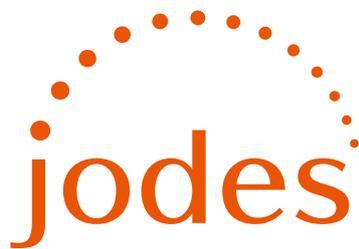




日本財団 2ND WORK! DIVERSITY

カンファレンス報告書

2021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

カンファレンス開催の主旨	2
プログラム（敬称略）	3
開会あいさつ 日本財団常務理事 吉倉 和宏	4
あいさつ 厚生労働事務次官 樽見 英樹	6
◆ I. 講演「ダイバーシティ就労と地域共生社会」	
I-①. 講師プロフィール	8
I-②. パワーポイント説明資料	9
I-③. 講演概要	19
◆ II. 説明「WORK! DIVERSITY 基本構想とダイバーシティ就労推進フォーラム構想」	
II-①. 講師プロフィール	22
II-②. パワーポイント説明資料	23
◆ III. 説明「WORK! DIVERSITY プロジェクトの活動報告」	
III-①. 講師プロフィール	26
III-②. 講師説明資料	27
◆ IV. 講演「ダイバーシティ就労で持続可能性を高める」	
IV-①. 講師プロフィール	32
IV-②. 講演要旨	33
IV-③. 講演説明資料	34
IV-④. 講演概要	36
◆ V. パネルディスカッション第1部	
V-①. パネラープロフィール	46
V-②. パワーポイント説明資料	48
V-③. ディスカッション第1部概要	81
◆ VI. パネルディスカッション第2部	
VI-①. パネラープロフィール	84
VI-②. パワーポイント説明資料	86
VI-③. ディスカッション第2部概要	110

カンファレンス開催の趣旨

WORK! DIVERSITY プロジェクトの重要性と本格始動を、世の中に強くアピールし、また、自治体等に積極的にモデル事業に手を挙げる気持ちを起こさせることを目指し、2021年3月5日オンライン形式で開催された。

日時：2020年3月5日（金）10：30～17：30

場所：オンライン形式

参加対象者：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



プログラム

- 10 : 30 - 13 : 40 開会あいさつ 日本財団
樽見英樹（厚生労働省事務次官） あいさつ
- 10 : 45 - 11 : 25 I. 講演「ダイバーシティ就労と地域共生社会」
蒲原基道（元厚生労働事務次官）
- 11 : 30 - 11 : 45 II. 説明「WORK! DIVERSITY 基本構想とダイバーシティ就労推進フォーラム構想」
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）
- 11 : 45 - 12 : 00 III. 説明「WORK! DIVERSITY プロジェクトの活動報告」
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）
- (休憩)
- 13 : 00 - 13 : 40 IV. 講演「ダイバーシティ就労で持続可能性を高める」
清家篤（WORK! DIVERSITY プロジェクト全体委員会委員長、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、慶應義塾学事顧問）
- 13 : 50 - 15 : 10 パネル・ディスカッション第1部
「WORK! DIVERSITY プロジェクトと推進フォーラム・地域プラットフォーム構想」
〔座長〕 駒村康平（慶應義塾大学経済学部教授）
池田徹（生活クラブ風の村理事長）
山田啓二（京都産業大学教授、前京都府知事）
古都賢一（全国社会福祉協議会副会長）
唐木啓介（厚生労働省社会援護局地域共生社会推進室長）
- 15 : 20 - 16 : 30 パネル・ディスカッション第2部
「働きづらさを抱える多くの人々を就労につなげよう！」
〔座長〕 藤木則夫（一般社団法人 ダイバーシティ就労支援機構主任調査員）
伊藤正俊（KHJ 全国ひきこもり家族会連合会理事長）
辻邦夫（日本難病・疾病団体協議会常務理事）
三宅晶子（株式会社ヒューマン・コメディ代表）
薬師実芳（認定 NPO 法人 R e B it 代表理事）
- 16 : 40 - 17 : 25 モデル事業ガイドラインの説明・質疑応答
- 17 : 25 - 17 : 30 閉会あいさつ

開会あいさつ

WORK ! DIVERSITY カンファレンス、参加いただきありがとうございます。皆さま、コロナ禍において、どのようにお過ごしでしょうか。様々な影響の中で今回ご参加いただいているのではないかと思います。現在、テレビや報道などを見ますと、ほぼコロナ、あとは接待問題。世の中はそんな話ばかりという状況になっておりますが、私たちはアフターコロナ、今日も後でお話をいただきますけれども、コロナの後、私たちの社会や日本がどうなっていくのかというところを、今のうちに検討をして準備をしておきたいと思っております。

振り返ってみますと、アフターの前のピフォア。コロナの前はどんなだったかをちょっと振り返ってみますと、各企業とも、本当に少子化で人がいない。採用したくても人がいないという状況が続いておりました。一方、働きたくても働けないという方がたくさんいらっしゃる。この採用したくても人がいない、だけど働けない人も多い、このミスマッチをどうにかしなければいけないというところが、私たちの大きな問題意識です。様々な理由で働きたくても働けないという方々が、累計で1,500万人ほど、実際に重複などを考えると、約600万人の方が働きたくても働けない状況にあると、私たちは推計しています。これはどんな状況なんだろうと考えると、総務省の『労働力調査』でみると、2020年には、日本の1億1,000万人の人口のうち、労働力人口が6,900万人でした。この6,900万人というのは、実際には国民の62パーセント、6割ちょっとという状況です。これが今後どんどん数が少なくなっていく。毎年15万人から20万人くらいの方々が労働力人口からいなくなってしまう。そんな状況です。そうしますと、この600万人というのは、まさに2、30年分の削減を補充、補完できる戦力です。また、この600万人の方が、仮に年収で平均500万円受け取るとすると、全体で30兆円の規模になります。仮に半分だとしても15兆円。これがお給料と考えると30兆円の給料を得るために、仮に売上が倍だと考えると、そのために60兆円の規模の売上が考えられる。60兆円の産業というと、自動車産業がまさに60兆円の規模です。仮にその半分だとしても、通信業、NTTやNTTドコモ、ソフトバンクといった通信業の業界だけでも30兆円の規模になります。このくらいのインパクトを持って、この社会、日本というのを考えていくのが、このWORK ! DIVERSITY プロジェクトだと考えています。大きな規模で、ぜひとも様々な議論をしてほしいと思っております。

こうした様々な理由で働きたくても働けないという方々が働けるようになる、あるいは働くようにするということは、多くの方々にとっても働きやすい環境になってくると考えております。すなわち、働きづらい障害を持った方々、働くことに課題を持った方々が働けるようになるということは、私たち自身の働く環境も良くなっていくことです。私は、コロナ問題よりももっとインパクトのある働きやすさの改革がこれからやってくるのではないかと期待しております。

さらに、今まさに技術の進歩により、多くの仕事がかつては難しかった様々な方々でもできるようになってきた、と思っております。最近のドローンのレースなどを見ると、実際にドローンに自分が乗ったような、コックピットに乗ったような状態でドローンを操縦している。障害を持った方であっても、実際に空から様々な景色を見たり、様々な仕事をしたりということも

できるようになるのではないかと考えられます。重機のオペレーターも、今はリモートで重機のコントロールをすることができるようになった。障害を持った方々が道路の建築や基礎工事に関わるなんていうことも夢ではなくなっているのではないかと思います。また、私たち日本財団の支援を受けて開発した、分身ロボットのオリヒメなどで、寝たきりの方が様々なサービス業で働くことができるようになっていきます。夜中のビルの警備も、そういったロボットを使えば、寝たきりの方であっても仕事に携わることができるという状況になりつつある。

この WORK ! DIVERSITY プロジェクトを通じて、様々な分野で活躍する人が増えてほしい、さらに、新しい価値を持った仕事をつくり出していくこともできるのではないかと考えています。ぜひとも、そういった働き方、あるいは働くといったことで社会に貢献する、人に貢献する、そして自分の収入を得ながら、自分の自由も獲得していく。こういった、三方良しとなるような仕事、あるいは社会になるように、そして、それを海外に輸出できるくらいになっていく、こうして明るい未来をこれからどんどんつくっていきけるようにしてほしいと思っております。それができるのがこのプロジェクトだと思っております。

本プロジェクトは、2018 年 11 月に始まり 2022 年度まで長期的に取り組む予定のプロジェクトであり、大所高所からご意見をいただく全体委員会、全体のかじ取りを行う企画委員会、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方々の就労促進との関係を分析する経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会、海外の状況および日本との関係を整理分析する海外状況整理部会での検討、就労困難者の類型別対応に向けた有識者ヒアリング等多彩な検討が行われています。

こうした中で、本カンファレンスは、WORK ! DIVERSITY プロジェクトの重要性と本格始動を、世の中に強くアピールすることを目指し、オンライン形式で開催しています。本カンファレンスが、多様な働きづらさを抱える人々の就労のあり方に関心を寄せる多くの方々に大いに参考になることを願う次第であります。

だいぶ気宇壮大なプロジェクトでございますので、本当に実現できるのかというような方もたくさんいらっしゃると思いますが、気宇壮大なプロジェクトだからこそ、多くの人たちの叡智を合わせてぜひ実現していきたいと思っております。夢を持ったプロジェクトでございますので、皆さまの積極的な参加を期待しております。明るい未来に向かって頑張って一緒にいきましょう。以上でございます。よろしくお願いいたします。

令和 3 年 3 月 5 日

日本財団常務理事 吉倉 和宏



あいさつ

「2nd WORK! DIVERSITY カンファレンス」の開会に当たり、一言ご挨拶申し上げます。

現在、日本は少子高齢化による人口減少、労働力人口の減少、加えて地方は過疎化という大きな課題に直面しています。高齢化という側面がこれまで強調されることが多かったように思いますが、人口減少のインパクトが今後は大変大きなものとして我が国、社会の課題となってくると考えています。もとより、女性、男性、若者、高齢者、障害や難病のある人など、誰にも出番と役割があります。こうした我が国の課題の中で、ますます、ひとりひとりの人が、働きがいや生きがいを感じるができる社会にしていかなければなりません。昨年からは、新型コロナウイルス感染症の影響により、社会、経済に 厳しい制限をお願いしなければならない状況が続いていますが、その中で社会的に孤立し、不安を感じる方々に、官民が垣根を越えてつながりを深め、社会全体で手を差し伸べていくことがより必要になっています。

日本財団「WORK!DIVERSITY プロジェクト」は、多様な「働きづらさ」を抱える人々への多様な支援の構築を目指し、2018年から開始されたプロジェクトです。政府も、働きづらさを抱える方々誰もが社会での役割や居場所を見つけることができるよう、多様な就労支援の仕組みを用意しています。また、地域共生社会の実現の観点から、地域住民の複合・複雑化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制をそれぞれの市町村で構築するための事業（重層的支援体制整備事業）を今年の4月からスタートします。

多様性の中からこそ新しいアイデアが生まれ、工夫やイノベーションが湧き起こります。ひとつひとつのイノベーションは小さくとも、それを積み重ねることで社会を変える大きな力になってくると思います。日本財団、ダイバーシティ就労支援機構をはじめとする多様な民間主体、そして政府が力を合わせ、一人ひとりの個性と変化のあるライフステージに応じた多様な働き方が共存し選択できる社会を実現していきたいと考えています。

「WORK!DIVERSITY」を実現する動きが、本日のカンファレンスを通じて一層社会に広がっていくことに期待を申し上げ、私からの挨拶とさせていただきます。

令和3年3月5日

厚生労働事務次官 樽見 英樹



I. 講演「ダイバーシティ就労と地域共生社会」

I-①. 講師プロフィール



蒲原基道

(元厚生労働事務次官)

1982年東京大学法学部卒業、厚生省入省。1998年厚生大臣秘書官事務取扱。2009年厚生労働省大臣官房参事官（人事担当）。2010年厚生労働省大臣官房審議官（年金担当）。2013年厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長。2014年厚生労働省大臣官房長。2016年厚生労働省老健局長。2017年厚生労働事務次官。2019年日本生命保険特別顧問、日本社会事業大学専門職大学院客員教授、社会福祉法人友愛十字会理事長、特定非営利活動法人福祉フォーラム・ジャパン理事。

I - ②. パワーポイント説明資料

ダイバーシティ就労と地域共生社会

令和3年3月

蒲原基道

目次

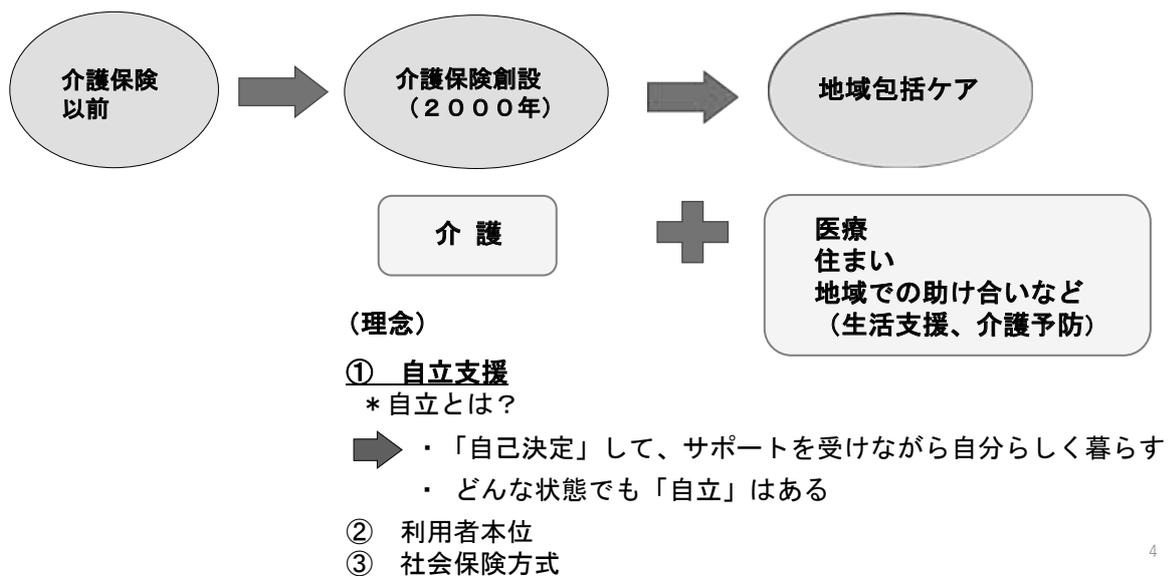
1. 地域包括ケア、地域共生社会とダイバーシティ就労
2. ダイバーシティ就労支援の枠組みを考える
3. 最後に

2

1. 地域包括ケア、地域共生社会とダイバーシティ就労

3

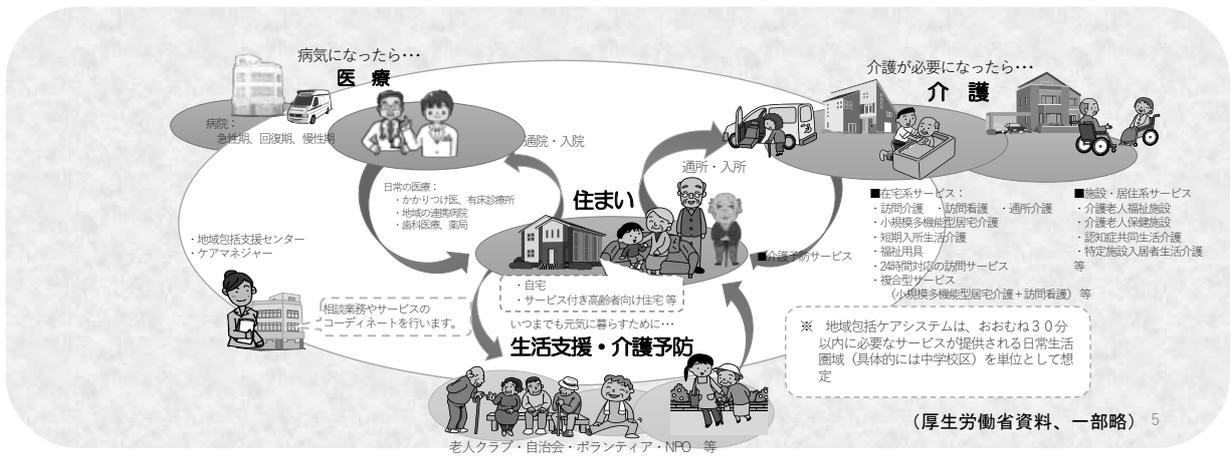
介護保険から地域包括ケアへ



4

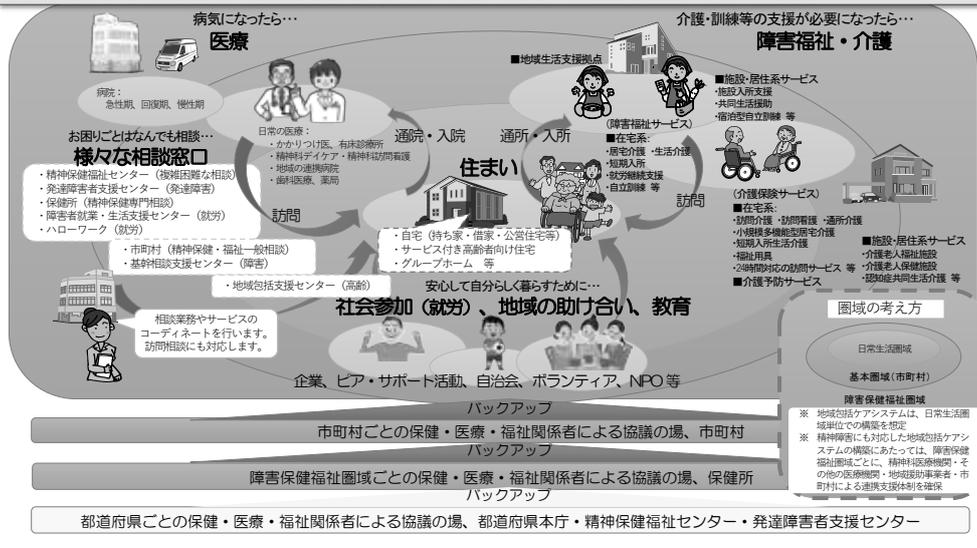
地域包括ケアシステムの構築について

○ 団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される体制（地域包括ケアシステム）の構築を実現。
（以下 略）

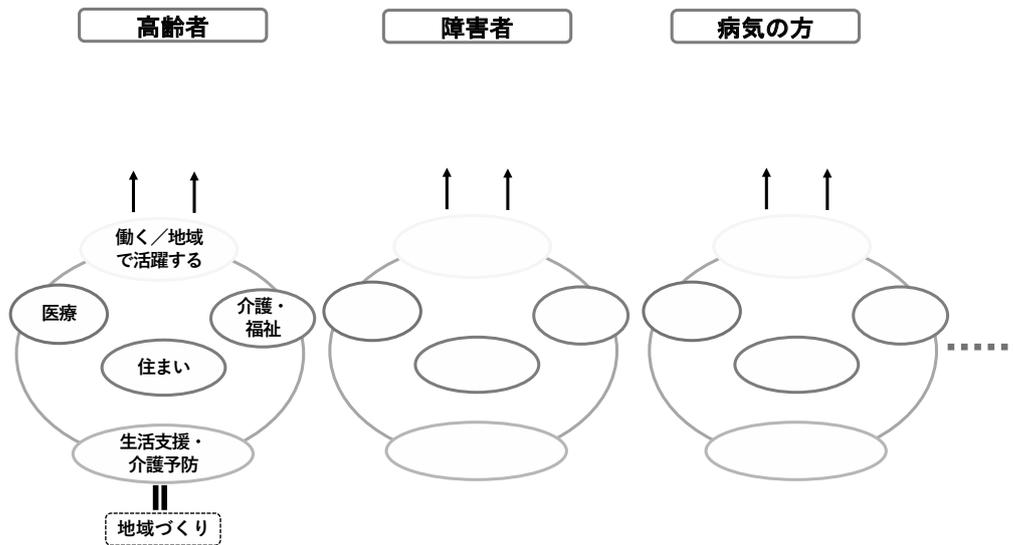


精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築について

○ 精神障害者が、地域の一員として安心して自分らしい暮らしをすることができるよう、医療・障害福祉・介護、住まい、社会参加(就労)、地域の助け合い、教育が包括的に確保された地域包括ケアシステムの構築を目指す必要がある。
○ このような精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築にあたっては、計画的に地域の基盤を整備するとともに、市町村や障害福祉・介護事業者が、精神障害の程度によらず地域生活に関する相談に対応できるように、圏域ごとの保健・医療・福祉関係者による協議の場を通じて、精神科医療機関、その他の医療機関、地域援助事業者、市町村などの重層的な連携による支援体制を構築していくことが必要。

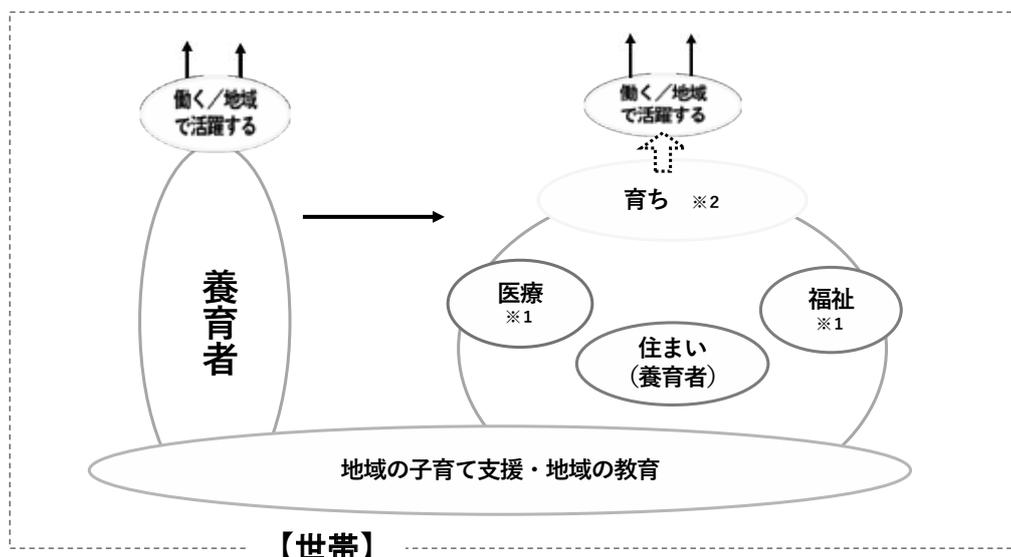


様々な人に対するの地域包括ケア



7

子どもとその養育者に対する地域包括ケア



- ※1 医療的ケアが必要な子どもや障害児の養育には、医療、福祉が必要となる。
- ※2 「育ち」の支援を担うのが、保育所・幼稚園・学校。

8

分野別の支援では対応がむづかしい問題

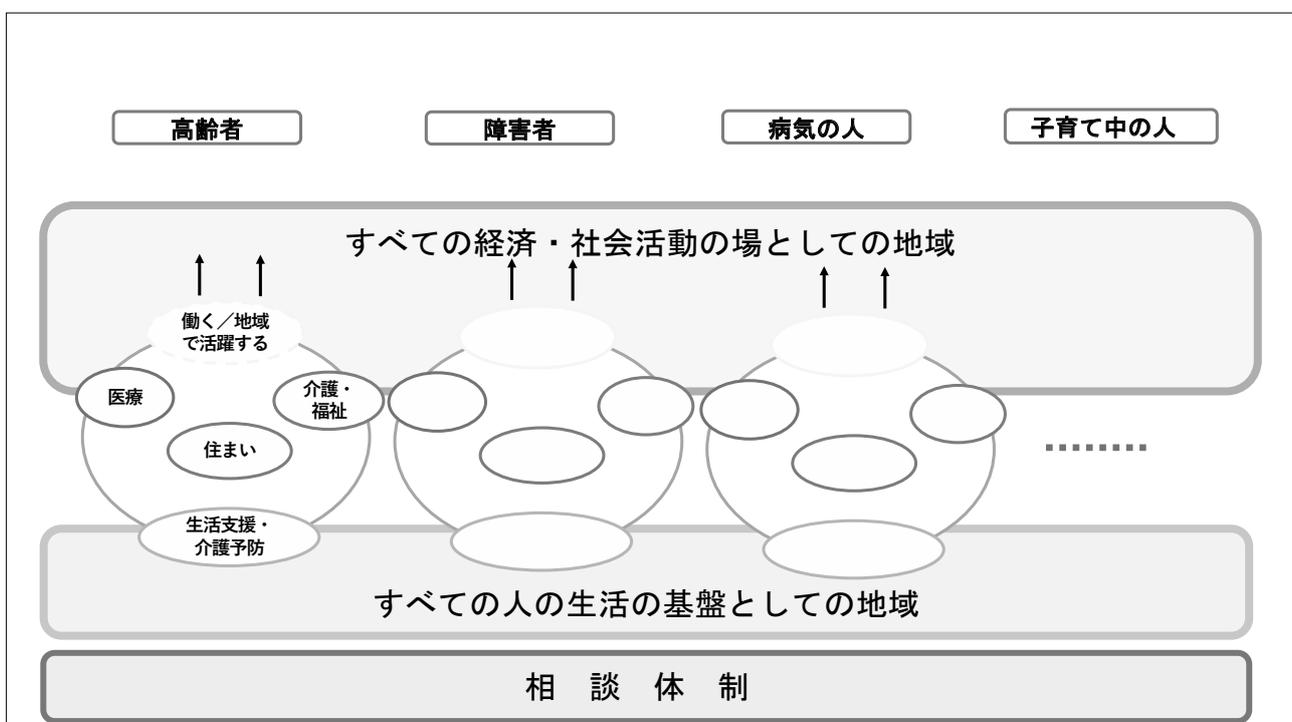
○ はざまの問題

→ 引きこもり、刑余者など

○ 世帯内の重複の問題

→ 8050問題など

9



地域共生社会の基本コンセプト

- 「支える側、支えられる側という関係を超えて」
 (「支える側」と「支えられる側」が固定しない)
 個人の視点 支えられながら、支える
 人と人の関係の視点 . . . 相互に支え合いながら、生きる

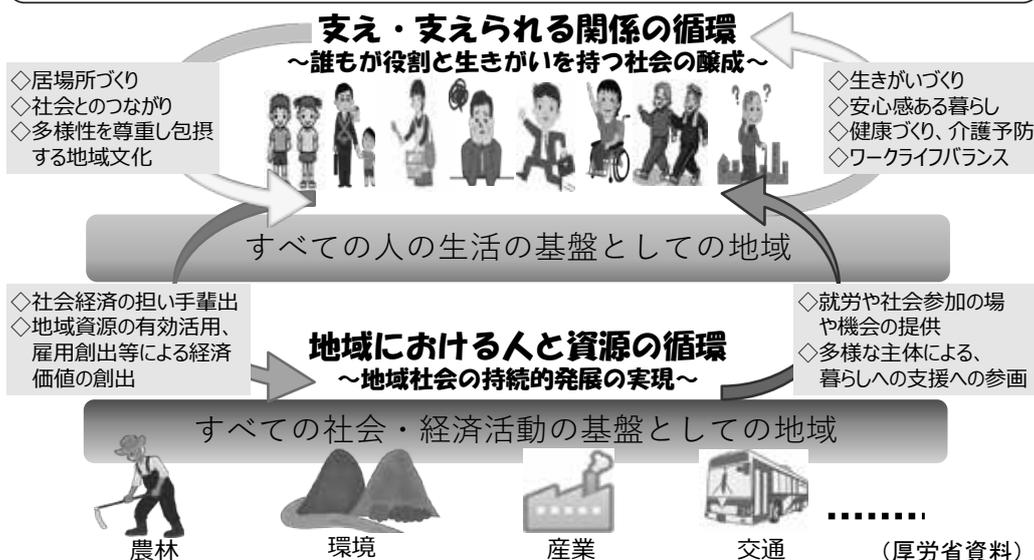
- 「すべての人」

↑
 そのための分野横断的支援 (公的サービス+就労等支援、地域づくり)

