

第2回 WORK!DIVERSITY 政策実現会議 議事録

1. 日 時 2024年2月28日(火) 16:00~17:30
2. 場 所 日本財団ビル 2階大会議室(東京都港区赤坂1丁目2番2号)
3. 出席者
 - 委員(五十音順)
酒井大介委員、柴橋正直委員(議長)、辻邦夫委員、永野仁美委員、藤岡清人委員、
宮本太郎委員、村木厚子委員、山田啓二委員、湯浅誠委員
 - オブザーバー
檜山拓斗氏(日本経済団体連合会労働政策本部)、三浦哲聖氏(日本労働組合総連合会
労働法制局)、鈴木由美氏(厚生労働省社会・援護局地域福祉課)、古田詩織氏(厚生労働省社会・援護局障害福祉課)、細川拓郎氏(厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課)、
松浦由香子氏(厚生労働省職業安定局訓練受講支援室)
 - 事務局
【日本財団】竹村シニアオフィサー、今尾、守時、
【(一社)ダイバーシティ就労支援機構】村木氏、酒光氏、藤木氏
4. 議 題
 - ・就労支援関連制度の課題について
5. 議 事

主催者あいさつ、委員等紹介

<事務局>

定刻になりましたので第2回 WORK!DIVERSITY 政策実現会議を始めさせていただきます。本日、事前の通知にて「就労支援関連制度の課題について」「社会保障と財政バランスの検証について」「WORK!DIVERSITY モデル事業の概要について」以上3件とお知らせしておりましたが、検討いたしましたところ「就労支援関連制度の課題について」協議をするには短時間では深い議論が困難であると思われましたので本日の議題はこの1件のみにさせていただきたいと思えます。ご了承ください。はじめに WORK!DIVERSITY 政策実現会議の開催に先立ちまして、日本財団公益事業部シニアオフィサー竹村よりご挨拶させていただきます。

<日本財団 竹村シニアオフィサー>

座ったまま失礼させていただきます。これだけの面々を1名のみの欠席でまとめることができました。まず事務局に労をねぎらいたと思います。本当にお忙しい中お集まりいただきましてありがとうございます。本日は会長、常務役員が不在でございます。し

っかり報告はしておりますが、形式的な論議ではなく実質的な議論に入って行くようにという指示であると考えております。今日は欲張っていくつか議題を用意しておりましたが、このワークダイバーシティの考え方に重なる既存制度についての現状と、それがどう実施されているかということも踏まえて、オブザーバーでご参加いただきました皆様も含めて議論をし、3回目に繋げていきたいと考えております。では、実質的な議論に入りたいと思います。よろしくお願いいたします。

<事務局>

続きまして、前回ご欠席されました湯浅誠委員よりご挨拶を頂戴したいと思います。

<湯浅委員>

湯浅と申します。よろしくお願いいたします。前回欠席して、今日もオンライン参加という形で大変申し訳ありません。よろしくお願いいたします。私は今、子ども食堂の普及・啓発等に取り組んでいますが、以前、生活困窮者自立支援法の元の元と申しますか、パーソナルサポートサービスなどにも関わっていましたので、そうしたところから何かお役に立てることがあればという思いで参加させていただいています。よろしくお願いいたします。

<事務局>

ありがとうございます。つづきまして本日オブザーバーとしてご参加いただいております日本経済団体連合会労働政策本部榎山様

<日本経済団体連合会労働政策本部榎山氏>

ご紹介にあずかりました日本経済団体連合会の榎山と申します。今日はオブザーバーとしての参加ですのでいろいろと勉強させていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

<事務局>

おなじくオブザーバーとしてご参加いただいております日本労働組合総連合会労働法制局三浦様

<日本労働組合総連合会労働法制局三浦氏>

三浦と申します。よろしくお願いいたします。私もオブザーバーとして参加させていただいておりますので今日は勉強させていただければと思います。よろしくお願いいたします。

<事務局>

ここからは当会議の議長でいらっしゃいます柴橋正直岐阜市長に議事進行をお願いしたいと思います。議長よろしく願いいたします。

議題 就労支援関連制度の課題について

<柴橋委員（議長）>

議長を務めさせていただいております岐阜市長の柴橋でございます。どうぞよろしくお願いいたします。それでは早速始めていきたいと思っております。就労支援関連制度の課題について、事務局よりご説明をお願いしたいと思います。よろしく願います。

<酒光氏（事務局）>

事務局ですが、ダイバーシティ就労支援機構の酒光です。どうぞよろしくお願い致します。私からは「ワークダイバーシティ実現の観点からの就労困難者支援に係る既存の諸制度の整理」という、要するに就労困難者の支援にいろんな制度があるので、それをなるべく横並びで見て、今後の議論に役立てていただきたいということで、ご説明いたします。ご説明の前にまず申し上げておきますと、私もそれぞれの制度にそんなに詳しいというわけでもないですし、皆さんはいろんな場面で、各制度について非常によくご存知だと思いますので、誤ったものとか誤解してるとか、そういうものもあるかもしれませんし、データがないと書いてあるところも、実はデータあるんですよというのものもあるかもしれません。その辺は議論の中で補足していただいて、どんどん修正していただければと思います。これらは全て厚生労働省の制度なんですけれども、担当部局もバラバラですし、資料の作り方とか発表の仕方もバラバラなのでわかりにくいですが、なるべく横串で見られるように整理しました。まず、スライド番号で申し上げますと2ですが、「就労困難者支援に係る諸制度」としてはダイバーシティ就労に関わる既存の制度がいくつかあります。大きく分けて五つの制度があると思っております、生活困窮者自立支援法に関する制度、重層的支援体制整備事業、生活保護、労働行政、障害者総合支援法、大きくこの五つで、それぞれの中にいろいろな事業が含まれております。例えば生活困窮者自立支援制度では、自立相談支援とか準備支援、あるいは認定就労訓練、こういった制度が含まれています。こういった各種の制度の簡単な概要も含めて申し上げます。次のページですが、それぞれの制度は、私も役所にいたのでわかりませんが、対象者に応じてやや縦割りになっております。大体どのような対象者かということ、生活困窮者自立支援法ですと、生活困窮者ということで、就労とか、心身の状況とかで経済的に困っている方というのが対象です。それから重層的支援体制整備事業は、基本的にはいろんな制度のはざまに困っている方ということで、そういう意味ではワークダイバーシティの考え方にも比較的近くて、地域でいろいろな困難を抱えている方が対象にな

