

## 障害者の通勤と就業環境に関する研究

2011年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構  
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

## まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションサービス機関の中核として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

この資料は、平成 21 年度～平成 22 年度に実施した「障害者の通勤と就業環境に関する研究」の研究成果をとりまとめたものです。

本書が関係者の方々の参考となり、わが国における職業リハビリテーションを前進させるための一助となれば幸いです。

2011 年 3 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構  
障害者職業総合センター  
研究主幹 上村 俊一

## 執筆担当

岩佐 美樹（障害者職業総合センター事業主支援部門研究員）

本研究は、障害者職業総合センター事業主支援部門にて、星加節夫（平成 21 年度）、岩佐美樹（平成 22 年度）が担当した。

## 謝 辞

本研究を実施するにあたり、以下に掲げる事業所、機関の方々に多大なるご協力を賜りました。ここに記して厚く御礼申し上げます。（五十音順、敬称略）

NPO 法人 SMILE、NPO 法人日本トゥレット協会、株式会社いなげや、株式会社インテリジェンス・ベネフィクス、株式会社エヌ・ティ・ティ・ソルコ、株式会社 NTT データだいち、株式会社トランスコスモス・アシスト、交通エコロジー・モビリティ財団、神戸市交通局、社会福祉法人あかね（ワークアイ・ジョブサポート、ワークアイ・船橋）、社会福祉法人埼玉精神神経センター、新宿区役所、新生会作業所（旧障害者ワークセンター印刷所）、新立川交通株式会社、千代田区役所、トーマツチャレンジド株式会社、特定非営利活動法人全国移動サービスネットワーク、特定非営利活動法人ドリーム・プラネット、ベイクックコーポレーション株式会社、丸亀市役所、丸紅ケミックス株式会社、両備ホールディングス株式会社

また、インタビュー調査におきましては、多くの障害当事者及びご家族の方々に、貴重なご意見を賜りました。心より感謝申し上げます。

# 目 次

はじめに	1
第1章 障害者の通勤と就業環境を取り巻く状況等	5
第1節 国土交通省関係の法律等	5
第2節 厚生労働省関係の法律等	21
第2章 調査結果	25
第1節 インタビュー調査の概要	25
第2節 調査結果報告	29
第3章 まとめ	99

# はじめに

ここでは、「障害者の通勤と就業環境に関する研究」を実施するに至った背景、その目的及び方法、本書の構成について簡単に述べる。

## 1 研究の背景・目的・方法

自宅から職場までの移動、通勤に困難をきたす障害のある人々は少なくない。その人々にとって、「自力通勤できること」、この一文は、働きたいという願いの実現に大きな障壁となってきた。

### (1) 雇用促進法制度の動向

障害者の雇用促進の中心的な法律である障害者雇用促進法であるが、同法にかかる二つの改正法が、通勤に係る働き方に影響を及ぼした。

2009年4月1日に施行された改正障害者雇用促進法により、2010年7月から、障害者雇用率制度における実雇用障害者数や実雇用率のカウントの際に、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者(週所定労働時間20時間以上30時間未満)の実雇用率のカウントが0.5カウントとされることとなった。障害の特性や程度により、労働時間が制限される人は少なくなく、また、労働時間に通勤という負荷が加わることにより、さらに、勤務の時間帯に配慮を要することもある。また、加齢に伴う体力等の低下や障害の重度化により、それまでと同じ時間だけ働くことが難しくなる場合もある。短時間勤務制度等の活用により、こうした人たちの就業の機会が広がり、通勤の負担の軽減を伴う、より柔軟な働き方が可能となることが期待される。

また、少し前になるが、2006年4月1日に施行された改正障害者雇用促進法では、多様な就業形態に対する支援策を講じることにより、就業機会の拡大を図っていくことを目的に、在宅就業障害者支援制度が創設されている。このことにより、働く能力はありながらも、障害特性等により、通勤ということが難しい、あるいは、在宅で働くことの方が望ましいという人たちに対する間接的な支援がなされることとなった。しかしながら、受注された仕事を個人で請負にて行う在宅就業は、収入、身分の不安定さという問題を持つ。より、安定して、安心して働くということを可能とするために、在宅勤務という選択が可能な事業所が増えていくことが望まれる。

こうした法制度の進展は認められるものの、通勤は多くの障害者にとって、今もなお、雇用への障壁となっている。

### (2) ワーク・ライフ・バランス

通勤がもたらす制約は障害者に限らない。女性の場合を例にとると、2005年度の国勢調査から以下のような傾向が見られる。

15歳以上の就業者のうち、従業地が他市区町村である者の割合は、男性が46.8%、女性が34.3%、これを、年齢階層別に見ると男性は25～49歳の各年齢階級で50%を超えているのに対し、女性は、25～29歳で51.7%と最も高く、30歳以上では年齢階級が高くなるに従ってその割合は低下し、60～64歳では20.0%となっている。このことから、女性の方が、子育て等のライフイベントに働き方を左右されやすいこと、通勤問題が働き方に強く関わっていることが指摘される。つまり、多くの女性にとって、働き続けるためには、労働時間に通勤時間を含めた職場で働くために要する時間というものが大きな影響を与えている。そして、その問題の改善・解消については、短時間勤務、フレックスタイム、時差通勤（始業・終業時刻の繰上げ繰下げ）、在宅勤務といった制度が有効なものとされ、導入事業所においては、女性のみならず、障害者、そして、さまざまな事情を抱える多くの人々に利用されている。

このようなライフイベントに応じた通勤の制約を克服する取り組みは、ワーク・ライフ・バランスの問題と考えられる。

2007年12月、政労使の合意の下、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、2008年を「仕事と生活の調和元年」と位置づけ、官民一体となった取り組みが進められている。企業・組織において、多様な人材が活躍できる組織作りは、組織の活性化やリスク管理の観点から重要な経営課題になっており、仕事と生活の調和はそのための重要な基盤と考えられている。

また、2009年7月に出された報告書、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」においては、「仕事と生活の調和を図り、女性を始めとした多様な人材の能力発揮につなげていくには、特定のグループだけでなく、企業・組織に属する全てのメンバーを対象として仕事と生活の調和を実現する必要がある、その際、様々な立場の人々の活躍の機会拡大と適切な評価の仕組みづくり、業務の効率化などを含めた働き方全体の見直しとして進める必要がある。」と述べられている。ワーク・ライフ・バランスの考え方は、職場の様々な課題について、女性あるいは障害者というグループだけで考えていくのではなく、職場全体の問題として考え、取り組んでいくことを示唆するものであり、その取り組みを通して、全ての人が働きやすい環境の実現を目指すものと言える。

### (3) 移動権

「移動権」、現在、国土交通省にて、制定に向け、準備が進められている交通基本法においては、この「移動権」が初めて国民の権利として明記される予定となっている。移動、それはすべての活動の源になるものである。しかしながら、その権利は、これまでの歴史の中ではあまりにも軽んじられてきた権利であり、移動に困難を抱える多くの人々が切望してきた権利である。国民ひとりひとりが健康で文化的な生活を営むために必要な権利、基本的人権のひとつとしての「移動権」、この保障が交通基本法の原点として確立されようとしている。

#### (4)本研究について

以上のような現状を念頭におきつつ、本研究においては、障害者の通勤に関わる問題を明らかにするとともに、その解決、改善方法について検討することとした。

なお、本研究の先行研究にあたる「重度身体障害者のアクセシビリティ改善による雇用促進に関する研究」においては、重度身体障害者の通勤と就業環境に関する研究を実施しているが、ここでは、重度身体障害者に焦点をあて、就業環境については、主として設備環境等のハード面に関することを研究対象としている。

これに対し、本研究においては、2006年12月に施行された「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」（通称「バリアフリー新法」）にて、初めて障害者の前から「身体」という二文字が消されたことも受け、既に述べてきたワーク・ライフ・バランス、確立されようとしている「移動権」の広範性も念頭において、身体のみならず、知的障害者、精神障害者、発達障害者も研究対象に含めることとした。また、就業環境に関しては、先行研究等により、ハード面のみならず、ソフト面のバリアフリー化の重要性が指摘されているのを受け、通勤の利便性・安全性を向上させる、障害特性等に応じた柔軟な働き方をささえる各種制度、工夫・配慮等を主たる対象とすることとした。

研究方法については、事例～障害当事者、障害者を雇用する事業所、そして、障害者の通勤支援等を行う人々～に対するインタビュー調査を中心としている。インタビュー調査については、今、目の前にいる方々の生の声、気持ち、考えを聞き取ることを最優先した。そうすることにより、自宅から事業所への移動、すなわち通勤という大きな壁が、今もなお、障害者の前は大きく立ちはだかっていること、通勤という問題で苦しんでいる人々がいること、その現状を率直に伝え、多くの人々と本件に関する問題意識を共有したいと考えた。

また、インタビュー調査では、通勤に関する大きな問題を乗り越え、働く人々の工夫や支援する制度等についての聞き取りも行っている。当事者自身の努力のみならず、さまざまな工夫や活用できる制度等を報告することにより、今、まさに、通勤という問題に悩んでいる方々へ、解決のヒントを提供していくことができると考えている。

同時に、移動、通勤問題、働き方に関する様々な制度等に関する調査・研究等に関する調査も実施している。一見、障害者の通勤に関する問題には無関係に見える調査・研究の中には、実は彼らの問題を解決・改善するための大きなヒントが隠されていることがある。また、障害者の問題が、実は多くの人々、社会の問題とつながっていて、障害者の問題を解決することがあまねく多くの人々の問題を解決する、あるいはその逆となる場合が多々あることが示唆されている。これらのことを示していくことにより、障害者の問題を障害者だけの問題として考えるのではなく、社会全体の問題として考え、解決・改善に取り組んでいくための土壌づくりに貢献できればと考えている。

つまり、障害者の前に、今なお存在する通勤という大きな壁、彼らの抱える困難性について、社会全体の問題として情報を共有し、それらを解決、改善するための資料を提供すること、それが本研究の最

大の目的である。

## 2 本書の構成

第1章では、障害者の移動問題等に関する国土交通省関係の法律、社会保障と雇用政策に関する厚生労働省の法律を中心に、障害者の通勤と就業環境に関する状況等について整理している。障害者の問題のみならず、あらゆる問題の解決・改善に与える法律、施策は多大なる影響を及ぼすが、先行研究である「重度身体障害者のアクセシビリティ改善による雇用促進に関する研究」の第1章にて、これについては詳細に記載されているため、本書においては、近年の動向等、上記文献に書かれていないことを中心に簡単に整理している。

第2章では、インタビュー調査、各種文献等の調査結果について述べている。

インタビュー調査報告の最後には、障害当事者、障害者を雇用する事業所、そして、障害者の通勤支援を行う人々へのインタビュー調査の中から見えてくる社会の問題、問題解決・改善のキーワード等に関連する各種データ等について、紹介している。そのことにより、障害者の問題を障害者だけの問題で終わらせることなく、多くの人々、社会全体の問題と関連づけ、考えていくことができるようにと工夫している。

第3章では、第2章の総括を行うとともに、障害者の通勤と就業環境に関する現状と課題のとりまとめを行っている。

### 【文献】

男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために（2009.7）  
総務省統計局統計センター：平成17年国勢調査の概要：<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2005/kekagai.htm>



## 第 1 章

障害者の通勤と就業環境を取り巻く状況等

# 第1章 障害者の通勤と就業環境を取り巻く状況等

障害者の問題に関わらず、あらゆる問題において、法律の及ぼす影響は大きい。現在の交通分野において、重要な改正が進行している。そこで、第1節においては、国土の総合的、体系的な利用・開発・保全、そのための社会資本の統合的な整備、交通政策の推進等を担う責任官庁である国土交通省の3つの法律、第2節においては、社会保障と雇用政策を担う責任官庁である厚生労働省の2つの法律を、それぞれ関連するデータ等とともに述べることにより、障害者を取り巻く状況等についての整理を行っていく。また、第1節の最後には、公共交通機関のバリアフリー化等に係る各種研究調査等を実施している交通エコロジー・モビリティ財団（旧財団法人交通アメニティ推進機構）の研究成果等について紹介することにより、障害者の移動等に係る問題の所在等について概観する。

## 第1節 国土交通省関係の法律等

### 1 ハートビル法からバリアフリー新法まで ～ これまでの進展 ～

わが国の障害者を取り巻く生活環境、社会環境整備は、1994年に「高齢者、身体障害者等が円滑に利用できる特定建築物の建築の促進等に関する法律」（通称「ハートビル法」）、2000年に「高齢者、身体障害者等の公共交通機関を利用した移動の円滑化の促進に関する法律」（通称「交通バリアフリー法」）が制定されて以来、短期間で急速に進んできた。毎年、公共交通事業者等より、国土交通省に提出される移動等円滑化実績等報告書の集計結果について参考1-1～3に記載しているが、これを見ると、交通バリアフリー法が施行された2000年から、旅客施設におけるバリアフリー化も車両におけるバリアフリー化も格段と進んでいることがわかる。

また、2006年には、上述の2つの法律を発展的に統合し、ユニバーサルデザインの考え方を取り入れた「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」（通称「バリアフリー新法」）が制定されたことにより、建築物、交通機関といった「点」としての整備、バリアフリー化から、それらの「点」を結ぶ「面」的なバリアフリー化に拡大されるとともに、「障害者等」の文言の前から「身体」という二文字が消され、対象者も、知的障害、精神障害、発達障害などの全ての障害者へと広がっている。そして、関係市町村は、移動の円滑化を図る必要性の高い地域等を「重点整備地区」と指定し、住民参加のもと、基本構想を作成、これを基づき、関係する事業者・建築主などの施設設置管理者及び都道府県公安委員会は、それぞれ具体的な事業計画を作成し、事業を実施するなどによって、同法の目的を達成しようとしている。

【参考 1 - 1】

公共交通事業者等からの移動等円滑化実績等報告書の集計結果概要  
(平成22年3月31日現在)

バリアフリー新法に基づき、公共交通事業者等は毎年5月31日までに移動等円滑化実績等報告書を提出しなければならないこととなっている。今回の集計結果は旧交通バリアフリー法が施行されてから10度目の報告をとりまとめたものである。

○ 旅客施設(1日当たりの平均的な利用者数が5,000人以上のもの)

〈段差の解消〉

旅客施設全体 ...77.2% (H20年度末71.6%)

(目標値:100%/H22年)	総施設数		移動等円滑化基準(段差の解消)に適合している旅客施設数		全体に対する割合		
	H21年度末	H20年度末	H21年度末	H20年度末	H21年度末	対前年度増減	H20年度末
鉄軌道駅	2,808	2,816	2,160	2,007	76.9%	5.6%	71.3%
バスターミナル	40	43	35	36	87.5%	3.8%	83.7%
旅客船ターミナル	7	8	7	7	100.0%	12.5%	87.5%
航空旅客ターミナル	21	21	19	19	90.5% (100%)	0%	90.5%

- 1) 「段差の解消」については、バリアフリー新法に基づく公共交通移動等円滑化基準第4条(移動経路の幅、傾斜路、エレベーター、エスカレーター等が対象)への適合をもって算定。  
2) 航空旅客ターミナルについては、障害者等が利用できるエレベーター・エスカレーター・スロープの設置はすでに平成13年3月末までに100%達成されている。

〈視覚障害者誘導用ブロックの設置〉

旅客施設全体 ...94.7% (H20年度末92.9%)

(目標値:100%/H22年)	総施設数		移動等円滑化基準(誘導用ブロックの設置)に適合している旅客施設数		全体に対する割合		
	H21年度末	H20年度末	H21年度末	H20年度末	H21年度末	対前年度増減	H20年度末
鉄軌道駅	2,808	2,816	2,662	2,624	94.8%	1.6%	93.2%
バスターミナル	40	43	34	33	85.0%	8.3%	76.7%
旅客船ターミナル	7	8	6	6	85.7%	10.7%	75.0%
航空旅客ターミナル	21	21	21	21	100.0%	0%	100.0%

- 1) 「視覚障害者誘導用ブロックの設置」については、バリアフリー新法に基づく公共交通移動等円滑化基準第9条への適合をもって算定。

〈障害者用トイレの設置〉

旅客施設全体 ...75.1% (H20年度末66.4%)

(目標値:100%/H22年)	総施設数		移動等円滑化基準(障害者用トイレの設置)に適合している旅客施設数		全体に対する割合		
	H21年度末	H20年度末	H21年度末	H20年度末	H21年度末	対前年度増減	H20年度末
鉄軌道駅	2,691	2,701	2,023	1,792	75.2%	8.9%	66.3%
バスターミナル	31	31	15	15	48.4%	0%	48.4%
旅客船ターミナル	7	8	6	4	85.7%	35.7%	50.0%
航空旅客ターミナル	21	21	21	21	100.0%	0%	100.0%

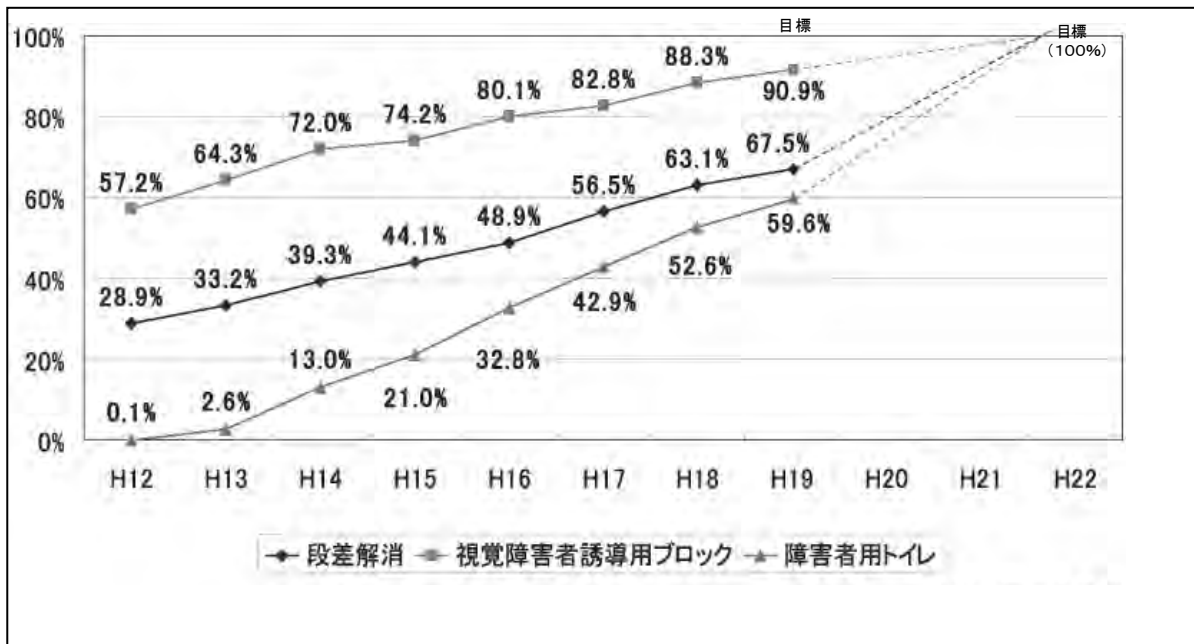
- 1) 「障害者用トイレの設置」については、バリアフリー新法に基づく公共交通移動等円滑化基準第13条～15条への適合をもって算定。  
2) 総施設数については便所を設置している旅客施設のみを計上。

○ 車両等

	車両等の総数		移動等円滑化基準に適合している車両等の数		全体に対する割合		
	H21年度末	H20年度末	H21年度末	H20年度末	H21年度末	対前年度増減	H20年度末
鉄軌道車両 (目標値:約50%/H22年)	52,548	52,225	24,004	21,570	45.7%	4.4%	41.3%
バス	59,359	59,973					
低床バス (目標値:100%/H22年)		—	27,177	25,038	45.8%	4.1%	41.7%
うちノンステップバス (目標値:約30%/H22年)		—	15,298	13,822	25.8%	2.8%	23.0%
福祉タクシー (目標値:約16000台/H22年)	—	—	11,165	10,742	—	—	—
旅客船 (目標値:約50%/H22年)	791	906	142	149	18.0%	1.6%	16.4%
航空機 (目標値:約65%/H22年)	514	507	361	326	70.2%	5.9%	64.3%

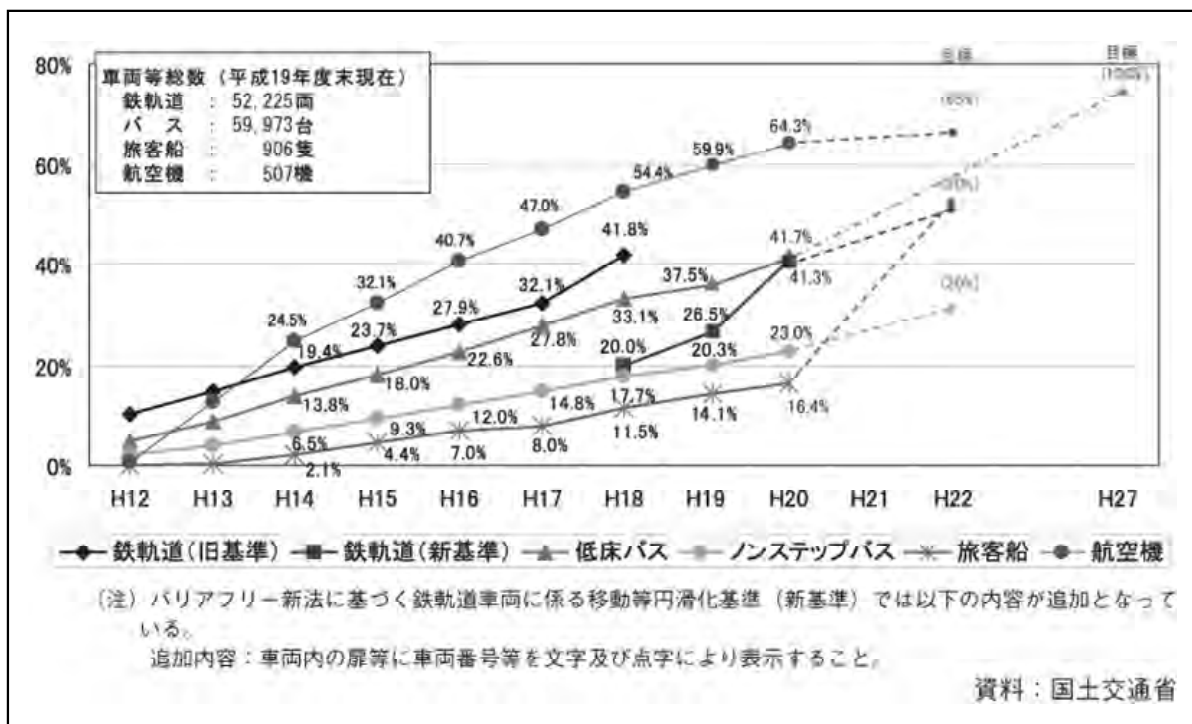
- 1) 「移動等円滑化基準に適合している車両等」は、各車両等に関する公共交通移動等円滑化基準への適合をもって算定。  
2) 平成21年度末のバスの総数は、現時点での速報値である。

【参考1-2】 旅客施設におけるバリアフリー化の推移(移動等円滑化実績等報告による)



内閣府： [http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h21hakusho/zenbun/zuhyo/zuhyo1\\_52.html](http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h21hakusho/zenbun/zuhyo/zuhyo1_52.html)

【参考1-3】 車両等におけるバリアフリー化の推移(移動等円滑化実績等報告書による)



内閣府： [http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h21hakusho/zenbun/zuhyo/zuhyo1\\_53.html](http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h21hakusho/zenbun/zuhyo/zuhyo1_53.html)

しかしながら、これら3つの法律は、参考1-4に示すとおり、行政が基準を示し、それを事業所等がクリアすることにより、結果として移動等の円滑化を図っていくというスキームから成り立つものであるため、義務化の対象となる特定建築物等を多く抱える都市部とその対極にある地方の地域間格差を広げてしまうという問題をもたらした。例えば、鉄軌道駅については、1日あたり平均的な利用者数が5,000人以上の駅は全体の3割にも過ぎず、そして、この3割は大都市圏に集中している。その結果、大都市圏においてはハード面のバリアフリー化、駅員という人的支援等を得て、スムーズに移動ができるようになったのに対し、地方都市ではハード面の整備はおろか、無人駅すら存在し、バリアフリー設備を補完する人的支援すら受けられないという現状がある。また、ノンステップバスの導入状況についても、三大都市圏と地方圏では導入率に大きな差があるのみならず、その差は年々開き続けている。(参考1-5)

さらに、これらの法律は、あくまでも整備に関する促進法であり、移動・利用の権利ということには言及していないために、一定のバリアフリー設備があるにもかかわらず、周囲の理解や配慮等が得られずに、障害者の社会参加が阻害されてしまうという深刻な問題をも生じてきた。

【参考1-4】

**バリアフリー新法基本方針（平成18年制定）における目標  
（平成22年（2010年）までの達成目標）**

○ 旅客施設

1日当たりの平均的な利用者数が5,000人以上の鉄軌道駅、バスターミナル、旅客船ターミナル及び航空旅客ターミナルについて、原則としてすべて、

- ・ 段差の解消
- ・ 視覚障害者誘導用ブロックの整備
- ・ 障害者用トイレの設置

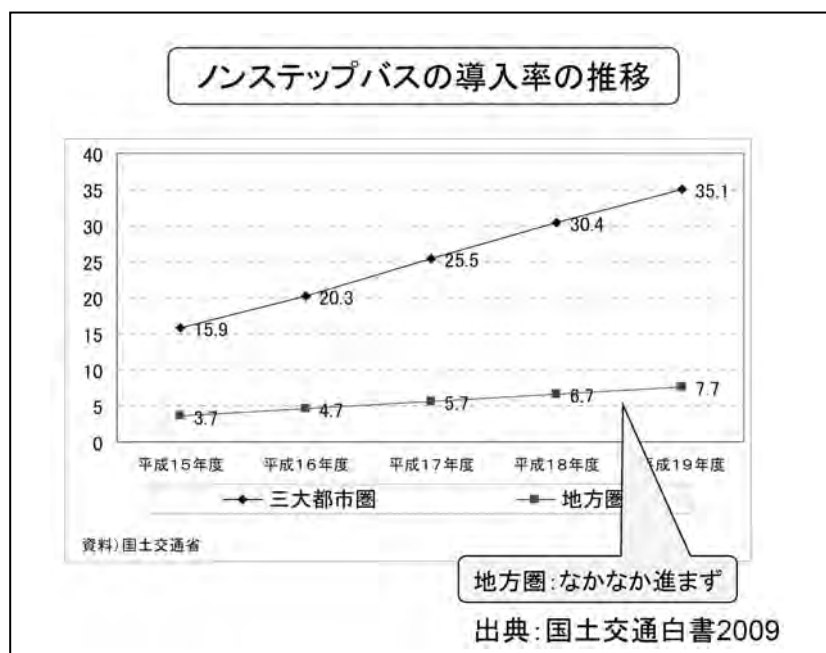
等のバリアフリー化を実施する。

○ 車両等

車両等の種類	車両等の総数	目標値
鉄軌道車両	約52,000	約26,000 (約50%)
バス車両	約60,000	平成27年までに、原則としてすべて、低床化された車両に代替 (うちノンステップバス)
		約18,000 (約30%)
福祉タクシー	—	約18,000
旅客船	約1,000	約500 (約50%)
航空機	約530	約340 (約65%)

国土交通省：<http://www.mlit.go.jp/common/000049658.pdf>

【参考1-5】車両等におけるバリアフリー化の推移(移動等円滑化実績等報告書による)



国土交通省 : <http://www.mlit.go.jp/common/000111071.pdf>

こうした反省点も踏まえ、現在、国土交通省においては、平成23年の通常国会への法案提出に向け、交通基本法の制定と関連施策の充実についての検討がなされている。

交通基本法では、基本的人権のひとつとしての移動権が法律に明記され、移動権の保障が法律に規定されることとなる。このことだけでも、交通基本法が制定されることにより、障害者の移動、通勤問題に及ぼす影響は決して少なくないものと言える。そこで、まだ、制定前の法律ではあるが、障害者をはじめとする移動制約者の問題が大きく改善され、社会参加の促進が図られていくことを期待し、交通基本法検討会の検討結果等を踏まえ、その基本的な考え方等を以下に整理していく。

## 2 交通基本法

### (1)背景

交通基本法が検討されている背景には、現代日本社会が抱える人口減少・少子高齢化の急速な進展、地球温暖化等の環境問題等がある。

2005年に日本の総人口は減少に転じている。また、わが国は、人口の都市部への集中、地方の過疎化といった問題も抱えていることから、人口減少の地域間格差も大きく、人口減少が緩やかである大都市圏に対し、過疎地等においては、人口減少率が高く、高齢人口比率も高い。2005年の国勢調査によって、いわゆる交通弱者とされる人の人数を見ると、身体障害者366万人(総人口の2.9%)、要介護認定者432万人(同3.4%)に対し、高齢者2,567万人(同20.1%)となるが、高齢者のうち半数近くにあたる1,196万人(全国の46.6%)は人口非集中地区に暮らしている。人口非集中地区においては、交通手段として主要かつ重要な役割を果たしているのは自家用車であるが、人口減少に加え、この自家用車の

普及による利用者の減少は、地域公共交通の衰退を招き、その結果、自家用車を使える者と使えない者の間に移動の格差をもたらしている。また、2009年の国土交通白書によると、人口密度と公共交通利用率・自動車利用率には相関関係があり、市街地においては人口密度が低い地域ほど自動車利用率が高く、その増加スピードも速いこと、都市規模別にみると、都市の人口規模が大きくなるほど公共交通利用率が高いこと、同じ人口規模圏でも、中心部の方が公共交通利用率が高いことが示されている。この結果からは、人が多く、公共交通に対する需要が高い地域では便利な暮らしが保障され、それがまた地方からの人口流出の誘因となり、人口非集中地区のさらなる人口減少、地域公共交通の衰退、自家用車依存社会を招き、自家用車を利用できない者の移動をさらに困難なものとしているという構図を見て取ることができる。

また、全ての活動のもととなる移動が保障されない地域社会の活動の停滞は、地場の中小企業や地域コミュニティの衰退、商業施設や交通機関、医療・福祉等の日常生活に不可欠な地域生活インフラの弱体化を招いた。その結果、歩いて行くことができる範囲に店はなくなり、遠方まで出かける公共交通手段もなければ、自家用車も使えないために、日常的な買物すら困難な買い物弱者と呼ばれる人々が、全国に600万人（2010年、経済産業省の推計）も生じている。現在、5人に1人の65歳以上の高齢者は、25年後には3人に1人を超える見込まれており、高齢化社会の問題だけを考えても、誰でも利用できる公共的な交通手段を確保することにより、高齢化等による移動制約者の社会参加を促し、地域社会を再生・活性化させていくための取り組みの必要性が指摘される。

背景にあるもう一つの問題は、地球環境、地球温暖化問題であるが、この最大の原因である、大気中に放出される二酸化炭素については、交通部門からの排出量が約2割<sup>1)</sup>と、産業部門（約36%）に次いで多い。また、その約90%が自動車によるものであり、このうち約半分は家庭用の自家用車によるものである。政府は2020年までに1990年比25%の温室効果ガス排出量の削減を掲げているが、この達成には、環境負荷の少ない次世代自動車である電気自動車（EV）や、プラグインハイブリッド車（pHV）の普及を図っていくとともに、やはり、自動車の交通量自体を減らしていくことが必須である。

以上のようなことから、移動権を法律に位置づけ、環境にやさしい交通体系を構築していくという交通施策の道しるべとする交通基本法の制定、関連施策の充実に向けての準備が、現在、進められている。交通を取り巻く諸課題を総合的に解決することが図られ、その中に移動権が位置づけられることの意義は大きく、これにより、障害者の移動、通勤問題についても改善されていくことが期待される。

---

<sup>1)</sup> 全国の就業者の約4割が自家用車通勤を行っており、これによる二酸化炭素排出量は年間3000万トンに達するとされており、自動車での通勤に代わり、自転車、徒歩、公共交通機関を利用したエコ通勤が推奨されている。国土交通省では、エコ通勤は、「企業」「従業員」そして「地域社会」のそれぞれに、大きなメリットをもたらすものとして、それぞれの事業所が主体的に、行政や鉄道・バス事業者等とともに、それぞれの事業所が主体的に、さまざまな取り組みを進めていくための情報を掲載した「「エコ通勤」の手引き」を発行するなどして、エコ通勤の推進を図っている。

## (2)交通基本法の3つのポイント

2010年6月に国土交通省より出された「交通基本法の制定と関連施策の充実に向けた基本的な考え方(案)～人々が交わり、心の通う社会をめざして～」(参考1-6)をもとに、その3つのポイントについて述べていく。

### イ 移動権の保障と支援措置の充実

交通基本法のポイントについては、参考1-6に示したとおり、大きく三つに分けられるが、一点目の移動権の保障と支援措置の充実においては、地域公共交通を維持、再生、活性化することにより、移動権を保障し、そのことにより活力のある社会を実現するとされている。

交通基本法の新たなベースとなるのは、何と言っても「移動権」であり、国民、ひとりひとりが健康で文化的な最低限度の生活を営むために必要な「移動権」が保障されるようにしていくことが交通基本法の原点とされる。そして、そのためには、地域の実態に合うように地域公共交通を維持・再生し、活性化させていくことが必要とされる。

公共交通網が発達し、また、バリアフリー新法により義務化の対象とされた駅舎等を多く持つが、ラッシュという大きな問題を抱える大都市と、公共交通空白地帯を多く抱える過疎地等では、取り組むべき問題も、問題解決に向けて利用できる社会資源等も大きく異なる。そこで、交通基本法においては、地域公共交通の活性化等については、地域単位で関係者が、その地域における望ましい公共交通のあり方について共有し、その実現に向けた持続可能な方策を構築することを基本としている。

また、これまでは、交通企業などの「私」の取組みと国や自治体の「公」とに頼ってきた地域の公共交通の問題解決にあたり、「共助」<sup>2</sup>という視点を加えている。地域公共交通の活性化等を図り、誰もが利用しやすいユニバーサルデザイン化を徹底させていくためには支援額の増加という「公助」の充実が必要であり、そのためには、健常者が移動に困難を伴う人々を助け合う「共助」が必要というものである。すなわち、ここで言う「共助」とは、何らかの形で、広く、国民に税負担を求めるといった意味合いが強い。

さらに、空気を運んでいると揶揄されることもある利用者の少ない路線バス等を、情報通信技術を活用した、予約制、相乗りで利用するデマンド型の交通サービス等の効率的な交通手段に切り替えること、そして、デマンド交通の導入についても、地域主導で行っていくことということが盛り込まれている。

ラッシュの改善や公共交通網の発達等は、多くの人々にとっては、移動の利便性の向上をもたらすものであるが、ラッシュ時間帯の通勤を諦めざるを得なかった障害者、自家用車通勤という選択ができないがゆえに就職の困難性が増していた障害者にとっては、移動の可能性、ひいては就労の可能性

