シリーズ人権教育　第１２４回

障害者雇用の現状

　障害者の法定雇用率（民間企業）が１・８％から２・０％に引き上げられる見通しとなったというニュースをご覧になったでしょうか。障害者の法定雇用率とは一体何でしょうか。



　これは「障害者雇用促進法」に基づき政令で定められる数字で、民間企業（１・８％）、国や地方公共団体（２・１％）、都道府県の教育委員会（２・０％）等に義務付けられている障害者雇用の割合です。

　では、実際にはどれくらい達成されていると思いますか。厚生労働省がまとめた平成２３年の集計結果によると、民間企業の障害者雇用率は全体で１・６５％で、法定雇用率の１・８％には届かないものの、増加傾向にあり、障害者の雇用は進んできているといえます。

　しかし、その内訳を見ると、大企業での雇用が進む一方で、中小企業では取り組みが遅れているということがわかります。

　大企業では、プロジェクトチームを立ち上げ、数年をかけて取り組んだ例も見られます。しかし、中小企業では採用人数自体が少なく、障害者の雇用まで行き届いていないというのが現状です。

中小企業の取組事例

　そのような中、障害者の雇用に積極的に取り組んだ結果、企業側にとっても良い結果を生み出している事例もあります。

●障害者の働きやすさを追求するため、設備のオートメーション化、作業の簡素化を行った結果、以前より生産性が上がった。

●通信機器関連の企業で、倉庫に眠っている電話機を磨く作業をしてもらったところ、新品同様にきれいになり、中古電話の販売という新たなビジネスが生まれた。

まずは心のバリアをはずすことから

　障害者を雇用している企業からは、

「障害のある人にはできないと思っていた仕事が、実際にはできるケースがたくさんあった。」

「障害者の人と一緒に働き始めてから、職場内の雰囲気が明るくなった。」

といった声もあります。

　職場内での多様性を認めることが、他の従業員にも良い影響を与えているのではないでしょうか。

　障害者雇用を進めていくためのさまざまな制度がありますが、まずは一人一人が心のバリアをはずしていくことから始めてみませんか。

︻参考資料︼

・厚生労働省ホームページ

・広島県雇用労働情報サイト

・「企業の社会的責任・人権啓発　取組事例集」（公益財団法人人権教育啓発推進センター）