ります。生活保護の各種制度は当然ながら生活保護の受給者が対象になります。それから労働関係の制度で生活保護受給者等就労自立促進事業というのがあります。こちらは生活保護受給者とか生活困窮者等が対象です。求職者支援制度は、雇用保険の被保険者、受給資格者ではない求職者ということで、雇用保険制度ではいろんな支援制度がありますけど、そこから外れてしまう求職者を対象にしているということです。それから障害者総合支援法に係る各種サービスは、当然障害者ということになります。制度の概要も含めて、メニューと実績を申し上げます。各種制度を皆さんもご存知だと思いますが、私の方で大きく分けて就労困難度の比較的高い方、中くらいの方ということで分けました。実際に受けてる方がどうかは別だと思いますが、理念としては多分こうだろうということです。就労準備支援事業は、すぐに就労には結びつかない、まず生活支援とか、そういった様々な日常的な支援から準備をしていくという事業です。利用者数は約4,500人です。就労訓練事業は、認定就労訓練事業というのが一般的な言い方のようですけれども、生活困窮者自立支援事業の中で、事業所等、実際に働きながら準備をしていく形です。この後に出てくる、就労継続支援のA型とかB型に近い考え方、事業かと思います。こちらについては、利用者数は約550です。就労にどれだけ実際に繋がったかは、私はちょっと見つけられなかったもので、後で補足します。それから重層の参加支援がまさにこの就労支援を含むものになるかと思います。これについてはまだ利用者数等のデータが見つかりませんでした。被保護者の就労準備支援事業は生活保護受給者の方を対象に、生困と同じような就労準備支援を行うものでして、利用者数が6,850、就職等に結びついたのが900いくつということになります。それからこれは皆さんお馴染みだと思いますが就労継続支援のA型事業は利用者数が10万で、就労は約5,000、継続支援B型事業は約40万の利用者がいらっしやって、4,500が年間に就労されてる実績です。やっぱり困難度が高い方なので、率でいうとそんなには高くならないですが、こういう実績ということになります。困難度「中」の、一定の支援をすることで就労できるとか、あるいはハローワークに行けるような方を対象とした事業としては、これは生困の事業の自立相談支援事業は、利用者数が約58,000、就労等は25,000ということになります。それから重層の参加支援は、困難度「中」でもありうるということであげております。それから生活保護被保護者就労支援事業は生困の自立相談支援事業に近いものだと思いますけれども、利用者は66,000ほど、就労は18,000。それから労働行政の事業である生活保護受給者等就労自立促進事業は、自治体にハローワークの職員が出向くなどして、ハローワークのサービスを提供する事業です。これはちょっとラフなんですけど利用者約10万人で、就労等の実現は66%とあるので約66,000人は就労しているということになります。それから求職者支援制度は先ほど申し上げました通り、雇用保険の枠外にいる、今まで雇用保険制度の対象になるような働き方をしていないとか、長期失業でもう雇用保険切れているとか、そういった方に訓練をしていくのと、その間の生活を保障するためのお金を提供する事業です。こちらの方は利用者

数が4万、就労等実績値は18,000です。求職者支援事業は半年とか何ヶ月と訓練しますので、利用者数と就労実現数が半年とか1年ぐらいのラグが出てきます。2022年度に終了したのだけで見ると就職率は約6割ということですので、大体この事業としては6割ぐらいの方が就職しているということになります。それから障害者の制度でいいますと就労移行支援事業は多分皆さんご存知かと思いますが、利用者数は約38,000で、実現は15,000ということになります。4割ぐらいになります。就労定着支援事業は、利用者数25,000ということですが、こちらは元々就職してる方へのサービスです。これを見ていただきますとやっぱり困難度中の方は大体就職率4割とか6割とかいくんですけれども、高い方の方はやっぱりまだ準備だということもあると思いますが、なかなか就職に結びついていないという実態にあるかと思います。

次にお金の流れです。これもなかなか難しいんですが、就労準備支援事業につきましては、受託している各種団体、社会福祉法人とか、そういうところに委託費がいきます。そのうち3分の2が国、県が3分の1という負担になります。

その次の認定就労訓練事業ですが、社会福祉法人だとか一般企業なんかを受け入れてますが、経緯は存じ上げませんが、事業者への報酬は基本的にはないということになります。若干の税制優遇がありますが基本的には自前でやってもらう前提です。「利用者給付等」というのはこの受託した事業者から利用者にお金が行くかということで、賃金なり工賃という形でいくということです。就労訓練事業はいわゆるA型とB型に似ていて、雇成型と非雇成型があります。今は非雇成型も多いようですが、どちらも賃金とか工賃の支払いが推奨されてるということです。参加支援事業は委託費という形で財政負担の割合はここに書いてある通りです。被保護者の就労準備支援事業、被保護者の就労支援事業。生活保護の関係ですが、これも委託先の事業者には委託費がいきます。生活保護受給者等就労自立促進事業は国の自前の事業として行っているの、国の負担で自治体に人を派遣したり窓口を設置したりしています。

求職者支援事業は、受託したところには訓練奨励金という形でお金が行きまして、利用者の方には国から受講給付金というものが、額的にはちょっと違いますが雇用保険に相当するものがいくというものになっています。これも全部国の負担でやっています。それから就労移行支援事業、継続支援A型B型、定着支援については、事業者を受け入れ数に応じて報酬がいきまして、財政負担はこのような形になっています。事業費はちょっと全体がわからないものもあるんですけども、概してやはり障害者関係は非常に事業費も大きいです。先ほど実施数も多かったと思いますが、事業費も、多額になっていて、その他はそれに比べるとお金が小さくなっている状況でございます。

それらを踏まえまして、このワークダイバーシティの観点から就労困難者に支援をするにあたって、既存制度で対応できるかということ考えた場合に、課題なり、論点なりを書かせていただきました。これは資料を整理した私の見解がだいぶ入ってますので、ご自由に議論いただければと思います。まず、生活困窮者自立支援制度を利用し

た場合ですが、まず準備支援とか就労訓練とかありますけれども、どちらにしても生活困窮者が対象ということなので、就労困難者で支援の必要がある方は多くの方が経済的に困難な方であろうと思われまので、対象となる可能性は非常に高いと思います。ただこれもよく言われますけれども、生活困窮者というレッテル貼られるということでスティグマが生じる可能性があって、なかなかおすすしにくい、あるいは受け入れにくいところがあるかもしれません。

それから、基本的に就労関係は任意事業になっていますので、準備支援はかなりの自治体でやっているんですけども、それでも町村などではやってないところがあります。必須事業化も検討は進められましたが、とりあえずは任意事業として支援していきましようということで今のところは止まっています、地域によってはこれが利用できない。それからアウトカムデータについては生活困窮者全体としてはある程度わかるんですけども、準備支援とか、認定就労訓練、単体でのアウトカムがちょっと私は見つけられなかったので、実際にどのぐらいの効果があるのかがわからないということになります。その関連で、厚生労働省でEBPMのための若手チームというのがありまして、そこで生活困窮者の自立支援事業の効果分析を行っております。2～3年ぐらい前ですけども。その中で、自立相談支援事業というのは効果が認められるけれども準備支援と認定就労訓練っていうのは効果が有意ではない、あるとは断言できないという状況になっています。これは数の問題もあろうかと思ひますけれどもそういう結果が出ています。いずれにしても、これを利用するにあたってはそういった効果なんかを見ていく必要があるかと思ひます。

それぞれについて見てみると準備支援については利用件数 4,500 ぐらいなので、全国で4,500が多いかと言われると、どうでしょうかという感じがします。それから就労訓練はもっと少なくて550です。認定件数自体は2,000ほどあるんですけども、550ということは、2,000のうちのごく少数が受け入れているに過ぎなくて、受け入れ数0の認定事業所が多いということです。その背景も分析が必要なかもしれませんが、そういった状況です。特にインセンティブの問題で言いますと、先ほど申し上げましたように、認定就労訓練だけは事業所に対してお金が直接はいかないので、それも一つの問題かなと思ひます。

2番目ですが重層的支援体制整備事業ですけども、こちらの参加支援は、理念的にはワークダイバーシティの就労困難者支援に似ていて、多分ほとんどの人が対象になるんじゃないかと思ひます。ただ、これは生活困窮者の自立支援事業の、例えば就労準備以上に、実施事業所はまだまだ少ないという段階です。要するに一部の自治体でしか実施をしていない。100ぐらいしか実施していない。それから、利用実績とか効果が、私はちょっと見つけられなくて公表されてないのかどうかわかりませんが、成果についてはまだ不明な点が多いということです。

次に生活保護は、就労支援として行っている制度は生困と似ているわけですけども

も、当然ながらこれは生活保護受給者が対象になりますので、生活保護に至ってない就労困難者の方は対象にはならないということです。ただ良い点はやっぱりケースワークをかなりやっていますので、そういう意味で的確に割り振りができているとか、そういうことで比較的効果が上がっているのかなと思います。就労準備支援事業はやはり比較的就労に繋がりにくい方を対象にしているために就職率、ここでは就職増収率といっていて、非常に低賃金で労働してる方が増収した場合もカウントしてると思いますが、これも10%ぐらいということで、こちらもそんなに高くないです。

