

東日本大震災後の高齢者や障がい者を対象とした 居住環境についての考察

角本 邦久(千葉職業能力開発短期大学校住居環境科 能力開発指導員)

1 はじめに

今回は、東日本大震災後の高齢者・障がい者の居住環境の調査を、一つのテーマとして取り上げて、報告する。

2 これまでの取り組み項目について

この分野に関連するこれまでの取り組み内容について、以下に記述する。

基本的に、(社)日本建築学会に関連する取り組みと卒研としての総合制作実習に関する内容とで、組み立てられている。

(1) (社)日本建築学会における法規用教材の改訂委員として、優良建築物関係法の一つとして、バリアフリー法に関して、これまで毎年、教材改訂作業に取り組んで来た。

(2)2012年4月より、(社)日本建築学会の高齢者・障がい者居住小委員会のメンバーに加えて頂き、委員会に参加すると共に、委員会主催の「石巻市福祉型仮設住宅・仙台市居住支援団体」視察(2012年8月6日～7日実施)に参加した。

(3)その際に、知人がその管理に参加協力している、仙台市にある七郷(しちごう)中央公園仮設住宅も、見学させて頂いた。

(4)別な知人が、陸前高田に親戚の方々が居られた関係で、筆者も現地における自然エネルギー利用の復興計画案を立案している。今回は、現地にある障害者支援施設の見学は出来なかったが、障害者用仮設住宅の図面を入手した。

(5)卒研としての総合制作実習の関連で、千葉県旭市に有る高齢者用仮設住宅を見学し、その生活環境の調査を実施した(2012年8月20日～22日実施)。

3 これまでの取り組み内容について

以下に、各取り組み項目ごとに、その内容を報告する。

(1)バリアフリー法関係

すでに、公共の建物を初めとして、鉄道等においても、一定程度の普及が進んだ。さらなる普及を求めて、今回基本方針の前向きでの見直しが行

われた。

(2)「石巻市福祉型仮設住宅・仙台市居住支援団体」視察

実施日は、2012年8月6日～7日である。

○最初は、石巻市にある社会福祉法人祥心会が管理委託されている「小国の郷」の仮設住宅である。

見学に際し、施設から配布された資料に拠ると、この事業目的は、「震災により甚大な被害を受けた石巻圏域において、被災した障害児(者)及びその家族の住まいと日中交流の場の提供と生活支援(生活相談、緊急時対応、安否確認、一時的な家事援助ほか)を目的に設置する障害者対応のサポートセンターの設置・運営を行う」とある。

事業の実施期間としては、H24年7月1日～H25年6月30日となっている。その設置2ヶ月目に、8月6日見学させて頂いた事になる。

H23年度実績としては、ケア付き福祉仮設住宅8棟40戸(入居戸数34戸93名)、ケアホーム2棟14戸(入居戸数13戸13名)であった。



写真 1: 木デッキ



写真 2: 斜路



写真 3: 木デッキ



写真 4:
グループ用中廊下



写真 5:
トレーニングマシン



写真 6: 庇 & 目隠し



写真 7: 屋根面



写真 8: 屋根コーキング

現在、設計し、造成し、H26年秋頃に、災害復興住宅が出来る見込みである。今後、自立に向けた生活形成の支援に入っていく。この仮設は、輸

入型の仮設住宅であった。

福祉避難所に居た方々も移って来られて、現在、43戸で、93名の入居者が居られる。そこに4名の職員で対応。

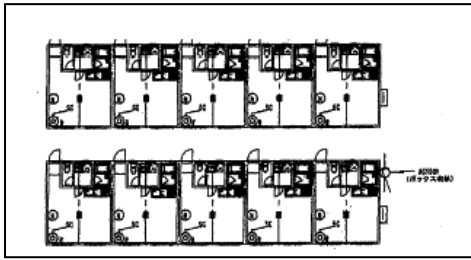


図 1: 平面図「小国の郷」仮設住宅

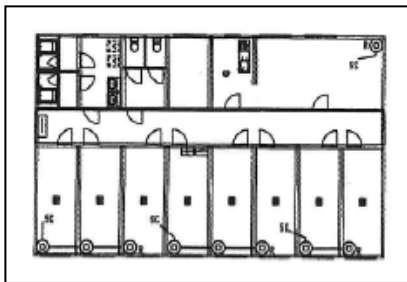


図 2: 小国の郷 グループ・ホーム平面図

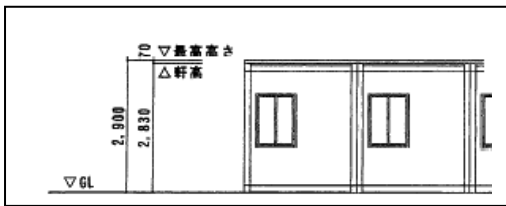


図 3: 小国の郷 南側立面図

建物の換気に関しては、1箇所のみであり、不十分。冬の隙間風には、コーキングで対処したとの事。夏の暑さには、エアコンを使用（8帖用のもの）。冬の暖房器具は、石油ストーブやコタツ等から、2つ選んで支給されたとの事。

ケア付き仮設住宅であるが、寧ろ、支援付き仮設住宅と言える。日常の相談に応じている。4人のスタッフが、→各相談支援所につなげて行く（これは、後に出て来る、見学させて頂いた千葉県旭市の仮設住宅の相談員の方からも伺った話に通じる。→旭市の方では、看護スタッフとチームを組み、日頃の様子を相談員の方が、毎日健康具合を確認しておいて、何か必要がある時には、看護スタッフの方へつなげる方法である）。

勤めている方も居られる。→就業支援の一環。障がいのある方、手帳のある方、4～5名位の方。→これらの方々には、ここから 200m 位の所にあ

る就業支援センターに、スタッフがつないだ形となったとの事。

通院支援なども実施している。構成としては、知的障がいの方が半分位で、精神障がいの方が半分位で、車椅子使用の方が一人居られるとの事であった。

○次は、同じ法人が管理委託されている別の仮設住宅で、その名は“ふわり”を見学する。ここには、4棟×7戸=28戸が生活して居られる。この建物は、宮城県仕様で建てられている。



写真 9: 入口部

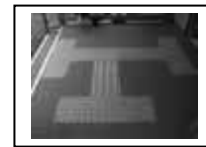


写真 10: 入口部点字ブロック



写真 11: 呼び出し設備配置図



写真 12: 一般棟外壁面換気孔とサッシ

○次に、仙台市における“NPO法人みやぎこうでねいと”の手掛ける、就業支援のための住まい確保に関する取り組みである。

視察用の準備資料よりコメント、

授産施設、福祉作業所等、その特徴を活かしたより広い地域との交流を推進し、地域社会とのふれあいの中で、障害者が社会の一員として行ける様に支援するとともに、健全な施設運営の為の財政面での補足貢献することによって、障害者の社会的自立と地域参加への応援をすることを目的とする。その達成の為、次の特定非営利活動に係る事業を行っている。①障害者福祉施設で生産・販売するための仕入れ・販路についての紹介、②障害者の雇用に関する理解と協力の推進、③障害者施設間の交流に関する協力と推進、④その他目的達成の為に必要な事業。

○NPO法人の責任者の方からのヒアリング、

障がい者の就労支援のためのサポート事業、自立の先がけ、住むところの確保をお手伝いする事業である。紹介のみでは、→窓口担当者が、良いと思っても、→大家さんの段階で、×バツになるケースもあった。障害の人でも入居大丈夫ですと

呼びかけたら、その物件 15 件が、1 週間で埋まった。それ程に、ニーズがあった。

以前は、グループ・ホームとケア・ホームは、障がい者程度に応じて、段階 0～1 はグループホーム、段階 2 以上はケアホームであった。それが、自立支援法以降は、一体型が可能となった。

H20 年（2008 年）に、障がい者居住サポート事業「賃貸入居サポートセンター」開設。

入居サポート事業としては、グループホームを手掛けており、知的障がいや精神障がいを抱えて居られる方々が対象となる。

○この NPO 法人が管理する支援施設“ひまわり”を見学する。



写真 13:
建物概観



写真 14:
“ひまわり”の食堂



写真 15:
“ひまわり”の屋上菜園

基本的に、自立出来る人が受け入れ条件。現在、13 名の利用者が居る。女性が 4 名で、男性が 9 名。50 代の方が多い、22 才女性は若い方である。日々、様子を見て、うまく行ったら、褒めてあげる事。門限は、9 時。寮母さんは、日々、食事出す。男性スタッフは、夜間管理する。寮母さんは、24 時間ここに居られるとの事。入居者の契約は、5 年となっている。

