

世界を「数字」で回してみよう(58) 働き方改革(17):

## 障害者雇用対策に見る、政府の覚悟と“数字の使い方”

<https://eetimes.jp/ee/articles/1906/03/news025.html>

今回は、働き方改革のうち「障害者の雇用」に焦点を当てます。障害者雇用にまつわる課題は根が深く、これまで取り上げてきた項目における課題とは、少し異質な気がしています。冷徹にコストのみで考えれば「雇用しない」という結論に至ってしまいがちですが、今回は、それに口ジックで反論してみようと思います。

2019年06月03日 11時30分 更新

[江端智一, EE Times Japan]



「一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジ」として政府が進めようとしている「働き方改革」。しかし、第一線で働く現役世代にとっては、違和感や矛盾、意見が山ほどあるテーマではないでしょうか。今回は、なかなか本音では語りにくいこのテーマを、いつものごとく、計算とシミュレーションを使い倒して検証します。⇒連載バックナンバーは[こちらから](#)

### 脚立から落ちて下半身麻痺に……

さて、いきなりですが、今回は、私の試みた思考実験の話から始めたいと思います（以下は全て架空のお話ですので、ご安心(?)ください)。

□

私は会社での引越しのさなか、脚立を使って荷物を運んでいる時、ダンボールに視界をふさがれて脚立を踏み外し、そのまま背中から落下しました。

この時、床の上に置いてあったパソコンによって脊柱(私の場合、腰椎)に強い衝撃が加わり、脊髄に損傷をうけました。その結果、脊髄が横断的に離断し、神経伝達機能が完全に絶たれた状態、「完全型脊髄損傷」となりました。

脊髄を含む中枢神経系は末梢神経と異なり、現在の医療技術をもってしても、一度損傷すると修復・再生されることはありません。

私は、腰から下の全ての運動機能と感覚を失いました。排便、排尿はもちろん、汗をかく、鳥肌を立てる、血管を収縮、拡張させるといった一切の生体調節が機能しなくなりました。

私は知らなかったのです。

——人間とは、何の前触れもなく、こんなに簡単に、一瞬のうちに、健常者から障害者になってしまう

ということに。

この事実ががく然とし、絶望の中で、最初に行ったことは、私と同じような目に遭った「同志」を探すことでした。そして、驚くべき事実を知ったのです。

現在日本には10万人以上の脊髄損傷者がいて、交通事故、高所からの落下、転倒、スポーツによって、毎年5000人以上が新たに肢体障害者になっています。

年間5000人 —— 日本の交通事故死亡者数より多く、しかも、この5000人は、物理的な事故による人の数だけです。脳溢血などの脳障害なども入れれば、もっと多くの人々が肢体障害になっているはずです。

現在、国内の肢体不自由者は181万人と推定されています(参考)。この数値から、電卓をたたいて簡単な計算をした結果、毎年約3.2万人もの人が、新たに肢体障害者になっていると推定できました。

自分が障害者になって、私は初めて、『障害者となる前の私と、障害者の人との距離は、1ミリにも満たないほど近かったのに、私の障害者に対する知識や理解は、絶望的なまでに遠かった』ことに気が付きました。

そして私は、これまで、たまたま「障害者」と呼ばれない者であり、たまたま「障害者への待機状態にある者」にすぎなかったことを、思い知るようになったのです。

-----

しかし、歩行や排せつは自分1人でできなくなっても、私の思考力や、技術に対する情熱が衰えたわけではありません。私は、車椅子を使って自宅と会社を往復し、これまでと同様の業務を続けるつもりでいました。

ところが、私が会社に復帰する日を連絡したところ、驚くべき回答が返ってきたのです。

「江端さん、もう会社に来なくてもいいです」

—— え？

会社:「江端さんには、労災としてお金が支払われますし、それとは別に、会社としてもそれなりのお金を支払います。また、身体障害者福祉法に基づき、国からお金も支給されます。江端さんご家族が、これから生きていく為の最低限の保証はされると思います」

江端:「いや、そうじゃなくて、私は入社して働きたいのです。私は……確かに、特別優秀でもないし、リーダーシップもないけど……それでも、特許明細書を量産することができるし、実験検証用のプログラムを短時間で作成することができる技術者です。会社にとって、雇用し続ける価値があるはずですよ」

会社:「ええ、江端さんの技術者としての価値は認めます。実際、これまで会社に貢献して頂いたと思っています」

江端:「それなら……」

会社:「しかし、江端さんの重度の障害がある人用に会社の設備を整備するコストと、その支援をする人材のコストを考えると、江端さんのその特異な能力でも、全然ペイしないんですよ」

江端:「!」

会社:「江端さんの発明の才能……ですか? 例えば、江端さんほどの奇抜なアイデアがなくても、特許ライターを10人くらい外注すれば、十分に江端さんの特許明細書1本を超える価値にはなると思うんですよ」

江端:「……」

会社:「会社が、肢体障害者となった江端さんを雇用する、労働力としての江端さんの圧倒的な価値って、ありますか?」

江端:「では一体、我が社のどこに、そんな圧倒的価値のある人物がいると言うのですか!」

会社:「その通りです、江端さん。社長から新卒社員に至るまで、そんな人はどこにもいません。しかし、今の江端さんには、圧倒的な負のコストがあるのです」

—— そもそも、江端さん、いつも会社のやり方に文句言っていたじゃないですか。もうこれ以上、無理して働かなくてもいいのですよ。

—— 江端さんが入社しなかったとしても、江端さんも、会社も、社会も誰も不幸になりません。お金(コスト)も最小限に抑えられます。

—— このロジックのどこかに瑕疵(かし)がありますか？ 見事なほどのWin-Win-Winができていないですか。

—— 大体、江端さんは、ご自分のコラムで生産性やらコストについて冷徹な計算をし続けてきた、当の本人じゃないですか？ 一体、江端さんは何が不満だというのですか？

□

上記の話は、もちろん私の創作ですが、書いているうちに、どんどん悲しくなって、悔しくなって、涙が出てきました(「バカじゃないか?」と思われるかもしれませんが、本当です)。

この思考実験の後、私は自問自答を繰り返してきました —— このように理詰めで説明された時、私は、悟ったような、全てを諦めたような顔をして『そうだね』と、微笑みながら答えるべきなのだろうか、と。

私たちは、上記のような落下事故、転倒、交通事故によって、一瞬で身体障害者になります。さらに頭部を強打すれば、記憶や知能が低下する知的障害者にもなります。

ブラック企業の話を出すまでもなく、うつ病、パニック障害、統合失調症などの病気と私たちは常に隣り合わせであり、いつでも私たちを精神障害者にするべく襲ってくる状態にあります。これについては、もう、このシリーズ(特に、「人身事故」とこの「働き方改革」シリーズ)で、うんざりするほどお話ししてきました。

昨年、5000人の脊椎損傷者となってしまった人に、または、今年新たに、その5000人の脊椎損傷者となる人に対して、私たちは「一体、あなたは何が不満だというのですか?」と、尋ねなければならないのでしょうか。

「今日、障害者となっていたかもしれない私とあなた」は、このように社会から排除されるロジックを、やすやすと受け入れることができるでしょうか。そして、「明日、障害者となるかもしれない私とあなた」は、このロジックを看過しておいて良いのでしょうか。

——冗談じゃない。私は、嫌だ。

何がWin-Win-Winだ。そんなこと私の知ったことか。私は望んで障害者になった訳ではない(私だけでなく誰もがそうだ)。それに、私は「仕事で嫌なことがある」とは言ったが、「仕事をしたくない」などとは一言も言っていない。

私は、私自身であり続けるために、働き続けたいのだ —— たとえ、それが社会全体のコスト評価関数の最適解でないとしても、「個人がその個人の望む生き方を諦めさせる」ことが変数の値域に入っているような評価関数なら、それは評価関数の方が間違っている。

そして社会は「私自身であり続ける為に、働き続けたいのだ」という人間がいれば、その最後の一人まで助けること —— それが今すぐに完全に実現できないとしても、例えば、その実現にあと100年間かかるとしても —— 何度ダウンしても、その度に立ち上がって、ファイティングポーズを取り続ける社会を、私たちは目指さなければならないはずだ。

これまでにない“違和感”を覚える「障害者就労」

こんにちは、江端智一です。

今回は、政府が主導する「働き方改革」の項目の一つである、「障害者就労」に関して、お話ししていきたいと思います。

## 江端が読み取った政府の掲げる11項目



私、当初、今回のコラムの内容を、前回の「シニア活用」で用いたアプローチ「シニアになった時、社会で"使いもの"になるにはどうしたら良いのか」と同じ方向で、障害者の就労問題に対してアプローチしようとしていました。

