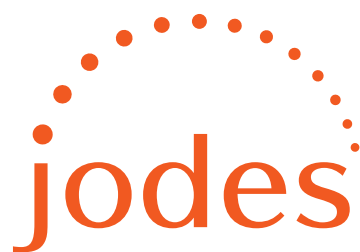




日本財団 WORK !DIVERSITY プロジェクト
2021 年度総合報告書

2022 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

多くの働きづらさを抱える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。

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

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 2021 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) 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、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）、ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会（略称：ネットワーク構築検討部会）での検討、(2) 公開有識者講演会の開催、(3) 2022 年 3 月 11 日に開催された「第 3 回 **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、「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」、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「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会」、**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「ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会」、2022 年 3 月 11 日に開催された「第 3 回 **WORK! DIVERSITY** カンファレンス」については、それぞれ別個の報告書（横断的支援部会とネットワーク構築検討部会については合同報告書）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 4 つの報告書が、多様な働きづらさを抱える人々の就労のあり方に関心を寄せる多くの方々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）、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、横断的支援部会、ネットワーク構築検討部会の委員の方々、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。

2022 年 3 月 日本財団

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2021 年度総合報告書
－目次－

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	
2. 企画委員会	
3. 経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会	
4. 海外状況整理部会	
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	
6. ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会	
7. オブザーバー	
第2章 2021 年度における WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果と今後の展開	9
1. 2021 年度における 3 つの主要成果	9
（1）WORK! DIVERSITY ネットワーク構想の現実化	
（2）支援の質を高めるためのアセスメント手法の整理	
（3）横断的な就労支援に向けた現行制度の活用、改善の提案	
2. その他の成果	12
（1）障害者就労支援機関アンケート調査の実施	
（2）海外主要諸国の状況整理	
（3）日本財団第3回 WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催	
（4）公開有識者講演会の開催	
3. 今後（特に 2022 年度）の展開	15
（1）横断的就労支援制度の実現に向けたモデル事業による実践及びデータに基づく政策提言	
（2）就労支援の質を高めるための人材育成	
（3）機能する WORK! DIVERSITY ネットワークの構築	
第3章 各委員会・部会での検討内容	19
1. 企画委員会	19
（1）企画委員会の役割	
（2）2021 年度における検討経過	

1) 第22回企画委員会 (2021年6月17日)	
2) 第23回企画委員会 (2021年7月28日)	
3) 第24回企画委員会 (2021年8月31日)	
4) 第25回企画委員会 (2021年11月11日)	
5) 第26回企画委員会 (2021年12月15日)	
6) 第27回企画委員会 (2022年3月3日)	
(3) 2021年度における検討の概要	
2. 経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会	21
(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と2019年度、 2020年度の検討内容	
(2) 2021年度の検討課題と検討経過	
1) 第8回部会 (2022年1月25日)	
2) 第9回部会 (2022年3月15日)	
(3) 2021年度部会報告の概要	
3. 海外状況整理部会	23
(1) 海外状況整理部会の役割	
(2) 2021年度における検討経過	
1) 第12回部会 (2021年7月26日)	
2) 第13回部会 (2021年9月17日)	
3) 第14回部会 (2022年2月24日)	
4) 第15回部会 (2022年3月2日)	
(3) 2021年度部会報告の概要	
4. 態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会	25
(1) 横断的支援部会の設立と役割	
(2) 2021年度における検討経過	
1) 第2回部会 (2021年6月28日)	
2) 第3回部会 (2021年10月6日)	
3) 第4回部会 (2022年1月12日)	
4) 第5回部会 (2022年3月26日)	
(3) 2021年度部会報告の概要	
5. ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会	29
(1) ネットワーク構築検討部会の設立と役割	
(2) 2021年度における検討経過	

- 1) 第1回部会 (2021年7月9日)
 - 2) 第2回部会 (2021年8月26日)
 - 3) 第3回部会 (2021年9月30日)
 - 4) 第4回部会 (2021年10月27日)
 - 5) 第5回部会 (2021年11月26日)
 - 6) 第6回部会 (2022年2月11日)
 - 7) 第7回部会 (2022年3月16日)
- (3) 2021年度部会報告の概要

第4章 公開有識者講演会の実施33

1. 趣旨
2. 第1回講演会 (2021年12月3日)
3. 第2回講演会 (2022年3月1日)

第5章 第3回 WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催39

1. カンファレンス概要
2. プログラム
3. 講演「少子高齢化と人的投資：ダイバーシティ就労の課題」
4. パネルディスカッション第1部「ダイバーシティ就労支援の政策枠組みを考える」
5. 清家篤先生メッセージ
6. 障害者就労支援機関アンケート調査結果報告
7. 2021年度実施事業と2022年度事業計画
8. パネルディスカッション第2部「ダイバーシティ就労を進める地域ネットワーク形成をめざして」
9. まとめ

資料編49

- I. 2021年度事業報告
- II. 2022年度事業計画

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。7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ご参加いただいている。

全体委員会委員（2022年3月末）

○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（東京海上日動火災保険株式会社顧問、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、元厚生労働省事務次官）
- ・菊池馨実（早稲田大学法学学術院教授）
- ・駒村康平（慶應義塾大学経済学部教授）
- ・村木厚子（津田塾大学総合政策学部教授、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、元京都府知事）

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（2022年3月末）

- 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（全国重度障害者雇用事業所協会専務理事）
 - ・村木太郎（大正大学地域構想研究所教授）
- オブザーバー
 - ・岡崎淳一（東京海上日動火災保険株式会社顧問、元厚生労働省厚生労働審議官）
 - ・山田啓二（京都産業大学法学部教授、元京都府知事）

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

（2022年3月末）

- 部会長： 小峰隆夫（大正大学地域構想研究所教授）
- 部会委員
 - ・酒光一章（富士通株式会社シニアアドバイザー）
 - ・田中秀明（明治大学公共政策大学院教授）
 - ・福本浩樹（企業年金連合会常務理事）
 - ・山田篤裕（慶應義塾大学経済学部教授）

4. 海外状況整理部会

海外の状況及び日本との国際比較を整理分析する部会である。

海外状況整理部会委員（2022年3月末）

- 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）
 - ・春名由一郎（（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター副統括研究員）

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（2022年3月末）

- 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（東京海上日動火災保険株式会社顧問、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、元厚生労働省事務次官）
 - ・高橋尚子（京都自立就労サポートセンター理事）
 - ・田中秀明（明治大学公共政策大学院教授）
 - ・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. ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会

「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支援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である。

ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会委員（2022年3月末）

- 部会長： 西岡正次（A'ワーク創造館副館長）
- 部会委員
 - ・ 林星一 （神奈川県座間市生活援護課長）
 - ・ 谷口仁史 （NPO スチューデント・サポート・フェイス代表理事）
 - ・ 下村英雄 （（独法）労働政策研究・研修機構主任研究員）
- オブザーバー
 - ・ 春名由一郎 （（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター副統括研究員）
 - ・ 志村幸久 （（独法）労働政策研究・研修機構総務担当理事）

7. 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

2021年度におけるWORK! DIVERSITYプロジェクト の成果と今後の展開

第2章 2021年度におけるWORK! DIVERSITYプロジェクトの成果と今後の展開

ここでは、コロナ禍が続く中で活動に制約が多かった2021年度におけるWORK! DIVERSITYプロジェクトの成果をまとめた。

1. 2021年度における3つの主要成果

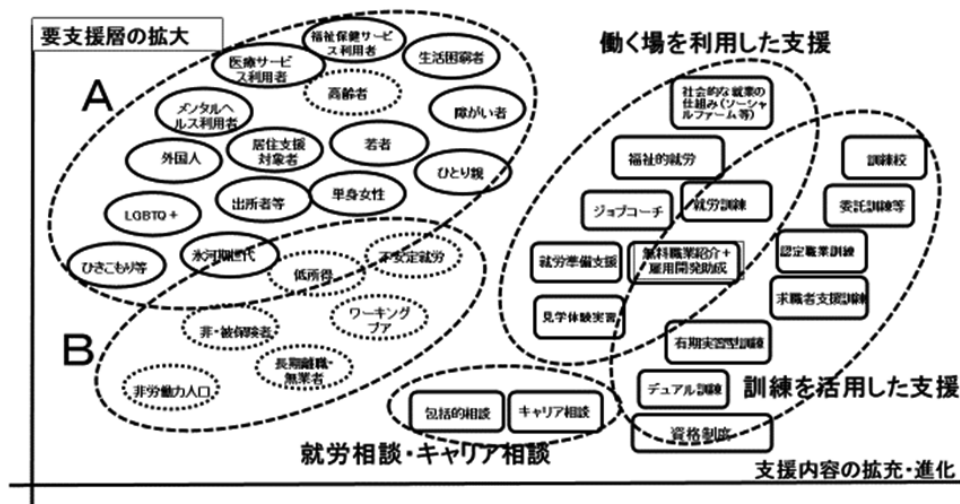
- (1) WORK! DIVERSITY ネットワーク構想の現実化
- (2) 支援の質を高めるためのアセスメント手法の整理
- (3) 横断的な就労支援に向けた現行制度の活用、改善の提案

(1) WORK! DIVERSITY ネットワーク構想の現実化

1) ダイバーシティ就労支援地域プラットフォームは、多様な就労困難者に対する就労支援の質を上げることが目的として、地域レベルで、制度の縦割りを超えて継続性のある個別サービスを提供する「ダイバーシティ就労支援システム」を構築するための基盤となる、地域支援関係機関、就労事業所（企業、福祉事業所）、就労困難者等（本人、家族、当事者団体）、自治体等の行政機関など、関係者が結集した連携のネットワークである。重要度は非常に高いが、就労困難者の就労に焦点をあてた地域の取組みは、現時点では大変少ない。

この取り組みを可視化するためには、ダイバーシティ就労支援センター（仮称）の設立を旗印として、地域プラットフォーム構築ガイドラインの作成、自治体のダイバーシティ関連中堅幹部、主要な就労支援機関の施設長クラスを集めた勉強会の開催等により、就労困難者の就労に焦点をあてた地域の取組みを促進する必要がある。「就労支援ネットワーク構築検討部会」では、①自治体の関係部署等が主導する場合（→事業担当の部課長、首長や議員等へのアプローチが有効。）、②民間の活動団体が主導する場合（→活動実績、地域的ネットワークに影響力がある団体へのアプローチが有効。）の2つに整理した。

