

進まない障害者雇用

就労機会、企業は模索

省庁や全国の自治体が障害者の雇用数を水増ししていた問題は、障害者の就労の場確保が難しいことをあらためて認識させられる機会となった。

松戸市をはじめ県内の自治体でも障害者雇用率の算定の誤りが発覚。障害者手帳を更新しなかった人を算入していたり、母数となる職員数に一部の部署を含めていなかったりと、率先すべき行政機関の認識不足が露呈した。同市などは今後採用数を増やす方針だが、急場しのぎの都合合わせにならないよう注視したい。

一方、県内では民間企業の地道な取り組みが実を結んでいる。千葉県中小企業家同友会障害者問題委員会は特別支援学校の教員に企業で実習してもらった活動を続けている。教員は毎年、会員企業など計約20カ所ですべて1週間程度、業務に従事。学校に戻った後、生徒の就職の手助けに生かしてもらっている。

障害者であってもマナーや技能の熟度などが求められるのは健常者と同じ。「民間企業で働くことのやりがいと苦労を知ってもらいたい」との同会の思いから2005年に始まった。これまで約2000人の教員が実習を終え、生徒の指導に当たっているという。

森下正彦委員長は「企業の現場を教員に肌で感じてもらうのが狙い。企業が障害特性に応じて求めるものは何なのか。企業側と学校側の認識のずれを補うことに役だっている」と紹介する。

障害者雇用促進法は民間企業(従業員45・5人以上)に従業員の2・2%以上、国や自治体に職員の2・



松戸支局長 伊藤 幸司

働く喜び得られる場に



5%以上などの障害者を雇うことを義務付けている。

厚生労働省によると、17年6月時点で50人以上が働く全国の企業で法定雇用率を達成したのは50%程度にとどまる。今年4月からはさらに雇用率の引き上げや従業員規模の引き下げが行われた。

とはいえ、雇用率は就労機会を広げるための指標にすぎず、その達成だけに力点が置かれては本末転倒のそしりを免れない。働くことは社会に貢献することであり、それによって生きがい、地位向上につながるければ意味がない。これは障害者支援に携わる人共通の思いだろう。

10月、松戸市内に障害者が働く農園が開園した。東京の人材サービス会社の子会社「エスアールプラス」が施設を建設。農園の区画を借りた企業が紹介を受けた障害者や指導役の高齢者を雇用し、障害者らは野菜栽培に従事する。他にない独自のビジネスという。

障害者が働く農園は商業ベースに乗せるのがたいへんと言われる中、この農園で障害者が育てた野菜は雇用した企業が社員に配ったり子ども食堂に寄付したりする。

農園を利用する東京に本社を置く大手メーカーの人事担当者は「ものづくりの現場は自動化が進み、本業だけで雇用を創出するには限界があった。社外にも目を向け働く場づくりを検討していたときに、提案を受けた」と話した。

利用企業は農園を定期的な訪問し、エスアールプラスが定着支援をする仕組みという。新しい取り組みの推移を見守りたい。