---

<sup>2</sup> ここでいう「共助」というのは、金銭・経済的な意味合いが強いものとなっているが、ともに支え合う、助け合う「共助」という視点については、障害者の通勤・就業環境、障害者を取り囲む問題を検討する際には、上のような限定を省いて勘案すべき視点である。そこで、第2章のいくつかの事例報告においては、障害者及び障害者を雇用する事業所の「自助」努力、各種制度等の「公助」、そして、この共に支え、助け合うという意味での「共助」という視点を加えて考察していくこととする。



# 「交通基本法の制定と関連施策の充実に向けた基本的な考え方(案)」のポイント

## 1. 移動権の保障と支援措置の充実…成熟社会にふさわしい持続可能な新しい交通体系の構築

### 1) 移動権保障による活力のある社会の実現

- ◆ 健康で文化的な最低限度の生活を営むために必要な移動権を保障。このため、都市、地方、離島を問わず、バス、タクシー、鉄道、旅客船等の多様な交通手段による地域公共交通を維持・再生し、活性化、自家用と公共の交通手段の最適な組合せ(ベストミックス)を再構築。
- ◆ 道半ばにある交通施設や乗り物のバリアフリー化を徹底。
- ◆ 人々の知恵と新しい技術を活用し、効率的な方法で地域の交通手段を確保することが必要。例えば、情報通信技術(ICT)を活用したデマンド型の交通サービスなど新しい交通手段を活用。

### 2) 地域の活性化を通じた地域公共交通の維持・再生、活性化

- ◆ 住民、自治体、交通企業などの地域の関係者が望ましい姿を共有し、その実現に向けた持続可能な方策を構築することが基本。「計画→実施→評価→改善(PDCA)」を通じて不断に見直し。
- ◆ 国の支援措置は地域の自主性を尊重することを基本に充実・再構築が必要。
- ◆ 国の補助制度を充実するとともに、可能な限り地域の協議会の自主的な取組みに対して一括交付する仕組みへ。
- ◆ 交通分野において、健常者が移動困難者を支え合う「共助」の視点を加え、国も地方も「公助」の内容を大幅に充実すべき。

## 2. 交通体系、まちづくり及び乗り物…三位一体の低炭素化の推進

### 1) 都市の一体性を高め、環境負荷の少ない交通体系、まちづくりの創出

- ◆ 自転車、バス、路面電車、鉄道などが充実した「歩いて暮らせるまち」にしていくため、経済的誘因、まちづくり政策、燃費規制などを総動員。
- ◆ 地球温暖化対策税や自動車関係諸税の見直しにあたって、環境負荷の少ない交通機関や自動車に配慮。
- ◆ 長期的には、コンパクトシティの推進、環境負荷の少ない都市・国土構造の形成、新たな市場の創出、経済成長へ。
- ◆ 全就業者の4割にも達するマイカー通勤から公共交通を利用した通勤へ誘導し、3,000万トンに及ぶマイカー通勤からのCO<sub>2</sub>排出量を削減。
- ◆ 都市部の渋滞対策にインフラ整備だけでなく経済的誘因や交通規制を活用。
- ◆ 荷主と運送事業者が連携し、短距離輸送は自家用トラックから営業用へ、長距離輸送はトラックから鉄道や海運への誘導(モーダルシフト)を推進。

### 2) 都市域外の人口減少がもたらす交通体系の創出

- ◆ 電気自動車的大量普及に向けて技術革新と充電施設の新設の整備を一体的に推進。
- ◆ 電気を動力源とする新しい個人向け乗り物(パーソナル・モビリティ)を含め、多様な乗り物の道徳空間に共存させるという新しい課題に向き合うことが必要。

## 3. 地域の活力を引き出す交通網の充実…賑わいのあるまちなみと幹線交通網の連携

- ◆ 交通網の充実により、人々がたくさん集まり、「賑わい」のある、「住んでよし」の魅力的なまちづくり、地域おこしへ。
- ◆ 路面電車の導入、自転車の利用のルール徹底等の「合意形成」に当たっては、住民参加のもとでの交通ルールの徹底を含めた総合的手法の導入を目指す。
- ◆ あらゆる角度から「幹線交通網の総点検」を行い、総合的な交通体系の視座に立って政策を推進。
- ◆ 都市内、都市間の交通網は、日本で暮らしている人のみならず、わが国を訪れるすべての人々を各地に案内できる基盤であり、アジア、そして世界の公共財。来訪者の増加は日本発の新しい交通技術を海外に普及させていくきっかけに。

を広げていくという重要性を持つものであり、その観点からも非常に意義のあることと言える。

#### ロ 交通体系、まちづくり及び乗り物

ここでは、地球温暖化対策のために、環境負荷の少ない交通の実現に向けた交通体系の整備、まちづくり、乗り物の普及についての具体的な取り組み内容等が述べられている。

まず、交通部門において、最も二酸化炭素の排出量の多い自家用車の交通量の抑制のためには、自家用車を使わずとも、自転車、バス、路面電車、鉄道などの環境負荷の低い交通機関を利用し、「歩いて暮らせるまち」づくりが必要である。また、駅等に駐輪・駐車スペースを確保することにより、公共交通機関と自転車や自動車との組み合わせによる移動を可能とするといった取り組みに加え、27%の人が自転車で、22%の人が徒歩で通勤しているオランダのように自転車専用レーンを普及させるといったインフラ整備も有効であり、このような自転車専用レーンの導入等によるインフラ整備、環境の構造化による歩行環境の向上は、視覚障害者、車いす利用者等にとっては、通勤時の安全性確保に大きく寄与するものと言える。その他、環境負荷の低い移動手段への切り替えを促進するために、都市交通を刷新して専用レーンの導入といったインフラ整備や情報通信技術によりバスや路面電車の定時制等の利便性のさらなる向上を図る必要性も指摘されている。

また、乗り物自体を環境負荷の低いものにしていくためには、電気などの低炭素型エネルギーを動力源とする乗り物の普及を図っていくことが重要である。そして、これについては、税制面の優遇措置等による導入・運用コスト等の軽減、また、充電施設網のインフラ整備も必要とされる。

#### ハ 地域の活力を引き出す交通網の充実

人が移動し、活動をすることにより、地域は活性化する。地域を活性化させるためには、人が移動しやすい環境整備、交通網の充実による、まちづくりが必要である。そして、これに最も重要なのは、地域の合意形成であり、交通、利用ルールの徹底である。公共交通機関を導入する際の合意形成がなかなか進まないということについては過去も多く経験してきたことである。また、自転車専用レーンの導入というインフラ整備をしたとしても、利用時のルールが守られなければ、安全性の確保にはつながらない。まちづくり、交通に関する計画策定においては、住民参加のもと、交通、利用ルールについても、十分な合意形成を行うとともに、ルール遵守の徹底を図っていく必要がある。

そして、ここにおいても、上に述べた意味での「共助」の視点が求められる。例えば、駅舎に設置されたエレベーターを、必要な人が必要な時に利用可能とするためにはルール・マナーの遵守、その根底にある必要とする人に優先して利用してもらおうという「共助」の精神が不可欠である。障害者の移動、通勤問題においても、共助とともに、これらの考え方は非常に重要なものと言える。

### 3 交通エコロジー・モビリティ財団の調査研究等

交通エコロジー・モビリティ財団は、交通ターミナルのバリアフリー化、鉄道駅のエレベーター等の整備について、障害者団体からの要望を受けて、運輸省の主導のもと、交通バリアフリー化に取り組む仕組みづくりが検討された結果、1994年9月に高齢者や障害者が安全かつ快適に移動できる交通システムの実現のため、各種調査研究・情報提供を行うとともに鉄道駅等の交通ターミナルにおけるエレベーター等のバリアフリー施設の整備事業などの支援を行う「財団法人交通アメニティ推進機構」として運輸大臣（現国土交通大臣）より設立認可された国土交通省所轄の財団である。1997年には、それまでの交通バリアフリー推進事業に環境対策事業を新たに加え、業務内容の充実を図るとともに、現名称に改め、運輸及びその関連分野における移動円滑化（交通バリアフリー）の推進ならびに環境対策の推進を図ることを目的とした活動を実施している。

同財団においては、設立当初より、障害者等が安全かつ快適に移動できる交通システムの実現のため、関連する施設整備に対する支援、啓発活動、情報提供、各種研修等を実施し、ハード、ソフト両面から交通バリアフリー化の推進への支援を行っている。

また、同財団におけるバリアフリー推進事業の報告書等リスト（表1）のテーマからは、障害者の移動にまつわる問題の所在、改善に向けた取り組み及びその時々におけるホットな話題、問題意識の流れ等をみてとることができる。

例えば、2006年にバリアフリー新法が制定され、「障害者」の文言の前から「身体」という二文字が消された翌年には、国土交通省より「知的障害者、精神障害者、発達障害者に対応したバリアフリー化施策に係る調査研究」を行い、2008年3月には国土交通省より、その報告書が公表されている。同調査研究の中では、今後の検討課題として、1）接遇・介助方法の検討、2）施設の利便性・快適性の向上の検討、3）わかりやすい情報提供の検討、4）「心のバリアフリー」のための広報・啓発の推進の4点が挙げられている。また、最後の点については、具体的な方策として、①職員教育等に活用可能な接遇・介助のための参考書の作成、②施設等整備のための参考書の作成、③一般の理解促進のための広報戦略の立案が報告書に記載されており、それを受けて、2009年4月には、国土交通省より、①②に対応するものとして、「知的障害、発達障害、精神障害のある方とのコミュニケーションハンドブック」「知的障害、発達障害、精神障害のある人のための施設整備のポイント集」が発行されている。また、同財団においては、交通事業者（鉄道、バス）を対象とする、高齢者・障害者への接遇・介助水準の向上を目的とし、「交通事業者向けバリアフリー人材育成プログラム」が2009年度から実施されている。この研修においては、これまで培われてきた接遇・介助のノウハウのみならず、障害当事者に講師として参加してもらうことより、対話や体験をとおし、さらなる障害理解の促進、コミュニケーションスキルの向上、ニーズに対する気づきの感覚を磨くことを重視している。

また、2004年11月12日には、交通バリアフリー法の施行日（2000年11月15日）にちなみ、「心のバリアフリー」をテーマとした「第3回交通バリアフリー推進の集い」が、同財団の主催により開催されている。交通バリアフリー化というと設備整備等のハード面が注目されがちであるが、同財団では、何よ

り大切なのは、ひとりひとりの心のバリアフリーである、ハード面のバリアフリー化と同時に、困っている人に手を差し伸べる心を育くむことができないかとの考えから、初年度事業から、交通ボランティア体験講座「Let's おでかけサポーター」を高齢化率の高い地域の主要駅を選んで実施している。また、報告書等のリストの中には「情報提供（サイン、記号）」、「接遇・介助」といったソフト面に関する文言が多く登場している。

「知的障害者、精神障害者、発達障害者に対応したバリアフリー化施策に係る調査研究」報告書においても、今後の検討課題として、「心のバリアフリー」のための広報・啓発の推進があげられていることは先に紹介したとおりである。「心のバリアフリー」の推進は、障害者の社会参加、就労の促進も共通する課題と考えられるが、これらの提言は、その発想を交通の領域に浸透することを目指す取り組みとして注目される。

## 【文献】

国土交通省：知的障害者、精神障害者、発達障害者に対応したバリアフリー化施策に係る調査研究  
(2008.3)

国土交通省：平成 21 年度国土交通白書，<http://www.mlit.go.jp/hakusyo/mlit/h21/index.html>

国土交通省：交通基本法の制定と関連施策の充実に向けた基本的な考え方（案），<http://www.mlit.go.jp/common/000116918.pdf>

国土交通省：交通基本法の制定と関連施策の充実に向けて－中間整理，<http://www.mlit.go.jp/common/000111071.pdf>

国土交通省：バリアフリー新法に基づくバリアフリー化の進捗状況について（公共交通事業者等からの公共交通移動等円滑化実績等報告書の集計結果概要，<http://www.mlit.go.jp/common/000124880.pdf>

内閣府：平成22年度版障害者白書，<http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h21hakusho/zenbun/index.html>

(社)土木学会・土木計画学研究委員会 JCOMM 実行委員会、国土交通省 総合政策局 交通計画課：  
エコ通勤の手引き（2008）

総務省統計局統計センター：平成 17 年国勢調査の概要，<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2005/kekagai.htm>

表1 交通エコロジー・モビリティ財団 バリアフリー推進事業の報告書等リスト

1995(平成7)年度事業		
資料 No.	タイトル	発行年月
0803-B-NI	アメニティターミナルにおける視覚障害者の案内・誘導施設に関する調査研究報告書	1996年3月
0803-B-NI	アメニティターミナルにおける旅客案内サインの研究報告書	1996年3月
0803-B-NI	アメニティターミナルに関する調査研究報告書	1996年3月
0803-B-NI	アメニティターミナルにおける駅用エレベーター設備の研究・開発 事業研究・開発報告書	1996年3月
0803-B-NI	交通ボランティアに関する調査検討報告書	1996年3月
0803-B-NI	交通ボランティア育成講座実施の手引き	1996年3月
0803-B-NI	中突堤アメニティターミナル整備検討委員会中間報告書	1996年3月
1996(平成8)年度事業		
資料 No.	タイトル	発行年月
0812-B-NI	神戸港中突堤アメニティターミナル整備検討報告書	1996年12月
0812-B-NI	神戸港中突堤アメニティターミナル整備検討報告書(概要版)	1996年12月
0903-B-NI	「アメニティターミナルにおける駅用エレベーター設置の研究・開発」事業 平成8年度研究・開発報告書	1997年3月
0903-B-NI	アメニティターミナルにおける旅客サインの研究 平成8年度報告書	1997年3月
0903-B-NI	交通ボランティア育成講座実施報告書	1997年3月
0903-B-NI	人にやさしいバス停整備のあり方に関する調査報告書	1997年3月
1997(平成9)年度事業		
資料 No.	タイトル	発行年月
0911-B-NI	乗り降りらくらくバス普及セミナー(21世紀のバスをみんなで考える)	1997年11月
1003-B-NI	阪急伊丹駅アメニティターミナル整備検討報告書	1998年3月
1003-B-NI	「アメニティターミナルにおける駅用エレベーター設備の研究・開発」事業 平成9年度研究・開発報告書	1998年3月
1003-B-NI	アメニティターミナルにおける旅客案内サインの研究 平成9年度報告書資料集	1998年3月
1003-B-NI	阪急伊丹駅アメニティターミナル整備検討報告書(概要版)	1998年3月
1003-B-NI	平成9年度交通ボランティア育成講座『LET's おでかけサポーター』実施報告書	1998年3月
1998(平成10)年度事業		
資料 No.	タイトル	発行年月
1008-B-NI	神戸港中突堤アメニティターミナル整備検討報告書(評価編)	1998年8月
1103-B-NI	欧米化主要国における高齢者・障害者の移動円滑化に関する総合調査報告書(概要)	1999年3月
1103-B-NI	「ホームドアシステムの研究開発」事業研究報告書	1999年3月

1103-B-NI	欧米主要国における高齢者・障害者の円滑化に関する総合調査報告書	1999年3月
1103-B-NI	交通ボランティアネットワークビジョンの構築に関する調査 調査報告書	1999年3月
1103-B-NI	交通ボランティア育成講座『Let's おでかけサポーター』実施報告書	1999年3月
1103-B-NI	乗り降りらくらくバス普及セミナー(モビリティの向上と環境にやさしい乗りもの)	1999年3月
1999(平成11)年度事業		
資料 No.	タイトル	発行年月
1203-B-NI	欧米主要国における高齢者・障害者の移動の円滑化に関する総合調査報告書	2000年3月
1203-B-NI	交通事業者に対する接遇・介助教育プログラムの調査報告書	2000年3月
1203-B-NI	バリアフリー度評価基準作成のための調査研究事業報告書(11年度)	2000年3月
1203-B-NI	案内用図記号の統一化と交通、観光施設等への導入に関する調査研究 平成11年度報告書	2000年3月
1203-B-NI	一般案内用図記号の標準化に関する調査(内外価格差)報告書	2000年3月
1203-B-NI	交通ボランティアネットワークビジョンの構築に関する調査報告書	2000年3月
1203-B-NI	高齢者・障害者の海上移動に関する調査研究報告書	2000年3月
1203-B-NI	神戸港中突堤アメニティターミナル整備検討報告書	2000年3月
1203-B-NI	平成11年度交通ボランティア体験講座『Let's おでかけサポーター』実施報告書	2000年3月
1203-B-NI	ホームドアシステムの研究開発事業研究報告書	2000年3月
2000(平成12)年度事業		
資料 No.	タイトル	発行年月
1210-B-NI	交通ボランティア体験講座 Let's おでかけサポーター	2000年10月
1210-B-NI	航空会社職員アクセス研修テキスト	2000年10月
1303-B-EC	写真で見る交通バリアフリー事例集 (人にやさしい交通機関の実現)	2001年3月
1303-B-EC	バリアフリー駅のモデルプラン作成業務報告書	2001年3月
1303-B-NI	案内用図記号の統一化と交通、観光施設等への導入に関する調査研究 平成12年度報告書	2001年3月
1303-B-NI	欧米主要国における高齢者・障害者の移動円滑化に関する総合調査	2001年3月
1303-B-NI	公共交通ターミナルのバリアフリー度評価報告(12年度)	2001年3月
1303-B-NI	高齢者・障害者等の海上移動における問題点に関する調査研究調査報告書	2001年3月
1303-B-NI	視覚障害者用誘導・警告ブロックに関する研究報告書	2001年3月
1303-B-NI	平成12年度交通ボランティア体験講座『Let's おでかけサポーター』実施報告書	2001年3月
1309-B-NI	交通バリアフリー介助マニュアル 円滑な移動のための接遇・介助	2001年9月
2001(平成13)年度事業		
資料 No.	タイトル	発行年月
1304-B-NI	神戸中突堤アメニティターミナル事後評価(専門家による評価)報告書	2001年4月

1307-B-EC	交通バリアフリー基本構想策定推進セミナー 交通バリアフリー法基本構想関連資料	2001年7月
1307-B-NI	TRANSED2001 (TOWARDS SAFETY,INDEPENDENCE AND SECURITY) 発表論	2001年7月
1403-B-EC	交通バリアフリー推進セミナー報告書	2002年3月
1403-B-KO	ICカードを利用した交通情報統計システム構築に関する調査報告書	2002年3月
1403-B-KO	みんなが使いやすい空港旅客施設計画資料	2002年3月
1403-B-KO	交通バリアフリー教室 平成13年度報告書	2002年3月
1403-B-NI	平成13年度公共交通ターミナルのバリアフリー度評価に関する簡易評価指標作成報告書	2002年3月
1403-B-NI	平成13年度公共交通ターミナルのバリアフリー度評価調査原票	2002年3月
1403-B-NI	平成13年度公共交通ターミナルのバリアフリー度評価報告書	2002年3月
1410-B-NI	視覚障害者用誘導・警告ブロックに関する研究報告書	2002年10月
2002(平成14)年度事業		
資料 No.	タイトル	発行年月
1404-B-NI	アジア諸国における高齢者・障害者の移動円滑化に関する基礎調査	2002年4月
1405-B-KO	交通バリアフリー基本構想策定セミナー 志高い交通バリアフリーを目指して(この1年の成果を先進事例から)	2002年5月
1411-B-EC	交通バリアフリー推進の集い ～交通バリアフリーの今後の課題(交通バリアフリー法施行後2年を経過して)	2002年11月
1412-B-KO	携帯端末、ICカード等を活用したモビリティ円滑化モデル構築に関する調査報告書	2002年12月
1412-B-NI	アジアの公共交通	2002年12月
1503-B-KO	精神障害者の公共交通機関の利用に関する報告書	2003年3月
1503-B-NI	高齢者・障害者向け地域福祉交通サービスの整備方策に関する調査委員会関係資料	2003年3月
1503-B-NI	高齢者・障害者向け地域福祉交通サービスの整備方策に関する調査平成14年度報告書	2003年3月
1503-B-NI	視覚障害者・聴覚障害者等交通情報提供マニュアル作成のための調査報告書	2003年3月
1507-B-KO	次世代未来型交通システムの構築に関する調査報告書	2003年7月
2003(平成15)年度事業		
資料 No.	タイトル	発行年月
1510-B-NI	阪急伊丹駅アメニティターミナル事業 阪急伊丹駅事後評価報告書	2003年10月
1511-B-EC	交通バリアフリー推進の集い まちづくりと交通バリアフリー(市民参加による推進)	2003年11月
1602-B-NI	欧州の交通バリアフリーの動向～より使いやすい交通システムを目指して～	2004年2月
1603-B-MI	高齢者、身体障害者等の利用に配慮した空港駐車場整備に関する検討報告書	2004年3月
1603-B-NI	高齢者・障害者向け地域福祉交通サービスの整備方策に関する調査	2004年3月
1606-B-KO	次世代未来型交通システムの構築に関する調査(その2)	2004年6月
2004(平成16)年度事業		

資料 No.	タイトル	発行年月
1605-B-EC	高齢者・障害者交通 地域交通のセミナー	2004年5月
1605-B-NI	International Special Seminer TRANSED2004	2004年5月
1605-B-NI	TRANSED2004 英文 第10回高齢者・障害者のモビリティと交通に関する国際会議	2004年5月
1605-B-NI	TRANSED2004 第10回高齢者・障害者のモビリティと交通に関する国際会議	2004年5月
1611-B-EC	交通バリアフリー推進の集い(交通バリアフリー法の見直しをむかえて)	2004年11月
1611-B-EC	交通バリアフリー推進の集い(心のバリアフリー)	2004年11月
1703-B-KO	NPO等が行うボランティア輸送における運転者／運航管理責任者に対する人材育成のための教育体制の整備報告書	2005年3月
1703-B-KO	バリアフリー化事業経済効果分析調査参考論文集	2005年3月
1703-B-KO	バリアフリー化事業経済効果分析調査報告書	2005年3月
1703-B-KO	ユニバーサルデザインと駅・鉄道のあり方に関する調査報告書	2005年3月
1703-B-KO	次世代未来型交通システムの構築に関する調査(その3)実施報告書	2005年3月
1703-B-KO	通信技術を利用した空港における空間の高度利活用に係る調査研究報告書	2005年3月
1703-B-KO	マルチモーダル交通案内・誘導システムの設計及び実証実験報告書	2005年3月
1703-B-MI	空港駐車場における高齢者、身体障害者等の接遇・介助に関する調査研究報告書	2005年3月
1703-B-NI	高齢者・障害者に配慮した地域交通モデルの実現報告書	2005年3月
1703-B-NI	神戸中突堤アメニティターミナル整備検討報告書	2005年3月
2005(平成17)年度事業		
資料 No.	タイトル	発行年月
1803-B-NI	海上交通バリアフリー施設設備の技術開発	2006年3月
1803-B-NI	高齢者・障害者に配慮した地域交通モデルの実現報告書	2006年3月
1802-B-EC	交通のバリアフリー化に向けたアジアの取り組み	2006年2月
1803-B-KO	公共交通機関における可視光通信技術を利用した位置情報提供のあり方に関する調査研究報告書	2006年3月
1803-B-KO	情報提供体制確立のためのモデルシステム調査報告書	2006年3月
1803-B-KO	平成17年度バリアフリーボランティアモデル事業報告書	2006年3月
1803-B-KO	旅客施設における弱視者等に考慮した施設・設備に関する調査検討報告書	2006年3月
1803-B-KO	NPO等が行うボランティア輸送における運転協力者／運行管理責任者に対する人材育成のための教育体制の整備報告書	2006年3月
1803-B-KO	交通事業者向けバリアフリー人材育成プログラム調査報告書	2006年3月
1803-B-MI	空港駐車場におけるバリアフリー介助マニュアル	2006年3月
2006(平成18)年度事業		
資料 No.	タイトル	発行年月
1903-B-NI	車いすの公共交通機関利用時における乗降及び車内安全性に関する研究報告書	2007年3月



1903-B-KO	旅客船バリアフリーガイドライン「旅客船バリアフリー(設計マニュアル)」改訂版	2007年3月
1907-B-KO	公共交通機関の車両等に関する移動等円滑化整備ガイドライン	2007年7月
1907-B-KO	公共交通機関の旅客施設に関する移動等円滑化整備ガイドライン	2007年7月
2007(平成19)年度事業		
資料 No.	タイトル	発行年月
2002-B-KE	ラウンドロビンテストを用いた国際提案図記号の作成検討事業成果報告書	2008年2月
2003-B-NI	車いすの公共交通機関利用時における乗降及び車内安全性に関する研究報告書	2008年3月
2003-B-KO	利用者の視点に立ったバリアフリー化評価指標の検討 報告書	2008年3月
2003-B-KO	知的障害者、精神障害者、発達障害者に対応したバリアフリー化施策に係る調査研究報告書	2008年3月
2003-B-EC	色覚障害者、弱視(ロービジョン)者に対応したサイン環境整備に係る調査研究報告書	2008年3月
2008(平成20)年度事業		
資料 No.	タイトル	発行年月
2103-B-KE	基準認証研究開発事業(案内図記号に関する標準化)成果報告書	2009年3月
2103-B-NI	交通拠点の誘導・案内サインの計画手法の策定報告書	2009年3月
2103-B-KO	バリアフリー評価指標検討調査報告書	2009年3月
2103-B-KO	視覚障害者誘導用ブロックに関する調査研究報告書	2009年3月
2103-B-KO	地域のニーズに応じたバス・タクシーに係るバリアフリー車両の開発に関する報告書	2009年3月
2103-B-EC	車いすの公共交通機関利用時における乗降及び車内安全性に関する研究報告書	2009年3月
2103-B-EC	視覚障害者誘導用ブロックに関する調査研究報告書	2009年3月
2009(平成21)年度事業		
資料 No.	タイトル	発行年月
2203-B-EC	音サインによる交通拠点移動支援の事例基礎研究報告書	2010年3月
2203-B-KE	基準認証研究開発事業(案内図記号に関する標準化)成果報告書	2010年3月
2203-B-EC	諸外国のバリアフリーに関する情報収集と会議への参加報告書	2010年3月
2203-B-NI	旅客船および旅客船ターミナルのバリアフリー化評価マニュアル	2010年3月
2203-B-KO	視覚障害者誘導用ブロックの敷設方法に関する調査研究報告書	2010年3月

## 第 2 節 厚生労働省関係の法律等

### 1 障害者の雇用の促進に関する法律(障害者雇用促進法)

これまでの障害者雇用率制度においては、原則として、週所定労働時間が 30 時間以上の労働者を実雇用率や法定雇用障害者数の算定の基礎としていたため、週所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の重度障害者や精神障害者を除き、重度でない身体障害者や知的障害者である短時間労働者については、実雇用障害者数や実雇用率にカウントされなかった。

しかしながら、障害の特性や程度、障害の重度化、加齢に伴う体力の低下等により、長時間労働が難しい場合があるほか、障害者が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就労形態として有効であるなどの理由から、短時間就労を希望する障害者は少なくない。

こうしたニーズを踏まえ、施行された改正障害者雇用促進法においては、2010 年 7 月から、障害者雇用率制度における実雇用障害者数や実雇用率のカウントの際に、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満）が 0.5 カウントとして計算されることとなった。また、これにあわせ、実雇用率や法定雇用障害者数（障害者の雇用義務数）の算定の基礎となる常用雇用労働者の総数に、短時間労働者（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満）もカウントされることにより、障害者雇用義務のある事業所数も増加することになる。本法律改正により、障害者の、働き方の選択肢、働く場が広がっていくことが期待される場所である。

また、少し前になるが、2006 年 4 月 1 日に施行された改正障害者雇用促進法では、多様な就業形態に対する支援策を講じることにより、就業機会の拡大を図っていくことを目的に、在宅就業障害者支援制度が創設されている。これにより、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主、また、在宅就業支援団体（在宅就業障害者に対する支援を行なう団体として厚生労働大臣に申請し、登録を受けた法人）を介して在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対し、特例調整金・特例報奨金が支給されることとなった。

2008 年度厚生労働省委託事業「在宅就業調査報告書」（(財)社会経済生産性本部）によると、パソコンなどの情報通信機器を使って自宅で仕事を請け負うテレワークを行う在宅就業者数は、推計 123 万 5 千人（専業 87 万 2 千人、副業 36 万 3 千人）となっている。障害者のみのデータはないが、これだけ需要のある労働市場だけに、前述の制度等をうまく活用しながら、通勤等移動に制約を抱え、あるいは健康上の理由等から企業での勤務に耐えられない障害者にとって、在宅就業という選択がより選択しやすいものとなることが望まれる。

これも、障害者に直接関係するデータではないが、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力開発につなげるために」という報告書から、企業における仕事と子育ての両立支援制度の導入状況について抜粋したものを図 1-1 に示した。両立支援制度として掲載されている短時間勤務制度をはじめとする制度は、すべて障害者の働き方の選択の幅を広げ、通勤・就業環境を整

え、通勤しやすく、働きやすくするために有効な制度でもある。働く障害者の問題を解決・改善するために、何か特別なことを考え、行う必要はなく、誰もが働きやすい就業環境づくりにつながる方策が有効性を持つことが、この図からも見て取ることができる。

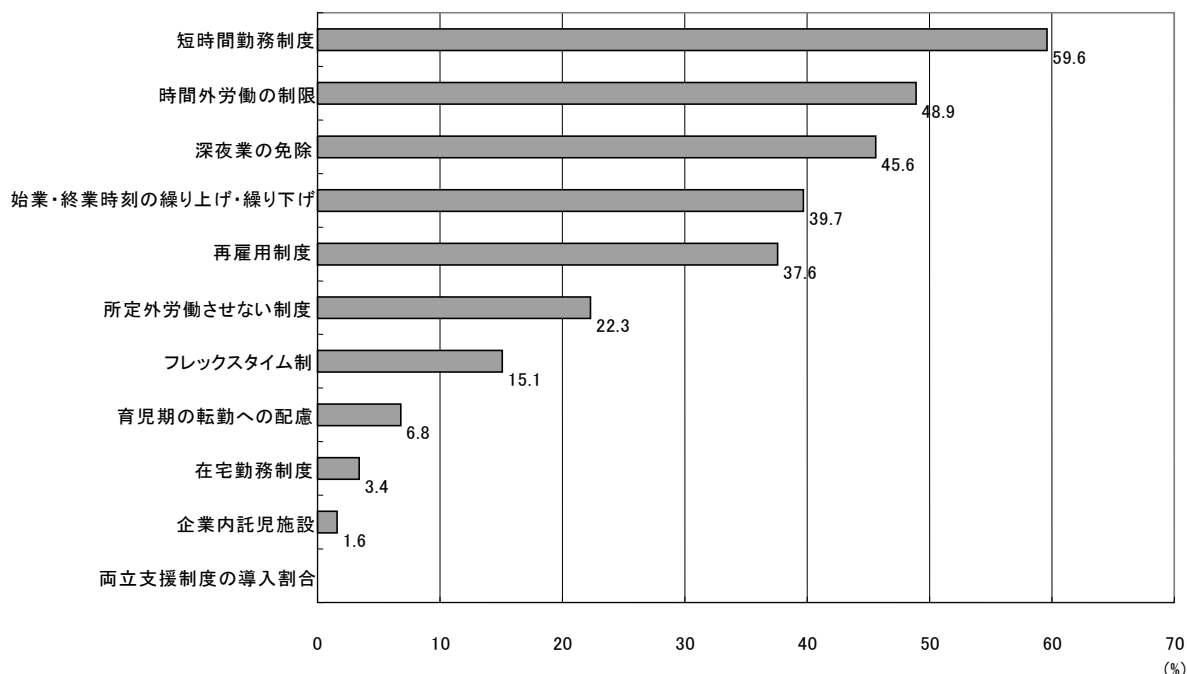


図1-1 両立支援制度の導入状況

(備考)

1. (株) ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(厚生労働省委託、2008年5月)により作成。
2. 全国の規模10人以上の企業4,000社を対象とし、有効回答数763(有効回答率19.1%)。調査時期は2007年11~12月。

## 2 障害者自立支援法

2006年4月1日、障害者基本法の理念に基づき、障害種別ごとに縦割りにされていた障害者福祉制度を見直し、自立支援の観点から一元的なサービス提供システムを規定した障害者自立支援法が制定、一部施行、同年10月には全面施行されている。ここでは、国が基本指針を、市町村・都道府県が障害福祉計画を定めることや、市町村・都道府県による地域生活支援事業の実施が規定されている。また、本法は、(1)市町村による障害者の福祉サービスの一元化、(2)障害者の就労支援の強化、(3)規制緩和による地域社会資源の活用促進、(4)「障害程度区分」による、手続きや「障害程度区分」による基準の明確化、(5)公平な応益負担及び国の財政責任の明確化、の5つを特徴としている。

移動に関する支援については、市町村・都道府県による地域生活支援事業の中に、移動支援事業というものがある。これは支援費制度時代には「移動介護」として実施されていたものである。地域生活支援事業は、本来、各地方自治体の裁量により、地域事情等に応じた柔軟な運用が可能であり、また、実

施されるべきものとされている。しかしながら、その中のひとつである移動支援事業について、多くの自治体においては、「移動介護」時代に厚生省（現厚生労働省）が示した「通年かつ長期にわたる外出については認めない」という見解を踏襲し、「通勤」については適用を認めていないのが現状<sup>3</sup>である。

また、施行前から懸念され、施行後も大きな議論となっているのが、サービス利用者の原則1割負担（所得に応じ上限あり）と障害程度区分の認定であり、サービス利用の上限や、利用料発生で、施設等への通所を断念せざるを得ない人が生じる等、本法の目指す社会参加が妨害されてしまうといった問題が指摘されている。一部自治体においては、必要な人に必要なサービスをとという考えから、利用回数の上限の撤廃、一定の上限額を超える利用料の減免など、利用者負担の軽減策を講じているが、財政難等の問題から、多くの自治体では、さまざまな制限が設けられていることが多い。

この法律には、制定時点に5年後にあたる2011年度の見直しが明記され、現在その検討が進められており、移動支援事業については、交通基本法の中に移動権、そしてそれをだれがどのように保障するかということがどのように明記されるかにより、大幅な見直しが見込まれる可能性が大きい。

## 【文献】

男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力開発につなげるために（2009.7）  
（財）社会経済生産性本部：平成20年度厚生労働省委託事業「在宅就業調査報告書」（2009.3）

---

<sup>3</sup>D P I 日本会議が2008年1月に、東京・埼玉・神奈川の市町村福祉課（167カ所、回答104カ所）に対し実施し、地域生活支援事業に係るアンケート調査を実施した結果、「通勤・通学」の際の移動制限を設けている自治体は84カ所、設けていない自治体は4カ所（無回答4カ所）であった。  
また、支給決定の際、利用限度時を設けている自治体は62カ所、設けていない自治体は37カ所、無回答は5カ所であった。

## 第 2 章

### 調査結果

## 第2章 調査結果

本章では、障害者、事業主及び障害者の通勤支援を行う関係機関等からのインタビュー調査を中心とし、各種調査研究のデータ等を交え、報告する。

インタビュー調査においては、障害者の通勤と就業環境に係る問題およびそれに対する対処方法や制度、それを支えるさまざまな工夫や配慮を中心に聞き取りを行うことにより、問題の所在及び解決、改善に向けての方策等に係る知見を得ることを目的としている。

