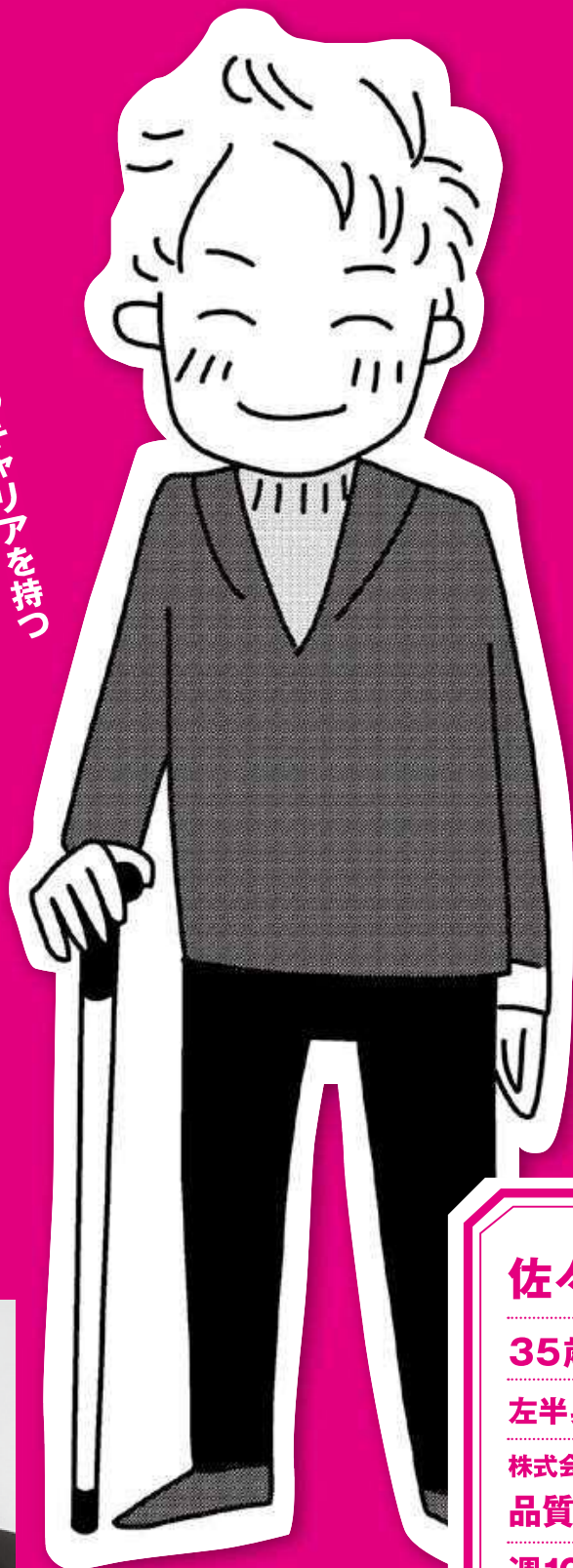


# Case 2

10年以上のキャリアを持つ  
元エンジニアの佐々木さん。  
経験とセンスを生かして  
週10時間から再スタート!!



●支援員  
百合丘就労援助センター  
野辺 季暢さん

**佐々木さん (仮名)**

**35歳・男性**

**左半身麻痺など**

**株式会社スタックス**

**品質管理・金属部品の検品等**

**週10時間勤務→20時間勤務  
(2時間×週5日) →(4時間×週5日)**

## 就職しないなら別れる！ 叱咤激励を受け就職活動へ

突然、百合丘就労援助センター（以下、援助センター）の野辺季暢としのぶさんののもとにメールが届いた。援助センターと同じ建物に入っている就労移行支援事業所に通っている佐々木さん（仮名）からだ。そこには写真が添付されており、「僕の人生がかかっています」と添え書きされている。写真は、当時、佐々木さんと交際していた佳子さん（仮名）の字で書かれた「二〇一七年予定と目標」だった。見れば、「二月 就労移行支援事業所に週四日通う」「三月 就労移行支援事業所に通いながら体調を整えることに専念」……などと、月々の目標が書かれてあり、「五月 企業に内定をもらおう！」「七月 入籍」に赤線が引かれてあった。

佐々木さんは十数年間、工作機械メーカーでエ

ンジニアとして働いてきた。しかし、髄膜炎\*2を発症。その後遺症から、左半身麻痺や高次脳機能障害\*3といった障害を抱え、その結果、これまでの仕事を続けることが難しくなり、数年前に退職していた。会社員時代から交際していた佳さんは、障害者となった佐々木さんを支え続け、叱咤激励するために「二〇一七年予定と目標」を書き、佐々木さんに渡したのだ。

「佐々木さんは、もともと、早く働きたい」という希望を持って援助センターに相談に来られた方。そろそろ就職活動をするよという合図だと思いました」

\*1 就労移行支援事業所…障害者総合支援法に基づく就労支援サービス。就職を目指す障害者を対象に必要な知識・スキルを身につけるサポートを行うとともに、求職活動の支援を行う。P.095参照

\*2 髄膜炎…主にウイルスや細菌に感染することにより、髄膜および髄液に炎症が生じる病気。発症すると、長期的な後遺症を残したり、死に至ることもある。

\*3 高次脳機能障害…脳卒中や事故などにより、脳が損傷することで生じる認知障害。主な症状としては、物事を忘れやすくなる、言葉がうまく出てこなくなる、感情などのコントロールが難しくなる…などがある。

佐々木さんがはじめて援助センターを訪れたのは二〇一六年五月。当時、佐々木さんは歩くのもやっとという状態で、言葉がうまく出ず、コミュニケーションもままならなかった。援助センターでは、佐々木さんはまだ就労できる状態ではないと判断。リハビリや就労に向けた訓練を受けるよう助言し、就労移行支援事業所を紹介していた。以来、六カ月の間、佐々木さんは就労移行支援事業所で、はやる気持ちを抑えながら、ゆっくり、しかし着実に準備を進めてきたのだ。

佐々木さんは、ときに言葉が出てこないことをもどかしく感じながら、ゆっくりゆっくり話す。たしかに会話は聞き取りづらいときがあるが、ユーモアを交えながら話す。

「彼女からこのスケジュール通りにやらないなら別れる」と言われたんで、やるしかないと思っ  
たんです」

当時を振り返り、佐々木さんは笑いながら言う。

その後、佐々木さんは、野辺さんと二人三脚で就職活動に乗り出していくことになった。

### 職種？ 労働時間？ 支援員と優先順位を考えた

「二〇一七年予定と目標」には、「四月就活期間」と書かれているが、それより一カ月ほど遅く就職活動をはじめた。佐々木さんの訓練に寄り添って来た就労移行支援事業所職員の見立てでは、週二〇時間勤務が限界。そこで、野辺さんとも<sup>\*4</sup>に就労継続支援A型事業所を中心に見学に行ったり、実習を受けたり。しかし、

\*4 就労継続支援A型事業所…障害者総合支援法に基づく就労支援サービス。一般企業で働くことが難しい障害者を雇用し、就労の機会を提供するとともに、知識や能力向上のための訓練を行う。原則として最低賃金が保証される。

なかなか決まらない。

そんなとき、たまたま株式会社スタックスから短時間就労の情報が出了。業務内容は、金属製品の品質管理。具体的には、ネジ切りや汚れ取りの検品作業だった。

スタックスは、宇宙開発関連部品などを請け負う精密板金加工の会社だ。「元エンジニアの佐々木さんにぴったりの仕事だ」と考えた野辺さんは、佐々木さんにこの仕事をすすめた。

