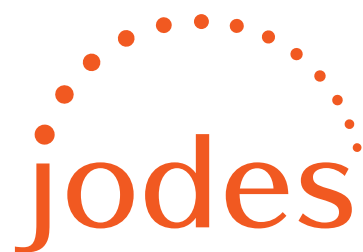




日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト

2022 年度ダイバーシティ就労支援
実践研修報告書

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)

はじめに

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトは、既存の態様別支援では対応しきれない要支援層の拡大や、発展途上にある支援活動や事業の支援内容の革新といった課題解決に向けて、「ダイバーシティ就労支援」の重要性を提起し、ひきこもり、難病患者、刑余者、貧困母子世帯、生活困窮な高齢者等々、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すことをねらいとしている。

プロジェクトでは、2021 年度の検討で、就労支援人材の研修を急ぐべしとの合意がなされ、ダイバーシティ就労支援に取り組む機関・団体等がその機能や役割等の強化・改善を図るために必要な人材養成を目指すことになった。そして、「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会ならびにダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会合同報告書」では、研修は、1) 有効活用が可能な現行制度(主に就労訓練制度)の理解、2) 態様別の特性理解、3) 訓練プログラムの作成演習、4) 企業での実地研修受け入れ方策の学習、から構成するのが適切である、とされた。

2022 年度においては、「ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム」を組織し、研修実施に向け精力的な検討を行い、多くの関係者のご協力を得て、11月7日、9日、22日、25日の4日間オンライン研修を開催することができた。研修講師の方々、研修にご参加頂いた多くの方々、また、受講生の勤務時間内の講義視聴を認めていただいた職場の方々等に心より感謝したい。

本報告書は、2022年11月に開催された、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に向けた作業チームの検討内容、研修内容、その反省と2023年度研修に向けた課題等を整理したものである。本報告書が、今後の研修の改善につながり、また、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト全体の検討に少しでも寄与できることを願っている。

2023年3月



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
作業チーム座長・埼玉県立大学教授
朝日雅也

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト
2022 年度ダイバーシティ就労支援実践研修報告書
－目次－

はじめに	1
目次	2
第 1 章 ダイバーシティ就労支援実践研修の意義	7
第 2 章 ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームの検討	11
1. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームの編成	11
2. 2022 年度の検討概要	12
第 3 章 ダイバーシティ就労支援実践研修の実施概要	19
1. 実施要項	19
2. 各科目概要(各科目のねらい)	23
第 4 章 講義内容	29
講義 1 地域共生社会の理念と WORK! DIVERSITY プロジェクト	29
樽見英樹(日本年金機構副理事長、元厚生労働事務次官)	
講義 2 ダイバーシティ就労支援の展望	34
朝日雅也(埼玉県立大学教授)	
講義 3 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	39
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)	
講義 4 就労支援制度の理解 1(障害・生活困窮・生活保護)	42
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)	

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))	48
志村幸久(独立行政法人労働政策研究・研修機構総務担当理事)	
講義 6 法人としての取組み(実践例 1)	54
中崎ひとみ(社会福祉法人共生シンフォニー常務理事)	
法人としての取組み(実践例 2)	59
池田徹(社会福祉法人生活クラブ風の村特別常任顧問)	
講義 7 態様別理解 1(LGBTQ)	64
薬師実芳(認定 NPO 法人 ReBit 代表理事)	
講義 8 態様別理解 2(刑務所出所者等)	68
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)	
講義 9 態様別理解 3(ひきこもり)	74
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)	
講義 10 態様別理解 4(難病)	80
辻邦夫(一般社団法人日本難病・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))	
講義 11 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	85
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)	
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	92
高橋尚子(一般社団法人京都自立就労サポートセンター理事)	
講義 12 アセスメント支援(演習)	97
高橋尚子(一般社団法人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)

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 ……99

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)

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 ……105

寺山昇(NPO 法人ライフキャリア・サポート協会理事長)

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 ……112

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)

講義 16 ジョブコーチ等による就職後の支援 ……119

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)

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) ……125

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)

訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成(演習) ……129

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)

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) ……135

藤尾健二(千葉県障害者就業・生活支援センター長)

第 5 章 受講者の声 ……141

第 6 章 講師の声 ……165

第 7 章 2023 年度研修の実施に向けて ……177

資料編	179
1. Q&A	179
2. 研修アンケート調査報告	195

第1章

ダイバーシティ就労支援実践研修の意義

第1章 ダイバーシティ就労支援実践研修の意義

「働きづらさ」は多様であり、傷病、障害、依存症、精神的課題などの健康問題(個人的課題)や差別(社会的課題)によって就労困難となっている人々への支援は、いまだ手薄い状況にある。

図表1 多様な就労困難者の概数

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

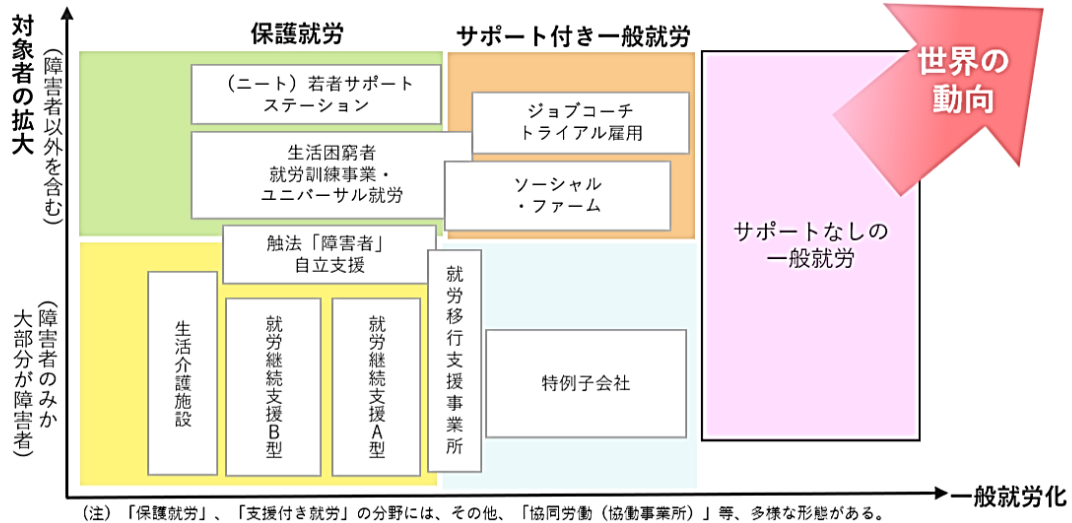
(出所)「日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト:2019 年度経済・財政・社会保障・労働需給バランス検討部会報告書

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトは、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し、有識者・関係者の英知を結集し、科学的根拠に基づく現実的な改革を図ろうとしている。

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。

図表2 各就労類型の位置関係

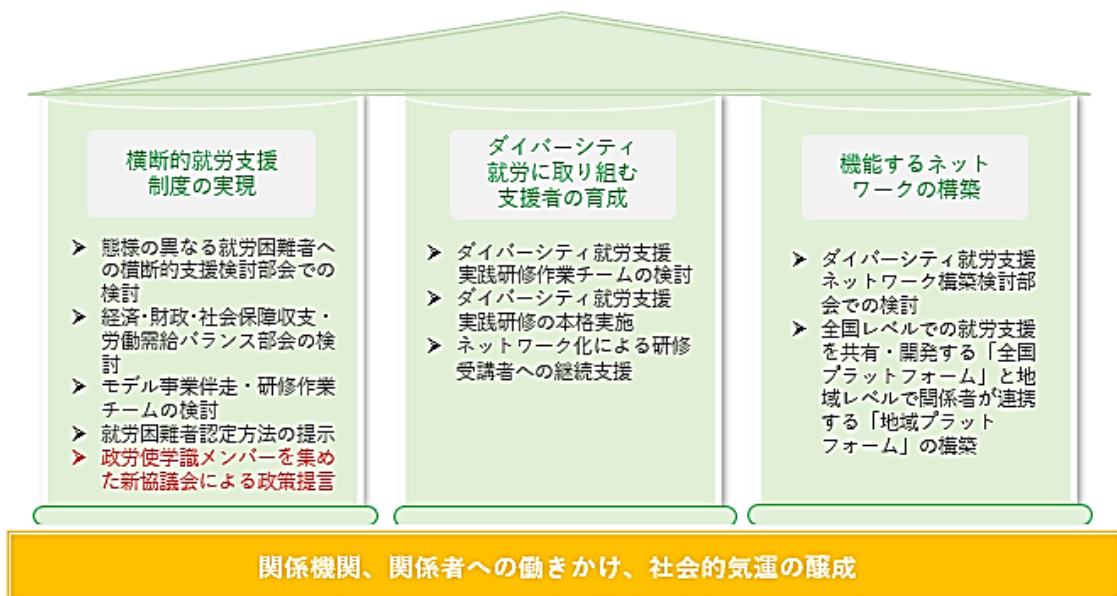
『サポート付き一般就労』や『保護就労』の本格的ダイバーシティ化が急務



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。

ダイバーシティ就労に取り組む支援者の育成、すなわち、ダイバーシティ就労支援実践研修は、WORK! DIVERSITY プロジェクトの要石の役割を担っている。

図表3 WORK! DIVERSITY プロジェクトの3本柱



ダイバーシティ就労支援実践研修は、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ため、わが国初のダイバーシティ就労支援に特化した研修として昨年11月に開催した。2023年度(11月開催予定)は、昨年度の研修に対する多くの意見を踏まえ、さらにバージョンアップした研修を予定している。

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、演習を通して就労支援スキルを高めることができる。

本研修が日本の福祉施策の根底を支えるようになる日が早期に実現することを期待したい。

第2章

ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームの検討

第2章 ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームの検討

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. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームの編成

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以下の専門家の方々に、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（所属は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（（社福）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年度の検討概要

(1) 第1回検討会 2022年4月28日(木)18時～20時

出席者:朝日座長、池田委員、西岡委員、春名委員

日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

1) ダイバーシティ就労支援実践研修と作業チームについて

4月22日に開かれた、「日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト第28回企画委員会」で、座長を埼玉県立大学教授の朝日氏、委員に大阪のA¹ワーク創造館の西岡氏、千葉の生活クラブ風の村の池田氏、高齢・障害求職者支援機構の春名氏をメンバーとする、本作業チームの発足が確認された。

2) 研修の意義・役割の確認

(以下のことが議論・確認された)

- ・ 障害者就労支援施設で障害者以外の方の支援を行えるようスキル習得を目指す。また、地域で就労支援ネットワークを形成し、ダイバーシティ就労支援を推進できる人材の育成を図る。
- ・ 就労継続支援A型、就労継続支援B型、就労移行支援の各事業者が障害者以外の支援を行うことを日本財団WORK! DIVERSITYプロジェクトモデル事業では位置付けているので、本研修でも当面の目標は同様とする。

3) 研修で身につく能力と必要なプログラムについて

(以下のことが議論・確認された)

- ・ 研修で習得をすべきスキルを受講希望者に打ち出す。
- ・ 科目群を4つ設定し、各科目群を座長含めた委員が統括担当として、概念の整理等をして、重複しかねない内容など調整することで、受講希望者に対しても科目設定のねらいを伝えやすくなる。

4) その他の検討事項について

(以下のことが議論・確認された)

- ・ 資格付与に関して、類似資格との比較が必要。
- ・ 企画委員会での議論を踏まえ、研修としてのスタートは必至ではあるのが、資格付与に関して更に慎重な議論が必要になる。
- ・ 研修実施に向け、科目数、担当講師の選定を短い期間で行わなければならない。
- ・ ダイバーシティ就労支援のコンセプト・態様別理解を進める等の重要コンセプトを就労支援

の実践現場担い手に伝えるとともに、法人サイドに働きかける事も重要。

- ・ 就労支援事業者が対象者を広げていくためにどのような取組をしているのかの科目がある方が良い。
 - ・ 各科目の1コマの時間。
 - ・ テキスト執筆要領。
- 5) 今後の作業チームの検討スケジュール(案)について
- ・ 5月中にカリキュラム・科目・科目担当講師の決定。
 - ・ テキストは準備時間を考慮するとパワーポイント資料になる。
 - ・ 態様別ビデオの作成のスケジュールは厳しいものの、制作時業者選定は済んでいるので、直ちに台本等の打ち合わせなど制作に移れる状況。

(2) 第2回検討会 2022年5月17日(火)18時半～20時半

出席者:朝日座長、池田委員、春名委員、白石オブザーバー
ダイバーシティ就労支援機構

1) 当面の検討課題(案)

(以下のことが議論・確認された)

○研修の具体的内容、研修方法、研修期間

- ・ 既に支援現場で支援に関わっている方を対象に行う形になるため、オンライン研修の活用、研修期間の長短、実施間隔(週1日で合計4回等)等は、受講者の負担が最も少ない形で設定する。

○研修受講者に対する資格等のインセンティブ

- ・ 「ダイバーシティ就労支援士」等の資格付与、その他受講のメリット・インセンティブの検討。
- ・ 一定数の研修修了者の存在を、新たな制度(障害者総合支援法対象の就労支援施設が、障害者以外のダイバーシティ就労困難者も受け入れ可能とする制度)を実現するための一要件として提案することを検討。

2) 研修各科目設定ねらいと習得希望事項

(以下のことが議論・確認された)

- ・ 研修は、①ダイバーシティ就労支援の意義、有効活用が可能な現行制度(主に就労訓練制度)の理解、②態様別の特性理解、③支援の質を高めるためのアセスメントツールの活用、訓練プログラムの作成の演習、④企業での実地研修受け入れ方策の学習、等から構成する。
- ・ 「法人として、ダイバーシティ就労にどう取り組むべきか」、「法人として対象者を受け入れるに

はどうしたらいいか？」の項目を入れ、法人の研修受講意欲を高める。

3) 講師・テキスト執筆者(案)

(以下のことが議論・確認された)

- ・ WORK! DIVERSITYプロジェクト企画員等からの推薦にて人選を進めたメンバーを事務局から報告。
- ・ 作業チームの了承を得て5月中にできるだけ早く、講師(+テキスト執筆)委嘱をする。

4) ビデオ作成について

(以下のことが議論・確認された)

- ・ ビデオ(ひきこもり、難病、LGBTQの特性を踏まえた取組み、各15分)の作成(8月末まで)。

5) 今後の作業日程

- ・ 2022年11月(試行)研修実施 ⇒ 2023年度以降本格実施。
- ・ 2021年度11月研修でも、最低100人の受講生を集める。2日×2週(オンライン講習。感想・意見レポートを提出)。

【スケジュール】

○6月にホームページで報知(ホームページ、メーリングリスト)

○8月半ば～9月半ば 受講生募集

企画委員会メンバーにも一人5～8人、この人という者をご紹介いただく。

○11月研修実施

(3) 第3回検討会 2022年6月7日(火)18時～20時

出席者:朝日座長、池田委員、西岡委員、春名委員、白石オブザーバー
日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

1) 講師・テキスト執筆者(案)

(以下のことが議論・確認された)

- ・ 事務局より講師候補リストの説明後、各委員から意見・質問を受けて重複しかねない講義内容に関して、事務局が調整をすることが確認された。
- ・ 実習科目のオンラインlive、その他の科目もliveが望ましいが、場合によっては録画もありえる。

2) 広報

(以下のことが議論・確認された)

- ・ 「研修とダイバーシティ就労支援の内容」が伝わるパンフレットの作成。
- ・ ダイバーシティ就労支援機構ホームページに本研修に関するページを作成。

- ・ ダイバーシティ就労という言葉は認知不足なので大きく打ち出す。
- ・ 研修のキャッチコピーとして「多様な就労困難者に、良き支援を提供するために」とする。
- ・ 日本財団WORK! DIVERSITYプロジェクトモデル事業との関係をもっと打ち出す必要がある。

3) 各科目の設定のねらい

(以下のことが議論・確認された)

- ・ アセスメント関連の科目に関して、アセスメントを行う側、受ける側の科目があることはバランスが取れている。その反面、視点が変わることでの齟齬が大きくなるようではいけない。
- ・ アセスメント関連科目のねらいで「支援内容が高度化し省力化が図られる」とあるが、単純な省力化とは違う根源的なものの説明が科目「就労困難者のニーズをつかむ……」で行われるため、省力化の言葉はそぐわない。
- ・ 当事者へのアセスメントのみで、困難性の理解に繋がるわけではないことを講義の中でも丁寧に説明されることが重要。

4) 今後のスケジュール確認

(以下のことが議論・確認された)

- ・ 広報スケジュールを明確化して、効果的な広報戦略を立てる。

(4) 第4回検討会 2022年7月15日(金)19時～20時半

出席者:朝日座長、池田委員、西岡委員、春名委員、白石オブザーバー
ダイバーシティ就労支援機構

1) 研修プログラムの確定

事務局から資料説明後、承認。

2) 研修開催要領(案)について

事務局から資料説明後、以下のことが議論・確認された。

- ・ 開催方法オンライン方式(全科目リアルタイム配信)。
- ・ 参加要件、基本的に法人から参加者を送り出してもらう形をとるが、自治体職員等一部例外を認める。
- ・ アンケートは研修の効果測定の為、任意ではなく参加要件に含める。
- ・ 今回は無料研修だが、来年以降の有料化・資格化付与を目指すなら、レポート数等、もう少しハードルを高くする必要もある。

⇒ 部分資格・部分受講などで、受講者数確保と資格付与の導入も検討。

3) 研修生の確保(受講認定(確認)、広報のあり方を含む)について

事務局から資料説明後、以下のことが議論・確認された。

- ・ 厚生労働省の後援を受けるために申請中。
- ・ 2020年度、2021年度に日本財団WORK! DIVERSITYプロジェクトの調査に協力のあった、法人・事業者4,500法人を中心に広報を行う。
- ・ その他、厚生労働省記者クラブ、ワムネット等にも広報を行う。

4) 今後のスケジュール確認

(以下のことが議論・確認された)

- ・ 引き続き効果的な広報に関して、検討し実施する。

(5) 第5回検討会 2022年12月21日(水)18時半～20時

出席者:朝日座長、池田委員、西岡委員、春名委員

ダイバーシティ就労支援機構

1) 2022年度研修のフォロー

事務局から、以下のような説明があった。

- ・ 研修生の事後アンケートが12月25日(日)締切。その分析をできるだけ早くまとめる。
- ・ 受講生からの質問に対する回答(Q&A)を近く機構のホームページに掲載する。

2) 研修の来年度継続に向けた対応

事務局から、以下の説明があった。

- ・ 開催方法は、次回はハイブリッドを検討(演習科目は会場)。
- ・ 障害者就労支援関係者以外にも、積極的に働きかける。
- ・ 来年度は選択科目を設定する。

委員からは、以下のような意見が出た。

- ・ 各科目内容のフォーマットを設定し、各講義の連続性と関連性を明確にする。そして、タイトル、目的(ゴール)、ポイント、本講義、まとめ、質疑の構成を取った方がいい。
- ・ テキストには、各講師の主張・意見は掲載しない。主催者による監修作業をしっかりと行うべし。PPシートも統一し指定すべし。
- ・ オンライン形式でも、ブレイキングルームを数回設定する。
- ・ 受講者を集めるため、「ワークダイバーシティ推進者」くらいのタイトルを出せないか。
- ・ 来年度は有料化も検討すべし。

(6) 第6回検討会 2023年2月24日(金)18時～19時

出席者:朝日座長、池田委員、西岡委員、春名委員

ダイバーシティ就労支援機構

1) 機構ホームページ掲載

事務局から、以下のような説明があった。

- ・ 研修の事前事後アンケート調査、及び受講生と研修講師とのQ&Aを、機構ホームページの以下のサイトに搭載した。

<https://jodes.or.jp/kensyu/>

- ・ 態様別対応ビデオを、以下のサイトに搭載した。

https://jodes.or.jp/diversity/understanding_video/

2) ダイバーシティ就労支援実践研修の今年度内容と来年度実施見込み内容の比較表

事務局から説明があり、意見交換した(比較表については、第7章(2023年度研修の実施に向けて)を参照されたい。

第3章

ダイバーシティ就労支援実践研修の実施概要

第3章 ダイバーシティ就労支援実践研修の実施概要

本章では、研修実施要領と各講義科目の設定理由(参加者への期待、科目設定のねらい、参加者に習得してほしい点)を掲げる。

以下のような実施要項を策定した。

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	
科目設定のねらい	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)(2コマ) 実際に取りく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。
講義 10 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)	
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。
講義 11 アセスメント(概論 1・2) (2コマ) 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	
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。
講義 12 アセスメント支援(演習、グループ討議) ※講師は講義 11 の両者。	
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。
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	
科目設定のねらい	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。 ●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。

	<p>●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 (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	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 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</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。

第 4 章

講義内容

第4章 講義内容

各講義科目の講義内容を紹介する。

第1科目群(総論・政策制度の理解)

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. 地域共生社会の考え方

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」といった関係を超えたつながりというものが重要となってくるが、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」という関係を超えて、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。

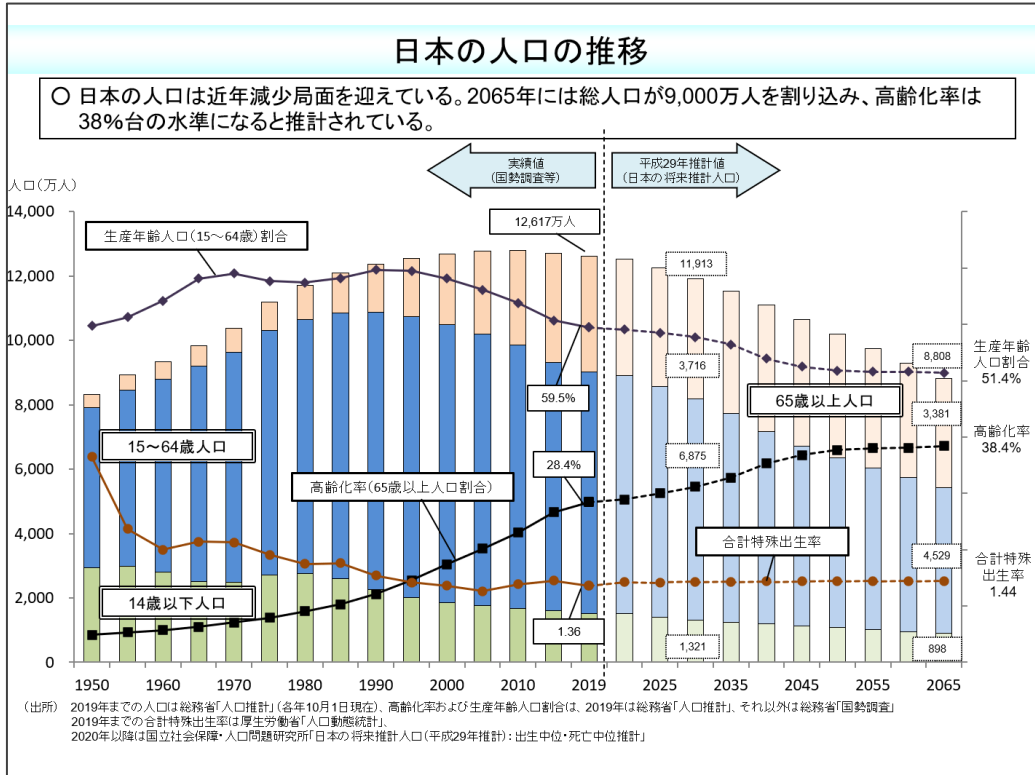
3. WORK! DIVERSITY プロジェクトへの期待

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創り、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。

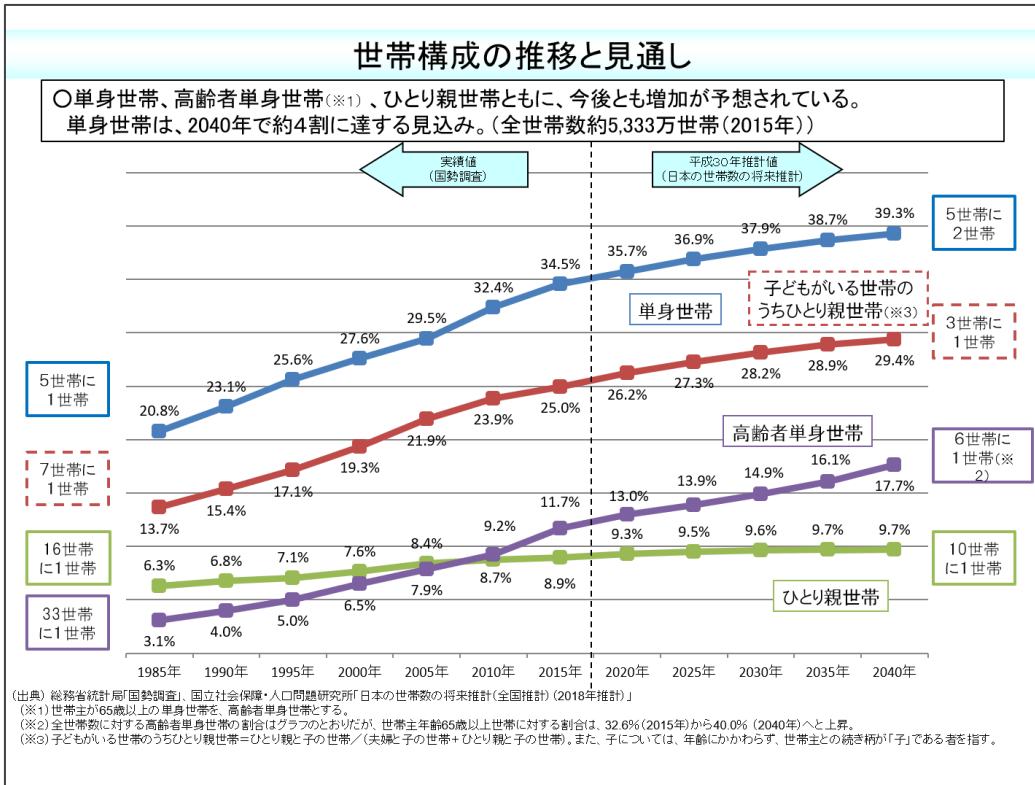
重層的支援体制整備事業をはじめとする自治体を中心となって行う取組は、サービスをどう確保しどう提供するかという視点からの取組になりがちである。一方 WORK! DIVERSITY プロジェクトの視点は就労における多様性の確保であり、行政、民間企業、あるいはインフォーマルな地域活動の主体など、様々なプレイヤーの存在を前提として、各プレイヤーがそれぞれ主体的に、同時に必要な連携を行いながら取組を進めることが期待される。こうした取組こそ、行政の働きかけ以上に、むしろそれぞれの地域における地域共生社会への社会的合意をつくっていくための推進力ともなり得るのではないかとも思える。

