

第4回 WORK!DIVERSITY 政策実現会議 議事録

1. 日 時 2024年10月21日(月) 10:00~11:30
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、藤尾健二委員、藤岡清人委員、宮本太郎委員、村木厚子委員、湯浅誠委員
※湯浅委員はオンライン参加
 - 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)、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)、原田自由氏(厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課)、石川裕樹氏(厚生労働省職業安定局訓練受講支援室)、吉田邦宏氏(厚生労働省人材開発統括官付訓練企画室)
 - 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、木村、今尾、守時
【(一社)ダイバーシティ就労支援機構】村木、酒光、藤木
4. 議 題
 - ・WORK! DIVERSITY 実現に向けての提言骨子案の検討について
5. 議 事

事務連絡

<事務局>

定刻になりましたので第4回 WORK!DIVERSITY 政策実現会議を始めます。本日は永野委員と山田委員からご欠席ということでご連絡をいただいております。また湯浅委員がオンラインでご参加いただきます。初めに事務局の竹村から報告事項がございます。

<事務局/竹村>

皆さんよろしくお願いたします。日本財団竹村と申します。今日で4回目を迎えました。これまでご議論いただきまして、多様な就労困難者の方々に必要な支援を提供し、我が国の戦力としていくという方向性の総論に関しては一定の共有ができたのではないかと考えているところです。各論に関しましては、今日提示させていただきます提言書案に関して、まだまだ詰めていかななくてははいけませんし、そもそも無理筋ではないかということも含めまして、今日ご議論をいただき、来年の提言までにまとめてまいりたいと考えております。

一方で、前衆議院議員で江東区長を務めておりました木村弥生が9月1日より日本財団職嘱託職員として勤務を開始しております。今日1枚ペーパーございますが、今後この方向性を、総論の部分にあたる基本法を国会に上程したいと考えておりますのでそのスケジューリングも含めて自己紹介を兼ねて木村よりご挨拶をさせていただきます、5分程度お時間をいただければ幸いです。よろしく申し上げます。

<事務局／木村>

それでは座ったままで恐縮でございます。改めまして木村でございます。この度9月より日本財団にご縁をいただきましてこうして仕事をさせていただいております。お手元にある、また映っている資料をご覧くださいと思います。

(法制度化にむけてのロードマップの説明)

私からは以上でございます。

<事務局>

では、本日の議論に入りたいと思います。ここからは会議の議長であり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。市長よろしく申し上げます。

議題：WORK! DIVERSITY 実現に向けての提言骨子案の検討について

<柴橋議長>

それでは始めさせていただきます。WORK!DIVERSITY 実現に向けての提言骨子案の検討について事務局にご説明をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

<事務局／酒光>

ダイバーシティ就労支援機構の酒光と申します。よろしくお願いいたします。本日は資料を3つお配りしております。資料1が提言骨子案ということで、今年度提言する内容のたたき台です。本日これを中心にご議論いただいて、方向性とか、あるいは別の方向性をお示しいただくとありがたいと思っています。資料2はその補足資料です。資料1で基本法を作成してはどうかということを書いておりますのでその基本法のイメージということで作っています。こちらは特に説明はいたしません。それから資料3は生活困窮者自立支援事業のうちの就労準備支援事業と認定就労訓練という就労関係の二つの事業についてアンケート調査を実施しましたので、その結果についてご報告したいと思います。全部で合わせて20分から25分ぐらいご説明をいたします。

ではまず資料1の提言骨子案です。日付が14日になっていますが21日の間違いです。提言骨子の構成ですけれども、1でなぜWORK!DIVERSITYをすすめるのかという意義とか趣旨を述べています。それから2番では支援体制ということで、

WORK!DIVERSITY をやる上でどういう支援の体制を構築するかについて述べています。それから3番目は、支援の仕組みの整備ということで、その支援体制を実現するためにどういう制度上の整備が必要かについて述べています。4番はその制度を実現するための方策ということで、4段階構えで書いてあります。

まず1番のWORK!DIVERSITYの意義ですけれども、いくつか挙がっておりますが最初に挙げているのは共生社会の実現ということで、共生社会の実現は社会の維持に非常に重要だということです。そしてその後で支えられる側から社会を支える側が変わることがこれからの日本社会の活力維持に大きな力となるということを書いています。それから併せて財政面でも、今まで支えられる側の方が就労することで、税収の増加が期待されて、それが支援経費を上回るということでもあります。これは以前ご報告させていただいた試算の内容を簡単に書いたものでございます。次の段落では、これは企業にとっても大事ですよということです。この会議でも企業の役割について強調されたと思いますが、企業にとってもWORK!DIVERSITYは重要な人材戦略だということです。多様な人材を活用することはビジネスに新しい視点を付加することだということです。それから働き方の多様化の流れがあるわけですが、それ自体が就労困難者の働く環境を整備するということです。就労困難者だけではなく、いろんな人の働きやすい職場をつくることと同じだということです。それから、しばしば言われている企業の社会的責任という観点からも重要なことではないかという指摘をしています。この2段落目は企業にとってのことです。

1段落目が社会にとって2段落目が企業、3段落目は個人にとってということになります。言うまでもないことですが、働く意欲を持ちながら働くことができなくなった就労困難者にとっては必須のものであって、自立の支援に繋がる社会的繋がり確保とか、自己肯定感の向上に資するという、いわばポジティブな社会保障としての機能を持っています。本人だけではなくてその周りの家族の方の生活の質の向上にも大きく影響するということでもあります。

以上のように社会・企業・個人という順番で書いてございます。論点はいろいろありまして、それぞれ簡単に書いております。まだまだこの制度の必要性について言えることがあるのではないかと思います、ご議論いただければと思います。

2番目ですけれども、具体的にどうやって就労困難者の方を支援するかということです。基本的にはモデル事業をこれまでやってきて、一定の成果が上がっていると考えておりますので、それを制度化したらいいのではないかという観点で書かれています。

最初の段落では就労困難者を支援するいろんな仕組みがあり、それぞれがそれなりに有効なんですけれども、縦割りになっていて制度のはざまに落ちて適切な支援が受けられなかったり、支援の仕組みが十分でなかったり、あるいはそれぞれに社会的資源が用意されて別々の支援機関がある。これらの社会資源が有効に活用されていないなどの問題があるのではないかということです。モデル事業で移行支援事業所、A型B型

事業所、ここでは障害者就労支援事業所という言い方をしていますが、その就労支援の手法・ノウハウが他の就労困難者の支援にとっても有効であるということが実証されたのではないかと思います。だからこのモデル事業を制度化して、障害者就労支援事業所で障害者以外の就労困難者も支援を受けられるようにすることが最も有効な方策ではないかと書いております。

それからこれは総合支援法の対象を、本人に起因する身体とか知的とかそういう障害という観点だけではなくて、就労というのは社会との間において整理することになるので、社会モデルへの転換という考え方になるのではないかと思います。

以上は障害者の就労支援機関のことですけれども、これを他の支援と連携するにあっては生困に基づく就労支援で障害者就労支援事業所に委託するとか、求職者支援制度の対象事業を拡大して就労困難者に使いやすくするとか、サポステでも障害者就労支援事業所と同じような支援を行うことができるようにしてはどうか、というようなやり方が考えられるということでもあります。

ここまででは就労困難者を直接支援する機関についての記述ですけれども、それをまとめるものとして効率よく働けるようにするために、マネジメントセンター、これもモデル事業においてかなり有効であったと考えておりますが、このマネジメントセンターを各地域に置いて、支援対象者に応じて、本人の希望、適性或支援機関の受け入れ余力、能力を踏まえて、最適な就労支援機関に繋ぐということをするれば適切な支援が効率的に行えるようになるのではないかと思います。それからマネジメントセンターには相談支援機関に対するサポート機能とかスーパーバイザーの機能を持たせるというのではないかと思いますし、具体的にどういうところをマネジメントセンターにするかということについては、例えば、いわゆるなかぼつセンターですとか、障害者の相談支援の事業所ですとか生困の相談支援事業所、地域若者サポートステーションとか、地域によってかなり就労支援の力があるところとないところがあると思いますので、そこは地域の実情に応じて決めてはどうかということでもあります。これらによって、就労困難者本人が主体となって希望と適性に応じて企業への一般就職、障害者向けの障害者就労継続 A 型 B 型への就労と、それぞれ最も適した形で働くことを目指すということでもあります。

次の段落では企業に対する働きかけということで、企業に対して必要性和有効性を認識させるということです。企業団体を通じて理解の促進を努めるとか、あるいは就労困難者を積極的に受け入れて雇用とか就労体験の機会を提供するというような仕組みを作っていくということです。

それからソーシャルファームとか労働者協同組合等の新しい企業形態も積極的に協調していくというようなことを述べております。論点として他にどのような制度があるかとかマネジメントセンターのあり方をどう考えるかということがあります。

3 番目が WORK!DIVERSITY の支援の仕組みの整備です。以上が就労困難者を具体

的に支援するときの体制ですけれども、それを支える仕組みを作らないといけないということです。一つはお金ということになると思いますけれども、就労支援機関に対して新たな給付制度を創設するとか、あるいは既存の制度を活用して何らかの経費を支給する。それからマネジメントセンターも同様に既存の制度や新たな制度、あるいは自治体事業等により活動を可能とする経費を支給するということです。例えばこの後ご説明する就労準備支援事業などでは委託料が出ていますが、認定就労訓練はほとんど国や自治体からの経費は出ていない。これに何らかの支給ができるようにしてはどうかということです。

そうしてなんらかの支給対象にすることになれば、就労困難者の具体的範囲を制度化しなければいけないので、国が一定の基準を作って自治体が実情に応じて裁量的に運用できるようにして最終的にはマネジメントセンターが柔軟に判断できるようにしてはどうかということでもあります。

お金の面以外では、これらの活動が効率的にできるようにアセスメントツールですとか事例のノウハウの収集・共有ですとか、支援人材の育成ですとか、協議会の設置支援など、広い意味でのプラットフォーム作りに取り組んではどうかということで前からこの会議でもご議論いただいていたと思います。

それから、福祉と労働政策の有機的連携も課題だと思います。特に労働関係制度は福祉分野の就労困難者には使いにくいという面があるので、それを活用しやすくするとともに、雇用主へのアプローチを強化するということです。具体的には対象者、事業者の範囲の拡大、要件緩和を行うということです。求職者支援の話は後で申し上げますので省略しますが、基本的に労働関係はすぐに働ける人が対象になるので、就労困難者の方が使いにくい面があります。これを使いやすいように要件緩和をしようというものです。

4ページ目の最初の段落ですが、作業チームでもご意見があったところで、就労困難者の方はもう色んな支援を受けている方がいらっしやって1回終わったらまた次は最初からということになってしまう。それは無駄ではないかということで、例えばジョブカードみたいな形で本人の過去の実績やどういう支援を受けたかという情報を持って、それを必要に応じて活用することで無駄のない重厚な支援が受けられるようになるのではないかということです。

それから優先調達の対象にするということも以前からご議論いただいていたと思います。また、就労困難者については就労から遠ざかっている方が多いので、トライアル雇用とかインターンシップ、施設外就労、就労体験ですね、これらを積極的に活用する。あるいは最近の新しい働き方ですね、テレワークとかフリーランスとかギグワーク、超短時間就労とか、こういった多様な働き方も積極的に活用してはどうかということです。それから職業紹介をハローワークが積極的にやるということと、民間でも努力義務を課してはどうかということを提案しております。

また、広く社会や企業への啓発を行うということです。4番目でそういった支援制度を作るための法整備を提案しています。前回の会議でも議論になったと思いますが、まずはワークダイバーシティに関する基本法を作って、それに基づいて個別法を整備していくということであります。それからこれはやや行政の実務的なことになるかもしれませんが、政府を挙げて取り組むことになることとなるような中心となる省庁や部署を定める必要があるということです。また、ここでもご議論いただいています。制度の大枠は国で作るにしても地域の実情や方針に応じて柔軟に取り組むことができるようにするというのを提案しています。

