

特別対談

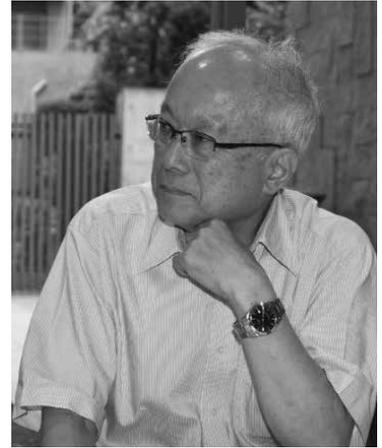
障害者も就労して 社会を支える 一員になる時代

村木厚子 × 榊原洋一

(元厚生労働事務次官)

(小児科医)

司会：木下真 (福祉ジャーナリスト)



現代の日本社会においては、障害者は庇護されるだけの存在ではなく、社会を支える一員でもあるという考え方が浸透してきました。その障害者観の転換の一つのきっかけが、2006年に施行された障害者自立支援法だと言われています。元厚生労働事務次官である村木厚子さんは、その転換期に障害者の福祉行政の中核におられて、法律の制定にも深く関わられました。当時行政官として、障害者と就労に関して何を思われていたのか、日本子ども学会理事長の榊原洋一先生と共にお話をうかがいました。

トライアル雇用で就労の可能性を広げた

村木：そうですね。世間の障害者観を変えたのが何なのかを特定するのは難しいと思うのですが、私には原点になる出来事がありました。1997年から1999年、私は労働省で障害者雇用対策課長として初の課長ポストに就きました。労働省では、政策を決める時には公益代表と労働者代表と使用者代表の3者で委員会を構成します。ところが、障害者雇用対策課だけは4者構成。障害者団体代表が加わるのです。

今思うと、本当に恥ずかしいのですが、その頃の私は「こんなことを言ったら差別にならないか」「こういうことを言うと団体の主張とぶつからないか」、そんなことばかりを気にして、甲羅に手足を引っ込めた亀みたいになっていました。障害者の皆さんとどのような距離を取ればいいのかわからなかったのです。

そしたら、ある会社の社長さんが、「村木さん。社長の仕事はね、社員の一番強いところ、得意なところを引き出して、会社に貢献してもらうことなのですよ。社員として見たら、障害のあるなしは関係ない」と言うのです。それでハッと目が覚めて、「そうだ、彼らも労働者だ。労働者であれば、私が20年近くやってきたことを、そのままやればいだけではないか。なんで自分は縮こまっていたのだろう」と気持ちを切り替えることができたのです。

1998年に知的障害者の雇用が義務化され、民間企

業の障害者雇用率*1は1.6%から1.8%に引き上げられました。知的障害のある人にどんな仕事をさせればいいのか、当時、戸惑った事業主は多いと思います。私はすでに、知的障害者によるチョーク製造で知られる「理化学工業」や発達障害の人が高級顕微鏡のレンズを作っている「ニコンつばさ工房」のような先進的な企業を視察していましたから、知的障害や発達障害の方の就労は可能だと思っていました。そこで、まずは障害者と企業側がお互いを知るために、トライアル雇用を実施することにしました。

1か月のインターンシップの後に、3か月のトライアル雇用。ところが、その制度の提案に、なんと身内のハローワークの職員から反対の声が上がったのです。私は障害者の就職のハードルを下げたかったのですが、「ハローワークの仕事は、一生勤められる職場を紹介すること。3か月で首を切って良いような職場は紹介できない」と言われてしまったのです。

頭を抱えている私に手を貸してくれたのは、当時の日経連、今の経団連です。障害者雇用を熱心に推進していた人たちが、トライアル雇用を導入する企業を探してくれたのです。受け入れ企業が一番多かったのは大阪でした。実施してみると、9割が本採用につながりました。

