

論文

精神障害者が働き続ける「社会的事業所」とはどのような場なのか

——一般就労でもなく、福祉的就労でもなく——

駒 澤 真由美*

I. はじめに

1. 研究の背景

障害者が就労する場は、障害者雇用促進法に基づき労働行政によって補助がなされる一般就労と、障害者総合支援法に基づき福祉行政によって補助がなされる福祉的就労に大別される。福祉的就労のなかでも労働者であり利用者でもある就労継続支援 A 型の月額工賃（6.6 万円）と、利用者である就労継続支援 B 型の月額工賃（1.5 万円）には格差があり、さらに一般就労（民間）での月額賃金（身体：22 万円、知的：11 万円、精神：16 万円）と比べると大きな格差がある（栗原 2017: 15）。福祉的就労では障害者の賃金をはじめとした労働者の権利が保障されないといった問題も指摘されている（伊藤 2013: 45）。このように、資本主義社会では障害者は労働市場から巧妙に排除され、その多くが非就労を余儀なくされるか、福祉的就労の場に押し込められて生きていとされる（齋藤 2010）。

国は、障害者に対し福祉的就労から一般就労への移行を奨励しているが、福祉的就労施設から一般就労への移行は年に 1～2%に留まり、大勢の利用者が「労働者」ではなく「訓練生」として働き続けている（松井・岩田 2011: 193）。また 2018 年 4 月に障害福祉サービスに係わる報酬改定がなされ、就労継続支援 A 型では「1 日の平均労働時間」、B 型では「平均工賃月額」に応じて基本報酬が支払われることとなった。こうした成績をあげなければ施設は評価されないために、福祉的就労施設でさえ、長時間の労働が可能で一般就労に移行できる見込みのある利用者を抱え込み、逆にきわめて短い時間の労働しかできない利用者を排除するという「利用者のセレクト」が起きているのである（藤井ら 2018）。

そのようななかで近年、障害者にとっての一般就労でもなく福祉的就労でもない「第三の就労」の場として社会的企業が注目されている（花田 2014; 川本 2013; 松本 2011）。障害者が労働市場から排除されていることを問題視して、自ら事業を行う労働統合型社会的企業は一定数存在するが、そのひとつとして「差別とたたかう共同体全国連合」（以下、共同連）¹という組織の連合体が存在する（米澤 2011: 96）。

2. 先行研究における問題と目的

本節では、共同連の社会的事業所について概観し、障害者就労に関する先行研究の問題点を整理する。共同連は、障害のある人となない人が「共に生き働く場」（齋藤 2012: 153）が集まり、障害者の「労働権の確立」を目指して政府に対して交渉を行う運動団体として 1984 年に結成された。その後イタリアの社会的協同組合との出会いをきっかけに、共同連は 2009 年、「様々な困難とたたかう人々との連帯」による「社会的事業所」づくりを提唱した。社会的事業所が対象とする就労困難者は、障害者だけでなく、ひきこもりや薬物依存症者、刑務所出所者など広く多数存在する（堀 2012: 84）。共同連自体の 80 団体 2000 人程度の「雇用者」数は、障害者の福祉的就労の場として最大

キーワード：社会的企業、社会的事業所、精神障害、障害者就労、対等な立場

* 立命館大学大学院先端総合学術研究科 2016年度3年次転入学 公共領域
日本学術振興会特別研究員(DC2)

規模のネットワークである共同作業所全国連絡会（きょうされん）²の6000団体10万人程度の「利用者」数に比べると決して多くはない（米澤 2011: 98）。にもかかわらず、共同連加盟事業体の法人形態はNPO法人、社会福祉法人など一様ではなく、業種や事業規模も幅広く、各事業所の内実は多様³である。共同連では、人間はみな対等・平等であり、健常者と障害者が支配する・されるの関係ではなく労働能力にかかわらず同じ労働者として対等な立場で働くという理念をかかげ、障害種別や障害の程度を問わず、基本的な労働条件（労働時間、賃金、社会保険など）を保障していくことを目指している（障害者労働研究会 2002: 7）。

しかし現実には、圧倒的多数を占める福祉的就労施設において、障害者である利用者の工賃は、健常者である職員の賃金の十分の一にも満たない。「世の中のほとんどにそのような格差が存在する場合、ある場・組織だけが平等原則を維持することが難しい」のではないかと指摘されている（立岩 2005: 30）。共同連のような障害者と健常者が利用者対職員ではなく同じ労働者として「対等な立場」で働く、つまり健常者の職業指導員がいないという場はいかに成り立っているのか。

本稿は、障害者就労のなかでも2018年に法定雇用が義務化された精神障害者の就労に着目する。大塚淳子は、精神障害者の働きが賃金の獲得につながる場合もあればつながらない場合もあるとした上で、福祉的就労か一般就労かを問わず「誰もが働きがいのある人間らしい仕事ができる社会、労働の尊厳が護られる社会の実現」を唱える（大塚 2018: 8-9）。それに対し木村敦は、労働によって自己実現を果たしていくには最低賃金の獲得が必要だと論じ、働く意義を「お金以外の何か」に置き換えて、精神障害者を低い「工賃」で福祉的就労に留め置くことは「搾取の許容量を超えている」と批判する（木村 2011: 248-249）。山村りつは、障害の有無にかかわらず「働くことの意義」を「物理的・金銭的な報酬」と「心理的・社会的な報酬」の2つの側面に大別した。そのうえで、自己の存在価値や自尊心といった感覚が一般には仕事量や業績によってもたらされるのに対し、特に精神障害者の場合は働くこと自体によってもたらされるという点が障害のない者とは異なると述べている（山村 2011: 48-9）。

だが、そもそも「精神障害者が働く意義」をこのような対立や択一といった議論に乗せることができるのか。実際はその両方が混合されたような状態なのか、あるいは別の意味秩序が存在するのか。このことを検証するのに最も適した事業体が共同連の社会的事業所である。一般就労でも福祉的就労でもない、社会的事業所で「金銭的報酬」と「心理的報酬」がどのように接合されて組織が維持されているのかを、実践レベルで検証していく必要がある。

