

第1章

ダイバーシティ就労とは何か

第2章

ダイバーシティ就労推進の必要性

第3章

WORK! DIVERSITY プロジェクト (ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム) とその検討体制

第1章 ダイバーシティ就労とは何か

ダイバーシティ就労には多くの意味が含まれる。

1. 社会の一員として、多様な働きづらい人々の働く環境が整備され、一緒に働く

図表1 個別積上げ方式による働きづらさを抱える者の推計結果 (万人)

類型	総数	うち無業者	うち就業増加期待数
障害者	403	255	128
難病患者	47	18	8
糖尿病患者	186	49	10
がん患者	49	20	8
エイズ/HIV患者数	2.0	0.5	0.3
高次脳機能障害者	8.0	4.4	1.9
若年性認知症患者	3.8	3.4	2.4
ギャンブル依存症	56		
薬物使用者(生涯経験あり)	216		
アルコール依存症	43		
LGBT等	235		
社会的養護施設退所者	11		
刑務所出所者等	30	12	9
ニート(15～34歳)	53	53	24
不本意フリーター(15～34歳)	20	0	0
就職氷河期世代(支援対象者)	125	75	52
広義引きこもり	54	41	22
ホームレス	0.3	0.3	0.1
ネットカフェ難民	0.5	0.2	0.1
貧困母子家庭	36	8	8
貧困父子家庭	1.8	0.4	0.4
生活保護世帯(その他の世帯)	25	16	16
総数(重複調整後)	1,518	515	269
高齢者(65～69歳)	946	505	178
総数(高齢者を含む)	2,464	1,020	447

(出所)「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会 2019年度報告書」

ダイバーシティ就労の第1の意味は、社会の一員として、多様な働きづらい人々の働く環境が整備され、一緒に働くことである。働きづらさを抱える者を個別に積み上げると1,500万人を超える(図表1)。この中には現在働いている者も含まれるが、このうち無業で就労希望がある者など、支援により就労者数の純増が期待できる者が約270万人いると推定される。

2. 多様な働き方で働く

ダイバーシティ就労の第2の意味は、障害者だけでなく、多様な働きづらさを抱える人々が、一般社会の一員として、いわゆる保護就労～サポート付き就労～一般就労、と多様な働き方で働くことである。

障害者就労ないし多様な働きづらさを抱える人々の就労は、①一般労働市場での就労（一般就労）、②支援（援助）付き雇用・就業、③保護就労（雇用）、④ダイアクティビティ・センターでの就労の4類型に大別することができる（図表2）。

図表2 国際的な障害者就労ないし多様な働きづらさを抱える人々の就労の類型

- | |
|---|
| <p>① 一般労働市場での就労（一般就労）</p> <p>企業、公務部門、NPO等で、「合理的配慮」等を除き、特段のサポートなしに働くもの。</p> <p>② 支援（援助）付き雇用・就業</p> <p>supported employmentの訳で、一般労働市場での就業を実現ないし維持するための何らかのサポート（ジョブコーチ、所得補てん等）を得ながら就労するもの。</p> <p>③ 保護就労（雇用）</p> <p>sheltered work またはsheltered work employmentの訳で、一般労働市場での就業が難しい方々に、保護的環境の下、リハビリテーション・プログラムと就労や就労関連活動を提供するもの。</p> <p>④ 簡易就労</p> <p>重度障害ないし重度の働きづらさを抱え、最低限の作業活動以外難しい人々に対し、日常生活上の支援、身体機能や生活能力の向上のために必要な援助、そして創作的活動・生産活動の機会の提供を行う「ダイアクティビティ・センター」等での簡易な就労。</p> |
|---|

(1) 社会の一員として、多様な働きづらいの方々の働く環境が整備され、一緒に働くこと、
(2) 働きづらさを抱える人々が多様な働き方で働くことができること、は世界の潮流となっている。

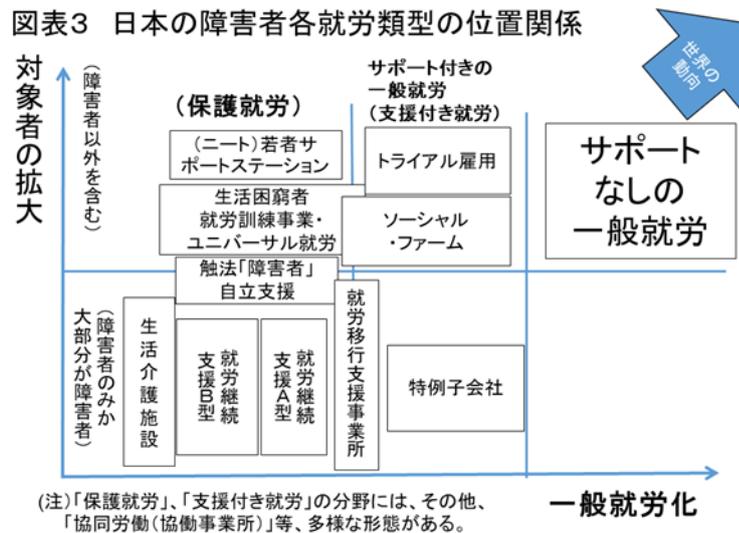
さて、世界の障害者就労の動向をみると、次の2点が指摘できる。

第1に、雇用・就業上、何ができないか（ワーク・ディスアビリティ）から、何ができるか（ワーカビリティ）への政策転換が進行している。何ができるかの評価に基づき対象を明確にしたサポートが重視されるようになり、一般労働市場での就労促進、保護就労から支援付き雇用（サポートッド・エンプロイメント）が急速に広がっている。

