

第6章

**1st WORK! DIVERSITY フォーラムの開催
(2019年5月15日)**

第6章 1st WORK! DIVERSITY フォーラムの開催

1. 概要

2019年5月15日、日本財団2階大会議室で、1st WORK! DIVERSITY フォーラム（第1回ダイバーシティ就労支援フォーラム）を開催した。

清家篤先生（ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム全体委員会委員長、慶應義塾前塾長、日本私立学校振興・共済事業団理事長）から「働くことの意味」と題した基調講演が行われた後、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た。

さらに、一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構岩田代表理事から2018年度の活動報告について、公益財団法人日本財団公益事業部竹村利道シニアオフィサーから WORK! DIVERSITY プロジェクト（ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム）の今後の動きについてそれぞれ説明があった。ここでは、清家篤先生の基調講演とパネルディスカッションを紹介する（フォーラムの詳細は、「1st WORK! DIVERSITY フォーラム報告書」をご参照いただきたい）。



清家先生による基調講演

2. 清家篤先生の基調講演

清家：皆さんこんにちは。ご紹介いただきました清家でございます。冒頭、竹村さんの方から、私が何か先頭に立って、研究調査をしているというようなお話がございましたが、それはそうではなくて、先頭に立っているのは竹村さんとか、駒村さんで、私は後でちょっと申しますけども、一番しんがりの方から、何かお手伝いすることがあったら、とついていっているだけでございます。

私は、必ずしも、障害者の問題を特に専門に研究して来た者ではございません。私自身は、労働経済学という、雇用を、あるいは労働市場を、経済学で分析する。そういう仕事をずっとしてまいりました。特に、その中でも、高齢者の雇用、すなわち人口の高齢化が雇用や労働市場に与える影響を分析してまいりまして、今日も来られている山田篤裕教授（慶應義塾大学経済学部）などと一緒に、研究もしてきたわけでございます。今日は、そういう立場から少し一般的な意味での「働くということの意味」について、お話をしたいと思っております。

I. 働く意思

「働く」ということについて考える際に、まず大切なのは、働く意思を持っているということですね。皆様方のなかにも統計について詳しい方、いらっしゃるかもしれませんが、日本の労働統計には、「労働力」という、最も大切な概念があります。労働力というのは、働く意思を持った人たちの人口、と定義されているわけでございます。働く意思というのは、要するに、誰かから強制されて働くのではなくて、自発的に、自分の目的を持って、働くということです。働く目的というのは、実は、たくさんあります。もちろん、いちばん大きな目的、多くの人にとって、共通の目的は、働くことによって、所得を得る、生計を成り立たせるということだろうと思います。所得を得ることによって、個人は自立し、独立することができる。独立した個人が、社会を支えているわけですから、個人が自分でお金を稼いで、生活をするということは、個人の独立のためになによりも大切なわけですし、もちろん、単に生活ができるだけではなくて、もっともっと所得を増やして、もっと良い生活をしたいというような動機も、もちろんあるわけです。まず、この所得を獲得するというのが、いちばん大きな目的であることはいうまでもありません。しかし、「人はパンのみに生きるにあらず」ということも言われるわけですが、所得だけが働く目的でもないわけで、もちろん、所得だけが目的の人もいてよいわけですが、多くの場合には、それ以外の目的もある。それは広く言えば、自己実現と言いますか、すなわち、自分が仕事することで、多くの仕事は、他の人の助けになっている。広い意味でいえば、働くことは社会に貢献する活動でもあるわけで、社会に貢献することで、大きな満足を得る。あるいは、それによって、他から評価される。ということで、喜びを得る。あるいは、誇りを得る。いわゆる、自己実現ということに

なるわけですね。もちろん、一面では立身出世と言うのでしょうか？偉くなるとか、昇進するとか、有名になるとか、そういう面もあると思いますが、しかし、それだけではなくて、必ずしも有名にならなくても、あるいは、偉くならなくても、自分のやっていることが、人から感謝される。あるいは、直接的に感謝されなくても、人の幸福に繋がっていると実感できる。そういうようなことが、働くことの大きな目的でもあるわけです。

もうひとつ働くということについて言えば、それによって社会に参加するということです。働くということは、例えば、企業などで働く場合には、そこで働く同僚がいるわけですし。あるいは、自営で働く場合でも、取引先だとか、お客さんだとか。要するに、自分と関わる人が、必ず仕事をするというわけです。そうした人との交わりを喜びとする。あるいは、それは人を成長させるために大切な要素になってくるわけでありませう。福澤諭吉は、今は「社会」と訳されている、英語の「society」という言葉に、最初、「人間交際」と書いて、「じんかんこうさい」と読みだりました。要するに、人と人との間の交際というのが社会なんだと言っているわけでありませう。まさに、仕事を人がするという事は、社会が構成されるための大切な条件にもなっているのだらうと思います。

今、申しましたような仕事をする目的としての、生活の糧を得る、社会に貢献できる満足を得る、人から評価される。あるいは、社会に参加する喜びを得るといったこと。こういう目的は、実は、互いに補い合っていたり、あるいはときに合い対立するものでもあります。例えば、今、所得を得る、生活の糧を得るという話をしましたけれども、人によっては、たくさん所得を得ることによって、評価されていると思う人もいるわけですから、その意味では、所得を得ることと自己実現というのは、補完的な関係にある場合もありますが、同時に、代替的な関係もあります。私が専門にしております、労働経済学には、「モチベーションクラウディングアウト」という概念もあります。「クラウディングアウト」というのは、あるものが他を追い出してしまうということで、よく経済学で使う言葉ですが、要するに、モチベーションが互いに置き換わってしまう。例えば、献血ってありますよね。皆さんも献血されたことあるでしょ？私も若い頃、時々献血して、ヤクルトなんかを頂いたりしていたのですが、献血だけでは血が足りなくなっていて、昔、売血ということがあったんですね。血を売る、あるいは、血を買う。そうすると、もちろんそれによって、血液の供給量は増える部分もあるのですが、自分は人のためになると思って献血をしていたのに、それがお金で売られたりするのはイヤだっていう風に思う人もたくさんいるわけです。そうすると、そういう人たちのモチベーションは、売血ということが行われることによって、失われてしまうということもあります。あるいは、ロバート・B・ライシュという、アメリカの有名な労働経済学者が書いた本の中に出ていますが、だいたい、大学の教員ってというのは、あんま

