

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2021 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

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)

# 報告要旨

2021 年度において、「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会は、主に次の3点について分析・検討を行った。

# (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

就労移行支援事業所及び就労継続支援 A 型事業所が障害者以外の就労困難者を受け入れた場合の経済・財政効果を推計した。実際の受け入れ余力を考慮して 1 年間の受け入れ数を現在の利用者実人員の 1 割強(就労移行支援 5,000 人、就労継続支援 A 型 10,000 人)とし、就職率について 3 ケースを想定した(意欲的な水準、達成を期待したい水準、現状)。就労支援により実現した追加的な就労による所得の増加を意味する経済効果は 870 億円~340 億円である。また、所得増加に伴う所得税・法人税・消費税・社会保険料の増加、生活保護費の節減から支援する経費(事業所への報酬)を控除した財政効果は 360 億円~60 億円である。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る。

# (2) 「ダイバーシティ就労支援機関調査 (2021 年 3 月)」、「障害者就労支援機関調査 (2021 年 12 月)」の分析

日本財団が実施した2つの調査を分析した。障害の有無にかかわらず多様な就労困難者を受け入れようとする意欲を持つ障害者就労支援機関は多いものの、人材・ノウハウの不足や職員の知識・経験不足、施設の不足、支援するための中間的就労等の機会や場の不足、障害者総合支援法の枠内での支援が難しいことなどの問題がある。これらを解決するための制度の整備や複雑・多様な制度の理解を進める研修等が不可欠である。

また、障害者就労支援機関以外の就労支援機関においても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。

#### (3) 新型コロナ感染症拡大による就労困難者への影響把握

コロナ禍であっても障害者雇用は伸びているが、これは主として障害者雇用率引き上げの効果である。コロナの雇用・就業への影響は非正規労働など労働市場において脆弱な立場にいる

者にとって特に厳しくなっていることから、生活困窮者、その他の就労困難者も厳しい状況に 陥っていると考えられる。

# 目次

報	告要旨	≦		. 1
1.		2021	年度における部会の検討課題と本報告の構成	.5
2.		障害都	皆就労支援機関が行うダイバーシティ就労支援の経済・財政効果	.8
:	2.1.	障害者	皆就労支援機関が行うダイバーシティ就労支援	.8
:	2.2.	経済・	・財政効果推計の留意点	.9
:	2.3.	対象と	とする就労支援サービス	.9
	2.4.	経済效	动果推計	10
	2.4	1.1.	基本的な考え方	10
	2.4	l.2.	推計方法	11
	2.4	l.3.	支援対象者数	12
	2.4	1.4.	支援期間	13
	2.4	l.5.	就職率	16
	2.4	l.6.	賃金	21
	2.4	l.7.	労働分配率	26
	2.4	.8.	就労期間	26
	2.4	l.9.	経済効果の推計結果	27
	2.5.	財政效	边果	28
	2.5	5.1.	就労に伴う所得税・社会保険料	29
	2.5	5.2.	法人所得税	30
	2.5	5.3.	消費課税	30
	2.5	5.4.	生活保護	30
	2.5	5.5.	事業報酬及び事業報酬に係る税・社会保険料	31
	2.5	5.6.	財政効果	32
	2.6.	小括.		33
3.		就労ӡ	支援機関におけるダイバーシティ就労支援の取り組みの現状と可能性	35
	3.1.	障害者	S就労支援機関アンケート調査	35
	3.1	.1.	調査概要	35
	3.1	.2.	回答法人の属性	36
	3 1	3	多様な就労困難者の受け入れ状況	39

3.1.4.	多様な就労困難者の受け入れ意欲	42
3.1.5.	受入れのための課題	44
3.1.6.	ダイバーシティ就労支援の取り組みの方向	47
3.1.7.	小括	50
3.2. ダィ	イバーシティ就労支援機関アンケート調査	51
3.2.1.	調査概要	51
3.2.2.	有効回答事業所の属性	52
3.2.3.	就労支援の現状と実績	53
3.2.4.	支援活動の内容	56
3.2.5.	プラットフォームへの参加意向	59
3.2.6.	小括	60
4. ⊐⊏	]ナ禍の就労困難者への影響	61
4.1. 雇用	月全体	61
4.2. 諸外	ト国の状況	64
4.3. 障害	<b>言者の就労への影響</b>	66
4.4. 生活	5困窮者、その他の就労困難者	70
4.5. 就党	う支援機関への影響	71
4.6. 小招	<b>5</b>	72
【付録】 2	020 年度「バランス部会」報告書経済・財政効果試算の訂正	73
委員名簿		77

# 1. 2021 年度における部会の検討課題と本報告の構成

「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(就労困難者)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。<sup>1</sup>

2020 年度においては、新型コロナ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 年度においても、引き続き新型コロナ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。

- 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
- 「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
- 新型コロナ感染症拡大による就労困難者への影響把握

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> 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」、2020 年 3 月(以下「2019 年度報告」という。)

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> 日本財団「WORK! DIVERSITY プロジェクト 2019 年度「バランス」検討部会報告書」、2020 年 3 月 (以下「2020 年度報告」という。)

これらについて若干補足をする。

障害、病気、ニート・ひきこもり、刑務所出所者、ホームレスなど多様な就労困難要因を持った人々(以下「多様な就労困難者」という。)が働くことを通じて社会に参加していくことを可能にするためには、様々な就労支援機関が連携して就労支援に取り組みことが重要である。その中でも、特に障害者の分野は、就労支援においても制度的に最も整備され、充実したものとなっており、その結果、施設や支援スタッフのリソースが充実している。2021 年 6 月に報告された厚生労働省「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」報告書でも、障害者就労支援機関の役割が大いに期待されている。

その一方、制度化されているがゆえの制約もある。障害者の就労支援ということで受け取った報酬や補助金を目的外に使用するようなことは基本的には認められない。しかしながらこうした充実したリソースが障害者以外の就労困難者の就労支援に活用できれば、リソースの有効活用にもなり、日本全体としてダイバーシティ就労支援の効果的・効率的な実施に寄与すると考えられる。

国においても、これまでの福祉施策が、子ども・障害者・高齢者といった対象者の属性や要介護・虐待・生活困窮といったリスクごとに制度を設けてきたことの問題を認識し、重層的支援の考え方を打ち出している。<sup>3</sup> そしてこの考え方を踏まえ、厚生労働省四局部長通知<sup>4</sup>により、多様な社会参加への支援に向け地域資源を活用する観点から、指定等事業の利用者以外の「社会参加支援対象者」<sup>5</sup>を、定員の枠内で主目的を逸脱しない範囲で受け入れることができることが明記された。

ダイバーシティ就労支援において、障害者就労支援機関に期待する部分は大きい。

このため、WORK! DIVERSITY プロジェクトでは、障害者就労支援機関以外の就労支援機関 及び障害者就労支援機関におけるダイバーシティ就労支援の現状及び取り組みの意向について アンケート調査により調査した。

本部会では、これら調査結果についてさらに分析をするとともに、障害者就労支援機関のダイバーシティ就労支援の効果について試算する。

本部会報告では、2. において、障害者就労支援機関が障害者以外の就労困難者を受け入れた場合の経済効果および財政効果について試算をする。これによりダイバーシティ就労支援が、

<sup>3</sup> 厚生労働省「重層的支援体制整備事業について L

https://www.mhlw.go.jp/kyouseisyakaiportal/jigyou/

<sup>4</sup> 厚生労働省子ども家庭局長、社会・援護局長、社会・援護局障害保健福祉部長、老健局長「多様な社会参加への支援に向けた地域資源の活用について(通知)」(令和3年3月31日)

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> 四局部長通知において、社会参加に向けた支援の対象者を「社会参加支援対象者」としており、これは 就労支援の文脈においては本報告における「多様な就労困難者」とほぼ重なる概念と考えられる。

本人・家族はもとより日本全体としても経済的にも財政的にも望ましい取り組みであり、これへの支出は単なる「費用」ではなく、むしろ「投資」としてみることができることを示す。

次に3.により、本プロジェクトで2021年3月に行った障害者就労支援機関以外の就労支援機関に対する調査及び2021年12月に行った障害者就労支援機関への調査の結果の分析を行い、ダイバーシティ就労支援の取り組みの現状と意欲について確認していく。現状においても様々な支援機関がダイバーシティ就労支援に取り組み、または取り組もうとしていることを確認する。

最後に4.により新型コロナ感染症拡大の就労困難者への影響についてみる。

# 2. 障害者就労支援機関が行うダイバーシティ就労支援の経済・財政効果

# 2.1. 障害者就労支援機関が行うダイバーシティ就労支援

障害者総合支援法には様々な障害者福祉サービスがあるが、そのうち、特に就労を支援する サービスとして、

- ◆ 就労移行支援
- ◆ 就労継続支援(A型)
- ◆ 就労継続支援(B型)
- ◆ 就労定着支援

がある。本報告ではこれらをまとめて「障害者就労支援」といい、これらのサービスを実施している機関を「障害者就労支援機関」という。

障害者就労支援機関は、4事業合わせて全国に22,000事業所(表1)が運営されており、障害者総合支援法に基づく報酬制度も整備されている。

表 1 障害者就労支援機関の事業所数(2020年)

就労移行支援	3,301
就労継続支援(A型)	3,929
就労継続支援(B型)	13,355
就労定着支援	1,421
合計	22,006

資料出所 厚生労働省「令和2年社会福祉施設等調査」

多様な就労困難者を支援する事業所は、障害者就労支援機関以外にも多く存在し、その全貌 を把握することは困難であるが、間違いなく障害者就労支援機関が最も事業所数や制度の観点 からみれば充実している。

障害者就労支援機関は、もっぱら障害者の就労に係る支援を行う事業所として運営されているものであるが、障害者支援機関のもつリソースを活かして、障害者以外の就労困難者の就労 支援に取り組むこととなれば、ダイバーシティ就労支援に大いに寄与するものと考えられる。

厚生労働省も、2017年の社会福祉法の改正により、重層的支援体制整備事業を創設し、多

様な社会参加支援の考え方を打ち出している。それに沿った形で、厚生労働省四局部長通知により、障害者福祉サービス事業所等において、定員の枠内とするなど指定等事業に影響しない 余力の範囲で社会参加支援対象者を受け入れてよいことが明確にされた。<sup>6</sup>

3 で見るように障害者就労支援機関自身も障害者以外の就労困難者の支援に前向きな事業所が多く、障害者就労支援機関が障害者以外の就労困難者を支援するというのは十分実現可能な 仕組みであると考えられる。

この具体的取り組みについて、実際にどれだけの成果が期待でき、どのような解決すべき課題があるかは、今後、モデル事業などで検証していくこととなる。それに先立ち、本部会では、障害者就労支援機関が障害者以外の就労困難者を受け入れその就労を支援するという事業(以下「ダイバーシティ就労支援事業」<sup>7</sup>という。)を実施した場合の経済効果および財政効果について推計を試みた。

#### 2.2. 経済・財政効果推計の留意点

経済・財政効果推計を行う前に、まず重要な点を3点確認する。

第一に、以下で見るように今回の経済効果・財政効果はさまざまな仮定に基づいて試算をしたものであり、一つの参考資料ないしシミュレーション結果としてみるべきものである。

第二に、現状では障害者就労支援機関が障害者以外の者を受け入れた場合の就職率等のデータがない。このためこれら機関の障害者に対する支援の実績等から仮定を置いている。

第三に、これが最も重要であるが、今回の試算はあくまで金銭的に把握できる効果である。 しかし、ダイバーシティ就労支援の効果は金銭的に把握できるものだけではない。多様な就労 困難者が就労を通じて社会参加していくことは、社会的な包摂に寄与し、金銭以上に本人のみ ならず、家族全体の幸福度を高める。社会全体としても働きやすく暮らしやすくなり、幸福度 を高める。このようなダイバーシティ就労支援の本来的な目的・意義について改めて留意して おくことが重要である。

# 2.3. 対象とする就労支援サービス

障害者以外の多様な就労困難者を障害者就労支援機関で支援することの主な目的は、障害者 就労支援機関の人材・ノウハウ・設備を活用して就労支援を効果的に行うことである。このた

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> 厚生労働省子ども家庭局長、社会・援護局長、社会援護局障害保健福祉部長、老健局長「多様な社会参加への支援に向けた地域資源の活用について(通知)」(令和3年3月31日),1(2)

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> 障害者就労支援機関以外の支援機関が行う多様な就労困難者の就労支援も「ダイバーシティ就労支援」であるが、本報告では障害者就労支援機関が障害者以外の就労困難者に対して行うダイバーシティ就労支援のみを検討対象とした。

め、一般就労の支援に関するリソースがある機関を想定する必要がある。

障害者総合支援法において就労支援を行うサービスとしては、就労移行支援、就労継続支援 (A型)、就労継続支援(B型)、就労定着支援がある。

このうち、一般就労への移行は就労移行支援の役割であり、就労移行支援を推計対象として 想定することは適切である。

一方、就労継続支援は一般就労が困難な者に対して就労の場を提供するとともに、訓練等を行うものであるが、一般就労への移行支援も役割として求められている。特に A 型においては現状では長期の利用が多いものの、一般就労可能な者も少なからずいると考えられている。一般就労へスムーズに移行できるようにすることが課題と指摘されている<sup>8</sup>ことも考慮し、検討対象とする。一方 B 型については、現状では長期の利用が多く、ほとんど一般就労への移行が進んでいない。このため、今回の検討対象からは除外する。

就労定着支援については、一般就労した後の支援となるので重要ではあるが今回の検討対象からは除外する。

結論として、就労移行支援と就労継続支援 A 型を検討の対象とする。

### 2.4. 経済効果推計

#### 2.4.1. 基本的な考え方

障害者就労支援機関で障害者以外の多様な就労困難者を受け入れ、就労支援を行った場合の 経済効果は、当該事業(ダイバーシティ就労支援事業)を実施することで、実施しなかった場 合と比較してどれだけ経済的価値(付加価値)が増加したかをもって計測する。これは言い換 えると就労困難者の就労によって社会全体が受ける経済的なメリットの大きさである。

この場合、具体的なダイバーシティ就労支援事業実施の効果として考えられるのは次の三点である。

第一に、支援がなければ就労することがなかったであろう者が支援を受けることにより就労できたという効果である。この場合の経済効果は、支援により実現した就労の継続期間に生み出された付加価値となる。

第二に、支援がなくても就労できたかもしれないが、支援を受けたことにより早く就労できたという効果である。この場合、短縮された無業の期間=増加した就労期間に生み出された付加価値が効果となる。

第三に、支援により生産性が増大したという効果である。この場合増大した生産性に相当す

<sup>8</sup> 厚生労働省「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」2021 年 6 月、pp.15 - 16

る付加価値が効果となる。

実際には、これらの効果はどれもありうるものであり、人によっては例えば第二の効果と第 三の効果がともにあるかもしれない。また、第一の効果と第二の効果は、支援により追加的な 就労期間が生み出されるという意味では本質的な違いはない。

今回の推計では、第一又は第二の効果を想定し、就労支援により、支援が行われなかった場合と比べ追加的に一定の就労期間が生み出されると想定し、この就労期間に生み出される付加価値を推計することとした。

第三の効果については、今回想定しなかった。その理由は、主として生産性向上についての 手掛かりとなるべきデータが不足しているためである。例えば賃金を生産性の代理指標として とった場合でも、就労支援があった場合となかった場合とでの賃金の比較データがない。なお、 今後、障害者就労支援機関によるダイバーシティ就労支援のモデル事業を実施する際には、就 労後の賃金等を把握することによりこの効果も測定可能となると考えられる。

なお、就労継続支援 A 型では支援期間中においても生産活動により付加価値が生み出されているのでこれも経済効果として計上する。

#### 2.4.2. 推計方法

当部会の 2020 年度報告の例に倣い、経済効果の推計は、以下のシンプルな考え方によった。

$$Y = \sum \frac{w_i T_i}{r_i} \tag{1}$$

ここで w は支援により実現した一般就労の賃金率、T は支援により実現した追加的就労期間、r は労働分配率、添え字 i は支援により就労できた就労困難者を示す。すなわち就職した就労困難者の追加的就労期間中の賃金に労働分配率の逆数を乗じたものを経済効果とする $^9$ 。

