

障害者の自立と就労

NPO 法人目黒障害者就労支援センター
事務局長・地域開拓促進コーディネーター 白鳥 千恵子

障害者の日常生活および社会生活を総合的に支援するため、「地域生活支援」を主題に法改正が進められています。福祉施策は障害の有無を問わず、最も身近な市町村を中心にサービスを提供することになりました。障害者が自ら望む地域生活を送るための支援を担うのはサービスを提供する事業所です。そこで、今回は兼ねてより障害者福祉施設や就労支援施設において障害者の自立生活を支援している白鳥千恵子さんに障害者を取り巻く支援の現状を教えてくださいました。

障害者の自立とは

平成 18 年に障害者自立支援法を制定した当時、厚生労働省はこの法律の概要を「障害者の地域生活と就労を進め、自立を支援する観点から、障害者基本法の理念ののっとりこれまでの障害種別ごとに異なる法律に基づいて提供されてきた福祉サービス、公費負担医療等について、共通の制度の下で一元的に提供する仕組みを創設することとし（中略）所要の改正を行う。」と説明しています。

それでは自立支援の観点からとはどのようなことなのでしょう。

小児科医で東京大学先端科学技術研究センター講師の熊谷晋一郎氏は、人権情報誌『TOKYO 人権』のインタビューで「自立は、依存先を増やすこと、希望は、絶望を分かち合うこと」、また、「健常者はさまざまなものに依存できていて、障害者は限られたものにしか依存できていない。依存先を増やして、一つひとつへの依存度を浅くすると、何にも依存していないかのように錯覚できます。（中略）実は膨大なものに依存しているのに、『私は何にも依存していない』と感じられる状態こそが、『自立』といわれる状態なのだろう」とおっしゃっています。車いす生活を送る熊谷氏は東日本大震災のとき、エレベーターが止まったことで、5 階の

研究室から逃げ遅れたそうです。他の人は階段やはしごを使って逃げられますが、ご自身には逃げるということを可能にする『依存先』が一つだということを知ったそうです。

自立とは何にも依存しないで生きていくことと捉えがちですが、人間は物や人などに依存しないでは生きていけないと考えると、障害者の自立支援は障害者が依存できる、依存し易い環境を整えていくことと考えます。

障害者の就労

就労は経済的自立につながり、多くの人が自ら働き収入を得ることで生計を立てています。このことは障害の有無にかかわらず、成長とともに働きたいという思いが、就職につながっていると思います。

しかし、社会全体が健常者が働くことを前提として成り立ってきたため、働くことへの希望を持つことは、現実には一部の障害者にしか認められていませんでした。

私が勤務している NPO 法人目黒障害者就労支援センターは東京都が各区・市を単位として設置したもので、名称のとおり障害者の一般就労支援を目的に、平成 15 年から目黒区の委託を受けて運営しています。

利用の条件は、区内在住の 15 歳以上の一般就労に意欲のある障害のある方です。障害福祉サービスではありませんので、サービス利用計画の作成も必要ありませんし、費用も無料です。

最初は相談からスタートしますが、支援内容は大きく次の 4 種類です。

- ① 評価訓練（スキル把握のための体験、スキル習得のための実習等）
- ② 職業準備支援（ハローワーク面接同行面接練習等）
- ③ 職業定着支援（ジョブコーチ、定期面談等）
- ④ 余暇支援（利用者同士の交流の場の提供、生活講座等）

平成 31 年 3 月末現在で利用登録者は 212 名、そのうち 160 名が就労しています。

また、障害者への支援とともに、障害者就労への理解を深め、雇用の促進を図るため、地域の企業へ働き

かけを行ったり、一般就労を希望する障害者の発掘を行っています。

地域開拓促進コーディネーターは主に後者の役割を担っています。私は障害者就労への理解促進や就労支援センターの機能啓発を目的として、区内の産業団体やハローワーク、特別支援学校、就労支援移行事業所などで構成する「目黒区障害者就労促進連絡会」を立ち上げてきました。



当初は障害者雇用は難しい、不安であるという事業者側の声もありましたが、最近では徐々に前向きな様子も見られるようになり、現在超短時間雇用（例えば一日 1～2 時間程度）の実践に協力的な飲食店も出てきています。

より多くの障害者が社会で安心して働き続けられるためには、支援機関は障害者や家族から、また企業からも、信頼され利用し易い存在とならなければならないと考えています。

就労支援の現場から見える課題

障害者就労は「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、制度的に促進を図っています。

法律では法定雇用率を定め、企業へ障害者の雇用の義務化を謳っています。法定雇用率の引き上げとともに、昨今は障害者の求人が非常に増えています。嬉しいことではありますが、残念ながら求人条件に見合う就労希望者が少ない状況になってきました。これは働く側、雇用する側の双方の条件がかけ離れていて、マッチングが成り立たないことが大きな要因です。

その一つに勤務時間の問題があります。昨今は精神障害者の就労希望が増えていますが、企業が求めている勤務時間では、体力的に自信が持てないため、断念せざるを得ない方や、就職をしたけれど体力が続かないという方もいます。

また、折角就職できても、指導者の異動により、本人の障害特性への理解や仕事の指示の方法等が異なってし

まい、本人も支援機関も就職当初の状態に戻り、関係性の再構築をしなくてはいけないケースも多くあります。

就職者の中には 10 年以上も継続して働いている方もいますが、長期に働き続けることの課題もあります。周囲の健常者の方は異動や昇格制度などの機会があり、モチベーションを高めることができますが、多くの企業では障害者にはその機会がないのでモチベーションを下げずに働き続けるための支援は非常に難しく、支援員はいつも悩みながら対応しています。

非常に残念なケースとして、企業が法定雇用率の達成のためだけに求人しているかに思えるケースです。

企業の一員として、本人への期待をもって仕事の抽出をするのではなく、勤務していることで十分という態度が見受けられるケースがあり、働く意欲をもって就職した者に対し、あってはならない対応だと思えます。支援員は障害者本人への就労支援だけではなく、就職先の企業へ本人の障害特性や配慮事項などを具体的に伝えながら、障害そのものへの理解を促し、意識改革をサポートすることも重要な役割の一つです。

大手企業ですと、窓口の人事担当の方にご理解いただいても、配属先の現場の方々への指導・助言ができないこともあり、ともに働く周囲の方たちの意識改革をいかに図っていくか、そのためにも支援員は雇用側からも信頼されることを心掛けています。

第三者評価に期待する

私は療育施設や心身障害者センターでの重度心身障害者や中途障害者の福祉サービス、就労継続 B 型等の施設運営を担当課長として、また施設長として関わってきました。

どのサービスも障害者の自立に向けての支援ですので、どれだけ障害者が利用し易く、どれだけ求めている内容になっているかを考えてきました。現場は忙しく、目の前の業務をこなすので手一杯な現場ばかりで、なかなか職員と意見交換や議論をする時間がとれませんでした。

そんな中で福祉サービス第三者評価を受審することで、現場も基本的なことを考える機会になったと思います。受審年度は特に管理職には負担が大きかったと思いますが、日常業務では気づけない気づきがあったと思っています。

それだけに、評価機関は単に制度の決まりごとを励行しているかに止まらず、なぜそのような制度になっているのかを理解して、障害者自立に向けてより多くの気づきを提供していただきたいと思います。第三者評価を受審した施設が、障害者の自立に向けてレベルアップできるよう、施設運営の道標を示すことができる第三者評価であってほしいと願います。