

特別講演

中小企業だからこそ実現できる障害者雇用を考える ～障害者のキャリアラダーを検討する～

講師：松原 未知 氏

(就労移行支援事業所：ビルド神保町 社会福祉士/精神保健福祉士/キャリアコンサルタント)

初めまして、ただいま紹介にあずかりました松原と申します。私は、大学卒業後、広告会社に勤め、その後転職して、人材派遣会社の人事部に勤務いたしました。15年ほど前、その会社に機構の納付金調査が入り、追徴金が発生したことをきっかけに、会社として障害者雇用を進める必要性が認識され、初めて障害者雇用の責任者になりました。その後、転職した特例子会社で障害者の採用担当をしていましたが、夫の転勤があり、関西に行くことになったため、その後は大阪の豊中市役所で生活困窮者の自立支援員となりました。生活困窮者の中にはご本人が気づいていないことが多いのですが、軽度の知的障害や発達障害があると思われる方が多く、生活困窮者の自立支援は障害者の就労支援と近い仕事と思いました。ここから、私の支援者としての人生が始まりました。現在は、東京に戻り精神障害者の支援をしている就労移行事業所で就労支援員



松原 未知 氏

をしています。また、私は40歳を過ぎてから出産をしたのですが、生まれた子供がダウン症で障害児でした。企業の採用担当者から始まり、支援者になり、当事者家族（保護者）になったわけです。

さて、初めて障害者雇用の担当者になり、何もわからなかったときに、地域障害者職業センターに相談すると、障害者にできる業務を切り出してくださいと言われてきました。そこで私は、誰でもできる社内の業務をかき集めましたが、早くも限界を感じました。誰でもできる仕事は省力化できる仕事が多かったからです。例えば、派遣社員の方に配る給与明細はかなりの数になります。プリントアウト、裁断、封入の作業など手間はかかり確かに仕事としては良いと思いましたが、WEB明細化によりなくなってしまいう仕事でした。次に、外注した自社ビルの管理業務の内製化を考えましたが、コストがかかるという理由で外注した経緯があるのに、内製化するのは経済合理性を考えると矛盾してきます。正社員が700人、本社は200人、派遣社員6,000人を抱えていると、約150人の障害者雇用が必要で、業務の切り出しや外注の業務の取り込みでは限界でした。

さらに、障害者雇用について、いろいろな方に話を聞きましたが当時よく言われたのが、「法令順守・企業の社会的責任・ダイバーシティの推進」でした。私は、会社としては仕事ができる人が欲しいのに、まずは法令遵守のために障害者を雇用するということに抵抗感がありました。障害者だから採用する、本人の能力よりまず障害者手帳がありきというのは、実は障害者差別なのではないかと感じていました。また、企業の社会的責任と言いますが、会社によってその責任の果たし方は様々なのに、どの会社も一律に障害者雇用をすることで社会的責任を果たすことになるのか違和感を覚えました。さらに、障害者を雇うとダイバーシティの推進や多様性の尊重に結びつくのかなど、いろいろ疑問に感じていました。

そういった疑問は、医学モデルから社会モデルという考え方にシフトすることで少し納得できるようになりました。

医学モデルでは、例えば、聴力や身体等にその機能が一定の基準を満たしていない機能不全があり、

それを乗り越えるためにリハビリや、医療によって障害者自身が頑張って不利を乗り越えようというものです。しかし、社会モデルは、機能不全があっても社会が受け入れ体制を整えれば障害者ではないという考え方です。例えば、車椅子の方は、会社のトイレに段差があり使いづらいと障害者ということになります。障害のある方が生きにくいのは社会との関係性によるもので、社会がバリアフリー化していないから、まして精神障害者の場合は理解されないから不利益をこうむるというのが社会モデルの考え方です。障害者雇用とは企業が社会モデルの実現に向けて歩む1つのあり方なのではないかと考えると、少し障害者雇用を違う視点で見ることができるようになりました。

さて、東京都のこの10年間で就職された方の障害種別の件数を見ると、身体障害の方と知的障害の方は微増ではありますがほとんど変化がない、つまり身体・知的障害者の労働市場は、ある一定の成熟が見られていて、法定雇用率が上がる中で、さらに障害者を雇わなければならないとなると、精神障害の方が雇いやすいという現状だと思えます。

また、従業員数1,000人以上規模の会社は、ほとんどが法定雇用率を達成しています。本当に障害者雇用が厳しいのは中小企業です。中小企業の立場で考えると、間接業務そのものが少なく業務の切り出しが難しい上に、人手不足で障害者雇用に手が回らない。そのような状況にあると、大企業の雇用事例が当てはまらないので、障害者雇用そのものをどのようにしていくのか悩むことが多いと推察されます。