ところが、この障害者の働き方を、単純なコスト論(×幸福論)からアプローチすると、どうしても「障害者を社会から分離して、社会活動から除外してしまう方がコストは安い」という結論に至ってしまうのです。

私が不思議に思ったことは、政府は「[働き方改革実行計画](#)」で、「障害者の就労」については「記載しない(スルーする)」という方法も取り得たと思うのです。

しかし、政府はあえて、この問題に斬り込んでいる。—— ということは、そこに、単なるポピュリズム(大衆迎合政治)ではない、国家としての未来戦略と、将来刈り取れる「美味しさ」があるはずであるし、そうでなければならない —— と考えました。

なぜ、私が、そのように考えることができたのか —— 第1に、障害者の人口がハンパな数ではなかったことと、そして、第2に、政府の「"数字"を使ったマジック(道具概念としての数字)」が見て取れたからです。

この「働き方改革」は、(成功するかどうかはさておき)政府主導で行われる、新しい我が国の働き方を模索する国家的プロジェクトです。私は、この連載開始からずっと政府が発表した資料を読み倒す日々を送っています。

そして、今回の連載コラムの執筆で困っていることは、政府が、命令を出している相手を"By Name"で具体的にしていない、ということです。—— まあ、政府としては、コンセプトや方針を出すのが仕事であり、それを「誰が実施するのか」は、あまり興味はないのかもしれませんが、「働き方改革」を実施する国民の一人としては、そこはハッキリさせて貰わないと困るのです。

下記は、私が、これまでの連載のテーマごとに、"By Name"をまとめてみたものです。

## 働き方改革を実施する者

誰も言わないし、言い難いことではあるが、  
はっきりさせよう

項目	実施の義務を追う者	
	労働者	会社(組織)
非正規雇用	△	○
生産性向上	○	○
時間外労働	○	○
労働環境	△	○
副業・兼業	○	○
女性・若者	△	○
病気	△	○
子育て・介護	○	○
外国人	○	○
シニア	○	×
障害者	×	○

“障害者”の問題は、これまでの対象とは、  
極めて異質 → 全て“数値”で語られる

働き方改革の「障害者就労」については、障害者自身の働き方については全く登場しません。全て、障害者を雇用する企業や組織についての話ばかりで、私はこれまでにない違和感を覚えています。

## なんか、これまでと違う・・・

### “障害者の就労”の調査で感じた、巨大な違和感

違和感	具体的には・・・
(1) もっぱら登場するのは「数値」	■「法定雇用率」「障害者雇用率」などの数値が、 <b>メチャクチャ具体的</b> （「生産性」に関しては、定義すら分からないのに）
(2) 問題が、会社(組織)運営にのみ向いている	■「働き方改革」というよりは、もっぱら「ノルマの達成」が <b>主眼</b>
(3) 労働者(障害者)には向いていない	■労働者(障害者)の、生産性、効率、時短という観点が <b>絶無</b> ■「労働の内容」に関する言及は <b>絶無</b> (シニア、女性、若者、外国人では、山ほど登場していた)

## 「障害者のHow to work」の話じゃない

この連載は、「社会の問題を数字ではっきりさせよう」が趣旨なのに、本テーマに関しては、政府に完全に先手を打たれている感じで、正直、―― 江端。お前の出る幕はないよ ―― と言われているような気すらしました。

逆に考えれば、この「障害者の就労」というトピックは、このような「数字による武装」が必要な観点であることが分かってきました。

### 「障害者」の定義は流動的

そもそも、このコラムの検討を開始してから、私は「障害者」について何も知らないことに気が付きました。いわゆる障害者の方は、職場で見るか、通勤電車の中で見るか、あるいは小説やドラマで接する程度です。

そして、仮に、障害者である本人、またはその家族であったとしても、「障害者」の全体像を語ることは難しいのではないかと思います。

そこで、まず「障害」という言葉の意味から調べてみました。「障害」には大きく3種類「身体」「知的」「精神」があることが分かりました。最初に、あまり深く考えず、この3つを私に当てはめて考えてみました。

## 障害者とは、どういう人か？(1)

障害の種類には「身体」「知的」「精神」の3つがある

障害	江端の場合
身体	■ (最近、特に)老眼の進行が激しい → パソコン業務に著しい支障が発生中
知的	■ (昔から、特に)思考形態が“異常” → 『江端、お前、変』と言われた回数は100回を軽く超える
精神	■ (昔から、特に)人への憎悪が半端ではない → 頭の中で殺害した人間、100人を軽く超える

どこからどう見ても、江端は立派な障害者  
ではないのか？

上記は、自虐ネタでもギャクでもなく、50年以上の私の人生の行動から導き出した、客観的な自分自身の観測結果です。

この観測結果より、全カテゴリーにおいて「江端が障害者」であることは確定といっても良いのですが、社会一般で使われている「障害者」には、きちんとした定義と事例があるのです。

## 障害者とは、どういう人か？(2)

「障害者」は、体：知能：心の障害の中でも、  
各国や組織で「決められている」もの

	江端解釈	事例	除外
身体障害	■右記に記載の <b>身体</b> の部位に障害がある	視覚、聴覚、平衡機能、発声、咀嚼、肢体動作、心臓・肝臓・呼吸器機能に障害がある	性的不能(ED)、老眼、腰痛
知的障害	■ <b>知的</b> 機能に問題があって、右記の行動ができないか <b>遅延</b> が生じる	金銭管理、読み書き、計算、会話ができない、困難 但し、事故の後遺症と認知症は含まない	過激な思想(右派、左派、宗教カルト)、テロリズム
精神障害	■ <b>苦悩</b> または <b>異常</b> を伴う、 <b>心理的症候群</b> または <b>行動</b>	うつ、統合失調症、双極性障害、パニック障害、性機能障害、薬物依存	月曜日、雨天時の入社/登校拒否
発達障害	■ <b>脳機能</b> の障害であって、 <b>低年齢</b> 時に発現し、生涯持続する	この障害は、知的/精神障害とダブルカウントされることがある	中二病、黒歴史

(A)仕事や生活  
を行う上での自  
分だけの問題(障害)  
(B)自分だけでなく、社  
会全体が、その「障害が  
問題」とあると認定

### 上記(A)(B)の両方の要件の成立が必要

基本的に、「障害者」は、国、地方公共団体、または各組織において明文規定されています。その上で、(A)仕事や生活を行う上での自分の問題となる障害、であって、(B)主観的観点だけではなく、社会全体から客観的に「障害は問題である」と認定されなければなりません。

つまり、「障害者である」と自己主張することはできず、また「障害者ではない」と自己否定することもできません。つまり障害者とは、「その時代の社会が、その社会の状況に応じて決めている」と言える訳です。(以下、「障害者」とは、(A)(B)の条件を満たす障害者のことを言うこととします)。

つまり「障害者」という概念は、流動的なものなのです。社会から「障害」とであると認定されなくなったら(認定できなくなったら)、障害者は消滅します。

この実施例について、「IT技術の活用」という観点で、下図を使って説明をします\*)。

\*)本当は、「愛」だの「優しさ」だのという、無体の概念で説明したかったのですが、私には無理でした。



## 障害者とは、どういう人か？(3)

「障害者」を作っているのは、「社会」であるとも言える

	仮説(if) =社会ががんばれば	事例(then)
身体障害	■高精度、高機能の車椅子、全ての場所での車椅子用昇降機	「身体障害」という概念が消滅していく
	■AI(?)機能を搭載した、ロボット盲導犬	
	■パワードスーツ、超高機能のメガネ、補聴器、人工移植臓器	
知的障害	■状況に応じて、優しく、的確に、容易な言葉で、アドバイスやアシストしてくれる、パーソナルデバイス(スマホ)	「障害」の内容を、小さくしていくことができる
精神障害	■外出や人と接するのが困難であるなら、在宅での業務	IT等で、労働環境の問題小さくしていくことができる

“(個人)の障害者” から “(社会の)障害”  
をなくせば、“者” になる

これは、一つの「IT活用による障害者の消滅(または、障害の緩和)のプロセス」の一例です。

しかし、逆に、ITの進歩を進めれば進めるほど、ITを使うことができない人間が増えていきます。私たちの社会は、現在進行形で「IT活用による障害者の増加(または、障害の悪化)のプロセス」を導いているともいえるのです\*。