また、本問題について、障害者だけの問題としてではなく、社会全体の問題として、検討することを目的に、関連する各種研究調査資料等について、あわせて記載している。

### 第1節 インタビュー調査の概要

#### 1 調査対象と取りまとめ方法

インタビュー調査については、①障害者及びその家族(40名)、②障害者を雇用する事業所(10カ所)、③障害者の通勤・就労支援等を行う交通事業者及び団体(8カ所)、④移動支援事業により通勤支援を行う地方自治体(3カ所)を対象とし、2010年5月から11月にかけて実施した。②の事業所については4カ所をメイン対象とし、残りの6カ所についてはそれを補完する形でのインタビュー調査を実施した。

①を対象とした調査結果については、11事例(肢体不自由者4例、視覚障害者2例、高次脳機能障害者3例、発達障害者1例、知的障害者1例)としてまとめている。ひとつのインタビュー調査結果を単独で報告しているものもあれば、共通するキーワード等をもとに、複数の調査結果をまとめて報告しているものもある。また、③を対象としたインタビュー調査結果については、独立した形ではなく、この中のいずれかの事例に盛り込んで報告している。

②については、メイン対象とした4カ所の事業所に対するインタビュー調査結果を独立した形で報告し、その他の6カ所の調査結果については、本4事例もしくは①の事例の中に記載している。また、1事例については、そこで働く精神障害者へのインタビュー調査結果についても、あわせて報告している。

④については、移動支援事業というテーマにより、ひとまとめにしての報告としている。

#### 2 調査事項

インタビュー対象ごとの主な調査事項は以下のとおりである。

##### (1)障害者及びその家族に対する調査事項

- イ 事例の概要
- ロ 通勤と就業環境の諸問題及びそれに対して活用した支援制度等
- ハ 通勤及び就業環境に係る諸問題についての所感

## (2)事業主に対する調査事項

- イ 事業所概要
- ロ 通勤及び就業環境への配慮事項

## (3) 障害者の通勤・就労支援等を行う交通事業者及び団体

- イ 組織概要
- ロ 通勤支援に対する考え
- ハ 社員教育

## (4)地方自治体に対する調査事項

- イ 地域生活支援事業における移動支援を認めるようになった経緯等
- ロ 移動支援事業（通勤）の実施状況
- ハ 現在の移動支援事業、障害者の移動問題に対するご意見等

## 3 事例の概要と参照のポイント

掲載順序については、A：障害者及びその家族（表2-1）、B：障害者を雇用する事業所（表2-2）、通勤支援を行う地方自治体へのインタビュー調査のとりまとめにあたるC：移動支援事業の順とし、Aについては、先行研究でも取り上げられていた重度身体障害者の事例の後に、今回の研究にて初めて調査対象とした高次脳機能障害者、知的障害者、発達障害者の事例の順としている。

表2-1においては、障害特性と通勤・就業環境における問題等の関係について把握するため、障害名等、通勤方法を記載した後、事例ごとのキーワード、事例報告の中で紹介した関連各種研究調査資料等を含めて記している。なお、キーワードについては、「自助」、「公助」、「共助」及び「その他」の4つに分けて整理しているが、具体的には、働く障害当事者の努力及びその家族の協力、障害者を雇用する事業所による工夫等を「自助」、公的機関及び交通事業者等による支援等を「公助」、職場あるいは地域の人々による支援等を「共助」に位置付けている。また、事業所の「自助」については、調査結果を踏まえ、さらに「制度に関すること」「通勤方法等に関すること」「環境に関すること」の3つに小分類を設けている。

表2-2については、障害者の通勤と就業環境に対する事業所の配慮・工夫等について、「通勤への配慮」、「制度」、「職場環境」、「その他」に分類し、「制度関連」、「職場環境」については、それぞれ「勤務時間・場所関連」と「人事制度関連」、「ハード面」と「ソフト面」の小分類を設けている。

表2-1 事例一覧(障害者)

事例No.	障害名等	自助				公助			共助		その他のキーワード	関連各種研究調査資料等
		通勤方法 <利用補助具>	障害者及び その家族	制度に関する こと	事業主 通勤方法等に 関すること	環境に関する こと	通勤環境・各種 支援制度	職場・通勤環境				
A1	頰顔損傷	・公共交通機関 <電動車いす>		・短時間勤務制 ・在宅勤務制度 ・休暇制度		・バリアフリー環境 ・ユニバーサルデザイン	・職業訓練 ・施設設備のバリアフリー化 ・接遇・介助	・啓発活動			・改正労働基準法 ・バリアフリー新法 ・「知的障害、発達障害、精神障害のある人 のための施設設備のポイント集」 ・「知的障害者、精神障害者、発達障害者に 対応したバリアフリー化施策に係る調査研 究」 ・バリアフリー新法 ・重度障害者等通勤対策助成金	
A2	脳性小児麻痺	・タクシー・通勤 <手動車いす>			・タクシー・通勤 ・住居の借り上げによる職住近 接	・バリアフリー環境	・職業訓練 ・重度障害者等通勤対策 助成金 ・ユニバーサルデザイン ・デマンド交通 ・地域間格差	・地域間格差		・障害の重度化		
A3	疾病及び事故による 四肢麻痺及び言語 障害、知的障 害等	・公共交通機関 (+自家用車) <手動車いす>	・時差通勤			・バリアフリー環境	・職業訓練 ・就労支援(デイケア) ・施設設備のバリアフリー化 ・接遇・介助	・心のバリアフリー		・当事者への安全教育	・バリアフリー新法	
A4	脳性麻痺による 四肢麻痺及び言 語障害、知的障 害	・自家用車+公 共交通機関+自 転車タクシー	・家族の自家用車 による送迎		・自転車タクシー 通勤	・バリアフリー環境 ・配置転換 ・職務内容の変更				・障害の重度化 ・NPO法人による通勤支援 ・コミュニケーション	・交通基本法 ・「障がい者制度改革推進会議」第二次意見	
A5	疾病による中途 視覚障害	・徒歩 <白杖>	・時差通勤	・変形時間労働 制	・住居の借り上げによる職住近 接	・転勤 ・就労支援機器の 整備	・職業訓練等(歩行訓練 +IT講習)	・ルール・マナー		・復職	・道徳交通法 ・平成22年就労条件総合調査結果」 ・「時差通勤通学対策について」 ・「交通の健康学的影響に関する研究 I」	
A6	未熟児網膜症に よる先天性の視 覚障害	・徒歩 <白杖>	・職住近接 ・家族による送迎			・職場環境の構造 化 ・情報バリアフリー	・歩行訓練 ・接遇・介助 ・障害者作業施設設置等 助成金 ・歩行・情報環境整備	・ルール・マナー		・社会資源としての人	・視覚障害者の冬期歩行に関する研究「雪 道歩行・環境整備のための基礎調査」 ・「雨音が視覚障害者の歩行に及ぼす影響」	
A7	高次脳機能障害	・公共交通機関	・時差通勤 ・補完手段の活用 ・疲労のセルフマ ネージメント			・バリアフリー環境	・就労支援(職業準備支 援)	・ルール・マナー ・啓発活動 ・ナチュラルサ ポート		・可視化されにくい障害・病 気		
A8	高次脳機能障害	・自家用車+公 共交通機関+社 用車	・補完手段の活用 ・疲労のセルフマ ネージメント		・新幹線通勤 ・社用車の相乗 り通勤	・職務内容の変更・ 調整 ・勤務時間の調整	・就労支援(職場復帰支 援プログラム+ジョブ コーチ支援)	・ナチュラルサ ポート		・復職 ・エコ通勤	・「エコ通勤」の手引き	
A9	高次脳機能障害	・公共交通機関	・補完手段の活用 ・疲労のセルフマ ネージメント			・職務内容の変更・ 調整 ・勤務時間の調整	・就労支援(職業準備支 援+職務試行法)			・復職		
A10	知的障害	・公共交通機関	・時差通勤 ・職住近接 ・家庭教育・指導			・転勤	・就労支援(職務試行法) ・接遇・介助	・ルール・マナー ・周囲の理解		・地域生活支援	・「知的障害児(者)基礎調査」 ・「社会福祉施設等調査」	
A11	発達障害	・公共交通機関	・時差通勤 ・家庭教育・指導	・休憩時間			・就労支援(職務試行法) ・トライアル雇用	・ルール・マナー ・周囲の理解 ・啓発活動		・コミュニケーション ・専門的支援 ・マイノリティグループ (3,000人アンケート調査)」	・発達障害者支援法 ・「発達障害者支援サービースニーズ調査」	



表2-2-2 事例一覧(事業所)

事例No.	雇用している障害者	自助				公助		共助	その他のキーワード	関連各種研究調査資料等
		制度		職場環境		その他	公助			
		通勤への配慮	勤務時間・場所関連	ハード面	ソフト面					
B1	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者</li> <li>知的障害者</li> <li>発達障害者</li> <li>精神障害者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通勤への配慮</li> <li>社用車による通勤支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤務時間・場所関連</li> <li>在宅勤務制度</li> <li>短時間勤務制度</li> <li>時差通勤制度</li> <li>作業環境等に応じた休憩時間の設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハード面</li> <li>バリアフリー環境</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ソフト面</li> <li>情報技術を活用したコミュニケーションの円滑化</li> <li>指導スタッフの配置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務再設計</li> <li>社員管理を行うマネージャーの配置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>精神障害者雇用モデル促進事業</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>ワーク・ライフ・バランス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成17年度国勢調査</li> <li>「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」</li> </ul>
B2	<ul style="list-style-type: none"> <li>知的障害者</li> <li>精神障害者</li> <li>身体障害者</li> <li>発達障害者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通勤の利便性を考えた配属及び所属変更</li> <li>タクシー通勤</li> <li>住居の借り上げによる職住近接</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害特性等に応じた勤務時間の設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>バリアフリー環境</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材(支援者)育成</li> <li>障害者雇用に対する社員の意識向上</li> <li>支援教材の活用によるスキルアップ支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職種転換</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ就労を活用した精神障害者の雇用促進モデル</li> <li>重度障害者等通勤対策助成金</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>障害の重度化への対応</li> <li>キャリア形成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成15年版労働経済白書</li> </ul>
B3	<ul style="list-style-type: none"> <li>精神障害者</li> <li>知的障害者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>悪天候時等の休暇のとりやすさ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1日単位の自己申告による労働時間の設定</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>業務調整</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会適応訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>お互い様意識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害特性等に応じた働き方</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「ハローワークにおける精神障害者に対する新規求職登録及び紹介就職等の実施調査」</li> <li>「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」</li> </ul>
B4	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者</li> <li>知的障害者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>住居の借り上げによる職住近接</li> <li>駐車場の借り上げ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務制度</li> <li>時差通勤制度</li> <li>障害特性等に応じた勤務時間の設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>バリアフリー環境</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>業務調整</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>重度障害者等通勤対策助成金</li> <li>官公需における障害者雇用企業・障害者福祉施設等に対する特例措置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害の重度化への対応</li> <li>障害者を雇用する事業所への支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害の重度化への対応</li> <li>障害者自立支援法</li> </ul>	

※雇用している障害者については多い順に記載

## 第2節 調査結果報告

以下に、調査結果について報告する。

記載方法については、各事例の本文前に、事例の概要（タイトル）及び内容の要約を記し、本文においては、第1節2調査事項に記した内容について、それぞれ順に記載した後、事例から得られる知見及びそれに関連する各種研究調査等について、「事例からの示唆」として記載している。

なお、各ページの右もしくは左端上に□で囲んで表示したアルファベット及び数字については、表2-1～2の事例No.に対応している。（Cについては移動支援事業により通勤支援を行う地方自治体を示す。）

### ～障害特性等に応じた柔軟な働き方が可能となった事例～

柔軟な勤務時間、出勤日数の設定、また、在宅勤務という選択肢によりにより、体調に応じた働き方、継続勤務が可能となっている電動車いす利用者の事例。

#### 1 事例の概要

首都圏在住の40代男性。大学院在学時代、海水浴中の事故により頸髄損傷。2年半の治療・リハビリ入院を経て、復学し、大学院修士課程を修了。修了後、職業リハビリテーションセンターにて、職業訓練(OAシステム科)を受ける。国の研究機関にて準研究員、非常勤職員として約10年間勤務。2007年4月、現在の勤務先の人事部に就職し、ホームページ作成業務に従事。移動は電動車いす、キーボード操作は左手中指1本のみで行い、補助具としてマウススティックを利用している。

#### 2 通勤と就業環境の諸問題及びそれに対して活用した支援制度等

自宅から最寄り駅までの約700メートルは自走にて移動。自宅最寄り駅から事業所最寄り駅までは乗り継ぎなく移動することができ、また、事業所も駅より徒歩1分のバリアフリー環境にあるため、介助を必要とするのは電車乗降時のみである。

物理的には、比較的恵まれた通勤環境にあるが、通勤時間が片道約2時間かかり、身体的負荷が高かったため、入社当初より、クライアント、スタッフ等との打ち合わせ等のために月・水・金曜日の週3日は入社しての社内勤務、火・木曜日は在宅勤務という勤務体制をとっていた。

勤務時間については、同社には短時間勤務制度が導入されていたこと、また、年次有給休暇(2時間、半日、1日単位で取得可能)以外に、障害者特別休暇(無給ではあるが月20時間付与され、1時間単位で取得可能)が設けられていたことから、これらを活用。10時～17時半勤務からはじめ、9時～17時半と標準勤務時間も半年程度経験するが、2009年秋頃から、通勤負担による体調不良により、10時～16時半勤務であっても週3日の出社が難しくなったことから、2010年4月より、月1回のミーティングのための出社以外は、在宅勤務を行っている。在宅勤務となってからは、通勤負担がなくなったため、9時～17時半のフルタイム勤務が可能となっている。なお、打ち合わせ等については、2009年よりテレビ電話システム、2010年4月よりテレビ会議システムが導入されたことにより、スムーズに行うことができるようになっている。

また、入社当初は、電動車いすの高さにあったデスクがなかったため、ご自身で角材を準備し、デスクの高さを調整していたが、事業主の配慮により、ハンドルで高さ調節可能なデスクが配置されたことにより、ご本人のみならず、誰でも快適に使用可能な作業環境が整備され、有効活用されている。

#### 3 通勤及び就業環境に係る諸問題等についてのご本人の所感

短時間勤務制度等の様々な制度、在宅勤務という選択肢があったおかげで、自分にあった働き方ができ、また、通勤の負担がなくなったことにより、長い時間働くことができ、パフォーマンス自体もあげることができている。

月1回の出社については、ラッシュ時を避けた出社時間が設定されており、また、上司、同僚とのフェイスツーフェイスのコミュニケーションの機会を持つことができるということでメリットがある。また、月に1回であれば、身体的負担感も少なく、自分としての工夫は、駅員の方に少しでも負担をかけないよう、少なくとも乗車時間の10分前には駅に到着するようにする程度。

通勤以外の移動についても、リフトバス、ノンステップバスが導入されたこと、建物のバリアフリー化促進により、都内の移動については不便を感じることはほとんどない。公共交通事業者の介助も非常に丁寧であるが、介助してもらった心理的負担感はぬぐえない。ホームと車両の間隔がほとんどない駅では介助なしに乗降可能なので、このような駅が増えればよいと思う。なお、月80時間、自立支援法の移動支援が認められているが、これについては通勤には利用できず、休日の余暇活動の際に使う程度。

また、社会全体の変化としては、2001年に社団法人ACジャパン（旧社団法人公共広告機構）が提唱した「ちょっとしたボランティア」（キャッチフレーズ「ちょボラ」）CM<sup>3)</sup>が流れた頃より、困った時に周囲からの支援がさりげなく得られるようになったと感じている。

#### 4 本事例からの示唆

##### (1) 休暇制度

2008年12月12日に公布、2010年4月施行された改正労働基準法では、労使協定により時間単位での年次有給休暇取得制度を導入することを可能としている。

まだまだ、多くの事業所においては、半日単位での取得しか認められていないのが現状であるが、本事例の勤務する事業所では、2時間単位での取得のみならず、無給ながら障害者特別休暇という形で、1時間単位で取得可能な月20時間の休暇が認められている。こういった休暇制度は、通院や体調管理のための休暇を必要とする障害者には非常に有益なものであり、また、小刻みに取得可能な休暇制度は、障害者のみならず、育児や介護をしながら働く人々の休みやすさ、働きやすさにも有益なものである。通院、治療を必要とされる方々の中には、定期的な通院以外に、体調不良や悪化による突然の通院を必要とする場合も少なくないが、休暇がなくなってしまい、欠勤となり、勤務状況不良ということで解雇されないか等といったことに対する不安から、通院自体を控えてしまう方もいる。また、体調が悪くとも、同様の理由により、無理をして出勤し、さらなる体調悪化を招き、最悪の場合、離職へとつながる場合もある。休暇がとりやすいこと、安心して休暇をとれることは、健康を維持し、働き続けるためには必須条件と言え、このような制度のさらなる普及が望まれる。

<sup>3)</sup> 「人差し指一本でできるボランティア」というテーマで、エレベーターに乗ろうとする車いすの青年のために、女性がエレベーターの「開」ボタンを押し、さらに「何階ですか？」と尋ねるといった内容のCM。

## (2) 職場のユニバーサルデザイン化

本事例では、電動車いすの高さに対応するため、ハンドルで高さ調節可能なデスクや左手のみで操作可能なプリンター（複合機）が配置されたことにより、結果として、ご本人のみならず、誰にとっても快適に使用可能な作業環境が整備されるという職場のユニバーサルデザイン化が図られている。このように、誰かの困難を解消、改善すべく取り組んだことが、結果として多くの人々に恩恵をもたらすといったことは少なくない。

職場のユニバーサルデザイン、ユニバーサルデザイン化の例については、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービスにも多くの事例が掲載されている。例えば、株式会社小松製作所 エンジン・油機事業本部 郡山工場の事例では、聴覚障害者の安全確保の観点から、フォークリフトの頻繁に行き交う工場内の通路を視覚的に色分けした歩行者専用通路を設けたり、フォークリフトや機械の音で認識できる危険を視覚的に認識出来るように工場内の死角となっている箇所にカーブミラーを設置したりした結果、職場全体の安全性が向上している。

また、移動・通勤環境についても、国土交通省発行の「知的障害、発達障害、精神障害のある人のための施設整備のポイント集」に掲載されている改善具体例（グッドプラクティス）を見てみると、障害者のみならず、あまねく多くの人々の安全性、利便性、快適性の向上に寄与するものばかりである。

誰かの問題を改善することで、多くの人々の利益につながることは多い。障害者の問題を障害者だけの問題として考えるのではなく、職場や社会全体の問題として考えること、そして、改善に向けて取り組むことにより、誰にとっても、より快適な就業環境、通勤環境づくりが促進されることが、本事例からも指摘される。

## (3) 啓発活動

2006年12月に施行されたバリアフリー新法（高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律）において、高齢者と身体障害者に加え、新たに、知的障害、発達障害、精神障害のある方も含む、すべての障害者が対象となることが明確化された。これを受け、国土交通省では、「知的障害者、精神障害者、発達障害者に対応したバリアフリー化施策に係る調査研究」を実施し、2008年3月に報告書を発行している。報告書の最後のページには、今後の課題として、「心のバリアフリー」のための広報・啓蒙の推進が指摘されており、①障害者に対応することとなる職員の教育等に活用可能な接遇・介助のための参考書の作成②施設等整備のための参考書の作成とならんで③一般の理解促進のための広報戦略の立案について挙げられている。

①、②については、翌年、公共交通機関、商業施設、公共施設等の職員向けに、「知的障害、発達障害、精神障害のある方とのコミュニケーションハンドブック」「知的障害、発達障害、精神障害のある人のための施設整備のポイント集」が発行されている。また、参考書の作成のみならず、本調査研究の業務受託先である交通エコロジー・モビリティ財団による、交通事業者（鉄道、バス）を対象とする、高齢者・障害者への接遇・介助水準の向上のための「交通事業者向けバリアフリー教育訓練研修」等の、

より実践的な取り組みも進められているものの、③についての国土交通省の取り組みは、十分とは言えない状態にある。

事例による「ちょボラ」CM に関する話からは、国民一人一人に対する啓発活動の大切さ、そして、その効果の大きさが指摘されるだけに、一日も早く、より多くの取り組みがなされることが望まれる。また、その際は、昨今、大きく取り上げられることが多い、知的障害者、発達障害者、精神障害者のみならず、まだまだ多くの移動に関する問題を抱える身体障害者、そして、移動に問題・制約を抱える全ての人々の問題についても考えていくことが必要と思われる。

### ～タクシー通勤、住居の借り上げにより通勤問題を解決した事例～

障害の重度化により、車いすによる自走通勤が困難となった際、社員寮から事業所までのタクシー通勤が事業主から認められたことにより、通勤問題が解決。また、社員寮が閉鎖された際も、住宅の借り上げ及びタクシー通勤の継続により、ドアツードアの安全な通勤が確保されている事例。

#### 1 事例の概要

首都圏在住の 30 代男性。主たる障害は、脳性麻痺による下肢障害（身体障害者手帳 2 級所持）で、現在は移動には手動車いすを利用。東北地方の養護学校（現特別支援学校）にて小学部から高等部まで過ごし、高等部卒業後、首都圏にて職業訓練を 1 年半受講後、現勤務先に事務職として就職し、現在に至る。（勤続 14 年）

#### 2 通勤と就業環境の諸問題及びそれに対して活用した支援制度等

入社後、社員寮に入寮。数年間は、寮から最寄りバス停まで徒歩にて移動（5,6 分）し、10～15 分間、バスを利用し、通勤を行っていたが、約 10 年位前から、障害の重度化により移動の際に手動車いすを利用するようになる。この頃より、自家用車による通勤を可能とするため、運転免許の取得も検討するが、障害状況等により、取得が困難と判断される。悪天候時や体調不良の際に自走による通勤が困難となり、事業所担当者と相談。その結果、事業主が近隣のタクシー会社と契約を結び、タクシー代は通勤手当として全額支給し、社員寮より事業所までの、ドアツードアのタクシー通勤を実施することとなる。また、2004 年に社員寮が閉鎖されるが、その際には、事業主が重度障害者等通勤対策助成金（重度障害者等用住宅の賃借助成金）を活用し、事業所最寄り駅付近に住宅を借り上げ、現在も自宅から事業所までのドアツードアのタクシー通勤を続けている。なお、勤務時間は 9 時から 18 時だが、自宅は 8 時頃には出て 10 分後には事業所に到着している。

事業主のコスト的な負担は少なくないが、それまでのご本人の会社への貢献度及びこれからの貢献、そして安全性・安心感の確保といったことをトータルで考えると決して惜しくはない支出と事業所担当者は語る。

#### 3 通勤及び就業環境に係る諸問題等についてのご本人の所感

入社当初は車いすを使用せずに通勤できたこともあり、通勤についての問題は特になかったが、地方出身者であり、就職と同時に生じる住宅問題が、事業所付近に社員寮があったことで解消されたのはありがたかった。また、何より、寮生活で培われた人間関係が今の職業生活の糧となっている。

通勤については、タクシー通勤を認めてもらったり、寮閉鎖時に住居を借り上げてもらったりと非常に配慮してもらっていると思う。タクシー乗降時の車いすからの移動は単独で可能であり、タクシーの

運転手の方には、車いすの積み下ろしをお願いしているが、丁寧に対応してもらっている。

就業環境についても、バリアフリー化されており、ハード面で特に困ることはない。年々、筋緊張が強くなってきており、約4年ごとのサイクルで1ヶ月の自宅療養を行っているが、これについても、職場の理解・配慮が得られており、働きやすい環境である。しかしながら、契約社員から正社員へのステップアップの可能性が現在のところはなく、障害者社員のキャリア形成といったことについて力を入れてもらえればありがたい。

通勤ではないが、障害者の移動問題については、現在暮らす首都圏と出身地である東北地方における格差を感じている。地方では建築物、公共交通機関のバリアフリー化はまだまだ進んでおらず、また、自宅周辺は起伏の激しい地形であるため、単独外出が困難となることがある。また、障害者の社会参加の機会、健常者と接する機会が少ないためか、車いす利用者に対してどう接してよいかと戸惑われたりすることがあり、ハード面だけでなく、ソフト面でのバリアフリー化の遅れも感じることもある。

#### 4 本事例からの示唆

##### (1) 地域間格差

ハートビル法、交通バリアフリー法、そしてこの二つを一体化させたバリアフリー新法においては、行政が基準を示し、それを事業所等がクリアすることにより、結果として移動等の円滑化を図っていくという枠組みとなっている。そのため、義務化の対象となる特定建築物等を多く抱える都市部とその対極にある地方との地域間格差を広げてしまうという問題をもたらした。

ハード面のバリアの多さは、障害者の外出の機会、社会参加の機会を奪い、その結果、ハード面でもソフト面でもバリアフリー化が阻害されるという悪循環を生むということを事例の話から再確認する。また、別の事例（視覚障害者）に対するインタビューにおいては、出張で利用した駅が無人駅であり、音声案内もなければ、駅舎の電灯も薄暗く、安全面への配慮がなされていなかったため、後日、鉄道会社に電話したところ、「経費削減」という言葉とともに、「その駅を利用する障害者はいない」という言葉が返ってきたとの話をいただくことがあった。上り電車と下り電車の発着音を変える、駅舎の電気を明るくするだけで、安全性と利用しやすさは格段に向上する。それによる安全性の向上効果等は、経費削減効果よりも優先されるべきである。また、駅の利便性の低さ等は、障害者等の利用の妨げとなり、それがまた利便性、安全性の低下をもたらすという悪循環がそこに生まれる。

全ての方がより安全・快適に外出できるように施行されたバリアフリー新法において、「どこでも、だれでも、自由に、使いやすく」といった「ユニバーサルデザイン」の考えに基づき促進されるはずであった環境整備について、今一度、原点に立ち返って考えてみる必要がある。

##### (2) 重度障害者等通勤対策助成金

本事例においては、事業主が本人用の住宅を賃借する際に、重度障害者等通勤対策助成金が活用されているが、これは、重度障害者等（表2-3参照）の通勤を容易にするための措置を講じた、一定の条



件を満たす事業所に対して支給されるもので、表2-4にあるとおり、9種類の助成金がある。特例子会社や障害者雇用の経験豊富な事業所等においては、これらの助成金を有効活用することにより、社員寮や通勤バスといったハード面の整備のみならず、通勤援助者等のソフト面の整備も行われていることも多い。しかしながら、障害者雇用の経験の少ない事業主には、その存在すら知られていないことも多く、経済的な負担の大きさ等から、通勤等の対策に有効な措置をとることができず、障害者雇用が進まない、また、中途障害者となった者に対する支援がなされないといったこともある。制度は活用されてこそ、価値がある。本制度が、必要な人に必要な支援が適切に行われるための、そして、障害者雇用の促進・安定の一助となるよう、その有効活用を願う。

表2-3 重度障害者等通勤対策助成金の支給対象障害者

重度障害者等通勤対策助成金の名称	支給対象となる重度障害者等
①重度障害者等用住宅の新築等助成金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 重度身体障害者（短時間労働者を含む）</li> <li>・ 3級の視覚障害者</li> <li>・ 3級または4級の下肢障害者</li> <li>・ 3級の体幹機能障害者</li> <li>・ 3級または4級の乳幼児期以前の非進行性脳病変による移動機能障害者</li> <li>・ 5級の下肢障害、5級の体幹機能障害、及び5級の乳幼児期以前の非進行性脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上の重複者</li> <li>・ 知的障害者（重度知的障害者である短時間労働者を含む）</li> <li>・ 精神障害者（短時間労働を含む）</li> </ul>
②重度障害者等用住宅の賃借助成金	
③指導員の配置助成金	
④住宅手当の支払助成金	
⑤通勤用バスの購入助成金	
⑥通勤用バス運転従事者の委嘱助成金	
⑦通勤援助者の委嘱助成金	
⑧駐車場の賃借助成金	
⑨通勤用自動車の購入助成金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2級以上の上肢障害者（短時間労働者を含む）</li> <li>・ 2級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害者（短時間労働者を含む）</li> <li>・ 3級以上の体幹機能障害者（2級以上の短時間労働者を含む）</li> <li>・ 3級以上の内部障害者（2級以上の短時間労働者を含む）</li> <li>・ 4級以上の下肢障害者（2級以上の短時間労働者を含む）</li> <li>・ 4級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者（2級以上の短時間労働者を含む）</li> <li>・ 5級の下肢障害、5級の体幹機能障害、及び5級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上の重複者</li> </ul>

表2-4 重度障害者等通勤対策助成金の種類

重度障害者等通勤対策助成金の名称	助成金の対象となる措置
①重度障害者等用住宅の新築等助成金	重度障害者等用を入居させるために特別な構造または設備を備えた住宅を新築・増築・改築または購入（新築等）
②重度障害者等用住宅の賃借助成金	重度障害者等を入居させるための住居を賃借
③指導員の配置助成金	重度障害者等が5人以上入居する住宅に指導員を配置
④住宅手当の支払助成金	重度障害者等自らが住宅を借り受け、賃料を支払っている場合に、その者に対して、重度障害者等以外の労働者が住宅を借り受けた場合に通常支払われる住宅手当の限度額を超えて住宅手当を支給
⑤通勤用バスの購入助成金	通勤する5人以上の重度障害者等のために通勤用バスを購入
⑥通勤用バス運転従事者の委嘱助成金	通勤する5人以上の重度障害者などのための通勤用バスの運転に従事する者を委嘱
⑦通勤援助者の委嘱助成金	重度障害者等の通勤（公共の交通機関を利用する通勤に限ります。）を容易にするための指導、援助等を行う通勤援助者を委嘱
⑧駐車場の賃借助成金	自ら運転する自動車により通勤することが必要な重度障害者等に使用させるために駐車場を賃借
⑨通勤用自動車の購入助成金	自ら運転する自動車により通勤することが必要な重度障害者等のために通勤用自動車を購入

### (3) デマンド型の交通サービスによる通勤支援

本事例のように、通年かつ長期にわたるタクシーによる通勤を事業所が認め、通勤手当を支給している例は少なく、福祉タクシー等を利用した通勤をしても、タクシー代については、全額、通勤者の自己負担となっていることが多い。ドアツードアの支援が可能であるタクシー通勤については、やはり費用面の負担の高さが問題と言える。

しかしながら、近年、公共交通空白地帯の解消方法として注目されている、デマンド型の交通サービス<sup>4)</sup>が導入されていれば、タクシーの便利さをバス並みの料金で利用できる可能性がある。

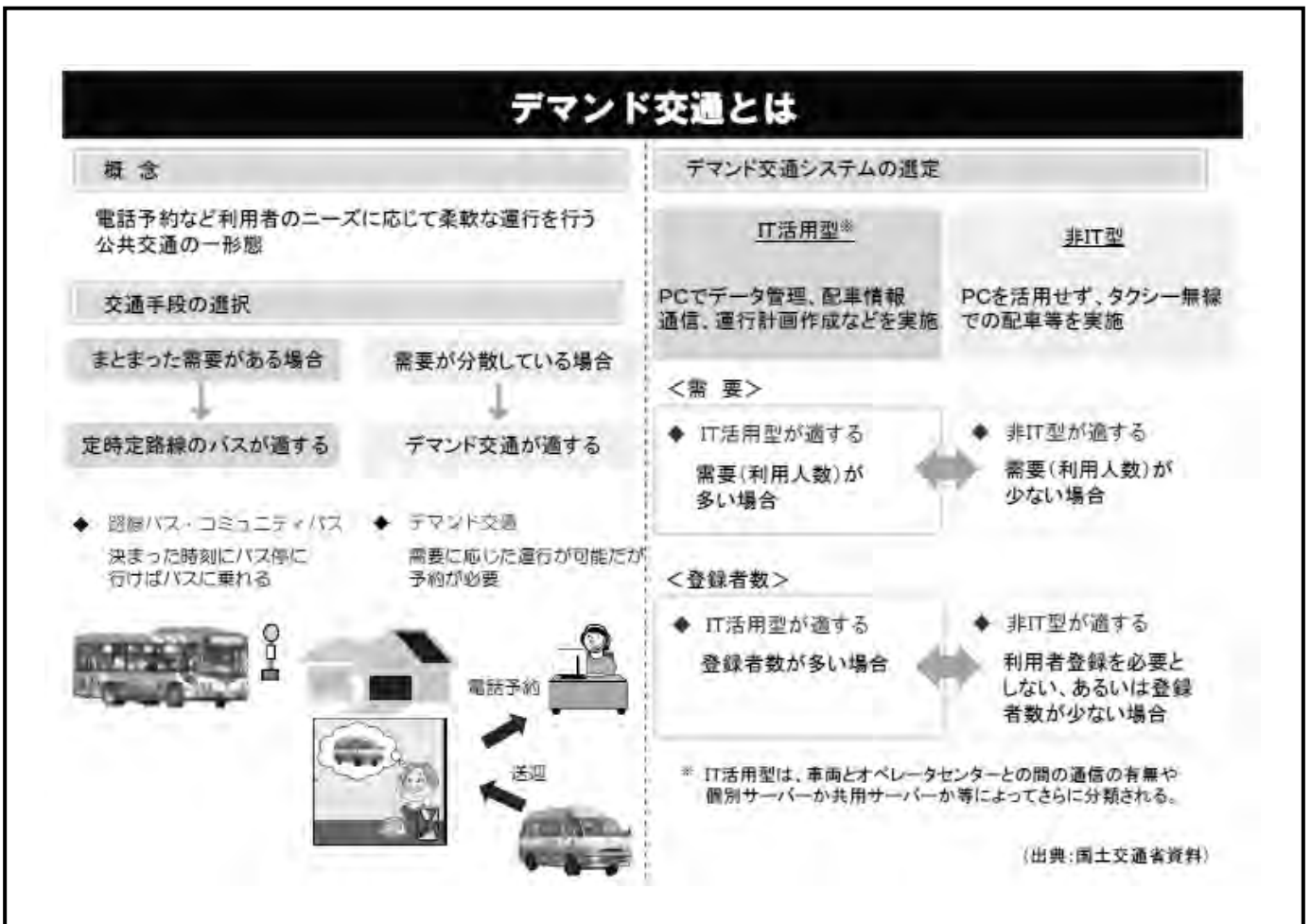
本事例の通勤支援を実施しているタクシー会社へのインタビュー調査では、このような通年にわたる通勤支援は初めであるが、けがや病気による一時的な通勤支援については少なくないこと、また、障害者や高齢者の方には、タクシーは個別の移動支援が受けられる、身近な乗り物として日常的に利用されていることから、今回の通勤支援の話があった際に、特に問題なく受け入れることができたとの話がある。また、デマンドタクシーのような形で認可がおりれば、現在ある配車システム等により、より効率的かつ利用者にとっても安価な輸送サービスが提供でき、例えば、雨天時のみ、タクシー通勤をしたい

