

## 日常にあるごちゃまぜの場から進める多様な社会

～みんなが自分らしくあるために～

福知山市 青木 友里



### はじめに

「やりたいことがない。」

これは、ある人のお話を聴く中で、私の印象に残った言葉である。

その人（Aさん）は、ある事業所の障がい者雇用枠で働いており、伝票処理・チラシの仕分けなどといった業務を任されていた。

しかし、昨今のコロナ禍の影響でAさんの仕事が激減したため、業務を見直すこととなった。

私は、Aさんに「何かやってみたい仕事はないか？」と尋ねたところ、返ってきたのが最初の言葉だった。Aさんは、「やりたい仕事は思いつかない。今は、頼まれた仕事を一生懸命やりたい。」といったことを話してくれ、私はその言葉を率直に受け止めた。

それからしばらくして、Aさんの好きなアーティストのコンサートがオンライン中継されることになった。Aさんは、オンライン中継を快適に見るのに必要な器材等を、自ら調べて注文し、コンサートを楽しむための環境を万全に整えた。その段取り力は、誤解を恐れずに言うと、普段のAさんの仕事振りと比べると、想像を超えるものであった。

その時に私は、「やりたいこと」「好きなこと」から生まれるエネルギーをまざまざと見せられたように感じた。私自身にも思い当たることがあるが、改めて「好き」の力の大きさを痛感したエピソードである。

もちろん、個人的には「やりたいことがない」こと自体は悪いことではないと考えている。その仕事に関心がなくとも成果を出す人はいるし、関心があっても仕事と結びつかないこともあるだろう。私は、Aさんから湧き出るエネルギーを目の当たりにし、「Aさんのやりたい仕事」を見つけたいと直感的に思ってしまったのだが、それはただのエゴに他ならない。

だが、その一方で、このエピソードは個人で終始する話ではなく、ある程度の一般化ができることではないかと考えている。やりたい仕事が思いつかないのは、決してAさんだけではない。

また、やりたい仕事がないことは問題ないと思う一方で、やりたい仕事ができないことは、時として「我慢」が生まれ、それは他者の「抑圧」の萌芽にもなりうる。そして、生まれた「抑圧」は、往々にして立場の弱い者に向かっていくことが多い。厚生労働省の「令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談は79,190件、虐待を受けた障がいのある者が1,408人（令和2年度使用者による障害者虐待の状況等）とあるが、その原因の一端として、「我慢」や「抑圧」の存在を否定できるのだろうか。

一人ひとりがやりがいをもって仕事をする、またはそれをめざす場があるということが、Aさんにとっても他の人にとっても「幸せを生きる」ことにつながるのではないだろうか。

本稿では、Aさんのエピソード紹介を中心に、障がい者雇用のあり方を起点として、なりわいや生きがいを見つける、あるいは見つけたいと思う場づくりについて考察したい。

なお、本稿で取り扱うエピソードは、当事者に了承を得た上、一部改変・再構成したものを紹介する。

## 第 1 章 障がい者雇用の変遷と課題

我が国では、昭和 35 年に「身体障害者雇用促進法」制定後、昭和 62 年に現行法の「障害者雇用促進法」に改称された。当初、障がい者の雇用は努力義務であったが、昭和 51 年に法定義務となり、平成 10 年に知的障がい者、平成 30 年に精神障がい者の雇用が義務化された。その後、平成 30 年に発覚した公的機関による障がい者雇用の水増し問題を契機に、法改正や法定雇用率引き上げが行われ、雇用障がい者数・実雇用率共に増加し続け、制度上は、障害者総合支援法に基づく就労支援サービスも含め、障がいのある人への就労を通じた社会進出が拡充されている<sup>1</sup>。

しかしその一方で、使用者による障がい者虐待は依然として発生しており、令和 2 年の内訳は、経済的虐待が 80.1%、心理的虐待が 10.7%、身体的虐待が 4.6%となっている。職場に限っては、暴行・暴言等の身体的・心理的虐待は減少しているが、然るべき給与や手当が支払われていないといった経済的虐待が大半を占めているのが現状となっている。

