



ダイバーシティ就労支援機構
Japan Organization for Diversity Employment Support

ダイバーシティ就労支援クラブ e-マガジン ー第1号ー

暑い暑い夏が終わり、ようやく秋がきました。皆様いかがお過ごしでしょうか。さて、このたび、ダイバーシティ就労支援クラブが発足し、その活動の第一弾として、e-マガジンを発行いたしました。皆様のお役に立てると幸いです。今回は、e-マガジン発行記念としまして、宮本太郎氏をゲストにお迎えしたフォーカスインタビューを全編掲載いたします。

今号のトピックス

ーフォーカスインタビュー
宮本 太郎氏

ーダイバーシティ就労支援
クラブのご案内

ー新労働政策研究会について

フォーカスインタビュー 宮本 太郎氏

中央大学法学部教授・北海道大学名誉教授

「どう描く？ダイバーシティ 就労支援の未来」

真にダイバーシティな未来のため、就労支援はどうあるべきか。私たちに今できることは何か。社会保障制度改革のキーパーソンである宮本氏へのインタビューでは、テーマが多岐にわたり、日本での実現可能な働き方から北欧における就労システム、そして肩の力を少し抜いた方がいいとのお助言、「キャリア権」にまつわる議論からお勧め映画まで。新たな「気づき」を見つけていただけたらと思います。

【聞き手】

(一社) ダイバーシティ就労支援機構
代表理事 岩田克彦

岩田：今日は、ダイバーシティ就労支援クラブの e-マガジン第一号のインタビューということで、どうぞよろしくをお願いします。

宮本：よろしくをお願いします。



宮本 太郎

中央大学法学部教授・北海道大学名誉教授。政治学博士。比較政治学、福祉政策論が専攻。とくに福祉政策および福祉国家の比較分析

が研究テーマ。2010年代以降、日本の社会保障制度改革のキーパーソンの一人。

現在の日本の就労支援について

岩田：早速ですが、今、就労支援について、一番の問題・課題と思われることは何でしょうか？また世界との比較において、日本の就労支援の良いところや問題・課題は何でしょうか？

宮本：ダイバーシティ就労というと、とても新しい課題であるかのように受け止められがちだと思いますし、「ダイバーシティ」っていう言葉は新鮮であると同時に、ちょっとよくわからない、と皆様お感じになるかと思うんですね。

ただ、実際この課題に関わっている方、またこれから引き受けようとされているこのマガジンの読者の方、そうした皆様の多くはやはり、障害者の就労支援に関わって

こられた方が多いのではないかと思います。

岩田：そうですね。

宮本：まずダイバーシティとか障害者の就労支援とか言う前に、人間の働き方が、根本的なところから大きく変わりつつあるのではないかと考えています。

どういうことかと言うと、ここ100年あるいは150年くらいのスパンで見た時に、人間の働き方というのは、人生の40年間ぐらい集中して、ある場所で決められた時間、決められた仕事をする、工場労働に原型のあるような働き方でした。事務職などが多くなっても、形としては工場労働のように、みんなが働くという。

岩田：それは農業も含めて、ということですか？

宮本：農業という仕事は、実はもっと多様で、工場的というより、地域と結び付いて能動的・自発的に営まれてきたように思います。その分、コミュニティからの制約も厳しかったわけですが、工場労働とは違った働き方なんじゃないかなと。

そう考えた時に、その近代的な働き方は当たり前のものだと私たちは思っていたが、やはりそうした工場的な働き方、日本の大企業でのサラリーマン的働き方なども含めて、こちらの方が人間の働き方としては特殊というか例外的だったんじゃないかと思います。

ところが、そういう例外的かつ特殊な働き方が基準とされてしまったがゆえに、多様な働き難さを抱えた方々がもっと柔軟に働きたいという希望にこたえる取り組

みの方が、特殊で例外的なように見られてしまったし、就労支援に関わる方々も、自分たちを、一般の働き方や仕事の仕方と違う領域を扱ってるというふうに考えがちでした。

それが今お話したような、近代的な工場労働に端を発する働き方は、もう無理という時代合っていないということが、だんだん分かってきたと思うんです。

労働組合などに行ってよく話すんですが、今はもう、退職してからの人生の方が長かったりしますよね。20歳前後から働き始めたとして、人生100年時代ですので、退職後にもう40年間は控えている。