り金銭的な報酬には興味はない。もちろん、興味は多少あるのですが、一番興味があるのは、自分が良い研究をして、それを学会で評価してもらえとか、あるいは、自分の研究が社会に役に立っているというふう実感できる。つまり、学者としての評価ですね。これに最も関心をもっている。それで昔はだいたいどこの大学の先生も、同じような給料です。つまり、東大出て、大企業に行けば、高い報酬得られたのに、大学の先生に、東大の先生になって、そんな高くもない給料だけれども、嬉しい、幸せだと感じる、そういう人がいっぱいいたわけです。

ところが、アメリカで1980年代の終わりくらいから、90年代に入って、それが少し怪しくなってきた。どうしてかと言うと、大学の間で、教授の引き抜きが起きる。そうすると、例えば、ハーバード大学のある教授を、コロンビア大学が3倍の年俸で引き抜くようなことも起きる。そうすると、ハーバードもその人を引き抜かれないようにするには、3倍の給料を払わなければならない。いわば、スター教授の市場価格が、市場の中でできて、そうすると、スター教授は給料が高くなっていく。そうじゃない人は、そうでもない。そうすると、本来必ずしもお金のためだけに他の大学に移ったりなんかしない人も、よそから高いオファーがないと、自分の学者としての価値が低いと思われるようでイヤな気持ちになる。だんだん、市場に乗ってくる。つまり、高い年俸でオファーがあると、やっぱりそっちに移っていく。あるいは、オファーがあったので、うちでも高い給料出ませんか？というような交渉になったりする。だんだんと大学の教員の評価自体が、その年俸と強くリンクするようになってしまった。そうすると、本来はお金で動機付けられていなかったような人たちも、だんだんお金で動機付けられるようになってしまうと。ライシュなんかもスター教授ですから、そういうオファーがたくさんあったのかもしれませんが、そういうような問題があるわけです。ですから、これは、今日は政治家の方もいらっしゃいますけれども、政策論の中で大学なども良い人材集めるためには、もっと給料上げなきゃいけないとか、そういう話が出てきて、それは確かに一理あるのですけれども、そういうのをあんまりやりすぎると、本来の金銭以外の動機付けが薄れてしまうというような面もあるかなという気がいたします。

いずれにしても、働く目的というのは、多様です。所得獲得という目的もあるし、自己実現という目的もある。あるいは、社会参加という目的もある。そして、こうした目的の間に、優劣関係はない。お金儲けがいけないということは絶対にないし、かといって、自己実現ということが、お金儲けよりも価値が低いとかいうこともない。あるいは、お金や自己実現もさることながら、自分はやはり社会に参加したいという、そういう目的が他の目的に比べて価値が低いということもない。私もだんだん年を取ってきて、私の友人でも、そろそろ会社を早期退職するとか、そういう人も出てきているのですが、そういう人、やっぱり行くところがなくて、家で奥さんに邪魔にされるとか、そういう人もいます。そういう人の行き場所という意味での働くというよ

うな意味もやはりそれなりの価値はある。つまりどんな価値が、どんな目的が高尚で、どんな目的は高尚でないかとか、そういうようなことはない。ひとつひとつがどれも尊重されるべき目的だろうと思います。

そのときに、特に自己実現といったことを考える際に、大切なのは、さっきのモチベーションクラウドイングアウトではないですけども、他との比較ということももちろん大切ですけど、より大切なのは、相対的な評価よりは絶対的な評価だと思うのですね。特に、自分の中で、自分は昨日よりどのくらい成長した、仕事で充実したかという、自分の中での絶対水準の向上。これが、大切な目的なのではないかと思います。まず、働く意思というのが、非常に多様になるということ。これは、働くということを考える際に大切なポイントです。

II. 仕事能力

二つ目には、どんなに働く意思があっても、働く能力がなければ働くことはできません。働く際の仕事能力ということです。働く際の仕事能力を規定する要因はふたつあります。一つは、「その人自身の様々な特性」。例えば、体力であるとか、認知能力であるとか、最近よく言われる非認知的な能力だとか。そういったような、いわゆる個人の持っている特性です。身体的な能力、知的な能力、健康状態。何でも良いのですが、そういうようなものです。もう一つが、「外的な要因」です。個人の外にある仕事をする上での能力。いちばん大きいのは「技術」、「テクノロジー」です。どんな人も、仕事をする上では、一定の技術を前提に仕事をしますので、技術の特性によって、仕事能力というのが決まってくる。そして「マーケット」ですね。どんな市場でものやサービスを売なのか。人は、ものやサービスを生産して、それを企業だとか、あるいは個人に直接売るということで、仕事をしているわけですから、マーケットの状態ですとか、あるいは、様々な制度の枠組み、こうしたことも仕事能力を規定します。

