



障害者就労における「能力」観

津田塾大学大学院 国際関係学研究科 後期博士課程
まなキキ・プロジェクト
濱松若葉



1. 研究の背景

1.1 障害者就労の現場で生まれる「形式的包摂」と「本質的排除」

1.1.1 障害者の「形式的包摂」

- ・ 障害者が働くことに関して否定的な人も企業も、「表面的には」ほとんどない。
- ・ 障害者の積極的な社会参加が叫ばれて久しく、雇用や就労に関する様々な法律や施策が立てられている。

↓しかし・・・。

障害者枠で就職して働く障害者からは、
本当に自分は「働いて」いるのか、仕事の中身を問う声が上がっている。

1. 研究の背景

1.1 障害者就労の現場で生まれる「形式的包摂」と「本質的排除」

1.1.2 障害者の「本質的排除」

例：障害者雇用代行ビジネス・・・2022年の国会で、問題として議論された事案。

➤雇用代行ビジネスの「からくり」（47NEWS, 2023・全国手をつなぐ育成会連合会, 2022を参照）

企業→コンサルティング会社へお金を払い、障害者を農園で働かせる



会社から離れた場所

障害者→雇用率上は、その企業の労働者。行っているのは、野菜作り。



野菜は、障害者本人が持ち帰るか、企業の社員用に**無料配布**される。

働く障害者の声「朝の水やり以外は、ほとんど休憩時間だった」

1. 研究の背景

1.1 障害者就労の現場で生まれる「形式的包摂」と「本質的排除」

1.1.2 障害者の「本質的排除」

✓ 障害者が他の社員と比べて軽めの仕事ばかりを与えられ、戦力外扱いされる現状
→日本の労働市場と障害者雇用政策の課題を整理した星加・西田(2021)の研究等で報告されてきた経緯がある。

↓しかし・・・。

・現在の障害者雇用促進法上、障害者に対し、他の社員と比べて軽めの仕事を与えることは、差別とはみなされず、合法行為と未だ解されている(石崎, 2017 : 24)。

1. 研究の背景

1.1 障害者就労の現場で生まれる「形式的包摂」と「本質的排除」

1.1.2 障害者の「本質的排除」

✓ 障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)

第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつてい事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。



合理的配慮の唯一の限界。

1.研究の背景

1.1 障害者就労の現場で生まれる「形式的包摂」と「本質的排除」

1.1.2 障害者の「本質的排除」

雇用代行ビジネス問題からみえるもの：

①働く障害者に対し、深刻で根深い排除が起こっていること

②「障害者」だからという理由で、配慮が一切不要な業務ばかり割り当てている実態があること

= 「過重な負担」への恐れ。 合理的配慮の失敗事例とも言うべき実態

③働く障害者は、障害者雇用制度における法定雇用率（以下、法定雇用率）の数字の上でのみ、「同じ会社の労働者」とされても、実際には会社内から物理的に排除されている。

⇒ここに、「本質的排除」とも言うべき問題が立ちあらわれているのではないか。

1. 研究の背景

1.1 障害者就労の現場で生まれる「形式的包摂」と「本質的排除」

1.1.3 アメリカの障害者就労

- ・ 1973年 リハビリテーション法



- ・ 1990年 障害のあるアメリカ人法(ADA)
 - 合理的配慮の結果、発揮できる就労「能力」も含めて本人の「能力」と認めることが示された法律として、日本だけでなく多くの国に影響を与えた法律。
 - 日本の障害者就労政策が、参考の1つとしてきた経緯
 - 法律は似通っているが、雇用の内実はアメリカ・日本と異なっている

冒頭で紹介した雇用代行ビジネスの例は、
日本では「合法」であったとしても、
アメリカにおいては、雇用差別として争われかねない。

1. 研究の背景

1.1 障害者就労の現場で生まれる「形式的包摂」と「本質的排除」

1.1.3 アメリカの障害者就労

日本の障害者就労において、能力主義につながるとして、
あえて取り入れられなかった概念が「Qualified Individual」という考え方



アメリカの障害者雇用関連の裁判で論点となり、議論が積み重ねられてきた概念
(長谷川, 2018)