これまで共同連の事業所を扱った、事例研究（塩津 2016; 米澤 2011）や「共に働く」実践現場の特徴について論じられたものはわずかにある（青木 2013; 伊藤 2015; 米澤 2014）が、これらの点を精神障害をもつ当事者の視点から考察されたものはみあたらない。これらの先行研究や論考では、組織内の障害当事者の認識や意味理解までは十分に描かれていない。

そこで本研究では、社会的事業所で働く人々の経験について、精神障害当事者にインタビューを行い、さらに参与観察によってデータを詳細に収集し、従業者間の相互作用も含めて描き出すことで、精神障害者が働き続ける社会的事業所とはどのような場なのかを明らかにする。実際にそこで働く障害当事者に着目し分析すれば、事業所研究だけでは見えてこなかった新たな視座を提示することができる。それは社会的事業所の研究にも一石を投じることにつながり、今後の障害者就労のあり方に資するものになると考えるからである。

本稿では、このあとⅡで本研究の調査方法と研究協力先の概要を紹介し、Ⅲでは「金銭的報酬」の観点から、Ⅳでは「心理的報酬」の観点から考察する。そしてⅤで、障害者就労における「第三の働き場」に関する総合的な考察を行い、最後に今後の課題について述べる。

Ⅱ. 研究方法

1. 調査方法

本研究の目的を達成するために、2019年4月～8月にかけて、Z事業所⁴の就労現場での参与観察（計20日間）と全従業者への聞き取り調査ならびに主たる研究対象となる精神障害当事者4名へのインタビュー（約1～2時間×2回ずつ）を実施した。本稿では、精神障害者が働き続ける社会的事業所がどのような運営のされ方・働き方で維持されているのかを考察するために、「金銭的報酬」と「心理的報酬」という2つの視点から分析する。データの

分析には、インタビューを書き起こした逐語録やフィールドノーツを活用した。

以下、本文で用いている（ ）は補足説明、() は草稿を示している。また、沈黙は・・・(・の数は秒数)、発言を省略するときは〔中略〕で表す。

なお本研究の実施にあたっては、立命館大学における人を対象とする研究倫理審査委員会の承認を得た(倫理審査番号：衣笠-人-2017-89)。加えて本稿は、組織の法人形態や補助金制度の詳細を他と比較し検討することが目的ではなく、匿名性を保ちつつ、ある県の社会的事業所がいかに維持されているのかを詳らかにしていくことが目的である。Z事業所の代表と話を聞いた従業者には論文という形で公開されることの事前の同意は得たうえで、投稿した原稿を確認してもらい掲載されても問題がないことを確認している。

2. 研究協力先

Z事業所は、「笑顔をみんなで取りもどそう、だれもが対等に働く場」をスローガンに障害をもつ人とそうでない人が力をあわせて働く社会的事業所である。市役所から依頼される公衆トイレ清掃(45か所)、複合施設(1か所)の清掃、メンテナンス業務、そのほか単発で依頼される草刈り作業などを行っている。事業設立のきっかけは、2007年12月に市役所の衛生課の参事から別の事業を営んでいた代表のX氏に「トイレ掃除せえへんか」と声がかかり、2008年4月から市内4か所の公衆トイレ清掃を試行したことに始まる。2009年に清掃場が9か所に増えた時点でX氏は、正式に事業を開始した。立ち上げ当初は4名であった従業者も現在は18名まで増えた。公衆トイレ清掃については、2～4人一組の4チームに分かれ、市内の3つのエリアを自動車3台と公共交通機関で各清掃場を移動しながら業務を行っている。もう1か所の複合施設などを含め365日年中休むことなく業務をまわしている。清掃には粉せっけんを使用し、環境にも最大限の配慮に努めている。どこのトイレも丁寧に美しく清掃され、トイレ利用者である市民から感謝の声もよくかけられる。市の予算削減のために市役所からZ事業所へのトイレ清掃の依頼が減少していくなかで、公園緑地協会が市役所からの委託業務を引き継いで発注してくれた箇所もあるほど、清掃の品質は高評価を得ている。

Z事業所の構成員18名の内訳は、17名の障害者手帳保持者(身体障害1名、精神障害4名、発達障害1名、知的障害11名)と健常者1名(高齢者)である。障害者17名の中に刑務所出所者が4名いる。年齢は、20代～60代まで幅広く、50代以上の従業者が過半数を占める。7年以上の勤続者が10名、3年以上が15名で8割を超え、従業者の勤務年数は比較的長いと言える。男女比は15:3で、男性の割合が圧倒的に高い。

Ⅲ. それなりの給料がもらえる——金銭的報酬

1. 能力に関係なく賃金が分配される

障害の有無、その重さに関係なく、全員が一律10万7千円の分配金(健康保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険などの社会保険料が引かれて8万9千円)を得て、さらに障害年金受給者には障害基礎年金6万5千円が上乘せされると、その場合は所得が16万円ほどになる。従業者のなかには漢字の読み書きができないために日々のチーム日報や各清掃現場完了報告用チェックシートを書くことのできない人も何人かいる。そういう人たちは代表のX氏から「書ける人を書いてもらったらい、とにかく掃除だけしてくれたらいいんや」と言われているという。実際に、読み書きが苦手な従業者や話すことに苦慮する従業者に対しては、チーム内で別の従業者がフォローしている様子が窺える。

障害者が働いている就労の場とは知らず、1年前にハローワークからの紹介で入職してきたA氏(30代男性、精神障害)は、「いくら障害が重くて仕事ができなくても給料は一緒」で、同じ社会的事業所でも「他は5万とか7万ぐらい」と聞いているなかで、Z事業所では「一律10万7千円の基本給」がつき、分配金として全員平等に扱っていることを「やっぱりそこはすごい」と評価していた。

また、障害のない人には、障害のある人に支給される障害年金分を考慮して、ほぼ同額の16万円になるように調整給や扶養手当などが加算される。逆に障害者手帳保持者でも障害程度の軽い年金未受給者3名には調整給はつかない。その3名はそれぞれ同居者(妻、夫、母)に就労取得があり、一世帯としては生計が成り立っていることか

