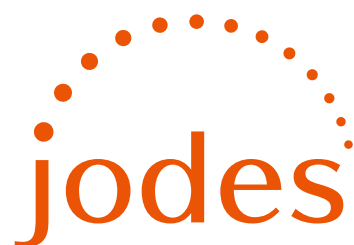




1st WORK! DIVERSITY フォーラム

報告書

2020年3月



（編集：一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構）

目次

はじめに	1
プログラム（敬称略）	2
1 基調講演「働くことの意味」	3
1. 1 講師プロフィール	3
1. 2 講演要旨	4
1. 3 講演	5
2 パネル・ディスカッション	18
2. 1 パネラープロフィール	18
2. 2 ディスカッション	19
3 2018 年度活動報告	32
3. 1 報告者プロフィール	32
3. 2 報告	32
4 今後の動き（研究、ネットワーク化、モデル事業ほか）	37
4. 1 報告者プロフィール	37
4. 2 報告	37
5 配布資料	41
【配布資料 1】 WORK! DIVERSITY プロジェクト 概略説明	41
【配布資料 2】 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	42
【配布資料 3】 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2019 年度計画	50

1st WORK! DIVERSITY フォーラム

報告書

はじめに

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトは、2018 年 11 月 20 日にスタートしました。働きづらさを抱える多様な方々に対し、働くために必要な支援について既存施策を横断的に提供し、社会で活躍する事ができる新システムの構築を目指しています。「1st WORK! DIVERSITY フォーラム」（第 1 回ダイバーシティ就労支援フォーラム）は、2018 年度後半における取組みに基づき、このプロジェクトの現在地の確認と今後の展開を共有すること、そして理念をさらに広く深く理解することを目的として、2019 年 5 月 15 日に日本財団大会議室で開催されました。本プロジェクトに特に関係する政治、行政、経済・労働のキーパーソン約 200 名にご参加いただきました。

今回のフォーラムでは、清家篤先生（ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム全体委員会委員長、慶應義塾前塾長、日本私立学校振興・共済事業団理事長、慶應義塾学事顧問）から「働くことの意味」と題した基調講演が行われた後、駒村康平慶應義塾大学経済学部教授（ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム企画委員会委員長）の座長の下、自由民主党穴見陽一衆議院議員、山本博司公明党参議院議員、川田龍平立憲民主党参議院議員、中崎ひとみ（社福）共生シンフォニー常務理事、金友久美子共同通信社経済部記者によるパネルディスカッションが開催され、ダイバーシティ就労支援事業の意義等につき、活発な意見交換が行われました。

そして、一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構岩田代表理事から 2018 年度の活動報告について、公益財団法人日本財団公益事業部竹村利道シニアオフィサーから WORK! DIVERSITY プロジェクト（ダイバーシティ就労支援研究プロジェクト）の今後の動きについてそれぞれ説明がありました。ここでは、それぞれにつき、概要を紹介します。

プログラム（敬称略）

13:30-13:35 開会挨拶

13:40-14:20 I. 基調講演「働くことの意味」

清家篤（日本私立学校振興・共済事業団理事長／慶応義塾学事顧問）

14:30-15:30 II. パネル・ディスカッション

〔座長〕 駒村康平（慶應義塾大学経済学部教授）

穴見陽一（自由民主党衆議院議員）

山本博司（公明党参議院議員）

川田龍平（立憲民主党参議院議員）

中崎ひとみ（社会福祉法人共生シンフォニー常務理事）

金友久美子（共同通信社経済部記者）

15:40-16:00 III. 2018 年度活動報告

岩田克彦（一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構代表理事）

16:20-16:30 IV. 今後の動き（研究、ネットワーク化、モデル事業ほか）

竹村利道（公益財団法人日本財団公益事業部シニアオフィサー）

16:20-16:30 閉会挨拶

1 基調講演「働くことの意味」

基調講演は、清家篤先生（日本私立学校振興・共済事業団理事長／慶応義塾学事顧問）をお迎えし、「働くことの意味」と題しお話しいただきました。

1. 1 講師プロフィール

専門は労働経済学。現在は日本私立学校振興・共済事業団理事長、全国社会福祉協議会会長（2019 年 6 月就任）、内閣府経済社会総合研究所名誉所長、慶応義塾学事顧問。



清家先生による基調講演

1. 2 講演要旨

〔Ⅰ〕 働く意思

- (1) 働く目的→所得獲得、自己実現、社会参加
- (2) 補完・代替→補完（所得評価）、代替（モチベーションクラウディングアウト）
- (3) 多様性→目的間優劣無し、どの目的も大切、目的内≠他比較＝自己成長

〔Ⅱ〕 仕事能力

- (1) 内的 要因→体力、認知的能力、非認知的能力
- (2) 外的要因→技術、市場、制度、規制
- (3) 有能程度→内的要因×外的要因、一時点多様性、異時点間変化
- (4) 多様性→働く意思×仕事能力、意思多様・能力多様、組み合わせ多数

〔Ⅲ〕 可能性を増やす

- (1) 良い社会→ 仕事能力の下で目的最大、個人選択、独立個人の人間交際
- (2) 働き方の多様性を単一産業社会、多産業・多職種
- (3) 外的制約↓↓→外的要因多用化、技術↑市場↑、技術規制、市場規制↓
- (4) 内的制約↓↓→健康投資、教育投資、人間交際、≠相対比較＝絶対成長

〔Ⅳ〕 ワークとライフ

- (1) ワークライフバランス→≠代替的、ワークもライフ、外部不経済を防ぐ
- (2) 一人複役社会→職業人、家庭人、地域人、趣味人
- (3) 相互尊重→「迷惑かかる」？「コンビニエンス」？「しんがり」型手助け

〔Ⅴ〕 2040 問題への対応

- (1) 2040 年問題→高齢人口最大、人口急減、団塊ジュニア世代が高齢者に
- (2) 支え手を増強→団塊ジュニア強化、様々な形で社会支える

〔Ⅵ〕 個人の独立ということ

- (1) 多様性のもと→個人の独立、福澤 「独立の気概」「一身一国」、絶対条件
- (2) 社会＝人間交際→独立≠孤立、独立しているから対等交際
- (3) 独立条件→ 仕事、相互依存 社会、助け 助けられ、公から私・共へ
- (4) 国に依存しない→政府役割→制約安全網、相互協力、当プロジェクト

1. 3 講演

清家：皆さんこんにちは。ご紹介いただきました清家でございます。冒頭、竹村さんの方から、私が何か先頭に立って、研究調査をしているというようなお話がございましたが、それはそうではなくて、先頭に立っているのは竹村さんとか、駒村さんで、私は後でちょっと申しますけども、一番しんがりの方から、何かお手伝いすることがあったら、とついていつているだけでございます。

私は、必ずしも、障害者の問題を特に専門に研究して来た者ではございません。私自身は、労働経済学という、雇用を、あるいは労働市場を、経済学で分析する。そういう仕事をずっとしてまいりました。特に、その中でも、高齢者の雇用、すなわち人口の高齢化が雇用や労働市場に与える影響を分析してまいりまして、今日も来られている山田篤裕教授（慶應義塾大学経済学部）などと一緒に、研究もしてきたわけでございます。今日は、そういう立場から少し一般的な意味での「働くということの意味」について、お話をしたいと思っております。

I. 働く意思

「働く」ということについて考える際に、まず大切なのは、働く意思を持っているということですね。皆様方のなかにも統計について詳しい方、いらっしゃるかもしれませんが、日本の労働統計には、「労働力」という、最も大切な概念があります。労働力というのは、働く意思を持った人たちの人口、と定義されているわけでございます。働く意思というのは、要するに、誰かから強制されて働くのではなくて、自発的に、自分の目的を持って、働くということです。働く目的というのは、実は、たくさんあります。もちろん、いちばん大きな目的、多くの人にとって、共通の目的は、働くことによって、所得を得る、生計を成り立たせるということだろうと思います。所得を得ることによって、個人は自立し、独立することができる。独立した個人が、社会を支えているわけですから、個人が自分でお金を稼いで、生活をするということは、個人の独立のためになによりも大切なわけですし、もちろん、単に生活ができるだけではなくて、もっともっと所得を増やして、もっと良い生活をしたいというような動機も、もちろんあるわけです。まず、この所得を獲得するというのが、いちばん大きな目的であることはいうまでもありません。しかし、「人はパンのみに生きるにあらず」ということも言われるわけですが、所得だけが働く目的でもないわけで、もちろん、所得だけが目的の人もいてよいわけですが、多くの場合には、それ以外の目的もある。それは広く言えば、自己実現と言いますか、すなわち、自分が仕事することで、多くの仕事は、他の人の助けになっている。広い意味でいえば、働くことは社会に貢献する活動でもあるわけで、社会に貢献することで、大きな満足を得る。あるいは、それによって、他から評価される。ということで、喜びを得る。あるいは、誇りを得る。いわゆる、自己実現ということになるわけですね。もちろん、一面では立身出世と言うのでしょうか？偉くなるとか、昇進するとか、有名になるとか、そういう面もあると思いますが、しかし、それだけではなくて、必ずしも有名にならなくても、あるいは、偉くならなくても、自分のやっていることが、人から感謝される。あるいは、直接的に感

謝されなくても、人の幸福に繋がっていると実感できる。そういうようなことが、働くことの大きな目的でもあるわけです。

もうひとつ働くということについて言えば、それによって社会に参加するということです。働くということは、例えば、企業などで働く場合には、そこで働く同僚がいるわけですし。あるいは、自営で働く場合でも、取引先だとか、お客さんだとか。要するに、自分と関わる人が、必ず仕事をするというわけです。そうした人との交わりを喜びとする。あるいは、それは人を成長させるために大切な要素になってくるわけであります。福澤諭吉は、今は「社会」と訳されている、英語の「society」という言葉に、最初、「人間交際」と書いて、「じんかんこうさい」と読んだりしました。要するに、人と人との間の交際というのが社会なんだと言っているわけであります。まさに、仕事を人がするということは、社会が構成されるための大切な条件にもなっているのだろーと思えます。

今、申しましたような仕事をする目的としての、生活の糧を得る、社会に貢献できる満足を得る、人から評価される。あるいは、社会に参加する喜びを得るといったこと。こういう目的は、実は、互いに補い合っていたり、あるいはときに合い対立するものでもあります。例えば、今、所得を得る、生活の糧を得るという話をしましたけれども、人によっては、たくさんの所得を得ることによって、評価されていると思う人もいるわけですから、その意味では、所得を得ることと自己実現というのは、補完的な関係にある場合もありますが、同時に、代替的な関係もあります。私が専門にしております、労働経済学には、「モチベーションクラウディングアウト」という概念もあります。「クラウディングアウト」っていうのは、あるものが他を追い出してしまうということで、よく経済学で使う言葉ですが、要するに、モチベーションが互いに置き換わってしまう。例えば、献血ってありますよね。皆さんも献血されたことあるでしょ？私も若い頃、時々献血して、ヤクルトなんかを頂いたりしていたのですが、献血だけでは血が足りなくなっていて、昔、売血ということがあったんですね。血を売る、あるいは、血を買う。そうすると、もちろんそれによって、血液の供給量は増える部分もあるのですが、自分は人のためになると思って献血をしていたのに、それがお金で売られたりするのはいやだっていう風に思う人もたくさんいるわけです。そうすると、そういう人たちのモチベーションは、売血ということが行われることによって、失われてしまうということもあります。あるいは、ロバート・B・ライシュという、アメリカの有名な労働経済学者が書いた本の中に出ていますが、だいたい、大学の教員っていうのは、あんまり金銭的な報酬には興味はない。もちろん、興味は多少あるのですが、いちばん興味があるのは、自分が良い研究をして、それを学会で評価してもらえとか、あるいは、自分の研究が社会に役に立っているというふうに実感できる。つまり、学者としての評価ですね。これに最も関心をもっている。それで昔はだいたいどの大学の先生も、同じような給料です。つまり、東大出て、大企業に行けば、高い報酬得られたのに、大学の先生に、東大の先生になって、そんな高くもない給料だけれども、嬉しい、幸せだと感じる、そういう人がいっぱいいたわけです。

ところが、アメリカで 1980 年代の終わりくらいから、90 年代に入って、それが少し怪しくなってきた。どうしてかと言うと、大学の間で、教授の引き抜きが起きる。そうすると、例えば、ハーバード大学のある教授を、コロンビア大学が 3 倍の年俸で引き抜くようなことも起きる。そうすると、ハーバードもその人を引き抜かれないようにするには、3 倍の給料を払わなければならない。いわば、スター教授の市場価格が、市場の中でできて、そうすると、スター教授は給料が高くなっていく。そうじゃない人は、そうでもない。そうすると、本来必ずしもお金のためだけに他の大学に移ったりなんかしない人も、よそから高いオファーがないと、自分の学者としての価値が低いと思われるようでイヤな気持ちになる。だんだん、市場に乗ってくる。つまり、高い年俸でオファーがあると、やっぱりそっちに移っていく。あるいは、オファーがあったので、うちでも高い給料出ませんか？というような交渉になったりする。だんだんと大学の教員の評価自体が、その年俸と強くリンクするようになってしまった。そうすると、本来はお金で動機付けられていなかったような人たちも、だんだんお金で動機付けられるようになってしまうと。ライシュなんかもスター教授ですから、そういうオファーがたくさんあったのかもしれませんが、そういうような問題があるわけですね。ですから、これは、今日は政治家の方もいらっしゃいますけれども、政策論の中で大学なども良い人材集めるためには、もっと給料上げなきゃいけないとか、そういう話が出てきて、それは確かに一理あるのですが、そういうのをあんまりやりすぎると、本来の金銭以外の動機付けが薄れてしまうというような面もあるかなという気がいたします。

