

### 第3回 WORK!DIVERSITY 政策実現会議 議事録

1. 日 時 2024年7月1日(月) 16:00~17:30
2. 場 所 日本財団ビル 8階理事会室(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、藤尾健二委員、  
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  
※村木委員、山田委員はオンライン参加
  - オブザーバー  
樫山拓斗氏(日本経済団体連合会労働政策本部)、澤善希氏(日本労働組合総連合会労働法制局)、横田雄介氏(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)、猪狩佳祐氏(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、榎村チームリーダー、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
  - ・議題1「WORK!DIVERSITY 政策実現に向けての制度比較について」
  - ・議題2「ダイバーシティ就労支援の経済財政効果」
5. 議 事

#### 事務連絡

##### <事務局>

定刻になりましたので第3回ワークダイバーシティ政策実現会議を始めたいと思います。本日は委員の欠席はありません。全員参加でございます。山田委員と村木委員はオンラインでの出席です。

連絡事項がいくつかございます。6月に日本財団で人事異動がございまして、公益事業部の担当常務理事となりました佐藤英夫常務が本日出席をしております。また、新たにオブザーバーといたしまして木村弥生前衆議院議員にご出席をいただいております。

今年度は4回の開催を予定しておりまして今回はその第1回目、通算で3回目となります。2018年度から日本財団が取り組んでおりますワークダイバーシティプロジェクトでございますが、今年度が最終年度ということになります。当会議での検討を踏まえて、国への要望を行っていく予定でございます。そのため、業務委託をしておりますダイバーシティ就労支援機構において、本年度4月に提言案作成作業チームの設置をいたしました。当会議のメンバーでもいらっしゃいます宮本先生を座長としまして、就

労支援の現場経験豊富な方ですとか、福祉労働政策の専門家ら 5 名の有識者の方に委員を務めていただいております。今後はこの作業チームでの検証検討を踏まえて当会議にフィードバックをし、当会議の内容もそちらにフィードバックしていくという形で進めていきたいと考えております。

それではここからは当会議の議長であります柴橋正直岐阜市長に進行をお願いしたいと思います。

<柴橋議長>

はい、よろしくお願いいたします。早速始めてまいりたいと思います。「WORK!DIVERSITY 政策実現に向けての制度比較について」事務局よりご説明をお願いします。

#### 議題 1

<酒光氏（事務局）>

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いたします。先ほどお話がありましたけれども、提言案作成作業チームにて検討いただいております、その成果の一部を今日ご提供させていただきます。WORK!DIVERSITY 実現に向けてどのような制度をベースとして使ったらいいのか、その検討材料として議論していただければと思っております。制度が多岐にわたっていて、それぞれの制度に大変お詳しい方もいらっしゃると思いますので、場合によっては制度の理解が不十分だとか、そういうことがあるかもしれません。ぜひご指摘いただければありがたいです。それでは資料に基づいてご説明いたします。

まず、スライドの 2 番目ですけれども、WORK!DIVERSITY を実現するための制度ということで、全く新規で作ることも考えられますが、ベースとなりうる制度もいくつかあります。それらについては前回もご説明をさせていただきました。今回はワークダイバーシティの観点から、こう変えていったらどうか、という整理をいたしました。整理した制度はここに書いてある障害者総合支援法、生活困窮者自立支援法、重層的支援体制整備事業、生活保護、労働関係施策でございます。それぞれについて簡単にご説明いたします。

次のスライドになりますが、障害者総合支援法をベースとした場合です。現状は、就労系のサービスとして、移行支援ですとか A 型 B 型、定着支援とございます。訓練等給付費もかなり出ますし、支援実績も高いです。現行制度でも、定員に余裕があれば障害者以外の方も受け入れることは可能ですけれども、その場合は当然ながら総合支援法の給付費は出ません。そういうことを踏まえての見直し案をいくつか書いております。これを全部やろうという話ではなくて、見直すアイデアを提示しているとご理解

ください。一つは障害者ではない就労困難者の方も給付費の対象としてはどうかということ、要するに障害者を受入れた時と同じような給付をするということです。2番目は、そこまではやれなくとも訓練等給付費の加算対象とする。要するにそういった方に対する支援に若干給付費を出すとしてはどうかということです。それから三つ目の案としましては、生活困窮者自立支援制度の受託を奨励してはどうかということです。要するに生困の委託先にするというようなこととございます。利点としましては、就労系福祉サービスが非常に定着してきていまして、そのキャパシティからも、そういったものを活用できるということです。課題といたしましては障害者以外の困難者まで拡大できるのかということと、拡大するにしてもどこまでするのかという議論が出てくると思います。財政的負担も過大になりますし、いろいろな抵抗もあるだろうことも課題と考えます。

続きまして、生活困窮者自立支援法を使った場合です。生活困窮者自立支援法でも就労準備、就労に対する支援というのがありまして、代表的なものは、就労準備支援事業と認定就労訓練事業がございまして。現状の就労準備支援事業については、委託費等としてお金が払われる形にはなっていますが、就労訓練事業の場合は基本的にはそれがなくて、若干の税制上の優遇措置等がございまして。また生活困窮者自立支援制度は必須事業と任意事業がありますけれども、就労支援に関しては任意事業扱いになっているので必ずしも全部の自治体がやっているわけではないですし、特に就労訓練事業の実績はあまり上がってないように思います。見直しとしての考え方ですが、一つは、就労準備支援事業ですとか訓練事業を必須事業にしてはどうかというもの。あるいは就労準備支援事業が現状では福祉系のサービス機関に委託することが多いのですが、より就労訓練が得意な機関にいくようにしてはどうか。あるいは就労系の障害者福祉サービス事業を積極的に活用してはどうか。あとこれは報酬体系のことですが、就労準備支援事業の委託費が、最初に年間で決めた金額になりますけれども、支援数とか成果に応じて金額が変わるようにするとインセンティブが高まると思います。また就労訓練事業も同様の支払いをしてはどうかと。そういったいろんな考え方があるかと思えます。利点としては、比較的既存の制度をベースとしやすいということとありますが、課題としては財政負担が生じるということと、あとは生活困窮者という枠ですので、スティグマが生ずる可能性はあるかもしれません。それから就労準備支援とか就労訓練は、就労に繋がるその前の段階のような支援が比較的多くて、どれだけ就労に繋がっているのかなということもあります。そうすると、労働施策との連携は必要になるかもしれません。

つぎに重層的支援体制整備事業を使う場合ですが、重層的支援体制整備事業は体制整備ということで、基本的には自治体で様々な施策の連携をしやすいための仕組みというものでございます。就労支援も、その中の参加支援の一部としては一応重要な位置づけにはなっています。ただ、任意事業ですので、まだまだ実施していない自治体

もありますし、実施を始めた自治体もまだ始めたばかりという状態です。データがあるわけではないのですけれど、肌感覚では、就労に繋がる支援はまだあまり行われていないのではないかという指摘もごさいます。見直しをするとすれば、就労支援を事業の柱の一つとして明確に位置づけるとか、そのための財源を確保するということが考えられます。利点としては、そもそもの理念的に、就労困難者には制度の狭間に落ちている方が多いという考えなので、重層的支援の理念には比較的あっていると思います。課題としては、そもそも既存の制度の支援に収まらない人を支援するという形になっているので、就労という明確な目的化をしていいのかどうかという問題がごさいます。障害者福祉サービスでの受け入れもできますが定員の範囲内ということもごさいます。それから前回も御指摘いただきましたけれども一括交付金という形だと逆に使いにくいとか、就労支援に十分にお金が行くのかとかいうようなご指摘もごさいます。

つぎに生活保護ですけれども、生活保護の場合は、自立支援ということでもかなり歴史のある支援をしております、ケースワークを行って様々なメニューを用意して就労に向けての支援を行っています。見直し案は特にはないのですが、利点としては制度的にかなりしっかりしていますし、実績も上がっているということだと思います。ハローワークとの連携ですが、課題としては当然ながら生活保護受給者の方が利用する前提ですので、生活保護受給者でない方は利用できません。支援のために生活保護を受給するのは本末転倒です。生活保護でやっている支援のやり方は非常に参考になると思いますけれども、これをそのまま使うのは難しいのかなと思います。以上は福祉系のサービスのお話でしたけれども、これからは労働系のお話が中心になるかと思います。

一つは求職者支援制度を使うというものです。これは訓練と給付等をセットで行うという仕組みですが、色々な訓練を行って、かつ訓練期間中の給付も行う、というものです。給付についてはいろいろと要件がありますがけれども、給付を受けられなくてもハローワークの受講指示があれば訓練だけ受けることも可能です。基礎コース、実践コースとありまして、難しいコースから比較的基礎的なコースまでいろいろ用意されています。見直しをするとすれば、一つは就労準備ができた就労困難者に対して、ハローワークが求職者支援訓練の受講指示を積極的に行う、各種の制度からの受け皿のような形式とすることが考えられます。この求職者支援制度はいろいろな歴史があって、濫給防止みたいなことから細かいルールがいっぱいあります。それが就労困難者に対してはちょっと厳しいので、少し柔軟な取り扱いができるようにしてはどうかと思います。例えば出席率要件とか、就労困難者の中には、体調とかメンタル面で行けなくなるという場合もありますので、そういったことについて柔軟な対応ができたらと思います。利点としては既存制度を活用できるということと、給付もありますので生活困窮者の方の利用もできますし、就職実績も比較的高いということが言えると思います。課題としてはある程度就労準備ができていなければいけないということと、雇用保険のお金を使っている関係上、雇用保険の対象となるような労働を目指すという形になりますの

で比較的軽度な労働ですとこの制度を適用しづらいです。あとは、雇用保険のお金を使いますが、規模次第では予算が厳しいということになります。

それからその他の労働施策でも様々な施策がございます。困っている人の就労を手助けする制度はたくさんあるので、そういうものを活用していけばいいということになります。ここに代表的なものを書いています。生活保護受給者等就労自立促進事業は自治体の福祉部局とハローワークが連携して支援に繋げていくというものです。障害者関係では雇用率制度、あるいは各種助成金、ジョブコーチ支援など各種のメニューが用意されています。その他にも様々な助成金ですとか、あるいはおためし雇用のようなものもございます。それから個別の対象者ごとに言いますと、若者、といっても40～50代でもできるのですけれども、地域若者サポートステーションでの支援とか、あるいはシルバー人材センターでの生きがい就労とか、そういったものが各種分野にあります。いろいろありますので見直し案もいろいろありますが、例えば、生活保護受給者等就労自立促進事業の対象者を就労困難者全般に拡大する。今は生活保護受給者と生困が対象者になっていますが、それ以外にも拡大してはどうかということです。あるいは、いわゆる「なかぼつセンター」の支援対象にしてはどうか。あるいは雇用率への算入とかジョブコーチの支援をしてはどうか。助成金の対象にしてはどうか。あるいはシルバー人材センターは基本的に高齢者だけですがけれども就労困難者にも向いている就労分野があるので、それを利用してはどうか、ということがございます。利点としては、お金は別にして制度的には比較的対応しやすいかと思えますし、就職の実績も高いということがあります。課題としては、先ほど言ったような就労準備ができていないとか雇用保険が必要だというのはありますので、先ほどの求職者支援制度と同じような課題があるということになります。

それから次はちょっと違った観点で整理しております。こういった就労困難者への支援といいますと、どちらかという働く側に目が向きがちなのですが、雇用主側の支援という考え方もできます。その観点から整理したものです。例えば労働関係の助成金ですとかジョブコーチ支援、トライアル雇用は働く人から見ればお試しですがけれども雇う側からしてもお試しできるので、そういったものも利用できます。あとは定着支援の制度や継続支援、最近できましたけれども障害者が一般就労後に一時的に就労系の福祉サービスに戻るといったものもあります。それからこれは条例レベル、地域でやられている制度ですが、例えば優先調達の対象を障害者だけではなく就労困難者全般に拡大するということが大阪でやられています。東京ではソーシャルファームの創設支援なんかもやっている。見直し案としては就労困難者に対する助成金とかそういった支援の対象を柔軟に対応できる人はどうかということと、優先調達やソーシャルファームについては、大阪とか東京でやっている取り組みを全国に拡大できないかということになります。利点としては支援対象者の対策とセットでやることで相乗効果が期待できます。課題としては財源等々があると思えます。

次に「その他」ですけれども、その他は今まで申し上げたものとセットでできる話です。支援の体制の整備ということで、いま千葉ですとか福岡等々で行っているモデル事業をベースにして、例えば就労総合支援センター、いわゆるマネジメントセンターという言い方をしていますけれども、各支援機関を繋ぐ役割を持つ団体ですね。そこにいろいろ差配してもらいながら、支援体制、地域の支援の資源を効果的に活用していくということです。そういうのを今はモデル事業でやっていますけれども全国規模に拡大してはどうかということをございます。