次に労働行政ですけれども、他にも利用できるものはもちろんあるんですけれども、特に就労困難者にふさわしいものとしては生活保護受給者等就労自立促進事業と求職者支援事業があります。対象としては生活保護受給者と生活困窮者とありますのでかなりの方が対象になりうると思います。これは労働行政の予算事業になるので、予算さえ確保できれば、対象者をこの理念に反しない範囲で広げるということも可能かとは思いますが、他の法律でできる制度に比べれば広げやすいと思います。ただ最後に書いてありますとおり、自治体とハローワークの連携事業になりますのでハローワークで提供できるサービスを中心に行ってますから、比較的就労に近い方はこれで就労に結びつけることができると思うんですけれども、すぐに就労は難しいよねという方はこれでは難しいと思います。使ってる制度も、ハローワークの各種制度を使っていますのでそうなると思います。次に求職者支援制度につきましては、これは雇用保険を受給していない就労困難者であれば対象になるので、かなり多くの就労困難者の方が対象になりうると思いますし、生活保護以外の他の制度ではなかなか個人にお金は出にくいんですけれども、こちらは個人にもお金が出ますので、そういう意味では生活的にも有利だと思います。ただこれは、いろいろと制度の沿革もあって、お金をもらうだけの人は駄目で、ちゃんと訓練を受けなさいということがかなり強調されている制度なので、原則として訓練にはちゃんと全部出なさいということになってます。まずは定期的に特定の場所に出て行くことから始めましょう、みたいな人には利用できません。それから訓練受講給付金については、1回受給すると6年間は受給できないということなので、これを受け始めたらもう訓練が終わってすぐに就職できるぐらいの覚悟でやってもらわないといけない。なのでそういう意味でいうと、就労困難者の方でも比較的就労に近い方であればこれを使うことができると思います。

次に障害福祉サービスですけれども、受け手としてのキャパも大きいですし、予算規模も非常に大きいので、受け入れることは可能だと思いますが、いわゆる総合支援法の枠内で受け入れようということになりますと障害者が対象になってますから、障害者の範囲を拡大するとか対象を変えとかしないといけないんですけど、なかなか制度的にはハードルが高いんだろうなと思いますし、障害者ということになるとステイグマが生じるというケースもあり得るということで、現実的に難しい面があると思います。一方で重層的支援なんかでも利用されてますけれども、障害者総合支援法の枠外で

多様な社会資源として受け入れるということで、それは現行制度でも可能になっています。この重層的支援制度を導入するにあたってこのような仕組みがだいぶ整備されてきたわけですが、これを受け入れた場合は当然ながら障害者福祉サービスの報酬の対象外にはなりますので、仮にこれを受入れたことで、1人障害者の方を受け入れることができなくなった場合はその分収入が減ることになります。そういうことがあってはいけないという、一応前提に立っていて、障害者の方をまずは受け入れて、それでも空きがあったら受け入れてもいいよという仕組みになっています。それでも受け入れられる事業所はたくさんあると思いますけれども、個別に見ていきますと、移行支援事業の方はある程度就労準備ができての方が対象になると思いますが、こちらの方は比較的就職率が高いですし移行支援の事業者さんにもよりますが、全国展開している事業者さんなんかですともう8割9割の就職率を出しています。そういう意味ではここで受け入れられるのであれば就職できる可能性は高いということになります。それから継続支援A型B型の場合は、こちらはなかなか一般就労へ移行するケースが少なく、B型の場合は特に少ない状況になっています。あとは参考でございますので、こちらの各種制度についてももう少し詳しく見たいということがあれば見ていただければと思います。私からの説明以上です。

<柴橋委員（議長）>

ご説明ありがとうございます。ただいまの説明を受けまして、委員の皆様からご意見やご質問をいただきたいと思っております。まず宮本委員にご発言の口火を切っていただければありがたいんですが、よろしく願いいたします。

<宮本委員>

中央大学で教えております宮本と申します。この分野の政策作りをお手伝いさせていただく機会が多かったので、最初に委員の皆さんがお考えをおまとめの間の取り持ちとしてお話しします。まず酒光さん初め事務局の皆さんが、大変なご苦労だったんじゃないかと思っておりますけれども、この分野の制度、細かくまとめていただきありがたいと思います。その上で、このダイバーシティ就労の意義、前回も議論されてるところですけれども、酒光さんからお話があった広い意味での社会福祉の分野、これが主要な舞台ではあるわけです。しかしこの意義についてはそこにとどまらず、少し大げさに言うと日本社会が、特に地域社会が直面している問題、これにどう対処し乗り越えていくのかということに深く関わる領域であるということは思い出しておいていいのかなと思っております。と申しますのも、これまでの日本の就労支援を含めた生活保障制度というのは、一方においては健康で健常で若い方々がいて、この方々が支える側になって働く。他方においては病気や障害を持っておられる方々がおられて、この方々が支えられる側として福祉を受給するという、こういう前提で制度全体が成り立っていたわけです。とこ

ろが今、その狭間の領域でどんどん人が増えていっているわけです。がんやうつ、あるいは若年性認知症を抱えたまま働き続ける方々が、まさに健康と病気の間で非常に重要な存在になっているということです。それから、健常と障害の間で、発達障害だとか、軽度な障害、例えば知的障害と認められるためには知能指数 70 を下回らなければいけないんだけど 70~85 くらいの方々がどれくらい活躍できるか。しかしここが放っておかれてしまっているのが現状になっているわけです。それから「若い」「古い」。この境界はなんなんだと。私自身今年めでたく認定書付き高齢者といいますか、65 歳になっておりまして、ようやくゴールインしたかと思ったんです。しかし 20 歳から今日に至る労働時間が 10 万時間なんですけど、これから 85 歳までの時間がさらに 10 万時間なんです。ここをしっかりとやれと言われるんですけど何をどうしっかりとやるかということになってまいります。そういう意味ではですね「健康」「健常」「若さ」と「病気」「障害」「古い」の間のこの領域をですね、宝の山にできるのか、それとも荷物にしてしまうのかということです。昨日、出生数が 75 万人台になったという報道がございました。そうした中で、日本および地域社会が持続可能であるかという大きな分岐点があるということ、まずここからスタートしなければいけないというふうに思います。その上で地域を見てみると、これまでの雇用政策の常識ではよくわからない現状が進んでいるんです。と言いますのも、例えば 2023 年 12 月の数値なんですけど、明らかな人手不足です。日銀短観で、人手が余っていると答えた事業者から人手が足りないと言った事業者を引いた数がマイナス 25。非常に増えています。他方で、労働力調査の昨年 12 月のデータを見てみると、失業者が増えているんですね。あるいは追加就労希望就業者という新しく取り始めた枠組みですけども 35 時間程度までしか働いてないけどももっと働きたいと言っている人も 1 万人くらい増えているわけです。これまで人手不足か失業かという二項対立でやってきたんですけども、今はその二項対立じゃない。同時進行しているんです。これは何が問題かということ、よく「ミスマッチ」という言葉が使われていて、じゃあ何がミスマッチかということ、労働の供給側、働く側に問題があると。心構えがないとか、もうちょっと能力を高めなきゃいけないとかいうことばかり言われてたわけなんですけども、実は需要側にも相当、働き方の硬直性という点で問題があって、需要側、事業者の側もそれでかなり損をしてるんですけども、何をどうしていいかわからないという現実があるわけなんです。働き方改革は需要側が少し柔軟な働き方を準備していく第一歩だったんですけども、やっぱりここまででは足りなくて、もっと二歩も三歩も立ち入っていく必要がある。ダイバーシティ就労というのは、まさにそうした回路であるわけです。確かに失業者だとか、追加就労希望就業者というのは、先ほど酒光さんからお話のあった就労困難層を一部含みつつもちょっとずれています。だけれども、やはりその対象を広げていくことが非常に重要ではないか、そうした極めて大きな意義を持ったプロジェクトであるということ、まず第一に確認しておいていいのではないかと思います。その上で二番目に今お話のあった分野での議論です。こ