いずれにしても、働く目的というのは、多様です。所得獲得という目的もあるし、自己実現という目的もある。あるいは、社会参加という目的もある。そして、こうした目的の間に、優劣関係はない。お金儲けがいけないということは絶対にないし、かといって、自己実現ということが、お金儲けよりも価値が低いとかいうこともない。あるいは、お金や自己実現もさることながら、自分はやはり社会に参加したいという、そういう目的が他の目的に比べて価値が低いということもない。私もだんだん年を取ってきて、私の友人でも、そろそろ会社を早期退職するとか、そういう人も出てきているのですが、そういう人、やっぱり行くところがなくて、家で奥さんにジャマにされるとか、そういう人もいます。そういう人の行き場所という意味での働くというような意味もやはりそれなりの価値はある。つまりどんな価値が、どんな目的が高尚で、どんな目的は高尚でないかとか、そういうようなことはない。ひとつひとつがどれも尊重されるべき目的だろうと思います。

そのときに、特に自己実現といったことを考える際に、大切なのは、さっきのモチベーションクラウディングアウトではないですけども、他との比較ということももちろん大切ですけど、より大切なのは、相対的な評価よりは絶対的な評価だと思うのです。特に、自分の中で、自分は昨日よりどのくらい成長した、仕事で充実したかという、自分の中での絶対水準の向上。これが、大切な目的なのではないかと思います。まず、働く意思というのが、非常に多様になるということ。これは、働くということを考える際に大切なポイントです。

II. 仕事能力

二つ目には、どんなに働く意思はあっても、働く能力がなければ働くことはできません。働く際の仕事能力ということです。働く際の仕事能力を規定する要因はふたつあります。一つは、「その人自身の様々な特性」。例えば、体力であるとか、認知能力であるとか、最近よく言われる非認知的な能力だとか。そういったような、いわゆる個人の持っている特性です。身体的な能力、知的な能力、健康状態。何でも良いのですが、そういうようなものです。もう一つが、「外的な要因」です。個人の外にある仕事をする上での能力。いちばん大きいのは「技術」、「テクノロジー」です。どんな人も、仕事をする上では、一定の技術を前提に仕事をしますので、技術の特性によって、仕事能力というのが決まってくる。そして「マーケット」ですね。どんな市場でものやサービスを売めるのか。人は、ものやサービスを生産して、それを企業だとか、あるいは個人に直接売るということで、仕事をしているわけですから、マーケットの状態ですとか、あるいは、様々な制度の枠組み、こうしたことも仕事能力を規定します。

まず個人の内的要因、とくに認知能力について考えてみましょう。これは、知識がどのくらいあるか、あるいは、論理的に思考する力がどのくらいあるかという、いわゆる、「コグニティブスキル」、いわゆる、頭が良いとか、勉強できるとか、そういうことです。そして、もう一つ、実は仕事をする上で大切な能力だと最近言われているのが、ノーベル経済学賞を取ったジェームス・ヘッグマンという人などが研究しているので有名ですが、「非認知的能力」、「ノンコグニティブスキル」です。これは、要するにどのくらい真面目であるとか、あるいは、人に対する共感力があるとか、あるいは、人に対してどのくらい優しいとか、正直だとか、そうしたことが、仕事をする上では、とても大切な能力である。誠実さであるとか、正直であるとか、真面目であるとか。これは、もしかすると短期的には、例えば、狡っ辛い（こすっからい）人の方がビジネスをする上で有利なことがあるかもしれない。しかし、長期的には、これは統計的にも確認されているわけですが、正直だとか、真面目だとかということが人の生涯賃金を高める、ということが、実はヘッグマンたちの時系列データ、個人の生涯をずっと追ったパネルデータで、論証されているわけです。

もうひとつの、外的要因として重要なのは技術ですね。例えば、産業革命の前、農業が中心であった社会では、多分身体的な能力、力が強いとか、あるいは、暑さ寒さに耐えられるとかいったような能力が、仕事能力の上で大切だったと思われますけれども、産業革命後、工場で大規模生産が行われるようになると、機械を巧みに扱うことができるといったような能力が高く評価されるようになる。あるいは、最近のような、新しい情報通信機器などが発達するとそれらを巧みに使いこなす能力。さらにはAIやビッグデータなどの出現によってそういうものに対応した能力が必要とされるようになってくる。

マーケットについてもそうですね。例えば、グローバルなマーケットの中で、発展途上国の時代には、安いものをたくさん造るというような仕事を中心になるわけで、そうすると、より長く働けるとか、あるいは、より我慢強く働けるとか、そんなことが大切になっているのです。しかしだんだん先進国になってくると、少量の、付加価値の高いものを作って、競争するようになってくる。

そうすると、むしろ、新しいものを作る創造力だとか、あるいは、消費者のまだ気付いていないような需要を掘り起こすことのできるような想像力、そんなことが必要になってくるわけです。あるいは、安いものをたくさん作るというときには、製品にいわば実用性や耐久性などを求められますので、実用的なものをどういう風に作るかといったアイデアを出す人が有利かもしれませんが、それがだんだん高度なものになってくると、良いデザインであるとか、もっと気持ち良く使うことができるといったようなことが、競争の中心になってくる。そうすると、そういうセンスがあるかないかというようなことが、能力を規定するようになってくる。

あるいは、制度ですね。例えば、今おそらく若者の中で一番高給を得ている人たちの代表格が、プロのスポーツ選手だと思います。例えば、アメリカの大リーグ野球に行った人たちは、何十億円というお金を稼いだりしています。その人たちはもちろん、球を速く投げられるとか、バットを振って、ボールを遠くまで飛ばすことができるとか、そういう能力を持っているわけです。しかしこれは、当たり前ですけど、野球という制度がなければ、どんなに速く球を投げられても、木の棒でボールをどこか遠くに飛ばすことができても、何の価値もないわけです。更に言えば、そういう野球という制度があった上に、なおかつ、それを人に見せて、お金を取ることができるというプロフェッショナルベースボールという制度があって初めて、その能力が仕事能力として、高く評価されることになる。

いずれにしても、個人の持っている体力だとか、認知能力だとか、非認知能力といったような内的な要因と、技術であるとか、マーケットであるとか、あるいは今言った、プロ野球制度といったような制度であるとかといったような、外的要因の組み合わせで、仕事の能力というのは決まってくる。その組み合わせで、ある人は有能であるとか、そうでないということになってくるわけですね。ですから、その組み合わせ次第で、ある人は有能になったり、無能になったりする。例えば、農業をするときに、どんなにボールを遠くまで投げられても、価値はないですね。あるいは、サービスを提供するという仕事には、人に対する思いやり、あるいは共感力というものを必要とされます。しかし黙々と、機械を操作するというような仕事の上では、そのような資質はそれほど高く評価されないのかもしれない。このように、内的要因と外的要因とのいわばかけ算で、仕事の能力というのは決まってくる。

そういう面では、ある一時点で見ても、仕事の能力というのはものすごく多様なわけです。組み合わせですから。まして、異時点間で見ると、例えば、プロ野球制度ができるまでは、ボールがどんなに投げられても、有能ではなかったということからもわかるように、有能さというのは、その時点時点でまた変わってくるわけです。その意味では、先ほど働く意思というものが多様であるということを言いましたが、同時に、仕事能力というのも多様ということです。そうすると、働く意思と仕事能力のかけ算で、働くということ、仕事をすることを描写しようとすると、働く意思も多様ですし、仕事能力というのも多様なわけですから、実は、かけ算から出てくる、働くということの意味というか、あるいは、働くというものの実相というの、極めて多様だということになるのだらうと思います。例えば、さっき言いましたけど、どんなに勉強ができて、実は自分は勉強が

できるということを活かして働くということを希望しないという人もいるかもしれません。自分は、ものすごい学校の成績は良かったけれども、でも、実は自分はそうではなくて、困っている人を助けるための仕事がしたい。そういう選択もありますし、もちろん、そうではなくて、その能力を活かして、活躍し高い所得を得るという選択もありうる。

そういう面では、働く意思と仕事能力、いろんな組み合わせがあり得ます。例えば、専業主婦というような立場の人たちもいらっしゃるわけですが、その人たちも、もしかしたら仕事をしたら、ものすごく稼げるかもしれない。でも、自分はそうではなくて、家族のため、あるいは地域社会のために貢献したいという風に選択をしているということもあるわけです。その意味では、働く意思と、仕事能力。このかけ算からなる働くことの実相というのは、極めて多様なわけです。つまり、働く意思というのが、所得を求めるとか、自己実現だとか、社会参加だとかいったように、色々な形に分かれてくる。同時に、仕事の能力というのも、体力もあるでしょうし、認知的な能力もあるでしょうし、非認知的な能力もある。そういうようなものの掛け算で、仕事の実相は細分化されているわけです。

したがって、「働くということは何ですか？」という風に聞かれたときに、私は労働経済学者ですから、よくそういうことを聞かれますが、大変無責任ですけど、「それは一概には言えませんね」、「色々ですよ」という風に、答えるのが正解だと思います。一様ではない、多様な、あるいは多元的なものであって、働き方だとか、働く実態において、別に優劣があるわけでもない。良い悪いというものがあるわけでもない。もちろん、反社会的なこととか、それは悪いということはあるでしょうけれど、一般的には、どんな仕事も良いとか悪いとか、優れているとか優れていないとかいうことはできないというのが正解だろうと思います。

Ⅲ. 可能性を増やす

だとすれば、大切なのは、選択の可能性を広げるということだと思います。多様性を広げていく。どのように働くか、それを一人一人が自分の価値観だとか、あるいは自分の能力に合わせて決めることができる。私は良い社会というのは、自分に与えられた今の技術だとか、市場構造に規定された一定の仕事能力のもとで、自分の働く目的を最大化することのできるような、そういう社会だろうと思います。それは、誰かに強制される、あるいは、誰かの価値観に縛られるものではなくて、あくまでも個人の選択によるものだろうと思います。そして、一人一人の選択をした働き方をしていく中で、個人同士が互いに対等な関係で交わる人間交際を行うことのできる社会というのを、おそらく福澤諭吉などは理想の社会という風に考えていただろうと思いますし、私もそういう社会に向かって、進んでいけると良いなという風に思っているわけです。

そういう社会は、どうしたら実現できるか。その条件は何か。ひとつは、やはり多様な仕事の存在です。多様な産業、職業の存在ということでしょう。例えば、もし日本が、世界を見るといまでもそういう社会は少なくないのですが、モノカルチャーの世界だったら、つまり、農業だけの社会、

あるいは、何かひとつの鉱物を掘って稼ぐだけの社会であったとすると、その仕事に適した能力を持った人以外は評価されない。あるいは、仕事が楽しくできないということになりますね。つまり、昔の農業社会では、農業に適した能力のある人が評価される。あるいは農作業から喜びを得られるような人は仕事から満足を得られる。しかしそれ以外の人はあまり幸せになれない。そういう社会だったのだらうと思います。そういう意味では、やはり産業革命が起きて、そして、産業が多様化していく。多くの産業が、農業だけではなくて、製造業、あるいはサービス業といったような形で広がりを持つてくることで、仕事の多様性も増えてくる。このことはまず大切だらうと思います。

先ほど、仕事能力は、内的要因と外的要因によって決まるというお話をしたわけですが、そういう視点から言うと、仕事能力があるかないかというのは、基本的には働く可能性を規定するわけですから、なにはともあれ、仕事能力を高める、あるいは仕事能力の可動性といいますか、活用可能範囲を広げるということも大切です。その意味ではその活動可能範囲を制約している内的要因の面での制約、そして外的要因の面での制約をできるだけ小さくする。バリアを低くするということが、大切になるだらうと思います。特にここで言う外的要因の制約というのは、色々な技術の制約であるとか、あるいは、市場の制約であるとかいうものです。そして技術の進歩、あるいは、市場化の進展という現状、これはもう抑えられないわけですから、これを上手い方向に使っていこう。つまり技術の進歩というのは抑えられないわけで、であるならば技術進歩が人々の働く可能性を狭くするのではなくて、広くする方向に機能するように仕向けていくということこそ大切だらうと思います。実際、技術の進歩のいくつかは、人々の働く可能性を高めているわけですね。例えば、技術とって良いかわかりませんが、医療の進歩によって、従来はもう治らなかったような病気がコントロールできるようになる。しかも、コントロールできるだけではなくて、仕事もできるようになってくる。あるいは、従来は年を取るとできなくなってしまっていたような仕事が、ロボットスーツだとかいうようなものの助けを借りて、できるようになってくる。最近、脳外科医の方のお話を聞いたんですけど、これは特殊な例かもしれませんが、昔は脳外科医の人というのは、だいたい 50 代の半ばくらいで引退しなければならなかった。それは、視力が弱くなってくるし、手が震えたりすると、微妙な手術ができなくなる。ところが、今、いわゆる非侵襲性の手術っていうのですか？内視鏡下で手術が行われるようになると、あるいは、場合によると、遠隔的に行われるようになると、まず、手術視野というのが、自分の目ではなくて、映像で拡大して出てくるようになる。と同時に、メスも実際に自分の手で切るのではなくて、ロボットアームを使ってメスを操るので、それが実は手の震えなどを修正してくれる。それで、脳外科医の経験だとか能力が、60 代まで活かせるようになりました、というような話。こういう話は、いろんな所にあり得るだらうと思います。

あるいは、マーケットもそうだと思います。今までは、自分の持っていた商品やサービスなどは、どこかの企業を通さなきゃ売れなかったかもしれない。でも、ご存じの通り、今、これはもちろん色々問題もありますけれども、ネットを通じて、自分の持っているスキルだとか、あるいは、自分の作った素晴らしいものを直接売ったりすることもできるようになってきている。そういう面では、技術の制約であるとか、市場の制約というようなものが、だんだん小さくなっていくということも期待できると思います。

