

精神障害当事者は「一般就労」をどのように体験しているか ——障害と就労のライフストーリー

駒 澤 真由美

(立命館大学大学院先端総合学術研究科 一貫制博士課程/日本学術振興会)

I. はじめに

厚生労働省 (2017a) がまとめた障害者雇用状況の集計結果によると、民間企業における精神障害者の雇用件数は、2017年度は50,047人 (前年対比19.1%増) で過去最高となっており、10年前に比べると12.5倍に増加している。また、2018年4月から障害者雇用促進法の改正により、民間企業の法定雇用率が2.0%から2.2%に引き上げられ、精神障害者保健福祉手帳保持者の雇用が義務化された。さらに、これまで週20時間以上、30時間未満で働く障害者は0.5人と換算されていたが、5年間の時限措置ではあるものの、精神障害者に限り雇用開始から3年以内か、精神障害者保健福祉手帳を取得して3年以内の人は1人と数えることとなった。そのため今後一層、精神障害者の非正規雇用に拍車がかかることが予想される。

こうした現状を背景に、事業主に非正規雇用の勤務形態を認めている厚生労働省の扱いを「障害者差別以外の何ものでもない」(清水2012: 148-149) と批判し、あくまで正規雇用でなければならないと主張する声もある。また、木村敦 (2009) は、精神障害者の「半福祉・半就労」の実態を指摘し、低賃金かつ不安定雇用ではない「新しい労働¹⁾」とそのための支援施策の必要性を唱えている。

それに対し、青木聖久 (2015) は、精神障害者が希望する生活形態は「障害年金+就労」(66.7%)、現在の居住状況は「家族との同居」(77.0%) がそれぞれ最も多いとの調査結果を報告している。そのことから、精神障害当事者たちは正規雇用で福祉に頼らず生計を立てるよりも、働きながら福祉も利用する「半就労・半福祉」の状態を望んでいると推測することができる。

また、精神障害者の就職後定着率は低く、そのことが雇用・就労支援の課題となっている。相澤欽一他 (2014) は、ハローワークの障害者窓口から紹介されて就職した精神障害者の4割近くが3ヵ月未満で離職しており、3年以上定着した人は2割に満たないと報告している。求人

種類別に就職後1年時点の定着率をみると、障害者枠求人では70.4%、一般求人障害開示では49.9%、一般求人障害非開示では30.8%と下がっていき、精神障害者の場合は障害非開示の割合が32.6%と他障害に比べて高いことが報告されている (高瀬他2017)。精神障害者の就職件数は増えてはいるが早期離職者も多いことから、2018年4月より、障害者の職場定着に向けた就労定着支援サービス²⁾ が創設された (厚生労働省2017b)。

以上のとおり、国は精神障害者の一般就労を促進しているが、その施策は非正規雇用を推進するものであり、それも当事者からすれば障害を開示し精神障害者保健福祉手帳を取得してはじめて獲得できる権利である。では、精神障害当事者は、障害を開示して一般就労することをどのように体験しているのだろうか。ここで、精神障害者が障害を開示して働くことについて、これまでの研究ではどのように捉えられてきたのかを確認しておく。

まず、精神障害者の就労上の課題に対する支援においては、就職活動時に障害を開示するか否かによって支援内容が大きく異なり、非開示の場合は就労継続が困難になる例が多いとされている (木下2013; 倉本2004; 吉田他2007)。他方、精神障害の開示・非開示と就労継続には有意な相関は認められないとの報告 (三城2009) もある。また、障害の開示やそれに伴う精神障害者への偏見や差別から就労できない状況に追い込まれる現状があり (山村2011)、精神障害者保健福祉手帳を取得するか否かが精神障害者の情緒面に影響を及ぼすことも指摘されている (三城2009; 吉田他2007)。障害を開示して就労することは、精神障害当事者にとって「複雑かつ選択的な戦略」(Schneider & Conrad 1980: 38) であると言える。なぜならば、本人には精神障害を隠したい気持ちもあり、隠そうと思えば隠せるなかで、開示することによって受けられる恩恵もあるからである。しかしながら、精神障害を開示せずに働くとは何が起り開示して働くとは何が起るのかを、本人と本人を取り巻く環境、すなわち「個人的なもの」と社会的なものとの関連から質的に分析された論文はみあたらない。

したがって、精神障害者の福祉と就労をマクロな視点で議論した施策について、利用する当事者のミクロな視点を加えて考察していく必要がある³⁾。

そこで本稿では、それぞれに経歴も生計の保ち方も異なる精神障害当事者3名にライフストーリー・インタビューを実施し、精神障害を開示して一般就労することが「主観的なものと客観的なもの」との複合から成る当事者の世界に何をもちたらずのかを精神障害当事者の体験の語りから再考する。

II. 研究方法

1. 調査の方法

就労移行支援事業所⁴⁾を活用し一般就労した精神障害当事者3名に、2018年1月から8月にかけてインタビューを2回ずつ実施した。この3名は、3年以上の職場定着が2割に満たない(相澤他 2014)とされている中で「一般就労を継続できている」と就労支援施設から紹介された人たちである。障害を開示して就労しても実際には職場で様々なことが起こっているのだが、周囲が成功事例と評価しているという点でこの3名を取り上げた。インタビューの時間は、Aさんの1回目が61分、2回目が76分、Bさんの1回目が66分、2回目が69分、Cさんの1回目が49分、2回目が67分であった。インタビューの1回目は、精神障害を患った体験について発症から現在に至るまでを自由に語ってもらった。そのなかで就労をどのように体験してきたのかを織り交ぜて話してもらった。インタビューの2回目の狙いは、1回目に語られた内容について研究協力者がどのような人生の中でこの体験をしたのか、生活の背景や文脈を筆者がより深く理解することにあつた。

