

障害者の「はたらくしあわせ」を考える

前廣 美保

Musashino University Creating Happiness Incubation 研究員 武蔵野大学 通信教育部 講師

前田 壽雄、矢澤 美香子

Musashino University Creating Happiness Incubation 研究員 武蔵野大学 通信教育部 准教授

本多 勇

Musashino University Creating Happiness Incubation 研究員 武蔵野大学 通信教育部 教授

皆月 みゆき

Musashino University Creating Happiness Incubation 客員研究員 株式会社インクルージョンオフィス

要約

本稿は、筆者らが2016年3月にしあわせ研究助成を受けて開催した「はたらくしあわせ」ショーケース&トークイベントで得た考察を下敷きとして、「しあわせ」をいかに読み解くかを、①仏教学（真宗学）の観点から、②心理学の尺度から、③社会福祉の実践の現場から、そして④経済効率を求める産業における対人援助の視点から、の4つの方向から検討する。

イベントでは、福祉作業所で障害者が「はたらく」ことは、対価を得るための手段ではなく、それ自体が生活の目的、あるいは生活そのものになっており、人が日常生活で感じるいわゆる平凡な「しあわせ」が語られた。それは、人が誰しも持っている権利であり、尊厳であると、多面的に考察された。

いかに社会が個人のしあわせをカタチにすることができるのかについては、障害者の多様な表現を社会が受け止めて変化することを、今後の課題として提示されている。

1. はじめに

(1) 研究の目的

2016年3月に開催された「はたらくしあわせ」ショーケース&トークイベントでは、障害を持って生きる方々の生き方・暮らしから、経済効率だけでは判断しがたい価値観である「しあわせ」とは何かを考える機会となった。「お金で

は表現することができない、人間の尊厳にある」と仮定した「しあわせ」を、当事者の言葉や仕事から具体的に読み取ると、人が日常生活で経験する、ごく当たり前の他者との関わりを通して感じられるものだと考察された（Maehiro, Honda, Yazawa, Minatsuki., & Takada, 2017）。

その考察を背景として、本稿では、主観的な価値である「しあわせ」をどのように捉えるのか、多面的な切り口から考える。本研究は、社会福祉の観点から計画されたが、従来の「障害者は支援が必要な人」という価値観では、それぞれの「しあわせ」を理解することはできないと考えた。そこで、仏教学のなかでも真宗学の研究者、産業カウンセリングを専門とする心理学研究者、そして、産業ソーシャルワークの援助実践の枠組みを構築している社会福祉士が、「障害者」の「はたらく」「しあわせ」をキーワードとして、それぞれの専門的見地から考察を加えた。

仏教（真宗学）、心理学、社会福祉、そして産業人材支援の4つの観点から障害者のはたらくしあわせを理解しようとする試みは、多様な価値観を尊重して、人のしあわせを考え、世界のしあわせをカタチにすることを目指す取り組みがひとつの独自性を表現しようとするものである。

（2）研究の方法と倫理的配慮

本研究は、先行研究や行政が公表している統計データなどを用いた文献研究であるため、倫理的配慮についての審査は必要ないと判断された。

2. 真宗学の観点から考える「しあわせ」

親鸞が開顕した浄土真宗を研究対象とする学問を「真宗学」という。親鸞は、常にありとあらゆる生きとし生けるもの（十方衆生・諸有衆生）をしあわせにしたいと願いつづけている、阿弥陀仏のはたらきに抱かれていることを説いた。この阿弥陀仏の願いを聞き開くとき、障害があってもなくても、誰にとっても普遍的な「しあわせ」が成立するとしている。普遍的であると言い得る根拠とは、何によるのであろうか。親鸞浄土教においては、その一つとして「平等心」を挙げることができると思う。

親鸞には、「平等心をうるときを 一子地となづけたり 一子地は仏性なり

安養にいたりてさとるべし」(浄土真宗本願寺派教学伝道研究センター, 2011)という和讃がある。これは『涅槃経』の教説に依って、「さとり」の境地を表現したものである。ここでいう平等心とは、善・悪、自・他、生・死、浄・穢、愛・憎、優・劣、障害の有・無などの相対的な価値観を超えて、すべてをありのままに大切な尊厳ある存在として、自己と同じように生きとし生けるものを等しく見ていく心である。ここに浄土真宗における人間観や生命観の根源的な立場が提示されているのである。

この平等心を得るとき、生きとし生けるもの一人ひとりを、一子のように、かけがえのない存在であると捉えていくことから、親鸞はこのような境地を一子地と呼んでいる。一子地とは、誰もが「仏の子」として光り輝いている存在であることを意味している。このように阿弥陀仏とは、生きとし生けるもの一人ひとりをわが子として、かけがえのない大切な存在であると見ているのであるが、それこそが仏の本性(仏性)であると言っている。

そして、この和讃から学ぶこととは、平等心によって、ありとあらゆるいのちとつながっているのがこの私であり、ありとあらゆるいのちの一端を担っているのもこの私であるという縁起に基づく連帯感と、平等心とは何かを問う姿勢が生まれてくることではないかと考える。つまり、個々の生命や存在価値は平等であり、しかも誰ひとりとして誰かと同じものではなく、したがって決して優劣がつけられるものではない。このように誰にとっても「しあわせ」が成立すると言えるのは、誰に対しても平等心のまなざしがあるからにほかならない。

では、なぜ親鸞は誰に対しても平等心が向けられていると説くのであろうか。その理由として、親鸞の次の和讃に注目することとしたい。それは、「無明煩惱しげくして 塵数のごとく遍満す 愛憎違順することは 高峰岳山にことならず」(浄土真宗本願寺派教学伝道研究センター, 2011)という和讃であるが、誰もが数限りない煩惱に満ち溢れた存在であると述べたものである。煩惱に満ち溢れているとは、自分の思い通りになれば、好意や愛着を抱くようになるが、反対に思うようにならなければ、憎悪や憤怒の心を起こしてしまうことをいう。それを愛憎違順と示し、煩惱とはそびえ立つ高い峰や岳山のように果てしないと述べている。親鸞はこのような煩惱がそなわった者とは、ほかでもない自身のことであり、また「煩惱具足の凡夫」「煩惱具足のわれら」とも表現している。

