

# M.I.Eモデルの分析

## ～企業・雇用の視点から～

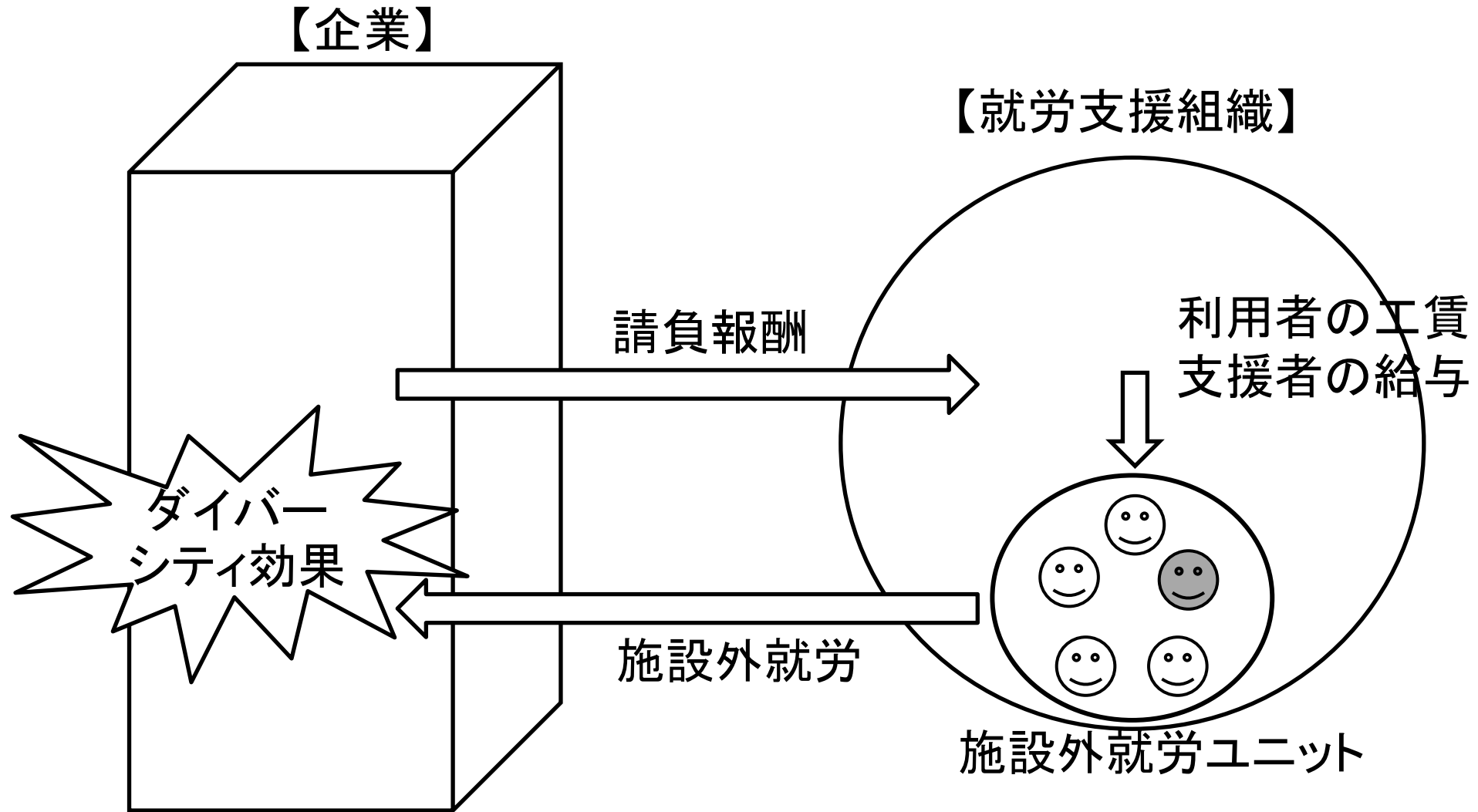
横浜市立大学CSRセンターLLC

センター長 影山 摩子弥

2020.2.16

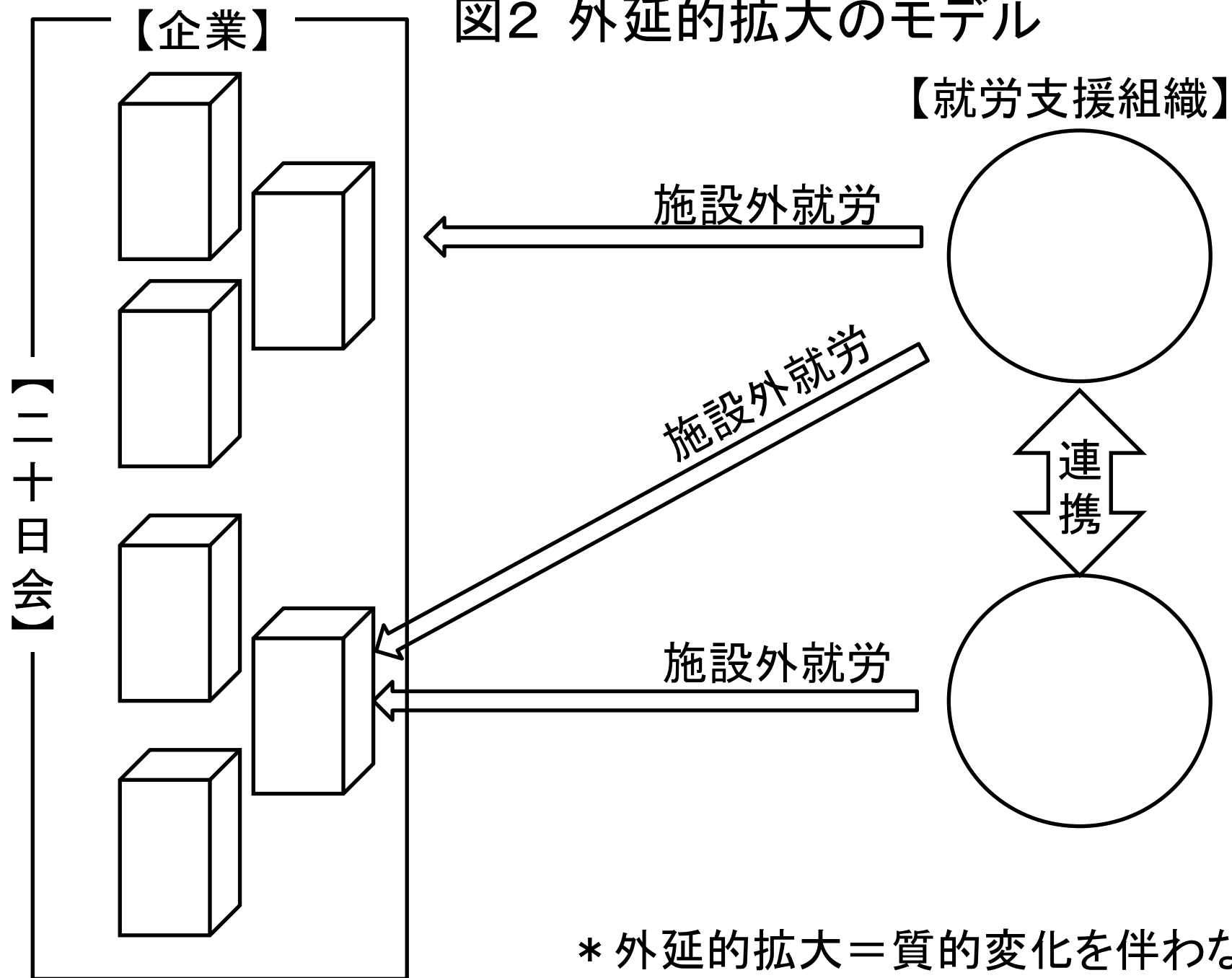
# M.I.Eモデルの基本形態

図1 基本モデル



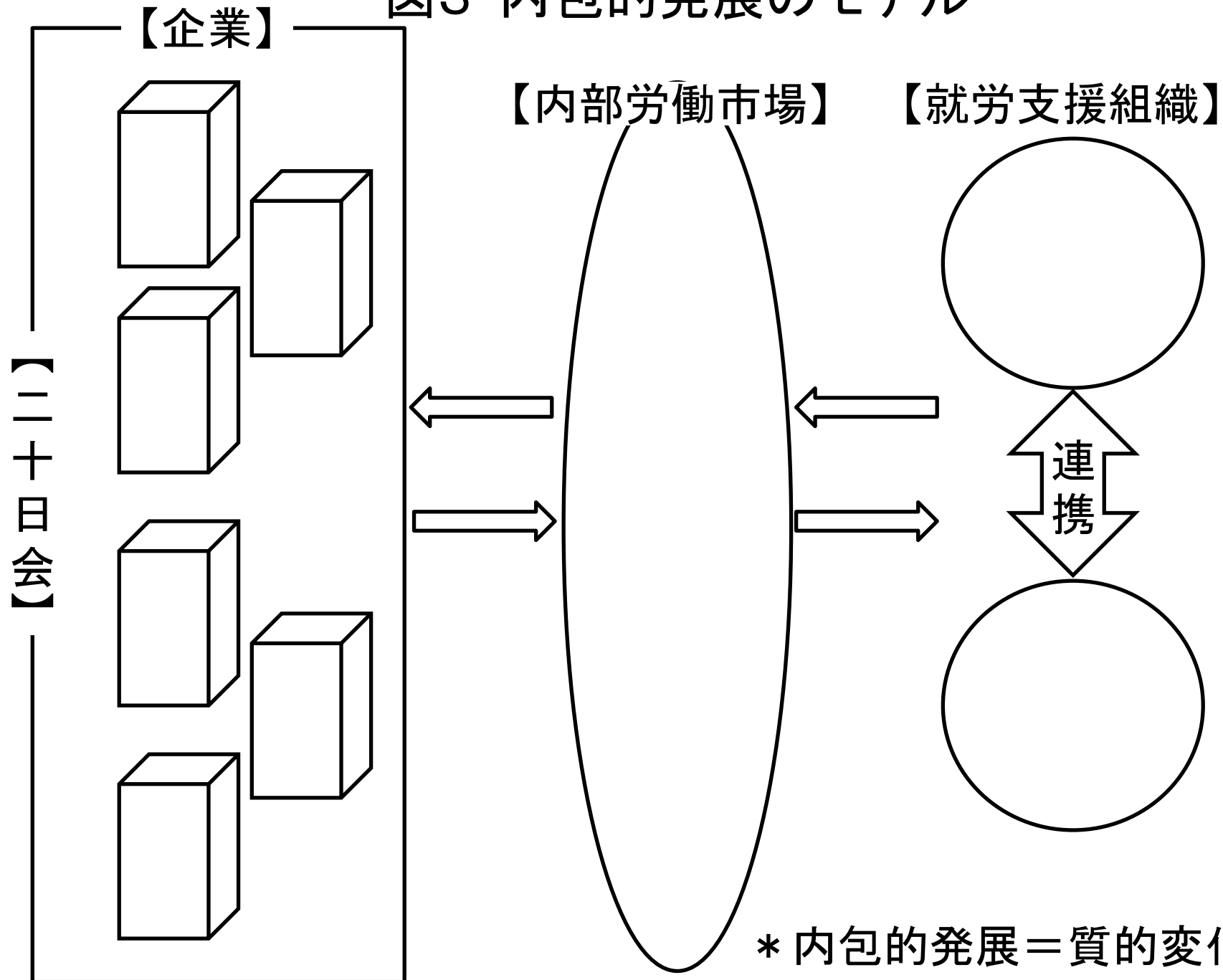
\*ダイバーシティ効果＝多様性がもたらす効果。多様な人材に目を向けることで人材を確保すること、および、多様性によって人間関係の相乗効果が生ずることを言う。

図2 外延的拡大のモデル



\* 外延的拡大 = 質的変化を伴わない拡大のこと。

図3 内包的発展のモデル



\* 内包的発展＝質的变化を伴う変化。

# モデル化の意味

1. 構造やメカニズムをわかりやすく説明する。
2. 成立要件・稼働要件を整理する。

## 【留意点】

- ・捨象した要因が重要である可能性。