<sup>4)</sup> 情報通信技術を活用し、利用者の需要（予約）に応じ、フレキシブルに運行し、ドアツードアの送迎を行うタクシーの利便性とバス並みの低料金を兼ね備えた移動サービス。

といった車椅子利用者や視覚障害者等に、より手軽に利用してもらおうことができるばかりでなく、ガソリンというエネルギーの節減、エコロジー等にも繋がると考えているとのことであった。

また、デマンド交通を運行している、ある交通事業者に対するインタビューの中では、教育委員会からの相談を受け、通学支援を行った経験があり、ニーズがあれば、通勤支援についても対応したいという考えを確認しており、デマンド交通を実施していない交通事業者においても、積極的に通勤支援を行いたいという意見が大半である。いかに利用客、乗り合い率を確保するかという大きな課題を抱えるデマンド交通については、通勤による安定需要は貴重なニーズであり、工夫しただけでは双方にとって非常にメリットの高いシステムが構築可能と思われる。

【参考2-1】



国土交通省 : <http://www.mlit.go.jp/common/000055842.pdf>

## ～車いすを利用する方々にとってのバリア～

同一事業所に勤務する4名の車いす利用者へのインタビュー内容を中心に、介助を担当される交通事業者の方からのコメント等も交え、車いす利用者の通勤、就労等に関する問題について考える。

### 1 事例の概要

ここでは、同一事業所に勤務する4事例の紹介となるため、先に就業環境について記載する。事業所は、駅から自由通路で直結した徒歩約3分のところにあり、社内は完全バリアフリー環境となっている。就業時間は9時～17時半、4名のリーダー社員がそれぞれ複数のスタッフ社員を統括しながら、業務運営を行っている。作業内容は事務系の作業が中心。

#### 事例①

54歳、男性。転落事故により受障（身体障害者手帳1級）後、車いす生活となる。県立リハビリテーションセンターにて職業訓練受講後、2009年12月に現在の勤務先に就職。職業訓練については、半年間は入所にて受講するが、就職までには生活訓練も必要と考え、通所訓練に切り替える。なお、住居については、バリアフリー住宅であることは勿論、駅までは自家用車通勤となることを想定し、駅近辺の駐車場事情を考慮し、選定。

#### 事例②

29歳、女性。脳性麻痺により、身体障害者手帳2級所持。

中学2年生までは、自立歩行も可能であったので、車いすと併用していたが、腰痛を患ってからは移動時には車いすを常時使用することとなる。養護学校高等部卒業後、入所型施設にて1年間の訓練受講。その後、デイケア施設にて、パン販売（委託販売）、パソコンによる通信作成等を9年間、行っていたが、社会に出て、仕事をして給料をもらってみたいという思いが強くなり、2009年10月に現在の勤務先に就職。

#### 事例③

30歳、男性。二分脊椎により、身体障害者手帳1級所持。

学区内の小学校の普通学級に二年間通っていたが、校内はバリアフリー環境ではなく、階段ははいつて上がるしかない等不便なことも多かったこともあり、移動等の支援をしてくれていた姉の卒業と同時に、養護学校に転校する。

養護学校高等部卒業後、プログラミングの職業訓練を1年間受講するが、受講後、体調を崩し、3ヶ月入院したこともあり、半年かけて自動車免許を取得した後は、デイケア施設への9年間通所を経て、

2009年10月に現在の勤務先に就職。

#### 事例④

21歳。脳性麻痺により、身体障害者手帳2級所持。

小学校入学前より移動時には車いすを利用。通っていた学区内の小中学校はバリアフリー環境ではなかったが、移動については周囲の支援を得られたこと、また、給食用のエレベーターを利用させてもらったことから、校内の移動で困ることはあまり無かった。養護学校高等部に入学するが、物足りなさを感じたため、1年の浪人生活を経て、定時制高校に入学。高校にはエレベーターが設置されており、バリアフリー環境であったので、人の手を借りずに移動可能であった。1年間の職業訓練等を経て、2010年7月に現在の勤務先に就職

## 2 通勤と就業環境の諸問題及びそれに対して活用した支援制度等

#### 事例①

現在の通勤ルートは、自宅～自家用車（所要時間約10分）～最寄り駅～電車（乗車時間約15分）～車いす（数分）～事業所で、トイレ休憩も入れ、所要時間は約50分。勤務時間は9時～17時半だが、30分前には出社している。乗車駅ではホームと電車の隙間が広いので、スロープによる乗車介助が必要のため、駐車場につくと、携帯電話から駅に電話を入れ、介助を依頼している。降車駅は隙間が少ないため、介助無しでも降車可能だが、乗車駅からの連絡により準備されているスロープにより降車している。

#### 事例②

現在の通勤ルートは、自宅～車いす（約5分）～バス停～バス（乗車時間約15分）～最寄り駅～電車（乗車時間約2分）～車いす（数分）～事業所で所要時間は約1時間だが、ラッシュのピーク時間を避け、ゆとりを持って行動したいと考え、朝は7時過ぎに自宅を出て8時位には出社している。バスの乗降は、運転手の介助によりスロープにて行う。乗車中は、ストッパーのみのことも多く、ベルトは圧迫感が苦手なこと及び乗降の介助時間に加え、着用の時間がかかると他の乗客に迷惑になるのではと思い、どうしますかと問われると断る。

自宅及び事業所の最寄り駅はバリアフリー構造になっており、ホームと電車の隙間がない位置があるので、その場所から自走で乗降している。

#### 事例③

現在の通勤ルートは、自宅～車いす（約15分）～最寄り駅～電車（乗車時間約10分）～車いす（数分）～事業所で所要時間約1時間、7時半に自宅を出て、8時半前に出社。駅は現在、エレベーター設置工事中であり、ホームへの移動は車いす用階段昇降機を利用することになるため、設置時間を含め、

駅についてから電車に乗るまで 15 分程度要す。介助の依頼は朝、駅についてから改札で行い、乗降駅とも、スロープを利用して電車への乗降を行っている。

#### 事例④

現在の通勤ルートは、自宅～車いす（約 20 分）～最寄り駅～電車（乗車時間約 25 分）～車いす（数分）～事業所 で所要時間は約 1 時間だが、電車の本数が少ないため、朝は 7 時半に自宅を出て、8 時半前に出社している。

毎日、改札にて介助を依頼しているが、顔を覚えてもらっており、待たされることはなく、電車の乗降はとてもスムーズ。しかし、自宅最寄り駅は、主要鉄道路線のターミナル駅であるため、電車遅延等のトラブルがあった際は、介助があっても、移動にかなりの時間を要することがある。

### 3 通勤及び就業環境に係る諸問題等についてのご本人の所感

#### 事例①

駅員の接遇・介助は丁寧であり、介助してもらう時に会話ができるのは良いが、時間を気にせず、気兼ねをせずに単独移動できるよう、ハード面の充実を願う。なお、ホームと車両の間隙がほとんどない駅では、スロープなしで単独で乗降を行っている。

訓練校へは、バスで通っていたが、乗客が自分だけになった時、乗られると迷惑といったことを言われ、抗議したところ、以後、接遇が丁寧になった経験があり、環境を変えていくような働きかけ、自己主張が必要と感じている。バス乗車時のベルトについては必要性を感じないので、拒否している。現在の主な交通手段は自家用車、やはり自分の力だけで、時間を気にせず、移動できるのが良い。

#### 事例②

ノンステップバスが少なかった時代に比べて、バスの乗務員の方の接遇・介助は格段に良くなっていると感じている。毎日同じバスに乗って通勤をするようになってからは、乗務員の方の接遇・介助で嫌な思いをすることはないし、自分のことを覚えてもらったせいも、何かあった際は自然と手を貸してくださる乗客の方も多い。

しかし、ノンステップバスが少ない時代には、バス停で待っていても黙って通り過ぎられてしまうこともあり、せめて一言声をかけてもらえればと思うことがしばしばあった。また、ノンステップバスでないバスへの乗車を他の乗客の方が手伝うよと声をかけてくださったのに乗務員の方にだめと言われてがっかりすることもあった。

養護学校時代はスクールバス、自家用車以外の乗り物の利用経験がなく、単独での外出に自信がなかったが、施設にて様々な場所へ自分たちで移動するという経験をしたことで、行動範囲が広がり、物事に対して積極的になれた面がある。

段差のある道に行く手を阻まれることもあるが、周囲の人に声をかけてもらったり、自分から声をかけたりして、乗り越えられることができるようになった。ただ、やはり自分の力で移動したいという気持ちが強いので、段差にはスロープを、建物にはエレベーターを設置して欲しい。

### 事例③

電車通勤を開始当初は、介助を頼むと嫌な顔をされることがあったし、いまも嫌な顔をする人はいるが、長く勤務している人はスムーズに介助をしてくれ、また、自然と話しかけてくれるようにもなっている。車いす用階段昇降機は設置に時間もかかり、周囲にも迷惑をかけるので、一日も早いエレベーター工事の終了を願っている。通勤に使う電車はホームとの隙間が広いので、介助なしには乗降できないが、隙間が狭い電車への乗降は自走で行っている。また、介助なしで乗降、移動したいという気持ちは、車いすを利用する友人はみんな持っており、どの電車、ホームのどの辺りが一番隙間が狭いといった情報交換を行うことも多い。

エスカレーターで移動する際は、エスカレーターを使用できなくなった人から、心無い言葉を投げかけられたこともあるが、手助けをしてくれる人も多い。

電車に比べて、バスの方が乗務員に理解がないように思う。バス停で待っていたのに素通りされたこともある。昨年久しぶりにバスに乗ったが、面度くさそうな顔で介助され嫌な思いをした。乗車中はストッパーのみで、ベルトについては着用するかどうか聞かれなかったし、聞かれても時間がかかるし、締め付けられる感じが嫌なので断ったと思う。

トラブル等あっても遅刻しないよう早めに行動しているが、30分遅いだけで、ラッシュはかなり軽減されるし、気持ちもゆとりがうまれるので、時差通勤ができれば助かると思う。

### 事例④

ラッシュ時に駅員の方の手を煩わせるのが申しわけなく、つつい「すみません」と謝ってしまうことがあるが、「仕事なんだから、気にしないでいいんだよ」と言ってくださる。少しでも駅員の方の負担が減るよう、ラッシュを避けて、時差通勤ができるとありがたい。

また、若干自宅より近い駅が二駅ほどあるが、両方ともエレベーターが設置されていないので使えない。エレベーターのある駅が増えれば助かる。

高校時代は、自宅からバスを乗り次いで、約1時間かけて通学。毎日同じ時間のバスに乗っていたので、運転手の方も心得ていて親切に介助してくれたが、乗客から「足ついているんだから歩けよ」等、心ない言葉をかけられたことがある。乗車時はストッパーのみ利用、時間がかかり、他の乗客に迷惑がかかると思い、ベルトは断っていた。

周囲の人に迷惑をかけるのが一番つらいので、可能な限り、単独で移動できるようにハード面の整備が進めば良いと思う。

## 4 本事例からの示唆

### (1)心のバリアフリー

誰かの手を借りなければ移動できないということは、時間的、物理的制限・制約が多いのみならず、精神的な負担感が高い。だからこそ、ここで紹介した全ての事例には「ハード面の充実、バリアフリー化の促進による単独移動可能な環境整備」という共通する願いがある。

しかし、ハード面がいかに充実しようと、バリアフリー化が促進されようとも、人による支援が必要なくなるということはない。それには、介助という支援のみならず、車いす利用者がエレベーターを使用する際に利用しやすいように道をあける、スペースを確保するといった配慮、少しでも車いすが移動しやすいよう思いやる心、乗降等に少しばかり時間がかかることを許容する寛容さも含まれる。インタビューの中では、乗車拒否という信じられない現実が未だにあるという事実、心ない接遇、一般の人々の声にどれだけ彼らがつらい思い等をしてきたかとともに、さりげなく支援してくれる温かい人々のことについても多く聞かれている。数センチの壁に行く手を阻まれる人々もいれば、心ない誰かの一言、視線に行く手を阻まれる人々がいるという現実が事例を通して見えてくる。

また、小学校2年生で地域の学校に通うことを諦めざるを得なかった事例③と小中学校とも地域の学校に通い続けることができた事例④の話からは、人的支援とともに柔軟な思考・工夫の大切さを学ぶ。多くの小中学校には人を乗せるエレベーターはなくとも、給食用のエレベーターはあることが多い。このエレベーターを活用できた事例④は9年間、地域で学び続けることができ、活用できなかった事例③は、姉という人的支援を失った時点で養護学校へ転校することとなった。エレベーターがない学校もあるろうし、安全性等の問題から利用できない場合もあるだろうが、小さな子どもが車いすをおり、はいずって階段を上る姿を見ずにすむような工夫や配慮の必要性について、考えさせられるエピソードである。

駅の中には、エレベーターを設置することが物理的に困難なため、隣接する商業施設等との話し合いにより、駅利用時に施設のエレベーター使用できるようにしている駅もある。工夫とそれを活かす思いやり、寛容な心、そして、心のバリアフリーの大切さを事例から学ぶ。

### (2)安全教育訓練

バス乗務員の方々から、「車いすを利用される方に、バス乗車の際のベルト着用を断られることが多い」との話聞くことがある。そこで、本4事例のみならず、本研究でお会いした全ての車いす利用者の方に対して、ベルト着用についての質問をしたところ、毎回着用する事例は皆無であった。理由は、着用到手間・時間をかけてしまうことに対する気兼ね、身体への圧迫感等様々であったが、全ての人に共通するのは「ベルト着用の必要性」をあまり感じていないということであった。中には、使用している電動車いすは重いのでストッパーさえすれば重みで動かないから大丈夫と話される方もいた。しかし、これは全く正反対の話であり、重力加速度は重量に比例する、すなわち、急ブレーキ等かかった際には重たいものほど強く、遠くに飛ばされるし、減速・加速等の影響等を受けやすい。

また、電車乗降時についても、介助してもらおう際の心理的負担から、ホームと電車の隙間、段差がほ



とんどない場合は、介助を頼まないという人がほとんどであるが、交通事業者の方では、介助は日常業務の一環と考えており、安全確保のため、必ず声かけをして欲しいという思いがある。また、通勤時間帯においても、介助を必要としない方と同様に遠慮なく利用してもらいたいという思いから、タイマーの活用や駅員、車掌とのコミュニケーションにより、ラッシュアワーであっても円滑な移動支援ができるようにとの工夫も多くなされている。さらに、交通事業者の中には、職員に対する教育訓練にも積極的に取り組んでおられるところも少なくない。インタビューにおいて、心ない接遇・介助の例とともに、心のこもった暖かい接遇・介助の例も多く聞かれていたのは、こういった取り組みがあつてのことと言えよう。

「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律」（通称バリアフリー新法）においては、職員に対する「移動等円滑化を図るために必要な教育訓練」を公共交通事業者等の努力義務としているが、全ての人が気兼ねなく安全な移動ができるよう、交通事業者への教育訓練のみならず、当事者及び一般の人々への交通機関利用時の安全教育を充実させていくことも必要と思われる。

### ～職務内容の変更・自転車タクシーによる通勤等により障害の重度化に対応した事例～

障害の重度化による作業能力等の制限に対しては、事業主の全面的な支援を受けながら、職務内容の変更等により対応。また、500メートルの徒歩通勤が困難になった際は、自転車タクシーを運営するNPO法人の協力を得て、安全かつ快適な通勤を行っている事例。

## 1 事例の概要

20代男性。脳性麻痺による四肢麻痺及び言語障害、知的障害を有す。（軽度に該当する等級の療育手帳を所持。） 養護学校（現特別支援学校）高等部を卒業後、就職した事業所に1年間勤務。その後、2002年7月に嘱託社員として現在の勤務先に就職。

## 2 通勤と就業環境の諸問題及びそれに対して活用した支援制度等

入社後、物流センターにおける仕分け作業に従事していたが、障害の重度化（二次障害）により、現業的な作業への対応が難しくなったことから、2010年2月から、本社の人事部におけるPCを使った事務補助作業へと配置転換・職務変更となる。職務内容の変更については、事業所側の十分な配慮もあり、スムーズに対応することができたが、下肢機能障害の重度化により、事業所最寄り駅から事業所までの500メートルの歩行通勤の安全性が問題となる。

本社勤務となつてからは、出勤時は自宅最寄り駅まで母親が自家用車にて送迎（所要時間約10分）、モノレールにて事業所最寄り駅に移動（同約15分）、事業所までの約500メートルを歩行して通勤していたが、歩行時に転倒することが多くなり、2回ほど救急車で搬送される。事業主側としてもなんらかの安全対策を講じなければと検討していたところ、母親から自転車タクシーの情報を得る。事業所担当者が早速、自転車タクシー運営法人に連絡をとり、通勤支援について相談した結果、支援について快諾が得られ、また、運行時間は原則9時～18時であったことから、9時から16時の勤務時間を10時から17時に変更することも検討していたが、9時の始業時間に間に合うよう、8時20分に事業所最寄り駅に迎えにきてもらうという法人側からの配慮が得られる。退勤時は若干時間がずれ込むことがあるため、自転車タクシーに送迎依頼の電話をかけ、出勤時と逆ルートでの帰宅となるが、フルタイムで働く母親の勤務先に近い駅で降車し、駅近辺のコーヒーショップにて母親が仕事を終わるのを待ち、自家用車にて19時から20時に帰宅している。

なお、母親としては、片道300円、往復600円×月21日（勤務日数）、月額12600円で通勤の安全性が確保できるのであれば、全額自己負担でも利用したいという意向であったが、事業主の配慮により、通勤手当として1万円が支給されている。

## 3 通勤及び就業環境に係る諸問題等についてのご本人の所感

通勤については、何度も危ない思いをしていた事業所最寄り駅からの歩行区間に、自転車タクシーを利用して、安全かつ快適に移動できるようになり、とてもうれしい。職場に同年代の人がいないこともあり、年齢の近いドライバーとの会話も楽しみとなっている。

職場内はバリアフリーの環境となっており、移動等で困ることはない。作業についても PC 作業以外にも複数の作業があり、また、座位中心ながら、書類を運ぶといった動きもあるのが良い。

物理的にも、精神的にも、直属の上司とコミュニケーションのとりやすい、バリアフリー環境にあり、職務遂行上、困ることはほとんどない。

上司からは、勤務階より3階上にある多目的トイレを使用するようにと言われているが、自分としては一般用トイレでも問題はないと思っている。(この後、同席いただいていた上司の方より、「多目的トイレについては、車いすの方専用と思っていること、また、エレベーターで移動し、トイレに行くというロスタイムを気にしていること(心理的負担感)から、勤務階のトイレを利用していると思うが、勤務階のトイレは手狭であり、何かあっては危険なので、今後は多目的トイレを利用してほしい」というお話がある。)

通勤以外の移動については、歩行時に一番不安を感じるし、周囲の流れにのって歩行できないことで、周囲に迷惑をかけていると感じることが多い。

#### 4 本事例からの示唆

##### (1) 身体障害の二次障害(障害の重度化)

二次障害とは、成人障害者、とくに脳性麻痺の人に見られる既存の障害(一次障害)の重度化や、それに派生した障害のことで、しばしば動作能力の低下を伴う。30歳前後から始まる人が多いが、早い人では、事例のように、20歳代から症状が現れる場合もある。症状は様々で、手足のしびれ、頸の痛み、排尿の問題等の身体症状のほか、精神的不安定さ等の精神症状が見られることある。

二次障害は、軽度の障害をもつ人よりも、中度以上の障害をもつ人に、また年齢が高くなるほど多くみられる傾向がある。就労している人の場合には、その職種や労働条件のちがいによって症状の出現が異なり、また、二次障害が原因で離職せざるを得ない状況に追い込まれてしまうことも少なくない。

本事例は、職務内容の変更と自転車タクシーの利用という工夫により、二次障害による離職の危機を乗り越えているが、これらを可能とした大きな要因の一つに、円滑なコミュニケーションが挙げられる。ご本人の状況等について、物流センターの担当者と人事担当者が常に情報交換を行っていたことから、段階的に職務変更の準備を進めることができ、また、ご本人の PC スキルについてしっかり把握していたことで、何ができないかではなく、何ができるかという視点で職務再設計がなされている。ご本人、ご家庭との密接なコミュニケーションがあったからこそ、自転車タクシーという選択肢が生まれている。

先に述べたように、二次障害と労働環境・条件については、密接な関係があり、二次障害の対策は、疾患や機能障害に対する治療的アプローチだけではなく、生活及び労働環境・条件の整備が重要である。そして、労働環境や条件については、ひとりひとりの障害の状況等に応じたきめ細かく考えていく必要

があり、そのためには、ご本人を中心とした周囲の人々のコミュニケーションが何よりも大切なものとなる。また、言うまでもなく、二次障害については、発生させない、悪化させないための予防的な取り組みが必須であり、これについては、医療、福祉分野とのネットワークによるチームアプローチによる取り組みが望まれる。

また、障害者の通勤問題という点、新規就職の際に問題とされることが多く、また、その際には、就労支援機関等から支援を受けられることが多いが、障害の重度化や中途障害により、通勤手段やルートの変更が必要となり、支援を要することも少なくない。本事例は後者の事例であるが、これについては、視覚障害や高次脳機能障害で自家用車通勤ができなくなり、代替交通手段が見つからない、また、代替交通手段が家族の送迎といった形でしか得られない場合等がある。

2010年12月13日に、障がい者制度改革推進会議により提出された第二次意見においては、「障害が個人の機能障害と社会参加を妨げる社会的障壁との相互作用により発生するもの」であること、「自己責任・家族依存から社会的支援としての地域社会での生活支援を拡大するとともに、障害に基づく差別を撤廃し、社会は障害者を権利の主体者として扱うべきである」という文言が盛り込まれている。障害者の通勤、移動を妨げている社会的障壁は何か、支援者はしっかりと見極め、決して、自己及び家族だけの責任とすることなく、社会全体で解決していくという姿勢を持つことが必要である。

#### (1) 非営利法人による通勤支援

ここでは、まずは、本事例が利用する自転車タクシーを運営する NPO 法人の取り組みについて、法人へのインタビュー調査を踏まえて、紹介する。

法人のある市（首都圏）は、平坦な道が多いことから、自転車人口が非常に多く、放置自転車はかなり大きな問題となっており、この改善を図るため、法人ではレンタサイクル事業を行っていた。

法人の代表者は、常々、障害者・高齢者等の移動、環境破壊、地域コミュニティの崩壊等に対する問題意識を強くもっており、オーストラリア旅行時にペディキャブという自転車タクシーを見たことをきっかけに、同市においてもこれを導入することを検討することとなる。自転車タクシーとしては、1997年にドイツの首都ベルリンで「環境にやさしい新しい交通システムと、動く広告がひとつになった乗り物」として開発されたベロタクシーが有名であり、同タクシー車両の輸入も考えたが、ベロタクシーは観光を主な目的とした乗り物であり、日常的な交通手段を目的としていた同法人の趣旨とは異なっていたこと及び性能・メンテナンスの問題から、国内のある企業の協力を得て、同法人にて車両を開発。行政や警察、関係諸団体の協力を得て、2008年に任意団体を立ち上げ、3台の自転車タクシーの運行を開始、現在は、3台の車両が運行している。なお、現在は NPO 法人となっている。

日常的な移動手段として活用してもらいたいという思いから、初乗り 100 円 (200m まで)、以後 200m ごとに 100 円加算と利用料をかなり低く設定しており、また、利用者のリピート率は非常に高いものの、認知度の問題から利用者の数もまだまだ少ないといった現状にあるため、趣旨に賛同する広告スポンサ

一、協賛企業等の協力を得ながら経営している。

また、同法人は、街に住むひと・訪れるひとが心から活き活きと出来るような「まちづくり」を目指して、その一役を担えればという考えで運営されており、利用者に対するきめ細やかなサービスのみならず、コミュニティ社会への貢献についても、常に考え、地域住民とともに取り組んでいる。

現在、正職員は3名。後は、アルバイト、ボランティアのスタッフである。スタッフへの事前研修はしっかりと行い、まずは、公道以外での運行から担当させている。また、最低限、道路交通法を理解していることを条件にしているため、どんなに熟練したスタッフでも、普通自動車免許を取得していないものについては、公道での運転は許可していない。なお、本事例の通勤支援については、ヘルパー免許を有している職員が専任であっている。

支援開始にあたっては、事業所担当者のみならず、ご本人のお母様からも、障害状況、移動支援の方針等についてヒアリングを行い、また、時折、同社を尋ねて来られる保護者の方とは、どんな小さなことでも情報共有を行うようにしている。保護者としては、体力、筋力の維持を図りたいというお気持ちから、なるべく自分で対応できることは自分で行わせるという方針をお持ちであるが、移動支援する方としては、お母様の希望と安全性の確保の兼ね合いの難しさを感じることもあるという。また、今後、障害がさらに重度化した場合の支援についても、当事者、関係者を含め、話し合っていく必要を感じているとのことである。

同法人としては、初めての通勤支援であるが、この話があった際、自分たちが目指していた「日常生活交通」サービスへの需要、手ごたえを感じており、今後同様の要請があった場合は可能な限り応じていきたいとの考えをお持ちであり、ひとりの方の通勤支援をとおし、迎えに行った時の笑顔、道中の会話から、ご本人が自転車タクシーでの通勤を楽しみにしてくれていることを感じている。自転車タクシーは、ドアツードアの個別輸送サービスが可能なエコロジーな乗り物である。車で行くほどではないけれど、障害のある方にとっては大きな問題となる移動支援について、より多くの貢献ができればと考えている。

2004年3月、国土交通省より、「自治体がタクシー業界など関係者らを集めた運営協議会で、同意を得る」などを条件に法人やボランティア団体などが、高齢者・障害者らをリフトなどの特殊な装置がある福祉車両を使い、ガソリン代などの実費や利用料を取る有償輸送を認める通達が出された。これにより、法人等の非営利組織による障害者の移動支援が数多く行われるようになっている。

制定予定の交通基本法の柱となる「移動権の保障」をし、移動困難者・制約者の多種多様なニーズへ対応していくためには国、地方公共団体、既存の交通事業者等のみでは限界があり、非営利組織の担う役割は、ますます大きくなると思われる。同法人が目指す、「街に住むひと・訪れるひとが心から活き活きと出来るようなまちづくり」は交通基本法が目指すところのものでもある。このまちづくりの計画策定にあたっては、このようなNPO法人の存在を盛り込み、また、その力を、計画の実現に向けて活用していく必要があると思われる。

～通勤の利便性、就業環境整備に対する配慮を得て、復職した事例～

疾病による中途視覚障害により、休職前の勤務地への通勤、職場環境への適応が困難となるが、通勤の利便性を考えた所属部署の変更及び住宅の借り上げ、音声ソフト等の支援機器の導入による就業環境の整備等により、スムーズな復職、職場適応が可能となった事例。

## 1 事例の概要

50代、男性、視覚障害者（身体障害者手帳2級）。高校卒業後、現在の勤務先に就職、14年間の本社勤務を経て、11年間A支社、5年間B支社勤務を経て、再び本社に勤務していた2003年の5月、糖尿病網膜症により右目、2ヶ月後の7月に左目を手術し、3ヶ月入院。2004年4月から1年間、視覚障害者生活支援センターに入所。2005年4月から1年半、社会福祉法人にてPC等の訓練を受ける。休職期間（40ヶ月）満了の3ヶ月前より、事業所と復職について、具体的な相談を積み重ね、2006年12月、通勤のしやすさ等を考え、休職前に在籍していた本社ではなく、過去約5年間勤務したことのあるB支社にて復職。

## 2 通勤と就業環境の諸問題及びそれに対して活用した支援制度等

復職を考えた場合、一番問題となったのが、「首都圏のラッシュ時に片道約1時間を要する通勤」であった。安全性や身体的負荷の面で、本人及び事業所ともに問題意識を持っていたこと、本人より、徒歩での通勤が可能な（宿舍の借り上げが可能な）B支社勤務の希望が出されたことから、B支社での復職に向けて調整を行うこととなる。復職に際して事業所より出された条件には、①本社、支社の産業医による復職許可を得ること、②人の手を借りずに単独で仕事を行うこと、に加え、③単独通勤を行うことが挙げられていた。

①については、初めての視覚障害者の復職事例ということもあり、産業医の方でも判断材料が欲しいということで、当時PC講習、ピアカウンセリング等を受けていた社会福祉法人より、意見書を提出、それを一つの判断材料とし、残業不可という一定の条件をつけて復職が許可される。②については、PC訓練中に同僚、上司が何度も見学のためにセンターに来所、本人に対する精神的サポートを行うとともに、復帰の際に必要な音声ソフト等の支援機器についての情報収集を行い、事前に必要な機器を購入し、ハード面の整備を行って来ていたこと及び休職期間中にこれらを使いこなすための訓練を十分に受けていたこと、また、③についても、大きな看板の文字等は判読可能な視力は残存しており、慣れた場所であれば、白杖を利用することにより単独歩行は可能であったこと、さらには、B支社より信号が6つの徒歩圏内（ご本人の足で10分程度）の所に宿舍を借り上げてもらったことで、全ての条件をクリアすることができ、2006年末、B支社にて復職となる。

2009年4月にB支社閉鎖により、A支社に転勤となるが、その際も自宅から徒歩圏内の宿舍を探してもらい、A支社まで信号1つ、晴眼者ならば2,3分程度、ご本人でも7,8分程度で歩いていくこと

ができる物件を借り上げてもらう。

基本の勤務時間は8時45分から17時15分だが、勤務先では、フレックスタイム制が導入されており、30分単位、しかも、出勤時のタイムカードにより日単位で調節可能となっている。ご本人は、ラッシュ時を避け、ゆとりを持って通勤、8時前には事業所付近の喫茶店に到着し、定時30分前には出社。定時30分前の退社で、精神的にも身体的にもゆとりを持って勤務にあたることができている。

職場は高層ビルの高層階にあるが、部署のあるフロアに入ると、入り口付近の傘立てに白杖は立てかけ、フロア内は白杖なしで移動。また、事務机は、入り口付近にあり、床に物を置かない、物品等の置き場所を固定する等、視覚障害者が働きやすいよう環境の構造化等を図ってもらっている。また、文書等については、可能な限り電子データで提供してもらうようにし、それが難しい場合は拡大コピーで対応している。

### 3 通勤及び就業環境に係る諸問題等についてのご本人の所感

都会での歩行時に一番困るのは、ルールを守らない自動車、自転車、歩行者、そして無造作に道端に置かれた荷物である。歩行者がきちんと右側歩行を守り、自転車が左側走行をしてくれるだけで、かなり安全性は確保される。

電車、バス、タクシー、航空機、なんでも利用して移動するが、乗り物自体に不便を感じることはなく、あるとすれば乗り降りする際の人の波である。

### 4 本事例からの示唆

#### (1) 変形労働時間制、時差通勤

本稿で紹介した他の事例からも示唆されるように、視覚障害者のみならず、車いすを利用する身体障害者等の中には、ラッシュ時を避け、早めの通勤、出社をしている人は少なくない。しかしながら、「フレックスタイム制」が導入されている事業所はまだ少ないため、たとえ1時間前に出社していても、退社時間は定時となり、出勤時ほどのラッシュではないにしても退勤時のラッシュは避けられない。また、朝早い通勤、長くなる在社時間により、体力的な負担も高くなってしまふといった問題もある。

「フレックスタイム制」とは、1ヵ月以内の一定期間（清算期間）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定して働く「変形労働時間制」の一つである。一定の期間内で週40時間、1日8時間の労働時間の原則に対して例外を認める制度である「変形労働時間制」には、この他、「1年単位の変形労働時間制」「1ヵ月単位の変形労働時間制」「1週間単位の変形労働時間制」があるが、厚生労働省による平成22年就労条件総合調査結果（調査対象数6,143、有効回答数4,406、有効回答率71.7%）によると、変形労働時間制を採用している企業数割合は55.5%（前年54.2%）となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が76.6%（同74.0%）、300～999人が66.3%（同65.8%）、100～299人が59.3%（同57.2%）、30～99人が53.0%（同51.9%）となっている。変形労働時間制の種類別（複数回答）にみると「1年単位の変形労働時間制」が37.0%（同35.6%）、「1

か月単位の変形労働時間制」が15.3%（同15.5%）、「フレックスタイム制」が5.9%（同6.1%）となっている。（表2-5参照）

また、変形労働時間制の適用労働者数の割合は49.8%（前年49.5%）で、種類別にみると、「1年単位の変形労働時間制」は24.6%（同24.1%）、「1か月単位の変形労働時間制」は17.0%（同16.8%）、「フレックスタイム制」は8.1%（同8.5%）となっている（表2-6参照）。

季節により、あるいは、月内において業務に繁閑のある事業場にて、繁忙期に長い労働時間を設定し、かつ、閑散期に短い労働時間を設定することにより効率的に労働時間を配分して、年間の総労働時間の短縮を図ることを目的としている前二者に比して、労働者側のニーズによるところの大きい「フレックスタイム制」の普及はまだまだといったところである。

また、冒頭に述べたように、通勤ラッシュ問題への対処として、個人の努力による時差通勤を行っている障害者は少なくない。時差通勤に関しては、「時差通勤通学対策について」（1965年10月14日交通対策本部決定、2005年12月8日、2006年6月7日一部改正）において、「最近の大都市の通勤通学時間帯における交通混雑の激化のすう勢に対処し、当面、通勤通学のための輸送力を増強する計画の実施により通勤通学の混雑が相当程度緩和するまでの間、次の時差通勤通学対策を緊急かつ強力に推進するものとする。」として、国家公務員の時差通勤、地方公共団体、民間事業所、学校等における時差通勤通学対策の推進が謳われている。しかしながら、通勤混雑の緩和や職員の通勤負担の緩和による公務効率の向上を図ることを目的として、本庁に勤務する職員を対象に、時差通勤を実施している石川県庁の他、時差通勤を導入する自治体は少なくないものの、民間事業所においては十分普及しているとは言えないのが現状と思われる。

通勤ラッシュについては、健康にも少なからぬ影響があり、国土交通省の国土交通政策研究所による「交通の健康学的影響に関する研究Ⅰ」においては、通勤時の鉄道において混雑度が高くなると潜在的ストレス対応力が低下すること、乗車時間が長くなると慢性疲労化しやすいこと、鉄道の混雑度が日常ストレス度のみならず認知機能に影響を及ぼしている可能性もあること等が指摘されている。先に述べた、石川県庁の例では、時差通勤の目的として「公務効率の向上」が挙げられているとおり、注意力等の認知機能の低下は、作業能力にも大きな影響を及ぼし、本人のみならず、事業主にとっても大きな損失と言え、「フレックスタイム制」、「時差通勤」の普及は、障害者の通勤問題の改善に繋がるのみならず、多くの労働者、事業主にとっても大きなメリットとなるはずである。



表2-5 変形労働時間制の有無、種類別採用企業数割合

(単位：%)

