



ダイバーシティ就労支援機構  
Japan Organization for Diversity Employment Support

## WORK! DIVERSITY サポーターズネットワーク e-マガジン第5号

年の瀬を迎え、寒い日が続いています。皆様お変わりありませんでしょうか。

今号では「ダイバーシティ就労の展望を考える連載・第3回（全3回）」、そして「就労困難者のための就労支援制度（生活困窮者自立支援制度）」について、それぞれ識者の方に解説していただきます。また、いよいよ提言に向けて動き出した、政策実現会議の開催状況についてもご紹介します。

皆様の日々の活動に役立てていただければ幸いです。それでは、ご覧ください。

### 今号のトピックス

- 「働くとはどういうことなのか？ -労働観は政策論にならないのか-」
- 就労困難者の就労支援のための制度・事業（生活困窮者自立支援制度）
- 提言に向けて検討進む - WORK! DIVERSITY 政策実現会議

## 「働くとはどういうことなのか？ -労働観は政策論にならないのか-」

駒村康平（慶應義塾大学経済学部教授）

### はじめに

2024年2月11日に放送された「NHKスペシャル『驚異の庭園 ～美を追い求める庭師たちの四季～』」は、21年間にわ

たって日本庭園の美しさランキング世界1位となっている足立美術館の庭師たちが、日本庭園を舞台に人間の手と自然による美の調和を追求する姿を紹介する番組

であった。いかに丁寧に作業しても、気まぐれな自然の影響を受ける。しかし、その最後の仕上げこそが自然の仕事であり、それこそが日本庭園の醍醐味であるということが紹介されていた。自然を開発の客体と捉え、人為的な造形美を求める西洋庭園と、自然を主体的に捉え、人間の仕事との調和を求める日本庭園の違いが克明に解説され、そこから「働くとはどういうことなのか」を深く考えさせられた。

大学、大学院で経済学を学びはじめて40年になるが、研究の関心の中心には、「働く（労働、仕事）とはどういうことなのか」ということが常にあった。しかし、大学院修了後に社会保障を専門にしたため、「働くこと」の問題を深掘りできない期間が続いた。現在、大学で、社会政策という労働問題と社会保障を一体的に扱う講義を担当しているが、やはり得意の社会保障領域に研究が傾いていた。本連載の最後に、あらためてこの「働くとは」を考えてみたい。

## 1. 農園型障害者雇用問題

先日、農福連携の議論に参加したことが、再び「働くとはどういうことなのか」を考えるきっかけになった。議論の内容は、日本農福連携協会が2024年2月に公表し農園型障害者雇用問題研究会報告書としてまとめられている。研究会では、民間企

業で広がる農園型障害者雇用の評価についてまとめており、その詳細は報告書に譲る<sup>1</sup>。

最も気になったのが、実際に農園型障害者雇用の現場で感じた、1) 農業といいつつも全く土の香りもせず、農具もほとんど使わず、安全であるが、全く人工的な、極めて狭いスペースにおける定型的な業務、2) そこで生産した農作物は、販売されるわけでもなく、3) 障害者は能力の開発も期待されていない、4) 企業への帰属意識も低く、5) 企業の管理責任も曖昧、という点である。

同じ時期に訪問した農福連携を進めている埼玉の農場では、納屋で障害者の働く姿を拝見したが、懐かしい納屋の匂い、そして急な雨への対応など、これぞ農作業というものであった。

## 2. 障害者と一緒に成長する企業

障害者の能力開発については、製造業に一日の長がある。私の研究室は3年生の時に、京都にある「オムロン太陽の家」を訪問することになっている。学生に、普段はなかなか接することがない障害者の就労の現場を見てもらい、障害者が働けないとか、能力が向上しないとかいう先入観を変えてもらうことが目的である。