また、厚生労働省の「平成 30 年度障害者雇用実態調査」によると、障がいのある人を雇用するにあたって、回答した民間事業所の 70%が「課題がある」と回答し、最も多い課題が「会社内に適当な仕事があるか」が 72.8%となっている<sup>2</sup>。エン・ジャパン株式会社の調査では、企業が障がい者雇用に取り組む理由の第 1 位が「法定雇用率を達成するため」となっており（障がい者雇用実態調査 2020）、数値目標の達成が先んじた結果、前述の課題がクローズアップされるのではないかと推察される。

派遣元である京都府福知山市役所においては、平成 24 年に、意欲のある知的・精神障がいのある人を臨時職員として採用し、就労経験を積んだ後にハローワーク等を通じて一般企業等への就職につなぐといったチャレンジ雇用制度をスタートした。これは、平成 19 年につくられた厚生労働省の制度を導入したもので、京都府北部では初となった。平成 29 年

---

<sup>1</sup> 障害者総合支援法に基づくサービスとして、就労移行支援事業、就労継続支援 A 型事業、就労継続支援 B 型事業があるが、こちらにおいても安すぎる工賃等の課題がある。本稿では紙幅の都合上、詳細については割愛する。

<sup>2</sup> この調査において、各データは身体・知的・精神・発達障がいのある人毎に集計されているが、本稿では便宜上合算して計上した。

からは、市役所内で働き続けることを想定した採用を進め、令和 2 年時点では 28 人を雇用している。さらに令和 3 年からは「障害者雇用 1000 人のまちプロジェクト推進事業」をスタートし、市役所内に相談員を配置する等、市内事業所への見本となるべく、障がい者雇用のさらなる推進をめざしているところである。

以上の点をふまえ、次章では、私の体験談を中心に、実際の職場の事例を紹介したい。

## 第 2 章 A さんの事例

### 第 1 節 A さんの採用と見えない壁

A さんが今の部署で勤め始めたのは、今から数年前。その部署では 1 人目の障がい者雇用枠での採用だったという。前例がない・マニュアルがない状況で、まずは A さんの特性をふまえた環境作りを一から考えることから始まった。

A さんを採用するにあたり、伝票処理を任せることは決定していたという。また、職場にある事務机が A さんには大きすぎるため、A さんが自宅で使っていた机を持参してもらい、A さんが移動しやすいように事務室の改装も行った。

また、A さんの指導は、たまたま近い席にいた職員に任されることになった。指導係となった職員は、A さんのために会計システムのマニュアルを手作りするなど、A さんに一から仕事を教えることになった。

A さんは、就職前に職業訓練を一定受けていたものの、現場で働くのは初めてだったため、最初は慣れない環境に戸惑うこともあったが、職員の指導のもと、日々任された業務に取り組んでいた。

指導係は、A さんに任せる仕事を増やせるように同僚に働きかけ、それにより少しずつ A さんに仕事を頼む職員が増えていった。

ところが、他の職員が A さんに仕事を頼む時、いつの間にか必ず指導係に確認をするという流れができていた。指導係が A さんの仕事を仲介するような状況になり、他の職員が A さんと直接話す機会がなかなか増えなかったという。

### 第 2 節 A さんと私の出会い

A さんが採用されてから 1 年後に大きな人事異動があり、転入者の一人が私であった。

異動当初のことを振り返ると、A さんとどう接したらよいかわからず、挨拶を交わすだけで、お互いに話すことはなかった。自分が新しい環境に慣れるので精一杯で、A さんを気にかける余裕がなかったのが正直なところである。

だが、私も業務に慣れるにしたがって、A さんに仕事を任せたりフォローしたりする時間を作ることができるようになった。指導係も担当業務が変わって外回りの時間が増えたこともあり、指導係が A さんと関わる時間が減った分、私を含めた複数の職員が、A さんに直接仕事を任せることが増えた。

そして、A さんと共に働くようになってからしばらくして、何か大きなきっかけがあった

わけではないが、「今日寒かったね」や「髪切った？」など、自然とちょっとしたやり取りを交わすようになった。

その中で、私がAさんと近づけたと実感したエピソードがある。ある時、Aさんのバッグにあるアーティストのキーホルダーが付けられているのに気が付き、思わず「Aさん、〇〇が好きなん？」と聞くと、Aさんがパッと顔をほころばせて「〇〇知ってるんですか？」と聞き返してくれたことがある。Aさんは目をキラキラと輝かせながら、お昼休みのチャイムが鳴るまでアーティストの話をしてくれた記憶がある。