年・企業規模・産業	全企業	変形労働時間制を採用している企業 <sup>1)</sup>	変形労働時間制の種類 (複数回答)			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の 変形労働 時間制	1か月単位 の変形労働 時間制	フレックス タイム制	
			平成22年	100.0	55.5	
21	100.0	54.2	35.6	15.5	6.1	45.8
20	100.0	52.9	35.8	14.4	4.9	47.1
1,000人以上	100.0	76.6	25.6	40.2	31.8	23.4
300～999人	100.0	66.3	30.3	27.3	18.1	33.7
100～299人	100.0	59.3	35.9	19.8	7.7	40.7
30～99人	100.0	53.0	38.2	12.4	3.6	47.0
鉱業,採石業,砂利採取業	100.0	84.9	69.5	12.5	3.0	15.1
建設業	100.0	60.7	46.8	13.7	2.1	39.3
製造業	100.0	61.0	48.6	9.6	6.0	39.0
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	64.6	26.3	41.5	11.0	35.4
情報通信業	100.0	43.2	11.7	7.1	26.8	56.8
運輸業,郵便業	100.0	65.6	46.5	22.5	3.5	34.4
卸売業,小売業	100.0	52.2	34.9	15.6	3.2	47.8
金融業,保険業	100.0	20.1	3.8	10.7	9.1	79.9
不動産業,物品賃貸業	100.0	50.7	31.9	14.8	6.2	49.3
学術研究,専門・技術サービス業	100.0	46.8	26.3	4.5	18.6	53.2
宿泊業,飲食サービス業	100.0	47.0	16.6	25.9	2.5	53.0
生活関連サービス業,娯楽業	100.0	48.6	27.5	21.1	4.0	51.4
教育,学習支援業	100.0	58.6	39.8	12.5	6.2	41.4
医療,福祉	100.0	44.4	20.0	24.4	4.0	55.6
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	54.5	26.6	22.8	7.9	45.5
平成22 <sup>※</sup> 年	100.0	56.8	38.4	14.4	7.2	43.2
21 <sup>※</sup>	100.0	56.2	37.3	15.3	7.4	43.8
20 <sup>※</sup>	100.0	54.0	36.8	14.0	5.5	46.0
19	100.0	55.9	38.4	13.6	6.2	44.1
18	100.0	58.5	39.5	15.2	6.3	41.5

注:1) 「変形労働時間制を採用している企業」には、「1週間単位の非定期的変形労働時間制」を含む。

2) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。

20<sup>※</sup>、21<sup>※</sup>、22<sup>※</sup>は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」で集計したものであり、19年以前の結果と時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

出典：平成22年就労条件総合調査結果

表2-6 変形労働時間制の有無、種類別適用労働者数割合

(単位：%)

年・企業規模・産業	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者 <sup>1)</sup>	変形労働時間制の種類			変形労働時間制の適用を受けない労働者
			1年単位の 変形労働 時間制	1か月単位の 変形労働 時間制	フレックス タイム制	
平成22年	100.0	49.8	24.6	17.0	8.1	50.2
21	100.0	49.5	24.1	16.8	8.5	50.5
20	100.0	49.3	24.4	17.9	7.0	50.7
1,000人以上	100.0	49.6	11.2	23.3	15.2	50.4
300～999人	100.0	49.3	22.6	18.8	7.8	50.7
100～299人	100.0	50.7	30.9	14.9	4.9	49.3
30～99人	100.0	49.9	38.2	9.3	1.9	50.1
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	67.3	54.2	11.8	1.4	32.7
建設業	100.0	43.4	30.5	9.5	3.4	56.6
製造業	100.0	53.9	32.3	9.3	12.2	46.1
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	57.9	3.2	33.6	21.0	42.1
情報通信業	100.0	32.2	4.0	4.5	23.7	67.8
運輸業、郵便業	100.0	64.4	29.6	33.4	1.5	35.6
卸売業、小売業	100.0	51.3	26.1	21.1	3.9	48.7
金融業、保険業	100.0	8.7	0.4	5.2	3.1	91.3
不動産業、物品賃貸業	100.0	52.9	25.3	20.6	7.1	47.1
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	37.4	12.3	2.9	22.1	62.6
宿泊業、飲食サービス業	100.0	62.2	17.0	43.3	0.9	37.8
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	48.5	21.0	25.3	1.9	51.5
教育、学習支援業	100.0	59.9	35.4	15.8	7.0	40.1
医療、福祉	100.0	58.7	15.4	39.6	3.8	41.3
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	44.3	13.1	27.1	4.1	55.7
平成22 <sup>※</sup> 年	100.0	49.6	23.9	16.3	9.3	50.4
21 <sup>※</sup>	100.0	49.3	23.2	16.4	9.7	50.7
20 <sup>※</sup>	100.0	48.7	23.4	17.4	7.9	51.3
19	100.0	49.5	25.3	16.1	8.1	50.5
18	100.0	48.9	23.7	16.5	8.6	51.1

注:1) 「変形労働時間制の適用を受ける労働者」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を含む。

2) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20※、21※、22※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、19年以前の結果と時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

出典：平成22年就労条件総合調査結果

## (2)ルール、マナー

道路交通法では、表2-7に示すとおり、種々の規定が存在し、配慮が必要な人への通行が保障されるような法的枠組みが設けられている。これらの規定が有効に機能するためには、同じ道路を使用している周囲の人が、これらの規定を守ることが不可欠である。

本事例の当事者が携帯している白杖の主な役割は、安全の確保、歩行に必要な情報の収集、ドライバーや他の歩行者・警察官などへの注意喚起の3つである。白杖がきちんと役割を果たし、効果的に機能するかは、周囲の人々のルール、マナーの遵守によるところが大きいことを事例の言葉から再認識させられる。

表2-7 道路交通法による規定(一部抜粋)

道路交通法第十四条(目が見えない者、幼児、高齢者等の保護)	
第一項	目が見えない者(目が見えない者に準ずる者を含む。以下同じ。)は、道路を通行するときは、政令で定めるつえを携え、又は政令で定める盲導犬を連れていなければならない。
第二項	目が見えない者以外の者(耳が聞こえない者及び政令で定める程度の身体の障害のある者を除く。)は、政令で定めるつえを携え、又は政令で定める用具を付けた犬を連れて道路を通行してはならない。
第五項	高齢の歩行者、身体の障害のある歩行者その他の歩行者でその通行に支障のあるものが道路を横断し、又は横断しようとしている場合において、当該歩行者から申出があったときその他必要があると認められるときは、警察官等その他その場所に居合わせた者は、誘導、合図その他適当な措置をとることにより、当該歩行者が安全に道路を横断することができるように努めなければならない。
道路交通法第七十一条(運転者の遵守事項)	
第二項	身体障害者用の車いすが通行しているとき、目が見えない者が第十四条第一項の規定に基づく政令で定めるつえを携え、若しくは同項の規定に基づく政令で定める盲導犬を連れて通行しているとき、耳が聞こえない者若しくは同条第二項の規定に基づく政令で定める程度の身体の障害のある者が同項の規定に基づく政令で定めるつえを携えて通行しているとき、又は監護者が付き添わない児童若しくは幼児が歩行しているときは、一時停止し、又は徐行して、その通行又は歩行を妨げないようにすること。
第二項	前号に掲げるもののほか、高齢の歩行者、身体の障害のある歩行者その他の歩行者でその通行に支障のあるものが通行しているときは、一時停止し、又は徐行して、その通行を妨げないようにすること。

### ～職住近接により通勤負担の軽減を図ったが、季節により通勤が困難となる事例～

豪雪地帯にて、地方公務員として働く視覚障害者。賃貸のバリアフリー住宅がほとんどなかったこと等から、職場近くに自宅を購入し、長年、徒歩通勤を続けているが、積雪等により、白杖の機能のみならず、貴重な情報源である音さえも奪われ、徒歩約10分の通勤に困難を抱えることがある。

#### 1 事例の概要

地方都市在住の40代男性。未熟児網膜症による視覚障害1級。各種学校卒業後、公務員として就職、現在に至る。

#### 2 通勤と就業環境の諸問題及びそれに対して活用した支援制度等

転勤がない職場であったこともあり、結婚後、職場から徒歩約10分のところにバリアフリー住宅を購入し、約13年、徒歩通勤を行っている。

豪雪地帯のため、冬になると雪が降る日も多いが、外に出るまで積雪量がわからず、職場から出て始めて積雪量の多さに戸惑うこともしばしばある。また、積雪時には、白杖が役に立たないだけでなく、音が雪に吸収されてしまい、全ての手がかりが失われてしまうため、長年通いなれた通勤経路であっても迷ってしまうことがある。迷ってしまうと、人通りもほとんどない道であり、人に道を尋ねることもできないため、妻に電話をし、助けを求めることとなるが、現在地を説明することができないため、妻がしらみつぶしに探しまわるしか手段がない。周囲の様子がわかれば、探しやすいのではとテレビ電話を購入し、使ってみたこともあるが、街灯もほとんどない道では夜間は全く役に立たず、使用する際に電話を落としてしまい、探し出すのに一苦労するといったこともあった。

また、天候の良い季節であっても、道幅が狭い所では自動車が横を通り過ぎるたびに危険な思いをしたり、路上駐車、駐輪の自動車、自転車等に行く手を阻まれてしまったりすることがある。また、光覚があるため、暗闇であってもヘッドライトを灯していれば、危険を回避することができるが、無灯火で走る自転車も少なくないため、突然の接近に驚き、転倒等してしまうこともある。

職場内は構造化されているため、それが保たれている限り問題となることはなく、文書については点字印刷物もしくは電子情報にて同僚と共有できるが、PCトラブル等があった際、自分ひとりで対応しなくてはならず、困ることがある。

#### 3 通勤及び就業環境に係る諸問題等についてのご本人の所感

出身地から離れての就職であったため、まず、困ったのは住宅探しである。勤務地付近に住宅を購入したのは、通勤の便を考えてということもあったが、バリアフリーとなった賃貸物件が少なく、改造することも難しかったことも大きな要因となっている。

出身地を離れ、現在の地で職を得た時に比べて、公共交通機関の利便性は格段と高まっており、接遇・介助についても良くなっているため、公共交通機関を利用している間は不便を感じることはほとんどないが、問題は公共交通機関を降りてからである。初めて行く場所については、やはり人に聞かないと目的地に到達することが難しいが、無人駅や人通りのない場所だと、聞く人もおらず、立ち往生となることもある。

また、積雪のほとんどない地方出身だったため、積雪時の歩行になれるまでには時間を要した。雪国では、積雪の影響を想定した歩行訓練、それをできる歩行訓練士が必要だと感じている。

#### 4 本事例からの示唆

##### (1) 歩行訓練～季節・天候・時刻～

国土の半分以上が豪雪地帯に指定されている日本においては、数ヶ月も歩行空間が雪氷で覆われる地域も少なくなく、積雪による移動制約を受ける地域、人も多い。積雪による歩行空間の変化、歩行環境の変化は、白杖の情報収集・安全確保機能を奪い、視覚障害者の歩行に大きな困難をもたらし、重大な事故へとつながることもある。

安部・橋本（2005）は、2004年に実施された歩行事故全国調査をもとに、雪道に関する事故について分析、さらに、豪雪都市である青森市において視覚障害者ヒアリング調査等を実施し、雪道歩行の問題点等について指摘している。全国調査によると、過去5年以内の屋外歩行事故の事故率は回答者161名中、67名(42%)であった。これまでに歩行困難になった場所については、雪道という回答が11件あげられており、特に重大な事故8件中、3件が雪道における事故であった。また、雪道訓練を受けている盲導犬は少ない（国内において雪道訓練が行われているのは、現在のところ、北海道盲導犬協会の盲導犬育成施設のみである）ため、盲導犬歩行による問題も少なくない。視覚障害者、盲導犬ともに、適切な雪道歩行訓練の実施が望まれるところである。また、自動車のための除雪に比して、歩行者のための除雪や雪対策に関しては、まだまだ不十分な点が多く、今後は、自動車のみならず、歩行者のための雪道歩行環境整備の徹底の必要性が指摘されている。

視覚障害者の中には、雪道、冬期の歩行訓練のみならず、季節ごとの歩行訓練を望む声も多い。これは、同じ時間であっても、季節ごとに、明るさ、見え方が異なることによるところが多い。さらに、特に、中途視覚障害者においては、定期的な修正歩行訓練への要望も高いにも関わらず、多くの場合、通勤のための歩行訓練は就職・復職当初のみに限られる。地域生活支援事業の移動支援において、通勤支援を認めているごくわずかな地方自治体においても、通勤支援については就職・復職後1ヵ月等と条件を設けているところがほとんどである。今後は、こういったニーズをとらえ、変化する環境にあわせ、歩行訓練を受ける機会・権利が確保されることが望まれる。

また、上田・藤本（2010）は、降雨が、歩行空間の環境悪化をもたらすのみならず、「傘にあたる雨音」等の降雨騒音によって、視覚障害者が歩行時に利用している聴覚情報の聴取が妨害されていること、視覚障害者の雨天時の歩行環境整備として、降雨騒音の低減が必要であることを指摘している。街には

様々な音声情報が飛び交い、時には騒音ともなることもあるが、視覚障害者に貴重な情報源でもある。また、事例の通勤ルートとなっているような閑静な住宅街、自動車は通るが人通りが少ない環境では、何かトラブルが生じた際に手がかりとなるべき情報も、人的支援も得られないという問題をはらんでいる。視覚障害者にとって大切な音という情報が適切に得られる環境整備について、そして、適切に機能すれば、非常に有効な社会資源となる「人」という社会資源について、今一度考える必要があるのではないか。

#### (1)ソフト面におけるバリアフリー

IT技術、音声ソフトをはじめとする支援機器の進歩は、視覚障害者の職域拡大にも大きく貢献しており、パソコンを使って仕事をする視覚障害者も増えている。また、パソコンは、情報バリアフリー化の促進、コミュニケーションの円滑化といった面でも大いに役立っており、視覚障害者にとって欠かせない支援ツールのひとつとなってきた。

本事例は公務員であるため該当しないが、事業主が、視覚障害者を雇い入れる、継続雇用するために、作業用機器等を購入、賃借した場合、一定の条件を満たしていれば、障害者作業施設設置等助成金の支給を受けることができる。

しかしながら、このようなハード面に対する支援はあっても、ソフト面の支援はほとんどないのが現状である。視覚障害者を多数雇用する特例子会社等においては、視覚障害者用支援機器等について、熟知した晴眼者が職場内にいて、トラブルの際の支援が得られることもあるが、多くの職場においては、視覚障害者は一人、支援機器を使いこなせるのも本人のみといった場合も少なくない。そのため、何かトラブル等があっても、本事例のように、本人のみで対応しなければならない場合が少なくなく、ソフト面に対する支援ニーズは高い。少しでも職業上の困難性を軽減するためには、今後、ソフト面及びそれに対する支援の充実が必要と思われる。

～通勤問題がネックとなり、就職活動が難航した高次脳機能障害者の事例～

交通事故により、左半身機能障害という身体障害とともに、高次脳機能障害を受障。高次脳機能障害に起因する易疲労性に加え、長時間の歩行・立位保持の困難さから、通勤時の歩行距離・時間等に制限があり、希望する通勤条件を満たす事業所を見つけるまでに時間を要した事例。

## 1 事例の概要

40代男性。専門学校卒業後、営業職に就職。41歳の時、転職を決め、前職を辞職後の旅行中のバイク事故に遭い、4ヶ月入院、左半身機能障害（身体障害者手帳6級）、高次脳機能障害を受障。退院後、7ヶ月の自宅療養後、地域障害者職業センターにて相談、職業準備支援事業を受講した結果、高次脳機能障害（主として記憶障害）に対する補完手段の獲得による作業への適応能力や疲労・ストレスに対するセルフマネジメント能力も向上し、希望する事務職への就職の可能性も十分高まる。しかしながら、長時間の歩行、立位保持が困難であったため、自家用車通勤が可能か、公共交通機関を利用する場合は座って通勤可能なルートであること及び最寄り駅・バス停から近い勤務先であることといった通勤条件にあった事業所探しに半年以上の時間を要す。2009年10月に、現在の勤務先に就職し、事務作業に従事している。

## 2 通勤と就業環境の諸問題及びそれに対して活用した支援制度等

自宅から徒歩20分かけ、自宅最寄り駅まで移動し、そこから私鉄、JRを乗りついで事業所最寄り駅まで移動し、徒歩で2、3分の事業所に出勤している。乗車時間は40分程度、乗り継ぎの時間、座席を確保するために駅で始発電車を待つ時間を含めて約1時間半であるが、ラッシュを避けるため、6時30分に自宅を出発、8時には事業所に到着し、9時の始業時間まで体を休めながら、ゆったり過ごしている。終業時間は17時30分で、定時を過ぎると仕事を終えるよう上司が声かけをしてくれ、残業はないため、17時40分には退社し、出勤時と逆ルートで帰宅。

毎日同じ時間帯、同じ電車の優先席付近のドア近くで始発電車を待っているため、だいたい同じ乗客と乗り合わせる事となり、自分の歩行の不安定さ、立位保持の難しさを理解してくれる人も増え、自然と周囲からのサポートが得られるようになってきていると感じている。しかし、最初の頃や通勤以外の電車利用時には、優先席に座っていると心無い言葉を投げつけられたこともある。

社内は完全バリアフリー環境であり、移動や業務遂行上、ハード面で困ることはない。また、障害者を多数雇用することを目的に設立されたセンターであり、上司の理解・配慮も十分得られながら、働くことができるのはありがたい。

現在はスタッフ社員として勤務しているが、半年後には、スタッフ社員を統括するリーダー社員としてのキャリアアップを上司からは期待されている。責任を感じ、プレッシャーも感じるが、仕事はやり

がいがあり、半年かけてリーダーとしてのスキルを身につけていきたい。

### 3 通勤及び就業環境に係る諸問題等についてのご本人の所感

最初は通勤だけで疲れ果ててしまうといった状態であったが、現在では通勤にも慣れ、適度な休憩をとりながら、終日コンスタントに働くことができている。ただ、障害による易疲労性は残っており、フレックスタイム制度等により、勤務時間を前倒しできるようになればありがたい。

また、例えば歩行者は右側通行をするといったルールや乗車マナー等をきちんと守る社会になるだけで、歩行に障害を持つ障害者、高齢者等は非常に移動が楽になると思う。

自分のように一見して障害者とわからない者が安心して優先席を利用できるようなシンボリックなマーク等があれば、自分は使いたい。一緒に働いている発達障害者等の一見して障害がわかりにくい人や障害特性を知らないと不審な印象を与えてしまうような障害を持つ人たちについては、さらに嫌な思いをすることが多いのではと思っており、彼らの存在についての啓発活動の必要性については強く感じている。

記憶障害については軽視することなく、記録、参照、確認といった補完手段は適宜活用しているが、最近では、物事に対するレスポンス等は受障前と同程度に回復し、友人たちからも「もう心配はない」と言われている。働くことが何よりのリハビリであったと感じており、自分と同じような中途障害者の就職の機会がもっと増えることを願っている。

### 4 本事例からの示唆～可視化されにくい障害・病気について～

車いすを使っていれば下肢に障害があることがわかる。白杖を使っていれば視覚障害があることがわかる。しかし、世の中には、本事例のように、一見してわかりにくい障害、病気をお持ちの方が非常にたくさんいる。また、たとえ、健康な若い人であっても、体調を崩し、優先席を必要としていることもある。

優先席は、1970年代前後に東京都交通局により日本で始めて設置され、1973年9月15日、旧国鉄にて「シルバーシート」の名称で導入され、他の公共交通機関でも「(おとしより、からだの不自由な方の)優先席」等の名称で普及。1990年代後半からは、利用対象を、高齢者、身体障害者だけでなく、けが人、妊婦、乳幼児連れ等、一時的に優先座席を必要な人にも拡大する流れとなり、最近では、東京都交通局が内部障害の方への配慮を促すアナウンスを都バスの中で行っている。

しかしながら、内部障害に限らず、内臓疾患、精神障害等の可視化されにくい障害、病気をお持ちの方の中からは、優先席を巡る負の体験談を伺うことが少なくない。ある難病の方は、あからさまに非難され、装着している医療機器を見せて納得してもらうことが何度もあるという。また、ある精神障害をお持ちの方は、薬の副作用で苦しみ、優先席に座っている時に、周囲からの非難の視線を感じる人が多いという。

お話を伺った方々からは、「いつも座席を必要としているわけではなく、調子の悪い時だけ、座らせ



て欲しい」「障害や病気で区分するのではなく、今、この優先席を必要としているという状態を表す、マタニティマークのようなシンボリックなものがあれば助かる」といった意見が聞かれた。この「状態を表す」という発想は非常に大切かと思われ、インタビューの中で、こういったシンボルマーク等に関する質問をしたところ、否定的な意見はひとつもなく、「あれば自分も使いたい」「現在の自分は必要としていないが、周囲にはあれば助かるだろうと思う人はたくさんいる」との答えをいただいた。

特定非営利活動法人ハート・プラスの会により、内部障害・内臓疾患を示すマークとして作られたハートプラスマークというものがあり、会が配布する紹介チラシには以下のような文章が掲載されている。

身体内部を意味する「ハート」マークに、思いやりの心を「プラス」。

身体に病を持つ人は、人を思いやる大切さを知っています。

そして周りの人も、心に思いやりのプラスアルファを  
持ってくれることを願います。

そんな全ての人の「思いやりの心を増やす」マークが  
「ハート・プラス」マークです。

あなたがどこかでこのマークを目にしたら、

私たちがいることを思い出してください。

そして、困っていたら手助けをしてください。

このマークの普及と社会的理解の促進を願うとともに、優先席を必要とする人、必要とする状態にある人が、いつでも快適に優先席を利用し、移動、通勤できる社会のために、可視化されにくい障害・病気に対する啓発活動、それによる心のバリアフリーの必要性が本事例から示唆される。

### ～新幹線、社用車の相乗り通勤により、復職時の通勤手段が確保できた事例～

マイカー通勤者が多い地方都市に住む高次脳機能障害者。受障により、休職前に行っていた高速道路を利用した自家用車通勤が困難となるが、勤務先に以前より導入されていた通勤に係る支援制度により、スムーズに通勤手段の変更が可能となった事例。

## 1 事例の概要

40代後半にくも膜下出血、脳梗塞を発症し、高次脳機能障害（記憶障害、失語、遂行機能障害、半側無視等）、右片麻痺（身体障害者手帳4級）を受障。約3ヶ月の入院後も、通院によるリハビリを続け、発症1年後に県の身体障害者リハビリテーションセンターにて3ヶ月のリハビリ訓練を受けた後、障害者職業総合センター職業センターの高次脳機能障害者の職場復帰支援プログラムを約3ヶ月半受講し、復職に至る。

## 2 通勤と就業環境の諸問題及びそれに対して活用した支援制度等

受障前は、高速道路を使い、片道約1時間かけ、自家用車で通勤していたが、障害による易疲労性等の問題から、長時間・長距離の運転が困難となる。また、通勤に係る負担の増加、1年半のブランク等から、復職後、即フルタイム勤務（8時半～17時）は難しく、段階的に勤務時間を延ばしていく必要性が指摘された。そこで、復職時点では、自宅より自家用車にて約5分の私鉄駅まで行き、そこから私鉄、JR（新幹線）、社用車を乗り継ぎ、片道約1時間半の通勤を開始することとなる。また、勤務時間についても、10時～17時から始め、結果として、4ヶ月かけてフルタイム勤務となる。フルタイム勤務となるまでは、出勤時に社用車が利用できないため、社用車利用区間については、バスと徒歩（計約30分）で代用することとなるが、バスの本数が非常に少なく、適当な時間のものが無かったため、8時前に自宅を出て、10時の始業時間よりは早めの9時半に出勤と、ロスタイムの多い通勤を続けた。現在は、運転可能な時間、距離数も伸びたため、自宅近くのJR駅まで15分かけて自家用車でやっている。所要時間は、6時45分自宅出発、概ね8時20分に事業所到着で、計1時間35分と変化はないが、本数の少ない私鉄への乗り継ぎを気にしないでよい分、精神的な負担感はかなり軽減されている。また、現在は総務部長という立場にあり、定時退社は難しいため、帰路の社用車区間については、徒歩とバスにて移動している。

なお、同社においては、遠方より通勤する社員への配慮から、かなり早い時期から、新幹線通勤、新幹線停車駅からの社用車通勤が認められており、社用車通勤については、現在は4名が利用、駅近隣の駐車場代及びガソリン代を1人4500円ずつ負担している。

職務内容については、受障前は営業部長兼企画室室長（3つの工場の統合業務担当）に従事していた

が、職務内容、職責ともかなり負担の高いものであり、復職後、即同様の仕事を同程度こなしていくというのは難しいと判断されたため、新たに、より適応しやすい職務として創出してもらった勤怠管理業務と顧客管理業務での復職を目指し、職場復帰に向けたトレーニング等を行う。その結果、同業務については大きな問題なくこなすことができると判断され、また、企画室室長（社長、専務の下に位置し、部下はいない独立したポジション）としての職場復帰であったが、営業部長としての業績、顧客からの信頼感を高く評価されていたこと及び復帰前に営業部長が亡くなり、マンパワー等の不足していた営業部からの強い要請により、若手営業部員への営業活動への同行及びスーパーバイズ等の営業部への後方支援も担当することとなる。

約2年後には、総務部長を兼務するまでに回復し、現在の役職も総務部長（企画部は廃止され、総務部に統合）である。

### 3 通勤及び就業環境に係る諸問題等についてのご本人の所感

部長級の待遇のまま、職務内容、勤務時間等に配慮してもらい、段階的にそれらを増やしていくことができたことに大変感謝している。自家用車通勤ができなくなった時、新幹線通勤が認められており、社用車を利用できたことで、ロスタイムの少ない通勤ができ、ありがたかった。また、復職時に、部下を配置せず、上司に直接指示を仰げるポジションで仕事ができたと、そして、何より、営業という仕事に日々触れられるようにしてもらえたことはありがたく、これが一番のリハビリとなった。顧客先を訪問し、担当者と話をすることで、過去自分が行った仕事を思い出し、営業としての次の仕事を考えるという繰り返りで、脳が活性化されたように思う。部長級の待遇のままでの復職については、強い感謝の気持ちとともに、プレッシャーを感じることも多かったので、何度も上司や家族と相談した。自分にとって一番怖いのは再発であり、一番大切なのは健康を維持し、ワーク・ライフ・バランスを保って生活することという考えを持っていたので、降格を申し出ようかと悩んだこともあったが、周囲の支えにより、なんとか今日までやってくることができたと思う。ただ、これまで全面的にバックアップをしてくださっていた2人の上司が、半年間で立て続けに定年退職となり、総務部のトップとなったため、責任の重さは以前とは比べものにならない位感じている。

高次脳機能障害の影響は今でも感じるが多い。記憶障害を補完する手段として、メモはかかせないため、それらを作成、整理するために、一つの仕事に人より時間がかかってしまう面は否めない。また、失語の影響で、辞書は手放せない。

また、事業主側の声としては、現社長（復職当時の専務）からは、復職後に地域障害者職業センターより、ジョブコーチ支援が受けられたことで、本人への対応方法がよくわかり、ナチュラルサポート形成に非常に役立ったという話を聞いたことがある。

### 4 事例からの示唆～エコ通勤～

中途障害により、通勤手段の変更、特に自家用車通勤から他の交通手段への変更が必要となることは

少なくとも、また、交通機関の発達していない、利便性の乏しい地域では、通勤が復職の大きなハードルとなることも多々ある。本事例の勤務する事業所においては、以前より、遠方からの通勤者に対し新幹線通勤が認められており、また、最寄り駅から事業所までのアクセスには社用車による相乗り通勤が導入されていたことにより、通勤という大きな問題が比較的スムーズにクリアできた事例と言える。自動車を運転できなくなるのは障害や病気だけでなく、高齢化という要因もある。世界に例のないスピードで超高齢化社会にむかい、また、高齢労働者の増加する日本においては、自家用車以外の通勤手段の確保ということも重要になると思われる。

また、本事例は、近年、地球温暖化、交通渋滞等の問題から、推奨されている「エコ通勤」の実践例と捉えることもできる。エコ通勤の1つの方法として「相乗り制度」というものがあり、本事例は、「社用車を有効活用した相乗り通勤によるエコ通勤」と言える。社員の通勤の利便性を考えて導入された手段だが、結果として、環境保全等にも貢献することとなっている。また、こういった事業所が増えれば、渋滞の緩和にもつながる。

この他、エコ通勤の取り組み方法としては、「交通事業者・関係機関に相談してみる」というものもある。好事例としては、通勤ではないが、筑波大学では、学内バス運行が困難となった際、「新学内交通システム検討プロジェクトチーム」を発足させ、学生・教職員への意向調査、それを基にした検討等を踏まえ、バス会社と交渉し、既存のバス路線を改変する形で新しい学内交通システムを構築した例がある。この取り組みの結果、無料だったバスは有料となったものの、運行時間の拡大、運行本数の増加により利便性は高まっている。

エコ通勤は、「電車やバス・自転車・徒歩など、環境にやさしい交通手段で通勤すること」を意味するが、既存の公共交通機関、徒歩、自転車の利用によらなくとも、本事例のような「相乗り通勤」、「通勤バスの導入」、「複数事業所における通勤バスの共同運行」、さらには「在宅勤務」といった方法がある。これらは、障害者の通勤問題の解消にも多いに役立つのみならず、多くの従業員にも役立ち、また、環境、地域社会にも貢献するものであり、今後、多くの事業所で導入されることが望まれる。

### ～職務内容、勤務時間等の調整によりスムーズな復職が可能となった事例～

高次脳機能障害を受障後、職業リハビリテーション受講し、その結果等を踏まえ、事業主との十分なコミュニケーションのもと、十分な職務調整、勤務時間の調整を行い、段階的かつスムーズな職場再適応を可能とした事例。

## 1 事例の概要

首都圏在住の30代男性。疾病による高次脳機能障害にて精神保健福祉手帳3級を所持。大学卒業後、現在の勤務先に就職するが、数年前に脳血管障害にて休職。治療・療養期間を経て、地域障害者職業センターの職業準備支援を受講後、職務内容、勤務時間等の調整を行い、復職。

## 2 通勤と就業環境の諸問題及びそれに対して活用した支援制度等

復職に際しては、職務遂行上における高次脳機能障害の具体的な影響を把握するとともに、それに対する補完手段の獲得が必要とされたこと及びそれに基づく職務内容の調整等が必要であったこと、療養生活から職業生活に戻るためには体力面での向上を図る必要もあったことから、地域障害者職業センターの職業準備支援を受講。職業準備支援における実施状況等を踏まえ、事業主と十分なコミュニケーションをとりながら調整した結果、定型的なPC作業にて職務試行法を実施し、復職時点における職務内容、勤務時間の最終調整を行い、復職となる。

勤務時間については、受障後の易疲労性に加え、療養期間中に、親族の居住地近くに転居し、通勤距離、時間ともに休職前よりも長くなり、通勤の負担も増えたことから、10時～16時30分勤務よりスタート。段階的に時間を増やし、3ヶ月かけてフルタイム勤務（9時15分～17時30分）とする。現在の通勤ルートは、自宅～徒歩（約10分）～最寄り駅～電車（乗り換え2回、乗車時間約50分）～徒歩（約3分）～事業所 であるが、通勤ラッシュを避け、早めに自宅を出て出社、ゆとりを持って始業時間を迎えるようにしている。

職務内容については、休職前に従事していた営業職への即復帰は難しいと判断されたため、総務部にて行われている、ある程度ルーティン化され、チェック機能の働く作業を中心に職務再設計を行い、これらの職務に従事することとなる。また、報告、質問等を行いやすいように、職務ごとに担当者を明示してもらう等、職場の人的環境にも配慮を得る。

復職後、定期的にケース会議を開催し、職務の達成状況、今後の目標の他、その時々懸案事項について話し合い、勤務時間の延長、職務内容の拡大を図っていくことにより、計画的かつスムーズな職場定着が可能となった。

## 3 通勤及び就業環境に係る諸問題等についてのご本人の所感

当初は、休職前の勤務条件、職務にすぐさま戻りたいという気持ちばかりが強かったが、職業的なりハビリテーションを受けたことにより、自分の障害及びその仕事上への影響等について理解を深めることができたことにより、現実的に復職問題について検討できるようになった。また、記憶障害、注意障害がどのような形で影響するのかということ、具体的な作業経験等をとおして把握し、それに対する対策である補完手段を活用できるようになったことも、その成果と考えている。

受障後、自分で思っている以上に疲れやすさがあったため、短い勤務時間から徐々に体を慣らしていくことができたこと、通勤ラッシュの時間帯を少し外して通勤できたことは非常にありがたかった。今は、電車内で立っていること等には全く問題はないが、退院直後、療養期間は長時間、電車で立位を保っているのがつらいこともあった。ただ、年齢的に、優先座席に座るのは憚られ、なかなか座るということではできなかった。自分と同じような経験をしたことのある人は少なくないと思うので、そういった人たちがもっと気軽に優先席に座ることができたら良いと思う。

また、疲労→集中力の低下→作業ミスということが起こりやすくなっており、このことについては復職前に職場の人に伝え、理解を得ていたが、周囲への気がねもあり、休憩がとりづらいこともあった。しかし、ミスをしないことが一番大切と割り切り、現在は、ストップウォッチを活用しながら、60分～80分ごとに10分程度の休憩をとるようにしている。復職当初は45分～60分に1度の休憩をとっていたし、ミスも今よりも多かったので、作業の量・質ともに向上してきているように思う。

職務内容については、休職前とはがらりと変わり、戸惑うことは多かったが、職務内容を調整したもらったこと、周囲の方々の配慮により、徐々に慣れ、単独でこなせる仕事も増えている。営業職への復帰への思いは強く、今与えられた仕事を確実にこなしていくことにより、それを実現させたいと思っている。

#### 4 本事例からの示唆～復職時の就業環境の調整～

中途障害者の復職に際しては、障害状況及びそれが職業生活に及ぼす影響に係る情報を、本人、事業主、そして支援者がきちんと共有し、それに基づき、職務内容等の就業環境の調整を行うことが重要なポイントとなる。

本事例のような高次脳機能障害を有する者の場合、障害が軽微なことで、かえってトラブルを招くことが多い。一見、以前と変わりなく、その場その場の対応には全く問題がないのに、仕事をするとミスが多い、新しい仕事が覚えられない、また、そのことに対する本人の自覚はなく、周囲が対応に苦慮するといった問題は、軽度の記憶障害、注意障害等の認知機能障害を有する方がきちんとした職業リハビリテーション、支援を受けずに復職した場合によく見られる問題である。こういった問題を防ぐためには、単に、記憶障害等の有無や程度を測定するのみならず、それが作業や職業生活にいかに関与するのかということを経験をとおして、自他ともに把握していくこと及びそれをもとにした職務内容、就業環境の調整が必要である。

また、高次脳機能障害に関わらず、精神障害、発達障害等に共通する認知機能障害を有する者に多く

見られる障害特性として、易疲労性があげられる。高次脳機能障害者の場合、脳に疲労が蓄積されると認知機能障害の影響が現れやすくなり、それが作業ミス等につながってしまうことが多い。これを防ぐには、適度な休憩をとることにより、疲労のマネジメントを行っていくことが大切であるが、この障害特性に対する本人の理解のみならず、周囲の方からの理解が得られていないと、休憩がとりづらくなり、疲労の蓄積による作業能率の低下、作業ミスの増加といった、本人にとっても、事業主にとっても不利益な結果をもたらしてしまうこととなる。