そのあとに各制度の具体的な見直し案を作っております。制度の概要等はこれまでご説明した内容ですので見直しのところを簡単にご説明します。まずは求職者支援制度ですが、基本的に本人と訓練実施機関にお金が支払われるのですけれども、やはり労働の意思、能力があることが前提で、結構就職率などが厳しく見られるということがあります。訓練内容も就労困難者の人にはちょっと合わないような訓練内容が多いので、見直し例としては就労準備的な内容を含む訓練科目を作ってはどうか、あるいは就労困難者については出席率要件を緩和し、状況に応じて中断とか再受講を可能にし、中断した後に再開できるようにしてはどうかということです。それから就職率が訓練機関選定の際には非常に重要な要件になっているのですが、これを特別枠か特別な加点要素を設けるといふことをしないと就職可能性が低い人はなかなか受け入れてもらえないので、そこを変えてはどうかということです。これをやるとしたら求職者支援の法律があるのですが、おそらく省令レベルでも十分できるものだと思います。

それから2つ目は障害者就労支援事業所の活用ということです。これはこの会議でも最初から言われた話ですが、見直しとしては障害者手帳を持っていない方にも自治体の裁量によって就労系の福祉サービス実施機関に対して、就労困難者を受け入れて訓練した場合に給付ができるようにしてはどうかということです。この具体的な方策としては訓練等給付金の対象とする、あるいは訓練給付の加算対象とするという考え方のほか、生困とか求職者支援制度等の他の制度からの給付ができるようにしてはどうかということがあります。上が本筋かもしれないですが、作業チームの方でも議論になりまして総合支援法の抜本的改正が必要でかなりハードルが高いと思われまので、まずはできるところからやった方がいいのではないかという議論がありました。「上記に至るまでの間」というのはそこを念頭に置いたものです。根拠法は障害者総合支援法ということになります。

それから見直し案の3は生活困窮者自立支援制度です。課題等は先ほどから申し上げておりますが、見直し例としては、就労準備支援と就労訓練事業を必須事業化すること。就労準備支援事業を必ずしも就労支援が得意ではないところも受託しているところもあるようなのでそこを変えてはどうかという事、あるいは就労系の障害福祉サービスの事業所に積極的に委託できるようにしてはどうかということ、あるいは

就労困難度を考慮したインセンティブに応じた報酬体系を整えてはどうかということ。それから認定訓練とかあるいは就労体験の受け入れ事業所にも訓練費を払えるようにしてはどうかという提案をしております。

資料2は時間もないので割愛しますが、こちらは要綱案でして、基本法のイメージがわからないと思いましたので、こんな感じだということで作成したものです。説明は省略いたします。

最後に資料3は就労準備支援事業・認定就労訓練の実態に関する調査で、日本財団として調査いたしました。3ページ目の調査概要についてです。就労準備支援事業と認定訓練の事業がそれぞれ合わせて3,000あまりあって、ここにアンケートを送って調査を実施しました。一つの法人が複数の事業所を運営しているので実際には2,700ぐらいに送ってGoogleフォームで回収をしています。4ページに有効回答とありますけれども、回収できたのが500ほどでこのうち有効回答が370ほどです。回収数と有効回答数に結構差があるんですけども、特に認定就労訓練をやっているところが今ひとつよくわかっていないところがあって、就労準備支援事業で受けていると回答しているところがあるんですけども明らかに業態からしてありえないとか、あるいは名簿に認定訓練の事業所として挙がっているということがありました。多分、認定就労訓練を行っているところと就労準備支援の就労体験として受け入れている事業所が重なっていて混乱しているのかなと思います。そういった事業者さんの認識がおかしいものを除いていったら370ぐらいしか残らなかったということです。

就労準備支援事業については、6ページ目に事業受託時の支援実績がありますが、大体半分は就労支援の経験があったのですが残り半分はなかったということです。それから7ページの支援内容では利用者属性と標準的な支援期間があります。やはりひきこもりやニート、長期失業者の方、対人関係に不安のある方、こういった方の受け入れが多いです。ですから何らかの障害を抱えている方とかなり重なってくるだろうと思います。

それから利用状況ですが、利用実績ゼロというところもあって半分ぐらいが10人未満です。0人を含めると6割以上です。就職率は大体64%ぐらいで就職率はそこそこあるという印象です。

それから載せなかったのですが、就労支援の実績があったところとないところを比較したデータを口頭で申し上げますと、明らかに就労支援の実績があったところの方が受け入れ数も多いですし就職率も高いです。具体的数字を申し上げますと、支援実績があるところでは受け入れ数が20.9人だったんですが、なかったところは7.5人です。就職率も受け入れ実績があったところでは70.2%だったんですがなかったところは51.5%ということで、やはり支援実績のあるところの方が、受け入れも就職率もいいということになります。

9ページの課題ですが、ちょっと円グラフの色が似てるいのでわかりにくいですが、

50.4%が問題があると答えたところです。結構多い。それから課題・改善を要する点として一番多く上がっているのは就労体験先の確保ということになります。あとはなかなか成果に繋がらないとか、利用者の確保が難しいと、そういったものが挙がっています。

それから11ページからの認定就労訓練ですが、利用者数がゼロというところが非常に多いです。12ページの運営実績ですがこちらはほとんど補助金等がありません。基本的には他の事業収入から補填しています。それから就職率ですけれども、これは平均すると50~60%になるんですが二極化していて、0というところと80~100%のところまで二極分化しています。元々受け入れ数が少ないということもあると思います。内部就職率というのは、その認定就労訓練で行った先の事業所にそのまま就職したということで、これは就職率ありの中での割合ですけれども、大体これも平均すると50%ぐらいです。ですから内部就職するケースもあればないケースもあるということになります。

最後のページですが、課題としては「実施上の課題がある」と答えているところは「問題がある」「非常に問題がある」を合わせますと4割弱です。課題として挙がっているのは職場の負担ですね、一番大きいのは。職場のなかに、そういう方を受け入れたことがない、あるいは慣れてないということだと思います。

それから運営資金の確保とか、利用者の確保ということがあります。利用者の確保はもちろん課題で、認定訓練の役割について地域での理解が進んでいない、あまり知られていないという事だと思います。

雑駁ですけれども、以上でございます。ありがとうございます。

<柴橋議長>

ご説明ありがとうございます。それではただいまの事務局の説明につきまして、まず宮本委員に、提言案作成作業チームでの検討を踏まえたご意見を賜りたいと思いますのでお願いいたします。

<宮本委員>

はい、ありがとうございます。提言案作成作業チームが4回にわたってかなり時間をかけて議論を進めて参りました。事務局もその議論に沿った形で獅子奮迅の活躍をしてくださいました。まだフィニッシュという形にはなっておりませんが、その肝の部分が見えてきた段階であると思います。その点は今日、委員の皆様からご意見を賜ることができればと思っております。前回の実現会議でも中間報告も兼ねて、私の方からこの提言案が何を焦点とするのか、何を最大の課題としていくのかというあたりで選択肢があるというお話をさせていただいたと思います。総合就労支援法のようなものを目指すのか。あるいは障害者総合支援法、生活困窮者自立支援法、求職者支援法等

の様々な法律を束ねていく、重ね合わせていくことに最大の課題を見出すのか、さらにはもっと手前のところで地域で様々な方々が縦割りの壁に苦しみながらも工夫を重ねてダイバーシティ就労を実現しようとしてきていて、そこを応援していく、可能性を開けていくというところにポイントを置くのか。もう一つ付け加えるならば、一般就労と、福祉的といいますか支援付きといいますか、多様な就労との連携をどう作っていくのか、ここも大きなポイントであったわけです。

結論から申し上げるならば、この提言チームおよび事務局の貢献で3つの課題の全てをカバーできたのではないかと思っています。全てをカバーするというと、焦点が定まらない、腰が定まっていない提言案になってしまったかのように聞こえるかもしれませんがそうではなくて、どこを軸にこの提言を仕立てていくのかと同時に、制度を実現していくに当たって、多様な変数が関わってくる、あるいは政策化がどんなふうに進んでいくのかということも大きく影響してくる中で柔軟に体勢を変えていくことができる可塑性も備えたものになったのではないかと思っております。

ポイントをお示ししていくと、まず理念のところは少子高齢化が進む中での人手不足という社会からの要請、さらには人的投資を進めてこの国の人を力を生かしてビジネスに繋げていくという経済の要請、その両者を何よりも当事者の人生をかけたがないものにして、社会との繋がりを豊かにしていくという理念。ここを明確にしているところをご理解いただければと思います。

その上で先ほどの3つの課題をどう繋ぎ合わせているのかが2ページ目です。ポイントをお示しするならば、第2パラグラフの3行目4行目あたりに「したがってこのモデル事業を制度化して、障害者就労支援事業所で障害者以外の就労困難者も支援を受けることができるようにすることがもっとも有効なダイバーシティの方策である」ここがこの提言のまさに中心になると思っています。何か机上の空論、理想論として思い描いてのではなく、モデル事業の豊富な経験に基づくエビデンスベースドをこの提言の中心として掲げるということです。しかし、柔軟性も忘れてはならないということで制度化を進める上での様々な状況に対応していくことも考えています。障害者総合支援法の限られたリソースを大きく広げていくことができるだろうかというご懸念も当然想定するわけで、そうした議論にも対処できるような一定の柔軟性を備えています。同じパラグラフで、これは実は非常に大きな転換で障害概念が医学モデルから社会モデルに転じたように、就労の概念が当事者モデルから社会モデルに転換していく、これくらい規模の大きな転換で、それが故にこの一つの制度を拡張するだけで全てが完結するとはなりにくい面もある。従って同じパラグラフの下から4行目あたりで、例えば生活困窮者自立支援制度に基づく障害者就労支援事業所への委託だとか、求職者支援制度の対象者の拡大だとか、サポートステーションでの事業の実施等々、様々な施策を繋ぎ合わせながら進めていくことも忘れてはいけないんだという書き方をしています。

併せて、先ほどの3つの焦点の最後ですね。地域でいろんな民間事業者の方々が苦勞し工夫をしながら、裏技も使いながらダイバーシティ就労を進めておられるんだけど、地域の諸事情に応じた形で創造的に取り組んでいただく必要があると。ナショナルな法的な枠組みは実現していくんだけど、地域においてはこのマネジメントセンターを、エビデンスベースドでモデル事業からの豊かな経験に基づいて、どこがこのマネジメントセンターの役割を担うか、何を行っていくのかは地域の実情を踏まえて各自治体の裁量判断等で進め、可塑性の高いマネジメントセンターが地域の実践の応援をしていくということになっているわけです。

その上で、先ほどの3つの課題プラス一般就労との連携、これが非常に重要だと申し上げました。そのあたりは3ページ目です。支援の仕組みの整備について財源等の考え方も述べられているわけですが、後半部分は一般就労とどう繋いでいくのか、福祉政策と労働政策の有機的な連携を強化していくということを述べています。併せて雇用主へのアプローチ、特に地域の人手不足解消や地域活性化を目指す経済界としっかり連携するということです。人手不足と、活躍したい人が活躍できないということが同時に起こっているという、今のわが国、地域にとって非常に困った状況をどう突破するのか。労働諸政策の適応など柔軟な対応を図りつつ、求職者支援制度の要件緩和やシルバー人材センターの活用。当事者のキャリアを育て生かしていくためのジョブカードのようなものを作って、様々な中間的就労の経験あるいは教育関連の蓄積もそこにしっかり書き込んでいく、当事者がしっかりキャリアアップの実感を得ることを進めていけるような形をとっていくということが、ここで書かれています。

併せて先ほどの3つの課題の2番目の緒制度をいかに繋ぎ合わせるのか、その具体的な中身については申し上げた通りですけれども、制度の見直しの具体案という形で、生活困窮者自立支援制度、求職者支援制度、障害者総合支援法、それぞれの問題点も提起されています。問題点をあげつらうのではなくて、いかに相互に連携を深めていくのか、その接点を広げていくという視点から改革案も具体的に提示をしているというのがこの提言の中身ということです。

申し上げた通り事務局、作業チームの皆さんが奮闘していただき、しっかりしたものができつつあると思っております。ただまだ触れてない論点も多々ありますし、今申し上げた点についても、私どもが見落としている点、理解できてない点も少なからずあるのではないかと思っております。どうか率直なご意見を賜ればというふうに思います。以上です。

<柴橋議長>

宮本委員ありがとうございます。それでは委員の皆様方からご意見を賜りたいと思いますのでご発言のある方は挙手をいただければと思います。では藤岡委員、よろしく申し上げます。