榊原：9割が本採用というのは、すごいですね。

村木：「障害があっても、こんなに働けるのだ」とわかってくれた企業もあるし、「まだ一人前ではないけれど、

*1 障害者雇用率：事業主などに対して従業員数に応じた障害者の雇用割合を定めたもの。現在、民間企業は2.3%、国および地方公共団体は2.6%。

3か月でここまで進歩したのだから、もうちょっとがんばれば、もっと向上する可能性がある」と言ってくれた企業もありました。なかには、「彼ら、彼女らが来たことで職場の雰囲気は良くなった。他の社員もきちんと毎朝挨拶をするようになり、決まりを守るようになった」と予想外のプラス面を挙げる企業もありました。

「知ってもらえば働ける。やれないと思うのは、みんなが知らなかったからだ」と感じました。知的障害のある人は「働けない人」ではなく、「ちょっと覚えるのに時間がかかるけれど、仕事の仕方を工夫すれば働ける人」なのです。

トライアル雇用を推進した2年間は本当にいい時間を過ごしました。それがベースにあったので、厚生労働省になって、もう一度障害者分野の仕事ができるのが、とても嬉しかったことを覚えています。

福祉サービスを受けながら働ける施設を

——2001年に労働省から厚生労働省へと省庁再編がありました。再度、障害分野の仕事に就かれたのですね。

村木：そうです。それで、厚生労働省になってから福祉現場に行ったら、これまで企業で見てきた障害者よりもずっと障害の程度の軽い人たちがいるのです。そういう人たちが、日がな一日、折り紙を折ったりしている。当人はそれで満足しているのかどうか、障害者団体の人に聞いたら、「本当は、彼らは働きたいと思っている」と言うのです。

私は企業で働くよう勧めましたが、本人や家族には、できれば支援を受けながら守られた中で働きたいという意識があるようなので、「それでは福祉の中にしっかりした働ける場所を作りましょう」という話になったのです。

制度づくりは、当事者が何を思っているかを聞き取りながら進めたいと思っていました。特に、障害者権利条約ができてから、「私たちのことを私たち抜きで決めないで (Nothing About Us Without Us)」*2 という国際的な流れがありましたから。

その時に障害当事者から、「障害者福祉の現場では、訓練だと言いながら訓練期間が定められていない。普通は訓練したら本番があるけど、本番がなく一生訓練。それに働く場なのに、労働法制の適用がない」と言われました。

また、重い障害があっても、ハローワークを通じて一般企業で働く障害者もいるわけですから、「結局、福祉の門を叩くか、ハローワークの門を叩くかで、全然違う世界になってしまう」とも言われました。当時は、福祉の現場から企業へと移動する人はほとんどゼロでしたから。

それで、福祉サービス事業所で支援サービスを受けながら働ける場所を作ることになったのです。そこでは労働法制が適用されることにしようと決めました。ところが、労働法制が適用されるとなると、出勤して、決められた時間だけ仕事をする義務が発生してくるわけです。仕事に対する評価も受け、報酬が決まる。しかし、そのような業務形態に適応できない人もいます。

当初は、障害者の人権を守るために労働法制を適用するという方針を取り、それになじまない人は「生活介護」という支援サービスを提供する事業所で緩やかに仕事をするという方針を取ろうとしました。ところが、どんなに障害が重くても、毎日通う場所に、「働く場」であるという看板がかかっていることが大切なのだとおっしゃいました。それで、就労移行支援事業所、就労継続支援A型、就労継続支援B型*3 という3種類の福祉就労施設が誕生したのです。

「毎日通う場所にかかっている看板が大切だ」と言われた時には、すごく感激しました。障害者自立支援法は支援サービスに対する利用者1割負担ということもあって、相当叱られたし、反対もありましたけど、就労についてだけは、皆さんの思いをそれなりに反映できたと思いました。

