

知的障害グレーゾーンの若者のキャリアと 障害者雇用

—ライフストーリーに着目して—

Careers of Young People in the Intellectual Gray Zone and Employment System for Disabled People:

Focusing on Their Life Stories

堤 英 俊

TSUTSUMI Hidetoshi

抄録

本研究では、学齢期後に障害者雇用へと辿り着いた知的障害グレーゾーンの若者2名のライフストーリーから、彼（女）らが進路選択と社会人生活をどのように経験してきたのかについて描き出すとともに、それらを手がかりにして、割当雇用制度としての障害者雇用の社会的文脈と役割について明らかにすることを試みた。

当事者の時間的推移を辿ることで見えてきたことは、障害者雇用で働く人は、障害者の中で「労働力になるか」という観点からのセレクションを通過した人物であり、一般雇用で働く人にとっては、「かつて身近にいた隣人」であるかもしれないということであった。このことは、企業における障害者雇用（一般雇用の場の内部での障害者雇用）が、社会のメインストリーム（小・中学校の通常学級 ⇒ 通常高校 ⇒ 一般雇用）にかつて在籍して不適応を示した一部の障害者を再包摂する公共的実践であることを意味している。つまり、障害者雇用とは、一般雇用で働く人と障害者雇用で働く人とが、メインストリームの場（一般雇用の場）で、「今度こそは」と共生関係の構築に再挑戦する機会であると考えられる。

さらに、本研究では、再包摂の公共的実践としての障害者雇用において、「場の文化の変容」の視点を持った職場コミュニティづくりや、「生産性」の捉え方の転換、企業への貢献度についての多角的な評価指標の作成、障害者の「ワーク・ライフ・バランス」の理解などの、具体的かつ戦略的な取り組みが必要であることが示唆された。

1. はじめに

数年前、縁のあった知的障害特別支援学校の高等部の卒業式に参列した。体育館を会場にした式では、卒業生1人ひとりの名前が、担任教師によって思入れ深く読みあげられ、校長から1人ひとりの手に卒業証書が渡されていった。卒業生代表による保護者への感謝のことばを含む答辞、保護者代表からのそれへの返答、担任教師が製作した3年間の学び

の履歴を振り返る DVD の上映など、涙あふれる、あたたかな式典であった。

そんな式のフィナーレとして、司会を担当する教頭から、卒業生 1 人ひとりの進路が、丁寧ゆっくりと読みあげられた。卒業式での進路の読みあげは、その学校では、毎年の恒例行事となっているという。他の参列者とともに耳を澄ませると、就労支援事業所（かつての作業所）などの福祉的就労に就く者がほとんどの中、少数ではあるが、一般就労（障害者雇用）へとキャリアを進める者がいた。名の知れた企業であったこともあって、「〇〇さんは、株式会社△△に就労します」と発表されたときには、会場全体から「おー！」と感嘆の声があがり、当該生徒も担任教師も、誇らしげな表情を浮かべていた。その生徒は、先に卒業生代表として壇上で感動的な答辞を読みあげた、その人であった。

学校教育法第72条に定められているとおり、特別支援学校は、心身機能に制約を有する「障害者」のために特別に設置された学校である。そうした障害者の学校、とりわけ、知的障害特別支援学校では、授業に自立活動という領域が設けられていたり、各教科を学ぶ時間総数に通常高校と大きく隔たりがあったりすることから、生徒は、高卒資格を取得することができず、大学・短大などの高等教育への進学が困難である場合が多い。したがって、知的障害特別支援学校では、高等部卒業をもって学齢期を終えるというのが既定路線で、ほぼ全員の生徒が、就労を念頭に日々を過ごしている。

現行の制度上、一般就労（障害者雇用）にエントリーするためには、障害者手帳が必要であり、その意味では、知的障害特別支援学校に在籍する生徒のほとんどがその要件を満たしている。しかしながら、一般就労（障害者雇用）の枠は狭く厳しいため、先のエピソードのとおり、本人が望むかどうかにかかわらず、実際には、半数以上の生徒が、福祉的就労へとキャリアを進めている¹。すなわち、知的障害特別支援学校では少数派にあたる、知的障害グレーゾーン（軽度・境界域）の生徒のみが、一般就労（障害者雇用）に挑戦しているという現実がある²。また、近年の動向として、一般就労（障害者雇用）に特化した職業教育に力を入れる高等部単置校（いわゆる高等特別支援学校）が全国各地に続々と新設されていて、そうした学校では、明確に、入学対象を、知的障害グレーゾーンの生徒に限定している。

「一般就労（障害者雇用）」「福祉的就労」という語を用いたが、知的障害者や特別支援学校の視点から、学齢期後の実社会（労働市場／福祉現場）をながめるとき、図1のような構造を指摘することができる。

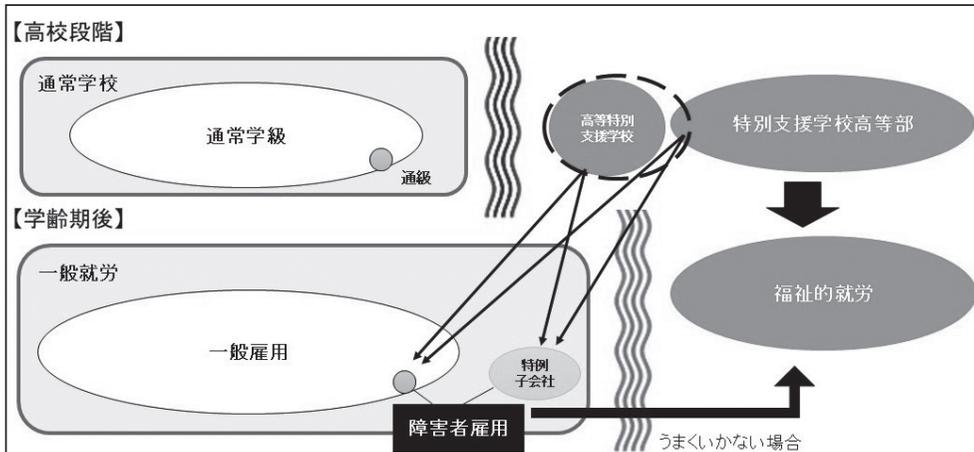


図1 知的障害者の就労をめぐる構造

〔出典〕 筆者作成

日本における障害者の就労制度は、労働関係法規によって規定される一般就労と、福祉関係法規によって規定される福祉的就労の二元的設計がなされ、後者に就く者には労働者としての身分保障がない（伊藤 2013）。そのため、両者の間には、待遇や賃金に明らかな格差が存在する。この二元的設計は、構造上、障害者を、競争的・営利的な一般就労に適應できるか否か、労働力になるか否かといった観点から序列化し、分断している（堀家 2012）。そして、福祉的就労は、一般就労（障害者雇用）に挑戦してうまくいかなかった場合の受け止めの場としての役割も担っている。

こうした学齢期後の実社会の二元的構造を背景に、学齢期の出口にあたる知的障害特別支援学校の高等部においても、教師たちの協働によって、明に暗に、セレクション（生徒集団の差異化、就労先の割り振り）が行われている。一般就労を目指すとはいっても、一般雇用ではなく、障害者手帳を使用しての障害者雇用の方であるため、知的障害グレーゾーンの生徒には、教師や同級生との相互行為を通して、「中重度の障害者」とも「健常者」とも異なる、「軽度障害者」化が進められる（堤 2016）。知的障害特別支援学校からのルートで障害者雇用に至る過程の中には、こうした種々の差異化や別離があるのである。

管見の限り、障害者雇用に関する諸論考は、「いかに法定雇用率を満たすか」という企業側の視点や「いかに障害者の雇用継続を支援するか」という支援機関側の視点、はたまた「いかに障害者雇用の枠を拡大するか」という行政側の視点から述べられているものが多い（例えば、影山 2013, 二見 2015, 木津谷 2018）。これらで展開されている議論に、当事者の声がまったく反映されていないとまでは言わないが、少なくとも、障害者雇用が、当事者レベルでいかに選択され、経験されているのかといった時間的推移から見る視点は弱いように思われる³。中重度の障害者との別離の物語しかり、当事者の個別具体的な経験の語りは、障害者雇用の議論に、重要な論点を提供してくれるように考えられる。

以上を踏まえ、本研究では、学齢期後に障害者雇用（一般雇用の場の内部での障害者雇用）へと辿り着いた知的障害グレーゾーンの若者のライフストーリーから、彼（女）らが進路選択と社会人生活をどのように経験してきたのかについてつぶさに描き出すとともに、それらを手がかりにして、割当雇用制度としての障害者雇用の社会的文脈と役割につ