しかし、スタックスからの募集は週一〇時間勤務。もっと働きたい佐々木さんの希望とは違っている。しぶる佐々木さんに、野辺さんは自身の考えを話した。

……職種は今までの経験があるため、製造業が向いていると思うし、それは佐々木さん自身も希望している。しかし、製造業の現場の仕事となると、障害者枠での求人ほとんどない。あつたと

しても工場でのライン作業など、動作がゆっくりの佐々木さんには難しい。さらに多くが市南端の臨海部に立地していることから、市北端の多摩区にある自宅から通うのは大変だ。でも、スタックスなら、乗り換えはあっても、電車で座っていくことができる。たしかに勤務時間数は希望とは違うかもしれないけれど、それよりも仕事内容にこだわるべきではないか……

納得できないまま「とりあえず」と職場見学・体験実習に行ってみた佐々木さんだった。しかし、五日間の体験実習を通して、あらためて「検査の仕事は自分に合っている」と実感することができた。会社も佐々木さんの経験とセンスを買ってくれた。そして、就職決定。

「二〇一七年予定と目標」に書かれたスケジュールに五カ月ほど遅れをとったが就職が決まり、佐々木さんと佳子さんは二人で大喜びした。

その後、半年間、一生懸命仕事に取り組んだ佐々木さんは、そのていねいな仕事ぶりが認められ、新たな作業を増やすことで会社とも合意し、週二〇時間勤務になった。もともと「できるだけ長く働きたい」と希望していた佐々木さんは、リハビリをしていたところからスポーツジムに通い、体力作りを欠かさなかった。そのため、週一〇時間勤務が倍の二〇時間になっても、そんなに苦にはならなかったという。

## モノ作りの経験と センスがいかせる仕事

株式会社スタックスは、佐々木さんの採用から遡ること十カ月前に、一人目の短時間で働く発達<sup>\*5</sup>障害のある方を雇用した。しかし、それは、社会貢献やCSR（企業の社会的責任）とは別の理由から

だった。

「一定の規則性から逸脱した物に対して、敏感に反応する特殊な能力を持つ方が製品を担当してくれています」

専務取締役の星野佳史さんはその方の仕事ぶりに感心し、こう説明する。それまで、出荷時に行く検査は、「一割だけ検査すれば良い」という取り決めを取引先としていれば、一割だけしか検査を行っていなかった。ところが、扱っているものが精密部品であることから、数万個の一つでも不良品が混じっていれば、「一割は検査しましたけど」という言い訳は通じない。だから、スタックス側としては可能な限り全数検査をしたいのだが、どんなベテラン職員でも単調な検査の繰り返しを行っているとは必ず見落としは出

\*5 発達障害…先天性の脳機能障害が原因とされ、自閉症、アスペルガー症候群、学習障害、注意欠陥多動性障害などがある。障害特性として、対人関係・コミュニケーションが困難、感情や行動のコントロールが苦手、読む・書く・計算など特定の行動が困難…などがある。

てくる。はじめのうちこそ疑いの目を持って検品していくのだが、数をこなしていくうちに「大丈夫だろう」が前提となってきたりしてしまうからだ。

そこで当時、川崎市とのヒアリングで、依頼したい業務としてリストアップされた検品・梱包・書類PDF化の中から、検品を業務内容として選択し、検査要員を募集したところ、前述の発達障害のある方に出会ったというわけなのだ。

しかし、佐々木さん雇用時は、同じ検品作業でも、少し違う観点の人材を求めた。

「決められたルール通りにやるだけではなく、気づく力を持っている人に来てもらいたかったんです」  
前述した方は、ルールに厳密だ。しかし、そのルールはお手本がないと成立しない。「シミやキズがついたものを除外する」といっても、どの程度のキズなのか、どういったものをシミと呼ぶのか、一つひとつサンプルが必要だ。

そこで、星野さんは、体験実習に来た四人に「不良品」と「良品」を渡し、「不良品はどこが悪いんだと思う？」と聞いてみた。

「もちろん、そんなものわからないのがフツウですよ。でも、佐々木さんはパパッとすぐに指摘したんです」

この人はセンスがいいと、星野さんは直感したのだと言う。

佐々木さんの仕事ぶりを見せてもらうと、あまりの細かさにビックリする。爪の先ほどの小さな部品を一つひとつ、手に取る。麻痺の残る体で慎重に部品を扱うのは、佐々木さんにとって大変なことでもある。しかも、キズ、変形を目視でチェック。不良品かどうかを確認し、汚れがあれば綿棒で拭き取っていく。星野さんは、佐々木さんの仕事ぶりに目を細めた。

「一日中こればっかりなので、もう飽きちゃった」

佐々木さんはこう言うが、「これは照れ隠し」と野辺さんは言う。

「働きはじめのころは、楽しい話ばかりメールしてくれていましたよ」

一日わずか二時間の労働だったが、久々に働く喜びを感じていたのではないかと、もともと働いてやりがいを感じることを経験していた人だけに、うれしかったんじゃないか。野辺さんはそう感じている。

モノ作りを経験してきた佐々木さんに対する、星野さんの期待もひとしおだ。

「持っている知識や経験を生かして、どんどん成



【写真上・中】佐々木さんが検品しているのは、直径3ミリほどの部品。一つひとつを目視し、キズ、ゆがみをチェックする。ピンセットや綿棒を器用に使って作業している。

【写真下】  
専務取締役・星野佳史さん

株式会社スタックス  
中原区下沼部 1750  
電話 044-433-1611 (代)  
www.stax-tqs.co.jp

長してもらいたい」

現場の司令塔的立場での活躍を目指して欲しいと言う。

## 配慮が必要な人が職場に入ると 仕事が一気にピリッと引き締まる

会社自体は、佐々木さんを雇用するのに、特別な配慮はしなかった。もちろん、歩行がやや難しい佐々木さんのために、きちんと導線を確認したり、社屋の改修時には滑りにくい工夫をしたりす

ることはあっても、「障害のある仲間がまたひとり増えた」という感覚で接していた。

しかし、後天的に障害者となった佐々木さんと、先天的に発達障害や知的障害のある方とは配慮の仕方がまったく違うと、星野さんは考えている。

「佐々木さんとしては、〴〵なんでオレがこんな仕事をしなきゃいけないんだ」という思いがあるんじゃないかと思います」

星野さんが聞いたところでは、佐々木さんの前職は大手メーカー。海外出張にも出かけるほどバリバリ活躍していたのだとか。

「すぐくもやもやしたものを抱えていると思いますね。〴〵障害を受け入れて、そこをスタートラインにしないと、次のステップに進めないよ」とは言うんですが……」

もし、自分が同じ立場になったらと思うと、佐々木さんの気持ちは痛いほど想像できる。最前線の

エンジニアだったならなおさらだ。でも、それでも前を向いて進んでもらいたい。そんな激励の気持ちだが、言葉の端々から伝わってくる。

障害のある方を雇用すると、受け入れ側はその人の障害特性に配慮し、対応していく。しかし、それは一人ひとり違っていて、とても「障害者」とひとくくりにできるものではないと、星野さんは実感している。

対応に悩み、ときには援助センターの支援員に相談することもある。佐々木さんの場合、今でも星野さんは野辺さんと連絡を取り合っている。雇用側にとって相談できる人の存在は大きいのだ。

一方、「配慮が必要な人」が職場に加わることで、会社が得るものもたくさんある。

「配慮が必要な人に仕事を教えることで、仕事の〴〵肝〴〵を再確認できる」と星野さんは言う。曖昧な部分を見直し、作業工程をあらためて検討す



る。その仕事では何がもつとも重要なのか再確認する。そうしなければ、的確に仕事を教えることはできないからだ。

「教える側が、仕事に慣れすぎて甘くなっていた部分を再確認でき、ピリツと引き締められるんです」  
今後も、必要に応じて、障害のある方を受け入れたいと星野さんは言う。

