

障害者雇用の今

〈上〉

企業が障害者の雇用を促す法律が改正され、4月から従業員に占める障害者の割合が2.0%から2.2%に引き上げられた。これまでは知的、身体障害者だけが対象だったが、新たに精神障害者も加えられた。働く場が広がる一方で、企業には個々の状態に応じたきめ細かな配慮や、環境整備が求められている。障害者雇用の今を追った。

都心から電車で約1時間の千葉県市原市。JR五井駅から車で20分ほどの場所に、ビニールハウスがいくつも並ぶ。内部を見せると、数人が種まきをしていた。

「問い合わせが多く、土地の開発が間に合っていない」と話すのは運営会社「エスプールプラス」の和田一紀社長。働いていたのは同社の社員ではなく、別の企業に雇用された障害者だ。国が企業に課す障害者の雇用率(%)は引き上げが続く。社員1万人の場合、0.1%上がると新たに障害者10人を雇う必要がある。達成しないと行政の入札などで不利になるケースがあり、企業には死活問題。しかし「提供できる仕事がないかなかない」(建設会社の役員)。エスプールプラスには同じ悩みを抱える企業が殺到している。

同社が知的障害者の就労の場として、企業向けの貸農園を開いたのは2010年。土を使わずに養液で栽培し、トラクターなども不要で、安全に作業できるのが特徴だ。企業はハウス内の区画を借り、雇用する人もエスプ

農園ビジネスに活路



「エスプールプラス」の貸農園で種まきをするSMBC日興証券と特例子会社の社員
—2月、千葉県市原市

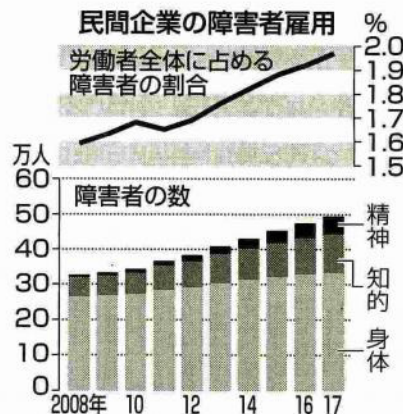
雇用率引き上げで急拡大

1ルプラスが見つけてくれる。企業の負担額は、給料と利用料など1人当たり毎月約18万円(千葉県の場合)。初期費用に1区画百数十万円と紹介料もかかるが、パッケージ化された仕組みを受け、農園は現在、同県を中心に10カ所。約1

60社が利用し、働く人は3年で5倍、千人を超えそうなお勢いだ。SMBC日興証券(東京)の特例子会社は17人と雇用契約を結ぶ。同証券では、社員が研修の場として一緒に農作業を体験し、交流する。松川治取締役は「心

のバリアフリー化が草の根的に広がっている」と語る。野菜は企業で無料配布されることも多い。家庭菜園のようなゆったりした雰囲気や収穫する楽しみはある一方、市場に出すことは期待されず、賃金に見合う成

果や生産性は重視されていない。企業が雇用率達成のためだけにコストを払っているとの見方もある。国の制度の背景には本来、障害がある人もない人も共に働くことが当たり前になり、障害者が自分の能力を生かせる「ノーマライゼーション」の考え方がある。急拡大するビジネスは、障害者雇用の在り方そのものを問いかける。



※厚労省資料より。各年6月1日時点、法律で障害者雇用を義務付けられた一定規模の企業について集計

◆日本の障害者雇用 1960年制定の身体障害者雇用促進法は、働く人のうち一定割合を障害者とする「法定雇用率」の考え方を初めて採用。民間企業は76年に身体障害者の雇用が義務となり、雇用率1.5%と定められた。その後、障害者雇用促進法に改め、知的障害(98年から)、精神障害(今年4月から)を対象を拡大、雇用率も引き上げられた。親会社だけでは十分な仕事量確保できない場合に、特例子会社との合算も可能だが、法定雇用率を満たす企業は半数にとどまる。