いて明らかにすることを試みる⁴。現実には、障害者雇用へのルートは、ここまで取り上げたような、特別支援学校・高等特別支援学校からの進路のみに限定されない。したがって、後で取り上げるケースでは、進路のルートにバリエーションを持たせるように留意したい。

2. 方法

本研究においては、知的障害グレーゾーンの若者2名に、調査に協力いただいた。以下が、2名のプロフィールである。診断名は本人（親）からの申告に基づいている。

表1 調査協力者のプロフィール

名前	性別	同居家族	年齢	経歴	障害診断	障害者手帳
Aさん	男	父・母・兄・妻(子)	20代前半	通常学級(小1～2)⇒知的障害特別支援学級(小3～6)⇒知的障害特別支援学校中学部(3年間)⇒知的障害特別支援学校高等部(3年間)⇒一般就労(障害者雇用)	広汎性発達障害	有(知的)
Bさん	男	父・母	20代前半	通常学級+通級(小1～6)⇒知的障害特別支援学級(中1～3)⇒通常高校(工業系)⇒専門学校(2年間)⇒一般就労(一般雇用)⇒一般就労(障害者雇用)への転職活動中	アスペルガー症候群	有(精神)

[出典] 筆者作成

知的障害グレーゾーンの中でも、IQ値が境界域(70～90程度)の場合、「知的障害」という診断名が出されるかどうかは微妙で、担当医師の判断によるところが大きい。「知的な遅れは境界域」という実態把握に留め、診断としては、自閉スペクトラム症(広汎性発達障害)、ADHD、LDなどの「発達障害」の診断が出されることが一般的であるように思われる。今回協力いただいた2名についても、こうしたケースに該当し、「発達障害」の診断のみが出されている。また、障害者手帳において、「知的障害」については知的障害の手帳、「発達障害」については精神障害の手帳が発行されるのであるが、この区分に関しても、知的障害グレーゾーンについては微妙さ、曖昧さがある。障害程度としては、ほぼ同程度にあるように思われるのだが、Aさんの場合には知的障害の手帳、Bさんの場合には精神障害の手帳が発行されている。2名とも、口語での会話に支障はなく、過去を振り返って、エピソードを語るができる。正直、一見、二見しただけでは、障害者手帳を持っているとは思えない、そんな彼らである。

どうしてこの2名に今回の調査に協力いただくことになったのかということについて、簡単に経緯を記しておきたい。2名には、以前、筆者の別テーマの調査研究(観察・インタビュー)に協力いただいたことがあり、その当時、彼らは中学生であった(堤2019)。それから5年以上の月日を経ているのであるが、彼らとは、調査後も、折にふれて交流し、

友人としての付き合いを続けてきた。つまり、筆者は、断片的にはあるが、彼らが、子どもから大人へ、学生から社会人へと至る過程に立ち会ってきたと言える。こうしたことを前提とし、本人と（親とも）すでに信頼関係を築くことができていることや、進路のルートとの対照性から比較考察を行う際に興味深い材料を提供してくれそうであることなどから、今回の調査には2名が適任と考え、協力をお願いした次第である。

実際の調査は、2020年6～7月の期間に、遠隔ツール（ZOOM）を用いて実施した。調査開始に先立って、2名それぞれに文書と口頭を通して調査内容と倫理面での約束などについて説明し、両者から同意を得た⁵。その上で、1名につき3回（1回90分程度）の半構造化インタビューを実施した。

具体的には、事前に筆者の方で作成したインタビューガイドを画面共有しながら、後期中等教育段階から現在までの感情の浮き沈み、キャリア形成をめぐる生活経験（学校経験、職場経験を含む）、好きなことや嫌いなことなどを中心に、ライフストーリー・インタビューの形で、包括的に聞き取った⁶。その際、筆者の基本姿勢として、協力者を心理的に傷つける可能性のある言葉や話題は持ち出さないように努め、本人が自ら口にした場合にのみ、言葉を選んで話題にした。インタビューはICレコーダーで録音し、全発話についてトランスクリプトに起こした。

データの分析については、まずトランスクリプトを丁寧に読み直して、短いまとまりに切り分け、内容に即したコード（小見出し）を振った。次に、すべてのコードを1つずつ付箋に書き出し、KJ法のような形でコード間の類似関係を視覚的に整理した。そして、それらを材料にしながら、1名ずつ、ケースを描き出していった。

3. 特別支援学校のルートから障害者雇用へ——Aさんのケース

3. 1 後期中等教育に至る前史

Aさんは、メインストリームの場である小学校の通常学級から学齢期をスタートさせた。入学の時点では、障害の診断は受けていなかった。

小学校に入学してまもなくから、授業などで学習面の遅れが顕在化するとともに、クラス内外で同級生や上級生との対人関係トラブルが頻発し、担任教師らに促されて、精神科へと通院することになった。その際に行った発達検査によって、知的発達の遅れが境界域（IQ70～90程度）にあることが判明し、広汎性発達障害の診断を受けたという。そして、再度の担任教師らからの促しで、いわばメインストリームから押し出されるような形で、3年の春に、知的障害特別支援学級へと学籍を移すことになった。その後の特別支援学級での4年間は、通常学級からほぼ分離された環境の中で、Aさんと似た境遇の、通常学級での在籍歴があるような知的障害グレーゾーンの同級生たちとともに、学校生活を過ごした。

小学校卒業後、Aさんは、親がすすめる知的障害特別支援学校の中学部へと進学した。本人としては、高校卒業の「18歳までどうせどこかの学校に通わないといけない」のであれば、「勉強はあまりせず運動三昧」であった小学校の知的障害特別支援学級の生活を少しでも延長したいと考えたのだという。そして、入学後、知的障害の手帳を取得した。

特別支援学校の中学部において、Aさんは、特別支援学級の時代にはほとんど交流のな

かった、中重度の知的障害 (IQ20-49程度) のある同級生たちと出会い、学校生活をともにする中で、彼 (女) らとは一線を画す「ほとんど普通」の存在 (「健常者」との連続性の中で、「健常者」の領域に留まっている存在) へと自らを位置づけていった。そして、中学部卒業後、Aさんは、その同級生らとともに、高等部へと内部進学した。

3. 2 特別支援学校高等部の時代

(1) 就労への意識の高まり

Aさんの通った知的障害特別支援学校は小学部・中学部・高等部からなり、社会的自立 (職業的自立) を目標に据えた伝統的な知的障害教育を実践する学校で、生活単元学習や作業学習などの教科・領域を合わせた指導を中心に教育課程を編成していた。とりわけ、高等部では、就労に必要なスキルの習得などの職業教育に重点を置いていた。

冒頭で述べたように、学齢期後の実社会においては、障害者の就労に関して、一般就労と福祉的就労の二元的設計がなされている。その進路分化を見越して、Aさんの在籍した高等部では、各生徒の目指す進路の違いによって職業教育の中身を変えていた。先に、中学部における、知的障害グレーゾーンのAさんと中重度の知的障害のある同級生らとの間のアイデンティティ上の差異化について述べたが、高等部に入ると、その線引きが、目指す進路の違いと重なって、より鮮明になっていった。Aさんの学年において、知的障害グレーゾーンの生徒はAさんただ1人で、一般就労を目指すのもAさんただ1人であった。

Aさんは、高等部で強く印象に残っている学習として、洗車作業を挙げる。Aさんは、2年時と3年時にそれぞれ1か月間ほど、担任教師によるマンツーマンの指導のもとで、まる1日、1人で、教師や保護者の洗車に取り組んだという。これは、作業学習の一環として取り組んだのではなく、校内での職場実習として「社会人見習い」として集中的に取り組んだということであった。

本来、知的障害特別支援学校の高等部における職場実習は、校外の企業や就労支援事業所などで、一定期間行われるものである。しかし、一般就労を目指すAさんの場合には、進路担当の教師を介して、いくつかの企業に実習の受け入れを打診したものの断られて、学校の定める実習期間に実施することが叶わなかった⁷。一般就労を見越した職場実習の枠は狭く、毎年同時期に、高等特別支援学校などの他の学校の知的障害グレーゾーンの生徒も多数応募していて、Aさんの学校の所在する地域の多くの企業で、実習受け入れの定員が埋まってしまっていたという⁸。そのため、Aさんは、その代替として、1人、校内で洗車作業に取り組むことになったのである。とはいえ、Aさんにとって、洗車作業を通しての職業教育は非常に有意義で、「運動とかに自信がある自分には、体をずっと動かして、もくもく取り組めて、お金を稼げる仕事って向いているな」という気づきがあったという。

