

日本福祉大学

社会福祉学部・社会福祉学科

2015 年度 卒業論文

重度脳性まひを持つ身体障害者の採用基準

社会福祉学部 社会福祉学科

12FF2938 高橋麻美

提出年月日 2015 年 11 月 27 日

改訂年月日 2015 年 12 月 12 日

目次

序論	2
第1章 本論文において重要な言葉の定義	3
1節 重度身体障害者の定義	3
2節 脳性まひの定義	3
3節 身体障害者手帳の定義	4
2章 重度脳性まひを持つ身体障害者と進路	4
1節 重度脳性麻痺を持つ身体障害者と特別支援学校	4
2節 脳性まひを持つ身体障害者と国立リハビリテーションセンター	6
3節 重度脳性まひを持つ身体障害者と大学	6
3章 障害や能力の捉え方の違いと法律・企業・施設が抱える問題	7
1節 一般企業における障害と能力	7
2節 法律と障害者雇用	8
3節 就労継続支援 A 型事業所の現状	8
4章 能力と環境	9
結論	10
注釈	12
参考文献	13

序論

近年、就職活動の場面において、学歴や資格を重視する「能力主義」という傾向が高まっている。そもそも、能力主義とは「わが国の企業経営の特質とされる年功序列制や学歴主義の対立概念として使用され始めたものであり、年齢や身分化した学歴などの属性(アスクリプション)が昇進や昇格の際の基本的な評価基準とされている現状の批判・否定的な意味を含んでいる」(濱島 竹内 石川編 1996 : 494)ものである。

そして、この他にも『能力主義と企業社会』の著者である熊沢誠氏は「私たちの国には一定範囲の仕事遂行を予定した技能の社会的な定義とランク付けがなく、したがって仕事上必要な能力というものもひっきり(注1)、個別企業ごとの従業員に対する要請としてあらわれるほかないということである。」(熊沢 1997 : 46)と述べている。この言葉をもとに調べてみると、能力主義にはさまざまな解釈があることが分かった。

その中からいくつか挙げると、日経連は「能力は、体力、適性、知識、経験、性格、意欲という六つの要素からなる。」(熊沢 1997 : 46)、石田光男氏は「日本の職場で高く評価される人とは、たんに仕事がよくできるだけの人ではなく、職務に対する態度姿勢、接する人々への態度姿勢のあり方をふくむ良い人柄高い人格を備えた人のことである。」(熊沢 1997 : 46-47)と定義している。これらのことから、能力主義の示している「能力」は、決して仕事ができることや学歴・資格だけを表しているわけではないということが分かるが、筆者は実際はそうではないと考える。

その証拠に、現代は就職難と言われており、他人と異なる自分だけの強みを持っていないければならない。しかし、それがだんだんと他人より高学歴であることや、資格をより多く取得していることというような意味に変化してきているように感じる。そして、それは共に生活をしている重度脳性まひを持つ身体障害者にとっても同様であると考えられる。

しかし『障害者福祉シリーズ② 障害を持つ人たちの権利』第三章で、著者は「戦後は高度経済成長によって産業構造や労働形態が大きく変化し、生産性重視・利益優先の合理化経営によって障害を持つ人々の働く機会は狭まった。」(高橋 谷内 丸山 2002 : 57)と述べている。

すなわち、生産性重視や利益優先の合理化経営に加えて、本来の意味とは異なる能力主義の考え方が広く浸透している現代の日本の企業では、他の健常者と同様に必要な資格を取得していても、資料作成などの事務が可能であっても、生産や利益に貢献することが難しい重度脳性まひを持つ身体障害者が、その人の有する本来の意味での能力を認められて希望の職に就くことは、極めて難しいことであると推測できる。

本論文では、特に、重度脳性まひという障害を持っている特別支援学校で教育を受けた身体障害者に焦点を当てて、①どのような進路を辿り就職に至るのか、②障害者にとっての能力主義や、法律や企業などさまざまな立場において障害者の就労や能力主義がどのように捉えられているのかという2点を中心に考察をしていく。そして、それを受けてどうしたら健常者と同様に能力を見て採用されるようになるのかを考えていきたい。

1章 本論文において重要な言葉の定義

本章では、本論文において最も重要な「重度身体障害者」と「脳性まひ」、「身体障害者手帳」の定義について述べていく。多くの人はこの3つの言葉は聞いたことがあるかもしれないが、それぞれの意味についてはよく知らないところもあるだろう。

