

# 1st

# WORK! DIVERSITY

# フォーラム



ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム

2018 年度活動報告

2019 年 5 月 15 日

於 日本財団大会議室

## 目次

1	ダイバーシティ就労研究プラットフォームの立ち上げと 全体委員会の開催.....	1
2	企画委員会の開催.....	2
3	経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会の開催.....	6
4	海外状況整理部会の開催.....	7
5	ホームページを通じた情報提供.....	8

# ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム 2018年度活動状況

2019年5月15日

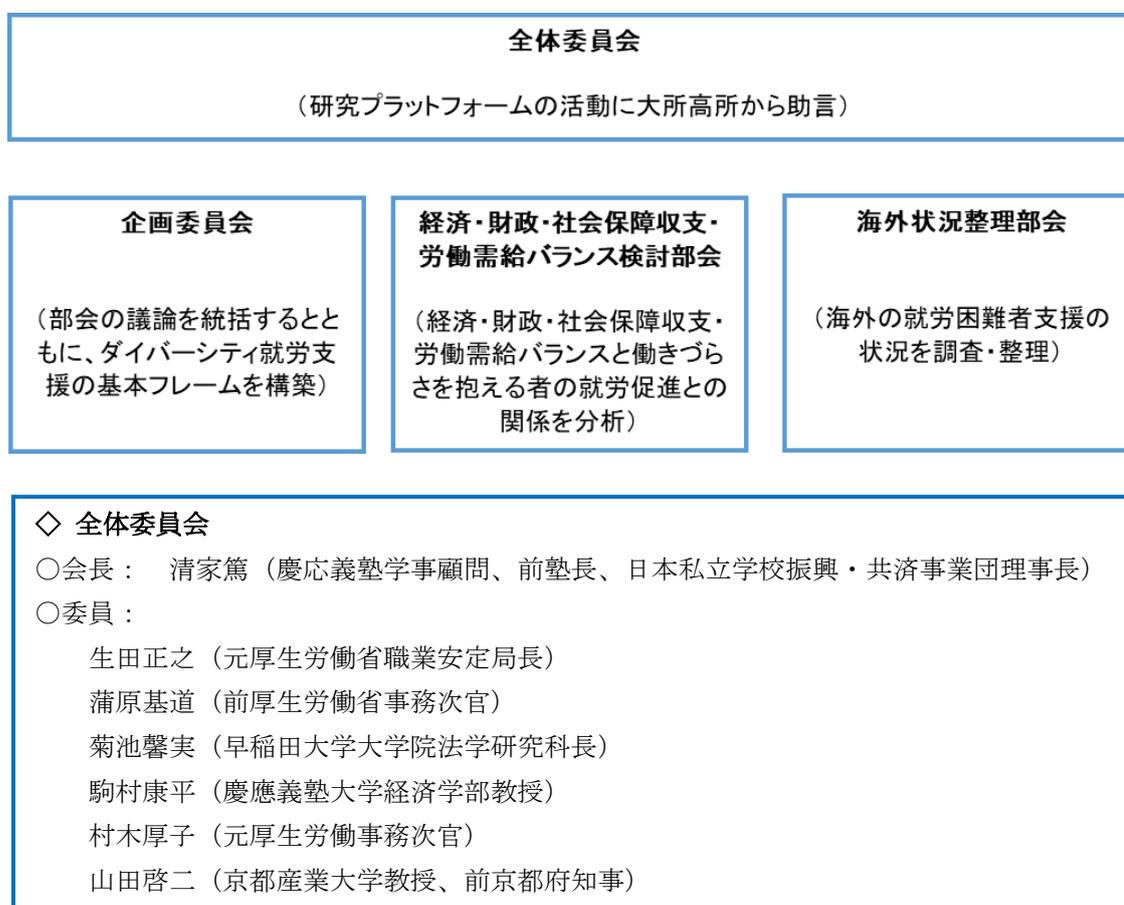
## 1 ダイバーシティ就労研究プラットフォームの立ち上げと全体委員会の開催

公益財団法人日本財団は、2018年11月20日、WORK! DIVERSITYプロジェクトの中核事業として、ダイバーシティ就労研究プラットフォーム（以下「プラットフォーム」という）を立ち上げた。そして、「働くための支援内容」に応じたサポート体制と助成の仕組みの構築を目指すことを公表した。

