

# WORK! DIVERSITY が 多様な就労困難者支援にもたらすもの、 そして考えるべき課題

大正大学地域構想研究所教授  
WORK! DIVERSITYプロジェクト企画委員  
村木 太郎

# WORK! DIVERSITYの基本に立ち返る

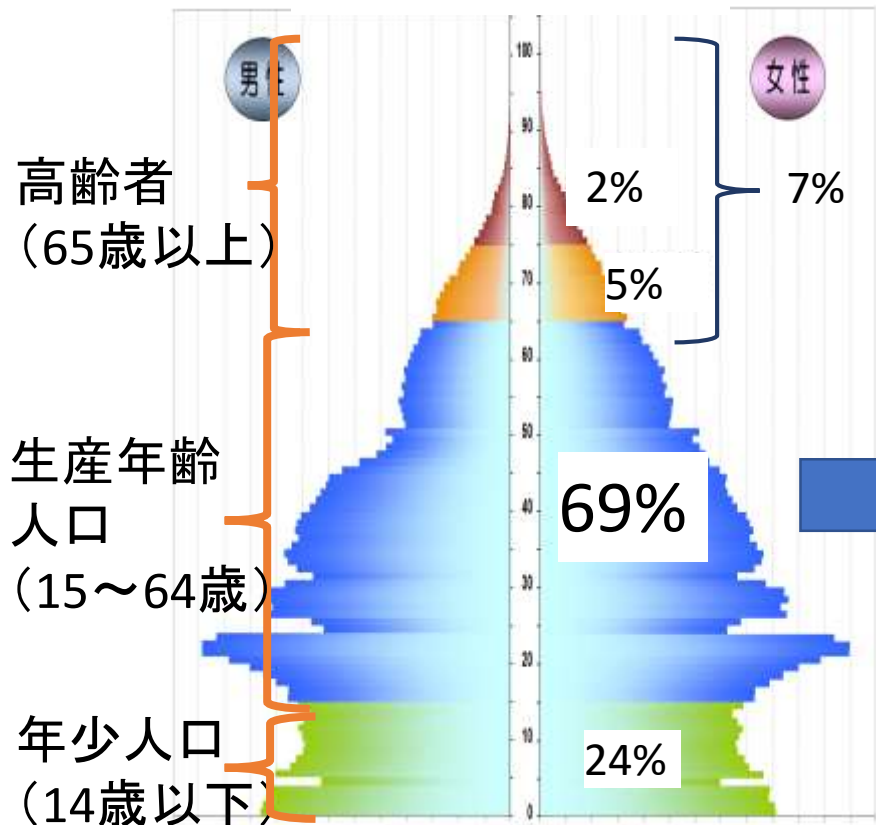
- WORK! DIVERSITYはなんのためか
- WORK! DIVERSITYをどのように進めるか

# まず原点にもどって、 WORK! DIVERSITYはなんのため？

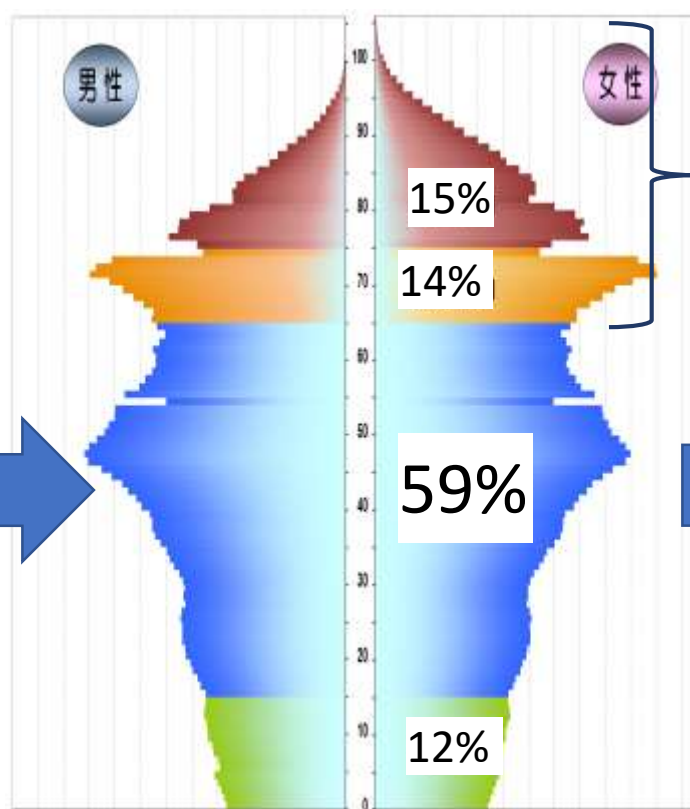
- 社会からのお願い（共生社会の視点）
- 個々人にとっての必要性（働く側の視点）
- 企業にとっての価値（経済の視点）