れにコメントさせていただくならば、大きな流れとしては非常に縦割りだという印象が、共有されたのではないかなと思いますけれども、他方において、特に重層的支援体制整備事業、これは地域共生社会を目指すわけですけれども、先ほど申し上げた支える側、支えられる側の二分法を止めようという議論は非常に強力に出てきております。重層も縦割りを越えていくというところにポイントがあったんですけれども、なぜか就労の分野に浸透していないという現実があります。ここが浸透しないと始まらないというところがあるんですけれども、例えば先ほどご説明のあった参加支援の事業も、これが重層的支援体制整備事業で従来の縦割りを越えて、自治体で言うならば、投資的経費の部局と義務的経費の部局、経済の部局と福祉の部局を繋いでいく事業であっておかしくないんですけども、なかなかそうはならないで、現状では参加支援と言いつつ介護とか障害とかの分野のケース会議で、いろいろな人が集まって議論する場になっていて、多機関協働の予算もそのために使われてるというのが現状です。なぜ、「支える側」「支えられる側」を繋ぐ突破口である就労の分野に、こうした追い風が届かないのかということが議論の出発点として、大事だと思っています。他方で先ほど酒光さんから、同じように生困の認定就労訓練事業と、障害者総合支援法の継続支援 A、B の事業の受給者の数が 2 桁ぐらい違うことが紹介されましたけれども、これはなぜかということ、要するにお金の使われ方ですね。領域横断化、横ぐしを刺していく一方で障害者雇用を支える予算が流れ出て、その支援の度合いが下がっていくということになってはいけないわけです。このあたりもどう考えていくかということも大事なテーマであると思っております。ちょっと長くなってしまいました。もう皆様のご意見がまとまった頃合いかと思えます。

<柴橋委員（議長）>

宮本委員、問題点いただきましてありがとうございます。それでは他にも委員の皆様からご意見ご質問を賜りたいと思いますが、委員の皆様いかがでしょうか？はい、藤岡委員お願いいたします。

<藤岡委員>

資料の 4 ページ、就労困難度別に利用者との実績を出していただいている、困難度が「高」と「中」に分けておられるのですが、例えば、就労準備支援事業と自立相談支援事業の利用者の違いですね。これはもう自立相談が必須事業になっており、だから困難度が高いんだろうと。就労準備は任意事業なので、やらないところが多いだろうと。こういうところだと思うんです。ですから制度の作り方に問題があるのではないかと。それと、自立相談は必須事業ですが、例えばひきこもりの人が就労の準備にすぐ入れるかということ、まず生活リズムが崩れてますので、自立相談支援で、まず生活を立て直す所から始まって、そこから入っていかないと就労準備に行けないんですね。ですから困

難度が反対じゃないのかと思います。要は自立相談で生活訓練をして、次に初めて、就労準備にかかれるという感じなんです。それから就労継続支援の A 型 B 型障害者制度の利用が桁違いに多いというのは、これはまず予算だと思います。障害者の施策については、非常に潤沢な予算が盛られている。それに対して生困とか、ひきこもりの地域支援センターも生困の予算でやっていますけれども、障害者と比べたら非常に少ないんです。ですから利用者数の差もそれが反映されているのではないかと思います。そこは行政の予算の立て方と制度のつくり方の問題だと思います。それから、雇用側、事業側で問題なのは、例えば今、某大企業でのセクハラ事案がありました。企業の中が本当に働きやすい環境になっているのか。訓練生を実習させる事業がありましたよね、名前変わりましたが。そこでも暴力沙汰などが発生しており、日本の社会はそれでいいのかとなっている。こういうことはあちこちで起こっているのではないかと思います。企業の中でパワハラを受けて、人間不信に陥ってひきこもりになる人もいます。もう一度就労したいと思っても、またパワハラに遭うのではないかと考えてしまう。まず企業の体質を変えていかないといけないのではないかと思います。それは事業側だけの話ではないんですね。だからそこは国連の NAP（ナショナルアクションプラン）でしたか、そういうアクションをとるといことが求められているんじゃないでしょうか。

<柴橋委員（議長）>

ありがとうございます。ただいまのご意見に対しての事務局より何かコメントなどございましたらお願いします。

<酒光氏（事務局）>

自立支援相談についての指摘はその通りでございまして、実態としてはおそらく、自立相談支援をやっていく中で、就労にはまだ遠いなという方について準備支援なり、認定訓練の方のサービスを利用させると、そういう形になってるかと思います。そこまでは必要がないという方はまた別の支援の方、例えばハローワークに繋ぐとか、そういう支援を行っているということだと思いますので、ちょっとこれは分け方があまり良くなかったのかもしれませんが、おっしゃる通りだと思います。

<竹村シニアオフィサー（事務局）>

藤岡委員からありました後段の部分、受け入れる企業側からの問題に関しましては、実はこのプロジェクトをお伝えするたびに様々な傷ついた状況を当事者の現場からも伺いしてるところです。我々は（就労に）出すことに今は集中していますが、受け入れるベッドが硬ければ、結局寝心地が悪い状態になってしまうので、そちらは両論としなければならぬと思いつつ、正直なところ手が届いてないというところです。

おそらくプロジェクトの方向性として、やはり企業側等々に対するアプローチというのは、確実に必須になってくるとは思っています。

<柴橋委員（議長）>

ありがとうございます。それでは他の委員の皆様いかがでしょうか。せっかく今日は湯浅委員にオンラインでご参加いただいておりますので、もしご意見等ございましたら、よろしく願いいたします。

<湯浅委員>

はい、ありがとうございます。まだちょっとキャッチアップができてない感じがするので、もうちょっと後だとありがたいなと思いつつ、ご指名なのでちょっと何か喋ろうと思います。まだイメージがつかみきれないところがありまして少し教えていただければと思いますが、今回この会議が開かれているのは、現状に課題があるからだと思えますけれども、その課題の性質がいまいつかみきれないところがあります。例えば現状の各種制度で、とりこぼされてる人がいる。現行制度ではカバーできてない人がいる、それはこういう人だ、っていうようなペルソナが出る性質の課題なのか、それともそういう人は属性的にはなくて、それぞれの制度でそれなりにカバーされているんだけど、一般就労と失業の間でここがカバーされていない。多様な働き方とかいろんな言い方ありうると思いますが、そこの中間領域がうまく使われていない、対処されていないということなのか。それによって個々の制度の改正のレベルで間に合うことなのか、あるいは何かその包括的な制度なり、立法なり、そういうことを展望しなきゃいけない課題なのか、ちょっとそこの課題とスコープが、まだつかみきれないです。皆さんにとっては、既に1回目で議論済みなのかもしれないですけど、現行で今、ここが漏れてるといような、課題が明確になっているのであれば教えていただけたらありがたいです。

<柴橋委員（議長）>

はい、湯浅委員ありがとうございます。これは竹村さんにちょっと付言していただき、前回の議論もありますのでレビューをお願いします。

<竹村シニアオフィサー（事務局）>

ありがとうございます。僕の中ではスコープは明確だと思っていので、湯浅さんから質問をいただいて、しまったなと思いました。ちゃんと喋らないまま今に至っています。生困ができた影響で、私も実は障害者就労支援をやっている身なんですけど、目の前にいらっしゃる村木厚子さんがやられた改革のグランドデザイン以降、障害のある人が就労するということが明確にターゲットになっていて、今まで障害のある人が働こうと