○NPO 法人責任者よりのヒアリングの続き、

公的な窓口からの相談者を受ける。「相談シート」を持って来る（役所や病院などから）。アパート数は、200 世帯分位を確保している。アパート棟数で、120 棟位。その中で、寮だった所が、今は 2 つある。6 割強の方々が精神障がいの方。

次に、福祉居宅の説明あり、

福祉居宅とは、利用契約であって、賃貸契約ではない。ライフサポートが、大家さんから借りて、それを福祉居宅と言う形で、見守り付きで、利用者さんが使う。週一回の巡回とライフサポートである。「入居サポートセンターみやぎ」が運営する生活支援サービス付のアパート、および食事付

き共同生活住居を言い、利用者の生活能力に応じた生活環境を考慮した住まいでセーフティーアパート利用契約を締結し、提供される住居である。

次に、セーフティーアパートの説明あり、

「NPO 入居サポートセンターみやぎ」が設置している見守り付き「福祉住居」である。3 月末現在、入居者 67 名。

○NPO 法人責任者の方のヒアリング続き、

見学者からの質問として、

保証人のいない人はどうか。→家の 8 割以上が、生活保護対象の人である。→2 ヶ月滞納すると、→退去扱いとなる。

見学者からの質問に、

就労支援については、如何か。→自立支援である。これはとても大切な事で、そこに信頼関係が必要である。一つ目は、作業所へ行く人。二番目は、セーフティーアパートの人の場合には、すでに仕事を持っている人や生活保護をもらっている人などが居る。三つ目は、こう言う仕事出来る等、利用者の能力を把握する必要がある。

見学者の質問に、

どのように把握しますか。→適性を見るには、それには、カウンセリングが必要である。もっと早い段階で、仕事に就ければ良いとの考え方があがるが、→ハローワークなどで見つけて、→一年後に、60%がやめて、三年後に、20%が定着している位である。

見学の最後に、ここの寮母さんに伺った、“何か大切に考えてらっしゃる事は、何ですか。”の問いかけに、“皆さんが、自立して、幸せになって欲しいです。”とのお答えが返ってきた。

(3) 仙台市の七郷中央公園仮設住宅



写真 16:
七郷中央公園仮設住宅(集会所)



写真 17: 仮設住宅
(各室前の屋根付通路部分)

ここは県が建てた仮設住宅であり、程度が良い。入居者の復興への動きは、今、アンケート調査を開始した段階であり、入居者の希望を聞いている。

(4) 陸前高田の障がい者用仮設住宅

ここは現地調査には出かけられなかったが、社会福祉法人愛育会より、障がい者支援施設“ひかみの園”の資料を、総合制作実習用に入手させて頂いた。

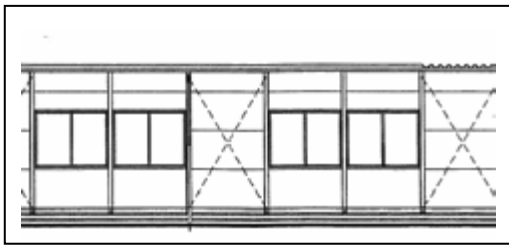


図4:松原ホーム立面図

(5) 千葉県旭市の仮設住宅

これは、卒研としての総合制作実習の一環として、県より管理を任されている旭市役所を通じて、現地見学と調査とを実施したものである。実施時期は、2012年8月20日～22日であった。



写真 18: 仮設住宅



写真 19:
入口部網戸付



写真:20 キッチン周り

旭市の例で学んだ事であるが、計画すべきは、必ずしも、職住近接ではない（車で通勤出来る位の近さであり、近距離であり、被災時には、職場と住宅とが、両方は被害を受けない距離を確保する（日本の地震災害大国における減災対策としての方法論の一つである））。

○仮設住宅から、次の復興期への移行。復興型住宅に関しては、旭市のヒアリング内容からは、今、復興住宅への希望調査を実施している段階である。

4. 全体のまとめと考察

(1) 大切な就業支援との関連から述べると、千葉県旭市の例でもあった様に、仕事場が大丈夫であれば、人々は仮設住宅からでも、車で通って行ける。ここで気付かねばならない事は、従来型の都市計画の考え方では、職住近接と謳われて来た。然しながら、地震災害大国日本における国造りへの今後の対策としては、車で通える距離で、災害時には、職と住とが両方被災する様な内容の計画

は、総合的安全保障上、立案しない事が望ましいと言う結論に達した。

(2) 障がい者のための就業支援に関しては、働くための住まい確保が大切であり、そのためのサポートシステムの構築が急がれる。障がい者の方の程度に応じて、支援付きのサポートが必要とされるが、このサポートシステムにも、また雇用機会の可能性があり、20世紀後半に行っていた修正型資本主義の社会システムの構築ビジョンにならない、今、21世紀の時点で、新たな福祉型国家づくりへの戦略として、一つの有効なる方法論として考えて行きたい。

(3) 今回の仮設住宅を調査して、県で建てた建物は、しっかりと建っているとの感を強くした。建物に関しては、屋根勾配を確保する事、庇を付ける事、出入口の庇を付けて側面の目隠しも付ける事、入口前には屋根付通路を設け床は水はけの良いデッキとしたい事、部屋内のレンジフードを設置する事、換気性能をよくする事等々を改善する事が大切である。

(4) 被災時の仮設住宅は、価格や戸数のみでなく、その仕様条件やグレードも決めておく事、成るべく、後工事にならない様に、附帯工事も含んでおく事。

以上が、全体の視察・見学・調査に拠る、障がい者・高齢者をはじめとする支援施設に関する居住環境の報告内容であった。

○覚えとして

今回の東北地方の被災においては、約254名の消防団員の人たち、約24名の警察官の人たち、逃げ遅れた人々を助けようとした民生委員の人たちが亡くなった、そこに、小さい子供達を助けて、自らの子供を失った一人の保母さんが居る。

私達は、とにかく生き残った者たちの勝利に思いを馳せがちであるが、他の人々のいのちを助けるために犠牲になられた、彼らの職務に対する忠実さ、彼らの働きに対して、心からの哀悼の意を表すると共に、彼らの勇気を誇りに思い、彼らの働きを、我々は決して忘れはしない。

【連絡先】 角本 邦久

千葉職業能力開発短期大学校・住居環境科

TEL 043-242-4166(代)

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（1）

○田村 みつよ（障害者職業総合センター 研究員）
 亀田 敦志（障害者職業総合センター）

1 背景と目的

当部門では平成20年度より、パネル調査の手法で障害のある労働者を対象とした縦断調査を実施してきている。調査開始時は約1,000人の調査協力者に登録してもらい、若年層を対象とした職業生活前期調査（以下「前期調査」という。）と中高年層を対象とした職業生活後期調査（以下「後期調査」という。）とに振り分けて、1年毎にそれぞれ交互に回答を得ている。パネル調査の最も大きな特徴として、社会的要因が統制された形で同じ対象者の変化を時系列で追跡できる事が挙げられるが、平成23年度までに前期調査、後期調査についてそれぞれ第1回調査と第2回調査を実施し、今年度において始めて2時点間のデータ比較が可能となった。職業生活前期と職業生活後期の年代層の違い、つまりキャリア発達の視点からも前期調査と後期調査を比較して重層的に分析する。

2時点間での経済要因として、リーマンショックといわれる歴史的景気変動があった。第1回の調査結果から本調査の対象者集団は、比較的安定的な就業状況にあるという特徴が明らかになっている。単数回（横断調査）の結果で、集計表の中の1セルに属する値が少数で数量的評価が難しい部分については、パネル調査の特性を活かして、代表性の高いモデル事例的な位置づけとして、今後の活用が期待できる。

2 調査の方法

(1) 調査方法；郵送配布・回収によるパネル調査。障害特性を考慮して調査票は点字、拡大文字、ルビ付簡易表現版、電子データによる回答を作成し、必要によっては回答補助も可とした。