## 障害を受け入れて 次のステップに進んでいく

佐々木さんは、何度も「もう、あきらめよう」と思ったことがあったのだという。特に、リハビリを行っていたころは、「自分ができる」と想像したところ」までは到底たどりつけず、くじけ

そうになった。

「あきらめなかったのは、妻のおかげ」

今や佐々木さんの妻となった佳子さんが書いてくれた「二〇一七年予定と目標」を何度も見せてくれながら、佐々木さんは笑う。

「障害を受け入れる」ということは並大抵のことではない。佐々木さんは、支援員の野辺さん、会社の星野さんや仲間たち、そして何より佳子さんの支えを糧に乗り越えようとしている。

今、佐々木さんと佳子さんの目標は、新たな家族を持つことだ。

「フルタイムで働く妻が育児休暇を取るためには、自分もつとがんばらないといけない」

佐々木さんはさらなるステップアップを目指している。



## 佐々木さん（35歳）

10数年間工作機械メーカーでエンジニアとして働いていたが、髄膜炎を発症。左半身麻痺や高次脳機能障害といった後遺症が残り、会社を退職。リハビリ後、精密板金加工メーカーに週あたり10時間で勤務しはじめた。





## 企業にとっての 「障害者雇用のメリット」 という視点

影山 摩子弥さん

### 障害者雇用のメリット…戦力化とダイバーシティ効果

佐々木さんが入社した会社は、障害者雇用のメリットを熟知しているなど感じます。佐々木さんは障害があるので、「ゆっくり」作業しているということですね。これは、通常であ

横浜市立大学都市社会文化研究科教授・横浜市立大学CSRセンター長

専門は経済原論、経済システム理論、労働の経済学。国内外の行政機関、企業、NPOなどさまざまな組織からのCSRの相談にも対応している。また、「横浜型地域貢献企業認定制度(横浜市)」「宇都宮まちづくり貢献企業認証制度(宇都宮市)」「全日本印刷工業組合連合会CSR認定制度」の設計を担い、地域及び中小企業の活性化のための支援を行っている。主な著書に、『なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?』(中央法規出版刊)など。

れば「仕事のペースが遅い」とマイナス評価を受けそうです。しかし、一日千個の部品をチェックできたとしても、そのなかに一つでも不良品が混じっていれば、会社は信用をなくします。たとえば一日三〇〇個しかチェックできなくても、すべての不良品をはじき出せていけば、そちらのほうが会社にとってはメリットがあるわけです。だから、佐々木さんの適性を見抜いて、的確に検品作業を割り振っている。これは、雇用した障害者をしっかりと「戦力化」できている例です。

また、「障害のある方を雇うと、仕事の「肝」を再確認できる」という、会社の方の言葉もありましたね。これは、会社がダイバーシティ効果を理解しているからだと思います。一般的に、障害者を雇用すると、今までの作業工程を見直すことになります。たとえば、ある製造業の会社では、障害者にもわかりやすいように部品を整理したところ、重複発注がたくさん発覚して、在庫整理によって倉庫が一つ空いたそうです。佐々木さんが入社した会社も、作業工程の見直しを行った。効率もアップしたはずですし、このことによって障害のない社員の方も仕事がやりやすくなったはずです。

私たちの心のどこかには、「障害者を雇うことは、会社のメリットにならない」という先入観があるのだと思います。障害者を雇用してうまくいっている会社の方だって、「ウチに来てくれた方は、たまたまいい人だった。ラッキーだった」くらいにしか思っていない。だから、支援機関の方も、障害者雇用を企業に提案するときに、「法律で決まっているので、なんとかお願いできませんか」という言い方になってしまふんです。

もっと「企業にとって障害者雇用にはメリットがある」という点に着目してもいいのではないかと思います。

**労働生産性を高めるのは「心理的安全性」**

「職場に障害者が来る」となると、障害のない方は「その人の指導に追われて、自分の仕事ができなくなるんじゃないか。困ったな」と思ってしまうのではないのでしょうか。それは先入観があるせいです。私が見てきたケースでは、障害者を雇用すると社内の労働生産性が高くなっていました。

最近の研究では、労働生産性が高くなるポイントは「心理的安全性」にあるのではないかと言われています。これは何かというと、「このチームや組織は、自分を受け止めてくれる」と安心できること」です。安心できているからこそ集中して働くことができますし、自分を受け止めてくれるいるみんなのために働こうとするので、チームの求心力が高まります。さらに、「どんなことを言っても受け止めてくれる」と信頼しているので、いろいろなアイデアを自由に提案することができます。障害者を雇用することによって、このような効果が生まれるのです。

そのメカニズムを説明します。障害のない人のなかに障害者が入っていきます。すると、障害のない人たちのなかに、「私たちは健常者である」という共通認識が生まれます。これが発展していつて、仲間意識が生まれ、共同性が高まります。一方、「障害者をサポートしてあげなければならぬ」という倫理観も刺激されます。そして、「健常者である私たちみんながサポートしていこう」という協力関係ができていきます。共同性が高く、倫理観を刺激され、協力関係ができるようになるか。障害者に配慮すると同時に、障害のない人同士もお互いに気遣い合うことができます。いくんです。すると、障害者にとっても、障害のない人にとっても、心理的安全性が確保されます。その結果、労

働生産性が高まっていく……そんな企業がたくさんあります。

## 仕事と障害者のミスマッチは防がなければならない

もちろん、労働生産性を高めるためには、障害のない人たちが障害のある人を受け入れることが前提です。そのためにも、障害のある人は、ずば抜けて生産性が高い必要はないけれど、ある程度は働けないと困る。企業は収益を上げなければ潰れてしまう営利組織であることを、支援機関の方、<sup>ジョブ</sup>ジョブコーチの方には理解していただきたいと思います。

ですから、会社の業務の内容をしっかりと把握して、合わない仕事を無理に障害者にさせないようにしていただきたい。会社側に対しても、「この仕事はこの人には合わない」とはっきりと言わなければなりません。仕事のミスマッチで、双方に不満が残ることは非常に多いのです。

また、支援機関の方、ジョブコーチの方が企業と良い関係を保つことは大事ですが、企業の方に頼られすぎないように注意することも大事だと思います。結局、現場で障害者に対応するのは、その企業の方なんです。最初のうちは間を取り持つにしても、企業の方に対応のノウハウを身につけてもらうことが必要です。

最終的には企業の方自身がジョブコーチのような働きをしていくと理想的ですね。「もう、障害者雇用は自分たちだけでできる」と企業側が思えるくらいになったとき、その企業はダイバーシティ効果を最大限に引き出すことができるのだと思います。

\* 1 ジョブコーチ…障害者の職場定着を目的に、支援計画に基づき、作業能率やコミュニケーションを改善、円滑にするための支援を行う。また、事業主や職場の方に対しては、障害特性や配慮方法、指導方法についてのアドバイスをを行う。

**「障害者が企業に役立っている」ことを発信してほしい**

障害者雇用促進法では、週三〇時間以上就労する人を一人としてカウントすることになっていきます。しかし、それは現在の実態に合っているでしょうか。働きはじめるにあたっての入り口として、あるいは社会との接点を作るためなど、さまざまな理由から短時間就労を希望する人がいるのですから、それを否定しないほうがいいと思います。たとえば、週三時間就労の人が十人いれば、週三〇時間就労の人が一人いるのと同じカウントにするなど、積み上げ計算方式をとってもいいのかもしれません。

