

## 「障害者就労におけるディーセントワーク実現の課題」

主任研究員 東北文化学園大学医療福祉学部 教授 西本 典良  
研究員 同上 助教 齊藤 隆之  
東京都社会保険労務士会 三平 和男

### 1. 我が国における障害者の就労の現状

わが国における障害者の就労支援は、これまで1960年の障害者雇用促進法による労働行政の一環として進んできました。その一方2006年にスタートした障害者自立支援法はいわば福祉（厚生行政）による就労支援がスタートしたといえます。前者はどちらかといえば障害者雇用率を定めるという方法で事業所への義務付けや事業所への支援により障害者の雇用率を高めようというもので、後者は障害への自立訓練や環境整備により障害者の就労を促進しようというものです。

しかしながらわが国における障害者の就労支援の課題への取り組みはこうした2重のアプローチをもってしても十分とは言い切れないのではないだろうか。要件は異なるものの、ドイツやフランスでは法定雇用率の5%、6%に対し4%を越える達成率です。それに比してわが国においては平成25年度から一般企業における法定雇用率が1.8%から2.0%へ引き上げる方向性が固まったばかりです。とりわけリーマンショック以降わが国の雇用環境は悪化する一方であり、多くの事業所にとっては「障害者どころではない」というのが本音でしょう。そして国もまた、そうした事業所側の嘆きを払拭させられるだけの政策を打ち出せてはいないのが現状です。

### 2. 事業者側にとっての障害者就労支援の意義

前述したように、平成25年度から一般事業所における法定雇用率は1.8%から2.0%へ引き上げられることとなりました。障害者の雇用に積極的に関わることは、すべての企業にとっての社会的義務です。まして、CSRやコンプライアンスといった企業の社会的信頼を高めることが、昨今では企業の生き残りにも大きく関わってきます。いわばその一環として障害者雇用についてもまた、積極的に取り組む姿勢を見せなければならないし、義務以上の「責任」を果たすことができるかは社会的に見ても大きな注目を集めることとなります。

またもう一つの点は、障害者の就労支援には働くもの全てに関わる重要な意味があることに多くの事業者は気づいていないということです。実は障害者の働きやすい職場は障害の無い人間にとっても働きやすい職場であり、障害者の就労支援の促進は実は職場環境の改善や労働者側のQOL促進にもつながる事が多い。障害者に足を引っ張られるのではなく、障害者を取り込むことであらためて一人ひとりの作業分担が見直されたり、効率が検討されたりするために、仕事の流れの見直しが進んだという経験は少なくありません。

### 3. 研究計画及び今後の障害者就労支援の課題と社労士の可能性について

#### ①障害当事者からの聞き取り調査をもとに就労の実態と課題を探ること

障害者の雇用率そのものについては多くの調査があります。大きく分ければ作業所等での「福祉的就労」、障害者自立支援法（障害者総合支援法）における「就労移行支援事業」、そして「一般就労」です。特にここでは大きな可能性と課題の集中している「就労移行支援事業」に焦点を当て、単に就労が実現したかしていないかということだけでなく、就労継続を維持するための課題や、障害当事者の満足度、意向などについての質的側面に注目をします。

#### ②障害者を雇用する側の抱える「受け入れにあたっての課題」を実証的に把握すること

これまで、障害者への支援を行うにあたり、受け入れる企業側からすれば、「どのような情報を望んでいるのか、自分たちにどのような準備や受け入れ態勢の構築が求められているのか」等の情報伝達には少なからず問題が多そうです。もちろん「障害者がどのような能力をもっているのか、どのような作業や仕事ができるのか」という点は固定的なとらえ方は決して好ましくはないでしょう。この点では健常者との比較で障害者を見る限り、障害者は劣った者とは映らないので、ある種の発想の転換が求められます。いずれにしても、障害者の能力を活かすためには、一人ひとりについてのきめの細かい情報の集約と伝達が必要です。

#### ③「障害福祉」と「仕事の現場」の連携と融合と社労士の可能性を探ること

こうした現状の中、いかに福祉マインドと雇用（労働）マインドを融合させるかが問われているといえます。これは言ってみれば送り出す側と受け入れる側が継続的なやり取りの中で障害者の就労が実現していくプロセスであると考えられます。福祉の側である就労支援施設の職員と障害者を受け入れる事業所側の職員の間接的な役割を例えば社労士が果たすことはできないでしょうか。社労士はおそらくはハローワーク以上にその事業所の職場環境や業務内容を知りえる立場にあります。事業所における障害者受け入れ担当者以前にある程度その職場の状況を知るものとして社労士がその仲介役となれば、福祉職と社労士の連携により、片方は障害者の立場から、もう一方は事業者の立場から障害者の就労実現という共通目標に向かい共同歩調を図ることは可能性のある術であろうと考えます。