

2015年10月7日

【 全国シルバー人材センター事業協会専務理事 村木 太郎 氏 】



目 次

1. 自己紹介
2. 総論——キーワードは多様性
3. 障害者の就労
4. 女性の活躍推進
5. 罪に問われた障害者の支援
6. 質疑応答

1. 自己紹介

私は旧労働省に入り、一昨年（2013年）に厚生労働省を退官しました。現在は全国シルバー人材センター事業協会に働いています。シルバー人材センターは各市町村にある、高齢者の「生きがい就労」を提供する団体ですが、全国で千余りあります。

平日の就業後や土日に、主に障害者関係の社会福祉法人やNPOのお手伝いもしています。また、私の妻は前厚労省事務次官ですが、私も女性が働くということについて男女雇用機会均等法成立以前から様々な応援をしてきました。今日は「多様な働き手が日本社会を支える」というテーマで、障害者の話と女性の活躍という話などしたいと思います。

2. 総論 —— キーワードは多様性

① スポーツの分野

最初にスポーツの話です。4人の有名なスポーツ選手を見てみます。

一人目は、オコエ瑠偉。関東第一高校の野球部員。今年（2015年）の甲子園を沸かせました。東京都東村山市の出身。お父さんがナイジェリア人でお母さんが日本人です。

二人目は、宮部藍梨。大阪の金蘭会高校バレーボール部員。兵庫県尼崎市出身で、お父さんがナイジェリア人、お母さんが日本人です。木村沙織の後継者と言われています。

三人目は、リーチ・マイケル。ラグビー日本代表のキャプテン。ニュージーランド出身で、高校の時に来日して以来ずっと日本で育ち、同級生と結婚、日本に帰化しています。

四人目は、白鵬。第69代横綱、モンゴル出身。お父さんはモンゴル相撲の英雄で、オ

オリンピックではレスリングで銀メダルをとった選手です。

この4人の選手の中に外国人が何人、日本人が何人いるかわかりますか。答えは、白鵬はモンゴル国籍で、残り3人は日本国籍の日本人です。

あるニュース番組で有名なニュースキャスターが、オコエと宮部を評して、どうも我々日本人と彼ら彼女らとでは筋肉の量が違う。だから肉体的にすばらしいというようなことを言いました。アメリカでこう発言をするとただちにニュース番組降板、ひょっとすると社会的に抹殺されます。これは人種差別や人権という問題ではなくて、事実の問題です。アメリカで白人のニュースキャスターが、アフリカ系アメリカ人やアジア系アメリカ人を評して、彼らはアメリカ人じゃないという言い方をしたら、もうそれだけで社会的に大問題です。日本はまだそういう言い方がするっと思過ごされています。しかし、オコエにしても宮部にしても、日本で生まれ育ち、日本で教育を受けて日本語を話す立派な日本人です。リーチ・マイケルも、生まれはニュージーランドですが、ラグビーは札幌山の手高校で始め、ラグビーとともに日本で育ち、日本国籍を持っています。

② 美術の分野

次に、美術の話です。

一人目。アトリエ・インカーブに所属している寺尾勝広という画家の絵。私も欲しいのですが、アメリカで人気が出過ぎて、買えなくなりました。小さな絵で数十万円、大きい絵だと今は数百万円です。それでもアメリカで争って買われている。この人には知的障害があります。

二人目。陶芸作家の澤田真一が2013年、2年に一度開催されるベネチア・ビエンナーレという世界最高峰の現代美術展覧会に、日本のアーティスト三人の内の一人として招待されました。彼は重い自閉症ですが、黙々と陶芸をつくり高く評価されています。

三人目。画家の草間彌生は、日本の現代美術の最高峰の1人です。ルイ・ヴィトンとコラボをするなど、独特の水玉模様の絵やインスタレーションが特徴です。不安神経症や強迫神経症を患い、病棟から自分のアトリエに通って創作活動を何十年と続けています。

草間彌生はメインストリームの人ですが、寺尾勝広と澤田真一のような人たちの作品をアール・ブリュット（既存の美術の勉強をしておらず、自から描きたいことを描くアーティスト）と言います。今、日本のアール・ブリュットが欧米で非常に注目されています。ベネチア以外でも、パリの市立美術館が日本のアール・ブリュット60人の作品の展覧会を開催しました。これが大人気になり、期間が何度も延長され、結局9カ月間で13万人が観ました。その後、主催者はパリ市長から勲章を授かりました。