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:衣笠一人-2017-89)。研究協力者には、本研究の趣旨や個人情報の保護、研究成果の公表、ICレコーダーによる録音と逐語録の作成などについて、文書と口頭で説明し、同意書を交わしたうえで実施した。

2. 分析の視角と方法

データの分析には、研究協力者へのインタビューを詳細に書き起こしたナラティブ・テキストを用いた。質的心理学の分野ではこれまでナラティブとストーリーは、ほぼ同義語として用いられてきた(Bruner 2002=2007; やまだ 2000)。やまだようこ(2000 I; 10)は、物語(ス

トーリー)を「2つ以上の出来事をむすびつけて筋立てる行為」と定義し、むすぶことによって新たな意味が生成され、その行為が人生を変化させていくと述べている。ただし、人生の物語(ライフストーリー)は、語り手の発話だけでなく、より広範な社会的文脈のもとで生成される(Bruner 2002=2007)と考えられている。

本稿では、研究協力者の障害と就労のライフストーリーをたどりながら、「制度と意味」の複相性に着目し、社会と個人のせめぎあいの過程を分析する。次節では、研究協力者3名のライフストーリーを当事者本人の内的要因と周囲からの外的要因に分けて、障害の開示・非開示に着目しながら、読み解いていく。なお、項の小見出しの「/」の前の言葉は内的要因、「/」の後ろの言葉は外的要因を示している。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。

III. 結果

1. Aさんのライフストーリー

(1) 仕事でミスをする/「左遷」「恐喝」【障害非開示】

Aさんは40代の独身女性で、高齢の父親と同居している。高校を卒業後に就いた営業事務の仕事で「伝票を書き間違えて送ってしまうようなミス」が多く、ある会社に謝りに連れて行かれたことがあった。その時に「やっぱりよっぽどだったんだな」と思ったことを苦笑いしながら語った。この会社で1年半ほど働いたが、最後の半年は「左遷されて、とてもつらい」経験をし、希死念慮を伴う「鬱病」に陥り退職した。

その後、「エイズにかかった猫を触ってしまった」と思ったことをきっかけに精神科に通院し始める。10年間にわたり引きこもるが、「一人でも多くの人を助けたい」との思いで宗教活動と隣家の独居高齢者の話し相手(ボランティア)をすることにより「乗り切ることができた」という。父親が他人の保証人になって借金を抱えたため、Aさんは自分も働いて「力になれないかな」と思い、36歳の時に大手スーパーF社でアルバイトとして働き始める。しかし、Aさんが仕事でミスをする「お金を払え」と「恐喝」する男性がいたため、退職した。

(2) 正確にスピーディにできない/「暴力」「サービス残業」【障害開示】

AさんはF社のことがきっかけで父親から障害者枠で働くことを勧められ、8年前よりD就労移行支援事業所(以下、D事業所)⁵⁾に通所するようになる。D事業所を

通じて障害者枠でパートとして雇用された中堅スーパーG社では、「パートのおばさんたちによく怒られるようになって、で最終的には、一番上の、チーフ（社員）の人に、レタスを投げられたりしたので」、Aさんの父親が心配して退職することになった。結局このG社では、毎日3～4時間のサービス残業を強いられていたこともあり、D事業所の支援担当者（以下、Iさん）もAさんに退職を勧奨した。

青果部だったんですけど、野菜が傷んでたりしたら、それを取り除いて、で、また、新しい商品みたいに、綺麗に包装しなおして、出すんですけど、それがなんか、見落としとかがあったら、すごい注意されて、「これも傷んでたよ。これも傷んでたよー」って言って、すごい注意されるようになったんですよ。

（Aさん第1回）

ほかのパートの人たちが次々と辞めていき、「あれもあかん、これもあかんって言われるようになって、すごいしんどかったですね」と何度も「すごい」を強調しながら、AさんはこのG社でのサービス残業の体験を語った。

正確にスピーディに仕事したいと思っているんですけど、やっぱり障害者なので、普通の人のように働くことができないんです。でも、時間は遅くても、丁寧に、正確に仕事をするようにしたいと考えています。

（Aさん第2回）

（3）幻聴を抱えながら働く／解雇される可能性【障害開示】

AさんはD事業所に戻り、2社目の実習先であった大手回転寿司チェーンH社に再就職する。週20時間のパート勤務で月給は7～8万円、現在4年目になる。業務は炊飯と皿洗い。Aさん自身は、食材の賞味期限のチェックなどもせずにすみ「楽で助かっています」と話す。Aさんは「障害者だったら、まあしゃあないかなというふうに思っただけだと思うんです」と今の職場の状況について語る。

採用してくださった店長さんが、ものすごく素晴らしい方で、毎日私の仕事を見に来てくださって、声をかけてくださったり、でパートの方々に、「みんな仲良くしたってやー」って言ってくださったり、で仕事もちゃんと与えられていますし、で人間関係も

良いですので、現在とても幸せな、仕事人生を送らせていただいています。（Aさん第1回）

しかし今でも「（よくない声が）仕事でも、聞こえる時がある」とAさんという。「考え事をしていて」皿を2回ほど落としてしまった時、店長に「ここの職場では、無理かもしれんなあー」と言われたが、支援者のIさんが店長に「一過性のものだから大丈夫だと話してくれて、クビにならずに」すんだ。「それはすごいありがたかったです」と「すごい」を強調しながら笑顔で語った。Aさんは、今でも月に一度面談し、店長交代時には挨拶しに来てくれたIさんに多大な信頼を寄せている。

本人は勤務時間の延長を希望しているが、父親の扶養控除に入っているため父親の意向で現状を維持している。障害認定時に年金を納めていなかったため障害年金は受給できずにいる。Aさんには実の弟がいるが「姉の面倒はみないと公言している」ため、親亡き後は給与所得で足りない分を生活保護で補填する生活を望んでいる。さらに仕事がきちんとできるようになれば、ゴミ拾いや高齢者の話を聴くといったボランティア活動を行いたいとAさんは考えている。