この後の3節を読むと、本論文で書かれている内容が読みやすくなるため、ぜひ目を通して理解を深めてほしい。

1節 重度身体障害者の定義

まずはじめに、障害者自立支援法における重度身体障害者とは「常時介護を要する障害者又は障害児であって、意思疎通を図ることに著しい支障があるもののうち、四肢の麻痺及び寝たきりの状態にあるもの並びに知的障害又は精神障害により行動上著しい困難を有するもの」（障害者福祉研究会 2006, 109）である。

下記の表は、2006年現在の肢体不自由児・者の年齢階級別の人口を表したものである。重度と軽度など細かく分かれていないため、それぞれの正確な数字を知ることはできないが、この数字の大きさから障害者は身近な存在であるといえる。

身体障害児・者実態調査 障害の種類・年齢階級別にみた身体障害者数

表 1

総 数	年 齢 階 級 (歳)								
	18・19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～64	65～69	70～	不 詳
1,760	7	44	63	101	256	197	220	857	16

(単位：千人)

出典：平成18年 身体障害児・者実態調査 障害の種類・年齢階級別にみた身体障害者数から抜粋したものを基に作成

2節 脳性まひの定義

次に、脳性まひの定義である。多くの人々は「脳性まひ」という障害名よりも、「肢体不自由」という言葉の方が馴染みがあるのではないだろうか。肢体不自由とは「四肢及び体幹機能の障害をいい、外見上の形態異常や原因を問題にはしない。しかも、その運動機能の障害が治療や訓練によって改善されたとしても、永続的に残り、日常生活に不自由をきたす状態」（姉崎 2009：3）のことをいう。

脳性まひは肢体障害に分類され「発育途上(受胎から生後4週間)の脳に、何らかの日進行性の病変が生じ、その結果、主として永続的な運動障害がもたらされたものをいい、種々の随伴障害を伴う。」（姉崎 2009：4）と定義されている。その原因の代表的なものが出生時の新生児仮死、低出生体重、新生児重症黄疸の3つであり、3大危険因子と呼ばれて

いる。また、出生前の段階で考えられる原因としては、妊娠中毒症による脳内出血、風しんなどの母体感染、出生後では脳炎、髄膜炎、頭部外傷などさまざまなものがある。

脳性まひには、痙直型(体が突っ張ってしまい、スムーズに動かすことが困難)とアトローゼ型(本人の意思に反して不随意運動が起こってしまう)、混合型(痙直型とアトローゼ型のどちらも持っている)、強剛型(体全体に常に緊張が入っている状態のため、動作や言語が遅れてしまう)、失調型(身体の平衡バランスの障害。例えば、姿勢を正した状態を保持できないなど)などさまざまな型があり、その程度も人によって異なる。

3節 身体障害者手帳の定義

一般的に障害の程度を表すものとして、身体障害者手帳の等級が用いられることがある。障害者手帳の等級は「身体障害者福祉法に規定する身体障害について、それぞれの障害の種類ごとに身体障害の程度を7等級に区分しているもの」(障害者福祉研究会編 2008: 107)であり、最重度の1級から6級の対象となる人は身体障害者手帳の交付を受け、身体障害者福祉法に基づく更生援護を受けることができるとされている。しかし、最重度である1級の交付基準は、まったく補助器具(車いすなど)を使用しないで自分一人で移動できるかどうかである。

つまり、車椅子を使用しないと自力での移動が困難な時点で1級となるため、筆者のような軽度の脳性まひを持つ人から、日常生活のほとんどを周囲にサポートしてもらわないと生活できない重度の脳性まひを持つ人まで、ほとんどの人が1級の対象となる。したがって、本論文で対象としている、重度の脳性まひを持っているが、自分の頭で考えることやその人の動く範囲で操作できるようにパソコンを改造すれば事務作業が可能な人々を1つの定義で表すことは難しい。

2章 重度脳性まひを持つ身体障害者と進路

進路は、中学・高校・大学・就職といろいろな場面があり、その時その時の決断が自分の人生に大きな影響を及ぼすものだとは筆者は考える。そしてそれは、健常者であっても障害者であっても同じではないだろうか。