図表1 態様別就労支援の広がり支援内容の進化



2) 地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策として、ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修、職業訓練を活用した就労支援、地域プラットフォーム整備のためのコンサルティングが重要であるとの提言をまとめた。

このうち、ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修については、障害者就労支援施設が、障害者以外の多様な就労困難者を受け入れるため等、ダイバーシティ就労支援に取り組む団体等の就労支援スタッフを育成するため、以下の研修プログラムからなる養成研修の実施を提言している。

- ① 有効活用が可能な現行制度（主に就労訓練制度）の理解、
- ② 態様別の特性理解、
- ③ 支援の質を高めるためのアセスメントツールの活用、訓練プログラムの作成の演習、
- ④ 企業での実地研修受け入れ方策の学習

今後は、以下のような課題（① 研修の費用負担、② 研修の具体的内容、研修方法、研修期間、③ 研修受講者に対する資格等のインセンティブ等）へ対応し、できる限り早期の実施を目指すべしとしている。

（2）支援の質を高めるためのアセスメント手法の整理

就労支援の質を高めるためのアセスメント手法については、以下のような提言をまとめた。

- アセスメントツールを下に、就労支援の相談に携わる者やハローワークスタッフが、ダイバーシティな視点での就労に向けた対応能力を向上させるため、対応マニュアルを作成し、併せて「ダイバーシティ就労支援士（仮称）」等の民間資格の創設やその研修や資格認定試験の実施等も視野に入れ、検討を行う。
- 横断的な支援をするためには、各態様の個別の働きづらさや背景等を理解することも重要であり、例えば、「ひきこもり編」「難病編」など、態様ごとの短時間の動画を作成し、その態様の方の就労支援を初めて行う相談員、支援事業所、企業担当者向けの研修資料として活用することを検討すべきである。

（3）横断的な就労支援に向けた現行制度の活用、改善の提案

横断的な就労支援に関する現行制度の活用や改善・拡張の可能性については、以下のような提言をまとめた。

- ① 求職者支援制度の活用・改善方策について
- 求職者支援制度が、ダイバーシティ就労支援の視点から、各分野の就労困難者が状況に応じて活用できるように、改善、普及していくという方針を厚生労働省の政策として明確に打ち出し、（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）、ハローワーク、就労支援サービス・相談窓口を担う事業者・自治体が十分連携する仕組みを構築すべきである。
- 福祉施策としての障害福祉サービスや生活困窮者自立支援制度の相談支援事業と雇用施策として求職者支援制度をより一層連携させ、伴走型、寄添い型の一体的な支援体制の

構築をめざすべきであり、福祉サービスを受けながら、就労しながら訓練を受けることができる体制の実現にも配慮すべきである。

- 求職者支援制度のプログラムの内容を、今の時代にマッチしたものとし、それぞれの分野の就労困難者に合ったものに改善すべきである。入寮形式による訓練や、農福連携スキームの導入なども検討の余地がある。

② 重層的支援体制整備事業・生活困窮者自立支援制度について

- 制度の谷間を埋めようとするダイバーシティな視点から、重層的支援体制整備事業が創設されたことは評価するが、実際に既存の制度から漏れる人たちを支援するためには財源的な手当も不可欠であり、その方策を検討すべきである。
- 重層的支援体制整備事業をはじめ福祉施策の多くは基礎自治体である市区町村が実施主体となっているが、先駆的な取り組みや全国又は市区町村のエリアを超えて実施することが望ましい施策を、基礎自治体のエリアを超えて利用できるようにするための工夫や配慮について検討を行うべきである。
- 生活困窮者自立支援制度の対象者は、生活困窮に至る恐れのある者まで拡大されており、態様の異なる様々な就労困難者を包含できる制度となっている。生活困窮者自立支援法の就労準備支援事業、就労訓練事業とその先の雇用への支援を一気通貫的な就労支援事業として再構成し、義務化・必須化する方策についても検討すべきである。その際の支援に当たるスタッフについては、仕事内容、働き方、職場環境を踏まえ、就労準備の効果を発揮するためのソーシャルワークが実践できる専任要員を配置すべきである。

③ ソーシャルファーム制度について

- ソーシャルファーム的な仕組みを様々な企業や事業主が幅広い形態で導入することができるような支援方策について研究すべきである。併せて、労働者協同組合法の5年後の制度見直しの機会を捉えて、労働者協同組合をソーシャルファームの受け皿として活用する可能性についても検討を行う余地がある。
- ソーシャルファームやその他の多様な就労困難者の就労支援施策を構築するに際して、「就労困難者」をどのように認定するか明確な基準やガイドラインの設定について検討すべきである。

④ その他の多様な就労困難者に向けた横断的な支援制度のあり方に関する提言

- ダイバーシティな就労支援を推進するためには、国の行政組織においても、福祉政策担当部門と雇用政策担当部門が一体となって取り組む必要がある。

しかしながら、厚生労働省においても、旧厚生省所管部分を中心とする福祉政策担当部門と旧労働省所管部分を中心とする雇用政策担当部門の連携は不十分であり、福祉施策担当部門においては、障害者、生活困窮者、高齢者、子どもなどの施策の対象者により縦割りの形で施策が進められている。

今後、様々な態様の異なる就労困難者の就労支援を推進するためには、ダイバーシティ就労支援に関する制度の企画立案を要となり統括していく国の所管部署を明確に定めるべきである。国の所管組織と併せて、これを実践していく独立行政法人その他の組織の強化、改善も喫緊の課題である。行政における各部署間の不十分な連携や縦割りは、地方自治体においても同様の傾向が見られ、自治体外部の社会資源との連携も含め、抜本的な改善が期待される。

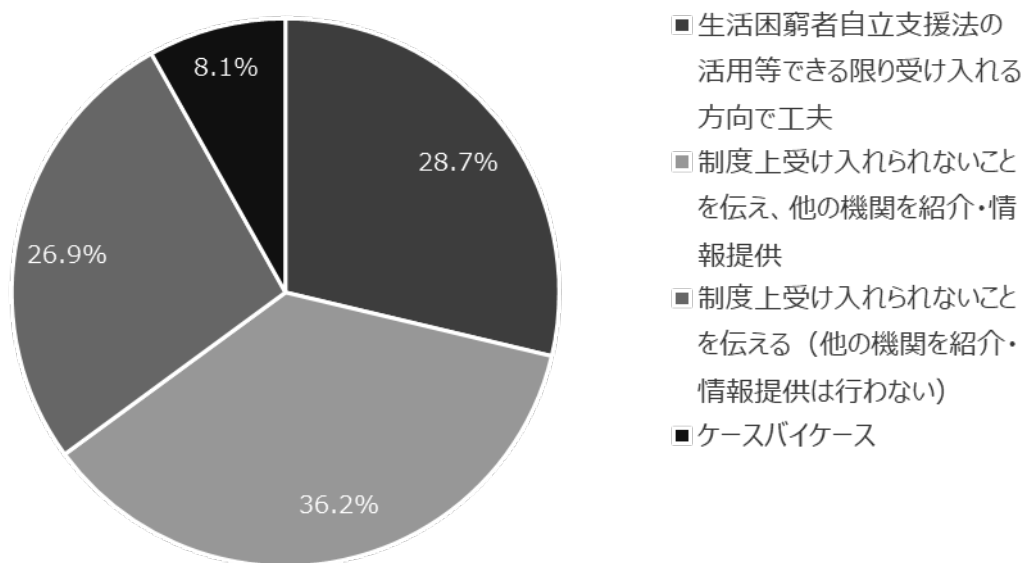
2. その他の成果

(1) 障害者就労支援機関アンケート調査の実施

全国の障害者総合支援法に基づく障害者就労支援機関（就労移行支援事業、就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所、並びに就労定着支援事業所）を営む約 1 万人）に対して、ダイバーシティ就労支援の取り組み状況、意向、能力等に関するアンケート調査を、2021 年 12 月に実施した（有効回答 3,725）。以下のことがわかった。

- ① 障害者就労支援機関には、障害以外の就労困難要因を持った多様な就労困難者が、相談や支援を求めに来ており、その中には現行制度では受け入れが難しいものも少なからずいる。
- ② 現行制度で受け入れ困難な就労困難者に対しても、2/3 の法人で受け入れを工夫したり、他の機関につないだりしている。