そのためにも、「短時間就労で働いている障害者がいる」という情報発信が必要でしょうね。特に、仕事に就くなかで精神疾患を抱えてしまった人にとって、「短時間で体を慣らしながら、もう一度復帰できる」ということは、とても励みになると思います。

さらに、短時間就労の人たちが、企業にこんなに役立っているということも、同時に発信してほしいと思います。

「障害者もフツウに働けるんだ」

こういうふうには、みんなが思っていければ、ソーシャルインクルージョンがどんどん進んでいくのだと思います。



## 身体障害者手帳

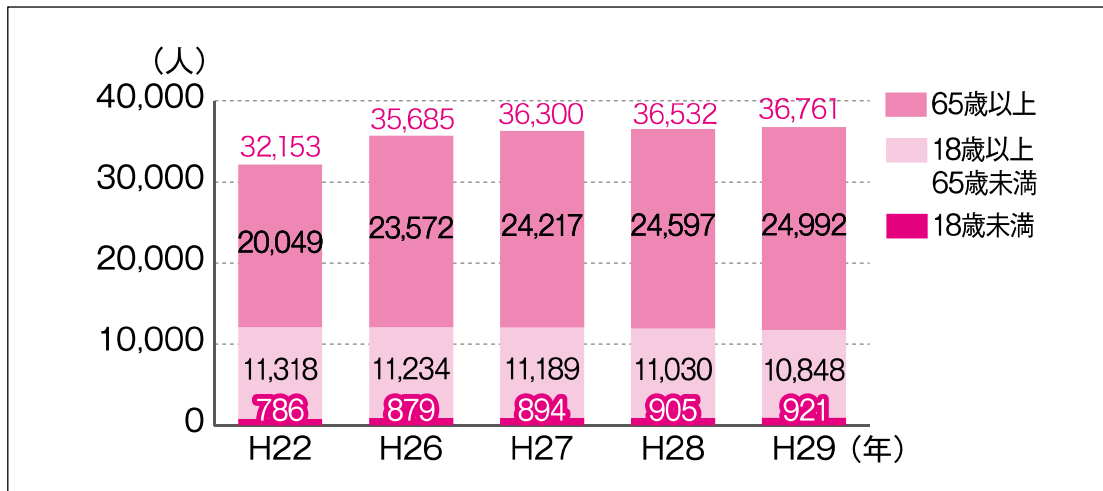
身体障害者手帳の交付を受けられる人の定義は、身体障害者福祉法（昭和二十四年二月二十六日法律第二八三号）で定められている。具体的には、①視覚 ②聴覚 又は平衡機能 ③音声機能、言語機能又はそしゃく機能 ④肢体（上肢・下肢・体幹等） ⑤内部（心臓・じん臓・呼吸器・ぼうこう又は直腸・小腸・ヒト免疫不全による免疫・肝臓）に永続的な障害または不自由があり、同法施行規則に定める程度に該当する状態である人のことをいう。そして、その障害の程度に応じて、一級から七級に判定される（一級が重度、七級が軽度）。

こうした条件を満たす人は、指定医師の診断書を添えて都道府県知事（政令指定都市の場合は市長）に身体障害者手帳の交付を申請すると、審査を経てその程度に応じた身体障害者手帳の交付を受けることができる。

市内では、平成二九年四月一日時点で身体障害者手帳の所持者が三六、七六一人（人口の二・五％）となっており、このうち一八歳から六四歳で、生産年齢人口に該当する人は三割に満たない。

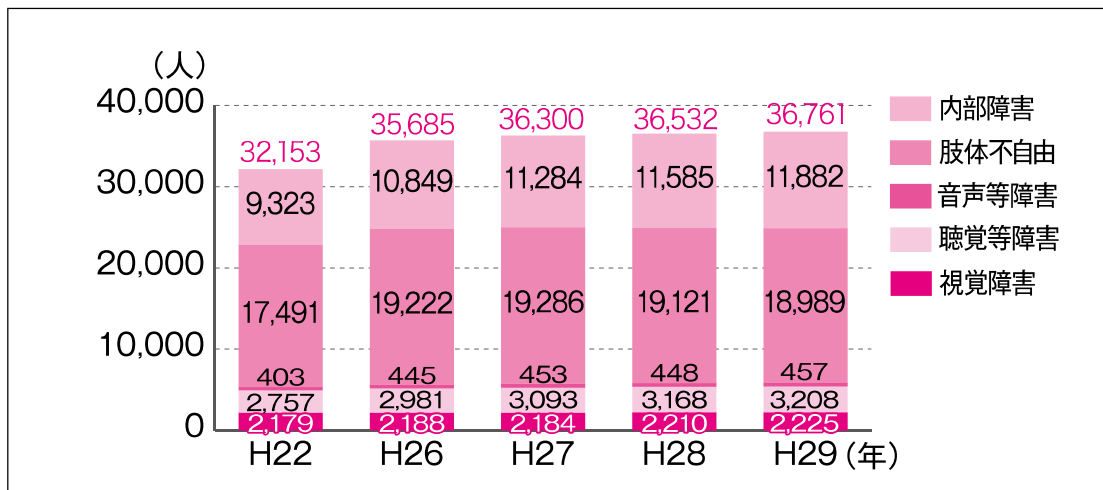
毎年一〜二％のペースで増加し続けているが、その要因は高齢者の増加によるものである。

■ 身体障害者数 年齢階層別推移 (川崎市)



各年 4月 1日時点

■ 身体障害者数 障害種類別推移 (川崎市)



各年 4月 1日時点

## 多様な人たちが輝くための パターン・ランゲージ（キラパタ）

キラパタとは、合理的配慮の促進を目的に、障害者雇用において問題になりやすい状況と、それに対して実際に企業のなかで行われている良い工夫や秘訣を一六の法則（パターン）として整理したものである。従来のマニュアル型の雇用管理ではなく、障害のある方を含めた従業員同士の対話による問題解決を目指すためのツールだ。以下に、使い方の一例をご紹介します。

企業において障害者を雇うことが決まると、まずは配属先と仕事内容が検討される。

このとき、配属先に決まった同僚たちは、「障害のある方と仕事をするのは初めてだから不安だ」「自分がきっかけて病気を悪化させてはいけないから、なるべく接触を控えよう」などと、内心では考えるこ

とが多いのではないだろうか。これが、周囲が陥りやすいパターンの一つだ。こんなとき、ぜひキラパタを開いて欲しい。

そこには、「まずは出してみる」と書いてある。みんなが集まって、事前に不安を出し合うことを提案している。これによって、不安なのは自分だけではないことや、その不安によって障害がある仲間を孤立させてしまうことがわかる。さらには、みんなに対応していく意識が生まれ、安心感につながるなどの効果も期待できるのだ。

川崎市では、これまでに企業を対象としたキラパタ体験セミナーを七回（参加者一〇三人）、支援機関を対象とした定着支援研修を二回（参加者六四名）実施している。

## ▶ 受け入れ準備パターン

## A) 障がい者雇用を始める前に

1. プラスへの展開：ちょっとではなく、すごくよくなる

## B) 入社前のひと手間

2. まずは出してみる：言葉にすると、安心が生まれる
3. 職場サポーター：応援したい気持ちでいっぱい
4. 活躍のアイデア会議：ここから可能性があふれ出す

## ▶ 一緒に働くパターン

## C) スムーズな立ち上がり

5. ウェルカムサイン：あなたが来てくれて、うれしい！
6. 仕事の誇り：引き出そう、最強モチベーション
7. 大丈夫の確認：OKで自信を育む

## D) 多様性に気づくコミュニケーション

8. 困ったら共有：分かち合うと、分かり合う
9. なるほど!探し：違いがあるから、素晴らしい
10. 伝わることは：通じあうって、気持ちいい

## E) 活躍に磨きをかける

11. できるが増える：今回はどこをアレンジする？
12. できないを見極める：強みを伸ばすほうが戦力アップ
13. 見守りの距離感：急がず、じっくり

## ▶ 次につなぐパターン

## F) より大きな流れを生み出す

14. 足を運んで、見て、聞いて：  
職場と共に成長する
15. 成果を認めて広げる：ウチも  
ここまできた！
16. 未来の働き方へ：10年後の  
働き方は、きっとこんな感じ