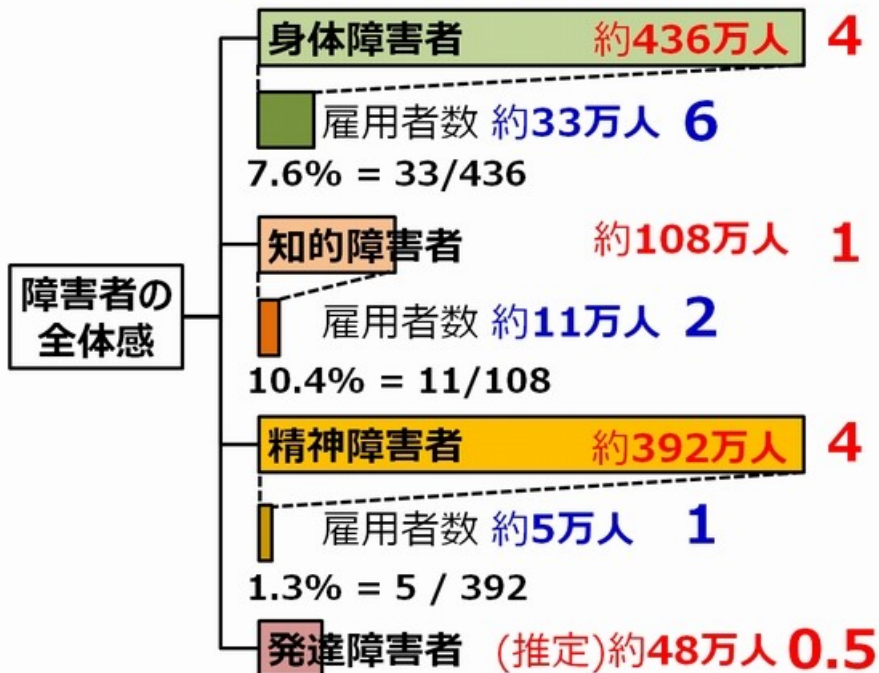
\*これは前回のコラム「[デジタル時代の敬老精神 ~シニア活用の心構えとは](#)」でも述べたように「シニアを社会から分離して、社会活動から除外してしまう方がコストは安い」の理論に帰着してしまうと、いう点でも似ています。

### 現在の障害者雇用の実態

では、ここからは、我が国の障害者と障害者の就労状況の全体像を俯瞰してみたいと思います。

## 現状の日本の障害者数/雇用者数(1)

スケール感をざっくり理解する



障害者数合計 **937万人**(発達障害を含まず)  
障害雇用者数 **50万人**

日本人全体のうち7.4%は障害者

ビックリしました。我が国では、神奈川県(910万人)以上、東京都(1350万人)以下の人口が、障害者として認定されているのです。全ての障害者を労働力として組み込めることはできないとしても(例えば、私の母は、寝たきりの「障害者手帳」の所持者です)、この数字はすごいです。

乱暴な計算ですが、もし、全ての障害者が健常者と同様に電車に乗ることができる社会を仮定すれば、電車の1車両の定員を150人とすると、平均して、体が不自由のように見える人が5人、非日常的な振る舞いをしているように見える人が1人、その他、(外部からは確認できませんが)突然パニック状態に陥るかもしれない人が5人、常に乗車していなければならないはずはです。

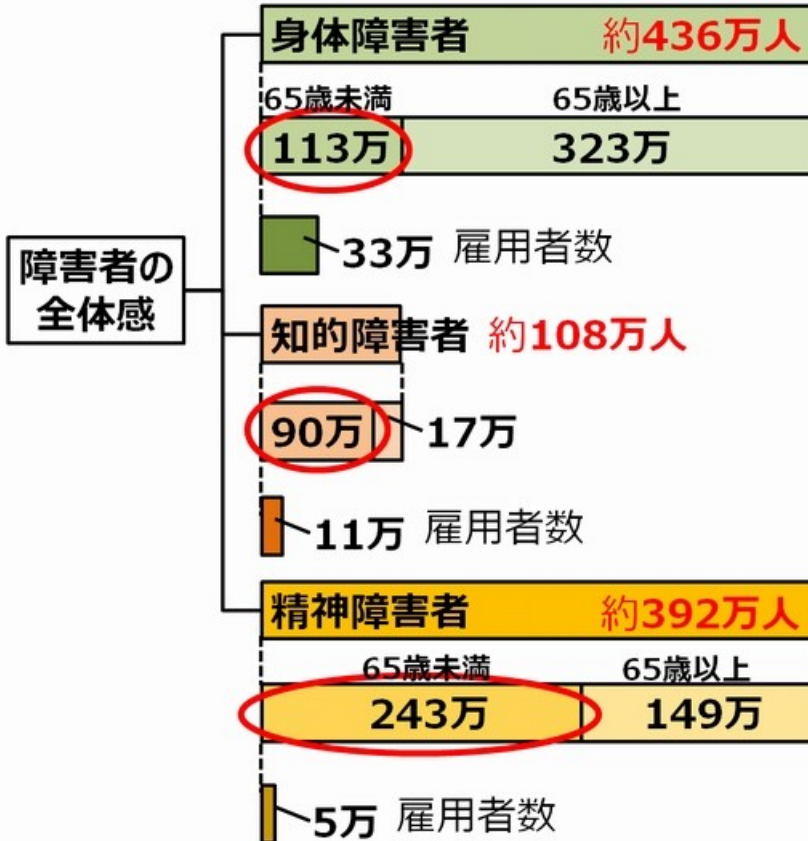
私はこれまで、1万1800回近く通勤で電車を使ってきましたが、そのような光景(11人の障害者と同乗している車両)を一度も見たことがありません。これは、障害者が社会から分離されていることを示していると思います。

現時点で、実際に就労している障害者は、約50万人、全障害者数に対して、たったの5.3%です。これが「『自分の障害』によるために就労できない」のか、「『社会の障害物が除去されていない(例:バリアフリーが整備されていない)』ために就労できないのか」は不明です。

次に、65歳未満(いわゆる、一般企業における定年時)の人口を調べてみました。

## 現状の日本の障害者数/雇用者数(2)

65歳以上の就労は困難、という仮説を置いてみた



65歳未満:937万 → 446万(48%)  
↑の就労率: 446万 → 50万(11%)

上図より、障害者の種類によって、明らかに異なる傾向が見られます。

身体障害者の4分の3が高齢者なのは、まあ想定内であるとしても、知的障害者の9割は65歳以下であるというのは、正直驚きました。また、精神障害者は、おおむね人口比と一致している感じはしますが、その雇用者数の少なさ(5万人/243万人)というのは、驚くほど低いと思いました。

単純にデータを見る限りにおいては、障害者であっても、その就労の難しさは、以下のように表すことができます。

精神障害 >> 知的障害 > 身体障害

身体障害に対しては、物理的な障害は明確です。これはコストと時間の問題を無視すれば、いつかは解決できるものと考えられます。知的障害に対しては、これもコストと時間を(以下省略)、知的レベルに適合した業務を割り当てることができるようにも思えます(もちろん、どれも簡単な話ではなく、何らかの”力”を働かせなければ実現できません(後述))。

ところが、精神障害については、その障害の内容や、その障害に対する対応が、個人によって大きく異なるだろうと考えられます。障害の内容を事前に定量的に予測できないケースでは、障害者を受け入れる側も、設備投資コストや労務計画が組み難いだろうと思いました。

しかし、精神障害者の就労の難しさについては、これは、障害の性質だけでなく、制度上の問題もあった可能性があります(後述)。

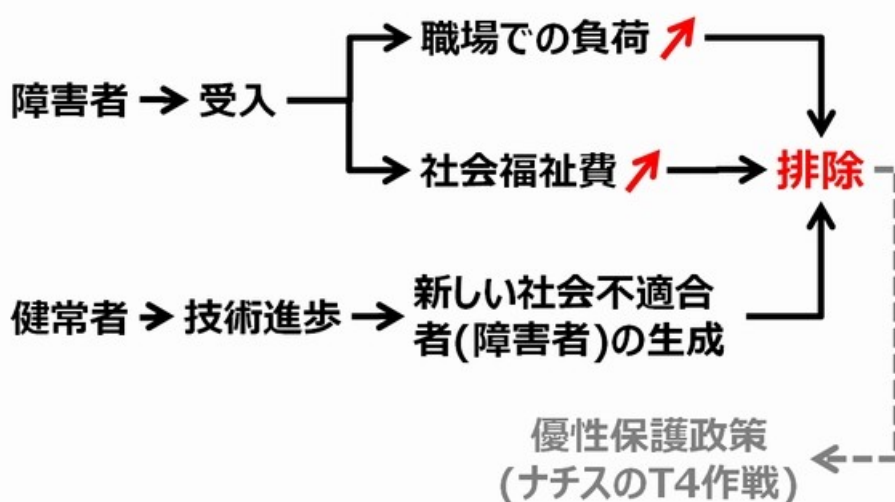
## IT活用で“障害者”は減らせる？

では、ここからは、障害者の各種の人口を見て頂いた上で、「障害者を社会から分離して、社会活動から除外してしまう方がコストは安い」の反証を試みたいと思います。

ここでも、「人間の自尊心」「共存共栄」「労働による自分の肯定」「他人に対して役に立っているという実感」という観点から説明できれば良かったのですが、私は、そういうフワフワした、観念的な論調の論説は苦手です。その手のお話は、ネット上に山のようにありますので、そういう方向がお好きな人は、そちらをご覧ください。