第2に、障害者だけでなく、多様な働きづらさを抱えるの方々の受け入れを目指す動きが強まっている。すなわち、貧困、障害、教育の欠如、家庭崩壊などで、社会的に孤立してい

る人々を、社会の仲間として「包み込む」、ソーシャル・インクルージョン政策が広がっている。障害者だけでなく、「働きたいのに働けない多様な人々」を社会に、一般の労働の場に包含していこうという流れになっている。

2つの動きをまとめると、図表3のようになる。図表3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）。多くの国で、少なくとも理想的にはより右上に移行させようとしていると考えられる。



（出所）ダイバーシティ就労支援機構作成

3. 多様な形で支援する

ダイバーシティ就労の第3の意味は、多様なメンバーからなる地域ネットワークが構築されていて、労働行政、厚生行政が協働して多様な形で支援することである。労働行政は、雇用、職業能力開発関係で多様な施策を展開している。厚生行政も多様な福祉施策を展開している。地域レベルでも、自治体、就労支援事業者（就労継続支援A型事業所、就労移行支援事業所等）、中間支援組織（地域社会福祉協議会、就労・生活支援センター等）、ハローワーク、若者サポートステーション、企業（企業団体）等が密接に連携する必要がある。

第2章 ダイバーシティ就労推進の必要性

ダイバーシティ就労の推進は、個人にとっても、企業社会にとっても、政府にとっても、プラスになる。

1. 働きづらさを抱える人々の生活の質を高める

ウェル・ビーイング (well being) という言葉が、最近の政府文書ではよく使われる。『平成 30 年度厚生労働省雇用政策研究会報告書 (2019 年 7 月)』でも、「就業面からのウェル・ビーイング向上」を「働き方を労働者が主体的に選択できる環境整備の推進・雇用条件の改善等を通じて、労働者が自ら望む生き方に沿った豊かで健康的な職業人生を送れるようになることにより、自らの権利や自己実現が保障され、働きがいを持ち、身体的、精神的、社会的に良好な状態になることをさす。」と定義している。働きづらさを抱える人々の就労支援は、支援対象者のウェル・ビーイングの向上を目指すものでなければならない。

2. 労働力の確保、経済成長に資する

生産年齢人口が減少局面に入り、人手不足が深刻化している。その中で、すべての人々が意欲に応じてその能力を最大限に発揮できるようにしていくことは、労働力の確保に寄与し、ひいては経済成長に資する。第 4 次産業革命の到来がいわれているが、こうした IT 化やロボット化の進展は、雇用を奪う面もあるが、人手不足の下では、障害のある人々やその他の働きづらさを抱える多くの人々の能力を活かす大きな可能性を持つ。

3. 社会保障費の増加抑制につながる

ダイバーシティ就労の推進は、「経済・財政・社会保障収支」にプラスとなる。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。

第3章 WORK! DIVERSITYプロジェクト(ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム)とその検討体制

ダイバーシティ就労を推進するために、以下の体制からなる WORK! DIVERSITY プロジェクト(ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム)を組織した。

1. 全体委員会

各界のリーダーとして活躍されている方々を参集し、研究プロジェクトにつき、大所高所からご意見をいただく委員会である。5の多くのオブザーバー機関の事務方のトップクラスの方々にも、全体委員会ではオブザーバーとして参加いただいている。

全体委員会委員(2019年度)

- 委員長： 清家篤(日本私立学校振興・共済事業団理事長、全国社会福祉協議会会長、慶應義塾前塾長)
- 委員
 - ・生田正之(元厚生労働省職業安定局長)
 - ・磯彰格(全国社会福祉法人経営者協議会会長)
 - ・蒲原基道(日本社会事業大学専門職大学院客員教授、元厚生労働省事務次官)
 - ・菊池馨実(早稲田大学法学学術院教授)
 - ・駒村康平(慶應義塾大学経済学部教授)
 - ・村木厚子(津田塾大総合政策学部教授、元厚生労働省事務次官)
 - ・山田啓二(京都産業大学法学部教授、前京都府知事)

2. 企画委員会

本プロジェクト全体のかじ取りと、就労支援の基本的フレーム構築を行う委員会である。

企画委員会委員（2019年度）

- 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前専務理事）

3. 「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会

「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」と働きづらさを抱える者の就労促進との関係を分析する部会である。

「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会委員（2019年度）

- 部会長： 小峰隆夫（大正大学教授）
- 部会委員
 - ・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（慶應義塾大学経済学部教授）

4. 「海外状況整理」部会

海外の状況及び日本との国際比較を整理分析する部会である。

「海外状況整理」部会委員（2019年度）

- 部会長： 松井亮輔（法政大学名誉教授）
- 部会委員
 - ・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（日本障害者リハビリテーション協会参与、
元浦和大学総合学部教授）
 - ・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）

5. オブザーバー

以下の団体に、オブザーバーとして参加を頂いている。

- 日本経済団体連合会 ○日本労働組合総連合会
- 日本商工会議所 ○全国中小企業団体中央会
- 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
- 全国知事会 ○ヤマト福祉財団