

調査の概要

1. 背景

- ・2006（平成18）年4月障害者自立支援法が施行
2007（平成19）年12月『福祉から雇用へ』推進5カ年計画。
雇用される障害者の目標人数をあげているが、就労する障害者は「働く」ことをどう捉えているか
どのような苦勞と困難を経験しているか？
- ・一般企業における就勞と、福祉的就勞の間にある制度的な違い

2. 目的

- ・精神障害を持つ当事者にとって「仕事とは何か」「働くことの意味」を明らかにする
- ・労働は基本的人権ですが、就勞が困難であることの要因、働く権利の実現のために必要な条件を
当事者の視点から探る

3. 実施日

2010年3月25日

4. 調査対象（フォーカス・グループ・ディスカッションへの参加協力者）

一般に就勞というと、雇用契約のある労働がイメージされるが、調査チームでは当初、「あらゆる」働き方をする当事者を含めたいと考えていた。というのも、障害者の働く現場は自立支援法の下では、下記の通り¹、利用する施設の事業種別によって、労働者か非労働者かに区別されてしまう構造になっているからである。しかし、当事者からみれば働く現場のちがいに関わらず「働く」という主体的活動には、ちがいはないはずである。

雇用契約有＝労働者（一般）一般企業・特例子会社 （福祉）就勞継続支援事業A型
雇用契約無＝訓練生（福祉）就勞継続支援事業B型 （福祉）就勞移行支援事業

しかし、自治体X内のA型事業所、自治体Y内の精神障害者の自助グループ、地域生活支援センターを通じて、働いた経験のある当事者に参加を呼び掛けたところ、期せずして、調査協力を申し出てくれた9名全員が、雇用契約のある就勞の経験者となった。

重複があるが、一般就勞経験者は6名（一般求人5名、障害者雇用1名）、就勞継続支援A型事

¹ 『福祉的就勞分野における労働法適用に関する研究会～国際的動向を踏まえた福祉と雇用の積極的融合へ～報告書』2009年 p.9

業所での就労経験者 4 名、自営業の経験者 1 名となった。本調査は、一般就労と A 型事業所において、「雇用契約」のある就労を経験した当事者の声を聞く調査となった。

		<u>現在の就労形態</u>	<u>過去の経験</u>
グループ A	A さん (男性)	福祉的就労 (就労継続 A 型)	一般就労
	B さん (男性)	福祉的就労 (就労継続 A 型)	
	C さん (女性)	福祉的就労 (就労継続 A 型)	
	D さん (女性)	一般就労	
	E さん (女性)	求職中	一般就労
グループ B	W さん (男性)	失業中	自営業・一般就労
	X さん (女性)	福祉的就労 (就労継続 A 型)	
	Y さん (女性)	求職中	一般就労 (障害者雇用)
	Z さん (女性)	休職中	一般就労

5. 調査の内容と方法

調査は、フォーカス・グループ・ディスカッションによる。具体的には、9 名の参加者を 2 つのグループに分け、下記の質問を行った。

●仕事について

今、どんな仕事をしていますか？ また、これまでどんな仕事をしてきたか？

①どこで (勤め先) ②何を (職種、仕事の中身など)

●仕事での苦労や悩み

仕事で、どんな苦労や悩みがあるか。(人間関係、病気伝える、薬・体調管理、その時、どうしたか)

●仕事のたのしさ

仕事をしていて、職場で、良かったこと、楽しいと思ったことは何か。

●働く前と後でどんな変化がありましたか

仕事に対する考え方／生活の仕方／お金の使い方／自分に対する見方／人間関係

●本来の希望、メッセージ

これから、何をやってみたいと思うか？ どんな夢があるか？ (職場のことだけに限定せず)

6. 分析にあたって

今回の調査協力者は 9 名と大変限られていた。固有の経験や思いを理解し、分析するにあたっては、精神障害者の就労に関する、全体的な状況についての情報が不可欠と考え、調査チームでは、2008 年の障害者雇用実態調査の結果、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構から『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)を参照した。

2008 年度障害者雇用実態調査

- ・ 同年 11 月時点で、雇用されている精神障害者は 2 万 9 千人と推計。事業所の側が精神障害者保健福祉手帳により精神障害と確認したのは 45.6%、断書等による者は 53.6%。
- ・ 精神障害者となった時点は、採用前の者が 64.5%、採用後 32.5%
- ・ 就職の際の相談先は、「公共職業安定所」が 43.4%で最多、第 2 位は「自分」(23.5%)、第 3 位は「家族・親戚」(22.2%)。
- ・ 雇用形態は正社員 46.7%、正社員以外が 53.3%。
- ・ 労働時間は週 30 時間以上 73.1%、20 時間以上 30 時間未満 24.8%、20 時間未満 0.6%
- ・ 産業別では、医療・福祉が 35.0%で最も多く、製造業 26.7%、サービス業 15.3%が続く。なお、身体障害者、知的障害者とも、第 1 位は製造業（それぞれ、26.1%、37.9%）。
- ・ 手帳所持者で、現在就業していない人の 62.3%が、就業を希望している。

(注：2006 年から手帳を持つ精神障害者も雇用率の算定に含まれることとなり、障害者雇用状況報告から、手帳所持者の雇用状況が把握されるようになった。2009 年は民間企業と公的機関を合わせた精神障害者の実人員は 9,630 人でした。身体障害者が 231,267 人、知的障害者が 46,650 人ですから、大変に少数)。

ハローワーク調査 (2008 年 7 月 1 日～10 月 31 日、全国 110 か所の障害者相談窓口が対象)

事業所調査 (18 社)

調査結果の概要 (第3段階の分析)

