

障害者の最適な就労環境 -ITを活用して障害を活かす-

[2013・FW] 21021008 猪股泉美

1. 研究の背景と意義

インターンや就職活動、書籍などで数々の企業の障害者雇用の実情を見てきた。そこでは、障害者を雇用していない企業が多くみられた。また、障害者を雇用していても会社とは全く関係のない仕事をさせていたり、重要な仕事を任せてもらえなかったりしていた。多くの企業では、障害者雇用が進んでおらず、不透明・不十分であると感じられた。障害は現代においてとても身近な問題になってきている。また関連する法律が近年改正され、大きな動きが社会全体で起こりつつある。そのため障害者は今後、企業にとって大切な戦力の一つになるのではないだろうかと考え、このテーマに設定した。

障害者の福祉制度は戦後に整備されてから50年以上が経つ。その間、法改正や新たな法律が作られたが、障害者雇用は未だに整っていない状況である。企業側にも障害者側にも解決しきれない問題が山ほどある。障害者と企業の双方にある問題を解決できるような新しい概念を明示することで、障害者雇用の環境をより良いものにすることができるのだと考えられる。

2. 研究目的・方法

障害者福祉・雇用の現状を調査し、障害者雇用の問題点を把握する。その問題点を解決している企業について事例研究し、障害者雇用の成功要因を探る。

3. 研究結果・考察

現状調査と事例研究から、障害者雇用の成功要因が判明した。①軸の統一、②ビジネス的な視点、③仕事の配分、④周囲への徹底した説明の4つである。障害者雇用已成功している企業はこれら4つの要因を全て実行している。障害者雇用に成功していない企業はこれら4つの要素のうち、一つでも欠けているのだと考えられる。

障害者雇用の考え方が新しいものに変化してきた。従来は、「福祉的経営」という考え方が一般的であった。障害者は健常者と同じような仕事ができないので福祉的に障害者を雇用するというものである。しかし、時代の変化とともに「ノーマライゼーション」という新しい概念が登場し、これに基づいて障害者雇用も発展していった。障害のある人もない人も平等に豊かな生活を送るということを基本的な理念とし、健常者と障害者は共に区別なく共生していくべきであるという考えである。このような考え方の変遷があった。しかし、この考え方に基づいていても多く

の企業は障害者雇用に成功していない。そのため、ノーマライゼーションに代わる新しい考え方に基づいた障害者雇用が必要となる。

4. 結論

これまでの研究を踏まえて新しい概念「個性価値論」を提唱する。これは障害を個性と捉え、そこに価値をおくという考え方である。個性価値論において、ノーマライゼーションと異なる点は、障害者に対する考え方と雇用の考え方である。ノーマライゼーションでは、障害者は対等な存在として認められるとされていた。個性価値論では更に一歩進み、障害を個性と捉え、それを活かすような仕事をすべきである。また雇用の考え方において、マイケル・E・ポーターの共通価値の創造(CSV)という考え方を導入している。今までは、福祉と雇用は相反するものだと考えられ、福祉的経営のような雇用の仕方がされてきた。しかしCSVに基づくと、福祉と雇用を実現することは可能である。むしろ福祉と雇用を同時に実現することで、社会問題を解決することができる。更に、その問題を解決する過程で障害者福祉と障害者雇用が融合し、互いに持っている問題点を解決できると期待される。個性価値論は、従来の福祉的経営とは違い、ノーマライゼーションよりも更に一歩進んでいるので、今後の障害者雇用においての基本となり得ると考えられる。

表 障害者雇用の概念の推移

	福祉的経営	ノーマライゼーション	個性価値論
社会の考え方	平均化 画一化	共生社会	共生社会
障害者に対する考え方	・障害者は異質な存在 ・障害者は能力が劣る	障害者は健常者と対等に暮らす	障害者は障害を個性として活かす
雇用の考え方	法定雇用率の達成	・障害者も自立して働くべき ・戦力の一つに	・共通価値の創造 ・福祉と雇用の融合