(2) 調査時期；これまでに実施してきた各調査回と調査種別の実施時期は表1のとおり。

(3) 回収状況；第1回から第2回、前期調査、後期調査の回収率及びデータの脱落状況は表2のとおり。

表1 調査実施時期

| 調査種別 | 調査回答時点 |
|-------------|-------------|
| 第1回職業生活前期調査 | 平成21年1月1日現在 |
| 第1回職業生活後期調査 | 平成21年7月1日現在 |
| 第2回職業生活前期調査 | 平成22年7月1日現在 |
| 第2回職業生活後期調査 | 平成23年7月1日現在 |

表2 調査票回収状況

| 職業生活 | 障害 | 第1回調査 | | | 第2回調査 | | | 協力困難(人) |
|------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| | | 発送数(人) | 回答数(人) | 回収率(%) | 発送数(人) | 回答数(人) | 回収率(%) | |
| 前期調査 | 視覚障害 | 54 | 45 | 83.3% | 54 | 35 | 64.8% | |
| | 聴覚障害 | 101 | 82 | 81.2% | 101 | 59 | 58.4% | |
| | 肢体不自由 | 102 | 83 | 81.4% | 100 | 76 | 76.0% | 2 |
| | 内部障害 | 37 | 31 | 83.8% | 36 | 30 | 83.3% | 1 |
| | 知的障害 | 129 | 117 | 90.7% | 129 | 104 | 80.6% | 4 |
| | 精神障害 | 54 | 44 | 81.5% | 52 | 36 | 69.2% | 4 |
| | 計 | 477 | 402 | 84.3% | 472 | 340 | 72.0% | 9 |
| 後期調査 | 視覚障害 | 70 | 56 | 80.0% | 68 | 38 | 55.9% | 3 |
| | 聴覚障害 | 105 | 82 | 78.1% | 103 | 58 | 56.3% | |
| | 肢体不自由 | 161 | 123 | 76.4% | 154 | 96 | 62.3% | 2 |
| | 内部障害 | 50 | 42 | 84.0% | 48 | 34 | 70.8% | |
| | 知的障害 | 100 | 76 | 76.0% | 99 | 62 | 62.6% | 4 |
| | 精神障害 | 45 | 37 | 82.2% | 41 | 26 | 63.4% | 1 |
| | 計 | 531 | 416 | 78.3% | 513 | 314 | 61.2% | 10 |

調査実施の前後に、調査対象者や協力者を対象に主な調査結果の公表を目的としたニュースレターを発送し、同時に転居の連絡を呼びかけた所、2011年～2012年の期間中には延べ68件からの通知があり、転居先が確認された。一方未回答者への連絡により、本人死去、体調不良や調査回答補助者（家族）の都合による調査協力の継続が困難となった人も21件確認され、回答率の低下が顕著となった。そのため、今後縦断調査を続けて行くに当たって第3回調査に向けて調査対象者の追加募集を行っている所である。

3 結果

(1) 今の仕事についての継続の意思

若年者の職場定着率の低さが問題になっているが、障害のある労働者の仕事の継続意思について職業生活前期と職業生活後期の比較を試みる。ただしこの設問への無回答率が前期調査（4.9%）後期調査（27.6%）と後期調査が特に高いので単

純比較は出来ないため、以下その傾向のみを示す。

入職からの期間がより短い前期調査対象者では、後期調査対象者と比較して、時点間に変化がなくともに「今の仕事を続けたい」とする人が多い。時点間の比較で継続意思が変わった人のうち、「わからない」から「続けたい」となった人が後期調査より多い。

継続意思が変化した人の中で、「続けたい」でなかった人が「続けたい」に変化した人；前期40.0%、後期36.5%、「続けたい」からそうでなくなった人；前期43.5%、後期46.3%であった。

表3 仕事の継続意思の回答状況

| | | 前期調査 | 後期調査 |
|---------------|---------------|-------|-------|
| 変化なし | 全体 | 189人 | 156人 |
| | | 66.1% | 57.4% |
| | 現在の仕事を続けたい | 150人 | 124人 |
| | | 52.4% | 45.6% |
| 変化あり | 全体 | 85人 | 41人 |
| | | 29.7% | 15.1% |
| | わからない→続けたい | 26人 | 8人 |
| | | 30.5% | 19.5% |
| | 別の仕事をしたい→続けたい | 8人 | 7人 |
| | 9.4% | 17.1% | |
| 続けたい→わからない | 24人 | 14人 | |
| | 28.2% | 34.1% | |
| 続けたい→別の仕事をしたい | 13人 | 5人 | |
| | 15.3% | 12.2% | |

①前期調査と後期調査の傾向の違いの要因1

図1、2のとおり、前期調査と後期調査対象者のコーホート¹*においてはそれぞれ職務経歴と受障時期のキャリアが異なり、後期調査対象者の転職率が高い。診断時期が初職後といういわゆる中途障害の人が後期調査では前期調査よりも多く、こういった集団特性を前提として、継続意思の変化の結果を検討する必要がある。

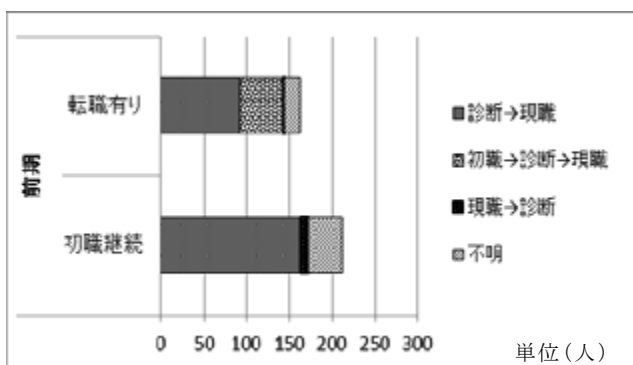


図1 職業生活前期調査での職務経歴と診断時期

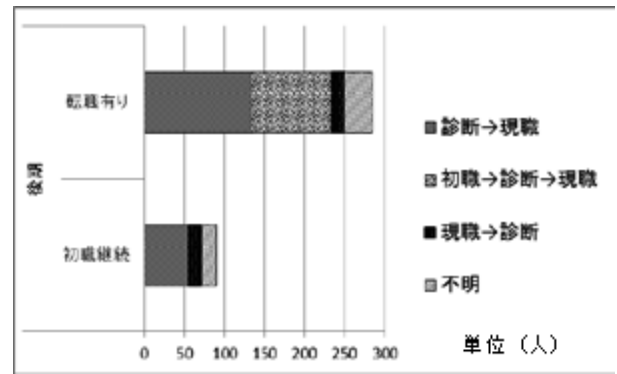


図2 職業生活後期調査での職務経歴と診断時期

②前期調査と後期調査の傾向の違いの要因2

イ 給与額区分の変化

仕事上の出来事として「給料が上がった」との選択肢とは別途に、調査回答時点に限定して勤務条件をきいた給与額区分の時点間比較¹⁾では、後期調査の方が前期調査よりも変化した人が多く、前期調査では、給与区分が下がった人と、上がった人はほぼ同数であるのに対し、後期調査では、区分が下がった人が多く、特に区分の高い人ほど給与額区分が下がった人の割合が高かった(表4)。

表4 職業生活後期調査給与額区分が下がった人の割合

| 第1回調査 給与額区分 | 人数 | 割合 |
|--------------|-----|-----|
| 7万円以上13万円未満 | 8人 | 11% |
| 13万円以上25万円未満 | 7人 | 7% |
| 25万円以上40万円未満 | 14人 | 30% |
| 40万円以上 | 11人 | 73% |

注)「下がった」は第1回調査の給与区分を基準にしている

ロ その他勤務条件

前期調査では、後期調査に比べ、勤務形態(正社員から非正規に)や、勤務時間(短くなる方向に)が変化した人(特に知的障害で)が多い。

(2) 「仕事を続ける上で必要なこと」「勤め先にお願したいこと」～配慮事項について～

就業・非就業に関係なく、勤務先に配慮して欲しい事項として必要と考えること7項目、今後お願したいこと9項目の選択肢について複数回答できいた。

①職業キャリアによる配慮事項の違い

調査回を通して回答者全体での回答率を比較すると、概して前期調査の回答率がどの項目でも高いが、特に前期調査と後期調査で差があるのは、必要な事項として「作業手順をわかりやすくした