私は今回、誰もが逃げられない「金(コスト)」と「命」だけを使って、かなり露骨なロジックを組み立ててみました。

まず障害者を、“労働力としてカウントしない”と決めて、社会に出ない状況を作ってみます。



これによって、社会はバリアフリー等に対するコストを支払う必要がなくなります。職場でも特別な配慮(設備投資、マニュアル作成等)が不要になり、特別なコストがなくなって、競合他社との競争において有利な立場となります。

さらに、ここに、IT技術という面倒くさいものが入ってきます。前述した通り、障害者は社会が作り出すものであり、IT技術はその主犯格です。IT社会の浸透によって、障害者(とまで言わなくとも、後発的な社会不適合者)を量産し続けています。その結果、その人たちを守るために社会福祉費用は増大することになります。

この負のフィードバックを破る最も非倫理的な方法が、障害がある人たちを強制的に社会から排除するというものです。

悲しいことに、この方法は歴史上でも実際に行われたことがありました。我が国でもかつて存在した旧優生保護法に基づく知的障害の女性に対する強制的な不妊手術(推定約1万6500件)や、ナチス・ドイツで優生学思想に基づいて行われた安楽死政策「T4作戦<sup>\*</sup>」などです。

<sup>\*</sup> 法的根拠なく、精神病患者、遺伝病患者、その他、労働能力の欠如、夜尿症、脱走や反抗、不潔、同性愛者を「処分」の対象とする政策

もちろん、こんな非人道的なロジックに対して、あなたはロジックで反論する必要はありません —— この考え方についてはいけません。さよなら —— これだけで十分です。

しかし、私は、上記のロジックに対して、断固として反駁したいのです。

冒頭で私が述べたように、社会全体のコスト理論に対して、「そんなこと私の知ったことか」とキレ気味に叫ぶのではなく、「評価関数が間違っている」と聞き直るのではなく、キチンとしたコストのロジックで反論したいのです。

そもそもこの「排除」の理論はそれほど単純な話にはなりません。

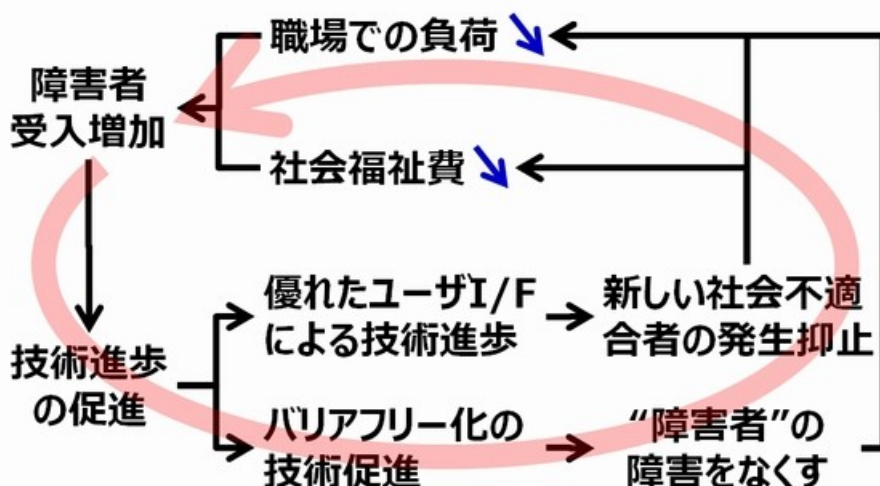
「排除」を実施した場合、障害者の居場所を社会福祉費で担保しなければなりません。現在でも、障害者支援施設に1.5兆円、精神病院の入院コストに1.3兆円と、軽く「兆円」単位のお金が使われています。障害者を社会から排除する方向を維持すれば、このお金は増大する方向にしか働きません。

加えて、前述した通り、障害者の人口はびっくりするほど大きいものです。障害者の労働効率が健常者に比べて劣ったとしても、これだけ多くの労働力をまるっきり無視するのは、無策にすぎるといえるものです。

もっとも、このような、労働力の変動が激しく、しかもその予測が難しい多数の人間をコントロールするのは、相当に難しかった(不可能であった)と思います — インターネットの登場の前であれば。

しかし、今は違います。ネットによって在宅勤務と出社勤務のハイブリッド勤務が可能となっており、リアルタイムで労働状況を把握することもでき、さらに、それらの膨大な実績データから、弾力性のある生産計画を立てることが可能になるほど、コンピュータの計算能力も向上しています。

このように、障害者人口の大きさとITの活用(私、ITエンジニアですから)を前提として、障害者を労働力としてカウントできるような働き方やその支援技術を開発することで、対応可能になると考えます。



ただし、上記のロジックでは、健常者と障害者関係なく、IT技術を使い熟せない人間の方が問題となります — というか、既になっています(参考:「[デジタル時代の敬老精神 ～シニア活用の心構えとは](#)」)。

しかし、デジタルデバイドすらもサポートするAI(人工知能)技術\*などによって、障害者、障害者以外の人、そして社会全体がWin-Win-Winになる可能性は十分に見込めると思うのです。

\*)いや、あの、この私が、このようなことを言うのは、本当に空々しいとは分かっています(「[Over the AI — AIの向こう側に](#)」)

ちょっと強引な条件をひっぱり込んではいませんが「障害者を社会から分離して、社会から除外してしまう方がコストは安い」の仮説は、仮にコストで論じたとしても棄却でき、「障害者と共生する社会は"おいしい"」を導き出すことは、十分に可能なのです。

#### 「会社側の義務」から見る政府の戦略

さて、ここからは後半となります。

前述した通り、今回の「働き方改革」の「障害者の就労」のパートに関しては、会社側の義務(法律上の責任)話しか出てきません(下記は前述の図の一部を抜粋)。

項目	義務を追う者	
	労働者	会社(組織)
障害者	×	○

違和感	具体的には・・・
(2) 問題が、会社(組織)運営にのみ向いている	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「働き方改革」というよりは、もっぱら「ノルマの達成」が<b>主眼</b></li> <li>■労働者(障害者)の、生産性、効率、時短という観点が<b>絶無</b></li> </ul>
(3) 労働者(障害者)には向いていない	<ul style="list-style-type: none"> <li>■「労働の内容」に関する言及は<b>絶無</b>(シニア、女性、若者、外国人では、山ほど登場していた)</li> </ul>

ここから、政府の戦略が見て取れます。

まず、障害者の「雇用」が先だ。「雇用」が十分に達成されていない状態で、「障害者の働き方」うんぬんなんぞと言っている場合か――

ということです。ちなみに、このスタンス、私は好きです\*)。

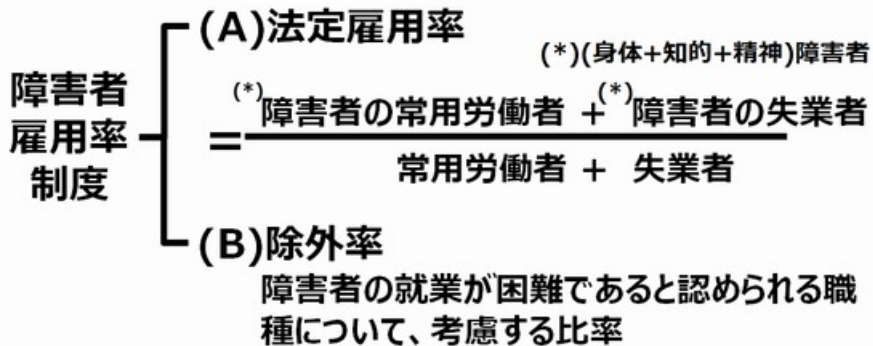
\*) 打ち合わせをする時に、打ち合わせの内容が決まっていない段階で、先に日時と場所を決めておく、というのは皆さんも使っているメソッドだと思います。

