

東京くらし方会議報告

ダイバーシティが尊重される インクルーシブ社会の形成

恩賜財団済生会理事長

炭谷 茂

I ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会の必要性

1 日本社会の課題

(1) 孤立し、排除される人の多様化と増大

障害者、難病患者

ひとり親家庭の親

認知症高齢者、ひとり暮らしの高齢者

LGBTQ

引きこもりの人

ニート、失業者、貧困者

刑務所出所者 等

孤立・排除 → 就労する場がない → 人との結びつきができない

→ 孤立、排除をさらに進行

常に就労問題が中核にある。

Ⅰ ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会の必要性

(2) 社会全体で孤立・孤独を感じる人の増大

内閣官房調査「人々のつながりに関する基礎調査（令和3年度）」

孤独感を感じる人 36.4%

20～29歳 44.4% 特に女性 46.7%と高い。

失業者 56.0% 派遣社員 49.1% 正社員 37.9%

働き方の問題が関係する。

(3) これによって生じている様々な社会問題の増大

日々の生活不安、将来不安

生きがいの喪失

健康問題、介護問題

差別事案、虐待、DVの発生 等

→これらが日本経済の低迷、少子化の進行等日本社会の活力の衰えを生じさせている。

I ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会の必要性

(4) 課題の背景

- ① 家族・親族、地域、職場（血縁・地縁・職縁）のつながりの弱体化
- ② 所得格差の拡大による社会の分断・分裂の進行
- ③ 情報社会の進展 → 人が対面でつながる機会の減少

I ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会の必要性

2 諸外国等状況

(1) ヨーロッパの状況

日本と同様な背景で1990年代からヨーロッパでは障害者、失業者、ホームレス、外国人、薬物依存症の人等が地域社会から排除される動きが激化する。

この対策としてヨーロッパを中心に1990年代からソーシャルインクルージョンの理念に基づく対策が進められる。就労を通じて人のつながりを強化する対策が主体

EU 1997年アムステルダム条約で社会的排除対策を規定
フランス、ドイツ、イタリア等

ソーシャルインクルージョンを進める法律制定

イギリス

1997年 総理直轄の社会的排除対策室の設置

(2) 国際的にソーシャルインクルージョンの理念の普及 障害者権利条約

SDG s

ロンドンオリンピック・パラリンピック

I ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会の必要性

3 戦後の世界の人権の発展の歴史で、ダイバーシティの尊重が並行的に発展し、ソーシャルインクルージョンの理念と一体的に推進

(1) 北欧 1950年代 障害者についてノーマライゼーションの理念の登場
アメリカ 1950～60年代 公民権運動
1970年代 バークレー校の学生による障害者の自立運動

