

障害者雇用どう推進

組織的な支援体制構築を

障害者の就労機会を増やすためには、事業所や社会の理解だけでなく当事者や家族らの意識改革も重要になる。障害者雇用や地域福祉の現状や課題について、八戸学院大健康医療学部の大木えりか講師に聞いた。

（聞き手・三浦十尊）

「障害者就労の現状をどう見るか。」

厚生労働省が毎年まとめている障害者雇用状況の集計を見ると、2005年以降、障害のある人の実雇用率は右肩上がりだ。ただし、この統計だけでは障害者雇用が促進されているとは言えない。

特に、精神に障害がある人の雇用に関しては、伸び率が大きい一方、1年後の離職率は50%を超える。法定雇用率を達成するために雇用するものの、その後のフォローが行われず、結果的に離職となるケースが後を絶たない。障害のある人の雇用に対する企業の理解と職場定着支援体制の構築は、まだまだ十分だと感じている。

—当事者が就労機会を得るた

めに必要なことは、就労の意思を自ら示すことが難しい当事者の場合、育つべき環境など周囲の影響も大きい。長年にわたって保護的な環境で育つと、「特別支援」の文化から抜け出せなくなり、社会的なスキルの習得や就労への意欲が保ちにくくなる傾向がある。大人になってからその傾向を変えるのは難しい。できるだけ早期に周囲が将来の社会参加した部門をつくり、そこで活躍してもらう方法がある。

事業所が障害者雇用を進めると、必要な取り組みは、まずは、事業所内でしっかりと組織的な支援体制を構築することだ。障害のある人をサポートする「キーパーソン」も重要となる。さらに有効な手段としては、事業所内の各部署の書類整理や名刺作成といった障害のある人に向いている業務を集約した部門をつくり、そこで活躍

八学大健康医療学部 大木講師に聞く



障害者雇用の現状や課題について説明する大木えりか講師（1日、八戸学院大）

社会最前線

社会全体で障害のある人を「地域づくりの担い手」として認識し、当事者本人も就労を通じて「戦力」として役に立っている」と自信を持っているような環境をつくっていくことが必要と考えている。

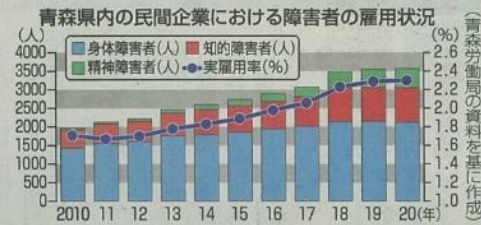
青森県内の民間企業では、障害のある人の雇用率が右肩上がりが高まって、2020年の県内企業の障害者雇用率は、法定雇用率（2.2%）を上回る2.3%だった。背景として、▽対象が身体障害から知的、精神障害にも拡大した▽企業側の理解が深まったの2点が挙げられるという。

障害者雇用について、同労働局職業対策課の佐藤英雄障害者雇用担当官は「慈善事業ではない。障害の特性を理解し、戦力と考えることが大切だ」と指摘する。例えば、車いすで移動しやすいよう会社内の動線を確保したり、業務が分かりやすい

障害者就業・生活支援センターなどが連携し、各企業で障害のある人ができる仕事を精査するほか、就職後の定着に向けた支援を展開する。ただ、障害のある人を一人も雇用していない企業も多い。佐藤氏は「障害のある人に配慮することは、健常者が働きやすい職場をつくることにもつながる。各企業の意識を変えられるように働き掛けていきたい」と強調する。

県内の特別支援学校でも、卒業後に民間企業へ就職する生徒が増加している。11年度に2割程度だった就職率は、20年度には4割近くまで高まった。

青森県内雇用率右肩上がり 特性理解し、戦力に



「障害があっても、その子なりに自分の力で社会に貢献できる。働きたいと思った所で働けるよう、子どもたちの希望をかなえていきたい」と力を込める。

この企画に関する意見を募集しています。取材をお願いする場合がありますので、携のスヌメ取材班。ファクスは0178(45)5900、メールアドレスはshaka@satizensen@daily-tohoku.co.jp

日曜特集