それ以降は、Aさんの好きなアーティストの話を聴いたり、昨日見たテレビの感想といった取り留めのない雑談を交わしたりするようになった。

### 第3節 Aさんと働く中で見えてきた課題

#### (1) 私の中にあっただ心の壁、タブー視される障がい

Aさんと一緒に働くようになってから2年が経ち、ある日ふとAさんに、「Aさんの車椅子って、特注？」と尋ねた。意を決して聞いたというよりは、日々の雑談と同じような感覚で質問したことを覚えている。

Aさんは車椅子ユーザーで、仕事でも車椅子を利用していた。Aさんは、自分の車椅子について、機能や経緯について説明してくれた。

それは、Aさんと出会った直後には、決してできなかつたやり取りだった。Aさんと出会った当初の私には、Aさんの障がいに関わることに触れてはいけないという思い込み、先入観があった。思えば、かつての私が、Aさんのことを「障がいのある人」「特別な人」として接していたことは否定できない。

しかし、Aさんと過ごしていくうちに、Aさんとの距離が縮まり、自分の中にあっただ壁が溶けていったからこそ質問することができたのだと思う。ありきたりな話のように思われるが、そのありきたり…日常の積み重ねが馬鹿にできないことも同時に痛感した。

ところが、そのやり取りを聞いていた別の職員に、「Aさんに障がいのことを聞くなんて失礼だ！」と叱責された。今思えば、それは、叱責した職員の中にある「障がい」へのタブー視（忌避意識）からもたらされたものではないかと言える。

#### (2) フォロワーの属人化と特別扱い

Aさんが働く上で、周りの変化はよくも悪くも大きな影響を与えた。

指導係は、自身の担当業務が変わったこともあり、最初は他の職員がAさんに直接関わることを喜んでいて。

しかし、それからしばらくすると、Aさんに対するフォロワーや仕事を頼む方法で次第に齟齬が生じてきた。たとえば、他の人がAさんの仕事に関して、もっと簡単なやり方があることを伝えようとしても、「自分が教えた方法じゃないとダメだ！」と別の方法を拒否した。

そのような衝突が周りの職員同士で発生し、次第にAさんは、誰の意見を聴けばよいのか

わからなくなった。Aさんは、「これはどうしたらいいんですか?」「これは、今までのやり方でよかったですか?」と一挙一動を確認するようになり、混乱することも増えてしまった。お互いに語気が強くなることも増え、しばしば緊張する場面が発生したこともあった。

また、職員の中には、Aさんが研修などで移動をする際、Aさんが自力で移動できる場所であっても、「何かあったら危険だから」と同行したり、Aさんが自分で作成できる書類を先回りして用意したりするなど、フォローが過ぎることもあった。Aさんも、最初は「大丈夫です」と断る場面もあったが、だんだんとそれが当たり前となっていき、時にはAさんの方から「何かあってはいけないから、一緒に付いてきてください」と頼むことも増えてきた。

### (3) 新型コロナウイルス感染症が浮き彫りにしたもの

令和元年末から猛威を振るっている新型コロナウイルス感染症だが、「はじめに」のとおり、Aさんの仕事にも深刻な影響をもたらした。事業やイベントは軒並み中止。イベントがなければ、チラシの仕分けも支払い業務も発生しないので、Aさんの仕事はほぼ皆無となってしまった。

Aさんの仕事を確保するため、他の部署をまわってAさんに任せられる仕事を探すこともあったが、イベント関連を行う部署全体が開店休業状態になっていたため、他の部署から仕事の依頼を受けることもできなかった。

だが、そもそもAさんの仕事探しに奔走することは今に始まったことではなかった。

コロナ禍前においても、Aさんにお問い合わせの仕事が途切れるという事態は度々発生していた。Aさんに「何か仕事はありませんか?」と尋ねられるたびに、私を含めた周りの職員が「うーん…」と考え込み、「とりあえず〇〇をして」と急場をしのいできた現状があった。新型コロナウイルスは、それを浮き彫りにしたに過ぎなかった。