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。

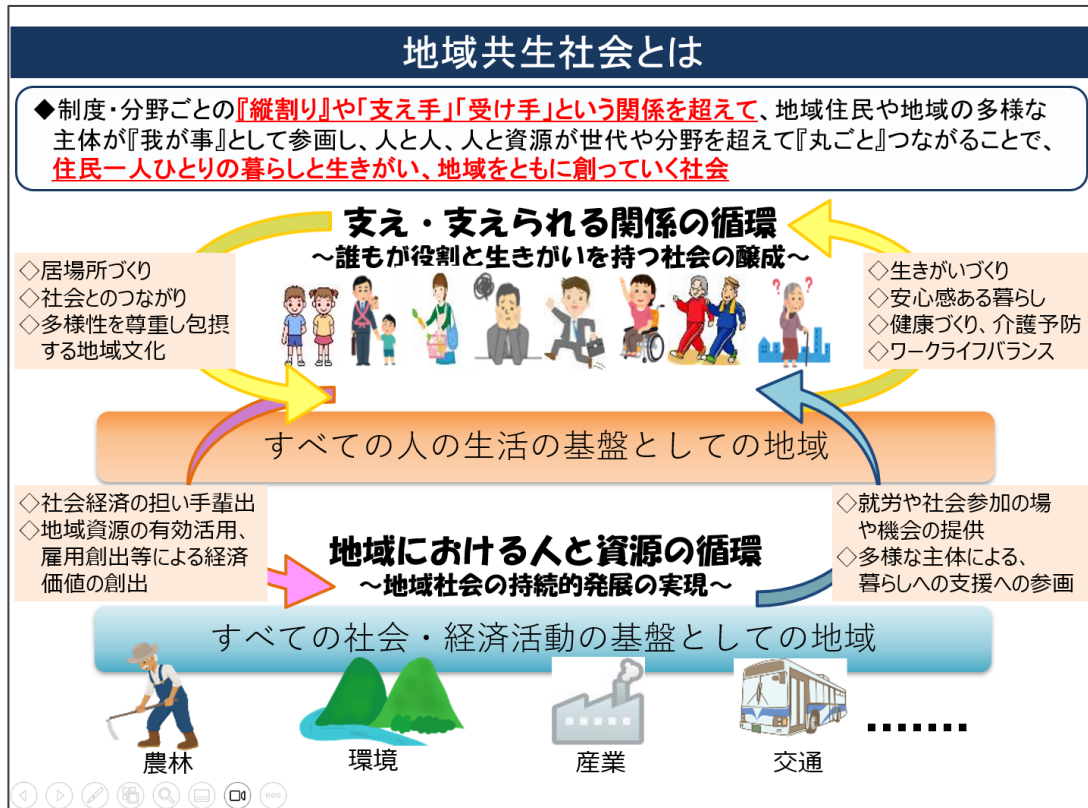
図表1-1 日本の人口の推移



図表1-2 世帯構成の推移と見通し



図表1-3 地域共生社会とは



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)

ここではダイバーシティ就労支援研修の最終段階として、実施済みの研修内容を踏まえてダイバーシティ就労支援の今後のあり方を展望する。

1. ダイバーシティが意味するもの

ダイバーシティ就労支援が基盤とする「多様性」について、改めてその意味を確認しておく必要がある。Diversity は「多様性」と訳される。海外の先進的な取り組みをする国々では、人種、宗教の違い等を含めて多様性が議論されてきたが、日本では、性別、価値観、ライフスタイル、障害等の面が特に注目されている。現在、人権保障等の本質的な側面に留まらず、人材確保の観点からも「ダイバーシティ」に取り組む企業も増加している。

その際、「多様性の尊重」とは、マジョリティがマイノリティを受容するという関係性ではなく、マジョリティもマイノリティも含めて相互に価値を承認し合うことであることを基調としたい。

2. 働く上での多様性を考える

(1) 働くことの意義と多様性

ダイバーシティ就労支援が焦点をあてる多様性について、もう少し掘り下げて考えていく。

まず、働くことの意義、すなわち、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・生きがいの側面を押さえておきたい。この意義に基づいて、「働く」、「仕事する」、「作業する」を意味する、あるいは関連する「英語」表現を考えてみる。表に例示したとおり、そこには労働の対価を得るにとどまらず、実に多くの側面があることに気づかされる。もちろん、働くことに対する価値観は人それぞれなので一様ではないが、上記の3つの意義がバランスよく実現されるとともに、例えば直ちに生計の維持にはつながらなくても、社会的な役割の創出に結びつくようなアプローチも必要であることを実感させられる。

図表2-1 働くことの多様性(関連する英語表現から)

- ・ワーク (work:働く、なすべき仕事)
- ・ジョブ (job:賃仕事、請負仕事)
- ・プロフェッション (profession:専門的な仕事)
- ・ヴォケーション (vocation:天職)
- ・キャリア (career:経歴、職業での成功)
- ・ポスト (post:職位、仕事)
- ・タスク (task:義務として負わされた仕事)
- ・レーバー (labor:労役、骨の折れる仕事)
- ・オキュペーション (occupation:作業)
- ・ビジネス (business:用事、取引)
- ・ミッション (mission:使命)

等々

こうした働く上での多様性を踏まえて、ダイバーシティ就労支援における多様性を整理しておく。一言で「多様性」といっても、そこにはいくつかの局面があり、例えば、①働き方(時間、場、方法…)の多様性、②働き方(時間、場、方法…)の多様性、③働くことを支援する方法の多様性、と分類することができる。

(2) ダイバーシティ就労支援の理念の確認

ここでは、ダイバーシティ就労支援の理念を確認しておきたい。

第一に、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たりすることである。

支援にあたっては、十分な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不可欠となる。支援の対象者においては、十分な情報提供や、実際に働くことの体験がないままに「働くこと」を求められても、判断に迷うことは言うまでもない。

環境改善に目を向けたアプローチは、世界保健機関(WHO)の「国際生活機能分類(ICF)」の例を引くまでもなく、「働く上での困難性」や「働きづらさ」が、支援対象者本人自身の課題に原因があるものとして収斂されるのではなく、環境との関係によって生じていることを踏まえるものである。

次に、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たりすることの保障が重要であること。そのためには、多様な支援のあり方を追求すると共に、常に柔軟な働き方を選択できる環境を整えておくことが求められる。

さらには、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が不可欠である。従来分野ごとの縦割りや法制度の枠組みを超えた働き方を追求することもまた、ダイバーシティ就労支援の基本的な理念である。

3. ダイバーシティ就労支援を広げていくために

先述の理念のポイントに従って、具体的な3つの提案を試みたい。

(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、働いたりする環境が整備されること

支援対象者については、障害、ひきこもり、難病、LGBTQ、刑務所出所者などの多様な働きづらさの態様がある。対象者が「問題」なのではなく、人がその「態様」にあることに着目して、その態様となっている要因と、対象者をその態様に「置いている」社会的な環境、社会的要因にも注目する必要がある。

こうした考え方を前提に必要な訓練や体験の機会を得ることは、まさに「見て、体験する」ことから、働くことのイメージが構築され、その実現に向けた歩みが始まるのである。

(2) 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したり、移動したりできること

一般の職場でのインクルーシブな働き方の実現を念頭に、様々な支援を前提とした働き方を用意することが重要である。具体的には、個々の働き方のニーズに合わせた選択の機会を保障するとともに、良い意味での流動性を担保することである。換言すれば、「働かせる」の強制ではなく「働きたい」の醸成に向けた柔軟なアプローチと言える。長い人生の中での「行きつつ戻りつつ」の保障もまた、多様な支援の基盤といえよう。

支援の対象者にとっても、働く機会を提供する事業所等にとっても、支援付きの働き方、伴走型の就労支援等、まさに「支援の多様性」を追求することは、支援対象者が職場等に慣れることと同時に、職場や働く上での同僚となる人々にとっても、支援対象者が働くことへの理解を深める上での共通の土俵を提供することになるのである。

(3) 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

行政や法制度の縦割りの弊害を乗り越えた地域ネットワークの構築こそ、ダイバーシティ就労を実現していくための原動力となる。「地域ネットワーク」なるものが、「絵に描いた餅」ではない、対等で相互信頼に基礎づけられた「真の」ネットワークの構築を希求するものであることが求められる。そのためには、ネットワークを標榜しながら表面的な関わりにとどまり、肝心の資源を提供しないような、いわば「隠し玉」を持たない関係性が不可欠となる。そして、その推進を確実にするのは、まぎれもなく支援の「目的・目標」の共有化であろう。

さらには、働くことの困難な当事者の参加を確実にするネットワークであることも重要だ。ネットワークの中心に据えられるのは「当事者」(当事者本位、当事者中心)ではなく、当事者が持つ「課題」であり、その課題の解決や改善に向けて当事者ができることを認識・共有する「ストレングス」の視点も欠かせない。

4. ダイバーシティ就労支援を広げていくために大切にしたいこと

これまでの記述とも重複する部分もあるが、改めて、ダイバーシティ就労支援を広げていくために大切にしたいことを4点挙げる。

(1) 「地域共生社会」を実現させるための具体的取組みとしてのダイバーシティ就労支援

ダイバーシティ就労支援がめざす方向性は、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である。社会福祉法の改正に伴い展開している「重層的支援体制整備事業」などを推進することにつなげ、地域における実効的な取組みとなる可能性に満ちていると言える。

(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

支援対象者の「態様」はそれぞれ多様性を帯びているが、「働く上での困難性」や「働きづらさ」の理解に向けては、共通する要素も少なくない。例えば、支援する側から見れば対象者は時に「困った人」と位置付けられがちだが、実は「困っている人」とあるという視点の転換が求められる。

また、支援にあたって申請主義に陥ることなく、「アウトリーチ」していくことも欠かせない。また、共通性の確認とは裏腹の関係になるかもしれないが、それぞれの態様に応じた現行の法制度・施策における今後の展開について把握しておくことも正しい理解へとつながるはずである。

(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

支援対象者の「態様」の違いを超え、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を重視したい。そのためには、「ニーズ」の正しい把握と検証が求められる。そして、アセスメントにおいては、就労が可能かどうかといった「線引き」の視点ではなく、環境が変われば（あるいは何らかの人的支援を得られれば）就労の可能性が拡張することも踏まえた視点を押さえたい。とかく支援対象者の現状とそこに至るまでのプロセス（すなわち個人条件）に特化されがちなアセスメントにとどまらず、環境条件の的確なアセスメントが同時に展開されなければならない。障害者就労支援におけるジョブコーチ支援に代表される「環境調整」と「人的支援」の視点からの可能性の追求が重要な意味を持つことになる。もちろん、支援対象者のニーズへの対応を基盤としながら、「働くこと」を実現させる要素である「働く上で事業所が求めるスキルや態度」にも適切に向き合い、必要なすり合わせを行うことも肝要であろう。

(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と政策提言

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の重要性は前述のとおりである。これらを具体的に実現させていくことは、換言すれば「地域就労支援プラットフォーム」を構築することと同義である。その際には、従来、支援者側としては必ずしも対応が十分ではなかったかもしれない企業等の事業所との関係を強化していく必要がある。福祉的な視点からの

支援の要素と、具体的に働く機会を提供する、いわばビジネスの要素を統合するノウハウの構築とも言える。

さらには、マクロな支援も併せ持ちたい。従来は、別個のアプローチにより取り組まれてきた就労支援を「ダイバーシティ就労支援」として展開させていくには政策提言等のアクションも欠かせない。例えば、障害者総合支援法に基づく「障害者就労支援事業」の対象者を拡大等するなど、法制度そのものの変革を迫るパワーも備えたい。

5. おわりにー研修後への期待としてー

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し、また、それぞれの組織や地域で発信することが、ダイバーシティ就労を実現するための第一歩と言えよう。

講義3 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)

1. さまざまな生活課題は新たに登場したわけではなく、以前から存在していた

- ・「セルフネグレクト」～本人との援助関係が築けない、ニーズの把握が難しい。
 - ・「ヤングケアラー」～縦割りで見ていると、なかなか見えてこない。
 - ・「8050(はちまるごーまる)」～「子どもでも障害でも高齢でもない人」は支援の対象として認識されていなかった。等々
- 用語が定義されると意識化され、共通理解となることによって課題は社会化される。
- 誰にもある程度健康で、余裕(時間・お金・精神)のある家族がいて、フォローしてもらえるはずというシステム(社会・制度)の前提は、すでに崩れている。

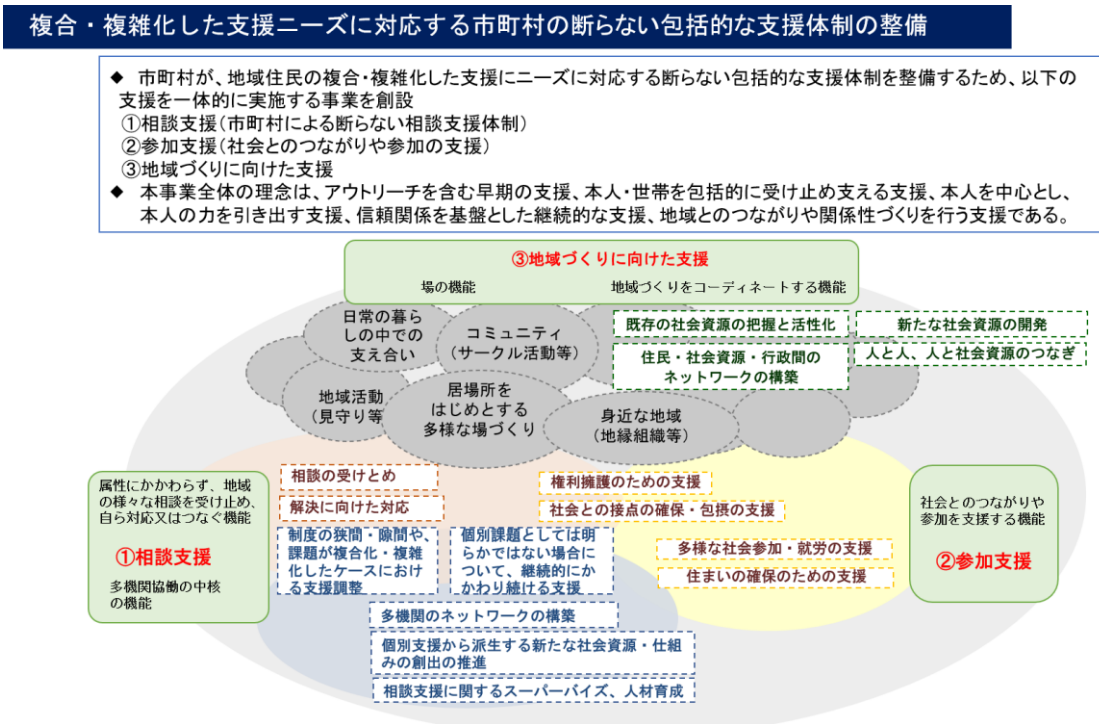
2. 孤立の背景要因として考えられること

- ・知的障害～IQ70以下の人は人口の2.1%、日本に265万人存在するが、そのうち療育手帳所持者は104万人(H28年度末)。
- ・知的遅れを伴わない発達障害～対人関係の難しさ、こだわりによる生活障害、同時に複数のことをこなすのが苦手。社会生活への不応適で気づくことも多い。
- ・気分障害、高次脳機能障害、若年性認知症等。
- ・障害への合理的な配慮が得られなかった結果としての社会からの排除、それによる未熟さ。
- ・虐待等による情緒の未発達、いじめ、DV等による自尊感情の破壊、他者への信頼の喪失。

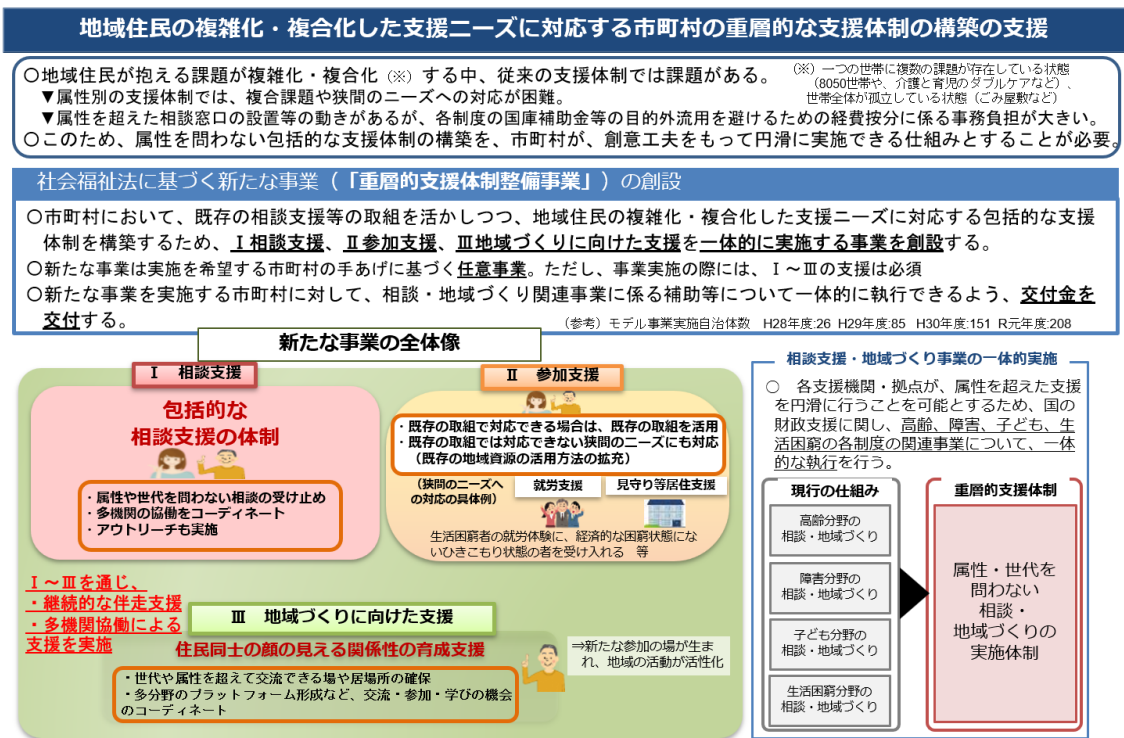
3. 社会福祉法改正による地域共生社会を目指した重層的支援体制整備事業の法定化

- 社会的孤立の解消が大きな政策テーマに。

図表3-1 複合・複雑化した支援ニーズに対応する市町村の断らない包括的な支援体制の整備



図表3-2 地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する市町村の重層的な支援体制の構築の支援



※ I～IIIの3つの支援を一体的に取り組むことで、相互作用が生じ支援の効果が高まる。
 (ア) 狭間のニーズにも対応し、相談者が適切な支援につながりやすくなることで、相談支援が効果的に機能する
 (イ) 地域づくりが進み、地域で人と人とのつながりができることで、課題を抱える住民に対する気づき生まれ、相談支援へ早期につながる
 (ウ) 災害時の円滑な対応にもつながる

4. 何が求められているのか

(1) わかりにくい生活のしづらさを抱えた人たち(軽度知的障害、発達障害、情緒障害、認知症)の排除リスクが高まってきている

→ 障害とその人の生活のしづらさがどのように関わっているかを、本人と一緒に理解していくプロセスと周囲に伝えるアプローチが重要。

(2) 複雑な生活課題を抱えた相談が増えている

→ 支援者には、さまざまな人たちと「協働する力」が必要。

→ 生活困窮者自立支援法から地域共生社会づくりへ。

(3) 価値観や生活スタイルは多様化し、自立のための「自律する(選ぶ、決める)力」は落ちている

→ 健康な背中を見せる年長者(ロールモデル)と出会う場が必要。

→ 地域社会のなかにあったさまざまな働き方をもう一度作り出す必要。

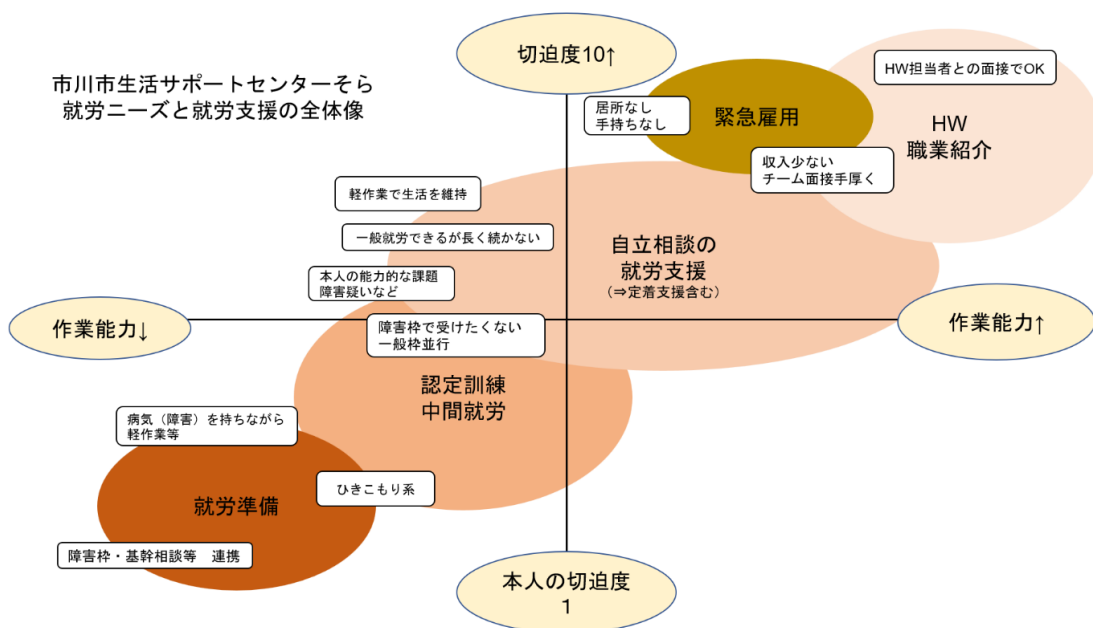
「働く」をもっと豊かに、多義的に。

(4) 一対一の支援関係を人生にわたって継続して保障していくことは難しい

→ 問題解決に寄り添う伴走型支援のなかで、本人の学びを支えて力を引き出す働きかけが必要。
～「相談者」が主体性を取り戻すプロセスを支援する

→ グループの支援、場の支援が重要に。同じ課題をもった人たちを受けとめる場と、さまざまな人たちが集まる場の両方が必要。

図表3-3 市川市生活サポーターそら 就労ニーズと就労支援の全体像



講義4 就労支援制度の理解1(障害・生活困窮・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)

1. はじめに

ダイバーシティ就労の支援を実践するにあたり、就労支援制度の全体像を理解することは支援者にとって必須の知識です。その中でも特に活用頻度の高い障害者の就労支援制度、生活困窮者の就労支援制度、生活保護制度の就労支援制度について概要を説明いたします。

尚、紙面の関係上、細かい制度の内容については触れませんので、あくまで全体像を理解する一助としていただきたいと思います。また制度は年々変化していきますので、本日説明した制度も変化していくことを念頭に、ご自身でも情報収集をしていくことも重要なポイントです。

2. ダイバーシティ就労の対象

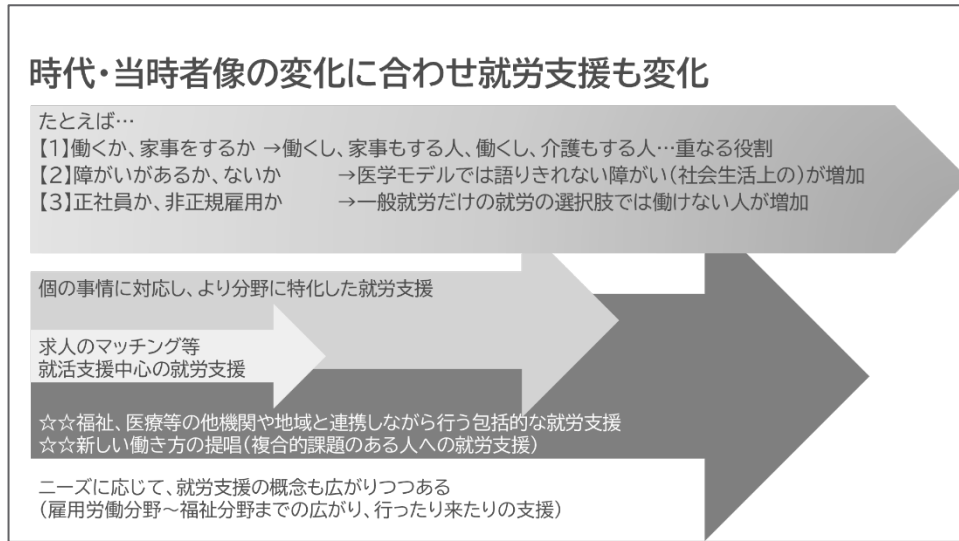
従来の縦割りの対象者(例:障害・高齢・女性・若者…)を超えた「働きづらさを抱えるすべての人」が対象者となりますので、人に制度を当てはめる支援では支援ができません。その人にどうやって制度が活用できるのか、活用できないとしたらどう地域資源を見つけ出していくのか、使えるインフォーマル支援はあるかなど、ソーシャルワークが同時に必要となります。

3. 変化する就労支援

かつて、就労支援は雇用労働分野において実施されていた制度でした。つまり、履歴書を用意し、ハローワークへ通いながら、あるいは職業訓練を受けながら自身で将来を考え、就職活動をしていく人を対象としていました。または、一般就労は困難であることから、地域の「福祉作業所」へ通所しながら福祉就労をするといった選択肢があるものの、就労の間口は(現在でも)大変狭いものでした。しかし、近年、そうした枠組みに当てはまらない人が増えてきていることが新たな問題になっています。例えば、長期にひきこもり状態にあった人、障害者手帳を所持していない精神疾患や発達障害のある人、軽度の知的障害等があるものの自己理解が進んでいない人等、その状態像は多様になっています。

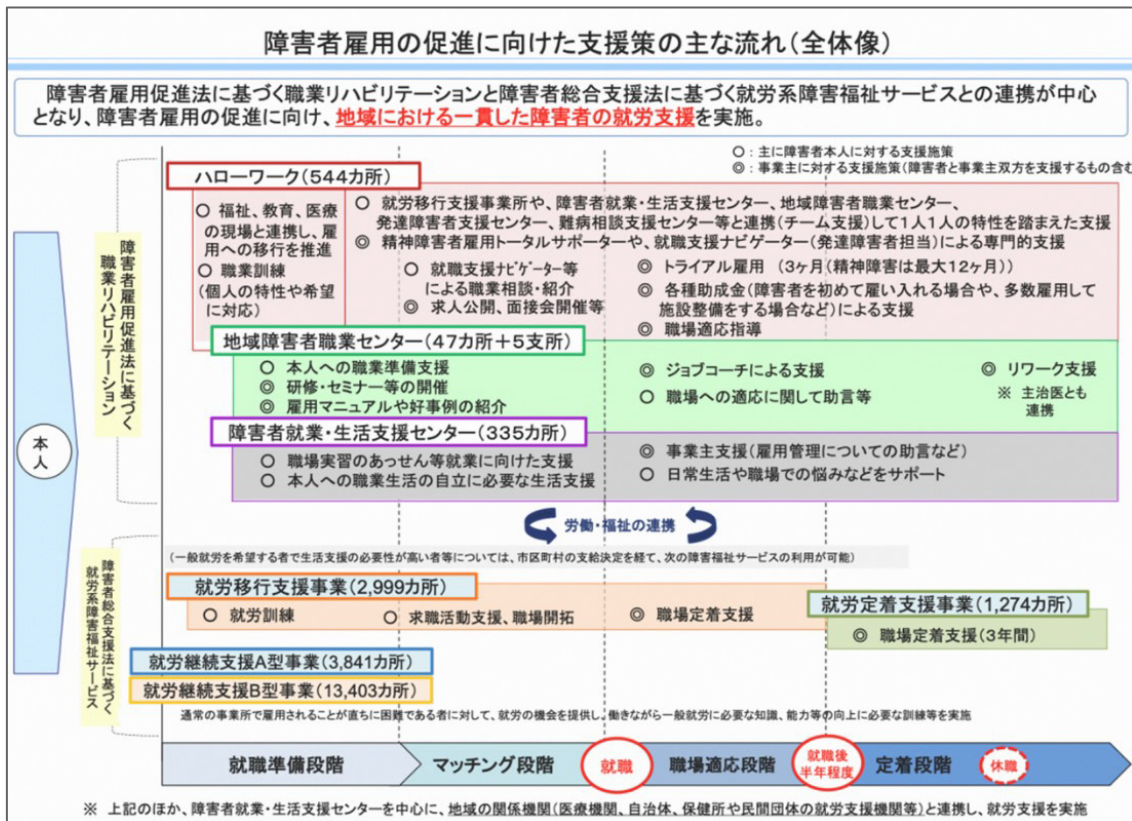
こうした方々に既存の就労(就職)支援では太刀打ちできなくなり、徐々に生活や世帯を支えながら、本人に寄り添い支援を進めていく福祉の観点が持ち込まれ、幅広い支援を組み合わせながら本人の自立を支える新しい就労支援が地域レベルで生み出されるようになりました。現在ではそうした複合的・総合的な就労支援が広がりつつあります。

