を目指して」という言葉が実践的な作業になるには「それが2年かかろうか3年費やそうが受け入れる」といった「温もり、暖かさ」がとわれているのではないだろうか。

また、知的障がい者、精神障がい者の雇用率が極めて低いという現実には注視すべきだ。「低い」ことは「困難性」と理解しえなくはないが、「低い困難性」の要因を探り、様々な創意工夫の作業を通して「見えてくるもの」があるはずだろう。

この国の貧困さと述べたが、他国の現状がよくわからない！読者の方に、情報提供をお願いしたい。

#### 4 障害者雇用はこの国の今後の在り様を方向づけ、問われる重要な課題

##### (1)多様な働きかたに配慮した雇用

私たちが暮らす現代社会は、「超少子高齢化社会」に突入している。労働人口は減少の一途をたどり、中小企業では深刻な人手不足に四苦八苦しているのが現状。国・政府は、つい最近、「出入国管理法」改訂により、外国からの労働者行け入れに踏み切った。その数約35万人といわれる。この問題は本題ではないゆえ省略するが、派遣労働者、男女間当における賃金格差、昇格しえない現状に取り組んでいかなければならない。要は様々な生活環境で暮らす人たちの要望に応えられるような働き方の多様性が求められているのが大きな課題。

##### (2)障害者雇用も同時並行的に取り組まなければならない課題

障害者雇用についても、進めていかなければならない課題である。厚労省の集計結果にも端的に示されているように、我が国の障害者雇用は遅々として進んでいない。

思い起すに、昭和30年代半ばから始まった高度経済成長期において障がい者は、無用の労働力として施設等に「隔離・収容」されていった誤りの歴史を体験してきている。障害者雇用に係わる課題は、このような過去の歴史的誤りをきちんと反省し、一人の人間として、社会の一員として尊重する意識変革から始めなければならない。雇用問題もその一環。

あえて述べるなら障害者雇用は、この国の未来、20~30年、はたまた50年後の在り様を問う課題。小手先でなく長期的視野に立った取組がとわれているのだ。

たとえ、それが苦難の道であったとしても…。

文責：中田 駿