2. Bさんのライフストーリー

（1）周囲に認められたい／責任負荷【障害非開示】

Bさんは40代の独身男性で調理師。現在は一人暮らしである。調理師専門学校を卒業後に就職したホテルで「鬱病」を発症する。Bさんには周囲に認められたい（出世したい）という思いが強くあり、次々といろいろなことにチャレンジした。しかし次第に「責任負荷」がかり調子を崩して、そのホテルを3年で退職した。「寛解」したことで精神科医を目指してバイトをしながら予備校に通い、医学部受験に挑戦するが合格できずに断念する。

（2）転職・再発・離職を繰り返す日々／就労不能【障害非開示】

Bさんは、その後、派遣社員で就職した消費者金融の仕事で病状が再発する。27歳の時に、正社員で高い給与のスーパーに就職したが「体調崩して、辞めて、治療に専念して、で、治ってまた働いたんですけど、またすぐ1週間ぐらいか2週間ぐらいで再発」して退職した。ほかにも日雇い労働や日雇い労働者の就労支援、訪問販売、パン屋やケーキ屋など様々な職に就いたが、再発しては退職するということを繰り返した。一時期は希死念慮もあり、「結局、30くらいのときですかね？ 本当にもうあ

かんわ、と思って、医師から『就労不能』という診断書みたいなのが出た」と当時の様子を肩を落として語った。「責任負荷」がかかると調子を崩し「地球が揺れ」て、「それまでできていたことができなくなり、夜も眠れない」等の症状が現れる。

(3) ピアスタッフとなった途端に再発／責任負荷【障害開示】

これ以降 B さんは、障害福祉サービスの利用者として複数の作業所（現在の就労継続支援 B 型事業所）に通い、福祉的な就労を経験する。その中の一つの作業所で時給 850 円の非常勤職員として働き始めることとなる。理事長に「あんたいけるで、ここで働きや」と言われて、ピアスタッフとして働くが 3 週間くらいで再発して退職した。「スタッフになった瞬間に責任感を感じたんですね。なんか地球が揺れるみたいな感じになって」朦朧としながら道に迷い、なかなか家にたどり着けなかった。スタッフは、利用者の時にはやさしかったが、雇用されてからは具体的に原価表を出すように求められるなど厳しい態度に変わり「責任負荷」が大きくなった。

B さんは、過去には精神科医や社会福祉士などを目指したこともあり、その根底には人のために役に立ちたいという思いがある。D 事業所に通所し始めた頃に、利用者のなかに「ずっと仕事もしていないのに、なぜか説教をしてくる生活保護受給者のことが嫌で」ほかの作業所に通所するようになった時期がある。B さんは作業所での体験を次のように語った。

物足りなかったですね。利用者として通うのは物足りなかった。利用者って、ええわけないですしね。どう考えても・・・まあ経済的自立っていうのが全然ないですしね。あくまで模擬職場っていう・・・しんどくなったら自由に休めるので。作業所とか。なんでもオーケーなんでね。そんななかったんですけど、しんどくなったら帰ってええですよ、とか。今の職場はしんどくなくても帰れないですよ。「そんなんだったら辞めてもらいます」と。やっぱりね、そういう人はいらないうって言われますしね。

(B さん第 2 回)

学校給食や病院の食堂、介護施設での調理の仕事にも就いたが、やはり数日で再発し退職を繰り返した。そこで 29 歳の時に精神障害者保健福祉手帳を取得して障害年金を受給するようになる。その後、3 度目に転院した

病院で「統合失調症などに効く多剤服薬から抗うつ薬に薬を変えたらバチっと良くなった」と B さんは目を見開いて話した。

(4) 「保障性」に対する不満／パート勤務【障害開示】

そこで「自信を取り戻した」B さんは、D 事業所の就労移行支援をうけながら障害者枠で 23 社の求人に応募する。9 社目の面接で今の結婚式場 K 社に調理師として就職できた。現在、週 35 時間のパート勤務で 7 年になる。障害年金とあわせて手取りで 22～23 万円の所得がある。K 社は、B さんが障害者枠ではじめて就職した職場であるが、パート職で働くことに不満がある。

もう今 7 年経つんですけど、そうなるのと今度は、社員並みの、・・・保険とかもそうですし、やっぱり雇用形態が今、パートの分類なんで、一応税金とかも払ってるんですけど、保障性としては正社員のほうが・・・[中略] 密度的には正社員とあまり変わらないことをしているので、なんか「準社員枠」みたいなんで。正直、障害年金とで今までやってたんですけど、やっぱり車とかも欲しいですし、限られるんですよ、生活していく場面で、まあ、経済的自立っていうんですか。(B さん第 1 回)

B さんは彼女との結婚や子どもを持つことを望んでいるが、家族手当や家賃補助、賞与もないため、正社員（せめて準社員）の勤務形態を希望している。

別に今は障害年金というのがあるので、パートでも成り立っているんで、まあいいんですけど、やっぱり世間を気にしてしまうところがあるんですかね。出しにくいんで自分の雇用形態を、「パートです」とか、胸を張って言いにくい。なんか引け目を・・・昔の友人とかに、「パートです」とかやっぱり言いつらいんです。肩身が狭いところがある。[中略] いま服薬とか色々なことがありまして、働けないから、短時間しか働けないからそうなんですけど、本来は自立っていう意味合いですよ。を望んでます。

(B さん第 2 回)

支援担当者の I さんに何回も相談しているが、「気持ちにはわからんではないけど、今の現況では難しいんじゃないかな」と言われている。

他方、B さんは自分がやりたいフランス料理を創作で

きる就職先は「ホテルか結婚式場しかない」と考えている。今の職場を辞めたら「普通に一般的にレジとか、清掃とか、そのほうが、逆に待遇があんまり良くないんじゃないかなあ」「今の状態が一番MAXですね」という。待遇面で不満があるものの、今の仕事には「感動」があり、醍醐味も感じている。