しかも親鸞は、凡夫とはどのような存在であるのかを次のように述べている。「凡夫といふは、無明煩惱われらが身にみちみちて、欲もおほく、いかり、はらだち、そねみ、ねたむところおほくひまなくして、臨終の一念にいたるまで、とどまらず、きえず、たえず」(浄土真宗本願寺派教学伝道研究センター2011)と、われわれはあるがままのありようを明らかに理解することができず、煩惱に満ちみちており、欲望が多く、怒りや腹立ち、そねみ、ねたむ心が絶え間なく起こり、命が終わろうとするそのときまで、そのような心はとどまることもなく、消えることもなく、絶えることはないというのである。

これが阿弥陀仏のはたらきによって照らし出された自身のありのままの姿であり、このような煩惱を抱えたものこそ救わずにはおられないのが阿弥陀仏の大慈悲心である。阿弥陀仏の大慈悲心は、障害があってもなくても、誰にとっても、特別な何かになるのではなく、この身このままで「しあわせ」であることを教えてくれているのである。

3. 心理学の尺度から考える「はたらく」「障害者」の「しあわせ」

世界保健機関 (world health organization: WHO) によれば、「健康とは、単に疾病又は病弱の存在しないことではなく、肉体的、精神的及び社会的に完全に良好な状態である」と定義されている。この完全に良好な状態は well-being と呼ばれ、幸福な状態という意味を含んでいる。すなわち、人の健康は、心と身体、さらにはその人を取り巻く社会的な要因も含めて良好な状態であり、それは社会指標のような客観的指標だけでなく、心理的側面を含み、個人の主観的判断から“幸福である”と捉えられることが重要であるといえよう。また、これまでの心理学では、人間のネガティブな心の側面や機能に焦点が当てられる傾向にあった。しかし、2000年頃からアメリカにおいて、人間の持つ強みや肯定的な側面に着目したポジティブ心理学が起り、幸福感、喜び、満足感、充実感といった心理変数に着目した研究が展開されている。これらの重要な点は、WHOの意味する健康や well-being、ポジティブ心理学におけるポジティブな心の状態は、ただ単に病気や不調、障害がないことではなく、それらと共にいかに豊かに生きるか、という意味を内包しているということである。

これまでの幸福感に関する研究では、所得、教育、生活環境などの社会的、客

観的指標から把握する試みが多くなされており、主観的、あるいは、心理的な評価を避けようとする方向性が一部にはあった。しかし、幸福感は、基本的には主観的な過程であるため、客観的な条件から幸福感を推定する方法を考案するのではなく、むしろ幸福感についての心理社会的研究の蓄積によって、基礎的な事実を明らかにする必要がある（島井・大竹・宇津木・池見，2004）。

主観的な幸福感をどのように定義し、いかなるツールを用いて把握していくかは幸福感の心理学的研究における大きな課題といえる。幸福感を測定する場合には、主に単一の質問項目によって尋ねる方法と複数の質問項目を用いる方法がある。わが国では、前者の場合、“あなたは普段どの程度幸福だと感じていますか”や“現在、あなたはどれくらい幸せですか”といった項目によって10段階で回答を求めるなどの方法がある。後者としては、例えば、主観的幸福感尺度（Lyubomirsky & Lepper, 1999）の日本語版（島井・大竹・宇津木・池見，2004）や主観的健康感尺度（Subjective well-being inventory: SUBI; Sell & Nagpal, 1992; 大野・吉村, 2010）を整理し作成された主観的幸福感尺度（伊藤・相良・池田・川浦，2003）がある。これらは4項目によって構成され簡便に用いることができる。SUBIは、11の下位尺度（人生に対する前向きな気持ち、達成感、自信、至福感、近親者の支え、社会的な支え、家族との関係、精神的なコントロール感、身体的な不健康感、社会的つながりの不足、人生に対する失望感）を持ち、40項目によって心の健康を測定するものである。また、国としても日本人の主観的幸福感の低さへの対応を検討すべく、内閣府では2010年より「幸福度に関する研究会」が発足している。そして、2011年に主観的幸福感を上位概念として経済社会状況、心身の健康、関係性を3本柱とした指標案が発表されている。この主観的幸福感の指標に含まれるのは、主観的幸福感、理想の幸福感、将来の幸福感、人並み感、感情経験、世帯内幸福度格差である。その他、心理的 well-being 尺度（西田，2000）やWHO-5精神健康状態表簡易版（e.g., 稲垣ら，2013），GHQ精神健康調査票（e.g., 中川・大坊，1985）などがある。ここで挙げたものは一部に過ぎず、他にも幸福を認知、感情的側面から捉えるための指標が数多く開発され、使用されている。

障害者と健常者の幸福度および将来の幸福度を比較した研究（荒尾・潮見，2014）では、単項目による自己報告式によって幸福度を測定しているが、いず

れも障害者が低いことが報告されている。これは、障害者では幸福度の決定要因である所得や健康度が低く、障害者が就労や健康面で大きなハンディーキャップを負っており、社会的弱者として幸福度が低下していることが推測されている。また、将来の幸福度を高めるためには、ポジティブな展望を持ち、将来への期待、目標、目的を持つことが重要であると考えられている(荒尾・潮見, 2014)。確かに、障害者に対する社会保障制度や医療・福祉によるサポートをより充実させていくことは肝要であろう。一方で、名寄地域の障害者を対象に、面接と SUBI を用いた研究(大西・森元・佐々木・村上・羽原, 1997)では、障害者は身体的不調を感じているものの、精神的幸福感が高く、家族や社会とのつながりを感じている人が多く、また障害を持ちながらも自分自身は健康であると感じている人が半数以上であった。それは、全体的幸福感や対処の自信、社会的支援や家族の支援などのポジティブ感情が高まることで、ネガティブ感情を弱めていると推測された。したがって、単に社会的な制度の整備や就業支援、傷害や病気への対応を考えるのではなく、そこに社会とのつながりが感じられることや将来のポジティブな展望や目標を持てることが、主観的に捉える健康観や well-being の高まりに深く関係すると考えられる。