と同時に、内的な制約ですね。内的な制約、ひとつは健康です。健康寿命を延ばす。先ほども申しましたように、医学の進歩であるとか、生活習慣病を予防するとか、健診だとか、そんなことをしっかりやることによって、健康寿命を高めていくことができる。あるいは、再生医療などによって、今まではもう使えなくなってしまったような人間の機能が、再び復活してくる。そういうような意味で、健康に対する投資は内的要因の制約を小さくしてくれます。あるいは、コグニティブスキル、ノンコグニティブスキル。認知的な能力、非認知的な能力、これは学校教育などで大きく高まりますので、学校教育をもっともっと盛んにしていく。つまり、教育のための投資をもっとしっかりして、健康に対する投資、教育に対する投資をしっかりとすることが、実はさっき言った仕事能力を規定する内的な要因による制約を低くする。そのバリアを下げるために、とても大切になってくるだろうと思います。

と同時に、やはり仕事をするというのは、多くの場合、他人と一緒に仕事をする。あるいは、他人と取引をするということですから、人間の関係が大事。人間と人間の間関係を、もっともっとスムーズにできるようにする。それもまた技術の力をかりて、例えば、従来であれば、遠くの人と通信をするのはお手紙しかなかったのが、いつの間にか電話で話せるようになり、更に、メールを出せば、すぐに届くようになるという形。人間の交際の制約というようなものも小さくしていく。

その中で、もうひとつだけ大切だと思うのは、価値観といいますか、「マインドセット」。仕事をする上での制約で、自分の仕事は社会的評価が低いとか、こんな仕事はつまらないと思われるのではないかとといったような、他からの、あるいは、相対的な価値観ではなくて、もっとも自分の価値観に沿った、自分がこの仕事はとても有用だと思っている、あるいは、人の役に立つだろうと思っている、そういう点で、しっかりと価値を見いだすことができること。さっきちょっと申しましたが、その中で特に大切な、私はマインドセットというか、どういう仕事が良い仕事なのかと考える際のポイントは、仕事を通じての成長だと思います。昨日より、今日は、職業人としても、あるいは、個人としても、どのくらい成長できたかという、自分の、一人の人間の中での時間軸の相対評価というか、成長評価、大切なのはここではないか、と思うわけです。

これまで話してきたことをまとめると、働くということは、働く意思と仕事能力のかけ算で決まってくる。その際大切なのは、かけ算の積である「働くということの可能性」をどれだけ広くしていくことができるかということで、そのために、様々な政策が必要になってくると言うことなんだろうと思います。

IV. ワークとライフ

よく、「ワークライフバランス」ということを、皆さん、いろんな所で聞かれると思います。今日は厚生労働省の関係者の方もいらしてますけれども、厚労省なども、ワークライフバランスということをよく言っているわけです。私もこのワークライフバランスはとても大切だと思っていますが、実はひとつだけ、注意した方が良いなと思うのは、「ワーク」と「ライフ」というのは、何も

代替的なものではないということです。対立する概念ではないということ、私は申し上げたいと思います。つまり、ワーク、仕事というのは、多くの人にとって人生の非常に長い時間を過ごす場であるわけです。その意味ではワークというのも、実はライフの非常に大切な一部だと思います。そういう面では、ワークもライフなのですね。ワークライフバランスというのは、そういう面では、これもちよっと誤解を招かないようにしたいのですが、自分はバリバリ働きたいんだという人は、そういう選択もあっても良いし、自分はそうではなくて、自分の家族のこととか、趣味のこととかと、調和がとれた働き方がしたいのだということであれば、そういう選択もできるということこそ本来の意味でのバランスなのだろうと思います。つまり、個人にとって、バランスというのは色々ありえますので、国だとか社会が一律的に、これが良いワークライフバランスなんだといったように決めるべきものではないと思います。ただ、問題は、個人の選択尊重というのは、人に迷惑をかけないという範囲においてなので、人に迷惑をかける場合は別なわけです。つまり、一人の人が長く働くと、周りの人も一緒に長く働かなければならなくなる、といった場合です。そうすると、それは長く働きたくないという人の選択を奪ってしまう。そういう面で、例えば、労働時間の規制だとかいうようなものも必要になってくるのかなと思います。そういう面で申しますと、政治家の方も今日はお見えですので、後でまた具体的な制度、政策を議論していただければ良いと思いますけれども、労働時間なども、私は一律的に短くすれば良いというようなものではなくて、例えば人生のある時期は長く働きたい、働くことは元気のもとなのでバリバリ働きたいといった人もいるわけで、その人たちの選択もできるだけ認める。しかし、そのことが長時間は働きたくないという人に、迷惑を掛けないようにするというような仕組みを考えることが必要なのではないかとも思っているわけであります。

もうひとつ、このワークライフバランスというのを考える際に大切なのは、これからは「一人二役社会」、あるいは、「一人複役社会」、一人の人間が、複数の役割を果たす社会が必要になると思っております。つまり、一人の人間が、職業人として、家庭人として、地域社会の住民として、あるいは特定の趣味の世界の人としても、複役を果たせるようにしていく。今、目いっぱい働きたい人にはそういう選択肢のあることが良い、と言ったばかりではないですか、と言われるかもしれませんが、もちろんそれはそれで良いことなのですけれども、実は社会全体の有り方、一人一人が複役を果たせないと、社会は維持できなくなってしまうかもしれないということもあるわけです。これは、特にこれから人口が減少していく中で、女性も男性も、あるいは高齢者も若い人も、あるいは障害のある人もない人も、それぞれの意思と能力に従って、社会を支えるということが必要になってくる。すでに家庭の中の家事分担で、一人の人が職業人としてだけすべての時間を使うと、他の人は家庭人としてだけしか時間が使えなくなってしまうというようなことが、女性の就労促進などの阻害要因となっている。そういう面では長時間労働という選択肢も、とは言っても、社会全体の持続可能性という観点からは、問題となるわけです。夫婦で家庭生活を維持しながら仕事もしっかりとすることのできる条件を整備する。あるいは、少し後でお話しますが、これから人口が少なくなっていく中で、先ほど竹村さんも地方自治体の話しをされていましたが、地方自治体が住民の必要とするニーズを全て行政として、公的に提供することは、人的な制約からだんだん

と難しくなってくると思います。民間で人手不足になるときに公務員だけそんなにたくさんは雇えません。そうすると、実は地域において、人々に必要とされる、人々の生活を成り立たせるために必要なニーズの少なくとも一部は、互いに助け合いながら、維持していくというようなことも必要になってくる。そのような時代には、単に仕事人としてだけではなくて、あるいは家庭人としてだけではなく、地域社会の一員としても、何らかの役割を果たす人も増えてこない、地域社会の持続可能性も低下してしまうと思います。

そのときに大切な考え方は、お互いに助け合う。お互い様ということなのではないかと思います。よく、長時間労働がなくならない。例えば、有給休暇が取りにくいというようなときに、意識調査をしますと、必ず答えのトップに出てくるのは、自分は休暇を取りたいけども、休暇を取ると、職場の同僚に迷惑がかかるので、取りにくいという答えが出てくる。でも、これは確かに同僚を思う優しい心でもあるのですが、良く考えてみますと、その深層心理は、自分たちが忙しいときに、同僚に休まれたら迷惑だと思うから、自分が休んだら同僚も迷惑なんだろうなという風に思いやるわけですね。そのときに、確かに同僚が休んだら、自分は少しばかり迷惑するけれども、それはお互い様で、その代わり、自分が休暇を取るときには、よろしくお願いしますね、というような考え方になれるかどうか。あるいは、一年 365 日 24 時間開いているコンビニエンスストア。確かに、消費者から見ると、とてもコンビニエンスですけど、そこで働いている人から見て、それが本当にコンビニエンスなのかどうかというようなことも、やはり想像してみる必要があると思います。実は、ここも非常に大きな政策上の問題ですけど、消費者として利便性を高まるということは、実はそこで働く労働者の労働をきつくしていると言うことを認識すべきですね。

ここで大切なのは、一人一人の個人は、消費者であると同時に、労働者でもあるということです。そういう意味で、自分たちが消費者としての利便性をとことん追求するということは、実は回り回って、労働者としての自分の働きづらさをもたらすことになっているかもしれないということもあるということについて、やはり、想像力を逞しくする必要があるだろうと思います。

もうひとつ大切な考え方は、何事についても、それはこうした方が良いんじゃないか？とか、こうすべきだという風に、おせっかいを焼くということではなくて、あるいは、個人の自立できるのをわざわざ先回りして、助けるというのではなくて、個人の選択と自立を尊重するということでしょう。そこで必要なのは、見守りというか、お互いに良く互いのことを見えて、何かあったら助けましょう、ということ。以前、大阪大学の総長だった哲学者の鷲田清一氏が、「しんがりの思想」ということを言っています。よく、リーダーシップというと、大学などもよく学長はリーダーシップをとれとか言われるんですけども、先頭に立って、旗を振って、どんどん進んでいくリーダーシップというのもあるけれども、これからの社会に必要なリーダーシップというのは、これはリーダーシップというのかわかりませんが、むしろ山を登るときに、先頭に立って引っ張っていくのではなくて、むしろしんがりを歩いて、途中で疲れそうになった人がいたら、そっと手を貸す、あるいは、先頭にいる人に、もうちょっとペースを落とそうよと助言するといった、そういうしん

がりの思想ではないか。しんがりの思想で互いに助け合うというのも大切ではないかなと思うわけです。

V. 2040 年問題への対応

もう時間がだいぶ経ちましたので、少し話を端折ることになりますけど。お互いに助け合う、互助ということがなぜ大切かということのひとつのポイントに、「2040 年問題」というものがあると思います。皆さん、「2025 年問題」というのはご存じだと思います。団塊の世代の人たちが、全て 75 歳以上の後期高齢者になって、医療とか介護の負担がものすごく重くなってくる。ここをどう乗り切るか。実は、これを乗り切るために、私もお手伝いを少しいたしましたけど、社会保障制度改革国民会議というものが提言を出して、子育て支援、年金、医療・介護の提供体制の見直しというものを提言しまして、今、だいたいその提言に沿って、政策が進められていると思います。その先に実は 2040 年問題というのがあるわけですね。2040 年というのは、2042 年に 65 歳以上の高齢人口は、今の予測ですと、3,935 万人で、ピークになります。だいたい、その頃は毎年人口が 90 万人くらい減っていきます。そして、その背景にあるのは、いわゆる団塊ジュニアの人たちです。2025 年問題は団塊世代が後期高齢者になる問題だとすれば、2040 年問題というのは団塊ジュニアの人たちが非常に大きな高齢人口のコブになる問題です。団塊の世代というのは、毎年 270 万人くらいずつ生まれていたわけですが、団塊ジュニアも毎年 200 万人くらい生まれていました。1970 年代の前半に生まれたこの人たちが次々と高齢者になっていくというのが、2040 年です。2040 年に高齢者になっていく団塊ジュニア世代の人たちのひとつの特徴は、これは残念なことですが、この人たちは、もともと人口が多いので、就職するときに需給関係から就職難になりやすかったうえに、その時期がちょうど日本でバブル経済が崩壊して、金融危機に陥った 1990 年代の前半から中頃に当たっていたということで、就職氷河期だったわけですね。そこで、非正規の就職を余儀なくされた人も少なくないというようなこともあって、この人たちは、その前後の世代に比べて、生涯賃金が安いのです。ということは、老後の年金も低いかもしれない。場合によっては、被用者年金に入っていない人もいます。2040 年にはそういう人たちが一気に高齢化してくるので、ここをどう乗り切るかということがポイントになってきます。

その対応策は、支え手を増やすということです。そのために今から女性や高齢者の就労を促進する政策を強化することは大切です。また団塊ジュニアの人たちの中で、非正規でいる人たちのうち、できるだけ早く正規雇用になってもらうようにしていく。そのための職業訓練であるとか、職業紹介などの政策を強化していくということも大切だと思います。同時に 2040 年になると、先ほども言いましたように、地方自治体などは住民の生活上のニーズを全て公的に提供することはできなくなってくるかもしれない。そこで互いに助け合う、互助の仕組みがもっとも必要になってくるんだろうという風に思います。2040 年から逆算して今からしっかりと準備しておくということです。

VI. 個人の独立ということ

最後になりましたけれども、結局、多様な意思と多様な能力のもとで、多様な働き方ができる社会にしていくということだと思います。こうした社会を可能にする基本的な条件は、個人の独立ということです。個人が独立して、一人一人自分の考えに従って生活することのできるということですね。福澤諭吉は、「独立の気力無きものは、人に依存する。人に依存するものは、人を恐れる。人を恐れるものは、必ず人にへつらうようになる。」とっています。そうすると、自分の意見をたたかわせたり、自分の意思を実現しようとだんだんしなくなって、人の言いなりになってしまう。人を見れば、腰を良くして、人の言いなりになってしまう。そういう人ばかりになったら、国の独立も守れない。福澤は一心独立して、一国独立すると。一人一人が独立した個人であるからこそ、国の独立も守られるんだ、ということを言っているわけですが、まさに一人一人が独立して生活を営むことのできる社会でこそ、働き方の多様化、多様な働き方を実現させることも可能になってくるのだと思います。

