

## 障害者雇用の促進に向けて

株式会社グッドバンカー  
リサーチチーム

障害者雇用促進法は、従業員 56 人以上の企業に対し、従業員数の 1.8%以上、障害者を雇用することを義務付けていますが、2007 年の企業の障害者雇用率は 1.55%<sup>1</sup>でした。1,000 人以上規模企業は平均 1.74%、100~299 人規模企業においては企業規模別で最も低い 1.30%という結果となりました。少子高齢化が招く労働力の減少への対策、ステークホルダーの意識の変化、また CSR（企業の社会的責任）という観点から障害者雇用に積極的に取り組む企業は増えていますが、成果として現れていない現状があるようです。障害へのより深い理解、障害者一人ひとりによって異なった対応、現場の意識改革、職場環境の整備など取り組まないといけない課題はたくさんあります。しかし、ある大手小売企業では、2007 年 6 月時点で、法定をはるかに超える 7.43%の障害者雇用率を達成し、1 店舗に 1 人を目標に、8 割を超える店舗で実施しています。障害者雇用において積極的な取り組みをすれば、1.8%を達成するのは不可能でないことを証明しています。

厚生労働省は今後、障害者の就業支援を強化するため、障害者雇用促進法の改正案を提出しています。障害者の法定雇用率を満たさない企業には納付金を徴収し、達成した企業には、調整金などを支給する企業の対象を、従来の 301 人以上の企業から段階的に 101 人以上の中小企業まで拡大し、短時間労働に対応した雇用率制度の見直しなどを行うとしています。さらに障害者就業・生活支援センターを 2008 年度に 70 ヶ所新設し、現在の 135 ヶ所から 2011 年度までに 400 ヶ所に増やすとしています。政府は、これまで手当や生活保護という形で経済支援をしてきましたが、障害者の就業意欲の高まりも踏まえ、今後は働く意欲と能力のある人が自立できるようにし、社会保障費の抑制と労働力の確保につなげていく方針です。

企業には障害者だけでなく、外国人、再雇用者などを増やす対策が一層求められています。多様な人材が職場にすることで、他人への理解が深まり、物事の視点や姿勢が多様化され、職場の活性化につながるでしょう。避けては通れない少子高齢化への体制を整え、先駆けた対策や取り組みをしていくことが、今後の企業の競争力になるのではないのでしょうか。

<sup>1</sup>厚生労働省「民間企業の障害者の実雇用率は、1.55%」2007 年 11 月 20 日より