訪問の最初にオムロン太陽の家のスタッフから、「人に業務をつける」というこ

<sup>1</sup> 報告書は以下を参照。

<https://noufuku.or.jp/chosakenkyu/%e8%be%b2%e5%9c%92%e5%9e%8b%e9%9a%9c%e5%ae%b3%e8%80%85%e9%9b%87%e7%94%a8%e5%95%8f%e9%a1%8c%e7%a0%94%e7%a9%b6%e4%bc%9a%e3%81%ae%e5%a0%b1%e5%91%8a%e6%9b%b8%e3%81%ab%e3%81%a4%e3%81%84%e3%81%a6/>

の工場の基本的な思想について説明を受ける。その後、実際に工場内を見学して、その意味を理解することになる。健常な人であれば、「工程（業務）に人が合わせる」ということになる。これは普通の工場で見られることであるが、オムロン太陽の家では、「工程（業務）が、人に合わせる」、工程を個々人の障害に合わせている。これが「人に業務をつける」、すなわち「人間と機械の協働」になる。生産性、付加価値は障害者雇用だからといって容赦はしない。他のオムロンの工場と同等かそれ以上が求められる。生産管理も厳しいが、「一定時間のなかで、一人が 10 個を生産する」というのが他の工場とすると、オムロン太陽の家では、「一定時間で、障害者が二人でそれぞれの障害を補い合った工程により、20 個を生産する」ことで、他の工場と同じ生産性を確保できるようになっている。また従来は、身体障害者雇用が中心であったが、現在では精神、発達障害などの障害者の雇用の充実を目指している。そこで重要なのが健常者側の「心の壁」の克服である。障害者と職場のリーダー、マネージャーが密接にコミュニケーションを取り、リーダー、マネージャー側も自らを自己理解し、心の壁の克服に努めていく。このような過程を経て、障害者、健常者からなるチームが成長する、「共成モデル」の構築を目指している。

農園型障害者雇用ビジネスに飛びつく人たちは、こうした障害者の可能性を知ら

ないだろう。オムロン京都太陽の家を見ると、農園型障害者雇用の問題がより浮き彫りになる。

### 3. 「働く」とはどういうことなのか？

農園型障害者雇用とオムロン太陽の家の取り組みを比較するとやはり究極の課題は、「働く」とはどういうことなのかという点に繋がる。賃金をもらうことだけが、働くことの意義なのか。

今日、デジタルツールの普及により「働く」という意味が大きく変化している。ウーバーイーツに代表されるように、労働の需給を直接マッチングするプラットフォームの出現により、新型業務請負、新型の自営業が生まれており、これまでの法制度が対応出来なくなってきている。そして、新しい仕事紹介である「スキマバイト募集」のプラットフォームは、細切れの時間を使って稼げることで人気があり、これを使ったダブルワークも拡大しつつある。しかし、こうしたプラットフォームが、匿名流動型犯罪（匿流）への入り口、闇バイトに繋がるのではないかという指摘もある<sup>2</sup>。

さらに学生から就職面接を AI で行う企業が増えているということも聞く。AI を搭載したカメラで面接が行われ、その様子は録画される。表面的な受け答えだけではない。例えば「ガクチ力（学生時代に力を入れたもの）を説明して」と指示され、説明しても、抽象的な場合は、「もっと具体

<sup>2</sup> そもそも闇バイトというもおかしな表現である。「仕事」という名前があれば、犯罪すら許されるのかというニュアンスがある。

的に」という追加の指示が来る。何度も聞かれているうちに、いらだちが表情にでると、そこもAIが分析し、不適合と評価される。

企業側からは、AI面接のほうが多くの学生に対応できて効率的、先入観が入らないから公平という言い分はある。しかし、AIのアルゴリズムがどのように作られたのか、評価のベースになるデータに偏りがないのかなど不安も多い。また学生の心理、精神的な影響も考える必要がある。