一人一人が独立しているということは、一人一人の人間関係は決して上下関係ではない、従属関係ではない、度々福澤を持ち出して恐縮ですが、福澤は封建制度、門閥制度は親の敵でございますと言っています。つまり、上下関係で人間関係が決まらない、フラットな社会を作ろうということです。福澤は実は、フラットな社会を作るために、面白いことをやっていて、人と話すときに、相手が誰であろうと、相手に呼びかける際の呼称は、「何々さん」としか言わなかったと言われていいます。どんなに若い学生でも、何々さんと。どんなに政府の偉い大臣などであっても、何々さんとししか呼ばないと。そういう社会を福澤は目指していたわけです。まだ日本はそこまで、福澤が目指していた頃から 100 年以上経っているわけですが、いいないかもしれません。しかし、これから技術の進歩の助けも借りつつ、あるいは制度やマインドセットを変えつつ、老若男女、そして障害のある人もない人も、一人一人が独立した、自分の考えに従ってそういう社会を作ることにはできるはずです。そして、それは決して、一人一人が勝手に点でバラバラに生活をするという社会ではなくて、独立した個人だからこそ、相互に助け、また、助けられることもできる。そして、助け合いというのは、実は個人に必要なものを全て公に提供して貰うのではなくて、互いに提供し合う。共助の社会ということはそういう社会であります。

こうした点から政府に求められる役割は何でしょうか。もちろん、最低限のセーフティネットを張るということは、とても大事です。一人一人の個人にいろんな不運が及ぶということはあるから、不運に見舞われた人たちがきちんとした生活ができるように、セーフティネットを張るということは政府の仕事としてまずなによりも大切です。同時に、先ほど申しましたように、個人の働き方に関して、その働きづらさの問題になっているような内的な制約であるとか、外的な制約を緩和するような政策を積極的に進め、個人個人がよほどのことさえなければ政府の助けなど借りずに、きちんと生きていくことができるような条件を整えていくことなのだと思います。このダイバーシティ就労プロジェクトというのも、私の理解では、そうした民間の私たちボランティアの、民間の力でそういう社会を少しでも実現していこうということなのではないかと思っています。大

学の教員の悪いクセで、講義が少し長くなってしまい恐縮です。今日もちょっとそんなことになってしまいました。私のつたない話にお付き合いいただき、どうもありがとうございました。

2 パネル・ディスカッション

駒村康平慶應義塾大学経済学部教授（ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム企画委員会委員長）の座長の下、自由民主党穴見陽一衆議院議員、山本博司公明党参議院議員、川田龍平立憲民主党参議院議員、中崎ひとみ（社福）共生シンフォニー常務理事、金友久美子共同通信社経済部記者によるパネルディスカッションが開催され、ダイバーシティ就労支援事業の意義等につき、活発な意見交換が行われました。

2. 1 パネラープロフィール

（座長）駒村康平慶應義塾大学経済学部教授

1993年社会保障研究所（現：国立社会保障・人口問題研究所）研究員。1997年駿河台大学経済学部助教授。2000年東洋大学経済学部助教授、2005年教授。2007年慶應義塾大学経済学部教授。

（パネリスト）

穴見陽一氏：自由民主党衆議院議員。衆議院財務金融委員会委員、「障害者の安定雇用・安心就労促進をめざす議員連盟」（略称：インクルーシブ雇用議連）事務局長。

山本博司氏：公明党参議院議員。党障がい者福祉委員会委員長。

川田龍平氏：立憲民主党参議院議員。参議院厚生労働委員会委員、元民進党ネクスト厚生労働大臣。

中崎ひとみ氏：（社福）共生シンフォニー常務理事、全Aネット（就業継続支援A型事業所全国協議会）副理事長。

金友久美子氏：共同通信社編集局経済部記者。フォーラム開催時は、共同通信社障害者雇用水増し問題取材班。



（左から、川田議員、山本議員、穴見議員、中崎さん、金友さん、駒村教授）

2. 2 ディスカッション

駒村 ご紹介いただきました慶應義塾の駒村でございます。これから1時間ほどお時間をいただきまして、このワークダイバーシティフォーラムのパネルディスカッションに入りたいと思います。先ほど清家先生より、働くということには非常に多様な形があり、多元的な意味があるというお話をいただきました。そういう社会を実現するために、このダイバーシティのプロジェクトを進めていこうと考えています。このダイバーシティプロジェクトがどういう役割を果たしていくべきか、その哲学、理念について改めて明らかにしていく、これが今回のパネルディスカッションの目的ということになります。現在、非常に多くの、働くうえで課題を持った方がいらっしゃる。就業困難者を積み上げると1,500万人近くになる。当然ながら、一人で複数の課題を抱えている方もいるので、単純な足し算というわけにはいかないとは思いますが、非常に多くの方が様々な就労可能性を持ちながらもサポートがなくて取り残されているのではないかと。

この一方で、障害等の施策の中でも、より有効に使われるべき資源がまだ残っている。それをどういうふうに活用していくのかということが問題意識としてある。そして、この働くうえでの障害といったものが、先ほど清家先生が内的、外的な課題とおっしゃいましたが、まさにそのとおりでありまして、内的にはやはり精神・心身的な問題、モチベーションの問題、人間関係に課題を抱えている。そういうものによって、就労のうえで課題を抱えている方もいれば、それとは別に外的要因、差別や社会の先入観、すなわち、性、年齢、経歴、障害、傷病等々に対する雇い主、あるいは消費者、国民が持っている先入観、これによって働けなくなる。あるいは内的、外的、両方の課題を持っている方も中にはいるだろうとは思いますが、こういう課題を我々のプロジェクトで丁寧に解決していき、就労につなげていきたい。その就労も、多様な就労があり得るだろうとは思いますが、そういうプロジェクトであります。

今日はこうした本プロジェクト、ダイバーシティ就労プロジェクトについて、壇上に上がっていただいた各先生方から、それに対する期待をご発言いただければと思います。まず、3分ほど簡単にこのプロジェクトへの期待をご発言いただければと思います。最初に山本博司公明党参議院議員からご発言をいただきたいと思います。簡単に山本先生をご紹介したいと思います。山本先生は障害者を支える法整備の充実をライフワークにされて、障害者優先調達推進法の成立にもご尽力されました。インクルーシブ雇用議連の有力な議員でありまして、現在は公明党の幹部として、公明党障害者福祉委員会委員長などもなされています。こういう経歴も踏まえて、まず山本先生から、よろしくお願いいたします。

山本 今ご紹介いただきました、公明党参議院議員の山本博司でございます。現在公明党の障害者福祉委員会の委員長をさせていただいております。また、このインクルーシブ議連のメンバーでもございます。昨年12月の日本財団主催の就労支援フォーラムにも出させていただいた次第でございます。私自身、重度の知的障害の娘がおりますので、ずっと議員生活12年でございますが、障害福

祉にずっと関わらせていただきました。今お話がありました、障害者の優先調達推進法もそうですが、議員立法で、虐待防止法や、またさらには発達障害者の支援法の改正や、また、昨年障害者文化芸術活動推進法と、こういった法案、過去 14 本くらいの法律にこの 10 年間関わらせていただいた次第であります。その意味で、本プロジェクトを推進されている日本財団の竹村さんとも、私も四国の愛媛の出身ですから、高知の時代からお付き合いさせていただいていますが、障害者就労の部分では本当に先駆的な取組みをされていらっしゃる、非常に感銘を受けていたわけでございます。

そういう中で、やはり、こうした働きづらさを抱えている方々が、障害者の就労の場面でもたくさんいらっしゃいます。今 35 万人くらいの方が身体、知的、精神の方が福祉的就労に関わっていらっしゃいますが、やはりそういう中でも、発達障害の方とか精神障害の方とか、高次の機能障害の方とか、やはり今の制度の中では、報酬の単価も低いしなかなか大変だという、そういう声も聞いております。全体的には大きくこの 12 年間で障害福祉は約 3 倍以上予算が拡充されておりますが、まだまだこうした方々、今日引きこもりの家族会の方や高次の機能障害の会の方とか来られていますが、様々、やはり生きづらさを抱えていらっしゃる方が全国にたくさんいると、私も痛感しております。そういう方々の支援を考えたときには、日本財団さんが今取り組まれている、このダイバーシティ就労といいますか、ちょうど私、SDGs のバッジを掲げていますが、「誰一人置き去りにしない」というゴールをしっかりと見据えた支援に取り組まれているということに大変共感を覚えております。具体的に、ではどう進めていくのかということ、既存の今の福祉制度のありようと、現実ではない部分も含めて、どこにどう進めていくかというのは、これから清家先生や、駒村先生、さらには現場の方々を含めて、私も慶應義塾のメンバーでございますので、今日は慶応大学の生徒の方もいらっしゃいますし、そういう意味では少なからず本プロジェクトに縁（えに）しを痛感している次第でございます。全力で私も取り組んでいきたいと、決意している次第でございます。

駒村 どうもありがとうございます。続いて、穴見陽一自民党衆議院議員をご紹介しますと思います。先生はインクルーシブ雇用議連の事務局長、自民党人生 100 年時代戦略本部事務局次長など、国会の多くの議連や自民党の役職を務めていらっしゃいます。こうした経歴を踏まえ、インクルーシブ雇用議連の簡単な説明と、ダイバーシティプロジェクトに関して期待することを一言いただければと思います。よろしくお願いいたします。

穴見 私どもは超党派でインクルーシブ雇用議連という形で、障害者の雇用のあり方をもっと健常者とインクルーシブな、オープンに開かれた職場をつくっていきたいということで、多くの市民団体の皆さま方とともに勉強会をし、また、提言をまとめて、政府のほうに求めてまいりました。最近では、今障害者の就労支援というのは、歴史もあり、しっかりと対応ができていますが、日本というところの障害者というのは、障害者手帳を持たれている方というのがざっくりした言い方になるかと思いますが、障害者手帳を持っていない方々でも、ニートであるとか、引きこもりであるとか、様々な立場の中で就労から遠ざかっている、また、非常に障壁を感じているというか、内的・外的な様々な要素で困難さを抱えていらっしゃる方々がおられる。こうした方々をまず捉え

ていこう、統計的に。それで内閣府、そして総務省統計局、そして厚生労働省の3省で、そういった様々な困難さを抱えていらっしゃる方々はどれくらいいるんだろうか、統計を取ってくださいと要望した。これは障害者権利条約の批准をした後の日本政府に対する様々な指摘の中で、統計的な整備が不十分であるという指摘もされておりますので、まずは数を捉えることによって、そこに対して有効な手段というものの検討することを目指して、まず内閣府のほうで来年度の予算で試行的な統計を取る予算もつけていただきました。今も様々なテーマで勉強を進めさせていただいているところです。

また、私自身も、インクルーシブ雇用議連を始める前に、自民党の中で、多様な働き方を支援する勉強会というものを、やはり事務局長としてやっておりまして、その中で、このダイバーシティ就労をテーマにして、様々な観点から、外国人の就労等も含めて、いろいろな勉強をしまいいりました。今日おいでの清家先生にもおいでいただき、また、政府に90ページを超える提言書を出して、それを取りまとめた書籍も、川崎二郎先生と共著で出させていただきまして、その中にも、清家先生のご寄稿をいただいたりして、様々なダイバーシティ就労、もしくは労働にまつわる様々な問題提起をさせていただいてきました。

日本財団の今回のプロジェクトは、まさにもう我が意を得たりという、本当に期待の大きなプロジェクトでございます。障害者就労という大きな柱、それだけの制度が、歴史もあり、体制も全国にある中で、そういうことをまた軸足に置きながら、様々な、まだそういう福祉の手が伸びていない方々を、就労への道を開いていける、そういう様々なチャレンジが、このプロジェクトを通じて生まれてくることを心から期待しております。以上でございます。

駒村 どうもありがとうございます。続いて、川田龍平立憲民主党参議院議員をご紹介したいと思います。川田議員はHIV訴訟で非常に有名になりましたが、現在は厚生労働委員会委員として雇用福祉問題に関わる他、食の安全にも積極的に取り組まれるなど、命を守ることを第一の政策課題として議員活動をされています。こうした経歴を踏まえて、このダイバーシティプロジェクトに対する期待などを一言いただければと思います。よろしくお願いいたします。

川田 皆さん、こんにちは。今日は石橋通宏議員の名前で出ていたのですが、実は石橋議員が今日沖縄北方特別委員会で委員長をしておる関係で、その委員会を欠席ができないということで、ちょっと変わって、ということで、2日前に言われました。今日は本当に前もって準備もほとんどできずに来てしまったのですが、ほとんど当事者として、特にHIV感染者としてというのもありますし、障害者であり、難病患者として、特に障害者の立場を代弁する立場で、当事者として今国会にいるという意味で、非常に、山本先生とはいろいろな議連に共通して入っておりまして、超党派でこういったものは進めていかなければいけないなとつくづく思っております。

そういった中で、私自身も、障害者の人たちからたくさんお話を伺っています。働きたいと非常に意欲のある障害者の人たちであってもなかなか働きにくい環境にある。そういった当事者の声をもっと反映し、できることが実はたくさんあると思っております。特に精神障害者の人たちの問題が大きい。今働く場が少ない精神障害者の人たちを支援して働ける場所を増やしていくことがとて

も大事なことではないかと思っております。それから発達障害の方もそうです。若い人たちにとって、働きはじめる人たちにとっても同じように抱えている悩みというのがあると思っています。特に精神的な面、メンタルの面で支えるということが、就労継続について非常に重要なところではないかなと思っておりますので、これは果たして精神障害者、発達障害の人だけの問題ではないという意味で、やはりダイバーシティにいろいろな問題で取り組んでいくことが、実は本当に若い人たちの就労継続の意味でもとても重要ではないかと思っております。

