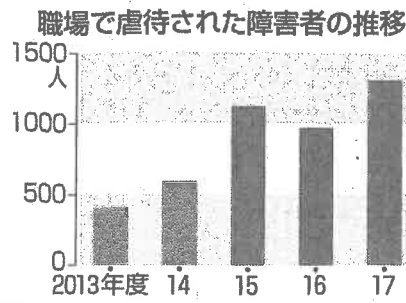


# 大量採用、急場しのぎ懸念

## 政府の障害者雇用 省庁、環境整備は二の次

水増しで実績が剥げ落ちた中央省庁の障害者雇用を増やそうと、政府は大量採用に踏み切る。だが、東京・霞が関は旧態依然とした働き方が続き、多様な人の



力を引き出す環境整備は二の次なのが実情だ。「急場しのぎで、数合わせをしても待っているのは大量離職では」。官民で働く当事者からは「使い捨てにしない」との声が上がる。

### （一面に關係記事）

#### ■達成ありき

「法定雇用率さえクリアすればよい」という意識が水増しを生んだ。中央省庁の地方部署で働く50代半ばの佐竹幸雄さん（仮名）はこう断じる。霞が関で勤務していた数年前、山岳事故に遭い車椅子

子生活になった。仕事に復帰はしたものの、朝夕の通勤ラッシュや職場のバリアフリー化の遅れがネックに。本省勤務を諦め、自宅と職場が近接する現在の部署に降格して移った。

### 政府の大量採用方針には

「雇用率を達成するためだけなら疑問だ」と感じている。特に心配なのは精神障害がある人へのサポートだ。「生活環境の変化や対人関係で安定した公務遂行が難しくなるかもしれない。しっかりとした対応が必要だ」

### ■ハレーション

国の行政機関の雇用として昨年、不正算入された障害者は3千人超。より厳しくなった法定水準を達成するため、初めて実施される統一試験などを経て多くが来年4月にも入省する。だが、職場でどう受け入れるかの準備は手つかずだ。

人事当局者は「1年目は職員を確保できても結局うまくいかず、翌年はまた雇用率未達、という事態もあり得る」と早くも不安を吐露する。

### 「大量採用となればハレーション（副作用）は大きい」

佐竹さんと同じく、働き盛りで「障害者」になったオムロン勤務の吉川典雄さん（59）＝京都市＝は自度も味わたったからだ。「自身の経験から『受け入れ側の教育を含め、粘り強い定着支援が不可欠だ』と話す。10年前に緑内障と高度近視が悪化し、視覚障害1級のパソコン機器の訓練を受け知的財産管理で復職し、社内研修や商品開発まで徐々に仕事の幅を広げた。それでも「社内外で協力者を見つけながら、できる仕事を探していくには長い年月が必要だった」と振り返る。

### ■辛酸

「もっと聞かえなくなるかも」と言ったのが駄目だったのかな。かつて自治体の採用面接試験を受け、不採用だったシステムエンジニア大島秀夫さん（42）＝東京都練馬区＝は自問する。聴覚障害を抱え、20歳で就職先を探した時のことだ。

その自治体で水増しは確認されていないが、本来は国、地方で広く開かれていた公務への就職機会を、知らぬ間に奪われていたことになる。

ただ、大島さんに怒りは湧かない。辛酸はむしろ、その後就職した大企業で幾度も味わたったからだ。「忙しいうちからは3週間休みなしで働いて、血便も出た」。一方、高卒なのに初任給は中卒扱いでスタート。繁忙期の給与明細は月12万円だ。「これでは結婚もできない」と思い周囲へ訴え、ほぼ2倍に上がった。

厚生労働省の調査によると、職場で雇用主らから虐待を受けた障害者が2017年度は1308人に上り、襲う苦難は重層的だ。一緒に入社した障害者がいじめで退職したという大島さんは「とりあえず雇っておいて捨てるパターンが増えていくと感ずる」と表情

### 不適切計上の例

外務省	手帳がない上に、症状が回復して勤務している人を精神障害者としてカウント
国税庁	手帳を持たない「うつ状態」の人を身体障害者として計上
国土交通省	10年前の退職者をカウントしたり、死亡者を含めたりしていた
法務省	制度対象外の刑務官と入国警備官を計上
農林水産省、総務省、特許庁、環境省	眼鏡などの「矯正視力」ではなく、裸眼での視力が0.1以下の人を視覚障害者にカウント