そして、就職活動だけではなく、婚活でもマッチングアプリなどのデジタルツールが使われるようになってきている。

最初の就職は本格的な人生のスタートである。初職でどのような経験をするかはその後のキャリアを左右する。そして、かつて職場は、働く場ばかりではなく、将来の伴侶との出会いの場でもあった。実際に出生動向基本調査によると、夫婦が知り合ったきっかけは1990年代半ばでは、「職場だった」という回答が35%を占めた。かつては職場はコミュニティーであった。しかし、2021年の調査では21%まで減っている。メンバーシップ型からジョブ型という議論のなかで、日本の職場の機能が大きく変化したのだろうか。逆に、SNSやマッチングアプリといったインターネットサービスを利用して知り合った割合が13.6%を占めている<sup>3</sup>。若い世代に話を聞くとマッチングアプリを使ったほうが、時

間をかけず、効率的にアプリが自分に合った配偶者候補を紹介してくれて、タイム・パフォーマンス（タイパ）がよいということである。

就職活動では、企業が面接を効率化するためにAIツールを導入し、結婚の出会いでは、より効率的に配偶者を見つけるためにデジタルツールが使われるようになってきている。そこには「人間と機械の協働」という姿は見えてこない。すべてがタイパ、人間関係を作るのもタイパである。仕事を通じて形成される人間関係、「仲間との信頼、協調、連携」というものが失われるのではないか。そして「もし、この会社、仕事を選ばなかったらどうなるか」、「この配偶者を選ばなかったらどうなるか」というような重要な決断を前に、選択に悩み、そして失敗した場合は後悔するという経験の形成はこのタイパ時代はどうなるのか。さらには「天職」、「運命の出会い」という「セレンディピティ（偶然性）」や神秘性が後退していくことが、夫婦・家族関係、職場、人生のキャリア形成にどのような影響を与えるのかはまだ誰もわかっていない。人間関係もタイパで考える社会で待っているのは「孤独・孤立」の罠ではないだろうか。

#### 4. 西洋と東洋の労働観

このような時代のなかで、「働く」とは人間、社会にとってどのような意味がある

<sup>3</sup> こども・家庭庁が2024年7月に実施した調査によれば、40歳未満の既婚者のうち、25.1%がマッチングアプリで結婚相手と出会ったとしている。

のだろうか。すべての動物は、最終的に死が待っているにもかかわらず、今を生きるために目先の餌を確保しようとして「働く」。人間もまた動物と同じで、いつかは死ぬにもかかわらず、今を生きるために、生活のためにだけ働くのか。働く意義は他にないのか。

よく聞く言葉として、「働かざる者食うべからず」がある。怠けて働こうとしない人は食べて（生きて）はならない、という意味である。この語源は新約聖書の『テサロニケの信徒への手紙二』の3章10節で、「働こうとしない者は、食べることもしてはならない」とされる。

これに対して、「一日作さざれば、一日食らわず」という言葉もある。中国の唐代の禅の名僧である百丈懐海の言葉とされており、「人は、労働することが一番大切であり、それができなければ食べることができない」という意味である。

西洋は、労働を生きるための「苦役」と捉え、東洋は社会への「尊い行為」として捉えている。冒頭の自然と庭園の関係と同様に、西洋と東洋では労働観も全く異なっている。

この東西の違いは、新古典派経済学と仏教経済学でも明らかである。新古典派経済学では、労働は苦役であり、所得が保障されているならば労働時間は短いほどよい。これに対して、仏教経済学における労働の役割は、「人間にその能力を発揮・向上させること、1つの仕事を他の人とともにす

ることを通じて自己中心的な態度を棄てさせること、最後にまっとうな生活に必要な財とサービスを造りだすことである」としている。

## 5. 厚労省の報告書と将来の課題

やや理念的な話が続いたが、最後に「働くことの意味」や「労働観」が政策の場どのように議論されてきたのか見てみよう。

2004年に厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室が、「働く者の生活と社会のあり方に関する懇談会」の報告書、「転換期の社会と働く者の生活―「人間開花社会」の実現に向けて―」を公表した<sup>4</sup>。