「風が吹けば桶屋がもうかる」というほど簡単な話ではないとは思いますが、それでも、障害者の就労が増えれば、障害者の「障害」が少なくなっていく、とは思っています。

では、この「障害者の『雇用』が先だ」の制度について説明します。これが、障害者雇用率制度というものです。

## 障害者雇用率制度とは

**企業/組織に、一定数の障害者を雇用義務を負わせる、という制度のこと**



**放っておけば、企業/組織は障害者を雇用しない → 「力づく」で雇用させる**

この制度は、企業/組織に一定数の障害者の雇用義務を負わせる、という制度のことで、(A)法定雇用率、(B)除外率という2つの考え方を組み合わせて運用しています((A)については後述します)。

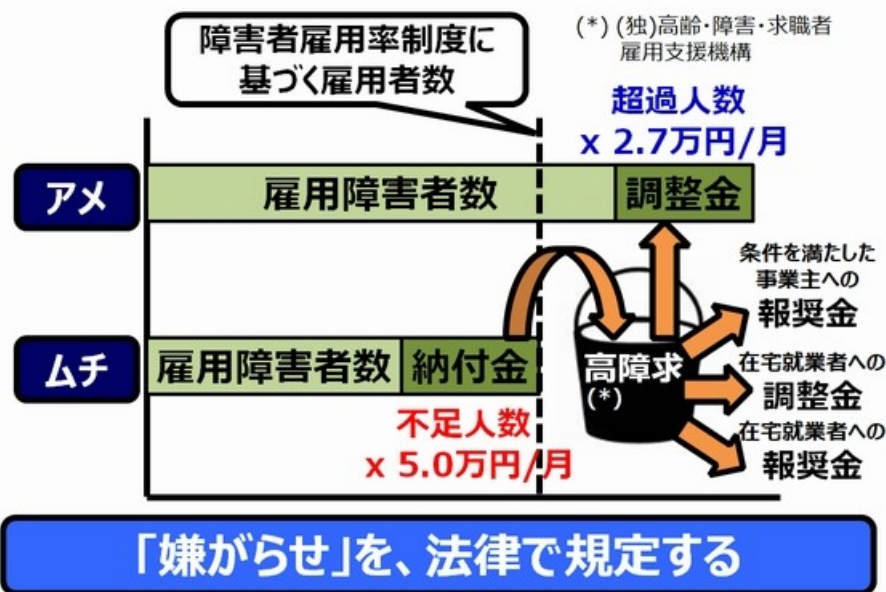
要するに、企業や組織の理論では、当然のことながら「障害者を社会から分離して、社会活動から除外してしまう方がコストは安い」が働いてしまうからです。ですので、国家は「力づく」でも障害者の雇用を促進させるように、法律で縛るのです。

とはいえ、資本主義における雇用は「需要と供給」と「私的契約」で成立しています。そこに、国家が露骨な干渉を行うことは、その自由主義経済の理念を損なうことになります。ですので、その法律(障害者の雇用の促進等に関する法律 第53条、54条)には、罰則がありません。——が、アメとムチの考え方に基づく「嫌がらせ」あります。

## “「力づく」で雇用させる”の実効性担保(1)

資本主義における雇用は「需要と供給」と「私的契約」

→ が、それでは状況は1mmも変わらない



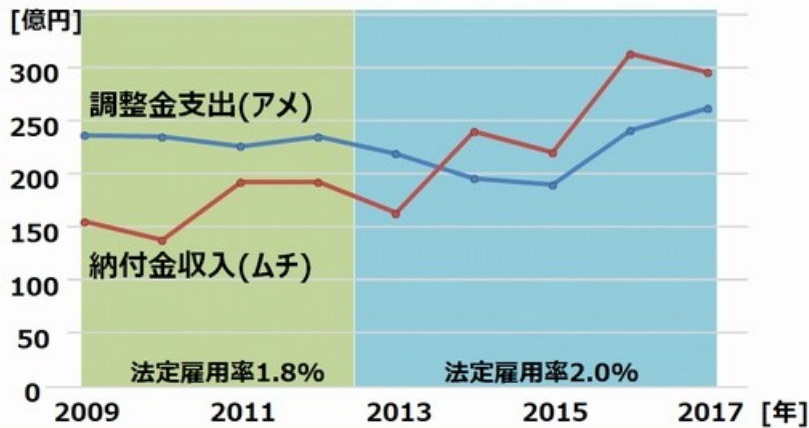
規定された人数の障害者を雇用していない場合であっても法律は「雇用しろ」とは言いません。「足りない人数分、毎月5万円を納付しろ(納付金)」と言っています。逆に、規定された人数以上を雇用している会社には、「超過雇用人数分、毎月2.7万円を支援してやるぜ(調整金)」と言っています。

もちろん、会社の規模や職種に応じて、この「障害者数」の算出方法や条件は、少しずつ変わってきますが、基本的な考え方はこの通りです。この納付金のお金は、その他の報奨金や調整金としても使用されます。

この納付金と調整金がいくらくらいになっているのかも調べてみましたが、近年、奇妙な傾向が観察されています。

## “「力づく」で雇用させる”の実効性担保(2)

で、その「アメ」と「ムチ」の金額はいくらだ？



**「ムチ」が増えている → 障害者を雇用できなくなっている？**

簡単に言うと、法定雇用率が上昇(1.8→2.0)してから、納付金収入が上昇し出しているのです。これは、「障害者を雇用しなくなった」というよりは、「雇用すべき障害者が確保できなくなった」と見ることもできます。

法定雇用率の上昇によって、企業側がラクして雇用できる障害者 —— 例えば、障害者用の設備投資や、新規の就労ルールを作り運用する必要のない、—— コストのかからない障害者の争奪戦が発生したと考えられます。

つまり、企業がラクをしたまま障害者を雇用するという姿勢に対して、政府は「なめんなよ」と恫喝(どうかつ)して、「企業に対する障害者の受け入れの本気度」を迫っていると思われます。

「法定雇用率」から見て取れる政府の覚悟

さて、次に「法定雇用率」の内容を見てみます。



## 「法定雇用率」という考え方(1)

資料見ているとやたらめったら出てくる数字で、  
この数字の算出式は、どこでも見つけれ

### 定義

障害者雇用促進法が企業や行政などに達成を義務  
づけている、従業員のうち障害者を雇うべき割合

### 内容

事業主区分	法定雇用率	
	従来	2018年4月～
民間企業	2.0%	2.2%
教育委員会	2.2%	2.4%
国、地方公共団体	2.3%	2.5%

では、この2.0～2.5の数字は、  
どこから引っぱり出してきた？

この「法定雇用率」ですが、2018年4月からさらに0.2%上昇しています。「障害者雇用を前提としない会社は、潰れても構わん」というくらいの政府の覚悟が見て取れます\*）。

\*）まあ、そんな中、あの事件「障害者雇用水増し問題（中央省庁の8割にあたる行政機関で、あわせて3460人の障害者雇用が水増しされていた）」が発生したのですから、民間企業の怒りがハンパでなかったのは当然と言えます。この事件については一通り調べたのですが、これを書き出すと、多分、あと連載2回分は必要となりそうですので、この記載については我慢することになります。

さて、問題は、ここに登場する数値（2.0～2.5%）です。私はエンジニアですので、この数値の拠出根拠と、使用されたデータを明確にしない限り、納得できません。

ではまず、法定雇用率の式を示します。

# レビュー：法定雇用率(1)

## 常用労働者って誰？

(身体+知的+精神)障害者 → 2018年度から  
精神障害者も加わった

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{障害者の常用労働者} + \text{障害者の失業者}}{\text{常用労働者} + \text{失業者}}$$

(1) 期間を定めずに雇われている者  
(2) 1か月以上の期間を定めて雇われている者

安定した雇用状況にある

(1) 現在、仕事がなく  
(2) 就業可能かつ希望中で、  
(3) 求職活動中 or 結果待ち

「働きたい」という意志がある

放っておけば、企業/組織は障害者を雇用  
しない → 「カづく」で雇用させる

法定雇用率の式は上記の通りです。「常用労働者」という見なれない用語が出てきますが、これは、現時点において「『今月に引き続き来月も仕事を続けられる』という見込みのある労働者」という理解で良いと思います(1日だけの日雇い労働やアルバイトは含まれない)。また「失業者」は、単なる「失業中」では足りず、「現在進行形で、求職活動をしている人」を言います。