実際の推計に当たっては、これを単純化し、以下の通りとする。

$$Y = \frac{w T}{r} k N \qquad (2)$$

ここで w, T, r については賃金率、就労期間、労働分配率であり、これらについて一定の値を仮定する。k はダイバーシティ就労支援事業対象者(以下「支援対象者」という。)の就職率、N は支援対象者数である。これらについても一定の値を仮定するが、就職率 k については後述の通り複数のケースを想定した。

就労継続支援 A 型については、支援期間中においても雇用契約により就労して生産活動を行っているので、支援期間中にも付加価値が発生するものと考える。付加価値は支援対象者の賃

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> 2020 年度報告 2.2. (pp.5-6)

金、指導員の賃金及び支援機関の利益となるが、2020 年度報告にもあるように A 型事業所では賃金を上回る付加価値はほとんど発生していないとみられるので、支援機関の利益は 0 とする $^{10}$ 。すなわち労働分配率 r=1 となる。また、指導員の賃金はダイバーシティ就労支援事業を行うための費用と考えることができるのでこれを控除する。結果として支援期間中の経済効果(費用控除後)は支援対象者の賃金とみなすことができる。すなわちこれも単純化すると

$$Y = w_0 T_0 N \tag{3}$$

となる。ここで $w_0$ はA型利用者賃金率、 $T_0$ は支援期間、Nは支援対象者数である。

なお、就労移行支援に関しては、支援期間中は、支援サービスを受けているとみなし、付加 価値が発生していないものと考える。

以上のモデルに従うことにより、一般就労への就職の効果については、賃金、就労期間、労働分配率、就職率、支援対象者数に一定の仮定を置くことで試算可能となる。

また、就労継続支援 A 型の支援中の経済効果については、賃金、支援期間、支援対象者数について仮定を置くことで試算可能となる。

#### 2.4.3. 支援対象者数

障害者就労支援機関の本来の利用者はあくまで障害者であることから、ダイバーシティ就労 支援に当たってもそれを逸脱しない範囲での支援になることを想定する。

厚生労働省「社会福祉施設等調査」によると、2020年の利用者実人員は、就労移行支援が 約42,000、就労継続支援 A 型が約91,000となっている。(表2)

	総数	2年以下	2年超3年以下	3年超
就労移行支援事業	41,864	38,655	2,895	313
就労継続支援(A型)事業	90,889	22,740	28,525	39,625
就労継続支援(B型)事業	368,679	66,920	82,386	219,373

表 2 利用期間別利用者実人員

厚生労働省「令和2年社会福祉施設等調査」

- 注 1) 障害者支援施設の昼間実施サービス(生活介護、自立訓練(機能・生活)、就労移行支援及び 就労継続支援)を除く。
  - 2) 利用期間別利用実人員不詳の事業所を除いて算出した。

また、PWCコンサルティング合同会社「就労移行支援事業所における効果的な支援と就労

-

<sup>10 2020</sup> 年度報告 p.12

定着支援の実施及び課題にかかわる調査研究事業報告書」(平成 30 年度障害者総合福祉推進事業 事業報告書)(以下「PwC 調査」という。)によると就労移行支援事業所の定員(平均)が12.6人に対し、利用者数(平均)は10.3人となっており、約20%の枠が残っている。(表3)

表 3 就労移行支援の定員と利用者数(2018年)

定員数	12.6
利用者数	10.3
資料出所	P w C調査

また、(独) 福祉医療機構によると、2020 年度の就労移行支援の利用率は 78.6%、就労継続支援 A 型の利用率は 83.3%である。<sup>11</sup>

これを踏まえ本来事業の余力の範囲ということで、年間の障害者以外の就労困難者の受け入れ数を現在の利用実人員の1割強とし、具体的には以下の通り仮定する。

# 2.4.4. 支援期間

支援期間については、推計上の仮定として就労移行支援、就労継続支援 A 型のいずれも1年とする。

障害者就労機関による障害者以外の就労困難者の支援期間に関するデータはない。

障害者就労機関による障害者支援における支援期間として、まず就労移行支援についてみると、制度上支援期間が原則最長2年であり、必要な場合に1年延長できることとなっている。 実際の支援期間も前掲表2のとおり2年以下が大半である。PwC調査によると就職者の平均利用月数は約16月となっている。(表4)

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> (独)福祉医療機構「2020 年度(令和 2 年度)障害福祉サービス《日中活動系サービス》の経営状況」, https://www.wam.go.jp/hp/wp-content/uploads/2020\_shougai\_nittyuu\_kakutei.pdf

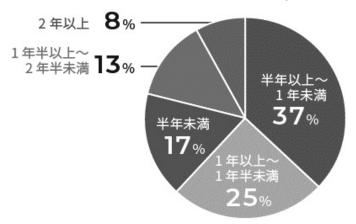
表 4 就労移行支援の実績(2017年度)

定員(人)	12.3
実利用者数(人)	10.5
退所者数(人)	6.9
うち就職による退所(人)	4.4
うち6か月以上定着(人)	4.0
退所者の平均利用月数(就職)(月)	15.9
退所者の平均利用月数(就職以外)(月)	14.1
就労移行率(就職/実利用者数)(%)	37.3
就労定着率(6月定着/就職)(%)	86.8
就職率(就職による退所/退所者数)(%)	63.8
資料出所 DwC調査 n 106	

資料出所 PwC調査、p.106 注 就職率は当部会で計算

一方、個別の就労移行支援事業所の実績によると、パーソルチャレンジでは支援期間は約 1 年、Kaien は 11 か月 $^{12}$ としている。(図 1、図 2)

# 図 1 利用者の利用期間 (ミラトレ(パーソルチャレンジ))



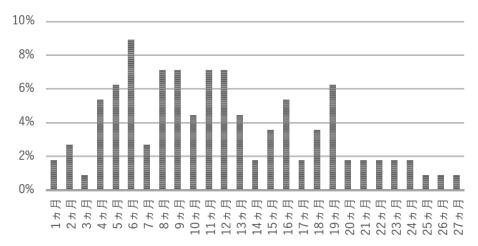
資料出所 パーソルチャレンジ「データで見るミラトレ」

https://mirai-training.jp/about/data.html

lab.com/staffblog/%E5%B0%B1%E5%8A%B4%E7%A7%BB%E8%A1%8C%E3%83%BB%E7% 94%9F%E6%B4%BB%E8%A8%93%E7%B7%B4%E3%80%80kaien%E5%88%A9%E7%94%A 8%E8%80%85%E3%83%87%E3%83%BC%E3%82%BF%E3%80%802020%E5%B9%B4%E7 %89%88/

<sup>12</sup> https://www.kaien-





資料出所 Kaien「2020 就業実態調査 -発達障害の600 人に聞きました」

パーソルチャレンジや Kaien の利用実績による利用期間は、調査対象が広い PwC 調査の結果に比べやや短くなっている。これが支援対象者の違いによるものか<sup>13</sup>、支援内容の違いによるものかは判然としない。いずれにしても就労移行支援の場合、1 年ないし 1 年 4 か月程度が大体の支援期間であると推定できる。

就労継続支援 A 型の場合、就労移行支援に比べ長期であり 3 年超が多い (前掲表 2)。就労移行支援の場合は一般就労への移行が目的であるのに対し、就労継続支援の場合は必ずしも一般就労を目指すものではなく、継続支援事業所での就労自体が目的となっている場合が多い。このため利用が長期になっている。

障害者就労支援機関以外の就労困難者の支援機関として地域若者サポートステーションについて見ると、就職者の86%が1年以内の就職である<sup>14</sup>。その実際の利用期間は6か月以内が多い<sup>15</sup>とされており、移行支援事業に比べてやや短い。

以上を踏まえ、今回の推計においては、ダイバーシティ就労支援事業を年度単位で行うことを想定し、原則として就労移行支援事業所及び就労継続支援 A 型事業所におけるダイバーシティ就労支援の支援期間を 1 年とする。<sup>16</sup>

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> 主としてパーソルチャレンジは発達障害を含む精神障害者、Kaien は発達障害者を主な支援対象としているが、PwC 調査では、障害種別(手帳)利用者数(人)が身体障害者手帳 0.8、療育手帳 3.7、精神障害者保健福祉手帳 5.1、手帳所持なし 1.2 で、知的障害の割合が比較的高い。

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> 厚生労働省 Web サイト「数字でわかる サポステの実績!」,

https://saposute-net.mhlw.go.jp/results.html

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> Litalico Web サイト(https://snabi.jp/article/207)、奈良若者サポートステーション Web サイト (https://nara-soudan.jp/news/case/)

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> 1 年間支援後も就労できなかった場合は本人の意向等を踏まえ支援をいったん終了するか、翌年度も就

就労移行支援においても就労継続支援 A 型においても翌年度に支援を継続した場合は支援の 枠内で行うことにより、年間の支援対象者数は一定となる。継続した者に関する効果は翌年度 の効果として計上することとすれば、結果として 1 年間のダイバーシティ就労支援事業の効果 は以下の合計となる。

- ◆ 就労移行支援における年間の就職数に対応した経済効果
- ◆ 就労継続支援 A 型における年間の就職数に対応した経済効果
- ◆ 就労継続支援 A 型における年間の支援数(生産活動)に対応した経済効果

#### 2.4.5. 就職率

年間の支援数に対する就職率(以下「年間就職率」という。)については、次の 3 つのケースを想定し、経済・財政効果の推計を行う。

	ケース1	ケース2	ケース3
就労移行支援	0.9	0.7	0.5
就労継続支援A型	0.5	0.2	0.05

表 5 年間就職率の想定値

ここでケース 1 はできれば実現したい意欲的な就職率、ケース 2 は是非とも達成したい目標的な就職率、ケース 3 は現在の平均的な就職率を念頭とした。

これらの根拠となるデータは以下のとおりである。

障害者就労支援機関の障害者以外の就労困難者に対する支援実績のデータはなく、就職率も 不明である。そこで障害者就労支援機関における障害者に対する支援実績や障害者就労支援機 関以外の機関である地域若者サポートステーションの支援実績を見る。

まず、就労移行支援について見ると、就職数、就職率は上昇傾向にあり、2019 年では、就職者数約 1.3 万人、就職率約 55%となった。2020 年は前年に比べ低下したが、これはコロナ 禍の影響があると考えられる。(図 3、図 4)

また同じグラフにより就労継続支援 A 型について見ると、就職者数はコロナ禍の影響を受けた 2020 年を除きおおむね増加傾向にあるものの、就職率については 20~25%程度で横ばいとなっている。

労移行支援又は就労継続支援 A 型での支援を継続する。翌年度に継続した場合は年度の支援対象数(移行支援 5,000 人、就労継続支援 A 型 10,000 人)の枠内での支援とする。よって翌年度も支援を継続した場合、新規に支援できる数は継続数の分だけ少なくなる。これは就労移行支援事業所及び就労継続支援 A 型事業所における障害者以外の就労困難者の支援の枠を一定とするためである。

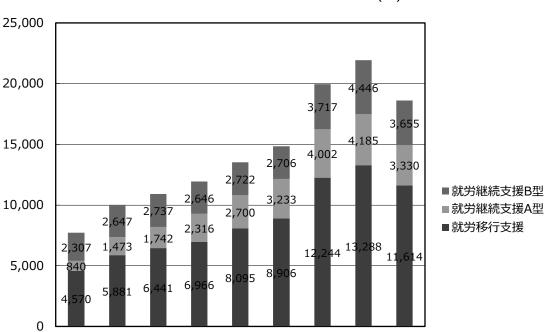


図 3 障害者就労支援の就職者数の推移(人)

厚生労働省「社会福祉施設等調査」

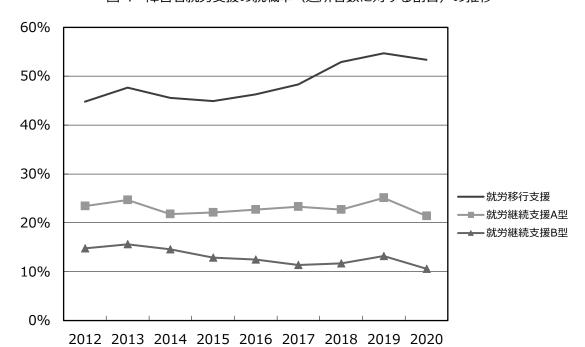


図 4 障害者就労支援の就職率(退所者数に対する割合)の推移

2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

資料出所 厚生労働省「社会福祉施設等調査」

また前掲表 4 でみると就労移行支援の 2017 年度の就職率は 63.8%であり、図 4 に比べると 15%ポイント程度高い。これには就労移行支援事業所の中でも移行支援に熱心に取り組んでいる事業所ほど調査への回答率が高かったことが影響している可能性がある。

いずれにしても就労移行支援の平均的な就職率は 50~60%程度、就労継続支援 A 型は 20~25%程度と推定される。

ただしここでの就職率は退所者数に占める就職者の割合である。年間の就職率を見るため、利用実人員に対する年間の就職者数の割合を見ると、就労移行支援が 30~40%程度、就労継続支援 A 型では 4%程度となる(表 6)。就労継続支援 A 型で退所者数に対する就職率と年間就職率の差異が大きいのは、長期の利用者が多いためだと考えられる。

20 1123361301						
	就労移行支援	就労移行支援	就労継続支援A型			
	PwC調査 社会福		<b>副业施設等調査</b>			
	2017年度	2020	)年度			
利用者実人員(人)	10.5	41,864	90,889			
就職者数(人)	4.4	11,614	3,330			
年間就職率(%)	37.3	27.7	3.7			

表 6 年間就職率

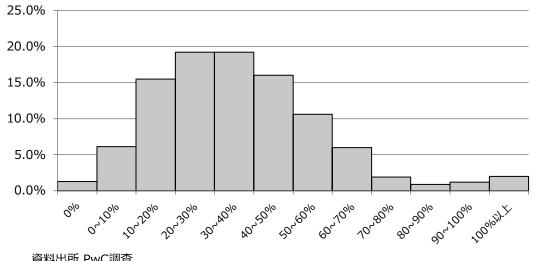
これらのデータは障害者就労支援機関の包括的・平均的データであるが、PwC 調査で年間就職率<sup>17</sup>の分布をみると、かなり広範に分布しており、事業所による差が大きいことがわかる。(図 5)

-

<sup>(</sup>注) PwC調査は1事業所平均。社会福祉施設等調査の年間就職率は当部会で計算。

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> PwC 調査では「就職移行率」と言っているが本報告では「年間就職率」と読み替えている。

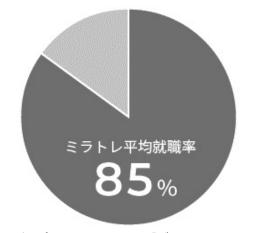
# 図 5 年間就職率別就労移行支援事業所の分布 (構成比)



資料出所 PwC調査

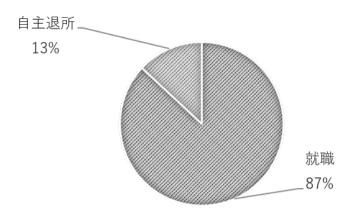
個別の事業所のデータとしては、パーソルチャレンジのミラトレが就職率 85%、Kaien が 87%としておりかなり高い。これらの機関では平均的な利用期間は1年程度としているので、 年間の就職率もこれとほぼ同じと解釈できる。

図 6 就労移行支援事業所(ミラトレ)の就職率



資料出所 パーソルチャレンジ「データで見るミラトレ」 https://mirai-training.jp/about/data.html

# 図 7 就労移行支援事業所(Kaien)の就職率

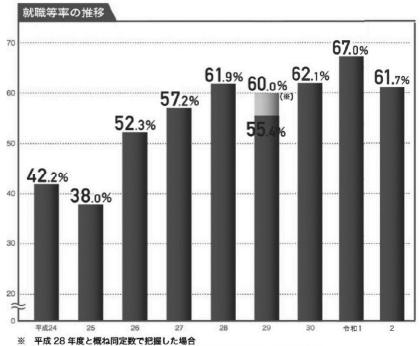


資料出所 Kaien「2020 就業実態調査 -発達障害の 600 人に聞きました」

このように事業所によって就職率に大きなばらつきが生じている原因としては、支援対象者の就労困難性の度合いの違いや、就労支援の方法・方針等による違いなど様々考えられるが、いずれにしても就職率だけを見る限り、就労移行支援の代表的な大手の事業所ではトップランナー的に高い就職実績を実現しており、その就職率は90%近くに達していることがわかる。

