

【調査報告】

就労している障害者の就労後に必要な事の検討

——わーくカフェ ジョインの取り組みから——

重 泉 敏 聖

調査報告

就労している障害者の就労後に必要な事の検討

——わーくカフェ ジョインの取り組みから——

重 泉 敏 聖

Toshimasa SHIGEIZUMI

目次

1. はじめに
2. 倫理的配慮
3. わーくカフェジョインについて
4. アンケート対象と方法
5. アンケート結果について
6. 考察
7. まとめ

[Abstract]

An Investigation of Disabled Workers' needs after Work: Findings from Work Cafe Join

In this implementation report, the author introduces activity of The Work Cafe Join (following stated as "the join") a place for leisure activity for people with disabilities, through a questionnaire given to those who use the join and examines both the results and subjects of the join and the needs for leisure activity for those with disabilities who work. As a result, average wages of persons with disability registered to the join was compared to the welfare expenses of Sapporo. This wage is not so different. As other income, there is disability pension, but in the current disability pension system, it was suggested that the system is defective because it forced the strong medical aspects rather than social security. There were 44 persons who had no close acquaintances in their work place. Their main purpose of using the join is to find friends. It is suggested that there are many people with disabilities who want to make friends and look for a place of cultural exchange after work. Furthermore, from answers of parents, it is revealed that providing a place for support of leisure continually is necessary for the lives of people with disabilities after work.

1. はじめに

平成18年に施行された「障害者自立支援法」は、様々な問題を含んでいたものの、福祉政策として障害者の一般就職を推進するという戦後初めての社会福祉政策であった¹⁾。具体的には就労支援に係わる福祉サービスに「就労移行支援事業所」、「就労継続A型事業所」、「就労継続B型事業所」をあらたに創設し、就労支援の抜本的強化を打ち出した施策であった。また、労働分野においては、平成22年に障害者雇用促進法が改正され障害者雇用納付金の対象がそれまでの301人以上から、200人を超え300人以下になり、さらに平成27年に

は100人を超え200人以下の事業者を対象にするようになった。加えて実雇用障害者数や実雇用率のカウントの際に短時間労働者（所定労働時間20時間以上30時間未満）を0.5カウントできるものとした。

さらに、わが国が平成19年に「障害者の権利に関する条約」に署名したことを受けて、平成25年には障害者雇用促進法が改正された。これにより「障害者に対する差別の禁止」と「合理的配慮」が設けられ、平成28年4月1日より施行となっている。また、同改正促進法では平成30年より精神障害者も雇用義務の対象となり、それと並行して雇用率も2.2%になることとなっている。

キーワード：障害者就労，障害年金，余暇支援

Key words：Employment for People with Disability，Disability Pension，Support of Leisure

こうした法律の改正に伴い、実質的な障害者の雇用状況は、平成18年には民間企業で1.52%であった実雇用率が平成28年度で1.92%と大幅な上昇を示している²⁾。雇用障害者の内訳をみると、平成18年では民間企業で283,750.5人（内身体障害者238,267人、知的障害者43,566人、精神障害者1,917.5人）であったものが、平成28年では474,374.0人（内身体障害者327,600.0人、知的障害者104,746.0人、精神障害者42,028.0人）と大幅な増加傾向を示している³⁾。無論、民間企業の法定雇用率達成率が48.8%（平成28年）を見ると、まだまだ課題はあるものの着実にその数は増えているといえるだろう。

また、同時に障害者がただ就労するのではなく、「いかに働き続けることができるか」という所謂「職場定着」に行政含め力を入れてきている。例えば、現在の就労移行支援事業体制加算においても「職場定着支援加算」があり、障害者が継続して職場に働き続けることが出来るよう報酬を取り入れている。また、厚生労働省は平成30年度より報酬体系に職場定着支援事業を取り入れ、個別給付として扱う予定をしている⁴⁾。もちろん、職場定着を進めていくうえで、既存のジョブコーチ制度の活用も忘れてはならないだろう。

こうした流れの一方で、職場定着支援の一環として札幌ではいち早く、障害者の在職者のための「地域活動支援センター」（以下、活動支援センター）が平成20年より設立されている。この在職者のための交流スペースは全国的にも少なく、厚生労働省の資料でも就労する障害者の支援の中で、消費活動、異性や友人との交友、余暇活動の充実、地域活動への参加が項目として挙げられているが、具体的なことは提示されていないことからみても、就労してから後の障害者への余暇活動等の支援については、国としても模索中であると考えられる。

そこで、今回の報告では、この就労してい

る障害者の余暇活動の場としての地域活動支援センターを運営している札幌市の事業所1か所を取り上げ、そこを利用する方たちへのアンケートを行い、働く障害のある方たちの実際と課題を考察する。また、活動支援センターの活動を通して、就労している障害者にとっての余暇活動として必要であろうと思われることを検討していくこととする。

2. 倫理的配慮

アンケートの実施にあたっては、本実践報告の目的、アンケートの主旨について書面にて説明、個人情報等の取扱い、協力の有無によって不利益は生じないこと、アンケート結果は実践報告以外で使用しないこと、アンケート用紙は返信をもって実践報告の同意を得たものをみなす旨を説明した。また数名にアンケートの内容についてインタビューを行っているが、これについてもアンケートと同様の説明をしている。

