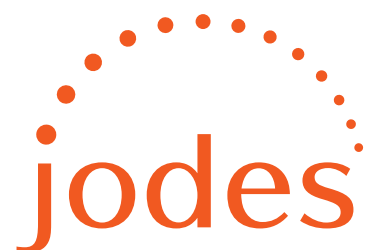




日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト

2022 年度総合報告書

2023 年 3 月



(編集：一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構)

ごあいさつ

多くの働きづらさを抱える人々を就労につなげる本格的政策を打ち出すことが、これからの日本社会をよくしていくキーポイントではないか。多くの方々のこうした思いから、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト(ダイバーシティ就労支援研究プロジェクト)はスタートしました。

2018年11月に始まった本プロジェクトは、長期的に取り組む予定のプロジェクトであり、大所高所からご意見をいただく全体委員会、全体のかじ取りを行う企画委員会、経済・財政・社会保障収支・労働需給バランスと働きづらさを抱える方々の就労促進との関係を分析する経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会、海外の状況および日本との関係を整理分析する海外状況整理部会での検討、就労困難者の類型別対応に向けた有識者ヒアリング等多彩な検討が行われています。

本報告書は、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトが2022年度に取り組んだ多様な活動を、総合的に取りまとめたものです。(1)全体委員会、企画委員会、ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム、モデル事業伴走・検証作業チームでの検討、(2)2022年11月に開催されたダイバーシティ就労支援実践研修の実施内容、(3)2022年10月3日に開催された公開有識者講演会の実施内容、(4)2022年3月11日に開催された「第3回 WORK! DIVERSITY カンファレンス」の実施内容、それぞれにつき紹介し、巻末に、主な関連資料を掲載しました。

なお、ダイバーシティ就労支援実践研修については同研修報告書、モデル事業についてはモデル事業伴走・検証作業チーム報告書、そして、2023年3月3日に開催された第4回 WORK! DIVERSITY カンファレンスについては第4回 WORK! DIVERSITY カンファレンス報告書に、それぞれまとめているので、詳しくはそれぞれの報告書をご参照ください。

本報告書ならびに他の3つの報告書が、多様な働きづらさを抱える人々の就労のあり方に関心を寄せる多くの方々の参考になることを願うしいです。

最後に、本プロジェクトを大所高所からご指導いただいている全体委員会委員長の清家篤先生(日本赤十字社社長、全国社会福祉協議会会長、慶應義塾学事顧問)、本プロジェクトの全体委員会、企画委員会、ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム、モデル事業伴走・検証作業チームの委員の方々、そして、本プロジェクトにご協力いただいている多くの方々に、深く感謝するとともに、これからの一層のご指導、ご協力をお願い申し上げます。

2023年3月 日本財団常務理事
吉倉和宏

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2022 年度総合報告書

—目次—

ごあいさつ	1
はじめに	4
第1章 WORK! DIVERSITY プロジェクト(ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム)と その検討体制	5
1. 全体委員会	5
2. 企画委員会	6
3. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム	6
4. モデル事業伴走・検証作業チーム	7
5. オブザーバー	7
第2章 これまでの WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果	9
1. 2019～2021 年度の WORK! DIVERSITY プロジェクト	9
2. 2022 年度における成果	11
第3章 各委員会・部会での検討内容	13
1. 全体委員会	13
2. 企画委員会	13
3. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム	14
4. モデル事業伴走・検証作業チーム	15
第4章 第1回ダイバーシティ就労支援実践研修の実施	19
1. 実施要項	20
2. 各科目概要(各科目のねらい)	24
3. 講義内容	29
4. 研修の評価	51
5. 2023 年度研修の実施に向けて	75
第5章 公開有識者講演会の実施	77
1. 趣旨	77
2. 第3回講演会(2022年10月3日)	77
3. 朝日教授の講演概要	77

第6章 第4回 WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催	81
1. カンファレンス概要	81
2. 開催案内	82
3. オープニング・メッセージ	85
4. 基調講演	89
5. パネルディスカッション第1部	92
6. パネルディスカッション第2部	96
7. パネルディスカッション第3部	100
8. 閉会あいさつ	105
9. 第4回 WORK! DIVERSITY カンファレンスの評価	106
第7章 今後の WORK! DIVERSITY プロジェクト	111
資料編	117
I. 2022 年度事業報告	117
II. 2023 年度事業計画	120

はじめに

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトは、ひきこもり、難病患者、刑務所出所者、生活困難な高齢者等、何らかの事情で働きづらさを抱える人々を就労の場につなげる本格的政策を打ち出したいとの思いから、日本財団の音頭でスタートしたものである。

本報告書の構成は、WORK! DIVERSITY プロジェクトの検討体制(第1章)、これまでの WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果(第2章)、各委員会・部会での検討内容(第3章)、第1回ダイバーシティ就労支援実践研修の実施(第4章)、公開有識者講演会の実施(第5章)、第4回 WORK! DIVERSITY カンファレンスの実施(第6章)、今後の WORK! DIVERSITY プロジェクト(第7章)、資料編(2022年度事業報告、2023年度事業計画)からなる。

第1章

WORK! DIVERSITYプロジェクト
(ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム)と
その検討体制

第1章 WORK! DIVERSITY プロジェクト(ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム)と その検討体制

ダイバーシティ就労を推進するために、以下の体制からなる WORK! DIVERSITY プロジェクト(ダイバーシティ就労支援研究プラットフォーム)を展開している。

1. 全体委員会

各界のリーダーとして活躍されている方々を参集し、研究プロジェクトにつき、大所高所からご意見をいただく委員会である。多くのオブザーバー機関の事務方のトップクラスの方々にも、全体委員会ではオブザーバーとして参加いただいている。

全体委員会委員(2023年3月末)

- 委員長： 清家篤（日本赤十字社社長、全国社会福祉協議会会長、慶應義塾学事顧問）
- 委員
 - ・磯彰格（全国社会福祉法人経営者協議会会長）
 - ・岡崎淳一（産業雇用安定センター理事長）
 - ・蒲原基道（日本社会事業大学専門職大学院客員教授、元厚生労働省事務次官）
 - ・菊池馨実（早稲田大学法学学術院教授）
 - ・駒村康平（慶應義塾大学経済学部教授）
 - ・村木厚子（津田塾大総合政策学部教授、元厚生労働事務次官）
 - ・山田啓二（京都産業大学法学部教授、前京都府知事）

2. 企画委員会

本プロジェクト全体のかじ取りと、就労支援の基本的フレーム構築を行う委員会である。

企画委員会委員(2023年3月末)

- 委員長： 駒村康平（慶應義塾大学経済学部教授）
- 委員
 - ・朝日雅也（埼玉県立大学教授）
 - ・有村秀一（障害者雇用企業支援協会理事）
 - ・池田徹（生活クラブ風の村特別常任顧問）
 - ・石崎由希子（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授）
 - ・奥田知志（NPO 法人抱樸理事長）
 - ・久保寺一男（就労継続支援 A 型事業所全国協議会理事長）
 - ・西岡正次（A¹ワーク創造館(大阪地域職業訓練センター)副館長・就労支援室長）
 - ・丸物正直（前全国障害者雇用事業所協会専務理事）
 - ・村木太郎（大正大学地域構想研究所教授）

3. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム

就労支援機関職員のダイバーシティ就労支援能力を向上させるため、ダイバーシティ就労支援実践研修を2022年11月に開催した。効果的な研修を実施するため、ダイバーシティ就労支援に関わる専門家の方々に研修プログラム、研修講師の選定等の検討をお願いした。

ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム委員(2023年3月末)

- 座長： 朝日雅也（埼玉県立大学教授）
- 委員
 - ・西岡正次（A¹ワーク創造館(大阪地域職業訓練センター)副館長・就労支援室長）
 - ・池田徹（生活クラブ風の村特別常任顧問）
 - ・春名由一郎（(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター副統括研究員）

4. モデル事業伴走支援・検証作業チーム

2022年度に開始した「日本財団 WORK! DIVERSITY モデル助成事業」の各個別事業につき、伴走支援および中間的な事業評価を行い、WORK! DIVERSITY プロジェクトの事業全体の見直しに反映することを目的とした作業チーム。

モデル事業伴走支援・検証作業チーム委員(2023年3月末)

- 座長：村木太郎（大正大学地域構想研究所教授）
- 委員
 - ・五石敬路（大阪公立大学大学院都市経営研究科准教授）
 - ・酒光一章（ダイバーシティ就労支援機構主任調査員）
 - ・佐藤洋作（文化学習協同ネットワーク代表理事）
 - ・高橋尚子（京都自立就労サポートセンター理事）
 - ・津富宏（静岡県立大学教授、青少年就労支援ネットワーク静岡前理事長）
 - ・米田英雄（社会福祉法人ふろぼの津事業所所長）

5. オブザーバー

以下の団体に、オブザーバーとして参加を頂いている。

- 日本経済団体連合会 ○日本労働組合総連合会
- 日本商工会議所 ○全国中小企業団体中央会
- 全国重度障害者雇用事業所協会 ○障害者雇用企業支援協会
- 全国知事会 ○ヤマト福祉財団

第2章

これまでのWORK! DIVERSITYプロジェクトの成果

第2章 これまでの WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果

ここでは、これまでの WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果につき簡単に触れた上で、2022 年度における WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果をまとめた。

1. 2019～2021 年度の WORK! DIVERSITY プロジェクト

ダイバーシティ就労を推進するため、プロジェクトでは、まず、全体委員会と企画委員会を組織した。さらに、2021 年度までの間は、以下の 4 つの検討部会、すなわち、「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会」(略称、「バランス部会」、2019 年度～2021 年度)、「海外状況整理部会」(略称、「海外部会」、2019 年度～2021 年度)、「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会」(略称、「横断的支援部会」、2020 年度～2021 年度)、「ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会」(略称、「ネットワーク構築部会」、2020 年度～2021 年度)を設けた。

(1) 経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会

経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会は、「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」と働きづらさを抱える者の就労促進との関係を分析する部会である。2019 年度は、働きづらさを抱えた人々がどのくらいいるのかという定量把握を試み、そのうち就労増加期待数を 270 万人と推定した。2020 年度は、一定の仮定の下にダイバーシティ就労が実現した場合の経済・財政効果の試算を行った。この結果、就労困難者の就労増加期待数 270 万人の就労が実現した場合、GDP の 1%程度の増加が期待できることがわかった。

2021 年度の分析では、就労移行支援、就労継続支援 A 型において、1 年間に現在の利用者実人員の 1 割強(各 5,000 人、10,000 人)を受け入れ支援した場合、経済効果としては 340 億円～870 億円、財政効果としては 60 億円～360 億円程度の効果があるという結果が得られた。すなわち、ダイバーシティ就労支援は、社会的包摂を通じた本人・社会の幸福度の向上だけでなく、経済的にも、また政府の財政収支上もメリットがあり、いわば「投資」であることが示された。

(2) 海外状況整理部会

海外状況整理部会は、海外の状況と日本との国際比較を整理分析する部会である。欧州諸国では、近年大きな政策変化が起きており、以下のような整理がされた。①多様な就労困難を抱える人々を社会の場に大きく包み込む、ダイバーシティでインクルーシブな社会の実現をめざす取組みが広がり、「障害者」にいゆる社会的障害者を加える国が増えている、②「シェルタードワーク

ショップ(保護就労施設)」に対する対応が重要。国連障害者権利条約(2006年12月の国連総会で採択、日本は2014年2月に発効。)の影響もあり、障害の有無にかかわらず共に働くことができる社会を構築することが重要との観点から、シェルタードワークショップは隔離された就労の場だと厳しい見方をする者が増えている一方で、障害者団体等からは、障害の重い者の現実的な就労の場を奪うとの反論も多く出ている、③「シェルタードワークショップ(保護就労施設)」に対する厳しい見方の広がりもあり、障害者その他労働市場で不利な立場にある人々とそれ以外の者が一緒に働く、ソーシャルファームないしその類似形態の就業方式と給付付き税額控除等の所得保障の組合せが西欧諸国で広がっている。

(3) 態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会

態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会は、就労困難類型別における就労支援に向けた困難の背景や課題を踏まえつつ、分野横断的な支援策の検討を行う部会で、以下のような整理がされた。①求職者支援制度が、ダイバーシティ就労支援の視点から、各分野の就労困難者が状況に応じて活用できるように、改善、普及していくという方針を厚生労働省の政策として明確に打ち出し、(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)、ハローワーク、就労支援サービス・相談窓口を担う事業者・自治体が十分連携する仕組みを構築すべきである。②生活困窮者自立支援制度の対象者は、生活困窮に至る恐れのある者まで拡大されており、態様の異なる様々な就労困難者を包含できる制度となっている。生活困窮者自立支援法の就労準備支援事業、就労訓練事業とその先の雇用への支援を一貫通貫的な就労支援事業として再構成し、義務化・必須化する方策についても検討するべきである。③ソーシャルファーム的な仕組みを様々な企業や事業主が幅広い形態で導入することができるような支援方策について研究すべきである。④ダイバーシティな就労支援を推進するためには、国の行政組織においても、福祉政策担当部門と雇用政策担当部門が一体となって取り組む必要がある。

(4) ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会

ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会は、ダイバーシティ就労支援地域プラットフォーム、ダイバーシティ就労支援全国プラットフォームの具体化に向けた検討を行う部会で、以下のような整理がされた。①地域プラットフォームの早期構築に向け、ダイバーシティ就労支援センター(仮称)の設立を旗印として、地域プラットフォーム構築ガイドラインの作成、自治体のダイバーシティ関連中堅幹部、主要な就労支援機関の施設長クラスを集めた勉強会の開催等により、就労困難者の就労に焦点をあてた地域の取組みを促進する必要がある、②ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修、職業訓練を活用した就労支援、地域プラットフォーム整備のためのコンサルティング

が重要である。

(5) 公開有識者講演会の開催

WORK! DIVERSITY プロジェクトでは、企画委員会では各分野の専門家に対する有識者ヒアリングを随時実施してきた。2021年12月以降は公開で開催することにした。多様な就業困難を抱える人々が多数かつ増加しつつある現在の日本の状況を踏まえ、ダイバーシティな雇用・就労(障害者をはじめ、多様な要因で就労困難な状況にある人々が、多様な働き方で、一般の方々と一緒に働く)を新たなステージへ移行させるため、オピニオンリーダーや現場で就労支援に取り組んでおられる方々に様々な視点からご発言いただく講演会を随時開催していくとしている。

第1回講演会は、2021年12月3日(金)に開催、ユニバーサル就労を千葉県で推進している、生活クラブ風の村理事長(当時)の池田徹氏と、豊中市や大阪府で就労困難を抱えている多くの方々への就労支援に長く取り組まれている、A' ワーク創造館副館長の西岡正次氏のお二人をお招きし、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトへの期待、及び今後どのような政策・制度改正が必要か等をお話いただいた。

第2回講演会は、2022年3月1日(火)に開催、樽見英樹前厚生労働事務次官(日本年金機構副理事長)から、厚生労働省が進める地域共生社会づくりとは何か、そして、地域共生社会づくりにあたり、WORK! DIVERSITY プロジェクトに大きな期待をしていることをお話いただいた。

2. 2022年度における成果

(1) 2つの作業チームの発足とダイバーシティ就労支援実践研修の実施

2022年度には、2つの作業チームを設けた。「モデル事業伴走・検証作業チーム」は、2022年度に開始した「日本財団 WORK! DIVERSITY モデル助成事業」の各個別事業及びモデル事業全般につき、伴走支援および中間的な事業評価を行う作業チームである。2022年9月にモデル事業を開始した3地域(千葉県、福岡県、岐阜市)におけるモデル助成事業の円滑な実施と WORK! DIVERSITY プロジェクトの事業全体への有意義なフィードバックを実現するため、3地域活動の円滑実施を支援するとともに、事業効果の把握・検証を行っている。「ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム」は、障害者就労支援施設が、障害者以外の多様な就労困難者を受け入れるため等、ダイバーシティ就労支援に取り組む団体等の就労支援スタッフを育成する必要が大きいとし、2022年11月に4日間のオンライン研修を実施した。200人超の方々に、①ダイバーシティ就労支援の基本理念、現行でも活用可能で多様な基本制度・基本施策の基本知識、②障害者以外の主要な対象者の態様別特性を理解するとともに、支援の質を高めるためのアセスメント支援ツールに関する基本知識、基本スキル、③公的機関との連携、就職後の支援を進めるうえでの基本知識、

④一般就労、企業実習、中間就労を進めるうえでの基本知識、基本スキル、の習得を目指した研修を実施した。

(2) 第4回 WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催

この1年間のWORK! DIVERSITY プロジェクトの成果をもとに、WORK! DIVERSITY プロジェクトの重要性と本格始動を、世の中に強くアピールすることを目指し、3月3日(金)13時から18時、「第4回 WORK! DIVERSITY カンファレンス」を、日本財団2階ホールとWEB配信の同時開催方式で開催した。

清家篤 WORK! DIVERSITY プロジェクト全体委員会委員長(日本赤十字社社長、全国社会福祉協議会会長、慶應義塾学事顧問)と大島一博厚生労働省事務次官によるオープニング・メッセージでは、WORK! DIVERSITY プロジェクトに対する大きな期待の表明があった。それを受け、村木太郎大正大学地域構想研究所教授(元厚生労働省総括審議官)から、「WORK! DIVERSITY が多様な就労困難者支援にもたらすもの、そして考えるべき課題」と題した講演をいただいた。

その後、「就労支援制度の態様横断化を目指す WORK! DIVERSITY ～その利点と欠点を明らかにする」との共通の問題意識の下、パネルディスカッション1「生活困窮者自立支援法“就労準備支援事業”VS.WORK! DIVERSITY“障害者就労支援”横断化」、パネルディスカッション2「就労支援制度の態様横断化を目指す WORK! DIVERSITY の利点と欠点」、パネルディスカッション3「ダイバーシティ就労支援ネットワークとダイバーシティ就労支援制度・政策の実現」の3つのパネルで、活発な意見交換が行われた。3つのパネル後、吉倉和宏日本財団常務理事からの、就労支援サービス等の選択肢がある社会の実現に向け、ダイバーシティプロジェクトが次のステップに進むことを期待する旨のメッセージで、カンファレンスは終了した。

(3) 公開有識者講演会の開催

WORK! DIVERSITY プロジェクトでは、2021年12月以降、公開有識者講演会を随時開催することにした。多様な就業困難を抱える人々が多数かつ増加しつつある現在の日本の状況を踏まえ、ダイバーシティな雇用・就労(障害者をはじめ、多様な要因で就労困難な状況にある人々が、多様な働き方で、一般の方々とできるだけ一緒に働く)を新たなステージへ移行させるため、オピニオンリーダーや現場で就労支援に取り組んでおられる方々に様々な視点からご発言いただくことになっている。

2022年度は1回のみで開催となった。第3回講演会は2022年10月3日に開催され、就労支援の現場から転身され研究者としてご活躍されている朝日雅也埼玉県立大学教授に『日本財団WORK! DIVERSITY プロジェクトとダイバーシティ就労支援実践研修』についてお話いただいた。

第 3 章

各委員会・部会での検討内容

第3章 各委員会・部会での検討内容

各委員会、部会での検討状況を紹介する。

1. 全体委員会

(1) 全体委員会の役割

全体委員会は、各界のリーダーとして活躍されている方々を参集し、研究プロジェクトにつき、大所高所からご意見をいただく委員会である。年 1～2 回の会議であるが、毎回貴重なご意見を頂き、企画委員会等での検討内容の充実化に資するなど、プロジェクトの発展に貢献いただいている。

(2) 2022 年度における検討経過

(第 4 回全体委員会(2022 年 8 月 4 日))

WORK! DIVERSITY プロジェクトのこれまでの活動、これからの活動予定、政策提言、モデル事業、11 月開催のダイバーシティ就労支援実践研修、第 4 回 WORK! DIVERSITY カンファレンスなどにつき、事務局からの説明と意見交換が行われた。

2. 企画委員会

(1) 企画委員会の役割

本プロジェクト全体をかじ取りし、就労支援の基本的フレームを構築することが求められている、プロジェクトの中核組織である。

(2) 2022 年度における検討経過

1) 第 28 回企画委員会(2022 年 4 月 22 日)

「日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト具体的戦略と出口」、「ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修」(仮称)につき、それぞれ事務局からの説明と意見交換が行われた。

2) 第 29 回企画委員会(2022 年 9 月 26 日)

WORK! DIVERSITY プロジェクトのこれまでの活動、これからの活動予定(政策提言、モデル事業、11 月開催のダイバーシティ就労支援実践研修、第 4 回 WORK! DIVERSITY カンファレンスなど)につき、事務局からの説明と意見交換が行われた。また、10 月に発足予定のモデル事業伴走・検証作業チームについて、目的、検討課題、チーム構成等につき、事務局からの説明と意見交換が行われた。

3. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム

(1) ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームの概要

就労支援機関職員のダイバーシティ就労支援能力を向上させるため、ダイバーシティ就労支援実践研修を2022年11月に開催した。効果的な研修を実施するため、ダイバーシティ就労支援に関わる専門家の方々と作業チームを結成し、研修プログラム、研修講師の選定等の検討をお願いした。

ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームは、以下の有識者により構成されている。

座長: 朝日雅也 (埼玉県立大学教授)

委員: 西岡正次 (Aワーク創造館(大阪地域職業訓練センター)副館長・就労支援室長)

池田徹 (生活クラブ風の村特別常任顧問)

春名由一郎 ((独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター
副統括研究員)

(2) 2022年度ダイバーシティ就労支援実践研修報告の概要

ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームの検討概要、ダイバーシティ就労支援実践研修の実施概要、研修後の感想(受講者、講師)、2023年度研修に向けた対応および資料編(講師に対する質問と回答集、研修アンケート調査報告)からなる。

受講者は212名(概ね全科目受講者94名、それ以外118名)で、オンライン開催もあり、全国から幅広い参加が得られた。

研修全体の評価としては7割が「大変有意義」、3割が「まあまあ有意義」と、ほぼ全員が「有意義」と評価した。

研修時間については適正とする者と長過ぎとする者が半々ずつだった。

オンライン開催については、「オンラインでよかった」が6割、「オンラインと集合研修の併用がよかった」が2割で、オンライン開催自体は今回の受講者には評判が良かった。

研修の成果としては、知識の習得状況、知識・技能の現場での活用状況は大いに改善し行動変容につながっている。また、WORK! DIVERSITY 事業への理解、参加意欲も高まった、等高い評価が多く、今後の研修実施に対する期待が多かった。

(3) 2022年度における検討経過

2022年度における会合の開催・活動の状況は以下のとおりである。

1) 第1回検討会(2022年4月28日)

研修の意義・役割の確認、研修で習得をめざすべき能力とそれに必要なプログラムについて、意見交換を行った。

2) 第2回検討会(2022年5月17日)

①研修の具体的内容、研修方法、研修期間、②研修受講者に受講を促すインセンティブは何か、③研修各科目設定ねらいと受講生に習得を期待する事項、④講師・テキスト執筆者(案)等について意見交換を行った。

3) 第3回検討会(2022年6月7日)

①各講義内容の調整、②広報方法、③研修各科目設定ねらい(前回に引き続き検討)、④今後のスケジュール確認、等について意見交換を行った。

4) 第4回検討会(2022年7月15日)

①研修プログラムの確定、②研修開催要領(案)、③研修生の確保(受講認定(確認)、広報のあり方を含む)等について意見交換を行った。

4. モデル事業伴走支援・検証作業チーム**(1) モデル事業伴走支援・検証作業チームの概要**

2022年9月、3地域(千葉県、福岡県、岐阜市)において「日本財団 WORK! DIVERSITY モデル助成事業」が開始された。モデル事業推進伴走支援・検証作業チームは、当該三地域における事業の円滑な実施と WORK! DIVERSITY プロジェクトの事業全体への有意義なフィードバックを実現するため設置され、3地域活動の円滑実施を伴走支援するとともに、事業効果の把握・検証を行うものである。

モデル事業伴走支援・検証作業チームは、以下の有識者により構成されている。

五石敬路	大阪公立大 大阪公立大学大学院都市経営研究科准教授(就労準備性評価)
酒光一章	ダイバーシティ就労支援機構主任調査員(効果検証)
佐藤洋作	文化学習協同ネットワーク代表理事(態様別支援助言)
高橋尚子	京都自立就労サポートセンター理事(就労準備性評価)
津富宏	静岡県立大学教授、青少年就労支援ネットワーク静岡前理事長

(態様別支援助言)

村木太郎 大正大学地域構想研究所教授、企画委員会委員(座長・効果検証)

米田英雄 社会福祉法人ぷろぼの津事業所所長(就労準備性評価)

(五十音順、カッコ内は作業チームにおける主な役割)

モデル事業伴走支援・検証作業チームの主な役割は以下のとおりである。

- 各地域の実施状況の把握および態様別支援への助言を行うこと
- 把握と助言を通し、運営に関する改善方策を検討すること
- 事業効果の把握、検証(就労準備性を含む)を行うこと

(2)2022年度作業チーム報告の概要

モデル事業伴走支援・検証作業チームでは、各地域における事業の効果の検証および進捗状況を把握するため、各地域から統一的な様式による報告を求めるとし、そのための必要なデータについて検討した。

効果の検証としては以下の観点が考えられ、これらを考慮して各モデル地域からの報告様式を決定した。

- 事業の進捗状況
- 経済効果・財政効果
- 有効性評価
- 支援方法・支援対象者の分析

特に就労支援の効果として、就職だけでなく、就労準備性の変化についても重視した。就労準備性の評価に当たっては統一的な評価が可能となるよう KPS による方法を採用した。

モデル事業の実績としては、2022年9月からおおむね2023年2月までの約半年ほどであるが、支援総数は83名と順調に増加している。

(3)2022年度における検討経過

2022年度における会合の開催・活動の状況は以下のとおりである。

1)第1回会合(2022年10月21日)

モデル事業伴走支援・検証作業チームの開催趣旨・活動内容について確認するとともに、地域から求める報告の様式について検討を行った。

2) モデル地域説明会(2022年10月27日)

地域から求める報告の様式について説明を行い、報告内容・手順等を確認した。

3) 第2回会合(2022年12月27日)

モデル地域からの11月分報告に基づき事業の進捗状況をチェックし、意見交換を行った。

4) 助言会議(2023年1月13日)

岐阜地域の求めに応じて岐阜地域の事業推進担当者と佐藤委員、津富委員とで支援方法等について意見交換・助言を行った。

5) 第3回会合(2023年1月18日)

三地域マネジメントセンター担当者の参加も得て、事業の実施状況について意見交換を行うとともに、進捗状況の把握を行った。

6) 第4回会合(2023年3月20日)

三地域マネジメントセンター担当者の参加も得て、事業の実施状況について意見交換を行うとともに、進捗状況の把握を行った。

第4章

第1回ダイバーシティ就労支援実践研修の実施

第4章 第1回ダイバーシティ就労支援実践研修の実施

ダイバーシティ就労支援のプロとなり、各地域でダイバーシティ就労支援のサポーターとなる人材を育成するため、わが国初のダイバーシティ就労支援実践研修を、2022年11月に開催した。

本研修を受講すると、

- ①ダイバーシティ就労支援の基本理念、現行でも活用可能な多様な既存制度・施策に関する基本知識、
 - ②障害者以外の主要なダイバーシティ就労支援対象者(生活困窮者、ひきこもり、難病の方々等)の態様別特性、
 - ③就労困難者のニーズ把握、公的機関との連携を深めるための基本知識、
 - ④一般就労、企業実習、中間就労を進めるうえでの基本知識、
- を習得するとともに、就労支援スキルを深める演習に参加することができる。

本研修が、日本の福祉施策の根底を支える日が早期に実現することを期待したい。以下、研修実施要項、各講義科目概要(各科目のねらい)、講義内容の一部を紹介する。

ダイバーシティ就労の更なる推進のために、就労支援の現場職員の養成が肝要として、2022年度に日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトダイバーシティ就労支援実践研修を実施した。

1. 実施要項

(1) 日時

2022年11月7日(月)、9日(水)、22日(火)、25日(金)

(全4日間:総時間数:20時間)

(2) 開催方法

オンライン方式(全科目生配信)

(3) 主催・後援

主催:日本財団 後援:厚生労働省

(4) 目的

ダイバーシティ就労支援のプロフェッショナルとなるとともに、所属法人のダイバーシティ就労への取組みを促進し、各地域で強力なサポーターになる人材の育成を目的とする。

(5) 参加対象者

以下の方々を想定しています。

障害者就労支援機関及び生活困窮者自立支援事業受託機関のスタッフ、日本財団 WORK! DIVERSITY モデル事業参加機関のスタッフ、地域若者サポートステーションのスタッフ、障害者就業・生活支援センターのスタッフ、その他の就労支援機関のスタッフ、行政関係者、企業関係者(参加者要件:参加者向け事前事後、各1回のアンケート、参加者の所属法人向け事後アンケート1回にご協力いただけること※ただし、個人参加の方は、法人向け事後アンケートは不要)

(6) 参加費

2022年度は無料、2023年度以降は有料となります。

(7) 定員

200名

本コース100名(全科目受講、演習レポートの提出。受講確認証発行)

部分受講コース100名(演習科目の定員が100名のため、演習科目を除いた科目受講が出来ます。受講確認証の発行は致しません。)

※本研修への期待が多く寄せられておりますので部分受講コースを設けさせていただきました。

(8) 募集期間

8月30日(火)～10月10日(月)

(9) 受講確認証

研修終了後、全ての科目を受講・演習レポート・アンケートを提出された方へ受講確認証を発

行します。

(10) プログラム構成

本研修を受講することで、以下の基本知識、基本スキルの習得をめざします。

- 1) ダイバーシティ就労支援の基本理念、現行でも活用可能で多様な基本制度・基本施策の基本知識
- 2) 障害者以外の主要な対象者の態様別特性を理解するとともに、支援の質を高めるためのアセスメント支援ツールに関する基本知識、基本スキル
- 3) 公的機関との連携、就職後の支援を進めるうえでの基本知識
- 4) 一般就労、企業実習、中間就労を進めるうえでの基本知識、基本スキル

1日目(11月7日(月))	
10:00～10:10	開会メッセージ WORK! DIVERSITY プロジェクト全体委員会 清家篤委員長
10:10～11:00	1. 地域共生社会の理念とWORK! DIVERSITY プロジェクト 樽見英樹 日本年金機構副理事長、元厚生労働事務次官
11:10～12:10	2. 就労支援制度の理解 1(障害・生困・生活保護) 鈴木由美 NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば事務局長
12:10～13:00	昼休み
13:00～14:00	3. 就労支援制度の理解 2(雇用訓練制度(若者サポートステーション含む)) 志村幸久 (独法)労働政策研究・研修機構総務担当理事
14:10～15:10	4. 就労困難者のニーズをつかむ、支援をつなぐ、支援を使う 春名由一郎 (独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター副統括研究員
15:20～16:20	5. 地域共生社会の理念の現実化と、重層的支援体制整備事業 朝比奈ミカ 市川中核地域生活支援センターがじゅまる所長
2日目(11月9日(水))	
10:00～11:00	1. 態様別理解 1(LGBTQ) 薬師実芳 認定 NPO 法人 ReBit 代表理事
11:10～12:10	2. 態様別理解 2(刑務所出所者等) 竹内政昭 認定 NPO 法人神奈川県就労支援事業者機構事務局長
12:10～13:00	昼休み
13:00～14:00	3. アセスメント概論 1: インテーク～支援初期アセスメントについて 鈴木由美 NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば事務局長