まず個人の内的要因、とくに認知能力について考えてみましょう。これは、知識がどのくらいあるか、あるいは、論理的に思考する力がどのくらいあるかという、いわゆる、「コグニティブスキル」、いわゆる、頭が良いとか、勉強できるとか、そういうことです。そして、もう一つ、実は仕事をする上で大切な能力だと最近言われているのが、ノーベル経済学賞を取ったジェームス・ヘッグマンという人などが研究しているので有名ですが、「非認知的能力」、「ノンコグニティブスキル」です。これは、要するにどのくらい真面目であるとか、あるいは、人に対する共感力があるとか、あるいは、人に対してどのくらい優しいとか、正直だとか、そうしたことが、仕事をする上では、とても大切な能力である。誠実さであるとか、正直であるとか、真面目であるとか。これは、もしかすると短期的には、例えば、狡っ辛い（こすっからい）人の方がビジネスをする上で有利なことがあるかもしれない。しかし、長期的には、これは統計的にも確認されているわけですが、正直だとか、真面目だとかということが人の生涯賃金を高める、とい

うことが、実はヘッグマンたちの時系列データ、個人の生涯をずっと追ったパネルデータで、論証されているわけです。

もうひとつの、外的要因として重要なのは技術ですね。例えば、産業革命の前、農業が中心であった社会では、多分身体的な能力、力が強いとか、あるいは、暑さ寒さに耐えられるとかいったような能力が、仕事能力の上で大切だったと思われかもしれませんが、産業革命後、工場で大規模生産が行われるようになると、機械を巧みに扱うことができるといったような能力が高く評価されるようになる。あるいは、最近のような、新しい情報通信機器などが発達するとそれらを巧みに使いこなす能力。さらにはAI やビッグデータなどの出現によってそういうものに対応した能力が必要とされるようになってくる。

マーケットについてもそうですね。例えば、グローバルなマーケットの中で、発展途上国の時代には、安いものをたくさん造るといような仕事を中心になるわけで、そうすると、より長く働けるとか、あるいは、より我慢強く働けるとか、そんなことが大切になっているのです。しかしだんだん先進国になってくると、少量の、付加価値の高いものを作って、競争するようになってくる。そうすると、むしろ、新しいものを作る創造力だとか、あるいは、消費者のまだ気付いていないような需要を掘り起こすことのできるような想像力、そんなことが必要になってくるわけです。あるいは、安いものをたくさん作るというときには、製品にいわば実用性や耐久性などを求められますので、実用的なものをどういう風にするかといったアイデアを出す人が有利かもしれませんが、それがだんだん高度なものになってくると、良いデザインであるとか、もっと気持ち良く使うことができるといったようなことが、競争の中心になってくる。そうすると、そういうセンスがあるかないかというようなことが、能力を規定するようになってくる。

あるいは、制度ですね。例えば、今おそらく若者の中で一番高給を得ている人たちの代表格が、プロのスポーツ選手だと思います。例えば、アメリカの大リーグ野球に行った人たちは、何十億円というお金を稼いでいます。その人たちはもちろん、球を速く投げられるとか、バットを振って、ボールを遠くまで飛ばすことができるとか、そういう能力を持っているわけです。しかしこれは、当たり前ですけど、野球という制度がなければ、どんなに速く球を投げられても、木の棒でボールをどこか遠くに飛ばすことができても、何の価値もないわけです。更に言えば、そういう野球という制度があった上に、なおかつ、それを人に見せて、お金を取ることができるというプロフェッショナルベースボールという制度があって初めて、その能力が仕事能力として、高く評価されることになる。

いずれにしても、個人の持っている体力だとか、認知能力だとか、非認知能力といったような内的な要因と、技術であるとか、マーケットであるとか、あるいは今言った、

プロ野球制度といったような制度であるとかといったような、外的要因の組み合わせで、仕事の能力というのは決まってくる。その組み合わせで、ある人は有能であるとか、そうでないというようなことになってくるわけですね。ですから、その組み合わせ次第で、ある人は有能になったり、無能になったりする。例えば、農業をするときに、どんなにボールを遠くまで投げられても、価値はないですね。あるいは、サービスを提供するという仕事には、人に対する思いやり、あるいは共感力というものを必要とされます。しかし黙々と、機械を操作するというような仕事の上では、そのような資質はそれほど高く評価されないのかもしれない。このように、内的要因と外的要因とのいわばかけ算で、仕事の能力というのは決まってくる。

そういう面では、ある一時点で見ても、仕事の能力というのはものすごく多様なわけです。組み合わせですから。まして、異時点間で見ると、例えば、プロ野球制度ができるまでは、ボールがどんなに投げられても、有能ではなかったということからもわかるように、有能さというのは、その時点時点でまた変わってくるわけです。その意味では、先ほど働く意思というものが多様であるということを行いました。同時に、仕事能力というのも多様ということ。そうすると、働く意思と仕事能力のかけ算で、働くということ、仕事をすることを描写しようとする、働く意思も多様ですし、仕事能力というのも多様なわけですから、実は、かけ算から出てくる、働くということの意味というか、あるいは、働くというものの実相というの、極めて多様だということになるのだらうと思います。例えば、さっき言いましたけど、どんなに勉強ができて、実は自分は勉強ができるということを活かして働くということを希望しないという人もいるかもしれません。自分は、ものすごい学校の成績は良かったけれども、でも、実は自分はそうではなくて、困っている人を助けるための仕事がしたい。そういう選択もありますし、もちろん、そうではなくて、その能力を活かして、活躍し高い所得を得るという選択もありうる。