他方で、人口減少も進んでいく中、両性の一方ではなく、両性ともに、また様々な性のあり方も含めて、それぞれの事情や生活のあり方に応じて働くことが求められてきたし、同時に、決められた仕事・定型の仕事は、現業も事務的な仕事も、ICTやAIがどんどん取って代わってきている中で、マイノリティ的な働き方だと思っていたダイバーシティな働き方こそが、むしろ時代の先端であることが見えてきた。

また最近の学生諸君を見ていて強く思うんですが、こういう社会の中で、お互いが何を考えてるんだろうかって、人の気持ちをすごく推測しながら生きているというか、ある意味すごく優しくセンシティブになっている。その分、すごく傷つきやすくなっているし、そうでなくても、もともと人間というのは、発達障害なんていう言葉が象徴するように、実は普通っていうのはあまりなくて、みんなそれぞれ生き難



さ・働き難さを抱えている。

けれども、この分野で取り組んでおられる多くの皆様にとっては、まだまだ一般就労・普通の働き方というのが壁のようにそそり立ってくる部分がある。

ところが、そうした普通の働き方が着実に揺らぎ始めている。その中で、どのようにそこへ橋をかけていくのか。そういう課題なんだろうなと思うんです。

日本のメンバーシップ型雇用

宮本：もう一つのご質問、日本の就労支援の良いところと課題は、ということですが、日本の働き方って、実はある種の柔軟性を含んでいたと思うんです。と言うのも、いわゆるメンバーシップ型の雇用は、一面では決められた時間、決められた会社に張りついて働き続けるというもので、先ほどの近代的な工場労働を地で行ったような部分もあるんですが、日本では一人の人が会社の要請に応じてその都度研修を受けたりして、いろんな仕事に就いていく、という部分があったわけです。いわゆるジョブ型の働き方とは少し違って、ある種の柔軟



性を持っていたと思います。

岩田:長期的に雇用がある程度保障されていたと。

宮本:そうですね。今、メンバーシップ型が古くて欧米流のジョブ型が新しい、みたいな議論もありますが、必ずしもそう断定できない。協同組合とか NPO の働き方って、実はメンバーシップ型だったりする部分があって。そういう意味では、日本の働き方って、何から何まで古めかしいわけではなかったんじゃないか、というのが一つ。また、日本はやはり、男性稼ぎ主の就労にちょっと偏っていた面はあるにしても、公共事業や、商店街の保護や、零細な事業の育成といった形で、地域で働く機会を広げていくことを、生活保障の根本にしてきた部分があると思うんです。実はこうした働く機会を増やしていく営みってというのは、ダイバーシティ就労的な面を持っていた。例えば、暴走族で走り回っていた男の子が、やっぱりこのままじゃやっていけないな、となった時に、族の先輩が地元の工務店とび職として働いていて、カッコいい、みたいな。そのついで、昔ちょっとやんちゃしていたけれども、そのやんちゃな部分を引き受けてくれる、そんな懐の深い就労機

会が地元にはあったりして、そうしてだんだん地元に着いていく。

それから、大規模小売店舗法でお店が守られていた時代は、タバコ屋さんの軒先にある種の発達障害の子がいたりして、普通に地域とつながってた、みたいなこともあって、ちょっとファンタジーめくところがあるかもしれませんが、こういう幅の広さが、実は日本の地域の働き方にはあったんじゃないかと思います。

岩田:まだ、少しは残っていますよね。

宮本:そうですね。だからそういう日本の働き方は、大いに生かしながら、取り入れるところは取り入れ、復活させるところは復活させながら進めていくのが求められるのではないかと。

