

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

### 2 パネル・ディスカッション

駒村康平慶應義塾大学経済学部教授（ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム企画委員会委員長）の座長の下、自由民主党穴見陽一衆議院議員、山本博司公明党参議院議員、川田龍平立憲民主党参議院議員、中崎ひとみ（社福）共生シンフォニー常務理事、金友久美子共同通信社経済部記者によるパネルディスカッションが開催され、ダイバーシティ就労支援事業の意義等につき、活発な意見交換が行われました。

#### 2. 1 パネラープロファイル

（座長）駒村康平慶應義塾大学経済学部教授

1993年社会保障研究所（現：国立社会保障・人口問題研究所）研究員。1997年駿河台大学経済学部助教授。2000年東洋大学経済学部助教授、2005年教授。2007年慶應義塾大学経済学部教授。

（パネリスト）

穴見陽一氏：自由民主党衆議院議員。衆議院財務金融委員会委員、「障害者の安定雇用・安心就労促進をめざす議員連盟」（略称：インクルーシブ雇用議連）事務局長。

山本博司氏：公明党参議院議員。党障がい者福祉委員会委員長。

川田龍平氏：立憲民主党参議院議員。参議院厚生労働委員会委員、元民進党ネクスト厚生労働大臣。

中崎ひとみ氏：（社福）共生シンフォニー常務理事、全Aネット（就業継続支援A型事業所全国協議会）副理事長。

金友久美子氏：共同通信社編集局経済部記者。フォーラム開催時は、共同通信社障害者雇用水増し問題取材班。



（左から、川田議員、山本議員、穴見議員、中崎さん、金友さん、駒村教授）

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

報告書

## 2. 2 ディスカッション

駒村 ご紹介いただきました慶應義塾の駒村でございます。これから1時間ほどお時間をいただきまして、このワークダイバーシティフォーラムのパネルディスカッションに入りたいと思います。先ほど清家先生より、働くということには非常に多様な形があり、多元的な意味があるというお話をいただきました。そういう社会を実現するために、このダイバーシティのプロジェクトを進めていく考えています。このダイバーシティプロジェクトがどういう役割を果たしていくべきか、その哲学、理念について改めて明らかにしていく、これが今回のパネルディスカッションの目的ということになります。現在、非常に多くの、働くうえで課題を持った方がいらっしゃる。就業困難者を積み上げると1,500万人近くになる。当然ながら、一人で複数の課題を抱えている方もいるので、単純な足し算というわけにはいかないとは思いますが、非常に多くの方が様々な就労可能性を持ちながらもサポートがなくて取り残されているのではないか。

この一方で、障害等の施策の中でも、より有効に使われるべき資源がまだ残っている。それをどういうふうに活用していくのかということが問題意識としてある。そして、この働くうえでの障害といったものが、先ほど清家先生が内的、外的な課題とおっしゃいましたが、まさにそのとおりでありまして、内的にはやはり精神・心身的な問題、モチベーションの問題、人間関係に課題を抱えている。そういうものによって、就労のうえで課題を抱えている方もいれば、それとは別に外的要因、差別や社会の先入観、すなわち、性、年齢、経歴、障害、傷病等々に対する雇い主、あるいは消費者、国民が持っている先入観、これによって働けなくなる。あるいは内的、外的、両方の課題を持っている方も中にはいるだろうとは思いますが、こういう課題を我々のプロジェクトで丁寧に解決していき、就労につなげていきたい。その就労も、多様な就労があり得るだろうと思いますが、そういうプロジェクトであります。

今日はこうした本プロジェクト、ダイバーシティ就労プロジェクトについて、壇上に上がっていただいた各先生方から、それに対する期待をご発言いただければと思います。まず、3分ほど簡単にこのプロジェクトへの期待をご発言いただければと思います。最初に山本博司公明党参議院議員からご発言をいただきたいと思います。簡単に山本先生を紹介したいと思います。山本先生は障害者を支える法整備の充実をライフワークにされて、障害者優先調達推進法の成立にもご尽力されました。インクルーシブ雇用議連の有力な議員でありまして、現在は公明党の幹部として、公明党障害者福祉委員会委員長などもなされています。こういう経歴も踏まえて、まず山本先生から、よろしくお願ひいたします。

山本 今ご紹介いただきました、公明党参議院議員の山本博司でございます。現在公明党の障害者福祉委員会の委員長をさせていただいておりまして、また、このインクルーシブ議連のメンバーでもございます。昨年12月の日本財團主催の就労支援フォーラムにも出させていただいた次第でございまして、私自身、重度の知的障害の娘がおりますので、ずっと議員生活12年でございますが、障害福

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

祉にずっと関わらせていただきました。今お話をありました、障害者の優先調達推進法もそうですが、議員立法で、虐待防止法や、またさらには発達障害者の支援法の改正や、また、昨年障害者文化芸術活動推進法と、こういった法案、過去14本くらいの法律にこの10年間関わらせていただいた次第であります。その意味で、本プロジェクトを推進されている日本財団の竹村さんとも、私も四国の愛媛の出身ですから、高知の時代からお付き合いさせていただいているが、障害者就労の部分では本当に先駆的な取組みをされていらっしゃると、非常に感銘を受けていたわけでございます。