榊原：人間の「働きたい」という欲求は本質的なものでしょうね。「これは訓練でも福祉でもなく、労働なのだ。自分は働いているんだ」ということが大切なのですね。

村木：そこは私たちも共感できるところで、障害のあるなしに関係なく、一緒だなと感じます。

榊原：先ほどのハローワークから反対が出たというお話ですが、ハローワークの職員は求職者の働くレベルを引き上げるのが自分たちの仕事、生きがいだと思っているのではないのでしょうか。だから、トライアルなどと言われると否定したくなる。しかし、能力レベルにこだわり過ぎると、一般企業の人にはハローワークで仕上がった人しか見られず、訓練以前の障害者のありのままの姿がわからなくなってしまいます。

村木：私も、まずどんな人たちなのかを見てもらって、その成長プロセスを知ってもらうことが大事だと思います。

*2 Nothing About Us Without Us：2006年に採択された障害者権利条約の合言葉。

*3 就労移行支援事業所：一定期間の訓練を経て一般企業への就職をサポートする施設。

就労継続支援A型：雇用契約を結び、一般就労に近い形で働く福祉就労施設。

就労継続支援B型：雇用契約は結ばず、工賃を受け取りながら働く福祉就労施設。

ます。日本の企業は新卒を育てることに慣れているわけですから、まっさらな労働者を受け取ることに抵抗はないはずです。

なお、ハローワークのためにひと言付け加えますと、9割が本雇用に進めるとわかると、すぐに職員たちは「僕たち、間違っていました」と言って、ワッと動き出してくれました。それで全国に制度が浸透し、その後さまざまな分野でトライアル雇用が実施されるようになったのです。

障害者雇用はかかわる人を前向きにする

——日本の障害者雇用は、障害者の働きたいという意欲に応えるようになってきましたが、一方で雇用率の達成が自己目的化しているという批判は、いまだにあるように思います。

村木：私は、企業に行った時には、いつも「障害者雇用率制度は宿題ですよ」と言っています。小学生は宿題を出さないと勉強しませんが、高校生や大学生は宿題など出さなくても勉強します。つまり、勉強の大切さやおもしろさがわかるまでの助走期間に宿題が必要だと思っています。

今でこそ模範的な障害者雇用で知られる企業も、最初は雇用率が達成できず、ハローワークに叱られて、いやいや始めたところがいっぱいあります。でも、しばらくして障害のある社員の成長プロセスに触れると、人間の可能性に感動して、障害者雇用を熱心にやる人が出てくるのです。

一般企業であっても福祉就労施設であっても、障害者就労は前向きです。可能性が広がるし、本人の報酬にもプライドにもつながる。そして教師や家族は「こんなことができる子だったのだ」という新たな発見をするわけです。そして、企業や施設の担当者は、こんなに障害の重い人でも働けたとか、こんな意外な分野で力を発揮したという体験をすると、はまってしまうみたいで、どんどん障害の重い人を雇いたくなるようです。同じように、私たち行政官だって、本人や家族、企業の人事担当者が望んでいる政策をやりたくなるし、喜ばれると、その仕事が楽しくなるのです。

榊原：それまで障害者との接点がなかった人が、自分の思っていた障害者観は違うのだと、さまざまな発見をするわけですね。担当者の喜びは、教員の満足感と似ているように感じます。

村木：私は障害者雇用担当課長の時に障害者も働けることを確信しましたから、障害のある子どものいる保護者に、「みなさんのお子さんは働けますよ」と盛んに言って回っていたことがあります。

ある日、特別支援学校の高等部の保護者会でそんな

話をして、会が終わって立ち上がったら、1人のお母さんがスッと近づいてきて、「村木さん。今日の話のうち子どもが小学校に入る頃に聞きたかった」とおっしゃったのです。その言葉が忘れられません。

社会全体が意識を変えないといけないと思います。お父さんお母さんも、学校の先生も、この子は将来働く人になるのだと、そう思って育てるべきなのです。いずれは障害のあるなしに関係なく、社会に出て働き、みんなと共に暮らしていくのだと思えば、学校現場のあり方も自ずと変わっていくと思います。