障害者就労支援機関以外の実績としては、地域若者サポートステーションの就職率(就職者数/新規登録者数)が 60%強となっている。この就職率は新規登録者数に対する割合であるが、支援期間が 1 年を超えることは少ないので年間の就職率とみてよい。就労移行支援の平均的な年間就職率に比べると若干高く、退所者数に対する就職率と比べると同程度か若干高い。

#### 図8 地域若者サポートステーションの就職率(就職数/新規登録者数)



※ 平成 30 年度より週 20 時間未満の就職や公的職業訓練に進んだものを含む。

資料出所 厚生労働省 Web サイト「数字でわかる サポステの実績!」https://saposute-net.mhlw.go.jp/results.html

これらを踏まえ、年間の就職率については3つのケースを想定して経済・財政効果を推計した。

ケース 1 は、目指すべき意欲的な就職率として、就労移行支援についてはトップランナーの就職率を想定して 90%とし、就労継続支援 A 型については現在の退所者数に対する就職率の倍程度となる 50%を想定した。

ケース2は、是非とも達成したい就職率目標を想定し、就労移行支援については現状よりやや高い70%を想定し、就労継続支援A型については現状の退所者数に対する就職率に近い20%を想定した。

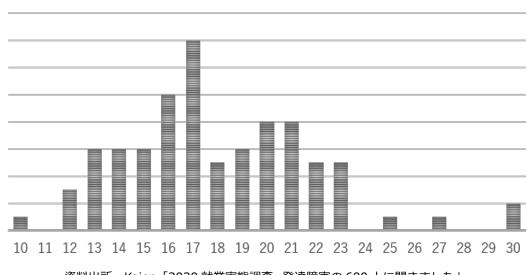
ケース 3 は、おおむね年間就職率の現状の平均的な水準を考慮し、就労移行支援で 50%、就労継続支援 A 型で 5%を想定した。

#### 2.4.6.賃金

賃金についても、就労困難者の賃金に関する適切なデータはない。

数少ないものとして就労移行支援を行っている Kaien の調査によると同事業所利用者で就労 した者の「初任給」は平均 18 万円程度としている。ただしこの中にパートタイムがどの程度 含まれているかは明確ではない。

## 図 9 利用者の「初任給」(Kaien, 2020)



資料出所 Kaien「2020 就業実態調査 -発達障害の600 人に聞きました」

本部会での推計においては、特に就労困難な者を支援するという考え方を踏まえ、就労後の 賃金については控えめな水準を想定することとする。なお、就労移行支援であっても就労継続 支援 A 型であっても一般就労時の賃金は同じであると想定する。

具体的には、一般就労した場合は、第 1 十分位程度の賃金水準で就労すると想定する。またフルタイムで就労する場合とパートタイムで就労する場合では賃金水準がかなり異なるので、それぞれについて第 1 十分位階級の賃金を推計したうえで、就職者のフルタイム・パートタイムの比率で加重平均することで就職者の平均賃金を求める。

賃金に関する資料は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いるが、所得階級別のデータ が得られるのは所定内給与だけであり、時間外手当や賞与等については所得階級別のデータと はなっていない。このため所定内給与の平均と第1十分位の割合からこれらを推計し、第1十 分位階級の年間収入を推定する。

この方法により、フルタイムに就労した場合の年間収入を 279 万円と推計した。(表 7) また、パートタイムに就労した場合の賃金についても同様に計算すると、89 万円となる。(表 8) なお、2020 年のパートタイムの所定内労働時間<sup>18</sup>は、前年比約 8%減と大きな減少となっており、これはコロナ禍の影響で下振れしていると考えられる。(図 10) このため、パートの賃金推計は 2019 年のデータで行った。

<sup>18</sup> 実労働日数×1 日当たり所定労働時間で計算

	一般労働者	<b>当平均(年齢計・</b> 学	第1十分位階級(万円)		
	所定内給与 きまって支給す 特別給与 る給与			所定内給与	年間収入(推 定)
	А	В	С	D	E=(B*12+C) *(D/A)
男女計	30.8	33.1	90.6	17.6	278.6
男	33.9	36.7	106.0	19.2	308.9
女	25.2	26.6	62.8	16.1	244.8

表 7 第 1 十分位階級の年間収入の推計(フルタイム、2020年)

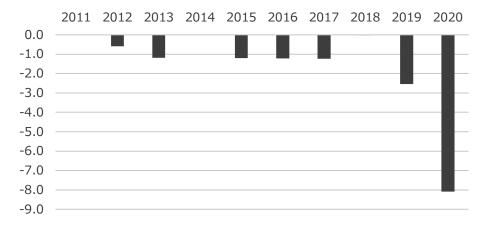
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2020年) に基づき、本部会で推計

表 8 第1十分位階級の年間収入の推計(パートタイム、2019年)

	パ-	-トタイム労働者	第1十分位階級			
	実労働日数	1日当たり所 定内実労働 時間数	1時間当たり 所定内給与 額(円)	年間賞与その 他特別給与 額(千円)	1時間当たり 所定内給与 額(円)	年間収入 (推定)(万 円)
	А	В	С	D	E	F=(A*B*C* 12+D)*(E/C )
男女計	15.4	5.4	1,148	42.6	857	88.7
男	14.6	5.4	1,207	39.4	866	84.8
女	15.7	5.3	1,127	43.7	854	88.6

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2019年)に基づき、本部会で推計

図 10 パートタイムの月間所定内労働時間(前年比増減率、%)



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」に基づき本部会で推計 (注) 月間所定内労働時間は実労働日数×1日当たり所定労働時間 就職者のフルタイム・パートタイムの比率については、就職者の 1/2 がフルタイム、1/2 が パートタイムで就労するものと想定する。

これについて、障害者就労支援機関による障害者以外の就労困難者を支援した際の実績データはないが、障害者就労支援サービスにおいて一般就労した障害者の雇用形態を見ると、就労移行支援についてはフルタイムと短日勤務・短時間勤務がほぼ 1/2、ややフルタイムが少ない程度となっている。(表 9) また就労継続支援 A 型ではフルタイムが 2/3 と短日・短時間勤務が 1/3 となっていてフルタイムの比率が高い。A 型で就職した場合にフルタイムの比率が高いのは、パートタイムでは A 型事業所を退所してまで就労するインセンティブがないからかもしれない。一方、就労移行支援においては、フルタイム就労に自信がない利用者に対しては、就労に慣れる観点からも積極的にパートタイムでの就労を促している面があり、パートタイムの比率が高くなっていることが考えられる。

	全体	就労移行支援	就労継続支援 A型	就労継続支援 B型
一般就労移行者(雇用者)総数	100.0	100.0	100.0	100.0
正規職員	21.2	18.3	31.9	27.1
非正規 (無期)	27.9	26.2	33.2	32.9
非正規(有期)	47.9	53.2	29.3	34.8
派遣	1.5	1.1	2.6	3.2
その他	1.5	1.2	3.0	1.9
フルタイム	47.3	43.8	66.7	27.7
短日勤務·短時間勤務	49.3	53.9	27.3	65.2
フレックス	1.5	1.0	2.7	2.8
裁量労働	0.6	0.3	1.2	0.7
その他	1.4	1.0	2.0	3.5
事業所平均一般就労移行者数(人)	1.6	3.7	0.8	0.3

表 9 一般就労移行者(雇用者)の雇用形態(2018年、%)

資料出所 厚生労働省「平成30年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査結果」(「就労移行支援及び就労継続支援サービスの提供実態に関する調査」)

障害者以外の就労困難者に着目すると、日本財団が行った「ダイバーシティ就労支援機関アンケート調査結果」(2021 年 3 月調査)では、障害者就労支援機関以外の就労支援機関におい

て、支援の結果企業・官公庁に就職した者のうち、フルタイムとパートタイムは同数程度となっている。(図 11)

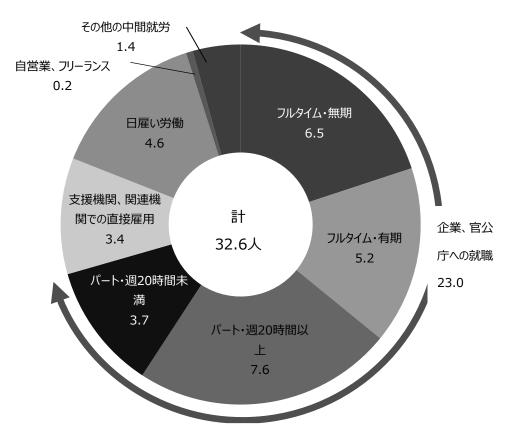


図 11 障害者就労支援機関以外の就労支援機関の支援の結果の就職者の状況

資料出所 日本財団「ダイバーシティ就労支援機関アンケート調査結果」(2021年3月調査)

これらを踏まえ、一般就労した者の雇用形態については、1/2 をフルタイム、1/2 をパートタイムとする。これにより就職者の平均年収は表 10 の通り、約 184 万円と推計する。なお、財政効果の推計に当たっては、フルタイム・パートタイムを分けて推計する。

			,	
	フルタイム	パートタイム	フルタイム比率	平均年収
男女計	278.6	88.7	0.5	183.6
男	308.9	84.8	0.5	196.8
女	244.8	88.6	0.5	166.7

表 10 就職時の平均年収の推計値(万円)

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」などから当部会で推計

就労継続支援 A 型事業所で就労中(支援中)の賃金に関しては、現在障害者が実際に得ている賃金額と同額とし、年間約 96 万円とする。ちなみにこの金額はパートタイム就労した場合の賃金 89 万円よりやや高い。このことからもA型で就労中の者がパートタイムでの一般就労をするインセンティブが低いことが想像できる。

表 11 就労継続支援 A 型の賃金

月額(円)	年間収入(万円)
79,625	95.6

資料出所 厚生労働省「令和2年度工賃(賃金)の実績について」 (注)年間収入は月額を12倍したもので当部会推計

### 2.4.7. 労働分配率

労働分配率については、当部会の 2020 年度報告に従い、一般就労した場合については法人企業統計ベースの労働分配率の 2014~2018 年の平均値である 67.3%を用いる。また就労継続支援 A 型での就労時においては賃金以上の付加価値が発生しないものとして労働分配率を 1 と想定する。これらの詳細については 2020 年度報告<sup>19</sup>を参照されたい。

#### 2.4.8. 就労期間

就労期間は、就労支援の効果として実現した追加的な就労期間であり、この就労期間に生み出された付加価値が経済効果となる。仮に就労支援を受けなかったら就労することはなかったとすれば、今後就労するすべての期間が就労支援の効果としての就労期間となる。また就労支援を受けなければ就労まで3年かかったであろう者が就労支援を受けることにより1年で就労できたとすれば短縮された無業期間の2年間が就労支援の効果としての期間となる。

これについて特に根拠となりうるデータは存在しない。ただ就労移行支援における就職者の6か月定着率はおおむね90%<sup>20</sup>であり、仮に6か月ごとに10%離職することを想定すると、3年後定着者は約50%となる。

こうしたことも考慮し、またやや控えめな想定として就労支援の効果としての就労期間を 3 年として推計した。

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Pp.11 - 13

 $<sup>^{20}</sup>$  表 4 によると約 87%、パーソルチャレンジ(ミラトレ)、Kaien、Litalico なども Web サイトで 90% 程度と発表している

この 3 年間で生み出される付加価値について、各年度の支援終了時(就職時)に一括計上することで当該年度の支援効果とする。なお、簡便化のため一括計上するにあたり割引率は特段考慮しない。

# 2.4.9. 経済効果の推計結果

2.4.2 の式(2)、(3)に上記のデータを投入することで経済効果を推定できる。その結果は以下のとおりである。

表 12 障害者就労支援機関によるダイバーシティ就労支援の経済効果

ケース1	ケース2	ケース3	_
			_
5,000	5,000	5,000	a
0.9	0.7	0.5	b
184	184	184	С
0.673	0.673	0.673	d
3	3	3	е
368	287	205	f = a*b*c/d*e
			_
10,000	10,000	10,000	g
96	96	96	h
1	1	1	i
96	96	96	j = g*h/i
0.5	0.2	0.05	k
184	184	184	1
0.673	0.673	0.673	m
3	3	3	n
409	164	41	o = g*k*l/m*n
505	259	136	_p = j+o
873	546	341	q = f + p
	5,000  0.9 184 0.673 3 368  10,000  96 1 96 0.5 184 0.673 3 409 505	5,000       5,000         0.9       0.7         184       184         0.673       0.673         3       3         368       287         10,000       10,000         96       96         1       1         96       96         0.5       0.2         184       184         0.673       0.673         3       3         409       164         505       259	5,000       5,000       5,000         0.9       0.7       0.5         184       184       184         0.673       0.673       0.673         3       3       3         368       287       205         10,000       10,000       10,000         96       96       96         1       1       1         96       96       96         0.5       0.2       0.05         184       184       184         0.673       0.673       0.673         3       3       3         409       164       41         505       259       136

これは就労移行支援、就労継続支援 A 型のそれぞれについて、年間の支援対象者を現在の利

用者実人員の1割強となる5,000人、10,000人受け入れた場合の経済効果を3つのケースで示したものである。3つのケースは就職率の想定値が異なっており、ケース1は意欲的な就職率、ケース2は達成したい就職率、ケース3は現状ベースの就職率としている。<sup>21</sup>

この経済効果は、支援中及び就職後 3 年間の効果<sup>22</sup>を一括計上したものである。すなわちケース 1 の場合経済効果が 873 億円となっているが、これは、ある年度において就労移行支援に 5,000 人、就労継続支援 A 型に 10,000 人の就労困難者を受け入れ就労支援をすることによって、その年度も含め 4 年間で 873 億円の付加価値が生み出されると見込まれるということを示している。

この推計では年度単位での支援を想定しており、経済効果も年度ごとのダイバーシティ就労支援事業の効果となっている。年度末までに就職できなかった場合は本人の希望に応じて次年度以降も引き続き支援を受けることができるものとするが、その場合、翌年度に支援を受けた場合の効果は翌年度の事業の効果として計上することとなる。

表 12 により結果を見ると、ケース 1 で約 870 億円、ケース 2 で約 550 億円、ケース 3 で 約 340 億円となっている。ケース 3 でもそれなりの効果は期待できるが、就職率は大きな影響 要素であり、経済効果の観点からは就職率を高めるインセンティブ等を持たせることが重要と なる。

また今回の推計では追加的就労期間を一律 3 年としたが、これも経済効果には大きく影響する。その意味で、今回推計に当たっては考慮をしなかったが、定着支援は追加的就労期間を延ばす効果が期待でき、経済効果の点からも重要である。

#### 2.5. 財政効果

経済効果は、日本全体としての付加価値の増加額で計測した。財政効果は政府(国及び地方 自治体)におけるネットの収支額として計測する。経済効果を認めたとしても財政負担が大き ければ、財政当局が消極的となり、政府(国・自治体)としても政策として進めにくいかもし れない。その意味で財政収支にどのような影響があるかは、政策論的に重要である。

具体的には以下のそれぞれの政府から見たインフロー、アウトフローの増減を推計し、合計 (マイナスは相殺) することでネットとしての財政効果を計上する<sup>23</sup>。推計の根拠となる賃金、 付加価値等についてはこれまで用いていたものをベースとする。

- ◆ 就労実現による税・社会保険料(事業主負担含む)のインフローの増加
- ◆ 企業所得の増大による法人所得税のインフローの増加

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> それぞれの就職率については表 12 及び 2.4.5 を参照

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> 支援中の経済効果は就労継続支援 A 型のみ

<sup>23</sup> インフローの増加、アウトフローの減少をプラスとして計上する

- ◆ 増加する消費に係る消費課税のインフローの増加
- ◆ 生活保護費の減少によるアウトフローの減少
- ◆ 支援機関に報酬を支払うことによるアウトフローの増加
- ◆ 支援機関に支払われる報酬に伴う税・社会保険料のインフローの増加