そういう中で、やはり、こうした働きづらさを抱えている方々が、障害者の就労の場面でもたくさんいらっしゃいます。今35万人くらいの方が身体、知的、精神の方が福祉的就労に関わっていらっしゃいますが、やはりそういう中でも、発達障害の方とか精神障害の方とか、高次の機能障害の方とか、やはり今の制度の中では、報酬の単価も低いしなかなか大変だという、そういう声も聞いております。全体的には大きくこの12年間で障害福祉は約3倍以上予算が拡充されておりますが、まだまだこうした方々、今日引きこもりの家族会の方や高次の機能障害の会の方とか来られていますが、様々、やはり生きづらさを抱えていらっしゃる方が全国にたくさんいると、私も痛感しております。そういう方々の支援を考えたときには、日本財団さんが今取り組まれている、このダイバーシティ就労といいますか、ちょうど私、SDGsのバッジを掲げていますが、「誰一人置き去りにしない」というゴールをしっかりと見据えた支援に取り組まれているということに大変共感を覚えております。具体的に、ではどう進めていくのかということを、既存の今の福祉制度のありようと、現実ではない部分も含めて、どこにどう進めていくかというのは、これから清家先生や、駒村先生、さらには現場の方々を含めて、私も慶應義塾のメンバーでございますので、今日は慶應大学の生徒の方もいらっしゃいますし、そういう意味では少なからず本プロジェクトに縁（えにし）を痛感している次第でございます。全力で私も取り組んでいきたいと、決意している次第でございます。

駒村 どうもありがとうございます。続いて、穴見陽一自民党衆議院議員をご紹介したいと思います。先生はインクルーシブ雇用議連の事務局長、自民党人生100年時代戦略本部事務局次長など、国会の多くの議連や自民党の役職を務めています。こうした経歴を踏まえ、インクルーシブ雇用議連の簡単な説明と、ダイバーシティプロジェクトに関して期待することを一言いただければと思います。よろしくお願ひいたします。

穴見 私どもは超党派でインクルーシブ雇用議連という形で、障害者の雇用のあり方をもっと健常者とインクルーシブな、オープンに開かれた職場をつくっていきたいということで、多くの市民団体の皆さま方とともに勉強会をし、また、提言をまとめて、政府のほうに求めてまいりました。最近では、今障害者の就労支援というのは、歴史もあり、しっかりと対応ができているのですが、日本というところの障害者というのは、障害者手帳を持たれている方というのがざっくりした言い方になろうかと思いますけれども、障害者手帳を持っていない方々でも、ニートであるとか、引きこもりであるとか、様々な立場の中で就労から遠ざかっている、また、非常に障壁を感じているというか、内的・外的な様々な要素で困難さを抱えていらっしゃる方々がおられる。こうした方々をまず捉え

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

ていこう、統計的に。それで内閣府、そして総務省統計局、そして厚生労働省の3省で、そういうふた様な困難さを抱えていらっしゃる方々はどれくらいいるんだろうか、統計を取ってくださいと要望した。これは障害者権利条約の批准をした後の日本政府に対する様々な指摘の中で、統計的な整備が不十分であるという指摘もされておりますので、まずは数を捉えることによって、そこに対して有効な手段というものの検討することを目指して、まず内閣府のほうで来年度の予算で試行的な統計を取る予算もつけていただきました。今も様々なテーマで勉強を進めさせていただいているところです。

また、私自身も、インクルーシブ雇用議連を始める前に、自民党の中で、多様な働き方を支援する勉強会というものを、やはり事務局長としてやっておりまして、その中で、このダイバーシティ就労をテーマにして、様々な観点から、外国人の就労等も含めて、いろいろな勉強をしてまいりました。今日おいで清家先生にもおいでいただき、また、政府に90ページを超える提言書を出して、それを取りまとめた書籍も、川崎二郎先生と共に著で出させていただきました。その中にも、清家先生のもご寄稿をいたしましたりして、様々なダイバーシティ就労、もしくは労働にまつわる様々な問題提起をさせていただきました。

日本財団の今回のプロジェクトは、まさにもう我が意を得たりという、本当に期待の大きなプロジェクトでございます。障害者就労という大きな柱、それだけの制度が、歴史もあり、体制も全国にある中で、そういうことをまた軸足に置きながら、様々な、まだそういう福祉の手が伸びていない方々を、就労への道を開いていける、そういう様々なチャレンジが、このプロジェクトを通じて生まれてくることを心から期待しております。以上でございます。

駒村 どうもありがとうございます。続いて、川田龍平立憲民主党参議院議員をご紹介したいと思います。川田議員はHIV訴訟で非常に有名になられましたが、現在は厚生労働委員会委員として雇用福祉問題に関わる他、食の安全にも積極的に取り組まれるなど、命を守ることを第一の政策課題として議員活動をされています。こうした経験を踏まえて、このダイバーシティプロジェクトに対する期待などを一言いただければと思います。よろしくお願ひいたします。

川田 皆さん、こんにちは。今日は石橋通宏議員の名前で出ていたのですが、実は石橋議員が今日沖縄北方特別委員会で委員長をしておる関係で、その委員会を欠席ができないということで、ちょっと変わって、ということで、2日前に言わされました。今日は本当に前もって準備もほとんどできずに来てしまったのですが、ほとんど当事者として、特にHIV感染者としてというのもありますし、障害者であり、難病患者として、特に障害者の立場を代弁する立場で、当事者として今国会にいるという意味で、非常に、山本先生とはいいろいろな議連に共通して入っております。超党派でこういったものは進めていかなければいけないとつくづく思っております。