この学校が定める職場実習の期間、他の同級生はみな、福祉的就労の現場に実習に赴き、早い人は、2年生の時点で、就労先となる就労支援事業所の内定をもらっていた。Aさんは、同級生の状況と、職場実習すらままならない自身の状況とを比べて焦りを感じていたという。

(2) 接客業、そしてカフェへの憧れ

結果として、Aさんは、学校が定める実習期間外に、2つのスーパーマーケットで2週間ずつの職場実習を行うことができた。いずれのスーパーにおいても、青果コーナーを担当し、棚出しや入れ替えの仕事に取り組んだ。

2つのスーパーは雰囲気が対照的で、1つ目の実習先は、社員とパートの上下関係が厳しくて居心地が悪く、もう1つの実習先は、社員とパートの上下関係がゆるやかで気軽におしゃべりができ、自分のやりたい仕事の希望についても話を聞いてもらえたという。おかげで、後者のスーパーでは、包丁を使って野菜を切ったりするような仕事も、特別に体験させてもらうことができた。これらの経験により、社会人として働くにあたっての職場の雰囲気の大切さを実感するとともに、他に選択肢がないのであれば、後者のスーパーは、就労先として「アリだなと思った」という。

実は、Aさんは、職場実習の前段階ですでに、接客業、とりわけカフェで働きたいという思いを強く持ち、その希望を進路担当の教師に伝えていた。

*：どうして接客業がいいなと思ったの？

A：接客業というか、人と接する仕事にひかれて。相手の笑顔が一番に自分の目で見られるというか、「ありがとう」とか、誰かに感謝の気持ちを直接伝えてもらえる仕事がいいなって。

*：そう思うのに何かきっかけとかあった？

A：中1のときに、仕事の勉強の移動教室みたいなやつで、クラス全員でお茶屋さんに行って、仕事体験をしたのがきっかけで。そのとき、はじめて店員として接客して、お客さんに感謝されてうれしくて。あと、中3になって、タイガース（仮名、知的障害者バスケのチーム）の先輩に、スタバ（スターバックスコーヒーの店舗）で働いている人がいるって知って、特支からもカフェに行けるんだ（就労できるんだ）と思って。卒業したら、お茶系というか、カフェで働きたいって思うようになりました。

[2020年7月11日]

Aさんは、「相手に直接貢献し、直接感謝される」ことを接客業の魅力とし、その典型的な職業として、カフェの店員を挙げた。そして、Aさんが、現実的な進路としてカフェを見据えたのは、タイガースの先輩（当時23歳、特別支援学校卒）との出会いによるところが大きかった。

Aさんは、タイガースに、中3の春から入会した。そのチームメンバーのほとんどは、身体障害を重複しない知的障害グレーゾーンの社会人で、特別支援学校を卒業した人もいれば、通常高校を卒業した人もいる。タイガースが所属するバスケットボール連盟の試合に出場するためには知的障害の手帳が必要であり（等級は問わない）、メンバーのほとんどが、「軽度」の等級の手帳を持っている。タイガースは日本代表の選手を複数抱える知的障害者バスケ界の強豪で、Aさん自身も、高等部時代、U-18日本代表の候補であった。Aさんは「バスケがなかったら、人生終わってる」と語るほどに熱中し、スタバで働くその先輩に、バスケの技術の高さでも、生き方としても憧れを抱いていた。

(3) 「めぐりあわせ」での就労先の決定

Aさんは、高3になり、引き続き、進路担当の教師を介して就労先を探していた。しかし、なかなか接客業（とりわけ、カフェ）の求人とめぐり合うことができなかった。Aさん個人としては、一般雇用と障害者雇用の両方で一般就労を考えていたのだが、進路担当の教師に相談したところ、知的障害特別支援学校の卒業では高卒にならず、一般雇用はほぼ皆無で、アルバイトやパートくらいしかないの、「確実に社員として就労したいなら、障害者雇用しかない」と伝えられたという。そんなときに、進路担当の教師から、広く世に知れたアパレル会社が障害者雇用枠で新規に1名の求人を出しているとの情報もたらされた。「人気だし、受かるかわからないけど、挑戦してみるか」とたずねられ、Aさんは「はい」と即答したという。

採用試験は、2週間の職場実習（インターンシップ）を通しての現地審査によるものであった。実習は、大型ショッピングモール内の店舗で行われ、そこで任された仕事は、開店前の店内清掃や、開店後にバックヤードで工場から配送されてきた段ボールから衣類などの商品を取り出し、仕分ける作業であった。つまり、来店したお客との接触は一切ない裏方仕事であった。採用試験ということ意識して、任された仕事に、もくもくとまじめに取り組みつつも、実習中に実施された採用担当者との面接では、採用のあかつきには、表の売り場（接客）も担当してみたいとの希望を伝えたという。

毎朝7時半出勤の実習を終えて、「この毎日が続くのかあ」と1日の慌ただしさに不安を抱いたものの、休憩室で社員と雑談で盛り上がるなど、職場の雰囲気やわらかかったことから、「働いてみたいと思った」という。そして、後日、めでたく、採用通知を受け取ることができて、ほっと胸をなでおろした。カフェの仕事に未練を残しつつも、接客に関われる可能性を残す仕事に決まり、満足のいく結果であった。

3. 3 アパレル会社（障害者雇用）の時代

(1) 社会人になったことの喜び

高等部を卒業し、新入社員として配属されたのは、職場実習を行った店舗で、その店で障害者雇用で働く人は、Aさんただ1人であった。仕事の内容は、実習のときとまったく変わらず、裏方が中心であった。Aさんは、折にふれ、接客への希望を店長に伝えつつも、とりあえずは、裏方の仕事を極めようとせっせと取り組んだという。先にも述べたように、Aさん自身、高等部時代の洗車作業を通して、「たんとともくもくと体を動かして稼ぐ仕事は自分には向いているし、得意」という自己理解を進めており、裏方の仕事に取り組みこと自体には、苦手感や嫌悪感はなかった。

Aさんの雇用形態は、半年任期の契約雇用で、社会保険には入ってもらえるものの、時給制をとる準社員である。店舗異動はない。生活にあたっては残業代を頼りにしている部分が大きく、閑散期と繁忙期で給与に大きく差が出るという。繁忙期は1日の労働時間が長くなることが多く、12時間近くに及ぶ。時給の金額は、アルバイトと100円程度の差しかない。会社の経営が傾けば、契約が更新されないこともありうる。新型コロナウイルスの蔓延によって臨時休業になった際には、ほぼ無給の状態に陥り、肝を冷やしたという。高等部時代は、率直に、社会人になったら一人暮らしをしたいと考えていたが、現実には想像より厳しく、金銭的にそこまでの余裕はなく、実家暮らしを続けている。

一方で、時給制の長所として「毎月がんばった分だけもらえる」ので、社会人としてお金を稼いでいるという実感があり、そのお金で、前々から欲しかった複数のバスケットボールシューズを「大人買い」できたという。また、社会人2年目に、初めてボーナスが出たときには、「最高にうれしかった」という。

店舗には、店長や社員に加え、大学生のアルバイトが多数雇用されている。メインストリームのキャリアを歩んできた同年代の彼（女）らとは、店舗内外で親しく交流し、20歳を過ぎてからは、2・3か月に1度くらいのペースで、呑み会に行っているという。また、喫煙者であるAさんは、休憩時間に、ショッピングモールの職員用の喫煙所でも交友関係を広げ、他のテナントの社員やアルバイトとも仲良くなり、こちらのメンバーとも、時々、呑み会に行っているという。そして、こうした仕事仲間との交流が、出勤のモチベーションになっているという。

さらに、この店舗においては、基本的に、週2日の休みを取ることができ、そのうちの1日を、バスケットボールの練習のある日曜日に設定することができている。社会人になって、チームの主力を担うことになり、障害者雇用などの境遇の近い同年代のチームメイトとの交流も親密度が増した。こちらでも、仲の良い5・6人で定期的に呑み会を開催し、バスケの話題、仕事の話題、恋愛・結婚の話題などで、熱く語り合っているという。

(2) 障害者扱いへのジレンマ

Aさんは、自身が障害の診断を持ち、障害者雇用であることを、同僚に対して、積極的には明かしていない⁹。実際、職位が細分化されていて、アルバイトの数も多いことから、店長などの上の立場の人とはともかく、知らない同僚も結構いるのではないかと本人は語る。しかし、ふとしたときに特定の上司（正社員）からあからさまに「障害者扱い」されていることに気づき、腹立たしくなるという。例えば、以下のエピソードである。

