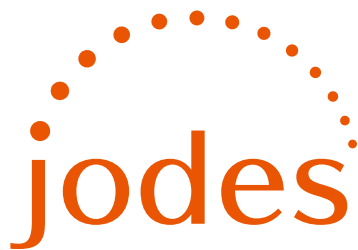




日本財団 WORK !DIVERSITY プロジェクト
2020 年度総合報告書

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)

ごあいさつ

就労困難な状況にある多様な人々を就労につなげる本格的政策を打ち出すことが、これからの日本社会をよくしていくキーポイントではないか。多くの方々のこうした思いから、日本財団 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）はスタートしました。

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就労困難な状況にある人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、態様の異なる就労困難者への横断的支援方策の確立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。

本報告書は、公益財団法人日本財団よりその事務局委託された一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構が2020年度に取り組んだ多様な活動を、総合的に取りまとめたものです。(1) 全体委員会、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」での検討、(2) WORK! DIVERSITY プロジェクトの検討を深めるための有識者ヒアリング、(3) 2021年3月5日に開催された「2nd WORK! DIVERSITY カンファレンス」、それぞれにつき概要を紹介し、巻末に、企画委員会で配布された主な資料を掲載しました。

なお、就労困難な状況にある人々と経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス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」、ダイバーシティ就労の海外での状況及び日本との国際比較を整理分析する「海外状況整理部会」、2021年3月5日に開催された「2nd WORK! DIVERSITY カンファレンス」については、それぞれ別個の報告書をまとめているので、詳しくはそれぞれの報告書をご参照ください。

本報告書ならびに他の3つの報告書が、就労困難な状況にある多様な人々に対する就労のあり方に関心を寄せる多くの方々の参考になることを願うしだいです。

最後に、本プロジェクトを大所高所からご指導いただいている全体委員会委員長の清家篤先生（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）、企画委員会委員長としてプロジェクト全体を牽引いただいている駒村康平慶応義塾大学経済学部教授、本プロジェクトの全体委員会、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」および「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会」の各委員の方々、そして、本プロジェクトにご協力いただいている多くの方々に、深く感謝するとともに、これからの一層のご指導、ご協力をお願い申し上げます。

2021年3月
公益財団法人日本財団

WORK! DIVERSITY プロジェクト 総合報告書 ー目次ー

ごあいさつ	1
第1章 WORK! DIVERSITY プロジェクト（ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム） とその検討体制	5
1. 全体委員会	5
2. 企画委員会	5
3. 「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会	6
4. 「海外状況整理」部会	6
5. 「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策」検討部会	7
6. オブザーバー	7
第2章 2020年度における WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果	9
1. 現状施策の活用の余地は大きい	9
2. 2020年度における成果	10
（1）「ダイバーシティ就労支援ネットワーク構想」（仮称）の構築	10
（2）態様別検討の深化	12
（3）ダイバーシティ就労による経済効果・財政効果の推計	12
（4）新型コロナウイルス感染拡大の影響把握	13
（5）日本財団 2nd WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催	14
（6）ダイバーシティ就労支援機関アンケート調査の実施	15
（7）（一般社団法人）ダイバーシティ就労支援機構 HP の改訂	16
第3章 各委員会・部会での検討内容	17
1. 全体委員会	17
（1）全体委員会の役割	17
（2）2020年度における検討概要	17
2. 企画委員会	19
（1）企画委員会の役割	19
（2）2020年度における検討概要	19
（3）2020年度における検討経過	19

1) 第15回企画委員会(2020年6月4日)	19
2) 第16回企画委員会(2020年7月1日)	20
3) 第17回企画委員会(2020年9月10日)	20
4) 第18回企画委員会(2020年10月6日)	21
5) 第19回企画委員会(2020年12月22日)	21
6) 第20回企画委員会(2021年1月20日)	23
7) 第21回企画委員会(2021年3月19日)	23
3. 「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会	24
(1) 「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会の役割	24
(2) 2020年度における部会の活動状況	24
(3) 2020年度部会報告の概要	25
(4) 2020年度における検討経過	25
1) 第6回部会(2021年2月3日)	25
2) 第7回部会(2021年3月15日)	25
(5) 2021年度の検討方向	26
4. 「海外状況整理」部会	27
(1) 「海外状況整理」部会の役割	27
(2) 2020年度検討部会報告の概要	27
(3) 2020年度における検討経過	27
1) 第8回部会(2020年8月4日)	27
2) 第9回部会(2020年10月9日)	27
3) 第10回部会(2021年3月9日)	27
4) 第11回部会(2021年3月19日)	28
(4) 2021年度の検討方向	28
(5) 新型コロナウイルス感染症拡大による雇用就業状況および政府による支援策について の各国比較表	28
5. 「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策」検討部会	40
(1) 「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策」検討部会の役割	40
(2) 2020年度における検討経過	40

(3) 2021年度の検討方向	41
第4章 有識者ヒアリングの実施	43
1. 第3回ヒアリング（刑務所出所者等に対する就労支援：2020年9月9日）	43
2. 第4回ヒアリング（引きこもり者等に対する就労支援：2020年12月3日）	46
3. 第5回ヒアリング（LGBTの方々に対する就労支援：2021年1月22日）	50
4. 第6回ヒアリング（社会事業とファンドレイジング、就労準備過程利用者の状況変化の見える化ツール：2021年3月24日）	53
第5章 2nd WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催	63
1. カンファレンス概要	63
2. 講演Ⅰ「ダイバーシティ就労と地域共生社会」	64
3. 講演Ⅱ「ダイバーシティ就労で持続可能性を高める」	65
4. パネルディスカッション第1部	66
5. パネルディスカッション第2部	70
第6章 今後のWORK! DIVERSITYプロジェクト	75
資料編	77
1. 資料1 2020年度事業報告	77
2. 資料2 2021年度事業計画	81
3. 資料3 日本財団WORK! DIVERSITYネットワーク構想 (企画委員会での配布資料)	83
4. 資料4 有識者ヒアリングでの配布資料	84
(1) 第3回ヒアリング	84
(2) 第4回ヒアリング	90
(3) 第5回ヒアリング	134
(4) 第6回ヒアリング	156

第1章

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

第1章 WORK! DIVERSITYプロジェクト（ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム）とその検討体制

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

1. 全体委員会

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

全体委員会委員（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

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

企画委員会委員（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）

3. 「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会

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

「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会委員（2020年度）

- 部会長： 小峰隆夫（大正大学教授）
- 部会委員
 - ・酒光一章（東京海上日動火災保険顧問）
 - ・田中秀明（明治大学大学院グローバル・ガバナンス研究科教授）
 - ・福本浩樹（三井住友海上火災保険顧問）
 - ・山田篤裕（慶応義塾大学経済学部教授）

4. 「海外状況整理」部会

海外の状況及び日本との国際比較を整理分析する部会である。

「海外状況整理」部会委員（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. 「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策」検討部会

就労困難類型別における就労支援に向けた困難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部会である。

「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策」検討部会委員（2020年度）

- 部会長： 池田徹（生活クラブ風の村理事長）
- 部会委員
 - ・伊藤正俊（KHJ 全国ひきこもり家族会連合会理事長）
 - ・岡崎淳一（元厚生労働審議官）
 - ・蒲原基道（元厚生労働事務次官）
 - ・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）
 - ・辻邦夫（日本難病・疾病団体協議会常務理事）
 - ・三宅晶子（ヒューマン・コメディ代表）
 - ・薬師実芳（ReBit（リビット）代表理事）

6. オブザーバー

以下の団体に、オブザーバーとして参加を頂いている。

- 日本経済団体連合会 ○日本労働組合総連合会
- 日本商工会議所 ○全国中小企業団体中央会
- 全国重度障害者雇用事業所協会 ○障害者雇用企業支援協会
- 全国知事会 ○ヤマト福祉財団

第2章

2020年度におけるWORK! DIVERSITY プロジェクトの成果

第2章 2020年度におけるWORK! DIVERSITYプロジェクトの成果

ここでは、コロナ禍の中で活動に制約が多かった中で取り組んだ、2020年度におけるWORK! DIVERSITYプロジェクトの成果をまとめた。

1. 現状施策の活用の余地は大きい

2019年度における取組みで、就労支援策については、現状においても工夫によりまだまだできることが多いことがわかった。そして、2019年度においては、まずは現状の施策を使いこなすことが必要であると、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なった。そして、以下の図表1のような効果的
就労支援策の組合せ案を提示した。

図表1 対象者類型別効果的
就労支援策の組み合わせ（仮案）

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	マッチ ングす 仕事 の提供	社会偏 見を なくす	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

2. 2020年度における成果

2020年度は、コロナ禍で年度前半は活動を自粛せざるを得なかったことが多かったが、秋以降、ズーム会議を多用し、主として、次の7つの成果を挙げる事ができた。

- ①「ダイバーシティ就労支援ネットワーク構想」(仮称)の構築
- ②態様別検討の深化
- ③ダイバーシティ就労による経済効果・財政効果の推計
- ④新型コロナウイルス感染拡大の影響把握
- ⑤日本財団 WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催
- ⑥ダイバーシティ就労支援機関アンケート調査の実施
- ⑦(一般社団法人)ダイバーシティ就労支援機構機構 HP の改訂

以下、説明する。

(1)「ダイバーシティ就労支援ネットワーク構想」(仮称)の構築

コロナ禍で経済社会構造が大きく変わりつつある。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。こうした中で、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、より一層厳しい状況になると懸念される一方で、テレワーク、リモートワークなどの動きが本格化している。各地域で多くのステークホルダーの方々が参集した地域性の高い就労ネットワークを構築し、ダイバーシティ就労社会の実現を目指すときである。

WORK! DIVERSITY プロジェクトでは、プロジェクトの目的、「多様な要因で就労困難な状況にある人々向けに、多様な(良質な)働く場が多様な形で整備され、実際働く人々が増えること」を実現するためには、基本サポートサービスが確実に提供される環境整備が必要であるとして、地域プラットフォームの構築及とそれをサポートする全国プラットフォームの構築を目指すことになった。すなわち、基本的政策実現を目指す活動と合わせ2本柱でプロジェクトを進めていくことになった。

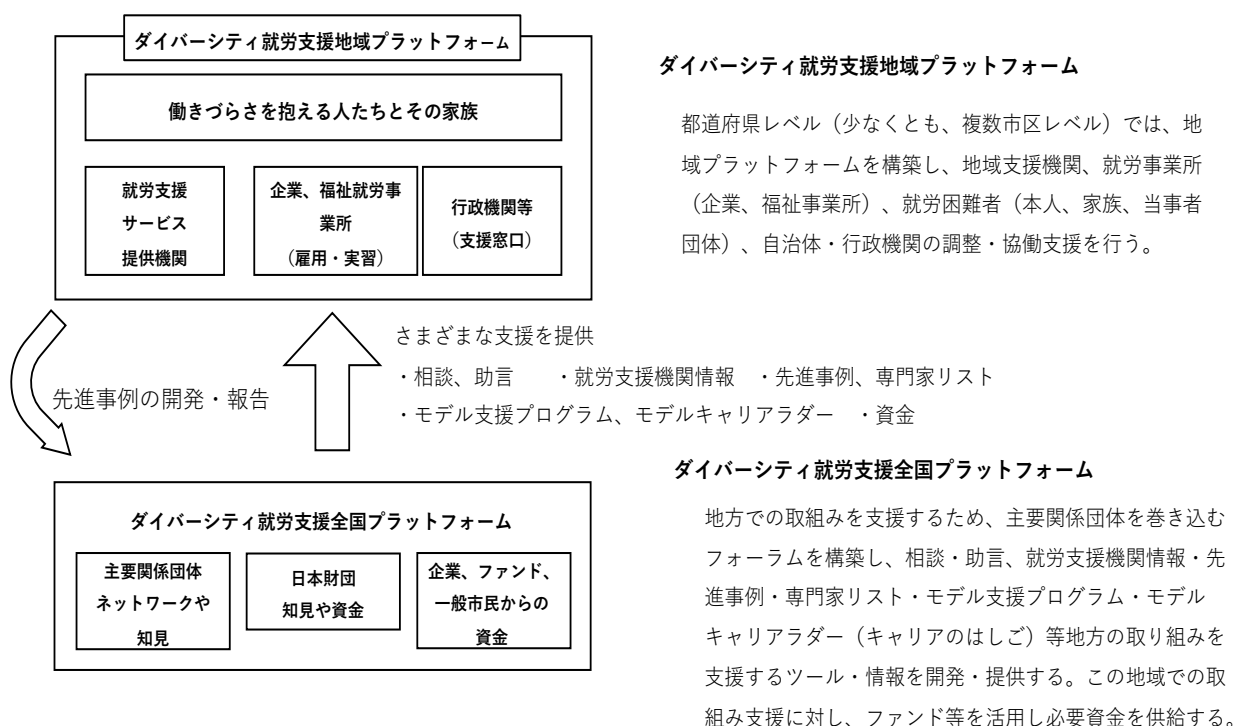
1) 地域プラットフォームと全国プラットフォームの概要

- ① 都道府県レベル(少なくとも、複数市区レベル)では、ダイバーシティ就労支援地域プラットフォームを構築し、地域支援機関、就労事業所(企業、福祉事業所)、就労困難者(本人、家族、当事者団体)、自治体・行政機関の調整・協働支援を行う。
- ② 日本全体では、地方での取組みを支援するため、主要関係団体を巻き込むダイバーシティ就労支援全国プラットフォームを構築し、相談・助言、就労支援機関情報・先進事例・専門家リスト・モデル支援プログラム・モデルキャリアラダー(キャリアのはしご)等地方の取組みを支援するツール・情報を開発・提供する。上記地域での取組み支援に対し、ファンド等を活用し必要資金を供給する。

2) 検討体制

具体化に向け、2021年度には「ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会（仮称）」を組織し、本格的検討に着手する予定である。2021年度は、以下のような課題を整理し、地域プラットフォーム・全国プラットフォームの実現プランを提示する予定である。

図表2 ダイバーシティ就労支援ネットワーク構想（イメージ図）



【検討テーマ】

- 地域プラットフォームに期待される機能・役割（実施事業内容等）
 - ・地域におけるダイバーシティ就労支援の現状把握
 - ・多様な就業困難者の職業生活（キャリア）の構築・形成を地域で効果的に支援する活動・事業、仕組みほか
- 全国プラットフォームに期待される機能・役割（基本サービス内容等）
 - ・先進事例、多様な専門家リスト、モデル支援プログラム、モデルキャリアラダー等の提供（事業資金の確保スキームについては別途）
- 地域プラットフォーム・全国プラットフォームの構成メンバー及び活性化方策
- 主要関係者の協力確保方策
- 社会的インパクトの提示方策

- 事業資金の確保スキーム（会費、寄付金、補助金、ソーシャル・インパクト・ボンド、ファンドからの支援等）と地域プラットフォームへの支援方法
- 対外的アピールポイント
 - ・ 夢のあるストーリー（物語）の提示
 - ・ 魅力的な支援プログラム、モデルキャリアラダーの提示
 - ・ 有力サポーターの確保
- 具体化に向けた工程表作成

（2）態様別検討の深化

2020年度、2021年度において、就労に関して困難や課題を抱える「ひきこもり者」、「難病患者」、「刑余者」、「LGBT」のそれぞれの分野ごとに、有識者を講師に招いて、現状の分析や課題、今後に向けての提案などの話を伺うヒアリングの場を設け検討を行ってきた。

就労困難者には、①アウトリーチ（積極的に対象者の居る場所に出向いて働きかけること）が必要な引きこもり、ホームレス等、②保健医療機関との関係が重要な難病患者、様々な依存症患者-者（薬物依存、ギャンブル依存、アルコール依存等）、③差別問題が大きなウエイトを占めているLGBT、刑務所出所者等対応策が異なる側面もあるが、他方で、相談・カウンセリングや個別事情に応じた能力開発・職業訓練が重要であること、社会的インクルージョンの考え方（社会の一員として受け入れる暖かさ）の浸透が大事なこと等、共通の横ぐし方策が考えられる。

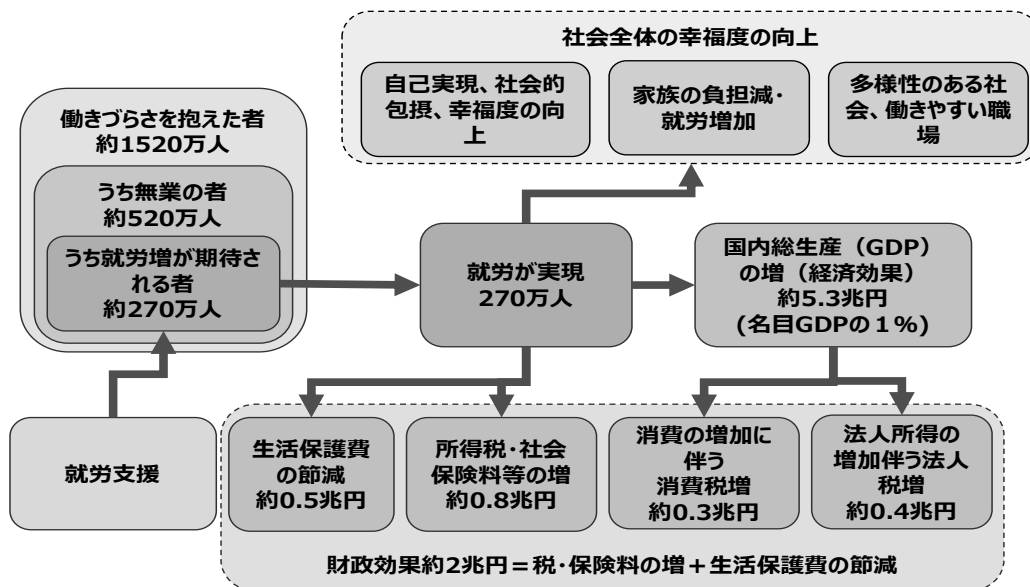
これまでに5回開催された上記の有識者ヒアリングを踏まえ、2021年3月に、新部会、「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会」（略称 横断的支援部会）を設置した。多様な就労困難者への就労支援を全般的に考える企画委員会がマクロの観点からアプローチするのに対し、「横断的支援部会」は、態様の異なる多様な就労困難者の実態を踏まえ、ミクロの観点からアプローチするものである。両者の検討がクロスして、ダイバーシティ就労を進めていく必要がある。

（3）ダイバーシティ就労による経済効果・財政効果の推計

「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会では、WORK! DIVERSITYプロジェクトの本格的効果分析の準備として、ダイバーシティ就労の経済・財政効果の試算を行った。

さまざまな試算上の仮定を置いていることに留意する必要があるが、2019年度「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会報告書を踏まえ、就業増加期待数に相当する270万人の就労が実現した場合、名目GDPの約1%、年間5.3兆円増大させる経済効果、政府の財政収支を2兆円改善する効果があると推定した。そのほか、ダイバーシティ就労の実現はGDP増大や財政収支改善だけでは捉えられない正の外部効果を持つこと、すなわち何よりも就労困難者が社会参加し、社会包摂され、ひいては社会全体の幸福度を増すという本来的な目的・意義があることを示した（図表3）。

図表3 ダイバーシティ就労支援の経済・財政効果のイメージ



（4）新型コロナウイルス感染拡大の影響把握

コロナ禍における欧米諸国の動向把握のため、海外状況整理部会の部会メンバーの方々に依頼し、アメリカ、フランス、ドイツ、フィンランド、デンマークの海外研究者から、①コロナウイルス感染拡大による雇用就業状況の変化、②政府等による新たな支援策（就労支援、能力開発、所得保障等）の報告を送付いただき、「2020年度海外状況整理部会報告書」で整理した。

日本は、「国民経済と国民生活が切り離せない就労第一社会」であり、就労ができないと、生活に大きな打撃を受けやすい社会である。すなわち、いわゆるエッセンシャルワーカー（医療・介護・福祉、小売・販売、通信、公共交通機関など、社会生活を支える仕事をしている方々のこと）や非正規労働者は、仕事があれば感染リスク、仕事がなければ貧困リスクにさらされる。これに対し、欧州諸国は、仕事に出かけず巣ごもり（ステイ・ホーム状態）になっても、セーフティネットが整備され、基礎的生活が成り立ちやすい¹。今回のコロナウイルス禍では、ロックダウンの実施とセーフティネットの補完措置が実施された。他方、セーフティネットが弱いアメリカでは、個人へ巨額の現金給付、失業者へ多額の失業保険給付が支給された。

また、日本の状況についても、新型コロナウイルス感染拡大の就労困難者への影響に関し、各機関で行われている既存調査や研究の整理を行った。

¹金井利之『コロナ対策禍の国と自治体 ―災害行政の迷走と閉塞―』（ちくま新書、2021年）

(5) 日本財団 2nd WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催

2021年3月5日、「多様な人材を活かすダイバーシティな社会への変革をめざして」を基調テーマに、厚生労働省の後援をいただき、日本財団主催の 2nd WORK! DIVERSITY カンファレンスをオンライン方式で開催した。

蒲原基道元厚生労働事務次官(現日本社会事業大学専門職大学院客員教授、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト委員会委員)による「ダイバーシティ就労と地域共生社会」と題する講演では、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という関係を超えたすべての人を対象にした分野横断的な支援だとし、就労支援は労働施策と福祉施策の連携が鍵と強調された。

清家篤日本財団 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)の「ダイバーシティ就労で持続可能性を高める」と題する講演では、2040年に向けた労働力人口の減少と社会保障給付の増加に対応して、社会の支え手を増やすために、①健康の確保・増進、②子育て支援や介護充実、③能力開発機会の拡充の必要性、行政のスリム化の中での市民の「支え合い」の重要性を説かれ、最後に、経済成長の前提となる社会保障・社会福祉の充実は将来への最大投資だと強調された。

パネルディスカッション第1部では、「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をパネリストとして、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はじめ社会の潮目を変えていかなければならないとの視点から、活発なディスカッションが行われた。

パネルディスカッション第2部では、「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、藤木則夫ダイバーシティ就労支援機構主任調査員の座長の下、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)ヒューマン・コメディ代表、薬師実芳(認定 NPO 法人)ReBit 代表理事をパネリストとして、難病患者やひきこもりの人、刑務所出所者、LGBT の方々など態様の異なる人たちの就労支援の現状や課題、今後に向けた取組の方向について議論を行った。

本カンファレンスは、10時30分から17時30分と長時間、かつ、盛りだくさんの内容を盛り込み開催したが、コロナ禍の下、オンライン形式による平日開催で、広報の時間が短かったにも関わらず、延べ600名を超える方々からの視聴があり、本事業に対する期待の大きさを感じることができた。

(6) ダイバーシティ就労支援機関アンケート調査の実施

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトでは、上記のように、今後、多様な人々への支援活動を行う全国各地のさまざまな組織をネットワーク化し、将来的な支援体制の礎とすることをめざすことになった。そのため、ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築のための基礎データを得ることを目的として、各都道府県において利用可能な就労支援サービス提供機関（以下「支援機関」という。）の特性・能力等を明らかにするため、ダイバーシティ就労支援機関アンケート調査を実施した。

本調査により収集した情報は、地域プラットフォームの設立の参考とするとともに、集計などの統計的処理した結果を公表する予定である。

1) 調査対象

働きづらさを抱える者の就労を支援する支援機関を対象とする。ただし、障害者就労継続支援事業及び障害者就労移行支援事業に関するものは除いた。

具体的には、以下の方法により把握した支援機関約 1800 事業所に調査票を送付した。

- ・ Googleの検索エンジン等を用いてキーワード検索により選定した民間団体
- ・ 障害者就業・生活支援センター
- ・ 障害者就労支援センター（東京都、埼玉県）
- ・ 都道府県就労支援事業者機構
- ・ 地域若者サポートステーション
- ・ 生活困窮者自立支援事業（就労準備支援事業）受託団体

2) 調査事項

- ・ 支援機関の基本情報（住所、連絡先、設立年等）
- ・ 支援の活動内容（定員、支援対象者、活動地域、支援方法、募集・受け入れ方法、アピールポイントなど）
- ・ 支援の実績（対象者数、就職実績等）
- ・ 支援スタッフのリソース（人数、保有資格等）
- ・ 活用している公的制度
- ・ 必要な課題、連携団体
- ・ コロナ禍の影響と対応
- ・ 地域プラットフォームへの参加の意向
- ・ 行政への要望
- ・ 自由意見

3) 調査の時期

原則として、2021年1月1日における状況を把握することとし、3月4日から3月26日を調査期間とした。

(7) (一般社団法人) ダイバーシティ就労支援機構 HP の改訂

(一般社団法人) ダイバーシティ就労支援機構のホームページを利用しやすいように見直しを図るとともに、「明るい話題」コーナーの設置や「ダイバーシティ関連情報」の充実を図った。

具体的には、以下の見直しを行った。

1) 「ダイバーシティ関連情報」の各ページを全面的にアップデート

- ①「ダイバーシティ関連情報」(I. 関連団体情報、II. 政策・制度情報、III. 調査研究情報、IV. 海外情報)の充実を図った。
- ②小見出しを多く付け、必要な事項にすぐ行きつくことができるようにした。

2) 「明るい話題」

色々な事情があって働くということが容易でない中で、働き、働き続けようとされている方々とそうした思いを支援している方々にエールを送るとともに、より多くの人たちが熱いエールを送る仲間に加わっていただけるよう、明るい話題を提供するコーナーをダイバーシティ就労支援機構 HP に設置した。

3) フェイスブック

ダイバーシティ就労支援機構の情報発信機能を高めるため、機構フェイスブックを開始した。

第3章

各委員会・部会での検討内容

第3章 各委員会・部会での検討内容

各委員会、部会での検討状況を紹介する。

1. 全体委員会

(1) 全体委員会の役割

全体委員会は、前述のように、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。年1-2回の会議であるが、毎回貴重なご意見を頂き、企画委員会等での検討内容の充実化に資するなど、プロジェクトの発展に貢献いただいている。

(2) 2020年度における検討概要

【第3回全体委員会（2020年12月4日開催）】

第3回全体委員会を2020年12月4日に開催し、①2019年度及び2020年11月までのプロジェクト実施状況、②2020年度後半の事業計画、③ダイバーシティ就労推進ネットワーク構想（案）につきご意見をいただいた。

以下のような意見が出された。

- 障害者以外様々困難を抱える人々をまるごととらえる発想は素晴らしい。
- 個別的問題に対し、カテゴリー化しその都度支援してきたが、それだけで財源が限界。共通の普遍的部分に光を当てたフレームワークが必要。
- 障害者施策がある程度できあがっているので、それを拡大するとの発想はあり得る。
- 検討会の「障害者の就労支援体系の在り方」WGに入った。A型、B型の枠組みを見直すことが視野に入っている。ここで提言するのは一つのチャンス、タイミングかもしれないが、本検討会は障害者の枠内の議論になりそう。制度が誰にも使えるようにするということはあるかもしれないが。
- 本プロジェクトはこのタイミングでの提言を目指すより、これにとらわれずに地道に地域プラットフォームをつくっていくこともありうる。
- 制度はそれなりにできているが連携が十分でない障害者雇用・福祉の問題と、障害者以外の者の問題を一緒に議論すると混乱する。分けて考えた方がいい。
- 形ができてても実態は動かないことが多い。氷河期世代対策など、プラットフォームの形はできて、中心の所は頑張るが他の事業所等は頼まれたから付き合うだけの者が多い。形だけにならないように。構想を本当に理解する人をどう増やすかが大事。
- 全部同じ方向にするのはどうか。地域でいろいろなものを動かすこと、多様な形が必要。
- 第1に、コロナでかなり事情が変化。いい方向と悪い方向が同時に出てきた。いい方向としては、リモートワーク、ワーケーション、一つの会社で多様な働き方が生まれてきた。地方公共団体関係者としては、東京が初めて流出超過となったのは衝撃だった。また、人が自由に働けるようになってきた。居住地、状況に関わりなく能力発揮ができる。今まで働くことが難しかった人々、都市の環境、社会環境になじめなかった人が働ける環境がで

きてきた。

- 悪い方向としては、一つ間違えると弱肉強食になる。働ける人はどんどん働ける、副業もできる。その一方、働きづらい人はオミットされ、はじき出される。コロナで職を失った人は弱い人が多い。弱肉強食、格差拡大が進むおそれがある。
- いい方向をうまく使えばダイバーシティにプラスとなり、いい状況が生まれてくる。外に出ることが難しい者も働くことができる。地方居住が不利にならない。これまで働けなかった人々に新たな就労支援の仕組みを作り、格差縮小をめざす。ダイバーシティは今こそ必要。これまでの支援策を超えたものが出てくればいい。
- 地域による相違が大きい。二居住もでてくる。この問題を統一的に整理することが難しくなってきた。一つの形にまとめ上げるのではなく、グラデーションを認める仕組みを導入すべし。多様性の中で横につながるネットワークが必要になってくる。
- 実施・検証のモデルは難しい。提案型、応募型で前広に拾い、ネットワークにつなぐべし。
- ダイバーシティ事業、大変大きな力を発揮する可能性がある。なくてはならないネットになる可能性がある。積極的に進めてほしい。
- 引きこもり、刑余者、LGBT等、就労支援につき分野分野でユニークな活動をする人はいるが、他の分野の人との接触はあまりない。横ぐしをさす、ネットワークを張ることが必要。役所間での横ぐし活動はすぐには難しい。しかし地域で見ると、国・地方の制度を利用して取り組もうとする方々は多い。このプロジェクトなりダイバーシティ機構が、民と公との間で活動することが重要。
- 目指すものを共有しながら、各地域で、多様なツールを使い、様々なアイデアを出していただきたい。
- 障害者雇用就労、今回の政府検討でどう進むかわからないが、他の就労者問題とは別個に進んでいきそう。しかし、障害者らしいが手帳はないなど、障害者と健常者の間にはグラデーションがある。
- コロナ禍の中で、生活困窮者が増加し、新しいひきこもりも増加の可能性。リモートワークが市民権を得てきた。うまく使えば仕事が大きく増える可能性がある。

2. 企画委員会

(1) 企画委員会の役割

本プロジェクト全体をかじ取りし、就労支援の基本的フレームを構築することが求められている、プロジェクトの中核組織である。

(2) 2020年度における検討概要

第2章の2（2020年度におけるWORK! DIVERSITYプロジェクトの成果）で挙げた5点のうち、1)「ダイバーシティ就労ネットワーク構想」、2)就労支援機関アンケート調査の実施は、主として、企画委員会の場で検討を深めた。

(3) 2020年度における検討経過

1) 第15回企画委員会（2020年6月4日）

事務局から、2019年度報告書案の報告とダイバーシティ就労プロジェクト事業の今年度の取り組み方針について説明し、意見交換を行った。

その後、コロナショックの下、各現場はどのような状況になっており、どのような対応がされているのかについて、各委員からの説明と意見交換も行った。

まず、池田委員から、池田委員が理事長をしている生活クラブ風の村が取り組んでいる、新型コロナウイルスの感染拡大による生活困窮者自立支援事業への影響について報告があった。3月下旬からの相談件数の増加は4月に入ってより顕著になり、5月も同様の傾向が続いている、すなわち相談件数は大きく増加している。生活困窮者に陥る前の人が多く、住宅確保助成金を得たいといった相談が多い。一方で引きこもりや障害者関係の相談は減少している。地域的には、一部、四街道市、白井市など新規件数が減少している自治体もあるが、その他の自治体では、概ね増加の傾向がみられる、とのことであった。

次に、久保寺委員から、久保寺委員が施設長をしている社会福祉法人進和学園と理事長をしている全Aネット（就労継続支援A型事業所全国協議会）の取り組みの報告があった。進和学園については、①就労系の通所施設では、欠席者は各施設数名程度にとどまっている、②生産事業では、製パン事業で売上9割減、自動車部品で生産調整が入った、食品加工では売上げが増えたもの（通販）もあるが減少したものが多い、との報告があった。また、全Aネット（就労継続支援A型事業所全国協議会）では、4月15日から28日に会員事業所を対象に、「新型コロナによるA型事業所の緊急調査」を実施した。回答率3割だが、①利用者への影響については、4割近くの実業所が影響ありと回答（休業ないし自宅待機）、②売上げが減ったと回答した事業所は7割弱、等の結果であった。

その後、他の委員から報告を受けたが、①大企業の障害者については、働き方改革の影響で在宅就労がアフターコロナでも進むと見込まれ、障害者の仕事が減っていく恐れがある、②患者離れで経営が苦しい病院が多い、ホテル宿泊者が減少しクリーニング需要が激減している、③障害者や働きづらさを抱える者の就労問題が後回しになるのではないかと懸念している、④生活困窮者対応では、居住と就労の一体型支援が重要である、等の意見が出さ

れた。

2) 第16回企画委員会（2020年7月1日）

WORK! DIVERSITY プロジェクト 2020 年度計画修正案の説明があり、了承が得られた。また、海外状況整理部会と経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス部会の 2019 年度報告書の説明と 2020 年度検討方針の説明があり、意見交換が行われた。

2019 年度海外状況整理部会報告は、1) イギリス、フランス、ドイツ、フィンランド、デンマークについて、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「ダイバーシティ就労化」の動向を整理するとともに、2) ソーシャルファームについて、概念整理とイタリア、ドイツ、イギリス、オランダ、フィンランドの事例を紹介した。

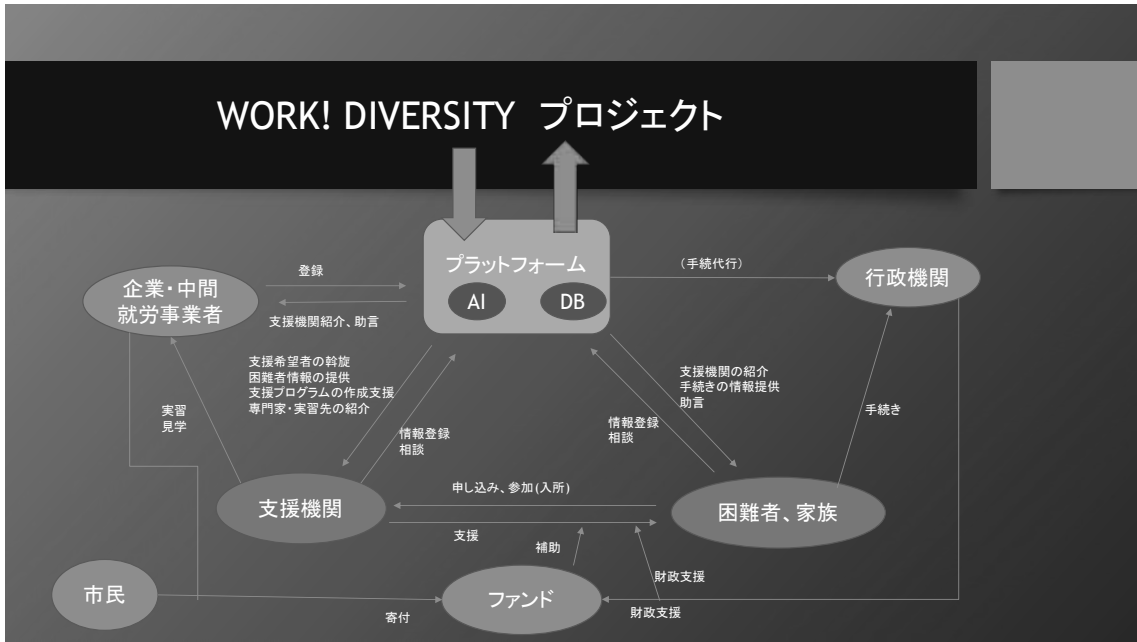
海外状況整理部会は、2020 年度、①2019 年度報告内容のより掘り下げた検討、②今回あまり取り上げていない課題（ソーシャル・インクルージョン施策の概要、社会的障害者等を含む方向での「障害者」概念の拡張等）の整理、③各国における「働きづらさを抱える人びと」の働き方に対する、コロナ禍による中・長期的影響（可能な範囲で）、④日本の取組みとの比較、を可能な範囲で行うとの報告があった。

2019 年度バランス部会報告では、モデル事業の効果分析の考え方を整理した。2020 年度はモデル事業のデータを得るのが難しい状況となったので、雇用就業効果について何らかの仮定を設けて便益の推計するなどの方法を考えるとの報告があった。

3) 第17回企画委員会（2020年9月10日）

「新型コロナウイルスのダイバーシティ就労への影響把握調査」を実施すべきではないかとの意見を踏まえ意見交換が行われた。当プロジェクトで調査する場合の基本設計試案を提示した。調査する場合は、アフターコロナの状況が十分見通せると判断できる時期に、アフターコロナにおける状況と必要な対応を探る調査を実施すべきだとの意見が多かった。また、就労支援サービス提供機関、就労事業所（企業、福祉事業所）、就労困難者（本人、家族、当事者団体）、自治体・行政機関の調整・協働支援を行うプラットフォームの構築を、全国レベルないし地域レベルで考えるべきだとの声を受け、検討を開始した。

図表4 プラットフォーム構想のイメージ図（当初案）



4) 第18回企画委員会（2020年10月6日）

「新型コロナウイルスのダイバーシティ就労への影響把握調査」の実施について、前回企画委員会に引き続き議論した。アフターコロナの状況が十分見通せると判断できる時期に、アフターコロナにおける状況と必要な対応を探る調査を実施すべきだ、ということになった。但し、コロナ渦中（ウィズコロナ）関係の質問も最低限加えることになった。また、就業者個人に直接聞くことは難しいので事業所調査にするが、事業所の経営状況ではなく、就業者・利用者の状況、就業者・利用者に対する支援状況にポイントを置いた調査をすることになった。

また、WORK! DIVERSITY プラットフォーム構想について、意見交換が行われた。日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトの到達目標は、障害者に限らず、多様な働きづらい人々向けの多様で良質な働く場が多様な形で整備され、実際働く人々が増えることが実現することであることが確認され、そのため、必要な施策の実現を目指すとともに、基本サポートサービスが確実に提供される環境整備を行うことが重要で、WORK! DIVERSITY プラットフォーム構想を積極的に推進しよう、ということになった。

5) 第19回企画委員会（2020年12月22日）

2021年3月開催予定の「第2回 WORK! DIVERSITY カンファレンス」、2021年2月から3月に実施予定の「ダイバーシティ就労支援サービス提供機関アンケート調査（案）」、及び、ダイバーシティ就労推進地域プラットフォームとダイバーシティ就労推進フォーラム・（仮称）構想（案）について、意見交換が行われた。

