

日本財団

WORK! DIVERSITY

すべての働きづらさをテーマにした
ダイバーシティな就労支援への取り組み



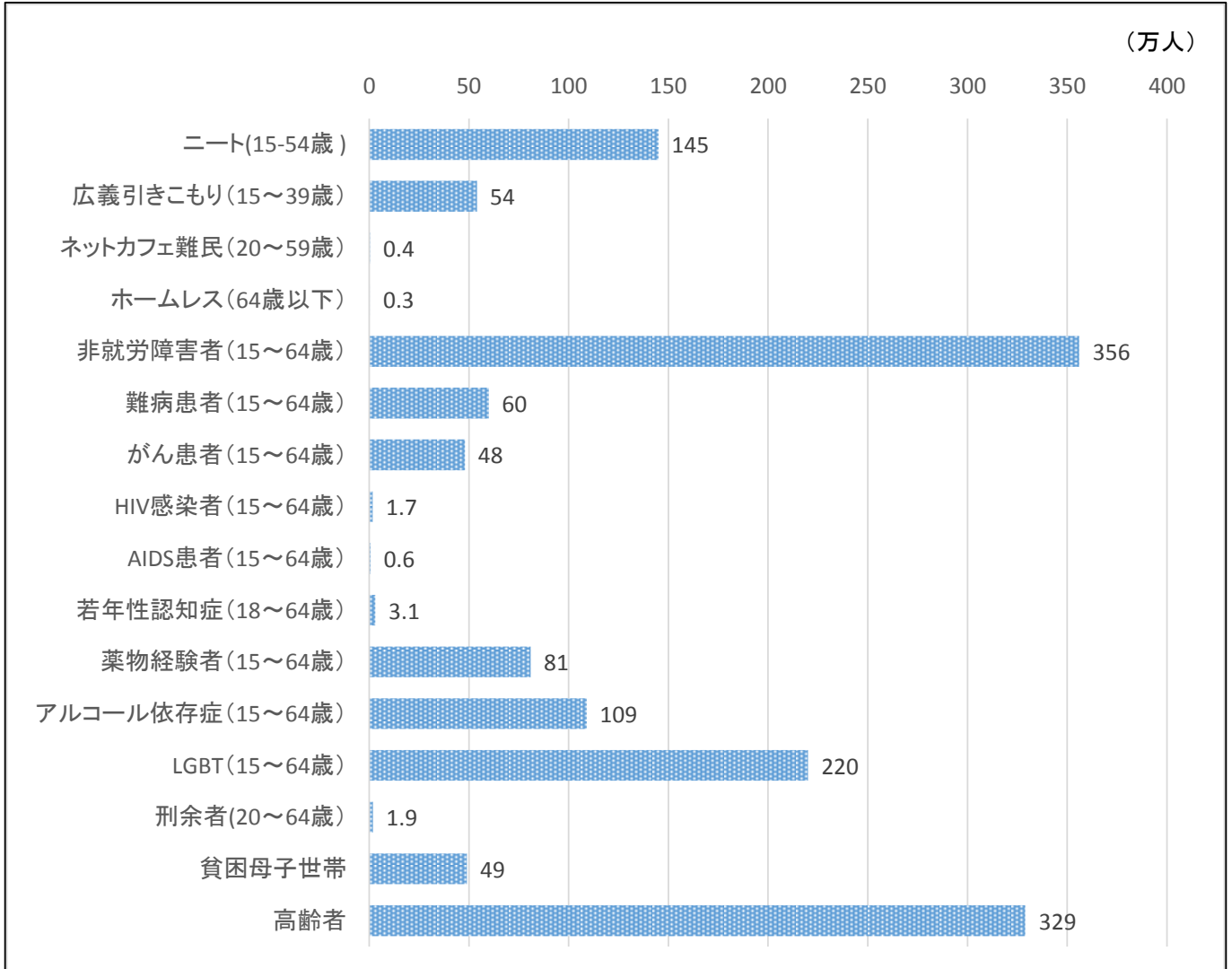
働きづらさを抱える多様な人々

1500万人 全国のおよそ 1/8人

日本財団
WORK!
DIVERSITY

はじめに 働きづらさを抱える人たち（約1500万人）

私たちの暮らす社会には就労支援を必要とする多くの方々が存在する。現在全てを一覧とした調査は存在しないことから、発表されている文書の数字を取り出しまとめたものである。これ以外にも、多くの働きづらさを持つ社会的弱者は存在することからその積上は1500万人を超えると想定。中にはすでに働いている方、重複した要因に渡る方があると推定され、その実数は約600万人と思われる。