そのなかのいくつかを紹介したい。

まず「働くこと」についての議論である。「工業社会以前において、働く者の誇りをもった生き方の拠り所として、「職」は天から与えられたものであるとの認識が存在し、これが、働く人々のアイデンティティを形成した反面、職の役割分担は天与のものとして固定的に考えられた。

「ポスト工業社会」においては、経済社会の変動は激しく、思想的背景も異なり、職や仕事を天職のものとして固定的に受け取ることは難しい。むしろ、固定的な職にアイデンティティを感じるのでではなく、価値を生み出す、それぞれの人の「知恵」、「感性」、「思いやり」等の多彩な能力や資質に焦点が当てられ、仕事のネットワークの中で、仕事の成果が評価され、一人

<sup>4</sup> <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/07/s0720-1.html#mokuji>

一人の多彩な能力が認められることが、アイデンティティーの拠り所となるような働き方が考えられるのではないか。

そうした意味で、働く人々にとって何よりの報酬は、必ずしも市場における収入の多寡だけではなく、むしろ、尊敬する人に認められたり、サービスを受けた人から感謝されたりすることにより得られる喜びや精神的充実感が重要となろう」としている。

その後拡大するメンバー型かジョブ型かという議論の前に、どこか全体に東洋的な労働観が表現されているようにも思える。

さらに働くことと人間性についての記述もある。

「「ポスト工業社会」の仕事の性格は、量的なものから質的なものに変化し、これに伴い、求められる能力についても「知恵」、「感性」、「思いやり」が重要になる。これらの能力は、お互いに関連し合い、人間性を構成する重要な能力でもある。

人間性は、すべての職業の基礎であり、それぞれの個人は、様々な体験を通して生涯にわたり、人間性を育みつつ、これをベースとし、その上に、それぞれ「知恵」、「感性」、「思いやり」等の、自分の資質・才能を活かして、職業を通し社会貢献を行っていくこととなろう。それぞれの生き方、働き方に優劣があるわけではなく、自らの資質・才能を活かす働き方を適切に選び、納得した職業生活を送ることができるかどうか重要になる。」とあり、ここでも働くとは何かを考えている形跡が見られ

る。

また今日の多様化する就労形態に対する記述もある。

「雇用と請負の中間形態」について、「現在の法的システムでは、組織に雇用され従属して労働力を提供する働き方と自営形態の働き方では、労働法規や社会保険の適用等の関係が根本的に異なっている。しかしながら、現実にはこうした雇用・使用従属の関係と請負の関係の中間的な働き方が広がっている。……多くの場合、形式上、請負の形をとっていても、実体的には、注文者との情報力や交渉力の差からくる従属性から、トラブルに至る場合もあることから、何らかの形で、その対策を要する。」

このほか「ダブルジョブ」について、「一つの組織に雇用されるというこれまで当然であった形態に対し、最近では、二つの組織や二つの仕事に従事する形態のものも出現している。……こうしたケースのうち、二つの組織で働く場合には、労働時間管理のあり方、労働災害に係る補償のあり方等を巡る法的問題や、守秘義務や兼業禁止等の労働契約上の問題が生ずる。……税制や社会保険適用上の困難な問題が生ずることとなり、こうしたケースの増加に応じ、制度間の整理が必要になろう。」と今日の課題を予言している。

さらに「雇用形態と自営形態間の移動」については、「雇用形態から自営への移動の動きは活発になっている。働き方の中心が、組織への従属から仕事を中心とした内容に変わりつつある中で、「雇用形態」か

「自営」かということは、本質的問題ではなく、本質的でない可能性がある。一人一人の働く者のライフスタイルに応じた能力が発揮出来るようにするためには、今後、「雇用形態」か「自営」かを問わず、選択肢として不利にならず、また、双方の移動が可能な仕組みとして、労働関係や社会保険関係の法的システムの抜本的検討を進めていくことが求められる。」としている。この議論は、今後ますます重要になるであろう。