今申し上げた内容を総合比較しています。各種支援制度に対してアセスメント、就労準備、就職支援、定着支援のなかで、大体この分野が強い分野だということを示しています。どれか一つことではなくて、組み合わせながらやっていくことになるかもしれません。ご参考にしていただければと思います。以上です。

<柴橋議長>

はい、ありがとうございます。それでは、ただいま事務局にご説明いただきました内容について、まず宮本委員、提言案作成作業チームのご検討を踏まえまして、ご意見をいただきたいと思います。

<宮本委員>

はい。ワーキングチームの座長を仰せつかっているということで、今、酒光さんからご説明のあった内容が、これまで政策実現会議の皆様にご議論いただいて積み上げてきた事柄とどういうふうに関連しているのか、そのあたりを中心にご説明をさせていただきます。

これまで2度にわたって、ワーキングチームの会議を重ねてまいりました。酒光さんから福祉分野の制度をどういうふうに加えていくのかという話がありましたけれども、福祉分野にとどまらず、日本の地域が直面しているのは大変な人手不足であり、一方で活躍できない方や孤独孤立に陥る方々も増えているという、それらが同時進行しているという状況です。日本の経済と社会の底上げをしていく根本的な課題であることを十分に受け止めつつ、そのような議論をここまで積み重ねていただきましたので、私どももそれを受け止めて議論をしてきたわけであります。これは決して思い込みではありません。実際に私もいま厚生労働省の雇用政策研究会の末席を汚しておりますけれども、そこでも従来になく多様な働き方をどういうふうにするかという大きなテーマとして取り扱われてきています。そういう意味ではこのプロジェクトの重みをどうきちんと受け止めて政策に反映させていくのかということです。ただし、現実に政策、制度を変えてくというのは委員の皆様ご存知の通り大変なハードルが高い事柄でもありますので、我々の努力が空回りしてもいけないだろうということで、きちっとゲインできるところはゲインしながら、同時

に理想理念をしっかり掲げていくという、ここをどうやっていくのかということ踏まえて議論を進めている次第でございませう。そうしたときに大きく三つのレベルで政策実現の中身が考えられるのではないかと申します。一つは今申し上げた一番大きなところで、場合によっては新しい基本法の形で政策理念を打ち上げていくということです。それから2番目のレベルで、これは今酒光さんのお話の中身に相当すると思ひますが、そうした新しい基本法を打ち上げるといふのは将来的な課題として必要だけれども容易には実現できない。その中で今、様々な政策、制度が実は同じ方向を向きながら、障害、困窮、高齢等の縦割りの中で繋がりにくくなつていて、地域の活力を引き出すことの妨げになつていて、いかに相互が連携しながら力を発揮し、地域の人手不足にんえ、人々を元気にしていくことができるかという課題の追求をするということだす。それぞれの制度の特徴のどこをどういじればいいのかということについて、今事務局も本当に一生懸命検討を進めていただいて、その中身を今、紹介していただいたということだす。それから3番目のレベルだすね。これは日本財団のシンポジウムなどでも語られたことだすけれども、今の制度的な縦割りの中에서도地域ではそんなこと言つていられないから、様々な創造的な取り組みで、その縦割りの壁を越えてきているということだす。例えば就労継続支援A、Bで、手帳がない方も利用できるような工夫をしていくということもやっているわけだすけれども、なかなか高度な技が必要であったりするわけだすね。そうした中でそういう個別の経験や技法をいかに共有していくのか。そこである種マニュアルのようなものをきちっとこのプロジェクトで提起していくということだす。

今申し上げたのは、一般的な基本法のようなレベルを目指す、あるいは2番目に現行諸制度を部分的に改革して連携を強めていく、さらには3番目に地域の実践の経験をシェアするということの3つのレベルだす。ちょっと話がややこし過ぎるかもしれませぬけれども、さらに言うならば、いまは3つのレベルを水平で区切つたわけだすけれども、もう一つこれに縦の軸が入つて、一般就労の次元で考えるか、福祉の領域で考えてくのかというアプローチも当然出てきます。さきほどの酒光さんの話は、2番目のレベルの話だつたのでだすけれども、前半レベルは福祉の諸制度をどう手を加えるのかということだす、後半はそこにとどまらず、一般的な就労の制度、雇用主の支援も含めて広げていくという見通しを提示していただいたわけだす。だから一番上のレベルでも、広げてしまうとまさに一般的な就労支援法みたいなものができるかもしれないし福祉に寄せると、就労困難者支援法のような形になるかもしれない。それぞれのレベルで一般就労サイドと福祉サイドが分かれるのだけれども、おそらくそうした全体の状況を踏まえつつも、2番目のレベルをしっかり充実させていくということが当面重要なテーマになつてくるのではないかなということだす。

それ以外にもこうした理念を共有していく一政治家の皆さん、あるいは霞が関の中でもこうした理念を共有していくこと自体が非常に重要だすので、すぐには一般的な

基本法等に到達しないまでも、理念を共有する機会をシンポジウム等々で広げていくこと、これも大事な課題になると思います。とりあえずここで一旦ワーキングチームからの報告という形では終わらせていただきます。ありがとうございました。

<柴橋議長>

宮本委員ありがとうございました。それでは事務局のご説明と宮本委員のご報告も踏まえまして、委員の皆様よりご意見ご質問等ございましたらご発言賜りたいと思います。では藤尾委員おねがいます。

<藤尾委員>

ありがとうございます、藤尾です。酒光さんありがとうございました。私は実は前回ちょっと欠席をしていてワープしてこの場にいるので、前回の議論の中で既に出ていたことだったら、大変申し訳ないのですけれども。障害のある方の支援で参考になることは色々あると思いますが、最も重要なのは誰がマネジメントするのかというところだと思うのです。今、拳がった制度の中でここが使えるのではないか、これも使えるのではないかというのは、その方の状態だとか、今どの段階にいるのかということに大きく左右される問題ですから、全部まるっとやることの難しさを感じます。

それで、なかぽつセンターの立場でお話をさせていただくと、生活困窮者自立支援法の支援機関との連携がものすごく増えています。その中で我々の役割というのは「働く」というところと言うと、何らかの障害が疑われる方にたいして障害者の雇用なのか一般雇用なのかとか、どこで力をつけていくのかとか、その方の状況に合わせて一緒に考えていく専門機関として連携をとっているんです。そういう意味では主たるマネジメントはスタートの段階で生活困窮者自立支援法のセンターが担っているので、彼らがいろんなチョイスをしているんなものを組み合わせて支援をしていく。今回こういったことを進めていく中で、どこが主になるのかが決まってくると、その先の話はすごくやりやすいと思います。ただ一方でいろんなものを用意しても、誰がそこをコーディネートしていくのかというところが抜けていると迷子になってしまうので、対象がどの段階のものなのか、こういった方の場合にはここがマネジメントしていく、こういったことがある場合はここがマネジメントしていくということがポイントになるだろうと思いました。

一方で、障害のある方を対象とした福祉サービスにはそちらの課題が山積をしている状況なので、そこを利用していくということは、かなり厳しい状況にあるということも踏まえて、現状との整理をしながら考えていかなければいけないと思いました。

<柴橋議長>

ありがとうございます。今の藤尾委員のご意見に関しまして事務局からのコメント、



あるいは他の委員の方からございましたらお願いします。では藤岡委員お願いします。

<藤岡委員>

マネジメントのお話がありましたけれども、やっぱりひきこもりの関係者が相談に行くのはひきこもり地域支援センターです。各都道府県と政令市でありまして生困の窓口も対応するようになっているのですが、生困の相談件数はひきこもりに比べたら非常に少ないです。ですからそれが機能しているかどうかというのはあります。マネジメントする上でもケースによっても全く違う。ひきこもりに関しては相談窓口がひきセンに集中しています。生困の窓口とかとの連携はありますけれども、そういう意味ではマネジメントを1ヶ所にできるのかなというのは思いました。

<柴橋議長>

ありがとうございます。宮本委員お願いします。

<宮本委員>

藤尾委員、藤岡委員、大変重要なお意見をありがとうございました。実はマネジメントの問題もワーキングチームの中では非常に重視されてきた事柄でございまして、前回の会議の中では特に池田徹委員からですね、日本財団のモデル事業の経験を踏まえて、マネジメントをどう制度化していくのかという提起がございました。まさに藤尾委員のおっしゃったなかぼつセンターは非常に重要な拠点になっていますけれども、どこもなかぼつセンターが大活躍ということではなくて、地域ごとの差が非常にはっきりしています。ひきこもり担当部局が活躍しているところもある。しばしばこういう議論って綺麗な青写真を上から書いて、これで行けというふうに号令をかけることが多い。地域ごとの様々な事情、誰がキーパーソンになっているのか、どこにどんな人がいるのかによって全然違って、何か共通のフレームを上からはめてうまくいくのだろうかということの一つでございます。

またよく出てくる手法として、この前の会議でも総合就労支援センターのようなものを提示するという話もありましたけれども、なんとらセンター、なんとら協議会、なんとらネットワークっていうのがまたぞろぞろ出てきて、現場あるいは自治体がそれに振り回されるということもある。

そうした中で、いろんな事情を抱えている多様な地域が、どこも使いやすく使い倒せるような、そういう提起をどういうふうにしていけばいいのかを、ぜひお知恵を拝借したいところであります。

併せてアセスメントの重要性というのも藤尾委員がおっしゃっていただいた通りであります。ただここにもジレンマがあって、それをはっきりさせればさせるほどその中身を巡って細かい対立が複雑に広がってしまうということもります。どこがアセスメ

ントするののかということによって、さっきの地域事情と全く同じ事柄ですけれども、なかなか一つのフレームではうまくいかないというところもあって、このジレンマをどう越えていくのか、ということです。正直ワーキングチームとしても妙案を持っているわけではございません。ぜひお知恵拝借したいとおもいます。

<柴橋議長>

藤尾委員、どうぞ

<藤尾委員>

続けて申し訳ないです、ありがとうございます。今お話しいただいた内容は、多分どこでもそういう状況だろうなと思っていて、なかぼつセンターに関して言うと、雇用と福祉の連携強化ということで、基幹型という言葉が出てきたんです。基幹型のセンターとはどういうセンターかということ、地域の資源の状況によって変わってくるんです。これを令和4年令和5年度全国就業支援ネットワークでは、モデル事業と称して様々な基幹型のあり方を検証してきました。同じことが多分言えるのではないかと思うのですが、地域事情によって変わるということであれば、どういうパターンがあるのかを、ちょっと大変かもしれないですけれども、こんな例もあるよね、こんなパターンもあるよねと。それこそひきセンが主でやるパターンもあれば、生困のところでもやるパターンもあれば、場合によってはなかぼつのところもあればと。そのパターンをある程度まとめていくと、どこが使いづらいのか、どの制度がもっと使えたらいいのだろうかというところに直結してくると思います。何が足りないのかを探るのであれば、まずどういう形がありうるのかを精査していくのがとても大事なのではないかと、今お話を伺っていて思いました。以上です。

<柴橋議長>

藤尾委員ありがとうございます。オンラインから村木委員お願いいたします。

<村木委員>

はい、ありがとうございます。綺麗に資料をまとめていただいてすごくわかりやすかったです。それでこれを眺めながらですね、11ページから後の2ページの資料で、ここに何をやっているかが整理されていて、相談・アセスメント、就労準備、就労支援・訓練と定着支援と書いてあって、必要な要素というのはこう整理されているのだということがとてもわかりやすいと思います。この中では就労場所の開拓の機能がちょっと見えにくいのですが、多分就労準備とか就労支援のところは働く場所の開拓機能だと思うんです。そういうものとして考えて機能を整理してみたときに、何ができるかということです。元々は障害の事業が一番この分野では大きいと思うのですが、

5万7000人と書いてありますがもしかして57万人かと思うんですが、今の制度の利用人数が桁違いにここが大きいと思います。

この障害の事業の欠点は、自分のところで仕事をとってくるものなので、実際に仕事の場に障害者を出して行ってそれをサポートする機能というのが、場合によってはちょっと弱いということがあるということ、定着支援があまりやれていないということだろうと思うんです。ですから今回考える事業が、就労場所を作って仕事も用意してそこでやるという事業なのか、企業との、例えば地域の商店とか工場とか農場とかを使ってやっていくというイメージなのかという辺りをちょっと整理して、この機能が何の機能なのかということ整理してもらおうと、地域によってこれを請負えるのはどこかというのがおのずと見えてきて、いくつかのモデルでその実験をやることはできるのかなと思いつつ、お話を伺いました。

