

平成 24 年度第 7 回企業向け人権啓発講座

第 1 分科会

職域開発と雇用創出をめざす障害者雇用について

「障がい者雇用の現状とその支援」

秦コンサルティングオフィス代表 秦 政

皆さんこんにちは。

私はリクルート出身です。今から 23 年前にリクルートで特例子会社を作って、その経営に当たり、その後一貫して障害のある方の就労や雇用に関わる仕事をしています。社会人 48 年目になりますが、障害のある方に関わり始めてから、今年で 24 年目に入っています。この間一貫して企業の立場で、障害のある方の雇用や就労はどうあるべきかということを考えてきたのです。

御承知のとおり、昨今大きな社会変革が起きています。その社会変革が起きる中で、障害のある方の雇用や就労も当然変わっていかなくてはならないわけですが、なかなか変わることができません。それとどう向き合うかということが、これからとても大事なことだと思うのです。今日は、企業の方も、教育関係の方も、就労支援機関の方もいらっしゃいます。送り出す側と迎える側の両方がいらっしゃるこの場をうまく活かして、双方が一緒に考えていくことが必要だと思うのです。

本題に入る前に、昨日から今日にかけて、私の周りで起きていることをお話します。

一つ目は、昨日テレビを見ていたら、京都で社員が 10 名ぐらいの小さな企業と 25 名のメーカーが一緒になって電気自動車を開発し、1 台 800 万円で 1 年間 100 台ぐらい作ろうとしているそうです。京都発の新しい産業を興すのではないかと、こういうことがどんどん出てくると良いなと思いながら、新聞を読んでいると、地域から企業がどんどん撤退していくとか、中国の問題はどうするんだとか、原発をなくすのはいいが電力とエネルギーはどうするんだとか、色々なことが書かれています。そういう中で、企業は障害者雇用を求められているわけです。これはあえて送り出す側の皆さんに最初に申し上げておくとしたら、企業にとって雇用というのは経営ですから、極端に言えば人材ニーズがないところに雇用は生まれないわけですね。

私は、年間を通して全国各地で講義の機会をいただいています。平成 24 年の春先までは、企業はコンプライアンスやCSRの視点から、障害者雇用に一生懸命に取り組もうとしていました。だから厚生労働省は、企業は障害者雇用に非常に努力していて前向きであると話します。そこで、私もそういう前提に立って話をしていたのですが、6 月頃から本当にそうだろうかと考え始めたんですよ。円高が一向

に収まらず、エネルギー不足も解決しない。政治は経済成長戦略を全く打ち出さない。そんな中で、厚生労働省は企業に対して、「更に雇用をお願いします」とハードルを上げるわけです。それは前提として、企業が人を受け入れられる余力があってこそその話であって、その前提がないまま、雇用だけが求められても厳しいなと思います。そこで私は、企業は一体、障害者雇用にどういう観点で向き合っているのかなということを考え始めました。

それから、実は最近、送り出す側又は当事者や家族は、本気で働きたいと思っているのかなと、疑問を感じるのですね。厚生労働省は、働くことを願っている人がどんどん増えて、大勢いるから受け皿を作らなくてはいけないと話していますが、本気で働きたいと思っている人はどのぐらいいるのでしょうか。家庭や親はどう思っているのだろうと考え始めると、これも実は分からないのですね。企業は人に冷たいと言われる中で、いつ首になるか分からないことを考えると、本人の意向は横に置いて、うちの子どもは就労継続支援事業所A型やB型(*)の方が安心して働けると言う親も増えています。親がそういう考えであれば、決めるのは家庭ですから、支援機関も雇用支援に力を入れられなくなります。こんな中で、民間経営のA型が全国的に数多く出てきて、企業の障害者雇用を脅かし始めていることなど色々な現象がありますね。

(*)就労継続支援事業所A型・B型＝一般企業での就労が困難な方に対して、働く場所を提供するとともに、知識及び能力の向上のために必要な訓練を行っています。利用者と雇用契約を結ぶA型と、雇用契約を結ばないB型があります。

整理すると、まず国が経済的に非常に厳しい状況に立たされて、一向に前が見えてきません。それから、障害者の法定雇用率が来年(平成25年)の春に1.8%から2.0%に引き上がります。それと同時に、精神障害のある方の雇用義務化も方向性は固まりました。後は、いつゴーサインが出されるかです。精神障害のある方の雇用義務化にゴーサインが出れば、また法定雇用率が0.2%ぐらいは上がりますから、近未来的には2.2%ぐらいになるのは間違いないでしょう。現状の1.8%でもしんどいと言っているのに、2.2%まで上がったならその差の0.4%はどうやって埋めるのか。今まで企業が慣れ親しんできた身体障害者中心の雇用に加えて、今まで経験したことのない知的・精神・発達障害、難病、高次脳機能障害の人たちをどう迎えるかというところで大混乱が起きているわけですね。

栃木県からの依頼で来年講演をするのですが、昨日、その1回目の打合せをやりました。栃木県の就労移行支援事業所は全く成果が挙がっておらず、支援機関を集めるので、どうすれば雇用が前に進むのかをレクチャーしてほしいという話でした。私は、「ちょっと待って。支援者側だけで議論して何が生まれるの」と言いました。「企業が障害者雇用について、どんなことに悩み困っていて、どういうサポートを必要としているのかを横に置いて議論しても、意味がないですよ」と。現在、県が用意してくれたプログラムを全部考え直してもらっています。

また、来月福岡県で、人権セミナーを開催します。障害者の人権について話をしてほしいと依頼を受けて、レジュメを送ったところ、こんな答えが返ってきました。「お恥ずかしい話ですが、企業は知的障害や精神障害のことがよく分かっていません。大声を出したり暴れ出したりするから、危なくて怖いと思っています。こういう意識を持っている人たちに、障害を正しく理解させるための基本的なレクチャーをしてほしい」とのことでした。レジュメは一から書直しです。

それから、今朝5時頃に、私が長く関わっている統合失調症のある人から、もう本当に会社が嫌になったと電話がありました。彼はある特例子会社に勤めていて、この会社は精神障害者を多数雇用しているということで世間からは評価されているのですが、法定雇用率を達成することにだけ意識があって、働いている人たちを職業人に育てていこうなどという考えは全くないのです。「社長は現場を見ようとしない。そんな中で、自分は一生懸命同僚たちに動機付けをしようとしたが、会社がそんな風だからみんなが乗ってこない。自分は本当にこのままここにいていいんだろうか。相談に乗ってほしい」という話でした。