川崎市 パターン・ランゲージ

検索

高校卒業後、進路が  
見つからなかった広川さん。  
短時間就労で成長しながら  
次のステップを模索する。



●支援員

川崎南部就労援助センター  
林 裕美さん

**広川さん** (仮名)

**19歳・男性**

軽度知的障害・場面緘黙症

株式会社 LEOC

物流センター内食堂食器洗浄

週7時間勤務

(3.5時間×週2日)

## 進学も就職もできないわが子は 家にいるだけの毎日を送るのか

「この先、ずっとこの子はこのままなの？」

高校を卒業し、ほぼ毎日自宅にいる広川さん（仮名）を見て、母親は心配していた。広川さんは、軽度の知的障害があり、また、自宅以外では言葉を発することのできない場面緘黙症<sup>\*1</sup>だ。進学も、就職も難しかった広川さんは、進路を見つけないとができないまま、何をしてもない日々を過ごしていた。

広川さんは小学校低学年で不登校になった。学校から「発達障害かもしれない」と聞き、母親は必死で支援先を探し、名古屋まで新幹線でカウンセリングに通い続けた時期もあった。母親の心配を敏感に察知したのか、広川さんはいやがらず母親とともにカウンセラーのもとに出向いた。

その甲斐があつて、小学六年生のころから、保健室登校を始め、中学二年生くらいには安定して登校できるようになった。中学卒業時、広川さん親子の選んだ進路は、不登校や発達障害のケアに熱心な高校への進学。広川さんは休まず通学し、成績もまずまずで、母親はほっと胸をなで下ろしていた。

しかし、高校三年次、将来のことを考える時期になって、親子は途方に暮れてしまう。相変わらず、広川さんは、家族以外の前では一言もしゃべれない状態が続いていた。

……コミュニケーションに問題があるため、進学するのは無理だろう。かといって就職できるかと言えば、それはもっと難しい。どうすることが息子のためなのだろう？

母親は困惑していた。また、広川さん自身も、進路への不安を感じ、学校をたびた

\*1 場面緘黙(かんもく)症…社会不安により職場や学校など特定の場所や場面で、発話が困難になる症状。幼少期に発症し、大人になってからも症状に苦しむ人は少なくない。

び休んでしまうようになった。

そして、卒業。親子は八方ふさがりの状態。どうしていいかわからないままだった。

**実際の仕事を間近に見たことで**

**「やってみよう」と思えた**

母親が、相談できる場所、支援してくれる場所を探し回って、やっとたどりついたのは川崎市発達相談支援センターだった。まずは広川さんが働けるかどうかの相談からはじめ、進路について同じビル内の川崎南部就労援助センター（以下、援助センター）で支援を受けることになった。ここで、広川さんのアセスメントも兼ねて、職場実習に行ったり、紹介された地域活動支援センター<sup>\*2</sup>を見学に行ったりもしたのだが、どうにも広川さんにピッタリ合う進路が見つからない。

「職場実習や地域活動支援センターで作業したところ、話すことができなくても、スピーディーに仕事ができ、作業能力はかなり高いことがわかりました」

支援員の林裕美さんは当時を振り返る。

広川さんの作業能力が高いことはわかったが、人と会話することは難しいから、自分のペースで黙々と進められる仕事がいい。ひきこもり状態が長く、体力が落ちているため、週五日働く仕事は体力的にも精神的にも無理がある。林さんは頭を抱えてしまった。障害者枠での就労を考えたとき、こうした条件に当てはまる求人ほとんどなかったのだ。

しかし、川崎市の短時間雇用創出プロジェクトが始まり、広川さんにピッタリの仕事<sup>2</sup>が飛び込んできた。

一日三・五時間を週に二日間だけ。株式会

\*2 地域活動支援センター…障害者総合支援法に基づいて設置された、障害者の社会との交流を促進し、自立した生活を支援するための通所施設。

社LEOCが運営する物流センター内食堂の食器洗淨に特化した仕事だった。

「これだ!」と思った林さんはすぐさま広川さんと職場見学の募集に手を挙げた。食器を洗淨機に入れていく職員の姿を熱心に見ていた広川さん。

「広川さん、どう? 一度体験してみる?」

林さんがたずねると、広川さんは「うん」と言うように、しつかりとうなずいてくれた。

実は、援助センターで支援を開始して間もないころ、林さんは広川さんに聞いたことがある。

「広川さんはどんな仕事がしたいですか?」

広川さんは「わからない」と、筆談で返してきた。

「やりたくない仕事は?」と聞くと、「人と話さなければならぬ仕事はイヤ」と明確に答えた。広川さんはそのとき高校を卒業したばかり。仕事をすることがなく、具体的に希望職種をイメージできないのも無理はない。しかし、林さんは言う。

「でも、見学に行ったときは、実際の仕事を近くで見て、働くイメージをふくらますことができたんだと思うんです」

体験実習・採用面接を経て、広川さんは今、株式会社LEOCで食器洗淨の仕事をしている。そろそろ一年が経とうとしている。

大きな物流センター内の食堂は、ランチタイムともなると、大勢のお客さまが押し寄せる。食べ終わった食器は、お客さま自身が食器専用のプールにつけていく。広川さんは、汚れが落ちにくいものは下洗いをしながら、プールにつかった食器を次々とトレーに並べていく。トレーがいっぱいになったら、食器洗淨機にセット。洗い終わった食器を所定の位置に並べる。高温で洗淨するため、洗淨機のまわりは驚くほど暑い。その状況で、食器が足りなくなってしまうまいよう迅速に作業しなければならぬ。かなりの重労働だが、広川さ





【写真上】 広川さんが仕事をしている物流センター内の大きな食堂。昼どきは満員になる。

【写真中】 食器洗浄を行うところ。お客さまは手前のプールに食べ終わった食器を入れる。

【写真下】  
現場責任者・藤曲明弘さん

株式会社 LEOC  
www.leoc-j.com

学校・病院給食や企業の食堂などの管理・運営を行う企業

んは黙々と作業をこなしていく。

「短時間でも仕事ができるということが、息子を成長させていると思います」

はじめて広川さんの職場を訪問して、母親は息子の働く姿をうれしそうに見つめていた。

## コミュニケーションを補う 支援員の手作りグッズ

広川さんに、働き出して一番うれしかったことは何か、聞いてみた。

「おみやげやお菓子をもらったこと」

返答は筆談で。ていねいな字で返事してくれた。

広川さんの職場や同僚の人たちのあたたかい雰囲気伝わってくる。

現場の責任者でもある株式会社LEOCの藤曲明弘さんは、今の広川さんを評してこう言う。

「働いていることが自信になってきているようです。今ではもう、職場の戦力としてなくてはならない存在です」

働きはじめのころ、緘黙のため発話できない広川さんへの配慮として、支援員の林さんは二つのアイデアを実践した。

その一つが単語カード（五三ページ写真上）だ。挨拶

拶の言葉や自身の名前、「エプロンのひもを結んでください」と書かれたものもある。体験実習の間、体のうしろでひもを結ぶことが難しい広川さんの姿を見て、林さんが加えたカードだ。広川さんはこれを首に下げ、必要なときにカードを相手に見せることで、コミュニケーションを図る。