3. わーくカフェジョインについて

ここではまずわーくカフェジョインが札幌市就業・生活相談事業（以下、就業・生活相談事業）に併設されている活動支援センターであるので、簡単に就業・生活相談事業について触れておく。就業・生活相談事業は札幌市単独の「就業・生活支援センター」の機能を行う事業であり、障害者の就労とそれに伴う生活の支援を行う機関である。元々、札幌市は政令市でもあることや人口が約190万人であったにも拘らず、就業・生活支援センターが1カ所しかない状況を踏まえて、障害者の就労支援の強化を図ることを目的に平成20年10月より札幌市民間事業所に委託をし、事業を展開している。

その機能として、札幌市では「札幌市障がい者就業・生活相談支援事業…は、障がい者

の民間企業等への就職又は雇用の継続のために、当該障がい者の自己決定と主体性を尊重しつつ、就業と同時に日常生活の支援を行い、併せて関係機関、地域の市民と連携し、障がい者の雇用推進と職場定着を図ることを目的」(札幌市：2017)と定めている。尚且つ、札幌市においては、札幌市就業・生活相談事業に就労している障害者が活用できる交流スペースとして活動支援センターを補助事業として併設することとしている。現在、札幌市には既存の就業・生活支援センター1ヵ所と札幌市単独の札幌市就業・生活相談事業4ヵ所が障害者を対象とした就業・生活相談に対応をしている。また、就業・生活相談事業に併設している支援センターは3ヶ所が存在している。今回、筆者が取り上げる活動支援センターは就業・生活相談事業の内の1か所の就業・生活応援プラザとねっと(以下、とねっと)に併設されているわーくカフェジョイン(以下ジョイン)である。ジョインの活動内容としては基本平日週5日(プログラムによって異なる)は札幌市視聴覚障害センター(以下、障害センター)の1画を借りて、就労している障害者が利用しやすい時間帯と思われる18:00~21:00を開所時間としている。基本登録制となっており、活動支援センターを利用する中で定着支援の相談に関して、実際に事業所に訪問しなければならない相談等もあるので、とねっとにも登録をすることとなっている。登録すると本人にとねっとから2名の担当がつき、基本は担当者が相談の対応をするシステムとなっている。また、ジョイン登録者は一般企業で働く障害者に限定され、そこには就労継続A型で働く障害者は登録外となっている。

活動内容としては、上記にあげた障害センターでの活動の他、定期的なプログラムとして、SST、WSA (working syogai anonymous—働く障がいアノニマス—)、なんでもミーティング、精神障がいを語る会、などのグルー

プミーティング⁵⁾や月1回の夕食会、土曜日・日曜日のどちらかでスポーツ等のレクリエーション、絵本を読む会等の行事を行っている。其々のレクリエーション活動は毎年、職員が登録者にアンケートを行い、本人達が参加しやすいような工夫もとられている。また、この他のプログラムとして札幌では毎年1回就労支援機関から就労した障害者やジョイン等の活動支援センターの登録者を対象に支援者たちが企画をする「夏の大交流会」が行われている。

さらに、ジョインでは通常、職員が在籍していることになっているので、先にあげた職場の相談や生活に関する相談等を直接行うことができ、対応する必要性がある相談に関しては、とねっとが対応し、他の関係機関に所属している登録者に関しては、関係機関と連携をしながら支援を行うシステムがとられている。障害センターの平日の利用の仕方に関してはジョインが開所している時間帯であれば、「いつ来ても、いつ帰ってもよい」という個人の利用の仕方に合わせている、ただし、日程によっては開所していない場合もあるので、基本前の月に開所日とレクリエーションの案内を登録者宛に郵送またはメールで送っており、登録者に情報が行き渡るように工夫がなされている。ジョイン登録者には様々な障害者が登録しているため、そこで本人達同士の交流や相談等が行われており、セルフヘルプの要素も持ち合わせている機関となっている。利用実績として、2017年10月現在の登録者は148名で開所日数は平成28年度で平均開所日数月18日、開所平均利用率は8人となっている。

4. アンケート対象と方法

今回行ったアンケートの対象者は、上記で述べたジョイン登録者148名に対し郵送調査法にて行った。回収結果としては66名となり

回収率は44%であった。66名の主たる障害に関しては障害者手帳を主としている。内訳としては身体障害者2名、知的障害者39名、精神障害者25名であった。知的障害者に関しては2名が重度判定ありと回答している。また、手帳に関しては身体1種2級1名、2種4級1名、療育手帳B12名、B-27名、精神障害者に関して2級7名、3級15名、なし2名、B-2名⁶⁾であった。アンケート結果に関しては、身体障害者については人数が2名と少なかったため、表のみに表記しており、以下の結果と考察には表記していない。

5. アンケート結果について

アンケートの結果では勤続年数に関して、知的障害のある方では表1にあるように5年以上10年未満が16名と最も多く、次いで3年以上5年未満が9名であった。精神障害者に関しては1年以上3年未満が10名と最も多く、次いで3年以上5年未満が6名であった。平均継続率は知的障害者では約6年であり、精神障害者では約4年7か月であった、労働日数に関しては、知的障害、精神障害ともに週5日が大半を占めていた。また、労働時間に関しては、知的障害者で6時間から8時間未満が15人と多く、次に8時間で10名、次いで6時間が7名であった。精神障害者では8時間が10名、次いで6時間以上8時間未満が6名であった。平均労働時間では知的障害者、精神障害者ともに約6.7時間であった。

賃金に関しては表4にあるように、身体障害、知的障害、精神障害共に時給での賃金が最も多かった。なお、平均すると知的障害者では約815円、精神障害者では約830円であった。賞与に関しては、「もらっている」が知的障害者15名、精神障害で14名であった。およその額については表5に示した。さらに、障害別による月収の平均に関しては賞与を入れて知的障害で約107,000円、精神障害者で