# 2.5.1. 就労に伴う所得税・社会保険料

就労に伴う税・社会保険料については、フルタイム、パートタイム、A型での生産活動のそれぞれについて、2.4.6で想定した賃金に基づき2021年度の制度をベースにモデル的に試算した。なお、社会保険料については事業主負担分を含む。

表 13 就労の形態別の税・社会保険料(事業主負担含む、一人当たり、年間、万円)

	第1十分位	第1十分位	A型
	一般労働者	パート労働者	
年間賃金	279	89	96
所得税			
給与所得控除	92	55	55
基礎控除	48	48	48
課税所得	139	0	0
所得税率	0.05	0.05	
所得税額	6.9	0.0	0.0
住民税			
基礎控除	43	43	43
課税標準	144	0	0
所得割額(10%)	14		
基礎控除の差額	5		
調整控除額	0.25		
所得割額 (調整控除後)	14		
均等割額	0.5	0	0
住民税額	14.6	0	0
社会保険料			
保険料率(全額)	0.2752	0	0
保険料(全額)	76.7	0	0
労働保険			
労災保険料率(平均)	0.0045	0.0045	0.0045
雇用保険料率	0.009	0.009	0.009
労働保険料	3.8	1.2	1.3
税・社会保険料(事業主負担含む)	102.0	1.2	1.3

財政効果の推定に当たっては、これに、支援対象者数、就職率、就職者のフルタイム比率、 就労期間を乗じる等することにより求めた。

#### 2.5.2. 法人所得税

法人所得税については、就労により増大した付加価値のうち賃金に配分されない部分をすべて法人所得とみなし、それに実効税率を乗じることで推計した。

すなわち 2.4.2 の式 (2) を踏まえると法人所得 $Y_{\kappa}$ は

$$Y_k = (1 - r)Y = (1 - r)\frac{wT}{r} kN$$
 (4)

具体的には表 14 の通りとなる。

ケース1 ケース2 ケース3 就労移行支援 205 経済効果(億円) 368 287 労働分配率 0.673 0.673 0.673 法人所得(億円) 120 94 67 就労継続支援A型 経済効果(就労後、億円) 409 164 41 労働分配率 0.673 0.673 0.673 法人所得(億円) 54 13 134

表 14 法人所得の推計値

実効税率については30%を仮定した。

#### 2.5.3. 消費課税

消費課税(消費税及び個別間接税)については、増大した付加価値(経済効果)に、消費課税の対 GDP 比を乗じることで求める。

消費課税の対 GDP 比は財務省資料(2018年度実績)<sup>24</sup>に従い 6.4%を用いた。

#### 2.5.4. 生活保護

生活保護については、生活保護受給者が就労により生活保護を受給しなくなると考え、その 減少額を推計する。推計方法は以下による。

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> 財務省 Web サイト「消費課税(国税)の概要(税目ごとの税収等)」 https://www.mof.go.jp/tax\_policy/summary/consumption/d01.htm

#### B = b k s N T (5)

ここで B は生活保護費の減少額、b は生活保護一世帯当たり扶助額、k は就職率、s は支援対象者の生活保護受給率(支援前)、N は支援対象者数、T は就労期間である。このうち k, N, T は経済効果推定と同じものを用いる。

生活保護一世帯当たり扶助額は被保護者調査(2019 年)表 3-2 の「その他世帯」の月額の 扶助額を12 倍した121 万円を用いた。

表 15 生活保護費

	障害者世帯	母子世帯	その他世帯
生活保護 扶助額(一世帯当たり、月額、円)	91,871	135,206	101,122
生活保護扶助額(年額、万円)	110	162	121

資料出所 月額は厚生労働省「2019年 被保護者調査(個別調査)」表3-2、年額はそれを12倍した

支援対象者の生活保護受給率については、今回のダイバーシティ就労支援事業を緊要度の高いもの優先に行うことを想定し50%を見込んだ。

#### 2.5.5. 事業報酬及び事業報酬に係る税・社会保険料

障害者就労支援機関が障害者以外の就労困難者を支援する場合の仕組みは整備されていない。 今回の推計では、仮の想定として、事業者が、障害者を受け入れて支援した場合と同様の報酬 を国・自治体等から受けるものとして事業報酬(事業費)を推計した。<sup>25</sup>

具体的には制度ごとの費用総額を利用者数で除することにより利用者一人当たり費用(報酬) を推定し、これに支援数を乗じることで報酬額を算出した。

表 16 障害者就労支援サービスの費用

	移行支援	A型
費用(2019年度、億円)	651	1,211
利用者数(2019年度、月平均、人)	34,045	71,214
利用者一人当たり費用(報酬)(万円)	191	170

資料出所 厚生労働省 第15回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム(2020.9.24) 資料1. 資料2 (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\_13702.html)

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> 本推計の時点で、WORK! DIVERSITY プロジェクトにおいて、これらについての具体的な検討はされていない。障害者と同様の報酬制度にするということは本推計を行う上での当部会の仮の便宜上の想定であるにすぎない。

これらの事業報酬は、事業者の所得、事業所で働くスタッフの所得、取引先の所得等何らかの所得になる。最終的にそれぞれ発生した所得や当該所得からの消費に応じ課税されると考えられるが今回の推計では簡便な方法として一律に国民負担率を乗じることで、事業報酬に係る税・社会保険料のインフローがあるものとする。国民負担率は財務省に従い44.3%とする。<sup>26</sup>

# 2.5.6. 財政効果

以上を踏まえて財政効果をまとめたものが表 17 である。

表 17 財政効果

	ケース1	ケース2	ケース3
税・社会保険料のインフローの増加			
所得税·社会保険料			
一人当たり所得税・社会保険料(万円)			
フルタイム	102.0	102.0	102.0
パートタイム	1.2	1.2	1.2
A型就労	1.3	1.3	1.3
就労移行支援			
支援対象者数	5,000	5,000	5,000
就職率	0.9	0.7	0.5
フルタイム比率	0.5	0.5	0.5
就労期間	3	3	3
所得税・社会保険料(億円)	70	54	39
就労継続支援A型			
支援対象者数	10,000	10,000	10,000
就職率	0.5	0.2	0.05
フルタイム比率	0.5	0.5	0.5
就労期間	3	3	3
所得税·社会保険料	79	32	9
所得税·社会保険料(合計)	148	86	48
法人所得税			
法人所得の増加額(億円)			
就労移行支援	120	94	67
就労継続支援A型	134	54	13
実効税率	0.3	0.3	0.3
法人所得税(億円)	76	44	24
消費課税			
GDPの増加額(経済効果)	873	546	341
消費税の対GDP比	0.062	0.062	0.062
消費税(億円)	54	34	21
税・社会保険料のインフローの増加額(億円)	279	164	93

<sup>26</sup> 財務省 Web サイト「負担率に関する資料」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\_13702.html

1	₹	1
(	赥元	U

	ケース1	ケース2	ケース3
生活保護費のアウトフローの減少			
生活保護扶助額(一世帯当たり、万円)	121	121	121
支援対象者の保護率	0.5	0.5	0.5
生活保護費の減少額(億円)	234	161	115
事業報酬			
一人当たり事業費(万円)			
就労移行支援	191	191	191
就労継続支援A型	170	170	170
事業報酬のアウトフロー(億円)	<b>▲</b> 266	<b>▲</b> 266	<b>▲</b> 266
国民負担率	0.443	0.443	0.443
事業報酬に伴う税・社会保険料のインフロー(億円)	118	118	118
財政効果(ネット、億円)	364	177	60

これも経済効果と同様、ある事業年度に支援した者に関する当該事業年度及び就職後の 3 年間の効果を一括して計上している。

この結果を見ると、ある年度において就労移行支援で 5,000 人、就労継続支援 A 型で 10,000 人の障害者以外の就労困難者を受け入れ支援を行った場合、支援のための財政支出 (事業報酬のアウトフロー) は 270 億円程度となるが、就労による所得・付加価値の増加によりそれを上回る税・社会保険料の増加、および生活保護費の減少が見込め、差し引きしても 360~60 億円ほど財政にはプラスになると見込まれる。

# 2.6. 小括

以上経済効果、財政効果を再掲する形で整理すると表 18 のとおりとなる。就労移行支援で 5,000 人、就労継続支援 A 型で 10,000 人の障害者以外の就労困難者を受け入れ支援を行った 場合、経済効果として 870 億円~340 億円、財政効果としてネットで 360 億円~60 億円の効果があると見込まれた。

表 18 経済・財政効果総括表

	ケース1	ケース2	ケース3
対象者数(人)			
就労移行支援	5,000	5,000	5,000
就労継続支援A型	10,000	10,000	10,000
就職率			
就労移行支援	0.9	0.7	0.5
就労継続支援A型	0.5	0.2	0.05
経済効果(億円)			
就労移行支援	368	287	205
就労継続支援A型	505	259	136
合計	873	546	341
財政効果(億円)			
税·社会保険料	279	164	93
生活保護費	234	161	115
事業報酬	<b>▲</b> 266	<b>▲</b> 266	<b>▲</b> 266
事業報酬に係る税・社会保険料	118	118	118
合計	364	177	60

これらは様々な仮定を設けて推計したもので、仮定の置き方によってその額は変わってくる。 重要なことは、支援に要する支出だけを見るのではなく、その支援の結果としての新たな付加 価値や財政収入を見ていくことである。

もとよりダイバーシティ就労支援は、社会的な公正、正義、福祉の観点から進めるものである。就労を通じて社会的包摂が実現することは、本人の収入の問題だけでなく、本人及び家族の幸福感を高めるし、社会全体としても望ましい状況となる。

しかしそれと同時に経済的にも財政的にもリターンがあるものであり、そういう意味ではダイバーシティ支援に対する支出も単なる「費用」ではなく「投資」としてとらえることができるものである。その観点に立てば、納税者である国民・住民に対しても十分説明可能な施策であると考えられる。

## 3. 就労支援機関におけるダイバーシティ就労支援の取り組みの現状と可能性

様々な就労支援機関が多様な就労困難者の就労を支援するダイバーシティ就労支援の現状と 今後の可能性を把握するため、日本財団ではWORK! DIVERSITYプロジェクトの一環として、 2021 年 3 月に障害者就労支援機関以外の就労支援機関を対象に、また、2021 年 12 月に障害 者就労支援機関を対象に調査を行った。

その結果、様々な機関でダイバーシティ就労支援が行われており、またその取り組み意欲も 高いことが分かった。

以下でその結果について簡単な分析を行う。

## 3.1. 障害者就労支援機関アンケート調査

#### 3.1.1. 調査概要

この調査は WORK! DIVERSITY プロジェクトを展開するにあたり、障害者就労支援機関が本プロジェクトに参加する可能性がどれだけあるかを把握するため、ダイバーシティ就労支援の取り組み状況、意向、能力等を明らかにするために行ったものである。

この調査の対象は障害者総合支援法に基づく就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型、就労定着支援(以下この章でそれぞれ「移行」「A 型」「B 型」「定着」という。)のいずれか一つ以上を運営する法人であり、WAM-NET の情報に基づき全数(約 12,000 件)を対象に調査対象リストを作成した。

調査対象を法人としたのは、今後のダイバーシティ就労支援の取り組み方針など個別事業所では答えづらい調査項目が含まれているためである。

主な調査項目は以下のとおりである。

- ◆ 法人、事業所の基本情報
- ◆ 事業所の支援状況(定員、就職実績、スタッフ数等)
- ◆ 複合的な就労困難者の受け入れ状況(類型、対応、課題等)
- ◆ 障害者以外の就労困難者の受入の可能性(意向、能力、課題等)
- ◆ 行政機関、他の支援機関との連携状況

- ◆ WORK! DIVERSITY プロジェクト(プラットフォーム)への参加意向
- ◆ 政府の進める雇用施策と福祉施策の連携強化案への評価・意見
- ◆ 行政機関や本事業への要望等(自由記述など)

調査期間は、2021年12月2日から12月24日。

調査方法は、調査依頼状を調査対象機関に郵送したうえで、回答は Web 上で行った。

回答状況は、調査票送付数 11,912 に対し、3,725 の法人から回答があり有効回答率は 31.3%だった。

#### 3.1.2. 回答法人の属性

調査回答法人の属性は以下のとおりである。

法人の種類別では回答法人 3,725 のうち、社会福祉法人、NPO 法人、営利法人がそれぞれ 1,000~1,100 程度と多く、ついで社団法人・財団法人などの民法法人が 300 程度となる。

表 19 法人の種類別回答法人数

	n i	構成比(%)
総 数	3725	100.0
地方公共団体(都道府県)	3	0.1
地方公共団体(市町村)	22	0.6
地方公共団体(広域連合·一部事務組合等)	1	0.0
国立施設	2	0.1
民法法人(社団法人又は財団法人)	299	8.0
社会福祉協議会	98	2.6
社会福祉法人(社会福祉協議会以外)	1102	29.6
医療法人	45	1.2
消費生活協同組合	1	0.0
特定非営利活動法人(NPO)	1081	29.0
営利法人	1038	27.9
非法人	26	0.7
その他	7	0.2

法人の主な産業別でみると医療、福祉が圧倒的である。これは障害者就労支援その他の福祉 事業を主な事業としている法人が多いからだと考えられる<sup>27</sup>。

<sup>&</sup>lt;sup>27</sup> 例えば就労継続支援 A 型で、農場や喫茶店等を運営している場合でも収入の主なものが政府からの事業報酬の場合は医療、福祉業となる。

表 20 主な産業別回答法人数

	n	<u>構成比(%)</u>
総数	3725	100.0
農業、林業	68	1.8
漁 業	0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0
建設業	4	0.1
製造業	47	1.3
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0
情報通信業	6	0.2
運輸業、郵便業	3	0.1
卸売業、小売業	31	0.8
金融業、保険業	0	0.0
不動産業、物品賃貸業	5	0.1
学術研究、専門・技術サービス業	6	0.2
宿泊業、飲食サービス業	31	0.8
生活関連サービス業、娯楽業	25	0.7
教育、学習支援業	13	0.3
医療、福祉	3452	92.7
複合サービス事業	0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	16	0.4
公務(他に分類されるものを除く)	11	0.3
その他	7	0.2

本調査は、移行、A型、B型、定着のいずれか一つ以上を運営する法人としているため、法人が運営する支援サービスの組み合わせは 15 通りある。そうした運営する事業の類型別に法人数を見ると、B型のみが 6 割を占め最も多く、次いで A型のみが多いが、A型とB型、B型と移行など複数の事業を運営している法人も多い。これらの組み合わせのうち A型を含むものは合計すると 23%、移行を含むものは 19%となっており、A型や移行を運営している法人は多い。(表 21)

表 21 運営する事業の形態別回答法人数

	n	構成比(%)
総 数	3725	100.0
A 型 のみ	482	12.9
B 型 のみ	2235	60.0
移 行 のみ	101	2.7
定 着 のみ	2	0.1
A型とB型	238	6.4
A型と移行	18	0.5
A型と定着	12	0.3
B型と移行	274	7.4
B型と定着	23	0.6
移行と定着	71	1.9
A型とB型と移行	54	1.4
A型とB型と定着	10	0.3
A型と移行と定着	11	0.3
B型と移行と定着	159	4.3
A型とB型と移行と定着	35	0.9
【再掲】		
A型 ※	860	23.1
移行 ※	723	19.4
B型 ※	3028	81.3
_定着 ※	323	8.7

(注) ※は上記 15 類型から再集計したものである。例えば A 型とあるのは A 型を 少なくとも 1 事業所以上運営する法人であり、A 型のほかに移行や B 型、 定着を運営している法人を含む。よってたとえば A 型と移行をともに運営 している場合は「A 型」と「移行」に重複して計上されている

なお、事業所数でみるとB型が65%、A型が16%、移行が13%となっている。

表 22 サービスの種類別事業所数

	n	構成比(%)
総数	6447	100.0
就労継続支援A型	1013	15.7
就労継続支援B型	4206	65.2
就労移行支援	859	13.3
就労定着支援	369	5.7

