

誰もが働ける社会をつくる

ソーシャルファームを知って、考えて、動きたくなるワークショップ

【第3回】ソーシャルファームのリアル（働く人の目線から）

2024 年 11 月 7 日（木）19:00～21:00

ヒカリエ 8F クリエイティブスペース 8/

登壇者：

株式会社拓実建設で働く社員さん

ナビゲーター：

近藤 武夫 東京大学 先端科学技術研究センター 社会包摂システム分野 教授

ファシリテーター：

紫牟田 伸子 編集家／プロジェクトエディター／デザインプロデューサー

<はじめに>

紫牟田：本日は、「誰もが働ける社会をつくる ソーシャルファームを知って、考えて、動きたくなるワークショップ 2024」にお越しいただきましてどうもありがとうございます。

この授業は昨年度から実施している授業で、NPO 法人シブヤ大学と東京都のコラボレーション授業になります。ソーシャルファームとは、障害とか病気とか引きこもりとか様々な理由から働きたくても働くことに困難を抱えている人が他の従業員と一緒に自律的な経営を行う社会的な企業の中で働ける会社のことです。昨年度から、ソーシャルファームの成り立ちや海外の事例、東京都のソーシャルファームに認証されている企業のお話などを聞く授業を行っています。

9 月に開催した第 1 回では世界の事例をうかがい、10 月の第 2 回ではフラワー事業を営んでいらっしゃるローランズさん、それから昨年も来ていただいた IT 企業のディースタンダード社さんに登壇いただき、ソーシャルファームの経営、ソーシャルファーム同士の繋がりがりや認証制度における課題などをお話いただきました。議事録がサイトにアップされていますので、ぜひ読んでいただきたいと思います。

さて、第 3 回となる今回は、「ソーシャルファームのリアル」というテーマで、働く人の目線から見たソーシャルファームを、株式会社拓実建設で働いていらっしゃるお二人からお話をうかがいたいと思います。そして、後半は、グループに分かれて意見交換していただく時間といたします。

遅くなりましたけれども、授業全体の司会は私、紫牟田が担当させていただきます。ナビゲーターの近藤先生から一言お願いいたします。

近藤：東京大学の近藤です。前回もご紹介させていただいたんですけど、今日初めて来られる方もいると思うのでもう一度お話ししますが、東京都のソーシャルファームの条例ができる時に委員を務めさせていたという関係から、ナビゲーターを務めさせていただいております。私自身は、主に障害のある子どもたちや若者たち、彼らがその就労に移行していく段階など、できるだけ多様な人が学べる場所、働ける場所をつくるということをテーマにした取り組みをいろいろとやらせていただいております。よろしくお願いいたします。

紫牟田：続いて、今回ご登壇いただくお二人を簡単にご紹介したいと思います。お二人とも株式会社拓実建設で働かれている社員の方でいらっしゃいます。そして、拓実建設の柿島社長さんにも来ていただいています。それではまず、宮下さん、内山さん自己紹介をお願いいたします。

宮下：拓実建設で働いてる宮下と申します。現場ではなく、事務所の公務という形で仕事をさせていただいています。主に新人さんの悩みを聞いたりお世話をしたりする仕事をしています。よろしくお願いいたします。

内山：皆さんお仕事お疲れ様です。拓実建設の内山と申します。僕は現在、内装解体を主にしております。

<登壇者トーク>

紫牟田：どうぞよろしくお願いいたします。お二人は拓実建設に入られて何年ぐらいになるんですか。

宮下：もう少しで1年になります。

内山：僕は3ヶ月になります。入ったばかりです。

紫牟田：どういういきさつで拓実建設に入ることになったかを伺ってもよろしいですか。

宮下：『Chance!!』という求人雑誌がありまして、そこで拓実建設の名前を見て応募した形になります。

内山：僕も一緒に、受刑者専用の求人誌『Chance!!』という雑誌で、社長のメッセージがす

ごい心に響いて。「やり直したいなら。ここで拓実建設で働け」と書いてあって内容もすごく良い。楽しいメンバーで仕事をしたいなと思い応募しました。

紫牟田：宮下さんは拓実建設さんの記事のどこに興味を持たれたんですか？

宮下：社長の笑顔の写真が素敵だったので。あと個人的には「サポートしてくれる」という言葉がやっぱ1番の励みでした。

紫牟田：就労時のサポートとか就労後の支援とか書いてありますが、何が特に助かりましたか？

内山：いま僕らが着ている制服を支給されるんです。

宮下：1番はスマホの貸与ですね。スマホを契約できない人が多いんです。自分も契約できません。なので会社としてスマホを貸してくれるのが1番ありがたいです。みんな外に出てすぐに欲しいものってスマホだと思うんですね。

近藤：今回来られている人たちもそうだと思いますけど、一般的に刑余者（“刑罰を受けたことのある人”。罪を犯して刑務所に入所し、刑期を終えて出所した人や、刑期の3分の1を経過して仮釈放になった人を指す）と言われる方たちって——今回、“中”と“外”という言い方をしますが——が、中におられた時に何が起きているのかということをご存じない方が多いと思うんです。テレビの刑事ドラマでも逮捕された瞬間というのはあるけれど、そこから先、どのような生活があるのかご存じない方は多いと思います。中での生活の時に『Chance!!』という雑誌に出会われたと思うんです。中でどんな経験をされたのか。職業訓練とかもありますよね。よかったら、どんなことをされたかを教えていただいていいですか？

