

同じ仕事 障害者も一緒に

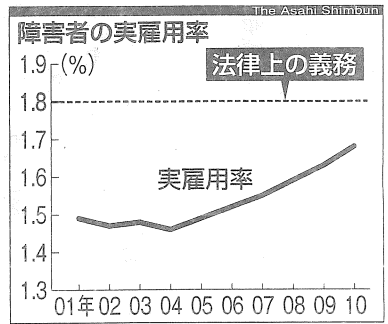
チャレンジード！ ①

東京・丸の内の日立製作所本社。25階は、経営の中核を担う人事、企画部門などのオフィスだ。そのフロアの一面で、精神障害がある男性(39)が労災保険関連の手続きの仕事をしている。同僚5人のうち3人が精神障害者だ。

男性は、別の会社で営業マンをしていた7年前、躁症^{まうしん}を発症し、入院。退院後、障害者の就労支援センターから日立を紹介された。不安もあったが、日立の場合、最初は賃金が発生しない実習から始められると聞き、決心した。2009年8月から2カ月の実習を経て、契約社員に。勤務は週3日、1日4時間から始め、少しずつ延ばした。今も毎日薬を飲み、月に1度通院するが、勤務は週5日、1日6・25時間と、ほぼフルタイムで働けるように。男性は「やれることを、一日一日積み重ねたい」と話す。

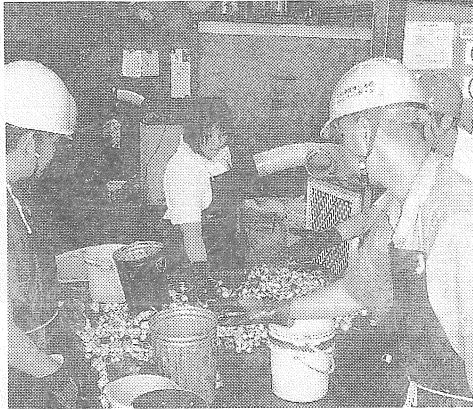
障害者雇用促進法は、企業(従業員56人以上)に従業員1・8%に当たる障害者を雇うことを義務づけている。13年前からこの基準で、達成できないと不足1人につき月4万5千円の納付金を払う

研修に工夫 職場では話し合い



必要があるが、10年の全国平均の実雇用率は1・68%。義務をいまだに下回る。

日立製作所の10年の実雇用率は2・05%で、障害者雇用に積極的な企業の一つと言われる。約10年前、分社化などで雇用率が義務を下回ったことを受け、工場や事業所ごとに採用割当数を設定。今では685人の障害者を雇う。ただ、その大半は身体、知



①「おめで鯛(たい)焼き本舗」の店先で、接客対応をする知的障害のある男性。東京武蔵村山市

的障害者で精神障害者は15人と少ない。多くの企業では最近、うつなど精神疾患の社員への対応が大きな課題だ。同社は精神障害者の雇用を増やすことが、社員の心の健康の改善につながる可能性もあると考え、月1回程度、精神障害者の研修会などを開いている。参加した金城直矢さん(37)は「最初はどうか接すれば良いか分からなかったが、話し合いながら普通に接すれば良いとわかった」と話す。

障害者の雇用を増やすには職業訓練のあり方も課題だ。福祉作業所だと、どうしても障害者だけが集うことになりがち。NPO法人、ウエルズ新木場の橋本一豊さん(40)

は「就職のためには一般の人々と働くのに慣れるのが大切」と指摘する。同NPOでは、企業内授産施設を運営する取り組みをしている。

障害者が働ける職場が少ないのなら、工夫して新たに作るという動きもある。経営コンサルティング会社「FVP」の大塚由紀子社長は長年、障害者が福祉作業所で働いても月2万3千円しかもらえないのはおかしいと考えてきた。経営の視点を取り入れればきちんと賃金が払える職場が作れるはずと。着目したのが、フランチャイズ展開する企業との連携だ。

たい焼き店のフランチャイズに加盟。東京都内に07年から09年にかけて2店を開いた。武蔵村山市のショッピングセンター内にある店舗「おめで鯛焼き本舗」では知的、精神の障害者2人を雇う。通常、障害者1人、高校生や主婦のアルバイト2人の3人1組で仕事を回す。障害者も健常者とはほぼ同じ仕事をこなす。時給は830円。月収は6万5千円になる。

障害者に対して配慮はしても、特別扱いはいらない。言葉での説明が通じにくければ、やって見せるなどして、できるまでメンバーで工夫し合う。仕入れなどはフランチャイズのノウハウを活用し、黒字経営を実現している。

大塚社長は「障害者も健常者も、互いの得意なことを理解し、協力し合えば、共に働く場は作れるはず」と話す。(松浦祐子)

英語で障害者のことを、試験に挑戦する人という意味を込めて「チャレンジード」と呼ぶ。働くことに挑む障害者と支援する人々の姿を、日本、スウェーデン、ドイツの事例から紹介する。