本章では、重度脳性まひを持つ身体障害者の高校入学(特別支援学校の高等部に入学した人)から卒業後の進路に焦点を当て、その時の決断が就職にどのような影響を及ぼすのか特別支援学校・国立リハビリテーションセンター・大学の3ヶ所を例に考察していく。

1節 重度脳性まひを持つ身体障害者と特別支援学校

近年、健常の子どもたちが通う小学校・中学校・高校の中に特別学級(障害を持った子どもが通う学級)を設け、障害を持った子供と接する機会や一緒に学ぶ機会を増やそうという動きが出てきている。

しかし、その対象(明確には決められていない)は限定的で、自分でコミュニケーションが取れない、または授業についていけないなど、集団生活を共に送ることが難しかったり乱してしまう可能性のある子どもは、特別学級であっても受け入れられていないと筆者は考える。

上記のように、特別学級に入ることが難しいとされた子どもたちや、重度の脳性まひを持つ障害者は、施設面や周囲の理解などの面から地元の小学校・中学校・高校には通わず、特別支援学校に通う。

特別支援学校とは、身体などすべての障害を持つ子供を対象とした学校のことを指す。その教育課程は一般的な学校とは異なり、4つの型に分かれている。1つめはA類型(注2)で、通常の学校のクラスで行われている授業に準じたものを行っているもの。2つめはB類型で、該当する学年より下の学年の授業を行っているもの。(例えば、高校1年生で中学二年生の時に習う内容の授業を受けているなど)3つめはC類型で、通常の授業よりも特別支援学校独自の授業(作業学習といって木工で作品を作ったり、陶芸をしてお皿を作ったりする授業などのこと)に多く取り組む過程。4つめは自立活動(ストレッチやマッサージで身体を緩めたり、筋力トレーニングをして今の身体の状態を維持できるようにするために行う活動)を主な授業として行うものである。

この中で、本論文で対象としている重度の脳性まひを持つ障害者は、健常者と同様に自分の頭で考えて学習することができる場合が多いため、A類型かB類型で学ぶ人がほとんどである。

近年では、法定雇用率2.0%に引き上げなどの後押しを受けて、特別支援学校での進路指導方法も変わってきている。まず1点目に「高等部1年生段階から就業体験(インターシップ・現場実習)を実施」(尾崎 松矢 2013 : 20)していることが挙げられる。障害の程度や学年にあわせて日数を調整し、たくさんの成功体験を経験する中で、自己肯定感と就職に対する期待度を高めてほしいという狙いがあるようだ。

2点目に、「進路学習を中核に、就業体験の振り返りと進路先の選択を含めた将来の生活設計に関する学習内容を設定し、進路情報を提供しながら生徒の自己選択・自己決定を支援」(尾崎 松矢 2013 : 21-22)していることが挙げられる。特に、障害の軽い生徒の場合は「思春期・青年期の特性を踏まえ、仕事を「させられる」のではなく自ら自己のよさを見つけ、目標を持って自己の生活設計を選択し決定していくなかで、仕事を「する」という主体性を育成する」(尾崎 松矢 2013 : 22)ことを大切にしているようだ。

このような取り組みによって、大学や専門学校への進学を決意し、就職を果たした生徒もいる。下記の表は、高等部を卒業した後大学に進学した人がどのような場所に就職をしたのかを表したものである。

2014年特別支援学校高等部卒業後の学部別就職先一覧(抜粋)

表2

学部/職種	人 文 科学	社 会 科学	理学	工学	農学	保健	商船	家政	教育	芸術
教員	3,166	1,460	968	454	243	415	0	868	14,245	469
栄養士	0	1	0	2	171	557	0	4,932	20	0

デザイナー・芸術家	308	385	15	470	20	3	0	96	79	2,887
農林漁業従事者	37	161	28	66	462	1	—	9	22	8

(単位：千人)

＊この表の就職者には、進学しかつ就職したものを含める。

出典：2014年特別支援学校高等部卒業後の学部別就職先一覧から抜粋したものを基に作成

では、このようにして健常者の小学生・中学生・高校生と同様の内容を学び、仕事に対する姿勢や自己肯定感を高めてきた重度脳性まひを持つ身体障害者は、どのような進路を辿り就職に至るのだろうか。主な進路先別により詳しく見ていきたい。

