

やすらぎだより

9
月
号

陽気で緑にあふれた生活 それやすらぎ園です

施設長コラムバックナンバーホームページ掲載しています。

コラム第159号

「 障害者雇用促進法に提言 」

施設長 植田 誠



国や地方自治体による障害者雇用水増し問題には失望した。単なるずさんな数字上の取扱いだけではなく、障害者の雇用促進をも妨げているのたちが悪い。

「故意ではありませんでした。今後はミスをなくしたい」
各省庁横並びの回答には、上辺だけで誠実さは感じ取れない。今後更にこの問題は大きくなるであろう。

そもそも障害者雇用促進法とは、国や地方自治体そして我々企業に対して、一定以上の障害者の方々の雇用を義務付けたものだ。職員に占める割合を法定雇用率と称し、我々に対し上回れば調整金が与えられ、下回れば納付金を支給する仕組みとなっている。

ノーマライゼーションという理念が叫ばれ出した40数年前から運用が始まり、これまで段階的にその雇用率は引き上げられてきた。

批判を恐れずに言うと、そもそもおかしい制度であると私は前々から思っていた。障害の有る無しで線引きをし、何より、法律に基づき数値を決めた上に名称こそ違え報奨金と罰則金というものを存在させている。

納付金や調整金という‘罰と賞’を設けずとも、風土と秩序によって例え障害があっても当たり前前に仕事出来る社会、積極的に雇用する社会である共生社会が理想だ。勿論、建て前だけで成り立つものではなく、結果的には本法により雇用確保は進んだ。しかし、根本には疑問を抱く。

世界に目を向けると方向は異なる。例えば、我が国と同じく雇用率制度に重点を置くイギリスやフランスは、雇用率は高くしながらも法的な規制の強化だけではなく事業主の自主的な活動を奨励することを重視する。雇用率制度によらない北欧各国は、雇用促進の活動を行う「職場環境委員会」の設置を義務付け、アメリカは職業リハビリテーションに重点を置く。自主的な促進を奨励し、後押しするヒントはあるはずだ。

法定雇用率を達成する企業が約半数という現実の中、水増し問題が発覚した。不正を行ういい加減なところに文句を言うだけでは解決しない。

この際、制度自体を見直しては如何かな。



(参照：OECD主要加盟国における障害者雇用対策)



社会福祉法人やすらぎ会 実施事業

- 特別養護老人ホーム やすらぎ園
- 在宅サービス事業所
- 居宅介護支援事業所
- 訪問介護事業
- 訪問入浴介護事業
- 短期入所生活介護事業
- 在宅介護支援センター
- 天理市東部地域包括支援センター
- ケアハウス やすらぎ
- 介護予防関連事業
- グループホーム むつみあい
- 住まいの生活支援事業