そして、「ITの光と陰」については、「ITの光の面としては、ITでは代替できない創造性の向上や、多様な資質・才能がより尊重され、定型的業務から解放される。また、障害者・高齢者の社会参加や、テレワークなど多様な就業の可能性を高める。企業では、古い組織文化や慣行が刷新され、女性や若手の登用など、能力主義が進む側面がある」としつつも、「ITは道具であり、基本となる人と人との直接の出会いと交流、密接な人間関係、相互信頼の構築を基礎としてうまく活用することこそが肝要である」と、釘をさし、「陰の面としては、ITリテラシーが雇用の最低条件となる結果、中高年労働者などIT能力の低い者への疎外や、機械的な仕事の増大、携帯電話等の普及により、逆に仕事に拘束されてしまう懸念もあり、今後、こうした懸念を克服していく必要がある。」としている。今日、実際にはこの陰の部分のかなり深刻化しているのではないかと懸念されている。

「障害者の働き方」については、「すべての働く意欲と能力を有する障害者が、職

業を通じて自立を図ることは、誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合う共生社会を実現するための基盤であり、障害者が社会に支えられる側から支える側に回ることにより、まさにチャレンジドとして活躍できるよう環境整備を進めることが必要である。特に、障害種別による雇用支援策の差異を解消することは大きな課題であり、近年増大している精神障害者の特性を踏まえた雇用支援策の充実強化を図る必要がある。また、従来、雇用面において十分な対応がとられてこなかった自閉症等の発達障害など複雑・多様化している障害の特性に応じたきめ細かい雇用面での支援をしていくことも重要な課題である。さらに、働き方の面において、ITの進展等により、通勤等移動に制約を抱え、また、健康上の理由等から企業での勤務に耐えられない障害者にとって、在宅就業・在宅勤務は、就業機会の拡大のための重要な方策となるものであり、その支援を強化することが必要である。また、今後、地域レベルにおいて、障害者に対し、雇用、教育、福祉、医療等の関係機関が連携して雇用・就労を支援する仕組みを整備するとともに、福祉的就労と一般就労の双方向性を高めることが重要である」としており、現在の進んでいる政策動向を予告している。

最後に報告書では、「人々の能力が開花し、社会的なつながりを再構築できる「人間開花社会」が実現」が提言され、そのためには、「第一に、一人一人の個人は、様々な経験を積んで、自らの資質・才能を発見するとともに、納得できる働き方を選択し、

能力を開花させ、仕事を通して社会貢献することが求められる。また、個人それぞれに、仕事のネットワークの中で、人々に認められ、感謝されることにより、自らのアイデンティティーや精神的充足を見出し、収入の多寡にかかわらない、自分なりの価値観を持つことが重要となる。さらに、家族との団欒やコミュニケーションを大切にし、地域において意欲と関心に応じ様々な団体に参加し、人々との交流を深めることにより、バランスの取れた生活を営み、自らの生涯現役の条件を作りつつ、次代の育成にも寄与することが期待される。

第二に、企業には、社会的公器としての認識が求められる。短期的利潤にとらわれず、社会的価値ある製品・サービスの提供を行い、地域や環境に社会貢献することで、循環型の持続性の高い企業に成長できる。

「企業の社会的責任」への関心の高まりに対応して、企業の雇用、環境、社会貢献等の状況について、積極的に情報開示し、社会の信頼を獲得していく姿勢が重要である。

第三に、地域は、ハード・ソフト両面のインフラを整え、魅力ある住み心地の良い環境を整えることにより、人材を集め、その能力の発揮により、「知恵」、「感性」、「思いやり」の産業等を育成し、地域の活性化を図ることが求められる。