そういう中で、私自身も、障害の人たちからたくさんお話を伺っています。働きたいと非常に意欲のある障害の人たちであってもなかなか働きにくい環境にある。そういう当事者の声をもっと反映し、できることが実はたくさんあると思っております。特に精神障害の人たちの問題が大きい。今働く場が少ない精神障害の人たちを支援して働く場所を増やしていくことがとて

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

も大事なことではないかと思っております。それから発達障害の方もそうです。若い人たちにとつて、働きはじめる人たちにとつても同じように抱えている悩みというのがあると思っています。特に精神的な面、メンタルの面で支えるということが、就労継続について非常に重要なところではないかなと思っておりますので、これは果たして精神障害者、発達障害の人だけの問題ではないという意味で、やはりダイバーシティにいろいろな問題で取り組んでいくことが、実は本当に若い人たちの就労継続の意味でもとても重要ではないかと思っております。

今若い人们は、経済団体の調べでは、多様性のある職場のほうを好むというか求めているというアンケートの結果もあるのですが、女性ですとか、障害者ですとか、そういった外国人も含めて、いろいろな人たちが働く職場のほうが、今若い人们が働きたいという職場になってきている。そういう意味でも、単なる経済性や効率性といった意味ではなく、本当に働きやすい職場にしていくことが、ユニバーサルな、全ての人にとって働きやすい環境になっていく。過労死ですとかそういったものを減らしていく意味でも、やはりそういう意味で、働く場所をユニバーサルなデザインにしていくことが非常に大事なことではないかと思っています。今うちの職場にも引きこもりの人を雇っているのですが、そういう人们も雇用してしっかりとやっていかなければいけない。本当にそういう意味で、ぜひこういった人们的ニーズをしっかりととらえる必要があります。福祉として支えられる場の人が本当に納税者になっていくという意味では、非常に大きな意味のあることだと思っていますし、国として、やはりこれはしっかりと取り組まなければいけない課題であると同時に、先ほどの話にありましたように、国だけではなく、やはり企業も含めて、地域がしっかりとこういった体制をつくっていくことがとても大事だと思っています。よろしくお願ひいたします。

駒村 どうもありがとうございます。続きまして、お二人。まず共生シンフォニー、中崎ひとみ常務理事です。中崎さんは、滋賀県大津市にある社会福祉法人共生シンフォニーの常務理事をされています。中崎さんのオフィスでは、この障害者の福祉就労事業所を中心に、従業員約130名、利用者約80名の大きな事業体を経営しております。近年は障害者以外の働きづらさを抱えた方々にも就労の場を提供することにも力を入れています。中崎さんから一言お願ひいたします。

中崎 皆さん、こんにちは。一人だけ違う立場で参加をさせていただいています。一人だけ遠く滋賀県から関西弁で、一人だけ現場からで、先生方みたいに難しいことは話せないんですが、よろしくお願いします。ただ今ご紹介いただきましたように、うちは滋賀県の社会福祉法人で、障害福祉サービス事業所を6カ所と、高齢者のデイサービスセンターを1カ所経営しております。その中で、雇用人数ですが、全体で160人くらいの人たちを雇用しております。そのうち、障害福祉サービスのA型事業所の利用者の雇用は60人となっております。その他の人たちは、福祉サービスを使わない雇用ですが、その福祉サービスを使わない雇用の人たちの中で大体30人くらいの人たちが、いわゆる就労困難、なんらかのハンディキャップを持つ人たちです。その種類というのは、高齢者であったり、シングルマザーであったり難病であったり、発達であったり。あるいは引きこもりであったり、ホームレスであったりです。引きこもり、ホームレスの方々は、うちで働くことで、もう引き

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

こもりではなくなるし、ホームレスでもなくなるわけですが、元はそうなんです。LGBT の人もいらっしゃいましたし、薬物依存症の方もいらっしゃいました。

こういうことを最近始めたわけではありません。うちの法人は 1986 年立ち上げです。無認可の福祉作業所として、障害がある人、当事者を中心に立ち上げ運営をしてきたのですが、10 年くらい運営するうちに、障害者手帳を持たないけど、障害者以上にしんどい人たちもいるんじゃないかと気がつき始めました。じゃあ、みんなで支え合ったらええのではという、関西のノリで、しんどい人達も職員で雇用することを始めました。私の息子は重度の強度行動障害の自閉症の子でして、ついでにいうと、孫も未熟児で生まれて脳性麻痺になった。また、昔、障害のある子を抱え母子家庭の就労困難者として、路頭に迷っているときに今の事業所と出会って働き初め、この社会福祉法人にしていったということです。だから、私達は、まさに昔からプロフェッショナルペイメント（専門患者）の集団というふうに思っています。怖いもの知らずです。みんな底を見ていますから。何回も琵琶湖に投身しようかと思った。そう言うと、うちのみんなは共感するんです。「あるある、私もそうやった」と。そういう集団ですので、全然怖いものがない、ということでやっております。どうもすいません(笑)。

駒村 ありがとうございます。続いて、共同通信経済部記者の金友久美子さんをご紹介したいと思います。金友記者は、共同通信経済部の記者として、福祉問題の喚起を中心に、国の政策枠を追っておりますが、最近は各省庁の障害雇用水増し問題など、障害者就労問題の取材を重点的に進められています。一言、よろしくお願ひします。