14:10～15:10	4. アセスメント概論 2: 支援経過のアセスメント～評価について 高橋尚子 (一社) 京都自立就労サポートセンター理事
15:20～16:20	5. アセスメント支援(演習) 高橋尚子 (一社) 京都自立就労サポートセンター理事、 鈴木由美 NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば事務局長
3 日目(11月22日(火))	
10:00～11:00	1. 態様別理解 3(ひきこもり) 伊藤正俊 KHJ 全国ひきこもり家族会連合会代表 佐藤洋作 認定NPO 法人文化学習協同ネットワーク代表理事
11:10～12:10	2. 態様別理解 4(難病) 辻邦夫 (一社) 日本難病・疾病団体協議会常務理事 川尻洋美 群馬大学医学部附属病院難病相談支援センター 難病相談支援員(保健師、認定難病看護師)
12:10～13:00 昼休み	
13:00～14:00	3. 自治体・ハローワーク・社会福祉協議会等、公的機関との連携 春名由一郎 (独法) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター副統括研究員
14:10～15:10	4. 訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成(概論) 西岡正次 A ¹ ワーク創造館(大阪地域職業訓練センター) 副館長・就労支援室長
15:20～16:20	5. 訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成(演習) 西岡正次 A ¹ ワーク創造館(大阪地域職業訓練センター) 副館長・就労支援室長
4 日目(11月25日(金))	
10:00～10:50	1. 地域企業との連携(地域の企業への就職、実地研修を推進する方策) 藤尾健二 千葉県障害者就業・生活支援センター長
11:00～11:50	2. ジョブコーチ等による就職後の支援 若尾勝己 NPO 法人東松山障害者就労支援センター代表理事
11:50～12:40 昼休み	
12:40～13:30	3. キャリア支援に基づくキャリアコンサルティング 寺山昇 NPO 法人ライフキャリア・サポート協会理事長
13:40～14:25	4. 法人としての取組み(実践例 1) 中崎ひとみ (社福) 共生シンフォニー常務理事
14:35～15:20	5. 法人としての取組み(実践例 2) 池田徹 (社福) 生活クラブ風の村特別常任顧問

15:30～16:30	6. ダイバーシティ就労支援の展望 朝日雅也 埼玉県立大学教授 (日本財団吉倉和宏常務理事から閉会のあいさつ)
-------------	---

○1コマ60分(4日目の1～3は1コマ50分、4～5は1コマ45分)。全科目生配信。

○2コマの科目は、全体ないし後半、双方向グループ分けによる演習を想定

○下線をつけたものはレポート提出科目(アセスメント支援、訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成の2つ。)

○午前1～2、午後3～4(4日目は3～6)

(11) アンケート

受講されました皆様からのご意見を今後の研修に反映させ、研修をより充実させたものに進化させること、また、研修の効果を検証するためにご協力をお願いいたします。

意識・行動変容を調査するために、多様な就労困難者への支援意欲、支援に関する知識、態様別支援への理解、アセスメント理解・活用等、それぞれ、選択式を基本としたアンケートになります。

1) 募集時アンケート

参加申し込みを終えられた方へ順次、ご協力呼びかけをいたします。

2) 事後アンケート

○参加者向け

研修最終日にご案内いたします。(研修後1週間ほどで、ご提出)

○参加者の所属法人向け

研修最終日にご案内いたします。(研修後1月ほどで、ご提出)

2. 各科目概要(各科目のねらい)

「日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト第1回ダイバーシティ就労支援実践研修」

各科目の設定のねらいと受講者に習得してほしい事項

第1科目群(総論・政策制度の理解)	
受講者への期待	ダイバーシティ就労支援の基本理念、関連する活用可能で多様な基本制度・基本施策を習得する。
講義1 地域共生社会の理念とWORK! DIVERSITYプロジェクト 樽見英樹 日本年金機構副理事長、元厚生労働事務次官	
科目設定ねらい	ダイバーシティ就労支援の理念と必要性を、地域共生社会づくりと絡め理解する。
習得してほしい点	ダイバーシティ就労支援の多様な意味、必要となった背景を、地域住民や地域の多様な主体が「我が事」として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて「丸ごと」つながる地域共生社会づくりの考え方と絡め習得する。
講義2 ダイバーシティ就労支援の展望 朝日雅也 埼玉県立大学教授	
科目設定のねらい	ダイバーシティ就労支援は、今後の日本社会の重要なセーフティネットであることを深く認識し、WORK! DIVERSITY プロジェクトのサポーターとなってもらおう。
習得してほしい点	今後日本が求められる社会政策、労働政策とダイバーシティ就労支援との関係を習得する。
講義3 地域共生社会の理念の実現と重層的支援体制整備事業 朝比奈ミカ 市川中核地域生活支援センターがじゅまる所長	
科目設定のねらい	地域共生社会の理念を各地域でいかに実現していくべきかを具体的に考え、その取り組みの中で、重層的支援体制整備事業が重要な役割を担っていることを理解する。
習得してほしい点	地域共生社会の理念の実現のための留意点を理解し、重層的支援体制整備事業のポイントを習得する。
講義4 就労支援制度の理解1(障害・生困・生活保護) 鈴木由美 NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば事務局長	
科目設定のねらい	就労支援に関連する障害者、生活困窮者、生活保護関係の諸制度・施策を習得する。
習得してほしい点	障害者総合支援法、障害者雇用促進法、生活困窮者自立支援法、生活保護制度のポイントを習得する。

講義 5 就労支援制度の理解 2(雇用訓練制度(若者サポートステーション含む)) 志村幸久 (独法)労働政策研究・研修機構総務担当理事	
科目設定のねらい	雇用訓練制度・施策の中で、ダイバーシティ就労支援に活かせるものを習得する。
習得してほしい点	若者サポートステーション、求職者支援制度、氷河期世代支援策、キャリアコンサルティング、公共職業訓練に関する基本を習得する。
講義 6 法人としての取組み(実践例 1・2)実際に取り組んでいる事業所関係者からの助言 池田徹 (社福)生活クラブ風の村特別常任顧問 中崎ひとみ (社福)共生シンフォニー常務理事	
科目設定のねらい	法人として、ダイバーシティ就労に取り組む意義、メリットを可視化して、行動を促す。
習得してほしい点	ダイバーシティ就労に取り組む意義、メリットの認識。

第2科目群(態様別理解・アセスメント)

受講者への期待	障害者以外の主要な対象者の態様別特性を理解するとともに、支援の質を高めるためのアセスメント支援ツールに関する基本知識を習得する。
講義 7 態様別理解 1 (LGBTQ) 薬師実芳 認定 NPO 法人 ReBit 代表理事	
科目設定のねらい	LGBTQ の基本概念と就労における現状を認識し、ダイバーシティ就労対象の重要対象であることを認識する。
習得してほしい点	LGBTQ の人々の就労上の課題と対応方法の基本を習得する。
講義 8 態様別理解 2 (刑務所出所者等) 竹内政昭 認定 NPO 法人神奈川県就労支援事業者機構事務局長	
科目設定のねらい	刑務所出所者等の方々の就労の現状を認識し、ダイバーシティ就労対象の重要な人々であることを認識する。
習得してほしい点	就労支援事業者機構、刑務所出所者等総合支援対策等のポイントを習得する。
講義 9 態様別理解 3 (ひきこもり) 伊藤正俊 KHJ全国ひきこもり家族会連合会代表 佐藤洋作 認定NPO法人文化学習協同ネットワーク代表理事	
科目設定のねらい	ひきこもる背景と当事者・家族の思いを理解し、就労支援上の課題と対処法を学ぶ。
習得してほしい点	ひきこもり者への対応は就労支援前のアウトリーチ的対応が特に重要であり、ステップを踏んだ対応が必要であること、他方でステップを踏めば就労につながる人が多いことを習得する。

<p>講義 10 態様別理解 4 (難病)</p> <p>辻邦夫 (一社)日本難病・疾病団体協議会常務理事 川尻洋美 群馬大学医学部附属病院難病相談支援センター 難病相談支援員(保健師、認定難病看護師)</p>	
科目設定のねらい	難病の基本概念と難病患者の就労における現状を認識し、ダイバーシティ就労対象の重要な人々であることを認識する。
習得してほしい点	難病の人々の就労上の課題と対応方法の基本を習得する。
<p>講義 11 アセスメント支援(概論 1・2) (2 コマ)</p> <p>鈴木由美 NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば事務局長 高橋尚子 (一社)京都自立就労サポートセンター理事</p>	
科目設定のねらい	支援内容や本人の状態像を体系的に理解するため、①支援初期段階でのアセスメントの視点やポイントを理解し、アセスメントツールの利用方法について理解する。②アセスメントツールを活用した支援経過のアセスメントや就労支援対象者評価の重要性を理解する。
習得してほしい点	先進事例では、どのような形でアセスメントを行い、アセスメント支援ツールを活用しているかの基本知識を習得する。
<p>講義 12 アセスメント支援(演習、グループ討議)</p> <p>※講師は講義 11 の両者。</p>	
科目設定のねらい	就労支援におけるアセスメントの重要性を、グループ討議を通じ、体感する。
習得してほしい点	アセスメントの入門的知識を習得する。

第3科目群(就労困難者のニーズ把握、キャリアコンサルティング、公的機関との連携)

受講者への期待	公的機関との連携、就職後の支援を進めるうえでの基本知識を習得する。
<p>講義 13 就労困難者のニーズをつかむ、支援をつなぐ、支援を使う</p> <p>春名由一郎 (独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター副統括研究員</p>	
科目設定のねらい	<p>障害者を対象とする就労支援事業所が、幅広い就労困難者や生活困窮者等を受け入れワンストップサービスの提供主体となる具体的なイメージを提供する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●潜在的な障害者(「障害者」の認定がない人、自身を「障害者」と考えていない人)が多いが従来適切な支援につながっていないこと。 ●就労困難性のアセスメント:心身機能障害や疾病等と、多様な背景因子(環境・個人)との相互作用→就労困難性を固定的に捉えない、就労支援の

	<p>可能性</p> <p>○適切な支援制度・サービスを活用した支援力の向上</p> <p>○実際の仕事場面における適切なアセスメント</p> <p>●インクルーシブな就労機会の提供: 多様な障害者や健常者と一緒に多様な能力や経験を発揮して働ける職務配置や職場環境整備</p> <p>(○は障害者就労支援研修と共通、●は本研修の重点)</p>
習得してほしい点	就労困難者とは何かを参加者にも考えてもらい、各地域でダイバーシティ就労支援に取り組む視角を習得する。
<p>講義 14 キャリア支援に基づくキャリアコンサルティング</p> <p>寺山昇 NPO 法人ライフキャリア・サポート協会理事長</p>	
科目設定のねらい	就労困難者についても、生涯キャリアを見据えた対応を考える必要があることを理解する。
習得してほしい点	就労困難者に対し、「キャリア」の視点から捉えるキャリアコンサルティングの入門的知識・技能を習得する。
<p>講義 15 自治体・ハローワーク・社会福祉協議会等、公的機関との連携</p> <p>春名由一郎</p> <p>(独法)高齡・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 副統括研究員</p>	
科目設定のねらい	ダイバーシティ就労支援を進める上で重要な公的就労支援機関の役割と活動の実態を理解し、就労支援活動に活かす。
習得してほしい点	重要な公的就労支援機関と連携するために必要な知識を習得する。

第4科目群(一般就労・企業実習・中間就労の推進)

受講者への期待	一般就労、企業実習、中間就労を進めるうえでの基本知識を習得する。
<p>講義 16 ジョブコーチ等による就職後の支援</p> <p>若尾勝己 NPO 法人東松山障害者就労支援センター代表理事</p>	
科目設定のねらい	一般就労を実現するためには、就職後の支援も大変重要であることを理解する。
習得してほしい点	就職後の支援を効果的に進めるために必要な基本的ノウハウを習得する。
<p>講義 17 訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成(概論・演習)</p> <p>西岡正次 A¹ワーク創造館(大阪地域職業訓練センター)副館長・就労支援室長</p>	
科目設定のねらい	就労支援を進めるうえで、職業能力開発、中間就労の役割の重要性を理解する。
習得してほしい点	訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成実習を通じ、訓練・働く場を活用した支援プログラム作成の基本知識を習得する。

講義 18 地域企業との連携(地域の企業への就職、実地研修を推進する方策)	
藤尾健二 千葉県障害者就業・生活支援センター長	
科目設定のねらい	就労支援を進めるためには、地域の企業との連携が重要であることを理解し、就労支援活動に活かす。
習得してほしい点	地域の企業との連携を進めるうえでの基本的ノウハウを習得する。

3. 講義内容

各科目群の冒頭講義を掲載する。他の講義は、実践研修報告書を参照されたい。

第1科目群(総論・政策制度の理解)

第1科目群は、ダイバーシティ就労支援の基本理念、関連する活用可能な基本制度・基本政策のポイントを習得するための講義群である。

(実例1)講義1 地域共生社会の理念とWORK! DIVERSITY プロジェクト

樽見英樹(日本年金機構副理事長、元厚生労働事務次官)

(1). 我が国社会の姿と社会保障

地域共生社会という比較的新しい考え方についてお話しするにあたり、まず初めに、社会保障という視点に立って、現在の我が国社会の姿がどのように見て取れるかということについて整理していきたい。

何といっても人口構成の変化が重要である。我が国は人口減少局面を既に迎えているが、これまでのような高齢者人口の増加よりも、今後は生産年齢人口の減少ということが目立ってくる事が分かる。

また、世帯構成の推移を見ると、高齢者単身世帯や子どもがいる世帯のうちのひとり親世帯など、世帯の構成員による自助が難しい形態が増加しており、これは今後もさらに増加する見通しとなっていることが分かる。これに加え、近年ではいわゆる日本型雇用慣行も大きく変化してきており、血縁、地縁、社縁といった共同体の機能が全体として脆弱化してきている状況にある。

一方で、我が国は先進7か国中最も長い平均寿命、健康寿命となっており、また体力テストの結果を見ると、20年前の65～69歳の体力と最近の75～79歳の体力とが近似している。最近の高齢者は昔に比べ、いわば「若くなっている」訳である。

こうした中での今後の社会保障の在り方を考えてみると、従来からよく言われるような、負担面に着目した社会保障制度の持続可能性の問題に加えて、現役世代の人口が急減する中で医療・介護をはじめとする社会的なサービスをどう確保していくか、また、社会の活力そのものをどう維持向上させていくか、といったことが大きな問題となってくる。

社会保障各制度の仕組みの中でも、健康寿命を更に延伸できるような取組を進めるとともに、社会の活力を維持向上させ、必要なサービスの確保にもつなげていくため、これまで専らサービスの受け手と捉えられてきた高齢者等を含めて、多様な主体の多様な社会参加を更に促進していくこ

とが求められていると言える。

(2). 共生社会の考え方

一方、個人や世帯が抱えるリスクというものをミクロ的に見てみたい。高齢者単身世帯の増加により、「日頃のちょっとした手助け」で頼れる人がいないといったリスクが顕在化してきている。また、介護保険制度や生活困窮者自立支援制度での事例では、家族関係、認知症、住まいや病気など複数の問題を同時に抱えるケースが多くみられており、このように、個人や世帯が抱えるリスクが複雑化・多様化し、個別性もまた大きいものとなってきていることが分かる。

我が国の社会保障は、人生において典型的と考えられるリスクや課題を想定し、その解決を目的としてそれぞれ現金給付や現物給付を行うという基本的なアプローチの下で、公的な保障の量的な拡大と質的な発展を実現してきた。しかし上記のように複雑化・多様化するリスクへの対応は、こうした従来のアプローチでは困難な場合が多い。むしろこうしたリスクに対応できるような取組を一人ひとりの生活の場である地域の機能として実装していくこと、そのために一人ひとりの人生の多様性を前提としながら、人と人、人と社会がつながり、支えあう取組が生まれやすいような、そうした環境を整える新たなアプローチが求められていると考えられる。

介護保険制度の下でいわゆる小規模多機能事業所が果たす役割が注目され、地域包括ケアという形で、各種在宅サービスを地域の中で総合的に供給できる形態が広がってきていることも、こうした背景の中で理解することができる。更に地域の実践例の中では、福祉の領域を超えて、農業や産業、住民自治などの様々な地域の資源とつながることにより、多様な社会参加と地域社会の持続の両方を目指すような試みも見られている。

こうした「支えあう地域」においては、従来の制度・分野ごとの「縦割り」や「支える側」「支えられる側」といった関係を越えたつながりというものが必要となってくるが、これはまた、1で述べた我が国の社会の変化の中で求められてきているような一定の社会的サービスの確保や、それにつながる多様な社会参加の促進ということとも重なり合う。多様な社会参加の促進は生きがいの創出につながり、またそれによって、高齢者の更なる健康寿命の延伸につながることも期待される。

このような「縦割り」や「支え手」「受け手」という関係を越えて、地域住民や地域の多様な主体が「我が事」として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて「丸ごと」つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会を「地域共生社会」と呼ぶ。

この地域共生社会の実現に向け、政府においても平成28年以来各種の取組が進められてきている。介護保険制度における地域包括ケアの強化もその一つであり、令和3年度からは、社会福祉法の改正による、市町村における包括的な支援体制を構築するための「重層的支援体制整備事業」が施行されている。

(3). WORK! DIVERSITY プロジェクトへの期待

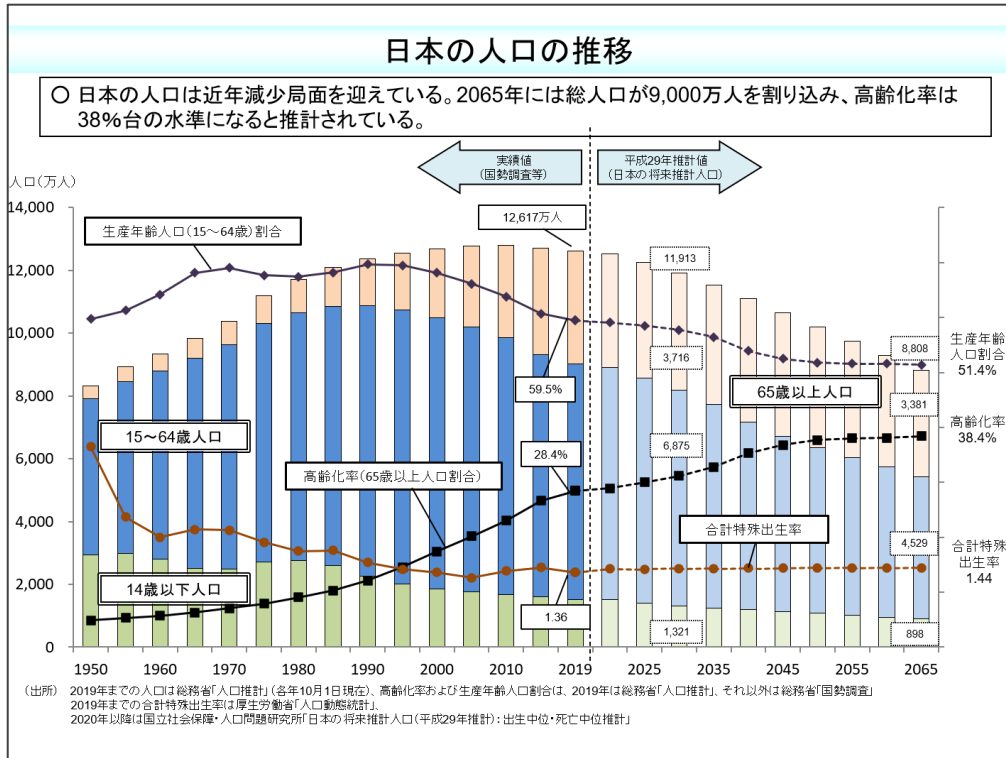
WORK! DIVERSITY プロジェクトは、多様な就労・社会参加を促進するという点で1に述べた今後の社会保障の方向性と軌を一にするものであると同時に、特に2に述べたような地域共生社会の理念と相通ずるものを持っている。いや相通ずるという以上に、このプロジェクトは就労という切り口で共生社会を作るものにほかならないのではないかと思う。それは、WORK! DIVERSITY プロジェクトの結果としてもたらされるものが、「縦割り」という関係を越える、「支え手」「受け手」という関係を越える、「世代や分野を越える」、そして一人ひとりの暮らしと生きがいを作り、ともに生きる地域を創る、という、地域共生社会の理念と重なり合う効果を持っているからである。

重層的支援体制整備事業をはじめとする自治体を中心となって行う取組は、サービスをどう確保しどう提供するかという視点からの取組になりがちである。一方 WORK! DIVERSITY プロジェクトの視点は就労における多様性の確保であり、行政、民間企業、あるいはインフォーマルな地域活動の主体など、様々なプレイヤーの存在を前提として、各プレイヤーがそれぞれ主体的に、同時に必要な連携を行いながら取組を進めることが期待される。こうした取組こそ、行政の働きかけ以上に、むしろそれぞれの地域における地域共生社会への社会的合意をつくっていくための推進力ともなり得るのではないかとも思える。

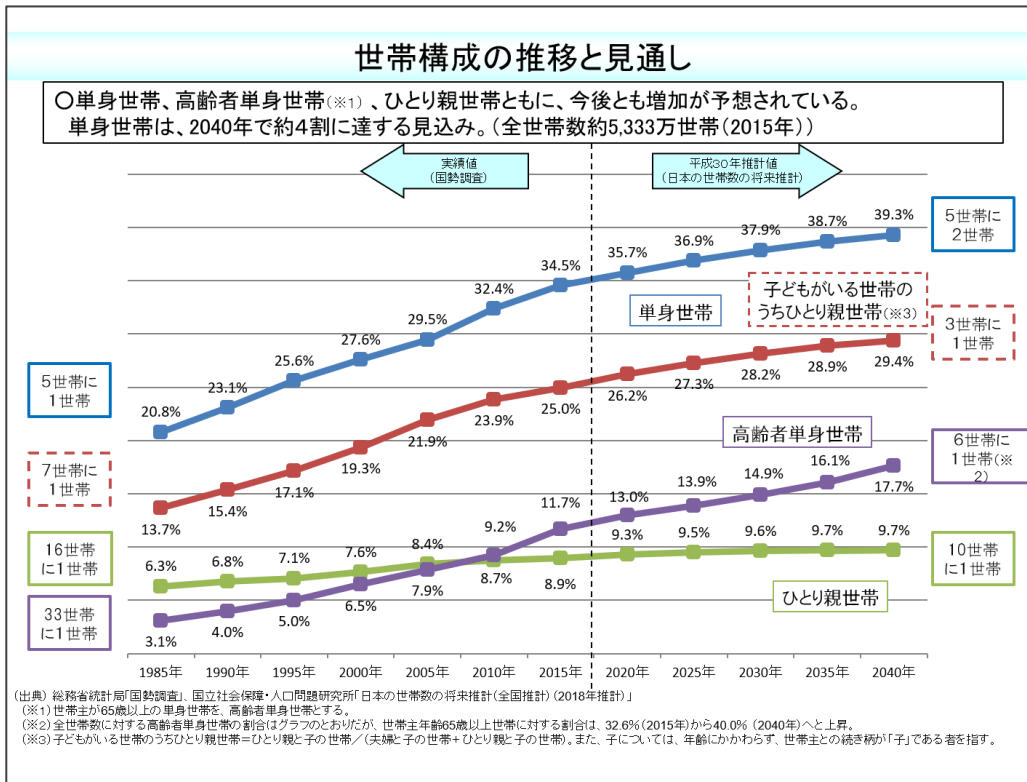
地域共生社会は新しい地域の在り方をつくりだすだけでなく、新しい生きがいの形をつくるものである。それと同様に、WORK! DIVERSITY プロジェクトは、様々な形の就労を確保するとともに、新しい働きがいの形をつくりだす取組であるのではないかと思う。住民一人ひとりが、より暮らしやすいというだけでなく、より尊厳を持った生活を送れるような社会をつくっていくために、このプロジェクトの発展と深化に期待したい。

【参考資料】

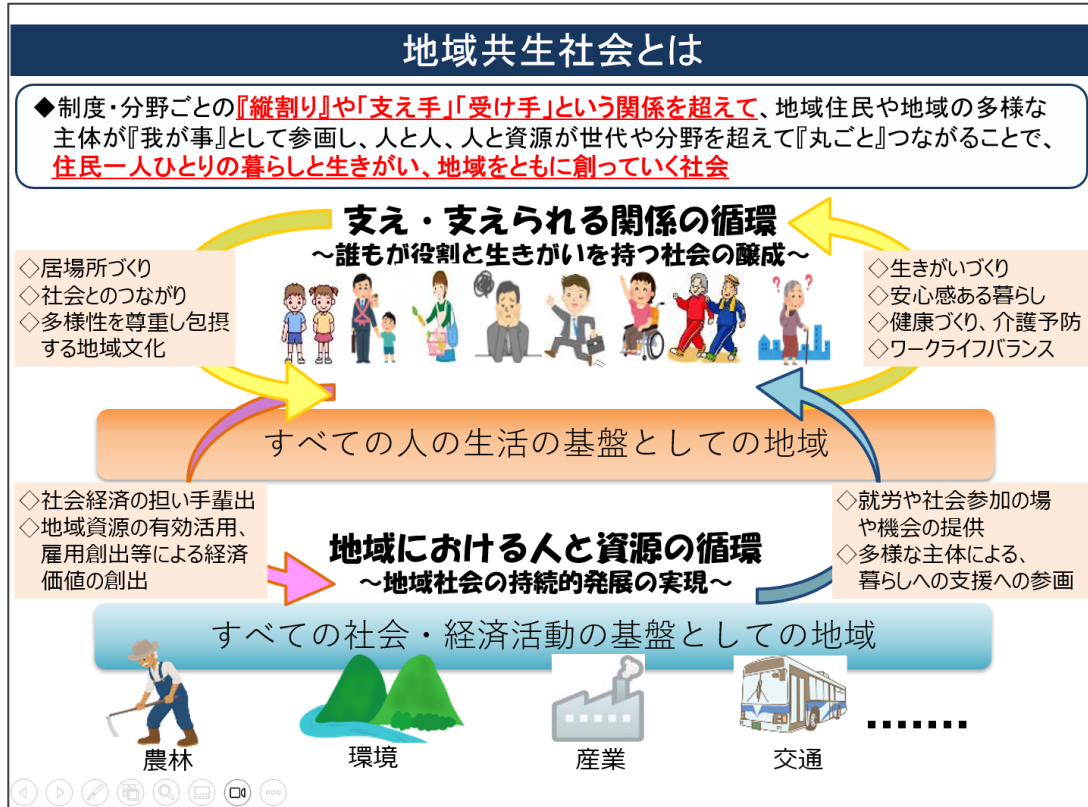
図表1 日本の人口の推移



図表2 世帯構成の推移と見通し



図表3 地域共生社会について



第2科目群(態様別理解・アセスメント)

第2科目群は、障害者以外のダイバーシティ就労支援対象者の態様別特性を理解するとともに、支援の質を高めるためのアセスメント支援ツールに関する基本知識を習得するための講義群である。

(実例2)講義7 態様別理解1(LGBTQ)

薬師実芳(認定NPO法人 ReBit 代表理事)

(1). はじめに

LGBTQ とは、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(出生時に割り当てられた性別と性自認が異なる人)とクエスチョニング(性別をあえて決めない、または決められない人)の頭文字からなる言葉だ。LGBTQ は約 3~10%¹⁾いると国内調査もあり、身近なマイノリティだ。

LGBTQ であることは障害ではないが、社会の状況等からメンタルヘルスが悪化しやすく、LGB の 25%、T の 35%がうつを経験する²⁾等、精神障害におけるハイリスク層だ。

精神・発達障害がある LGBTQ は、障害福祉サービスの利用対象である。しかし、支援者の無理解等から、精神・発達障害がある LGBTQ の 76%が行政・福祉サービスの利用時に、ハラスメントや困難を経験³⁾し、安全網であるはずの福祉を安全に利用できていない状況が指摘されている。

このような状況は、LGBTQ の自死におけるハイリスク(トランスジェンダーの 58.6%が自殺念慮を抱く⁴⁾)にも繋がり、まさに喫緊の状況だ。なお、LGBTQ の自殺・うつによる社会的損失の試算値(暫定)は 1,988~5,521 億円との調査⁵⁾もあり、LGBTQ の人たちにはもちろん、社会的にも大きな損失につながっている。

本稿では、障害がある LGBTQ という複合的マイノリティに焦点をあて、インターセクショナルリティ(交差性)の観点から、誰もが安心して利用できる福祉サービスを考える。

¹ LGBTQ の推計は様々な国内調査がある。「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム(2019)「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」、日本労働組合総連合会(2016)「LGBTに関する職場の意識調査」では LGBT 等(性的マイノリティ)、株式会社 LGBT 総合研究所(2016)「LGBTに関する意識調査」、電通ダイバーシティラボ(2018)「LGBT調査2018」、日高庸晴・三重県男女共同参画センター「フレンダミー」(2018)「多様な性と生活についてのアンケート調査」(有効回答数 10,063)、岩手県高校教育研究会学校保健部会・いわて思春期研究会(2013)「高校生の生と性に関する調査」より。

² 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学ジェンダー研究センター(2015)「LGBTに関する職場環境アンケート」

³ 認定NPO法人 ReBit(2021)「LGBTや性的マイノリティの就労移行支援事業所利用に関する調査」

⁴ 中塚幹也(2010)「学校保健における性同一性障害:学校と医療の連携」『日本医事新報』4521:60-64

⁵ 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2019)「性的マイノリティの自殺・うつによる社会的損失の試算と非当事者との収入格差に関するサーベイ」

(2). 障害がある LGBTQ の求職や福祉利用における困難

認定特定非営利活動法人 ReBit (以下「ReBit」という) が 2021 年に実施した「LGBTQ や性的マイノリティの就労移行支援事業所利用に関する調査」より、精神・発達障害がある LGBTQ の求職や福祉利用における現状を整理する。

1) 求職における困難

求職時、精神・発達障害がある LGBTQ の 92.5%が、求職活動やキャリア形成について、性のあり方や障害に由来した不安や困難を経験している。理由の上位項目としては「各企業に性のあり方や障害への理解や、安全に働ける環境があるか分からず不安(54.5%)」、「性のあり方と障害の両方を開示し、相談できる人・場がない/少ない(50.8%)」、「性的マイノリティかつ障害があるため、差別的言動やハラスメントを受けるかもしれないと不安(43.9%)」等が挙げられた。LGBTQ であること、精神・発達障害があることの個別の困難に加え、インターセクショナルリティにより求職活動における不安・困難が多層化し、より深刻化している様子が窺える。

<自由回答>

精神疾患が悪化して自宅療養中。LGBTQ であるだけでも仕事を探すのが困難な中、精神疾患もあるとなるとさらに困難。(20代・FtXトランスジェンダー/パンセクシュアル、精神障害)

2) 行政・障害福祉サービス利用における困難

困難が多い一方で、障害や就労に関する行政・福祉サービスを安心して利用できていない状況がある。該当サービスの利用経験がある LGBTQ のうち、76.8%が利用における不安や困難を経験している。困難の詳細として、「性のあり方に関連し、どこだったら安心して利用できるかわからなかった」(48.4%)、「性のあり方を伝えたら、利用を断られたり、不利な対応やハラスメントを受けるかもしれないと思った」(30.5%)、「支援者・職員が、性のあり方に関する知識や理解がなくて困った」(29.0%)等が挙げられた。安心して利用できる行政・福祉サービスがない/アクセスできないという課題、支援者の無理解やそこから生じるハラスメントの課題が窺える。

<自由回答>

就労移行支援事業所でセクシュアリティを開示して相談したことはない。支援員の自分を見る目や態度が変わったり、理解のない言動をされるのではないかと不安だった。(20代、バイセクシュアル、精神障害/発達障害)

なお、利用しやすい行政・福祉サービスの条件として、「支援者や職員が、性のあり方と障害への理解や配慮がある」(74.5%)、「ダイバーシティ(多様性)へ理解や配慮があることを明言している」(70.3%)などが挙げられた。

3) 考察

精神・発達障害がある LGBTQ は、求職時における不安・困難を経験する割合が高く、インターセクショナリティにより、その不安・困難がより多層化している様子が窺える。一方で、差別等を恐れ、精神・発達障害がある LGBTQ の多くが、相談先につながっていない。精神・発達障害がある LGBTQ が自身の存在や困りごとを「言えないこと」が社会的に「いないこと」とならないよう、調査等を通じ支援ニーズや現状を継続的に可視化していく必要があると考えられる。また、障害や就労に関する行政・福祉サービスの利用における困難経験が高い現状は、LGBTQ が社会のセーフティネットからこぼれ落ちてしまい、社会資源を頼れていないことを浮き彫りにしている。行政・支援職の理解促進や連携を通じ、LGBTQ も行政・福祉サービスを安心して利用できる体制構築が急がれている。