そのためには、企業や地域住民の参加と協力により、人々の意欲と関心に応じた様々なネットワークや団体の設立とその多様な活動を促進し、お互いの支えあいによるコミュニティの形成を目指すこと

が重要である。コミュニティは、地域の人々に活躍の場を提供し、教育的機能や社会統合の機能を果たすとともに、多彩な活動を通してハード・ソフトのインフラ作りにも貢献し、調和のとれた住み心地よい地域社会を実現することにも寄与しよう。

第四に、政府は、一人一人の個人が資質・才能に応じて能力を開花させ、存分に能力を発揮できるよう、退職金税制や社会保険制度等の中立的仕組みの構築やパートタイム労働等の就業条件整備、柔軟で弾力的な働き方の整備等、社会保険制度・税制・労働関連法制全般にわたり、制約になる旧来の仕組みを見直すことが不可欠になる。」とまとめている。

やや引用が長くなったが、今から20年前の報告書である。今日起きている労働問題そして社会保険をほぼ的確に言い当てている。そして、予想されていたにも関わらず提言されたような対応は十分進んでいない。旧厚生省と旧労働省がいまだ一体化されていないためであろうか。それとも政策決定プロセスの変化のせいだろうか。そして、今日では、こうした「労働観」まで遡った政策論も見当たらない。

そして、現実には、この報告書の掲げた「人間開花社会」に向かわず、巨大デジタル企業は、情報や欲望をコントロールして、利益をむさぼっている。人々はデジタルに依存し、SNSの中毒になっている。地域や職場はコミュニティの性格を失い、疲弊している。ジャック・アタリのいう「ひとり一人が自らの目先の利害しか考えない「エゴノミー」」が蔓延し、人々の孤独・孤立

は深まっている。

新古典派経済学を論拠にし、飽くなき欲望を追求する市場経済は、地球環境を壊し続け、地球の持続可能性は危機（惑星の限界）に瀕している。こうした局面を転換するためには、東洋思想に起源を持つ仏教経済学の「小欲知足」の思想、労働観、自然を主体とした考え方、が有効になるのではないかと考えている。

この分野の研究を進めるためには、人間の欲望を分析する神経経済学、環境問題を社会政策に取り入れること、そして「働くこと」に関わる研究を深めていく必要があると思っている<sup>5</sup>。

（終）

## 就労困難者の就労支援のための制度・事業 （生活困窮者自立支援制度について）

鈴木由美（厚生労働省）

### ○はじめに

生活困窮者自立支援制度が始まってから、今年で10年目を迎えます。福祉の制度の中では比較的新しい制度です。本制度の窓口は「自立相談支援機関（機関名は自治体により異なります）」として、全国の福祉事務所設置自治体（907自治体）に設置されています。それ以外の自治体については都道府県が所管となって支援が進められています。また、本制度では「生活困窮者の自立と尊厳の確保」そして「生活困窮者支援を通じた地域づくり」という大きな目標のもと、単に経済的困窮状態を解決するのみならず、ご本人が望む暮らしや生き方ができるよう

応援・支援し、またそのような暮らし方ができる地域づくりを目指していく制度となっています。

本稿では生活困窮者自立支援制度の概要をお知らせし、皆さんが活躍されている地域でどのような役割を担っているか、ぜひ知っていただく機会となればと思います。

### ○制度の対象者～生活困窮者とは誰か～

皆さんは「生活困窮者」と聞いて、どのような人を想像するでしょうか？経済的に困っている人でしょうか、ホームレスの人でしょうか……。もちろんそのよう

<sup>5</sup> 駒村康平・諸富徹（2023）『環境・福祉政策が生み出す新しい経済—惑星の限界への処方箋』岩波書店、駒村康平・渡辺久里子『貧困の諸相』放送大学を参照。

