

2%の壁

先日（3月30日）、厚生労働省は、障がい者の雇用が計画通り進んでおらず、昨年の12月末現在で法定雇用率（2%）を達成していない道教委他16都県に対して、新しい採用計画を適正に実施するよう勧告しました。

道教委にとっては、今回の勧告は4回目ということですが、その内の少なくとも1回は、私が教育長時代に受けていますので、責任を感じる一方、現実の難しさも理解しているつもりです。

現行の障害者雇用促進法では、教育委員会に対して、障がい者を全体の2%以上雇用するよう義務付けていますが、昨年の12月末現在で法定雇用率を満たしている県は16県に止まっています。こうした中、障がい者の雇用実績が計画の5割未満、あるいは雇用率が前年を下回った17都道県が勧告の対象となりました。

道教委はこれまでも、障がい者の雇用に対して後ろ向きだった訳ではありませんが、大阪府や兵庫県のような大きな教育委員会でも法定効用率を満たしていますので、道教委としても、引き続き障がい者の採用拡大に取り組む必要があることはいうまでもありません。

道教委では、今回勧告を受けることとなったのは、障がい者雇用率の算定に際しての除外率の変更が原因であるとしています。

これはどういう事かといいますと、雇用率算定に当たっては、総職員数をそのまま基礎数とするのではなく、一定の除外率を掛けた数を除いた数が基礎数（母数）とされます。従って、除外数が小さくなると母数が大きくなりますので、求められる法定雇用率も高くなります。この除外率が、平成22年7月に30%から20%に引き下げられ、これによって道教委における実際の法定雇用率は、平成22年6月の1.62%から障がい者の雇用が462人から506.5人へと拡大したにもかかわらず同23年12月の法定雇用率は1.57%へと下がってしまいました。

法定雇用率算定の基礎となる職員数（母数）は、北海道の場合約3万2千人とされていますが、いうまでもなくその大半は教師です。その教師を採用しよ

うとする場合には教師としての実践力が問われことにはなりますが、それは障がい者に対しても変わるものではありません。こうしたこともあり、現在370人の障がい者の方々が教師として学校現場で活躍されていますが、障がい者の方々にとって教師への道は、非常に厳しいものとなっています。

また、障がい者の雇用を拡大していくためには、ワークシェアという考え方をもっと浸透させていく必要があると思いますが、組織のスリム化、校務補などの業務の外部化など行政改革が進む中では、この点でも難しさがあります。

こうした中、道教委では、今後、教員、実習助手、寄宿舍指導員、事務員について障がい者特別選考の採用枠を拡大することや道立学校への非常勤校務補の任用拡大などを検討しているとのことですので、その成果に期待したいと思います。(塾頭 吉田 洋一)