もうちょっとここに社会資源としての働く場の姿が見えてくると、現実動くときのイメージが更にわくかなと思って拝見をしました。以上です。

<柴橋議長>

村木委員ありがとうございます。他にございますか？事務局何かございますか

<酒光氏（事務局）>

申し訳ありません。先ほどの障害者福祉サービスですが、57万人の誤りです。0が一つ足りませんでした。

<柴橋議長>

ご訂正いただきましてありがとうございます。はい辻委員どうぞ。

<辻委員>

日本難病・疾病団体協議会の辻です。当事者の団体としてお話しします。一応総合支援法では、難病患者は障害者に入っていますけれども、結局障害者手帳を持っていない方が8割近くいらっしゃるので、制度とか施設につきましてはほとんど使えていないというのが現状です。

ではどうするのか。法定雇用率の問題はさておいてですね。障害者の当事者団体である障害者協議会ですとか、あるいは九産大の倉知先生、あるいは障害者雇用対策課長をやっていた今の福岡労働局長の小野寺さんと意見を交換してまいりました。

やっぱりいろんな制度や法律はありますけれど、企業の方がその気になっていただかないと、どうしようもないと。実は多様性の必要性に企業さんがあまり気がついていない。先ほど宮本先生がおっしゃいましたけれども、多様性に対応していかないと労働力不足はどうなるんだと、そういうお話を大変よく聞きました。私も非常に賛成でして

多様性をどう評価して、企業にもその必要性を気づいてもらうのか、ということが大事なところではないかと思います。既存の制度、法律の延長というのは非常に効果も高いとは思いますが、実はカテゴリーが、ひきこもりの方、LGBTQの方、難病の方、それぞれに特徴がちょっと違ってきますし、先ほどおっしゃったような一元的に管理するセンターを作るとまたお金がかかってしまうということになる。なのでそういう姿勢が企業の方から出てくるのが必要で、それをやらないともう本当に駄目になってしまうんだということを提言していく。それでその評価方法をはっきりさせていくのも一つの方法ではないかかと思います。星三つ星四つとかではないのですけれども、そういう手法もあるのではないかと。

各先生や厚労省の課長さんとか、教育の方に伺って、そういうことを感じました。以上でございます。

<柴橋議長>

はいありがとうございます。宮本委員お願いします。

<宮本委員>

はい。いま村木委員、辻委員から非常に重要な提起をいただきました。いずれも、どうやって働く場を作り出すか、あるいは企業を巻き込むか。巻き込むというよりも企業の利益になることであるはずなので、そこをどういうふうに理解を共有していくのかということ、実はこれも前回のワーキングチームの会議で出たところなんです。そのあたりを酒光さんの方で雇用主への支援という形で取り入れていただいたということだと思っております。

実はスウェーデンなどでも、これまで労働市場政策という、働く人のエンプロイアビリティ、働く能力を高めるということに終始してきたんです。だけれどもこれではもうスウェーデンでも立ち行かないということになってきて、いろんな言い方があるんですけれども「企業巻き込み型」と訳しているのかな、エンプロイヤーオリエンテッドマーケットポリシーという提起があって、スウェーデンとかオランダなどで出てきています。例えばスウェーデンではいま、日本で言えば、ハローワークですけれども AF (Arbetsförmedlingen) 労働媒介庁といいますけれども、それと社会保険庁と自治体の出先機関が一体になって雇用主に働きかける。中でも介護とか保育の現場に働きかけて、そこで1人の保育士さんなり介護士さんなりが背負いこんできたことを業務分解して、もっと多様な形で担ってサービスの質を上げていくという事業が始まっているんです。日本でも「ユニバーサル就労」という形で静岡県の富士市なんかでは、地元の経済団体なんかが発起していただいた上で、この取り組みが進んでいるわけです。豊中市でも、地元の経済界との連携を強めていていろんな先駆的な経験を積み重ねているんですが、そのあたりを集約しながら一つの形としてどういうふうに示していくかだ

と思います。また何とかセンターを作っても結局、効率的じゃないのは明らかであって、そのあたりを地元の経済界とともにどう形にしていくのかということです。

先ほど藤尾委員から、パターンを抽出していくという非常に重要な提起があって、これなどは一つの中間的な方法として、青写真を描くのか、あるいは地元任せの中間的な方法としてあると思います。おそらく地元の企業を巻き込んでいくとしても、東京でやるのと、中山間地でやることは全然違うと思うので、その辺りを類型化していくというのも一つの方法かと思います。

<柴橋議長>

はい、ありがとうございます。他にいかがでしょうか？はい、村木さんどうぞ

<村木氏（事務局）>

事務局の方から少しコメントをさせていただきます。先ほど辻さんや宮本さんがおっしゃったような企業への働きかけというのは大変重要で、実際モデル事業をやっている、結局は企業がどの程度理解しているかということが大事だというのが一つの帰結になります。働く人の多様性と働き方の多様性、その両方を企業がどう実現していくのかということになると思います。豊田市でもモデル事業をやっていますけれども、豊田市はまさに青年会議所が中心になってこの事業を推し進めていて、彼らの根っここの問題意識はやっぱり人手不足にどう対応するかということで、そうした時に、まさに多様な人々に働いてもらおうということと重なってきます。

それから多様性として、ひきこもりの方だったり難病の方だったり、就労困難性の多様性、複合性というものがある、これをどこかのセンターでまとめてやるということはおそらくかなり難しいだろうと思います。振り分けていくための最初のとっかかりというのが考え方としてあるということと、いろんなところが相談をしてアセスメントしていくにしても、全くバラバラではなくて、何か共通の言葉といいますか、共通の尺度があって、そこから具体的な訓練、就労準備に向けていくということができないだろうかと思います。全くバラバラでなかなかうまくいかないのではないだろうかと思います。私どもで今やっているものの一つとして就労困難度の測定ということがあります。就労困難度をどう整理をして、どういうやり方が一番いいのだろうかということの研究をしようというチームが一つ走っております。

それから最後に、皆さんがおっしゃっている通りですけれども、何かの制度をより充実させようというだけにとどまらず、いろんな制度を少しずつ良くしていった組み合わせをやすくしていくところが、結局解になっていくのかと思います。そのときのポイントの一つは、今まであまり行われてなかった福祉関係の制度と労働関係の制度をどうやって接続して、両方から歩み寄って使いやすくしていくのかというところがポイントの一つになるという気がしています。ちょっと個人的な見解ではありません

すけれども、今のところ事務局で準備している過程で私としてはそのように考えています。

<柴橋議長>

ありがとうございます。オンラインの山田委員よろしく申し上げます。

<山田委員>

はい。最初に宮本さんからお話があった点で、大体の提言の中身というのは、出来上がってきているのではないかなと思います。元々「ワークダイバーシティ」という多様な人々が共存できる社会を作っていこうという目標ですよね。それに対して問題なのは、制度面のダイバーシティができていないのではないかということです。最初に説明がありましたように、非常に多様な制度がそれぞれ立派に出来上がっている。でもこれが共存しているのかといったときに、何となく私ども地方にいた人間からすると、それぞれの制度が塀を持っているんじゃないか、越えられない塀を作っているんじゃないかという感じがしております。私達が目指さなければいけないのは、ワークダイバーシティを実現するために、それぞれの制度でダイバーシティを構成しようというそもそもの理念があると思うんです。それは難しい話ではなくて、働きづらい方々を中心に制度をもう1回見直していこうじゃないかと。そうしたときに、それぞれの制度は非常に緻密に出来上がってますし、法律できちんと出来上がっている。これを見直していただいから時間があっても足りないと思います。それで私も元役人ですから役人的に申し上げますと、いわゆる制度間の流用をできるような仕組みが作れないだろうかと思います。この制度をこの制度にも流用できないだろうか、という発想ができれば、それほど法律的な部分を動かさなくていいんじゃないかと。そのときに問題なのは、例えば施設側にこれを受け入れてくださいと言ったときに、本当に大丈夫なのですかという話になる。そこできちっと大丈夫ですと言える人は一体誰なのかということですよね。私はそれはやはり現場で調整している地方公共団体じゃないかと思います。地方公共団体に広く制度の流用権を認めるような形になるといいと思います。総合就労支援センターみたいになってしまうと誰が責任持っているのかわからなくなってしまいますので。責任を持って地方公共団体が調整に当たれるような形がとれないだろうかと思います。これは多分町村では難しいでしょう。中核市政令市あたりだったらできるのかな。あとは都道府県ですね。企業というものの関わり合いを見たときにはやっぱり都道府県というものの存在は大きなものがあります。ただ、都道府県の場合はどうしてもきめ細かくはできないので、この辺りはやっぱり中核市政令市クラスの市町村と、それから都道府県の連携が必要なのかなと思います。この作り方というのは長い間地方公共団体の首長を務めた人間としては非常に難しいと思います。そこを押さえながら、流用の権限を誰に与えるのかという形をとってやっていくと、意外と制度的にいじらなくて

も、今ある制度の中でうまく雇用中心にできるのではないかなという感想を持ちました。

<柴橋議長>

山田委員ありがとうございます。湯浅委員いかがですか。

<湯浅委員>

制度の問題なのか、人の問題なのか、みたいな議論にどうしてもいっちゃうんですけども、最初に宮本さんが言われた、基本法なのか現行法の修正なのか実戦経験の共有なのかというところですが、私が別分野で追求しようと思っているのは実践経験の共有のようなことですが、その方向性はどれぐらいありうるのかというのを教えていただきたいと思います。政策実現会議なので制度政策がターゲットなのは承知しているんですけども、各分野で傑出した方というのはおられて、現場で働いている方たちはできることならそういうことをやりたいのだけれども、なかなかそれぞれの業界内に波及して先駆的な事例が広がっていくかというと、必ずしも広がっていない。この分野は人の支援なので、暗黙知で行われているところが多くて暗黙知を可視化するというところになかなか労力がかけられていない。そういうところがちゃんとできれば希望があるのではないかという思いはあります。そうすると制度政策の話でなくなってしまうのですが、いろんなこととのシナジーで考えた方がいいと思います。私自身としては、今日ここに上がっている障害の分野にしても、生困の分野にしても重層にしても生活保護にしても、優れたワーカーさんというかですね、各分野におられる方たちの暗黙知を可視化していくようなことを1本柱としてたててやっていくというのは、案外どこもやってこなかったのではないかという思いがあって、そこにちょっと反応しております。

<柴橋議長>

ありがとうございます。永野委員おねがいます。

<永野委員>

本日のお話で、人も多様化しており働き方も多様化している中で、そうした人たちを包摂していくためには、企業の側も変わっていかねばならない話がありました。私は労働法や社会保障法を研究しているわけですが、企業は労働法を守りながら利益を上げていかねばいけない存在で、労働法を守ることがまず根底にあると思います。労働法を守りながら多様な人たちを企業が受け入れていくことをいかに助けていくのかということが今後課題になっていくのかなと思います。といいますのも、労働法は今までは、健康で問題なく所定労働時間を働けて、というような労働者像を前

提にしてきたと思っております、労働法による規制を、多様な就労を広げていく過程でどういうふうに行っていくのかということも同時に考える必要があると思いました。

<柴橋議長>

ありがとうございます。酒井委員おねがいます。

<酒井委員>

委員の皆さんのお話を聞いていて本当にその通りだなと思うわけですが、スライド11ページですか。障害福祉サービスから生困、重層、生活保護と記載を整理してもらっていただいていますけれども、就労支援を考える場合に相談・アセスメントがあって、訓練があって、就職への支援があって、定着とある。私は障害者の就労支援の専門家ですが、これはどの人たちにもあてはまるプロセスで、こういう支援をしていくということが効果的なのだと思います。もちろん、対象者によってそれぞれのプロセスの強弱というのはあるのだと思いますけれども。そういう中で、その地域でどの機関がどこを担うのかというのは地域によって違うというのは、まさにそうだろうと思います。宮本先生がさきほど豊中市のご紹介していただきましたけれども、私も豊中でこの前お話させてもらいました。そこは労働から、あるいは生困の担当者からも、アセスメントから訓練の対応までを求められます。一方で大阪市ではそういう繋がりがなかなかなかったりしまして、やっぱりそういう地域性というのはあるんだろうなと思います。その地域でどこがどう担っていくのかというのはやっぱり整理が必要ですし、それを全国に、こういうモデルがあるということを出していくという必要性はあると思います。そういう中でもまずは、ただ単にそれを整理するだけじゃなくて、やっぱり基本的な理念、これからどういうものを目指していくのかという基本的な理念を、法律なのかはわかりませんが、打ち出していく必要があると思われ、ワークダイバーシティを管理できる専門人材というのはやっぱり欠かせないと思います。それからもう一つが就職支援のところですね。やっぱり出口のところは課題が残るところだと思います。私達は障害者就労支援をやっていて、そこには障害者雇用率というのがあるわけですが、企業に対する多様な人材の受入れに対するインセンティブをどう考えるべきなのかというのはまだちょっと私にも正直答えが見えていません。今回の資料でも優先調達をやってるところとして紹介していただいていますけれども、例えば大阪であれば、自治体が入札等々で外部の企業に出すときに総合評価入札ということを取り入れています。業務委託を落札した場合に、障害のある方や、生きづらさを抱えている人たちにどれだけたくさん業務を提供するかというようなことを企画提案してもらおうのですけれども。そういったところでもまず自治体にそういう協力をしてもらって、実績を作っていくということも一つだと思います。それからもう一つは前回お伝えしましたように、やっぱり就労訓練も社会福祉法人の使命として入れさせていた



