核心評論

真の「共生」につながるか

障害者雇用代行ビジネス

初めてそのビジネスを知ったときは「うまいことを考えるものだ」と感心した。同時に「それをやっちゃあ、おしまいだろう」と思わざるを得なかった。法律で企業に義務付けられた障害者雇用を事実上、代行するビジネスのことだ。

仕組みはこうだ。①働きたい障害者を企業に紹介し、就労場所として貸農園を提供する②企業から人材紹介料や農園利用料を受け取る③各企業が障害者を雇用④複数の企業の障害者を農園に集め、野菜などを栽培する。

農園は代行ビジネス事業者が運営。企業は採用や業務指導の手間を軽くできる。利用企業の本業は大半が農業とは無関係だ。障害者を雇うために農作物の栽培を始めており、ほとんどの場合、作物は販売しない。

背景には、企業が障害者の雇用に苦労している実情がある。企業から見て「雇いやすい」身体障害や軽度の人は既に雇用されている。働きたい知的障害や精神障害の人は多くいるが、仕事内容や勤務時間などに配慮が必要で、企業は二の足を踏む。

国が法律で義務付ける法定雇用率は近年引き上げが続き、民間企業は現在2・3%。達成しないと、取引先や社会からコンプライアンス（法令順守）意識を問われる。

そこで十数年前に登場し、各地に広がったのがこのビジネスだ。農園で働いているのは知的、精神障害の人が大半。利用企業は法定雇用率を達成でき、障害者は福祉作業所では得られない月十数万円の給与を手にする。

代行ビジネス事業者や利用企業は「雇用の場を創出」「社会貢献」とアピール。「農作物は販売していなくても、福利厚生として企業の社員に配り、『おいしい』という声をもらって障害者は喜んでいる」と説明する。

だが通常の雇用は、事業に必要だから人を雇う。物やサービスを生み出したり、何らかの形で事業に貢献したりすることで給与を支払うのが本来の姿だ。このビジネスでは、例えば頑張って品質の良い野菜を作っても高く売れることはない。給与が上がることもない。それでは職業的な成長は望めないし、本当の意味での働く喜びや達成感と言えるだろうか。

知的障害のある人は、このビジネスの構造や問題点を理解するのは難しい。「高い給与がもらえるのだから、いいじゃないか」。そんな声に対し、知的障害の子どもを持つある親は「何だかばかにされている気がする」と言った。実は私も同じ立場の親。同感だ。

一人一人の特性に合わせて配慮や工夫をするのは、確かに面倒かもしれない。しかし、企業自らが試行錯誤し、職場で障害者と共に失敗や苦労をする過程こそが真の「共生」だと思う。

「それは理想論」という意見もあるだろう。ただ、手っ取り早い雇用率の達成手法が広がれば、もっと社会に貢献できる人が流れてしまい、長い目で見れば損失になりかねない。企業は手間を惜しまず、障害者の雇用に真正面から向き合ってほしい。（共同編集委員・市川亨）