### (4) Aさんと一緒に仕事を見直す

「はじめに」のとおり、新型コロナをきっかけにAさんの仕事が激減したため、私は上司に許可をもらい、Aさんと一緒に仕事を見直すことにした。

まず考えたのは、Aさんの仕事が度々途切れてしまう原因であった。私は、Aさんが日々取り組んでいる業務やできることがきちんと「見える化」されていないからではないかと考えた。また、Aさんは自分の予定を把握できる状況になく、Aさんは毎日出勤してから自分がする仕事を聞くか、机に置かれた仕事をこなすといった状況だった。

私は、Aさんに自分が今まで取り組んできた仕事を箇条書きで書き出してもらったのと、1週間分の予定を書き込めるシートを渡し、自分の仕事とスケジュールを「見える化」できるようにしてもらった。

「見える化」したことにより、課題が劇的に解決したわけではなかったが、Aさんいわく、事前に書き込むことで一定の見通しが立つようになり、仕事があるのかないかわからないという不安が軽減されたという。また、仕事の振り返り自体が業務になるので、仕事の合

間に振り返りを書き出してもらった。

私が意識したのは、Aさんができることは自分でしてもらうことだった。特に、自分のスケジュール管理は裁量権の根幹的な部分だと考えていたので、予定を立てる力があるのであれば、自分でやるのが大切ではないかと考えた。

### 第 3 章 福知山市近隣で展開するごちゃまぜの場づくりの取組について

前章では、Aさんとの出会いや職場で起きた出来事を私の視点を中心に概観し、気づきや課題を明らかにした。

本章では、近隣の市及び福知山市内の施設に訪問し、Aさんとのエピソードを共有することで得た事柄について紹介する。

#### 第 1 節 Ma・Roots（マ・ルート）（社会福祉法人みねやま福祉会）との出会い

##### （1）マ・ルート設立の経緯と大切にしていること

マ・ルートは、天橋立で有名な京都府宮津市にある、平成 29 年 9 月に開設された「ごちゃまぜの福祉」と「福祉の日常化」がコンセプトの施設で、エルダータウン（特別養護老人ホーム）、キッズランド（子ども園）、ワンダーハーバー（障害者・児支援施設）が 1 つの建物の中に設置されているのが特徴である。

海沿いに建てられており、24 時間誰でも敷地内に入出入りできるため、釣りやキャンピングカーで車中泊をする人もいるという。

マ・ルートを設立した経緯としては、運営していたあるグループホームの出来事が「ごちゃまぜ」を考えるきっかけになったという。平成 14 年頃に、グループホームの 2 階を一時的に子どもの生活の場にするようになったのだが、2 階にはシャワーしかなかった。1 階の浴槽をグループホームの利用者と一緒を使うようになった時、今まで職員に見せたことがない表情で子どもと接する利用者の姿を見て、世代を超えて共に過ごすことの大切さを感じ知ったという。年齢や性別、障がいの有無に関係なく、いろんな人が一緒にいることは自然なことなのに、施設に入所するとそれが失われる現状があった。そのような中、みねやま福祉会の創立者の「管理ではなく生活を」という思いに立ち返り、今までの生活のような暮らしの場を提供することをめざした中で、マ・ルートという形につながったという。

マ・ルートでは、当事者同士の交流を大切にしているという。スタッフが介入しすぎず、本人同士の関わりメインで、そこから生まれるプラスの可能性を重んじることを第一にしている。明らかに危険・誤ったことは止めるとして、それ以外は見守り、必要とあらば「つなぎ」となるツールを提供することもあるという。

また、サービス化しすぎないこと、支援する・されるのではなくてお互いを支える構図を意識しているというお話も伺った。たとえば、エルダータウン（特養）の人には、基本的に身の回りのことを自分でやってもらっているという。たとえば洗濯物も、最初は畳むことだけ任せて、様子を見ながら「自分で干しますか」等と聞きながら、少しずつ自分でやること

を増やしてもらおうという。

実際に、マ・ルートのような環境だからこそ起きた出来事がある。入所当初は要介護 4 で歩行器具がないと歩けなかった人が、マ・ルートの子どもに会いに行くうちに要介護 2 まで下がり、自力で歩けるようになり、退所されるまでに回復されたという。