¹ コーホート(cohort)とは、共通した因子を持ち、観察対象となる集団のこと。

り、仕事をやりやすくすること」「作業のスピードや仕事の量を障害に合わせること」であり、今後お願いしたい事項として「ずっと働き続けることができるようにしてほしい」「職場の中で困ったことの相談ができるようにしてほしい」であった（図3、4）。

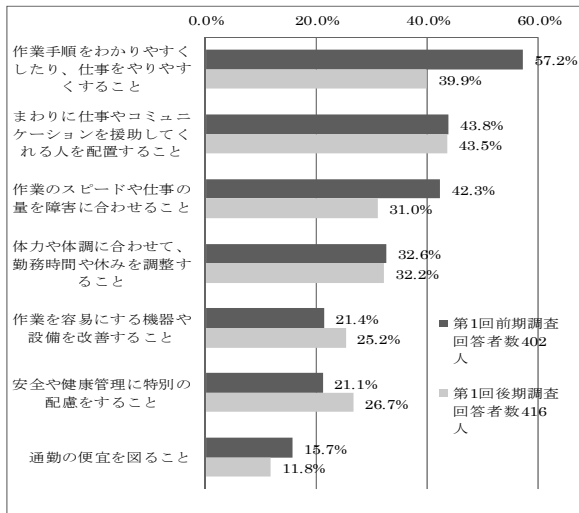


図3 仕事を続ける上で必要と考えること

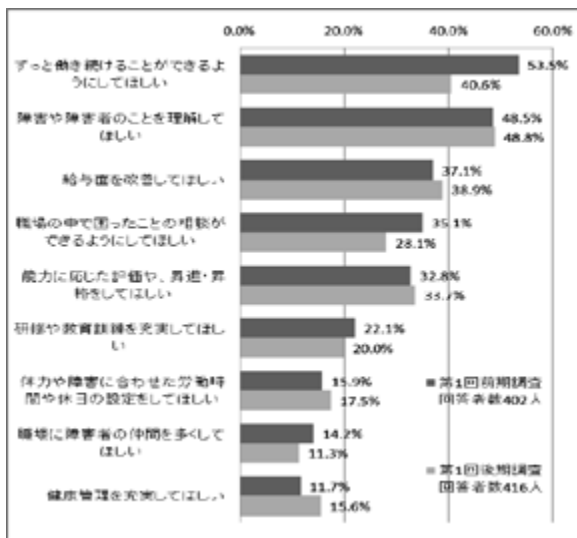


図4 勤め先をお願いしたいこと

②障害に固有の配慮事項

障害別にχ²検定したところ全体の回答と有意に高い回答率（当日配布資料）を示したのは、以下の通り。（注：障害名必要と考える事、勤め先をお願いしたいこととして以下表記）**視覚障害**「作業を容易にする機器や設備を改善する事」**聴覚障害**「まわりに仕事やコミュニケーションを援助してくれる人を配置すること」「障害や障害者のことを理解してほしい」「職場に障害者の仲間を多くしてほしい」「研修や教育訓練を充実してほしい」、**内部障害**「体力や体調に合わせて、勤

務時間や休みを調整すること」「体力や障害に合わせた労働時間や休日を設定してほしい」**精神障害**「体力や障害に合わせた勤務時間や休日の設定をしてほしい」「職場で困ったことの相談が出来るようにしてほしい」であった。

③時点間で変化のあった配慮事項

第1回調査と第2回調査結果で特に回答率に違いがあったのは、肢体不自由で「体力や体調に合わせて、勤務時間や休みを調整すること」、内部障害で「障害や障害者の事を理解してほしい」「作業のスピードや仕事の量を障害に合わせること」が前期調査でも後期調査でも2回目の調査で増加した。

(3) 肢体不自由と内部障害の回答傾向

①2年間に起きた仕事出来事

「配置転換があった」が、全体の回答率19.1%と比べ特に内部障害で53.8%、肢体不自由で21.7%と高かった。

②体力・健康への意識

また障害に限らず仕事を続ける上で、「体力や健康面に心配があるか」への回答で自由記述の内容を分類・整理したところ（表5）、肢体不自由で「障害の重度化や症状の悪化」及び「仕事内容や勤務形態と体調」についての記述が多かった。

表5 体調や健康面で困っていること

| | 障害の重度化・症状の悪化 | 周囲の理解、生活面の課題 | 仕事内容、勤務形態と体調 | 健康全般 | メンタルヘルス | 加齢問題 | 計 |
|-------|--------------|--------------|--------------|------|---------|------|-----|
| 視覚障害 | 6 | 2 | 2 | 4 | | 3 | 17 |
| 聴覚障害 | | 3 | 5 | 4 | 2 | | 16 |
| 肢体不自由 | 8 | 7 | 8 | 6 | | 7 | 36 |
| 内部障害 | 2 | | 1 | 3 | 3 | | 12 |
| 知的障害 | 4 | | 2 | 6 | | | 12 |
| 精神障害 | 1 | 5 | 5 | 3 | | | 17 |
| 計 | 21 | 17 | 23 | 26 | 5 | 18 | 110 |

(注)重複計上あり。

③生活面での「自分の体力や健康について」満足度

内部障害で「どちらとも言えない」の回答が多かった。

表6 健康状態についての生活状況満足度

| | | 満足 | どちらかと言えば満足 | どちらとも言えない | どちらかと言えば不満足 | 不満足 |
|------|-------|-------|------------|-----------|-------------|-------|
| 前期調査 | 肢体不自由 | 12.5% | 17.7% | 26.0% | 14.6% | 5.2% |
| | 内部障害 | 15.6% | 25.0% | 15.6% | 15.6% | 9.4% |
| 後期調査 | 肢体不自由 | 6.0% | 12.8% | 20.3% | 19.5% | 12.8% |
| | 内部障害 | 9.3% | 14.0% | 32.6% | 16.3% | 4.7% |

(4) 中高年労働者の就業上の地位の変遷

①就業形態の変化

健康問題や家庭事情により、正社員から非正規や「仕事をしていない」になった人が11.2%いた。定年前の人では再就職を希望する人が多い。また職業相談員など、何らかの就労支援を利用している人が比較的多く、いわゆるセイフティネットが機能している事が確認された。(当日配付資料)

②リタイアに向かったの将来設計

5年後の将来展望についての自由記述(当日配布資料)では、現実的かつ豊富な将来設計の記載が多く見られた。個人の職業サイクルにおけるハンディキャップとの共存の意志(ポジティブエイジング)、あるいは自らが属する障害者団体としての地域活動への参加を積極的に考えている人が多い。事例紹介となるが、中途障害で特例子会社に勤務している人が起業を考えていたり、内部障害の人が専門的スキルを活かしながら障害種別を越えて共助の福祉活動に取り組むなど、雇用という就業形態にとどまらず、自営、開業、当事者団体としての新たな地域活動への展望などの方向性が見られた。

③長期キャリアを踏まえた実践活動の新機軸

従来の福祉サービスの受益者にとどまらず、イ)会社内での認定心理士や障害者相談員や衛生管理者としての専門スキルを活かした特定の役割。ロ)従来の按摩針灸といった業種で、近年のヒーリングブームを取り入れた事業内容の拡大。ハ)新たな人生設計や自発的かつ地域での広がりを持った福祉活動の推進主体としての役割などを担っている様子が浮かび上がってきた。

4 考察

(1) 継続勤務者の今の仕事の継続意思

第1回調査結果より明らかになったこととして、前期調査よりは後期調査で転職者が多く、また中途障害の人も一定割合を占めるので、単純に職業キャリアの連続体として前期調査の結果と後期調査の結果をつなげて考える事は出来ない。大きな経済的変動下の状況にあって、本調査対象者集団の中高年層で賃金水準の平準化傾向が見られた。後期調査対象者は前期調査との比較において今の仕事への継続意思は弱く、第1回と第2回の調査

間ではさらに弱まる傾向にあった。前期調査対象者では勤務形態や勤務条件が一部(知的)障害ではやや不安定であった。後期調査と比較して前期調査対象者の現職の継続意思は強い傾向が見られた。