宮下：自分の場合は、職業訓練を受けて、大型特種だったりフォークリフトの資格を取ったんですけど、そこで建設業に就こうと思ってました。拓実建設と出会う前はのりくらりで暮らせればいいのかあと最初は考えてたんですけど、『Chance!!』に出会って、そこで初めて、中の場合は手紙のやり取りしかできないので、柿島社長に手紙を送って、返事をもらって……というのを何通も繰り返して、面会に来ていただいて、就労支援を受けるという形になったんです。

近藤：お手紙でやり取りをするんですね。免許を取られたとおっしゃってましたけど、元々建設業界におられたんですね。建設業界にいて、中に入って、フォークリフトの免許取ろうとか、「こういうことを勉強したらいいよ」とか「こんな資格があるよ」とか、中でいろ

いろ教えてくださる方がおられるんですか？

宮下：そうですね。定期的に職業訓練の案内が回ってくるというか、プリントが回ってくるので、それを見て行きたいという願い入れを書いて、あと自分の刑の終了日を書きます。そのあと審査があって、審査が通れば職業訓練に行けるんです。

近藤：なるほど。ちなみに、この『Chance!!』という雑誌を見られるのは、いつでもどこでも見られるんですか？

宮下：自分の場合は、『Chance!!』を出している会社から定期的に送ってもらうようにしてもらいました。

近藤：そうなんですね。じゃあ、『Chance!!』は誰でも見られるわけではないということですか？

宮下：施設によって見せてもらえる場所が決まってるので、置いてある場合もあるし、自分で取り寄せることもできます。

近藤：その時に『Chance!!』を読んで、「拓実建設さんいいな」って自分で決めて、その後手紙のやり取りを始めたわけですね。そこから何回かやり取りされたとのことですが、期間としてはどれくらいですか？

宮下：1年ぐらいです。

近藤：すごくイメージができました。外に出た後にどのように会社と繋がっていくかというきっかけがわかりました。一方、内山さんはどうだったんですか？

内山：私も『Chance!!』を見て拓実建設に入りました。私は4年間、中にいて、最初の3年間は『Chance!!』すら見ずに、ずっとボケーっとして過ごしていました。ただ、残り1年を切ったところで「仕事しなきゃ、考えなきゃ」と思いました。元々私は7年間アパレル店員をしていて、そういう道にもう一度戻ろうかなという考えもあったんですけど、アパレル店員を辞めたのは、どれだけ個人で売り上げを出しても給料が上がらず、それで会社とちょっと揉めたのが理由でした。なので『Chance!!』を見て、現場仕事はしたことなかったけど、僕には選ぶ権利はないと思っていたんです。刑務所に入ったから。拓実建設は1番給料が良くて、待遇も良いし、これは社長に会ってみたいと思って、応募しました。

紫牟田：応募はお手紙で？

内山：いえ、直接応募しました。

柿島：補足していいですか。彼（内山さん）は「就労面接」という刑務所の就労制度を使って応募していただいて、面会ではなく面接をしました。「就労面接」というのは、1時間なんでも質問したり喋れるんです。通常の面会だと、ガラスに遮られていて30分しか話せないんです。（宮下さんと）1年間手紙やり取りしたのは、鹿児島まで行くのめんどくさいなっていう（笑）、それだけだったんですよ。

近藤：なるほど。内山さんが4年間のうち3年間ボケーっと過ごしていたという話をされましたけど、実際は中でいろんな作業みたいなのがあるんですよね？

内山：はい、あります。

近藤：中での作業を経験して建設業界も良いなと思ったのではなく、「Chance!!」の柿島さんのメッセージを見て決めたんですか？

内山：いいえ。刑務作業でパチンコ解体の作業をしていて、解体は面白いと思っていました。それで2年ぐらいして、受刑者の成績優良者に入れて、新入りの受刑者に作業のやり方を教える立場になって、自分は現場に向いてるんじゃないかと思っていました。周りのみんなからも「この顔だから現場行けるよ」みたいなことを言われて（笑）それで2〜3ヶ月考えて拓実建設に応募しました。

近藤：よくわかりました。ありがとうございます。あとね、私、すごい印象的だと思ったのが、Chance!!に「出院・出所時のお迎えにも行きます！体一つで来てください!!」って書いてあるんですよね。中にいる時から社長さんとコミュニケーションしていたということがよくわかりましたが、いざ出所だという時すごく不安だと思うんですよね。内山さんも出所の時は、社長さんが迎えに来てくださったんですか。

内山：自分が出所の時は、社長はちょっと用事で来れなかったんで、宮下さんに迎えに来てもらいました。その迎えに来てもらう時、刑務所の門を出る瞬間が1番怖い時で……また捕まるんじゃないかっていう不安がありましたね。でも、周りを見て、警察がないの確認して安心して、宮下さんが来てくれてよかったです。