## (2) けん玉が好きな男性のエピソード

私は、マ・ルートの方に A さんとのエピソードを話したところ、けん玉が好きな男性のエピソードを紹介いただいた。

その人は、けん玉が好きで、やり始めると何時間も続けるという。他の事業所では、作業に支障が出るので、けん玉を持参しないよう指導していたとのことだが、マ・ルートでは「仕事が終わったら、けん玉をしていいよ」という伝え方にした。すると、決められた仕事をきちんとこなしてから、けん玉をするようになったそうだ。

その男性が、仕事を終えた後にカフェスペースでけん玉をしているので、スタッフがショーに見立てて、司会・進行をするようになった。ところが、そのスタッフが育休で不在になってしまったところ、自ら司会・進行を始めるようになったという。いつの間にか、けん玉ショーはマ・ルートの名物コーナーになり、エンターテイナーとして活躍する場が生まれた。その中で、けん玉検定の昇級試験にも合格して有段者となり、技術の研鑽にもつながった。

このお話は、本人さえ嫌でなければ、その人の「好き」をみんなとシェアすることで、お互いに楽しみ・生きがいの場になること、そして、やりたいこと＝仕事も一つかもしれないが、やりたいことがあるから仕事を頑張れるという発想も否定されないということを示してくれたエピソードであった。

## (3) 障がい者雇用に対する思い込み

さらに、障がい者雇用のあり方について、マ・ルートの方に示唆に富んだお話をいただいた。

たとえば、障がいのある人の仕事と言えば、清掃やコピーなどの補助的な事務仕事、小物・菓子作りといったバックステージの仕事が想起されることが多い。しかし、マ・ルートで働く障がいのある人の中には、接客などのオンステージの仕事をお願いすることもあるという。時には就職フェアに同行し、自分の仕事を就職希望者に説明してもらうこともあるという。

マ・ルートの方いわく、障がいのある人の仕事＝誰でもできる簡単な仕事という思い込みはないか、誰でもできる仕事をあてがうのではなく、その人じゃないとできないことを探す視点を忘れてはいけないとのことであった。そのお話を聴き、自分が仕事を考える上で A さんと向き合い切れていなかったことを反省した。

また、マ・ルートのスタッフの中でも、日々の業務において「支援しなきゃダメだ」という意識が増長することもあるという。それに対しては、毎月の振り返りと情報共有の時間が

あり、その支援は本人に必要な支援かどうか定期的に見直すという。当事者の行動すべてを支援するのではなく、どこを支援するかという視点を重んじ、スタッフはあくまで補助的な役割であるということを忘れてはいけないといったお話が印象的であった。

## 第 2 節 とある保育園との出会い

Aさんとのエピソードを通じて、私は幼少期の頃からさまざまな人と関わることの重要性を体感した。そこで、市内のある保育園の事例を紹介したい。

その保育園では、障がいや持病がある子もない子も関係なく、子ども達が自然と共に過ごしている。皆がお遊戯をしている時に、工作をしている子がいても、そういうものとして場が保たれている。

市内の療育機関と連携を取りながら、一人ひとりをじっくり見守り、その子の特性や思いを尊重しながら、共に過ごし、育てることを実践的に取り組まれている。具体的には、〇〇できないからダメではなく、なぜ〇〇をするのか考え、その子の特性をふまえた関わり方を常に見直しているという。

その園を利用されている保護者の方にお話をお伺いしたところ、そういった先生や連携機関の取組はもちろんのこと、さまざまな子どもが自然と共に過ごす様子を目の当たりにして、大人が学ぶことの方が多いという。また、子ども自身も、さまざまな子と共に過ごす中で、「この子は物を投げるのが好きだから、投げても壊れないもので遊ぼう」など、その子を否定せずに自分も楽しめるようなことを見つける子もいるという。

そういった日常の積み重ねは、子ども達の中に思い入れを育み、たとえ苦手な事であっても皆と一緒に頑張りたいという思いにつながることもある。

保育園の先生や保護者の方から伺ったお話からわかったことは、子ども達が共に過ごし成長していく場が、「日常」として存在していることである。特別なイベントではなく、隣の子の着替えを手伝う、おもちゃで遊ぶといった日々が子ども同士を育て、その姿から大人も学んでいく。当たり前なことだと思われる人もいるかもしれないが、日常の積み重ねの大切さを思い知ったのは、私だけではないようである。