十分なコミュニケーションのもと、これらの条件をクリアしながら、職務内容や勤務時間等を段階的に増やしていったことにより、大きなトラブルなく復職が可能となった本事例から、復職支援の在り方について学ぶことは多い。

### ～遠距離通勤が離職の大きな原因となった知的障害者の事例～

自宅の転居、事業所の閉鎖による2回の転勤を経験。2度目の転勤により、片道2時間以上の通勤となったことから、負担軽減のためにひとり暮らしも経験するが、経済的な負担が高くなり、また、長時間労働等により持病の腰痛が悪化したことから、転職し、現在は通勤負担の少ない事業所にて勤務している知的障害者の事例。

#### 1 事例の概要

30代女性。自閉的傾向を有し、中等度に該当する療育手帳を所持。中学校卒業後、食品加工工場に就職。同工場で15年間勤務するが、家族とともに県外に転居したため、転居先近くの工場に異動。3年半勤務するが、工場が閉鎖となったため、以前勤務していた工場に異動。5ヶ月間、片道2時間以上かけて通勤するが、残業も多く、体力的な負担も高くなったことから、事業所近くの民間住宅にて下宿生活を開始。1年以上働くが、長年の冷蔵庫内での立ち作業で腰を痛めていたこと、また、下宿代、週末ごとの帰省に多額の費用がかかったこともあり、転職を希望し、離職。その後、地域障害者職業センターにて職業準備支援を受講後、2週間の職務試行法を経て、アパレル会社に就職。現在は、商品整理、品だし作業等に従事している。

#### 2 通勤と就業環境の諸問題及びそれに対して活用した支援制度等

現在の通勤ルートは、自宅～（徒歩約10分）～最寄り駅～電車（乗り換え1回 乗車時間約30分）バス（乗車時間約6分）～事業所 で、所要時間は約1時間。勤務時間は8時～17時30分、8時15分～17時45分の二交代制であるが、通勤ラッシュ、時間に遅れることが嫌いなことから、6時前に自宅を出て、6時40分前には事業所最寄り駅に到着、コーヒーショップでくつろいでから、バスに乗り、7時40分頃入社。職務試行法開始前に、通勤練習を一度行い、職務試行法実施期間中に、インターネット等で、電車、バスの時間を調べ、試行錯誤しながら、自分にとって最適な通勤ルート、時間を見つけ、以後は同じルート、時間での通勤を行っている。

なお、前職場へ自宅より通勤していた時は、自宅～（徒歩約10分）～最寄り駅～電車（乗り換え2回 乗車時間約1時間15分）バス（乗車時間約5分）～事業所 で、所要時間は約2時間。勤務時間は8時30分～17時30分。現在より約20分早い時間に自宅を出て、始発電車に乗り、恒常的に残業があったため帰宅時間は平均22時半。

#### 3 通勤及び就業環境に係る諸問題等についてのご本人(保護者)の所感

転職後では、通勤に要する時間は往復約2時間短くなり、また、現在の職場は残業もほとんどないため、帰宅後、余暇を楽しむ余裕もあり、体力的にも、精神的にもゆとりがある生活を送ることができて



いる。

前職では、遠距離通勤が難しくなり、下宿生活に切り替えたが、通勤寮等の社会福祉施設ではなかったため、経済的な負担が大きく、また、腰痛等の体調面のこともあり、辞職となった。現在の職場は、上司の理解があり、仕事も楽しく、通勤の負担もない。朝のコーヒータ임は自分にとっては有意義な時間であり、また、ラッシュや電車遅延で遅刻しないかと心配するくらいなら、早起きした方が良いので、早朝出勤も苦ではない。通勤の時に困るのは、ルール、マナーを守らない人がいる時、職場では若い人が挨拶、返事等をきちんとしないのがとても気になる。

ご家庭では、公共交通機関の利用時にトラブルがあった際は、とにかくあわてず、人波が引いてから、人より一歩あとから行動をするように指導をしてくれておられる。また、携帯電話のインターネット機能を使って、迂回ルートにて移動することもできるようになったので、通勤すること自体への不安はないが、真面目過ぎ、正論を貫き過ぎる面があり、それがもとでトラブルとなってしまう可能性があることについて心配されている。

また、将来の単身生活に向けて、取り組んでいきたいという希望があり、生活支援センター等でも相談を行っているが、県内に通勤寮はなく、居住地近辺に利用できるグループホームもない。いきなり、一人ぐらしというのも不安があり、事業所への通勤可能な地区には、いくつかグループホーム等あるので、そういった施設を利用できるようにしてもらえればありがたいという思いを持たれている。

#### 4 本事例からの示唆～障害者の地域生活支援～

厚生労働省が2005年度に実施した知的障害児(者)基礎調査結果によると、調査対象となった18歳以上の知的障害者1,434人の生活の場としては、「自分の家やアパート」が82.0%、「グループホーム」が8.9%、「会社の寮」が0.3%、「通勤寮」が0.2%、「その他」が7.5%、また、生活同居者については、「親と」が37.2%、「親、兄弟姉妹と」が32.9%、「ひとりで」が5.6%、「友達と」が5.4%、「兄弟姉妹と」が5.1%、「夫婦で」が3.1%、「その他」が9.7%となっている。また、将来の生活の場の希望については、「親と」31.2%、に次いで、「グループホーム」が12.8%と2位となっている。つまり、7割以上の方が、保護者とともに生活しているということになる。そして、保護者の方から聞かれる一番の心配ごとは「親亡き後の生活」についてであり、本事例に限らず、親が元気なうちに、生活自立をさせたい、その第一歩として、通勤寮やグループホームの利用を希望されていることが多い。(表2-8～10)

しかしながら、同じく厚生労働省が実施している社会福祉施設等調査からは、2003年10月1日現在125施設であった知的障害者通勤寮の数は、2008年10月1日現在107施設となっており、年々減少傾向にある。

グループホームについては、2009年10月から、利用者をそれまでの知的・精神障害者に加え、身体障害者(65歳未満の人又は65歳になる前に障害福祉サービス等を利用したことがある人)も利用することができるように対象を拡大している。また、障害者の住まい場の確保については、厚生労働省が国

土交通省と連携した取組みの中で、公営住宅法の省令の改正により、公営住宅の活用を可能とするとともに、整備を促進するための整備費の助成やグループホームを実施するに当たっての借りに伴う敷金・礼金の助成等により利用の促進を図っているものの、まだまだ、その絶対数は不足しているのが現状である。

表2-8 生活の場

		総数	自分の家 やアパー ト	会社の寮	グループ ホーム	通勤寮	その他	不詳
今回	総数	2,075 (100.0)	1,779 (85.7)	6 (0.3)	136 (6.6)	2 (0.1)	132 (6.4)	20 (1.0)
	18歳未満	581 (100.0)	559 (96.2)	1 (0.2)	(-)	(-)	21 (3.6)	(-)
	18歳以上	1,434 (100.0)	1,176 (82.0)	5 (0.3)	127 (8.9)	2 (0.1)	108 (7.5)	16 (1.1)
	不詳	60 (100.0)	44 (73.3)	(-)	9 (15.0)	(-)	3 (5.0)	4 (6.7)
前回	総数	(100.0)	(86.9)	(0.5)	(3.7)	(0.2)	(7.5)	(1.0)
	18歳以上	(100.0)	(84.2)	(0.7)	(5.4)	(0.1)	(8.3)	(1.2)

出典：平成17年度知的障害児（者）基礎調査結果（以下表2-9～表2-11も同じ）

表2-9 生活同居者

		総数	ひとり で	夫婦で	親と	親、兄 弟姉妹 と	兄弟姉 妹と	友達と	その他	不詳
今回	総数	2,075 (100.0)	89 (4.3)	48 (2.3)	711 (34.3)	873 (42.1)	76 (3.7)	83 (4.0)	175 (8.4)	20 (1.0)
	18歳未満	581 (100.0)	(-)	(-)	161 (27.7)	396 (66.4)	(-)	3 (0.5)	30 (5.2)	1 (0.2)
	18歳以上	1,434 (100.0)	81 (5.6)	44 (3.1)	533 (37.2)	472 (32.9)	73 (5.1)	77 (5.4)	139 (9.7)	15 (1.0)
	不詳	60 (100.0)	8 (13.3)	4 (6.7)	17 (28.3)	15 (25.0)	3 (5.0)	3 (5.0)	6 (10.0)	4 (6.7)
前回		(100.0)	(3.5)	(1.8)	(32.6)	(47.0)	(3.8)	(4.0)	(6.1)	(1.1)

表2-10 将来の生活の場の希望

		総数	ひとり で	夫婦で	親と	兄弟姉 妹と	友達な どと	グルー プホー ム	施設	その他	不詳
今回	総数	2,075 (100.0)	164 (7.9)	267 (12.9)	665 (32.0)	133 (6.4)	36 (1.7)	266 (12.8)	156 (7.5)	172 (8.3)	216 (10.4)
	18歳未満	581 (100.0)	25 (4.3)	97 (16.7)	209 (36.0)	7 (1.2)	7 (1.2)	76 (13.1)	25 (4.3)	58 (10.0)	77 (13.3)
	18歳以上	1,434 (100.0)	133 (9.3)	161 (11.2)	447 (31.2)	119 (8.3)	29 (2.0)	183 (12.8)	128 (8.9)	112 (7.8)	122 (8.5)
	不詳	60 (100.0)	6 (10.0)	9 (15.0)	9 (15.0)	7 (11.7)	(-)	7 (11.7)	3 (5.0)	2 (3.3)	17 (28.3)
前回		(100.0)	(6.3)	(11.6)	(33.2)	(8.3)	(1.6)	(11.5)	(8.6)	(6.8)	(12.2)

また、障害を持っている方の中には、ちょっとした支援があれば、地域で単身生活可能な人も多い。先に述べた知的障害児（者）基礎調査では、「福祉行政などに期待すること」という項目があるが、「必要な時に施設を利用できる制度」（総数 37.2%、18 歳未満 47.5%、18 歳以上 33.8%）、「経済的支援」（総数 35.1%、18 歳未満 41.8%、18 歳以上 32.9%）よりも、「障害者に対する周りの人の理解」（総数 42.1%、18 歳未満 56.3%、18 歳以上 37.4%）が多かったという結果もあわせて、障害者が地域で生活する、生活しやすくするという点においても、ハード面のみならず、ソフト面の改善、充実を図っていくことが必要であることが指摘される。（表 2-11）

表 2-11 福祉行政などに期待すること

		総数	相談 や指 導	早期 発 見・早 期療 育	必要 なと きに 施設 を利用 でき る制 度	ホー ムへ ルパ ー	医療	経済 的援 助	ボラ ンテ ィア 活動	障害 者に 対す る周 りの 人の 理解	人と して の権 利の 保護	その 他
今 回	総数	2,075 (100.0)	610 (29.4)	150 (7.2)	772 (37.2)	227 (10.9)	350 (16.9)	729 (35.1)	156 (7.5)	874 (42.1)	310 (14.9)	118 (5.7)
	18 歳未 満	581 (100.0)	199 (34.3)	88 (15.1)	276 (15.1)	71 (12.2)	96 (16.5)	243 (41.8)	42 (7.2)	327 (56.3)	98 (16.9)	37 (6.4)
	18 歳以 上	1,434 (100.0)	405 (28.2)	61 (4.3)	485 (4.3)	150 (10.5)	244 (17.0)	472 (32.9)	113 (7.9)	536 (37.4)	208 (14.5)	79 (5.5)
	不詳	60 (100.0)	6 (10.0)	1 (1.7)	11 (1.7)	6 (10.0)	10 (16.7)	14 (23.3)	1 (1.7)	11 (18.3)	4 (6.7)	2 (3.3)
前 回		(100.0)	(29.6)	(7.4)	(39.6)	(10.4)	(14.9)	(27.2)	(8.0)	(44.6)	(14.1)	(3.8)

### ～発達障害を有する方々にとってのバリア～

ひとりの発達障害者及びその保護者に対するインタビュー調査の詳細について述べた後、16名の方を対象としたインタビュー調査結果についてもふれながら、発達障害者の通勤、就労等に関するさまざまな問題について考える。

## 1 事例の概要

20代男性。発達障害を有すが、中学校から大学まで、健常者と同じ教育を受けて過ごす。大学卒業後のことについて、さまざまな機関にて相談を行い、卒業前に、軽度に該当する等級の療育手帳を取得。大学卒業後、地域障害者職業センターにて職業準備支援を受講後、2週間の職務試行法を経て、特例子会社に就職（3ヶ月のトライアル雇用期間有り）、現在は、社内メール便の仕分け、配達作業等に従事している。

## 2 通勤と就業環境の諸問題及びそれに対して活用した支援制度等

現在の通勤ルートは、自宅～（徒歩約10分）～最寄り駅～電車（乗り換え1回 乗車時間約35分）～（徒歩約5分）～事業所 で、所要時間は約1時間10分。出勤時はラッシュのピークにあたるため、比較的、ラッシュの少ない電車、乗り変えのしやすいルートにて出勤、退勤時は最も効率的なルートで自分で調べ、利用している。勤務時間は9時～17時30分だが、3ヶ月のトライアル雇用時は、慣れない職場、仕事による疲労・ストレスの影響を考え、9時30分～17時30分（職務試行法実施期間中も同様）に設定されている。事業主の方は、通勤のことは特に考えていなかったとのことだが、この30分の時差により、ラッシュが少し緩和された時間帯に通勤することができるというメリットもある。

幼少時より、電車が大好きであったため、トラブルがあった際のルート変更にも問題なく対応でき、交通機関の利用そのものには問題はない。しかし、障害特性のひとつであるこだわりがあり、また、暗黙のルールといったものを理解することが難しかったため、職務試行法開始前には、支援者とともに初めて使う駅における明文化されていない通行ルール等の確認を行う。

興味のあるものをじっと見つめる、唐突な行動をとってしまうという行動特性等から、警察官の職務質問に数回経験していることから、家庭では、職務質問にあった際の対応方法等についても指導をされてきた。また、ラッシュ時の通勤の際に、痴漢等と間違えられないように、「車内で人をじっと見つめないこと」「片手で荷物を持っている時は反対の手でつり革を持つこと、何も持っていない時は両手でつり革を持つ（手の所在を常にあきらかにしておく）こと」といったことも注意されている他、時間を守るということに強いこだわりがあるため、トラブル時の安全配慮面への指導も行われている。

多くの発達障害者が働いている本事例の職場では、障害特性を踏まえ、午前午後15分間の休憩時間が特別に設けられている。これは、作業に集中しすぎたり、自分で作業ペースをコントロールするこ

とが苦手なことからコンスタントに作業をすることが難しいといったことに配慮したものであり、この休憩時間は、次の作業に備えて、疲労をとるための時間という位置づけとなっている。しかしながら、本事例においては、学校生活の延長で、休憩時間＝楽しむための時間という認識から、他の人の休憩の妨げとなるような行動をとってしまうことがあった。また、その他にも、職場における暗黙のルール等を理解できず、迷惑となるような行動をとってしまうことがあった。これについては、事業主のみならず、事業主より要請を受けた支援者とともに、家族も含め、事業所におけるルール、マナー等について、ひとつずつ確認していくことにより、改善してきている。

### 3 通勤及び就業環境に係る諸問題等についてのご本人(保護者)の所感

就職もラッシュ時の通勤も初めてであったので、就職後3ヶ月間、30分の時差により通勤できて良かった。もし、最初から、今の時間帯のラッシュを経験することになっていたら、続かなかったかもしれない。通勤ラッシュは疲れるが、電車に乗ること自体は好きなので、電車通勤は楽しい。携帯電話があるので、電車トラブルがあった際も、インターネット機能を使って情報収集、別ルートの検索ができるし、事業所にも報告の電話ができるので助かっている。

電車内で困るのは、人の迷惑となるような行動をとるような人がいる時である。また、駅では人の流れに逆らって歩いていたり、自分勝手な歩き方をしたりと、ルールを守らない人がいると困る。

保護者の方によると、小さい頃はこだわりが強く、多動傾向も強かったため、乗り物内でのルール、マナーを守らせることが大変であった。また、乗客の方から、親の躰がなっていないといった言葉を浴びせかけられることもあり、常に人の眼を気にし、謝ってばかりいた。今は、そういったこともなくなったが、心配なのは、何かあった際のコミュニケーションの問題。相手の話が十分理解できないまま、表面的な受け答えをして問題にならないか、誤解を受けないか、相手を怒らせないかと心配がある。コミュニケーションに障害があるので、ご配慮くださいといったカードでもあり、そのカードが広く活用されるようになれば、本人と同様にコミュニケーションに障害を持つ人たちは非常に助かると思う。また、交通機関等に、この障害を良く知り、何かあったときにサポートしてくれる方がいれば、心強い。

就労支援に関しては、働く前に職業準備支援を受講し、一定の枠組みの中で、働く上のルールやマナーを学べたこと、体験的に働くということを理解できたことで、学生から職業人への移行がスムーズにできたのではないかと感じている。また、定期的に、職業センタースタッフが職場を訪問、必要に応じ、職場において支援をし、また、その際の話的家庭に伝えてもらうことにより、家庭の方でも連携しながら本人の指導を行うことができることはありがたい。ひとつ課題をクリアしたかと思うと新たに課題がでてきて、親として心配はつきないが、就職してからの本人は本当に大きく成長しており、働くということの大切さを感じている。職場の方でも、本人の特性を踏まえてよく指導・支援してもらっており、何よりも本人が職場を愛しているので、未永く勤められるよう支援していきたい。

## 4 本事例からの示唆

### (1) ルール、マナー

本事例においては、幼少期に乗り物内でのルール、マナーを守らせることが大変だったという保護者の方からのエピソードとともに、ご本人からは、現在は、ルール、マナーを守らない人々に一番困るというコメントをいただいている。

これについては、都内の特例子会社に勤務する 16 人の発達障害を有する方に対象としたインタビュー調査においても、7 割以上の方から同様のご意見をいただいている。ちなみに、16 人の方の通勤に要する時間は、片道平均約 70 分、一番短い人で 35 分、長い人で 1 時間 40 分、出勤時間はラッシュ時間帯にあたり、乗り換え回数も平均 1 回となっているが、これについては、「慣れたので問題はない」「仕方が無い」という答えが多く、また、どうしてもラッシュが嫌という場合には、「早めに出勤する」、「少しでも空いている車両を利用する」という方法をとられている。通勤、移動時において、彼らが困難を感じる一番のものは、短いとは言えない通勤時間でも、ラッシュでもなく、ルール、マナーを守らない人々という結果となっている。

発達障害のある方の中には、ルールに非常に厳格で、その場に応じて柔軟に対応することが難しいといった方も少なくない。歩行者は右側を歩くこと、エスカレーターはステップに立ち止まって利用すること、といった教えられたルールどおりに行動していたら、怒鳴られてしまったといった話を聞くことも多い。そういった経験をとおして、この場所、この時間では、こういったイレギュラーなルールがあり、そちらを守った方が良いといったことを学ばれていくが、事例のように、暗黙のルール等を確認するような通勤支援が時には必要なこともある。また、発達障害者のみならず、視覚障害者にとっても、せつかく構造化された空間が、ルールやマナーを守らない人々によって崩されてしまうことにより、移動の困難性、危険性が増加してしまうことは少なくない。その反対に、障害者のみならず、高齢者や乳幼児連れ、妊婦、けが人等、移動上の問題を抱える人々にとっても、ルール、マナーがきちんと守られることにより、円滑かつ安全な移動が可能となる。

発達障害を有するご本人からは、自分が間違っていることをした時には、何がどう間違っているのか、きちんと指摘して欲しいという意見をいただくことがあった。ハード面の整備のみならず、お互いにルール、マナーを確認していく、それを共有していくといった取り組みも移動の円滑化には大きな効果があると思われる。

### (2) 発達障害者の支援ニーズ

ここでは、平成 20 年度障害者保健福祉推進事業（厚労省自立支援プロジェクト）として実施された「発達障害者支援サービスニーズ調査（3,000 人アンケート調査）」結果を踏まえ、発達障害者を取り巻く問題について考察する。

調査は、2008 年 8 月～9 月、日本発達障害者ネットワークの正会員当事者 7 団体の会員 3,000 人を対象に実施されており、回答数は 1,691 人(回収率：56.4%)、そのうち、4 分の 3 が「家族（保護者）に

よる回答であった。当事者の性別は男性が 80.4%、年齢は 0～17 歳（64.2%）が最も多く、次いで 20～29 歳（15.4%）、30～39 歳（8.8%）、18～19 歳（7.9%）。発達障害に関する診断・判定で最も多かったのは「自閉症」47.7%、以下「アスペルガー症候群」16.6%、「注意欠陥／多動性障害（ADHD）」14.1%、「学習障害（LD）」14.0%、「その他」22.8%、「診断を受けていない」3.9%となっている。（図 2-1）

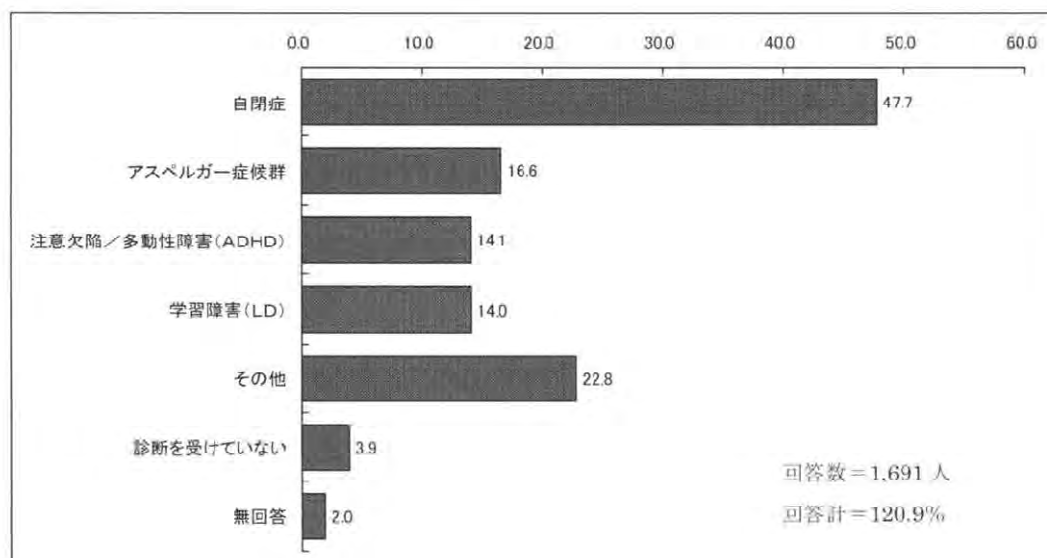


図 2-1 障害内容

出典：発達障害者に対する支援サービスニーズ調査，平成 20 年度障害保健福祉推進事業報告書  
（以下図 2-1～図 2-9 も同じ）

18 歳以上の 588 人のうち、一般企業で働いている人は約 30%にあたる 175 人、1 週間の労働時間については「40 時間以上 50 時間未満」が 37.7%、「30 時間以上 40 時間未満」が 26.9%、「20 時間以上 30 時間未満」が 12.0%、「50 時間以上」5.7%、「10 時間以上 20 時間未満」5.1%と、法定労働時間である 40 時間を上回る働き方をしている人が 4 割以上を越えているにも関わらず、雇用形態は「アルバイト・パート」が 34.3%と最も多く、「正社員」32.6%、「契約社員」12.6%、「派遣社員」2.3%となっている。（図 2-1～3）

仕事をする上で困ったり、つらいことについては、「収入が少ない」が 26.9%、次いで「職場の人間関係が辛い」が 24.6%、「特に困ったり、つらいことはない」は 17.1%であるが、「障害に対する周囲の理解がない」（14.3%）、「通勤するのが大変」（12.6%）についても決して少なくなからぬ回答が寄せられている。（図 2-4）

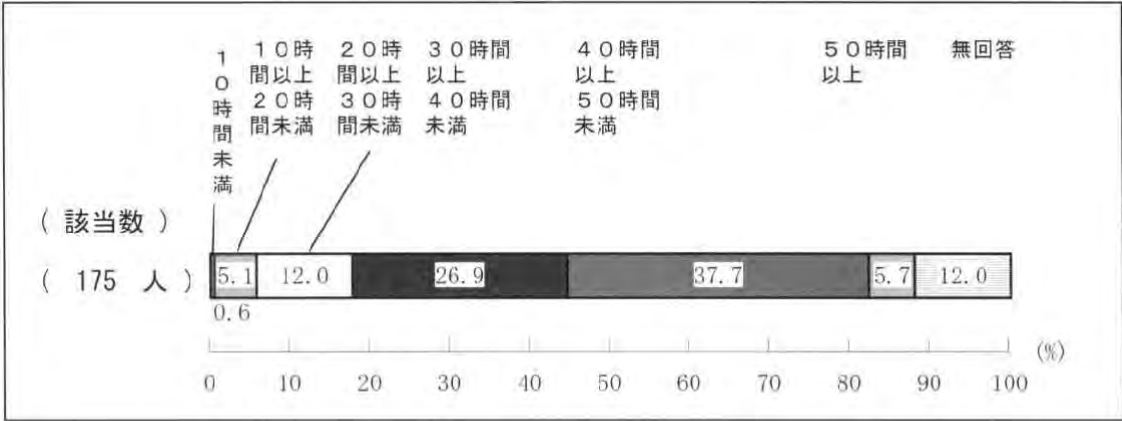


図2-2 1週間の働いている時間

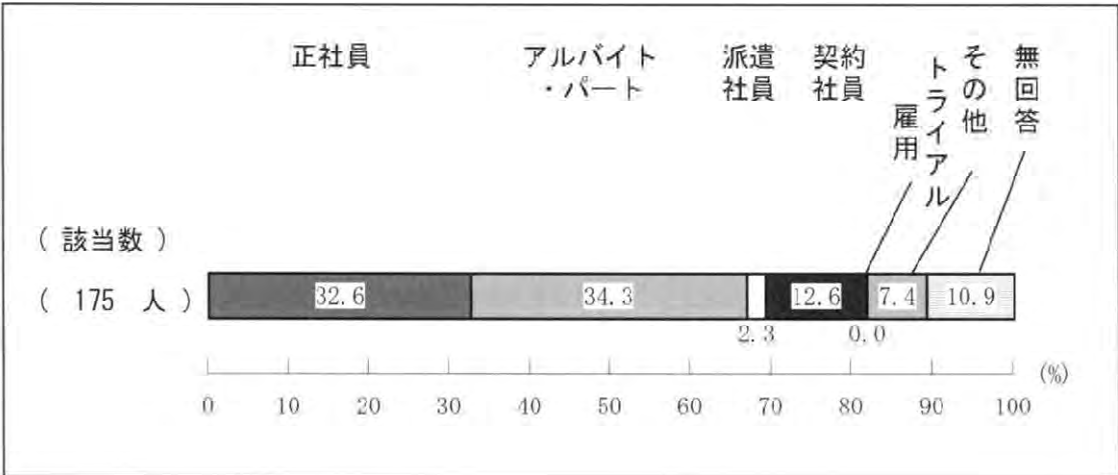


図2-3 雇用形態

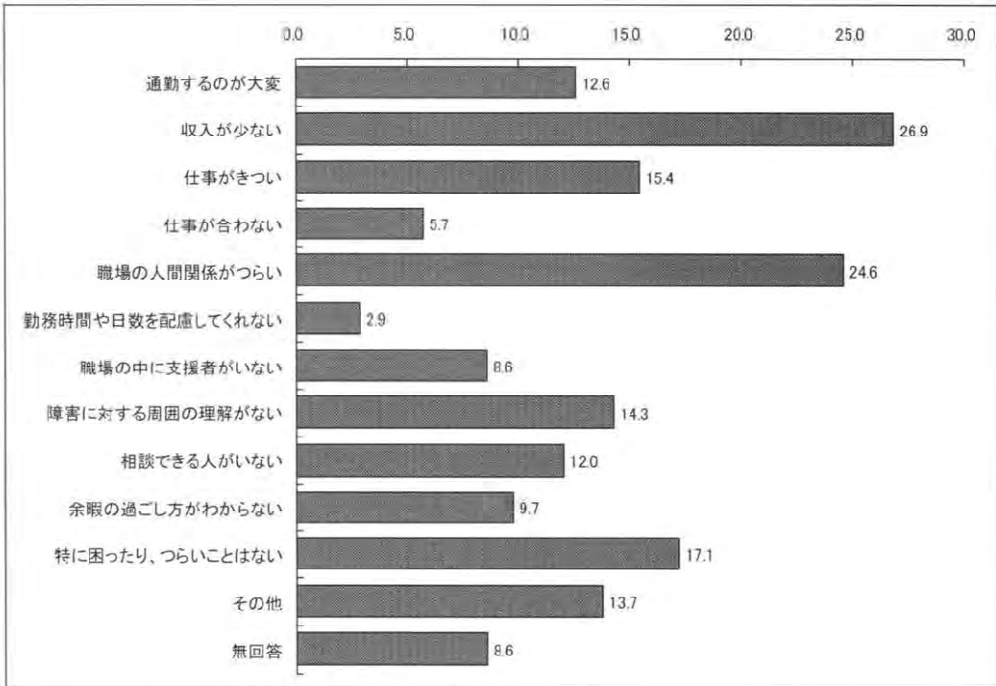


図2-4 仕事するうえで困ったり、つらいこと



職場・仕事での困り具合については、「仕事で少し困ることがある」が最も多く 53.7%、「仕事では困ることはない」が 23.4%、「仕事で困ることがかなりある」は 8.6%、「仕事では困ることがとても多い」は 2.3%、職場・仕事の楽しさについては、「仕事は少し楽しい」が 45.7%、「仕事は充実しており楽しい」22.9%という結果となっている。つまり、64.6%の人が、仕事で（少し+かなり+とても）「困る」と回答しているが、それを上回る 68.6%の人が（充実+少し）「楽しい」と答えている。（図2-5～6）

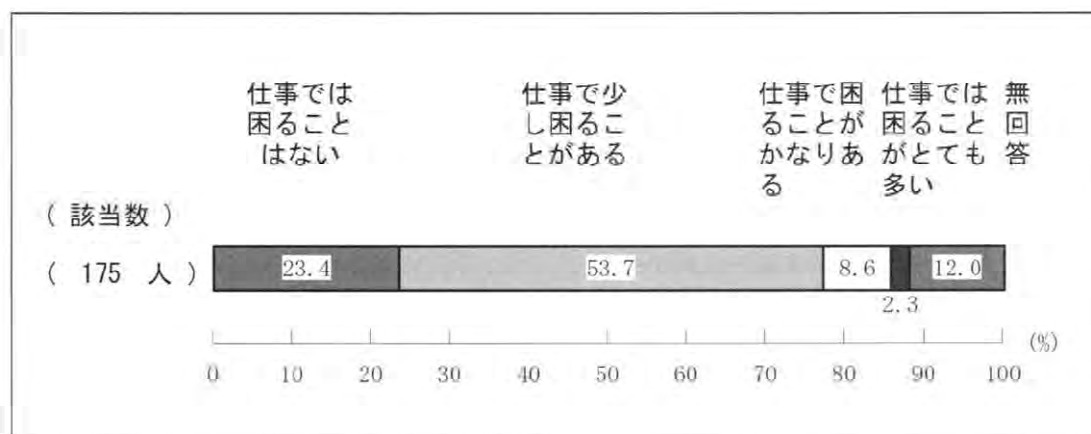


図2-5 職場・仕事での困り具合

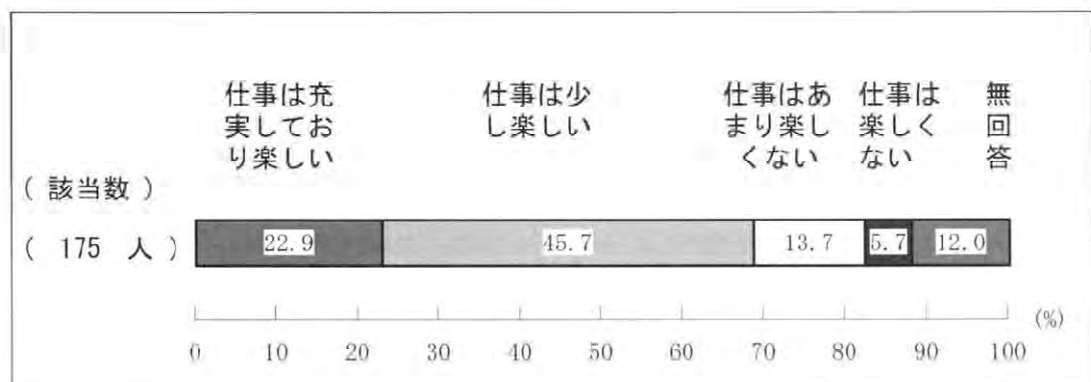


図2-6 職場・仕事の楽しさ

就職するための支援については、「どこの支援も受けなかった」が最も多く 33.7%、支援を受けたのは、「公共職業安定所の支援」25.1%、「学校の支援」21.7%、「障害者職業センターの支援」20.6%という結果であった。（図2-7） 仕事を続けるための支援についても、「誰の支援も受けていない」が 43.4%と最も多く、受けている支援は「外部の支援機関の人は来ないが、会社の人々が色々と支援をしてくれる」が 16.6%、「卒業した学校の先生が様子見に来てくれる」が 10.9%、「障害者就業・生活支援センターの職員が定期的に様子を見に来てくれる」10.3%、「ジョブコーチの支援を受けている」が 9.1%となっている。（図2-8）

