

2018年8月29日

「国の行政機関における平成29年6月1日現在の  
障害者の任免状況の再点検結果」を受けて

全国就労移行支援事業所連絡協議会  
会長 酒井大介

2018（平成30）年8月28日、厚生労働省は、中央省庁の雇用障害者数の再調査結果を公表しました。この結果は、私たち就労支援に携わる者にとって、落胆や失望といった言葉では言い表せないほどショックなものでした。

これまで中央省庁で雇用していたとされていた数（6867.5人）の半数強（3460人）が不正に算定されていたのです。各省庁別に見ても、障害者雇用制度の「理解不足」という言葉では説明がつかない実態も報告されています。また、8月17日にこの水増しが報道されてから、中央省庁のみならず、様々な自治体においても水増しが行われている実態が明らかになってきました。これではまるで、法定雇用率を守る必要などないと述べているようなものです。

この問題は、働く障害者・働きたい障害者にとっても、雇用を進めてきている企業にとっても、それを支援する私たちにとっても、憤りを感じさせるものであることを政府・関係省庁・各自治体は、しっかり認識すべきです。

政府は再発防止策の取りまとめを10月に行うと述べていますが、これまでの経緯や各省庁の障害者雇用に対する認識を徹底的に追求し、意識改革を行わねばなりません。不正を行ってきた各自治体も同様です。

今後、公的機関において不足分の雇用を補うために、早急に採用計画が練られ、採用が進められると思われれます。しかしながら、数だけを追い求めた雇用では、仕事内容・仕事量と本人特性とのマッチングが上手くいかず、早期の離職につながるのではないかと懸念されます。

早期の離職は、雇用する側にとっても雇用される側にとってもダメージとなることが多いものです。採用計画を練る際には、安易な採用をするのではなく、しっかりとしたマッチングを行うために、ジョブコーチや支援機関を活用したり、障害者雇用の実績ある企業からノウハウを学んだりするといった十分な準備をして頂きたい。

障害者雇用が、雇用される側にとっても雇用する側にとってもポジティブな影響を持つのだという実践を中央省庁が率先して示すのだという意識を持ち、体制を整えるべきだと考えます。