この会場に移動中にも電話があって、東京都産業労働局が約300社の事業主を集めるので、障害者雇用について講義をしてほしいと言われました。

色んな所から色んな話が来ます。それを受けてあちこちで、「もう少し全体を見ましょうよ。日本がどう変わってきていて、その中で障害者雇用がどういうところで求められるのか。もっと根源的なことを考えていかないと、自分の視点だけで物事を考えても何も変わらないではないですか」という話をするんですが、それがなかなか響いてきません。

これは企業の方は御存知だと思いますが、残念ながら日本のGDPは年間で3.5%ぐらい下がりました。こんな状態では、もう雇用どころではないわけですよ。円高は収まらない。エネルギーの不安も出てくる。そうすると海外に出て行かざるを得ない。そんな中で、この会場の中だけでも、もう1回みんなが議論をして、どうやって京都の新しい雇用を作るかということを考えないと、それぞれが自分の都合だけで物事を言っても何も変わらないとつくづく思うのですね。

国は一生懸命に、企業に障害者の雇用義務を課して、現在は56人以上（来年からは50人以上）の企業が障害者の雇用義務を負うわけです。企業規模5人以上の企業で障害者がどのくらい雇用されているかということを、厚生労働省がサンプル調査をした数字を見てください。平成5年には42万7,000人の障害者が働いていました。5年たって平成10年には51万6,000人まで増えました。ここまでは良かったのですが、また5年たって平成15年の統計を取ったら49万6,000人に減っていました。さらに5年たって平成20年は44万8,000人まで減りました。これは5年に1度の調査ですから、次の調査は来年に行われます。厚生労働省障害者白書の中に、この数字を64万人にしますと目標が書かれていますが、下がり続けてきたものを、5年間でどうやって20万人増やすつもりだったのかということなんで

すね。確かに雇用義務のある企業の数字は伸びています。でも実際に日本の企業全体を考えると、この京都を含めて、雇用義務のない会社の方が圧倒的に多いわけです。ですから、雇用義務の有無を超えて、働く人たちの働ける場所を地域にどう作っていくのかということこそが、これから日本社会の活性化のために必要なわけですね。

私は三重県出身なんですが、三重県には、雇用義務のある会社はわずか11%しかないんですよ。11%の企業の頑張りには限りがあって、実は雇用義務のない89%の企業がこの障害者雇用の意味を理解して、一人でも二人でも受け入れてくだされば地域が元気になるし、そこに新たな産業も生まれてくるのではないかということ、この数字は示していると私は思います。

そんな中で法律が変わります。法定雇用率が引き上げられ、精神障害者の雇用も義務化されますから、またハードルが上がります。企業は「もう勘弁してよ」と思いますよね。そんな中で、雇用義務を課される中小企業の範囲が広がり、どんどん限りなく多くの企業に雇用を求めていく時代になります。理論上は求職者がいるからということですが、それだけの仕事企業がにあるんでしょうか。そういう意味では、ここにいる皆さんと一緒に、京都の中でどんな事業・産業・仕事を作り出していくかということが一番議論したいのです。

雇用マーケットも変わってきました。精神障害者がどんどん増えてきています。雇用対象年齢の身体障害者は、限られた人数しかいません。精神障害者が圧倒的に多いんです。だからこの人たちに機会をくださいということになるわけですが、先ほどの福岡県の例のように、精神障害者が怖くて雇用どころではないという次元の理解では、進まないわけですね。やはり、精神障害や発達障害、そういう新しい障害についての啓発をどんどん行って誤解や偏見を取り除いていかないと、雇用は前に進まないです。雇用義務を課すだけでは、問題は絶対に解決しないと思いますね。

GDPや国民所得が減っているのに、社会保障給付費がどんどん増えています。高齢社会に入っているので、当たり前ですよ、高齢社会には、年金・医療・介護などにばく大なお金が掛かり、これからも増える一方です。一方で税収は上がりません。国単位で借金をせざるを得ません。今も赤字国債を発行するかどうか国会で議論していますが、そうしないと国が回らないんですよ。そんな中で、障害のある方たちを福祉で支えなくてはならないことも事実ですから、障害の有無にかかわらず働ける人や働きたい人には、可能な限り働くことを通して国に貢献することが求められる時代になってきています。働くことは国民に与えられた権利であり、同時に義務でもあるという風に私は思っています。

また、人口がどんどん減っていきますね。人口が減るということは労働力がなくなっていくわけですから、企業の生産活動にはいずれ陰りが出てきます。その影響は、小さい企業から徐々に及んでいきます。大きな企業は知名度で何とか人材を確保できるかもしれませんが、中小・零細企業は本当に人を採用できないという時代に入っていくんでしょうね。そのような企業は消えていくか、新たなマーケットで人

を求めるしかありません。とすれば、やはりそこに貴重な労働力として、障害のある方たちがいるのではないかと思います。彼らを企業の戦力、社会の戦力にしていかないと、国の健全性や活力がもう維持できないというところまで来ていると私は思いますね。

厚生労働省は、「法定雇用率を引き上げます。日本は障害者権利条約を批准するからちゃんと守ってくださいね。地域における就労支援センターや移行支援事業所などを育てて、成果を挙げて就労を進めますよ」と言います。さらに、障害者の差別禁止法、虐待禁止法などが出てくると、企業にとっては非常に難しい時代に入っていくだろうなと思います。国は障害者雇用に関する指導強化を更に推進するという、この方向は変わらないと思いますね。

そんな中で、人材の奪い合いが起きます。これから法定雇用率が上がるわけですから、障害者を採用しなくてはならない企業がたくさん出てきますよね。多くの企業が戦力になる人、なってくれそうな人を欲しがると、やはり人数に限られますから、当然奪い合いが起きます。奪い合いが起きるということは、離職者を多数生むということです。それは、障害者御本人にとっては、選択肢が増えるという面では良いことなのかもしれませんが、たぶん会社を変わろうとする人が増えてきますよね。企業にとっては、一生懸命に育ててやっと戦力になり始めた頃に、ある日突然に「次の会社に行くことを決めたので辞めさせてください」、「えっ、どうして」。でも、そのとき既にもう結論は出ています。何を言いたいかというと、1人の人を採用することがとても難しい時代であるということは、裏返せば、本当に些細な理由で現状に不安や不満を感じている人は、魅力的な求人が周囲に出てくれば気持ちが揺らぎますよね。これは我々もみんな同じではないですか。そういう状況が起きてくると、今まで以上に働くことへの動機付け、あるいは周囲の支えや励ましがないと、もしかするとある日突然に上司の席に辞表が置かれるということにもなりかねないと思います。