働き続けていくために、Bさんは困った時や「しんどい」と感じた時に「支援者の声を聞いて」解決してきた。そのおかげで、責任負荷のかかるまかない料理やミニコース料理の提供などは担当せずにすんでいる。Bさんには早朝出勤や残業などもない。Bさんは、働き続けるには「クローズ（障害非開示）だったら、あきませんね。絶対、あきませんね。」と「絶対」の声を強めて主張した。しかし、上司や同僚とは「うわべだけの話で付き合いはない」という。Bさん以外は全員「健常者の正社員」であるため、「苦しみを共有できない」ことから「疎外感を感じている」と話す。この話をした後、Bさんはインタビューの逐語録を支援担当者のIさんにも渡してほしいと筆者に要請した。

3. Cさんのライフストーリー

(1) 断薬による症状悪化／薬の副作用【障害開示】

Cさんは40代の男性で、現在は妻と暮らしている。中学の時に不登校となり、高校を中退するが、大学入学資格検定を経て薬学部へ入学する。大学生のときに統合失調症の診断がつく。大学を卒業後に薬剤師として調剤薬局と病院に就職するが、どちらも勤務が数か月しか続かなかった。「のたうちまわるくらい」の副作用で服薬を中断していた時期もあったが、病状が悪化したため30歳くらいの時に「これはもうあかんなあ」と思い、服薬を再開した。「いろいろ薬を変えていき、今の状態が出来上がっている」という。

Cさんは、その後に病院のデイケアを3年間利用する。その間、途中で作業所にも通所したが、工賃が安いことと「なんか屈辱というか、なんかこう、すみのほうに寄せられているような」気がして3か月で退所する。

(2) 人間関係がしんどい／病気への理解のない発言・言葉によるいやがらせ【障害開示】

その後、民間企業のE就労移行支援事業所（以下、E事業所）がデイケアに宣伝にきたときに、これまで交換日記によるコミュニケーションを続けてきたデイケアの看護師から「Cさんが行くところじゃない？」と後押しがあり、就労移行にシフトした。E事業所から紹介され

た薬局チェーンに就職し、週36時間のパート勤務で4年になる。2年前に結婚し、夫婦の就労所得とCさんの障害年金で生計を立てている。

CさんはE事業所から紹介してもらった薬局チェーンL社に就職して「しんどかったのは人間関係ですかね」と話す。上司から病気に対する理解のない発言をされて傷つくことも多かったという。たとえば、筋弛緩薬についてCさんが「そういうお薬を飲んででもあまり効かないと思うんですよ」って言った時に、上司である薬局長に「Cさんはいつから病気してるん？」と言われた。

その裏側をとると統合失調症って緊張感が高まるのでどうしても肩が凝ったりとか、こわばったりとかするじゃないですか。で、「いつから病気になるの？病気だから君は効かないんだろう」みたいな感じで言われたのが、僕は少しショックだったんですけど。

上司が替わったりとかすると、なんか・・・まあどの方もなんですけど、その・・・ネタにしたりもするじゃないですか、病気のことを。するんですよ。〔中略〕「病気を悪化してるんちゃうの」みたいなこと言ってきたりとか・・・そうですね・・・僕も笑いに変えて・・・もするんですけど、その・・・なんかこうグサッとくるようなことが、やっぱりそうですね、あったりするのかなど。どうしても自分の病気をすぐわかって・・・くれる・・・もらいたいっていう気持ちで、その・・・なんて言うんでしょうね・・・強いことが・・・あーそこは期待したらだめなのかなっていう・・・

(Cさん第1回)

この上司はその後休日に図書館に出向き、精神疾患について調べ理解を深めてくれた。その上司がある飲み会の途中で眠ってしまった時に自然と上司が目覚ますのをCさんが一人で飲んで待っていたことがある。その時に上司が「Cさん、ほんま優しいなあ」と話してくれたという。Cさんはその上司が異動の時には上司の好きなお酒を餞別としてプレゼントした。それからはプライベートで飲みに誘ってもらうことも多くなり、今は良好な関係が続いている。

また別の上司からCさんの苦手なコミュニケーションや人との関わりなどについて教えられている時に受けた言動に耐えられなくなったこともある。その時は、その上のマネージャーに相談し、退職した。Cさんはその出来事を振り返って次のように語った。

パニック。あーっとなってしまうっていうのが・・・
 なった時に「何してんねん」みたいな感じで言われ
 たりとか。〔中略〕人の真似を、いやな仕方真似し
 てきたりとか。〔中略〕結構バカにされるようなこと
 言われたりとか。仕事の面で「何でこんなこともわ
 かれへんねん」みたいな感じで。(Cさん第2回)

Cさんの妻は「言いたいことを我慢できずに言うとい
 うのは、子どもやなあ」「そんなん幼稚やな」「そんなん
 すぐに(その上の上司に)言ったほうがいいよ」と話し
 てくれたという。Cさんは「そういう支えもあったりし
 て、これまでやってこれた」としみじみと話した。当時
 は「辞めたいと思ったこと何度もあった」が、いま振り
 返ると「気にしすぎだったかな」と後から語りなおした。
 その上司からも「すまなかった」と長いメールが来て、今
 はCさんも言いたいことがあれば言うようにして、「うま
 くやっているかな」と話す。

(3) つらいことから逃げたくない／自立

働き始めの頃は、「家に帰っても唸りながら寝てたりと
 かもした」が、今まで「ずっと逃げてきたような気がす
 る」「周りに甘えてたような気がする」ので、「つらいこ
 とから逃げたくない」という気持ちがCさんにはある。

せっかく薬剤師の資格取ったしと思って。あと、親
 に迷惑ばかりかけてても～とか・・・また結婚す
 ることによって親も喜んでくれたんで、それも親孝
 行になったかなというのはあるんですけど。〔中略〕
 30の頃からやってきたことの一番根底にあるのが、
 社会に復帰して、自分で自立して、生活を築いてい
 きたいっていう気持ちかなと思います。