だいていますが、できる業務に偏りがありますので、在宅就労の可能性とかも視野に入れるなど、出口のところも何かしら政策としてこういうことができるのではないかと  
いうことを検討すると非常にいいと思います。

<柴橋議長>

村木委員ありがとうございます。他にございますでしょうか？事務局何かございますか

<柴橋議長>

酒井委員ありがとうございました。現場のお立場から、貴重なご意見ありがとうございます。ではせっかく厚労省の皆さんもいらっしゃいますので、何か今の議論を聞いて  
いただく中での感想なり、アドバイスなりがございましたら、いただければと思います。

<厚労省障害者雇用対策課 細川課長補佐（オブザーバー）>

厚生労働省障害者雇用対策課の細川と申します。コメント的なことで恐縮ですが、非常に興味深くお話を伺いました。その中で雇用率についてご指摘をいただきました。これどう考えるかというところですが、企業の側からすれば非常に強い規制というか、雇用率によって障害者の方の採用・雇用を縛るという規制を設けています。こうした非常に強い規制がある中で、他の就労困難者の方をそこに加えていくというのは当然論議が必要かと思います。あとはアセスメントの関係の新たな取り組みということで、来年の10月から就労選択支援という新たなサービスが始まる予定です。これはいわゆる労働と福祉双方において、共通言語を持って一般就労に向けたアセスメントを提供するというものでございます。そういった形で、福祉と雇用の部分の橋渡しのことができるよう取り組みを進めていきたいと思っております。これまでの議論のご参考としてご紹介させていただきました。

<柴橋議長>

宮本委員少しおまとめいただけますか。

<宮本委員>

山田委員の方から私の言う第2のレベルと第3のレベルをかみ合わせるような形で、制度の流用を支援するような制度的な改正ということもあるのではないかと  
いうご意見をいただきました。湯浅さんからも、暗黙知を可視化する、地域の様々な実践を共有  
できるような支援がいるのではないだろうかということでした。実は私自身この第3  
のレベルには相当思い入れというか重要性を感じておりまして、事務局にも各地の取

り組み事例を整理した資料を出してほしいと言って前回の会議で出していただいたところであります。ただ先ほど申し上げたようにここでもジレンマがありまして、暗黙知の可視化が重要なのはその通りなのですが、同時に暗黙知の世界には様々な裏技荒技がついているわけです。その辺りをどこまで共有できるのかというのは難しい。ここで山田委員のお話と湯浅委員の話が重なってくるのかなと思います。つまり裏技を独特の見えない世界にしないような手立てを考えていくということなのかなというふうにお二人のお話を伺いながら考えておりました。それから永野委員からのお話で、企業を巻き込んでいくにも企業はいろいろと縛られていて、そこでもっと多様な人に多彩な形で活躍してほしいのだけれども縛りがある。同時に労働組合はですね、連合さんからも話をよく聞きますけれども、通常の働き方と別な次元に別の働き方を作ってしまうことに対する非常に慎重な態度というものがあるわけです。経団連にも連合にもオブザーバー参加していただいているので場合によってはオブザーバー参加にとどまらずヒアリングしていくとか、率直なご意見を伺いしていくということも必要かなと思っております。最後に酒井委員からは、現場の経験を積み重ねていらっしゃるお立場から、地域の多様性はあるのだけれども、ある程度普遍的なプロセス、フローを作っていくことは可能だというご示唆があって、それは非常に心強く承った次第です。ぜひそのあたりも詳しく伺えればなというふうに思いました。

## 議題2 「ダイバーシティ就労支援の経済財政効果」

<柴橋議長>

では次の議題2に移らせていただきます。ダイバーシティ就労支援の経済財政効果について事務局よりご説明をお願いいたします。

<酒光氏（事務局）>

引き続き酒光からご説明します。前回の会議でも経済財政効果についてご説明しましたが、そのときはかなりの指標を仮定の数値を用いておりました。考え方は同じですけれども、実際にモデル事業の中で実際のデータとして出てきておりますので、そういったものを踏まえて試算をやり直したものです。結論としては総括の部分で示しております。経済効果はGDPがどれくらい増えるかという効果ですね。財政効果は税収等でどのくらい回収できるかということになりますが、そういったものが事業費を上回って、ネットでプラスのことが期待されると考えられます。そのほかに簡単に計算できない効果もたくさん期待できますよということで記載しています。

具体的な数字としてはここに書いてある通りで、就労支援一人当たりの効果としては経済効果で450万円、財政効果で150万ぐらいあります。事業費は125万円で、これはモデル事業の実績です。直接的な事業費はそのうち支援機関に直接お金が

払われている部分で、広報とか会議とかそういったものを除いた費用です。これを仮に1万5千人を支援した場合、1万5千人というのは移行支援ですとかA型で支援している方の10分の1ぐらいの数ですけれども、約700億(経済効果)とか300億(財政効果)の効果になりまして事業費が187億ということになります。非常に大事なことです。モデル事業伴走支援・検証作業チームで議論していただきましたけれども、ここに入ってこない計算がたくさんあります。例えばご本人の自己実現につながるということもありますし、家族の負担が減って働く時間が増えるかもしれません。あるいは将来の福祉的な支出が減るかもしれません。あるいはこういった多様な方が働き出すことによって日本の競争力が高まるかもしれません。こういったことはなかなか数値化が難しいところです。その根拠になるものを、スライドの3以降でごく簡単にご説明します。

就職率についてですが、支援した場合の就職率が52%ぐらいで、これはモデル事業の実績からです。52%が高いか低いかという議論もありますけれども、障害者支援でいいますと移行支援に近い数字で、会社によっても違いますが平均するとそれくらいなので、そこそこ高い方かなと思います。賃金は正規で働く場合と非正規の場合とがありますけれども、平均すると12万円ぐらいで、これを1.2倍すると140万円です。労働分配率は平均的な分配率よりも1割ぐらい高めの想定をしているということで、少し生産性が低いと想定しています。それから就労可能期間についてですが、これはいろいろと議論があるところです。モデル事業が始まったばかりなので、ここは仮定の数値を入れていますが、大体5年弱は働けると仮定しています。これらから逆算すると、1人当たり450万円、1万5千人だと686万円の効果があります。就職状況を踏まえると、財政効果についても所得税をこのぐらい払うということが見込まれますし、経済効果に伴って当然法人税とか消費も生じますので、その分の効果も見込んでいます。

あとはバックデータになりますので説明しませんが、一つだけご説明するとスライドの6番ですが、実際のモデル事業の実績です。ここに書いてあるものの他に今年度から宮城県と名古屋市でも始まっていますけれども、今年度からなので実績はございません。それから豊田市も去年の後半から始めていますので、まだちょっと実績という形では出ていないです。一昨年からやっています千葉、岐阜、福岡についてはこれだけの実績が出ておりまして、大体平均すると52%ぐらいが就労しているということになります。就労実現しなかった場合のその他の理由というのは、支援したけれども就労に結びつかなかったとか、障害を持っていることを受容して、障害者支援に移ったというケースも結構あります。これも支援としては正しい成果だったと思います。その後どういった雇用形態になったとか賃金とか、支援の状況などについてのデータもございます。私からの説明は以上です。

<柴橋議長>

ありがとうございました。ただいまのご説明につきましてご意見ご質問ございましたら、ご発言をお願いします。いかがでしょうか？では竹村さんをお願いします。

<竹村シニアオフィサー（事務局）>

ありがとうございます。ここまでお伺いして、主催者としていくつかコメントをしなければならない点があると思います。これまでデータとして各モデル事業がどれだけの実績を出しているのかということをお伝えできないままに定性的な話をしてきましたが、当初から自信を持っていた障害者就労支援の制度の流用に関して、障害者以外には不慣れだった障害者就労支援施設がこれだけの実績を上げているということで、今後調査する生困の就労準備支援事業の実態と比べましても、（サンプルが）限定的ではありますがかなりの実績ではないかと考えています。

それから企業側の理解についてはいろいろな方からお伺いをするんですが、私が障害者就労にも携わる身として実感するのは、ポスターでダイバーシティを訴えかけるよりも、いい人材を輩出することで、もっといい人がいたら連れてきてくださいよとなって企業が激変するというふうに思っております。もちろん両方の取り組みが必要ですが、我々が第一に考えるべきことは、多様な就労困難者を雇ってくださいというお願いではなくて、良い人材をきちっと輩出をするという、そういう機能の確保がやはり重要ではないかと考えております。

若干脱線しますが、湯浅さんのおっしゃった「傑物」に関しては、実は我々も取り組みました。いろいろな事業をやると、後ろにはこういう人がいて、生困をベースにやっている、ひきセンを活用して最大限やっているという傑物が全国にたくさんいることはものすごく学びになりました。ただ一方で傑物は傑物で、この方たちの講演を聞くとものすごく参考にはなるんですけども、インフラにはなりづらいなという印象を正直もっています。1958年に東京タワーができましたが、東京タワーモデルをモデルと考えたら、2012年の東京スカイツリーまで待たなくてはならないというくらいに、ものすごく長期の時間かかるんです。モデル住宅を見て誰もがこんな家に住めたらいいなということを広げるためには、ある程度選択肢として、生困を使う地域があれば、就労移行を使う地域もあればということで、地域の多様性に応じて展開していくということが必要だと思います。何か制度ができたなら社協さんに落とすところがあるところがあって、結果ちょっとやりたくない仕事が社協に増えるということになってはいけません。マネジメントセンターをどこが担うのに関しては一律ではなく、地域の特性に合わせていくことが必要ではないかと考えます。

財政的効果に関しては議論をまださらに深めないといけないところではありますが、この制度間の流用で障害者就労支援を使うことは、決して国にとって新たな財政負担を増やすことではなく、新たな人材を増やしていくことに繋がることであるということ、自信を持って今日お伝えしたいことでございます。

<柴橋議長>

はい、ありがとうございます。藤岡委員どうぞ。

<藤岡委員>

この経済財政効果について、行政である厚労省の方や企業の方が、そうなんだと納得する資料であれば、前に進むと思うんですけど。そこについては、厚労省さんの意見をぜひ伺いたいですよね。これはいいことだから是非やらなきゃいけないと思われるのか、いや、これは絵に描いた餅だ。3自治体の事業だけではわからんぞと言われるのか、そこはいかがでしょうか。

<柴橋議長>

厚労省ご指名ですので、どうぞ。

<厚労省障害者雇用対策課 細川課長補佐（オブザーバー）>

厚生労働省雇用対策課の細川でございます。なかなかお答えが難しいご質問ではあるかなと思いつつ、一般的にハローワークの就職率を見ますと大体一般の方が今は3割切るぐらいの就職率で推移しているという状況です。障害者の方のハローワークにおける就職率だと少し高くなっていて（障害種別によりますが）5割前後というところなんです。これらの就職率に関しては、助成金など窓口での相談支援だけでなく他の支援を使った実績も含まれておりますけれども、今回のモデル事業に関しては、費用面でのインセンティブがない中でこの就職率を見ますと、それなりに高い就職率なのかなと感じるところでございます。ただ、モデル事業の対象となった方にもいろいろな属性の方がいらっしゃると思いますし、この数だけはっきりしたことが言えるかどうかは難しいかもしれませんが、率直に数字を見たときの個人的な感想ということでご容赦いただければと思います。

<柴橋議長>

私ども岐阜市の例も出ていますけれども、酒井委員のおっしゃったことにも関わりますが、結構事業所さんによって得意であるとか色んなノウハウがあったりして、うまく働きたいという方のニーズにピタッと合致させて就労に繋げることができている。しかも正社員として就労に繋がっているということで一定の成果があがっているというのが私ども岐阜市として率直に実感しているところでございます。就労移行支援事業所等の皆さんが、ノウハウを蓄積していただいて、そうした力を持っているということをたいへん感じております。