企業の皆さんにはそういう危機感を持っていただきたいのと同時に、そんなに全てがそろった都合の良い人材は確保できないわけですから、やはり迎えた人をどうやって戦力に磨き上げていくかという新しい視点を持っていただかないと、人材を集めるだけで法定雇用率を達成することはもうできない時代に入ってきます。自分自身を振り返っても社会に出た当初は何も知らなかったのが、導かれて今日自分になったと思えば、多少は時間が掛かっても、彼らのことをきちんと理解して、同じようなステップを踏ませてあげることが必要ですよ。そういう風に考えると、山本五十六さんの有名な語録が今の時代も生きるわけですよ。

「やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、褒めてやらねば、人は動かじ」。

「話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば、人は育たず」。

「やっている、姿を感謝で見守って、信頼せねば、人は実らず」。

これらを全部考えると、こんな上司や先輩や経営者がいたら、本人たちの気持ちが揺らぐことはない

でしょうね。このような気持ちがしっかり本人に伝わっていれば、会社に対して、あるいは自分の仕事に対して前向きになってくれると思います。

そういう意味では、先ほどの福岡の事例は少し極端だとしても、障害を理解するための取組をもう一度、企業の中でしっかりやっていただく必要があると思います。そのためには、まずトップが、なぜ我が社は障害者雇用というテーマと向き合うのかという一番根源的な部分をしっかり思想として持つことが必要で、そこがしっかり固まれば、それが自然に社内に浸透していきますよね。いくら人事部長が頑張っても、社長が全然違っていれば、人事部長はサラリーマンに過ぎませんから、トップの理解がないとやはり我が社は無理かと厚い壁にぶつかってしまいます。社長自身が、今我が社に障害者雇用がこれほどに求められる理由を理解する必要がある、まさにそういう時期なのかなと思います。そのためにも、障害のある方はちゃんと働けるんだよ、戦力になるんだよ、会社に貢献してくれるんだよということを、見せることが大切なのです。先ほどの全体会での若者たちの発表や実際に働いている姿の中に見られる様々な好事例というのは、正に百の理屈よりも一つの好事例ということなんです。

さて、障害者雇用は企業にどんなことをもたらすのでしょうか。

一般的に言われているのは、みんなに優しい会社、つまりユニバーサルデザインの職場が作れるということですね。日本全体が高齢化していき、IT技術の発展にも、中高年はなかなか付いて行けない時代になりました。例えば、スマートフォンを使うと、私は8歳の孫に負けるんですね。そのぐらい時代の変化が激しいとすれば、私も現代社会で働くという意味では障害者だろうと思うんですよ。

それから、障害者雇用を進めていく中で仕事の標準化ができます。これはものすごく大きいことだと思います。実際に、私が設立に関わった特例子会社に、親会社のリクルートの日々の経理業務は完全に移管されているんですね。経理というのは、大きく分けると会計の業務と販売管理の業務、この二つですけれども、全て特例子会社が担っています。特例子会社には、今140名ぐらい障害のある方が働いていますが、その半分ほどがこの経理業務に携わっています。そのことによって、実は仕事の標準化が図れたんですよ。みんな素人ですし障害がありますから、彼らがやれるような仕事の仕組みを作っていくために、仕事を分解して標準化してマニュアル化し、みんなが同じマニュアルに沿って仕事をしています。だから、実に効率の良い標準化された仕事ができているわけですね。同時に費用削減もできました。かつては、同じ仕事を年収1,000万円のベテランがやっていた時代もありました。それが今は、若い社員だと3人分の雇用ができているわけですよ。障害のある方を受け入れることに関連して、仕事を分解したり整理し直したり標準化を図ることが、実は新たな仕事を生み出すことにもつながっていくのです。もちろん企業イメージが良くなるなど色々なこともあります。だから、「障害者は本当に戦力になるのかな。お荷物のままだと困るなあ」などと、雇用経験のない企業は言いますが、ちゃんと見守って動機付けして手順を踏んで教えれば、彼らは立派に戦力になれます。もう既に京都市内でも、優れた事例が

いっぱい育っています。

助成金などの制度も色々ありますから、これらは大いに活用しましょう。私が障害者雇用を始めた時代には、ジョブコーチ制度も支援機関もなく、全部を自分たちで手探りでやるしかなかったんですよ。今はもう様々な支援機関が市内だけでもたくさんあって、ハローワークの対応も優しいです。でも一つ気を付けなくてはならないのは、地域にそういう支援機関が充実すればするほど、何か困ったらそこに相談すればすぐに飛んで来て解決してくれると思ってしまうことです。こういうことが続くと、実は企業の中に障害のある人たちのマネジメントノウハウが蓄積されないまま時間が経過していくわけですね。我々は素人だから、素人がやって失敗するよりも専門家に来てもらった方が間違いないというのは、そのとおりです。でもそうしている限り、ノウハウが蓄積していきません。一方で支援機関は、限られた人数で多くの企業をカバーしていて、カバーし切れないわけですよ。就業・生活支援センターは、少人数で多くの企業をカバーしていても、電話が掛かったら飛んで行かざるを得ません。移行支援事業所も同じく、企業開拓で手を取られて、送り込んでもフォローアップに延々と時間が掛かります。こうして、障害者も自分の会社の社員なのに、他人に育ててもらおうという構造ができてしまいます。企業は、障害に対する理解を深めることは、自社の社員のマネジメントだという自覚を持たないと、制度が整備されればされるほど制度に頼り過ぎるという問題も起きてくるという危機感を持っています。

外部機関との連携は大いに結構です。でも、何を達成するために連携するのかということを忘れると、何となく自分と同じ立場の人と連携をして進めれば何かが解決すると思うようになってしまいます。冒頭に申しましたが、就職のことを考えれば、企業と連携をしないと連携の意味はないわけですよ。ところが、企業は敷居が高くて、声を掛ける方法が分からないから、結局支援機関だけで集まって議論を始める。そして、「企業はやはり冷たい。全然理解してくれない。都合の良い求人しかない」、そんなことをこちら側だけで言っても解決しないではないですか。企業を呼んできて、「時代は変わったんですよ」と伝えて、問題に気付いてもらわないと解決しません。連携するんだったらそういう連携を組みましょう。

助成金については、実は、国が用意する助成金と、納付金をベースにする助成金があるんですけども、納付金をベースにした助成金は納付金の財源が減ってきたので、審査が非常に厳しくなっています。そういうことも含めて、今回法定雇用率が引き上げられるのは、皮肉な見方かもしれませんが、納付金の増につながる可能性があり、案外良い考えかもしれません。

ところで、私は東京都内で特例子会社の人たちと2箇月に1回研究会を開催しているのですが、先日札幌市から、札幌市の制度を皆さんに是非御紹介したいので参加させてほしいと依頼があって、来てもらいました。札幌市は、札幌市内の地場産業の企業だけでは求人のニーズに応えきれないので、大都市から企業を招聘したくて、助成金制度を拡充したそうです。25人以上採用してくれる関連会社を作っ