(Cさん第1回)

Cさんは、「続けることで・・・進むのが遅いかもわから
 ないですけど、何かあるんじゃないかなって思って、辞
 めずにはいられている」と話した。筆者が「その踏ん張
 れたのは何が?」と尋ねると、Cさんは次のように語っ
 た。

一番初めにやっぱり力になってくれたのは就ぼつ(障
 害者就業・生活支援センター)のカウンセラーの方
 で、一番初めに上司だった人との関係をずっと相談
 していたんですね。で、結構、時間・・・半年とかもっ
 とですかね。話し合いをずっとして、「認知行動療

法でこういう風なのがあるけどしてみる?」みたい
 な感じだったりとか。〔中略〕

僕の・・・ストレングスは人への優しさではないかと
 教えてくれたのその人なんですけど。その・・・いい
 ところをどんどん引き出して。(Cさん第2回)

Cさんは、現在は上司に対して自分のほうが合わせる
 ことができるようになったと語った。またCさんの、顧
 客に対する服薬指導を見て褒めてくれた同僚の勧めで、
 現在は精神科専門薬剤師の認定資格を目指すことを考え
 ている。

IV. 考察

1. 障害者雇用枠の現実——障害を開示して一般就労する という事

先行研究では概ね、精神障害者の場合、障害非開示で
 は職場の定着率は低い(木下 2013; 高瀬他 2017; 吉田他
 2007)と言われてきた。今回の研究協力者は3名とも現
 在の障害者枠の職場で4年以上の就労継続ができてい
 る。しかし、今回3名のライフストーリーの経過をたどっ
 ていくと、障害を開示し障害者枠で就職すれば就労継続
 ができるとは限らないことが明らかとなった。

たとえばAさんの場合は、非開示で就労をしていた頃、
 仕事で「ミス」をしたり、仕事の処理スピードが遅かつ
 たりすると、「左遷」されたり「恐喝」されたりして退職
 に追い込まれた。そこでAさんは、父親の勧めもあり障
 害者雇用であれば配慮してもらえらるだろうと考えて、就
 労移行支援事業所を利用することにした。しかし、D事
 業所から紹介されて実習を経て就職した1社目のスー
 パーG社では、障害者であるがゆえに手が遅いことに対
 する配慮がなされるわけではなく厳しくミスを指摘さ
 れ、毎日サービス残業まで強制されて退職している。と
 ころが、2社目に紹介された大手回転寿司チェーンH社
 では、障害があることで業務は炊飯と皿洗いに限定して
 もらえ、賞味期限のチェックなどもせずすみ、店長も
 常に気にかけて声をかけ「職場の人間関係も良いですの
 で、現在とても幸せな仕事人生を送らせていただいでい
 ます」と、Aさん自身が話している。とはいえ、そのH
 社でさえ、職務上の失態(皿を落としたこと)をきっかけ
 に解雇されそうになったこともある。したがって、障
 害を開示し障害者枠で就労しても退職せざるを得ないこ
 とや解雇される可能性もある。

ただ、Aさん自身の意識と周囲の人たちとの関係性に

ついて変化も生じている。最初に就職した会社で営業事務の仕事からコピーや資料整理の仕事に「まわされた」ときに、Aさん自身はミスが多いから「左遷された」と受けとったようである。会社側としては「重要顧客を失いかねない重大ミスを繰り返す社員」を問題が起きてても大ごとにならない部署へ異動させたということも推測できるが、この一件でAさんは「やっぱりよっぽどやったんやな」と感じとって希死念慮を抱くようになる。しかし、現在のH社では業務は炊飯と皿洗いに限定されている。精神障害者の中には、かつてのAさんがそうであったように「簡単な仕事ばかり回されて、特別扱われることのほうに差別を感じる」者もいるだろう。ところがH社ではネタの賞味期限のチェックなどもせずにすみ、逆に「楽で助かっています」と、同じ単純作業であるにもかかわらず、現在の業務をプラスに捉え直している。つまり、業務自体の内容よりも職場の周囲の人達との関係性によって、Aさん自身の受け止め方や感じ方が変化している点が注目に値する。

他方、大手スーパーF社で仕事のミスをした時に「ゲームを買いに行ってください」と命令された上にお金を払われたことや、中堅スーパーG社ではパート女性に「あれもあかん、これもあかん」と叱られ、社員には「レタスを投げられた」ことについて、F社での体験を「恐喝」、G社での体験を「暴力」と自分の言葉でAさんは表現した。他のパート女性も次々と辞めたG社では、「精神障害者という色眼鏡で見るからこそ差別であり、他の社員と同等に厳しく育てることが大切だ」という方針であったかもしれない。しかしAさんは、ほかにもう一人障害者枠で雇用されていた男性が、「同じようなこと、レタスの入った箱を壁にガツと投げたりで、その人もびっくりして辞めはったんですよ」と訴えた。そのレタスを投げつけた社員は、Aさんが叱られていた「おばさんたちにはそんなことはしないですよ」と付け加えた。AさんはF社では障害非開示、G社では障害開示で一般就労しているが、どちらの職場でも「恐喝」や「暴力」をうけて退職せざるを得ない状況になったとAさんは話す。障害を開示するか否かが就労継続を左右するわけではないと言える。

その後、「障害を開示することで配慮してくれる環境で働く」ことを望むようになったAさんは、現在のところH社の雇入れ店長のおかげで良好な職場環境の中で働いていることが本人の話から推測される。AさんがH社に就職したのは、障害者に対する合理的配慮を求める法律が施行された2016年の2年前であるため、H社のその

雇入れ店長に合理的配慮に関する認識があったとは考えにくい。むしろ制度によらない特定の周囲の人たちと当事者との関係性が当事者本人の就労継続にはより重要な要素であると考えられる。