  - ・要因間の影響を正確に描けていない可能性がある。
- ⇒ **実践構造**（インフォーマルな機構）を分析する必要がある。

# 名前を冠する際の留意事項

＜オリジナルなものである必要がある＞

図1⇒他でもある。

図2⇒支援組織が複数の企業に出向くケースはある。

「**二十日会**」に類する連携は多々あるが、施設外就労に関わって機能しているケースはオリジナリティが高い。

施設外就労での**支援組織間の連携**はオリジナリティが高い。

図3⇒**内部労働市場**の充実はオリジナリティが高い。

# CSRの観点からの整理



# CSRとしての意義

【就労支援CSRを軸とし、地域CSRとして成立】

## \*「地域CSR」

企業による「地域志向CSR」を軸として形成される地域のCSRのしくみ。地域CSRシステムと言ってよい。

## \*「地域志向CSR」

地域をターゲットとしたCSR。取り組みのための資源を集中投下できるので効果が上がりやすい一方、取り組みが地域に見えやすいため、企業の動機は、労働力の確保、顧客の評価、地域対策などがある。

# 企業にとっての意味

## 1. ラインの稼働

⇒訪問企業のいずれも評価

## 2. ダイバーシティ効果のうち相乗効果

⇒心理的安全性による労働生産性（業務パフォーマンス）改善や  
求心力向上の可能性あり

## 3. SDGsへの寄与

⇒Target8.5、17.17



# 当事者・支援組織にとっての意味

## 1. やりがいがある

⇒楽しい、(施設外就労を)楽しみにしている

## 2. 工賃

⇒維雅幸育会平均工賃 62,459.6円／月

⇒名張育成会

## 3. 請負報酬

⇒維雅幸育会  
5,900万円

表1 工賃月額比較表

利用者	施設外就労なしの場合	集計対象期間	施設外就労ありの場合	集計対象期間
M氏 (精神)	1,980円	2018.10.1~31	27,735円	2019. 6.1~30
N氏 (精神)	930円		28,295円	
K氏 (知的)	3,410円		16,845円	
T氏 (精神)	1,900円	2019. 2.1~28	26,137円	