表1：勤続年数について

継続年数	身体障害 (n = 2)	知的障害 (n = 39)	精神障害 (n = 25)
1年未満		2名	3名
1年以上3年未満	1名	6名	10名
3年以上5年未満	1名	9名	6名
5年以上10年未満		16名	4名
10年以上		6名	2名

表2：就労日数について

雇用日数	身体障害 (n = 2)	知的障害 (n = 39)	精神障害 (n = 25)
5日以下		3名	0名
5日		31名	23名
5-6日	2名	4名	0名
6日		1名	2名

表3：労働時間（知的障害者3名、精神障害者2名無回答除く）

労働時間	身体障害 (n = 2)	知的障害 (n = 36)	精神障害 (n = 23)
2-4時間未満		1名	2名
4時間	1名	1名	0名
6時間		7名	4名
4時間以上6時間未満		1名	0名
6時間以上8時間未満		15名	6名
8時間	1名	10名	10名
5時間～8時間		0名	1名
6時間+4時間 (Wワーク)		1名	0名

表4：賃金について（精神障害1名無回答）

賃金（時給）	身体障害 (n = 2)	知的障害 (n = 39)	精神障害 (n = 24)
786円以上900円未満	2人	32名	15人
900円以上		2名	2人
賃金（日給）			
10000円以上15000円未満			1人
賃金（月給）			
50,000円以上 100,000円未満		4人	
100,000円以上 150,000円未満			3人
150,000円以上 200,000円未満		1人	1人
200,000円以上			2人

表5：賞与について（知的障害者2名、精神障害者2名無回答除く）

賞与額	身体障害 (n = 2)	知的障害 (n = 15)	精神障害 (n = 14)
10,000円以下		0名	1名
10,000円以上 50,000円未満		7名	2名
50,000円以上 100000円未満		4名	3名
100,000円以上 200,000円未満		2名	1名
200,000円以上		0名	5名

は約132,000円であった。また収入の一部を占める障害年金については知的障害者で「もらっている」が33名、「もらっていない」が4名であった。障害年金の内訳に関しては、32名が国民基礎年金2級であった。精神障害者では「もらっている」が17名、「もらっていない」が8名であり、障害年金の内訳に関しては、8名が障害基礎年金2級、1名が障害厚生年金2級、6名が障害厚生年金3級であった。

生活状況に関しては、知的障害者で両親と住んでいるが28名、夫婦で住んでいるが5名、息子と住んでいるが1名、一人暮らしが5名、精神障害者では両親と住んでいるが12名、夫婦で住んでいるが3名、一人暮らしが10名であった。このうち一人暮らしをしている者の中で生活保護を受給している者は知的障害者、精神障害者共に2名であった。また一人暮らしの者に家賃を聞いた所、精神障害者では8名の方の回答があり家賃の平均は約38,000円、食費等経費の平均は29,000円であった。また知的障害者では2名の者が45,000円の家賃であったが、食費等は無記入であった。

職場環境に係わり、職場に相談する人がいるかに関しては、知的障害者では「いる」が30名、「いない」が9名であった。精神障害者では「いる」が16名、「いない」が8名であった。相談の頻度については表11に示した。相談回数に関しては「決まっていないが困ったら相談する」が知的障害者、精神障害者が共に多かった。職場の中に仲の良い同僚上司がいるかの質問に関しては、「いる」が知的障害者では10名、「いない」が29名であり、精神障害者では「いる」が7名、「いない」が17名であった。仕事に関して当センター以外の相談の場所があるかどうかの質問に関しては、「ある」が知的障害で23名、「ない」が16名、精神障害者では「ある」が16名、「ない」が8名であった。当センター以外の相談場所に関しては表14に示した。

表6：障害年金について（知的障害2名無回答除く）

障害年金	身体障害 (n = 2)	知的障害 (n = 37)	精神障害 (n = 25)
あり	1名	33名	17名
なし	1名	4名	8名

表7：障害年金の等級（知的障害1名無回答、精神障害2名無回答除く）

年金の級	身体障害 (n = 2)	知的障害 (n = 32)	精神障害 (n = 15)
国民基礎2級		32名	8名
厚生年金2級	1名		1名
厚生年金3級			6名

表8：世帯について

生活状況	身体障害 (n = 2)	知的障害 (n = 39)	精神障害 (n = 25)
両親と生活している		28名	12名
夫婦で生活している		5名	3名
息子と住んでいる		1名	
一人暮らし	2名	5名	10名

表9：世帯の形態について（両親以外：知的障害者1名無回答除く）

暮らし	身体障害 (n = 2)	知的障害 (n = 11)	精神障害 (n = 13)
民間アパート	2名	8名	12名
グループホーム		2名	1名

表10：職場に相談する人（精神障害者1名無回答除く）

回答	身体障害 (n = 2)	知的障害 (n = 39)	精神障害 (n = 24)
いる	1名	30名	16名
いない	1名	9名	8名

表11：相談する頻度（知的障害者2名、精神障害者1名複数回答、精神障害者1名無回答除く）

相談する回数	身体障害 (n = 2)	知的障害 (n = 30)	精神障害 (n = 16)
月1回		1名	2名
月2回		2名	2名
月2回以上		1名	1名
決まっていないが困ったら	1名	28名	12名