近藤：その時が初対面ですね？

内山：はい。初対面です。

近藤：お迎えてやっぱりすごく大事ですね。映画のシーンとかだと、なんか送り出される時に「もう戻ってくるなよ」なんて言われるシーンがありますが、そんな感じではないですか？

内山：ありますよ。「もう2度と来るなよ」って。初犯刑務所だったので、累犯になると別の刑務所に行くので「ここには来れないけどな」みたいな（笑）。

近藤：宮下さんもやっぱそう言われたんですか？

宮下：自分の場合はそういう会話は一切なく、振り向くことなく、もう社長が前に待っていたんで、社長の元にすぐ行きました。1歩出たらもう関係ない（笑）。

近藤：社長とやっと会えた、みたいな（笑）。その時は社長は鹿児島に行かれたわけですね。二人とも超優秀な人だったって聞いたんですけど、それはどのように決まっていくんですか？宮下さんは中にいた時は外に出られたんですよね。それはどうやって決まっていくのでしょうか？

宮下：自分の場合は、作業はずっと真面目にしていたので。あと身元引受人と言って、自分の今後の面倒見ますよと言ってくれたのが社長だったんですよ。身元引受人がいて初めて鹿児島刑務所の農場区という場所、お茶をつくっているんですけど、そこに行くことができたんです。そこで職業訓練を受けて資格を取りました。

近藤：それは宿泊もありで、出られるってことですか？

宮下：そうです。刑務所から移送され、10分ぐらい車で走ったところに農場区っていう寮があって、寮に住み込みんでそこから作業に行くんです。

近藤：それはもう塀も何もないってことですね？

宮下：はい、何もないです。そこで知覧茶や霧島茶をつくっていました。

近藤：そうすると、身元引受人というのは、すごく大事な要素だったってことですね。内山さんも、身元引受人がいたことが、やっぱり関係してたのですか？

内山：はい。自分は今回の事件で両親から縁を切られたので、柿島社長が親代わりになってくれたので本当に助かってます。

近藤：本当ですね。そうですね、中に入るって確かにいろんなものから断ち切られてしまうってことなんですよね。ありがとうございます。

紫牟田：宮下さんは鹿児島でいらしたそうですが、内山さんは？

内山：自分は栃木県の喜連川社会復帰促進センターというところにいました。

紫牟田：内山さんが最後の一年に働きたいという気持ちになったのは、作業が自分に合っていたことと、もう一つは「拓実建設で働きたい」という気持ちになったということなんですか？

内山：そうです。『Chance!!』に“本気でやり直そう”と決断するのはあなた自身です」という社長の言葉が書いてあったんです。本気でやりなおしたいと思っていたので、その言葉とマッチして働きたいと思いました。

紫牟田：宮下さんはどうでしたか？一度、働くことに挫折されて中に入られたということがあって、もう一度働きたいという気持ちになっていくのは、宮下さんにとってはどういう時間だったんでしょうか。

宮下：自分が鹿児島に行ったのは、刑務所に入るのが2回目なんです。1回目の時はもともと仕事に就いていましたから、その時は出たらすぐに仕事があるっていう安心感はあったんです。でも、今回の件で捕まった時に、もう仕事も何もかもがなくなったので、どうしようかなと。先ほども言ったように、のらりくらり暮らすっていうのも良いなと思いながらも、仕事に対しての不安が残ったんです。もう1番はやっぱり仕事だと思ってだんだん考えを改めて、何かないかなと思った時に『Chance!!』に出会って、社長に出会って、それで今の自分もあるんです。

近藤：手紙のやり取りをされている時は、どんな内容のやり取りをされたんですか？

宮下：素直に1番疑問なところですね。「出てからどんなことしてくれますか」って。本来だったら嫌だろうなと思うけど、「なんでも言っていいいよ」と手紙でくれたので、「部屋どんなんですか？」「携帯って何がありますか？」とか、1番気になる「仕事って何しますか？」

「自分はこの仕事は昔やってたんですけど、今こんなのありますか？」とか……社長に質問攻めばかりしてたんですけど、それでも社長はもう全部返してくれて。

近藤：柿島社長さんに聞きますが、そういう手紙のやり取りって、同時に何人ぐらいされてるんですか？

柿島：常時 40～50 人ぐらいですね。そこから絞っていくんです。

近藤：その中で、宮下さんが良いなみたいなことがあるわけですか？

柿島：彼は現場経験はあったし資格も結構あったので、即戦力として見込めるというのは一通目の手紙から感じていましたね。あとは、2 通目 3 通目とどんどん人間性とか継続性とか、そういうのを見極めながら返事を返していますね。

近藤：一方で、内山さんは異業種から「この仕事向いてるかも」と思って応募された。そういう方もたくさんいらっしゃるんですか？

柿島：未経験者もいっぱいいます。いろいろな刑務所の担当から「こういう人間がいるけど面接してくれないか」とか、行くあてがないとか身寄りがないとか、連絡も来ます。

近藤：ご家族のサポートが得られにくくなったという話があったので、拓実建設さんサポートしてほしいみたいな話があるんだろうと思います。

紫牟田：出た後に引き受けてくれる場所があるかどうかは、中にいる時から結構不安なんです。

宮下：そこが 1 番の不安ですね。やはり外に出て一人になってしまうので。どれだけ刑務所の中で同志がいても、外に出た時は一人になるので、やっぱりそこが 1 番の支えですね。