金友 共同通信の金友です。よろしくお願ひします。経済部の記者としては変わり種なのですが、社会的排除ということについて関心があって、ホームレスのおじちゃんのところに行ってみたり、ネットカフェで難民いるか探してみたり、ただ歩いていたら依存症の人には会っちゃったりとか、そういうような記者生活を細々とっています。昨年からは、障害者雇用について取材をしています。

弊社で昨年来、大きく 2 種類の障害者雇用のキャンペーン報道をしています。ご存じの方が多いと思うのですが、昨年 8 月から水増し問題が発覚して、そこから、例えば霞が関で 4,000 人雇用という話があって、労働の質の問題とか、法改正の話とか、そういったストレートニュースをずっとウォッチし続けようと、そういうことをやっています。最近では、一番直近だと、この週末に各省庁がどういうふうに受け入れ環境を整備しようとしているかという、手探りの状況だという話を何人かで取材をしてまとめたりしています。2 種類と先ほどお話ししましたが、もう一つは、官民で幅広く障害者雇用を進めていこうとなっていますが、この障害者というのを、かなり定義をぼやかして、書きたいことを書きましょうというスタンスで、連載記事を今年年明けからやっています。プロジェクトへの期待ということで、我々、制度はけっこういろいろあるが、縦割りがいけないということを我々批判する立場なので、そういうことを書くのですが、どういう制度をつくっても、制度になった時点で縦割りなわけです。人はまあ当たり前ですけど、人なので、制度の形にはできていないと。その間をうまくつなげるような、そういうプロジェクトになってほしいなということを期待しています。以上です。

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

駒村 どうもありがとうございます。ではこれから意見交換と、会場との質疑というふうにもっていきたいと思います。現在我々のプロジェクトでは、企画委員会で、基本フレームの構築を検討しているところです。具体的には、モデル事業をまず準備をしていき、日本財團の支援を受けて、自治体および事業者で連携しながらこれを組み立てて、どういうふうな効果があるのかと、仮説をつくりながら進めていき、ゆくゆくは国の制度を目指していきたいと思っています。

このプロジェクトの一つの大変な点は、先ほど川田先生からお話をありがとうございましたが、ユニバーサル、多様性というのを大事にしていきたい。今日若い世代の中には、「働くのが怖い」という見方を持っている人たちも増えている。私の学生も今日来ているわけですが、そういう硬直的な働き方ではなく、誰もが自分の持っている可能性を發揮できるような社会にしていくためには、この事業をどういうふうに設計していくべきなのか、いろいろ仮説をつくって、現在すでに各地でおこなわれている類似のプロジェクトなんかを参考にさせていただきながら、今モデル事業の準備を進めているという状態でございます。最初に各パネリストから一言ずつ、まず最初の期待というものをお話し頂いたいたわけですが、各パネリストのほうから、この支援事業の意義についてご発言いただきたいと思います。これはどの方でも結構ですので、ここからは思いを自由にお話しいただければと思います。いかがでしょうか。もしあれば。

川田 このプロジェクトで期待したいのは、海外状況整理部会です。海外が働きやすいのではないか、日本は遅れているんじゃないかなと皆さん思っている。ここにいる人は必ずしも思っていないと思うのですが、世界に比べて、日本というのは、障害者とか他の人にとって働きやすいのか、働きにくいのかというようなところがわからない。障害者、特に身体の場合は、日本ではかなり進んでいるんじゃないかなという話も聞く。他方、障害者関係の人たちから伺うと、障害者の人に受け入れられているレベルが違うんじゃないかなとなる。日本の場合には、障害者の雇用のためのいろいろな制度とか支援策というのがいっぱい充実しているということを、障害者の人たちで制度を使っている人は経験している。だけど、実際まだそこまでたどり着いていない人もたくさんいるのも事実です。実は障害者の人たちのかなりの部分が、車椅子でも精神障害の方でもそうなのですが、交通の面で非常に障害を抱えている人が多い。エレベーターが出来てきたといつても、エレベーターを何回も乗り継がなければ地下鉄だって乗れない。実際に経験をしてみると、すごくまだまだ基本的なレベルのところが他の国に比べて到達していないのではないかというところがある。そういう意味では、この間北海道に行ってきたばかりなのですが、北海道は雪が多いところでは、冬は車椅子で出歩けない。やはり車がないと就労できないというか、そういったことも聞きました。実際日本というのが、世界の他の国と比べどうなのかと。さっきの地方と都市の格差の問題もありましたけれども、やはり本当に日本というのが他の国と比べてどうなのかというところは、非常に私も关心があります。

それと、やはり障害者の人たちの話を直接聞いて、改善策というのはかなりあるのではないかなと思っております。当事者の人たちの意見を聞いて入れていっていただきたいなと思っています。それから、先ほどの雇用率の問題でいうと、この間も議連で話が出たと思うのですが、フランスの

