

米国労働省によると、国内で約 3300 万人が障がいを抱えており、そのうち半数以上が未就労とされています。1990 年、世界に先駆けてアメリカ障がい者法（ADA 法）が制定され、雇用条件に関して障がいによる差別を禁止しています。米国企業の間では、企業同士のネットワークをつくり、インターンシッププログラムを行う等、障がいを持つ人たちの雇用を積極的に支援する取り組みが見られます。しかし、2011 年の健常者の失業率 8.7%に比べて、障がい者のそれは 15.0%と高く<sup>1</sup>、さらなる取り組みが期待されます。2011 年 12 月には、同労働省が、政府調達企業に 7%の雇用目標を提言し、障がい者の雇用機会の改善を要求する動きが見られました。

ホテルフランチャイズのマリオットインターナショナルが設立した、障がい者のためのマリオット基金は、1989 年、若年の障がい者の円滑な就労を支援するために、「ブリッジ学校から職場へ」というプログラムを立ち上げました。数多くの企業と提携し、障がいをもつ 17 歳から 22 歳の高校生や卒業生に職業訓練と就労の機会を提供する活動を展開しており、3500 以上の雇用主に対して、16000 人以上の若者を斡旋してきました。プログラムに登録される若者は、高校のカウンセラーによって認定され、プログラムスタッフから、履歴書の書き方、面接スキル、交通機関の利用方法、身だしなみやマナーなど、直接指導を受けます。スタッフは雇用主と協力して、各生徒の能力に適合する仕事を探していきます。

飲食サービスや施設運営、学校等へのユニフォームの提供を行うある米国大手企業では、このプログラムを通じて、年間平均で 40 人以上、2000 年以降 500 人以上の若者を雇用しています。同社トップからは、社会的に価値のある雇用を提供することが重要であること、雇用した若者は献身的でよく働いているとのコメントがあり、今後もプログラムとの協働を続けていくとしています。

「プログラムに参加する若者は、計り知れないポテンシャルを持っており、各職場で十分な貢献ができる」と基金の創設者がいうように、様々な職場で、高い意欲を持った障がい者が能力を発揮し、活躍しています。米国では、障がい者雇用を差別禁止の一環として捉え、社会全体で雇用をサポートする風土がみられます。日本でも、障がい者の能力を見出し、きめ細やかな就労支援や積極的な雇用拡大につなげる企業が増えていくことを期待します。

---

<sup>1</sup> 米国労働省 労働統計局「Persons with a disability: Labor force characteristics 2011」  
2012 年 6 月 8 日 ニュースリリースより