## 第 4 章 「ごちゃませの場に気が付く」提言に向けて

### (1) 2つの事例から学んだこと

2つの事例から学んだことは枚挙にいとまがないが、特に重要だと感じた点は、次の3点である。

まず1点目は、「日常」であることの大切さである。交流会などの特別な場を無理矢理設けず、共有空間の中で生まれたことを育てていくといったアプローチを行っている点は大きい。

2点目は、目的やねらい、ルールを設定しすぎていないところである。最初から細かい規定をガチガチに作りこまず、共に過ごしていく中で何かあれば適宜最適化するという印



象を受けた。マ・ルートの方から、ルールなどの枠を気にしすぎて、かえって身動きが取れなくなることはないかと指摘いただいた。そのお話から、「ボールを使うな、声を出すな、走り回るな」と掲示された公園で、ベンチに座って静かにゲームをする子どもがいるというニュースを思い出したのだが、まさにマ・ルートの方の御指摘を体現した現象ではないかと思った。

3点目は、介入しすぎないことである。放置・放任・監視ではなく、あくまで見守るということが両事例の共通点に思えた。その一方で、けん玉が好きな男性のショーのように、潮目が変わる瞬間にちょっとしたフォローやツールの提供タイミングを逃さないことも重要だと感じた。

そして、この潮目の変化を逃さないためには、場にさまざまな人がいることが肝要であることも実感した。ある人が気にならないことでも別の人が気づく、その逆も然りで、どちらかではなく、お互いに、すなわち相互作用性が損なわれない関わり方を試行錯誤することが重要ではないかと考えている。

Aさんとの関わりを振り返ると、業務の取り組み方に対して介入しすぎていたのだと反省した。会計システムの操作方法のように、あらかじめやり方が決まっているものがあるが、スケジュール管理など、自分で仕事を把握しコントロールする余地が十分になかったことも問題だったように思う。

## (2) ごちゃまぜの場に気が付こう

自身の経験談と前述の両事例から、私はごちゃまぜの場に気が付くことを提言したい。

そもそも、「ごちゃまぜ」は「まち・ひと・しごと創生総合戦略（令和元年度改訂版）」から出てきた言葉で、元々は社会福祉法人佛子園の取組で有名になったキーワードであるが、職場や地域の集まり・学校などの場で、さまざまな人との関わりを「日常」化することだと実感している。Aさんとの関係は、職場でAさんと私の日常が重なっているからこそ生まれたことで、〇〇交流会を設けるようなイベントスタイルでは生まれなかったつながりだったのではないかと思う。

特に、マ・ルートのお話を伺った時に思ったのが、私たちは、ごちゃまぜを忘れていただけなのではないかということだ。少なくとも、私は職場においてはごちゃまぜだった。それを自覚したのは、こうしたリーダー塾での学びの中にあつた。だからこそ、ごちゃまぜの場を「作る」のではなく「気が付く」という表現にした。

もちろん、今の地域や職場といった場の状況に合わせて最適化するという視点は欠かせないと思う。また、ごちゃまぜの場を実現するために〇〇するのではなく、〇〇していくうちに「ごちゃまぜ」になっていたというように、目的と手段が逆転しないことが重要だと考えている。

では、ごちゃまぜの場に気が付くためにはどうすればよいか、唯一無二の正解があるものではないが、私なりに思う取組を紹介したい。

1 点目は、物理的にごちゃまぜな環境を作ることである。

前述のとおり、福知山市役所では、障がい者雇用のさらなる推進に取り組んでいるが、環境整備には試行錯誤を重ねているところである。その中で、チャレンジ雇用制度の時には、庁内の一室に事務室を設け、移動や清掃業務等を除いて、他の職員たちと離れた場所で働いていたのが、Aさんのように各部署に配属され、同じ場所で共に働くスタイルに変わっている。人が多くいるところにいるのが苦痛という人もいるので、ケースバイケースにはなるが、福知山市役所内においては、ごちゃまぜの場に近づいているのではないかと感じている。

2 点目は、指導係などのフォローの役割を担う人は複数人にするることである。もちろん、人間的に厳しいところもあるかもしれないが、Aさんの事例のように、指導係の属人化が進むと、適切な業務・支援について多角的に判断することは困難になる可能性が高い。