子どもの社会参加は、今友達と遊ぶこと

榊原：今は、ちょっとクラスになじめない子どもがいると、すぐに「特別支援学校に行かせるべきではないか」という先生たちがいます。そのせいで、多くの子どもが障害のある子どもと暮らす経験ができにくくなりました。

例えば、脳性麻痺の子どものキャンプにうちの息子を連れて行ったら、車椅子を押している母親に「ねえ、この子なんで足が動かないの？」と聞いてしまったのです。子どもは障害児という概念はないですから、足が動かないお友達としか思っていないのです。そういう関係が大切なのです。

ところが、その子を障害児という特別な存在にして他の子どもと分けてしまうと、身内にそういう子どもがいなければ、大人になるまで障害者に出逢わないことにもなりかねないので、時には歪んだイメージが形成されてしまいます。

村木：難しいですね。特別な教育がいいという考えをもつ当事者もおられると思うのですが、社会を支えるというのは一種の分業をするわけですから、望ましい関係をつくるには、早くから互いを理解し合う体験を重ねておいた方がいいような気がします。

榊原：文科省の初等・中等教育審議会がこういうことを言っています。「同じ場で学ぶのがインクルーシブ。それはインクルーシブという意味では平等だが、そこで十分学べないとしたら、身に付けるべき技術を習得できない。将来この子たちが社会参加するために、特別支援学校で育てるのが望ましい」と。だけど、子どもの社会参加とは、近所の子どもたちと遊んだり、学校に行ってみんなと一緒に過ごしたりすることなのです。いずれ社会参加をさせるからと言って、子ども時代には社会参加させずに、育ててから社会参加させるというのは、おかしいのです。

日本の特別支援学校の先生方は、すごく教育熱心で、自分たちが障害のある生徒を守る最後の砦だと思っている。素晴らしい人たちなのですが、守りすぎること

で社会との隔たりが大きくなって、インクルーシブではなくなくなってしまうところがあるように感じます。

障害者に慣れることの大切さ

——学校現場の先生たちは、いじめの問題のことを良く言われますね。オリンピック・パラリンピックの開会式の作曲を担当していたあるミュージシャンが、過去のインタビュー記事が問題になって辞任することになりました。学校時代にクラスの知的障害のある生徒をいじめたことを、おもしろおかしく語った内容だったからです。いじめがあるから分けるのか、分けるからいじめられるのか、両方の可能性があると思いますけど。

村木：私は今、大学で社会実践の諸相というクラスをもって、学生に「いかに社会課題にチャレンジするのか」を勉強してもらっています。実践者を毎回呼んでくるのですが、毎年必ず障害というテーマを入れて「障害は本人の側にあるのではなく、社会の側にある。環境整備ができればまったく社会生活に支障がない。医療モデルではなく、社会モデルである」ということをきちんと教えていただいています。すると皆さん、口を揃えて「それに加えて、結局、最後は慣れですよね」おっしゃられます。慣れてしまえば、どうということもない。何でもなくなる。分離教育は。その慣れから遠ざけています。

榊原：慣れは本当に大切なのです。だから、少し乱暴な言い方ですが、小学校だけでも完全にインクルーシブにして地元の学校に入れてしまうのです。すると子どもは、身体障害の子どもがいたり、自閉症の子どもがいたりという環境に慣れていき、障害者とはこういうものだとかわかってきます。

私の友人がフィンランドのインクルーシブ教育を実践する学校を見学に行ったのですが、教室の中を動き回って声を出している子どもがいて、先生も動き回りながら授業をやっていたそうです。授業が終わった後「何か感想ありますか」と先生が聞いたので、ある日本人が「先生、大変ですね。こっちの子は机で勉強しているのに、あっちの子どもは動き回っていて」と言ったら、その先生が「何かまずいことありましたか？」と逆に聞き返されたというのです。