従来は、人間が「はたらくこと」に関する研究においても、ストレスや燃え尽き(バーンアウト)、うつなど、心のネガティブな問題に着目した研究が主であった。しかし、ポジティブ心理学の発展に後押しされながら、「はたらくこと」とポジティブな心の側面との関連性に対する関心は高まっている。「はたらくこと」への動機(ワーク・モチベーション)には、主に経済的動機、社会的動機、自己実現動機の3種類があるとされているが、障害者の幸福度においても、経済的動機だけではなく、社会的動機や自己実現動機の充足を考えていくことが重要といえよう。先に開催された「はたらくしあわせイベント」のアンケート結果からも、イベントに出店した福祉施設利用者15名中14名は「イベントを楽しみなかった」と報告している。また、12名は「イベントで交流できた(とてもできた5名+まあまあ交流できた7名)」と報告しており、「交流ができて嬉しかった」「販売会が楽しかった」といった感想が寄せられた。イベントは、地域に根ざした新たな試みであり、小規模なものであったが、一人一人の「はたらくしあわせ」には、人とのつながりが大きく関わるということが表わされたといえよう。

そして、近年、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態への関心も高まっており、これを「ワーク・エンゲイジメント」(Schaufeli & Bakker, 2004)という。仕事をしていることが元気や活力となること、仕事をしていると幸せだと感じることや仕事に誇りを感じるなどが含まれる概念である。今後、障害者におけるワーク・エンゲイジメントを高める心理社会的な支援のあり方を検討していくことも、障害者の「はたらくしあわせ」に深く関与していくと考えられる。

4. 社会福祉／ソーシャルワークの実践から考える「はたらく障害者」の「しあわせ」

(1) 社会福祉／ソーシャルワークの視点と焦点

ここでは、社会福祉の領域においてソーシャルワークの実践を行っている立場から「はたらく障害者」の「しあわせ」について考察を加える。社会福祉とソーシャルワークは、字句のとおり同義ではない。また、どちらの単語も定義がいまいになりがちである。社会福祉は、政策・制度、地域住民、個人などが社会生活における困難や課題を、独自に、あるいは相互に協働して緩和・解決を図る諸活動の総体や、その目標として捉えられる。社会保障制度に制度として位置付けられていることを想定する文脈で使われることもある。ソーシャルワークは、社会福祉の実践体系の総体として捉えられることもある。

いずれにしても、「個人の尊厳」を尊重できるような生活のために、主に社会環境・社会関係の側面から調整や支援・介入を行う。そして一方では「社会正義」が守られ、維持されるような社会環境を構築する後押しをする役割も担う。

逆説的にいえば、個人の生命や基本的人権が侵害されるような生活状況であれば、調整や支援・介入を行うことによってその状況を改善・解決の方向に後押しする。例えば、経済的給付や介助・介護、相談援助等が含まれる。

また、そのような状況にしている社会環境を調整・改善したりする。具体的には、社会資源などサービスにクライアントをつなげたり、地域住民や関係者をつなげあって新しいネットワークを作ったり、ムーブメントなど運動や世論を喚起したり、政策決定過程に圧力をかけるソーシャルアクションを行ったりする。

社会福祉／ソーシャルワークの視点では、そのような社会の理想的な状態、つ

まり「社会正義」と、そこに暮らす生活者の理想的な安定の状態、つまり「個人の尊厳」が念頭に置かれている。生活において、安心・安全・安定が阻害されている個人の状況と、その状況を作り出している社会環境に焦点があてられているとも言える。その視点と焦点の間で、ミクロからマクロまで多角的に、視角、つまり「実践のレベル」を調整して仕事を行っているのである。

(2) 「障害者」が「はたらく」こと、「しあわせ」

今回の研究テーマは、「はたらくしあわせ」であった。いわゆる「障害者」が「はたらく（働く）」こととそれを通じた「しあわせ」について焦点をあてた。キーワードは3つである。すなわち、「障害者」、「はたらく」こと、「しあわせ」である。少し整理してみたい。

① 「はたらく」こと

前提として、現代社会に生きる人の一般的なライフステージを考えると次のようになりそうか。まず、この世界に生を受け、誕生する。子ども時代は、適切な養育や教育を受け、「社会で一定の自立した生活」を送れるように、また「社会を支えられるような人材」になれるように成長する。あるいは、成長することを社会から要請される。教育の期間が終わり成人の時期には、経済社会の中で労働を行う。または、主婦などとして、経済労働者を支える役割を担う。国や地域によっては兵役に従事したり、狩猟や農耕等を行ったりすることもある。成人期から、老年期にさしかかると労働の量を減らしたり引退したりすることになる。医療や介護等を受け、死に至る。現代日本においても、兵役等はないが、概ねこのようなライフステージを進むと捉えられる。一般的には、中学、高校、専門学校や大学などの高等教育課程を終えると、「就職」し、労働者として「はたらく（働く）」ことが期待される。

人が「はたらく」理由の一つに、「経済的基盤の安定」がある。労働の対価としての賃金を受け取り、資本主義経済社会において、生活の経済的基盤の安定を図ろうとする。違う側面の「はたらく」理由の一つとして「社会参加」を挙げることができる。社会の中での自分自身の役割を実感することである。

内田（2009）によれば、労働の根源的な理由は「贈与」だという。われわれは自分自身が決めた「贈与物（贈り物）」を作り、それを贈与することで「ありが

とう」を求めて労働する、とも指摘する。「はたらく」ことで、われわれは他者からの承認を得る。いわば、「はたらく」ことで生み出したものの価値を、社会システムのなかで直接的に関わる他者や間接的に関わる他者（経済システムの中で関わった商品等を受け取るなど）に対して、循環させている。