本人が「能力」を発揮するために、どこまでの範囲を支えるのが妥当か？

ここに、障害者には同じ仕事が「できない」ことを前提に

「障害者」であることを理由に、労働市場から「保護」してきた日本と

どんなサポート（合理的配慮）があれば、どんな業務ができるのかを考え、
会社の仲間として雇用しようとするアメリカの差＝「能力」観の差があるのでは？

1. 研究の背景

1.1 障害者就労の現場で生まれる「形式的包摂」と「本質的排除」

1.1.3 アメリカの障害者就労

Qualified Individualとはどんな人なのかを考え、障害者と会社が対話（場合によっては裁判）することで、仕事に必要な「能力」を支える合理的配慮が提供され、本質的な就労に繋がっているケースがあるのではないか。

↓

日本の障害者就労の先進事例をみていくことで、Qualified Individualという概念が本当に「能力主義」に繋がらず、仕事を通じた社会参画に繋がっているか確認していく。

今回の報告では、その1例として
沖縄県宜野湾市のワーカーズホームを取り上げる。

2.ワーカーズホームの事例-まなキキ・ブレンドの開発・販売を通じた参与観察から-

- まなキキ・ブレンド

2021年7月20日開催の、一般社団法人むらワーカーズホームさんとの社会科見学をきっかけに誕生した、オリジナルコーヒー

➤ コーヒーの製作過程を、YouTubeで公開
例) まなキキ社会科「えーあい先生の就活相談室 第3話」など。

<https://youtu.be/AxWu0jqig5A>



津田塾大学の教室と
ワーカーズホームさんの中継で結ぶ



2.ワーカーズホームの事例-まなキキ・ブレンドの開発・販売を通じた参与観察から-

ワーカーズホームでは、1日の仕事を、障害者自身が選んで行っていく。

→「女性」だからカフェの接客だけ任せる、「男性」だから農園業務だけ任せるといった役割分担はなされない。



作業効率が落ちたとき、いつでも休憩できる椅子を木陰に設置。
椅子の上には、①塩分チャージ(熱中症対策)の飴②水筒が置いてある。
自由に食べたり、飲んだりしてOK。

虫取り用のプラスチック歯ブラシ・コップ
※少しでも軽い器具をという理由で
あえてプロ仕様のものは使わない。

2.ワーカーズホームの事例-まなキキ・ブレンドの開発・販売を通じた参与観察から-



見本を見ながら
良い豆・悪い豆を
分けていく。



値段は高いが
かすれにくく
弱い力でも
ハッキリ写る
インクを
メンバー・
支援員で探し
採用

スタンプを1つ1つ押していく。



手の力が
弱い人でも
作業できるよう
プラスチック製
スプーンを使う

コーヒーの粉の計量&ドリップバッグ封入

2.ワーカーズホームの事例-まなキキ・ブレンドの開発・販売を通じた参与観察から-



手先がそれほど器用でなくとも、パッケージの密封作業（シーラー作業）の質を高められるよう、割りばしをパッケージに挟んで、シーラーにかける工夫。綺麗かつ、作業を楽にするにはどうしたらよいか、メンバーと支援員が試行錯誤して思いついたアイディア。