法人が運営する事業所数は、1 か所が約 6 割であり、2~4 か所を含めると、大半が 5 か所未満と少ない事業所を運営している。

	n	構成比(%)
総 数	3725	100.0
1 力所	2353	63.2
2~4カ所	1211	32.5
5~9カ所	139	3.7
10カ所以上	22	0.6
平均 (カ所)	1.7	

表 23 運営する事業所数別回答法人数

### 3.1.3. 多様な就労困難者の受け入れ状況

障害者就労支援機関には、現在でも障害者福祉サービスの枠内では受け入れできない多様な 就労困難者が来訪しており、それに対し何らかの支援に取り組もうとしている。

まず、障害以外の多様な就労困難要因を抱えた多様な就労困難者(以下「多様な就労困難者」 または単に「就労困難者」という。)が相談・支援を求めに来ることがあるかについて見てみる と、「しばしばある」「たまにある」をあわせて約半数の法人において来訪があるとしている。

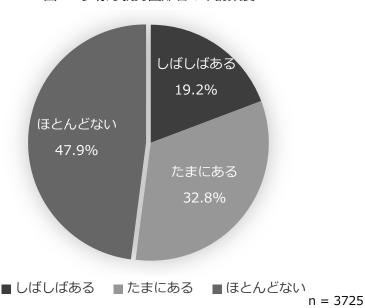


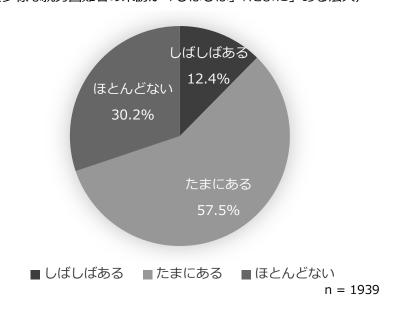
図 12 多様な就労困難者の来訪頻度

このような多様な就労困難者の中には、障害者手帳<sup>28</sup>を持っている者、障害者手帳は持っていないが障害者であると認められる者、障害者とは認められない者がいると考えられる。このうち前二者は障害者福祉サービスとして受け入れ可能であるが、障害者でない者には障害者就

<sup>28</sup> 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳

労支援のサービス提供ができない。多様な就労困難者の来訪が「しばしば」または「たまに」 ある法人に対し、現行制度で受け入れできない就労困難者の来訪があるかどうかを尋ねたとこ ろ、図 13 の通り「しばしば」または「たまに」あるというのがおおむね 7 割に達する。この ように現状でも障害者就労支援機関には多様な就労困難者の来訪が相当数あり、その中には現 行制度で受け入れできない者も少なからずいることが確認できる。

図 13 現行制度で受け入れできない就労困難者の来訪頻度 (多様な就労困難者の来訪が「しばしば」「たまに」ある法人)

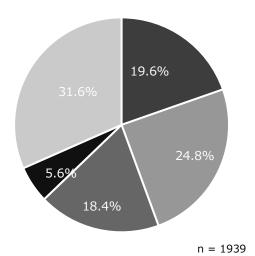


多様な就労困難者が来訪した場合、事業所としても何らかの支援を行おうとしている。

現行制度で受け入れ可能な場合は「希望や課題を聞き取りふさわしい相談支援機関等を助言」 「保有する支援プログラムを利用したの障害者と同様の方針で支援」「支援プログラムを工夫す るなど特別に配慮」などの取り組みが主に行われている。(図 14)

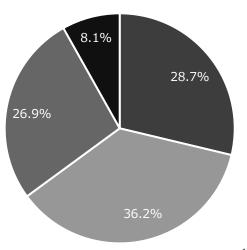
また現行制度で受け入れ困難な場合も「生活困窮者自立支援法の活用等できる限り受け入れる方向で工夫」のほか、受け入れ自体はできないものの「他の機関を紹介・情報提供」する法人が多い。(図 15)

# 図 14 多様な就労困難者の支援方針(現行制度で受け入れ可能な場合) (多様な就労困難者の来訪が「しばしば」「たまに」ある法人)



- 希望や課題を聞き取りふさわしい相談支援機関等を助言
- 保有する支援プログラムを利用し他の障害者と同様の方針で支援
- 支援プログラムを工夫するなど特別に 配慮
- 他の事業所等の相談・支援を勧める
- ケースバイケースで対応

図 15 多様な就労困難者の支援方針(現行制度で受け入れ困難な場合) (多様な就労困難者の来訪が「しばしば」「たまに」ある法人)

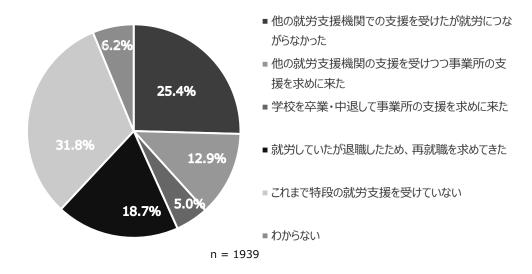


- 生活困窮者自立支援法の活用等できる限り 受け入れる方向で工夫
- 制度上受け入れられないことを伝え、他の機関を紹介・情報提供
- 制度上受け入れられないことを伝える(他の機関を紹介・情報提供は行わない)
- ケースバイケース

n = 1939

なお、多様な就労困難者が障害者就労支援機関に来た時の支援の状況は、学校の卒業・中退、 退職その他初めて支援を受けるという者があわせて 5 割強であるが、他の就労支援機関の支援 がうまくいかなかった者、他の就労支援機関の支援を受けつつあわせて支援を受けに来た者も あわせて 4 割弱いる。多様な就労困難者において複数の支援機関の支援を受けるということが 珍しくない状況を示していると考えられる。(図 16)

# 図 16 来訪時の支援状況(最も多いケース) (多様な就労困難者の来訪が「しばしば」「たまに」ある法人)

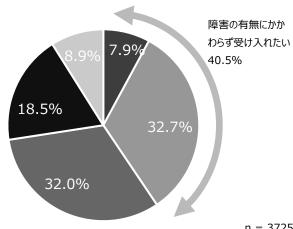


## 3.1.4. 多様な就労困難者の受け入れ意欲

障害者就労支援機関における多様な就労困難者の潜在的な受け入れ意欲は高い。

多様な就労困難者について、現在でも障害の有無にかかわらず積極的に受け入れている法人、「制度が許せば」障害の有無にかかわらず積極的に受け入れるという法人を合わせると約 4 割となる。障害の有無にかかわらず多様な就労困難者を受け入れようとする意欲を持つ障害者就労支援機関は多く、障害者就労支援機関におけるダイバーシティ就労支援を実現するうえで制度の整備が一つのカギになることがわかる。

#### 図 17 多様な就労困難者の受け入れの考え方



- 制度上受け入れが認められない場合も含め障害の 有無にかかわらず積極的に受け入れている
- 制度が許せば障害の有無にかかわらず積極的に受 け入れたい
- 障害者でありかつ多様な就労困難者である者は積 極的に受け入れたい
- 支援は困難なので積極的に受け入れるのは難しい
- よくわからない

n = 3725

これについてさらに詳しく見ていくと、多様な就労困難者の来訪頻度が高い法人ほど障害者 以外の多様な就労困難者の受け入れについて積極的な考え方を持っている。また移行を運営す る法人では全体に比べ受け入れについてやや前向きであることが見て取れる。(表 24)

表 24 多様な就労困難者の受け入れの考え方

(就労困難者の来訪頻度、運営する事業の形態別、%)

	n	総数	制度的に受ける。 け入れない 場合を有害のから を有いかのも を有いかのも を対している はない。 を対している。 (a)	制度が許せば、障害の有無にかかわらず積極的に多様な就労困難者を受け入れたい(b)	りかつ多様な 就労困難者 である者につ	多様な就労 困難者の支 援は困難な ので積極的 に受け入れ るのは難しい	よくわからない	【再掲】 障害の有 無にかかわ らず積極 的に受け 入れたい (a + b)
総数	3725	100.0	7.9	32.7	32.0	18.5	8.9	40.6
就労困難者の来訪頻度								
しばしばある	717	100.0	19.0	37.7	31.9	7.1	4.3	56.6
たまにある	1222	100.0	9.5	39.2	30.7	12.9	7.7	48.7
ほとんどない、まったくない	1786	100.0	2.4	26.2	32.9	26.9	11.6	28.6
現行制度で受け入れできない就								
労困難者の来訪頻度 ※1								
しばしばいる	240	100.0	16.3	38.3	22.5	15.0	7.9	54.6
多くはないがたまにいる	1114	100.0	12.8	39.9	30.9	11.4	5.0	52.7
ほとんどいない、まったくいない	585	100.0	12.0	36.4	35.2	7.9	8.5	48.4
運営する事業の形態 ※2								
A型	860	100	7.0	35.9	32.3	15.6	9.2	42.9
8行	723	100	9.7	35.5	33.7	13.3	7.7	45.2

<sup>※1</sup> 就労困難者の来訪頻度が「しばしば」または「たまに」ある法人について

<sup>※2</sup> 表21の(注)を参照。

#### 3.1.5. 受入れのための課題

多様な就労困難者を受け入れる上での課題(M.A.)としては、人材・ノウハウの不足をあげる 法人がもっとも多く、次いで施設の整備、中間就労の場等をあげる法人が多い。

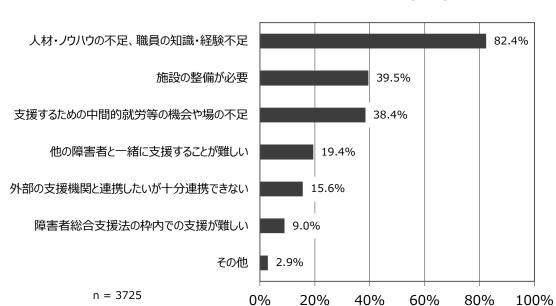
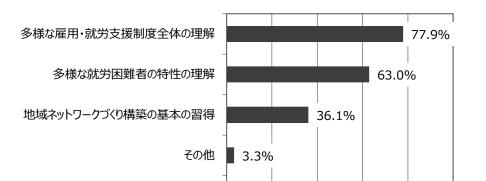


図 18 多様な就労困難者を受け入れるための課題(M.A.)

人材・ノウハウの不足に対応するためには研修機会を付与することが有効な方策として考えられる。就労支援スタッフ向け研修として期待する研修内容(M.A.)を見ると、「多様な雇用・就労支援制度全体の理解」が最も多く、次いで「多様な就労困難者の特性の理解」となっている。



0.5%

20%

40%

60%

80% 100%

図 19 就労支援スタッフへの研修内容の希望 (M.A.)

制度の理解をあげる法人が多いのは、ダイバーシティ就労支援を進めるうえで福祉・雇用の 両面の制度を理解し、適切に活用していくことが不可欠である一方、これらの制度が多岐にわ たり、また複雑であるがゆえに、自らが直接関係する制度以外はよく知らないという実態を反 映しているものと考えられる。

0%

無回答

n = 3725

これには制度そのものの存在を知らないという場合や、制度の存在自体は知っていても自分 たちは利用できるのか、どういう場面で利用できるのか、どういう制約があるのかといったこ とがよくわかっていない場合もあると考えられる。

実際、現状でも生活困窮者自立支援事業(就労準備支援事業、就労訓練事業)を活用すれば、 障害者以外の就労支援を行うことはある程度は可能である。しかしこれらを活用している法人 は3~4%程度と非常に少ない。そして活用していない理由の多くが制度を知らないことである。 (図 20、図 21)

#### 図 20 就労準備事業の活用・実施状況

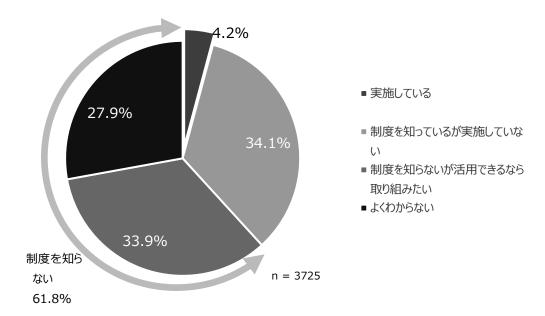
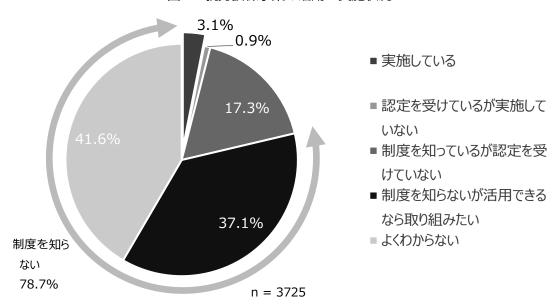


図 21 就労訓練事業の活用・実施状況



ダイバーシティ就労支援は福祉と雇用の両面にまたがる領域である。このため制度は多岐に わたり複雑である。また福祉と雇用では制度設計の考え方に異なる面も多い。制度全般を充実 したり、制度間の連携を強化したりしていくことは重要であるが、それだけではなく制度の有 効活用のため、制度をわかりやすくし、また事業者・利用者の理解を進めていくことが同じよ うに重要である。

### 3.1.6. ダイバーシティ就労支援の取り組みの方向

日本財団の WORK! DIVERSITY プロジェクトでは、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づくりを構想している。このプラットフォームには障害者就労支援機関だけでなく、多様な就労困難者の支援を行う様々な支援機関、行政機関の参加を想定している。プラットフォームは参加者が多くなることで、その力も発揮される。したがって、プラットフォームにどれだけの参加が得られるかは重要なポイントとなる。

こうしたプラットフォームへの参加意向を見ると、「設立準備段階から参加したい」「設立できたら参加したい」「興味があるがもう少し具体的なことが判明してから判断したい」といった参加意向や関心のあるものが過半数となっており、障害者就労支援機関における関心は高いと判断できる。(図 22)

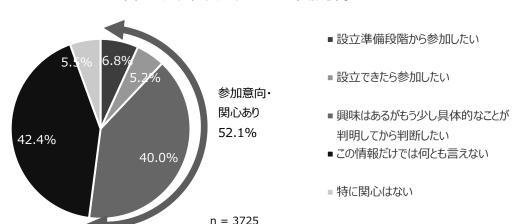


図 22 プラットフォームへの参加意向

さらにどのような法人で参加意向・関心が高いかを見ると多様な就労困難者の来訪頻度の高い法人で参加意向・関心が高く、また全体平均と比べると A 型を運営する法人、さらに A 型よりも移行を運営する法人で参加意向・関心が高い。特に多様な就労困難者の来訪が「しばしば」ある法人では設立準備段階から参加したい、という意向が強く意欲の強さがうかがえる。(表25)

表 25 プラットフォームへの参加意向(就労困難者の来訪頻度、運営事業の類型別、%)

	n	総数	設立準 備段階 から参加 したい (a)	設立でき たら参加 したい (b)	興味はあう 少いはいい 少いが判かして が判り い(c)	この情報 だけでは 何とも言 えない	特に関 心はない	【再掲】 参加意 向・関心 あり (a+b+ c)
総数	3725	100.0	6.8	5.2	40.0	42.4	5.5	52.1
就労困難者の来訪頻度								
しばしばある	717	100.0	16.0	7.4	43.4	30.4	2.8	66.8
たまにある	1222	100.0	7.1	7.4	44.8	37.1	3.7	59.2
ほとんどない、まったくない	1786	100.0	2.9	2.9	35.4	50.9	7.9	41.2
現行制度で受け入れできない								
就労困難者の来訪頻度※								
しばしばいる	240	100.0	17.9	7.9	34.2	36.3	3.8	60.0
多くはないがたまにいる	1114	100.0	10.8	7.6	45.7	33.3	2.6	64.1
ほとんどいない、まったくいない	585	100.0	6.7	6.7	45.6	36.4	4.6	59.0
運営事業の類型※								
A型	860	100.0	8.0	7.2	40.7	39.7	4.4	55.9
移行	723	100.0	10.2	5.8	44.0	36.0	4.0	60.0