②「障害者」について

障害者基本法の第2条第1項において、「障害者」とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」と定義されている。障害者総合支援法においても、身体障害者、知的障害者、障害児、精神障害者、発達障害者、難病患者等がその対象とされている。身体障害者手帳や療育手帳、精神保健福祉手帳等の交付等は、その障害の状態や医師の診断等によって判定される。

社会システム（社会福祉）においては、客観的基準に合致したことを第三者によって判定されなければ「障害（者）」とならないと捉えることができる。障害を持っている状況であっても、障害福祉の基準で判定されることがない場合は「障害者」として捉えられない。たとえば、老化による疾病や障害によって要介護状態になった高齢者は、障害があっても「障害者」とは捉えられない。また障害福祉のスクリーニングから外れたまま成長した障害を抱えた人は、「障害者」として行政等から把握されることが難しい状況がある。

また、障害を抱えて認定されていたとしても、日常生活上や労働において支援が特に必要なく自立している人は、日常生活や社会関係の上で、「障害者」として扱われることは少ないといえる。たとえば、下肢に機能障害があるのみで生活や労働に支障がなければ、障害者福祉制度やサービスに関わるのは車いすや短下肢装具の支給のみであったりする。

「障害者」とひとくくりに呼称されるが、障害そのものはその本人の一部を構成するものである。障害があろうとなかろうと、人のもつ尊厳は、他者から不可侵のものである。社会福祉／ソーシャルワークの支援は、本人の「強み」「能力」に目を向けながら、本人の能力を引出し・維持し、「支援が必要とされる部分・ポイント」にフォーマル／インフォーマルな資源を投入して支援を行う。

③「しあわせ」とは

本稿で前述されているように、心理学的研究において、主観的な幸福感を捉えるのは大きな課題の一つであり、幸福感尺度による測定等が行われている。

「しあわせ」とは主観的なものである。もし、他者から、「あなたのしあわせは〇〇（たとえば、就職すること、お金を稼ぐこと、学校に行くこと、結婚すること、子育てすること、オリンピックでメダルをとること等）である」と押しつけられれば、多くの人は違和感や不快感を生じるであろう。人が感じる「しあわせ」とは、人によって多種多様である。同じ一杯のコーヒーやお茶に幸せを感じるのには、人によって「疲れたとき」「特に、美味しいとき」「好きな人が煎れてくれたとき」などと違うであろう。食事の場面をとっても、「高級懐石和食の店で食事をする幸せ」「長年行きたいという思いを募らせていたお店で食べる幸せ」「自分で一生懸命作った蕎麦やケーキを食べるときの幸せ」「家族そろっていつもの朝食を食べる幸せ」もある。その質や要素、感じるときの時間空間も随分異なっている。

社会福祉とは字句通り、「社会の（なかの）しあわせ」という原義がある。障害を抱えて生活に課題を持つ人が、地域社会のなかで「しあわせ」を感じられるように支援することがその役割なのである。それは、多種多様な価値観に基づいた個人が個別の「しあわせ」を実現することだと言い換えることもできる。

（3）「障害者」が「はたらく」「しあわせ」、その支援

発達の過程において特別な支援を受けることの多い「障害者（児）」は、特別支援学校（旧養護学校）や特別支援学級において教育を受ける。特に一般就労のできない障害者（児）は、その教育課程を終えると、就労移行支援を経て就職をしたり、就労継続支援や生活介護とよばれるサービスを受けたりすることが多い。障害を抱えて一般就労が難しい場合においても、日中の社会的な役割とその居場所を得られるようになっている。「はたらく」労働の環境が社会福祉の制度によって整えられている。また一方で、一般企業の障害者雇用率が上がっている。

過去には、障害者には社会的な行き場（居場所）が無く、生涯を自宅や施設で過ごす時代もあった。高度経済成長期以降は、養護学校卒業後の作業所を作る（開設する）運動が各地で行われた。授産施設や更生施設等が身体障害者福祉法や知的障害者福祉法によって位置づけられ、その数を増やしてきた。

日常生活上に課題がある障害者が、就労、あるいは労働する際に、支援が必要となる場合がある。社会福祉の様々な制度において、専門職の役割等も法律によって規定されている。

たとえば、障害者総合支援法による「就労移行支援事業」の「就労支援員」の主な業務として、①適性にあった職場探し、②企業内授産や職場実習の指導、③就職後の職場定着支援等がある。また、「職業指導員」の主な業務として、①生産活動の実施、②事業所内授産の指導等があげられている。

また、「障害者雇用促進法」に基づいて設置されている「障害者就業・生活支援センター」では次の3つの業務が掲げられている。①支援対象障害者からの相談・指導・助言、連絡調整（公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校、その他関係機関）、その他の総合的援助、②支援対象障害者が障害者職業総合センター、地域障害者職業センター、事業主により行われる職業準備訓練へのあっせん、③①②のほか支援対象障害者がその職業生活における自立を図るために必要な業務、である。

障害者の「はたらく」ことを支援する仕事（業務）は、単純ではない。上記に掲げられる「企業内授産」「事業所内授産」は、障害者（利用者）それぞれの障害特性、能力、ペース、得意・不得意や強み・弱みをアセスメントし、かつ授産内容（作業内容、業務内容）を細かく分業に応じた調整を行う。それぞれの利用者のペース等にあわせて助言や介助などのサポートをすることもある。外部企業等からの受託業務・作業の場合は、納期等があることもあるので、支援の専門職（職員）は、納期に間に合わせるために肩代わりして作業を行ったり、時には残業等で間に合わせたりすることもある。