A：2年目に、ついに、表（売り場）に出れたんですね。店長が、ぼくが前から表に出たいって言ったのを知ってて、大分、商品のこと分かってきたから、「そうだったら、出ちまえ」って言ってくれて。

*：表の仕事はどうだった？

A：売り場に出て、お客様対応の難しさはありました。小難しいお客もいて、「携帯アプリがなんで使えないんだ」って言われたりしたときは困りました。でも、やりがいがありました。2ヶ月で、裏に戻されましたけど。

*：どうして？

A：まあまあ上の方のきつい社員さんが「なんで裏にしかいなかったのに、今更になって、表に出てるの？」ってイライラして騒いで。遠まわしに「障害者雇用だから裏にいる」って。もう差別です。他の人はあんまりそういうのはないけど、その人は。「これ以上、問題になるのもあれだから」って店長に言われて、裏に戻りました。

[2020年6月27日]

Aさんは、上記のエピソードと関連して、「障害者扱い」の最たるものとして特別な雇用形態を挙げ、2つの不満を口にする。

1つ目は、障害者雇用で働く人にキャリアアップが認められておらず、何年経っても、責任ある仕事を任せてもらえないことへの不満である。つまり、表の仕事（接客）の件もそうだが、「障害者雇用だから」という理由で、失敗したら大ごとになるような仕事は任せてもらえず、「失敗の免除」という本人にとっては過剰にも思える配慮を受け、「一人前」に扱ってもらえていないという。「自分にはもっとできる」という自己評価とともに、他者評価としても、上司から、「Aさんなら能力的にキャリアステップの合格ラインに立てると思うけど、契約上、できないことになっている」という話をされたという。

2つ目は、一般雇用と障害者雇用の間の待遇格差についてで、何より、障害者雇用において契約更新制（任期付き）と時給制が取られていることへの不満である。Aさんは、自分自身の障害を「簡単に言えば、勉強ができないぐらい」と認識していて、「社会人になった今は、計算は計算機でいいし、漢字はパソコンでいいし、苦手になっている字を書くこととかはそうそうないんで、仕事では一切迷惑はかけていない」と語る。そして、裏方の仕事については、一般雇用の社員以上に活躍できているとし、先にも述べたように、責任ある仕事であっても任せられれば担当できる力量があるという自負を持っている。

(3) 頭にちらつく一般雇用への転職

Aさんは、社会人1年目の冬に、バスケットボールチームで知り合った知的障害グレーゾーンの同年齢の女性と結婚し、自身の実家で同居している。奥さんは、高等特別支援学校の卒業生で、Aさんと同様に、障害者雇用の仕事をしている。

そして、社会人3年目に、奥さんの妊娠が判明した。それを機に、Aさんは、自身のお金の使い方を改めるとともに、一般雇用への転職を考えはじめたという。その考えの裏には、奥さんやバスケの友人から状況を聞く限り、「どこの会社の障害者雇用も、今働いている会社の待遇と大差ない」という諦めにも似た感情があったという。

*：親としていろんな自覚が芽生えてきたってこと？

A：そうですね。とにかく、将来が不安です。給料が不安定で少なくて。このまま障害者雇用で大丈夫かって。繁忙期は寝る時間がないくらい、労働時間が長いですし。時給じゃなくて、正社員で固定給がもらえるところがいいなと思って。子どもとの時間を確保したいですし。

*：それ誰かに相談した？

A：しました。奥さんとか親には、「えーっ」って反対されました。「もったいない」「やめるんじゃない」って。ただ、イメージと現実が違っていて、イメージだと今の会社って給料高そうですけど、実際に働くとこんなもんなんだって感じなんで。

[2020年6月27日]

Aさんは、「自分も親にやりたいことをやらせてきてもらった」とした上で、自分の子どもにも、「やりたいことを『お金がないからだめ』とは言いたくない」と語る。また、「実

家を出て、できるだけ親の手を借りずに、夫婦2人で子どもを育てたい」という希望を語る。新型コロナウイルスのこともあり、将来への不安を強くしている。

しかしながら、家族から反対を受けていることから、Bさんは、転職希望について大っぴらに口にできる状況にはいない。したがって、家族に見つからないように、密かに、インターネットの転職サイトで、学歴不問・資格不要の一般雇用（固定給）の求人を探しているという。ただ、コロナ禍にあって、そうそう良い求人は見つからない。

4. 通常高校のルートから障害者雇用へ——Bさんのケース

4. 1 後期中等教育に至る前史

Bさんもまた、Aさんと同様に、メインストリームの場である小学校の通常学級から学齢期をスタートさせた。入学前の6歳のときに、知的発達の遅れが境界域（IQ70～90程度）にあることが判明し、アスペルガー症候群の診断を受けた。そして、入学と同時に週1回の通級指導教室の利用を開始した。

小学校に入学してまもなくの頃から、同級生や上級生から、ランドセルをたたかれる、石を投げられるなどの暴力行為を含むいじめを受け、それは登下校時や放課後の学童、習い事でも行われた。こうした状況から、中学年に入ると、登校意欲が減退し、学校を欠席することが増えていった。その時期に「逃げ場」となっていたのが通級指導教室で、週1回の通級の日だけは欠かさず登校していたという。

小学校の時代、必ずしも学習面で振るわなかったわけではなかったが、障害が直接・間接に関わっていると思われる対人関係のトラブル（いじめを含む）が頻発したことから、親のすすめで、中学では、知的障害特別支援学級へと進学することになった。Bさんは、中学で通常学級に進学しなかったことを、「いじめからの待避」として語る。

中学の特別支援学級では、Bさんと似た境遇の、通常学級での在籍歴やいじめを受けた経験があるような知的障害グレーゾーンの同級生たちと出会い、相互に心の傷を癒し合う、かけがえのない友人関係を結ぶことができた。

その一方で、2年の夏頃に、中学卒業後の進路として、通常高校への進学を考えはじめたBさんにおいて、通常学級の教科学習から大きくかけ離れた特別支援学級の授業内容が「入試へのハンデ」に思え、そのことが次第に切実な悩みとなっていった。通常高校を目指すことにした理由には、将来、大好きな鉄道に関わる仕事（鉄道員や整備士など）に就きたいという希望や、IQ 値的に知的障害の手帳の取得が微妙で（精神障害の手帳は取得可能だが）、特別支援学校の受験資格を満たさない可能性が高いという杞憂があり、なんとかして、高校進学タイミングで、一般雇用へとつながるメインストリームに復帰する必要があると考えたのだという。

結果的に、Bさんは、家庭教師や塾などの学校外の教育サービスを利用して教科学習を補いながら、志望校に合格することができた。そうした中、Bさんをのぞく特別支援学級の同級生のほとんどは、前節のAさんが通ったような、障害者雇用や福祉的就労へとつながる高等特別支援学校や知的障害特別支援学校の高等部に進学した。

4. 2 通常高校・専門学校の時代

(1) 久しぶりの「普通の人間」の世界【高校】

Bさんは、通常高校に進学したことを、「障害者じゃない『普通の人間』としてのリスタート」という言葉で表現し、「うれしいことだった」と振り返る。高校では、自らの障害を担任教師に伝えて配慮してもらおう一方で、からかわれるリスクを避けるために、同級生には、特別支援学級出身であること（障害の診断を持っていること）を、3年間、明かさなかったという。

進学した高校は工業系の全日制で、Bさんは機械科に在籍した。時間割上、普通科で扱われるような教科の学習と機械系の学習の比率は半々で、機械系の学習も座学中心であった。中学時代、通常学級で教育を受けてこなかったこともあり、入学当初、授業についていけるか、テストに対応できるかが心配であったが、ふたを開けてみると、3年間、学科内での成績は常に上位にあり、成績優秀者の奨学金をもらえるほどだったという。

ただ、「やはり、『通常』に戻ったことで、いじめも戻ってきた」とBさんは語る。特定の同級生3名より、入学時からからかいを受け、執拗につきまといわれたり、殴られたりというのもあったという。「下手すれば、小学校の頃よりもひどかった」と言うが、担任教師に相談して介入してもらったり、当該の同級生のうち2名が中途退学したりしたことから、3年に入る頃にはいじめは終息したという。

その一方で、鉄道やPC・スマホゲームといった趣味を縁にして、5名ほどの仲のいい友人ができた。その友人たちとは、休み時間の会話であったり、スマホアプリのLINEを通してであったりで頻りに交流して、意気投合したという。

(2) 就職活動における挫折【高校】

3年になり、就職活動が本格化していった。Bさんの在籍した機械科の生徒のほとんどは、就職を希望していた。Bさんは初志貫徹で、鉄道系の4社（一般雇用）にエントリーし、採用試験に臨んだ。会社によって細かな違いはあったものの、試験の内容は、おおむね、1次試験がSPIと適性検査、2次試験が面接であったという。Bさんの場合、いずれの会社でも、1次試験は難なく通過できた。