潜在的な力に見合った、実現可能な働き方

岩田:宮本先生はキャリア権(※)をご存知ですか？

※キャリア権＝諏訪康雄法政大学名誉教授により提唱された理念。

人びとが意欲、能力、適性に応じて希望する仕事を準備、選択、展開し、職業生活を通じて幸福を追求する権利といった考え方であり、人びとのキャリアを支える法的な基盤。

宮本:はい。ただ諏訪先生のおっしゃるキャリア権が、ダイバーシティとどう関わるか、諏訪先生がそこで何か特別な議論をされているかどうかは存じ上げないのですが。

岩田：障害者や就労困難者についても、キャリア権の考え方では、雇用・就業を確保するだけではなくて、その後のことも考えないといけないということになる。

宮本：そうですね。自分が次のステップに進んでいくような見通しを、いつも持っていることができる。それはおそらく社会にとっても非常に有用なことで、老若男女・障害・働きづらさの有無を問わず、すべての人々が自分に最適な、あるいは自分の潜在的な力に見合った実現可能な働き方ってなんだろう、と模索できるのがキャリア権の根本だと思います。

今ここで働ける、ということに還元されがちだったこれまでの労働三権など労働者の権利に対し、それに付け加えなきゃいけない新しい部分でこのキャリア権が浮上してきたのも、同じ仕事を職場でいろいろ学びながら遂行していけばそれでいい、という時代の終焉を告げるものなんじゃないかなと思います。

岩田：キャリア権の一つのポイントはキャリア自律ですね。企業だけではなく、本人がそういう権利を考え、自律的に行動していく。

宮本：ええ、ただそういう議論の場に居合わせた時に感じるのは、自律と言った時に、本人がしっかりキャリアのプランを立ててってというのは分からないでもないですが、でもそれって、実は本人もよく分からなかったりするし、試行錯誤の連続の中で見えてくる部分があると思うので、そこはもうちょっとリアルに考える必要がある。

岩田：北欧では学校でキャリアコンサルテ

ィングをしていますよね。

宮本：北欧では、キャリアへの選択を開始してもらうため、70年代に高校の職業科と普通科を統合させていて、どんな高校でも職業教育をして、いったん社会に押し出す。

その上で、大学に進む選択をした場合、25：4ルールと言って、25歳以上で4年以上の勤労経験や育児経験がある人は大学に優先枠を設けて迎え入れる。その必要がなければ自治体の成人教育のプログラム、そこが看護や介護から多様な職種の資格まで提供できるようなプログラムを組んで、そこでまた勉強してもらう。

要するに、学びと仕事を行き来するような条件を作っていく。これ、なんで大事かっていうと、大学が無償ですから、みんな押し寄せちゃったら困るわけですよね。日本では、大学は保険をかけるような形で、行っておいた方がリスクが少なくなる、みたいな感じで行くことも珍しくないですが、そういう学び方って、なんで自分はこんなこと勉強しなきゃいけないんだって、みんな分からないところもあって、授業でのモチベーション作りが大変だったりもします。だからキャリア権を実現していく上では、キャリアを模索していく土台設定が非常に重要になってくる。今の例で言うなら、就労と教育を行き来するような条件作りなんだと思います。

システムとしてのキャリア権の実現

岩田：北欧は高校も、特に職業高校はもう

生徒の平均年齢が20代半ばぐらいですね。大学だと30歳を過ぎているんじゃないでしょうか。

宮本:スウェーデンの大学で教室を覗いてみると、日本の大学と風景が違って、結構、年齢のいった人たちがいますね。北欧全体について言えますが、16~17歳くらいのところで、いったん教育から就労の方にシフトする。で、そこでまた学ぶ必要を感じて、また教育に帰ってくる。どういうことかと言うと、一度働いてみて、自分に合った仕事ってどんなものか、当たりがついてから、それに必要な大学教育を受けたり、またその必要がなければ、先ほどの自治体成人教育のプログラムに行ったりするということで、自分自身をお試しする期間というのが非常に大事になっている。それもキャリア権の一環だと思います。

岩田:それでキャリアカウンセリングなども、いつでも受けられるような感じになっている。

宮本:私が北欧の積極的労働市場政策を学び始めた頃は、まだまだ製造業がかなり大きかった時代で、日本で言うハローワークのようなところがカウンセリングの中心になって職業紹介をしていましたが、今は