今若い人たちは、経済団体の調べでは、多様性のある職場のほうを好むというか求めているというアンケートの結果もあるのですが、女性ですとか、障害者ですとか、そういった外国人も含めて、いろいろな人たちが働く職場のほうが、今若い人たちが働きたいという職場になってきている。そういう意味でも、単なる経済性や効率性といった意味ではなく、本当に働きやすい職場にしていくということが、ユニバーサルな、全ての人にとって働きやすい環境になっていく。過労死ですとかそういったものを減らしていく意味でも、やはりそういう意味で、働く場所をユニバーサルなデザインにしていくことが非常に大事なことでないかと思っています。今うちの職場にも引きこもりの人を雇っているのですが、そういう人たちも雇用してしっかりやっていかなければいけない。本当にそういう意味で、ぜひこういった人たちのニーズをしっかりととらえる必要があります。福祉として支えられる場の人が本当に納税者になっていくという意味では、非常に大きな意味のあることだと思っていますし、国として、やはりこれはしっかり取り組まなければいけない課題であると同時に、先ほどの話にありましたように、国だけではなく、やはり企業も含めて、地域がしっかりとこういった体制をつくっていくことがとても大事だと思っています。よろしくお願いいたします。

駒村 どうもありがとうございます。続きまして、お二人。まず共生シンフォニー、中崎ひとみ常務理事です。中崎さんは、滋賀県大津市にある社会福祉法人共生シンフォニーの常務理事をされています。中崎さんのオフィスでは、この障害者の福祉就労事業所を中心に、従業員約 130 名、利用者約 80 名の大きな事業体を経営されています。近年は障害者以外の働きづらさを抱えた方々にも就労の場を提供することにも力を入れています。中崎さんから一言お願いいたします。

中崎 皆さん、こんにちは。一人だけ違う立場で参加をさせていただいています。一人だけ遠く滋賀県から関西弁で、一人だけ現場からで、先生方みたいに難しいことは話せないんですが、よろしくお願いいたします。ただ今ご紹介いただきましたように、うちは滋賀県の社会福祉法人で、障害福祉サービス事業所を 6 カ所と、高齢者のデイサービスセンターを 1 カ所経営しております。その中で、雇用人数ですが、全体で 160 人くらいの人たちを雇用しております。そのうち、障害福祉サービスの A 型事業所の利用者の雇用は 60 人となっております。その他の人たちは、福祉サービスを使わない雇用ですが、その福祉サービスを使わない雇用の人たちの中で大体 30 人くらいの人たちが、いわゆる就労困難、なんらかのハンディキャップを持つ人たちです。その種類というのは、高齢者であったり、シングルマザーであったり難病であったり、発達であったり。あるいは引きこもりであったり、ホームレスであったりです。引きこもり、ホームレスの方々は、うちで働くことで、もう引き

こもりではなくなるし、ホームレスでもなくなるわけですが、元はそうなんです。LGBT の人もいらっしやいましたし、薬物依存症の方もいらっしやいました。

こういうことを最近始めたわけではありません。うちの法人は1986年立ち上げです。無認可の福祉作業所として、障害がある人、当事者を中心に立ち上げ運営をしてきたのですが、10年くらい運営するうちに、障害者手帳を持たないけど、障害者以上にしんどい人たちもいるんじゃないかと気がつき始めました。じゃあ、みんなで支え合ったらええのではという、関西のノリで、しんどい人達も職員で雇用することを始めました。私の息子は重度の強度行動障害の自閉症の子でして、ついでにいうと、孫も未熟児で生まれて脳性麻痺になった。また、昔、障害のある子を抱え母子家庭の就労困難者として、路頭に迷っているときに今の事業所と出会って働き初め、この社会福祉法人にしていってということなんです。だから、私達は、まさに昔からプロフェッショナルペイシエント（専門患者）の集団というふうに思っています。怖いもの知らずです。みんなどん底を見ているから。何回も琵琶湖に投身しようかと思った。そう言う、うちのみんなは共感するんです。「あるある、私もそうやった」と。そういう集団ですので、全然怖いものがない、ということでやっております。どうもすいません(笑)。

駒村 ありがとうございます。続いて、共同通信経済部記者の金友久美子さんをご紹介したいと思います。金友記者は、共同通信経済部の記者として、福祉問題の喚起を中心に、国の政策枠を追っておりますが、最近は各省庁の障害雇用水増し問題など、障害者就労問題の取材を重点的に進められています。一言、よろしくお願いします。

金友 共同通信の金友です。よろしくお願いします。経済部の記者としては変わり種なのですが、社会的排除ということについて関心があって、ホームレスのおじちゃんのところに行ってみたり、ネットカフェで難民いるか探してみたり、ただ歩いていたら依存症の人に会っちゃったりとか、そういうような記者生活を細々としています。昨年からは、障害者雇用について取材をしています。

弊社で昨年来、大きく2種類の障害者雇用のキャンペーン報道をしています。ご存じの方が多いと思うのですが、昨年8月から水増し問題が発覚して、そこから、例えば霞が関で4,000人雇用という話があって、労働の質の問題とか、法改正の話とか、そういったストレートニュースをずっとウォッチし続けようと、そういうことをやっています。最近では、一番直近だと、この週末に各省庁がどういうふうに受け入れ環境を整備しようとしているかという、手探りの状況だという話を何人かで取材をしてまとめたりしています。2種類と先ほどお話ししましたが、もう一つは、官民で幅広く障害者雇用を進めていこうとなってますが、この障害者というのを、かなり定義をぼやかして、書きたいことを書きましようというスタンスで、連載記事を今年年明けからやっています。プロジェクトへの期待ということで、我々、制度はけっこういろいろあるが、縦割りがいけないということを我々批判する立場なので、そういうことを書くのですが、どういう制度をつくっても、制度になった時点で縦割りなわけです。人はまあ当たり前ですけど、人なので、制度の形にはできていないと。その間をうまくつなげるような、そういうプロジェクトになってほしいなということを期待しています。以上です。

駒村 どうもありがとうございます。ではこれから意見交換と、会場との質疑というふうにもっていきたいと思います。現在我々のプロジェクトでは、企画委員会で、基本フレームの構築を検討しているところです。具体的には、モデル事業をまず準備をしていき、日本財団の支援を受けて、自治体および事業者で連携しながらこれを組み立てて、どういうふうな効果があるのかと、仮説をつくりながら進めていき、ゆくゆくは国の制度を目指していきたいと思っています。

このプロジェクトの一つの大事な点は、先ほど川田先生からお話がありましたが、ユニバーサル、多様性というのを大事にしていきたい。今日若い世代の中には、「働くのが怖い」という見方を持っている人たちも増えている。私の学生も今日来ているわけですが、そういう硬直的な働き方ではなく、誰もが自分の持っている可能性を発揮できるような社会にしていくためには、この事業をどういうふうに設計していくべきなのか、いろいろ仮説をつくって、現在すでに各地でおこなわれている類似のプロジェクトなんかを参考にさせていただきながら、今モデル事業の準備を進めているという状態でございます。最初に各パネリストから一言ずつ、まず最初の期待というものをお話しいただいたわけですが、各パネリストのほうから、この支援事業の意義についてご発言いただきたいと思います。これはどの方でも結構ですので、ここからは思いを自由にお話しいただければと思います。いかがでしょうか。もしあれば。

川田 このプロジェクトで期待したいのは、海外状況整理部会です。海外が働きやすいのではないかと、日本は遅れているんじゃないかと皆さん思っている。ここにいる人は必ずしも思っていないと思うのですが、世界に比べて、日本というのは、障害者とか他の人にとって働きやすいのか、働きにくいのかというところがわからない。障害者、特に身体の場合は、日本ではかなり進んでいるんじゃないかという話も聞く。他方、障害者関係の人たちから伺うと、障害者の人に受け入れられているレベルが違うんじゃないかとなる。日本の場合には、障害者の雇用のためのいろいろな制度とか支援策というのがいっぱい充実しているということを、障害者の人たちで制度を使っている人は経験している。だけど、実際まだそこまでたどり着いていない人もたくさんいるのも事実です。実は障害者の人たちのかなりの部分が、車椅子でも精神障害の方でもそうなのですが、交通の面で非常に障害を抱えている人が多い。エレベーターが出来てきたといっても、エレベーターを何回も乗り継がなければ地下鉄だって乗れない。実際に経験してみると、すごくまだまだ基本的なレベルのところは他の国に比べて到達していないのではないかとこのところがある。そういう意味では、この間北海道に行ってきたばかりなのですが、北海道は雪が多いところでは、冬は車椅子で出歩けない。やはり車がないと就労できないというか、そういったことも聞きました。実際日本というのが、世界の他の国と比べてどうなのかと。さっきの地方と都市の格差の問題もありましたけれども、やはり本当に日本というのが他の国と比べてどうなのかというところは、非常に私も関心があります。

それと、やはり障害者の人たちの話を直接聞いて、改善策というのはかなりあるのではないかなと思っております。当事者の人たちの意見を聞いて入れていただきたいなと思っています。それから、先ほどの雇用率の問題でいうと、この間も議連で話が出たと思うのですが、フランスの

場合には、小麦アレルギーの人がパン屋に就労にするのも、要するに、それが障害者雇用なんだという話を聞いたりなんかして、ああ、そうなんだと。小麦アレルギーを持ってパン屋さんで働くのも、それも障害者としてカウントされるんだというようなところを聞いて、本当に日本の障害者雇用率の数字というのが、単に数字だけ合わせればいいのかという問題ではなく、障害者の人たちが多く言っているのは、1年間に4,000人雇用を、障害者の雇用率を高めるためにやるのではなくて、これをいかに障害者が働ける職場をつくるかということのほうに、時間がかかってもいいから取り組んでほしい。公的部門でやってほしいということを言われている。今無理やり公的部門の障害者雇用率の達成をめざすと、民間でしっかり働けている人を、この公的部門に引っ張ってしまうという状況も生まれてしまう。それから、公的部門で就職したといっても窓際にいるだけという状況になってしまったのでは元も子もないのではないか。だから、数字だけではなく、ちゃんと働ける場を公的部門でつくってほしい。それから数字も、公的部門だけ高い部分があるけれども、数字にこだわるなということを障害者の人たちも言っていますので、そういう意味ではその部分をもうちょっと時間をかけて取り組んでほしい。このプロジェクトでぜひやっていただきたいと思います。

駒村 ありがとうございます。では、山本先生。お願いいたします。

山本 私はモデル事業を実施されるということに関してすごく期待をしております。といいますのは、私も、2010年ですが、公明党として新しい福祉ビジョンをつくっていこうということに携わりました。それは、社会保障の制度の間で貧困とか格差とか引きこもりとか認知症とか、当時の社会保障の仕組みでは漏れていました。それで、坂口元厚労大臣を中心に、公明党にチームをつくってやった経緯がありまして、全国を回ると、生活困窮者支援の釧路、そこでそうした生活保護の方が脱皮するための、釧路方式ということで、非常に今の生活困窮者支援法の就労準備支援事業のモデルになった事業とか、もしくは、横浜では教育支援といいますか、今の支援のモデルになった事例に出会いました。これは地方自治体が民間業者とやりとりをしていくケースが今の国の制度になってきたということがあります。地方自治体、また、民間のNPOとか、そういう絡みで、例えば引きこもりの方であるとか、手帳を持っていない、様々な方々を具体的にどんな形で支援していくか、こういう経験が、次の、まさしく国のモデルになってくのではないかと思いますので、期待していきたいと思います。ぜひ地方自治体の方は手がけていただきたいと思います。

穴見 ありがとうございます。今日はそちらの聴講席のほうに参議院議員の里見先生もいらっしゃっておりますが、私ども、またお隣の中崎さんもそうですが、日本財団さんのおかげで、オランダとドイツの実際の就労の現場に、そういった日本では、A型、B型といった障害者の就労施設の視察をさせていただきました。日本も相当程度、そういった国々と、内容的には近いところがあると聞いていますが、やはり感じるのは、B型の工賃が異常に安いという問題です。これはなかなか施設側が事業者側と交渉できていないということで、信じがたい単価、工賃でやっているという問題があって、やはりそこには交渉巧者というか、コーディネーターというか、そういった事業を構築するようなサポートをする人がいて、適正な工賃と事業体というものを結びつけていく、そういうことを

やっていかないと、なかなか、社会福祉法人とか、そういうところの母体のところだと、そういう商業的な交渉等が苦手なところも多いのかなということもあります。そういうところはもっと正常な軌道に乗せる必要があるんじゃないかなということは感じました。

それと、あとはやはり、欧州ではソーシャルファームといいまして、健常者が半分以上いて、障害者と一緒に仕事をやっていて、普通の企業と同じように競争世界の中で競争しているような、そういう事業体もありますので、いきなりそういうことをつくっていくのは難しいとは思いますが、そういうモデルというのは非常に参考になるし、今回のプロジェクトでも、そういうところを目指してチャレンジをしていただけるとありがたいと思います。

一番大きな違いは、欧州では、障害者というのは、日本でいうところの障害者手帳を持っている方ではなく、様々な困難さを持っている方を全て障害者と捉えて、それを非常にドイツとかは細かくて、何百項目もあって、それに対してチェックリストをつくって、この人はスコア何点なので障害の程度はこの程度だ、みたいなことで測っているわけです。今日本では障害者雇用制度の中でそういった方々を、障害者手帳を持っていないけど困難さを持っている人たちを受け入れようとする、国が何かお金を出そうとしたら、財務省がうるさいので、いろいろ基準はしっかりしないといけないということになってくる。そういう意味では、こういうプロジェクトの中で、やはり政府にそういった基準を示せるようなトライアルというか、政府からお金を引っ張ってこれだけの説得力を持つシステムのトライアルが如何にできるかということが、将来に向けては非常に意義が大きいのではないかなという気がいたします。大変難しい課題だと思いますけど、そういうことは挑戦していく必要があるのかなと思ったりしております。以上です。