「障害者」が「はたらく」ことへの支援は、障害者が行う業務を完了させることを目的にしているのではない。野村（2009）は、「障害者の就労支援」は、社会で働く人手を増やす目的よりも、生活を充実させる手段の一つであり、人として生活するための意味づけを行うもの、として位置づけている。

障害を抱えた人（障害者）が、「はたらく（働く）」ことを通して、人として充実感と「しあわせ」を味わい、安定した生活の状況が確保できるようにする、すなわち「個人の尊厳の実現」を果たし、そのような理想的な社会の状態である「社会正義」に向けてベクトルが進むようなものと捉えられる。

5. 産業人材支援から考える障害者の「はたらくしあわせ」

(1) 産業人材支援からの「はたらくしあわせ」

日本には約 860 万人の障害者がいる。このうち、身体障害者は 3,922,000 人、知的障害者は 741,000 人、精神障害者は 3,924,000 人おり、国民の 6.7%が何らかの障害を持っていると言われている。平成 27 年の国勢調査によると、大阪府の総人口が約 884 万人であり、大阪府の総人口と同程度の障害者が全国にいることとなる。平成 29 年版障害白書（内閣府）では、障害者数を人口千人当たりの人数で見ると、身体障害者は 31 人、知的障害者は 6 人、精神障害者は 31 人となると記載している。

こうした障害者の産業領域における人材支援から「はたらくしあわせ」を捉えると、そのキーワードとして「機会均等」と「能力育成」の二つがあると考えられる。「機会均等」とは、障害者が自分の希望によって就業を選べる機会の拡大ということである。能力に合わせた就業先の選択肢が多い状況をつくることとも言い換えられる。「能力育成」は、障害者の持つ強みを見つけ、それを伸ばすことで活躍し、周囲に評価され認められる機会を増やすということである。障害者へのインタビューでは、「自分の稼いだ給料で、親や身近な人に何かを買ってあげる時がしあわせ」という発言があった。サポートされるだけでなく、自分が何らかのサポートをする立場になれることは、自尊心を高め生きる力をもたらす。ここに「はたらくしあわせ」があると言えるだろう。

以下、この「機会均等」と「能力育成」の現状を検証した。

(2) 機会均等の現状

障害者の就労先は、就労系障害福祉サービス（就労継続支援 B 型事業所、就労継続支援 A 型事業所、就労移行支援事業所）と一般就労（民間企業、公的機関、独立行政法人など）に大別できる（図 1）。

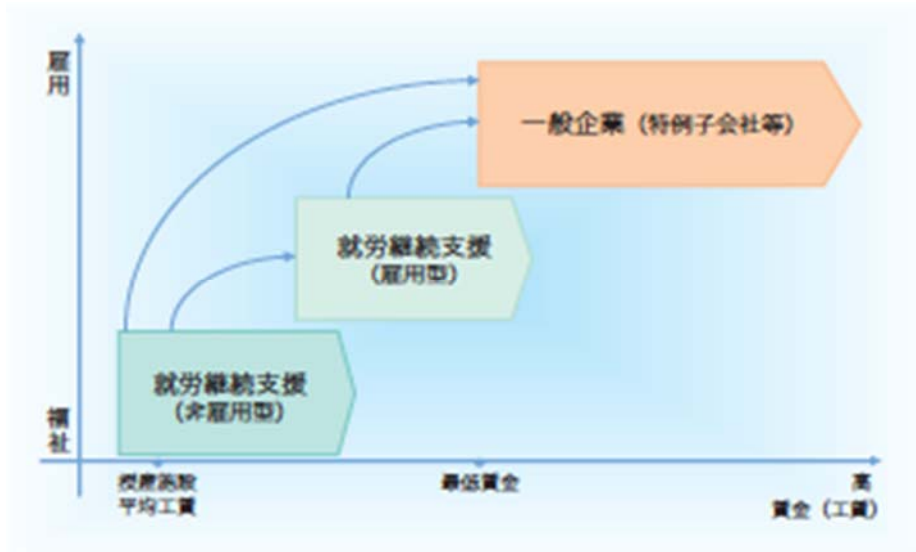


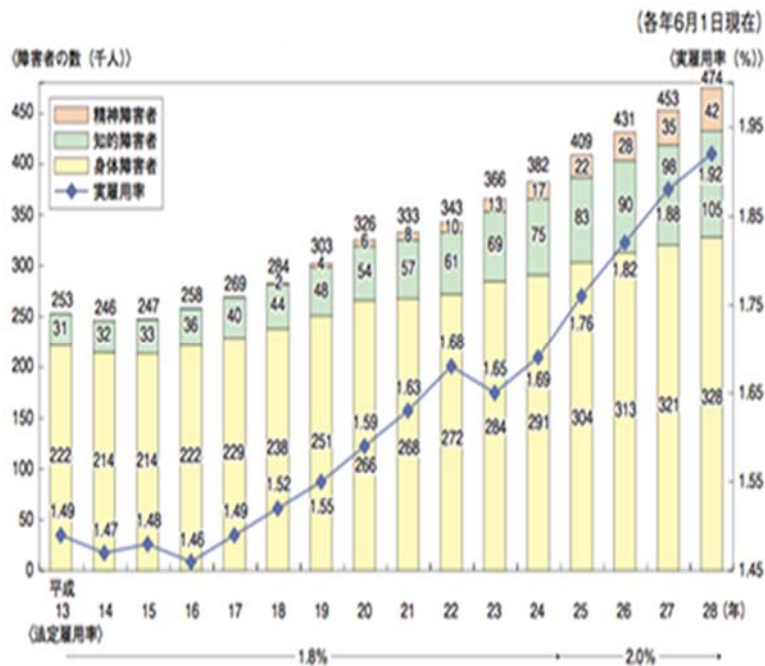
図1 障害者の雇用環境

出典：平成 29 年版障害白書（内閣府）

就労系障害福祉サービスの就労継続支援 B 型事業（非雇用型）は、一般の事業所に雇用されることが困難な障害者に対し、雇用契約を結ばずに就労の機会の提供および生産活動機会の提供、就労に必要な知識および能力の向上のために必要な訓練や支援を行う施設である。就労継続支援 A 型事業（雇用型）は、一般の事業所に雇用されることが困難な障害者の中で、雇用契約に基づく就労が可能な者に対して、契約の締結と就労機会の提供、生産活動機会の提供、就労に必要な知識や能力の向上のための訓練などを行う就労移行支援事業所は、就労を希望する 65 歳未満の障害者で、一般の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、「①生産活動、職業体験等の機会の提供 ②求職活動支援 ③適性に応じた職場の開拓 ④就職後の職場定着のための相談などの支援」という 4 つの支援を期間限定で行う。