就労困難者実態把握調査

傷病、障害、依存症、精神的課題といった健康問題（個人的課題）や差別（社会的課題）によって就労困難な状況の人数を包括的に把握

資料出所
就労困難要因ごとの各種個別調査
日本財団まとめ

働くという視点でのわが国の背景

わが国では、2030年にはすべての都道府県で人口が減少し、2045年までに日本の総人口は1億642万人との予想がされている（以降も人口減少は続き、47年後の2065年には8808万人、65歳以上の老年人口比率は38.4%となり、人口のほぼ4割が高齢者）が、その現実を前提として有効な対策を講じることが喫緊ではないだろうか。

人口が減るということは、当然労働力も不足するということである。2030年には600万人以上の人手不足も予想されている。一次元の視点では働ける人が2人に1人の時代になりつつある。労働力人口の減少は、消費の中心となる人口が着実に減少していくことであり、着実に経済は縮小していく。

高齢化も確実に進む。社会的弱者の社会保障費も増加の一途であろう。2038年には、社会保障関係費だけで50兆円を超えることが予測される。縮小する経済の中で今後税収が増えていく可能性はまずない。税収も伸びないが、社会保障関係費はどんどん膨らんでいく。

これが私たち日本の遠くない現実の社会である。今こそ、発想を二次元化し、新たな展開を生み出していくことが必要な時期に来ていると思われる。

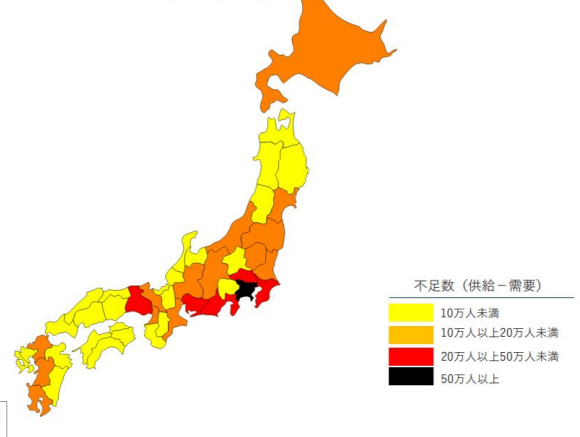
推計結果

推計結果

2030年にどのくらいの人手不足となるか？



都道府県別



出所：パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計2030」



出所：内閣府大臣官房政府広報室

働きづらさを抱える多様な人々への支援の必要性に伴う社会課題については、もはや異論を唱える層は少なくなったと言えよう。ただ、推察、推量しているだけでは何も変わらない。各方面でその出口の模索が始まっている。現在の議論は大きく下記の4つが顕在化している。

