

三平代表コラムNO.12

「障害者雇用について考える」

「障害者差別解消法」という法律をご存知でしょうか。

この法律は2013年に制定され、2016年4月1日から施行されます。我が国は、2014年1月に障害者権利条約を批准するために、様々な法整備に取り組んできました。主な法律として、障害者基本法改正、障害者総合支援法制定、障害者虐待防止法制定などが挙げられ、国や地方公共団体及び民間業者による「障害を理由とする差別」を禁止することを目的として定めています。

「障害を理由とする差別」とは、障害者に対して、正当な理由なく、サービスの提供を拒否したり、制限したり、条件を付けたりするような行為をいいます。

また、障害者に対して行政的配慮などが必要であることを医師が認めた場合には、障害者本人の負担にならない範囲で合理的配慮を行うことが必要となります。こうした配慮が行われない場合にも、障害者に対する差別となる場合があります。

この障害者への合理的配慮について、先日具体的な事例を実行されている警備会社の特例子会社に伺う機会がありました。その会社では、障害をもつ32名の社員が、名刺印刷や封筒作成などの軽印刷業務、契約書管理業務、ウェアプリント業務などに従事しています。精神、知的、身体それぞれの社員の障害の程度などに応じて、次のような配慮がなされていました。

1. 社員それぞれの個性や特性に応じて、仕事を細分化し、社員それぞれにとって的確な段取りの方法を考えて実行すること。
2. コミュニケーションが苦手な社員の机の位置は、人と向い合せではなく壁面に向かうようにすること。
3. 精神障害の方の中には、音に敏感に反応し集中できない方がいるので、希望によって耳栓を使用して作業をすること。

この会社では、障害をもつ社員が生き生きと働いており、今後一般企業が障害者雇用を進めていくうえで、多くのヒントがあると感じました。

2013年から一般事業所における法定雇用率は1.8%から2.0%に引き上げられ、2018年からは精神障害者の雇用の義務化されることもあり、障害者雇用に関して人事労務管理において新たな対応が求められてきています。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と考える時代となってきたと考えるべきでしょう。

障害者の働きやすい職場は、どの社員にとっても働きやすい職場であり、障害者の就労促進は、職場環境の改善や労働者側のQOL促進にもつながると実感しました。