図表4-1 就労支援の変化



4. 障害のある人の就労と支援～現場支援で必要な知識として～

図表4-2 障害者雇用促進の流れ



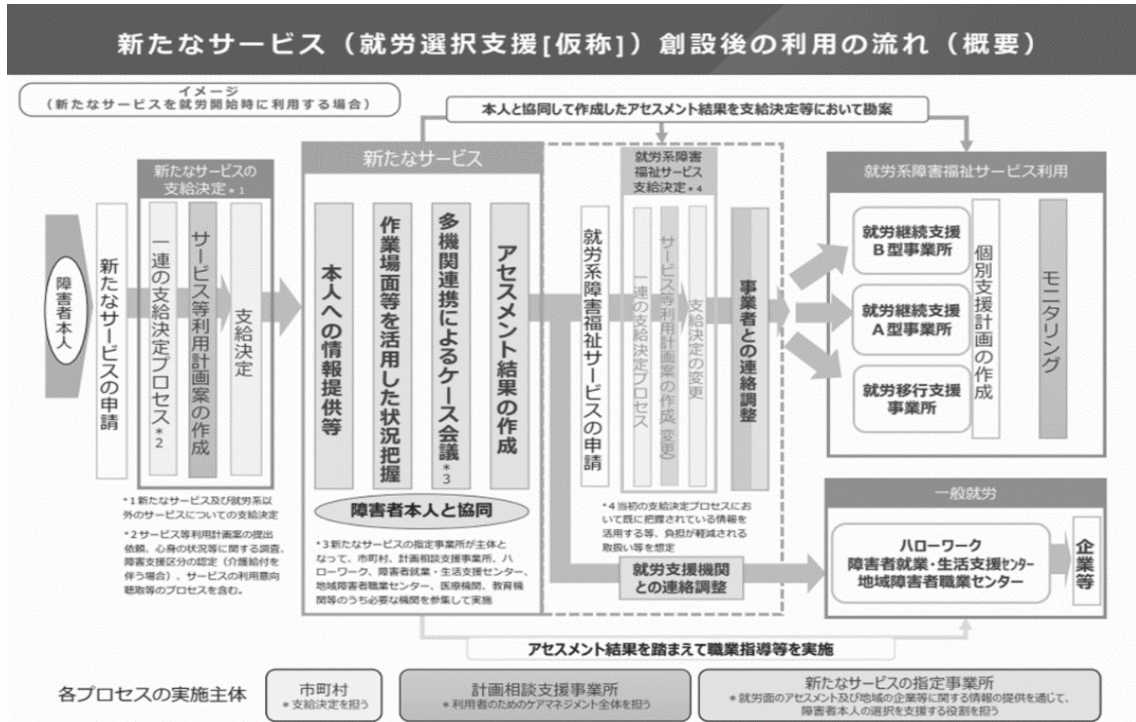
※「障害者雇用対策について」より 令和元年5月17日付厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課地域就労支援室

図表4-2が障害を持つ人の就労支援の全体像になります。大きく分けて障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション分野、障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスに分けられることができます。一般企業への就労を目指すための支援は前者となり、就労継続支援 A 型・B 型等、福祉の支援を受けながら賃金や報酬を得て就労するのが後者となります。また、その間を繋ぐ訓練の場として就労移行支援事業が各地に展開されています。

尚、各事業の詳細の説明については、ページの関係上割愛させていただきますが、注意したい点は、地域に存在する就労継続 A 型、就労継続 B 型、就労移行支援事業所は多様な事業者が運営しており、その特徴や作業内容、対応が得意な障害分野等々、実際に見に行かないと分からないことがほとんどです。そのため、支援員は本人と事業所に同行し、本人との相性や働き方など細かい点を一緒に確認することが大切です。地域によっては、障害分野の相談員がそうした役割を担う場合もありますが、そうではない場合もありますので、状況を見ながら柔軟に対応していきましょう。

尚、今後、障害者総合支援法が改正され、新たに「就労選択支援」が創設され、本人の希望に基づきアセスメントを行いながら、職業指導を実施するようになるため、より本人に適した事業所を選択することが可能になると考えられています。いずれにせよ、障害福祉サービスにおける就労支援は制度の歴史も長いことから、きめ細やかな支援体系があることが体系図からもお分かりいただけるかと思います。

図表4-3 新たなサービス利用の流れ



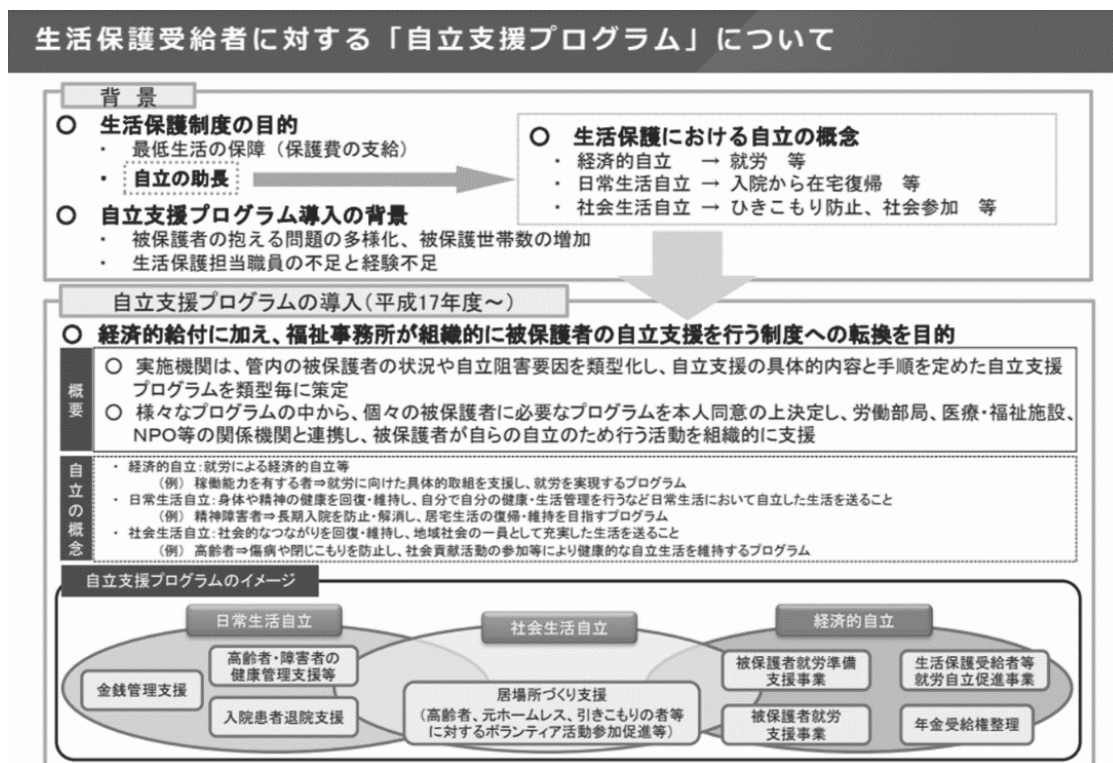
出典 <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000945718.pdf> 労働政策審議会障害者雇用分科会資料より

5. 生活困窮者・生活保護受給者（被保護者）の就労支援～複合的課題を持つ人の支援～

ここでは、生活困窮者自立支援制度と生活保護制度の就労支援について、概要を示したいと思えます。前者の制度は、経済的困窮のみならず、社会的孤立や将来的に困窮の恐れがある者という幅広い対象設定がされているため、実際の窓口には多様な人が相談に訪れます。そのため、就労困難要因も多様で、ダイバーシティ就労の就労支援の概念に近いものがあると考えています。

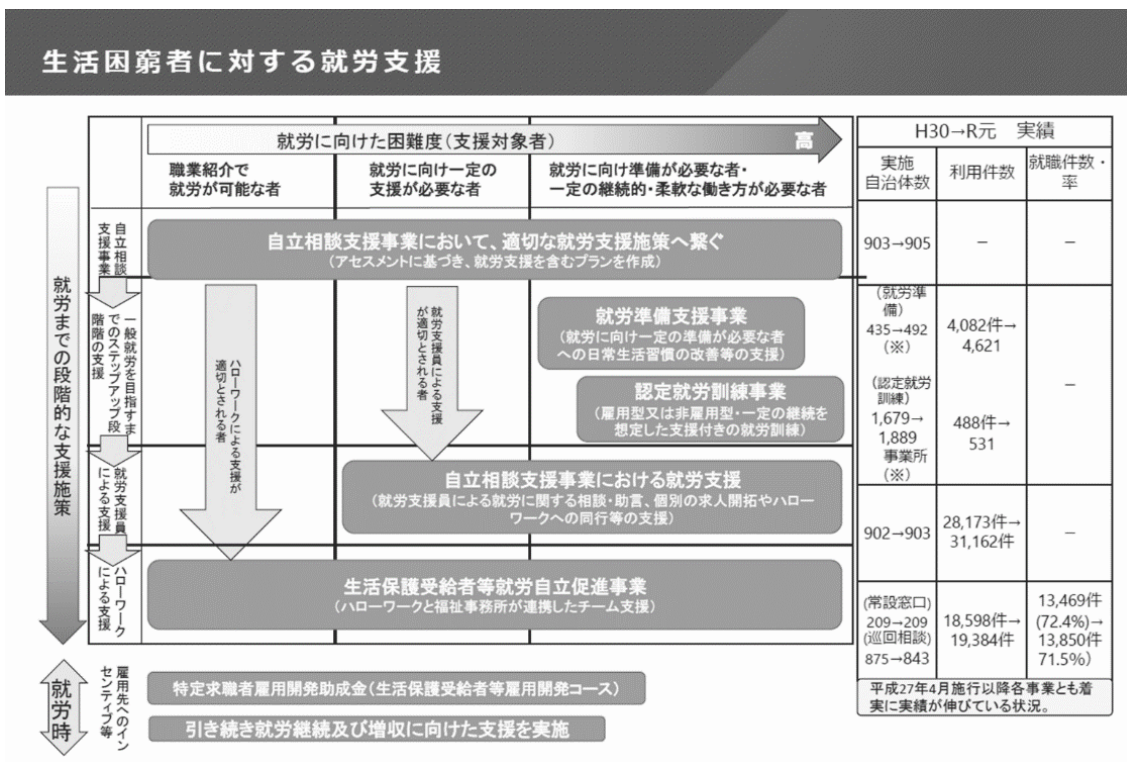
どちらの制度も、自立を「日常生活自立」「社会生活自立」「就労自立」の3つの自立を柱としており、経済的自立のみを支援するのではなく、本人の状態に合わせ少しずつ社会参加を目指していく点を特徴としています。

図表4-4 生活保護受給者の「自立支援プログラム」



図表4-5は、生活困窮者自立支援制度の就労支援の段階別の支援プログラムになります。本人の状態に合わせきめ細かく事業が設定されているのがわかるかと思います。しかし、こちらも地域により実施状況や内容が異なっており、全国的に就労支援が届けられているかと言うと、課題が残る制度になっています。また、生活保護制度においての就労支援も同様の支援の流れとなっておりますので、制度の理解としては分かりやすいのですが、生活保護制度の場合は、様々な給付金や控除等が関係してきますので、実際に支援を進める際には本人、担当のケースワーカーや就労支援担当者との連携は必須となります。尚、詳細は割愛しますが、こうした状態にある方々の多くは生活や世帯に課題がある場合が多いためチーム支援が必要です。

図表4-5 生活困窮者に対する就労支援



6. 最後に

各分野の就労支援を全て理解し、活用することは一朝一夕ではできないことではありません。そのため、まずは各制度の大枠を捉えることから始め、各制度の専門家と会話ができる程度の知識は持っておくことから始めていくことがスタート地点です。経験を通して、自分が知らない制度に出会ったときに、振り返りをしながら自分の知識にしていくこと、またそれらが地域でどのように運用されているのか、その実際を理解することが重要です。

そして、各制度の中核的な支援機関とのネットワーク(キーパーソンや相談できる人を見つける)を意識的に作っておくことで、制度をさらに使いこなすことができるでしょう。こうした連携においては、支援方針やアセスメントがずれることは当たり前にかかるため、それぞれの専門分野の領域や対象像、考え方を理解し、尊重しながら議論のできる関係性を構築していくと、更に質の高い支援を届けられるのではないかと考えています。

最後になりますが、就労支援の目的は一般就労や経済的自立と思われがちですが、そこに到達したくてもできない人がダイバーシティ就労の対象者には多く存在しています。そのときに、どのように働いていくのか、どのように社会参加を果たすのか、どのように生きていくのかというその人の人生全体を包摂するような相談支援ができるよう、また本人に寄り添いながらの支援ができるよう、ともに研鑽していきましょう。

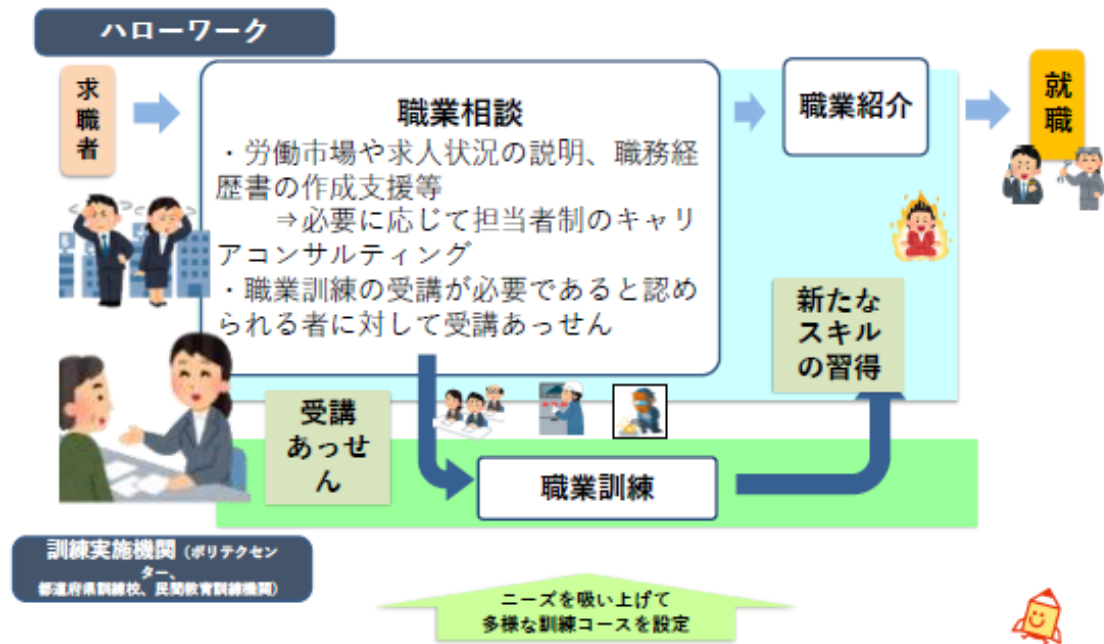
講義5 就労支援制度の理解2(雇用訓練制度(若者サポートステーション含む))

志村幸久(独立行政法人労働政策研究・研修機構総務担当理事)

1. 公共職業訓練

(1) 基本の成り立ち

図表5-1 離職者に対するハロートレーニング(公共職業訓練・求職者支援訓練)の流れ

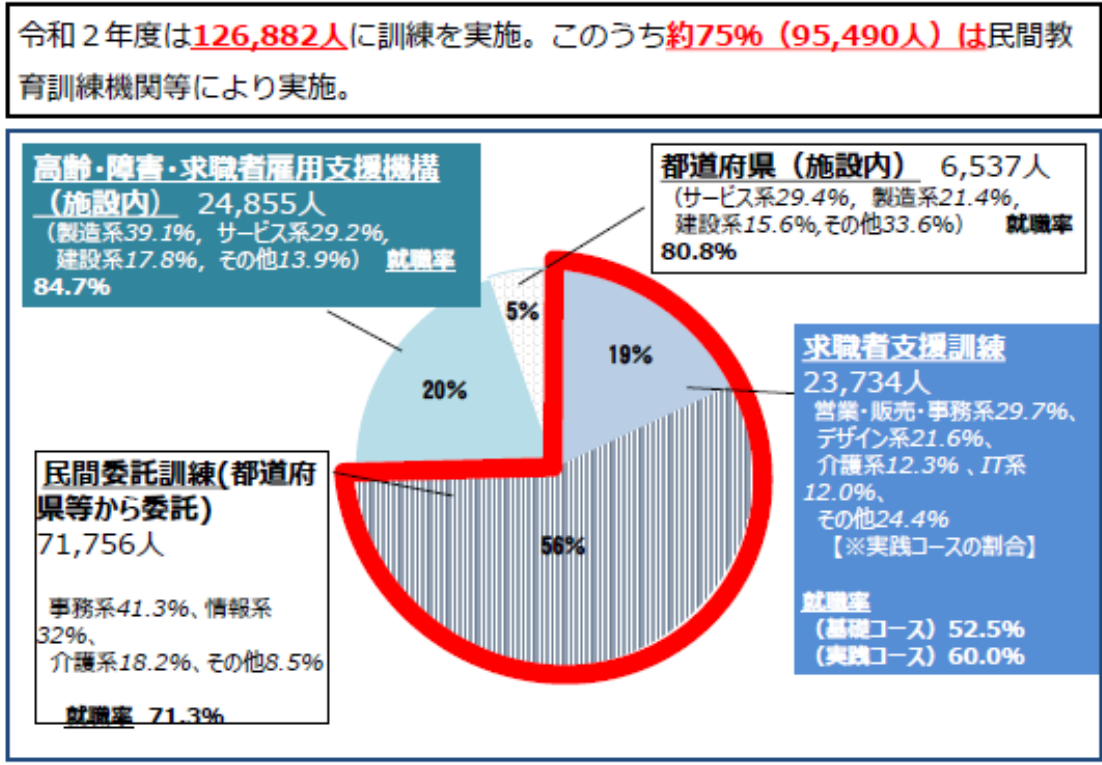


(2) 活用場面

ももとは雇用保険制度の失業手当を受給しながら、そのオプションとして訓練受講を選択、再就職に向けて能力向上を図る仕組みが原則的であった。

求職者支援制度の創設により、現在では、過去に就職したことがなかったり、雇用保険制度の対象ではない労働者だった方々でも同様の仕組みを保障できるようになっている。

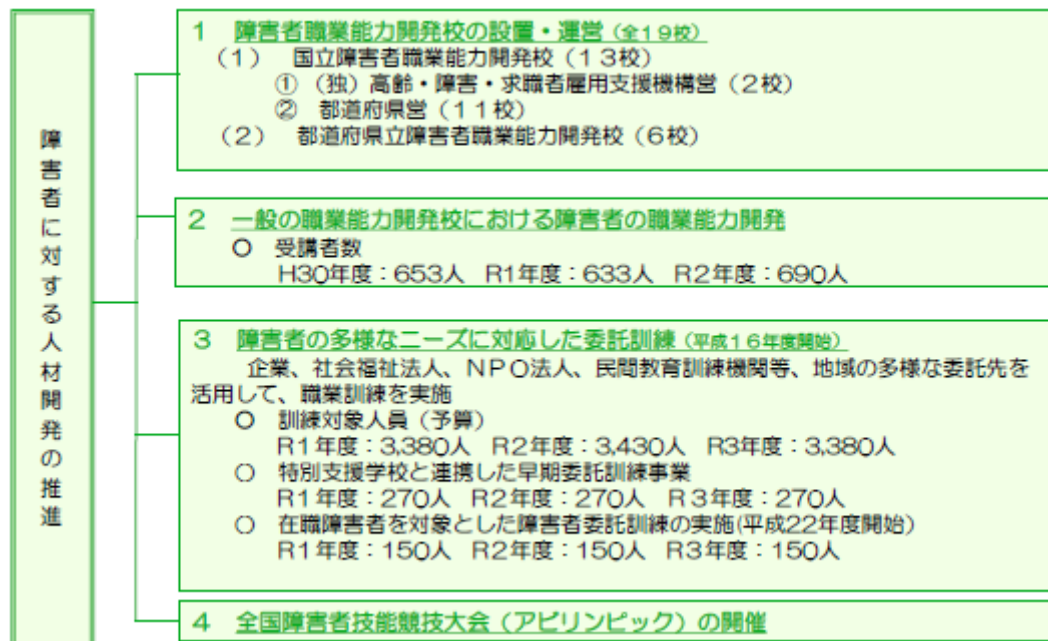
図表5-2 ハロートレーニング(離職者訓練・求職者支援訓練)の実施状況(令和2年度)



(3) 関係の取組

障害者に対する職業訓練がどのように行われているかの概観。施設内訓練は、長年にわたり、国・都道府県によって予算措置・実施されている。近年では、「1人訓練」も実施可能な委託訓練の比重も高まっている。

図表5-3 障害者人材開発施策の概要



2. 求職者支援制度

(1) 基本制度

- 国は、主に雇用保険を受給できない方(特定求職者)を対象に、求職者支援訓練を実施している。主に雇用保険受給者を対象とする公共職業訓練とともに、求職者のセーフティネットとなる公的な職業訓練である。
- 受講料は無料(テキスト代等は実費)で、要件を満たす方には職業訓練受講給付金も支給される。
- ハローワークが訓練受講者ごとに支援計画を作成し、訓練実施機関と連携した就職支援を行う。

(2) 政策認知に向けた課題

公共職業訓練と異なり、雇用保険被保険者でなかった方々が元々見込まれている制度であり、周知面から隘路を抱えがちとなる。

令和5年5月の厚生労働省の雇用保険制度研究会「中間整理」においても、セーフティネットとしての機能発揮を検証する観点から、雇用保険受給資格者以外の人たちが、訓練をどれくらい利用しているかという統計数値も踏まえつつ、利用促進をあらゆる角度から進めていくべきとの課題整理が打ち出されているところである。

3. キャリアコンサルティング

(1) キャリアコンサルタント

- キャリアコンサルタントは、職業選択、職業生活設計、職業能力開発に関する相談に応じ、助言・指導(キャリアコンサルティング)を行う専門家(名称独占の国家資格(※))。

※職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第30条の3。平成28年4月1日施行。

- キャリアコンサルタントは、需給調整機関、企業、教育機関等の幅広い分野で活躍。
- 令和4年3月末現在、キャリアコンサルタント登録者数は60,562人。

(2) 推進策現状

- 労働市場全体における人材開発促進の観点からは、関係法の改正により、企業による節目ごとのキャリアコンサルティングの実施や、国によるキャリアコンサルティング機会の確保など関係者の責務として位置づけている。
- 具体的には、ガイドラインの策定、企業における「セルフ・キャリアドック」導入支援やキャリア形成サポートセンターの設置等が実施されている。

4. 若者サポートステーション

(1) 地域若者サポート

青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき、就労にあたって困難を抱える若者等(15～49歳の無業の方)を支援するため国(厚生労働省)が設置する施設。

地方公共団体は、サポステが入居する施設の無償貸与や減免措置、地方公共団体の広報誌等におけるサポステの広報など、地域の実情を踏まえた措置を実施。

令和4年度は全国177か所(全都道府県)に設置。うち143か所が本所、34か所がサテライト。

(2) 事業(アウトリーチ)

高等学校等や自宅等へサポステ職員が訪問(アウトリーチ相談)し、中途退学者等の個別ニーズに応じ、サポステの利用を勧奨する。

(3) 事業(職場体験)

受託団体の有する地域のネットワークを活用して、1週間から3ヶ月までの職場体験プログラムを実施。プログラム実施中もフォローアップを行い、職場体験実施事業所での就労につなげる。

(4) 事業(集中訓練)

合宿形式を含む短期集中的訓練を実施し、自信回復、就職に必要な基礎的能力・基礎的資格の獲得を図る。

5. 氷河期世代支援策

(1) 就職氷河期とは？

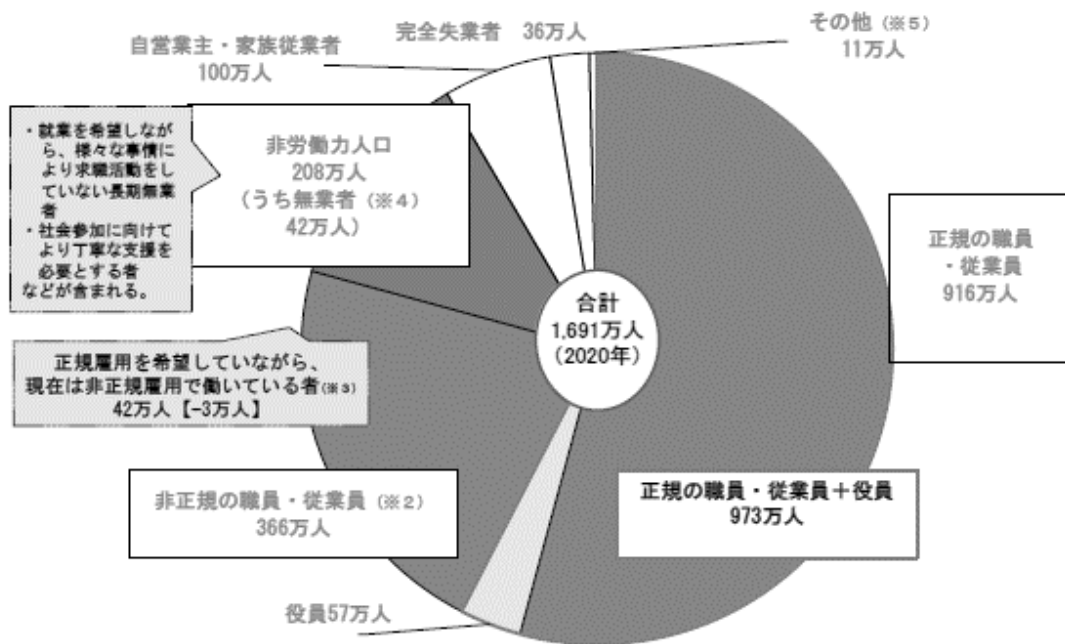
いわゆる就職氷河期世代(※)は、現在、30代半ばから50代に至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面。

