

発達障害のある方の雇用を考える①

1. はじめに

これから4号にわたって発達障害のある方の雇用について論じる機会を得ました。発達障害のある方を中心とした就労移行支援事業所の管理者として、光栄に思うと同時に大きなプレッシャーを感じています。

ところで、企業の皆様は一般的に手間がかかる、効率が悪い「障害者」を何故、雇用されるのでしょうか？法律があるから仕方がないからでしょうか？昨年末に兵庫労働局から6月1日現在の兵庫県における障害者雇用状況の集計結果として初めて法定雇用率を超え2.03%であったと公表されました。企業と関係機関の熱意ある取り組みの成果だと高

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% →	<u>2.2%</u>
国、地方公共団体等	2.3% →	<u>2.5%</u>
都道府県等の教育委員会	2.2% →	<u>2.4%</u>

く評価できます。とはいえ、本年4月1日から法定雇用率は2.2%に引き上げられています。果たして、年末に公表される民間企業における雇用状況は、この数字を上回るができるかどうか注目が集まります。と同時に企業の悲鳴も聞こえてきます。割当雇用制度がなければ雇用を渋る企業も事実数多くあるでしょう。障害者雇用の契機は今も昔も変わらず、多くはハローワークによる雇用率達成指導と言われています。

しかし、最近では、そうではない雇用モデルがみられるようになってきました。障害者雇用は法令遵守にとどまらないもっと大きな経営モデルにつながる可能性を秘めているのです。日本文化の良さは人を思いやる心が根底にあったと言われてきましたが、能率第一主義の押し寄せの中でその良さが希薄化してきています。それが、障害者雇用をすることによって化学反応がおこり取り戻せたという事例が数多く報告されるようになってきました。



例えば、挨拶する習慣が取り戻せたり、障害のある人の苦手さに対する様々な工夫は、他の従業員の仕事の効率も上げる結果をもたらしたり、ハウレンソウの徹底で思い違いによるミスが防げたりなどです。とりわけ発達障害のある人は抽象的な言葉が苦手な経験に頼る指示では分かりづらいのですが、職場実習受入を契機に誰もがわかりやすい作業マニュアルづくりへの取り組みや当たり前のように行われていた業務を再点検することによって、効率的になり体制強化に成功している企業が出てきました。正に障害のある人の弱さを企業活動の強みに転嫁しているのです。



このように考えるとわが国が抱えている現代的課題である「労働力不足」「共生社会」「多様性」「成長」といったキーワードは増え続ける発達障害のある人の置かれている状況の裏返しであり、雇用現場へ意識的に受け入れていくことが解決への道筋であると言えます。このことを4回シリーズで論じていきたいと思っています。

2 中小企業の社長から伺ったエピソードと気づき

ある障害者雇用に関心な中小企業の社長から「昔、大卒者なのに仕事の覚えが悪くミスばかりしでかす、ちょっと注意をすると休んでしまう困った社員がいた。そんな時に知的障害のある方を採用したら、ゆっくりではあるがまじめに仕事に向き合い、少々叱っても毎日出勤してくる。このことが評判になり所属している経済団体で知的障害のある方の雇用が拡がっていった。」という障害者雇用の契機となるエピソードをお伺いしたことがあります。

併せて、社長から「その時の我が社の困った社員は、実は発達障害があったのだろう、当時はそ



んな概念がなかったので首を傾げてしまうことばかりだった。」

この話は発達障害ということを理解する上でいて実を的を得ていると思います。発達障害は急に出てきたものではなく昔から存在していたが社会が包括しており、困難さが目立たなかった、それが、社会の変化により目立ち始めてきたという



ことだろうと思います。また、発達障害にご本人や周囲が気づくのは、職場というシーンにおいてであるということです。学生時代は何か困

り感があっても勉強が出来れば、それ程問題にはならなかったのに、就職活動中や就職してから一挙に問題化してしまいます。

実際、私どもの就労移行支援事業所でも、障害認定を受けるきっかけが、学生時代の上手くいかない就活、入社してからの戸惑いから抑うつ症状が出たことをあげておられる方が大半です。

もう一つ、ここで紹介したいのは、発達障害のある方の職場実習を受け入れて頂いた社長の気づきです。最終日の講評の席で、実習生は「僕たち

は、アレソレといったあんな抽象的な指示をされてもわかりません」と注文を付けたのです。それを聞いた社長は、「確かにそうだ、我々中小企業は今後益々思うように労働力の確保は困難になる。

外国人も受け入れなければならぬだろう、そうなった時に抽象的でマニュアルもない現状では対応できない、

早急にマニュアルを作成したい、さらにはどのような方でも活躍できるようにマニュアルの上書きをしていきたいので、様々なタイプの方に実習に来ていただきたい」と多様性を受け入れる体制作りの必要性和それを可能にする障害者雇用のあり方に気づかされました。



この二つのエピソードと気づきは、発達障害のある方の雇用を考える時に極めて大きな示唆を与えてくれます。それは、少子高齢化の中で増え続ける障害と労働力不足を解決する道は多様性のある社会、それを認め合える職場集団づくりでしかないということです。

古川 直樹

【プロフィール】

特定非営利活動法人ピークスネットワーク理事長、就労移行支援事業所PEAKS神戸管理者
* 社会福祉士（この業界に入り約40年、その大半を兵庫県総合リハビリテーションセンター
職能開発施設で就労支援に携わり、現在に至る）

【執筆紹介】

- 「障害のある人の雇用・就労支援Q&A」 中央法規 183-185
- 「チームアプローチによる総合リハビリテーション」 三輪書店 124-126
- 「リハビリテーション連携論」 三輪書店 116-122
- 「社会リハビリテーション」 三輪書店 （職業リハ分野担当）
- 「季刊 福祉労働140号 増やされる「発達障害」」 現代書館
- 「発達障害の人が働くためのQ & A」 弘文堂 95-99



特定非営利活動法人

ピークスネットワーク

PEAKS六甲

〒657-0038
神戸市灘区深田町4丁目1番1 ウェ
ルブ2番街552
TEL 078-846-3009

PEAKS神戸

〒650-0025
神戸市中央区相生町1丁目2番1号 東
成ビルディング303
TEL 078-362-5177