さて、そもそも精神障害のある方はどのような方たちなのでしょう。自閉症スペクトラム、発達障害、また気分障害、統合失調症などがあります。自閉症、発達障害などは生まれながらの障害ですが、気分障害、鬱病、双極性障害、統合失調症などは、後から発症するものです。ただ、自閉症スペクトラムのような障害特性をもともと持っている方がストレスなどで、二次障害として気分障害を発症する方も多くいらっしゃいます。共通しているのは目に見えない障害であるということだけで、精神障害の特性を一言で表現するのは難しいのです。そのような精神障害のある方の支援を考えるときに、私は「いつ障害者になったのか」に注目するようにしています。自閉症スペクトラム障害の方の多くは、もともと普通に学校に通っていたけれど、ある程度の学齢期や就職してからうまくいなくなって気づいた方です。幼少期は問題なく過ごしていた方なので本人にとって中途障害となります。また、鬱病や双極性障害はもちろん途中で発症する障害です。このように精神障害の方々は、障害者として生まれたのではなく、普通学級で教育を受け、幼少期から学生時代は将来の夢や希望たくさん持っていて、途中から障害者になったので、いきなり、仕事の場面になると、障害者のために切り出した限定的な仕事をしてもらうのは、抵抗感があるのではないかと思います。

キャリアには、外的キャリアと内的キャリアがあります。外的キャリアは他人から見える、学歴、職位、給料などのことで、内的キャリアとは、価値観や仕事に関わる人生観などになります。障害者雇用での就労を支援していると、障害者の方の多くは、「特例子会社の事務補助の仕事」、「IT企業のヘルプデスクの仕事」など、外的キャリアを重要視されていると支援者やおそらく企業の担当者も思っていることが多くあります。しかし、精神障害の方々は、本人にとっては中途障害であり、もともと幼少期から内的キャリアを夢見ていた方が多く、仕事観ややりがい、自分の人生観や使命感を活かした仕事をしたいとおっしゃる方が多いことに支援をしていくうちに気づきました。そうすると、普通に就職を考えて夢を持っている精神障害のある方と、障害者のために仕事を切り出す企業の方法に親和性がとれないことにも気づき始めました。

ところで、精神障害のある方が働くということはどういうことでしょうか。企業からはよく「仕事のことを考えるのは病気を治してからにしてください」、「働くとも病気が悪化するのではないか」、という言葉聞きます。しかし、世の中には治る病気とつき合う病気が存在しています。肺炎であれば治る病気ですので、入院して治してから会社に行ったほうがいいです。しかし、精神疾患はつき合いながら働く病気です。鬱という症状と一生付き合いながら働く病気だと考えていただけるとわかんないと思います。

現在、私はIPS型（Individual Placement and Support）の就労移行支援事業所で勤務しています。企業の方は採用のとき、服薬調整ができていないのか、職業準備性が整っているのかとよく質問されます

が、薬を毎日飲めることができるかと働けるのでしょうか。実際、精神疾患が必ず 100%治る薬は開発されていないと聞いております。また、職業準備性を整えるベースにあるのは、リズムの整った生活ができるかということですが、皆さん、働く前にこの準備性が確実に整っていますでしょうか。実際、私は普段は全然整っていません。大阪に引っ越したとき、3ヶ月ほど専業主婦をやっていた時期がありましたが、夜中までネットゲームをして、海外の友達とスカイプをして明け方に寝て、午前10時ぐらいに起きる生活をしていました。職業準備性というのは働いて初めて整っていくものではないのでしょうか。また、働くことのストレスで症状が悪化することを懸念されると思いますが、海外の調査では、統合失調症の方は、仕事をしているときのほうが再発の入院率が低いというエビデンスが存在するそうです。

IPS 型の就労支援の一番の特徴は、本人が就労を希望したら、すぐに就職活動をスタートすることです。本人の興味や関心を聞き取り、その方の希望や長所、ストレングスを活かして働ける場所を積極的に探していくのが IPS 型の支援です。この IPS 型の前提は、精神障害のある方がリカバリーする上で就労がとても重要なファクターであるという位置づけです。企業側の視点から考えると、会社を精神障害のある方のリカバリーの場に使わないでほしいと思われるでしょう。支援者視点、当事者視点で考えると、病気や障害でうまくできないことを訓練して修正することは大変だが、熱い思いや興味や関心を切り口にして、自らの長所を用いて少しずつ社会と接点が増えることによってリカバリーしていくというものです。この方法で支援をしてくと、職業準備性は整ってなくても、仕事になればできるという方がたくさんいることに気づきました。昼夜逆転の生活で昼の面談ができない方には夜に会えばいいです。そういう方で、実際に夕方からの仕事に就職した方もいます。また、幻聴が聞こえる方は、幻聴を不調のサインだと認識されているので、残業せず早く帰ったり、週末はゆっくりするように工夫されています。こういうことが、精神障害とつき合いながら、うまく働くということだと思いました。

精神障害は身近な障害です。統合失調症の発症率は 100 人に 1 人、一生涯で気分障害にかかる率は 16 人に 1 人とされています。さらに、発達障害者の疑いがある児童・生徒は 6～7% というデータがあります。特別な障害ではないのです。