<藤岡委員>

ありがとうございます。まず木村さんから制度化のロードマップが示されたと思います。現在、私どもも、ひきこもり支援推進議連に色々と意見させていただいて、下村博文さんが会長です。そのひきこもり支援推進審議連の中で、ひきこもり基本法の骨子案が示されております。骨子案を示されているんだけど、なかなか前に進んでいない状況でございます。本件でも基本法をとということなのですが、ある県議の方々に、ひきこもりの方々はいろんな福祉サービスが使えないんですと話をすると、それは現在の法律を改正する方が早いですよと話される。基本法をつくるよりも、既存の法律の改正の方が早いのではないかと。悠長なことを言わずに、すぐに政策を実現することを来年度にでも提言していくべきなのではないのかと思います。

それからマネジメントセンターの必要性がいまいよくわからないです。サポートやスーパーバイザーの機能を持つという話ならば、既存の体制の中でそういう機能を持たせればいいのではないのかと単純に考えています。福祉計画を各自治体が作っていますが、その冠言葉に「障害の有無に関わらず」という言葉が出てくるんです。ところが書いてあることは障害者対応なんです。グレーゾーンの人々は使えない。そういうものに対して改正が必要だということを申し上げるのが手っ取り早いのではないのかなと思います。

それから最初の1ページ目の、なぜこれを進めるのかのところの一番最後のパラグラフのところですね、「WORK!DIVERSITY はなにより、働く意欲を持ちながら働くことができなかつた就労困難者にとって」とあるんですが、ひきこもりの方々は働く意欲をまず持ち得ていないです。自己肯定感がない、自分なんか生きていてもしょうがないと、そういう方々もいらっしゃいます。その背景には何があるのか、いま日本社会ではいろんな問題が起こっております。社会に出たときに非常に生きづらさを感じる。職場でハラスメントを受けた人たちがまた職場に戻ろうとできる、生きにくい社会をどう生きやすい社会にするのかと。そういう社会を目指すのがワークダイバーシティの根底にあるべきなのではないかと感じました。以上です。

<柴橋議長>

ありがとうございます。はい、宮本委員どうぞ。

<宮本委員>

私の説明が下手だったと思いますが、先ほど私が申し上げたことは、いま委員がおっしゃった通りのことです。基本法はあくまで理念法として進めていくということでございまして、それと既存の法の改正というのは同時並行に、しかも相乗的に進んでいくものです。この提言案の肝は現行法の改正をし、それぞれ諸法を具体的にどうしていく

のかということを一般的に述べるにとどまらず、障害者就労支援事業所の対象とする範囲を広げていくということを中心としつつ、諸法の連関のさせ方については柔軟な体制をとっていくということをございます。それから理念の部分も、働く意欲が出発だということは決してなくて、それぞれの人生を豊かにしていくということです。その上で社会との繋がりをしっかり中心に置いて、そこに社会の要請、経済の要請を重ねていくというのが基本的な理念であります。これも委員がおっしゃった通りではないかと思っております。

<柴橋議長>

はい、ありがとうございます。辻委員お願いいたします。

<辻委員>

一般社団法人日本難病疾病団体協議会の辻です。藤岡委員がご指摘の働く意欲を持つことができなかつた就労困難者は対象なのかという点が私も引っかかりまして、働こうと思ってもやっぱり働けないということももちろんあるのでしょうけれども、やっぱり生きづらさとか働きづらさを抱えていて力を発揮できていない方が対象となるのではないかと思っておりました。難病の患者さんはもちろん働いている方も多いんですけども、非常に働きづらさ、生きづらさを抱えながら、働いていたり、あるいは退職に追い込まれたりということが多いと思います。ここがまず違和感が少しあります。そういう意味から言いますと、働くことができない方に対する応援はすごくわかるんですけど、働きづらさを抱えていながら働いたり、働こうと思っている方の支援に本当になっているのかというのがまず一点目です。

あと2点ありまして、もう1点はその観点からいくと、ダイバーシティというのは、ひきこもりや難病もありますけれど、女性もあるし、外国人もあるし、いろんな多様性を求めて社会を高めていこうということかと思うんですけど、例えばLGBTQや女性の方に訓練が必要なのかというのがすごく疑問になってくるんです。

2ページ目の社会モデルへの転換というところがあるんですけど、社会モデルというのは、社会の障壁を下げて障害のある方が障害を感じなくなることで、社会の側がすることだと思っているんです。その意味からすると、なんで訓練や支援を受けて当事者が努力をしなくてはいけないのかということがもう一つよくわからないんです。社会の障壁を下げるのであれば、社会側、企業側のご協力を求めないといけないのではないかなど。そうでないといくら訓練をしても、社会の障壁が下がっていない中で思った通りの就職をしてうまく継続したとしても、結局働きづらさを抱えたままなのではないかという気がしております。手帳を持つ方以外にも広げて支援できそうなマネジメントセンターは、僕はすごくいいと思ったんですけど、ちょっとそういう意味ではダイバーシティ就労が全体に広がるのかどうか、少し提言に違和感がありました。以上で

す。

<柴橋議長>

はい、ありがとうございます。

<事務局／酒光>

今の辻委員の御指摘は、いま働いている人の、例えば企業内での職場環境、働きやすい職場作りとかそういうことをも考えるべきではないかということだと理解しましたが、そういう記述が不足していることは事実なので、少し考えたいと思います。趣旨としては全くおっしゃる通りですし、企業の役割として就労困難者を雇用するとか就労体験の機会を提供するということは書いているのですけれども、今おっしゃられたようなことはあまり書かれてないので、その辺は不足していると思います。ありがとうございます。

<宮本委員>

あともう一つは、就労に全く関心がない方々を強引に就労に向けて動員することを目指すものでは全くなくて、就労という言葉を使うかどうかは別にして LGBT であろうと、外国人、女性であろうと、ひきこもりの方であろうと、何らかの形で社会の接点を求めてシグナルがあったときにそれを受け止める。同時に「社会モデル」というのは就労困難が社会の側に要因があるという考え方でもありますので、その社会モデルの観点に基づいて、今は就労が選択肢に入っていないなくても、こういう形の就労というものもあるということをメニューでお示しすると、そういうことなのではないかなと私は理解しております。

<柴橋委員>

はい村木委員どうぞ、お願いします。

<村木委員>

いろんな意見が出ていて、難しいなと思いながら議論をお聞きしました。私は基本法はいいと思ったんです。私は元々労働政策にいましたがダイバーシティについて世の中で議論になるのは女性と外国人と障害者です。だけど働くという人生の中で大きなウェートを占めるものについて難しさを感じているとか障害があるという人が実はたくさんいて、そこにニーズがあるということをみんなに知ってもらうことが必要だと思います。

それから障害も含めて医療モデルから社会モデルへの転換というのはとても大事だと思っていて、社会の側がいろいろと変えられることがあるんだということを知って

もらう意味でも基本法をつくるのがいいと思いました。

あとは感想めいたことになるんですけど、なぜワークダイバーシティを進めるのかというところで、社会にも企業にも実利があるということはもちろんその通りなのですが、G20で10年ぐらい前にやった議論がとても印象的で、社会のいろいろな人が社会を支える人になれるような環境を作っている国の経済成長が長続きしているというレポートがありました。これが非常に印象的で包摂的成長という言葉がそれから使われるようになっていきます。そういう少し夢のある理念がここに書けたらすごくいいと思いました。

それから障害者基本法の改正のときにも自分たちは支援はいるけれど、それを強調することで、ともにこの社会を支える仲間であることを忘れられたくないと言われたことも非常に印象的で「みんなでつくる社会」という理念を少し強調してもらえると嬉しいです。そういうものを巻き込んでいくと、弱い力でもてこを使って結局生産性の高い社会になっていく。農福連携などで典型的に良い事業所が出てきているのはそういう事だと思うんです。そういう成果が出てきている分野もあるので、そういうことが少し書き込めるといいと思いました。

それから支援体制については私も今まで出たご意見と同じで、社会モデルを実現するときに個別給付、しかも期限の定めのない人を対象とした給付という支援の仕方がいいのかは理念的には引っかけました。ただ手法としてはそれが一番近いのかもかもしれないと思います。ノウハウが一番持っているのは障害者就労をやっている事業所だろうと思うのですが、その一方で、B型事業所の工賃は平均したら1万何千円で、一番多い分布は1万円ぐらいのところなんです。しかもそのB型にずっと留まっていた本人の成長というところがどれぐらい仕組みの中で生かされているかが見えない。A型も同様にいっぱい問題を抱えているという中で、移行支援、A型B型、それらのレベルがまちまちで、単純にここに任せるとしてしまっているのかは非常に迷うところです。

その上でこういう個人に向けての給付という仕組みにたいして、おそらくいまは事業費がついている形でモデル事業をやっているっていうところで、どっちで最後いくのかは、現実問題として議論をしなくてはいけないところかと思いました。

それからマネジメントセンターはあるといいんだろうという気はするんですけど、ここにいる人の専門性スキルは何なのかが見えないとセンターが一つできるだけのになるので、ここの整理はまた議論ができたらいいなと思いました。それから労働者協同組合がちゃんと忘れられずにここに書かれていてよかったと思うんですが、そういう意味でこの協同組合のところも、もし議連が動いているのであればこの辺も仲間になると思いながら聞きました。

それからこうしてきちんと整理していただいて、意外に労働関係の施策は使えるなと思いました。結局は社会モデルだから企業の対応が変わらなければいけないという

ことでいうと、企業にも目を開いてもらうために労働関係の施策のところを工夫するのがいいと思いました。

トライアルとか、雇用開発助成金のところですが、大昔の話で申し訳ないんですけど知的就業を雇用率に入れるときの議論は、そんなことをやったって何割も残りはしない、本雇用に移りはしないと言われて始まりました。でもやってみたら8割9割が残ったということで、知らないがゆえの大きな段差を埋める効果があるというのは実証済みだと思います。こういうところを上手に使えたらいいと思いました。

それから社会モデルという意味ではプラットフォームが意外に大事な要素になると思います。孤独孤立対策なんかも個別支援よりプラットフォーム作りを優先させた初めての例だと思うんですが、世の中の認識が、そこがとても重要だということになってきていると思うので、その辺りも大事にしていけたら面白いと思います。基本法と馴染みもいいかなと思いました。すみません、長くなりましたけど思いついたことを全部言いました。

<柴橋議長>

ありがとうございます藤尾委員、どうぞ。

<藤尾委員>

はい、ありがとうございます。全国就業支援ネットワークの藤尾です。よろしく願います。ちょうど先週千葉のモデル事業の会議に参加したばかりだったので、どちらかという現場での様子の報告を聞いた上での発言になると思います。よろしく願います。

まずこれだけ綺麗にまとめていただいてすごいなと思って感心しました。お疲れ様でした。最後の方に具体案が3つあるじゃないですか。やっぱり生活困窮者自立支援制度の中の認定就労訓練がどこにでもあれば本当はいいのだろうなと思いました。というのも、働きづらさがあるという方々がみんな福祉の事業所を利用するということにはすごく違和感があります。近くでちょっと働いてみて、自信がついたら働ける層の方々は利用する必要がないと思うのです。福祉サービスの利用の必要性についてスクリーニングができるような資源がないのが多分今の状況だと思うので、この具体案の中でも特に最後の3のところをどうやっていくのかというところが、私は肝になると思ってお話を伺っていました。昔の社会適応訓練事業みたいなところ、職親もまだたくさん残っていると思うので、そういったところがうまく動くような制度になれば良いのかと。身近なところで働く体験ができる。そんなに肩肘張らずに出来て、受入れた事業所にも一定のお金が入るといった流れができれば、もっと良い制度になるんじゃないかというのが最初に感じたところです。

次にマネジメントセンターの話がありましたが、これは一次受付する相談支援機関

がもっと力をつけなければいけないと思うんです。さっき藤岡委員が言われていた、働く自信が持てないという人の相談を受けた人が、こういうメニューもあるよというところで促していけるとか、そういう材料の提示だと私は思っています。何でもかんでもここに投げれば良いとか、ここにつながば動くんだというふうに感じるようなところが出てきたら、いいように使われて終わってしまう。もっと言うと、どんどん人が福祉に流れてくるだけの制度になってしまうと思うので、しっかりと見ていかないといけないのかなと思います。さっき村木委員も言われていましたけれども、福祉の今の状況は「あるべき人があるべきところでサービスを受けてない」という課題が少なからずあると考えられます。このことが、来年から就労選択支援事業が始まる理由であるということを見ると、ここに全幅の信頼を置いてポンといける状況ではおそくないと思うんです。雇用と福祉の連携強化のプロジェクトの中で、一般就労を可能な限り目指すという文言を入れることに、何度も議論したと記憶しています。そう考えると今回のこのワークダイバーシティが「働く」というところに重きを置いているのであれば、やはり先に働くことにチャレンジができる、もっと自信をつける場があって、その次にそこで残った方がこの福祉制度を利用するというような2段階になっていた方が綺麗になるのではないかと感じました。私の方からは以上です。ありがとうございます。