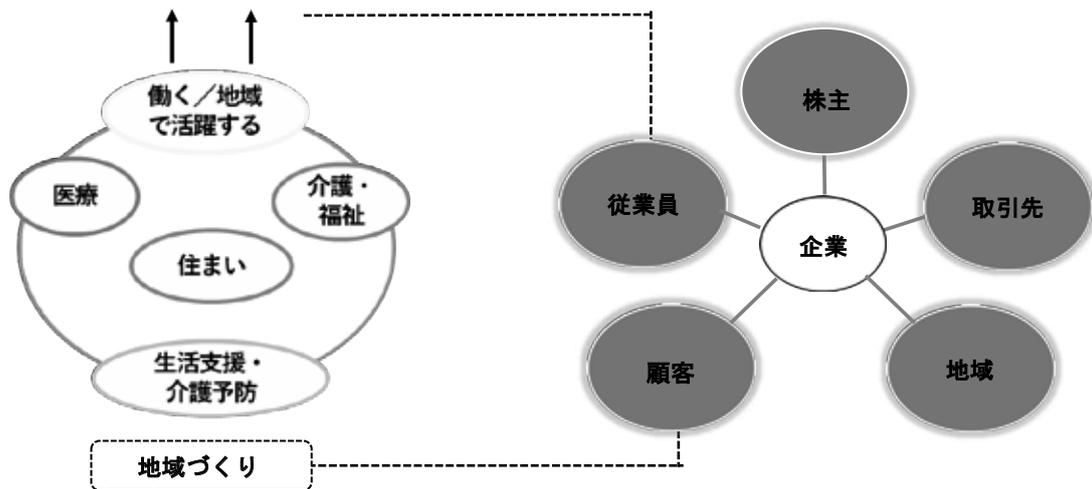
↑
 ダイバーシティ就労の支援

地域共生社会とは

◆制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会



市町村の地域包括ケアと民間企業の論理



13

2. ダイバーシティ就労支援の枠組みを考える

14

ダイバーシティ就労支援の仕組みの視点

1. 就労を支える横割り支援

- ～ 障害者就労支援策の考え方をベースに考える
- * 支援手法は蓄積あり。財源をどうするか。

- 求職者支援制度の活用 + α (ハローワーク支援拡充等)
(○ 産業振興の観点からの施策 (農福連携等))

2. 福祉施策と就労支援の連携

- 生活困窮者施策の活用 (就労準備支援、認定就労訓練等)
- 地域共生社会づくり施策の活用
(「相談支援」「参加支援」「地域づくり」の一体実施)

15

求職者支援制度について

求職者支援制度の趣旨・目的

- 雇用保険を受給できない求職者に対し、
 - ・ 訓練を受講する機会を確保するとともに、
 - ・ 一定の場合には、訓練期間中に給付金を支給し、
 - ・ ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの。
- 就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所を義務付け

対象者

- 雇用保険を受給できない者で、就職を希望し、支援を受けようとする者
 具体的には、
 - ・ 雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者
 - ・ 雇用保険の適用がなかった者
 - ・ 学卒未就職者、自営廃業者等 が対象

訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を認定。
- 成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定し、これに則して認定。
- 訓練実施機関には、就職実績も加味 (実践コースのみ) した奨励金を支給。

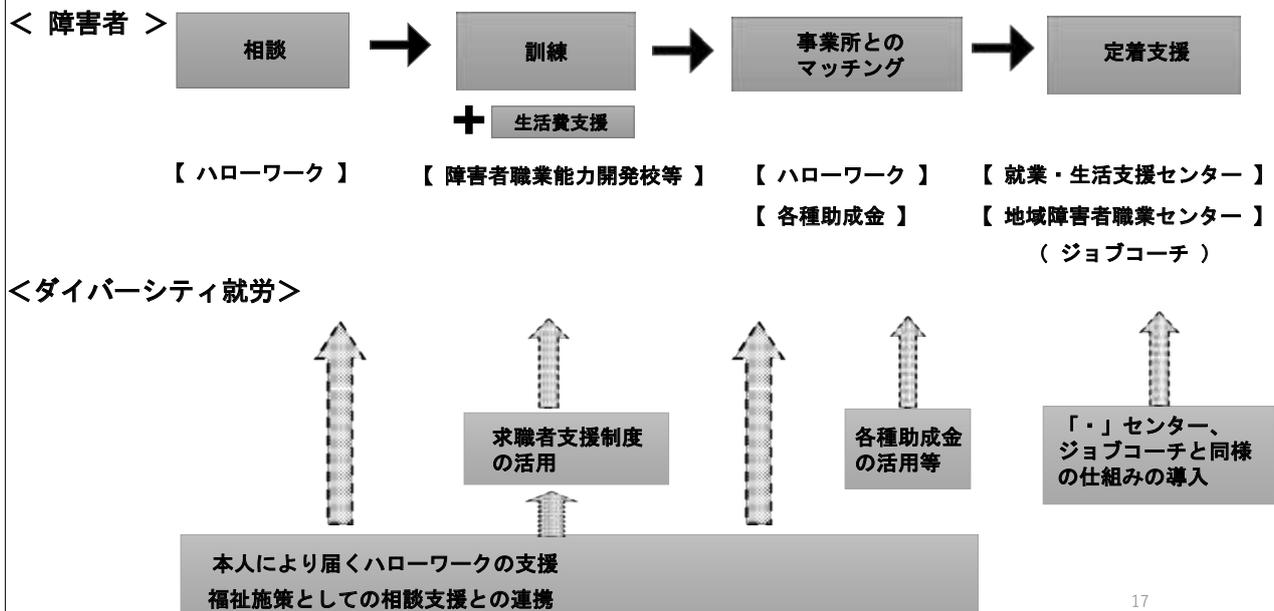
給付金

- 訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金 (月10万円 + 交通費及び寄宿する際の費用 (ともに所定の額)) を支給。
- 不正受給について、不正受給額 (3倍額まで) の納付・返還のペナルティあり。

訓練受講者に対する就職支援

- 訓練開始前、訓練期間中、訓練修了後と、一貫してハローワークが中心となり、訓練実施機関と緊密な連携を図りつつ、支援。
- ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援 (必要に応じ担当者制で支援を行う)。

障害者の就労支援の考え方とダイバーシティ就労（試案）



ダイバーシティ就労支援の仕組みの視点

1. 就労を支える横割り支援

～ 障害者就労支援策の考え方をベースに考える

* 支援手法は蓄積あり。財源をどうするか。

- 求職者支援制度の活用 + α (ハローワーク支援拡充等)
- (○ 産業振興の観点からの施策 (農福連携等))

2. 福祉施策と就労支援の連携

- 生活困窮者施策の活用 (就労準備支援、認定就労訓練等)
- 地域共生社会づくり施策の活用
(「相談支援」「参加支援」「地域づくり」の一体実施)

18

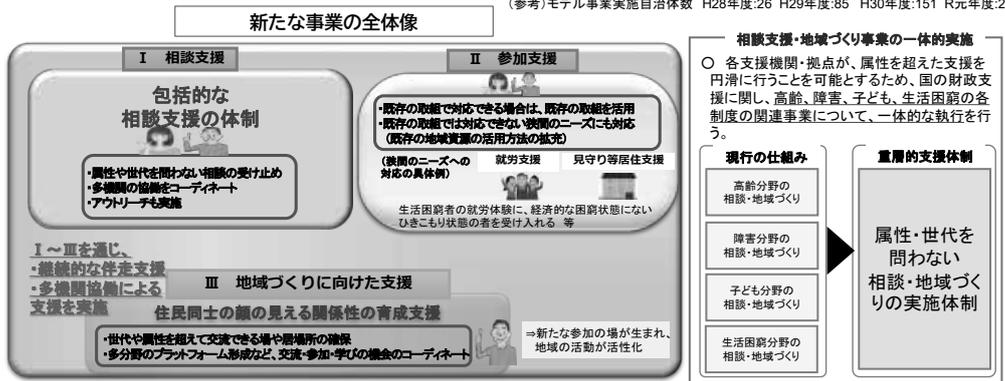
1. 地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する市町村の重層的な支援体制の構築の支援

- 地域住民が抱える課題が複雑化・複合化^(※)する中、従来の支援体制では課題がある。(※)一つの世帯に複数の課題が存在している状態(8050世帯や、介護と育児のダブルケアなど)、世帯全体が孤立している状態(こみ屋敷など)
- ▼ 属性別の支援体制では、複合課題や狭間のニーズへの対応が困難。
- ▼ 属性を超えた相談窓口の設置等の動きがあるが、各制度の国庫補助金等の目的外流用を避けるための経費按分に係る事務負担が大きい。
- このため、属性を問わない包括的な支援体制の構築を、市町村が、創意工夫をもって円滑に実施できる仕組みとすることが必要。

社会福祉法に基づく新たな事業(「重層的支援体制整備事業」)の創設

- 市町村において、既存の相談支援等の取組を活かしつつ、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を構築するため、**I相談支援、II参加支援、III地域づくりに向けた支援を一体的に実施する事業を創設する。**
- 新たな事業は実施を希望する市町村の手あげに基づく**任意事業**。ただし、事業実施の際には、I～IIIの支援は必須
- 新たな事業を実施する市町村に対して、相談・地域づくり関連事業に係る補助等について一体的に執行できるよう、**交付金を交付する。**

(参考)モデル事業実施自治体数 H28年度:26 H29年度:85 H30年度:151 R元年度:208



※ I～IIIの3つの支援を一体的に取り組むことで、相互作用が生じ支援の効果が高まる。
(ア)狭間のニーズにも対応し、相談者が適切な支援につながりやすくなることで、相談支援が効果的に機能する
(イ)地域づくりが進み、地域で人と人とのつながりができることで、課題を抱える住民に対する気づきが生まれ、相談支援へ早期につながる
(ウ)災害時の円滑な対応にもつながる

3. 最後に

- 地域共生社会づくりの中でのダイバーシティ就労支援
- 訓練、就労支援としての労働施策
+
生活を支えつつ、訓練や仕事につなげるための福祉施策
- * 就労、福祉的就労、社会参加(狭義)の全体を支援

I - ③. 講演概要**1 地域包括ケア、地域共生社会とダイバーシティ就労**

- 厚生労働省で福祉関係を中心に仕事をしてきた経験を踏まえて、個人的な考え方も含め、考え方を整理してみた。
- 最近、地域包括ケア、地域共生社会という言葉が聞かれるが、この概念は、最初、高齢者の介護の世界で使われた。介護保険の重要な理念は、自立支援。私は、自分の思うことを自分で意思決定して、サポートを受けながら自分らしく暮らすということが自立だと思っている。この考え方は、高齢者だけでなく、障害者、それから全ての人の暮らしに当てはまる普遍的なものと思う。
- 地域包括ケアシステムの概念図では、医療、介護、住まい、生活支援・介護予防に関する支援が包括的に確保される体制と説明されることが多いが、私は、これに、「社会の中で活躍する」という項目が加わった方が良いのではないかと考えている。認知症と診断され、仕事を辞めると、経済面に限らず、社会とのつながりが消えてしまう。私は、高齢者の地域包括ケアシステムでも、働くという軸をもう一つ立てたほうが良いと考えている。最近、高齢者のデイサービスに、車のディーラーの所に出かけて、洗車をして働くというメニューを導入する事例も出てきた。
- 厚生労働省の精神障害対応型の地域包括ケアシステムの概念図には、社会参加（就労）も組み込まれている。知的障害の方にも、身体障害の方にも適用される障害全体について、働くという軸が加わった地域包括ケアシステムという概念が整理されてきている。
- がんや難病などの病気の人についても、予防や治療に限らず、働くことに対する支援も大きな柱になってきている。
- 子どもとその養育者に対しても地域包括ケアシステムを考えることができる。子どもに対する育ちの支援では、保育所、幼稚園、学校の支援に加え、子育てをする親への支援、地域における子育て支援・地域の教育も重要だ。養育者が働き、地域で活躍することと子育ての両立も、昔からの行政課題になっている。子どもが良い育ちをし、学校を出て、円滑な就労に結びつけることもダイバーシティ就労支援の一環として位置づけられる。
- あらゆる地域包括ケアシステムの1つの柱として、働くことや地域で活躍することを位置づけて良いと考える。
- 高齢、障害、病気、子育てなどの分野ごとに対策がとられても、引きこもりや刑余者の支援など、はざまに残される問題がある。8050問題など世帯内で重複して発生している問題もある。これらの問題への対応のためには、横割り支援や分野を越えた横断的な支援が大切になってくる。全ての人に対する相談支援や相談体制の横割りが大事だ。
- 色々なサポートを受けながら、働き、地域で暮らす中で、横同士で見れば、お互いにそれぞれの活躍、働くことを支えている。地域共生社会の基本コンセプトは、支える側と支えられる側が固定されるのではなく、相互に支え合いながら生きることはないか。このためには、分野横断的なサービスが必要であり、医療福祉という公的サービスはもとより、

就労に向けた様々な支援や地域づくりが大切になってくる。

- 地域包括ケアシステムに働くという軸を組み込むに際しては、企業の協力も重要だが、最近では、企業の論理も変わってきた。以前の、株主資本主義から、株主も大切だが、従業員も、顧客も、取引先も地域も関係する人はみんな大事だという考え方に変わってきており、ダイバーシティ就労という視点では非常に良い関係になってきた。

2 ダイバーシティ就労支援の枠組みを考える

- ダイバーシティ就労支援のための横割り支援は、障害者の就労支援の考え方をベースに、これを広げていくことが基本ではないか。
- 一定期間無料で訓練を受け、就業につなげ、訓練期間中に一定の給付金を受給するという求職者支援制度の活用について、財源確保の問題も含めて、検討してはどうか。
- 求職者支援制度をベースに、障害者の就労支援との関係を整理すると、まず相談から入り、訓練につなぐ。訓練を受けながら、必要に応じ生活費の支援を受け、事業者とマッチングして、定着支援につなげる。定着支援については、障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センターのジョブコーチが関わる。この障害者就業・生活支援センターやジョブコーチの役割を拡張又は類似の制度を創って、ダイバーシティ就労につなげてはどうか。
- 農福連携など、産業振興の観点からの施策の検討も必要。
- ハローワークについて、リモートや訪問型など、より一層支援が届く仕組みを、福祉側との連携も含め検討する必要がある。
- 福祉施策と就労支援の連携という観点では、社会福祉法が改正され、4月から、相談体制、参加支援、地域づくりの3つの支援を一体的に実施する重層的支援体制整備事業が始まる。参加支援には就労支援も含まれており、この事業が各市町村で推進され、ダイバーシティ就労につながれば良いと思っている。

3 最後に

- 私は、ダイバーシティ就労支援は、地域共生社会づくりという大きな概念の中で位置付けていくべきと考える。地域包括ケアシステムという分野ごとの対応で培ってきたノウハウをうまく使っていけたらいい。
- 訓練、就労支援としての「労働施策」と生活を支えつつ、訓練や仕事につなげるための「福祉施策」の連携が重要。一気に就労に行けない人たちのための訓練や生活支援にも十分に気を配っていくことが大切である。
- 大きな意味でのダイバーシティ就労という概念には、就労だけを目指すのではなく、世の中で自分の役割を見つけ、社会参加するという面も含めて良いのではないかとと思っている。福祉的な就労や社会参加活動にも大きな意義があるということを前提に、就労という位置付けをすることが大切と思っている。

【蒲原基道氏との質疑応答】

——横断的なダイバーシティ就労支援の取組を進めるためには、現在、それぞれのテーマごとに分かれている行政の所管の問題を解決しなければならないと思うが、厚生労働事務次官を経験された蒲原氏としてお考えはあるか。

- 地域共生社会づくりが福祉部局で推進されているので、ここに横断的な働く支援という横串を労働部局で差し込んでいくという観点があるように思う。部局に分かれていても連携するという視点が重要だ。また、役所の中には、審議官や企画官と呼ばれる省全体を横割りで見られる人たちがいるので、この人たちに横のつながりをしっかりとってもらいたいと思う。
- 地域包括支援センターは、今は高齢者のための仕組みになっているが、地域共生社会づくりの中で、横割りの相談支援体制の核となって対象を広げていって欲しいと思う。

——ダイバーシティな就労支援となると、企業サイドの取組みも非常に重要になってくると思うが、お考えを紹介いただけないか。

- 今、ESG 投資と言う形で、E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）に関わる社会的課題に積極的に取り組む企業を金融、株主が評価するスキームがあり、結果的に消費者や市民からも支持されている。障害者の雇用率制度は企業に義務を課す形になっているが、これとは別に、ダイバーシティ就労に積極的に取り組む企業の姿勢が、世の中に見える化され、このことにより企業のダイバーシティ就労支援が一層進む仕組み創りも検討に値するのではないかと思う。

II. 説明「WORK! DIVERSITY 基本構想とダイバーシティ就労推進フォーラム構想」

WORK! DIVERSITY の基本構想とダイバーシティ就労推進フォーラム構想について、公益財団法人日本財団公益事業部シニアオフィサー竹村利通から報告しました。

II-①. 講師プロフィール



竹村利通

(公益財団法人日本財団公益事業部シニアオフィサー)

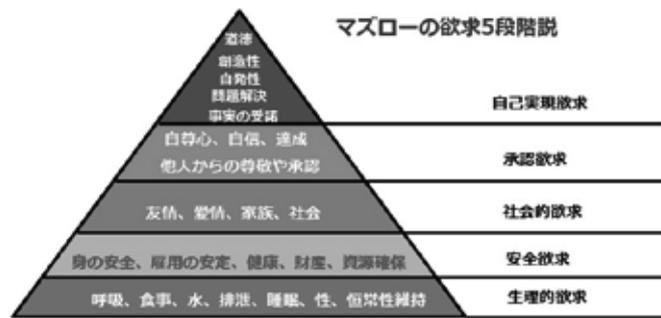
1964年、高知県高知市生まれ。高知市の総合病院で医療ソーシャルワーカーとして勤務後、特定非営利活動法人ワークスみらい高知の代表を経て、現在は、日本財団国内事業開発チームシニアオフィサーとして「はたらく NIPPON ! 計画」の指揮を執る。

II - ②. パワーポイント説明資料

就労の前にすべき支援がある

住居は生活の基盤、健康・発達・福祉の基礎

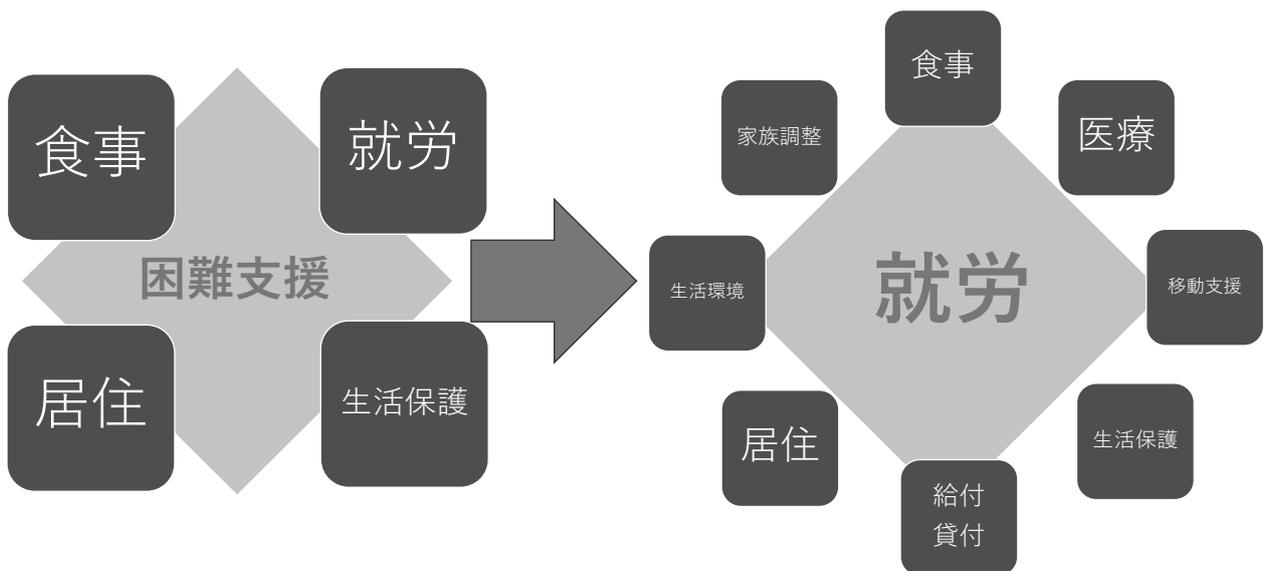
働くことを支援の中心にすべき



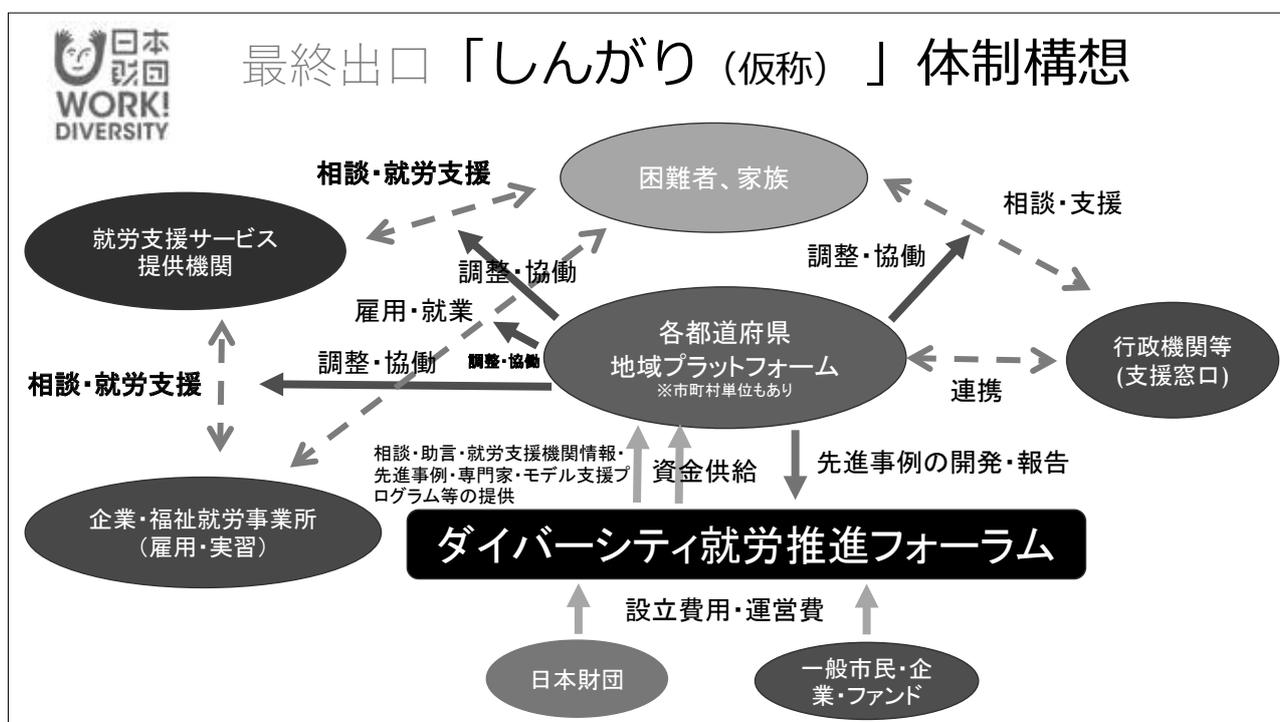
初版発行：1997年10月
著者：早川和男

図5 住居は福祉の基礎 (早川和男作成)

WORK! DIVERSITYネットワークにおける支援概念



構想や政策は重層的になってはいるが、
 実際の体制が重層化されてはおらず、
 画餅度を増してはいないか？



就労を中心に置く支援概念～体制の構築について、
懸念も含めた議論をお聞かせください。

Ⅲ. 説明「WORK! DIVERSITY プロジェクトの活動報告」

WORK! DIVERSITY プロジェクトの活動について、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）から報告しました。

Ⅲ-①. 講師プロフィール



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）

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。

Ⅲ－②．講師説明資料

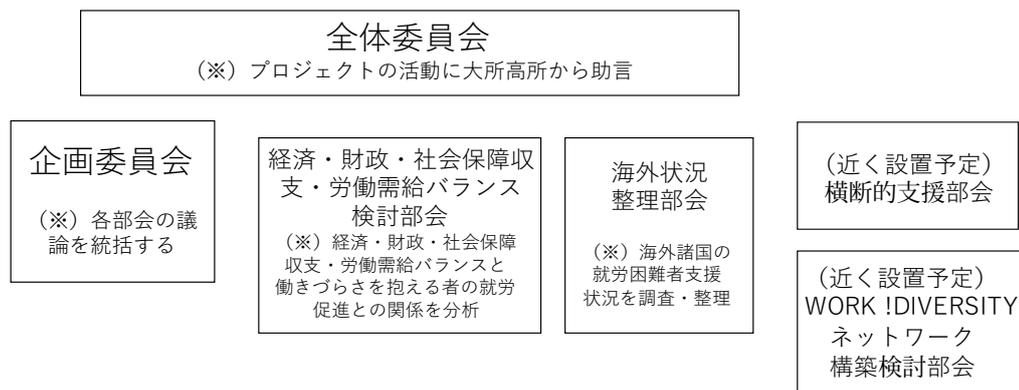
WORK ! DIVERSITY プロジェクト活動報告

(一社) ダイバーシティ就労支援機構 代表理事 岩田克彦
2021年3月5日 第2回日本財団WORK ! DIVERSITY カンファレンス

1. 「日本財団WORK ! DIVERSITY プロジェクト」の検討体制と発足2年間の取り組み

日本財団WORK ! DIVERSITY プロジェクトは、2018年11月にスタートした。

プロジェクトの委員会・部会構成



(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。

委員名簿 (2020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、慶應義塾学事顧問)

○委員

- ・磯彰格 (全国社会福祉法人経営者協議会会長)
- ・岡崎淳一 (元厚生労働省厚生労働審議官)
- ・蒲原基道 (日本社会事業大学専門職大学院客員教授、前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

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。

委員名簿（2020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）
- ・西岡正次（A' ワーク創造館副館長）
- ・丸物正直（全国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）

- 発足から2年間での議論では、コロナ禍により先行きが不透明なこともあり、全体委員会、企画委員会では、まずは、現状の施策を使いこなすことが必要であるとし、障害福祉関連施策、生活困窮関連施策、雇用・訓練施策をまたがる、「総合的働きづらさ対策事業」の創設をめざし、当面、「障害者総合支援法（就労継続支援 A 型事業所、就労移行支援事業所、障害者就労・生活支援センターなど）、生活困窮者自立支援法（就労準備支援事業など）、多様な雇用・訓練施策（若者サポートステーション、訓練事業など）をできるだけ使いこなすとともに、現行制度の問題点・隘路を提起するようなモデル事業の構築をめざすこととした。

図表1 対象類型別効果的労務支援策の組合せ案

就労支援策 対象者	相談・カ ウンセリ ング	生活 支援	自立・ 社会生活 訓練	職業 能力 開発	医療ケ アとの 連携	中間就 労・福祉 就労	マッチ ングす る仕事 の提供	社会偏 見をく す	企業 への 支援
障害者	○	○	○	○	○	◎	○	◎	◎
若者	◎	○	◎	◎		◎	◎		○
引きこもり	◎	◎	◎	◎		◎	○	◎	○
就職氷河期 世代	◎	○	○	◎		◎	◎		○
ホームレス	○	◎	○	○		○	○		○
難病患者	○	○		○	◎	○	○	○	◎
糖尿病患者	○				◎				○
がん患者	○				◎				○
HIV患者	○				◎			○	○
薬物依存症、 薬物経験者	○	○	○		◎				○
アルコール 依存症	○	○	○		◎				○
LGBT	◎							◎	○
刑余者	○	◎	◎	○	○	○	○	◎	◎
生活保護 受給者	○	○	◎	○	○	○	◎	○	○
低所得者	○	○		◎		◎	◎		

