

vol.48- 7 (通算 544 号)

2018年10月号

やどかり

2018年10月15日発行
(毎月1回15日発行)1987年12月19日第三種郵便物認可
発行人 公益社団法人やどかりの里
代表者 土橋 敏孝

〒337-0043 さいたま市見沼区中川562

TEL 048-686-0494

FAX 048-747-7030

URL <https://www.yadokarinosato.org/>

定価 50円(含会費)

障害者雇用率の水増し問題

8月17日、国土交通省や総務省などの中央省庁が義務付けられた障害者の雇用割合を40年余り水増していたとして、政府が調査を始めたと報道された。その後、都道府県や市町村でも同様の水増しが明らかになっている。

問題が発覚したのは、障害者雇用促進法に基づく「障害者雇用率制度」。企業や公的機関に、一定割合以上の障害者の雇用を義務付けている。その雇用率は、国や自治体が2.5%、民間企業が2.2%と定められ、対象者は原則、障害者手帳などを持つ人としている。

多くの省庁や自治体が、障害者手帳の交付のない軽度の人などを雇用数に含めていた。国の行政機関の雇用率は昨年6月で2.49%と公表されていたが、実際は1.19%と法定雇用率を大きく下回っていた。省庁からは、対象者を具体的に定める厚生労働省のガイドラインの理解不足や、拘束時間の長さや国会対応など突発的な仕事が多いので採用が進まなかったなど理屈にならない言い訳が報道されている。こうした発言自体、障害者雇用に後ろ向きな省庁の姿勢が透けて見える。

国連の障害者権利条約第27条では、労働・雇用に関して他の者との平等が明記され、障害に基づく差別が禁止されている。国は障害者雇用の推進と障害者差別解消を掲げながら、一方で雇用率の水増しという不正によって長い間、障害のある人の就労機会を奪ってきた。また、行政への信頼を損なう裏切り行為でもあり、制度への信頼も揺らぎかねない。

まずは、自らの不正に対し、障害当事者団

体を含む透明度の高い検証体制のもと、徹底的に調査し、その結果と障害のある人の就労実態を明らかにすることが重要である。これを機に、数字だけを追い求めてきた法定雇用率のあり方も含め、障害者雇用政策を根本から見直す必要もあるだろう。

障害のある人は、労働に一定の制限があるにしても、障害のない人同様にさまざまな能力があり、環境を整えることで職場で活躍することができる。その力が発揮される障害者雇用が促進されなければならない。

やどかりの里の就労現場においては、個々の状況に応じた多様な働き方を実現している。高齢者宅配弁当事業のエンジュでは、弁当づくり以外にも、受付や清掃、チラシ折りなど仕事を細分化し、それぞれの得意に合わせた仕事づくりに取り組んでいる。また、やどかり情報館の出版・印刷事業では、障害のある人がそれぞれの得意を活かし、協働の本づくりで雇用を生み出している。

法定雇用率は、障害者雇用を進めるきっかけにすぎず、重要なことは、働く人の多様性を尊重する文化が育まれる職場づくりである。

国は、今回の偽り、不正という由々しき事態を深刻に受け止める必要がある。さらに、数字合わせに終わらず、多様な働き方を尊重することで実現する障害者雇用の本質を理解し、当事者・関係団体とともに、失われた雇用機会の再創出と改善のための政策づくりに本腰を入れて取り組んでほしい。