(2) 配慮事項

会社に望むこととして「今の仕事が続けられるようにしてほしい」との回答は、前期調査で特に高く、職業生活への適応過程においては、仕事内容そのものに馴染むためにさまざまな配慮を求める傾向が強い。

後期調査での職業生活維持向上の過程においては変化する状態に合わせた勤務調整や障害への理解を望む傾向が強い。肢体不自由では、自らの健康や体力について不安を抱えており不満足の高割合も高いが、慢性疾患を抱える内部障害では健康についての認識は、あまり不満の回答率は高くなく「どちらとも言えない」の回答が多い。健康問題についての意識は障害によって異なっている。ハンディキャップについての自己認識のされかたについても考慮しながら支援ニーズを検討する必要があると思われる。

(3) 勤務形態の変化と地域社会での新たな役割

障害者の社会参加とキャリア形成のプロセスは多様化してきている。本調査は、縦断調査の開始当初の位置づけにおいて、今後の展開のベースラインともなるべきもので、ワークライフの各ステージ毎によりきめ細かな支援ニーズを把握するには、さらなるデータの蓄積を待たざるを得ない。とはいえ、今回の調査結果からは、この調査対象者の一部がまもなく迎えるであろう退職や引退に向かう過程の始まりの段階として、単に福祉サービスの受益者ではなく、今後ますます重要になってくる地域活動場面での積極的活動主体としての自発的役割が垣間見えた。また支援ニーズとしてはそれを地域として支え育むべき可能性について、「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(2)」においてさらに考察を展開したい。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター:障害者のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第2期)調査研究報告書 No.106 2012

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究（2）

ー長期キャリアパターンを有する障害者の地域活動における役割ー

○綿貫 登美子（千葉大学大学院人文社会科学研究所 博士後期課程）

田村 みつよ（障害者職業総合センター）

1 研究の背景と目的

近年では、雇用形態も変化し、労働の「やりがい」「生きがい」、そして「生活の質」から「労働生活の質」の大切さなど、ライフスタイルの多様化を背景に、「どのような社会で、どのように働き、どのように生きるのか」など、投げかけている課題も多岐にわたっている。さらに、労働を通じた人との関係性から社会経済環境の変化に対応できる柔軟な考えを持ちながら、地域周辺環境や社会性のある就業への対応が求められてきている。

企業の経営環境が変化する中、若年者、高齢者、障害者、非正規労働者等のすべてを含め、企業や地域のニーズなどの変化を考慮した職業能力の向上が重要になる。地域とともに地域経済がプラス成長する新たな雇用を生み出す確かな努力が必要になってきた。

本稿では、「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究¹⁾」（以下「職業サイクル調査」という。）結果から、長期キャリアパターンを有する障害者の地域活動（社会参加）における役割に注目した。「職業サイクル調査」結果から得られた障害のある労働者の「職業キャリアと資格取得状況」等を中心に就労を通して地域の中で果たす役割について考察する。

2 方法

(1) 「職業サイクル調査」からのデータ抽出

～地域活動貢献に特化した調査データのエッセンスをまとめ資料化する～

①資格取得情報についての資料作成

「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究」資料シリーズNo. 50、No54での集計結果を活用し、地域活動において固有の立場から今後とも社会貢献が期待される福祉や障害の分野について、その方面での専門知識・技能などの資格取得者を整理し、資格保有者をリストアップした。

②中高年齢者の将来設計について自由記述の整理

「障害のある労働者の職業サイクルに関する調査

研究」資料シリーズNo. 50、No54での集計結果を活用して、自由記述回答を障害別に集計し、地域活動の観点から特徴的内容を整理した。

(2) 予備ヒアリング

① ヒアリング先

- ・ 社会福祉法人千葉県身体障害者福祉協議会
- ・ 千葉県障害者スポーツ・レクリエーションセンター
- ・ 千葉県商工労働部産業人材課
- ・ 千葉県健康福祉部高齢者福祉課
- ・ 千葉市保健福祉局高齢障害部
- ・ 千葉市立弥生小学校
- ・ 千葉都市モノレール
- ・ シルバー人材センター
- ・ なのはなシニア千葉（老人クラブ連合会）

②ヒアリングとアンケート作成等への協力

事前に調査主旨を説明し、資料の提供を受けた。

- ・ 千葉県生涯大学校
- ・ 千葉市ことぶき大学校
- ・ 千葉大学文学部・法経学部

(3) 千葉市民に向けた障害者に対する意識調査項目を作成

「職業サイクル調査」、ヒアリング等の結果をもとに、障害のある労働者について、市民を対象とするアンケート調査の調査項目を作成した。期待される成果として、「職業サイクル調査」から得られた縦断的調査結果と、これらの調査対象者（想定集団）から、現時点の横断的調査結果を加味することで、障害者と想定集団と共通したコミュニティ構築の関連性を認識することと、ボランティア等への協力意識醸成とそのニーズを顕在化させることにある。

①調査対象：大学生（社会学等専攻の学生100名）

高年齢者（シニア世代100名）

②調査実施期間：平成24年9月3日～10月17日

③具体的調査項目内容

| |
|--------------|
| ● 基本属性 |
| ● 障害者に対する意識 |
| ● ボランティアについて |
| ● 障害者に対する期待 |

| |
|--|
| ● 障害者の就業について:参考資料「職業キャリアと資格取得状況」をもとに回答 |
| ● 障害のある人の就業状況についての意見(3件法) a. 障害のある人がその経験を活かして独自に社会貢献すること (賛成～反対) b. 障害のある人がさらに積極的に活躍していく可能性について (大いにある～わからない) c. 障害のある人が自立に向けて積極的に取り組むことについて (賛成～反対) その他自由記述 |
| ○「職業キャリアと資格取得状況」からこれらの資格を保有する障害者との実態的な距離感 a. 可能な限り全面的に応援 b. 自分の置かれている責任の範囲内で対応 c. 障害者はあまりむりをすべきではない d. 自分のこととしてはかかわりをさける e. その他 |
| ○ 回答者自身の将来設計(自由記述) |
| ○ 職業サイクル調査から抜粋した「現職をリタイアした後の将来展望」への感想(自分回答と比較する) |
| ○ 障害者や高齢者の政策や支援の重要性について |

(調査実施中のため、本稿には結果等は未掲載)

3 結果

(1) 「職業サイクル調査」からデータ抽出—資格情報について資料作成

資格保有者は職業生活前期調査29人、職業生活後期調査24人がリストアップされた。

(職業生活前期) 男女比については、男性15人、女性14人、世代的には25～29歳は4人、30～34歳は7人、35～39歳は3人、40歳以上15人である

(職業生活後期) 男女比については、男性13人、女性11人、世代的には40～44歳は4人、45～49歳は9人、50～54歳は9人、55歳以上2人である。

①障害者の就労に関する現状

職種は事務職が多い。後期調査を見ると事務職は54.1%とほぼ半数を占め、事務職種の中には、介護支援専門員や社会福祉士、一級建築士などの資格取得者も含まれている。特記すべきことは、全体の約半数(前期調査47.5%、後期調査57.5%)が運転免許を取得していること、次が情報処理系(前期調査20.1%)、簿記(前期調査10.9%)という順番になっている。それ以外で特徴的な資格として、従来からのあん摩や針、灸などの国家資格に加えて、近年のヒーリングのニーズ拡大もあり、リフレクソロジストやアロマセラピーアドバイザーを取得している人もいる。

②障害に特化した認定資格取得者

障害に特化した認定資格として、2001年から民間団体で発足した視覚障害者のための点字技能士制度は、地方自治体での点訳業務や福祉啓発活動への需

要の高まりを受け、4人(若年期調査対象45人中)が取得している。

③福祉資格

福祉資格従事職種として、若年層で34人(9.0%)、中高年層では47人(11.8%)が「医療や福祉に関わる仕事」に従事している。その従事者以外でも「介護福祉士・介護支援専門員・訪問介護員・社会福祉士、社会福祉主事、ヘルパー2級、福祉住環境コーディネーター3級、福祉情報コーディネーター3級、義肢装具士免許、福祉用具専門相談員」などを取得している。前期調査では15人で、その内訳では肢体不自由7人、聴覚障害6人、視覚障害1人、内部障害1人となっている。後期調査では、肢体不自由5人、聴覚障害3人、内部障害2人で10人の取得者がいる。