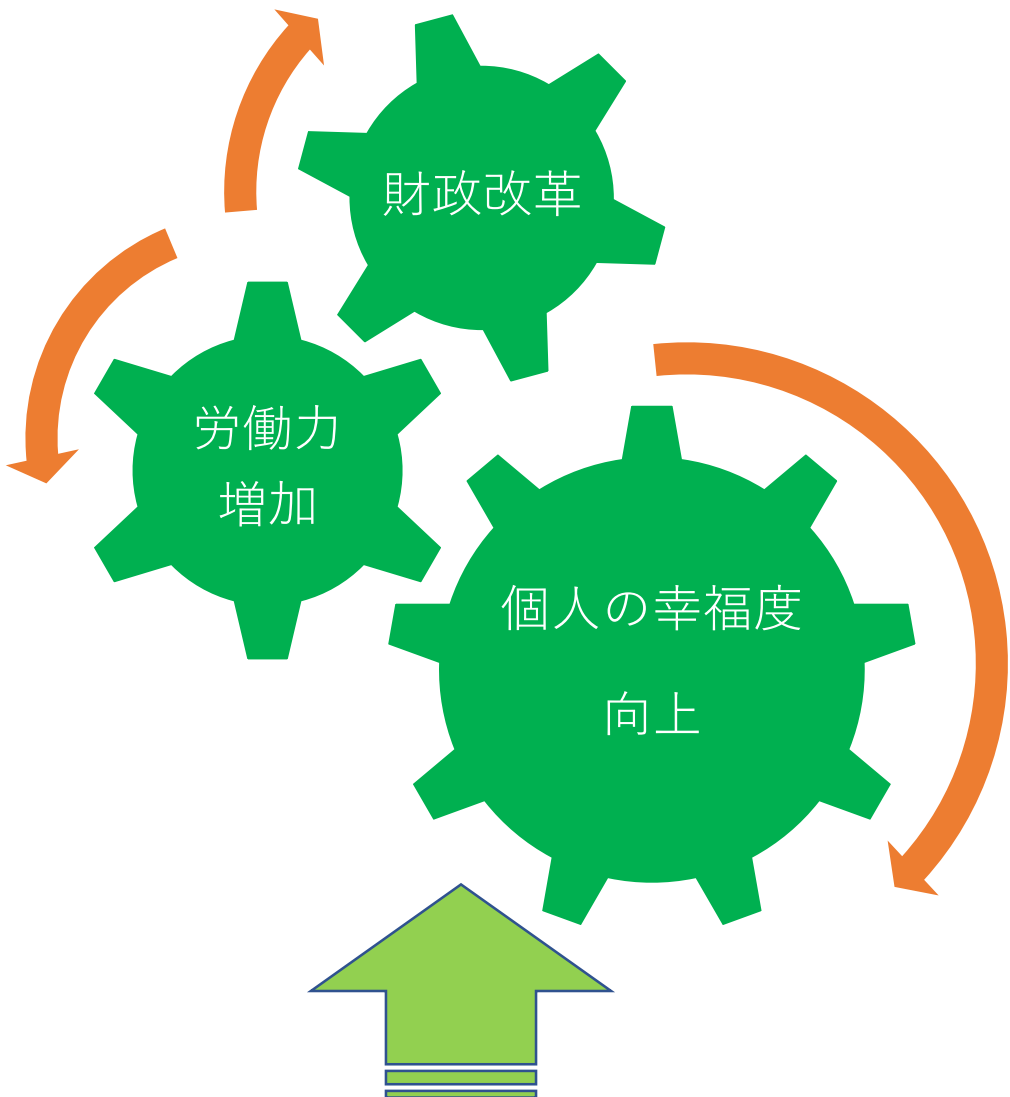
1. 生産性の向上
2. 女性活躍
3. 高齢者活用
4. 外国人労働者増

いずれも、建設的、現実的かつ具体的な視点であることは間違いない。

ただ、これまで労働力と考えられてこなかった潜在労働層があること、そしてその人材を人財となるよう支援することは、個人の幸福の実現はもとより、労働力確保、経済活性、さらには公的扶助を中心とした社会保障費、医療費の健全化にもつながる可能性を秘めている。