(注) 「企業支援」は、助成金、情報、ジョブコーチ、キャリアアップ支援等。

◎は特に有効、○は有効。

(出所) ダイバーシティ就労支援機構作成

(3) 「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会

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。

これまで、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てきたが、2021年度と22年度で、ポストコロナ時代を見込んだ本格推計を行うことを予定している。

委員名簿（2020年度）

○部会長： 小峰隆夫（大正大学教授）

○部会委員

- ・酒光一章（元厚生労働省政策統括官）
- ・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（元厚生労働省政策統括官）
- ・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

海外状況整理部会は、欧米主要国の、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。2019年度における文献調査、2020年度における COVID-19（新型コロナウイルス）関連での海外諸国の対応状況報告を踏まえた分析を踏まえ、2021年度には、日本との比較分析等を行う予定である。

委員名簿（2020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）
- ・永野仁美（上智大学法学部教授）
- ・浜島恭子（明治学院大学社会学部非常勤講師）
- ・米澤旦（明治学院大学社会学部准教授）

（５）各分野の専門家による有識者ヒアリングの実施

一口に「働きづらさを抱えた人々」といっても幅広い方々があり、①住まい等への訪問相談（アウトリーチ活動）が重要な引きこもり、ホームレス、ミッシングワーカー（親の介護等で働けない期間が長引き、働くことを諦め、求職活動さえもできなくなる者）、②保健医療関係機関との連携が重要な精神障害を抱える人々や難病患者、③差別是正問題を抱える LGBT（Lesbian：レズビアン、女性同性愛者、Gay：ゲイ、男性同性愛者、Bisexual：バイセクシュアル、両性愛者、Transgender：トランスジェンダー、性別越境者、の頭文字をとった単語）、刑余者等、と多様である。2019～2020年度では、引きこもり、難病患者、刑務所出所者、LGBTの各類型の専門家の方々からヒアリングを実施した。

こうしたヒアリングをもとに、それぞれの分野での就労支援に向けた困難性の背景や課題を踏まえつつ、分野横断的な支援策の検討を行う態様別検討総合部会を2021年春から開催し、2021年度は概況的整理を行う予定である。

(6) WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催

各年度の事業成果を公表し、ダイバーシティ就労の考え方を広めることを目的としたカンファレンスを随時開催することとし、第1回は2019年5月に、第2回はオンライン形式で2021年3月に開催した。

(7) ホームページでの情報提供

ダイバーシティ事業の啓発が重要であり、上記カンファレンスと並び、ホームページでの情報提供が重要である。日本財団における本事業のHP、「WORK! DIVERSITY」ウェブサイト (<https://work-diversity.com>) は、プロジェクト内容が一目でわかるサイト作りを、プロジェクトの事務局をしている一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構のHP

(<https://jodes.or.jp/>) は、細かな情報提供を、と役割分担をしている。後者は、①研究プロジェクトの委員会や部会の配布資料・議事録の速やかな提供と、②ダイバーシティ就労関連資料として、関連団体情報、政策・制度情報、調査研究情報のきめ細かな提供を目指している。

2. ポストコロナ時代の WORK! DIVERSITY プロジェクト

コロナ禍で、失業者・無業者・孤立者が増加し、所得・就業格差の拡大等多くの課題が露呈した一方で、オンライン化による在宅ワークの拡大、多かれ少なかれ誰にでも苦難・不都合を感じさせる状況下での助け合いの精神の広がりなども見られる。従来変われなかった日本社会が、雇用・就労面も含めダイバーシティ&インクルージョン社会へ大きく変貌していくことが期待できる。本プロジェクトもそうした方向転換へのテコとなるよう、新たな展開が求められている。

WORK! DIVERSITY プロジェクトは、コロナからの回復期に照準を合わせ、今後セーフティネットの根幹として、①障害福祉関連施策、生活困窮関連施策、雇用・訓練施策をまたがる政策パッケージを提示するとともに、②都道府県等地域レベルでのダイバーシティ就労プラットフォーム、全国レベルで地域プラットフォームを支援するダイバーシティ推進フォーラム（総称して「ダイバーシティネットワーク」（仮称））の構築を図る、との2本柱で進んでいくことになった（後者については、竹村利通日本財団シニアオフィサーの説明および午後のパネルディスカッションの議論をご参照いただきたい）。

IV. 講演「ダイバーシティ就労で持続可能性を高める」

IV-①. 講師プロフィール



清家篤

(WORK! DIVERSITYプロジェクト全体委員会委員長、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、慶應義塾学事顧問)

専門は労働経済学。2009年5月から2017年5月に慶應義塾塾長。

IV-②. 講演要旨

2021年3月5日（金）13時～13時40分、オンライン

「ダイバーシティ就労で持続可能性を高める」

清家篤（WORK! DIVERSITY プロジェクト全体委員会委員長、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、慶應義塾学事顧問）

〔Ⅰ〕再生は人的資本による

- （1）ジャック・ハーシュライファアの洞察
- （2）危機への対応と中長期の改革
- （3）支え手を増やすことの重要性

〔Ⅱ〕2040年に向けての構造変化

- （1）労働力人口の減少と社会保障給付の増加
- （2）社会を支えたいという人の意思を生かす

〔Ⅲ〕支え手を増やすための前提条件

- （1）健康の確保・増進
- （2）子育て支援や介護充実
- （3）能力開発機会拡充

〔Ⅳ〕支え手になることの持つ複数の意味

- （1）独立自尊の個人
- （2）支えられる側の人の気持を理解できる支え手

〔Ⅴ〕互いに「支え合う」

- （1）2040年の地域社会サービスのあり方
- （2）全員複役社会の実現

〔Ⅵ〕社会保障・福祉と経済成長は補完関係

- （1）成長の前提としての社会保障・社会福祉
- （2）社会保障・社会福祉充実は将来への最大投資
- （3）小倉昌男の見識

IV-③. 講演説明資料

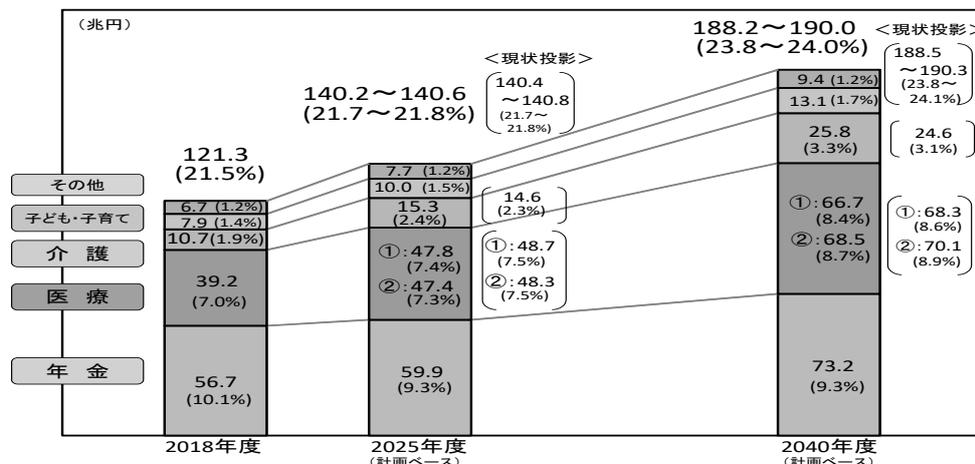
〔図表1〕 労働力人口の見通し

年	2017年実績値	2025年予測値	2040年予測値
労働力参加の適切に進まないケース			
労働力人口	6720万人	6341万人	5460万人
女性30歳～34歳の労働力率	75.2%	76.1%	76.1%
女性35歳～39歳の労働力率	73.4%	74.5%	74.7%
男性60歳～64歳の労働力率	81.7%	81.7%	81.7%
男性65歳～69歳の労働力率	56.5%	56.5%	56.5%
労働力参加の適切に進むケース			
労働力人口	6720万人	6673万人	6195万人
女性30歳～34歳の労働力率	75.2%	81.5%	86.3%
女性35歳～39歳の労働力率	73.4%	83.5%	92.0%
男性60歳～64歳の労働力率	81.7%	85.0%	89.4%
男性65歳～69歳の労働力率	56.5%	62.7%	71.6%

(資料出所) 厚生労働省雇用政策研究会推計

〔図表2〕 社会保障給付費の将来見通し

()内対GDP比、(単位)兆円



(資料出所) 厚生労働省

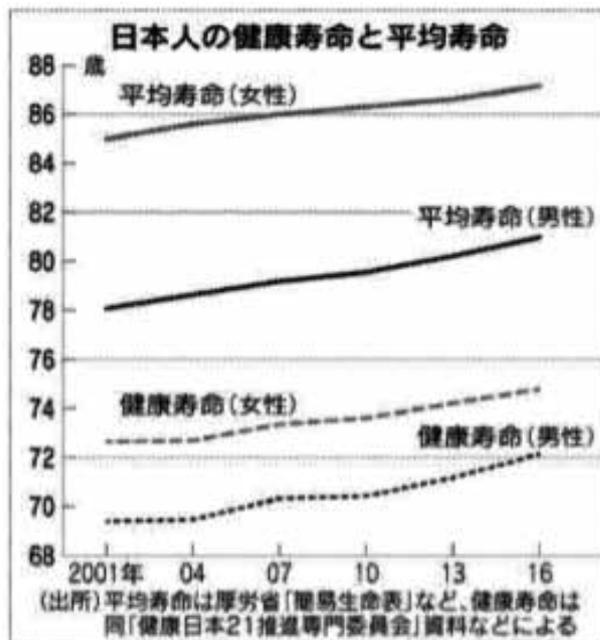
〔図表 3〕高齢者の就業に関する計測結果(2000年、男性 60歳～69歳)

説明変数	就業確率関数		市場賃金関数
	プロビット係数	偏微係数	回帰係数
年齢	-0.067	-0.027**	-0.029**
あまり元気でない・病気・病気がち	-0.814	-0.316**	-0.152
高校・短大卒業または同程度	-0.053	-0.021	0.184**
大学卒業または同程度	0.021	0.008	0.620**
厚生年金の受給資格	-0.327	-0.127**	
厚生年金以外の非勤労収入(万円)	-0.011	-0.004**	
定年退職経験	-0.462	-0.180**	-0.352**
東京居住ダミー	-0.025	-0.010	0.101*
定数項	5.305	**	8.897**
ラムダ変数			0.323*
Wald test (X2)			926.0**
サンプルサイズ	4029		2212

**1%有意水準で有意、*5%有意水準で有意

(資料出所) 清家篤・山田篤裕(2004)『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社

〔図表 4〕平均寿命と健康寿命



(資料出所) 厚生労働省「簡易生命表」、同「健康日本21推進専門委員会資料」などから作成

IV-④. 講演概要

皆さんこんにちは。清家です。今日は『ダイバーシティ就労で持続可能性を高める』という
ことで、少しお話をさせていただきます。

I. 再生は人的資本による

日本は今戦後最大級の危機に直面していると言ってもよろしいかと思います。そしてこの危機を克服する主役は人材です。私は長年労働問題を研究してまいりましたので、そのように信じているわけですが、実はこのことで思い出すのは、ジャック・ハーシュライファーというアメリカの経済学者が、第二次世界大戦後の日本とドイツの復興について、分析した際の洞察です。それは、日本もドイツもアメリカの戦略爆撃を受けて、建物や工場など、いわゆる物的資本は壊滅的に破壊されたわけです。しかし、人材、すなわち人的資本はかなり残っていたので、その人的資本によって予想したよりもずっと早く戦後の復興は実現したということです。建物や工場と違って、人的資本というのは、例えばそれまで兵隊だった人が復員してきて生産活動に従事するとか、あるいは違う仕事をしていた人が別の仕事をするというようなことで、比較的転用も可能でしたし、それから何よりも人的資本が物的資本と違うのは、工場だとか建物というのは、一旦つくられると、その性能は変わらないわけですが、人的資本は教育だとか訓練、これを人的資本投資というわけですが、これによって能力を高めることも可能な資本だということです。後にそのことでノーベル経済学賞を取ったゲーリー・ベッカーというアメリカの研究者は、人的資本理論というものを確立したわけですが、人的資本というのはそういう面で、大きな富を生み出す、あるいは今回のような危機からの克服を実現するための最も大切な資本ということになると思います。

問題は、この人的資本というのは、今言いましたように、教育とか訓練とかいったように、長い時間をかけてその能力、すなわち資本の価値は蓄積されてきますので、一旦失われてしまふとなかなか取り返すことが難しいということです。その面では、今緊急事態宣言が1都3県に出ていますけれども、とても厳しい状況の中で、人的資本の安全だとか、生命、健康を確保するということは何よりも大切になっているわけです。そのために在宅勤務ですとか、あるいは時差出勤ですとか、そういうことをいま求められているわけです。もちろん、この在宅勤務、時差出勤などをするの難しい、いわゆるエッセンシャルワーカーといわれる人たちもいるわけです。しかし実はこの在宅勤務や時差出勤をするということは、それをできる人たちはそれを実行するということによって、この在宅勤務や時差出勤ができないエッセンシャルワーカーの人たちの、例えば通勤時の密を避ける、あるいは街の中の密を低下させるという意味で、そういったどうしても仕事に出てこなければいけない人たちの生命や健康を守るためにも大切になってくるわけです。

こうした現在行われている在宅勤務であるとか、あるいは時差出勤といったようなことは、当面の危機克服のためだけではなくて、実は中長期的な働き方改革という面でもとても大切にもなります。在宅勤務促進、時差出勤促進といったことは、実はずっと以前から働き方改革の

中でこれを実現していかなければいけない課題になっていたわけです。今回、幸か不幸か、思わぬ事態のもとで、それはかなり進んだということでもあると思います。特にこれから中長期的な日本社会のことを考えてみますと、少子高齢化はものすごい勢いで進みます。その中で、人口が少なくなっても、働いてくれる人の数、いわゆる労働力人口を確保しなければ、日本の社会が成り立たないわけですから、そういう面で、人口が少なくなっていく中で働く人の数を維持する、就労を促進するということが極めて大切になってきます。そこでもうすでに今働いている人の他に、働く能力を持っていて、また条件さえ合えば働く意思もあるのに、その能力を十分に活用していない人たちの人的資本をどう活用していかなければなりません。それはどういう人々かということ、例えば女性であり、あるいは高齢者であり、あるいは障害を持っている方々ということになると思います。つまり、まだその能力を十分に活用していない、あるいは働く条件と折り合わないためにその意思が十分に実現されていない、女性、高齢者、あるいは障害を持った人たちに、もっと就労してもらおう。そして、そのことによって社会の支え手を増やしていくということが、社会全体にとって、必要になってくる。そのためには、女性、高齢者、あるいは障害を持った人たちが働きやすいような働き方改革を進めていかなければならないわけです。その意味で、当面の対策として、今おこなわれている在宅勤務ですとか、あるいは時差出勤ですとか、あるいは様々な柔軟な働き方というのは、そうした人たちにもっと働いてもらうための、中長期的な課題を解決するためにも大切な方策になってくるわけです。

Ⅱ. 2040年に向けての構造変化

皆さんよくご承知のとおり、今日本は世界に類を見ない高齢化を経験しつつあります。それは本当にものすごい高齢化です。65歳以上の高齢人口比率は、すでに日本では29パーセント近くなっていて、世界で最も高くなっています。最終的には2060年くらいには40パーセント近くまで上昇する。高齢者の絶対数では、おそらく今から20年後の2040年ちょっと超えたあたりに4,000万人弱くらいでピークになるだろうと予測されています。この少子高齢化というのは、高齢人口の増加する一方で、出生率の低下によって若い人の人口がどんどん減っていくということですので、このまま何もしないと、労働力人口、働き手となる人たちが減っていつてしまうことになるわけです。皆さんにお配りしていただいているレジュメの、図表1というものを見ていただきたいのですが、この図表1では、労働力人口の見通しを、厚生労働省の雇用政策研究会の資料から引用しております。このまま何もしないと、2017年に6,700万人くらいいた日本の労働力人口は、2040年には5,500万人を下回るころまで減ってしまうと予測されています。

そうすると、働く人が減るわけですから、もちろん労働時間はもうこれ以上伸ばせないで、まず一人あたりの生産性がうんと伸びなければ、生産が減ってしまいます。いわゆるマクロ経済のサプライサイド、供給面で成長の制約になるわけです。それから、一人あたりの賃金がうんと上昇しない限り、労働者の数が減るということは、雇用者所得が減りますから、そのことは所得の減少による消費の減退をもたらします。つまり、マクロ経済のデマンドサイド、需要面でも成長の制約になるわけです。

そして、この働いている人たちが払う社会保険料や税金も減少します。社会保険料は、働い

ている人たちとその人たちを雇っている雇い主も折半して負担しているわけです。労働者の数が減るということは、社会保障制度の持続可能性も低下させてしまうことになる。一方で社会保障制度では、高齢化に伴って給付はものすごく伸びていくわけです。同じくお配りした図表2を見ていただくとわかりますように、社会保障給付は直近のところから2040年にかけてずっと伸びていきます。特に介護などは、現在GDP比で給付総額が1.9パーセントくらいですが、これが2040年にはGDP比3.3パーセントくらいと、今の1.7倍くらいに増加していくと予測されています。また労働力が減ることによって、保険料収入や税収が減るだけでなく、例えば介護など給付の増えるものは特にそうですけれども、その制度にとって不可欠な労働力、例えば介護サービスを提供する介護者といったような、介護人材も枯渇していつてしまうという意味で、ダブルパンチで持続可能性を低下させてしまうわけです。そういうことを考えますと、やはり未活用の人材をどういうふうに活用していくかということは、これから、本当に大切になってくる。おそらくこれからの社会保障の大きな課題というのは、もちろんこれまでのように財源の問題もありますけれども、介護の問題を考えると、むしろ人材をどうきちんと確保していくかということがより重要な問題になる。仮に、財政的に社会保障制度が持続可能になったとしても、介護などはそれを担ってくれる人材がいなければサービスが提供できなくなるわけです。

そこで、女性、高齢者、あるいは障害を持った人たちの就労をどう促進していくかということになるわけですが、女性や高齢者については、実はかなり統計数値や予測も出ております。先ほど見ていただいた、図表1の下半分を見ていただくとわかるのですが、女性の例えば30代の方々の労働力率、今75パーセントくらいですが、これを9割近くまで2040年に引き上げられれば、あるいは高齢者の場合、例えば男性の60代前半の労働力率は今8割くらいですけれども、やはりこれを9割くらいまで引き上げられれば、あるいは60代の後半でも、男性の労働力率は50%台半ばですけれども、これを7割くらいまで引き上げられれば、2040年でも労働力人口を6,200万人くらいの規模で維持できるということです。一人あたりの生産性を順調に着実に高めていくことによってこのくらいの労働力人口を確保できれば、なんとか生産も維持できる、需要も維持できる、あるいは社会保障制度も維持できるのではないかと考えているわけです。

そして、その中でまだ就労についての統計ですとか、あるいは将来予測などのそれほど蓄積をされていないので、予測は難しいわけですが、障害を持った人たち、心身の障害を持った人たちの能力をもっと労働力として活用する、いわばもっと多くの障害者に社会を支える側に回ってもらえれば、本人の意思を生かすという意味でも、また、社会全体にとってもとても良いことになってくるわけです。実はこの障害者の働きにくいという現状は、もちろんその方々が持っている心身の障害も理由であるかもしれませんが、同時に働き方の問題でもあると思います。仮に心身の障害はあっても、例えば労働時間をもっと柔軟するとか、あるいはもっと在宅で働けるようにするとか、あるいは仕事の進め方、仕事の密度だとか、そういうようなものを工夫することで、もっと働ける可能性は高まります。逆に言うと、労働時間ですとか、働く場所ですとか、あるいは仕事の仕方などがむしろ制約となって、障害を持った方々の就労を阻害しているということは少なくないのではないかと、思っています。つまり、短時間であれば、

障害を持った方であっても、もっともっとその能力を発揮することはできる、あるいは在宅であれば、障害を持った方でも、もっともっとその能力を発揮することはできる、もっと柔軟な働き方なら働ける。これは試行的ですけれども、障害を持っている方で、外に出かけられないけれども、ご自宅からロボットなどを操作して接客サービスをするということなども技術的にもできるようになった。そういう技術革新の成果なども活用しながら、障害を持った人たちがもっと労働力に参加し、社会を支える側に回ってもらおうということもきわめて大切になってくるのではないかなと思います。

Ⅲ. 支え手を増やすための前提条件

支え手を増やす、すなわち、高齢者ですとか、女性ですとか、あるいは障害を持った方の就労を促進するために、今申しましたように、労働時間の問題や働く場所の問題を克服し、あるいはその具体的な働き方などを工夫するといった働き方改革はきわめて大切です。同時に就労の大前提は、まずなんといっても健康状態です。健康でなければ誰も働きませんし、とくに高齢者、女性、障害を持った方についてこれは重要です。高齢者についての分析結果では、皆さまにお配りした図表 3、これは 60 代の男性の働く場合に、就労を阻害しているものはなにかということについての、計量経済学的な分析です。詳しくお話ししますと長くなりますので、結果から言えることだけ申しますと、健康状態に問題があると、働き続ける確率が 30 パーセントポイント以上低下してしまうということです。逆に言うと、健康の問題が解決すれば、60 代の男性の場合、他の条件一定のもとで、30 パーセントポイントくらい働く確率は高まるということで、そういう面では、健康状態をより良くしていくということは、例えば高齢者の就労を促進するという場合にはとても大切です。

図表 4 はいわゆる健康寿命についてのトレンドを示したものです。2000 年代の初めから直近のところまで見ていますけれども、男性の場合ですと、平均寿命は 78 歳くらいから 81 歳くらいまで延びているときに、この健康寿命も 69 歳くらいから 72 歳くらいまでが延びています。女性の場合も、平均寿命は 83 歳から 87 歳くらいまで延びている中で、健康寿命も 72 歳から 75 歳くらいまで延びています。ここで言う健康寿命というのは、健康上の問題で日頃の生活に差し支えがない寿命ということです。これをさらにもう少し延ばしていく。実は健康寿命を延ばすことは、高齢者の就労を促進するためだけでなく、女性の就労を促進するためにも大切です。これは女性だけではないですけども、特に中年以降の女性などが仕事を辞めなければいけない最大の理由の一つは、親であるとか、あるいは場合によると配偶者人たちの介護のために仕事を辞めなければいけないということです。よく介護離職というわけですけども、このために油の乗り切った本当に貴重になってくる労働力が失ってしまう、企業にとっても社会としてもとても大きな損失です。そういう面では、この健康寿命を延ばすということは、高齢者の就労を促進したり、あるいは女性の就労を促進したりするためにもとても大切です。その意味では、健康に対する投資、健康寿命を延ばすために、検診の充実や生活習慣病の予防など、健康に対する投資を若い頃からおこなっていく。そういう政策を進めるということとはとても大切な投資ということになります。

それから、もう一つの前提条件は、子育てによって女性の就労が阻害されないようにするこ

とです。そういう面では、健康を増進するための政策と同時に、子育てや介護を支援するための政策というのも大切になってきます。子育てと女性の就労が矛盾しないように、子育てをしながらしっかりとその能力を発揮し続けることができるようにするためには、子育て支援は不可欠です。また、先に申しましたように健康寿命を延ばしていくことは大切ですが、やはりそうは言っても、高齢になって介護を必要とする人たちはこれから増えてくることも間違いありません。親の介護のためにベテランの労働者が離職しなくて済むようにするためにも、プロフェッショナルな人たちに高齢者の介護をしてもらえるようにする。介護のために仕事を辞めなくてもいいような状況をつくっていくことはきわめて大切になってくるわけです。そういう面では、このように健康を向上させるための政策を進める、あるいは保育を充実させるための政策を進める、あるいは介護を充実させるための政策を進めるということは、女性や高齢者、あるいは障害を持った人たちの就労を促進するための前提条件を整えるという意味でも大切になってくるわけです。

それから、もう一つ大切な施策として、教育訓練機会を充実するというのもあると思います。例えば女性の場合ですと、もちろんずっと働き続けることができることは理想的ですが、子育てのためなどに、一旦仕事を離れて、また働きはじめるというライフスタイルも当然あり得るわけです。そのときに、この仕事のブランクの間の、新しい技術の進歩だとか、仕事のあり方の変化などにキャッチアップするための教育訓練機会を充実するということはとても大切です。それから障害を持ったような方にとっては、新しい技術を使って、例えば在宅で働ける可能性も高まるかもしれないというようなお話を先ほどしましたけども、そういう方々の中では、実はこれまで仕事をした経験がないけれどもこれから働いてみようかということも多くなってくると思いますので、そういう就業未経験の障害を持った方々に、仕事に参加してもらうためにも、やはり最初の教育訓練というものは大切になってくると思います。遠隔で仕事をするとか、あるいは心身に障害がある人たちが、機械の力を使って仕事をするようになるということは、これは技術革新に大いに期待されることですが、そのためにも、そういう技術を使いこなすための能力、そして技術を利用して発揮するための本来の仕事能力を身につけるといことはますます大切になってきます。

IV. 支え手になることの持つ複数の意味

私は障害を持った方がもっともっと能力を発揮して、いわば社会の支え手になるということの意味は、本当に大きいと思っています。もちろん一番大きな意味は、自らを支えること。仕事をすることによって、自らの生活を支えるということは、これはやはり個人の自立という意味でとても大切なわけです。個人の独立することの意味、福沢諭吉は独立自尊ということを明治の時代に盛んに強調したわけですが、その独立自尊の基本は経済的な独立、すなわち自分自身でお金を稼いで自分の生活を成り立たせることでした。個人が独立してものを考えたり、あるいはものを言ったり、いわば尊厳のある生活をするためには大切だと強調しています。その意味で、障害を持った人たちにとって、新しい技術の力を借りたり、あるいは、働き方改革を進めることによって、働くことを難しくしていた条件、ハードルが無くなったり緩和されたりすることは素晴らしいことです。自ら働き、そして自らの生活を支えると同時に社会の支

え手となるということは、まず障害を持った方々の独立自尊を高めるという意味で大切だと思います。と同時に、その人たちの労働によって、先ほど言いましたように、マクロ経済のサプライサイドの成長も促される。あるいはその人たちの稼いだお金で、ものをもっと消費することによって、マクロ経済のディマンドサイド、需要面での成長も促される。そして、何よりもその人たちの支払う社会保険料や税金によって、社会保障制度を含む我々の社会システムの持続可能性も高まる。つまり、障害を持った方にもっと働き手になっていただくということは、その人たち個人にとってももちろんとても大切なことであるし、その人たちを雇う企業にとって助かることであると同時に、何よりも社会全体にとってもありがたいことだということだと思います。

もう一つ、特にこの障害を持った方たちが、他の方々にサービスを提供するという仕事をすると、これまで他の人に支えられる経験をした方が、同時に他の人を支える仕事に従事するということの持っている意味は大きいと思います。つまり、我々誰でもそうなのですけども、社会を支える、あるいは他の人を支えていると同時に、私もそうですけども、皆もいろいろな形で他の人に支えられ、あるいは社会に支えられています。いわば、この社会というのは相互依存によって成り立っているわけで、特に福祉、介護の仕事だとか、あるいは教育の仕事、あるいはソーシャルワーカーといった仕事というのは、例えば介護を受けたことがある人が、技術の力を借りて介護サービスの一部を提供するようになることによって、いわば介護される側の気持ちをより理解して寄り添えるかもしれない。そういう面では、質の高い介護サービスを提供できる。たとえばよく勉強のあまり得意ではなかった子どもが学校の先生になるといい先生になるといいですけども、それは大学教員などでも本当であって、どういうところでよく分からなくなるのかで悩んだ人ほど、教え方はうまくなるものです。小さい頃からずっと秀才で、なんの苦労もなく大人になった人は、実はあまり先生には向いていないのかもしれないというような気がします。同じように、福祉サービスの提供者というのも、いろいろ大変なことを経験して、福祉サービスも受けて助けてもらったような人が、いつか福祉サービスを提供する側になると、受ける側の気持ちもよく分かり、そのサービスの質も高くなっていくというような面もあるのではないかと思います。