事務局から、「第2回 WORK! DIVERSITY カンファレンス」の骨格プログラムの提案

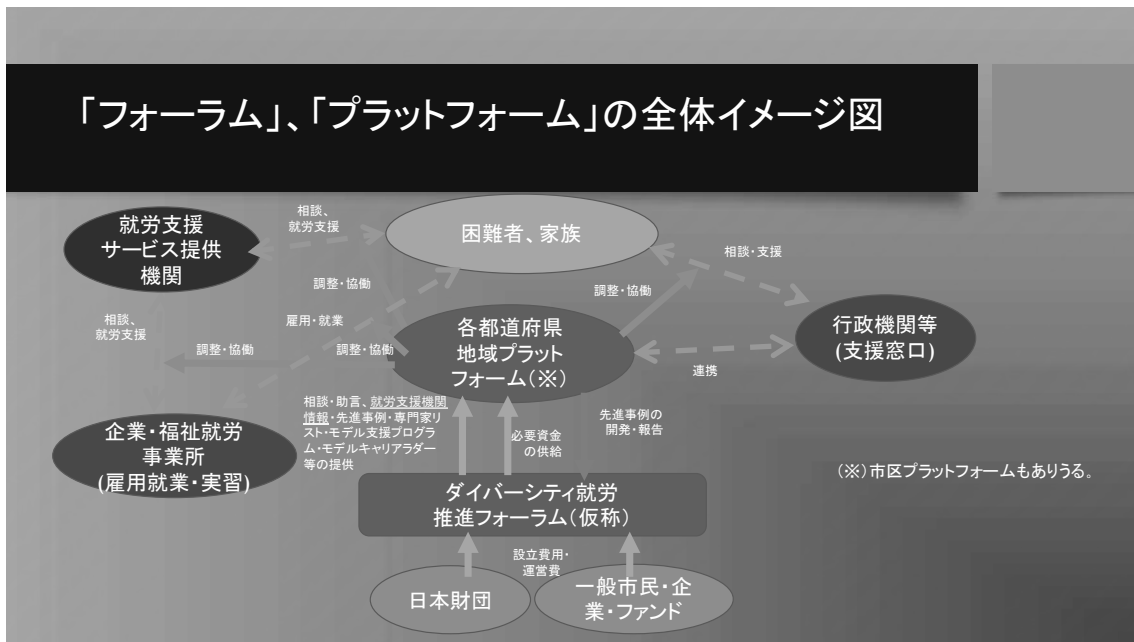
があった。清家篤 WORK! DIVERSITY プロジェクト全体委員会委員長（日本私立学校振興・共済事業団理事長、全国社会福祉協議会理事長、慶応義塾学事顧問）、蒲原基道元厚生労働事務次官からの講演、「WORK! DIVERSITY プロジェクトとダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム・推進フォーラム構想」をテーマにするパネル・ディスカッション第1部、「働きづらさを抱える多くの人々を就労につなげよう！」と題するパネル・ディスカッション第2部等からなるプログラム構成の了解が得られた。

次に、「ダイバーシティ就労支援サービス提供機関アンケート調査（案）」につき事務局から説明があり、働きづらさを抱える方々の就労支援を行っている全国約 1,800 の事業所を対象とする実態調査を 2021 年 2 月から 3 月に行うことのできる了承が得られた。

さらに、以下のように、ダイバーシティ就労推進地域プラットフォームとダイバーシティ就労推進フォーラム・（仮称）構想（案）につき、事務局から説明があり、基本的な了承が得られた。

- ① 都道府県レベル（少なくとも、複数市区レベル）では、地域プラットフォームを構築し、地域支援機関、就労事業所（企業、福祉事業所）、就労困難者（本人、家族、当事者団体）、自治体・行政機関の調整・協働支援を行う。
- ② 日本全体の統括レベルでは、地方での取組みを支援するため、主要関係団体を巻き込む推進フォーラムを構築し、相談・助言、就労支援機関情報・先進事例・専門家リスト・モデル支援プログラム・モデルキャリアラダー（キャリアのはしご）等地方の取組みを支援するツール・情報を開発・提供する。上記地域での取組み支援に対し、ファンド等を活用し必要資金を供給する。

図表5 地域プラットフォーム・推進フォーラム（案）



6) 第20回企画委員会(2021年1月20日)

「第2回 WORK! DIVERSITY カンファレンス」と、2月から3月に実施予定の「ダイバーシティ就労支援サービス提供機関アンケート調査」について、第19回委員会に引き続いて意見交換が行われた。また、WORK! DIVERSITY プロジェクトのあり方につき、意見交換がされた。

2021年3月5日にオンラインで開催予定の「第2回 WORK! DIVERSITY カンファレンス」については、プログラム構成全体につき、了解が得られた。2月から3月に実施予定の「ダイバーシティ就労支援サービス提供機関アンケート調査(案)」については、調査票案、配布対象事業所も含め了解が得られた。ダイバーシティ就労推進フォーラム・地域プラットフォーム(仮称)構想については、WORK! DIVERSITY プロジェクトが開始されたときの人手不足状況が大きく変わった現状を踏まえ、方法論を見直す必要がある、自治体・企業を巻き込む工夫が必要、コロナとの関係をきちんと整理した広報が必要、等の意見が出された。

7) 第21回企画委員会(2021年3月19日)

2020年度の事業報告、2021年度の事業計画の報告と意見交換が行われた。

2021年度においては、従来ベースの取り組みに加え、以下の事業を予定している、と事務局から報告があった。委員からは、WORK! DIVERSITY プロジェクトの推進のためにはどれも重要な事業であり、大きな成果が出るよう期待する等の意見が出された。

① 態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会

2020年度、21年度において、就労に関して困難や課題を抱える「ひきこもり者」、「難病患者」、「刑余者」、「LGBT」のそれぞれの分野ごとに、有識者を講師に招いて、現状の分析や課題、今後に向けての提案などの話を伺うヒアリングの場を設け検討を行ってきた。こうしたヒアリングを踏まえ、それぞれの分野の就労支援に向けた困難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部会を開催する。2021年度は、年4回程度開催し、概況的整理を行う。

② ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会

現在、企画委員会で検討しているダイバーシティ就労支援地域プラットフォーム、ダイバーシティ就労推進フォーラム(後日、ダイバーシティ就労支援全国プラットフォームと改称。)の具体化に向けた検討を行う部会を開催する。2021年度は、課題を整理するとともに、プラットフォーム・推進フォーラムの実現プランを提示する。

③ 障害者就労支援機関に係る実態調査の実施

2020年度に実施した「就労支援機関に係る実態調査」結果を踏まえ、障害者就労支援機関(就労継続支援A型事業所、就労移行支援事業所等)に対し、就労支援の実態、特に、障害者以外の多様な働きづらさを抱える者に対しても支援を実施しているか、今後の実施を検討しているか、アンケート調査を行なう。なお、調査票の内容・項目等については、全体委員会、企画委員会、各部会等で協議の上決定する。

3. 「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会（略称：バランス部会）

（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。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）2020年度における部会の活動状況

「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会は、WORK! DIVERSITY プロジェクトの一環として、ダイバーシティ就労促進の経済や財政収支等に与えるインパクトを測定することを目的として設置された。

2019年度においては、ダイバーシティ就労促進の対象となる就労困難者数を把握するとともに、効果測定の方法について検討した。（日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2019年度「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会報告書。以下、「2019年度報告」という。）

同報告では、就労困難者数の把握方法として、未活用人材ということで一括して計上する方法と、各種の働きづらさの属性の者を個別に積上げ計算する方法をあげる。後者の方法（個別積上げ方式）で推定すると、生産年齢人口（おおむね20～64歳）において働きづらさを抱えた者は約1500万人、うち無業者が約500万人、さらにそのうち就労希望がある者など就労支援によって就労増が期待されるのは約270万人と推定した。

また、同報告では、効果測定の方法について、モデル事業の雇用効果を測定し、その雇用効果に基づいて経済・財政収支等への影響を把握するという方法を提案した。

2020年度は、2019年度報告を踏まえ、年度内に開始が予定されていたモデル事業の中間的な成果を検証し、ダイバーシティ就労促進の経済・財政収支等への影響を検討する予定であった。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、2020年度中のモデル事業の実施が困難になった。このため2020年度のバランス部会の作業目標を以下の通りに改めた。

- ・ WORK! DIVERSITYプロジェクトの効果分析の準備としてのダイバーシティ就労の経済・財政効果試算
- ・ 新型コロナウイルス感染症拡大の就労困難者への影響の把握

このうち、前者については、モデル事業による雇用効果の推定ができなくなったため、一定の雇用効果を前提としたうえで、経済効果・財政収支への効果を試算した。

後者については、今後の当プロジェクトでの独自調査の実施も念頭に置きつつ、当面、各所で行われている既存調査や研究の整理を行った。

(3) 2020年度部会報告の概要

2020年度の「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会は、ダイバーシティ就労の経済・財政効果試算、および新型コロナウイルス感染症拡大の就労困難者への影響の把握を行った。

ダイバーシティ就労の経済・財政効果試算は、WORK! DIVERSITYプロジェクトの効果分析の準備として行った。当部会の2019年度報告を踏まえ、就労増加期待数に相当する270万人の雇用が実現した場合に、GDPや政府の財政収支にどのような影響を与えるかを試算した。試算の結果、ダイバーシティ就労の実現はGDPの約1%、年間5.3兆円の経済効果があり、政府の財政収支も2兆円のプラスになるという結果を得た。ただし、これには様々な試算上の仮定を置いていることに留意をする必要がある。また、ダイバーシティ就労の実現が外部効果を持つこと、そして何よりも就労困難者が社会参加し、社会包摂され、ひいては社会全体の幸福度を増すという本来的な目的・意義があることを銘記する必要がある。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響としては、障害者では雇用率制度等の下支え機能により雇用自体は堅調であったが、支援機関における事業収入は低下し、工賃等もやや低下している。生活困窮者については生活が困難になった等の報告がなされている。全般的には労働市場で弱い立場の者に影響が出やすくなっていると考えられるが、その実態を把握するに十分なデータがない。最も調査が多い障害者ですら十分とは言えない。適切な対策を講じるためにも必要な実態把握のための統計・調査の充実が求められる（詳しくは、「2020年度経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会報告書を参照されたい）。

(4) 2020年度における検討経過

2020年度は2回の会議を開催した。

1) 第6回部会（2021年2月3日）

ダイバーシティ就労の経済効果および財政効果の試算について、事務局案をたたき台として議論をした。試算の考え方、仮定の置き方の妥当性等について議論するとともに、外部効果などの検討の必要性について議論した。

また、新型コロナウイルス感染症拡大のダイバーシティ就労への影響について、各種調査結果等に基づき議論した。

2) 第7回部会（2021年3月15日）

ダイバーシティ就労の経済効果および財政効果の試算について、前回議論を踏まえて見直した新しい試算案について議論した。結果についてはおおむね合意するとともに、規模感や数字の取り扱い上の注意などに関し議論があった。新型コロナウイルス感染症拡大のダイバーシティ就労への影響について、前回の議論及びそれを踏まえた追加的な情報に基づき議論を行い、おおむねの合意を得た。

(5) 2021年度の検討方向

2021年度は、モデル事業の中間的な成果報告を踏まえ、モデル事業の成果についての中間的な検証を行うとともに、就労困難者の就職支援の経済・財政・社会保障収支への影響についてのシミュレーションを行うこととしている。

4. 「海外状況整理」部会

(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目的に設置された。

(2) 2020年度「海外状況整理部会報告書」の概要

2020年度は、4回の会議での検討を元に、イギリス、フランス、ドイツ、フィンランド、デンマークにおける障害者を始め、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、ソーシャルファームの動向等の基礎資料をまとめた。イギリスは浜島恭子委員（明治学院大学社会学部非常勤講師）が、フランスは永野仁美委員（上智大学法学部教授）が、ドイツは石崎由希子委員（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授）が、フィンランドは松井亮輔部会長（法政大学名誉教授）が、デンマークは事務局岩田克彦（一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構代表理事）が担当した。なお、米澤旦委員（明治学院大学社会学部准教授）には、欧州諸国におけるソーシャルファームの動向についての整理をお願いした。各国の新型コロナウイルス感染拡大による雇用就業状況の変化と政府等による新たな支援策（就労支援、能力開発、所得保障等）の概況は、「(6) 新型コロナウイルス感染症拡大による雇用就業状況および政府による支援策についての各国比較表」にまとめている。各国の検討の詳しい内容は、「海外状況整理部会 2020年度報告書」を参照されたい。

(3) 2020年度における検討経過

2020年度は4回の会議を開催した。

1) 第8回部会（2020年8月4日）

2020年度の検討内容について意見交換がされ、2020年度では、2019年度の基礎的検討を踏まえ、各国におけるダイバーシティ就労化の動向や日本での取組みとの比較を可能な範囲で報告いただくことになった。また、欧州主要国における、「緊急事態ないし新常態社会の到来に対応した就業困難者への支援内容」の調査を行うことになった。

2) 第9回部会（2020年10月9日）

欧州主要国において、「新型コロナウイルス感染症蔓延の緊急事態ないしその後の新常態社会の到来に対応した就業困難者への支援内容」の調査を行うこととし、調査事項の合意がされた。

3) 第10回部会（2021年3月9日）

デンマークについてダイバーシティ就労支援機構代表理事岩田克彦から、フィンランドについて松井亮輔部会長（法政大学名誉教授）から、ソーシャルファームについて米澤旦

委員（明治学院大学社会学部准教授）からそれぞれ報告があり、意見交換が行われた。

4) 第11回部会（2021年3月19日）

フランスについて永野仁美委員（上智大学法学部教授）から、ドイツについて石崎由希子委員（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授）から、イギリスについて浜島恭子委員（明治学院大学社会学部非常勤講師）からそれぞれ報告があり、意見交換が行われた。

（4）2021年度の検討方向

2021年度は、3年間の集大成として、主要国の①障害者を始め、生活困窮者、その他働きづらさを抱える者の就業実態、就業対策、②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、③支援付き就労、ソーシャルファーム等の状況、④日本と比較し、日本が学ぶべきこと、等をわかりやすくまとめていくこととしている。

（5）新型コロナウイルス感染症拡大による雇用就業状況および政府による支援策についての各国比較表

コロナ禍における欧米諸国の動向把握のため、海外状況整理部会の部会メンバーの方々に依頼し、アメリカ、フランス、ドイツ、フィンランド、デンマークの海外研究者から、①新型コロナウイルス感染拡大による雇用就業状況の変化、②政府等による新たな支援策（就労支援、能力開発、所得保障等）の報告を送付いただいた。以下は、「2020年度海外状況整理部会報告書」で整理したものである。

1) アメリカ

（回答者名：Mr. Matthew Saleh、Cornell University）

1. コロナウイルス感染拡大による雇用就業状況の変化	
（1）一般的な労働市場の状況	2021年2月現在の就業率は、66.7%で前年の69.0%と比べ、2.3%低下。失業率は、6.3%で前年の3.6%と比べ、2.7%増加。
（2）障害者及び働きづらさを抱える者の状況	2021年2月の就業率は17.4%で前年の19.1%と比べ、1.7%低下。失業率は、12.6%で前年の7.8%と比べ、4.8%増加。
（3）コロナウイルス感染拡大による影響	<p><一般就労> 2020年秋までに成人の15%が失業。一方2020年3月から5月末までの間に障害者は100万人近く失業。</p> <p><ソーシャルファーム> 情報はない。</p>

	<p><保護就労事業所> コロナ禍でほとんどのシェルタード・ワークショップは、閉鎖されていたが、一部の州では、コロナ禍対策の一環として2020年3月に施行された「コロナウイルス支援・救済・経済安全保障法」(CARE法)に基づく資金援助を受けて、ワークショップとその従業員へのコロナ禍の影響の軽減をはかっている。</p>
<p>2. 政府等による新たな支援策（就労支援、能力開発、所得保障等）</p>	
<p>(1) 就労者（自営含む）全体ないし一般国民に対する支援策</p>	<p><国民一般></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2.2兆ドルの経済刺激策を含む CARES法は、保健ケア事業者、製造業者、流通業者、企業や団体および個人を支援の対象としたもの。 ・また、2021年3月に議会で承認されたバイデン新政権の「米国救済計画法」により、1.9兆ドル規模の追加経済対策が打ち出された。それには、個人一人当たり最大1,400ドルの直接給付などが含まれる。 <p><雇用労働者></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2021年1月9日現在、失業保険給付受給者は約510万人。これらの失業者に対して週400ドルの失業保険追加給付（期限は、8月29日）および最低賃金1時間当たり15ドル（現在は、7.25ドル）への段階的引き上げが実施される。
<p>(2) 障害者及び働きづらさを抱える者に対する特別支援策</p>	<p>一部の州では、オンラインで、リモートワークができるようなスキル開発に焦点を当てた職業訓練を実施。また、コロナ禍による障害労働者の社会的孤立や精神衛生中の問題に対処するためのリソースを提供。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所得保障は、主として社会保障障害年金給付(SSDI)および補足的保障所得(生活保護)(SSI)により行われている。 ・2021年の包括予算割当法では、ランド

	<p>ルフ・シェパード {Randolph-Sheppard} 法 (1936 年制定、1974 年改正) に基づき、連邦および州政府の公共施設に設置を認められた視覚障害者の売店 (自動販売機を含む。) の売上減による所得の減収を補うための救済・復興支援金の給付を実施 (9 月 30 日まで)。</p> <p>・前述の「米国救済計画法」の一環として、公正労働基準法を改正し、障害者を対象とした、最低賃金適用除外を廃止するための、「賃金引き上げ法」制定の動きがある。なお、最低賃金適用除外については、2020 年 8 月、米国市民権委員会も同制度を段階的に廃止するよう勧告している。</p>
<p>(3) 障害者及び働きづらさを抱える者に対して就労支援や就労機会を提供する事業者に対する支援策／その他</p>	<p><ソーシャルファーム> 情報はない。</p> <p><就労支援サービス提供事業所や保護就労事業所> 新型コロナ禍に関する政府の命令で、2020 年には支援付き雇用サービス事業所の 31%、送迎サービス事業所の 19% が閉鎖された。また、障害者雇用サービス事業所による全国調査 (2020 年 6 月) によれば、これらの事業所の 40% は、は、雇用専門家 / ジョブコーチを一時帰休または解雇。これらの職員のうち再雇用されるのは約半数とされる。これらの事業所のうち政府の給料保護プログラムからの貸付を希望する約半数の事業者のうち、貸付が受けられるのはその約 45%。</p>
<p>3. 今後の展望</p>	<p>米国は、まだコロナ禍の真ただ中にあるため、感染リスクの軽減、予防接種の実施、子どもたちの学校の再開、経済の完全再開に焦点が当てられている。障害者にとって長期的に必要なことは、企業が労働者にとってより柔軟に働ける場にかかわることや、</p>

	障害者を健康リスクにさらさない、リモートワークも可能な産業分野で、より賃金が高い仕事につけるような訓練や職業紹介が行われるようになること。
--	---

2) イギリス

1. コロナウイルス感染拡大による雇用就業状況の変化	
(1) 一般的な労働市場の状況	2020 年末で失業率 5.1% (5 年ぶりの高水準)、174 万人が仕事に就いていない。
(2) 障害者及び働きづらさを抱える者の状況	2020 年 4~6 月で雇用されている障害者は 410 万人と推定され、失業率は 6.5% だった。障害者就業格差 (disability employment gap) は過去 10 年ほぼ 30 ポイント前後のままであり、就業年齢人口中での障害者就業率が低いのは、障害者が経済活動 (求職活動を含む) をしていない率が高いことと、失業率が高いことが理由とされる。
(3) コロナウイルス感染拡大による影響	感染症拡大防止のためのロックダウン導入に際し、自治体による障害者等への社会サービス提供義務を一部制限するコロナウイルス法が制定された。ロックダウン下の移動や集会の制限、また学校の閉鎖により多くの労働者が一時帰休を行った。障害者のコロナによる死亡率、特に知的障害者の死亡率が高く、知的障害者へのワクチン接種の優先順位が上げられた。
2. 政府等による新たな支援策 (就労支援、能力開発、所得保障等)	
(1) 就労者 (自営含む) 全体ないし一般国民に対する支援策	<p><雇用者> コロナウイルス雇用維持施策:雇用者に支払われる従業員の賃金補填 (一時帰休制度) を実施</p> <p><自営業者> 自営業者所得補償施策を実施</p>

	<p><子育て中の勤労者への所得保障> Working Tax Credits [WTC : 就労税額控除] 週 20 ポンド増額</p>
(2) 障害者及び働きづらさを抱える者に対する特別支援策	<p><低所得者および無職者への所得保障> ユニバーサル・クレジット週 20 ポンド増額</p>
(3) 障害者及び働きづらさを抱える者に対して就労支援や就労機会を提供する事業者に対する支援策/その他	<p><就労支援サービス提供事業所> 各種サービス提供に関しコロナ禍での一時変更が行われている</p>
3. 今後の展望	<p>政府は引き続き障害者就業格差の削減を掲げており、新たな障害ユニットのもと2021年春に発表が予定されている新障害戦略において具体的な指標や方策がどのように示されるかが期待される</p>

3) フランス

(回答者 : Serge Ebersold 氏)

1. コロナウイルス感染拡大による雇用就業状況の変化	
(1) 一般的な労働市場の状況	<p>求職者数の歴史的な増大 (2020年3月～4月) : 25歳未満 (+40%)、25歳～49歳 (+34%)、50歳以上 (+22%)。5月から10月にかけて徐々に減少。</p>
(2) 障害者及び働きづらさを抱える者の状況	<p><障害者> 障害者の失業登録数 : 1年で-16%。見通しのなさから、多くの障害者が労働市場への参入を思いとどまった可能性の指摘。</p> <p><生活困窮者> 特に、若年者の就職に大きな影響 : 若年求職者の増大 (→ (1))。</p>
(3) コロナウイルス感染拡大による影響	<p><適応企業> 92% (2020年3月)、90% (4月)、87% (5月) が部分操業。9月には36%に落ち着く。</p> <p><ESAT> 労働者の10%～30%が外出禁止・接触者</p>

	<p>であることを理由に欠勤（ESAT の63%）。</p> <p><経済活動による参入支援機関></p> <p>95%以上が、事業の縮小又は停止を経験。参入支援も平均して-21%。</p>
<p>2. 政府等による新たな支援策（就労支援、能力開発、所得保障等）</p>	
<p>（1）就労者（自営含む）全体ないし一般国民に対する支援策</p>	<p>政府による復興計画（Plan de relance）の策定：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用支援のための措置（特に、有期契約や派遣について） ・若年者の支援（就職・職業訓練、企業への財政支援） ・部分操業下の労働者への職業訓練の実施（解雇防止策として機能） ・将来性ある職業に向けた労働者・求職者を対象とする職業訓練の実施（能力開発への投資）
<p>（2）障害者及び働きづらさを抱える者に対する特別支援策</p>	<p><障害者></p> <p>AGEFIPH（障害者職業参入基金管理運営機関）からの支援（テレワークへの支援等）</p> <p>Cap Emploi（障害者職業紹介・支援機関）からの支援（パンデミックによる環境変化が障害と両立しうるかチェック→必要に応じて是正提案）</p> <p>孤立をさけるための ESAT による支援の継続</p> <p><生活困窮者></p> <p>（→（1））</p>
<p>（3）障害者及び働きづらさを抱える者に対して就労支援や就労機会を提供する事業者に対する支援策／その他</p>	<p><障害者を雇用している企業></p> <p>AGEFIPH からの支援：障害労働者の雇用維持のための定額助成金、インクルーシブマスクの提供に係る費用への助成等。</p> <p>Cap Emploi からの支援（→（2））。</p> <p><適応企業></p> <p>ポストへの助成金（最賃保障）の継続（た</p>

	<p>だし、部分操業の仕組みで保障される場合は、ポストへの助成金は支給停止)。</p> <p><ESAT></p> <p>保障報酬（最賃の 55.7%～110.7%について、ESAT 負担分も国が保障。</p> <p><経済活動による参入支援機関></p> <p>(→ (1))</p>
3. 今後の展望	記載なし

4) ドイツ（協力者：Anne Rosken 氏）

1. コロナウイルス感染拡大による雇用就業状況の変化	
(1) 一般的な労働市場の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・失業者数は約 250～290 万人で推移（前年の同じ月と比較すると約 20～30%上昇） ・コロナの影響による失業者数は約 50～65 万人程度 ・操業短縮手当の活用により、失業者数は比較的安定的に推移
(2) 障害者及び働きづらさを抱える者の状況	<p><障害者></p> <ul style="list-style-type: none"> ・失業者数は約 16～18 万人で推移（前年の同じ月と比較すると約 10～14%上昇） ・障害のない者と比べるとコロナによる影響は大きくない <p><長期失業者・生活困窮者等></p> <ul style="list-style-type: none"> ・長期失業者数は増加傾向 ・ロックダウンの影響により、積極的労働市場措置に参加する人の数が減少 ・職業資格がない者への影響が大きい
(3) コロナウイルス感染拡大による影響	<p><包摂事業所></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホテル・飲食業で売り上げの減少や資金繰りの悪化 ・約 80% の包摂事業所が操業短縮 (60%)、求人停止 (30%)、障害者の雇用終了検討 (8%) 等人事面での対応 <p><障害者作業所></p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・施設への立ち入り禁止や販売市場の崩壊による生産活動困難による工賃減額 ・利用人数を制限して部分的再開
2. 政府等による新たな支援策（就労支援、能力開発、所得保障等）	
（1）就労者（自営含む）全体ないし一般国民に対する支援策	<p><雇用労働者></p> <ul style="list-style-type: none"> ・操業短縮手当の要件緩和 ・保育施設、学校、障害者施設の閉鎖時の看護手当支給 <p><自営を含む就労者全体></p> <ul style="list-style-type: none"> ・感染症保護法に基づき、就労者本人の感染・隔離／保育施設、学校、障害者施設閉鎖による就労不能に対する補償金支給
（2）障害者及び働きづらさを抱える者に対する特別支援策	—
（3）障害者及び働きづらさを抱える者に対して就労支援や就労機会を提供する事業者に対する支援策／その他	<p><中小企業等に対する支援></p> <p>職業訓練生受入れに対する特別の助成</p> <p>各種の緊急経済支援</p> <p><ソーシャルファーム（包摂事業所）・障害者作業所></p> <p>各種の緊急経済支援</p> <p>コロナ・参加・基金</p> <p>サービス提供不可能時の給付金継続</p>
3. 今後の展望	<p>ドイツリハビリテーション協会（DVfR）は、連邦労働社会省と連携しつつ、コロナウイルス感染拡大が障害者に与えた影響と課題について調査・検討を実施</p>

5) フィンランド（協力者：勝井久代氏）

1. コロナウイルス感染拡大による雇用就業状況の変化	
(1) 一般的な労働市場の状況	労働年齢（15歳～64歳）の就業率（2018年）は、72.1%。2019年第3四半期には就業率は72.9%に上昇。因みに労働人口（2021年）は約276万4千人。
(2) 障害者及び働きづらさを抱える者の状況	労働年齢の機能障害者の3分の1が就労。失業率は、他の者の約2倍（2018年9月）。年金または障害給付を受給し、障害者と定義される16歳以上の就労者のうちフルタイムは38.4%、パートタイムは31.0%。なお、これらの就労者のなかには福祉的就労も含まれる。
(3) コロナウイルス感染拡大による影響	<p><一般就労></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2020年11月の失業者は約18万7千人（うち、長期失業者約8万5千人）で、1年前より約2万7千人増加。失業率は、6.9%で、1年前より1.0%上昇。 <p>同時期の失業求職者は約31万4、500人（労働人口の約12%にあたる。）で、1年前より約8万6千人増加。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害者と慢性疾患患者の失業は、7.0%増加。 <p><ソーシャルファーム></p> <p>ソーシャル・エンタープライズの運営条件を改善するために、資金提供や事業の専門知識を強化するための支援の実施。</p>
2. 政府等による新たな支援策（就労支援、能力開発、所得保障等）	
(1) 就労者（自営含む）全体ないし一般国民に対する支援策	<p><国民一般></p> <p>ベーシック・インカム（BI）の給付実験（2017年～2018年）。その主目的は、相対的に高い失業率を減らし、不就労のわなを除去すること。2019年に交代した新政権は、「負の所得税」導入を検討している。</p> <p><雇用労働者></p> <ul style="list-style-type: none"> ・アクティベーション措置。予算全体の約

	<p>3分の1を労働市場政策に充当。2023年までに労働年齢の労働者の就業率を75%にまで高めることを目標に掲げる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・失業給付の非減額額の引き上げ（300ユーロから500ユーロへ）。その意図は、失業給付の非減額額を増やすことで、パートタイムや短期で働く失業者が、経済的により安定するよう援助すること。 ・雇用を増やすための中心的な措置としての賃金補助：政府は、2020年予算で賃金補助予算を1,700万ユーロ増額。それに加え、事業主の賃金補助申請手続きを簡素化するための措置を実施。
<p>(2) 障害者及び働きづらさを抱える者に対する特別支援策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「労働能力が十分でない人びとのためのキャリア機会」(OTE)プロジェクトの実施(2015年～2018年)。それは、「労働能力が十分でない人びと」が働き続けたり、これまでよりも容易に新たな就労機会が見つけられるよう援助することにより、これらの人びとの労働市場での機会を改善すること。その支援を担当するのは、雇用事務所や自治体に配置された「労働能力コーディネーター」。 ・同プロジェクトでは、雇用サービスを国の雇用事務所からいくつかの自治体に試験的に移管(2022年まで)。この試行結果を踏まえ、その後全国的展開をめざす。 ・同プロジェクトの一環として、部分障害年金受給者が就労すれば、その年金に稼働所得が上乗せされ、総合所得が増える「リアル・モデル」を導入。 ・プロジェクトの対象となった「労働能力が十分でない人びと」の就業率が上昇する一方、失業率は2015年とくらべ2018年には30.2%減少。
<p>(3) 障害者及び働きづらさを抱える者に対</p>	<p><ソーシャルファーム>情報なし。</p>

して就労支援や就労機会を提供する事業者に対する支援策／その他	<就労支援サービス提供事業所や保護就労事業所>情報なし。
3. 今後の展望	・障害者については、障害者権利条約実施にかかる第2次行動計画（2020年～2023年）に従って施策が展開される。この計画では、障害者権利委員会などが策定した障害者権利条約（CRPD）指標（構造指標、プロセス指標および成果指標から構成）達成に向けて、労働及び雇用分野も含め、具体的な目標および行動計画がつけられている。

6) デンマーク（協力者：Sidsel Engmann Juul氏）

1. コロナウイルス感染拡大による雇用就業状況の変化	
(1) 一般的な労働市場の状況	○失業率は低い。 （2020年11月）EU7.5%、デンマーク5.8%。ドイツ4.5%、フランス8.8%、フィンランド8.0%、スウェーデン8.6%、オランダ4.0%、オーストリア5.2%、米国6.7%。
(2) 障害者及び働きづらさを抱える者の状況	<障害者> ○保護就業とフレックスジョブ以外の情報はない。 <生活困窮者> 特に、若年者の就職に大きな影響。
(3) コロナウイルス感染拡大による影響	○65歳未満で障害ないし社会的問題を抱え、通常ベースでは雇用を得られないし維持することができず、他の給付も得られない者には、自治体は保護就業（sheltered employment）を提供しなければならない。 COVID-19で多くの保護職場が閉鎖された。 ○フレックスジョブは、職業リハビリテーションサービス（最大5年）を受けても通

	<p>常の就労条件では職を得られない、65歳未満の永続的に重度な障害者（「特殊な社会問題を抱える者」を含む。）が対象で、使用者、障害者本人、自治体の三者合意に基づき、公的負担による所得補填を提供しながら、その個人状況に合わせた柔軟な就労条件（短時間就労、調整された就労条件、限定された職務要件等）での仕事（自営を含む。）を提供する、という制度である。COVID-19下、フレックスジョブ従事者の失業も増え、フレックスジョブ失業給付（通常の91%支給）受給者も増えた。</p>
<p>2. 政府等による新たな支援策（就労支援、能力開発、所得保障等）</p>	
<p>（1）就労者（自営含む）全体ないし一般国民に対する支援策</p>	<p>○2020年6月、2つの与党合意（①資格強化（産業間転職を支援する短期職業訓練等）、②失業給付の「異例の」支給（30歳以上で時代遅れの教育を受けた未熟練失業者への110%失業給付による電気工、医療ワーカー等に進む訓練）（2022年まで延長）</p>
<p>（2）障害者及び働きづらさを抱える者に対する特別支援策</p>	<p>○「疾病給付」（sickness benefit） COVID-19感染で自宅での隔離が必要と医療評価（medical assessment）され、自宅では仕事ができない場合に支給。2020年5月開始、2021年3月まで延長。</p>
<p>（3）障害者及び働きづらさを抱える人々に対して就労支援や就労機会を提供する事業者に対する支援策/その他</p>	<p>○さもないと、従業員の30%以上ないし50人以上の従業員がレイオフされそうな企業に対し、休業と一時的な所得保障制度（2020年3月14日政労使合意、当初同年8月29日まで、その後2021年末まで延長）。</p>
<p>3. 今後の展望</p>	<p>情報なし</p>

5. 「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策」検討部会（略称：横断的支援部会）

（1）「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策」検討部会の役割

2019年度、2020年度において、就労に関して困難や課題を抱える「ひきこもり者」、「難病患者」、「刑余者」、「LGBT」のそれぞれの分野ごとに、有識者を講師に招いて、現状の分析や課題、今後に向けての提案などの話を伺うヒアリングの場を設け検討を行ってきた。

それぞれの態様の異なる就労困難者に対しては、ひきこもり者のように待ちの姿勢ではなく、積極的に対象者の居る場所に出向いて働きかけるアウトリーチの手法が重要である反面、対人恐怖や人との接触の拒絶への対応の問題があったり、難病患者のように保健医療施策との関係が深い分野があったり、LGBTや刑余者のように社会の差別や偏見への対応の問題があったりと、支援のあり方は輻輳している。しかし、ひきこもり者の中かなりのLGBTの人がいたり、LGBTの多くの人たちがうつを経験しているなど、各分野の垣根の中だけで解決策を議論するだけでは十分ではない。また、態様の異なる多様な就労困難者に対する的確な相談やカウンセリングを行える人材がおらず、彼らの状況や特性に応じた能力開発や職業訓練のシステムも十分とは言えない。多様な生き方をする人たちに対し、差別、偏見の目を持たずに懐深く受け入れる企業や社会の土壌創りもが未だ道半ばである。

これまでに5回開催された有識者ヒアリングを踏まえ、上述のような認識に立って、態様の異なる就労困難者に対する「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策」検討部会（略称：横断的支援部会）を設置した。この部会は、それぞれの態様の異なる分野ごとに、就労に向けた困難の背景や課題は異なっているが、現場の声を反映しながら、現状や課題の分析・調査を行い、さらなる分野横断的な就労支援施策の推進に向けて、具体的な制度の改善・拡張や新たな制度構想について提案を行うことを目的としている。部会長には、池田徹生活クラブ風の村理事長に就任いただき、伊藤正俊 KHJ 全国ひきこもり家族会連合会理事長、岡崎淳一元厚生労働審議官、蒲原基道元厚生労働事務次官、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、辻邦夫日本難病・疾病団体協議会常務理事、三宅晶子ヒューマン・コメディ代表、薬師実芳 ReBit（リビット）代表理事をメンバーとしている。

（2）2020年度における検討経過

2021年3月23日に第1回会議を開催し、部会委員からの問題提起とフリートーキングを行った。

まず、3月5日開催の日本財団 WORK! DIVERSITY カンファレンス第2部パネルディスカッション（働きづらさを抱える多くの人々を就労につなげよう！）に登壇した委員の方々（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）からそれぞれの態様別に現状の課題について簡潔に説明をいただいた。次に、蒲原基道委員（元厚生労働事務次官）、岡崎淳一委員（元厚生労働省厚生労働審議官）から現行の行政施策の課題及び今後の展望について発言をいただくとともに、田中秀明委員（明治大学大学院グローバル・ガバナンス研究科教授）から、本検討部会の議論を進めるに当たっ

での留意点等について発言をいただいた。こうした説明、発言を踏まえ、各委員によるフリーディスカッションが行われた。

(3) 2021年度の検討方向

2021年度には、分野横断的に就労困難者の支援を行っている先駆的な取組事例の調査やヒアリングの実施を皮切りに、ワンストップ相談窓口体制の構築に向けた関係機関の連携や再編のあり方の検討、ダイバーシティな相談に対応できる人材の養成や相談ツール・システムの開発に向けた検討、ダイバーシティ就労の受け皿をプールするための「はたらく支援センター」(仮称)などのプラットフォームの構築に向けた検討、ダイバーシティ就労に向けた企業の配慮事項や環境改善、従業員教育等に関する憲章の策定や優良企業の認定制度のあり方の検討など、検討事項を整理の上、順次、分野横断的就労支援方策検討部会の議論を進めていくこととしている。

第4章

有識者ヒアリングの実施

第4章 有識者ヒアリングの実施

就労困難者の類型別の課題、問題点を整理するため、①刑務所出所者等に対する就労支援、②引きこもり者等に対する就労支援、③LGBTの方々に対する就労支援をテーマに、各分野の専門家からのヒアリングを3回実施した。また、現在、企画委員会等で検討している「ダイバーシティ就労支援地域プラットフォーム」（就労困難者、就労事業所、就労支援サービス提供事業所の3者の交渉、調整を支援する地域関係者が協働する場の構築）、日本全体での「ダイバーシティ就労支援全国プラットフォーム」（地域プラットフォームでの取り組みを支援するような、主要関係団体を巻き込むフォーラム的なもの+先進事例、専門家リスト、モデルキャリアラダー（キャリアのはしご）等地方の取り組みを支援するスキルの共有・開発、ツールの提供及び資金面の援助などの実施）の構築を目指したヒアリングも1回実施した。

いずれのヒアリングも、多くの方々に大変興味深い内容であると考えられるので、本報告書で詳しく紹介することとした。

1. 第3回ヒアリング（刑務所出所者等に対する就労支援：2020年9月9日）

オンライン形式で、「刑務所出所者等に対する就労支援」をテーマに、竹内政昭 NPO 法人神奈川県就労支援事業者機構事務局長、白石宏行白石工業株式会社代表取締役会長のお二人から報告をいただき、意見交換を行った。

（1）竹内政昭氏説明

- 刑余者の就労支援を経済界全体で取り組む仕組みとして、平成20年に全国就労支援事業者機構が設立され、各都道府県に就労支援事業者機構が設立された。神奈川県は本問題への理解があり、私達の神奈川県就労支援事業者機構による就労支援が神奈川県とも連携して実施されており、就労支援員の配属等がされている。
- 刑余者はTV放映で実名、写真が報じられると、就労はなかなか厳しい。
- 協力雇用主（犯罪非行の前歴があることを承知で雇用に協力する事業主）は、令和2年では23,301社となっており、数の上では増えている。しかし、自治体等の入札参加資格を得る、就労奨励金をもらうことを目的とした者も多い。
- 雇用主は、まずは犯罪状況を聞いてくる。どういう罪名ならいいかと聞くと、すべてダメということも多い。雇用される場合は、内容を吟味して、試しに雇う、というのが一般的。
- 雇用主は、一般の採用と刑余者の採用で、給与体系を違えている。
- 刑余者が多く働いている建設会社の仕事は朝が早く、少年院の生活のリズムとは異なっており、就労定着が難しいところがある。
- 就労支援は、国は保護観察期間に限定しているが、神奈川県は保護観察期間に限定せずに行っている。
- トライアル雇用は、ハローワークが独占して行っている。ハローワークが遠方の場合も

多く、紹介事業の認可を受けているのだから事業所でもできないものかと思っている。

(2) 白石宏行氏説明

- 私の会社(株)白石工業は、昭和44年創業の鳶、土工、足場、コンクリート固めを行う会社。事務職8名、現場に60名、協力会社も含めて、全体で100名ほどの人員。平成17年に協力雇用主に登録。
- 白石工業は、刑務所(埼玉拘置支所)に近く、刑務所から、仮釈放のため、すぐに迎えに行ける事業主として連絡が良く来た。保護司が環境調整をして、仮出所や仮退院となる。
- 面接をして採用するとその時から一般雇用主となる。後悔することも多い。
- これまで、137名受け入れて、29名が残っている。長い方で15年。短い方で20日。今、一番短い人は、清心寮(さいたま市にある、刑務所出所者等のための更生保護施設)から通っている。今残っている29名のうち、半分以上が職長であり、居てもらわないと困る人になっている。
- 17歳で当社に来て、23歳で結婚、子どもが生まれ、マイホームを得た人もいる。再び罪を犯しながら、戻ってくる人もいる。
- 運転免許を取りたい人にはお金を貸す。免許を取ったら、運転手当で返してもらう。
- 昔のことが後から付いてくることも多く、裁判所からの差し押さえもある。このような人たちは住所が変えられなくて、立ち直りの大きな障害になる。
- 住む所、働く所を用意してやる意義はある。その間に次のステップを考えてくれれば良いと思っている。しかし、残る人は少ない。翌朝、居なくなる人もいる。仮釈放してもらうには身元引受人が必要で、そのために来る人もいる。そのような人は、仮釈放期間中でもすぐいなくなる。
- 生活がだらしないと、すぐにお金は借りられるので、前借、前借で給料日にはほとんどお金がないの繰り返しになる。
- 協力雇用主は、数の上では増えているが、更生緊急保護が出来る会社は少ない。
- 薬剤関係犯罪の再犯防止をめざし、保護観察中ということを自覚させるために、最後まで尿検査をやって欲しい。
- 更生緊急保護は不安が大きい。国において何らかの対策を講じて欲しい。
- 協力雇用主と対象者共に、悩みや愚痴を聞いてくれる人が居ると長続きすると思う。

