

2015/1/5日

福祉新聞

# 2015年を展望する

## 雇 用

差別禁止を盛り込んだ改正障害者雇用促進法が2016年度に施

ようなものではないと思っている。国が合理的配慮の指

て働く人が増えてい。貴重な経験をした人が職場にいると捉えれば、職場改善のヒントはたくさん得られる。実は他の人々も、「つらい」と言える、

利益一辺倒でない働き方を求めているのではないか。健康で長く働いて、誇りとやりがいを持ってなければ、良い仕事はできない。だから同友

会が目指すのは、人を生かす経営。世の中の企業の大多数は中小零細なので、中小企業が個々に合わせた柔軟な環境づくりに取り組めば、社会的な効果は

# 働く喜び 誰もの人権

行される。私たち事業主には、合理的配慮の提供義務が課される。例えば我が社の場合、服業しながら働く社員がいるので仕事中の通院を認め、調子が悪くなりそうな時は早めに休んでもらう。休養を取らせることを怠り1カ月休まれたら、その方が大きな損失だ。朝礼では体調や困り事を発表し合い、改善策を早め立てる。オープンな雰囲気だ。企業がこうした調整や工夫をするのは一緒に働くうえで当たり前に必要なことで、本来は「義務」と言われる

針を作るのは歓迎するが、とにかくどうしてほしいかを本人に聞くことだ。言っても良いのだと思える雰囲気づくりが欠かせない。障害者も自己理解的確認に伝えられるようになってほしい。ただ、多くの企業を見てみると、人事担当者には孤独なようだ。「あなたに配慮したのに突然辞められた」と担当者までうつ症状になる例を聞く。法定雇用率を満たさなければ、というように障害者雇用を義務と考えるところからどうだろうか。いま精神疾患をもっ



三嶋 岐子さん

▼東京中小企業家同友会 理事・障害者委員会委員長

大きい。少人数の職場は意思決定が早くできる点も強みになる。少子高齢化で人口は減り、高齢者も女性も障害者も支え合わなければならなくなる。政策でこれほど障害者に「働こう」、企業に「障害者を雇用して」と言われた時はない。時代の転換期だと感じる。労使関係とは、労働者は労働力を提供し、使用者はその対価として賃金を支払う対等な関係。その意味では、

福祉分野の就労支援者がしきりに企業に頭を下げるのが気になる。へりくだることがかえって障害者の尊厳を傷つけるかもしれない。もっと対等でありたい。働くことは、とても価値あること。お金を得るためだけでなく、人に頼られたり、自分も役に立っていると感じたりできる。それは人権であり、「健常者だけの特権」ではない。

◆東京中小企業家同友会は1957年創立の任意団体で、中小企業の経営者による勉強と交流の場。会員は2200人。東京の他にも同友会があり、その全国組織は中小企業家同友会全国協議会。国際障害者年(1981年)をきっかけに障害者問題にも取り組む。