V. 互いに「支え合う」

互いに助け合うことの大切さを、実は総務省のある研究会で、報告書にまとめたのですが、それは2040年くらいになると、さっき言いましたように、少子高齢化によって、働き手が少なくなってくるから、地域で必要とされる様々なサービスを、全て市町村の職員、行政職員だけで提供していくということは難しくなってくる。ただでさえ労働力は少なくなってくるわけですから、そこで行政職員を増やしたら、今度は他の部門で働く人が減ってしまいます。その時には、行政職員の数も限られていかざるを得なくなってくる。つまり、これからおそらく少子高齢化の進展する中で、地域社会において、生活にかんするサービスニーズは増えてきますから、そういう面では、行政職員をもっと増やしていかないとやっていけなくなってくるかもしれません。しかし、2040年に行政が人材の困り込みをしてしまったら、他のところに必要な人材がいなくなってしまうので、やはり行政職員の数は限られたものとなると

考えなければなりません。その時に必要となるのは、やはり住民同士で必要なサービスの一部は互いに提供し合っていくことでしょう。つまり、先ほどから、社会の支え手を増やすという話をしているわけですが、この社会の支え手というのは、企業などで働いて社会を支えるということ、これはもちろん大変重要なわけですが、それだけではなく、ボランティア活動もあるでしょうし、様々な形で地域において住民同士支え合うというようなことも、これから必要になってくるだろうと思います。例えば一人暮らしの高齢者の見守りであるとか、育児の一部の手助けであるとか、あるいは教育などについても、社会教育のかなりの部分を、例えば引退した高齢者の人たちに担ってもらえることはできる。それから、防災などについても地域で互いにできることをやっていく。

もちろん本当に大変な介護を必要とする人などについては、プロの介護職員でなければできないし、教育などについても、やっぱりプロの教員が教育しなければいけない部分というのは大部分でしょう。あるいは防災などについてもそういう部分は少なくありません。しかしそうではない部分については、プロの行政職員と分業しながら、地域の住民が互いに支え合う形で、必要なニーズを提供し合っていくといったようなことも必要になってくるでしょう。つまり、2040年くらいの社会を考えると、その時点で一人一人の個人は、仕事をすると同時に、もちろん家庭においても様々な役割を果たし、それと同時に、地域においてもいろいろな役割をもっと果たしていかなければならなくなってくる。そういう意味では、全ての人が一人複数役といえますか、複数の役割を果たす。そういう社会になってくるのではないのでしょうか。そのためにも、個人の全ての時間を仕事のためだけに使ってしまうというようなことは、もう許されなくなってくるわけで、一人複数役社会を実現するための働き方改革というようなことも、これから大切になってくるのだろうと思います。

今申しましたように、これからの日本の社会は、少子高齢化の進んでいく中で、できるだけ支え手を増やしていかなければいけません。その支え手を増やす余地のあるのは、女性であり、高齢者であり、そして障害を持った人たちということになります。もちろんもう一つ、外国人に助けをもらうというのもあります。私も、これからの日本の高齢化を考えると、外国人の就労というのは大切になってくると思います。ただし、その場合、外国人の方々は単に一時、お助けとして来ていただいて、また帰っていただくというのではなくて、最終的には日本人になってもらうということではなければいけない。そういう取組みが必要になってくると思います。もう一つは、いま外国の方に助けをいただいているというのは、ともすると、比較的低賃金で、なかなか皆さんがやりたがらないような仕事をやってもらうというような傾向もあるわけです。しかしこれからは日本だけではなくて、例えばお隣の韓国とか中国などでも少子化は進み、人手不足になってきて、外国人の労働力を必要とするようになりますから、その中で本当に、日本にだけ外国の方々が、特に今のような労働条件で来てくれるとは到底考えられないわけです。その意味では、外国の方々にももっと日本に移住してもらいたいと思いますけれども、その人たちを頼りにすることを中心に、少子高齢化を乗り切るということは、現実的ではない。やはり、先ほどから申し上げているように、女性や高齢者、あるいは障害を持った方々にも、もっともつとこの日本の社会を支えてもらえるようにしていくということは不可欠だろうというふうに思います。

VI. 社会保障・福祉と経済成長は補完関係

その前提条件として、先ほど申しましたような、健康を増進する政策ですとか、子育てを支援する政策ですとか、あるいは介護を充実するというような、いわば就労を促進するための社会保障政策はますます大切になってくる。それは単に、そこで社会保障給付のためにお金を使うという社会にとって費用という面だけでなく、そのことによって就労も進むわけですから、そのことによって将来の日本の生産を増やし、消費を増やし、そして社会保障の持続可能性を高め、あるいは地域社会に必要なサービスも充足していくという意味では、とても大きな収益をもたらす投資でもあると思います。つまり、社会保障や福祉という、ついお金のかかる、出費だとか、費用、コストという認識を持つ方もいるわけですが、そうではなくて、社会保障や福祉というのは投資でもあると考えるべきなのです。特にそのことによって、社会の支え手も増えていくという観点は大切だと思います。

この社会の働き手の増加というのは、単に人数の増加というだけではなくて、働き手の、あるいは社会を支える支え手の多様性も高まるということです。従来のように若者から中年の男性だけではなくて、高齢者も、女性も、そして障害を持った方たちも、あるいは場合によると外国から移住してこられた方も、多様な人たちによってこの日本の社会を支えていく。そのことによって、この日本の社会の持続可能性も高まっていくということなのだろうと思います。そして、先ほどちょっと申しましたように、この多様性の進むことによって、たとえば福祉サービスを受ける側の気持をよくわかっている人たちが、福祉サービスを一方でまた提供したりすることもできるという意味で、福祉サービスの質も高まっていくのではないのでしょうか。障害を持った方々がサービスを提供することによって、むしろそういう点で付加価値も高まっていくとも期待できるわけです。その高まった付加価値から、高い賃金を得るといって、そういう連鎖も出てくれば素晴らしいなと思います。私は経済学者ですから、ついそういうふうを考えるわけですが、生活を豊かにする、あるいはより高い報酬を得るためには、やはりより高い価値を持った、付加価値を持ったものを生産することでなければならないと思っています。特に障害を持った方々の就労の中でも必ずそれは可能であり、たとえば福祉サービスの提供といったようなことにおいて、その可能性は高いのではないかとともに思います。

今日の私のお話の最初に、アメリカの経済学者のジャック・ハーシュライファアの洞察についてお話したわけですが、最後に日本人の経営者である小倉昌男さんの見識というの、もう一度振り返ってみたいと思います。ご承知のとおり、小倉昌男さんは、今の時代に、本当になくってはならないエッセンシャルサービスである宅急便を日本に普及させた、ヤマト運輸の経営者だったわけです。そして同時に、小倉さんは、この宅急便のヤマト運輸を成長させた後、さっと引退されて、福祉の分野に転じられた。ご承知のとおり、スワンベーカーリーという、障害を持った方が仕事をされるパン屋さんを展開される、あるいはそれをサポートされたわけですが、そのときに小倉さんの言われたのは、自分は福祉のことはよくわからないけども、経営のことはよくわかっていて、障害を持った方が、少なくとも月10万円の月給といった正当な賃金をもらうためには、当然だけでも、その価値のあるものをつくらなければいけないということでした。つまり、スワンベーカーリーでつくられるパンを買う人は、それは障害者のつくっ

たパンだから、いわば恩恵的にそれを買うのではなくて、それはおいしい、品質のいいパンだから買うというのであれば、このスワンベーカーリーは持続しないし、障害を持った方も豊かにはなれないと考えられたわけです。まさにそういうふうには、このスワンベーカーリーを持っていかれたわけです。

障害者の方が働くというのは、福祉の一つの形として働くのではなくて、働くことによって付加価値を生みだし、そこから正当な報酬を得るために働くという形にできるだけしていきましょう。そういうふうにするために技術を活用する、あるいは働き方のほうを改善していくということを、着実に進めていかなければならないと思います。就労というのはあくまでも経済活動ですから、その面では、このダイバーシティ就労というのも、経済活動として経済成長に寄与する。そして、その結果として、それに参加する人たちも豊かになるという視点は、小倉さんの卓見だったと思います。

ということで、今日はこの『ダイバーシティ就労で持続可能性を高める』というテーマで、元々労働経済学という、経済学で労働の問題を研究してきた者ですので、そういう視点からお話をさせていただきました。どうもご清聴ありがとうございました。

V. パネルディスカッション第1部

「WORK! DIVERSITY プロジェクトと推進フォーラム・地域プラットフォーム構想」と題し、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、池田徹生活クラブ風の村理事長、山田啓二京都産業大学教授（前京都府知事）、古都賢一全国社会福祉協議会副会長、唐木啓介厚生労働省社会援護局地域共生社会推進室長によるパネルディスカッションが開催され、活発な意見交換が行われました。

V-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。1995年慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程単位取得満期退学。1996年国立社会保障・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 - 池田徹
生活クラブ風の村理事長



パネリスト - 山田啓二
京都産業大学教授（前京都府知事）



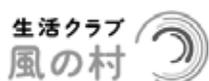
パネリスト - 古都賢一
全国社会福祉協議会副会長



パネリスト - 唐木啓介
厚生労働省社会援護局地域共生社会推進室長

V-②. パワーポイント説明資料

ポストコロナの就労困難者への 就労支援のあり方について



社会福祉法人生活クラブ風の村
NPOユニバーサル就労ネットワークちば
理事長 池田 徹

1

ユニバーサル就労をすすめる2団体



社会福祉法人生活クラブ

- ・千葉県内に80を超える事業所（高齢者介護・保育・児童養護・障害者・困窮者相談支援等）を持ち従業員数1800名の法人
- ・地域貢献の一環で「働きづらさを抱える人の就労支援」を自分たちの事業所に受け入れをして支援することからスタート（2006年～）
- ・ステップアップしながら働く「**ユニバーサル就労（中間的就労）**」の仕組みを構築。これまでに約200名以上が働いている。

生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業のモデルの一つとなる



NPO法人ユニバーサル就労
ネットワークちば

- ・ユニバーサル就労を広く普及啓発していくために法人格を取得し千葉市中央区で事務所を設置（2015年4月）。
- ・生活困窮者自立支援制度、ひきこもり・子ども若者支援事業等の委託事業や中間的就労の普及促進事業を実施。

2

生活クラブ風の村 しごと・暮らし事業部の事業①

	事業所名	受託形式	受託事業	人工	人口規模	受託開始
①	柏市地域生活支援センターあいネット	単独	総合相談、自立相談、住居確保、就労準備、家計改善、一時生活、被保護準備、被保護家計	17.4	43万人	2010年4月
②	船橋市「保健と福祉の総合相談窓口」さーくる	単独	総合相談、自立相談、住居確保、就労準備、家計改善、住居確保臨時窓口	28 (内、12は事務職員)	64万人	2012年12月
③	いんば中核地域生活支援センターすけっと	単独	中核地域生活支援センターグループホーム等支援ワーカー	5	73万人	2014年4月
④	栄・酒々井ワーク・ライフサポートセンター	単独	自立相談、住居確保、就労準備、家計改善	3.7	4.1万人	2015年4月
⑤	白井市暮らしと仕事のサポートセンター	単独	自立相談、住居確保、新型コロナ生活相談	3.6	6.3万人	2015年4月
⑥	暮らしサポートセンター佐倉	JV	自立相談、住居確保、就労準備、家計改善、学習支援、ひきこもり支援	6 (生3)	17.4万人	2013年10月

3

生活クラブ風の村 しごと・暮らし事業部の事業②

	事業所名	受託形式	受託事業	人工	人口規模	受託開始
⑦	四街道市暮らしサポートセンターみらい	JV	自立相談、住居確保、就労準備、家計改善	4.8 (生2.8)	9.5万人	2015年4月
⑧	いんざいワーク・ライフサポートセンター	JV	自立相談、住居確保、就労準備、家計改善、被保護就労	4.4 (生2.4)	10.5万人	2015年4月
⑨	長生圏域就労準備支援事業ぴあ	JV	就労準備	0.8	5.9万人	2019年4月
⑩	千葉市生活自立・仕事相談センター花見川	JV	自立相談	3.5 (生0.5)	17.8万人	2020年9月
⑪	居住支援くらせる	国補	入居前の相談、緊急連絡先の引受、入居後の見守り	1.5		2020年8月
⑫	ユニバーサル就労	独自	ユニバーサル就労の受入、定着支援等	UWNへ委託		2007年12月

4

NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば 事業概要

事業内容（職員総数25名・事務局 千葉市花見川区）

当事者 会社 支援	ユニバーサル就労支援(当事者・事業所)	・ユニバーサル就労を利用したい当事者と受け入れたい会社のマッチング ・受け入れ企業の開拓 ※風の村以外にも会員企業の支援を一部実施
	千葉市生活自立・仕事相談センター花見川(自立相談支援機関)	・千葉市委託事業
	千葉市就労準備支援室(就労準備支援事業)	・生活困窮者自立支援制度
	千葉市ひきこもり地域支援センター	・千葉市委託事業
	千葉市子ども・若者総合相談センター	・千葉市委託事業
その他	浦安市ひきこもり相談事業	・浦安市委託事業
	自治体コンサル・中間的就労導入支援	ユニバーサル就労導入支援等アドバイザー
	相談員研修事業	生活困窮者等はたらきづらさを抱えた人の支援する相談員研修、ひきこもり支援等の研修
	チャンス創造ファンド	交通費や就労に必要な経費を給付する独自制度

5

ユニバーサル就労（中間的就労）とは…

<理念>

「① はたらきたいのに、はたらきにくいすべての人が働けるような仕組みを作ると同時に、② 誰にとっても働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを目指していく取り組みです。

6

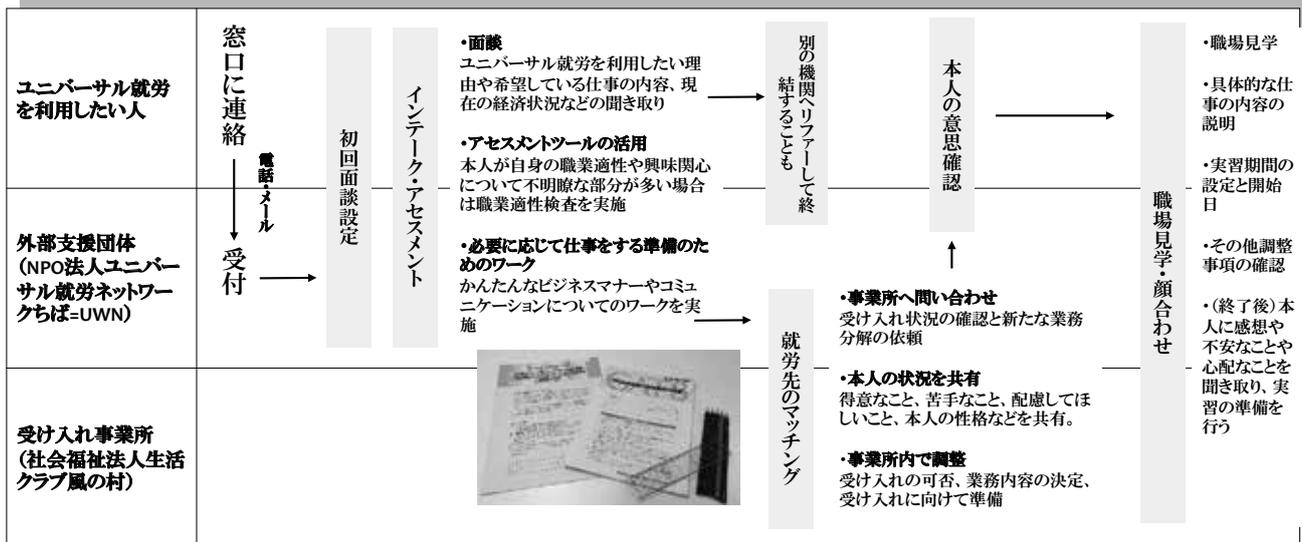
ユニバーサル就労の理念を実現する 具体的な仕組み（システム）

<特徴>

- ① 対象者を限定しない
- ② ステップアップ（ダウン）式の就労ステージを構築
- ③ 業務分解
- ④ 外部支援者とのチームによる定着支援

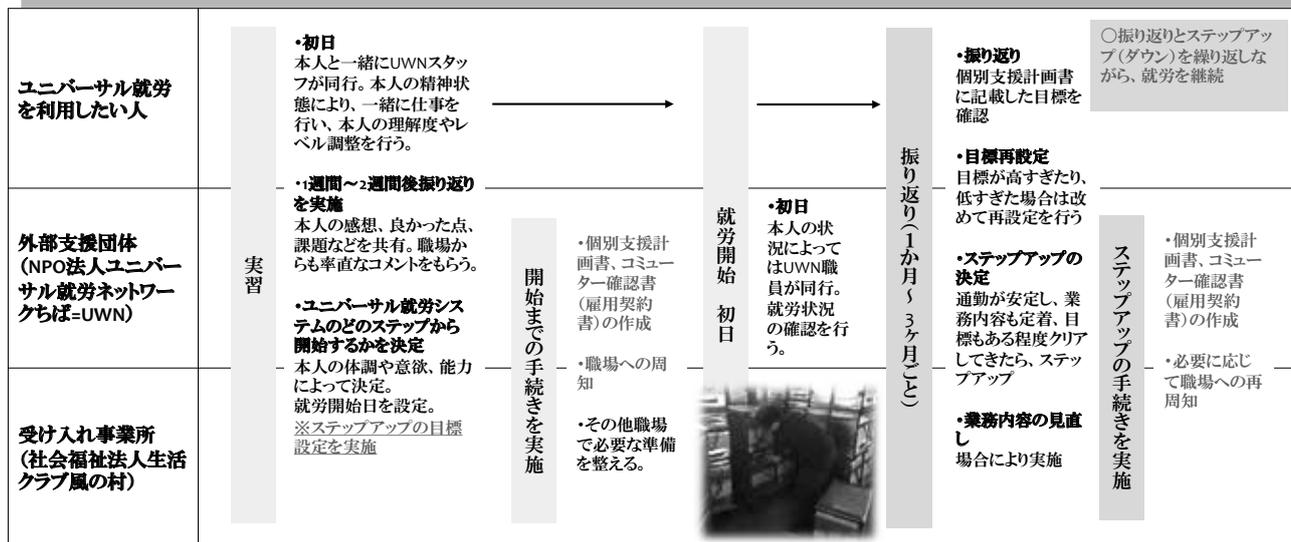
7

ユニバーサル就労の支援フロー①



8

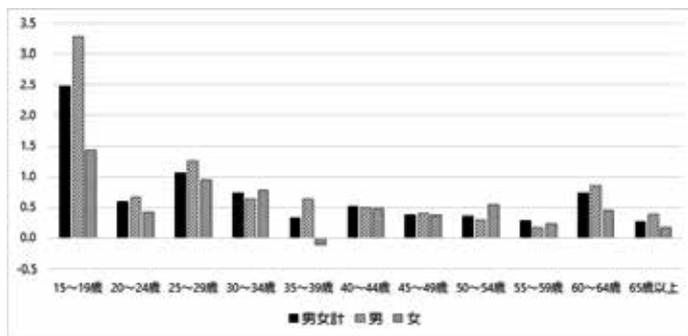
ユニバーサル就労の支援フロー②



9

コロナ禍における相談の変化と特徴① 若年層

- * これまで、困窮の窓口には来なかったであろう「普通に働ける若者」が来るようになった。
- * 若者の中でも「飲食業」「娯楽産業」で働いている人が困窮状態に陥っている。
- * 情報はネットで探して困窮窓口にたどりついている。
- * 日雇い派遣で一時的に食いつないできたが、週に1-2日ほどしか仕事がなく資金が尽きる。
- * ぎりぎりまで「自力」でやろうとして就活する余力をなくす。
- * 単身者が多いので、困窮になるスピードが速い。

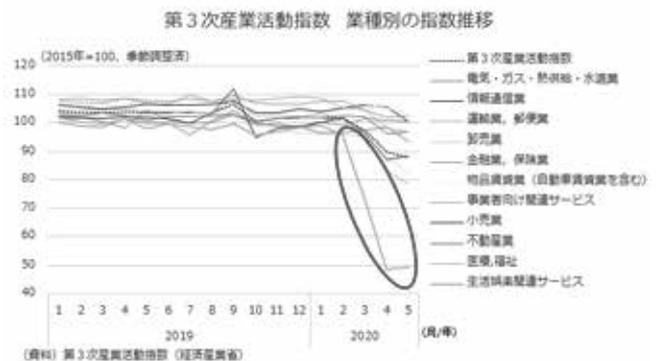


10 完全失業率の変化(2020年4～9月平均、前年同期ポイント差)

コロナ禍における相談の変化と特徴② 中年層

- * 現役世代では、個人事業主が多く、業種としては生活娯楽関連サービス（※）が圧倒的に多く、その周辺にあるタクシー業界などのドライバーなども歩合制のため来所が多い。
- * 家族がいる場合が多く、妻や子が協力して家計を支えている人もいる一方で、孤立しており生活に立ち行かない、仕事が決まりづらいなど困窮度は深刻。

（※）生活娯楽関連サービスは生活や娯楽に関連する実に様々なサービス。生活関連としては、宿泊業、飲食店、飲食サービス業、洗濯・理容・美容・浴場業、旅行業、冠婚葬祭業、写真業。さらに娯楽関連として、映画館、劇場・興行団（プロスポーツ興行含む）、競輪や競馬などの競走場、ゴルフ場などのスポーツ施設提供業、遊園地・テーマパーク、パチンコがあります。そのほかにも、学習支援業、ペットクリニック、自動車整備業（家庭用車両）など、公表末端系列で41業種



* 非正規雇用

アルバイトではシフトが減らされる。派遣では仕事を回してもらえなくなるなど。収入が一気にゼロになるケースも多い。

業種：飲食・サービス業

* 歩合給

基本給部分は補償されるものの大幅な収入減により、住宅ローン等をはじめとした各種支払いが困難になる。

いつ収入が戻るのか判断が難しく転職活動に踏み出し辛い。

業種：運送業、タクシー

* 自営業

持続化給付金、貸付等でつなぐが引き際が分からない。事業への愛着、会社を畳む大変さがある。一度、会社を畳んで取引先に迷惑をかけると同業種でのカムバックは困難と想定される。

業種：飲食業、その他

コロナ禍における相談の変化と特徴③

* 外国籍相談者の増加

日本語学校への留学生を含め外国籍の方からの相談が増えている。在留資格によって週28時間しか就労が認められないケースも少なくない。

コロナの影響により母国には帰れない一方、日本語もおぼつかない状態では就労先を見つけるのも困難を極める。

留学生の中には、日本で一定の収入を得ることを目標に仲介業者に100万円以上の料金を支払い来日しているケースや、日本語学校卒業後の就職を半ば約束されていたケースもあるが、現実には厳しい状況。

行政書士との連携を進めている窓口もあり、今後、こうした動きも重要になる。

* 母子世帯の窮状

新型コロナウイルスの感染による保育園の休園などのため、子どもを預けられず、母親が仕事に行けなくなる/就職活動ができなくなる状況。求職者が増えたことで益々就職が不利になっている。

13

コロナ禍における相談の変化と特徴④

* ひきこもり支援の停滞と再開

緊急事態宣言等の影響により、グループワークなどの開催が一時困難になった。定期的に行く場所がなくなりまた元の状態に戻ってしまうのでは…との不安の声もあった。

しかし、グループワークを再開すると以前よりも決断力・行動力が増した相談者の方々の姿があった。自粛などで抑えられていたエネルギーが解放されたよう。

事業所開拓は継続していたので、グループワーク再開時には本人たちにとってよい次のステージになった。

* 二次的に明らかになるひきこもり当事者の存在

生活苦や就労の相談として始まり、徐々に家族内にひきこもりの当事者がいることが明らかになるケースも。世帯としては経済的な課題で精一杯で、ひきこもりの家族に関する相談にまで至ることができない。コロナ禍によって、実はひきこもりの人が増えている可能性もある。

14

コロナ禍における相談の変化と特徴⑤

* コロナ禍における判断・決断の難しさ

新型コロナウイルスの感染拡大、という誰しも予測しえなかった事態により、仕事・収入を失った人にとって、これまでと別の業種への転職は簡単な決断ではない。

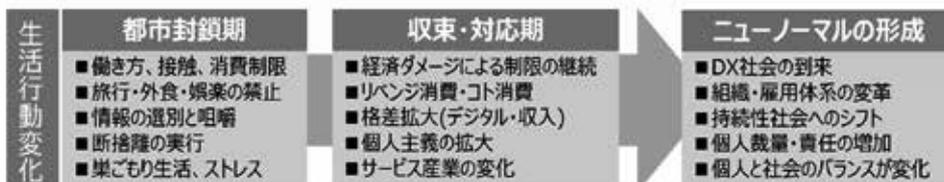
住居確保給付金や総合支援資金で仕事が元に戻るのを待つべきか、見切りを付けて仕事を探すべきか、相談者は確実な答えがない中に置かれている。

職業訓練等の積極的雇用（アクティベーション）施策に関する更なる広報や、一人一人への精神的な支援も必要。

15

5. 人々の行動変化

ポストコロナの就労環境



新エネルギー・産業技術総合開発機構 技術戦略研究センターの資料より抜粋

・モノを作ることを得意としていた日本だが、コロナを通して情報産業社会へシフト(デジタルシフト)を迫られている。トヨタのスマートシティなどもその一例か。

・生活困窮者はそもそもデジタル情報を入手するハードを持たない人も多く、また、情報にたどり着けるITリテラシーも持たない人が多いため、さらに情報格差が加速し、就労支援においても圧倒的に不利な状況に追い込まれるのではないかと(上記の「収束・対応期」参照)

・生活困窮者支援における就労支援(すぐに求職活動に取り組める人)で、現在でも圧倒的に不足しているのはキャリア・ガイダンス。就職活動の流れや、それに必要な知識・情報の入手方法、自身の適職等を検討する時間は本来であれば全員に必要。しかし、急いでいるがゆえに、すぐさまハローワークにつなぎ、ひとまずの生活の糧を得ることに集中しがちだが、適職でない仕事についたことにより、失敗することも少なくない。

自立支援の就労支援は就労促進事業と機能が重なる部分が多いが、ハローワークにあっせん部分を任せるとしたら、自立支援はICTの活用方法も含めた、包括的なキャリア・ガイダンスをスピーディーに行う力が求められる。

ポストコロナの就労支援①

元々就労が難しかった人はますます取り残される

雇用情勢が厳しくなったことで、元々就労が難しかった人々はますます就労のチャンスから疎外されてしまう。今後、求人が回復してもそこから排除されてしまう人もいる。企業や雇用関連制度へのつなぎを始め、丁寧な伴走型の支援が求められる。

① 地域づくりにつながる就労機会を創る

こうした人が安定的な仕事を得られるまで、これまではボランティアに頼っていたような、地域で必要とされている役割や、担い手不足の地域産業を担ってもらい、一定以上の報酬を支払うような就労の仕組みが望まれる。

ポストコロナの就労支援②

② テレワークの広がり

LINEやslackを利用したテレワークを行う企業が増えている。今後も、自宅のできる仕事が増えていけば、ひきこもりの方にとってはチャンスが増える可能性がある。こういった取組みをより広げていく必要がある。

ただし、テレワークには、あまり人と会わずに仕事ができるというメリットがあるものの、逆にそのことが社会的孤立をそのままにしてしまう危険もある。

障害者雇用自体の今後も不安が残る。「外注・遠隔型」の障害者雇用の在り方が増えていくのではないか。

テレワークをしている個々が互いに交流できる工夫が必要で、場合によっては、コワーキングスペースなどを利用することも考えられる。

テレワークの影響で既存の事業所やオフィスにいる人員が少なくなる中で就労体験や中間的就労の導入機会が減ることも予想される。

ポストコロナの就労支援③

③ “就職する”以外の働き方の模索

昨今、ウーバーイーツに代表されるギグワーカーはその身分保障の弱さが問題視されているが、そのフレキシブルな働き方自体は、発達障害など働きづらさのある人にとっては「自分のペースで働ける」仕事でもある。