なんで、こんな面倒くさい概念を導入しなければならなかったかを、私なりに考えてみました。

(1) 障害者は、就職先の職場環境で実際に働いてみないと、労働を続けられるかどうか分からない(障害者用のインフラが整備されていない、など)。故に、1日とか1週間で退職せざるを得ない障害者もいるはずであり、このような人を労働者としてカウントするのはズルい。

(2) 障害者は、その障害の内容によっては、職種が極めて制限される(就職が難しい)。従って、現在進行形で仕事を一生懸命に探している人は、誰であれ、常用労働者の予備軍としてカウントするべきである。

(3) 上記(1)(2)に合わせるには、一般の労働の数と対応させることが、必要である。

では、次に、法定雇用率の算出式そのものの説明と、江端の理解を説明します。

## レビュー：法定雇用率(2)

### 法定雇用率の意味は？

#### ■厚生労働省の説明(<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000482197.pdf>)

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

#### ■江端の解釈

### 障害者労働者と一般労働者の雇用環境を同じにするぞ！

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{障害者の常用労働者} + \text{障害者の失業者}}{\text{常用労働者} + \text{失業者}}$$

要するに、法定効用率とは、『障害労働者と一般労働者が、同じ条件で雇用されている』ことを示すための「道具概念」です。なぜなら「障害労働者が、我が国において、差別なく就労できていることを、どうやって証明するのか」というテーマには、万人を納得させる解答がないからです。

ただ、厳密に言えば、法定効用率の式は、上記の『障害労働者と一般労働者が、同じ条件で雇用されている』には不十分であると思っています。私は、本来は、下図の赤の枠線の中の2つの式も満たされなければならないと思っています。

## レビュー：法定雇用率(3)

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{障害者の常用労働者} + \text{障害者の失業者}}{\text{常用労働者} + \text{失業者}}$$

$$\frac{\text{障害者の常用労働者}}{\text{常用労働者}} = \frac{\text{障害者の失業者}}{\text{失業者}}$$

$$\frac{\text{障害者の失業者}}{\text{障害者の常用労働者}} = \frac{\text{失業者}}{\text{常用労働者}}$$

この2つの式が両方成り立つなら、確かに「雇用環境は同じ」が「実現されている」と言っても良い

ですが、障害者の雇用環境と、障害者でない人の雇用環境を、上記の2つの式で厳密に規定してしまったら、私たちが目指すべき世界に近づきにくくなるというジレンマが発生してしまうのも、また事実なのです。

実は、私、厚生労働省のHPを探し回って、あちこちの資料から数値を拾ってきて、上記の式に突っ込んでみたのですが、どうしても2.0~2.5%の数値が出てこなくて、頭を抱えていました(週末の2日間を、この作業だけで使い果たしてしまいました)。

## 法定雇用率で使われている数字はどれ？

厚生労働省のHPを探し回って、  
数字を(無理矢理)埋め込んでみた

	定義	江端式要約	人数 (ざっくり)
(A) 常用労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 期間を定めがない or 1 か月を超える期間を定めて雇われている者</li> <li>■ 2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者</li> </ul>	当面の収入が担保されている労働者	5000万人
(B) 失業者	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現在仕事がない</li> <li>■ 仕事があれば即開始できる</li> <li>■ 仕事を探す活動や事業を始める準備/待機をしている</li> </ul>	「働く意志」が客観的に認められる者	160万人
(C)障害のある常用労働者	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ (A)の条件を満たす障害者</li> </ul>		50万人
(D)障害のある失業者	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ (B)の条件を満たす障害者</li> </ul>		?万人

1%

どうしても、“2%”を導くことができない

厚労省に電話してみた

疲れ果てた私は、もう自力で数値を導くのを諦めて、厚生労働省に直接電話をしました。

## 厚生労働省に電話してみた(1)

「どうしても、2.2%を導けないんです」と、厚生労働省に泣きついてみた

### ■厚生労働省から提示して貰った資料

[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000166193.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000166193.pdf)

常用雇用身体障害者数 + 常用雇用短時間身体障害者数 + 失業身体障害者数  
+ 常用雇用知的障害者数 + 常用雇用短時間知的障害者数 + 失業知的障害者数  
+ 常用雇用精神障害者数 + 常用雇用短時間精神障害者数 + 失業精神障害者数

常用雇用労働者数 + 常用雇用短時間労働者数 × 0.5  
- 除外率相当労働者数 + 失業者数

$$\frac{[39.3\text{万人} + 2.6\text{万人} + 10.9\text{万人} + 13.5\text{万人} + 1.9\text{万人} + 3.5\text{万人} + 4.6\text{万人} + 1.3\text{万人} + 12.1\text{万人}]}{[3,499.7\text{万人} + 441.2\text{万人} \times 0.5] \times (1 - 0.056) + 193\text{万人}} = 89.7\text{万人}$$

$$\frac{[3,499.7\text{万人} + 441.2\text{万人} \times 0.5] \times (1 - 0.056) + 193\text{万人}}{[3,499.7\text{万人} + 441.2\text{万人} \times 0.5] \times (1 - 0.056) + 193\text{万人}} = 3705.0\text{万人}$$

= 2.421%

江端が追い込めなかった数字

※1 : 平成28年労働力調査より推計  
※2 : 平成28年障害者雇用状況報告より算出

## この数字の意味は何だろう？

厚生労働省から提示された資料は[こちら](#)

いろいろとツッコみたいことはあるのですが —— 例えば、一応、私、厚生労働省のHPから数値を探して計算していたのですが、上記の式の値と随分違っているなど(まあ、これは私の探し方が悪かったのかもしれません) —— それと、障害者の失業者数(あるいはその推定方法)をどうしても見つけることができませんでした。

もう少し詳しく記載したものが以下の図です。

## 厚生労働省に電話してみた(2)

どうやって、この数字が分かったのだろう？

### ■ 厚生労働省から提示して貰った資料

[https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantou/0000166192.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000166192.pdf)

障害者雇用率の検討に要する数値の調査結果について

【身体障害者】		
1. 常用雇用身体障害者数	39.3万人	28%
2. 常用雇用短時間身体障害者数	2.6万人	
3. 失業身体障害者数	10.9万人	
【知的障害者】		
4. 常用雇用知的障害者数	13.5万人	26%
5. 常用雇用短時間知的障害者数	1.9万人	
6. 失業知的障害者数	3.5万人	
【精神障害者】		
7. 常用雇用精神障害者数	4.6万人	263%
8. 常用雇用短時間精神障害者数	1.3万人	
9. 失業精神障害者数	12.1万人	

※厚生労働省職業安定局調べ。  
※いずれもダブルカウント後の数字。

**一般失業率は6%(193万÷3508万)**  
**障害者失業率は26~263%**

障害者の失業率と、一般の失業率を、同じ条件で語るができないのは良く分かっていますが、それでも算出根拠が分からないのは、気持ち悪いです\*。

\*) 他文献でも同様の指摘があるようです。ただ、江端の見落としの可能性もありますので、もし開示されている資料がありましたら、どなたか江端にご教示ください。

ただ、私は、この失業障害者数というものが、客観的なデータでなくとも、何かの「祈り」か「願い」のようなものであっても良いと思っています — エンジニアとしては失格の発言かもしれませんが。

## 法定雇用率の意義

法定雇用率とは、「私たちの社会の理想」の数値化

■ 全ての失業者を消しさつた(雇用した)世界の値



というのは、この法定雇用率の数値(現在は2.421%)というのは、これまでも、何回も変更され続けてきているからです。

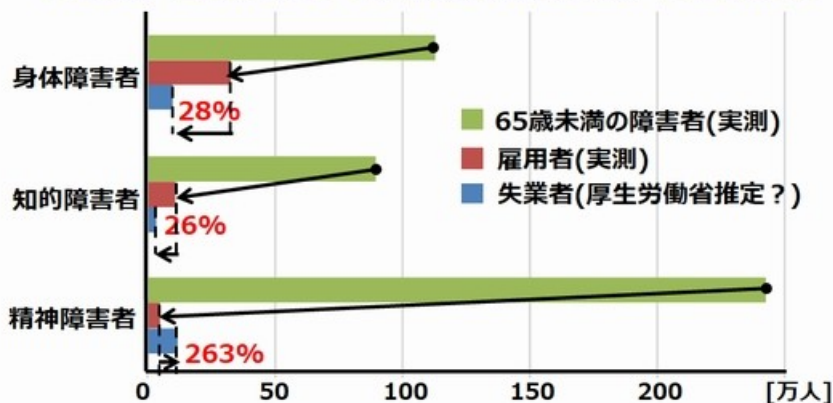
1.5(1977年～)→1.6%(1988年～)→1.8%(1998年～)→2.0%(2013年～)→2.2%(2018年～)と、特に、2018年4月の改正はわずか5年間で。このような変化は、これまでにない激しい動きです。