日本人は一斉授業が頭にあるので、全員が揃って学ぶのが当然という感覚なのですが、フィンランドの先生は教室でいろいろなことが起きるのが授業だと思っているのです。

村木：当たり前基準が違うのですね。

榊原：日本の学校はいまだにダイバーシティではなく、コンフォーミティなのです。

村木：今は、障害のない子どもが不自由さや生きづらさを抱えている気がします。周りと違うことをとても怖がるし、それが昔よりもさらに強まっている。クラスに多様な子どもがいることで、彼らも気持ちが楽になると思うのです。

企業現場から学ぶこと

榊原：村木さんの話を聞いていると、学校現場より、むしろ企業の方が柔軟になっているようですね。

村木：そうですね。まだハードルはいっぱいあると思いますけれど、会社の中に障害のある社員がいることに慣れていっている。例えば、特例子会社*4は特殊な環境ではありますけど、そこで一緒に働く障害のない社員さんたちは、障害者の有力な理解者になる。そういう現状はけっこう面白いと思います。

榊原：学校現場を変えるには、企業の経験から降りてくるのを待つしかないのかな。

村木：企業の知恵をどう教育に取り入れたらいいのかは、私もわからないのですが、北海道に大原裕介さんという若き福祉の事業家がいる、ウェルビーイングの出前授業をやっているようです。

例えば、学校で椅子取りゲームをやるそうです。私は椅子取りゲームは嫌いです。あさましいじゃないですか、誰かを押しつけて自分だけが生き残るゲームって。でも、彼がやる椅子取りゲームは、減っていく椅子に全員で座り続ける。どのクラスが最後まで全員の足が床から上がっているかを競うゲームなのです。

そうすると、いじめがあるクラスは、早い段階でダメになる。それから強いリーダーがいるクラスも必ずしも強くない。最後に勝ち残るクラスは、生徒同士が互いのことを良くわかっているクラスだと言うのです。「お前はここにいろ」「お前は立ち上がれ」「お前はこいつを支えろ」ということを言い合えるコミュニケーションの良いクラスだそうです。

SDGsの時代って、限られた資源を皆で分け合って、共同で生きていく社会のイメージですが、そんな弱肉強食ではない社会モデルにフィットした椅子取りゲームだと思います。わかり合うことが大事だとすると、障害のある子どももあらかじめメンバーでなければいけない。子どもはいじめもするけれど、もう一方でとても上手にわかり合える存在でもあると思うのです。そういう力が養われて、社会を構成する多様なメンバーを理解していくといいなと思います。

* 4 特例子会社：障害者などの労働環境に特別に配慮した子会社。本社の障害者雇用率に換算することができる。

榊原：子どもは大人以上に助け合い、わかり合いますよね。

村木：そうです。うちの娘も、中学のクラスに発達障害系の子どもがいて、「〇〇ちゃんは、同じことを何度も繰り返して言うけれど、それは〇〇ちゃんの癖みたいなものだから、説明すると理解するから大丈夫なんだ」と家に帰ってきて言うのです。すごく大切なことだと思うのです。でも、そういう障害のある子どもが、いつの間にかクラスの中からいなくなるのですよね、日本では。

榊原：私は保護者から、「特別支援学校は少人数で子どもと先生との比率もいいし、入れた方がいいですか」とよく聞かれるのですが、私は「特別支援学校にはすばらしい先生もいるでしょうが、子どもは先生から学ぶのと同じくらい子どもたちからも学ぶのですよ」とアドバイスすることにしてます。

少人数クラスが良いと言いますが、かならずしもそうじゃない。子どもが多いと、いじめっ子がいる反面、守ってくれる子どももいるわけです。性善説とさえいいますが、人数が多くなると、そういう能力がある子が必ずいます。子どもは集団の力によって上手く育つこともあるのです。

障害がない人と同じことがやれる権利

村木：今、福祉の世界のはやりは伴走型支援です。問題を抱えながら生きていく人に伴走して、その時々に必要な社会資源とつなぎながら一緒に歩いていく、そういうタイプの支援です。そして、伴走型支援というのは、つなぎ先があつての伴走です。一人で一生伴走するわけにはいきませんから、自分以外のつなぎ先が必要になってきます。