ギグワーク以外にもネット販売等、“就職する”以外の働き方の模索や、その支援が求められるようになるのではないかと。

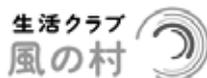
④クラウドサービスやICTを活用した就業環境が増えていくことや個人単位での仕事の在り方が増えていく可能性もあり、これが有利に働く人や働きやすさに変っていく人もいるだろう。

⑤昨年末、**労働者協同組合法が成立**したが、自治体が、地域づくりを目的とする「雇われない働きかた」を支援することも大切である。

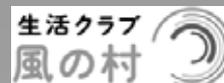
19

総合的就労支援センターの設置が求められている。

障がい者に限らず、境界領域のかた、ひきこもり、LGBT、難病、刑余者など、さまざまな働きづらさをかかえる方々が多数存在するが、コロナ禍で、これまでは自他ともに就労困難者とみなしてこなかった方々が、廃業、失業の状態におちいつている。このため、従来から就労に困難をきたしてきた方々は、コロナ禍はもちろんポストコロナ下でも、より一層厳しい状況になるだろう。こうした方々の就労を促進するためには、高い専門性をもって、企業開拓、就労のコーディネートをおこなうとともに、制度のあり方等についても提言をおこなうことができる「**総合的就労支援センター**」の設置が求められる。将来的には最低限、都道府県が設定している福祉圏域に1ヶ所の設置が必要であろう。



20



SDGs達成に貢献する活動・取り組み



17ゴール	風の村の取り組み
1. あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ	<ul style="list-style-type: none"> ① 分野を問わない包括的な相談支援を実施します。経済的困窮を含む総合相談・サービスのコーディネート、権利擁護を行います。 ② 生活困窮者自立支援事業の受託を拡大します。 ③ 居住支援法人としての機能を持ち、住まいの確保についての支援を行います。 ④ 少額貸付制度の運用を行います。 ⑤ 児童養護施設、自立援助ホーム、退所児童等アフターケア事業を通じて、社会的養護下の子ども若者を支えます。 ⑥ ユニバーサル就労、ユニバーサル農業で、生活困窮者の就労の受け皿となります。
2. 飢餓に終止符を打ち、食料の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進	<ul style="list-style-type: none"> ① 法人が拠出する「地域づくり支援積立金」を通じて、生活クラブ安心システムを推進し、子ども食堂やフードパントリーに取り組みます。 ② 生活クラブ虹と風のファームの農場運営、ユニバーサル農業を推進し、持続可能な農業を促進します。
3. あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進	<ul style="list-style-type: none"> ① 高齢者介護において、多機能複合拠点、介護保険サービス、地域包括支援センターなどさまざまな事業で生活をサポートし、風の村が支えきる支援を行っています。 ② 訪問看護では、暮らしに焦点を置いた質の高い看護サービスを提供します。 ③ 保育園、学童保育、乳児院、児童養護の運営を通じて、子どもの育ち、保護者の育ちを支えます。 ④ 地域に暮らす子どもたちの権利擁護活動に取り組みます。 ⑤ 特別養子縁組あっせん事業に取り組み、子ども、実親、養親を支えます。 ⑥ 放課後等デイサービス、生活介護、グループホーム、就労継続支援などの障がい児者支援事業に取り組みます。

17ゴール	風の村の取り組み
3. (前ページからの続き) あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進	⑥ 放課後等デイサービス、生活介護、グループホーム、就労継続支援などの障がい児者支援事業に取り組む ⑦ 「精神障がい者にも対応した地域包括ケア推進基金(びあ基金)」の運用などを通じて、精神障害があっても孤立することなく地域で暮らしていける取り組みをする ⑧ 自治体からの委託事業として、相談内容や対象者を制限しない総合相談、生活困窮者自立支援事業を運営する ⑨ 地域の方を対象とした生活クラブ安心支援システムで、買い物バスやサロン、認知症カフェなどに取り組む
4. すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する	① 関連団体であるNPO法人JFSAやNPO法人地球市民交流基金アーシアンが取り組む、パキスタンのスラム地区の学校支援に参加しています。
5. ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る	① 総合相談を通じて、家庭内暴力・DVの相談対応、権利擁護を行います。 ② 特別養子縁組あつせん事業を通じて、妊娠・出産・育児に困難を抱える女性を支えます。 ③ 男性の育児休業取得を推進します。
6. すべての人に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する	① 合成洗剤による水質汚染を減らすため、事業所ではせっけんの利用を推進しています。
7. すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する	① 再生可能エネルギー比率の高い「生活クラブエナジー」から電気を受給しています。(一部の賃貸物件の事業所を除く) ② 虹と風のファームで、太陽光発電とソーラーシェアリングに取り組めます。
8. すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を推進する	① 法人経営の基本姿勢(目標)職員が生きいきと働き、やり甲斐のある職場を構築します。 ② 職種、分野ごとに職員交流会を開催し、悩みや課題を相談できる場を創ります。職員交流会を通じて、職員の働きがいや生産性の向上に取り組めます。 ③ さまざまな理由ではたらくづらい状態にある人を職場に迎え入れ、共にはたらくことで、より多くの人が社会参加できる、ユニバーサルな職場づくりを目指します。 ④ 職場のハラスメントの根絶に取り組めます。

17ゴール	風の村の取り組み
9. 強靱なインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進するとともに、技術革新の拡大を図る	① 安心システム、10の基本ケア、ケアのアウトカム評価の社会化を目指し、推進と普及に取り組めます。 ② 全国地域包括ケアシステム連絡会や、社会福祉法人間の関係づくりを目的とした社会福祉法人経営連携協定(SFC7)に参画し、法人間の先駆的な連携を構築します。
10. 国内および国家間の格差を是正する	① 関連団体であるNPO法人JFSAやNPO法人地球市民交流基金アーシアンが取り組む、パキスタンのスラム地区の学校支援やフェアトレード活動等に参加しています。(再掲)
11. 都市と人間の居住地を包摂的、安全、強靱かつ持続可能にする	① 私たちは、地域のみならずと共、誰もがありのままその人らしく地域で暮らすことができるようなコミュニティづくりに貢献します。 ② 災害対策を強化し防災減災に取り組む、利用者や地域の安全を守ります。災害時には各拠点で「福祉避難所」になります。
12. 持続可能な消費と生産のパターンを確保する	① 職員が資源保全とCO ₂ 排出削減を意識し、リデュースをスタンダードにしているために、目標を設定し取り組んでいきます。取り組みの一つとして、ペットボトル消費削減を目標として、マイボトルの利用を推進します。 ② 事業所で提供する食事には、サステナブル(持続可能)を理念とする生活クラブ生協の食材を利用しています。
13. 気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る	① 再生可能エネルギー比率の高い「生活クラブエナジー」から電気を受給しています。(一部の賃貸物件の事業所を除く)(再掲) ② 虹と風のファームで、太陽光発電とソーラーシェアリングに取り組めます。(再掲) ③ 職員のマイボトルの利用を推進し、ペットボトルの製造と廃棄にかかるCO ₂ 排出の削減に貢献します。(再掲)
14. 海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する	① 合成洗剤による水質汚染を減らすため、事業所ではせっけんの利用を推進しています。(再掲) ② 職員のマイボトルの利用を推進し、海洋プラスチックごみの削減にも貢献します。(再掲)
17. 持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化	① 「ちば社会的連帯経済研究所」の活動に参加し、千葉県社会的連帯経済の実践を研究し、連携の輪を広げます。 ② 「営利のみを目的とせず、人と自然を大切に事業活動」に取り組む団体の交流の場「つながる経済フォーラムちば」を開催し、賛同者を広げます。

第1回 つながる経済フォーラムちば 2019.7.3(水) 千葉大学

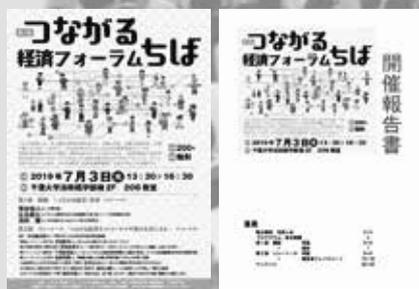
第1部 鼎談「つながる経済」宣言

熊谷俊人さん(千葉市長)
 広浜泰久さん(中小企業家同友会全国協議会会長)
 池田徹さん(社会福祉法人生活クラブ風の村理事長)



第2部 リレートーク ～つながる経済ネットワークで千葉を元気にする～

笹原 繁司さん(株)総合パトロール「あてにされる喜びが私たちのテーマです」
 野老真理子さん(株)大里総合管理「一隅を照らす」
 下河原忠道さん(株)シルバークラウド「サ高住で駄菓子屋」
 能登 昭博さん(株)エヌ・アイ・エス「新聞を活用した学習支援プログラム」
 志村はるみさん(公財)ちばのWA地域づくり基金「寄付が社会を変える力に」
 飯田 大輔さん(社福)福祉楽団「人と地域を繋げる新しい福祉を創造」
 福住 洋美さん 生活クラブ生協「FEOを自給・循環させる暮らし方」
 進行:伊丹謙太郎さん(千葉大学人文社会科学系教育研究機構)



生活
風

第2回 つながる経済フォーラムちば 2020.10.26(水) オンライン

開催に寄せて 熊谷俊人(千葉市長)

第1部 講演



「福祉」と「環境」の接点
 飯田大輔氏
 社会福祉法人福祉楽団理事長



「千葉」にとことんこだわる事業
 諏訪寿一氏
 株式会社諏訪商店代表取締役



「つながる経済」を支える行政のあり方
 小花信雄氏
 千葉市経済農政局経済部産業支援課長

第2部 リレートーク
 ～つながる経済ネットワークで千葉を元気にする～
 「ローカル企業が切り拓く地域社会」



生活
風

つながる経済フォーラムちば 事例学習 & 講演会

第1回講演会(オンライン)

2020年度事例学習(兼世話人会)
(株)大里綜合管理



2020年度事例学習(兼世話人会)
フードバンクちば



生風

「つながる経済(社会的連帯経済)フォーラムちば」世話人

(2020.12現在・50音順)

- 飯田 耕一 (NPO法人地域創造ネットワークちば理事長)
- 飯田 大輔 (社会福祉法人福祉楽団理事長)
- 池田 徹 (社会福祉法人生活クラブ風の村理事長)
- 伊丹謙太郎 (法政大学連帯社会インスティテュート教授)
- 大場 寛 (企業組合労協センター事業団 関東東事業本部長)
- 風間 由加 (ワーカーズコレクティブ千葉県連合会副理事長)
- 木村 庸子 (社会福祉法人生活クラブ風の村副理事長)
- 黒河 悟 (前千葉県労働者福祉協議会会長)
- 笹原 繁司 (総合パトロール株式会社代表取締役)
- 下河原忠道 (株式会社シルバーウッド代表取締役)
- 諏訪 寿一 (株式会社諏訪商店代表取締役)
- 野老真理子 (大里綜合管理株式会社代表取締役会長)
- 能登 昭博 (株式会社エヌ・アイ・エス代表取締役)
- 福住 洋美 (生活クラブ生活協同組合[千葉]理事長)
- 牧野 昌子 (認定NPO法人ちば市民活動・市民事業クラブ代表理事)

地域プラットフォームの必要性について

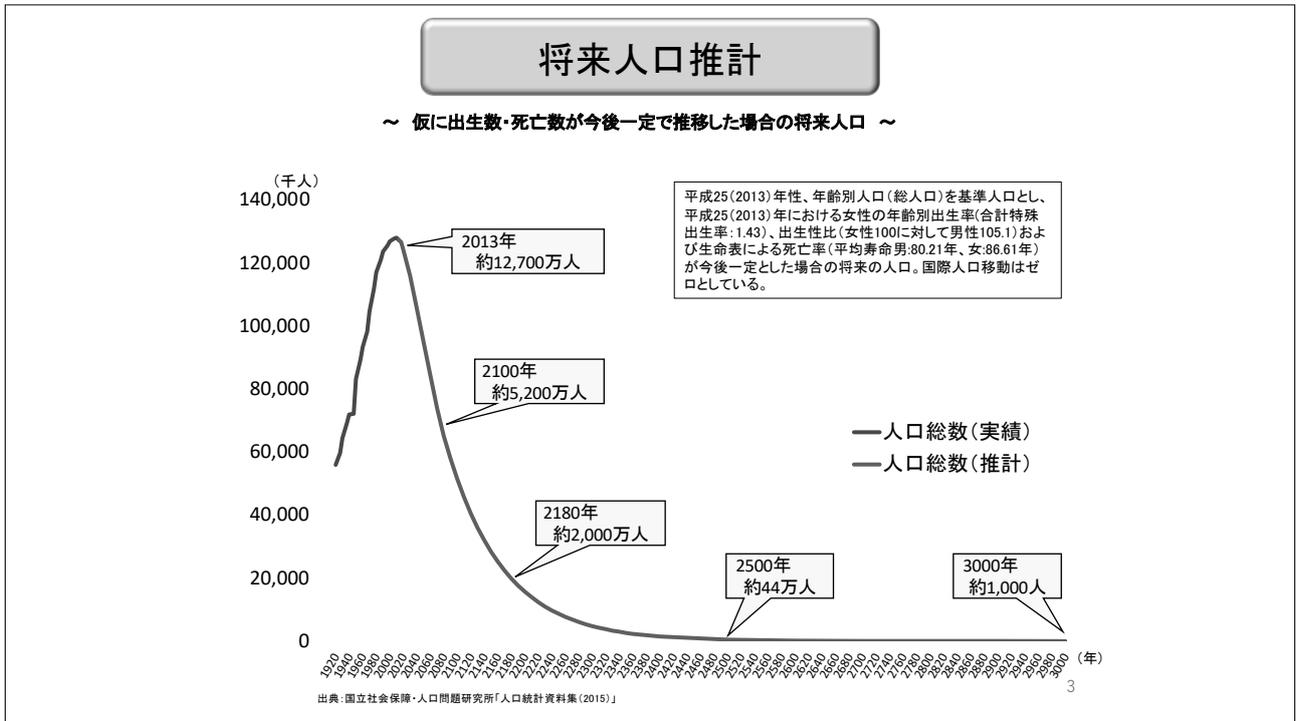
京都産業大学教授

山田啓二

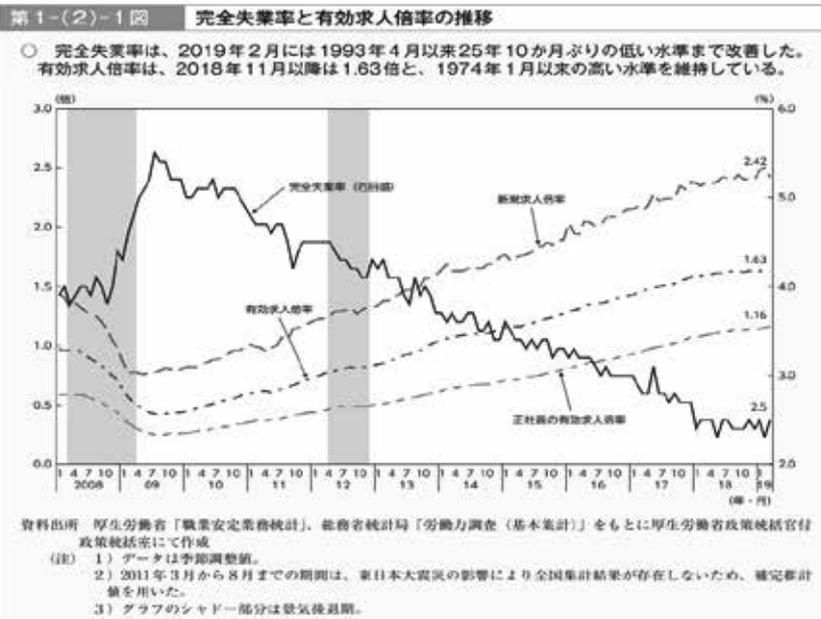
私どもの国は大きな危機に直面している

○総務省が設置した「自治体戦略2040構想研究会」は、2040年に自治体を襲う三つの危機を挙げた。

1. 若者を吸収しながら老いていく東京圏と支え手を失う地方圏
2. 標準的な人生設計の消滅による雇用・教育の機能不全
3. スポンジ化する都市と朽ち果てるインフラ



そして人手不足は現実的なものになりつつあった

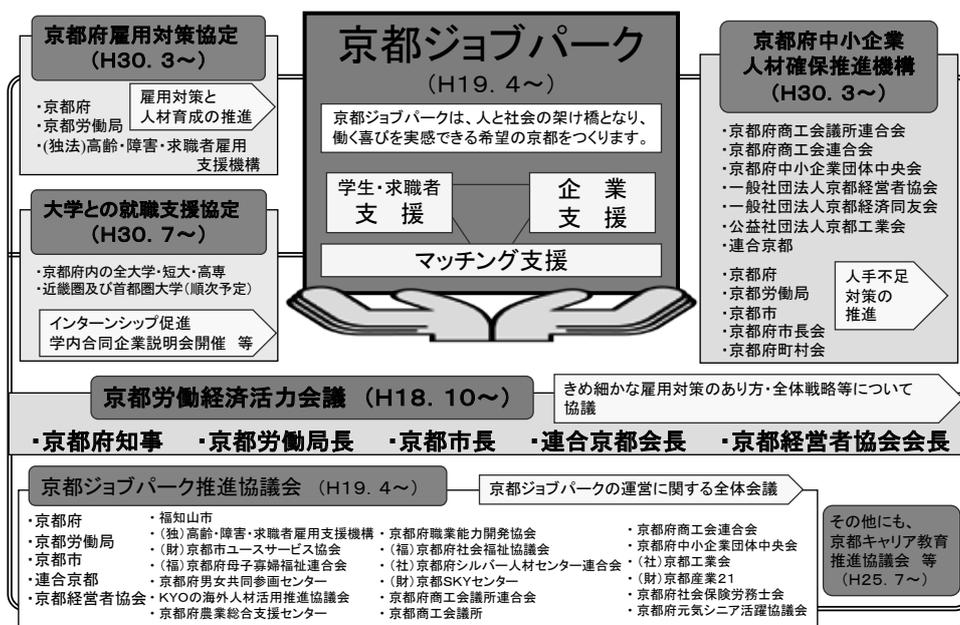


就労支援の細分化

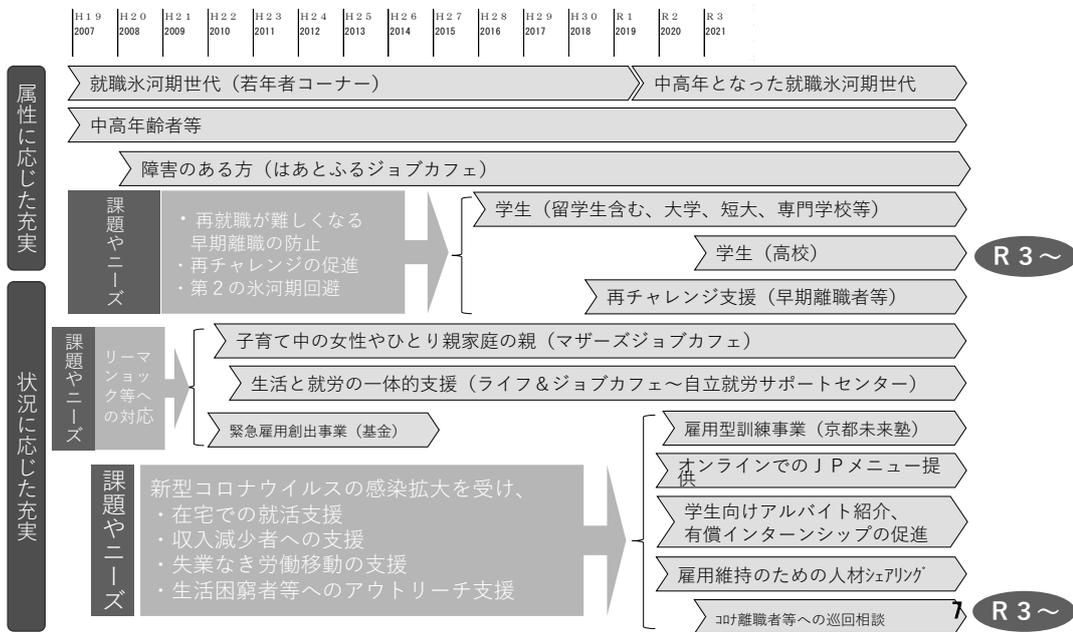
かつてはバブル崩壊から、リーマンショックへと進む中、若者の就労支援が、都道府県の就労支援のメインであったが、その後の就職状況の多様化の中で、それぞれの立場に応じた細分化が進んできた。

オール京都で運営する京都ジョブパークでそれを見てみよう。

(参考) 京都ジョブパークを支える大きな力



働きづらさを抱える方への就労支援体制の充実



(参考) 京都ジョブパークの求職者向け専門コーナー



担当者制で、一人ひとりの状況に応じた、きめ細やかなキャリアカウンセリングを実施

コーナー	主な対象者	コーナー	主な対象者
就業サポートセンター	新卒離職者再チャレンジコーナー 30～	マザーズジョブカフェ	子育て中の女性、ひとり親家庭の方 (男女共同参画課所管)
	キャリアアップサポートコーナー 元	UIターンコーナー 20～	京都にUIターン就職を希望する方
	若手人材担当	はあとふるコーナー	障害のある方
	中核人材担当	農林水産業コーナー	田舎暮らしや農業で就業を希望する方 (経営支援・担い手育成課所管)
	熟練人材担当	福祉人材コーナー	福祉の仕事に就きたい方 (地域福祉推進課所管)
	高齢人材担当 20～	自立就労支援コーナー	生活面や社会面に関する複合的な課題を抱え、寄り添い支援が必要な方 (地域福祉推進課所管)
	わかものハローワーク	ゆつくり相談コーナー 20～	発達障害の疑いがあるなど就職に困難を抱える方 (障害者支援課所管)
学生就職センター	インターンシップコーナー 20～	生涯現役応援コーナー 20～	技術や知識を有する大手・中堅企業OBの高次元シニア人材(アクティブシニア)の中小企業での再活躍を支援
	学生インターンバイト応援センター 20～		
	京の留学生支援センター 20～		
新卒応援ハローワーク	通常のハローワークと同様のサービス		

これまでの就労支援

- 職を求める人の多様化の中で細分化が進み、ミスマッチに対する手厚い対策が講じられた。
- 一方で、求職者はそれぞれのカテゴリーに分けられ、対策の硬直化が心配された。

コロナで潮目が変わった

- 有効求人倍率は大きく落ち込み、業種によって好不調が二極化し、人手不足に対する対応から、仕事のシフトへと進みつつある。
- 一方でテレワーク、リモートワーク、ワーケーションなど会社と生活の関係が大きく変化しようとしている。

有効求人倍率の変化

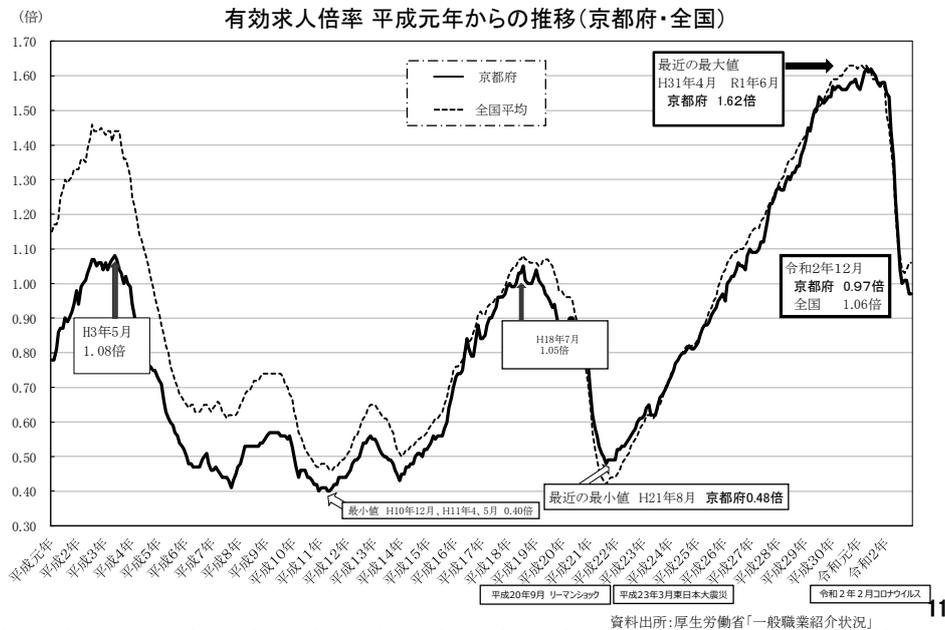
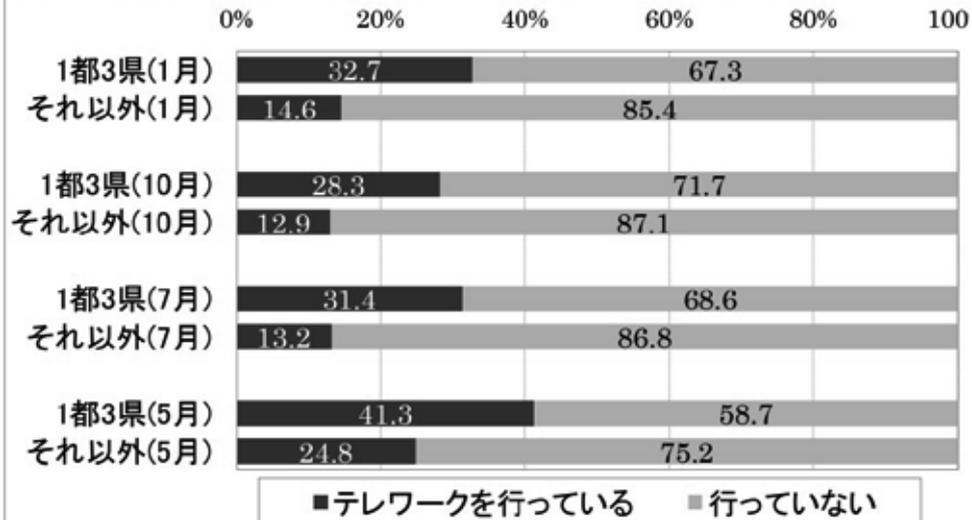


図35 勤務地1都3県とそれ以外の地域のテレワーク実施率



(出所) 「第4回働く人の意識に関する調査」 2021年1月22日 公益財団法人日本生産性本部

東京都の人口移動、4カ月連続で転出超過 10月

総務省調べ

総務省調べ + フォローする

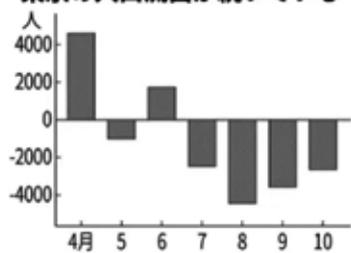
2020年11月26日 17:14

保存

共有アイコン

総務省が26日発表した住民基本台帳人口移動報告によると、10月の東京都の転出者数は3万908人と前年同月に比べて10.6%増えた。転入者数は2万8193人と7.8%減少し、4カ月連続で転出者の方が多く転出超過となった。