社会の状況に応じて、法定雇用率が変動するのは当然ですし、上昇した法定雇用率によって、障害者の雇用が増加するのも当然です。

ですが、その数値の拠出根拠については、私にはまだ疑問が拭えません。前述と繰り返しの話になりますが、障害者の失業者数(多分、推定値だと思いますが)に、かなりの無理があるのを感じます。

## 障害の種類による数値の差

障害の種類によって、就労の難しさが大きく違う



ただ、今の私は、「何が何でもこの数値の算出根拠を知りたい」——とは思っていないのです。

それは、先ほど述べたように、「法定雇用率は、自然現象を説明する数値ではなく、政策を実行する為の道具概念であればいい」と思っているからです。

なお、参考までに以下の図も添付します(説明は割愛いたします)。

## どんな数字だって作ってみせます

数字の“操作”に関しては、江端はプロ中のプロです

### ■ 事例

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{障害者の常用労働者} + \text{障害者の失業者}}{\text{常用労働者} + \text{失業者}}$$

63.2万人  
X万人  
3508.2万人 193.0万人



**(どう考えても)2.2%が最終目標ではない**

「法定雇用率」、ほんとは5%でした……となったら？

仮に —— 仮にですよ。『法定雇用率を、厳密に計算しなおしたら"5%"でした』となったら、どうなるでしょうか？

間違いなく、戦後から政府が、官庁や民間企業と数十年に渡って地道に続けてきた、障害者雇用の施策は、一瞬で瓦解することになるでしょう。

法定雇用率を、10年で0.2%というような超低速なスピードで上げてきたのは、障害者雇用という官庁や民間企業にとって、決して「おいしい」施策を、なんとか飲み込ませるための、牛歩戦略です(2018年の突然の0.2%のアップは、「働き方改革」という錦の御旗を、うまいこと利用する作戦だと思います)。

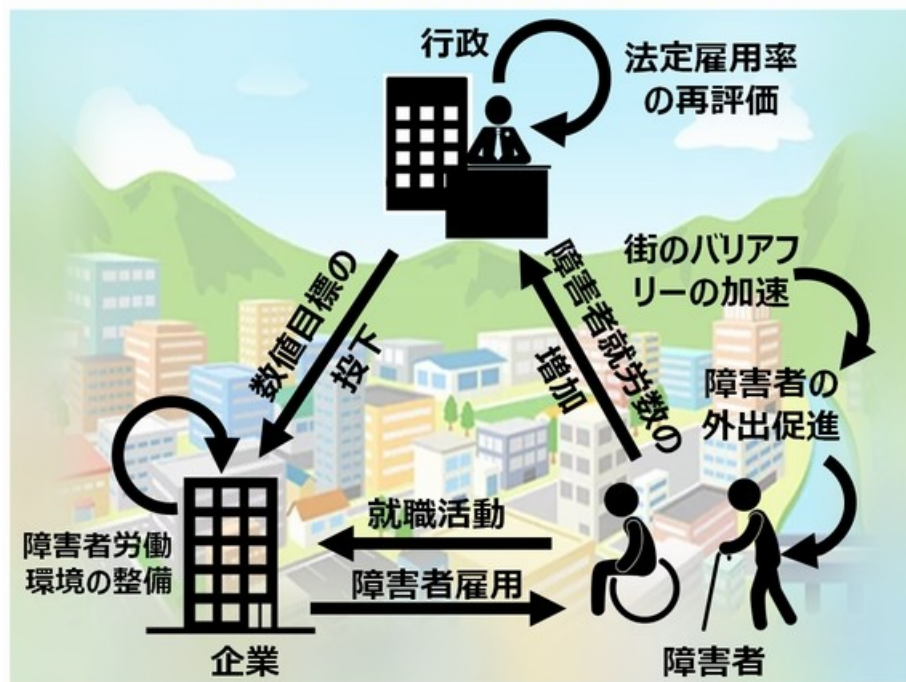
□

障害者の雇用が増えることは、絶対的な社会正義です。



## 江端仮説：「2.2%は、道具概念」

数値で、街(職場/ネット)に引っ張り出す



数値で、障害者から「障害」を引き算する

行政が、法定雇用率を発表し、障害者の雇用数を明確にすることで、会社や組織は、障害者の労働環境に作り直すモチベーションが発生します。これによって障害者の雇用が増えれば、障害者の外出促進によって街のバリアフリー化が進みます。

その結果、障害者の多様な働き方に対する技術への研究投資が進むことになり、その技術によって、働きたい人が、その人の望む形での就労が可能となり、その結果として労働力が増強する。このようなパラダイムや技術は、他の分野(シニア、介護など)への展開ができるはずだ。

これが理想論であることは分かっていますが、この程度の理想もなく、ただ変化しない"今"を漫然と生きるよりは、このような理想を抱いて生きていく方が「おいしい」と私は思います。——これが、冒頭でお話した「何度ダウンしても、その度に立ち上がって、ファイティングポーズを取り続ける社会」です。

そして、その社会を実現する手段になるのであれば、数字は、ただの道具(はったり) ——ただ背中を押すだけの手 ——であって良いのです。



それでは、今回のコラムの内容をまとめてみたいと思います。

【1】冒頭で、「障害者となった私が社会から強制排除されるとしたら、どういうアプローチとロジックで行われるか」という思考実験を行いました。その実験プロセスにおいて、「江端さん、あなたは、もう会社に来なくてもいいです」のロジックが成立してしまうこと、「健常者」なるものが、単に「”障害者への待機状態”にある者」にすぎないことを明らかにしました。

【2】政府が主導する「働き方改革」の項目の一つである、「障害者就労」を調べていくうちに、これまでに感じたことのない違和感を覚えました。それは、江端の仕事(数字で事象を理解する)を、「先取り」されているという感覚でした。

【3】まず、世間一般で使われている"障害者"の定義を説明した上で、"障害者"とは、その時代の社会が、その社会の状況に応じて決まる、流動的な概念であることを説明しました。その一例として、IT活用によって"障害者"を減らすことも、増やすことも可能であるという事例を紹介しました。

【4】"障害者"の人口が、実に日本の大都市の人口に匹敵する多さであることを示した上で、その"障害者"の雇用が、恐ろしく小さいことを数値で明らかにしました。また、障害者であっても、「身体」「知的」「精神」のそれぞれの障害によって、全く異なる傾向があることを示しました。

【5】「障害者を社会から排除することは”是”」であるというロジックを破壊し「障害者と共存する社会は"おいしい"」であるというロジックの再構築をする思考実験にお付き合い頂きました。

【6】企業や組織は障害者を雇用するモチベーションが発生しないことから、「力づく」で雇用させる障害者雇用率制度があることを紹介しました。その制度の本質が「嫌がらせ」であると説明した上で、その障害者雇用率制度の数値の算出根拠についての江端の疑義についてお話ししました。

【7】「障害者の雇用が増えることは、絶対的な社会正義である」という江端の考えに基づき、その社会正義のためであれば、数字は、ただの道具(はったり)であっても構わない、という、江端のポリシーを説明しました。

以上です。

数字は「危険な凶器」になり得る

さて、今回私は、

まず、障害者の「雇用」が先だ。「雇用」が達成されていない状態で、「障害者の働き方」うんぬんなんぞと言っている場合か――

という政府方針を勝手に推測して、あたかもそれが事実のように語っていますが、実際のところ、政府資料に、「障害者の働き方」についての記述が全くなかった訳ではありません。

とはいえ、基本的には、労働時間に関する条件緩和、勤務形態の多様性、会社の設備投資の補助金制度などの、制度や設備面の話になっています(まあ、他の項目についても、似たようなものですが)。

政府資料以外の書籍では、障害者の障害の状況に応じた労働環境の作り方についての提案もあり、大変参考になったのですが、現時点では提案ベースの話にとどまっており、ユースケース(実例)として記載されるほど具体化されていない、または、華々しい成功例はない、というのが実情のようです。

それと、もう一つ。私は、これまで非正規雇用や、病気、ブラック企業、シニアについても、色々調べてきたのですが、この障害者対策と比べると、その目標数値などの定量化(数値化)について、随分見劣りがします(というか、障害者就労は、「数字の塊」といってもいいくらいです)。