このような状況を背景に、精神障害のある方を採用するメリットは何なのでしょう。1つは、業務の切り出しに制限がかかりにくいことです。人事部で新卒を採用するときに、人手が足りないところを障害者雇用で雇ってみてください。精神障害者の雇用は歴史が浅く、働く力があるのにチャンスがなくて働いていない人がたくさんいます。本当に必要とされている職種であえて障害者専用求人を出すと、ぴったりの方が出てくる可能性は高いです。精神障害のある方の雇用管理は難しいと皆さん言います。それは、精神障害者という見方をするから難しいのかもしれませんが。新入社員もスタートラインは精神障害のある方と同じで、ビジネスの基礎、社会常識がまだ不足しています。最近の新入社員の方は、電話が取れないとよく聞きます。精神障害のある方も電話が取れないですし、発達障害のある方も、複数の

の作業を同時進行で処理することが苦手で、電話で要件を聞きながらメモを取ることが難しいです。でも、電話メモを工夫することで発達障害のある方も電話を取りやすくすることはできます。これは新入社員にとっても電話を取りやすくする方法かもしれません。精神障害のある方の雇用管理や社内環境の整備は、最終的には会社の財産になってくるのです。さて、障害のある方の働き方を見ると、大企業では社内特例型、障害者チーム型をされているところが多くみられます。障害者チームをフロ



ア内に作り、社内から切り出した業務を一斉にやる方法です。これは雇用管理がしやすく、業務を集約するので効率もよいです。ただ、特に知的障害の方は、最初は作業にすごく時間がかかりますが、ある一定のレベルまでくると格段にスピードアップして、作業が早く終わってしまって仕事がないという状態が起きてしまうことがよくあります。継続性のある業務の切り出しが難しいということや IT 化してその業務そのものがなくなるということも起きています。私が一番のデメリットだと思うのは、障害のある方を一般社員と別のところに集めて仕事をするということです。前提として、障害者は別のところでひとまとめにしないと仕事ができないという誤解が生じてしまいます。このようなチーム体制であると、社内でも多様性を尊重する、ノーマライゼーションを推進しようという文化が育ちにくくなってしまいます。

実際に支援した障害者の方の意見を聞いてみると、働きやすい反面いつも切り出された業務だけをしていると、キャリアアップがみえにくく、モチベーションを維持しにくいという声がありました。何度も申し上げているように、精神障害のある方は、症状が発症したり自身の障害に気づくまでは健常者として生活してきているので、障害者だけの環境にストレスを感じるという言葉もよく耳にします。

もう1つの障害者の働き方には、オープンポジションという言い方がありますが、部署に障害者が1人か2人配属される。つまり、一般社員のいるフロアで障害のある社員の方も一緒に働く方法があります。この場合、今の部署に足りない人やしてほしい仕事ができる方という視点で採用するので、業務の切り出しに制限がかからず大きな準備をしなくてもスタートできます。ただし、採用の責任は人事部で配属先は営業部だったりすると、相互の意思疎通が図られていなかったり合意形成がとれていないとうまくいかないことがあります。また、たまたま障害のある方に近い席の方が現場の担当者にならざるを得ないことが多く、障害特性や合理的配慮事項の具体事例などの勉強をしなくてはいけなくなるので負荷がかかる可能性もあります。

障害者にとってのこの方法のメリットは、障害があるとはいえやりがいを感じやすく、頑張りを見てもらえるところです。しかし、障害に対する理解の限界や配慮の限界をすごく感じることもあるようです。実際に、見えないバリアを感じて居心地が悪いとおっしゃる方もいます。この課題をどのようにしていけばよいのでしょうか。

今、支援の現場で一番思うのは、中小企業と精神障害のある方との親和性は高いことが多いということです。精神障害のある方をひとくくりにはできないですが、特に自閉症スペクトラム障害、発達障害の方は想像力そのものが不足している方が多く、物事を字義どおりにしかとらえられない、また見たままでしか理解できない方が多くいらっしゃいます。これは、障害特性であり、訓練で治るものではありません。このような特性がある方にとっては、大企業で障害者のために切り出された業務をしていると、自分の業務の社内での役割を想像できず、つらくなる、目的意識がもてなくなるという声を聞くことがあります。これが、中小企業だと自分が入力したデータを誰が加工して、どこで使って、どのように売り上げにつながるのかが見えやすい、つまり自らの業務がどのように会社の中で貢献できているのかが分かり易いので、やりがいがある、目的意識を持ちやすいという話を聞くことがあります。また、職場環境においても、精神障害のある方の合理的配慮は一人ひとり全く違うので個々に対応するのが難しいことも多いのですが、中小企業であれば社長の鶴の一声で合理的配慮が整備でき、働きやすくなることも多く見受けられます。さらに、社員の人数がある程度限られていて、社内の全員の顔が見えているほうが、自分の見えない障害の説明がしやすいという意見もありました。人によっては、健常者としての人生の方が長いので、健常者が多い環境のほうが仕事のイメージがつきやすいということもあります。つまり、人数が少ないゆえに障害者だけの業務が切り出しにくい、障害者のための仕事を作り出しにくい中小企業だからこそ、精神障害の方が働きやすいという事例が多くあります。

次に、皆様が一番聞きたいところだと思いますが、精神障害のある方をどうすれば継続、安定して雇用できるかについてです。まず、面接で合理的配慮事項について聞かれると思いますが、入社後の仕事想像しにくい自閉症スペクトラム障害の方が、入社してからの配慮事項を説明することは難しいこと