近藤：そうやって実際に働き始めるわけじゃないですか。さっき少し宮下さんとお話して「やっぱり環境だ」というお話をしてんですね。僕は障害のある人のサポートとかをしているので、僕も全く同じように環境だなと思っているんですよ。例えばコミュニケーションが苦手な障害のある方とかおられると、本人が努力してなんとかって言うよりも、周りからの働きかけだったりとか、ひょっとしたら周りの方がそういうタイプの人とコミュニケーション取るのが苦手なだけかもしれない。これは、本人のせいというより、実は環境のせいかもしれないって言うところもあって。それで、環境が変わったことで、前に働いていた職場の時

と、今働いている拓実建設さんと、何が環境として違ったんです？拓実建設さんの独特なところってあるんですか？

宮下：1番はやっぱり社長の人柄です。あと、お世話になった番頭（職長）さんの二人が自分の支えでした。その人たちに「こうですよ」って自分の意見も言える環境なんです。「こうだろ」「いや、でもこうじゃないですか」「ああ、そうか。わかった」って、意見のやり取りってというのは他ではできないんですよね。

近藤：それは対等の立場で一緒に話せる雰囲気があるってということですか？

宮下：そうです。話してくれます。教えてもらえるし。やっぱそういう環境って、建設業に限らず、なかなか難しいと思うんですよ。やっぱ上下関係もあるだろうし。

近藤：確かに、特に建設業とかだと結構元気な人が多いから。私も親族が建設業で働いてるんですけど、結構勢いがありますよね。色々言われても「うるせえ、黙ってろ」みたいな感じのところが多と思うんですけど、そういう感じじゃないということなんですよ？割と自然にお互い対等に話せるというか。

宮下：そうですね。やっぱ誰でも喋れる環境なんですよ。

紫牟田：同僚ともそうだし、後輩ともそう？

宮下：そうですね。後輩とも普通に喋りますし、飯も一緒に行きますし。

近藤：それは、前に働いていた職場では、やっぱそれがしにくい感じで、なんかお互いギクシャクしてしまうような雰囲気があったということですか？

宮下：一線引いてますよね。そこはもう。人と人との接し方っていうのも学んだと思えるので。前の職場の経験があって今の環境に慣れてるのかもしれないです。

近藤：今、同僚や後輩をサポートする立場におありだと言われたんですけど、拓実建設で働く中でコミュニケーションのやり方を今学んでる最中みたいな感じですか？

宮下：まだまだこれからですよ。

近藤：なるほど。宮下さんは以前と同じ建設業だったと思うんですが、前の職場との違いと

して、社長の人柄もあるけれど、コミュニケーションの仕方というか、平等さみたいなことがあるんだと思いました。内山さんはどうでしたか？業界がまったく違いますけれど、前の職場と拓実建設さんとは何が違うと思いますか？

内山：前の職場は本当に個人プレーだったので、みんなというより、1人で仕事して自分のためにお金を稼ぐみたいな。今は、みんなで現場の仕事をするので、仲が悪かったり1人でも欠けると回らないので、そこが大切だと思うんですね。

近藤：内山さんは拓実建設で働き始めて3ヶ月ということですが、チームプレーで働くことは、これまでの7年間と全然違うということですね。それは何が違うのでしょうか？チームプレーを大事にしているというのもあるんだろうけど、働いてる社員さんを大事にするみたいな感じがあるのかなと思いますながら話を聞いてたのですが、違いはどのようなところに感じるんですか？

内山：そうですね、働き始めて3ヶ月ですけど、もう後輩もできています。先輩が後輩を教えて、僕も後輩に教えて……それで良い関係が本当に続いているって感じですね。

近藤：先輩後輩というお話は、去年のディースタANDARD社さんの時も出ていて「3年引きこもっていた後輩が、7年引きこもっていた先輩を見て、自分も働けるかなと思った」という話を覚えてるんですけど、拓実建設でも中の経験をした者同士なんかあったりするんですか？どなたが刑余者の方とか、そういうことは。

宮下：そこは特に自分たちから別に言ったりはしてないですね。

近藤：職場の雰囲気先輩後輩という感じになっているということですね。

宮下：そうですね。

近藤：ありがとうございます。今のところ、僕らはよく“フラットさ”って言ったりするんです。フラットって上も下もない感じというのかな。もちろん社長だから偉いとは思いますが、上も下もない感じを僕らもすごく大事にしているんです。例えば障害のある人のサポートで、僕が1番合わないなと思うのは権威なんですよ。権威って言うと、とにかくこのやり方に従えみたいな感じになるので、どうしても本人の特徴とかそういう部分を我慢させないといけないみたいな感じになってしまって、結局、後々何か大きな爆発が起こってしまう。似たところがあるのかなとは思いましたね。