2節 脳性まひを持つ身体障害者と国立リハビリテーションセンター

特別支援学校を卒業後、仕事をする上で必要なスキルを身につけたいと考える障害者が選択する進路先として多いのが、国立職業リハビリテーションセンターである。しかし、このセンターは入所制で、洗濯や掃除など身の回りのことはある程度自分でできなければならないので、このレポートで取り上げている重度の脳性まひを持つ身体障害者が進路先として選択するのは難しいと筆者は考える。したがって、本節での対象は、「脳性まひを持つ身体障害者」とする。

国立職業リハビリテーションセンターとは「中央広域障害者職業センターと中央障害者職業能力開発校の2つの職業リハビリテーション機関が連携し、職業評価、職業指導および職業能力開発を系統的に実施する全国的にも数少ない施設」(国立職業リハビリテーションセンター 1997：1)の1つである。特徴として、個々の状況・状態に合わせた訓練カリキュラムが作成され、実務能力を身に付けることができる。

そして、そこで行われる職業リハビリテーションには、次の6点の原則がある。1点目は、障害者の身体的・精神的・職業的な能力と可能性の実態を明確に把握し、職業計画を作成すること。2点目は、職業訓練や就職の可能性に関して、その人に助言(職業指導)をすること。3点目は、必要な適応訓練・心身機能の調整、正規の職業訓練・再訓練の提供などの職業準備訓練(または職業訓練)を行うこと。4点目は、適職を見つけるための援助として職業紹介を行うこと。5点目は、特別な配慮のもとで仕事の提供や保護雇用を行うこと。6点目は、職場復帰が達成されるまでの追指導(フォローアップ)を行うことである。1人ひとりに合わせてこれらを実践していくことにより、スムーズに適職を見つけて必要な能力を身に付けることができる。

3節 重度脳性まひを持つ身体障害者と大学

重度の脳性まひを持つ身体障害者であっても、健常者と同様に大学へ行きたいと考える人々がいる。しかし、障害の程度が重度であることや、すべての大学がバリアフリーではないということなどから、自分の就きたい職業があってもそれを専門に学ぶことができる大学に進学することは難しいと筆者は考える。このことは、福祉に関する学部のある大学

に比較的多くの障害を持つ学生が在籍している理由の1つと言えるだろう。

筆者の場合は、高校に入学した時点で福祉について学びたいという明確な思いがあったため、大学選択に迷いや一種のあきらめ(注3)はなかった。しかし、筆者の知り合いの中には、障害の程度やバリアフリー面を考えて、本来の希望とは異なる進路に進んだ人もいるが、「障害者＝福祉の大学に進む」というイメージを覆し、自分の学びたい学部のある大学に進学をした人もいる。

ここで1つの事例を紹介したい。私の知人であるAさんは、幼いころから「健常の人と同じことをする」ことに強いこだわりを持っていて、施設がバリアフリーになっているか、または周囲の理解があるかなどに関係なく、自分の進みたいと思う進路に進んでいる。そして現在は大学に進み就職活動に励んでいる。

就職に直結するかもしれない段階の進路決定において、前述のような迷いや一種のあきらめは、就職時の能力(この場合の能力は資格や学歴)に少なからず何らかの影響を与える可能性があると考えられる。

施設がバリアフリーになっていることや、周囲の理解がある状態は理想的だが、大学に進学したいと考えているすべての人がこのような理由であきらめてしまっていては、状況は変わらないと筆者は考える。

より多くの重度脳性まひを持つ身体障害者が、大学で必要な能力を身につけ、希望の職場に就職するためには、Aさんのように強い気持ちを持って行動を起こすことも必要なのかもしれない。

3章 障害や能力の捉え方の違いと法律・企業・施設が抱える問題

一般的に広く採用されている能力主義と、障害者にとっての能力主義の違いは「はじめに」でも少しふれたが、その人の有する本来の能力で採用されるかどうかは決定するのではなく、本来の能力より先に障害の程度だけを見て採用が判断されてしまうということである。このことから筆者は、障害者自身が理解している自分の能力や障害と、一般的に理解されている能力や障害が異なっているのではないかと考えた。

したがって、本章では①一般企業において障害と能力がどのように捉えられているのか ②それを受けて、法律では障害者雇用についてどのように定められているのか ③就労継続支援A型事業所の現状という3点について述べ、それぞれの問題点と解決策を述べていく。