ら調整給は支給されないのだが、そのため厳密に「同一賃金」とは言えない。

2. 賃金に公的な給付が混ざっている

仕事に早い遅いがあったり、何かができるできないのばらつきがあったりする状況で、それでも同額の最低賃金（分配金）が支払われることを不満に思っている人はいないのだろうか。精神障害をもつ当事者のA氏に尋ねてみた。

A氏：不満はね、みんな持ってはると思いますよ。たぶんみんなね、自分が仕事できるって、そんなふうには思ってはるんですよ（笑）。それがあって、たとえば、「私がこれだけやってんのに、だれだれさんこれだけしかやってない」とかあるんですよ

筆者：それは、（以前工場で管理していた）パートさんとは違うんですか？

A氏：違うと思いますね。パートさんの仕事って、一人ひとりで違うことやらしたりしますが、そんなに大差ないんですよ。〔中略〕Z事業所の仕事は、（モップで床を）まったく拭けない人っているじゃないですか。と、すごい動いてひとりでやらはる人がいるじゃないですか。そういうふうなんじゃないんですよ。もう、工場の仕事は出来上がってるんで、全部、すべてが、大差がないんですよ。そういうことを考えると、Z事業所のほうが、差があるんじゃないかなと思います。

筆者：それでも、そんなにおおごとにはなっていない。

A氏：おおごとにはなっていないですね。納得してない人もいますが、納得してる人もいて、そういう状態ですね。不満があっても文句は言ったらあかんと思うんですよ。こういう仕事って、市役所から仕事もらって、いろんな人に助けてもらいながら仕事してるわけじゃないですか。〔中略〕世の中が助けてくれてはんに、あれができひんこれができひんと言ったらあかん、と思うんですよ、僕の中でも。

Z事業所は、事業収入である市役所や複合施設等からの委託費（月に約150万円）のほか公的給付⁵を障害者の賃金に一部補填することができるため、事業経営が成り立っている。A氏は自分たちの賃金に公的な給付が混ざっている、つまり補助金が障害者の賃金に補填されているという給与の仕組みを理解している。文句があるからといってこの職場を辞めて他で勤めても10万円の給料が稼げるかどうかかわからない。それならば多少の不満があっても言わずにZ事業所で働き続けるほうがマシであるという、ある種の合理的判断をしていることが推測される。

3. 非就労や福祉的就労と比較する

A氏は障害者手帳を返上することも視野に入れており、障害年金を申請していない。したがって、知的障害があるために仕事ができないと言われている従業者のほうが障害年金と賃金をあわせて16万円ほどの所得があり、仕事できて現場責任者（後継者）として他の従業者からも期待されているA氏のほうが所得が10万円しかないという逆転現象が起こっている。

A氏：あの・・奥さんに働いてもらってるんですけど、「障害者やからって、私より給料安くていいんか」とかそういう感じなんです。今、僕の給料はだいたい10万そこそこなんです、手取りで。奥さんも15万ぐらい稼いでくれてるんですよ。どっちが家庭を支えてるのかわからへんっていう状態なんですよ。

A氏は、20歳で転職した工場請負会社に9年間勤務し、職長として550万円の年収を得ていたが減産で退職を余儀なくされた。30歳の頃に転職した職場で、仕事のミスを職場の先輩に指摘されて鬱病を発症し3か月で退職した。その後、大手メーカーに契約社員として転職したが、サービス残業やパート社員と上司の間での板挟み、正社員昇格へのプレッシャーなどが幾重にも重なり、5年目の契約更新を目前にして退社した。半年間のアルバイト勤務を経て精神障害者保健福祉手帳を取得し、Z事業所に入職して1年が経過した。住宅ローンの返済や娘二人の養育費が負担となっているため、以前にいた会社のように「年収500万クラスを目指していかないと思うんですよ」と話す。しかし、一般企業に行くのが「やっぱり怖いっていうのがあって自分の中で、・・また同じような症状が

出て、結局また働くところがなくなったら同じじゃないですか、せっかく見つかって」と、A氏自身が「いつ再発し体調を崩して出勤できなくなるかわからない」という不安を抱えて一歩踏み出せないでいると語った。Z事業所には、障害者を支援する職員という立場の人は就労現場にはいないが、相談事がある時は代表のX氏が所長を兼任している就業・生活支援センターを利用することになっている。しかしA氏は、この悩みを就業・生活支援センターの担当者や代表のX氏になかなか切り出せずにいる。文句を言えば、「せっかく1年続いたZ事業所」に居られなくなることを懸念しているのであろうか。A氏は「人間の明るい未来って、お金なんか人とのつきあいなんか」答えが出ないと言いつつ、「やっぱり人間関係なんでしょうね〔中略〕お金はついてくる結果やと思うんで」と振り返って話した。Z事業所では、以前鬱病を発症した会社のように、きつく言われて落ち込んだり、仕事が忙しすぎて頭が回らなくなったりするような職場ではない。

まとめると、精神障害をもつA氏がZ事業所に留まる理由は以下の2点であると推測される。1点目は、A氏は一般企業を退職した直後に何度か非就労やアルバイトの時期を経験しているため、たとえ「10万円の安月給」と妻に嫌みを言われようとも仕事がないよりはいいと認識しているということ。2点目は、一般就労して「再発」するのが怖いということ。それよりは給料が安くてもZ事業所にいるほうがまだいい。知的障害をもつ従業者は、障害年金で所得の上乗せができるうえ、障害程度は固定されているため、A氏のように「再発」を恐れる必要がない。精神障害を抱えている人は精神的に不安定な場合が多い。実際、A氏は4月に妻との金銭に関するやりとりがストレスとなって憩室炎を患い入院して10日間欠勤している。それに比べると知的に障害をもつ人は精神的には安定しているので突発的に休むことは少ない。ただ、体調を崩してA氏が現場を抜けたとしても、ほかに精神障害者のB氏やC氏、車の運転ができる程度の知的障害者が3名いるため、何とかZ事業所全体の業務は回っている。

