

障害のある方の就労支援と 労協への期待

村上 清 (長崎ウエスレヤン大学)

はじめに

おはようございます。ご紹介いただきました、長崎ウエスレヤン大学の村上と申します。宜しくお願いいたします。私は、精神科病院や作業所などで、ずっと精神障害のある方々と関わる仕事をしてきました、現在は、大学で精神保健福祉の講座を担当しています。

最初にお断りしておきたいのは、私は「障害者」という言葉は基本的には使いません。できるだけ「障害のある方」といいます、逆に健常者という言葉も使いません。私自身も、「下肢障害があるために車イスを使用している者」です。

私と労協との出会いは、1年前にヘルパー講座の講師を引き受けたことからです。そのときのヘルパー講座は学生・市民等を対象にしたものだったのですが、2回目は障害のある方、特に精神障害のある方を対象にしてヘルパー講座をやって、ヘルパー資格を取って就労に結びつけたいと思っていました。



その思いが、昨年秋に精神障害のある方や学生等も参加したヘルパー講座として実現することができ、12名の精神障害のある方が2級ヘルパーの資格を取りました。

この講座を通じて、労協の方々とお話する機会が多くあり、障害のある方の就労支援の具体的な取り組みが労協でできるのではないかと考えるようになりました。そうい

うわけで「障害のある方の就労支援と労協への期待」というテーマで今日は、お話をさせていただきますと思います。

1. あたりまえの社会の実現を

「多くの国民が労働年齢を迎えると就業し賃金を得て、自らの生活を主体的に組み立て、社会の一員としての役割を負うようになる。しかし、障害があるだけの理由で、このあたりまえの事があたりまえでない現実が存在する。」私自身はこの現実を変えて、当たり前前の社会をつくりたいということだけで障害のある方の就労支援に取り組んできました。

では、働くということはどういうことでしょうか。人間にとって、働くことの意味については、いろんな方が話されていますが、一般論として、身体的意義、心理的意義、社会的意義があると言われています。障害のある方の場合、これに加えて障害のある方の社会理解の推進ということにも働く意義があると思います。障害のある人たちが働いている姿を知ってもらうことで、社会の理解が深まるのではないかと思います。障害のある方は一方的に福祉のサービスを受ける人、もしくは障害があつてかわいそうな人という一般の人々の感情から、働くことを通して社会貢献できる人々であるという意識の転換をはかっていく、そういう意味で働くことの意義は大きいものがあると思います。

また、私の専門分野である精神保健福祉でも、国連のメンタルヘルスの諸原則では、「精神疾患を有する者は、可能な限り地域社会に住み、そこで働く権利を有する」とあり

ます。いわゆる精神科の病院の中で一生を過ごすとか、知的障害者が山の中の施設で一生暮らすとかそういうのではなく、可能な限り地域社会に住み、そこで働く権利があるんだ、そういうことが国際的な流れとして確認されているわけです。

さらに、EUでは特に厳しい競争原理の下で弱者が社会から排除される危険性を考慮して、排除ではなく仕事を通して国民全体を社会的に統合する連帯の道を選択するという、「社会的排除との闘い」を政策に挙げています。リスボンの欧州理事会では、一般労働市場から排除されてしまっている高齢者や女性などのいわゆる社会的弱者 そこには障害者も含まれますが は、一般労働市場を通して統合していくことが大事だということで、「フル就業(full employment)」ということ掲げて取り組んできています。日本でも同じことが言えます。障害があることで一般労働市場から排除されてしまい、別枠の福祉枠のみのサービスを受ける、という考え方が本来おかしいのではないかと思います。日本でも社会的排除の闘いを政策の中心にすべき時代にきていると思います。

ノーベル賞を受賞された、故マザー・テレサさんは、「世の中には飢えや病気、お金が無いなどいろんな苦しみがありますが、私が思うに、この世で一番大きな苦しみは一人ぼっちで、誰からも必要とされず、愛されていない人々の苦しみです。」といわれました。

障害があるということで「あなたはもう社会の役に立たないから施設でのんびり暮らしなさい」とか、「精神科の病院の中で一

生暮らしなさい」ということは、まさにマザー・テレサさんがいっているように、誰からも必要とされないということではないでしょうか。

だからこそ、障害のある方が仕事を通して社会に参加していくということは、社会がそういう人たちを必要としているという、意識改革だと思います。そうでないと社会や労働市場から排除されてしまっては、誰からも必要とされず、愛されていない人々になってしまいます。

