



コレを読まずして障害者を雇用すべからず

②配慮は本人に聞く

障害者雇用は、今や経営に於いて向き合わざるを得ない人権経営の指針となる課題である。従業員数40人以上の事業主には雇用義務があり、民間企業の法定雇用率は2026年7月に2.7%に引き上げられる。これを単なる“制度対応”として現場に丸投げすれば、職場の混乱や早期離職、更には管理職の疲弊を招き兼ねない。問われているのは、「如何に雇用率を達成するか」ではなく、「どう戦力化し、どうトラブルを防ぐか」。本連載では、現場で実際に起きるトラブルを手掛かりに、経営者・管理職が知っておくべきノウハウを解説する。

第1回では、障害者雇用のトラブルは突然発生するものではなく、小さな行き違いや不満の積み重ねによって生じるという事をお伝えしてきた。では、そうしたトラブルを具体的にどう防げばいいのか。

先ず、日々の業務に追われる職場では、同僚が障害者である事を意識し続けるのは難しい。その為求められるのは、「障害を忘れない事」ではなく、「障害を忘れてしまっても大きな問題にならない環境を作る事」である。

又、必要な配慮は障害の種類によって大きく異なる為、それぞれの障害の特性を理解し、障害別に適切な対応を考える事が重要である。今回は比較的取り組み易い障害の1つである「肢体不自由」への対応を取り上げたい。

障害箇所を「目立たせない」

肢体不自由の有る人への配慮として、意外に重要なのが障害箇所を必要以上に目立たせない工夫である。一見すると単純な事に思えるが、実際には十分に出来ていない職場も少なくない。

肢体不自由とは、病気や事故で手足を失ったり動かなくなったりした人から、生まれ付き体の一部が奇形だったり機能を失われていたりする人まで、様々な状態を含む。

職場では、障害箇所に違和感を覚える人がいても不思議ではない。むしろ問題なのは、その意識への後ろめたさから、周囲が「気にしていない」と必要以上に装ってしまう事である。その姿勢が、却って本人の苦しみを見え難くしてしまう場合がある。

例えば、生まれ付き両手に奇形の有る男性のケー

スを見てみよう。資格も能力も有り、健常者と同等以上に仕事をこなしていたにも拘らず、本人は次第に、「能力ではなく障害によって評価されているのではないか」と感じる様になった。取引先では「お前みたいな障害者が来れば、同情して値引きすると思っているのか」と言われたり、来客の視線が手元に集中したりする経験が続いた為である。周囲に悪意は無くても、本人には「見世物にされている」という屈辱感が残っていく。

会社が社外の人々の言動まで管理する事は出来ない。だからこそ必要だったのは、「障害を気にしていない」という姿勢ではなく、障害箇所が過度に注目されない配置や役割を検討する事だった。実際に業務内容を見直し外部との接触機会を減らしたところ、本人が抱えていたストレスは大幅に軽減された。

見た目で障害の重さを判断しない

身体障害に関して職場が陥り易いもう1つの誤りは、見た目で障害の程度を判断してしまう事である。車イスの人は重度で、杖で歩ける人は軽度——そう思い込みがちだが、実際はそう単純ではない。本来は車イスを使うべき重度障害者でも、懸命なりハビリを続け、杖で歩いている人もいる。ところが職場では「車イスじゃないから大丈夫だろう」と判断され、満員電車を避ける為の時差出勤を認められない等の事例も有る。

同様に、重さの感じ方も人によって異なる。例えば、腰に複数のボルトが入っている人は、一見すると健常者と変わらなく見えても、同じ荷物を持った際の体への負担は全く違う。会社側が「重い荷物は

持たせていない」と考えていても、その「重い」の基準が本人と同じとは限らない。本人との間で何が負担なのかを具体的に確認していなければ十分な配慮とは言えない。

設備が整っていても、働き易いとは限らない

多くの企業は、多目的トイレやスロープ等の設備を整えれば十分な配慮だと考えがちである。しかし、設備が整っている事と、本人が働き易い事は必ずしも同じではない。

脊髄に障害が有り、下半身がまったく動かない男性の例が有る。通勤は自家用車で認められ、会社内には多目的トイレが整備されており、職場内の移動にも大きな支障は無かった。一見すると職場環境に問題は無い様に見えた。それでも、本人を苦しめていたのはトイレだった。