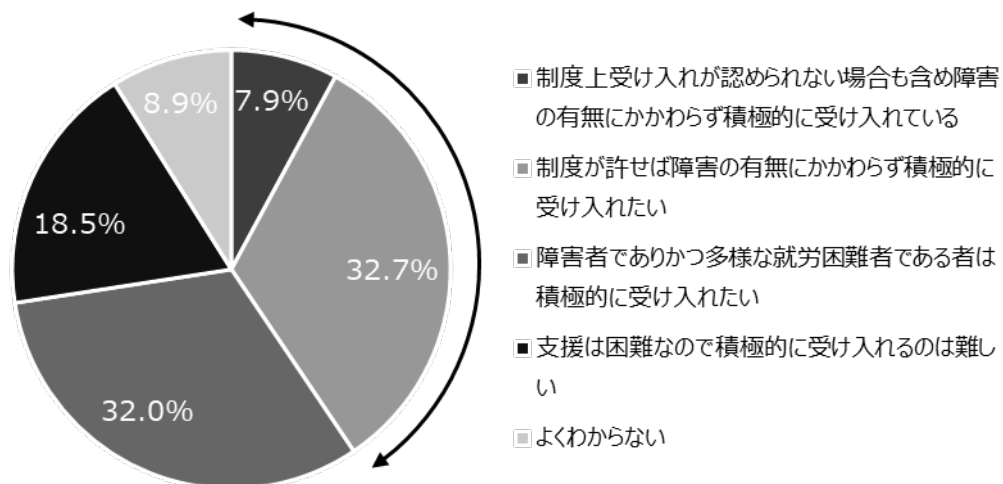
図表2 現行制度で受け入れ困難な場合



- ③ 多様な就労困難者の潜在的な受け入れ意欲は高く、「制度が許せば」を含めると 40%の法人が障害の有無にかかわらず多様な就労困難者を受け入れるとしている。

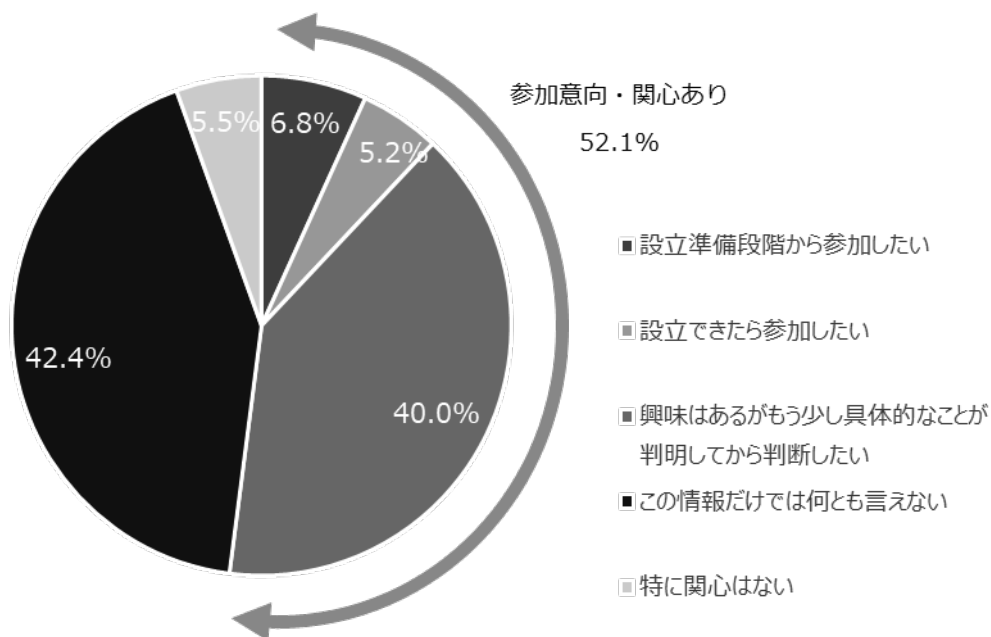
図表3 多様な就労困難者の受け入れについての考え方

障害の有無にかかわらず受け入れたい 40.5%



- ④ 多様な就労困難者を受け入れるための最大の課題は人材・ノウハウの不足であり、支援制度に関する研修や多様な就労困難者の特性を理解できる研修を求めるものが多い。
- ⑤ 約半数の法人で、多様な就労困難者の就労に向けた個別支援を、連携・協力（チーム）により支えるためのプラットフォームへの関心・参加意向がある。

図表4 プラットフォームへの参加意向



今回の調査で障害者就労支援機関がダイバーシティ就労支援に対して前向きであることや、支援に当たっての課題等が明らかになった。今後、本調査結果を踏まえ、WORK! DIVERSITY プロジェクトを推進するため、様々な就労支援機関のネットワーク化、ダイバーシティ就労支援を行う人材を育成するための研修事業の実施等を進めていきたい。

(2) 海外主要諸国の状況整理

2021年度は、「海外状況整理部会」における3年間の検討の集大成の年（最後の年）として、①障害者その他働きづらさを抱える者の就業実態、就業対策と、雇用政策・福祉政策の融合状況、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（日本に対する政策的インプリケーション）等、海外主要国の状況をわかりやすくまとめて頂いた。

欧州諸国では、近年大きな政策変化が起きている。第1に、多様な就労困難を抱える人々を社会の場に大きく包み込む、ダイバーシティでインクルーシブな社会の実現をめざす取り組みが広がり、「障害者」にいわゆる社会的障害者を加える国が増えている。第2に「シェルタードワークショップ（保護就労施設）」に対する対応である。国連障害者権利条約（2006年12月の国連総会で採択、日本は2014年2月に発効。）の影響もあり、障害の有無にかかわらず共に働くことができる社会を構築することが重要との観点から、シェルタードワークショップは隔離された就労の場だと厳しい見方をする者が増えている一方で、障害者団体等からは、障害の重い者の現実的な就労の場を奪うとの反論も多く出ている。第3に、「シェルタードワークショップ（保護就労施設）」に対する厳しい見方の広がりもあり、障

害者その他労働市場で不利な立場にある人々とそれ以外の者が一緒に働く、ソーシャルファームないしその類似形態の就業方式と給付付き税額控除等の所得保障の組合せが西欧諸国で広がっている。

（３）日本財団第３回 WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催

2022年3月11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、日本財団主催の第３回 WORK! DIVERSITY カンファレンスをオンライン方式で開催した。

田中秀明明治大学公共政策大学院教授の講演「少子高齢化と人的投資：ダイバーシティ就労の課題」、パネルディスカッションⅠ（ダイバーシティ就労支援の政策枠組みを考える）、パネルディスカッションⅡ（ダイバーシティ就労を進める地域ネットワークをめざして）など、ダイバーシティな雇用・就労の場（障害者をはじめ、多様な要因で就労困難な状況にある人々が、多様な働き方で、一般の方々とできるだけ一緒に働く場）を広げるために、オピニオンリーダーや現場で就労支援に取り組んでおられる方々に、様々な視点から熱い思いをご披露いただいた。

（４）公開有識者講演会の開催

WORK! DIVERSITY プロジェクト企画委員会では、これまで、各分野の専門家に対する有識者ヒアリングを随時実施してきた。2021年12月以降、公開で開催することにした。多様な就業困難を抱える人々が多数かつ増加しつつある現在の日本の状況を踏まえ、ダイバーシティな雇用・就労（障害者をはじめ、多様な要因で就労困難な状況にある人々が、多様な働き方で、一般の方々とできるだけ一緒に働く）を新たなステージへ移行させるため、オピニオンリーダーや現場で就労支援に取り組んでおられる方々に様々な視点からご発言いただく講演会を月１回程度のペースで開催予定である。

第１回講演会は、2021年12月3日（金）に開催され、ユニバーサル就労を千葉県で推進している、生活クラブ風の村理事長の池田徹氏と、豊中市や大阪府で就労困難を抱えている多くの方々への就労支援に長く取り組まれている、A' ワーク創造館副館長の西岡正次さんのお二人をお招きし、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトへの期待、どのような政策・制度改正が必要か等をお話いただいた。

第２回講演会は、樽見英樹前厚生労働事務次官（日本年金機構副理事長）から、厚生労働省が進める地域共生社会づくりとは何か、そして、地域共生社会づくりにあたり、WORK! DIVERSITY プロジェクトに大きな期待をしていることをお話いただいた。

３．今後（特に 2022 年度）の展開

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトは、今後、①横断的就労支援制度の実現に向けたモデル事業による実践及びデータに基づく政策提言、②就労支援の質を高めるための人材育成、③機能する WORK! DIVERSITY ネットワークの構築、を３つの柱として展

開することとする。

(1) 横断的就労支援制度の実現に向けたモデル事業による実践及びデータに基づく政策提言

2022年度途中で「日本財団 WORK! DIVERSITY モデル助成事業」の開始が予定されている。横断的な就労支援に関する現行制度の活用や改善・拡張の可能性について、2021年度にまとめた提言を、企画委員会でさらに深め、全体委員会での議論も経て、国・自治体および国民全体に対し、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトとしての提言を2022年度中にまとめることをめざしている。

(2) 就労支援の質を高めるための人材育成

WORK! DIVERSITY プロジェクト企画委員会では、「地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策」の中で、特に、「就労支援人材の研修」を急ぐべしとの合意がなされ、ダイバーシティ就労支援に取り組む機関・団体等がその機能や役割等の強化・改善を図るために必要な人材養成を目指すことになった。それを受けて、ネットワーク構築検討部会で大枠の検討を進めると同時に、横断的支援部会でも、研修に盛り込む内容として、現場で使われているアセスメントシートの分析を行った。

研修は、「ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修」として、第1回研修を2022年11月に開催することとした。

1) 研修目的

WORK! DIVERSITY プロジェクトの重要性を理解し、ダイバーシティ就労支援のプロフェッショナルとなるとともに、所属法人のダイバーシティ就労への取組みを促進し、各地域で強力なサポーターになる人材を育成することである。

2) 研修対象者

対象者は、主として以下の2類型の方々を想定。

- ① 障害者以外の就労困難者の受入れ（または、障害以外の多重な就労困難事由を持っている者への対応）に関心を持っている障害者就労支援機関のスタッフ
- ② 多様な就労困難者が相談窓口に来所する生活困窮者自立支援法の自立相談支援事業の相談員（障害者就労支援機関への多様な就労困難者のあっせんも期待）
それに加え、多様な類型の就労困難者の方々を対象とする可能性がある以下の所にも、参加を呼び掛ける。
- ③ 若者サポートステーションのスタッフ
- ④ 障害者就業・生活支援センターのスタッフ

3) 研修で習得できること

本研修を受講することで、

- ① ダイバーシティ就労支援の基本理念、現行でも活用可能で多様な基本制度・基本施

策

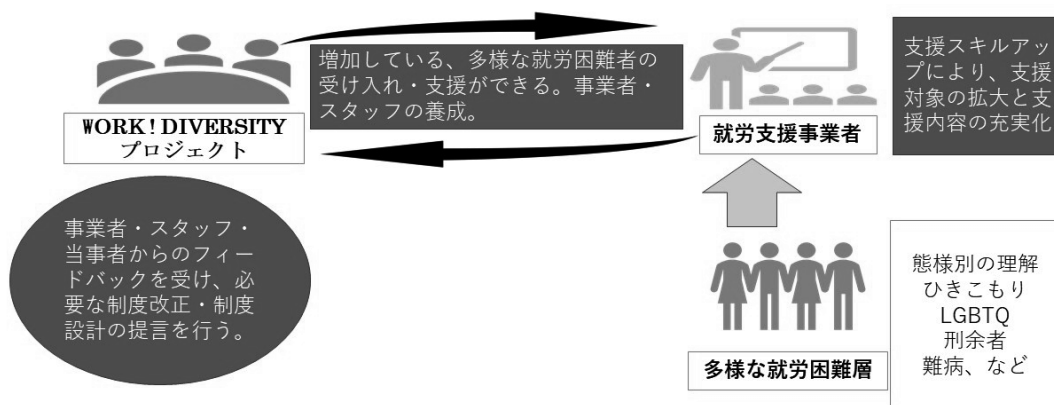
- ② 障害者以外の主要な対象者の態様別特性を理解するとともに、支援の質を高めるためのアセスメント支援ツール
 - ③ 公的機関との連携、就職後の支援
 - ④ 一般就労、企業実習、中間就労の推進
- に関する知識、実践能力を習得することができる。

