

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います。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1回 「障害」とは何なのか

○「障害*1」の意味

連載1回目では、「障害」という意味について一緒にみていきましょう。

「障害」という言葉は、場面によって若干使い方や意味が異なります。

身近な例ではありますが

「通信障害で、スマホが繋がらない」

「生活への不安が、海外留学の障害になっている」

などです。通信「障害」でいうと、物理的なトラブルとして「障害」が用いられていますが、海外留学への「障害」というと、情緒的な問題として用いられています。

また表記の仕方も「障害」「障がい」「障碍」と統一されていません。ちなみに「障碍」は仏教用語の「障礙(しょうがい)」に由来するもので、「悟りの障害になるもの」を意味します。先ほどの例で言うと情緒的な問題ということでしょうか。

つまり「障害」という言葉は「さわり・妨げ」というのが元来の意味のようです。

では、障害のある方の「障害」とは何なのでしょう。

生まれつき右手に麻痺があるとか、視力が著しく低く、生活に支障が生じているなど、身体の一部機能に問題を抱える状態を「身体障害」といいます。右手の麻痺や弱視は生活や仕事のさまざまな場面で困難さがあるでしょうが、「障害」の元々の意味である「さわり・妨げ」で言うと、一体「障害」はどこにあるのでしょうか。これには「個人モデル」「社会モデル」の理解が必要かもしれません。

○個人モデルと社会モデル

弱視の方を例に「障害」についてもう少し考えてみましょう。

「障害の個人モデル(医学モデル)」では、「弱視」という身体機能の問題が「障害」を生み出していると考えます。この考え方でいくと、「障害」の出処は障害のある方ご本人ということになります。「個人モデル(医学モデル)」では「障害」とは治療の対象となります。ただ、これでは「障害」の克服はご本人の努力や責任ということになってしまいますし、「障害」を乗り越えることは困難なものとなります。

一方で、弱視の方が生活に困難さを抱えるのは、目が見えることが前提で作られた環境や制度といった社会構造だから

らです。つまり、社会が「障害」を生み出していると考えるのが「障害の社会モデル*2」です。この考え方でいくと、「障害」の克服は社会の責任では？と立ち止まることになります。

1点補足すると「社会モデル」は「個人モデル」を真っ向から否定するものではありません。個人の心身機能の障害と、社会構造の障壁との相互作用によって「障害」が生み出されている。であるならば、社会のどこに「障害」があるのか、今一度考えようという発想につながっているものです。

こう考えると、人間誰も「障害」と密接に関わりながら生きていることに気付かされます。歳を重ねると視力や聴力は若い頃よりは低下するでしょうし、足腰も今よりは動かしづらくなるはずですが、「障害」について考えるのは、他人事ではなく自分事であり、「生きること」について考えることでもあるのです。

○知ることで景色が彩られる

「個人モデル」「社会モデル」という考え方があるように、「障害」の定義は様々ではありません。しかしあえて言うなら「障害」とは「知らないこと」なのかもしれません。普段は当たり前だと思っている事物・事象が、「知らないこと」によって知らず知らずのうちに「障害」を生み出していることがあるのです。

当たり前だと思っている景色が、ある人にとっては当たり前前ではないという考えをもつことは、決してネガティブなことではなく、普段の景色に彩りを添えてくれるはずですが。

今回は「障害とは何なのか」について考えてみました。少しでも皆さんの学びになっていると幸いです。ではまた次回お会いしましょう。

(つづく)

*1：本連載では社会モデルに基づいてお伝えします。「しょうがい」の表記も「障害」とさせていただきます。

*2：2006年に国連で採択された「障害者の権利に関する条約」、その批准に向けて日本国内で整備された「障害者基本法(2011年改正)」「障害者差別解消法(2013,2021年改正)」「障害者雇用促進法(2013,2019年改正)」においても「障害」を「社会モデル」の視点で捉えています。

(法律アドバイス：たま法律事務所 弁護士 玉真聡志氏)

