障がい・医療的ケア児の親の就労を考えるセミナー

組織変えた 当事者たちの声で

障がい児や医療的ケア児を育てながら働く親の就労について考えるセミナー「当事者が変える、組織が変わる」が6月28日に開かれ、当事者でもある都竹淳也・岐阜県飛騨市長が自らの経験を語った。丸井グループの労働組合からは仕事と育児の両立支援に向けた取り組みについて、荏原製作所からは親の会設立の動きも報告された。その抄録を紹介する。

困ったら頼れる地域に 次男から気づき

■ 都竹淳也 飛騨市長



つづく・じゅんや　1967年生まれ。89年に岐阜県庁に入り、知事の秘書や障がい児者医療推進室長などを歴任。10年前に飛騨市長に転じ、現在3期目。

飛騨市長の都竹淳也さんは、知的障がいがある次男の将乃介さん(22)と暮らしながら、障がいがあっても安心して暮らせる地域づくりに取り組んでいる。その原点は県職員時代、自らの経験をもとにある政策を提案したことだという。（聞き手はAERAの深澤友紀誌面編集長）

社会に還元 使命

――都竹さんは、障がいのある子を育てる当事者でもあるんですよね。

「次男は自閉症を伴う重度の知的障がいがあります。次男が私を障がい者支援の道にいざなってくれたといっても、過言ではありません」

「親にとって障がいの受容はとても難しいことです。否認から始まり、その後、認めざるをえなくなる。そのとき、『この子はこの子なりでいいんだ』と知らせてくれる人、笑顔で支えてくれる人、悩みを共有できる人がいて、家族は救われます。私にも経験があります。その経験が、困ったときに頼ればいいと思える社会をつくる、今の仕事につながっています」

――当事者として働くうえで、転機となる出来事があったそうですね。

「発達支援センターや小児科医の初診待ちの長さを体験したので、県庁の重点政策協議の場で何とかしたいと問題提起したんです。『公私混同だ』と批判もされましたが、当時の健康福祉部長が『言いにくいことを言うのは、よほどのことだろう』と言ってくれて、診察を促す事業に630万円の予算がついたんです」

――自身の経験が政策につながったんですね。

「これはうちの子が取った予算だと思いました。障がいの分野で自分が気づいたことを政策にしていくのは、公務員としての自分の使命だと気づいたんです」

「次男からの気づきを社会に還元することは、人の支援や放課後等デイサービス、グループホーム（GH）、短期入所、生活介護など、幼少期から学齢期、成人期まで全世代にわたる障がい児者の支援体制をしゃかりきになって整備してきました」

明日は我が身

――市長として大事にしていることは。

「福祉の政策が多いので当初は『福祉ばっかり』と言われました。そう言われたとき、『これは明日のあなたの姿です。だから、あなたのための施策です』と言い続けてきました」

「明日、交通事故に遭って半身不随になるかもしれない。明日、家族が脳梗塞を発症して体が不自由になるかもしれない。そのとき、世の中が助けてくれるから安心して住んでいられる。行政に携わる者として大事にしている信念です」

――親なき後も見据えた障がい福祉のあり方について、どうお考えですか。

「GHを全国で充実させていかないといけません。市内にGHがなかったので、養護老人ホームと渡り廊下でつながり、訪問介護ステーションやヘルパーステーションも入居する多機能型のGHをつくりました。人口が減っていく時代に、障がい者や高齢者、子どもたちが地域で融合して過ごせる多機能の施設も必要になると思っています」

「辞めざるを…」両立へ労使で制度

■ 丸井グループ



上野瑛子さん

商業施設の「マルイ」などを運営する丸井グループ（東京）は、今年4月から育児関連の制度を変更し、小学3年までだった短時間勤務や中学3年までだったエリア限定勤務などの制度を、障がいがある子どもの場合は18歳になった年の年度末まで利用できるようにした。

きっかけの一つは、改正育児・介護休業法が施行され、障がい児や医療的ケア児を育てる親の仕事と育児・介護の両立支援の視点が盛り込まれたことだ。ちょうどその頃、労働組合マルイグループユニオンにも組合員から両立について悩みの声が寄せられた。

中央副執行委員長を務める上野瑛子さんらは会社側に「もっと当事者がいるはず。広く声を聞くべきだ」と提案し、一緒に実態調査に取り組むことが決まったという。

労使が協力して全社員を対象にアンケートを実施し、当事者にインタビューをした。当事者からは「短時間勤務ができる期限を迎え、フルタイム勤務には戻れないので辞めざるを得ない」といった声が寄せられた。

調査を経て浮かび上がったのは、障がい児の場合は預け先が限られているほか、送迎も必要になるという課題だ。

丸井グループの場合、職種によってはフルタイム勤務だと退勤時間が午後7時を超える。障がい児が利用する放課後等デイサービスは午後5時ごろには閉まってしまうし、大人の付き添いがないと帰れない子がほとんどだ。

制度改定後、短時間勤務は5人、エリア限定勤務は3人、養育両立支援休暇は2人が利用している。障がい児を育てる社員からは「不安要素ばかりの子を放課後に1人にする覚悟が持てずに悩んでいたなか、本当に救いの制度でした」との感想が寄せられたという。

■ 荏原製作所



佐藤礼さん

大手産業機械メーカー・荏原製作所（東京）では今春、障がい児や医療的ケア児の親らが「親の会」を立ち上げた。きっかけは、障がい児の親たちが開催しているこの連続セミナーに参加し、力をもらったことだった。

インフラカンパニーに所属する佐藤礼さんは重度の知的障がいがある中学3年の息子を育てている。昨年のセミナーに参加して、荏原製作所でも親の会を設立しようと動き出した。

ただ、当事者がどこにいるのか、どうやって立ち上げたらいいのかわからない。そこで相談したのが、仕事で付き合いのあった同じインフラカンパニーの赤津美樹さんだった。

赤津さんは、社員らが自発的に情報共有などを行う「社員間勉強会」プラットフォームの運営メンバー。この場で発信することを提案した。

勉強会は当事者の話、改正育児・介護休業法、そして、子どもが18歳になると支援が切り替わって就労が難しくなる「18歳の壁」をテーマに3回開催し、のべ約200人が参加した。参加者の6割以上は当事者以外で、大半が、障がい児を育てる社員が抱えている課題のことは詳しく知らなかったという。

勉強会を通じて障がい児らを育てる当事者21人がつながり、親の会が誕生した。社内では障がい児の育児と仕事の両立を支援する制度を整えようという動きもある。

「最初の一歩は本当に怖かったが、踏み出したらみんなが助けてくれた」。佐藤さんはこう話した。

社内に「親の会」一歩怖かったけど

四つの壁・ヒント集掲載

親の会、ハンドブック作成



セミナーは「障がい児及び医療的ケア児を育てる親の会」と朝日新聞厚生文化事業団が共催し、5回目（動画と資料はQRコードから）。

親の会は、育児と仕事の両立のために必要な情報をまとめた「ケアが必要な子×働く親　育児と仕事両立ハンドブック」を作成した。両立を阻む四つの壁を紹介し、困りごとを解決するヒント集を掲載している。親の会のホームページからダウンロードできる。

改正育児・介護休業法が施行され、常時ケアが必要な子を育てている親を含め、すべての従業員の意向を個別に聴取し、配慮することが事業主の義務となった。短時間勤務や看護等休暇といった制度の利用期間の延長なども事業主と交渉できる。ハンドブックには「意向確認書」の記載例も載っている。

この特集は木村裕明、熊谷麥慧、南日慶子、小山幸佑（写真）、小田桐知（紙面編集）が担当しました。