③ ものづくりの分野

今度は、ものづくりの分野です。

皆さんはお風呂で目をつぶって髪を洗うとき、どうやってシャンプーとリンスを見分けますか。実はシャンプーのボトルは側面に突起があり、リンスやコンディショナーにはそれがなく、ボトルに触ると見分けがつかず。花王が先鞭を切って視覚障害の人のために開発しましたが、誰にとっても便利なことから日本製シャンプーの標準装備になりました。

二つ目、ジッポのライター。ライターができる前、たばこに火をつけるのはマッチです。左手に箱、右手にマッチ棒を持って火をつける。しかし、戦争で片手が不自由な戦士がたくさん生まれて、マッチでは非常に不便でした。そこで、ジッポのライターなら片手で火をつけられるため戦士の間でライターが爆発的に普及し、その後一般に広まりました。

三つ目、ストロー。この曲がるストローは日本人の発明です。寝たきりの友達のところにお見舞いに行くと、飲み物を飲むのにすごく苦労していました。何とかしたいということで、それまで真っすぐのものしかなかったのですが、曲がるストローを発明した。それがすごく便利だということで、ほとんど標準仕様になりました。

このように、障害のある人やお年寄りでも使いやすいデザインをめざすことをユニバーサル・デザインと言います。それが同時に、障害のない人や若い人にとってもとても便利なことから、広く普及したというのがユニバーサル・デザインの特徴です。

④ 日本社会の中の多様性

結局、大事なことは多様性です。多様な能力の人たち、多様な考え方の人たち、多様な環境で生きる人たちがいることによって、それが例えばスポーツでは強さの源になる。美術では文化を育む源になる。ものづくりでは付加価値の源になる。この多様性が重要であるということが、今日お話ししたい最初のポイントになります。

逆に考えてみると、多様性がない、環境に過剰適応して同じようなものばかりがそろってしまえば、環境がガラッと変わったときに適応できなくなります。

美術史や文明史の研究者でもある青柳正規文化庁長官が著書『人類文明の黎明と暮れ方』の中で、「日本人は世界的にもまれなホモジニアス（均質）な民族と言われる。明治以降の日本の発展は世界の奇跡と言ってよく、これを可能にした大きな要因の一つが日本社会特有の均質性である。しかし今ではその均質性がむしろマイナスになりつつある。均質社会の中では異質なものを排除してしまうという力が常に働いている。しかしこれは多様性の否定にほかならず、ここに日本社会と日本人にとっての大きな課題の一つがあろう」と述べておられます。

どうやって日本社会の中にこの多様性を育てていくか。我々は日本人と言う時、日本生まれ、日本育ちなのに、たまたま父親が日本人でない人を無意識のうちに差別する、区別しがちです。今後それをどのようにしてなくしていくかが大きな課題だと思います。

⑤ 様々なレベルの多様性

多様性と言っても、いろいろなレベルがあります。生物のレベルから、人類とか社会とか国のレベル。今日お話しするのは経済や企業のレベルでの人材の多様性です。いろいろな人が働き手となって日本経済、日本企業を支えるというお話です。

人材の多様性と言っても、これまたいろいろな多様性があります。最初にスポーツでお話ししたのは人種、民族、言語、国籍、宗教といったレベルのものです。グローバル化によってこの多様性は広がってきましたし、大事なテーマです。もう一つ大事な多様性が、国内の人口構成要因で、性別や障害の有無、あるいは年齢です。それからちょっと話が広がりますが、性的指向、LGBTです。これはアメリカ発で、ヨーロッパでも政治的にセンシティブで重要な問題になってきています。LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をとったものですが、性的に様々な指向を持つ人々を社会の中でどう包含していくかが、大きな政治的課題になっています。

今日はこの中での性、特に女性の活躍ということと、障害の有無、すなわち障害者が働くということ、この二つについてお話ししたいと思います。

⑥ 多様性と包括性

それからもう一つお話ししておきたい概念としてインクルージョン、包括性とか包含性という概念があります。多様性と言っても、いろんな人がそこにいるというだけでは意味がありません。その人たちがお互いに交じり合い、理解し合い、影響し合うことによって初めて新しい社会や価値が生まれてくるというのが、インクルージョンの考え方です。

二つの分野で言われていて、一つは福祉、教育、社会、文化の分野で、ソーシャル・インクルージョン（社会的包摂）という考え方が最近強くなっています。私たちは共生社会という言い方をしています。この逆がエクスクルージョン（排除）ですが、被差別部落の人たちの排除、障害のある人たちの排除、ハンセン氏病の人たちの排除などが、社会、教育、文化の面で見られる。従って、それをなくし、全体を包み込むというイメージの社会をつくっていかうというのがソーシャル・インクルージョンの考え方です。