B氏(40代男性、精神障害、入職7年)は、この2年ほどで車とバイクの同時教習に通い免許を取得している。Z事業所ではドライバー手当が1万円つくため、チームを組んで車でトイレ清掃の現場を回る時に自分も運転手ができるようになりたいと考えたのであろう。B氏は「稼ぎだけじゃ食べられない」「年金もらわんとやれるんやったらと思ったけれども」「年金もらわんと無理ですね。収入少ないってのもあるけど」と述べた。少なくともB氏の場合、「僕がひとり生きていこうと思うと、だいたい19万円か20万円かかるんですね、だから障害年金とお給料とは足りなくなる」のだという。Z事業所の中でA氏とB氏の2人は「分配金検討委員会のメンバーに選ばれている」が、収入を増やすために何が必要かをB氏に尋ねると「それは分からへんな、Xさん(代表)が考えることやから」と返答した。「楽しくやってることはみんな楽しくやってるけど、どのくらいの金額(分配金)が妥当なのかとかね(わからない)」とのこと。

B氏は、両親が若い頃に病死し、家にひきこもって昼夜逆転の生活を送っていた。28歳の時にある精神科医と出会い、通院しながら生活保護を受給しはじめる。30歳の時に過去にされたことを思い出し知人の家を襲って器物損壊罪で逮捕され、精神科病院に措置入院となる。1年後に退院したB氏は、その後しばらくデイケアと作業所に通所していた。しかし「(月額)4千円の工賃では生活できない」と思い、就労移行支援事業所へ通うが、教育訓練が「自分にはあわず」4か月でやめてしまう。

ファミリーレストランの調理職で内定をもらったこともあったが、「フルに働いて」も月に10万円にも満たない。この時に、B氏は障害年金を受給せずに時給制のパート職で働く「体調をこわした時」に目減りするので厳しいと自ら判断し内定を辞退した。B氏の場合も当時はまだ病状が不安定であったため、この判断は休まずに働き続ける自信のなさの表れであったと推察する。その後、B氏は代表のX氏から声をかけてもらいZ事業所へ入職した。同僚が障害年金を受給し生活保護から脱した話を聞いたことで、B氏も障害年金を申請し受給できるようになり10年にわたる生活保護から脱却できた。

精神障害をもつ人は、このような計算ができたり、複雑な論理がわかる人たちだと言える。いま自分はお金をどのような形でもらっているかという仕組みを理解しており、A氏と同じくB氏も今の職場を出ればそれらは期待できずに更に就労条件は悪くなるという計算もはたらき、ここにいた方が別の選択肢よりはいいという決断をくだしているのだと考える。

Ⅳ. 「ここしかない」という働き場——心理的報酬

1. 利用者対職員ではなく対等な立場で働く

Z事業所には障害者を指導する健常者の職員はいない。代表のX氏も、建物の上階にある就業・生活支援センターの所長を兼ねており、Z事業所の現場にはいない。現場には責任者（60代男性、身体障害、入職10年のE氏）は1名いるが、E氏も含めて全従業員が9時～16時、土日祝日も含めて月に21日間シフトを組んで同じ労働条件で勤務している。委託先からの要請に応じて、毎日清掃する施設、決まった曜日のみ清掃する施設、シーズンによって清掃回数の増える施設などの基本巡回プランが時間刻みで組まれており、日々誰がどこを担当するかについてはその日のチーム内で従業員が相談しあって決める。その場で適宜判断することが必要な時もあるが、現場責任者のE氏のほか、各現場で何がおこっているかを理解することのできる軽度な精神障害者3名、車の運転ができる程度の知的障害者3名が各チームに分かれて配置されていることから、すべてのチームの業務がまわっている。加えて、移動中に運転手以外の従業員が携帯で他のチームと連絡を取り合い状況をこまめに報告しあっているため、その日に起きた問題への対応や時間の調整などができている。日々の報告はLINEのグループ機能を活用し、チームで報告しあっている。運営にまつわる課題は月に一度その日はシフトで休日の従業員も夕方から出勤し全員が参加するミーティングで検討される。

現場責任者のE氏が38年間の工場での生産管理の業務経験を活かして、カラーで印刷された写真付きの作業手順書や工程表を作成した。E氏自身も再就職先として大手企業の子会社に内定していたが、そこでは障害者が自分一人しかおらず体力に自信もなかったため「障害者が働く現場のほうがいい」と考え、Z事業所に10年前に入職したという。当時は障害のある従業員が現場責任者に毎朝朝礼でひどく怒られていて「これは大変だな」という印象を持ったと話す。

作業手順書については、筆者が初めてZ事業所のフィールドワークに入った時に車の運転ができる従業員F氏（50代男性、知的障害、入職7年）が「わかりやすい手順書あるよ」と教えてくれた。E氏が作成した手順書は確かに見てわかりやすいものであったが、なかには「あれ見たけどわからん。見てもわからん」と言う従業員もいた。紙の説明ではわかりにくい人にはわかる人が現場で作業をしながらやってみせて教えていくということでノウハウの共有をおこなってきた。

1年前にZ事業所に入職してきたG氏（60代男性、健常者）は、以前は別の作業所で職員として働いていた。G氏は、「これまで30年、障害者を見てきたけれど、Z事業所はすごい。普通は言うことを聞かなかったり勝手に行動したりするけど、ここまで（自律的に）規律が守られているというのはすごい」と障害者の仕事に対する姿勢を評価していた。同じく入職1年のA氏も、現在こうして事業が成り立っていることについて「実際できるんですよ。Eさんがよくおっしゃっているんですけど、子どもと一緒に、みなさん忘れてりするんですけど、でも積み重ねていくとやっぱり体に、身についてくるというか、できるようになるみたいです」と感心していた。A氏もG氏もZ事業所の障害者の自律性の高さに感心しているが、その背景に障害があっても一律10万7千円が最低賃金として等しく分配されることが関係しているのではないかと推察する。現実から従業員の勤続年数が長いことも仕事の質の安定化につながっていると考えられる。

