

課題名： 高齢・障害者の雇用と日本の新しい社会システム

氏名： 高木朋代

機関名： 敬愛大学

1. 研究の背景

健全な社会の実現は、医療・介護技術や社会保障制度の進展ばかりによって達成されるわけではない。「働くことは健康によい」という考えは既に多くの人々が共有しているが、就業意欲を持ち、働くことを善とする人が多い日本でも、依然としてその諸力をくみ取る雇用は十分には進んでいない。本研究は、日本そして諸外国が活力ある社会を築いていくために、これまで雇用・労働システムから排除されがちであった高年齢者および障害者を、「働く場」に招き入れるための社会環境づくりについて検討する。

2. 研究の目標

本研究は、第一に、差別の起源と社会的位相を明らかにし、高齢・障害者が働く姿が実際に社会に示されていくことの意義について考察する。第二に、雇用の主要な受け皿である企業が、高齢・障害者の雇用を拡大していくための経営管理を検討する。第三に、利潤の追求を基本とする企業の経営活動と、生活・経済状況を鑑み就業行動をとる高齢・障害者の両方の志向を噛み合わせる雇用がどのような場合に実現されるのか、また保障と自立の均衡点がどこにあるのかを探究していく。

3. 研究の特色

本研究は以下の特徴を有する。第一に、WHO「国際生活機能分類(ICF)」、国連「障害者権利条約(CRPD)」以降、各国は「合理的配慮」によって、社会的包摂の実現を目指している。しかし本研究は、理念だけでは現実には動かないと仮定する。「働く→健康維持→社会の活力」、この循環をつくるのが、社会的包摂を実現する現実的な道筋であり、「働く高齢・障害者の姿→差別意識↓」の図式を解く。

第二に、国際社会は、合理的配慮そして差別禁止法(ADEA、ADA、EC指令等)によって差別がなくなり、高齢・障害者の雇用機会が広がることを想定している。しかし本研究は、まず雇用が実現され、高齢・障害者が活躍する姿が社会に示されることによってこそ、人々の心性にある差別意識は薄れていくとの仮定をおき、雇用促進の現実的な道筋を検討する。第一の仮説として、最適なマッチングのためには、具体的な支援を確定することが重要であり、そのためには高齢・障害の事実を明確にすること(肯定的な意味でのラベリング)が必要とされることを説く。第二の仮説として、これまで入職時のマッチングに焦点が当てられてきたが、リテンション管理が同様に重要であり、この時、一般従業員の人事管理手法の中に、高齢・障害者の持続的雇用実現の鍵があることを指摘する。

第三に、社会保障と雇用に関する学界、行政、産業界の議論はこれまで分断されてきた感がある。しかし両方をかみ合わせ、多面的に議論した場合、本研究は、保障と自立の均衡点は、経済合理の追求ではなく、人間の本質の探究によって見出されることを想定する。

4. 将来的に期待される効果や応用分野

生きている限り人は歳をとるのであり、また障害を負う可能性は誰にでもある。本研究は、全ての人々が尊厳ある生き方ができる、社会的包摂と公正が実現された社会に近づくために、現実的で有効な道筋を見出すことを目指す。高齢化が益々進展する中であって、日本は今後さらに健康的で活動的な人々を多く擁する社会システムを構築し、持続的成長を遂げていく必要がある。そのことは、他の多くの高齢諸国にとっても重要な意味を持つであろう。

「働くことは健康によい」という考えは、日本のみならず、既に多くの人によって共有されている

本研究の視点

これまで雇用・労働システムから排除されがちであった高年齢者および障害者を、「働く場」に招き入れるための社会環境づくりについて検討する

主流であった従来の研究

- ・医療・介護分野の進歩
- ・社会保障制度の改善

健康・健全な社会の実現

本研究が目指す方向性

選択権のある自立的な生き方

社会の主流から排除されがちであった人々
(高年齢者、障害者など)

- 選択権のある自立的な生き方と、社会の主流から排除されがちであった人々の間には、明示的・暗黙的に境界線がある。この境界線を越えたい人々の後押しをする
- 日本そして諸外国における、社会的包摂と社会的公正を実現するための効果的な道筋を探究する

分析の枠組み

第1の分析

分析視角

高齢・障害者差別の起源と社会的位相を明らかにし、高齢・障害者が働く姿が実際に社会に示されていくことの意義について考察する。

各国の政策における主流的思考

WHO「国際生活機能分類(ICF)」、国連「障害者権利条約(CRPD)」以降、「合理的配慮」によって、社会的包摂と社会的公正が実現されるという考えに立つ。

仮説

理念だけでは現実には動かない。「働く→健康維持→社会の活力」この循環をつくるのが、社会的包摂を実現する現実的な道筋であり、「働く高齢・障害者の姿→差別意識↓」の図式を解く。

分析方法

1) 差別の起源を探る: 文学作品にみられる差別的言葉や表現、また高齢・障害者の社会における役割の変遷を読み解くことで、差別の形成とその歴史を検証する
2) 外的・物理的および内的・意識的な包摂と排除の程度を探る: ナラティブ・アプローチによる分析、各国アクセシビリティ調査

第2の分析

分析視角

雇用の主要な受け皿である企業が、高齢・障害者の雇用を拡大していくための経営管理について検討する。

各国の政策における主流的思考

合理的配慮、そして差別禁止法(ADEA、ADA、EC指令等)によって差別がなくなり、高齢・障害者の雇用機会が広がることを想定している。

仮説

高齢・障害者が活躍する姿が社会に示されることによってこそ、人々の心性にある差別意識は薄れていくとの仮定をおき、雇用促進の現実的な道筋を検討する。第一の仮説: 最適なマッチングのためには、具体的な支援を確定することが重要であり、高齢・障害の事実を明確にすること(肯定的な意味でのラベリング)が必要とされる。第二の仮説: これまで入職時のマッチングに焦点が当てられてきたが、リテンション管理が同様に重要であり、この時、一般従業員の人事管理手法の中に、高齢・障害者の持続的雇用実現の鍵がある。

分析方法

- 1) インタビュー調査
- 2) 高齢・障害者雇用安定法、制度枠組みの変遷の分析
- 3) 定量分析

第3の分析

分析視角

企業の経営活動と高齢・障害者の就業行動をかみ合わせる雇用の検討とともに、保障と自立の均衡点を探る。

問題意識の背景

社会保障と雇用に関する学界、行政、産業界の議論はこれまで分断されてきた感がある。

仮説

保障と自立の均衡点は、経済合理の追求ではなく、人間の本質の探究によって見出されると想定する。