*：面接試験受けてみて、どうだった？

B：面接はどこも厳しかったです。大こけしました。すごい緊張のあまりガッタガタ。即答できなくて。難問がくると、緊張心が跳ね上がって。

*：何言っちゃったの？

B：聞かれたことを単に返しました。例えば、率直に「鉄道は好きですか」とか聞かれて、「もちろんです」と普通に答えました。あと、面接の途中で、それまでの話した内容から、「じゃあ、電気部門や保線部門でもよかったんじゃないか」という話があって、それに対して答えるのに時間がかかって。電車整備部門に出してたんですけど。今思えば、こころへんが敗因なのかなと。

[2020年6月19日]

次々と手元に届く不採用通知を前に、Bさんは、「正直、死んでもいいですか」と極度

に落ち込んだという。また、同じ学科の同級生が、自分が落ちた鉄道会社に合格していたり、多数のテストで赤点をとっていた同級生が平然と内定をもらっていたりしているのを見て、「やつにできてぼくにできない、なんでなんだ」と自暴自棄に陥ったという。

面接試験にあたっては、高校の担任教師に加え、親のすすめで、中学校時代の特別支援学級の頃の担任教師に電話をし、面接練習に協力してもらっていた。そうした恩人たちへの申し訳なさもあったという。面接が絡むと不採用になるという経験から、柔軟な返答や対応が苦手なことや人前で極度に緊張することなど、自身の対人関係におけるコミュニケーション力の貧弱さに気づかされたという。

鉄道系の会社の不採用を受けて、職種不問に切り替えて就職活動を続けるという道もあったが、「そういうところに急に飛び込んで辞めるぐらいだったら、もう一度基礎から学んで再チャレンジした方がいいんじゃないか」という親からの進言もあり、電気系の専門学校に進学することになったという。

(3) 就職活動のリベンジと内定【専門学校】

専門学校は、電気工事に関する資格取得をウリにした、職業教育に特化した2年制の学校であった。電力ケーブルの取り扱いなど、技能実習系の授業が多数設定され、それ自体が資格の取得と関わっていたため、成績評価が厳しく、とても苦勞したという。ただ、「自分の可能性を拓げる方向に行っているな」という実感があり、充実していたという。

また、専門学校では、ゲーム関係の同好会に入ったり、オープンキャンパスのスタッフ（アルバイト）をしたりして、男女問わず交流があったという。特に、前者の同好会で仲良くなった同性の友人とはLINEで頻繁にやりとりをし、ゲーム関係のイベントに一緒に出かけたりもしたという。

2年になり、再度の就職活動を迎えた。リベンジとして、高校のときに不採用だった鉄道系の4社のうちの3社に再度エントリーするとともに、高校のときのように、鉄道系にこだわりすぎて就職が決まらないということがないように、鉄道以外の電気工事系の企業にも幅広くエントリーしたという。

このときも、1次試験までは順当に進むものの、やはり、2次試験の面接試験で敗退することが続いたという。そんな中で、奇跡的に、鉄道関連の1社から内定をもらうことができた。第1志望のJRではなかったものの、自身が追いかけてきた夢のとおり、「鉄道に関わる会社」になんとかひっかかることができて、うれしかったという。

4. 3 鉄道の電線工事会社（一般雇用）の時代

(1) 社会人になったことの喜び

Bさんが就職したのは、鉄道の電線工事を行う会社で、一般雇用での正社員（任期なし）としての採用であった。自身が障害の診断を持っていることは、会社には完全に伏せた状態で就職であったという。

その年の新卒採用はBさんを含めて6名で、同期のほとんどが電気系の専門学校の卒業生であった。工事は、終電後の夜間、すなわち、電車が止まっている時間帯にやるが多く、高所での電線の張替え、道具・資材運びなど、いわゆる力仕事メインであった。Bさん自身は、元来、運動が得意でも、筋力に自信があるわけでもなかったため、当初か

ら体力面に不安があったという。そのため、作業中、比較的重そうなものを優先的に運ぶなど、自主的に筋力をつける努力をしていたという。

社会人になってからは、仕事柄、生活が一変し、昼夜が逆転した。1日の基本的な流れは次のとおりで、昼間に会社に出勤して道具・資材の準備をしたら一旦解散になる。その後、食事なり仮眠なりを済ませて、夜にまた会社に出勤して、現場に移動して、工事に従事する。そして、朝になったら、会社に戻ってきて解散になる。それで、多くの場合、そのまま、社員用の宿舎に移動して寝て、時間が来たら、また道具・資材の準備に行くという毎日であった。工期との兼ね合いから、休日は不定期で、1週間近く自宅に帰れないこともめずらしくなかったという。

この仕事に従事する中でBさんがやりがいを感じたと語ったのは、新線の工事に携わることができたことであった。小さい頃から路線図を眺めるのが好きで、その図に新たに加わるような線を作る仕事に関われることにわくわくし、「夢がかなった感じがあった」という。また、実際に新線が開業になって、休日に乗客としてその路線の電車に乗って、車内から自分が工事した箇所を眺めたときには、じわじわとこみあげてくるものがあったという。

さらには、Bさんは、給料が入ったことも、とにかくうれしかったと語る。そのお金で、気になっていた高価な腕時計を購入できたりしたという。また、年2回のボーナスが、想像していたよりも高額で、テンションが上がったという。

(2) 仕事への不適応と自己否定の加速

社会人2年目に入って、Bさんの中で、仕事への不適応と自己否定が加速していく。

B：2年目になって、結構、すばやさとか要求されるようになってきたんですけど、それに、肉体的にも精神的にもついていけなくなってきて、焦りが出てきましたね。「もっとはやく」「もう2年目なんだからこれぐらいできるようになんないと」とか先輩に怒られたり。技能面で焦って。

*：上下関係厳しいわけ？

B：そうですね。いわゆるガテン系なので。失敗すると、厳しく怒られます。どうしても、高所からの落下とか、感電とか、営業線に入ってひかれるとか、ちょっとしたミスが即命に関わるような職場なんで、びりびりして。あと、電車を止める時間の問題で、作業できる時間が短かったりとか普通にあるので。「電車が動くからはやく」って、休憩もなしにてきぱきやらないといけなくて。その中で、頭が追いつかなくなって、どうしたらいいか分からなくなって、固まっているうちに、怒られたりとか。

[2020年6月25日]

Bさんは、素早く正確な判断を常時求められる鉄道の電線工事の仕事に、真剣に向き合おうとすればするほど、自分のできなさに悩んでいった。「飲み込みが悪い」と怒鳴られることも多く、一部の先輩社員に対しては、強い恐怖心が芽生えていった。作業中に、しっかりした休憩を持てず、心を整える時間と余裕がなかったことも、Bさんにとっては、と

でも苦しいことであった。

作業中だけでなく、作業外の宿舎や会社でも、同僚と親密に交流する機会はほとんどなかった。食事は一人で取るのが基本だったという。入社同期は仲が良く、顔を合わせたときには仕事の愚痴を言い合ったりしたというが、配属された事務所が離れていたり、予定を合わせるのが難しかったりして、そんなに頻繁には交流することはできなかった。そもそも、離職者の多い会社で、同期6名のうちの2名は、1年目で退職したという。

また、1年目の頃は、なんとか休日をやりくりして、中学時代、高校時代、専門学校時代のかけがえのない友人たちと会って、呑み会をしたり、一緒に鉄道・ゲーム関係のイベントに参加したりというのができたのだが、2年目からは、仕事の休みのマッチングが悪かったり、気力が湧かなかったりして、友人たちとの対面交流がまったく持てなかった。息抜きの要素が、わずかにある休日に帰宅して、愛犬とふれあうことぐらいしかなかったという。

(3) 障害者雇用への転職に向けて

結果として、Bさんは、社会人2年目の終わりに精神科に通院し、精神的不調から、休職に入った。その後、自宅で療養しながらこれまで2年間の社会人生活を振り返ってみたのだが、多少心が癒えたとしても、復職して再度バリバリ働く自分の姿がまったく想像できず、また、たとえ復職したとしても、自らの障害特性が「何か注意されたことによって、それを變に深刻に受け止めてしまったり、なんか周りの状況が気に食わなかったりすると、自らの状況そっちのけでイライラしたり」することにある以上、障害を隠して採用された今の会社で、以前どおりの仕事を続けることは難しいと考えた。したがって、復職することなしに退職することを決断するとともに、精神障害の手帳を取得し、これまで視野の外に置いてきた、障害者雇用への転職を目指すことになった。