2. 障害者雇用の現状

日本には障害者雇用率制度があります。雇用率制度とは、企業は一定の割合の障害のある方を雇わなければいけないという雇用義務制度です。日本の法定雇用率は56名以上の民間企業で1.8%、分かりやすく言うと1,000人の企業だと18人の障害のある方を雇わなければいけないということになります。ドイツの雇用率は5%（2000年）、フランスは6%（1991年）です。仕組みは若干異なりますので単純な比較はできませんが、日本の障害者雇用は1.8%と理解をしておいてください。この雇用率についてはいろいろな意見もあります。アメリカとかイギリスでは障害者差別禁止法という法律で障害のある方の雇用政策をとっていて、雇用率制度を採用していません。日本の場合には障害者差別禁止法はできていませんが、私は、基本的には日本でも障害者差別禁止法を制定して雇用率制度と組み合わせた政策を行うことが良いと考えています。

では、この1.8%が現実にどうかと言いま

すと、最近の民間企業の実雇用率、平成6年から平成17年までの実雇用率を見ると、1.8%という民間企業の雇用率(表1)を達成した年は一度もありません。

(表1) 最近の実雇用率の推移

H6・・・1.44%	H12・・・1.49%
H7・・・1.45%	H13・・・1.49%
H8・・・1.47%	H14・・・1.47%
H9・・・1.47%	H15・・・1.48%
H10・・・1.48%	H16・・・1.46%
H11・・・1.49%	H17・・・1.49%

(厚生労働省資料より)

* 東横イン問題のように、障害のある方の問題は企業経営の意識にない。

また、雇用率制度が始まって以来、この雇用率を達成した年は一度もないのが現実です。いかに日本の企業が障害者の雇用に熱心ではないか、積極的に取り組まないかということが分かります。

最近、ニュースになった、ホテル「東横イン」の問題で、勝手に障害者駐車場を改造してしまうという企業感覚が当たり前のように、障害のある方のことは企業経営の意識にないのが現状でしょう。まして、企業のトップの人たちが障害のある方の雇用問題への関心は低く、そういうことが、雇用率の1.8%が守られていない現状になって現れてきていると思います。

また、企業は、1.8%の障害者雇用率を守らなければ、「納付金」というものを納めます。1,000人の企業だと18名だといいましたが、例えば17名雇ったけれど一人足りなかったというときには1人あたり月5万円を納めます。これは罰金ではないのですが、そ

のお金は、独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構に入ります。そして、実際に雇用を達成している企業に対しては調整金・奨励金など、頑張っている企業に激励のお金を支払ったり、障害のある方を採用するための設備改造助成などに使用されます。

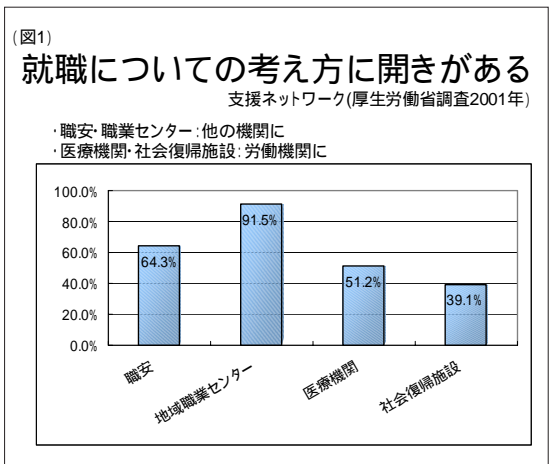
日本の場合には雇用率を達成している企業は少ないから雇用納付金が毎年多く入金されますが、達成企業が少ないので支出は少なくて済みます。収入が多くて支出が少ない、そのお金がどこかへ行ってしまっているんですね？

ちなみに納付金の受け皿になっている独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構の現在の理事6人中4人は旧労働省出身者です。いわゆる天下りですね。

しかし、よく考えてみると、この納付金の仕組みは矛盾があるんですね。どういうことかと言うと、雇用率を達成する企業が増えると納付金が少なくなります。単純に考えると、雇用率の高い企業が増える程収入が減って、達成する企業が多くなると支出が増えると、赤字になります。ということは、最初から雇用率を達成しない、障害者雇用に関心ではないほうがお金がたくさん余って、いろいろ使えますよ(使い方が問題だが)という仕組みを自ら暴露しているものなんですね。この仕組みを問題にしたのが、亡くなられたクロネコヤマト創業者の小倉昌男さんなんです。この方は立派な方で、晩年は障害のある方の働く場づくりに全力を尽くされました。この小倉さんが「こんなにお金が余っているのなら我々みたいに民間で障害者の雇用問題に関心に取り組むところにお金をください。そしたらも