<柴橋議長>

いくつか労働法制の観点で意見ありましたけれど、事務局から何かございますか。

<事務局／酒光>

大変良いご意見を伺ったので、今後の議論に反映させていきたいと思えます。

<柴橋議長>

ありがとうございます。今日オンラインで湯浅委員もご出席いただいておりますが、ご発言ございましたらお願いいたします。

<湯浅委員>

はい、ありがとうございます。ちょっとわかったような気になっている部分とわかってないと思う部分と両方あるので、質問が入り交じりながら喋る感じになると思えます。まず大枠は良いのではないかと思います。最初に書いてありますけれど、今回の出発点になっているのは、バランス部会で出されている推計で、支援があれば就労できる方たちが270万人いて、その方たちが就労できればGDPが0.1%上がるとありましたけど、そういうマクロ試算がまず背景にある。社会全体が人口減少の中で人手不足がこれだけ問題になっていますので、そういう話にピタリとはまる話です。ただそういうマクロ的な話で突き進むのではなくて、就労モデルの転換みたいなことをその中に

織り込んで、これを機に多様な働き方を受け入れる、あるいは多様な人たちが働ける。ダイバーシティというのはその両方にかかっているんだと思うんですけど、そういう状態を実現しようというのは、いろんな人に響くたてつけではないかと思いました。

地方創生的な文脈で言っても、やっぱり徐々に働き方の量から質とといいますか、地方に残るためには若い人、女性、そしてこの就労困難者と言われる人たちも含むと思えますけれど、働ける環境、その人たちの事情に合わせた働き方みたいなものが提示されないと、量だけ確保してもなかなか地元には残らないということが徐々に明らかになってきていますので、そういう文脈にも棹さすと思います。そういう意味ではよろしいのではないかと感じています。

その上で、先ほどマネジメントセンターのことにご指摘があつて、どう考えたらいいのか、どう問題点を明らかにしたらいいのかというところで、当事者目線に立ったらどうだろうと思いました。例えばハローワークに通っていて仕事が見つからないうちに雇用保険も切れてしまった方がいると。こういう方に職業訓練を紹介したりすることもあるでしょうけど、今までだったら手帳を持っていない方は多分自治体の総合相談窓口とかを紹介していたと思うんですが、今後どこに紹介することになるのか、それが当事者にとって非常にわかりやすいものであるならいいと思うんです。このマネジメントセンターの機能にもよると思いますが。あるいは8050問題で、ケアマネさんがこの家は50代の働いてない息子がいるんだと気づいたときに、その人にどこに行つてごらんよと言えればいいのか。そこら辺のまず当事者から見てメリットがわかりやすく提示されるといいなと思いました。その観点で考えると今のこの案で言うと、ここがわかりやすくなる、ここが良くなるんですと言えるといいなと思ったことが一点です。

それからもう一方で財政局目線で考えたらどうなるかなと思って聞いていました。私の理解が間違っていたら言ってもらいたいんですが、マネジメントセンターという言い方がいいのか、マネジメント機能を、地域によってなかぼつにオンしたりどこどこにオンしたりという、その機能をどこかにオンするイメージではないかと思うんですが、そういう機能オンのモデルだとして、そこが全体のマネジメントをするということになっていて、かつ、求職者支援も生困も障害者就労も要件の緩和および拡充をしていくということになると、重複が多いのではないかとわれそうな気がします。マネジメント機能を強化して新たに新設するのであれば、むしろ個々の制度はすみ分けをはっきりさせて、それでマネジメント機能を持ったところがアセスメントして割り振るということをやるのであれば、それぞれの制度はちゃんとすみ分けられると思いました。それをするとな案だとマネジメントする機能が入口も見るし出口も見る。出口は評価ですけど、評価も見るという感じになっていると思ったんです。むしろ入口は生困の総合相談窓口に一括して、マネジメント機能は評価とか好事例の収集とかそっちの方に特化してくというイメージの方が、もしかしたら当事者目線に立ったときのわかりやすさとか、財政局目線に立ったときの重複感とかが排除できるのかなと思います。

その場合全体のたてつけが変わるのか変わらないのか、わからないながらも推測しながら聞いていたのですけれど、事務局とか宮本さんのイメージにどこまであっているのか、そこら辺確認したいなと思いました。

<柴橋議長>

宮本委員、お願いします。

<宮本委員>

はい。いくつかご意見いただいて、いずれもなるほどと思って伺っておりました。今の湯浅さんのお話を中心にお答えすると、おっしゃることは非常によくわかるんです。結構いろんなところでこういう提言案の作成のお手伝いをさせていただいてきたのですが、一昔前だったら、非常に明確に支援フローみたいなものを、例えば窓口を設定し、そして窓口で上がってきたニーズを、こういう会議で振り分け、そして出口をこんなところに置いて、その出口の創出に当たってはこんな機関が動くというように綺麗にフローを書くと。そうすると当事者目線的にもどこに行けばいいかはっきりしているし、財政当局目線でも余計な重複が避けられるということで、万事うまく収まるということになっていたと思うんです。けれども今だんだん、生活困窮者の制度、障害者の制度、孤独孤立の制度、様々な仕組みが重ね合っただけで出来上がってきて地域ごとに大変なバリエーションが出てきているんです。そうした中で、地域においては何かこれに加えて新たに窓口を設定するとか、既存のマネジメントセンター的な役割を果たしているか、あるいは果たしうる機関がたくさんあるのに、そこにオンする、あるいはそこを繋げるということではなくて、さらにもう一つ機能がはっきりしたマネジメントセンターを置くという形は非常に取りにくい。もう各地域はそれぞれのところに課題意識を持ってしっかり取り組んでいる方がおられて、さらに大事なファンクションを自治体にお願ひする。もう戦力的にもいっぱいいっぱいだし、なんたらセンターなんたら協議会なんたら相談窓口みたいなものは山ほどあるし、そうした中でこれ以上も何をすればいいんだという反応がしばしばあって、結局地域に受けとめられることがないままに終わってしまうという状況なんですね。これはある意味で地域がそうした様々な課題に真摯に取り組んでいるからこそ、そうした取り組みをさらにスケールアップし、しっかり支える提言なのだけれども、その分、地域のご当地モデルの独特の形にどう組み込んでもらうのかということ、上から綺麗な図を書いて持っていくということが非常に難しくなっているということだと思います。おそらく事務局もその辺りの現実を踏まえて文章を書かれて、結果的に今湯浅さんがおっしゃったような、ちょっと違和感みたいなものが生じるという副作用を伴っていると思うんです。そのあたりぜひお知恵をいただいて、この提言の中身として、支援フローが明確でありつつ、地域の受容可能性も高く、可塑性が高く柔軟であるような中身に、どうしていけばいいのか、

皆さんのアイデアを募ることができればと思っております。

<柴橋議長>

事務局は何かございますか。

<事務局／酒光>

湯浅委員からご指摘いただきましたように、例えばハローワークで就労支援を受けてきたけれども雇用保険も切れて行かなくなったというような人をどう支援していくのかとか、いろいろな課題がありまして、いろんな意味で制度のはざまに落ちて有効な支援が受けられていない方をどう支援するのが、まさに課題だということです。そういう方をマネジメントセンターでインテークして、そこでこの人にとっての適切な支援はどのようなものかを考えてアレンジしていくというのが今回のポイントだと思っています。

ご指摘いただいたように財政当局としては「その辺もう少しうまく整理してよ」というだろうということは、私も公務員をやっていたのでよくわかります。まさにその通りで本来は生困の事業で全部受けるということなのかもしれないですけども、実態としてなかなかそうになってないということもあって、就労部分についてマネジメントセンターに、これは組織とか建物を作るのではなくて、既存の例えばなかぼつセンターに機能を追加するという趣旨なんですけれども、そういうところでアレンジなりマネジメントの機能をやっていただく、あるいはスーパーバイザーなり相談支援を行っていくというような機能を持たせたいという趣旨でございます。まさに湯浅委員のご指摘いただいた通りだと思います。

<柴橋議長>

補足ありがとうございます。酒井委員よろしく申し上げます。

<酒井委員>

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。まずはこの骨子案丁寧にまとめていただきまして作業メンバーの方々ありがとうございました。大変わかりやすく説明も聞かせていただきました。

私からはちょっと感想めいた話になるかもしれませんが、一つは先ほど冒頭にあった基本法の話ですけども、提言案にもありますように周辺の制度の枠組みを広げるということも含めて、こういう基本法があって前に進められるものだと思いますし、国民に対する周知といいますか、そういうことも基本法があって周知できると思いますのでぜひそういう流れを作っていただければなというふうに思いました。

提言案もしっかりご説明いただいて、よく私も理解できたのですけれども、私の頭が

日本の制度の考え方で凝り固まっているのかもしれないですけども、こういう流れは福祉を充実するのか雇用の問題を解決していくのか、これはどっちなのか、それとも間にあるものなのか、自分の中でもまだ整理ができていないんですけども、例えば私は移行支援事業所の代表ですので、訓練の分野に関しても障害者就労支援のノウハウを活用するということは十分できると思います。有効だと思いますしリソースの一部を活用するということも合理的な方法だと思うんです。片や給付で広げてしまうということにちょっと自分の中にも違和感があります。そこは企業とともに働くであろう労働者の仲間とが支え合うということ、もう少し提言の中にも具体化されても良いのかなと。具体的には例えば先ほどのマネジメントセンターは福祉の第一次の相談窓口で、福祉の要素も強いと思うんですけども、訓練ということに関して、あるいは企業に繋げていくということに関しては、もう少し労働の色があると思います。財源論はあまり今回は踏み込まれていないんですけども、そういう労働者が支え合うんだというところももう少し強調しても良いと思いました。以上です。

<柴橋議長>

ありがとうございます。各委員それぞれにご発言いただきました。今回は元々障害者総合支援法を改正しようというところが議論のスタートであり理想なんですけれども、皆さま方ご議論を深めていただきながら、労働法制のところが非常に現実的というところで、今回の提言の骨子案にもその両方を書いていただいています。これまでの議論の積み重ねが見えるような形で示していただき、事務局で工夫していただいたのではないかと思います。またマネジメントセンターについては複数の委員の皆様方からいろいろご意見いただきました。それに限らず様々ないただいた今回のご意見について、また補足修正等の検討を加えていただきながら、次回に繋げていただきたいと思いますので事務局よろしくをお願いします。

<事務局／村木>

どうもありがとうございます。宮本先生がほとんど私の言いたいことを言っているのであまり付け加えることはないんですけども、一つはこの提言の外縁とといいますか、どこまでをこの提言の範囲とするかというところで、先ほど酒井さんと辻さんがおっしゃったように、就職させるというところにギュッと焦点を当てただけですけども、もうちょっと幅広く働いているところ、まさに働きづらさを抱えているところにももう少し視野を広げて提言をしたいと思っております。そこで大事なのがさっきから出ている福祉の方と労働の方の狭間を埋める、連携をしていくというところなんだと思うんです。そこをもう少し突っ込みたいと思っております。湯浅さんがおっしゃった、クリアに区分けをしていくというのは財政的には確かにおっしゃる通りなんですけれども、今までの支援の歴史を考えると、ここが大事だと言って作った途