Bさんの場合は、「責任負荷」がかかる状態が悪くなる。そこで、障害者雇用であることを理由に、まかないやミニコース料理の提供、早朝出勤や残業など本人に精神的な負荷のかかる業務はせずすむように配慮してもらっている。Bさんが結婚式場のK社に就職したのは、合理的配慮を求める法律が施行された2016年のさらに5年前である。K社に入社するまでは周囲に認められたい一心で、自ら責任負荷がかかるような仕事を引き受けていた様子うかがえる。しかし現在は、一方で正社員になりたい気持ちもありながら、他方で病状の再発を恐れ服薬を重視し、無理をしないようセルフコントロールに努めているように思われる。その背景には、多くの精神障害者がそうであるように、正規雇用となれば障害年金の支給が停止するという不安がある（青木2015）と推察される。

Bさんが精神障害者福祉手帳を取得し障害年金を受給するようになったのは、改正障害者雇用促進法が施行された2006年の直後である。この法改正で週30時間以上の短時間労働も含め精神障害者が雇用率に算定できるようになった。Bさんはこの時期に主治医から「就労不能」と言われ、ソーシャルワーカーと一緒に精神障害者福祉手帳を取りに行った。その時、Bさんは「これでブラックリストに載るんですか」と質問したという。当時は障害者枠で働くことに相当の葛藤があったと思われる。それまで、Bさんは障害があることを「もう隠して隠して、クローズ（障害非開示）で行っては辞めて、クローズで行ってはあかん、クローズで行って、もうあかん、もうこんなやつたらもう、オープン（障害開示）で行くしかないって」「やっぱり、クローズでは働き続けられないので」障害者枠で働くことを決意したという。現在は継続して就労できていることもあり「クローズではあきませんね。絶対」と主張している。

Cさんは、薬局チェーンのL社でこれまで3人の直属の上司から、「病気への理解のない発言」や「言葉によるいやがらせ」を受けたと思い、当時は「辞めたいと思ったこと何度もあった」と語っている。今は「私の考え過ぎの部分もあったのかなあ」と思えるようになったというが、この体験が原因で退職していた可能性もないとは限らない。

精神障害者が離職する理由としては、外的要因の「職

場の雰囲気・人間関係」(33.8%)「賃金、労働条件に不満」(29.7%)が、内的要因の「疲れやすく体力、意欲が続かなかった」「仕事内容が合わない(自分に向かない)」(28.4%)より多いとされている(厚生労働省 2014)。障害を開示すれば、就労前に職場実習の機会が設定されたり、就職後も事業所に適切な配慮を依頼してもらえ、問題解決のために支援者が介入してくれる。しかしその一方で、精神障害のように見た目では判断が付きにくい障害を開示することで周囲に知れて「スティグマ」が生起する(西倉 2016: 165)可能性もあることがCさんのケースで確認された。

Cさんの当時の上司の言動について、当時その上司がどのような意味で発言したかは不明であるが、少なくともCさんにとっては「ショックを受けた体験」であったことは否定できない。それにもかかわらず精神疾患を開示したことで「差別的な扱いを受けるっていうのは仕方がないのかな」と逆に上司に対する理解を示す態度がCさんには見られた。年々病状も安定し、思考も少しずつ変化しているという。これまでマイナスに捉えて落ち込んでいたことが、今は冗談めいたことを言われても「ああ、そうなんだ」と笑って流せるようになってきたと話す。「今も病気のことをネタにされることには変わりはない」。だが、Cさんの受け止め方が変化しているのである。そのことから、離職の危機があるような状態でも互いの努力で人間関係も良好なものに深化させていける可能性が少なからずあると示唆された。

2. 精神障害当事者の自己決定に寄り添うとはどのようなことか

D事業所の所長から「これまで100人以上におよぶ精神障害者の就労移行を支援してきたが、そのうち正社員で就職できた人は1人か2人」と聞いて筆者は耳を疑った。障害者枠で働いているAさん・Bさん・Cさんも、一般就労とはいえ賞与等はなく、時給制で、保証性の低い、不安定な勤務形態である。3名とも給与所得だけで生活していくことは現実問題として難しく、だからといって正社員として働くことは現状ではままならない。一般就労を継続しているとはいえ、実態は働きながら福祉も利用する「半就労・半福祉」の状況で生計が成り立っていると見える。

そのような状況のなかで3名に共通して出てきた課題が「経済的な自立」である。Aさんは、経済的には親亡き後は生活保護を受給してでも自活しなければならない状況にある。Bさんは、給料をもらいながら経済的に自

立して社会の役に立ちたいと考えている。Cさんには、つらいことから逃げたくないため社会に復帰して自活したいという思いがある。Aさんは必要に迫られての自活であるが、BさんとCさんは自己実現目標としての自活を目指している。彼らが「経済的な自立」の必要性を語る時、デイケアや作業所で出会った生活保護受給者や利用者が工賃で働いている状態を思い浮かべ引き合いに出しつつ、一般就労を選択していると答えていた。

従来から「精神障害者社会復帰施設等の福祉的就労は、低賃金かつ無内容なものであり、〔中略〕精神障害者の『生きがい』や『やりがい』を失わせることになり、マズローが述べるところの『破局的挫折状態』に陥らせている」(齋藤 2010: 168)と強烈に非難する声もある。

そうしたなか「福祉から就労へ」という国の方針で、2006年に障害者自立支援法(現・障害者総合支援法)が施行され、障害者の「自立」が前面に掲げられた。しかし、この「自立」を「経済的な自立」、つまり障害者が働いて稼ぎ、自活することと定義し限定してしまったことで、経済的に「自立できる障害者」と、生活介護に代表される「自立できない障害者」に分断されてしまった(藤井他 2018: 17)ことが問題であると筆者は考える。