<sup>※</sup> 表24の※1、※2を参照

政府も 2020 年の社会福祉法改正により重層的支援体制整備事業を推進するなどダイバーシティ就労支援の考え方を進めている。障害者の分野においても雇用政策と福祉政策の連携を強化することにより一層の就労支援を進めようとしている。この方向性を示したのが「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告」(2021年6月)(以下「連携強化検討会報告」という。)である。

この報告において議論の整理として一つ示されたのが就労中の障害者の就労継続支援の利用である。これは就職した障害者であっても、働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難になった場合などに、一時的に就労継続支援(A型、B型)の利用ができるようにしていくべきである、ということである。これは就労継続支援の機能を利用することで雇用の継続や雇用から福祉への段階的移行を容易にするための方策である。

こうした考え方について約3割の法人が積極的に受け入れたいという回答をしている一方、もう少し具体的な内容が判明してから…と意見を保留している法人が6割となっている。ただ明確に関心を持たない法人はごく少数であり、制度次第では前向きな取り組みが期待される。なお、これらの点について、A型とB型ではさほど大きな考え方の違いはない。(表 26)

表 26 就労中の障害者の就労継続支援への受け入れについて(「連携強化検討会報告」に対する考え方)

	n	総数	制度が整備され たら積極的に受 け入れたい	もう少し具体的 な制度内容等 を把握してから 取り組むかどうか を判断	あまり関心はな い	わからない
総数※1	3725	100.0	28.8	59.4	4.8	7.0
A型※2	860	100.0	30.7	60.7	3.1	5.5
B型※2	3028	100.0	28.7	59.5	4.9	6.9

<sup>※1</sup> 総数にはA型、B型のいずれも運営していない法人を含む。

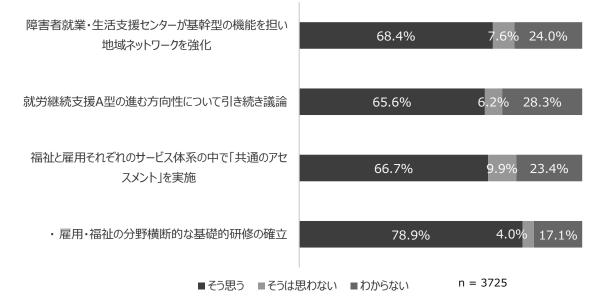
連携強化検討会報告ではこのほかダイバーシティ就労支援に関連し以下のように様々な指摘がされている。

- ◆ 障害者就業・生活支援センターを地域の就業支援・生活支援双方における基幹型としての機能(特に、地域の就労定着支援機関に対するスーパーバイズ的な役割)も担う地域の拠点と位置づけ、地域の支援ネットワークの強化・充実を図っていくことが求められる。
- ◆ 就労継続支援 A 型が地域において果たしている役割について、「企業等での就労の実現に向けた訓練を行う場」に加え、「就労困難性の高い方が働く場」、「キャリアトランジションの場面などにおいて、(企業等での就労との組み合わせも含め)一定期間働く場」など、その内容や機能に応じ、類型化するなどの整理のもと、今後の就労継続支援 A 型の進む方向性について引き続き議論する必要がある。
- ◆ 福祉と雇用それぞれのサービス体系の中で「共通のアセスメント」を実施する仕組み を設けるべきである。
- ◆ 雇用施策と福祉施策の縦割りによる課題を解決するため、雇用と福祉の両分野の基礎 的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修の確立が必要である。

図 23 にみるようにこうした指摘に対し、障害者就労支援機関はおおむね賛同している。連携強化検討会報告の示す方向性は現場から見ても妥当であると考えられていると言える。(図 23)

<sup>※2</sup> 表21の(注)を参照

図 23「連携強化検討会報告」提案への考え方



### 3.1.7. 小括

今回実施した「障害者就労支援機関アンケート調査」の結果から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。

以上から、ダイバーシティ就労支援において障害者就労支援機関が重要な役割を担いうるものであることが分かる。今後、ダイバーシティ就労支援を進めるうえでこのような障害者就労支援機関の役割を十分認識し、それを活かすように制度設計・事業設計を行うことが有効であると考えられる。

## 3.2. ダイバーシティ就労支援機関アンケート調査

#### 3.2.1. 調査概要

この調査は、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のネットワークの構築に向けて、就労困難な方々を支援する活動や団体に関する実態を把握するために行った。

「障害者就労支援機関アンケート調査」が障害者総合支援法に基づく障害者就労支援機関を対象に行ったものであるのに対し、本調査は障害者就労支援機関以外の就労支援機関(以下この節(3.2)において単に「就労支援機関」という。)に対して行った。よって「ダイバーシティ就労支援機関アンケート調査」と「障害就労支援機関アンケート調査」は補完的な関係にある。

具体的には、障害者、病気を持っている方、ニート、刑余者、ひとり親世帯、ホームレス、 外国人、LGBT など就労困難な人々の就労を支援する機関 (事業所単位、全国)を対象とする。 これらの機関は、障害者就労支援機関とは異なり包括的な名簿等は存在しない。このため、 以下の約 1800 事業所に調査票を送付した。

- ◆ 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
- ◆ Web 上でキーワード検索により選定した民間団体

ここで「障害者就労支援センター」は障害者就業・生活支援センターの類似施設であり、自 治体の独自事業として行っているものである。

これらのうち特に「検索による選定」は機械的なものであるので、必ずしも就労支援を行っているとは限らない。このため調査の冒頭において多様な就労困難者の就労支援を行っているかを確認し、行っている事業所だけを有効回答とした。

なお、本調査は「事業所」を対象としたものであるのに対し、「障害者就労支援機関アンケート調査」は「法人」を対象としているのでこの点留意が必要である。

主な調査事項は以下のとおりである。

- ◆ 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<sup>29</sup>
- ◆ 地域プラットフォームへの参加の意向
- ◆ 行政への要望

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

調査方法は、調査票を郵送で配布し、回答はオンラインによる回答又は郵送による回答とした。

回答状況は以下のとおりであり、回答事業所のうち就労支援を行っている事業所 502 を有効回答とした。

調査票送付	1,772		
回答事業所	591	(回収率 3	33.4%)
うち就労支援あり	502	(有効回答率	28.3%)
うち就労支援なし	89		

## 3.2.2. 有効回答事業所の属性

回答事業所の種類を見ると生活困窮者自立支援事業が最も多く、次いで障害者就業・生活支援センター、その他、地域若者サポートステーション等となっている。このうち「その他」は キーワード検索により抽出された事業所である。

表 27 事業所種類別有効回答事業所数

	n	(%)
総数	502	100.0
障害者就業・生活支援センター	112	22.3
障害者就労支援センター	32	6.4
就労支援事業者機構	27	5.4
地域若者サポートステーション	56	11.2
生活困窮者自立支援事業	155	30.9
その他	120	23.9

これらの事業所の主な支援対象は以下のとおりである。

52

<sup>29</sup> コロナ禍の影響については4で触れる

障害者就業・生活支援センター 障害者

障害者就労支援センター 障害者

就労支援事業者機構 刑務所・少年院出所者

地域若者サポートステーションニート、引きこもり

生活困窮者自立支援事業 生活困窮者等

全体としてみると表 28 の通り、障害者等の支援機関が最も多く、次いでニート・ひきこもりとなっている。回答事業所には生活困窮者自立支援事業が多いのにかかわらず、最も得意な支援対象者としては生活困窮者が少ないが、これは生活困窮者自立支援事業の受託団体の中にはニート・ひきこもりや障害者を主な活動対象としている事業所も多いからと考えられる。

事業所種類「その他」だけを見ると難病患者等、障害者が多い。

総数 うち事業所種類が「その他」 (%)(%)n n 総数 120 100.0 502 100.0 障害者等 205 40.8 29 24.2 難病患者等 38 7.6 36 30.0 刑務所·少年院出所者 31 6.2 5 4.2 8 ニート・ひきこもり 126 25.1 6.7 生活困窮者等 34 6.8 14 11.7 高齢者 19 3.8 15 12.5 その他・無回答 49 9.8 13 10.8

表 28 最も得意な支援対象者30別回答事業所割合

#### 3.2.3. 就労支援の現状と実績

就労支援機関は、メインとなる支援対象者を想定しつつ、様々な就労困難者を受け入れている。(表 29)

障害者等 障害者、高次脳機能障害者、若年性認知症患者

難病患者等 難病患者、糖尿病患者、がん患者、エイズ/HIV 患者、ギャンブル依存症、ゲーム依存

症、薬物使用者、アルコール依存症、その他の病気の患者等

刑務所・少年院出所者 刑務所・少年院出所者

ニート・ひきこもり ニート、フリーター、引きこもり

生活困窮者等 社会的養護施設退所者、ホームレス・ネットカフェ難民、ひとり親家庭、生活保護世帯

高齢者 65 歳以上

その他 LGBT 等、外国人、その他の就労困難者

<sup>30</sup> 支援対象者の属性分類は以下のとおりである。(調査は各属性分類の右側の区分で行った)

刑務所・ 難病患者 その他・ ニート・ひ 生活困窮 障害者等 少年院出 高齢者 等 きこもり 者等 無回答 所者 総数 70.9 502 77.1 51.0 58.6 58.6 44.0 60.6 障害者就業・生活支援センター 112 100.0 86.6 37.5 45.5 49.1 33.9 52.7 障害者就労支援センター 32 100.0 62.5 12.5 18.8 28.1 9.4 25.0 就労支援事業者機構 27 7.4 25.9 100.0 3.7 3.7 11.1 11.1 地域若者サポートステーション 56 76.8 66.1 58.9 98.2 82.1 21.4 87.5 生活困窮者自立支援事業 155 89.7 83.9 77.4 93.5 89.7 79.4 87.1 その他 120 49.2 54.2 25.0 30.0 35.0 36.7 41.7

表 29 就労支援の対象として受け入れる者の属性(%, M.A.)

例えば障害者就業・生活支援センターは障害者支援を行う機関ではあるが、難病患者等、ニート・ひきこもり、生活困窮者等、刑務所・少年院出所者などを受け入れ支援をしている。また地域若者サポートステーションはニート・ひきこもりをはじめとした若者支援を行う機関であるが、生活困窮者等、障害者等を広く支援している。

これは、主として就労困難者には複数の困難要因を持つものが多いことを反映していると考えられる。例えば難病患者等は身体障害の認定を受けている者が多いと考えられるし、ひきこもりも鬱などの精神障害や発達障害の傾向があるものが少なくない。生活困窮世帯ほど就労にむけての支援を求めているということもあろう。

政府の制度・政策は往々にして支援対象者の属性ごとに設計・運営されている。しかしこの 調査結果のように少なからぬ就労困難者が複数の困難要因を抱え、かつそれが相互に密接不可 分な関係となっていることを考えると多様な就労困難者に多様な形で支援を行うダイバーシティ就労支援の考え方が重要であることが確認できる。厚生労働省が打ち出している重層的支援 体制整備事業も同様の考え方によるものである。

就労支援の実績を見ると、事業所平均で年間 140 人の支援を行いそのうち 33 人の就職を実現、就職率は 23%となっている。おおむね支援対象者の 1/4 が就職できていることになる。 <sup>31</sup>(表 30)

<sup>31</sup> 就労支援機関は一律の制度で運営されているものではなく就労支援の計上方法も事業所により異なると考えらえるので比較の際には留意する必要がある。

		就職実績							± \\ 174\\ -+-	
	n (事業所 数)	支援数 a	総数 b	企業等 (フルタイ ム・無 期)※1	企業等 (フルタイ ム・有 期)※1	企業等 (パートタ イム)※1	支援機 関等で の直接 雇用	その他※ 2	就職率 (%) b/a	
総数	502	140.1	32.6	6.5	5.2	11.3	3.4	6.2	23.3	
障害者就業・生活支援センター	112	306.5	52.2	11.6	8.3	17.9	11.0	3.4	17.0	
障害者就労支援センター	32	291.3	33.0	2.6	10.9	16.3	1.6	1.5	11.3	
就労支援事業者機構	27	43.7	21.0	5.6	0.9	1.3	5.2	8.0	48.1	
地域若者サポートステーション	56	170.0	49.5	12.5	8.1	26.5	0.9	1.6	29.1	
生活困窮者自立支援事業	155	26.6	10.4	2.8	1.2	3.6	1.1	1.7	39.1	
その他	120	98.9	37.6	5.0	5.7	8.9	0.8	17.3	38.0	

表 30 就労支援機関の就労支援及び就職の実績(2020年、事業所平均、人)

詳しく見ると就労支援事業者機構では年間の支援数が少ないものの就職率は高く、支援対象者の 1/2 が就職できている。生活困窮者自立支援事業も就労支援の数が少ないが就職率は比較的高い。地域若者サポートステーションは年間支援数が 170 人と比較的多く、就職率も 30%弱でやや高い。3233

一方障害者就業・生活支援センターや障害者就労支援センター(以下「障害者就業・生活支援 センター等」という。)は支援数が多いものの、就職率は相対的に低い状況となっている。

支援数の計上方法などが事業所により異なるので解釈には注意しなければならないが、この 結果を見る限り障害者就業・生活支援センター等よりもそれ以外の就労支援機関の方が就職実 績は高い傾向がある。

2.4.5 でみた就労移行支援及び就労継続支援 A 型の就職率(利用者実人員に対する比率)と比べると、障害者就業・生活支援センター等以外の就労支援機関の就職実績は就労移行支援に近く、障害者就業・生活支援センター等の就職実績は就労移行支援より低く就労継続支援 A 型より高い。

就労先及び雇用形態等について見ると、年間就職数のうちおおむね 1/3 が企業・官公庁等のフルタイム、1/3 が同パートタイム、1/3 が支援機関での直接雇用やその他の働き方となっている。その他の働き方で多いのは日雇い労働である。就労支援機関の種類ごとに見ると、障害者就業・生活支援センターでは比較的支援機関等での直接雇用の割合が高く、就労支援事業者機構では比較的その他(特に日雇い)の割合が高く、地域若者サポートステーションではパー

<sup>※1</sup> 企業のほか官公庁への就職を含む。

<sup>※2</sup> 日雇い労働、自営業・フリーランス、B型等の中間就労を含む。

<sup>32</sup> 厚生労働省による地域若者サポートステーションの就職率(2.4.5 の図 8)と比べると半分程度である。厚生労働省のデータは事業報告に基づくものであるので正確であると考えられる。今回の調査結果がどうしてこのようなデータになったかの理由はわからない。

<sup>33 「</sup>その他」の支援機関には様々な性質の異なる機関があるので注意を要する。特に就職実績については極端に実績の高いサンプル(事業所)の実績に引っ張られているところもある。就職実績「その他」(多くが日雇い)が多いのは特定のサンプルの突出値の影響である。

トタイムの割合が高いといった特徴がみられる。こうした違いは、支援対象者の年齢その他の 属性によって就職しやすい労働市場が異なっていることを反映していると考えられる。

#### 3.2.4. 支援活動の内容

就労支援機関は、多様な方法で就労支援を行うと同時に、利用支援、社会参加支援などを併 せて行うことが多い。また、外部機関と連携した分野横断的な取り組みを積極的に進めている。 まず就労支援のために行っている活動を見ると、一般的な相談のほか、ハローワーク・企業 への同行支援、行政機関等との連携、履歴書の作成・模擬面接、就職後の定着支援、職業相 談・カウンセリングを行う事業所が多い。(図 24)

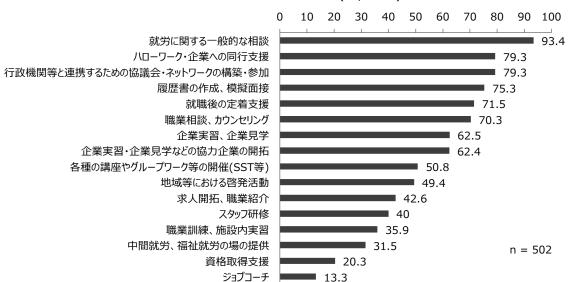


図 24 就労支援のための活動(%, M.A.)