端にその両側からこぼれ落ちてくる人たちがいる。こちらを作るとまたそこから外れてくる人たちがいるということを繰り返してきた歴史だという意味で、あまりきちっと区分けするというよりも、ある程度重ね合わせの部分を残した提言としたいです。厚労省には非常に面倒くさい提言をすることになりますけれども、そこは提言の性格として大事にしていきたいと思っております。そうは言っても、これで全てが解決するというわけではなくて、働きづらさを抱えた人たち、ある程度働きたいと思っている人たちに対してどうしていくかに焦点を置くと、それ以前に生活のしづらさも含めていろんな問題を抱えておられるわけです。そこは専門機関がきちんと支援をしていくということを前提に、やっぱりもうちょっと働いてみたいと、あるいは社会と繋がっていききたいという人たちについて、そこから受け取って相談窓口と一緒に進めていくと。そんなイメージになっていくと思います。その意味でもリファーしておしまいという分断の形ではなくて、一緒に進んで支援をしていくという仕組みが必要だと思っています。

<宮本委員>

今日は各委員からいろいろと承りました。大事なところを確認しておきますと、最初の理念のところでは村木さんもおっしゃったところですが、働く意欲を持ちながら云々の文言で、これは働けということでは決してなくて、意欲を持っておられる場合という切り方だったんですけれども、事務局もそういう趣旨でここをこう書いていただいたと思うんですが、こういう書き方をすることで、今は働く意欲を持っておられなくても、あるいは様々な事情で働くことが選択肢に挙がってこなくても、何らかの形でその可能性を持っておられる方々をどうカバーするのかということですね。その辺りを少し膨らませるような理念設定をしていただくことが大事なのかなと思います。

もう一つ、多くの方から言及いただいたのが、医療モデルから社会モデルへという言い方で、私も事務局案として出たときに、その意気や良しといいますか、それくらいの意気込みでこの問題を考えていくんだということ非常にウェルカムな受け止め方をしたんです。けれどもちょっと就労の社会モデルと言ったときにややわかりにくさがあるのかなと思います。社会モデルというのは社会環境に所因することで多くの可能性が制約されている。そこを突破するという事なんですけれども、就労しにくい要因が社会の側にあるということでイメージを膨らますとちょっとわかりにくくなるころもあって、この比喩の使い方を工夫した方がいいのかもしれない。このテーマについての社会モデルというのが何を意味するのかというところを少し明確にした方がいいのかなと思いました。

あとはマネジメントセンターの役割ですね。これについて機能のオンなのか、新たに設置する機関なのかという辺りも含めて、そこを少し丁寧に説明した方がいいと思います。いずれも重要なご指摘で、感謝したいと思います。ありがとうございました。

<柴橋議長>

ありがとうございます。竹村さん最後一言お願いします。

<事務局／竹村>

皆さんありがとうございました。今日議論いただきながら懸念点をいくつか自分なりにまとめさせていただきました。個別給付が適切なのか事業としての給付なのか、20,000事業所程度の障害者就労支援事業がありますが相変わらず工賃1万円だとか就労させたことない移行事業所が3割強あるという問題もあります。何でもかんでもこれができるというものではないと思います。

マネジメントセンターに関しても、またセンターができた。ショートもライトもレフトもないんですかと思うぐらいにセンターだけなわけですが、新しいファンクションをどう考えるのか、訓練という形ではなく社会側の障壁をどう変えていくのかという論点が必要ではないかということも議論していただきました。

あとは、いろんなサービスができるために重複が増えて、かえって地域は疲弊してしまう。何でもかんでも社協に集まってしまっているけど、そんなスキルはないかもしれないということも含めて、我々はやはり考えなければいけないと思います。当事者目線であるとともに財政当局目線からすると既存のものをいかに活用するのかを考えるべきだという論点はありますし、その場合に何かの業務をオンするだけではなく、オフさせていかなければならないということも重要な論点だと思います。懸念点の我々なりの今回のアンサーが、既存制度の緩和なのですが、ただ一方で緩和だけではなく、強化、テコ入れと呼び変えてもいいのかもしれない。就労準備支援事業は非常によくできた制度で認定訓練もたてつけとしてはよくできているんだけど、担い手側のチョイスをきちっとしていかないといけない。実はワークダイバーシティモデル事業で多いのが、就労準備支援事業では就職できなかったけれどもこっちに来たら就職できたという実例が比較的多いという状況もあります。何が駄目でこれがいい、ということではなく、既存のものをうまくミックスしながら一回ビルドアップするとともにリストラもするというのもセットで各論としてのこの議論を続けてまいりたいと考えております。

ただ一方で、いろんな制度設計をするために「障害者以外の多様な」というけれども、それに紐づく基本的理念というものが我が国にはないと考えた場合に、この機を逃さず基本法をつくることは、ぜひ目指してまいりたいと思います。今日前向きな意味で反省いたしましたので、今日いただいた懸念をさらに生かして、次の政策実現会議に提出したいと思います。本日は本当にありがとうございます。

<事務局>

大幅に時間を超過してしまいました。皆様本日はどうもありがとうございました。本日の議事内容をまとめさせていただきまして後日議事録でご確認いただきたいと思います。

お手元にパンフレットがございます。12月14日、15日に就労支援フォーラムを実施いたします。障害者向けの就労支援フォーラムというわけではなく、このワークダイバーシティもテーマとなっております。全体会の中で柴橋市長の進行でワークダイバーシティ政策実現に向けてパネルディスカッションを実施します。2日目には分科会の方でもワークダイバーシティ関連で厚生労働省から鈴木さんと原田さんからご参加いただくということで予定をしております。よろしく願いいたします。

今日たくさんご意見いただきましたので、次回12月に政策実現会議を予定しております。それまでにまとめさせていただこうと思いましたが、たくさんご意見いただきましたので、これからの予定を再度考えさせていただいて改めてご連絡させていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。では皆様本日はありがとうございましたお疲れ様でした。

(終了)

WORK! DIVERSITY(ダイバーシティ就労)の実現に向けての

提言骨子案

2024/10/14

1. なぜ WORK! DIVERSITY を進めるのか

少子高齢化が進み社会の支え手が減少している日本では、みんなが互いに支え合う共生社会の実現が社会の維持に重要であり、特に高齢化が進む地方の活性化には不可欠といえる。この点、支援と環境さえ整えば支え手に回れる就労困難者の活躍は重要な意味を持つ。日本では支援により就労が可能となる就労困難者は 270 万人にのぼると推計されており、この人たちが支えられる側から社会を支える側になることは、これからの日本社会の活力の維持に大きな力となるものであり、それぞれの地域で共生社会の実現を図る上で必須の要素と言える。また、財政面でも就労者の拡大による税収の増加は支援経費を上回るものと期待されている。

企業にとっても、WORK! DIVERSITY は重要な人事戦略となる。少子高齢化により中長期的にも人手不足が見込まれる中で、多様な人材を戦力として活用することは、ビジネスに新しい視点を付加し付加価値生産性を高めることにもつながる。また、働き方の多様化の流れは、就労困難者の働く環境を整備することにもなる。さらに、WORK! DIVERSITY は企業の社会的責任を重視する流れにも沿うものである。

WORK! DIVERSITY はなにより、働く意欲を持ちながら働くことができなかつた就労困難者にとって必須である。その人たちの自立の支援につながるのみならず、社会との繋がり確保や自己肯定感の向上に資するなど、ポジティブな社会保障としての機能を持つ。また、本人のみならず、家族などの生活の質の向上にもおおいに寄与することとなる。

論点

- ・障害者、社会、企業、等様々な観点から、必要性について付加することは無い

2. WORK! DIVERSITY の支援体制

現在、障害福祉サービス、生活困窮者自立支援制度、労働関係の制度など様々な就労支援の仕組みがあるが、縦割りになっており、制度のはざまに落ちて適切な支援が受けられなかったり、支援の仕組が不十分であったり、これらの社会的資源が有効に活用されなかったりなどの問題がある。

2022 年度より実施してきた日本財団のモデル事業において、障害者の就労支援を行う就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型/B 型事業所（以下「障害者就労支援事業所」）の持つ就労支援の手法、ノウハウが他の就労困難者の支援にも有効であることが実証された。したがって、このモデル事業を制度化して、障害者就労支援事業所で障害者以外の就労困難者も支援を受けることができるようにすることが、もっとも有効な WORK! DIVERSITY の方策と言える。これには、総合支援法の対象を就労については身体や知的、精神の障害という本人に起因するものから就労という社会とのかかわりにおいて困難を有する者へと広げることとなり、障害概念の医学モデルから社会モデルへの転換にも似た抜本的な見直しが必要となる。一方、障害者の就労支援と他の支援との連携、例えば、生活困窮者自立支援制度に基づく障害者就労支援事業所への委託、求職者支援制度の対象者・対象事業の拡大、地域若者サポートステーションにおける同様の事業の実施等によっても、障害者就労支援事業所の持つ就労支援の手法、ノウハウを用いた就労困難者の支援が可能となる。

また、同じくモデル事業で必要性が確認されたマネジメントセンターを各地域におき、直接来所や様々な相談支援機関を通じた支援対象者に対して、本人の希望・適性、支援機関の受け入れ余力を踏まえ最適の就労支援機関につなぎ、適切な支援が効率的に行えるようにする。また、マネジメントセンターは、相談支援機関に対する就労支援に関するサポートやスーパーバイズの機能を持つ。マネジメントセンターとしては、障害者就労・生活支援センター、障害者の相談支援事業所、生活困窮者の相談支援事業所、地域若者サポートステーション等に機能として追加することが考えられ、地域の実情を踏まえ、各自治体の裁量・判断により決定する。

これらにより就労困難者本人が主体となって、その希望と適性に応じて、企業への一般就職、障害者枠での就職や就労継続 A 型や B 型における就労等、それぞれに最も適した形で働く場を得ることを目指す。

WORK! DIVERSITY の実現には企業がその必要性和有用性を認識し、就労困難者の就労の場を拡げることが不可欠であることから、企業団体等を通じた理解の促進に努めるとともに、企業が就労困難者を積極的に受け入れ、雇用したり就労体験の機会を提供したりすることが促進されるよう体制を整備

する。ソーシャルファーム、労働者協同組合等の新しい企業形態も WORK! DIVERSITY との親和性が高いことから、積極的に協調していく。

論点

- ・障害福祉サービス、生活困窮者自立支援制度、労働関係の制度の他に活用すべき制度があるか
- ・どの制度を中心に据えるべきか
- ・マネジメントセンターのあり方をどう考えるか

3. WORK! DIVERSITY の支援の仕組みの整備

2. の支援体制を持続的に実行可能なものとするため、就労支援機関、マネジメントセンターを支える仕組みを整備する。

就労支援機関に対しては、障害福祉サービス、生活困窮者自立支援事業、重層的支援体制整備事業、求職者支援制度など既存の制度の活用や必要があれば新たな給付制度を創設することにより就労支援活動を行いうるよう経費を支給する。

マネジメントセンターに対しても、既存制度または新たな事業費制度、自治体事業等により活動を可能とする経費を支給する。

就労支援の対象となる就労困難者の具体的範囲については、国が一定の基準を作りつつ、自治体の実情に応じて裁量的に運用できるようにし、最終的にはマネジメントセンターがある程度柔軟に判断できるようにする。

マネジメントセンター、就労支援機関の活動がより効果的に行うことができるよう、就労困難者認定アセスメントツールの開発、好事例・ノウハウの収集・共有、支援人材の育成、マネジメントセンター・支援機関・産業界・労働組合・行政などからなる協議会の設置支援などのプラットフォーム作りに取り組む。

福祉施策と労働政策の有機的な連携を強化し、従来福祉分野中心に支援していた就労困難者に対して労働関係制度を活用しやすくするとともに雇用主へのアプローチを強化する。

具体的には就労困難性の高い者について各種労働施策の適用において柔軟に対応できるよう対象者・事業範囲の拡充、要件緩和等を行う。例えば就労困難者が利用しやすくなるよう求職者支援訓練の要件緩和・柔軟化を行う、シルバー人材センターなどの支援対象にする、生活保護受給者等就労自立促進事業の範囲を拡大するなどが考えられる。企業の就労困難者雇用を促進するため、特定求職

者雇用開発助成金やトライアル雇用等の対象の見直しや要件の緩和を行う。ジョブコーチや障害者就業・生活支援センター等の障害者雇用に関する支援の仕組みについて対象を拡大する。

就労困難者は過去に様々な制度・支援機関による支援を受けていた者も多い。このような就労困難者が新たに支援を受けるにあたり、本人が所持・管理する過去の支援の成果・情報（例えばジョブカードのようなもの）を示し、活用することにより、本人主体でかつ無駄のない有効な支援を受けられるようにする。