もっと、多様なサービス業を含めた分野に拡散しているので、そういうカウンセリングなども、民間の企業が引き受けるというケースが広がっているようです。

岩田:日本もその辺はもう少し弾力的になった方がいいですね。

宮本:そうですね。だから今、日本の政権も三位一体の労働市場改革と言っていて、これ見方によっては、そのままスウェーデンモデルなんです。つまり、流動的な労働市場で、リスキリングで、同一労働同一賃金にしていくという形で、レーン=メイドナー・モデル(スウェーデンの積極的労働市場政策のモデル)に近い。でも本場スウェーデンでこのモデルがうまくいかなかったりしている事情をみておく必要もある。

岩田:デンマークのフレキシキュリティモデル(労働市場の柔軟性・弾力性と雇用・生活保障の両立をめざす包括的政策)よりもそちらに近いですか？

宮本:スウェーデンは大企業が相対的に多かったんですが、デンマークは産業構造が違って中小零細企業が多く、スウェーデン以上に仕事を変える割合が高い。毎年3人に1人は仕事を変えてると言われます。これはやはりデンマーク的産業構造が背後にあってのことだと思いますね。

岩田:できるだけ自営でやりたい感じがあるんですね。で、その前にいったん企業で働いて技能を身につけてから、自営になるという人が多い。

宮本:まさにシステムとしてキャリア権が実現するってところがポイントだと思いますね。

岩田:やはり北欧が一番参考になるような気がしますね。

宮本:そうですね。だから同時に今のそうした積極的労働市場政策と一体化して、障害者の支援なども組み込まれているので。スウェーデンの場合は、かつては障害者雇用の専門企業みたいなものが大きな役割を果たしていました。

岩田:サムハル（スウェーデン国営企業。障害者雇用・就労支援を行う）ですか？

宮本:サムハルは依然として有力ですけども、経過点というか、そこを經由してどう一般的な就労に溶け込んでいくか、という使われ方に変化してきていると思います。

岩田:なるほど。北欧というと、労働組合や障害者団体・高齢者団体が強いイメージがあります。

宮本:政策作りの形そのものが、政治学ではコーポラティズムなどと言いますが、政策形成過程で、北欧では実態として各団体、特に有力な団体は政策研究の部局みたいなものを持っていて、どう政策提起をするかっていうことを、政策形成過程の中でいつも考えてるという部分があります。労働組合から障害者団体や年金受給者団体にいたるまで単に圧力集団ではなく、様々な観点に目を配りながら、自分の要求だけ押し通すのではなく、いかにそれをみんなの利益に関わるかと説得できる力が、各団体に求められている。そこにはもっと注目していいと思います。

日本で言うならば、各団体がもうちょっとフラットに議論する機会があるといいで

すね。障害者団体ってすごく力量があると思いますが、その力量をもっとオープンな場で発揮して行ってほしいという気がします。

岩田:ダイバーシティ就労をそういったことに利用できないかと思っています。

宮本:いい機会だと思いますね。空間を広げていくっていうのは大事なんじゃないかなと思います。

「つながり、つなぎ、場を作る」地域共生社会

岩田:ダイバーシティ就労支援との関わりについてはいかがでしょうか？宮本先生らが最近まとめられた本（『生活困窮者自立支援から地域共生社会へ ―証言からたどる新たな社会保障の創造』、全国社会福祉協議会 2023 年 8 月発行）を読ませていただきましたが、生活困窮者自立支援から地域共生社会へ、という流れでよろしいでしょうか？

宮本:障害分野と生活困窮分野は重なっているものの、やはりそう簡単にひとくくりにはできず、難しいのですが、先ほど申し上げたダイバーシティ化というのは、もう普遍的な流れになっている。その意味では、高齢者の分野でも困窮の分野でも、そういう多様な働き方をどう模索するかという試みが広がっています。この生活困窮者自立支援制度が 2015 年に施行され、就労準備支援や認定就労訓練事業といった取り組みが始まっていて、さらにその取り組みを横につなげていこうということで、地域



共生社会づくりでは、まず障害分野と困窮分野と高齢分野、あと子供の分野を一体のものとして考えていこうとしている。それで相談の支援でも、就労を含めた場所づくりでも、いろいろな方を元気になる場、これは居場所でもいいし就労の機会でもいいんですが、そこにつなげていく。要するに相談支援でつなげるということですね。