また、H氏（50代男性、知的障害、入職3年）は、「せんみつ⁶って言って、どこまでが本当でどこからアレなのかわからん」と周りから言われている。代表のX氏もH氏の話を受け流している。そのH氏が組織に貢献していることがある。3年前にH氏が入職してきた時にスマートフォンのアプリゲームを同僚に紹介し、現在では20代から60代のE氏まで何人かが休憩時間や就業前後の時間にそのゲームに熱中している。どのような職場でも、何か色々な諍い、いざこざが起こる。そのなかで、この組織が崩壊するほどではなく維持されているのは、それぞれがゲームをしている間はそれに集中しているため、従業員同士は適度な距離を保つことができ喧嘩も起こらないのであろう。とはいえプライベートではゲーム上でつながっているので、従業員同士必要以上に神経過敏にならずに過ごせているのではないかと考える。

2. Z事業所で得られた経験

このようにZ事業所では適度な距離を保ちながら業務に従事できているわけであるが、以前に勤めていた職場で鬱病を患い退職したA氏がZ事業所の従業者からどのような影響を受けたかを話してくれた。A氏は、Z事業所に入職してから「できひんことはできひんし、しゃあないなあって。そんなに最初からできるわけないんやし、そこは大目に見てもらわなあかん」と考えて「割り切れる」ようになったという。障害の有無にかかわらず、誰しも「コンプレックスを持っている」けれど、「人間ってそういうもんや」と思えるようになり、そのように考えることで、「自分も楽になる」と話す。A氏は、Z事業所で「障害を抱えて頑張っている人たち」と出会って、「人生なるようにしかならへんのやな」と考えるようになったという。「これは大きいですよ、Z事業所からもらった経験ですよ」とA氏は自身の体験を噛みしめるように語った。

また、長いひきこもりの期間を経験し、福祉的就労を経てZ事業所にたどり着いたB氏は、70歳までZ事業所で働き続けたいと考えている。筆者がほかで働くことはもう考えていないのかと尋ねると、B氏は次のように答えた。

B氏：考えてないです。トイレ掃除、面白いっすよ。仕事面白いっすよ。Z事業所の掃除の仕事。いろんな人と出会えるからですね、外に出られるから。作業所やったら建物に閉じこもって仕事しなきゃいけないじゃないですか。いろんな人と知り合えるでしょう。社会に直接ふれあえるからですよ。タクシーの運転手さんだけでもないし、観光客もそうですしね。電車組の時は、駅のメンテの人ともね、よう顔見知りになりましたしね。いろんな人と、知り合いになれる。それが一番おっきいですよ。やっぱり、今まで世界が狭かったと思うんです。僕はね、きっと、家の中に閉じこもったりとか、ね。狭い範囲の中でしか生きてなかったけど、やっぱり、ねえ、外に出てしまった時に、いろんな自由を感じられたりとか、いろんな人と、知り合えることですよ。スポーツセンター行ってもそうじゃないですか。やっぱ、ねえ、この前しゃべってあげた人はダウン症かなんかの子なんやけど、水泳の記録持ってる人で、ああいう人とか、いろんな人と知り合えるからですよ。

B氏をはじめZ事業所の従業者がトイレや複合施設を利用する市民や周辺で仕事に携わる人たちに声をかけたりかけられたりしながら清掃業務に従事している様子を筆者もフィールドワークのなかで目の当たりにしてきた。彼らが日々懸命に清掃業務に取り組む姿にじかに接して、自分たちに与えられた仕事に誇りをもっていることが見てとれた。とはいえ、彼らも今の職場環境に不満がないわけではない。

3. 理念をどのように受けとめているか

C氏（50代女性、精神障害、入職12年）は、Z事業所内で日々いろいろ起きていることについて、「何も考えへん」「頭を空っぽにして、とにかく集中して、トイレをきれいになれ」と思って体を動かしてやることにしているという。実際に体を動かして、トイレを利用する市民に「めっちゃめっちゃきれいじゃないですか」と評価されることを、C氏は「楽しい。いや、楽しいと思うようにしてるねん」「（働く場所が）ここしかないから」と話す。この「行くところがここしかない」という表現は、他の従業者も口にしてしている。

現在、Z事業所内で一番話題になっていることが、どうやら知的障害をもつ従業者の一人が清掃現場のトイレの器具を壊したり、扉のネジを緩めたりしているのではないかという問題である。誰が行っているのか確証はないのだが、そのようないたずらがあるたびに、別の従業者がそれを直しに行く。そうすると、またそのいたずらをしているのではないと思われる人がネジを緩める。それで、また従業者の誰かが直しに行くというようなことが繰り返されている。ほかにも知的障害をもつ従業者が、朝、清掃現場に出発するときに違う方向を向いて歩いていくたびに、C氏が「何してんの」と母親代わりになって叱りながらフォローしている。筆者が、ここは「障害があってもなくても共に働く」というところじゃないんですかと尋ねると、「共に働いて・・・ないよ」と笑いながら返答された。C氏は、「なんで（給料が）一緒やの・・・なんでこの人なにもしてないのに」という思いを抱いてしまうこともあるが、「まあ色んな人が集まって、みんな色々あるやんか。まあ回ってるからいいか」と笑いながら自分自身の気持ちを落ち着かせているように見えた。

代表のX氏は、一人の「いたずら」が全員の職、すなわち収入を奪うことにもなりかねないという厳しい姿勢で

対応しているという。ただし、「様々な課題を抱える人たち」への注意の仕方としては、従業者全員の前で「市民が安心して快適にトイレを利用できること」を妨げるような行動が行われた場合は「徹底的に追求し改善していく」という方針を繰り返し伝える方策がとられている。一般企業であれば、いたづらをしていると思われる本人を直接叱ったり、誰かをやり玉に挙げて糾弾したり、仕事をさぼるような人がいれば給料を減額したり退職を勧告したりすることが起こりうる。けれども、あえてZ事業所ではそのようなことはせず、X氏はこれまで誰一人辞めさせることなく、能力給でもなく、等しく分配金が支給されるという「誰も切らない、分けない、共に働く」理念を貫いている。

そこで実際に働いている人たちに目を向けると、そうした理念を100%理解しているわけではないが、Z事業所はそのような方針で運営されていてそれで業務もまわっており、そのおかげで自分たちもそれなりの生活ができていく。ゆえに、彼らはその方針を受け入れているのだと推察する。