企業の就労困難者雇用を促進するため就労困難者を優先調達の対象とする。

就労困難者については本人、企業の不安等を解消する観点からもトライアル雇用、インターンシップ、施設外就労(就労体験)等を積極的に活用する。就労困難者の就労に当たっては一般就労を目指す。当事者の適性等を踏まえテレワーク、フリーランス、ギグワーク、超短時間就労等の多様な働き方を積極的に活用する。

ハローワークの就労困難者の就労支援を強化するとともに、民間の職業紹介機関が就労困難者に関する紹介に取り組む努力義務等を課す。ダイバーシティ就労について社会や企業の認識を促すため、広報、啓発を行う。

論点

- ・各制度において、どのような施策の充実、対象の拡大等が必要か
- ・費用負担のあり方
- ・就労困難者の定義、範囲をどう考えるか
- ・プラットフォームをどのように作るか
- ・福祉制度と労働施策の連携を進めるために何が必要か
- ・事例の共有化の手法

4. WORK! DIVERSITY 実現のための法整備等

上記の仕組みを実現するため WORK! DIVERSITY に関する基本法を新設する。基本法では就労困難者の支援の理念に加え、関係者の責務、施策大綱の策定、体制整備、財政上の措置等を定める。

基本法に基づき既存の関係法令（個別法）をダイバーシティ就労支援の観点から整備する。

これらが政府を挙げて取り組むことになるよう中心となる省庁、部署を定めるなど実行体制を整備する。

国、都道府県、市町村、事業主、国民がそれぞれ他人事ではなく自分事として自らの責務を理解し、協力して WORK! DIVERSITY の実現に取り組む。

その際、制度の大枠は国で作るとしても、地域の実情や方針に応じて柔軟に取り組むことができるよう可塑性のある仕組みとしていく。

論点

- ・基本法のあり方
- ・所管官庁をどう考えるか

(制度の見直しの具体的な案 1) 求職者支援制度

制度概要 (現状)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 雇用保険を受給していない求職者に対し、無料の職業訓練と訓練期間中の給付(月10万円)を行う ■ 訓練実施機関には奨励金(5～6万円/4週・人)が支給される
課題	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働の意思と能力があることが前提のため、就労準備的支援が必要であり就労実現までに長い時間かける必要がある就労困難度の高い者が受けにくい ■ 訓練の出席率 100%(やむを得ない事情がある場合でも 80%以上)が求められるが就労困難者にとってはハードルが高い ■ 過去6年以内に給付を受けたものは給付を受けられない ■ 基礎コース、実践コースがあるが、基礎コースであっても就労準備性を高めるような内容の訓練は想定されていない ■ 訓練機関の認定・選定に当たり就職率の比重が高いことから就職確率が低いと予想される就労困難者の受入れについて訓練機関が消極的になる
見直し例	<ul style="list-style-type: none"> ■ 就労困難者が利用しやすい就労準備的内容を含む訓練科目を設定する。 ■ 就労困難者については出席率要件を緩和し、状況に応じ中断・再受講等が可能となるよう柔軟に対応できるようにする。 ■ 給付についても体調等により中断した場合に再開後に受給できるようにするなど柔軟対応を可能とする。 ■ 訓練の認定・選定に当たり就労困難者の受入れや就職を加点要素とするまたは就職率の算定対象外とする。
根拠法等	<p>職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 上記見直し例の多くは省令または認定基準等の改正で実現可能か

(制度の見直しの具体的な案 2) 障害者就労支援事業所の活用

制度概要 (現状)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 ■ 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人日に応じて訓練等給付費の対象になる
課題	<ul style="list-style-type: none"> ■ 原則として障害者手帳・受給者証または診断書が必要 ■ 手帳等がない場合も定員の空きの範囲で受け入れは可能であるが、その場合は訓練等給付費の対象とはならない
見直し例	<p>障害者手帳等を所持していない就労困難者のうち一定のものに関しては自治体の裁量により就労系福祉サービス実施機関に対する給付を行えるようにする</p> <p>このため</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 訓練等給付費の対象としたり、訓練等給付費の加算対象としたりする ■ 上記に至るまでの間、生活困窮者等就労自立支援制度、求職者支援制度等他制度または新規の給付制度に基づく給付を行うことができるようにする
根拠法等	<p>障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 他の制度から給付を行う場合は当該制度の根拠法令の改正等が必要 ■ 訓練給付費等の対象とするには総合支援法の改正が必要

(制度の見直しの具体的な案 3) 生活困窮者自立支援制度

制度概要 (現状)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 生活困窮者に対し自立相談支援を行い、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 ■ 就労準備支援事業の事業者には委託費が支払われる
課題	<ul style="list-style-type: none"> ■ 認定就労訓練の事業者には訓練費等の支給がなく、就労準備支援事業者から就労体験の受入れ等を行った事業者にも訓練費等の支給がない場合が多い ■ 任意事業のため就労準備支援事業を行っていない自治体もあり、また認定就労訓練事業の利用は必ずしも多くはない ■ 就労準備支援事業の受託事業所が必ずしも就労支援が得意な事業所ではない
見直し例	<ul style="list-style-type: none"> ■ 就労準備支援事業、就労訓練事業を必須事業化する ■ 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 ■ 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 ■ 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 ■ 就労準備支援事業の就労体験の受け入れ事業所、認定就労訓練事業所に就労困難度も考慮した支援数、成果に応じた報酬(訓練費)を支払う
根拠法等	<ul style="list-style-type: none"> ■ 生活困窮者自立支援法

ダイバーシティ就労支援推進基本法案（仮称） 要綱案

1. 基本理念

- 少子高齢社会における雇用人口の確保、働く意志のある誰もが働ける社会の実現、さらには地域共生社会の構築を目指して、ダイバーシティ就労の一層の推進を図る。

2. 定義

- ダイバーシティ就労
- 就労困難者

3. 国等の責務

① 国の責務

- 国は、基本理念にのっとり、就労支援制度が整合的かつ連携が容易な制度として多様な就労困難者が支援を受けやすくするためのダイバーシティ就労支援に関する施策を策定し、及び実施するとともに、並びにダイバーシティ就労支援についての調査研究及びダイバーシティ就労支援に携わる人材の育成を図る責務を有する。

② 地方自治体の責務

- 地方自治体は、基本理念にのっとり、その地域内におけるダイバーシティ就労支援に関する施策を策定し、及び実施するとともに、5 のマネジメントセンターを設置する責務を有する。

③ 事業主の責務

- 事業主は、基本理念にのっとり、誰もが働ける社会の実現を目指し、就労困難者の雇用その他の必要な雇用環境の整備に努めるものとする。

④ 国民の努力

- 国民は、基本理念にのっとり、誰もが働ける社会の実現について関心と理解を深めるとともに、国又は地方公共団体が実施するダイバーシティ就労支援施策に協力するよう努めるものとする。

4. 年次報告

- 政府は、毎年、国会に、ダイバーシティ就労支援に関して講じた施策の実施に関する報告を提出するとともに、これを公表しなければならない。

5. ダイバーシティ就労支援に関する施策大綱

- 政府は、ダイバーシティ就労支援施策を総合的に推進するため、ダイバーシティ就労支援大綱を定めなければならない。
6. ダイバーシティ就労支援に関する施策推進のための体制の整備
- 国は、ダイバーシティ就労支援に関する施策が、全国において、総合的及び一体的に行われるように地方公共団体におけるマネジメントセンターの設置その他の体制の整備及び必要な措置を講ずるものとする。
 - マネジメントセンターは、福祉圏域ごとに設置し、就労困難者に対する相談支援、関係機関との調整を行う。
 - マネジメントセンターには、一人ひとりのニーズに応じた支援を行うため、関係機関による支援調整会議を設置し、会議の構成員は守秘義務を負う。
7. 関係者相互の有機的な連携の確保
- 国及び地方自治体は、ダイバーシティ就労支援に関わる関係機関相互の有機的な連携の確保に努めなければならない。
8. この法律の趣旨及び内容についての周知
- 国は、この法律の趣旨及び内容について、広報活動等を通じて国民に周知を図り、その理解を得るように努めるものとする。
9. ダイバーシティ就労支援に関する施策の充実及び財政上の措置
- 政府は、ダイバーシティ就労支援大綱の定めるところにより、ダイバーシティ就労支援施策の幅広い展開その他のダイバーシティ就労支援施策の一層の充実を図るとともに、その実施に必要な財政上の措置を講ずるように努めなければならない。
10. ダイバーシティ就労支援政策推進会議
- ○○○（所管省庁）に、ダイバーシティ就労支援政策会議を置き、ダイバーシティ就労支援大綱の作成その他の事務を行う。
11. 一般事業主行動計画
- 事業主は3-①の責務を果たすため、行動計画を策定するよう努めなければならない。
12. 検討（附則）
- 国は、この法律の施行状況を勘案し、ダイバーシティ就労支援施策の一層の推進

のために必要な次に掲げる方策について検討を加え、その結果に基づき、法政上の措置その他の必要な措置を講ずるものとする。

- I. 障害者、生活困窮者等に限定しないダイバーシティな視点からの就労・雇用支援制度の創設
- II. 障害者雇用促進法に基づき障害者に限定されている法定雇用率制度の対象者及び制度内容の拡充

13. 関係法律の改正（整備法）

- ① 求職者支援制度の運用改善
- ② 障害者就業・生活支援センターの対象者の障害者以外への拡充（障害者雇用促進法の改正）
- ③ 職場適応援助者（ジョブコーチ）の支援対象者の障害者以外への拡充（障害者雇用促進法の改正）
- ④ シルバー人材センターの利用対象者の高齢者以外への拡充（高年齢者雇用安定法の改正）
- ⑤ 重層的支援体制整備事業の弾力化（社会福祉法の改正）
- ⑥ ダイバーシティ就労支援士（仮称）の認定制度の創設【整備法ではなく基本法？】
- ⑦ ダイバーシティ就労支援優良事業所（仮称）の認定制度の創設【整備法ではなく基本法？】

就労準備支援事業・認定就労訓練事業の実態に関する調査

2024年10月

(単純集計・速報)

結果概要

■ 就労準備支援事業

- 事業開始時において4割の機関が就労支援の経験がなかった
- 利用者は長期失業者、対人関係等に不安がある者、何らかの障害を抱えているとみられる者、ひきこもりが多い
- 利用者実人員1~9人が約半数
- 就職率は80%以上とする機関が3割あるなど比較的高く、平均就職率は63%
- 約半数の機関が運営上問題があるとしており、課題・改善を要する点として最も多いのは「就労体験先企業の確保」

■ 認定就労訓練事業

- 年間受入れ数0とする機関が多く、受け入れを行った機関では非雇用型が中心
- 運営費は本業収入等他の事業収入から補填するのが一般的
- 就職率は0と80~100%に二分され平均は52%、就職者中、訓練を行った企業への就職割合も0と80~100%に二分され平均では32%
- 実施上の問題があるとする機関は約4割で、実施上の課題としては「職場の負担」「運営資金の確保」があげられるが、特に受入れ数0の機関ではこのほか「利用者の確保」「認定就労訓練の地域での理解」をあげるものが多い

調査概要

WORK! DIVERSITY政策実現会議の議論に資するため、生活困窮者自立支援制度の就労準備支援事業及び認定就労訓練事業の実態調査を行う。

■調査対象

- 就労準備支援事業実施機関(直営・委託先) 約 1000 事業所
- 認定就労訓練事業(委託先) 約 2200 事業所
- 調査は法人単位とし、一つの法人が複数の事業所を運営している場合は法人として一の回答を求めた