他にご意見ある方はいらっしゃいますでしょうか。はい、どうぞ藤尾委員。

<藤尾委員>

雇用側の話が先ほどありましたので、ちょっと細川さん、答えづらいかもしれないですけども。先ほど辻委員が言われた小野寺さんが、「福岡モデル」として、人材不足の企業に一般の求人で雇用ができないところに対して障害者雇用を提示して、それをサポートするという仕組みを確かやられていると思います。人が足りない場合に障害者雇用という流れなのですけども、ちゃんと受け皿があればそこに働きづらい人っていうのは一枚かむことができるのではないかと思います。これはこのプロジェクトの中でも出口戦略の一つのヒントになると思っていて、そういうことをいち労働局でやるのではなくて、全国で展開できる可能性があるのかご検討いただいてもいいのかなと思いました。

それから先ほど辻委員が言われたように、雇用率で縛っていくというのはあまり賛成ではなくて、二つ星三つ星のような、雇用率以外のインセンティブがあれば、やっぱり手を挙げるところが結構あるのだろうなと思います。例えば、これは村木さんの方が詳しいかもしれませんが、協力雇用主って千葉県に800社ぐらいあります。実際やっているのは60社ぐらいですけども登録することでプラスがあってやっている部分が少なからずあります。あれは形だけになってしまっているのですけれども、でもそこに企業が手を上げるにはなにかしらの理由があると考えられますので、そういう他のアプローチがあるといいのではないかと思います。

<厚労省障害者雇用対策課 細川課長補佐（オブザーバー）>

厚労省の細川でございます。今ご指摘いただきました福岡モデルを全国展開できるかというお話でございます。本モデルはご指摘のように人材不足の会社さんに対して、仕事の切り出し、仕事の分解を丁寧にやっていって、そこで適性のある障害者の方を雇用いただく、同時に人材確保にも資するという取り組みとしてやっていると認識しております。全国的に多くの業種で人手不足が厳しい状況にある中で、仕事を切り出す、分解していくというところは、障害者に限らず誰でも同じように仕事ができるようにするための環境を整備していくことで、障害者でなくても、いろいろな方が自分の能力を発揮して働きやすくなる、そういう社会になっていくのだろうと思っていて、全国的に発展、普及させていくということは、人手不足対策の観点からもあり得るのではないかと感じています。具体的にそういった方向性で動いているわけではないですけども、そのような受け止めをしております。

<柴橋議長>

はい、ありがとうございます。辻委員どうぞ

<辻委員>

小野寺さんと、福岡モデルのことで、東京本社にかけあわないと駄目じゃないかという話をしています、その地域だけではなく、企業全体で取り組むべきだという話をしていたのです。少ないですけれども企業の方にもちょっとヒアリングしてみたのですが、やっぱり法定雇用率の達成が本当に頭の中にあってですね、結局身体障害者のかたは採れない、と。要するに知的のかたをどうしていくかのことで頭がいっぱいだという方に、複数お会いしました。就労困難性が高いと言われている、この場で問題にしている方は、元々能力が劣っているというわけでもないのに、そういう意味では、非常に企業にとって、ノウハウの提供あるいは助成金補助、入札の際の評価なんかもすごく効果的ではないかと思うんですけれども、そういうバックアップをしてあげれば、取り組みもできるのではないかというような気がしてまいりました。

<柴橋議長>

ありがとうございます。では時間もだいぶ迫っておりますが、オンラインのお二方は言い残したことがございましたら、ご発言をいただきたいと思いますがよろしいですか。

<山田委員>

私は特にございません。非常に議論ができていくなというふうに思いますので、宮本委員のまとめに期待をしていきたいなというふうに考えております。よろしく願い申し上げます。

<村木委員>

はい、私も右に同じでございます。

<柴橋議長>

はい。ありがとうございます。では事務局にお返ししたいと思います。今日は各委員の皆様にとくさんご発言いただきました。いよいよ次回には原案のたたき台をおまとめして皆様方にお諮りしていきたいというのが第4回ということでございます。事務局でよくまとめて反映していただきたいと思います。では事務局お願いします。

<事務局>

はい、ありがとうございます。本日の議事内容はまとめさせていただきます後日、議事録にてご確認いただきますので、またご連絡させていただきます。次回の会議ですが既にお知らせさせていただいております通り10月21日月曜日に予定をしております。また近くなりましたら改めてご連絡をさせていただきますと思います。皆様本日

はどうもありがとうございました。

(終了)



# WORK! DIVERSITY実現に向けての 制度比較(たたき台)

---

2024/7/1 政策実現会議

# WORK! DIVERSITYを実現するための制度

---

- WORK! DIVERSITYを実現するための制度構築について、以下の制度をベースとすることについての利点と課題を整理した
  - 障害者総合支援法
  - 生活困窮者自立支援法
  - 重層的支援体制整備事業
  - 生活保護
  - 労働関係施策(求職者支援制度、生活保護受給者等就労自立促進事業等)

# 障害者総合支援法による場合

現状	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 障害者は就労系障害福祉サービス(移行支援、継続支援A型/B型、定着支援)を受けることができる</li><li>■ 就労系障害福祉サービス事業者が障害者を受け入れサービスを提供した場合に訓練等給付費の対象になる</li><li>■ 就労系障害福祉サービス事業者は約 25,000、利用実人員は約57,000人と大きなボリュームとなっている（四事業計）</li><li>■ 現行制度下でも定員に余裕があれば就労系障害福祉サービスに障害者以外の者を受け入れ可能だが、給付の対象にはならない</li></ul>
見直し案	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 就労系福祉サービスが障害者ではない就労困難者を受け入れた場合訓練等給付費の対象とする</li><li>■ 就労系福祉サービスが障害者ではない就労困難者を受け入れた場合訓練等給付費に加算する</li><li>■ 生活困窮者等就労自立支援制度からの受託を奨励する(生困の委託費の対象とする)</li></ul>
利点	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 大きな社会資源となった就労系福祉サービスを活用することができる</li></ul>
課題等	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 障害者の概念を就労困難者にまで拡大することは難しい</li><li>■ 障害者概念を就労困難者まで拡張するにしてもどこまでを範囲とするか</li><li>■ 財政的負担が過大になることは確実</li><li>■ 障害者ではないものに障害者支援の仕組みを使うことに対する抵抗</li><li>■ 障害者として認定することによるスティグマ</li></ul>

# 生活困窮者自立支援法による場合

現状	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 生活困窮者に対し自立相談支援を行い、就労準備ができていないものはハローワーク等の支援につなげ、就労準備が必要な者には就労準備支援事業、(認定)就労訓練事業による就労支援を行っている</li><li>■ 就労準備支援事業の事業者には委託費が支払われるが、就労訓練事業の事業者には委託費等の給付がない</li><li>■ 任意事業のため就労準備支援事業を実施していない自治体もある。利用者数も約4,500人程度にとどまる</li><li>■ 就労訓練事業はさらに少なく、利用者も600人弱</li></ul>
見直し案	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 就労準備支援事業、就労訓練事業を必須事業化する</li><li>■ 就労準備支援事業が、より就労支援に長けた事業所への委託がされるようにする</li><li>■ 就労準備支援事業、就労訓練事業の委託先事業所として就労系障害福祉サービス事業者を積極的に活用する(実態調査予定)</li><li>■ 就労準備支援事業の委託費を就労困難度も考慮した支援数、成果に応じた報酬体系にしてインセンティブを高める</li><li>■ 就労訓練事業についても同様に就労困難度も考慮した支援数、成果に応じた報酬(委託費)を支払う</li></ul>
利点	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 既存の制度をベースに比較的無理が少なくWORK! DIVERSITYのための制度整備ができる</li></ul>
課題等	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 新たな財政負担(国、自治体)</li><li>■ 「生活困窮者」として支援されることスティグマ</li><li>■ 一般就労するためには就労準備支援、就労訓練からさらに労働施策等による支援が必要な場合もある</li><li>■ 相談支援の結果、労働施策で対応する場合は、労働施策側の受け皿を整備する必要がある</li><li>■ これのみでは小規模な制度改善で終わる可能性がある</li></ul>

# 重層的支援体制整備事業による場合

現状	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を構築するものであり、就労支援は参加支援として位置づけられている</li><li>■ 任意事業であって実施していない自治体もある</li><li>■ 参加支援と言っても就労につながる支援はあまり行われていないとみられる</li></ul>
見直し案	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 就労支援を事業の柱の一つとして明確に位置付ける</li><li>■ 就労支援のための必要な財源を確保する</li></ul>
利点	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 就労困難者の多くが複合的課題を抱えるなど重層的支援体制整備事業の対象者になりうる</li></ul>
課題等	<ul style="list-style-type: none"><li>■ もともと既存の仕組みでは支援が十分できない複雑な課題を持った者を支援する目的であり、就労という明確な目的に向けた支援として整理することがなじむかどうか</li><li>■ 障害福祉サービス事業所で受け入れ可能だがあくまで定員の余裕の範囲内とされている</li><li>■ 現状において事業全体としても始まったばかりであり、とくに就労支援の実績は明確ではない</li><li>■ 一括交付金として支給されるため就労支援に十分予算が行くか不明確 → 一括交付金の別枠とできるか</li><li>■ 他制度で対応可能な場合は当該他制度を利用することになる（他の制度とのすみわけ・連携の明確化が必要）</li></ul>

# 生活保護による場合

現状	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 生活保護受給者の自立に向け、ケースワークを行ったうえで被保護者就労支援事業、被保護者就労準備支援事業、労働関係施策など適切な支援方策につないでいる</li><li>■ 被保護者就労準備支援事業は任意事業のため実施していない自治体も多い</li></ul>
見直し案	
利点	<ul style="list-style-type: none"><li>■ ケースワークによるきめ細かな支援が可能</li><li>■ ハローワークとの連携体制</li></ul>
課題等	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 生活保護受給者以外は利用できない</li><li>■ 就労支援を行うために生活保護を適用するのは本末転倒</li><li>■ 他の仕組みで行う場合でも参考になることがあるのではない</li></ul>

# 求職者支援制度による場合

現状	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 求職者支援訓練では無料の訓練を行うとともに訓練期間中の給付(10万円/月)を行う</li><li>■ ハローワークの受講指示が必要</li><li>■ 給付が受けられない場合に訓練だけ受けることは可能</li><li>■ 基礎コース、実践コースがある</li></ul>
見直し案	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 就労準備のできた就労困難者にハローワークが求職者支援訓練の受講指示(生困の就労準備支援事業等との連携)</li><li>■ 就労困難者向けの柔軟なコース設定、運用（企業実習の活用、受講生の出席率要件緩和、訓練機関の認定要件等）</li></ul>
利点	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 基本的には既存制度の枠内で実施可能（特定求職者として位置づける）</li><li>■ 給付があるので生活困窮者の利用にも向いている</li><li>■ 就職実績が高い</li></ul>
課題等	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 就労準備が十分できていることが必要</li><li>■ 雇用保険の被保険者になりうる一般就労を目指すものであり、福祉的就労や短時間の軽作業的就労を目指す場合は向いていない</li><li>■ 生困の就労準備支援事業等他の事業と連携し、支援の最終段階を本制度とすることは考えられる</li><li>■ 雇用保険特会とはいえ規模次第では予算が厳しい</li></ul>

# その他の労働施策による場合

現状	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 生活保護受給者等就労自立促進事業により生活保護受給者・生活困窮者等を地方公共団体と連携してハローワークが就労支援</li><li>■ 障害者については雇用率制度による雇用義務、各種助成金、ジョブコーチ支援など</li><li>■ 各種労働関係助成金、トライアル雇用（現状でも就労困難者の多くが利用可能と考えられる）</li><li>■ 地域若者サポートステーションで働くことへ向けての各種支援</li><li>■ シルバー人材センターで生きがい就労の場を提供</li></ul>
見直し案	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 生活保護受給者等就労自立促進事業の対象を就労困難者全般に拡大（必要に応じ事業名を変更）</li><li>■ 就労困難者を障害者就業・生活支援センターの支援対象にする</li><li>■ 就労困難者を障害者雇用率に算入するとともに納付金制度やジョブコーチ支援の対象にする</li><li>■ 既存メニューについても就労困難者が対象となりうるよう見直し（特定求職者雇用開発助成金の対象にするなど）</li><li>■ シルバー人材センターで就労困難者を受け入れらるようにする</li></ul>
利点	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 基本的には既存制度の枠内で実施可能（予算措置や法的整備は必要）</li><li>■ 就職実績が高い</li></ul>
課題等	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 就労準備が十分できていることが必要</li><li>■ 雇用保険の被保険者になりうる一般就労を目指すものであり、福祉的就労や短時間の軽作業的就労を目指す場合は向いていない</li><li>■ 生困の就労準備支援事業等他の事業と連携し、支援の最終段階を本制度とすることは考えられる</li><li>■ 雇用保険特会とはいえ規模次第では予算が厳しい</li><li>■ 雇用率等への参入は雇用率の引上げを伴うことになるなど様々な議論がありうる</li><li>■ シルバー人材センターは高齢者(60歳以上)が対象の仕組み</li></ul>