てくれば、3年間にわたり3,000万円出します。ワンストップで企業の事業所の設置に関する支援をします。国が別に、3年間で5,000万円の特例子会社の設立促進助成金を用意していますから、もし特例子会社を作るのであれば、札幌市に行けば、少なくとも資金的には国の5,000万円と市の3,000万円、合わせて8,000万円分の初期費用が賄えるので、是非来てくださいと言うんですね。

だから京都でもやりましょうと言うつもりではないんですが、そういうことを地域によってはやっておられます。

一番のポイントは職域開発だと思います。私は高齢化によって、これから色々なニーズが出てくるような気がするんですよ。それから、企業の余裕がなくなってきて、最小限の人数で最大の成果を上げざるを得ない中で、企業も困っている部分がたくさんあるわけです。仕事の作り方は色々ありますが、困っている部分に目を向けてみると、結構仕事があると思います。例えば、コスモネットという携帯電話の販売代理店は、不況の時代でもものすごい勢いで全国展開をしています。ところが、1店舗当りは非常に少人数で様々なメーカーの商品を扱うので、店頭で障害のある方たちが関わるには少しハードルが高過ぎます。でもこの会社は社員数が増えたから、それに合わせた障害者雇用をしなくてはならなかったんですね。そこで、店長に「お店で実際に困っていることは何か」と聞いたら、「快適なお店に来てもらうためには、お店の掃除が一番大事なんですけど・・・」。「掃除だったら、お店を巡回する清掃部隊を作ればいいではないですか」ということで、清掃部隊を作りました。それから、お客様との契約を即座に本部にデータ送信するために、店頭の人たちがお客様の対応をしながらデータ入力をしていたのですが、その仕事をできる人に定期的に巡回してもらえば、自分たちは販売に専念できるということになりました。このように、その会社のお店などが困っていることをヒアリングしてみると、「それだったらこういう人たちにやれますよね」、「こういう風に仕事を設計すればできますよね」ということが見付かるということですね。

高齢化については、私は今、大阪の豊中市岡町の商店街で、「障害者雇用をしませんか」と提案しています。商店街自体は個人事業主の集まりですから、雇用義務とは無関係な方々なのですが、そこのお客様も高齢化してきています。デリバリーサービスや買い物支援が必要な方がたくさんいます。お年寄りのニーズは、誰かが品物を買ってきてくれるということだけではなく、やはり自分でお店に行って自分で選びたいわけです。つまり、送り迎えをやってくれば有り難いわけです。そのことが、商店街にとっても固定客を確保する貴重な手段になります。だから、デリバリーサービスや送迎サービス、そしてその地域の掃除や駐車場の管理が必要だという風に考えていきます。私は、そういったサービスを行っている東京の大手企業を引っ張って来て、その大手企業に雇用させれば良いと思っています。そこに仕事のニーズがあることは間違いないですから。農業もしかりです。こういう風に考えていくと、京都の中にも仕事の芽はたくさんあるのではないかという風に思えてなりません。

全国中小企業団体中央会が中小企業の皆さんに向けて出版した冊子の中に、障害者雇用を前向きに考えるための項目について整理された資料があります。特例子会社を作りましょうという話をするつもりはありません。一般企業の今の法定雇用率は 1.8% ですよ。100 人の社員のうち、2 人の障害者がいれば良い。でも、特例子会社は 20% の雇用義務がありますから、少なくとも 20 人の障害者が必要だ。しかも重度の人を雇用しなくてはいけない。だからこそ、特例子会社には色々な工夫をしながら仕事を作ってきた歴史があるわけです。リクルートもそうです。そんなことを参考にしてみたらどうでしょうか。そこにあなたの企業にとっての障害者雇用に関するヒントがあるかもしれません。

もう一つお伝えしたいことは、やはり障害特性に合わせた配慮をすることによって、彼らの意欲や生産性が高まるということです。甘やかそうと言うつもりは全くないのですが、彼らに良いコンディションで働いてもらうために、まずは企業内で最低限、障害特性の理解をしておきましょう。

それから、もう久しく言われている在宅就業については、残念ながら広がっていません。今年、厚生労働省から、私が主宰している NPO で在宅雇用をもう少し広めるための取組をしてほしいという依頼があって、今研究を進めています。考えてみると、高齢者や発達障害の方、又は集団で仕事することに大きなストレスを抱えやすい人たちにとって、家で働く在宅就業は、本人にとっても望ましいワークスタイルなのかもしれないという風に考えます。環境整備さえできれば、非常に魅力ある雇用スタイルだと思います。もちろん、情報セキュリティの問題など色々な検討課題はありますが。昔は在宅就業に対して厚生労働省の基準が非常に厳しくて、例えば、照明は何ルクス以上などと決められていました。今はさすがにそんなことはありませんが、一番の問題はマネジメント、すなわち勤務の管理がきちんとできますかということなんです。そんなことは簡単だと思います。朝パソコン立ち上げたときが出勤のタイムカード代わりになり、後は 1 日分として予定された仕事量がこなせたかどうかで評価すれば良いのであって、真面目に仕事をしているかどうかなどということは、別に考える必要はないんです。会社においても、さぼっている人もいれば一生懸命に仕事をしている人もいますから。国は、何となく上司がいて部下の仕事を管理しているのがマネジメントだと考えがちですが、成果がちゃんと見えるような仕事を作っていけば、在宅就業というのも一つ可能性のある方法だと思います。

大きな環境変化の中で、従来の延長線上での雇用というのは恐らくもうないので、新たな視点で新たなものを作っていくなくてはなりません。そのときに良い意味での連携を、この地域の中でどう行おうかということを、皆さんで議論していただきたいと思います。

この後は皆さんに、私が話したことについて御質問や問題点の御指摘をいただき、議論もしていただきたいんですが、まず、今日ここにいらっしゃる企業や支援機関の方々、簡単に自己紹介をお願いしますか。

○会場

参加者全員が自己紹介（所属と名前）

○秦

皆様のお立場はお分かりになったと思います。

最初に、御質問はございますか。

○会場

私の娘は学習困難で色々と苦労しました。普通学級から短大まで行きましたが、就職で壁にぶち当たって、それから障害者手帳をもらいました。今はグループホームに住みながら、販売の仕事をしています。学校にいたときと社会に出たときのギャップは大きいです。今日も5年間勤続の表彰がありましたが、その先どうしていったらいいのか、その企業がどこで活かしてくれるのか、あるいは先ほど秦先生がおっしゃったように、親が「あんな会社はもう辞めた方が良くはないか」と言うことについて、私も色々と考えているわけです。とりあえず本人は仕事に行っていますが、その辺のことが分からないのです。