今後はこれらの資格を活かした転職の可能性や仕事以外での地域活動への利用等が予想される。

④雇用管理上の資格

衛生管理者(第1種・2種)は、前期調査3人、後期調査5人。さらに、産業カウンセラー・キャリアコンサルタント、認定心理士、商工会議所主催メンタルヘルスマネジメント講習認定資格取得などがそれぞれ3人となっている。障害者生活相談員は全体で4人(前期調査2人:「事務の仕事」後期調査2人:「ものを作る仕事」・「人を相手にするサービスの仕事」)で、現在の就労先で資格を活かした仕事についていると思われる職種でもある。

⑤地域活動・スポーツ関連等の資格

日本障害者スポーツ公認初級指導員、日本体育協会公認アシスタント、総合型地域スポーツクラブマネージャー、日本水泳連盟第2種指導者免許、障害者第2種フライングディスク指導員、全日本スキー指導員免許、障害者パソコン指導員 各4人。

スポーツ関連の資格は、地域活動の交流の場として特技を活かすことができる。

(2) 予備ヒアリング—先行調査結果のまとめ

①千葉市「障害者生活実態・意向調査²⁾」

千葉市では、平成22年1月に障害者本人とその家族や介護者についても、また在宅の方、施設に入所の方、18歳未満の方とその保護者の方、発達障害の方とその家族の方などから、ヒアリング調査を実施している。その中の障害者団体ヒアリング調査結果に注目した。この中で、一般就労するために必要なこととして、全体的には、職場の障害理解の促進、

ジョブコーチなどの支援者の充実と継続的なフォロー・短時間勤務やグループ就労の受け入れを、としているが、サービスを提供できる専門的な人材の不足として、ホームヘルパー、ガイドヘルパー、手話通訳者、要約筆記奉仕員、ストーマケアのできる看護師などをあげている。

イ 障害者をサポートする側からの意見

- 市民の障害理解の促進のために、広報・啓発活動や、地域活動への参加、学校での福祉講話などに力を入れること（当事者団体）。
- 地域の人や他の障害者と交流する場が必要である。公共施設等のバリアフリー化や、グループホーム・ケアホームの整備をさらに推進してほしい（障害児者の親の会）
- 障害者が地域で生活していくためには、地域の障害理解が不可欠であり、近隣の清掃などの活動にして、地域の人たちとの交流を深めていくことが必要である（家族会・事業者団体連絡会）

ロ 一般就労するために必要なこと

- 障害者の雇用に関する職場の理解が不足している。職場に障害に対する理解と配慮があれば、一般就労が出来る障害者も多い。職場での障害理解を促進するとともに、ジョブコーチなどの支援者が必要である（当事者団体）。
- 障害者が働くためには、職場が障害や本人の特性について理解することが必要である。ジョブコーチなどの支援者が、継続して支援を行っていくことが必要である（障害児者の親の会）。
- 就労を続けるためには、職場と本人・家族をつなぐための調整が必要であり、ジョブコーチなどの支援者の継続的なフォローが必要である。精神障害者は長期間継続して働くことが難しいので、短時間の受け入れやグループ就労が出来るようにしてほしい（家族会・事業者団体連絡会）。

②千葉県「障害者雇用に関する意識調査³⁾」

企業側から出された障害がある人の評価については、「普通」と回答した事業所が60、2%と最も多く、「大いに満足」又は「満足」と回答した事業者は28%、「不満」又は「大いに不満」と回答した事業所は7.5%、「未回答」4.3%となっている。不満の理由としては、「休みが多い」「支援者が必要」「事故等に気をを使う」「仕事にムラがある」「障害のある人に適した仕事の業務量が少ない」などである。

障害のある人が担当できる業務については、「パソコンによる入力業務」「CAD操作」「電話対応」「調理補助」「配膳」「食器洗い」「清掃」「選択」「製品の選別作業」「介護補助」「保育補助」「製品検査」「郵便仕分け」「運搬」「梱包」「配達」「クリーニング」「小売店でのバックヤード作業」「ベッドメイキング」「情報システムの開発」「農作業」「運転手」「機器の分解作業」「植木の手入れ」「あん摩・マッサージ」「フロアスタッフ」「ラベル貼り」「ダイレクトメール発送作業」「歯科技工」「福祉教育」などをあげている。

これらの現状から、障害者雇用の評価については、「普通」、「大いに満足」と「満足」を合わせると80%を超えることになる。今後は、「不満」の理由とされた「支援者が必要」や「事故等に気をを使う」などについて、その周辺環境の整備と地域での支援協力体制をとることができるか課題となる。

③シルバー人材センターの就業方式

高齢者就業で30年以上の長い歴史があり高齢者の働く集団でもある「シルバー人材センター」は、各市町村単位ではほぼ全国に設置されている。その働き方は、従来の雇用労働ではなく「自主・自立、共働・共助」を基本理念とした[いきがい就業]である。日本の労働問題の草分け的存在である大河内一男により創設されている。請負・委任による就業で、請け負った仕事は、高齢者のその日の自分の能力・体力・体調に合わせて完遂することができる。これらの働き方は障害者就業にも利用・応用できる共通項がある。地域の企業や家庭から、一般の業者では取り扱うほどのものではなく、頼みにくい“小さな仕事”に限定される面はあるが、この一見割りに合わないと思われるニーズへの丁寧な対応を出発点として今日まで続いている。センターの働き方は雇用によらない「生きがい」として働くことを希望する多くの高齢者に仕事を提供し、生きがいの充実、健康維持、追加的収入の確保、社会参加の面でも大きな役割を果たしている。『高年齢者等の雇用の安定等に関する法律』に基づく公益社団法人として補助金等で運営される。平成23年度末の千葉県下全域の運営状況を見ると、46市町村に設置されたセンターの総会員数は2万4,511人、契約金額は103億1千万円（H24.5.14 現在）を超えている。

佐倉市シルバー人材センターでは、身体障害者団体と友好関係を築いている。センターの理事に障害

者団体の長を招くなど、高齢者・身障者とともに連携体制で地域貢献や社会参加を検討している。障害者とともに環境美化の花壇づくりや手工芸等の分野では、技能のある高齢者が身障者への指導を担当し、作品づくりに励んでいる。作品は「シルバーフェア」開催時や市産業まつり等で地域の方々へ販売されている。

高齢者もその状況によっては身障者となる可能性も高い。身障者も就業意欲が高くなってきている状況等から、その理念や働き方は障害者就労にも共通・共感するものがある。

④地域ボランティア活動について

ことぶき大学校では、「ボランティアガイド小冊子」を作成し、地域活動情報を紹介し、さらにコーディネーターを設置するなど各種相談にも対応している。冊子に紹介される市登録ボランティア活動団体の半数は身障者対象の活動内容となっている。その中には、外出支援や交流、車いすフォークダンスや社交ダンスなども含まれ障害者との交流機会も積極的である。

⑤千葉県障害者スポーツ・レクリエーションセンター

400人を超える身障者を含めたボランティア登録者がある。それぞれの特技を活かしたボランティアに対応している。設備も行き届き、社会参加の機会は得やすいが、スポーツにかかわりたいと願う障害者が、ボランティア等の協力により参加している。

⑥千葉都市モノレールの取り組み

エレベーターはすべての駅に設置されているが、車内には車椅子スペースが必要であるなど、ユニバーサルデザインを考える会が中心となり、改善の提案等を地域住民や障害者団体の方々等で実施している。モノレール会社と共催によるワークショップやフォーラム開催により、社会的存在としてどのようなビジョンを持って運営されるべきかなども検討されている。

4 考察

障害者の職場への定着を図るためには、職場の同僚と障害者との関係性、障害者へのサポートの重要性が考えられる。職場の同僚と障害者の関係性については、別途研究によることとし、障害者の地域活動へのサポートを中心に分析すると、「職業キャリアと資格取得状況」から取得した資格を地域で生かせるであろう職種と一般就労につながる企業から期

待される障害者の職域について、その違いを認識することができた。

障害のある労働者のキャリア形成にはそれぞれのライフ・ステージによって異なるものがあるが、職業キャリア支援を地域でもさらに推し進め必要がある。「職業サイクル調査」の中高齢者の将来設計について自由記述からは、生活の質や生きがいを高めること、有意義な人生を送るためにより高いキャリア形成に努力していることが分かる。

