

短期の大量採用、混乱も



労働者健康安全機構の本部（右上）、都内の企業で障害者が働く様子（左上）、障害者雇用増し問題で23日に開かれた関係閣僚会議の「コラーシユ

障害者雇用を水増ししてきた中央省庁は法定雇用率2・5%の達成に向け、今後1年余りで一気に約4千人を採用する計画だ。過去に同じように短期間で大量採用を迫られた国の独立行政法人の経験から教訓や課題を探った。

▼試行錯誤

「仕事を一度に複数頼まれると混乱するので、一つずつ言ってほしい」「障害で不便なことを職場の人に伝えていか分らない」

2014年秋、全国で労災病院を運営する独立行政法人「労働者健康安全機構」（当時は労働者健康福祉機構）では、職場で障害のある職員からこんな相談が相次いだ。一方、ほかの職員

からは「障害者が体調を崩したのか出勤してこない。どうしたらいいのか」と戸惑いの声が。人事担当者は対応に追われた。

機構は14年10月、障害者雇用数を水増しして虚偽の報告をしていたことが発覚。法定雇用率を達成するため、約250人だったところに、1カ月間で115人を一気に採用した結果、現場は混乱した。

パソコン作業や書類整理、患者介助の手伝いといった仕事を抜き出し、担ってもらったが、コミュニケーションや設備・勤務の面で配慮が必要な障害特性が次々と判明。「現場に困り事を抱え込ませてはいけません」。機構の障害者雇用専門員、石井和子さんの試行錯誤がそこから始まった。

各病院の院長や職員を対

象に研修を開催。障害のある職員向けにも、自立や仕事について考える研修の機会を設けた。さらに外部の支援機関と連携し、障害者と職場の橋渡し役となる専門職を活用した。こうした取り組みが功を奏し、水増し問題の発表以降に採用した障害者の85%は1年後も定着。石井さんは「障害だけでなく、その人のできることを見るのが大切。働き

方も継続的に見直していく必要がある」と話す。

▼課題山積

同機構が得た教訓は、そのまま中央省庁にも当てはまりそうだ。政府は来年末までに約4千人を採用予定で、特に国税庁は現在400人弱のところ約1100人を、国土交通省も現在300人弱なのに約700人を新たに雇う必要がある。

だが「公務員は減らすべきだ」という世論を受け、省庁の定員数はぎりぎりに絞られており、障害者雇用の受け皿だという意識は、もともと低い」（厚生労働省元キャリアで神戸学院大の中野雅至教授）。職員意識を向上させるための研修のほか、障害者向けの設備面の調整、職場の支援態勢づくり…。やるべきことは山積みだ。

障害者の就労支援企業「パインルチャレンジ」の大浜徹ゼネラルマネジャーは「人事評価制度も大切」と話す。障害がない人と同一の制度で比べられると、障害者は低い評価にされがちだからだ。「十分な受け入れ準備をしないと、能力があるのに稚拙な仕事を与えられたり、逆に困難な仕事で、つぶれてしまったりする」と指摘している。