平成 25 年度障害者雇用実態調査（国保連データ等）によると、就労継続支事業所の利用者は約 17.5 万人で平均月額工賃が約 1.4 万円、就労継続支援 A 型事業の労働者かつ利用者は約 3.3 万人で、平均月額賃金は約 6.9 万円である。一方、一般企業に就業する障害者の平均月額賃金は、身体障害者が約 22.3 万円、知的障害者が約 10.8 万円、精神障害者が約 15.9 万円となる。働く障害者を障害者雇用促進法に基づく障害者雇用の実態から見ると、障害者の雇用状況は、法

定雇用率が2.0%の民間企業において、平成28年6月1日時点で474,374人と13年連続過去最高を更新し増加している（図2）実雇用率は1.92%、対前年比0.04ポイントの増加となる。法定雇用率達成企業の割合は、前年よりも1.6ポイント上昇しているが、全障害者860万人の中では約5.5%しか一般就労をしていない。



注1：雇用義務のある企業（平成24年までは56人以上規模、平成25年以降は50人以上規模の企業）についての集計である。
 注2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。
 平成17年度まで
 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
 重度身体障害者である短時間労働者
 重度知的障害者である短時間労働者
 平成18年度以降
 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
 重度身体障害者である短時間労働者
 重度知的障害者である短時間労働者
 精神障害者
 精神障害者である短時間労働者
 （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
 平成23年度以降
 身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント）
 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント）
 重度身体障害者である短時間労働者
 重度知的障害者である短時間労働者
 精神障害者
 身体障害者である短時間労働者
 （身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
 知的障害者である短時間労働者
 （知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
 精神障害者である短時間労働者
 （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
 注3：法定雇用率は平成24年までは1.8%、平成25年4月以降は2.0%となっている。

図2 民間企業における障害者雇用の状況(実雇用率と雇用される障害者の数の推移)

出典：平成29年版 障害白書（内閣府）

また、民間企業の中で障害者を雇用している割合は 1.92% であり、大企業になるほどその割合は大きい。一方、法定雇用率を達成した企業の割合は、平成 28 年が 48.8% と半数に満たないが、すべての企業規模で雇用者数は前年よりも増加している (図 3)。2018 年 4 月には、法定雇用率算出に精神障害者が加わり、

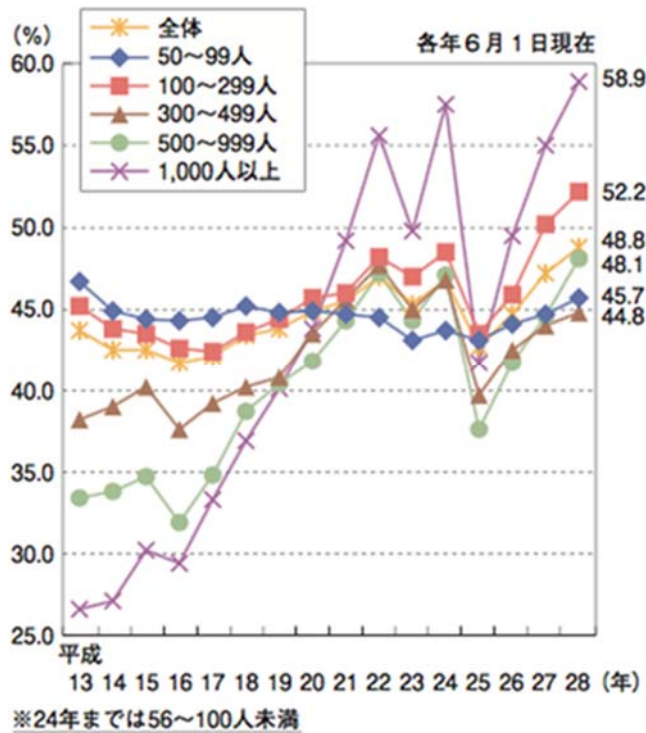


図 3 企業規模別法定雇用達成割合

出典：平成 29 年版 障害白書 (内閣府)

民間企業の雇用率は 2.2% に上がる。このように、障害者雇用促進法の改正の流れを受け、一般就労の人数は年々増加している。まだ全体では僅かな人数ではあるが、ここでの雇用機会が拡大されることが望まれる。厚生労働省が発表した「障害者の就労支援について」によると、平成 26 年 3 月に特別支援学校を卒業した障害者は 19,576 人であり、そのうち就労系障害福祉サービスに 12,070 人、大学や専修学校に 799 人、一般就労が 5,557 人であった。また、就労系障害福祉サービスから一般就労に移行した人は 10,001 人と、平成 15 年の 1,288 人から 7.8 倍に増えている。就労移行支援事業所からの移行率が 24.9% と年々上昇しており、就労継続支援 A 型事業所、B 型事業所からの移行は、それぞれ 4.9%、

1.6%と低いですが、A型やB型が本人の特性に合った環境である場合、移行するだけがしあわせとは限らないだろう。しかし、就労移行支援事業所や民間企業での就労の能力があり本人の希望もある場合は、就労の選択肢が多くあることが望まれる。その環境整備として、一般企業の障害者雇用率がさらに高まり、障害者雇用枠が増えていくことを期待したい。