20代から家にひきこもっていたC氏は30代後半の時に、X氏がC氏の母親の葬式に参列した際に「うちで働かへんか」と声をかけてくれたことがきっかけでZ事業所に入職した。入職当時は体調不良による病欠も多かったが、休むと仲間には迷惑がかかると思い、徐々に休まず出勤できるようになったという。そんなC氏だが、今でも対人関係は「苦手でつらい」と感じており、「私らの精神的なケアは誰がしてくれるん？」という不満を吐露した。いたづらという出来事は一例にすぎず、C氏は他にも考えても仕方がないことは考えないようにするという対処をしているのだと推察する。

4. 悩みは障害をもった仲間に相談する

諸々納得していないことをC氏が健常者の元従業者(I氏)に相談した時に、I氏は「何も考えへんねん俺」「それしかないで」と返した。I氏は、以前に障害者がある作業所で職員として勤めていた。Z事業所では「職員」ではなく「共に働く従業者」という立場なのだが、「(I氏は)一人一人面談してメモをとりながら(障害者の)悩みを聞いていった。悩みを聞いてもらった人は解放されたかもしれへんけど、そのあとで皆、調子が悪くなった。それから就業・生活支援センターへ相談に行く人が増えた。来れなくなった人もいる。それまでそんなことなかったのに。話を聞くだけで、その後がない。ほったらかし」と語る従業者もいた。その従業者は「福祉の専門職のような人はむしろ現場にいないほうがいい」と個人的に感じているように思われた。I氏は1年も経たずにZ事業所を去っていった。

もう一人別の従業者にも当時のI氏の行動について尋ねてみたところ、「自分は面談されていない。声の大きい人(当時たくさん文句を言っていた人たち)だけ面談していた。確かにその直後に、上(就業・生活支援センター)に相談にあがる人は増えた」と話していた。その従業者に「不平不満があっても、上(就業・生活支援センター)に相談に行かないのはなぜ？」と尋ねると、「コレやから」とZ事業所のユニフォームの背中に印字された「誰もが対等に働く場」というスローガンを指し示した。彼は背中を見せながらZ事業所は「対等に働く場」だから仕事しないできない人に対して不平不満があっても文句は言わないと説明したのである。

では、Z事業所の従業者は仕事に関わることで個人的な悩みがある時には誰に相談するのだろうか。D氏(50代女性、精神障害、入職3年)は、これまで「面接に行っても落ちる、履歴書書いても返送されて来る」ということでなかなか就職が決まらず、作業所も細かい手仕事ができないため、3日で断られたという。ほかに行くところがないので、就業・生活支援センターからZ事業所を紹介された。実習の時点ではD氏の「覚えが悪い」ためにEさん(現場責任者)は困っていたが、覚醒剤などの薬物依存症者を支援する施設にいた元従業者が「こういう人こそ、ここで働けるっていうのがこのZ事業所なんじゃないか」と言ってくれたことでD氏は何とか職に就くことができた。入職当時は「みんなが心の病気を持ってはるんやで」と言われて、D氏は「自分も続くんかなと思ったけれども、何とか3年勤めることができた」と涙ぐむ。そんなD氏にZ事業所で3年勤めることができたのはなぜかと尋ねると、D氏は同僚のJ氏(40代女性、知的障害、入職3年)とK氏(50代男性、知的障害、入職12年)の存在をあげた。

D氏：やっぱり仲間の、Jさんとかの、「いろんなことある」って聞いて、私も「こんなことあるんや」って言うたりして、Jさんも何回もやめようと思ったことあるって、その男の人のせいで、「泣きながら仕事したわ」っ

て言わはって、「私もいろいろあんなや」って、励ましですね、それで、なんとかのりきってきたっていうか。〔中略〕続いてんのが、不思議ですけどね。なんかしたらすぐ辞めたりとか、「ああ、また、私のことなんか言うてはんのかな」とか思ったり。

Z事業所内で、「自分のことをなにか言ってるんじゃないか」と思った時に誰に相談するかと言えば、今のところはK氏だという。D氏は「いろいろあるんやなと思って、頑張ってきました。今まで、辞めたいっていうのを、ここから、ちゃんと、来られたんかなあ」と振り返って語った。

D氏の相談相手であるK氏は、読み書きに苦勞する人の一人である。そのK氏にこうしてD氏は支えられているのである。K氏自身がZ事業所にたどりついた経緯を筆者に話してくれた。K氏は中学を卒業後に钣金塗装業に10年勤めたのち、反社会的集団に「憧れて」約20年所属し、その間に「親分や兄貴の身代わり」で6回刑務所に入った。親分から「これ以上食わせられへん」と脱退を命じられ、野宿を経験した。その後、議員の尽力で生活保護を受給しながら知的障害者が通う作業所へ通所する。しかし工賃が月に5千円であることに不満を感じて、就業・生活支援センターの紹介でZ事業所に入職した。Z事業所の清掃事業の立ち上げから携わってきたC氏同様に古株の従業者である。K氏は現在もホームレスの人たちを支援する「夜回りの会」で炊き出しのボランティアをおこなっているという。Z事業所には、福祉の専門家はいなくても、このような波乱万丈の人生を歩んできたからこそ人の悩みを聞けるK氏のような仲間がいる。

V. 総合考察

本稿では、精神障害当事者が働き続ける社会的事業所がどのように維持されているのかを「金銭的報酬」と「心理的報酬」の2つの視点から分析した。

まず、1つ目の「金銭的報酬」とは、従業者の給料にあたる分配金のことである。Z事業所の事業が成り立っているのは、「障害のある人もない人も対等な立場で一緒に働くことができる形態の職場」に給付される公的給付が障害者の賃金のおよそ半分に補填できるからである。障害をもつ当事者の立場に立てば、このような補助金や役所からの優先業務委託がなければ、彼らが最低賃金を得ることが難しいのも事実である。換言すれば、Z事業所の仕事がまわり、そこで従業者が働き続けている理由は、「精神障害者が資本主義経済において労働市場から巧妙に排除され、非就労を余儀なくされるか、福祉的就労の場に押し込められて生きている」という現行の構造があるからだとも言える。