政府でとりまとめた「就職氷河期世代支援プログラム」において、政府全体の目標として、令和2～4年度の「3年間の取組により、これらの者に対し、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30万人増やすことを目指す」。

厚生労働省においても、上記集中プログラムに沿って、就職氷河期世代の方々への各種施策を積極的に展開。

(2) 就業状況

図表5-4 就職氷河期世代の就業状況について



(3) 政策的な裏打ち

- ◎地域ごと(都道府県及び市町村レベル)のプラットフォームの形成・活用
- ◎就職氷河期世代の方々一人ひとりにつながる積極的な広報
- ◎対象者の個別の状況に応じたきめ細やかな各種事業を以下▶のとおり展開
- ▶不安定な就労状態にある方
 - ・民間事業者のノウハウを活かした正社員就職につなげる成果連動型事業

- ・ハローワークに専門窓口を設置、担当者によるチーム支援を実施・短期資格等習得コースにより、短期間で取得でき、安定就労に有効な資格等の習得支援を「出口一体型」で実施
- ・トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)の拡充等
- ▶長期にわたり無業の状態にある方
 - ・地域若者サポートステーション(サポステ)において、49歳までを支援対象として、相談体制を整備
 - ・サポステから生活困窮者自立支援窓口や福祉事務所等の福祉機関等へのアウトリーチ型支援(出張支援)の実施
- ▶社会参加に向けた支援を必要とする方
 - ・ひきこもり支援施策や相談窓口の案内に加え、社会とのつながりを回復できた好事例の周知
 - ・生活困窮者自立相談支援機関にアウトリーチ支援員を配置するほか、生活困窮者の受入理解のある企業の開拓等
 - ・中高年のひきこもり状態にある者への就労に限らない多様な社会参加の場の確保等
 - ・8050問題等の複合的な課題を抱える世帯への他機関協働による支援体制の拡充

講義6 法人としての取組み(実践例1)

中崎ひとみ(社会福祉法人共生シンフォニー常務理事)

1. 社会福祉法人共生シンフォニーについて

当法人は11事業所、17事業から成り、現在160名雇用している(A型56名、障害者雇用1名、就労困難者約10名)。就労困難者は回復や環境の変化で困難者から当法人の職員になったため、人数は減少している。

社会福祉法人共生シンフォニー 事業構成



<就労困難者の内訳>

難病者(A型利用者にもなれる程度の人)/癌サバイバー(配慮必要)/引きこもり(回復途中)/OPENにしていない障害者(精神や発達・・・A型の利用者になれる)/ホームレス/元依存者/シングルペアレンツ/LGBT/発達障害(重複障害のない)

<ダイバーシティ就労にかかわる活動内容>

1. 地域でのインクルージョンとの連携
2. 就労支援の訓練と利用者としての雇用(障害福祉サービス)
3. ソーシャルファームとして(労働統合)

2. 活動内容

活動内容 1: 地域でのインクルージョンとの連携

(1) 地域の避難困難者の福祉避難所

昨年開設した共生モールは、近隣の避難困難者の避難先を担い、市の福祉避難所指定を受けている。障害福祉サービスの事業所が 5 箇所入る福祉モールである。自法人だけでなく、他の法人の相談事業所も入っている。

共生モール



(2) 地域企業との連携コラゴ

一般的に障害施設は企業に依頼するが、我々の事業所「がんば」は地域の中小企業から依頼を受けて、例えば小さな酒屋の酒粕を使った商品、地元の商工会から特産品を使った商品など、商品開発や販売を手がけている。

企業とのコラゴ商品



(3) 他の福祉施設との連携

障害者施設の福祉法人や NPO 法人以外に高齢者施設や近隣の病院と次のような連携も行っている。制度的に職員の基準を下回らない程度の職員を雇用して出向契約などで連携している。入所施設の経験は職員のスキルアップに繋がっている。

- 職員不足施設への職員の出向
- A型利用者の受入や生活介護への移動
- 仕事のアウトソーシング
- 日中施設の給食、グループホームの食事製造
- 他法人で合わない職員の採用

活動内容 2: 就労支援訓練と利用者としての雇用(障害福祉サービス)

(1) 企業へ就職するための福祉サービスの訓練所「くれおカレッジ」

特別支援学校新卒の知的障害者を 4 年間訓練して一般企業に就職していただく就労支援を 2014 年度から行っている。

60 名程卒業して就職率や定着率は高く、就職後も支援を継続していることもあって企業からの信頼度は高く、離職率は低い(就職率 93%、1 年定着率 93.1%、3 年定着率 80%)。

精神等の他の障害や中年等年齢の障害者は、他の就労移行事業所や機関があるので行っていない。

(2) 利用者としての雇用(A 型の利用者)

医学的に一般企業での雇用が厳しい人を A 型の福祉サービスで利用者として 56 名雇用している。障害福祉サービスは給付金が支給されるため職員のカバーがしやすく、身体介助、メンタルフォロー、ケース記録、生活相談など手厚い支援を行っている。

利用者との境目は、医学的に支援度が高い、あるいは福祉支援度が手厚い人、また、何回も就労失敗している、警察等の注意がある、身体介護度が高い人達と区別している。そのため、重度障害者が多い。

事業内容紹介



製菓製造販売
知的中心



弁当・求職製造販売
精神・知的中心



共生 OFFICE
事務委託・本部
身体・精神中心

活動内容 3: ソーシャルファームとして(労働統合)

前述までは障害福祉制度内で説明してきたが、法人独自の取組を紹介したい。

(1) 就労困難者の雇用(制度なし)

ソーシャルファームの定義はまだ定まっていないが、我々は訓練や伴走ではなく「社会的に困難な人も働く共働の場所」と定義している。

社会的に困難な人とは、一般企業への就職が続かない・できない人、早急に収入が必要で訓練をしている時間がない人など、様々なハンデを包摂して、共働できる場を一緒に創っている。

(2) 職員としての雇用

A 型の利用者ではなく、福祉職員として雇用している。そのため、障害福祉サービスの給付金はない。雇用している福祉職員は大きく分けて2つのハンデキャップに分類される。

<環境的なハンデキャップをもつ人>

シングルピアレンツ、LGBT+、発達障害(重複障害のない)、元ホームレス

<医学的なハンデキャップをもつ人>

癌サバイバー、難病者、発達障害、OPEN にしてない障害者、元依存者、元鬱患者、パニック障害等者

(3) ソーシャルファームとしての雇用について

最終的に働く場なので訓練やプログラムはなく、働く過程で成長した人の中には一般企業で働く人もいる。職員として雇用しても、支援度が高い人は利用者になるケースもある。

ハンデキャップやストレスとなる仕事は避け、その人ができる仕事を探したり創ったり、過去に失敗経験があった人には成功体験を積み上げて自信を重ねてもらえるようにしたり、仕事を分業することによって本人が得意な部分を見つけていただけるよう対応している。

3. 問題点

本人が就労困難者と認めないと、制度の対象になれないのが現状である。認めることによってラベリングされるのではないかと当事者は恐怖を抱えてしまい、働けない者に対する不寛容な実態がある。

4. 実践例

30代引きこもり男性

中学生から不登校引きこもり/通信や夜間で高校は卒業/就職をトライするが続き、引きこもりが続く。

- 実践内容・実践後 -

- 親から相談を受けて生活介護施設のアルバイトから始める。
- アルバイト→パート→常勤(長期欠勤も繰り返しながら)で、30代中盤で安定。介護福祉士に合格。
- 自信と尊厳を取り戻し、数年前から課長に昇進。
- 働いていることで収入があり、親族が安心し、プレッシャーが緩和された。
- 身体介助の仕事で対人のストレスが緩和され、仕事内容で自信と尊厳の回復に繋がった。

5. 経験からの感想

シングルピアレンツ・高齢などは30人以上の実績があり、福祉サービス利用を含めると80人ほど。その人の数だけ物語があり、もちろん支援が届かなかった人もいる。経験を生かして以下のことが考えられる。

- 1.生活に余裕がある人は、支援プログラムや伴走プログラムを経たほうが早く安定する。
- 2.医学的な治療を受けるのを拒む人は時間がかかる。
- 3.知的障害は障害福祉サービスでの支援のほうがよい。(支援制度が手厚い)
- 4.ハンデが多様であるためマニュアルやアセスメントは作りにくい。
- 5.本人の状況把握に時間がかかる(正直に言ってくれない)。

6. 経験からの結論

障害者施設の作業支援ノウハウは困窮者支援に非常に役立つ。職員の役割のバランスを取れば、福祉業はダイバーシティ就労に向いているのではないか。しかし、生活歴や虐待等で歪んでしまった場合の支援方法は分からない。支えは一つではなく、様々な福祉連携が重要で、また、職員の理念教育も重要である。

講義6 法人としての取組み(実践例2)

池田徹(社会福祉法人生活クラブ風の村特別常任顧問)

1. あゆみ

2008年9月にJR市川駅前に、(株)生活科学運営(当時)が有料老人ホームを経営することになり、社会福祉法人生活クラブ風の村(以下、風の村)が全面業務委託を受けることになった。このため、近隣自治会とともに、市川南防災と福祉を考える研究会を設置、その活動の中で、この有料老人ホーム内で、働きづらさを抱える人の就労支援をすることになった。障害者以外の人も受け入れることを前提に、この取組みを「ユニバーサル就労」と名付けた。以後、風の村が新規施設を建設する際に、地域のニーズと施設内の業務をマッチングするためのワークショップを実施し、地域のさまざまな就労支援団体に呼びかけた。ユニバーサル就労ではたらく人は、2023年4月現在79人になっている。

2. 趣旨

風の村で始めた活動を全国に広げたいと考え、そのためにNPOユニバーサル就労ネットワークちばを設立した。その趣意書には以下のとおり記載してある。

「私たちは現在二極化されている福祉的就労と一般就労をつなぎ、個性や事情を活かした一人ひとりにあわせたステップを重ねていくことで、地域社会の中でより多くの人がある人なりのはたらく方で「わたしは会社ではたらいている」と実感できるシステムとして「ユニバーサル就労」を提案します。その向かう方向は、どこにいても何があっても、誰もがつながりを持ち、誰もが地域社会の一員としてともに生きていくユニバーサルな社会をつくりあげていくことなのではないでしょうか。そして、これからの社会の中では、共生型の社会経済を目指していく企業・団体が求められるのではないのでしょうか。」

「私は会社ではたらいている」というのは、ある障害者が「お母さんに、(福祉的就労の場ではなく)会社ではたらきなさい」と言われたと、風の村での就労を求めてきたことから、ユニバーサル就労の代名詞のように使ってきた言葉だ。「会社」は、インクルーシブとは何かの本質を言い当てている。永く障害者は、暮らし、教育、働く場を社会から分離して管理されてきた。このため、身近に障害者と接する機会がない人は、障害者と時間、空間を共有することに慣れていない、それはある種の恐怖であり、そうした機会をなるべく避けるようになる。障害者は空間を分けられるとともに、意識の上でも排除されていく。インクルーシブとは、多様な障害を持つ人たちがそうでない人たちと空間で交じり合っ、それを通して、意識の上でも交じり合っていくことだ。「会社ではたらく」は、そういう意味で使われている。さらに、障害者は医療モデルで制度化されてきたため、その枠からこぼれた人は、

徐々に手厚さを高めてきた障害者支援の施策から外されてきた。例えば、ひきこもりの人だけで 15 歳から 64 歳までで 146 万人いるという(内閣府 2022. 11 調査)。なんと人口の 2%を超える。

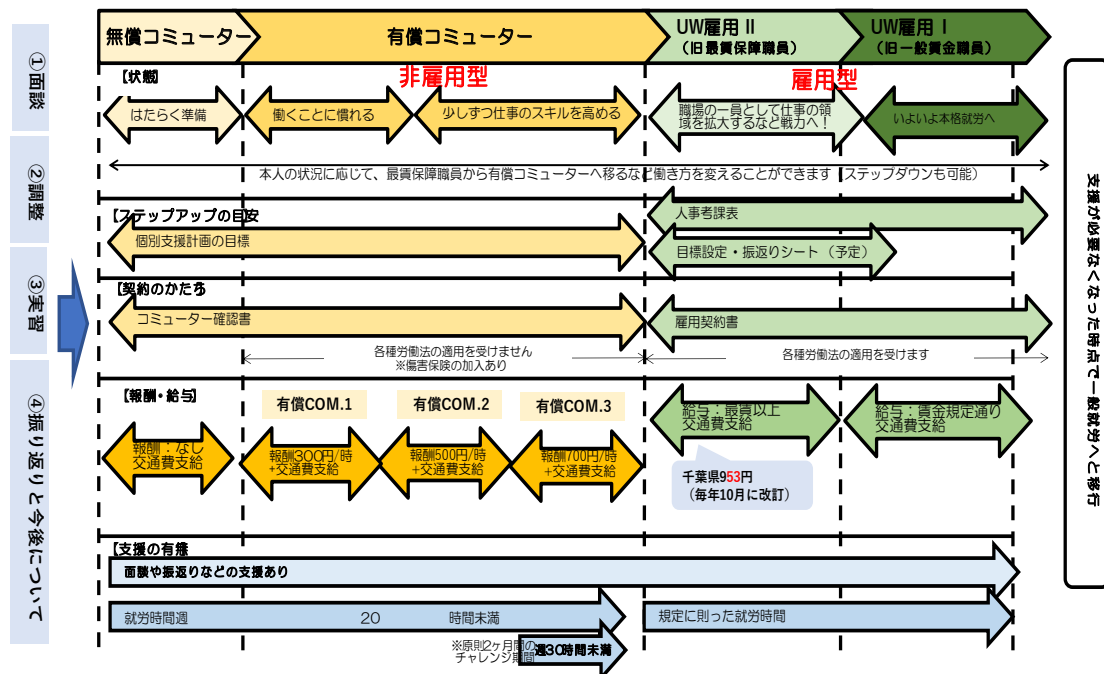
ユニバーサル就労は、障害者のみならず、あらゆる働きづらさを抱える人を「会社」=私たちの職場に迎え入れて、共に働く場をつくる取り組みだ。

3. 具体的な仕組み

(1) スライド式の就労ステージを構築

図表6-1 スライド式のユニバーサル就労システム(2020年6月1日より開始)

<特徴② スライド式のユニバーサル就労システム> (2020年6月1日より開始)



上表のとおり、非雇用型の無償コミューター(交通費のみ支給)、有償コミューター(3段階の報酬)、UW 雇用II (最賃)、UW 雇用I (一般賃金体系)の 4 段階の働き方を用意しており、状態や年齢等によって行ったり来たりすることが想定されている。

(2) 業務分解

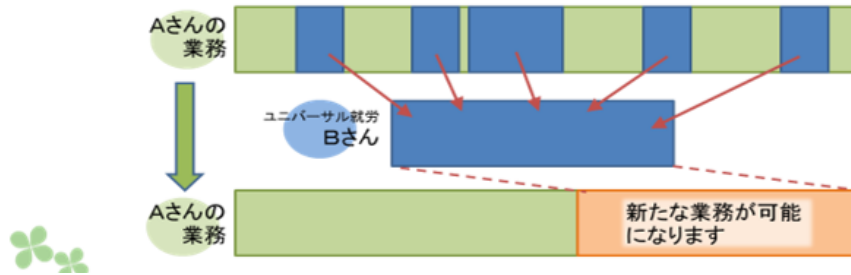
例えば、介護という専門性が高い仕事の中にも、ベッドメイク、配膳、食器洗いなど、非専門的な業務が混じっている。これらの業務を切り出し、ユニバーサル就労の方に任せることで、専門的な業務にかかる時間を増やすことができる(図表6-2)。ユニバーサル就労を職場の生産性を高めることに利用できるか否かは、業務分解の精度にかかっているとと言ってもよいだろう。私たちは、助成

金を使って業務分解のモデル事業を実施することで、そのノウハウを蓄積した(図表6-3)。

図表6-2 業務分解(業務の切り出し)

本人の強みを生かし、職場の戦力となるために

- ・業務分解を実施し、本人が得意なことやできることを任せていくことで、本人も職場の人にとっても働きやすい環境づくりを行うことができる。
- ・業務分解はメンタルダウンした社員が即退職に追い込まれないための復職支援プログラムとしても活用ができる。



図表6-3 受け入れのための業務分解

業務分解シート【日】《介護》(参考：小規模多機能型居宅介護(通所、泊まり)シフト)

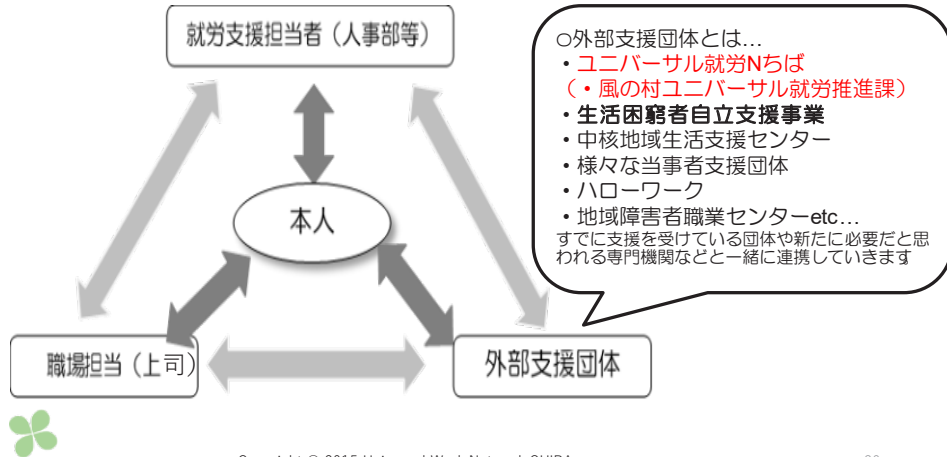
7:00~13:00				8:30~17:30				8:30~17:30			
時間	業務名	しごと内容	所要時間	時間	業務名	しごと内容	所要時間	時間	業務名	しごと内容	所要時間
7:00	引継ぎ	夜勤入り	5	7:00							
	モニタリング	検容	10								
		着替え	15								
		口腔ケア	★ 10								
		排泄ケア	★ 20								
8:00	朝食	茶くみ	10	8:00							
		配下機	5								
		見守り、声かけ	35								
		食事介助	★								
		記録	10	30	申し送り						
					送迎	車の運転	★				
					フロア対応	おしぼり作成	10				
9:00	居室清掃	シーツ交換	30	9:00	迎え	迎え					
		床掃き、拭き			見守り	見守り					
		廊拭き	5		移乗、誘導	★ 移乗、誘導					
		シンク洗面台	5		チェック	★ チェック	10				
		トイレ清掃	5		記録	記録	10				
		床拭き	5		記録	記録	5				
		便器掃除	5		記録	記録	5				
10:00	フロア清掃	床掃き、拭き	10	10:00	指導	指導	★				
		廊拭き	5		見守り	見守り					
		テーブル・椅子拭き	5		水分補給	準備、コップ洗い	10				
	洗濯	布団干し	10		拭き	拭き					
	その他清掃	ゴミ集めや分類	10		記録	記録	5				
		送迎			記録	記録	5				
		車の運転	★		記録	記録	5				
11:00	フロア対応	移動介助	★	11:00	入浴	湯ため、片づけ	10				
		見守り、声かけ			入浴	湯ため、片づけ	5				
					移動準備	移動準備	★ 20~30				
					入浴介助	入浴介助	★ 20~30				

(3) 外部支援者とのチームによる定着支援

ユニバーサル就労を実施している生活クラブ風の村では、①就労現場の担当者、②法人本部のユニバーサル就労担当部署、③生活困窮者相談窓口などの法人外就労支援者の3者による支

援体制を構築して、定着を図っている(図表6-4)。

図表6-4 外部支援者とのチームによる定着支援




20

4. 風の村の現況

風の村の就労実績は、2022年10月現在、図表6-5、6-6、6-7のとおりになる。

図表6-5 生活クラブ風の村のUWの現状①現在の就労者数

生活クラブ風の村のUWの現状




* 現在就労されている方 *

75名 (2022年10月現在)

マッチング・職場実習中		2名
就 労 中	無償コミューター	0名
	有償コミューター① (報酬300円/時間)	0名
	有償コミューター② (報酬500円/時間)	12名
	有償コミューター③ (報酬700円/時間)	8名
	UW雇用II (時給984円/時間)	31名
	UW雇用I (給与規定通り)	22名
合計		75名

※UW雇用IIは千葉県の最低賃金・毎年0月に更新



7

図表6-6 生活クラブ風の村のUWの現状②しごとと内容とUW種類別

生活クラブ風の村のUWの現状							
しごとと内容とUW種類別							
内容	無償 コミューター	有償 コミューター①	有償 コミューター②	有償 コミューター③	UW雇用II	UW雇用I	合計
事務職	0名	0名	2名	5名	5名	6名	18名
介護職	0名	0名	0名	0名	0名	7名	7名
清掃業務	0名	0名	9名	5名	13名	6名	33名
介護職・指導員 補助業務	0名	0名	1名	1名	10名	2名	14名
その他	0名	0名	0名	1名	7名	1名	9名

はたらいっている場所別

・デイサービス	11名	・サ高住・有料・GH	13名
・特別養護老人ホーム(含管理部)	8名	・ショートステイ	5名
・小規模多機能型居宅介護事業所	2名	・訪問介護・看護	2名
・居宅介護支援・包括	2名	・障がい児者支援(含B型)	18名
・こども(保育園・学童)	2名	・管理部 10名	・本部 4名

(注) 複数のしごとをされている方、複数の事業所ではたらいっている方がいるため、現在、UWとしてはたらいっている方の実数とは異なります。

図表6-7 生活クラブ風の村のUWの現状③障害種類

生活クラブ風の村のUWの現状	
障がい種類	
障害種別	人数
知的障がい	16名
身体障がい	6名
精神障がい(疑い含む)	24名
発達障がい(疑い含む)	4名
高次脳機能障がい	4名
その他	23名 (内訳: ひきこもり・就労ブランク: 19名 難病等 2名・高齢 2名)

(注) 重複障がいの方もいるので、合計の数は一致しません。

5. おわりに

ユニバーサル就労の対象者は、実は全職員である。職場は、さまざまな「事情」をお互いにカバーし合って成り立っており、ユニバーサル就労の対象者を限定するのは、実は、おかしい話だ。全職員がユニバーサル就労の対象者であり、できる限り、お互いがカバーし合える範囲を広げて、職場改革—インクルーシブな職場づくりをおこなうことが、ユニバーサル就労の究極の目標だ。

第2科目群(態様別理解・アセスメント)

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⁾いるとの国内調査もあり、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。

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

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「フレンドみえ」(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」

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ルリティにより、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。

講義 8 態様別理解 2(刑務所出所者等)

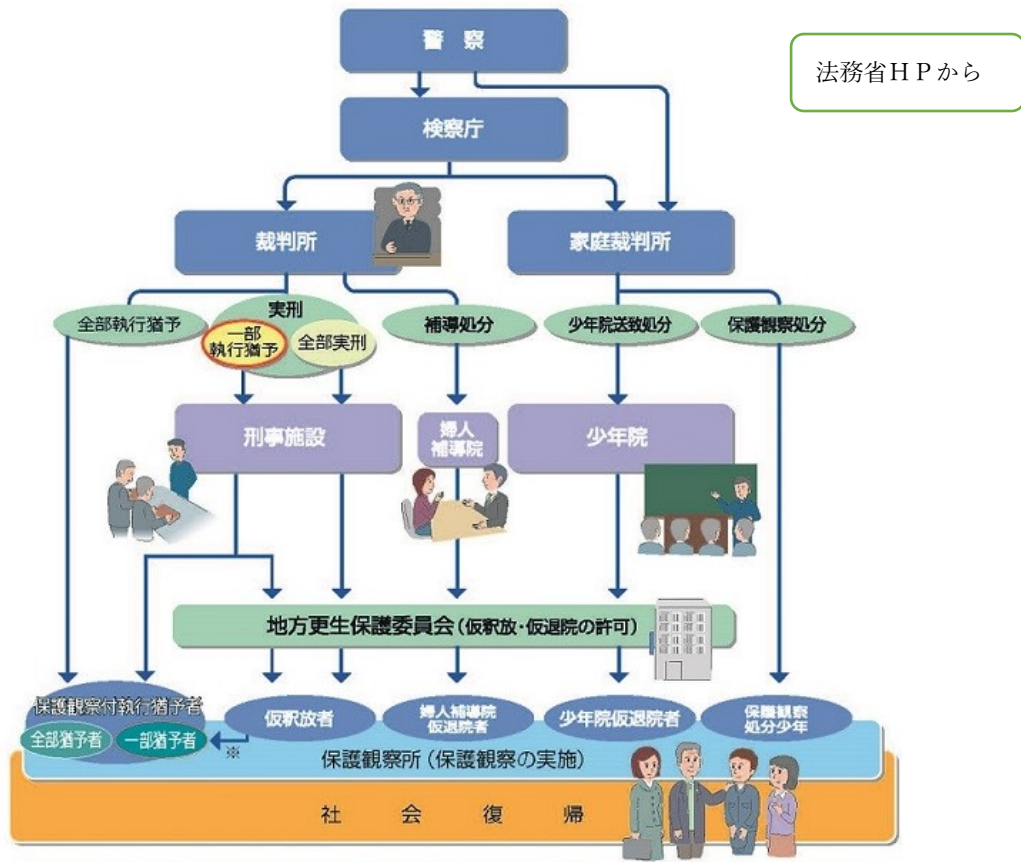
竹内政昭(認定 NPO 法人神奈川県就労支援事業者機構事務局長)

1. 犯罪と非行(刑務所出所者等)

刑務所出所者等は、非行や犯罪歴があることや対人関係・社会適応能力に問題を抱える者が多く、就労の確保が難しいことから、平成 18 年度から法務省と厚生労働省が連携して就労支援事業を展開しています。対象は就労支援を希望する次の者です。

- 保護観察の処分を受けた少年
- 少年院に入院中又は仮退院した少年
- 刑事施設に入所中又は仮釈放を許された者
- 保護観察付の刑の執行猶予を受けた者
- 更生緊急保護の申出があった者(満期出所、単純猶予、起訴猶予、罰金等)

図表8-1 刑事処分と社会復帰



2. 神奈川県就労支援事業者機構の実績

刑務所出所者等の就労支援事業は、国と民間が協働し、互いの強みを生かすことによって、再犯の防止と円滑な社会復帰を図ることを目的にしており、神奈川県就労支援事業者機構(以下「当機構」という。)の目的と同じくすることから、当機構はこの事業に積極的に取り組んでいます。

国等が行う就労支援事業の中で、当機構が受託する事業には次のものがあります。

(1) 更生保護就労支援事業(法務省)

刑務所出所者等の中でも、就労が特に困難な者に対する就労支援です。対象者は法務省の各保護観察所で選定されますが、就労困難者の中には、長期刑の者、累犯者、性犯、薬物事犯高齢者等々で、事件が大きく報道されたケースもあり、そうした対象者を早期に就労させていきます。

(2) 職場定着支援事業(神奈川県)

上記(1)で就労先が決まった対象者に対し、職場定着に向け支援していく事業です。この事業では、保護観察期間を過ぎても3か月間は支援を行い、支援が終了しても、更に3か月の間に相談があれば応じていきます。

(3) 協力雇用主等就労支援事業(厚生労働省)

