



講座受講にあたってのポイント解説

第3回

「障がい者雇用とダイバーシティ」

講師 高橋 陽子

1. 障がい者雇用は、企業の事業継続の根幹にかかわってくる！

これからむかえる超高齢化社会、人口構造の変化に向け、ダイバーシティの観点をもった働き方改革が急務です。そんな中、平成30年4月から、障害者雇用促進法からなる、法定雇用率の引き上げや、精神障害者の雇用の義務化など、なぜ今、「障がい者雇用」がより促進されているのでしょうか？

うちは企業規模が小さいから関係ない

余裕がないから無理

障がい者雇用は何だか大変そうだから手をだしたくない、納付金を払う選択をしよう

など、未だにそのように思っている経営者の方や人事担当者の方などはいませんか？

これからは、「障がい者雇用」が、企業の事業継続、発展に大きくかかわってくる時代です。なぜそう言い切れるのか？それは、障がい者雇用、福祉、教育などをとりまく歴史の変遷に目を向けてみれば明らかです。採用においても、障がい者雇用を含めたダイバーシティの観点をもった経営を行っていない場合、よい人材がとれなくなる可能性を多大に秘めています。それは、十数年前からの教育環境の変化などから裏付けられるのです。

さらに、これらに取り組むことは、「SDGs^{*} (2030年までの持続可能な開発目標)」の17の目標に必ずつながり、世界とパートナーシップを結ぶきっかけとなるでしょう。今回の講座では、歴史の変遷から背景を紐解き、やるからには前向きに取り組むことで、未来の経営戦略を考えるたくさんのヒントを学びます。

^{*}SDGs (外務省HPより) http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/about/doukou/page23_000779.html

2. 現状と課題

日本の障害者数は、障害者白書(平成29年度版)によると、約858.7万人います。そのうち、18歳から65歳未満(精神障害者のみ20歳から65歳未満)の労働年齢にあたる在宅の障害者数は約354.2万人です。その一方で、民間企業の雇用状態は、平成29年6月1日現在、障害者雇用者数、実雇用者数ともに過去最高を更新とあり、雇用障害者数は、約49.5万人、対前年4.5%(約2.1万人)増加をしたと発表されています。実雇用率は1.97%、達成割合は50%(対前年比1.2ポイント上昇)とあるものの、これは先の労働年齢にあたる在宅障害者数と比較すると、約7分の1の数にすぎないのです。福祉財源の危機、障害のある子どもの増加など、課題は山積みです。

3. 労働生産性の追求から新しいサービスへつなぐ可能性！

雇用に関し、障がい者とは、身体障害、知的障害、精神障害と大きく3つに区分されます。障害であろうとなかろうと、1人1人得意分野、苦手分野があり、労働生産性の追求には、その力を把握し、適正配置をし、キャリアアップのための体制をつくっていくことが必須です。そのことに、まだまだ気が付いていない人たちがたくさんいます。

例えば、知的障害でこだわりの強い、几帳面な自閉症スペクトラムの方がいたとします。月次で行う発送業務の工程を管理部門全体で、彼らの動きにあわせたことで、前工程の文章原案作成担当である各本部の部長、課長の動きがかわり、生産効率が上がった例があります。これらは「生産管理」の考え方であり、働き方改革につながることです。

また、環境配慮、省エネのため、「昼休憩の際に電気を消そう！」と会社全体できめたのに、総務部はなかなか電気が消せないという例がありました。そこで、ルールをきちっと守れる障害のある方にその担当を任せたと、12時にきちっと電気を消し、13時に電気をつける役割を全うしてくれました。まわりも、それに合わせて各自の仕事の段取りを組み、省エネにとどまらず、生産効率まで上がった例があります。まさに「逆転の発想」です！

このように、障がい者雇用といっても、奥が深く、労働生産性の追求から、新たなサービスがうまれるヒントがみつまっているのです。