*：障害者雇用の求人の方はどう？

B：障害者向けの就活サイトとか、ハローワークとかで探しています。とりあえず、今回は、給与面とか業種とかは度外視で、とにかく自分の障害特性を、ちゃんと理解してくれそうな会社に障害者雇用で入りたくって。

*：一般雇用のまま配慮を受けるとするのは難しいのかな？

B：正直、普通の会社で、手帳を持ったまま一般雇用を続けていくとなると、支援機関からのサポートが限定的になってくるみたいで。なおかつ、ぼくみたいなボーダーの障害について正しく理解してもらえるのかっていう心配もありますし。最悪、不当な扱いや差別を受ける可能性も否定できないので、障害者雇用で入るしかないかなあと。

*：鉄道系とか、機械系とか、電気系には、こだわらない？

B：そうです。というか、あわよくばと思って調べたんですけど、それにこだわっちゃうと、障害者雇用の求人がほとんどないんで。悩みどころではあるんですけどね。お給料も・・・。

[2020年6月25日]

一般雇用での挫折を経て、Bさんの、職場で自身の障害特性を理解してもらいたいという思いは、非常に強いものになった。障害者雇用の枠で入ることによって、同僚から、いわゆる「障害者」としてまなざされ、扱われるようになることは正直嫌なのだが、「背に腹は変えられない」という心境に至ったという。

自分の特性や向いている仕事については、障害者雇用の就活イベントに参加して、同じような境遇の参加者の語りを耳にしたことで、さらに理解が深まったという。すなわち、①自分自身が、「集中した状態に入らないと、その場にじっとしているというのが落ち着かなかったりするので、少し動きのある仕事の方が向いている」ものの、前職のような「オラオラしたガテン系の仕事は向かない」、②「一人でいるのが落ち着くんだけど、孤独や孤立は嫌で、ワイワイガヤガヤのにぎやかな雰囲気は嫌いじゃないので、周りの状況を見つつ個々で動いたりする仕事が性にあっていて」、③これまで「誰になんとわれようと、あくまでも普通だ」と思って一般雇用にこだわってきたことから、いくら障害者雇用でも、「普通の人間（一般雇用）」の世界からまったく切り離され、障害者のみで仕事をするような、サテライトオフィス型の特例子会社は避けたい¹⁰、そして、④自身の精神的安定のためには、くされ縁や趣味縁の友人たちとの対面での交流が不可欠であり、休日が安定的に確保されない仕事は自分には難しいという。

こうした観点から転職活動をしていた矢先に、新型コロナウイルスの蔓延があり、労働市場での採用の凍結や採用予定人数の削減が相次いで、瞬く間に、ハローワークや就活サイトから、障害者向けの求人が消えていったという。「動かなければ」と焦りつつも動きようがなく、とりあえずは、ハローワークで定期的に企画される、障害者雇用の職場体験の募集が出るのを待っている状態だという。

5. 考察——障害者雇用の社会的文脈と役割

ここでは、第3節と第4節で描き出した2名のケースを参照しながら、割当雇用制度としての障害者雇用の社会的文脈と役割について明らかにすることにしたい。

5. 1 障害者雇用の社会的文脈

AさんとBさんの歩んだ進路のルートを図式化すると、図2のようになる。

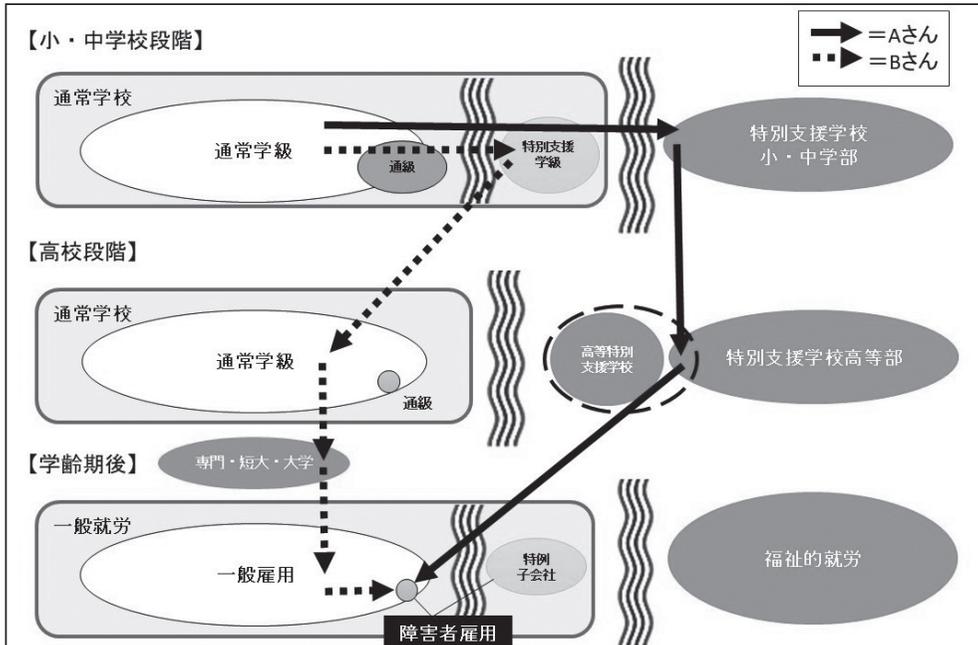


図2 AさんとBさんの歩んだ進路のルート

〔出典〕 筆者作成

まず注目すべきは、AさんもBさんも、学齢期のスタートが小学校の通常学級（メインストリーム）であったという点である。社会のメインストリームを、「小・中学校の通常学級⇒通常高校（通常学級）⇒一般雇用」として考えるならば、学齢期後に、障害者雇用で働く人は、必ずしもメインストリームから分離された別世界で生まれ育ってきたわけではないと指摘することができる。このことは、メインストリームを常に歩んできた一般雇用で働く人にとって、障害者雇用で働く人が、「かつて身近にいた隣人」である可能性を示唆する。さらに言えば、その頃の彼（女）らは、必ずしも「障害者」として隣の席に座っていたわけではないかもしれない。

次に重要なのは、AさんとBさんが、共に、メインストリームからの退出を余儀なくされていたという点である。Aさんは学習面と対人面の不適応、Bさんは対人面の不適応を身近な大人に「障害」と結び付けられて解釈されることによって、通常学級からの退出に至っていた。つまり、障害者雇用で働く人は、一般雇用で働く人にとって、「かつて身近にいた隣人」ではあったが、ある時期に、顔を見せなくなった存在として考えることができるかもしれない。

日本の通常学級において、「平等＝横並び、同じ扱い」という平等意識、すなわち形式的平等主義が強く存在するとともに、みなが一律に行動することを求める同調圧力が強く働くことによって、在籍する子どもの差異の一元化が強力に助長されていることは、種々の先行研究によって指摘されてきたことである（恒吉 1996, 志水 2010）。このような差異の一元化は、不可避にはみ出してしまう子どもの異質性を目立たせ序列化を進める機能を持つのであるが、教師は、形式的平等主義の観点から、簡単には「特別扱い」に踏み切ることができない。そのため、しばしば、教師は、子どもの見せる不適応を、個々の能力・

身体機能の問題（あるいは家庭の問題）に還元し、「障害」のラベルを求めた上で、彼（女）らへの対応を、通級指導教室や特別支援学級、特別支援学校といった周縁の教育の場を外注するのである（堤 2018）。

ただし、知的障害グレーゾーン（発達障害）のAさんとBさんは、タイミングの違いこそあれ、メインストリームへの復帰を果たしている。早期に復帰を果たしたのはBさんで、高校進学タイミングである。その後しばらく、Bさんは、障害診断を意図的に隠して生活し、「健常者」として一般雇用の場に入った。その後、結果として、一般雇用から離れることになるのだが、中学時代のように、メインストリームそのものから退出することは考えておらず、障害者雇用枠を利用してなんとか一般雇用の場の内部に留まることを希望している。一方のAさんがメインストリームに復帰したのは、就労（就職）のタイミングである。Aさんの場合は、はじめから障害者雇用であり、積極的に明かすわけではないにしても、「障害者」としての入社であった。特別支援学校においてセレクションを通過し、中・重度の知的障害の同級生と進路を分かち形での復帰であった。

このようにして考えると、割当雇用制度としての障害者雇用というのは2つの公共的役割を担っている。すなわち、過去に、メインストリーム（小・中学校の通常学級）から退出を余儀なくされた人々に対して、復帰の機会、再挑戦の機会を提供するという役割と、メインストリーム（通常高校や一般雇用）で挫折を経験した人々に対して、「障害者」というラベルの受け入れを条件に、メインストリームに留まる機会を提供する役割である。