4) 研修方法、研修期間

既に支援現場で支援に関わっている人々を対象に行う形になるため、オンライン研修の活用、研修期間の長短、実施間隔（週1日で合計4回等）等、受講者の負担が最も少ない形で設定する。

図表5 ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修

わが国初のダイバーシティ就労支援研修を11月にオンラインで開催します。特に、障害者就労支援・生活困窮者自立支援事業の方々必修です！



(3) 機能する WORK! DIVERSITY ネットワークの構築

全国レベルで支援を共有・開発する「ダイバーシティ就労支援全国プラットフォーム」、地域レベルで関係者が連携する「ダイバーシティ就労支援地域プラットフォーム」の構築をめざすことにしている。企画委員会でさらに検討を深めるとともに、地域レベルでのダイバーシティ就労を支援するため、自治体のダイバーシティ関連中堅幹部、主要な就労支援機関の施設長クラスを集めた勉強会の開催を予定している。

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. 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) 2021年度における検討経過

1) 第22回企画委員会 (2021年6月17日)

「ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会」(略称：ネットワーク構築検討部会)、「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)、特にネットワーク構築検討部会の運営方向について、意見交換が行われた。また、WORK! DIVERSITY プロジェクト 2020 年度報告書及び就労支援機関アンケート調査結果について事務局から報告があり、意見交換が行われた。

2) 第23回企画委員会 (2021年7月28日)

WORK! DIVERSITY プロジェクト 2020 年度報告書及び就労支援機関アンケート調査集計結果のプレスリリース案の報告と意見交換、さらに、4部会(ネットワーク構築検討部会、横断的支援部会、海外状況整理部会、バランス部会)、特にネットワーク構築検討部会、横断的支援部会の検討状況の説明が事務局からあり、意見交換が行われた。

3) 第24回企画委員会 (2021年8月31日)

「日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトに関する基本事項の整理(案)」、「全国プラットフォームの実施する事業(案)」につき、それぞれ事務局からの説明と意見交換が行われた。さらに、2021年度に実施予定の「障害者就労支援機関アンケート調査 2021(仮称)の調査概要(案)」についての説明が事務局からあり、意見交換が行われた。

4) 第25回企画委員会 (2021年11月11日)

「日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトに関する基本的考え方等(案)」、「公開連続講演会(公開有識者ヒアリング)開催案」につき、それぞれ事務局からの説明と意見交換が行われた。

5) 第26回企画委員会 (2021年12月15日)

12月3日に開催された「第1回公開連続有識者講演会」の結果報告、3月開催予定の日本財団 WORK! DIVERSITY カンファレンス、12月に実施の「障害者就労支援機関アンケート調査」、今後の日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトにつき、それぞれ事務局か

らの説明と意見交換が行われた。

6) 第27回企画委員会(2022年3月3日)

2021年度の事業報告、2022年度の事業計画の報告が事務局から説明があり、意見交換が行なわれた。

(3) 2021年度における検討の概要

2021年度の企画委員会は、横断的支援部会、ネットワーク構築検討部会等各部会の取組みの全体的かじ取りが中心であった。

2022年度は、WORK! DIVERSITY プロジェクトが、プラン段階から、具体的事業の実施段階に移行する1年となる。企画委員会の役割がますます大きくなると見込まれる。

2. 経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会

(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と 2019 年度、2020 年度の検討内容

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 プロジェクトにおいて、主として定量的分析・検討を担当している。具体的には働きづらさを抱えている者がどれだけおり、そうした方々を支援することで経済・財政・社会保障・労働市場にどのようなインパクトがあるかを明らかにすることを目的としている。

2019 年度は、これらの議論の出発点として、働きづらさを抱えた人々がどのくらいいるのかという定量把握を試み、そのうち就労増加期待数を 270 万人と推定した。さらに、2020 年度以降に行う予定のダイバーシティ就労支援事業の効果分析の方法について検討を加えた。

2020 年度においては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、プロジェクトが当初予定していたモデル事業の実施見込みが立たなくなった。このため、プロジェクトの効果把握に代わり、一定の仮定の下にダイバーシティ就労が実現した場合の経済・財政効果の試算を行った。この結果、就労困難者の就労増加期待数 270 万人の就労が実現した場合、GDP の 1% 程度の増加が期待できることを示した。あわせて新型コロナウイルス感染症拡大の就労困難者への影響把握を行った。

(2) 2021 年度の検討課題と検討経過

2021 年度においても、引き続き新型コロナウイルス感染症拡大の影響があり、モデル事業の開始が次年度に見送られた。このため、経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会では、2021 年度検討課題を以下の通りとした。

- 1) 障害者就労支援事業（障害者総合支援法）を障害者以外の就労困難者へ適用した場合の経済・財政効果の推定
- 2) 「ダイバーシティ就労支援機関調査（2020 年度）」、「障害者就労支援機関調査（2021 年度）」の分析
- 3) 新型コロナウイルス感染症拡大による就労困難者への影響把握

2021 年度は 2 回の会議を開催した。

1) 第 8 回部会（2022 年 1 月 25 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、①2021 年度バランス部会の活動方針、②新型コロナウイルス感染拡大のダイバーシティ就労への影響、③2021 年 12 月に実施した障害者支援機関アンケート調査につき、意見交換が行われた。

2) 第 9 回部会（2022 年 3 月 15 日）

部会報告書のとりまとめについて、意見交換が行われた。

(3) 2021年度部会報告の概要

上記3つの検討課題につき、検討部会では以下のように整理した。

- 1) 経済・財政効果に関しては、就労移行支援、就労継続支援A型において、1年間に現在の利用者実人員の1割強（各5,000人、10,000人）を受け入れ支援した場合、経済効果としては870億円～340億円、財政効果としては360億円～60億円程度の効果があるという結果が得られた。この結果、ダイバーシティ就労支援は、社会的包摂を通じた本人・社会の幸福度の向上だけでなく、経済的にも、また政府の財政収支上もメリットがある、いわば「投資」であることが示された。
- 2) 「ダイバーシティ就労支援機関調査（2020年度）」では、障害者就労支援機関以外の就労支援機関は、多様な就労困難者を対象に、多様な幅広い支援を行っている。支援に当たっては各種の制度の活用や外部の機関との連携にも積極的に横断的な取り組みを進めており、ダイバーシティ就労支援の取り組みがなされていることが確認できた。
「障害者就労支援機関アンケート調査」の結果からは、以下の事実が把握できた。
 - ・ 現在でも多くの障害者就労支援機関に多様な就労困難者が来訪しており、その中には障害者総合支援法の枠組みでは支援できない者も少なくない。
 - ・ 多くの障害者就労支援機関がダイバーシティ就労支援に対する前向きな意向を持っている。
 - ・ そのためには制度の整備や、複雑・多様な制度の理解を進める研修等が不可欠である。
 - ・ プラットフォームの整備や雇用・福祉の連携施策への関心も高い。
- 3) 新型コロナウイルス感染症拡大による就労困難者への影響把握については、実態を把握するのは容易ではないが、労働市場で脆弱な立場の者ほど影響を受けているという分析が多く、就労困難者への影響が懸念される。

（詳しくは、「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会 2021年度報告書」を参照されたい。）

3. 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、WORK! DIVERSITY プロジェクト（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) 2021年度における検討経過

2021年度は4回の会議を開催した。

1) 第12回部会（2021年7月26日）

今年度の検討方針を議論した。2021年度は、「海外状況整理部会」における3年間の検討の集大成の年（最後の年）として、日本と比較し日本が学ぶべきこと等、海外主要国の状況をわかりやすくまとめることとなった。

2) 第13回部会（2021年9月17日）

春名委員から「世界の職業リハビリテーションの収斂進化の状況」について、事務局岩田から「障害者以外の就労困難者の状況」についてそれぞれ報告があり、意見交換が行われた。

3) 第14回部会（2022年2月24日）

部会委員の2021年度担当部分に対して、松井座長、永野委員、米澤委員、春名委員からそれぞれ報告があり、意見交換が行われた。

4) 第15回部会（2022年3月2日）

部会委員の2021年度担当部分に対して、浜島委員、石崎委員、事務局岩田からそれぞれ報告があり、意見交換が行われた。

(3) 2021年度部会報告の概要

2021年度は、「海外状況整理部会」における3年間の検討の集大成の年（最後の年）として、①障害者その他働きづらさを抱える者の就業実態、就業対策と、雇用政策・福祉政策の融合状況、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、海外主要国の状況をわかりやすくまとめて頂くことにした。そして、こうした総合的観点からの検討の必要性を踏まえ、2021年度は、（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターの春名由一郎副統括研究員にご参画いただいた。

欧米諸国を鳥瞰すると、以下のようなことが言える。

① 多くの国で、「ソーシャルファームないしその類似施設」と「分かりやすい基本的所得

保障制度（給付付き税額控除等）」の組合せが見られる。

- ② 障害者の定義が広い。
- ③ インクルーシブな社会形成を目指す取組みが強調されている。
- ④ 雇用・就業施策と福祉施策の融合が進んでいる。

（各国の検討の詳しい内容は、「海外状況整理部会 2021 年度報告書」を参照されたい。）

4. 態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会

(1) 横断的支援部会の設立と役割

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」、「LGBTQ」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、LGBTQ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LGBTQの人がいたり、LGBTQ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への横断的支援方策検討部会（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、岡崎淳一東京海上日動火災保険株式会社顧問（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（元厚生労働省事務次官）、田中秀明明治大学公共政策大学院教授、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) 2021年度における検討経過

2021年度は4回の会議を開催した。

1) 第2回部会（2021年6月28日）

先進事例として、多様な方々の働く支援を多様な形で展開している東近江圏域働き・暮らし応援センター”Tekito”センター長野々村光子氏から報告いただき、次いで、就労支援に大きな効果を発揮しているIPS手法（個別援助付き雇用）について、静岡県立大学教授・NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡代表（当時）津富宏氏から報告をいただいた。お二人の報告を受け、講師と参加委員で意見交換をした後、今後の部会における議論の進め方について意見交換が行われた。

2) 第3回部会（2021年10月6日）

ダイバーシティ就労の実現について、①制度の活用・改善による場合、②支援方策・支援方法の改善・充実による場合（アセスメント手法等の提案）について、それぞれ事務局からの説明と意見交換が行われた。