(3) 参加者と報告者の質疑応答

- 身元保証制度(雇用主に業務上の損害を与えた場合に見舞金を支払う制度)では、刑余者本人に署名を求めるが、これは、あなたのことを信用していないと言っているようなものではないのか。
⇒
【竹内講師】前歴開示での就労であり、この制度で安心している雇用主も多い。神奈川県ではトラブルはない。

【白石講師】目の前で刑余者本人が署名することになるが、本人が身元保証をやらないとお金が貰えると勘違いしないように伝えることが難しそう。上手く説明できる保護観察官とそうでない保護観察官がいる。協力雇用主にとっては、安心できるシステムと思う。

○ネットワークの受け皿はどこになるか？国が面倒みる期間は限定的で、それ以降は、どこかが事業主に関わる必要があるのではないか。

⇒

【竹内講師】機構にならざるを得ないか。刑務所出所者は、ハローワークに行きづらい。刑務所出所者等就労奨励金は最長1年間支給であり、もう少し長く支給できないかと思う。

○「面接して連れて帰る」「次の日にはいなくなっている」という話があったが、刑余者と協力雇用主はどの様にマッチングされているのか。刑余者の特性・特技は面接に際してどの程度把握されているのか。

【白石講師】更生緊急保護で保護観察所が受け付けている場合は、数社の求人内容を本人に見せて当社が選ばれたら電話が来る。保護観察所に赴き、賃金、一人部屋であるなど説明し、本人が了解すれば連れて帰る。住む所が無いから当社を選んだと思って採用している。数日働き、お金を手にして、もっとやりたい事が決まったらそこへ行けばいいと連れて帰る車の中で話す。住み心地が良かったり、気の合う同僚ができたり、行き付けの店ができたりして長く居てくれることを願って連れて帰る。更生緊急保護で連れて帰った人の7割以上は長く続いている。

○刑余者の就労支援については、障害者事例が参考になるのではないか。障害者施設も、以前は町中につくることができなかったが、社会の理解が深まり、町中につくれるようになってきた。

○刑務所にいるうちから社会復帰の準備が必要。

○厚生労働省職業安定局、職業能力開発局、法務省矯正局、保護局の4者で以前議論したが、中央官庁的な感覚で、現場感覚がなかった。本気で受け入れる企業をどう増やしていくかが課題で、ハローワークから保護観察所や刑務所に職業講話で職員を派遣することにしたが、それ以上には中々入れず、現場では中々進まなかった。また、府中刑務所で両省共同プロジェクトを行ったが、そもそも再就職者の少ない刑務所で、成果はほとんど上がらなかった。

○障害者と刑余者については、大きな違いがある。第1に、社会の認識が、刑余者の方がさらに厳しい。第2に、企業、雇用主の恐れも有り、バックアップ体制も弱い。第3に、昔に比べだいぶ変わってきてはいるが、法務省は権力機関であるのに対し、厚生労働省の障害者対策部門は、サービス機関であるとの基本的性格の違いがある。

○法務省が権力行政であるとしても、保護観察期間後も、強姦、薬物中毒犯罪者については、Social Work 的なフォローがあっても良いのでは。

○刑務所内へのアプローチ、生活困窮者施策など福祉サイドからの連携強化が必要ではな

いか。地方再犯防止推進計画の役割も大きい。

- 協力雇用主は、様々な課題が職親にまかされきりで、雇用者かつ支援者にならざるを得ない精神障害者の職親制度と似ている。刑余者の雇用開拓の難しさ（スティグマのみならず、雇用主候補の不安が大きい）は、心神喪失者等医療観察法の対象者の社会復帰調整の難しさと共通点がある。
 - 社会に放り出されてしまう人達を支える協力雇用主にあまりに、多くのことを求めすぎているのでは。
 - 刑余者の特徴分析はあるのか？例えば、男女別、年齢別、罪名別（強姦など厳しい罪名もあろう。）、就業者の産業別、企業規模別など。
- ⇒【竹内講師】建設業が多い等のデータはある。調べてみる。機構には、難しいケースを抱えた者が多く回されてくる。

2. 第4回ヒアリング（引きこもり者等に対する就労支援：2020年12月3日）

「引きこもり者等への就労支援」をテーマとした第2回目の有識者ヒアリングを、オンライン形式で行い、全国引きこもり家族会連合会（KHJ）理事長伊藤正俊氏、フリージャーナリストで KHJ 理事でもある池上正樹氏のお二人から報告をいただき、意見交換を行った。

伊藤氏からは、以下のような自己紹介があった。

- ・平成3年、娘の不登校から米沢にて「不登校親の会」を設立
- ・平成12年 「不登校親の会山形県ネットワーク」を設立事務局長
- ・平成15年 米沢に「居場所」を開設
- ・平成18年 NPO 法人から・ころセンター設立
- ・平成26年 レストランをオープン（キッチンから・ころ）
- ・平成27年 就労継続支援 B 型事業所を立ち上げる（ワークから・ころ）
- ・平成28年 KHJ 全国ひきこもり家族会連合会の共同代表に就任する

そして、①現在は、ひきこもりの長期高年齢化が進み、社会的孤立（8050問題）が深刻化していること、②ひきこもる原因、きっかけは多様だが、問題の本質は孤立の悪循環で、家族も本人も世間との関係を絶ってしまい、自力ではひきこもりから抜け出せない状況になっていること、③ひきこもりは、社会全体の問題であり、地域課題でもあること、等の説明後、「人は、どの世代でもどの年代からでも、誰でもが引きこもる可能性がある」こと、家族支援の重要性を強調された。

池上氏は、ひきこもる人に共通する傾向として、真面目、優しい、周囲の気持ちがわかり過ぎる、カンがいい、相手に気遣いし過ぎて疲れる、迷惑をかけたくない、断わることができない、助けを求められない、空気が読めない（真逆タイプ）があり、共通しているのは、社会が安心できない家の中だけが安心できる「居場所」ということで、「待避」が起きると説明された。そして、傷つけられたくない、相手を傷つけたくないからひきこもるのであり、犯罪者予備軍ではないし困った人でもないと説明された。最後に、ちゃんとしなければいけないという価値観に捉われるので孤立が生まれ、8050問題、ひきこもり、認知症、精神疾

患等が生ずる。こうした問題は、想像ができないくらい、どこの家庭でも起こっている。みんながちゃんとした家庭ではないという認識、価値観革命が必要である、と強調された。

【参加者と報告者の質疑応答】

○就労それ自体が暴力になり得るというに強いメッセージがあり、本人の幸せを達成する手段としての就労の位置付けが必要だと強く感じた。就労に気持ちが向いた時に、まず始める就労の形は、労働法が適用される雇用が望ましいのか、最低賃金は保証されない中間就労的なものが良いのか。次に、搾取的な支援機関があるという話だが、質の保証に向けた制度設計についてお考えをうかがいたい。

⇒

【伊藤講師】 仕事はお金を稼ぐ以外に、認めてもらう、社会貢献に役立つという側面がある。ボランティア、地域の資源回収、草むしりなどできるところから始め、ありがとうと言ってもらうことの中で、本人が自己有用感を醸成していく。引き出し屋といわれる業者は、良いとは思わないが、家庭内暴力も凄まじい。しっかりしたプログラムがあり、財政的な裏付けに基づき、子と親の間に入っていく仕組みがあれば、社会に必要な支援になると思う。問題となるのは、人権無視、高額な支払い請求だ。

【池上講師】 当事者の多くは、もう一度社会に戻りたい、働きたいと望んでいる。ところが、雇用の入口のハローワークや就労支援の相談現場で説教され、二度と行きたくなくなる。ひきこもり、障害などの特性を持った人への理解について勉強不足だ。自分のやりがい、自分が目指したいことを見つけることを目的にする人もいれば、基準法の最低賃金を払って欲しいという人もいる。触媒になるソーシャルワーカーが、相談窓口では大切になる。引き出し屋については、本人の意思を無視して連れて行こうとする時点で家族とのトラブルや命のリスクにもつながっていて、支援ではない。厚労省も、最近まで知らなかったようだ。国が、こういう手口があるから気を付けるということを啓蒙し、新たなガイドラインを示してほしい。

○ 池上さんに、冒頭、就労を目的にしてはいけないと言われショックだったが、その後説明いただきよく理解をできた。ひきこもり予備軍や短期間ひきこもっている人には、就労支援は効果的だと思うが、どのようにお考えか。また、予備軍といわれる人たちがどのくらい居て、どのような働きかけが必要とお考えか。

○ 只今の質問に加えて、ひきこもりの予防面、時間の経過による支援の関わり方について併せてお伺いしたい。

⇒

【池上講師】 予備軍と言われる今の瞬間は働いていても明日は行けなくなるかもしれない人たちがけっこういる。このような人たちには、職場で傷つけられて絶望が積み重なれば、自分を守るために安心できる家に退避してひきこもっていく。職場を辞めても、家以外の地域に、つながりの場、居場所を充実させていく、まずは生きるだけでいいというメッセージを伝えることが、ひきこもりに戻らせないためには大切だ

と思う。また、時間軸は人によって違う。第3者が丁寧にやり取りして、不安を払しょくするための膨大な作業と時間が必要になる。第三者に会いたがらない場合は、まずは家族支援から入っていく。家族を通して本人に情報を届け、本人の日常生活を聞いて、家族に対し本人への接し方の具体的なアドバイスを行う。そうした心情や特性に配慮し、家族に具体的なアドバイスを行える人材の養成も課題だ。

【伊藤講師】 伝統や文化を守ってきた地場産業がなくなってきたが、手作業、農業など様々な仕事があり、多様な人たちの多様な生き方が認められる社会にならないと問題は解決しない。予防については教育のあり方が大きい。偏差値教育の弊害で、偏差値で輪切りにされると、その人のいいところが見落とされ、社会から取りこぼされてしまう。多様な教育が必要で、多様な生き方、多様な学びが必要な時代になってきた。ピアサポートが重要で、KHJではピアサポーター養成講座を長年続けている。ピアの人は自分の体験から、言っていけないことは言わないし、配慮がとてできる。話を聞くという最初の場面では、ピアの人たちが大事な資源。

- ひきこもり地域支援センターは、現状は都道府県と政令市だけだが、一般市にも広げることについてはどうか。生活困窮者自立支援事業の中で、ひきこもりのアウトリーチ専門医という制度が任意であるが、これを必置にしてはどうか。この二つの方策について、制度要求の動きがあるのか、どちらの方策の方がいいのか見解をお聞かせ願いたい。

⇒

【池上講師】 私は両方大事で、必要と思う。地方でどこに相談できるかを明確にするためにも、一般市でも窓口を設け、明確化することは大事。周囲に知られたくないという家族の気持ちに配慮して、自治体間の連携もできるようにする。神奈川県大和市は、窓口に「こもりびと」という言葉を使ったら、相談件数が増えた。神奈川県座間市は、「どうしたら良いかわからない家へ支援を届けます。」というキャッチフレーズを使っている。アウトリーチに関しては、知らない人がやってくるのは怖い。本人の心情からは敵に認定される。目的が見透かされる。目的を持たないで、声をかけてもすぐ帰る。名前を覚えてもらうだけでもいい。ひきこもりという気持ちを理解できる人に訪問してほしい。

- 関係づくりを大事にする点では、スウェーデンのパーソナルオンブートという、関係づくりに半年くらいかけ、回復は自分が決めるというシステムが似ていると思った。またイギリスの高齢者分野でソーシャルプリスクライビングという社会的手法があり、ひきこもりの地域参加のファシリテートにも似ている。「ひきこもり士」何級というような専門性ではなく、本人のやりたいことを尊重する、話をきちんと聞ける人が、アウトリーチや就労支援につなげていく意味で、イギリスの例が使えるのではないかな。
- ひきこもり士何級みたいな形でやっていくには合わないということという理解でいいですか。ひきこもりの支援の難易度やそのために必要な専門性を測定し、これに見合った制度を構築し、予算や人材を確保するというこれまでの障害施策のような発想でこの問題を考えて良いのかお聞きしてみたかった。

- イギリスでは、日本の民生委員のようなボランティアのリンクワーカーがコストをかけずに人をつないでいる。その意味で、専門職を増やしていくのはどうか。人権尊重というケアワークの基本を教育されていれば、相手の話をしっかり聞いて押し付けないということができれば肩書はどうでも良いのではと思える。
- 自ら体験し、配慮ができるピアの役割が重要ということだが、これができる人材はどういう人なのか、人材としては非常にヒントになる。コミュニケーションが苦手だが、優しい人の職場がなくなっているとすれば、社会政策として考え、制度化も必要ではないか。ただ、制度化をすると、障害者施策と同様、ラベル化や困難度の測定が必要になり、ここが悩ましい。

⇒

【伊藤講師】 経済発展を広がって狙うのか、幸福度を狙うのか、今までと真逆の価値観で社会構造を考えないと、ひきこもりの問題はいく。

【池上講師】 家族会 KHJ を創設した初代の奥山代表がひきこもり者の新たな制度の創設を掲げていた。生活困窮者自立支援法も制度の一つだが、つながりの貧困も生活困窮だという解釈もあるが、本人、ご家族にはわかりにくい。支援の評価基準は、それぞれが幸せになること。誰にもリスクがあり、一人ひとりの生きる権利を前提としたう新たな制度設計ができるといいと思う。

- 人権やその人の尊厳を尊重するという点でベースとなる人材は、障害者の生活や就労の支援に関わっている事業者ではないかなと思う。障害者総合支援法ではなくて、生きづらさを感じ、支援を必要とする全ての人のための総合支援法になるべきではないか。本日は、厚生労働省の地域福祉課や生活困窮者自立支援室等の方々も参加されているが、今後とも引き続きコミュニケーションを取りたいと思う。
- ひきこもりの就労支援を看板にしてやっているが、やっているアプローチはそんなに変わらないと思う。ひきこもり支援をされている方々との関係づくりをどうやっていったら良いか悩みながら聞かせてもらった。
- ひきこもりの方々と話をすると、そのときによって全部話が違う。トラウマがあるから出られないと言う人もいれば、俺はひきこもりじゃないと言う人もいる。ただ、皆、もうやり直しは利かないという思い込みの中にいる。私は、やり直す機会ややり直す色々なパターンを用意することが大切だと思う。例えば 6 カ月間の実務者研修をやったが、参加者の半分はひきこもりの方だった。最初は仕事をする気は全然ないと言っていた人が、1 週間通うと昼夜逆転が直る。昼夜逆転が直ると視野が違ってくる。藤里町のような小さい町では、誰も自分のことを知らない所へ行って支援を受けたいと思っている。リセットしたいという思いを可能にする支援の場があれば良い。支援の手順も、まずは専門職の方から情報を提供し、本人が出て行きたい気持ちになったときに家族の支援がとて大きい。

3. 第5回ヒアリング（LGBTの方々に対する就労支援：2021年1月22日）

「LGBTの方々に対する就労支援」をテーマとした有識者ヒアリングを、オンライン形式で行い、早稲田大学文学学術院准教授森山至貴氏、NPO法人 ReBit（リビット）代表理事薬師実芳氏、のお二人から報告をいただき、意見交換を行った。

(1) 森山氏からの報告

- 登録パートナーシップ制度が渋谷区でスタートしたなど、いくつかの契機によって 2015 年以降 LGBT という単語が使われるようになってきている。
- LGBT という単語は、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4つの言葉の頭文字を併せたもので、LGB は「性的指向」に関係する性のあり方で、T というのはトランスジェンダーの略で「性自認」に関係する性のあり方である。「性自認」は、性別に関する自己認識。性自認は男性と女性のどちらかであるとは限らない。「性的指向」は、どの性別に対して性的欲望や恋愛感情を感じるかに関する自己認識。「嗜好」ではなく、「指向」という文字を使うのは、自分で決定したり、変更したりすることができない、否応なく巻き込まれてしまうものというニュアンスが込められている。
- いかなる性別の人に対しても、性的な欲望や恋愛感情を抱かないアセクシュアル（無性愛者）と言われる人達もいる。
- 人はオスとメスの2種類しかいないという考え方は、生物学的に間違いだとわかってきている。トランスジェンダーに関する国際的な定義は、出生時に割り当てられた性別と異なる性自認を持つ人とされており、以前言われていた「生物学的性別と異なる」という言い方はされなくなってきている。
- 性同一性障害とは、出生時に割り当てられた性別への違和感が強い人の状態を表す医療概念。多様な性のあり方は、病気でも障害でもないと考えるのが世界的に主流であり、現在性同一性障害という単語は使われなくなってきているが、日本の場合は、性別の変更に関する法律にこの語が用いられているので、「トランスジェンダー」などよりも知名度が高い。
- SOGI（ソギ、ソジ）という言葉もあり、SO が Sexual Orientation（性的指向）で、GI が Gender Identity（性自認）を指す。性的なマイノリティに限らず、マジョリティも含めて性の多様性を指す言葉と言える。
- 性表現という言葉がある。いわゆる「男らしい」身なりをする、化粧をするなど自分の性に関する表現のことをさす。
- 性の多様性は、「性的指向」、「性自認」、「出生時に割り当てられた性別」、「性表現」という4つの要素で表されるのが一般的となっている。
- 日本も国際連合の人権理事会において、SOGI に関する決議に賛成しているが、国内法の整備は遅れている。
- 国内法の整備に関しては、①セクシュアルマイノリティに対する差別を禁止する法律、②同性婚又は同性パートナーシップに関する法律、③トランスジェンダーの性別変更に関する法律の3つのタイプの法律について考えることが一般的である。①②に関しては、日本は未整備で

ある(②については一部自治体のみにおいて取組がある。)。③の性別変更の国内法は日本にも存在するが、性別適合手術を受けることなどが要件となっている。

- セクシュアルマイノリティの就労問題を考えたとき、家族から受容されない、家族を持っていないという家族の問題が大きい。
- 社会的弱者は家族弱者であり、LGBT の就労支援の課題は、障害者の就労支援などと同根の問題と考えるべき。

(2) 薬師氏からの報告

- 私が代表を務める認定 NPO 法人 ReBit は、2009 年設立後 12 年目に入った。①学校現場での啓発、②若い求職者のキャリア支援、企業向け研修等のキャリア事業、③各地の若手リーダーの育成、応援の 3 つの事業を行っている。
- 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。
- 私は元々女の子として生まれ、17、8 歳位から男性として生活している。今も戸籍上女性だが、男性ホルモンの投与をしているので、ヒゲが生えたり、声が低くなったりしている。性的指向は、女性も男性もそれ以外の性別の人も恋愛の対象になるパンセクシュアル。トランスジェンダー男性で、パンセクシュアルというのが私のセクシュアリティ。
- 初めてカミングアウトした時、「薬師は薬師だからいいじゃん。」と言ってもらい、その一人のアライのおかげで自分らしく生きていけると安心感をもった。
- カミングアウトして 50 社ほど就職活動をし、2 社から内定をもらった。「性別で選んでないから大丈夫」と言ってくれるところもあれば、「トランスジェンダーの人なら帰ってください」と面接開始 2 分で帰されたところもあった。
- LGB の 42%、トランスジェンダーの 87%が、新卒就活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ている。
- 4 割を超える LGBT が職場で SOGI に関する差別的言動が頻繁にあると回答している。
- LGB の 27%、トランスジェンダーの 37%が職場でアウティング(第三者によるセクシュアリティの暴露)を経験している。
- LGB の 25%、トランスジェンダーの 35%がうつの経験があり、58%が自死念慮・自殺企図の経験がある。
- LGBT27%、トランスジェンダーの 35%が、年収 200 万未満。
- 2017 年セクハラ指針の中で、LGBT などへの差別的な言動がセクハラに当たると明示され、労働施策基本方針の中に、性的指向・性自認に対する正しい理解の促進が明記された。
- セクシャルマイノリティに対する取組の評価である PRIDE 指標が 2016 年に始まったときは受賞 79 社だったものが、5 年後の今は 230 社にまでなっている。経団連の調査によると、LGBT に対応する取組みをしている企業は 42%、検討中を含めると 75%を超えている。しかし、中小企業における取組は遅れている。
- LGBT の人たちの職場での困りごとについては、①人間関係・ハラスメント。96%以上の

LGBT は職場でカミングアウトしていない。一方で、アウティング(暴露)被害も多い。「早く結婚したら」とか、「彼女いないの？」など、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)も。②制度・福利厚生。同性パートナーが家族として認められない、トランスジェンダー職員の性別移行に関するサポートの不足。③特にトランスジェンダーが困りやすいのが、トイレ、合宿の部屋、風呂などの設備の男女分け。相談しやすい環境をつくり個別での対応が求められる。④就活・転職時の面接官の無理解などによる不公正な採用選考。などが挙げられている。

- LGBT はさまざまな社会的課題におけるハイリスク層になりやすい。例えば、トランスジェンダーの 29%が不登校を経験。児童養護施設での受け入れ拒否など困難があることも。また、同性間 DV は相談支援が受けにくく、深刻化しやすい。また、家族等の無理解から、73%の LGBT の若者が家族等との同居で困難を経験している。
- 就労移行支援事業を利用しようとした時、セクシュアリティに由来した困難を経験した LGBT は90%にも上るので、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思っている。

(3)参加者と報告者との質疑応答

- 最近 LGBTQ という言葉をよく聞かすが、コンセンサスを得ている言葉なのか。

⇒

【森山講師】 LGBT ではない人たちも含まれるという意味で、Queer(クイア、ないしクエスチョニング)という単語の頭文字の Q を使っている。LGBT だけではセクシュアルマイノリティを包括していないというニュアンスが含まれている。LGBTQ、LGBT+、LGBTQ+ の 3 つの表記が一般的。

- 本人はオープンでも、職場から、利用者の家族が知ると対応が難しいから隠してくれと言われるケースもある。解決に向けた働きかけなどで何か教えてもらえないか。

⇒

【薬師講師】 職場や家族から言うなと言われたというケースの相談は良く受ける。今シェアできる解決策がなくて申し訳ない。

- 性同一性障害という名称について、障害を社会の中で生じている障壁と捉えた場合には、障害という概念にも何かプラスのメリットがあるのではないか。
- 薬師さんの話で、就労移行支援事業の創設の話が出ていたが、これは LGBT で、かつ障害もある方を対象に予定しているということか。

⇒

【森山講師】 性同一性障害という言葉について、何か悪い状態があつて治すと捉えれば、性の多様性を認める視点からは問題だが、本人の生き方にとって不都合な部分や苦痛を与える部分を除去するために医療がサポートすると考えることもできる。障害と言ってほしくない人はトランスジェンダーと自称するし、障害と言ってもらうことによって、医療へのアクセスや社会的承認が得られると考える人もいる。障害に対する意味付けは人によって違う。

【薬師講師】 性同一性障害は、国際的な潮流の中では、精神疾患の分類からはずれ、性別不

合という名称に。また、性同一性障害と診断されても精神障害者の手帳は受給できない。就労移行支援事業所は、障害者総合支援法の枠組みに沿った、障害のある方を対象とする定員 20 名の施設として開所する予定。LGBT の人には、精神障害の方や HIV 感染で免疫疾患患者として身体障害者の手帳を持っておられる方の割合も高い。

- 社会福祉法人でユニバーサル就労にも取り組んでいる。トイレも個室に改修したが LGBT の方からの応募はない。現在、職員数は 1,800 人なので、計算上は 140 人余りの LGBT の方がいることになるが、カミングアウトしている人はいない。今いる人の働きやすい環境をどのように創るかが本質的な問題だ。

⇒

【薬師講師】 希望する性別のトイレが使える環境こそが大切。ハード面よりもハート面。自分の地域で働きたいという声に応える試みは素晴らしい。地域を変えていくエネルギーにもなる。

【森山講師】 LGBT 向けのユニバーサルなトイレという考え方には問題もある。性自認に合うトイレに入りたいと思う人に、「ユニバーサルトイレを控え」と言うのはハラスメントにもなる。

地方はマイノリティ同士のネットワークの形成が難しいので、働く場づくりに頑張りたい。

- 中小の事業所では、トイレは男女共用の一つしかなく、そもそも問題にならない。メンバーやスタッフと一緒に働く仲間という意識の統一が図られれば就労もしやすい。
- 新しく始める就労移行支援事業所は、カミングアウトを必要とするのか、そうではない人も対象にするのか。

⇒

【薬師講師】 カミングアウトは必須ではないが、「LGBT フレンドリーな就労移行」と銘打つことで、カミングアウトして働きたいと思っている人の利用が多くなることを想定している。色々な理由で通えない人にはオンラインでカフェや勉強会もやって行きたい。2カ所目、3カ所目と拡大していくのであれば、LGBT 色を薄め、ダイバーシティやインターセクショナルリティ(複合的マイノリティ)の視点を増やしていきたい。

4. 第6回ヒアリング(社会事業とファンドレイジング、就労準備過程利用者の状況変化の見える化ツール：2021年3月24日)

鴨崎貴泰氏(日本ファンドレイジング協会常務理事)から、社会事業とファンドレイジング(寄付集め)について、高橋尚子氏(京都自立就労サポートセンター理事)から、就労準備過程利用者の状況変化の見える化ツールについて報告をいただき、意見交換を行った。本ヒアリングは、「ダイバーシティ就労地域プラットフォーム」、「ダイバーシティ就労推進フォーラム」の構築をめざした第1回目のヒアリングである。

(1) 鴨崎貴泰氏説明：「社会事業とファンドレイジング(寄付集め)」について

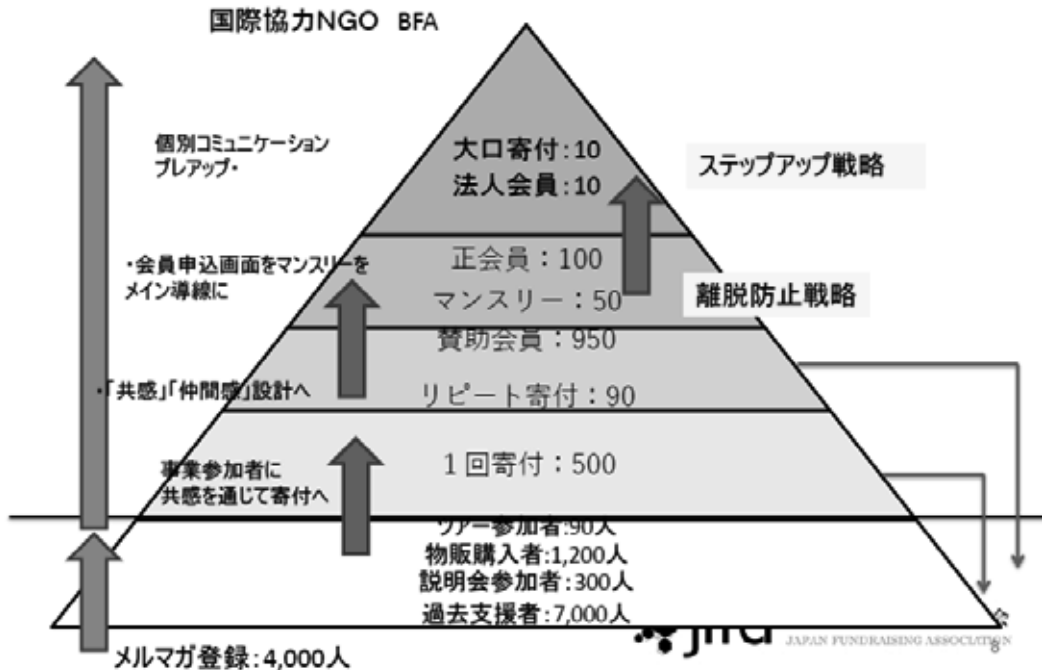
ファンドレイジングとは、「NPO 等が活動のための資金を個人、法人、政府などから集める行為の総称」のことである。狭義では「寄付集め」だが、一般的には「支援性資金の獲得」

(会費、助成金などを含む)、最広義では「全体資源獲得」(事業収入、融資等を含む)を指す。そして、ファンドレイジングの6大財源は、①寄付、②会費、③助成金、④委託金、⑤事業収入、⑥融資であり、「寄付・会費」と「事業収入の増」、「助成・委託」のバランスが大事である。(①一つの財源に依存するとリスクが生ずる可能性がある、②多様な財源を組み合わせて、相乗効果を生み出すことが大切)。

次に、日本の寄付市場については、①「2017年寄付白書(日本ファンドレイジング協会が4年ごとに発行)」によると、2016年で、個人の寄付7,756億円、法人の寄付7,909億円、会費2,328億円と市場規模は1.5兆円~1.6兆円であること、②個人寄付は日本で7,756億円だが、アメリカでは30兆6,664億円と、日本では40分の1、名目GDP比で約10分の1にとどまっているが、今後増える可能性がある。

そして、ドナー(寄付者)ピラミッドというものがあり、いわゆるファンドレイジング戦略の下に戦力的に資金を集めることが重要であり、①ステップアップ戦略:支援額が比較的小さい方々からより多くの額を寄付していただけるか、または1回きりでなく継続して支援していただく戦略、②離脱防止戦略:階層の下の落ちていくのを防ぐ戦略、③潜在支援層厚み増し戦略:まだ寄付をしていない方々(イベントだけの参加者等)など現在潜在化していない支援者層を厚くする、土台を大きくすることを目指す戦略、だいたいこの3つを組み合わせることで繰り返し戦略的に資金集めをしていくことを、各団体に助言している。

図表6 ドナーピラミッドによる戦略作成



ふるさと納税のような自治体と協働しながら寄付を集めていく方向性もある(佐賀県な

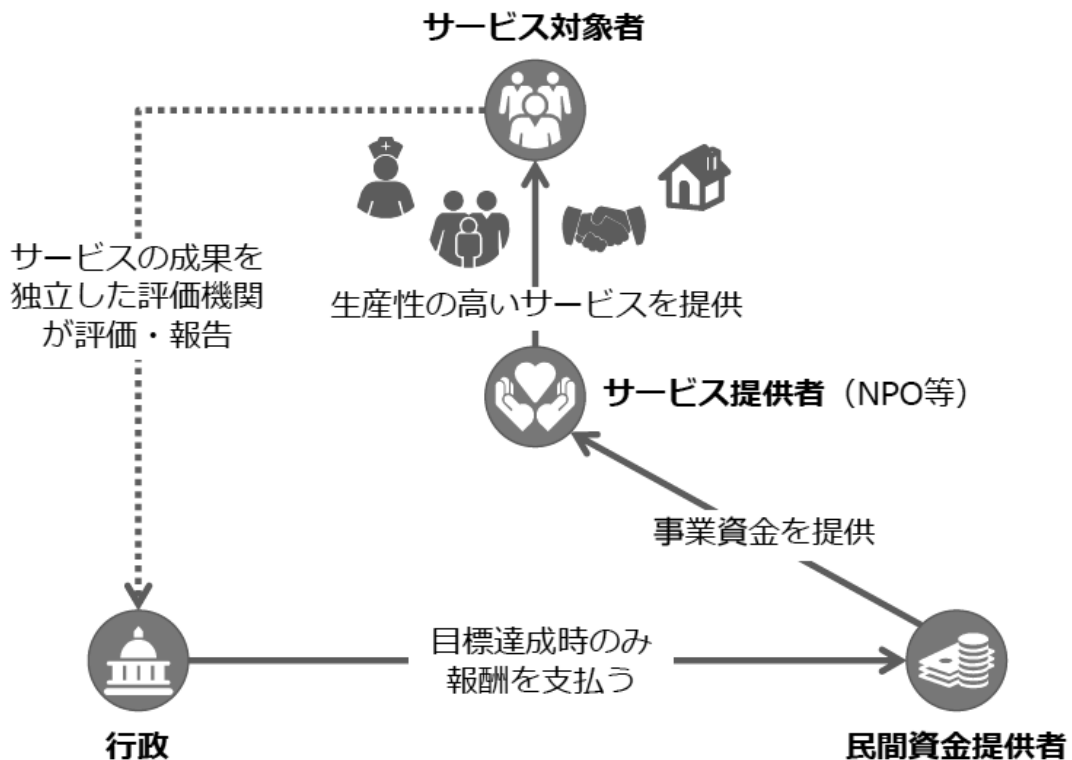
どは、地域のNPOを指定した「ふるさと納税（寄付）」を可能にしている）。

休眠預金とは、預金の引き出し等が長期間（銀行で10年間）行われておらず、預金者と連絡がつかない預金で、日本全体で毎年800億円を超える。2016年度の臨時国会で休眠預金活用法が成立し、2019年10月に資金分配団体が決定し、2020年1月から助成が始まった。ダイバーシティネットワークも、資金分配団体として入っていくことがあり得る。

ソーシャルインパクトボンド（SIB）は、2019年に英国で始まった民間資金を活用した官民連携による社会問題解決の仕組みである。SIBを活用することの意義は3つある（①行政にとっての財政的なリスクを抑えながら、民間の新しい取組みを活用できる、②関係者が成果指標を共有し成果が可視化されることで、サービスの質の向上、成果の向上につながる、③成果を基準に資源配分がなされ、高い成果を生み出す力のある事業者の成長につながる）。

就労支援分野でのソーシャルインパクトボンドは日本においては、現時点では岡山市の例しかないが、海外ではかなりメジャーとなっている。WORK! DIVERSITY プロジェクトで検討している事業スキームに一番近いかもしれない。

図表7 SIB(ソーシャル・インパクト・ボンド)の仕組み



【参加者との質疑】

○成果を誰がどのように測るのか？

⇒ SIB の評価者は多く、私もやっているし、コンサルタント、監査法人なども第三者的

に評価をしている。評価指標に関しても、海外も含めていろいろな知見があるので、自治体と評価指標を合意して契約をしていくという段取りを取っている。

○ソーシャルインパクトボンドを、実際に誰が買っているのか？

⇒ 一つは金融機関が、一部 CSR 的な意味合いで、投資信託なり、寄付に近い形で金を出しているという事例がある。いわゆる社会的投資家が個人で買っている場合がある。あとは、投資ファンドが出資する場合もある。あとは、日本財団の関連財団の SIIF、社会変革推進財団なんかも、投資家としていくつもの案件の組成に関わっている。一方で、クラウドファンディングなんかを使って、個人の方が投資をしていくスキームを組まれている事例なんかもあって、投資家も非常に今幅広く生まれてきているというのが現状。今回のプラットフォームのスキームを見ると、企業協賛モデルというのもあると思っている。それであれば、ESG 投資というか、いわゆる CSR の文脈で、企業の CSR レポートおよび統合報告書も含めたものの中に、きちんと企業としての社会貢献というのを位置付けていくというようなことで、企業版ふるさと納税も含めて、十分訴求できるようなアプローチというのはあり得るのではないかな。

○ボンドの買われている規模は日本ではどのくらいあって、どのくらい将来性があるのか。

⇒ 案件としては小さい。小さいものは年間で数百万円。今岡山で私たちがやっているのは、4年で2億円程度のレベル感。非常に小さいというのが、海外と比べたサイズ感。なんでそうなるかという、それぞれの自治体の施策が持っている予算が原資になっているので、地方の小さい自治体だと、一つの施策に何億円も予算がついているというのはインフラ事業でない限りない。ただ、例えば岡山の場合でも、年間5,000万円の予算の全てを外部からのファンドで賄うかという、そういうわけではなくて、本当に一部、かつ、リスクをコントロールしたうえで、できるだけ外部投資家のリスクもコントロールしながらやっているというのが現状。何億円もソーシャルインパクトボンドだけで調達をしているという例は日本ではほとんどない。

○将来見通しはどうか。

⇒ PFS、SIB に関しては、国も含めてどんどん進めていこう、外部の資金調達も含めてやっつけようという動きがかなり加速的に増えてきているので、将来的には、かなり広がっていくのかなという見立ては持っている。

○遺贈についてのキャンペーンとか、あるいは何かこれを言うときの注意事項とか、そういうのがあったら教えていただきたい。

⇒ 遺贈寄付というのは、人が亡くなるときに、自分の意思で、自分の生きた証を意識して残していくという行為で、意思あるお金を次の世代、または地域のほうに残していくもの。故人が生前に自分の財産をどのように残していくのか、という遺志を示されないまま亡くなるという事例が、日本の場合は非常に多い。海外と比べて遺言書を残される習慣が日本人は圧倒的にない。なので、自分が亡くなっていくことを前提に、家族も含めて、その中に自分の関心のある社会問題の解決、または自分の地域に残していきたいというふうな遺志をきちんと書面で残し、法的にも効力のある形で残していくこ

とで、人生の集大成としての社会貢献をしていきませんかという案内を制度の普及啓発とともに今行っている。法律の話、それから税金の話、それから託す先のNPOの情報、この3点がポイントで、これらをこのレガシーギフト協会の遺贈寄付の窓口というところで、ワンストップで相談も受けるし、必要な情報を開示していく、こうした活動を今行っている。

○このレガシーギフト協会は、遺贈をする側だけではなくて、遺贈を受けたいと考える団体側の相談にも応じてくれるのか。

⇒ 協会の主要なメンバーに地域のコミュニティ財団などが入っていて、地域のNPOへの遺贈寄付の相談なども受け付けている。

○我々のダイバーシティ推進フォーラム（仮称）が、そういうファンド、SIBファンドを評価して、お金を集めるというのを、組成する役割を果たすということは一つのあり方としてあるという理解をしてもいいか。

⇒ こういったスキームを組んで、自治体と交渉をしていく。一つの自治体でもしモデルができれば、それを全国の他の自治体にモデル展開をしていくというようなことも、今回のネットワーク、プラットフォームであればできるかもしれない。我々の業界用語でいえば、中間支援組織というような位置付けで、成果評価のやり方も含めてプラットフォームで考えていただき、モデルをつくって、横展開をしていく、そういうような形は、一つイメージとしてはあり得ると思う。

○全国ネットで考えたときには、うまくいくところもあれば、うまくいかないところもあるので、自治体がそんなに高く評価してくれなかった場合には赤字になるかもしれないとなると、本当にフォーラムみたいなものをつくってリスク分散するというのはありなのかなと思う。

（2）高橋尚子氏説明：「就労準備過程利用者の状況変化の見える化ツール～KPSビジュアライズツール～」について

2015（平成27）年に生活困窮者自立支援制度が始まって、これまで支援が届きにくかった層への就労支援の制度がかなり整備された。この中で、就労準備支援事業というのがある。これは、単に就職支援というだけではなくて、日常生活とか、社会生活面で課題を抱えた人たちが、生活習慣の形成とか、就労の前段階として必要な社会的能力を身につけながら、一般就労に就くための知識であるとか、技法であるとか、そういったものを習得する事業である。この就労準備支援事業の評価基準というのが、就職の実績とか、参加者数の実績ばかりに着目していて、成果報酬型となっている事業所が多い。就職者を何人出したらプラスいくら渡すなど。事業の趣旨と成果指標がずいぶんかけ離れているのではないかと疑問に思い、2017（平成29）年から2018年くらいにかけて、オリジナルで指標を作成した。指標を作成した後に、自分たちで2年間ほどそれを検証し、大学の先生方にも関わっていただき、信頼度があると確認できたので、昨年度（2020年度）、厚生労働省の社会福祉推進事業に応募・採択され、本日紹介する指標と見える化ツールを作成した。