○秦

よく言われることですよね。学生時代は非常に守られた環境で、御本人に配慮して育てられます。これはいわば天動説ですよね。御本人を中心に日々が回っている。一方で、企業で働くということは、地動説です。仕事に自分を合わせていかななくてはなりません。天と地ほどの違いですから戸惑いがあるんですが、そこに行く過程として、やはり学校や家庭の中で育てていくことが必要だと思います。御本人も働くということの厳しさと同時に、自立したときの誇らしさや喜びも経験していかれるのではないのでしょうか。

でも、日本の障害のある方と雇用の歴史を見ていくと、旧厚生省の管轄下で障害のある方のための施設や学校がたくさん生まれ育った一方、障害のある方が全くいない企業社会ができてしまったわけですね。二つのものができて、これをとりあえずノーマライゼーションだから一緒にしましょうと言われても、企業側としては理解できないのです。一方で、景気がどんどん悪くなると一人一人に負荷が掛かってきて、上司が部下のことを思いやりたくても時間がないし、上司自身がプレイングマネージャーとして忙しくなってきて、ますます経験の浅い人たちのケアができなくなっている状態です。障害のある方を送り出す側は、それを見て企業は冷たいと言ってしまうのも分かりますが、企業がそこまでしかでき

ないんだということを御理解いただきたいし、企業も、雇用した人たちが崩れないような環境を企業内に維持しておくことが、これからますます必要な時代に入ってくるような気がしますね。

少し話は違いますが、30年ぐらい前、まだ日本が豊かだった時代には、どこの企業にもブラザー制度やシスター制度のようなものがあって、先輩や上司がちゃんと経験の浅い人たちを支える雰囲気があったんですよ。上司と部下の関係では、直接言いにくいことがあっても、隣の人が手伝ってくれたりすることが組織の中にあるだけで、救われることが多いと思います。愚痴を聞いて受け止めてもらえる、学校の保健室みたいな所も企業内には必要だと感じますね。

○司会

今日は、企業の皆様から、現状や今後に活かせる具体的なお話をお願いできればと思っております。

○秦

そうですね。何社か事業主の立場の方も参加しておられますので、今、会社で一番困っておられることについてお話していただくのはどうでしょうか。それだったらこういう方法があるんじゃないですかというのが、出てくるといいですよ。いかがでしょう。何かこんなことで困っているんだというのはありませんか。

○会場

会社を経営しています。官公庁の入札に参加することがあるんですが、価格を下げるために利益分は取り除き、賃金を確保するためだけに争うという悲惨なことになっています。入札で仕事を取れても、その仕事をする人に対する賃金は最低限で考えなくてはならず、これでは若い人は結婚できないし家も買えないと思うのです。行き着くところは、ワーキングプアだと思います。これでは、もう企業が成り立つかどうか分かりません。

だから、先ほど秦先生がおっしゃったとおり、企業はどんどん苦しくなっていき、利益が出せないどころか、結局は人を切らなくてはならない状態にあります。例えば、掃除の契約で来ていた方々を断っています。掃除は、障害のある方でもできるわけですね。この先一体どうなるのかと、みんな不安に思うわけです。

そんな状況では、障害者雇用どころではないという企業がまだまだあると思うんですよ。そのような企業が障害者雇用をしようと思うためには、こういう利点がありますとか、こういう仕事がありますとか、企業として成り立つことを第一に考えていかないと、共に良い職場は作れないと思うんですよ。秦先生の先ほどのお話でつくづくそうだと思います。

今、京都の企業も経済も窮地にあります。それを変えていかなくては。その中には、入札の行き過ぎという問題もあるんですね。最低制限価格というものもありますが、それでも企業が生きていける金額ではないことがあります。行政の方でもシステムを是非改善していただきたいと思います。

○秦

これは、どうお答えしていいのか非常に困りますね。

先月、大阪のビルメンテナンス協会のセミナーで講演をさせていただいたんですが、ビルメンテナンス業界の場合には、大阪府の仕事を受託するためには、一定水準の障害者雇用をしていなくてはならないという前提条件があります。そのような中で、同じような悲鳴が聞こえてきました。でも、障害者雇用を進めないと、入札資格そのものが付与されないので、何とか合理化しながらやっているが限界だというお話もありました。これが民間企業の現状なんですね。非常に厳しいですね。

○会場

弊社では、店舗ごとに障害者雇用をしていて、横浜の店舗がハマライゼーション企業グランプリを受賞しました。横浜の店舗のジョブコーチが、京都まで来てくださったこともあります。京都店では今、身体障害者の雇用はしているんですが、やはりそこから一步を踏み出す勇気やノウハウがなく、どうしようかと悩んでいる最中なんです。

○秦

御社ではこの10年間、身体障害のある方をずっと採用しておられるんですよね。今後は、知的障害や精神障害に広げていきたいけれども、一步を踏み出せない。その原因は何だと思われますか。

○会場

やはり周囲の理解ですね。皆さんも企業の中で色々と悩んでいらっしゃると思うんです。今も実際に、精神やメンタルヘルスの疾患の方が会社にいるんですが、復職しても休職を繰り返したりしています。管理監督者も困っているのに、なぜ更に雇用しなくてはならないのかと考えてしまうのです。

○秦

典型的なパターンですね。企業が精神障害のある方の雇用に踏み切れないのは、うつ病を中心に就業困難になっている人がどこの職場にもいて、会社としてもそういう人への対応で相当に神経を使っているのに、また同じような人を雇用するのかわかれるからではないですか。就業困難になっている人で

はなく、ちゃんと働ける人を採用しようというだけの話なんです。支援機関の皆さんはどのように思われますか。

○会場

支援機関では、どんな障害であろうが、たとえ健常者であっても、毎日会社に行くことができない人に就業をお勧めしません。週3日、1日2時間しか働けませんと言われる方には、まずハローワークの求人の紹介はできないということを伝えます。ハローワークは週に20時間以上の求人しかありませんので、ハローワークの求人に応募しようと思っている方には、作業所などでも必ず週5日、20時間は働けるようにしてからお願いしようかと伝えています。

○会場

弊社では、今度、京都ジョブパークに精神障害の方を紹介していただき、企業実習を受け入れてみようかと考えています。実習などで、実際に周りの方が一緒に働いてみないとたぶん分からないと思います。知的障害の方も、総合支援学校に実習をお願いしようと思っていますが、まだまだ準備ができていないという段階です。それでも、今日全体会で発表されている姿を見て、本当にあんな人だったら採用したいなと思いました。そういうことを会社のみんなに分かってもらえれば、安心して一緒に働こうと言えそうですね。

○秦

イメージから雇用に踏み切れないでいる障害のある方たちを、今日御覧になって、あんな人だったら採用したいなと思われるのと同じではないでしょうか。

○会場

今日全体会で話した卒業生は、社会に出るんだと決まったときから、身だしなみに気を付けることや挨拶が大事だということを、自分の意思で考えるようになりました。一般の社会人でも、最近はそういう意識を持っている人たちが少ない中ですごいと思います。

