

2017年10月4日

有田 信二郎 氏

[有限会社リベルタス興産顧問、有限会社リベルタス興産前社長]

1. 障がい者を取り巻く近年の状況 ー合理的配慮とはー

皆さんおはようございます。私はリベルタス興産という会社で16年間社長として障がい者雇用に関わってきました。

私が考える共生社会というものは、障がいのある方も自分らしく働き暮らせる社会です。自分らしく生きるために大事なものは、たくさんの経験と自己肯定感だと思います。とくに先天的に障がいのある方は、この自己肯定感が不足している場合が多いのですが、「何ができるか」ではなく「どうすればできるか」という視点で考えることによって、障がいのある方も自己肯定感を持つことが可能になると思っています。

わが国では近年、障害者差別解消法や障害者雇用促進法など障がい者関連のいろいろな法律ができました。2006年に国連で障害者権利条約が採択されたことを受けて日本でも法律を整備しました。そして、昨年「合理的配慮」が本格的に動き始めています。この「合理的配慮」とは、障がい者が健常者と平等に生活するために必要な配慮で、配慮する側に過度の負担にならないものということです。

たとえば、ある企業に車いす生活の障がい者が就職した。そうすると、企業はスロープや手すり、車いす対応トイレの設置などの対応をする努力が求められます。ただ、「合理的」がついていますので、企業に過度な負担とならない範囲でということです。どのような対応が「合理的」なのかは状況により様々であり、いちがいに言えないとされています。

2. リベルタス興産の理念と実践

さて、私どもリベルタス興産は、宇部興産の特例子会社である印刷を主体とする会社です。特例子会社とは、企業本体で障がい者の法令雇用率を達成するのが難しいような場合に一定の要件下で認められる障害者雇用のための子会社のことです。「リベルタス」というのは「解放」を表すラテン語で、「障がいからの解放」「束縛や固定観念からの解放」という意味が込められています。リベルタス興産は、「障がいがあるから特別なのではなく障がいがあっても当たり前」、「障がいは才能を発揮する妨げではない」という観点を基本にして、企業活動を通じて社会全体へ心豊かな資産の提供を目指すという企業理念を持ってい

ます。

リベルタス興産には45人の社員がいますが、そのうち全体の3分の2にあたる29人は何らかの障がいがあり、そのうち21人は重度の障がい者です。聴覚、下肢、脳性まひ、筋ジストロフィー、知的障害、精神障害など、障がいの種類も様々です。聴覚障がいの人は結構多いので、専任の手話通訳者を置いています。

聴覚障がいのある人が機械を使うとき、いろいろな情報は光で知らせるようにしています。これはもちろん障がいへの配慮ですが、うちの会社では配慮はするけれど「配慮の押し付け」はしないようにしています。

障がい者にとって必要な配慮は1人1人違います。たとえば、車いすの人がトイレを利用するときに手すりは固定式がいいという人もいれば可動式がいいという人もいます。ですから、「この人は〇〇という障がいがあるから□□を用意すればいいだろう。」というような押し付け的な配慮はしないということです。

大判図面をスキャニングして電子ブックをつくる仕事は、右半身まひの人と自閉症の人のペアで行っています。パソコンに取り込んだ図面の編集は片手でできる右半身まひの人で、図面のスキャニングは両手の使える自閉症の人、という役割分担をすることで、お互いのいいところを組み合わせ、きちんと「2人で2人前の仕事」ができるのです。このように、1人で1人分は難しくても2人で2人前の仕事ができれば十分だと私は思っています。

清掃のチームは知的障がい者と高齢者の組み合わせです。知的障がいのある人たちがすごいのは、彼らはごまかしませんし、サボりませんし、手を抜きません。でも、どれだけきれいにしたら終わっていいかの判断が難しいので、そこは高齢の人たちがカバーしています。

「配慮するが特別扱いはしない」、「2人で2人前」以外に、リベルタス興産の基本的考え方として「障がいも個性の1つ」ということがあります。障がいは病気のように治るとか治らないとかいうものではなく、個性と捉えたらすっきりします。その個性をマイナスに見るのかプラスに見るのかによって障がいの理解の仕方が違ってくるのです。

3. 障がい者に居場所と出番のある社会をめざして

私はこれまで障がい者雇用に取り組んできた結果、雇用推進には3つのキーワードがあると思っています。その3つとは「無知」「不安」「価値」です。

「無知」「不安」というのは、企業が障がいのことを知らない、知らないから不安になるということです。たとえば、障がい者を雇ったことのない企業の方から、「障がい者ってしゃべれるんですか」などと尋ねられることがありました。それすらご存じない。あるいは「障がい者には労災が起こりやすいのではないか」という不安が出てくる。

そういう方には、「当然しゃべれますよ。うちの会社ではこんなこともできていますよ。」

あるいは「うちの会社では25年間労災ゼロです。」と言うと安心される。障がい者は自分に障がいがあると分かっているから、かえって安全な行動を心がけるのではないのでしょうか。

一方、価値というのは、創ればいいのです。いろいろな考え方（切り口）があると思いますが、彼らの得意分野をしっかりと活かすという視点が重要です。

リベルタス興産のある宇部地域でグループ企業が障がい者雇用を実施しやすくなるように、2006年に障がい者雇用の支援ネットワーク（宇部興産グループ障がい者雇用支援ネットワーク）を設立しました。また、その翌年には地域全体で『働く』を支援する宇部市障害者就労支援ネットワーク会議を立ち上げました。これには就労支援、移行支援、継続支援の3つのワーキングチームがあります。

就労支援ワーキングチームでは、企業向けに障がい者雇用についての情報提供を行うセミナーなどの活動を行っています。移行支援ワーキングチームでは障がい者の働きたいという気持ちを働けるという確信に結びつけるような取り組みで、就労事例集の作成などを行っています。継続支援ワーキングチームでは障がい福祉施設が企業からの仕事の発注を共同で受注するシステムを作って、発注側のニーズに受注側が合わせやすいようにしました。

このネットワークを活用して「無知」「不安」「価値」の課題解決に取り組んでいます。「無知は教えればいい」、「不安は解消すればいい」、「価値は創ればいい」のです。

最後になりますが、デンマークの障がい者施策の考え方に、障がい者に何が足されるかで結果が全く違うものになるというのがあります。バリアが足されれば「できない！」となるが、解消策が足されれば「機会の均等」になるというものです。その解消策が「合理的配慮」ということになります。障がいがあるということだけで働く機会が得られないという現実があります。居場所と出番があるということの機会均等を、障がい者は求めています。私たちが障がいへの「合理的配慮」をしっかりとやれば、機会均等が実現して、その人らしく生きられる居場所と出番が生まれる、そういう世の中になるのではないかと思っています。

<文責：全労済協会調査研究部>