それから、つながった方々に元気になってもらうためには、どこかの場につなげていく、場が足りなければ場を作っていく。「つながり、つなぎ、場を作る」ことが、地域共生社会を作っていくというテーマになっていて、これを具体化するために、2021年からは重層的支援体制整備事業が始まっています。

ダイバーシティ就労は、やはりそうした大きな流れと連携しながら進めていくことが求められている。これは冒頭申し上げた、実は一般就労・普通の働き方そのものが変わっていく大きな流れがありますよ、というのと基本的には同じことなんだと思います。

岩田：なるほど。現在、障害者総合支援法を改正して、障害者施設で障害者以外の方を受け入れやすくできないかという議論

があります。長い目で見れば正論かもしれませんが。欧州では、日本的な狭い範囲の障害者とは違う、いわゆる社会的障害者という概念がもうかなり入ってきていて、これは日本が今後考えていくべき世界だと思います。

ただ、すぐには難しい。例えば、厚労省の障害保健福祉部門も、障害者向けに作った枠組みへ他の方を入れるのは、予算的にも制度的にも難しいんじゃないかとする。しかし私どもは、予算的に難しいかどうかはまた別ものと考えています。長い目で見れば、予算的にも黒字になりうるし、GDPも増えるという試算もしています。

宮本：就労支援の意義・ポイントといった時、なぜダイバーシティ就労か、そのメリットをどう設定していくのか。今は、補助金という形でメリットが作られているわけで、そこで止まってしまうと、ダイバーシティ就労の可能性が生かせないと考えられている。けれども、そこは本当に悩ましいところで、私たちが軽々に理想論をぶち上げることで、ただでさえ厳しい条件の中で働いていらっしゃる方々が、その大事な機会を失いかねない。

やはり現状で確保できている補助金や仕組み、そこで支えられている方々の現状、などをしっかりわきまえた上で、どう先へ進むか。その大きな道筋をみんなを確認していくということだと思います。

だからその場合、多様な方々が多様な形で働けることの経済的な効果と、一人ひとりの人生を豊かにするという意味でのリターン、そのあたりを本当のメリットにし

ていかないといけないと思うんですが、なかなか言うは易しで、そういう形にはなりにくい。

そこで話が先行して補助金だけ失ってしまった、みたいなことには絶対にはならない。中長期的な課題としてみんなで確認するところから始めるのが大事なかなと思います。

ダイバーシティ就労支援に関わっている皆様へ

岩田:では、ダイバーシティ就労支援の大事なポイントについてはいかがでしょうか？

宮本:このマガジンを読まれている方などは、やはりいろいろご苦労されていると思いますし、プレッシャーも大きいんじゃないかと思います。つまり、どういう就労機会がどこにあるか把握するのは難しいし、また当事者の方にどういう仕事が向いているのかも容易に判断できない。責任重大だと思います。あと福祉の分野は、地域の商工会議所などいわゆる生の経済の世界と少し距離があるので、余計に頭を抱えてしまうのではないかと思います。

ただ、先ほどキャリア権の問題で議論しましたが、実は当事者の方にとって最適な就労機会とは何かというのは、誰も分からないんだ、それはもう試行錯誤の結果見えてくることなんだというふうに考えて、ちょっと肩の力を抜いていただいた方がいいのかなと思うんですね。

滋賀県の東近江市に、野々村光子さんが

立ち上げた働き・暮らし応援センターというのがありまして、センター名が「テキトー (Tekito-)」っていうんですね。このセンター名で申請した時に、役所からお叱りの電話があったそうですが、野々村さんはいや、テキトーでいいんだと言って押し通した。テキトーってどういう意味かということ、働き・暮らし応援センターということで就労支援をものすごく重視しているんですが、センターがいきなり最適な場に誘えるなんてことはあまり考えていない。

例えば、ガソリンスタンドで洗車の仕事をやってもらうが、こだわりが強い方で、15分で済ませべき洗車を5時間くらいかけると。そうなった時に、それももう織り込み済みなので、連絡が来ると野々村さんは「待ってました」という感じで現場に行く。

