

三重県の障がい者雇用率は全国最下位！

年度	民間企業 (2.0)	県機関 (2.3)	市町村機関 (2.3)	教育委員会 (2.2)
平成 25 年度	1.6%	2.53	2.22	2.07
平成 24 年度	1.57%	2.30	2.06	1.94
平成 23 年度	1.51%	2.28	1.96	1.74

*1 平成 26 年度内閣府「障がい者白書」より（数字）内は法定雇用率

障がい者の雇用率を、障害者雇用促進法という法律で定められているのをご存知だろうか。昨年雇用率が改正され 2.0%*2 となったが、全国平均は 1.76%とその数字に及ばない。特に三重県は 1.6%と全国最下位を記録しており、隣接している奈良県や和歌山県が法定雇用率を達成している中、平成 26 年度の目標を 1.7%に定めるなど未だ低い水準にある。県はどうかこの現状を打開しようと、今年に入り三重労働局局長と県知事が県内大手企業 6 社を訪問、また、松阪市や四日市市、伊勢市などでは公共職業安定所（ハローワーク）と協力し、企業へ呼びかけを行うなど、雇用率改善のための活発な動きを続けている。

*2 県内に本社がある民間企業（労働者が 50 人以上規模）における雇用率

知る機会がないことは、障がい者にとっても企業にとっても大きな損失になっている

法定雇用率を達成するために障がい者を雇用する企業と、自社の戦力として障がい者を雇用する企業とでは、「障がい者雇用」の意味合いが全く違うだろう。働く意欲のある者を戦力として活かすためには、「障がい」という言葉に左右されない環境づくりが鍵となってくる。

そもそも、「なぜ障がい者雇用を進めなければならないのか？」という、日本国憲法第 14 条に「すべての国民は法の下に平等である」と明記されているからである。それにも関わらず「障がい者だから」という理由で雇用をしてもらえない事例が数えきれないほどあるため、国を挙げて対策をしようと講じているのだ。では、なぜ「障がい者だから」雇用が進まないのだろうか。

平成 25 年度に県が 1 万 4000 社を対象に実施した調査*3 によると、障がい者雇用が進まない大きな理由として「障がいのある方に向いている仕事がない」と回答した企業が約 7 割もあることが分かった。回答したのは「障がい者を雇用したことがない企業」である。つまり、まだ会ったこともない人間に対し「うちの仕事は向いていない」と考えているのだ。もちろん、多様な職種の中にはどうしても不向きな仕事もあるだろう。実際、三重県内の企業数最多でありながらも雇用率が 1.46%と低い四日市市では、特殊な製造業、運輸業が多いため雇用がなかなか進んでいない。しかし、その多くは「危険を伴う仕事なので安全性を確保しきれない」という理由で障がい者の雇用を躊躇している。これは労働環境整備への支援体制が整っていない、というもう一つの課題でもあるが、県内の多くの企業が、その前の段階にあるいわゆる「障がい者に対する偏見」という部分で足踏みをしているのが現状だ。それが「うちの仕事は向いていない」という認識と、雇用率全国最下位という不名誉につながっていると考えられる。

*3 「平成 25 年度三重県障がい者雇用実態調査」

「津地域障がい者就業・生活支援センターふらっと」では、働きたい障がい者の就業支援を行っている。障がい者の中には生活のリズムが整っていない人や、社会とのつながりが薄い人もおり、働く上での最低限のマナーや社会のルール、規則正しい生活の送り方も当事者に伝えている。就労支援ワーカーの後藤さんは「働きたい意欲があったとしても、本人が働ける状態でなければ意味がない。例えば昼夜逆転の生活を送っている人がすぐに働けるか？といえそうではないし、社会のルールやマナーを知らなければはじかれることもある。職能だけではなく生活面も一緒に考えていくことが大事」と話す。また、『障がい者を雇用する＝コストがかかる』と考

える企業に対しては「法定雇用率を達成するために雇用するのではなく、どうしたら会社の戦力になるかを考えながら雇用してほしい。戦力になり得る人材がいるのだから、そこに目を向けてもらいたい」と強く訴える。

もちろん、障がい者を戦力として雇用している企業もある。四日市で温浴施設（ユーユー・カイカン）を営むリプロ株式会社は、施設構内に就労継続支援A・B型事業所*4として別会社（ユーユーハウス株式会社）を設立している。そこでは障がい者34名が働き、希望者は運営母体のリプロ株式会社や取引先で研修や就労をすることができる。これは、地域に根付く中小企業ならではの特性を生かし、地域と連携して直接障がい者を受け入れ、企業が自ら障がい者の得意不得意や持っている能力を理解、把握するための仕組みだという。コストの面でこのような仕組みを取り入れたくても取り入れられない企業も、NPO 法人人材育成センターなどさまざまな人の就労支援を行っている機関を通じ、インターンシップとして当事者を受け入れ、知り合うことができる。

リプロ株式会社地域活性化推進室の高山さんは「まず、障がい者との接点を持つための出会い、知り合う場づくりが必要です。雇用の問題や偏見は、接点の無いことで生じているのではと考えます。"知らない"ということで、障がい者を受け入れることに難しさを感じている人も"知る"ことで『あのこは、少しコミュニケーションが苦手なんだな〜』くらいシンプルに考えることもでき、干渉しすぎない方が上手くやっていけることもあります」と話す。

就業支援側と現在進行形で障がい者を雇用している側、共通していることは「障がい者も健常者同様戦力になり得る」という事実を知っているということだ。それを社会へ伝えるためには、やはり「偏見の払拭^{みづき}」を行わなければならないのかもしれない。

*4 障がい者自立支援法に基づく就労継続支援のための施設

偏見を払拭するにはどうすれば良いのか？というのと、「障がい者と出会い知り合う」という簡単な方法がある。簡単な方法ではあるのだが、実際そういった場、機会というものはあまりない。そこで県は、企業や県民が障がい者と出会い知り合う場をつくろうと、三重県総合文化センター内に障がい者の訓練の場としてのカフェ機能、アンテナショップ機能、障がい者と企業をつなぐ中間支援機能の3つを持ち合わせた「ステップアップカフェ（仮称）」を今年度中に設置する予定だ。当事者側は就労するま

での訓練の場として活用でき、企業側は障がい者が実際に働いている場を見ることができる。障がい者を身近に感じてもらうとともに、働いているイメージを持ってもらうのが狙いだ。しかし、既存の障がい者カフェとの違いを明確にできるかが課題ともなっている。企業が求めているものが形になっていなければ、雇用を後押しすることはできない。双方の視点に立ち、雇用へつなぐことのできる場所になれるのか、今後の動向に注目だ。

三重県は法定障がい者雇用率が全国ワースト1ではあるが、考え方によっては「お互いが知り合えないまま障がい者雇用を進める企業が少ない」ということでもある。障がいに対する偏見を払拭し、双方にとって雇用しやすい、雇用してもらええる環境を整備するためにも、全国ワースト1という課題を逆手に取り、「出会い、知り合える仕組みづくり」を官民一体で練る必要があると考える。

（中瀬）

<取材・資料提供ご協力（順不同）>

- ・三重県雇用経済部雇用対策課障がい者・女性雇用班様
- ・三重労働局様
- ・リプロ株式会社様
- ・津地域障がい者就業・生活支援センターふらっと様
- ・特定非営利活動法人 人材育成センター様