駒村　ありがとうございます。3人の先生から、かなりこのプロジェクトの本質的な部分、あるいはこれからかなり厳しい部分、検討が厳しくなってくる部分もお話をいただいたと思います。他のお二人からもそれぞれお願いします。今の点に絡めても結構です。

中崎　穴見先生からソーシャルファームというお話が出ました。今までそういう制度がなかったのですが、2000年頃にソーシャルファームという概念に出会ってから、まさにうちはソーシャルファームだ！と思って、勝手にソーシャルファームと名乗って、ソーシャルファームジャパンの活動とかもずっとしてきました。それに対する助成とかいうのは全然なくて、ただもう就労困難な人たちが来たら優先してスタッフで雇うというやり方でした。先生方がおっしゃられたように、障害の категорияが広がると、逆に社会からの差別と区別とか排除の方向になっていかないかという不安を、現場にいる人間としてちょっとだけ感じてしまいます。

それと、駒村先生にお聞きしたかったのですが、特に卒論を書いている大学生から質問があります。「ソーシャルファームってなんですか？」、「ダイバーシティ就労との違いはなんですか？」と。「自分で調べなさい。」と言うんですが、どう説明したらいいのでしょうか。ダイバーシティに関してはもうまさに私が求めていたことを具現化してくれたと思ったんですけど、ソーシャルファームもそうなんです。だからどうなんですかね。すいません、ちょっと全然違う話題で(笑)。

駒村 そのこのへんはどう整理するか、事業体から見て整理をするのかとか、対象から整理をするのか、整理の方法はいろいろあると思うんです。同じものをいろいろな見方をしている可能性もあるので、ちょっとこの今日のプロジェクトではそこを特段区別はしないでやっていますが、議論していくと、同じものを違う角度から見ている可能性がある、という気はしました。十分答えになっていないかもしれませんが、そんなにこだわらなくてはいけないのかということもあるのかなと思っています。ヒアリングでも風の村等からいろいろお話を聞いていて、そういう考え方はあるよねと、同じものを違う角度で見ているだけじゃないのかなとかいう部分もありますし、もしかしたら本質的な違いの部分もあるかもしれない。ちょっと今日はその部分は十分取り上げる時間がなく、すみません。金友さん、いかがでしょうか。今までのお話を受けてでもいいですし、特に雇用率のところは若干ピリピリしたところはあるかもしれませんが。

金友 手短に、皆さん共通されていたところだと思うのですが、例えば象徴的には、障害者手帳を持っているか持っていないかで雇用率にカウントされる、カウントされないって、それで抜け落ちてしまう人、支援が受けられない人が出てくるのは、やはりおかしいなと素朴に思います。それで、対象を広げましょうというプロジェクトはいいと思うんです。今中崎さんがおっしゃっていた、いろいろな差別を逆に受けてしまうかもしれないというのは、スティグマみたいなことなんですか？

中崎 そうです、スティグマだったり、無理解だったり。

金友 障害者手帳を持っている障害者だったら障害者と名乗れるけれども、もっとあいまいな存在になっている人が、むしろ差別を受ける側になっちゃうのかという不安を、支援を受けるときにあるということなんですか？

中崎 雇用するときとかね。雇用してもらうとき。

金友 ちょっと性善論かもしれないんですけど、最近記事でもすごく障害者問題に関する記事がすごく増えている。例えば今週の週末、長い解説の、先ほど省庁のまとめものをご紹介しましたが、あれを含めて、5 本中 2 本が障害者関連で、なんでこんなに増えているのかなと思ったときに、みんな何かしら働きづらいとか、生きづらいとか、困難だなと思う人が、自分がそうだなと思う人が増えているんじゃないかなと感じる。支援する側、される側というのがけっこうあいまいというか、どっちにも自分になり得る、という人が増えているとすれば、そういう差別が薄まればいいなと思います。すみません、ちょっと言葉があいまいで恐縮なのですが。

中崎 そうしたら逆にソーシャルファームみたいに、健常者が半分以上いるような職場やったら、そこに勤めていたら、健常者が障害者かわからないようになるんじゃないですか。逆にそういう環境にしたほうが、そういうスティグマとかが起こりにくいですよ。そういう環境をつくりやすくしたほうがいいのかなと思ったりしますね。

駒村 障害という概念をより相対的に考えていけば、それはどこかで連続的な関係になるわけですよね。それはまさに多様性ということだと思いますし。また、なまじっか変なラベルをつけることによって、かえって新しい差別を受けるんじゃないかということのを心配される意見もある。一方で、そう

しないと政策が前に進まないという部分もあると思う。ただ、やはりもっと簡単に、自分は頑張りたいんだけども応援してほしいと言しやすい社会にしていかなければいけない。受援力というんでしょうか。本人も社会ももっと応援してよと言しやすい社会にしていけないと、かえって変なサービスになっちゃうかもしれない。ただ、徐々にそういう方向には、社会との関係も相対的になりつつあるのではないかなとは思いますが、そういう化学反応を起こす意味でも、このプロジェクトをやっていかなければいけないなと思いますが、他にいかがでしょうか。今の関わりでも結構ですし、別な観点でも結構ですが。先生方からいろいろあると思いますが、せっかくだからフロアからも聞いてみませんか。今いろいろと障害の定義を非常に幅広く見るべきだという議論、あるいは、事業については当然ながら、地域ぐるみと自治体と NPO なり民間事業者との密接な関連を前提にしていけるべきではないか、そういう議論がありました。実はモデル事業も、それを前提に、自治体ときちんとパートナーシップを持った事業体が事業をしていかなければいけないということも議論をしているところです。

フロアのほうからいかがでしょうか。ご発言があれば、ぜひお願いいたします。

参加者 札幌から来ました T と申します。今日はどうもありがとうございます。私も札幌でたまたま働きづらい方に働きやすい環境をとということで、経営者仲間 4 人と 2 月にそのための会社をつくりまして、今有料職業紹介の認可を待っているところなのですが、その観点からいいますと、この取り組みはすごく素晴らしいと思うんです。でも、一方で、私たちの問題の捉え方は企業側なんです。法的な中小企業というものと、私たちが実際に実感する中小零細と規模が全然違うんです。例えば私は中小企業家同友会に入っていますが、ほとんどが 10 人、20 人以下なんです。今の産業を支えている方は圧倒的にここの部分なんです。その方たちは、法定雇用率では、少なくとも福祉の観点では雇用をできないんです。そうすると、いかに戦力として雇用をするかということだと思うのですが、その切り口になってくると企業側ができない理由はなんぼでも出てくるのですが、できる理由が出てこない。かといって、そこにじゃあ投資ができる余力があるかという、投資ができる余力もない。だから、例えば、こういった方にはこういった仕事が頼めるのではないかと作業分解も、現実問題、10 人、20 人の会社ではそれはできないんです。その部分をどういう形で解決をするのか、この、いわゆる行動とうまくマッチして、現実問題として戦力としていろいろな働きづらい方にどうサポートしていくと雇用につながるか。特に、こういう表現をすると申し訳ないのですが、身体とか知的の方というのは割と外見でわかるので、何をサポートすればいいかがわかるんです。でも、そうじゃない方というのは、何をサポートすればいいのかがわからない。そういったようなことも、事業の切り出し方と一緒に、何かバックアップをしていかないと、働ける人がいくら出てきたとしても、果たしてどこまでそれが継続できるのかなというちょっと不安感を持ってしまうのですが、そのへんについてはいかがでございましょうか。

駒村 では、穴見先生お願いいたします。

穴見 実は私経営者でして、自分の会社で特例子会社も持っており、障害者雇用をやっています。その中でいろいろな矛盾を感じるところがある。例えば A 型とか B 型の事業所もそうだと思うのですが、

我々特例子会社をやっている、本業と全然違う業種というか業態をつくって、そこで無理やり職場をつくっていたりするわけです。これってすごく非生産的だなと。その業界の既存の方々にも迷惑をかけますし。だから、ちょっとインクルーシブ議連の中でも、僕もずっと発言しているのですが。今回のプロジェクトの趣旨から外れるかなと思って、発言を躊躇しましたが、やはり法定雇用率はその会社の中だけで評価するというのは硬直的で、限界がある。やっぱり大企業を見ても、本業と関わりのあるものをつくれる場合はいいのですが、つukれない場合はまったく関わりのない業種の会社をつくってやっていたりする、逆に、複数の会社が集まって、それで法定雇用率を集めて、ボリュームを大きくして、それでまたその分、ある程度国のほうから障害者を雇用するに当たってのインセンティブ等を出してくれればいいのではないかな。また障害者って多様性の世界じゃないですか。いろいろな身体障害があるわけですし、精神でもいろいろな状態もあるし、そういう多様性の世界ですから、そういう特性に合った職場を、特例子会社として複数社からの受け入れを認めるとか、なんらか、法定雇用率のあり方と、それと障害者の方々の多様性と、それと、その特性に合った受け入れやすさの職場というものをうまくミックスしてアレンジできるような、制度的な自由度があると、そのあたりもっとすっきりと、本当にその職場が世の中のお役にも立って、だから競争力もあって、だからやりがいのある職場だという、そういう職場が作りやすくなるのではないかな、ということをやっと発言しています。なかなか、まだまだ具体的なプランまで出てきていませんが、私もそういう思いを持って取り組みつつあるところであります。

駒村 ありがとうございます。特例子会社のお話が出ましたが、特例子会社がどういったサポートをやっているのかというのは、研究分野ではあまりなくて、情報がそろっていない。いろいろトライはしていますが。やはり今回モデル事業ということで、このダイバーシティ就労の仕組みを制度化するための材料、資料収集をしなければいけない。こういう取り組みをすると、こういうタイプの方はどういうふうに変化をしていくのか。そういう意味では、モデル事業においても、効果、変化、支援内容をきちんと記録していただくというのが大事かなと思っています。完成しているものでもまったくないわけです。むしろ走りながら考えていかなければいけない。モデル事業というのは、そういう意味では、いろいろな地域の皆さまの工夫やトライ、そして知恵を、出し合っていただければいいと思っている。いい知恵がありましたらぜひとも御寄せください。穴見先生がおっしゃったように、その問題はありますが、特例子会社の全国団体も整理していないので、国も全体像をあまりきちんと把握していない。実態も実はデータ分析をしようと思っても、どういう支援があって、どういう方がいて、例えば障害者の新しい仕組みを作ることによってどういう生産性の変化が起きているのかとか、ちょっとわからない部分が多い。政策をつくるためには、やはりきちんとデータを集めようという意味も、今回モデル事業は持っております。

参加者 民間企業のコンサルタントの K です。当社は、ほとんど中小企業さんのコンサルティングをやっている団体です。私はその中で、中小企業さんはどこでも人手不足ということで、いかにこういった、いろいろな人材を使うかということをやっています。その中で、先ほど意見がありましたが、事業協同組合、中小企業が集まって、事業協同組合をつくって一つの事業をやるということで、法定雇用率の増加分を按分する取り組みを進めています。実際に、いろいろな中小企業さんとお付き合い

がありますので、どういった事業の切り分けをしなくてはいけないか、障害者の方がどうすれば活躍できるかというかという中で、一番感じているのは何かというと、やはり特例子会社とか障害者の方に仕事をどう考えるかという人が、やはりその企業の中における総務とか庶務とかの担当者であるというのが、これがちょっと問題かなと思っているんです。我々の仕事を切り分ける中で、仕事を切り分けることはけっこううまくいくパターンがあるんです。それは何かというと、それを切り分けるという作業を、やはりその会社のエースの人にちゃんとやってもらう。つまり、その会社の中できちんと仕事の中で最前線にいて、本当に中心人物であって、経営者との関係も近いという、そういった仕事がそもそもしっかりできるという人にそれを担当させるということが重要と思っています。ですから、モデル事業をやる上で、やはり特例子会社の担当者の方に頑張ってもらおうというのも重要だと思うのですが、やはりその会社にとってのエースの方に、きちんとそういったところに向き合わせるということが事業の切り出しでは重要と感じています。

駒村 特例子会社にいろいろヒアリングに行っても、今おっしゃるとおりでして、わりとうまくいっているなと思っているのは、現場の方が担当を実際にされているケースで、特にメーカーなんかではうまくいっているという感じがします。今回の事業は、いろいろな障害、狭い意味での障害ではなく、非常に多様な課題を抱えている方を想定していますので、一つはそういうパターンもあるのかなと思いますが、またいろいろと今後研究会のほうで議論をしていきたいと思います。皆さんからも情報をいただきたいと思います。私のほうで与えられた時間があと 5 分となっております。お一人 1 分ずつ、最後一言ずついただくしかもう時間がない状態で申し訳ございません。今度逆に近い順でお願いできればと思います。よろしくお願いいたします。

金友 では一言だけ。モデル事業にすごく関心を持っています。結局、やるのは日本財団ではなくて、中崎さんであり、地域で事業をされる方々なので、それぞれうまくいったケース、悪いケースもあると思うのですが、具体的にどういうことがあったのかを記者としてはぜひ見てみたいと思います。ありがとうございました。

中崎 30 年くらい苦勞をして、頑張って、みんなの働く場を地域でつくってきたので、これが形になることを、もう非常に期待しています、そうしたら、私が高齢者になっても私の面倒を見てもらえるかなって期待して、団塊ジュニアの人たちに頑張っていたきたいと思います。ありがとうございました。

穴見 本当に大事なのは、現場の人たちが使いやすい提案であるかで、それがしっかり、厚生労働省はじめ、政府が受け止められるものにすることだと思います。やはり現場の声が大事で、プロジェクトに参加をする先生方がその論点を上手に施策につなげられるような組み立てをしていただいて、ぜひ政策に結びつくような仕上がりになってくれるとありがたいなと思っています。以上です。