(3). 実践報告「LGBTQ フレンドリーな就労移行支援事業所」

これらの困難の現状と支援を求める声に応え、ReBit は 2021 年 12 月に渋谷区にて、日本初となる LGBTQ フレンドリーな就労移行支援事業所「ダイバーシティキャリアセンター」(以下「DCC」という)を開所した。精神・発達障害がある LGBTQ のキャリア支援を行う国内唯一の専門機関であることから、開所から1年でのべ3,500 件のご相談をいただく等、必要性の高さが浮き彫りになっている。

以下、実践を通じて可視化した、障害福祉サービスが LGBTQ も安心して利用できるための重要な点を整理する。

1 点目に、支援者のダイバーシティに関する理解/意識。障害や疾患名によってラベリングすることなく、個々のニーズを理解することが重要であると同様に、性のあり方も一人一人が多様であり、誰もが多様な価値観があることを前提とした関係性づくりが、信頼して福祉サービスを利用できる根幹となっている。また、障害やマイノリティ性について、福祉専門職として知ろうとする姿勢と想像力を忘れないことが重要だ。

2 点目に、自分らしさを自ら選択できる制度と風土の構築。DCC は、服装・髪型等は自由で、通所後に更衣する方もいる。利用者が自分らしさを自ら選択し、他者からそれを認められる経験は、ありのままの自分で社会に出る際の精神的支柱になり得る。また、DCC は戸籍上と異なる名前や、戸籍上とは異なる性別でのサービス利用ができる。行政提出書類等の戸籍名や戸籍性の記載が

必須となる場面以外は全て、本人の希望を尊重している。多様性が尊重される風土を醸成することで、LGBTQに限らず、どの利用者也自分らしさについて考え、自身の希望を伝え合い、認め合う機会となり得る。

3点目に、支援のなかでのアンコンシャスバイアス(無意識に生じるバイアス)の自覚と積極的なダイバーシティ尊重の表明だ。例えば、「就活講座」の際には、イラストで男女に分けられたスーツを着ている人たちだけでなく、多様な服装やスタイルの人たちのイラストを利用することも、バイアスの軽減と多様性尊重のメッセージになりうる。バイアスを自覚し軽減するための支援者への研修の実施や、利用者本人が意見を出し易い環境づくりを行うことが有効だ。

4点目に、自分らしい生き方や働き方を考え、自己認知をするための機会の提供だ。DCCでは「自己受容」というプログラムを設け、複合的マイノリティの社会人やダイバーシティに取り組む企業担当者の話を聞き交流する機会を創っている。さらに、訓練の中で得た気づきを深める丁寧な個別面談を行っている。面談では、性のあり方や精神障害や発達障害について自己受容を進め、本人の意向や課題を整理、言語化していく。その人を構成する複合的なマイノリティ性や生きづらさに着目したアプローチが重要だ。

<DCC 利用者の声>

- ・ 以前利用していた就労移行では、性のあり方に由来したハラスメントを受けていたから、「きちんと福祉を利用できている」と感じられるのは初めて。安心ってこういうことか、と感じています。
- ・ 初めてセクシュアリティの相談ができた。初めて呼ばれたい名前と呼ばれ、初めて着たい服を着たいと言えた。スタッフや講座でいろんなロールモデルと出会えて、自分のままで生きて働いていいんだって思えました。

(4). 支援者として今日からできること

アライ(LGBTQの理解者)の支援者が増えることで、LGBTQも安心・健康に暮らす一助となる。個人・機関として今日からできることがある。

○個人としてできること

- ・ 研修等を通じてLGBTQについて学び、適切な支援ができるようにする。
- ・ アライ(理解者)であることを示し、相談しやすい環境をつくる。例えば、国際的にLGBTQの理解・応援を示す6色のレインボー(赤・橙・黄・緑・青・紫)のバッジ等をつけることで、アライであることを示すことができる。
- ・ 自分のなかの当たり前を点検し、包摂的な言葉づかいに変える。不要な男女わけ(さん・くん・ちゃん)をしないこと、妻・夫と決めつけずパートナーと言う等。

○機関としてできること

- ・ 研修等を通じてLGBTQについて学び、適切な支援ができるようにする。
- ・ アライ(理解者)であることを示し、相談しやすい環境をつくる。例えば、LGBTQに関するチラシ/ポスターや本を置いておくこともできる。

ぜひ、全国の支援者のみなさまに、LGBTQを知って頂き、LGBTQを含めた誰もが安心して利用できる安全網を共に構築いただけるアライであって頂くことを願っている。

第3科目群(就労困難者のニーズ把握、キャリアコンサルティング、公的機関との連携)

第3科目群は、就労困難者のニーズ把握、キャリアコンサルティング、公的機関との連携に関する基本知識を習得するための講義群である。

(実例3)講義13 就労困難者のニーズをつかむ、支援をつなぐ、支援を使う

春名由一郎

(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター副統括研究員)

要約

ダイバーシティ就労では、いわゆる「障害者」に限らず、外見からは分かりにくい心身面の障害や健康状態による生きづらさを抱えている人を含めて支援対象とする。従来、障害者を就労困難者として支援する際には、一般の仕事では働くことができないことを前提として「障害者向きの」働く場や支援につなげることが一般的であった。しかし、ダイバーシティ就労支援の対象者は、必ずしも「障害者向きの」働く場や支援を望まない。そもそも、障害者権利条約では、障害者を一般社会から分離するような支援は差別とされており、彼らが一般社会と同じように生活や社会参加ができるようにする就労支援が必要である。

したがって、ダイバーシティ就労支援におけるアセスメントや支援においては、国内外で蓄積されてきた専門知識を踏まえた、支援者の高い専門性が重要となる。就労困難者が職業生活で活躍し成長できるようにするためには、職場環境整備や合理的配慮、強みや興味の重視、個別的な支援ニーズへの対応、就職後の継続的支援がポイントとなる。個別支援ニーズのアセスメントを踏まえ、専門支援を有効活用し、様々な専門分野の専門職や支援機関が連携して職業生活を支えるケースマネジメントを行うことが重要である。これらを踏まえない支援は、逆に就労困難者の社会参加へのバリアとなってしまう危険性がある。

(1). 共生社会の理念と障害の人権モデル

職業は、誰にとっても当然の希望であり、就労困難者の就労困難性を固定的に捉えることなく、多様な事情により就労困難性を経験している人の職業生活・職業人生を再構築していくための支援であることが重要である。そのためには、就労困難性が本人だけの問題ではなく、社会的な問題でもあることを認識し、社会全体で差別を排除し、環境整備や配慮を行うことが重要である。

1) 共生社会の理念

人間は社会的存在であり、職業生活はお互いに活かし活かされる基本的で当たり前の社会関係である。「就労困難性」を固定的に捉えて社会から排除したり隔離するのではなく、誰もが希望する職業生活を送れるようにすることが、障害者権利条約の労働と雇用の権利として求められている。障害者雇用促進法では、障害のある人が能力を発揮して有為な職業人として活躍するように支援することは、すべての企業・事業主の責務とされている。

2) 社会参加と一人ひとりの活躍のための支援

就労支援は、一人ひとりが活躍できる職業生活の支援である。障害者の支援というと、本人の問題点とかできないことに注目した問題対応ばかりになって、就労支援にまで手が回らない、ということが多い。就労困難性のアセスメントにおいて、各人の職業生活の目標や現在の困りごとを把握し、どのような支援が必要かを検討することで、逆に生活支援の課題の整理にもつながる。

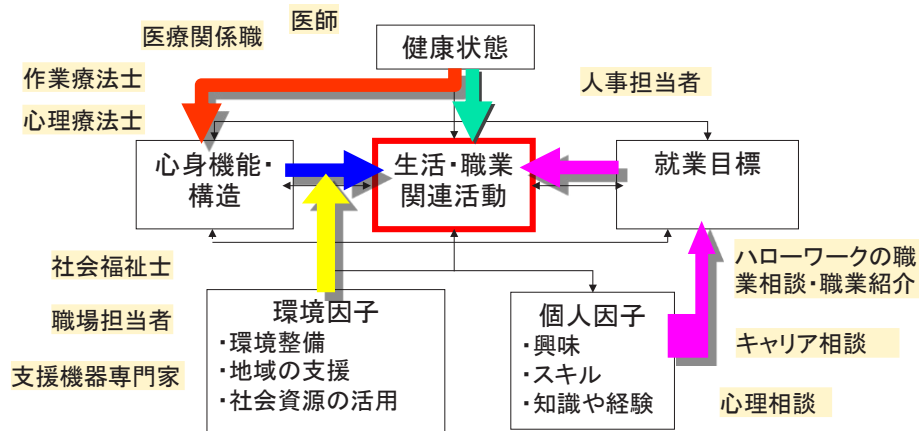
3) 人権モデル

障害者や就労困難者の就労困難性は、彼ら個人の問題とされたり、あるいは社会や企業の問題という側面もある。しかし、最も重要なのは専門支援者の支援の質の問題である。現代的な生活支援では、まず、その人がどのような生活をしたいのか、という目標を明確にすることで、それに必要な支援を行うことがポイントである。

(2). 効果的な就労支援のポイント

現代的な職業リハビリテーションでは、仕事というものが個別的、多様だからこそ、就労困難者の強みや興味を活かせる本人と社会の関わり方を個別的に再構築していける可能性があるという発想の転換がポイントになっている。就労困難者個人への支援だけでなく、障害者が働く職場での合理的配慮やジョブコーチ支援、事業主支援が重要である。また、生活面での問題も大きいため、生活面と職業面の両方からのサポートのため、専門支援者同士が連携し、それぞれの立ち位置で「餅は餅屋」で取り組むことが重要となっている。

図表1 職業生活の個別性・多様性こそが支援可能性の源



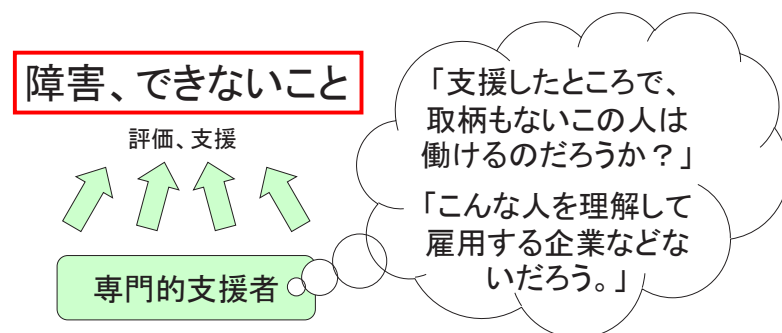
1) 職場での配慮と調整

就労困難者本人への支援では解決が困難な課題であっても、障害者が働く職場で、その人に合わせた合理的配慮を確保することで解決が可能となることは多い。ジョブコーチは、障害者が働く職場で、その人に合わせた支援を行う専門家であり、仕事の指導や職場でのトラブル解決などを行う。事業主にも、障害者採用の促進や職場環境の整備、社員教育や意識改革などの専門的支援が重要であり、公的な助成金等の効果的活用が重要である。

2) 職業における強み・興味の重視

従来の障害者支援は、「障害」「できないこと」をまず評価して、それに対して支援するという枠組みであり、就労困難者に対してこのようなスタンスで臨むと、どんな人でも「問題のある人」「取り柄のない人」となり、就労支援は最初から困難となってしまふ。現代的な就労支援では、「ジョブカウンセリング」や「ジョブコーチング」等で本人の希望や能力を把握し、それらを踏まえた上で適切な職業紹介や就労支援を行うことが重要である。

図表2 障害の確認、「できないこと」を治す相談や支援だけでは、就労支援にならない



3) 職業生活における課題への予防的、早期対応

障害によって、就職前から就職後までのいろんな場面で、いろんな問題が起こり得る。これらの問題に対応困難として過大評価するのではなく、就労支援の経験があると典型的なことは大体予測できるため、早めに準備して予防や早期対応することが重要である。就職前の職業準備支援は、就職後に問題が起こってから慌てて対応するのではなく、実際の就職後の職業場面での具体的な課題を踏まえた、早めの予防的対応である必要がある。さらに、実際の問題状況は個別的に起こってくるため、実際の就職や就職後の場面でタイムリーに対応するため、職業準備支援とジョブコーチ支援を継続的な取組とすることが重要である。

4) 医療、生活、就労の複合的ニーズへの多職種連携

就労困難者の支援ニーズには、就労だけでなく、生活、経済、健康・治療等、様々な支援ニーズが複合していることが多い。例えば、精神疾患のある人の就労支援では、本人がストレスなくやりがいを持てる仕事への就職や、仕事に就いた後の継続的な疾患管理や生活支援が不可欠であるため、医療と就職や就職後の生活と就労の支援が密接に統合された支援が必要となる。就職だけが支援目標になると、就職はできても就職後の体調管理や就業継続が困難となってしまうやすい。

5) 仕事や職場とのマッチング支援(職業紹介、職場開拓)

従来の障害者雇用支援では、企業が障害者求人を出し、それに対して、なるべく障害の軽い障害者を順番に紹介することが多い。しかし、企業は個々の障害のある人の状況を分かって障害者求人を出しているわけではなく、障害の軽い人から職業紹介すると、障害の重い人はいつまでたっても職業紹介の対象になれない。より効果的な方法は、就労困難者一人ひとりの強みや興味を活かせる仕事を、企業側の職場開拓も含めて、個別に職業紹介していく方法である。

6) 就職後の本人と職場のタイムリーな相談対応

就労困難者が就職して、うまく仕事もできて、職場の人も認めてくれていて、就労支援大成功でも、それで終わりではない。そういう一見自然にうまくいっている状態は「ナチュラルサポート」といって、実は仕事内容や職場の配慮や本人の状態とかがうまく調整されている状態ということが多い。うまく就職できても、その後、就業継続ができなくなる危機的状況には、典型的なものが多く、就職直後の業務調整の行き違い、業務の変更や上司・同僚の異動、体調変動、家族状況の変化、加齢などがある。フォローアップを本人と職場の両面から行う必要がある。

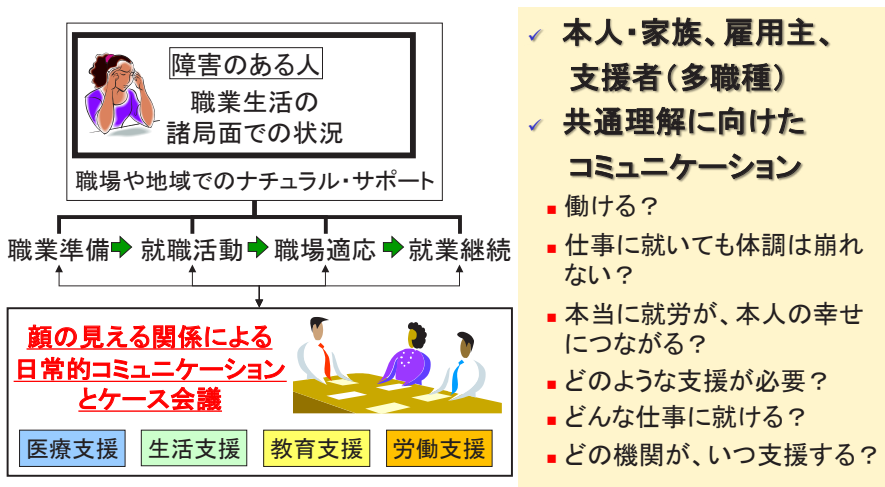
(3). 就労可能性の実現のための就労困難性のアセスメント

就労困難者を、安易に特定の制度やサービスにつなげるのではなく、各人の希望を踏まえ個別に支援ニーズに対応していくためには、実際の地域の支援現場で会う就労困難者は、現状では、支援が簡単な人ばかりではない。むしろ、支援者にとって就労可能性の展望が全く見出せない状況が多くなっている。そのような状況に対応するためには、しっかりした専門職研修とスーパーバイザーの存在を前提として、多分野の専門職のケースマネジメントが重要となっている。

1) アセスメント不足による就労可能性の過小評価の危険性

就労支援の専門性の低い支援者による就労困難性の評価は過大評価となり、結果として就労困難者への適切な支援につながらず、社会的な差別の強化につながる危険性がある。そのため、就労支援に携わる支援者は基礎的研修を受け、さらに経験のある支援者のスーパーバイズを受けることが、就労困難性の公正な評価を行うための大前提である。

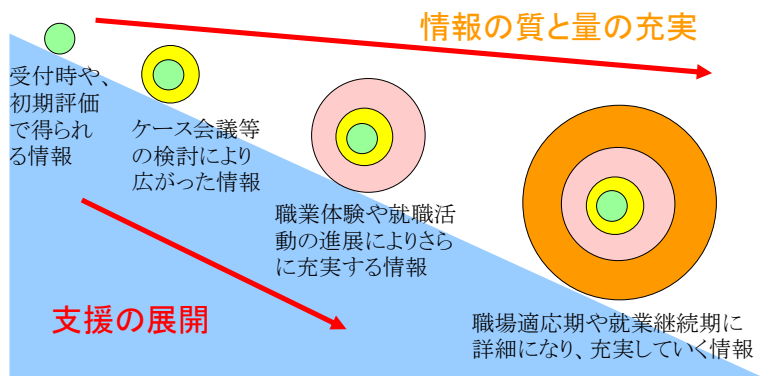
図表 3 分野別での評価・支援の限界を超える多職種ケースマネジメント



2) スモールステップで可能性を見出すケースマネジメント

最初のアセスメントで「就労困難」と決めつけないことが重要である。最初は支援の展望が見えない場合には、本人や関係者と一緒に可能な最初の取組を行い、その結果を踏まえて、次の取組と一緒に考え、また取組を行うことを繰り返すことで、支援可能性を見出し、本人や関係者の共通認識を充実させていくことが重要である。

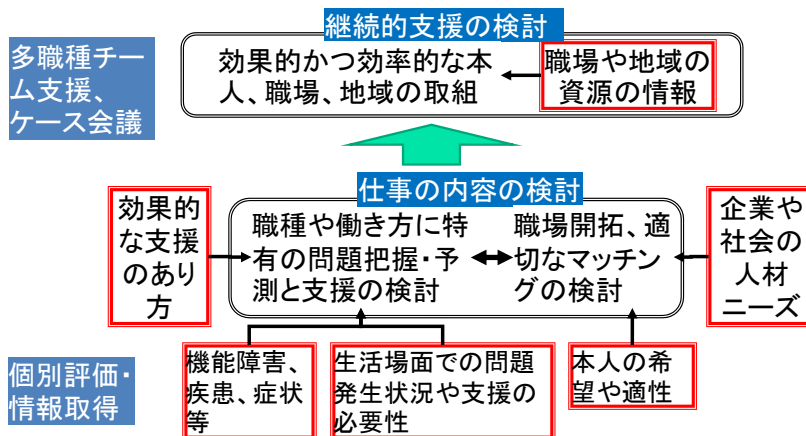
図表4 スモールステップでの計画・支援・評価を繰り返すケースマネジメント



3) 本人、職場、関係者、支援者で共に支える

「就労困難性」や「就労可能性」は固定したものではなく、就労困難者や関係者、職場関係者、支援者の間で育っていく共通認識である。最初は、本人や家族も「仕事はできない」と考えていたり、企業も「雇用はできない／負担」、支援者も「支援は困難」と考えているかもしれない。就労困難者のアセスメントと支援の取組とは、問題状況を分析し、各人が強みや興味を活かして職業生活で活躍できるようにするための方策を少しずつ関係者の間で見出し、共通認識としていくことである。

図表5 就労困難者が「働ける」と言えるための総合的なアセスメントと支援



第4科目群(一般就労・企業実習・中間就労の推進)

第4科目群は、一般就労、企業実習、中間就労を進める上での基本知識を習得するための講義群である。

(実例4)講義16 ジョブコーチ等による就職後の支援

若尾勝己(NPO 法人東松山障害者就労支援センター代表理事)

イントロダクション

本単元で云う「ジョブコーチ等による支援」とは、いわゆる障害のある方の一般企業での就職に際し、職場での適応を促進するための人的な支援を指すものと考えます。現在では、国の助成金制度に起因するジョブコーチ(職場適応援助者助成金事業)のほか、都道府県等の自治体独自の就労支援者、また就労系障害福祉サービス事業所における就労支援を担当する者も「ジョブコーチ」的な支援を提供する者として定義されるようになりました。これらの機能は、根拠となる制度が異なるという背景はありますが、基本的な支援のスキームについては大きな違いはなく、障害のある方が、一般企業に就職する際の職場への適応を人的な支援の提供により促進させようとする、いわゆる伴走型支援のモデルでもあると考えます。また、この「ジョブコーチ等の支援」がなぜ必要であるのか、なぜ有効であるのかという点についても少し触れておきたいと思います。

以下に示す図表1は、少し古いデータ(平成25年度障害者雇用実態調査/厚生労働省作成資料)となりますが、身体障害者及び精神障害者が「①企業を離職した理由、②仕事を続ける上で改善が必要と感じた事柄」を個人的な理由として、離職したご本人に聞き取りし取りまとめた内容になります。これらの結果を整理すると、障害者の継続雇用の課題として、「仕事内容や賃金、評価等の労働条件に関する事項が理由となっているものが多い」ことが言えます。

また、「職場の雰囲気や人間関係、体力や疾病との関係、また通勤などの働く場」に関する課題も少なくないことが分かります。障害のある人の職場定着促進を考える際、これらの要因を職場における「人的環境面」「作業環境面」の両面から整理し、障害のある方ご本人や職場側が考える要求とどの様に調整し折り合いをつけながら改善できるのか、またそれらの調整をこの「ジョブコーチ」という役割がどう果たすことができるのかがとても重要であると考えます。

図表 1 「平成 25 年度障害者雇用実態調査」厚生労働省作成資料

<身体障害>	<精神障害>
離職した理由(個人的理由)	
①賃金・労働条件に不満 ②職場の雰囲気・人間関係 ③仕事内容が合わない ④会社の配慮が不十分 ⑤家庭の事情 ⑥障害のため働けなくなった ⑦通勤が困難	①職場の雰囲気・人間関係 ②賃金・労働条件に不満 ③仕事内容が合わない ④疲れやすく体力・意欲が続かなかった ⑤症状が悪化(再発)した ⑥作業・能力面で適応できなくなった ⑦会社の配慮が不十分
仕事を続ける上での改善が必要と感じた事柄(個人的理由)	
①能力に応じた評価、昇進・昇格 ②調子の悪い時に休みを取りやすくする ③コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配慮 ④能力が発揮できる仕事への配慮 ⑤短時間勤務など労働時間の配慮 ⑥上司や専門職などによる定期的な相談	①能力に応じた評価、昇進・昇格 ②調子の悪い時に休みを取りやすくする ③コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配慮 ④能力が発揮できる仕事への配慮 ⑤上司や専門職などによる定期的な相談 ⑥短時間勤務など労働時間の配慮

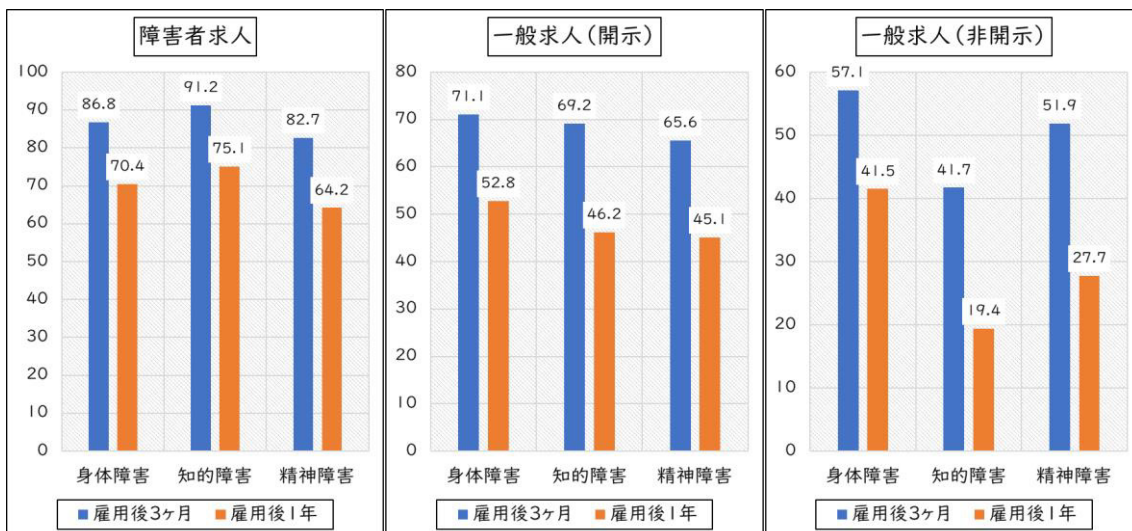
次の図表 2 は、障害種別ごとの障害開示状況による職場在職期間の割合を示したグラフ(JEE D障害者の就業状況等に関する調査研究 2017 年より厚生労働省作成資料)になります。

このグラフからは、いずれの障害種別でも「障害者求人」→「一般求人開示」→「一般求人非開示」の順に定着率が低下していることが分かります。なお、定着率が高いとされている障害者求人においては、知的障害・発達障害は比較的安定しているのに対し、精神障害の場合は定着率が低水準であるということが分かります。また、一般求人においては、当初大幅に離職する傾向はあるものの、3～6ヶ月経過以降は、比較的定着状況が安定していることも分かります。

同様に整理してみると、障害者求人に関しては、ご自身に障害があるということを開示することで、職場側からの適切な配慮を得ることができていることが想像でき、その背景には就労支援者による、いわゆるジョブコーチ等による調整支援が提供されていることが大きな要因ではないかと考えます。

昨今の支援の対象となる障害者像が大きく変化している状況下、特にご自身の希望や要望を明確にお持ちになっている方々と、職場が期待している働き手としての要望と、どの様に調整できるのかについて、先述した職場定着を促進するための重要なカギとして、同様にとても大切であるということが理解いただけるのではないのでしょうか。

図表2 「障害者の就業状況等に関する調査研究(2017年 JEED)より厚生労働省作成



(1). ジョブコーチの定義

先述したとおり、「ジョブコーチは、一般企業に就職する障害のある方や、その職場に対して、中長期的な伴走型支援として提供されるもので、職場における障害のある方の希望や要望と職場が期待する働き手としての要望との折り合いを調整する」ことが期待された役割としてお伝えしたところですが、ここでは改めてこのジョブコーチの一般的な定義について整理したいと思います。

ジョブコーチは、米国モデルの系譜として国内でも制度化された背景があります。米国モデルの起源においては、大型入所施設から地域生活へ移行するために「働く」ということを支援する仕組みが作られたことに遡ります。その後、様々な変遷を経て 1986 年の改正リハビリテーション法により、障害者の隔離的雇用から一般雇用(Competitive Employment)への移行が法制化され、その具体的な方法として援助付き雇用が規定されました。

この「援助付き雇用」の理念が、①重度障害のある人が対象(対象は、これまで就職が困難であった、あるいは就職しても安定継続が困難であった重度障害のある人)であること、②競争的な仕事(仕事はフルタイムか、パートタイムの仕事であっても週 20 時間以上の仕事で、最低賃金が保障される)であること、③統合された職場環境(職場は障害のある人と一般従業員が日常的に接することが出来る社会的に統合された環境)であること、④継続的な支援(就職後の雇用期間中、職場における少なくとも月 2 回の継続的・安定的な支援サービスが提供される)であること、の 4 つでした。

これらを現在のジョブコーチが提供する支援を期待される役割として改めて定義するのであれば、以下の図表 3 に示す 3 つであると考え、これらは、先述したジョブコーチ的な支援を提供する就労支援に携わる全ての者に応用されるべきポイントであると考えます。

図表 3 ジョブコーチに期待される支援とは

1. 障がいのある人が、通常の職場において、適切な雇用契約の下、持てる能力を十分に発揮して、充実感や達成感を持って働き続けられるように支援する方法論及び技術の総称である。
2. ジョブコーチと呼ばれる就労支援の専門職員が、障がいのある人が働く職場に一定期間入り、就労継続に必要な支援を障がいのある人に直接提供すると共に、従業員との密接な連携の下、業務内容、人的環境、物理的環境、雇用条件などの環境要因に着目し、働きやすい職場環境の調整を行う。
3. 徐々に職場における支援は漸減していくが、障がいのある人が働いている限り、ジョブコーチ自身が、あるいは関係機関と連携してフォローアップを継続する。

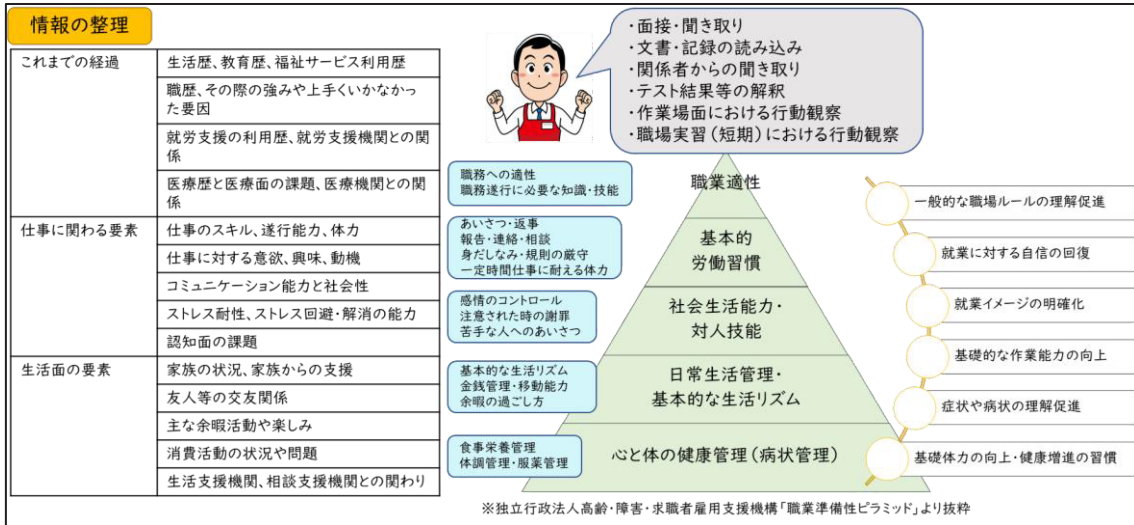
(2). ジョブコーチ支援とナチュラルサポート

ジョブコーチが提供する基本的な支援のプロセスにおいて、職場定着を促進するために重要な支援として位置づけられるのが、プロセスの初期の支援でもある職場適応の入口支援、アセスメントに基づく障害のある方と職場のマッチング(適応)支援となります。そして、そのマッチング(適応)支援の肝ともいべき点は、個人因子(障害のある方の働くために必要な力)の分析と、環境因子(障害のある方を受け入れる職場の環境)の分析と、2つの因子を整理し最適な組み合わせがどの程度作り出せるかという点に他なりません。

参考までに、以下の図表4に「障害のある方のアセスメント」に関する参考資料を提示しましたが、障害のある方の持ち合わせている特性状況のみならず、これまでの職歴や生活歴の状況、また基本スペックともいえる職業準備性の状況などを詳細に整理することで、障害のある方自身にとって、どのような業種や業務、また職場環境が望ましいのかを検討する材料とします。もちろん、ご自身の希望や要望も加味し、職場の求める働き手としての要望とも重ねて見る事ができれば、よりマッチング(適応)の精度が高まるといえますので、非常に重要なプロセスの1つでもあります。

図表 4 ジョブコーチによる基本的な支援プロセス(障害のある人のアセスメント)

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「職業適性ピラミッド」より抜粋



もう1点、このジョブコーチが提供する支援のプロセスにおいて、とても大切であるとされる支援として、「ナチュラルサポートの形成」があります。これまでの就労支援の対象像は、ジョブコーチが提供する職場における作業支援が中心でしたが、現在では、職場での心理的なサポート等の職場との調整支援が中心となる方々へ、その対象が変化しているのが現状です。