紫牟田：何か相談したいことがあった時は、同僚に相談したりするんですか？

内山：はい。宮下さんに相談してます。

紫牟田：宮下さんは？

宮下：同僚だったり、職長だったり、社長だったり。社長にも素直に相談に行きますね。

紫牟田：会社の飲み会とかも結構あるんですか？

宮下：コロナの関係で大きな飲み会はまだ開いてませんが、ちょっと飲みに行こうとかいうのはたまにあります。

紫牟田：社員さんみんなで顔を合わす機会とかはあるんですか？

宮下：現場ですね。現場は家族と過ごすより長い時間一緒にいるんですよ。奥さんや子どもよりも、1番長いですよ（笑）。

紫牟田：それだと、もう仲間って感じにどうしてもなるんですね。

宮下：なりますね。

近藤：「現場って何か」が聞いておられる方には伝わりにくいかもしれませんね。例えば河川の防波堤を建設する工事の現場があるとしたら、その近くに行くと事務所がつくられていて、そこにみんながいて、いろんな作業を1日するみたいな。それを現場と呼ぶと思うんですよ。そこには職長さんや現場を見る方がおられるわけじゃないですか。そういうのは、他の会社さんが入ってくるというより、拓実建設さんだけでその現場を持たれてる感じですか？

宮下：拓実建設の中に職長さんがいるので、その人たちが拓実建設の人間を見てます。

柿島：何人でどこに行かせるかという現場の割り振りは、私と番頭さんで相談しながら決めます。

紫牟田：すみません。よくわかっていなくて。

近藤：業界が違うといろいろわからないですよ（笑）

紫牟田：去年登壇いただいたディースタANDARD社さんは IT 企業で、社員さんが 1 人で現場に行くので、会社として飲み会がすごい大事だとおっしゃっていたんですよ。

近藤：そうですね。やり方の違いがあるっていうのはよくわかりましたね。

紫牟田：中に入ってらした先輩方が多いというのは、やっぱり安心感に繋がりますか？

宮下：中に入ってた人が働き続けられているってことは、イコール自分も続けられるっていう安心感がありますね。

近藤：ディースタANDARD社さんの時もそうでしたけど、何回か話題になってるのが「ロールモデル」という言葉で、ディースタANDARD社さんの場合だと、元々長く引きこもっておられた方だけど、今は本当にバリバリで最前線で働いておられると。だから新しく入社した方も、「自分もそこに行ける」と思えるというか、ロールモデルとして見えてくる。同じ経験のある先輩がロールモデルとしていてくれるのが良いんだという話はされてましたね。そういうことは拓実建設さんの中でもあるんですね。内山さんも同じようなことを感じたことってありますか？

内山：僕はまだ入って 3 ヶ月の新入りですが、先輩の解体作業を見て覚える。一度先輩の真似をして解体をやらせてもらい、褒められたの嬉しかったですね。

紫牟田：そういう、その積み重ねが力になりそうですね。それではそろそろ、会場みなさんからも質問していただきたいと思います。

<質疑応答>

参加者 1：宮下さんは、今は面倒を見るというか受け入れる側の立場になってらっしゃるじゃないですか。いろんな人と話すことになると思うんですけど、受け入れる時のコツというか、受け入れる側として気を使っていることとかあれば教えていただけますか？

宮本：自分自身のやり方でしかないんですけど、迎えに行って 1 番最初に会った時に素直に相手のことをまず聞くんです。で、相手が話しやすくなってきたら会話が弾んでいくので、そこからだんだん心を開いていってもらうようにはしています。

紫牟田：内山さん、宮下さんはそんな感じでしたか？

内山：はい、もう最初からフレンドリーな感じで、逆に嬉しかったです。シーンってされるよりかは。出た時は「お、何食う？」みたいな感じで、すぐコンビニ行ってもらって……。

近藤：やっぱり出て最初に楽しみなのは何を食べるみたいな感じなんですか？

内山：そうですね、僕はタバコだったんで。タバコが1番吸いたかったです。

近藤：そうか。味がちがいますよね。何年かぶりに吸うとね（笑）。

内山：クラクラしました（笑）。

質問者2：近藤先生にお聞きしたくて。今日来てくださったお二方は刑を受けたという障害はあるとはいえども、そもそも仕事をする力はかなり高い。元々の真面目さもあって、能力があって、あといろんな遊びもしながら受刑者の中でも優秀な成績を収められるような人たちなのかなと思うんです。その一方で、そもそも働く力を持ち合わせていない人たちも受刑者の中にはいるのかなと思うんですけども、そういう方々に対して、こういう似たような社会の枠組みってというのはあるのかなというのをお聞きしたいんですけれども。

近藤：ありがとうございます。ざっと考えると、障害っていうと、元々「ディスアビリティ＝働けない人」という言葉から出てきているんですけど、実際には、そんなことはありません。それこそ、うちで働いていた人の中には24時間寝たきりで、呼吸器をつけていて、声の大きさもほとんど聞き取れないぐらいだけど、指先が少し動かしてコンピュータが扱えるので、問題なく働けます。もちろん短い時間しか働けなかったりもしますが、でもうちの管理職のサポートをする働き方ができたりするんですよ。