そして、この先もガソリンスタンドで洗車の仕事をするか、あるいはガソリンスタンドの別な仕事をするか、あるいはまた場を変えるか、みたいなことを当事者を交えて議論する。その議論が非常に大事なことなんです。そこで模索をしていく中で、当事者も自分のやりたいことが見えてくるし、何が適合的なのかも分かってくる。そういうプロセスを繰り返すことができる条件づくりというのは大事なんじゃないかと思います。

だから、そういう機会をどんどん作ることができるようなインフラを地域でどう用意するのか。これまで、頑張ってもあまり地域が応えてくれず一人相撲になってしまうみたいなところがあったかもしれ

ないですが、先ほどから申し上げているのはまさにそこなんです。例えば、ユニバーサル就労推進条例を作った静岡県の富士市なんかは、地元の多くの企業が本格的に関わっているし、こういう人手不足の時代には、そういったダイバーシティ就労の動きに対しては、地元の経済界も積極的に呼応する時代になっていると思うんです。相変わらず、福祉と経済、雇用と社会保障の分断というのは根強いですが、やはりそこは粘り強く見ていただいて、その垣根がだんだん崩れてくる流れというのを生かして行ってほしい。

同時に、先ほど申し上げたように、いろいろな積み重ねの中で見えてくるものがあると思うので、そこは気楽に気長に、野々村さん流に言えば「テキトー」にやって行ってほしいと。

岩田：滋賀ってというのは、面白い県ですよな。

宮本：やはり近江商人のですね、みんなで儲けよう、みんなで得しよう、そういった気風があるのかもしれないですね。

岩田：わかりました、ありがとうございます。

ダイバーシティ就労に関わるお勧め映画

岩田：最後に、最近観て面白かった映画などありますか？

宮本：映画は好きで、よく観ます。ダイバーシティ就労に関わる映画っていうのも、いろいろ興味深い作品があるなと思っています。



一つはイタリア映画「人生、ここにあり！」ですね。これは障害者が施設から地域へという大きな流れの中で、まさに地域で多様な形で働く受け皿を作っていく、そのプロセスを悲喜こもごもというか、多様な人たちの人生模様を絡ませながら描いた名作だと思います。この分野で仕事をしている方は皆様ご存知の映画の代表格だと思います。

ですのでもう一つ、あえてご紹介しますと、2005年のアメリカ映画でキャメロン・ディアスが主演した「イン・ハー・シューズ」。彼女の靴で、というタイトルです。靴ってその人の足に合ってなきゃいけない。このタイトルの意味合いは、彼女に合った形で生きる、特に仕事において、という含みを持たせたタイトルであるわけです。

主人公のキャメロン・ディアス、彼女はそれまで、あまりシリアスな映画の主人公になるようなタイプの女優さんではなかったんですが、この作品ではディスレクシアつまり識字障害のある役で、いろいろな仕事にチャレンジするけれども、仕事の途中で失敗したり、そもそも採用されなかったりの繰り返しで、だんだんめげてきてし

まって、ヤケになってしまう。で、彼女のお姉さんはもう一人の重要な登場人物で、弁護士です。ところが、お姉さんはお姉さんで、周りが秀才ばかりで上昇志向が強い世界の中、違和感を強めていく。そういう姉妹が主人公になっている。

で、いろいろな経緯があって、家族の問題なんか絡むんですが、キャメロン・ディアスは最後はアメリカによくある高齢者のコミュニティ、ご存知のようにアメリカは高齢者団体が非常に強い交渉力を持っているんですが、そうしたところに、これまでいろんな事情で会うことができなかつた祖母を訪ねて行き、そこでその高齢者のコミュニティに初めて触れる。

彼女は識字障害を抱えているが、もともとファッションや流行に強かったので、その高齢者のコミュニティの中で、高齢者に代わって身の回りのものを購入してあげたり、特にファッションアドバイスをするみたいな仕事を始めて、それが高齢者のコミュニティの中で高く評価される。ある種の障害を持った人と、高齢者のコミュニティの交わりの中で、新しい仕事が生まれ、その仕事がまさに彼女にぴったり合った靴であるということがだんだん分かってくる。そういうストーリーなんです。ダイバーシティ就労、どんな仕事につなげるかという時に、やはり仕事そのものが社会の変化、例えば高齢化や孤立化という流れの中で新たに出来上がってきて、そういう仕事がダイバーシティ就労の機会を提供する。そんなストーリーとして観ると大変興味深い映画で、おすすめです。