地域でも企業からも現時点では認知されるにはまだまだ努力すべき現状は散見されるが、関係性のなかでつくられるニーズであるからこそ、それぞれの立場からは新たな課題が見えてくる結果となった。今後は、その人がその人らしく地域で暮らすことができるような制度づくりへ積極的に関与することが、ニーズ中心の地域福祉を構築することになり、望ましい結果を生むことになるのであろう。

超高齢社会では、信頼に基づく互いに支えあうシステムが必要である。企業においては、社会的責任から支援中心のスピリチュアル経営⁴⁾が求められてきているのではないだろうか。

5 結論

今後の展望として次のような課題が散見される。

- (1)社会参加や自立のためには、障害者に対するさまざまな現存するバリアをなくすこと。(地域の小学校の空き教室等を活用した地域交流等により障害者の職業キャリア等を活かした活躍の場確保)
- (2)就労を希望する障害者が自らの望む方法で多様に働くことができるためのより具体的な提案型による事業の創出。(できることのメニューづくりにより地域活性化をかねた地元密着型新規事業創出と企業連携)

【参考文献】

- 1)障害者職業総合センター:障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第2期)―調査研究報告書 No106 (2012)前期 15歳~39歳以下、後期は40歳以上。
- 2)千葉市:「障害者計画・障害福祉計画策定に係る実態調査報告書―障害者生活実態・意向調査―」p225~255(2010)
- 3)千葉県:「障害者雇用に関する意識調査の結果の概要について」千葉県商工労働部産業人材課(2011)
- 4)狩俣正雄:『障害者雇用と企業経営―共生社会にむけたスピリチュアル経営』p29p42 明石書店(2010)

障害者雇用促進法の改正と障害者権利条約27条への対応

清水 建夫（働く障害者の弁護士/NPO法人障害児・者人権ネットワーク 弁護士）

1 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会（平成 24 年 8 月 3 日）報告書の 4 つの誤り

同研究会報告書は次の 4 点につき誤りがある。

- (1) 基本的枠組みにつき「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応は、障害者雇用促進法を改正して対応を図るべきである」としている。（6～7頁）
- (2) 「我が国における障害者雇用率制度は障害者雇用の確保に関し成果を上げてきていると評価できることから、積極的差別是正措置として位置づけ、引き続き残すべきである。」としている。（7頁）
- (3) 権利擁護（紛争解決手続）について「まずは企業内での自主的解決を図るべきである。なお、障害者が苦情を申し出た場合には、事業主は、苦情処理機関などを通じて申し出を受けるとともに、自主的な解決を図るよう努めるべきである。また、その仕組みで解決しない場合には、労働局長による助言・指導を行うとともに、必要に応じて、調停制度による調整的な解決の仕組みを整備すべきである。」「外部機関による紛争解決手続については、現行の紛争調整委員会を活用すべきである。」としている。（17～18頁）
- (4) 障害者雇用の進展の認識について「近年、企業の障害者雇用への理解の進展や障害者の就労意欲の高まり等から、障害者雇用は拡大を続けている」としている。（19頁）

2 基本的枠組みの誤り

- (1) 権利条約27条1項本文は「締約国は、障害者が他の者と平等に労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を受け入れ、及び障害者にとって利用可能な労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。」として権利を正面から明確にした上、締

約国と事業主の具体的な義務を明記している。これに対し障害者雇用促進法は「事業主の雇用義務等に基づく雇用の促進の措置」等を講じるとし、この措置の主体は事業主と国及び地方公共団体であって障害者ではない。障害者雇用促進法では障害者はあくまでも事業主の雇用義務に基づく雇用の促進の結果を受け入れる客体にすぎない。この法律には障害者の権利規定はどこにもなく、この法律は、障害者の労働についての権利を謳うにふさわしい法律ではない。第1条目的に「措置」という法律の世界でもすでに亡霊と化しつつある文言が3つも明記されていることは驚きである。

- (2) 障害者権利条約への対応は新たに制定する障害者差別禁止法の中で「他の者と平等に労働する権利」を明記するべきであり、障害者雇用促進法の部分的な改正で障害者権利条約に正しく対応することは不可能である。同法は障害者差別禁止法で定められた事項を実効性のあるものとするための事業主への助成等について規定するべきである。

3 現行の障害者雇用率制度はむしろ障害者差別を促進しているとの認識を欠く誤り

- (1) わが国において障害者の雇用環境を悪化させているのは厚生労働省を中心とする行政側の事業主にきわめて甘い運用である。厚生労働省は障害者雇用は非正規雇用でも障害者雇用促進法43条の規定する「常時雇用する労働者」に該当するとして、雇用率算定の分子としてカウントすることを認め、実雇用率にカウントしている。このため障害者の多くは契約社員か嘱託社員の不安定な低賃金労働で固定化され続けてきた。厚生労働省が監修した事業主向けの「障害者雇用ガイドブック」には、旧労働省時代から一貫して1ヵ月、6ヵ月の有期契約でも、日々雇用される労働者でも「1年を超えて雇用されると見込まれる労働者」であれば「常時雇用する労働者」にカウントするという取り扱いを明記

してきた。これは近時労働市場全般で非正規雇用が増大するはるか前からのことである。障害者雇用促進法38条の「常時勤務する職員」、同43条の「常時雇用する労働者」というのは言葉の素直な解釈として「正規職員」「正規社員（期間の定めのない契約労働者）」を指していることは明白である。厚生労働省の民間企業に対する著しく甘い運用は国による障害者差別の助長・促進である。小泉内閣以降多様な働き方という欺瞞に満ちた政府主導の誤った労働政策のもとに、障害のない労働者においても、非正規雇用が増えている。しかしこのことは厚生労働省が障害者雇用について文言の素直な解釈を踏み外して、非正規雇用でも「常時雇用する労働者」とする原則を打ち立て、事業主に甘い運用をすることの免罪符となり得ない。

- (2) 有期契約の労働者はいつも更新されるか否かの不安の中で働き、更新されてほっとするのが関の山である。昇給はほとんどなく、退職金もないことが多いのが現実である。ほとんどの障害者は最低賃金すれすれのところで働かされており、それ以下もある。「共同作業所で働くよりはましではないか。」という考えが事業主のみならず厚生労働省職業安定局、都道府県労働局、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）、ハローワーク、地方自治体等の関係者の根底にあると思わざるをえない。雇用義務を中小企業に広げるにあたり、厚生労働省や機構のタガが止めどもなく緩んでいる。
- (3) 機構作成の「はじめからわかる障害者雇用事業者のためのQ&A」においても機構は「障害者を雇用する場合、一律に正社員とする必要はありません」ときっぱりと断言している。
- (4) 厚生労働省や機構は障害者雇用促進法の「常時雇用する労働者」のもつ重い意味を、意図的に事業主に甘く軽く運用し、非正規雇用でも日々雇用される労働者でも「常時雇用する労働者」にカウントする取扱いを一貫して行ってきた。厚生労働省は、採用前から障害のある労働者（いわゆる障害者枠での採用）の契約形態について調査し、障害のない労働者の契約形態と比較の上、その相違の正当性を明らかにする義

務がある。

4 権利擁護（紛争解決手続）についての誤り

- (1) 報告書のいう「現行の紛争調整委員会」とは個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律5条所定の紛争調整委員会を指し、同委員会は紛争についてあっせんを行うものとされている。しかし①事業主があっせんの意思がない旨を示したとき②事業主があっせん委員が提示したあっせん案を受諾しないとき③事業主があっせんの打切りを申出たとき④あっせんによっては紛争の解決の見込みがないと認めるときはあっせん委員はあっせんの打ち切りができるとしている（同法施行規則12条）。各労働局はあっせん申請があった場合に、あっせんは「原則1回限りです。双方の歩み寄りがない場合、委員の合議を経て、打ち切ることとなります。」という文書を申立人と相手方にあらかじめ送付している。
- (2) あっせんはあくまでもあっせんであり、事業主が同意しなければ一步も前に進まない制度である。このような制度で障害者の権利擁護が実現できる筈がない。
- (3) 「まずは、企業内での自主的解決を図るべきである。」とする点もあたかも事業主と障害者が対等な当事者であり、互いに善意と良識を持つ人間関係とするユートピア的世界観に託するものである。障害のある労働者は事業主によって、いつ解雇もしくは雇い止めされるかもしれないという不安の中で働いており、対等性はあり得ない。障害者は、仮にひとたび紛争が発生した時は、失職に追い込まれる厳しい対立関係を覚悟しなければならないのであり、報告書はこれら現実に目をそむけ、かけ離れた夢物語を無責任に語っている。
- (4) 最終的には司法救済の道が保障されていて、その前段階としてスピーディーで障害者が利用しやすい準司法手続の中で、差別の有無と救済方法が明確に判定される制度を設けるべきである。