次に2つ目の「心理的報酬」という切り口で、Z事業所がそこで働き続ける精神障害当事者にとってどのような働き場であるのかを考察する。給料は全員が一律同額の分配金(10万7千円)ということが基本的前提となっており、健常者の職員不在で「対等平等」という理念を全面的に肯定しているわけでも否定しているわけでもない状態で、精神障害当事者はどのように働き続けているのか。一般就労をして「再発」することを恐れているA氏は、Z事業所で障害を抱えながら働いている従業者と出会って「人生なるようにしかならへんのやな」と思えるようになり、少しは気持ちが楽になったように見受けられる。また他の従業者から相談されることで徐々に自信の回復にもつながっているのではないだろうか。ひきこもりの期間が長かったB氏からは、Z事業所の仕事で「人と出会える」「社会にふれあえる」体験ができることに充実感を覚えている様子が窺える。こうした充実感の背景には、福祉的就労のような低い工賃ではなく、それなりの収入が担保されているという要因も関係していると考えられる。さらに「給与の仕組み」とは別に言えることは、Z事業所が「きつくはない職場環境」であるということである。ひきこもりだったB氏とC氏が就労を継続できているのは、今の所得で生活できるということもあるかもしれないが、それはZ事業所という職場が単に居心地がいいという話でもなく、健常者の職業指導員がいないためにいろいろと指図されることもなく、働きやすいからであろう。加えて、業務以外の時間は誰かに構われることなく、従業員一人一人が勝手に過ごせる空間が場の特性として存在するため保てていると考える。

健常者の職員(支援者・指導者)がむしろいないほうがうまくやっつけられる、また障害がある人たちの中で障害のない人がいないほうが少なくともある種の人たちにとっては働きやすい職場、居やすい職場であるという可能性

が考えられる。それは、異なる問題を抱えた障害者が共に働くことにより、一方的に支援される側だけでなく支援する側にも立てるという点で、自己承認や自己実現にまわりつく心理が作動しているとも言える。Z事業所では、精神障害者と知的障害者がそれぞれの長所と短所を補い合う形、すなわち、知的には問題がないため知的障害者を支援できる精神障害者と、精神的には安定しているため精神障害者の不安定さや欠勤等をカバーできる知的障害者という組み合わせのバランスで「第三の職場」の運営が成り立っている。その第三の職場に「支援者がいない自由」について掘り下げてみると、彼らの自由は大きな枠組み（トイレ清掃という限られた仕事という制約）があるがゆえにできることであると言える。

以上をまとめると、次のようなことが言える。世間一般で「労働能力」が少ないと見なされている障害者がいれば、労働や生産の場を保つのは難しいと考えられている。そこで、専門職が支援し訓練すれば仕事ができるようになる、能力給によって給与に格差をつければ働くモチベーションがあがると言われてきた。しかし、本稿ではそのどちらでもない働き方あるいは生産の場の維持のされ方があることを示すことができた。Z事業所で働く精神障害当事者は、先行研究が論じてきた「障害者が働く意義」に関する「金銭的報酬」か「心理的報酬」かの二者択一のどちらか一方ということではなく働いている。Z事業所は能力や労働量に応じて格差をつけ給与を支払うわけではないので、働く当事者たちはそのことに不満がある人もいる。とはいえ、そうした人たちが文句を言って辞めてほかの福祉的就労施設などで低い工賃で働くよりはZ事業所にいたほうがそれなりの給料がもらえて、「社会に役立っている」という感覚を持つこともできる。Z事業所では、「金銭的報酬」と「心理的報酬」が微妙なバランスを保って、精神障害者も働き続けていることが明らかになった。世間では生産性が低いと言われていたような人たちも労働を通じて社会に包摂し、組織を維持できているという点において共同連の「誰もが対等に働く場」という理念が果たす役割は大きいと考える。「Z事業所はこのような理念で運営されている」と従業員が思うことで、結果として対等平等の原理が成り立っている、あるいは成り立つこともあるのだと示唆された。そのようなことは難しいのではないかと思われるかもしれないが、現にこのZ事業所が一つのサンプルを示してくれている。

本調査を通じて、働くことに困難があったり、今は働く意欲を欠いている精神障害者がこれからどのようにすれば働いていけるのか、その一例としてZ事業所のような第三の働き場があることを示した。そのことにより、障害者就労のあり方に一定の示唆を与えることができたかもしれない。ただ、「社会的事業所」はある種のカテゴリーに過ぎず、その一つ一つのあり様は事業所ごとに違っているということを最後に断っておく。さらに精神障害者が働く第三の働き場に関する様々な実践事例を収集し、引き続き当事者の視点から比較分析していくことを今後の課題としたい。

謝辞

本稿の作成にあたり、ご協力くださいましたZ事業所の皆様に心より感謝申し上げます。

なお本研究は、日本学術振興会科学研究費助成金「精神障害を抱えた人たちのリカバリーの物語——就労支援の現場に着目して」(18J13942)の助成によるものである。

注

- 1 共同連を紹介しているホームページ <https://kyodoren.org/> (情報取得 2019/08/28)
- 2 きょうされんの前身は「共同作業所全国連絡会」(略称: 共作連)で、1977年に16か所の共同作業所が「労働と発達と生きがい」を権利として保障することを目的とし、経験の交流や全国的な運動展開をめざして結成された(板原 1996)。
- 3 米澤(2011)によれば、共同連に参画する事業体の給与体系や意思決定システム、理念に対する考え方には差異がある。生活の状況に応じて基本給を決定している事業所もあれば、業績給による時給と責任に応じた職務給が支給される事業所もあり、基本給にあたる分配金の平均が3万円程度のところもある。経営に関わる意思決定も、障害者も含めて全員が参加する会議で決められるところもあれば、専門家が参加する社会福祉法人の理事会に諮られるところもある。
- 4 共同連の中にも補助金をより多く確保できるという理由から「健常者と障害者が指導する・される」関係を前提とする社会福祉法人格を採用する事業体も存在する(米澤 2011)。しかし、Z事業所は法外施設であり、そこには健常者の職員(支援者)もいないため、「第三