そういう面では、働く意思と仕事能力、いろんな組み合わせがあり得ます。例えば、専業主婦というような立場の人たちもいらっしゃるわけですが、その人たちも、もしかしたら仕事をしたら、ものすごく稼げるかもしれない。でも、自分はそうではなくて、家族のため、あるいは地域社会のために貢献したいという風に選択をしているということもあるわけです。その意味では、働く意思と、仕事能力。このかけ算からなる働くことの実相というのは、極めて多様なわけです。つまり、働く意思というのが、所得を求めるとか、自己実現だとか、社会参加だとかいったように、色々な形に分かれてくる。同時に、仕事の能力というの、体力もあるでしょうし、認知的な能力もあるでしょうし、非認知的な能力もある。そういうようなものの掛け算で、仕事の実相は細分化されているわけです。

したがって、「働くということは何ですか？」という風に聞かれたときに、私は労働経済学者ですから、よくそういうことを聞かれますが、大変無責任ですけど、「それは一概には言えませんね」、「色々ですよ」という風に、答えるのが正解だと思います。一様ではない、多様な、あるいは多面的なものであって、働き方だとか、働く実態において、別に優劣があるわけでもない。良い悪いというものがあるわけでもない。もちろん、反社会的なこととか、それは悪いということはあるでしょうけれど、一般的には、どんな仕事も良いとか悪いとか、優れているとか優れていないとかいうことはできないというのが正解だろうと思います。

III. 可能性を増やす

だとすれば、大切なのは、選択の可能性を広げることだと思います。多様性を広げていく。どのように働くか、それを一人一人が自分の価値観だとか、あるいは自分の能力に合わせて決めることができる。私は良い社会というのは、自分に与えられた今の技術だとか、市場構造に規定された一定の仕事能力のもとで、自分の働く目的を最大化することのできるような、そういう社会だろうと思います。それは、誰かに強制される、あるいは、誰かの価値観に縛られるものではなくて、あくまでも個人の選択によるものだろうと思います。そして、一人一人の選択をした働き方をしていく中で、個人同士が互いに対等な関係で交わる人間交際を行うことのできる社会というのを、おそらく福澤諭吉などは理想の社会という風に考えていただろうと思いますし、私もそういう社会に向かって、進んでいけると良いなという風に思っているわけです。

そういう社会は、どうしたら実現できるか。その条件は何か。ひとつは、やはり多様な仕事の存在です。多様な産業、職業の存在ということでしょう。例えば、もし日本が、世界を見るといまでもそういう社会は少なくないのですが、モノカルチャーの世界だったら、つまり、農業だけの社会、あるいは、何かひとつの鉱物を掘って稼ぐだけの社会であったとすると、その仕事に適した能力を持った人以外は評価されない。あるいは、仕事が楽しくできないということになりますね。つまり、昔の農業社会では、農業に適した能力のある人が評価される。あるいは農作業から喜びを得られるような人は仕事から満足を得られる。しかしそれ以外の人あまり幸せになれない。そういう社会だったのだらうと思います。そういう意味では、やはり産業革命が起きて、そして、産業が多様化していく。多くの産業が、農業だけではなくて、製造業、あるいはサービス業といったような形で広がりを持つてくることで、仕事の多様性も増えてくる。このことはまず大切だろうと思います。

先ほど、仕事能力は、内的要因と外的要因によって決まるというお話をしたわけですが、そういう視点から言うと、仕事能力があるかないかというのは、基本的には働く可能性を規定するわけですから、何はともあれ、仕事能力を高める、あるいは仕事能力の可動性といいますか、活用可能範囲を広げるということも大切です。その意味ではその

活動可能範囲を制約している内的要因の面での制約、そして外的要因の面での制約をできるだけ小さくする。バリアを低くするということが、大切になるだろうと思います。特にここで言う外的要因の制約というのは、色々な技術の制約であるとか、あるいは、市場の制約であるとかいうものです。そして技術の進歩、あるいは、市場化の進展という現状、これはもう抑えられないわけですから、これを上手い方向に使っていきましょう。つまり技術の進歩というのは抑えられないわけで、であるならば技術進歩が人々の働く可能性を狭くするのではなくて、広くする方向に機能するように仕向けていくということこそ大切だろうと思います。実際、技術の進歩のいくつかは、人々の働く可能性を高めているわけですね。例えば、技術とって良いかわかりませんが、医療の進歩によって、従来はもう治らなかつたような病気がコントロールできるようになる。しかも、コントロールできるだけでなく、仕事もできるようになってくる。あるいは、従来は年を取るとできなくなってしまっていたような仕事が、ロボットスーツだとかいうようなものの助けを借りて、できるようになってくる。最近、脳外科医の方のお話を聞いたんですけど、これは特殊な例かもしれませんが、昔は脳外科医の人というのは、だいたい50代の半ばくらいで引退しなければならなかつた。それは、視力が弱くなってくるし、手が震えたりすると、微妙な手術ができなくなる。ところが、今、いわゆる非侵襲性の手術っていうのですか？内視鏡下で手術が行われるようになると、あるいは、場合によると、遠隔的に行われるようになると、まず、手術視野というのが、自分の目ではなくて、映像で拡大して出てくるようになる。と同時に、メスも実際に自分の手で切るのではなくて、ロボットアームを使ってメスを操るので、それが実は手の震えなどを修正してくれる。それで、脳外科医の経験だとか能力が、60代まで活かせるようになりました、というような話。こういう話は、いろんな所にあり得るだろうと思います。

あるいは、マーケットもそうだと思います。今までは、自分の持っていた商品やサービスなどは、どこかの企業を通さなきゃ売れなかつたかもしれない。でも、ご存じの通り、今、これはもちろん色々問題もありますけれども、ネットを通じて、自分の持っているスキルだとか、あるいは、自分の作った素晴らしいものを直接売ったりすることもできるようになってきている。そういう面では、技術の制約であるとか、市場の制約というようなものが、だんだん小さくなっていくということも期待できると思います。