な状態になっている方々も含まれますが、法律的には「就労の状況、心身の状況、地域社会との関係性その他の事情により、現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者」と定められており、単に経済的に困窮しているのみならず、「就労の状況」「心身の状況」「地域社会との関係性」等々、様々な背景を持ち、暮らしに困っている人をも対象にしており、幅広く対応できる制度となっております。そのため本制度の相談を受けるための資産や収入要件はありません。

例えば、長期に離職状態に陥っており、就労のきっかけを失ってしまったり、不安が大きくなってしまった人、社会や地域から孤立してしまい生活自体がままならなくなってしまった方等々、様々な背景をお持ちの方々を広く受け止めるための窓口となっております。

### ○制度の概要～制度の使い方～

生活困窮者自立支援制度には、様々な支援事業が用意されておりますが、利用される方はまずは第1次窓口である「自立相談支援機関」での相談を受けることとなります。各地の自立相談支援機関については、困窮者支援情報共有サイト (<https://minna-tunagaru.jp/>) から検索することも可能ですし、各自治体の市役所等のホームページからも確認することができます。

自立相談支援機関でご相談を受け付けた後、どのような支援が必要かをご本人

とともに相談をしながら具体的な支援プランを策定していきます。生活困窮者自立支援制度では、次のような支援事業を用意しています。

#### (1) 住居確保給付金 (必須事業)

失業等により住居がなくなってしまう恐れのある人に家賃相当の給付が行われます。求職活動やいくつかの要件がありますが、本制度における唯一の給付制度となります。また住居確保給付金は、法改正により令和7年4月より転居費用の補助も行うこととなっております。

#### (2) 一時生活支援事業 (任意事業)

住居喪失者に一定期間、衣食住等の日常生活に必要な支援を提供します。また、シェルター等利用者や居住困難者に一定期間の見守りや生活支援を行います。こちら令和7年4月より事業名が「居住支援事業」と名称変更をし、地域で安定した生活を送れるよう支援を充実すべく法改正を行い、現在施行準備中となっております。

#### (3) 就労準備支援事業 (努力義務)

一般就労に向けた日常生活自立・社会生活自立・経済的自立のための各種プログラムや体験等を通じて、その人に応じた就労準備を実施しています。

#### (4) 認定就労訓練事業 (任意事業)

直ちに一般就労が困難な方に対する支援付きの就労の場を認定し、多様な訓練や働き方を広げていく事業となります。訓練を実施する法人の自主事業という位置づけになりますが、その法人の開拓やマッチング等の支援は自立相談支援機関

が行います。

### （５） 家計改善支援事業（努力義務）

家計を把握することや利用者の家計改善意欲を高めるための支援を行います。こちらは金銭管理と誤解されることが多いのですが、あくまでもご本人自身が家計管理を行えるようにすることを目的としています。

### （６） 子どもの学習・生活支援事業（任意事業）

子どもに対する学習支援や子ども・保護者に対する生活習慣・育成環境の改善、教育・就労に関する支援等を行っています。

もちろん、これらの事業だけでご本人が困っている状況が全て解決するわけではありませんので、既存の制度や他機関

との連携等を活用して支援を実施していきます。以上が、生活困窮者自立支援制度の概要となりますが、（１）～（６）は努力義務の事業や任意事業の事業となり、全ての自治体で全事業を実施しているとは限りませんので、お住まいの地域、皆さんの支援地域の生活困窮者自立支援制度がどのような体制で、どのような事業を行っているかは、ぜひ情報収集していただきたいと思います。

以上、非常に簡単ではありましたが、生活困窮者自立支援制度のご紹介をさせていただきますました。様々な制度で活躍されている支援者の皆さんとともに連携をしながら、より多くの方に支援を届けられればと考えております。引き続きのご理解とご協力を宜しくお願いします。

## 提言に向けて検討進む - WORK! DIVERSITY 政策実現会議

e-マガジン第 2 号でもお知らせしましたが、WORK! DIVERSITY プロジェクトは 2018 年 11 月からスタートしたプロジェクトであり、本年度 2024 年度を一つのゴールとして設定しています。

