

きょうも おもてなし 日和



Vol. 12 障害者雇用への第一歩

律」(通称：障害者差別解消法)と、漢字表記です。「定義は……」とここで続けなくても、ネットで検索するとすぐに出てきますね。

問題は、表記や定義ではなく、私たちがあまりにも知らないことが多いこと、ではないでしょうか。

知らない、その人と付き合えるか否かもわかりません。知らない、無用に恐怖心などを煽(あお)ることにもなりかねません。やはり知ることは大切です。

知る機会は大切だけど、じつはその機会も多くはないのが現状です。「バリバラ」を引き合いに出したのは、まず知らないとうどうにもならない、まず知ることから始めるには適当(手軽、身近、選択できる=途中で見ることをやめることもできる)

「バリバラ」という言葉をご存知ですか？ Eテレの番組「バリアフリー・バラエティー・ショウ」の略で「バリバラ」です。

特定の番組の宣伝をしたり、肩入れをしたりするわけではありませんが、障害者にスポットを当てているかなり画期的な番組です。一度観てみてください。

障害者について 知らないことが多いすぎる！

先日、ある企業の事務所の階段に手すりが取り付けられていることに気がつきました。聞くと、つい最近工事をした。障害のある人を雇うた

な機会ではないかと思うからです。

健常者と障害者が ともに学べる機会の喪失

キャリアコンサルタントとして勉強をするなかで、先日、障害者雇用の現場に関わる二人の話を聞く機会がありました。

一人は特別支援学校の先生、もう一人は障害者対象の有料人材紹介エージェントです。どちらの話も興味深く、そしてどちらの人も、私の日常生活の行動範囲の中ではなかなか会えない人です。

都立王子特別支援学校の松井先生は、同じことをおっしゃっていました。「分けてしまっている現実があるから、知ってもらふ機会を、ともに学ぶ機会を失っている」と。

めに、来てもらいやすくするために、まずはできることから始めたんだ、安直かもしれないがここから始まると言っていました。その一歩は大きな一歩です。

「しょうがいしゃ」と表記する場合は、障害者、障がい者、障碍者と、少なくとも3とおりの書き方があります。

どれが正しくてどれが間違いということはないようですが、「害」の字の持つ差別的インパクトから漢字を避けて平仮名表記がよいとされて、表記には多様性があります。

ちなみに法律は、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法

「分ける」とは、近くの学校と遠くの支援学校、つまり健常者と障害者とにです。確かに、私が小学生のときを思い出すと、クラスに一人は何らかの障害を持った同級生がいたように思います。かずこちゃんとか宮本君とか、です。

体育の授業の前の着替えを手伝ったり、給食当番が一緒のときは配膳しやすいものを配ってもらったり、と小学生なりのサポートを普通にしていたことを覚えています。だって友達だから、当たり前でした。

さらに、松井先生がおっしゃったことです。

「障害者への対応は難しいとよく言われる。確かにそうなのかもしれない。では、学校を出た後の健常者の対応は容易なのか、と私は尋ねる



イラスト★ささきさとみ (http://blog.goo.ne.jp/satomi343)

のです」
考えさせられる一言でした。

増える求人、 広がる障害者雇用市場

また、有料の障害者人材紹介エージェントのNさんは、ビジネスとしての側面を、次のように端的に話してくれました。

以前はほとんど考えられなかったのに、最近は企業側からの求人が目立つようになり、求職側(障害者)とのマッチングにニーズがあるのです。障害者採用の場合はその人ありき、個々に障害が異なり、程度も異なり、その人に何ができるのかで企業と交渉をしていく。障害者の能力や対人スキル、コミュニケーション力などをチェックして、受け入れ側の企業とすり合わせる必要があります。

当初は中小企業が担い手だったが市場は大企業にも広がっている、転職希望もある。

「就職はゴールではなくスタート」、そうはつきりと言い切るところに、現場で障害者と向き合う現実

的な視点を感じました。

また、「求人の多くは、知的障害者です」「せっかく就職しても定着率が悪く、すぐに転職してしまうケースも少なくない」と、かなり言いづらいことも率直に話してくれました。

企業も個人も まずは知ることから

清掃は、障害者雇用に適している職種と言われます。

ビルメン協会では、各地で積極的に指導にあたっていると聞きます。多くの方に働く場の提供ができることは、ご本人やご家族にとって、また社会貢献的な意味合いからも大切なことです。

「俺たち私たちを、障害者と同じ目で見ているのか」と反発されるかもしれないと危惧したけれども、現場は驚くほど親切に「仲間」として

受け入れてくれたという話を耳にします。

作業の内容によっては仕組みを変えたり、ちょっとした改善ができたれば障害者ができる仕事を生み出せるのかもしれない。

一方、日々の仕事の中での、障害者の面倒を見る負担は軽視できない、これも事実です。

障害者を雇わないペナルティーを課せられたほうが楽だと思える経営者もいるだろうと思います。しかし、そこが、企業の社会的責任なのではないでしょうか。そして雇うと決めたらその決意を現場に正しく伝えていくこともまた、責任です。

現場の理解と協力あってこそその障害者雇用の前進だと考えます。できることから始める、企業も個人も。そのできることの第一歩が、知ることです。

川崎 美紀 (かわさき みき) オフィスリバー 研修講師 <http://www.officeriver.biz>

国際線キャビンアテンダントとして10年乗務、2005年JALアカデミーのインストラクターとなる。同時に個人事務所・オフィスリバーを立ち上げ、2012年独立。2015年日本キャリア開発協会認定キャリアアドバイザー(CDA)の資格を取得。主に企業を対象に、ニーズに応じた研修を提案し提供。近年はビルメンテナス・警備・ホテル・金融機関など各業界での研修実績を持つ。ビルクリーニングカレッジでは「おもてなしマナー」トレーナー講習を担当している。