私たちのエンジニアの世界では、「数字を出せば、それが勝手に走り出す」という言葉があります。つまり、下手に希望的な数値を言えば、それが自分のノルマとなって、自分を苦しめることになる——私たちは経験的に、このような目に遭遇してきました。

お役所の仕事であれば、この傾向はさらに顕著になるでしょう。「数字」というのは、他人に対しては「強力な武器」であり、自分に対しては「危険な凶器」になることは、エンジニアの世界の比ではないだろうと予想できます。

政治家であれば、数字を明言することは、ほとんど自殺行為です。

ところで、私、今度、自分の居所の選挙区の立候補者全員に対して、次のような質問状を送付しようと考えています。

あなたの政策について、合計点10点として、当選した場合、あなたが政策に注力する比率を記載して、それを、私に返送して下さい。

- 高齢者福祉 \_\_\_\_\_点
- 子育て支援 \_\_\_\_\_点
- 外国人労働者 \_\_\_\_\_点

合計 10 点

ありがとうございました。

結果については、私の[個人ホームページ](#)で開示させていただきます。

なお、ご回答頂けなかった場合は、その旨も開示させていただきますので、悪しからずご了承下さい。江端智一

私の居所の選挙区で立候補する人は、腹を括っておいてください。

それはさておき、今回の「障害者の就労」に登場する数字は、「強力な武器」として機能していると思いました。

もうそろそろ、私たちは、政治や政策に対して専門家任せにせず、自分で考えた「数字」という言語で議論を始めても良い頃だと思うのです——面倒くさいですけどね。

「江端さん、最後の1行で読者から嫌われましたよ……」

後輩:「冒頭の思考実験を除けば、つまらない話ですね。全くワクワクしませんでした」

江端:「正直、そう言うだろうとは思っていたよ。今回のコラム、ほとんど、私たちの研究報告書みたいなものだったからなあ」

後輩:「まあ、それでも得るものはありましたよ。私たちの『数字』というものに対する認識が明らかになったということです」

江端:「ん？ 数字は数字だろう？ 『ものさし』であり『比較の道具』だろう」

後輩:「江端さん。それは私たち研究者のビジョンです。数字は『権力』であり『暴力』ですよ。江端さんが今回のコラムで書いていることじゃないですか」

江端:「そんなこと書いたっけ？」

後輩:「江端さんが、今回のコラムで意図せず明らかにしてしまった事実は2つあります。(A)数字の中には「恣意的に作られるもの」があり、そのような数字の多くは「数値目標」である、(B)「数値目標」の多くは、その算出根拠まで遡って検証されることはない、です」

江端:「ああ、それは良く分かる。今回、「防衛費1%枠(日本の防衛費をGNPの1%以下に抑制する政策)」についても、その算出根拠を調べてみた」

後輩:「で、何か分かりましたか」

江端:「『算出根拠はない』ということが分かった。”1%”は、その数字のゴロの良さだけみたい。実際には、GNPではなく、国家予算に対する比率で語るべき話だと思うけどね」

後輩:「『数値目標』という考え方が主流になってきたのは、ここ10年くらいのようなようです。これ企業が採用しだしたKPI(Key Performance Indicator[重要業績評価指標])というものを、政策にも取り入れようという動きから出ているようです」

江端:「でもKPIって、一応、科学的アプローチ(観察→仮説→実験→検証)から導かれる数値だったと思うけど」

後輩:「政治科学(political science:ポリティカル・サイエンス)という分野は、昔からちゃんとあったのですが、KPIが取り入れられてきたのは、いわゆるブームというやつでしょうね」

江端:「まあ、それはさておき。今回の『障害者の就労』は、他の働き方改革の項目と違って、数字というか、正確には”数式”と”推測データ”が全面に押し出されてきていて、すごい違和感があるんだ」

後輩:「江端さん、それは、『数値の表記』ですよ。例えば、この4月から新制度で施行されている『労働基準法』と、江端さんが今回解説された『法定雇用率』との決定的な違いが、何だか分かりますか？」

江端:「いや、全然分からない」

後輩:「整数と小数点の違いです。もっと具体的にいえば、10または5で割り切れる整数と、小数点以下1桁以上と%(パーセント)表記がでてくる数の違いですよ」

江端:「本当に全然分からないんだけど」

後輩:「うーん、そうだなあ。江端さんにとって”90分”と”1時間半”の違いはありますか？」

江端:「あるわけないだろう。両者は完全に同じものだ」

後輩:「そこです。多くの人にとって —— 私たちのような数理系の人間を除き —— 90分と1時間半は全く別ものなのです。”1分が90回続く時間”と、”1時間にその半分を加えた時間”は、別世界の異なる時間概念です」

江端:「本当の本当に、何言っているのか、全然分からないんだけど」

後輩:「いいですか。『週50時間以内』と、『2.421%』では、後者の数字が圧倒的に強いのです。この小数点と”%”の表記は、人々から、『逆らう気力を失わせる力』が存在するのです。ですから、国民の大半はもちろん、マスコミですらも、もう小数点と”%”で表記された数値に対して、検証する気力を失っているのです。私が知る限り、政府の発表した小数点と”%”に疑問を呈した一民間人って、江端さんだけです」

江端:「どうやら『私を褒めている』……という話ではなさそうだな」

後輩:「江端さん。今回のコラムの最後に、『政治や政策に対して、専門家任せにせず、自分で考えた「数字」という言語で議論を始めても良い頃だと思うのです』などと書いていましたよね。これこそが、江端さんが世間を理解していない証拠です」

江端:「そうかな？」

後輩:「以前、江端さんは、『英語に愛されないエンジニアのための新行動論』の [第1回](#)で、“「英語で困ったことは一度もない」、「英会話は日本人の常識だ」と考えている人は対象外です。私はあなたが嫌いです。”って、記載していましたよね。これと同じです。

今回のコラムの最後の一行で、江端さん、読者からものすごく嫌われましたよ」

⇒「世界を「数字」で回してみよう」[連載バックナンバー一覧](#)



#### Profile

江端智一(えばたともち)

日本の大手総合電機メーカーの主任研究員。1991年に入社。「サンマとサバ」を2種類のセンサーだけで判別するという電子レンジの食品自動判別アルゴリズムの発明を皮切りに、エンジン制御からネットワーク監視、無線ネットワーク、屋内GPS、鉄道システムまで幅広い分野の研究開発に携わる。

意外な視点から繰り出される特許発明には定評が高く、特許権に関して強いこだわりを持つ。特に熾烈(しれつ)を極めた海外特許庁との戦いにおいて、審査官を交代させるまで戦い抜いて特許査定を奪取した話は、今なお伝説として「本人」が語り継いでいる。共同研究のために赴任した米国での2年間の生活では、会話の1割の単語だけを拾って残りの9割を推測し、相手の言っている内容を理解しないで会話を強行するという希少な能力を獲得し、凱旋帰国。

私生活においては、辛辣(しんらつ)な切り口で語られるエッセイをWebサイト「[こぼれネット](#)」で発表し続け、カルト的なファンから圧倒的な支持を得ている。また週末には、LANを敷設するために自宅の庭に穴を掘り、侵入検知センサーを設置し、24時間体制のホームセキュリティシステムを構築することを趣味としている。このシステムは現在も拡張を続けており、その完成形態は「本人」も知らない。

本連載の内容は、個人の意見および見解であり、所属する組織を代表したものではありません。

#### 関連記事



##### [デジタル時代の敬老精神～シニア活用の心構えとは](#)

今回は「シニアの活用」についてです。やたらとずっと働きたがるシニアに働いてもらうことは、労働力の点から見ればよい施策のはずです。ただし、そこにはどうしても乗り越えなくてはならない壁が存在します。シニアの「ITリテラシー」です。



##### [外国人就労拡大で際立つ日本の「ブラック国家ぶり」](#)

ここ最近、連日のように報じられている「外国人労働者の受け入れ拡大」。メディアで報じられている課題はともかく、この外国人就労拡大で際立っているのが、日本の「ブラック国家ぶり」です。このブラックぶりは、驚きを通り越して、むしろさすがにいいほどのです。



##### [介護サービス市場を正しく理解するための“悪魔の計算”](#)

今回は、寿命と介護について、恐らくは“世界初”となるであろう「悪魔の計算」を試みました。この計算結果を見て、あなたはごどう思いますか？そして私が見いだした、「働き方改革」を行う本当の理由とは……？

Copyright © ITmedia, Inc. All Rights Reserved.

 ITmedia Inc.