1節 一般企業における障害と能力

まず、企業は障害をどのように捉えているのかを考えてみる。多くの企業は、障害を「個人の意思(すなわち努力)によって向上させることが可能であり、その意味で能力の有無に関しては個人に責任があり、したがって、そういった要因によって個人が不利な扱いを受けるのは正当である。」(遠山 2004 : 170)と解釈していると筆者は考える。つまり「個人にとって選択したり修正したりできない生来的な要因であり、その意味で特定の属性をもつことについては個人に責任はなく、したがって、そうした要因によって個人が不利な扱いを受けるのは不当である。」と解釈される属性とは捉えられていないように感じるのである。

しかし、この「能力の有無には個人に責任があるから不当な扱いを受けるのは正当だ」という考え方が多くの企業に浸透したままでは、一般就職がしたくてもできない障害者は本来の能力(学力や資格、性格も含めたその人の持つ能力)で判断されることなく、一般就職を諦めて就労継続支援施設に行き、就職に必要なスキルや強み(任された仕事を早く正確に行うことができるなど)を改めて身に付けるか、在宅生活を送るしか道がなくなってしまう。

このような採用基準の背景には、企業の障害に対する理解の不足や、重度脳性まひを持つ身体障害者を採用した企業に対して国が行う必要がある保障(施設の改修費・介助者を雇う際にかかる人件費の保障など)が十分になされていないなどのさまざまな原因があると考えられる。また、障害者が就職に必要な能力を身に付け、一般就職につなげる就労継続支援A型やB型などの施設にも何らかの問題があるのではないだろうか。

2節 法律と障害者雇用

次に、法律において障害者の雇用率やそれに対する保障がどのように定められているのかを見ていく。

日本の法律の中には、障害者の雇用を促進するために作られた「障害者雇用促進法」がある(注4)。この法律は「身体障害や知的障害を持つ人の雇用義務などに基づく雇用促進などの措置、職業リハビリテーションの措置、その他、障害を持つ人がその能力に適合する職業に就くことなどを通じて、職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、障害を持つ人の職業の安定を図ることを目的」(高橋 谷内 丸山 2002 : 58)として定められた。

第二条二項には「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする」(高橋 谷内 丸山 2002 : 58)という基本理念が掲げられている。また、平成25年4月1日からは、民間企業における障害者の法定雇用率が2.0%に引き上げられ、それを達成できなければ事業主1人あたり月額5万円の罰金、達成でき、なおかつ法定雇用率を超えていれば、障害者1人あたり月額2万7千円の障害者雇用調整金(注5)が支払われるとされている。

このように、法律では障害者も健常者と同様に職場においてその能力を発揮する機会を与えられるべきであることや、障害者を一定以上雇用することで得られるお金があることが明記されている。しかし前述のように、企業が障害者を雇った際に多かれ少なかれ必要になる施設の改修費や、介助者を雇う際に必要な人件費の負担については明記されていない。

この点は、重度脳性まひを持つ身体障害者の採用を妨げている1つの要因と言えるのではないだろうか。この問題が解決されれば、企業が上記の理由で重度脳性まひを持つ障害者の雇用を嫌がったり、働く機会が減少したりすることは以前より改善されると筆者は考える。

また、採用対象となる障害者の障害の程度に応じて雇用調整金や施設改修費を支給すれば、雇用を前向きに考える企業が増加するのではないだろうか。

3節 就労継続支援A型事業所の現状

3点目は、就労継続支援A型事業所の現状である。一般就職が難しい障害者は「就労継続支援事業所」に通所するのが大半である。就労継続支援事業所にはA型(以下A型事業所)とB型(以下B型事業所)があり、両者の違いは「雇用契約に基づく就労が可能かどうか」(伊藤 2013 : 123)である。A型事業所とは、一般企業に雇用されて働くことは困難であるが、雇用契約に基づく就労は可能な者が通うことのできる事業所である。そのため、最低賃金は保証されている、一方B型事業所とは、雇用契約は結ばず1人1人の利用者のペースに合わせてできる仕事を行い、社会との接点や仕事のやりがいを感じてもらうことに重きを置いた事業所である。したがって、賃金は各事業所によって異なり、雇用契約が結ばれていないためほとんどの事業所で最低賃金を割った金額が支払われている。