3) 第4回部会（2022年1月12日）

①横断的な就労支援のためのアセスメントのあり方について、②ダイバーシティ就労に向けた制度政策提案と課題について、それぞれ事務局からの説明と意見交換が行われた。

4) 第5回部会（2022年3月26日）

部会報告書のとりまとめについて、意見交換が行われた。

（3）2021年度部会報告の概要

横断的な就労支援に関する現行制度の活用や改善・拡張の可能性、就労支援の質を高めるためのアセスメント手法にしぼり、報告書をまとめた。

1) 横断的な就労支援に関する現行制度の活用や改善・拡張の可能性については、以下のような提言をまとめた。

- ① 求職者支援制度の活用・改善方策について
- 求職者支援制度が、ダイバーシティ就労支援の視点から、各分野の就労困難者が状況に応じて活用できるように、改善、普及していくという方針を厚生労働省の政策として明確に打ち出し、(独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）、ハローワーク、就労支援サービス・相談窓口を担う事業者・自治体が十分連携する仕組みを構築すべきである。
- 福祉施策としての障害福祉サービスや生活困窮者自立支援制度の相談支援事業と雇用施策として求職者支援制度をより一層連携させ、伴走型、寄添い型の一体的な支援体制の構築をめざすべきであり、福祉サービスを受けながら、就労しながら訓練を受けることができる体制の実現にも配慮すべきである。
- 求職者支援制度のプログラムの内容を、今の時代にマッチしたものとし、それぞれの分野の就労困難者に合ったものに改善すべきである。入寮形式による訓練や、農福連携スキームの導入なども検討の余地がある。

② 重層的支援体制整備事業・生活困窮者自立支援制度について

- 制度の谷間を埋めようとするダイバーシティな視点から、重層的支援体制整備事業が創設されたことは評価するが、実際に既存の制度から漏れる人たちを支援するためには財源的な手当も不可欠であり、その方策を検討すべきである。
- 重層的支援体制整備事業をはじめ福祉施策の多くは基礎自治体である市区町村が実施主体となっているが、先駆的な取り組みや全国又は市区町村のエリアを超えて実施することが望ましい施策を、基礎自治体のエリアを超えて利用できるようにするための工夫や配慮について検討を行うべきである。
- 生活困窮者自立支援制度の対象者は、生活困窮に至る恐れのある者まで拡大されており、態様の異なる様々な就労困難者を包含できる制度となっている。生活困窮者自立支援法の就労準備支援事業、就労訓練事業とその先の雇用への支援を一貫通貫的な就労支援事業として再構成し、義務化・必須化する方策についても検討すべきである。その際の支援に当たるスタッフについては、仕事内容、働き方、職場環境を踏まえ、就労準備の効果を発揮するためのソーシャルワークが実践できる専任要員を配置すべきである。

③ ソーシャルファーム制度について

- ソーシャルファーム的な仕組みを様々な企業や事業主が幅広い形態で導入することができるような支援方策について研究すべきである。併せて、労働者協同組合法の5年後の制度見直しの機会を捉えて、労働者協同組合をソーシャルファームの受け皿として活用する可能性についても検討を行う余地がある。
- ソーシャルファームやその他の多様な就労困難者の就労支援施策を構築するに際して、「就労困難者」をどのように認定するか明確な基準やガイドラインの設定について検討すべきである。

④ その他の多様な就労困難者に向けた横断的な支援制度のあり方に関する提言

- ダイバーシティな就労支援を推進するためには、国の行政組織においても、福祉政策担当部門と雇用政策担当部門が一体となって取り組む必要がある。しかしながら、厚生労働省においても、旧厚生省所管部分を中心とする福祉政策担当部門と旧労働省所管部分を中心とする雇用政策担当部門の連携は不十分であり、福祉施策担当部門においては、障害者、生活困窮者、高齢者、子どもなどの施策の対象者により縦割りの形で施策が進められている。今後、様々な態様の異なる就労困難者の就労支援を推進するためには、ダイバーシティ就労支援に関する制度の企画立案を要となり統括していく国の所管部署を明確に定めるべきである。国の所管組織と併せて、これを実践していく独立行政法人その他の組織の強化、改善も喫緊の課題である。行政における各部署間の不十分な連携や縦割りは、地方自治体においても同様の傾向が見られ、自治体外部の社会資源との連携も含め、抜本的な改善が期待される。

2) 就労支援の質を高めるためのアセスメント手法については、以下のような提言をまとめた。

- アセスメントツールを下に、就労支援の相談に携わる者やハローワークスタッフが、ダイバーシティな視点での就労に向けた対応能力を向上させるため、対応マニュアルを作成し、併せて「ダイバーシティ就労支援士（仮称）」等の民間資格の創設やその研修や資格認定試験の実施等も視野に入れ、検討を行う。
- 横断的な支援をするためには、各態様の個別の働きづらさや背景等を理解することも重要であり、例えば、「ひきこもり編」「難病編」など、態様ごとの短時間の動画を作成し、その態様の方の就労支援を初めて行う相談員、支援事業所、企業担当者向けの研修資料として活用することを検討すべきである。

（詳しくは、「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会・ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会 2021 年度合同報告書」を参照されたい。）

5. ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会

(1) ネットワーク構築検討部会の設立と役割

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトでは、ダイバーシティ就労支援活動を下支えする新たな政策の実現をめざす活動と併せ、基本となる就労支援サービスが確実に提供される環境整備をめざすこととし、地域プラットフォームの構築及び全国レベルで全国各地のダイバーシティ就労支援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した。ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会は、「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支援全国プラットフォーム」の具体化に向けた検討を行うために設置された部会である。

(2) 2021年度における検討経過

2021年度は6回の会議を開催した。

1) 第1回部会（2021年7月9日）

ダイバーシティ就労プロジェクトとネットワーク構築検討部会の関係、部会の検討内容につき、それぞれ事務局からの説明と意見交換が行われた。

2) 第2回部会（2021年8月26日）

「ダイバーシティ就労支援プラットフォーム等に関する基本的考え方の整理」（案）について事務局から、「これまでの就労支援の成果と課題～ダイバーシティ就労支援に問われること」について西岡部会長からそれぞれ説明があり、意見交換が行われた。また、地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策について事務局からの説明があり、意見交換が行われた。

3) 第3回部会（2021年9月30日）

「WORK! DIVERSITY プロジェクトの基本的考え方＋当面の行動計画」（案）について、事務局からの説明と意見交換が行われた。その後、大阪府、佐賀県、座間市において、地域プラットフォームを構想するとどのような課題があるかにつき、西岡座長、谷口委員、林委員からの説明と意見交換が行われた。

4) 第4回部会（2021年10月27日）

「WORK! DIVERSITY ネットワークにおける職業訓練、能力開発、キャリアアップ、人材育成」につき、西岡座長、事務局、下村委員からそれぞれ問題提起がされた後、意見交換が行われた。

5) 第5回部会（2021年11月26日）

①地域における職業訓練、キャリアアップの連携と目詰まりの是正策、②ダイバーシテ

イ就労支援スタッフ養成研修、につき事務局からの説明と意見交換が行われた。

6) 第6回部会（2022年2月11日）

地域プラットフォーム構築について西岡座長と春名（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター副統括研究員（オブザーバー参加）から、ネットワーク構築検討部会報告書構成案（事務局案）とダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修について事務局から、それぞれ報告があり、それを受けて意見交換が行われた。

7) 第7回部会（2022年3月16日）

2022年度報告書内容について検討。

（3）2021年度部会報告の概要

地域プラットフォームの早期構築に向けた検討および地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策にしぼり部会報告書をまとめた。

1) 地域プラットフォームの早期構築に向けた検討

ダイバーシティ就労支援地域プラットフォームは、多様な就労困難者に対する就労支援の質を上げることが目的として、地域レベルで、制度の縦割りを超えて継続性のある個別サービスを提供する「ダイバーシティ就労支援システム」を構築するための基盤となる、地域支援関係機関、就労事業所（企業、福祉事業所）、就労困難者等（本人、家族、当事者団体）、自治体等の行政機関など、関係者が結集した連携のネットワークである。重要度は非常に高いが、就労困難者の就労に焦点をあてた地域の取組みは、現時点では大変少ない。この取り組みを可視化するためには、ダイバーシティ就労支援センター（仮称）の設立を旗印として、地域プラットフォーム構築ガイドラインの作成、自治体のダイバーシティ関連中堅幹部、主要な就労支援機関の施設長クラスを集めた勉強会の開催等により、就労困難者の就労に焦点をあてた地域の取組みを促進する必要がある。

2) 地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策

ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修、職業訓練を活用した就労支援、地域プラットフォーム整備のためのコンサルティングが重要であると提言している。

i) ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修

障害者就労支援施設が、障害者以外の多様な就労困難者を受け入れるため等、ダイバーシティ就労支援に取り組む団体等の就労支援スタッフを育成するため、以下のような研修を行う。研修プログラムは、①有効活用が可能な現行制度（主に就労訓練制度）の理解、②態様別の特性理解、③支援の質を高めるためのアセスメントツールの活用、訓練プログラムの作成の演習、④企業での実地研修受け入れ方策の学習、等から構成する。

以下のような検討課題がある。

① 研修の費用負担

- 研修費用の積算が重要
- 発足時における日本財団資金による基盤整備
- その後の費用負担
 - ・利用者からの実費負担
 - ・就労支援団体からの協力金
 - ・公的補助

② 研修の具体的内容、研修方法、研修期間

- ターゲット団体に対するニーズ調査の実施
- JEED 等関連団体の実施している研修で、ダイバーシティ研修で援用できるものの把握
- 協力機関の確保
- 就労態様別就労支援ガイドライン、スタッフ養成研修用ビデオの作成
- 既に支援現場で支援に関わっている方を対象に行う形になるため、オンライン研修の活用、研修期間の長短、実施間隔（週1日で合計4回等）等、受講者の負担が最も少ない形で設定する必要がある

