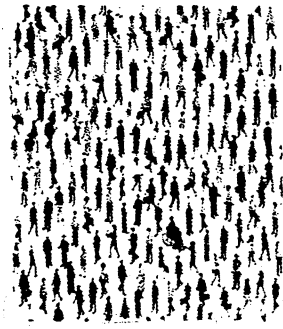


障害者と関わるのは面倒？ 外注ビジネスで露呈した「社会の本音」

12/17(火) 8:01配信

障害者は「駒」なのか？

「知的障害者の仕事に成果を期待しなくていい」「障害者は障害者同士で一緒にいた方が幸せ」——。あなたはこう思ったことがあるだろうか。



これは、私が障害者雇用の取材する中でよく耳にした言葉で、珍しい考え方ではない。同じような意見をよく聞いた。「面倒なので障害者と関わりたくない」のが本音だろう。

その本音に応えるかのように今、「働く障害者」と「働く場所」をセットで企業に提供する障害者雇用の「外注ビジネス」が広がっている。

国が定める法定雇用率を満たそうと、さまざまな業種の企業が「外注ビジネス」を利用している。そうすれば、障害者を受け入れる環境を整えることなく、数字上はコンプライアンス遵守の姿勢を示せるからだ。

外注ビジネスの先駆けとして、人材派遣会社の子会社が千葉県内で2011年に始めた「企業向け貸農園」がある。

広大な敷地に建つビニールハウス群で、さまざまな企業に区画が貸し出されている。区画を利用する企業は、農園で作業する障害者と雇用契約を結ぶことで、雇用率の達成につなげる。

農園で作業する知的障害者や精神障害者を農園運営会社が集めてくるため、利用企業は自ら障害者を集める必要はない。農園での作業内容は決まっており、障害者に任せる仕事を本業から選び出す手間もかからない。

「雇用率を売るビジネスで、障害者を雇用率達成のための駒としか考えていない」  
「障害者の隔離政策のようだ」  
「障害者はもっと働ける」

こうした憤りの声を障害者の就労支援に携わる関係者からよく聞く。農園での作業は、どの会社に属していようが、ほぼ同じ。土を使わない「養液栽培」という方法で野菜を育てるため、種まきや水やり、収穫などの軽作業ですむ。

農園を訪れると、手持ち無沙汰の障害者も少なくない。収穫する野菜は市場価値を求められず、売り物にしない。それぞれの企業で社員への無料配布などが行われている。

企業の本業と農園作業の関わりは薄い。採用から作業内容に至るまで、企業の積極的な関わりも見られない。人事担当者らが時折、農園を訪ねてくるとはいえ、企業が障害者と向き合う努力を手放したように思える。

農園の運営会社は、野菜の無料配布などが利用企業の障害者理解につながっていると主張するが、それは農園の仕組みを正当化する後付けの理屈だろう。

「健常者の中に障害者が入れられると、(障害の特性を)理解してもらえないことがある。ハンディキャップを持っている同士だと仲間意識もあり、助け合いながら働ける」とも説明するが、私にはビニールハウス群が「障害者は障害者だけの社会で暮らせばいい」と社会が突き放した光景に見える。

直接交流し、はじめて深まる理解があるはずだ。確かに、障害者とともに働くのは難しい面もある。障害の特性は個人によって大きく違うため、支援は一筋縄ではいかない。雇う企業には戸惑いや負担も当然あるだろう。

しかし、そうした経験も含めて日々接することで、今も社会に根強く残る障害者を見下す意識が少しずつ変わっていくのではないか。

そもそも法定雇用率とは

障害者雇用促進法が定める法定雇用率はそもそも、障害者への理解を深め、共生社会を実現するためにある。

促進法は基本理念を「障害者は経済社会を構成する労働者の一員として、能力を発揮する機会を与えられる」と示しており、障害者を職場に迎え、誰にとっても働きやすい環境にすることも期待されている。

しかし今、この雇用率という数字が、社会の分断を広げる要因になってしまっている。

定められた2.2%を達成できなければ、労働局から指導され、不足分1人あたり原則月額5万円の納付金を徴収される。改善が進まなければ、企業名を公表される。

ペナルティーとも受け取れる制度に追い詰められた企業が、外注ビジネスに流れている場合もある。

- 「支援する環境を整える余裕がない」
- 「障害者に向いていない業種もある」
- 「障害者がいると生産性が下がる」

雇用率を達成できていない企業にはこうした考えが背景にある。

ならば、その根拠を堂々と示し、数字ありきの現制度を変える議論につなげれば良いように思うが、本音をさらして議論が十分に行われている気配はない。

民間企業で雇用率を達成しているのは2018年6月時点で45.9%にとどまっており、障害者の社会参加は発展途上にある。

歓迎する障害者の家族もいる

企業と障害者の間に介在する外注ビジネスは、互いが向き合う機会を奪い、法の理念とずれた雇用を広げている。しかし、外注ビジネスに対し、障害者の家族からは歓迎する意見が珍しくないという現実もある。