事業主に対し刑務所出所者等の雇用の啓発と、実際に雇用した事業主から要望等を聴取し、事業の充実強化を図る事業です。事業主にはハローワークへ専用求人登録も勧めます。

図表8-2 神奈川県就労支援事業者機構による就労支援(就職活動から職場定着まで)



3. 協力雇用主とは

刑務所出所者等の就労支援では、重要な役割を担うのが協力雇用主です。刑務所出所者等の多くは、前歴を指摘されることに不安を抱くことから、前歴を承知の上で採用してくれる協力雇用主には、事件の反省も含め自分の気持ちを正直に話すことが出来ています。

協力雇用主は、保護観察所に申込み、審査を経てから登録されます。その昔は地元の保護司に「頼まれる」ことが殆どでしたが、最近は「社会貢献したい」とする事業主も増えています。

令和3年10月1日現在、全国に約25,000社が登録済です。なお、再犯防止推進法(平成28年法律104号)には、「協力雇用主」という用語も使われています。

4. 協力雇用主に対する就労支援メニュー

刑務所出所者等を雇用する事業主には、次のような国の就労支援メニューを利用できます。

(1) 就労奨励金制度

就労継続に必要な技能や生活指導等を習得させていくと、奨励金が支給されます。雇用開始から最長6か月間で、月額最大8万円です。更に就労が続くと、最長6か月間で3か月ごと12万円が支給されます。

(2) 身元保証制度

身元保証人を確保でない対象者には身元保証制度があります。雇用してから1年間、その者によって被った損害のうち、一定の条件を満たすものについて、上限額(最大200万円)の範囲内で見舞金が支給されます。手続き費用は無料です。

(3) トライアル(試行的)雇用

ハローワークにトライアル雇用の求人登録をし、雇用した場合、最長3か月間、月額4万円の助成金が支給されます。

5. 就労支援・定着支援のポイント

当機構は、刑務所出所者等への就労支援では、次のような問題点や経験を踏まえ、支援を続けています。

(1) 支援対象者をよく知ること

1) 基礎学力の不足

支援対象者の学力不足は、仕事の説明や指示を理解できなかつたり、必要な資格取得にも難儀することから、そうした対象者には、対象者を雇用してくれる事業主を探し出すことから始まります。要は面倒見の良い事業主であって、そうした事業主でないと、例え希望する職種に就い

でも長続き出来ないことが多いからです。

2) 家族・社会からの孤立・疎遠

犯罪者や非行少年の家庭環境には問題が多く見られます。また、社会から疎外されることもあり、そこに彼等の居場所を見つけることは難しいようです。そのため、どうしても職場を彼等の居場所にしたいところなので、当機構が出来るところは、同一職場に複数の対象者が就労しないよう配慮することと思っています。

3) 年齢・持病・障害

支援対象者には高齢者や持病のある者もいます。それでも雇用してくれる協力雇用主がいます。もちろん、フルタイムではありませんが、仕事中に通院することも採用時から認めています。対象者には、事業主に、きちんと持病や障害について説明するよう指導しています。

4) 社会人としてのマナー不足

約束時間を守れない、挨拶が出来ない、「ハウレンソウ」が出来ない等々、基本的マナーの不足も目立ちます。基本的マナーを教えたくても限られた就労支援のなかでは難しいですが、一つひとつ丁寧に教えていくこととなります。面倒がる対象者をどのように育てていくかは、就労支援員の腕の見せ所です。

5) 就労経験に乏しく、必要な資格もほとんどない

対象者の就労経験では、数日から数か月間のもものが多く、経験したと述べていてもその技量の程は怪しいものがあります。経済的余裕があれば職業訓練校へ、なければ求職者支援訓練を勧めたいところですが、矯正施設で取得した資格では、仕事に活かすことに不安を覚える者もいるので留意しています。

6) 適職が見つけられない

ハローワークでは、一般職業適性検査(GATB)、VPI 職業興味検査、キャリアインサイト等の検査を受けられますが、検査という言葉で尻込みする者もいます。特に少年の場合、先輩や仲間から誘われた職種を求職先にすることが多いので、仕事への興味や関心を広げる意味でも、検査を受けさせたいところです。

(2) 協力雇用主をよく知る

1) 登録の動機

協力雇用主として登録しようとする事業主の中には、社会貢献というより、人手不足や、公共工事への参加資格を得たいがための登録もあり、そうした事業所の活用には慎重にならざるを得ません。出来るだけ早期に事業主と接触し、本事業への理解と協力を求めますが、多忙な事業主が当機構と会ってもらえるだけでも、期待できる事業所と思っています。

2) 忌避罪名の把握

協力雇用主でも嫌いな罪名があります。凶悪犯、性犯、薬物犯、累犯者等々。当機構では、忌避罪名があれば、同罪の対象者を事業所と接触させませんが、それでも本人が強く就労を希望するときは、事情を説明し、採用面接ができるよう手配します。

なお、長期刑(刑期 10 年以上)の受刑者については、本人の了承を得て、応募先に罪名伝えていますが、殆どの対象者が採用されています。

3) 事業内容の把握

各事業所の仕事内容は、求人票だけでは分からないところがあります。例えば、鳶職といっても、足場鳶、鉄骨鳶、重量鳶があるように。当機構も各業種に詳しい訳でないため、事業所を訪問し、社長から仕事内容をしっかり聞くようにしています。訪問することで、職場の雰囲気も見えてくるので、その辺の情報も対象者に伝えます。

4) 雇用主との信頼

対象者が就労先でトラブルを起こすと、その後の採用が見合わされることがあります。それでも事業主から「誰でもトラブルはあるもの。前科があることが理由ではない。」という言葉があると救われます。当機構は、こうした事業主との信頼関係の中で支援を続けています。

(3) 就労支援の進め方

1) マッチング

「支援対象者をよく知ること」と「協力雇用主をよく知ること」が、マッチングの基本です。

2) 採用面接に同席

当機構では、採用面接には同行し、対象者の傍で面接を見守ります。なかなか言葉が出て来ない対象者には言葉を添え、事件のことを話すづらい対象者には、本人に代わって説明します。これは 50 代や 60 代の対象者でも同じです。

3) ハローワーク等との連携

就労先の確保では、協力雇用主のほかに、ハローワークの協力も得ていきます。ハローワークでは専門援助部門が対応してくれますが、このときも当機構は同行し、一緒になって就労先を探していきます。

4) 遵守事項の遵守への協力

支援対象者には、遵守事項を遵守する義務があります。就労を開始した人でも、保護観察所のプログラムの受講義務がある人は、毎月定期的に仕事を休まなければならないし、禁酒が遵守事項の人は、歓迎会や忘年会の席でも飲酒することは許されません。遵守事項は、事業主にも知ってもらう必要があります。

5) 個人情報保護の徹底

対象者の前歴の扱いでは「幹部間のみ」とする事業所もあれば、「社員の協力を得る」として

社員に開示する事業所もあり、その取扱いは様々です。当機構は、こうした事業主の考え方を対象者に伝え、応募の判断に加えてもらいます。

(4) 職場定着の進め方

1) ゴールの設定

「三日・三月・三年」という言葉もあって、当機構では、職場定着のゴールを3年と考えています。長期就労がないことを思えば、3年は大きな経験であり前進です。

当機構では、3年間で就労が続いた対象者には、その努力や勤労を報奨する制度を設けています。

2) 就労意欲の促進

各事業所は、仕事へのモチベーションを高めていくため、待遇改善や福利厚生に力を入れていますが、ちょっとした仕事でも評価されたり、必要な資格を取得できたりすると、対象者も気分が高揚します。若者には、仕事に必要な資格を積極的に取らせてくれる事業所を推奨しています。

3) 事業主からの情報収集

対象者の仕事ぶりは、事業主からの情報で把握できますが、事業主も、常に対象者を見守っている訳ではありません。仕事ぶりは、現場責任者から聴取することの方が確実ですが、事業主と現場責任者とは立場が違ふこともあり、極力、事業主から聴取するよう努めています。

4) 保護司との連携

遅刻や無断欠勤の場合、問題になるのは、本人が携帯を持っていなかったり、電話に出ないときです。こうした場合、頼りになるのは、常に彼等の傍に寄り添っている保護司です。保護司の情報は生活の様子も知ることができ、職場定着にも参考になることが多いです。

5) 離職の対応

理由もなく突然離職する対象者は、その後の就労支援を難しくさせます。当機構では離職手続きをきちんと採らせることを指導していますが、離職がステップアップを考えたものであればよしとしますが、疑わしいものが多いようです。何れにしても、辞めようと思い始めたとき、相談相手になればと考えます。

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)

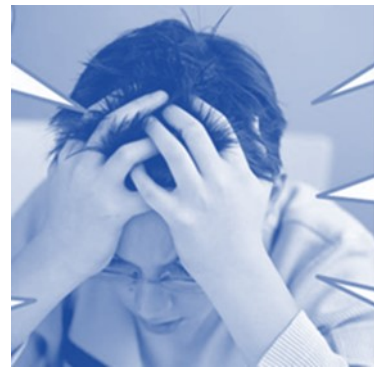
1. 前提としての若者(ひきこもり)理解～若者たちの生きづらさ

ひきこもりの若者だけでなく、現代社会を生きる若者には「生きづらさ」という共通項が存在している。若者が抱えている「困難」や「生きづらさ」は、大学生も含む連続的なスペクトラム。

<「普通」へのプレッシャーと孤立化>

① 評価的まなざしに縛られている…窮屈な完璧主義

～「人の目が怖い」「使える、使えないと値踏みされている」「人にどう思われているか不安」「完璧じゃないとだめではないのか」。



② 自信が持てない…弱い自己肯定感

～「俺みたいなダメ人間が『いらっしやいませ』と言っても誰も来ないだろう(接客できない若者)、「そんなこともわからないかと思われぬのか(質問できない若者)」。

③ 何かをやりたいという意欲が弱い…未成熟な進路観

～「なにをしたらいいのかわからない」「自分は自分の意志で生きてきたのか(若者の自分史)」。

◆ 若者の生きづらさの社会経済的背景

～学校から仕事への移行期の変容(転換期)が若者を包む漠然とした不安、生きづらさを生み出している。

● **古い標準**～高校や大学を卒業し、大半が新卒一括採用で正社員として就職(戦後的青年期)。30歳前後にもなれば一家を成し、年功序列賃金を得て終身雇用。

☞ **転換期**～バブル崩壊によって、学校から仕事への移行システムが崩壊し、家庭・学校・企業社会のトライアングル構造が崩れ、移行期の長期化、多様化、複雑化。若者の浮遊化。

◆ 立ちすくみ、ひきこもる若者たち

● 若者のひきこもり

～他者との自由なコミュニケーションを通して、自分の役割を果たしながら、主体的に社会的営みに参加していけない、その自信と意欲を持ち得ないで、孤立し立ちすくんでいる若者の心的状況。

<内閣府の定義>…ひきこもりの高齢化、15歳から64歳で115万4,000人

様々な要因の結果として社会的参加(就学、就労、家庭外での交遊など)を回避し、原則的には6ヵ月以上にわたって概ね家庭にとどまり続けている状態を指す現象概念…15～39歳のひきこもり約54万1,000人。そのうち、準引きこもり(ふだんは家にいるが、自分の趣味に関する用事の時だけ外出する)が約36.5万人、狭義のひきこもり(近所のコンビニなど近場以外に外出しない状態か殆ど家に出ない状態)が約17.6万人(内閣府2016年)、就職氷河期世代の高齢化などにより40歳以上が該当する中高年の引きこもりや8050問題が社会問題化。40～64歳のひきこもり約61万3,000人。(内閣府2018年)

◆ひきこもる若者の生きづらさの背景と原因(きっかけ)

～ひきこもりの背景はさまざまな要因の複合化したものであり、したがって原因も多様である。

<背景>

- ▶ 学校～いじめ・不登校・低学力、学校格差、高校中退、職業的レリバンスのなさ。
- ▶ 家庭～貧困格差、子どもの貧困、教育成果(学歴)への期待、世代間分離の失敗。
- ▶ 社会～職場と地域のネットワークの弱体化、孤立化・無縁社会、発達障害・精神疾患(鬱)の広がり、貧しい住宅政策、人生前半の社会保障制度の未整備。
- ▶ 労働市場～高付加価値型労働需要、非正規雇用化・多様化、流動化、就職移行期の変容。

<原因>

●明確な疾患や障害の存在が考えられない場合

- ▶ 成長とともに「生きづらさ」が増え、そこから回避するように「ひきこもり」をはじめたり、何らかの挫折感を伴う体験や心的外傷となる体験が引き金となって、社会参加への困難感が強まり、「ひきこもり」にはまったりする場合。
- ▶ ひきこもりという生活パターンを繰り返す中で、次第に人との交流の機会が減少し、他人に会う時の緊張感や不安感を考えて、また他者からの否定的な評価におびえて、社会に出て行くことがより困難になる場合。

●生物学的要因が強く関与している場合

- ▶ 生物学的要因が影響している比重が高くて、そのために、「ひきこもり」を余儀なくされている場合もある。たとえば、統合失調症、うつ病、強迫性障害、パニック障害などの精神疾患にかかると、不安や恐怖感などがとても強くなり、人と会うことが困難になったり、症状のために身動きできずに、ひきこもらざるを得なくなったりする場合。
- ▶ 軽度の知的障害があったり、学習障害や高機能広汎性発達障害などがあるのに、そのことが周囲に認識、理解されず、そのために生じる周囲との摩擦が本人のストレスになることがある。この

ようなストレスが過剰になった場合に、ひきこもることでそれを回避する場合。

◆若者の意識調査から～ひきこもる若者も「社会や人から感謝される仕事がしたい」

●「働く意欲を持つことは難しい」「仕事はおもしろいものではない(50%)と将来に希望の持てない閉塞的な気分が、その一方で働く欲求も…「仕事を生きがいにしたい」(70%)、「社会や人から感謝される仕事がしたい」(82.5%) (「若者支援機関利用者調査」厚生労働省、宮本みち子座長、2007年6月)

●若者たちは働きたい気持ちはあっても既存の仕事に就くには様々な困難やハードルがある。就労一辺倒になりがちな支援の現状に批判や不満の声が多い。就労がゴールではないがその一方で働く場への期待も…「当事者や経験者が働ける場をつくる活動」(66.5%)、「就労支援や仕事の紹介」(51.5%)への期待(「ひきこもり白書 2021」一般社団法人ひきこもり UX 会議 2021年6月)

◆若者は働かないのではなく、働けない

～「ひきこもり支援のゴールは就労ではなく」自己責任意識の枷から自由になる包括的で継続的サポートへ。

①コミュニケーション力の弱さや対人不安や自信喪失など、心理的な要因から「働けない」

… 自己責任論的な思考回路

②仕事がない、不安定な使い捨て職場しかないなど、経済的・客観的な要因から「働けない」

… ブラックな働き方への忌避感情

▶ ①②の2つの要因ははっきり分けられず、相互関連して経済の貧困が精神の貧困を生み出し、精神の貧困が経済の貧困を増幅させていくという悪循環。

▶ 「自己責任」思考回路…社会経済的背景に目を向けるのではなく、生活も仕事もうまくいかないのは自分が悪いから仕方がないと受け止め、助けを求めることもできず、立ちすくみ、沈黙する。

=社会的ひきこもり

●できないからできるようになれという一面的な就労支援(訓練主義や適応主義的支援)では、さらに若者を追い込むだけ⇒「できること」より社会参加支援がポイント～居場所から社会へ。

2. ひきこもりの就労支援

(1) 居場所をつくる、居場所につなげる

若者たちが、仲間から承認され社会と出会いながら自分や社会への基本的信頼※を回復し、次の社会参加や求職活動に向かうための就労につながる「場」としての「居場所」が必要。

※基本的信頼感とは「自分は何とかやっけていける」「人々は自分を助けてくれる」といった信頼感。

◆居場所をベースキャンプに社会参加へ

<居場所とは>

①評価的まなざしから自由になれる空間

～ありのままの自分が受容され承認され、不安を超え安心してホッとできる時空間(避難所)。

②人と人との関係性がひらける空間

～語り(合い)を通して、体験を共有できる仲間や社会と出会い、自分に対する自己肯定感情(自信や誇り)を獲得していく時空間(相互承認)。

③自分探しの学びが生まれる空間

～豊かな体験や学びを通して社会参加しながら、自分の将来像が見えてくる時空間(社会参加)。

<居場所のプログラム>

勉強会/映画観賞会/散策/ボランティア清掃/パソコン教室/軽作業(梱包アルバイト)/演劇/
パン屋アルバイト/社会科見学/ランチ/援農/自主企画プログラム/ヨガ/フットサル/絵画教室/
職業人講話/社会科見学/ホームページ制作/時事トーク/体験発表会/仕事セミナー etc.

◆ひきこもりからの自立プロセス

～社会的自立とは「職業的・精神的・経済的自立とあわせて、日々の生活や社会に関心を持って公共に参画しているかどうかなど、多様な側面を含むもの」。(「若者の包括的な自立支援方策に関する検討会報告」内閣府、2005年)

<自立プロセス>

①居場所(出会い)～同じ負の経験を持った若者たちとの出会い。安心安全な居場所の獲得。自己承認欲求の充足。共同で活動する体験。

②仲間(学び)～聴き取られ、聴き取る語り合い。体験の振り返り、意識化。新しい物語づくり。社会経済についての学び。学び直し。

③社会(参加)～主体的に、やりたいこと、行きたい方向へと仲間と共に参加。体験によるリアルな情報。やりたい仕事の発見とアクセス。研修的就労。

(2) 働くことを学ぶ場につなげる

働くことの喜びと醍醐味は人と協働しながら人間的な生産物(文化)や社会を創っていくことを通して、同時にいろいろ学びながら自分自身を成長させていく(世界を広げていく)ことにある。

▶ 生き生きと働く自己に出会いながら自己責任論の枷から解放され働くことの意欲を湧き起こす。

- ▶ キャリアカウンセリングの前提になるのは「働くことの意味と喜び、希望」である。

◆ 中間的就労は人間関係回復の学習機会

～中間的就労とは働く力(エンプロイアビリティ)を身につける過程が同時に、仲間と共に働くことの喜びや自信(自己肯定感情)を回復していくことにつながっていく働き方。

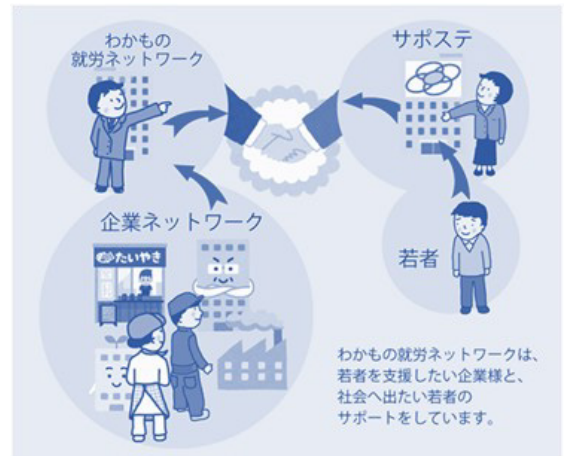
- ▶ 働きながら学ぶ機会を通して、働く自信を獲得していくことのできる学習機能を持った働き場。
- ▶ ボランティア的、研修的な性格を帯びた働き方を通し、本格的な労働市場への移行を支援する移行的な働き場。
- ▶ いろいろな仕事体験を通して、人はもっと優しくて社会はもっと面白いことへの気づき。

< 中間的就労での仕事体験 >

- ① 試行錯誤(失敗)が許される働き方
- ② 働く仲間がいる働き方
- ③ 仕事の目標が見える働き方
- ④ 良い仕事がめざされる働き方
- ⑤ 就労移行が支えられる働き方

< 仕事体験の進め方・ポイント >

- ① 若者本人の選択と参加決定
- ② 本人と受け入れ企業と支援者の三者による内容確認
- ③ 部分的・周辺の仕事からのスモールステップ
- ④ 個人的参加からチームでの仕事へ
- ⑤ その日の体験を確かめる振り返り



図表9-1 わかもの就労ネットワ

◆ 若者を仕事(体験)につなげる

～仕事経験不足やひきこもり経験により技能や対人関係に自信のない若者をゆるやかに仕事の現場につなげるためには就労支援が必要➡若者就労支援ネットワーク～「働きたいけど働けないでいる若者」と「若者を受け入れたいけど受け入れる不安のある企業」をつなげる仕組みの構築。

◆ 就労系障害福祉サービスの活用も～推進されているダイバーシティ就労支援

～「障害者総合支援法」(2013年)で定められる就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所を活用し、障害の有無にかかわらず既存の制度では支援対象とならない、働きづらさを抱えた人への就労支援。

<働きづらさを抱えた人>

- ①発達障害や知的障害ボーダーライン等の特性により、就職活動や就労に課題を抱える方。
- ②ひきこもり状態にある方で、ただちに就職活動や就労に向かうことができない方。
- ③生育歴(学校/家庭)に課題があり、社会性の獲得に困難を抱え、自力で就労に向かうことが困難な方。
- ④その他、無業/失業状態が長期的に続いており、就職活動や就労に課題を抱える方。

◆ソーシャルファーム支援への期待

- ▶ 誰も手をつけようとしなかった分野や問題の解決を目指して仕事を起こす革新性。
- ▶ ビジネスとしての持続性の追求。
- ▶ 社会性と事業性、市場性と非市場性を組み合わせて自らのミッションを遂行するハイブリッド(複合的)な組織。

図表9-2 ソーシャルファーム



3. さいごに～支援ネットワークによる包括的支援へ

ひきこもりの背景にある要因は複合的であるから雇用政策だけでなく支援機関の連携による総合的で継続的な支援が必要になる。医療(メンタルケア)、教育(居場所、学び直し)、産業・雇用(職業訓練、就労支援)、福祉(生活支援、就労準備支援)等。

- ①ソーシャルワーク(伴奏支援)を伴う就労支援や多様なプログラム実施への制度的拡充。
- ②多様な働き方(ユニバーサル就労)が保障される仕事(場)づくり。
- ③若者支援機関と福祉就労支援機関などが連結・連動し連続的な支援を行える枠組。
- ④若者へのリカレントや多様な所得保障や住宅保障などの生活保障による自立支援(人生前半の社会保障)。

講義 10 態様別理解 4 (難病)

辻邦夫(一般社団法人日本難病・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)

1. 難病の就労支援のこれまでの経緯

難病は、原因不明で治療法がなく、希少で長期の療養が必要となる病気である。そのうち指定難病とは、公的な医療費助成である特定医療費(指定難病)の対象疾患であり、さらに人口の0.1%程度で希少性が高いこと、そして客観的な診断基準が確立していることなどの要件が加わる。

2022年度末の時点では、指定難病は338疾患であり、特定医療費(指定難病)の受給者の疾患は、パーキンソン病、多発性硬化症などの神経・筋系疾患、潰瘍性大腸炎やクローン病の消化器系疾患、全身性エリテマトーデス、強皮症などの免疫系疾患が多数を占めている。

2013年、障害者総合支援法において難病等の患者が障害者の定義に追加され、指定難病と一部の難病が障害福祉サービスの対象となったため、身体障害者手帳がなくても就労支援を受けることができるようになった。

2014年、基本理念として難病の克服(治療法研究)と共生社会の実現(福祉政策)の両面を持った法律「難病の患者に対する医療等に関する法律」が施行された。その際の基本的認識として、「希少・難治性疾患は遺伝子レベルの変異が一因であるものが少なくなく、人類の多様性の中で、一定の割合発生することが必然である、つまり、難病はその確率は低いものの、国民の誰も発症する可能性がある」とし、難病患者を「我が国の社会が包含し、支援していくことが、これからの成熟した我が国の社会にとってふさわしい」と示された。これにより、難病患者への公平安定的な支援の仕組み構築が進められている。

2. 難病の疾患・障害の進み方の特徴

難病の病気・障害の進み方には、大きく分けて時間の経過と共に病気や障害が進行する場合と治療を受け、自己管理をしていても再燃し、徐々に病状が悪くなり障害が進む場合がある(図表10-1)。

身体障害者手帳の認定区分には該当しない、痛みや痺れ、倦怠感、疲労感、下痢、朝のこわばり、症状の日内変動、口内炎、皮下出血、易感染などの目に見えない大変さを抱えることも多く、それらは周囲の理解も得にくいため就労継続を困難にさせる要因となっている。

3. 難病相談支援センターの就労支援

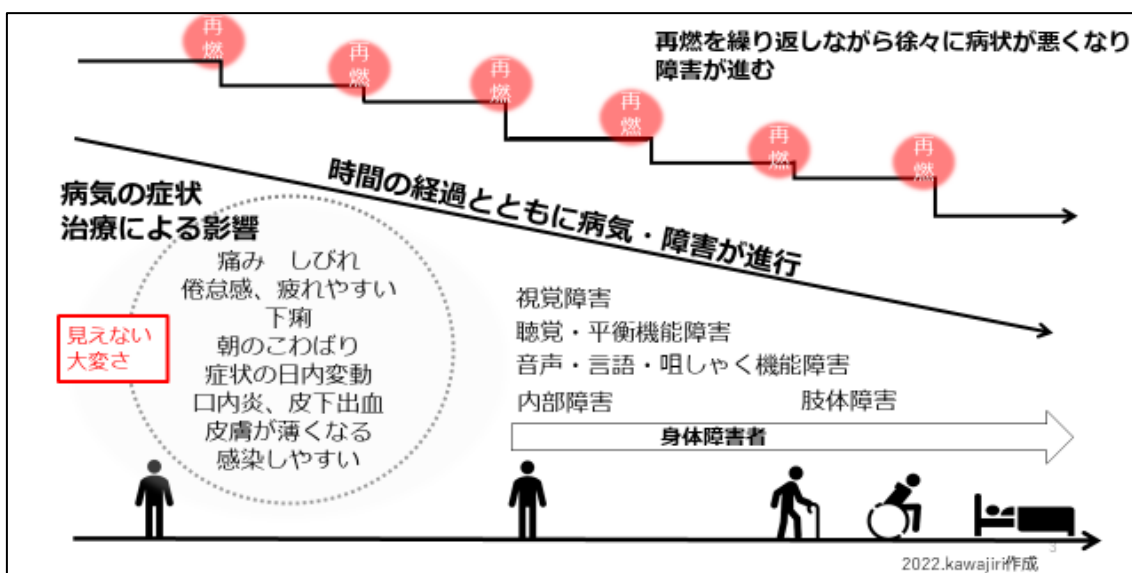
このような難病のある方の悩みや不安を軽減するために、難病相談支援センターは身近な相談窓口として 47 都道府県と 15 の政令指定都市に設置されている。難病相談支援センターは、知識と経験を備えた難病相談支援員による専門的な相談支援と共感と体験の共有ができる、同じ立場の仲間同士の支え合いによるピアサポートが協働して相談支援にあたることとされ、実施主体や地域の実情により様々な形で運営されている。

健康管理と職業生活の両立するための就労支援は、難病相談支援センターの最も重要な事業の一つである。就労支援は、主にハローワークの難病患者就職サポーターと連携する就労支援と主に産業保健総合支援センターの保健師と連携する就労継続支援に分けられ、地域の多様な支援機関及び企業と連携した支援を行っている(図表10-2)。