(3) 能力育成の現状

障害者は個々により特性が大きく違う。その上で、強みを見つけ、就労しやすい環境を整え、能力を評価し育成する機会を設ける必要があるだろう。それが、就労の継続を促進し、障害者のキャリア形成を可能とする。以下、能力を育成し評価する具体的取り組みを取り上げる。

東京大学先端科学技術研究センターでは、「異才発掘プロジェクト（ROCKET: Room of Children with Kokorozashi and Extra-ordinary Talents）」において、志のあるユニークな才能を有する子ども達が集まる場の提供、障害の特性に応じた進学や就労を支援するIT等を活用した教育プログラム「DO-IT」、短時間型の雇用モデル「IDEA」など、多様な能力を持った障害者をインクルージョンする社会システムの構築が研究されている。

障害者が技能労働者として社会に参加する自信と誇りを持つことができるように、職業能力の向上を図るとともに、障害者に対する理解を深め雇用促進を図る目的で、「全国障害者技能競技大会（アビリンピック）」が毎年行なわれ、平成29年度で第37回を迎えている。

障害者はパソコンやインターネットなどのテクノロジーの活用により、就労の機会が増える。平成28年に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」においても「テレワークによる在宅雇用の促進などICTを活用した雇用支援等」が盛り込まれている。ここでも、障害者の希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて最大限活躍できる、テレワークによる障害者の在宅雇用が注目されている。

政府により平成28年9月2日に設置された働き方改革実現推進室が出した働き方改革実行計画では、障害者の就労に関して「障害者の希望や能力を活かした就労支援の推進」と位置付けられ、以下の取り組みを今後の方向性としている。

①障害者が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて最大限活

用できることが普通になる社会を目指す。このため長期的寄り添い支援の重点化等により、障害者雇用ゼロ企業を減らす。

②特別な支援を必要とする子どもについて、初等中等・高等教育機関と福祉・保健・医療・労働等の関係行政機関が連携して、就学前から卒業後にわたる切れ目ない支援体制を整備する。

このように、障害者の就労促進や技能の向上を図る取り組みは、障害者の「はたらくしあわせ」における選択肢を増やすことに繋がる。

また、障害者の中には、健常者と同等のまたはそれ以上の能力を発揮する者もいる。「障害者のすべてが健常者よりも仕事ができない人」という認識は誤りである。高い能力を持った者が、それを活かして適切な就労に繋がり、働くことで自信や誇りとそれに見合った収入を得られるようになることで、個人の幸福感はさらに高まると考える。しかし、能力や適性、病気や障害の特性により、企業が求める成果が出せない場合は、「福祉的労働」の形でも、就労機会や生産活動機会の提供を行い支援していくことが必要だろう。就労支援事業所などで働くことも、人との関わりによるコミュニケーション機会の増大、社会参加ができることでの自尊心の醸成、周囲から感謝されることでの自己達成感の向上などを得る機会となり、これらは就労の形態は何であれ、働くことで得られる幸福感と言える。

障害者が就労する機会の拡大と、活躍するための能力を高める支援は、「はたらくしあわせ」を生み出す大きな力になる。前述の事例のように、障害者の特性を仕事につなげる社会の仕組みを強化することが能力を高める支援につながり、雇用機会を増やすという好循環を生み出すと考える。

今後、働き方改革が推進されることで、さらに障害者の雇用機会増大と能力の育成をもたらすことが期待されている。

6. おわりに

(1) まとめと考察

ここまで、障害者の「はたらく」ことを切り口にして、仏教学（真宗学）、心理学、社会福祉、そして産業人材支援の観点から「しあわせ」について考え、論

じてきた。

親鸞聖人の教えによれば、人は「障害があってもなくても」「この身このままで」「しあわせ」であるという。ここでは、自己と他者とは等しい存在であるという概念が根底にあることが重要である。「はたらくしあわせ」イベントで語られた言葉から、一人一人の「はたらくしあわせ」には、人とのつながりが大きく関わりと考察された。障害者が仕事を通して他者との関わりを保ち、障害者のワーク・エンゲイジメントを高める心理社会的な支援のあり方が求められる。同時に、福祉実践においては、障害者が、「はたらく」ことで「人として充実感」と「しあわせ」を味わい、「安定した生活の状況が確保」されることで、「個人の尊厳の実現」が果たされ、理想的な社会の状態に舵を向けることを目指している。産業・経済においては、「障害者の特性を仕事につなげる社会の仕組み」がもっと強くなることによって、人の「能力を高める支援」につながり、雇用機会を増やす好循環となる。それによって、「障害者のはたらくしあわせ」は社会全体で実現されると考えられる。

多角的に「障害者」の「はたらく」「しあわせ」を捉えようとする、その手法が違っていても、本質は同じものだとわかる。それは、人と人との関わり、つまり社会において「ありのままに人が尊重される」ことである。

「はたらくしあわせ」イベントでの聞き取りから、人は社会の中で役割を持ち、他者との関わりを持っていることが「しあわせ」を感じる重要な鍵となっていることがわかった。それらはまた、自尊心を保つことにもつながっている。

大多数の国民にある程度の生活の質が保たれている現在の日本社会において、経済効率は、以前ほど重要な価値だと捉えられないと考えられる。しかし当然ながら、障害があってもなくても、誰にとっても、自分自身の生活について自己決定が可能となる最低限の生活費が保障されることが必要である。つまり、お金は生活の目的ではなく、「手段」として活用されるものである。現在、障害年金が少なくとも、その役割を果たしていると言える。

個人の「しあわせ」を作るのは、さまざまな異なる価値を内包した、包括的な社会である。それは、人の尊厳を尊重するものである。さらに、人々がお互いの役割を担い、相互に助け合うことが、世界全体の「しあわせ」を形作る何よりも重要な価値であると言える。