■調査方法

- 郵便により調査を依頼し、Google Formsで回答を収集する

■調査時期

- 7～8月

■調査内容

- 実施機関のプロファイル、実施体制（スタッフ等）、運営状況、運営費の賄い方、課題等

有効回答

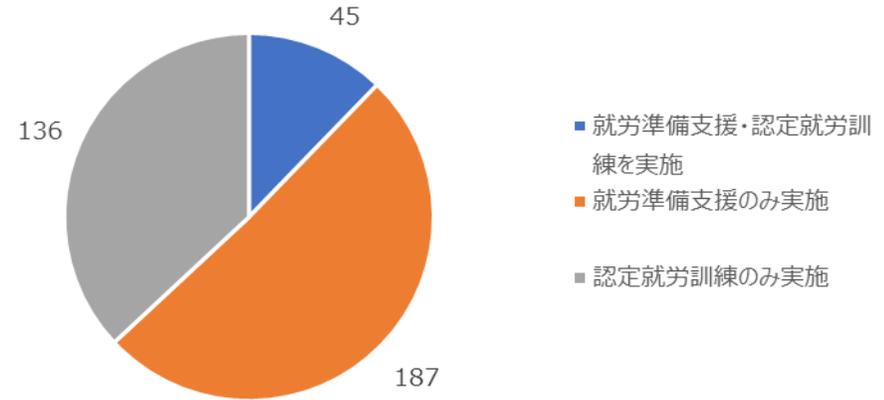
■ 回答状況

- 送付 2735
- 回収 528
- 有効回答 368

■ 回答状況について

- 送付は厚生労働省、自治体の公表する団体・住所に送ったが住所移転等により返送される者が相当数あった
- 回答中、就労準備支援事業、認定就労訓練事業のいずれも実施していないと回答した事業所等調査対象事項のないものは回答から除いた
- 就労準備支援事業を実施していないとみられるにもかかわらず実施していると回答した事業所の就労準備支援事業に係る回答は無効とした（就労準備支援事業の就労体験の受入れを事業の受託と誤認したためとみられる）
- 就労訓練事業の認定を受けながら認定就労訓練を実施していないという事業所が多数あり、これは受け入れ実績がないためと考えられるが、有効回答からは除外した

有効回答 (n = 368)



就労準備支援・認定就労訓練の実施状況別法人の種類

	社会福祉協議会	社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)	医療法人	特定非営利活動法人(NPO)	協同組合	一般社団・財団法人(公益法人を含む)	会社(株式会社、有限会社等)	地方自治体(直轄事業)	その他	合計
総数	109	112	1	49	15	24	35	14	9	368
就労準備支援事業	99	38	1	36	9	19	11	14	5	232
認定就労訓練事業	17	88	1	22	11	8	27	1	6	181

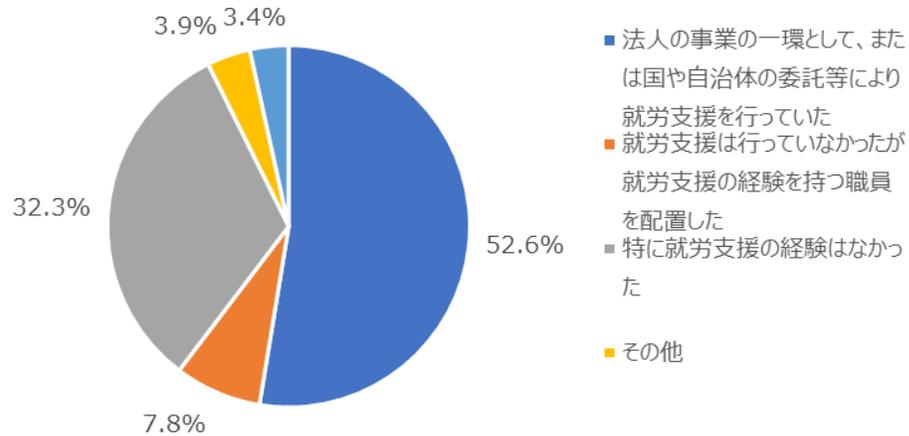
(注) 就労準備支援事業と認定就労訓練事業の両者を実施している事業所があるため就労準備支援と認定就労訓練の合計は総数と一致しない

就労準備支援事業

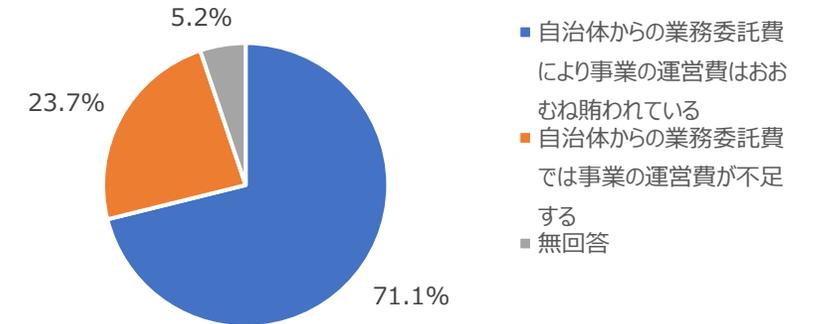
支援機関の運営状況

- 事業開始時に就労支援の経験のない機関が約4割（受託後就労経験を持つ職員を配置した機関を含む）
- 運営費はおおむね業務委託費で賄われている
- 1/4程度の機関は委託費では不足し他の事業収入から補填している

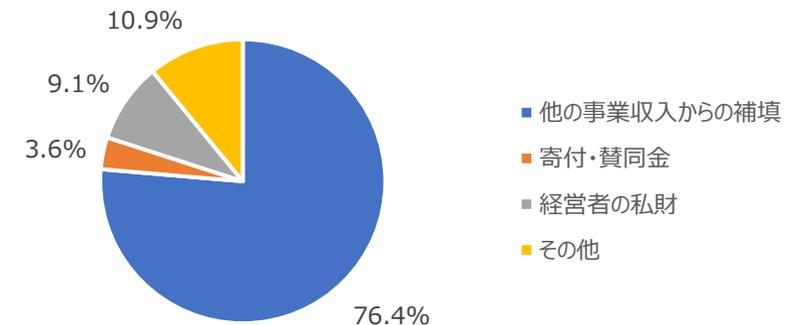
事業受託時の支援実績



運営費



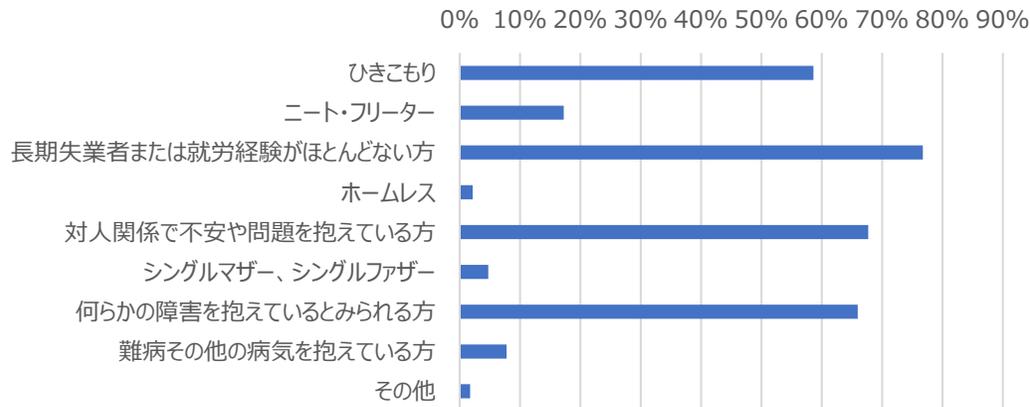
不足する運営費の補填方法



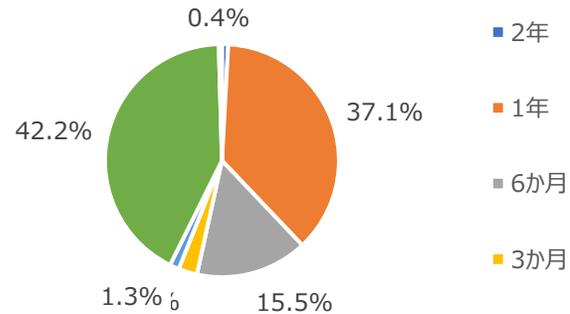
支援内容

- 利用者は長期失業者、対人関係等に不安がある者、何らかの障害を抱えているとみられるもの、ひきこもりが多い
- 支援としては就労体験、社会生活自立支援、日常生活自立支援に重点が置かれている
- 支援期間は「特に定めなし・利用者によって異なる」または1年が多い

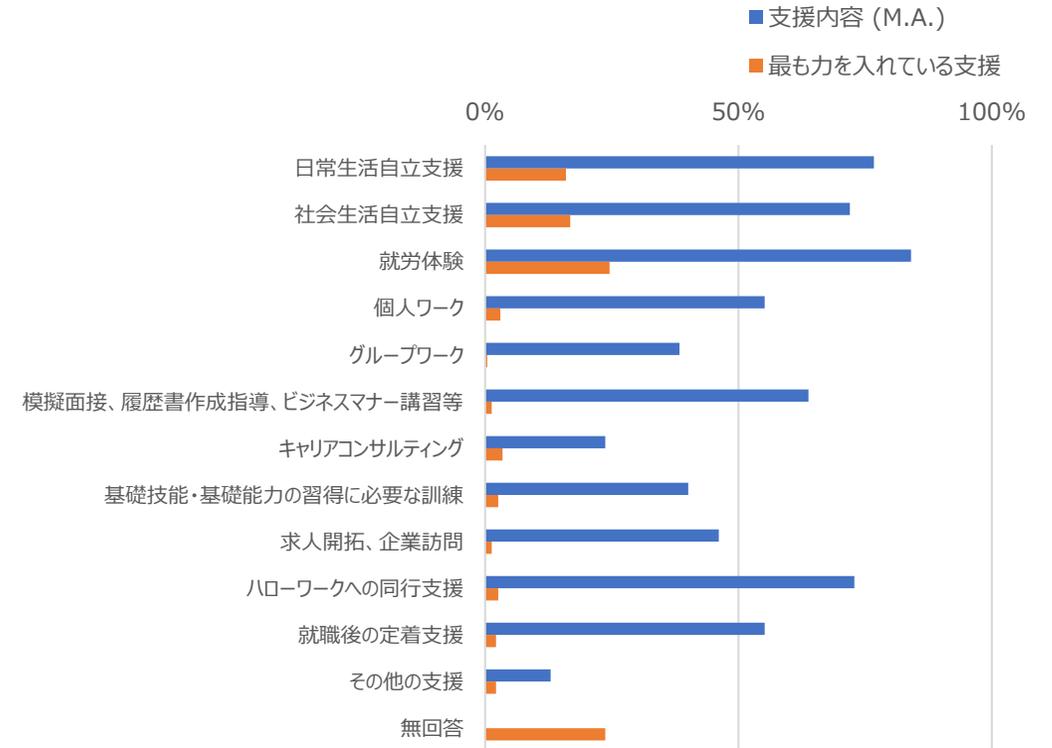
利用者属性 (M.A.)



標準的な支援期間



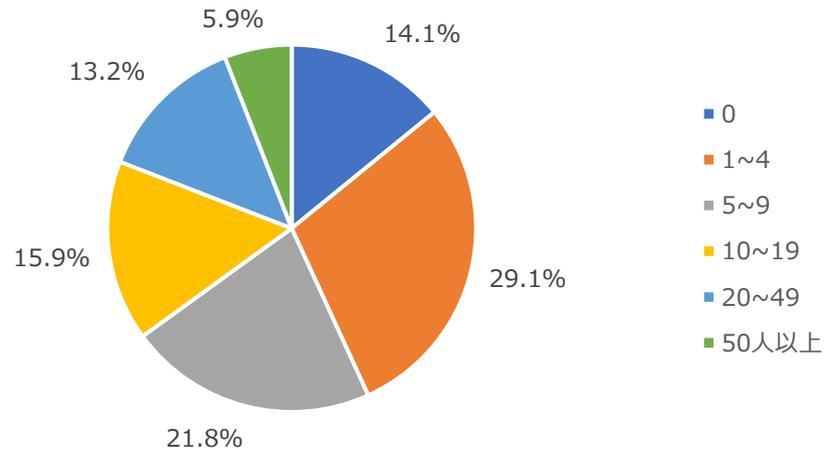
支援内容 (M.A.), 最も力を入れている支援



2023年度利用状況

- 利用者実人員1～9人が約半数
- 就職率は80%以上とする機関が3割あるなど比較的高く、平均就職率は63%

2023年度利用者実人員



就職率(終了者あり)

0	0~20 %	20~40 %	40~60 %	60~80 %	80~100 %	無回答	合計	平均	単純平均	N
13%	4%	15%	19%	14%	31%	4%	100%	63%	64%	160