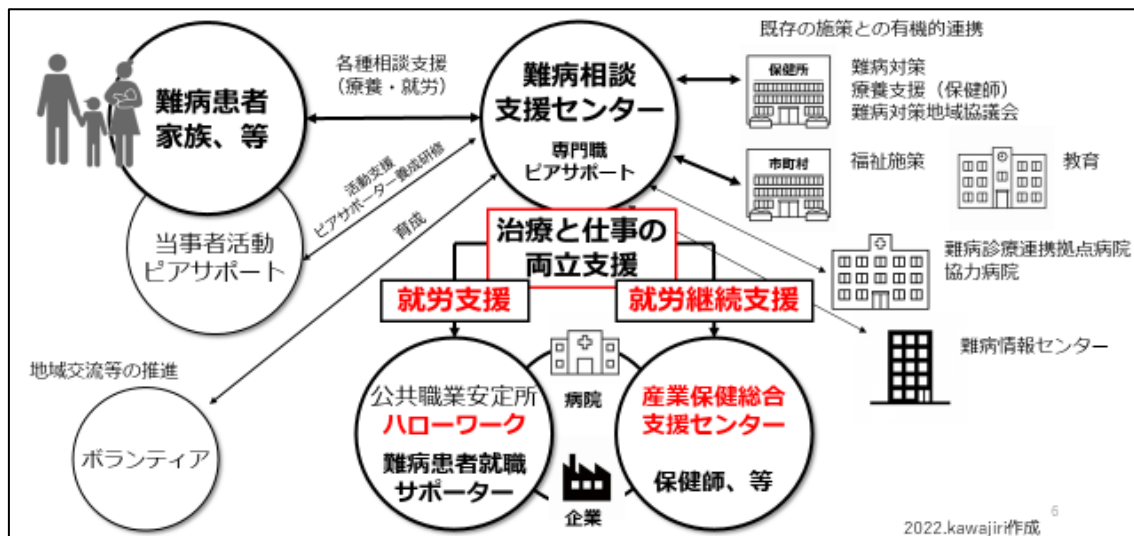
健康管理のためには自分の病気や治療に関する理解が必要で、診察の際に主治医に自己管理や就労の際に気を付けること、職場への意見書作成をお願いすること等、医療機関との連携は欠かせない。また、福祉用具を入れて働きやすい環境を作るためには、保健所の難病担当保健師や市町村の障害福祉担当者との連携も必要となる。

さらに、教育現場と就職活動前から連携することで、健康管理職業生活を両立することができる職場を選び、無理のない働き方で職業生活をスタートさせることができる。

図表10-1 難病の病気・障害の進み方の特徴



図表10-2 地域の支援機関と連携した難病の就労支援



4. 難病の疾患群による特徴

難病は多様な疾患があるが、その特徴を以下に一部紹介する。

進行性の神経・筋疾患では脳や脊髄などが関係し、手足などの運動が障害され、労働に必要な動作や日常の動作である歩行、食事、排泄、整容などが十分にできなくなる。一般的に治療効果が上がらず、時と共に臥床を余儀なくされることもあるが、適切な介助や援助に加え、就労の形態や内容を工夫することによって就労が可能となることも少なくない。多発性硬化症は、発病年齢が比較的若く、治療の選択肢も増えてきたため、治療を受けながら就労を継続することもできるようになった。

消化器系疾患で患者数が多い潰瘍性大腸炎では、粘血便、下痢、腹痛が慢性的に再発したり、治療により改善したりするが、病状によっては緊急手術が必要になることもある。難治例や再発を繰り返して入退院を余儀なくされる場合は、就労継続が困難になる。

免疫系疾患は、皮膚粘膜症状、腎炎、神経障害などに加え、腸、眼、脳など多臓器が犯される場合がある。体力が落ちると日和見感染といって通常ではあまり起きないような感染症にかかりやすいので、感染予防に配慮することも大切である。

患者数が多い全身性エリテマトーデスは、本来なら細菌やウイルスなどから身体を守ってくれる免疫のシステムが自分自身を攻撃してしまう病気(自己免疫性疾患)で、発熱などの全身症状や皮膚・肺・心臓・腎臓・神経系など、身体のいろいろな部位に障害が起きる。病気の原因は不明で、20-40 歳台の女性に発症しやすいため、妊娠や出産、子育てなどが重なり、つい無理をしてしまつて病状を悪化させることが就労を困難にしている。

5. 病状や障害により困っていることを聞くことが支援のスタート地点

まずは病気や治療のために困っていることについて丁寧に聴き、就労上の困りごとについて具体的に知ることが大切である。

例えば、残業を断れないと訴える方は、体力がないので残業できないが言い出せずに無理してしまって、体調を崩しやすいという事情を抱えていることがある。また定期的な受診ができないと訴える方は、月に1回は定期的な受診が必要だけど休みにくいので我慢しているといい、朝は調子が悪く、遅刻してしまうという背景には、朝食後に薬が効くまで身体がこわばって着替えが大変で時間がかかっているという理由があった。

ストレスは病気の悪化に繋がり、仕事の締め切りにプレッシャーを感じ、いつ体調を崩すか分からないので、体調が比較的良くて作業が進むときに無理してしまい、それが体調不良を引き起こしているということもあった。体調を崩さないように、疲れる前に休憩を取りたいと思っても、横になって休める時間と場所がないため自己管理がままならないと訴える方もいた(図表10-3)。

主治医からデスクワークであれば大丈夫と言われ、事務職に就いたけれど、納品された物を運んだり、棚にしまう作業に体力を奪われたりしたが、多忙な同僚に頼むこともできずに、徐々に体調を崩してしまって入院治療が必要になってしまった方もいた。

このように様々な困っていることを聴き、その対処方法について具体的に考えること、それを誰にどのように伝えるかを一緒に考えることが大切である。

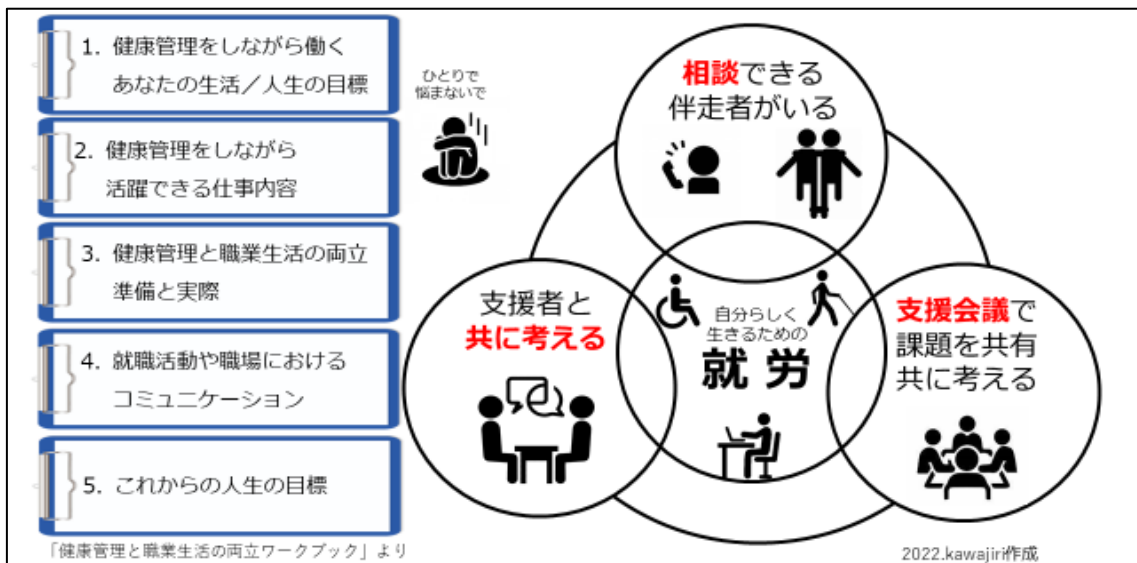
図表10-3 まずは病気や治療のために困っていることを聴く



6. 難病のある方への就労支援

難病の就労支援では、就労上での困りごとを抱えた難病のある方の自己理解を深め、課題を整理する過程を支援していく(図表10-4)。たとえ難病があったとしても、自分らしく生きるための就労を実現するために、医療機関や地域の支援機関が連携した支援体制を構築し、それぞれの支援者の立場で、「もしも自分だったら、もしも自分の家族だったら」という気持ちを忘れずに、難病のある方の伴走者となって支援していただきたい。

図表10-4 自己理解を深め、課題を整理する過程を支援



講義 11 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)

1. アセスメントとは

みなさんにとってアセスメントとは、どういうものでしょうか？分野や個人の定義によっても解釈は様々であり、その方法も多岐に及んでおり、整理することはいまだ困難なものですが、「利用者分析」であったり、「当事者理解」「情報収集や分析」といった言葉で表現されていたり、もっと広く「評価」までを含んだ意味で使われたりもします。

しかし、共通していることは、当事者の状況とともに理解していく協働作業であること、また当事者と一緒にこれからのことを考える方針を決定していく材料(根拠)としていくことであり、それにはツールを利用する客観的評価と面談を通して相談員が評価していく主観的評価に分けられ、そのどちらもバランスよく考えることが重要です。

そして、本講義とはテーマがずれますので、詳細は省きますが、就労支援においては、こうしたアセスメントを通して、本人の変化のみを促すものではなく、社会や会社等環境調整も重要な支援要素となります。

2. 就労支援におけるアセスメント

就労支援、特に長期に伴走支援を行うような支援においては、本人は支援の過程を通して変化、成長していきます。そのため、アセスメントは常に実施され見直し続けることが必要です。ある時点でのアセスメント結果に固執するのではなく、本人の変化とともに柔軟にアセスメントや支援の方法も見直せるよう支援者自身が柔軟に考えておくことが必要です。

また、アセスメント以上に「本人」と対話しながら、ともに理解を深めていきましょう。アセスメントを取ることが優位になってしまうことで、支援者の決めつけや当事者を置いてきぼりにした支援プランが作成され、本人の尊厳を傷つける結果となります。

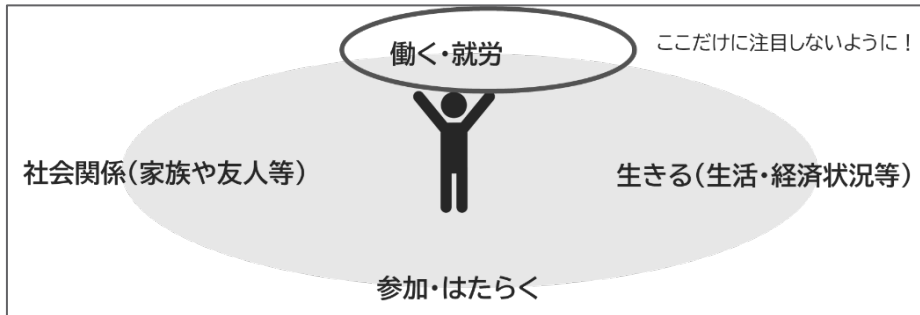
3. 就労支援におけるアセスメントの視点

(1) 複合的視点で本人を捉える

就労支援では、しばしば本人の就労に関するカテゴリだけに注目されがちですが、ダイバーシティ就労の対象者像は複合的な課題を持つ人が多く、家庭やそれ以外の人間関係や社会参加の状況、生活や経済状況等を同時に把握し、それらの課題に対してどのような支援が必要なのか、支援がすでに入っているか等、状況を確認しながら、就労支援の方針を立てる必要があります。特に支援初期は、支援が必要にも関わらず、支援が何も入っていない状況で就労支援を希望すると

いったことも多くあるため、十分注意が必要です。

図表11-1 複合的視点での捉え方

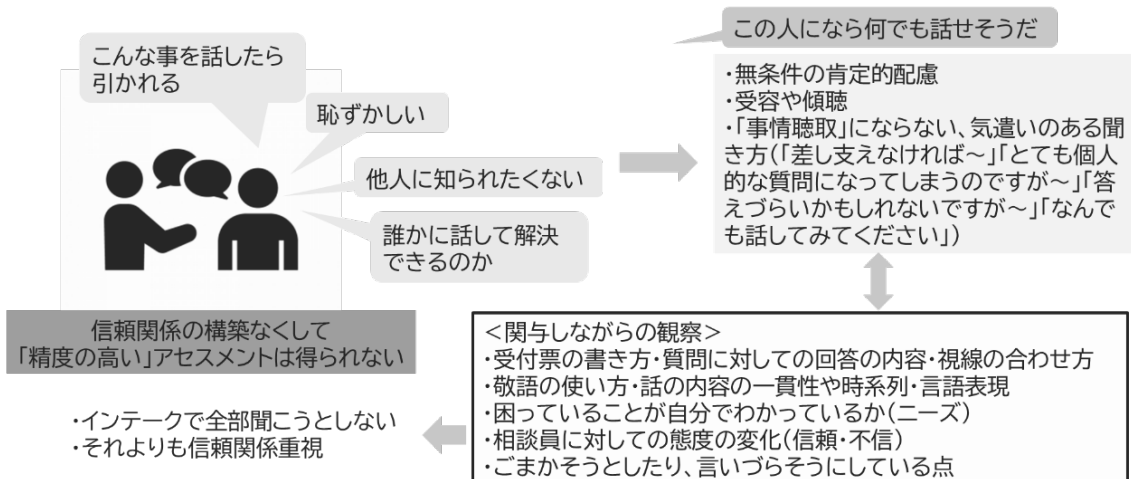


(2) 支援初期時のインテーク(初期)面談の重要性

初回だけに限らず、支援初期に行われる面談はアセスメントにおいて非常に重要なプロセスです。図表11-2にあるように、当事者は自身のことを話すことに後ろめたさを持っていますし、支援者をすぐに信頼するわけではありません。本人がこれまでのことや、これからのことを勇気を出して話すには、私たちとの信頼関係を構築することが第一です。

そのためにも、事情聴取のような聞き取りではなく、相手を安心させながら面談を進める必要がありますし、そうした時間の中で本人が見せる態度や姿勢といった非言語コミュニケーションの部分にも注意を払う必要があります。

図表11-2 インテーク(初期)面談の重要性



(3) 支援初期に検討すること(参考)

インテーク面談を通して、さまざまな情報を聞き取り、支援初期時に検討することを図表11-3

にまとめました。こうした内容以外にも、支援者が所属する機関等によっても視点が異なる部分があると思いますので、参考にしていただければと思います。面談はあくまでも主観的なアセスメントが中心となりますが、聞き取った内容、本人の様子(非言語の部分)、支援者の印象等、全ての要素がアセスメントの材料となると考えます。

支援機関の中には、面談記録の中に事実のみを記載するように指示されることもあるでしょうが、個人的には人間と人間の対話の中で生み出されるものは事実のみではありません。支援者が受けた「印象」「所感」「違和感」といったものが、その後重要なアセスメントの要素になる場合もあり、そうした部分も大切に記録しておくことも重要と考えます。

また、この段階で分からないことがあっても、それを無理やり聞き出そうとしたり、それを聞き出すまでは支援ができないということではありません。支援過程の中で徐々にわかってくる部分もありますので、神経質にならず余白を持ちながら支援を進める方が、支援方針の転換など柔軟に行えるメリットがあります。

図表11-3 支援初期時に検討すること

- ・ クライアントの問題意識(なぜ、支援を受けようと思った?)
- ・ 主訴(本人は何が問題だと思っているのか?)
- ・ 就労についての主訴以外に就労阻害要因になっていることは何か?(カテゴリ分け)
(経済状況や障害・疾患、家族関係等々それに対して、別途専門支援が必要かどうか?支援の優先順位はどこにありそうか?同時並行で行えるか?等々)
- ・ 本人の就労支援に対する具体的なイメージはどのようなものか?
(それは自分の支援機関と合致できそうか?)
- ・ 本人の特性(性格や就労歴、退職理由、職業観や一般的な価値観、必要に応じて成育歴、就労希望…)
- ・ 本人のストレングスはどこにあるか?
- ・ 本人の現在の職業準備性はどこまでありそうか?
- ・ 本人の就労希望と自己理解は合致しているか?

アセスメントツールを活用してもOK。本人の語る言葉とともに参考にできる

支援計画を立てるために、これらのことが把握され、支援の組み立てを本人とともに実施していく。面談で把握できない項目については、アセスメントツールを活用する、あるいは支援中に確認していく項目としても良い。(わからないものがあるのも良い)

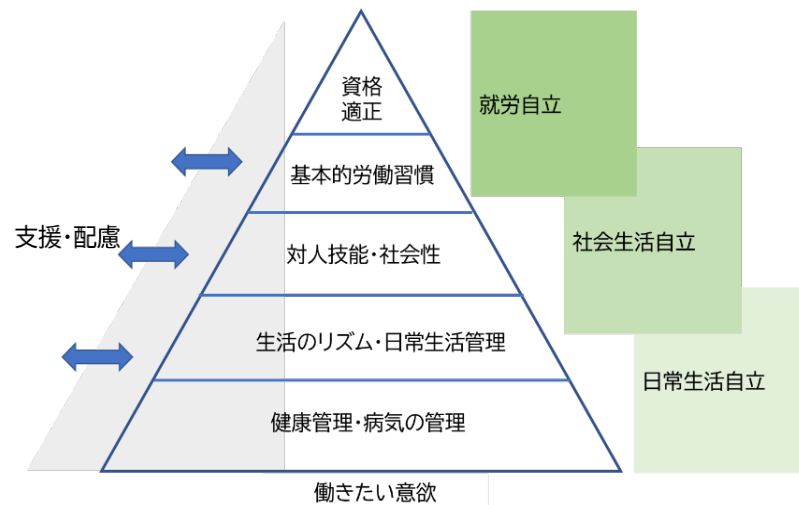
4. アセスメントの指標

主観的にアセスメントを進める際に、支援者はその指標となる考え方を整理しておく必要があります。就労をするにあたり、本人がいったいどの段階にいるのか、今後どういうステップをたどっていく可能性があるか等々、既存の考え方を参考にしながら、検討していくと良いでしょう。しかし、就労支援に絶対がないように、こうした体系図も絶対ではありませんし、本人を当てはめるものでもありません。あくまでも参考にするとともに、本人はいつでも変化しうるものだとすることを念頭に活用してください。

図表11-4は就労準備性を段階別に表したものです。しかし、これらの段階をクリアしないと次のステップに進めないということではありません。同時に進むことがあれば、少し欠けている部分もありつつも先に進める場合もあります。

また、こうした図を使いながら、当事者と今どういう状態にあるのかをともに振り返り、今後の方針を一緒に考えることも意味のある支援活動だと思います。

図表11-4 就労準備性の段階

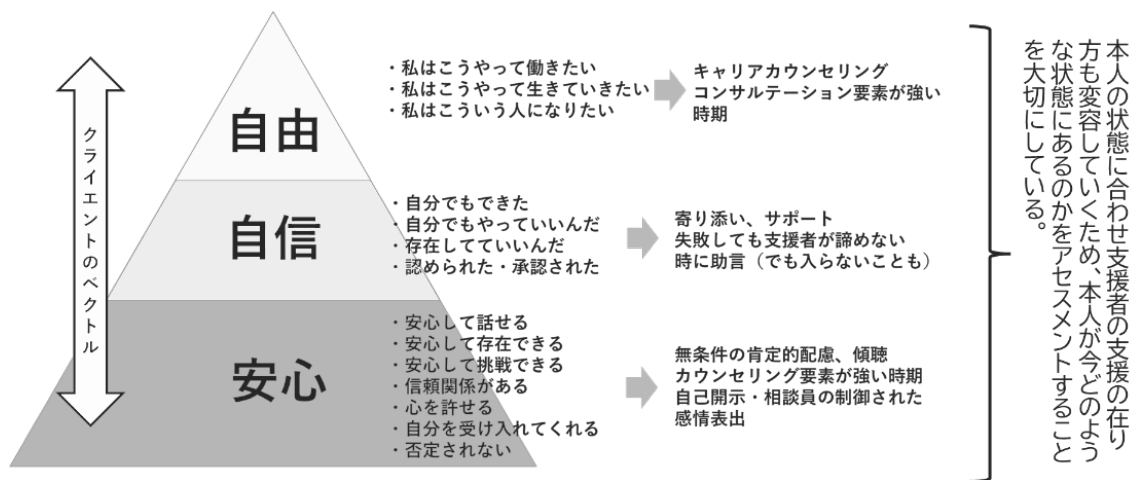


参照 『ゼロから始める就労支援ガイドブック』メジカルビュー社 2022年

図表11-5は筆者の所属する NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちばで作成した図になります。これは本人の状態像というよりは、本人の内面がどのように変化しているか、その変化に合わせて支援者がどのような態度や姿勢で本人と向き合っていくのかを考えるための図です。例えば、本人は就労に対し、意欲を見せているのに、支援者がいつまでも傾聴だけの支援をしていては、本人の支援ニーズに合わず支援が進んでいきません。本人の変化とともに、私たち支援者自身も変化する必要もあるのです。

こうしたアセスメントを考える上での指標を自分自身で考えることも重要な取り組みだと思います。様々な分野で開発された就労準備性の図を見ながら、果たして自分が所属する機関ではどのように組み合わせて活用ができるだろうかを考え開発していくと、より精度の高いアセスメントに発展していくでしょう。

図表11-5 本人の内面の変化と支援者の支援の在り方



5. 就労支援におけるアセスメントツールについて

就労支援に関する客観的なアセスメント指標として、いくつか代表的なものをご紹介します。本人の興味関心や得意不得意をアセスメントツールを通して一緒に理解していく作業は大変活用できるものですが、この結果が全てではありません。就労支援においてのアセスメントツールの目的は、何かを判断・診断するものではなく、本人の自己決定の参考にする資料であり、本人から就労に関するエピソードを引き出す単なるツールであることを忘れてはいけません。

ツールは扱いが簡単のように見えますが、その目的やフィードバックの仕方を誤ると本人を傷つけ、支援途絶に繋がる危険性をはらんでいます。

図表11-6 代表的なアセスメントツール

ツール名	どういことがわかる？	支援者のスキル
職業レディネス・テスト VPI職業興味検査	・自分がどういう仕事に興味関心があるのかを整理できる(その日の気分に左右される欠点あり)	・フィードバック用紙「結果の見方・活かし方」を活用することでハードルは下がるが、研修が必要
厚生労働省編 一般職業適性検査(GATB)	・自分の得意、不得意が知りたい(試験の負担感、数字で点数化されるため、取り扱い慎重に)	・実施は容易だが、フィードバックが難しく研修の機会が少ないのが弱点。支援が切れるリスクもある。が、モチベーションアップや医療受診に繋がるケースも。
東大式エゴグラム	・自分のコミュニケーションタイプを客観的に振り返ることができる(どの結果も良い点と悪い点があるため、取り組みやすい)	・実施は容易。振り返りもネットやテキストがあるため、事前に学習することである程度活用できる。
KPSビジュアルイズツール	・自分の現時点の状況、支援を受けている間の変化を知ることができる(アセスメントツール、評価ツールとしても活用できる)	・マニュアルが整備されており、誰にとっても使いやすい。フィードバックも一緒にに行いやすく、自己理解が深まる。

図表11-6にあるツールは基本的には何らかの研修を受講することが必須となりますが、その中でも KPS ビジュアルイズツールはマニュアルが整備され、扱いが比較的容易なこと、本人と一緒に

状態を確認していく面談のツールとしても有効に活用でき、最初に導入するには良いツールかと思えます。そして、まずは支援者自身がこうした検査を受け、どのような気持ちになるのか、心理的負担はどうか、結果をどのようにフィードバックするのかを職場内でテストしていくと、より当事者に寄り添った形での実施が可能となります。紙面の関係上、サンプルの掲載は割愛しますが、ぜひご自身で調べていただき、活用できるものは職場内で検討していただきたいと思えます。

6. アセスメントから支援プランの策定まで

さて、これまで紹介してきた主観的なアセスメント、客観的なアセスメントで得た情報を整理し、どのような方向性で支援をスタートしていくか、支援の立ち上げに至る段階はどのように展開するかを紹介します。が、ご紹介するようなスムーズな流れで支援が進むことは、なかなか難しいことだと思いますので、あくまでも参考として捉えていただきたいと思えます。実際の支援現場では、ある程度のアセスメントで簡易な支援プランを立て、その後の支援活動(何かしらの体験活動等)を通して初めて本人の姿が浮かび上がってくる、あるいは本人の自己理解が進んでくることが多いことも事実です。

図表11-7のようなアセスメント結果は、本人と共有しながら今後どのように支援を展開するかを話し合う必要があります。支援員が面談をした中で見えてきた本人の強みや課題、アセスメントツールでの結果等を話し合い、どのような支援の選択肢があるのか、それぞれのメリット・デメリットを話し合いながら、本人が支援内容を自己決定できるように支援することが重要です。可能であれば、こうした支援プランを書面に残し、都度、一緒に確認できるようにしておくことで支援の進捗状況が確認できるでしょう。

図表11-7 アセスメント結果の事例

例:40代男性

<本人と面談で共有した就労に関する課題意識やニーズ(主観的)>

- ・20年以上就労のブランクがあるため、いきなりの就職活動には不安だ。
- ・過去の失敗体験から特に対人関係に緊張や不安があり、新しい人間関係の中に入っていき勇気が持てない。
- ・自分が今から何ができるのか見当がつかない。何をやったらいいのか、何ができるのか分からないが、このままではいけないと考えている。(就労意欲は高いというストレングス)
- ・高齢の両親の年金で暮らしており、経済的に厳しく、2-3ヶ月後には就労したいという希望がある。

<アセスメントツールを活用(客観的)>

- ・レディネステストの結果、慣習的領域(マニュアルが決まっており、規則的でコツコツやるような仕事)と現実的領域(機械や物を対象としたエンジニアのような仕事)に興味があった。
- ・GATB検査の結果、認知機能で平均以上の結果が出ており、運動共応や手先の器用さはやや平均より低いが全体的に能力の偏りはなく、どの仕事も平均的にこなすことができそう。(障害などの疑いはなさそう)
- 本人とのフィードバックで思った以上に良い結果だったと自信を少し回復。
- 仕事の始まりとしては、対人接触の少ない仕事を選んで様子を見ると良いかもしれないと話し合う。

<計画を策定するにあたり>

- ・本人の対人・ブランクに対する不安や緊張が強いが、時間がない。訓練を挟むか、就職活動をすぐに始めていくかを本人に選択してもらうこととした。→短期でも訓練をしたいとのこと。



最終目標	<ul style="list-style-type: none"> ・3ヶ月以内に就職できるようにすること。 ・可能な限り自分の適性に合った仕事に就くこと。
取り組む課題	支援プラン
1 社会生活のブランクがあり、対人関係等の不安や緊張が強い	(1)グループワークでコミュニケーション・トレーニング(SST)を実施。就労の場を想定したロールプレイを行う。 (2)就労体験の実施。短時間の倉庫内整理の仕事があるため、それを行い適性検査の結果と照らし合わせて見る。 (3)上記を1-2ヶ月以内に実施後、振り返りを行い、その後の方針(訓練を継続するか、就職活動を実施するか)を決定する。
2 就職活動に向けて何をしたら良いかわからない	(1)就職活動に必要なガイダンスを受講する(ハローワーク講座) (2)特にブランクについて、どのように説明をするか不安が強いため面接対策や複数の人に意見を聞いてみる。 (3)自己PRについては、相談員との面談の中で長所や短所をこれまでの経験の中から見つけていく作業を行う。 (4)書類作成、面接対策のロールプレイを行う。
3 具体的な就職活動を行う	(1)1, 2の結果から再度、どのような業界での就活を行うかを話し合う (2)ハローワークやネット求人を見ながら、求人申し込みを行う