# 雇用主への支援等

現状	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 各種労働関係助成金</li><li>■ ジョブコーチ等による雇用管理・職場環境改善支援(障害者)</li><li>■ トライアル雇用（現状でも就労困難者の多くが利用可能と考えられる）</li><li>■ 就労継続支援事業等による定着支援、一般就労後の就労系障害福祉サービスの一時利用（併用）</li><li>■ 優先調達の対象を障害者就労支援施設から就労困難者就労支援施設に拡大（大阪ハートフル条例）</li><li>■ ソーシャルファームの創設・活動促進（東京ソーシャルファーム条例）</li></ul>
見直し案	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 就労困難者を障害者雇用率に算入するとともに納付金制度（助成金）やジョブコーチ支援の対象にする【再掲】</li><li>■ 既存メニューについても就労困難者が対象となりうるよう見直し（特定求職者雇用開発助成金の対象にするなど）【再掲】</li><li>■ 優先調達の対象を就労困難者就労支援施設に拡大(全国規模に拡大)</li><li>■ ソーシャルファームの創設・活動促進(全国規模に拡大)</li></ul>
利点	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 支援対象者への対策とあわせることで相乗効果が期待できる</li></ul>
課題等	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 財源をどうするか</li><li>■ 雇用保険特会による場合は、雇用保険の被保険者になりうる一般就労を目指すものであり、福祉的就労や短時間の軽作業的就労を目指す場合は向いていない</li><li>■ 雇用率等への参入は雇用率の引上げを伴うことになるなど様々な議論がありうる</li></ul>

# その他

現状	■ 日本財団の事業としてモデル事業を実施
見直し案	■ 「就労総合支援センター」を創設し就労系支援機関のネットワークのもと、相談支援 ～ 就労準備支援 ～ 就職支援 ～ 定着支援を一貫して実施
利点	■ モデル事業が先行事例としてある
課題等	■ 全体への拡大が可能かどうか

## 各制度の支援内容比較 1

制度	事業	相談・アセスメント	就労準備・中間就労	就職支援・訓練	定着支援	概要
障害者総合支援法	就労移行支援事業	○		○		通常の事業所の雇用が可能と見込まれる者に訓練・求職活動等の支援
	就労継続支援A型事業	△	○	△		通常の事業所の雇用が困難な者に、雇用契約に基づき就労の機会、生産活動機会の提供、その他訓練等
	就労継続支援B型事業	△	○			通常の事業所の雇用が困難な者に、用契約に基づき就労の機会、生産活動機会の提供、その他訓練等
	就労定着支援事業				○	移行支援・継続支援等を経て通常の事業所に雇用されたものに就労継続を図るための相談・指導・助言等
生活困窮者等自立支援法	自立相談支援事業	○		△		自立支援員が就労等の自立に向け相談・助言を行い、関係機関・事業と連携して支援
	就労準備支援事業		○			雇用による就業が著しく困難な者に就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練
	(認定)就労訓練事業		○			雇用による就業継続が困難な者に就労の機会の提供、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を実施
重層	参加支援事業	○	△	△	△	様々な困難を有する者に就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の活動の機会の提供等
生活保護	被保護者就労支援事業	○		△	△	就労の支援に関する問題につき、被保護者からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言
	被保護者就労準備支援事業		○			就労に向けた課題の多い被保護者に対する就労自立支援

## 各制度の支援内容比較 2

制度	事業	相談・アセスメント	就労準備・中間就労	就職支援・訓練	定着支援	概要	
労働施策	求職者支援制度			○		雇用保険の被保険者・受給資格者ではない求職者に対し、職業訓練の実施、訓練期間中の給付、就職のサポート	
	生活保護受給者等就労自立促進事業			○		自治体とハローワークの連携で生活保護受給者等の就労による自立促進を図るため、ワンストップ型の就労支援	
	障害者雇用制度	△		○	○	障害者雇用率制度による雇用義務、各種助成金、障害者職業センター等の支援	
	障害者就業・生活支援センター	○				障害者の職業生活における自立を図るため、関係機関との連携の下、就業面及び生活面における一体的な支援を行う	
	地域若者サポートステーション	○	△	○	○	15～49歳を対象に就職に向けた相談、訓練、その他の就職支援	
	トライアル雇用				○	○	職業経験不足などで就職困難な者に3か月間の試行雇用を行い、無期雇用への移行を目指す
	シルバー人材センター				○		高齢者の生きがい就労・地域社会への貢献のため、臨時的かつ短期的又は軽易な業務を提供
その他	優先調達			○	○	優先調達の対象を就労困難者就労支援施設に拡大(大阪・ハートフル条例)	
	ソーシャルファーム			○	○	ソーシャルファームの創設・活動促進のために助言・助成等(東京都ソーシャルファーム条例)	
	総合就労支援センター	○	○	○	○	モデル事業をベースに、関係機関の連携により相談～就労準備～就職～定着を一貫して支援するセンターを創設	

# 制度・事業の対象者

制度・事業	制度・事業の対象
障害者総合支援法の就労系障害福祉サービス	障害者
障害者雇用制度	障害者
地域若者サポートステーション	15～49歳
シルバー人材センター	原則として60歳以上
生活保護の就労自立支援	生活保護受給者
生活困窮者自立支援法の就労支援	生活困窮者（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）
重層的支援体制整備事業の参加支援	福祉、介護、保健医療、住まい、就労、教育等に関する課題や地域社会からの孤立などの地域生活課題を抱える全ての地域住民
生活保護受給者等就労自立促進事業	生活保護受給者、住宅確保給付金受給者、生活困窮者（自立相談支援を受けている）、児童扶養手当受給者
求職者支援制度	雇用保険の被保険者・受給資格者ではない求職者（就職、転職、スキルアップを目指す者）

# モデル事業に基づくダイバーシティ就労支援の経済財政効果

---

2024/6/21 仮推計 モデル事業伴走支援・検証作業チーム

# 総括

経済効果・財政効果は事業費を上回りネットでプラスが期待できる  
このほかに家族の負担軽減や福祉的支出の減少などの効果も期待できる

---

## ■ モデル事業で就労困難者一人を支援した場合

- 経済効果 453万円
- 財政効果 153万円
- 事業費 125万円 (直接的事業費 74万円)

- ◆ 経済効果はGDP(付加価値)の増加額
- ◆ 財政効果は、本人の所得税、住民税、事業主負担を含む社会保険料の増収効果のほか経済効果に伴う法人税、消費課税の増収効果を含む
- ◆ 事業費はモデル事業の実績、直接的事業費はそのうち広報・ネットワーク作り等を除いた支援の直接経費

## ■ 仮にダイバーシティ就労支援として年間15,000人を支援した場合

- 経済効果 686億円
- 財政効果 286億円
- 事業費 187億円 (直接的事業費 110億円)

## ■ 今回計量しなかったそのほかの効果

- 自己実現・社会的包摂 → 本人、家族・周りの人々の幸福度の向上
- 家族等の可処分時間の増加 → 就労増加等
- 現在および将来的な生活保護費等福祉的支出の減少
- 働く人の多様化による企業全体の活性化や新しい市場の創出 → 日本の産業競争力強化

# 経済効果

支援一人当たりの経済効果は453万円、15000人(年間)を支援した場合の経済効果は686億円

		備考
就職率	0.52	a: モデル事業実績(3地域単純平均)
平均賃金 (万円)	11.7	b: モデル事業実績(3地域単純平均)
年間平均賃金 (万円)	140.1	c = b * 12
労働分配率	0.755	d: 平均的な労働分配率(2018~2022FY平均 0.686) * 1.1
就労可能期間 (年)	4.7	e: 仮定値 (半年の離職率を在職者の10%程度と想定した場合の期待勤続年数)
就労一人当たり経済効果 (万円)	872	f = c*(1/d)*e
支援一人当たり経済効果 (万円)	<b>453</b>	g = f*a
支援実施数 (人)	15,000	h: 仮定値(移行支援及び継続支援A型の利用者数の10%程度を想定)
経済効果 (億円)	<b>686</b>	i = g*h



# 財政効果

支援一人当たり税収増加の期待値は153万円、15,000人支援した場合の財政効果は230億円

		備考
支援者数 (人/年間)	15,000	a
就職数 (人/年間)	7,800	b
所得税、住民税、社会保険料の増 (億円)	133	c: スライド9, 10
法人税の増 (億円)	50	d: スライド9
消費税の増 (億円)	47	e: スライド9
財政効果(税収増) (億円)	<b>230</b>	f = c+d+e
支援一人当たり税収増(万円)	<b>153</b>	g = f/a

# 効果推計について

## ■ 経済効果推計方法

### ➤ 基本的な方法

$$Y = \sum \left( \frac{w_i T_i}{r_i} \right) = \frac{w T}{r} k N$$

$Y$ : 経済効果、 $w$ : 賃金、 $T$ : 就労可能期間、 $r$ : 労働分配率、 $k$ : 就職率、 $N$ : 支援数  $i$ は就職者番号、無印は平均

- 賃金、就職率についてモデル事業の実績値を使用
- 労働分配率は、特に就労当初には生産性に比して賃金が割高の可能性を考慮し、平均的な分配率（法人企業統計、過去5年の平均値）より10%程度高い0.755とした
- 就労可能期間は、半年の残存率を移行支援と同程度の90%と想定し、これが各時点の在職者に適用されるものとした場合の勤続年数の期待値4.7年とした
- 支援数は年間15000人を仮定値として使用
  - ◆ 移行支援及び継続支援A型の利用実人員の10%程度と想定

## ■ 財政効果は経済効果、雇用形態別想定賃金等に基づいて積み上げ計算

- 所得税・住民税・社会保険料については雇用形態別の所得があった場合の税・社会保険料を計算
- 法人所得税、消費課税については経済効果を踏まえた法人所得の増、GDPの増から計算
- 生活保護費の減少、事業費支出については今回試算外とした

# 支援終了者の内訳

就職率を52%として推計

3地域単純平均を用いたのは地域により就職率にかなり差があり、これは地域の置かれた状況、支援の方針等の違いが反映していると考えられるため就職率の単純平均の方が適当と考えたため（合計の就職率は支援数による加重平均となる）

	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計	3地域単純平均
就労実現	24	13	12	0	49	
体調不良・家族都合等	3	2	4	0	9	
その他の理由による終了 (理由不明含む)	20	6	12	2	40	
支援終了者総数	47	21	28	2	98	
就職率	0.51	0.62	0.43	0.00	0.50	0.52

# 就労者の雇用形態

雇用形態別の就労数の割合は財政効果（税・社会保険料）で使用

	千葉	岐阜	福岡	合計	構成比				
					千葉	岐阜	福岡	合計	3地域単純平均
正社員	2	4	3	9	0.08	0.31	0.25	0.18	0.21
非正社員	4	5	8	17	0.17	0.38	0.67	0.35	0.41
中間的就労・福祉的就労	17	4	1	22	0.71	0.31	0.08	0.45	0.37
不明	1	0	0	1	0.04	0.00	0.00	0.02	0.01
就労者総数	24	13	12	49	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

# 就労者の雇用形態別賃金(万円)

n.a.を除く平均月額(万円)。年額は月額の12倍(賞与等を考慮していない)

	千葉	岐阜	福岡	合計	3地域単 純平均	年額	
						合計	単純平均
正社員	18.0	17.0	22.0	18.2	19.0	218.0	228.0
非正社員	5.3	13.6	13.8	11.1	10.9	132.9	130.4
中間的就労・福祉的就労	4.9	10.0		5.7	7.4	67.8	89.3
就労者総数	6.1	13.5	15.4	9.4	11.7	112.6	140.1

# 財政効果

## 所得税・住民税・社会保険料

	正社員	非正社員	中間就労・ 福祉的就労	合計	
支援数				15000	a
就職率				0.52	b
就労構成率	0.21	0.41	0.38	1	c
就労数	1638	3198	2964	7800	d=a*b*c
就労可能期間(年)	4.7	4.7	4.7		e
一人当たり税・社会保険(万円)(年間)	84	44	2		f
<b>所得税・社会保険料インフロー(億円)</b>	64.6	65.6	2.5	<b>132.7</b>	g=d*e*f

一人当たり税・社会保険料の根拠は次のスライドを参照

## 消費課税

経済効果(億円)	680	a: 3地域平均
消費課税の国民所得比	0.069	b: <a href="https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/consumption/d01.htm">https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/consumption/d01.htm</a>
<b>消費課税(億円)</b>	<b>46.9</b>	c=a*b

## 法人税

経済効果(億円)	680	a: 3地域平均
労働分配率	0.755	b
法人所得(億円)	166.5	c=a*(1-b)
実効税率	0.3	d
<b>法人税(億円)</b>	<b>50.0</b>	e=c*d