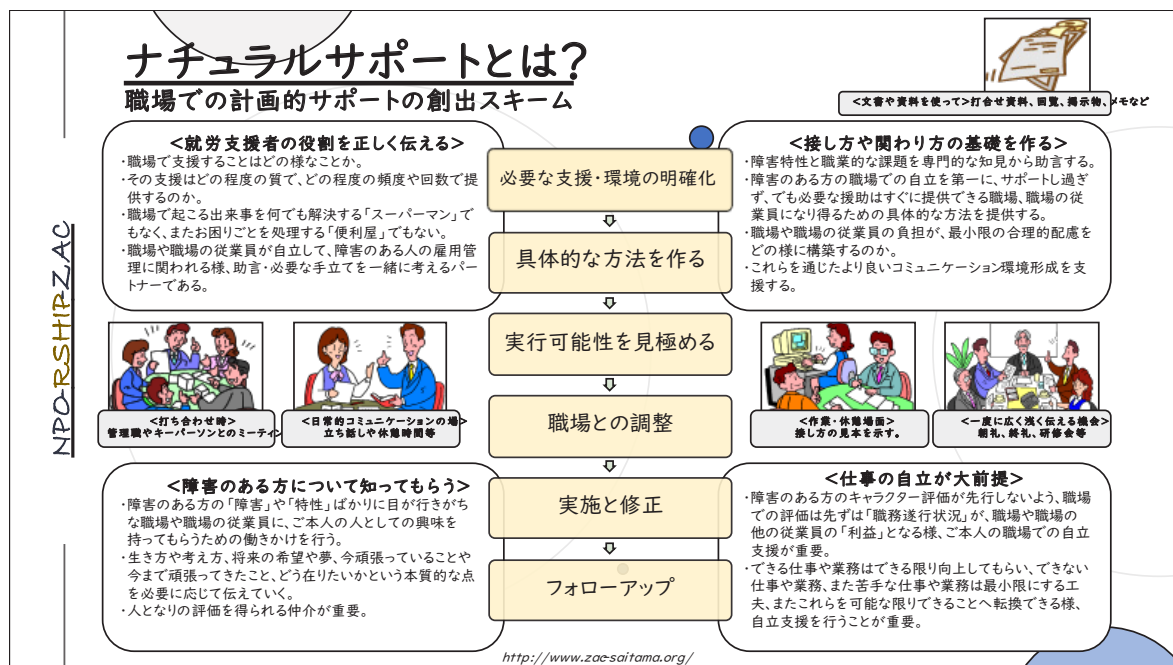
ジョブコーチそのものが提供する支援の前提は、フェイドアウトを原則とした「徐々に支援の質や量を漸減させる」ことですが、その役割を継続させる仕組みが構築されないまま、支援の質や量を漸減または無くすということは、対象となる障害のある方や職場にとっては不利益であるといえます。故に、ジョブコーチは、支援の継続を他の機能にその役割を移譲する必要があり、その移譲先の1つが「職場の従業員」ということになります。私たちが普段働く中でも、職場で働く上で必要となるサポートはその職場の上司や同僚が提供することが通常であり、これは障害のある方が職場で働くとなっても全く同じ観点で提供されるべき、ごく普通の事柄であると考えます。

この当たり前に提供されるべき職場の上司や同僚のサポートを「ナチュラルサポート」と呼びます。しかしながら、初めて障害者を雇用する企業や、過去に障害者雇用で上手く行かない経験をしている企業にとって、障害のある方を積極的に採用し、かつ適切な雇用管理を提供するための職場を計画的に維持されているということは、企業にとっての優先度としてはあまり高くないという例も少なくないのが現状です。

従って、ジョブコーチは、理想的な職場環境となり得るためにも、ナチュラルサポートを引き出すための支援を展開することはとても重要で、職場におけるこのナチュラルサポートの質や量の確保の有無が、ジョブコーチの支援を移譲させられるか否かに掛かっています。

以下の図表5は、職場におけるナチュラルサポートの引き出すための方法を示したものです。

図表5 ナチュラルサポートとは？



ナチュラルサポートの形成支援は、ジョブコーチによる意図的な介入が重要です。勿論、職場自体の従業員による自然派生的な支援の提供も期待される場所ではありますが、計画的かつ継続的な提供を維持するためにも、業務役割的なナチュラルサポートの提供体制をどの様に整備していただくかを職場に働きかける支援が大切といえます。

(3). まとめ

最後になりますが、「ジョブコーチ等による就職後の支援」は、就職してから提供される支援を意味するのではなく、就職の際にしっかりと「アセスメント」により、障害のある方ならびに職場の分析と、適切なマッチング支援を実施することであると考えます。

これは、就職後の支援の質や量を漸減させていくことを前提としたジョブコーチの支援には欠かせない作業でもあります。また、定期的な訪問支援や相談支援を通じた職場での様々な課題の修正や修正のために必要な調整支援を提供することは、職場の適切な雇用管理力を引き上げることに繋がり、職場におけるナチュラルサポートの形成支援でもあります。「ジョブコーチ等による就職後の支援」を考えるうえで、これらのことは大切な支援の視点であることをお伝えし、この単元のまとめとさせていただきます。

4. 研修の評価

研修後、研修受講者から送付いただいたアンケートから、研修に対する研修受講者の評価をまとめた。

(1) 結果要旨

1) 実施状況 ～ 予定人数を実施

受講者は 212 名(本コース 94、部分受講コース 118)でおおむね予定通り(本コース 100、部分受講コース 100 計 200 名)の実施状況となった。なお、本コースの受講者が 100 を下回ったのは本コースが定員に達し受付締め切りを行った後に部分受講コースにコース変更した者がいたことによる。

オンラインで開催したため全国から幅広く参加が得られた。

ダイバーシティ就労支援の経験が「しばしば」「たまに」ある方が 7 割に達し、受講者の多くにダイバーシティ就労経験があった。

2) 研修の評価 ～ 評価は極めて高い

研修全体の評価としては 7 割が「大変有意義」、3 割が「まあまあ有意義」と、ほぼ全員が「有意義」と評価した。

研修時間については適正とする者と長過ぎとする者が半々ずつだった。

オンライン開催については、「オンラインでよかった」が 6 割、「オンラインと集合研修の併用がよかった」が 2 割で、オンライン開催自体は今回の受講者には評判が良かった。

3) 研修の成果 ～ 行動変容につながる成果

知識の習得状況、知識・技能の現場での活用状況は大いに改善し、行動変容につながっている。WORK! DIVERSITY 事業への理解、参加意欲も高まった。

(2) 研修アンケートの実施概要

研修のニーズ・効果を把握するとともに、今後の研修の改善・充実を図るため、以下の 5 回のアンケート調査を実施した。

- ① 申込フォーム
- ② 事前アンケート
- ③ 事後アンケート

④法人向け事後アンケート

⑤追跡調査

1) 調査方法

Google Forms を利用したオンライン調査

2) 調査対象

研修受講者(申込者) 212名

追跡調査については事後アンケート回答者 105名

回答は研修受講者本人に求めたが、法人向け事後アンケートのみ所属機関の上司・同僚など第三者による回答を求めた。

3) 調査期間、回答数、調査事項

調査は受講者のプロフィールを把握するとともに、研修前後での意識変容、行動変容の把握に注力した。このため研修の前後で全5回の調査を実施した。

各調査の概要(調査期間、回答数、調査事項)は以下のとおりである。

①申込フォーム

研修申し込み時に主として申込者のプロフィールを記入していただいた。

○調査期間 2022年8月30日～10月21日

○回答数 212(全数)

○調査事項 受講申し込み者の性別、年齢、所属機関の種類など

②事前アンケート

研修前の意識・行動の状況を把握するために研修の開始前に行った。

○調査期間 2022年10月12日～11月6日

○回答数 164(回収率 $164 / 212 = 77\%$)

○調査事項 研修前の意識、知識、技能の状況など

③事後アンケート

研修の評価・感想・意見、研修直後の意識・知識の状況などを把握するため研修直後に行った。

○調査期間 2022年11月25日～12月2日

○回答数 105(回収率⁶ $105 / 212 = 50\%$)

○調査事項 研修評価・感想・意見、研修直後の意識・知識の状況など

⁶ 申し込み後に諸事情により受講できなかった者もいると考えられるが、回収率の計算においては便宜上申込数を用いる。(以下同じ。)

④法人向け事後アンケート

研修の成果が行動変容となって現場に活かされているかどうかを把握するため、概ね1か月経過後に原則として職場の上司同僚など、第三者に回答を求めた。

- 調査期間 2022年12月19日～12月24日
- 回答数 74（回収率 74 / 212 = 35%）
- 調査事項 研修後の知識・技能の活用状況など
- 回答者 受講者所属機関の上司・同僚など第三者 35、本人 39⁷

⑤追跡調査

研修修了してからおよそ2か月経過後、研修の成果が実践の場でどのように活用されているのかいないかを、できる限り具体的に把握することを目的に、主として自由記述による追跡調査を実施した。

- 調査期間 2023年2月14日～2月22日
- 調査対象 事後アンケート回答者(105)
- 回答数 47（回収率 47 / 105 = 45%）
- 調査事項 研修受講後の現場での実践の状況など(主として自由記述)

4) データ処理

各アンケートデータはメールアドレスによりリンクされ、名寄せされている。

各アンケートの共通サンプル(いずれも回答しているもの)の数は以下のとおりである。

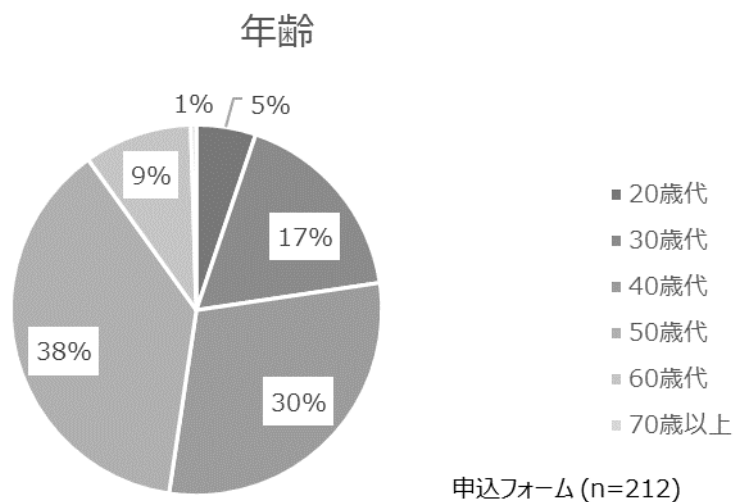
- 事前・事後アンケート共通サンプル 97
- 事前・事後・法人向け事後アンケート共通サンプル 60

⁷ 行動変容をできる限り客観的に把握するため原則として受講者所属機関の上司・同僚など第三者に回答を求めたが適切な回答者がいない場合は本人による回答でも可とした。

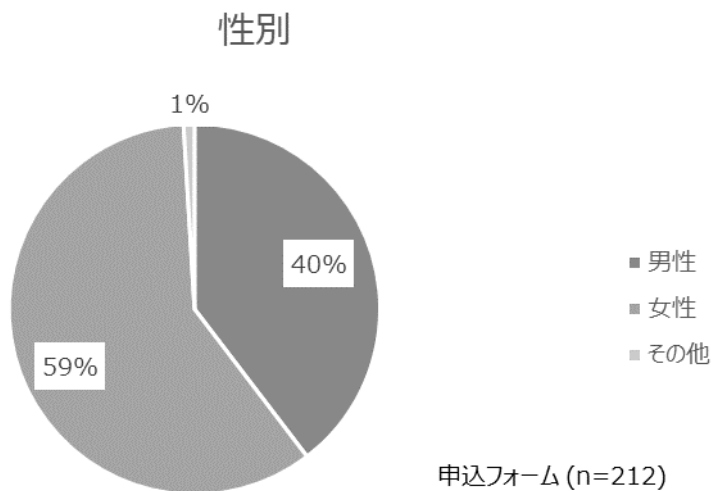
(3) アンケート結果

1) 研修受講者の属性

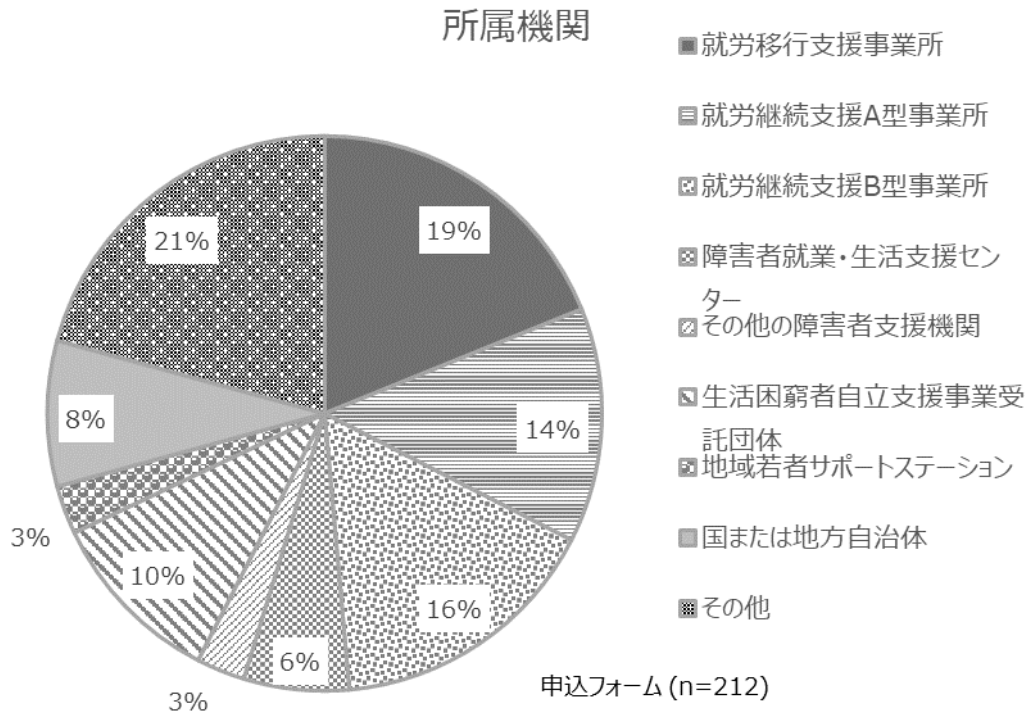
年齢別にみると、40歳代、50歳代が中心(全体の2/3)だった。



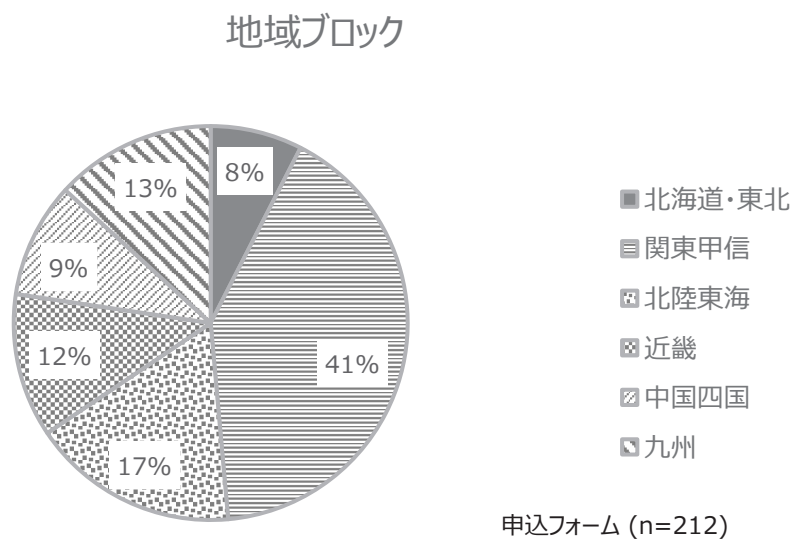
性別では、女性が6割、男性が4割で女性がやや多かった。



所属機関の種類では、就労移行支援、就労継続支援(A型、B型)など、障害者就労支援系の機関の方が6割だった。

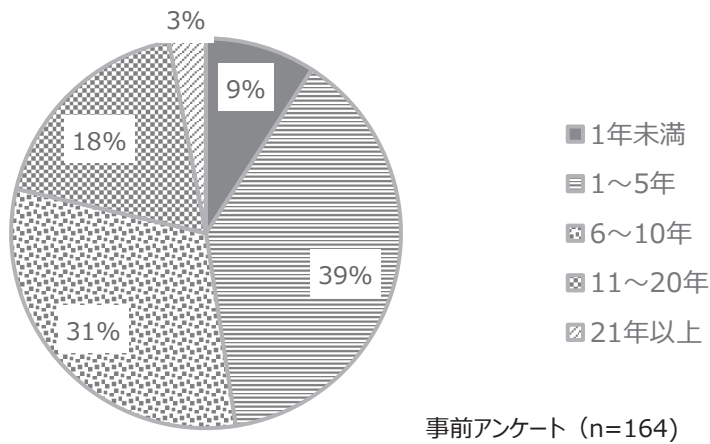


活動地域別は、関東甲信地区が4割と多いが全国に広がっており、オンラインの利点が活かされた。



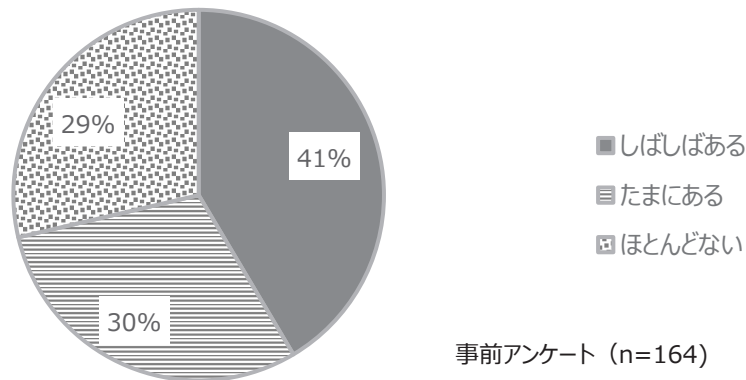
就労支援の経験は1～10年が7割を占め、一定の就労経験がある方が多かった。

就労支援の経験年数



ダイバーシティ就労支援⁸の経験は「しばしば」「たまに」ある方が7割であり、ダイバーシティ就労支援の経験者が多数であった。

ダイバーシティ就労支援の経験

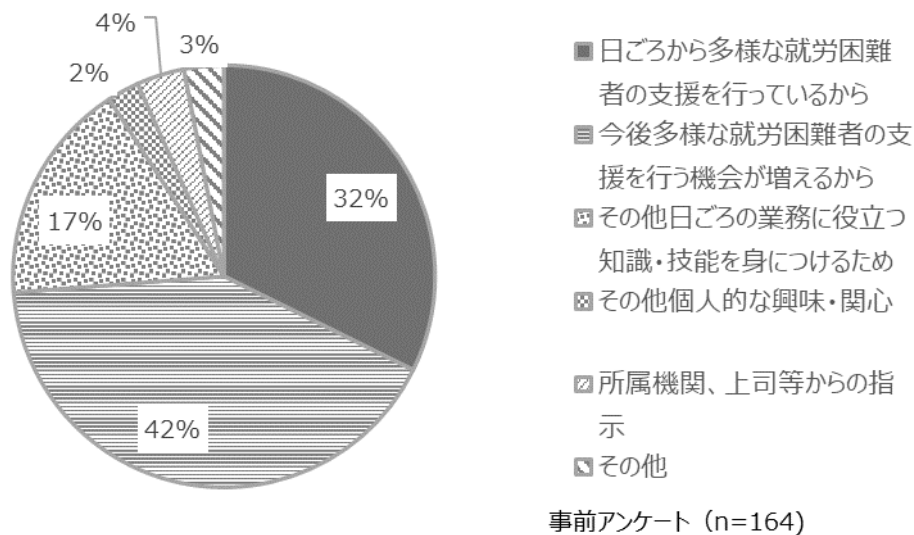


⁸ ここでいうダイバーシティ就労支援とは、受講者の所属機関の主な支援対象となっている就労困難要因以外の就労困難要因を抱えた方の就労支援と定義している。この場合主な支援対象となっている就労困難要因をあわせて抱えている場合を含む。(障害者の就労支援機関でひきこもりの方(障害者に該当するか否かにかかわらず)を支援する場合など)

2)ダイバーシティ就労支援の現状と課題認識

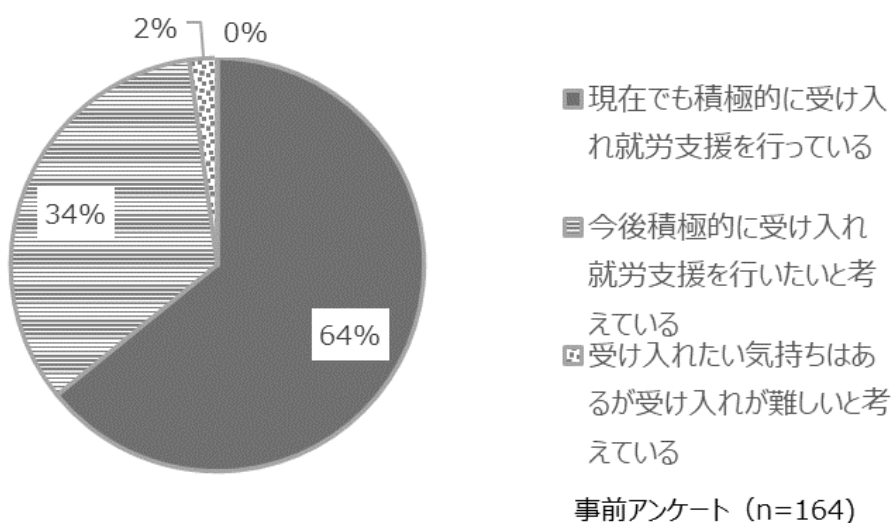
研修の受講理由は、「日ごろから多様な就労困難者の支援を行っている」、「今後多様な就労困難者の支援を行う機会が増える」などの理由が3/4と多数を占める。

受講理由



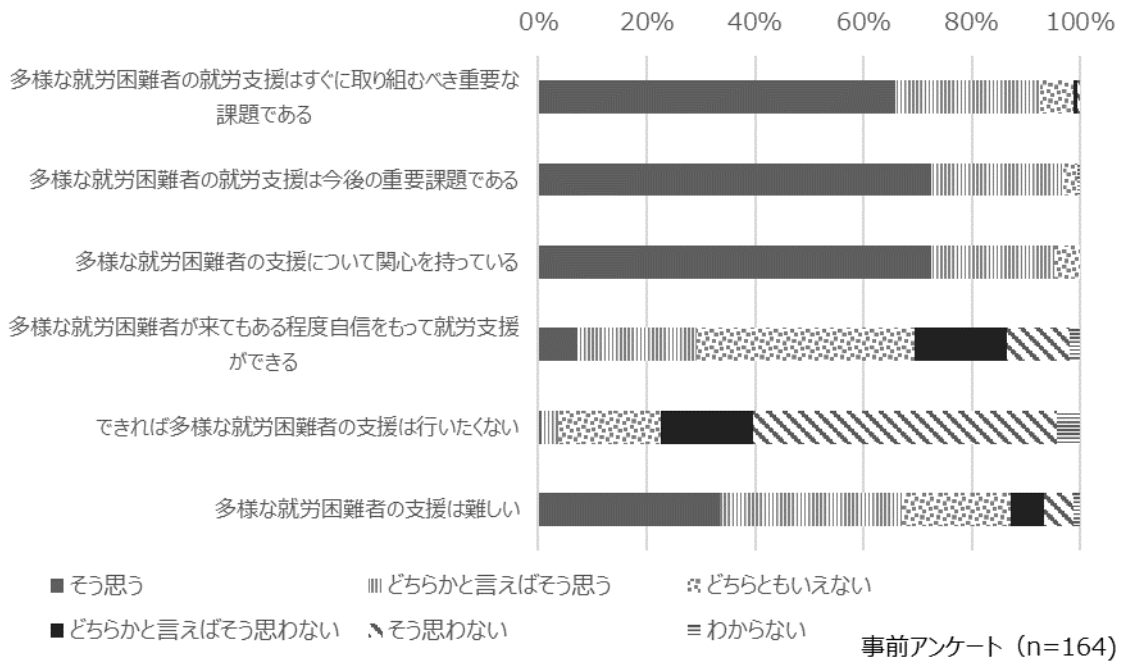
ダイバーシティ就労支援の現状は、現在でも積極的に行っているという方が2/3で、すでに取り組んでいる方が多かった。

ダイバーシティ就労支援の現状



ダイバーシティ就労支援については、現在および将来の課題と認識されている。その一方で、ダイバーシティ就労支援は「難しい」と考える方が多く、「自信をもって就労支援ができる」とする方もまだ多くはない。

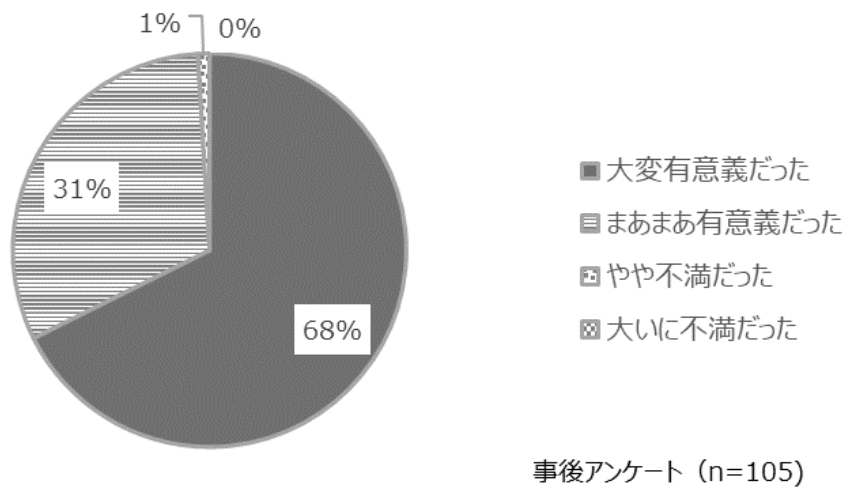
ダイバーシティ就労支援の課題認識



3) 研修の評価

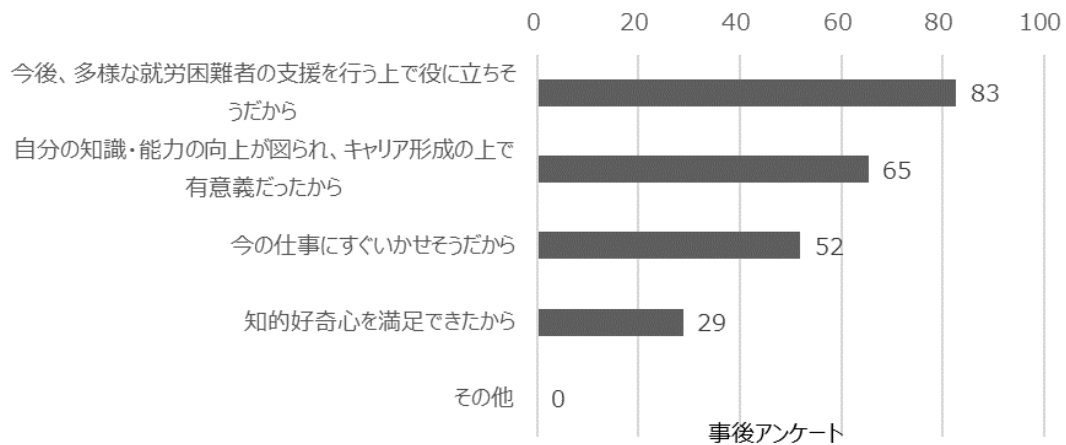
7割が「大変有意義」、3割が「まあまあ有意義」と、ほぼ全員が「有意義」と評価した。

研修の満足度



有意義だった理由としては、「今後多様な就労困難者の支援を行う上で役に立ちそう」、「自分の知識・能力の向上が図られ、キャリア形成のうえで有意義」、「今の仕事にすぐ生かせそう」など、今後のダイバーシティ就労支援につながるということが期待されるという回答が多数であった。

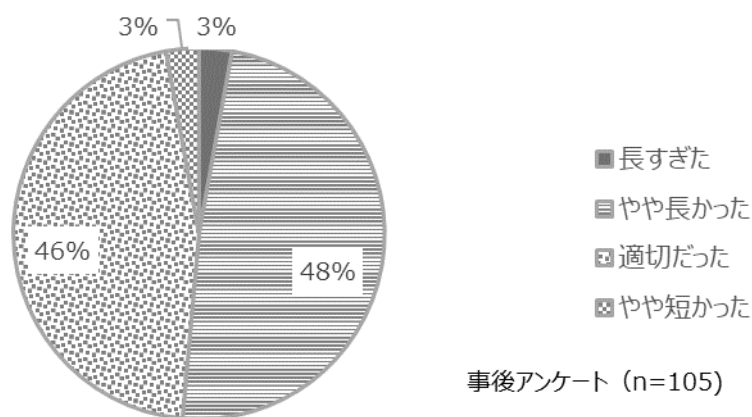
研修が有意義だった理由(% , M.A., n=104)



不満としたのは事後アンケート回答者の中では 1 人だけだったが、不満理由は「時間的な制約で研修を十分受けることができなかったから」であり、研修内容への不満ではなかった。

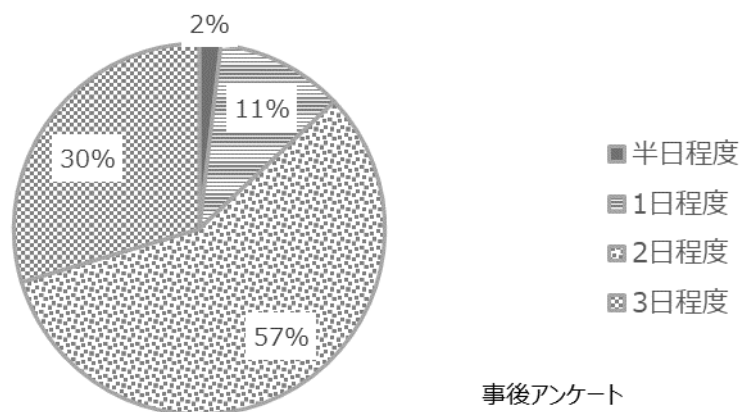
時間については、適正だったという方と、長過ぎだったという方が半々ずつだった。

時間数の評価



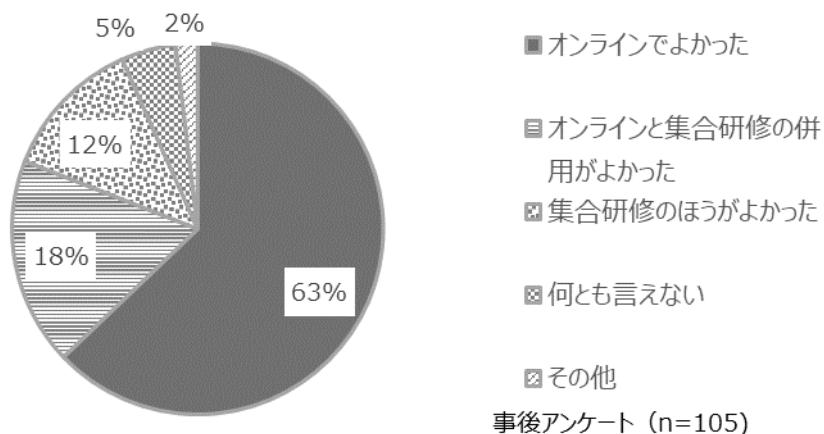
長すぎと回答した方(48%、n=54)に適正な時間を聞いたところ、「2 日程度がよい」とする方が多かった。自由記述では、「平日に4日間全部に出るのは現役では難しい」、「今回のように短期間で
の集中ではなく日にちを空けるとか、1日の時間を短くしてほしい」などの意見があった。