7. 最後に

アセスメントをより良くしていくには、研修のみならず、日々の実践の振り返りが非常に重要になります。支援者自身が、自分がどのような視点で人を見ているのか(先入観や価値観)を自覚し、言語化していくことで自身のアセスメントの偏りを知ることができ、次の支援に活かすことができます。特に就労支援は支援者自身の就労観が支援に影響を及ぼしてしまいます。時代に応じてどのように就労環境が変化しているかを学ぶことも重要です。

アセスメントは非常に重要な支援プロセスではありますが、アセスメントを重視するあまり、当事者の気持ちの移り変わりや変化を置き去りにしてしまう危険性もありますので、支援の中心軸には常に本人がいるということを忘れないようにしましょう。

講義 11 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(一般社団法人京都自立就労サポートセンター理事)

1. 就労支援の評価の在り方について

これまで就労支援・就労準備支援事業では就職の実績が評価の中心。

- 就労準備段階の指標となる日常生活面や社会生活面での変化は、大きく取り上げられてこなかった。
- 就労支援の対象者の多くは複合的かつ深刻な課題を抱えておられるため、就職までに時間がかかる。
- 就職の実績に注目するあまり、利用者の方々の小さな変化を捉えるという視点が弱かった。

これからは、就労準備支援事業の成果を単に就職実績だけで捉えず、利用者の日常生活、社会的能力、就労意欲における変化から総合的に評価する視点が重要。

2. 評価の視点について

(1) 自己評価(個別目標の達成に向けた進捗状況、達成度、今後の方向性)

- 自身の課題をどのように捉えて克服しようと考えているのか。
- 利用者の強み、課題を発見する。
- 利用者の自己認識に課題がないか確認できる。
- 就労までに至らなくても、どの程度就労に近づいているか。
- 就労準備支援から求職活動、就職への移行のタイミング。
- 就職後の早期離職を予防する。

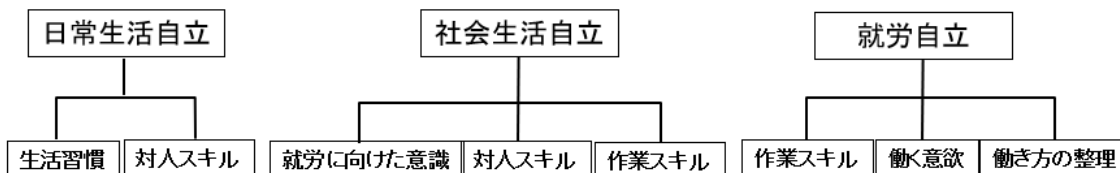
(2) 事業評価(事業の妥当性、有効性、効果)

- 利用者のニーズには応えられているか。
- 利用者の実情などによくあてはまり、適切な事業であるか。
- 就労までに至らなくても、どのような変化が表れたか(気持ちや状況の変化)。

3. TS-59 セルフチェックシート

(1) シートの構成

図表11-8 TS-59 セルフチェックシートの構成



(2) シートの特徴

- 本人が回答するので、支援員の主観的な考えに囚われない！
- 利用者の状況を把握するための情報収集(アセスメント)に役立つ！
- 本人の気持ちを問う項目が多く、外見だけでは分からない内面を知ることができる！

(3) シートの結果を見やすく集約化

赤い☑をたどれば、各回の変化が一目でわかる。

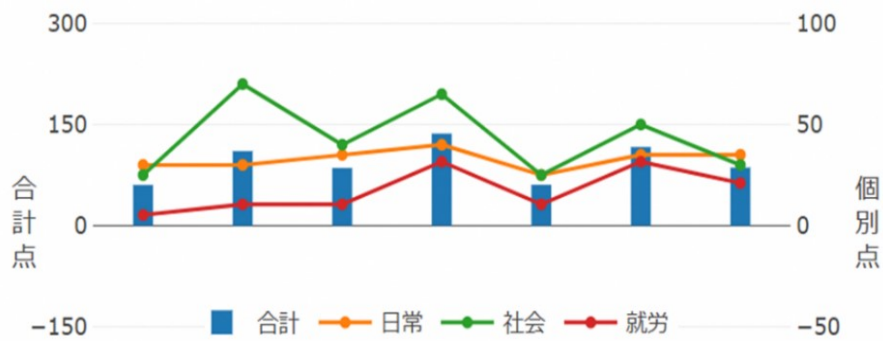
図表11-9 TS-59 セルフチェックシートの結果

	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回
1 起床・就寝時間	1	1	1	1	1	1	1
<input type="checkbox"/> 起床・就寝時間が一定している	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
<input type="checkbox"/> 起床・就寝時間は一定していないが、一定にしようと努力している	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
<input type="checkbox"/> 緊張や不安があると眠れないことがある	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2 食事	0	-1	1	0	1	1	-1
<input type="checkbox"/> バランスの良い食事が常にとれている	☐	☐	☑	☐	☑	☑	☐
<input type="checkbox"/> バランスの良い食事をとろうと努力しているが、とれていない	☑	☐	☐	☑	☐	☐	☐
<input type="checkbox"/> 偏った食事になることが多い	☐	☑	☐	☐	☐	☐	☑
3 約束	-1	-1	0	0	1	1	-1
<input type="checkbox"/> 決められた日時(人との約束や、面談・プログラムなど)に常に行くことができる	☐	☐	☐	☐	☑	☑	☐
<input type="checkbox"/> 決められた日時(人との約束や、面談・プログラムなど)に時々行くことができる	☐	☐	☑	☑	☐	☐	☐
<input type="checkbox"/> 決められた日時(人との約束や、面談・プログラムなど)に行くことができない	☑	☑	☐	☐	☐	☐	☑
4 事前連絡	-1	0	1	1	1	1	0
<input type="checkbox"/> 人との約束や、面談・プログラムなどに欠席・遅刻する場合、常に事前連絡ができる	☐	☐	☑	☑	☑	☑	☐
<input type="checkbox"/> 人との約束や、面談・プログラムなどに欠席・遅刻する場合、時々事前連絡ができない	☐	☑	☐	☐	☐	☐	☑
<input type="checkbox"/> 人との約束や、面談・プログラムなどに欠席・遅刻する場合、事前連絡ができない	☑	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5 身体の健康	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
<input type="checkbox"/> 常に良好な体調を保っている	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
<input type="checkbox"/> 健康に気をつけているが、体調を崩すことがある	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
<input type="checkbox"/> 健康に気をつけておらず、たびたび体調を崩す	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
6 心の健康・ストレス	1	1	0	1	0	0	1
<input type="checkbox"/> 不安や焦りはなく、気分も落ち込まない	☑	☑	☐	☑	☐	☐	☑
<input type="checkbox"/> 不安や焦りがあっても、気分が落ち込むほどではない	☐	☐	☑	☐	☑	☑	☐
<input type="checkbox"/> 常に不安や焦りがあり、気分が落ち込んでいる	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

(4) シートの結果をグラフで表示

TS59 は折れ線グラフで日常生活自立、社会生活自立、就労自立を表示し、棒グラフで合計点を表示。

図表11-10 TS-59 セルフチェックシートの結果(グラフ)



4. GN-25 評価シート

(1) シートの構成

図表11-11 GN-25 評価シートの構成

評価の分類	評価の詳細	評価の指標
日常生活自立	生活習慣の改善	生活リズムの改善
		身だしなみ
	心身の健康状態の改善	体力・健康の改善
社会生活自立	計画性の向上	ストレスコントロール
		計画づくりや目標設定の改善
	コミュニケーション能力の向上	コミュニケーション能力の向上
	社会的なつながりの改善	知人・友人関係の改善
就労自立	チームワーク	状況把握力の向上
		対人スキル
	自己肯定感・自尊感情の向上	自己肯定感・自尊感情の向上
就労意識の向上	就労意識の向上	就労意欲の向上
		働く自信の向上
		実行力の向上
	求職活動状況の改善	求職活動状況の改善
	就労のための知識や技術の獲得、 職業選択機会の拡大	選択機会の拡大
知識や技術の向上		

(2) シートの特徴

- 本人と支援員双方が回答するので、本人と支援員の差から、自己認識の課題がわかる！
- 現状の改善に向けた自主的な取組や積極性を評価することで何が不足しているかを可視化できる！
- それぞれの項目について、現在のレベルがどの程度なのかを把握することができる！

(3) シートの結果を見やすく集約化

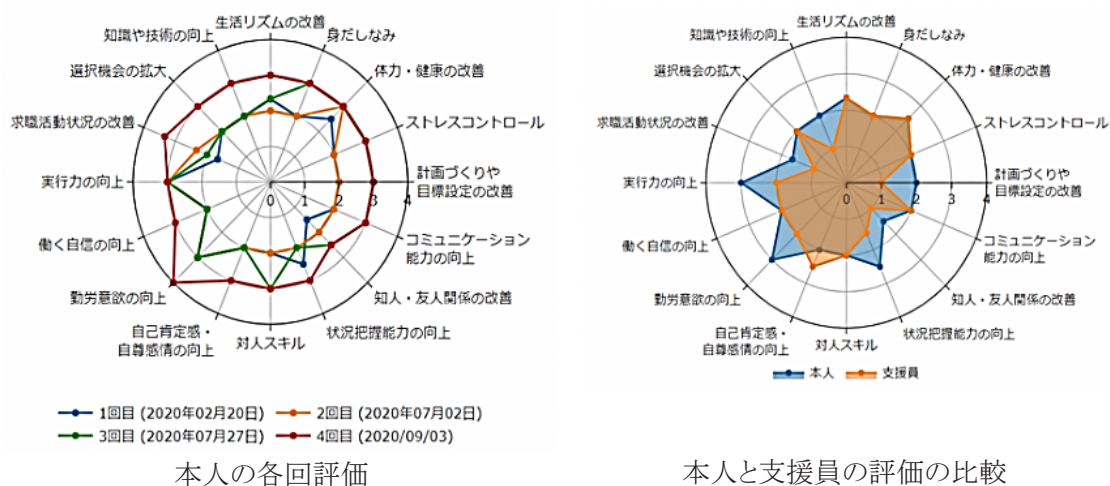
前回と比べて上がったのか、下がったのかが矢印で表示される。

図表11-12 GN-25 評価シートの結果

		1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	
生活習慣の改善	生活リズムの改善	2.0	1.3	2.0	3.0	3.7	
	身だしなみ	1.0	1.0	1.0	1.0	2.0	
心身の健康状態の改善	体力・健康の改善	3.0	2.5	3.0	3.0	3.5	
	ストレスコントロール	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	
計画性の向上	計画づくりや目標設定の改善	4.0	2.0	2.0	3.0	2.0	
コミュニケーション能力の向上	コミュニケーション能力の向上	2.5	2.0	2.0	2.0	3.0	
社会的なつながりの改善	知人・友人関係の改善	1.0	1.0	2.0	1.5	1.5	
チームワーク	状況把握能力の向上	2.5	2.5	2.5	3.0	3.0	
	対人スキル	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	
自己肯定感・自尊感情の向上	自己肯定感・自尊感情の向上	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	
就労意識の向上	勤労意欲の向上	1.0	2.0	2.0	2.0	3.0	
	働く自信の向上	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	
	実行力の向上	2.0	3.0	3.0	3.0	3.0	
求職活動状況の改善	求職活動状況の改善	1.0	1.3	1.3	1.7	2.0	
就労のための知識や技能の獲得、職業選択機会の拡大	選択機会の拡大	1.0	1.0	1.0	1.0	3.0	
	知識や技術の向上	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	
日常生活自立合計		13.0	9.8	11.0	13.0	14.2	
社会生活自立合計		10.5	10.0	11.0	11.0	12.0	
就労自立合計		8.0	10.3	10.3	10.7	14.0	
総合計		31.5	30.2	32.3	34.7	40.2	

(4) シートの結果をグラフで表示

図表11-13 GN-25 評価シートの結果(グラフ)



5. TS59 と GN25 を活用する目的

TS59、GN25 から何が分かるか。

- ①利用者の状態の変化、支援の効果等を継続的に把握できる。
- ②支援開始時の利用者の日常生活自立・社会生活自立・就労自立の状況と課題を把握し、そ

の時々の利用者の状態に合った支援計画(課題・長期目標・短期目標・期間・支援内容など)の設計に有益な情報を得ることができる。

- ③プログラム参加前後の変化を比較することで、事業者は実施したプログラムの効果が利用者に現れているか検証を行うことができる。
- ④利用者の自己評価と、支援員等による評価が著しく異なる場合、利用者が自らの状態を正しく認識できていない可能性を把握できる(極端な楽観主義、自信過剰、極端に自己肯定感が低いなど)。

6. 評価指標への期待～実践者からのメッセージ～

(1) 実施している事業の評価

- ・利用者に対してどのようなインパクト、変化を与えたかを蓄積できる。
- ・この蓄積したものを分析すれば、「支援のタイミング」、「利用者の状態像」、「事業の種類や形式」など、変化を生み出したもの(支援内容や事業内容、それ以外の要因など)を可視化できるのではないかな。
- ・蓄積と分析の結果を活用することで、就労準備支援事業のみならず、そこへ利用者を送り込む自立相談支援事業の振り返りができる。この振り返りの結果が事業評価の1つの観点となるのではないかな。

(2) 支援者の資質とモチベーションの向上

- ・利用者の変化を標準様式のアセスメント結果だけではなく、ツールが捉えた変化を支援員にフィードバックできる。
- ・提供している支援の成果をより正確に把握できる。(標準様式のアセスメントシートだけでは捉えきれない変化を捉えられる。)
- ・これを支援員同士で共有することで、研修的な効果も期待できる。また、支援員にとって、利用者を把握(理解)することは、表面上の利用者の(状態の良化・悪化の)動きに惑わされずに支援ができるため、安定した支援が実施できる。

(3) 利用者の自己理解の向上

- ・このツールは利用者自身が回答する必要があるため、自身の状況を振り返る。また、結果を利用者へ返すことで、利用者自身の変化を実感できるのではないかな。
- ・支援員の評価と利用者の自己理解で食い違う箇所は、他者との認識のズレなので、その理解を進めることも重要となるのではないかな。

※KPS ビジューアライズツール <https://www.kyoto-ps.com/vt/>

講義 12 アセスメント支援(演習)

高橋尚子(一般社団法人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)

1. 演習の目的

講義を聞いて、自分の機関で行っていること、日頃ご自身がアセスメントを行っている視点など、色々と考えが巡ったかと思います。この演習では、それぞれの立場でどのようなアセスメントを行っているかを共有しながら、さらにご自身の考えを深めていただく時間です。たくさん話ができるよう、それぞれが一步前に出て話題提供していきましょう。また、支援機関が異なっても、アセスメントの共通点はたくさんありますので違いを恐れずに発言していきましょう！

2. 演習の進め方

①グループ(3~4名)に分かれます。

②自己紹介

- お名前、所属、あなたの地元の名物自慢など。
- お名前の五十音順で発表。

③改めてご自身(所属する機関)が実施しているアセスメントを整理し、共有します。ツールを利用していなくても、こういう視点でアセスメントをとっている等々、自由に発表しあってください。

- 対話の時間は20分です。進行やタイムキーパーはメンバーで協力しあって進めてください。せつかくなので、たくさん話して情報交換しましょう。
- 無理にまとめずに、共有のみで大丈夫です。

④時間になったら一度全体に戻ります。

⑤さきほどと同じグループに再度分かれます。

⑥「アセスメント概論」の講義と他自治体の話を聞いて、印象に残ったことや取り組みたいことを共有します。

- 対話の時間は20分、残りの5分でこれまでに話した内容をまとめましょう。
- 一部の方に発表いただきますので、発表者を決めてください。
- 先程と同様、進行とタイムキーパーはグループ内で協力しあってください。

3. 発表

ランダムに5グループの方に発表いただきます。

- 1グループ2分時間厳守です。

- グループ内で出た各地で実施しているアセスメントの内容や視点、また今後取り組みたいことなど話し合いで出たことをぜひ共有してください。

4. まとめ

みなさんの発表から、講師2名で演習のまとめをして終わります。

5. レポートについて

- 就労支援におけるアセスメントの重要性について、あなたの考えを述べてください。
- 字数:1,500字～2,000字程度。
- 締め切り:11月末までにダイバーシティ就労支援機構までメールにて提出。

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)

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。

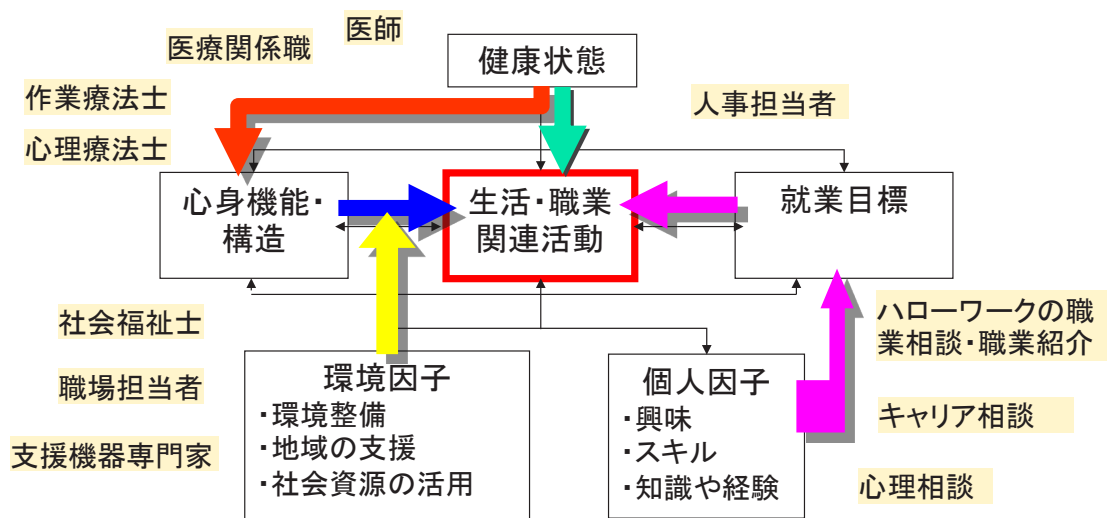
(3) 人権モデル

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13-1 職業生活の個別性・多様性こそが支援可能性の源



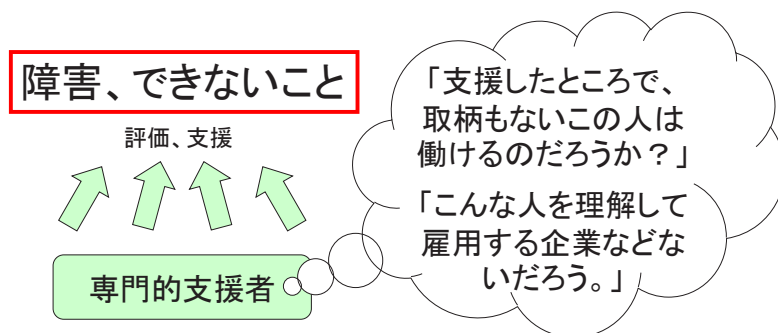
(1) 職場での配慮と調整

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う。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13-2 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。これらの問題に対処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、典型的なものも多く、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出会う就労困難者は、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。

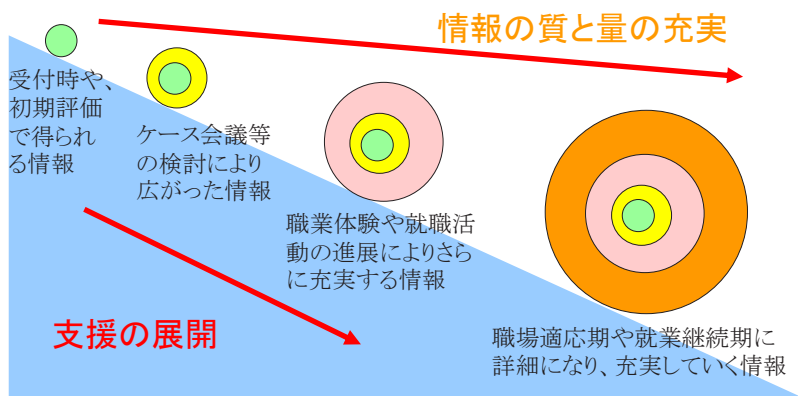
図表13-3 分野別での評価・支援の限界を超える多職種ケースマネジメント



(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、次の取組を一緒に考え、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13-4 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

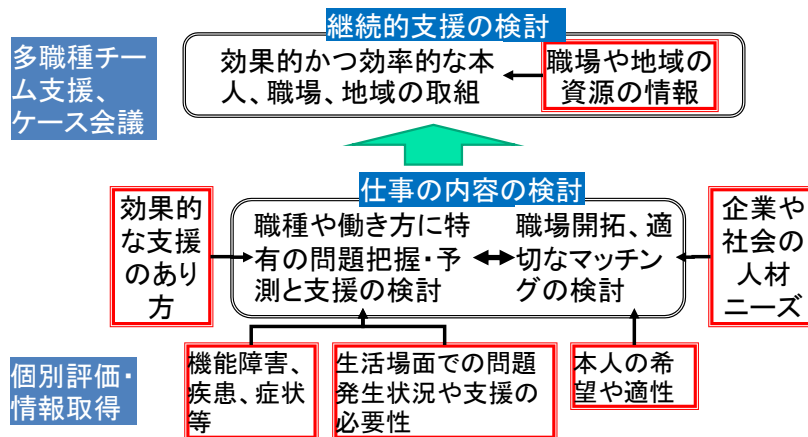


(3) 本人、職場、関係者、支援者で共に支える

「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13-5 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



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

寺山昇(NPO 法人ライフキャリア・サポート協会理事長)

1. はじめに

- よりよい働き方、よりよい人生のために「仕事に対する意欲や課題」「これまでの経験」「将来への展望」といった「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編的知識・技能を学ぶ。
- 働き方や適性、置かれた状況など人それぞれ。その人がその人らしくいきいきと活躍できるよう、相談者と伴奏しながらサポートするのがキャリアコンサルティングである。相談支援されている皆様もキャリア支援者だと思おう。
- 障害者勤続年数調査から「就職の質」を考える。
- 活用できる資源を考えてみよう。特に「就労パスポート」「障害者雇用事例リファレンスサービス」など。

2. キャリアとは

- キャリアの語源は、ラテン語「carrus(車)」や「carraria(轍)」車は左右一対の車輪によって動き、車が通った後には2本の轍が残る。キャリアという車も左右一対の車輪によって動く。
- その片方はワーク・キャリア、これは仕事や働くことにまつわるキャリア。職業に対する意識や態度、仕事選び、資格やスキル、昇格・昇給、意欲や満足度など、どのような仕事人として生きていくかに関連。
- もう片方がライフ・キャリア、こちらは家庭、教育、余暇などを含んでおり、どのような人生を送るかという生き方全般にまつわるキャリア。

3. ワーク・ライフ・バランス

- これまでのキャリア支援の多くは、就職や転職、仕事におけるスキルアップなど、いわゆるワーク・キャリアに集中しており、個人の生き方全般に対する支援がおざなりだった。
- その結果、働きすぎやストレスで心身の不調や家族や私生活を犠牲にしても働かなければと駆り立てられる仕事人の増加などの問題。
- 最近になって、ようやく仕事と家庭生活、余暇、地域生活の調和、それらに対する会社や社会からの支援の在り方が議論されるようになった。
- ワーク・ライフ・バランスに対する関心の高まり。キャリアは、ワークとライフという2つの車輪がバランスをとって走行するもので、どちらかの調子が悪いとスムーズに動かない。

4. キャリアコンサルティング

- キャリアコンサルティングは、キャリア形成の主体である個人に対して、そのキャリア形成を支援する目的で、体系的かつ組織的に行われる一連の相談支援サービスである。離転職者のほか、キャリアの節目、節目で在職者に対しても行われる。
- キャリアコンサルティングを効果的に進めるために、これをマネジメント出来る国家資格の専門家がキャリアコンサルタントである。

5. 障害者の平均勤続年数の推移

○障害者の平均勤続年数については、近年、新たに雇い入れられる者が増加していることもあるが、全体として、精神障害の場合には短い傾向が見られる。

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	—	—
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月	—
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月	—
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月	—
平成30年	10年2ヶ月	7年5ヶ月	3年2ヶ月	3年4ヶ月

※ 勤続年数：事業所に採用されてから調査時点(平成10年～25年：11月1日、平成30年：6月1日)までの勤続年数をいう。ただし、採用後に身体障害者となった者については身体障害者手帳の交付年月を、採用後に精神障害者となった者については事業所において精神障害者であることを確認した年月を、それぞれ起点としている。

出典：障害者雇用実態調査結果報告書(平成10、15、20、25、30年度)(厚生労働省障害者雇用対策課)

6. 雇用の質の向上について(労働政策審議会障害者雇用分科会 R4.5.10 資料より)

法に掲げられたこうした責務を事業主が真摯に果たしていくためには、事業主に対して、障害者の能力を発揮できる雇用の場を提供するとともに、雇用後もその活躍を促進するため、これまで不十分だったキャリア形成の支援を含めて、適正な雇用管理を行うことを求めている。

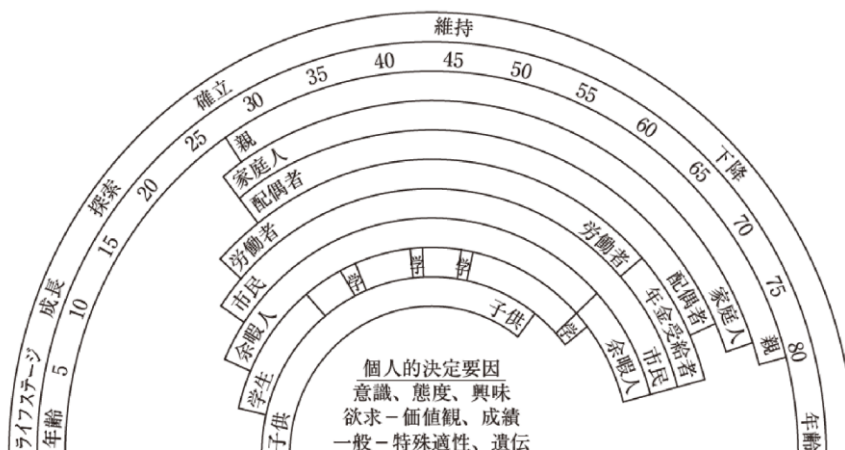
7. キャリア支援、114年の歴史

- 人のキャリアを支援する専門家の始祖フランク・パーソンズ。
- パーソンズの特性因子論を発展させて、1930年代に特性因子カウンセリングとして理論化したのがウィリアムソンである。この理論の基本は「人と職業のマッチング」である。

- 職業リハビリテーションカウンセリングの始まり。

8. スーパー:キャリア発達理論

キャリア発達理論 ライフキャリアの虹 キャリア:生涯にわたる役割や環境及び出来事との相互作用



9. マッチング理論からキャリア発達理論そして 21 世紀のキャリア理論

1900年代	1950年代	2000年～
マッチング理論	職業的（キャリア）発達理論	キャリア構築理論等
「本人にあったものになるのが良い」	「本人がなりたいものになるのが良い」	「本人が自分で作り上げていくのが良い」
本人の特徴と職業の特徴を一致させる	本人の希望や夢を実現させる	本人の希望や夢を作っていく