1. 一般就労～就労継続上の困難

今回の参加協力者 9 名は、期せずして全員が企業や社会福祉施設、就労継続支援 A 型事業所で「雇用契約のある」就労を経験していた。一般に「雇用契約がある」＝「労働者としての権利が保障されている」と考えられるが、企業等での一般就労の経験がある 6 名全員が、自主退職を余儀なくされたり、解雇される経験をしていた。

(1) 病気を「非開示」で働くこと

一般就労経験者 6 人のうち、障害者雇用枠で雇用されていた 1 名を除き、一般求人に応募し働いていた 5 人に共通＝働き始めた段階で、病気「非開示」。

●非開示→職場の期待に応えようとがんばる→病気の悪化・再発、のサイクル

- ・ 非開示ゆえに、疲れを押して働き、職場の期待に応えようとがんばった結果、病気の再発や悪化に至り、人間関係の難しさを抱え、働き続けることが難しくなる、というサイクル
- ・ 就業中の、服薬管理や休憩の調整に苦労
- ・ 不安定就労（派遣、アルバイト・パートなど）の場合、さらに深刻

●経営者・管理職へ開示するが…→無理解・偏見から、解雇・退職勧告へ

- ・ しかし体調を崩し、病気の再発などに至ると、職場に病気のことを話し、仕事の調整を求めたり、病気休暇を申請せざるを得ない局面にたたされ→就職時には非開示だった 5 人のうち 3 人が経営者・管理職に対して病気のことを伝えるが、1 名は即日解雇、1 名は病気休暇も認められず、「以前の仕事も続かなかったのは病気のせいだ」と言われて退職を求められている。「具合が悪ければ家族で対応してください」と、私的な対応を求められた人もいる。
- ・ 経営者・管理職とは、雇用管理の責務を有する。だが、開示をしたことへのフォローがなく、当事者は解雇・退職を余儀なくされている。→「経営者・管理職の判断次第の対応
- ・ 精神障害者の継続就労の難しさは、当事者の体調や症状の問題として語られがちだが、むしろ職場の体制、雇用管理のありかたにも大きな問題

●親密圏でのサポーターづくりのむずかしさ～対人関係の悪化

- ・ 同僚に病気のことを話し、親密圏の中に「よき理解者」を作ることでも乗り切ろうとした人（1 名）もいる。だが開示をした相手だけに心理的・物理的な負担が集中し、特定の同僚だけにローテーション交代の負担が集中したり、相談をした相手が心理的負担に感じ、人間関係がぎくしゃくし始め、本人は対人関係への恐怖や被害妄想に苦しめられるようになったと語っている。同僚に病気について知識・理解がないこと、当事者の対人関係に対する不安などが複合し、人間関係の維持が難しくなっている。

●同僚に対する非開示のストレス～自助努力と言う名の、孤独なたたかい

- ・ 一般就労(一般求人)5名のうち、4名は職場の同僚にサポートを求めるためには病気を開示していない。疲れや薬の副作用を感じながら、体調の悪化の中で、同僚にわからないように服薬したり、休憩時間や仮眠時間を確保したりしている経験が語られた。
- ・ 職場の同僚が会話の中で、ふと口にした精神障害者に対する差別的な発言も、大きなストレスに。

●職場外のネットワーク

- ・ 職場の外にネットワークを張る＝今回の参加者約半数が、「当事者会」を通じた呼びかけに応じて参加してくれたこともあり、当事者ミーティングへの参加によって、職場の問題を聞いてもらったり、地域のボランティア活動への意欲などが聞かれた。福祉型就労の現場のように、職場と同じ病気・障害を持つ仲間や、サポート体制がない分、幅広いネットワーク。

(2)障害者雇用による一般就労～「開示」が前提でも、大きな課題

- ・ 一方、今回の調査協力者のうち1名は、障害者求人によって一般就労
- ・ しかし、障害の開示を前提とした就労でも、職場でのいじめ等は深刻。障害の開示だけで、決してが安心して働き続けることが可能になるわけではない

(3)「資格」の矛盾

- ・ 「資格」があれば、安定した仕事に就くことができると考えられがちだが…
一般就労（一般求人・障害者求人を含む）経験者6人のうち5人が資格を持ちながら（調理師2名、介護福祉士、ヘルパー1級、あんま・マッサージ・指圧師）、全員が解雇や退職を余儀なくされる経験。
- ・ 資格があるとかえって職場から期待をされ、責任を求められ、仕事量が増えた結果オーバーワーク

(4)就労援助者への問題提起

- ・ 就業・生活支援センターやハローワーク等、就労援助者への期待も高まるが、同時に失望の声
- ・ 「支援者の人は会社側の見方になっちゃう…全然味方になってくれなかった」「作業所ばかりでメインストリームの仕事を紹介してくれない」

2. 福祉的就労

(1) 仲間の存在と支援システム

- ・ 福祉的就労では、何よりも病気・障害を前提に働いていること、それを分かち合う仲間の存在
- ・ 体調変化、服薬管理、休憩など…フォローしあえる関係
- ・ 仲間のサポートに加え、生活支援員や職業指導員など、さまざまな支援スタッフ

(2) 経験や希望、体調に合わせた働き方

- ・ 一人が多様な仕事を並行して行う

- ・希望や経験に合わせて働く
- ・人間関係を固定化させずに働く

3. 「働くこと」への希望、積極的变化

(1)生活リズムの変化～仕事のための体調管理

(2)仕事をすることで得られる喜び、自信

●サービスや技術の提供を喜ばれること

●他者との出会いを通じての自己発見

●自由に使える収入があること

(3)以前はできなかったことが、できるようになった

4 福祉という仕事について

5. 将来の夢について

●仕事

●結婚

●人間としての誇りがほしい

さいごに