

ろんだん
佐賀



佐賀大学
ダイバーシティ推進室副室長
荒木 薫さん

あらき・かおる 1979年、長崎県佐世保市生まれ。佐賀医科大卒。小児科医として県内の病院勤務を経て佐賀大学大学院医学系研究科に進学し、医学博士号を取得。佐賀大のダイバーシティ推進室副室長、保健管理センター助教に就任し、大学内のダイバーシティ推進や学生のキャリア教育、教職員の健康管理などを担当。佐賀市。

「佐賀県障害者月間」である。
「令和2年版 障害者白書」
によると、高齢化及び障害に対する認知度の上昇により障害者人口は年々増加し、全国民のうち約7・6%が何らかの障害を有しているとされる。また、企業の障害者の雇用率（雇用する労働者のうち障害のある人の割合）は段階的な引き上げが行われ、2021年3月には2・3%、つまり300人の雇用者がいる企業では、うち7人が障害者であることが義務付けられるようになった。実際の雇用状況をみても、直近の障害者雇用数、雇用率はともに16年連続で過去最高を更新している。今後もこの傾向は続くと思われ、障害を持つ人と働くことは特別ではなくなってきている。今日はダイバーシティ

ダイバーシティと障害者雇用

の観点から、障害者雇用について考えてみたい。

障害者に対し、「できる」とが限られる」という先入観を持つてしまふ人はいまだに多い。テレビ番組で白にする障害者は重症な人が多いが、健常者までグラデーションな本来、障害には多くの種類があり、重度から軽度、そして健常者まで地続きになつていて、その中で「できる」と「できない」が決まる。しかし、この「できない」とは、必ずしも「やめたい」という意思ではなく、たとえば「どうやればいいのか」と身構えたことがあるが、いざ働いてみるとITスキルが高かつたり、手先が器用であつたり、自分にないものをたくさん持つて頼りにしている。考えてみれば、人間は誰しもが不完全

「得意」「向き・不向き」を
持つ。その中で、楽しく仕事
をし、高い成果を出すためには、パズルのピースを合わせ
るように互いの欠点を補完し
めうことが必要だ。障害者が
きないことは健常者がカバー
する。障害者が自分の長所
を存分に發揮するために合理
的配慮が必要なら、上司はそ
の準備をする。その繰り返し
が、障害者が組織の一員とし
ただけではなく、戦力となつ
ていくのだと思う。また、必
要な合理的配慮も最初は障害
の程度や種類に応じた個別対
応となるが、数を蓄積させて
いけば会社全体の働きやすさ
をアップデートすることがで

た。ギリボードの源流の一端は上肢障害者が文字を書く手段の開発だといわれている。自動運転技術も「視覚障害者が運転できる車の開発」が最初の目的であった。このように、障害者のニーズから生まれ、育てられた技術が、社会においしなべて普及した例は枚挙にいとまがない。障害者は私たちの生活を豊かにするノベーションに一番近いところにいるのである。

潜在能力生かす職場環境を

地続きになつてゐる。私も障的害者の方と働くことになつた時、「どのような仕事を頼めばいいのか」と身構えたことがあるが、いざ働いてみるとITスキルが高かつたり、手先が器用であつたり、自分にないものをたくさん持つていて頼りにしている。考えてみれば、人間は誰しもが不完全を

的配慮が必要なら、上司はその準備をする。その繰り返しがそのまま障害者が組織の一員としてだけではなく、戦力となつていくのだと思う。また、必要な合理的な配慮も最初は障害の程度や種類に応じた個別対応となるが、数を蓄積させていけば会社全体の働きやすさをアップデートすることがで、組織がより強くなる

最後に紹介したいのは、「バリュー」という言葉だ。吉(バリュー)を強みとし価値(リュー)に変えていくといふ理念である。歴史を紐解けば電話はとともに聴覚障害者のためのコミュニケーション開発の過程で発明され

義務や負担と捉える時代ではなくなるであろう。しかしそれを理解している健常者はまだ握りだ。社会に隠れた多くの障害者が、社会を支える側として活躍できる社会の実現のために自分には何ができるのか。「佐賀県障害者月間」に考えてみるのもいいのかかもしれない。