就労困難者の就労を支援するうえでは、直接的に就労を支援する活動だけでは足りず、就労 を支える日ごろの生活の支援が必要となることが多い。(表 31)

2.4

その他

13.3

	n	居住支援	家族支 援	医療支 援	家計支 援	社会参 加支援	各種制 度利用 支援	他の日常 生活の支 援	その他の 支援	無回答
		(住まい	(家族	(受診	(家計の	(趣味の	(手帳・	(金銭		
		探し、家	関係の調	勧奨、病	相談、債	活動、地	年金の申	管理、買		
		賃債務	整、家族	院同行	務整理、	域活動、	請補助	物、料理		
		保証	が抱える	等)	納税相	ボランティ	等)	等)		
		等)	課題に対		談等)	ア参加				
			する支援			等)				
			等)							
総数	502	32.1	57.6	63.3	35.9	61.0	59.6	37.5	4.8	8.8
障害者就業・生活支援センター	112	52.7	75.0	89.3	58.9	66.1	89.3	58.9	3.6	1.8
障害者就労支援センター	32	15.6	78.1	87.5	31.3	59.4	71.9	31.3	0.0	3.1
就労支援事業者機構	27	33.3	7.4	11.1	3.7	3.7	7.4	7.4	3.7	55.6
地域若者サポートステーション	56	8.9	60.7	51.8	7.1	75.0	30.4	10.7	3.6	7.1
生活困窮者自立支援事業	155	33.5	57.4	60.0	47.7	72.3	59.4	50.3	3.2	5.2
その他	120	25.8	45.8	54.2	20.8	48.3	54.2	21.7	10.0	11.7

表 31 就労支援と併せて行っている支援活動(%, M.A.)

どのような支援を行うかは支援対象者や支援機関によって異なると考えられるが、代表的なもので見ると、障害者就業・生活支援センターでは医療支援、各種制度利用支援、家族支援を、地域若者サポートステーションや生活困窮者自立支援事業では社会参加支援に特に力を入れていることがわかる。

就労困難者に対しては政府が多様な制度・施策を用意している。特に複数の困難要因を抱える就労困難者に対しては、各種制度を組み合わせて活用することも必要になってくる。実際、少なからぬ就労支援機関が、福祉・雇用の各種制度について自らまたは外部の機関と連携して活用している。特に就労継続支援 A 型の活用・連携する機関は多く、障害者就業生活・支援センター等はもちろん、就労支援事業者機構や地域若者サポートステーションでも多くの事業所が外部の機関と連携する形で活用している。

表 32 福祉制度の活用状況(%)

		•	•		
		活用してい	制度の対象	制度対象の 外部の機関	
	n	ない	となっている	を利用して	無回答
				いる	
自立訓練	502	59.2	8.8	25.1	7.0
就労移行支援	502	41.4	16.9	37.5	4.2
就労継続支援A型 ※	502	43.2	7.2	44.2	5.4
【事業所種類別】					
障害者就業・生活支援センター	(112)	( 20.5 )	(10.7)	(62.5)	(6.3)
障害者就労支援センター	(32)	( 18.8 )	(9.4)	( 68.8 )	(3.1)
就労支援事業者機構	(27)	(66.7)	(11.1)	(7.4)	(14.8)
地域若者サポートステーション	(56)	( 32.1 )	(0)	(66.1)	(1.8)
生活困窮者自立支援事業	(155)	( 46.5 )	(6.5)	( 42.6 )	(4.5)
その他	(120)	(66.7)	(6.7)	( 20.8 )	(5.8)
就労継続支援B型	502	38.2	20.7	37.3	3.8
その他の障害者福祉サービス	502	62.4	10.0	18.9	8.8
就労準備支援事業	502	43.0	32.9	18.3	5.8
就労訓練事業	502	60.8	9.0	23.9	6.4
その他の生活困窮者自立支援関連サービス	502	61.4	11.2	18.5	9.0
無料職業紹介事業	502	45.6	12.9	35.5	6.0
有料職業紹介事業	502	78.7	2.8	10.6	8.0
地域若者サポートステーション	502	45.8	16.1	32.3	5.8
求職者支援訓練	502	55.8	5.0	32.5	6.8
委託訓練	502	58.0	5.2	30.5	6.4
生活保護受給者等就労自立促進事業	502	59.0	10.4	23.9	6.8
その他の雇用関連制度・事業	502	73.1	4.8	12.0	10.2

<sup>※</sup> 就労継続支援A型については事業所の種類別割合も示した。

また、このほか就労支援に取り組む中で生じた課題について、公的団体や関連民間団体と連携して解決に取り組んでいる実態も確認できた。(表 33)

	n			課題と	考えてい	る場合の過	連携先	
		課題と 考えてい ない	課題と 考えてい る	公的団 体及び 関連民 間団体 と連携	公的支 援団体 と連携	関連民 間団体 と連携	連携し ていない	無回答
適職診断やキャリアカウンセリングの見極め・提供	502	12.2	85.9	33.3	28.9	4.4	19.3	2.0
教育訓練の見極・提供	502	12.2	85.3	33.9	25.7	6.2	19.5	2.6
求人や体験等の協力企業等の開拓	502	6.0	92.6	46.8	20.9	13.3	11.6	1.4
企業等と連携した支援メニューの探索	502	10.8	87.6	36.3	12.7	15.7	22.9	1.6
マッチング等の調整	502	6.8	91.4	45.8	19.5	8.8	17.3	1.8
健康問題	502	9.0	89.2	44.2	18.1	10.2	16.7	1.8
生活機能(障害等)	502	9.2	88.5	50.6	18.3	10.0	9.6	2.4
収入・所得の問題	502	9.0	89.0	43.8	26.3	5.8	13.1	2.0
住居の問題	502	10.6	87.2	44.4	19.5	9.0	14.3	2.2
家族の問題	502	8.6	89.2	45.2	22.7	7.8	13.5	2.2
教育の問題	502	12.9	84.8	40.0	22.9	5.2	16.7	2.2
孤立・孤独の問題	502	8.6	89.2	50.2	19.3	6.2	13.5	2.2

表 33 就労支援に取り組む中での課題の連携先

支援を行うにあたっては潜在的な支援対象者へのアプローチも重要である。支援対象者の募集ないし確保のためにどのような取り組みをしているかを見ると、行政機関や他の機関との連携をあげる事業所が多い。その中で地域若者サポートステーションではホームページ・SNSの活用、チラシの配布などを積極的に行っており、特に周知に力を入れていることが見て取れる。(表 34)

表 34 支援対象者の募集・確保のための取り組み (%、M.A.)

	n	ホーム ページの 充実、 SNS の活用	情報サ イトへの 情報の 掲載・ 充実	マスメ ディアへ の情報 発信	チラシの 配布・ 回覧	行政機 関との 連携	他の支 援機関 との連 携	民生委 員を通 じた周 知	支援の 質、支 援実績 の向上	その他	無回答
総数	502	35.3	8.8	6.2	33.1	82.5	79.3	12.2	46.4	3.2	1.8
障害者就業・生活支援センター	112	13.4	6.3	0.0	10.7	88.4	97.3	4.5	59.8	0.9	0.9
障害者就労支援センター	32	21.9	3.1	0.0	9.4	78.1	84.4	6.3	53.1	3.1	3.1
就労支援事業者機構	27	14.8	3.7	3.7	11.1	81.5	48.1	0.0	29.6	7.4	7.4
地域若者サポートステーション	56	78.6	17.9	12.5	78.6	83.9	98.2	16.1	44.6	5.4	0.0
生活困窮者自立支援事業	155	23.9	8.4	5.2	36.8	88.4	73.5	26.5	42.6	3.2	1.3
その他	120	58.3	10.0	12.5	39.2	70.0	66.7	3.3	41.7	3.3	2.5

## 3.2.5. プラットフォームへの参加意向

これまで確認してきたとおり、就労支援機関は就労支援をする中で、多様な支援を行ってお

### り、そのため多様な制度の活用・機関との連携に取り組んでいる。

こうしたこともあって、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) により支えるプラットフォームについても、事業所の 7 割が参加意向・関心をもっている。これは 3.1.6 で見た障害者就労支援機関の参加意向よりも高い。

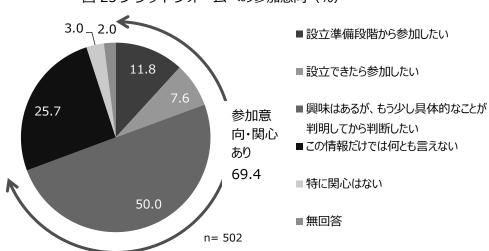


図 25 プラットフォームへの参加意向(%)

#### 3.2.6. 小括

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。

今後プラットフォームづくりなど WORK! DIVERSITY プロジェクトの推進に当たり、障害者就労支援機関と併せてこれらの就労支援機関の参加協力が期待できる調査結果といえる。

## 4. コロナ禍の就労困難者への影響

政府によると、雇用は、感染症の影響が残る中で、引き続き弱い動きとなっているものの、 求人等に持ち直しの動きもみられる。<sup>34</sup>

コロナ禍の就労困難者の雇用等への影響について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。

## 4.1. 雇用·就業全体

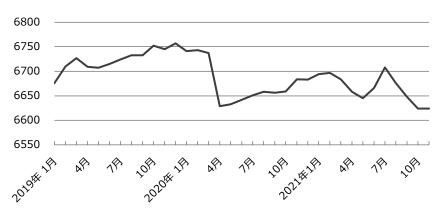
就業者は2020年4月に大きく減少した後、いったん回復したものの、2021年に入り増減しており全体としては横ばいの動きになっている。

失業率は 2020 年 10 月以降低下傾向だったが、2021 年以降は横ばいの状態が続いている。 雇用は特に非正規への影響が大きい。

有効求人倍率は 2020 年 1 月以降悪化してきたが、8 月からは横ばい傾向である。パートと一般の求人倍率の差が縮小し、4 月には逆転してパートが一般を下回った。直近ではほぼ同水準となっている。(図 26~図 29)

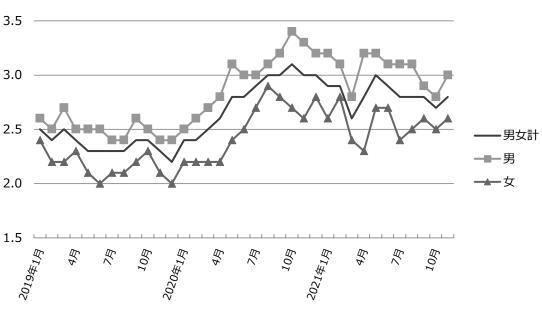
<sup>34</sup> 内閣府「月例経済報告(令和4年2月)」

## 図 26 就業者数(季節調整値、万人)



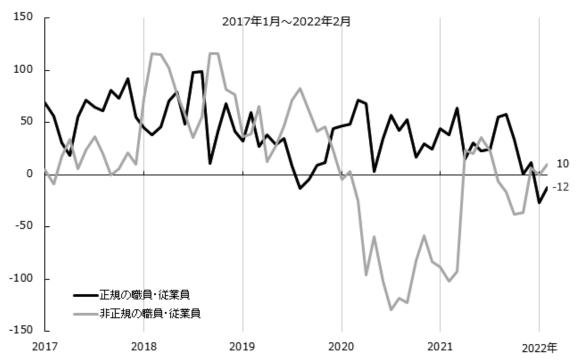
資料出所 総務省「労働力調査」

## 図 27 完全失業率(季節調整値、%)



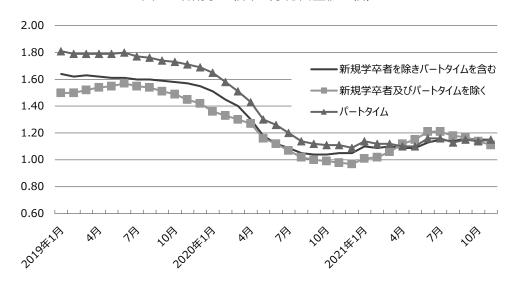
資料出所 総務省「労働力調査」

## 図 28 雇用形態別雇用者数(対前年同月増減、万人)



資料出所 労働政策研修・研究機構 (原資料 総務省「労働力調査」) https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/c21.html

## 図 29 有効求人倍率(季節調整値、倍)



資料出所 厚生労働省「一般職業紹介状況」

厚生労働省「労働経済白書(令和 3 年版)」では、2020 年において、「労働投入量は緊急事態宣言下の5月を中心にリーマンショック期よりも大きく減少した一方、総雇用者所得はリー

マンショック期よりも小幅な減少にとどまった」とし、その背景として「緊急事態宣言等による感染拡大防止のための一時的な経済活動の抑制に対応するため、企業が雇用や賃金の維持に積極的に取り組んだことや、それを下支えする雇用調整助成金等の政策が効果を発揮したことがあるものと考えられる」と分析している。また、産業・労働者属性に着目し「「宿泊業、飲食サービス業」といった対人サービスを中心とした産業などへの影響が大きく」、「特に、女性や学生等のパート・アルバイトを中心とした非正規雇用労働者の雇用が大きな影響を受け」たと指摘している。

以上をまとめると、雇用は 2020 年 4 月頃に急激に悪化し、その後、悪化はしていないものの回復力が弱く、特に女性・学生の非正規雇用者への影響が大きい。

## 4.2. 諸外国の状況

諸外国においても新型コロナウイルスの経済、雇用への影響は大きい。日本は、主要国の中では最も影響が小さいとみられている。

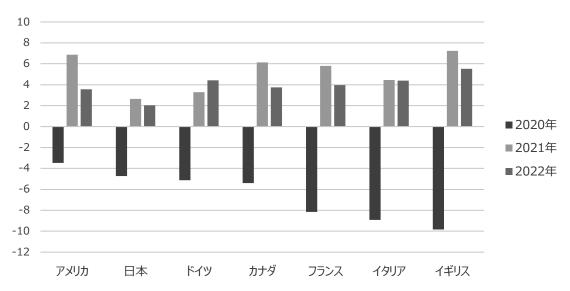
OECD の 2021 年雇用見通し<sup>35</sup>によると、新型コロナウイルス危機の開始から 1 年以上経過しているが、労働時間や失業率は危機前の水準に戻っていない。特に若者、低学歴者、低賃金労働者、非標準労働者などの脆弱な立場にある人々が特に影響を受けていると指摘している。

GDP について、OECD は、2021 年には各国ともプラス成長に転じると予測し、予測も上方修正されている。ただし日本は依然として成長率は低いと見込まれている。

<sup>&</sup>lt;sup>35</sup> https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook\_19991266 日本語概要(JILPT) https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2021/08/oecd\_01.html

4.