また、同日、プラットフォームの第1回全体委員会が開催され、就労困難者支援の基本的方向について議論された。

プラットフォームは、当面、全体委員会に、企画委員会、経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会、海外状況整理部会を加えた構成で発足した。

図表1 ダイバーシティ就労支援研究プラットフォームの構成（2018年度）



## 2 企画委員会の開催

### (1) 企画委員会設置の趣旨とメンバー

企画委員会は、プロジェクト全体のかじ取りを行い、ダイバーシティプロジェクトの基本フレームの構築を目指す委員会である。2018年10月以降、2018年度中5回開催された。

### (2) ダイバーシティプロジェクトの基本フレーム構築に向け考慮するポイント

第1回企画委員会では、基本構想を検討する上で図表2の7つのポイントを考慮すること、また、これらの軸に沿って有識者からヒアリングを実施することが合意された。

図表2 基本フレーム構築に当たって考慮するポイント

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>① サービス提供対象</li><li>② サービス提供事業者の支援サービス内容<ul style="list-style-type: none"><li>・ モチベーションアップ、就労基礎訓練</li><li>・ 技能訓練</li><li>・ 人と仕事とのマッチング</li></ul></li><li>③ サービス提供事業者への報酬（成果実績、定額）</li><li>④ サービス提供事業者の供給主体</li><li>⑤ 「働きづらさを抱える者」の就業困難度の認定方法</li><li>⑥ 財源（税、雇用保険など）</li><li>⑦ 地域全体で、人材を市場にどうつなげるか。</li></ol> |
|---|

(3) 第2回から第4回の企画委員会では、現場機関の方々から、それぞれの事業体で進めている事業内容とダイバーシティ就労構想との関係につき、プレゼンテーションして頂き、意見交換を行った。

第2回企画委員会では、池田徹氏（社会福祉法人生活クラブ風の村理事長、企画委員会委員）から、生活クラブ風の村が取り組んでいる「ユニバーサル就労」（障害者手帳の有無に関わらず、障害や生活困窮状態など、様々な理由で働きづらい状態にある人達を迎え入れ、ともに働くことを目指している）を、生活クラブだけでなく地域全体に広げる等、より一層のユニバーサル就労化（＝ダイバーシティ就労化）を目指す提案がなされた。

第3回企画委員会では、西岡正次氏（A'ワーク創造館就労支援室長）から、個別相談から就労準備段階の支援、就労に向かう支援、職業紹介そして定着支援までの一連のプロセスの提案がなされた。

第4回企画委員会では、義本知史氏（京都府京都ジョブパーク総括担当課長）から、多様な就業困難な者への就業支援を、オール京都の力を結集し、福祉サイドからではな

く、一般就労サイドからアプローチしている京都ジョブパークのサービス提供状況の説明があった。

第5回企画委員会では、2018年度のプラットフォーム活動報告が了承された後、2019年度の活動方針が議論された。2019年度は、新たに

- ① 就労困難態様（引きこもり、難病、刑余者等）別に、専門家からのヒアリングの実施
- ② 本プロジェクトで検討された就労支援策の効果を実証するためのモデル事業の展開