山本 先ほどの特例子会社の件ですが、徳島に、日本ユニシスの特例子会社があります。JCI テレワークーズという、100 人くらいの NPO 法人なのですが、在宅でしか生活ができない。そういう方が 6 人、脊椎損傷とか、難病の方を採用しています。やっている仕事は、ホームページのアクセシビリティ、障害者の方々が利用しやすいホームページということで、それはやはり大事な部分で、それ

は障害者の方しかできない部分があるということで、仕事を出しています。やはり在宅で、今の制度の中では厳しいんでしょうけれども、工夫をしながらやっています。引きこもりの方であれ、様々な難病の方であれ、知恵を出し合いながら取り組むという、まさしくそれは大事な点ではないかなと思っています。その意味でこのプロジェクトに大いに期待をしていきたいと思っています。

川田 障害者の雇用の問題というのはかなり取り組まれていると思うのですが、やはり難病とか HIV、エイズとか、こういうのも入っていますが、やはり複合的な問題がある。難病患者は、差別がある中でやはり就職をしにくい。非常にロストジェネレーションというか、どうも自分よりちょっと上くらいの人たちで働いていない人が多いんです。自分よりちょっと下になってくるとまた経済環境が変わって、働ける人たちが、増えている。同じような状況でも世代によって変わってきています。若いときであれば働ける機会があったのにといいところが、非常に、同じいろいろな境遇の人たちを見ていても感じている。教育の部分のところからもっと就労に関われるような、もっと若いときからの就労環境というか、就労に取り組めるような、教育の部分というのがすごく重要なのではないかと思います。それから、単純労働だけを障害者がやっていくのではなく、障害者も教育の機会があればもっと違った仕事に就けるのではないかな。発達障害とか精神障害とかを見ると、途中で障害を持ったという人たちがまた復帰できるようなシステムというのが必要です。特に京都のほうなんか、発達障害でもノーベル賞を取った人もいます。本当に仕事というのはすごく重要です。精神・発達障害者の就労サポートをしている NPO とか、この間シンポジウムで出たときに見えない障害のことを言っていましたが、やはり精神障害者の方々なんかは、今、この Web 日報システムとか、日報でいろいろな精神保健士も入って支援をするというような、それこそ本当にそういう支援の仕方でもって働ける、継続できるということをやっている人たちがかなりいます。そういう例をぜひ集めてホームページで紹介するということもこのプロジェクトで行われるそうです。ぜひいろいろな、今まで日本財団が支援したものなんかもいっぱいあると思うんですが、そういった情報というのが得られる場所を、このプロジェクトでつくっていただければと思います。

駒村 どうもありがとうございます。今までのような働き方では日本の未来はないということになってくるだろうと思いますし、こういう多様な働き方ということで、全員我がことという考え方で社会の仕組みを変えていくきっかけにしていきたいと思っています。また、今お話がありましたように、情報発信や情報交流の場も設けていく必要もあると思います。一方で、我々もうすでにいろいろ研究しているとおり、制度的な制約がいろいろと見えてきました。ぜひとも三先生に置かれましては国会内で、本当にこういう制約が必要なのかという議論をしていただくとともに、お二人のパネラーの方々には国会外でも、フロアの皆さまも、このプロジェクトを応援していただきたいと思っています。本日は大変短い時間でしたが、大変深い議論ができたと思います。どうもありがとうございました。

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 報告者プロフィール

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、よろしくお願いいたします。

2つのペーパー、一つは日本財団が作成された「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。

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、そういった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もあります。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いますが、そ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 ページの下の方に第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った。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おう。そうしたことで、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きました。

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、そ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るので、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ですと、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っても一緒にたにすることはなかなか難しい。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が、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す。

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ます。

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があります。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家の方に推計していただくことにしています。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、そうした段取りになっています。

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ましたが、海外の状況をよく知っておく必要があるということです。それで、ここの 44 ページの下にあります、まずは障害者に対する就業対策。就業対策といっても、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、現在全般的にどのような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いるのか。それから、先ほど言った就業困難度、この認定方法はどのようなものになっているのか。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でもあります。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。よろしくお願いいたします。

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、いわゆるデイアクティブ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ございます。

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われていたと思いますが、多様な働き方ということでもあります。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たいものにしていききたい、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たいと思っています。

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。日本財団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

(<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。

4 今後の動き（研究、ネットワーク化、モデル事業ほか）

WORK! DIVERSITY プロジェクトの今後の活動について、竹村利道公益財団法人日本財団公益事業部シニアオフィサーから報告しました。

4. 1 報告者プロフィール

1964 年、高知県高知市生まれ。高知市の総合病院で医療ソーシャルワーカーとして勤務後、特定非営利活動法人ワークスみらい高知の代表を経て、現在は、日本財団国内事業開発チームシニアオフィサーとして「はたらく NIPPON！ 計画」の指揮を執る。



日本財団竹村公益事業部シニアオフィサー

4. 2 報告

竹村 皆さん、お疲れさまです。最後のプログラムです。時間が若干押していますが、4 時 30 分にタイマーをセットしていますので、その場でスパッと終わりますので、もう少し我慢をお願いします。

P50 の 2019 年度の事業計画をご覧くださいだと思います。今日一番話したかったのは、今日来ていただいている皆様に、現在地、一体私たちはどこにいるんだという現在地を明確に伝えるということをしたかった。そこに関しては、今岩田さんが説明してくれたものが現在地です。ここから先は、そのさらに現在地を直進したり、山を越えていったり、壁をぶち壊していったりしながら進んでいく続けるというのが事業計画です。この中で特に 50 ページを開いていただくと、有識者ヒアリングがあります。今日も引きこもりの方々の支援の方々が来られていますが、昨日も佐賀県で積極的に引きこもり支援をされている谷口仁史さんとお目にかかりました。そういった事例、最先端の事例をぜひとも全国に紹介する作業をしていきたいと思っています。一方で、自治体からの問い合わせも多かったのですが、言い方は適切なのかわかりませんが、就労困難態様別の取組みをされ

ている方々からたくさん関わりを求めて問い合わせがありました。こうした中で、一体日本全国では、働きづらさ、生きづらさに対して、民が、官が、どういう支援をやっているのだろうかという、全国の俯瞰図が欲しいなと思うようになりました。その人たちとネットワークを組んでぜひ永田町に、こういう政策がいかがでしょうかということを、国会議員の方々を通じて伝えていくために、ネットワーク図をつくろうと思っています。急に当ててごめんなさい、その仕事をしてきている岩本さんが大阪から来ていますので、岩本さん、ちょっと現状をしゃべってください。

岩本 初めまして。NPO 法人み・らいずの岩本と言います。今年度働きづらさを抱える若者の支援機関が全国にどんなところがあるのか調査して、それを一覧にしていこうという事業を日本財団から助成金をいただいてやっております。ただ、その働きづらさというものが、かなり幅広くて、ダイバーシティで支援していると言ってしまうと簡単なのですが、その中でも、こういった就労困難の形態があるのかというところを今考えています。例えば障害とか、引きこもりとか、そういったところだけではなく、その根底にある個人の因子とか社会的な因子まで、要素みたいのところまでを、今分解していけないかなというところを検討しながら考えているという段階でして、ぜひこの中で、そういった方々に対して、こういった就労困難者に対して支援しているというのがあれば、ぜひいろいろな情報をこの場でいただければと思っています。

竹村 そうなんです。各対応別で支援をされている方は、ぜひ彼に名刺を渡して帰ってください。来年度のフォーラムでは、岩本さんから全国 1,250 の、例えば就労支援をいろいろな人たちにしているというネットワーク図を皆さんに提供できればと思っています。プレッシャーをかけました、今。岩本さん、頑張ってください。

岩本 頑張ります。

竹村 もう一つ、私は、今日人材は供給されても、企業サイドにどうマッチングしていくか、アフターフォローをしていくかがけっこう大きい課題だと思います。そして、私は大阪に、未来を感じる希望の答えがあるような気がします。今日ハローワークじゃなくて、ハローライフ。もう文字が違ったらこんなに前向きに人って働こうと思うのかという実践をしている、もう最近内閣府でも引っ張りだこの塩山さんが来られていますので、一言コメントをいただけたらありがたいです。

塩山 なにも引っ張りだこではないんですが(笑)。大阪から来ました、ハローライフの塩山と申します。非常に今回期待をしているというか、大阪でいろいろと国の施策、ハローワークを含めて、もっとアップデートしていければいいなと思っていたところを、竹村さんが先頭を切ってというか、これだけ巻き込んでやっていかれているというところがありますので、金魚のフンみたいな形でくっついていきたいなと思っておりますので、よろしくお願いします。

竹村 塩山さんは本当に働くことって前向きです。若者で引きこもっている人も含めて、いろいろな人が前向きに働くことを考えはじめるという仕組みを作っている。最近やったのは、こたつで就活ですか？ 何人来たんですか？

塩山 あれは 200 名くらい。

竹村 200 名のこたつで就活する。今日来られている慶応大学の学生からしたら、「何やってんの、この人」みたいな感じで、面白いお兄ちゃんだったりしますので、ぜひそのへんをネットワークしていきたいなと思います。最後に、今日は若手ばかり指名していますが、後藤千絵さん。障害者手帳うんぬんに縛られない、グレーゾーンの人々に支援をしているという意味では、ワークダイバーシティの先駆的な活動をしているかと思います。ちょっと一言コメントをいただけますか。

後藤 岐阜から来ました、一般社団法人サスティナブル・サポートの後藤と申します。私は予防的支援という観点で支援に取り組んでいます。現在、引きこもりやニートの問題が大きな問題になっていると思うのですが、本業のほうは障害者就労移行支援事業所をやっているという状況で、そういう就労移行に来る方が、どうして、いつの段階でそういう発達障害等の診断を受けるのだろうというところから、社会に出る前の支援をできないかなということで、こつこつと岐阜で取り組んでいました。就労支援フォーラムに参加したことから竹村さんにつながり、こんなところにまでこらせていただくようになりました。全国の皆さまとつながれたらと思います。よろしくお願いします。

竹村 ありがとうございます。今後とも、随時、ダイバーシティ就労支援機構のホームページと、私たち日本財団 **WORK! DIVERSITY** のオフィシャルのホームページで日々の活動をお伝えしていきます。くれぐれも、何回も言いますが、障害者福祉の予算を減らそうというものではございませんし、先ほどのパネルディスカッションで話がでたスティグマをつけようと、そんな焼き印をつけようというものでもないのです。今この社会の中にあるいろいろな制度を、誰かのためにじゃなくて、みんなのためにすることができて、既存の行政システムも、こういうふうに変わればもっと使える、もっとみんなが持続可能になるかもしれない、ということと一緒にやってつくっていくというプロジェクトです。そのための展開が始まろうとしていることをご理解いただければと思います。では一旦終わりますが、どうか今後にご期待ではなく一緒に動いていきましょう。ありがとうございます。

司会 以上をもちまして、第 1 回 **WORK! DIVERSITY** フォーラムのプログラムを全て終了いたしますが、閉会にあたり、日本財団竹村に再度マイクをお渡しします。

竹村 またお前かと言われそうです。最後、私はしゃべらないです。すいません。お二方に、全然事前通告していないのですがお願いします。まず、薬師さん。一言いただけますか。今日感じたこととか、皆さんに伝えたいこととか、ご自身のことを含めてお話しいただければと思います。

薬師 **LGBT** の就活生を応援しています、リビットという **NPO** の薬師と申します。**LGBT** は、日本全体では、13 人から 20 人に一人なのですが、日本財団の助成をいただいた調査の中では、**LGBT** の 4 割、トランスジェンダーの 9 割近くが就活でハラスメントを受けているという状況があります。セクシュアリティを伝えると内定切りをされたという事象もあります。さらには、**LGBT** は精神疾患率が高いい、引きこもり経験率が高いという調査もあり、皆さまと協働させていただきたいところがたくさんあると思っています。是非勉強をさせていただければと思っています。よろしくお願いします。ありがとうございました。

竹村 では、最後に、山形から KHJ 全国ひきこもり家族会連合会の伊藤代表が来られていますので、今後の期待と引きこもりの支援の就労支援の現状等々について少しお話しいただければ幸いです。