のすごく障害者の就労に対していろんなことを熱心にやります」ということをおっしゃったんです。こういう天下りの団体はいらぬということでもかなり官庁とも喧嘩をされたみたいですが、本当に小倉さんの言われるとおりでと思います。お金を出すのであれば、労協に全部出すのが一番いいですよ(笑)。

3. 福祉関係者の意識



(図1)は、2001年厚生労働省の精神障害者の雇用問題研究会の調査資料です。就職について、職安・地域障害者職業センターといった労働機関の人たちと医療機関・福祉施設の人たちとの間で意識の差を感じるか。という問いに対して、労働側の職安の人たちは64.3%・地域障害者職業センターの人たちにいたっては、91.5%の人たちが「医療・福祉関係の人たちとの間で意識の違いがある」と答えています。それに対して医療関係者は51.2%、福祉施設の人たちは31.9%が「労働関係の人たちとの間で意識差を感じる」と答えています。すなわち医療や福祉の人

たちは、「自分たちと労働関係の人たちは障害のある方の就職とか仕事についての意識はあまり変わらない」と思っているのに対して、労働関係の人たちは圧倒的に「意識は違います」と答えています。この意識の温度差が、日本の障害のある方の就労が進まない原因の1つだと考えられます。この労働側と福祉側の意識の差を埋めていくことが今後のより大切なことと思います。

これもよくある社会福祉関係の特に授産施設での会話ですが、利用者の方が「もう授産施設に何年も来ているからそろそろ働きたいと思うんです」と相談します。それに対して職員の方は「就職は難しいね」と答える。これを聞いた本人は「そうですか。それでは頑張っただけで施設にずっといましょう」となる。別に社会福祉施設の職員を批判するわけではないのですけれども、施設職員の中に就職に対しての意識を明確に持っている人が多ければ「わかった、仕事を探そうか」とか「職安に行ってみようか」ということになるのですが、そこまでいかずに、「就職難しいねえ」で終わってしまう場合が多いように思われます。

では、授産施設での現状はというと、全国就労支援センターの調査なんですけど、一ヶ月頑張っただけで毎日来て精神障害者が13,000円、知的で12,000円です。そういう状況の中で現在授産施設利用者に対して「働きたいか」ということを聞いてみると、身体の方が39%、知的の方が40%、精神の方は64%の人が授産施設を出て働きたいんだと訴えています。家族の人たちも同じです。今通っている福祉作業所とか授産施設からもう一歩外に出て働きたいんだということを多く

の人たちが望んでいるわけです。しかしそのことを職員に相談したら「無理ですね」ということで終わってしまう現状。私は「働きたい」という本人のニーズをいかに実現できるようにサポートしていくかが本来の福祉施設職員の仕事ではないかと思っています。それをやらないことには、職員としては失格ではないかなと思っています。この話を施設の職員の前でやると嫌がられますが、授産施設などの就労を福祉的就労といいますけど、私はあまり使いたくない言葉ですね。

この福祉的就労から一般就労（企業就労等）に移行率は、平成12年の調査で一年間で精神3.6%・身体0.2%・知的0.9%です。多くの障害のある方が働きたいというニーズを持ちながら実際に一般企業に就労している人たちは1%に満たない現状があります。

では、この現状を打開するにはどうしたらいいかを以下考えていきたいと思いますが、その前に、障害のある方の就労支援をしていく上で、その基本となる考え（思想）を少しお話ししたいと思います。

4. 就労支援をする上での基本思想

後でお話しする障害者自立支援法で、日本の障害者施策は大きく変わろうとしています、ともすると、「制度がどう変わるんだろう」とか「政策がどうなっていくんだろう」とか、ついついそのことに目がいつてしまい基本的なことが忘れ去られてしまう危険性があります。もちろん制度理解は大事なことですけど、しかしもう一歩引いて、就労支援をやる上で理解しておく思想を5つ今