私たちは障害者をはじめとした多くの社会的弱者に対する支援を通じ、その可能性を目の当たりにしてきた。

その立場から、本当の「総活躍社会」の実現につながる「日本財団WORK! DIVERSITY」を（5. 働きづらさのある人々の活躍）と位置づけ推進するものである。



働きづらさのある人々への就労支援

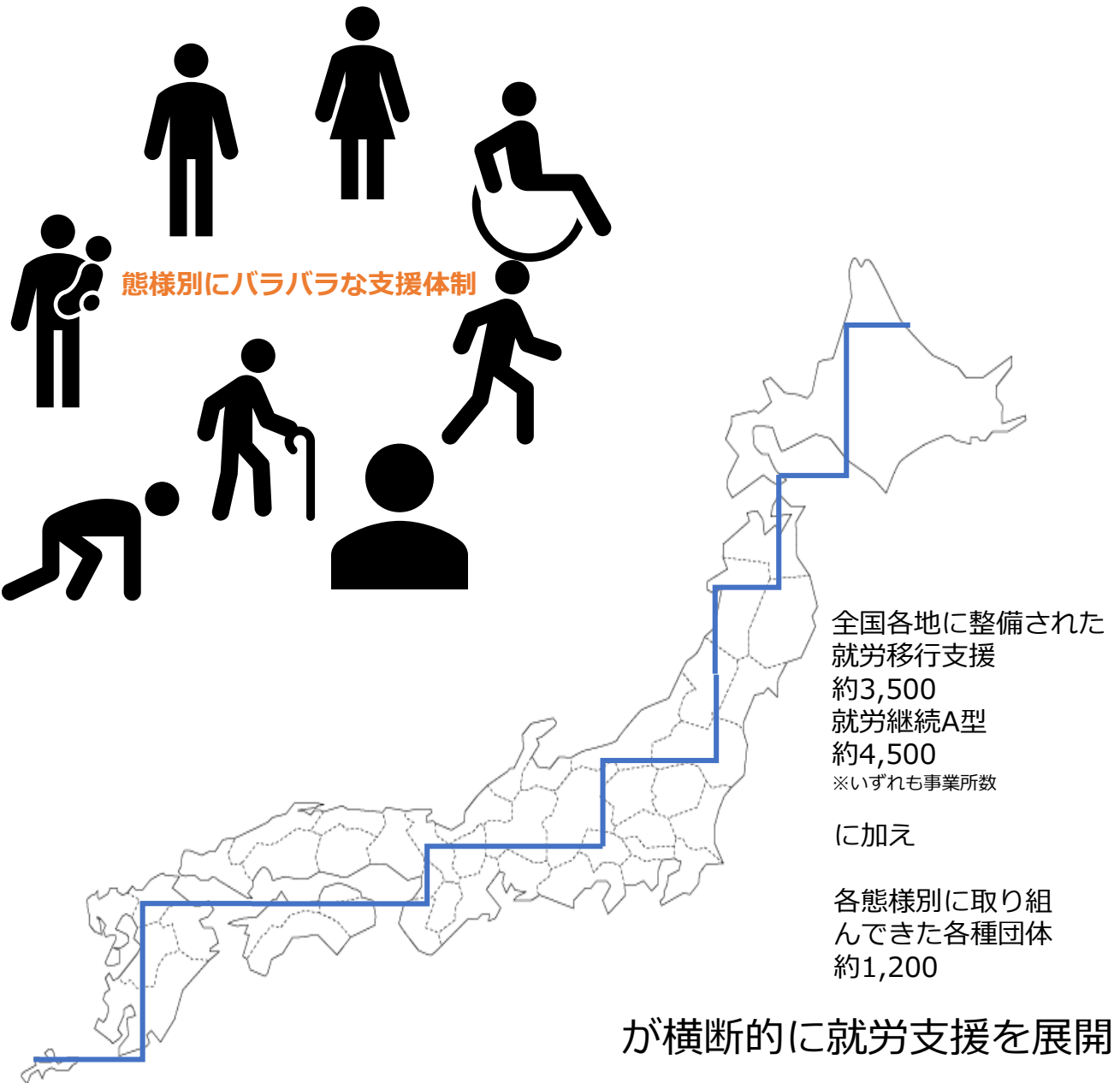
働きづらさ態様別支援の現状と新たな取り組み（案）

600万人に対する支援の状況は、就労支援制度として整っているもの、生活支援にとどまっているもの、ボランティアに委ねられているものとかかなりの濃淡がある状況。「対象」別に縦割りで構築される支援を「就労」という横串で捉えることで、既存の制度を活用し、有効な策を講じることができると考える。

特に、障害者自立支援法以降、全国各地にインフラ整備された障害者就労支援事業（就労移行支援※1・就労継続支援A型※2）の障害者以外への利用拡大は実効性のある制度と考えられる。また、既存の支援活動に支援報酬の裏付けを加えることで、より高度な支援提供が生まれることが予想される。

※1就労移行支援事業・・・就労を希望する65歳未満の障害のある方に対して、生産活動や職場体験などの機会の提供を通じた就労に必要な知識・能力を養い、本人の適性に見合った職場への就労と定着を支援する

※2就労継続支援A型事業・・・企業等に就労することが困難な障害のある方に対して、雇用契約に基づく生産活動の機会の提供、知識および能力の向上のために必要な訓練などを提供
このサービスを通じて一般就労に必要な知識や能力が高まった方は、最終的には一般就労への移行を支援する



新たな取り組みに向けた計画① 「ダイバーシティ就労研究プラットフォーム」

●全体構想構築

態様横断的な社会制度化に適したシステムの全体構想を複数立案
議論の軸

- ①就労支援事業者の支援サービス内容
モチベーションアップ、就労基礎訓練・技能訓練等
- ②就労支援事業者への報酬（定額OR成果実績）
- ③就労支援事業者の供給主体（参入事業者の認定・評価方法）
- ④“働きづらさのある者”の就業困難度の認定方法
- ⑤就労対象者、企業（雇用主）のインセンティブ
- ⑥財源（税、雇用保険）
- ⑦育成された人材のマッチング方法

●社会保障と財政の関連検討

社会制度化のメリット・動機となる財政根拠の提示

「経済・財政・社会保障収支バランス」と働きづらさを抱える者の就労促進との関係分析・・・就労支援の効果（税金・社会保険料の増加、医療・介護費の減少、労働力の増加等）を経済学の視点から論証