○会場

私のイメージをはるかに超える人だな、一緒に働きたいなと強く思いましたので、職場へ戻って、そのことを是非伝えたいです。

○秦

今話題に出た企業実習を、まずはやってみることではないでしょうか。頭で考えていても不安ばかり生じて、分からないではないですか。実際に本人に会って、それも1日では分からないので相当の期間実習してもらって様子を見れば、これだったらできると思われるかもしれません。トライアル雇用はなかなか難しくなっていますが、実習を繰り返すことで勤務の安定度を確認できます。是非上司も巻き込んでやってみてください。

○会場

弊社では、朝から晩まで同じような繰り返しの作業はほとんどなくて、色々な単発の仕事ばかりです。今、身体障害者の方については、これらの単発の仕事をお任せできるくらい御活躍いただいています。そんな中で知的障害や精神障害のある方については、何をお任せできるのか分からないというのが正直な気持ちです。

また、弊社の場合には、知的障害や精神障害のある方を雇用するための整備が進んでおらず、これから体制整備をやっていくことになりますので、今日は皆さんのお話をお伺いできればと思って参りました。

○秦

反復や繰り返しの仕事が1日分あれば安心だけれど、そんなにはないということですね。普通はないですよ。また、今日全体会で発表した方はそういう仕事が得意だと言いましたが、全員が得意だとは限りません。飽きることもあるし、色々なことをやりたい人もいるわけですよ。ただ、本人に任せて判断してやりなさいと言うと混乱してしまうので、時間を区切って何時から何時まではこの仕事、次の仕事は何時から何時まで、と指示をします。マニュアルどおりに繰り返していくと、最初は1個しかできなかったものが経験を積んで2個、3個とできるようになります。特に精神障害のある方は、同時にあれもこれもと言ったら混乱してしまいますので、1個ずつ確実にこなす経験を積んでいくようにすると自信にもつながります。いかがでしょうか。

○司会

障害の特性上、繰り返しの仕事でも飽きないと言う人もいますが、やはりある程度の時間同じ仕事をやったら、内容を変えていく方が望ましいような気がします。

○秦

色々な仕事をするということは、本人の可能性を知るチャンスでもあるわけですよ。幾つかの仕事をやってみて、この仕事はすごくできると分かったら、これは企業側の気付きということです。頑張ってください。

○司会

是非一歩踏み出していただいて、一緒に歩みながら考えていきたいです。実習も1日1時間からでも結構ですし、実際に生徒を見ていただいて、その中でこの仕事はできるなと気付いていただくところからスタートしていただければと思います。

○会場

弊社は、社員数が20名程度のヘルパー事務所です。その中に、超重度の人を含む3名の身体障害者がいます。知的障害と精神障害の人については、雇用にまだ戸惑いがあり、それではいけないと、今回1人実習を受け入れることになっています。

私たちは仕事自体がヘルパー事業なので、超重度の身体障害の方は送迎、トイレ介助、食介まで全てをしてあげて、仕事も一緒にやっているという形なんです。彼らはパソコンのプロですので、いないとホームページから発行物までビジュアル系が全て止まってしまいます。本当にマウスしか動かせないんですが、すごい才能を持っています。京都にヘルパー事務所は100箇所以上あって、ほとんどの事務所で、結構重度の障害者もその仕事をしています。大手では難しい部分があるのかもしれませんが、中小企業でそういう方々を採用したら、十分に活躍してもらえます。それを私たちのような小さい企業の者が言っても、なかなか伝わらないんですよね。

○秦

今のお話は、障害自体は超重度だけれども、ある特定の領域についてはすごい専門性を持っているということですね。

○会場

そのような人たちがかなりの人数いらっしゃるんです。先ほど秦先生がおっしゃったように、在宅勤務ならできるかもしれません。でも、在宅勤務は今まで例がないので職場に来てもらうということになると、なかなか採用してもらえません。

○秦

実際に雇用して、その人の仕事で収益を上げることができるかどうかについては、なかなか厳しい面もありますよね。

でも、雇用義務のある従業員 56 名以上の企業の場合、重度の障害のある方を 1 人を雇用すれば納付金の負担が 2 人分減るわけですから、年間 120 万円の納付金の負担が減るという風に計算すれば、その人の雇用は十分に意味があるのではないのでしょうか。

○会場

それ以外にも、高齢・障害・求職者雇用支援機構などから介助の助成金がもらえるかもしれませんから、そんなにマイナスにはならないんですよ。

今、収益だけの話になっていますが、重度の身体障害者がそのような仕事をするということで、やはり社員の雰囲気は変わりましたね。そういう部分が、非常に大きいと思います。

○秦

障害は重いけれども特定の領域ですごい力を持っている人がいるんだということは、是非みんなで共有したいですね。

今度は、学校関係や支援機関の方から企業に対して、今抱えておられる悩みや課題について、率直にお話していただけますか。御家族の立場でも結構です。

○会場

以前は、支援学校から直接就職して、そこで失敗した方がどうしようもなくなって戻ってくるという例が多くて、就職は絶対に嫌だという方が多かったんです。最近はトライアル雇用や実習が非常に進んでいますので、そのような方は減ってきたように思います。

私の思いとしては、自分の子どもには、一般の企業に入って高い給料をもらってほしいです。でも、企業にとっては、人間を採用するというよりも、補助金がもらえるから障害者を採用するということになっているように感じます。企業は、その人をどう活かすか、どういう形で育てるかについては、余り考えておられませんよね。

知的障害者には対人恐怖症のようなものがあり、1 人で職場に入って仕事ができる人は少ないんです。そういう点では、私たちとしては特例子会社が非常に有り難い方式ですが、京都の場合は仕事がないという理由で、特例子会社がなかなか広がらないんですね。

私たちは、特例子会社同士でネットワークを作って仕事のやりとりをしようとか、特例子会社の特徴を他の会社に売り込もうと呼び掛けています。企業が特例子会社を抱え込むのではなく、特例子会社の特徴をほかの企業に売り込むようにしていけば、特例子会社を作ったことによって、もうかる事業になっていく可能性は十分にあると思います。その企業の社会的な認知度も、上がるのではないのでしょうか。

私たちがお願いしたいことは、障害者であってもできるだけ1人の従業員として暖かく育てる気持ちを持ってほしいということです。そのためには、特例子会社でももうかる事業にしてほしいです。

○秦

当事者の御家族の立場で今発言がありましたが、御指摘になったのは、特例子会社もたくさんあるのですから、それぞれが一番得意な領域のところを持ち、足りない部分は協力を仰ぐという仕組みですね。