5 差別の実態（質の悪さ）を無視した量的拡大評価の誤り

報告書は一方で「従来のわが国の障害者雇用対策が雇用機会をいかに増やすかが中心であったのに対し、障害者権利条約においては、障害を理由とする差別の禁止や、合理的配慮の提供など、雇用の質についての対応が求められている」としながら、他方では現行の障害者雇用率制度の障害者差別の実態を無視し、「近年、企業の障害者雇用への理解の進展や障害者の就労意欲の高まり等から、障害者雇用は拡大を続けている」と評価する無責任な認識を示している。

6 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会報告書(平成24年8月3日)の2つの誤り

(1) ダブルカウント制度について

報告書は「ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。」「ダブルカウント制度は継続していくことが必要である。」としているが(10頁)、ダブルカウント制度は雇用率が見かけの上では増えたかの如く印象を与えるものの、実際には障害者の実雇用率が増加していない現実を隠している。

厚生労働省は実雇用率が年々増加していることを強調しているが、ダブルカウントなしで雇用率を算定すると、実雇用率は雇用率制度が義務化された1976年以降増えていない(横田滋、第17回職業リハビリテーション研究発表論文集250頁)。

その上ダブルカウントをする場合の重度認定は恣意的に運用されており、基準があいまいで企業に有利に甘くすることが少なくない。特例子会社において知的障害をもつ労働者の多くが重度に認定されているのはその一例である。

(2) 特例子会社制度について

「特例子会社制度が、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に果たしてきた役割は大きく、特例子会社制度は継続していくことが必要である。」としているが(報告書11頁)、特例子会社制度は専ら企業の便益のために安易につくられた制度であり、障害者が開放された労働市場で自由に選択できる機会を狭め、限られた労働市場にとじこめるもので賛同できない。

障害のある人も障害のない人も同じ開かれた労働市場で対等に労働の機会が与えられるべきである。障害のある人を特定の子会社に集め、障害のない人が管理職として管理をする労働の場は障害のある人の労働者としての尊厳を否定するものと言える。障害のある人を特定の子会社の一つの歯車に固定するもので労働を通じての成長の機会をも奪うものである。

7 障害者雇用のフロントランナー、ユニクロの理念(日経ビジネス2010年7月5日高橋健夫記者)

「従業員数5000人以上の大企業の中で、障害者の法定雇用率が最も高いのはどこか。それは、カジュアル衣料品ブランド「ユニクロ」を展開するファーストリテイリングである。2009年6月1日現在の雇用率は8.04%。障害者雇用促進法が定めた1.8%の法定雇用率をはるかに上回り、産業界の中でも突出した水準を達成している。このことは障害者問題に詳しい人を除けば、意外に知られていない事実であろう。

ファーストリテイリングが積極的な障害者雇用に乗り出したのは、業容が急拡大する一方で法定雇用率が1%台に低迷していた2001年3月。柳井正社長(現会長兼社長)の号令一下、『1店舗1人』の障害者雇用を目指す取り組みを開始し、翌2002年には一気に6%台の雇用率を達成。

それ以降、現在まで着実に雇用実績を伸ばしてきた。その推移は、ユニクロそのものの急成長とまさしく軌を一にする。」

「あくまでも戦力としての雇用

雇用している人たちの障害別の内訳は、軽度の知的障害者32.7%、重度の知的障害者29.8%、重度の身体障害者14.7%、軽度の身体障害者12.8%、精神障害者10.9%となっている。

重度と軽度を合わせて、知的障害のある人が全体の6割強を占めているのが最大の特徴だ。他方、身体障害のある人については、視覚障害者、聴覚障害者、肢体不自由者、内部障害者(心臓のペースメーカーや人工膀胱、人工肛門を使っている人など)と多岐に及ぶ。

注目すべき点は2つある。1つは、すべての人が現場の店舗に配属されており、ファーストリテ

イリングは特例子会社を設置していないこと。もう1つは、全盲の人と車いす使用者が、現在は在籍していないこと。

これらはファーストリテイリングの障害者雇用に当たっての考え方を明快に示している。一言で言えば、『障害者の採用は福祉目的で行っているのではなく、あくまでも企業の戦力になってもらうため』『障害のあるなしに関係なく、ユニクロで力を発揮でき、継続して働いてもらえる人』なのだ。」

8 生き生きとした社会をよみがえらせるために

(1) 障害者差別は社会にとっても企業にとっても目に見えない大きなマイナス

技術においても業績においても日本の企業の多くは国際的に相当高いレベルにある。そんな企業がひとたび障害のある労働者やうつ病の労働者の雇用の問題になると、理解のない企業になり下がってしまうことは、企業にとって目に見えない大きなマイナス要素である。他の従業員の志気にも影響する。労働者がうつ病に陥ったり視覚障害や脳血管障害で中途障害者となった場合に、当該労働者に退職を迫ったり、障害のある労働者に対する差別的取扱いを担当させられるのは係長、課長、部長の中間管理職である。この中間管理職は30代後半から50代前半の年齢層である。人生で最も充実すべき時期に疾病や障害のある労働者の排除の役割を担わされることは中間管理職の生涯にとっても、当該企業にとっても、この日本社会にとっても大きなマイナスである。中間管理職の対応は部下の従業員にも影響を与え、職場全体が息苦しい、ぎすぎすしたものになる。ある損保会社が年収700万円の労働者が1年半休職すると企業にとり3000万円近くの経済的損失になるという試算を発表していた。企業にとり、うつ病で休職する労働者を出すことは経済的にも大きな損失である。

(2) 公平・公正な社会をめざす韓国社会

韓国では早々と障害者権利条約に忠実に2007年3月に障害者差別禁止法が制定されている。軍事政権を経て、民主国家として公正で平等な社会の実現に向けて今では日本のはるか先を走っている。韓国企業の世界市場での躍進は、決してウオン安

からではなく、韓国社会に内在する力が生み出したものである。

(3) 日本人の顔は美しいか？

戦後廃墟のなかから創業し、今日の日本を代表する企業に育てていった経営者たちは、労働者やその家族に対し、自分の家族と同様に愛情を持ち、大切にしてきた。障害のある労働者に対しても全く変わるところがなかった。そのような経営者のまわりには、自ずとオーラが舞い立っていた。トップがそのように愛情にあふれていれば、中間管理職も気のいい上司として部下に目配りをするのができた。日中国交が正常化になって40年たつが、正常化の数年後に日本を訪れた中国の水墨画家が「日本の男性の顔は美しい」と言って電車に乗るとスケッチするのが楽しみであるという新聞記事を読んだことがある。それと比べて今地下鉄に乗っても美しい顔どころか、希望を失ってかたじけなく日本人の男性ばかりが目につく。元大和なでしこたちの顔にも陰ばかりが目立つのは筆者の偏った見方のせいであろうか。

(4) 生き生きとした社会や企業をよみがえらせるために

日本の企業が世界で信頼を得るためには、障害のある労働者も障害のない労働者もともに働く職場を築くことである。日本の企業は小泉改革以後人を減らすことばかりに力を入れてきた。人のための社会、人のための企業が人をどんどん駆逐していった。その結果、お互いにあたたかさを欠き、みんながぎすぎすして、暗くなってしまった。閉そく感におおわれたこの社会や企業を生き生きとしたものによみがえらせる上で必要なのは、月並みなことであるが、他者に対する配慮であり、愛情である。これが社会全体、企業全体にゆきわたるようになれば、「障害者に対する合理的配慮」という特別なものはもはや過去の遺物となるであろう。