私たちがつくった指標は、TS59 セルフチェックシートと、GN25 評価指標の2つ。就労準備段階の指標となる日常生活面とか社会生活面という変化がこれまであまり取り上げてこられなかった。一番大事なことは、利用者の方々の本当に小さな変化を捉えるという視点。小さな変化とは、笑顔が増えたとか、人と関わることによって何かしら自信がついてきたとか、ずっと下を向いていた人が、常に前を向くようになれたとか、ちょっとした日常生活の改善とか、そういったことに伴って起こる意欲の向上などである。傍から見たら小さな変化かもしれないが、それが将来の大きな成果、例えば就職につながる一歩となるかもしれない、これを可視化しようとした。

この指標は、就労準備支援事業の成果を単に就職実績だけで捉えるのではなくて、利用者の様々な変化から総合的に判断できるように設計している。特に気を付けたのが、現場の支援員の負担感である。支援員は、少人数でいろいろなことを兼務している場合が多い。この指標利用で業務が増えると思われないよう、まずは支援員の負担が少なく済むにはどうしたらいいのかを考え、回答結果を数値化して、図表化する作業の多くがワンクリックできるように設計した。それと、個人情報を取り扱う事業所はインターネットで情報が流出するのが怖い。それで、インターネットにつながらないですむ設計にした。1回ツールをダウンロードすればそれで使えるように設計した。

TS59 セルフチェックシート(図表8)の特徴は、利用者本人が回答するもので、多様な段階にある利用者の気持ちや状態を把握することで、就労に関する阻害要因であるとか課題について理解することができる。本人が回答していくので、支援員の主観的な考えに偏ることはない。本人のことは本人にしかわからないという前提で、このシートは支援員がつけず、本人だけがつけるものにした。59の項目だが、本人に気持ちを問う設問が多いので、外見だけではわからない、本当に内面を知ることができる。小学校5年生くらいのときからずっとひきこもりだった20歳になる男性がいた。最初私たちは、彼は人と付き合うのが嫌で、人付き合いはしたくないんだと勝手に思っていたが、このセルフチェックシートをつけたら2回目くらいのときに、友達が欲しいと思うかという設問にチェックがついていた。目の前にいる彼らの姿だけを見ているとそんなふうに感じないことでも、このセルフチェックシートを使うことによって、本当に思っていることが理解できるということがわかった。

図表8 TS-59 セルフチェックシート

❖ シートの構成



TS59セルフチェックシートは3つの大分類から、さらに中分類に分け、幅広い59の項目で構成

❖ シートの特徴

- 本人が回答するので、支援員の主観的な考えに囚われない！
- 利用者の状況を把握するための情報収集(アセスメント)に役立つ！
- 本人の気持ちを問う項目が多いので、外見だけでは分からない内面を知ることができる！

これらは全 12 回蓄積できるようにつくってあり、点数の合計でグラフ化しているので、一つ一つの動きというのはグラフだけ見ていたらわからない。それで、私たち支援員は、この表を見ながら、評価指標の数値の動きをしっかりと掘り下げていく。このグラフがあることによって、その作業が可能になっている。個別具体的にどの項目がどんな下がり方をしたのかということを発見する機能でもある。3本のグラフになっていて、日常生活、社会生活、就労自立という、この三つの大分類で構成されている。

そして、もう一つがGN25 評価シート(図表9)。こちらは支援員と利用者、双方が回答するもので、生活面から就労に関する準備段階の状況を、自己評価と他者評価で判断することができる。このシートも三つの評価の分類から、さらに評価の詳細に分かれ、さらにまた評価の指標というものに細分化されている。これも同じように数値の動きを把握できるように表でまとめられており、レーダーチャートでも表示されるようになっている。本人が思っていることと支援員が思っていることにどれだけ違いがあるのかということがひと目でわかる。

図表9 GN-25 評価シート

❖ シートの構成

評価の分類	評価の詳細	評価の指標
日常生活自立	生活習慣の改善	生活リズムの改善
		身だしなみ
	心身の健康状態の改善	体力・健康の改善
		ストレスコントロール
計画性の向上	計画づくりや目標設定の改善	
社会生活自立	コミュニケーション能力の向上	コミュニケーション能力の向上
	社会的なつながりの改善	知人・友人関係の改善
	チームワーク	状況把握力の向上
	自己肯定感・自尊感情の向上	対人スキル
就労自立	就労意欲の向上	自己肯定感・自尊感情の向上
		勤労意欲の向上
	求職活動状況の改善	働く自信の向上
		実行力の向上
	就労のための知識や技能の獲得、職業選択機会の拡大	求職活動状況の改善
	選好機会の拡大	
	知識や技術の向上	

GN25評価シートは3つの評価の分類に分けられ、それらを10の評価の詳細、さらに16の評価の指標に分け、25の設問項目で構成

❖ シートの特徴

● 本人と支援員双方が回答するので、本人と支援員の差から、自己認識の課題がわかる！

● 現状の改善に向けた自主的な取組や積極性を評価することで、何が不足しているかを可視化できる！

● それぞれの項目について、現在のレベルがどの程度なのかを、把握することができる！

この評価指標からどんなことがわかるのかということだが、繰り返しになるが、現在、評価の回数が一度きりのものや、支援者のみが評価する主観的なものがとても多い。この評価ツールは時系列で把握することができる。支援の効果などを継続的に把握することができる。それと、支援開始時の利用者の状態をしっかりと把握して、その時々状態に合った支援計画、そういったものの設計に有益な情報を得ることができる。また、プログラム参加前後で比較をすることで、事業を実施したプログラムの効果が利用者に効果的にそれが表れているのかということも検証ができる。そして、利用者の自己判断と支援員による評価が大きく異なる場合では、利用者が自分の状態をしっかりと把握できていない、認識できていない可能性が高い。極端に楽観主義な人とか、すごく自信過剰な方とか、その反対で極端に自己肯定感が低いとか、そういった人たちがいるが、それを把握することができる。

【参加者との質疑】

○TS59 は利用者本人が書くもので、GN25 は、本人と支援者が共通して書く。それを組み合わせて評価していこうということですか。

⇒ その通り。

○このツールは、どんな態様の方にも対応できる。例えば難病の方とか、ひきこもりの方とか、刑務所出所者の方とか、精神障害者の方とか、大体どういう方にも対応ができるという理解でいいか。

⇒ その通り。生活困窮の就労準備支援事業利用者のためにつくったものではあるが、どの方にも使っていただける。すでにこれを引きこもり支援の現場で使っている団体もある。

○障害者の就労継続支援事業とか、生活困窮の訓練事業などでも使えるのかなと思ったが、

そのあたりの可能性はどうか。

⇒ あらゆる現場で使えると思う。実際に、生活保護の就労支援の現場でも使うという声も頂いている。

○企業就労の方でも使えるか？

⇒ 私たちは企業に就職する人たち向けにつくっているが、実は就職するまでじゃなくて、就職された後もずっと定着支援で使っている。定着支援にもすごく有効。就職後、半年くらい経ったときに大きなミスをして、思いっきりへこんでいる、ショックを受けているときとか等で有効に使えると思う。

○自己認識の手段や支援内容の工夫に使える。しかし、他人と比較はできない。AさんとBさんを比較してどうのとか、足し算をしてどうのというような尺度ではないというのは注意しなきゃいけない。それと、行政が予算獲得する際の説明資料として、前年より支援者の工夫につながったという説明として使っているのかと思う。どこかの団体が使って競争的になったときに、こういう評価を見せて、うちは優れているという使い方をしていいかどうか。

一方で、我々の新たなフォーラム構想のイメージとしては、高橋さんの自立サポートセンターがプラットフォームに近い感じだ。プラットフォームをやりたいという人が全国にいたときに、そこにお金を支援するというのがフォーラムの役割になってきて、さっきのSIBの話とか、資金配分団体というのは、フォーラムが安心して財源を保障してやってもらう。もちろん公費を入れてもらって、公費で最終的には買い取るなんていう方法もあるのかもしれないが、とりあえず資金を集めてくる。そのときに応援する際に、いいというか、ちゃんとやっているという、フォーラム側の評価軸としてこういったものが使えるのかどうか検討したい。

○それぞれの感触だけで物事を進めるのではなくて、一定のデータをきっちりとやっていくことの重要性というのについてはよくわかった。ただ、行政などが予算をつけるためにどこまで使えるかとなった場合、それからお互いに評価する場合に使えるのか使えないのかということになった場合に、どうもやや違うような気がしないでもない。ただ、そういう働きにくさを持っている方々の支援というのは一本道ではいけないということを世の中一般に知ってもらおうという意味では非常にいいのではと思う。事業評価として何人就職させたか等の結果数字が必要だが、一方で、こういう大変なことをやっているんだというのをどうやって見せていくのかということも重要だと思っていたので、こういう大変さを世の中に出していくために非常にいい取組みだなと思った。

○支援の難しさの見える化という意味ではものすごく重要なツールだと思う。今までの明るくなった、笑顔になったという感触的なものに比べると、はるかにサイエンス化というか、データ化ができていくというのは大きな一歩だと思う。これを我々フォーラムが、こういった成果を把握して、資金、資源配分みたいなツールに使えるのか、使えないのかは、ちょっと悩ましいところで、変にインセンティブをつけると、それこそクリームスキミングが発生

したり、成果を外見的に引き上げれば良いというような意味のない競争になってしまう恐れもある、というのが悩ましいところだと思う。他方、狭い意味での就労ということを我々は成果として考えているのではない。そうだとすると、就労自立支援に向けての変化をどう測って、どう捉えて成果として考えているのかというのを何かつくらないと、外部に説明もできない、資金を集める説明もつかないと思う。いいツールだがどう使ったらいいかに悩むところだ。

○働かせることはご法度だと考える人もいるが、どう考えるべきか？

⇒ 就労支援という言葉も、今働いていない人をどこかに働かす、みたいな、そんなイメージがすごく強いが、働かないという選択肢も含めた就労支援であるべきではないか。しかし、やはり働くということを通じて、役割、居場所ができる。就職した方々の家族からのアンケートをみると、今まで働いていなかった、ひきこもりの方々が働くことによってその人生が変わっていく、取り巻く家族の環境とか、そういったものも変化していく、その様子を見るのが私は好きだ。そういう支援をしたい。京都自立就労サポートセンターは、どちらかというとな就職者の数よりも定着率にすごくこだわっている。6カ月以上定着しているのが何パーセントかというのにはすごくこだわっている。就労支援に対する誤解が多いのではないか。

第5章

2nd WORK! DIVERSITYカンファレンスの開催

第5章 2nd WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催

1. カンファレンス概要

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した。

蒲原基道元厚生労働事務次官（現日本社会事業大学専門職大学院客員教授、日本財団WORK! DIVERSITY プロジェクト全体委員会委員）から「ダイバーシティ就労と地域共生社会」、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）から「ダイバーシティ就労で持続可能性を高める」と題した2つの講演、「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」と題したパネルディスカッション第1部、「働きづらさを抱える多くの人々を就労につなげよう！」と題したパネルディスカッション第2部など、10時30分から17時30分と長時間のカンファレンスであった。

今回は、オンライン形式による平日開催で、広報の時間が短かったにも関わらず、延べ600名を超える方々からの視聴があり、本事業に対する期待の大きさを感じることができた。本カンファレンスの総合司会は、パネルディスカッション第2部にも登壇いただいた三宅晶子氏と薬師実芳氏のお二人に務めていただいた。厚く感謝申し上げたい（カンファレンス内容の詳細は、「2nd WORK! DIVERSITY カンファレンス報告書を参照されたい）。

2. 講演 I 「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（現日本社会事業大学専門職大学院客員教授、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト全体委員会委員）から「ダイバーシティ就労と地域共生社会」と題した講演が行われた。

蒲原氏は、地域共生社会の基本コンセプトは、①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）、②すべての人を対象にした分野横断的な支援だとし、地域共生社会づくりの中でのダイバーシティ就労支援は、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がいまより、就労・福祉的就労・社会参加（狭義）の全体を支援するものとして構築すべきだと論じた。

The image is a Zoom meeting banner for a lecture. It features a central portrait of Genji Kihara, a man in a suit and glasses. The banner includes the following text and graphics:

- Top Left:** Logo for "日本財団 WORK! DIVERSITY" (Nippon Kaikan WORK! DIVERSITY).
- Top Center:** A search bar containing the URL "https://work-diversity.com/" and a "検索" (Search) button.
- Top Right:** The time "10:45-11:25".
- Right Side (Vertical Text):** "講演 「労働・社会保障政策からみた WORK! DIVERSITY プロジェクト」" (Lecture: "Project WORK! DIVERSITY from the perspective of labor and social security policy").
- Bottom Left (Vertical Text):** "登壇者 元厚生労働事務次官 蒲原基道" (Guest: Former Director of Health, Labour and Welfare, Genji Kihara).
- Bottom Center:** The slogan "働くことが社会を変える" (Working changes society) and "2nd WORK! DIVERSITY カンファレンス" (2nd WORK! DIVERSITY Conference).
- Bottom Right:** The Zoom logo.

3. 講演Ⅱ「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）から「ダイバーシティ就労で持続可能性を高める」と題した講演が行われた。

清家氏は、まず、今回のような経済危機からの克服を実現するための最も大切な資本は人的資本であると述べ、2040年に向けた構造変化として、労働力人口の減少と社会保障給付の増加を強調し、社会を支えたいという人々の意思を生かし、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能力開発機会の拡充）を実現することが必要とした。そして、支えられる側の人の気持ちを理解できる支え手を増やし、互いに支え合う全員複役社会を実現することが重要だと論じた。最後に、社会保障・社会福祉は成長の前提で、社会保障・社会福祉の充実は将来への最大投資だと強調した。



4. パネルディスカッション第1部

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。

(1) パネリストの説明と問題提起

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。

【池田徹社会福祉法人生活クラブ風の村理事長】

池田徹社会福祉法人生活クラブ風の村理事長は、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。

【山田啓二京都産業大学教授(前京都府知事)】

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、生活と仕事の関係が見

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出す絶好のときとし、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論じた。

【古都賢一全国社会福祉協議会副会長】

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、全国の社会福祉組織・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。

【唐木啓介厚生労働省社会援護局地域共生社会推進室長】

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。

(2) パネラー間の意見交換

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述べた。

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。

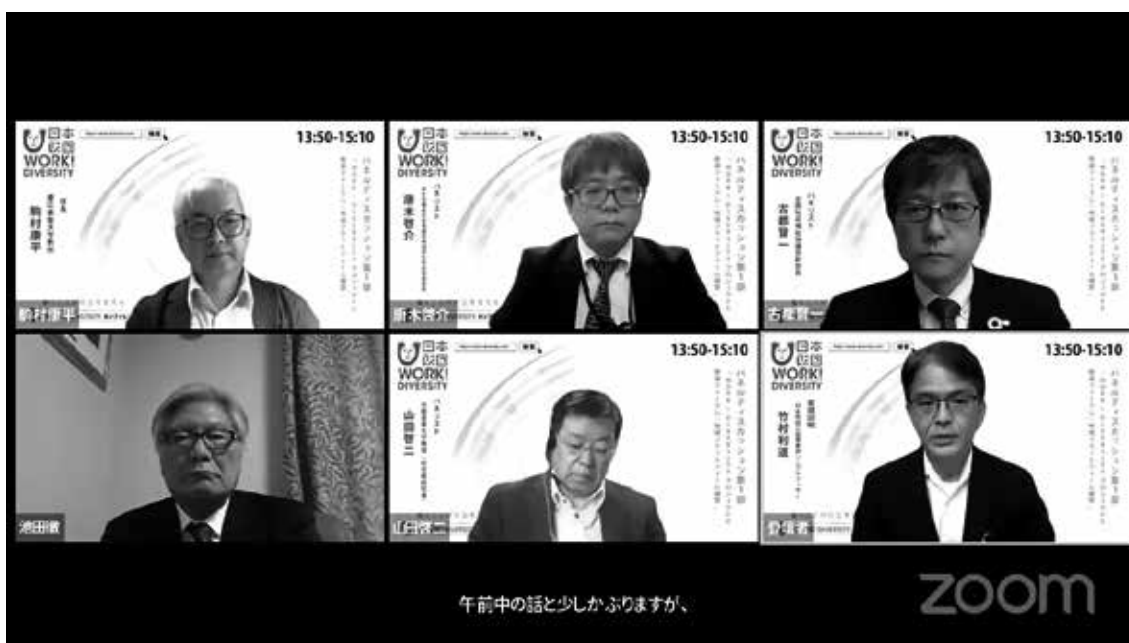
(3) まとめ

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 という言葉を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を総括された。

働くことは、単に所得を得る手段だけでなく、社会での役割、居場所を与えられ、社会から承認されることである。昨年春から長く続くコロナ禍の下、働きづらさを抱える多様な方々に対する多くの課題が露呈した。ポストコロナに照準を合わせ、こうした課題を直視し、今後のセーフティネットの根幹として、働きづらさを抱える多様な方々に対し、縦割りの既存システムに横串を指す就労サポート体制の構築が求められている。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。

このように、各パネリストから、WORK! DIVERSITY プロジェクトへの大きな期待が表明されたパネルディスカッションであった。



5. パネルディスカッション第2部

パネルディスカッション第2部では、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 代表理事にパネリストとして登壇いただき、藤木則夫ダイバーシティ就労支援機構主任調査員の座長の下で、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議論が行われた。

(1) パネリストの説明と問題提起

【辻邦夫日本難病・疾病団体協議会常務理事】

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) 常務理事の辻氏から、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事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。

【伊藤正俊 KHJ 全国ひきこもり家族会連合会理事長】

全国ひきこもり家族会連合会 (KHJ) 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。

【三宅晶子(株)ヒューマン・コメディ代表】

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つたり、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、塀の中において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は、出所者雇用には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。

【薬師実芳(一社)ReBit 代表理事】

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の人口割合については、私どもは3%から10%位と考えているが、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パーセントというと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、7割を超える企業が検討中との報告があった。職場の中での困りごととして、ゲイであることを勝手にアウトイングされるなどのハラスメントを受けやすく、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んだり、同性パートナーが家族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。特に、コロナ禍の在宅ワークの中で、一緒に暮らしていることや濃厚接触者になったことが言いつらいという問題にも触れられた。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ようとした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。

(2) ウェビナー参加者との質疑

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。

(3) パネラー間の意見交換

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、一歩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。

(4) 座長まとめ

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を終えた。



第6章

今後のWORK! DIVERSITY プロジェクト

第6章 今後のWORK! DIVERSITY プロジェクト

主として企画委員会の検討により、ダイバーシティ就労を推進する方策では、現状における工夫だけでは限界があるとし、今後は、以下の2本柱での打開を目指すこととした。

1. 必要な政策パッケージを提示するとともに、各種サービス（アプリケーション）の土台となる「基本法」の制定を目指す。

- 「障害者総合支援法」、「生活困窮者自立支援法」、多様な雇用・訓練施策を横断する「ダイバーシティ就労総合支援法」（基本法）の制定を目指す。

2. ダイバーシティ就労支援地域プラットフォーム・同全国プラットフォームを可視化する。

- 2021年度において、本プロジェクトにおいて、課題整理と地域プラットフォーム・全国プラットフォームの実現プランを提示することとしている。

2020年度は新型コロナウイルス感染症で明け暮れ、顔を合わしての意見交換や事業所訪問がほとんどできず、また自治体も当面の新型コロナウイルス感染症対応でアップアップの状況であった。その中で2020年秋以降はまずまずの成果を挙げられたと考えている。

2021年春現在、ワクチン接種の広がりが見込まれるようになり、2021年秋以降における通常生活への回復の展望がみえてきた。多様な働きづらい人々の就労問題は、新型コロナウイルス禍でさらに深刻化しているとみられる。2021年度は、多様な働きづらい人々の就労支援をめざすWORK! DIVERSITY プロジェクトの真価が問われる時と思われる。

資料編

1. 2020年度事業報告
2. 2021年度事業計画
3. 日本財団WORK! DIVERSITYネットワーク構想
4. 有識者ヒアリングでの説明資料

【資料 1. WORK! DIVERSITY プロジェクト 2020 年度事業報告】

1. 全体委員会の開催

第 3 回全体委員会 2020 年 12 月 4 日

就労困難者支援の基本的方向について議論した。

2. 企画委員会の開催

第 15 回企画委員会 2020 年 4 月 4 日

事務局から、2019 年度報告書案の報告とダイバーシティ就労プロジェクト事業の今年度の取り組み方針について説明し、意見交換を行った。また、コロナショックの下、各現場はどのような状況になっており、どのような対応がされているのかについて、各委員からの説明と意見交換も行った。

第 16 回企画委員会 2020 年 7 月 1 日

WORK! DIVERSITY プロジェクト 2020 年度計画修正案の説明があり、了承が得られた。また、海外状況整理部会と経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス部会の 2019 年度報告書の説明と 2020 年度検討方針の説明があり、意見交換が行われた。

第 17 回企画委員会 2020 年 9 月 10 日

「COVID-19 の就労困難者への影響把握調査」について意見交換、アフターコロナの状況調査を、その状況が見通せる段階になった折に実施することになった。また、WORK! DIVERSITY プロジェクト・プラットフォーム構想についても意見交換が行われた。

第 18 回企画委員会 2020 年 10 月 6 日

WORK! DIVERSITY プロジェクト・プラットフォーム構想について、意見交換が行われた。

第 19 回企画委員会 2020 年 12 月 22 日

来年 3 月開催予定の「第 2 回 WORK! DIVERSITY カンファレンス」と、2 月後半から 3 月上旬に実施予定の「ダイバーシティ就労支援サービス提供機関アンケート調査(案)」、及び、ダイバーシティ就労推進フォーラム・地域プラットフォーム(仮称)構想(案)について、意見交換が行われた。

第 20 回企画委員会 2021 年 1 月 20 日

「第2回 WORK! DIVERSITY カンファレンス」と、2月後半から3月上旬に実施予定の「ダイバーシティ就労支援サービス提供機関アンケート調査(案)」及び、ダイバーシティ就労推進フォーラム・地域プラットフォーム(仮称)構想(案)について、第19回委員会に引き続いて意見交換が行われた。

第21回企画委員会(2021年3月19日開催予定)

・2020年度の事業報告、2021年度の事業計画の報告と意見交換。

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

第6回部会 2021年2月3日

事務局からプロジェクト全体の進捗状況の説明がなされた後、①2020年度バランス部会の活動方針、②ダイバーシティ就労促進の経済効果試算、③新型コロナ感染拡大のダイバーシティ就労への影響につき、意見交換が行われた。

第7回部会(2021年3月15日開催予定)

2020年度報告内容についての検討。

4. 海外状況整理部会の開催

第8回部会 2020年8月4日

2020年度の検討内容について意見交換がされ、2020年度では、2019年度の基礎的検討を踏まえ、各国におけるダイバーシティ就労化の動向や日本での取組みとの比較を可能な範囲でまとめることになった。

第9回部会 2020年10月9日

欧州主要国において、「新型コロナウイルス感染症蔓延の緊急事態ないしその後の新常態社会の到来に対応した就業困難者への支援内容」の調査を行うこととし、調査事項の合意がされた。

第10回部会(2021年3月9日開催)

デンマーク、フィンランド、ソーシャルファーム担当部会委員による2020年度担当部分に対する報告と意見交換が行われた。

第11回部会(2021年3月19日開催予定)

フランス、ドイツ、英国担当部会委員による2020年度担当部分に対する報告。

5. 態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会の開催

2020年度、21年度において、就労に関して困難や課題を抱える「ひきこもり者」、「難病患者」、「刑余者」、「LGBT」のそれぞれの分野ごとに、有識者を講師に招いて、現状の分析や課題、今後に向けての提案などの話を伺うヒアリングの場を設け検討を行ってきた。こうしたヒアリングを踏まえ、それぞれの分野の就労支援に向けた困難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部会を新設した。

2021年3月23日に第1回会議を開催し、部会委員からの問題提起とフリートーキングを行った。

6. 有識者ヒアリングの開催

第3回ヒアリング 2020年9月9日

オンライン形式で、「刑務所出所者等に対する就労支援」をテーマに、竹内政昭 NPO 法人神奈川県就労支援事業者機構事務局長、白石宏行白石工業株式会社代表取締役会長のお二人から報告をいただき、意見交換を行った。

第4回ヒアリング 2020年12月3日

「引きこもり者等への就労支援」をテーマとした第2回目の有識者ヒアリングを、オンライン形式で行い、全国引きこもり家族会連合会 (KHJ) 代表理事伊藤正俊氏、フリージャーナリストで KHJ 理事でもある池上正樹氏のお二人から報告をいただき、意見交換を行った。

第5回ヒアリング 2021年1月22日

「LGBTの方々への就労支援」をテーマとした有識者ヒアリングを、オンライン形式で行い、NPO 法人 ReBit (リビット) 代表理事薬師実芳氏、早稲田大学文学学術院准教授森山至貴氏のお二人から報告をいただき、意見交換を行った。

第6回ヒアリング 2021年3月24日

嶋崎貴泰氏 (日本ファンドレイジング協会常務理事) から、社会事業とファンドレイジング (寄付集め) について、高橋尚子氏 (京都自立就労サポートセンター理事) から、就労準備過程利用者の状況変化の見える化ツールについて報告をいただき、意見交換を行った。

7. 日本財団 2nd WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトの重要性と本格稼働を、世の中に強くアピールするために開催するもので、2018年11月のスタート時点から現在までの活動内容を紹介しつつ、ポストコロナを見据えたプロジェクトの重要性を広く理

解していただくことを目的として、2021年3月5日に開催した。

8. 就労支援機関に係る実態調査の実施

全国で働きづらさを抱える者を受け入れて支援を実施している団体（約2400施設）に対して支援実態に関するアンケート調査を3月初めに実施した。

9. ホームページを通じた情報提供

（一社）ダイバーシティ就労支援機構ホームページを利用しやすいように見直しを図るとともに、「明るい話題」コーナーの設置や「ダイバーシティ関連情報」の充実を図った。

【資料 2. 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2021 年度事業計画】

1. 全体委員会の開催

(全体委員会：ダイバーシティ就労の概念とその重要性を広く社会へ周知するため、社会保障、労働政策、障害者政策等に深く幅広い経験や見識があり、且つ社会的に著名である委員から構成。委員会は財団が設置する。)

- ・財団主催の全体委員会を開催する。年 2 回程度開催。
- ・各委員への交通費支払いを行う。会議室費用及び謝金は財団より支払う。

2. 企画委員会の開催

(企画委員会：社会保障、労働政策、障害者政策等の現場経験や知見を有する委員から成り、下記各部会において議論される様々なテーマをとりまとめる。)

- ・企画委員会を開催する。委員会はダイバーシティ就労支援機構が設置する。メンバーについては財団と協議の上決定する。年 8 回程度開催。
- ・各委員への交通費・謝金支払いを行う。

3. 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。2021 年度は、モデル事業の中間的な成果報告を踏まえ、モデル事業の成果についての中間的な検証を行うとともに、就労困難者の就職支援の経済・財政・社会保障収支への影響についてのシミュレーションを行う。年 4 回程度開催。

4. 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。

2021 年度は、2019 年度、2020 年度の基礎的検討を踏まえ、企画委員会等の注文を踏まえ、掘り下げた検討を行う。年 4 回程度開催。また、オランダ、デンマーク等を候補として海外調査を実施する。

5. 態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会

2020 年度、21 年度において、就労に関して困難や課題を抱える「ひきこもり者」、「難病患者」、「刑余者」、「LGBT」のそれぞれの分野ごとに、有識者を講師に招いて、現状の分析や課題、今後に向けての提案などの話を伺うヒアリングの場を設け検討を行ってきた。こうしたヒアリングを踏まえ、それぞれの分野の就労支援に向けた困難の背景や課題を踏まえつつ分野横断的な支援方策の検討を行う部会を開催する。2021 年度は、年 4 回程度開催し、概況的整理を行う。

6. WORK! DIVERSITY ネットワーク構築検討部会

現在、企画委員会で検討している WORK! DIVERSITY 地域プラットフォーム、WORK! DIVERSITY 全国プラットフォームの具体化に向けた検討を行う部会を開催する。2021 年度は、課題を整理するとともに、地域・全国のプラットフォームの実現プランを提示する。年4回程度開催。

7. 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。年6回程度開催。

8. 日本財団 WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催

ダイバーシティ事業の中間報告。2021 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開催する（オンライン形式）。なお、有識者講師によるミニカンファレンスを数回開催する。

9. 障害者就労支援機関に係る実態調査の実施

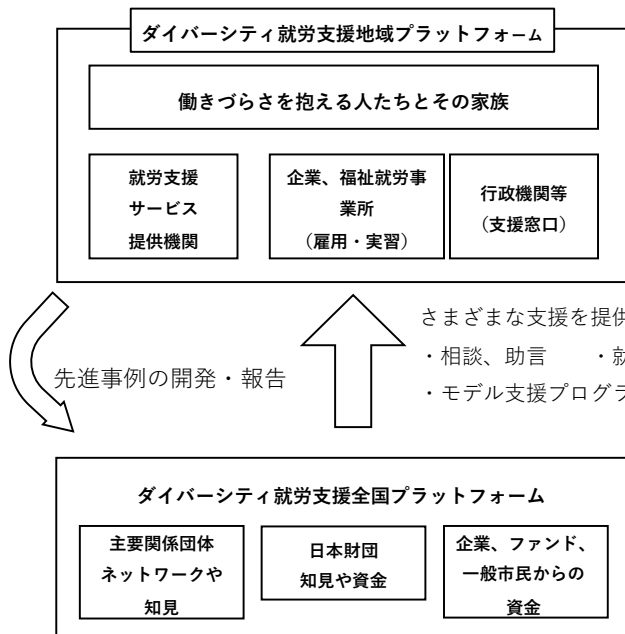
2020 年度に実施した「就労支援機関に係る実態調査」結果を踏まえ、障害者就労支援機関（就労継続支援 A 型事業所、就労移行支援事業所等）に対し、就労支援の実態、特に、障害者以外の多様な働きづらさを抱える者に対しても支援を実施しているか、今後の実施を検討しているか、アンケート調査を行なう。なお、調査票の内容・項目等については、全体委員会、企画委員会、各部会等で協議の上決定する。

10. ホームページを通じた情報提供の充実強化

【資料3】日本財団ダイバーシティ就労支援ネットワーク構想（イメージ図）

日本財団WORK! DIVERSITYプロジェクトがめざす最終的な姿

「ダイバーシティ就労支援ネットワーク（社会のしんがり）」（仮称）



ダイバーシティ就労支援地域プラットフォーム

都道府県レベル（少なくとも、複数市区レベル）では、地域プラットフォームを構築し、地域支援機関、就労事業所（企業、福祉事業所）、就労困難者（本人、家族、当事者団体）、自治体・行政機関の調整・協働支援を行う。

さまざまな支援を提供

- ・相談、助言
- ・就労支援機関情報
- ・先進事例、専門家リスト
- ・モデル支援プログラム、モデルキャリアラダー
- ・資金

先進事例の開発・報告

ダイバーシティ就労支援全国プラットフォーム

地方での取組みを支援するため、主要関係団体を巻き込むフォーラムを構築し、相談・助言、就労支援機関情報・先進事例・専門家リスト・モデル支援プログラム・モデルキャリアラダー（キャリアのはしご）等地方の取組みを支援するツール・情報を開発・提供する。この地域での取組み支援に対し、ファンド等を活用し必要資金を供給する。

【資料4. 有識者ヒアリングでの説明資料】

(1) 第3回ヒアリング（刑務所出所者等に対する就労支援：2020年9月9日）

1) 竹内政昭氏（NPO 法人神奈川県就労支援事業者機構事務局長）

竹内政昭氏（NPO 法人神奈川県
就労支援事業者機構事務局長）説明資料

2020年9月9日（水）

Work!Diversity

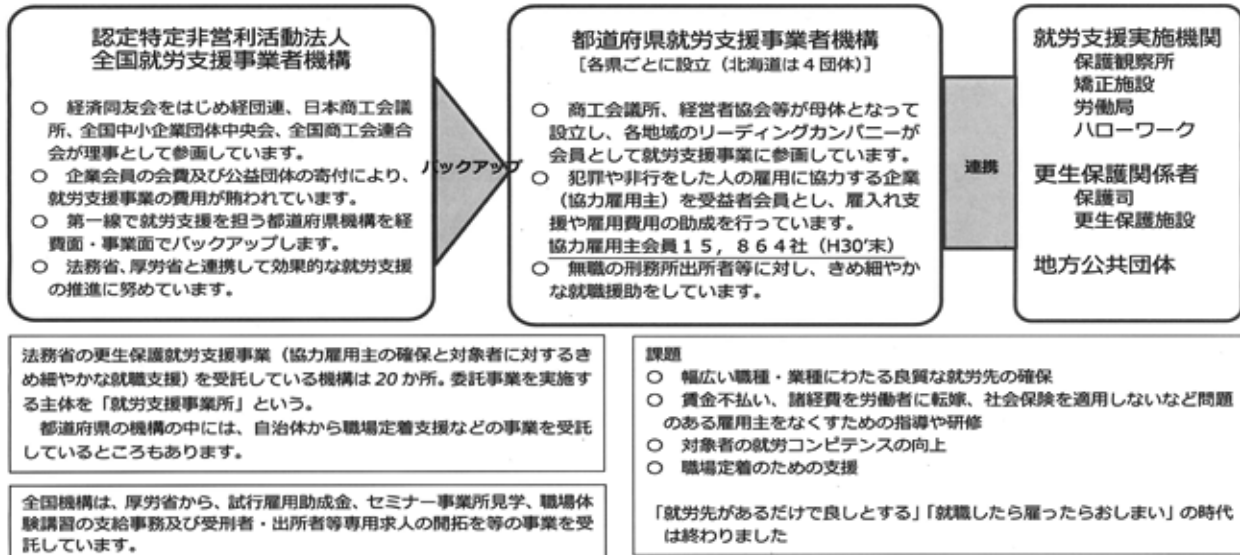
プロジェクト

就労困難者の類型別対応に
向けた有識者ヒアリング
（刑余者等への就労支援）

1 就労支援事業者機構について

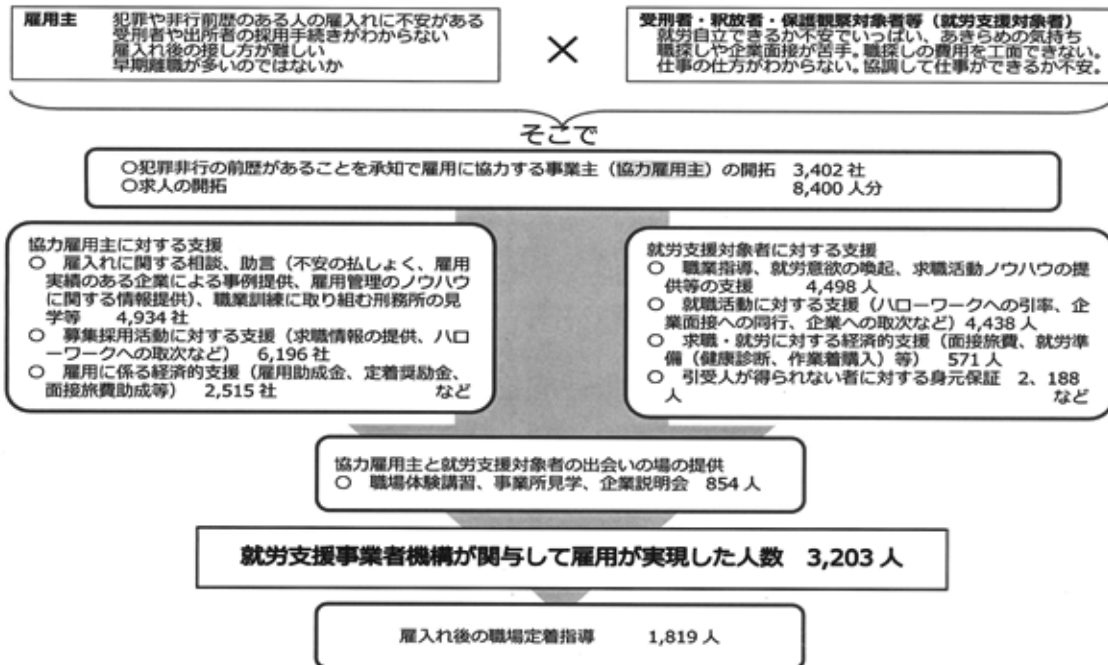
これまで犯罪や非行をした人の就労の受け入れはごく一部の雇用主（多くが中小企業）が担っていました。
 ⇒就労支援による安全安心な社会づくりを経済界全体・企業全体で取り組む仕組みとして、経済団体を中心に H20 に全国就労支援事業者機構を設立しました。

保護観察所、矯正施設、ハローワーク等が取り組んでいる刑務所出所者等就労支援事業の需給調整（マッチング）を、雇用主・就労支援対象者双方が円滑に利用できるような側面支援をすることが、機構の役割です。



1

2 就労支援による安全安心な社会づくり（就労支援事業者機構の取り組み）



数字は 2018 年度の実績

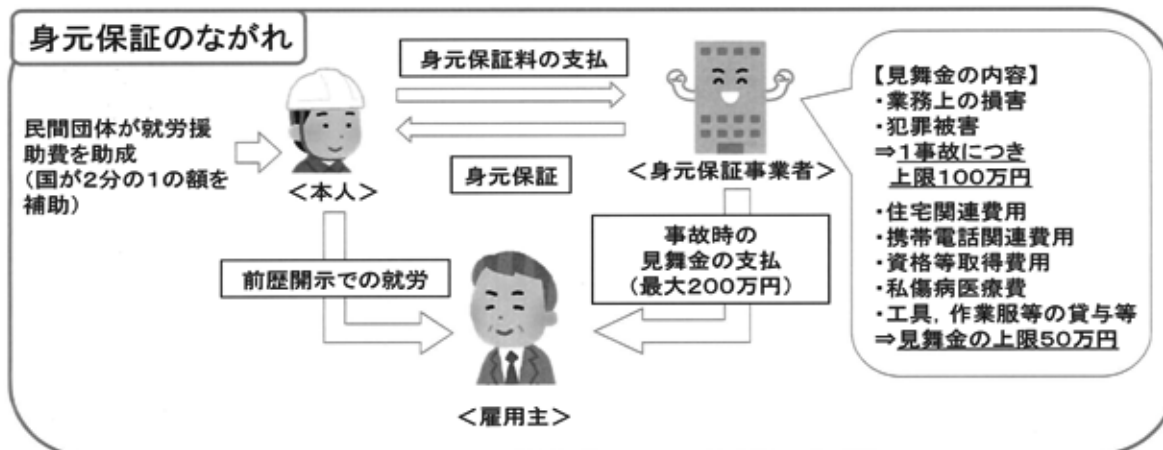
政府目標「実際に雇用する協力雇用主の数を 2020 年までに 1,500 社にする」に協力します
 （2019年10月に1,556社となり目標を達成しました）

2

身元保証制度

概要

就職時の身元保証人を確保できない保護観察対象者等について、民間事業者が1年間身元保証をし、雇用主に業務上の損害を与えた場合など一定の条件を満たすものについて、損害ごとの上限額の範囲内で見舞金を支払う制度



3

刑務所出所者等就労奨励金

1 安定的で継続的な雇用の場合における就労奨励金の支給

刑務所出所者等が、刑務所・少年院在所中の職業訓練、就労支援等により、出所・退院後速やかに安定的で継続的な就労へ移行することを促すため、奨励金を支給

【支給要件】

- ①保護観察対象者等（仮釈放者、仮退院者又は満期釈放・退院後の更生緊急保護対象者）を雇用した協力雇用主
- ②刑務所等在所中からの調整に基づき、出所・退院後速やかに雇用を開始
- ③正社員又は1年以上の雇用継続が見込まれること