2019年7月25日に、名張育成会から提供を受けた資料を元に作成。

# 地域システム化

## 1. 企業の連携と支援組織の連携

⇒ 地域的広がりを形成

## 2. 内部労働市場

⇒ 制度内内部労働市場

⇒ 包括的内部労働市場 (KOUIKU ACADEMY)

# CSRとしての意義

1. 企業が業務を任せられるかどうか、本気でチェックしている  
⇒その観点に適うからこそ続けることができる。
2. 就労支援組織側がそれに対応している。  
⇒ミッションに抵触しない範囲で企業目線を理解し、対応することが大事。
3. リハビリではなく、キャリアという観点が見られる。

# 広がりのための課題

## 1. 雇用率への算入

⇒インクルーシブ就労率(朝日雅也教授)

## 2. 報酬制度等の改定

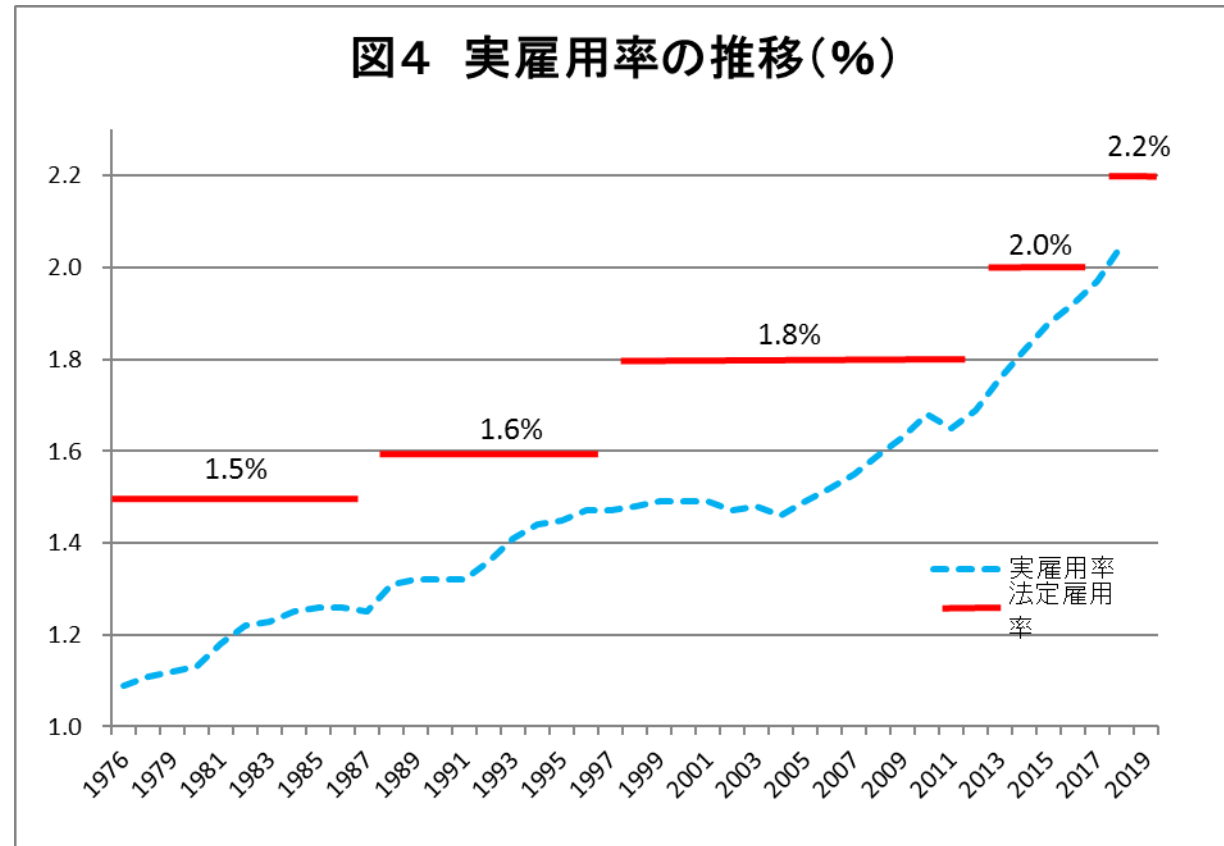
⇒厚労省がカギ

## 3. 参画のメリットの見える化

⇒行政機関の広報など

⇒地域志向CSRの認定制度化

図4 実雇用率の推移(%)



ご清聴ありがとうございました。

横浜市立大学CSRセンターLLC

センター長 影山 摩子弥

2020.2.16