

# 企業、水増しの国を批判

中央省庁で長年、障害者の雇用が水増しされてきた一方で、積極的に雇用してきた企業では情報共有などを通じて障害者と共に働きやすい職場づくりを模索してきた。9月は「障害者雇用支援月間」。企業からは「民間を厳しくチェックする国がいかにげんな運用をしていたとは」との批判も。企業での取り組みを担当者に聞いた。

## 障害者雇用

### 働きやすい職場環境を模索

「耳が不自由です。はっ 利用者は少しずつ増えている 事や職場環境の改善に努め きの口元を見せて話してくる。」「自分から発信すること。他に、仕事で使える手 ださい」。食品大手、明治 とで職場でのやりとりに変 話を学ぶ教室を開くなど、 社員の斎藤知海さん(54) 化が生まれ、不安が解消さ 働きやすい環境づくりを進 は、こう書かれた小さなカ れた」と斎藤さん。同僚か める。人事部の梅崎幹彦さ ィードを胸元に掲示して働い らも「何に気を配ったらい ん(58)は「いろんなアプロ ーチがあるが、根本は手助 けしたいという気持ち。障 職場で何げなく声をかけら だ。 書のある社員が活躍できる いても分かりにくく、その ート役として法律で定めら された障害者職業生活相談員 悩みを伝えられたらと発案 した。 切」と話す。 一方で「障害者という見方 障害に合わせて活用でき、 複数の相談員があり、仕

っている」と話すのは、福 島県内の段ボール製造会社 工程を担っている。雇用水



の人事担当者。採用に当た っては特別支援学校や障害 者施設から人材の紹介を受 け、知的障害のある社員ら やかた。

大分県内の食品メーカー は、障害者支援団体と連携 し、障害者それぞれの得意 分野や特性に合った仕事 を、職場体験などで1〜2 週間かけて見極める。本人 と仕事のマッチングや、ハ ンディキャップへの配慮の ためだ。担当者は「雇用率 という数字より、根本で考 えないといけないのは障害 者の働き方。そこに意識が 向いていないので、水増し が起きたのでは」と省庁の 姿勢を批判した。

明治社内では終業後に月2 回開かれている手話教 室。聴覚障害者の社員と の仕事のやりとりや「ミ ニコミュニケーション」に役立 てる(同社提供)