



はじめに

2018 年 10 月、障害者雇用をめぐって、中央省庁 33 機関のうち 27 機関で、その雇用数に計 3400 人超の水増しがあったことが明らかになるという事件があった（2017 年 6 月 1 日時点の集計）。そのため、中央省庁の平均雇用率は、従来の 2.49% から、2017 年当時の法定雇用率（2.3%）を大幅に下回る 1.19% に半減したという。このことから、改めて障害者雇用に世間の関心が向けられることとなった。

また、そのことがあっての関連かはわからないが、同時期に筆者が評議員を務める学校法人北海道キリスト教学園の評議員会においても労働局より障害者雇用が 2.0 名分足りないという指導があったという報告がなされた。

そのため、国からして障害者雇用が軽視されてきた問題が身近な問題として問いかけて受けるものとなった。今回は、障害者雇用について話題としたい。

1. 障害者雇用率について

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークの連記で出されている障害者法定雇用制度の案内を読むと、次のように示されている。

障害者雇用率制度とは、「障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。」とある。その具体的な雇用率については、以下の表になる。

事業主区分	法定雇用率	
	現在 (平成 30 年 4 月 1 日以降)	平成 33 年 4 月 までに
民間企業	2. 2 %	⇒ 2. 3 %
国・地方公共団体等	2. 5 %	⇒ 2. 6 %
都道府県等の教育委員会	2. 4 %	⇒ 2. 5 %

また、平成 30 年 4 月 1 日以降、法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員 50 人以上から 45.5 人以上と対象が広がった。さらに事業主には①毎年 6 月 1 日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告すること、②障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めること、が義務づけられた。

このように、国としても、福祉による障害者の就労支援事業ばかりではなく、そこからさらに一般就労（障害者雇用枠であったとしても）に障害者を結びつけようという意図が感じられる。

しかしながら、こうした働きかけを進めている最中に、中央官庁での障害者雇用の水増しが顕在化したのである。

2. 北海道はどうだったのか

中央官庁が 2.3%（調査時点の法定雇用率）の障害者を雇用していなかったところが、(2.49%⇒) 1.19%に下がった理由だが、本来、障害者雇用とみなされない人員をカウントしていたことがある。その多くが障害者手帳を所持していないにもかかわらず、障害者として数えられていた。ここにも障害者雇用に関して、何かしらの病気や障害を抱えながら障害当事者として、障害者と障害者ではない人間の線引きの問題も横たわっている。今回は本論の主旨ではないので扱わないが、大きな問題がある。話題を戻すが、約半分にまで法定雇用率が下がるというのは、制度を熟知していなかったという理由は通じない。意図的にごまかしたと指摘されても仕方ないありさまであると

いえる。

このような国を挙げての事態は、当然、傘下の都道府県や自治体に再調査という形で問われることになった。

筆者が住む北海道では、再調査の結果、以下のようなことになったという。

「北海道の機関、市町村の機関、北海道等の教育委員会及び地方独立行政法人等における平成 29 年 6 月 1 日現在の障害者の任免状況等の再点検結果について」（平成 30 年 10 月 22 日、厚生労働省北海道労働局発表、からの引用）

○ 再点検の結果、

(1) 北海道の機関の障害者数は 374.0 人から 3.5 人増加して 377.5 人、実雇用率は 2.69% から 2.62%、不足数は 0.0 人から 6.0 人となりました。

(2) 北海道等の教育委員会（法定雇用率 2.2%適用分）の障害者数は 769.5 人から 23.0 人減少して 746.5 人、実雇用率は 2.04%から 1.97%、不足数は 64.0 人から 88.0 人となりました。

(3) 市町村の機関の障害者数は 1,325.0 人から 38.5 人減少して 1,286.5 人、実雇用率は 2.53%から 2.39%、不足数は 16.0 人から 54.5 人となりました。