と同時に、内的な制約ですね。内的な制約、ひとつは健康です。健康寿命を延ばす。先ほども申しましたように、医学の進歩であるとか、生活習慣病を予防するとか、健診だとか、そんなことをしっかりやることによって、健康寿命を高めていくことができる。あるいは、再生医療などによって、今まではもう使えなくなつてしまつたような人間の機能が、再び復活してくる。そういうような意味で、健康に対する投資は内的要因の制約を小さくしてくれます。あるいは、コグニティブスキル、ノンコグニティブスキル。

認知的な能力、非認知的な能力、これは学校教育などで大きく高まりますので、学校教育をもっともっと盛んにしていく。つまり、教育のための投資をもっとしっかりして、健康に対する投資、教育に対する投資をしっかりするということが、実はさっき言った仕事能力を規定する内的な要因による制約を低くする。そのバリアを下げるために、とても大切になってくるだろうと思います。

と同時に、やはり仕事をするというのは、多くの場合、他人と一緒に仕事をする。あるいは、他人と取引をするということですから、人間の関係が大事。人間と人間の間関係を、もっともっとスムーズにできるようにする。それもまた技術の力を借りて、例えば、従来であれば、遠くの人と通信をするのはお手紙しかなかったのが、いつの間にか電話で話せるようになり、更に、メールを出せば、すぐに届くようになるという形。人間の交際の制約というようなものも小さくしていく。

その中で、もうひとつだけ大切だと思うのは、価値観といいますか、「マインドセット」。仕事をする上での制約で、自分の仕事は社会的評価が低いとか、こんな仕事はつまらないと思われるのではないかとといったような、他からの、あるいは、相対的な価値観ではなくて、もっともっと自分の価値観に沿った、自分がこの仕事はとても有用だと思っている、あるいは、人の役に立つだろうと思っている、そういう点で、しっかりと価値を見いだすことができること。さっきちょっと申しましたけれども、その中で特に大切な、私はマインドセットというか、どういう仕事が良い仕事なのかと考える際のポイントは、仕事を通じての成長だと思います。昨日より、今日は、職業人としても、あるいは、個人としても、どのくらい成長できたかという、自分の、一人の人間の中での時間軸の相対評価というか、成長評価、大切なのはここではないか、と思うわけです。

これまで話してきたことをまとめると、働くということは、働く意思と仕事能力のかけ算で決まってくる。その際大切なのは、かけ算の積である「働くということの可能性」をどれだけ広くしていくことができるかということで、そのために、様々な政策が必要になってくると言うことなんだろうと思います。

IV. ワークとライフ

よく、「ワークライフバランス」ということを、皆さん、いろんな所で聞かれると思います。今日は厚生労働省の関係者の方もいらしてはいますが、厚労省なども、ワークライフバランスということをよく言っているわけです。私もこのワークライフバランスはとても大切だと思っていますが、実はひとつだけ、注意した方が良いなと思うのは、「ワーク」と「ライフ」というのは、何も代替的なものではないということです。対立する概念ではないということ、私は申し上げたいと思います。つまり、ワーク、仕事というのは、多くの人にとって人生の非常に長い時間を過ごす場であるわけです。その意味ではワークというのも、実はライフの非常に大切な一部だと思います。そうい

う面では、ワークもライフなのですね。ワークライフバランスというのは、そういう面では、これもちよっと誤解を招かないようにしたいのですが、自分はバリバリ働きたいんだという人は、そういう選択もあっても良いし、自分はそうではなくて、自分の家族のこととか、趣味のこととかと、調和がとれた働き方がしたいのだということであれば、そういう選択もできるということこそ本来の意味でのバランスなのだろうと思います。つまり、個人にとって、バランスというのは色々ありえますので、国だとか社会が一律的に、これが良いワークライフバランスなんだといったように決めるべきものではないと思います。ただ、問題は、個人の選択尊重というのは、人に迷惑をかけないという範囲においてなので、人に迷惑をかける場合は別なわけです。つまり、一人の人が長く働くと、周りの人も一緒に長く働かなければならなくなる、といった場合です。そうすると、それは長く働きたくないという人の選択を奪ってしまう。そういう面で、例えば、労働時間の規制だとかいうようなものも必要になってくるのかなと思います。そういう面で申しますと、政治家の方も今日はお見えですので、後でまた具体的な制度、政策を議論していただければ良いと思いますけども、労働時間なども、私は一律的に短くすれば良いというようなものではなくて、例えば人生のある時期は長く働きたい、働くことは元気のもとなのでバリバリ働きたいといった人もいるわけで、その人たちの選択もできるだけ認める。しかし、そのことが長時間は働きたくないという人に、迷惑を掛けないようにするというような仕組みを考えることが必要なのではないかとも思っているわけでありませう。