日はご紹介します。その5つとは、「基本的人権」、「ノーマライゼーション」、「リハビリテーション」、「自立生活」、「エンパワーメント」です。(佐藤久夫・小澤温「障害者福祉の世界」有斐閣より引用)

基本的人権

基本的人権は憲法25条の生存権保障 健康で文化的な最低限の生活 や、世界人権宣言などで明記されていますが、障害者問題では、人権保障とは、優性思想や社会防衛思想との対決だと思います。かつてナチスドイツが精神科病院の横にガス室をつくって障害のある方や患者を殺してしまったというような、知的障害者や身体障害者や重度の障害者は生きるに値しないという考え方との対決です。また、かつて世界各国で行われた断種法とあって、障害のある方は子どもを産んではいけないという考え方。そういう、障害のある方は社会のやっかいものだというような考え方に対立するのが基本的人権です。どういことがあっても障害のある人たちは、地域社会の中で生きていくんだということを就労支援に取り組む上で絶対に押さえていく必要があります。こういうことを押さえておかないと、東横インのような社長のような発言をする人が増えてしまいます。

特に、精神障害のある方の場合は、明治時代に精神病者監護法という法律があって、精神・知的障害の人たちを座敷牢に閉じ込めるといった時代が戦前ありました。大正時代にそれを調査した医師の呉秀三先生が「わが邦十万余の精神病者は、実に病を受けたる不幸の外に、この邦に生まれたるの不幸を重めるものと云うべし」と有名な言葉を言っています。私たちは少なくともこの国に生まれたから不幸だと言われたいような社会を作りたいものです。

ノーマライゼーション

2つ目が、ノーマライゼーションという考え方です。冒頭に言いましたように、障害があるが故に一般労働市場から排除されるとするのはノーマライゼーションの考え方ではないですね。また、障害のある方のいない職場はおかしいが、逆に障害者がしかない職場もおかしいと思います。

ノーマライゼーション

その意味では、イタリアの社会的協同組合で、社会的不利益を被る労働者の数が報酬を受ける労働者の30%を下回らないと定めているのは、意味があると思います。

まだまだ、そういう意味では、働く問題に対して日本はノーマライゼーションになっていないではないかと思います。

リハビリテーション

3番目がリハビリテーションという考え方です。これは「全人間的復権」と言われています。世間では、リハビリテーションというと医学的リハビリと思っている方が多いのですが、そうではなくて職業的リハビリテーション等も含めたトータルリハビリテーションとして、いろんなサポートをしながらその人が社会に参加をしていくことを支援していくことです。

リハビリテーション

自立生活

4つめに自立生活があります。自立生活運動で有名な言葉として、“他人の助けを借

自立生活

9

りて15分で衣服を着、仕事に出かけられる障害者は、自分で衣服を着るのに2時間もかかるために家にいるほかない障害者よりも自立している。”があります。サポートを受けながらもその人が自己選択・自己決定して、自分の選んだ仕事に行くことが大事です。従来の自立観は「全て自分でやりなさい」という考え方でしたが、そうすると、洋服を着るだけでクタクタになって疲れ果てて、とても外出する気にならない。そういうことは自立ではない。自立というのは、いろんなサービスやいろんな人の手助けを受けながら、自分の意思で人生を切り開き、自分の選択した仕事に就くことなんです。障害のある方の就労問題を考える上ではこのことは、重要な視点です。

エンパワーメント

それから、最後にエンパワーメント。エンパワーメントという概念を最初に使ったのは、1976年のバーバラ・ソロモンで『黒人のエンパワーメント』という本の中です。

問題を抱えた人自身が自己決定、問題解決能力をつけていくことで、障害があるというだけで何も出来ない人と見るのではなくて、その人たちは物事を考え自分で人生を切り開いていく力があるということです。それがいろんな条件で妨げられていることを取り除き、サポートしながらエンパワーメントを高めていって、自分で自分の人生を切り開いていくことを援助するのが、エンパワーメント支援というので、そのことは就労支援では大切なことです。

以上、障害のある方の就労問題を考える上で大事な「基本的人権」「ノーマライゼー

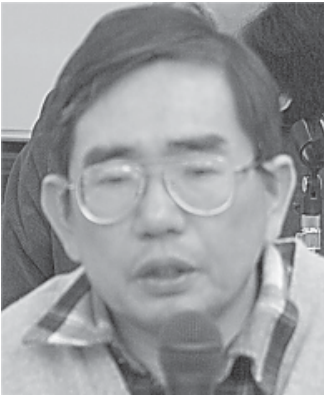
ション」「リハビリテーション」「自立生活」「エンパワーメント」と5つのことを簡単に話してきました。今後この5つの思想を身につけて、皆さんが障害のある方の就労支援に関わってもらえれば幸いです。