私は東京でそれをやろうとしたことがあるんですよ。どうなったかと言うと、親会社は全然違う業種でも、特例子会社は結局みんな同じことをやっているということが分かったんです。それは、特例子会社を作るときにはほかの特例子会社のまねをして作ってしまうからです。本当は、子会社を作るときに親会社に関連した事業を興していけば、それぞれ違った特例が生まれるはずなのに、特例子会社に関しては、知的障害だと清掃や郵便物受発送などと、みんな同じことをしているので互換性がないんですね。

そういう点で言うと、私が作った特例子会社の経理の仕事だったら、需要はまだたくさんあります。経理は任せてください。逆にこういう仕事はそちらへ出してもいいですよという仕組みができるんです。そこまで特例子会社の役割が整備されていくとおもしろいんですが、なぜそうならないかと言うと法定雇用率を達成することしか頭にないからです。法定雇用率の達成のために雇用されている人たちの立場で考えると、自分が欲しいのではなく自分が持っている障害者手帳が欲しいということですよね。本人を活かす仕組みをどうやって作るかということが、まさにこれから求められてきます。人口が減り始めているわけですし。支援学校の先生方からは、いかがですか。

○会場

今年もある会社に実習に行かせていただいたんですが、障害者雇用を通じて色々な改善があったと伺いました。例えば、これまでマニュアルがなかった部分をマニュアル化することによって、誰がやっても間違いなくできるようなシステムになって、効率が非常に上がったそうです。また、最初は障害者以外の方がリーダーになるという風に考えていたが、今はもうラインは全員障害のある方で動かしているとおっしゃっていました。本当に戦力として働いてもらっていますと言われました。最近はいつも生徒に、戦力として会社に雇っていただくことが大事だと言っています。

○秦

今、マニュアル化というお話がありましたけれども、例えばパートの人や外国人労働者を迎えるときにも、ある程度マニュアルが必要ではないですか。

マニュアル化することによって、実は色々な発見があるはずなんですよ。無駄な作業がいっぱい入っていたり、担当していた個人に合わせて仕事のやり方が変更されていたことに気付きます。一度整理をしてマニュアルを作ると、無駄のない仕事の仕組みができて、それが合理化や効率化などにつながると同時に、仕事の精度にも反映します。マニュアルがあれば、発達障害の人などは完璧に仕事をこなしますよ。発達障害の人はコミュニケーションを取るのが難しいので、社内で色々と問題を起こしたりすることもあります。マニュアルをきっちり作ってその仕事を彼らに任せれば、非常に正確にやってくれます。マニュアルはすごいですよね。

○会場

そうですね。マニュアル化することによって全員が仕事しやすくなったとおっしゃっていたので、すごく大事なんだと思います。

○秦

全員が仕事しやすいというのは、私が先ほど言ったユニバーサルデザインであり、職場全体を変えることになるのではないですか。

来週、筑波大付属の久里浜特別支援学校で講義をすることになっているんですよ。そこは研究目的の学校でもあるので、幼児と小学生しかいないんです。就職は遠い先のことですが、保護者と先生に向けて就労準備について話をしてほしいということで、レジュメも作成して送りました。実は、家庭の中に訓練材料がたくさんあります。それらをきっちり子どもたちにさせることを通して、責任や仕事の分担などということが身に着いていきます。それを高等部に行ってから準備してももう手遅れかもしれませんが、小さい頃からやっておくと自然に身に着くのではないかという、そういう内容で講義をします。

○司会

企業の方々からも、もう少し現状をお聞かせくださいませんか。

○会場

弊社は、鉄道・バス・タクシーのグループ会社ですので、特例子会社で知的障害の方を雇用して、主

にグループ会社や本社事業所などのビルの清掃を行っています。しかし、秦先生がお話されたとおり、もう清掃の場がなくて、新しい職域を開発することが私のミッションです。私自身が異動したばかりで、障害者雇用のことについて本当にまだ知識がないんですけれども、特例子会社を持っておられる先進的な企業に伺って色々と調べてみますと、同じような仕事になってきてなかなか雇用が進まないというのが悩みの一つだそうです。

弊社の場合は、トップの意向の下で障害者雇用を進めているんですが、現場に行くとどういう仕事があるのか分からないというところから進まないのが、一番悩んでいることです。

○会場

弊社では、グループ会社で障害者の方を雇用しようとする、やはり賃金が問題になってきます。親会社の賃金水準を100とすると、身体障害の方だと120から130ですから、彼らを採用するのはつらいということなど色々な問題があります。親会社は、人件費のことを言うと障害者雇用は進まないからとにかくやりなさいと言うのですが、現場ではなかなか進まないのが現状ですね。そこを何とかやっつけようとしている最中です。

一つ教えていただきたいことがあります。精神障害の方の雇用が義務化されるようなお話がありましたが、新聞にも記事がありましたが、厚生労働省のホームページには何も掲載されていません。現状はどうなんですか。

○秦

6月に厚生労働省で開かれた「第9回障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」で、結論として「精神障害者の雇用義務化は適当である」という表現でまとまったんですね。

ただ、今はその段階で、これから研究会から審議会に上げて、審議会が法文化して、それを国会に諮問して了解を取るという手続が残っているんですよ。研究会の中には精神科の医師も、当事者の家族も、事業主代表もおられました。「適当である」というところまでは合意を得られたんですが、「適当である」という表現だけでは十分ではなく、これを義務化しないとなりません。義務化するとなると、いつからするのか、そのときに法定雇用率にどう反映をさせるのかを決めることになります。「速やかに」という表現で、審議会に上がるはずですが、企業の中では、まだまだ精神障害に対する理解が得られていないし、受入環境も整っていないし、支援体制も弱いではないか、それらを横に置いて義務化だけが先行するのは早過ぎるという強い抵抗があるんですよ。

今は国会が大混乱していて、それどころではないという感じですね。しかし、精神障害の人が多くなっている中で、精神障害者の雇用の義務化は避けて通れず、間違いなくあると思います。極端に言えば、

来年義務化されてもおかしくないぐらいに切迫しているということですから、企業では今からそのことも想定した備えをしていただく必要があると思います。法定雇用率は、2.2ぐらいにはなると思いますが、よ。

○司会

少し話題を変えさせていただきたいと思います。今日全体会で5年勤続表彰があったんですけども、実際に表彰された企業の方、この5年間で何か明るくなるような話がありましたらお願いします。

○会場

私たちの社会福祉法人には職員が約750人おりまして、現在、障害者雇用は2%ぐらいになっています。私が今所属している給食事業部では、高齢者に食事を提供する業務を行っています。9年前にはまだまだ法定雇用率まで達することができず、毎年納付金を納めていて、このままではいけないと、給食部が障害者雇用に取り組み始めました。