もうひとつ、このワークライフバランスというのを考える際に大切なのは、これからは「一人二役社会」、あるいは、「一人複役社会」、一人の人間が、複数の役割を果たす社会が必要になると思っております。つまり、一人の人間が、職業人として、家庭人として、地域社会の住民として、あるいは特定の趣味の世界の人としても、複役を果たせるようにしていく。今、目いっぱい働きたい人にはそういう選択肢のあることが良い、と言ったばかりではないですか、と言われるかもしれませんが、もちろんそれはそれで良いことなのですけれども、実は社会全体の有り方、一人一人が複役を果たせないと、社会は維持できなくなってくるかもしれないということもあるわけです。これは、特にこれから人口が減少していく中で、女性も男性も、あるいは高齢者も若い人も、あるいは障害のある人もない人も、それぞれの意思と能力に従って、社会を支えるということが必要になってくる。すでに家庭の中の家事分担で、一人の人が職業人としてだけすべての時間を使うと、他の人は家庭人としてだけしか時間が使えなくなってしまうというようなことが、女性の就労促進などの阻害要因となっている。そういう面では長時間労働という選択肢も、とは言っても、社会全体の持続可能性という観点からは、問題となるわけです。夫婦で家庭生活を維持しながら仕事もしっかりとすることのできる条件を整備する。あるいは、少し後でお話しますが、これから人口が少なくなっていく中で、先ほど竹村さんも地方自治体の話しをされていましたが、地方自治体が住

民の必要とするニーズを全て行政として、公的に提供することは、人的な制約からだんだんと難しくなってくると思います。民間で人手不足になるときに公務員だけそんなにたくさんは雇えません。そうすると、実は地域において、人々に必要とされる、人々の生活を成り立たせるために必要なニーズの少なくとも一部は、互いに助け合いながら、維持していくというようなことも必要になってくる。そのような時代には、単に仕事人としてだけではなくて、あるいは家庭人としてだけではなく、地域社会の一員としても、何らかの役割を果たす人も増えてこない、地域社会の持続可能性も低下してしまうと思います。

そのときに大切な考え方は、お互いに助け合う。お互い様ということなのではないかと思えます。よく、長時間労働がなくならない。例えば、有給休暇が取りにくいというようにときに、意識調査をしますと、必ず答えのトップに出てくるのは、自分は休暇を取りたいけども、休暇を取ると、職場の同僚に迷惑がかかるので、取りにくいという答えが出てくる。でも、これは確かに同僚を思う麗しい心でもあるのですが、良く考えてみますと、その深層心理は、自分たちが忙しいときに、同僚に休まれたら迷惑だと思っから、自分が休んだら同僚も迷惑なんだろうなという風に思いやるわけですね。そのときに、確かに同僚が休んだら、自分は少しばかり迷惑するけれども、それはお互い様で、その代わり、自分が休暇を取るときには、よろしく願いますね、というような考え方になれるかどうか。あるいは、一年365日24時間開いているコンビニエンスストア。確かに、消費者から見ると、とてもコンビニエンスですけど、そこで働いている人から見て、それが本当にコンビニエンスなのかどうかというようなことも、やはり想像してみる必要があると思います。実は、ここも非常に大きな政策上の問題ですけど、消費者として利便性を高まるということは、実はそこで働く労働者の労働をきつくしているということを認識すべきですね。

ここで大切なのは、一人一人の個人は、消費者であると同時に、労働者でもあるということです。そういう意味で、自分たちが消費者としての利便性をとことん追求するということは、実は回り回って、労働者としての自分の働きづらさをもたらすことになっているかもしれないということもあるということについて、やはり、想像力を逞しくする必要があるだろうと思います。

もうひとつ大切な考え方は、何事についても、それはこうした方が良いんじゃないか?とか、こうすべきだという風に、お節介を焼くということではなくて、あるいは、個人の自立できるのをわざわざ先回りして、助けるというのではなくて、個人の選択と自立を尊重するということでしょうか。そこで必要なのは、見守りというか、お互いに良く互いのことを見ている、何かあったら助けましょう、ということ。以前、大阪大学の総長だった哲学者の鷺田清一氏が、「しんがりの思想」ということを言っています。よく、リーダーシップというと、大学などもよく学長はリーダーシップをとれとか言われ

るんですけども、先頭に立って、旗を振って、どんどん進んでいくリーダーシップというのがあるけれども、これからの社会に必要なリーダーシップというのは、これはリーダーシップというのかわかりませんが、むしろ山を登るときに、先頭に立って引っ張っていくのではなくて、むしろしんがりを歩いて、途中で疲れそうになった人がいたら、そっと手を貸す、あるいは、先頭にいる人に、もうちょっとペースを落とそうよと助言するといった、そういうしんがりの思想ではないか。しんがりの思想で互いに助け合うということも大切ではないかなと思うわけです。

V. 2040年問題への対応

もう時間がだいぶ経ちましたので、少し話を端折ることになりますけど。お互いに助け合う、互助ということがなぜ大切かということのひとつのポイントに、「2040年問題」というものがあると思います。皆さん、「2025年問題」というのはご存じだと思います。団塊の世代の人たちが、全て75歳以上の後期高齢者になって、医療とか介護の負担がものすごく重くなってくる。ここをどう乗り切るか。実は、これを乗り切るために、私もお手伝いを少しいたしましたけど、社会保障制度改革国民会議というものが提言を出して、子育て支援、年金、医療・介護の提供体制の見直しというものを提言しまして、今、だいたいその提言に沿って、政策が進められていると思います。その先に実は2040年問題というのがあるわけですね。2040年というのは、2042年に65歳以上の高齢人口は、今の予測ですと、3,935万人で、ピークになります。だいたい、その頃は毎年人口が90万人くらい減っていきます。そして、その背景にあるのは、いわゆる団塊ジュニアの人たちです。2025年問題は団塊世代が後期高齢者になる問題だとすれば、2040年問題というのは団塊ジュニアの人たちが非常に大きな高齢人口のコブになる問題です。団塊の世代というのは、毎年270万人くらいずつ生まれていたわけですが、団塊ジュニアも毎年200万人くらい生まれていました。1970年代の前半に生まれたこの人たちが次々と高齢者になっていくというのが、2040年です。2040年に高齢者になっていく団塊ジュニア世代の人たちのひとつの特徴は、これは残念なことですが、この人たちは、もともと人口が多いので、就職するときに需給関係から就職難になりやすかったうえに、その時期がちょうど日本でバブル経済が崩壊して、金融危機に陥った1990年代の前半から中頃に当たっていたということで、就職氷河期だったわけですね。そこで、非正規の就職を余儀なくされた人も少なくないというようなこともあって、この人たちは、その前後の世代に比べて、生涯賃金が安いのです。ということは、老後の年金も低いかもしれない。場合によると、被用者年金に入っていない人もいます。2040年にはそういう人たちが一気に高齢化してくるので、ここをどう乗り切るかということがポイントになってきます。

