

## 第1回フォーラム パネルディスカッション要旨 (日本財団 1st WORK! DIVERSITY フォーラム)

2019年5月15日、於日本財団本部 2階大会議室

### パネラー

(座長) 駒村康平 慶應義塾大学経済学部教授  
自由民主党 穴見陽一 衆議院議員  
公明党 山本博司 参議院議員  
立憲民主党 川田龍平 参議院議員  
社会福祉法人共生シンフォニー 中崎ひとみ 常務理事  
共同通信社 金友久美子 経済部記者

### (パネラーからの発言)

- 誰一人置き去りにせず、ゴールをしっかりと見据えて支援する、というダイバーシティ就労の取組に共感する。具体的に進めるにあたり、自分も全力で取り組みたい。
- 障害者手帳を持っていない方々でも、ニートや引きこもりなど様々な形で障壁を感じている方がいらっしゃる。また、背景に内的要因(精神・心身的な問題、モチベーション、人間関係など)や外的要因(差別や社会の先入観など)がある。支援にあたって、それらの実態を統計的に明らかにする必要がある。  
障害者就労について制度や体制がある程度整っている中で、他の、まだそういう福祉の手が伸びていない方々に就労の道を開いていくチャレンジが、このプロジェクトを通じ生まれていくことを期待する。
- 精神障害や発達障害の人に限らず、メンタルの面で支えるということが、若い人達などの就労継続に重要。過労死を減らすうえでも、いろいろな人にとって働きやすい、ユニバーサルデザインの職場を作っていくことが大事。働きづらさを抱えた人達のニーズがどこにあるかを把握して、福祉として支えられる立場の人が納税者になっていけるようにしていく意味でも、国や地域がしっかりした体制を作っていかなければならない。
- 障害福祉サービス事業所数か所と高齢者のデイサービスセンターを運営している。従業員160人のうち60人が就労継続支援A型事業所所属。残りのうち30人ほどは高齢者、シングルマザー、難病、発達障害、引きこもり、ホームレスなど何らかのハンディキャップを持った人達。「プロフェッショナルパシエント」の集団と自称している。
- 障害者支援も含めて、いったん制度ができると縦割りになってしまう。一方、生身の人間は、制度の枠にはまらない。その間をうまくつなぐような、そんなプロジェクトになってほしい。

- このプロジェクトでは、まず日本財団の助成によるモデル事業を予定している。自治体および事業者で連携しながらこれを組み立てて、どんな効果があるのかを仮説をつくりながら調べて、ゆくゆくは国の制度を目指していきたい。その際、先ほどの意見にもあったユニバーサル、多様性ということを大事にしていきたい。
- 海外状況整理部会に期待したい。障害者、とくに身体障害者の雇用については日本が充実しているという見方もあるが、実態はどうなのか。雇用率といった数字だけにとらわれず、「障害者」の範囲、街中への外出の利便性、仕事の内容なども良く調べて外国と比較してほしい。
- モデル事業に期待している。以前、福祉ビジョンをつくる作業をしたとき、釧路での生活困窮者の支援や横浜での教育支援など、地方自治体が民間業者とやりとりして取り組んだケースが国の制度になったこともある。今回のモデル事業でも、引きこもりの方や手帳を持ってない方の支援をどう進めていくかという経験が、まさしく国のモデルになっていくのではないかと思う。
- 日本では、就労継続支援 B 型事業所の工賃が異常に安い。施設側が事業者側ときちんと交渉できるようにするなど、正常な軌道に乗せていく必要がある。外国では、ソーシャルファームといって、健常者と障害者が一緒に仕事をして、普通の企業と同じような競争社会の中で競争している。そういうものもモデルになる。

ドイツでは、様々な困難さを持っている方を全て障害者と捉えて、何百項目ものチェックリストをつくって、そのスコアで障害の程度を測っている。日本で似たような基準を作ることができれば、障害者手帳を持たない方々に支援を広げる方策になり得る。
- 「障害者」の範囲が広がると、その人達がまた区別や差別を受けるのではないかという不安を、現場の人間として若干感じる。