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2回 行動の背景を考える

○人の行動とは

連載2回目のテーマは、障害のある方の「行動」です。

障害のある方の「職場での『行動』」に関するご相談をいただくことがあります。「彼のそういった『行動』は何が要因なのでしょう?」「なぜあの場でそういった『行動』をとるのか、教えてもらいたい。」といった感じです。今回は「行動」について、その背景を含めて一緒に考えていきましょう。

なお、ここで申し上げている「行動」とは、「言動」や「振る舞い」を指すこととします。

私たちは「行動」という目や耳で把握できる相手の姿から、その人の気持ちや意図を理解しようとしています。そして、たいいてい人は同じような場面で同じような「行動」を選択するので、意図を理解しやすいです。しかし、他人のイレギュラーな「行動」に対しては、共感できず、理解に困ることがあります。例えば、図書館で大声で電話をする人の「行動」は、本人以外の周りの人からは理解し難いものです。私たちは様々な経験を通して、場にふさわしい振る舞い方など、あるべき「行動」を学習しています。もう少し言うと、いくつかの「行動」の選択肢の中から、状況や環境に合わせた「行動」を考え、選択しています。つまり「行動」には、その人の経験や思考が関与することになります。障害のある方の「行動」を理解するには、その方の経験や思考といった背景を紐解く必要があるわけです。

○行動の背景を考える

「行動」の背景にある「経験」についてまず考えてみましょう。

障害のある方は、社会の構造やルールなどが障壁となり、様々な制約の中で生きてこられた方がほとんどです。その中には「失敗経験」もたくさんあったでしょうし、その度に悔しく惨めな思いもしたかもしれません。私たちも少なからず失敗を経験していますし、自分を責めたり、自信をなくしたりすることもあります。しかし、それがたくさん積み重なると、自分の無力さを感じ、自己効力感も低下していきます。

例えば職場で仕事を依頼した際に、返事をしない、「でき

ません」と初めから諦める、不満そうな顔をするなどの「行動」をとる人がいます。その背景には、これまでの「失敗経験」やその時に味わった悔しい思いなどで頭の中がいっぱいになり、受け入れられないという心理状態があるのかもしれない。

「思考」についてもみていきましょう。皆さんもイライラしたり気が散ったりといった、ネガティブな「思考」になることがあると思います。それには、何かしら原因がありますよね。障害のある方の中には、職場に苦手な音がある、電気の光が気になるなどが原因で、不機嫌になったり気が散って仕事ができなかったりする方がいます。聴覚や視覚に過敏さがあることで、心の安定を削られなくなり、ネガティブな「思考」に陥っているのです。また、そもそも人の気持ちを考えることが苦手な方もいます。冒頭の例のように「図書館で電話をすると他の人に迷惑がかかってしまう」という「思考」に向かわないこともあるのです。

○背景を知り、適切に関わる

こんな話をするとう「背景は分かった。でも、うちで働いてもらうからには甘やかすことはできない」という方がいます。私は折に触れて「配慮はしても遠慮はしないことが大切です」と申し上げています。障害のある方の「行動」を理解する目的は、甘やかすためではありません。適切な支援や配慮を考えることが目的であり、それは本人の自立性・主体性の向上、そして高い成果にもつながります。

例えば仕事を依頼する際、丸ごと投げるのではなく、「できる部分」だけをまず依頼してみます。できたら次、それができたらまた次と、スモールステップを踏めるように配慮することで、本人は成功を重ねて自信が高まりますし、仕事の成果も上がります。感覚過敏に対しては、イヤホンやサンングラスの着用を認めたり、デスクの場所を変えたりすることで、気持ちが安定し、集中して仕事に取り組むことができます。

今回は、障害のある方の「行動」について考えました。「行動」という目に見えるものだけにとらわれず、背景を考えることで、よりよい関係づくりや職場づくりにもつながります。参考となれば幸いです。ではまた次回! (つづく)

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