岩田：思わぬ仕事があるんじゃないか、ということでしょうか？

宮本：そうですね。今、仕事の起こし方が多様になっていますし、働く機会というのも、職住分離の中でベッドタウンみたいなものが生まれたのに対して、今は職住接近・ポストベッドタウンで、仕事の機会は生活圏の中でどんどん生まれているという現実がある。そういう意味でも、この「イン・ハー・シューズ」のストーリーというのはいろいろ触発的だなと思います。生活密着型の就労機会というのは、これからおそらくもっと広がっていく。それをどうすく上げるかが、非常に大事になってくるのではないのでしょうか。

岩田：その通りですね。宮本先生、今日は貴重なお話、本当にありがとうございました。

宮本：こちらこそ、ありがとうございました。

【聞き手】 岩田克彦
一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構
代表理事

労働省入省、統計調査
第一課長、労働政策研



究・研修機構統括研究員、職業能力開発総合大学校教授等を経て現職。3年前に亡くなった長男が重度障害者(福山型筋ジストロフィー)だったこともあり、障害者就労問題、その延長線上のダイバーシティ就労問題をライフワークとしている。

ダイバーシティ就労支援クラブとは？

ダイバーシティ就労支援クラブは、ダイバーシティ就労支援の趣旨に共鳴する人々の活動を活性化し、多様な働きづらい方々を社会の仲間として包み込むダイバーシティでインクルーシブな日本社会の実現をともに目指すことを目的として（一社）ダイバーシティ就労支援機構が企画・運営する会員制のクラブです。

1.活動内容

- ・メールマガジンの発行
- ・講演会、セミナー情報の提供
- ・就労支援担当者が集う交流会の開催
- ・専門家による個別相談（会）の提供
- ・先進的事業所ツアーの開催
- ・研修等の特別料金（割引）
- ・書籍・冊子等の会員割引
- ・会員証の発行
- ・（一社）ダイバーシティ就労支援機構の事業に関する情報の提供
- ・その他、会員からの要望をふまえた事業

2.入会方法

- ・2023年度第2回ダイバーシティ就労支援実践研修お申し込みと同時にご入会となります。

※退会希望の方はお申し出ください。

- ・上記以外の方のご入会は来年度にお知らせいたします。

3.会費

- ・2023年度第2回ダイバーシティ就労支援実践研修受講生は、入会費・年会費（2023年度分）が無料です。

※2024年度以降の年会費は、追ってお知らせいたします。

※各種イベント等は、都度、実費をお支払いいただきます。

※2024年10月8日追記：

ダイバーシティ就労支援機構の組織改編に伴い「ダイバーシティ就労支援クラブ」は「WORK! DIVERSITY サポートネットワーク」に改称いたしました。

詳細は本 e-マガジン第2号以降にてご確認いただけますよう、よろしくお願いいたします。

「新労働政策研究会」について

（一社）ダイバーシティ就労支援機構は、2022年度以降、（公財）労働問題リサーチセンターから「新労働政策研究会」を受託しています。「職業生活をつうじて幸福を追求する権利＝キャリア権」の保障をより具体化し、企業任せのキャリア形成だけでなく能力開発支援、キャリアの形成・キャリアの転換支援の重視を、新たな労働政策として強化すべき時代となっています。本研究会は、わが国の労働政策を、キャリア権を基軸に諸方面について見直し、雇用労働政策へのより具体的な反映をめざした提言をまとめることを目指しています。詳細は、下記をご覧ください。

<https://jodes.or.jp/rodorc/>

最後までお読みいただき、ありがとうございました。次回以降も、皆様の気になるトピックスや、多彩なコンテンツをお届けできればと思っております。皆様からのご意見やご感想もメールにて募集しております。それでは、皆様とまた誌面でお会いできるのを楽しみにしております。どうぞ体調に気をつけてお過ごしくださいませ。

【発行】2023年10月17日
一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構
〒101-0041 東京都千代田区神田須田町2丁目23-1
天翔秋葉原万世橋ビル710
TEL:03-5256-2250 E-mail:desk@jodes.or.jp
URL:<https://jodes.or.jp>