もう一つの分野は、企業経営や人材管理の分野です。ここでは別の観点からインクルージョンが主張されるようになりました。ダイバーシティ（多様性）という考え方は、もともとはアメリカ発ですが、日本でも多様な人々が企業の中において新しい付加価値をつくり出すと言われました。しかし、いろいろな人がいたとしても、それぞれ勝手に主張したのではまとまりがつかない。何が大切かという議論の中で、ダイバーシティ・アンド・インクルージョンという考え方が人材管理の概念として出てきました。いろいろな人たちが交流し、お互いに理解し、影響し合うような企業をめざそうという考えが広がりました。

以上、多様性を大事にしないといけないということを、総論として申しあげました。

3. 障害者の就労

① 障害者の人数と就労希望

各論に移りたいと思います。まず、障害者が働くことというお話をしたいと思います。

障害という場合、主に身体障害、知的障害、精神障害の3つに区分しています。この主要な3つの障害を見ていくと、日本全体で787万9000人、人口の6%が障害者です。障害者は自分の知らない世界にいるのではなく、皆さんの周りにはいるのです。このお話をすると、いや実はうちの近所にこういう人がいると、大体皆さん思い当るのです。

このうち、18歳以上65歳未満で病院や施設に入っていない、いわば普通に働ける状況にある人が全国で300万人います。ではこの人たちが今どうしているか。「障害者の就業実態把握のための調査」(厚生労働省、2011年)によれば、障害のある人は障害のない人と比べて就労率が随分低く、働いていない人が多い。それでも20歳代はみんな働こうとして頑張り、就労率も知的障害者や身体障害者では60%~70%です。しかし、それ以降次第に働けなくなり、50歳代では30%~50%にまで下がります。精神障害者では特に就労率が低く、20歳代で40%、50歳代では20%です。しかし、非就労の障害者の半数は就労を希望しています。つまり、働きたいけれども、いろいろな事情があって働けない、あるいは働く場所がないのが今日の障害者の置かれた現状です。

② 障害者の就労形態

では、障害者はどこで働いているのか。身体障害者の8割は企業に勤めたり、自分で商売をするなど、一般の人と同じような働き方をしています。それに対して知的障害者や精神障害者の5割~6割が障害者福祉施設で働いており、企業で働いている人は2割~3割と、まだ少数派です。

つまり障害者が働く場合に、企業で働く人と、障害者福祉施設で働く人と、二つの働き方があります。企業就労の場合は普通の人と同じような雇用契約で、労働基準法や最低賃金法に守られて普通に働きます。ただし、普通に働くということはある意味大変厳しいです。企業は利益を求めますし、ケアや世話をしてもらおうということもなく、基本は自分できちんと働きなさいということになります。

それに対して福祉就労の場合は雇用契約ではなく、労働基準法などは適用されません。短時間で働く人が多く、福祉施設は利益をあまり考えません。一人一人の障害者に職員が手厚いケアをして、今日は調子が悪いから1時間で仕事をやめておこうとか、今日はもう少し働こうとか、本人の状況に応じた働き方になります。障害者はここで働いているのですが、この施設でお世話をする職員にとって障害者は利用者であり、お客さんなのです。

今の社会の流れは福祉就労から企業就労へ、要するにみんなで一緒に働く社会をめざしていこうというものです。福祉就労から企業就労へ移行する障害者は、この10年間で急速に増え、2003年には年間約1300人でしたが、2013年には年間約1万人になりました。その結果、2013年には福祉就労者約25万人に対し、社員50人以上の企業での就労者は約40万人になり、企業で働く障害者のほうが施設で働く障害者よりかなり多くなり、昔に比べて比率が逆転しました。さらに、2014年には43万1000人で、2001年の1.7倍になっています。このうち知的障害者が9万人、精神障害者が2万7000人で、福祉施設で働く割合が高い知的障害や精神障害の人たちも、徐々に企業で働くようになってきたことが最近の特徴です。また、5年に一度調査している企業規模5人以上でみると、2013年には63万人の障害者が企業で働いています。

③企業就労が増加する理由

では何故企業で働くのか。障害者に話を聞いてみて、4つの理由が分かりました。一番大きな理由は、収入が多いことです。福祉施設で働くとき高いところで月に十数万円という場合もありますが、これは珍しいケースであり、安いところでは月収1万円ぐらいです。企業で働くとき20万～25万円もらえて、親や施設に頼らずに自立できます。しかし理由はお金だけではありません。二つ目の理由は、職場で働くときそこで社会とつながります。自分の仕事が誰かの役に立っていることが大きく実感できます。三つ目は、自己実現。自分が働いたことが形になって表れ、結果としてお金にもなる。自分の力で何かを生み出すという自己実現です。それから四つ目が成長です。企業で働くとき難しいことや、苦しんだり悩んだりすることがたくさんありますが、それらを乗り越えられれば自分が成長したという喜びを感じることができます。