# 少子高齢化の進展

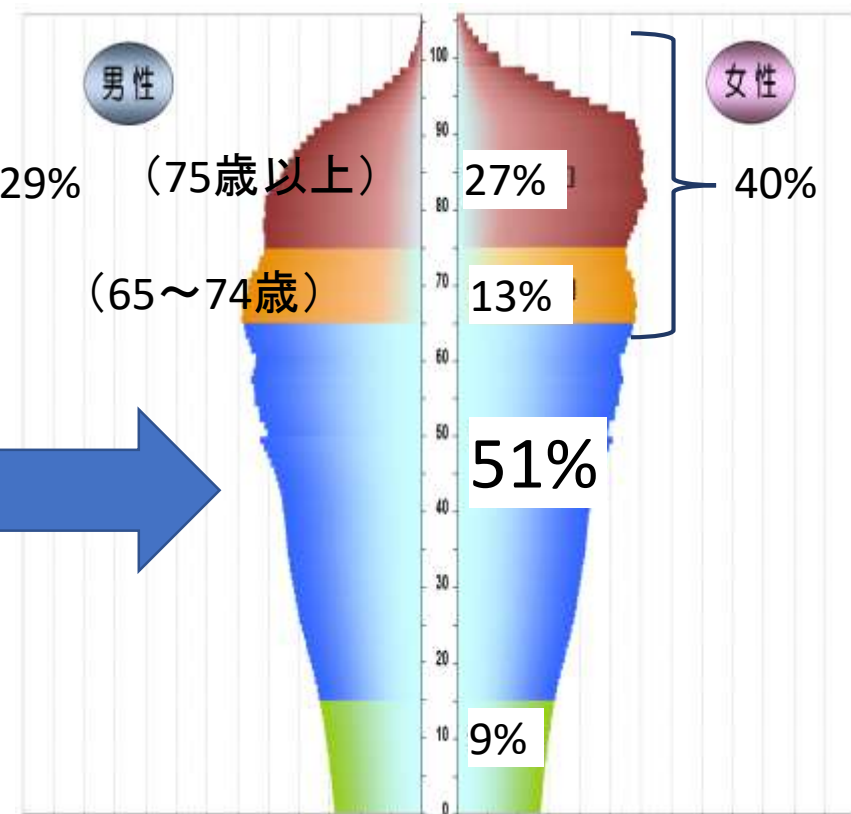
過去(1970年)



現在(2020年)



未来(2065年)



