

1st WORK! DIVERSITY フォーラム

報告書

3 2018年度活動報告

WORK! DIVERSITY プロジェクトの活動について、一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構代表理事岩田克彦から報告しました。

3. 1 報告者プロファイル

1977 年労働省入省。労働省統計調査第一課長、職業能力開発総合大学校教授などを経て、現在、一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構代表理事、NPO 就労継続支援 A 型事業所全国協議会（全 A ネット）顧問。専門は障害者の雇用・就業問題、職業教育訓練政策。著書に『障害者の福祉的就労の現状と課題』（松井亮輔法政大学名誉教授と共に編著）など。



ダイバーシティ就労支援機構岩田代表理事

3. 2 報告

岩田 岩田です。このプラットフォームの委託を受けているダイバーシティ就労支援機構の代表理事をしている岩田です。残っていただいた方は、このプロジェクトに積極的に関わっていただけそうな、今後の中核メンバーではないかと思って期待しておりますので、よろしくお願ひいたします。

2つのペーパー、一つは日本財團が作成された「WORK! DIVERSITY 概略説明図」、もうひとつが、「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」、この2つをご覧いただきたいと思います。それでは、この「ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム 2018年年度活動報告」の冊子の1ページ（本報告書では42ページ）を開いていただきたいと思います。

1st WORK! DIVERSITY フォーラム

報告書

まず全体委員会というのがあります。図表1にありますように、全体委員会として研究プラットフォームの活動に大所高所からご助言頂く委員会です。そして、全体委員会のメンバー表がありますが、先ほどご講演いただきました清家篤先生が会長をされていて、その下に学界、官界、それから自治体リーダーの方々が委員になっている。ちなみに今年の4月から、全社協（全国社会福祉協議会）経営者協議会の会長である磯彰格さんにメンバーとしてお入りいただくことになりました。

全体委員会の下に、企画委員会と、経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会、海外状況整理部会の二つの部会を設けております。企画委員会には、全体の統括をしていただくとともに、ダイバーシティ就労支援の基本フレームを構築していただく。要するに、大ざっぱにいいますと、各地域で主要なメンバーがネットワークをつくっていただいて、働きづらさを抱える人々の就労につなげていこうと、そういうフレームをつくっていただくことが企画委員会の一つの大きな目的です。

43ページに図表2というのがありますが、基本フレーム構築に当たって考慮するポイントです。第1回企画委員会では、この基本フレームワーク構築ポイントについて議論し合意された。まず①はサービス提供対象です。41ページの概略説明を見ていただくと、ここに働きづらさを抱える多様な人々というのがあります。この人たちのどこまでを対象にするかということが、サービス提供対象の課題です。それから2番目としまして、サービス提供事業者の支援サービス内容ということで、モチベーションアップとか、就労基礎訓練とか、技能訓練とか、人と仕事とのマッチングがあります。その他、引きこもりの方々なんかを考えますと、生活支援だとか、いわゆるアウトリーチ、訪問支援といったこともあると思います。どこまでのサービス、支援サービスを考えるかということです。3番目としまして、サービス提供事業者への報酬をどうするか。成果実績に基づいてやるのか定額がいいのか、こうしたことを考えていく。それから4番目として、サービス提供事業者の供給主体ということで、例えば就労継続支援A型とか、移行支援事業所とか、障害者就労・生活支援センターとか、社会福祉協議会とかいろいろあると思うのですが、こうした供給主体をどう考えるか。それから、5番目としまして、働きづらさを抱える方の就業困難度。やはりこの就業困難度をどうやって考えるかというのが大きな問題で、サービス提供の内容とか、それからそれに対する報酬をどうするかとか、そのためにやはり困難度をどう考えるというのが大事だと思います。それから6番目として財源ということで、税とか雇用保険とかいろいろなものがありますが、これをどう考えるかです。それから最後に7番目として、地域全体で人材を市場にどうつなげるか。要するに地域の中で綿密なネットワークをどう組み立てるかといったことが大事だと思っております。こうした7つのポイントに基づきまして、今企画委員会で、基本フレームをつくるのに役立ちそうな事例のヒアリングをしたり、基本フレームのあり方を提言していただくということを順次やっております。

