

問1 障害者就労行政のダイバーシティ化をどう進めていくべきでしょうか？

答：障害者就労行政における「障害者」の概念を広げていくことがダイバーシティ化を進めていく上で重要です。諸外国の「障害者」は、社会的要因で生み出された「社会的障害」等、日本の障害者より広範な人々を含んでいます。例えば、デンマークでは、就労困難者に対する職業リハビリテーションの対象者は、本人（障害者、社会的に排除されている者、難民）とその家族、となっています。日本のように、いわゆる医学モデルに基づく身体障害者、知的障害者、精神障害者に限定した取組みでは、社会的、環境的要因によって就労困難が生み出されていると考える社会モデルへの対応には限界があります。そこで、障害者の枠を超えたダイバーシティ就労の推進が求められています。具体的には現行の障害者就労支援制度を障害者以外の就労困難者への拡大、障害者その他労働市場で不利な立場にある人々とそれ以外の人々が同じ条件で一緒に働くソーシャルファームの推進等が考えられます。また、この課題の重要性の世間への周知、就労支援者の養成等も重要であり、日本財団 WORK !DIVERSITY プロジェクトで積極的に取り組みたいと思っています。

(ダイバーシティ就労支援機構事務局)

障害者雇用は、障害者雇用率制度により大きく進展しました。障害者手帳はいわゆる医学モデルに基づいていますが、手帳を持たない者でも就労支援等社会支援が必要な人々が多い。障害者雇用率の対象を広げていくことを検討する必要があります。(朝日氏)

問2 障害者就労支援施設で、障害者手帳を保有していない就労困難者を受け入れるためにはどうしたらいいでしょうか？

答：高齢者やシングルマザー等は、特定求職者雇用開発助成金の対象になります。対象にならない者も、人員配置を多めにする考えで、資格不要の生活支援員や職業指導員として雇用しています。資格が無くてもできる仕事が、障害者施設ではたくさんありますので、特に環境的ハンディキャップを持つ方は重宝しています。(中崎氏)

ご質問にあるように、確かに現行の障害者福祉サービスの枠組みだけでは障害者手帳を持たない就労困難者に直接対応するのは難しいところですが、今後は、「重層的支援体制整備事業」等を活用し、一法人、一施設だけでなく、地域の中で共同して取り組むことも考えられます。(朝日氏)

問3 社会にダイバーシティ就労を働きかけるためにはどうしたらいいでしょうか？

答：誰かが先ず発信しないと広がりません。少しずつ積上げて大きな流れになることを期待したいと思います。 (朝日氏)

私が事業を始めた30年前に比べると、シングルマザー、LGBTQ等かなりオープンになってきました。ダイバーシティ就労はこれからどんどん広がっていくと期待しています。(中崎氏)

問4 中崎さんのお話の中で言及された内山節(たかし)さんの本は何ですか？

答：内山節(たかし)著、『里という思想』、新潮選書、2005年。内山氏は、立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科客員教授。特定非営利活動法人森づくりフォーラム代表理事。