5 . 障害者自立支援法と就労問題

次に障害者自立支援法と改正障害者雇用促進法についてお話します。障害者自立支援法は皆さんも聞いたことがあると思います。また、最近自立支援法の勉強会があちこちで開かれています。この法律の評価、内容については詳しくお話する時間ありませんのでしませんが、私自身は、自立支援法は6割に問題があり、4割は評価できていると思っています。6割の問題については協同総研のほうでDPI（障害者インターナショナル）の方に来てお話をいただいたり（「協同の発見」No.160）、大阪の会員集会での斎藤さんのお話（「同」No.161）が載っていましたので、そちらを読んでいただければいいと思います。それらの問題点は、社会的運動を通して改善していく必要があります。

ただ、「問題だ」とだけ言っても、物事は前に進みません。逆に評価できる点をいかに活用していくかを考えるべきだと私は思います。

今回の自立支援法の大きなポイントとして、「就労支援を抜本的に強化」というのを謳っている点です。「就労支援を抜本的に強化」とはどういう事かということ、知的や精神や身体の授産施設、それから小規模作業所、福祉工場もありますが、本来はそこから一般企業へ就職していくべきなのに、一般就



労が年間1%に満たないということは、先ほどお話したとおりです。施設の本来の役割と現実との間にかなりの乖離があります。それを抜本的に考えなければいけないということが、今回の自立支援法ではこういう施設の見直しを全て行い、事業体系に移行しようということなんです。

特に就労に関係ある福祉工場や授産施設を就労移行支援、就労継続支援（雇用型・非雇用型）持っていこうということです。就労移行支援というのは、一般企業への就労を希望する人に一定期間就労や能力の向上に必要な訓練を行う。従来の授産施設の中にとどまるのではなく、就労移行支援の事業所では一般就労を目指してその中でいるんな知能とか能力の向上の訓練を行い、一般就労へ向かいましょうと。就労継続支援は雇用型と非雇用型があるんですけども、一般企業で働くことが厳しい人たちに対しては、雇用型は雇用契約、いわゆる従来の福祉工場のように雇用契約を結んでいきましょう、非雇用型は雇用契約はしない、そして、それで働く能力をつけていきましょうという考えです。

それから小規模作業所、いわゆる共同作業所といわれているものですが、共同作業

所は、いわゆる法外施設です。そこでNPO法人をとったり社会福祉法人をとったりして、就労移行支援とか就労継続支援とか地域活動支援センターという形に移行してくださいといっています。共同作業所は、平成18年の4月以降は国庫補助金が全部なくなります。そんなわけで、今後、授産施設、福祉工場、共同作業所は就労移行、就労継続、地域活動支援センターなどに移行しなければ生き残っていけない現実があるわけです。

しかもこれは問題点でもあるのですが、そこを利用する人たちは原則1割負担が生じます。作業工賃が1万円前後もらっても、1割の利用負担が生じます。そしたら行く人は激減しますよね。行く人がいなくなったらどうなるのか。国は利用する人たちの人数に応じてお金を出しましょうというシステムに変えるので、利用する人がいなくなったら潰れます。1割のお金を出してもメンバーが来てくれるような魅力ある事業を従来の施設はしないと運営が成り立っていかなくなります。

しかも国はこの就労移行支援においては、何人就業できたかを評価基準にするそうです。だから就労移行支援をやっている人も1人も移行できなかったら「あなたは就労移行支援から基準額の低い就労継続支援に移りなさい」ということになります。

施設側は、就労問題を避けて通れない状況が生じてくるわけで、さきほど述べたように利用者からの相談に、職員は「就職は難しいね」ではすまされないようになってきます。

また、障害者雇用促進法も昨年改正されました。改正された法律の中での大きな特

徴は精神障害者に対する雇用対策の強化、在宅就業障害者に対する支援、障害者福祉施設との有機的な連携の3つです。精神障害者はみなし雇用ですが、雇用率に入りました。在宅障害者に対しての就労支援団体の創設などの施策を打ち出しています。