思っていなかったけれども、就労移行って何だろう、継続って何だろうっていうところで、かなりそのあたりでユーザーが増えて就労実現がされてきたというのが、明確な一つの成果だと思っています。一方で障害者手帳を取らない、受給者証を得ない方々に対して、かなり取りこぼしがあります。私もやったことがあります、だいたい病院に連れて行くと適応障害という障害名は必ずつけてくださいますので、無理やり受給者証を取り付けてサービスを使っただけということをしていました。しかし若者サポートステーション、ジョブカフェ、保護観察中の状態、そういったいろんな方が連れてこられるようになって、受け入れようにも残念ながら受給者証がないからお断りするケースが多々増えました。受給者証を取らせればいいじゃないかっていうのはこっちの勝手にスティグマを強要してるに過ぎないので、結果としてその方々が絶対的にハッピーになっていなくて、ある日三面記事で事件事故を起こして、ああこの人だっていうようなことになってしまいました。その中では年越し派遣村など、生活困窮者という支援対象者がいる程度明確になってきて広まりつつありますけれども、生活困窮者というまた新たなレッテルを貼られることに対してもかなり抵抗感があります。困窮してるわけではないけれども就労という社会実現を果たしたいというグレーゾーンの方々に對しての明確な受け皿が今まで我が国ではなかった。就労を柱にしなが、多様な就労困難をもつ方に対する総合的なサービス体系を構築することが必要ではないかと思っています。不十分な説明になってしまいました。申し訳ございません。

<柴橋委員（議長）>

村木委員、どうぞご発言ください。

<村木委員>

関連して。湯浅さんに言っていたいて、さっきからモヤモヤしたことが少し整理をされてきたんですけど、さっき竹村さんが言われたように、障害者の就労は障害者という枠をまずはめておいて、その中の就労できる人とか就労したいという人だけで行きます。生活困窮も経済的な困窮という枠をまずはめておいて、その中で一番最初の相談支援のところでしたっきり話を聞いて、就労につなげる、またはつなげないということをやってきました。今までやっぱり縦では、その中に就労があったので、何となくやれてきたと思います。こうやって改めて整理をしてもらおうと、働くということだけを軸で見たときに、どういう困難を抱えていて、どういう支援が欲しいんだという整理をすると、もしかしたらさっきから聞かれてる困難度「中」か「高」かという話とか、湯浅さんが言ってるような質問に答えられるのかと思います。いずれにしても、就労でつまづいてる、あるいはそこに希望を持って人が手助けを求めているときに、何が手段としてあり得るのかという整理をして、今出していただいた五つぐらいの制度の中で、この制度はこれを持ってるとこれは持ってないとか、そういうことも含めて整理をすると、解

決策に行きそうな気が、ごめんなさいしてないんですが、でも頭の整理はできると思います。やっぱり働くということで、縦割りをやめて「働く」で区切ろうということをして1回やってみるのがいいのかなと思って話を聞いていました。

<柴橋委員（議長）>

藤岡委員どうぞ。

<藤岡委員>

2ページの説明がちょっとミスリードになるような気がするんです。例えば生活困窮者自立支援法と、重層的支援体制整備事業はそもそも何のためにあるのか。例えば生活困窮者は、今は困っていないとなると後回しにされるんですね。今困っている人が先だから。そうすると相談に乗れないこともある。そもそも生活困窮者自立支援法は、そういう困った人を自立させるということで、必ずしも就労を目的にしてないんですね。結果的には就労に繋がることもあるかもしれないけれど。重層もそうなんですよね、参加支援をやり、社会参加しますということだから。就労困難者支援の制度に読まれそうで、そうじゃないと思うんですが、それを確認したいです。

<柴橋委員（議長）>

では酒光さんお願いします。

<酒光氏（事務局）>

ご指摘はもちろんその通りですけれども、今回の整理の考え方として、いろんな制度の中に就労支援の仕組みが盛り込まれている。制度それぞれは、例えば生困であれば、経済的に困ってる方がその状態から脱せられるために、いろんな支援の仕方があって、住宅の支援とかそういうのが入ってるわけですが、その一環として就労支援も重要だということで組み込まれている。今回はそのうちの就労支援を行っている各種の制度を取り出してみたということです。おっしゃる通り制度全体の説明してるわけではありませぬので、そういう意味で誤解を与えるかもしれませんが、ここにいらっしゃる皆さんは多分制度の大枠はご存知かと思って、そこら辺の説明を省略してしまいました。

<竹村シニアオフィサー（事務局）>

おそらく客観的に見るとそういうミスリードという見方もありうると思います。あくまで「就労」というテーマに絞ったプロジェクトでありますのでこういう整理になります。一方、働くことを強いるかのような圧力を感じる方もいらっしゃるようなんですが、「働かざるもの食うべからず」とは決して思っておりませぬので、働きたいとい

う意思があり、働くための能力を有してないけれども、積極的に社会に出たいということに応援したいというプロジェクトであることを改めて案内させていただきます。

<柴橋委員（議長）>

ありがとうございます。はい、山田委員お願いします。

<山田委員>

事務局で非常にいい資料、概要を作っていただいたので、すごく整理されたなという感じがしております。特に私なんかは知事を辞めてから6年経つので、重層的支援体制整備事業というのができたんだ、というふうに思っていて、ぱっと見たときはすごくいい制度だという感じがしました。というのは京都府でも、ハローワークという就労支援機関があるんだけど、結局いろんな問題を抱えてるとハローワークの個別対応では限界があるので、伴走支援をできるだけやりたいということで、ワンストップのジョブカフェからジョブパークというの作ったんです。何年か経って、そのジョブパークを見てみると、見事なまでに細分化されちゃってるんですね。もう10いくつもの、ジョブカフェだとか障害者だとか自立支援だとか。伴走支援でコンシェルジュを中心としてまずきちっと対応するものだったのが、細分化されちゃっている。結局今は、ダイバーシティが制度の多様性になっていて、働き方の多様性になってないんじゃないかという、そういう感じを強く持ちました。結局制度は人を選ぶ。人が制度を選んでもらうんじゃなくて、制度が人を選ぶ。これをどうやって意識を変えるのかというのが重層的支援体制整備事業かというふうに見たんです。よく見ると、これはどこにも入ってこない落ちこぼれをうまく拾うんじゃないかと。これは多分柴橋さんがわかると思うんですけども、自治体は使いにくいですねこれ。ものすごく。自治体としては非常に一番使いにくいやつですよ。本来自治体だったら、財政的な割り振りが、国が3分の2とか県が、、というふうになってる中で、そこで勝負をしたいのに、交付金で支援と言われるとですね、これはものすごく使いづらいですよ、我々からするとね。それだったら予算的にはっきりしたものを使えばいいじゃないかという話になっちゃう。重層的支援体制整備事業というのは本来はこういう落ちこぼれをすくう形、つまり制度の谷間をすくうのではなくて、各制度をうまく有機的に連携させて、そして重層的に支援体制を講じられる、そういう整備の事業になっていったら、すごくいいなという感じがしてきて、実はそれがワークダイバーシティの一つの未来像かなという感じがします。いろんな制度があって、横串をさして整理して、それをうまく機能させるための整備事業をもしも作ることができたとしたら、この重層的支援体制整備事業はすごく発想的にはいいなと思うので、ここに一つ課題と突破口があるような感想を持ちました。

<議長>

山田委員ありがとうございます。事務局からコメントございますか。

<竹村シニアオフィサー（事務局）>

山田委員ありがとうございます。先々月ジョブパーク行ってまいりまして、ちょっと視点が違うかもしれませんが、財政力があるところこういうところが設置できるんだなと思いつきながら拝見しました。一方で高知県では国からの交付がない限りは、なかなかおいそれと県単市単ではなかなかやれないだろうと感じました。一方で確かに、あれ？横断的だったのに、縦割りにになってしまうんだな、これはもしかして我々日本人の宿痾というか、何か特性なのかなと思いつきながら、せっかくの横断的機能が縦割りになっているのを、今、元知事から伺って納得をしたところです。具体的なコメントになってなくてごめんなさい。