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

場合には、小麦アレルギーの人がパン屋に就労にするのも、要するに、それが障害者雇用なんだという話を聞いたりなんかして、ああ、そうなんだと。小麦アレルギーを持ってパン屋さんで働くのも、それも障害者としてカウントされるんだというようなところを聞いて、本当に日本の障害者雇用率の数字というのが、単に数字だけ合わせればいいのかという問題ではなく、障害者の人たちが多く言っているのは、1年間に4,000人雇用を、障害者の雇用率を高めるためにやるのではなくて、これをいかに障害者が働く職場をつくるかということのほうに、時間がかかるといいから取り組んでほしい。公的部門でやってほしいということを言われている。今無理やり公的部門の障害者雇用率の達成をめざすと、民間でしっかり働けている人を、この公的部門に引っ張ってしまうという状況も生まれてしまう。それから、公的部門で就職したといつても窓際にいるだけという状況になってしまったのでは元も子もないのではないか。だから、数字だけではなく、ちゃんと働く場を公的部門でつくってほしい。それから数字も、公的部門だけ高い部分があるけれども、数字にこだわるなということを障害者の人たちも言っていますので、そういう意味ではその部分をもうちょっと時間かけて取り組んでほしい。このプロジェクトでぜひやっていただきたいと思っております。

駒村 ありがとうございます。では、山本先生。お願ひいたします。

山本 私はモデル事業を実施されるということに関してすごく期待をしております。といいますのは、私も、2010年ですが、公明党として新しい福祉ビジョンをつくっていこうということに携わりました。それは、社会保障の制度の間で貧困とか格差とか引きこもりとか認知症とか、当時の社会保障の仕組みでは漏れていきました。それで、坂口元厚労大臣を中心に、公明党にチームをつくってやった経緯がありまして、全国を回ると、生活困窮者支援の釧路、そこでそうした生活保護の方が脱皮するための、釧路方式ということで、非常に今の生活困窮者支援法の就労準備支援事業のモデルになった事業とか、もしくは、横浜では教育支援といいますか、今の支援のモデルになった事例に出会いました。これは地方自治体が民間業者とやりとりをしていくケースが今の制度になってきたということがあります。地方自治体、また、民間のNPOとか、そういう絡みで、例えば引きこもりの方であるとか、手帳を持っていない、様々な方々を具体的にどんな形で支援していくか、こういう経験が、次の、まさしく国のモデルになってくるのではないかと思いますので、期待していきたいと思います。ぜひ地方自治体の方は手がけていただきたいと思います。

穴見 ありがとうございます。今日はそちらの聴講席のほうに参議院議員の里見先生もいらっしゃっておりますが、私ども、またお隣の中崎さんもそうですが、日本財団さんのおかげで、オランダとドイツの実際の就労の現場に、そういった日本では、A型、B型といった障害者の就労施設の視察をさせていただきました。日本も相当程度、そういった国々と、内容的には近いところがると聞いていますが、やはり感じるのは、B型の工賃が異常に安いという問題です。これはなかなか施設側が事業者側と交渉できていないということで、信じがたい単価、工賃でやっているという問題があって、やはりそこには交渉巧者というか、コーディネーターというか、そういった事業を構築するようなサポートをする人がいて、適正な工賃と事業体というものを結びつけていく、そういうことを

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

やっていかないと、なかなか、社会福祉法人とか、そういうところの母体のところだと、そういうふた商業的な交渉等が苦手なところも多いのかなということもあります。そういうところはもっと正常な軌道に乗せる必要があるんじゃないかなということは感じました。

それと、あとはやはり、欧州ではソーシャルファームといいまして、健常者が半分以上いて、障害者と一緒に仕事をやっていて、普通の企業と同じように競争世界の中で競争しているような、そういう事業体もありますので、いきなりそういうことをつくっていくのは難しいとは思いますけど、そういうモデルというのは非常に参考になるし、今回のプロジェクトでも、そういうところを目指してチャレンジをしていただけたとありがたいと思います。

一番大きな違いは、欧州では、障害者というのは、日本でいうところの障害者手帳を持っている方ではなく、様々な困難さを持っている方を全て障害者と捉えて、それを非常にドイツとかは細かくて、何百項目もあって、それに対してチェックリストをつくって、この人はスコア何点なので障害の程度はこの程度だ、みたいなことで測っているわけです。今日本では障害者雇用制度の中でそういう方々を、障害者手帳を持っていないけど困難さを持っている人たちを受け入れようとする、国が何かお金を出そうとしたら、財務省がうるさいので、いろいろ基準はしっかりしないといけないということになってくる。そういう意味では、こういうプロジェクトの中で、やはり政府にそういう基準を示せるようなトライアルというか、政府からお金を引っ張ってこれるだけの説得力を持つシステムのトライアルが如何にできるかということが、将来に向けては非常に意義が大きいのではないかという気がいたします。大変難しい課題だと思いますけど、そういうことは挑戦していく必要があるのかなと思ったりしております。以上です。

駒村 ありがとうございます。3人の先生から、かなりこのプロジェクトの本質的な部分、あるいはこれからかなり厳しい部分、検討が厳しくなってくる部分もお話をいただいたと思います。他のお二人からもそれぞれお願いします。今の点に絡めても結構です。

中崎 穴見先生からソーシャルファームというお話が出ました。今までそういう制度がなかったのですが、2000年頃にソーシャルファームという概念に出会ってから、まさにうちはソーシャルファームだ！と思って、勝手にソーシャルファームと名乗って、ソーシャルファームジャパンの活動とともにずっとしてきました。それに対する助成とかいうのは全然なくて、ただもう就労困難な人たちが来たら優先してスタッフで雇うというやり方でした。先生方がおっしゃられたように、障害のカテゴリーが広がると、逆に社会からの差別と区別とか排除の方向になっていかないかという不安を、現場にいる人間としてちょっとだけ感じてしまいます。