このように障害者自立支援法や障害者雇用促進法の改正のなか、厚生労働省は、障害者自立支援推進本部を発足させ、その本部長が昨年12月6日に、「福祉施策と雇用施策の連携を図らないと真の自立は実現しない」と発言しています。そのため国は、障害のある方の雇用人数の具体的数値目標までたてました。

一方、企業側は、先に述べたような現状で、とても自立支援法がスタートしたからといって「障害者をたくさん雇いましょう」とはならないですよ。企業の経営者の人たちはいかに従業員をリストラするかが頭にあるし、障害者のリストラも結構あります。

施設側は事業体系の移行の中で何人就業できたかが評価されるために、就労に力点を置いてくることが予想されます。

まさに利用者も、施設も企業も大変です。じゃあどうすれば良いか。今日の話はここからが本番ですよ（笑）。

6．新しい働き方～協同労働による協同組合への期待

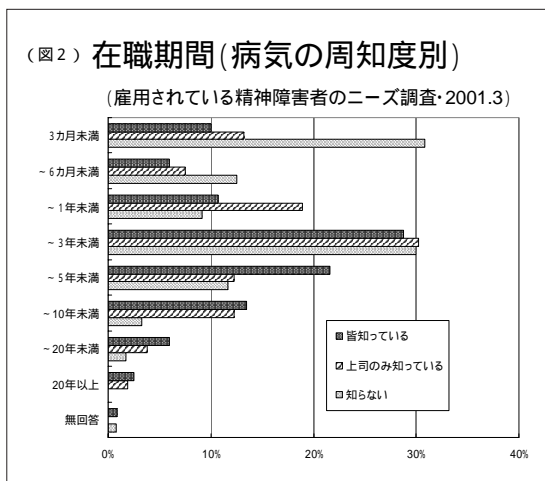
今まで述べてきたように障害のある方の就労問題は大きな転機を迎えようとしています。そのために新しい就労システムの構築が必要になってきています。まさに労協の出番

です。障害者自立支援法を受けて、今の社会で障害のある方の就労を考えると協同労働による協同組合という労協の働き方が求められているのではないかと思います。施設の事業体系の移行は今年の10月から5年かけて行われます。しかし国は出来れば早く移行しようと考えています、授産施設をなくして就労支援や就労継続に早く移行しようとしているのです。そうすると3～4年で完了してしまうだろうと考えられます。施設側が移行しても誰も就職できなかったら施設運営そのものが厳しくなってくるだけでなく、国の数値目標も達成できません。

企業就職が厳しい現実の中で、新たな働き方として、私が説明するよりも労協の菅野理事長のほうが詳しいのですが、イタリアにはB型の社会的協同組合があります。日本でもこういう新しい協同組合が絶対必要となってくるんですね。今はそういうような情勢になってきていますので、協同組合に関する法律も障害者の就労という視点から仕掛けていってもいいのではないかと思います。法制化運動については私はあまり関わっていないので詳しくは言えませんが、そういう意味では今後この問題は重要だと思います。

ではなぜ、協同労働が障害のある方に合っているかということ、精神障害の方が仕事をするために求めることについてアンケートを取ったのですが、その中で「調子の悪いときに休みを取りやすくする」が44.4%、「職業生活、生活全般に関する相談員の配置」が33.3%、「短時間勤務など労働時間の配置」と「通院時間の確保、服薬管理など医療上の配慮」が22.2%となっています。これは精神障害の場合ですが、知的障害の場合もこうい

うことがあてはまると思います。企業就職だと、精神障害のある方たちにとっても知的障害のある方たちにとっても休んだらクビになってしまいます。ですから具合が悪くても無理して働いているケースが結構あります。しかし協同労働の場合は、私の知識が浅くて申し訳ないですが、働く人たちが主人公です。つまり働き易い職場ではないかと思っています。



(図2)は、私が行った、働いている580名の精神障害のある方に対して行った2001年の調査です。精神障害という病気を明らかにした上で働いている人たちと、内緒にして働いている人たちの働いている年数についてです。20年以上も継続して働いている人がいます。全体として就労年数が経つにつれて、病気を隠して働いている人が少なくなっています。

どういう事かという、障害をオープンにして働ける職場が、その人が長く働ける職場であるということです。一般企業で働くときに障害を内緒にして働く人が多くいます。そうすると病気がバレやしないか、服薬が分かりはしないかという不安から途中で挫折する