また、フォロー制度を作っている事業所等もあると思うが、既存の制度があれば、それを流用するのも一つではないかと考えている。福知山市役所では、新規採用職員が気軽に先輩職員に相談できる制度を作っており、そのような制度を応用することも可能性として提示できる。

ただし、マ・ルートの方のお話のように、ルールや制度を細かく設定しすぎると一人ひとりに合わせて柔軟に対応しにくくなるので、安易な制度化は控えたほうが良いと思うのが私見である。

3 点目は、定期的な振り返りの時間を作ることである。

福知山市役所においては、令和 3 年度から配置された相談員が定期的に面談を行い、各職場での状況等をヒアリングしているという。当事者はもちろんのこと、周りの関わりある者が適切な支援についてお互い確認できる場を設けることで、情報の抱え込みなどを防ぐことにつながるのではないかと考えている。

しかし、平成 28 年に制定された障害者差別解消法において、「障害者から…意思の表明があった場合」に負担が過重ではない範囲で合理的配慮をする義務または努力義務があるが、自分の困りごとや配慮してほしい事柄をうまく伝えられない、もしくは自分で気が付くのが難しい人もいるので、本人が意思表示してくれるのを待つことが必ずしも正解ではないことは留意せねばならない。

最後は、不謹慎だと思う人もいるかもしれないが、無理をせず「楽しむ」ことである。「〇せねばならない」と思った瞬間、「ごちゃまぜ」は進まなくなるのではないかと考えている。最初は挨拶を交わすだけでも、Aさんと私のように、ふとしたきっかけで趣味のことを話し合えるようになるかもしれないし、ならないかもしれない。場の中にさまざまなつながりが生まれる余地が内在されている状態、すなわち「何か楽しいことが起きるかもしれない場所」を担保することが、場づくりにつながるのではないだろうか。

今回は障がい者雇用のあり方に焦点を当てたが、地域においても日々の生活や活動の中でも同様だと考えている。まずは隣人に挨拶をする、車ですれ違う時に道を譲るといった、ちょっとした積み重ねを馬鹿にしないことではないだろうか。

そして、障がいのある人もない人も関係なく、場の中につながる可能性が秘められている状況下で、化学反応のようにつながった瞬間を楽しみ、その瞬間を積み重ねることが「ごちゃまぜ」に結びつくのではないかと考えている。

### むすびに

本稿は、Aさんとのエピソードや私の体験を振り返り、身近な事例や学びを積み上げた結果、ごちゃまぜの重要性を体感することができた。

ごちゃまぜに正解や理想はなく、Aさんの事例についても劇的な解決を遂げたわけではない。また、近年起きたやまゆり園の事件や東京オリンピックで明らかとなった作曲家の障がいのある人へのいじめ問題など、「ごちゃまぜ」を阻むような痛ましい出来事が起きていることも事実である。

だが、マ・ルートの方の言葉をお借りすると、「だからこそ、場や情報をオープンにすることが必要だ」という。必要なのは人材育成であり、中途半端に隔離・秘匿することがかえって差別や偏見を助長するというお話には心を打たれた。

本稿で紹介したエピソードは一部改変しているとはいえ、根幹的な部分は一切変えていないつもりである。私の体験談を物語化することで、次なる「ごちゃまぜ」につながればと願っている。

結びに、本稿執筆にあたって、御指導いただいた関司直也先生、ゼミのみなさん、リーダー塾の同期・地域活性化センターのみなさん、マ・ルート・保育園で快くインタビューに応じてくださったみなさん、福知山市役所でお世話になったみなさん、そして他ならぬAさんに心から感謝を申し上げます。

### 【参考文献・ホームページ】

- ・内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局、内閣府地方創生推進事務局「第2期まち・ひと・しごと創生総合戦略（2020改訂版）」
  - ・厚生労働省「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き（令和2年10月）」
  - ・<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2020/24904.html>（令和4年1月4日閲覧）
  - エン・ジャパン株式会社「障がい者雇用実態調査2020～人事のミカタアンケート～」
  - ・<https://www.mineyama-fukusikai.jp/theme298.html>（令和4年1月4日閲覧）
- マ・ルート（社会福祉法人みねやま福祉会）