表12：職場に仲の良い同僚・上司がいるか（精神障害1名無回答除く）

仲の良い人	身体障害 (n = 2)	知的障害 (n = 39)	精神障害 (n = 24)
いる	2名	10名	7名
いない		29名	17名

ジョインの活用に関しては主だって利用するものに関しては表15に示した。またジョインを活用する目的は表16にあるように知的障害者では友人を見つけるための最も多く、次いで仕事の相談、ストレスの発散が多かった。精神障害者に関しては、仕事の相談が最も多く、他にについてはほぼどれも変わりがなかった。ジョインを活用してよかったことに関しては、表17で示したように、知的障害者では「色々な人と知り合うことができた」が最も多く、次いで「色々なことを知ることができた」、「色々なところに行く事ができた」が多くなっている。精神障害者に関しては「色々な人と知り合うことができた」が最も多く、次いで「色々なことが知ることができた」が多かった。そのほかの項目については大差はなかった。ジョインの必要性については知的障害者が必要が31名、精神障害者では19名の者が必要であると答えていた。

6. 考 察

ジョインに登録している方で今回のアンケートに協力していただいた者の多くは時給という働き方が多く、その収入自体も上記で述べたように月平均にして知的障害で107,000円、精神障害者で132,000円あった⁷⁾ (この額は両方ともに賞与も含んだ額となっている)。この額に障害者年金を合わせたとすると、その平均額は知的障害者で障害基礎年金2級が約171,000円、精神障害の場合だと、障害基礎年金2級で計算すると約196,000円であるが、厚生年金3級で計算すると、約176,000円となる。さらに、生活状況はほとんど両親と暮らしていると回答しており、持ち家かどうかということやその家庭の資産状況に関しては、今回のアンケートでは聞けなかったが、もしも、将来的に両親ともに特定の資産が無い状況になれば、基本的にはこの金額で生活していかなければならないことになる。こう

表13：ジョイン以外の相談の場（精神障害者1名無回答除く）

相談の場	身体障害 (n = 2)	知的障害 (n = 39)	精神障害 (n = 24)
ある	1名	23名	16名
ない	1名	16名	8名

表14：具体的なジョイン以外の相談の場（複数回答）

主たる障害	相談の場
身体障害	就労移行支援事業所(1)
知的障害	とねっと以外の就業・生活支援センター(6)、社会福祉施設(1)、就労移行支援事業所(5)、相談支援事業所(5)、病院(7)、障害者職業センター(6)、卒業した学校(1)
精神障害	とねっと以外の就業・生活支援センター(2)、就労移行支援事業所(4)、相談支援事業所(1)、病院(9)、障害者職業センター(2)

表15：ジョインの中で主に利用するもの（複数回答）

ジョインのプログラム等	身体障害	知的障害	精神障害
平日のジョイン	1名	16名	10名
夕食会		17名	3名
土・日のレクリエーション		11名	4名
WSA			6名
SST			4名
精神障がいを語る会			3名
なんでもミーティング		2名	8名
絵本を読む会		1名	4名
相談日	1名	6名	2名
夏の大交流会		16名	5名

表16：ジョインへの参加理由（複数回答）

参加理由	身体障害	知的障害	精神障害
仕事の相談	1名	12名	18名
ストレスの発散	2名	12名	5名
友人を見つけるため		17名	6名
友人との会話を楽しむため		11名	5名

表17：ジョインで得られたこと（複数回答）

得られたこと	身体障害	知的障害	精神障害
色々な人と知り合うことができた	1名	23名	13名
友人ができた		7名	5名
色々なことが知ることができた	1名	17名	10名
色々なところに行く事が出来た		16名	2名
仕事が続けられるようになった	1名	8名	6名

した生活状況から考えると、障害年金は働く障害者の生活にとってなくてはならないものと言えるだろう。

さらに、百瀬が障害年金制度は「包括性（対象者が労災被災者や重度障害者に限定さ

れない), 継続性 (長期に渡って給付される), 普遍性 (ミーンズテストがない), 給付水準 (給付額が比較的高い) の面で利点があり, 障害者に対する社会保障の中心的な制度となるべきものと考えられている」(百瀬 2006: 172) と述べているように, 障害者の社会保障にとっても大きな意義を持っているのに加え, 就労している障害者が生活をしていくうえで大きな役割を果たしていえるといえる⁸⁾。札幌で言えば, 一般の生活保護費で月に約116,000円となるので, 平均賃金だけで言えば一般の生活保護費と差額があまりなく, 生活保護にあてはまらないもしくは医療扶助等が受けられない可能性を考えると, 障害のある方にとっては年金があるか無いかは重要なものとなる⁹⁾。もちろん, 生活保護を受けたくないので働きたいという者にとっても, ミーンズテストが無い制度を受けられることができるというのは大きな利点であると考えられる。

しかしながら, 今回のアンケートにも見られたように, 障害者の中には年金を受けていない者が精神障害で8名, 又数は少ないが身体障害者でも1名が未受給となっている。このうち精神障害者の2名に関しては注7で示したように正社員であり比較的收入が多い者であったが, 残りの者については今回のアンケートでは, その詳細については聞き取りができなかったが, 障害者の年金未受給に関しては, 「障害要件を満たしているにもかかわらず, (過去に国民年金の任意加入対象であった) 学生等で任意加入していなかったために障害年金を受給できない者や, (強制加入対象である) 20歳以上の国民年金被保険者で拠出要件を満たせずに障害年金を受給できない者」(百瀬 2016: 344) がその理由として挙げられる⁹⁾。また, 磯野は無年金障害者を「『保険料の納付期間要件』, 『障害の状態要件』, 『初診日の認定要件』に着目し, それらがあまりにも厳格であり, 硬直化しているこ