とはいえ、現実には、障害者雇用の枠（とりわけ、一般雇用の場の内部での障害者雇用）は非常に狭いもので、その枠をめぐる競争は熾烈な競争がある。知的障害グレーゾーン（発達障害）に限って言えば、Aさんのような、高等特別支援学校・特別支援学校高等部における「セレクション通過組」と、Bさんのような、通常高校・一般雇用からの「転身組」で競われることになる。高等部時代に職場実習すらままならなかったというAさんのエピソードは、厳しい現実を物語っている。

特に、近年、産業構造や労働市場の変化によって、器用さやコミュニケーション力、社会関係の構築力が強く要求されるようになり、その基準から逸脱した者が、「発達障害」「知的障害グレーゾーン」などと医療的に解釈されている現実がある（星加 2008）。一般雇用の場の排他性が強くなればなるほど「転身組」の人数が増えることになり、限られた障害者雇用の枠をめぐる競争が一層激化することになる。AさんとBさんのケースで見られたように、「セレクション通過組」も「転身組」も、双方の支援者も、とにかく必死なのである。

このように時間軸を用いて考えると、企業における障害者雇用というのは、かつてメインストリームに在籍していて不適応を示した人（一旦、周縁の場に押し出された人を含む）を再包摂する公共的实践として捉え直すことができる。そして、一般雇用で働く人にとっては、障害者雇用は、割当雇用制度が演出する、「かつて身近にいた隣人」との再会の機会として考えることができる。

日本における学校-実社会を貫く二元的構造（「健常者の世界」と「障害者の世界」との分離）を考えると、一般雇用の場の内部での障害者雇用を促進する限りにおいて、割当雇用制度としての障害者雇用の社会的意義は非常に大きいものであると言える。二元的構造の堅固さから、法定雇用率がなければ、相互の世界の異動や移行を担保できないとい

うのが、リアルな現実としてある。

5. 2 再包摂の公共的実践としての障害者雇用

再包摂の公共的実践として障害者雇用を捉え直すとき、一般雇用の場の排他性をゆるめて包摂力を上げることを、具体的かつ戦略的に取り組んでいく必要がある。実際には、障害者雇用で働く人の離職（再度のメインストリームからの退出）を減少させることが、さしあたりの目標となる¹¹。

国連の障害者権利条約の批准を背景として、学齢期のメインストリームである小・中・高の通常学級においては、異質・差異性の尊重（とりわけ、障害のある子どもの包摂）をめぐる「インクルーシブ教育」の議論が重ねられてきている（清水ほか 2012, 湯浅ほか 2019）。「教育のユニバーサルデザイン」など、知的障害特別支援学校で培われてきた実践知見のプラス α として導入、通級指導教室や特別支援学級との連携や行き来の強化、特別支援教育支援員の増員など、主張は様々であるが、より本質的な対応策としては、通常学級の教育をコミュニティづくりの実践として捉え直し、「場の文化の変容」という視点を強く持って、教師-子ども、子ども-子どもなどの関係性の変革に取り組んでいくことが考えられる（堤 2018）。少なくとも、障害のある子どもに、通常学級への参加権を認めるのみで、学びの保障に向けた合理的配慮を行わず、お客様状態に留めおくことは「ダンピング（放置）」であり、それは、包摂に見せかけた排除と言わざるをえない。

企業における障害者雇用（一般雇用の場の内部での障害者雇用）においても、単に雇用枠を設定して参加権を認めるだけで良しとするのではなく、「場の文化の変容」の視点を持って、異質性のある者も働きやすい職場コミュニティづくりに取り組むことが重要である。そして、障害者雇用とは言っても、サテライトオフィス型の特例子会社の設立や規模の拡大をもって法定雇用率を満たすだけでは、再包摂の公共的実践の役割を果たすことにはならないことへの気づきも必要である¹²。

ただし、コストや売上げを意識し、利益を生まねば倒産の危機に陥りかねないという労働市場の前提を棚上げにして、企業に「かくあるべき」という規範を押し付けても、建設的な方向には話が進まない。実際問題、「個人の生産性」という観点から考えるとき、障害者雇用は企業において負担として捉えられやすく、本研究の「障害者雇用の、再包摂の公共的実践としての捉え直し」という提起も、過度な負担として受け止められ、「生き残りの真剣勝負をしているときに、それどころではない」という反論を受けることになるだろう。不況下では、なおさらである。

こうした現実的条件において、参照できる考え方の1つに、「生産性」を、社員間の相互行為やつながりによって生み出されるものとして再定義するような、「組織内マクロ労働生産性（チーム労働生産性）」の考え方がある。障害者が「健常者社員など直接影響を与えたり、雇用をきっかけに作業過程が見直され、健常者社員が働きやすくなるなど間接的に影響を与えたりすることによって、費用対効果や労働生産性が改善されることがある」と考え、そこに「個人の生産性」の観点からは見落とされがちな、障害者雇用で働く人の貢献を見出すのである（影山 2013, p.12）。

こうした考え方をするとき悩ましいのは、障害者雇用で働く人の「見落とされがちな貢献」に見合う待遇や賃金はどのくらいが妥当なのかという点である。障害者雇用で働く

知的障害グレーゾーン（発達障害）の人に任されることの多い仕事は、Aさんのケースで見られたような運搬・清掃・包装などの「軽作業」や、パソコンでのデータ入力や電話・FAX対応、ファイル整理などの「事務補助」であり、決められた仕事をマニュアルどおりにこなすようなものが多い（TEENS 2017）。そして、従来の「個人の生産性」という観点および評価指標からすれば、こうした補助的な業務を担う人の待遇は、低い水準に留めおかれざるを得ない。こうしたことを踏まえるならば、「生産性」の捉え方の転換を進める作業とセットで、社員の貢献度をより多角的に評価するための指標をつくる作業が不可欠であり、このような試みは、障害者雇用で働く人の待遇改善やキャリアアップの道を開く可能性を抱く。そうすれば、Aさんは、一般雇用への転職を考慮することなく、障害者雇用のまま仕事を続けることができるし、彼は、キャリアアップのモデルケースとして、一般雇用の場の内部での障害者雇用の充実や拡大にも寄与できるかもしれない。

何より、Aさんは、割当雇用制度によって担保された、メインストリームへの再挑戦の機会をフル活用することによって、「健常者」とされる同僚と親密な関係を結び、結果として、障害／健常という差異を超越した「人」と「人」との交流を行っていた。一方のBさんは、同僚には自らの障害特性は理解してほしいが、過度に自身のことを「障害者」としてカテゴリー化するのではなく、基本的には、「人」として対等に接してほしいという願いを抱きながら、一般雇用の場の内部の障害者雇用へと足を踏み出そうとしている¹³。2人の思いを汲み取るならば、障害特性について配慮を受けつつも、「人」として扱われる職場コミュニティづくりが、再包摂の公共的实践としての障害者雇用には求められると言えるだろう。

さらには、AさんとBさんの語りにもふれる限り、職場外の場（関係性）、より正確には、職場でも家庭でもない第三の場（関係性）は、彼らのQOLには欠かせないものとなっている。Aさんにとっては、知的障害者バスケのチームメイトとの関係性であり、Bさんにとっては、中学・高校・専門学校頃のかけがえのない仲間との関係性である。境遇に近い友人たち（とりわけ、知的障害グレーゾーンの同胞たち）との交流における他愛のない会話は、自分を見つめ、どう生き、どう働いていくのかという現実的な展望を相互に協働して見出していく機会になっているようである¹⁴。さしずめ、自助グループのような関係性である。

6. おわりに

本研究では、学齢期後に障害者雇用へと辿り着いた知的障害グレーゾーンの若者2名のライフストーリーから、彼らが進路選択と社会人生活をどのように経験してきたのかについて描き出すとともに、それらを手がかりにして、割当雇用制度としての障害者雇用の社会的文脈と役割について明らかにすることを試みた。

当事者の時間的推移を辿ることで見えてきたことは、障害者雇用で働く人は、障害者の中で「労働力になるか」という観点からのセレクションを通過した人物であり、一般雇用で働く人にとっては、「かつて身近にいた隣人」であるかもしれないということであった。このことは、企業における障害者雇用（一般雇用の場の内部での障害者雇用）が、社会のメインストリームにかつて在籍して不適応を示した一部の障害者を再包摂する公共的实践