適切な時間（長すぎたと答えた方, n=54）



オンライン開催については、「オンラインでよかった」が6割、「オンラインと集合研修の併用がよかった」が2割で、オンライン開催自体は今回の受講者には評判が良い。自由記述では、「グループワークを増やすなど、受講者間での交流を深める機会を増やしてほしい」、「演習は対面がいい」との意見も見られた。

オンライン開催の是非



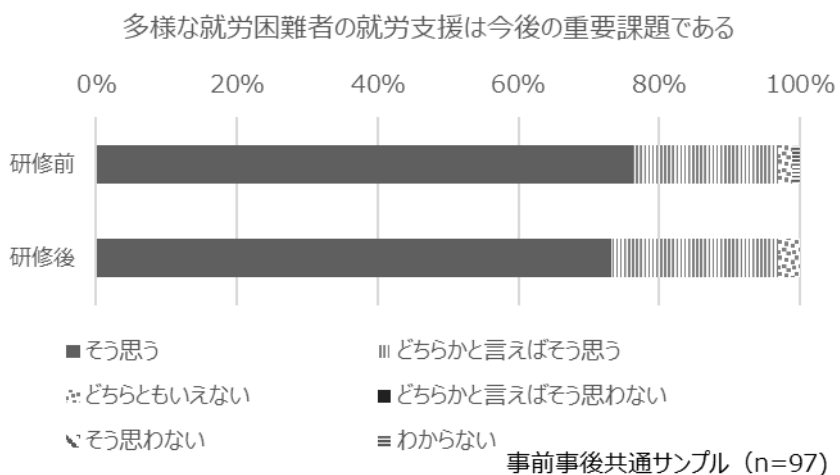
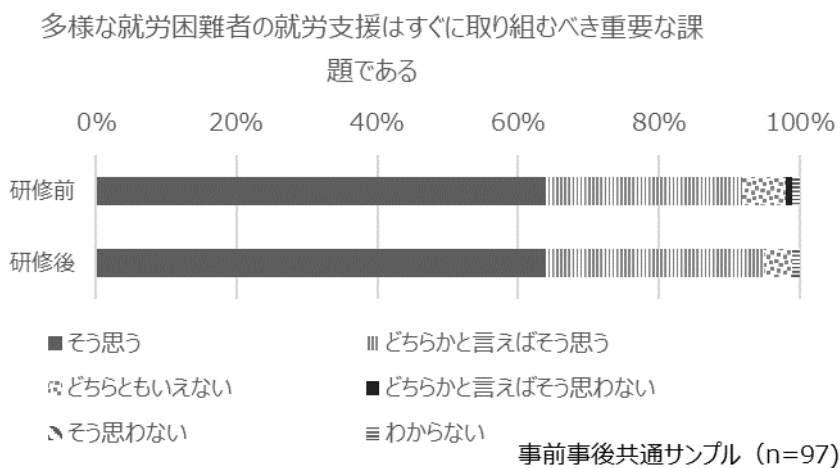
4) 研修の成果

(i) 意識変容、知識習得

事前アンケートと事後アンケートにともに回答した方について研修前後での意識変容、知識の習得状況の変化は以下のとおりである。

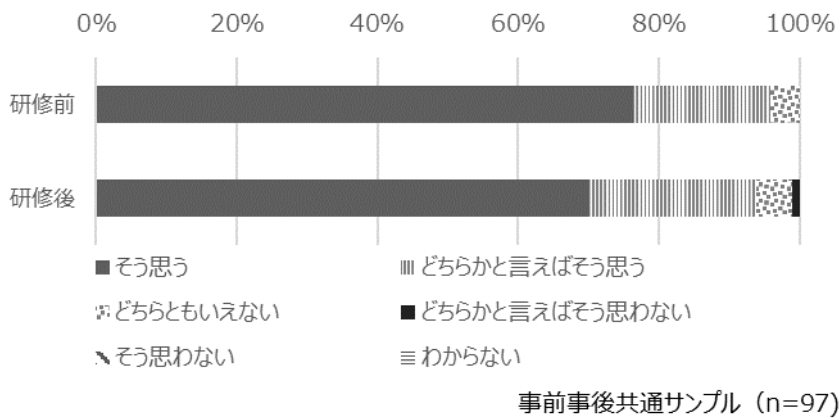
まず、ダイバーシティ就労支援に向けての心理的な面は、やや改善が見られた。

具体的には、「多様な就労困難者が来てもある程度自信をもって就労支援ができる」が増加し、「多様な就労困難者の支援は難しい」とする方が減少した。⁹

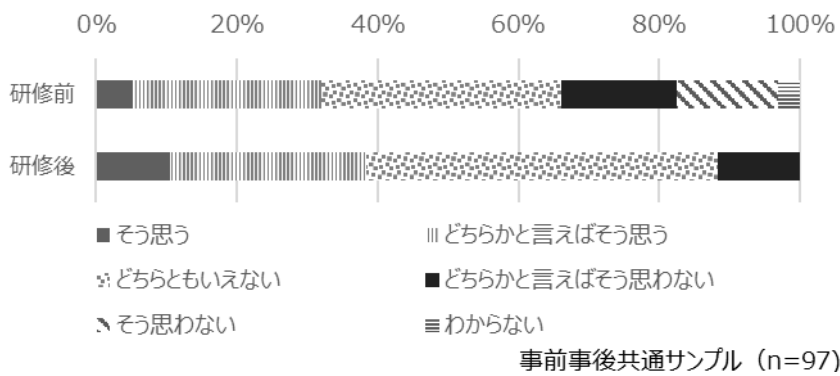


⁹ なお「できれば多様な就労困難者の支援は行いたくない」は「そう思う」が若干増加しており、研修目的に反する状況になっている。しかしながら自由記述を見てもそのようなことを示唆する記述はみられない。この設問ではそれまでの項目で「そう思う」がダイバーシティ就労支援に関しプラス(前向き)の評価を示すのに対し、この項目では逆方向(「そう思う」がマイナス=消極的)となっているため、誤回答した方がいた可能性がある。

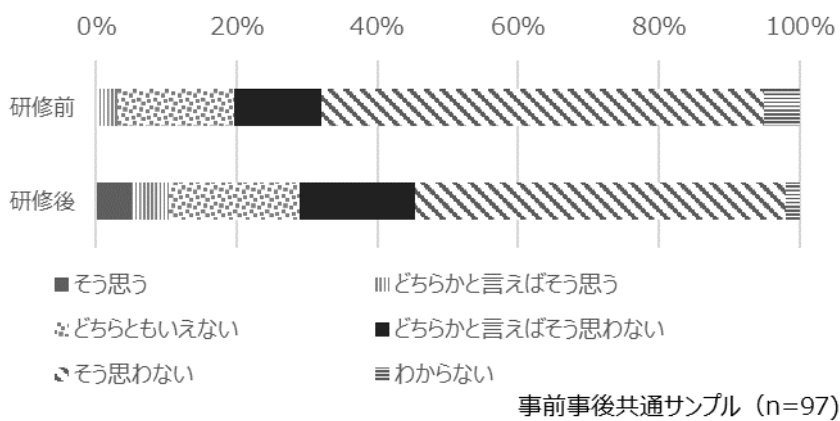
多様な就労困難者の支援について関心を持っている

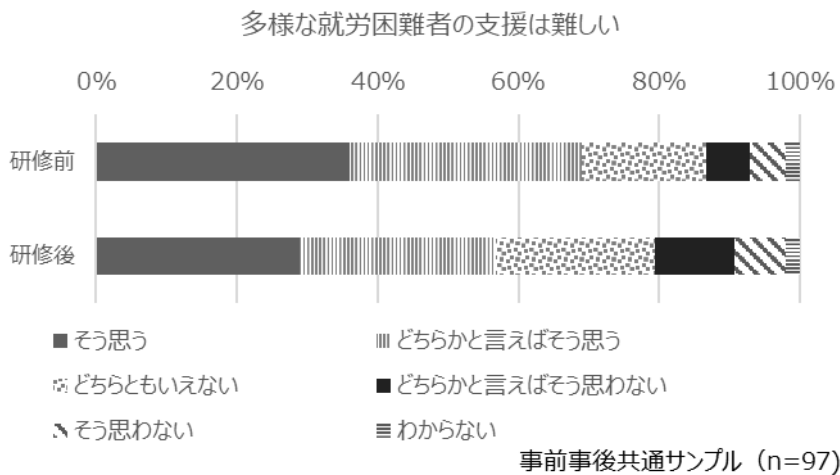


多様な就労困難者が来てもある程度自信をもって就労支援ができる



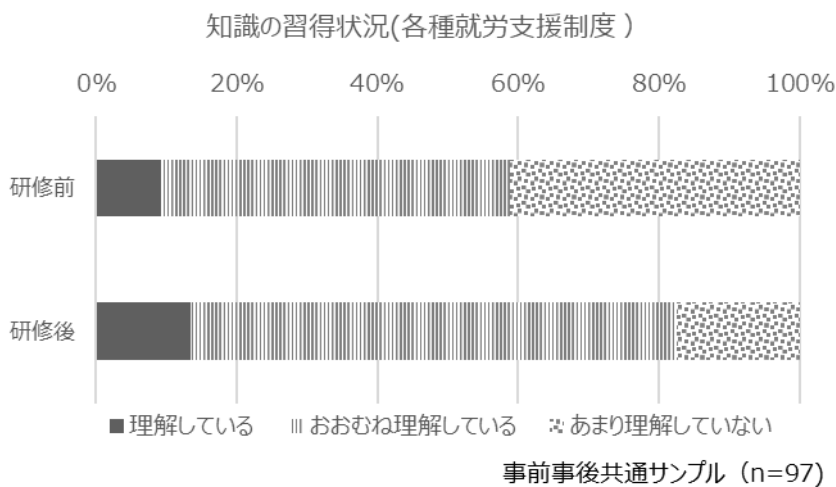
できれば多様な就労困難者の支援は行いたくない

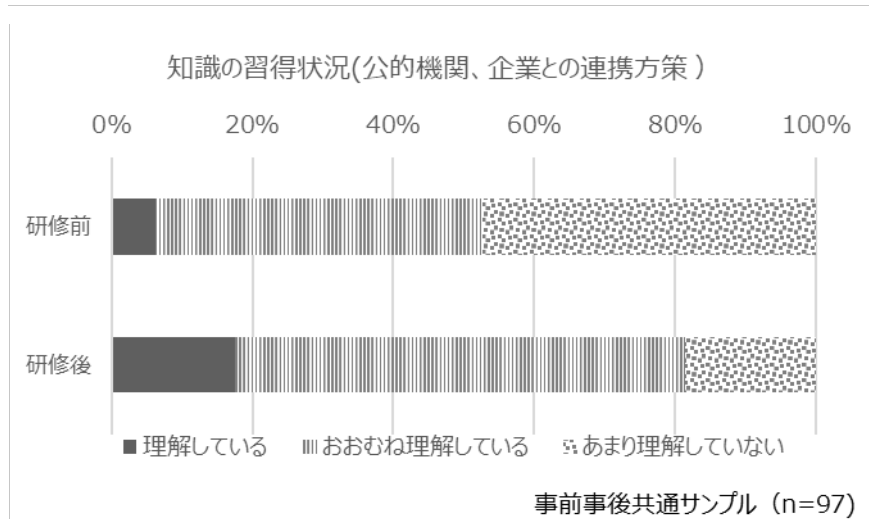
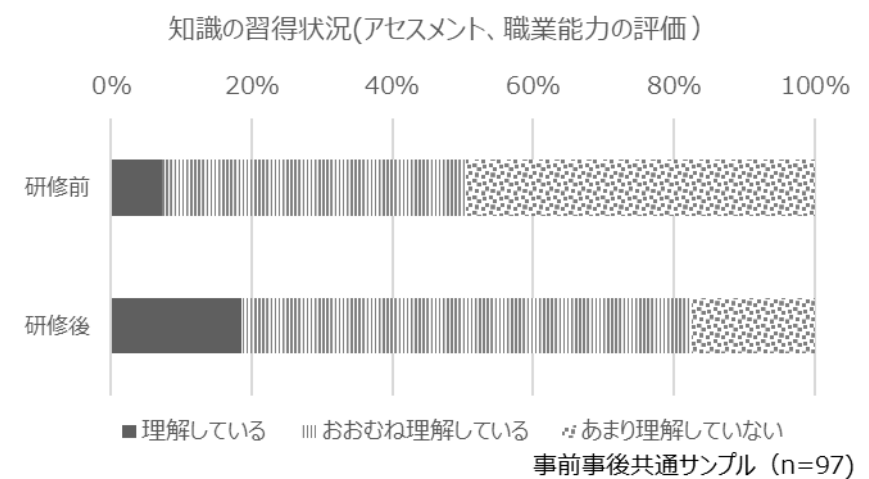
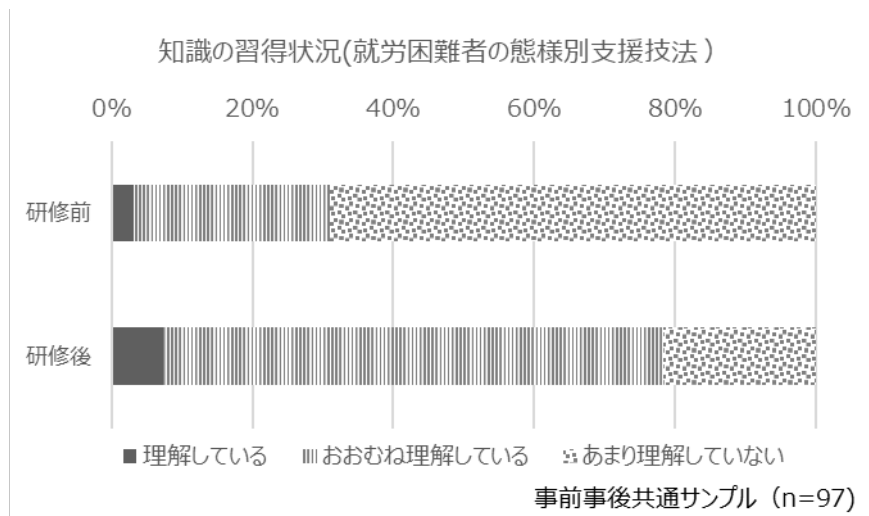


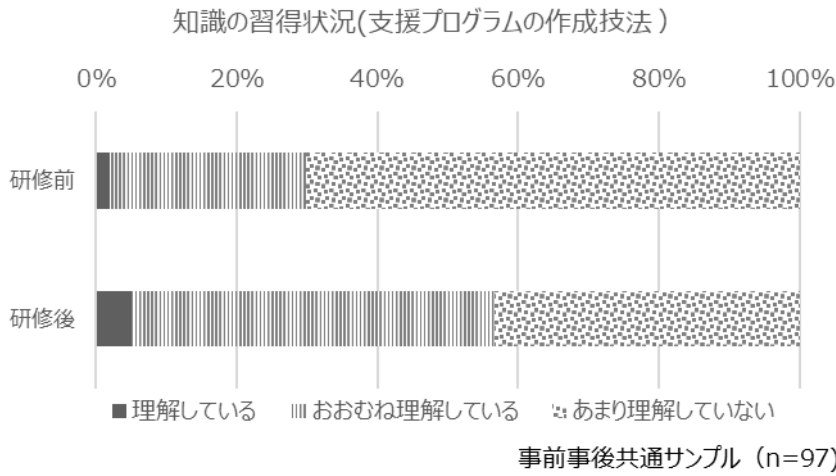


次に、知識の習得状況も改善が見られた。

「各種就労支援制度」「態様別支援技法」「アセスメント、職業能力評価」「公的機関、企業との連携方策」「支援プログラムの作成技法」のいずれも「理解している」「おおむね理解している」が研修前よりも明らかに増加した。

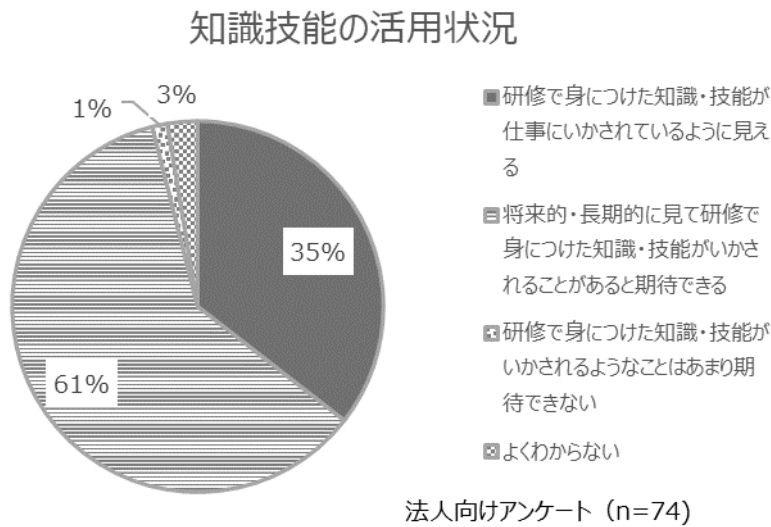






(ii) 行動変容

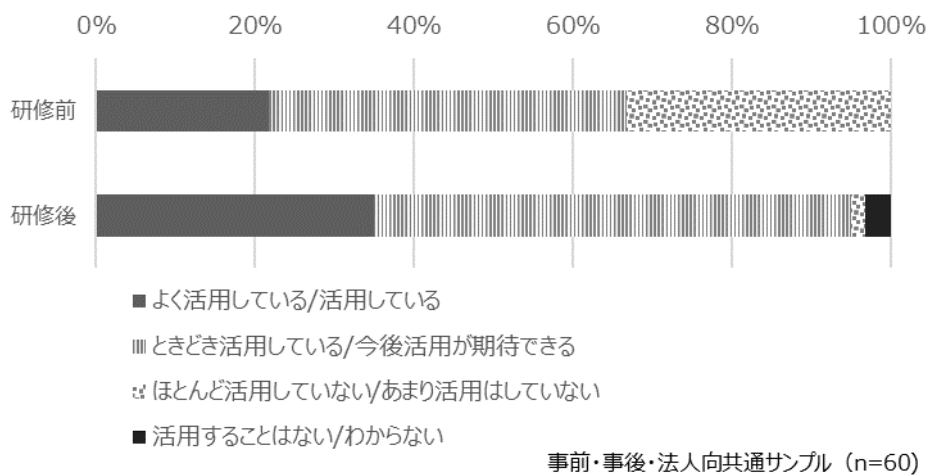
研修で得られた知識・技能が研修後に現場でいかされているかどうかで見ると、「仕事にいかされている」が1/3、残りの大半が「将来的・長期的にいかされると期待」であり、研修がすでに役立っているか、将来的に活用することが見込まれている。



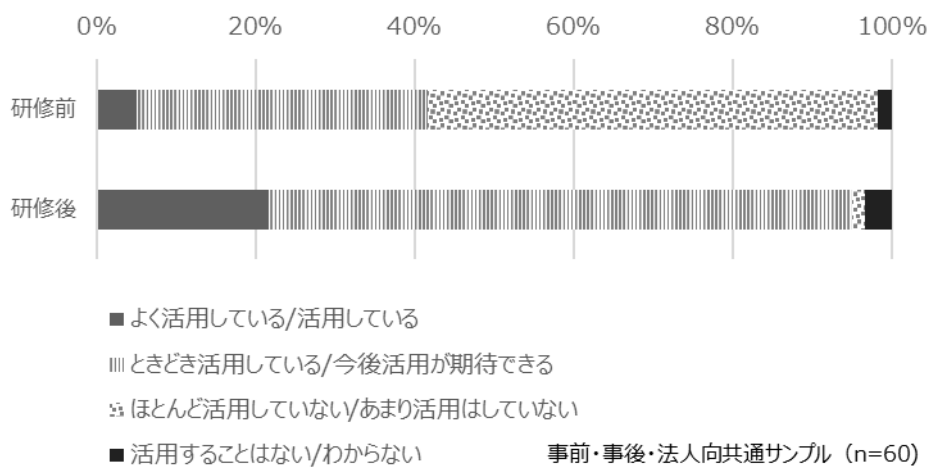
ダイバーシティ就労支援に必要な知識・技能の現場での活用状況について研修前後で変化がみられるかどうかを見ると、各分野とも活用状況が改善している。

研修前にあまり活用されていなかった知識・技能が研修後に活用されているか、今後の活用が期待されている。

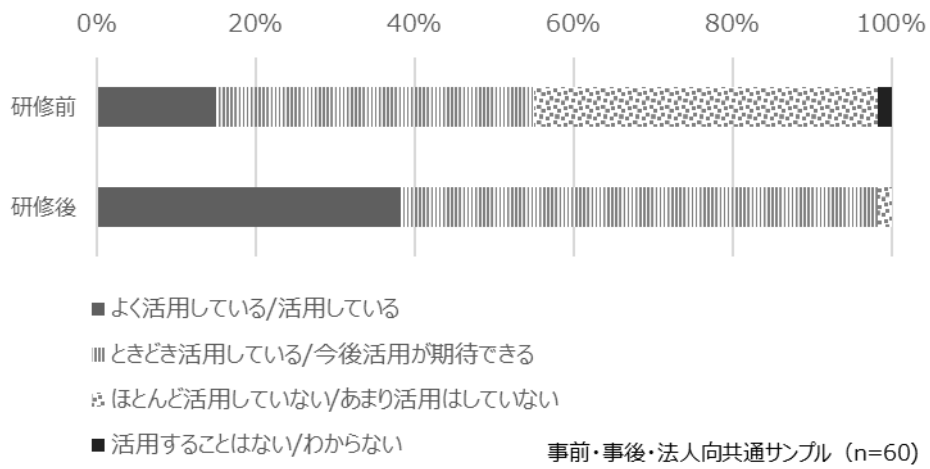
各種就労支援制度



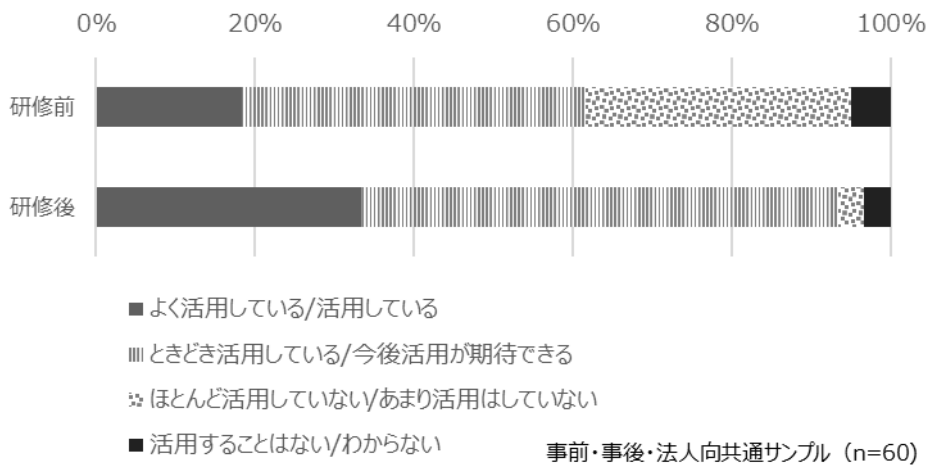
就労困難者の態様別支援技法

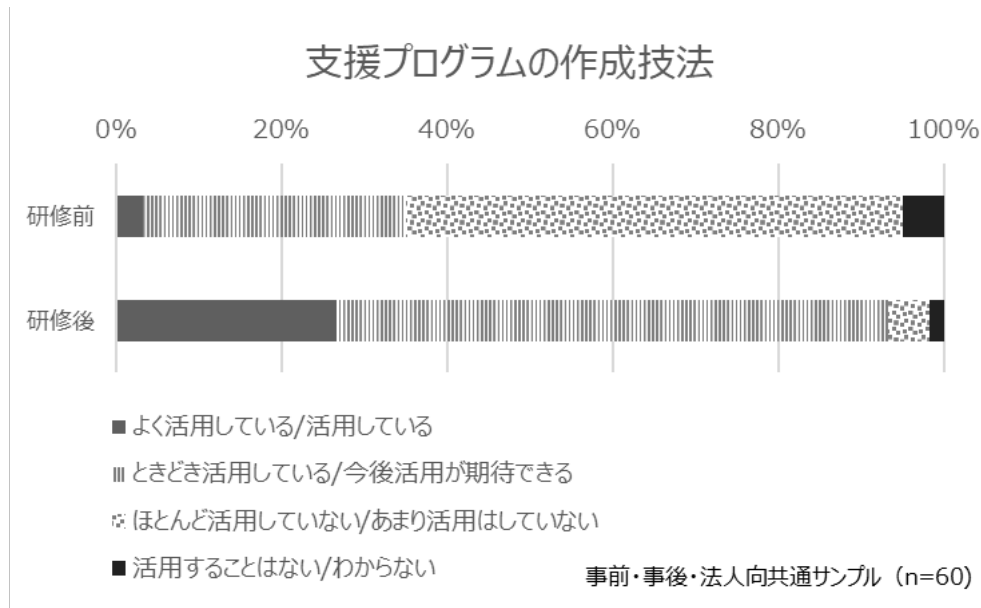


アセスメント、職業能力評価



公的機関、企業との連携方策



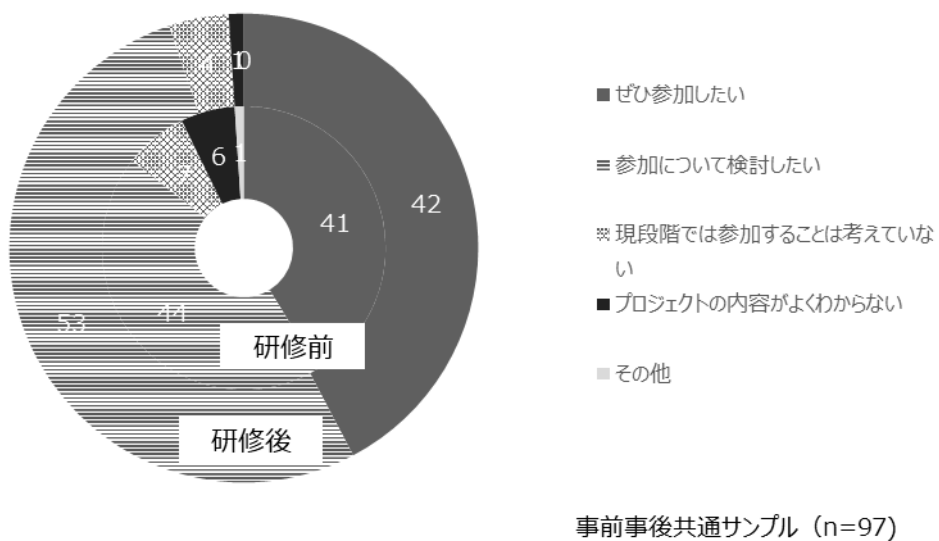


(iii) WORK! DIVERSITY プロジェクトへの参加意向

本研修受講者は、WORK! DIVERSITY プロジェクトへの参加意向がもともと高く、86%が「ぜひ参加したい」「参加について検討したい」と前向きだった。

研修後はさらに参加意向が高まり、「参加を考えていない」「内容がよくわからない」が減って「参加について検討したい」が増加した結果、「ぜひ参加したい」「参加について検討したい」の合計は95%に増加した。

WDプロジェクトへの参加意向(%)

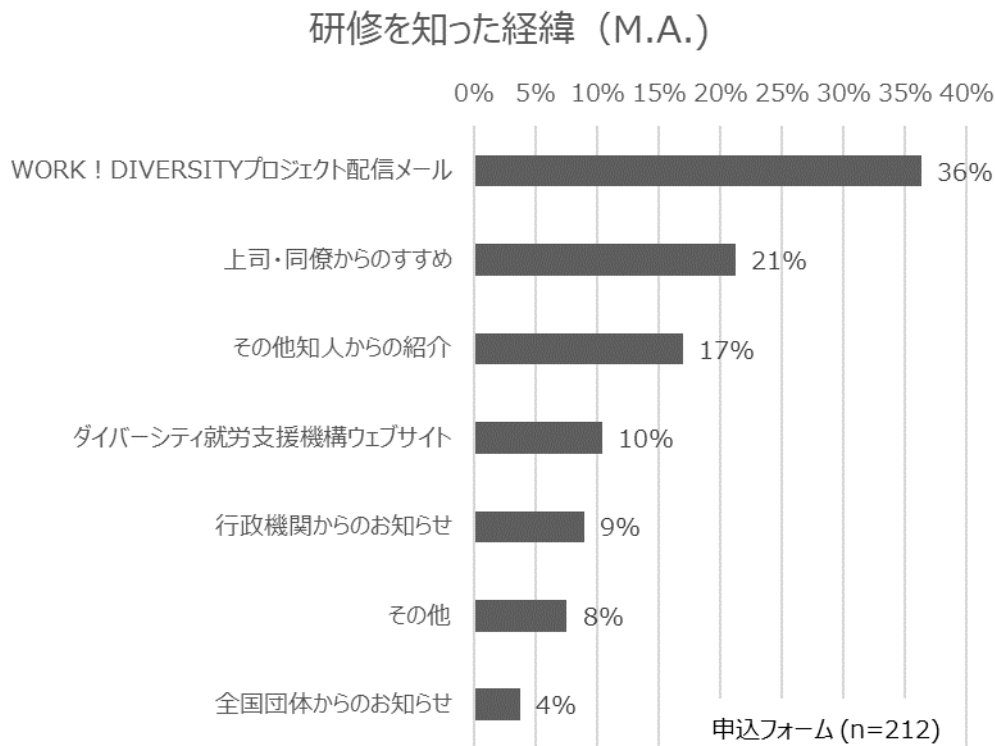


5) 研修を知った経緯、科目別の期待・評価

(i) 研修を知った経緯

研修募集の広報は(一社)ダイバーシティ就労支援機構の保有するメーリングリスト(障害者支援機関及びその他のダイバーシティ就労を支援する機関)に基づくメール配信(WORK! DIVERSITY プロジェクト配信メール)、ホームページでの告知のほか、厚生労働省、関係全国団体等を通じて行った。

最も多かったのが「メール配信」で4割弱、その他は「上司同僚からのすすめ」「知人からの紹介」であった。この調査結果からすると、上司・同僚、知人が知った経緯もメール配信による可能性が高いと考えられる。

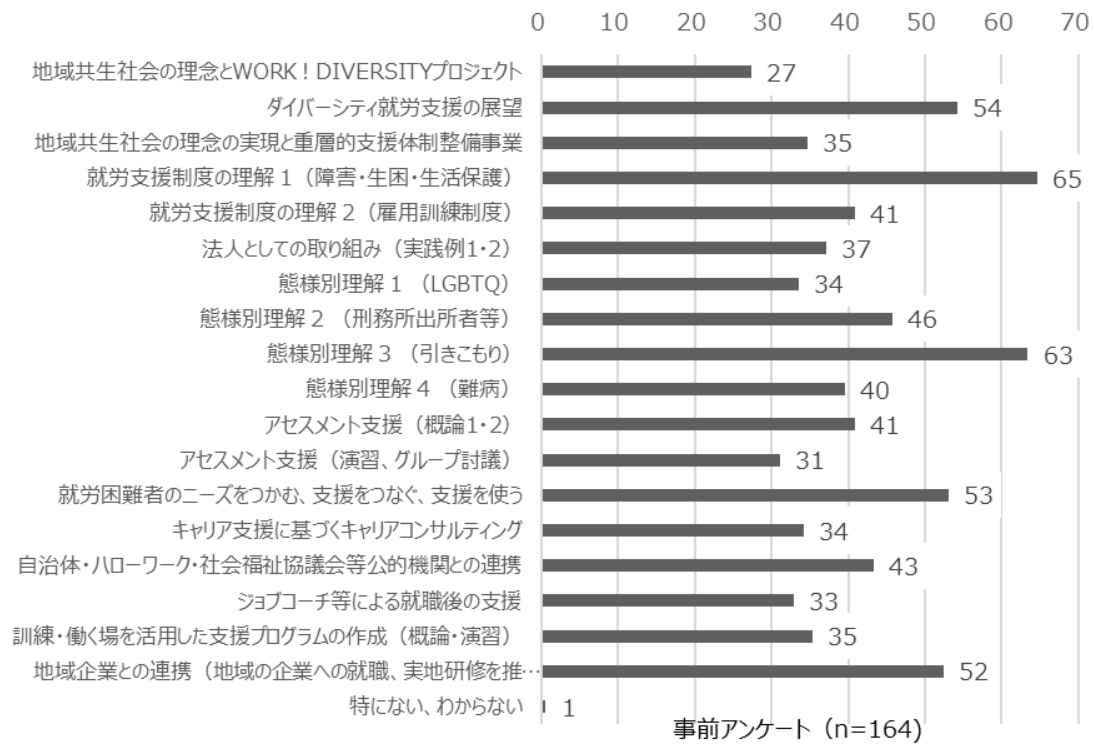


(ii) 科目別の事前期待と受講後の評価

受講前に特に興味のある科目を聞いたところ、以下の科目をあげる方が多かった。

- 就労支援制度の理解 1(障害・生困・生活保護)
- 態様別理解 3(ひきこもり)
- ダイバーシティ就労支援の展望
- 就労困難者のニーズをつかむ、支援をつなぐ、支援を使う
- 企業との連携