<山田委員>

あんまり非難はしたくないんだけど、あれ？いつの間に？みたいだね。やっぱりそれが今の制度の持っている強さですよ。その制度を持っている強さと、この重層的支援体制整備事業のコンセプトのバランスをどこで作るかっていうのは、このワークダイバーシティにとって、一つの目標点になるんじゃないかなっていう気はします。落ちこぼれがあるかないかという話ではなくて、困った人はみんな行ける。ジョブパークにはハローワークも入っていただいているので、就労に関することは全て網羅されていて、基本的に落ちこぼれる人はいないはずなんですよね。だから落ちこぼれのための体制事業を作らなくていい。という発想だったんだけど、今おっしゃったように、ちょっとまたそうなっちゃってるな。

<竹村シニアオフィサー（事務局）>

その意味ではこのプロジェクトは縦の糸を生むようなことになってはいけなくて、絶対に横糸であることはマストだと、そういう考えです。

<柴橋委員（議長）>

はい、藤岡委員

<藤岡委員>

重層的支援体制整備事業、各所でやられているのは、だいたい何でも相談します。子供から高齢者まで。ひきこもり相談もやりますよというのもある。これと別に今、厚労省が進めている各市町に、地域支援センターを作りますという事業が進んでいますが、この重層をやっているから、そっちまで手が回らない。社協も手が回らない。そういう意味で、この重層とひきこもり地域支援センターは結構ダブるんです。重層をやっているとこ

ろは、ちょっとそこはパスしようとか。ですから（地域支援センターは）ひきこもりをちょっとフォーカスしすぎるっていうことはあるんですけど、逆にこれは、丸抱え、ある意味で多様性、ダイバーシティになるんですけども、そういう意味では焦点がぼけるっていう怖さはあるんですよね。いろんな相談がそこへたくさん来ると、いや、もう手がまわらないとなる。それを懸念します。

<柴橋委員（議長）>

ありがとうございます。他の委員の皆様で、ございましたら。では先に永野委員お願いします。

<永野委員>

本日は制度の概要を整理していただいて大変ありがとうございました。日本の制度がものすごくモザイク状になっていることをよく理解できました。本日のこの整理はどちらかというと、労働市場に行くまでの支援のお話だったかと思います。私は障害者の就労支援に関する研究をしていますが、障害者の場合には、実は労働市場に行っからの支援も非常に充実しています。ジョブコーチの仕組みがあったり、あるいは、なかぼつセンターによる支援があったり、また、雇用義務制度も障害者を助けるものですし合理的配慮の規程もあります。ですので、この就労困難者の支援に関しても、先ほど企業も変わらなければならないというお話がございましたけれども、労働市場に来てからの支援というものも必要なのではないかと感じています。生活困窮者自立支援法については、就労訓練事業をどう位置付けるかによりますけれども、労働市場における就労を支援する側面があります。それから障害者に関しては A 型と障害者雇用促進法による仕組みがあります。その他のところがどうなっているのかは、ちょっと私の方でも把握できていないんですけども、もしかしたらないのかなという気がしております。そこが課題なのではないかとお話を聞いて思った次第です。

<柴橋委員（議長）>

ありがとうございます。ちょっと先ほど事務局におまとめいただいたので竹村さん、何か今の件でコメントがありましたら。

<竹村シニアオフィサー（事務局）>

余談になるかもしれませんが、村木さんにお伺いしたいところなんですけど、障害者就労支援に多々問題があるというふうについていつも深掘りしてたんですけど、なぜ我が国は障害者の就労支援だけがこんなに充実してるのか、定着支援しかり就労選択支援しかり。今日は実はハンガリーから視察があって説明したんですけど、1兆7000億円ぐらいで障害者就労関連だけで使ったりするんです。実はワークダイバーシティのメイ

ンターゲットはひきこもりを実は考えているんですが、ひきこもりに関する就労支援って、本当にシャビーな予算なんです。なので障害者就労系に予算があるんだったらそれをみんなでシェアして、さらに膨らました方がリソースもあるからいいんじゃないかというのが原案です。言葉を選ばずに言うと、こんなに障害者支援が優遇されているのは、歴史があるんだろうと思いますけれども、何故なんでしょう村木さん。とんでもない質問しますけど。

<村木委員>

そこを答えるのはちょっと立派な学者の先生にお願いしたいと思うんですが、ただこの国でもそうですけど一般的な雇用支援が進む最初のきっかけは身体障害で、戦争による怪我を負った人たちが、再び国のために貢献したいっていう制度から始まっている国が多くて、それを知的や精神が追いかけいくという形です。福祉の方は自立支援法、総合支援法になった時に強化されたんですが、それまでも障害者支援はあって、特にやっぱり障害者団体の人たちの運動が大きかった。同じように働きたい社会を支える仲間であることをきちんと形にしたいということだったので。障害者団体は国際条約などの国際的な動きが引っ張ったこともあってしっかり国内で運動ができていて、それに比べるとひきこもりの方は、声をあげにくい。でもせっかくモデルがあるわけですから声を上げにくい人たちがそこを追いかけていくのはとてもいいことだと思います。

<柴橋委員（議長）>

はい辻委員、ご発言をお願いいたします。

<辻委員>

JPA の辻です。お世話になっております。まず一点目なんですけど、先ほどから障害者というところがポイントになってると思うんですけど、私が思っているのは障害者ではなくて手帳の問題だと思ってます。結局手帳から抜け出せてなくて、難病も障害者なんですけれど、難病をわかってるジョブコーチはほとんど全くゼロですし、就労支援も A 型も B 型もほとんど入れない、利用もできていないという状況ですから、企業の側も、結局行政もそうですけど、手帳から抜け出せてないんですよね。法定雇用率を達成するかどうかの問題で、法定雇用率を達成しなくても、別にいいやっていうところもあるでしょうし。その部分がまず一つある。そこから企業は抜け出せてないんですけど使いたい人は使いたいと思ってるわけなんですよ。ひきこもりの人でも難病の人でも、がんサバイバーの人でも、有能な人は使いたいわけなんです。だけど、法定雇用率があるからそっちが優先されるわけです。雇用する意味が会社からしたらないわけなんですよね。面接をすると、当然いい人もいらっしやるし、この方、このスキルだったらこ

の仕事に使えるなんていうことは、福祉的就労ではなくて、一般就労のところでいらっしやるわけです。でも結局手帳から抜け出せないの、そういう方はお断りするわけです。障害者雇用を前提として面接をしますと。多分、村木さんが柔らかくおっしゃってたと思うんですけど、団体の方とかの力も非常に強かったのかなということも考えられるんですが、権利を振り回すのも、あまりよろしくないと思いますので、そういう意味では、合理的に解決すべきだと思いますし、声高の方の言うことを聞くだけというわけにはいかないと思っております。そうであれば、いま有効な手立て、竹村さんもちよっとおっしゃってましたけれど、雇用率が有効だったら雇用率を広げればいいんじゃないかと。あるいは就労継続支援 A、B が有効ならそれを広げればいいんじゃないかと。あるいはジョブコーチも広げればいいんじゃないか。その方たちのほとんどが精神ですよね。その方たちが引きこもりの方やあるいは出所者の方や、あるいは難病の方たちがちゃんとケアできるように広がればいい。非常に簡単にできるのになという気はちよっとしております。実際に今それが利用されているわけですから。単純な方法ですけど、そのようなことはもっと考えてもいいのかなと思います。

<柴橋（議長）>

はい。辻委員ありがとうございます。今日せっかく厚労省からもオブザーバーでお越しいただいてますので、もしよろしければ古田さんや鈴木さんにもご発言を賜れましたら。鈴木さんからよろしく申し上げます。