※短時間労働者（週20時間未満）を除く

【支給額】 8万円×1～6か月目、12万円×2回（9、12か月目）
（最長1年）

2 その他の雇用の場合における就労奨励金の支給

上記以外の保護観察対象者等の雇用の場合も、より継続的な就労を促すため、奨励金を支給

【支給要件】 保護観察対象者等（上記以外の者）を雇用した協力雇用主

【支給額】 2万円×1～3か月目、4万円×4～6か月目、12万円×2回
（9、12か月目）（最長1年）

※トライアル雇用奨励金（最長3か月）を受けた後、本雇用に移行する場合、4か月目から適用

4

更生保護就労支援事業

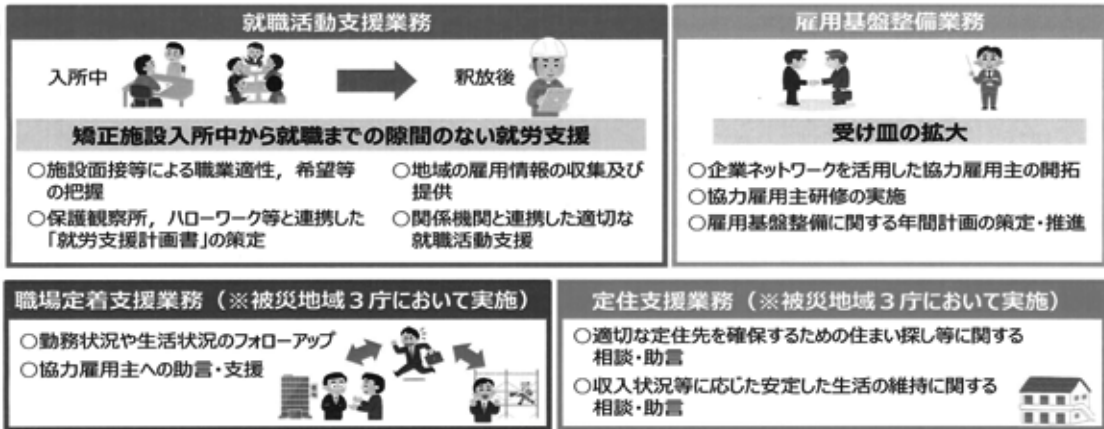
概要 就労支援に関するノウハウや企業ネットワーク等を有する民間の事業者が、保護観察所から委託を受けて、刑務所出所者等のうち就労の確保が困難な人に対し、関係機関等と協力して継続的かつきめ細かな支援を行うとともに、協力雇用主の開拓を推進する事業。



更生保護就労支援事業所

- 専門的知識や経験を有する「**就労支援員**」を配置
- 令和元年度現在全国18庁で実施（札幌、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川県、静岡、岐阜、愛知、京都、大阪、兵庫、広島、岡山、香川、福岡、沖縄）
※岩手、宮城、福島では「更生保護被災地域就労支援対策強化事業」を別途実施

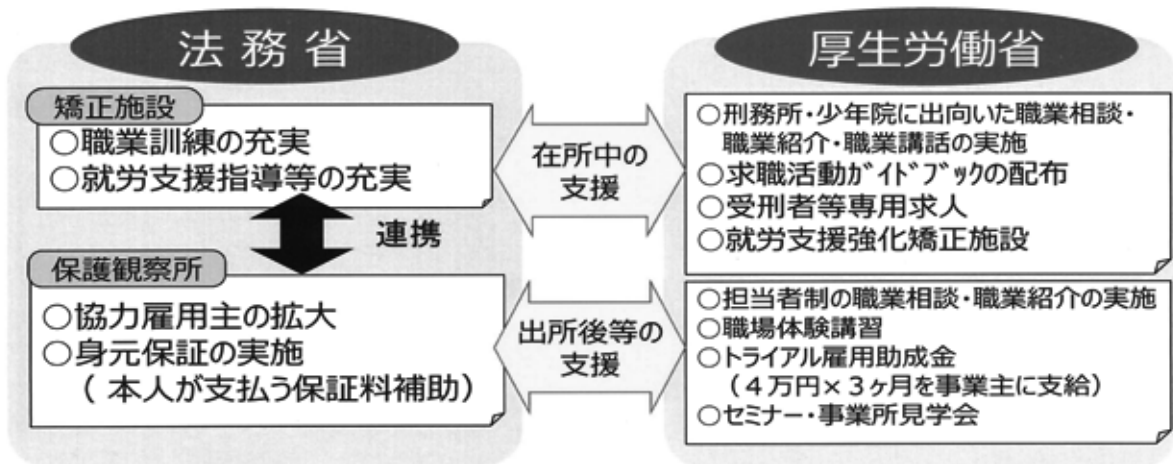
内容



5

刑務所出所者等総合的就労支援対策

- 刑務所出所者等の就労支援を総合的・一元的に実施
- 法務省と厚生労働省（刑務所等・保護観察所・ハローワーク）との連携を強化



6

神奈川県就労支援事業者機構による就労支援（就職活動から職場定着まで）

就職するまで、そして就職後も、切れ目ない支援



2) 白石宏行氏（白石工業株式会社代表取締役会長）

有識者ヒアリング（刑務所出所者等の就労支援：2020年9月9日）

白石工業代表取締役会長白石宏行氏 説明概要

1. はじめに
2. （株）白石工業の紹介
3. 協力雇用主（犯罪や非行をした人の雇用に協力する企業）を
どうして引き受けたのか？
4. 刑務所出所者等は、当社でどのように働いているか？
5. 当社で苦勞しているところ
6. 協力雇用主を増やしていくためにはどうしたらいいか？
7. 国・自治体等への要望

(2) 第4回ヒアリング（引きこもり者等に対する就労支援：2020年12月3日）

1) 伊藤正俊氏（全国引きこもり家族会連合会（KHJ）理事長）

ダイバーシティ就労支援機構 プレゼン資料



「長期高年齢化するひきこもりと 家族の支援について考える」

～KHJ家族会の実態調査から長期高齢化と
8050問題の今後を考える～

2020年12月

特定非営利活動法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会

特定非営利活動法人から・ころセンター

理事長 伊藤 正俊

自己紹介 伊藤正俊



- ・ 昭和27年 5月生まれ 米沢市在住（北上市で誕生）
- ・ 平成3年 娘の不登校から米沢にて「不登校親の会」を設立
- ・ 平成12年 「不登校親の会山形県ネットワーク」を設立 事務局長
- ・ 平成15年 米沢に「居場所」を開設
- ・ 平成18年 NPO法人から・ころセンター設立
- ・ 平成26年 レストランをオープン（キッチンから・ころ）
- ・ 平成27年 就労継続支援B型事業所を立ち上げる（ワークから・ころ）
- ・ 平成28年 KHJ全国ひきこもり家族会連合会の共同代表に就任する
- ・ 平成29年 上杉家城下町「謙信煎餅」を事業継承する
- ・ 令和元年 当時の根本厚生労働大臣と面談しひきこもりの現状を伝える
趣旨・・・就労支援だけではなく「生き方支援」が必要
- ・ 令和2年 指定特定相談援事業所を開設

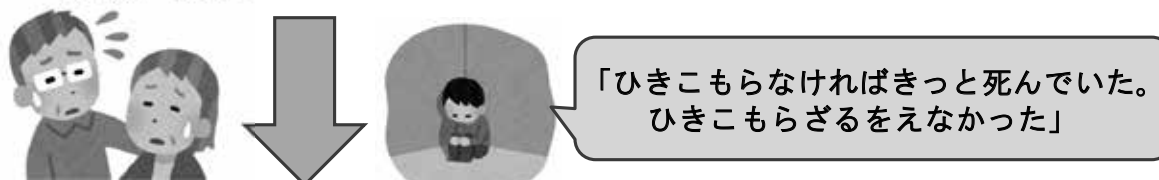
団体紹介 KHJ (Kazoku・Hikikomori・Japan)

NPO法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会



1999年設立 唯一の全国組織のひきこもり家族会(当事者家族会)
(現在38都道府県 53支部 約3600人が参加)「親の会」から「家族会」へ名称変更(2015年)

発足当時は「ひきこもり」=自己責任(甘え・怠け)、親の育て方の問題として
根強い社会的偏見があった。家族も本人も誰にもどこにも相談できなかった。



現在は、ひきこもりの長期高年齢化が進み、社会的孤立(8050問題)が深刻化。
ひきこもる原因、きっかけは多様だが、問題の本質は孤立の悪循環。家族も本人も
世間との関係を絶ってしまい、自力ではひきこもりから抜け出せない状況に。

「ひきこもりは、社会全体の問題であり、地域課題でもある」

(平成25年度から一貫して厚生労働省 社会・援護局施策の重点事項)

ひきこもりの定義について



様々な要因の結果として

- ① 社会参加(義務教育を含む就学、非常勤職を含む就労、家庭外での交遊など)を回避し、
- ② 原則的には6か月以上にわたって概ね家庭にとどまり続けている状態(他者と交わらない形での外出をしてもよい)を指す現象概念。
- ③ なお、ひきこもりは原則として非精神性の現象とするが、実際には確定診断がなされる前の統合失調症が含まれている可能性は低いことに留意すべきである。

最近「大人の発達障がい」も・・・。
(「ひきこもりの評価・支援に関するガイドライン」)



ひきこもりの定義について

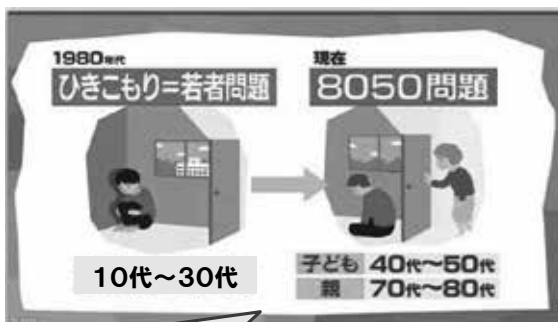
内閣府の定義では、外出について、

- a. 趣味の用事の時だけ外出する
- b. 近所のコンビニなどには出かける
- c. 自室からは出るが、家からは出ない
- d. 自室からほとんど出ない

と分類し、c～dを狭義のひきこもり、a～bを広義のひきこもりと定義、広義のひきこもりの数を公表している



ひきこもりは若者から全世代へ 全国推定115万人(内閣府2018年、15年調査)



「人は、どの世代でも、どの年代からでも、誰でもひきこもる可能性がある」

内閣府のひきこもり調査

時期	該当者(推計)	年齢
2010年	69.6 万人	15～39歳
2015年	54.1 万人	
2018年	61.3 万人	40～64歳

15～64歳のひきこもり

全国推定 115万人

【2018年、2019年に入ってから発生した社会的孤立の事件】

- ひきこもり、孤立の末 母76歳の死体遺棄事件(長崎)
- 母親の遺体遺棄容疑 40年ひきこもり 49歳長男 調べに筆談で応じる (横浜市)
- ひきこもる息子と寝たきりの母親を父親が殺害(岐阜大野町)
- 母親の遺体放置 1か月 60代息子 (相模原市)



80-50事件が社会問題として顕在化 SOSを出せなかったケース。出しても支援につながらなかったケース。

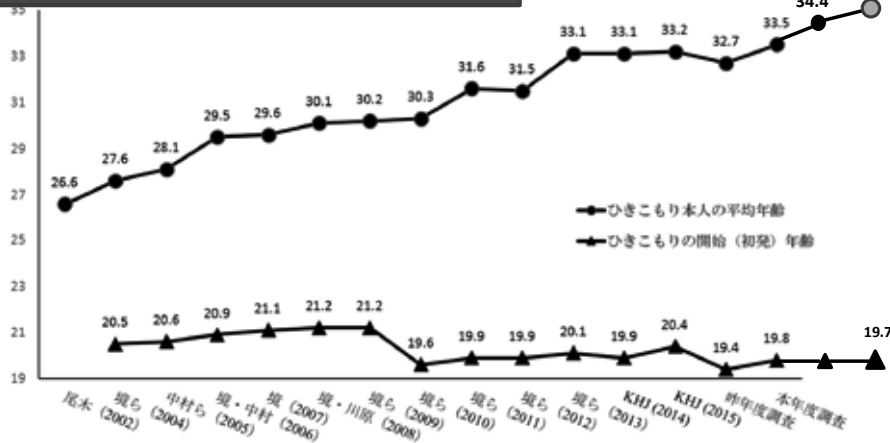


長期高年齢化傾向①～ひきこもり本人の年齢の推移～

(KHJ全国ひきこもり実態調査2018より)

本人の平均年齢 26.6歳→35.2歳(2002年から8.6歳上昇)

本人の高年齢化傾向



【高年齢化傾向】

・回答者(家族)304名中
40歳以上は93名

40代以上の割合は
調査対象者の
約3割(31.3%)

(昨年は29%であり、
高年齢化は進んでいる)

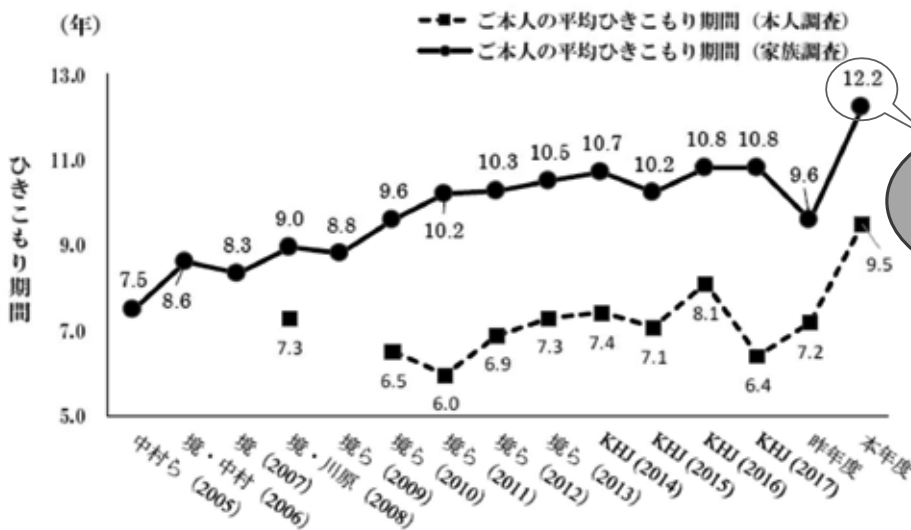
【長期化傾向】

40歳以上の方の平均
ひきこもり期間は
18年近くに及んでいる。
(本人調査の場合は、
20年を超えている)

長期高年齢化傾向②～平均ひきこもり期間の推移～

(KHJ全国ひきこもり実態調査2018より)

長期化傾向



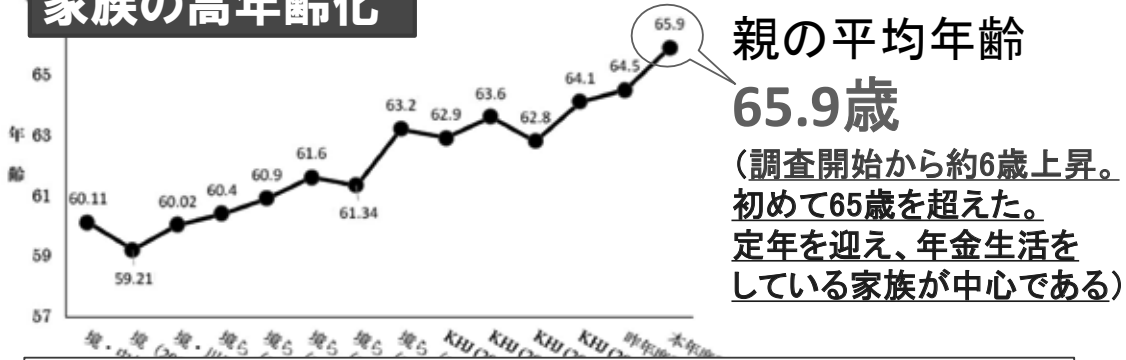
平均期間
12.2年
(過去最長)

長期高年齢化傾向③～家族の年齢の推移と平均期間



家族の高年齢化

(KHJ全国ひきこもり実態調査2018より)



親の平均年齢
65.9歳

(調査開始から約6歳上昇。
初めて65歳を超えた。
定年を迎え、年金生活をして
いる家族が中心である)

●家族の心労の高まり(抑うつ、不安症の傾向2～3割)(KHJ調査2017より)

表 うつ病の本人観比較

	本人		家族	
	度数	%	度数	%
うつ病の疑い	31	36.0%	112	20.6%
非該当	51	59.3%	410	75.5%
欠損値	4	4.7%	21	3.9%
合計	86	100%	543	100%

表 不安症の本人観比較

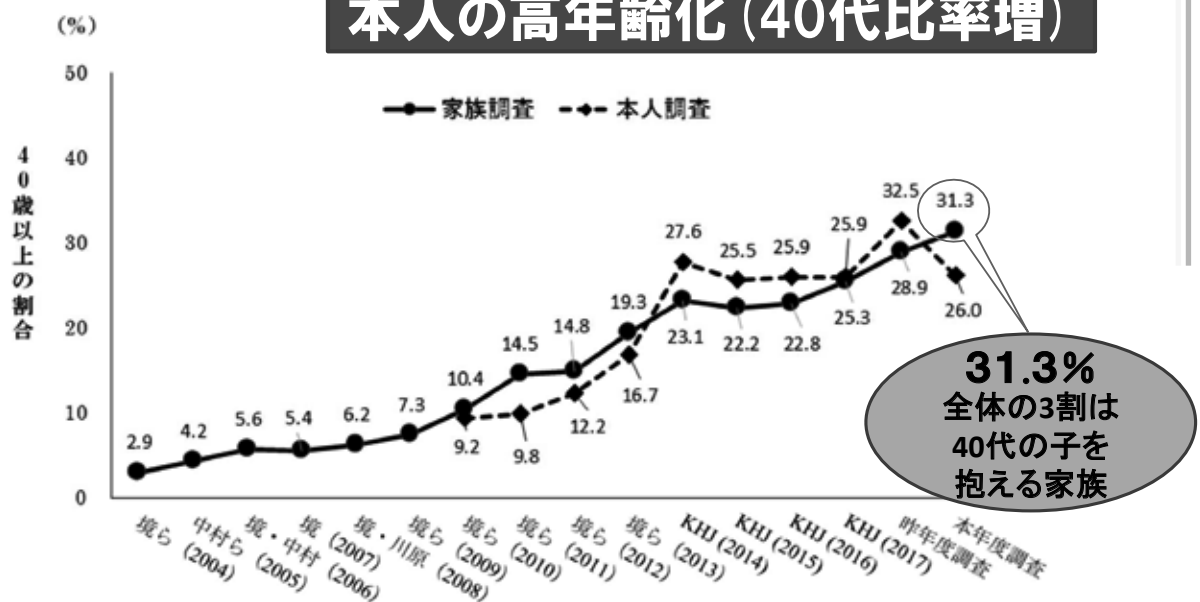
	本人		家族	
	度数	%	度数	%
不安症の疑い	32	37.2%	181	33.3%
非該当	50	58.1%	342	63.0%
欠損値	4	4.7%	20	3.7%
合計	86	100.0%	543	100.0%

将来への不安を感じ、家族の方がうつ状態や不安症を呈していることも多い。うつ病の可能性のある家族は20.6%、不安症の可能性のある家族は33.3%であった。

長期高年齢化傾向④～40歳以上の本人の割合



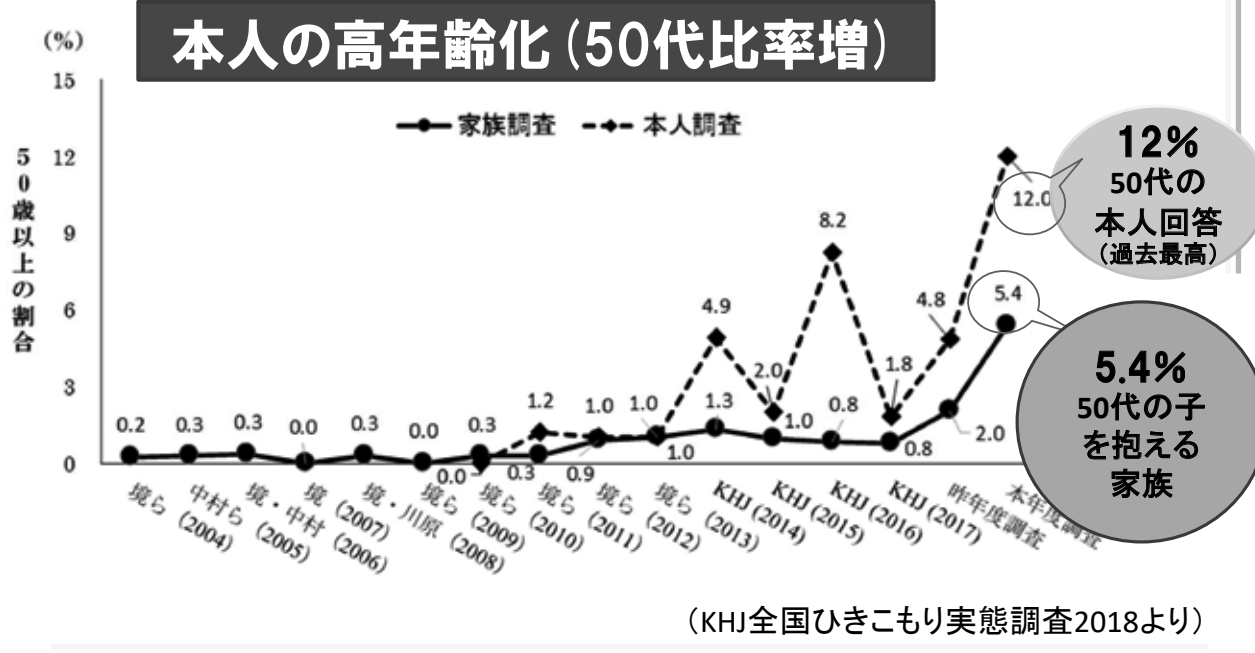
本人の高年齢化(40代比率増)



31.3%
全体の3割は
40代の子を
抱える家族

(KHJ全国ひきこもり実態調査2018より)

長期高年齢化傾向⑤～50歳以上の本人の割合



資料編

40歳以上が過半数～各自治体の実態調査から～ 【民生児童委員調査】



- ・ <平成25年度>
- ・ ●山形県子育て推進部調査(40歳以上が44%)
- ・ ●町田市保健所(40歳以上が31%)
- ・ ●島根県健康福祉部調査(40歳以上が53%)
- ・ <平成27年度>
- ・ ●山梨県福祉保健部(40歳以上が60.4%)
- ・ <平成28年度>
- ・ ●愛媛県松山市(40歳以上が65%)
- ・ ●佐賀県健康福祉部(40歳以上が71.3%)
- ・ <平成30年度>
- ・ ●横浜市(40～64歳の約1割がひきこもりと判明(約1万2千人と推計))
- ・ ●秋田県能代市(中高年7割がひきこもり)



長期高年齢化・親亡き後の不安



●親の不安……

「現在年金で貯金を切り崩して生活し、先行き不安」
 「親亡き後、息子が社会から孤立してしまうのではないか」
 「高齢になり介護が必要となった場合、どうすれば？」



●本人の不安……

「親も年を取り、自分も年を取っていく中で、先のことを考えると(困窮者予備軍として)大変な不安がある」
 「40過ぎると自立のためにやり直す場所がない」
 「就労ができず、金銭的な面が一番困っている」



●兄弟姉妹の不安……

別世帯の兄弟姉妹からの相談が増えている。
 (中心年代:40代～50代)
 「親が高齢や病気で動けない」「親はあきらめているのか動こうとしない」「**本人にも変化がなく、自分の将来にふりかかってくるのかと考えると不安で**」「身内にひきこもりがいることを周囲に話せない」



※兄弟姉妹対象の調査からは、ひきこもる本人の平均年齢**36.7歳**、ひきこもり平均期間が**18年間**。本人と別居、別世帯の兄弟姉妹は**71.4%**だった。(KHJ調査2015より)

親亡き後の不安(80-50問題)



<2017年9月28日 朝日新聞>

ひきこもる我が子 将来どうする 親亡き後の生活設計、FPらが支援

一生の住まい確保費(住み替えも視野に) 収支を洗い出し、将来の赤字額を家計で把握 支出を抑えるなど対策を立てる 死後障害や相続案件の場合は、障害年金の請求も相談 最終手段として、生活保護を検討

本人に内緒でライフプランを立て、貯蓄を進めるのは避ける きょうだいの中でひきこもりの子への相談分を多くせざるをえない場合、親はきょうだいに理由を説明し、理解を得る



子どものひきこもりが引き起こす社会問題が深刻化している。1人ひとりが社会復帰を目指すには、金銭的にも、精神的にも、社会的にも大きな負担がある。FP(ファイナンシャルプランナー)らが、親亡き後の生活設計を支援している。

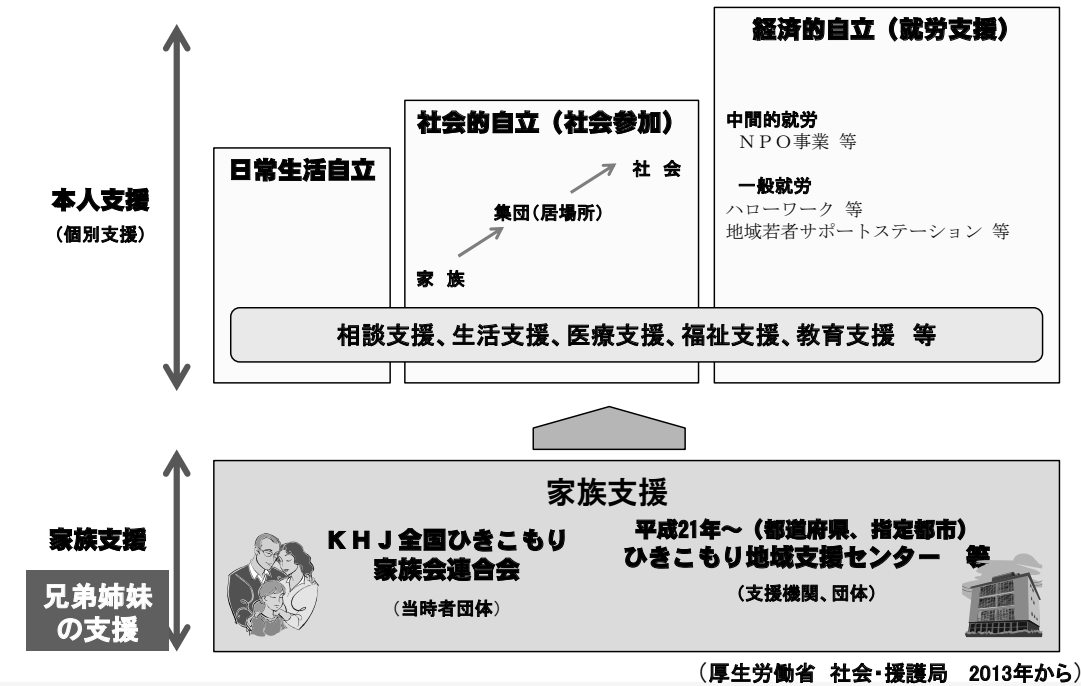
「年金が収入と見比べ、将来の生活設計を考慮して見直しを」と、FP(ファイナンシャルプランナー)がアドバイスしている。FPは、親亡き後の生活設計を支援している。FPは、親亡き後の生活設計を支援している。

・将来への不安高まり、兄弟姉妹が動き出す (40代→50代で相談件数増)

2017年KHJ調査(川北)

親自身の高齢化により、体力、判断力、決断力の衰えと、本人との膠着状態で、親だけでは相談に踏み出せない、動けない。

家族支援の重要性～関係機関との連携～



家族支援の重要性 80-50問題は家族の孤立から。本人が動けない中、まず動き出す家族を支援する。



●**混乱期**……緊張や不安も強く心と身体のコントロールがきかない段階 (家庭内暴力も含む。家族の心労・混乱大きい) 家族相談が最重要。抱え込み孤立防止。断らない支援へ

★**家庭内暴力への対応**→まず地域の警察(生活安全課)に連絡相談を。110番も有効。暴力は外部に助けを求めるチャンス(暴力を受けないために家族は一時避難、避難直後の連絡、暴力が起こったときの通報も重要。「話は聴くけれど暴力は怖いです。今は家を離れます。落ち着いたら連絡入れます」と毅然とした態度で伝えること。

●**安定期**……本人・家族の緊張がゆるみ、家庭内での安心感が増えていく段階。(否定的関わり→肯定的理解)

●**府喚起**……自分を見つめる段階。家庭での役割、承認。外部の情報、将来への焦り(第三者の風→訪問)

●**挑戦期**……第三者や居場所、相談や支援につながる時期、親からの心理的自立、新たな自己像の出会い(本人支援へのアプローチ)

※信頼できる支援者、味方となる第三者の存在が根本にある。

周囲に「助けて」と言えない当事者たち



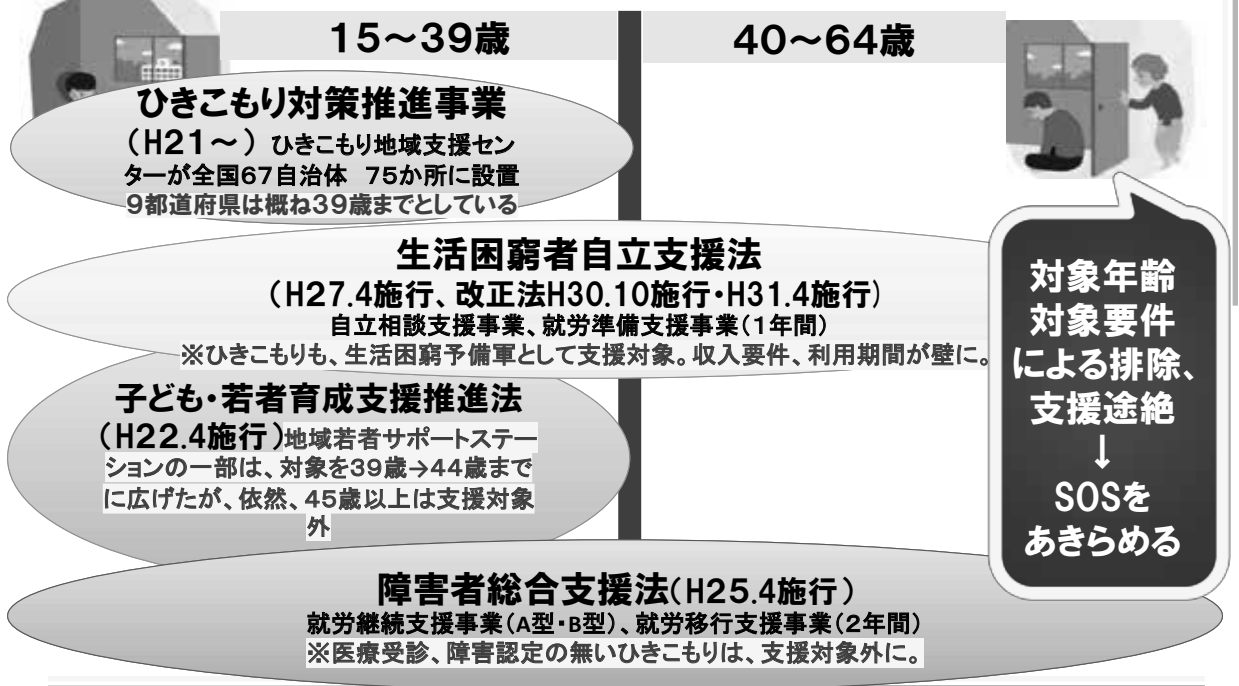
「親のわらにもすすがる思いにつけ込んでいる」
 自宅から“拉致”され、時給200円の世界へ

2019/9

特定非営利活動法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会

19

制度の狭間にあるひきこもり支援



2019/9

特定非営利活動法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会

20

資料編

支援の途絶について

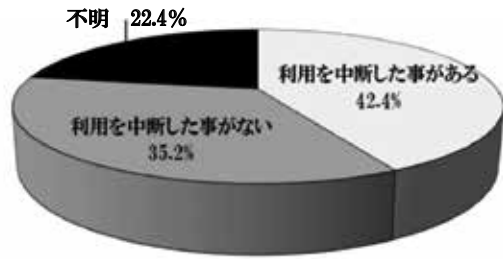


図2-14 支援・医療機関利用の中断(ひきこもり本人)

(KHJ全国ひきこもり実態調査2018より)

【本人の声(一部紹介)】

- ・窓口をたらい回しにされたから。
- ・相談したが仕事としての対応。
- ・親身でなく、相手にされなかった。
- ・十分納得のいく支援にならないため
- ・最初の面談で力尽きてしまった。
- ・担当者が変わってしまった。

【家族の声(一部紹介)】

- ・窓口の対応が事務的で親の不安や本人の苦しみ、気持ちへの理解がなく徒労感。
- ・「本人が来ないとどうにも出来ない」と門前払いだった。
- ・たらい回しで同じことを一から説明することに疲れてしまった。
- ・ひきこもりを本当に理解できる担当者を養成してほしい。他人事ではないという強い意識を持ってほしい。

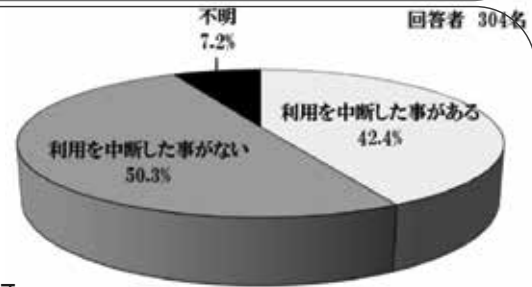
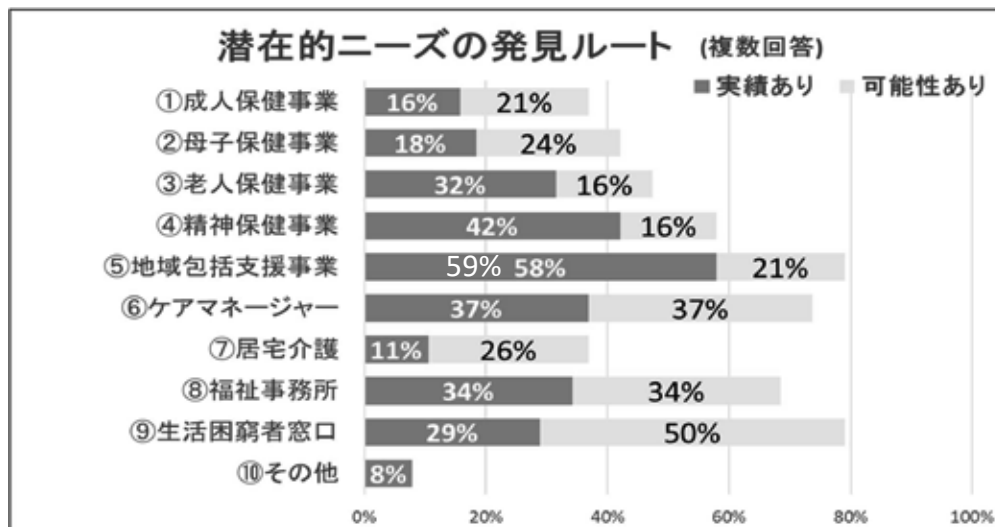


図2-15 支援・医療機関利用の中断(家族回答者)

8050世帯の発見は、高齢者支援から。 地域包括支援59%、保健師42%、ケアマネジャー37%





3割は本人を発見。本人・家族が支援を望まず支援できなかった(33.2%) (生活困窮者自立支援員への調査より)

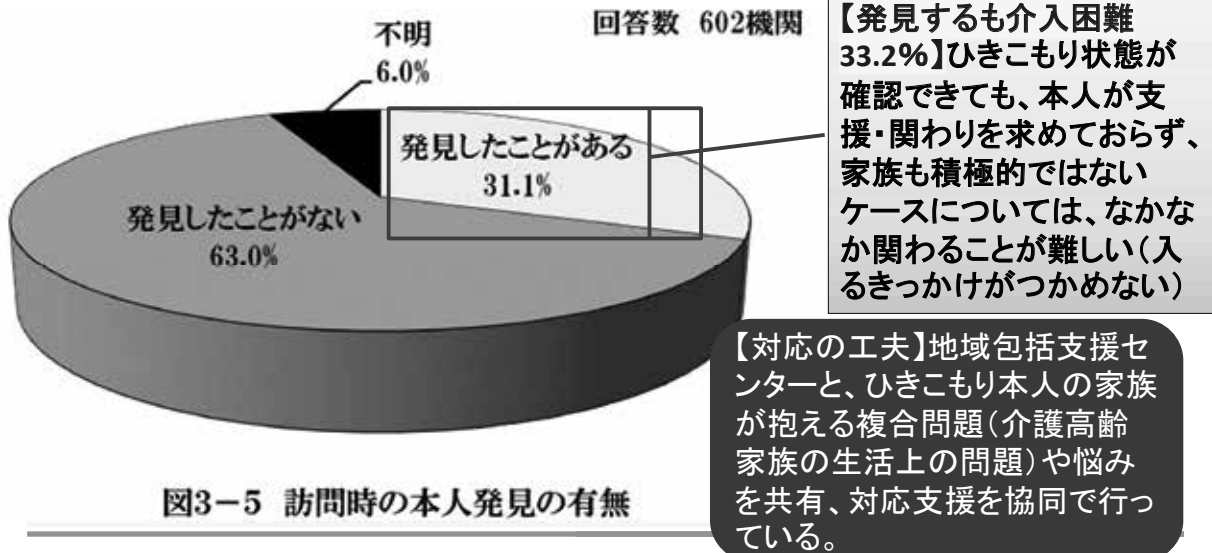


図3-5 訪問時の本人発見の有無

2019/9

特定非営利活動法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会

23

制度の狭間の8050世帯の実態 ～地域包括支援センター支援員の声～



●40歳以上のひきこもり支援制度が確立されてい

ないため、包括支援センターに一任されることが増えてきている。制度や機関がもう少し整理され、包括支援して頂きたいと切に願う。

●50代のひきこもりを支援する機関がない。

中高年のひきこもりを支援する機関があれば、バトンタッチし、本来業務に打ち込むことができる。

●親の年金を管理するひきこもりの子どもが、親の施設入所費用を支払うことができない。親が施設に入所しても支援を打ち切れない。子どもが就労できるまで包括が支援するしかない(のか)。

●多職種連携のネットワーク構築が必要。

8050など、一つの家族に複数の問題のあるケースは、高齢、障害、福祉など、多機関が連携し役割分担することで、スムーズな支援へ繋がるのではないかと思います。



高齢者支援で、ひきこもってる人がいることを知ったものの……

(KHJ全国ひきこもり実態調査2018より)

2019/9

特定非営利活動法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会

24



ひきこもり本人の相談や支援に対する葛藤を理解

「別に困っていません」
「ひきこもりじゃないです
(支援はいりません)」



- コミュニケーション(話す聴くが)苦手であること(対人不安と強い緊張)
 - 失敗への恐れ(恥をかきたくない。ちゃんとやらなきゃという強い焦り)
 - 環境変化への不安(今の状況を変えなければならないことへの不安)
 - 「いまさら…の気持ち」(社会に出ても、ゼロからの出発、努力しても傷つくだけ…)
 - 「ひきこもり」というレッテル(決めつけ)に対する傷つき→言葉は慎重に。
 - 家族が一方向的に決めてしまうことへの強い反発が、支援者にも向く
 - 外の人への不信感、警戒心も強くなっている。
- 例) (10年こもってたら…) 例) (親亡き後)「ひきこもりの人には家を貸せない」(退去が恐怖だった)
- 突然の訪問への恐怖「連絡無しで来られたときの恐怖感」(鍵を細工、防犯ベル)



「本人は会いたくないが大前提」

～訪問に必要な見立てと下地づくり～

(家族の意思≠本人の意思…家族関係のアセスメントの必要性)