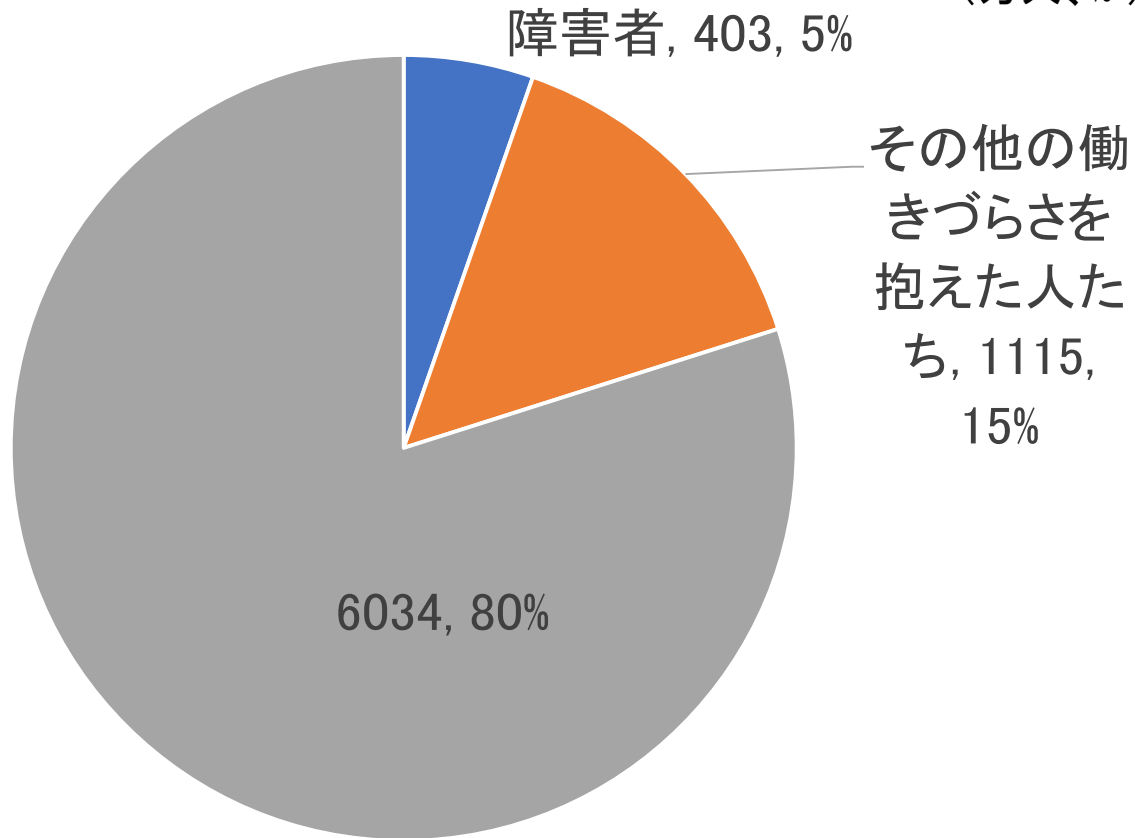
2.2人で1人を支える

1.4人で1人を支える

1.0人で1人を支える

# 働きづらさを抱えた人たち

(万人、%)



## 1. その他の働きづらさを抱えた人たちは以下のとおり

- ・難病患者、糖尿病患者、がん患者、エイズ/HIV患者
- ・高次脳機能障害者、若年性認知症患者
- ・ギャンブル依存症、薬物依存症、アルコール依存症
- ・LGBT等、社会的養護施設退所者、刑務所等出所者
- ・ニート・不本意フリーター(15~34歳)、就職氷河期世代
- ・広義引きこもり、ホームレス、ネットカフェ難民
- ・貧困母子家庭、貧困父子家庭、生活保護世帯

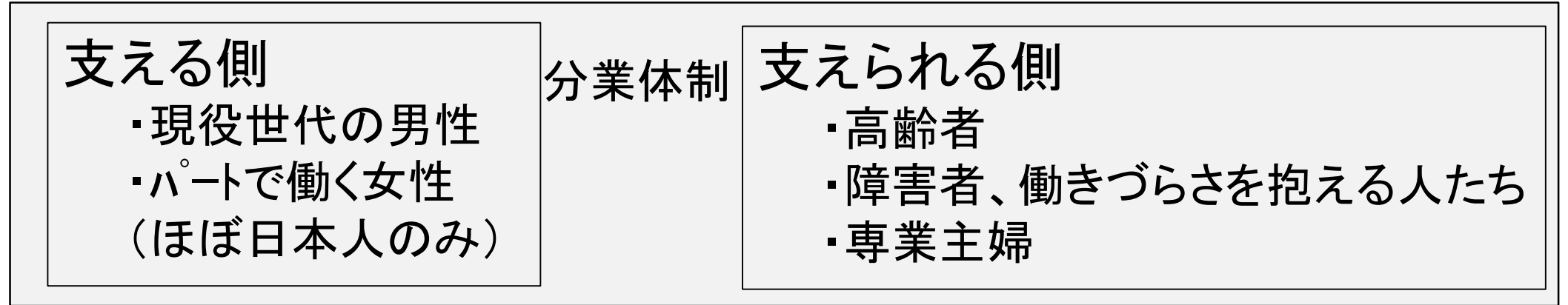
## 2. 障害者及びその他の働きづらさを抱えた人たちには、就労者が含まれる

生産年齢人口(15~64歳)=7552万人(2018年)