とにより, 障害者に対して普遍的に保障されるべき公的年金の受給権から排除されている者を無年金障害者と定義する」(磯野 2016: 2) としている。

筆者がここで問題とするのは, 「障害の状態要件」である。もちろん, 障害年金を受けられない障害者の中には給付要件を満たしていない者や初診日の要件を満たさない者も存在する。しかし, 例え障害年金の申請が可能だとしても, 障害年金の審査では診断書が重要であるために, 医師が障害の状態をどのように捉えるかが年金が受理されるかどうかに影響を与えると同時に, 診断書を記載するかどうか基本的には医師が判断することになる。筆者の周囲でも本人が「就労していると年金が不利になるので, あまり長い時間は働かない方がよい」という相談者や, 医療の中にも「働いていると年金はもらえないから書かない方がよいのでは」という判断をする事例もあった。逆に「働いていても色々支援することがあるのだから, 多くの援助が必要である」と判断する医療機関も存在する。

こうした診断基準の曖昧さが年金受給の地方間の受給・不受給の格差となり, それを解消させるために, 平成28年9月に厚生労働省より「国民年金・厚生年金保険 精神の障害に係る等級判定ガイドライン」が出されている。その中にも記載されているように, 就労状況の項目の考慮すべき要素において「労働に従事していることをもって, 直ちに日常生活が向上したものと捉えず, 現に労働に従事している者については, その療養状況を考慮するとともに, 仕事の種類, 内容, 就労状況, 仕事場で受けている援助の内容, 他の従業員との意思疎通の状況などを十分確認したうえで日常生活能力を判断する」(厚生労働省2016b: 8) としている。また, 具体的内容例では「就労系福祉サービス…及び障害者雇用制度による就労については, 1級または2級の可能性を検討する」としている。(ibid)

さらに、障害種別においてもガイドラインにおいては要項で精神障害の場合は「1年を超えて就労を継続できていたとしても、その間における就労の頻度や就労を継続するために受けている援助や配慮の状況も踏まえ、就労の実態が不安定な場合は、それを考慮する」(厚生労働省2016b:9)こと。知的障害では「仕事の内容がおのずから単純かつ反復的な業務であれば、それを考慮する」(ibid)とし、具体的な内容例においては「一般企業で就労している場合(障害者雇用制度による就労を含む)でも、仕事の内容が保護的な環境下での自ら単純かつ反復的な業務であれば、2級の可能性を検討する」(ibid)としている。発達障害に関しても知的障害と同様に仕事内容が反復的な業務であればそのことを考慮することとしている。

上記の点を考慮することになると、就労している障害者の多くは障害年金に該当する可能性が高くなると考えられ、その効果が実質的に影響するならば、関係機関に普及を広げる必要がある。しかしながら、このガイドライン自体の就労状況がどの程度判定基準に影響するのか、さらに診断書にある日常生活能力との関係性(例えば、日常生活能力は比較的高くても、就労状況では支援が多い場合など)がどの程度年金受給の判定に影響するかにしては不透明な部分が多い。この点に関しては行政側も正確な情報開示をするべきであろう。

また、診断書に必要な事項である日常生活能力についても医師だけで判断するのではなく、PSWや社会福祉士、あるいは地域の就労機関等との情報共有をしっかりと行い進めていくべきであり¹⁰⁾、さらに言えば、年金に関する診断書については全て医療に任せるのではなく、将来的には他の専門職や地域の社会資源の専門職も記載できるように、例えば障害の診断は医師が行い、それを基に日常生活能力に関しては、PSWや社会福祉士もし

くは、地域の社会資源の専門職が記載するというように役割分担も必要なことであろう¹¹⁾。

ただし、この年金の問題については障害者だけにとどめるべき問題ではない、近年問題となっているワーキングプアも障害は無いが生活に困窮している世帯は数多くいる¹¹⁾。また、一括りに障害者のみがもしも、障害年金で保障されるとしても、障害に気付かない人たちも労働市場には存在している。筆者の相談者の中にも長年自分が障害だとは気付かずに職を転々として、相談機関に相談したところ、障害であることが判明した相談者も少なからず存在した。そのようなことも考慮すると、障害かそうでないか判定する前に、働いても生活がままならない人々にも障害者と同様賃金収入のみではない生活保護以外の所得保障が必要であろう。そうになると、現在のよう障害かそうでないか、という分け方をする障害年金という制度というよりも、所得に応じて手当を支給する所謂ベーシックインカムのような制度が検討される必要があると考えられよう¹²⁾。

こうした収入に関する問題とは別に、今回のアンケートでは就労している事業所内で相談できる人はいると回答したのは知的障害者で30名、精神障害者で16名であった一方で、仲の良い同僚もしくは上司はいないと回答している者が知的障害で29名、精神障害で17名であったことをみると、職場の中では中々「仲が良い」と思えるような者を見つけにくいということが考えられる。また、ジョインを利用する目的を聞いた所、知的障害者で17名が「友だちをみつけるため」と回答していることから、就労している障害者、特に知的障害者では就労後の社会的な交流が減少すると考えられる。ここから、就労している障害者には職場以外での余暇を過ごす場所が必要なものであり、そのような意味で、ジョインの活動は障害者の就業生活を支えていくうえで重要な場であると考えられる¹³⁾。