③ 研修受講者に対する資格等のインセンティブ

- 「ダイバーシティ就労支援士」等の資格付与、その他受講のメリット・インセンティブの検討。
- 可能ならば、就労支援スタッフのキャリアアップのはしご（キャリアラダー）のイメージ図の提示。
- 一定数の研修修了者の存在を、新たな制度（障害者総合支援法対象の就労支援施設が、障害者以外のダイバーシティ就労困難者も受け入れ可能とする制度）を実現するための一要件として提案することを検討。
- 厚生労働省対策として、生活困窮者自立支援の就労訓練事業に手を挙げる法人を増やすことも狙いに入れる。

ii) 職業訓練を活用した就労支援

ダイバーシティ就労支援の課題の1つである地域における職業訓練、キャリアアップ支援を取り上げた。地域における就労支援においては、自治体、ハローワーク、職業訓練機関の連携強化が大きな鍵である。そして、①高齢・障害・求職者支援機構（JEED）訓練の一定枠を、自治体の無料紹介事業の受講指示にゆだねる、②求職者支援訓練、障害者訓練校の委託訓練のダイバーシティ就労での活用を推進する、③上記①で自治体にゆだねる内容および②の訓練内容については、各都道府県の地域訓練協議会に分科会を設けて協議すること等が必要である。

iii) 地域プラットフォーム整備のためのコンサルティング

就労支援地域プラットフォームを構築しようとする地域に対し、その構築を支援するためのコンサルティングを全国プラットフォーム（当面は、ダイバーシティ就労支援機構）が提供することが望まれる。こうしたバックアップ体制なしには、地域プラットフォームを広げることは難しい。①各地域の事業構想への掘り下げた助言ができる専門人材の紹介、②チェックポイントや好事例集の作成等からはじめ、次のステップでは、こうしたコンサルティングが可能な人材の積極的育成が求められる。

（詳しくは、「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会・ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会 2021 年度合同報告書」を参照されたい。）

第 4 章

公開有識者講演会の実施

第4章 公開有識者講演会の実施

1. 趣旨

企画委員会では、これまで、各分野の専門家に対する有識者ヒアリングを随時実施してきた。2021年12月以降、公開で開催することにした。多様な就業困難を抱える人々が多数かつ増加しつつある現在の日本の状況を踏まえ、ダイバーシティな雇用・就労（障害者をはじめ、多様な要因で就労困難な状況にある人々が、多様な働き方で、一般の方々とできるだけ一緒に働く）を新たなステージへ移行させるため、オピニオンリーダーや現場で就労支援に取り組んでおられる方々に様々な視点からご発言いただく予定である。

2. 第1回講演会（2021年12月3日）

第1回講演会では、ユニバーサル就労を千葉県で推進している、生活クラブ風の村理事長の池田徹氏と、豊中市や大阪府で就労困難を抱えている多くの方々への就労支援に長く取り組まれている、A' ワーク創造館副館長の西岡正次さんのお二人をお招きし、日本財団WORK! DIVERSITY プロジェクトへの期待、どのような政策・制度改正が必要か等をお話いただいた。

【講師プロフィール】

○池田徹氏

社会福祉法人生活クラブ風の村 NPO ユニバーサル就労ネットワークちば理事長
15年前から、さまざまな態様の働きづらさをかかえる人を職場に迎え入れる「ユニバーサル就労」に取り組んでいる。



○西岡正次氏

A' ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）副館長

豊中市在職時に障がい者やひとり親、高齢者、若者、在住外国人など対象を限定しない就労支援の活動と仕組みづくりに従事した後、教育訓練・就労支援・中小企業支援を掲げる同館に移り、「働く場を利用した支援」「訓練を利用した支援」プログラムの開発・普及に取り組んでいる。



【講演会プログラム】

- (1) 生活クラブ風の村の活動紹介と、ユニバーサル就労推進の経験からの、
WORK! DIVERSITY プロジェクトへの期待 池田徹 生活クラブ風の村理事長
- (2) A' ワーク創造館の活動紹介と、長年就労支援の現場で苦心された経験からの、
WORK! DIVERSITY プロジェクトへの期待 西岡正次 A' ワーク創造館副館長
- (3) 【論点 1】地域プラットフォームをいかに作り上げ、全国プラットフォームはどのような支援を行うべきか？
(池田講師) 千葉県で、今後取り組もうとしている事業の紹介。さらに、ユニバーサル就労での、「法人税相当分の積み立て」で有償コンピューターへの謝金支払いを実施していること等の説明。
(西岡講師) 「ダイバーシティ就労支援」で障害者就労支援の経験や蓄積に期待するところは大きい。すでに生活困窮制度では認定就労訓練事業所となっている障害者就労支援サービス事業所も多く、また障害者就業・生活支援センターには生活困窮者等就業支援員が配置されている。日本の障害者割合が世界平均の半分で、ダイバーシティ就労支援によって、多くのボーダー層が効果的な支援を利用できることになるのではないか。
- (4) 【論点 2】どのような政策・制度改正が必要か？
(池田講師) 障害者就労支援 4 事業の、障害者以外の就労困難者への適用に期待。当面は、重層的参加支援の活用で対応か。
(西岡講師) 多様な雇用・訓練施策の活用によって支援メニューの拡充が重要。ハローワーク・訓練校・自治体・支援事業所等の連携強化が必要。
- (5) 視聴者からの主な意見・質問
 - 認定訓練事業所が機能していない。
 - 就労困難な人々は、自ら支援機関の窓口の中々来ないのではないか？
→ (池田講師) 風の村が行っているユニバーサル就労の窓口にはいろいろな者が来るし、いろいろな情報が入る。障害者であっても認定を受ける気がない者も多いが、そ

うした者にも働く場を提供している。それならやってみようという者も来る。

○ 生活困窮者中心になるか？

→（池田講師）そうなると思う。

○ 将来の職場の見通しが見つからない時代になってきた。障害者等へもリカレント教育が必要ではないか？

→（西岡講師）職業訓練を積極的に組み込んだ就労支援が今後は必要。

（6）講師、最後の一言

1）池田講師

厚生労働省の福祉政策は最近大きく変わってきた。重層的支援事業は一つの到達点。社会モデルに沿って地域での対応を変えていこうとしている。但し、生活保護が別枠になっている等の縦割りが問題、どう崩していくかが大きなポイント。

2）西岡講師

日本財団ダイバーシティ就労支援事業は重要な問題提起で、自治体にとっては、今まで議論していなかった連携が重要になっている。今後の展開を期待する。

3. 第2回講演会（2022年3月1日）

第2回講演会では、樽見英樹前厚生労働事務次官（日本年金機構副理事長）から、厚生労働省が進める地域共生社会づくりとは何か、そして、地域共生社会づくりにあたり、WORK! DIVERSITY プロジェクトに大きな期待をしていることをお話いただいた。

【樽見英樹講師プロフィール】

厚生労働省大臣官房長、同保険局長、内閣官房新型コロナウイルス感染症対策推進室長、厚生労働事務次官などを歴任し、2022年1月から日本年金機構副理事長。



【講演会プログラム】

(1) 講演「地域共生社会の理念と **WORK! DIVERSITY** プロジェクト」

- 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。
- いわゆる団塊の世代が全員75歳以上となる2025年に向けて高齢者人口が急速に増加した後、高齢者人口の増加は緩やかになる。
- 日本は、先進7か国の中で、最も長い平均寿命、健康寿命となっている。また、若返りも見られる。
- 社会保障費の国民負担率（租税負担率＋社会保障負担率）は欧州諸国と比べ低いように見えるが、財政赤字対国民所得比を含めた実質値はドイツやスウェーデンと同水準である。
- 社会保障制度はこれまでも社会状況の変化に合わせ見直してきたが、今までのようなアプローチだけではなく「地域共生社会」を実現することによって今後の社会状況に対応する形を目指す必要がある。
- 「地域共生社会」とは、制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会である。
- 地域共生社会の実現に向けて、複合的な困難事例に対して、重層的支援体制整備事業（社会福祉法の基づく新たな事業）などの整備が進められているが、制度として枠を決めることで、見えなくなってくる支援ニーズがある。そこに向けて **WORK! DIVERSITY** プロジェクトの切り口で、働くことの意義/意味/価値を問い直すことが、共生社会への社会的合意をつくっていくことにもつながっていくと期待している。

(2) 司会（（一社）ダイバーシティ就労支援機構岩田克彦代表理事）による質問への回答

問1：多様な就業困難者に対する制度の枠を超えた就労支援につき、労働行政、福祉行政がどのように連携していくべきか。

（樽見講師）

就労支援対象の拡大、一般就労化の流れは進んでいくと考える。複数の制度が入り組んでいることに対し、それぞれの機関が協力していく方向性も見えつつあるが、更に制度整備が進むためにも、筋の通った基本的考え方のもとに対応していけば、解りやすい仕組みになると思う。

問2：個人的には日本の就労支援施策は複雑すぎると思う。もう少し整理して単純化出来ないかと思うが、いかがか？

（樽見講師）

厚生労働省は大きくなり過ぎているので、再分割すべきとの議論もあるが、一概

に言えるわけではなく、それぞれの連携が進むことが重要で障害福祉分野での連携等は進んできたと思う。しかし、岩田さんの資料にあるように更に整理が進み、思い切って整理をすることも必要と感じている。

(3) 視聴者からの質疑応答

【八代尚宏昭和女子大学副学長】

共生社会に向け、高齢者の就労に向け、生きがいに繋がるというのは大事ではあるが、高齢者が働くときに全く市場とは無関係にボランティアとして働くことには限界があり、どんな評価をするかも分からない。しかし、地域通貨を活用してボランティア的労働に対し支払い、準市場的なものを地域で創ることで上手くいくのではないかと。こうした、ボランティアではない準市場を作っていくことも、共生社会づくりの中に含まれるのか？

(樽見氏)

制度から漏れてしまう支援需要に関して、地域通貨のようなものでインセンティブを与えることはとても意味があると思う。

(司会)

八代先生は、ボランティアと本格的な就労の間に色々なことを考えるべきとのご指摘か？

(八代氏)

まったく、その通り。

【池田佳寿子 NP0 法人青少年就労支援ネットワーク静岡事務局長、若者就労サポートステーション所長】

サポステ（若者就労サポートステーション）とボランティア活動で、就労支援と地域創りに関わっている。まず、サポステの利用者の対象年齢拡大により、40代の方が入り生活上の困りごとが増え、就労支援では終わらないケースが増え、事業者としての対応の限界を感じている。一方でボランティアとしては、利用者と専門家の方々に地域サークル活動やボランティア活動をつなぐ、いわゆるリンクワーカーとして活動している方が増えてきていると感ずる。相談者側も制度化された場所、サービスよりインフォーマルな支援を好まれる傾向があるので、ボランティアやリンクワーカーを増やすことが課題と思うが、ご意見をお聞かせいただきたい。