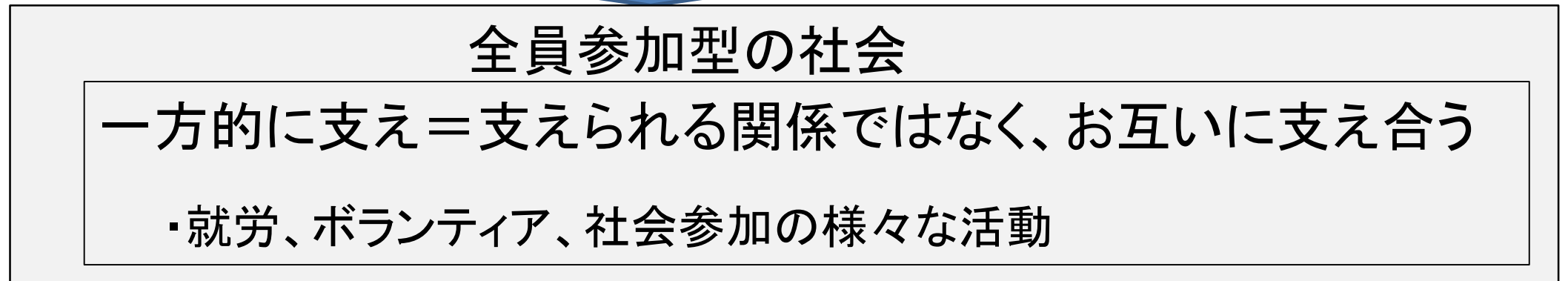
WORK! DIVERSITY プロジェクト  
2019年度総合報告書 より算出

# WORK! DIVERSITYは共生社会に不可欠

これまで



これから



社会からのお願い

あなたたちなしには社会が成り立ちません。一緒に支えてください

# 個人にとってのWORK! DIVERSITY

## 「働くこと」の意味

- 自立 収入を得る。自分の力で生活を支える
- 社会との関わり 社会とつながる、社会の役に立つ
- 自己肯定 自分の力で何かを生み出す、自信を持つ
- 成長 働くこと、課題が与えられことを通じて成長する
- 健康 生活リズムと適度な緊張感で体と心の健康を保つ

## 個人にとっての共生社会の意味

主体的な社会の一員

互いに支える、社会の役にたつ、頼りにされる

# これからの企業の存在意義

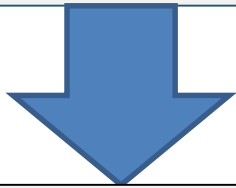
## 社会の一員としての企業

- 社会、地域の持続可能性 (sustainability)  
環境問題、災害復興、地域社会への貢献  
全員参加型社会
- 多様性の確保 (diversity & inclusion)  
グローバル化  
価値観、生き方の多様化  
働き方、働く人の多様化



# 企業が必要とする多様性

- 企業の社会的責任(CSR)・SDGs、ESG投資
- 人材の確保・定着、働き方改革
- 多様な経験、価値観、発想による付加価値生産性



女性や外国人にとどまらず、障害者やさまざまな働きづらさを抱える人たちを企業に取り込む

# WORK! DIVERSITYをどのように進めるか

働きづらさを抱えた人たちにはどんな人たちがいるか

- 障害者
- 高齢者
- 難病患者、糖尿病患者、がん患者、エイズ/HIV患者
- 高次脳機能障害者、若年性認知症患者
- ギャンブル依存症、薬物依存症、アルコール依存症
- LGBT等、社会的養護施設退所者、刑務所等出所者
- ニート・不本意フリーター、就職氷河期世代
- 広義引きこもり、ホームレス、ネットカフェ難民
- 貧困母子家庭、貧困父子家庭、生活保護世帯

# 就労支援はどのように進められているか

## 対象別に縦割りの就労支援（例示）

- 障害者 障害者就労支援（A型、B型、就労移行等）
- 高齢者 ハローワーク、シルバー人材センター
- ガン、難病等 治療と就労の両立支援事業
- 生活困窮者 就労準備支援、就労訓練
- 刑務所等出所者 更生保護事業、協力雇用主
- 引きこもりの人たち ひきこもり地域支援センター
- 母子家庭、父子家庭 就業・自立支援センター
- 若年世代 ハローワーク、ジョブカフェ、サポステ