です。まずは、得意なことと一般的に避けてほしいこと、苦手なことだけを聞いておいて、その後働きながら、3ヶ月、半年、1年と区切りごとに何度か面接をして本人や支援者とすり合わせながら、本人の努力で解決することと、障害によって努力ではできないことを整理しながら配慮事項を考えていくのが良いかと思います。

また、支援者の存在は確かに大切ですが、採用は支援者任せではうまくいきません。私も最初に障害者雇用の責任者になったときは、わからないから専門家に任せて、なるべく外注しようと思っていました。でも、専門家に任せるだけでは行き詰ることに気づきました。なぜなら会社のカルチャーを一番理解しているのは他でもない、会社の人だからです。障害者雇用の採用では、会社のカルチャーにその方がフィットするか、しないかがとても重要なファクターです。支援者は、会社の大切な価値観や社員に対して持っている想い、希望はわからないし聞いても本質的な理解はしにくいので、専門家に任せるだけではうまくいきません。

本日の講演のタイトルにある「キャリアラダー」についてですが、「キャリアのはしご」という、いわゆる造語です。その方に必要とされるキャリアを段階に応じて細分化して、難易度や職務内容などを各段階で明確に提示する方法をいいます。精神障害、特に自閉症スペクトラム障害の方は想像することが苦手なので、自分が会社から今何を求められていて、何をこなせば合格なのか具体的に見えないと不安になる方が多いです。そこで、業務を段階的に分けて、各段階でどのような成長を期待しているかを伝えることにより、自らの役割を理解し仕事に対するモチベーションも上がり目的意識を持つことができ、雇用が安定する可能性があると思います。

ここで、継続雇用のポイントをいくつか事例を交えてご紹介します。

1つ目です。聴覚過敏の20代後半の女性です。配慮事項として、聴覚過敏のため大きい音が苦手であることは伝えていたのですが、たまたま社内の移転でフロアが変わったところ、移転先のフロアには波の音などの環境音楽が流れていました。他の方には心地よく静かに感じる環境音楽が、彼女には耳元でガンガンとやられているように聞こえるため、頭痛・吐き気などの体調不良を会社に訴えたそうです。ところが、会社は慣れてくるのではないかと回答したそうです。そのままではいけないので、私が会社に事情を説明したところ、会社は彼女にデジタルイヤホン、ヘッドホンの使用を認めるという合理的配慮を提供することになりました。この方法は、先ほど話した医療モデルの考え方、つまり障害者が自分で努力して障害を克服する、障害者が健常者に合わせるという考え方になります。彼女は「寂しい、結局、聴覚過敏を理解してもらえないのではないかと話していました。彼女が、寂しい、理解されていないと感じない配慮が他にもあったのではないのでしょうか。この話には続きがあり、結局、彼女は本調子ではないものの、ヘッドホンをしてしながら仕事をしていたのですが、ある日、勤続年数の長い方が同じフロアに異動してきて、「音がうるさくて仕事はかどらない」と訴えたところ、環境音楽が止まったそうです。彼女の会社への信頼感は少し下がったのは確かだと思います。

次に、先ほども少し話しましたが、障害者雇用を始める際に、精神保健福祉士や社会福祉士などの専門家等を雇って展開しようという事例です。私自身が外部から特例子会社に専門家の立場で転職し、これはすごく難しいと感じました。各部署から業務の切り出しや、新しい業務を親会社から受託するにあたって、外部から来た専門家が社内と交渉してもなかなかうまく進まず信頼を得られません。やはり、社内のネットワークを十分に生かして、会社のカルチャーをしっかりと理解して交渉しないと前には進みません。専門家の方を常駐させて、障害者の方とコミュニケーションをとっていただき、メンタル面の安定を図るのは良いですが、専門家を雇うだけではすべての展開を任せるには、限界があります。

次の事例ですが、もともと外資系のコンサルファームで、コンサルタントとしてバリバリ活躍されていた女性のケースです。彼女は鬱病を発症して、数年休んだ後に就職を希望され障害者枠で、知的障害

の方を多く雇用されている大企業の障害者部門の事務職に就職されました。就職して半年過ぎたころ、ご自身の引っ越しに伴う各種手続きについて質問があり、人事に電話をしたそうです。そのときに人事の方から、確認してから折り返し電話をする旨を伝えられて、最後に「〇〇さんはお電話とれるかなあー？」と言われたそうです。彼女はここから具合が悪くなってしまいました。障害者だから、電話も取れないし、「〇〇できるかなあ？」と話さないといけない人と思われたことが、ストレスだったそうです。彼女は、「前職で働いていた時より 10 分の 1 ぐらいの思考能力に確かになっているかもしれないが、今まで築いてきたキャリアに対しては敬意を払ってほしかった。障害者はみな一緒と十把一絡げで見ないでほしい」とおっしゃっていました。様々な障害の方がいますが、障害者に至った経緯を理解し敬意を表してほしいというのは、当たり前のことだと思います。でも、これは意外と抜けがちで、自分もやっていたのではないかと思うこともあります。