であることを意味している。つまり、障害者雇用とは、一般雇用で働く人と障害者雇用で働く人とが、メインストリームの場（一般雇用の場）で、「今度こそは」と共生関係の構築に再挑戦する機会であると考えられる。

さらに、本研究では、再包摂の公共的実践としての障害者雇用において、「場の文化の変容」の視点を持った職場コミュニティづくりや、「生産性」の捉え方の転換、企業への貢献度についての多角的な評価指標の作成、障害者の「ワーク・ライフ・バランス」の理解などの、具体的かつ戦略的な取り組みが必要であることが示唆された。

ただ、マクロな視点で、共生社会の構築を念頭に置くのであれば、「はじめに」でのエピソードやAさんのライフストーリーから見えてくる、そもそも障害者雇用への挑戦の機会を得られない中重度の障害者の存在に目を向けずして、これ以上、障害者雇用のあり方の議論を進めていくことは難しい。彼（女）らは、いわゆる「障害者」の多数派であり、実は、社会の中に根強くある「障害者への差別意識」というのは、障害者雇用で働く人たちよりも、福祉的就労で働く人たちに対して、より典型的に向けられているものではないかと考えられる。先に述べたような、「かつて身近にいた隣人（異人）」との共生が、現在の障害者雇用が直面している喫緊の課題だとすれば、これまで別世界で生きてきた異人との共生は、未だ、企業が想定の外に置いている課題であると言えるだろう。

「法定雇用率がさらに引き上げられ、障害者雇用の枠が拡大すれば、福祉的就労で働く人たちにもチャンスがめぐってくる」というような主張を耳にすることもあるが、それはあまりにも楽観的過ぎると言わざるをえない。前節で述べたような、「セレクション通過組」と「転身組」によって、障害者雇用の枠が激しく競われる構図に変化のない状況では、法定雇用率の引き上げの影響は、現在の主たる対象である、知的障害グレーゾーン（発達障害）の人たちのチャンスの広がりや競争の熾烈さの若干の緩和に留まると考えるのが、妥当なところではないだろうか。

どうすれば、学齢期のほとんどの時間を特別支援学級・学校などの周縁の場で過ごしてきた中重度の障害者で、障害者雇用への挑戦を望む人に対して、門戸を開くことができるのか（門前払いをやめることができるのか）、どうすれば、福祉的就労から一般就労（障害者雇用）への移行や、サテライトオフィス型の障害者雇用から一般雇用の場の内部での障害者雇用への移行のルートを確立することができるのか、こういったことを、今後、本研究で展開した論点を深めることと併せて、丁寧に検討していく必要があると言えるだろう。

【謝辞】

本研究にご協力いただいた、Aさん、Bさんに心から感謝いたします。

【注】

- ¹ 文部科学省の「特別支援教育資料（令和元年度）」によれば、知的障害特別支援学校高等部の就職率（一般就労率）は34.9%となっている。
- ² 本研究においては、「知的障害グレーゾーン」という語を、知的機能の制約の面で、IQ値が、軽度・境界域（50-90程度）にあることを指すものとして用いる。
- ³ 障害者雇用の隣接テーマである、障害者のキャリア教育・進路指導に関する諸論考で

- は、時間的推移を踏まえた議論が、積極的に展開されている(例えば、本田ほか2013)。
- 4 学齢期の経験と学齢期後の経験の双方を想起しやすい立場にあるという点から、本研究では、若者に着目する。
 - 5 本調査研究は、都留文科大学研究倫理委員会の承認を得ている(整理番号2020-02、2020年6月3日付)。
 - 6 ライフストーリー・インタビューとは、調査者が、ある特定の他者に対し、彼(女)が生きてきた人生や過去の出来事の経験について「聴く」行為である。「ライフ(Life)」という言葉が表すとおり、話題にする内容は多岐にわたり、調査協力者の生活者としての生きざまを包括的・多面的に把握することが目指される(桜井2012)。
 - 7 知的障害特別支援学校の高等部や高等特別支援学校には、校務分掌上、進路担当の教師がおり、さしずめ企業の営業マンのように、職場実習先や就労先の開拓や調整に取り組んでいる。職場実習がそのまま就労先の決定につながるケースも少なくないため、進路担当の教師が担う責任は重大で、大変な役職である。
 - 8 堀家(2008)は、企業が実習を断る理由として、知的障害者に対する明らかな偏見や、知的障害者を労働の文脈から排除しようという意図の存在を指摘する。
 - 9 呑み会に行くような親密な仕事仲間だけには、「自分がその人たちと何かこじれたときに、後になって、手帳出てきて『障害者』なんですってなるのが嫌」であるため、早めに障害を明かすようにしているという。ただ、仲間からは、「別に関係ないんじゃない」とか「全然見えないからそう思わない」とか返される場合がほとんどであるという。
 - 10 サテライトオフィス型の特例子会社と同様に、「障害者の働く場」という色の強い、就労支援事業所などの福祉的就労の場についてどういう印象を持っているか、Bさんにたずねたところ、中学時代に特別支援学級の職場見学の授業で行ったことがあるため、その存在は知っているが、当時も今も、自分の就職先(就労先)として考えたことはないとの返答であった。
 - 11 障害者職業総合センター(2017)は、就労1年の職場定着率について、知的障害68%、発達障害71.5%という数値を示している。
 - 12 伊藤(2013, p.103)は、働く人のほとんどが「障害者」であるサテライトオフィス型の特例子会社について、「大企業の雇用率確保のための『シェルター』として固定されてきている」と指摘する。
 - 13 しばしば指摘されていることであるが、障害特性について配慮を受けるという点において、ハローワークや地域の就労支援機関との連携は重要な意味を持つ(二見2015)。
 - 14 こうした点は、障害者の青年期教育や障害者青年学級の存在意義をめぐる議論と重なっている(渡部2009, 小林2012)。

【文献】

- 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。
- 影山摩子弥(2013)『なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?——経営戦略としての障がい者雇用とCSR』中央法規出版。

- 木津谷岳 (2018) 『これからの発達障害者「雇用」——採用から働き方まで』小学館.
- 小林繁 (2012) 「障害をもつ人の生活と学びを支える」(小林繁 編『地域福祉と生涯学習——学習が福祉をつくる』現代書館).
- 桜井厚 (2012) 『ライフストーリー論』弘文堂.
- 清水貞夫 編 (2012) 『インクルーシブ教育への提言——特別支援教育の革新』クリエイツ
かもがわ.
- 志水宏吉 (2010) 『学校にできること——一人称の教育社会学』角川選書.
- 障害者職業総合センター (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, 第137号.
- 堤英俊 (2016) 「知的障害特別支援学校の学校文化に関する試論——<グレーゾーン>の生徒の適応過程から見えてくるもの」『都留文科大学研究紀要』第83集, pp.29-52.
- 堤英俊 (2018) 「日本におけるインクルーシブ教育の日常化の課題——<理想>と<現実>の相克をめぐる」(湯浅恭正, 新井英靖 編『インクルーシブ授業の国際比較研究』福村出版).
- 堤英俊 (2019) 『知的障害教育の場とグレーゾーンの子どもたち——インクルーシブ社会への教育学』東京大学出版会.
- 恒吉僚子 (1996) 「多文化共存時代の日本の学校文化」(堀尾輝久, 久富善之 編『学校文化という磁場』柏書房).
- TEENS 執筆チーム (2017) 『発達障害の子のためのハローワーク』合同出版.
- 二見武志 (2015) 『障がい者雇用の教科書——人事が知るべき5つのステップ』太陽出版.
- 星加良司 (2008) 「社会学的視点からみた発達障害」(宮本信也, 田中康雄, 齋藤万比古『発達障害とその周辺の問題』中山書店).
- 堀家由妃代 (2008) 「障害者の就労と教育——一般高校を卒業した知的障害者の事例を中心に」(山内乾史 編『教育から職業へのトランジション——若者の就労と進路職業選択の教育学』東信堂).
- 堀家由妃代 (2012) 「特別支援教育の動向と教育改革——その批判的検討」『佛教大学教育学部紀要』第11号, pp.53-68.
- 本田秀夫, 日戸由刈 編 (2013) 『アスペルガー症候群のある子どもたちのための新キャリア教育』金子書房.
- 湯浅恭正, 新井英靖, 吉田茂孝 編 (2019) 『よくわかるインクルーシブ教育』ミネルヴァ書房.
- 渡部昭男 (2009) 『障がい青年の自分づくり——青年期教育と二重の移行支援』日本標準.
- 文部科学省「特別支援教育資料 (令和元年度)」<https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/material/1406456_00008.htm> (最終アクセス 2021年5月7日).

Received : September, 23, 2021

Accepted : November, 2, 2021