それと、駒村先生にお聞きしたかったのですが、特に卒論を書いている大学生から質問があります。「ソーシャルファームってなんですか?」、「ダイバーシティ就労との違いはなんですか?」と。「自分で調べなさい。」と言うんですが、どう説明したらいいのでしょうか。ダイバーシティに関してはもうまさに私が求めていたことを具現化してくれたと思ったんですけど、ソーシャルファームもそうなんです。だからどうなんですかね。すいません、ちょっと全然違う話題で(笑)。

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

駒村 そこのへんはどう整理するか、事業体から見て整理をするのかとか、対象から整理をするのか、整理の方法はいろいろあると思うんです。同じものをいろいろな見方をしている可能性もあるので、ちょっとこの今日のプロジェクトではそこを特段区別はしないでやっていますが、議論していくと、同じものを違う角度から見ている可能性がある、という気はしました。十分答えにならないかもしませんけれど、そんなにこだわらなくてはいけないのかということもあるのかなと思っています。ヒアリングでも風の村等からいろいろお話を聞いていて、そういう考え方はあるよねと、同じものを違う角度で見ているだけじゃないのかなとかいう部分もありますし、もしかしたら本質的な違いの部分もあるかもしれない。ちょっと今日はその部分は十分取り上げる時間がなく、すみません。金友さん、いかがでしょうか。今までのお話を受けてでもいいですし、特に雇用率のところは若干ピリピリしたところはあるかもしれません。

金友 手短に、皆さん共通されていたところだと思うのですが、例えば象徴的には、障害者手帳を持っているか持っていないかで雇用率にカウントされる、カウントされないって、それで抜け落ちてしまう人、支援が受けられない人が出てくるのは、やはりおかしいなと素朴に思います。それで、対象を広げましょうというプロジェクトはいいと思うんです。今中崎さんがおっしゃっていた、いろいろな差別を逆に受けてしまうかもしれないというのは、ステイグマみたいなことなんですか？

中崎 そうです、ステイグマだったり、無理解だったり。

金友 障害者手帳を持っている障害者だったら障害者と名乗れるけれども、もっとあいまいな存在になっている人が、むしろ差別を受ける側になっちゃうのかという不安を、支援を受けるときにあるということなんですか？

中崎 雇用するときとかね。雇用してもらうとき。

金友 ちょっと性善論かもしれないんですけど、最近記事でもすごく障害者問題に関する記事がすごく増えている。例えば今週の週末、長い解説の、先ほど省庁のまとめものをご紹介しましたけど、あれを含めて、5本中2本が障害者関連で、なんでこんなに増えているのかなと思ったときに、みんな何かしら働きづらいとか、生きづらいとか、困難だなと思う人が、自分がそうだなと思う人が増えているんじゃないかなと感じる。支援する側、される側というのがけつこうあいまいというか、どちらにも自分がなり得る、という人が増えているとすれば、そういう差別が薄まればいいなと思います。すみません、ちょっと言葉があいまいで恐縮なのですが。

中崎 そうしたら逆にソーシャルファームみたいに、健常者が半分以上いるような職場やったら、そこに勤めていたら、健常者が障害者かわからないようになるんじゃないですか。逆にそういう環境にしたほうが、そういうステイグマとかが起こりにくいですよね。そういう環境をつくりやすくしたほうがいいんかなと思ったりしますね。

駒村 障害という概念をより相対的に考えていくべき、それはどこかで連続的な関係になるわけですね。それはまさに多様性ということだと思いますし。また、なまじつ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ことを心配される意見もある。一方で、そ

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

しないと政策が前に進まないという部分もあると思う。ただ、やはりもっと簡単に、自分は頑張りたいんだけども応援してほしい言いやすい社会にしていかなければいけない。受援力というんでしようか。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いと、かえって変なサービスになっちゃうかもしれない。ただ、徐々にそういう方向には、社会との関係も相対的になりつつあるのではないかとは思います。そういう化学反応を起こす意味でも、このプロジェクトをやっていかなければいけないなと思いますが、他にいかがでしょうか。今の関わりでも結構ですし、別な観点でも結構ですが。先生方からいろいろあると思いますが、せっかくですからフロアからも聞いてみましょうか。今いろいろと障害の定義を非常に幅広く見るべきだという議論、あるいは、事業については当然ながら、地域ぐるみと自治体と NPO なり民間事業者との密接な関連を前提にしていくべきではないか、そういう議論がありました。実はモデル事業も、それを前提に、自治体ときちんとパートナーシップを持った事業体が事業をしていかなければいけないということも議論をしているところです。