などを行うこととなり、そのための意見交換が行われた。

第2回、第3回、第4回の企画委員会でのヒアリング概要を、図表2の基本フレーム構築ポイントに基づきまとめると、図表3のようになる。

#### ◇ 企画委員会

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

図表3 企画委員会3回のヒアリング（比較表）

	池田生活クラブ風の村理事長	西岡 A'ワーク創造館 就労支援室長	京都ジョブパーク（義本京都府 京都ジョブパーク総括担当課長）
① サービス 提供対象	原則として、「直ちに一般就労は困難」として支援を求める者全員を対象者とする。但し、就労困難理由が、「精神的理由」、「身体的・知的理由」、「社会的理由」のどれかによって、異なる対応を考える必要がある。	就労困難者全般＝キャリア形成に課題を抱え求職準備段階の相談支援を必要とする者。特に、貧困・低所得に加え、健康や障害、債務、家族問題など、生活機能上の就労阻害要因を抱え包括的相談支援を必要とする者が多い。	就業困難な者への就業支援を、福祉サイドからではなく、一般就労サイドからアプローチした。発足当時（2003年8月）の若年者就業支援センター（ジョブカフェ京都）は、若年者に対し、相談からキャリアアップ、職業紹介までのワンストップサービスを提供する拠点であったが、その後、障害者、高齢者、ひきこもりの若者、卒後早期離職者の再チャレンジなどにも対象者を拡大している。
② 支援サー ビス内容	<p><b>【ダイバーシティ就労支援センター】（仮称）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>対象者を評価し、支援をおこなう就労支援事業者を支援センターとし、市町村域または広域に設置する。</li> <li>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（自立相談における就労支援、就労準備支援、就労訓練支援）を一括して担う。また、各種職業訓練（プログラム）をおこなう。</li> <li>サービス内容               <ol style="list-style-type: none"> <li>①対象者への生活自立・社会自立・就労自立のための支援（生活困窮者自立支援事業）</li> <li>②企業への職場見学・職場実習・就労訓練等のあっせん</li> <li>③企業支援（職場環境調整・ジョブコーチ的支援・職場定着支援等）</li> </ol> </li> </ul> <p><b>【ダイバーシティ就労認定事業者】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業者を、「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行う。</li> <li>認定事業所：障害福祉サービス事業所、企業等。</li> </ul>	個別相談から就労準備段階の支援、就労に向かう支援、職業紹介そして定着支援までの一連のプロセスをカバーする支援サービス。従来の福祉サービスごとに1つの事業者というより多様な事業者の連携によって提供可能となる。特に、就労準備段階から職業紹介、定着支援までの支援サービスは、人材を受入れる（雇用する）企業等と連携した支援サービスの充実が問われている。従来の就労支援では看過されてきた企業等の支援が欠かせない内容となる。	対象者類型ごとに多くのコーナーを用意し、ジョブパークの初回利用者には、初回受付で約1時間就職や生活に関する予備相談を行い、それに基づき、最適なコーナーを案内している。結果として、各利用者に最適で多様なサービスを提供している。初回受付は、(株) パソナ等の民間人材供給関連の大手企業に委託し、各社はベテランの専門家をカウンセラーとして配置している。

<p>③ サービス提供事業者への報酬 (成果実績、定額)</p>	<p>【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</p> <p>【求職者支援制度活用案】 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。</p>	<p>公契約等による報酬だけでなく、地域経済と連携した「成果連動型報酬システム」も目標にすべき。個別支援の場面だけでなく、支援事業の仕組みにおいても、企業等が参画する「3者の交渉・調整」就労支援の推進。地域モデルの創出(地域経済や企業等の参画が見込まれる大分県や岡山市、大阪府・市、東京特別区ほか)</p>	<p>職業相談、各種セミナーの実施には、(株)パソナ等の民間人材供給関連の大手企業が参画しているが、利用者数等に応じた報酬を基本としている。</p>
<p>④ サービス提供事業者の供給主体</p>	<p>・障害福祉サービス事業所や企業を、「ダイバーシティ就労認定事業者」と認定し、ダイバーシティ就労を実施する。 ・対象者を受け入れた就労継続支援A型事業所、就労移行支援事業所には、障害者総合支援法のサービス報酬単価に準じた額を支給する。</p>	<p>従来の求人(情報)に加えて、体験実習や訓練付き就労、超短時間雇用あるいはアレンジ可能な求人等を開発・提供する機能の定義、人材の育成が鍵となる。「プロセスとしての就労支援」に関心のある自治体や支援団体等が参加する地域モデル事業を組み、上記の人材育成、仕組みづくりを行う。</p>	<p>相談から就職、職場への定着まで、ワンストップ支援を基本に、ハローワークだけではできないことを、京都府が中心となって、地域の主要なステークホルダー(利害関係者)が総出で協力体制を構築することによって実現。</p>
<p>⑤ 就業困難度の認定方法</p>	<p>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」を評価し、一定の数値未満の者を就業困難者と位置付けることを検討。</p>	<p>「聞き取る」「理解する」そして支援サービスを「見極める」全過程を通して参照・活用し得る具体的な情報、いわゆる「処方情報」の組成・提供が求められる。多様な就労ニーズに対応し得る支援(処方)情報の欠如・不足が認定のあいまいさを増幅している。</p>	<p>定数化した就業困難度は作成していないが、職探しに時間がかかりそうかどうかで、カウンセリング数やセミナー受講数など、異なる対応をしている。</p>
<p>⑥ 財源</p>	<p>①A型事業所報酬単価に基づく場合、②求職者支援制度を活用した場合とも、税制度で対応。</p>	<p>当館の職業訓練や就労支援は多くは公的財源で行うほか、一部受益者負担で実施している。企業等の人材開発に対する支援が拡大しているが、企業の負担で行われる。今後の就労支援は、成果連動型の評価システムによる民間資金も視野に置くべし。</p>	<p>税の一般財源を基本に、国庫のモデル事業など、活用できるものは何でも活用している。</p>
<p>⑦ 地域全体の人材受給マッチング</p>	<p>支援センターを中心に、地域内の自治体、福祉事業所、企業等のネットワークを構築する。</p>	<p>企業等との連携・企業支援を含む就労支援を組み込んだ地域キャリアセンター等の仕組み化(多様な団体の協働)によって、雇用システムを補完する「もう1つの」人材システムをめざす。</p>	<p>オール京都の力を結集したワンストップサービスを目指す。今後は、(障害者)就労継続支援A型・B型事業所、公共職業訓練校等との連携が課題。</p>