<鈴木氏（厚生労働省地域福祉課）>

厚生労働省の生活困窮者自立支援室で就労支援専門官をしております鈴木と申します。このダイバーシティ就労の1年目のモデル事業では千葉県の現場でずっとやってきました。柴橋市長ともイベントで一緒に登壇をさせていただいておりました。何点かちよっと資料の追記としてコメントさせていただきたいと思うんですけども、まず4ページ目の就労困難度別支援メニューの実績の部分についてなんですけれども、就労準備支援事業と就労訓練事業のところなんです、就労実現数のところが※印になっていると思うんですが、基本的に就労準備支援事業というのはゴールまでの支援ではなくて就職活動に至るまでが就労準備の役割であって、ある程度就職活動や就労の準備ができた方が、自立相談支援事業の就労支援に繋がるというスキームになっているので、おそらくこの自立相談支援事業の就労実績の中に就労準備支援事業の利用者が相当数含まれているだろうというふうに思います。同じく認定就労訓練事業につきましても、同様に最終的には自立相談の就労支援でしたり生活保護等の就労自立促進事業に行きますので、ある程度就労準備とか就労訓練事業に関しては就労の過程の中の一つの段階というふうに位置づけていただけるといいのかなと思います。ただ、もちろん就労準備支援事業でも就労を達成される方はいらっしやるので何となくの数字を

把握しているんですけれども、やはり生活保護の就労準備支援事業と同様で、13～4%ぐらいではないかなというふうに内部では想定をしているというところなんです。それから次の報酬予算等のところなんですけど就労準備支援事業は現在実施率が85%ぐらいになっているのではないかなと思うんですけれども、委託費になっているんですが、こちらは直営の就労準備支援事業もありますので、かなりその実施形態が自治体によって非常に異なっている。それがこの制度の特徴ではありますので、委託費だけではなくて直営もあるということと、一番謎な制度だと思うんですけれども認定就労訓練事業につきましてはこれは雇成型と非雇成型という働き方がありまして、非雇成型というのがやはり最低賃金の報酬で働くということで、都道府県での認定が必要ということで認定就労訓練事業となっております。そもそものところなんですけど、この困窮制度は経済的困窮者のみならず、やはり「生活困窮者」と、対象者の名前がなぜ経済的困窮者じゃなかったのかということを考えて、やはり経済的困窮だけではなくて社会的孤立状態にある方ですとか、どこにも行く先がない、まさに狭間の方々をまずは受け止めるというところでこの制度がスタートしているものと今も認識しております。重層事業に関して、先ほど藤岡委員からお話がありましたが、ややですね、やはり何でも相談窓口を作れば良いというような印象を持たれているんですけれども、そうではなくて、あくまでもメインシステムとサブシステムの関係性なのかなと思っています。自治体の中で既に困窮制度の相談窓口、障害、介護、かなり様々な窓口がある中で、それがメインシステムとしてどのように機能しているのか、機能していないとしたらどういうサブシステムを作れば良いのかというところで重層事業というのが今使われ始めているのかなというところなんです。実績についてはですね、ちょっと来る前に調べたんですが、システムを導入したのが去年の7月ぐらいからの実績を取るようになってますので、まだ数自体がそんなに上がってはないんですけれども、参加支援だけで四半期だけで100名ぐらいの受付数がありましたので、おそらく年間で大体400人ぐらいは行くのではないかなと思いますが、この参加支援がイコール就労かと言われれば、もちろん自治体によってやっていることは様々ですので、これが就労の対象者ではないと。この重層は本当におっしゃるように概念がふわふわとしているので、とても把握するのが難しいと思いますが、少し補足をさせていただきました。ありがとうございます。

<柴橋（議長）>

鈴木さんありがとうございました。古田さんは何かございますか。お願いいたします。

<古田氏（厚生労働省障害福祉課）>

厚生労働省障害福祉課の古田です。私は障害福祉サービスの担当ということで、今日も総合支援法の関係でいろいろご意見をいただいているところですが、まずやはりたてつけとして、障害者のための法律というたてつけになっているところがあります。こ

の中には就労だけではなく、他にも生活介護とか様々なその他のサービスが含まれての総合支援法、自立を目指すためのものなので、就労に横ぐしを刺していろいろ考えていくという考え方は、個人的にはすごくいいことだと思うんですが、いざ総合支援法で就労だけ穴を開けるとか、そこはやはり全体での議論が必要になってくると感じているところです。障害者の数がどんどん今でも増えてきているところで、障害福祉サービスの予算も15年間で3倍以上に増えてるという状況でございます。こういった中で財政的なことも含めて、検討していく必要があると話を聞きながら考えておりました。やはり障害福祉サービスは障害者であることが対象になりますので、どうしても障害者であることの確認、認定というところで、障害者手帳ですとか医師の診断書とか、受給者証とかを持っている方を対象にしていくモデルになっています。ここにつきましては雇用のところでは特に、就労困難性に基づいた、医学モデルではないところを、ということでご指摘をいただきまして、重要なご指摘、観点だと思って聞いておりました。

<柴橋（議長）>

ありがとうございます。では酒井委員おねがいたします。

<酒井委員>

はい、ありがとうございます。全国就労移行支援事業所連絡協議会の酒井です。今回非常に詳細な資料をまとめていただきましてありがとうございます。私も頭の中を幾分整理することができました。ちょっと私の普段の実績の話で恐縮なんですけれども、私は普段大阪で社会福祉法人を運営してまして、今古田さんからご説明いただきましたように総合支援法の、障害に関するサービスと、それから高齢福祉に関するサービス、両方サービスとして提供させていただきます。今回の関連で二つの軸から感想めいた話になりますけれどもお話をさせていただきます。まず一つが就労継続支援 A 型を運営してるんですけれども、ここで就労困難者層といいますか、いわゆるひきこもっていた方々に対して、竹村さんも冒頭お話されてましたけども、精神科で診断いただいて、意見書を書いていただいて受給決定していただいて、利用される。そんな方が障害福祉の窓口からじゃなくて生困の窓口からこられる方もいらっしゃいます。同じような流れの中で、受給決定して利用されても、その方は手帳を受けず、普通に健常者として働いていこうということで今も頑張っておられる方もいらっしゃいます。その方は職員として今受け入れてるんですけれども、本人さんからすると、もっとうちではない本当にインクルーシブな場で働くことを希望されてるんですけど、なかなかちょっとサポートも必要なところもあり、実現できてない。やっぱりこの制度のたてつけを考えると、時には、出口に関する何かしらのアプローチがあるんじゃないかと思います。もう一つは高齢福祉サービスの方では老人ホームを運営してるんですけれども、そこで認定訓

練事業をやってるんです。先ほど説明があった通り、低調であるというか、実績が少ない。私達のところでも、そうですね、年に 1 回、一人ぐらいの方をお受けするぐらいで、今もちょうど来られてる方がいらっしゃいます。大体どんなことしてるかというところと清掃ですか、あるいは配膳の仕事とか、事務補助の仕事であるとか、そんなことをして就労訓練場所の一覧を結構目にするんですけど、私に見える範囲だけかもしれませんが、やっぱり非常に限られてるんですよ。業種とか環境がね。やっぱり高齢部門、福祉部門も人手不足ですから、こういう人手不足のところにアプローチしてそういう訓練の機会をとというようなことだと思いますし、そういうところにあてがわれていくということも、合理性があるといえばそうなんですけれども、本当にこれマッチしてるのかなと思うことがあります。今は特にコロナ禍をこえて、デジタル化も進んでる中で、在宅で、家の中から就労に向けた準備っていうのももっとももっとできることもあるんじゃないかなと思うんです。なので、制度を作っていくことの検討とあわせて、どんな働く環境、どんなトランジショナルな環境を用意できるかとか、その辺りも同時に考えていく必要があるんじゃないかなと、個人的には思います。