農園に通えれば、どこかの企業の従業員となって最低賃金が保障され、月に10万円前後の給料がもらえる。福祉作業所ではとてももらえない額の給料を、ありがたいと思う当事者や家族は多い。

取材に応じた知的障害者の息子を持つ母は、息子の製本会社での就労体験を踏まえてこう話した。

「上手く自分の考えを伝えられないので残業を断れなかったり、社員旅行に連れて行ってもらえなかったり、健常者と一緒の職場で悲しい思いをした。農園が企業の数合わせの雇用だとしても、簡単な作業で給料をもらえるならありがたいし、居場所の一つとして歓迎したい」

コミュニケーションが取りづらかったり、気持ちの波が大きかったりする知的障害者や精神障害者は、企業に敬遠されがちだ。就職できたとしても、適切な支援や理解を得られずに孤立することもある。農園は障害者にとっての新しい居場所でもある。

自治体も農園に賛同

企業からのニーズに加え、歓迎派の声も後押しとなり、「企業向け貸農園」は各地に広がった。20カ所近い農園があり、約250の企業が利用している。1400人ほどの知的障害者や精神障害者が通っているという。

2016年以降は、愛知県豊明市、みよし市、春日井市、東海市、さいたま市が農園の仕組みに賛同し、運営会社と協定を結んだ。障害者集めを手伝ったり、農園の宣伝を手伝ったりしている。保有する障害者の個人情報を利用し、案内文を障害者のいる世帯に発送した自治体もある。

なぜ、自治体が農園を誘致するのか。ある自治体の担当者はこう答えた。

「汗水流して働かなくていいわけだから、生産性でなく幸せ度で測れば農園は素晴らしい。単純で簡単な作業は知的障害者にぴったりで、誰も不幸にならないウィンウィンの仕組みだ」

極めて差別的な発言だと感じる。単純作業が向いている、楽な仕事に向いているという決めつけは侮辱だろう。

「工賃の高い福祉作業所だと思えば良い。家族や本人は喜んでいる」と話す自治体関係者は複数いた。現状に甘んじる無責任な言葉で、なんとも「お役所」らしい。

企業が外注に流れ、障害者や家族が農園にすぎる背景には、障害者の職場定着支援や、労働能力や意欲を育てる環境整備の不十分さがある。福祉作業所での作業内容の質のばらつきや低工賃など、福祉側が障害者に提供する居場所の不十分さも影響している。

これらの改善のために社会をけん引するのが、行政の役割のはずだ。それにも関わらず、さまざまな課題から目をそらし、障害者が置かれている現状に向き合わず、面倒を避けた結果が農園の誘致ではないのか。

そもそも福祉作業所は、福祉サービスの一環で職業訓練などを行う場で、企業に就職する前のステップとして位置づけられている。

企業が職場だと主張して利用する農園を「福祉作業所だと思えば良い」という発想は、福祉と労働の境界をぼかし、それぞれの分野の課題をも曖昧にする危険をはらむ。

共生社会を目指すならば……

雇用促進法の対象が、身体障害者から知的、精神障害者にも広がって30年以上が過ぎた。同じ仕事を担う仲間として障害者を受け入れる企業も着実に増えている。

それは、障害者や家族が偏見や差別に耐えながら働く姿を示し、社会参加という当然の権利を勝ち取ってきた努力や苦勞の積み重ねの成果だ。医療、福祉、労働分野の関係者らも奔走し、障害者への理解と職域を広げてきた。

その歴史を踏まえれば、外注ビジネスを行政が後押しするのは誤りだろう。社会の成長を止めてしまう。誰も損をしない仕組みに思えるかもしれないが、そもそも、何のための障害者雇用なのか。農園を利用する企業のモラルも問われる。

今後、雇用率は引き上げが予定されており、外注ビジネスに対する企業のニーズはますます高まると見込まれる。実際、この農園のように企業の障害者雇用を請け負う事業が他にも生まれている。

企業は必死に雇用率達成を目指しているが、障害者を社会の一員と捉える土壌が十分に育っていないのに、数字だけ整えても障害者への理解は深まらない。法の理念からずれた数合わせの雇用が進むだけで、障害者の生きがいや成長は置き去りにされてしまうだろう。

外注ビジネスは、障害のある人とない人がともに生きる社会の実現を遠ざけている。  
山田 奈緒

毎日新聞 東京社会部  
1982生 社会福祉工  
編集 京都支局