●海外状況の分析

海外事例の整理・分析

主要国の、障害者を始め、生活困窮者、その他働きづらさを抱える者に対する就業対策「ダイバーシティ就労化」の動向などを調査し、その取り組みの効果をまとめる

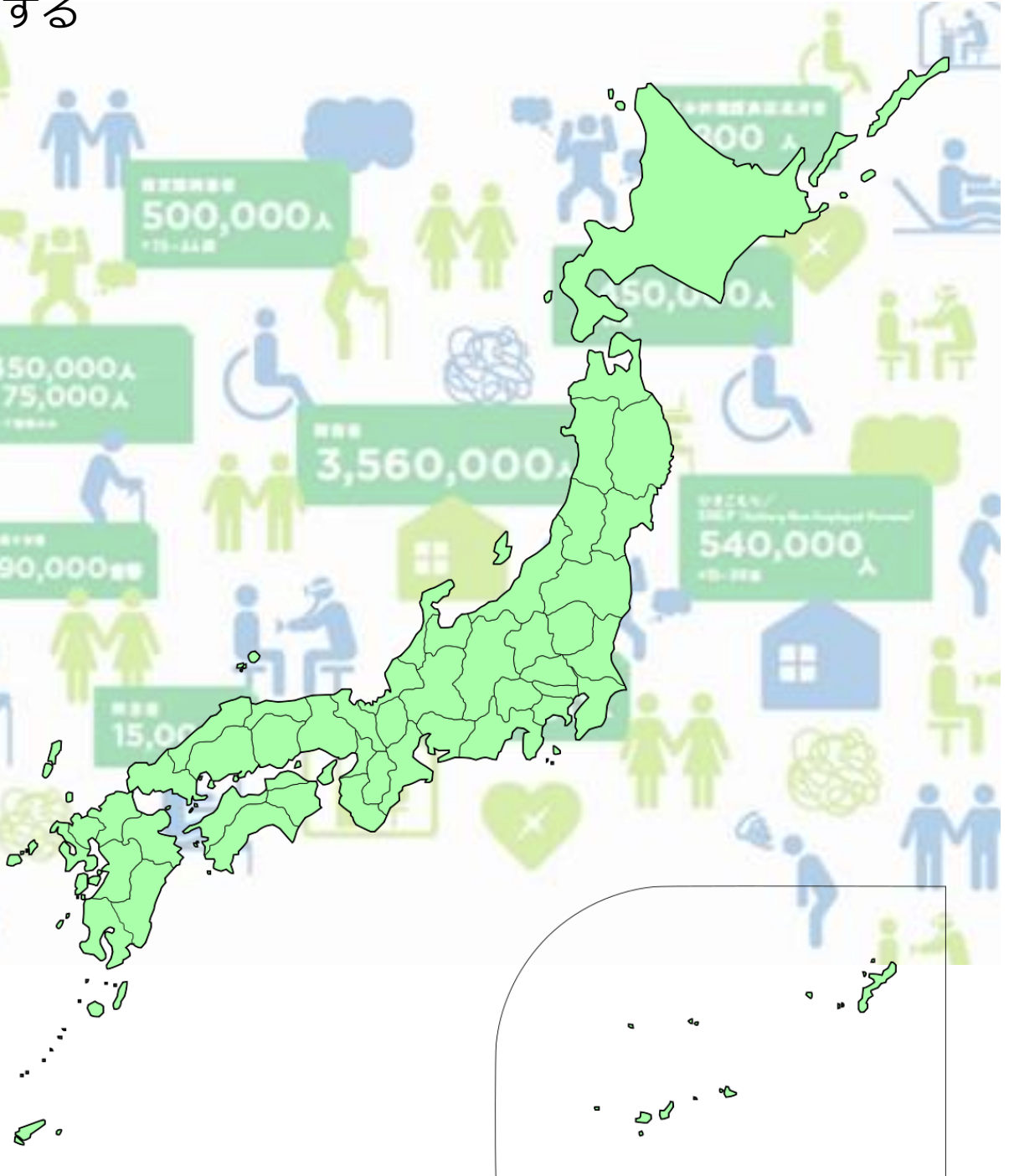
●態様別の支援方法マニュアル化

各態様の働きづらさを抱える者に対する就労支援策を検討

- 「障害・病気」（精神障害者、がん患者、難病患者、HIV、高次脳機能障害、若年認知症、依存症等）
- 「引きこもり、フリーター、ニート」（若年無業、中高年ニートを含む）
- 「65歳以上の高齢者」（定年退職者、高齢無業者等）
- 「その他」（刑余者、社会的養護施設退所者、LGBT、ホームレス、ネットカフェ難民等）