(2) 今後の課題と展望

数百年前から人は、「しあわせ」を願い求めつつ、心身にカケや不具合があることを「異常・異質」と捉えてきた。近代になって「人権」という概念が広く理解されるようになり、ポジティブ心理学や障害者雇用制度の発展に結びついている。日本においては、社会のために個人が有益であることを期待される傾向が戦後も強く残っているが、その一方で、個人のために社会が包括的に変化することによって、誰もが生きやすくなることに多くの人が気づき始めている。

今後は、本研究で得られた考察をさらに深めるために、障害を持つ人が様々な手法を用いてどのように自己表現を行い、その価値と尊厳を社会に伝えているのか、そして、それらを社会がどのように受けとめて変化するのかに注目し、研究をすすめたい。お金で評価することが難しい「しあわせ」の価値の多様なあり方を、「障害」と「人権尊重」の観点で理解することは、いつか障害を得るかもしれない「健常者」にとっても意義深いものだといえる。

謝辞

本論文は 2017 年度武蔵野大学しあわせ研究費（研究テーマ：障害者のはたらくしあわせ）の助成を受けたものです。

<引用文献および参考文献>

荒尾雅文・潮見泰藏（2014）. 障害者の幸福度は健常者と差があるのか？ 第

49 回日本理学療法学会 発表抄録

[https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=2beba4bc-0eb2-4195-6be4-4323a267ceec&documentId=6b10844b-a364-3a62-8837-](https://www.mendeley.com/viewer/?fileId=2beba4bc-0eb2-4195-6be4-4323a267ceec&documentId=6b10844b-a364-3a62-8837-7546715942a7)

7546715942a7（2018/2/25 最終閲覧）

独立行政法人恒例・障害・求職者支援機構（2016）. はじめから分かる障害者

雇用 事業主のための Q&A

Goldberg, D.P.原著, 中川泰彬・大坊郁夫日本版著（1985）. 精神健康調査票手

引：日本版 GHQ 日本文化科学社

稲垣宏樹・井藤佳恵・佐久間尚子・杉山美香・岡村毅・粟田主一（2013）.

- WHO-5 精神健康状態表簡易版 (S-WHO-5-J) の作成およびその信頼性・妥当性の検討 日本公衆衛生雑誌, 60, 294-301.
- 伊藤裕子・相良順子・池田政子・川浦康至 (2003). 主観的幸福感尺度の作成と信頼性・妥当性検討, 心理学研究, 74, 276-281.
- 浄土真宗本願寺派教学伝道研究センター編纂 (2011). 「浄土真宗聖典全書 (二)」 宗祖篇上『浄土和讃・諸経讃』本願寺出版社, p.384.
- 浄土真宗本願寺派教学伝道研究センター編纂 (2011). 「浄土真宗聖典全書 (二)」 宗祖篇上『正像末和讃』本願寺出版社, p.472.
- 浄土真宗本願寺派教学伝道研究センター編纂 (2011). 「浄土真宗聖典全書 (二)」 宗祖篇上『一念多念文意』本願寺出版社, p.676.
- 厚生労働省 (2013). 平成 25 年度障害者雇用実態調査
- 厚生労働省 (2015). 「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要」 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000121387.pdf> (2018/2/28 最終閲覧)
- 厚生労働省 (2017). 平成 29 年度 障害者雇用状況の集計結果
- 厚生労働省 (2006). 障害者の雇用・就労支援について－多様な可能性に挑むことができる社会に向けて－
- 厚生労働省 (2015). 障害者の就労支援について資料
- 厚生労働省 (2015). 障害者の就労支援対策の状況
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/service/shurou.html (2018/2/26 最終閲覧)
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H.S. (1999). A measure of subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct Validation. *Social Indicators Research, 46*, 137-155.
- Maehiro, M., Honda, I., Yazawa, M., Minatsuki., & Takada, A. (2017). “*What it means the Happiness of Working*” for persons with disabilities in Japan?, Oral presentation, Asia Pacific Social Work Conference 2017 Spt. 26-30, Shenzhen China
- 内閣府 (2017). 障害白書 平成 29 年版
- 内閣府経済社会総合研究所 (2011). 幸福度に関する研究会報告－幸福度指標

試案一 概要

http://www5.cao.go.jp/keizai2/koufukudo/pdf/koufukudosian_gaiyou.pdf (2018/2/25 最終閲覧)

- 中川泰彬・大坊郁夫 (1985). 日本版 GHQ 精神健康調査票手引 日本文化科学社
- 西田裕紀子 (2000). 成人女性の多様なライフスタイルと心理的 well-being に関する研究 教育心理学研究, 48, 433-443.
- 野村聡 (2009). 障害者領域でのジレンマ：障害者の生活を支えることと、施設という環境との間で 本多勇・木下大生・後藤広史・野村聡ほか ソーシャルワーカーのジレンマ (pp.11-36) 筒井書房
- 大久保幸夫・皆月みゆき (2017). 働き方改革 個を活かすマネジメント 日本経済新聞出版社
- 大西章恵・森元信子・佐々木奈美子・村上敦哉・羽原美奈子 (1997). 障害を持つ人の健康意識に関する研究社会的参加（行動）との関係において－北海道ノーマライゼーション研究, 9, 75-89.
- 大野 裕・吉村公雄 (2010). WHO SUBI 手引き 第2版 金子書房
- Sell, H., & Nagpal, R. (1992). Assessment of subjective well-being : The subjective well-being inventory (SUBI) . New Delhi: World Health Organization, Regional Office for South-East Asia
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315
- 総務省統計局 (2015). 平成 27 年国勢調査
- 島井哲志・大竹恵子・宇津木成介・池見陽・Lyubomirsky, S. (2004). 日本版主観的幸福感尺度 (Subjective Happiness Scale: SHS) の信頼性と妥当性の検討 日本公衆衛生雑誌, 51, 845–853.
- 東京都社会保険労務士会会報 (2017). 中小企業における精神障害者の雇用管理上の課題
- 内田樹 (2009). 働くとはどういうことか 文藝春秋 (編) 日本の論点 2010 文藝春秋