# 雇用形態別個人所得税・住民税・社会保険料

	正社員	非正社員	中間就労
年間賃金(万円)	228	130	89
所得税(万円)			
給与所得控除	76	55	55 <a href="https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1410.htm">https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1410.htm</a>
基礎控除	48	48	48 <a href="https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1199.htm">https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1199.htm</a>
課税所得	104	27	0
所得税率	0.05	0.05	0.05 <a href="https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/2260.htm">https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/2260.htm</a>
<b>所得税額</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
住民税(万円)			
基礎控除	43	43	43 <a href="https://www.tax.metro.tokyo.lg.jp/kazei/kojin_ju.html#gaiyo_01">https://www.tax.metro.tokyo.lg.jp/kazei/kojin_ju.html#gaiyo_01</a>
課税標準	109	32	0
所得割額(10%)	11	3	0
均等割額	0.5	0.5	0.0 東京23区
<b>住民税額</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
社会保険料(万円)			
保険料率(全額)	0.2757	0.2757	0 年金 18.3%、健保 9.27%(2023全国平均)
<b>保険料(全額)</b>	<b>63</b>	<b>36</b>	<b>0</b>
労働保険(万円)			
労災保険料率(平均)	0.0044	0.0044	0.0044 2024年 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37107.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37107.html</a>
雇用保険料率	0.016	0.016	0.016
<b>労働保険料</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>一人当たり所得税・住民税・社会保険料 (事業主負担含む)</b>	<b>84</b>	<b>44</b>	<b>2</b>

# 事業費

	事業費			うち支援機関			支援延数	一人平均	
	2022	2023	合計	2022	2023	合計	2024年3月	事業費	うち支援機関
千葉県	24,570,927	45,579,073	70,150,000	13,037,870	26,249,000	39,286,870	83	845,181	473,336
岐阜市	13,755,071	34,718,692	48,473,763	4,350,301	24,367,000	28,717,301	29	1,671,509	990,252
福岡県	8,751,831	52,570,962	61,322,793	2,146,000	35,152,000	37,298,000	50	1,226,456	745,960
豊田市		18,289,186	18,289,186		2,313,000	2,313,000	12	1,524,099	192,750
合計	47,077,829	151,157,913	198,235,742	19,534,171	88,081,000	107,615,171	174	1,139,286	618,478
3地域単純平均								<b>1,247,715</b>	<b>736,516</b>

(注) 事業費は日本財団助成金のほか自治体補助金等を含む  
 2023年度は確定値ではない  
 千葉の支援延べ数は2024年2月現在



# 参考1

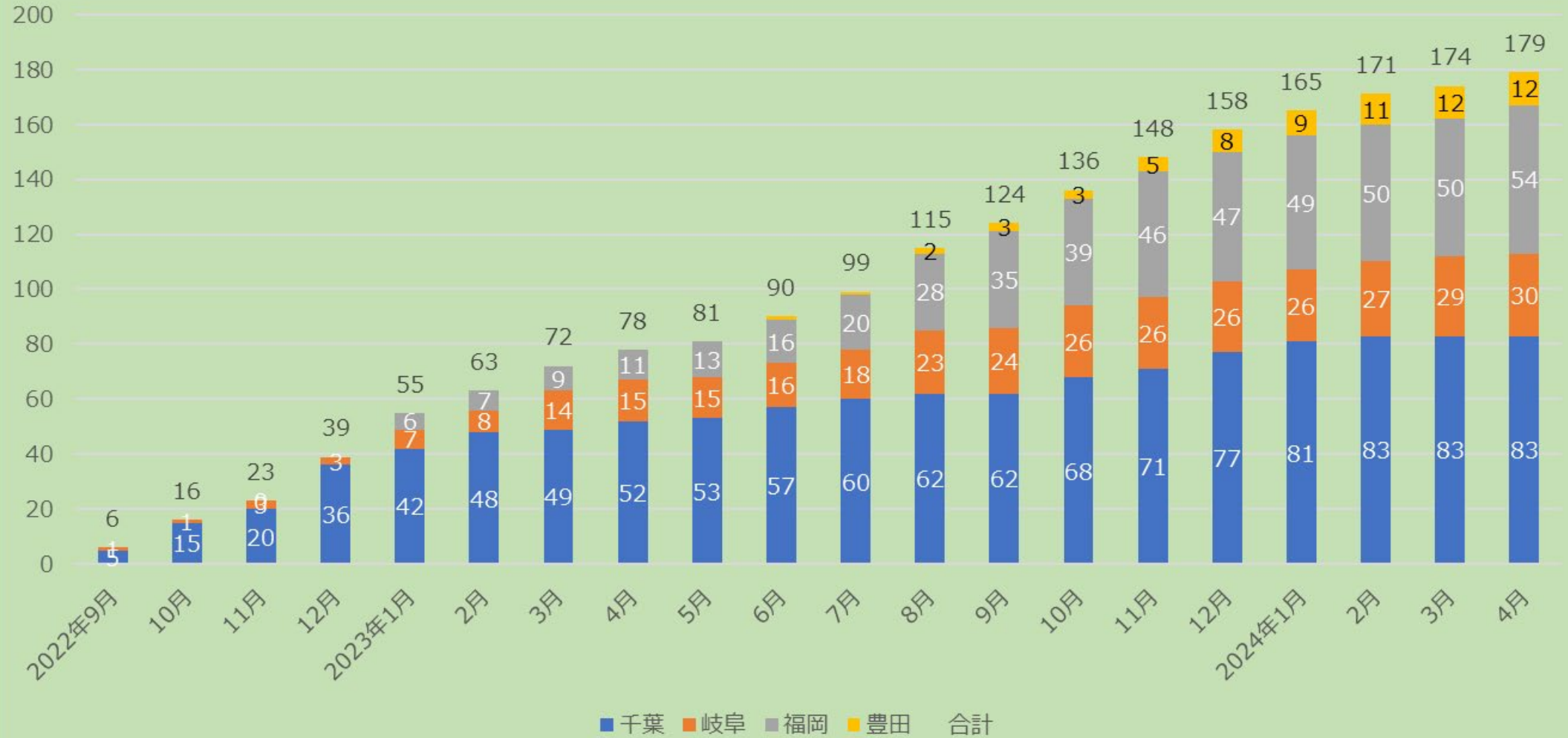
## モデル事業実績

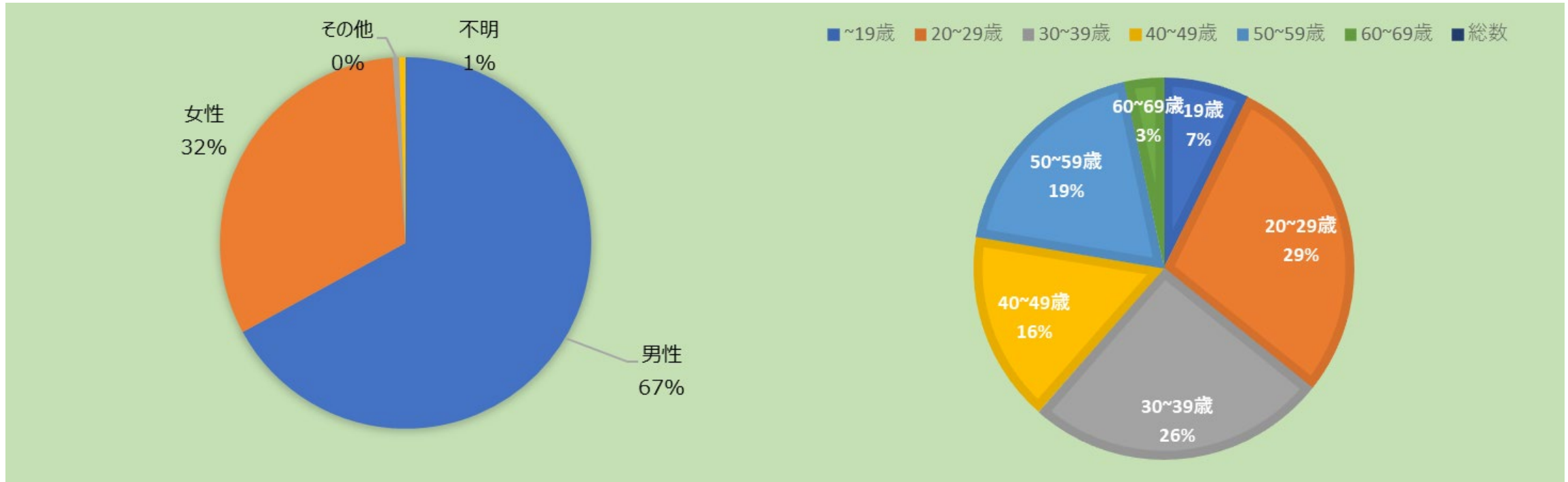
2024年4月現在（千葉は2024年2月現在）

---

※ 従前、初回面談、見学のみで実際の支援につながらなかった場合にも支援対象者としていた場合があったが、今回そのような場合は支援対象者から除外した

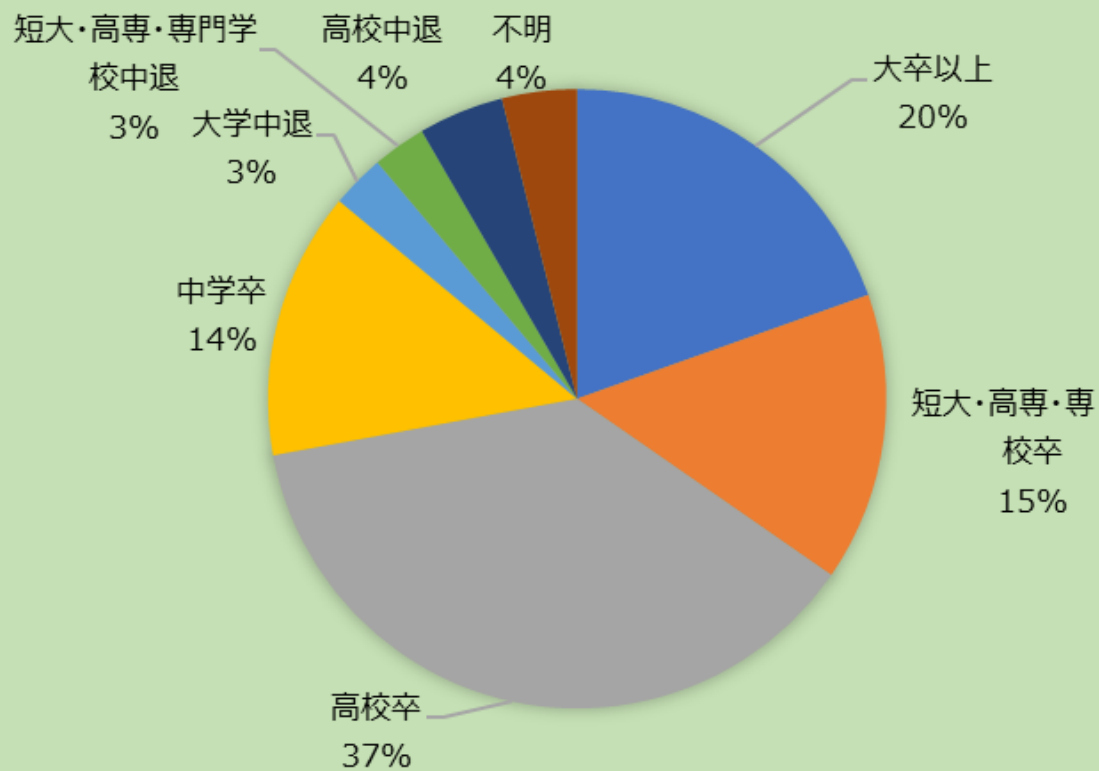
## モデル事業支援数(累積値)