の就労」の場と見立てて、Z事業所を本調査対象とした。

- 5 Z事業所に給付される補助金制度の運営要綱には、「障害のある人もない人も対等な立場で一緒に働くことができる形態の職場を設置している者に対し、予算の範囲内において、その運営に要する経費の一部を補助し、もって在宅障害者の就労の促進及び社会的、経済的自立を支援することを目的とする」と記されており、その用途は明示されていない。
- 6 “千三つ（せんみつ）”とは、慣用句で「千に3つしか本当のことを言わないさま」という意味をさす。芸能人のせんだみつおの芸名の由来にもなった。

引用文献

- 青木千帆子（2013）「地域に出る」それは手段だったのか目的だったのか。障害学研究, (9), 68-92.
- 藤井克徳・平野方紹・大塚淳子・古屋龍太（2018）働くことの意義と支援を問う——就労支援の商業化の中で。精神医療, 91, 12-40.
- 花田昌宣（2014）福祉的就労を超える社会的企業の可能性——社会的企業と障害者就労（第72回社会的企業研究会）。社会運動, 412, 48-54.
- 堀利和（2012）日本では社会的事業所——その価値と社会経済の背景から。季刊福祉労働, 137, 84-92.
- 板原克介（1996）民間社会福祉事業の意義と課題。福田静夫・宮田和明（編）。転換の時代の社会福祉（pp. 113-138）。文理閣。
- 伊藤綾香（2015）障害者と健常者の「共働」実践における対等性の模索——事業所「すずらん」を事例に。名古屋大学社会学論集, (36), 1-21.
- 伊藤修毅（2013）障害者の就労と福祉的支援——日本における保護雇用のあり方と可能性。かもがわ出版。
- 川本健太郎（2013）就労困難者の社会参加を促進する社会的企業に関する研究——医療福祉実践から障害者就労の場を創出した実践事例の分析を通して。ソーシャルワーク研究, 39 (1), 71-78.
- 木村敦（2011）精神障害者「退院促進・地域移行」政策についての考察——精神衛生法下の「社会復帰」をめぐる議論を参照しながら。大阪産業大学経済論集, 12 (3), 235-257.
- 栗原久（2017）日本の障害者の「働く」現状と今後の課題。季刊福祉労働, 156, 8-22.
- 松井亮輔・岩田克彦（2011）障害者の福祉的就労の現状と課題——働く権利と機会の拡大に向けて。中央法規出版。
- 松本典子（2011）障害者就労支援事業の現状と社会的企業としての課題。企業研究, 20, 115-127.
- 大塚淳子（2018）真に多様な働き方が実現できる社会づくりに向けて。精神医療, 91, 2-9.
- 斎藤懸三（2012）共同連運動の歴史をふまえて——今、社会的事業所を。共同連（編）。日本発 共生・共働の社会的企業——経済の民主主義と公平な分配を求めて（pp. 147-163）。現代書館。
- 齋藤敏靖（2010）精神障害者の「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。
- 塩津博康（2016）障害者就労支援事業所の社会的企業化——新たな実践動向のモデル化の試み。社会福祉学, 56 (4), 14-25.
- 障害者労働研究会（2002）21世紀における障害者の就労と生活のあり方とその環境条件に関する総合的調査。障害者労働研究会。
- 立岩真也（2005）共同連がやろうとしていることはなぜ難しいのか、を少し含む広告。れぞみ（共同連機関紙），100号，30。
- 山村りつ（2011）精神障害者のための効果的就労支援モデルと制度——モデルに基づく制度のあり方。ミネルヴァ書房。
- 米澤且（2011）労働統合型社会的企業の可能性——障害者就労における社会的包摂へのアプローチ。ミネルヴァ書房。
- 米澤且（2014）障害者と一般就労者が共に働く「社会的事業所」の意義と課題——共同連を事例として（特集 障害者の雇用と就労）。日本労働研究雑誌, 56 (5), 64-75.

Social Workplace as a New Employment Choice for People with Mental Disorders in Japan

KOMAZAWA Mayumi

Abstract:

There used to be only two choices for people with mental disorders to work in Japan, general employment and welfare-based sheltered workshop. Social enterprise was started as the third choice for them. This study aims to find how social workplaces, a form of social enterprise, realizes to operate sustainably, and for people with mental disorders to continue working. The research interviewed four persons with mental disorders and conducted participant observation in a social workplace. It analyzed results focusing on two viewpoints, "financial reward" and "emotional reward". The result finds that the social workplace pays wages which is lower than general employment but higher than welfare-based sheltered workshop, because it compensates wages for people with disabilities using public benefits. Some workers are not satisfied because their pay is not decided based on the ability or the labor amount. Still, when they receive the fixed wages, all workers follow the philosophy in the workplace. This realizes everyone to work together on an equal footing and the social workplace to operate sustainably. In conclusion, I argue that only the social workplace can provide a place where people with mental disorders can work with balance between financial and emotional reward.

Keywords: social enterprise, social workplace, mental disorders, employment for people with disabilities, equal footing

精神障害者が働き続ける「社会的事業所」とはどのような場なのか —— 一般就労でもなく、福祉的就労でもなく——

駒 澤 真由美

要旨：

社会的企業は、一般就労でも福祉的就労でもない第三の就労として注目されている。本稿は、労働統合型社会的企業の一形態である社会的事業所がどのように維持され、精神障害者が働き続けているのかを明らかにするものである。方法として、ある県の社会的事業所で参与観察と精神障害当事者4名へのインタビューを行い、「金銭的報酬」と「心理的報酬」の2つの視点から分析した。その社会的事業所では公的給付が障害者の賃金に補填されており、給料が一般就労より低いが福祉的就労より高い。この社会的事業所では能力や労働量に応じて給与が支払われるわけではなく、そのことに不満がある当事者もいる。ただし一定の収入が得られることもあり、従業者は職場における理念に従い、「誰もが対等に働く場」が成立していることが明らかになった。社会的事業所は当事者にとって金銭的・心理的に「ここしかない」第三の働き場だと示唆された。