# 共通する問題点、課題

- ①肉体・精神の不調・波
- ②生活の乱れ
- ③社会との繋がりの薄さ
- ④自己肯定感の低さ
- ⑤基礎的な就労スキルの低さ
- ⑥複合的な困難
- ⑦将来展望・計画の無さ



治療、体調やメンタルのコントロール  
生活習慣の確立  
きずなを作る、コミュニケーションスキル  
自信・自己肯定感の回復  
就労準備性等の確立  
総合的な支援  
自己決定支援、計画策定支援

共通する問題点・課題と各々の特殊性(就労困難性)を抱えている

# どのような支援が必要か

支援につながるまでの高い壁



相談支援・・・アセスメント、情報提供、意志決定支援



➤ 就労のための基盤整備

生活支援、住居支援、家族との関係調整、医療

➤ 就労能力の向上

就労準備支援、職業訓練

➤ 就職支援


職業紹介、マッチング、職場実習、就職後の支援

# 様々な支援が繋がるプラットフォーム

- 現行の制度をフルに活用する
- 必要な人が必要なところにきちんとつながる
- 共通の課題や複合的な困難に連携していける
- 多様な困難について学びあう

# 障害者就労支援の活用

- アセスメント・相談支援から生活支援、就労準備性の獲得、職業訓練、就職支援までの仕組
- 障害者手帳(または受給者証)は持っていない(持ちたくない)が同様の課題を抱える人たち



障害者就労支援事業所で、幅広く働きづらさを抱えた人たちを支援できないか。  
現行制度では「作業員」として一定割合まで雇用することは認められているが、支援費は出ない

日本財団モデル事業の実施

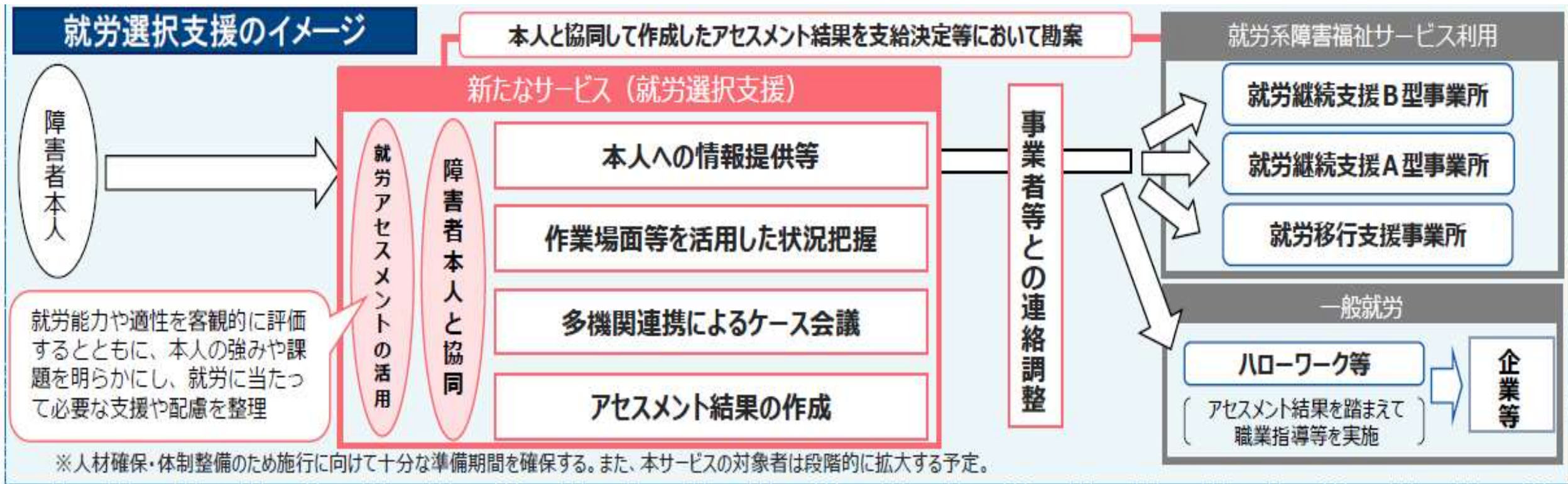
# 障害者関係の法律改正の概要（就労関係）

企業就労（障害者雇用）と福祉就労（就労支援）を同一基盤上で整備  
障害者雇用対策法と障害者総合支援法の一括改正

- 雇用の質の向上に向けた事業主の責務
- 就労選択支援の創設
- 短時間雇用者の実雇用率算定
- 人材の育成
- 一般就労中の就労系福祉サービスの一時的利用
- 障害者雇用調整金、報奨金の見直し