その対応策は、支え手を増やすということです。そのために今から女性や高齢者の就労を促進する政策を強化することは大切です。また団塊ジュニアの人たちの中で、非正

規でいる人たちを今のうちにできるだけ早く正規雇用になってもらうようにしていく。そのための職業訓練であるとか、職業紹介などの政策を強化していくということも大切だと思います。同時に2040年になると、先ほど言いましたように、地方自治体などは住民の生活上のニーズを全て公的に提供することはできなくなってくるかもしれない。そこで互いに助け合う、互助の仕組みがもっとも必要になってくるんだらうという風に思います。2040年から逆算して今からしっかりと準備しておくということです。

VI. 個人の独立ということ

最後になりましたけれども、結局、多様な意思と多様な能力のもとで、多様な働き方のできる社会にしていくということだと思います。こうした社会を可能にする基本的な条件は、個人の独立ということです。個人が独立して、一人一人自分の考えに従って生活することのできるということですね。福澤諭吉は、「独立の気力無きものは、人に依存する。人に依存するものは、人を恐れる。人を恐れるものは、必ず人にへつらうようになる。」とっています。そうすると、自分の意見をたたかわせたり、自分の意思を実現しようとだんだんしなくなって、人の言いなりになってしまう。人を見れば、腰を良くして、人の言いなりになってしまう。そういう人ばかりになったら、国の独立も守れない。福澤は一心独立して、一国独立すると。一人一人が独立した個人であるからこそ、国の独立も守られるんだ、ということを行っているわけですが、まさに一人一人が独立して生活を営むことのできる社会でこそ、働き方の多様化、多様な働き方を実現させることも可能になってくるのだらうと思います。

一人一人が独立しているということは、一人一人の人間関係は決して上下関係ではない、従属関係ではない、度々福澤を持ち出して恐縮ですが、福澤は封建制度、門閥制度は親の敵でございますと言っています。つまり、上下関係で人間関係が決まらない、フラットな社会を作ろうということです。福澤は実は、フラットな社会を作るために、面白いことをやっていて、人と話すときに、相手が誰であろうと、相手に呼びかける際の呼称は、「何々さん」としか言わなかったと言われていました。どんなに若い学生でも、何々さんと。どんなに政府の偉い大臣などであっても、何々さんとか呼ばないと。そういう社会を福澤は目指していたわけです。まだ日本はそこまで、福澤が目指していた頃から100年以上経っているわけですが、いっていないかもしれません。しかし、これから技術の進歩の助けも借りつつ、あるいは制度やマインドセットを変えつつ、老若男女、そして障害のある人もない人も、一人一人が独立した、自分の考えに従ってそういう社会を作ることにはできるはずだと思います。そして、それは決して、一人一人が勝手に点でバラバラに生活をするという社会ではなくて、独立した個人だからこそ、相互に助け、また、助けられることもできる。そして、助け合いというのは、実は個人に必要なもの

を全て公に提供して貰うのではなくて、互いに提供し合う。共助の社会ということはそういう社会であります。

こうした点から政府に求められる役割は何でしょうか。もちろん、最低限のセーフティネットを張るということは、とても大事です。一人一人の個人にいろんな不運が及ぶということはありますから、不運に見舞われた人たちがきちんとした生活ができるように、セーフティネットを張るということは政府の仕事としてまずなによりも大切です。同時に、先ほど申しましたように、個人の働き方に関して、その働きづらさの問題になっているような内的な制約であるとか、外的な制約を緩和するような政策を積極的に進め、個人個人がよほどのことさえなければ政府の助けなど借りずに、きちんと生きていくことができるような条件を整えていくことなのだろうと思います。このダイバーシティ就労プロジェクトというのも、私の理解では、そうした民間の私たちボランティアの、民間の力でそういう社会を少しでも実現していこうということなのではないかと思っております。大学の教員の悪いクセで、講義が少し長くなってしまい恐縮です。今日もちょっとそんなことになってしまいました。私のつたない話にお付き合いいただき、どうもありがとうございました。

【講演要旨】（清家講師が配布したメモ）

〔I〕働く意思

- （1）働く目的→所得獲得、自己実現、社会参加
- （2）補完・代替→補完所得評価、代替 motivation crowding out)
- （3）多様性→目的間優劣無し、どの目的も大切、目的内≠他比較=自己成長

〔II〕仕事能力

- （1）内的要因→体力、認知的能力、非認知的能力
- （2）外的要因→技術、市場、制度、規制
- （3）有能程度→内的要因×外的要因、一時点多様性、異時点間変化
- （4）多様性→働く意思×仕事能力、意思多様・能力多様、組み合わせ多数

〔III〕可能性を増やす

- （1）良い社会→仕事能力の下で目的最大、個人選択、独立個人の間際
- （2）働き方の多様性を単一産業社会、多産業・多職種
- （3）外的制約↓↓→外的要因多用化、技術↑市場↑、技術規制、市場規制↓
- （4）内的制約↓↓→健康投資、教育投資、人間交際、≠相対比較=絶対成長