フロアのほうからいかがでしょうか。ご発言があれば、ぜひお願いいいたします。

参加者 札幌から来ました T と申します。今日はどうもありがとうございます。私も札幌でたまたま働きづらい方に働きやすい環境をということで、経営者仲間 4 人と 2 月にそのための会社をつくりまして、今有料職業紹介の認可を待っているところなのですが、その観点からいいますと、この取組みはすごく素晴らしいと思うんです。でも、一方で、私たちの問題の捉え方は企業側なんです。法的な中小企業というものと、私たちが実際に実感する中小零細と規模が全然違うんです。例えば私は中小企業家同友会に入っていますが、ほとんどが 10 人、20 人以下なんです。今の産業を支えている方は圧倒的にこここの部分なんです。その方たちは、法定雇用率では、少なくとも福祉の観点では雇用をできないんです。そうすると、いかに戦力として雇用をするかということだと思うのですが、そこの切り口になってくると企業側ができない理由はなんぼでも出てくるのですが、できる理由が出てこない。かといって、そこにじやあ投資ができる余力があるかというと、投資ができる余力もない。だから、例えば、こういった方にはこういった仕事が頼めるのではないかという作業分解も、現実問題、10 人、20 人の会社ではそれはできないんです。その部分をどういう形で解決をするのか、この、いわゆる行動うまくマッチして、現実問題として戦力としていろいろな働きづらい方にどうサポートしていくと雇用につながるか。特に、こういう表現をすると申し訳ないのですが、身体とか知の方というのは割と外見でわかるので、何をサポートすればいいかがわかるんです。でも、そうじゃない方というのは、何をサポートすればいいのかがわからない。そういうこともあります、事業の切り出し方と一緒に、何かバックアップをしていかないと、働ける人がいくら出てきたとしても、果たしてどこまでそれが継続できるのかなというちょっと不安感を持つてしまうのですが、そのへんについてはいかがでございましょうか。

駒村 では、穴見先生お願いいいたします。

穴見 実は私経営者として、自分の会社で特例子会社も持っております、障害者雇用をやっています。その中でいろいろな矛盾を感じるところがある。例えば A 型とか B 型の事業所もそうだと思うのですが、

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

我々特例子会社をやっていても、本業と全然違う業種というか業態をつくって、そこで無理やり職場をつくっていたりするわけです。これってすごく非生産的だなと。その業界の既存の方々にも迷惑をかけますし。だから、ちょっとインクルーシブ議連の中でも、僕もずっと発言しているのですが。今回のプロジェクトの趣旨から外れるかなと思って、発言を躊躇しましたが、やはり法定雇用率がその会社の中だけで評価するというのは硬直的で、限界がある。やっぱり大企業を見ても、本業と関わりのあるものをつくれる場合はいいのですが、つくれない場合はまったく関わりのない業種の会社をつくってやっていたりするので、逆に、複数の会社が集まって、それで法定雇用率を集めて、ボリュームを大きくして、それでまたその分、ある程度国のほうから障害者を雇用するに当たってのインセンティブ等を出してくれればいいのではないか。また障害者って多様性の世界じゃないですか。いろいろな身体障害があるわけですし、精神でもいろいろな状態もあるし、そういう多様性の世界ですから、そういう特性に合った職場を、特例子会社として複数社からの受け入れを認めるとか、なんらか、法定雇用率のあり方と、それと障害者の方々の多様性と、それと、その特性に合った受け入れやすさの職場というものをうまくミックスしてアレンジできるような、制度的な自由度があると、そのあたりもっとすっきりと、本当にその職場が世の中のお役にも立って、だから競争力もあって、だからやりがいのある職場だという、そういう職場がつくりやすくなるのではないか、ということをずっと発言しています。なかなか、まだまだ具体的なプランまで出てきていませんが、私もそういう思いを持って取り組みつつあるところであります。

駒村 ありがとうございます。特例子会社のお話が出ましたが、特例子会社がどういうサポートをやっているのかというのは、研究分野ではあまりなくて、情報がそろっていない。いろいろトライはしていますが。やはり今回モデル事業ということで、このダイバーシティ就労の仕組みを制度化するための材料、資料収集をしなければいけない。こういう取組みをすると、こういうタイプの方はどういうふうに変化をしていくのか。そういう意味では、モデル事業においても、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かなと思っています。完成しているものでもまったくないわけです。むしろ走りながら考えていかなければいけない。モデル事業というのは、そういう意味では、いろいろな地域の皆さまの工夫やトライ、そして知恵を、出し合っていただければいいと思っている。いい知恵がありましたらぜひとも御寄せください。穴見先生がおっしゃったように、その問題はあるのですが、特例子会社の全国団体も整理していないので、国も全体像をあまりきちんと把握していない。実態も実はデータ分析をしようと思っても、どういう支援があって、どういう方がいて、例えば障害者の新しい仕組みを作ることでどういう生産性の変化が起きているのかとか、ちょっとわからない部分が多い。政策をつくるためには、やはりきちんとデータを集めようという意味も、今回モデル事業は持っております。

参加者 民間企業のコンサルタントの K です。当社は、ほとんど中小企業さんのコンサルティングをやっている団体です。私はその中で、中小企業さんはどこでも人手不足ということで、いかにこういった、いろいろな人材を使うかということをやっています。その中で、先ほど意見がありましたが、事業協同組合、中小企業が集まって、事業協同組合をつくって一つの事業をやるというので、法定雇用率の増加分を按分する取組みを進めています。実際に、いろいろな中小企業さんとお付き合い