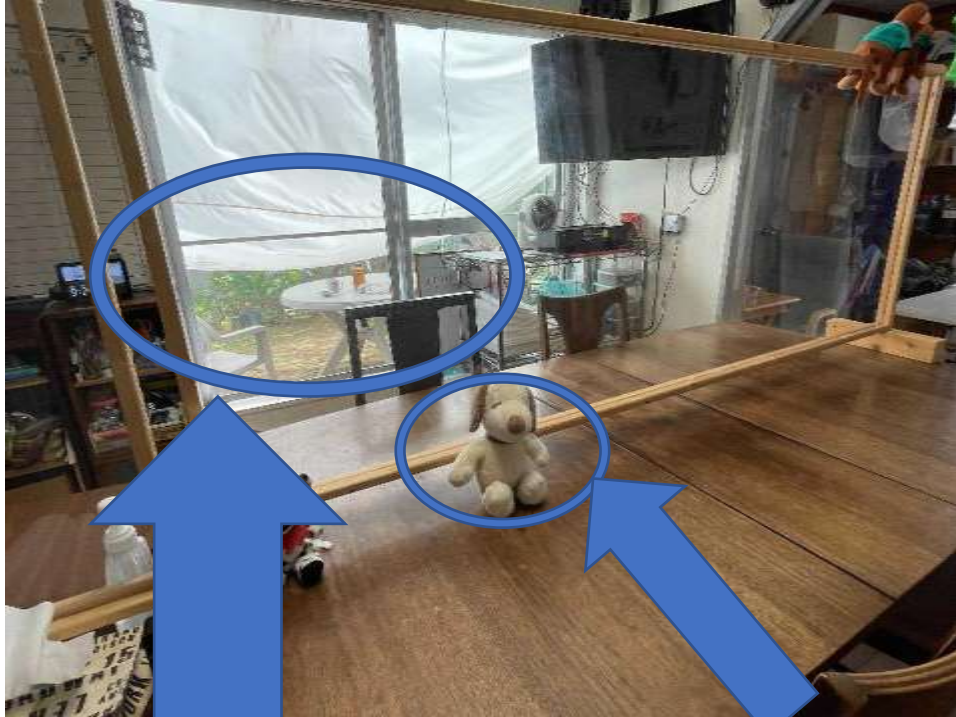
支援員の横山明子さん「うちは、メンバーの皆さんが仕事開始から終わりまで、どうやったら一人でできるようになるか考えてきたんですよ。他の団体みてると、支援員が残業して、実はコーヒー作ってました!とかよくあるんですよ。でも、それはおかしいですよ。支援員も含め、全員が定時退社して、お客さんから『美味しいコーヒーだね』って買ってもらえたら一番いい。その方法を考えたら、自然と、今のやり方になったんですよ。」

2.ワーカーズホームの事例-まなキキ・ブレンドの開発・販売を通じた参与観察から-



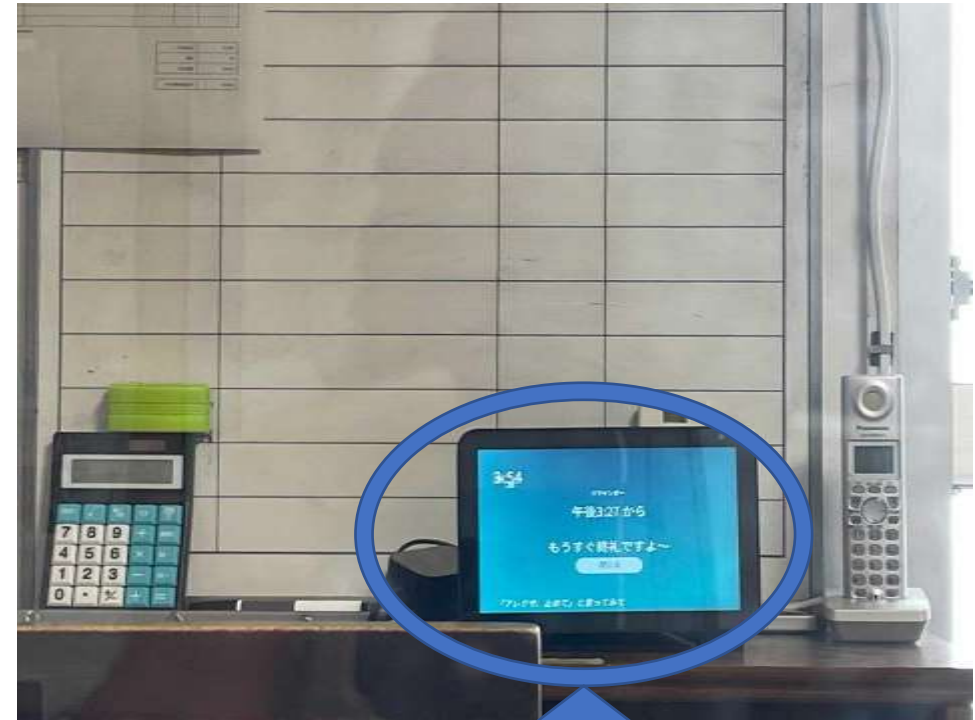
作業するメンバーに合わせて、シーラーの種類も変える。
各自が最も使いやすい道具を選んで、作業。