<柴橋委員（議長）>

ありがとうございます。今、様々な立場からそれぞれ意見をいただきましたけども、残り時間もわずかですが言い残したことがございましたら。では宮本委員お願いいたします。

<宮本委員>

湯浅さんから冒頭ですね、何をやろうとしてるのかという問いかけがあって、そうだなというふうに思って聞いてたんですけども、まず一つは私が理解してる限り、既存の制度で取りこぼしている部分があるのでそこをすくい上げるということにはとどまらない。もっとずっとアンビシャスというか、大きな課題が設定されているということではないかと思います。具体的には村木委員がおっしゃったように、やっぱり個々の制度のドアが閉じられていることで、それぞれの領域でうまくいかないことがいっぱい起きています。何よりも山田委員がおっしゃったように、目の前の人を元気にしていくという上で、まずそういう縦割りの制度に当てはめるということから作業を始めなければいけないということが、すごく大きな無駄を生み出している。機能不全を作り出しているということなんだと思うんです。つまり、就労の領域を巡る縦割りを越えていくという点で、おそらくこの第 2 回目で改めてどういう方向に足を踏み出すのかということの確認されて、何が問題なのかというのは見えてきてると思うんですけども、どこまでいくのかというのが、なかなか確定しがたいところがあります。この「ワークダイバーシティ」という言葉にこだわると、これはおそらくこの福祉の領域にとどまらず、日本の様々な職場で、本当に多様な人がそれぞれ力を発揮できているということなん

だと思うんですけれども、それはおそらくたやすいことではないというのは、ここにおられる方は皆さん、承知されている通りだと思います。ではこの福祉の分野で何か手を加えて少し風通しを良くしていくことにとどまるのか。それはそれで非常に大事なことです。ただこれはある種の悪循環があって、生活困窮者自立支援制度ができたときも、ちょっと抵抗感満載の言葉なんですけれども、でもこれってこれまでの介護とか障害とか子どもっていう枠を越えた言葉だったんです。縦割りを越えていこうということだったんだけど、気がついてみると一つの縦割りになってしまっている。例えばここで新たに就労困難者支援なんていうことをやっていったとしても、ここがもう一つの縦割りになっちゃうことになる。善意で、問題意識も共有されてるんだけど、それが果てしない繰り返しを呼んでしまっているということを教訓として踏まえながら、どこまで進んでいくのかということです。これをあえて事務局がわかったようなふりをしてないことは非常に誠実なことだったと思います。これはやっぱりみんな考えていかなきゃいけないことなのかなというふうに思います。その上で、山田委員がおっしゃったように、重層的支援体制整備事業はなかなか自治体としてはやりにくいだろうと。その通りだと思うんですけれども、実は私、品川区が3日間かけて重層的支援体制整備事業の研修をやるということで8時間連続の研修講師をやっているんですけれどもこんなの初めてですね、ちょっとバテてるんですが、やっぱりそれくらい現場ではニーズがあるんだなというふうに思います。品川なんて割と豊かな自治体の筈なんですけれども、やっぱり元気にしきれない人たちのかたまりがいて、それを何とかするためにこの重層が大事だということで、やっぱり自治体としてまとまってきている。現状で189ですか、去年の終わりの段階で。大体1割ぐらいの自治体がもう着手しているっていうのは、これはなかなかです。言葉からして重苦しい重層事業にこれだけの自治体が着手してるっていうのは、やっぱり相当なことだしそのニーズがあるんだろうなというふうに思います。その上で最後に、ご指摘の点なんですけれども、ワークダイバーシティを考えていく上で、やっぱり障害者総合支援法、つまり就労移行支援事業も、生活困窮者自立支援制度の就労準備支援事業も、まず、いわゆる一般就労まで頑張ってみてくださいと。それが駄目だったら、障害の場合は就労継続支援AB、それから生活困窮者の場合は認定訓練事業っていう、ある種の、こういう言い方よくないですけども、一般就労とは区別された特別室で頑張ってくださいっていう、そういう仕立てになっちゃっているんですね。で、この仕立て方自身が、つまりワークダイバーシティまで一直線に目指そう、どこまで進めるかは、そこはリアルに考えようっていう、この会議の趣旨とちょっとずれちゃってる。この辺りどうするかっていうことも課題なのかなと思います。

<柴橋委員（議長）>

宮本委員ありがとうございました。ちょっと時間ないんですけれども、先ほど湯浅委

員がですね、ちょっと私が早めに指名しすぎちゃって、キャッチアップできてないぞということでしたので、もし何かぜひ最後にコメントございましたらいただいて、事務局にお返ししたいと思います。

<湯浅委員>

ありがとうございます。キャッチアップできたかどうかは微妙なところなんですけど、冒頭に比べたらだいぶできてきたかなという気がします。制度の制約、予算制約、それぞれ多様にあるので、どこを出口にするかという話に入っていくかといけないとは思いますが、まず何か方向性を、持っていたらありがたいなと個人的には思っていて、今までの議論で私が思ったことだけお伝えします。失業者全般に対する伴走支援、みたいなことが究極の方向性だなっていう感じがしました。一般失業者に対しては職業紹介をして、あとはそれぞれ頑張っただけということやってきたわけですが、やっぱり障害者には特有の課題、高齢者にも特有の課題、生活困窮者にも特有の課題。この人たちは一般失業者と違って、何か特別な支援をしなきゃいけないんだということで制度が増えていった。それはそれで必然性があつたし大事なことだったと思うんですけど、ただやっぱりそこには必ずスティグマもついてしまう。そういう中で課題は複合化している。どこにも属さない人も出てくる。そういう中でこの一般失業者と区別された失業者、それを就労困難者と呼んで横串をいれると思うんですけど、それもまた新たなスティグマになるっていうのが今の宮本さんのおっしゃったことなので、結局その失業者全般が、スティグマなく、言ってみれば、多様な就労支援、伴走支援を受けられるような状態が、本当の意味では望ましいんだろうと。そうすると一般失業者の下に新たなカテゴリーを作らなくて済むということなんだと、理解しました。ただ、もちろんその制度制約、予算制約はありますから、そこは出口の議論をするには必然的にそういう話になっていくとは思いますが、まず何か方向性としては、そのあたりを思い描きながら、そこにどれだけにじり寄れるかという。それが障害制度の拡充なのか、重層の手直しなのか、はたまた新制度の設立なのかを考えていきたいというのが、今日のところで私が自分なりに落とし込めたところでした。はい、ありがとうございます。

<柴橋委員（議長）>

湯浅さんありがとうございます。では時間も来ましたので、事務局からまとめをしていただきたいと思います。

<竹村シニアオフィサー（事務局）>

はい、ありがとうございます。時間も超過しつつあります。申し訳ございません。皆さんから議論いただいた中で今メモを取りながら一体どこに行くのか、どこまで目指しどこで現実的な落としどころを見いだしていくのかということと、あと宮本先生が

後段でおっしゃられた部分が、十分私も咀嚼しきれていないので、個別にコミュニケーションをとりながら、次回までに比較表ないし、出口戦略も含めてお示しをして、さらに次の議論に入りたいと思います。なお、その間と言ってはなんですが3月25日にWORK!DIVERSITYカンファレンスを、まさに今日お話をした現場から、当事者から支援のあり方についてということで議論を深めます。これはある意味、今日の政策実現会議のコンティニューのような話になってきます。ぜひ皆さんに何らかの形でご報告ができればということと、あと改めていろんな方に登壇のお願いをしておりますので、広く一般に向けて開放して議論を集めたいと思っております。ちょっとまとまらない中ではありますが自分なりにいろいろな材料をいただきまして、これからどう咀嚼してまとめるかということで作業に入りたいと思います。以上でございます。

<柴橋委員（議長）>

では時間も参りましたので、今日はこれで終わりにしたいと思います。事務局の皆さんご苦労だと思いますが、またしっかりまとめて次の第3回目に繋げていただきたいと思っております皆さんありがとうございました。

<事務局>

皆さんどうもありがとうございます。本日の議事内容をまとめさせていただきました、後日議事録という形でご確認いただきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。次回の会議でございますけれども、5～7月頃予定しておりますが、調整して後日お知らせしたいと思います。本日はありがとうございました。