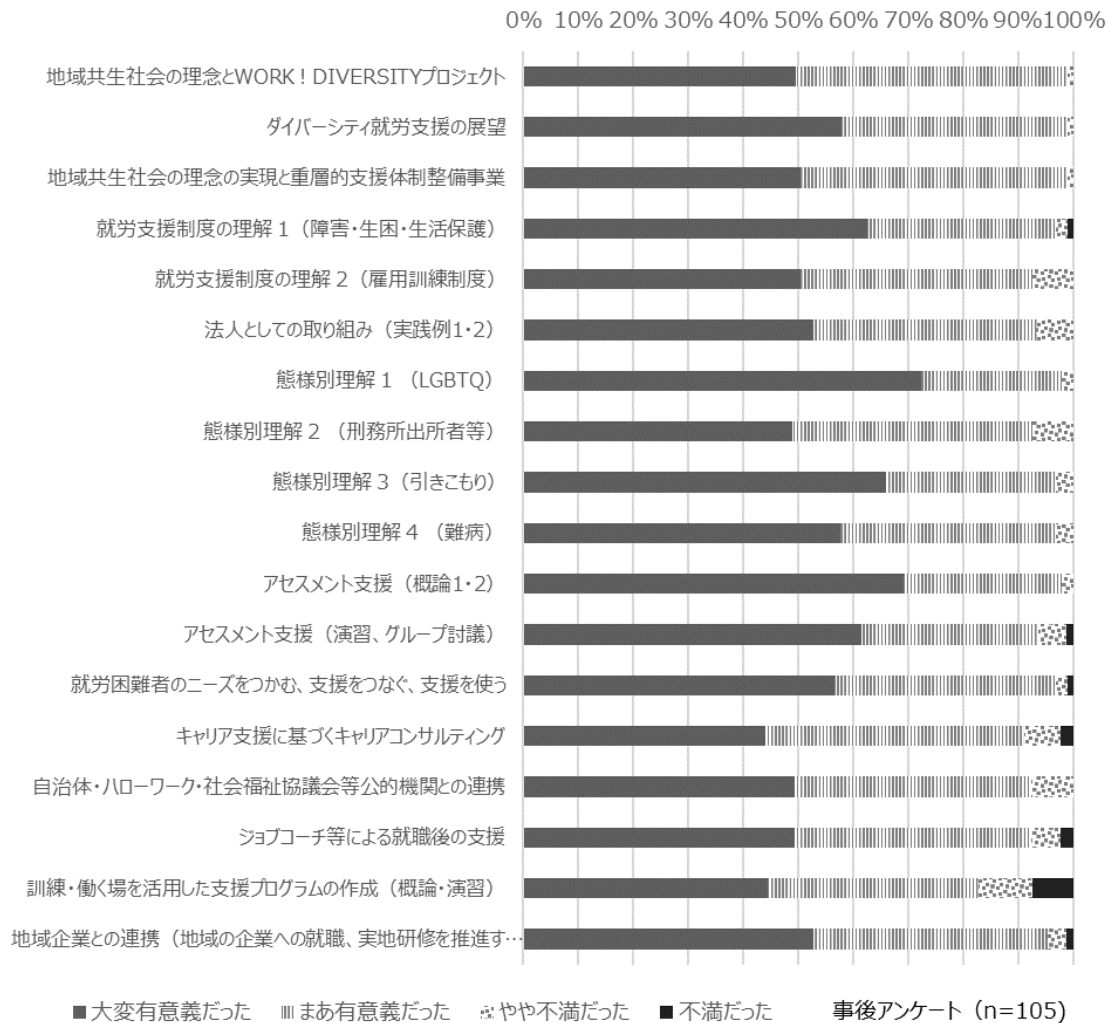
特に関心のある科目 (M.A. , %)



研修受講後に科目別の評価を聞いたところ、いずれも関心が高かったが、特に以下の科目の評価が高かった。

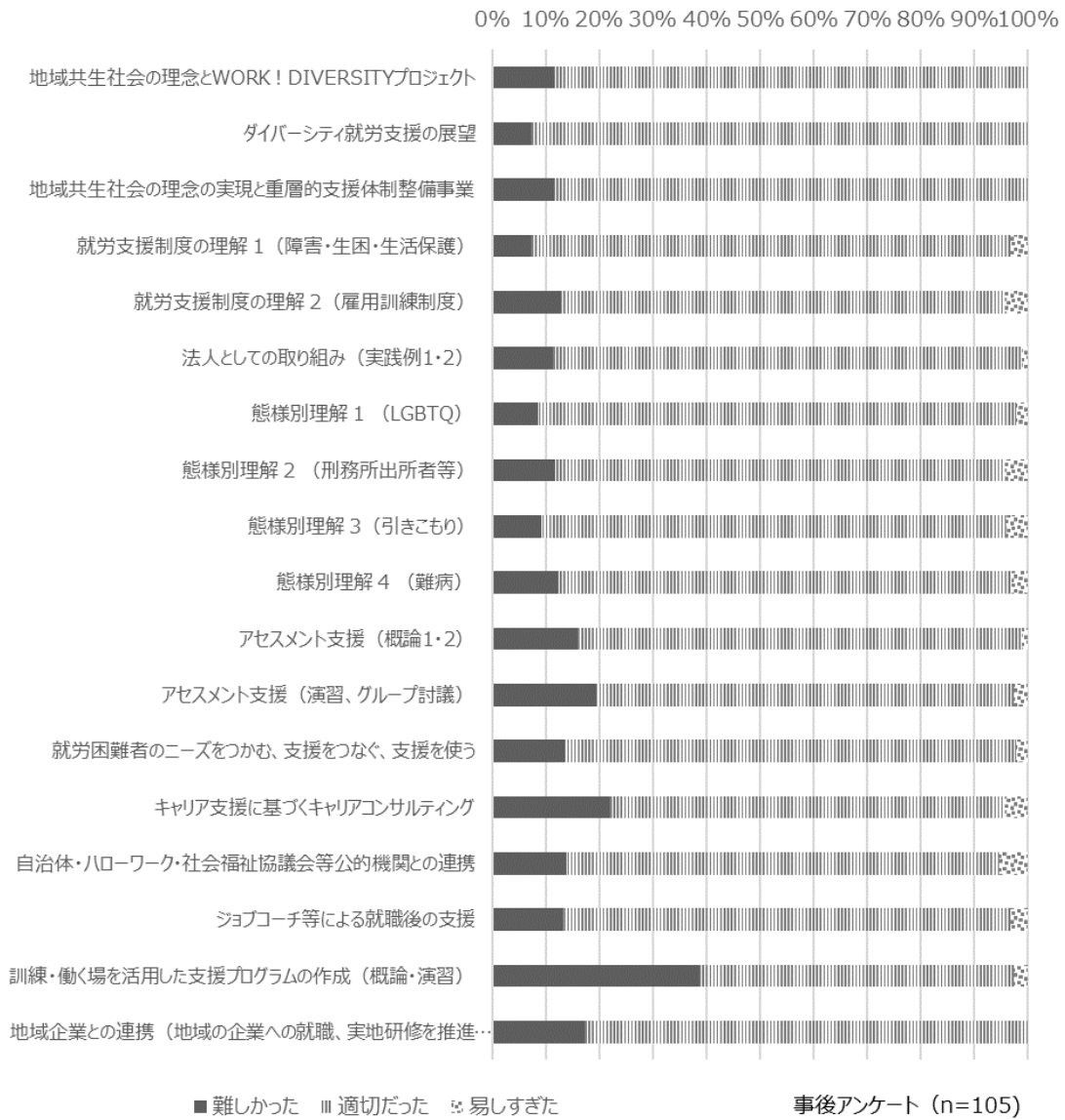
- 態様別理解 1(LGBTQ)
- アセスメント支援(概論 1、2)
- 態様別理解 3(ひきこもり)

科目別の評価



受講後に科目別の難易度を聞いたところ、「適切」との評価が多数であったが、訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成(概論・演習)については「難しかった」との評価がやや多かった。

科目別の難易度



6) 研修の感想・意見(自由記述)

事後アンケート、法人向け事後アンケートは、研修に関する意見・感想の自由記述を求めている。その中で「大変勉強になった」という感想を多くいただいている。

(自由記述の例。以下同じ)

- 今回の研修を通して、様々な障害を抱えながら就労されている方の支援に今後活かしていきたいと思いました。本人の課題、支援者の課題をしっかりと考えながら、安定した就労継続が出来るようサポートしていきたいと思いました。ありがとうございました。
- 受講させていただきありがとうございました。非常に勉強になりました。ダイバーシティ就労を展開し、地域共生社会を実現していくということに非常に感銘を受けました。そんな社会を実現する為に、『具体的にどんな取り組みをしていくのがよいか？できるのか？』について、講師の皆さまのお考えをもっと伺いたいと思いました。私自身や、所属するセンターや法人、諸先輩方と知恵を出し合いながら、試行錯誤して包摂する地域を目指していますが、手探り感が強く、もっとたくさんの知恵や知見を得られるといいな～と日々思っています。
- 実務に即役立つ内容の研修で、大変勉強になりました。既に知っている内容についても現場で活動されている講師の方の生の声を伺うことができ、更に理解を深めることができました。また、ダイバーシティ就労の概要が理解でき、今後の支援に役立てると思います。

その他、研修の運営、カリキュラム等への意見もいただいている。

運営面では地方からの参加がしやすいようオンライン研修を望む一方、「集合研修を取り入れたら、受講生間の交流の機会を設けてほしい」という意見もみられた。

- オンライン開催であったため遠方からでも参加することができた。各方面の先生方から講義をいただけるのは大変貴重な時間であり、今後もこのような研修を継続して受講することができるとより良い就労支援のためのスキル向上ができるのではないかと感じました。
- 演習については、コロナ禍で難しい面があるかとは思いますが、地域ごとに対面での会場をご用意いただき、オンライン・対面併用のハイブリッド開催ですと、対面での意見交換や情報交換ができ、更に有意義な時間になると感じました。本受講・部分受講とも、欠席時数の制限がありましたが、急な業務が入ることなども考えられるため、できればすべてを追加視聴させていただければと感じました。(修了証の発行とは別に、学びの機会をいただければと感じました)全体的には大変有意義な研修でしたので、引き続き機会があれば参加させていただきたいと思いました。ありがとうございました。
- 全体としては大変有意義な研修であったと思う。今年度はコロナウイルスの影響もあり止むを得なかったと思うが、やはり演習に関しては対面で行われることが望ましい。また、オンラインでやるとしても、もう少し他の受講者と話し合える時間を多く設け、より充実したものとなることに期待する。

日程については、「短期間でかつ1日に長時間の研修を詰め込むのは業務との調整が難しい」との意見が見られた。

- 4 日間の研修を受講させていただき、有意義な時間を過ごすことができました。研修のボリュームとしては業務の都合もあり事前に4日間予定を開けて受講しましたが同月に4日間ほぼ終日の研修はその分通常の業務の調整が大変でした。少し期間を開けて頂くか集合研修でぎゅっと凝縮していただくと良いと感じました。
- 丸1日4日間というスケジュールに対しては疑問を感じた。私の場合はスケジュール調整にとっても苦慮しとても興味のある科目を受講する事ができず残念でした。日数はかかっても良いと思いますが、13:00～17:00程度で開催して頂けると良かったと思います。

カリキュラムについては、「グループワーク等の機会を増やしてほしい」という意見が多く見られた。

- 研修については、もう少し演習時間が沢山あると、他の施設の方とコミュニケーションが深められて良かったかと思いました。
- 様々な分野の就労困難者の支援について学ぶことができよかった。まだまだ知識面でも実践面でも経験が少ないため、自身の刺激となるようなことが多くあった。グループワークで、他の事業所の方と話す機会があり、様々な取り組みを行っていることを知れてとても興味深かった。そのため、参加者同士で話せる機会がもう少しあればよかったなと思った。講義中でのグループワークだけでなく、講義で学んだことを話せる時間があると、学んだことをみんなで共有することで、講義で学んだことを自分自身の中で落とし込むことができるのかなとも思った。

5. 2023 年度研修の実施に向けて

今回の研修の受講者は 212 名で、オンラインで開催したため全国から幅広い参加があった(東京は約 1 割)。

研修の評価は、極めて高いといえる。7 割が「大変有意義」、3 割が「まあまあ有意義」と、ほぼ全員が「有意義」と評価頂いた。

一方、受講時間については適正との回答と長過ぎとの回答が半々ずつであった。

研修の成果については、①知識の習得状況、知識・技能の現場での活用状況、は大いに改善し行動変容につながっている、②WORK! DIVERSITY 事業への理解、参加意欲も高まった等、行動変容につながる成果があったと答える受講生が多かった。

自由回答、追跡アンケート調査では、広範な要望が出されており、詳しく分析し、2023 年度には、より効果的な研修を開催したい。とりあえず、2022 年度末時点では、以下のような見直しを考えた。

	今年度(2022年度)	来年度(2023年度)及びそれ以降(案)
開催期間	全4日間	同。但し、全科目一定期間ビデオ視聴を許容する。
研修総時間	20時間(21コマ)	重複を排除し、受講生の受講時間を数時間減らす。
開催方法	オンライン	ハイブリッド(演習科目は会場)
参加対象	障害者就労支援関係者が多数。	障害者就労支援関係者以外の就労支援関係者にも積極的に勧誘する。
参加定員	200名(全コース参加、部分参加各100名)	基本的に今年度と同じとする。
研修科目		選択科目として、就労支援施設関係者、自治体職員、企業関係者向けの科目を設定する。
参加料金	無料	有料とする。参加料は慎重に検討する。
参加要件	事前事後アンケート・レポート協力	基本的に今年度と同じとする。
テキスト	PP資料	テキスト形式 ○2023年度、態様別科目はガイドラインを作成し、それを踏まえてテキストを作成する。
到達度確認	2科目のみレポート	○最終日30分テストで到達度確認テスト → 4グループごとに到達度を確認する。一定期間後に、解説ビデオを作成し、ダイバーシティ就労支援機構HPに掲載する。 ○上級コース設定(2024年度検討)の場合は、全科目、到達度テストを実施。
研修後のフォロー	カンファレンス等の関連企画	○受講者向けにアフターセミナー開催を検討。 ○その他、各種情報提供ができることが望ましい。
受講認定	検討中	将来的には、「〇〇士」のような資格化を検討。
上級コース		資格化に伴い、級の創設?

第 5 章

公開有識者講演会の実施

第5章 公開有識者講演会の実施

1. 趣旨

企画委員会では、これまで、各分野の専門家に対する有識者ヒアリングを随時実施してきた。2021年12月以降、公開で開催することにした。多様な就業困難を抱える人々が多数かつ増加しつつある現在の日本の状況を踏まえ、ダイバーシティな雇用・就労(障害者をはじめ、多様な要因で就労困難な状況にある人々が、多様な働き方で、一般の方々とできるだけ一緒に働く)を新たなステージへ移行させるため、オピニオンリーダーや現場で就労支援に取り組んでおられる方々に様々な視点からご発言いただく予定である。

2. 第3回講演会(2022年10月3日(金)14時半～16時)

今回の講演会では、就労支援の現場から転身され研究者としてご活躍されている朝日雅也埼玉県立大学教授に『日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトとダイバーシティ就労支援実践研修』についてお話いただいた。

その後、池田佳寿子青少年就労支援ネットワーク静岡事務局長から、先駆的な就労支援の取り組みを実践されている就労支援現場からの視点を込めた質問、意見をいただき、今、就労支援現場で何が必要とされているのか、『ダイバーシティ就労支援実践研修』に期待されることは何なのかを語り合っていた。

朝日雅也氏(講師)プロフィール

埼玉県立大学教授、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト企画委員会委員、ダイバーシティ就労支援実践研修検討チーム座長。就労支援の現場から研究者に転身。

池田佳寿子氏(対談者)プロフィール

地域若者サポートステーションかけがわ所長、特定非営利活動法人青少年就労支援ネットワーク静岡事務局長。「静岡方式」(①専門家とボランティアからなる支援者、②訓練より実際の職場での就労体験を重視)での就労支援を実施。

3. 朝日教授の講演概要

朝日教授からは、(1)ダイバーシティとは何か、(2)働くとは何か、(3)ダイバーシティ就労の理念、(4)ダイバーシティ支援研修のエッセンス、(5)まとめの順で、以下のような説明を頂いた。

(1)ダイバーシティとは何か

ももとは、アメリカにおいてマイノリティや女性の積極的な採用、差別ない処遇を実現するために広がった。“多様な働き方”を受容する考え方として使われるようになった。日本においては、人種、宗教等よりは、性別、価値観、ライフスタイル、障害等の面に注目した多様性として捉えられている傾向がある。そして、現在、人権等の本質的な観点だけでなく、将来的な少子高齢化による労働力人口の減少等に対応した人材確保の観点から“ダイバーシティ”に取り組む企業が増加している。

(2) 働くとは何か

「働くことの意義」として、①生計の維持、②社会との連帯・社会的役割の創出と承認、③自己実現・生きがいの3つが挙げられることが多い。働くことの多様性を反映して、英語でも、work、job、labor 等主なだけでも 11 ある。

(3) ダイバーシティ就労の理念

理念として3つ挙げられる。

- ①多様な働きづらさを持つ人が一緒に働けるように、訓練や体験の機会を得たり、働く環境が整備されること
 - ➡情報提供や体験機会の提供、環境改善に目を向けたアプローチが重要である。
- ②企業等での一般就労のみならず、様々な支援を前提とした就労を含めた多様な働き方の中から選択をしたり移動できること
 - ➡多様な支援のあり方の追求と柔軟な働き方の選択ができることが重要である。
- ③これらの多様な働き方を実現するために、多様な支援者、支援機関等が参加する地域ネットワークが構築されていること
 - ➡縦割り、制度の枠組みをこえた働き方の追求が重要である。

(4) ダイバーシティ支援研修のエッセンス

《目的》

- ・WORK! DIVERSITY プロジェクトの重要性を理解し、ダイバーシティ就労支援のプロフェッショナルとなる。
- ・所属する組織等におけるダイバーシティ就労への取組みを促進。
- ・地域におけるダイバーシティ就労推進のサポーターとなる。

《想定する参加対象者》

- ・障害者就労支援事業所、生活困窮者自立支援事業受託機関、地域若者サポートステーション、障害者就業・生活支援センター、その他就労支援機関のスタッフ、行政機関関係者 等

《研修で大切にしたいポイント》

①ダイバーシティ就労支援は「地域共生社会」を実現させるための具体的取組みである。

- ➡地域社会が構成員の働くことを共有することで、抽象的になりがちな「地域共生社会」を具体的に推進することに繋がる。

②働く上での困難の背景となる支援対象者の「態様」について正しく理解する。

③就労困難性や支援対象者のアセスメントに求められる視点を理解する。

- ➡個人に起因する課題と多様な背景因子との相互作用を正しく理解すること。
- ➡「ニーズ」の正しい把握と検証
- ➡環境が変われば(人的支援を得られれば)拡張する就労の可能性。「環境調整モデル」と「人的支援モデル」(ジョブコーチ支援、『2人で2人前』)
- ➡同時に事業所等が求める働く上でのスキルや姿勢との向き合い(すり合わせ)も必要。

④ダイバーシティ就労の可能性を高めるためのネットワーク形成。

- ➡地域における関係機関、行政機関等との連携、新たな社会資源の開発と連携。
- ➡企業等との事業所との関係強化の必要性の確認とノウハウの構築。
- ➡地域におけるダイバーシティ就労推進のための政策提言等。

(5)まとめ

働くことについて様々な困難を持つ人がいる。その原因や背景に違いはあっても、働くことの大変さも喜びも分かち合いながら、誰もが働き合える社会を実現することが、多様性に満ち溢れたダイバーシティ就労の真骨頂である。その支援のために必要な知識や技術、そして基盤となる理念を研修参加者全員で共有することが、ダイバーシティ就労を実現するための第一歩と言える。

ダイバーシティ就労支援実践研修で一緒にすることを期待している。

第6章

第4回WORK! DIVERSITYカンファレンスの開催

第6章 第4回 WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催

1. カンファレンス概要

この1年間のWORK! DIVERSITY プロジェクトの成果をもとに、WORK! DIVERSITY プロジェクトの重要性と本格始動を、世の中に強くアピールすることを目指し、3月3日(金)13時から18時、「第4回 WORK! DIVERSITY カンファレンス」を、日本財団2階ホールとWEB配信の同時開催方式で開催した。

清家篤 WORK! DIVERSITY プロジェクト全体委員会委員長(日本赤十字社社長、全国社会福祉協議会会長、慶應義塾学事顧問)と大島一博厚生労働省事務次官によるオープニング・メッセージでは、WORK! DIVERSITY プロジェクトに対する大きな期待の表明があった。それを受け、村木太郎大正大学地域構想研究所教授(元厚生労働省総括審議官)から、「WORK! DIVERSITY が多様な就労困難者支援にもたらすもの、そして考えるべき課題」と題した講演をいただいた。

その後、「就労支援制度の態様横断化を目指す WORK! DIVERSITY ～その利点と欠点を明らかにする」との共通の問題意識の下、パネルディスカッション1「生活困窮者自立支援法“就労準備支援事業”VS.WORK! DIVERSITY “障害者就労支援”横断化」、パネルディスカッション2「就労支援制度の態様横断化を目指す WORK! DIVERSITY の利点と欠点」、パネルディスカッション3「ダイバーシティ就労支援ネットワークとダイバーシティ就労支援制度・政策の実現」の3つのパネルで、活発な意見交換が行われた。3つのパネル後、吉倉和宏日本財団常務理事からの、就労支援サービス等の選択肢がある社会の実現に向け、ダイバーシティプロジェクトが次のステップに進むことを期待する旨のメッセージ、でカンファレンスは終了した。

2. 開催案内

第4回 WORK! DIVERSITY カンファレンス 開催案内

(1) 日時

2023年3月3日(金)13時～18時(受付は12時30分～)、参加費無料

(2) 会場

日本財団 2階ホール+WEB 配信(ウェビナー)

文字通訳を用意しています。

(3) テーマ

就労支援制度の態様横断化を目指す WORK! DIVERSITY～その利点と欠点を明らかにする～

(4) 趣旨

「ダイバーシティの時代」、「包括的支援」、「多様な困難者への対応」等、その理念フレーズは次々に現れ、議論に溢れますが、画餅のままでは、誰も自身の未来を見ることはできません。WORK! DIVERSITY プロジェクトも議論に留まっていた一つですが、実装に向け、具体的活動を開始しました。

ようやく花だけではなく、実のある議論ができる段階を迎えています。理念ではなく具体的支援として WORK! DIVERSITY の有効性を正面から問うため、本カンファレンスを開催します。

(5) 主催・後援

主催: 日本財団 後援: 厚生労働省

(6) 参加対象者

本プロジェクトに関心を寄せる自治体、就労関係事業関係者等

(7) お申込み・お問い合わせ

一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構(運営受託)

(8) プログラム

1) 13:00～13:15 オープニング・メッセージ

清家篤(日本赤十字社社長、全国社会福祉協議会会長、慶應義塾学事顧問、
WORK! DIVERSITY プロジェクト全体委員会委員長)
大島一博(厚生労働省事務次官)

2) 13:15～14:05 基調講演

「WORK! DIVERSITY が多様な就労困難者支援にもたらすもの、そして考えるべき課題」
村木太郎(大正大学地域構想研究所教授、元厚生労働省総括審議官)

3) 14:15～15:20 パネルディスカッション①

「生活困窮者自立支援法“就労準備支援事業”VS.WORK! DIVERSITY“障害者就労支援”
横断化」

(座長) 藤木則夫(ダイバーシティ就労支援機構主任調査員)
(パネラー) 面高有作(九州大学キャンパスライフ・健康支援センター准教授)(冒頭説明)
榎部武俊(釧路社会的企業創造協議会代表理事)
鈴木由美(ユニバーサル就労ネットワークちば事務局長)
米田英雄(ぷろぼの津事業所所長)

4) 15:30～16:40 パネルディスカッション②

「就労支援制度の態様横断化を目指す WORK! DIVERSITY の利点と欠点」

(座長) 岩田克彦(ダイバーシティ就労支援機構代表理事)
(パネラー) 池田徹(生活クラブ風の村特別常任顧問)
後藤千絵(サステイナブル・サポート代表理事)
竹村利道(日本財団シニアオフィサー)
津富宏(静岡県立大学国際関係学部教授、青少年就労支援ネットワーク静岡
前理事長)

5) 16:50～17:50 パネルディスカッション③

「ダイバーシティ就労支援ネットワークとダイバーシティ就労支援制度・政策の実現」

(座長) 竹村利道(日本財団シニアオフィサー)
(パネラー) 柴橋正直(岐阜市市長)

中村秀一(医療介護福祉政策研究フォーラム理事長、元厚生労働省
社会援護局長)

宮本太郎(中央大学法学部教授)

6) 17:55～18:00 閉会あいさつ

吉倉和宏(日本財団常務理事)

3. オープニング・メッセージ



オープニング・メッセージを頂いた清家篤氏（日本赤十字社社長、全国社会福祉協議会会長、慶應義塾学事顧問、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト全体委員会委員長）。

【清家篤氏のオープニング・メッセージ】

本日このように、第4回 WORK! DIVERSITY カンファレンスを開催できますことを大変にうれしく思う。このプロジェクトでは、これまで様々な検討を重ね、少しずつ実践の試みもおこなってきた。このカンファレンスは、そうした私たちの考え方や試行的な実践をあらためて議論していただき、さらに向上させていくための大切な機会であると考えている。

これまで既存制度の横断的活用を、WORK! DIVERSITY 企画委員会などで議論し、その議論と並行し、自治体の皆さまにモデル事業への参画の声がけを行ってきた。その結果、千葉県、岐阜市、福岡県、首長の主導のもと、自治体予算も伴ったモデル事業をおこなっていただけることとなった。このプロジェクトの実践の第一歩としてとてもありがたく思っている。さらにこの4月からは、愛知県豊田市にも新たな実践プログラムを実施していただけることとなった。ようやく議論から実装へと、具体的進捗段階となった WORK! DIVERSITY プロジェクトに対し、各方面から、そのメリットとともに、様々な課題も指摘していただいている。今後、本格的制度化に向けて、そうしたメリットと改善すべき課題を今回のカンファレンスで整理していただけるものと思っている。

また、本プロジェクトでは、事業を各地域で推進するための人材育成にも着手し、ダイバーシティ

就労支援実践研修を昨年11月に開催した。4日間の実践プログラムに150名あまりのご参加をいただき、将来的に制度の確立された際の大きな力になっていただけるものと思っている。

このプロジェクトの目的は、それぞれの個人の持つておられる能力を、障害の有無にかかわらず、十分に発揮することができるようにするということである。ここで大切なのは、そのことが個人の経済的自立だけでなく、精神的な充実にも資するものであるということだと思う。このプロジェクトの名前である WORK! DIVERSITY の WORK に感嘆符、エクスクラメーションマークのついていることにお気づきかと思うが、これは WORK、すなわち仕事は、単に日々の糧を得るためだけではなく、そこで自分の能力を発揮することによるワクワクするような喜びを得るためにも大切なものなのだということ強調するためでもある。そして、その仕事はあくまでも個人の自発的な選択によるものであり、だからこそ仕事を通じて、物質的にも、そして精神的にも豊かになれる。仕事は個人のものであり、したがって、このプロジェクトもまた行政の就労支援事業などもあれもこれもやってさしあげましょうというようなサービスを提供するサービスプロバイダーではなく、やりたい仕事のできるような条件を整備し、活躍の舞台を構築するプラットフォームビルダーであるべきと考えている。

障害の有無にかかわらず、また就労困難の要因に関わらず、仕事を通じて物心両面で豊かになるためのプラットフォームを構築するために私たちはどうしたら良いのか。このことについて、このカンファレンスでの議論を通じて、貴重な示唆を得られることを期待する。

就労支援制度等の横断活用 ～その利



オープニング・メッセージを頂いた大島一博氏(厚生労働省事務次官)

【大島一博厚生労働省事務次官によるオープニング・メッセージ】

WORK! DIVERSITY ということで、今はポピュラーなテーマになったと思うが、この問題に最初触れたのは、北九州市役所の障害福祉課長になった平成7年のときであった。当時知的障害者の手をつなぐ育成会、北九州市の育成会では、施設も運営しているが、子どもを守りたいという親御さん、できれば福祉工場とか授産、一部の施設の職員は、もう一般就労を目指してステップを、上を目指せるのであれば、そっちに行ったほうがいいと、なるべく一般就労に持っていこうとしている施設職員の間で摩擦やあつれきがあった。心情的にはその施設職員側で、やっぱりステップアップしたほうが本人のためじゃなからうかと思い、当時はまだ就労についての位置付けが薄かったようなように思う。

その後、農福連携もあり、いろいろな意味で就労に着目され、障害者のサービス体系自体も就労に寄せてきたと思う。今回の法改正の中でも就労によりいっそう力を入れた形になっていると思う。たとえば高齢者の分野でも、就労という、障害者のほうに少し触発されて、農業だけでなく、たとえば高齢者自身が少し一般就労をすとか、あるいはそこまででなくても、お小遣い稼ぎをすることを、体調が悪くても、多少要介護になってもやっっていこうという流れがではじめている。

フランスの話でよく聞くのは、田舎町でもどこでもきれいなトイレがある。有料ではあるが、その前におばあさんが椅子に腰掛けて座り編み物をしながらチップをもらいトイレの管理をしているという話ですとか。フランスには、今もそうかわからないが、小さな映画館で切符もぎりをして席まで案内をするおばあさんがおり、やっぱりチップをもらおうと。チップ文化があるので、ちょっとしたお小遣い稼ぎができるような場が作りやすいのかと思う。就労の問題を考えると、どうしても働ける場というのは、仕事をどうやってつくっていくか、見つけ出して、つないでいくかという部分はけっこう重要な印象がある。

最近では、障害者、高齢者は、生活困窮の観点から、いろいろな就労の取組みが広がりを示している。そうとうハードルが高いだろうと思うホームレス支援をやっっていらっしゃる奥田さんですとか、ひきこもりの方に取り組んでいらっしゃる野々村さん、あるいは精神障害をかかえた人びとが共同生活を送るべてるの家など、今までより、よりいろいろな意味でスキルが必要であり、寄り添い方もより難易度が高いところも含めた、今この WORK! DIVERSITY になってきているのだと思う。もう一つは、刑務所を出た方。南高愛隣会、田島さんが取り組まれていたが、それも今更生保護法人の両全会が、法務省を挙げてソーシャルファーム、それから住まいの場に取り組まれており、本当に社会での広がりが出てきていると思う。

ただ、やはり取り組みは大変なことだと思う。本人の自主性や、適性、それから薄れていると思うが親御さんとの利害の対立も考えられ、高いノウハウとスキルを身につけた方が取り組んでいらっしゃるのだと思う。このような意味で、このカンファレンスにおいて、お互いのノウハウを共有し、発信

