

民間企業における障害者雇用の在り方
— 雇用現場の支援事例から考える —

社会福祉学専攻 小原 英子

要 旨

本研究は、民間企業で障害のある社員の業務遂行支援を行っている筆者が現場で体感している障害者雇用の様々な難しさと、昨今インターネット等で公開されている好事例に見られる多くの企業が障害者雇用に成功しているような印象の両者の間に生じる違和感について明らかにすることを目的とした。

2013 年の障害者雇用促進法改正で民間企業の法定雇用率が 2.0%に引き上げられ、雇用率算定の母数となる従業員の数が多い大手企業の多くが法定雇用率未達の状態となった。各社は様々な採用戦略を立て短期間に多くの障害のある人の雇用を実現したが、そのことが就業現場に混乱をもたらし、雇用率が上がる一方で障害のある社員の入社後の処遇に苦慮し結果として定着しないという問題を抱えた企業は少なくなかったであろう。その後対応として、厚生労働省による精神・発達しごとサポーターのように障害をもつ人を職場でサポートする人材の育成が進められたり、企業が障害者雇用で困ったときに参考にすることができる好事例がインターネットを通じて数多く公開されたりしている。企業のダイバーシティ・マネジメントにもここ数年で「ダイバーシティ&インクルージョン」のキーワードが使われるようになり、多様性の受け入れ・個の尊重を企業理念として掲げる企業が増えてきた。社会全体を概観すると障害をもつ人が働く環境は良い方向に向かっているといえそうだが、企業で働く筆者の体感としてダイバーシティ&インクルージョンの理念がどの企業においても社内に浸透しているという実感はなく、むしろ時代に逆行するような人権に関わる繊細な問題さえ起きていると感じている。

このギャップを検証する方法として、1) インターネット上に公開されている好事例の内容ごとに件数調査する、2) 既存の支援策として存在する企業内で障がいのある社員を支援する人材の必要スキルを比較する、3) 2 件の事例で現場における障害者雇用の難しさを検証する、の 3 つを行った。1) では、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構のホームページで公開されている 3,000 件以上の障害者雇用事例のうち、約 8 割が企業全体または職場全体としての取り組みを紹介した内容であり、個別的配慮に関する事例が極めて少なく従業員数 1,001 人以上の企業に条件を絞ると 100 件程度しか掲載されていないことが分かった。2) では、障害者職業生活相談員、企業在籍型ジョブコーチ、精神・発達障害者しごとサポーター、東京都職場内障害者サポーター、それぞれの認定に必要な講習・研修の時間数とその内容を比較し、ソーシャルワークに近い福祉の専門知識を有するまでには至らないことが分かった。3) の事例検討では、障害をもつ人が働く現場の支援には福祉専門職による判断が必要となる個別的配慮が必須であり、現状の支援策だけでは不十分であることが分かった。また、民間企業という福祉とは異なる業界の中で個別的配慮を行う場合、ソーシャルワークの視点のみで行うことには限界があり、時に経営的視点も必要となるなど、雇用の現場での支援が難しいものであることも併せて検証することができた。