新たな取り組みに向けた計画② 「WORK! DIVERSITYネットワーク」

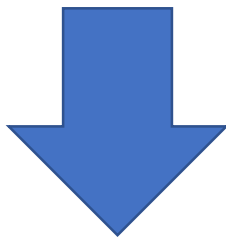
全国各地において多様な人々への支援活動を行う各組織をネットワーク化し、将来的な体制の礎とするほか、計画①の態様別の支援方法マニュアル化のための情報収集源とする



新たな取り組みに向けた計画③

「全国20地域におけるモデル事業実施～検証」

働きづらさを抱える多様な人々への就労支援が生活改善、就労促進等に効果を持つものか、また、既存の就労支援が多様な要素に対応し、有効に機能するものであるか等について、実証実験を行い効果を測定するとともに課題をまとめる

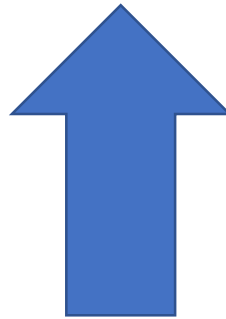


モデル事業に資する事業所であるかは事前審査で決定

全国20地域からの問い合わせに対し順次ヒアリングを実施へ

渋谷区・札幌市・川崎市
名古屋市・京都市・大阪市
大津市・倉敷市・高知市
中間市・大村市ほか

障害者就労支援事業所等



就労支援サービス提供

ひきこもり
ニート
刑余者
がん患者
等

従来であれば、その支援は無償であるが、本モデル事業においてサービス内容に応じ支援報酬を支給（助成）

成果を検証
生活改善度
能力向上度
就職実現率
等

日本 THE NIPPON
財団 FOUNDATION

助成

2年程度実施

ネットワーク化と態様別の支援方法の集約によりまとめられたマニュアル化をもとに、主に障害者就労支援を行ってきた事業者に対し、支援のダイバーシティ化を図るための、研修を全国各地で実施