これと対極にある私がやってしまった事例があります。日本で一番の国立大学を卒業し、研究機関に勤めていましたが、統合失調症を発症し障害者手帳を取得され特例子会社に就職された方のケースです。知的障害の方が多い特例子会社で雇うにあたり、これだけの立派な経歴のある方に簡単なコピーやシュレッダーをお願いしては失礼に当たると思い、勝手に難しい仕事を用意するとはいけないと判断して複雑な思考力を必要とする仕事を用意しました。その方は、とにかくしんどいと 2 カ月ぐらいで辞められました。後で、その方の事例を検討したときに、他の方の意見で気づいて反省したことがあります。この方は病気を発症してからは精神障害とともに生きている方です。前職のキャリアには確かに敬意を表してほしい希望はあるが、今は前のように頭が回らずうまく業務ができないことに困難を抱えており、そこを配慮してほしい方でした。それを、これだけ立派な経歴だから、こんな仕事できるだろうと、勝手に思っつけてしまうのはとても失礼なことだと気づかされました。経歴、学歴はその方の全てではなく一部なのです。積んできた経験に敬意は表しても、それが今すべてできるわけではなく、今の状態や本人の希望を丁寧に聞き取り、合理的配慮策を検討する必要があると思った事例です。

次は、30 代半ばの男性の事例です。この方は 18 歳ごろから家に引きこもり好きなプログラムについて独学で研究していたそうです。たまたま、私が技術者派遣の会社社長から障害者雇用の相談を受けていました。従業員数は 100 人、うち 95 人は常駐の SE で、残る 5 名がオフィスで庶務、経理を担当している会社です。社長は、障害者を雇う余裕はないけど、可能であれば急遽欠員がでた現場に短期間補充で行けるような SE を 1 人本社に置いておきたいと考えていらっしゃいました。そこで、障害者雇用で受けられるいくつかの助成金を提案し、それらの助成金を活用すれば場合によっては障害者の方でその体制が実現できるかもしれないとお話ししました。結果的に、社長の決断でこの男性を SE として採用して一から研修をして能力開発をしてくれました。この方は現在も SE としてこの会社で働いています。引きこもっている間にご自身ですごく悩みながら研究されてきた方なので、他の人が書いたプログラムでも理解ができて、勘が鋭くてセンスがあると社長が非常に褒めてらっしゃいました。この方は、SE 経験ゼロなので、普通に障害雇用専用求人の SE 枠を受けても、採用されるのは困難だったとみられますが、中小企業ならではのオーナー社長だからこそうまくいった事例だと思います。

次は、今日の午前中に電話がかかってきた男性の事例です。もともとは精神障害者を多数雇用していることで有名な大企業で働いていた発達障害と鬱のある方です。その会社は、ケアがとても行き届いており、彼の体調に気遣って勤務時間を週 20 時間からスタートしました。毎週、精神保健福祉士と面談があり、ストレスチェックや困り事などを聞かれます。1 年半勤めていて勤務時間が週 20 時間より長くなったことがなかったそうです。結局、休む日が多くなっているうちに行きづらくなって辞めてしまったそうです。

その後、元気になり本社の従業員数が 100 人ほどのメーカーの人事に就職されました。この会社は、

とりあえず障害者を雇わないといけないけれども、障害者のための仕事が切り出せない状況でした。でも、段ボール箱にある契約書類をPDF化する仕事に困っているので、それをしながら、その人の特性を踏まえて最終的にはどこかの部署に配属しようと考えていました。彼はPDF化の単純作業をしていましたが、隣の席の方が人事の採用担当で、新卒者向けのホームページを管理していたそうです。彼は、もともとWEB制作デザインを前の会社で担当していたので、何となくのぞいていた時に、「これはこうしたほうがうまくいきますよ」とアドバイスしたそうです。そこから、会社は彼の適性を理解してくださり、その後は、社内のホームページ管理、印刷物の管理の仕事を任せられるようになりました。そして、正社員登用の打診がありました。そこで、私は会社に「この先10年、20年経った時に、この方は配慮が必要な障害者だということを周りがわかるような仕組みがあるのでしょうか?」と聞いてみました。すると、社長の鶴の一声で、障害者手帳を所持している者が、障害を起因とした通院の場合は、業務時間として認めると就業規則を変更してくれたのです。それを広く読みかえて、妊娠中の女性が妊娠による体調不良で通院した場合もそれに準じる扱いにしてくれて、女子社員から拍手喝采です。この方の障害への配慮でしたが、実は会社の社員全体が働きやすくなる配慮となりました。

