

## 第2回企画委員会議事要旨

日時 2018年11月13日 18:00~20:45

場所 日比谷図書文化館 セミナールーム A

出席者 有村委員、池田委員、久保寺委員、丸物委員、村木委員、生田オブザーバー(全体委員会委員)、山田オブザーバー(全体委員会委員)、報告者随行、日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

### (池田委員が自身の構想を報告)

・(支援対象)働く意欲を持っているが、身体的、精神的、または社会的理由で、直ちに一般就労が困難な人を対象とする。

・(就労困難度の認定方法)①労働生産性、②労働習慣性、③社会的要因をもとに、「働きづらさ」をアセスメントし一定の数値以上の人を対象者と位置づける。

・(就労支援事業者)「ダイバーシティ就労支援センター」(仮称)以下(支援センター)を市町村域または広域に設置する。

支援センターは、生活困窮者自立支援法に基づく就労支援機能を一括して担うとともに、各種職業訓練を行う。

・(ダイバーシティ就労認定事業者)ダイバーシティ就労を実施する事業者(障害福祉サービス事業所や企業など)を、「ダイバーシティ就労認定事業者」として、支援センターが登録する。認定された事業者は、職場体験、実習、就労訓練のほか、就労自立に向けた諸活動、失業者の職業訓練等をおこなう。

・(ダイバーシティ就労認定事業者への報酬)定額の訓練給付費を支給する。

#### 【就労継続支援A型事業所の報酬単価を基準にした案】

基本報酬(20名以下/10:1) 532単位/日

→10名を受け入れるは難しいので1名あたりの一日の柔軟な単位数設定が必要

#### 【求職者支援制度を活用した案】

千葉県障害者委託訓練の場合 委託訓練費 90,000円/月/人

訓練給付費 100,000円/月/人

→訓練事業所認定要件・訓練給付費支給要件が厳しいため、柔軟な運用が必要。

・障害者を含む対象者全員の就労人数、就労時間数をもとに、「ダイバーシティ就労率」を算定

国は、一定規模以上の企業、非営利団体等のダイバーシティ就労率を公表し、ダイバーシティ就労支援機構は、優良事業者を顕彰。

国、自治体は、ダイバシティ就労率が高い優良事業者へ、優先発注の制度を創設。

・(長期的課題)「障害者」の規定を医療モデルから社会モデルに転換。

転換後の障がい者支援＝生活困難度に応じ生活支援(医療・介護を含む)  
+就労困難度に応じた就労支援(所得補償を含む)

### (就労困難者)

- 今の「障害者」は、障害が固定されていることが前提。そうではなくて、支援により障害が解消する人達も対象にすべし。
- あらかじめ定義するのではなく、働けない人を広く取り込んでいく。発想を転換することが必要。
- ダイバーシティ就労率(生活クラブ風の村では「ユニバーサル就労率」として算定している)を、障害者雇用率のように、納付金制度と連動させるのは議論が必要。
- 就労支援の範囲を広げていくと、障害者以外の就労困難者への支援に力が入り、就労困難な障害者、とくに精神や知的重度の方々がますます置き去りにされる危惧がある。
- 身体障害者の制度自体も医学の進歩に合わせて見直されるべき。
- 働く意欲があるかどうかを見分ける基準をどうするか。雇用保険受給者は、「働く意欲がある」と答える方向にバイアスがかかる。
- 対象を幅広くとらえるべき。ただし、対象者ごとのきめ細かい支援が必要。そのためには、
  - ① 既存の支援策との関係を整理すべき(追加か代替かなど)
  - ② 困難要因ごとに、どんな支援があるかを調べる必要がある
- 社会環境が整うことにより、障害者への支援を減らしてよい場面もある。例えば、バリアフリー化が進んだことで車椅子の人の活動可能範囲が広がり、ハンディキャップの度合いが小さくなった。その分を他の人への支援に振り向けられる。

### (実施主体など)

- 「就労支援」の下に各種支援を総合化すべし。ひきこもり支援と就労準備支援が同じ事業者に委託され、それらが有機的につながり、有効に働いている事例がある。

○ なかぼつ(障害者就業・生活支援センター)が持っている就労支援のスキルは優秀。このスキルをダイバーシティ就労支援センターに取り込めるとよい。

○ 地方では、なかぼつは、圏域が広すぎて数が少なくて、弱体になりがち。

### **(就労困難者類型の共通性と特殊性)**

○ 就労困難者のタイプごとに支援策を考える必要がある。

○ 多くのタイプに共通する要素もある。自己肯定感の低さや、どうやって伴走型にしていくかなど。

○ いくつかの支援を組み合わせることが必要。共通支援だけでは完結しない。

○ 共通性はある。

①労働準備性(自己評価と職種評価が一致しているかなど)

②労働習慣性(毎日決まった場所・時間に勤務する、職場のルールが守れる、コミュニケーションがとれるなど)

③生産性(与えられた職務の遂行能力など)

など。

### **(企業への就職、就職後の定着)**

○ 就労可能性が高まった支援対象者を企業にマッチングすることも重要。

○ 自治体や団体で有料又は無料職業紹介事業をやっているところがある。力を入れなければならないのは、就職後の定着。伴走型支援が求められる。

### **(偏見への対応)**

○ 偏見是正の社会運動が効果的な人達もいる。それらの人達も救わなければならない。

○ LGBTなどは、偏見の問題であって、本人のトレーニング云々でない。企業へのマッチングと、偏見を取り除く活動が必要。それもやるべきだと思う。ただ、手を広げすぎるのではないかという懸念もある。

○ つまるところ啓発の問題。ダイバーシティ就労支援センターの中に、啓発を受託する事業部門を併設する考え方もある。