「家族の見立て…ひきこもりなんです」

「本人…ひきこもりとは何だ！」

「会いたくない」



「ひきこもりなんかじゃない」

<訪問して会えない場合>

会いたくないが大前提。親子が緊張状態のタイミングでは、訪問する人は全て、親の味方(自分にとっての敵)であると認識され、本人の拒絶や警戒が強まる。

<訪問しても会わないでいてくれることへの信頼感>

- ・事前に手紙などへの反応がある(部屋に持ち帰るなど)。
- ・外部の情報への興味関心。・家族との関係が比較的良好(会話がある)
- ・家庭での役割がある(家族から信用され任されている。身辺自立の度合い)

- 顔写真と自己紹介、プロフィールを置いておく(相手のことがわかると警戒心が弱まる)

※会わない場合も手紙などのコミュニケーションを継続して、本人のタイミングで連絡を取る場合も。

地域の見守りはどうすれば？



～近隣や別居の親せき・きょうだいからの相談があった場合など～

- 家族が隠そうとする気持ちを大切に。無理に勧めない
- 隠さざるをえない心情があることを理解する。一方的に相談を勧めない配慮を。
- 本人を何とかしようとするのではなく、「家族全体を支えていく」
- 本人や家族を変えようとするのではないこと。家族が孤立感から解放されることが大切。
- 家族相談や家族会に関する情報提供を。
- 「人」は怖いけど、情報だけなら・・・
- ～ひきこもりを変えるのではなく、今の生活が少し楽になるための情報提供を。
- 「無人の情報ステーションがあればいいな」(当事者の言葉)
- 相談窓口のチラシや、家族会の情報案内、『ひきこもり』という文字の入っていないものなどのポスティング。家族、本人のタイミングで尋ねられる。
- 本人が求めている情報:薬を無理に処方しない病院。家族だけでも受診できる病院がある。人から話しかけられなくてすむ美容院。優しい歯医者。
- 生活の小さな困り事が糸口になる
- (植木の伐採や、ペットの世話、車検の切れた車の処分、税金対策、健康相談など)
- 本人、家族への見守りのまなざし(リフレーミング)
- 「ひきこもっている問題ある人」ではなく、「地域で共に生きている人」

ひきこもり支援の困難から長期高年齢化

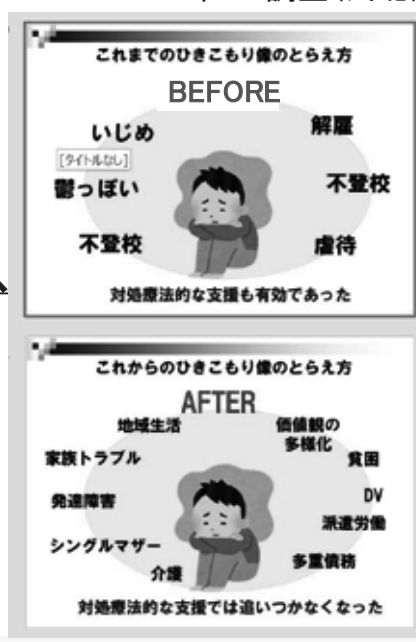


- ①支援に時間を要する
- (関係を遮断している人との信頼関係構築は息の長い長期的かかわりが必要)
- ②状態像が多様で支援方針が立ちにくい
- (本人に会えない、困り感が少ない、家族の協力が得にくい)
- ③支援が途絶しやすい
- (途絶要因:対象年齢の壁、理解・配慮のズレ、問題解決を急かされる、ゴールありきの就労支援等、本人がマッチする社会資源の不足など)



- 途絶による空白期間が長期高年齢化の要因に。40代以上10年以上の長期高齢ひきこもりの7割は就労経験者(就労での傷つき、問題を抱えている)→就労支援から生き方支援へ

2016年KHJ調査(川北)



全世代に対応した誰もが孤立しない地域共生社会の実現に向けて
ひきこもり支援拠点づくり（「家族会」及び「居場所」整備）とネットワーク強化案

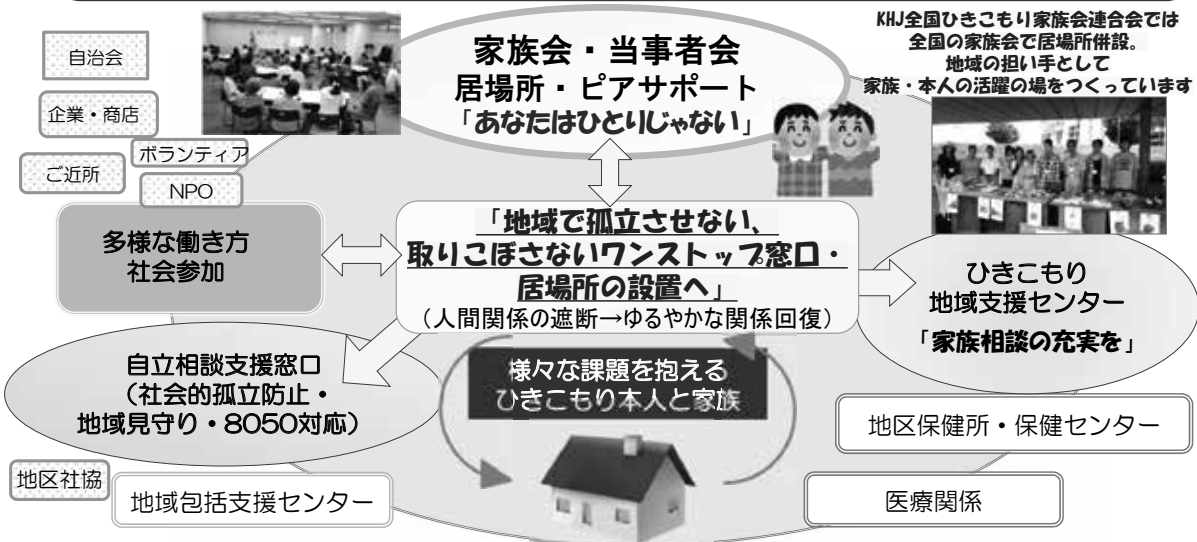
【現状の問題意識】

- 社会的孤立への対応の遅れ（親子共倒れのリスクを抱え、長期高年齢化した孤立家族の顕在化：8050問題の事件化へ）
- 制度の狭間で適切な支援につながらない（支援の途絶による履歴の空白期間が長期化要因へ）
「40代以上の約半数の事例で支援途絶」（KHJ2016調査）「支援での嫌な経験 本人・家族の約4割が経験」（KHJ2017調査）
- ひきこもり問題の多様化複合化（リストラ、パワハラ、介護離職、いじめ、疾病、貧困、発達障害、DV、虐待、派遣労働、多重債務、家族トラブル、LGBTなど）
→縦割りでは対応できない。断らないワンストップの相談体制の整備、官民協働、情報共有の仕組みは不十分。家族会や当事者会との連携必要。
- 地域に安心して出かけられる「居場所」が無い（就労訓練や社会参加の前段階の地域資源が無い。中高年の受け皿が無い）
「自分の居場所が無いと、トラブルがあっても支え合える仲間がいない。社会に出ても（就労しても）またひきこもってしまう」

●川崎市幼稚園殺傷事件・元農水事務次官事件報道後の相談件数
（2019年6月4日～21日 14日間）
約220件（通常の20～40倍）
大部分が、支援につながらない孤立した家族の深刻で悲痛な声。
（KHJ本部事務局調べ）

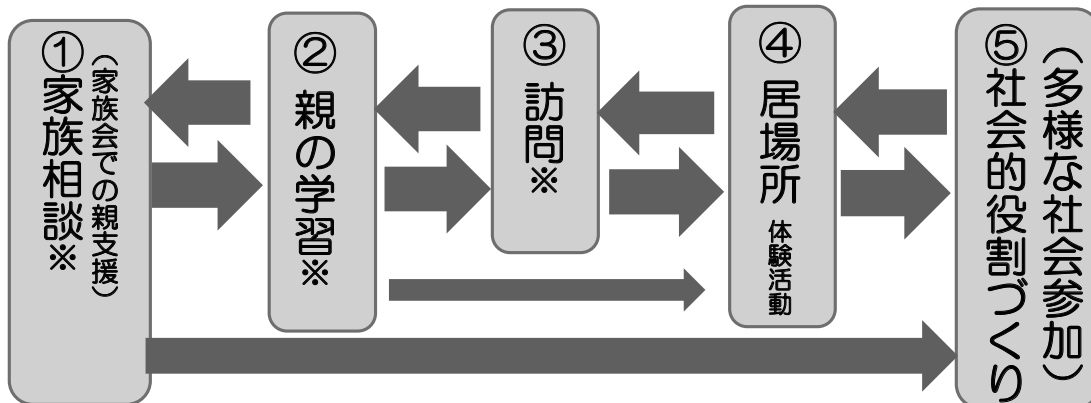
～家族会・当事者会と共に、ニーズに沿った多機関でのネットワーク体制づくり～

縦割りを排除した地域協議会及び
ワンストップ窓口・居場所の設置を！



期間は決めない、その人ペースで行きつ戻りつが可能な息の長い包括的支援体制を！

(本人・家族の状態に合わせて、継続的に伴走できるサポート体制)



※①ひきこもり本人が動けない中、動き出すのは家族である。家族関係のこじれによる心労や傷つき、将来への不安と焦りも強い。まず、親が落ち着き、心のゆとりを回復させるための親支援が必要となる。家族支援と本人支援は「ひきこもり」の両輪。家族が安定し楽になると、本人も安心感を持てる。

※②本人に接触できるのは、相談者である親のみであることも多い。親の学習により、本人の状況を理解し、基本的対応を学ぶ。高齢化した家族の場合は、地域資源との連携により、世帯に介入して支援する必要も)

※③ピアサポーターによる家庭訪問・第三者の風(本人を連れ出すことを目的としない訪問)

専門職・専門機関だけでは解決できないため 家族会との連携協力をお願いする

- ひきこもりの問題は、人と社会、人と人との関係性が根底にあり、専門機関や専門職のみの力では解決できないものであるため、本人や家族に対する傾聴や地域での見守り等も必要不可欠であることから、
- ひきこもり状態に関して、現場での多くの経験を有し、全国的な当事者団体である「KHJ 全国ひきこもり家族会連合会」(地域ごとの支部を含む。)等とも連携、協力していただくようお願いする。
 - 「厚生労働省 社会・援護局関係主管課長会議資料 (平成31年3月5日)」重点事項の「5.ひきこもり対策について」の「(2)生活困窮者自立支援制度との連携について」

関係機関との協力、連携



当事者団体・家族会

KHJ全国ひきこもり家族会連合会
全国各地で活動されている団体 等

支援機関

ひきこもり地域支援センター
生活困窮者自立支援制度関係機関 等

【家族会と行政の
連携の必要性】

家族の9割、本人の
8割が、行政との
官民連携が必要と
回答。
(KHJ調査2018)

協力

連携

行政

厚生労働省、内閣府 等
都道府県、市町村

土台としての地域力

2019/9

特定非営利活動法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会

33

家族会の必要性



- 家族が孤立と不安から脱却し、安心と希望、意欲を取り戻す場に。
- ひきこもりについて知り、本人への関わり方の学び、体験的知識を共有する場に。本人と向き合う中で生まれた成功体験、失敗体験、先行く家族や本人の経験からの学び。
- 自尊心の回復・自己成長していく場に（互助・ピアサポート）人の役に立てる実感、社会的意義のある活動への貢献感。
- 潜在的に孤立している家族の地域の受け皿として。偏見を脱し、正しい社会的理解を促進していく場に。家族だけで抱え込み長期化させない。社会全体で取り組んでいく。
- 全国の家族会、当事者会、行政、地域資源と広くつながり協力し合い、地域に開かれた家族会へ。連携と発信力のある場に。

2019/9

特定非営利活動法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会

34

KHJに寄せられる本人や家族の声 (行政との連携の視点、KHJ調査)

- 当事者はたくさんいるが出られない。出られる人の話を聞いて深刻な問題と理解し行政は対策をしてほしい。
- 当事者との意見交換やヒアリングをしてほしい。
- 行政が当事者、家族の経験値を活かすような仕組みづくり。
- 家族会が声を上げ、行政を動かすしかない。
- 家族会と行政が連携し具体的支援策を考えてほしい。
- 家族だけの問題ではなく、社会全体の経済的損失の問題、行政と一緒に考えてほしい。
- 家族会の活動への支援、同活動の活用によるひきこもり支援の継続的展開

2019/9

特定非営利活動法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会

35

第一回就職氷河期支援の推進に向けた 全国プラットフォーム会議に参加



令和1年11月26日(火)
14:30～15:30
於:官邸4階大会議室

- 安部総理大臣からの発言
- 「『ひきこもり』の方々を始め、それぞれの方々の事情に応じた居場所づくりの重要性や、丁寧な寄り添い支援の必要性について、改めて認識を強くした」「これからも現場の声を伝えていきたい」「厚生労働省、旧労働省だけではなく、旧厚生省の管轄も併せて対応していく必要もある」などの前向きな言葉がありました。

2019/9

特定非営利活動法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会

36



就労支援について

- ひきこもり状態への理解が、まだまだ広がっていない。
- 就労失敗、就労挫折の経験は心の傷になっており、その手当てが(理解)必要である。
- 仲間が集う「居場所」の存在はリカバリー出来る場所として必要である。
- 一人一人が「人」としての存在の肯定と「自己決定」の繰り返しが、社会参加の壁を薄くする。

2019/9

特定非営利活動法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会

37



就労支援の在り方

- 「居場所」で充電した方々は社会参加について強く意識するが、まだ不安や緊張が残っている。
- 福祉サービスの利用を進める。
- 本人にあった福祉サービスの利用を進めるが、就労時間や仕事の内容に、きめ細やかな配慮が必要。
- 労働者としての社会的地位の担保が必要である。
- 労働対価は本人の方々が納得できる制度が必要だと思う。

2019/9

特定非営利活動法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会

38



誰もが尊重される社会を目指して！！

ご清聴ありがとうございました



ひきこもる心情と望ましい支援施策

2020/12/3

池上正樹 (ジャーナリスト / KHJ 家族会理事)

otonahiki@gmail.com

1

今日お伝えしたいこと

～1千人以上の本人たちとの対話から～

ひきこもる背景にある本人の心情

本人たちは、どんな風景を見ているのか

どんな困りごとを感じていて、何を望んでいるのか

就職・就労は1つの選択肢。最初から目標に設定しない

国の「社会参加」という目標は、具体的にどんなこと？

本人がたどり着くには、どんな関わり方をすればいい？

2

1、ひきこもる心情の背景

ひきこもりとは？ 心を閉ざした状態像 特性 交流を遮断（社会的孤立）

皆が精神疾患、発達障害、パーソナリティ障害ではない
隠れた発達障害等（未診断） 診断名が見つからない
→障害に対する抵抗感 制度の狭間に取り残されてる

ひきこもり実態調査（19年3月公表）115万人
背景や要因は多様。1人1人違う

失職、ハラスメント、働きすぎ、いじめ、暴力、介護、
転勤、虐待、病気、災害・事件事故・・・複合的課題も
→115万パターンの困りごとがある社会

3

1、ひきこもる心情の背景

ひきこもる人に共通する傾向

真面目 優しい 周囲の気持ちが変わり過ぎる
カンがいい 相手に気遣いし過ぎて疲れる
迷惑をかけたくない 断わることができない
助けを求められない
空気が読めない（真逆タイプ）

共通しているのは、社会が安心できない
家の中だけが安心できる「居場所」→待避
自死ではなく生き続けるための選択肢

4

1、ひきこもる心情の背景

背景にある心の風景 恐怖 不安

傷つけられたくない

相手を傷つけないからひきこもる

人が怖い 集団生活にトラウマ

P T S D 恐怖で硬直 自分自身が信じられない

かろうじて「居場所」である家の中で生きている

後ろめたい 迷惑をかけたくないから「大丈夫」

不器用だから言葉で上手く表現できない

→理由もなく外に飛び出して無関係な人を傷つけない

犯罪者予備軍ではないし困った人でもない

5

1、ひきこもる心情の背景

ある40代ひきこもり女性

コロナ時代になって気づいたこと

「私にとっては、人間がウイルスだった」

元々、コロナ前から過剰な自粛生活（手洗い、外出）

「ウイルスには怖さを感じないけど、人間は怖い」

- ・ 不登校を出した家族が地域で見せしめにされる
 - ・ 意識の中にある「ひきこもりは犯罪者予備軍」の誤解
- 家族は人目に知られないよう息を潜めて生活している

障害がなくても利用できる新たな制度の必要性

不安をなくすことなしに動き出せない 持続できない

6

1、ひきこもる心情の背景

親の死を報告できない 勇気を出して言えない

亡くなった親の遺体を放置して無職の子が逮捕された事件
 筆者が調べただけでも、19年1～12月の1年間に38件
 →20年のコロナ時代以降も事件は頻発している

- 「どうしていいかわからず放置してしまった」（大阪府52歳男性）
- 「急に1人になるのが怖くて親から離れたくなかった」（都内61歳男性）
- 「葬儀の手続きを進める金がなく、放置した」（埼玉県52歳男性）
- 「ショックでどこに相談していいかわからなかった」（福島県57歳男性）
- 「母の面倒を十分に見なかったので捕まると思った」（石川県44歳男性）
- 「母から『自分が死んでも誰にも言うな』と言われた」（都内57歳女性）
- 「今後のことを考えたくなくて放置した」（都内49歳男性）
- 「母ともう少し一緒にいたくて毎晩一緒に寝ていた」（宮城県68歳女性）

1、ひきこもる心情の背景

2020年2月逮捕 都内の無職58歳男性 父親の遺体を7年放置
 7月初公判 年金180万円→使ったのは生活費30万円のみ

「朝、起きた時、父は息をしていなかった。心臓マッサージをしたけど元に戻らず、そのまま布団の上に寝た状態だった」

「1階に放置していたらわかってしまうと思うので、遺体を2階に持って行って布団で巻いた」

男性は仕事を辞めた後、病気になった父親を母親とともに介護
 11年に母親を病気で亡くし、男手1つで父親の面倒を見ていた
 家族は父親の年金だけで生活していた

「少し経ってからまた就職しようと思っていたが、親の介護をしていた状態で、定職に就くことができなかった」

1、ひきこもる心情の背景

なぜ言えなかったのか？被告人質問

「元々、対人恐怖があって、しんどい状態のときでしたので、動きたくても動けませんでした」

父親の死を届けると年金収入がなくなり、生活ができなくなると考え、役所の職員や近所から父親の所在を質問されても「大丈夫」などと言って知らせなかった

父親の死を早く役所に言えば良かったという気持ちはあるか？

「気持ちはありますけど、仕事のとくにあったいろいろなことを考えると、あの時点では、できる自信はなかったです」

不器用な受け答え 元々人と話すことが苦手な特性の持ち主？
彼なりに頑張っていて答えていたように思う

9月判決「懲役2年執行猶予4年」

1、ひきこもる心情の背景

なぜ親の死を報告できなかったのか？

親を亡くす寂しさ⇒親より頼れる人は他にはいない
うまくやっていける自信がない。

ひとりぼっちでいるしかない。それが怖かったのでは？

本人が中に持っている心の風景⇒恐怖

恐怖の要素は人それぞれ 1つ1つひもといていく

⇒自分の心を客観視して受け入れることが必要

⇒膨大な作業と時間に付き合ってくれる第三者の存在がカギ

「1人1人違う」は、やればやるほど実感される言葉

パターン化した対応をすることの問題（自立・就職を迫る）

⇒自分がパターン化した対応していないか常に問われている

2、家族の期待と求められる本人への接し方

家族の最初の相談「本人を外に出して」「就労を」「自立を」
「動かない子の意識を変えてほしい」と答を求めている
(支援は本人を集団生活の中で社会に適応させる発想)



- ・ 公的機関→傾聴してくれるが親の期待する答はない
- ・ そもそも相談員が本人や家族の心情を理解していない
→「育て方が悪い」「どうしてここまで放置したの？」
責められるので行きたくなかった 相談するのが怖い



役所に相談「保健所へ」「精神科へ」タライ回し
精神科医「若い人行かせるから」→そのまま立ち消えに



あきらめ 絶望 支援の途絶 孤立 8050

11

2、家族の期待と求められる本人への接し方

ネット検索 or メディアで紹介 or 支援者、警察が推薦
or タクシーのパンフで知る・・・

「ひきこもり3か月で解決します」「就職率97%」・・・

親の期待に最適化された謳い文句で契約を迫るのが引き出し屋
誰も引き出せなかった本人を連れ出して、家族を喜ばせる

3か月450万円の契約→2回目更新半年500万→3回目1年1千万
業者「本人には事前に話をしないで。拒絶されるので」

が、子とは1度も会えず。いつのまにか障害者手帳取得
帰宅後、本人は自室に完全ひきこもり

家事も一切しなくなった

本人とはまったく話ができず 返金もされず 家族崩壊

→親の期待する答は、本人の求めと一致してるわけではない

12

2、家族の期待と求められる本人への接し方

命のリスク① 長男48歳の母親

長男が就職先で人間関係に悩みひきこもりに
役所、保健所等に相談を繰り返した 長男に変化なし

ネットで見つけた業者の説明会へ

「行政は何もしてくれませんかよ」「私たちはプロです」

「連れ出しに行くことは内緒にしてください」

長男は職員に連れられ泣きながら家を出た
その後「自立を阻害するから」やりとりは一切禁止
突然の知らせ→熊本の自室で衰弱死していた
施設管理のアパートにひきこもり、食事もしてなかった
職員の行方はわからなくなり、1300万円も返金されず
「思い出すのも苦しく、ただただ息子に詫げる毎日です」

13

2、家族の期待と求められる本人への接し方

命のリスク② 長男30代の父親

家にも変わらない 苦渋の決断で月十数万円の業者に
働くスイッチが入って変わって帰ることを期待していた
「話を聞いてない」という長男を起こして連れて行った

脱走後、長男は「ただ働かされるだけだった」

行く前はお使い、洗濯、掃除などをしてくれていた
父親「家事するのは当たり前だと思っていた」

→帰宅後は、部屋から出ないで寝たきりの昼夜逆転に

業者が再び迎えに来る当日早朝、家を飛び出した
海に入水死の報道を見て、長男であることを確認
「命を奪われたのに何も無い。国には規制してもらいたい」

14

2、家族の期待と求められる本人への接し方

本人の意思を無視してどこかに連れ出すリスク

監禁 支援プログラム？ ずっと働かされる・・・
契約は、親の財産がなくなるor本人が脱走するまで続く
→子はPTSD、親への不信感、裁判で親子断絶も

自分の人生→判断するのは他人ではなく自分

親も行政も悪質な業者かどうかをなかなか見抜けない

では答はどこにあるのか？

家族自身が勉強して、まず本人の話に耳を傾ける

対話とは？

まず本人が何に困っているのかを知ることから始まる

15

2、家族の期待と求められる本人への接し方

仕事が長続きしない

↓

社会につながろうと頑張っていた人ほど
傷つけられて絶望が積み重なっていく

つらい言葉→どこにも逃げ場がない
孤立した当事者への否定、説得等
→ますます追いつめられ重症化していく

親から最も言われたくない言葉

「いつまでこんなことやってんだ」

「働け」はトラブル・事件等のダメ押しの一言

16

2、家族の期待と求められる本人への接し方

どこにも居場所がない
 誰も味方がいない
 →不安

終わりが無いのはしんどい 親も同じ

身近に誰か1人でも理解者がいてくれれば、違った展開
 になっていたかもしれない

「そだねー」は魔法の言葉

「すごいね」は動かす言葉

→人とつながる意味

自分を支え、奮い立たせてくれる人の存在

2、家族の期待と求められる本人への接し方

動けないメカニズム

自分のせいで.....

期待に応えられず申し訳ない

動かそうという意図→ますます奥に追いやる

(ひきこもっていたとしても) みんな頑張って生きている
 生活上の不安の正体を解消できれば元気が出る→判断できる

家の中が安心できる環境に→自ら動き出せる

家の外に出かけられる場ができる (居場所) →目標

家族は外の情報を収集する役割を担える

→本人に伝える→選択→目標ができる→生きる希望へ

2、家族の期待と求められる本人への接し方

世間の「ひきこもり」のイメージ
家庭の中で何もしない「怠け者」ではない

とくに中高年の当事者は家事の一端を担っている

それぞれ、その人なりのペースがあり、
その人なりに大切にしている生き方がある

家の中で生きている
どんなにひきこもっていても本人たちは成長している

ひきこもりしている本人にも矜持があり、
積み重ねてきた年月がある

「ありがとう」の感謝の一言→役割の実感

19

2、家族の期待と求められる本人への接し方

「生きてね」って言ってほしい

生きるための力が蓄えられない
プレッシャー、押し付け、否定、虐待、暴力...

「助かった」と一言感謝するだけで動き出す可能性
日常会話で「今日、いいことあった？」と聞くだけでいい
肯定されていると、生きる力がチャージされる

些細なことをキャッチする

「本当はこういうことをしたい」という言葉を逃さない
→これから自分が歩む道しるべになる

20

2、家族の期待と求められる本人への接し方

世間を気にする家族

→自分らしさが出せない 許されなかった

「なぜ息子が怒っているのか、わからなかった」

怖いから自分を守るためにバリアーを張る

→その視点から見ると、全く違った景色が見えてくる

この子はこの子なんだということを知る。想像する
親が良かれと行った対応は、本人を傷つけ、できる力を奪う

できないことを責めるのではなく、できたことをホメる
押しつけない 先回りしない 本人の話をよく聞く

2、家族の期待と求められる本人への接し方

長年やってきたけど、上手くいっていない

↓

今までのやり方を続けても上手くいくわけない

↓

これまでと真逆の対応を試してみる

責める、否定 からの → 気遣う、肯定

親がこれまでとは180度意識を変えて実践してみる

「そんなにしんどいのなら、行ってほしくない」

「ゆっくり休んで」

「この子はゲームするのが人生」

「ごめんね」と謝罪の手紙を渡す

近づこうとするのではなく社会的距離をとる

メモで家事のを助けを願う

2、家族の期待と求められる本人への接し方

親の意識は変わらない

頑固に培ってきた成功体験や自信がある
 自分の苦労や実績と比較して「お前は頑張っていない」
 「うちの子はなぜできないのか？」と矛先を向けてしまう
 →でも、本人たちも十分に頑張ってきた
 →本人が生きてきた社会の現実、苦しみ、傷みを想像する

親は世間や空気を見ている

他人との比較 社会的立場 見栄
 →子の悩みが打ち明けられない 他人に助けられたくない

親自身が意識を変える方向になかなか転換できない
 →まずここまで頑張ってきた自分を自分自身でホメよう

23

3、困難家族への関わり方を考える

向き合いすぎてはいけない

親自身も困っている 疲弊している
 焦れば焦るほど修羅場になる 無理に対話しなくていい

ひきこもる本人よりもまず家族支援を

親自身が気持ちをラクにすることの必要性
 子がひきこもるのは生きていくための選択肢なんだと理解する

「私は私の人生を生きよう」→繰り返し実践
 ソーシャルディスタンスは家庭の中でも必要

親が自分を認められれば、幸せな気持ちになれる
→子も呪縛が解放される ホッとできて救われる

24

3、困難家族への関わり方を考える

家族に寄り添うということ

苦しんでいる気持ちを受け止める

親の悩みを聞いてあげられる人を育てる、場をつくる

家族が癒される場が地域にほとんどない

→親が愚痴を言える受け皿づくりの必要性

家族への俯瞰的な情報提供の必要性

疲弊した家族を第3者が支え、関係性を維持する

親子が対立してる時、子の味方に立つことが大事支援者がやってはいけないこと→親と同じことを言う

目標を持つことの意味→「それまでは生きよう」

理解してくれる味方の存在が生きる励みになり、心を開く

向き合うのではなく同じ方向を向く

25

3、困難家族への関わり方を考える

声をかけると嫌がられる。どうすれば？（庵から）「ひきこもってたとき、何をしてるのかと覗きにきた。何かやらなきゃいけないことは本人がいちばんわかっている。親から言われるのは一番きつい。そっと見守ってほしい」「就労は責め立てられる感じ。悩みを話せる状況を作り出す」

「一緒に食事する。家事ができるなら感謝の言葉を」

「“働け”はプレッシャーにしかない。ずっと働かなくてもいいと言ってあげる」

「無理に声がけしなくてもいい。自分が万一の時の準備を」

「私は自分と同じ状況の人を探して心に余裕ができ、動けるようになった。それとなく居場所のチラシを置くとか」

「生きててくれるだけでいい」

26

3、困難家族への関わり方を考える

困難家族への声かけ

- ・見知らぬ人が来るのは怖い 言葉で上手く表現できない
- ・挨拶する 無視されても続ける 日常会話 フツーに接する
→放っておかれてないという安心感や肯定感
地域の一員として認められている
- ・訪問（声かけ）しても目的を持たない
- ・会えないことを感じながら声をかける
- ・すぐに立ち去る 次の日時を伝えるはOK（準備ができる）
- ・あくまで困りごとの不安を聞く 解決策を一緒に考える
- ・将来や仕事の話はNG
- ・無理に話をしなくてもいい→名前を覚えてもらう
- ・自分自身の今の悩みを聞いてもらう（自己開示）
- ・趣味や好きなもの、コロナの話などで盛り上がる
- ・兄弟姉妹、介護者など家に出入りできる人と作戦会議

27

3、困難家族への関わり方を考える

地域からの相談

- ・ゴミ問題→不安で捨てられない 片づけが苦手な特性
- ・騒音トラブル→聴覚過敏で苦しむ 発達特性 配慮
- ・ずっとゲーム→苦しさを紛らわせている
- ・寄り添うとは→本人が何に恐れているのか？可能性を探る
- ・滞納 訪問を怖がる→お金の不安 制度の情報提供
- ・立場上できないこと 異動→納得できれば理解できる
- ・なぜ多いのか？→みな違っていい認識が広がらない
- ・支援者の無理解→家族会、本、雑誌などで勉強を
- ・当事者の見つけ方→滞納情報 呼びかけ（自分のことかも？）

28

3、困難家族への関わり方を考える

コロナ禍のひきこもり本人と家族

- ・ 異質なものを許さない「周囲の目線が気になる」より強固に
- ・ 「人と話す場がなくて寂しかった」
- ・ 公的機関休館、イベント自粛「行く場所なくてしんどい」
- ・ 家の中で親子が我慢の生活「ストレスがたまる」
- ・ オンライン「県外の人とつながれるって驚き」
- ・ ネットに不慣れ「公平性に問題」「取り残され感がある」
- ・ 「娘が風呂場で9日間シャワー」家族が入れない
- ・ 「母親が病気になってひきこもり、コロナと重なった」
- ・ 「派遣の求人が減っている」「仕事の依頼が減った」

29

3、困難家族への関わり方を考える

ウイズコロナの時代はどう変わる？

人が集まる 通勤する コミュニケーション上手
→前提の働き方、価値観ではなくなるだろう

不器用であっても内面にある良さが活かされる社会に
内面に寄り添える優しい人、受け皿が大事になる

必ずしも外に出なくてもいいという認識が広がる
→オンラインでも自分を活かせる 社会とつながれる
業種による格差も生まれる

いろんな選択肢、道筋が示される
→選ぶ自由、選ばない自由

30

3、困難家族への関わり方を考える

NPO法人を設立して事業を始めた37歳ひきこもり男性

きっかけは、保健福祉事務所・芦沢茂喜さんの存在

「親から依頼された支援者だから、親の味方だろうと勘繰った」

最初に言われたのが「あなたの利益は守る」

「何かあったら言ってください。私から父親に伝えます」

強要されない 思いを代弁してくれる

親との衝突の緩衝材になる→親子で話ができるようになった

「親との間に入ってくれたら、気持ちを切り替えられる。

ずっと頭の中で怒りが増幅されることはない」



自分のやりたいことがまだ定まっていない

ガラケーからスマホへ 一緒に拠点になる空き家で片付け

小物整理 ガス、ネット工事 少しずつ前に

31

3、困難家族への関わり方を考える

コロナ禍に起きたエピソード

- ・ テイクアウトの食事メニューが楽しみになり、親子で会話
- ・ ひきこもる子が母親の感染を気遣って代わりに買い物
- ・ 父親がオンライン操作をひきこもる子から教わった

ありがとうと言ったら、見たこともない嬉しそうな表情

→役に立てるということは、誰にとっても喜び

仕事をしないダメな子と決めつけ、

説教しかしたことがなかった

親が子に感謝する→家族関係の中に起きた変化

東日本大震災でも似たような関係性の変化が数々生まれた

32

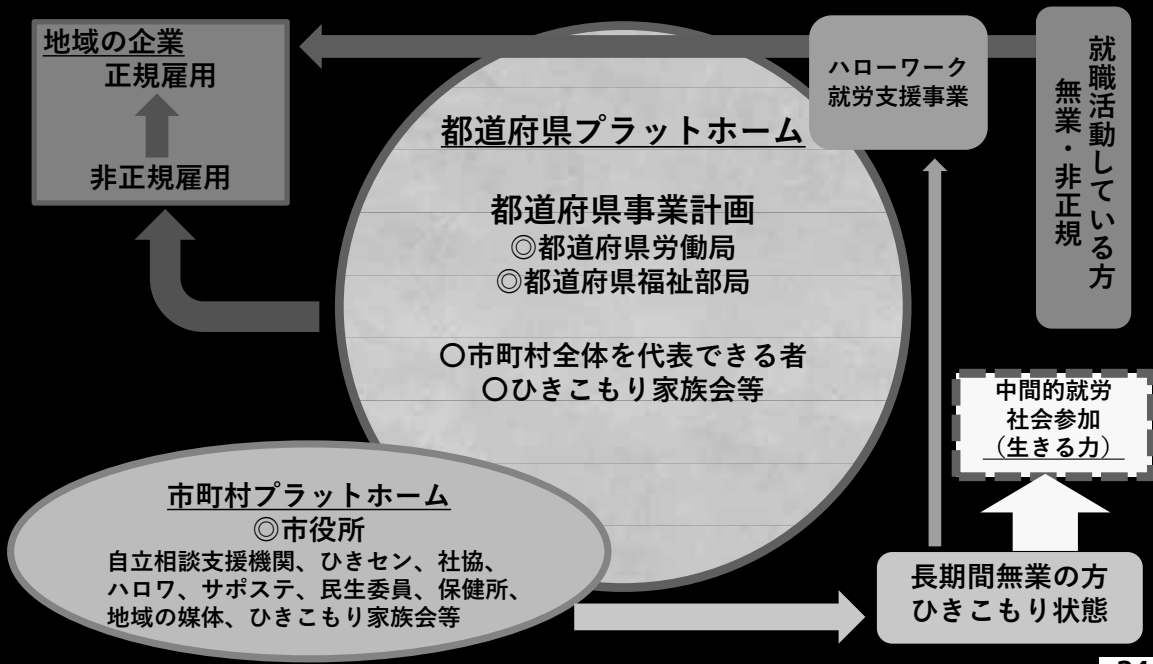
4、孤立からつながりへ

2020年度～就職氷河期世代支援「3年で30万人正規雇用」

自治体に支援プラットフォーム（人と資源の出会いの場みたいな）
 全体650億超 加速化交付金30億円 居場所づくり11.5億（倍）

- ・ ひきこもり→全世代でみられるもので就職氷河期世代に限らない
 8050問題→就職支援では現実味がない 就労支援だけでもダメ
 人と会うのが苦手、家から出られない、障害認定がない
 →都道府県事業計画（福祉・労働局、市町村代表、家族会等）
- ・ サポステ「ひきこもり支援になじまない」という指摘→家族会が講習
 →40歳代まで拡大して自治体等のワンストップ窓口「出張相談」
- ・ 人材の育成と整備～本人の特性や心情が理解できる人材配置
- ・ ピアサポーター（ひきこもり経験者と家族）の活用
 →挫折や孤立を経験した者でなければわからない共感的理解

都道府県・市町村プラットフォームによる支援イメージ（内閣府・厚労省）



4、孤立からつながりへ

改正社会福祉法 2021年4月～施行

市町村の包括的な支援体制の整備が目的

※8050世帯などの複合的課題

従来は介護保険法上、高齢でない子の対応ができなかった

→親の介護だけでなく、ひきこもり本人のケアも可能に

制度的な縦割りを排除し、横断的に活用できる交付金を創設

市町村の任意による手挙げ方式で実施

- ①「断らない相談支援」体制を創設
 - ②本人家族の困りごとや要望に、つながり、参加支援の強化
 - ③当事者団体（家族会）も参加する「プラットフォーム」創設
- 具体的課題解決とつながり続けることを目指すアプローチ

4、孤立からつながりへ

社会参加とは何か？

専門家の成功事例、社会復帰等の「実績」は役に立たない

⇒まだ見ぬその人の生き方の話だから

1人の成功事例は絶望モデルになりかねない

初めて会う当事者の前では誰もが「門外漢」（素人）

⇒人の数だけ違う 「やり方はいっぱいある」のメッセージ

⇒支援の指標は常に、

当事者や家族にとって最善の利益は何か？**もっとも大事なものは、生きていたいと思える自らの意思**

長谷川俊雄・白梅学園大教授「社会的自立」の定義

「生きているだけで社会参加している」

→家族が社会なのに、支援の世界では家族が世界ではない

4、孤立からつながりへ

家事を当たり前と思わず「ありがとう」と感謝する家に居ながら社会との接点をつくる方法（妹の話）

20年以上ひきこもりだった40歳代の兄の事例

母が転倒して右手骨折→兄は母の右手代わりになった
一緒に雨戸を直す 内壁を塗装（母からの依頼）

第3者から仕事をもらい工賃を受け取る流れを作りたい（妹）

生活介護・就労移行支援事業所から、校正→封筒作り→クラフト制作

家族が仕事や工賃の受け渡し（出会い）→在宅ワークは有効

家でできることを手助けしてもらうことから始める

37

4、孤立からつながりへ

家事を当たり前と思わず「ありがとう」と感謝する家に居ながら社会との接点をつくる方法（妹の話）

20年以上ひきこもりだった40歳代の兄の事例

母が転倒して右手骨折→兄は母の右手代わりになった
一緒に雨戸を直す 内壁を塗装（母からの依頼）

第3者から仕事をもらい工賃を受け取る流れを作りたい（妹）

生活介護・就労移行支援事業所から、校正→封筒作り→クラフト制作

家族が仕事や工賃の受け渡し（出会い）→在宅ワークは有効

家でできることを手助けしてもらうことから始める

いざ動き出したいと思ったときに

上手くフォローできると本人も風に乗っていける

38

4、孤立からつながりへ

地域の中には困りごとがたくさんある
ひきこもる人たちの特性：役に立ちたい

「地域が困っているから助けて」と依頼
放っておけなくなる優しい人が多い
→街の中で困ってる人がいて出会える仕組みを

「テレワークで生活できない」→低単価 成果主義 個人差
「今ある資源で、どうつながれば現実的に収入得られるか」
「町内会や商店街から仕事回してテレワークできるといいな」
仕事を提供してくれる企業や団体←行政が営業、触媒役

家族が本人の気持ちに寄り添えるゆとりがある
+
本人の気持ちに寄り添える事業所との出会い

39

4、孤立からつながりへ

同居する家族の状態が本人の意欲回復の助けになる
「窓口に比べ、安心できる居場所であれば相談しやすい」
→相談・アウトリーチ機能を備えた居場所づくりの新たな整備
本人、家族の安心 個々のペースに合った息長く過ごせる場
居場所に出られなくても多様なアウトリーチが孤立を防ぐ

社会的資源にたどり着けない、制度を利用できない
→長期化の大きな要因だった

取りこぼさない支援の実現のために
・就労等の目標、利用期間、年齢制限を設けない
・医療受診や障害認定が難しくても、福祉サービスや生活支援が受けられる制度設計と運用を