一方で、ジョインを利用する目的に関して精神障害者では仕事の相談が18名と多い回答であった。これはジョインの機能として基本毎日開所しているの、いつでも相談できる環境があるということの反映でもあるかもしれない。これについてジョイン登録者の広汎性発達障害の利用者の方に聞いた所、「相談はしたいが、電話が苦手なので直接会って話ができるのがよい」と話してくれていた。確かに、人によっては電話が苦手という方も存在するので、直接会って相談できる場所があったほうが本人たちが就労を継続するには有効な手段であると考えられよう。

このように、就労後の交流スペースであるジョインは障害者の他者とのつながりや仕事の相談をする場としての機能をもつものとして、捉えられることができよう。さらにその機能にはそこを利用することで本人にも少なからずの変化があると考えられる。その変化については、今回のアンケートで親にも回答を得ることができたので、原文のままなので多少長いですが下記に記載をしていく。

- ・ 気軽に仕事について話せる相手がいることで、楽しませてもらっているようです。自分の職場以外の事を知ることで、少し世界が広がり気分転換になっています。以前より明るくなりました。
- ・ 独り歩きや地下鉄、自分で出来る事や行動範囲がひろがっていると思います。
- ・ スポーツレクや食事会に参加することが多く、出かける機会が増えました。初対面の人と交流することで社会性が身についたように思います。家庭で仕事の事(特に困り事)はあまり話しながらないのでジョインのスタッフには相談できるようなので必要な場所だと思います。
- ・ 女子会や大交流会など障がい者同士なのと職員さんも一緒に参加していただいているので安心できる様です。1人では行く事のないお店など楽しみにしています。少し

服装を気にする様になりました

- ・ 以前は交流会など参加させていただき、その都度楽しんでいました。働く障害者の方と交流できると働く意欲や悩み相談の場となり、良い変化がありました。現在はシフトがばらばらで休日は友達もいないので、家族で過ごすことが多いです。
- ・ 今は自宅と仕事の往復です。仕事にも慣れてきましたが、余暇の過ごし方もこれから考えたいです。

こうした親からの意見を聞くと、就労後の事業所外での他者との交流や活動の中で、本人たちが他者を意識する、また、他者との交流の中で視野を広めることができる、1人では難しいが安心した他者と行動することでその行動が広げることができる等の機能があることが親からの回答からも伺えよう。

従来、障害者の就労支援においてはジョブコーチという手法が障害者の職場定着で重要であるとされてきた。しかし、本来ジョブコーチは職場環境に働きかけることを中心として、定着支援を行っていくものであり、本人たちの生活の幅や余暇活動等の支援についての視点という点では必然的に限界があると考えられる。また、それを埋めるものとして就業・生活支援センターや就業・生活相談事業が設置されているが、それらの期間だけでは本人と支援者という1対1の関係性の中で支援が行われるという事から言うと本人たちの繋がりを育んでいくという事に関してはこれにも限界があるであろう。

そのような限界に対応すると同時に、ジョインのような交流スペースの活用は本人たち同士の繋がりによってお互い同士で支えていくというエンパワメントも必然的に促される側面もあることから¹⁴⁾、就労した後でも利用できる本人たち同士の交流の場は就労後の支援において重要な場として位置づけられるものであると考えられよう。また、我が国が障害者権利条約に批准したということから考え

でも、障害者の文化的な生活やスポーツ活動等の余暇支援の機会を提供することは、今後ますます重要になってくるであろう¹⁵⁾。

7. まとめ

今回の報告では、就労している障害者はその賃金のみで生活することは最低生活の基準を保障することは難しく、障害年金等の社会保障を充実していく必要性が示された。また、就労先で仲の良い同僚等がないことから他者との交流する機会を提供することで、人間関係や活動の幅が広がり、それに伴い関係性の中で本人たち同士の支え合いも促されるということが示唆された。しかしながら、今回の報告では障害に関することが詳細にできなかったことや障害年金受給の理由が聞けなかったことを踏まえても報告としての課題は大きい。今後は、今回の報告を受けて、就労した後の必要な事や課題について、さらに研究的視点で取り組んでいきたい。

〔謝辞〕

最後になりますが、本報告のアンケートにご協力いただいたジョインの皆様とその親御様に感謝を申し上げます。また、松井二郎先生には学生時代から大変お世話になりました。松井先生から「社会福祉の原点を問う」姿勢や「学ぶ」という姿勢を教えていただいたことに改めまして、感謝申し上げます。ありがとうございました。

〔注〕

(1) 自立支援法に関する評価については「福祉サービスの供給システムを根幹から再構築するものであり、その意味では戦後空前の…大型福祉立法といえよう」(松田, 2006, 17)と述べており、朝日は障害者自立支援法を「その是非はともかくとして、従来の障害者福祉サービスのあり方を根源から変革する大きな動き」であり、「特に就労支援に向けた新しい

事業を創設するなど、障害者の就労を福祉の側から支援する仕組みの構築を図っている」

(朝日, 2006, 4)と述べているように、同法が障害者の就労支援に大きな役割を果たしていることが伺えよう。無論、同法は応益負担等の大きな問題があり、廃止となった。しかし、法律が変わってもサービス体系やサービス等利用計画等に見られるケアマネジメント等の手法は大きくは変わっておらず、それに対する検討は必要があると思われるので、筆者の今後の課題としたい。