をし、高め合うことは非常に意味があることである。仕事をどうやって引き出していくのかという点では、官公庁、市町村役場、あるいは企業の中から、いかに仕事を引き出して、そこに優先的に仕事をもらっていくかということも、共通的な横断的なテーマではないかと考える。お互いが認め合い、それを褒め合うような場というのをぜひ大切にしていける必要があると思います、この会が盛会で、成功裏に終わることを期待している。

4. 基調講演

「WORK! DIVERSITY が多様な就労困難者支援にもたらすもの、そして考えるべき課題」

村木太郎大正大学地域構想研究所教授(元厚生労働省総括審議官)から、「WORK! DIVERSITY が多様な就労困難者支援にもたらすもの、そして考えるべき課題」と題した講演をいただいた。



講演される村木太郎大正大学地域構想研究所教授(元厚生労働省総括審議官)

WORK! DIVERSITY を三つの視点で整理し、一つ目が社会の視点。二つ目が働く側の視点、それから三つ目が企業にとっての視点とし、経済の視点で、ダイバーシティというのがどういう意味を今持ちはじめているのかをお話をいただいた。

【村木太郎大正大学地域構想研究所教授の講演概要】

第 1 に社会の視点では、人口ピラミッドをみると、50 年後には生産年齢人口である現役世代が日本全体の人口の半分になり、障害のある人が 5%、障害ではないが働きづらさを抱えている人たちが 15%となる。現役世代の 2 割はいろいろな意味での働きづらさを抱えた人たちであり、WORK! DIVERSITY は共生社会にとって不可欠なものになるということが明らかである。

第 2 に働く側の視点は、個人個人にとっての WORK! DIVERSITY であり、働くということは一人一人にとって大きな意味を持つ。何より働いてお金を得、自分の力で暮らしていく自立であるが、自立することだけが働くということの意味ではない。一つは、働くことを通じて社会と関わっていくこと。もう一つ大事なことは自己肯定であると思う。働きづらさを抱えた、あるいは暮らしづらさを抱え

た人たちは、自己肯定感の低い方々が多い。働くことを通じて、自分の力で何かを生み出し、自信を持つために、働くということは大事な役割を持つだろう。もう一つは成長。少し難しいことにトライをし、緊張感を持って働くということが一人一人の成長につながっていくのではないだろうか。

第3に経済の視点で考えた場合、企業にとっての WORK! DIVERSITY にはどのような意味があるであろう。近年、業のあり方が変わり、利益を上げればよいという存在から、社会の一員としての企業の存在へと SDGs や ESG 投資が注目されている。

社会の存在としての企業には二つのキーワードがあり、一つが sustainability、持続可能性である。企業が存続するために必要な社会とか地域のサステナビリティをどう確保していくか。環境問題や災害復興、あるいは地域社会の活性化への貢献、全員参加型の社会、皆で支え合っていく社会を企業としてどう実現していくのか、その取り組みが企業にとって本質的な意味ではないかと問われるようになった。そして、もう一つのキーワードがダイバーシティである。企業では diversity & inclusion といい、多様性があるだけではなく、その多様性の中でどのように企業活動をしていくのかという考え方があるが、当然グローバル化もダイバーシティの中にある。また、価値観とか生き方が多様化していくという意味でのダイバーシティ、働き方や働く人々、まさに WORK! DIVERSITY であり、企業にとっての意味となる。

それでは、企業が必要とするダイバーシティとは何であろう。

第1に、企業の社会的責任、CSR、SDGs や ESG 投資だけでなく、企業産活動そのものについて多様性が問われている。

第2に、少子高齢化、人材の確保・定着をどう進めるか、働き方改革をどう進めるかなど、ダイバーシティが大きな意味合いを持っている。企業で元気で働いている人の中にも、がんの治療を続けながら仕事の両立をしている人、親の介護や育児など、重い家庭責任を背負いながら働いているという人が増えてきている。有能な人材を、たとえばがん治療と両立させて働いてもらうのか、介護と両立させて働いてもらうのか、企業にとって生き残りをかけた戦略の一つである。こうしたことが、二つ目の多様性である。

企業が必要とするダイバーシティの3点目は、企業の中にいろいろな人を取り込み、いろいろな経験、いろいろな価値観、いろいろな発想を持つ人たちが、インクルージョンされていくことで付加価値生産性を上げていくことである。障害者であるとか、様々な働きづらさを抱えた多様な人たちを企業の中に取り込んでいくということが、これからの企業にとっての多様性という意味で大変大事なことではないか。

こうしたことを踏まえ、WORK! DIVERSITY をどのように進めていくのか。

WORK! DIVERSITY の対象となる人たちとは、障害のある人、高齢になった人、いろいろな事情を抱えて働きづらくなっている人たちである。いろいろな事情を抱えた人たちには、第1に治療を

続けながら仕事をする、治療と仕事の両立をしていくことが必要な人たちがいる。第2に、高次脳機能障害や若年性の認知症のような、それまで元気であったがすごく難しいことを抱えてしまったという人たちがいる。第3に、依存症である、ギャンブル依存症、薬物依存症、アルコール依存症の人たちがいる。第4に、いわば社会問題である、LGBTあるいはLGBTQの人たちも困難さを抱えている。また、社会的養護施設、児童擁護施設などを出てこられた人たちがいる。刑務所だとか少年院を出所した人たちもいる。それから、若年中心の社会とのつながりを持ってない、あるいはそれが希薄なニートとか、不本意フリーター、ひきこもり、ホームレス、ネットカフェ難民の人たちがいる。最後に家庭という意味で支える必要が出てくるのが、母子家庭、父子家庭の方々、生活保護世帯の人たちである。このように多様な、いろいろな困難を抱えた人たちがいる。合わせると1,000万人を超え、現役世代の15%になるというのが今の状況である。それぞれの課題に沿い、きめ細かな制度があり、障害者や高齢者、病気との両立、そして、生活困窮者も就労対策が進みはじめている。

相談支援では、大きく分けて三つが挙げられる。第1に、生活基盤の整備である。就労のための基盤を整備すること。第2に、就労能力そのものを向上させていくことである。本人に働きたいという意欲があるなら、まず就労準備支援を提供し、それから職業訓練を重ねていって、その上で企業に紹介をしていく。第3に働きたいという気持ちがあるのなら、まず働いてもらおうという支援がある。

最後に大事なことがプラットフォームである。いろいろな制度があるが、縦割りの制度であり、他分野の制度を知らない支援の方々が多い。たとえば障害者支援をやっている方に、生活困窮者支援の就労の話をしてもしらないというようなことがある。現在の制度をフルに活用をして、必要な人が必要などところにつながる、縦割りの狭い部分だけではないプラットフォームが必要ではないだろうか。課題として共通している面があり、一つの制度だけでは解決していくのは難しい。いろいろな制度を連携させ、チーム支援をすることが大事であり、そのためのプラットフォームが必要ではないだろうか。

5. パネルディスカッション第1部

「生活困窮者自立支援法“就労準備支援事業”VS. WORK! DIVERSITY“障害者就労支援”横断化」



左から、藤木則夫氏(座長:ダイバーシティ就労支援機構主任調査員)、面高有作氏(九州大学キャンパスライフ・健康支援センター准教授)、櫛部武俊氏(釧路社会的企業創造協議会代表理事)、鈴木由美氏(ユニバーサル就労ネットワークちば事務局長)、米田英雄氏(ぷろぼの津事業所所長)。

働きづらさを抱える多様な方々に対し、生活困窮者自立支援法の就労準備支援事業、障害者総合支援法の様々な就労支援サービスが展開されているが、そこから漏れている人、セーフティネットから外れてしまっている人への支援を横断的にカバーするサポート体制の構築が求められている。今回、それぞれの立場から現状と今後の取り組みについて語っていただいた。

【冒頭説明】面高有作先生 九州大学キャンパスライフ・健康支援センター准教授

限られた地域の自治体、就労準備支援事業者、生活自立支援センター等での聴き取り、2 県 11 市 5 区の聴き取りと、WORK! DIVERSITY の福岡県のモデル事業に関わり感じた課題感をお話しいただいた。

ひきこもりの人は 8050(本人が 50 歳代、親が 80 歳代)に差し掛かかり、その後生活困窮者でもある。その何割かが精神疾患を併せて併発していることもある。発達障害だけ取り上げても、重ね着症候群という言葉があるように、コアに発達障害があったとしても、その周りにいじめられ経験、

不登校経験、ひきこもり、そしてうつなどが重なることもある。障害だけを取り出しても考えられるが、たとえば福祉的就労、特例につくには、手帳の障害、一番狭い意味での障害の位置付けになる。それ以外の障害という線の引き方においても、診断の障害があり、その後は社会モデルや統合モデルに至る広い意味での活動参加が制限されている障害もある。どういう線を引くかということがとても重要ではないか。多様な対象に対して支援を適切に展開していくには、やはりいくつかの組み合わせるような、重層的な支援というものがとても重要だろうと思う。また、無意識の偏見や支援者の偏見、社会の偏見もある。すでに多くの研究報告等があるが、スティグマの還流というのがとても大事なポイントになってくる。認識的な、透明の排除という言葉がひきこもり研究の文脈であるが、これらにも注意する必要がある。

このような問題意識から、これまで取り組んできた研究を紹介する。

第1に、大学における相談のワンストップで取ったデータをもとにした報告である。

大学では様々な相談が来る。中等度で必要な支援と重度で必要な支援が異なり、支援者の経験とか、支援者の個人的な見立てで判断し、支援が個人依存で展開されていた。しっかりとデータと向き合いながら見ていくことによって、データだけに振り回されずに、目の前のその人を見ていくということがとても重要であることが示唆された。

第2に、QOL 生活の質の研究について。福祉文脈において、主観的な適応感や主観的な満足感を持っているか大変重要である。また、この研究において、精神的な健康が損なわれると障害度が上昇することが示された。できるだけ早く、早期に必要なサポートにつなぐことが重要であることが示唆された。

課題として感じられていることが2点ある。

第1に、ものさしの不在、もう一つはその理念とか哲学、大事なポイントの共通理解が不十分であることであった。利用者だけではなく、その周辺環境もしっかりとアセスメントする必要がある。KPS ビジュアルイズツールでは、一つ一つの日常生活や社会生活や就労が同時に起こってくるというのがポイントであるが、このようなツールを使っているが、まだ誤解している事業所もある。ものさしをつくる、示すだけではなくて、研修・教育も大事であり、しっかりとしたものさしで測らないと政策評価もできないと思う。

さらに強調したい点として、WORK! DIVERSITYを進めるにあたって大事な点で、地域おこし、地域の活性化という地域におけるプラットフォームづくりが大切である。今 WORK! DIVERSITY モデル事業が走りだしているが、一番肝になるのは、各地域でのマネジメントセンターである。従来の支援にとどまらず、連携やプラットフォームづくり、地域おこし、無意識、スティグマにしっかり関わり、アセスメントをすることがポイントになってくるだろう。

【榑部武俊氏(釧路社会的企業創造協議会代表理事)】

元釧路市の職員、ケースワーカー23年、障害の施設の職員を3年ご経験後に、2003年、厚生労働省から三つの自立という、ステップアップ構造が出たときに、モデル事業を始めた。

雇用情勢が厳しい釧路で、都会のようなことはできず、ボランティアで地域に出かけていく場所をモデル事業として作った。今からの後付でいえば、まさに地域デザインそのものだと思う。地域に出かけていく場所をつくろうということで切り開いたのが、就労モデルである。中間的就労とその当時は呼んだが、公園の整備から、障害者施設の手伝い、いろいろなところに受給者が出かけていくという取組みであった。それが、2010年の生活保護受給者の社会的居場所と新しい公共という検討会の題材となり、三つの自立というのはステップアップではなく、相互関係なんだといわれるようになった。昨年の社会保障審議会では、それが晴れて、生活保護も生活困窮も、自立というのは三つの自立の相互作用なんだという理念を共有し、18年取り組んできて良かったと感じられた。

2011年に釧路市を退職後、保護受給者と一緒に地域の仕事をつくろうと、就職ではなく、仕事を地域で起こそうということで、漁網の製網を始めた。このような形で、地域の皆さんが元気に来て、人のことを配慮したり、心配したり、個人で頑張るというよりも、皆で支えていくということに取り組んでいる。

地域デザインという発想から、地域のネタで仕事をつくり、支援されていた人が支援をするという構図を描き取組みを進めている。この取組みを、やはり地域デザインと考えるならば、いろいろな関係者の中で進めていくことが非常に大事ではないかなと思う。

【鈴木由美氏(ユニバーサル就労支援ネットワークちば事務局長)】

今から15、6年くらい前に、母体である社会福祉法人生活クラブで、ユニバーサル就労という働き方で、自分たちの職場で一緒に働くという仕組み、中間的就労として多様な方をお迎えして一緒に働くという、ユニバーサル就労システムというものが独自につくられた。元々対象者というのは定めて支援しており、ダイバーシティ就労の理念や対象像について、マネジメントセンターへの取り組みのきっかけとなった。

今回は中間的就労の取組みではなく、ダイバーシティ就労の、このWORK! DIVERSITYのモデル事業の取組みについて紹介する。

事業を始め、半年から7カ月間くらいで、登録いただいた事業者数が120事業所。新規で利用を始めた方が65名。問い合わせも含めると104名の方が利用されている。千葉県全域で取り組んでおり、県全域での数字となっているが、当初、年間、1年で50名くらいを想定していたが、半年でこれだけの反響があったということにとっても驚いている。

支援のスキームとしては、まず支援機関への周知を徹底し、そこでうまく就労支援がいかないと

いう方々に、このダイバーシティ就労を使っていたらこうと、支援機関への周知方法を徹底している。支援者と当事者が一緒に来訪され、生活支援とか就労支援者と、マネジメントセンターと、ご本人と3者でインタビュー、アセスメントを行うことが特徴である。働きづらさを抱えている方々の複合性、複雑さというのは、就労の困難さだけではなくて、生活だったり、経済面だったり、世帯全体に及ぶため、一つの支援機関で支援をしていくというのがそもそも限界がある。それで、ダイバーシティ就労のモデル事業を通じて、支援のチームをつくるということをすごく大切にしている。

千葉の特徴として都市と地方という、過疎地帯と地域の特性が分かれている。千葉の南部域では、障害福祉サービスの事業所が1件もないというエリアもある。そこで、民間の企業にダイバーシティ就労の受け入れを依頼し展開している。障害福祉サービスだけではなく、企業も入ることで、さらに直接雇用に結びつく可能性があるのではないかと考えているが、今回のモデル事業は障害福祉サービスの事業所を使うということなので、そこをメインに使っているという形になる。

千葉県は支援のネットワークがとても発達している。この事業が始まる前から問題が共有されており、ダイバーシティ就労が始まったときに、いろいろな支援者の方から待っていたとの声が多く聞かれた。非常に反響が大きく、行政がこの制度に噛んでくれたというのもとても大きい。紹介して紹介されるのではなくて、立体的な支援を展開するために、複合、多職種チームというのを一人一人に組んで行うことも重視され取り組まれている。

【米田英雄氏(ぷろぼの津事業所所長)】

プロボノ活動という、元々外国で行われている活動、いわゆる専門家、弁護士が、ボランティア的に人助けをする活動を、地域活動、地域のことに取り組んでいきたい、地域貢献をする活動として、ぷろぼのという名前で、法人を設立した。

ぷろぼのは、地域貢献ということもあるが、どちらかというと障害者の人の働くところを中心に支援していきたいという団体である。来られる方が働きたいと思われ来る。そのような方々と一緒に考え支援できるというのはとても楽しい。

数年前に、就労移行支援事業という国の大きな制度改革があり、非常に法人は苦労した。奈良は都会ではなく難しいところがあったとのこと。たくさんの事業所が縮小していく中で、この数年間、生き残りをかけて、工夫をしなければならなかった実態がある。一方で、障害福祉の制度は自由度が高く、工夫をしなければならなかったが、同時にいろいろなことに挑戦できた。その結果、挑戦してきたところが生きのこれたのではないかと思う。

就労移行支援事業はたくさんの工夫ができる。今後、ダイバーシティ、いろいろな方が就職していくという中で、いろいろな工夫をしてきた経験から役に立てるのではないかと思う。

6. パネルディスカッション第2部

「就労支援制度の態様横断化を目指す WORK! DIVERSITY の利用と欠点」



左から、岩田克彦氏(座長:ダイバーシティ就労支援機構代表理事)、後藤千絵氏(サステイナブル・サポート代表理事)、池田徹氏(生活クラブ風の村特別常任顧問)、竹村利道氏(日本財団シニアオフィサー)、津富宏氏(静岡県立大学国際関係学部教授、前青少年就労支援ネットワーク静岡理事長、オンライン参加)。

【座長によるパネル開催の趣旨説明】

パネル①「生活困窮者自立支援法“就労準備支援事業”VS. WORK! DIVERSITY“障害者就労支援”横断化」、パネル③「ダイバーシティ就労支援ネットワークとダイバーシティ就労支援制度・政策の実現」をつなぐということで、「就労支援制度の態様横断化を目指す WORK! DIVERSITY の利点と欠点」ということで議論をさせていただくというのがパネル②の趣旨である。

【竹村利道氏(日本財団シニアオフィサー):WORK! DIVERSITY の利点について】

全国に2万カ所の張り巡らされた障害者就労移行事業所、同継続支援事業所がなぜ障害者しか使えないのか。WORK! DIVERSITY プロジェクトがそうした事業所にアンケート調査をしたが、制度が整えば支援したいという事業所が多かった。全国にある障害者向けの就労移行事業所、継続支援事業所を多様な就労困難者が利用できるようにできれば、就労困難者の就労は大きく進むのではないかと。

【池田徹氏(生活クラブ風の村特別常任顧問)】

メリットは何かと問われたら、障害という概念、あるいはその規定。現在まで基本的に障害者認定というのは医療モデルであり、それに基づき、規定がされ認定がされている。

私も、車椅子に乗り、人工透析を受けていて、どちらも一級の認定の資格がある。医療モデルでは一級の障害者だが、仕事をする上では車椅子の環境を整備してあれば不便なく仕事ができる。おそらく働きづらさという点では、一級ではないと思っているが、医療モデルでは一級になる。

ダイバーシティ就労、つまり障害者の就労継続あるいは移行支援事業所で障害者以外の働きづらさの人を受け入れていくということは、将来的に障害のある、特に働きづらさに関するモデルが医療モデルから社会モデルになっていくということを願意していると思っている。それを通して、働きづらさが社会モデル化していき、障害の規定自体が医療モデルから社会モデル化していくという意味で、非常に重要な取り組みだという意味での、まさにメリットがあると思う。

【後藤千絵氏(サステイナブル・サポート代表理事)】

元々、日本財団のフォーラムなどに参加し、WORK! DIVERSITY の構想が本当に素晴らしいと思いついていた。実践し実際に感じているのは、本当にもう当初想定していた以上にいいことだらけと思う。思っていた以上のメリットがたくさん生まれている。このモデル事業は、岐阜市においては対象を就労困難な状態による支援と、状態で捉えてサポートしている。重層的支援体制整備事業などもスタートしているが、抱えている困難だとか生きづらさが複雑化・多様化している中で、生きづらさやカテゴリに分けて、縦割りの形で支援するというのは無理があり、必ずそこからこぼれ落ちる人が出てくる。

今回、モデル事業として取り組み、WORK! DIVERSITY として実施できるというのが、地域において価値がある取り組みじゃないかなと実践し感じている。

【津富宏氏(静岡県立大学国際関係学部教授、前青少年就労支援ネットワーク静岡理事長)】

就労支援に興味を持ったのは二つのルートがあり、一つは静岡での青少年就労支援という静岡県での活動。保護司の取り組みを根本にしており、その後に IPS を重ねていったものである。もう一つは、今回のダイバーシティ就労の一つのターゲットになるが、元々、少年院の職員であり、刑務所とか少年院を出た方をどのように働くのにつなげていくかということの興味があった。日本の障害者という枠組みを今回緩めようとしているわけだが、障害者という枠組みで、刑務所を出てきたから仕事が見つからないとか、生きづらいつか、あえて制度化しているということは日本の仕組みの中にはない。今後ダイバーシティ就労というものが制度化されていく時に、障害の有無よりも、社会的な差別の結果として就労困難が生じている方々を意図的に就労の場をつくっていけるのであろうか。

働けない理由についての考え方が異なってきても、もちろん一定のタスクがあった時に、障害の結果として働くことが困難な部分があるということはあると思う。それはそれとして、基本的には働けない理由というのは社会的差別が根本にあり、その一類型として障害があるというふうに思っている。物事のたてつけを変えることができれば、ダイバーシティ就労というのはとても楽しみであり、見込みがあると思っている。

【岩田克彦氏】

ひきこもりとか刑務所出所者等については、今の障害者就労支援事業所等に任せるのは非常に難しいということと思う。WORK! DIVERSITY プロジェクトでは、WORK! DIVERSITY 就労支援実践研修を昨年11月に開催し、今後とも続けていきたいと思っているが、このような研修で支援能力の向上を考えている。

【津富宏氏】

今回の研修の中身を十分承知していないが、研修だけではなかなか難しく、5年、10年の経験の蓄積が必要であろう。ひきこもり支援も、40年くらいの歴史がある団体があり、そういう方々から学んで成長し進化してきたと思う。受刑歴のある方の支援も、数十年の歴史があり、その中で進化してきた。そのノウハウをどのように共有していくか、障害者就労という形態を使う時もあるが、どのようにダイバーシティ就労に参画させるかを考えていく必要があるだろうと思う。

【後藤千絵氏】

障害者施設でこうした多様な困難のある方を受け入れるのが適切なのかということについて現場で感じていることを述べる。

障害者施設というのは、そもそも障害者のためにつくられている施設だと思う。施設側の職員も障害について理解を深めようと日々、本当に勉強していると思う。就労移行を運営しており、発達障害に特化した事業所を運営している。その特性を理解する努力を日々、職員がしており、特性に合ったプログラムを開発し、成果を生み出すことができていると考えている。日々の努力の積み重ねで、専門性を高め、こうした努力をしている事業所が全国にたくさんあると思う。こうした施設でより多様な困難を受け入れるというのは、少し座学で研修を受けたということではなかなかできない、非常に多くの努力と、より多様な困難に対応するための努力の勉強が必要になると思う。結果、職員の負担は非常に大きくなる。どうするべきかを考えた時、障害に特化した事業所があってもいいと感じた。他方、ダイバーシティ就労を行う事業所というのも選択肢として必要と感じている。

【竹村利道氏】

地域によって選択するメニューが異なると思う。選択肢を作ることが重要だ。

【岩田克彦氏】

まとめると、選択肢をつくっていくということが大事であり、包括的な支援も必要だが、同時に、専門的支援も必要、ということだと思う。特に一般就労に向けた対応を考える必要があること、そして地域特性への配慮も重要。WORK! DIVERSITY プロジェクトは、こうしたことが十分反映できるプロジェクトだと思う。

7. パネルディスカッション第3部

「ダイバーシティ就労支援ネットワークとダイバーシティ就労支援制度・政策の実現」



左から、竹村利道氏(座長:日本財団シニアオフィサー)、柴橋正直氏(岐阜市市長)、中村秀一氏(医療介護福祉政策研究フォーラム理事長、元厚生労働省社会援護局長)、宮本太郎氏(中央大学法学部教授、オンライン参加)。

パネルディスカッション第2部に続き、ダイバーシティ就労支援制度・政策の実現に対し、パネリストそれぞれのお立場から発言をいただいた。

【柴橋正直氏(岐阜市市長)】

政策のベクトルの一つに WORK! DIVERSITY というものを掲げており、昨年から三つのことに取り組んできた。一つは、日本財団との実証事業である WORK! DIVERSITY 推進事業。そして、超短時間雇用の創出。三つ目に、コロナ禍でテレワークが普及し、テレワークを使ったショートタイムワーク事業といった多様な働き方を社会の中につくるという取り組みを行ってきた。

本題では、生活困窮者自立支援法に基づく就労準備支援事業が社会で行われているが、WORK! DIVERSITY を行う中で、1日も早く就労の訓練を受けて就労につなげていくことが大事であると感じている。今回は、約1年前からスタートし、岐阜市しかやっておらず、東海三県を見渡しても岐阜市しかない。

WORK! DIVERSITY で就労の訓練を受けて就労に結びつく方は、現時点においては岐阜市民しかその権利がない。岐阜市民で良かったと利用者の方から言っただき、大きな原動力にな

っている。これが広く世の中に広がっていく必要性があると感じており、就労準備支援事業とか、障害者の方の就労移行をはじめ、就労に結びつける専門性が問われていると思う。ある意味で、この制度の課題は、専門性が非常に高く、就労をしていただける事業所ほど利用者が抜けていくため、大変なご苦労をされている。

この WORK! DIVERSITY という事業の議論をする中で、まさに就労していただけるスキルが非常に高い事業所は、障害者の方だけでなく、手帳を持っていないような、さまざまな働きづらさや生きづらさを抱えている方の就労を進めていただき、働きたい方が働ける社会を実現する力になっていただきたいと考えている。そのノウハウがなければ、従来の障害者の方の就労移行支援なり就労の機会をつくるという、それぞれの事業所の持てる力でカテゴライズして力を発揮できればと思う。

岐阜市では超短時間雇用創出事業というのを、既に事業としては今年度からスタートをしている。週 10 時間から 20 時間の間の短い時間で働ける方が働くということで、採用してもいい、働く機会をつくり、と仕事を切り出してくれる企業と働きたい方を結びつける超短時間ワーク応援センターを岐阜市内でつくり事業展開している。WORK! DIVERSITY を進めていくのがとても大事ではないか。

【中村秀一氏(医療介護福祉政策研究フォーラム理事長、元厚生労働省社会援護局長)】

支援費制度というものが身体障害者の方、知的障害者の方を対象として、2003 年にでき、2000 年に介護保険制度ができた。非常に福祉会はインパクトを受け、高齢者福祉、高齢者介護は介護保険制度ができたが、利用者本位を前面に打ち出した制度であり、措置費で行っている他の福祉制度も、いわば利用者本位の改革をしなくては行けないということで、当時の社会援護局は福祉基礎構造改革と称して改革に取り組んだ。

その成果の典型的なものが、支援費制度と言われた。結果、制度が破綻するということになり、2005 年に 2000 年にできた介護保険制度の見直しが求められ、2002 年からこの介護保険制度見直しの担当局長として就任していた。支援費制度が破綻して、障害者の福祉サービスは介護保険の方でやってほしいということが、実は省内では介護保険制度改革の一つの大きなテーマであった。

そういった中で、障害者自立支援法の非常に画期的な点は、サービス体系が介護保険よりもずっと進んでいた。非常に意識していたのは、日本での障害者福祉は遅れているということ、資源の配分が十分でないということ、それから障害行政が長い間、身体障害者、福祉行政、知的障害者福祉行政、精神障害者福祉行政が制度的に分かれ、3 つの局に分かれていたこと。従って、障害別で大変な格差が生じていること。身体障害者福祉が一番進んでいて、しかもその中で障害部位別で差があり、知的障害の方に対する福祉はその次。精神障害の方に対する福祉は、医療部局

が精神障害を担当していたこともあり、全くその福祉的配慮に欠けると言って過言でない状況であった。まずはその三障害間の、少なくとも制度的格差をなくすということが最大の課題であった。障害者自立支援法の下で、従来、三障害と言われているものが一つの屋根の中に入り、精神障害者ということで、定義的に不明確な発達障害の方々などについても理解が進み、総合支援法になった。それまで法的な位置付けがなかった難病の方々に対する政策も整備されたと思う。

ダイバーシティ就労という観点から見ると、障害者以外に就労支援の考えが当時なかったのかという問いが当然生まれると思う。当時は三障害の方々の就労支援を地域移行と就労支援を進めることが最大の課題であると思っており、とてとても他の部門まで考える余裕がなかった。障害者自立支援法ができた 2007 年から 2020 年までの障害者福祉サービスの伸び率を見ると、年率 8.9% の伸び。その中でも 1990 年以降の 30 年間、年金や医療は給付抑制的な改革が進められてきたが、介護保険をはじめ、障害者自立支援法、子ども子育てとアクセルを踏んだ。つくる時は大変反対にあったが、その成果を見ると、少なくとも資源配分を改善したという意味では、やって良かった。

【宮本太郎氏(中央大学法学部教授)】

介護保険制度にしても、障害者自立支援制度総合支援制度にしても、生活困窮者自立支援制度にしても、導入当初は制度設計者のいろいろな思いを超えて批判が多かった。その批判に全く根拠がなかったのかというと、そんなことはなく、いつも支援の度合いが手薄になってしまう可能性はあった。このような流れの中で、今、ダイバーシティ就労支援の態様横断化をどう考えるべきか。

一昨日ついに出生数が 80 万を切ったということが報道され、これから誰が支えていくのかといった時に、支える側、支えられる側、現役世代、高齢世代、障害者、健常者、そういう二分法を超えて元気人口を増やしていかなければいけないと思う。元気人口をどうやって増やすのかと考えた時に、それは元気になる場をつくっていくというのではないかと思う。元気になる場をつくっていくためにこそ、ダイバーシティ就労の態様横断化が急務であるということは間違いない。ただ、態様横断化とは何か、これまでのセッションでも、応援したいという気持ちと同時に、さまざまな懸念を表明されたと思う。

態様横断化というのは、二つの側面があるのではないか。一つは縦割り超えであり、障害者と同じように就労に困難を抱えている生活困窮者・高齢者、女性、結局事情は同じであり、やはり縦割り超えをしていくべきなのではないか。併せて、さまざまに表明された懸念、特に生活困窮者自立支援制度との関係は、それぞれの制度が実は同型的であることを示しているのではないか。就労移行支援、就労準備支援で何とか一般就労につなげるが、なかなかそれが難しい場合は就労継続支援、認定就労訓練事業に回ってもらいましょうという仕組みになっているところも含めて同型的であると言える。

明らかなのは、生活困窮者自立支援制度、実は生活困窮者は元々、縦割りを超えるはずであった。だからこのような言葉を使っている。障害者を含めて、いろいろな訳ありの人が生活困窮者として対象になっている。そういう意味では入口規制が全くなく、実際利用している人の数は、認定就労訓練事業と就労継続支援事業を比べると、就労継続支援事業が40倍である。この規模の違いは何かということ。この辺りが態様横断化していく際に考えなければならないことだ。

さらに、障害者継続支援事業、移行支援事業の場合は、障害者雇用制度法定雇用率という出口確保もなされている。障害者就労支援の場合は、手帳を持っているかとか受給者証を持っているか、もちろん作業員として入る道はあるが、入口規制が取り払われ、生活困窮者自立支援制度のようにオープンにした時に、このリソースがどうなるのであろうかと考える。今この事業を利用している人たちにとってみれば、そのリソースが細かく分けられてしまって手薄になるのではないか、支援が取り払われてしまうのではないか、懸念材料だと思う。ただ、実際に横断的に取り組んでいるところはたくさんある。

2019年に行われた生活困窮者自立支援制度就業準備支援事業の全国調査によると、現状では生活困窮者自立支援制度の側で障害者就労継続支援事業と一緒にやっている、タイアップしているところは全体の29%にとどまっている。なぜ広げられないのか。取り組まれているところからの聞き取りなど、しっかりと見ていく必要がある。その場合、第1セッションの中で、スティグマの話が出たが、横断化に踏み切らなかったことを困窮者自立支援制度の就業準備支援事業者に聞いたところ、利用者がそれを望まないという回答が非常に多かったという。実は、利用者の見識がないというのは全くの間違いで、制度が生み出した相互理解の困難さの問題がある。みんなが元気をなくしている時代に、元気なやり方でいいのかということを含めて考え直す必要があるだろう。

態様横断化の2番目は、一般就労との連携を強めていくことだ。元々、厚労省、経産省、厚労省の中でも旧厚生省と旧労働省など、縦割りが背後にあり、一般就労と就労継続支援あるいは認定就労訓練、それぞれの事業が別立てで置かれていた。制度の仕立てとして決めた上で、一般就労につながらなかつたら就労継続支援に行くようにとされてきた。2022年の調査では、就労継続支援事業の各事業者の中で、一般就労の希望者が2割以上を占める事業所は半分程度という結果も出ている。事業者を責めることができるわけもなく、そういう仕組みになってしまっていた。