40

4、孤立からつながりへ

家族会（当事者団体）の意義

同じように、しんどい体験をしてきた仲間たちがいる
 悩んでいたのは自分1人ではなかったことがわかる
 誰にも打ち明けられなかった話を聴いてもらえる
 家族会ならではの情報を収集することができる
 （公的な制度、地域の資源、医療機関の口コミなど）
 本人への声のかけ方、距離の取り方、失敗例等を学べる
 家族会に来る経験者から、本人の気持ちを聞くことができる
 元気になった本人を見て、希望（目標）を持てる
 家族にしかできない役割を知ることができる
 家庭では口にできない愚痴を言える
 スッキリして家に帰ることができる

→家族会のつながりを通じ、困ったときに助けてもらえる

41

4、孤立からつながりへ

支援のトレンドが変わった

- ・当事者たちは見えにくい形で生きている
→どう耳を澄ませるか
- ・分かち合えるかどうかで安心感につながる
言えなかったことを言葉に 道しるべになる



孤立させられていく過程で封じ込まれ、
 ずっと言えずにいたこと、
 心の奥底にある本当のことなど
 1つ1つ言葉にしていく作業

42

4、孤立からつながりへ

自立支援は暴力性をはらんでいる

本人がつくったフレームではなく、本人以外の何者かがつくったフレームで支援している

枠組みの評価基準がない

公的な資金投入「就労した」など実績の数字が基準
→数値がひとり歩きし、ノルマ達成が目的に



成果を上げようと焦って結論を押しつける

本来はそれぞれの幸せになることが評価の基軸
幸せのカタチに寄り添う→数値化できにくい

4、孤立からつながりへ

**「～しなければいけない」「～してはいけない」
権利を行使してはいけないという無意識のバイアス**

「自分は生きていてはいけないのではないか」

「発言してはいけないのではないか」

ちゃんとしなければいけないという価値観に捉われる

→孤立は生まれる 思いを封じ込まれる

8050問題、ひきこもり、認知症、精神疾患等・・・

想像ができないくらい、どこの家庭でも起こっている

みんながちゃんとした家庭ではないという認識を

→価値観革命 つながる 呼びかける 配慮

■NHKスペシャル ドラマ「こもりびと」



【放送予定】 11月22日（日）【総合】 後9:00～10:13

10年以上にわたってひきこもり生活を送る倉田雅夫（松山ケンイチ）。重いストレスを抱え働けなくなったことがきっかけだった。厳格な父・一夫（武田鉄矢）は元教師。地元でも尊敬を集める存在だが、雅夫の存在を世間から隠し、立ち直らせることも諦めていた。しかし、自らの余命宣告を機に、最後にもう一度息子と向き合うことに。一方の雅夫は、閉ざされた部屋の中で人知れず、ひきこ

45

池上正樹

4、孤立からつながりへ

NHKスペシャルドラマ「こもりびと」のモデルになった
ひきこもりフューチャーセッション「庵-IORI-」

偶数月の第1日曜日、都内で定期開催

「ひきこもりが問題にならない社会って、どんなだろうね？」という問いをベースのテーマに、対話をしたり（対話しないで、ただボーっと過ごしてみたり）するところ。

当日話されるテーマは「こういうことを話したい」と思う方の思いと行動で決められていく。

様々な方の思いが持ち寄られてできている。

参加したいテーマは自由に選べる

庵は「ひきこもり」に関心のある人たちが集まる。

誰もがフラットに、立場の上下なく話し合ったり、聴きあったりすることを大切にしている

46

ひきこもりフューチャーセッション「庵-IORI-」

12月6日（日） 14:00～16:45（リアル会場の受付 13:30～）

◎ テーマ（予定）

- ①対話にできることはまだあるかい
- ②ひきこもりと希望
～やっぱり希望を持ちたいから～
- ③今年をふり返ろう
- ④フリー

◎対話の方法

- ・オープニングとクロージングの時間は、全員一つのZOOMにお入りいただきます。
- ・対話の時間は、話したい、聞きたいテーマのテーブルに分かれていただきます。テーブルはいつでも移動することができます。

47

KHJジャーナル「たびだち」（季刊誌）

ひきこもり家族会が
2019年8月に創刊した雑誌 たびだち91号

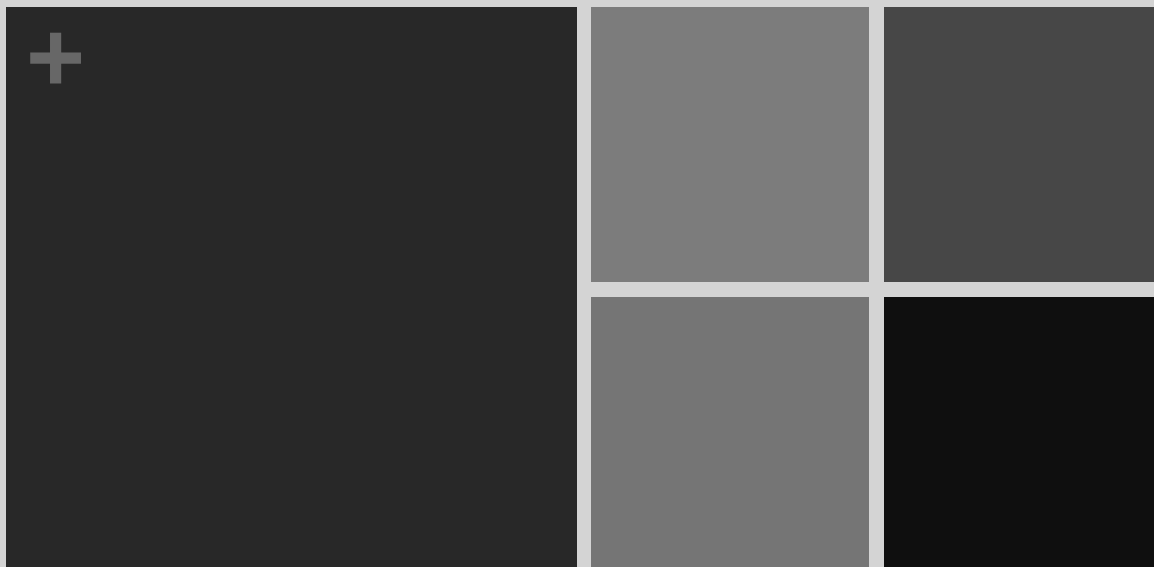
- 「人は幸せになるために生まれてきた」
対談 中川翔子さん×池上正樹
「二つの事件に触れて」本人、家族の生の声
「一連の事件を経て感じたこと」家族覆面座談会
【連載】「データで見るひきこもり～ひきこもりから回復するとはどういうことか～」
【各自治体の動き】「注目の相談窓口～兵庫県明石市～」
【民間の動き】8050対策「子が親に伝えたいこととは」
【注目記事】「暴力的支援に関するプロジェクト」

年間購読4回発行（送料込）¥3,000円
1部販売500円



(3) 第5回ヒアリング（LGBTの方々に対する就労支援：2021年1月22日）

1) 森山至貴氏（早稲田大学文学学術院准教授）



セクシュアルマイノリティの基礎知識

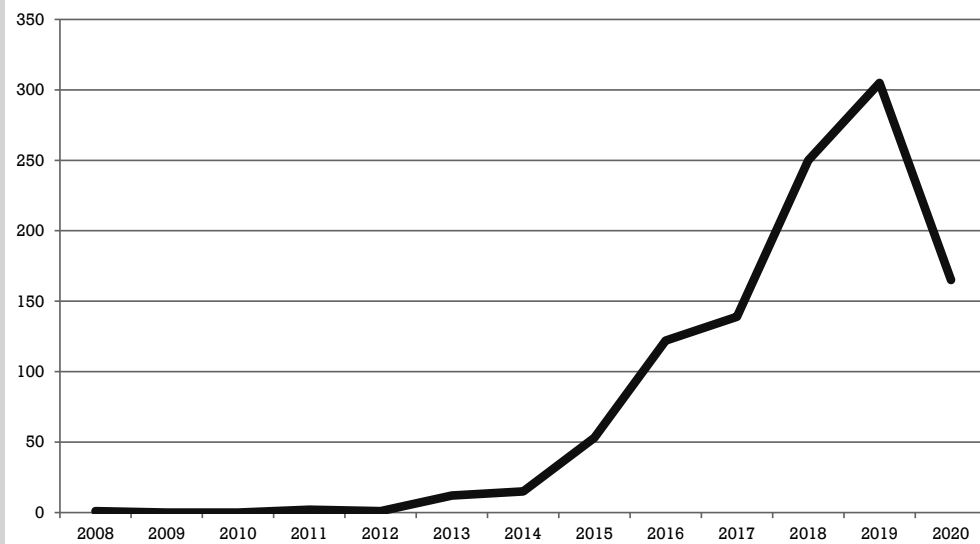
2021年1月22日
ダイバーシティ就労支援機構ヒアリング
早稲田大学文学学術院 森山至貴

+

「LGBT」ブーム

2

「LGBT」掲載記事数(読売新聞)



+

「LGBT」 = 「セクシュアルマイノリティ」？

3

■ セクシュアル・マイノリティ (性的マイノリティ・性的少数者)

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4つの言葉の頭文字を併せた言葉です。**直接には**、この4つのセクシュアリティ(性のあり方)を一括して表しています。広い意味では、マイノリティ(少数派)の対語であるマジョリティ(多数派)以外のすべての性的マイノリティを包括して表す**ばあいもあります**。

(薬師実芳・笹原千奈未・古堂達也・小川奈津己, 2014, 『LGBTってなんだろう?—からだの性・こころの性・好きになる性』合同出版.)

+

広辞苑の中の「LGBT」

4

■ 広辞苑(第7版)中の「LGBT」の記述

(レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダーの頭文字) 多数派とは異なる性的指向をもつ人々。GLBT

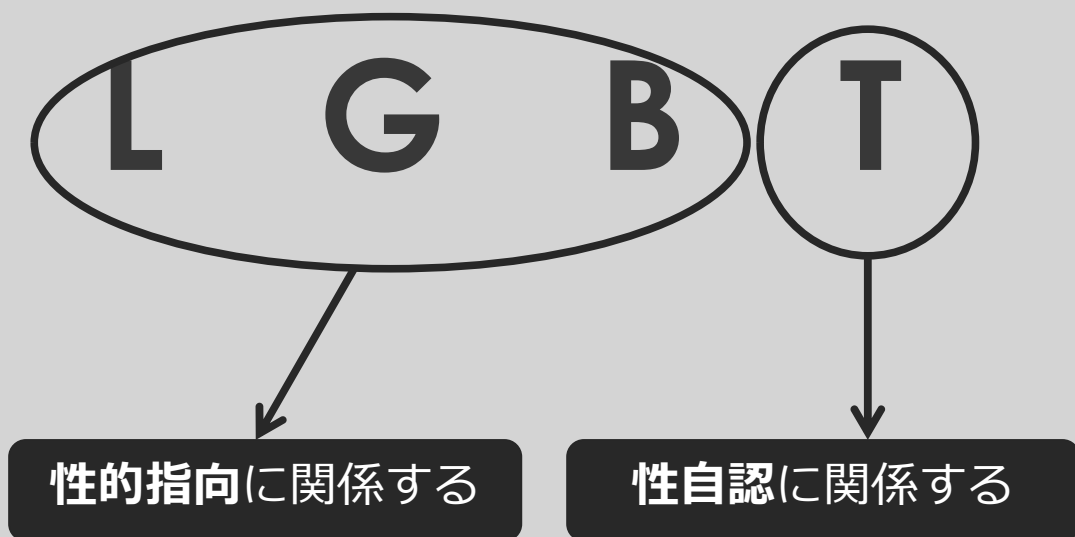
■ 訂正版

1. レズビアン・ゲイ・バイセクシャルおよびトランスジェンダーを指す語。GLBT
2. 広く、性的指向が異性愛でない人々や、性自認が誕生時に付与された性別と異なる人々。

+

LGBT=LGB + T

5



+

性的指向と性自認

6

■性的指向 (Sexual Orientation)

自分がどの性別の人間に対して性的欲望や恋愛感情を感じるかに関する自己認識

- ✓ 必ず「異性」に向くとはかぎらない

■性自認 (Gender Identity)

自分自身の性別に関する自己認識

- ✓ いわゆる「生物学的性別」と重なるとはかぎらない
- ✓ そもそも性自認が「男」「女」のいずれかであるとは限らない。
(性別は男女の二種類しかないという考え方=性別二元論)

+

L・G・Bって何？

7

- **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 の頭文字

- ◆ 異性愛者はHeterosexual(ヘテロセクシュアル)
- ◆ 同性愛者はHomosexual(ホモセクシュアル)

- **Asexual**(アセクシュアル)...無性愛者

+

「生物学的性別」？

8

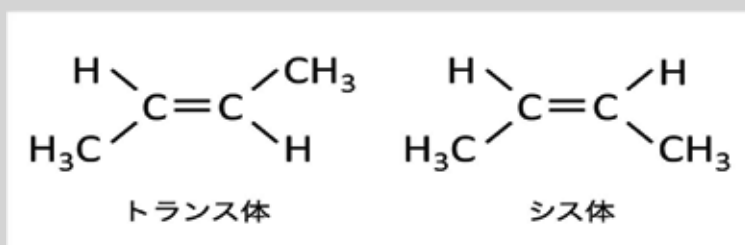
- 「生物学的」には性別は2つ？

性分化に関する生物学的研究は、性別は異なる複数の要素において分化していると解明

- すべての要素において「男」「女」と一貫して判定される場合ばかりではない
- 個々の要素には「男」「女」の二元論的な判定では不十分なものもある
- 「生物学的性別」は医師が判断する
- 多くの場合、この性別に基づいてその後の人生でも性別を割り当てられ続ける

- 正確を期するため、現在では「**出生時に割り当てられた (assigned)性別**」と表現する

- 出生時に割り当てられた性別と異なる性自認を持つ人を**トランスジェンダー**(Transgender)と呼ぶ
 - 出生時に割り当てられた性別と同じ性自認を持つ人をシスジェンダー(cisgender)と呼ぶ
 - 「移行」を意味する「trans」がまず用いられ、続いて化学由来の「cis」が流用された



- 性同一性障害(Gender Identity Disorder)

出生時に割り当てられた性別に対する違和感が強い人の状態を表す**医療概念**

すべてのTransgenderが性同一性障害の「患者」なわけではない

多様な性のあり方は病気や障害ではないとの考えが世界的に主流

- 現在では、性的指向と性自認をあわせて **SOGI**(ソギorソジ) と呼ぶことがある。
- ✓ 「LGBT」や「性的少数者」「セクシュアルマイノリティ」「性的マイノリティ」といった言葉とことなり、マジョリティを含めて性の多様性を指すことができる利点がある。

- 性的指向
- 性自認
- 出生時に割り当てられた性別
- 性表現

「性別」にまつわる4つの要素を使って性の多様性を表すことが現在では一般的

ただし、ほかの方法や枠組みで性の多様性について考えることももちろん可能

- 国際連合人権理事会にSOGIに関する決議が採択
 - 「世界の全ての地域において、性的指向およびジェンダー同一性を理由として個人に対して行われる暴力と差別の全ての行為に重大な懸念を表明」
 - SOGIに関する差別的な法律および暴力行為について研究
 - 国際人権法による人権侵害の阻止について研究
 - 建設的で学識のある率直な対話実施の決定
- 日本もこの決議には賛成している

- 差別禁止法
 - 性的指向、性自認、インターセックスステータス、正表現などを理由とする差別を禁止
 - 「人権法」「平等法」などとも
 - 信条や宗教、政治的思想、人種、ジェンダー、国籍、婚姻関係などと並列になっている場合も

日本には包括的な差別禁止法は存在しない

+ 性の多様性に関する国内法(2)

15

- 同性婚に関する法律
 - 結婚／登録パートナーシップ制度

日本では同性婚は認められていない

- トランスジェンダーに関する法律
 - 身分証明書などの性別変更
 - 各種性別欄におけるXジェンダーの選択可能性

日本では戸籍上の性別変更は可能だが、性別適合手術要件は国際的な批判の対象

+ 「家族弱者」としてのセクシュアルマイノリティ

16

- セクシュアルマイノリティと「家族」
 - 定位家族の受容を得られない
 - 就労の困難による家族形成のハードルの高さ
 - 婚姻と親子関係に関する法整備の不足
- 障害者、エスニックマイノリティなどにも同種の問題
 - 社会的弱者とは「家族弱者」である

多様な属性の交差=インターセクショナルリティに着目し社会的差別を考える視座の重要性

一般社団ダイバーシティ就労支援機構 御中



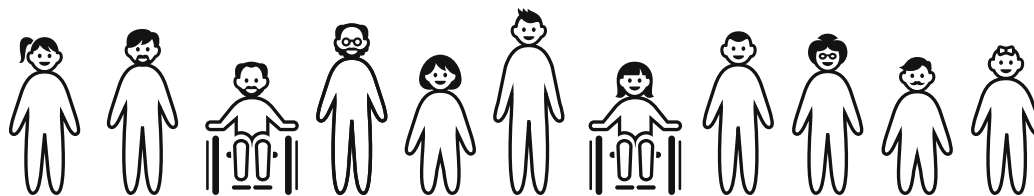
認定特定非営利活動法人ReBit (リビット)

- 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・シェーパーズ・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

はじめまして、
ReBit（リビット）です。



繰り返すことで、社会が前進してほしいという願いを込めて。

認定NPO法人ReBitとは？



Vision

LGBTを含めた全ての子どもが
ありのまま大人になれる社会の創出

Mission

- 1) LGBTの子ども・若者特有の困難解消
- 2) 多様性を包摂する社会風土の醸成

設立/所在

2009年12月に学生団体として設立。2014年3月NPO法人化。2018年7月認定NPO法人に。所在は、東京都・新宿区。

構成

理事・監事：6名 職員：10名
メンバー：大学生～20代を中心に約600名

事業 1 教育事業



教育現場での普及啓発 (2010年~)

- 授業・研修：子どもや教員/行政担当者を対象に、1100回以上提供。
受講者は12万人を超える。
- 教材製作：4万部以上出版・提供。
教材「Ally Teacher's Tool Kit」はグッドデザイン賞を受賞。
中学教科書や児童書の監修等。

事業 2 キャリア事業



若者のキャリア応援 (2013年~)

- 約3500名のLGBTのキャリア支援
- 約200社の企業研修
- 自治体と協働し、就労支援体制構築
- 日本初、LGBT就活生向けウェブメディア運営
- 日本最大級のダイバーシティに関するキャリアフォーラム運営

事業3 リーダー応援



LGBT若者リーダー応援・エンパワメント (2011年~)

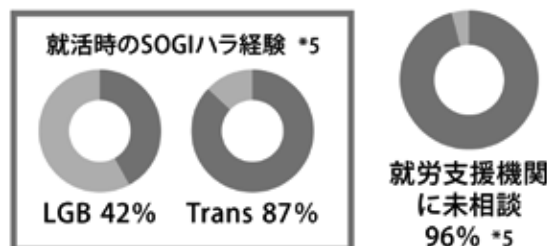
- 全国17地域で51回でイベント「LGBT成人式」を実施し、約5000人参加。
- 各地の若手リーダーを応援するプログラム「diverseeds」実施。
15地域にてリーダーを育成。

就活・就労とLGBT

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

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>

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」

LGBTの職場の困りごと

職場での困りごと

- 1 人間関係・ハラスメント
- 2 制度・福利厚生
- 3 設備などの男女わけ
- 4 就活・転職

人間関係・ハラスメント



20代
ゲイ

配属初日に、「彼女いるの？」と聞かれ、
回答に困った。

転職活動の時にカミングアウトしたら、
アウトティングされた。



30代
バイセクシ
ュアル

制度・福利厚生



30代
レズビアン

同性パートナーが入院した際、
職場にはパートナーがいることを言っ
ていなかったため、休みが取れなかった。

仕事を諦めるか、手術を諦めるか。
自分にとっては、つらい選択だった。



20代
トランス
ジェンダー
男性

設備などの男女分け

自認する性別のトイレを利用できたが、その流れで更衣室もその性別のものになった。着替えを見られたくなかったので安心できなかった。



お茶当番を女性がしたり、力仕事を男性がしたりしているが、できる人がすればいいと思う。

就活・転職

セクシュアリティを明かすと不利になるかもと不安で、「学生時代頑張ったこと」や、志望動機を話せない。



転職活動で、管理職として内定していたが、トランスジェンダーであると伝えると、「そんな人に管理職は任せられない」と白紙に。

福祉とLGBT

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に由来した困難
	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。

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

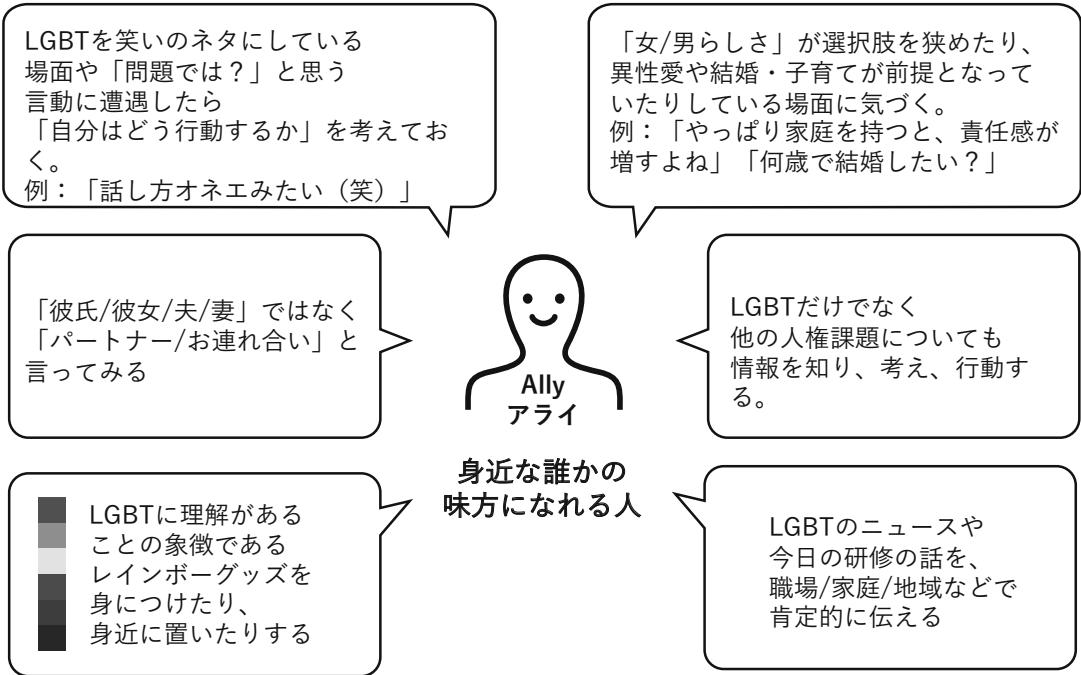
相談できることを明記する

支援者理解向上のための研修実施

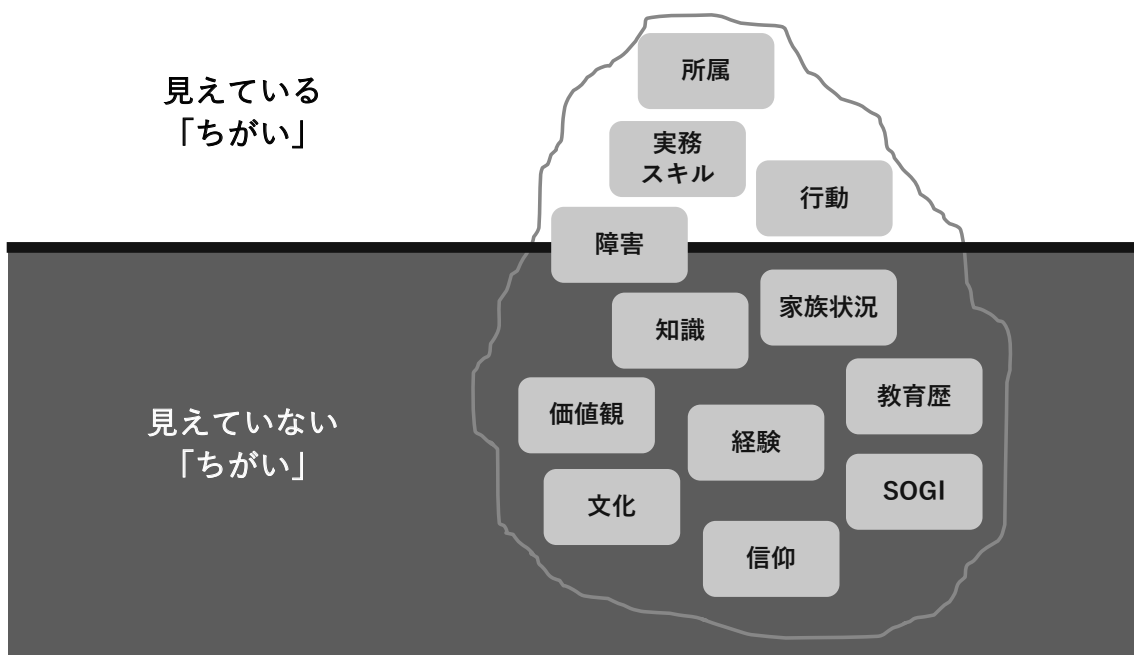
支援方針の規定、リファー先と連携

今日からできること

アライであり続ける



「ちがい」は誰にでもある



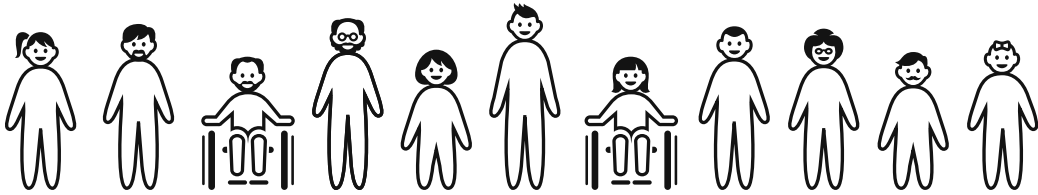
支援者のみなさまが
日々想定されているさまざまな
「ちがい」のひとつとして、
LGBTも想定していただく
ことこそが、
LGBTも働きやすい・生きやすい
社会につながります。



2021年7月、新宿にて
LGBTやダイバーシティフレンドリーな
就労移行を設立予定。
ぜひ、大先輩のみなさまから引き続き
ご指導ご鞭撻をいただけましたら幸甚です。

LGBTを 就労・福祉から考える

本日はありがとうございました！



(4) 第6回ヒアリング（社会事業とファンドレイジング、就労準備過程利用者の状況変化の見える化ツール：2021年3月24日）

1) 鴨崎貴泰氏（日本ファンドレイジング協会常務理事）

社会的事業における資金調達 （ファンドレイジング）について

日本ファンドレイジング協会
常務理事 鴨崎 貴泰



2021年3月24日

自己紹介

鴨崎貴泰（かもざき よしひろ）

日本ファンドレイジング協会
常務理事／認定ファンドレイザー



1978年生まれ。
千葉大学園芸学部緑地環境学科卒業。
グロービス経営大学院卒業（MBA）。

環境コンサルティング会社を経て、2009年公益財団法人信頼資本財団に設立時より参画し事務局長を務め、社会起業家に対する無利子・無担保融資事業やNPOのファンドレイジング支援事業を行う。

2013年に信頼資本財団を退職後、2014年NPO法人日本ファンドレイジング協会へ入職し事務局長を務め、2019年からは常務理事も兼務。2020年4月からは日本ファンドレイジング協会の常務理事を務める傍ら合同会社シッカイヤを創業して代表に就任。

SIBの日本導入や社会的インパクト評価・マネジメントの推進などに従事。他、平成27年度共助社会づくり懇談会社会的インパクト評価ワーキング・グループのアドバイザー、平成29年度厚生労働省地域力強化検討会委員を務める。

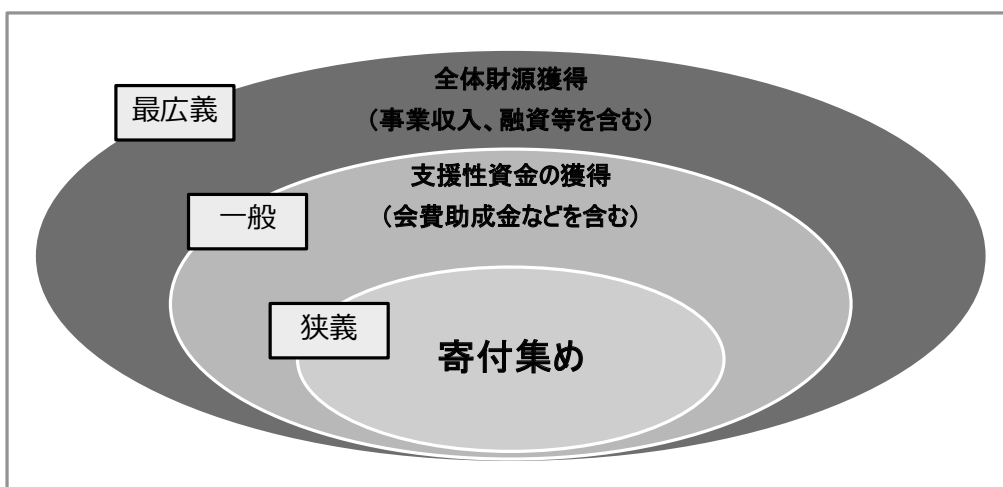


ファンドレイジングとは



ファンドレイジングとは

「NPO等が活動のための資金を個人、法人、
政府などから集める行為の総称」



ファンドレイジングの範囲（出所：日本ファンドレイジング協会 認定ファンドレイザー® 必修テキスト）

ファンドレイジング6大財源

財源名	内容	財源の特徴
寄付	活動に共感した人が提供する資金。 (例:PJ型寄付、クラウドファンディング)	・団体自体への寄付 ・特定目的型寄付
会費	団体の活動に賛同し、その一員になる ことで支払う資金。(例:NPOの会費)	・原則用途が自由 ・継続率向上が鍵。
助成金	事業創造、設備投資等を行うために、 企業、行政等から助成される資金。	・特定目的型 ・まとまった資金 ・投資的資金
委託金	行政等から事業の企画、実施を委託され、 それを執行するための資金。	・特定目的型 ・公的資金 ・単年度が多い
事業収入	対象者にサービスを提供し、 対価を受け取る資金。	・用途が自由 ・受益者負担型
融資	金融機関等からの融資。	・返済義務あり

財源のバランス

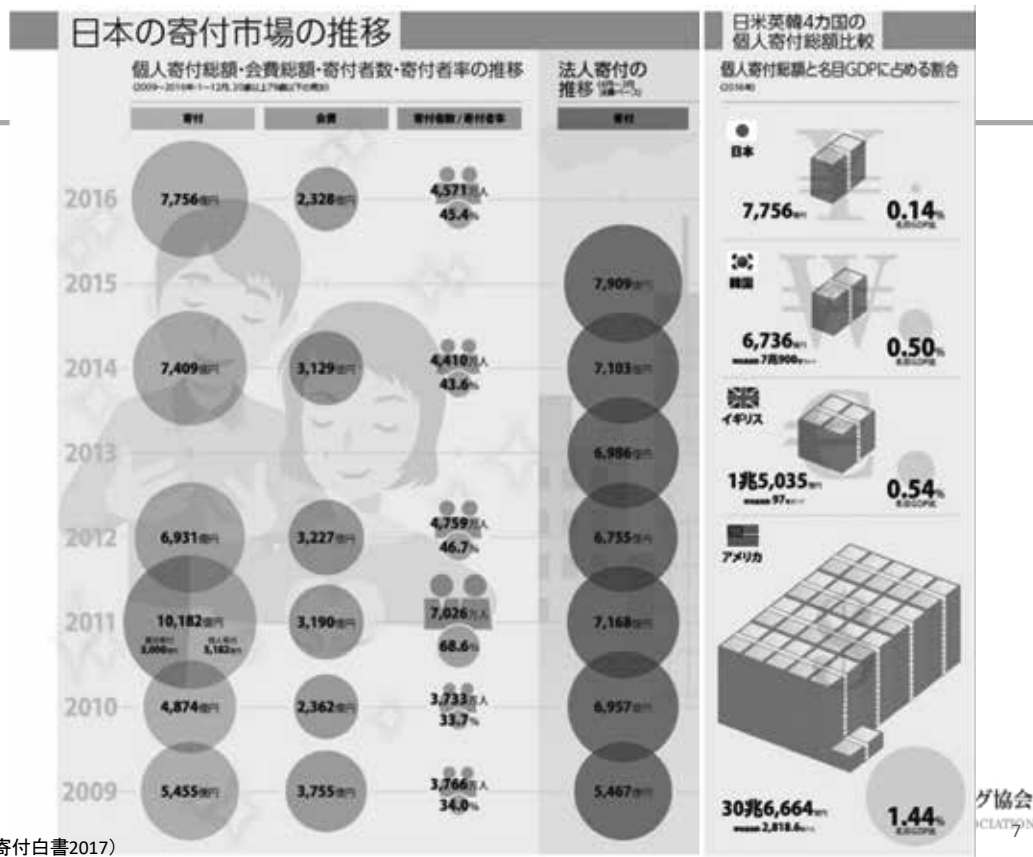
寄付・会費

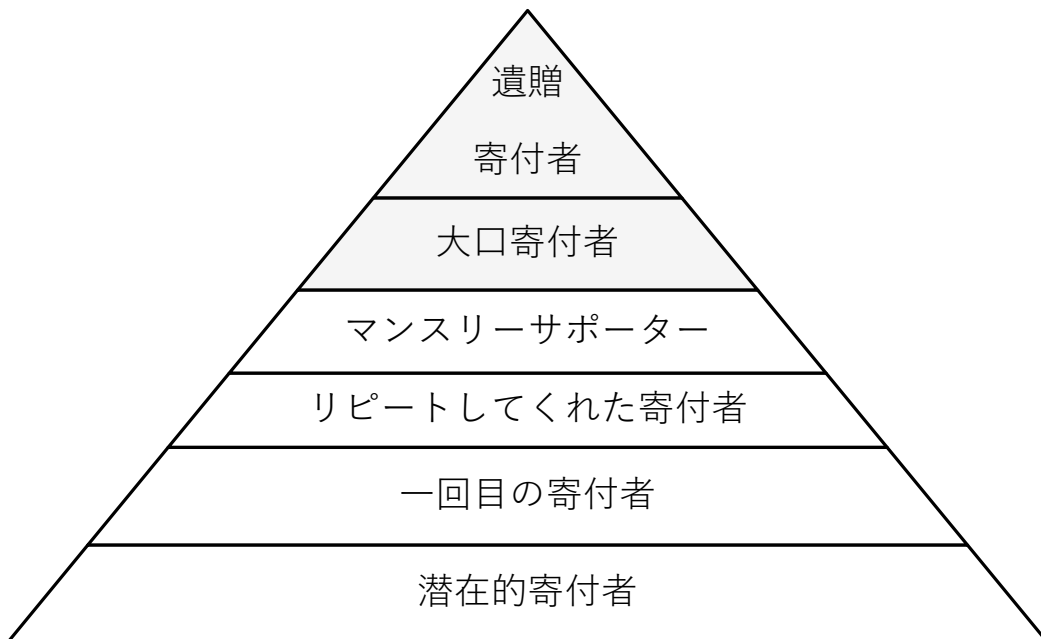
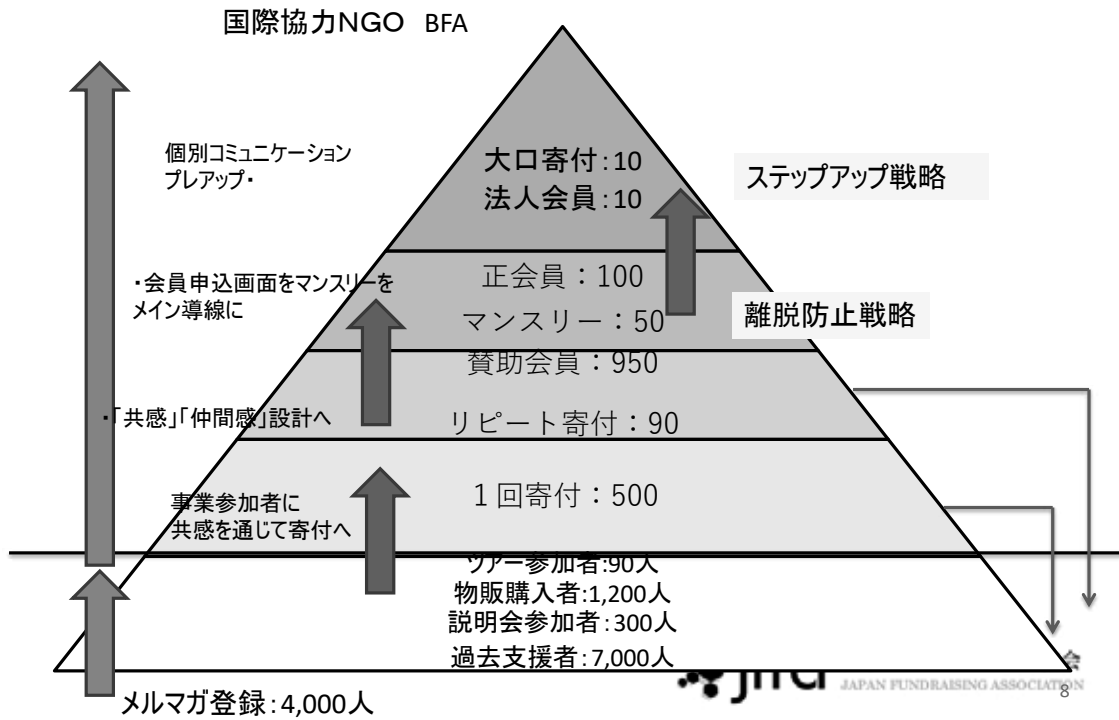
事業収入の増

助成・委託

一つの財源に依存すると、リスクが生じる可能性がある！
多様な財源を組み合わせ、相乗効果を生み出すことが大切

日本の寄付市場の状況とは





遺贈寄付の潜在的可能性

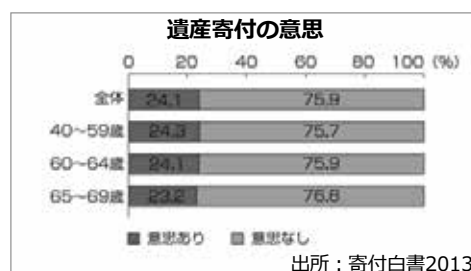
<米・英の遺贈寄付の規模>

米国：3兆3,032億円 英国：3,472億円

(出所：寄付白書2017)