本節ではその中でも、前者のA型事業所について考える。前述のように、A型事業所には雇用契約に基づく就労が可能な人々が通っており、中には事業所で一般就労が可能なレベルのスキルを身に付け、それにつなげようと考えている人もいる。事業内容としては「食品関係、委託、サービス(清掃・クリーニング・ポスティング等)を行っている」(伊藤 2013 : 121)事業所が圧倒的に多く、4割近くに達している。さらに、最も重要な一般就労への移行については「43.2%が一般就労に移行するのが原則である。」(伊藤 2013 : 121)という方針であった。

一方「A型事業所を終身雇用の方と捉えている事業所は9.8%であり、一般就労に移行するか終身雇用の方かどうかは個々の実態や希望に応じるという企業が47.0%であった。」(伊藤 2013 : 121)というように、各事業所で考え方が分かれている。私は、ここがA型事業所の1点目の問題であると考え。それは、一般就労に向けて通所をしていた利用者が就労可能なレベルのスキルを身に付けられたとしても、一般就労への移行を行う場・個々の実態や希望に応じて、終身雇用の方にも一般就労への移行を行う場にも変化することができる場・終身雇用の方というように、事業者ごとに捉え方が分かれてしまっている、本当に利用者の一般就労という夢を実現できるか分からないからである。

また、もう1点問題だと考えられるものとして、A型事業所が全体的に赤字経営だということが挙げられる。これにより「黒字経営をするための売上増が最大の課題となり、一般就労への移行を支援することに力を注げない実態があるのではないか」(伊藤 2013 : 129)と推測できる。

では、この2点の問題を解決するためにはどうしたら良いのだろうか。筆者は、1点目の問題については、一般就労を目指している人が働くフロアとずっとこの事業所で働きたいと思っている人が働くフロアを分けるという方法があると考え。これにより、よりその人の実態や希望に応じた支援がしやすくなり、ずっと働きたいと思っている人のニーズにも応えることができると考える。

2点目の問題については、国が補助金を出すまたは、一般就労を目指している人が働くフロアのみ人数を限定して受け入れるようにすると、少しでも人件費が抑えられると考える。

4章 能力と環境

今までは、障害者の能力に焦点を当てて述べてきたが、本章では障害者が働く環境と能力の関係、能力と生産性との関係の2点について考えてみたい。

まずはじめに、そもそも、障害者が働きやすい環境が整っている状態とはどのような状態のことを指すのだろうか。1つの事例をもとに考えてみたい。

B社は、「配慮はするが出来ることは自分で行うこと」を掲げており、障害者も健常者と同じ仕事をこなすことが求められている。施設面では、エレベーターや車椅子トイレなど一般的に思い浮かぶものは設置されているが、コピー機や本棚などは車椅子の高さに合っていないなど細かいところまでは行き届いていない。その都度「書類を取ってください。」などと頼めば代わりにやってもらうことは可能だが、毎回のこととなるとお互いに嫌な気持ちになったり遠慮をしてしまったりということから、働きづらくなってしまうことが予想できる。

一方C社は、「戦力になれば障害の有無は関係ない」と掲げており、健常者と同じ仕事ができる環境を整えている。例えば、健常者の社員に30分で資料の作成を頼んだとする。この作業を障害を持つ社員に頼むときには、資料の作成をして欲しいと伝え、30分などの時間制限は設けない。また、コミュニケーションが円滑に取れている状態も環境の一部と捉え、聴覚障害者や健聴者関係なくすべての社員が手話を使用することができている。

このような2社があった場合、どちらの方が環境の整っている企業だと言えるだろうか。筆者は、迷うことなく後者であると答えるだろう。前者は一見、環境もそれなりに整っていて障害者を健常者と同様に扱っている印象を受けるが、すべての障害者が健常者と同じ量の仕事を同じスピードで行うことは難しい。また、障害者の多くが希望する事務職において、資料などのコピーは必須であるにも関わらず、環境の一部として捉えられていないのはおかしいと筆者は考える。

次に、能力と生産性について考えてみる。企業の生産性を上げるにはどうしたら良いかと問うと、1番に挙がるのが「能力の高い人を採用する」である。しかし、これだけで本当に高い生産性を実現することはできるのだろうか。

『障害者の雇用と企業経営 ともに生きともに働く』第二章で、株式会社丸定の代表である佐々木氏は「本人の能力が高くても、職場環境が悪ければ定着しません。しかし能力が低くても、職場に一所懸命本人を育てようという心があれば必ず育ちます。」(山口1997: 28)と述べている。

