

街場の就活論 vol.22

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

「障がい者枠なら採用できるけど…」

先日、とある学生が「先生少し相談があります」と言ってきました。

聞けば、就職選考中の企業から「障がい者枠であれば採用できるがどうですか？」と聞かれたと言います。それまで授業で見ていた彼に障がいがあることは、ぼくには分かりませんでした。本人も「日常生活にはほとんど支障がない程度」なのだと言います。また「手帳も今は持っていない」とのこと。ただ、選考の過程でそのことが話題にのぼり、過去の事実を受けて、後日軽く打診されたいらしいのです。

本人は「どうしても行きたい企業だから、一般枠で落ちるのだとすれば、例え障がい者枠でも入りたい気持ちがあります」と言います。ただ、障がい者枠で入って、

「自分がしたいような仕事ができるのか？」

「障がい者枠でも出世できるのか？」

その点が不安だという相談でした。その後、彼は結局その企業には入社しなかったのですが、障がい者雇用に関する現状が垣間見られる出来事だと思いました。

2.0%のあつい壁

障がい者の雇用については、関連する法律が整備され、現在は一定規模以上の企業に法定雇用率2.0%が課せられています。つまり、100人社員がいる会社の場合は、2人以上雇ってください、ということです。この数字は段階的に引き上げられており、障がい者手帳の発行数とある程度連動しているのだと思います。「すべての人に雇用機会を担保する」という意図からの逆算でしょう。特に経団連加盟企業や上場しているような企業は、達成度を厳しく見られるため、各社の人事担当者は、この問題について日頃から頭を悩ませています。

ご存じのとおり、障がいを持つ方は、その状況に応じ、身体、知的、精神に分けられます。遠くない未来に、現在は精神に含まれる発達も分けられ4区分になるのではないかとされています。

障がい者雇用を、企業の人事担当者目線で書くと、このうちもっとも雇用歓迎なのは身体です。身体の方は、働くことに関して、障がいのない方とほとんど何も変わりません。当たり前ですが、仕事が普通以上にできる身体の方もたくさんいます。次に歓迎なのが、知的。そして法律上雇用義務が

あるのは、身体と知的だけです。

しかし、現在障がい者雇用の問題について意見交換されるときに必ず話題にのぼるのは、精神の方です。雇用義務はありませんが、法定雇用率 2.0 は守らなければならないため、精神の方を雇い入れる以外に達成する方法がないからです。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成25年4月1日以降
民間企業	1.8% ⇒	2.0%
国、地方公共団体等	2.1% ⇒	2.3%
都道府県等の教育委員会	2.0% ⇒	2.2%

人口は減るのに障がい者は増える一方

身体と知的の方の出現率は出生数に対してほぼ一定だとされています。日本の出生数が下がっていることもあり、その人数が爆発的に増えるということはありません。ところがそんな中、法定雇用率が上昇を続けるということは、増加分はほぼ精神だということになります。つまり、現在、障がい者雇用について考えるというのは、実際は精神の方をどう雇用するかという議論とほぼイコールなのです。

身体と知的の方に関しては、これまでも雇用経験のある企業が多く、マネジメントの方法が企業内にある程度蓄積されています。ところが、精神はそうではありません。企業が精神の方の雇用を躊躇する大きな理由が、この「マネジメントの方法がわからない」ということにあります。

障がい者を戦力に

一方で、企業間の競争が厳しくなる中、障がい者

雇用を社会貢献的な活動として継続する力がある企業はほんの一握りです。そのため、求められるのは障がい別の特性をよく理解した上で仕事を割り振り、企業活動の戦力にするマネジメントです。これは、言うが易しですが、相当に難しい課題です。そして、そんな中あらわれたのが、冒頭の新卒学生だったのでしょう。

こんなにマネジメントがラクそうな障がい者は見当たらない——。

なんとか障がい者枠でこの子を取れないか——。

軽く打診をした人事担当者には、きっとそんな考えがあったと思います。そこに、彼の人生のキャリアマネジメントという観点はありません。

精神障がいや発達障がいを数多く生み出してきた社会のひずみによる被害を、彼が被るところだったと、ぼくには思えました。

文／だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸(実習)にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。