その後、彼は正社員になって安定して働いていましたが、今日、不安で休んだと電話がかかってきました。実は、これがとても大切なことなのです。前の会社ではケアが行き届いていたので彼は失敗を経験せず、体調が悪くなる兆候があると早め早めに休みをとり、結果1回も挑戦することなく退職しました。おそらく、今回は体調不良が少し長引きそうなので、休職になると思います。休職しても、復職して初めてこの方の障害者雇用は成功したというか、一定の定着なのだと思います。精神障害のある方は治るわけではなく、障害とつき合いながらともに生きている方です。ポイントは休んでも、もう1回復帰できることだと思います。1回失敗すると、どの程度自分に負荷がかかると休んでしまうのかわかるようになり、次は自分の限界がわかるようになるのと同時に、復職することができれば、失敗してもやり直せる、働き続けることができるという自信ももてます。私は、彼が以前の大企業でうまくいかなかったのは、彼の失敗する権利を奪われていたことではないかと思います。合理的配慮は入社してすぐと入社後しばらく経つと変わります。入社したてのころは業務時間を短くして、疲れがたまらないよう配慮してもらいますが、入社してしばらくするとおぼろげなところで疲れがたまり、休んでしまうこともあります。今、彼に必要な配慮は時短勤務ではなく2週間、3週間の単位で休んでも、また周囲が迎え入れてくれる体制を作ってもらうことにあります。この辺りは入社してすぐの配慮とは変化してきたところかと思います。

私は、精神障害、特に気分障害の方の雇用をしていただくとき、会社の方には5年、10年の単位で考えると、1~2ヶ月休職することも出てくるかもしれませんが、働く力は十分に持っていますとお伝えします。すると会社の方は、休むのが前提の方は雇えないとおっしゃいます。ごもっともな意見だとは思いますが、新卒の一般の方を採用する時、目の前の女子大生が産休、育休をどれくらいとるのか考えて採用するのでしょうか。今の時代は男性でも育休を取ります。1の方が就職して一度も月単位で休まない保証はどこにもありません。ここで会社のすべき配慮は1の方が月単位で休んだとしても、仕事が回る体制を作ることだと思います。それは障害者だけでなく、働く女性社員、男性社員、介護休暇を必要としている社員の配慮にもつながってくるかもしれません。

精神障害のある方は、長い目で見ると調子が悪くなり休むことも出てきますが、失敗する権利も認めたい。それによって、どこまで負荷をかけてはいけないか、どういう配慮が必要かという次の対応が生まれ、それが継続雇用、安定雇用につながると思います。

次は、契約社員から正社員になったものの、退職してしまった方の事例です。30歳ぐらいの女性で、契約社員ときは、人事労務の部署に配属されており、与えられた仕事はよくできるので、正社員になりました。正社員になって最初に、「近隣の病院から産業医を探して交渉してください」と業務指示がでました。この方は発達障害の方なので、漠然とした「会社の産業医を探してください」という指示では、

どこから手をつけていいのかわからないです。契約社員ときは、やるべき仕事が明文化されてわかりやすかったのですが、正社員になった以上、人事部労務課の仕事全般を広く理解することが前提とされていることがわかったとき、彼女は無理だと判断し、契約社員に戻していただくか退職をさせていただくかどちらかにしたいとおっしゃいました。会社側としても正社員であるなら限定的な仕事というわけにもいかないと判断され、その後いろいろありましたが結果的に退職をされてしまいました。

次は、上場企業の財務部長をされていた方が転職した事例です。この方は前職在職中に鬱病となり、退職し数年療養を経て、55歳で今の会社に障害者枠で就職し、現在3年ほど勤めていますが、合計して2ヶ月ほど休職期間があります。この会社は最初に「うちの会社の定年は70歳です。この方の定年70歳までの15年の会社人生に、きちんとつき合うつもりがあります。現役時代の一番の社会との接点は会社です。引きこもってしまうと社会との接点を失って生きる価値がわからなくなってしまいます。休んでも会社は待っていますから、どのような形でも良いので社会の接点の一環として、会社を大切に思っ出てきてください。」とおっしゃってくださいました。この言葉に彼はとても感動されていました。調子が悪くなって休職することもあります。結果的に安定雇用しています。この方の仕事は割と期限の迫らないプライバシーマークの取得、社員向け年間研修計画の策定など、大きな課題をテーマとして与えられているようで、少し休んでも仕事が回るようになっているようです。今までの経験を活かして、仕事へのやりがいとモチベーションもあるので続けられるとおっしゃっていました。

最後の事例になります。鬱病もしくは双極性障害だったかと記憶している40代の女性の方です。支援者は、私以外に医療機関の担当者と地域の支援者の3人で支えています。全員メールでほぼ毎日フォローしています。メールの内容は「斜め前の女性と服の色がぶつてむかつくから帰りたい。」「帰りの電車で中年のおやじに足を踏まれてすごくむかつく。もう電車乗りたくないの、明日会社を辞めようと思います。」といった内容です。それに対して、私は、「そうか、でも、私も昨日電車でおじさんの足を踏んで申し訳なかった。」などあまり重くなく、でも必ず何かしらの返信をするようにしています。私以外の2人にも同じように毎日怒りのメールを送っているようですが、これも皆さんそれなりに返信をしています。彼女は、メールの返信をもらって「すうっ」と怒りはなくなって結果、毎日働けるそうです。そんな彼女の会社の評価は、いつも気分が安定して、一定の感情で淡々と仕事をする素晴らしい社員とされています。この会社では彼女が初めて精神障害のある方で雇用が1年を超えたそうです。障害特性については会社も知っておいた方がいいですが、このケースの場合、いろいろ特性について会社が勉強し、理解して配慮をしようとする逆に変なことになる事例かと思えます。会社は専門家にならなくてもいいのです。ここは、3人の支援者が彼女を水面下で支えて、その結果、水面上の彼女は安定して淡々と仕事をこなすことができているのです。結果的に安定して働けている、このことが大切で、この方の障害との生き方なのだと思います。