ところで、この4つの理由は障害の有無に関係なく、皆さんがこれから大学を出て働き始めるときにも考えることです。障害者が皆さんと違うのは、それまで働いていないときは福祉の対象であり、一方的に支えられ、保護される側だったのが、自分が何かの役に立つ、自分が社会とつながっているという手応えを得ることによって、主体的な社会の一員になることを強く意識する点です。このことが障害者就労の本質だと思います。

もちろん異なる考えの人もあります。そんなに障害者に無理をさせず、あんなかわいそうな子たちは施設でのんびりゆっくり暮らしていけばいいではないか。昔はそういう考え方が大勢でした。特に知的障害児を持つ親にはそのような考えを持つ人たちが今もいます。しかし、知的障害児にもチャレンジする権利、社会とつながる権利があるのではないだろうか。それが私たちのめざす共生社会という考え方です。

④企業にとっての障害者雇用

では企業の側はこの問題をどう捉えているのでしょうか。以前はほとんどの企業がコンプライアンス、法令遵守という観点から障害者雇用を考えていました。今でもこのような考え方で捉えている企業は多いです。日本の法律では、現在では障害者雇用率2%が義務付けられていて、これを達成できないとハローワークなどから指導が入り、あるいは納付金を支払わなければなりません。何回指導しても障害者を雇わない場合は企業名を公表して、社会的に批判を浴びるようになります。そこで企業としては2%の雇用率を守るというコンプライアンスの意識を持つ、これが企業の障害者雇用の原点です。

次に企業が考えたのは企業の社会的責任、CSR (corporate social responsibility) です。当社は積極的に障害者を雇います、もっと障害者と働きますということを言い始める企業が出てきました。これは今少しずつ広がってきています。

それが最近になると、今日のお話のテーマである多様性、ダイバーシティーを、障害者を念頭に置いて考えようという企業が出てきています。この場合、企業にとって障害者はお客様ではなくて社員です。企業を支える一員です。だから厳しいです。きちんと目標管理をするし、生産性あるいは自立ということを障害者にも求めている。その結果、彼らにはお客様ではなくて職場の仲間という意識がだんだん芽生えてきます。

興味深いことは、福祉と企業社会の考え方の違いです。福祉施設では例えばあの人は目が見えないから、あるいはあの人は知的障害があるからこれができない、だから気をつけようと職員は考えています。しかし企業では、何ができないかではなくて、目が見えなくてもできることを企業で発揮してもらおうと考えます。何ができるかということに着目するのが、企業の障害者雇用の基本原理というわけです。

⑤日本の障害者雇用政策と社会で活躍する障害者

障害者雇用を促進するために、様々な政策も展開されています。法定雇用率2%の達成や就労支援、国民の理解の促進などです。

こうした中で障害者が広く社会の中で活躍している事例をいくつか紹介します。

例えばアビリンピック（全国障害者技能競技大会）です。私は以前、国際アビリンピック協会の会長をしていたのですが、これは障害者が職業技能を競う大会です。都道府県大会、全国大会と世界大会があり、全国大会には約300人が参加して技能を競い合っています。

また、旅行雑誌の『マップル高知』では「土佐茶カフェ」や「アートゾーン薫工倉庫」が紹介されています。ここは障害者が働く福祉施設なんですが、そのことには一言も触れていません。土佐茶カフェでは、美味しいお茶を入れるには温度管理が大変難しいため、一回茶筌に入れて、再び戻してこうすると教えてもらうのですが、教えてくれる人は特別支援学校の知的障害の女の子なのです。このカフェの竹村代表は「かわいそう」とか、「こ

の程度の仕事しかできない」という考え方ではなく、障害者を売りや言いわけにしないで、きちんと市場で評価されるビジネスを展開しています。また、薫工倉庫では、アール・ブリュットの人たちの作品も紹介されています。

もう一つの例ですが、北海道の当別町が、町のど真ん中に障害者就労施設としてカフェやレストランをつくりました。周りの農家から材料を仕入れ、障害者は調理補助やウエートレスをしています。その施設に町のお年寄りや子ども達がたくさん集まって来て、町の交流の拠点になるなど、どんどん進化しています。