研修内容

態様別特性

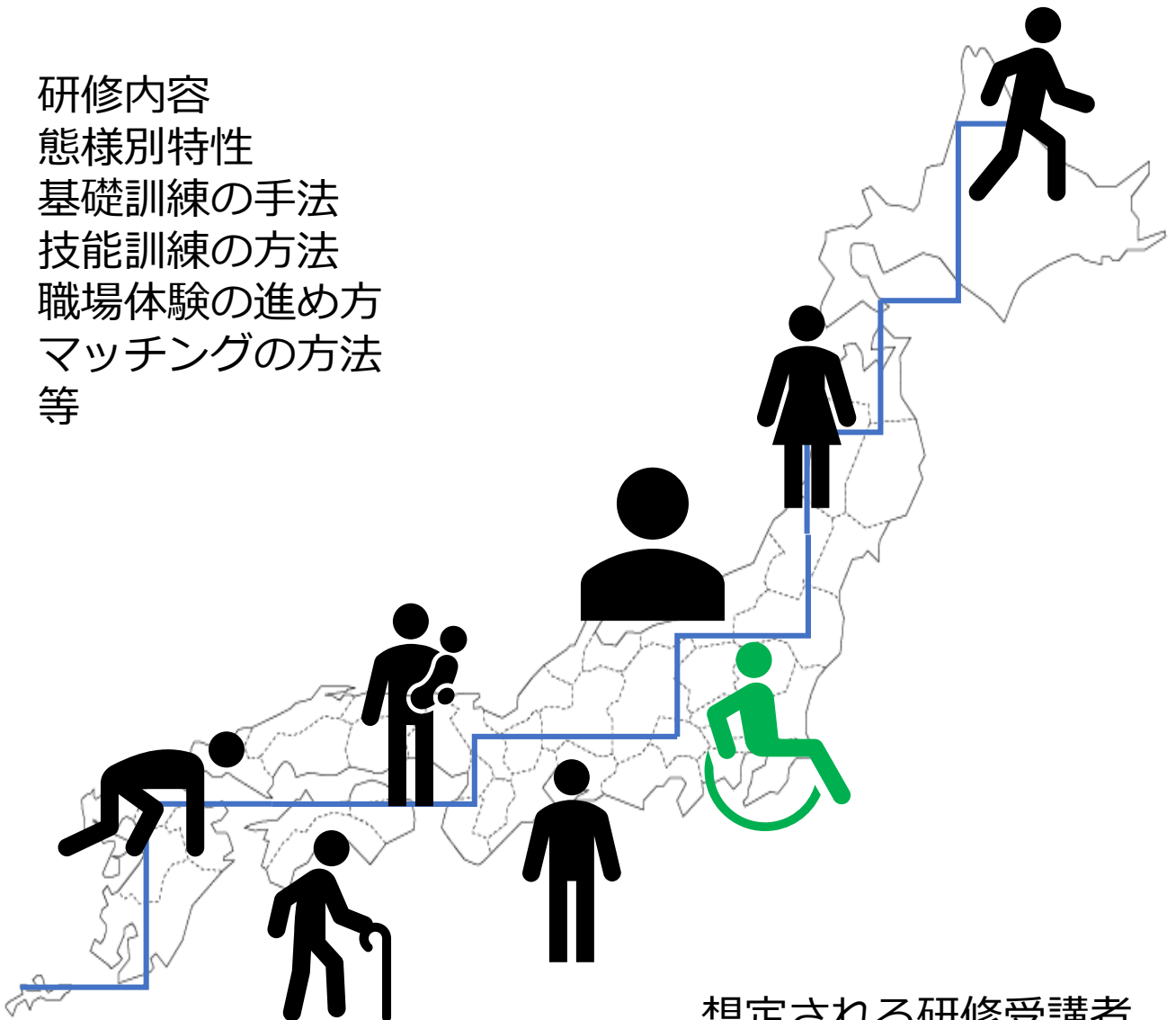
基礎訓練の手法

技能訓練の方法

職場体験の進め方

マッチングの方法

等



想定される研修受講者

就労移行支援

約3,500

就労継続A型

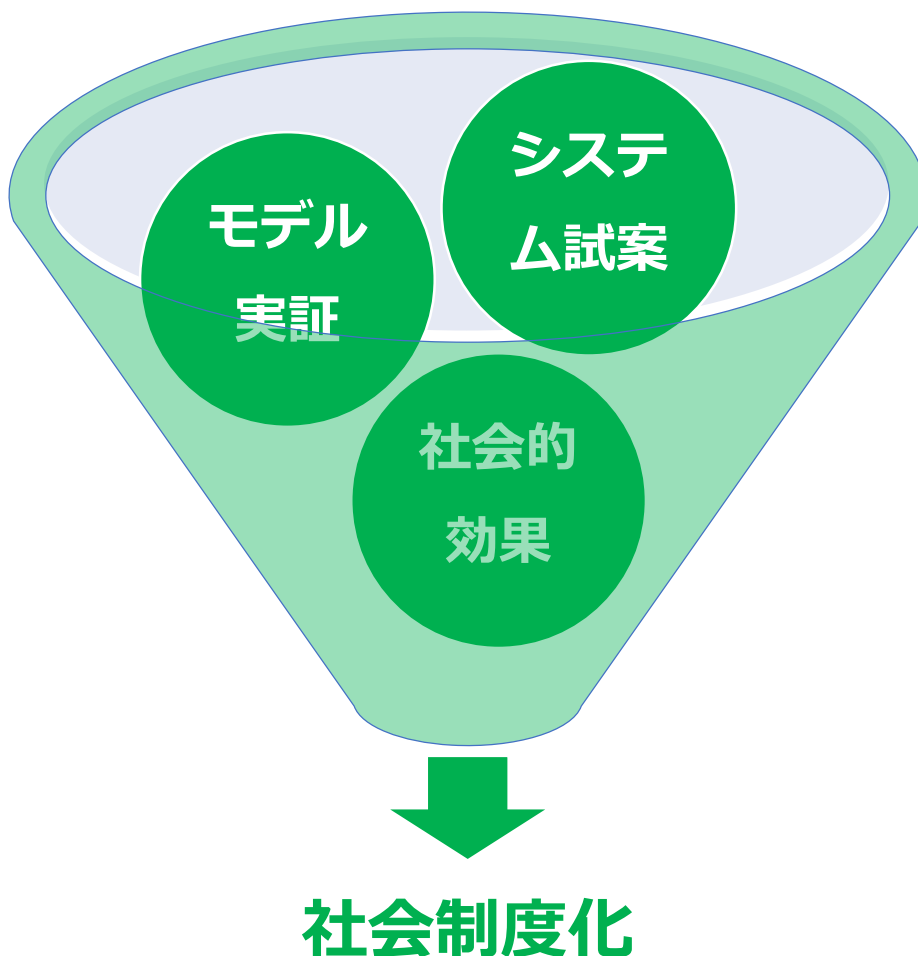
約4,500

※いずれも事業所数

新たな取り組みに向けた計画⑤⑥ 「提言・社会制度化」

研究と検討、実証実験を重ねた成果は、制度としてわが国のシステムとして汎用されなければ、一過性のイベントとなってしまうことは言うまでもない。一方、成果の期待できないものを制度化してさらに無駄な仕組みとしてしまうこともあってはならない。