### 3 経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会の開催

(以下、当部会を「バランス部会」という)

#### (1) バランス部会の役割

「バランス」部会は、働きづらさを抱える人々と、経済・財政・社会保障収支や労働需給バランスとの関係を分析する部会である。ダイバーシティ就労の推進は、「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」にプラスとなるものでなくてはならない。ダイバーシティ就労を推進することで、施策支出そのものは増加するが、GDP(国内総生産)は増加し、税・社会保険収入が増え、医療・福祉関係の支出が減少することで、財政・社会保障収支は改善することが期待される。また、働く人々が増えることで、少なくとも部分的には人手不足の解消も進むと見込まれる。但し、実際こうした姿になるのかどうか、しっかりとした推計を行う必要がある。

#### (2) バランス部会検討経過

2018年度は、3回の会合を重ね、プラットフォーム全体の枠組みを共有するとともに、当部会の目的が

- ① 就業者がどれくらいの規模になるか
- ② GDP や財政や社会保障などミクロやマクロのいろいろなコストとベネフィットがどれほどになるか(経済・財政・社会保障収支バランス)

の定量的な計算にあることを確認した。その上で、推計にあたっての基本理念、推計手順、基礎データの入手方法、他の委員会・部会との連携等について議論した。

2019年度は、就労困難者数の推計、及びいろいろな選択肢があることを前提として、経済・財政・社会保障収支や労働需給のバランスを推計するための基礎データの入手方法(既存統計、行政データ、モデル事業等)やどのような推計方法があるのか等につき検討することとなった。

#### ◇ 経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会

○部会長：小峰隆夫(大正大学教授)

○委員：

酒光一章(東京海上日動火災保険顧問)

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)

福本浩樹(三井住友海上火災保険顧問)

山田篤裕(慶応義塾大学経済学部教授)

## 4 海外状況整理部会の開催

### (1) 海外状況整理部会の役割

海外状況整理部会は、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、障害者だけから障害者以外を含む「ダイバーシティ就労化」の動向等を調査し、ダイバーシティ就労研究プラットフォームの検討に資する成果をまとめることを要請されている。2018年度に3回の会合を重ねた。

### (2) 海外状況整理部会検討経過

2018年度は、メンバー間で、必要な調査内容につき意見交換を重ね、以下のような合意が得られた。

1) 障害者、そしてそれ以外の働きづらさを抱える者に関する就労類型を、世界の流れと関係づけると図表4のようになるであろう。図表4では、横軸に一般就労化の程度をプロットし(右にいくほど、一般就労化の程度は強まる)、縦軸には障害者以外への対象者拡大程度をプロットしている(上にいくほど、障害者以外の人々に対象者が拡大する)。