「もうカードはこんなにならない」

広川さんが教えてくれた。くわしく聞くと、「トイレに行つてきます」「エプロンのひもを結んでください」以外はもはや必要ないのだという。「お疲れさまでした」などの挨拶は、頭をぺこりと下げるだけで職場の人に理解してもらえているのだ。

もう一つは一枚のシート（五三ページ写真下）。これも、林さんの工夫の賜物だ。

実は、就職後間もないころ、広川さんは体力がもたず、勤務時間中に座り込み、それを先輩職員や藤曲さんに注意されたことがあった。

「どんなにきつくてもお客さまから見える場所で座るのはダメだと注意しました。つらくなったら、よそで休憩しておいでと言っています」

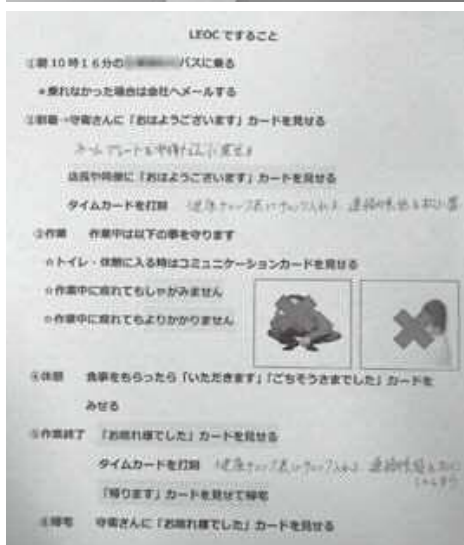
藤曲さんはこう言ってくれたが、藤曲さんから連絡をもらった林さんは、さっそく仕事の流れと注意事項を書いたシートを作った。

「広川さんはこれまで働いたことがなかったのですが、職場でどうふるまえばいいのかわからない。だから、するべきこと、してはいけないことが、あやふやなまま仕事をしていると気づいたんです」

このシートを受け取った広川さんは、自宅の壁に貼り、出勤前に必ず確認するようにした。

### 少ないチャンスをモノにして 新しいチャンスをつかんでほしい

広川さんの職場は、大きな物流センター内、株



緘黙のため発話できない広川さんの配慮として、林さんが作ったグッズ。

【写真上】「おはようございます」「トイレに行ってきます」などが書かれた単語カード。首からぶら下げ、状況に応じて相手にカードを見せる。

【写真下】職場での仕事の流れや注意事項を記したシート。写真入りでわかりやすく「やってはいけないこと」が書かれている。

株式会社LEOCが受託している食堂だ。現場は、調理担当などを含めて二名。全員が、広川さんの障害特性を知っている。

「以前、足に障害のある方がいたので、みんな慣れていると思います。支援員の林さんが彼の特性を書いてくれましたから、それを厨房内の壁に貼ってあります」

藤曲さんは言う。わざわざ「注意してね」とは言わなかったが、「こういう障害のある人と一緒に働く」ということを職員にわかってもらいたかった。「彼が働いているのは一番忙しい時間帯。彼にマ

ンツーマンでついていてあげることにはできないし、話をしている暇もないんです」

とはいえ、働くなかで人を育てようとする藤曲さんの姿勢に、林さんは感激していた。

「アルバイトもしたことがない一九歳ですよ。社会人としては一年生じゃないですか。仕事ができないのは当たり前。この仕事を通じて、彼が成長してくればいいんです」

藤曲さんはそう言う。

その言葉の通り、広川さんの社会人としての成長には目を見張るものがある。

当初、スポンジを握るところから先輩職員に指導を受けていた広川さん。言われた通りの動きしかできなかった。しかし、そこはもとも忙しい時間帯。少しずつ、効率的な動きを自分で考え、習得していった。

今では、下洗いが必要な食器を自分で選別し、スポンジを握って下洗い、食器の形に応じて汚れ落ちにムラがないよう適正な数をトレーに並べ、これをスライドさせて食器洗浄機を稼働させ、洗い終わったらそれぞれ決まった場所に食器を収めていく。その動きは流れるようにスムーズだ。

また、定時出勤に対する責任感も芽生えてきた。はじめのうち、広川さんはバスで通勤していた。職場へ向かうバスは、日中、一時間に一〜二本しかない。しかし、広川さんが利用するバス停は、多くの路線が乗り入れ、数分ごとにバスがやってくる。ある日、数台のバスが同時にやってきて、

迷っているうちに乗るべきバスに乗り損ねてしまい、遅刻してしまった。事情を聞いた藤曲さんは、「次から気をつけてね」としか言わなかったが、広川さん自身はみんなに迷惑をかけてしまったという悔しさが頭から離れなかった。そこで、自身でほかの交通手段を調べ、時間はかかるが電車通勤に変えた。

そんな広川さんに、「はじめてのお給料は何に使ったの?」と聞いてみた。「迷惑をかけてきた弟におこづかいをあげて、家族みんなで食事に行った」と返事をくれた。

このことを藤曲さんに伝えると、ポンツと膝を打って、「そういう子だと思ってたんだよ」と、うれしそうにほほえみながら、こう加えてくれた。「最近は欠勤も遅刻もないですね。一生懸命やってくれています。残念なことだけど、広川さんが働ける現場は限られていると思うんです。でも、

ここでチャンスをモノにして働く実績を積みめば、  
ここを辞めたとしても次につながるはずです」

黙々と働く広川さんは、今では職場の重要な戦  
力となっている。

## おぼろげに見えてきた 次のステップの存在

「極端な言い方をすれば、ずっと私が養っていく  
こともできます。でも、息子はそれでいいんでしょ  
うか。私が死んだあと、彼がどうなるか、それば  
かりを考え続けてきました」

広川さんの母親はうつすら涙をにじませなが  
ら、そう言った。「息子を自立させたい」という  
思いが母親の頭から離れない。「いざというとき  
は、職場の方、地域の方に支えていただけよう

な環境を作っておきたい」と考えている。

母親は、これまで何度も心が折れてしまったこと  
がある。でも、じっとしていても事態は変わらない。  
とにかく動いてみよう。ダメだったら、次に行っ  
てみよう。そうやって支援場所を求めてきた。

広川さんが働きはじめてもうすぐ一年。

「やっと、次のステップがあるのかもしれない  
とおぼろげに感じられるようになりました」

母親は言う。支援員の林さんも同じように「次  
のステップ」の存在をうつつすら感じ、こう言う。  
「今は、安定して働くということが最優先ですね。  
体力がついてきたら、勤務日以外の日に活動がで  
きるといいなと思っています」

広川さん自身はといえば、「まだわからない」  
と首を傾げながら、照れくさそうにほほえんだ。



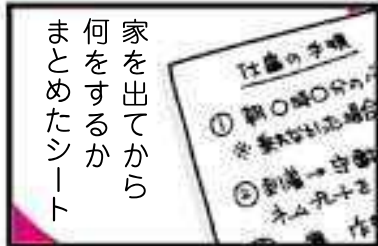
## 広川さん (19歳)

軽度の知的障害があり、場面緘黙症<sup>かんもく</sup>のため、家族以外の前では言葉を発することができない。高校卒業後、ひきこもりがちになった。現在は、物流センター内の食堂で、週あたり7時間、食器洗浄の仕事をしている。