ケースが多いのです。協同労働の場合は知的障害・精神障害・身体障害をオープンにして自分のことをわかってもらって働く人が主人公ということでやっていますので、長続きできる職場ではないかと思っています。

また、一人一票制での運営は、まさに障害のある方を他の方々と平等にみるということで、大きな意義があります。

7. 労協の中に障害のある人の就労を検討する研究会の設置を

しかし、労協の現場に障害のある人を無条件にどんどん入れていけばいいのかというそうではないと思います。というのは、障害があるということは、それなりにサポート・配慮がいるんですね。ぜひ労協の中で障害のある方の就労を実現するための全国的な研究会なり検討会をつくって欲しいと私は要望します。

実際に障害のある方が労協の現場で働く上で、どういう課題があって、どういう職場・職種がいいのか、使える制度はないか等々また、モデルケースづくりや実践交流などの場が是非必要と思います。

たとえば、障害者職業生活相談員の研修があるのですが、労協でも積極的にそういう人たちの研修を受けていただいて、障害のある方の相談にのってくれるような人を養成していく、またいろんな助成金があります。そういう助成金をもっと活用すべきです。厚生労働省の天下りさんにお金をあげるくらいであれば、労協で助成金を活用しそういう事例をつくっていただきたいと思います。

またこれも私の希望なのですが、将来的に

労協の現場で働いている障害のある方たちの全国交流ができればすごいと思います。障害のある方の全国大会はたくさんありますが、働いている人たちだけの全国交流会はほとんどありません。ぜひ働いている本人たちの交流会を行い、その中でいろんな経験を積んでいくことが大事だと思います。

それから、障害のある方の就労を考えるときには医療、福祉、教育関係者（労働を含む）の連携と役割分担が大事だと思います。働いている問題だけではなく、生活上の困難を障害のある方は抱えています。しかし、生活支援も全て労協がやるのはおかしな話です。労協がやるのは就労で、生活支援は福祉や教育の専門家がやる。そのためには連携をとりながらやっていこうということが大事です。

先ほど言いましたように、自立支援法で施設関係者はこれからどうやっていこうかと、頭を抱えています。そういう時にモデルとして福祉関係者と労協が組んで就労支援事業を一貫してやっていければいいと思います。

それから協同労働、いわゆる協同組合のことについては、まだまだ福祉関係者の中では知られていません。というのは、私が長崎から話に来なければいけない状況です（笑）。東京には福祉のことをやっている先生方はたくさんいます。そういう意味では、今取り組まれている就労者の事例をいろんな方面で積極的に広報していくことが大事だと思います。少し苦言になりますが、身内だけの研究会や研修会で話すのではなく、もう少し外に向けてやって欲しいと思います。例えば日本社会福祉学会をはじめ、いろんな学会・研究会があります。そういうところで積極的

にいろんな事例を報告して、協同労働、もしくは協同組合の必要性をぜひ訴えて欲しいですね。私も出来る限りやっていますけれども、なかなか1人ではできないので、ぜひそういうところでやって欲しいと思います。

おわりに：障害のある方にとって、就労が主流になる時代

欧米では就業の多様化に伴って、シェルタード・ワークショップという、訓練して仕事に就くという考え方から、最初から地域での就労、実際に現場に入ってそこで訓練も兼ねたり資格をとりながらやっていきましょうという、新しい形での就労システムに変わりつつあります。今までは授産施設の延長線上に福祉が訓練を終わって就労がりましたが、これからは逆に、「働くためには福祉には、こんな役割が必要だ」というように発想を転換していく必要があります。福祉的就労という言葉が過去のものになって、障害のある方にとって就労が当たり前になることを期待したいと思います。事業体系の移行が5年以内に終わりますので、また、厚生労働省は、新しい施策・制度を矢つぎばやに出してきています。「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」「グループ就労訓練に係る助成金創設」「在宅就業障害者支援」等々、まさにこの3～4年が勝負だと思います。この3～4年にきちんとした方針を労協が提示し、具体的実践をどう展開できるかどうか。私が労協活動方針に口出しするのは変ですけども、私は期待をしています。

労協が取り組む障害のある方々の就労支援が、日本の中で大きな比重を占める日が来る

ことを祈念して、私の話を終わります。ご清聴ありがとうございました。

この講演録は、2006年2月18日に行われた、日本労働者協同組合連合会全国ケアワーカー集会第6分科会「障害者の自立と就労支援」での村上先生の基調報告を整理・再構成したものです。(編集部)