Aさんにも「やっぱりパートなので何かあったらいつカットされるかわからない」という不安がある。本当は障害があることを「隠したい」が、「仕事をしたら明らかになる」ので「障害を開示して働いたほうが、開示しない場合より、上司や周りの人たちに理解を示していただけるので、それはとても幸せな体験」だという。またAさん本人は「本当は(父親の)扶養に入らなくても一人でやっていけるようにしたいんですけど、会社からも時間延長は難しい」と言われており、父親の税金対策のこともあって年収を103万円以上に増やすことができない。さらに父親の介護も始まっており、Aさんには今の「午前中で終わる仕事がちょうどいい」のであろう。今は、障害者枠で働くことをAさんは希望している。

Bさんは、今の職場で「疎外感」を感じ、「苦しみを共有できない」と筆者に話したことについて、それは障害者だからではなく、ほかの社員が正社員で自分一人がパートであるために早朝出勤や残業がなく、「社員の大変さにこちら共感したくてもできない」し、「先に帰るこちらの気持ちにも共感してもらえない」ことから「互いに苦しみを共有できなくて疎外感を感じる」という意味であると後で聞かされた。同時に職場環境にも異変が起きており、20数名いた社員が次々と辞めていき8名となった。今はパートの女性を臨時で雇うようになり自分

も教える立場になったため「人の役に立ててうれしい」と話す。

一方で、筆者とのインタビュー時に写真や書類を持参し、高校時代のラグビー部の同級生の写真を見せながら、彼らに「パート」で働いていると言えば「情けないやつと思われるのが嫌で」というのがBさんの世界観でもある。国は、非正規雇用での一般就労を認めている。ここで、Bさんが望む正社員への希望と国が推進している雇用制度との間でせめぎ合いが起こっている。Bさんは障害開示を肯定しつつも、非正規雇用であることには不満を抱えており、今は就労と福祉の間で揺らぎながらも折り合いをつけながら生きている。

Cさんには、「就職してつらいことがあった」ことをこれから就労する精神障害当事者の人たちに伝えたいという思いがある。勤務時間はその後40時間になったが、賞与はない。正社員を目指していくのも一つの方向ではあるが、予測される過重労働が正社員へシフトしていく障壁になっている様子が垣間見られた。Cさんも障害年金は受給しているが、「老後のために貯金している。いつ打ち切られるかなあ、っていう心配」があると打ち明けた。

精神障害当事者は障害福祉制度やサービスの枠組みを使用して障害年金を受け取ったり就労支援サービスを利用したりすることができる。しかし、当事者本人がそこに乗っかるという判断が果たして何なのか、どこで判断しているのかについて、支援する側はよりきめ細やかに見ていく必要があるのではないだろうか。また、当事者のその判断を誰がどのように受け取っていくのかについても細心の注意を払う必要がある。国の制度や支援システムが当事者の自己決定の尊重という名目で、実際には健常者でも難しい判断と選択を精神障害当事者にゆだねて結果の責任を負わせていると考えるからである。

V. まとめ

現在、国の就労支援制度や施策は、精神障害者に障害を開示して一般就労することを奨励している。本稿の目的は、精神障害を開示して一般就労することが当事者の世界に何をもたらすのかを再考することであった。方法として、就労移行支援サービスを活用し一般就労を続けてきた3名にインタビューし、「制度と意味」の複相性に焦点を当てて、彼らの体験の語りを分析した。その結果、障害を開示することが必ずしも精神障害者の一般就労継続に資するとは限らないこと、就労継続には本人と周囲の人たちとの関係性がより重要な要素であることが示唆

された。また、就労に伴い精神障害を開示することにより、新たなスティグマが生起される可能性も確認された。精神障害当事者が障害福祉制度やサービスの枠組みを使用する場合、障害年金を受け取る権利や就労支援サービスを利用する権利を行使することはできる。しかし、支援する側は、当事者本人がその制度やサービスの利用を決定する理由や方法について細心の注意を払う必要がある。国の制度や支援システムが当事者の自己決定を尊重すると主張しながら、実際には精神障害当事者にその判断と選択のために困難を強いる可能性があるからである。個人の多様性の問題に帰結させることができない構造的な問題が社会の側に潜んでいると考えられる。

本稿では、一般企業で働いている当事者を対象としたが、「新しい就労」のあり方を模索していくために、社会的事業所などで働いている精神障害当事者への調査を通して「福祉と就労」の関係を相対的かつ総括的に論じ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、インタビューにご協力くださいました3名の当事者の方々、ならびに関係先の事業所の皆様にこの場をお借りして御礼申し上げます。

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) 新しい労働とは、向谷地が「人と地域に役立つ仕事をおこす労働形態」として提起した「協働労働」という「雇用されない労働」のことをさす(木村2009:13)。
- 2) 就労定着支援サービスは、障害者総合支援法における就労支援だけでなく、生活介護や自立訓練の障害福祉サービス利用者も含めて一般就労した障害者を対象にしている。サービス利用期間は就職半年後から3年間であり、定着支援サービス事業主には、就労定着支援員を配置し、月1回以上の対面による支援を行う義務が課されている。
- 3) 精神障害者の職場での差別に関する研究では、「エビデンスに基づいて記述する研究者の目と経験に基づいて記述するサービス利用者の目の、両方の目を通して見ること、すなわち、複眼的な見方をする必要があり」と述べられている(Thorncroft 2006=2012:77)。
- 4) 障害者総合支援法で定められた就労系の障害福祉サービスには、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型の3つの事業がある。就労移行支援事業は、就労を希望する65歳未満の障害者で一般就労が可能と見込まれる者に対して、原則2

年の期限内で就労に向けた支援を行う。就労継続支援 A 型事業と就労継続支援 B 型事業は、一般企業に雇用されることが困難な障害者に提供されるサービスである。前者の A 型事業では障害者（利用開始時 65 歳未満の者）と雇用契約を結ぶため最低賃金が保障されるが、後者の B 型事業では作業を中心とした活動が提供され、作業時間に応じて時給 200 円程度の工賃が支給される。