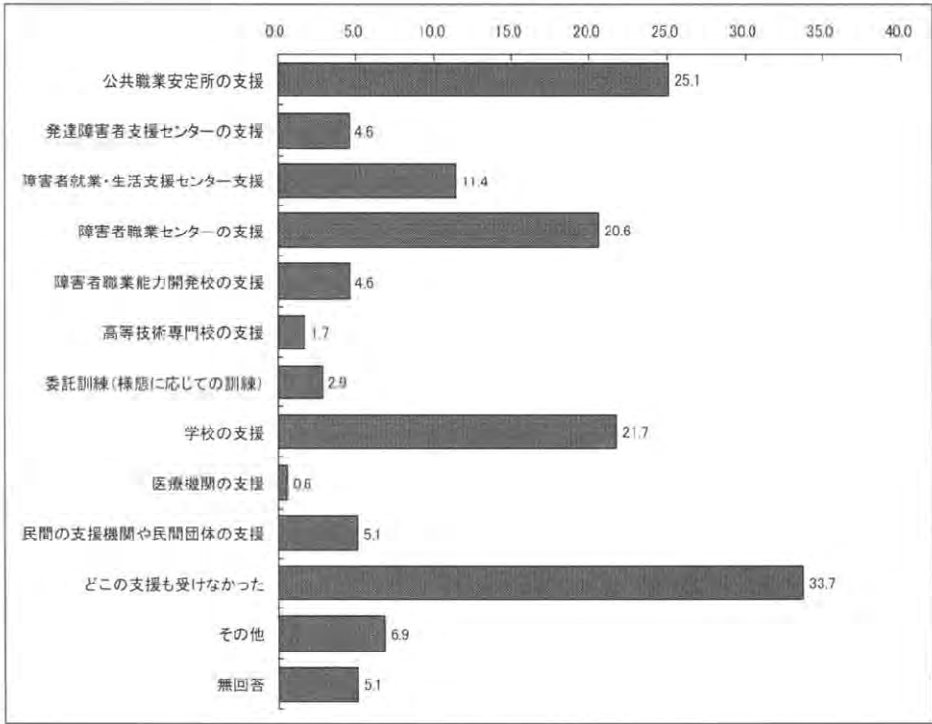


図2-7 就職するために受けた支援

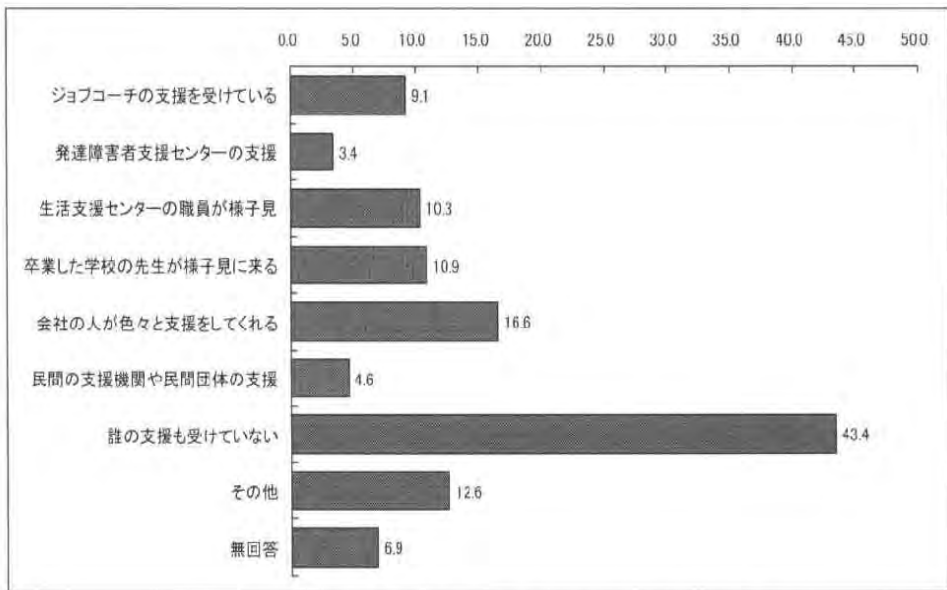


図2-8 仕事を続けるために受けている支援

また、18歳以上の人に対する現在、困っていることや悩みについての質問に対しては、「老後の不安」が35.4%、次いで「経済的な不安」が28.9%、「健康上の心配、悩み」が22.8%、「周囲の人の理解がないこと」20.1%の順となっており、「仕事の不満、悩み」、「通院、通勤等が困難なこと」についてもそれぞれ、15.8%、7.0%となっている。

全ての人を対象にした、暮らしやすくなるために、充実してほしいことに対する回答については、「障

害者に対する理解の促進と啓発」が 56.0%、「障害者の雇用・就労のための援助」が 55.3%、「支援技術のある支援者の養成」 52.3%、「ソーシャル・スキル・トレーニング」 50.9%、「スキル・トレーニングの機会」 50.3%の順となっている。(図 2-9)

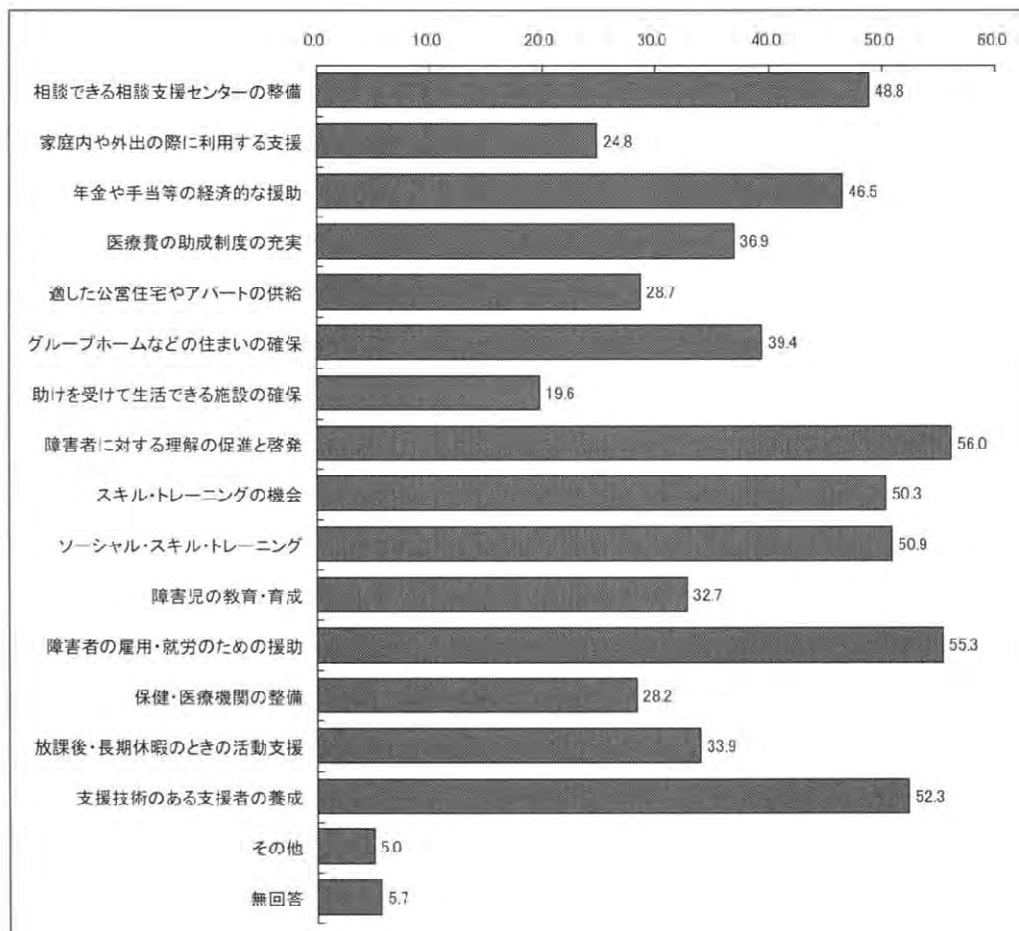


図2-9 暮らしやすくなるために、充実してほしいこと

これらの結果からは、多くの人々と同様、発達障害をも有する人々も、働く上で困難や悩みを抱えながらも、働くことを楽しみにし、喜びとしている姿が浮かび上がってくるとともに、不安定な雇用形態であり、十分な稼得収入が得られず、将来に不安を抱えていることが窺われる。また、彼らの多くは就職及び働き続けるための支援を必要としながらも、必要な支援を必要ときに適切に受けることができていない状況にあることも指摘される。

また、多くの人々の一番の願いは「就労」であり、そのためには、きちんとした知識と技術を持った支援者から、きちんとしたトレーニングを受けることにより、自らのスキルを向上するとともに、「障害者に対する理解の促進」等により、働きやすい、生活しやすい環境づくりがなされていくことを願っている。

本事例においても、幾度と無く、相談等行いながらも、就労支援に至るまで、発達障害に対する専門

的支援を受けることができなかつたこと、また、養育過程において周囲の無理解からくる心ない言葉に傷つけられ、また、今もなお、障害に対する理解が得られず、誤解を受けたり、トラブルに巻き込まれたりしないかという不安を抱えておられること等が、保護者の声として聞かれている。

2005年4月に「発達障害者支援法」が施行されてから、発達障害に対する理解啓発、支援体制づくりは進められてきているが、まだまだ十分とは言いがたい現状にある。報告書においては、今後の展望として、就労支援については、関係者の連携やネットワークによる、ライフステージを通じた地域における一貫した支援、体制づくりの必要性といった支援者側の課題が指摘されるとともに、発達障害者が理解され受け入れられる地域社会、すなわち共生社会を作っていくことが重要であると述べられている。そのためには、多くの人々が、発達障害を有する人々の存在に気づき、発達障害というものを理解していくことが必要との思いから、本事例を紹介した。

### (3)その他 という分類

発達障害者支援法第2条第1項においては、「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であつてその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいうと定義されている。(2)で紹介した調査の中の発達障害に関する診断・判定については、「自閉症」「アスペルガー症候群」「注意欠陥／多動性障害(ADHD)」「学習障害(LD)」、そして「その他」という分類で整理されているが、発達障害というとこれら4つの障害が代表例として挙げられることが多く、「その他」の障害については、「等」で括られてしまうことが多い。このことにより、「その他」「等」で括られてしまう障害が認知されにくくなる、理解が促進されないといった問題が少なからず生じている。

例えば、発達障害のひとつに、トゥレット症候群という障害がある。自閉症と同じ程度に発現するとされ、精神保健学会が定めている診断名の中に明記されているにもかかわらず、発達障害者支援法にも政令・省令にも明示されておらず、厚生労働省が設置した「発達障害情報センター」のホームページに、「また、発達障害者支援法は、「その他の障害」について詳しく障害名をあげていませんが、「トゥレット症候群」といった障害も対象に含まれています。」と明記されたのは2008年7月のことである。

トゥレット症候群は、一過性チック、慢性チック、トゥレット症候群と分類されるチック障害の中で最も重症のものであり、突然出現し、繰り返す、素早い動き(運動チック)と音や声(音声チック)とを主な症状とする神経の病気であり、症状は、長期間にわたって、悪化と軽快を繰り返す。大人になるにつれて症状は軽くなることが多いが、なかには大人になっても重篤な症状が続く人もいる。

「運動チック」には、まばたき、顔しかめ、首振り、肩すくめ、腕振り、体のねじり、ジャンプ、人や物に触るといった様々な動きがあり、「音声チック」にも、咳払い、鼻すすりといった単純音声チックから、卑猥な言葉や不謹慎な言葉を発してしまうという汚言症などの複雑音声チックといった様々なものがある。これらのチック症状は、自分ではコントロールしがたいため、当事者は肉体的・精神的苦痛

を感じるのみならず、時には周囲の人々にも不快な感情を抱かせ、社会生活に支障がでることもある。また、トゥレット症候群には、強迫性障害、注意欠陥多動性障害、学習障害、睡眠障害、気分障害などを併発することも多々あり、これが本人の社会生活をいっそう困難なものとしている。また、この障害をきちんと診断できる医師が少ないことも、彼らの問題を大きくしている原因として指摘されている。

トゥレット症候群の当事者の保護者であり、支援者である方へのインタビューにおいては、この障害が広く認知されていないことが、彼らの社会参加を困難にしている大きな要因であるということが語られていた。

多くの人々にとって、体を動かす、声を出すといったことは、コントロール可能なことである。それゆえに、通勤電車やバスの中で、あるいは職場で、運動チック、音声チックを有する人たちに対して、非難めいた視線や言葉が投げかけられることもあることから、トゥレット症候群を有する方の中には、自転車や徒歩で通勤できる範囲、単独でできる仕事を希望する方は少なくない。

トゥレット症候群に限らず、世の中にまだまだ知られていない障害、病気は数多くある。知らないが故に、気づかぬ差別等を生み出してしまうことも少なくない。マイノリティグループの問題を「その他」や「等」で括ってしまうことの問題がここにある。

### ～事業所の実践①～

障害者のみならず、あまねく多くの社員にとって働きやすい就業環境を提供するため、ワーク・ライフ・バランスの推進に有効とされるさまざまな支援制度等が整備されている企業グループ。また、職務再設計等により、特例子会社を設立し、障害特性に応じた職務創出を行い、障害者雇用を推進している。

## 1 事業所概要

情報システム開発を行っている事業主により、2008年7月に設立された特例子会社。同社には、WEB事業部、オフィス事業部、農業事業部、企画総務部があり、WEB事業部においては通勤困難な障害者が在宅勤務によりホームページ等の作成を行っている。オフィス事業部においては、親会社から引き継いだマッサージ業務以外に、社内業務の切り出し、アウトソーシングしていた業務の見直し等により、職務再設計を行い、名刺印刷、古紙再生、植木のレンタル、PDF化業務を担当、これにより、身体障害者以外の障害者の雇用が促進されている。本社については、最寄り駅から直結したビルにあり、社内はバリアフリー環境となっている。

また、設立当初より、本業とはまったく異なる業務で、障害者を雇用できる事業として、農業分野への進出を検討し、果物栽培農家とタイアップし、八重山諸島にて果物の栽培、加工、販売を手がける農業事業部を立ち上げ、現在8名の知的障害者を雇用している。

さらに、厚生労働省の委託を受け、「精神障害者雇用モデル促進事業」として、開発プログラムの検証サービスや弁当製造販売事業者との連携による社内弁当事業を手がけるほか、地域開発プロジェクトに参加し、障害者の雇用創出とあわせ、社員への福利厚生の際の提供を検討している。

## 2 通勤及び就業環境への配慮

### (1) WEB事業部

北は岩手から南は沖縄まで、計17名の身体障害者が在宅勤務を行っている。このうち、埼玉、千葉、東京、静岡在住の社員については、月1回、本社にてミーティングを行うことにより、在宅勤務にて問題となりやすいコミュニケーションや情報不足を補うようにしている。また、遠隔地在住者についても、チャットの導入、テレビ会議システムの導入により、情報障害等が生じない工夫を行っている。

なお、社員個々の体調管理等に応じ、勤務可能時間帯や勤務時間の調整を行うことができるよう、常勤嘱託社員として契約を行っている。

### (2) オフィス事業部、企画総務部

オフィス事業部の札幌事業所をのぞき、本社勤務だが、障害特性等に応じて、勤務時間については、6時から7時間半の間(30分単位)で設定されている。また、勤務時間帯については、9時から17

時半が基本となっているが、親会社の短時間勤務制度、時差通勤が、そのまま導入されているため、フレキシブルな働き方が可能となっている。なお、親会社においては、これらの制度を使っている人も多く、特に女性にとっては、子育て、介護等とのバランスをうまく保ちながら働く、働き続けるための大きな助けとなっている。

### (3) 農業事業部

農業事業部の作業場所である農園、工場とも、市街地より離れた地区にあるため、自転車もしくは徒歩で通勤することは困難である。そのため、市街地に事務所を設け、社員はそこに出勤し、ミーティングを行った後、社用車にて、作業場所まで移動している。

勤務時間は9時から18時となっているが、体力の消耗の激しい高温のハウス内での作業であること、適当に休憩をとるという「適当」という判断の難しさ（知的障害者の特性のひとつ）に配慮し、昼休みは13時から14時半と長めに設定している。また、繁忙時期に波のある農業の特性に対応するため、将来的にはローテーション勤務を検討しつつ、作業に慣れるまでは、全員、月曜日から金曜日勤務とし、障害者が作業できない時間帯、曜日については、他の社員の対応やシルバー人材を活用することによりカバーしている。さらに、所長の下、事業全体のマネジメント、社員管理にあたるマネージャーと現場にて社員を指導するサポーターを配置することにより、障害特性を踏まえた指導・支援が行うことができる体制づくりをしている。

## 3 本事例からの示唆～ワーク・ライフ・バランス～

障害者のみならず、子育てや介護といった役割・責任を担うことの多い女性にとっても、通勤に関する問題は決して小さいものではないということについては、「はじめに」のところでも触れたとおりである。

また、2005年度の国勢調査によると、産業別就業者数の従業地別割合については、第1次産業の各産業では自宅で従業する割合が高く、特に農業は84.9%を占めている。第2次産業の各産業では自市区町村への通勤者の割合が50%前後と高く、鉱業では57.8%を占めている。第3次産業の各産業では他市区町村への通勤者の割合が高く、金融・保険業では60.8%、電気・ガス・熱供給・水道業では56.1%、運輸・通信業では55.4%を占めている。これらのことから、第1次産業より第2次産業、第2次産業よりも第3次産業の方が、通勤が遠距離になっていることがわかる。

さらに、15歳以上の就業者・通学者数の従業地・通学地別割合を都道府県別に見てみると、神奈川県、埼玉県、東京都、千葉県、奈良県、大阪府の6都府県で他市区町村に通勤・通学する者が過半数を占めているのに対し、大分県、青森県、鹿児島県、愛媛県、宮崎県など23道県では自宅を含めた自市区町村の割合が7割以上を占めており、これは、地域ごとの産業構造、交通事情等と産業別就業者数の従業地別割合をあわせて考えてみると当然の結果と言える。

言うまでもなく、先に述べた第3次産業、6都府県で働く女性の数は、それ以外の女性の数に比して、

圧倒的に多いため、多くの女性にとって、ワーク・ライフ・バランスを保って働き続けるためには、労働時間に通勤時間を含めた職場で働くために要する時間というのが大きな問題となる。そして、その問題の改善・解消については、フレックスタイム制、時差通勤（始業・終業時刻の繰上げ繰下げ）制度、時短勤務制度といった制度は、非常に有効なものであり、導入事業所においては、多くの育児、介護中の女性等に利用されている。

このことに関しては、男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」において、インターネット・モニター調査により、子育て支援制度についての導入状況等についてのデータが整理されている。これによると、短時間勤務の導入率（50.1%）、利用率（30.4%）、利用希望率（41.4%）ともに一番高くなっている。また、前述した制度については、始業・就業時間の繰上げ繰下げ制度は導入率（25.9%）、利用率（11.7%）、利用希望率（26.1%）、フレックスタイム制は導入率（21.2%）、利用率（15.0%）、利用希望率（33.5%）、在宅勤務は導入率（7.2%）、利用率（5.0%）、利用希望率（27.4%）、そして、週に2～4日の勤務制度は導入率（7.1%）、利用率（3.1%）、利用希望率（30.6%）となっている。（図2-10）

企業・組織において、多様な人材が活躍できる組織作りは、組織の活性化やリスク管理の観点から重要な経営課題になっており、仕事と生活の調和はそのための重要な基盤と考えられており、2007年12月、政労使の合意の下、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、2008年を「仕事と生活の調和元年」と位置づけ、官民一体となった取り組みが進められている。

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」においては、「仕事と生活の調和を図り、女性を始めとした多様な人材の能力発揮につなげていくには、特定のグループだけでなく、企業・組織に属する全てのメンバーを対象として仕事と生活の調和を実現する必要があり、その際、様々な立場の人々の活躍の機会拡大と適切な評価の仕組みづくり、業務の効率化などを含めた働き方全体の見直しとして進める必要がある。」と述べられている。障害者の通勤、就業環境に関する問題についても、障害者というグループだけで考えていくのではなく、職場全体の問題として考え、取り組んでいくことが必要であり、本問題の解消・改善は、障害者のみならず、全ての人々が働きやすい環境、ワーク・ライフ・バランスの実現につながるものと言える。



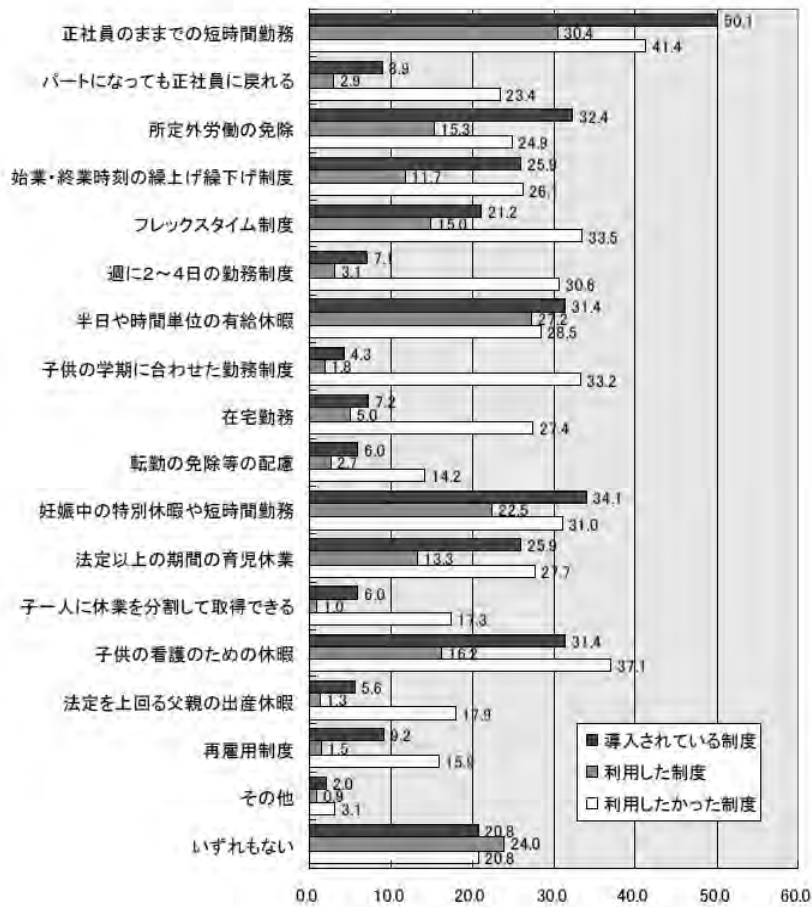


図2-10 職場における子育て支援制度の状況(女性)

(備考)

- 財団法人子ども未来財団「企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書」(2008年2月)により作成。
- インターネット上のモニター調査、有効回答数2,504件。調査対象は未就学の子を持つ正社員の男女。調査時期は2007年10、12月。

男女共同参画局：<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/pdf/wlb-zentai.pdf>

### ～事業所の実践②～

明確な事業目標、人事ビジョン等に基づき、人材育成に取り組み、そのためのツールも開発。また、社員のモチベーション向上にも貢献する、透明性・納得性の高い人事制度を持つ。障害者の雇用、職場定着の促進についても、これらの制度、ツール等が役立っており、また、通勤という問題の解消にも寄与する結果となっている。

## 1 事業所概要

小売事業2社および小売支援事業3社のグループ企業を有し、首都圏に約130店舗を展開するスーパーマーケットチェーンストア。2000年4月に、知的障害者を初めて店舗にて雇用するまでは、障害者雇用は身体障害者（本社勤務）のみで、雇用率は1.3%であった。しかしながら、これ以降、知的障害者の雇用が促進されたのみならず、厚生労働省の「グループ就労を活用した精神障害者の雇用促進モデル事業」の委託により、精神障害者の雇用も促進され、2010年7月現在の障害者雇用率は2.6%（身体障害者16.5%、知的障害者44.4%、精神障害者39.1%）となっている。

就業場所は、店舗（青果、鮮魚、精肉、一般食品雑貨、ベーカリー、チェッカー、清掃、店舗事務の各部門）116名、物流センター（精肉加工部門）6名、本社（人事部・財務部）11名と多岐にわたり、勤務時間も障害状況等により、柔軟に設定（20時間未満26.3%、20時間以上30時間未満39.1%、30時間以上34.6%）している。また、本社については、バリアフリー環境となっている。

本社勤務以外の障害者のほとんどは、パート社員として雇用されているが、本事業所においては、パート社員を貴重な戦力と考え、その人材育成に取り組んでいる。そのひとつのあらわれが、1992年から導入されている「パートナー資格制度」であり、資格を取得していくための「作業修得度確認表」という育成ツールである。

この資格制度においては、仕事の質に応じて3つの役割を設定し、その役割ごとに求められる作業を項目別に整理し、資格項目とされている。このことにより、初心者から熟練者まで個々の能力に応じて段階的に仕事を修得していくことを可能とし、その成果として資格取得ができれば、それが給与や賞与にも反映され、社員のモチベーションの向上、個人及び職場全体の生産性の向上につながる仕組みとしている。この制度の特徴としては、①役割（フレッシュパートナー、リーダーパートナー、キャリアパートナー）についての基準およびそれに対する処遇の明確化、②職種別（部門別）の資格設定による期待レベル、職務内容の明確化、③スモールステップ方式での資格取得を可能とする作業工程及び技能の細分化、が挙げられる。また、給与については、職種に関わらず支給される時間給、事業所で定められた職種に従事する社員に支給される特定職種給の他、この資格制度で修得した資格に対して支払われる資格給、役割資格に応じて支払われる役割給といった科目があり、当然のことながら、障害者も健常者も同じ基準となっている。

作業修得度確認表は、それぞれの職種ごとに作業単位にレベル分けされたチェック表であり、全パート社員が、日々、セルフチェックによる達成度確認をしている。また、半期ごとのチーフとの面接では、修得状況の確認、次の目標設定と PDCA サイクルを意識した取り組みもなされている。

その他、人事考課における評価項目、評価基準、役割資格別考課項目ウエイト、人事考課の反映先も明確に示されており、透明性、納得性の高い人事考課が行われている。

なお、今後については、2010年10月に新しく設立した特例子会社を中心に障害者雇用率4%を目指し、グループ全体でさらに踏み込んだ障害者雇用を進める計画である。また、特例子会社では、販売スタッフとして障害者を雇用し、自社の障害者雇用を促進していくのみならず、農産物の生産・加工等を行う障害者施設や障害者を多数雇用する事業主の商品を販売することにより、間接的な面でも、障害者の社会参加、雇用の促進に寄与することを計画している。

## 2 通勤及び就業環境への配慮

### (1) 通勤の利便性を考えた配属

店舗勤務者については、なるべく自宅近辺の通勤しやすい店舗へ配属されている。また、障害の有無に関わらず、転居等により、現所属先に通勤困難あるいは通勤不便となった場合は、他店舗への「所属変更」を行っているが、これをスムーズに行うことができるのは、パートナー資格制度によるところが大きい。作業手順、役割行動が標準化されており、資格取得状況により、職務遂行能力が明確であることから、いずれの店舗においても、職務、役割が同じであれば、同様に職務、職責を遂行することができる。周囲も安心して、所属変更者を受け入れ、仕事を任せることができるのである。

### (2) 通勤困難者への対応

障害の重度化により、通勤困難となった社員に対しては、重度障害者等通勤対策助成金を活用した勤務地周辺の住居の借り上げのみならず、タクシー通勤等も認めている。タクシー通勤に係る費用については全額事業所より支給し、その他、安全な通勤のため、公共交通機関以外の交通機関を利用し、通勤する社員に対しても、その費用の大半を助成している。担当者によれば、いずれの社員も「同社にとってはかけがえのない社員」であり、通勤だけの問題で離職という自体になることは避けたかったとのこと。また、障害の重度化により、現業への対応が難しくなったため、事務補助的な作業へ職種転換をすることにより、継続雇用を可能にしたケースもあり、積極的に障害者雇用を促進していくのみならず、可能な限りの努力・工夫により、職場適応・定着を図っていくというのが同社の方針である。

### (3) パートナー資格制度をベースにした就労条件の設定

先に紹介したとおり、すべてのパート社員に対して、パートナー資格制度が適用されている。障害があるからといって、資格項目が変更される、あるいはそのクリアを免除されるということは一切ない代わりに、賃金等の条件に差がつけられるといったことはない。唯一の差をつけているのは、健常者フレ

ッシュパートナーでは認められない、週 20 時間以上勤務が、障害者では必須資格項目をクリアした時点で認められるということだけである。

#### (4)人的環境の整備

同社においては、決め細やかな雇用管理、人材の活性化に取り組むため、全店舗の店長、副店長、チーフチェッカー、販売部長に対し、サービス介助士の資格取得を義務づけている。これは単に、高齢者や障害者への正しい介助知識と技術を身につけた人材を育成するということにとどまらず、企業としての障害者雇用、社会的責任に対する姿勢を示す、管理職、そしてその下で働く社員全体の意識を高めるということでも、大変意義のある取り組みと言える。

### 3 本事例からの示唆～人事制度～

「平成 15 年版労働経済の分析」においては、人事考課制度については、評価基準の明確化や公開制度等の充実、そして、従業員の納得性の確保が重要であることが指摘されている。(参考 2-2)

また、非正社員が、今後、量的にも増加が見込まれ、質的にもより高度な役割を果たすことが期待されている中で、生産性を高めるためには、非正社員の評価・処遇の充実により、その仕事に対する意欲を喚起し満足度を高めることが課題であり、パートタイム労働者が希望する制度としては、「能力に応じ処遇を決める」、「教育訓練や研修の機会」が挙げられている。さらに、非正社員の仕事に対する満足度を高め意欲を喚起する上で、転換制度や教育訓練関連制度を充実させることがポイントの 1 つとなること、非正社員の評価・処遇を充実させていくことは、企業にとっても、増加する非正社員の就業意欲の維持向上やその能力の有効活用を通じて、事業活動の活性化に資するものであることが指摘されている。

(参考 2-3)

本事業所にて実施されている、明確な人事ビジョンに基づいた「パートナー資格制度」には、ここで指摘されている多くの重要なポイントが含まれたものとなっている。「作業修得度確認表」において、仕事を行う上で要求され、必要となるスキル等が明確に提示されていることにより、仕事が修得しやすくなり、また、達成度の客観的な自己評価及び公平な他者評価が可能となっている。また、職責・職務に対応した労働条件も明確に示されているため、社員のモチベーションを高める効果も高い。さらに、職務分析に基づく、スキルアップのためのテキストとして機能も持ち、人材育成にも寄与している。

働く障害者の悩み、不満としてよく挙げられるものに、障害者枠で雇用されることによる健常者社員との労働条件の差がある。同期の健常者社員は正社員としてキャリアアップをしていくのに、障害者である自分はいつまでも契約社員のままでベースアップもない、キャリア形成、キャリアアップの目標を持つことができない、といった話を聞くことも多い。本事業所における資格制度をはじめとする人事制度には、こういった問題の解消に対するヒントが多く含まれている。

また、役割資格による職務内容等が明確であること、有している役割資格により、社員の能力・スキル等が誰にでもわかりやすいものとなっていることで、どの店舗においても同じように働くことができ

る、適応しやすくなっていることにより、所属変更が行いやすくなっているということも大きなメリットである。転居等により現所属店舗への通勤が困難となった場合には、通勤しやすい店舗への所属変更が可能となることで、社員にとっては、通勤という問題だけで離職となることを回避することができ、事業所としてもせっかく育成した貴重な人材を失わずにすむ。

本事業所における、こうした人事制度は、パート社員の人材育成、戦力化を主たる目的に導入され、成果をあげてくるとともに、障害者の雇用促進に大きく貢献するものとなっている。

### 【参考2-2】人事考課制度がある企業における制度・運営上の問題点別企業数の割合

企業規模	人事考課制度がある企業	制度・運営上の問題点がある	問題はない	無回答						
規模計	[ 51.0]	88.8	8.5	2.7						
企業規模	問題点 (複数回答)									
	考課の寛大化のため格差がつかない	考課の厳格化のためモラルの低下が生じる	資金不足で考課を昇給等に反映しきれない	ポスト不足で考課を昇進に反映しきれない	能力開発・人材育成に役立っていない	考課者訓練が不十分である	仕事の内容に精通していないと評価が難しい	質の異なる仕事をする者への評価が難しい	考課基準が不明確又は統一が難しい	その他
規模計	(29.8)	(2.6)	(18.1)	(12.1)	(22.5)	(49.4)	(25.0)	(51.7)	(42.8)	(4.3)

資料出所 厚生労働省「雇用管理調査」(2002年)

(注) 1) [ ]内の数字は、全企業のうち人事考課制度がある企業の割合である。

2) ( )内の数字は、人事考課制度がある企業のうち、制度・運営上の問題点がある企業を100とした割合である。

### 【参考2-3】就業形態、利用可能な制度別評価・処遇のあり方についての満足度(D.I.)

利用可能な制度	正社員	契約社員	パートタイム (短時間)	パートタイム (長時間)	派遣(常用型)	派遣(登録型)
計	1.7	12.7	9.4	-5.0	13.0	9.1
正社員への転換制度	10.2	17.0	24.7	11.9	—	—
非正社員間の転換制度	10.8	26.0	20.1	-1.7	—	—
自己啓発支援制度	14.2	28.9	26.2	10.4	28.1	14.8
研修制度	10.2	31.4	24.4	8.0	29.3	-4.0

資料出所 日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」(2003年)

(注) 満足度(D.I.)は、回答者割合を「満足(+2)」「やや満足(+1)」「やや不満(-1)」「不満(-2)」として試算したものの。

### ～事業所の実践③～

知人の依頼により、精神障害者の職場実習を引き受けたことをきっかけに、障害者雇用が進んだ花壇用苗栽培を行う事業所。多くの障害者の働きたいという気持ち、障害者が働きやすい就業環境づくりのために様々な工夫を行っている。また、自社のみならず、農業分野における障害者雇用の拡大にも取り組んでいる。

#### 1 事業所概要

もともとはマスカット生産農家であり、その技術力、品質の高さを高く評価されていた事業所であった。しかしながら、マスカット栽培には高度な技術が必要であることから従事できる人材が限定されること、年1回しか収穫できないという収益性の問題に加え、高級志向が下火となり市場の需要の減少等といった問題から、事業転換の検討が行われることとなる。

その中で、社長は、ガーデニングブームに注目、これによる花壇用苗の需要の増加が見込まれること、花壇用苗栽培には、特殊な技術を持たない者でも対応できる作業が多く、年間を通し出荷可能であるというメリットがあること等から、1995年～1996年にかけて、マスカット栽培から花壇用苗の栽培へ転換。

花壇用苗の栽培に切り替えた頃より、作業所の指導員をしていた社長の知人より、精神障害者の職場実習の依頼を受け、引き受けたのが障害者との関わりのきっかけとなる。実習実績を積む中で、障害者自身のもっと働きたいという気持ちが高まり、社長の方でも、もっと違った形での障害者の受け入れの可能性を模索していたことから、単なる職場実習から、社会適応訓練の受け入れへと繋がり、1997年に訓練修了者を雇用したのが、初の精神障害者雇用となる。

#### 2 通勤及び就業環境に対する配慮

一労働者として雇用するのであるから、最低賃金を保障するのは雇用主の義務という考えとともに、「無理をしない、させない」「自分で自分の体調等を見極め、働き方を決めてもらう」というのが社長の方針。そこで、同社においては、当初より、毎日、自己申告による「30分単位の労働時間設定」が行われている。

なお、この自己申告による労働時間設定については、障害者のみならず、健常者社員についても適用されており、その時々それぞれの事情により働く時間を柔軟に設定できるということで、すべての社員にとって働きやすい環境が提供されている。

一方、障害者雇用が進むにつれ、大きく2つの問題が生じるようになる。ひとつは障害者と健常者のコストパフォーマンスに対する賃金格差の問題。障害者においては、認知機能障害や障害特性である易疲労性等の問題から、作業能力に制限が見られることが少なくない。そこで生じたのが、障害者と健常

者の労働に対する賃金の逆転現象であった。

また、より多くの障害者の働きたいという希望に応えていくためには、現在の雇用形態では限界が見えてきた。

そこで、2008年5月にNPO法人、同年9月に就業継続A型事業所を立ち上げる事となる。2010年6月末現在、23名の障害者（うち19名が精神障害者、4名が知的障害者）が事業所にて働いている。