43ページの下のほうに第2回企画委員会とありますが、そこでは、生活クラブ風の村の理事長である池田徹さんから、生活クラブ風の村が取り組んでいるユニバーサル就労についてご説明がありました。これは様々な理由で働きづらい方々をみんな受け入れようということですが、これを生活クラブだけではなく、地域全体に広げるとか、生活クラブ以外の就労継続支援A型事業所とか就労移行支援事業所とか、そういうところに積極的に協力してもらう。こうしたことによって、より一層のユニバーサル就労化、我々の言葉でいくとダイバーシティ就労化ですね。これを目指す提案がでました。

1st WORK! DIVERSITY フォーラム

報告書

第3回の企画委員会では、A'ワーク創造館、これは大阪市にある施設ですが、そこで就労支援室長をされている西岡さんから、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と、こうしたことを一連のプロセスでやる必要がある、特に体験付き就労とか訓練付き就労が非常に重要だという提案がなされたところです。

その次の第4回企画委員会では、京都府京都ジョブパークの義本総括担当課長から、多様な就業困難者への就業支援を、オール京都のいろいろな関係団体とか、オール京都の力を結集して、福祉サイドだけではなく、労働サイド、できるだけ一般就労につなげていくという観点から、京都ジョブワークの取組みを紹介された。今後、対象者をどうさらに広げていくか、福祉サイドとの協力をどうするか、こうした課題があるということも言われました。

第2回から第4回の企画委員会でのヒアリング内容は、45ページ、46ページでまとめていますので、後ほどご覧いただければと思います。

次の第5回企画委員会で議論されたのは、今後こうした各地の事例のヒアリングを続けるとともに、就労困難類型別に専門家からヒアリングしていく必要がある。例えば引きこもりの方々と、アウトリーチというか、訪問支援が非常に大事です。それから難病ですと、医療保健機関との連携が重要です。それから刑余者、すなわち刑務所・拘置所出所者の方々、そしてLGBT、いわゆるセクシュアルマイノリティの方々などになると、差別是正とかそういう問題が出てくる。このように、就労困難な方々といつても一緒にすることにはなかなか難しい。まずは、こうした問題点を整理していこうということになりました。

また、このフォーラムの中で何度も出ましたが、このプロジェクトではモデル事業をやろうとしている。先ほどのパネルディスカッションでは、駒村先生が走りながら考えると強調されました、やはり事例を見ながら実際どういう枠組みがいいのか考えていこうということになっていました。

この企画委員会のメンバーは、就労支援事業を積極的に行っているリーダーの方々とかこうした分野に詳しい研究者の方々とか行政関係者の方々とか、錚々たるメンバーの方々にご参画いただいている。

47ページは、経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会の説明です。企画委員会の下に、いわゆるバランス部会と海外部会というのがあります。47ページがバランス部会で、いわゆる働きづらさを抱える人々と経済の需給バランス、財政・社会保障の収支バランス、労働需給のバランス、こうしたことの関係を分析する部会です。ダイバーシティ就労化を推進することが、経済・財政・社会保障収支・労働需給のバランスにもプラスとなるものであってほしいということあります。ダイバーシティ就労を推進することで、施策の支出そのものは増えるわけですが、GDPは増えて、税・社会保険収入が増えて、医療・福祉関係の支出が減少する。そうしたことで財政収支や社会保障収支はむしろ改善する。それから、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につながる。こうした姿をぜひ描きたいということで、こうしたことを専門の方に推計していただくことになっています。それで、昨年度は、基礎勉強的なことをし、今年度は就労困難者数を詳しく専門的に推計していただくことになっています。それとともに、いろいろ先ほど言ったバランスを推計するためにどういうデータがあるか、どのように推計をしていくかを議論していただいて、2020年度以降本格的な推計をしていただこうと、こうした段取りになっています。

