

きないか。小さなグループで取り組むところはあ
るが、そういうところは少し大きな仕事が出てく
ると受注できない。

国に提言しているのは、クラウドを活用した全
国規模の受発注システムづくりだ。プロップのよ
うな団体があらかじめ、どの作業所ならどうい
う仕事をどのくらいの量できるかを把握。そのう
えでコーディネートして仕事を受け、A作業所、B
作業所、C作業所……とその作業量に応じて複数
の団体が分担する。

企業が雇用をするとほめても、仕事を発注して
もほめられない状況では、どの企業も積極的にチ
ャレンジに仕事を発注しない。雇用率制度にイン
センティブがあるように、チャレンジに對する
仕事の発注がインセンティブになるような制度
をつくるべきだ。

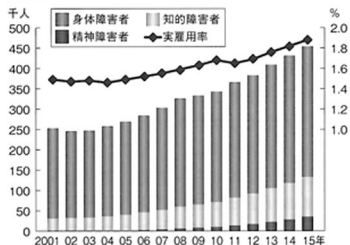
Q 国レベルだけでなく、自治体でも取り組
めることがありそうだ。

A この考え方を兵庫県内の人に知ってもら
うと、県とは今年度、連続講演会に取り組
んでいる。さらに県とはモデルをつくらうとして
いる。例えば、県が企業などに発注する仕事につ
いて、一定の割合をチャレンジドの在宅ワークに
回すような仕組みができないか。一定以上の仕事
をチャレンジドに発注する企業を表彰する制度な
どはどうかと。国に先行して、まず自治体でき
る制度を考えようという話をしている。この分野
については、井戸敏三知事が積極的だ。兵庫でモ
デルができれば、ほかの自治体にも波及すると思
う。自治体のトップが本気になればできる。地方
議会にも考えてほしい。

Q 国は法定雇用率制度を設け、障害者の雇
用は徐々に進んできたように見えるが。

A 国の法律はまず法定雇用率の順守が第一。
世の中で支える人が少なくなっていく、支
えられなければならない人が増えていく。日本は
(こうした状況が)世界一のスピードで進んでい
る。その時に真剣に支える人を増やすことを考え、

図 企業の障害者雇用数と実雇用率の推移



(厚生労働省資料を基に作成)

同時にその人たちが誇りを持って支えられる仕組
みを考えるのか。やらなければならないことはそ
れに尽きる。どれだけ支え手を確保できるかは経
済の問題も社会福祉、社会保障の問題でも通底し
ている。支え手をどう増やし、維持するのか。も
っと真剣に検討してほしい。その中にチャレンジ
ドも入れるというのが私の提案だ。

女性が働けるようになったプロセスと多分同じ
だろう。昔は良き母、良き妻、良き家庭人とい
うのが女性の最大の仕事とされていた。女性の中
から、男性とともに社会を支えるという人たちが現
れ、活動が広まり、法律が整備され、今では女性
が働くことを不思議に思う人はいなくなった。そ
れでもまだ「ガラスの天井」(本来、昇進に値す
る人が性別などを理由に低い地位に甘んじざるを
得ないでいる不当な状態)といわれるように差別
といっていいかもしれない区別が残っている。

Q 障害者の就労問題も、女性の働く環境の
問題も確かに似通った構図がある。

A それは社会システムの問題だ。チャレンジ
ドは障害のある人には働けないと思われて
いたり、障害の重い人に働けと言ってはいけない
のではないかと意識があったり、まずかわい
そう、気の毒と思われている。かわいそうな人
をかわいそうでない状況にするプロセスこそ福祉。
意識と制度の面で弱者でなくしていこうとい
うプロセスを踏んでいかないといけない。チャレンジ