

特別講演

中小企業だからこそ実現できる障害者雇用を考える
～障害者のキャリアラダーを検討する～



ビルド神保町

社会福祉士/精神保健福祉士/キャリアコンサルタント

松 原 未 知

中小企業だからこそ実現できる障害者雇用を考える ～障害者のキャリアラダーを検討する～

松原 未知

ビルド神保町 社会福祉士/精神保健福祉士/キャリアコンサルタント

2018年6月時点での、障害者雇用率の平均は全体では2.05%となる中、従業員1,000人以上の大企業では2.25%と法定雇用率を上回っており、また500～1,000人の企業も平均と同じく2.05%となっています。つまり、大企業では障害者雇用はほぼ軌道に乗っており法定雇用率の上昇にともない、何かしら雇用対策は実施されていると思われます。その中で、さらに、法定雇用率の引上げが見込まれている現状としては、今後、中小企業に対して障害者雇用促進が期待され、雇用対策が展開されていくことが予測されます。

また、ハローワークからの就職者数を障害種別ごとに見てみると全国平均で、全体は4.6%増加しているのに対し、身体障害者は0.3%、知的障害者は5.9%、精神障害者は6.6%の増加となっており、精神障害者の増加が著しくなっています。

さて、15年ほど前、某企業の人事部の社員だった私に、ある日突然降りかかってきた課題は、障害者雇用を進めるようにというものでした。

当時は、右も左もわからない中、とにかくひたすら障害者の方を採用し働いてもらうことを考え、実践していく日々でした。各支援機関から協力いただき、「障害者でもできる仕事を切り出す」、「業務工程を見直して、1人の健常者社員の仕事を複数人の障害者の仕事に組み替えていく」そして、「外注に出している業務を障害者で内製化する」ことを進めていきました。その後、特例子会社に転職して、さらに深く障害者雇用に関わり、会社単体では黒字化できませんでしたが、全社からはCSRの視点から高い評価を受けて障害者の安定雇用を実現しました。しかし、同時に「経済合理性を考えると、障害者雇用はいつか限界に達するのではないか」と疑問も感じていました。

「障害者にできる仕事を切り出す」、「障害者の仕事を作り出すために、外注に出した仕事を内製化していく」、「付加価値を生まない仕事でも、障害者雇用のために業務を作り出す」、この繰り返しで、本来の障害のある人と共に働く日本社会を形成することができるのでしょうか。多様性を活かした働き方改革を推進できるのでしょうか。

さらに、実際このような仕事や業務の切り出しは「間接業務」の多い大企業にしか実現できないやり方なのではないでしょうか。この方法を推し進めていくと、障害者雇用は、比較的経営に余裕のある大企業だけが進めることができ、そして本来であれば障害者雇用を促進する上での経済的な支えである雇用調整金も大企業にしか渡らないことになります。

日本の障害者雇用促進を企業の大小に関わらずに考えた場合、何か他に方法はないのだろうかと考え、そのときに出会ったのが、「自らのリカバリーとキャリアを語る精神障害者」の存在でした。

精神障害者の定義は幅広く限定しにくいものですが、キャリアを積んでいる中で病気を発症した方、健常者として教育を受け、自らのキャリアに夢を持つ中で途中から発達障害に気づいた方、障害があることで生きにくさを感じつつも、自分のキャリアを真摯に考えてきた方、みなそれぞれに、自らの夢や希望、つまり外から見えるキャリアでなく、自分が生きていく中でこうありたいという姿や望む働き方といった内的なキャリアの希望を語っていました。

実際、障害者雇用で精神障害者を雇用するメリットは、いくつかありますが、一番のメリットは「業務の切り出しに制限がかからない」ことです。

精神障害者の中には、障害者同士の環境で障害者のために切り出された単純業務をひたすらこなすことを希望する方ももちろん存在します。しかし、それ以上に多いのが「自分らしく働きたい」、「配慮がないと働きにくいのは事実だが、専門性を生かして働きたい」、「自分の労働に対する正当な対価を得たい、だからキャリアアップを目指せる会社で働きたい」、このような希望を語る人は驚くほど多いのです。

そうなると、間接業務が少なく、「障害者のための仕事」を作りにくいと思われる中小企業こそ、精神障害者を「人材不足を補う戦力」として雇用できるチャンスが多く存在するのです。そのチャンスを活かすには、もちろんマッチングの重要性や採用後の安定雇用の手厚い支援は不可欠ではありますが、実際多様な能力を持った精神障害者の方を雇用し、意外な職種でうまくいっている中小企業は多く存在します。そこで、その事例をいくつかご紹介しながら、令和の時代の障害者雇用を検討したいと思います。

そして、さらに私は7年前から図らずも「障害者の保護者」となりました。子供が生まれながらの知的障害のダウン症であり、今息子を通じて「大人になる障害者」をいろいろな視点で見ているところです。

最近、「発達障害」、「グレーゾーン」、「自閉症」という言葉が一般的になるにつれ、早期に相談・診断を

受ける保護者は確実に増え、特別支援学校、特別支援学級などに通う児童生徒も増加傾向にあります。

つまり個別の障害特性に対する配慮を受け、何らかのトレーニングを細かく受けてきた世代が、次世代の障害者雇用の対象者となるのです。

また、特別支援教育できめ細かい支援を望むのと同時に、今保護者の間ではインクルーシブ教育に対する意識も高まっています。誰も分けない、差別しない、合理的配慮を受けて、その障害特性と付き合い、多様性を認められながら学生時代を送ることが当たり前であるという教育を受けてきた若者が、あと 10 年もすると障害者雇用の枠で働くようになります。

その場合、どのような変化が起きてくるのでしょうか。

ディーセント・ワークの実現はまさに障害者雇用の現場から起きていくのではないのでしょうか。

大企業から中小企業、身体・知的障害者から精神障害者へ雇用がシフトしていくと予測される中、次世代の障害のある若者はどんな夢を描いて社会に参画してくるのでしょうか。それに私たち社会はどのように向きあっていくべきなのかをみなさまと考えていく機会にしたいと考えています。