(樽見講師)

サポステの年齢層拡大に伴い、生活支援ニーズが顕在化してきたことはなるほどなあとと思う。インフォーマルサービスの方がかゆい所に手が届く側面もあるが、フォーマルなサービスの方が文句を言いやすいとも思う。インフォーマルな支援を好まれるのはなぜなのか、ご教示をお願いしたい。

(池田佳寿子氏)

生活上の困りごとの相談は、長期休暇や週末等に孤独を感じるときに一番出てくる。フォ

フォーマルな支援だと対応できず、諦めてもらう形になりがち。

（樽見講師）

当事者が諦めないでいられるように支援するのは重要。土日でも使えるなど、フォーマルなサービス支援の可能性を拡充することも必要だと思う。

（池田佳寿子氏）

相談者の方の居住地で相談できることも重要だと思う。

（樽見講師）

介護保険でも小規模多機能のような形を導入して、地域の事業として地域事情に合わせて支援内容の整備をしていくことが重要になっている。

（池田佳寿子氏）

若者支援の現場でも、介護保険制度に従事する人数位の支援スタッフが必要になっていると感じている。

【池田徹社会福祉法人生活クラブ風の村理事長】

理念的には、重層的支援整備事業のようなところまでようやく到達できたとの感はあるが、自治体はあまり乗り気ではないように感じる。樽見講師はどう思われているか。

（樽見講師）

中々広がっていないとの評価なのかなと思うが、進めていかなければいけないし、地域住民の方々の参加意識も作らないといけない。

（池田徹氏）

介護保険の時は「介護の社会化を進める市民の会」のような国民運動があったがそうした仕掛けが必要かと思う。

（樽見講師）

介護保険の時は、私はある県の課長に出向していて、厚生省に陳情した。そうした取り組みも必要だと思う。

（４）講師のまとめコメント

みんなが充実していると感じられる社会を創っていくことが課題。大上段に構えるのではなく、皆が目の前のことを一つ一つ解決していく社会を創る努力をするべきで、その中で、ダイバーシティ就労も非常に大きな核になるのではないかと考えている。

第 5 章

第3回WORK! DIVERSITYカンファレンスの開催

第5章 第3回 WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催

1. カンファレンス概要

この1年間の WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果をもとに、WORK! DIVERSITY プロジェクトの重要性と本格始動を、世の中に強くアピールすることを目指し、2022 年 3 月 11 日オンライン形式で開催した。

田中秀明明治大学公共政策大学院教授の講演「少子高齢化と人的投資：ダイバーシティ就労の課題」、パネルディスカッションⅠ（ダイバーシティ就労支援の政策枠組みを考える）、パネルディスカッションⅡ（ダイバーシティ就労を進める地域ネットワークをめざして）など、ダイバーシティな雇用・就労の場（障害者をはじめ、多様な要因で就労困難な状況にある人々が、多様な働き方で、一般の方々とできるだけ一緒に働く場）を広げるために、オピニオンリーダーや現場で就労支援に取り組んでおられる方々に、様々な視点から熱い思いをご披露いただいた（カンファレンス内容の詳細は、「日本財団第3回 WORK! DIVERSITY カンファレンス報告書」を参照されたい）。

2. プログラム

- 14 : 00-14 : 15 あいさつ 吉倉和宏（日本財団常務理事）
 あいさつ 吉田学（厚生労働省事務次官）
- 14 : 15-15 : 00 I. 講演「少子高齢化と人的投資：ダイバーシティ就労の課題」
 田中秀明（明治大学公共政策大学院教授）
- 15 : 10-16 : 20 II. パネルディスカッション I
 「ダイバーシティ就労支援の政策枠組みを考える」
 [座長] 村木太郎（大正大学地域構想研究所教授）
 蒲原基道（日本社会事業大学専門職大学院客員教授、元厚生労働省事務次官）
 米田英雄（社会福祉法人ぷろぼの 津事業所所長）
 竹村利通（日本財団公益事業部国内事業開発チームシニアオフィサー）
- 16 : 20-16 : 40 質疑応答
 （休憩）
- 17 : 00-17 : 10 III. メッセージ 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、
 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト全体委員会委員長）
- 17 : 10-17 : 25 IV. 障害者就労支援機関アンケート調査結果報告
- 17 : 25-17 : 40 V. 2021 年度実施事業と 2022 年度事業計画
- 17 : 45-19 : 05 VI. パネルディスカッション II
 「ダイバーシティ就労を進める地域ネットワーク形成をめざして」
 [座長] 藤木則夫（（一社）ダイバーシティ就労支援機構主任調査員）
 朝日雅也（埼玉県立大学教授）
 中崎ひとみ（社会福祉法人 共生シンフォニー常務理事）
 津富宏（NPO 青少年就労支援ネットワーク静岡前理事長）
 谷口仁史（NPO スチューデント・サポート・フェイス代表理事）
- 19 : 10-19 : 30 質疑応答
- 19 : 30-19 : 45 閉会あいさつ 駒村康平 WORK! DIVERSITY プロジェクト
 企画委員会委員長（慶應義塾大学教授）

3. 講演「少子高齢化と人的投資：ダイバーシティ就労の課題」

田中秀明明治大学公共政策大学院教授（日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト横断的支援部会並びにバランス部会委員）から「少子高齢化と人的投資：ダイバーシティ就労の課題」と題した講演が行われた。

田中教授は、多くの先進国で、少子高齢化、グローバル化、サービス産業化が進み、雇用形態の不安定化が進んでいるが、コロナ禍でさらに加速化しているとし、こうした問題について、一般税財源を中心とする英国や北欧ではそれなりに対応しているが、社会保険を中心とする諸国（ビスマルク型国家）では必ずしもうまくいっていない、社会保険制度は、男性片働き・常勤モデルで発達したものであり、新たな雇用形態への対応が難しいためであるとする。

ドイツにおける主な改革をみると、ドイツでも社会保険への一般財源投入を増やしているが、建前としては保険になじまない給付（育児休暇中の保険料）に限定し、保険制度を堅持しようとしている。解雇などの労働規制を緩和し失業保険給付期間の短縮等で失業率は低下し、高い経済成長率を実現しているが、パートタイマーの増加等労働市場は二極化しているとする。

フランスは、ビスマルク型諸国の中ではあるが、一般財源が大幅に投入され、大きく変わっている国の代表である。所得税に一般社会保障税という目的税を付加して徴収し、年金や医療に投入している。よりユニバーサルな給付を拡大している。また、フランスは伝統的に家族を重視し、家族給付を非常に増やしている。但し、社会保険は非常に分立していて、保険者が100を超える。一般財源の投入もあり、制度が非常に複雑になっている。

社会保険を中心とする国で一番うまくいっているのはオランダだとし、社会保険制度を建前としては維持しているが、実質的には税方式化している。例えば、オランダに40年居住していれば一般老齢年金を受給できる。所得がなければ保険料を払わなくてよい。医療・介護保険も、2006年の制度改革で皆保険となり、低所得者の保険料は免除され、政府負担となった。制度に政府が責任を負うが、具体的運営は自治体が民間と協力して実施している。雇用面では、常勤雇用とパート雇用の差別を撤廃し、賃金や社会保険料負担は労働時間数に比例している、とする。まとめると、社会保険制度を建前としては維持しながらプラグマティックに修正し、給付やサービスのユニバーサル化を実現している。また、1990年代以降人的投資を拡大し、社会的投資水準は、スウェーデン、デンマークに次ぐ水準となっている。労働移動規制を緩和する一方で社会保障を充実するフレキシキュリティ政策に成功し、年間労働時間が主要国で一番短く、男女とも就業率が高く、フルタイマーとパートタイマーの賃金格差が非常に少ないとする。

このように、日本と同じ社会保険制度を取るドイツ、フランス、オランダの状況を説明した上で日本の社会保障の基本的問題として、以下のように述べた。

「少子高齢化や人口減少を克服するために、より多くの者がより長く働くことが必要であるが、人的投資が圧倒的に不十分であると強調された。国民も、人的投資が低いことを認識していない。諸外国の経験を踏まえると、改革の必要につき国民が共通理解をし、その上

で政治家の主導的な行動が必要である。現在、保険料の逆進性、人的投資が不十分なこと、社会保障が年金と医療に過度に偏っていること等につき、国民が共通認識を持っているわけではない。正規と非正規の大きな格差や男女の労働面での差別、少子化対策の遅れ、メンバーシップ型雇用、在職老齢年金等、古い昭和の仕組みが基盤として残っている。こうした問題を克服するためには、支出と税制（給付付き税額控除を含む）、福祉（自治体）と就労（国の職安）、保険と福祉などについて、連携や調整が必要であり、そのための明確な戦略が求められている。ダイバーシティ就労もそうした枠組みに取り込む必要があり、国民の合意形成が急務である」。



講演される田中秀明氏

4. パネルディスカッション第1部「ダイバーシティ就労支援の政策枠組みを考える」

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、縦割りの既存システムに横串を指す就労サポート体制を構築するためにはどのような政策枠組みが望ましいか、そして、日本財団 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、村木太郎大正大学地域構想研究所教授の座長の下、蒲原基道日本社会事業大学専門職大学院客員教授（元厚生労働省事務次官）、米田英雄（社福）ぷろぼの津事業所所長、竹村利道日本財団公益事業部国内事業開発チームシニアオフィサーをパネラーとして、熱く語っていただいた。

冒頭、村木太郎座長から、パネルの趣旨およびパネリストの紹介が行われた。

困難を抱えていて、でも働きたいと思っている人たちを支援する、このことって win-win だと思う。本人にとって働くことが自立に繋がる、社会と繋がる、成長に繋がる。社会にと

って支えられていた人たちが支える側に回る。

これまで障害者、高齢者や刑務所出所者の就労など、困難を抱えた人たちの就労の支援にいくつか関わってきたが、それぞれ難しい側面を持つ反面、共通していることも多い。

例えば、アセスメントの重要性、ていねいな就労準備、職業訓練、伴走型のアフターフォロー。それから、「失われたものを数えるな。残されたものを最大限に生かせ。」（北京で行われているパラリンピックの創始者ルートヴィヒ・グットマン博士の言葉）