2) 日本でもこうした動きを加速化させるべきであり、本部会でも、主要国における、以下の項目につき整理する必要がある。

- ① 障害者に対する就業対策(一般就労、支援付就労、保護就労)
- ② 生活困窮者に対する就業対策
- ③ その他働きづらさを抱える者に対する就業対策
- ④ 社会的包摂(ソーシャル・インクルージョン)施策の全体概要
- ⑤ ソーシャルファームの動向
- ⑥ 障害者だけから障害者以外をも含む「ダイバーシティ就労化」の動向
- ⑦ 「働きづらさを抱える者」の就業困難度の認定方法
- ⑧ 政策効果分析事例

#### ◇ 海外状況整理部会

○ 部会長：松井亮輔(法政大学名誉教授)

○ 委員：

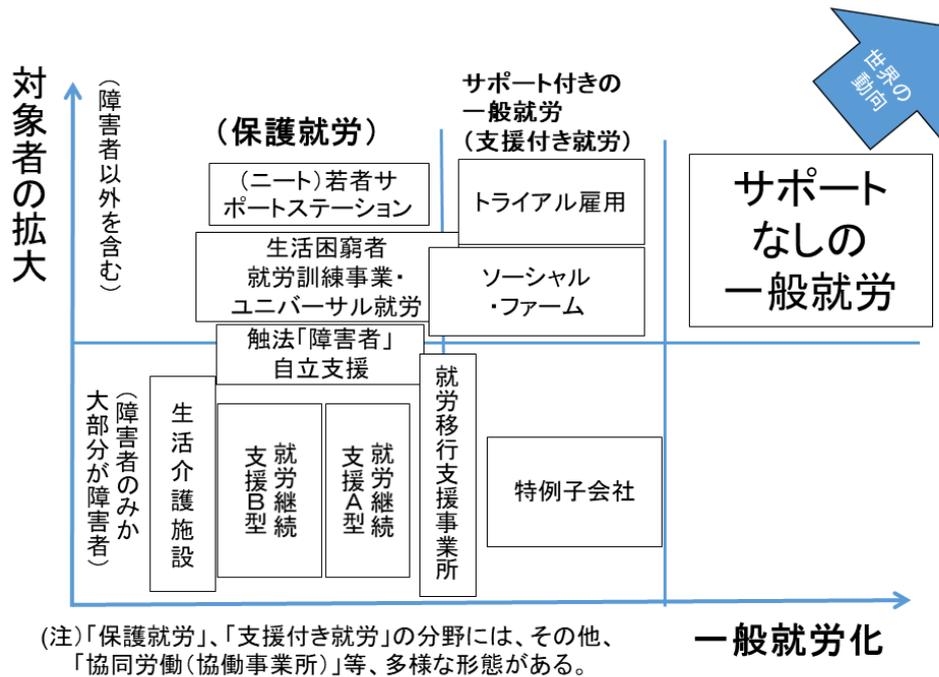
石崎由希子(横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授)

寺島彰(日本リハビリテーション協会参与)

永野仁美(上智大学法学部教授)

西村淳(神奈川県立保健福祉大学教授)

図表4 日本の障害者各就労類型の位置関係



## 5 ホームページを通じた情報提供

### 【日本財団ダイバーシティ就労プロジェクト】

⇒ プロジェクト内容が一目で

「WORK! DIVERSITY」ウェブサイト

<https://work-diversity.com>



### 【一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構】

⇒ 細かな情報提供

<https://jodes.or.jp/>

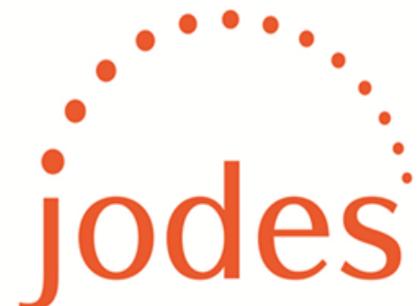
○研究プロジェクト委員会・部会配布資料・議事録

○ダイバーシティ就労関連資料

①関連団体情報

②政策・制度情報

③調査研究情報



ダイバーシティ就労支援機構