日本財団としてこのプロジェクトが個人の幸福度向上、さらには国益に資すると国民が納得できる状況を生み出し、数パターンのシステム展開案を提言。国政の議論に委ね、その社会制度化の橋渡しをしたいと考える。



わが国の“はたらく”を取り巻く状況についての事実をもとに課題分析を行い、仮説を立て必要と思われる計画を構築したものが日本財団WORK! DIVERSITYである。本プロジェクトには、わが国の社会保障、経済、労働の各分野から多彩な人財が集結した。いずれの方々も、基本理念に賛同いただき、切実な課題意識を共有し、この計画に加わってくださった。関わる一同が描くその景色は、はたらくという手段を全ての個人が享受することができるに留まらず、将来的な介護度の軽減、医療費の適正、消費の拡大、人口減時代の労働力確保などわが国の様々な社会課題の解決につながるものである。

一方で懸念も考慮しながら進めることが責任ある態度と言えるであろう。その懸念の第一には、就労支援に当たる事業所組織が多様な要支援対象者に対応できるかというものを指摘する方が少なくないが、これに関しては根拠を持って楽観視している。

障害者自立支援法以前まで、障害のサービス対象も身体、知的、精神とそれぞれ縦割りに実施されていたが、横断的な利用が基本となって以降、その得手不得手はありつつも、幅広い態様に対し、効果的な支援が展開され、成果を上げている。障害者以外の対象者についても多かれ少なかれ、その支援をボランティアに求められ、少なからずその共通性、具体性を実感している事業者も少なくないと思われる。

何より、懸念があるとしたら、これまでその支援を経験したことがなく、またはたらくということを諦めて人生を送ってきた方々にこの制度が認知され、積極的に人生を変えていこうとする思いになってくださるかどうかについてだ。そのためには、可能性は誰にでもあること、はたらくことの価値を彼らに伝えていただくことが重要だと思っている。また、その伝達のためには、国民自身が彼らに対する視点を「できない」から「できるかもしれない」に変化させていただくことが必要だと思っている。

「フルタイム」は人によって、1時間かも知れないし、3時間かも知れない。それぞれのフルタイムを更新しながら少しずつこの国の労働力となってそれぞれの人生が豊かなものになることを願っている。

「全体委員会」

会長：清家篤（慶応義塾前塾長）
 菊池馨実（早稲田大学大学院法学研究科長）
 村木厚子（元厚労省事務次官）
 蒲原基通（前厚労省事務次官）
 生田正之（元厚労省職業安定局長）
 山田啓二（京都産業大学教授、前京都府知事）
 駒村康平（慶応義塾大学経済学部教授）
 磯 彰格（全国社会福祉法人経営者協議会会長）

「企画委員会」

委員長：駒村康平（慶応義塾大学経済学部教授）
 朝日雅也（埼玉県立大学教授）
 石崎由紀子（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授）
 池田徹（生活クラブ風の村理事長）
 久保寺一男（全Aネット理事長）
 丸物正直（全国重度障害者雇用協会専務理事）
 奥田知志（NPO法人抱樸理事長）
 村木太郎（全国シルバー人材センター事業協会専務理事）
 有村秀一（障害者雇用企業支援協会理事）

「部会」

「経済・財政・社会保障収支、労働需給バランス」

座長：小峰隆夫（大正大学教授）
 田中秀明（明治大学大学院グローバル・ガバナンス研究科教授）
 山田篤裕（慶応義塾大学経済学部教授）
 福本浩樹（三井住友海上火災保険顧問）
 酒光一章（東京海上日動火災保険顧問）

「海外状況整理部会」

座長：松井亮輔（法政大学名誉教授）
 寺島彰（元浦和大学総合学部教授）
 永野仁美（上智大学法学部教授）
 石崎由紀子（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授）
 西村淳（神奈川県立大学保健福祉学部教授）

「態様別支援検討部会」

各態様別に委員編成中

「オブザーバー」

○厚生労働省 ○経団連 ○連合 ○全国知事会 ○日本商工会議所
 ○全国中小企業団体中央会 ○中小企業家同友会全国協議会
 ○全国重度障害者雇用事業所協会 ○障害者雇用企業支援協会
 ○ヤマト福祉財団

「協力機関」

一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構