私たちの老人ホームは、ある特別支援学校の近くにあり、まずはそこから実習を引き受けるところから始め、ジョブコーチにも頼らず、自分たちだけで管理職クラスで話し合いながら今まで進めてきました。そして、2年前に初めて、療育手帳Aをお持ちの方が5年表彰を受けました。今日5年表彰を受けたのは、その2年後に実習を経て雇用した2名の職員です。初めは色々なことで本当に悩みました。まだまだ悩みは尽きませんが、今は療育手帳Aをお持ちの方も1人分の戦力として働いていただいています。

障害のある方の持っている力を、私たちがいかにして引き出しどう活かすのかということが、一つの課題ではないかと思っています。ですから、法人の中に、障害者雇用促進委員会を立ち上げて、そこでも色々な話し合いをしています。それから給食事業部内にも昨年度にプロジェクトを立ち上げて、今後の方針について考える場を作りました。今年度はそれを委員会にして、マニュアルを作るなど実践につなげています。実習を受け入れるに当たり色々なことをしてきたんですが、そのときに障害のある方と関わることは、新人職員の育成と何ら変わらないということに気付きました。

私たちは、障害のある方々にしていただける仕事がまだまだあると思っています。その仕事の範囲を、今やってもらっている仕事だけではなく、幅広く見る目を養って少しでも多くの方に働く場を作りたいと考えているところです。

将来的には、やはり就労継続支援A型の事業所が余り多くないので、そのようなものが法人の中にできるのがベストではないかというところまで達しています。

○司会

最後に、厳しい経済状況や色々なことも踏まえて、企業が元気を出せるような話をお願いしたいのですが。

○会場

秦先生のお話の前に、支援学校を卒業して5年間企業で就労が続いた方が表彰状を受け取られましたが、安心して見せていただけて、各学校の校長先生、先生方は本当に感無量だろうなと思いました。

それからこの分科会に参加しました。私は様々な大学の先生と話をする際、福祉関係の先生は正しいことをおっしゃるけれど企業の現実を知らない方が多いので、話をお聞きするということに留めています。秦先生の場合は、雇用全体が縮小している経済環境の中で、障害者の就職はますます厳しくなっているという前提と、企業が困っているということを御承知の上で、雇用せよとおっしゃるので、大変に厳しいと思いますが、おっしゃったことは現実だと思います。また、各企業から御意見をたくさんお聞かせいただき、有意義であったと思います。

企業の方以外が理解しにくいのは、企業が人1人を雇用するということは、採用担当者が、福祉の世界や会社の方針とは関係なく、自分の仕事に命を賭けて、採用して育てようとするんですよ。例えば、障害のある方を1人採用した場合、健常者の方を1人育てるということと一緒にですよという心意気でやっていたくんですが、通常はやはり全然違うんです。障害者の育成には、健常者だと全く必要のない目に見えない労力と精神的なエネルギーを使うんです。これは現場の上司と採用担当者だけが感じることで、企業自体も他の部署の方も感じない問題だろうという風に思っています。

そして、採用した以上はしかるべき理由がなければ、長期に渡り雇用し続けるというのが企業の義務ですから、表面上見える範囲の問題だけを解決しようと進んでしまうと、やはり現実は破綻してしまう場合があります、そこが企業にとって本当の悩みではないかという風に思います。

本論からそれるんですが、今日、秦先生のお話の中に障害者権利条約のことがありました。御承知のように、国の労働政策審議会で議論されている障害者の雇用に加えて、この権利条約という問題が進んでいて、北海道や千葉など5府県では既にこれを取り入れて都道府県の条例を作っておられます。京都府が半年ぐらい前からその条例作りに着手されていますが、内容については他の都道府県が決めたものを参考にされているので、そんなに無理なものにはならないだろうと思います。

私はこの会議に、企業というよりは経済団体の立場で参加しています。会議のメンバーは30~40名なのですが、うち9割が障害者御本人と彼らをサポートしている色々な団体で、中間という立場がなく、私は唯一の企業みたいなものの立場で出ています。

この会議は、障害のある方の労働問題だけでなく、生活一般の方も含めて話し合いますが、実は、障害のある方が日常生活で、街を歩くときや、医療機関をはじめとする色々な施設利用などで、困られたことの具体的な事例をいっぱい集めることからスタートしています。私は、ずっと話を聞いてきましたが、どうしても労働問題だけは、障害のある方が基本的に他の方々と同等に扱われないという差別を受けるべきではないという前提で議論される部分と一緒に考えられないんです。

企業が社員を雇うということの前提は、対等な関係で結ぶ雇用契約であって、障害者であろうと誰であろうと働く方が能力を提供して、企業が給料を支払うという関係なんですね。ですから、他の局面で障害のある方が困っておられる差別と、企業で働く労働問題は分けて考えたいと思います。これらを分けて考えて条例を作ってしまうと、必ず崩れることは分かっているんですね。ですから、障害のある方が最終的に就労で困らないような条約を結ぶべきなのですが、労働問題に関する部分は後回しにしてほしいと思っていて、これからどうなっていくか不安です。しかし、雇用の原則論と障害のある方が現実困っていることに、企業が社会的な責任として関わらなくてはいけないという問題が現実にあって、今後企業が努力していくことになるだろうと思っています。

企業に強制できる立場ではないんですが、規模の大・中・小を問わず、真摯に障害のある方の労働問題に取り組んでくださっている企業があります。そのような企業を中心に、京都における障害者雇用に関して、努力ができればという風に思っています。

○秦

私は最初に、障害のある方が働くということは、権利であり義務であるという風に申し上げましたが、今おっしゃったように労働というのは対等の契約ですから、提供した役務に対して応分の給料が払われるという原則が崩れると雇用関係は成立しないわけですね。でも、それを障害のある方にすぐ求めるのは酷だから、トレーニングをして、環境整備をして、みんなで支えましょうということだろうと思うんですよ。彼らが社会で自立していけるようみんなが支援をする。もちろんその前に障害のある方御自身の努力があって、健全な雇用関係が成立するのだと思います。

今年の2月、3月に厚生労働省で行われていた障害者総合福祉法の議論で、最後になってそれまでの議論が覆ってしまったときのことを思い出していました。残念ながら国の体力がなくなってきたのに、みんながこの国のすねをかじろうとしてもかじりようがないわけですね。みんなで国を作っていくという視点に立てば、障害の有無も年齢も超えてやっていかなくてはなりません。それぞれの立場で自分が今何をすべきかということが、まさに問われているときだと思います。

○司会

皆さん、今日は本当にありがとうございました。

今日をきっかけに、また新たな発展をしていただければと思っております。

(第1分科会 終了)