もう一つ大事なことは、いくつかの困難が重なっていることがとても多い。刑務所をでた高齢者、ひきこもりの精神障害者。とすると、それぞれの難しさに着目して縦割りの対象別の支援の仕組みとなっていたが、それを総合的にみていくことがどうしても必要。

そのために政策をどのようにすることが大事か。今日は障害者就労支援施設の対象の拡大ということを手がかりに、この問題を議論していきたい。



左上から時計回りで、座長の村木太郎氏、竹村利道氏、蒲原基道氏、米田英雄氏。

5. 清家篤先生メッセージ

第2部冒頭、清家篤氏（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、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト全体委員会委員長）から、次のようなメッセージを頂いた。

【清家篤先生のメッセージ】

ダイバーシティ就労の意義ということについて考えてみますと、それはもちろん個人と社会の両方にあります。個人の視点からいえば、その持っている能力を生かして収入を得るということは、個人の独立の基本です。働くことによって社会との繋りも拡大します。当たり前のことですが、働くことは個人の生活、人生を豊かにしてくれるものです。

もちろん働くことで心身に害をもたらされる、社会と関わることに苦痛を覚える、あるいはどうしても働きたくないという人もいるでしょう。そうした人まで無理に総動員することはもちろん良いことではありません。しかし一方で、障害を持っていても、条件さえ整えば働けるのという思いを持っておられる方も多いと思います。障害を持った人が働きにくいのは、障害そのもののためではなく、たとえば労働時間や通勤といった働く際の条件や、仕事をするための機械設備との相性といった場合も少なくないでしょう。

他方、そうしたハンデを克服するために機械や技術の力を借りることもできるはずです。視力や筋力といった肉体的なハンデは、すでに様々な機器によって克服されつつあります。仕事ということではないかもしれませんが、身体に障害があってもスポーツの分野で様々な器具、用具を使うことで、ものすごい活躍をされる人たちの存在を、今私たちはパラリンピックで見ているところでもあります。

そしてそのようにして働く意思のある障害者、あるいは働くことに今は困難さを抱えているひとたちの、潜在的に持っている能力を活かせるようにすることは、社会全体にとっても大きなメリットを持ちます。それは、社会の支え手を増やすということです。

御承知のとおり日本は今、世界に類を見ない高齢化を経験しつつあります。そのもたらす最大の問題は労働力人口の減少で、それは要するに社会の支え手が減っていくということの意味します。社会の支え手である労働力が減ればマクロ経済の生産面で成長は制約され、また、労働者の減少は賃金所得の減少によって消費を減退させますからマクロ経済の需要面でも成長を抑制し、さらに、社会保険料の担い手でもある労働者の減少は、社会保障制度の持続可能性も低下させることになります。

そうしないためには、人口の減少する中でも、人々の潜在能力のうちまだ十分に生かされていない部分を活性化することが重要です。それは例えば女性や高齢者の就労を促進させるということで、これについてはすでにかなり進みつつあります。これは政策の効果によるだけでなく、より根本的には労働力不足という労働市場の圧力によっても進んでいます。企業は女性や高齢者の能力を生かさなければやっていけなくなっているのです。

同じことは障害を持った人達についてもいえるはずです。心身の一部に何らかの障害を持っていても、付加価値を生み出す能力を持っている人はたくさんいます。企業は必要に迫られて女性や高齢者の活用を進めてきているのと同じように、様々な工夫によって、これまでは働きづらかった人たちの能力を活用できるようにする経済的動機を強めるようになるはずです。

私は労働経済学が専門ですので、ダイバーシティ就労促進というとそんなことを考えるわけですが。少なくとも個人と社会全体にとって、特にこれからの少子高齢化の時代にはその重要性はますます増してくると思います。もちろん労働経済学的な視点以外でも、ダイバーシティ就労促進の意義はたくさんあるかと思っています。今日はそうした様々な面も含めて、多面的で有意義な議論を展開して頂ければと願っております。



メッセージを頂いた清家篤氏。

6. 障害者就労支援機関アンケート調査結果報告

酒光一章（一社）ダイバーシティ就労支援機構主任調査員（富士通株式会社シニアアドバイザー）から、障害者就労支援機関アンケート調査結果報告がなされた（詳しくは、第2章「2021年度におけるWORK! DIVERSITYプロジェクトの成果と今後の展開」の「その他の成果（1）障害者就労支援機関アンケート調査の実施」を参照されたい）。

7. 2021年度実施事業と2022年度事業計画の報告

岩田克彦（一社）ダイバーシティ就労支援機構代表理事から、日本財団WORK! DIVERSITYプロジェクトの2021年度実施事業と2022年度事業計画の説明がなされた（詳しくは、巻末資料編を参照されたい）。

8. パネルディスカッション第2部「ダイバーシティ就労を進める地域ネットワーク形成をめざして」

障害者に限らず、生活困窮者、就職氷河期世代、ヤングケアラー、ひきこもり者、難病患者、LGBTQの方、刑務所等の出所者など、就労に向けて多様な困難を抱える方々の就労支援を実現するための地域ネットワーク創りには何が必要だろうか？ 就労支援活動を各地域で引っ張っている3人のリーダーの方々（谷口仁史 NPO スチューデント・サポート・フェイス代表理事、津富宏 NPO 青少年就労支援ネットワーク静岡前理事長、中崎ひとみ社会福祉法人共生シンフォニー常務理事）そして就労支援問題の代表的研究者である朝日雅也埼玉県立大学教授をお招きし、藤木則夫ダイバーシティ就労支援機構主任調査員を座長に、あらためて考えてみた。



左上から時計回りで、谷口仁史氏、津富宏氏、朝日雅也氏、藤木則夫、中崎ひとみ氏。

9. まとめ

閉会あいさつは、慶應義塾大学経済学部教授で日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト企画委員会委員長の駒村康平氏により行われた。

駒村氏は、イノベーションには、インクリメンタル（部分改善的）イノベーションとアーキテクチャル（解法的）イノベーションがある。インクリメンタル（部分改善的）イノベーションとは、部分改善的イノベーションで、パズルの隙間に新しいピースを組み入れるイメージである。それに対し、アーキテクチャル（解法的）イノベーションとは、パズルの解法を変えるものであるとし、現在のウクライナ情勢の中では必ずしもいい例ではないと断りつつ、第2次世界大戦での、日本（戦艦中心主義）対アメリカ（空母を中心とした機動部隊を編成）の違いで説明された。

次に、日本の社会保障制度は、社会保険中心方式（＝ビスマルク型）であるとし、（階層的）医療保険、（階層的）年金保険、雇用保険が中心で、保険でカバーできない部分を公的扶助が引き受けてきたが、コロナ禍で、保険でカバーできない人々がクローズアップされ、こうした者は社会保険の適用拡大でカバーできるのかが疑問視されるようになっている。制度別に、対象を区切って対応すること（障害者、ひきこもり、刑余者、LGBTQ、孤独……）は限界があるのではないか、と問題提起をされた。

そして、日本財団のワークダイバーシティプロジェクトは、対象を区切っての対応を超えた、ダイバーシティな（多様な）就労困難者への幅広い対応を行う、まさにアーキテクチャル（解法的）イノベーションであり、これからの日本にとり重要なプロジェクトであるので、ぜひご支援をいただきたい、本日は長時間にわたりご視聴ありがとうございます、と話

を終えられた。



駒村康平氏

資料編

I . 2021年度事業報告

II . 2022年度事業計画

資料編

I. 2021 年度事業報告

1. 企画委員会の開催

第 22 回～第 27 回の計 6 回の企画委員会を開催した（本文第 3 章第 1 節参照）。

2. 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 8 回～第 9 回の計 2 回の部会を開催した（本文第 3 章第 2 節参照）。

3. 海外状況整理部会の開催

第 12 回～第 15 回の計 4 回の部会を開催した（本文第 3 章第 3 節参照）。

4. 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

第 2 回～第 5 回の計 4 回の部会を開催した（本文第 3 章第 4 節参照）。

5. ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会の開催

第 1 回～第 7 回の計 7 回の部会を開催した（本文第 3 章第 5 節参照）。

6. 有識者公開連続講演会の開催

第 1 回～第 2 回の計 2 回の公開講演会を開催した（本文第 4 章参照）。

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

（2022 年 3 月 11 日開催）

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アピールした（本文第 5 章参照）。

8. 障害者就労支援機関に係る実態調査の実施

全国で障害者総合支援法に基づく就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所、並びに就労定着支援事業所（約 1 万法人）に対して、支援実態に関するアンケート調査を 12 月に実施した（「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会 2021 年度報告書」を参照）。

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、「ダイバーシティ関連情報」の充実を図った。

Ⅱ. 2022 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。）

- ・日本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、ダイバーシティ就労支援に向けた政策提言や具体的実施案を取りまとめる。）

- ・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. モデル事業伴走支援・検証作業チームの開催

2022年度に開始予定の「日本財団WORK! DIVERSITYモデル助成事業」の各個別事業につき、伴走支援および中間的な事業評価を行い、WORK! DIVERSITYプロジェクトの事業全体の見直しに反映する。検討会を年4回程度開催。

4. ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修作業チームの開催

就労態様別就労支援ガイドライン、スタッフ養成研修用ビデオを作成する。
検討会を年4回程度開催。

5. WORK! DIVERSITY 地域ネットワークの構築支援

地域レベルでのダイバーシティ就労を支援するため、自治体のダイバーシティ関連中堅幹部、主要な就労支援機関の施設長クラスを集めた勉強会を開催する。

6. 有識者公開講演会の実施

ダイバーシティ就労支援の課題、問題点を整理し、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトの重要性を広く訴えるため、有識者公開講演会を、各月1回目途で開催する。

7. 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。2022 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、2023 年2月を予定）。

8. 日本財団が主催するモデル事業の実施支援

- ・各自治体からのヒアリング等、適切なモデル事業選定のための調整業務を財団とともに行う。
- ・モデル事業開始後の自治体および事業者のサポートを財団とともに行う。

9. 報告書の作成

- ・各種会議での研究全体・各部会・カンファレンス等についての報告書をまとめる。

10. ホームページを通じた情報提供の充実強化

日本財団 WORK ! DIVERSITY プロジェクト
2021 年度総合報告書
2022 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/>