この男性には尿意や便意の感覚が無く、水分や食事を調整しながら決まった時間に1度だけトイレに行く様にしていたが、その際にはどうしても長時間を要する。事情を説明すれば理解してもらえたかも知れないが、排泄の話自ら切り出す事への抵抗感や、同僚への遠慮から言い出せずにいた。その結果、「上手くサボっている」と陰で言われている事を知り、大きなショックを受けた。以降、周囲の目が気になり、トイレに行く事自体が精神的な負担になってしまった。

設備を整えるだけでは、働き易い職場は実現しない。本人が抱える見え難い困難にも目を向け、安心して相談出来る環境を作る事が重要である。

久保修一氏「ココだけ」の補足の一言

2024年4月1日施行の改正障害者差別解消法により、民間企業にも「合理的配慮の提供」が義務化された。障害者雇用に関する相談は、スロープや多目的トイレ等設備面の課題から、コミュニケーションや相互理解を巡る問題へと移りつつある。身体障害者が職場での孤立や誤解によって精神的に追い詰められ、うつ状態など二次的な問題を抱えると、身体面への配慮だけでは足りず、精神障害者雇用と同様のきめ細かな対応が必要となり、問題がより複雑化してしまう。こうした問題は就業規則やマニュアルだけでは解決出来ない。重要なのは本人の困り事を定期的に確認し、必要な配慮を柔軟に見直していく事である。今年7月の雇用率引き上げを機に採用を進める企業は、新規採用だけでなく、働いている障害者従業員への配慮を見直すべきだろう。新たに入社した障害者従業員が、先輩から「障害への理解が乏しい会社だ」と聞けば、早期離職に繋がりが兼ねない。本気で取り組めば、その姿勢は必ず伝わり、採用後の定着にも結び付く。

久保修一(くぼ・しゅういち)

1965年東京都生まれ。慶應義塾志木高校、慶應義塾大学法学部政治学科中退。日本初の障害者の為の労働組合「ソーシャルハートフルユニオン」前書記長。NHK 福祉情報番組「ハートネットTV」の「障害者雇用」レギュラーコメンテーターを始め、テレビ・ラジオ・WEB サイト・定期刊行物など様々なメディアで、障害者雇用に関する提言を発信。日本財団「就労支援フォーラムNIPPON」、千葉県障害者雇用サポート事業「障害者雇用セミナー」、東京都社会保険労務士会がん患者・障がい者等就労支援特別委員会、東京都労働相談情報センター等で講演多数。著書に『本書を読まずに障害者を雇用してはいけません!』(労働新聞社)、『職場にいるメンタル疾患患者・発達障害者と上手に付き合う方法』(日本法令)等が有る。



「体の障害」だけではない苦しさを理解する

肢体不自由の有る人の困難は、体の動かしにくさだけに留まらない。

或る女性は難病の影響で上半身に障害があった。職場では、ミスが多い、居眠りをする、注意への反応が鈍い等の理由から、「仕事への意識が低い人」と受け取られていた。しかし、実際には、病気による強い痛みを抑える薬の副作用で眠気が生じ、集中力が低下していたのである。

会社側にも配慮する意思は有った。むしろ、総合職として採用した以上は能力を發揮してほしい、又、障害は上半身の不自由さであり、頭を使う仕事には支障が無いと考えていた。その為、総合職に相応しい業務を任せていた。しかし本人は、病気や薬の副作用による集中力の低下に悩んでいた。双方の認識のずれが共有されないまま、行き違いだけが積み重なっていったのである。

会社に求められるのは、「困ったら言って下さい」と待つ事ではない。本人が何に困っているのか、どのような配慮をすれば働き易いのかを丁寧に関心する事が重要である。その対話の積み重ねこそが、障害者が安心して働き続けられる職場作りの第一歩となる。

〈次回予告〉聴覚障害者への理解と効果的な支え方

出典 『本書を読まずに障害者を雇用してはいけません!』(久保修一 労働新聞社)