1st WORK! DIVERSITY フォーラム

報告書

48 ページに海外状況整理部会というのがあります。やはり先ほどのパネルディスカッションでも話が出来ましたが、海外の状況をよく知つておく必要があるということです。それで、こここの 44 ページの下にありますが、まずは障害者に対する就業対策。就業対策といつても、一般就労を目指す取組みもありますし、いわゆる支援付き就労を目指す取組みもありますし、保護就労、就労継続支援 A 型とか B 型とか、そうしたものもあります。それから、生活困窮者や働きづらさを抱える者に対する就業支援がある。それから、ソーシャル・インクルージョン施策、社会的に弱い立場にある人々を中心に、社会の一人ひとりを、排除や孤立からまもり、社会（地域社会）の一員として取り込み、支え合おうという政策理念ですが、主要国では、現在全般的にどういうものになっているのか。そして、先ほどソーシャルファームというのが出ましたが、ソーシャルファームの動向はどうなっておるのか。それから、先ほど言った就業困難度、この認定方法はどうなっているのか。こうしたことを主要国について調べていこうということで、44 ページに記載したメンバーで部会を発足したということあります。先ほどのバランス部会のメンバーは 43 ページの下にあります。よろしくお願ひいたします。

海外状況整理部会の関係で、49 ページの図表 4 というものを出しております。日本の障害者就労類型の位置関係です。これは私がよく使っている図なのですが、横軸は一般就労化の度合いを表す軸、右にいけばいくほど一般就労に近づく。それから、縦軸は対象者の拡大の度合いを表す軸です。上にいくほど、障害者以外を含む類型になっているということです。それで、横軸では、生活介護施設で、いわゆるデイアクトゥセンターというような、生きがい就労的な部分が一番左にきますが、その後に保護就労の障害者の就労継続支援 A 型とか B 型事業所とか、生活困窮者就労訓練事業とか、そういうのが入ってくると思います。それから右側にサポート付きの一般就労ということで、ソーシャルファームとか特例子会社とかが入ってくる。それから最後にサポートなしの一般就労になるということです。それと、縦軸でいきますと、下のほうがいわゆる障害者。上のほうが障害者以外を含むということでありまして、世界の動向も、一応、理念というか目標としては、右の上のほうを目指すということになっております。こうした動向を各国で調べていこうということです。

それから、ダイバーシティということで、この図で考えますと、ダイバーシティが何かということなのですが、一つは、障害者だけでなく、多様な働きづらさを抱える人を含めていこうということがあります。二つ目は、先ほどの講演で清家先生がいろいろと言っていたと思いますが、多様な働き方ということあります。いろいろな多様な働き方を選択できることが一つのダイバーシティということじゃないかと思います。ですから、この図でいきますと、全体的には一般就労が増えてくるということを目指すわけですが、個々の人にとってはいろいろな働き方が選択できるということが大事だと思っております。それから 3 番目に、ダイバーシティというか多様化といいますと、政策手段が多様であることが大切だと思います。現在、いわゆる労働行政、福祉行政にまたがって、いろいろな政策がされているわけですが、それをうまく組み合わせていいものにしていきたい、多様な政策を利用していきたいという意味でのダイバーシティも重要というふうに考えております。この三つのダイバーシティをうまく組み合わせてやっていきたいなと思っております。

最後に P45 にホームページを通じた情報提供というのがあります。日本財團さんのダイバーシティ就労プロジェクトのホームページ (<https://work-diversity.com/>) では、プロジェクト内容が一目で分かるようなものを、他方、私どものダイバーシティ就労支援機構のホームページ

1st WORK! DIVERSITY フォーラム

報告書

(<https://jodes.or.jp/>) では細かな情報提供を目指すという役割分担になっていきます。ダイバーシティ機構のホームページでは、先ほど紹介しました、それぞれの委員会・部会で配布された資料や議事録をはじめ、ダイバーシティ就労に関する政策・制度情報とか調査研究情報とか海外情報とか、こういうものがわかるようにしたいと思います。ぜひご利用いただきたいと思います。

そういうことで、今後ぜひ皆さんからもいろいろなご意見をいただきたいと思います。どうもありがとうございました。