筆者は、この言葉から、多くの企業が能力の高い重度の脳性まひを持つ障害者を採用しないまたはできないのは、ハード面の環境(車椅子でも働きやすい広さがあること、エレベーターを完備しているなど)だけではなく、ソフト面の環境(障害者に対する正しい理解や、理解しようとする気持ち、偏見・差別を持っていないことなど)も整っていないからではないかと考えた。

しかし、ソフト面の環境を整えようとしても障害者との日常的な関わりがなければ進まない。理解したいとは思っていても、思うようにできないのが現状なのかもしれない。

結論

ここまで「重度脳性まひを持つ身体障害者の採用基準」をテーマに論文を書いてきたが、今一度、各章でどのようなことを述べてきたかを整理し、「はじめに」でふれた「どうしたら健常者と同様に能力を見て採用されるようになるのか」の解決方法を述べていきたい。

まず1章では、本論文において重要な言葉の定義と題し、本論文で書かれている内容がより理解できるように、3節に分けて「重度身体障害者」とは、「脳性まひ」とは、「身体障害者手帳」とはについて述べた。

2章では重度脳性まひを持つ身体障害者と進路と題し、特別支援学校の高等部を卒業した学生が、国立リハビリテーションセンターや大学などの進路に進むという決断をしたことが就職にどのような影響を及ぼす可能性があるのかについて述べた。また、そこに入學・入所をした際に受けられる支援や、その場所で就職に向けて身につけられること・身につけるべきことについて述べた。

3章では障害や能力の捉え方の違いと法律・企業・施設が抱える問題と題し、一般企業において重度脳性まひを持つ身体障害者の「障害」や「能力」がどのように捉えられているのか、法律において障害者の雇用率やそれに対する保障がどのように定められているのか、就労継続支援A型事業所の現状の3点について3節に分けて述べた。

4章では能力と環境と題し、事例を交えながら、障害者が働く環境と能力の関係、能力と生産性との関係の2点について考えた。そして、障害者にとって働きやすい環境とはどのような状態なのか、生産性を上げるために必要なのは高い能力だけなのかなどについて筆者なりの考えを述べた。

上記の内容を含めた、本論文で述べたことに基づいて「どうしたら健常者と同様に能力を見て採用されるようになるのか」について考えてみると、学生時代と就職活動時(注6)で解決策が異なるという結論に至った。

まず、学生時代については、障害児・者教育と一般教育(健常者に対して行われている教育)が分けられていることで、得られる学力や経験に差が出てくることが問題であると考え、可能な限り一緒に教育が受けられる環境を整備する必要がある。

例えば、地域の小・中・高等学校に設けられている特別学級(障害を持った子どもが通う学級)の受け入れ対象を拡大し、可能な限り健常の子どもと一緒に授業を受ける機会や関わる機会を増やしてみる。特別支援学級に通うことのできる子どもが増えれば、特別支援学校に通っているときには感じることもできない様々な刺激や影響を受け、将来に対する考え方や可能性が広がってくると筆者は考える。

次に就職活動時においては、以下の3点について理解が広まり解決策が講じられれば、少しずつ状況が改善されるだろう。まず1点目は、「障害者特有の進路選択」についての理解と選択肢となる場所の整備(主に大学)である。3章で述べたように、重度脳性まひを持つ身体障害者の多くは特別支援学校の高等部を卒業し、国立リハビリテーションセンターや就労継続支援A型事業所を経て就職、あるいは大学進学をして就職をする。

企業側は、国立リハビリテーションセンターなどの職業訓練校や、就労継続支援A型事業所などの施設という障害者特有の選択肢に対して、どのような場所であるのかやどのような経験ができる場所であるのかなど理解をしようとする姿勢を持ち、大学と同じような

進路の選択肢の1つであるという認識を持つことが重要であると考える。

そして、選択肢となる場所の整備としては、たとえ重度の障害を持っていたとしても、自分の就きたい職業に就くために必要な勉強ができるように、福祉関係の大学だけでなくすべての大学ができるだけバリアのない環境を整える必要があると考える。少しでも環境を整えることができれば、「一種のあきらめ」をする人が少なくなり、健常者と同じように能力(この場合は、学力・資格・経験)を身に付けることができると考える。

2点目は、基本となる「障害」について正しい理解が浸透していないということである。障害が個人の努力では改善できないものであるということと、その上で自分ができることは何かを障害者自身が訴えていくことで少しずつ改善されると筆者は考える。