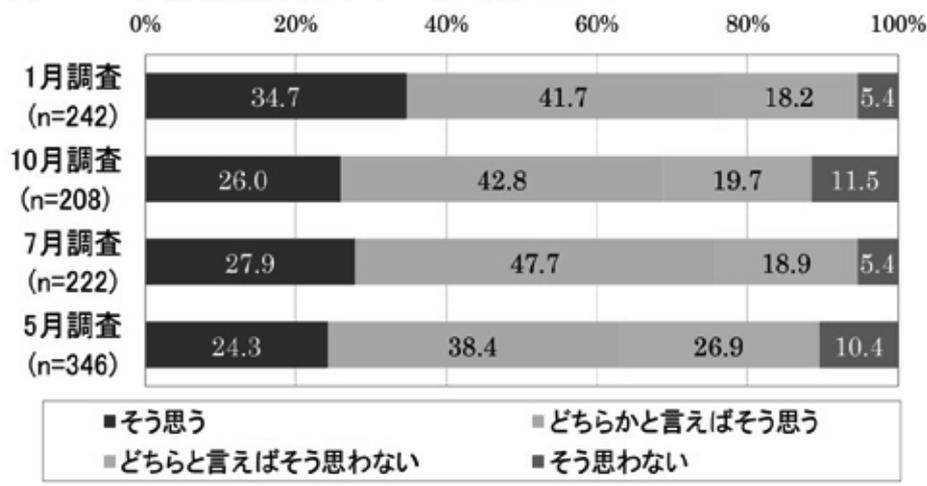
東京の人口流出が続いている



(注) プラスは転入超過、マイナスは転出超過、総務省調べ

日経新聞 2020/11/26

図42 コロナ禍収束後もテレワークを行いたい



(出所) 「第4回働く人の意識に関する調査」 2021年1月22日、公益財団法人日本生産性本部

休暇の分散化と新しい旅行スタイルの普及



- Go to トラベルキャンペーンの広報の中で、感染リスクの低減に資する休暇の分散化、ワーケーションなどの新しい旅行スタイルの普及を図る。
- 同時に、観光地や宿泊施設において、「新しい旅行スタイル」を実施するためのコンテンツ整備、受入環境整備を進める。

目的

休暇の分散化

➔ 企業への働きかけと 国民への呼びかけ・周知が必要

POSITIVE OFF



手段

休暇の分散化を進めるため新しい旅行スタイルを普及

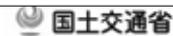
➔ ワーケーション、プレジャー及びサテライトオフィス需要に対応した環境整備、滞在型旅行実現のためのコンテンツ整備

- * ワーケーション ... テレワークを活用し、リゾート地・温泉地等で余暇を楽しまつ仕事をを行う。
- * プレジャー ... 出張等の機会を活用し、出張先等で滞在を延長するなどして余暇も楽しむ。
- * サテライトオフィス ... 企業または団体の本拠から離れた所に設置されたオフィス。
- * 滞在型旅行 ... 平日を含む一定期間、好きなどころに滞在して、地域の自然、食事、文化を体験し、学び、楽しむ。



9

平成28年度二地域居住等の推進に向けた先進事例構築推進調査



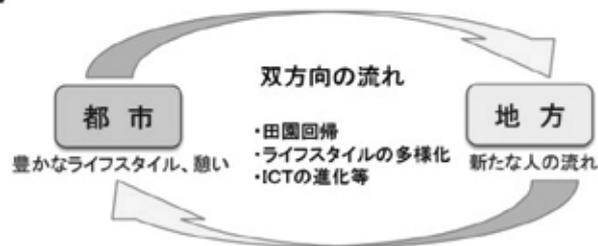
『国土形成計画(全国計画)において位置づけられた「対流促進型国土」の形成を図るため、複数の生活拠点をもちながら複数の地域とかかわりを持つ二地域居住、二地域生活・就労という新たなライフスタイルの実現を推進していく。』

対流促進型国土の形成

多様な個性を持つ様々な地域が相互に連携して生じる地域間のヒト、モノ、カネ、情報の双方向の活かな流れである「対流」を全国各地でダイナミックに湧き起こし、イノベーションの創出を促す「対流促進型国土」の形成を図る

二地域居住・就労等の意義

二地域生活・就労を推進し、ライフスタイルやライフステージに応じて、生活や就労の場を都市と地方で行き来することができる社会を実現することで、新たなコミュニティづくりを進め、世代間、地域間の「対流」が促進される。



二地域居住等の推進に向けた先進事例構築推進調査の実施

平成28年度の調査について

- 【目的】 官民連携による先進的な二地域居住等推進の取組に対し、様々なサポートを提供することにより、本分野の先進事例を構築するとともに、そのプロセスや効果等をフォローアップしながら、今後の施策のあり方を検討する。
- 【概要】 多数の提案の中から有識者委員会で選定された3プロジェクトに対して、有識者によるアドバイス、プロジェクト費用の助成等による支援を実施した。
- 【結果】 二地域居住等へのニーズが多様化する中、各プロジェクトにおいて地域資源の発掘、地域のリソース活用、地域の魅力発信等とともに、地域の特性を活かした多様な二地域居住等の滞在・交流の場となる受皿の必要性などの課題が明らかとなった。

コロナ後の社会

- 1 リモートワークは都市にくらす必要に疑問を投げた。
- 2 現実の世界の他にバーチャルな世界を知った。

生活の変化、仕事の変化によって社会はさらに多様化



「働きづらさ」は変わるのか？

○生活と仕事の関係が見直される今、地域の再構築を始めるべきではないか。

コロナ後の社会

○今こそ、細分化され固定化されつつあった「働きづらさ」対策を地域の中で見直すとき。

○地域のステークホルダーがプラットフォームを形成し、今までのツールを総合化して、ダイバーシティ社会形成へ進むことが必要。

○まず地域においてモデル事業を成功させよう。

WORK!DIVERSITYカンファレンス
パネル第1部
(発言骨子)

2021 (令和3) 年03月05日

社会福祉法人全国社会福祉協議会

古都 賢一

1

福祉の「原点」と「多様性」を考える

- ヒトは協働することで生存値を向上させてきた
- いわば、福祉の原点は「人が人を支え合うこと」
誰もが持っている物や知恵を出し合い、活かして
生活課題を丸ごと解決すること
- 災厄の後、社会行動は、「元に戻るもの」「なくな
るもの」「変化するもの」へ分かれるが、
なくしてはならないものは一他者との繋がり (絆)
- 災厄や課題を乗り越える力は、「多様性」に依拠

作成：古都 2

地域包括ケアシステム、地域共生社会とSDGs

1 3つの概念（概略）

- 「地域包括ケアシステム」は、サービスの観点から総合化と分野拡張
 - ※ 地域の実情に応じて、高齢者が、可能な限り、住み慣れた地域でその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、医療、介護、介護予防（中略）、住まい及び自立した日常生活の支援が包括的に確保される体制
- 「地域共生社会」は、地域住民相互の支え合いを提唱
 - ※ 子供・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる「地域共生社会」
- 「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）」は、「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会」を目指すもの

2 各概念の目指す方向

- 地域共生社会の考え方は、地域包括ケアシステムを包含する概念
- 「地域包括ケアシステム」、「地域共生社会」と「SDGs」の目指す方向と長年にわたる地域福祉実践は、軌を一にするもの

作成：古都 3

（参考1） 「誰もが支え合う地域の構築に向けた福祉サービスの実現
 - 新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン -」（抜粋）
 （新たな福祉サービスのシステム等のあり方検討プロジェクトチーム（2015（平成27）年9月17日）

1. 総論

(1) 現状と課題（略）

(2) 検討の視点と改革の方向性

① 新しい地域包括支援体制の確立

(1)の課題を解決するためには、すべての人が世代や背景を問わず、安心して暮らし続けられるまちづくり(全世代・全対象型地域包括支援)が不可欠である。例えば、高齢者施策では団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に、高齢者が可能な限り住み慣れた地域で生活を継続することができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築を目指しており、今後ともこれを着実に進めるとともに、以下のとおり、こうした包括的な支援の考え方を全世代・全対象に発展・拡大させ、各制度とも連携して、新しい地域包括支援体制の確立を目指す。

下線・赤字：古都 4

(参考2) ニッポン一億総活躍プラン (抜粋)

(閣議決定 (2016 (平成28) 年6月2日))

(地域共生社会の実現)

子供・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる「地域共生社会」を実現する。このため、支え手側と受け手側に分かれるのではなく、地域のあらゆる住民が役割を持ち、支え合いながら、自分らしく活躍できる地域コミュニティを育成し、福祉などの地域の公的サービスと協働して助け合いながら暮らすことのできる仕組みを構築する。また、寄附文化を醸成し、NPOとの連携や民間資金の活用を図る。(以下略)

下線・赤字：古都

5

「全社協 福祉ビジョン2020」(2020年2月 策定・公表) がめざすこと

○全国の社会福祉組織・関係者が諸課題の解決に向け、**2040年を見据えて、ともに考え、ともに取り組むために2030年までを取り組み期間とし、取り組みの方向性を提起。**

※中間年の2025年に見直しを実施

➔「全社協 福祉ビジョン2020」は、関係者が取り組みを検討する際の**羅針盤**であり、これを活用して、これまで築き上げてきた**社会保障・社会福祉を将来世代につなげていく。**

○長年にわたる地域福祉活動実践に連なる「地域共生社会」と、国際的に進められている「SDGs=誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会」の実現という2つの流れに整合性を図り、**「ともに生きる豊かな地域社会」**の実現をめざす。

(作図：全国社会福祉協議会・政策企画部)

6

「全社協 福祉ビジョン2020 ～ともに生きる豊かな地域社会の実現をめざして」(抄) ①

「ともに生きる豊かな地域社会」を実現するために

(2020年2月、全社協・政策委員会取りまとめ)

社会福祉協議会、社会福祉法人、民生委員・児童委員等は、以下の取り組みを進める。

① 重層的に連携・協働を深める

- ・社会福祉協議会は地域の多様な関係者をつなぎ、地域生活課題の解決に向けて「連携・協働の場」に
- ・社会福祉法人は「連携・協働の場」における地域のネットワークの中心として活動する

② 多様な実践を増進する

- ・すべての人を対象に、居宅から施設までニーズに応じて多様なサービスを開発していく

③ 福祉を支える人材(福祉人材)の確保・育成・定着を図る

- ・働きやすく、働き続けられる職場づくりを進める
- ・多様な人材の参入を促進し、将来に向けて人材確保のすそ野を広げる

④ 福祉サービスの質と効率性の向上を図る

- ・質の向上と効率性の向上を同時に求めていく
- ・福祉人材の多機能化、提供方法の見直し、ICT等の技術の活用を進める

(作図：全国社会福祉協議会・政策企画部)

7

「全社協 福祉ビジョン2020 ～ともに生きる豊かな地域社会の実現をめざして」(抄) ②

「ともに生きる豊かな地域社会」を実現するために

(2020年2月、全社協・政策委員会取りまとめ)

⑤ 福祉組織の基盤を強化する

- ・多様な資金の確保と職員の雇用の安定化を図る
- ・地域公益活動の促進を図り、非営利組織や企業等との協働を進める

⑥ 国・自治体とのパートナーシップを強める

- ・自治体とのパートナーシップを強化し、公的委託事業の質を確保するために継続性を確保する
- ・地域生活課題の解決に向け、積極的な政策提言を行う

⑦ 地域共生社会への理解を広げ参加を促進する

- ・地域住民の参加の機会の拡充に向け、信頼関係の構築と情報発信に努める

⑧ 災害に備える

- ・「災害福祉支援センター(仮称)」の設置を図り、平時から「災害派遣福祉チー(DWAT)」の組織化を進め、災害福祉支援のネットワーク化と専門人材の養成を図る
- ・平時から体制整備を図るための公的資金の確保と法整備を実現する

(作図：全国社会福祉協議会・政策企画部)

8

福祉サービス提供方法の変化と連携・協働の必要性

- 介護保険制度創設、社会福祉基礎構造改革では、『利用者本位のサービス』構築が一つの主題

- ・ 目的変化 利用者の保護 → 利用者の自己実現
- ・ 制度多様化 措置制度 → 契約による利用制度中心
- ・ 提供場所 施設中心 → 施設と居宅



- 利用者の生活全体をみて自立支援方法を構築



- 「利用者本位のサービス」の考え方では、支援は狭義の福祉を超え（地域生活課題）、多様な事業者・関係者の連携・協働による支援が必須

作成：古都 9

地域の福祉問題の解決に必要な二つの存在

- ① 地域において、利用者本位の支援のために事業者、関係者が連携・協働を考え、多様な支援方法を柔軟に創発する「連携・協働の場」の存在
- ② 連携・協働の下に生まれる多様な支援を継続させる担い手の中に、「中核となる主体」の存在

作成：古都 10

「連携・協働」作業への多様な主体の参加の考え方

- 「地域の連携・協働作業は、多様な資源・機能を持つ個人・組織体が共通課題に向かって、それぞれの機能をまるで一つの組織体であるかのように一体化し、単独では成し得ない機能・能力を新たに生み出すもの」と定義できないか（古都）

（参考）

「＜細胞内共生＞は、互いに活性の異なる完全な生命体同士が一体化して、単独では得られない活性を新たに生み出すもの」

（『科学（2019年12月号・岩波書店）』（「利他の惑星・地球 [生命編] ⑨＜共生進化＞は＜利他＞を再起動するか」（大橋力）から引用）

作成：古都 11

複雑多様化する生活課題に専門を超えた取り組み

- 「多様で複雑な生活課題」の解決に向けて、社会福祉法人、NPOなど非営利組織と民間企業などの営利組織を繋ぐSDGsの役割を再認識
- 非営利組織の活動そのものにもSDGsの観点を織り込むと同時に、営利組織のSDGs活動を組み合わせ、創発的活動を生み出す場の設定

作成：古都 12

新型コロナウイルス感染症に対応する 孤独・孤立対策等の政府の動き

WORK!DIVERSITY カンファレンス

2021年3月5日(金)

厚生労働省社会・援護局

地域福祉課地域共生社会推進室長

唐木 啓介

1

新型コロナウイルス感染症の社会への影響

1. コロナ前後の状況

	コロナ前	コロナ後
完全失業者数 <small>総務省「労働力調査」</small>	2019年平均 合計:162万人 男性:96万人 女性:66万人	2020年平均 合計:191万人 男性:115万人 女性:76万人
自殺者数 <small>警察庁HP「自殺者数」</small>	2019年 合計 20,169人 男性:14,078人 女性:6,091人	2020年 合計:21,077人(+908人) 男性:14,052人(▲26人) 女性:7,025人(+934人)

2. 生活面の不安

内閣府『第2回生活意識・行動の変化に関する調査』

昨年12月(感染症拡大前)に比べて不安が増していること(男女別)

- 全体的に、男性より女性の不安が増している傾向。
- 若年女性は他の年代よりも、収入・人間関係・育児・結婚等に関する不安が増している傾向。

昨年12月(感染症拡大前)に比べて不安が増していること(正規/非正規)

- 全体的に、正規より非正規の不安が増している傾向。
- 非正規の若者は他の年代よりも、収入・仕事・人間関係・育児等の不安が増している傾向。

3. 支援の状況

特に緊急事態宣言期間中には、対面支援が困難等の支援に支障が生じた。

2

政府における孤独・孤立対策の動き

2月12日(金) 坂本哲志内閣府特命担当大臣に対し
孤独・孤立問題を担当するよう菅総理から指示

2月19日(金) 内閣官房に孤独・孤立対策担当室を設置
※31人体制



2月25日(木) 孤独・孤立を防ぎ、不安に寄り添い、つながるための緊急フォーラム

菅総理

- 新型コロナの長期化する中であって、人と人とのつながりを保つことがより一層差し迫った状況にある、改めて、孤独を感じ、社会的に孤立している状況にある方々の厳しい状況を、身に迫る思いとして受け止めた。
- 様々な支援活動は用意されているものの、その制度の隙間に落ちている、あるいは支援があるのを知るすべを持たない、そのことが更に、孤独・孤立を高めているのではないか。
- このコロナ禍で厳しい状況にある今だからこそ、社会的に孤立し、不安を感じる方々に、官民や民間同士がそれぞれの垣根を越えてつながりを深め、社会全体で手を差し伸べていくことがより必要になっている。
- 様々な支援が、孤独を感じ社会的に孤立する方々に行き届くよう、関係省庁における連絡調整会議を立ち上げ、坂本大臣を中心に、政府としてもしっかり支援をしていきたい。

<今後の方針>

関係省庁による連絡調整会議の立ち上げ



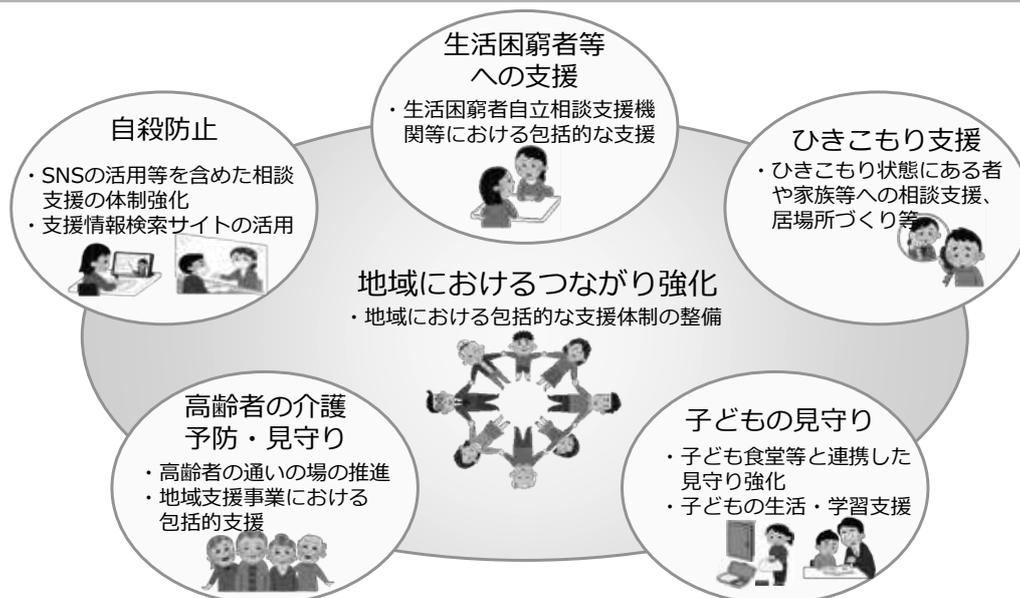
5月 社会的な孤独・孤立問題の対策をとりまとめ

6月 政府の経済財政運営の基本方針への反映を目指す ※与野党でも精力的に議論が展開

3

厚生労働省における孤独・孤立防止に関連した施策について

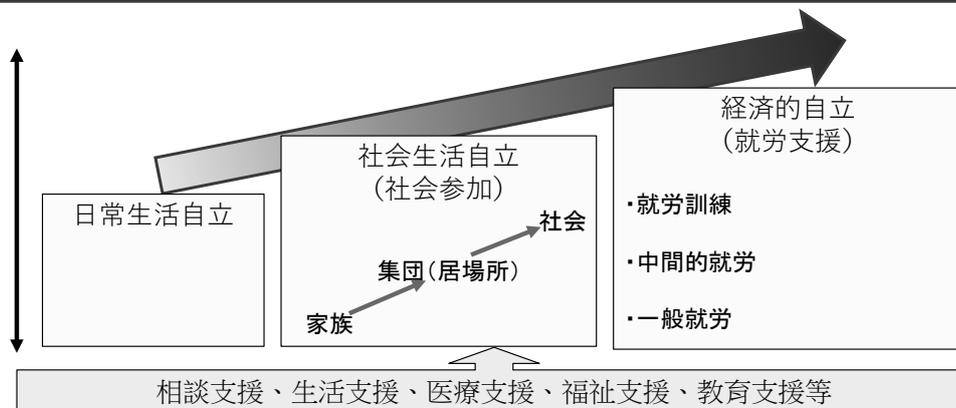
地域におけるつながり強化や自殺防止、高齢者の介護予防・見守り、子どもの見守り、生活困窮者等への支援など、孤独・孤立防止に関連した施策を推進。



4

(出典) 孤独・孤立を防ぎ、不安に寄り添い、つながるための緊急フォーラム(令和3年2月25日)田村厚生労働大臣提出資料

働きづらさを抱える多様な方々への支援



<今後の方向性>

- 孤独を感じる方へのつながりを深める支援の確保
- 自立に向けた多様な就労支援の確保
- 地域共生社会の実現(誰もが「支え」「支えられる」社会の実現)

5

V-③. ディスカッション第1部概要

本パネルでは、パネリストの方々から、働きづらさを抱える多様な方々へいかに対応すべきか、WORK! DIVERSITY プロジェクトにどのような期待・注文を持っているかを語っていただき、働きづらさを抱える多様な方々に対する政策論議の活性化を目指した意見交換が行われた。

冒頭、駒村康平座長（慶応義塾大学教授）によるパネルの趣旨説明、竹村利道日本財団シニアオフィサーによる WORK! DIVERSITY プロジェクトの発進から現在までの流れの説明があり、それを受けて、池田徹生活クラブ風の村理事長、山田啓二京都産業大学教授（前京都府知事）、古都賢一全国社会福祉協議会副会長、唐木啓介厚生労働省社会援護局地域共生社会推進室長の4人のパネリストから、以下のような説明と問題提起がなされた。

池田徹氏は、社会福祉法人生活クラブ風の村と NPO 法人ユニバーサル就労ネットワーク千葉では、「ユニバーサル就労（中間的就労）」として、①「はたらきたいのに、はたらきにくいすべての人」が働けるような仕組みを作ると同時に、②誰にとっても働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを目指し取り組んでいると紹介された。次にコロナ禍における相談の変化と特徴として、①これまで困窮の窓口には来なかったであろう「普通に働ける若者」が来るようになったこと、②新型コロナウイルスの感染拡大、という誰も予測しえなかった事態により仕事・収入を失った人にとって、これまでと別の業種への転職は簡単な決断ではないこと、等の説明があり、さらに、ポストコロナの就労環境対応として、情報産業社会へのシフト（デジタルシフト）が迫られており、従来から就労に困難をきたしてきた方々は、コロナ禍はもちろんポストコロナ下でも、より一層厳しい状況になるだろうとし、高い専門性をもって、企業開拓、就労のコーディネートをおこなうとともに、制度のあり方等についても提言をおこなうことができる「総合的就労支援センター」を、将来的には最低限、都道府県が設定している福祉圏域に1ヶ所の設置が必要であろう、と提案をされた。最後に、風の村では SDGs 達成に貢献する活動・取り組みを行っているとし、17のゴールに対する風の村の取り組みを紹介された。

山田啓二氏は、コロナで潮目が大きく変わったとし、①有効求人倍率は大きく落ち込み、業種によって好不調が二極化し、人手不足に対する対応から、仕事のシフトへと進みつつあること、②一方で、テレワーク、リモートワークなど会社と生活の関係が大きく変化しようとしていること、を挙げた。そして、コロナ後の社会では、①リモートワークは都市に暮らす必要に疑問を投げたこと、②現実の世界の他にバーチャルな世界があることが知られたことから、生活の変化、仕事の変化によって社会はさらに多様化し、生活と仕事の見直される今は、細分化され固定化されつつあった「働きづらさ」対策を地域の中で見なす絶好のときとし、地域のステークホルダーがプラットフォームを形成し、今までのツールを総合化して、ダイバーシティ社会形成へ進むことが必要とし、まず地域においてモデル事業を成功させようとした。

古都賢一氏は、まず、「全社協福祉ビジョン 2020」（2020年2月策定・公表）の紹介をした。このビジョンは、全国社会福祉組織・関係者が2040年を見据えて、ともに考え、ともに取り組むために2030年までを取り組み期間とし、取り組みの方向性を提起したもので、長年に

わたる地域福祉活動実践に連なる「地域共生社会」と、国際的に進められている「SDGs= 誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会」の実現という2つの流れに整合性を図り、「ともに生きる豊かな地域社会」の実現をめざすものと説明した。また、地域の福祉問題の解決に必要な2つの存在として、①地域において、利用者本位の支援のために事業者、関係者が連携・協働を考え、多様な支援方法を柔軟に創発する「連携・協働の場」の存在と、②連携・協働の下に生まれる多様な支援を継続させる担い手の中に、「中核となる主体」の存在を挙げた。

唐木啓介氏は、一昨年12月（感染症拡大前）に比べて、①全体的に、男性より女性の不安が増している傾向があり、若年女性は他の年代よりも、収入・人間関係・育児・結婚等に関する不安が増している傾向があること、②全体的に、正規より非正規の不安が増しており、非正規の若者は他の年代よりも、収入・仕事・人間関係・育児等の不安が増している傾向があること、を指摘した。次に、政府における孤独・孤立対策の動きを紹介（①2月19日に内閣官房に孤独・孤立対策担当室を設置、②同月25日に「孤独・孤立を防ぎ、不安に寄り添い、つながるための緊急フォーラム」を開催、③5月に社会的な孤独・孤立問題の対策取りまとめ、④6月に政府の経済財政運営の基本方針への反映等）し、生活困窮者等への支援など、孤独・孤立防止に関連した施策を推進していると説明した。そして、働きづらさを抱える多様な方々への支援における今後の方向性として、①孤独を感じる方々へのつながりを深める支援の確保、②自立に向けた多様な就労支援の確保、③地域共生社会の実現（誰もが「支え」「支えられる」社会の実現）を挙げた。

各パネリストのプレゼンテーションの後、パネリスト間でのディスカッションを行った。池田氏から、古都氏が地域の非営利団体と営利団体とが連携して、地域づくりを進めることの重要性について触れたことに関連して、自治体と市民、地域の事業者との連携をどのように創って行くのかとの問題提起がなされた。古都氏からは、企業も資産やノウハウを持っており、地域でこれを上手く組み合わせていく際に自治体が重要な役割を担うのではないかと。企業側からも業績を上げながら福祉的な支援をする仕組みができてきているとの紹介があった。

駒村座長から、企業と自治体をつなげるファシリテーター的な役割を社協が果たしているのではないかと話があり、山田氏に自治体、社協連携の現状について問いかけがあった。山田氏からは、社協は、自治体にとって共に進んでいくパートナーでもあり、企業がESG投資やSDGsを推進するに際しての最高のパートナーでもあるとの話があった。併せて、山田氏からSDGsの提唱する誰一人取り残されない社会創りや共に支え合うことをめざす地域共生社会創りに際し、良く使われる「自立」という概念が、孤独や孤立につながらないか懸念しているとの話が出た。これに対して、唐木氏から、色々な支援や助けをもらうけれど、他方では、自分のできることをやりながら他の方の支えとなっているという、支えるとともに支えられるという関係性が今後のコンセプトになるとの紹介があった。

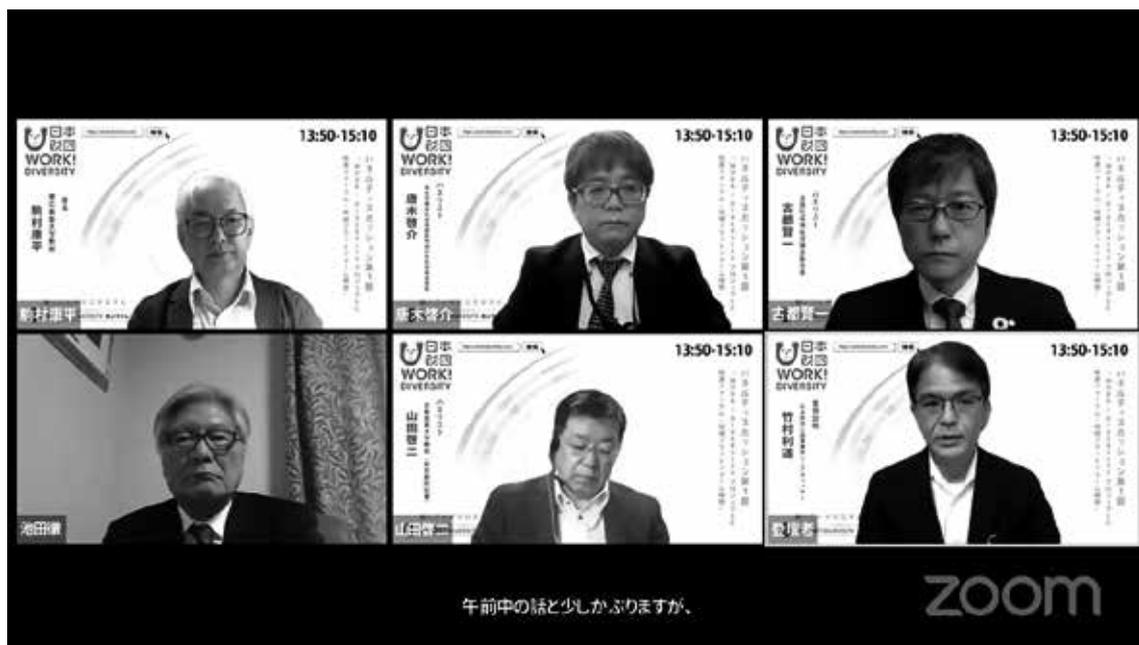
駒村座長からは、自助、共助、公助という言葉があるが、自助からスタートし、ダメだったら共助、公助に向かうという道もあるが、人によっては公助から始まり、就労し、自立して、支える立場になる（自助）と言う道もある。意欲を喚起させる工夫や勇気付ける仕組み、その人を応援するという社会のあり方ことが大切だという話があった。