2.ワーカーズホームの事例-まなキキ・ブレンドの開発・販売を通じた参与観察から-



休憩中、ぬいぐるみで遊んでリラックスするメンバーも。
「スヌーピーがいると、安心して仕事ができる」

集中力が切れて仕事にならないときは、
いつでも外のテラスでコーヒー・お茶を飲んだり
お菓子を食べて休憩をとることができる。



アレクサ(AIスピーカー):休憩時間を伝える&BGM係
作業中、メンバーから「集中したいから、アレクサ、ホテルカリフォルニアをかけて!」とリクエストが。

2.ワーカーズホームの事例-まなキキ・ブレンドの開発・販売を通じた参与観察から-

200万円する、プロ仕様の本格的な機材を導入。
※助成金を活用して導入した。
「助成金を獲得するのが、施設長の仕事」と横山さん。



支援員が見守ったり
メンバーが一時的に休憩したり
お客さんが来ない時には、ここでコーヒー作成をする



プロ仕様の機材は、そのままだと使い方がわかりにくい。
そこで、どこを押せばいいか、
説明書きをシール(ふりがなつき)で記載し
一人でコーヒーを作れるようにしている。

2.ワーカーズホームの事例-まなキキ・ブレンドの開発・販売を通じた参与観察から-

新聞屋さんがやってきて、近所でコーヒーやってるところがあると聞いてさ、びっくりしましたよ。でも、ありがたいなあとも思いましたよ。コーヒーの実が地面にこぼれると、そこからドンドン、ドンドン発芽して、庭の木が増えてくわけ。毎年、実ができるとき、ワーカーズホームの皆さんがみんなして、とってくれて、発芽した木も引き取ってくれるのは助かりますよ。
(仲嶺さん)



2.ワーカーズホームの事例-まなキキ・ブレンドの開発・販売を通じた参与観察から-

彼らは、障害者とは思えないよね。障害者、うーん、そう言っちゃ、いけないですよ。この木の实を使ってさ、コーヒーにして。物凄い焙煎技術を持っていますからね。彼らは、コーヒー作る職人ですよ。(仲嶺さん)



地域の人からもらった実でコーヒーをつくり
それを、地域の人たちに配ることで、
ワーカーズホームの人たち=コーヒー作りの技術を持った人
というストーリーが生まれる。



地域からの受け入れの雰囲気を支える後ろ盾となる。

2.ワーカーズホームの事例-まなキキ・ブレンドの開発・販売を通じた参与観察から-

➤ 愛想や、スピードが求められないカフェ

地域の人たちが、ワーカーズホームカフェに求めるもの=丁寧に淹れた美味しいコーヒー
愛想のよさ、提供スピードは、お客さんから積極的に求められない=Qualified Individualの要素ではない



あるときね、カフェのメンバーがさ。いつも通りに自分が作ったコーヒーを試飲したの。そしたら、美味しくなかったんだって。それで、どうしたかっていうとね、キッチンから客席に出てって、「美味しく淹れられなかったんで、もう一度淹れさせてください」って、お客さんに頼んだの。支援員は、怒られるんじゃないかってハラハラしながら見守ってたみたいなんだけどさ。結果として、そのお客さんが、また別の日に電話してきて、「うちの店のギフトセットにワーカーズホームのコーヒーを入れたい。試飲して納得いかない時は作り直す姿勢に感激した。ぜひ私の商品を買う方々にもこのコーヒーを飲んで頂きたい」っておっしゃったんですよ。それで、びっくりしましたよね。メンバーは無口だし、営業トークなんて一言も言えないけど、**営業できちゃったじゃん!**って。(ワーカーズホーム代表 横山順一さん)