それに向けて中核となるものが、2023 年 10 月に発足した「WORK! DIVERSITY 政策実現会議」です。

今回は WORK! DIVERSITY 政策実現会議の開催状況について紹介します。

### ■ WORK! DIVERSITY 政策実現会議のメンバー

WORK! DIVERSITY 政策実現会議は、自治体の首長、学識経験者、当事者団体など関係する有識者をメンバーとして 2023 年 10 月に発足しました。

メンバーは以下のとおりであり、座長は柴橋正直岐阜市長です。このほか厚生労働省の関係部局もオブザーバーとして参加し

ています。



○ **座長**

柴橋正直（岐阜市市長）

○ **委員**

酒井大介（全国就労移行支援事業所連絡協議会代表）

辻邦夫（日本難病・疾病団体協議会常務理事）

永野仁美（上智大学法学部教授）

藤尾健二（全国就業支援ネットワーク代表）

藤岡清人（KHJ 全国ひきこもり家族会連合会理事長）

宮本太郎（中央大学法学部教授）

村木厚子（津田塾大学客員教授、厚生労働省元事務次官）

山田啓二（京都産業大学教授、前京都府知事）

湯浅誠（全国こども食堂支援センター・むすびえ理事長）

また WORK! DIVERSITY 政策実現会議の効率的な検討に資するために、学識経験者等による「提言案作成作業チーム」を設置し、検討のたたき台を作っています。提言案作成

作業チームのメンバーは以下の通りです。

○ **委員長**

宮本太郎（中央大学法学部教授）

○ **委員**

池田徹（(NPO)ユニバーサル就労ネットワークちば理事長）

蒲原基道（日本社会事業大学専門職大学院客員教授）

菊池まゆみ（秋田県藤里町社会福祉協議会会長）

田中聡一郎（駒沢大学経済学部准教授）

## ■ **WORK! DIVERSITY 政策実現 会議の開催状況**

WORK! DIVERSITY 政策実現会議は、2024 年度末の政策提言案作成に向けて重要な論点を洗い出し、有効かつ現実的な政策提言を行うための議論を行っています。2023 年 10 月発足以降、現在まで 4 回開催しています。

これまで、主に WORK! DIVERSITY を実現する上での既存の制度の課題と、2022 年度から実施しているモデル事業の成果を踏まえた効果的な支援のあり方について議論を続けています。

今後も更なる議論を続け、2025 年 2 月頃を目途に提言をまとめることにしています。

(参考)

日本財団 政策実現会議

<https://work-diversity.com/policy>

日本財団 WORK! DIVERSITY のページ

<https://work-diversity.com>

ダイバーシティ就労支援機構 WORK!  
DIVERSITY プロジェクト

<https://jodes.or.jp/nippon-foundation/>

文：酒光 一章（(一社)ダイバーシティ就  
労支援機構理事）

## バックナンバーのお知らせ

本 e-マガジンのバックナンバーをご覧いただけるようになりました。  
下記 URL から、ぜひどうぞ。

**バックナンバー URL :**

<https://jodes.or.jp/e-magazine/>



最後までお読みいただき、ありがとうございました。次回以降も、皆様の気になるトピックスや、多彩なコンテンツをお届けできればと思っております。皆様からのご意見やご感想も下記メールにて募集しております。

**ダイバーシティ就労支援機構 :**

[desk@jodes.or.jp](mailto:desk@jodes.or.jp)

それでは、皆様とまた誌面でお会いできるのを楽しみにしております。どうぞ体調に気をつけてお過ごしくださいませ。

【発行】2024年12月27日

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 23-1

天翔秋葉原万世橋ビル 710

TEL:03-5256-2250

E-mail:[desk@jodes.or.jp](mailto:desk@jodes.or.jp)

URL:<https://jodes.or.jp>