少し話は戻りますが、継続雇用のポイントですが、配慮事項は入社前と入社してすぐ、そしてしばらくするとまた変わります。本人が仕事を実際にして初めて気づくしんどさが出てきますので、配慮事項はこまめな面談で一緒に考えていくようにしてください。ただ、どのように配慮をすればよいのかは支援者と相談してください。また、同じ障害名でも配慮事項は全然違いますので、その人個人を見てください。さらに、障害特性の基礎は理解したほうが、会社で一緒に働きやすいです。障害の基礎を理解するためには、機構が



作成している各種マニュアル類、特にコミック版マニュアルをお勧めします。そして、本人の失敗する権利を認めてください。失敗から学んで一緒に配慮事項を考え直すことが定着のポイントです。失敗させない、安全な支援を求めてしてしまいがちですが、休まないように休まないように支援すると潰れてしまう可能性があります。休んだ後の復帰の支援を一緒に考えていただきたいと思います。

次に、少し保護者の視点から最近の障害児をとりまく状況をお話しさせていただきます。まず、障害のある子の保護者は最初に自分の子を健常児に近づけようとしませんが、しばらくすると障害は治らないとわかってくる。そうなると、障害児のエリートを目指そうとなるべくよい特別支援教育を受けさせよう、大学に行かせようとする傾向があります。しかし、よい大学に行っても障害者の「自立」は難しいです。保護者が目指すのは、自分の家から巣立ってほしい、「自立」してほしいということですが、障害のある人の自立というのは、実は依存先を増やすことなのではないか、支援してくれる人をたくさん見つけることが自立への近道なのではないかと保護者もだんだん気づいていきます。

そして今、保護者が直面しているテーマはインクルーシブ教育と個別支援教育です。障害がある子とない子が一緒に学ぶインクルーシブ教育が推奨されている側面もありながら、特別支援学校が増えています。つまりは、障害と認定される子供が、昔より格段に増えていること、幼少期から認定されるので、少しでも自分の子供の特性を生かした教育をしたいと、特別支援教育を希望する保護者の方が増えています。同時に、高齢者と同様に、障害のある人もいろいろなサービスを使いながら地域で生きていこうという考え方が主流となっているので、地域の小学校でなるべく多くの地域の人に子供を知ってもらいたい。いろいろな個性がある子がいることが当たり前の社会になってほしいので普通学級で学ばせたいと話される保護者の方も多くいらっしゃいます。

そして、保護者の方は、いろいろな視点から合理的配慮の下に個性が尊重される社会を構築してほしいとおっしゃいます。次世代の障害を持った若い方は、こういう考えの保護者の下で育っていますので、当たり前に障害者雇用での就職も知っています。

私が、障害者雇用についていろいろな親の会で話す場に、2歳や3歳の障害児のお母さんがたくさんいらっしゃいます。障害児の「育ち方のコース」が見えない、どういう小学校、中学校に行ったらいいのか、卒業後何をするのかということを知りたいとおっしゃいます。

私は、今は障害者がゆっくり育つ暇がないことを問題と思っています。知的障害は医学的には「精神発達遅滞」といいます。精神の発達がとまっているのではなく、発達がゆっくりなのです。私のダウン症の息子は7歳ですが、理解力、言葉、全て3歳半の子と一緒にいだと感じています。もしも小学校に18年くらい在籍できるなら、多分、小学校6年生くらいのことまで理解できるようになると思います。知的障害は勉強できない、理解できないのではなく、理解をするまでの時間がかかるということです。しかし、特に特別支援学校を卒業するとそんな若者でも18歳で就活させてしまうことになります。知的障害のある子は18歳から行き場所をなくしてしまいます。これが、発達障害だと大学という猶予期間がありますが、そこから先はやはり同じく見えないです。経験値を積む猶予がなく失敗するとリカバリーできないのが日本社会の特徴で、新卒就職を逃すと非正規雇用になりがちです。そこで、保護者は特別支援学校や大学を出たら新卒で就職させなければと焦る傾向にありますが、実際は教育の場から卒業するとそのまま路頭に迷う障害者も多いのが事実です。今後、障害のある方が30歳からスタートすることも可能な社会、ゆっくり育つことも可能な社会が構築されることを願います。

次世代につながる障害者雇用の鍵は中小企業が握っており、今後二極化していくと思います。大企業は本当によく障害者雇用に取り組んで、障害者にも付加価値のある仕事を見つけ出す努力をされています。しかし、日本の企業のほとんどは中小企業です。この中小企業での障害者雇用が今後の重要なテーマとなり、障害があっても働ける社会を作ることを実現するファクターになると思います。障害者だから雇用するという考え方から、除々に社会的弱者の方でも働ける環境づくりとはどのようなものなのかという方向にシフトして、社会モデルに基づく障害者雇用の考え方が拡大していくと思います。私の中