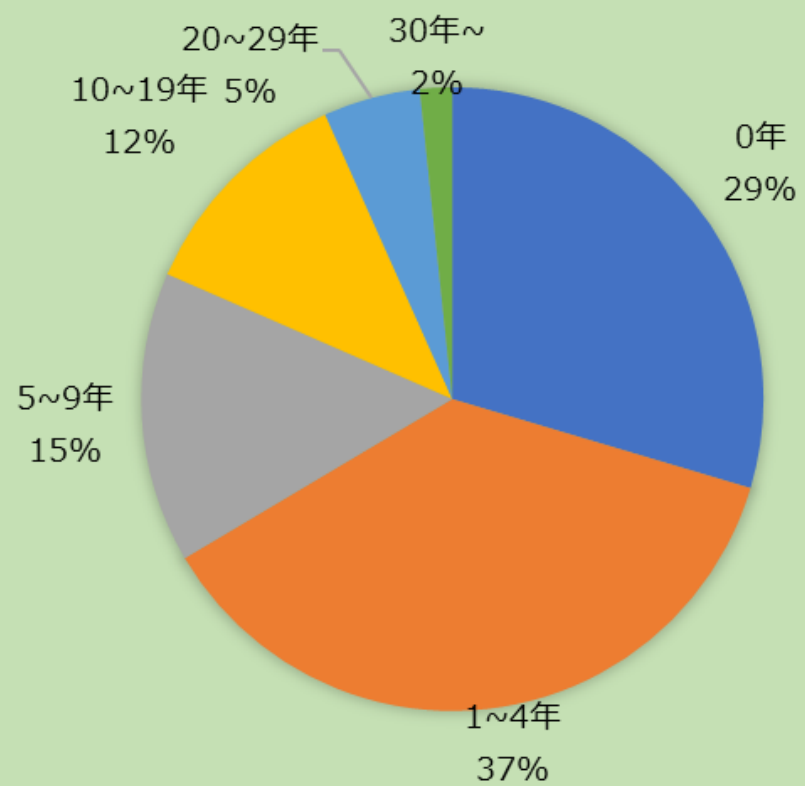


性別支援対象者数

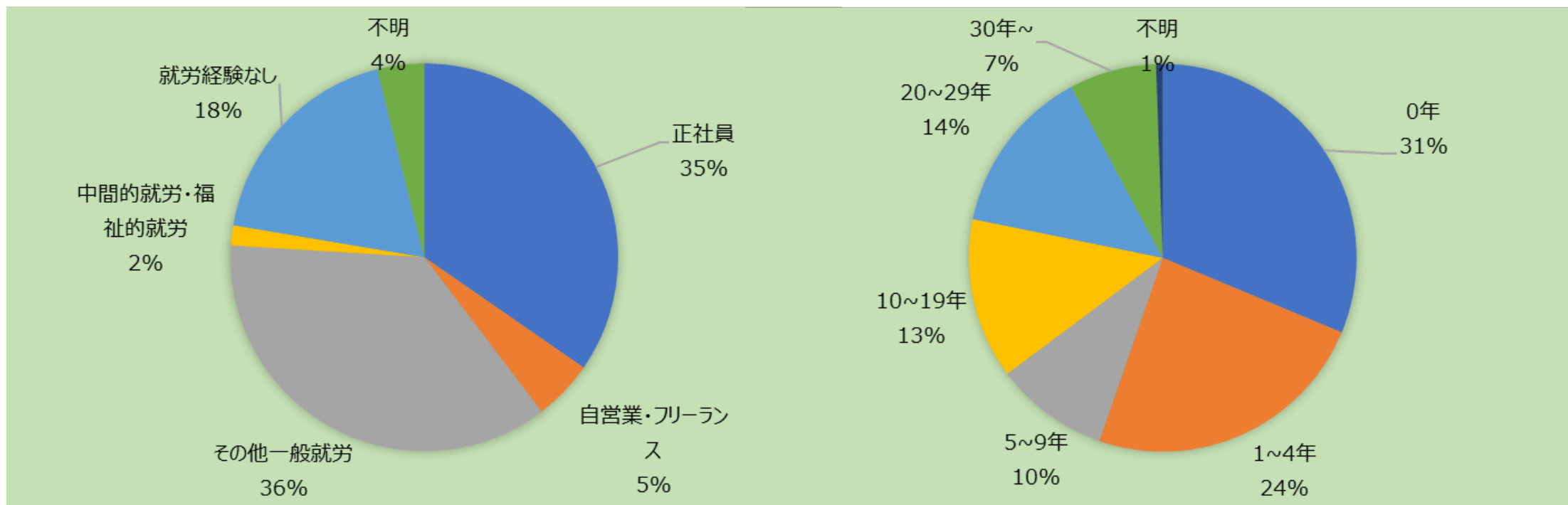
年齢別支援対象者数



学歴別支援対象者数

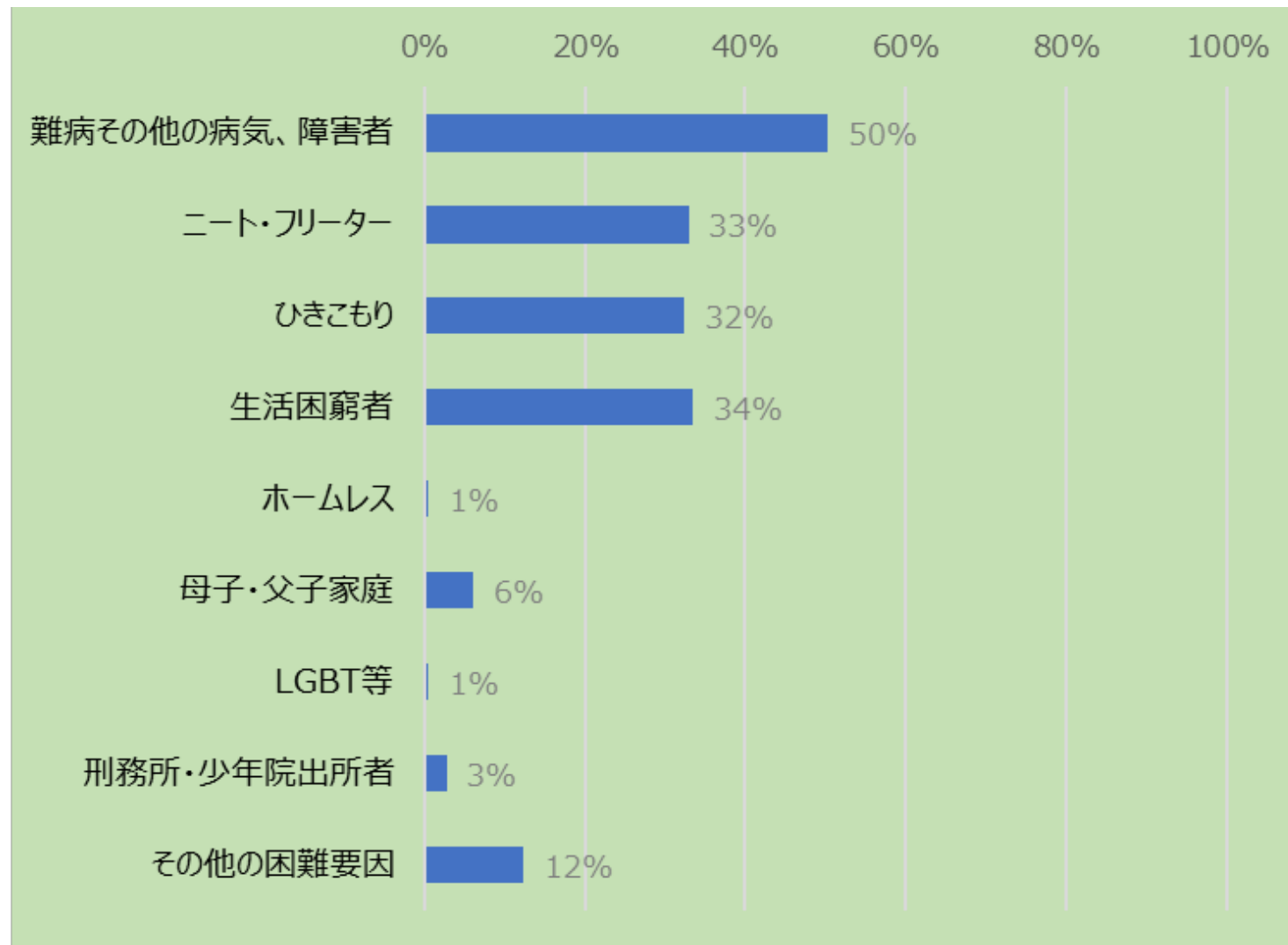


無業期間別支援対象者数



主な就労経験別支援対象者数

通算勤務期間別支援対象者数



就労困難要因別支援対象者数  
(M.A.)

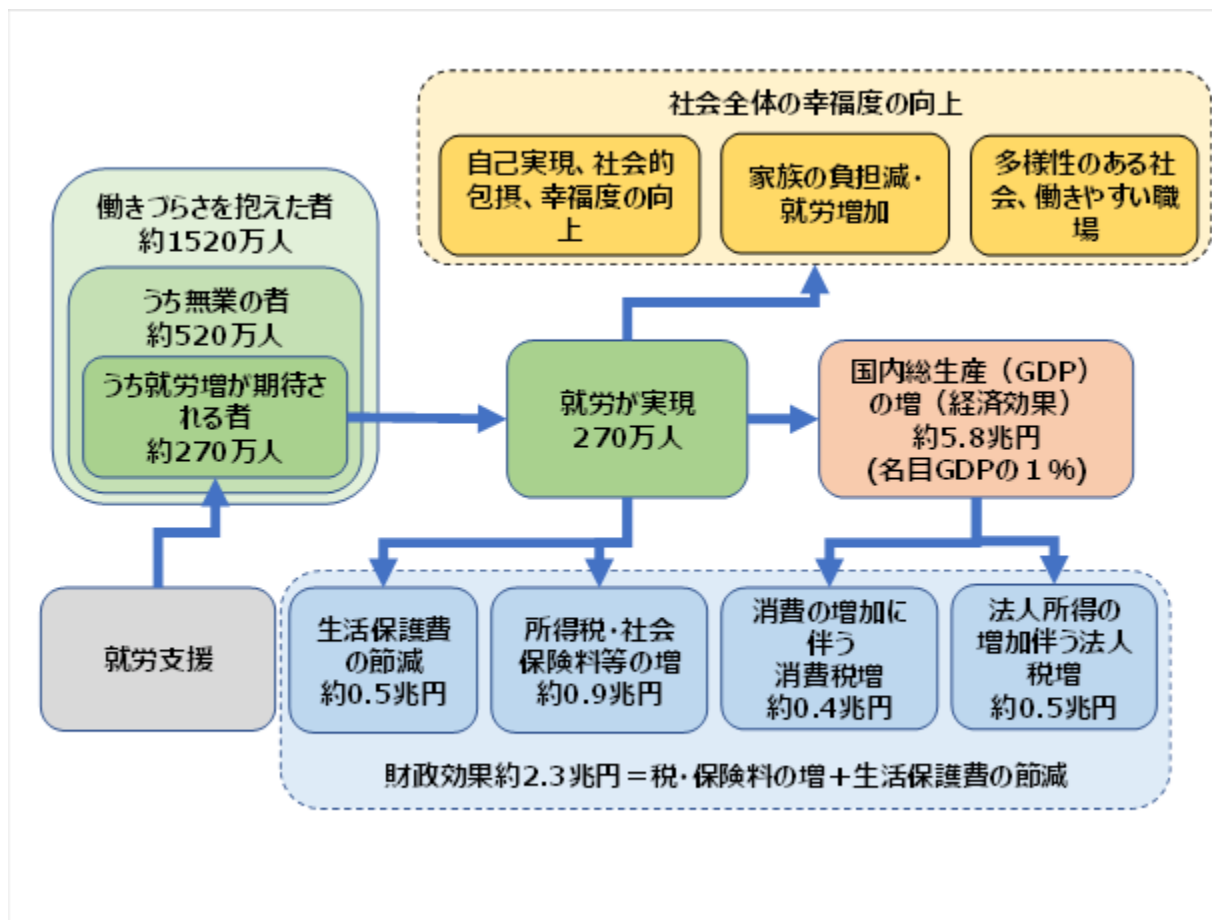
参考2

旧推計（バランス部会報告）

---

# 就労が期待できる就労困難者270万人が就労した場合の経済効果

2020年度バランス部会報告





# モデル事業の経済効果試算

2021年度バランス部会報告

移行支援に5000人、継続支援A型に10000人受け入れた場合の効果を、就職率の想定別に試算  
財政効果は今回推計をしていない生活保護費の減少、事業報酬(事業費支出)も算定  
全体として今回推計はケース2に近い推定結果となっている

	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	<b>873</b>	<b>546</b>	<b>341</b>
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	▲266	▲266	▲266
事業報酬に係る税・社会保険料	118	118	118
合計	<b>364</b>	<b>177</b>	<b>60</b>

# 今回推計とバランス部会推計(モデル事業)の主な違い

---

- 受け入れ機関ごとの推計は行わなかった
- 就職率、賃金、雇用形態構成比についてはモデル事業の実績を用いた
- 就労可能期間を3年から4.7年に改めた
  - 半年残存率90%として、半数残存率50%となるのがおおむね3年
  - 半年残存率90%として、期待勤続年数( $(0.9^2)^t$ の積分値)が4.7年
- 労働分配率について0.673から0.755に改めた
  - 法人企業統計労働分配率(人件費/付加価値) 2014~2018平均が0.673
  - 同2018~2022平均が0.686
  - 就労困難者について労働生産性に比して賃金が割高な可能性を考慮し10%高い 0.755 (=  $0.686 * 1.1$ )を今回推計では労働分配率として使用