- (2) この実雇用率にはA型事業所も含まれているので、一般企業への就職率に関する正確な値に関しては不明である。
- (3) 北海道に関して言えば、平成28年の実雇用率は、民間企業で2.06%である。
- (4) 平成30年より施行される「職場定着支援事業」については、未だ具体的なことは明記されておらず、事業の詳細についてはまだ検討中である。事業内容については大まかであるが厚生労働省(2016a)を参照。
- (5) なんでもミーティングや精神障がいを語る会は基本集団精神療法的なグループミーティングであり、WSAはべてるの家で行われているSA(schizophrenics anonymous)を参考にした働く障害のある方を対象とした自助グループである。なお、ここでの精神障がいを語る会の「障がい」という記載の仕方については札幌市の障害の記載が「障がい」で統一されているため、それに合わせている。
- (6) 札幌では療育手帳を発行する機関は「知的障害者更生相談所」であり、そこでは知的障害と広汎性発達障害のどちらかの診断結果が得られた者について療育手帳を発行することになっている。また、精神障害者には精神保健手帳と療育手帳両方を所持している者もいるので、精神障害者については1名多い形となっている。
- (7) 就労している障害者の平均賃金は厚生労働省でも調査を行っている。それによれば、超過勤務を除き、知的障害者が106,000円、精神障害者154,000円となっている(厚生労働省(2014)。ただし、今回のアンケートに関して精神障害者と知的障害者との平均賃金の開きに関しては精神障害者の年収が2,000,000円以上3,000,000円台が3名存在していた。その3

名を除くと平均は120,000円となり知的障害者と大差は無くなる。知的障害の場合は最大の者で年取にして180,000円であるが、これはダブルワークをしているためにこの数字になっている。つまり、精神障害者の平均値を引き上げているも者は正社員層が引き上げていると考えられ、この正社員層も途中で障害と分かった方が今回のアンケートの中に存在していた。こうしたことから言うと精神障害者の平均賃金の高さは収入の上位の者が引き上げていると考えられる。今回のアンケートでは論証はできないが、今後この点は明確にしていく必要がある。

- (8) 同じように障害者年金を障害者の所得保障制度として位置付けているものに川崎（2004）がある。
- (9) 札幌での一般的な生活保護基準に関しては筆者が行政に聞いて確認している。また、この額は家賃収入を札幌で最大の36,000円とした月平均となる。加えて、障害者加算は一般の保護費で計算しているの、含まれていない。さらに北海道の最低生活費は戸室（2016）によれば、1,149,701円（年取）となっており、多少の開きがあるが、今回はほとんどの者が札幌在住なため、札幌の保護費と比較しても問題はなだらう。
- (10) 今回のガイドラインで言えば、「障害の程度を診査する医師が、障害年金請求者や受給者の詳細な日常生活状況を把握するために、請求者等へ照会する際に使用する文書（「日常生活及び就労に関する状況について（照会）」）を作成し、主な照会事項」（厚生労働省2016c）を記載することになっている。この照会事項に関しては、「日常にご本人と接して生活状況をよく把握されている第三者（例えば地域や職場での支援者など）に記載していただくことも可能」（厚生労働省2016e）となっているが、照会事項はあくまでも必須のものではなく、判定の一部資料として必要があれば、判定機関が提出を促すものでしかない。
- (11) 障害者の生活と権利を守る会全国連絡協議会（1997）では、診断書とは別に障害や年金の認定にあたって「医療や福祉の専門家を加えた第三社認定機関を設立すべきこと」と指摘している。さらに診断書を全て医師に任せないことについて Oliver は「インペアメント

の診断、外傷を受けた後に医学的に状況を安定させること…医師の関与にはもちろん至極適切なものもある。しかし同時に、医師は、車を運転する能力を査定したり、車いすの利用を指示したり、金銭的な手当の要不要を決めたり…働く能力とその潜在能力を測定したりすることにも関わっている。医師養成課程を修了して免許をもつからといって、こういった場面に関わるにあたって医師が最もふさわしい人物とはいきれない。それだけではなく、理学療法士、作業療法士…教師等を含む、多くの新興の専門家はすべて、医師がヒエラルキーの上位に据えられた組織の中で働いているか、医学モデルにもとづいた言説のなかでそれぞれの専門的な実践をおこなっている」（Oliver=2006：95-96）と述べているように、医師だけにしか診断書を書く資格がないとすると、それは一つの権力が発生する危険性もあるだろう。また、今回の報告では、詳細は記載できないが、現在の社会福祉の分野におけるサービス等利用計画も相談支援事業所しか記載ができないとなると（セルフプランもあるが）それも一つの権力となるという危険性もあることは注意が必要であらう。

- (11) ワーキングプアという用語には高野（2014）が指摘するように定義があるわけではない。先行研究だと、戸室（2016）はワーキングプア率とは、就業世帯（世帯の主な収入が就業によっている世帯）のうち、最低生活費以下の収入しか得ていない世帯（貧困就業世帯）の割合のこと」（戸室 2016：34）としており、また桜井は「生活保護廃止に伴い、保護受給時は無料であった医療費・介護費用の実費負担が発生し、特典サービス給付は削除される。また、生活保護下では収入認定から控除されていた勤労控除や実費控除…といった各種控除が無くなることも考慮すると、生活保護基準の1.2倍～1.4倍程度」（桜井 2017：20）となっている。本報告の中心はワーキングプアについては定めないこととしたい。しかし、今回のアンケートだと生活保護を基準とすると、知的障害者は最低生活基準以下になり、また、最低生活の1.2倍にすると精神障害者がワーキングプアにあてはまる事は明らかである。
- (12) もちろん、障害者の所得を支えるのはペー