地域の人たちの存在が、ワーカーズホームで働く人たちの合理的配慮になっている。

2.ワーカーズホームの事例-まなキキ・ブレンドの開発・販売を通じた参与観察から-

- まなキキ・ブレンド

製作過程を動画や社会科見学で紹介することで、見られたこと。

- コーヒーの品質に繋がる合理的配慮を受けたことで

「美味しいコーヒーを作れる人」として活躍している障害者の姿。

=アメリカで定義されるところの、Qualified Individual

- どこまでが合理的配慮なのか、その限界を地域資源も合わせて考えようとする
ワーカーズホームの支援員の姿

✓ この姿を見てもらうことで、子どもたちだけでなく、大人にも影響が。

2.ワーカーズホームの事例-まなキキ・ブレンドの開発・販売を通じた参与観察から-

✓ 大学内・地域のお店・バザーでの販売

・ まなキキ・ブレンド応援店

社会科見学に参加して下さったり、YouTube動画を見て賛同して下さいったお店が、「美味しいコーヒーで、障害のある子どもたちの支援・障害のある方の支援ができるなら」と、まなキキ・ブレンドを取り扱ってくれるようになった。お店の前にブースを設けて、場所代タダで販売させてもらうことも。

→本日も、会場にて販売させて頂いています。
(ありがとうございます・・・!!)



2.ワーカーズホームの事例-まなキキ・ブレンドの開発・販売を通じた参与観察から-

2.2 オンライン社会科見学から見えてくるもの

- まなキキ・ブレンドの広がり、受け入れられ方

「障害者」だから買うのではなく、「美味しいコーヒーを作れる人」
(=アメリカで言われるの、Qualified Individual) が作ったものだから買うという消費行動。
→憐れみではない、正当な評価へ。

コーヒーが売れること
→スキルアップを応援してくれる人がそれだけいること。

子どもたちが「学ぶ」様子を見聞きすること
→ワーカーズホームで働く障害のある方にとっては、子どもたちの「学び」を自分たちの仕事で支える
ことができたという経験に繋がっていた。

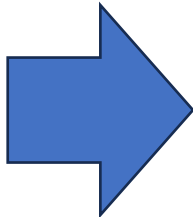
3.まなキキ・ブレンドを活用した、家庭学習支援（まなキキ・フォスタープラン）

3.1 「形式的包摂」と「本質的排除」を超えて

「形式的包摂」や「本質的排除」を超えた、
本質的就労の結果として生み出された「まなキキ・ブレンド」。

そのコーヒーが、障害のある子どもたちの家庭学習支援を支え
その支援に支えられて、子どもたちが「学び」、
まなキキ・フォスタープランによって、将来の夢にまで繋げていく。

日本の「能力」観を転換し、
就労と教育を社会全体で支えていくような実践として、長期的ではあるが取り組んでいきたい。



その仕事は、女性だから「できない」・障害者だから「できない」のか。
その「能力」観に一石を投じ、
子どもたちから大人まで、社会全体で考える取り組みとしたい。



参考文献リスト

- 長谷川珠子, 2018, 『障害者雇用と合理的配慮-日米の比較法研究-』日本評論社.
- 星加良司・西田玲子, 2021, 「労働市場内の包摂性の評価に関する研究：日本の障害者雇用に焦点を当てて」『経済分析』203, 312-342, 内閣府経済社会総合研究所.
- 内閣府, 2010, 「『障害』の表記に関する検討結果について」(2022年5月10日取得, https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s_kaigi/k_26/pdf/s2.pdf).
- Oliver, Michel, 1995, *The Politics of Disablement*, London: The Macmillan Press. (三島亜紀子・山岸倫子・山森亮・横須賀俊司訳, 2006, 『障害の政治-イギリス障害学の原点-』明石書店.)
- 47NEWS, 2023, 「『障害者は喜んで農園で働いている』はずが…国会がNGを出した障害者雇用`代行`ビジネス 大手有名企業を含め800社が利用」(2023年9月29日取得, <https://news.yahoo.co.jp/articles/5eed47e2f7c7914d41af37685cd05c34d3de8c6f>).
- 全国手をつなぐ育成会連合会, 2022, 「売り買いされる雇用率障害者雇用ビジネスとその根底にあるもの」『手をつなぐ』801.