しかし一方で、問題点もあります。まだまだ実際に働いている障害者は少ないですし、働きたくても働けない障害者がたくさんいます。給料も安いです。雇用の量と質はまだ不十分です。企業の中にも差別意識があります。企業の中で障害者が一緒に働いていることをイメージできる人は、まだまだ少ないと思います。福祉就労もまだ多くの課題を抱えています。障害者も高齢化していくに伴い、さらに様々な問題点が生じてきます。このような様々な課題にソーシャル・インクルージョン（社会的包摂）の観点から真剣に対応していくことが求められていると言えます。

4. 女性の活躍推進

①女性の就業の特徴

次に、女性の活躍推進というお話をします。

まず国際比較を見てみます。ダボス会議を主催するワールド・エコノミック・フォーラムが、経済、教育、政治、保健の4分野で男女格差がどれくらいあるかを指数にして発表しています。2014年では、上位5位までを北欧諸国が独占。10位から20位あたりをヨーロッパ諸国、アメリカ、カナダが占めます。残念ながら日本は104位です。男女格差が非常に大きい。同じような順位がタジキスタン、アルメニア、モルディブなどです。2010年に94位だったのが、今は104位に落ちました。アメリカの研究者に「日本もいろいろ努力しているのに、何故順位が下がるのか」と聞くと、「日本が政府も企業も女性の活躍のために均等法以来いろいろな努力をしていることは知っている。しかし世界各国、特にヨーロッパやアメリカは、それ以上に必死に努力している。各国は女性の活躍が一国の経済、社会を左右する大問題だという認識で、戦略的に施策を進めている。だから、日本も前に進んでいるが進み方が遅くて、結果的にどんどん順位が落ちている」と教えてくれました。

例えば、女性の年齢別就業率の国際比較の折れ線グラフを見ると、日本と韓国だけが他の国々と全く形が違い、M字カーブを描いています。欧米諸国は20歳代に入って働き始めた後、そのままずっと働き続けます。日本と韓国の場合、20歳代に入り働きますが、結婚・出産時に一旦仕事をやめます。そして子どもが生まれてしばらくしてからもう一度

働くので、折れ線がM字を描きます。興味深いのは合計特殊出生率と女性の就業率の相関関係です。ときどきお年寄りの中に、女性が働くようになったから子供を産まなくなったという方がいらっしゃいます。しかし、この考え方が大間違いだということが国際比較で証明されています。大きく2つのグループに分かれて、出生率が高くかつ就業率も高い国々、つまり仕事と家庭の両立が進んでいる国々がひとつのグループ、ここには北欧を始め欧米の多くの国が入ります。もう一つのグループは、出生率が低くかつ就業率も低い国々、つまり仕事と家庭の両立ができていない国々です。ここには日本、韓国、スペイン、イタリアが含まれます。働き続けるなら子どもを産むのをあきらめる、あるいは働くのをあきらめて子どもを産むという選択を迫られる国々です。したがって、このことから分かるのは、働き続けるから子どもが減るのではなく、仕事と家庭の両立の環境が整っていない国ではなかなか出生率が上がらないということです。

② M字カーブの変容とその内実

しかし、「女性の年齢階級別労働力率の推移」（内閣府男女共同参画白書）をみて、1975年と2013年を比較してみると、日本もM字カーブの改善はかなり進んできています。結婚したら会社をやめるのが当たり前という時代であった1975年には、20歳代前半の就業率は66.2%とピークに達し、20歳代後半に42.6%と2/3以下に急激に下がって底をうち、その後40歳代後半には61.5%まで回復していました。これが2013年には、20歳代後半に79.0%のピークを迎え、30歳代後半に69.6%と底をうち、その後40歳代後半に76.1%まで回復します。このように就業率の落ち方は随分減りましたし、子育てが終わった後に働く率も15%ポイントほど上がってきました。昔に比べると女性の活躍は進んではきました。ただし、大きな落とし穴が一つあります。いわゆる正社員としての就業率です。これはM字カーブでは全然なく、20歳代後半で一番高くなって、以降年齢とともにどんどん低下していきます。一度やめてしまうと正社員に戻れず、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など、非正規社員という形で働いています。すなわちM字カーブの右側の質が左側と全然違うのです。日本の女性の活躍を考えれば大きな問題点と言えます。

この結果、国際比較で見ると、日本は極端に女性の管理職の比率が低いのです。このことは国際会議に行くと実感します。ヨーロッパは女性の代表が若い男性の職員を従えて、颯爽として会議に出てきます。日本の場合、改善は進んではいるのですが、まだまだ不十分です。