しかし、障害者自身が「理解してほしい」と訴えていても、企業と実際に関わる上司・同僚の双方が「理解しようとする姿勢」を見せなければ、「障害」の理解は進まない。筆者は、「重度脳性まひを持つ身体障害者と特別支援学校」で少しふれたように、健常の子供と障害を持った子供と一緒に過ごす機会が少なかったため、どのように接してよいかわからないという問題点はあるが、日常的な会話の中で相手のことを知っていくというのが一番手軽にできる方法であると考える。

3点目は、どこまでを職場環境とするかが明確に定められていないということである。これによって、障害者自身はどこまでを改善してほしいと訴えてよいのか分からず、企業側も各企業によって「環境」の解釈が異なり、どこまで整備をすればよいのかわからなくなってしまっている。

したがって、法律で細かいところまで定め、それが満たされていない企業や施設には、法定雇用率を満たしていない企業に課せられる罰金のような罰則を設けるという対応が必要だと筆者は考える。

このように、どこまでが環境にあたるのか、どこまで整備しなければ罰則を受けなければならないのかが分かれば、障害者自身は改善してほしいところを遠慮なく訴えることができる。そして、企業側も環境基準に応じて障害者のニーズに応えることができるなどの多くのメリットが生まれる

1人ひとりの心がけだけではなかなか変化がなく、難しいことかもしれないが、まずは互いの小さな一步の積み重ねが、将来的に障害者もその人の能力を見て採用されることにつながるのではないかと筆者は考える。健常者と変わらずたくさんの能力を持ち、たくさんの貴重な経験をしている人々も多くいるため、障害の有無や程度に関係なく、本来の意味での能力や人柄を見て採用をしてほしい。

注釈

〈注1〉：様々な経過を経ても、最終的には1つの結果に落ち着くさま。結局や要するにという意味。

〈注2〉：筆者が通っていた特別支援学校では、A類型・B類型・C類型という区分であったが、地方自治体や学校が異なると1類型・2類型・3類型のように数字で区分する場合もある。

〈注3〉：障害を持っているから、設備の整っている福祉大学に通うしかないというようなあきらめのこと。

- 〈注4〉：正式には、障害者の雇用の促進等に関する法律。
- 〈注5〉：障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が、障害者の法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対して、障害者の雇用に伴う経済的負担の調整を図るために支給する。
- 〈注6〉：本論文における学生時代とは、小学校・中学校・高校・大学1年生から4年生の3月を指す。そして、就職活動時とは、大学3年生の3月から4年生の10月を指す。2つの時期は切り離して考えるのではなく、「学生時代の中の就職活動時」というように捉えてほしい。

〈参考文献〉

- ・伊藤修毅，2013
『障害者の就労と福祉的支援—日本における保護雇用のあり方と可能性—』
かもがわ出版
- ・高橋克典，谷内孝行，丸山晃，2002
『障害者福祉シリーズ② 障害を持つ人たちの権利』
一橋出版
- ・山口光一，1997
『障害者の雇用と企業経営 ともに生きともに働く』
ミネルヴァ書房
- ・熊沢誠，1997
『能力主義と企業社会』
岩波新書
- ・遠山真世，2004
「障害者の就業問題と社会モデル—能力をめぐる試論」
『社会政策研究④』163-182
東信堂
- ・濱嶋朗，竹内郁朗，石川晃弘編，1996
『新版 社会学小辞典』
有斐閣
- ・姉崎弘，2007
『特別支援学校における重度・重複障害児の教育[第2版]』
大学教育出版
- ・国立職業リハビリテーションセンター編，1997
『障害者能力開発校における職業評価に関する研究』
国立職業リハビリテーションセンター
- ・障害者福祉研究会編，2008
『障害者自立支援用語辞典』
中央法規

・尾崎祐三，松矢勝宏編著，2013

『キャリア教育の充実と障害者雇用のこれから 特別支援学校における新たな進路指導』

ジアース教育新社

・平成18年 身体障害児・者実態調査 障害の種類・年齢階級別にみた身体障害者数
(抜粋)

URL: <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/eStatTopPortal.do> (2015/7/14入手)

・2014年特別支援学校高等部卒業後の学部別就職先一覧(抜粋)

URL : <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/eStatTopPortal.do> (2015/6/30入手)