

働く人と仕事のマッチングを促す

「比較優位」の視点

高崎健康福祉大学 健康福祉学部 准教授

眞保智子



人は誰でも得意なことがある

障害のある方の就職を考えるとき、とかく苦手なこと、できないことばかり注目してしまいがちです。その方を職場でスムーズに受け入れ、長期的に定着して仕事をしたいだけのために、それを把握しておく必要がありますが、もう少し得意なことに光を当ててもよいのではないのでしょうか。得意なことに特化することで利益をもたらすのが「比較優位」の考え方です。

「比較優位」とは、英国で活躍した経済学者デヴィッド・リカードが「比較生産費説」で主張した概念です。もともとは国際貿易の際に対象となる各国が、相対的に生産コストで優位となる産物に特化して生産し輸出すること、対象国全体の経済厚生が高まるという考え方で、古典であるこの理論は現在でもなお経済学の金字塔の一つです。大切なことは、他者と比較して優位となる「絶対優位」ではなく、相対的に優位であることに注目する点です。人は誰でも得意なことをもっている。これを見出し、その力を生かしていく、これが「比較優位」の考え方なのです。

具体例をあげて説明しましょう。表(3頁)に注目してください。Sさん、Aさん、Bさんがそれぞれ味噌と醤油を生産する仕事をすると仮定しましょう。そして、Sさんが味噌1トンを生産するのに必要な時間は4時間、醤油1トン生産する時間は6時間です。AさんとBさんは、味噌1トンを生産するのに必要な時間は12時間、醤油1トン生産する時間は8時間としましょう。仮に3人が週40時間労働で、それぞれが生産に必要な時間で均等量生産する場合、Sさんは味噌に16時間使用、醤油に24時間使用で、それぞれ4トンずつ生産することができます。AさんとBさんは味噌に24時間使用、醤油に16時間使用で、それぞれ2トンずつしか生産できません。しかし、同じ週40時間労働で、それぞれが得意な方に特化して生産したらどうなるでしょうか。味噌と醤油で生産に要する時間の短い方に特化して生産するのです。Sさんは味噌に40時間使い10トン生産できます。AさんとBさんは醤油に40時間使い5トンずつ生産できます。むしろどちらの方法でもAさんとBさんは、味噌も醤油もSさんの生産能力にはかないません。それでも得意な方に特化する

ことで、生産量を増やすことができるのです。あとは交換して互いに必要なものを手に入れればよいのです。

仕事と人を「比較優位」でマッチング

では実際の職場では、「比較優位」はどのように実現されているのでしょうか。大手百貨店の特例子会社IS社、大手食品メーカーの特例子会社KI社、調剤薬局チェーンの特例子会社Q社、独立行政法人の医療機関T病院の事例を紹介しましょう。

大手百貨店の特例子会社IS社は、もとは親会社の従業員や契約社員が行っていた業務を、①人の手でしかできない、②単純反復的、③工程が少ない、④納期が長い、ない、⑤失敗しても影響が少ない——ことを基準に親会社から請負いました。そして徹底的に構造化し単純化することで、重度の知的障害のある社員の雇用を生み出しました。親会社の百貨店の販売員が、バックヤードで行っていたこれらの仕事をIS社の社員が担い、親会社の百貨店の販売員や管理部門の社員は、接客・販売といった本来の業務に専念することができきるようになり、残業を減らすことができました

私のひとこと

	Sさん	Aさん	Bさん
味噌1トンの生産に要する時間	4時間	12時間	12時間
醤油1トンの生産に要する時間	6時間	8時間	8時間
40時間労働で均等量生産するとき			
味噌の生産量	4トン(16時間)	2トン(24時間)	2トン(24時間)
醤油の生産量	4トン(24時間)	2トン(16時間)	2トン(16時間)
40時間労働で相対的に得意なものに特化して生産したとき			
味噌の生産量	10トン(40時間)	0トン	0トン
醤油の生産量	0トン	5トン(40時間)	5トン(40時間)
味噌1トン対醤油1トンで交換して互いに必要なものを手に入れる			
味噌の量	5トン	2.5トン	2.5トン
醤油の量	5トン	2.5トン	2.5トン

した。
大手食品メーカーの特例子会社K1社では、量販店などへの営業を担当する親会社社員が、従来は外

回りの営業から戻ってから作成していた営業用の宣伝表示カードを、一括して作成する仕事を請け負いました。こうすることで、親会社社員が営業で外回りをする時間をより確保できるなど、営業本来の仕事に専念することができるようになっていきます。

Q社では、薬局の薬剤師が行っていた雇用形態の異なる薬剤師たちのシフト表作成業務を、在宅で仕事をする重度身体障害のある社員が行うことで、薬剤師が本来の業務に専念できるようになりました。

独立行政法人の医療機関T病院では、注射針のパックを1つずつに切り離す、患者さんのチューブを固定するときなどに使用するテープを決められたサイズに切っておくなど、看護部の周辺作業を知的障害のある職員が請負うことで、看護師は看護師本来の業務に専念でき、負担の軽減につながっています。これらの事例のとおり、障害のある方々が、相対的に得意なことに特化して仕事を担うことで組織全体としてのパフォーマンスが向上することが見出されています。

経済学の視点から障害者雇用を考える

経済学やその応用分野である経営学（例えば、人事管理論や人材開発論など）の立場から、障害者の労働について考えることに違和感をもたれるでしょうか。経済学は、「人間の欲求」を社会に役立てる学問です。もし「働きたい」と考えている障害者が目の前にいれば、その欲求を社会に「受け入れ」、役立てようとしていきます。経済学において「受け入れる」とは、社会に取り込んで、その力を生かしていくことです。私は子どものころ、障害児教育を専門としていた父の仕事の関係で、障害のある同世代の子どもたちは身近な存在でした。ときに一緒に遊び、一緒におやつをいただきます。私たち姉妹の絵本やおもちゃの多くは彼らのものになりました。彼らは多様な能力をもっていて、その経験が現在の私の仕事の原点です。

PROFILE

眞保智子
(しんぼ・さとこ)

法政大学卒、同大学院修士課程修了（経営学）、埼玉大学大学院博士後期課程修了、博士（経済学）、保健福祉士。2001（平成13）年高崎健康福祉大学短期大学部専任講師、2007年より同大学健康福祉学部医療情報学科准教授。障害者雇用、職業リハビリテーション、若年者就労支援とキャリアデザイン、メンタルヘルスと職場復帰などの労務管理を研究。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究委員会委員（2007～2009年度）、2010年より中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会委員、日本職業リハビリテーション学会運営理事。2012年10月より群馬県教育委員会教育委員に就任。

経済学は、社会の不具合を誰か「悪者」にかぶせて（例えば、さまざまな権力に）、それを叩いて解決した気持ちになる、あるいは解決できないと嘆くことを避けようとしてしまします。人間が利益を追求する大いなるパワーをどのよう社会に役立てるか考え、うまくいかないときは経済学の「知恵」のなさを嘆くのです。

ある知人の知的障害のある男性は、走り回る、暴れ回る、まさに有り余るパワーの持ち主でした。彼は、運送会社で引越し時に引き取った不要な家具を解体する仕事に就き、この元気な力を仕事に生かすことができませんでした。支援者は、彼が相対的に得意な「身体を動かす」こと、元気な体力を仕事に生かし、彼の「働きたい」欲求をかなえ、彼のもつ能力を社会に役立てたのです。このような実践の「知恵」は社会福祉学のものかもしれませんが、同時に経済学の目指す姿でもあるのです。