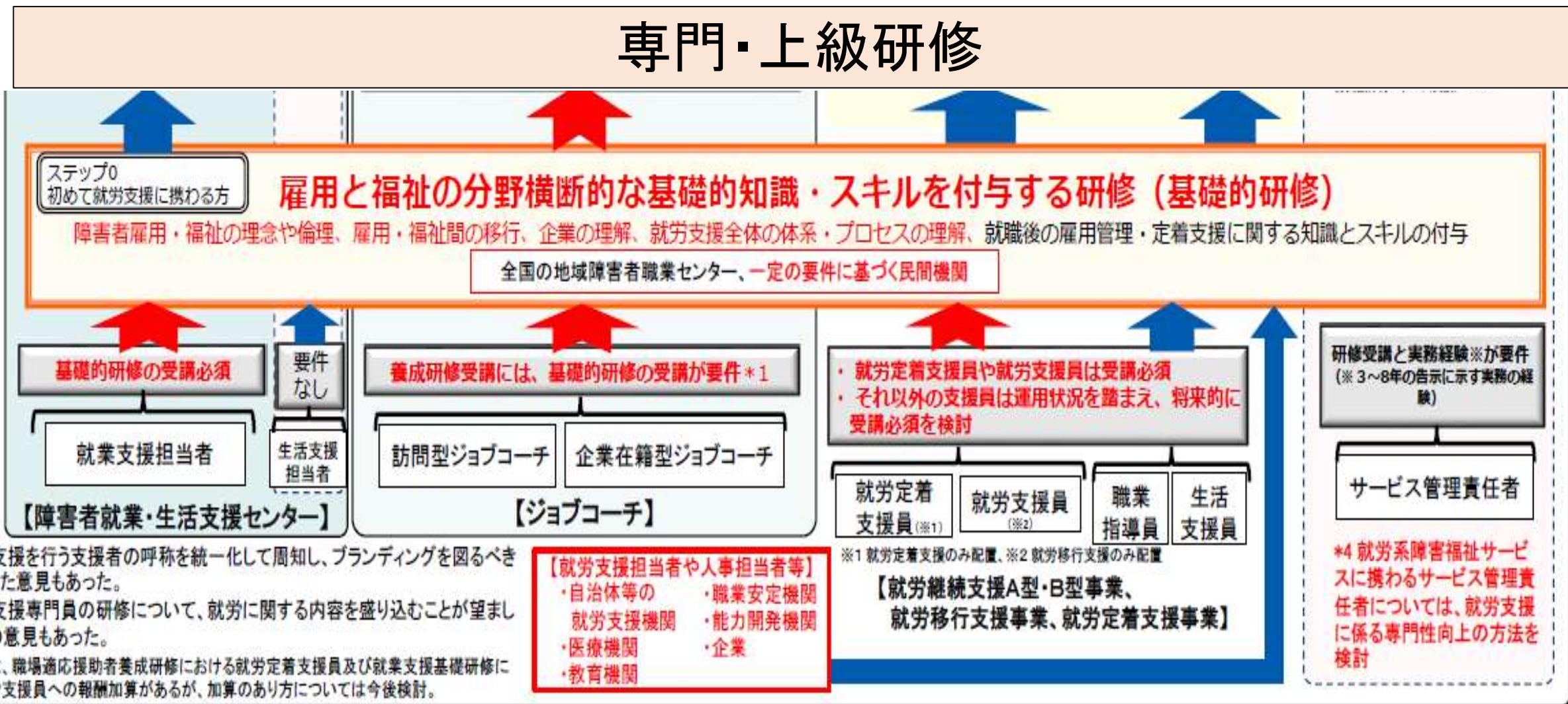


# 共通の就労選択支援



# 共通の人材育成

## 専門・上級研修



赤字部分が新規。具体的な内容は法改正後。

厚生労働省資料を加工