シックインカムのような所得保障だけではなく、労働による収入というのも重要である。そのことから言うと、今回のアンケートの中にも現在の障害者雇用制度の下では6時間勤務が知的障害で6名、精神障害で4名存在していた。この理由はアンケートの中では聞くことはできなかったが、現在の障害者雇用制度の問題としても取り組んでいく必要がある。つまり、現制度の中で障害者雇用率を達成するためには6時間雇用しなくてはならないのであるが、取り方によっては6時間雇用すれば良いということにもなる。こうしたことが容認されると、障害者雇用は「ワーキングプアを助長させるもの」になりかねない。そういう意味で言うと6時間から余力のある事業所は8時間雇用し、評価が伴えばさらに正社員等への昇進等を検討することも企業側には必要なことであろう。また、逆に障害者の中には6時間勤務さえも難しいという人もいるので、企業側には4時間～8時間という時間枠の柔軟性や、あるいは週3日からでも就労可能という障害の程度に合わせた採用基準も今後は検討しつつ、企業側に障害者雇用に関しての柔軟性をもたせるための現制度の見直しも検討するべきである。

また、本報告で取り上げた障害者年金や社会保障に関する問題は就労している障害者ということを中心に述べているが、無論、現在就労していない、もしくは、就労することが難しい障害者やそうでない人の問題も残る。今回の報告では、この点については課題とさせていただき、今後検討していくこととしたい。

- (13) この知的障害者の就労後の社会的交流については菅野(2008)の報告においても、就業の定着のための生活を支える上での仲間づくりが重要であることや本人たちのアンケートでも余暇のための友人をつくりたいという要望があることが指摘されている。
- (14) こうした本人たち同士の支え合いはジョインの活動の中で良くみられることである。例えば、「仕事を辞めなくなった時にその悩みを聞く」、また辞めてしまった後でも、ジョインの登録者が仕事を辞めてしまった本人に「またジョインに来て楽しもう」というメッセージを送りそれが励みになって再就職をするなど、本人たちの支え合いの力は大きいと筆者は

考えている。

- (15) 障害者権利条約におけるスポーツや余暇活動への参加については第30条を参照されたい。

〔参考文献〕

- 安藤里恵子(2005)「精神障害者が障害年金未受給に至る要因についての一考察：A病院」『精神障害とリハビリテーション』9(1), 166-170
- 朝日雅也(2006)『『もっと働ける社会を』の本質を問う—特集にあたって』『職業リハビリテーション』20(1), 2-8.
- 北海道労働局(2016)「平成28年 障害者雇用状況の集計結果」(<http://hokkaido-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev/0/0129/3709/2017227105850.pdf>, 2016.10.12)
- 磯野博(2016)「無年金障害者問題の今日的特徴と障害年金の課題」『福祉社会開発研究』(11), 1-11
- 川崎和代(2004)「障害者の所得保障を受ける権利」『大阪女子学園短期大学紀要』(48), 17-31
- 厚生労働省(2006)「民間企業の障害者の実雇用率は、1.52% (平成18年6月1日現在の障害者の雇用状況について)」(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/12/h1214-2.html>, 2016.10.12)
- 厚生労働省(2014)「平成25年度障害者雇用実態調査結果」(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokoukoureishougaiyououtaisakubu-shougaihakoyoutaisakuka/gaiyou.pdf>, 2017.11.4)
- 厚生労働省(2016a)『『障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の一部を改正する法律』について(経過)』(http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000128863.pdf, 2016.11.4)
- 厚生労働省(2016b)「国民年金・厚生年金保険精神の障害に係る等級判定ガイドライン」(<http://www.nenkin.go.jp/service/jukyuu/shougainenkin/ninteikijun/20160715.files/A.pdf>, 2016.10.26)
- 厚生労働省(2016c)『『国民年金・厚生年金保険精神の障害に係る等級判定ガイドライン』の策定及び実施について』(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000130041.html>, 2016.11.4)

- 松田啓一「障害者自立支援法における就労支援の仕組みとその論点」『職業リハビリテーション』20(1), 17-22
- 百瀬優（2009）「障害者に対する所得保障制度—障害年金を中心に—」『社会保障研究』44(2), 171-185
- 百瀬優（2016）「障害年金の課題と展望」『社会保障研究』1(2), 339-353
- Oliver, M (1990) The Politics of Disablement (=2006 三島亜希子・山岸倫子・山森亮他訳『障害の政治 イギリス障害学の原点』明石書店)
- 齋藤敏靖（2010）『「就労」モデルの構築—社会福祉ニーズとの関連を巡って』エム・シー・ミュージズ
- 桜井啓太（2017）『〈自立支援〉の社会保障を問う』法律文化社
- 札幌市障がい福祉課（2017）「札幌市就業・生活相談事業要綱」
- 障害者の生活と権利を守る全国連絡協議会（1997）『月刊障害者問題情報』172・173, 1-118
- 菅野敦（2008）『知的障害者就労支援研修報告書』社会福祉法人 東京都社会福祉協議会。
- 高野晃（2014）「都道府県別ワーキングプア水系の検討—雇用形態による分類と先行研究から見えてくるもの—」『熊本大学商学論集』19(1), 17-41
- 戸室健作（2016）「都道府県別の貧困率，ワーキングプア率，子供の貧困率，捕捉率の検討」『山形大学人文学部研究年報』13, 33-53
- 遠山真世（2006）『「障害者生活実態調査」にみる障害者の就業問題』『Int'lecowk』61(11・12), 25-31