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

がありますので、どういった事業の切り分けをしなくてはいけないか、障害者の方がどうすれば活躍できるかというかという中で、一番感じているのは何かというと、やはり特例子会社とか障害者の方に仕事をどう考えるかという人が、やはりその企業の中における総務とか庶務とかの担当者であるというのが、これがちょっと問題かなと思っているんです。我々の仕事を切り分ける中で、仕事を切り分けることはけっこううまくいくパターンがあるんです。それは何かというと、それを切り分けるという作業を、やはりその会社のエースの人にちゃんとやってもらう。つまり、その会社の中できちんと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、そういった仕事がそもそもしっかりできるという人にそれを担当させるということが重要と思っています。ですから、モデル事業をやる上で、やはり特例子会社の担当者の方に頑張ってもらうというのも重要だと思うのですが、やはりその会社にとってのエースの方に、きちんとそういったところに向き合わせるということが事業の切り出しでは重要と感じています。

駒村 特例子会社にいろいろヒアリングに行っても、今おっしゃるとおりでして、わりとうまくいっているなと思っているのは、現場の方が担当を実際にされているケースで、特にメーカーなんかではうまくいっているという感じがします。今回の事業は、いろいろな障害、狭い意味での障害ではなく、非常に多様な課題を抱えている方を想定していますので、一つはそういうパターンもあるのかなと思いますが、またいろいろと今後研究会のほうで議論をしていきたいと思います。皆さんからも情報をいただきたいと思います。私のほうで与えられた時間があと 5 分となっております。お一人 1 分ずつ、最後一言ずついただくしかもう時間がない状態で申し訳ございません。今度逆に近い順でお願いできればと思います。よろしくお願ひいたします。

金友 では一言だけ。モデル事業にすごく関心を持っています。結局、やるのは日本財團ではなくて、中崎さんであり、地域で事業をされる方々なので、それぞれうまくいったケース、悪いケースもあると思うのですが、具体的にどういうことがあったのかを記者としてはぜひ見てみたいと思います。ありがとうございました。

中崎 30 年くらい苦労をして、頑張って、みんなの働く場を地域でつくってきたので、これが形になることを、もう非常に期待しています、そうしたら、私が高齢者になっても私の面倒を見てもらえるかなって期待して、団塊ジュニアの人たちに頑張っていただきたいと思います。ありがとうございました。

穴見 本当に大事なのは、現場の人たちが使いやすい提案であるかで、それがしっかりと、厚生労働省はじめ、政府が受け止められるものにすることだと思います。やはり現場の声が大事で、プロジェクトに参加をする先生方がそ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いて、ぜひ政策に結びつくような仕上がりになってくれるとありがたいなと思っております。以上です。

山本 先ほどの特例子会社の件ですが、徳島に、日本ユニシスの特例子会社があります。JCI テレワーカーズという、100 人くらいの NPO 法人なのですが、在宅でしか生活ができない。そういう方が 6 人、脊椎損傷とか、難病の方を採用しています。やっている仕事は、ホームページのアクセシビリティ、障害者の方々が利用しやすいホームページということで、それはやはり大事な部分で、それ

# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

## 報告書

は障害者の方しかできない部分があるということで、仕事を出しています。やはり在宅で、今の制度の中では厳しいんでしょうけれども、工夫をしながらやっています。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、まさしくそれは大事な点ではないかなと思っています。その意味でこのプロジェクトに大いに期待をしていきたいと思います。

川田 障害者の雇用の問題というのはかなり取り組まれていると思うのですが、やはり難病とか HIV、エイズとか、こういうのも入っていますが、やはり複合的な問題がある。難病患者は、差別がある中でやはり就職をしにくい。非常にロストジェネレーションというか、どうも自分よりちょっと上くらいの人たちで働いていない人が多いんです。自分よりちょっと下になるとまた経済環境が変わって、働く人たちが、増えている。同じような状況でも世代によって変わってきています。若いときであれば働く機会があったのにというところが、非常に、同じいろいろな境遇の人たちを見ていても感じている。教育の部分のところからもっと就労に関われるような、もっと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なのではないかと思います。それから、単純労働だけを障害者がやっていくのではなく、障害者も教育の機会があればもっと違った仕事に就けるのではないか。発達障害とか精神障害とかを見ると、中途で障害を持ったという人たちがまた復帰できるようなシステムというが必要です。特に京都のほうなんか、発達障害でもノーベル賞を取った人もいます。本当に仕事というのはすごく重要です。精神・発達障害者の就労サポートをしている NPO とか、この間シンポジウムで出たときに見えない障害のことを言っていましたが、やはり精神障害者の方々なんかは、今、この Web 日報システムとか、日報でいろいろな精神保健士も入って支援をするというような、それこそ本当にそういう支援の仕方でもって働く、継続できるということをやっている人たちがかなりいます。そういう例をぜひ集めてホームページで紹介するということもこのプロジェクトで行われるそうです。ぜひいろいろな、今まで日本財団が支援したものなんかもいっぱいあると思うんですが、そういういった情報というのが得られる場所を、このプロジェクトでつくっていただければと思います。

駒村 どうもありがとうございます。今までのような働き方では日本の未来はないということになってくるだろうと思いますし、こうい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と思っております。また、今お話がありましたように、情報発信や情報交流の場も設けていく必要もあると思います。一方で、我々もうすでにいろいろ研究しているとおり、制度的な制約がいろいろと見えてきました。ぜひとも三先生に置かれましては国会内で、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、お二人のパネラーの方々には国会外でも、フロアの皆さんも、このプロジェクトを応援していただきたいと思います。本日は大変短い時間でしたが、大変深い議論ができたと思います。どうもありがとうございます。