始まる前に宮下さんとふたりで喋ってたんですけど、やっぱり環境だよっていうので、すごく盛り上がったというか。実際には、環境のあり方で、その人が働けるかどうかは変わる。障害者っていうと働けない人って見られると思うし、刑余者って言われたらどう見られるんですか？“予期不安”という言葉があるんですけど、例えば障害者は、知的とか精神とかあったら、なんか嘔みついてくるんじゃないかなって思うとか、肢体不自由とか難病があったら急に倒れてしまうんじゃないかとか。事故があったら何か問題が起こるから、この人はやっぱりダメなんじゃないかみたいに想像してしまうという……。でも一緒に過ごしてみると全然そうじゃないということがわかってくるんですよね。それは偏見って呼ばれたりするけど、この流れで聞いてしまいますけど「こうなんじゃないの？」って言われることはありますか？

宮下：「中に入ってた人ってどんな人なんだろう」ってまず考えると思うんですよ。その人が障害だったり暴れるような人だったら「え？大丈夫？」っていう先入観から、働けないんじゃないか？という見方になってると思うんですが、それと一緒になんです。刑務所あがりだろうがなんだろうが、同じ人間なので。いつ誰がそういう立場になるかもわかんないし、なろうとしてる人もいるし、なりたくなくてもなる人もいるんで、そういうふうに自分は思います。

近藤：本当にそう思います。やはりそういうことなのかな。例えば「僕ゲイなんです」って言ったらそういう風に見える。「実は僕、癌のサバイバーなんです。肝臓をだいぶ切り取ったことがあるんです」って言ったら、そう見える。で、障害があるんですよ、難病があつてとか言うと、そう言う度に僕に対する見え方は結構変わりますよね。いわゆる LGBTQ とか言われる人たちも別に機能的には問題がないとはされるけど、排除されてしまうとかあるじゃないですか。でも、友達として一緒に過ごしていると、宮下さんが言われたように一緒の人間なんですよね。ただ環境とか出会いが違っただけなんだっていうことかなと思うので、その先入観をどう外していくかっていうのは……でもしょうがないよね。先入観持ちちゃうもんな。

宮下：人間なんで（笑）。

近藤：それはありますよね。ちなみに宮下さんの今のお話に僕はすごく共感したんですけども、内山さんも出た後に周りからの先入観で「こうなんじゃないの？」って見られる経験はありますか？

内山：周囲の目線はちょっと気になりますね。たぶん社会に慣れてない顔をしてると思うんで、出てきた人みんな。真っ白い顔で、髪も整っていないし、ちょっと怪しいなとか。僕は経験者なので、この人刑務所に入ってたんじゃないか？みたいなのは感じるがありますね。

近藤：それってわかるものなんですか？

内山：結構わかります。それもまた偏見ですよ。でもたぶん当たってますね。

近藤：確かにね。僕も ADD だから、同じ匂いのする人は確かにわかりますね。こういうエピソードはあるだろうなとか。

内山：あと捕まった人の罪名がわかったり。

近藤：きっと中でいろんな人にあったからですね。

内山：たぶんそうだと思います。

近藤：今日お二人の話をだいぶ聞いたので、皆さん解像度がかなり上がったと思うんですけど、この偏見を形づくるものって、一体なんなのかというのは思いますよね。今日お二人はこのたくさんの方がいる場に来てくださったじゃないですか。私は色々なイベントで障害のある子や若者たちと一緒に登壇したりするんですけど、結構よく話すのが「カミングアウトすることってめちゃくちゃ怖いですよ」と。でも話すことに意味があって、それは半ば自分が背負って話したいなところがあると思うんですよ。それを誰かがやらないと、知らない人の偏見とか解像度って変わらないので、今日はお二人が来て話してくださったので、みなさんもだいぶ解像度が上がったのではないのでしょうか。

内山：彼女ができればカミングアウトした方が良いんですかね？

近藤：良いんじゃないですか？僕らも自分の障害のことを友達に言うかどうかを集まってよく話しています。拓実建設内でそういう話はしないんですか？

内山：宮下さんはそういう話はしない。自分を隠すタイプですね（笑）。

宮下：自分は基本的に誰と会っても言いません。自分は言わないけど社長が（笑）。

内山：僕は社長から話を聞いて知りました（笑）。

近藤：社長はそういう気持ちを持ってくださってるってことですよ。

柿島：基本的に、新しく入ってきた人に対しては、この人は出所者ですとは一切言わないです。それは個人情報ですから。でも彼（宮下さん）には立場があるので言います。じゃないと、それを隠して接するのは卑怯だと思っているので。

近藤：宮下さんはもう偉くなったということですね。

柿島：そうです。

近藤：ありがとうございます。良い質問から、いろいろ展開できました。

質問者 3：内山さんにお聞きしたいんですけれども、異業種からの転職ということで、例えば、すごい肉体労働でやってらんないよとか、またお菓子食べてお気楽な生活したいとかいう気持ちになったりはされませんでしたか？

内山：そうですね。異業種でやっていけるのかという不安はありましたが、給料は良いので、頑張ればやっていけるというモチベーションになっていますね。最初は本当に不安でした。コミュニケーションは結構取れる方でしたが、僕は体が細いので、重いものを持てるかなとか。あと、現場は暑い中でも、寒い中でも、みんな外で頑張っているのが我慢できるかなとか……3ヶ月働いてるんですけど、自分には合ってると思います。いま社長が職長の教育とかさせてくれているので、期待されていると思って今後も頑張っていきたいと思います。中に戻ることはもう多分二度とありません。