ユニバーサル就労しかりだが、現場がいろんな創造的な取り組みをして、就労継続支援を一般就労に組み込んできた。障害者雇用制度法定雇用率だけで引き付けるのは、限界に達してきている。本来、ユニバーサル就労が一般就労とどう組み合わせようとしているのか。アイエスエフネットのような一般就労の中で、障害者を広げようという取り組みをしていた事業者もあった。アイエスエフネットでは、業務を分解し、業務を分解してくれた正社員、専門職にはボーナスを出し、分解した業務を障害者就労の方に組み合わせ、全体として付加価値生産性を上げてきた。これがスムーズに

進んだとは言えないが、スムーズに進んでいたら、もっと広がっていたのではないかと思う。何が障害になっているのかを含めて、制度の仕組みそのものをこの段階でどう考えるかという局面にあるのではないか。

【座長 竹村利通氏(日本財団シニアオフィサー)】

今日は皆様からいくつかの宿題をいただいた。今日でピリオドを打つのではなく、これから官民協議会のような形でぜひとも改正や改革などに盛り込んでいきたいと思う。

8. 閉会あいさつ



閉会あいさつをする吉倉和宏氏（日本財団常務理事）

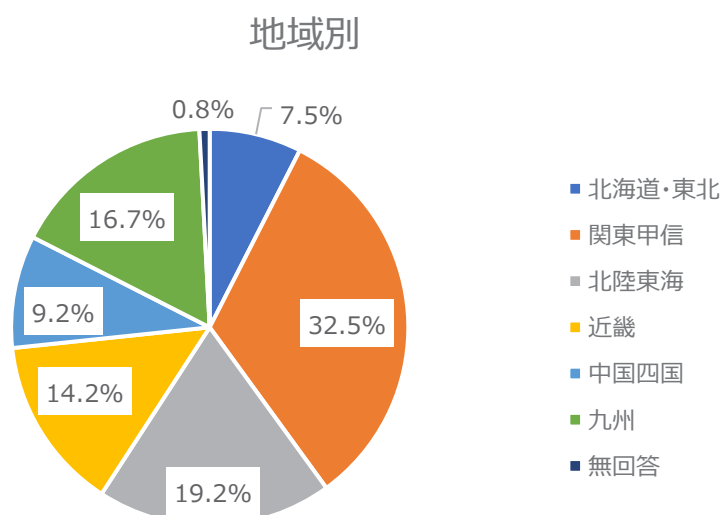
3つのパネル後、吉倉和宏日本財団常務理事からの、就労支援サービス等多くの選択肢がある社会の実現に向け、WORK! DIVERSITY プロジェクトが次のステップに進むことを期待する、とのメッセージでカンファレンスは終了した。

9. 第4回 WORK! DIVERSITY カンファレンスの評価

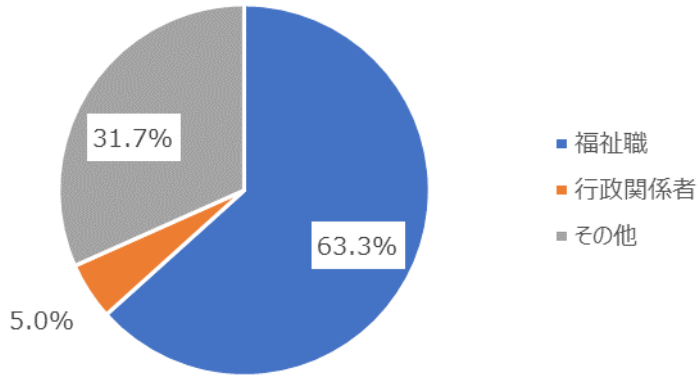
今回は、オンラインを中心に 300 名を超える方々にご視聴いただいた。また、アンケート調査に積極的にご回答いただいた方が多く、WORK! DIVERSITY プロジェクトへの関心の高まりが感じ取れる結果となっている。

属性別には、以下の結果であった。

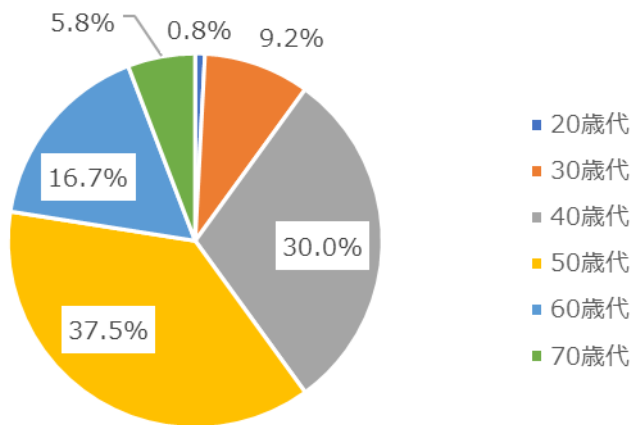
- ①地域別では、関東甲信、北陸東海、近畿で 3 分の 2 (65.9%) を占めるが、オンライン開催の効果で、全国満遍なく視聴された。
- ②職業別では福祉職が多かった (63.3%)。
- ③年齢別では、40 歳代 (30.0%)、50 歳代 (37.5%) が多かった。
- ④カンファレンスを知った理由は、「ダイバーシティ就労支援機構からのお知らせ」が特に多く、次いで「ダイバーシティ就労支援機構 Facebook」、「ダイバーシティ就労支援機構のウェブサイト」も 10% 台後半の回答があった。
- ⑤難易度は、わかりやすいとの回答が多かった。
- ⑥満足度も、「非常に満足」、「満足」がほとんどであった。
- ⑦WORK! DIVERSITY プロジェクトに対しては、「非常に共感する」、「共感する」がほとんどであった。



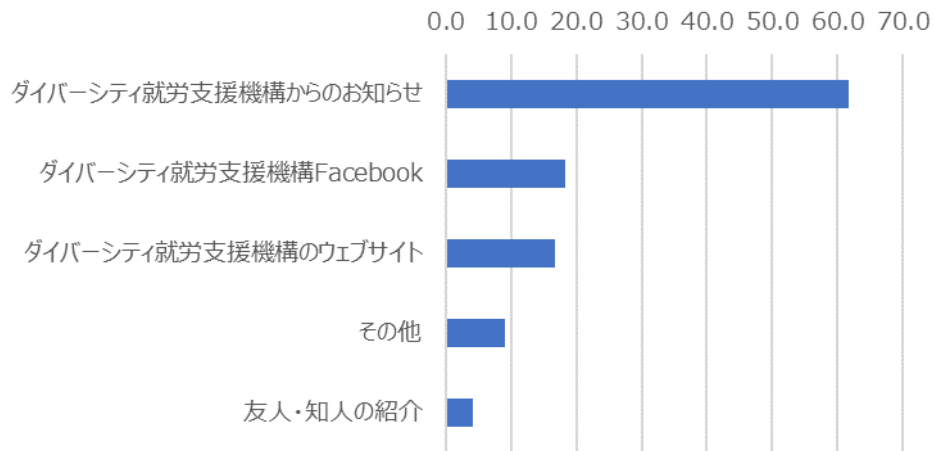
職業別



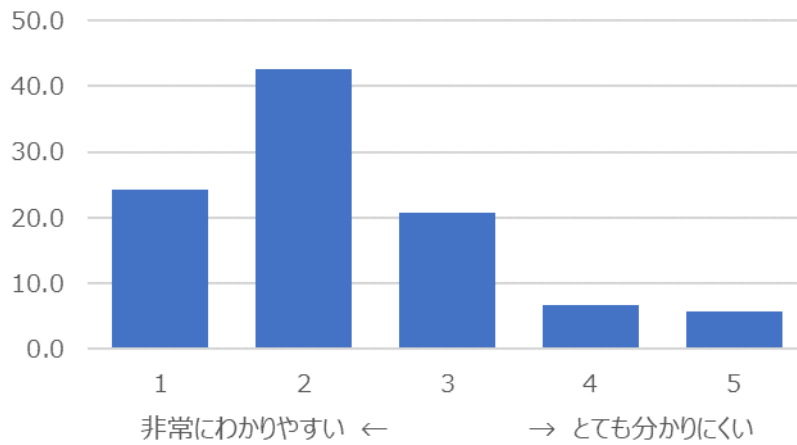
年齢別



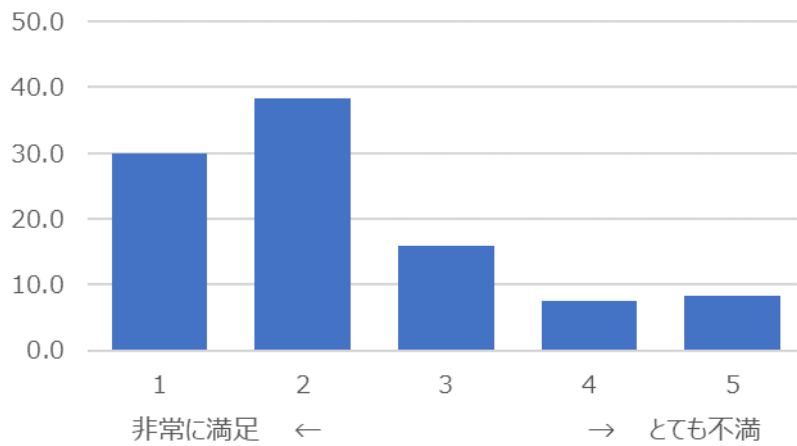
カンファレンスを知った方法 (M.A. %)

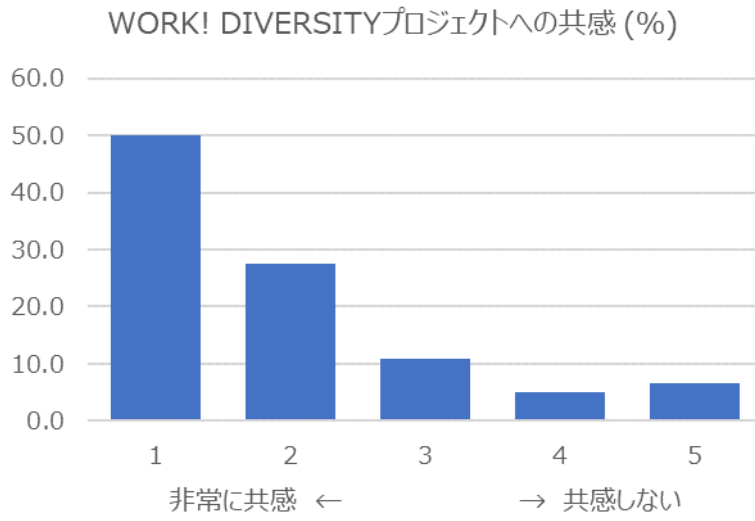


カンファレンスの難易度 (%)



カンファレンスの満足度 (%)





第7章

今後のWORK! DIVERSITY プロジェクト

第7章 今後の WORK! DIVERSITY プロジェクト

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトは、発足から 2023 年 7 月で丸 5 年となる。ここで、あらためて、プロジェクトの背景をまとめるとともに、今後のプロジェクトを展望する。

1. プロジェクトの背景

(1) 各就労困難者の人数

「働きづらさ」は多様である。欧米諸国では、多様な就労困難を抱える人々を社会の場に大きく包み込む、ダイバーシティでインクルーシブな社会の実現をめざす取組みが広がり、「障害者」にいわゆる社会的障害者を加える国が増えている。例えば、デンマークでは、「障害者」への就労支援の対象に、「特殊な社会問題を抱える者」を含むと規定されている。ドイツ、フランス、フィンランド等の国でも、各施策での障害者認定は日本に比べ緩いようで、その結果、日本の障害者割合は国際比較でみると低く出るようである。

図表 1 多様な就労困難者の概数

障害者	難病患者	糖尿病患者	がん患者	エイズ/HIV 患者数	高次脳機能 障害者
403 万人	47 万人	186 万人	49 万人	2.0 万人	8.0 万人
若年性 認知症患者	ギャンブル 依存症	薬物使用者 (生涯経験あり)	アルコール 依存症	LGBT 等	社会的養護 施設退所者
3.8 万人	56 万人	216 万人	43 万人	235 万人	11 万人
刑務所出所者等	ニート (15~34 歳)	不本意フリーター (15~34 歳)	就職氷河期世代 (支援対象者)	広義引きこもり	ホームレス
30 万人	53 万人	20 万人	125 万人	54 万人	0.3 万人
ネットカフェ 難民	貧困母子家庭	貧困父子家庭	生活保護世帯 (その他の世帯)		
0.5 万人	36 万人	1.8 万人	25 万人		

(出所) 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト: 2019 年度経済・財政・社会保障・労働需給バランス検討部会報告書

(2) 就労困難者を大きく包み込むわが国初の横断的プロジェクト

「ダイバーシティ就労支援」とは、以下のような意味を持っている。

- ①社会の一員として、多様な就労困難者の働く環境が整備され、一緒に働くこと。
- ②多様な就労困難者が、保護的環境の下での就労（いわゆる保護就労）～何らかの支援（サポート）を受けての就労～一般就労、と本人の希望する多様な働き方で働くこと。
- ③多様なメンバーからなる地域ネットワークが構築されていて、労働行政、福祉行政が協働して多様な形で支援すること。

多様な障害福祉関連施策、生活困窮関連施策、雇用・訓練施策を存分に活用し、多くの就労支援サービス事業者を取り込む一方で、障害者手帳を持っていない者への障害者総合支援法の適用拡大等の検討を進める必要がある。

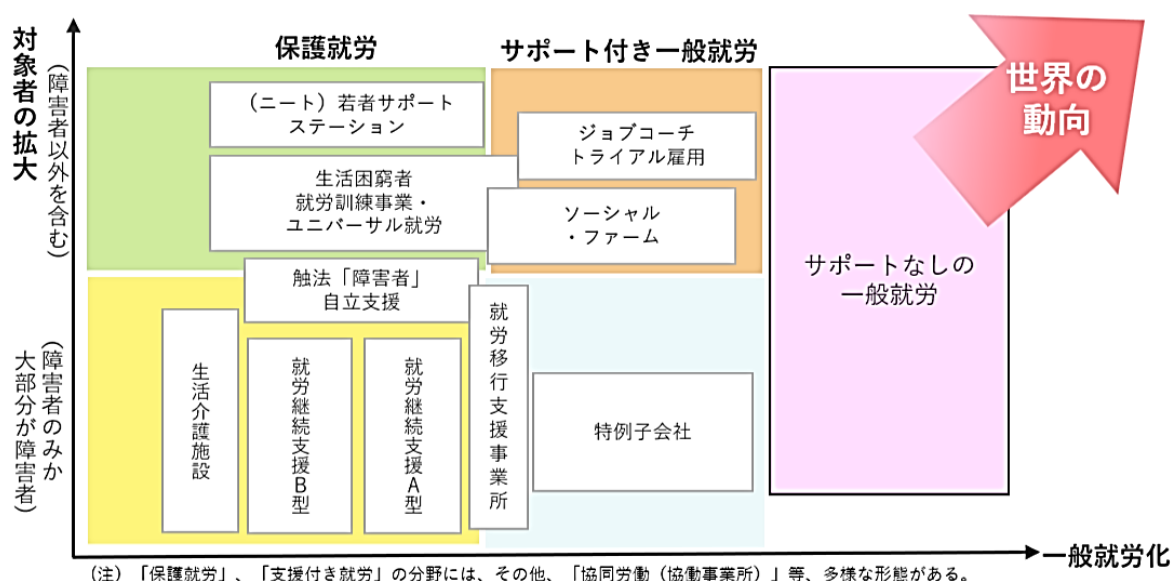
(3)『サポート付き一般就労』や『保護就労』の本格的ダイバーシティ化が急務

図表2では、横軸に一般就労化の程度をプロットし(右にいくほど一般就労化の程度は強まる)、縦軸には障害者以外への対象者拡大程度をプロットしている(上にいくほど、障害者以外の人々に対象者が拡大)。欧州諸国の多くの国で、少なくとも理念的にはより右上(一般就労化の促進、障害者雇用・就労施策を障害者以外の多様な就業困難者に拡大)に移行させようとしている。

日本においても、障害者に限定した取組みは早晩限界を迎えるものと想定される。

図表2 各就労類型の位置関係

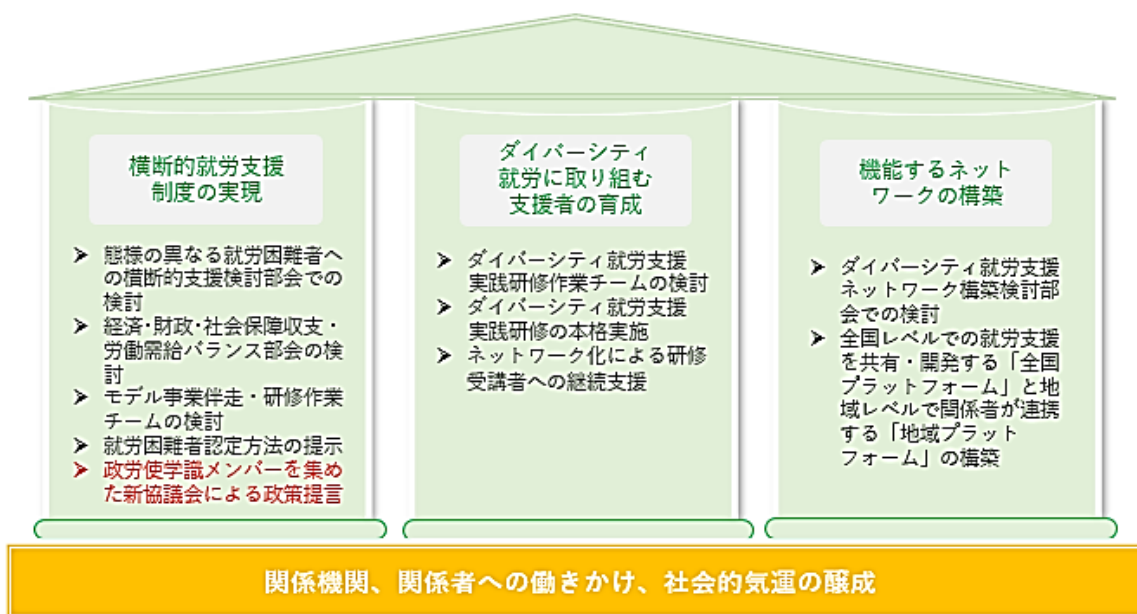
『サポート付き一般就労』や『保護就労』の本格的ダイバーシティ化が急務



2. プロジェクトの3本柱

WORK! DIVERSITY プロジェクトは、①横断的就労支援制度の実現、②ダイバーシティ就労に取り組む支援者の育成、③機能するネットワークの構築を3本柱(図表3)としている。また、それぞれの柱を支える土台を醸成することにより、ダイバーシティ就労支援の実現を目指している。

図表3 WORK! DIVERSITY プロジェクトの3本柱



(1)横断的就労支援制度の実現

態様の異なる多様な就労困難者に対し横断的就労支援制度を構築する必要がある。現状の多様な障害福祉関連施策、生活困窮関連施策、雇用・訓練施策を存分に活用するとともに、障害者総合支援法適用事業所への障害者以外の多様な就労困難者の拡大等の検討を進める必要がある。本プロジェクトでは、これまでのプロジェクトでの検討成果を踏まえ、本格的政策提言を打ち出すとともに、その実現に向け、関係機関・関係者への働きかけ、社会的気運の醸成を図っていくこととしている。

(2)ダイバーシティ就労に取り組む支援者の育成

ダイバーシティ就労を日本全体に広めるためには、ダイバーシティ就労支援のプロとなり、各地域でダイバーシティ就労支援のサポーターとなる人材を育成する必要がある。このため、2022年11月に第1回ダイバーシティ就労支援実践研修を開催したが、毎年少しずつレベルアップした内

容で開催する計画である。

(3)機能するネットワークの構築

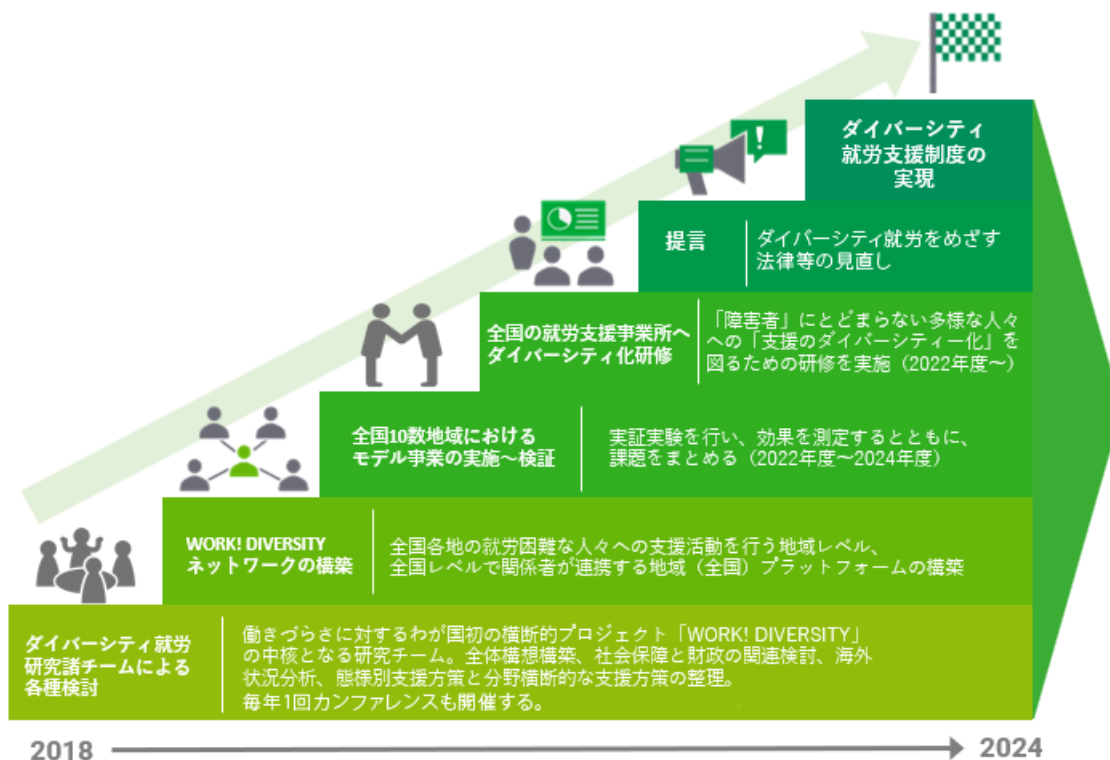
ダイバーシティ就労支援活動を下支えするためには、各地域レベルで、制度の縦割りを超えて継続性のある就労支援活動が確実に提供される「ダイバーシティ就労支援システム」が構築される必要がある。また、こうした地域での取組みを支援する全国レベルのプラットフォームの構築が望まれる。

3. ロードマップとこれからのステップ

(1)WORK! DIVERSITY プロジェクトのロードマップ

図表 4 は、様々な事情で働きづらさを抱える人々に、多様な就労の場を提供し、ダイバーシティでインクルーシブな活気ある社会の実現をめざす、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトのロードマップである。有識者・関係者の英知を結集し、モデル事業の実施、現場の就労支援者の育成などを基に、科学的根拠に基づく現実的な改革を目指している。2023 年度、2024 年度は、ダイバーシティ就労への社会的ムーブメントを作る大切な 2 年間である。

図表 4 WORK! DIVERSITY プロジェクトのロードマップ



(2)これからのステップ

WORK! DIVERSITY プロジェクトでは、2023～2025 年度にかけて、以下のようなステップを考えている。なお、3 年間を通じ、関係機関・関係者への働きかけ、社会的気運の醸成を図っていく。

1)2023 年度

- プロジェクトの再編
- ダイバーシティ就労を目指すモデル事業の実施と検証
- 就労支援事業所スタッフの支援スキル向上を目指す「ダイバーシティ就労支援実践研修」の本格実施
- 就労困難者認定方法の検討

2)2024 年度

- ダイバーシティ就労を目指すモデル事業の実施と検証(2023 年度に引き続き)
- 障害者就労支援事業所が障害者以外の多様な就労困難者の受入れを可能とする法制度の本格提言

3)2025 年度

- 上記法制度の実現に向け、厚生労働省、国会での検討作業の支援

資料編

I. 2022年度事業報告

II. 2023年度事業計画

資料編

I. 2022 年度事業報告

1. 全体委員会の開催(2022 年 8 月 4 日)

事務局からの報告(WORK! DIVERSITY プロジェクトのこれまでの活動と今後の活動について)を受け、必要な政策の実現をめざしフリートーキングを行った。

2. 企画委員会の開催

(1) 第 28 回企画委員会(2022 年 4 月 22 日)

「日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 具体的戦略と出口」、「ダイバーシティ就労支援 スタッフ養成研修」(仮称)につき、それぞれ事務局からの説明と意見交換を行った。

(2) 第 29 回企画委員会(2022 年 9 月 26 日)

10 月に発足予定の、モデル事業伴走・検証作業チームの編成と活動案と、11 月開催予定の「ダイバーシティ就労支援実践研修」の実施案につき、事務局からの説明と意見交換を行った。

3. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム会合の開催

(1) 第 1 回検討会(2022 年 4 月 28 日)

研修の意義・役割の確認、研修で習得をめざすべき能力とそれに必要なプログラムについて意見交換を行った。

(2) 第 2 回検討会(2022 年 5 月 17 日)

①研修の具体的内容、研修方法、研修期間、②研修受講者に受講を促すインセンティブは何か、③研修各科目設定ねらいと受講生に習得を期待する事項、④講師・テキスト執筆者(案)等について意見交換を行った。

(3) 第 3 回検討会(2022 年 6 月 7 日)

①各講義内容の調整、②広報方法、③研修各科目設定ねらい(前回に引き続き検討)、④今後のスケジュール確認、等について意見交換を行った

(4) 第 4 回検討会(2022 年 7 月 15 日)

①研修プログラムの確定、②研修開催要領(案)、③研修生の確保(受講認定(確認)、広報のあり方を含む)等について意見交換を行った。

4. モデル事業伴走支援・検証作業チーム会合の開催

(1) 第1回会合(2022年10月21日)

モデル事業伴走支援・検証作業チームの開催趣旨・活動内容について確認するとともに、地域から求める報告の様式について検討を行った。

(2) モデル地域説明会(2022年10月27日)

地域から求める報告の様式について説明を行い、報告内容・手順等を確認した。

(3) 第2回会合(2022年12月27日)

モデル地域からの11月分報告に基づき事業の進捗状況をチェックし、意見交換を行った。

(4) 助言会議(2023年1月13日)

岐阜地域の求めに応じて岐阜地域の事業推進担当者と佐藤委員、津富委員とで支援方法等について意見交換・助言を行った。

(5) 第3回会合(2023年1月18日)

三地域マネジメントセンター担当者の参加も得て、事業の実施状況について意見交換を行うとともに、進捗状況の把握を行った。

(6) 第4回会合(2023年3月20日)

三地域マネジメントセンター担当者の参加も得て、事業の実施状況について意見交換を行うとともに、進捗状況の把握を行った。

5. ダイバーシティ就労支援実践研修の実施

ダイバーシティ就労支援のプロとなり、各地域でダイバーシティ就労支援のサポーターとなる人材を育成するため、わが国初のダイバーシティ就労支援実践研修を、11月7日(月)、9日(水)、22日(火)、25日(金)、全4日間オンラインで開催した。

6. 有識者公開連続講演会の開催

第3回講演会を、2022年10月3日、「日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトとダイバーシティ就労支援実践研修」のテーマで、オンライン形式で開催した。朝日雅也埼玉県立大学教授の講演後、池田佳寿子青少年就労支援ネットワーク静岡事務局長から質問、意見をいただき、今、就労支援現場で何が必要とされているのか、『ダイバーシティ就労支援実践研修』に期待されることは何なのかを語り合っていた。

7. 第3回 WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催

第3回 WORK! DIVERSITY カンファレンスを2023年3月3日に開催した。

「就労支援制度の態様横断化を目指す WORK! DIVERSITY の取組みの利点と欠点を明らかにする」とのテーマで、村木太郎大正大学地域構想研究所教授(元厚生労働省総括審議官)の講演「WORK! DIVERSITY が多様な就労困難者支援にもたらすもの、そして考えるべき課題」、パネルディスカッション 1「生活困窮者自立支援法“就労準備支援事業”VS.WORK! DIVERSITY“障害者就労支援”横断化」、パネルディスカッション 2「就労支援制度の態様横断化を目指す WORK! DIVERSITY の利点と欠点」、パネルディスカッション 3「ダイバーシティ就労支援ネットワークとダイバーシティ就労支援制度・政策の実現」の3つのパネルディスカッションを、会場(日本財団2階ホール)とオンラインのハイブリッド方式で行った。

8. ホームページを通じた情報提供

(一社)ダイバーシティ就労支援機構ホームページを利用しやすいように見直しを図るとともに、ダイバーシティ就労支援実践研修関連のサイトを設け、周知・フォローに努めた。

II. 2023 年度事業計画

1. WORK! DIVERSITY 推進協議会(仮称)の開催

- ・財団主催の WORK! DIVERSITY 推進協議会を開催する。年 4 回程度開催。
- ・資料の整理提供、委員への連絡調整を機構が行う。
- ・会議室費用及び謝金・交通費は財団が支払う。

2. ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修作業チーム

就労態様別就労支援ガイドライン、スタッフ養成研修用ビデオを作成する。

検討会を年 4 回程度開催。

3. モデル事業伴走支援・検証作業チーム

2022 年 9 月に開始された「日本財団 WORK! DIVERSITY モデル助成事業」の各個別事業につき、伴走支援および中間的な事業評価を行い、WORK! DIVERSITY プロジェクトの事業全体の見直しに反映する。検討会を年 5 回程度開催。

4. 就労困難者認定方法構築作業チーム

障害者以外の多様な就業困難者への就労支援を積極的に推進するためには、障害者総合支援法対象施設が、広義の障害者として受け入れられる判定基準を構築する必要がある。本作業チームでは、一般就労、福祉就労を横断した判定基準を構築し、日本財団モデル事業での検証を経て、国ないし自治体の施策への反映をめざす。検討会を年 5 回程度開催。

5. ダイバーシティ就労支援方策提言案作成作業チーム

障害者総合支援法の改正等ダイバーシティ就労の一般化を目指し、障害者総合支援法就労支援事業所のダイバーシティ化構想その他のダイバーシティ就労支援方策の具体案を提言する。検討会を年 7 回程度開催。

6. 有識者公開講演会の実施

ダイバーシティ就労支援の課題、問題点を整理し、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトの重要性を広く訴えるため、有識者公開講演会を、年 5 回程度開催する。

7. 日本財団 WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催

2022 年度の事業成果を公表し、ダイバーシティ就労の考え方を広めることを目的とした財団主催のカンファレンス(2024 年 2 月を予定)の支援を行う。

8. 日本財団が主催するモデル事業の実施支援

- ・各自治体からのヒアリング等、適切なモデル事業選定のための調整業務を財団とともに行う。
- ・モデル事業開始後の自治体および事業者のサポートを財団とともに行う。

9. ホームページを通じた情報提供の充実強化

日本財団 WORK ! DIVERSITY プロジェクト
2022年度総合報告書
2023年3月

[発行] 公益財団法人 日本財団
〒107 - 8404 東京都港区赤坂 1 丁目 2 番 2 号 日本財団ビル
電話 : 03-6229-5111
FAX : 03-6229-5110
URL : <https://www.nippon-foundation.or.jp/>
※「WORK! DIVERSITY」ウェブサイト
<https://work-diversity.com/>

[編集] 一般社団法人 ダイバーシティ就労支援機構
〒101 - 0041 東京都千代田区神田須田町 2 丁目 23 番 1 号
天翔秋葉原万世橋ビル 710
電話 : 03 - 5256 - 2250
FAX : 03 - 6332 - 8675
URL : <https://jodes.or.jp/>
※「プロジェクト委員会・部会資料」(「お知らせ一覧」)
<https://jodes.or.jp/info/>