参加者から、障害者雇用率制度に着目して、自社の本業で働くのではなく、貸し農園等で仲介事業者が働く場を用意する取組みがでてきており、マーケットでは評価されているが、このような形態を放置するとダイバーシティ就労は進まないのではないかとの意見が出された。これに対し、池田氏は、働く喜びは、自分が作ったものが販売され、それによって給料をもらうことであり、このような形での雇用率の達成はあってはならないと思うと発言された。駒村座長からは、ESG投資のS（社会）の部分の評価を社協なり、福祉団体がきちんとチェックする仕組みが必要と思うと発言され、社協が、民ではできない部分、公ではできない部分を補っていく可能性を持っていると発言された。

参加者から、働く価値、やりがいのないような仕事が増えている中で、ダイバーシティ就労とディーセントワークの整合性をどのように持たせるのかとの質問があったが、これに対し駒村座長からは、働く価値のある労働をつくっていくことは常に大きなテーマになっている。今日は、あまり議論できなかったが、市場労働と中間的就労の関係の整理なども今後検討されると思うと発言された。

池田氏から、SDGsの17項目について、自ら社会福祉法人として取り組んでいる実践について紹介があり、SDGsに照らしてどうして行けば良いのかわかるので、毎年棚卸しをしていきたいと話があった。併せて、2年前から、非営利団体と営利団体が連携し合う仕組みとして、「つながる経済フォーラムちば」を開催しているとの紹介があった。

終わりに、駒村座長から、ポストコロナを見据えて、SDGsなどの新しい発想を取り入れて潮目を変えていかなければいけない、SDGsという言葉が社会福祉保障関係者の共通用語として、我々のプラットフォームやフォーラムがそれに沿った動きになっていくと発言され、パネルディスカッション第1部を総括された。



VI. パネルディスカッション第2部

「働きづらさを抱える多くの人々を就労につなげよう！」と題し、藤木則夫（一社）ダイバーシティ就労支援機構主任調査員の座長の下、辻邦夫日本難病・疾病団体協議会常務理事、伊藤正俊 KHJ 全国ひきこもり家族会連合会理事長、三宅晶子（株）ヒューマン・コメディ代表、薬師実芳（認定 NPO 法人）ReBit 代表理事によるパネルディスカッションが開催され、活発な意見交換が行われました。

VI-①. パネラープロフィール



座長 - 藤木則夫

（（一社）ダイバーシティ就労支援機構主任調査員）

1980年 京都大学法学部卒、(旧)厚生省入省
1997年 内閣法制局参事官
2003年 厚生労働省老健局介護保険課長
2005年 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長・同部企画課長
(障害者自立支援法の制定、その後の施行を担当)
2011年 厚生労働省東北厚生局長
東日本大震災厚生労働省現地(宮城)復興対策本部長
2012年 独立行政法人国立病院機構理事(管理担当)
2016～2019年 新潟県佐渡市副市長
現在 一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構主任調査員



パネリスト - 難病患者

辻邦夫

(日本難病・疾病団体協議会常務理事)



パネリスト - ひきこもり

伊藤正俊

(KHJ 全国ひきこもり家族会連合会理事長)



パネリスト - 刑務所出所者

三宅晶子

(株式会社ヒューマン・コメディ代表)



パネリスト - LGBT

薬師実芳

(認定 NPO 法人 ReBit 代表理事)

VI-②. パワーポイント説明資料

難病患者の就労問題について

一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会
辻 邦夫

私の病気

疾患名 慢性炎症性脱髄性多発神経炎 (CIDP)

- 指定難病
- 自分の免疫が末梢神経を攻撃してしまう病気
- 血液製剤や免疫抑制剤を使用して症状を抑える
- 約4,000名
- 44歳の頃に発症 (就業中)
- 患者会名 全国CIDPサポートグループ
一社) 日本難病・疾病団体協議会 常務理事

日本難病・疾病団体協議会について

- 設立 2005年
- 加盟・準加盟団体数 92
(地域難病連35、疾病団体(全国組織)24、準加盟33、約26万名)

日本の難病対策はスモンの原因解明後、
1972年に制定された「難病対策要綱」に基づいてスタート

- 難病団体による全国難病団体連絡協議会(全難連)、
- 長期治療・療養が必要な患者団体による全国患者団体連絡協議会(全患連)
- 地域難病連の連絡交流会

上記の大人や子供の難病、長期慢性疾患の患者団体が一つにまとまり、現在のJPAが結成された。

3

難病の定義

難病

- 発病の機構が明らかでなく
- 治療方法が確立していない
- 希少な疾病であって
- 長期の療養を必要とするもの

患者数等による限定は行わず、
他の施策体系が樹立されていない
疾病を幅広く対象とし、調査研究・
患者支援を推進

例:悪性腫瘍は、がん対策基本法において
体系的な施策の対象となっている

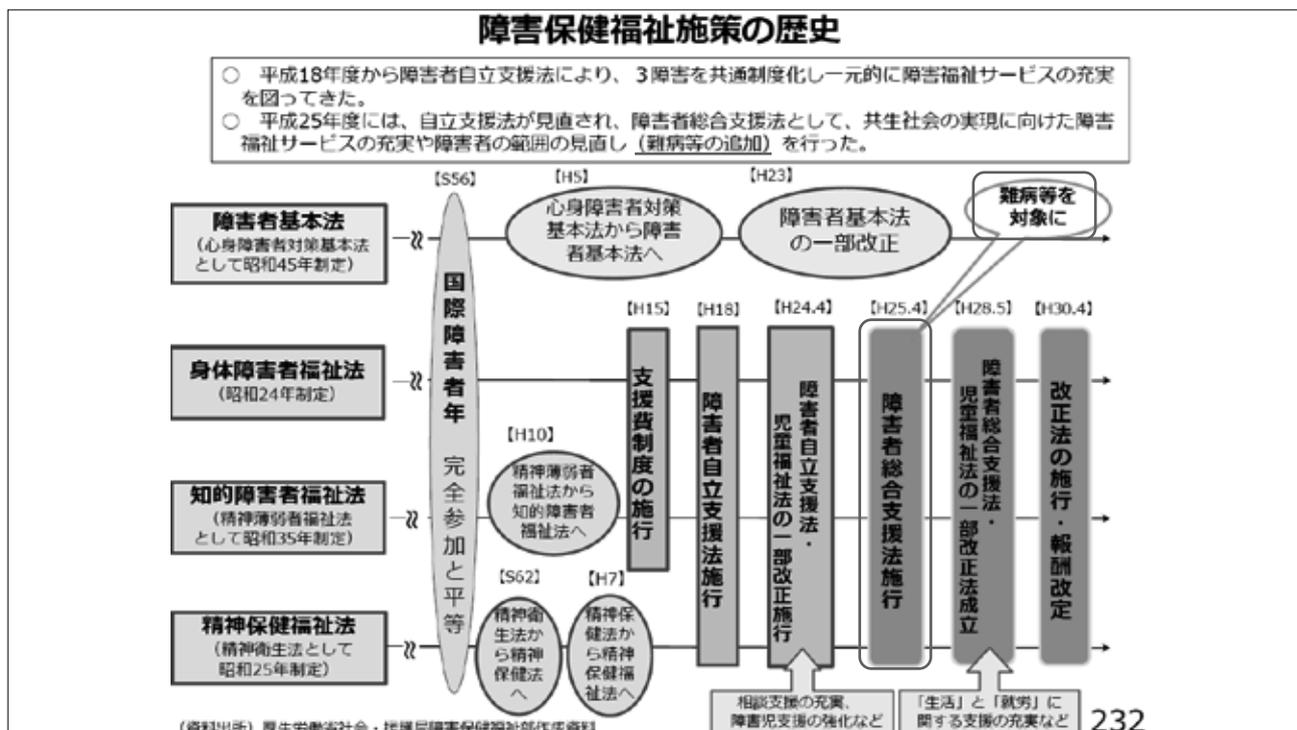
指定難病

難病のうち、以下の要件の全てを満たすものを、
患者の置かれている状況からみて
良質かつ適切な医療の確保を図る必要性が高いものとして、
厚生科学審議会の意見を聴いて厚生労働大臣が指定

- 患者数が本邦において一定の人数^(注)に達しないこと
- 客観的な診断基準(又はそれに準ずるもの)が確立していること

(注)人口の0.1%程度であることを厚生労働省令において規定。

医療費助成の対象



障害者総合支援法における障害福祉サービス等（就労関係）

- 難病患者は、障害者総合支援法に基づき、市区町村において、就労のために就労移行支援や就労継続支援等、様々な障害福祉サービスを受けることができる。

サービス内容													
訓練系・就労系	訓練等給付												
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; padding: 5px;">自立訓練（機能訓練）</td> <td style="padding: 5px;">自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、身体機能の維持、向上のために必要な訓練を行う</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">自立訓練（生活訓練）</td> <td style="padding: 5px;">自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、生活能力の維持、向上のために必要な支援、訓練を行う</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">就労移行支援</td> <td style="padding: 5px;">一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">就労継続支援（A型）</td> <td style="padding: 5px;">一般企業等での就労が困難な人に、雇用して就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">就労継続支援（B型）</td> <td style="padding: 5px;">一般企業等での就労が困難な人に、就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">就労定着支援</td> <td style="padding: 5px;">一般就労に移行した人に、就労に伴う生活面の課題に対応するための支援を行う</td> </tr> </table>	自立訓練（機能訓練）	自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、身体機能の維持、向上のために必要な訓練を行う	自立訓練（生活訓練）	自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、生活能力の維持、向上のために必要な支援、訓練を行う	就労移行支援	一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う	就労継続支援（A型）	一般企業等での就労が困難な人に、雇用して就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う	就労継続支援（B型）	一般企業等での就労が困難な人に、就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う	就労定着支援	一般就労に移行した人に、就労に伴う生活面の課題に対応するための支援を行う
	自立訓練（機能訓練）	自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、身体機能の維持、向上のために必要な訓練を行う											
	自立訓練（生活訓練）	自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、生活能力の維持、向上のために必要な支援、訓練を行う											
	就労移行支援	一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う											
	就労継続支援（A型）	一般企業等での就労が困難な人に、雇用して就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う											
就労継続支援（B型）	一般企業等での就労が困難な人に、就労する機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う												
就労定着支援	一般就労に移行した人に、就労に伴う生活面の課題に対応するための支援を行う												

実際には、
難病患者の
利用は
少ない。

障害者の範囲の見直し

- 平成25年の障害者総合支援法の改正により、障害者の定義に新たに難病患者等^{〔※1〕}が追加され、障害者手帳を取得できない難病患者等も障害福祉サービスを利用できるようになった。
- 難病法・改正児福法に基づく指定難病・小児慢性特定疾病の追加の検討を踏まえ、障害者総合支援法対象疾病検討会において障害者総合支援法の対象疾病の追加の検討を行っている。

※1 治療方法が確立していない疾病での他の特定の疾病であって政令で定めるものによる障害の程度が厚生労働大臣が定める程度である者

見直しのポイント

- 平成25年4月以降、難病患者等で、症状の変動などにより、身体障害者手帳の取得ができないが一定の障害がある方々が、障害福祉サービスを利用できるようになった。
- これまで予算事業として一部の市町村でのみ利用可能であったサービス^{〔※2〕}が、全市町村において利用可能となった。
 - 〔※2 難病患者等福祉生活支援事業〕（ホームヘルプサービス、短期入所、日常生活用具給付）
 - 事業を実施する市町村に対し、国が費用の一部を補助していた（平成24年度まで実施）。
 - 平成24年度予算額：2億円
 - 対象疾病：難病性疾患克服研究事業の対象である130疾患と同様リウマチ
- 利用可能なサービスが拡大し、障害者総合支援法に定めるサービスが利用可能となった。

しかし、手帳がない限り、

障害者の法定雇用率には算入されない

障害者総合支援法の対象疾病の要件（※3）

指定難病の要件（医療費助成の対象）	障害者総合支援法における取扱い
① 発病の機構が明らかでない	要件としない
② 治療方法が確立していない	要件とする
③ 患者数が人口の0.1%程度に達しない	要件としない
④ 長期の治療を必要とするもの	要件とする
⑤ 診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっていること	要件とする

障害者総合支援法の対象疾病の拡大の状況

- ✓ 平成27年1月～ 第1次対象疾病拡大
130疾病 ⇒ 151疾病
- ✓ 平成27年7月～ 第2次対象疾病拡大
151疾病 ⇒ 332疾病
- ✓ 平成29年4月～ 第3次対象疾病拡大
332疾病 ⇒ 358疾病
- ✓ 平成30年4月～ 第4次対象疾病拡大
358疾病 ⇒ 359疾病

※3 他の施策体系が確立している疾病は対象外。障害者総合支援法対象疾病検討会において福祉的見地より検討が行われた。

237

特定疾患別身体障害者手帳の取得状況一覧

特定疾患	身体障害者手帳 有	特定疾患	身体障害者手帳 有
パーキンソン病	18.1%	ウエグナー肉芽腫症	15.0%
多発性硬化症	32.6%	特発性拡張型心筋症	27.6%
重症筋無力症	9.0%	多系統萎縮症	53.5%
全身性エリテマトーデス	11.9%	表皮水疱症	21.5%
再生不良性貧血	6.3%	鎌状赤血球	8.2%
サルコイドーシス	10.7%	広範囲骨髄質減少症	38.7%
筋萎縮性側索硬化症	56.3%	原発性胆汁性肝硬変	3.8%
強皮症	10.0%	重症急性膵炎	4.6%
皮膚筋炎及び多発性筋炎	14.3%	特発性大腸骨髄質減少症	46.0%
特発性血小板減少性紫斑病	5.9%	混合性結合組織病	7.1%
結節性動脈周囲炎	16.1%	原発性免疫不全症候群	11.9%
潰瘍性大腸炎	3.6%	特発性間質性肺炎	25.2%
大動脈炎症候群	17.3%	網膜色素変性症	54.6%
ビュルガー病	19.5%	プリオン病	22.7%
天疱瘡	6.2%	原発性高血圧症	44.7%
脊髄小脳変性症	55.3%	神経線維腫症(Ⅰ,Ⅱ型)	21.1%
クローン病	11.9%	重症性硬化性全脳炎	89.4%
難治性の肝炎のうち劇症肝炎	3.6%	バッド・キアリ症候群	3.7%
悪性関節リウマチ	48.8%	特発性慢性肺血栓栓塞症	40.5%
パーキンソン病関連疾患	30.7%	ライゾソーム病	39.3%
アミロイドーシス	26.9%	副腎白質ジストロフィー	70.8%
後縦骨帯状化症	32.0%		
ハンチントン病	53.0%		
モヤモヤ病	20.7%		
		全疾患平均	21.1%

「臨床調査個人票に基づく特定疾患治療研究支援者調査報告書 -2007年度医療受給者-」
厚生労働省科学研究費補助金難病性疾患克服研究事業 特定疾患の疫学に関する研究班

難病患者に対する雇用支援策

○ ハローワーク等就労支援機関が難病患者に対して実施する雇用支援策としては、①難病患者を対象とした支援策と②難病患者も利用できる障害者全般に対する支援策がある。

◎ 難病患者を対象とした支援施策

(1) 特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

難病患者の雇用を促進し職業生活上の問題を克服するため、難病のある人をハローワーク等の職業紹介により求職的働きとして雇い入れ、雇用開始に関する事項を支援・報告する事業主に対する助成を行う。

※ 平成21年度に発達障害者雇用開発助成金と難治性疾患患者雇用開発助成金を創設、平成25年度に両助成金を統合、平成29年度に特定求職者雇用開発助成金のコース化。

(2) 難病患者就職サポーターの配置

（平成25年度から実施）

ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病福祉支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する適切な支援を届けたことが期待される。在職中に難病を発症した患者の雇止め防止等の総合的な支援を行う。

（平成30年度 全国47局51名）

(3) 難病患者の雇用管理に関する情報提供の実施

（平成19年度から実施）

「難病のある人の雇用管理の課題と雇用支えのあり方に関する研究」（平成21～22年度）の研究成果を踏まえ、難病患者の雇用管理に関するマニュアルを作成する等し、「難病のある人の雇用管理マニュアル」（平成29年度改訂）、情報提供を行う。

※（独）高部・難病・求職者雇用支援機構交付金

◎ 難病患者が利用できる支援施策

(1) ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の難病患者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就労の事前準備から職場定着までの一貫した支援を実施する。併せて、ハローワークとの連携の上、各地障害者職業センターにおいて、職業訓練、職業準備支援、職業生活支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

(2) 障害者トライアル雇用事業

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が先行雇用（トライアル雇用＝雇用3か月）の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、雇用終了後の常雇用への移行を促める。

(3) 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）

障害者に対する雇用管理・雇用維持の促進しや適切な働き方の工夫等の指導を講じる事業主に對して助成を行う。

(4) 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者が職場に適応できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場において個別的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行う。必要に応じて職場や職場環境の改善を提案する。

(5) 障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

企業に雇用される障害者に対してジョブコーチによる援助を提供する社会福祉法人等の事業主（団體型）や自社で雇用する障害者に対してジョブコーチを配置して援助を行う事業主（企業任務型）に對して助成を行う。

(6) 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、研修、福祉、教育等の地域の関係機関との連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業及び生活面における一体的な支援を実施する。

（平成30年4月現在：334箇所）

短時間労働は対象外

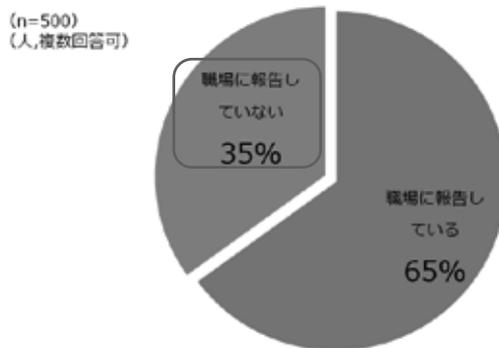
中小企業120万円、それ以外50万円（2年間）

北海道・東京・神奈川・大阪以外、配置HWは1カ所のみ

診断時から現在まで働き続けている 難病患者の職場への報告状況

○ 研究班で実施した難病患者に対する調査によると、診断時から現在まで働き続けている難病患者のうち、難病を罹患していることを職場で報告していない者は、約4割であった。

診断時から現在まで働き続けている難病患者について
難病であることの職場への報告状況



（資料出所）独立行政法人国立病院機構 箱根病院 神経筋・難病医療センター 小森哲夫研究代表「厚生労働行政推進調査事業補助金 難治性疾患政策研究事業 難病患者の総合的支援体制に関する研究 調査結果」より作成（調査時点：2018年10月）

例) 指定難病55 再発性多発軟骨炎 (RP)

- 難病法施行後に指定難病となった
- 軟骨に原因不明の炎症が繰り返し起きる（再発性）疾患
- 耳介軟骨が多く、次いで気道、眼、鼻、関節等
- 変形・消失した軟骨は元には戻らないため早期の診断・治療がとても重要
- 日本全国で400～500人と推定。40～69歳が多い。
- おもにはステロイド剤等によって炎症の軽減を図る内科的治療が中心。

<出典：難病情報センターHPより>

指定難病になることはできたが、 生活のしづらさは相変わらず・・・

- 治療で月1回通院がほとんど。有休を使うため、病気は告知せざるを得ない場合が多い（告知している81%）
- 就労が継続できない例も多い
 - 就業している 80%→発症後52%
 - 就業継続も、正社員54%→38% パート21%→37%

他の難病と同様の
問題が・・・

症状に波、疲れやすい、体力が落ちてくる。フルタイムで働くのがつらい

- 真面目な方が多くストレスがたまる。部署替えを希望しても見た目が普通
→根性で倒れないようにしている
- 指定難病になって告知しやすくなっている。

難病患者が抱える就労の様々な不安

<就職時>

- 法定雇用率の対象外
- 病気を隠して就職→無理をする→再発・入院→退職やパート化

<就職時、就業継続時>

- 定期的通院や再発時は入院が不可欠 →有休不足、欠勤
- 説明のしにくさ →理解不足（上司も自分も） →差別や偏見
- 病状がどうなっていくのか自分でもわからない、進行性
- （コロナ禍）基礎疾患、免疫抑制状態による感染症感染リスク、重症化リスク

- 合理的配慮、障害者差別禁止法の対象
 - （コロナ禍）テレワークの推進
 - 産業医等による両立支援
- カミングアウトによる理解や配慮、働きやすさの獲得

KHJ 全国ひきこもり家族会連合会理事長 伊藤正俊

ひきこもりと就労

心象風景と現実の狭間を
埋める取り組み



ひきこもり現象とは？

- 広義における「ひきこもり状態」の方々は何らかの精神的特徴がある
- 約70%の方々に病気や障がいの特徴がみられる。
- 現代社会では国民の約30%の方々に軽い不安障害があるとされている。
- その上で、「ひきこもり状態」の方々を三つの群類に分けてみた。

ひきこもる背景

- 第一群 精神疾患から来るひきこもり
- 第二群 発達障がいの背景からひきこもり
- 第三群 生活スタイルの選択からのひきこもり

第一群 精神疾患

- 病気は「治療が必要で、その後の訓練」が必要
- 問題点
 - ①精神病（幻覚妄想があるもの）への無理解が差別に繋がっている
いるので治療に繋がらない。
 - ②病院の敷居が高く診療に繋がりにくい。背景は社会の偏見と病院の営利主義があるかもしれない。
 - ③家族支援が手探り（家族の理解無しでは回復が長期になる）

第二群 発達障がい

- 発達障がいは「訓練と必要な投薬は同時進行」
- 問題点
 - ①障がい者への無意識の差別が誰にもある（ADHDは人口の6%に存在する）
 - ②社会の理解と多様な訓練メニューが不足している
 - ③社会の包摂的受け入れが少ない状況
 - ④家族の理解や対応が進まない

第三群 生き方によるひきこもり

- 多様な生き方が承認されているが・・・最近ようやく
- 問題点
 - ①多様な生き方を容認しながら、（LGBTの方々や難病、余刑者の方々）多様な支援が絶対的に不足
 - ②経済的に「生きる権利」の保障が確立されていない
 - ③就労が画一化している
 - ④就労が稼ぐことだけになっていて、自己実現や社会貢献の側面がなおざりになっていた

当事者の思い

- 社会全体で、当事者が何に苦しんでいるのかを考えてみる
- 社会参加の仕方に・・・ダイバーシティーの考え方が重要
- 否定論から来る差別、偏見、排除が社会に満ちている・・・インクルーシブ思考

- 障害者総合支援法の基本理念（生活者総合支援法では？）
- 全ての国民が基本的人権を持つ個人として尊重されるように、障害の有無に係わらず共生社会を実現すること
- 地域社会における日常生活、社会生活を営める様に、障害のある方に対する支援を受けられるようにすること
- そのための妨げになる、あらゆるもの（物事、制度、観念など）を除去するよう努力すること

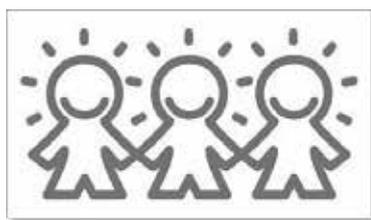
最後に

- 私たちの事は（全ての事）私たち抜きで決めないでください！
- 日本の新しい仕組みは「私たちの思い」を聴いてからにしてください！

KHJ全国ひきこもり家族会連合会

理事長 伊藤正俊

働きづらさを抱える多くの人々を就労につなげよう ～非行歴や犯罪歴のある方の採用支援～



2021年3月5日
(株)ヒューマン・コメディ

1

事業内容

- 採用支援 受刑者等専用求人誌『Chance!!』発行
- 教育支援 視点や物事の捉え方を変えることで人生を生きやすくするための講座・研修の実施
- 啓発活動 再犯防止や更生保護、人権問題等をテーマとした講演・シンポジウム等の実施

代表プロフィール



三宅晶子(みやけあきこ)1971年、新潟県生まれ。
中学時代から非行を繰り返し高校を1年で退学に。地元のお好み焼き屋に就職していたときに父からもらった1冊の本をきっかけに大学進学を志す。早稲田大学第二文学部卒業。貿易事務、中国・カナダ留学を経て株式会社大塚商会入社。2014年退職後、人材育成の道に進むことを決め、働きづらさを抱える人を知るため受刑者支援団体等でボランティアをおこなう。その活動中に非行歴や犯罪歴のある人の社会復帰が困難な現状を知る。2015年7月(株)ヒューマン・コメディ設立。受刑者等の採用支援・教育支援をおこなう。2018年3月、日本初の受刑者等専用求人誌『Chance!!(チャンス)』創刊。
アンガーマネジメントファシリテーター。依存症予防教育アドバイザー。

2

弊社設立の経緯

2014年に企業を退職した後、人材育成の道に進みたいと思ったわたくしは、課題の多い人や生きづらさを抱えた人を知ろうと、自立支援施設や受刑者支援団体などを訪れました。その過程で、罪を犯してしまった人たちの多くが出所してもお金も身寄りもなく、お金が尽きると自ら些細な事件を起こして刑務所などに戻っていくケースが多いという事実を知り、愕然としました。

そんな中、少年院から一通の手紙が届きました。送り主は、ある施設で親しくなった十七歳の女の子でした。彼女は両親がいるにもかかわらず、十五年以上も施設で過ごしてきた子で、腕にはリストカットのあとがありました。わたくしは彼女からの手紙を見て、彼女の身元引受人になり一緒に生活することを決めます。

彼女を受け入れる環境について考えていたときに、仮にわたくしが少年院・刑務所等を出た方を支援する事業をおこし、それをおして彼女や彼女と同じような境遇の人たちが仕事や住居を見つけることができれば、過去を包み隠さなくとも、かえって過去があるからこそ誰かに共感したり親身になることができ、彼らの過去が価値として輝くのではと考えました。そして2015年7月、彼女の誕生日に会社を登記しました。毎年、会社の記念日に「生まれてきてくれて、ありがとう」と伝えたかったためです。

会社名は、ヒューマン・コメディと申します。人生は、いくらかでも変えられる。誰かを笑顔にして、最後は自分も笑って死ぬるように生きる。ゆるされた人はゆるす人になる。そうしてやさしい社会をつくる。これが、社名に込めた思いです。

株式会社ヒューマン・コメディ
代表取締役 三宅晶子

3

受刑者等専用求人誌『Chance!!』について



【概要】

- 目的 「絶対にやり直す」という覚悟のある方と、彼らを採用したい企業をつなぐため
- 対象者 少年院入院者・受刑者・出所者等
- 配布先 全国の少年院・刑務所・拘置所（約240施設）更生保護施設、保護観察所、受刑者個人等計3,500部
- 発行日 3/1, 6/1, 9/1, 12/1の年4回

【掲載内容】

- 代表者メッセージ 受刑者を採用する思い
- 採用後のイメージ 数カ月後の就労・生活イメージ
- 募集要項 応募資格、待遇、給与等

4

出所者の声を反映

「刑務所内にハローワークの求人票が貼ってあったが、見てもよくわからないので見なかった」

「出所者を積極雇用している会社に入ったが、超ブラックな会社だったため我慢できずに飛び出して、再犯してしまった」

【イメージしやすい誌面】

塀の中においても会社の雰囲気やそこで就労した場合の自分の将来像がイメージできるように、メッセージや写真を多用しています。



【最低限お願いしたい6つのこと】

下記を掲載の最低条件とさせて頂き、すべて対応が可能であれば、一度代表の方と直接お話をさせて頂いた上で掲載を決めさせていただきます。

- ① ハローワークで「受刑者等専用求人」に登録
- ② 協力雇用主制度に加入
- ③ 採用内定した方が、仮退院・仮出所する際の帰住先（身元引受人）となる
- ④ 寮や社宅などの住居支援
- ⑤ 出院・出所後の当座の生活費の支援（給料一部日払、前借等）
- ⑥ 代表者の方の顔写真掲載