榊原：伴走型支援は、支援者の思う通りにできなくて、相手の主体性を大切にしながらだから難しいですね。スキルがとてもある。さらに、つなぎ先を探さないといけない。

村木：東京大学の熊谷普一郎さんという小児科のお医者さんが当事者研究をやっていて、「自立というのは誰にも依存しないことではなく、たくさんものに少しづつ依存することだ」とおっしゃっています。

彼の言葉は、すごく大事で、伴走型支援は福祉の中に留まっていたはダメで、たくさん依存先を外にも見つけたいといけない。先ほど榊原先生がおっしゃったように、学校の先生が全部見ようと思うと、先生の目の届く範囲でしか活動ができなくなる。それでは限界があると思います。

施設の職員は保護者であり、親も保護者であり、学校の先生も保護監督者です。それに対して、職場のいい

ところは「同僚がいること」だと思うのです。福祉就労の現場や特例子会社に行った時に、私はいつも「同僚がいる場所にしてください。相談員、支援員だけに囲まれている場所にしないでくださいね」と言うのです。

障害者基本法の改正があつた10年ぐらい前ですが、障害者権利条約の批准のために法改正の一環として基本法が変えられた時に、「福祉の増進」という言葉を全部削つたということがあります。

そうしてほしいと言い出したのは、障害当事者の人たちなのです。みんな驚愕しました。だって、障害者基本法の中心概念だったのに、全部削ると言うのですから。意図を尋ねると、「障害者の福祉の増進は大事だけれど、それを強調しすぎると、障害者は福祉のお世話になって暮らす人だという間違つたイメージが植え付けられる。障害者もこの社会を共に支える仲間であるということが忘れられてしまう」と言うのです。それで、この言葉を「共生社会」に書き直したのです。

榊原：コペルニクス的な視点の変換ですよ。日本で福祉というと、上から救うイメージがある言葉ですけど、アメリカは全然違って、「障害者は健常者と同じことをやれる権利がある。障害のない人ができることで、私たちにできないことがあつてはいけない」と考えるのです。障害者や障害児に関わる人は、守ることに熱心になりすぎて、それを生きがいにしてがちですが、彼ら自身の成長にもっと期待した方がいいと思います。

村木：彼らが自らの力で、社会で活躍する姿を見るのは楽しいですからね。

〈プロフィール〉

村木厚子（むらき・あつこ）

元厚生労働事務次官。厚生労働省では女性政策、障害者政策、働き方改革、子ども政策などに携わる。現在は津田塾大学や社会事業大学専門職大学院で客員教授を務めるほか、SOMPOホールディングスや伊藤忠商事などの社外取締役を務める。生きづらさを抱える少女・若年女性を支援する「若草プロジェクト」の代表呼びかけ人。「にっぽん子ども・子育て応援団」企画委員。著書に『日本型組織の病を考える』『あきらめない』『公務員という仕事』など。

榊原洋一（さかきはら・よういち）

日本子ども学会理事長。チャイルドリサーチネット所長。医学博士・小児科医。東京大学医学部卒。ワシントン大学小児神経研究部研究員、東京大学医学部附属病院小児科医長、お茶の水女子大学子ども発達教育研究センター教授、同大学理事・副学長を歴任。小児科学、小児神経学、発達神経学、神経生化学を専門とし、長年、発達障害児の医療に携わる。「にっぽん子ども・子育て応援団」企画委員。著書に『子どもの発達障害 誤診の危機』『発達障害のある子のサポートブック』『よくわかる大人のADHD』など多数。

木下 真（きのした・まこと）

日本子ども学会事務局長。福祉ジャーナリスト。一般社団法人障がい者スポーツ・アート・ミュージック振興協会（HANSAM）理事・ディレクター。NHKハートネットTVの番組リサーチやWeb記事の執筆を担当。