結果、中央官庁ほどはひどい法定雇用率の低下ではないにしても、障害者雇用率を満たしていないことが明らかにされたのである。

民間企業を指導する側の役所が、自ら制定した基準を満たしていないどころか、水増しするような算定を行っていたということが指摘できる。中央官庁だけ

ではなく、地方自治体も多かれ少なかれ似た問題を抱えていたのではないだろうか。

3. 障害者が足りない？

さて、ここで筆者が務める幼稚園が所属する学校法人の話になる。評議員会後に障害者雇用について法人の役職者に考えを尋ねてみた。

その時に話された話題をまとめると、次のようなものであった。

一つは、制度に対する無知もあるが障害者雇用に該当する障害者とは誰か、ということである。

障害者手帳には、主に知的の障害者の療育手帳、身体疾患にかかわる障害者の身体障害者手帳、精神疾患にかかわる精神障害者手帳とに分けられる。また、同じ障害者手帳でも精神障害者手帳は一度取得したら良いものではなく、更新手続きが必要である。さらに、それぞれの障害に等級もある。また、福祉サービスの利用に際しては、障害支援区分という別のカテゴリー化する分類がある。こういったことは、福祉や医療、行政の専門家や当事者とその家族であれば知識がある。だが、一般の企業の代表者や役職者がすべて知っているかという、そうではない。むしろ、知らないのが当たり前といえる。そのため、法人の役職者と話していて、自らが園長を務める園に身体障害者手帳を所持して働いている先生がいるにもかかわらず、その方の雇用を数に入れても良いか知らなかったのがあった。筆者には、制度の示す障害者の定義もさることながら、障害者の種別の受け止め方に何かしらの隔りがあるとい

う、愕然とさせられる出来事であった。いや、むしろ、素朴に障害者とその雇用に対し、“わからない”話題が役職者に降りかかったということであろう。

もう一つは、筆者が長らく精神障害者支援にかかわっていたことから人材の紹介ができる旨を伝えていたことにかかわることである。

別の役職者との話になるが、言ってしまえば「(精神の) 障害を負った方に、何が仕事としてできるか」ということである。つまり、雇用したとして、どれくらい仕事ができそうか、どのような仕事が可能か、何かあった時にどうしたら良いかわからない、というものである。こういった障害者雇用にブレーキをかける考えは珍しい話ではない。よくある話である。雇用者は、いったん雇用した者を簡単に辞めさせることはできない。また、雇用というからには、何かしらの役目を担ってもらわなければならない。法定雇用率を満たすために、ただ雇って、何かできるときにできることをしてくれればよい、というわけにもならない。一般企業であれば、それなりに相互の責任が求められるといえる。

筆者は、知的、身体、精神の三障害の誰でも何かしらの働く力を有していると感じている。だが、そのことと、雇用者が求める労働と同じかというところではない。

札幌市での話となるが、就労移行支援事業所・就労支援事業所 A 型・B 型事業所で、“働ける障害者”の取り扱いになっているという話を聞いたことがある。それぞれの事業所の目的は、障害者の就労のための支援であるが、現行制度におい

ては、障害者の利用によって支援費が発生し、事業運営が成り立つ制度にある。その結果、事業所に取ってほしい人材は、通所してくれる障害者となる。もちろん、こういうような事業所ばかりではない。本来の主旨で運営する事業所が大半であるが、皆、厳しいなかで運営を強いられている。

こうした事態と類似するかのように、今回の出来事は、障害者の法定雇用率の要件を満たす障害者。それも働ける障害者を求めなければならない、という条件が水増しをさせたのではないかと考えさせられる。これは、雇用して働くという民間企業でも役所でも同じ課題が問われることになる。

そのため、雇用者にとって、“働ける”障害者手帳を持った障害者とは、希少な存在となってしまったのではないか。

まとめ

障害者の雇用について、昨今の話題から問題点を考察したが、現状を打破するために何をしていかなければならないのか。

障害者に応じた職場環境を作るように企業に働きかけるだけで済むのか。

就労支援事業所で訓練やリハビリを受けて、障害者が働けるだけの力と安定性を持つことができればよいのか。

ジョブコーチのように、間をつなぐ人材を増やして、全企業や省庁役所に派遣すればよいのか。

このように、いろいろと考えがよぎる。

だが、その前に、手帳の有無によって障害者か、そうではないかと線引きされ

るような制度の問題はどうであろうか。現行の制度は、制度を策定する側の基準で、他の制度の基準を満たすことが難しくしている軋轢の問題があるのではないか。

結果として、手帳のない障害者も雇用率のなかに組み入れるということをしなければ満たせないという問題を作り上げたのではないだろうか。しかし、ここで雇用率に換算されなくなった人々は障害がなくなったわけではない。別の問題が新たに生じるのである。

障害を負った方の本来の働く権利が尊重されるために、制度に頼らなくても雇用が進む社会が理想である。