（会場より拍手）

＜参加者同士の意見交換＞

紫牟田：ありがとうございました。それではこれから 20 分ほどグループディスカッションを行っていただこうと思います。宮下さん、内山さん、柿島社長、そしてディースタンダード社の小関社長と池田さんにもそれぞれどこかのグループに入ってくださいます。どうぞよろしくお願いいたします。

（グループでの意見交換）

紫牟田：まだまだ話し足りないとは思いますが、時間となりましたので、グループごとにどんなお話をされたのかを発表していただく時間を始めたいと思います。よろしくお願いいたします。

グループ A：先ほどの話の中で“カミングアウト”という言葉が、話をする側の視点であったと思うんですけど、このグループでは聞く側として、どれぐらいそういう話を掘り下げて聞いて良いんだろうねという話が出てきました。これはカミングアウト全般に言えることだと思うんですけど、何か思い切って言ってくれたことに対し、どういう風に聞き取れば良いのか。本人も言ったことの中にも言いたくないことがあったりして、そこをどういう風に配慮しながら掘り下げていって良いんだろうとか、そこはすごく迷うところだよねと。あとは、就職を支援するとかの立場の話もあったんですけど、仕事がなかなかうまくいかないみたいな相談を受けることもあったりすると、仕事がうまくいかない理由ってなんだろう？ということ掘り下げていきたいっていう時もあるんですけど、そこでもどれぐらい掘り下げて良いのかというのは、相手との組み合わせがすごく難しい部分だよねという話があり

ました。以上です。

グループ B: いろんな話があったのですけれども、一番聞いてみたいのが、“今の職場がすごく居心地が良くてずっと働きたい”と言っていただけるような会社ってどうやったらつくれるんだろうかっていう……それは、どんな会社でも職場でもそういう風になったら良いなと思うんですけれども、居心地の良さとかがあって、待遇とか給料が良いとかかなっていう話をしてたんですけど、特にその居心地の良さ、なんでも聞けるみたいな話もあったと思うんですけど。例えば、お二人に今日ここに来てお話をさせていただくっていうのも、やっぱりハードルというか、なんで出なきゃいけないのかなっていうのもあったと思うんです。社長さんから言われて、何で出なきゃいけないんですかとか、そういうやり取りがあったのかなとか話してました。

グループ C: このグループには宮下さんが入ってくださったので、ある意味質問攻めみたいな状態ではあったんですけど、やる気を出すモチベーションの保ち方とか、あとは長い方でどのくらい働いてらっしゃるかとか、いろんな質問を皆さんされていたので、私はどちらかという聞いてるのに精一杯というか、いろんなお話が聞けました。宮下さんも含めてステップアップを考えているとか、場合によっては転職をする人もいらっしゃる。ただ、共通しているのは、意志の強さがすごい感じられました。

あとは偏見というか先入観の話もされてたかと思うんですけども、やっぱり最初にどう思われてるかということが気になるということですが、中に入ったことがない方側から見ると、やっぱりどう接したら良いのか、どう聞いたら良いのか、どこまで聞いたら良いのかという、ある意味ちょっと腫れ物を触るみたいな接し方になってしまうっていうのはあるんだなって思いました。ただ、これは別に刑余者の方や障害のある方に限らず、その人はその人、という目線で見れるようになればいいなと思いました。以上です。

グループ D: 私たちのチームには柿島社長に入っていただいていたので、社長に聞きたいことをうかがうというスタンスで話し合いをしました。いろんなお話を伺ったんですけれども、2つあって、ちょっと先ほど触れなかった課題という面と、あとは社長がこの会社をつくって、こういうシステムで運営されている上でのやりがいっていうところが興味深かったところかなと思いました。

課題として、定着率というところがあるようで、社会課題として、せっかく出たのにまた戻ってしまうっていう人の割合が 50%だと。その中で戻ってしまわないような工夫というのは、個人の工夫もあると思うんですけど、こういう受け入れてくれるような会社が尽力して、中に戻るのをストップするという役割もあるのかなって思うのは思っていて。ただ、どうしても再犯率が高いので、定着が弱いっていうのは課題と思われてるのかなと感じました。その一方で、やりがいというところでは、一人の人がもう戻らないと決めて、ちゃんと巣立

っていくところにやりがいとか、やってよかったなっていうところを感じられてるんだなと受け止めています。それが一人の人の人生を救うというか、それが広がっていけば、社会にも良い影響があるのではないかなと個人的に思いました。