- 5) D 事業所は、病院系の公益財団法人を母体とする多機能型障害福祉サービス事業所である。就労移行支援と就労継続支援 B 型事業として、一つの店舗で 100 円ショップと惣菜の販売サービスを提供する形で就労移行を支援している。

引用文献

- 相澤欽一・加賀信寛・竹澤友弘・大石甲 2014 「精神障害者の職場定着及び支援の状況に関する研究」. 『調査研究報告書』, 117. 独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターホームページ. (2018 年 10 月 17 日取得, <http://www.nivr.jeed.or.jp/download/houkoku/houkoku117.pdf>)
- 青木聖久 2015 「障害年金における受給継続と就労との関係——精神障害を有する本人と家族からのアンケート調査を通して」. 『日本福祉大学社会福祉論集』, 133, 47-73.
- Bruner, J. S. 2002 *La Fabbrica Delle Storie*. Roma-Bari: Gius. Laterza & Figli S.p.a. ブルーナー, J. S. 岡本夏木・吉村啓子・添田久美子 (訳). 2007 『ストーリーの心理学——法・文学・生をむすぶ』. ミネルヴァ書房.
- 藤井克徳・平野方紹・大塚淳子・古田龍太 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.
- 木村敦 2009 「精神障害者に対する「就労支援」施策についての考察——処遇理念の「変化と継続」を認識した上での「半福祉・半就労」批判」. 『大阪産業大学経済論集』, 11 (1), 1-17.
- 木下隆志 2013 「精神障害者の就労実態からみる疾患・障害の自己開示についての調査研究」. 『関西国際大学研究紀要』, 14, 31-39.
- 厚生労働省 2014 「平成 25 年度障害者雇用実態調査結果」. 厚生労働省ホームページ (2018 年 11 月 14 日取得, <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukou-reishougai-koyoutaisakubu-shougaisakoyoutaisakuka/gaiyou.pdf>)
- 厚生労働省 2017a 「平成 29 年障害者雇用状況の集計結果」. 厚生労働省ホームページ (2018 年 10 月 17 日取得, <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11704000-Shokugyouanteikyokukou-reishougai-koyoutaisakubu-shougaisakoyoutaisakuka/0000187725.pdf>)
- 厚生労働省 2017b 「就労定着支援に係る報酬・基準について〈論点等〉」. 厚生労働省ホームページ (2018 年 10 月 17 日取得, <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokusougai-hokenfukushibu-Kikakuka/0000177372.pdf>)
- 倉本義則 2004 「精神障害者の職業リハビリテーション 2——就労支援の方法に関する検討」. 『桜花学園大学人文学部研究紀要』, 6, 75-95.
- 三城大介 2009 「精神障害者の就労に関する現状と課題——「大分県内の精神障害者を対象に実施した就労を中心とした生活に関する 2 次調査」を基に」. 『別府大学紀要』, 50, 73-83.
- 向谷地生良 2008 「精神障害者の就労支援——統合失調症を中心として」. 『職リハネットワーク』, 63, 1-3.
- 西倉実季 2016 「合理的配慮をめぐるジレンマ——アクセスとプライバシーの間」. 川島聡・飯野由里子・西倉実季・星加良司 (編) 『合理的配慮——対話を開く, 対話が拓く (pp.163-180)』. 有斐閣.
- 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.
- 清水建夫 2012 「国 (厚生労働省) による非正規雇用への振分け差別こそ障害者差別への根源! ——現行の雇用率制度を積極的差別是正措置と持ち上げる労働政策審議会とこれを容認する推進会議の認識」. 『季刊福祉労働』, 137, 34-44.
- Shneider, J. and Conrad, P. 1980 In the Closet with Illness: Epilepsy, Stigma Potential and Information Control. *Social Problems*, 28 (1), 32-44.
- 高瀬健一・大石甲・西原和世・山本美奈子 2017 「障害者の就業状況等に関する調査研究」. 『調査研究報告書』, 137. 独立法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターホームページ (2018 年 10 月 17 日取得, <http://www.nivr.jeed.or.jp/download/houkoku/houkoku137.pdf>)
- Thornicroft, G. 2006 *Shunned: Discrimination Against People With Mental Illness*. Oxford: Oxford University Press. 青木省三・諏訪浩 (監訳) 2012 『障害者差別とは何か』. 日本評論社.
- やまだようこ 2000 「人生を物語るの意味——ライフストーリーの心理学」. やまだようこ (編), 『人生を物語る (pp.1-38)』. ミネルヴァ書房.
- 山村りつ 2011 『精神障害者のための効果的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.
- 吉田光爾・田川精二・伊藤順一郎・田村理奈・相澤欽一 2007 「就労における精神障害者の障害の開示状況の実態——(社)大阪精神科診療所協会地域精神保健委員会「就労調査アンケート」の結果から」. 『精神障害とリハビリテーション』, 11 (1), 66-76.

How do People with Mental Disorders Experience “General Employment”: the Life Story of Disorders and Employment

Mayumi KOMAZAWA

This paper aims to reconsider what the general employment by disclosing disorders bring to people with mental disorders. The paper interviewed three persons who have been working as general employment by using the employment transition support system, and analyzed their narrative of experiences, focusing on the compatibility of “institution and meaning”. The result finds that disclosure of mental disorders does not necessarily promote long-term work for people with mental disorders, but the relationship with the surrounding people was suggested to be a more important factor. It was also confirmed that new stigmas could be caused by disclosing mental disorders with employment. Therefore, how and why people with mental disorders make the decision to utilize the framework of disability welfare system or service requires more close attention. I argue that the national institution and support system can be forcing difficulties to those people for their judgment and choice.

Keywords : mental disorders, general employment, disclosure, life story, stigma