業種、産業別に見ると、例えば医療福祉は女性の従業者が多く、すると管理職比率も高い。逆に女性の比率が少ないと管理職比率も低い。これから女性の皆さんも就職を考えていると思います。このとき大きく分けると2つの方向があります。一つは、女性が既に活

躍している産業や業種に行く方向です。仕事のライバルがいっぱいいますが、そこである程度の道筋ができており、そういうところで働く。もう一つは、チャレンジをして、例えば運輸や建設、製造業などに就職して、新しい道を皆さん自身が切り開くという方向です。このようなことも少し意識していくと、就職活動の参考になるかと思います。

③女性の継続就業に必要な労働時間の短縮

それでは、女性の継続就業のためには何が必要なのか。アンケートで調べると、大きく3つの要素があります。一つは働くことを巡る制度の問題、二つめは労働時間、三つめはやりがいや評価です。

まず、制度の面では、代表的には育児休業制度です。これは昔に比べると隔世の感があって、女性の8割から9割ぐらいは子どもが生まれたら育児休業をとります。育児休業は仕事を休めることと同時に、仕事に復帰できる点が非常に大事です。最近では、男性の育児休業が徐々に増え、いわゆるイクメンが少しずつ増えてきています。これらは女性の就業継続に大きく貢献しています。

次は労働時間で、これが一番大きい阻害要因です。週50時間以上働いている人の割合を国際比較で見ると、日本と韓国が圧倒的に多くて、日本では男性の4割が、女性でも2割の人が週50時間以上働いています。この2割という数字は欧米の男性よりもはるかに多い。週50時間とは、5日働くとして、1日10時間です。9時から働き始めて昼休み1時間を入れて、夜の8時過ぎまで毎日働くということです。

確かに、欧米でもエリート層は猛烈に働きます。ある意味では、日本以上に働いています。しかし彼らは朝に働くのです。朝7時からオフィスに来て働いている人が幹部層にはたくさんいます。ただし、日本と違うところが三つあります。一つはメリハリ。忙しいときは猛烈に働くけれども、毎日夜8時までいるということはありません。仕事が一段落したら、さっさと帰ります。二つ目は、4割もの人が長時間労働ということはありません。エリート層は働くけれども、そうじゃない層はさっさと割り切って帰る。この違いがあります。三つ目は、エリート層もバカンスはしっかり取ります。夏などは全然連絡がとれません。フランスでは6月ぐらいから、今年の夏はどこに行こうかと、トップの人たちも浮き浮きしています。この三つが、エリート層であっても日本とは大分違います。

また、内閣府の「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」（2014年）によれば、正社員、非正社員を問わず、第一子妊娠当事に仕事のやりがいを感じている女性ほど、出産後も仕事を続けたいと思っていた割合が高いという結果が示されています。この点にも注目する必要があると言えます。

④家庭での家事・育児の分担

男性が家事・育児をどの程度手伝っているかという国際比較では、日本の男性の育児時間、家事時間は圧倒的に少ない。育児時間は他の国の半分ぐらいです。私は共稼ぎで2人の子どもを夫婦だけで育てましたが、育児は楽しいです。寝不足になってすごく大変ですが、あんなに楽しい人生の経験を妻だけに任せておくのはもったいないです。それから私は例えば料理も好きですけども、これもまた楽しく、仕事で行き詰ったときに料理や育児をすると、いい気分転換になります。

それから、家事・育児を夫がしているほど妻の仕事が長続きするし、第二子を産む気にもなることを、厚労省の「21世紀成年者縦断調査」という統計が示しています。全然夫が手伝ってくれないと、一人目で疲れ果ててしまい、産みたくても産む気になれなくなってしまいます。でも夫が協力してくれると、2人目が産めるというのが調査ではっきり出てきます。働き続けたいと思う人は、それに協力的な夫を見つけるということも一つの方法ではないかと思います。二十二、三歳になるまでお母さんにずっと家事を任せきりという男性には、ちょっと気をつけたほうが良いと思います。せめて、大学を卒業して仕事を始めるときにはもう自活できて、アパートでひとり暮らしをしているぐらいの気概のある男性のほうが良いと思います。

もちろん、結婚した後でも大丈夫です。夫を教育してあげてください。しかし、家事や育児が十分にできない時に、妻が怒ってはだめです。「当たり前でしょ」って言うのはだめです。ちょっとでもやってくれたら褒めることが大事です。男って褒めると大体、木に登ります。例えば私の得意な料理が幾つかあるのですが、本当は妻の方がうまい。でもパパの料理はおいしいよねと、娘と妻と両方で褒めてくれます。ときどき妻が料理をつくるのがしんどくなり、パパのあの料理が食べたいねと言うと、こっちはうれしくなって喜んでつくります。そういうふうに夫を褒めて木に登らせるといいと思います。