グループ E: 僕たちの班には内山さんが入ってくださったので、宮下さん班と同じように質問攻めの形にはなってしまったのですが、何か 1 つのキーワードとかを決めて話すのではなくて、内山さんの人となりというか、どういう生活をしてるのかとか、実際に『Chance!!』を見させていただいて、募集条件とかがどういう風に載ってるのかとか、『Chance!!』の履歴書フォーマットとか、実際にどういうものを見て、履歴書に書いて、経験して、今の仕事に就いているのかっていう話を聞きました。最後に時間ギリギリで話していた内容として、個人的な疑問になってしまうんですけど、社長さんの会社って割と本当に待遇が良くて環境も良くて、仕事のやりがいと何より社長さんのお人柄でみんなが行きたいと思うところなのかなと思うんですけど、なので、かなりの人が応募していると思うんですけど、その中で今日来てくださったお二人のような方を選んだのは、どういうところを重要視して社長が見てるのかなっていうのが気になるポイントだなっていうのが、最後は答えが出ずに会話が終わったという感じになります。以上です。

<おわりに>

紫牟田: ありがとうございます。最後に、近藤先生からまとめをお願いします。

近藤: はい、ありがとうございます。次回がすごい楽しみになってきました。今日もいくつか柿島社長がおっしゃってくださったので、もうこれは聞かねばならない。皆さんももう、また次回来ないといけないと思いました。

私も色々お話をさせていただいたんですけど、これまでカミングアウトのこととかをこの講義では話していませんでしたが、お二人の話にすごく共感したんですよ。私自身も刑余者の方を雇用する経験が二人ぐらいしかいないんですよ。だから解像度がすごい低かったんですけど、今日は始まる前にもお二人といろいろ話をさせていただいて、私自身の感覚とカリアリティもずいぶん広げていただいたなと思いました。今日来た方々もまさにそうだったんだなと思いながら発表を聞いていました。私自身も勉強させていただいたし、本当に素晴らしい意見ばかりだったなと思いました。ありがとうございます。

紫牟田: 私もすごく勉強になりました。ディースタANDARD社の小関社長に第2回に登壇いただいた時におっしゃってくださったことですが、例えば、スキルアップをして転職したいと思った時に、同じように受け入れてくれる会社がたくさんあって、幸せに働ける社会になったら良いなと思いましたね。

近藤：今日のテーマって、先入観のことだったり、どう理解し合うかとか、どこまで言って良いのかみたいな話とかがたくさん出てきたと思うんですね。僕は障害のことやっているので、それはいつも聞かれるんですね。「どこまで聞いて良いですか？」みたいな質問にいつも出会うんですね。

障害者か健常者かの分類で、ある人が何をどこまで聞かれてもいいかが決まることはありませんよね。その人自身が、あなたとの関係の中で、何をどこまで聞かれてもいいかは変わると思うんですね。「障害者にどこまで聞いて良いか」という質問は、自分自身のことを健常者の枠組みに置いていて、それと異質な集団として障害者の枠組みにあたる人たちがいると考えてしまっていて、そこにどこまで自分が踏み込んで聞いて良いか、という素朴な分断が自分の中にあることから生まれてくる質問なのかなと思います。ここをフラットな関係性を作って超えていくことができたらと。

ただ、今日はお二人は質問攻めに合ったようなので、お二人として「こういうところに関心持たれるんだな」みたいに思ったことがもしあれば教えていただけませんか？お二人には今日は刑余者という属性で出ていただいたのですが、さっきのセッションの中でこういうことに関心持って聞かれるんだとか、何か思われたことってありますか？

内山：僕の班では元受刑者と話したことがないっていう方がいたので、本当に自分みたいな奴もいるんだよっていうことを知ってもらえたと思います。逆に元受刑者のほうがたぶん社会の常識とかすごい刑務所の中で学ぶので……ちゃんとできる人とできない人がいると思うんで分かりますけど、そこはちょっと偏見がない感じで見てもらいたいですね。

宮下：自分も同じようなことになるんですけど、やっぱり最初は誰もが一步引いてしまうと思うんですね。だから、その人と話をして、この人だったらっていうのを対話していく中で、見極めて初めて話ができるんだと思いましたし、はっきり言って犯罪者がみんながみんな怖い人間でもないし、どちらかと言えば寂しい人間で、一人で生きられないから悪さして、あげくやっぱり一人でいられないからって再犯してとかしてると思うんで、弱い人間だと思って見てたら、全然怖い人間でもないんで、その辺は皆さんにもよくわかってもらえたかなと思います。

近藤：素晴らしいですね、すごく良かった！そういうことなんですよ。やっぱり、そういう思いで話して下さったんだなって思ったので。自分のことを誰かに話し終わった後に、自分で話そうと決めて話しているから、嫌な気持ちになるわけではないんだけど、何かモヤモヤとする時と、今日はモヤモヤしないなって思う時があるんですね。今日はモヤモヤしないなって思ってた気がします。

紫牟田：今日は宮下さん、内山さん、来ていただいてありがとうございました。こういう環

境の中でお話いただいて、本当に感謝です。

次回は、拓実建設の柿島社長と『Chance!!』をつくってらっしゃる三宅さんに来ていただきます。今日お二人からお話いただいたことを、今度は経営者の目線から、あるいは支援をする目線からお話いただこうと思っています。経営の目線を知りたいという質問もあったと思いますので、ぜひ次回もご参加いただければと思います。

それでは、本日の第3回はここで締めたいと思います。参加いただいた皆さんも本当にありがとうございました。そして何より、宮下さん、内山さん、本当にありがとうございました。

以上