

日本財団 WORK! DIVERSITY カンファレンス

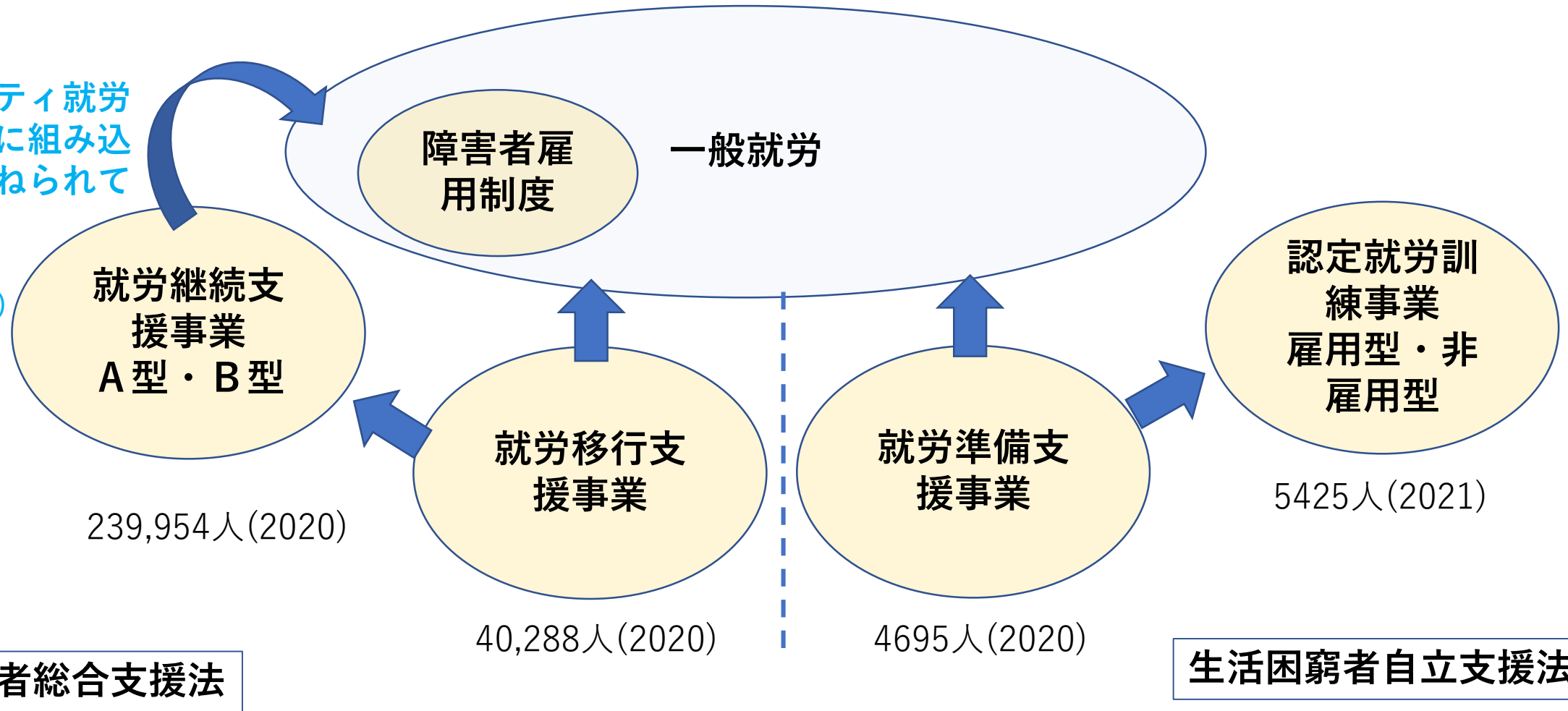
就労支援制度の態様横断化を目指すWORK! DIVERSITY 2023年3月3日