ソーシャルファームについては、自分が経営する法人も、困難を抱えた方が職員として働いているので、それに近いといえるか。
- 支援を受けることが一種のスティグマ(烙印)になる危険性は、確かに考えさせられる。支援する側、される側の境があいまいになり、だれでもどちらにもなり得るという感覚が広まれば、差別が薄まるかもしれない。性善説かもしれないが。
- 障害という概念をより相対的に考えていけば、それはどこかで連続的な関係になる。それはまさに多様ということ。なまじっか変なラベルをつけることによって、かえって新しい差別を受けるんじゃないかという心配もあるが、一方で、そうしないと政策が前に進まない部分もある。「受援力」というか、本人も社会も「もっと応援してよ」と言いやすい社会にしていかなければならない。プロジェクトでそういう化学反応を起こしたい。

### **(会場参加者との意見交換)**

(参加者) 札幌で、働きづらい方に働きやすい環境を、ということで会社を作った。10人、20人といった中小零細企業では:

①作業分解というか、これらの方に任せられる仕事を切り出すのが難しい、

②とくに外見で困難性が分かりにくい方たちに、何をどうサポートすればよいか分からない、という問題がある。これらを、どのように解決したらよいか?

○ 自分は経営者であり、会社に特例子会社も持っているが、いろいろ矛盾を感じる場所がある。特例子会社では、本業と違う業種で仕事をしたりすることもあるが、そうすると、まず非生産的であるし、その業種の既存の方々にも迷惑をかける。

本来業種以外で特例子会社を作らざるを得ないのなら、それを逆にとり、複数の会社から障害者を受け入れる特例子会社を認めてもいいのではないかな。

こうした方策も含め、法定雇用率のあり方、障害者の方々の多様性、それと、その特性に合った受け入れやすさの職場をうまくミックスしてアレンジできるような自由度が高い制度ができれば、競争力があり、かつやりがいがある職場を作りやすくなるように思う。

○ 特例子会社の話が出たが、それぞれの支援機関がどんなサポートをしているかが、現状では整理されていない。今回のモデル事業では、そういう情報も収集し、制度改正につなげる材料にしたい。そういう意味では、モデル事業において、効果、変化、支援内容をきちんと記録していただくというのが大事だと思う。

(参加者) 仕事の切り分けは、会社のエースが担当するのが良い。多くの会社では総務部門や庶務部門が担当しているが、それは問題。そうではなく、仕事の中で最前線にいて、本当に中心人物であって、経営者との関係も近いという、そういうエースがきちんと取り組んだところは、切り分けに成功している。

○ 特例子会社にいろいろヒアリングに行った経験でも、今おっしゃったとおりのことが起きている。

### **(パネラーから最後の一言)**

○ モデル事業に関心がある。それぞれの地域でいろいろ取り組みがなされて、それぞれうまくいったケース、悪いケースもあると思うが、具体的にどういうことがあったのかをぜひ見てみたい。

○ 30年くらい苦勞をして、頑張って、みんなの働く場を地域でつくってきた。プロジェクトが形になることを非常に期待している。自分が老後になっても面倒を見てもらえると期待して、団塊ジュニアの人たちに頑張ってもらいたい。

○ 現場の人たちが使いやすい提案をし、それがしつかり、厚生労働省はじめ、政府に受け止めら

れるということが大事。プロジェクトに参加をする先生方には、現場の声からの論点を上手に施策につなげられるような組み立てをしていただくとありがたい。

○ 引きこもりの方であれ、様々な難病の方であれ、知恵を出し合いながら取り組むという、まさしくそれが大事な点ではないかなと思う。

○ 若いときからの就労環境というか、就労に取り組めるような、教育の部分というのがすごく重要。障害者は単純労働だけをやるということではなく、支援の仕方でもっと働ける、継続できるということをやっている人たちが多くいらっしゃる。プロジェクトでは、ホームページで紹介するなど、そういう情報が得られる場を作っていただきたい。

○ 今までのような働き方では日本の未来はないだろうと思う。多様な働き方ということで、全員「我がこと」という考え方で社会の仕組みを変えていくきっかけにしていきたい。今お話があったように、情報発信や情報交流の場も設けていく必要もある。一方で、制度的な制約がいろいろと見えてきた。3先生に置かれては、国会内で、本当にこういう制約が必要なのかという議論をしていただくとともに、もうお2人のパネラーと、あとは会場皆さまも、このプロジェクトを応援していただきたい。どうもありがとうございました。