利用者のリーダー的存在の方（精神障害者）のお話では、就業時間は9時～16時だが、10時15分～10時45分の休憩時間に帰ってしまう人もいれば、14時30分～14時45分の休憩時間で帰ってしまう人もいる。知的障害者のほとんどは定時勤務だが、精神障害者の場合は、お昼休みまでに半分位の人は帰ってしまうことが多い。また、時には、出勤後すぐに帰ってしまう人がいることもあるとのこと。これでは、作業に影響するのではと社長に質問をすると、「23人分の仕事があるから23人の障害者を雇用するという考えでは無理がある。23人でその半分の人数分の仕事をやっていくという計画でやっているのです、このような働き方が提供できる。また、作業には優先順位があり、最優先される出荷作業さえきちんとできれば、草むしり等については、人手があるときに行うという柔軟なスケジュールの立て方ができるのが農業のメリット」との答え。

ここで働いて2年目という利用者（精神障害者）の方にお話を伺うと、とにかく働く上での気持ちの負担感がこれまでの就職と全く異なるとのこと。柔軟な勤務時間の設定はもちろんのこと、何かあったらすぐに社長に相談できる関係があり、周囲の人たちとともに助け合う関係がある。夏のビニールハウス内での作業、冬の外作業は決して楽な作業ではないが、仕事が終わると今日も一日無事に終わったという充実感がある。今の希望は、この生活を長く続けることとのことであった。

社長は、自らの実践をもとに、農業分野における障害者雇用拡大の可能性は非常に高いと確信し、関係機関や同業者に働きかけ、農業分野における障害者雇用の拡大に積極的に取り組むほか、自社においてもさらなる障害者雇用の促進のために、ハイテクシステムを導入した、きのこ栽培への準備を進めている。

通勤については、公共交通機関が発達していない地域ということもあり、ほとんどが自転車もしくは自家用車通勤。温暖な気候の地域であるが、年に数回降るか降らないかの雪の日、台風時には、連絡さえすれば休むこともできる。最初は、当事者のみならず、保護者も天候や体調不良を理由にこんなに簡単に休んだり、短い時間しか働かずに帰ってきたりして良いのか、こんなことをしては解雇されるのではと不安を抱えていたが、今では社長の方針がすっかり浸透し、事業所で働く全ての人、そしてその家族が大きな安心感のもと、安心して職業生活を営むことができている。

### 3 本事例からの示唆

#### (1) 柔軟な労働時間～障害特性等に応じた働き方～

病気を抱えながら働く障害者にとって、その日の体調にあわせて働くことができるということは、病気の悪化、再燃・再発防止の面で大きな効果がある。また、事業主側にも、状態の良い時に、質の良い

労働力を提供してもらうことで、効率的・効果的な事業運営を図ることができるというメリットがある。

障害者職業総合センターにて、2008年から2009年にかけて実施した「ハローワークにおける精神障害者に対する新規求職登録及び紹介就職等の実態調査」においては、希望労働時間についての調査を行っており、回答者数1,808名の46.4%にあたる839名が「30時間以上」を希望する一方、20.2%にあたる365人が20時間未満を希望しているという結果が得られている。また、在宅障害者就労支援団体の障害支援部を持つ社会福祉法人へのインタビューにおいては、定時入社・定時勤務に対する不安、体調が悪くなった際に休むことができないことに対する不安、また、障害特性の一つである易疲労性や体調の波等から毎日決まった時間、働き続けることが難しいといったことから、労働能力自体はありながらも、一般就労へと結びつかない精神障害者が多いことが指摘されている。

様々な工夫により「1日単位の自己申告による労働時間設定」を実現した本事例の取り組みは、こういった精神障害者のニーズに応え、就労への道を開くものであり、また、精神障害だけでなく、内部障害・内臓疾患等にとっても、就労上の問題を軽減させる有効な方法と言えよう。

## (2)円滑なコミュニケーションと信頼感（「お互い様意識」）

インタビューに協力していただいた障害当事者（精神障害者）からは、柔軟な勤務時間の設定以外に、「何かあったらすぐに社長に相談できる関係」「周囲の人たちとともに助け合う関係」が働きやすさに大きく影響しているというご意見をいただいている。

男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」においては、仕事と生活の調和推進における管理職の役割として、職場のコミュニケーションの円滑化と信頼感の醸成が挙げられている。仕事と生活の調和を支援する、短時間勤務制度等については、労働者の業務の調整、チームのメンバーの業務分担が必要となるが、これを円滑に行うためには、信頼感（「お互い様意識」）が醸成されている必要がある。そして、このためには、管理者が普段から職場のコミュニケーションの円滑化を図り、メンバーの事情をよく把握していることが重要ということが指摘されている。

（1）で述べた柔軟な労働時間、働き方については、職場の円滑なコミュニケーションと信頼感、お互い様意識がどれだけ重要かということ本事例から学ぶ。



### ～事業所の実践④～

障害者の社会参加支援を目的に、約 40 年前に設立された印刷業を営む事業所。さまざまな工夫や配慮を行うことにより、身体障害者の受け入れや障害の重度化等に対応している。また、約 25 年前には、社会福祉法人も設立し、福祉的就労から一般就労への支援も行ってきている。

## 1 事業所概要

1970 年創業。重度障害者の働く職場づくりを目指し、「働く喜びを求めて」を合言葉に印刷事業を展開。まず、タイプ印刷という小規模な事業からスタート、地域社会の応援を得て、数年後には、オフセット印刷に移行。その後、ワープロ・編集専用機の時代を経て、DTP へと事業を拡大する。

また、就労前の訓練の場を拡充するために、1986 年に社会福祉法人を設立し、身体障害者通所授産施設を開設。2005 年 11 月に設立された、障害者自立支援法において、2011 年度末までに、すべての更生援護施設は新事業体系に移行することが求められていることから、2010 年 10 月グループの統合再編を行い、当該事業所は就労継続支援事業所となる。

## 2 通勤及び就業環境への配慮

重度の身体障害者を多数雇用していることから、職場内はバリアフリー環境となっているが、一步外に出ると利用者には様々なハードルが待ち構えている。就労に際しての最初のハードルが、移動、通勤の問題であり、また、就労継続における大きなハードルとなるのも、この問題である。当該事業所で働く、あるいは働いておられた何人かの方々の事例より、この問題及び当事者の工夫・配慮等について、以下に述べる。

### (1) 電動車いす利用による自走通勤

就職した当初は、重度障害者等通勤対策助成金を活用し、事業主が借り上げた住居より通勤していたが、結婚のため、民間住宅に転居。現在は約 40 分かけて自走通勤している。自宅では、週 3 回、居宅介護を利用している。なお、居住地の地方自治体においては、通勤時の移動支援事業の利用は認められておらず、悪天候時等は家族が付き添っている。

### (2) 自家用車通勤

脳性麻痺による下肢障害のため、車いす利用。重度障害者等通勤対策助成金を活用し、借り上げた駐車場を利用し、自家用車通勤を行う。駐車場利用料金の負担はないが、車いすを乗降させるリフトの設置等の費用については自己負担となり、経済的には大きな負担であった。

### (3)在宅勤務

難病が原因で、オストメイト利用、数年前より人工透析を受けながら、週1回の打ち合わせのための出社以外は、週20時間の在宅勤務を行っている。DTPデザイナーとしてのスキルを有していたことから、在宅勤務が可能となったが、体調管理をしながらの仕事となるため、事業主側には、仕事の安定確保に加え、過剰労働とならないよう、仕事量のコントロールが必要となる。

### 3 本事例からの示唆～障害者を雇用する事業所への支援～

重度障害者の就労を支援してきた事業所だけに、働く人の数だけ、働くため、働き続けるための配慮や工夫がなされている。

事例の中では紹介できなかったが、ラッシュ時間帯を避けるための時差通勤や体力等に応じた勤務時間の設定、動線を考えた作業環境といった配慮や工夫も数多くなされている。

また、障害の重度化への対応については、職務再設計、通勤方法・勤務時間の変更のみならず、在宅就労という選択肢を加えることにより対応している。

しかしながら、これだけの配慮・工夫を行うためのコストは少なくなく、事業主の負担も高い。重度障害者等通勤対策助成金等もその負担軽減に寄与しているが、事業主からは、障害者を雇用し続けるための仕事の確保に対する支援、障害者の柔軟な働き方を支援するための制度面での配慮の必要性が指摘されている。前者については、官公需における障害者雇用企業・障害者福祉施設等に対する特例措置もとられているが、まだまだ十分とは言えない状況にある。後者については、本事例においては、一般就労という枠組みの中では困難と判断し、重度障害者にとって、より柔軟な働き方の実現のため、就労継続支援事業として、新たなスタートを切られている。障害者を雇用し、通勤・就業環境を整備することにより、その雇用を守ろうとする事業所に対する支援の必要性、そのあり方について、考えさせられる事例である。

### ～移動支援事業～

障害者の移動問題について、関わりの深いものとして、地域生活支援事業の中に位置づけられている移動支援事業がある。第1章でもふれたように、地域生活支援事業については、各地方自治体の裁量により、地域事情等に応じた柔軟な運用が可能であり、また、実施されるべきものとされているが、多くの自治体においては、「通勤」については適用を認めていないのが現状である。

本節では、地域生活支援事業の移動支援において「通勤」を認めている複数の自治体に対するインタビュー調査を実施した結果等をもとに、通勤と移動支援事業の問題等について、考察を交えながら報告する。

#### 1 地域生活支援事業における移動支援を認めるようになった経緯等

ある自治体においては、移動介護時代より、障害者の親の会の方から、「通学支援」に対する要望等を受けていた。このことから、移動介護では対象とならなかった通学等に対する移動支援の潜在的なニーズをくみ取り、実施要項の中に、「通勤・通学に伴う移動の介助に係るサービス（ただし、障害者等の保護者が、緊急やむを得ない理由により、当該障害者の送迎ができないものと市長が認める場合に限る）」と一部条件つきながら、認めることと明記している。また、「ドアーツードア」の移動支援を原則とし、出発地と最終到着地を自宅としている自治体も多い中、「当該障害者等の自宅を出発地とし、目的地が到着地となる場合、又は目的地を出発地とし、到着地が自宅となる場合に行うもの」とし、さらに「市長がやむを得ない認めた場合は、出発地又は到着地を自宅以外とすることができるものとする」（他の目的で実施する移動支援についても同様）としている。

先に述べた例では、要望という形で届けられた利用者ニーズであるが、これ以外にも、窓口相談という日常業務の中で聞かれる利用者の声等から、ニーズを汲み取り、事業に反映していった自治体もある。また、そういった自治体においては、従来はマンツーマンでしか実施していなかったものを、グループを対象に実施して欲しいとの視覚障害者の声を受け、複数人に対する実施も可能とする等、実施方法等についてもその時々ニーズを汲み取り、柔軟に変更している。

厚生労働省障害保健福祉部企画課自立支援振興室の調査によると、2006年10月に64,383人であった全国の移動支援事業の実利用者数は、2008年6月には77,312人とかなり増加しており、各自治体の利用状況調査からも、年々増加傾向にあること、また、1人当たりの利用時間数が増加していることが指摘されている。このことは、移動支援事業に対するニーズの高さを表しているといえる。

#### 2 移動支援事業(通勤)の実施状況

多くの自治体においては、一般企業のみならず、福祉的な就労施設への移動についても通勤とみなし

ているため、通勤を目的とした利用については、後者への移動支援がほとんどを占める。これは、就職ということ考えた場合、まずは「自力で通勤可能か」ということが前提条件とされている現状から、就職時点で、単独もしくは家族等の支援を得て通勤できるようにしているからである。

しかしながら、家族の高齢化、当事者の障害の重度化等により、それまで当事者の自助、家族の協力で可能としていた通勤が、移動支援事業という公助等なしには不可能になる場合もある。また、この場合、一時的な支援で済むものではなく、通年かつ長期にわたる支援となる。ある自治体では、担当者のみならず、福祉課として協議を繰り返し、移動支援を実施することにより継続就労が可能となるのであれば、ということで、こういった事例に対する通年かつ長期にわたる移動支援も認めている。また、この自治体においては、必要な人に必要なサービスをとという考えから、利用時間の制限は設けられておらず、この事例に対する支援についても利用時間がハードルとなることはなかった。移動支援が、継続就労を可能とした貴重な事例である。

この他、知的障害を有する人に対し、面接会場への移動から、就職後、通勤に慣れるまでの移動に対して一貫した支援を実施することにより、新規就職を支援した例もある。また、復職者に対する支援例としては、高次脳機能障害を有する人の復職前の通勤練習を移動支援事業にて行い、その後、地域の就労支援センターのジョブコーチ支援の中で通勤支援を行ったというものもある。

### 3 現在の移動支援事業、障害者の移動問題に対するご意見等

ここでは、移動支援事業の担当者等からのご意見等について、代表的なものをいくつか紹介する。

- ・ 「移動」という概念が広すぎ、移動支援事業における「移動」との範疇が明確化されていないこと、あるいは関連領域との関係性、また、要綱に全ての規定が設けられているわけではないことから、個別ニーズに対応するため、様々なことを勘案し、判断を要求されることが多い。また、個別ニーズには最大限応えていきたいという思いはあっても、他との整合性、一貫性という問題もあり、悩ましいところである。さらに、たった数メートルしか離れていない自治体においても、その取り扱いが異なるため、当事者のみならず、移動支援委託事業者が戸惑うことも多い。
- ・ 障害者自立支援法の見直しに係る検討が進む中、また、交通基本法により、移動権の保障が明記され、また、その責任は各自治体にという流れの中で、多くの自治体担当者は、移動支援についての動きに注目している。通勤支援に対するニーズ、必要性は理解できても、なかなか全てのニーズに応じることは難しく、事業所、労働行政にも、さらなる支援の検討をお願いしたい。
- ・ 現在、移動支援事業の対象となるのは、「重度視覚障害者(児)・知的障害者(児)・全身性障害者(児)・精神障害者」となっているが、その他の障害をお持ちの方からのニーズもある。また、全身性障害者については、「両上肢機能障害1級かつ両下肢機能障害1級の身体障害者」としており、総合級での1級の方には認められておらず、そういった方々のニーズに応えることができないため、他部署担当者と相談等行いながら、他の支援、サービスへとつなげるように工夫する必要がある。

#### 4 本事例からの示唆

##### (1)社会的支援

利用者ニーズに常に耳を傾け、柔軟な事業運営をなされている自治体の取り組みから学ぶべきことは多く、また、考えさせられることも多い。

移動支援が、新規就職のみならず、継続就労、復職に大きく貢献している貴重な事例からは、通勤支援に対するニーズの高さを感じるとともに、それでは、そのニーズに対し、誰がどのようにして応えていくべきかということを考えさせられる。インタビューの中で紹介された知的障害者、高次脳機能障害者の事例のように、通勤の練習をし、通勤に慣れることにより単独通勤可能となる場合であれば、就労支援機関等のサービスメニューの中でカバーすることも可能であり、また、ジョブコーチ支援等とあわせて実施することにより、より効果的な就労支援が可能となると思われる。しかしながら、障害の重度化等により長期にわたる継続的な支援を要する身体障害者の事例のような場合では、個人の努力や家族の協力を依存することが多い。前者の例としては、タクシー会社と個人で契約し、リフト付きタクシーで通勤といった例や、単独では難しくなった自家用車への乗降をボランティアに依頼しているといった例がある。後者については、家族による送迎が主であり、全区間のみならず、一部区間を送迎というケースはかなり多い。そして、こういったケースにおいては、家族の病気や高齢化等により、支援が得られなくなるとご本人の就労自体が困難となることが多い。

現在実施されている、障害者基本法の改正に向けての検討においては、自己責任・家族依存から社会的支援としての地域社会での生活支援の拡大の必要性についても指摘されている。

移動支援というニーズに応えるべく、さまざまな部署との連携により取り組み、また、他部署との密接な連携により切れ目のない支援を実現している自治体の姿からは、よりよい支援、効果・効率的な支援のためには、多分野・多職種のチームによるアプローチ、支援の重要性を再確認する。そして、事業所や労働行政に対する通勤支援の充実に対するニーズについても真摯に受け止めるとともに、福祉行政との連携により、通勤、移動支援の促進を図っていくことの必要性を感じる。

##### (2)障害の種別・程度による格差

2010年12月13日に開催された障がい者制度改革推進会議において提出された障害者制度改革の推進のための第二次意見においては、「I 障害者基本法の改正について 2 総則 1) 目的」の中には、以下のような記述がある。

###### 【格差の除去と平等の権利の保障】

障害者は、障害に基づく日常生活上及び社会生活上の様々な制限や制約を受けている。また障害者の中でも、制度の対象になる障害とならない障害があるなど、制度内にも障害の種別・程度による格

差<sup>5)</sup> といえるものが存在する。こうした現状を改善し、すべての障害者に障害のない者と平等の権利を保障することができるよう、基本法の見直しが行われるべきである。

インタビューの中からは、この「障害の種別・程度による格差」に悩む担当者の声も聞かれている。ニーズも必要性もあり、利用できる制度もありながら、「障害の種別・程度による格差」に、その利用を阻まれている人がいること、そして、そのことについて苦悩されている人がいることを再確認させられる。

---

<sup>5)</sup> 障害者に対する各種生活支援は、障害種別・程度を判断基準とした医学モデル的な観点からではなく、生活の実態に基づくニーズを基礎とする社会モデル的な観点から、その必要性が判断されるべきであるところ、障害の種別や程度のみで、その必要性が判断され、その結果、不合理な格差が制度的に発生している場合を以下、「障害の種別・程度による格差」と表現する。

## 【文献】

- 安部信行、橋本典久：視覚障害者の冬期歩行に関する研究－雪道歩行環境整備のための基礎調査－，「日本建築学会学術講演梗概集(近畿)」，p.947-948，社団法人日本建築学会（2005）
- 男女共同参画会議 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力開発につなげるために（2009.7）
- 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構：精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究（2010.3）
- 国土交通政策研究所：交通の健康学的影響に関する研究I（2005.10）
- 厚生労働省：平成15年版労働経済の分析：<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/03/index.html>
- 厚生労働省：知的障害児（者）基礎調査：<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/101-1.html>
- 厚生労働省：障害者自立支援法施行後の移動支援事業の実利用者数の推移（全国）：[http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/11/dl/s1112-10c\\_0002.pdf](http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/11/dl/s1112-10c_0002.pdf)
- 厚生労働省：平成20年社会福祉施設等調査結果の概況社会福祉施設等調査：<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/fukushi/08/index.html>
- 厚生労働省：平成22年就労条件総合調査：<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-22.html>
- 内閣府：障害者制度改革の推進のための第二次意見：<http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/pdf/iken2-1.pdf>
- 日本発達障害ネットワーク：発達障害者に対する支援サービスニーズ調査，平成20年度障害保健福祉推進事業報告書（2009）
- 尾崎望・出島直編：新版・子どもの障害と医療，全障研出版部（2000）
- (社)土木学会・土木計画学研究委員会 JCOMM 実行委員会、国土交通省 総合政策局 交通計画課：エコ通勤の手引き（2008）
- 総務省統計局統計センター：平成17年国勢調査の概要：<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2005/kekka.html>
- 上田麻里・藤本一寿：雨音が視覚障害者の歩行に及ぼす影響「日本音響学会誌66(7)」，p.301-308，社団法人日本音響学会（2010）

## 第3章

### まとめ



## 第3章 まとめ

本章においては、自助、公助、共助の視点から、第2章、そして本研究の総括を行っていく。

なお、ここでは、働く障害当事者の努力及びその家族の協力、障害者を雇用する事業所による工夫等を「自助」、社会環境整備等による通勤支援及び公的機関等による就労支援等を「公助」、職場あるいは地域の人々による支援等を「共助」としている。

### 1 自助

冒頭でも述べたように、自助には障害当事者及びその家族によるものと事業所によるものに大別できる。

障害者の自助努力及び家族の協力としては、公共交通機関におけるラッシュを避けるための早めの出勤、時差通勤と家族による送迎が主たるものとなっている。自助努力による時差通勤には、出勤時よりも緩和されているとはいえ、退勤時のラッシュは回避できず、また、在社時間が長くなることによる体力的、身体的負担の増加等の問題がある。家族による送迎については、家族の高齢化や病気等により、家族の支援を得られなくなった時点で、通勤が困難になり、働くこと自体を諦めざるを得なくなる場合も少なくない。事例 A3 においては、姉という人的支援を失った時点で、地域の小学校に通うことを諦めざるを得なくなった事例を紹介しているが、家族の支援だけに頼る通勤には同様の問題に直面する可能性が小さくない。

その他、通勤に関しての家族支援としては、家庭内の教育・指導が挙げられ、特に発達障害者、知的障害者のご家庭においては、ご本人の障害特性等に応じ、交通機関利用時のルール・マナー、トラブル防止の対策やトラブル時の対応等、さまざまなテーマにて教育・指導が行われていることが多い。

また、職務遂行上での自助努力としては、高次脳機能障害者等においては、事例 A7～A9 により確認されるように、障害に対する補完手段の活用がなされていることが多い。さらに、高次脳機能障害・発達障害・精神障害等の障害に共通する認知機能障害の障害特性のひとつでもある易疲労性への対応としては、休憩の取り方等の工夫による疲労のマネジメントが挙げられる。認知機能障害を有する方には、脳の易疲労性といった問題を持つ人が少なくないが、この脳の疲労というのは、身体的な疲労に比して、自覚することが難しく、自覚できた時点ではかなりの疲労が蓄積されているという場合が多い。しかも、認知機能の低下をもたらし、作業効率・能率の低下等といった就業継続を危うくする問題につながるため、脳の疲労のマネジメントは非常に重要な自助と言える。

もうひとつの自助に位置付けた、障害者を雇用する事業主の工夫・努力としては、大きく制度的なものや就業環境のバリアフリーに関するものに分けて考えることができる。さらに、前者については、就業規則に関するものと人事制度に関するものに分けることができる。

就業規則に関するものには、まずは、フレックスタイム制等の変形労働時間制、時差通勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度等があげられる。これら全ての制度は、通勤負担の軽減及び安全性の向上に資するものであるが、障害特性等により長時間労働の難しい障害者、障害の重度化や高齢化により長時間労働が難しくなった障害者にとっては、短時間勤務という選択肢が与えられることにより、就職、継続就労の可能性が広がる。また、在宅勤務という選択肢は、通勤という問題だけで就職を諦めざるを得ない、あるいは、離職という道を選ばざるを得ない障害者の就職、継続就労を支援する。勤務先に、これら全ての制度があり、それを活用しながら、その時々自分の状態にあった働き方を行ってきた事例 A1 からは、これらの制度が、いかに障害者雇用の促進、継続就労に貢献するものであるかということとともに、障害者だけでなく、あまねく多くの人々の働きやすさ、ワーク・ライフ・バランスの推進に貢献するものであるということが示唆されている。

次に、就業規則に関する制度としては、休暇、休憩時間に関連するものがある。2010 年 4 月に施行された改正労働基準法においては、労使協定により時間単位での年次有給休暇取得制度の導入を可能としているが、普及している事業所はまだまだ少ない。その一方で、事例 A1 で紹介したように、無給ながら 1 時間単位で月 20 時間まで取得可能な障害者特別休暇というものも設けている事業所もある。休暇のとりやすさは、通院や体調管理の確保につながるものであり、障害特性や体調にあわせ、健康に働き続けるために必要な条件といえ、制度としてこれを保障することは非常に意義があることと言える。

休憩時間に関しては、事例 A11 の勤務先のように、障害特性に応じて特別に休憩時間を設定し、就業規則に盛り込んでいることもあるが、事例 A9 等のように、周囲の理解・配慮のもと、暗黙の了解が得られている場合もある。障害者の中には、障害特性等により、身体のみならず、精神面等において易疲労性といった課題を抱えているケースは少なくない。また、先にも述べたとおり、疲労が作業の効率・能率面に及ぼす影響は少なくないため、適切な休憩等は、疲労をマネジメントしながら、常に一定水準を保ち作業可能な環境づくりを行うためにも、重視すべきことと言える。

人材を育成し、企業経営を活性化させることにより、事業目標を達成することを目的とする人事制度の果たす役割も大きい。事例 B2 においては、賃金制度に関連する資格制度、人事考課制度、昇級制度と人材育成の仕組みを有機的に連動させることで、社員のキャリア形成のみならず、ディーセント・ワークの実現をも支援している人事制度について紹介している。また、本事例からは、明確な企業理念・ビジョンと有機的に連動した人事制度は、人々の働きやすさ、働きがいのみならず、障害者の雇用促進・職場定着にも多いに役立つものであることが示唆されている。

就業環境のバリアフリーについては、段差解消や作業しやすい動線の確保といったハード面のバリアフリー化のみならず情報バリアフリー、支援体制の充実、ナチュラルサポートの形成等によるソフト面のバリアフリー化があり、この両面から進めていくことが重要とされる。

自宅から職場までの移動である通勤が保障されたとしても、職場内での移動が保障されず、就業環境

が整備されていないがために就労を諦めざるを得なくなるケースは、今もなお、数多く存在する。また、トイレ設備が不十分といった問題から、車いすやオストメイト利用者等の雇用が進まない例も少なくない。通勤という障害を乗り越えた障害者の前には、職場環境のバリアフリーという問題が待ち構えているのである。

事例 A1 においては、車いす社員の利便性の向上とともに、汎用性の高さを考え、設備整備を行った結果、すべての社員にとっての快適な作業環境整備及び設備の有効活用が促進されたという例が示されている。これは、障害者のために取り組んだバリアフリー化が、結果として職場のユニバーサルデザインをもたらした事例と言えるが、職場のバリアフリー化について、ユニバーサルデザインという考え方で取り組むことの有効性を示唆するものとも言える。ひとりの障害者にとっての障壁を取り除くという観点からはなかなか進まないバリアフリー化も、全ての人にとって、より使いやすいものや環境を生み出していくというユニバーサルデザインの考え方で取り組むことにより、円滑に進みやすく、また、職場全体にとって大きな利益をもたらすものとなる。

ソフト面のバリアフリー化の代表例としては、情報バリアフリーについては事例 A5、A6、支援体制の充実に関しては事例 B1、B2、そして、ナチュラルサポートの形成については事例 A8 が挙げられる。

事例 A5、A6 からは、音声ソフト等の支援機器については、職場への整備のみならず、それを使いこなすための訓練を受ける機会が保障されることにより、初めて有効性を発揮すること、また、その有効性を維持し、さらに利便性を向上させるためには、IT サポートといったソフト面支援が必要であるという具体的な実践とともに、その効果、すなわちハード面の整備とソフト面の支援の両方が揃ってこそ、職場環境の真のバリアフリー化が促進されることが示唆されている。

また、ジョブコーチ等による指導・支援体制が十分機能するためには、職場で一緒に働く人々の理解・配慮が不可欠であり、理解の促進はナチュラルサポート形成の土壌づくりとなる。そして、このために一番必要かつ重要なのはコミュニケーションであるということは多くの事例から学ぶところである。

## 2 公助

公助については、通勤環境に関する社会環境整備というハード面と障害者の通勤、就労を支援する各種制度等のソフト面の二つに分けて考えていく。

第1章でも述べたように、わが国の社会環境整備は、1994年のハートビル法の制定以降、急速に進んできており、義務化の対象となる特定建築物等を多く持つ大都市圏では、建物、乗り物のバリアフリー化が促進され、車いすを利用する身体障害者等の移動の困難性は軽減してきている。また、移動の制約が少なくなったことにより、障害者の社会参加が進み、交通機関の利用が促進されることを通して、さらにその利便性が高まっていき、さらなる社会参加を生み出すという好循環をもたらしている。一方、その対極にある地方では、バリアフリー化が促進されないのみならず、地域公共交通が衰退し、移動手

段すらなくなり、社会参加が抑制され、前者とは反対の悪循環がもたらされており、地域間格差ということが大きな問題となっている。

ハードビル法、交通バリアフリー法及びバリアフリー新法の制定は、社会環境整備を大幅に促進し、障害者の移動、通勤問題の改善に大きく貢献してきたことは事実である。しかしながら、これらの法律は、あくまでも整備に関する促進法であり、事業者等に義務を課すのみであったための限界があり、地域間格差等の問題を生じてきたことも事実であり、この現状を打開するのが、移動権の保障をベースとする交通基本法の制定と言える。

障害者の通勤を支援する公助としては、就労支援分野においては、通勤指導という名称で行われていることが多い。これは、通勤習慣の確立、通勤時の安全性の確保、適切なマナー等の習得及び通勤可能な範囲の拡大を図ることにより、障害者の雇用の促進と職業生活の安定を図ることを目的として実施されるものである。就職や復職、転勤等の初期に短期集中的に行われることがほとんどであるが、学習や慣れにより、この目的が達成できる障害者にとっては、この通勤指導は効果の高いものと言える。

また、中途障害等により、従来の方で移動することが難しくなった障害者に対しては、通勤というものの前に、移動すること、そのものに対する訓練が必要となる。代表的なものは、視覚障害者に対する歩行訓練であるが、歩行訓練士の数は絶対的に不足しており、地域差も大きい。また、事例 A6 からの示唆として、その必要性が指摘されていた雪道での歩行訓練を行っている施設は 1 ヶ所しかなく、ニーズの高い修正歩行訓練については十分保障されていないのが現状であり、改善が望まれる。

さらに、重度の身体障害等により、継続的な支援を要することになった障害者については、移動支援事業へのニーズが高い。現在、移動支援事業において、通勤を認めているのはごく一部の地方自治体であり、回数、期間等の制限等を設けず、継続的な支援を可能としているのは、その中でも、ほんのごくわずかの自治体である。しかしながら、この移動支援事業の利用により、継続雇用が可能となるケースの存在については、事例 C でも報告したとおりであり、移動支援事業への通勤支援のニーズは少なくないものと推察される。そして、ニーズが高いだけに、福祉分野のみでそれを支えることには限界があり、今後、デマンド交通、非営利法人等による通勤支援等の活用も視野に入れながら、行政、福祉、そして労働分野の連携により、これらの問題の改善に取り組んでいくことが必要と判断される。

障害者の通勤問題を間接的に支援する制度としては、重度障害者等通勤対策助成金等の助成金制度があるが、これについても障害者の通勤問題の改善に寄与するものであることが、複数の事例から示唆されている。今回の報告では、住居の借り上げの際に活用した事例しか紹介できなかったが、この他、通勤バスの運行や通勤援助者の配置により、通勤の利便性や安全性を向上させることを可能とした事例も多い。

就業環境への適応、または、就業環境の改善を支援するための制度としては、職業訓練、就労支援機関・自治体等における各種訓練があり、また、その中でも実際に職場にて指導・支援を行うジョブコー

チ支援の有効性については、事例 A8 においても報告したとおりである。

### 3 共助

通勤環境、職場環境のバリアフリー化がいかに促進されようとも、支援制度の充実が図られようとも、ともに支えあう、助け合う「共助」の精神があって、はじめて、それらは機能する。

事例 A7 においては、毎日同じ時間帯、同じ電車の優先座席を利用し続けたことにより、自分の障害状況に対する周囲の理解が得られ、ナチュラルサポートが形成されたという話が聞かれているが、これに類する話は、特に可視化されやすい障害をお持ちの方からは多く聞くところである。

また、事例 B3 においては、柔軟な勤務時間の設定や休暇のとりやすさといった事業所の自助が、そこで働く人々の互いに助け合う関係、お互い様意識によって、有効に機能していることが示唆されている。

「バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進要綱」には、「ハード・ソフトの取組の充実に加えて、国民誰もが、支援を必要とする方々の自立した日常生活や社会生活を確保することの重要性について理解を深め、自然に支え合うことができるようにする「心のバリアフリー」を推進することにより、初めて共生社会が実現されると考えられる。」という一文が盛り込まれている。要綱においては、これを「ハード・ソフトからハートへ」という一言でまとめているが、障害者の通勤・就業環境の問題について検討する上においても、この考え方は重要であり、周囲の理解・配慮あってこそ、設備も制度も初めて機能する。

ひとりひとりの心のバリアフリーが何よりも大切であるという考えで、交通バリアフリー化の推進がなされていること、また、この課題に対する方策としては、まずは、障害を抱える人々の存在、そして彼らの抱える困難について知ってもらうための啓発活動、コミュニケーションが有効とされていることについては、第1章においても述べているとおりである。インタビュー調査結果等からは、その重要性について再確認するとともに、今もなお、心のバリアフリーというものが大きな課題として残されていることが指摘されている。

障害者のみならず、誰かの抱える問題に気づき、手を差し伸べるという積極的な共助のみならず、障害を抱える人々とともに生きるということを自然に受け入れる、困難を克服するために必要なちょっとした時間的、物理的制約を許容する寛容な心、暖かい無関心等の積み重ねによって、障害者の社会参加は大きく促進されると期待される。

### 4 最後に

現代社会のめまぐるしい環境変化に迅速かつ柔軟に対応し、企業としての競争力を維持・向上させていくためには、働く人々の多様性（ダイバーシティ）を認め、活かしていくことが不可欠であるという考えから、ダイバーシティ・マネジメントへの取り組みを強める企業が増えてきている。性別、年齢、障害等の多様な属性、また育児や介護等との両立のための多様な働き方を受け入れ、個人の持つ能力が

最大限発揮できるような環境づくりは、職場にとって大きな利益をもたらす。障害者の自助努力の中で、疲労のマネジメントによる能率・効率の維持効果について述べたが、適度な休憩等により、疲労をマネジメントしながら働くことにより、常に一定水準を保ちつつ、その能力を発揮できる環境づくりを行うことは、労働者のみならず、事業主にとっても大きなメリットにつながるということはこの一例と言えよう。

また、ダイバーシティ・マネジメントは、社員にとっても、働きがい、働きやすさの向上につながり、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進するものとなる。紹介した事例においては、このダイバーシティ推進のための具体的方策の構築とそのための環境面の整備についての多くの知見を得る事ができる。

ユニバーサルデザインの発想の起点には、すべての人が人生のある時点で何らかの障害をもつという考え方がある。病気やけがのみならず、育児や介護といったライフイベントにより、これまでと同様の通勤、働き方が難しくなる、働くことに対する障害を抱えるということは少なくない。そして、これらの障害に起因する問題については、障害者、女性、高齢者といった対象の違いこそあれ、共通する問題も多い。しかしながら、これらの問題は、個別には打開されている事例はあるものの、有機的に連動して問題全体の解決・改善を図るような取り組みはなされていないのが現状である。ある問題について、その人たちだけ、あるグループだけの問題として考えるのではなく、あまねく多くの人々、社会の問題として捉え、同様の問題を抱える人々に対する取り組みに学び、それらを有機的な繋がりを持たせて、活用できる制度を構築していくことが望まれる。本研究で得られた知見がその一助となることを願う。

## 【文献】

内閣府：バリアフリー・ユニバーサルデザイン推進要綱（2008.3）

#### ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

#### 【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>

#### 著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも、ご連絡ください。

#### 【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No. 57

「障害者の通勤と就業環境に関する研究」

---

編集・発行 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構  
障害者職業総合センター  
〒261-0014  
千葉県美浜区若葉 3-1-3  
電話 043-297-9067  
FAX 043-297-9057

発行日 2011年3月  
印刷・製本 名取印刷工業株式会社

---