<p>小学校 中学校 高等学校</p> <p>なんとか高校まで卒業できて</p>	<p>息子には軽度の知的障害があり、また、家族以外とは話はできません。</p>	<p>息子は高校卒業後自宅にひきこもってしまいました。</p>
<p>支援員の方が息子に合った仕事を探してくれました。</p>	<p>懸命に探し回ってたどりついたのが援助センターでした。</p>	<p>この先の道が見えない...</p> <p>そこからの進路が私たちにはまったく見えなかったのです。</p>



首から下げて  
使う単語帳



家を出てから  
何をするか  
まとめたシート

支援員さんは  
2つのアイテムを作ってくれました。



週7時間の  
社員食堂での  
食器洗浄の  
仕事でした。

やってみる？



職場の方もよくしてくれ

本人は  
どう思っ  
ているの  
か

働きはじめて一年近く、  
すっかり仕事にも慣れたようです。



職場での意思疎通は  
単語帳で…



シートは  
自宅に貼り  
暗記しました。



少しでも、未来を感じることが  
できるような気がしています。

目の前に暗雲しか見えなかった  
あのころのことを思うと…



お菓子を  
もらって  
うれしかった

最近では  
遅刻も欠勤もなく、  
通っています。

## 障害を手がかりに 多様な働き方を 実現することができる

橋口 亜希子さん

「線の支援」へ。支援者はバトンをつなぐランナー。

まずは、広川さんのお母さまに、「よくここまでお話してくださいました」とお伝えしたいです。たぶん、ここに掲載されていないつらいことはまだまだたくさんあって、何度も絶望されたことだ



一般社団法人日本発達障害ネットワーク前事務局長

18年前にわが子が発達障害と診断されたことから、親の会設立など発達障害の理解啓発活動を行う。厚生労働省社会保障審議会障害者部会のほか、内閣官房、国土交通省等において、ユニバーサルデザイン、バリアフリー関係の委員を数多く歴任。2018年発達障害を手がかりとして社会の困りごとを解決するコンサルティングを行う橋口亜希子個人事務所を設立。目標は「発達障害を手がかりとしてユニバーサルデザイン社会を実現する」こと。川崎市在住。



ろうと想像します。でも、絶望と希望は同居していて、絶望を味わった人だからこそ希望を語っていきけるんだと、私は思っています。この事例を読んで、未来に希望を持つことができました。つらかったことを語ることはエネルギーのいることです。勇気を持って話してくださったことに感謝します。

私の息子も一八年前に発達障害の診断を受けました。おそらく広川さんの診断の数年前ですが、当時は発達障害というものがまだまだ理解されていませんでした。それどころか、正しい知識が提供されていないという時代でした。

二〇〇四年に発達障害者支援法ができ、教育面では一定の配慮が進む一方、卒業後の進路、特に就職という局面で、今でも大きな課題が残されていると感じています。おそらく多くの方々が、広川さん親子が感じた「八方ふさがりの状態」を経験されているのではないかと思います。

発達障害者支援法は二〇一六年に改正されました。そのポイントは、「切れ目のない支援が行われる」ことです。つまり、人生のタイムラインに沿って、卒業や就職といった転換期において支援をつないでいくことが必要だとされているのです。就労支援については、「学校という教育の現場で就労の準備を適切に行う」ことが書かれています。そのためには、その時どきにおける「点の支援」ではなく、支援者がリレーランナーのようにバトンをつないでいく「線の支援」に変わっていかなければなりません。法律が改正されて間もないため、現状、十分な取り組みが行われているかという点、そうは思いませんが、少しずつ広がりを見せていることから、今後に期待していきたいと考えています。

## 障害者の働きやすさを手がかりとしていく

「週二〇時間の壁」を打破するために、川崎市の「短時間雇用創出プロジェクト」がはじまったわけですが、「短時間」という部分に着目したのがいいですね。現在は、多数派が作り上げた常識や価値観で、八時間就労が美德とされています。でも、「本当にその働き方がいいのか」と社会に疑問を投げかける必要があると思います。障害のある方だけでなく、子育て中の主婦や家族の介護をしている人など、現状の制度のなかでは働きたくても働けない人でも、短時間だったら働ける人もいるわけですから、けっして障害者だけの問題ではありません。障害者の働きやすさを手がかりとして、多様な働き方を実現していくことが大事なのではないかと思っています。

また、雇用主側がピンポイントで業務を依頼できることも大きなポイントです。今までの日本では、マルチにあれもこれもできなければならぬ総合職が一般的な働き方でした。でも、これからは、「部分」——つまり職務に特化した仕事をする働き方に変わっていく、そんな転換期に来ていると思います。「できること」に注目することも、障害者の働き方がヒントになります。

ただ、短時間就労では、経済的に自立できないという問題があります。今後は、その人の「できること」に着目した働き方がもっと拡充されて、その連続性のなかで、長期雇用など、経済的に自立できる形になっていく必要があるとも思っています。

雇用主側のデメリットとして、障害者雇用促進制度では法定雇用率に加算されないということもあります。ここは早急に制度を変えていく必要があると思います。

**必要な人に情報を届けること＝「支える」こと**

川崎市の制度だけではなく、実は就労に関する制度はたくさんあります。しかし、せっかく作られた制度なのに、必要な人が活用できていないケースが多くあるのではないのでしょうか。もっともつと活用してもらい、浸透させていくにはどうしたらいいのか。

私は、「情報提供」が必要だと思っています。

広川さんのお母さまも、「必死で支援先を探した」「支援してくれる場所を探し回ってやっとたどりついた」と言っていますね。残念ですが、これが現状です。

私自身、「親が変われば子どもが変わる」とよく言われました。しかし、私はその言葉にとっても抵抗があります。子どもに障害があるからと言って、すぐにそのことを理解できて、行動に移せる親なんていません。仮に状況を十分理解したとしても、変わらない。そこに苦しみがある。だから、私は「親を支えれば子どもが変わる」という社会になってほしいのです。そして、「親を支える」ために必要なのは、やっぱり情報だと思うのです。大人の発達障害の人たちも「情報が自分たちのところまで届いてこない」と言います。彼らは、ゼロからスタートして情報をかき集めるのですが、情報がいろいろなところに混在し情報過多になっていて、取捨選択できないという状況に陥っています。

つまり、ただ制度を作るだけではダメなんです。制度を必要とする人たちに情報を伝え、その人たちがその情報を適切に選択でき、活用し、行動に移せる……ここまでやってはじめて「制度」として成立するのです。私も実体験を参考として、「こうすればうまくできる」「こうしてもらえれば

すごく助かる」といった好事例を建設的に伝えていきたいと思います。

### 「困りごと」に着目して支え合う社会へ

広川さんの職場の責任者、藤曲さんは本当にすごいと思いました。足に障害のある方と広川さんとの違いをあまり大きなものとして捉えなかったわけですよ。それは、診断名や障害種別で広川さんを見たのではなく、広川さんの「困りごと」——「困難さ」や「つまずきやすさ」に着目して接したからなのだと思います。こういった考え方は、これからの日本に必要です。

現在、学校など教育の現場では「逆引き支援」の考え方が広がり始めています。これまでは診断名や障害種別ごとに支援を変えていました。しかし、障害が混在していると、単一の支援方法では対応できません。そこで、それぞれの「困りごと」に応じて支援する「逆引き支援」に変わっています。

国が行っている「ユニバーサルデザイン二〇二〇行動計画」のなかで言われている「心のバリアフリー」も、障害種別を超えて考えることが求められています。少し飛躍した言い方になるかもしれませんが、「困りごとを抱える」という意味では、診断名がついた人だけが障害者というわけではなく、実はすべての人たちが障害者になり得るわけです。この観点から、「心のバリアフリー」を考えたとき、一人ひとりの「困りごと」に着目していくことが、ユニバーサルデザイン社会の実現につながるのではないか……私はそう考えています。

