

しょうがい et cetera

障害者雇用をやわらかく考える

本連載では「障害者雇用」について、色んな視点でみなさんと一緒に考えていきたいと思えます。難しい話は専門書に譲るとして、クライアント企業さんからの「障害者雇用についてのお問い合わせ」に、少しでも役立つ情報をお届けしたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

株式会社レオウィズ 代表取締役 汐中 義樹 氏

中小企業診断士、公認心理師、修士(教育学)

小学校教諭を経て、特別支援学校に着任。障害のある児童生徒への指導、若手教員の育成・学校コンサルテーションに従事。「障害者雇用」という課題を知る中で、教員の枠を超えて課題解決に貢献したい想いに至り、株式会社レオウィズを設立。現在は企業向けの障害者雇用推進のコンサルティング、指導員・相談員の方へのコンサルテーションを行う。著書に『障害のある方と共に働く』(日本橋出版、2023年)



第3回 「共に働く」を考える

障害者雇用とは、言葉の通り障害者に仕事をしてもらうことであり、障害者が組織の一員として他の従業員と「共に働く」ということでもあります。

「共に働く」ことを前提として、これまでの連載で「障害」や「行動の背景」についての理解を図ってきたわけですが、第3回では具体的にどんなことが大切になってくるのか、一緒に考えていきましょう。

○「働く」とは

“働”の字は、“人”と“動く”が組み合わさっています。働くとは人が動くこと、もしくは人を動かすことを意味しているように思います。皆さんには釈迦に説法ですが、「働く」上では、一人一人が自立的になることが必要です。そして、どんな仕事も一人で完結するものはなく、他者との関わりがありますので、チーム・組織内で相手を動かすこと、一緒に動くことも大切になってきます。

一方で、連載第1回で触れましたが、障害のない方たちで作られた社会では、障害のある方にとって不都合な状況が生まれやすく、自立的に動くことが難しくなる場合があります。

これは、障害のない方にとっては意識しないと気づきにくいことでもあります。身近な例ですが、駅の改札機は右利き用の人がいやすいつくりになっています。「言われてみるとそうだな」というくらい、多数派の人には気づきづらい構造や制度が社会にはたくさんあります。

「働く」に話を戻します。「共に働く」上で、そういった前提を踏まえていないと、色々な思い違いが生み出されてしまうのです。

○「対話」を用いる

障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「雇用促進法」)の改正により、2016年から雇用の分野において「合理的配慮」の提供が事業者には義務付けられました。「合理的配慮」の詳細な説明は割愛しますが、簡単にお伝えすると、障害のある方にとって能力発揮の妨げとなっている事物・事象(つまり「障害」)について、できる範囲で変更や調整を行う、というものです。障害というのは、人によって違います。ある人にとっては、音声だけでコミュニケーションをとるといった慣習かもしれませんが、ある人にとっては勤務時間などの制度かもしれません。雇用促進法では、障害のある方と事業者とが「対話」を通して、障害となっているものの変更・調整を図ることになっています。この「対話」が、「共に働く」

上での1つのポイントになります。

「対話」の定義はいくつかありますが、ここでは「同じゴールに向かい、聞き手と話し手が交互になりながら、穏やかで自由かつ真剣に話し合うこと」とします。障害のある方の困りごと(障害)は人によって違うことは先ほど述べましたが、それは、本人に話をしてみないと分からないのです。

本人と話して、困り事があるようならできる限り解決していく。解決に向けた場が「対話」となります。会社組織では役職や役割による上下関係がありますが、「対話」においてはお互いが目線を合わせる必要があります。そうしないと、一方の意見が押し通ることになります。

「対話」から困りごとを理解し、それを取り除くことで本人の能力発揮が促され、自立性が高まる。これが前段で述べた「働く」ということであり、障害のある方と「共に働く」には必要なプロセスと考えます。

○「褒め」の効果

能力発揮という言葉を使いましたが、それは「対話」のみによって図られるものではなく、教育的な技術も必要となります。このあたりは次回お伝えするとして、最後に能力発揮に向けた「褒め」の効果について触れておきます。

「褒め」により、褒められた人は自己肯定感や帰属意識が高まると言われています(※1)。また、褒める側も、相手のことをよく観察する必要があるため、相手の理解促進やコミュニケーションの促進が図られます。障害のある方は、我々には計り知れない様々な辛い経験をしてきたかもしれません。それにより、気持ちの面で前向き・積極的になれないこともあるはずですが、「褒め」を職場でうまく活用することは、仕事に対する達成感や自己肯定感といったポジティブな感情を呼び起こし、「共に働く」環境づくりに役立つと考えます。

「褒めるって、なんか小っ恥ずかしくて苦手だな」と思われるかもしれませんが、「褒め」には「称賛」と「感謝」があります(※2)。「ありがとう」と伝えるだけでも、「共に働く」ための意識醸成になると考えます。

それでは、また次回!

(つづく)

※1: 鈴木真吾・小川俊(2008)「中学生における自尊心と被受容感から見たストレス反応・本来感の検討」筑波大学心理学研究

※2: 速水敏彦編(2012)『「ほめられる」と「ほめる」』コンピテンスナカニシヤ出版