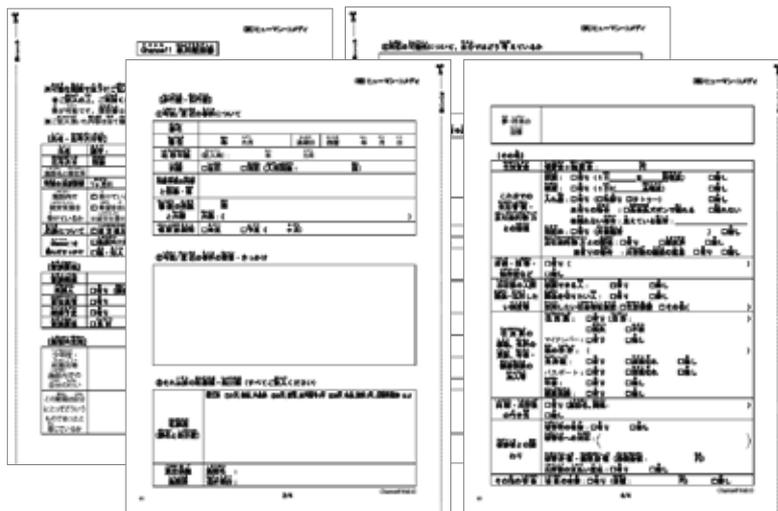
雇用主の声を反映

「ハローワークの応募では、本人の事前情報が不明なことも多い。リスクが高いと言えるので、罪状くらいは知りたい」

「採用者が次から次へと行方不明になる。覚悟をもって、本気で働く意欲のある人はいないのか」

【Chance!!専用履歴書】

更生保護施設が身元引受を決定する面接で確認する事項等を網羅し、出来る範囲で本人の過去をさらけ出して頂きます。



「業界あるある」

- 無断欠勤→“飛び”
- スマホ・家電・家財道具の持ち逃げ、売却
- 社有車の乗り逃げ
- 労基に駆け込み、あることないことを言う
- 保護観察者の場合、帰住先変更の理由として保護観察所に「殴られたから辞める」など、あることないことを言う



《応募者に多い背景》

生育環境・虐待等により
 無気力・うつ症状
 愛着障害、承認欲求が異常に高い
 →将来が見えない
 →目先の欲求を満たすことしか考えられない
 →物欲・物質依存、金銭管理ができない
 →人を信頼できない、困っていても人に相談できない
 →人と向き合えない
 →感情のコントロールができない

社会経験の少なさ、発達障害・精神障害等により
 →常識的な言動ができない、奇異な言動をする

施設生活により
 体力がない、自主的に行動できない

7

「採用してよかったこと」

- 自分にはもう後がない、二度と戻らないという覚悟をもって、一生懸命働く人も多い
- 人生経験値が高い人、共感性が高い人、やさしい人が多い
- エネルギー値が高い人が多い
- 仲間意識が強い人が多い



《掲載企業に多い、社員との向き合い方》

- ① ◎ 話を聴く時間・環境をつくる。
 - ・困っていること、心配なことはないか。
 - ・不平不満をできるだけ早く摘み取る。
 - ・できるだけ孤独にしない。
- ② ✕ 罰やペナルティを与えて「反省させる」
 - ・「待つ」・「ゆるす」・「認める」
 - ・「褒める」・「励ます」・「感謝する」
- ③ ✕ 「自分が見放したらどうなるんだ」
 - ・依存させすぎず、一線を引く。
 - ・相手を変えることはできない。あとは本人！

多くの企業が「一般の人よりもよく働く」と出所者に価値をおいている。

8

日本財団 2nd WORK! DIVERSITY カンファレンス 御中
「働きづらさを抱える多くの人々を就労につなげよう！」



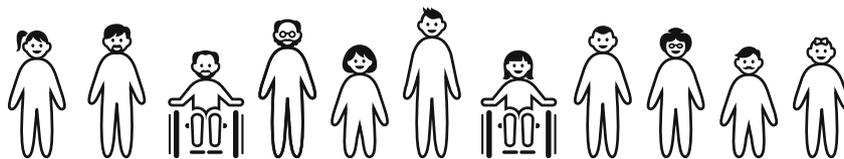
認定特定非営利活動法人ReBit (リピット)

- ホームページ：<https://rebitlgbt.org>
- メール：info@rebitlgbt.org



←LGBTQに関する
ニュース等をお届け
する、ReBitの無料
メルマガにご登録い
ただけます。

LGBTを 就労・福祉から考える



ReBit @ReBit All Rights Reserved 禁転載

1

代表理事

薬師 実芳 (やくし みか)

早稲田大学商学(学部)・教育学(修士)卒。
在学時にReBitを立ち上げ、企業/行政/学校等でLGBTQや
ダイバーシティに関する研修を多数実施。
キャリアコンサルタント(国家資格)として3000人+の
LGBTQやマイノリティを持つ人を中心にキャリア支援を行
う。ダイバーシティに関するキャリアフォーラム
「RAINBOW CROSSING」を主催。(後援：厚生労働省、文部
科学省、経産省、他。出展企業40社+、累計来場3000人+)

- 新宿区、世田谷区、目黒区、小田原市等で男女共同参画や若者
自死対策に関する検討委員を務める。
- 青少年版国民栄誉賞と言われる「人間力大賞」受賞(2015
年)。世界経済フォーラム(ダボス会議)が選ぶ世界の20代30
代の若手リーダー、グローバル・シェパード・コミュニティ
(GSC)選出(2016年)。オバマ財団が選ぶアジア・パシフィ
ックのリーダー選出(2019年)。
- 山形大学、九州大学で非常勤講師を経験。
- 共著に「LGBTってなんだろう?」「教育とLGBTIをつなぐ」
「トランスジェンダーと職場環境ハンドブック」等がある。
- 過去取材：朝日新聞「ひと」「フロントランナー」、毎日新聞
「人模様」、他



ReBit @ReBit All Rights Reserved 禁転載

2

LGBTとは？

L	G	B	T
Lesbian	Gay	Bisexual	Transgender
レズビアン	ゲイ	バイセクシュアル	トランスジェンダー
女性を 好きになる女性	男性を 好きになる男性	女性も男性も 好きになる人	自認する性と からだの性が異なる人

ホモ^⓪ オカマ^⓪ レズ^⓪ 揶揄する言葉なので、使わない。

ReBit @ReBit All Rights Reserved 禁転載 3

LGBTとは？



国内の調査では
LGBTは
約3～10%
いると
いられています

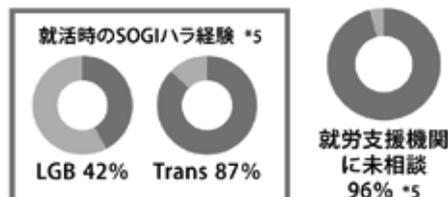
「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム (2019) 「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」、日本労働組合総連合会 (2016) 「LGBTに関する職場の意識調査」ではLGBT等 (性的マイノリティ)、株式会社LGBT総合研究所 (2016) 「LGBTに関する意識調査」、電通ダイバーシティ・ラボ (2018) 「LGBT調査2018」、日高庸晴・三重県男女共同参画センター「フレンドみえ」 (2018) 「多様な性と生活についてのアンケート調査」 (有効回答数10,063)、若手県高校教育研究会学校保健部会・いわて思春期研究会 (2013) 「高校生の性と性に関する調査」より

ReBit @ReBit All Rights Reserved 禁転載 4

LGBTと就労における現状

1. 就活における困難

- LGB他の42.5%、トランスジェンダーの87%が求職時にセクシュアリティに由来した困難やハラスメントを経験。
- しかし、LGBTの96%がキャリア支援機関にそのことを相談していない。^{*1}



2. 職場における困難

- 4割超のLGBT「職場でSOGIに関する差別的言動が頻繁にある」と回答
- LGBの27.0%、トランスジェンダーの37.6%が職場でアウティング経験^{*2}

3. 就労における困難

- トランスジェンダーは「仕事をしていない」という率が他と比べて高く、4人に1人が「心身上の理由」である。
- 非正規就労の割合が高く、年収200万円未満の割合が27.5%。
- LGB他の25%、トランスジェンダーの35%がうつを経験。自死念慮・自殺企図も高い。^{*3}

ReBit @ReBit All Rights Reserved 禁転載

^{*1}認定特定非営利活動法人ReBit (2019) 「LGBTや性的マイノリティの就職活動における経験と就労支援の現状調査」 5
^{*2} 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター (2019) 「niji VOICE 2019」
^{*3} 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター (2015) 「LGBTに関する職場環境アンケート」

LGBTと就労に関する国内動向について

1. ニッポン一億総活躍プラン（閣議決定：2016年）

→「性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進め」ることが記載されました。

2. セクハラ指針（施行：2017年）

→セクハラ指針にLGBTなどへの差別的な言動がセクハラに当たることを、男女雇用機会均等法に基づく事業主向けの「セクハラ指針」に明記され、防止策が努力義務とされました。

3. 経団連『ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて』（公開：2017年）

→LGBTへの対応に関する企業の取り組みの方向性や具体例に関する報告書が出されました。

・ 報告書：<https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>

ReBit @ReBit All Rights Reserved 禁転載

6

LGBTと就労に関する国内動向について

4.労働施策基本方針（閣議決定：2018年）

→多様性を受け入れる職場環境の整備を進めるため、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進する」ことが記載されました。

また、公正な採用選考の取組としては、厚生労働省は、事業者向け啓発パンフレット「公正な採用選考をめざして」（平成31年度版）を作成し、性自認及び性的指向に関して職場における理解を深めることができるよう、性自認及び性的指向に関するコラムを充実させています。

5.厚生労働省『多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～』（公開：2020年）

→厚生労働省が国の事業として初めて職場のLGBTに関する実態調査を実施
・報告書：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/000088194_00001.html

6.パワハラ防止法（施行：2020年）

→パワーハラスメント防止法に、いわゆる「ホモネタ」など、性的指向や性自認に関するハラスメント「SOGIハラ」や、本人の性的指向や性自認を本人の同意なく第三者に暴露する「アウトティング」も含まれ、防止策が義務化されました。

企業の取り組み

LGBTへの基本方針 あり

114社 → 364社

(2014年) (2019年)

6年で319%に

※東洋経済「第15回CSR調査」

PRIDE指標 受賞社数

79社 → 230社

(2016年) (2020年)

5年で291%に

LGBTに対応する取り組み

実施している 検討中

42.1% 34.3%

※経済団体連合会（2017）「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」

職場での困りごと



1.人間関係・ハラスメント

職場で、信頼している上司にだけ同性のパートナーがいることを伝えていたのだが、そのことを自分の同意がないまま他の同僚や取引先に言いふらされ、噂されるようになってしまい、職場に居づらくなって退職した。

2.設備などの男女分け

人事の人にだけカミングアウトして入社したが、新入社員の合宿研修で、お風呂や部屋割りに困った。入社後も、トイレをどうするか、更衣室はどうするか、男女分けされる場面で不安が大きかった。





3.福利厚生・制度

同性のパートナーと一緒に生活しているが、相手が緊急入院になった際、会社には同性パートナーがいることを伝えておらず、休みが取れなかった。同性パートナーも配偶者として扱ってもらえる会社へ転職を検討中。

在職しながら性別の移行を考えたが、医療的な処置にあたって必要な休暇が取得できる制度や、多様な性に関する職場の理解がなかったため、退職してから性別移行した。再就職できるかとても不安だった。



ReBit @ReBit All Rights Reserved 禁転載 9

LGBTとさまざまな困難

LGBT特有の課題	一般的社会課題におけるハイリスク	
同性パートナー間の保障がない	貧困 年収200万円以下のLGBT 27.5%	路上生活者 NYC・LA・トロントのホームレス若者人口の約20%~40%はLGBT
性別変更の要件厳しい	家族からの暴力 カミングアウトできない/ しても受け入れられない	DV 同性間DVは相談支援を受けづらく、深刻化しやすい
	自死 トランスジェンダーの58%が自死念慮を経験*1	うつ LGBの25%、Tの35%が経験
	不登校 トランスジェンダーの29%が経験*2	就労の困難 LGBの42%、Tの87%が求職時にセクシュアリティ由来した困難
	児童養護施設 受け入れ拒否をされるケースも	

*1：中塚幹也(2010)「学校保健における性同一性障害：学校と医療の連携」『日本医事新報』4521:60-64
 *2いのちリスペクト。ホワイトリボン・キャンペーン 平成25年度東京都地域 自殺対策緊急強化補助事業「LGBTの学校生活に関する実態調査(2013)」
 注記：その他、前述のデータは出典を割愛させていただきます。

ReBit @ReBit All Rights Reserved 禁転載 10

LGBTの就労移行利用における困難

- 就労移行を利用した際、セクシュアリティに由来した困りごとを経験したことがあるLGBTは**91.8%** (n=37)
 - ✓ 事業所でカミングアウトをすべきか、するとしたらどの範囲ですべきか分からず困った (50%)
 - ✓ 利用者が、性のあり方に関する知識や理解がなくて困った (36.3%)
 - ✓ 性のあり方に関連し、必要な支援を十分に受けられていないように感じた (31.8%)
- 就労移行を利用し、就職活動をした際、セクシュアリティに由来した困りごとを経験したことがあるLGBTは、**90.3%** (n=31)
 - ✓ 性的マイノリティかつ障がいがあるため、望む働き方ができないのではないかなど、キャリアに不安を感じた (40.9%)
 - ✓ 性的マイノリティかつ障がいがある社会人のロールモデル (お手本となる人) がいなかった、もしくは少なく不安だった (40.9%)
 - ✓ 各企業・組織に性的マイノリティへの理解や安全に働ける環境、配慮した人事制度があるか分からず不安だった (40.9%)
- 「これまでLGBTへ支援を提供してきた団体が、"LGBTフレンドリー"を公言して就労移行を設立した場合、利用したいですか？」
62.5%が利用したい／どちらかと言えば利用したい (n=32)

認定特定非営利活動法人ReBit (2020) 「LGBTや性的マイノリティの就労移行支援事業所利用に関するアンケート」より

支援者ができること

相談をしやすい環境をつくる

現状の「相談しづらさ」を変える

相談窓口がない/わからないことで相談できない

支援者に理解がないことにより二次被害を受けやすい

支援者に理解があるが知識や体制の不足で支援が困難

相談できることを明記する

支援者理解向上のための研修実施

支援方針の規定、リファー先と連携

- 障がいがある、生活が困窮している、就労に困難がある人たちのなかに、LGBTの人たちもいます
- インターセクショナルリティ（交差性）により、見過ごされたり、より困難な状況になりやすいです
- 誰も取り残さない社会の実現に向け、横断的にリソースを共有し、多様性を包括した支援プラットフォームが大切です

認定特定非営利活動法人ReBitについて

団体プロフィール

- LGBTの子ども・若者特有の困難解消と、多様性を包摂する社会風土の醸成を通じ、LGBTを含めた全ての子どもが育ちのままで大人になれる社会の実現を目指す、認定NPO法人(代表理事 薬師実芳、2014年3月認可)。企業・行政・学校などで約1200回、LGBTやダイバーシティに関する研修を実施。また、マイノリティ性をもつ就活生/就労者等、約3500名のキャリア支援を行う。2016年より、ダイバーシティ&インクルージョン推進をテーマとした国内最大級のキャリアカンファレンス「RAINBOW CROSSING」を運営する。
- 団体ホームページ: <http://rebitlgbt.org>
- LGBTの教材に関するページ: <https://rebitlgbt.org/project/kyozai>

実績

- 1、研修（敬称略・順不同）：内閣府、東京都教育委員会、日本電気株式会社、富士通株式会社、ギャップジャパン株式会社、日本労働組合総連合会、他
- 2、イベント運営：2016年より、企業とLGBTが自分らしくはたらくことについて考えるカンファレンス「RAINBOW CROSSING TOKYO」を開催。累計1300名、180社以上が参加。
後援：厚生労働省、日本経済団体連合会、日本労働組合総連合会、文部科学省他。
- 3、メディア：【テレビ】NHK、日本テレビ、テレビ朝日、フジテレビ、他
【新聞】日経新聞、読売新聞、朝日新聞、毎日新聞、東京新聞、他
【雑誌】日経ビジネス、AERA、週刊ダイヤモンド、サンデー毎日、他
- 4、出版：LGBTってなんだろう？ーからだの性・こころの性・すきになる性（合同出版）

連絡先

認定特定非営利活動法人ReBit
 所在：東京都新宿区戸山1-1-5エールプラザ戸山台301号室
 電話：03-6278-9909 メール：info@rebitlgbt.org ※2020年7月現在、原則リモート勤務となっております。

VI-③. ディスカッション第2部概要

パネルディスカッション1では、ポストコロナを見据えて、SDGsなどの新しい発想を取り入れて、ダイバーシティ就労支援のあり方の潮目を変えていかなければいけないとの議論が行われた。

パネルディスカッション2では、働くということに困難を感じている態様の異なる方々の支援に当たっておられる方々に登壇いただき、難病患者やひきこもりの人、刑務所を出てきた人、LGBTの方々などの就労支援について、現状や課題の分析、今後に向けた取組の方向について語ってもらった。

まず、自らも慢性炎症性脱髄性多発神経炎という難病の患者である、日本難病・疾病団体協議会（JPA）の辻氏からは、最初にJPAは2005年に発足し、92の患者会と約26万人の会員がいること、難病とは、原因が不明で、治療法がなく、希少な疾病で長期の療養が必要なものと定義され、難病の内、人口の1%に満たず、客観的診断基準が確立しているものが、指定難病として医療費助成の対象になっているとの説明があった。2013年に難病等は障害者総合支援法の対象になったが、就労継続支援等の障害福祉サービスを利用する人は少ない現状であり、また、症状の変動のため身体障害者手帳が取得できず、法定雇用率にも算入されない。現在でも8割の人が身体障害者手帳を持っていない状況と思うとの話があった。難病患者を対象とした雇用支援施策としては、中小企業の例で120万円が2年間支給される特定求職者雇用開発助成金、ハローワークへの難病患者就職サポーターの配置などがあるが、難病患者就職サポーターは全国で51人しか配置されていないと現状を説明された。難病患者の3分の1以上が病気を職場に隠して働いているという研究報告があるが、これは、法定雇用率の対象外であり、言っても何の役にも立たないという事情やそもそも難病が事業者にとってわかりにくいということが壁となっているとの説明があった。通院のため、就労が継続できなくなり、正社員からパート職員に変わって行くなどの実例の紹介や難病に対する理解不足から差別や偏見も生まれているとの話もあった。

次に、全国ひきこもり家族会連合会（KHJ）の理事長の伊藤氏から、KHJについて、団体設立は1999年、全国に57支部があるとの紹介のあと、ひきこもりの3つのタイプについて次のように説明された。①第1群として、統合失調症やうつなどの精神疾患からくるひきこもりについては、精神病院に行くこと自体の敷居が高く、また、病院に行っても、治療に特化してしまい、生活や家族の支援につながり難いという課題がある。②第2群の発達障害を背景とするひきこもりについては、その人に合った訓練をすれば社会参加もしやすくなることがわかっているが、多様な訓練が不足しており、障害とついでに途端に差別意識も生まれ、本人や家族の拒否感も強い。発達障害に対する社会の包摂的な受け入れも少ない。③第3群の生き方によるひきこもりについては、この中にはLGBTの方もかなりいるが、多様な生き方に対する理解や支援が浸透していない。この群の人たちは障害者にならず、年金も支給されないため経済的に生きる権利が保障されていない。ひきこもりの人たちの就労については、働いてお金を稼ぐという画一的な考

え方だけでなく、自己実現や社会貢献の視点も入れた柔軟な考え方が必要だと提言された。社会には、まだまだ差別、偏見、排除が満ちているが、インクルーシブ思考で、みんなが自信を持って生きて行けるように、障害者総合支援法を障害者に限らず全ての人を対象にする生活者総合支援法に改正していくことを提案された。支援者の人たちの提案に強い違和感を持つこともあったが、これは私たちの思いが反映されていなかったからだ、私たち抜きで決めないで欲しいと主張された。

受刑者等の専用求人誌『Chance！！』を発行する（株）ヒューマン・コメディ代表の三宅氏からは、冒頭に、少年院や刑務所を出た人が仕事や住居を得て、過去を包み隠すことなく、むしろ彼らの過去が価値として輝くことをめざして会社を立ち上げたとの話があった。求人誌『Chance！！』は、年4回の発行で、最新号は3,500部を、全国の少年院、刑務所をはじめ、受刑者個人にも配布しており、今日までの求職等の実績は、応募総数は607件、内定者数が112名、内就労中の者33名、退職した者25名、所在不明の者13名、逮捕の連絡を受けた者5名との紹介があった。無期懲役の人を含め出院、出所を待つ人が37名おり、当分出所できない人も内定が決まっており、事業主が内定したことで資格を取ったりして前向きに過ごしている人も多いと話された。刑務所内にハローワークの求人票が貼ってあっても理解できなかったり、出所者を積極雇用している協力雇用主が超ブラック企業だったという例もあるので、堀の中にも会社の雰囲気や自分の将来像がイメージできるような求人誌を発刊することにしたと話され、ハローワークの応募では、本人の事前情報が不明なことが多いことから、非行歴、犯罪歴、入れ墨、指詰の現況等の記入欄もあるChance！！専用履歴書を設けて、これを使って応募をしてもらっていると説明があった。

就職後には、無断欠勤、行方不明、スマホ・家電等の持ち逃げ、車の乗り逃げ、腹いせに労基に駆け込みあることないことを言うなどの問題も往々にしてあるが、反面、刑余者の生育環境や虐待、貧困などの背景も浮かび上がってくるし、支援者の感覚としては7、8割の人に発達障害や精神障害があるように感じるとの話があった。一方、自分にはもう後がない、二度と戻らないという覚悟を持って一所懸命働く人が多い、一般の人よりもよく働くというふうに、出所者雇用に価値を置いている会社も多いと紹介があった。『Chance！！』の掲載企業の社長の中には、夜1軒1軒寮を回って、10分間ずつ困りごとや悩みを聞き、不平不満の芽を早く摘み取るなど社員の定着に努力しているところもあるとの紹介があった。最後に、最低限の環境、きっかけを作ったら、あとは本人次第であり、学びの途中で同じことを繰り返しても、それも本人の学びの過程と思う。自分の言動が自立の背中を押すのか、自立を邪魔するのか常に考えるようにしているとの発言があった。

最後の登壇者として、認定NPO法人ReBit代表理事の薬師氏が『LGBTを就労・福祉から考える』というテーマで話された。全ての人たちに、ありのままのあなたで大丈夫と伝えたくて、大学2年生、20歳のときにReBitを立ち上げ、①学校現場での啓発、②若い求職者のキャリア支援、企業向け研修等③LGBTの若手リーダーの育成、応援の3つの事業を行っているとの紹介があった。LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字を取った言葉であり、トランスジェンダーとは自認する性別と身体の性別が異なる方を指し、

我が国では性同一性障害と呼ばれることもある。LGBT であることで障害者手帳の受給はできないのが日本の状況と説明された。また、LGBT の方々の割合に関する調査は国内にもさまざまある。3%から 10%と示すものが多く、電通の調査では 8.9%、労働組合総連合会の数字では 8%となっている。10パーセントという左利きの人の割合と同じで、けっこう身近なマイノリティと言えると話された。就活時は、LGB の 42パーセント、T の 87% がセクシュアリティに由来した困難を感じているが、96パーセントが支援機関に相談できずにいる。職場でも 4 割を超える LGBT が差別的な言動に遭遇しており、非正規就労の割合も高く、年収 200 万円以下の人の割合が 3 割近い、また、LGB の 25パーセント、トランスジェンダーの 35パーセントがうつを経験しており、自殺念慮も高いという LGBT の現状について紹介があった。このような状況を受け、セクハラ指針の中での位置づけ、パワハラ防止法の中で位置づけもされ、企業での LGBT へ対応する取組も進み、経団連の 2017 年調査では、4 割を超える企業が取組み済みで、検討中の企業を含めると 7 割を超えるとの報告があった。

職場の中での困りごととして、セクシュアリティを勝手にアウティング（本人了解なしの暴露）されるなどのハラスメントを受けやすく、トランスジェンダーは職場や合宿所でのトイレ、更衣室、風呂などの設備の男女分けて悩むことも。また、同性パートナーが対象と認められず制度や福利厚生の利用に支障が生じたりしていることが挙げられた。また、職場にセクシュアリティを伝えていない方が 9 割を超えるなか、特に、コロナ禍の在宅ワークの中で同性パートナーと同居していることが知られてしまうのでは、もしくは、同性パートナーがコロナに感染した場合、職場に伝えることでバレてしまうのではなどと不安が大きくなっている現状にも触れられた。また、性別移行の医療的な処置に際し、休暇が取得できず、多様な性に関する職場の理解もなかったため、やむなく退職して性別移行をしたという実例も報告された。トランスジェンダーの 7 割がいじめを経験し、3 割が不登校を経験しており、児童養護施設の受入れも困難であり、同性間 DV も相談支援が受けにくく、これらのことから貧困やうつなどの複合的な困難とも密接的な関係があり、関係施策との連携が重要とのコメントがあった。最後に、就労移行支援事業を利用した LGBT の 91%がセクシュアリティに由来した困難を経験しており、今年 7 月、新宿にダイバーシティフレンドリーな就労移行支援事業所を立ち上げたいとの報告もされた。

4 人のパネリストの報告の後、参加者から、出所者の雇用を進めるにあたって、国の機関、刑務所、保護観察所などの取組みで足りないところはないかとの質問があり、三宅氏から、ハローワークで受刑者等専用求人という求人枠があるが、知られておらず何処に行ったら良いのか判らないというのが一番深刻な問題ではないかとの回答があった。

残された時間で、多様な就労困難者を支援するためには何が必要かというディスカッションを行った。辻氏は、行政も企業も、本人から話はなく、カミングアウトもないが、色々な人たちが居て困難を感じていることを当たり前、普通に受け止め、その中で業績を上げていく、むしろそのような人たちを戦力として活用していくことがこれからの行政、企業の使命ではないかと話され、伊藤氏は、今は制度が細分化されすぎており、生活者全体を対象とするようなワンストップの相談窓口を創り、その相談に応じられる人を養成し、懐の深い日本の社会を創っ

て行く必要があると話され、三宅氏は、刑務所の職員すらも、罪を犯したのだから色々スムーズに進まず不便を感じるのは当たり前という意識が強く、当然本人の責めに帰すところもあり、一步間違えると犯罪を助長することにもなるので、結局一人ひとりの想像力が大事になると話され、薬師氏は、誰もが多様だという視点が大切で、職場での配慮を考えたときに、誰かだけが配慮をされるのではなくて、子育て、介護、病気など、誰もが働く上で必要な配慮を受けられるダイバーシティアンドインクルージョンの文化の醸成が必要だと話された。

最後に、藤木座長より、多様性を認めるためには、偏見、差別をなくし、やり直したい人を支える視点が重要であり、そのノウハウを持った対応者を養成し、ともに支え合っている地域社会創りが大きな課題であると総括され、パネルディスカッション第2部を終えた。

2ND WORK! DIVERSITY カンファレンス 報告書



日本財団 2ND WORK! DIVERSITY
カンファレンス報告書
2021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/>
※「WORK! DIVERSITY」ウェブサイト
<https://work-diversity.com/>

[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丁目23番1号
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/>
※「プロジェクト委員会・部会資料」（「お知らせ一覧」）
<https://jodes.or.jp/info/>

働くことが社会を変える



WORK! DIVERSITY カンファレンス

