

障害者雇用は「戦力化」へ！当事者視点から考える「雇用の質」

令和7年度第1回 中南和障害者雇用企業交流会（2025年11月28日開催）

奈良県社会福祉総合センターにて、法定雇用率の達成から一歩踏み込み、企業と当事者双方の利益を追求する「雇用の質」について議論されました。登壇者は、脳出血当事者の増本裕司氏（株式会社アクティベートラボ代表）とうつ病当事者の尾仲希代氏（JALメンテナンスサービス出向中）です。両氏の実体験に基づき、雇用課題とその解決策が提示されました。

1.「雇用の質」は「企業の戦力」となること

多くの企業が「法定雇用率の達成」をゴールとする中、登壇者は真の「雇用の質」を再定義しました。

雇用の質：障害者が単に在籍するだけでなく、「企業の戦力として利益や付加価値を生み出している状態」である。

この定義の根底には、「いるだけでいい」という扱いが、当事者の自尊心を深く傷つけ、結果的に離職へつながってしまうという重要な指摘がありました。また、戦力として期待されないこと、貢献できないことは、働きがいを奪ってしまうのだと、当事者としての立場からお話は説得力があるものでした。



2.「配慮」と「戦力化」を両立させる

ある企業意識調査では、なんと、回答企業の約半数が、障害者雇用における「配慮」と「戦力化」を二者択一で捉えているというのです。

あるべき姿：適切な配慮こそが戦力化の前提です。配慮とは「業務の障壁を取り除くこと」であり、過剰な特別扱いではなく、「必要なサポートを受け、能力を伸ばす機会」を提供することで両立が可能だと話されていました。



3.採用・育成・定着のための具体的な提言

①採用と育成の体系化

採用：尾仲氏の経験から、面接官の「知ろうとするオープンな姿勢」が当事者の入社意欲を左右すると判明。ミスマッチを防ぐため、採用担当者に広範な障害特性の知識が求められと話されていました。

育成：中途採用の障害者には「育成プラン」がないケースが多く、それでは職場定着が困難とのこと。

【解決策】採用計画段階で「育成・研修制度」を明示し、企業としてキャリアパスを設計する必要があると話されていました。

②コミュニケーションツール「私のトリセツ」

上司の異動などで自身の障害特性を繰り返し説明する負担を軽減するため、「障害特性カルテ（私のトリセツ）」の活用が有効。これにより、周囲の無用な不安を取り除き、円滑なコミュニケーションにつながるとお話ししていました。



4. 今後の取り組みに向けたヒント

「戦力化」実現に向け、企業には以下の取り組みを提案されました。

評価制度の再設計: 障害者雇用枠の社員に対しても、明確な目標設定と評価制度を適用する。

オンボーディングの質向上: 配属現場の社員に対し、障害特性だけでなく、「業務切り出し」のノウハウを教育する。

相互理解シートの導入: 「私のトリセツ」のようなフォーマットを作成し、相互理解を深める運用をトライアルする。「数合わせの雇用」から、企業価値を高める「戦力化の雇用」へ。障害当事者の視点から、雇用の本質を深く考える貴重な機会となりました。