図 30 GDP 成長率の見通し(%)

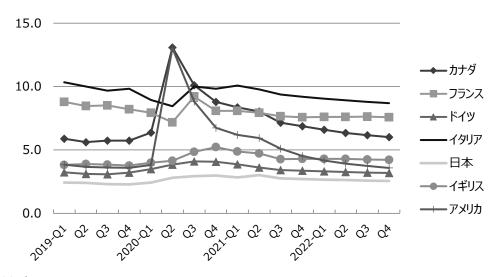


資料出所 OECD, "Economic Outlook No, 109 - May 2021"

https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=EO109\_INTERNET&lang=en

また、主要国の失業率については、新型コロナウイルスの影響により 2020 年第 2 四半期に 上昇し、その後落ち着いていくと見込まれている。

図 31 完全失業率の推移と将来見通し(%)

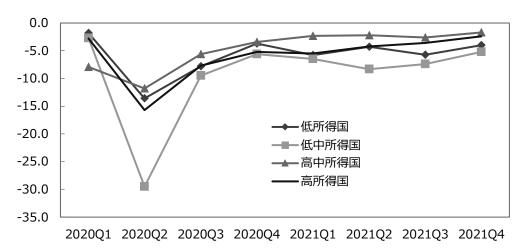


資料出所 OECD, "Unemployment rate forecast",

https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate-forecast.htm

世界全体で見ると、労働市場の回復は 2021 年を通じ停滞しており、とくに脆弱な国ほど大 きな影響を受けている。ILO によると、世界の総労働時間は 2019 年 10~12 月と比べ、2021 年 1~3 月 4.5%減、4~6 月 4.8%減、7~9 月 4.7%減となっている。高所得国、高中所得国では 2021 年に回復したが、低中所得国、低所得国では減少が大きい。





資料出所 ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. 8th edition – Updated estimates and analysis", 27 October 2021

 $https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\_824092/lang--en/index.htm$ 

### 4.3. 障害者の就労への影響

コロナ禍であっても障害者雇用は伸びているが、これは主として障害者雇用率引き上げの効果であり、障害者をめぐる労働市場の状況は必ずしも良好とはいえない。

2021 年 6 月 1 日現在の民間企業における雇用障害者数、実雇用率は、いずれも過去最高を更新し、公的機関においても雇用障害者数は対前年を上回った。(表 35)

	障害者数前年比	実原	雇用率	達反	找割合	法定雇用率		
	増減率(%)	%	(前年差)	%	(前年差)	%		
民間企業	3.4	2.20	0.05	47.0	-1.6	2.3		
国	2.9	2.83	0.00	100.0	2.2	2.6		
都道府県	4.6	2.81	0.08	89.4	0.1	2.6		
市町村	6.2	2.51	0.10	71.2	0.6	2.6		
教育委員会	7.7	2.21	0.16	50.5	11.9	2.5		
独立行政法人	4.1	2.69	0.05	78.0	-0.8	2.6		

表 35 障害者雇用率の推移(2021年)

資料出所 厚生労働省「令和3年障害者雇用状況の集計結果」

その一方で、障害者の労働市場の状況は良いとは言えない。

ハローワークにおける障害者の就職数は、コロナ禍までは毎年増加傾向にあったが、2020年度については大幅な減少となり、就職率(就職件数/新規求職申込件数)も低下した。(表36)

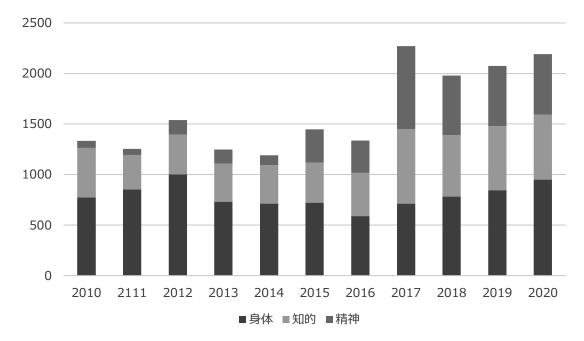
	就職件数	対前年度 増減率(%)	就職率(%)	対前年度ポイント差
身体障害者	20,025	-21.4	34.7	-6.4
知的障害者	19,801	-9.6	57.7	-1.7
精神障害者	4,624	-18.1	42.6	-3.6
その他の障害者	9,390	52.2	38.2	-1.6
合計	89,840	-12.9	42.4	-3.8

表 36 障害者の職業紹介状況(2020年度)

資料出所 厚生労働省「令和2年度障害者の職業紹介状況」

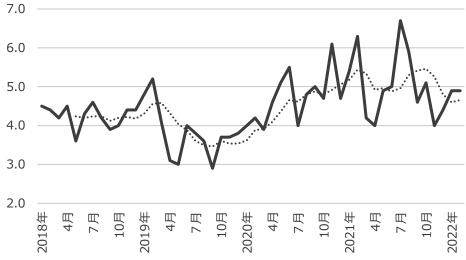
解雇も増大している。2020 年度の解雇者数は 2,191 人と前年を上回った。解雇者数は年度 後半にやや落ち着いたものの 7 月まで大きな増加傾向であったため、全体としては前年度比 5.6%の増加となった。

図 33 障害者の解雇者数の推移(障害種別、年度、人)



なお、障害者が、障害のないものより厳しい状況に置かれているのは、アメリカも同様である。アメリカにおいてコロナ禍前は障害者と非障害者の失業率の差はおおむね 4%ポイント程度であったが、コロナ禍後 5%ポイント程度に拡大している。(図 34)

図 34 障害者と非障害者の失業率の差の推移(アメリカ、%ポイント)



資料出所 U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, "Current Population Survey" https://www.bls.gov/cps/cpsdisability.htm

(注) 点線は後方5か月移動平均。

このように障害者の労働市場の状況が厳しいのに対し、障害者雇用が増加したのは障害者雇 用率引き上げの効果と考えられる。

障害者雇用率(民間企業)は 2018 年 4 月に 2.0%から 2.2%に引き上げられ、さらに 2021 年 4 月までには 2.3%に引き上げられることがアナウンスされた。実際、2021 年 3 月に 2.3% に引き上げられた。

労働市場が厳しい中、この法定雇用率の引き上げが、企業の障害者雇用を増加させた。その 意味で障害者雇用率制度が大いに機能したと考えられる。

しかしながらコロナ禍によって障害者の就職環境は厳しくなっており、適切なサポートが必要である。

一方、コロナ禍に伴いテレワークが普及したが、これは障害者雇用の在り方を考える上で重要である。松井(2022)<sup>36</sup>は障害者雇用のテレワークのメリットとして以下をあげる。

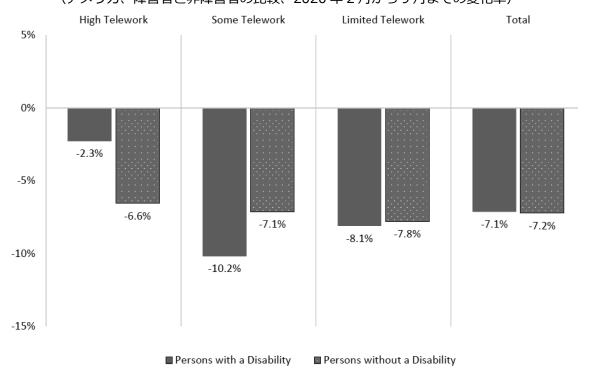
- ◆ ストレスの少ない働く環境が作れる
- ◆ 情報の整理がしやすい
- ◆ 労働環境を整えるコストが削減できる
- ◆ 採用する地域が限定されない

アメリカ労働省障害者雇用政策局(2020)<sup>37</sup>も、2020 年 2 月~9 月にかけてテレワーク可能な業務が多い職業ほど就業者数の減少幅が小さく、特に障害者においてその傾向が顕著であると分析している。

<sup>&</sup>lt;sup>36</sup> 松井優子「障害者雇用に与えたコロナ禍の影響と今後の障害者雇用に期待されること」『月刊統計』 2022 年 1 月

<sup>&</sup>lt;sup>37</sup> ODEP (Office of Disability Employment Policy), "Employment for Persons with a Disability: Analysis of Trends During the COVID-19 Pandemic", December 2020 https://www.dol.gov/agencies/oasp/evaluation/completedstudies/Employment-for-Persons-with-Disability-Analysis-of-Trends-During-COVID-19-Pandemic

## 図 35 テレワークの普及度合いと就業者数の減少幅 (アメリカ、障害者と非障害者の比較、2020 年 2 月から 9 月までの変化率)



Source: ODEP (Office of Disability Employment Policy) 脚注 37 を参照

障害特性によってはテレワークに対応できないものもあると考えられるが、この新しい働き方は障害者の雇用の可能性の拡大につながると考えられる。

### 4.4. 生活困窮者、その他の就労困難者

4.1 で見たように、雇用・就業への影響は非正規労働など労働市場において脆弱な立場にいる者にとって特に厳しい。このため生活困窮者への影響も厳しいものと考えられる。

唐木(2022)<sup>38</sup>によると 2020 年度の生活困窮者自立支援事業の新規相談受付件数は約 79万人と前年度の 3.2 倍となっている。相談者も「就労している」者、「仕事を探したい/探している(現在無職)」者が増加している。離職したり、就業は継続しているもののシフト回数を減らさざるを得なかったりする者からの相談が増加している。就労面での影響が大きいことがうかがえる。

<sup>38</sup> 唐木啓介「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における生活困窮者支援の現状と課題」『月刊統計』2022 年 1 月

周(2020)<sup>39</sup>は、コロナ禍で格差が拡大しているとし、休業によって高まる潜在的失業のリスクが、女性が男性の 3.3 倍、非正規が正規の 4.9 倍、低収入層が高収入層の 16.1 倍もの高さになると指摘している。

低収入層においては特に収入減少は困窮状態になるリスクを高める。政府においてもコロナ 禍で生活難に陥る国民への支援制度をいくつも打ち出してきた。しかしながらこうした支援制度が必ずしも必要な者に利用されていない。周(2020)は、低収入で収入減といった制度のターゲットとなるべき層であっても、女性、中高年、非世帯主、大卒未満の者はあまり申請しない傾向にあると指摘している。これには緊要度の違いのほか、SNS等による情報収集の度合いも影響している。

困窮者支援に当たっては制度の充実だけでなく、制度の周知やアクセスに対しても十分な配 慮が必要である。

#### 4.5. 就労支援機関への影響

3.2 で見た「ダイバーシティ就労支援機関アンケート調査」ではコロナ禍の影響についても調査している。これにより就労支援機関への影響について見る。

新型コロナ感染症については、約8割の事業所で影響があったとしている。(図36)

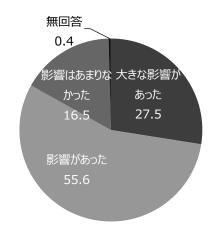
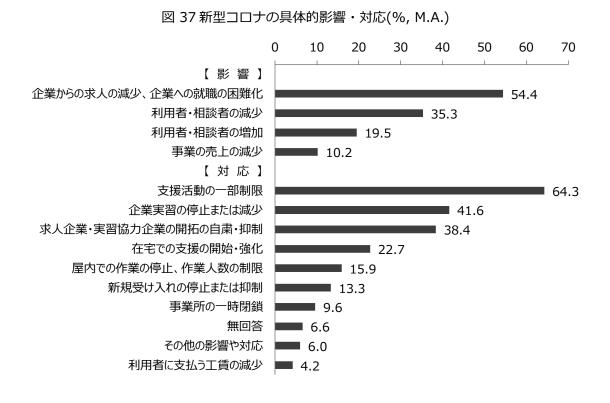


図 36 新型コロナ感染症の影響

その具体的な影響としては求人の減少・就職の困難化を、対応としては支援活動の一部制限、 企業実習の停止・減少、求人・実習先企業の開拓自粛などをあげる事業所が多い。コロナ禍の

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> 周燕飛「コロナ禍の格差拡大と困窮者支援 -女性、非正規労働者、低収入層に着目して」『貧困研究』 vol.25, 2020 年 12 月

### 影響としては、企業との連携・関係が難しくなっていることが多いとみられる。(図 37)



### 4.6. 小括

雇用・就業はコロナ禍の影響からの回復力が弱い。労働市場で脆弱なものへの影響が特に大きいとされており、就労困難者への影響も大きいとみられる。その中で障害者については雇用が増加しているものの、これは雇用率引き上げの効果であるとみられ、労働市場においては障害者も厳しい状況であるとみられる。

## 【付録】

## 2020年度「バランス部会」報告書経済・財政効果試算の訂正

2020 年度「バランス部会」報告書の「2. ダイバーシティ就労の経済・財政効果試算」において、フルタイム及びパートタイムの賃金推計に誤りがありました。これに伴い同報告中、表2、表3、表7、表8、表10、図2を以下の通り差し替えます。

なお報告書本文中で図表の数値について記述している部分については、差し替え後の数値に 読み替えるものとします。

最終的な経済・財政効果は以下の通りとなります。

	訂正前	$\rightarrow$	訂正後
経済効果	5.3 兆円	$\rightarrow$	5.8 兆円
財政効果	2 兆円	$\rightarrow$	2.3 兆円

表2 一般労働者(平均・第1十分位)の年間収入

		一般的	第1-	上分位			
	所定内給 与	きまって支給 する給与	特別給与	年間収入	年間収入/ 所定内給 与	所定内給 与	年間収入
	А	В	С	D = B*12+C	E = D/A	F	H = E * F
男女計	30.8	33.8	95.1	500.7	16.3	17.4	283
男	33.8	37.5	111.1	561.0	16.6	19.0	316
女	25.1	26.9	65.2	388.0	15.5	15.8	244

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2019年)に基づき本部会で推計

表3 短時間労働者の年間収入(第1十分位)

	産業計・規模	第1 十分位				
	実労働日数【日】	1日当たり所 定内実労働 時間数【時 間】	1時間当たり 所定内給与 額(円)	年間賞与その 他特別給与 額(千円)	時間給(円)	年間収入推計値 (万円)
	А	В	С	D	Е	F=(A*B*C+D)* (E/C)
男女計	15.4	5.4	1148	42.6	857	89
男	14.6	5.4	1207	39.4	866	85
<u>女</u>	15.7	5.3	1127	43.7	854	89

-資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2019年)に基づき本部会で推計

表7 ダイバーシティ就労支援の経済効果

		第 1 十分位 フルタイマー	第1十分位 パートタイマー	中間就労 (A型)
a 年間賃金	万円/人	283	89	92
b 労働分配率		0.673	0.673	1
c 一人当たり付加価値 (= a/b)	万円/人	421	132	92
d 雇用増加数(就業増加期待数)	万人	90	90	90
e 経済効果(乗数効果を考えない場合) (=c*d)	兆円	3.8	1.2	0.8
【合計】			5.8	

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」などから本部会推計

表8 所得税・社会保険料等のインフロー

	フルタイマー	フルタイマー	パートタイマー	パートタイマー	中間就労
		障害者		障害者	
年間賃金(万円)	283	283	89	89	92
所得税(万円)					
所得控除	93	93	55	55	
基礎控除	48	48	48	48	
障害者控除		27		27	
課税所得	142	115	0	0	
所得税率	0.05	0.05	0.05	0.05	
所得税額	7	6	0	0	0
住民税(万円)					
基礎控除	43	43	43	43	
障害者控除		26		26	
課税標準	147	121	0	0	
所得割額(10%)	15	12	0	0	
障害者控除の差額		1		1	
基礎控除の差額	5	5	5	5	
控除額の差の合計	5	6	5	6	
調整控除額	0.25	0.30	0	0	
所得割額(調整控除後)	14	12	0	0	
均等割額	0.5	0.5	0	0	
住民税額	15	12	0	0	0
社会保険料(万円)					
保険料率(年金·医療·介護)	0.2752	0.2752	0	0	0
保険料	78	78	0	0	0
労働保険(万円)					
労災保険料率(平均)	0.0045	0.0045	0.0045	0.0045	0.0045
雇用保険料率	0.0090	0.0090	0.0090	0.0090	0.0090
労働保険料	4	4	1	1	1
一人当たり所得税・住民税・社会保険 料(万円)	104	100	1	1	1
就労増加見込数 (万人)	45	45	45	45	90
税・社会保険料インフロー総額(兆円)	0.47	0.45	0.01	0.01	0.01
合計			0.9		

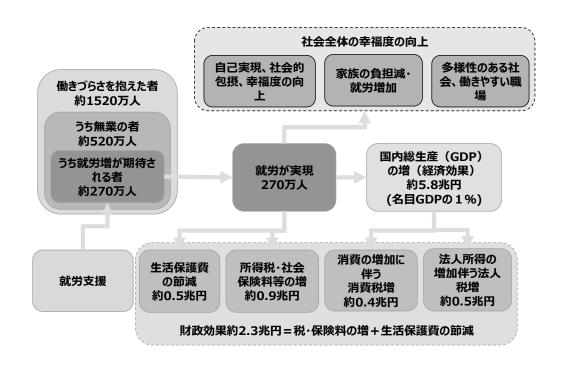
資料出所 本部会推計

表10 ダイバーシティ就労実現の財政効果

	合計	フルタイム 障害者以外	フルタイム 障害者	パートタイム 障害者以外	パートタイム 障害者	中間就労
就労増加見込(万人)	270	45	45	45	45	90
所得税・社会保険料のインフローの増加額	0.9	0.47	0.45	0.01	0.01	0.01
法人税のインフローの増 加額	0.5					
消費課税のインフローの 増加額	0.4					
税・社会保険料のインフ ローの増加額(計)	1.8					
生活保護費アウトフロー の減少額	0.5					
財政効果	2.3					

資料出所 本部会推計

#### 図 2 ダイバーシティ就労実現の経済・財政効果のイメージ



資料出所 本部会で作成。数字等の根拠については本文参照。

## 委員名簿

部会長 小峰隆夫 大正大学地域構想研究所教授

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 慶応義塾大学経済学部教授

## 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2021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

## 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/