## 療育（知的障害者）手帳

身体障害者手帳と精神障害者保健福祉手帳が法によって規定され、その基準が全国で統一されているのに対し、知的障害者に交付されている療育手帳は、国の通知に基づき都道府県知事（政令指定都市の場合は市長）が具体的な判定基準を設定し、法で定められた判定機関の判定結果に基づき交付することとされている。

そのため、自治体によって障害程度の分類の仕方や手帳の名称が異なる。また、手帳を取得できる知能指数（IQ）の上限が自治体によって異なることから、同じ人が居住場所によって取得できたりできなかったりすることがあり得る（多くは、IQ七〇以下とする自治体と、七五以下とする自治体に二分される）。

川崎市では、障害の程度を四つの区分（最重度（A1）、重度（A2）、中度（B1）、軽度（B2））に分けてお

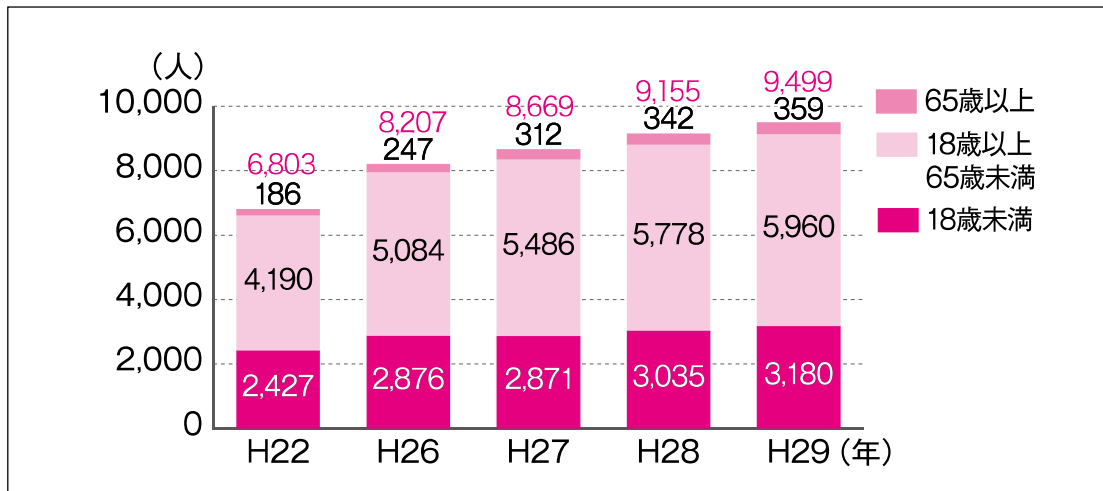
り、手帳の対象者を概ねIQ七五以下としている。

市内では、平成二九年四月一日時点で療育手帳の所持者が九、四九九人（人口の〇・六％）となっており、このうち六割が一八歳から六四歳で、生産年齢人口にあてはまる。

また、毎年四〜六％のペースで増加し続けている。

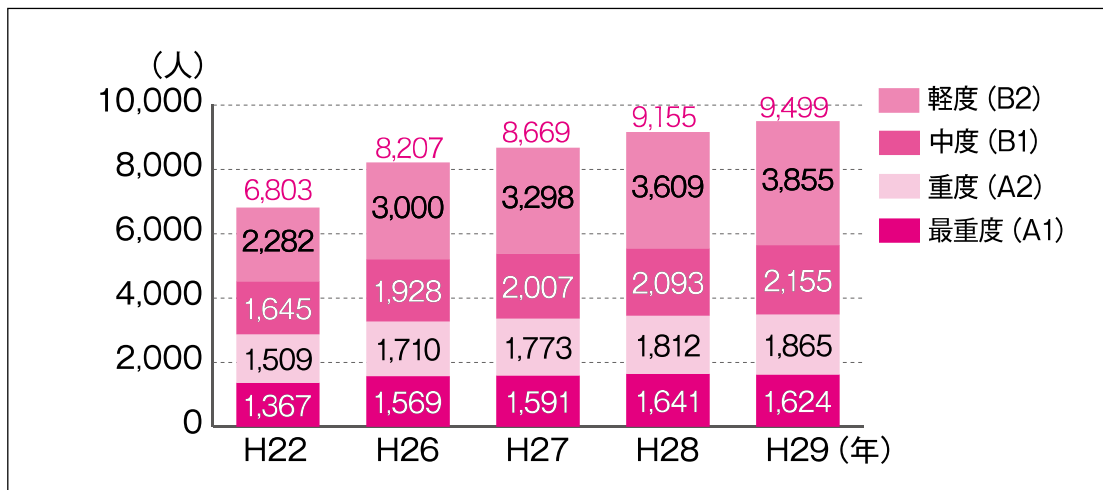
なお、判定を受け、基準に該当した場合でも、本人が手帳交付を希望しないときは、手帳を所持せず、判定書等にて福祉サービスを利用できる。

■ 知的障害者数 年齢階層別推移（川崎市）



各年4月1日時点

■ 知的障害者数 等級別推移（川崎市）



各年4月1日時点

## 川崎市障害者雇用促進 ネットワーク会議

川崎市では、主に中小企業と障害者就労支援機関、行政の三者が一体となって、障害者雇用施策という視点から地域の活性化を図ることを目的に、神奈川県中小企業家同友会の協力を得て、川崎市障害者雇用促進ネットワーク会議を定期的に開催している。

参加する企業は、「障害者雇用に興味がある」「これから障害者雇用を始めようか悩んでいる」「すでに障害者を雇用している」など、その段階はさまざまである。

主な活動内容としては、障害理解のための講義や当事者との意見交換会、障害者雇用促進のためのノウハウや制度に関する学習会、個別の課題に対する相談会、実践に関わる有識者による講演など、どの回からでも参加いただけるよう工夫している。

また、企業と就労支援機関が、お互い顔の見える関係を創り出すことが、障害者雇用の促進においては非常に大切であることから、就労援助センターや就労移行支援事業所には、積極的に本ネットワーク会議の運営に関わっていただいている。

今後も、障害者雇用に不安や悩みを抱える企業の代表者、人事担当者や支援機関、さらには障害当事者も含めてお互いの考えを知り、学習していく機会として発展させていきたいと考えている。

## ▶ 平成29年度実施内容（抜粋）

回	月	内 容
第2回	7	①事例発表「障害者雇用の実際」 講師／(株) アルファメディア ②講義「企業における合理的配慮」 講師／(一社) 働くしあわせプロジェクト
第5回	1	①紹介「各機関を知る」 講師／中部就労援助センター、川崎市立中央支援学校、 Melk川崎 Office (就労移行支援事業所) ②見学「就労移行支援事業所の見学」 協力／市内就労移行支援事業所
第6回	3	講演「なぜ障がい者を雇う中小企業は 業績をあげ続けるのか？」 講師／横浜市立大学 影山摩子弥教授

## ▶ 平成30年度実施内容（抜粋）

回	月	内 容
第1回	5	①講義「障害者を知る」 講師／中部就労援助センター ②障害当事者とのグループトーク 協力／市内就労移行支援事業所
第2回	7	①講義「障がい者雇用のポイント」 講師／神奈川県障害者雇用促進センター ②実際に雇用している企業の事例発表とグループワーク 協力／市内企業、市内就労移行支援事業所
第5回	2	講演「障害者のチカラをいかす会社・いかせない会社」 ～働く意欲と能力を持ちながら潜在している 人材をいかす方法～ 講師／法政大学 眞保智子教授