

きらりとてくま

第35号

統合

排除

特集

統合

分離

包含

ソーシャル
インクルージョン

ほうせつ

Exclusion

統合

融合

分れを分

INCLUSION

理解

Segregation



厚生労働省によると民間企業で働く障害者の人数はこの10年で約1.6倍増え、特に精神障害者の数は約6倍と大きく伸びています。(令和5年「障害者雇用状況の集計結果」：厚生労働省)

障害者雇用が進んでいる理由には法定雇用率(一定規模の企業に義務付けられている障害者雇用の割合)が年々上がっていることや、ジョブコーチ制度や就労移行支援などの支援体制が整ってきたことも影響しています。

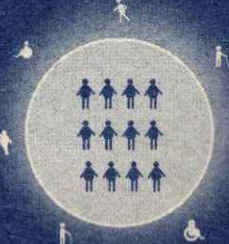
実は今の日本の障害者雇用がこうようになった背景には「障害者の権利条約」という国連が定めた世界基準の条約に日本が批准(日本もその世界基準に合わせて法律などを整えます、という約束)をしたことが大きく影響しています。令和4年には国連による初の日本審査(基準をきちんと守れているかどうかの確認)が行われました。この審査の結果、特に強い勧告を受けたのは精神科における長期入院の問題やインクルーシブ教育についてでした。

この「インクルーシブ」、あるいは「インクルージョン」という言葉をご存知でしょうか?日本語では「包括(ほうかつ)」、「包含(ほうがん)」、「包摂(ほうせつ)」などと訳されます。少し解説をするために、インクルージョンと反対の概念や似た概念のイラストを使って比較してみます。

Segregation 分離

セグレーション

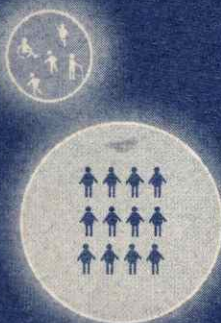
教育も雇用も障害を理由に機会すら得られない状態。学ぶことも働くことも許されていない状態です。



Exclusion 排除

エクスクルージョン

機会は得られていますが、障害の有無によって学ぶ場、働く場を別々にされている状態。健常者は健常者とだけ、障害者は障害者だけで学んだり働いたりしている状態です。



Integration 統合

インテグレーション

障害があっても、共に学び、働けますが、基本的には健常者など多数派に合わせる必要がある状態。そのため健常者と同じぐらい学んだり、働いたりすることを求められません。「合理的配慮」がない状態、とも言えます。



Inclusion 包括

インクルージョン

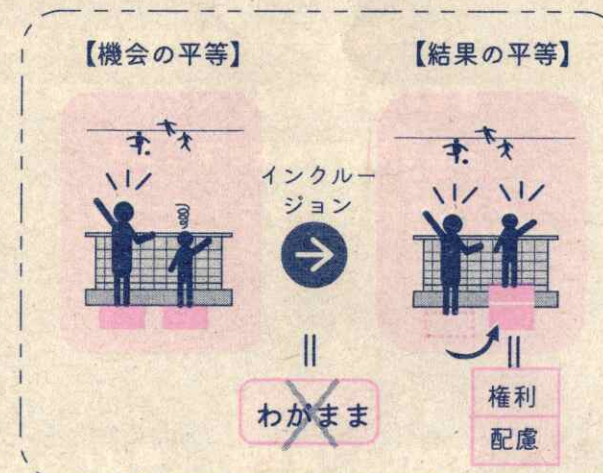
共に学ぶ、働くことを目指し、ひとりひとりの障害に応じた配慮、調整、システムの改善を含む状態。この状態のことを「ソーシャルインクルージョン」(以下、インクルージョン)といい、国連の掲げる目標とされています。



障害があるからという理由で学ぶことや働くことを禁止(=排除)されたり制限(=分離)されたり、機会は得られても「やる以上は健常者と同じようにやってもらわないと」(=統合)という状態では続けることが難しい場合があります。「同じ条件で同じようにやること」が「平等」という人もいますが、同じようにできるような調整や支援がないのに同じようにやりなさい、というのは「平等」なのでしょうか? 「機会の平等」と「結果の平等」という考え方をを使って考えてみます。

「機会の平等」と「結果の平等」

この絵では【機会の平等】のほうは同じ1段の踏み台なので、右の子はサッカー観戦ができないのに対し【結果の平等】のほうでは右の子が左の子から1段踏み台をもらうことで、同じように観戦することができています。インクルージョンの考え方はこの右側の【結果の平等】のほうであり「わがまま」とは違います。絵で言えば、高さが足りない場合には踏み台を2段積み重ねる権利と配慮が認められること、そして皆が同じ場所で、同じ結果を得られ、誰もが参加できるようになること、それがインクルージョンなのです。



では、働く場所での実際はどうでしょうか?インクルージョンかどうかはひと目でわかる資料はありませんが、多くの障害者が同じ場所で働く形態の事業所数には統計があります。特例子会社(障害者雇用に特化した会社)の数、就労継続支援A型事業(雇用契約がある福祉サービス)の数、障害者雇用代行サービス(自社での雇用が難しいため他社で代行してもらうサービス)の利用企業数はA型以外は増加傾向で、そこで働いている障害者の数も増えています。

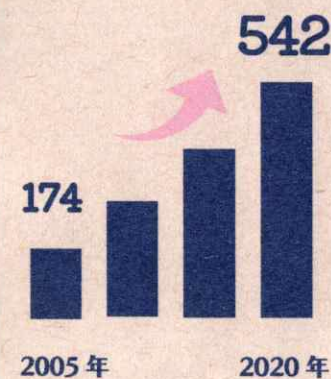
これらの働く場所が全て「インクルージョンではない」とは言い切れませんが、中には健常者と分離している、と呼べる状況の事業所があることも否めません。

拡大する 障害者雇用ビジネス



*厚生労働省の資料をもとに作成

特例子会社数の推移



A型事業所数の推移



*制度の変更により事業者数が変動しています

ダ'レモカ'アタリマエ

実際には障害者が多くおられる事業所のほうが安心できる方、逆に健常者と同じように働きたい方、など希望はそれぞれに違うので一概に障害者を集めている事業所が悪い、とも言えません。

ただ、「障害者も当たり前働ける社会」になるためには「どの会社にも障害者が働いている」ことや「同僚に障害者がいる」と誰もが言えるような社会を目指す必要があります。

(これを「ノーマライゼーション」といいます)

実際には「健常者」と呼ばれる人にも働きづらさや苦勞を抱えている人はたくさんいます。障害者だけでなく、誰にでも一定の理解や配慮があったほうが本当は働きやすいはずです。

障害者と健常者が共に働く意味というのは、お互いの違いや苦手なことを理解・配慮し、誰にとっても働きやすい職場を共につくることではないかと「きらりとてくてく」では考えます。

ソーシャルインクルージョンはそのために、大切な考え方であり目標なのです。

次号予告

次号は特集は「仕事のトラブル～待遇編」の予定です。

バックナンバーはこちらから

きらりとてくてく

検索