では精神障害のある方が、親和性が高い中小企業で活躍する社会ができたらいいなと思っております。

これは雑談になりますが、15年目の再会という話をします。私がとても記憶に残っている方です。以前働いていた会社で知的障害のある新卒18歳男性をトイレ清掃で雇用しました。ところが彼は「寂しいから一人で仕事をしたくない。掃除をするところに一緒にいてほしい」と3ヶ月間言い続けました。その時は残念ながら、働くことの意味や職業準備性が整っていないことを理由にトライアル雇用でお断りしたのですが、先日この方に再会しました。なんと私が見学で行った特例子会社で働いていました。32歳の青年になり精悍な顔つきになっていてシュレッダー作業に黙々と取り組みながら周囲に指示を出していました。彼は精神発達遅滞だったのです。18歳のとき話していたことは、7、8歳の子供の考え方だったのです。多分今は、12、3歳ほどの理解力だと思いますが、大好きなアイドルのコンサートに行くために頑張っている毎日働いているそうです。だからあの時、18歳の彼を無理に採用しなくてよかったのだと思いました。働くための精神年齢が満たされるには、多少の時間と社会経験が必要だったと感じた出来事でした。

今、定着という言葉が出てきています。企業の担当者と支援者、障害当事者も含めて話していてよく視点がずれていると思うことがあります。この定着という言葉に込められている期間の長さが立場によりずれていると思います。企業が発表する新卒定着率は新卒3年の定着率です。就労移行支援事業所が出している資料の定着率は、大体半年です。厚生労働省が出している資料でも半年、1年、2年、3年と公表されています。その中で精神障害者の方の定着率は1年で50%を下回っています。少しずつ定着率が上がってきていると言っても、支援機関と企業の基本となる数字のベースがずれていることを支援者は肝に銘じておいてほしいのです。

最後に2つ、息子の話をして終わりたいと思います。1つめは去年の今頃、息子の小学校進学のために支援学級のある近所の小学校を見学しました。すると下駄箱から普通学級と支援学級は別になっており、支援学級の教室は1階廊下の突き当り、普通学級は2階で1年生から3年生の教室はオープンフロアとなっていました。支援学級はフロアだけでなく、朝の全体朝礼から授業まで全部別とのことでした。今まで保育園ではみんなと一緒にの教室で過ごし卒園式でも隣に並んでいたのに、卒園した翌日小学校に上がったなら保育園のお友達とは全く違う列に並び、全く違う入口から出入りする事について、親として子供にどのように説明すればよいのか悩みました。説明するヒントが欲しいと思い当時の教育委員会の支援学級担当の方に、「各学年1クラスしかないの、下駄箱は一緒でもよくないですか？別にする理由がありますか？」と聞きました。すると、「障害のあるお子さんは背が小さかったり、靴の脱ぎ履きがゆっくりのため突き飛ばされてけがをする子が多いので合理的配慮で別にしてしています。」とのことでした。私はその説明がじっくりこなかったのですが、結果的に今息子はこの学校ではなく、小さな私立のミッションスクールの普通学級に行っています。インクルーシブ教育を謳っているこの学校の下駄箱は学年全員一緒です。そして大きなベンチが下駄箱の前におかれています。私が昨日迎えに行ったときには、前日の体育の授業で捻挫した子と大きな荷物を持ち帰る子が並んでベンチに座って靴の脱ぎ履きをしていました。けがをして一時的に身体障害の状態になっている子も、荷物が多くて右手が使えない機能不全を起こしている子も、みんなが使いやすい下駄箱にするのが本来あるべき合理的配慮ではないかと思いました。合理的配慮とは障害のある人を別にして配慮するのではなく、その配慮により多くの人が生きやすい環境をつくることです。そしてそれこそ社会モデルの考え方です。私は合理的配慮を聞かれるといつも、息子の学校の下駄箱を思い出しております。

2つめです。私は妊娠17週で胎児がダウン症と判明しましたが、私にとっては障害がある人と一緒に生きていくのは特別なことでもないので、躊躇することなく産む決意をしました。ところが、当時の資料では、「中絶可能な時期にダウン症と判明した人の97%が妊娠継続を諦めている」という数字が出てきました。今から私が産む子は97%の人が要らないとしている命だということにとっても悲しみを覚えました。それは、97%の人が、障害のある人が地域で生き生きと仕事をしながら、その人らしい人生を歩

んでいることを知らないという事実だと思います。

今、大企業から中小企業までいろいろな会社が、障害のある方も普通に働ける社会をつくっていく努力をしていただけたら、要らないと言われた97%の子供たちも、命を落とすことなく今頃幸せに暮らしていたのではないかと思います。

私は息子が10年後、20年後に自分が社会の一員として参加できることがうれしいと言ってくれる日本社会ができることを望んでおります。そのためには、見えない障害を持っている方の障害はなるべく分かりやすく通訳し、理解促進をはかり、見える障害を持っている方もその方の本質的な希望や望んでいる合理的配慮をお伝えしながら、働きやすい職場、いろいろな個性を持った方が参加できる社会を作るためにさらに皆様と一緒に努力させていただければと思っております。

ご清聴ありがとうございました。