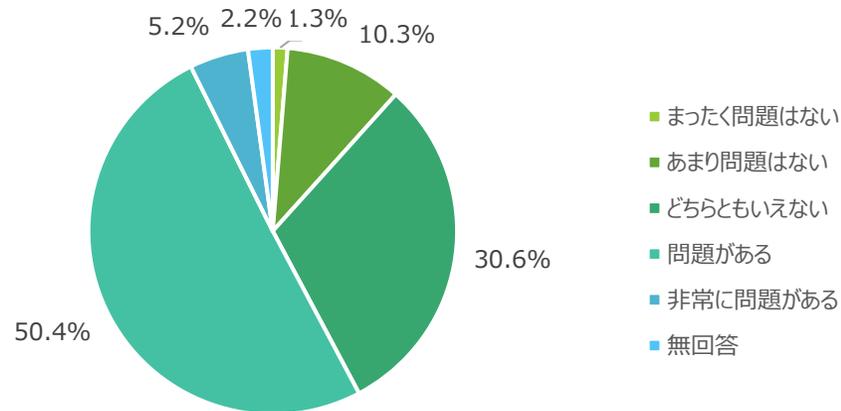
※ 事業終了者がある機関

※ 平均は標本の就職数総計と終了者数総計から算出したもの、単純平均は標本ごとの就職率の平均

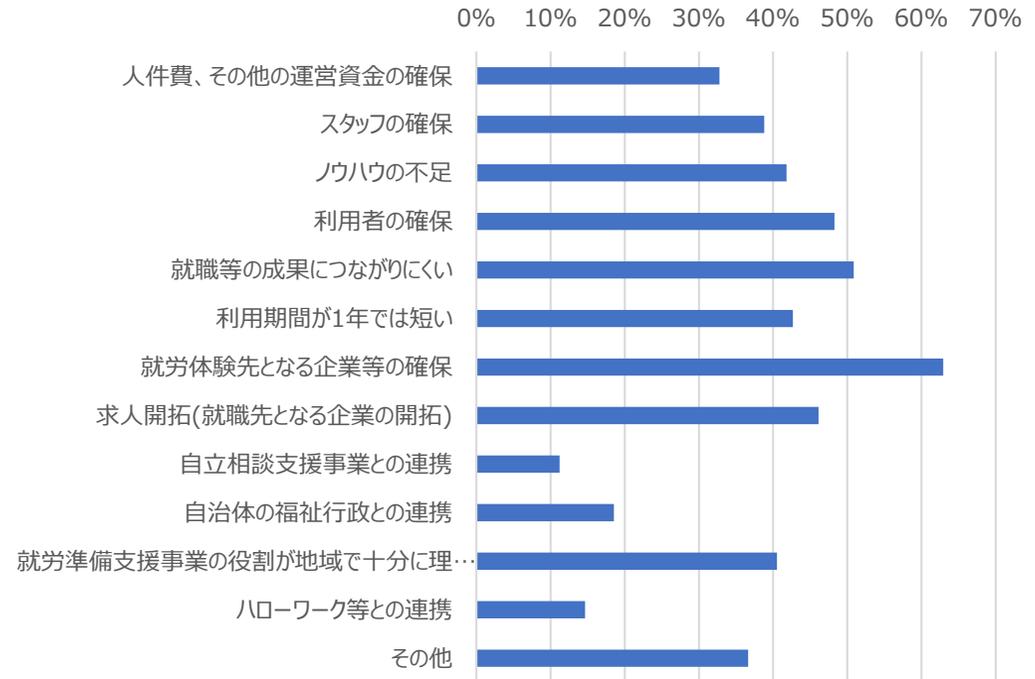
課題

- 約半数の機関が運営上問題があるとしている
- 課題・改善を要する点として最も多いのは「就労体験先企業の確保」であり、次いで「就職等の成果につながりにくい」「利用者の確保」「求人開拓」を挙げる機関が多い

運営上の課題の有無



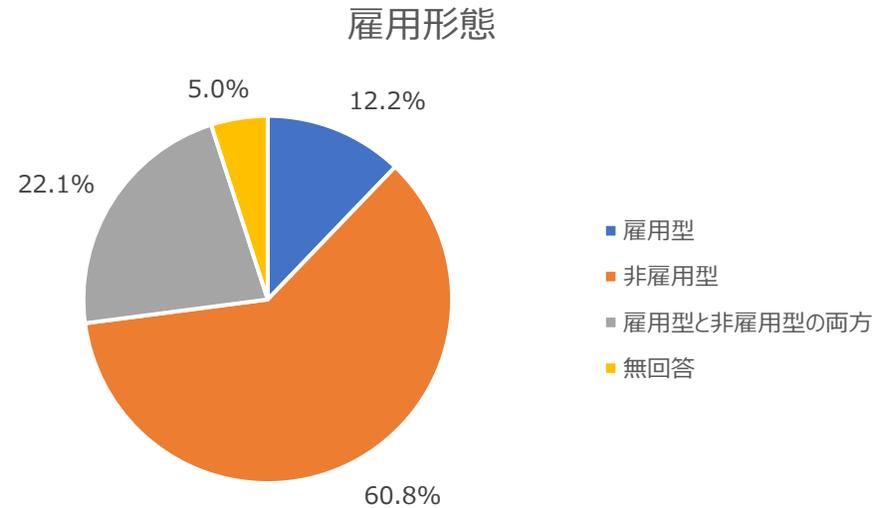
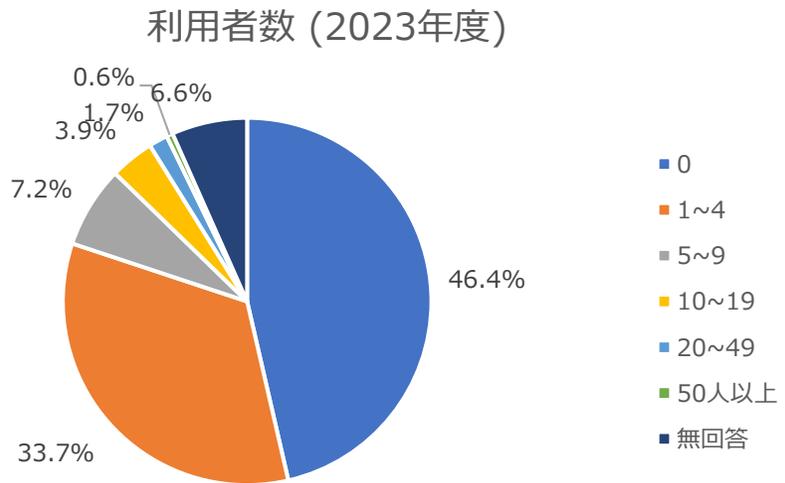
課題・改善を要する点 (M.A.)



認定就労訓練事業

利用(受け入れ)の状況

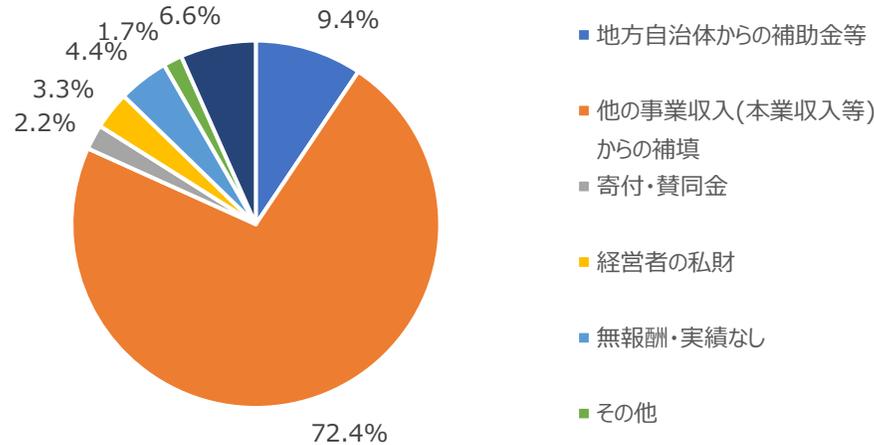
- 利用者0とするところが多い
- 認定就労訓練は雇用型と非雇用型があるが非雇用型が6割、2割が雇用型と非雇用型の両方で受け入れている



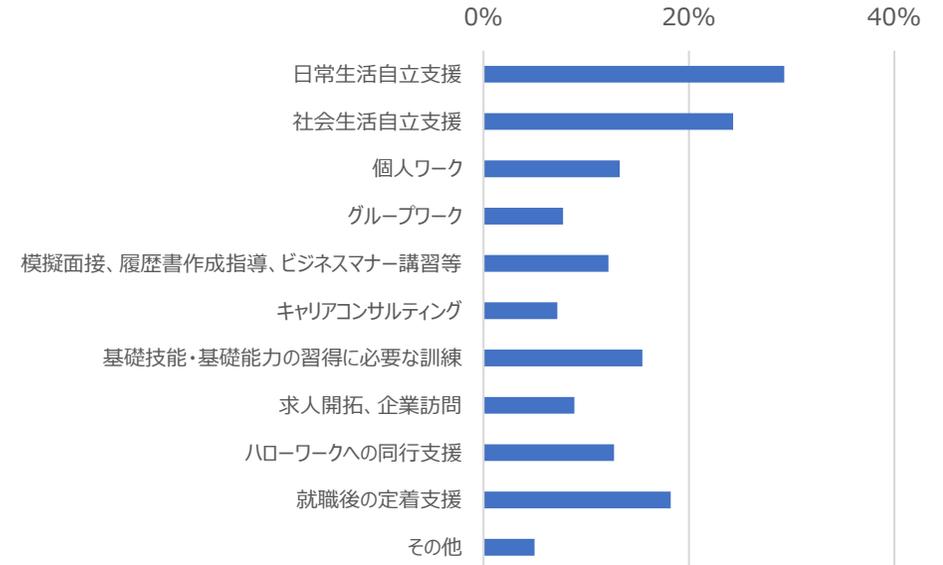
運営・支援状況

- 運営費は原則として自治体等からの委託・補助はなく、本業収入等他の事業収入から補填するのが一般的
- 就労訓練とあわせた支援としては日常生活自立支援、社会生活自立支援を行うところが多い

運営費財源



就労訓練以外の支援 (M.A.)



就職

- 就職率は0と80~100%に二分され平均は52%
- 就職者中、訓練を行った企業への就職割合も0と80~100%に二分され平均では32%

就職率（訓練終了者あり）

0	0~20 %	20~40 %	40~60 %	60~80 %	80~100 %	無回答	合計	平均	単純平均	N
23%	3%	7%	0%	4%	30%	32%	100%	52%	62%	181

※ 平均は標本の就職数総計と終了者数総計から算出したもの、単純平均は標本ごとの就職率の平均

内部就職率（就職者あり）

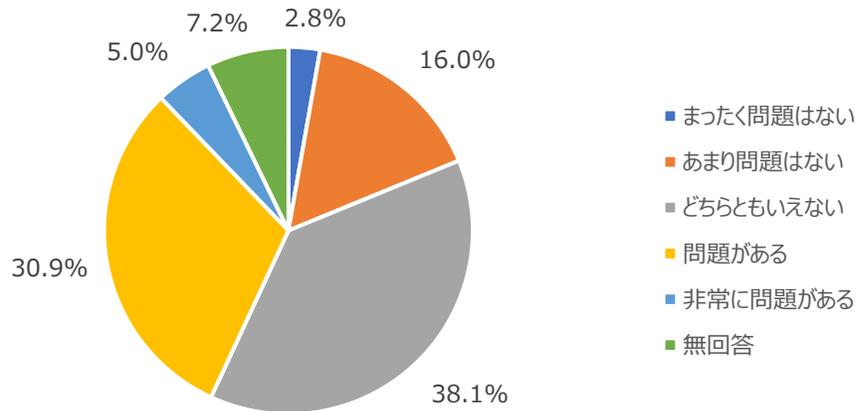
0	0~20 %	20~40 %	40~60 %	60~80 %	80~100 %	無回答	合計	平均	単純平均	N
32%	4%	10%	6%	0%	42%	6%	100%	32%	54%	50

※ 平均は標本の就職数総計と終了者数総計から算出したもの、単純平均は標本ごとの就職率の平均

課題

- 実施上の問題があるとする機関は約4割
- 実施上の課題としては「職場の負担」「運営資金の確保」「利用者の確保」に加え「認定就労訓練の地域での理解」があげられている
- 受入れがない機関では「利用者の確保」「認定訓練の役割の地域での理解」をあげる者が特に多い

運営上の問題の有無



利用者の有無別課題 (M.A.)