⑤正規・非正規労働の格差の解消

女性の活躍推進、仕事と家庭の両立支援に関する施策について詳しく説明する時間はなくなりましたので、今回は省略しますが、是非皆さん方ご自身で調べてみてください。

日本の女性がもっと活躍できるようにしようと、各界から様々な意見が表明されています。例えば、OECDのグリア事務総長は「女性を社会に参画させなければ、日本は急速に衰退していくであろう」と述べています。また、資生堂社長も務められた経団連女性活躍推進委員会の前田委員長は、「女性活躍推進は、かつては社会政策の文脈で話されていたが、いまや日本経済にとっても企業にとっても、成長戦略の柱の一つだ」とし、安倍総理も「女性の輝く社会を作る。これは私の大いなる挑戦だ」と述べています。企業も様々な取り組みをしていますし、政府も女性の活躍推進法という新しい法律をつくって、積極的に取り組みを進めています。

様々な問題点はまだあるのですが、その中でも最大の問題は、正規・非正規労働の格差の問題です。年齢とともに女性の正社員がどんどん減っていくという説明をしました。これは直さなければなりません、それでもやはりパートや派遣など様々な働き方はこれからも存在します。しかし、日本社会の場合、正社員とそうでない人たちの格差が大きい。これは企業の成り立ち、働き方、評価の仕方、仕事のやり方などが絡まってきているので簡単な話ではありません。キャッチフレーズで「格差解消」と言って済む話ではありません。働き方そのものを変えなければならない。それでもこの格差をどうやって縮めていくのかということが、女性や若い人たちにとって非常に大きな問題になっています。企業や社会のインクルージョンの視点から、真剣な取り組みが求められていると言えます。

5. 罪に問われた障害者の支援

①負の回転ドアの背景にあるもの

ソーシャル・インクルージョンを考えていくと、社会の一番極限の問題として、罪に問われる障害者や累犯障害者の問題があります。

この問題に私は5年ぐらい前から取り組んでいますが、最初に一番驚いたのが刑務所入所者の知能指数のデータです。刑務所に入るときに知能検査を行います、知能指数70以下の方、通常、知的障害と言われる人たちが4分の1を占めます。刑務所の中というと、凶悪犯の人たち、暴力団の人たち、眼光鋭い人たちがたくさんいるという怖いイメージがありますが、実は4分の1は知的障害の人たちです。

その人たちがどういう罪を犯したかという、半分は窃盗です。窃盗といってもだいたいわ引きです。お腹が減って軽い気持ちでとってしまったとか、お菓子が欲しくて、ちょうど周りにお店の人がいなかったのとってしまったとか、そういうことが積み重なって刑務所に入る人たちがほとんどです。

それから詐欺が約7%。この多くは無銭飲食です。最初からお金がないのにレストランで食べて逃げ出したというのは詐欺罪に当たります。どうしてもお腹が減って、ふらっと食堂に入って無銭飲食を繰り返したという人たちが多くを占めています。

刑務所に一度入ると、親は「もう自分の子じゃない」と言い、地域社会も「あの子は刑務所帰り」となり、全然友達がいなくなる。住むところや収入もなくなる。結局、再び万引きや無銭飲食をして、刑務所に戻ってくる。これを繰り返しているのを「負の回転ドア」と言い、こういう人たちを累犯障害者と言います。このような社会の一番生きづらいところにいる人たちを何とか支援していこうという活動を今進めています。

②気づかれなかった知的障害

一つ事例を挙げます。前科19犯という常習窃盗の聴覚障害の人です。取り調べは手話

や筆談ですが、20犯目で再び捕まって、一審で実刑判決。常習ですから当然です。新しい弁護士さんがつき、接見の様子や反省文が支離滅裂で、何かおかしいなと思いました。知的障害の専門家の人を連れてきて一緒に面接したら、知的障害が判明しました。いや、そんなことはない、ちゃんと手話や筆談もできたと反論されました。しかし手話といっても、相手の言うことを、手話通訳者と同じようにジェスチャーで真似ていただけなのです。例えば「こんにちは」と手話で話しかけると、同じようにして「こんにちは」と返してくる。こういうことをやったかと聞かれたら、こういうことをやりましたと、同じように返す。それまでは、全然誰もわからなかったのです。それが前科19犯になり、20回目の犯罪でようやく知的障害があるのがわかった。結局、控訴審では保護観察付き執行猶予判決が出て、福祉施設に引き取られ、そこで知的障害者に向けた手話や社会のルールを教えてもらって過ごしています。

