

# 人類の活かし方を考える

障害者雇用という言葉を聞いたことがあるだろうか。

現在、障害者雇用に関して改善がみられない企業は企業名が公開されることになつていて、認知度は上がっているだろう。その制度の中には、重度、また規定等級以上の障がいが重複している人を雇用している場合は、一人を2人としてカウントするという規定が存在する。

確かに重度、また重複障害と聞くと、仕事どころか意思疎通が難しいのではないかと感じ、そんな人を雇用するのは素晴らしいから妥当であると考える人が多いのではないだろうか。しかし重度・重複障害とはとても幅広い意味を持つ言葉である。ここでは身体障害者に重点をおいて考えていく。

文字通り「重度の障害、または障害を二つ以上併せ有する者」のことであるため、例えば耳が聞こえないかもしれないし、片目の視力と上肢に障害がある人かもしれない。しかしながら前者であっても、障がいをもつ前にも言語を獲得していくたり、訓練などによつて意思疎通は可能である。後者においては言葉を聞いて話すことなどが可能であるため、言うまでもないだろう。このように障がいをもつタイミングやその後の訓練、また障がいの程度だけでなく種類によつても実情は大きく変化するのだ。

のことから、企業が障がい者を雇用する際に、障害者雇用の規定人数をクリアするために重度障害者を採用したり、障がいの肩書きだけを見て軽そうだからと採用するのではなく、通常の採用面接と同じように、本人の意欲や能力が会社の仕事の中のどこで生かせるかを考えて採用するようになると、企業側は会社で活用できる人材を、採用された側は社会の一員になれていることを実感できるというお互いに良い関係性を築くことができるだろう。

障がい者を雇用することが素晴らしいのではなく、会社をより良くしていくためにどうしたら活用できるのかを考えられる企業が増えるように、障害者雇用の実態と経験談を企業同士で共有できる場を作つていきたい。