## パネルディスカッション3 発言資料

宮本太郎（中央大学）

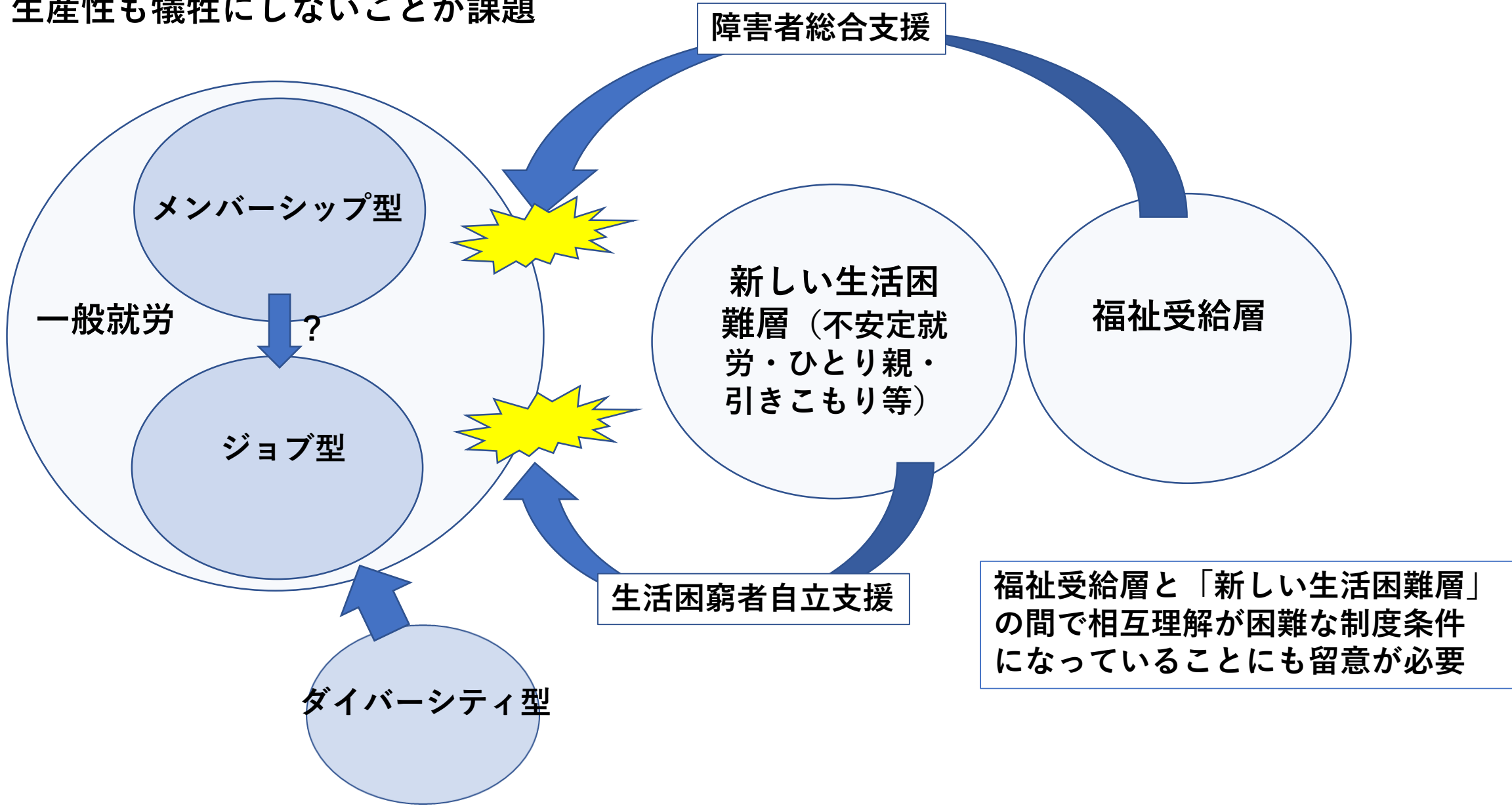
1 障害者総合支援制度と生活困窮者自立支援制度におけるスキームは同型的 いずれも就労移行支援、就労準備支援で一般就労を目指し、**一般就労が困難なケースにダイバーシティ就労**（就労継続支援、認定就労訓練）という仕立て だがこれでダイバーシティ就労の価値は発揮できているか？

ダイバーシティ就労を一般就労に組み込む試みは重ねられてきたが・・・  
（ユニバーサル就労等）



ダイバーシティ就労の態様横断化と普遍化が求められる  
**なぜそれが難しいか**を見つめることから出発すべき

2 一般就労ではメンバーシップ型かジョブ型かが議論されるが、いずれにおいても制約のある働き手は排除されがち 一般就労に**ダイバーシティ型（オーダーメイド型？）**を組み込み、その吸収力を高め、生産性も犠牲にしないことが課題



### 3 ダイバーシティ就労が期待される役割を果たしていくためには積み重ねられてきた多様な経験の「棚卸し」も必要

事業の主体

事業動機づけ

方法

就労の主体

- ①株式会社
- ②協同組合・非営利組織
- ③公共部門

- ①補助金・税と社会保険
- ②納付金（罰金）
- ③総合入札
- ④S R I ・ S I B
- ⑤社会運動
- ⑥生産性・職場環境改善

- ①職務カスタマイズ
  - a業務切り出し
  - b労働時間調整
  - c職場切り離し（特例子会社等）
  - d用具・環境
- ②支援付き就労

- ①障害者
- ②生活困窮者
- ③多様な働き難さ
- ④外国人

たとえば就労継続支援事業は  
 事業主体①②  
 動機付け①  
 方法①②  
 就労主体①  
 であるが・・・