人生の半分以上を刑務所で過ごしたのですが、刑務所にいたことが何の役にも立たなかったのです。この人の人生は何だったのでしょうか。こういう人たちを何とかしたいと思っています。『居場所を探して——累犯障害者たち』（長崎新聞社「累犯障害者問題取材班」著、2012年）や『累犯障害者』（山本讓司著、新潮文庫、2009年）など、本が幾つか出ています。ご興味のある方は是非読んでください。

このような人たちへの支援がようやくこの5、6年で動き始めました。法務省と厚労省が初めて手をつないだ支援を始めています。我々夫婦もお金を寄付して「共生社会を創る愛の基金」をつくりました。ここで様々な活動を行っています。例えばトラブルシューターといって、主に知的障害者や発達障害の人が事件に巻き込まれないように、あるいは事件を起さないように支援活動する人たちの養成をしており、今ではこれに関連する学会もできています。シンポジウムも毎年開催しています。ホリエモンは長野刑務所に入っていて、私の妻は拘置所に入っていたことから、今年2015年7月に、塀の中に入っていた人たちが大いに語るというような企画をしました。これはなかなか人気がありました。

このように大変難しい、大変生きづらい人たちが世の中にいるのだということを少しでも知っていただきたいと思います。以上で私の話を終わります。

6. 質疑応答

【質問】 多様性に関して、障害者と女性の活躍の話がありましたが、高齢者が今後さらに活躍していくためにはどうあるべきかについても教えてください。

【村木】 私の今の本業で70歳から80歳の人と接していますが、まだまだ元気です。元気だから働けるとも言えますし、働いていると元気になると言うこともできます。家に閉じこもったら途端にみんな元気がなくなり、病気をしがちになる。そういう意味で本人のためにはできるだけ働いてもらうことが大事です。一方、日本経済や社会保障を考える

と、高齢者が働くことにより、支えられる側から支える側に回ることも重要なことです。そうでないと、皆さんのような若い方の負担が非常に大きくなってしまいます。つまり、マクロで見てもミクロで見ても、高齢者が働くことはとても大事なことだと思います。

その場合に二つの方向があり、一つは、同じ企業あるいは同じグループ企業の中で続けて働いていくことです。日本のような働き方の場合、これが一番働きやすい。今、定年は60歳のところが多いですけれども、高年齢者雇用安定法により、65歳までは特別な理由がなければ引き続き会社が雇用しなさいということになりました。こうして、まず65歳まで現役として働いてもらう。しかし、65歳でもまだまだ元気な人はたくさんいます。そこでもう一つの方向は、いろんな働き方を用意していく必要があるということです。企業でさらに働く人たちもたくさんいますが、少し労働時間を短くして負担を軽くし、自分の趣味にも取り組みながら、それでも働くことを続けていくという働き方もどんどん広がっていますし、広げていかなければならないと思います。私たちがやっているシルバー人材センターもこの受け皿としてこのような高齢者のニーズに応えています。

今、「生涯現役社会」と言われていますが、何歳まで働くというのではなく、元気で働きたい人にはずっと働いてもらえる社会をめざしていくことが必要だと思います。

【質問】 働く能力のある障害者が働くということに関しては共感できましたが、一方で知的障害や精神障害を持った、働く能力が十分でない方についてどのようにお考えですか。

【村木】 まず、働く能力がある、ないと決めつけるのは偏見ではないかと思います。重い障害の人でも、長時間は無理だとしても、例えば1時間、自分たちでこういうことをやろうと決めて、作業などを行っている施設はたくさんあります。「彼らはとても働くことはできないから、のんびりしていればいい」と考える施設もありますし、本人の希望も考慮すべきですが、働くことの芽を潰してはいけないと思います。

もちろん、働くことへの支援がすべてではありません。働くということの背景には、日々の暮らしや通勤、食事など、生活全体があるわけですから、その暮らしや生活の部分をいろんな形で福祉が支援する必要があります。働くことと生活することの両方の支援を、障害の程度・内容に応じて支援することです。

もう一つのポイントは、障害者が高齢化してくると、障害のある人は肉体能力の衰えが早い場合があります。その場合、高齢の障害者の働き方をどうするのか、生活の支援も今までのようなものでいいのか、もっと手厚い支援が必要なのではないか、そういうライフサイクルに対応した支援がこれから大事になってくると思います。

<文責：全労済協会調査研究部>