

障害者雇用のあり方

松為 信雄

平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」（以下、プラン）は、成長と分配の好循環を形成するメカニズムとして、「希望を生み出す強い経済」「夢をつむぐ子育て支援」「安心につながる社会保障」の3本の矢をもって推進するとともに、これらの横断的な課題である「働き方改革」と「生産性向上」「介護離職ゼロ」に取り組んでいくことが明記された。同プランの「障害者・難病患者・がん患者等の活躍支援」に関する具体的な計画では、今後の対応の方向性として、「それぞれの希望や能力、障害や疾病の特性等に応じて最大限活躍できる社会を目指し、就労支援及び職場定着支援、治療と職業生活の両立支援等を進め、社会参加や自立を促進していく。あわせて、こうした支援を担う専門人材の養成を進める」ことが明記された。

プランの閣議決定後、平成29年3月に内閣府で「働き方改革実行計画」が策定され、13分野の具体的な方策が明記された。障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進に関しては、時間、空間の制約を乗り越えて、その意欲や能力に応じた仕事を提供するなど、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要があるとされた。

こうした一連の国の動きは、障害者等の活躍支援の枠組みが一億総活躍社会の実現に向けた「働き方改革」の中に明確に位置づけられたことになる。その意義は大きく、障害者総合支援法の制定時に、衆参両院の附帯決議として明記された「福祉から雇用」への移行をどのようにして促進させるかが問われている。それはまた、社会福祉の施策が、草創期の「救済」「保護」から「自立支援」「自己実現」の充実を目指す方向に変化し、「最低生活

の保障」から働くことの意義を踏まえた「より豊かな生活の創造」に向かっていることを示唆しよう。

また、雇用・就労支援の対象者は、障害者に限らず、環境因子によって直接的に社会参加を妨げられている人たち（たとえば、生活保護者、低所得層、母子家庭の母親、引きこもりの若者、被差別部落者、ホームレス、刑余者、在日外国人など）にまで拡大してきている。

これらの「社会的弱者」への雇用・就業支援は、障害のない社会人に向けたさまざまな雇用支援の施策や雇用管理の手法や技術を基盤にして成り立っている。となれば、障害の特性に特化した合理的な配慮への対処もさることながら、むしろ基盤となる社会一般の労働慣行や雇用管理の全体が、働きやすい職場をこれまで以上に創出する努力が求められよう。「働き方改革実行計画」の着実な実施こそ、障害のある人を含むさまざまな「社会的弱者」を包括する雇用・就業の支援に結びつくことだろう。

他方で、平成30年4月から新たな法定雇用率2.3%が施行されることとなった。だが同時に（異例ともいえる）経過措置を設けて、平成32年3月までは2.2%でも可とされた。この決定は企業側の法定雇用率を遵守する努力が、きわめて厳しい現実に直面しつつあることを表しているようである。

そのため、我が国の障害者雇用施策の中核となっている法定雇用率制度のあり方について、今後、本格的な論議が不可避となろう。と同時に、障害者の社会的自立を支援するはずの医療・保健・福祉分野の専門職は、（企業を支えることになる）就職準備と職場定着に向けた支援に焦点を当てるといふパラダイムの大胆な転換が求められているのである。

（まつい・のぶお 文京学院大学客員教授）