〔IV〕ワークとライフ

- （1）ワークライフバランス→≠代替的、ワークもライフ、外部不経済を防ぐ
- （2）一人複役社会→職業人、家庭人、地域人、趣味人
- （3）相互尊重→「迷惑かかる」？「コンビニエンス」？「しんがり」型手助け

〔V〕2040 問題への対応

- （1）2040 年問題→高齢人口最大、人口急減、団塊ジュニア世代が高齢者に
- （2）支え手を増強→団塊ジュニア強化、様々な形で社会支える

〔VI〕個人の独立ということ

- （1）多様性のもと→個人の独立、福澤「独立の気概」「一身一国」、絶対条件
- （2）社会=人間交際→独立≠孤立、独立しているから対等交際
- （3）独立条件→仕事、相互依存社会、助け助けられ、公から私・共へ
- （4）国に依存しない→政府役割→制約安全網、相互協力、当プロジェクト

3. パネルディスカッション

- (座長) 駒村康平氏: 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
 山本博司氏: 公明党参議院議員
 川田龍平氏: 立憲民主党参議院議員
 中崎ひとみ氏: 社会福祉法人共生シンフォニー常務理事
 金友久美子氏: 共同通信社経済部記者



パネルディスカッションの1コマ

(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)

(パネルディスカッション内容)

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、多面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こうと考えています。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と。

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、壇上が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。簡単に山本先生をご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す。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月の日本財団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、障害福祉にずっと関わらせていただきまして、今お話がありました、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ますが、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、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申しますか、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います。具体的に、ではどう進めていくのかということ、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、今日は慶応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らっしゃいます。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。よろしくお願いいたします。

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全者とインクルーシブな、オープンに開かれた職場をつか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、日本で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えますけれども、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、そういった様々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す、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。今日おいでの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、川崎二郎先生と共著で出ささせていただきまして、その中にも、清家先生のご寄稿をいただいたりして、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いてきました。

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ますと思います。川田議員はHIV訴訟で非常に有名になりましたが、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。こうした経歴を踏まえて、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。よろしく願いいたします。

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なとつくづく思っております。

そういった中で、私自身も、障害者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者の人たちであってもなかなか働きにくい環境にある。そういった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。特に精神障害者の人たちの問題が大きい。今働く場が少ない精神障害者の人たちを支援して働ける場所を増やしていくことがとて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。若い人たちにとって、働きはじめる人たちにとっ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おります。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して、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。

今若い人たちは、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、今若い人たち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ということが、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おります。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、そういう人たちも雇用してしっかりやっていかなければいけない。本当にそういう意味で、ぜひこういう人たちの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々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おりますし、国として、やはりこれはしっかり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う体制をつくっていくことがとても大事だと思っております。よろしくお願いいたします。

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されています。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いいたします。

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、よろしくお願いいたします。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パシエント（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。みんなどん底を見ているから。何回も琵琶湖に投身しようかと思った。そう言う、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、よろしくお願いします。

金友 共同通信の金友です。よろしくお願いします。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会っちゃったりとか、そういうような記者生活を細々としています。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おりますが、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。

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、日本財団の支援を受けて、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事な点は、先ほど川田先生からお話がありましたが、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話しいただいたわけですが、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ただ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と、日本は遅れているんじゃないか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、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っても、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は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、非常に私も関心があります。

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ける職場をつくるかということのほうに、時間がかかっても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、民間でしっかり働いている人を、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っ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と。だから、数字だけではなく、ちゃんと働ける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も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を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います。

駒村 ありがとうございます。では、山本先生。お願いいたします。

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かうということにたずさわりました。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が、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国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あ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、そういっ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を感じました。

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が、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る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った方々を、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った基準を示せるようなトライアルというか、政府からお金をいかに引っ張ってこれだけの説得力を持つシステムのトライアルが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な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かも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)。

駒村 その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を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。十分答えになっていないかもしれませんが、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だったり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が。

金友 手短かに、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、スティグマみたいなことなんですか？

中崎 そうです、スティグマだったり、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が、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つか、生きづらいつか、困難だなどと思う人が、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っこうあいまいというか、どっちにも自分になり得る、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、そういうスティグマとかが起こりにくいですよ。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けば、それはどこかで連続的な関係になるわけですよ。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ことを心配される意見もある。一方で、そう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と言し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ょうか。本人も社会ももっと応援してよと言し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なとは思いますが。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、せっかくだからフロアからも聞いてみまじょうか。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は。

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、そこにじゃあ投資ができる余力があるかということ、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、いわゆる行動とうまくマッチして、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、身体とか知的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わからない。そういったようなことも、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ってしまうのですが、そのへんについてはいかがでしょうか。

駒村 では、穴見先生お願いいたします。

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、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場所がある。例えばA型とかB型の事業所もそうだと思うのですが、我々特例子会社をやっている、本業と全然違う業種という業態をつくって、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、やはり法定雇用率は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ukれない場合はまったく関わりのない業種の会社をつか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、そういう職場が作りやすくなるのではないか、ということは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もあります。

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った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。こういう取り組みをすると、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は、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、出し合っただけであ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、その問題はありますが、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、事業協同組合をつか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り組みを進

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お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。よろしくお願いいたします。

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、やるのは日本財団ではなくて、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、厚生労働省はじめ、政府が受け止められるものにするのだと思います。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います。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っています。

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ってくるとまた経済環境が変わって、働ける人たちが、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ける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と。発達障害とか精神障害とかを見ると、途中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のが必要です。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ける、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の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、我々もう既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、フロアの皆さまも、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した。