<日本>

- 日本の年間の遺産相続額：約50兆円
(野村資本市場研究所試算)
- 40歳以上の20%以上が資産の一部を遺贈寄付する意思がある
- 全国レガシーギフト協会発足 (2016.11)



jfra 日本ファンドレイジング協会
JAPAN FUNDRAISING ASSOCIATION

遺贈寄付成功のポイント

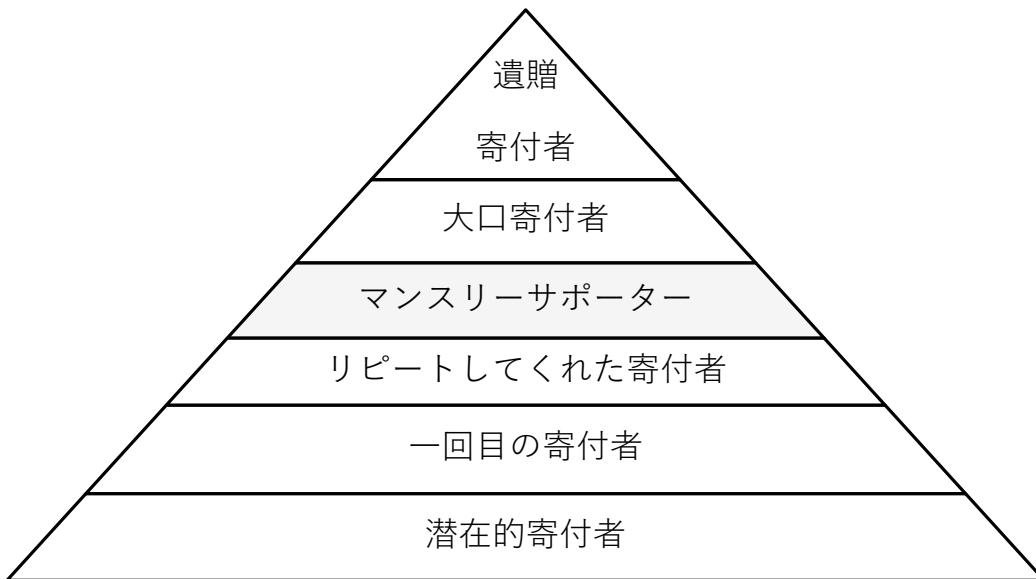
- ・透明性の確保
- ・安心感の確保
- ・情報提供の機会
- ・金融機関との連携
- ・遺言関係者との連携
- ・司法書士・弁護士との連携



「遺贈寄付—最期のお金の活かし方—」
著者：星野哲 出版社：幻冬舎

全国レガシーギフト協会
Webサイト「いぞう寄付の窓口」





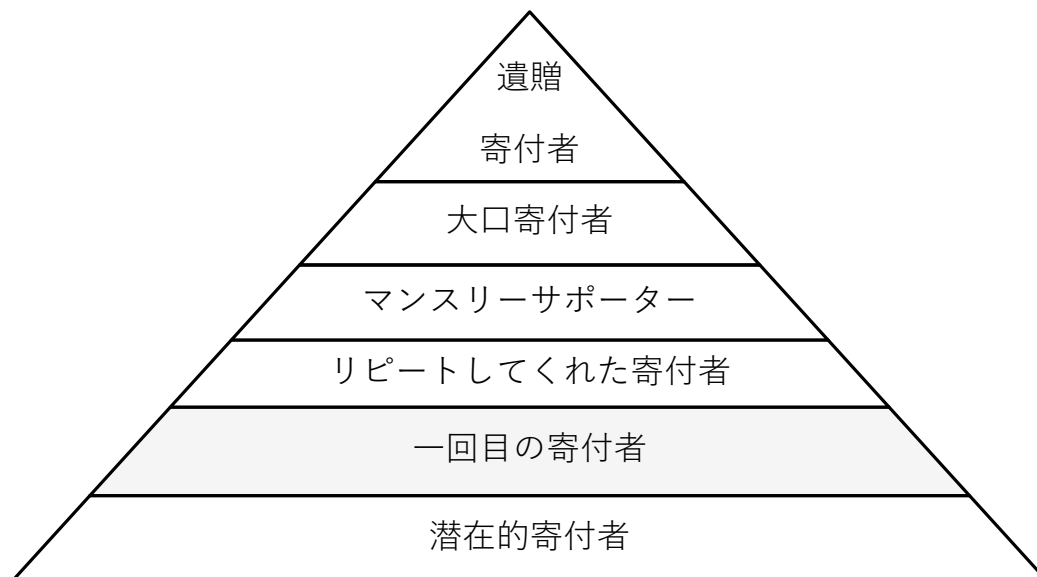
マンスリーサポーター制度の設計

成功のポイント

- ①ある程度の支援者ベースがあり 経営も安定している。
- ②継続的な支援の意義を明確に説明する。
- ③可能な限り最初からマンスリーに誘導できればさらに良い
- ④継続的に成果を一緒に喜んでもらうファミリー的な存在

「継続的な収入源として有望」

(例) ひとつぶ募金 (ハンガーフリーワールド)



14

キャンペーン型

建設費キャンペーン、基金キャンペーン、
プロジェクトキャンペーン、季節型、周年型、
混合型キャンペーン

KEIO 150
Design the Future

そうちゃんを
救う会

「そうちゃんに心臓移植手術を」
皆さまの、多大なる、ご支援・ご理解・ご協力に、
深く感謝申し上げます。ありがとうございました。

基金目標額
166,000,000円

基金総額 (2014.3.29現在) 10,988,888,888円
203,231,610円
皆様のご支援に感謝申し上げます。

jfra 日本ファンドレイジング協会
JAPAN FUNDRAISING ASSOCIATION

ふるさと納税について

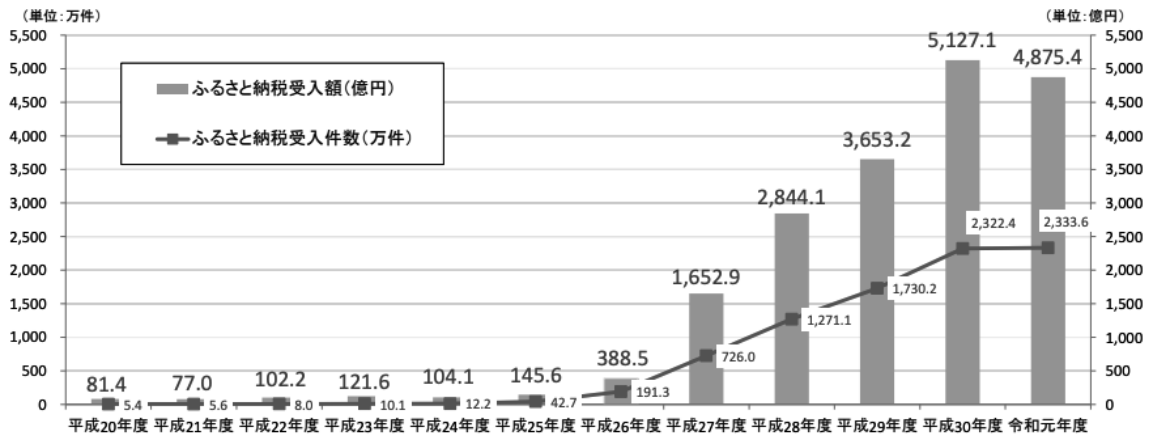
自治体と協働して寄付を集めるモデル:ふるさと納税

ふるさと納税の5つの特徴

- ① 特産品がもらえる！
知っていますか？「ふるさと納税」をすると特産品や工芸品等、各地域のお礼の品がもらえるんです。
- ② 生まれ故郷でなくてOK！
ふるさと納税の寄附をする先は、生まれ故郷でなくていいんです。
- ③ 税金が控除される！
例えば4万円寄附をしても、3万8千円の税金控除されることも！
(※)年収や家族構成により控除額は異なりますのでご注意ください。
- ④ 使い道を指定できる！
税金の使い道はあなたが決める。日本で唯一の税金の使い道指定ができる制度です。
- ⑤ 複数の自治体から選べる！
複数の自治体「ふるさと」に寄附を通じて支援できます。

(ふるさとチョイスWebサイトより)

- ふるさと納税の受入額及び受入件数(全国計)の推移は、下記のとおり。
- 令和元年度の実績は、約4,875億円(対前年度比:約0.95倍)、約2,334万件(同:約1.005倍)。
※令和元年6月1日からふるさと納税に係る指定制度が施行



「ふるさと納税に関する現況調査結果」(令和2年8月5日) 自治税務局市町村税課



自治体と協働して寄付を集めるモデル:ふるさと納税

佐賀県、軽井沢町(長野県)、神石高原町(広島県)、東京都文京区などは、地域のNPOを指定して「ふるさと納税(寄付)」を行うことが可能に。

親子のSOSが見落とされない社会をつくる。命をつなぐ「こども宅食」を全国に広げたい

カテゴリ:子ども・教育



ツイート いいね! シェア

寄付金額 **8,017,655円**

26.7%

目標金額:30,000,000円

達成率	支援人数	終了まで
26.7%	323人	175日 / 335日

📍 佐賀県NPO支援(さがけん えぬびーおーしえん)

♡ お気に入り

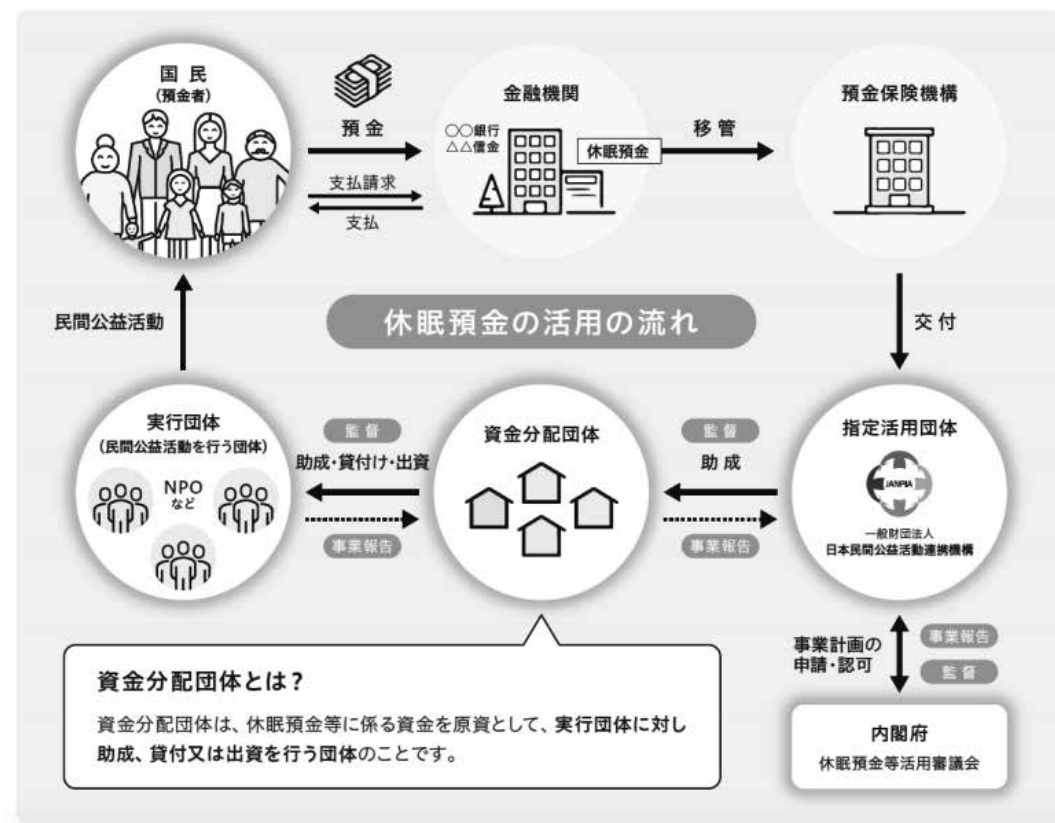
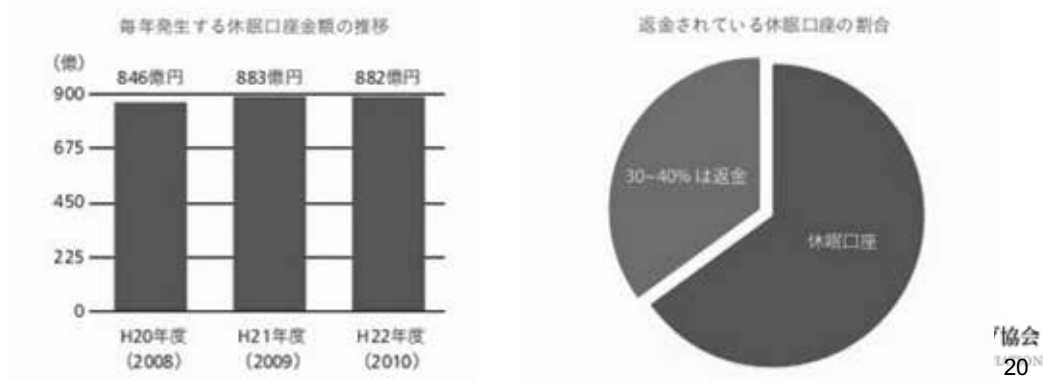
ふるさと納税で応援



「休眠預金」の社会的活用が開始

預金の引き出し等が長期間（銀行で10年）行われておらず、預金者と連絡がつかない預金のこと、日本全体で毎年800億円を超える。

休眠預金活用法案が2016年度臨時国会で成立！
 2019年10月に資金分配団体決定、2020年1月から助成等開始。
 通常助成と2020年に追加された新型コロナ対応緊急支援助成を合わせて62の資金分配団体に約73.8億円の助成が決定している。
社会的インパクト評価が義務付けられている。



(JANPIA Webサイトより)

ソーシャルインパクトボンドとは？

「ソーシャルインパクトボンド＝Social Impact Bond(SIB)」とは
2010年に英国で始まった民間資金を活用した官民連携による社会課題解決の仕組み。

SIBを活用することの意義

意義1 行政にとっての財政的なリスクを抑えながら、民間の新しい
取組みを活用できる

——→ **プロダクト・イノベーションの創出**

意義2 関係者が成果指標を共有し成果が可視化されることで、
サービスの質の向上、成果の向上につながる

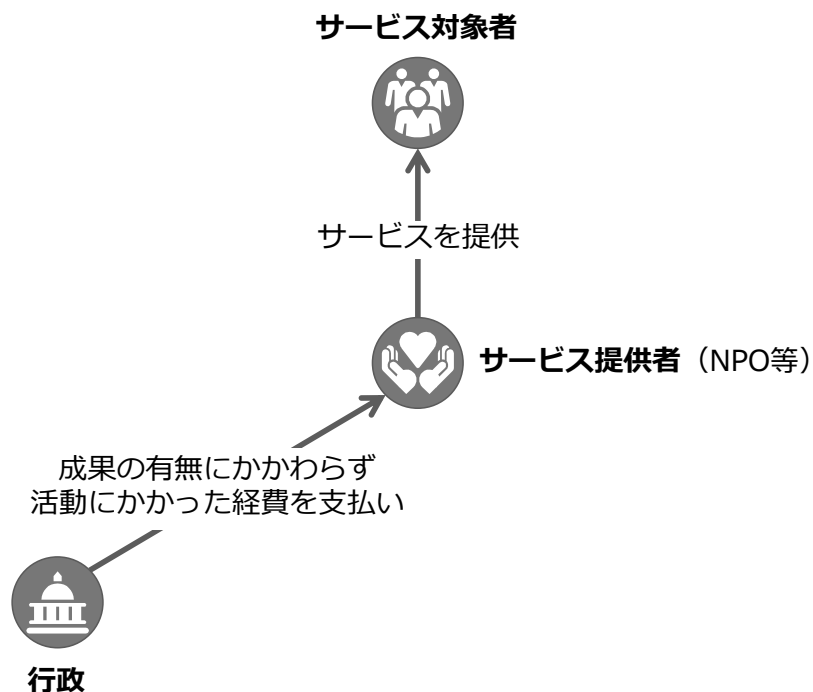
——→ **プロセス・イノベーションの創出**

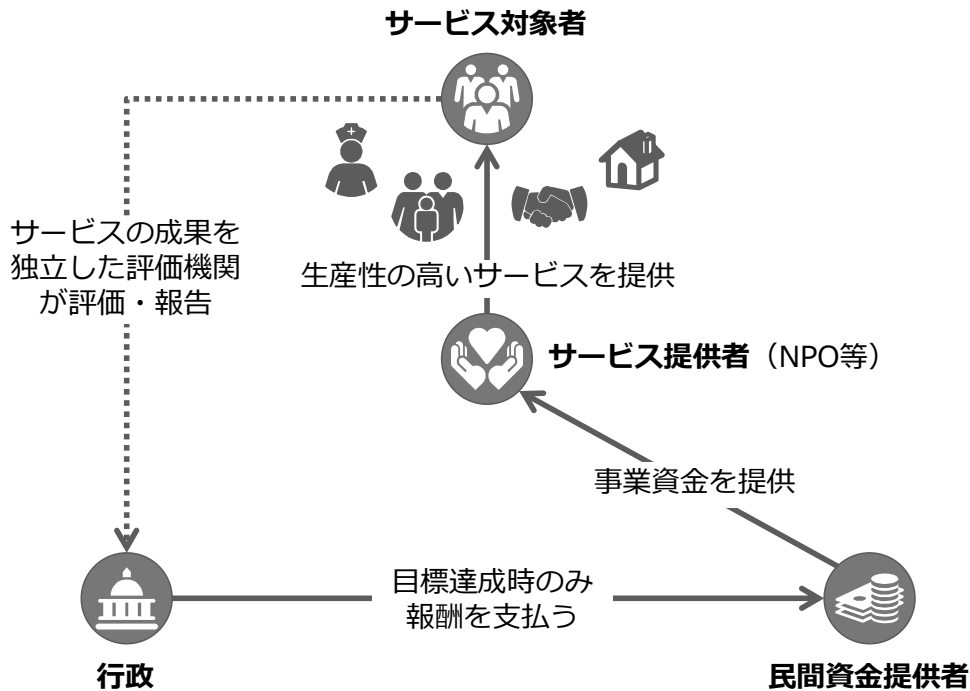
意義3 成果を基準に資源配分がなされ、高い成果を生み出す力のあ
る事業者の成長につながる

——→ **行政サービス分野における擬似マーケットの創出**

22

SIBの仕組み① ～通常の行政サービスの仕組み～





国内における導入・検討状況（2019年時点）

出典：社会的インパクト投資拡大に向けた提言 2019（GSG 国内諮問委員会）



SIBは現在ではより広い概念である成果連動型民間委託契約(Pay for Success、以下「PFS」)の一類型としてPFSの活用拡大とともに成長している。PFSとは事業の成果に連動して、委託料の最終支払い額が決まる、民間への行政サービスの業務委託契約である。そしてSIBは、民間からの外部資金調達を伴うPFSの一類型を指す。

日本では2019年に内閣府に成果連動型事業推進室（PFS室）が設置され、アクションプラン（令和2年度～4年度）が作成されるなど、政府主導でPFSが推進されており、2020年3月時点で59件まで事例が増えている。

就労準備過程利用者の状況変化の 見える化ツールについて

～KPSビジュアライズツール～

一般社団法人京都自立就労サポートセンター
高橋 尚子

1

TS59, GN25の概要

2

これまで就労準備支援事業では就職の実績が評価の中心

就労準備段階の指標となる日常生活面や社会生活面での変化は、大きく取り上げられてこなかった。

就労準備支援事業の利用者の方々の多くは複合的かつ深刻な課題を抱えておられるため就職までに時間がかかる。就職の実績に注目するあまり利用者の方々の小さな変化を捉えるという視点が弱かった



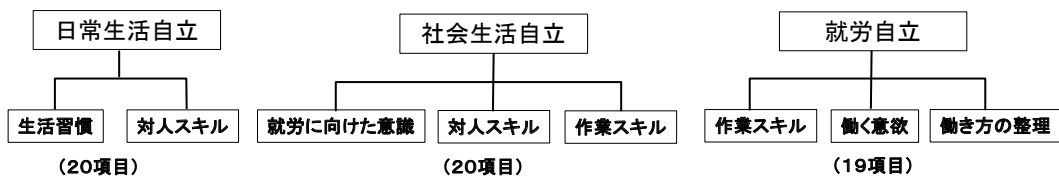
そこで新指標、TS59とGN25を開発

新指標は、就労準備支援事業の成果を単に就職実績だけで捉えず、利用者の日常生活、社会的能力、就労意欲における変化から総合的に評価

3

TS-59セルフチェックシート

❖ シートの構成



TS59セルフチェックシートは3つの大分類から、さらに中分類に分け、幅広い59の項目で構成

❖ シートの特徴

- 本人が回答するので、支援員の主観的な考えに囚われない！
- 利用者の状況を把握するための情報収集(アセスメント)に役立つ！
- 本人の気持ちを問う項目が多いので、外見だけでは分からない内面を知ることができる！

4

❖ シートの結果を見やすく集約化

赤い☑をたどれば、各回の変化が一目でわかる。

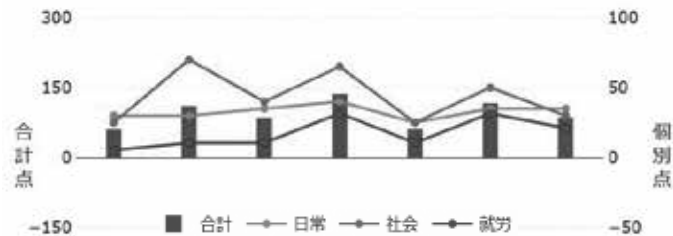
	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回
1 起床・就寝時間	1	1	1	1	1	1	1
<input type="checkbox"/> 起床・就寝時間が一定している	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
<input type="checkbox"/> 起床・就寝時間が一定していないが、一定にしようと努力している	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
<input type="checkbox"/> 緊張や不安があると眠れないことがある	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2 食事	0	-1	1	0	1	1	-1
<input type="checkbox"/> バランスの良い食事が常にとれている	☐	☐	☑	☐	☑	☑	☐
<input type="checkbox"/> バランスの良い食事をとろうと努力しているが、とれていない	☑	☑	☐	☑	☐	☐	☐
<input type="checkbox"/> 偏った食事になることが多い	☐	☑	☐	☐	☐	☐	☑
3 約束	-1	-1	0	0	1	1	-1
<input type="checkbox"/> 決められた日時（人との約束や、面談・プログラムなど）に常に行くことができる	☐	☐	☐	☐	☑	☑	☐
<input type="checkbox"/> 決められた日時（人との約束や、面談・プログラムなど）に時々行くことができる	☐	☐	☑	☑	☐	☐	☐
<input type="checkbox"/> 決められた日時（人との約束や、面談・プログラムなど）に行くことができない	☑	☑	☐	☐	☐	☐	☑
4 事前連絡	-1	0	1	1	1	1	0
<input type="checkbox"/> 人との約束や、面談・プログラムなどに欠席・遅刻する場合、常に事前連絡ができる	☐	☐	☑	☑	☑	☑	☐
<input type="checkbox"/> 人との約束や、面談・プログラムなどに欠席・遅刻する場合、時々事前連絡ができる	☐	☑	☐	☐	☐	☐	☑
<input type="checkbox"/> 人との約束や、面談・プログラムなどに欠席・遅刻する場合、事前連絡ができない	☑	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5 身体の健康	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
<input type="checkbox"/> 常に良好な体調を保っている	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
<input type="checkbox"/> 健康に気をつけているが、体調を崩すことがある	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
<input type="checkbox"/> 健康に気をつけておらず、たびたび体調を崩す	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
6 心の健康・ストレス	1	1	0	1	0	0	1
<input type="checkbox"/> 不安や焦りはなく、気分も落ち込まない	☑	☑	☐	☑	☐	☐	☑
<input type="checkbox"/> 不安や焦りがあるが、気分も落ち込むほどではない	☐	☐	☑	☐	☑	☑	☐
<input type="checkbox"/> 常に不安や焦りがあり、気分が落ち込んでいる	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

※KPSビジュアル化工具の個人データエクセル「TS59 セルフチェックシート 結果」

5

❖ シートの結果をグラフで表示

TS59は折れ線グラフで日常生活自立、社会生活自立、就労自立を表示し、棒グラフで合計点を表示している。



	項目	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回
達成点	日常生活自立(20)	6	6	7	8	5	7	7
	社会生活自立(20)	5	14	8	13	5	10	6
	就労自立(19)	1	2	2	6	2	6	4
	トータル(59)	12	22	17	27	12	23	17
100点換算	日常生活自立	30.0	30.0	35.0	40.0	25.0	35.0	35.0
	社会生活自立	25.0	70.0	40.0	65.0	25.0	50.0	30.0
	就労自立	5.3	10.5	10.5	31.6	10.5	31.6	21.1
	トータル	60.3	110.5	85.5	136.6	60.5	116.6	86.1

6

GN-25評価シート

❖ シートの構成

評価の分類	評価の詳細	評価の指標
日常生活自立	生活習慣の改善	生活リズムの改善
		身だしなみ
	心身の健康状態の改善	体力・健康の改善
		ストレスコントロール
計画性の向上	計画づくりや目標設定の改善	
社会生活自立	コミュニケーション能力の向上	コミュニケーション能力の向上
	社会的なつながりの改善	知人・友人関係の改善
	チームワーク	状況把握力の向上
		対人スキル
自己肯定感・自尊感情の向上	自己肯定感・自尊感情の向上	
就労自立	就労意識の向上	勤労意欲の向上
		働く自信の向上
		実行力の向上
	求職活動状況の改善	求職活動状況の改善
就労のための知識や技能の獲得、職業選択機会の拡大	選択機会の拡大	
	知識や技術の向上	

GN25評価シートは3つの評価の分類に分けられ、それらを10の評価の詳細、さらに16の評価の指標に分け、25の設問項目で構成

❖ シートの特徴

- 本人と支援員双方が回答するので、本人と支援員の差から、自己認識の課題がわかる！
- 現状の改善に向けた自主的な取組や積極性を評価することで、何が不足しているかを可視化できる！
- それぞれの項目について、現在のレベルがどの程度なのかを、把握することができる！

7

❖ シートの結果を見やすく集約化

前回と比べて上がったのか、下がったのかが矢印で表示される。

		1回目	2回目	3回目	4回目	5回目
生活習慣の改善	生活リズムの改善	2.0	↘ 1.3	↗ 2.0	↗ 3.0	↗ 3.7
	身だしなみ	1.0	- 1.0	- 1.0	- 1.0	↗ 2.0
心身の健康状態の改善	体力・健康の改善	3.0	↘ 2.5	↗ 3.0	- 3.0	↗ 3.5
	ストレスコントロール	3.0	- 3.0	- 3.0	- 3.0	- 3.0
計画性の向上	計画づくりや目標設定の改善	4.0	↘ 2.0	- 2.0	↗ 3.0	↘ 2.0
コミュニケーション能力の向上	コミュニケーション能力の向上	2.5	- 2.0	- 2.0	- 2.0	↗ 3.0
社会的なつながりの改善	知人・友人関係の改善	1.0	- 1.0	↗ 2.0	↘ 1.5	- 1.5
チームワーク	状況把握力の向上	2.5	- 2.5	- 2.5	↗ 3.0	- 3.0
	対人スキル	3.0	- 3.0	- 3.0	- 3.0	- 3.0
自己肯定感・自尊感情の向上	自己肯定感・自尊感情の向上	1.5	- 1.5	- 1.5	- 1.5	- 1.5
就労意識の向上	勤労意欲の向上	1.0	↗ 2.0	- 2.0	- 2.0	↗ 3.0
	働く自信の向上	2.0	- 2.0	- 2.0	- 2.0	- 2.0
	実行力の向上	2.0	↗ 3.0	- 3.0	- 3.0	- 3.0
求職活動状況の改善	求職活動状況の改善	1.0	↗ 1.3	- 1.3	↗ 1.7	↗ 2.0
就労のための知識や技能の獲得、職業選択機会の拡大	選択機会の拡大	1.0	- 1.0	- 1.0	- 1.0	↗ 3.0
	知識や技術の向上	1.0	- 1.0	- 1.0	- 1.0	- 1.0
日常生活自立合計		13.0	9.8	11.0	13.0	14.2
社会生活自立合計		10.5	10.0	11.0	11.0	12.0
就労自立合計		8.0	10.3	10.3	10.7	14.0
総合計		31.5	30.2	32.3	34.7	40.2

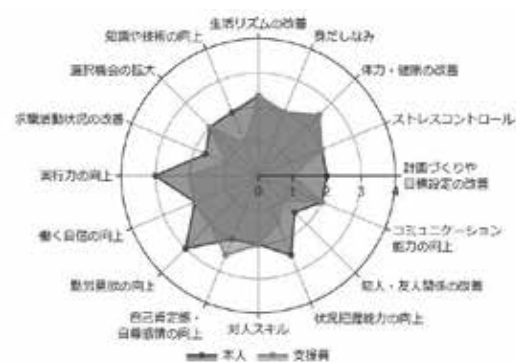
※個人データエクセルの「GN25本人評価結果・支援員評価結果」

8

❖ シートの結果をグラフで表示



本人の各回評価



本人と支援員の評価の比較

TS59とGN25を活用する目的

TS59, GN25から何が分かるか？



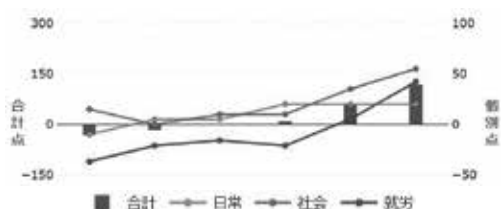
1. 利用者の状態の変化、支援の効果等を継続的に把握できる。
2. 支援開始時の利用者の日常生活自立・社会生活自立・就労自立の状況と課題を把握し、その時々での利用者の状態に合った支援計画(課題・長期目標・短期目標・期間・支援内容など)の設計に有益な情報を得ることができる。
3. プログラム参加前後の変化を比較することで、事業者は実施したプログラムの効果が利用者に現れているか検証を行うことができる。
4. 利用者の自己評価と、支援員等による評価が著しく異なる場合、利用者が自らの状態を正しく認識できていない可能性を把握できる(極端な楽観主義、自信過剰、極端に自己肯定感が低いなど)。

活用方法を支援事例で解説

小さな変化をグラフ・数値として可視化することができる

事例①（30代 男性） 就労準備支援事業利用期間：7か月

高校を卒業後就職したが、職場の人間関係が原因で離職してからは、18年間就職活動もしていない。父親が亡くなり、将来を心配した母親が相談に来たことがきっかけで、支援につながった。本人は「生きているのがしんどいから、いつ死んでもいい。」と、物事を常に悲観的に考えている様子であった。



生活リズムが整っておらず、プログラムを欠席することが多かった。悩み事があると体調不良になるし、自分を卑下する発言も目立つ。

欠席しながらも参加を継続することで、食事内容や就寝起床時間、健康管理を意識し始めるようになり、生活リズムが整い、日常生活に改善がみられた。一方で「質問をする」などのコミュニケーションや共同作業について努力するがうまくできないと実感するなど、社会生活面で変化があった。

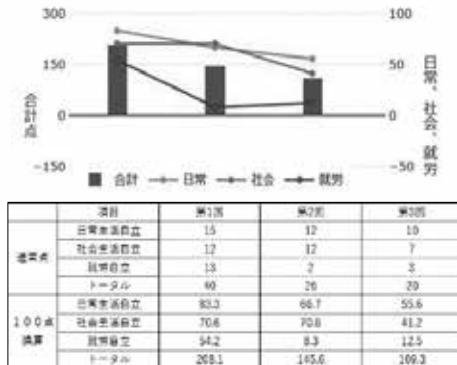
体調は万全ではないが、日常生活は安定している。就労体験やものづくりワークショップなどを通じて、これまで苦手だった、人に質問することや、共同作業も問題なくでき、途中で投げ出すことなく、最後までやり遂げる事ができるなど、就労に向けた準備は順調に進んでいるが、まだ不安の方が大きく、働く意欲の向上とまでは至っていない。

	項目	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回
達成点	日常生活自立	-2	1	1	4	4	4
	社会生活自立	3	0	2	2	2	11
	就労自立	-2	-4	-2	-4	2	8
	自己肯定	-6	-1	0	2	12	23
100点換算	日常生活自立	-10.0	5.0	5.0	20.0	20.0	20.0
	社会生活自立	15.0	0.0	10.0	10.0	10.0	35.0
	就労自立	-36.8	-21.1	-15.8	-21.1	8.3	42.1
	自己肯定	-21.8	-18.1	-2.8	8.9	69.2	117.1

支援方針を検討する際に役立つ

事例②(50代 女性) 就労準備支援事業利用期間:9か月

若いときにホテルの客室清掃やウエイトレスの仕事をしていたけれど、結婚を機に退職してからは専業主婦だった。2年前、夫が病気になり自宅で介護しているが、貯金が少なくなってきたので生活に不安を抱える。ヘルパーが来てくれる日を利用して、少し働いてはと相談員から言われたが、ブランクが長く自信がない。



2週間の連続プログラムや農作業体験などに参加された。作業に対する理解や進め方など、特に問題は無く、いつも明るい表情だったため、支援員はブランクは気にせずに直ぐに就労が可能と考えていた。

しかし、本人は、家族の介護や、自分が不在時に夫に何かあったらどうしようと心配し、心身共に疲れ切っている状況であった。

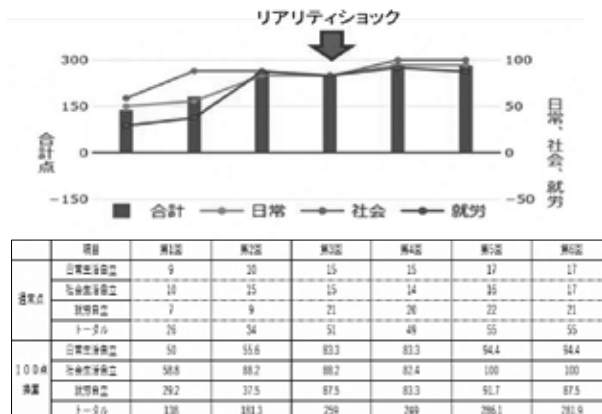
本人の普段の様子からだけでは知る事ができない情報を得ることができるので、アセスメントツールとしても有効である。

13

リアリティショックを受けているかがわかる

事例③(20代 女性) 就労準備支援事業利用期間:10か月

大学三回生の時に体調不良が原因で通学できなくなり2年休学した後に退学した。退学と同時に、高校生の時から7年間続けていたスーパーでのアルバイトも辞めた。体力に自信がなく、自分の思いが人に伝えられないなど働き続けることに大きな不安がある。



支援開始時は常にうつむきがちで、顔色も悪く、度々体調を崩すことがあり、通所が安定しなかった。

徐々にセミナーやものづくりワークショップなどの回数や時間を増やし、連続プログラムに参加することで生活リズムを整え、日常生活の改善につながった。

その後、就労意欲も向上し、1か月間の就労体験に参加するまでに至った。

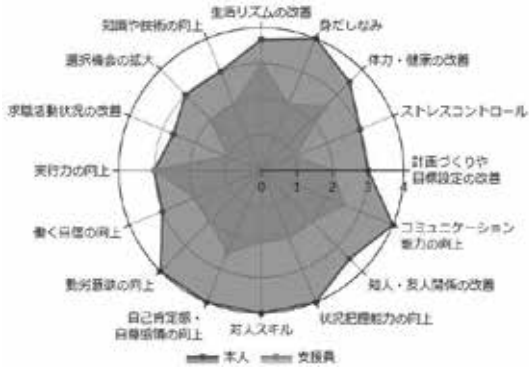
就労体験参加中の評価でリアリティショックのサインが見られ、本人と体験先事業所への助言を行うことができた。

14

利用者の自己認識に課題があることが分かる

事例④(40代 男性) 就労準備支援事業利用期間:6か月

家族で協力して病気の母の面倒をみながら働いていたが、職場で感情のコントロールがうまくできず、トラブルを起こしてしまいそうだったので3年前に退職した。父親から早く就職するように言われてはいるが、自分さえその気になればいつからでも働き出せると思っている。ただ、常にイライラする性格で、家族の間でも感情的なことを言うので、また仕事に就いても上手くいかないのではないかと心配がある。



支援開始当初から常に自己評価が高く、他責思考があり、他者と折り合いをつけることが難しい事は確認できていたが、本人の評価と支援員の評価で、大きな差があることがグラフを見比べると分かる。



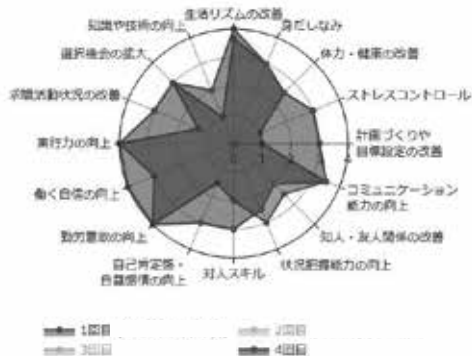
- ①評価の基準「ものさし」の意味合いを十分に理解できていない、もしくは自分の現状を俯瞰して捉えることができない。
- ②自分の能力・レベルを正しく(不足していること)認識できていないと、「課題」が見つけられないことから改善するという意識が持てない。

15

利用者の状況や課題に応じた支援ができる

事例⑤(10代 女性) 就労準備支援事業利用期間:6か月

通信制高校に在学中に就職活動が進まず、そのまま卒業した。卒業と同時に、3年間続けていたスーパーでのアルバイトも辞めた。いろんなことに自信がなく、不安と緊張でパニックになる。人前で食事ができず、緊張すると手の震えが止まらず申込用紙への記入ができないほどであった。



初めての場所や体験、人前で話す事に対して等に苦手意識が強く、過度なストレスでプログラム参加中に過呼吸を起こすこともあった。



- ①本人に大きなストレスがかからないよう配慮しながら、プログラムを通じて様々な場へ参加し、徐々に初めての場所でも安心できることを体感できるよう支援を行った。自信をつけることでストレスコントロールが改善された。
- ②自己肯定感、自尊感情が向上することで気持ちの安定が見られ、計画づくり・対人スキル・求職活動状況などほかの項目でも変化・改善が見られた。

16

自治体担当者からの メッセージ

17

KPSビジュアライズツールに期待すること

- ・現在実施している事業の評価
- ・支援者の資質とモチベーションの向上
- ・利用者の自己理解の向上

18

事業評価

利用者に対してどのようなインパクト、変化を与えたかを蓄積できる。



この蓄積したものを分析をすれば、「支援のタイミング」、「利用者の状態像」、「事業の種類や形式」など、変化を生み出したもの（支援内容や事業内容、それ以外の要因など）を可視化できるのではないが。



蓄積と分析の結果を活用することで、就労準備支援事業のみならず、そこへ利用者を送り込む自立相談支援事業の振り返りができる。この振り返りの結果が事業評価の1つの観点となるのではないが。

19

支援員の 資質とモチベーションの向上

利用者の変化を標準様式のアセスメント結果だけではなく、ツールが捉えた変化を支援員にフィードバックできる。



提供している支援の成果をより正確に把握できる。（標準様式のアセスメントシートだけでは捉えきれない変化を捉えられる。）

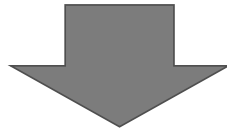


これを支援員同士で共有することで、研修的な効果も期待できる。また、支援員にとって、利用者を把握（理解）することは、表面上の利用者の（状態の良化・悪化の）動きに惑わされずに支援ができるため、安定した支援が実施できる。

20

利用者の 自己理解の向上

このツールは利用者自身が回答する必要があるため、自身の状況を振り返る。また、結果を利用者へ返すことで、利用者自身の変化を実感できるのでは？



支援員の評価と利用者の自己理解で食い違う箇所は、他者との認識のズレなので、その理解を進めることも重要となるのでは？

21

その他のメッセージ

(抜粋)

「(前略)評価指標は、就労準備支援事業の実施において、支援の実践の振り返りを行うとともに今後の支援や事業の方向性を検討する材料として、また事業の成果を客観的に示すうえでも欠かせないツールとなる大きな可能性を秘めているものと考え。」

一般市 主幹

「就労準備支援事業で評価指標を活用すべき理由は大きく三つある。第一に就労の準備が整ったとする適切な判断材料となる点からである。(中略)第二に就労準備支援事業の改善を図ることができるからである。(中略)第三に適切な事業評価ができるからである。(後略)」

中核市 主事

—社)京都自立就労サポートセンター 令和2年3月発行
「就労準備支援事業利用者に対する支援の評価指標作成・普及に向けた調査研究事業報告書」53-55

22

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト
2020年度総合報告書
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/>