(2) 国連1975年「国際婦人年」 1979年「女性差別撤廃条約」採択
日本1985年 男女雇用機会均等法制定

(3) ダイバーシティの尊重があらゆる分野に拡大
女性、LGBTQ、障害者、人種、民族、宗教等の差異を超えて

I ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会の必要性

4 日本も「ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会の建設」を目指すべき。

(1) 日本社会の諸課題を解決するための基盤となる。

→ 障害者等の生活・人生の質の向上

女性等の働き方の改善

少子化対策

日本経済の活性化

逆に「これが実現しないと、諸課題の解決はない。」

(2) 令和元年

東京都「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例」の制定

ソーシャルインクルージョンの推進を明記

(3) しかし、日本社会では著しい遅れ

政治、行政、社会における「ソーシャルインクルージョン」の理解の不十分

令和4年10月国連障害者権利委員会からの日本政府に対する総括所見

「ソーシャルインクルージョンの施策を迅速に取り組むべき」

I ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会の必要性

(4) 基本的な推進方策

① 「インクルーシブ就労」の推進

企業・団体

従業員が職場でのつながりを持ち、個性と能力が発揮できる
就労

障害者、引きこもりの人、刑務所出所者等就労困難者に対して
社会の一員として就労できる場の創出

② 教育、生活支援、余暇活動等を通じてすべての人が地域の一員となる 「ダイバーシティが尊重されるインクルーシブなまちづくり」の推進

II 具体的な取組み ～済生会の取組みを中心に～

1 就労面での取組み

(1) 女性の活躍が経営を左右する。

従業者数 6万4千人

うち常勤職員 5万6千人

男性 1万6千人

女性 4万人

(2) 組織幹部に女性の積極的登用

秋篠宮皇嗣殿下下総裁のもと会長に昨年4月、創設111年の歴史で初代桂太郎以降女性初めてとして潮谷義子（元熊本県知事）就任

II 具体的な取組み ～済生会の取組みを中心に～

(3) 病院看護業務

看護師 2万3千人 90%以上が女性

副院長に81病院のうち7病院に女性（看護師）が副院長に就任
いずれも経営的に優れる。

患者、職員満足度の向上

ダイバーシティの普及・定着

職員定着率の上昇

看護部長 80病院が女性

(4) 福祉施設

特養施設52のうち12施設が女性（令和3年度）

施設長が男性の施設よりも相対的に経営が上回る。

施設長が男性 40のうち黒字16 赤字24

施設長が女性 12のうち黒字7 赤字5

II 具体的な取組み ～済生会の取組みを中心に～

(5) 勤務条件の改善

- ① 給料等処遇の改善が重要（診療報酬、介護報酬の手当てが必要）
- ② 出産・育児休暇、弾力的な勤務時間、保育施設の充実等400余の病院・施設の事情に応じワークライフバランスの推進
- ③ セクハラ、パワハラ、患者からの暴力等の絶滅

(6) キャリアアップの援助

職場研修の充実

平成29年 研修を充実させるため済生会総研の設立

II 具体的な取組み ～済生会の取組みを中心に～

2 地域におけるインクルーシブ社会の形成への貢献

(1) 済生会の取組み

- ① 平成30年4月 済生会第2期中期事業計画制定
ソーシャルインクルージョンの推進を明記

- ② 令和2年7月「済生会ソーシャルインクルージョン推進計画」の策定
全国で1696事業の実施
令和3年度「ジャパンSDGsアワード」内閣官房長官賞受賞

II 具体的な取組み ～済生会の取組みを中心に～

- ③ 貧困者、障害者、高齢者、児童、刑務所出所者、ホームレス等社会から排除・孤立している人に対する支援

支援対象人数 17万人（令和3年度）

済生会中央病院（東京都）

ホームレス専用病棟で都内のホームレスの診療

大阪府支部済生会8病院

釜ヶ崎で無料の健診事業

済生会山口地域ケアセンター

山口刑務所受刑者に介護職員初任者研修の実施

福井県済生会病院、静岡済生会総合病院、福岡総合病院

がん患者・難病患者に対する就労支援

II 具体的な取組み ～済生会の取組みを中心に～

- ④ 「インクルージョンの理念に基づくまちづくり」の推進
企業、団体、自治体等と連携することが肝要
イオンモール社、ファーストリテイリング社等
特に中間組織との連携を強化
「コープみらい」等

済生会中央病院（東京）

令和4年3月ユニクロ店舗開設

知的障害者施設、文化放送等とともに地域のまちづくりへ

済生会高岡病院、済生会西条病院、済生会唐津病院

イオンモール社とまちづくり事業の展開

済生会向島病院、鴻巣病院

コープみらいから子ども食堂に対するお米の支援

II 具体的な取組み ～済生会の取組みを中心に～

⑤ 効果

- ・ 職場、学校等あらゆる場でのダイバーシティの尊重の機運の造成
- ・ 人と人の結びつきの形成（ソーシャルインクルージョンの実現）
- ・ まちの活性化
地域活動の活発化、地域産業の創出

(2) 自治体、企業、団体等の同様な取り組みを期待

Ⅲ 行政に対する提言

1 「インクルーシブ社会保障体制」の構築

ダイバーシティが尊重されるインクルーシブ社会の形成を阻害している
現行制度の総点検と改正

特に現行社会保障制度は、半世紀前の家族、働き方、社会等の状態を
前提とした仕組みになっているものが多い。

→ 「インクルーシブ社会保障改革」を
生活保護法、国民年金、国民健康保険 等

III 行政に対する提言

2 「インクルーシブ就労」の整備

就労の場を得ることが困難な者に対して「インクルーシブ就労」の機会を提供する制度の整備

- ・福祉就労から「ソーシャルファーム」等のインクルーシブ就労へ全面的移行
- ・特例子会社制度、法定雇用率制度の改善

3 ダイバーシティが尊重されたインクルーシブ社会の形成に向けての基本条例の制定と都民会議の設置

あらゆる組織と住民の理解と取り組みの促進

以上