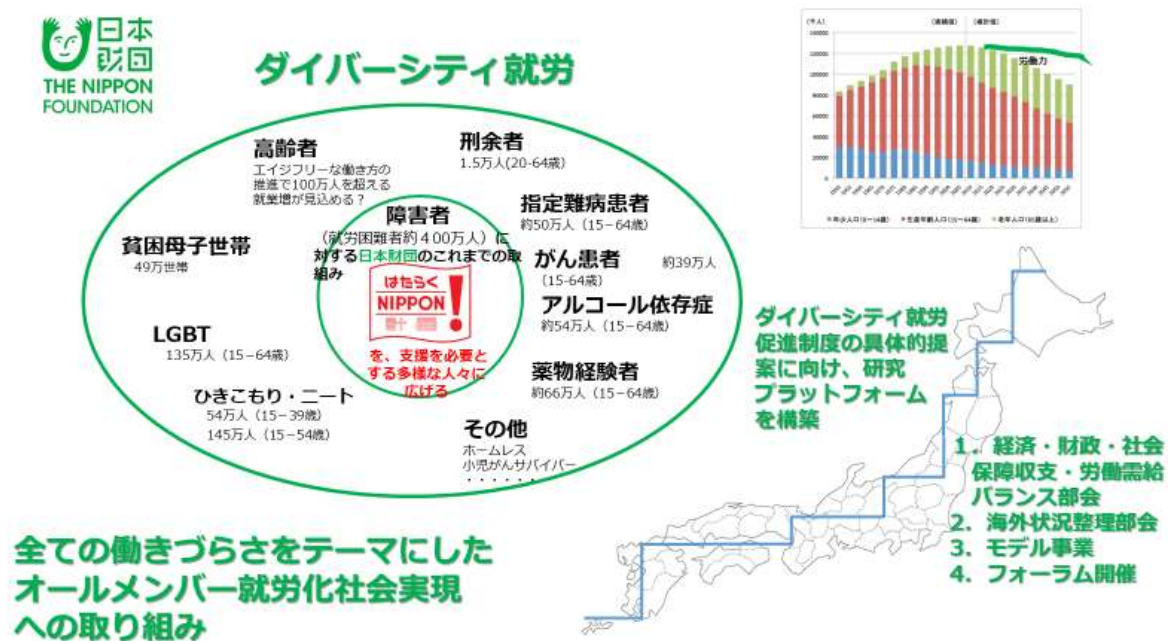
伊藤 初めまして。KHJ 全国ひきこもり家族会連合会の代表をしております、伊藤と申します。今日山形県の米沢から来ました。山形県の米沢で障害者就労継続支援 B 型事業所もやっています、いろいろな福祉制度がある中で、やはり引きこもりの方々に対して出口をつくらないといけない、そんなふうに思いまして、いろいろやっているのですが、なかなか難しいですね。時間がかかります。なぜかという多様性なんです。10 人いれば 10 人の生き方があって、それを支援するというのは、支援する側も非常に困難を極めます。そういう意味で社会システム、きちんと新たな社会システムをつくるということが、今回の日本財団事業の目的であると理解していきまして、そこに大きな期待をしています。それとともに、私たち家族会も何をやっていけばいいのかという一つのモデルになっていきたい、そんなふうに考えております。引きこもりの方々はそれぞれに人生を背負っているながら、家族もろとも社会から孤立している部分が多いものですから、引きこもり本人だけではなく、家族の支援も考えた枠組みづくりをやっていききたい、そんなふうに思っております。ぜひ応援していただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

竹村 今日はお二人だけお話しいただきましたが、今後に関してはどうか、今日から、今日やらないことは明日もやらないというのがモットーなので、今日から動きます。就労困難のいろいろな態様の方々が、来年のこの場にはいろいろな発言をいただいてつながる状態をもう具体的につくっていききたいというふうに考えています。

その他にも今日はダイバーシティ就労、ワークダイバーシティの考え方のもとになったユニバーサル就労という視点で、千葉で展開している池田さんも今日来られています。私たちの活動にも参画いただいています。東京都では小池知事が肝入りでソーシャルワーム条例をつくらうとしていて、非常に兄弟関係とか親子関係というような発想が、ダイバーシティに近いところで出ている。あそこは間違っている、ここは正しいみたいな、言い争いではなく、しっかりとこの世の中は一体誰のためのものなんだということをしっかりと実現することに私たちは力を注いでいきたいと考えています。先日八王子でお話しさせていただいたときに、ある支援者の方が言っていました。障害者の就労支援事業所で働きたいので、病院のドクターに頼んで、診断名を書いてつけてもらった、そうしたら就労継続支援 A 型事業所に行けましたと。どう思います？ 制度って誰のものなのでしょう。でもそもそも、よく考えたら、私もそんなことをしたような記憶があります。障害者総合支援法におけるサービスというのは、もう手帳ではなく診断書というところになっているので、病院に行つてうつとかつけてくれって言った記憶が数限りなくもしかしてあるかもしれない。そうではなく、その人がありのままで、この生きづらさがあるとするならば、それを指標としてきちっと表わして、働きづらさがネガティブなものではなく、それを応援していく。それを言うことがスティグマになるのではなく、それを言える社会であって、それを支援する社会をつくり、次の世代に渡していくことが私たちの仕事ではないかと思います。どうか引き続きよろしくお願いいたします。一緒にがんばりましょう。ありがとうございました。

5 配布資料

【配布資料1】WORK! DIVERSITY プロジェクト 概略説明



【配布資料2】 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

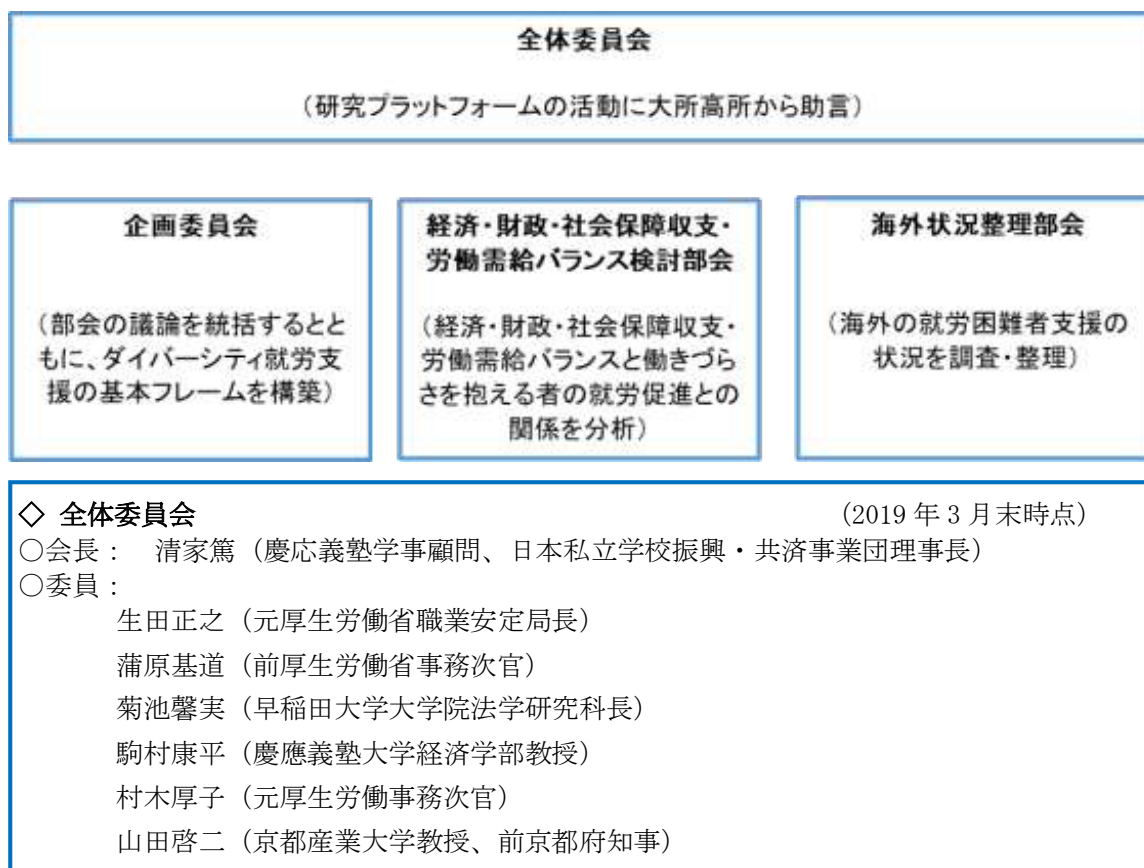
1 ダイバーシティ就労研究プラットフォームの立ち上げと全体委員会の開催

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



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">① サービス提供対象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">・ モチベーションアップ、就労基礎訓練・ 技能訓練・ 人と仕事とのマッチング③ サービス提供事業者への報酬（成果実績、定額）④ サービス提供事業者の供給主体⑤ 「働きづらさを抱える者」の就業困難度の認定方法⑥ 財源（税、雇用保険など）⑦ 地域全体で、人材を市場にどうつなげるか。 |
|---|

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

(2019年3月末時点)

○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 第2～4企画委員会のヒアリング内容（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	【ダイバーシティ就労支援セン ター】（仮称） ・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。 ・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。 ・サービス内容 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） ②企業への職場見学・職場実 習・就労訓練等のあっせん ③企業支援（職場環境調整・ジ ョブコーチの支援・職場定着支 援等） 【ダイバーシティ就労認定事業 者】 ・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。 ・認定事業所：障害福祉サー ビス事業所、企業等。	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。

1st WORK! DIVERSITY フォーラム

報告書

	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）
③サービス 提供事業者 への報酬 （成果実 績、定額）	【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。	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）	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。
④サービス 提供事業者 の供給主体	・障害福祉サービス事業所や企業を、「ダイバーシティ就労事業者」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。	従来の求人情報に加え、体験実習や訓練付き就労、超短時間雇用ないしアレンジ可能な求人等を開発・提供する機能、人材育成が鍵となる。「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、人材育成、仕組みづくりを行う。	相談から就職、職場への定着までの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、京都府中心に地域の主要な利害関係者が総出で協力体制を構築することで実現。
⑤就業困難 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。	「聞き取る」、「理解する」、「支援サービスを見極める」全過程を通して活用し得る具体的な情報、いわゆる「処方情報」の提供が重要。多様な就労ニーズに対応し得る「処方情報」の欠如・不足が認定のあいまいさを増幅。	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で異なる対応。
⑥財源	① A 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。	当館の職業訓練や就労支援は多くは公的財源で行うが一部受益者負担で実施。企業等の人材開発に対する支援が拡大しているが、企業負担で実施。成果連動型評価システムによる民間資金も視野に。	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。
⑦地域全体 の人材受給 マッチング	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。	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。	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。（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。

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）

○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）

○ 部会委員：

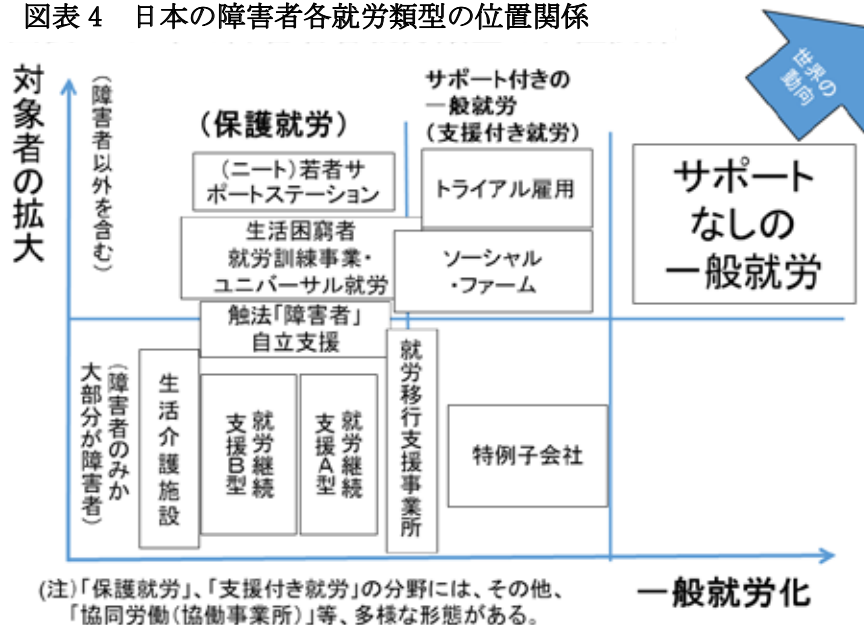
石崎由希子（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授）

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）

図表 4 日本の障害者各就労類型の位置関係



（出所）ダイバーシティ就労支援機構作成

5 ホームページを通じた情報提供

（1）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分かる

「WORK! DIVERSITY」ウェブサイト

<https://work-diversity.com/>

（2）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

④海外情報

【配布資料3】 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2019年度計画

1. 全体委員会の開催

年3回程度開催。

○第1回 2019年4月22日（月）15時～17時 日本財団会議室

2. 企画委員会の開催

年8回程度開催。

○第1回 2019年5月15日（水）18時～20時 日本財団会議室

3. 分野別の検討部会の開催

（1）経済・財政・社会保障収支バランス検討部会

「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を分析する部会を開催する。2019年度は、就労困難者数の整理及びいろいろな選択肢があることを前提として、どのような推計方法があるのか等の検討を主として行う。

（2）海外の状況整理部会

海外の状況及び日本との国際比較を整理・分析する部会を開催する。
2019年度は、海外主要国の、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」の動向などを調査し、基礎資料をまとめる。

4. 有識者ヒアリングの実施

分野ごとの課題、問題点を整理するため、各分野の専門家に対する有識者ヒアリングを実施する。全体委員会、企画委員会、各部会のメンバーには参加を勧誘する。

5. モデル事業の実施

ダイバーシティ就労支援システムの実行可能性を検証するため、全国数か所で、モデル事業を展開する。

6. ネットワーク構築の基礎データのまとめ

全国各地で、働きづらさを抱える方々への就労支援活動を実施している組織、団体、活動の一覧情報を取りまとめ。基礎データをもとに将来的な支援ネットワークの構築につなげる。

7. フォーラムの開催

- 2018 年度の事業成果を公表し、WORK! DIVERSITY の考え方を広めることを目的としたフォーラムを開催する。(150 名規模) 2019 年 5 月 15 日
- 2019 年度の事業成果を公表し、WORK! DIVERSITY の考え方を広めることを目的としたフォーラムを開催する(500 名規模)(2020 年 3 月を予定)。

8. 情報提供

- 公益財団法人日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト
「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
<https://jodes.or.jp/>

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト
1st WORK! DIVERSITY 報告書

2020 年 3 月

(発行) 公益財団法人 日本財団

〒107-8404 東京都港区赤坂 1 丁目 2 番 2 号

日本財団ビル

電話 : 03-6229-5111

FAX : 03-6229-5110

URL : <https://www.nippon-foundation.or.jp/>

(編集) 一般社団法人 ダイバーシティ就労支援機構

〒101-0041 東京都千代田区神田須田町 2-23-1

天翔秋葉原万世橋ビル 710

電話 : 03-5256-2250

FAX : 03-6332-8675

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