・スーパーの職業的発達理論は、なぜキャリア発達理論と言いつけられたのか。

- ①一時点の職業選択だけではなく、生涯にわたるキャリアに焦点を当てたから
- ②「成長」「探索」「確立」「維持」「下降」という生涯全体を考えた
⇒ライフ・ステージ
- ③生涯にわたるキャリアを、さらに「役割」へと拡張
⇒ライフ・キャリア・レインボー

10. 理論の変遷、例えると汽車から自動車、ブルドーザーの時代へ

汽車は、駅で一回乗ってしまえば、あとは目的地まで黙って乗っていれば安心です。汽車の時代には、どの汽車に乗りたいかをはっきりさせ、その汽車に間違いなく乗ることが大事でした。



しかし、現在は自動車の時代になりました。自動車は、一度、乗ってしまえば、それで安泰という訳にはいきません。自動車に乗ったら、その後は、自力で目的地にたどり着かなければなりません。

今後は、現在以上に、自分のキャリアが何かの拍子に分断せざるを得ない局面に出会う可能性が高くなるでしょう。そのため、汽車でも自動車でもなく、「ブルドーザー」のように分断したキャリアをもう一度つなぎ合わせて、道をならして進んでいかなければならなくなるでしょう。溝があれば橋をかけ、道がなければ道を造るといったように、自分で自分の進む道を作り上げるように、積極的・主体的にキャリアを作る必要が生じてきた訳です。

11. 理論を学ぶ意義

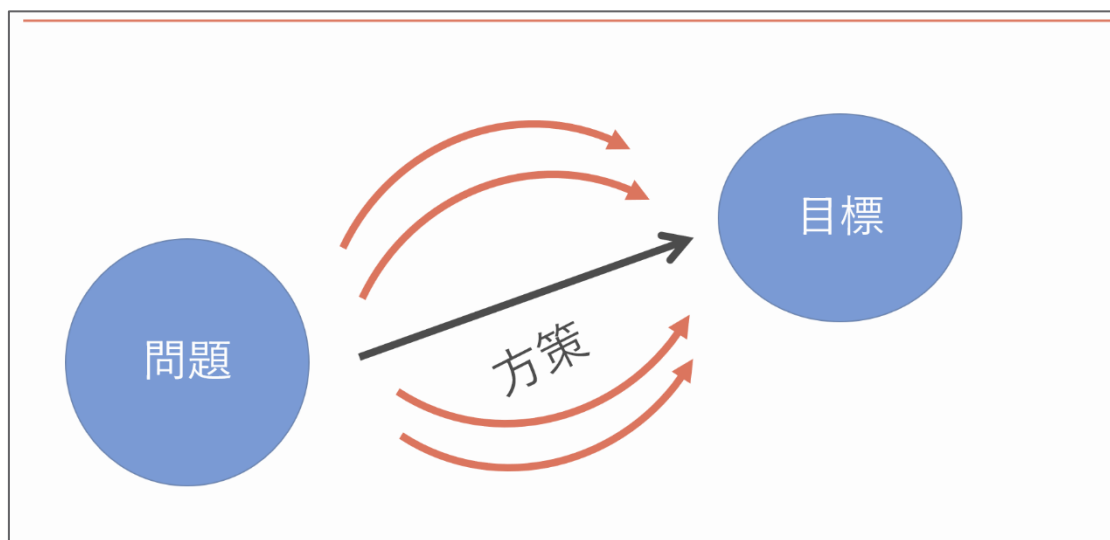
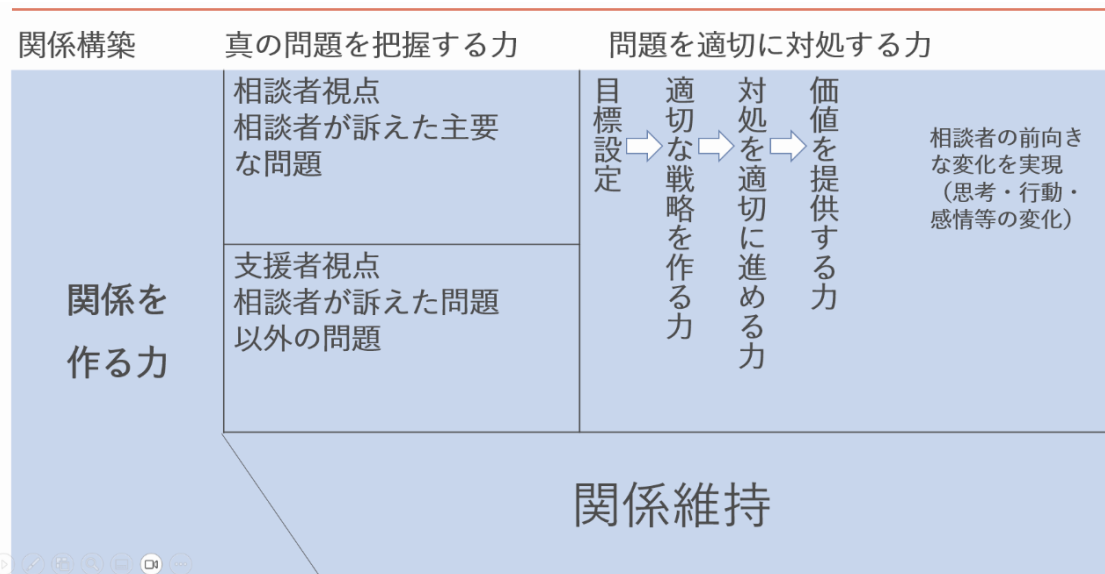
- 理論を実践に活かす。
- 「理論」が「正統性」を保証する。
- 問題解決の方法はいろいろあり、自分のこれまでの経験や思いついた方法でやるより、やはりセオリーを知っている方が相談者の可能性を上げるのではないか。
- 昔から、ある人が仮説を考えて、学者が取りまとめて検証して今日まで活用できると残っている理論を使用する方が解決できる確率が高くなるのではないか。

12. キャリア理論の一例

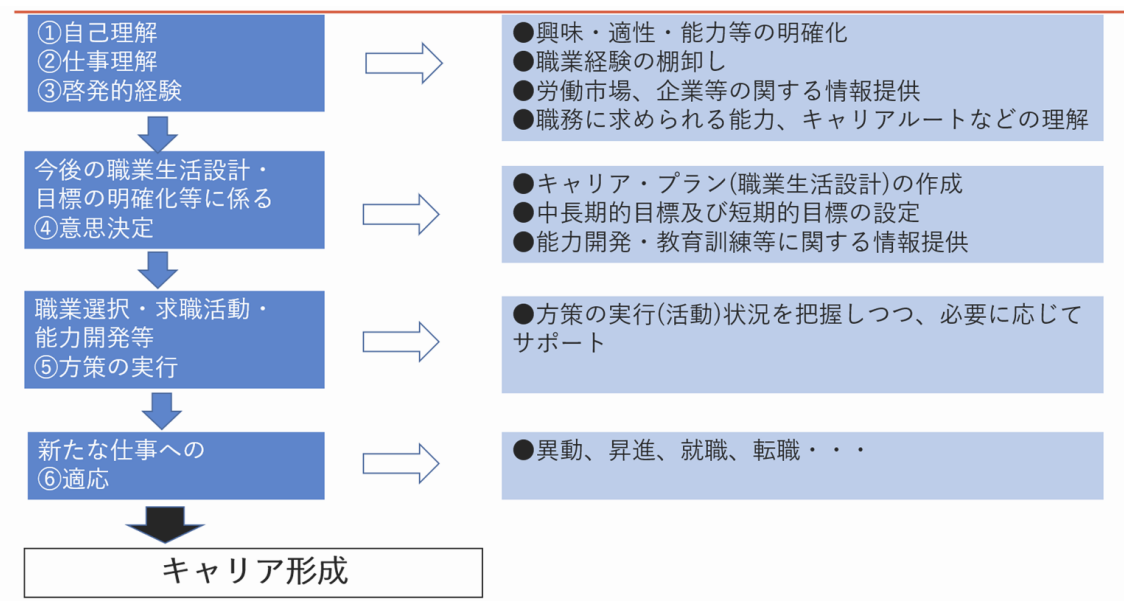
- 構造論(特性因子論、マッチング理論等) = パーソナリティと環境の適合という物差しで見た場合
「自己理解」「仕事理解」
- 発達論 = 人は変わる、成長・発達するという物差しで見た場合
課題を乗り越える事で人は成長する。ピンチはチャンス。ナンシー・シュロスバーグの4Sトランジション 「状況把握」「自己」「サポート」「戦略」
- 社会学習論 = 人は直接経験だけでなく間接経験(モデリング)からも学べるという物差しで見た場合
自分と似たモデルを見つけることができると、乗り越える手がかりが手に入りやすいという理論。
「自己効力感の向上」
- 意思決定論という物差しで見た場合
意思決定するために必要な要素は、「問題(テーマ)を明確にする」「選択の軸を明確にする = 自

己理解」「選択技を拡げる」「情報を集める」である。

13. 面談のフレームと方策(戦略)



14. キャリアコンサルティングの流れ



15. 活用できる資源を考えてみよう

・障害者雇用事例リファレンスサービス

高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営している。障害者雇用について創意工夫を行い、積極的に取り組んでいる企業の事例や、合理的配慮の提供に関する事例等が WEB 上公開されている。

<https://www.ref.jeed.go.jp/index.html>

モデル事例:2,722 件。障害者雇用に関する企業の全体的な取組を紹介し企業名は原則公開。
合理的配慮事例:793 件。合理的配慮の提供を紹介し企業名・所在地は原則非公開。(上記件数は 2022 年 10 月 5 日現在)

・就労パスポート

厚労省が 2019 年 11 月より作成した障害のある方の就職や職場定着の促進を図るための情報共有ツール。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/06d_00003.html

・職業情報提供サイト(日本版 O-NET)愛称:job tag(じょぶたぐ)

職業・仕事、作業、スキル等の観点から職業情報を「見える化」し求職者等の就職活動や企業の採用活動等を支援する WEB サイト。

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User>

<引用・参考文献の紹介>

- 厚労省職業能力開発局(2002)「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書
- 厚労省労働政策審議会第30回人材開発分科会(2020)資料4「キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントの現状」
- 松為信雄(2021)「キャリア支援に基づく職業リハビリテーションカウンセリング -理論と実際-」
ジアース教育新社
- 木村周・下村英雄(2022)「キャリアコンサルティング 理論と実際 -専門家としてのアイデンティティを求めて-」6訂版 雇用問題研究会
- 安達智子・下村英雄(2013)「キャリア・コンストラクションワークブック -不確かな時代を生き抜くためのキャリア心理学-」金子書房
- 田中春秋解説(2019)「キャリアコンサルティング面談における「問題把握」-面談のプロセスとフレーム-」キャリアコンサルティング協議会
- キャリアコンサルティング協議会編(2022)「改訂版 キャリアコンサルティング技能検定-過去問題に基づく実技の視点、考え方-」キャリアコンサルティング協議会

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

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支援では、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。実は、障害者総合支援法も同様の趣旨を理念としており、また障害者雇用促進法でも、障害者雇用率制度の対象こそ障害者手帳所持者に限定されているが、同法2条の障害者の定義はより広く多様な支援の対象としている。

ただし、従来の障害者就労支援や障害者雇用支援では実際には「障害者」を限定的に捉え、定型的な支援の流れが固定され、必ずしも障害認定のない人を含む幅広い就労困難者の就労支援ニーズに対応できていない。

ダイバーシティ就労支援において公的機関との連携を進めるためには、法的に定められた公的機関の役割を踏まえ、本来の役割を果たせるように、就労困難者の支援ニーズとのマッチングを丁寧にコーディネートし、さらに地域の支援体制づくりにつなげていくことが重要である。

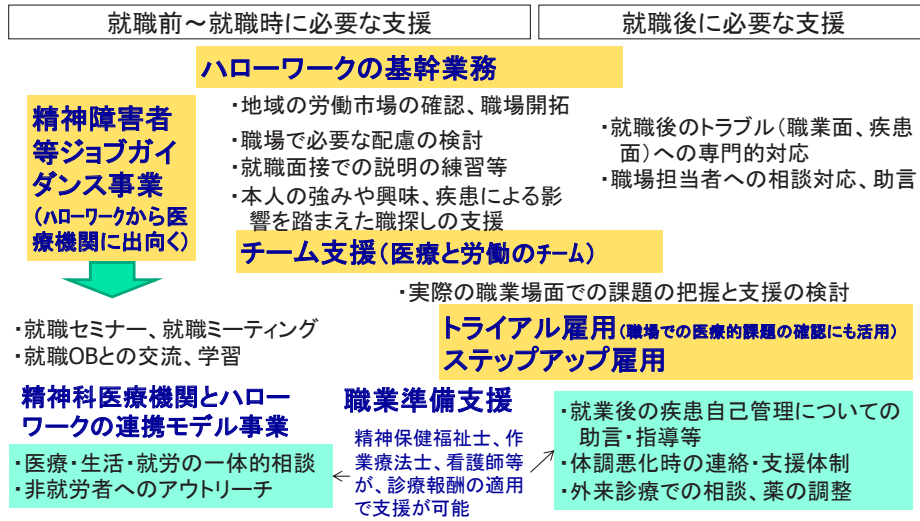
1. 就労困難者の就職前から就職後の職業生活を支える多様な支援制度等の活用

就労支援は就職がゴールではなく、各人が職業生活を送る上での様々な困りごとの解決を図るものである。そのためには、本人の努力だけでなく、雇用する職場や支援機関の効果的な取組が重要である。

例えば、精神疾患により就労が困難な人にとっては、就職活動の進め方、疾患管理と仕事の両立の自信の養成、本人がやりがいを感じてストレスにならない適職への就職、職場での理解・配慮の確保、就職後の継続的な疾患管理やトラブル対応の体制づくり等が必要である。

そのためには、ハローワーク、医療機関、職場、職業リハビリテーション機関等が、それぞれの専門的な機能や社会資源を活用して支援することが重要である。

図表15-1 精神障害者への地域関係機関の役割分担・連携による就労支援の一例



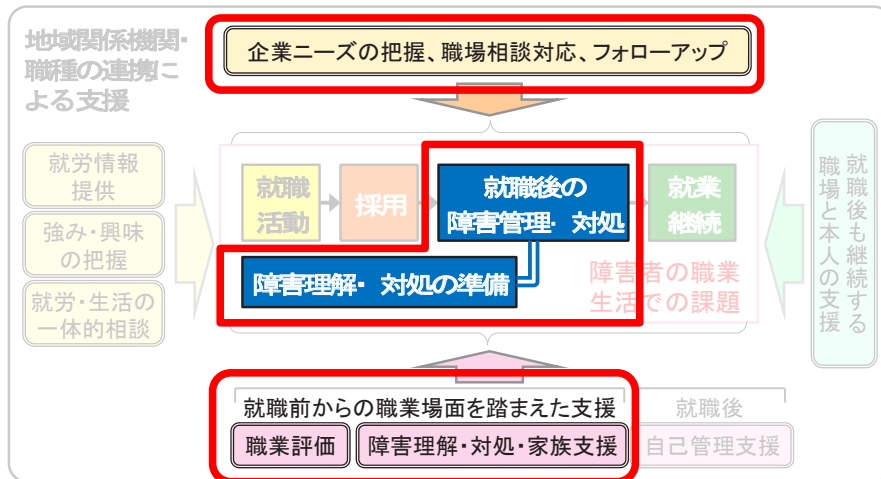
2. 総合的な就労支援のための公的機関活用のポイント

障害者手帳の有無にかかわらず、広い意味での心身機能の障害により就労困難性のある人は、多様な公的な専門支援を受けられる可能性がある。そのためには、従来の障害者支援で一般的な定型的な支援ではなく、各公的機関の専門性や利用できる社会資源を理解し、その効果的な活用を促進するスタンスが重要である。

(1) 本人と企業の双方への職業準備と職場定着の一体的支援のために

従来の障害者就労支援では、就職前の職業準備支援が就職につながらなかつたり、逆に、就職だけを急ぐ支援により職場定着の問題が増加したりという問題がある。このような弊害を克服するため、現在では、本人と企業の双方への職業準備と職場定着の一体的支援が重要となっている。

図表15-2 職業準備支援と職場定着、本人支援と事業主支援の段階的・タテ割り支援の克服



このような総合的支援を効果的に実施するための公的機関としては地域障害者職業センターがあり、障害者手帳の有無にかかわらず支援が利用できる。地域障害者職業センターでは、就職前の職業準備支援と就職後のジョブコーチ支援や事業主が一体的に実施される。

(ア) 職業準備支援

従来の就職前の一般的な作業訓練等ではなく、地域障害者職業センターの職業準備支援では、「職業準備性(個人の側に職業生活をはじめ(再開も含む)ために必要な条件が用意されている状態)」を高めるための多角的な支援が実施される。具体的には、職業相談、職業体験、職場実習・見学、支援機関の同行支援、面接練習、支援機関とのケース会議等が行われる。また、実際の職業場面での課題を把握しながら支援者との振り返りにより、対処方法や職場の理解・配慮の求め方を検討し、就労への自信を高めていく。

(イ) ジョブコーチ支援

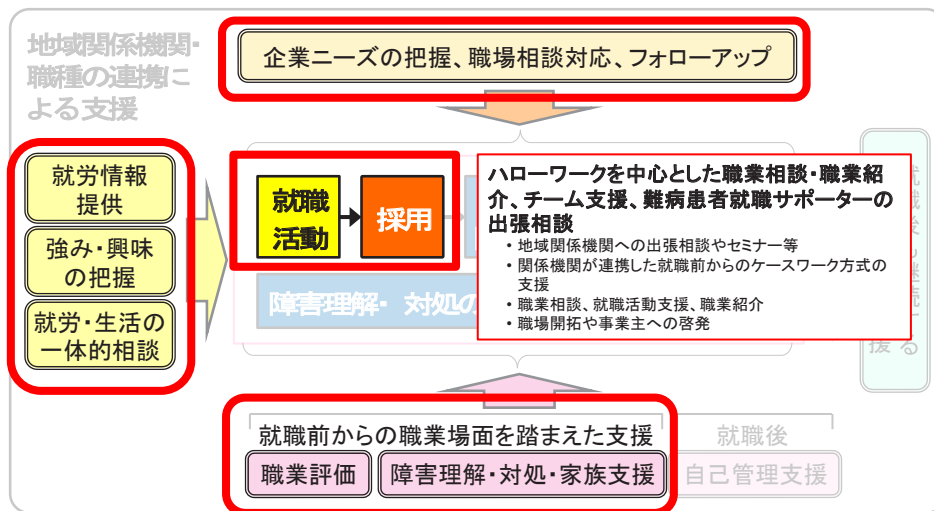
実際の仕事、実際の職場において、本人の実際の仕事の遂行や職業生活での多様な課題への対応のコーチングを行う。また、職場の同僚や上司の理解・配慮の向上への働きかけ、職業生活の維持における家族との連携等を支援する。

(2) 職業人としての活躍を目指す就職活動支援のために

就労支援においては、各人が仕事で活躍できる仕事への就職支援が不可欠である。従来、障害や生活面の課題の「問題点を治す」ことで、いつか就職できるようになることを期待する就労支援が多いが、そのような就労支援では就労困難者の職業生活の成功には繋がりにくい。

そのためには、各地域において、企業の人材確保と、求職者への就職支援の両面から総合的に支援を行うハローワークや職業訓練校等の役割が大きい。

図表15-3 障害や問題点の評価と改善の支援だけの段階的・タテ割り支援の克服

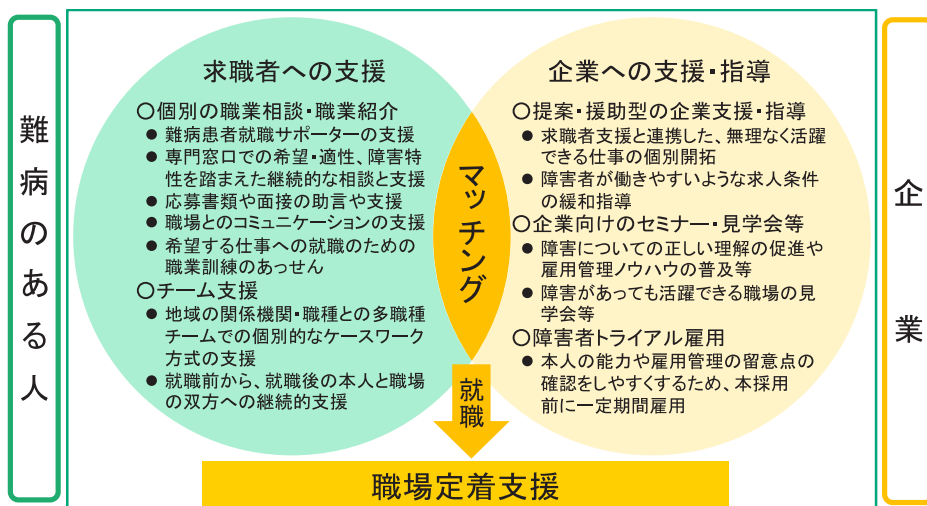


このような総合的支援を効果的に実施するための公的機関としては、ハローワークの職業紹介は障害者手帳の有無にかかわらず、障害者雇用促進法第2条の「障害者」に該当すれば支援が利用できる。就職に必要な技能やスキルが不足している場合には職業訓練を受けることができ、疾病等で就職活動が進めにくい場合には傷病手当や失業給付期間の延長等の制度もある。

(ア) 求人開拓を含む個別の職業紹介

障害者手帳のある人には障害者求人への職業紹介がある。障害者手帳のない人でも、専門援助部門での個別的な専門支援が受けられ、一般求人を含め、本人の能力や適性に応じた職業紹介が行われる。

図表15-4 障害者手帳のない難病患者へのハローワークでの就労支援



(イ) 職業訓練

都道府県の職業能力開発校、障害者職業能力開発校も、障害者手帳の有無にかかわらず障害者雇用促進法第2条の「障害者」に該当すれば支援が利用できる。

(ウ) 失業給付

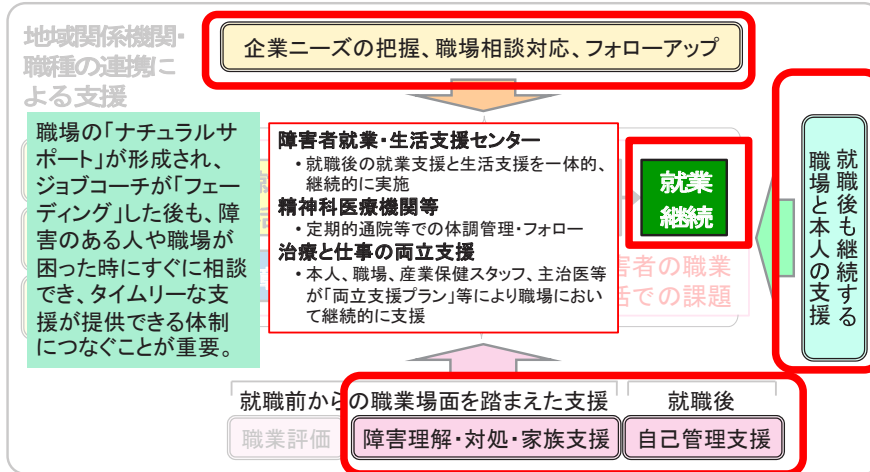
障害者手帳所持者と比べ、手帳のない者は失業給付期間が短いことが就職活動上の不利になることがある。ただし、病気により就職できない場合にはハローワークに申請し、傷病手当を受けることで、失業給付と同額の手当を受けることができる。

(3) 継続的な本人と職場のフォローアップ体制のために

従来の障害者の就労支援は、就職までの支援を中心とし、就職後の職業生活は、本人と職場での責任とされることが多かった。逆に言えば、就職後に継続的な専門的支援を必要としないことが

就職の前提として求められることが多かった。しかし、現在では、就職後の職業生活の継続のための支援にも専門的支援が参画し、本人と職場を支えることが重要であることが明確になっている。

図表15-5 就職が就労支援のゴールで就業継続は本人と職場の責任とする支援の限界の克服

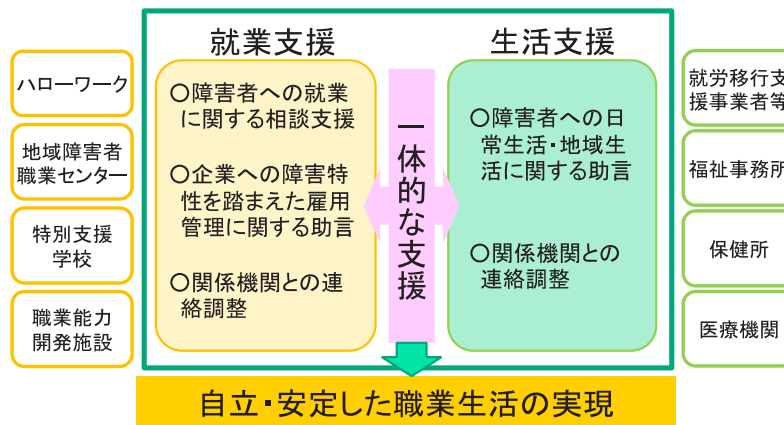


このような総合的支援を効果的に実施するための公的機関として障害者就業・生活支援センターがあり、障害者手帳の有無にかかわらず支援が利用できる。その他、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援でも産業保健職や医療機関との連携も重要となっている。

(ア) 障害者就業・生活支援センター

「障害者は生活面の問題が大きいので就職は困難。」という従来の考え方ではなく、「就職前から就職後まで、職業生活と日常生活を一体的に継続的に支援する。」という考え方で支援が行われる。

図表15-6 障害者就業・生活支援センターにおける就業支援と生活支援の一体的支援



(イ) 産業保健職との連携

産業医や産業保健師等は、職場におけるメンタルヘルスや、治療と仕事の両立支援に関わっている。精神障害者や難病患者の就職後の継続的な就業継続支援や企業や職場のサポートにおいては、これらとの連携が重要である。

3. 多分野連携や地域支援体制づくりのための自治体や協議会等との役割

就労困難者が有する、就労だけでなく、生活、医療、経済、等の多様な支援ニーズに総合的に対応できるようにするためには、現場での連携支援だけでなく、各地域に応じた支援体制づくりが重要である。障害者福祉等は、自治体レベルでの制度・サービスの整備が重要であり、また、各地域の支援体制の整備においては各種協議会の役割も大きい。

(1) ハローワークの「障害者向けチーム支援」

福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員（主査）と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施している。

図表15-7 ハローワークの「障害者向けチーム支援における関係機関の連携体制づくり



（※1）可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。
（※2）支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

(2) 重度障害者等に対する通勤や職場等における支援での自治体の役割

従来、働く障害者のために、福祉的な交通支援サービスを通勤に活用することや、職場において医療的な介助等を行うことは、雇用施策と福祉施策のタテ割りのために実現が困難とされてきた。

近年、国レベルでは雇用施策と福祉施策の連携強化のために、このタテ割りを超えた支援を実施できるスキームを明確にしており、その実現のためには、各自治体の任意事業としての地域生活支援事業の整備が必要である。

(3) 社会福祉協議会等との連携

各地域の障害者の支援ニーズに総合的に対応するため各地域では社会福祉協議会があり、就労部会等で就労支援のあり方も検討されている。その中で、障害者手帳の有無にかかわらず就労困難者への支援のあり方の検討も行えるとよいだろう。

一方、障害者手帳のない難病患者の就労支援については、各地域において難病対策地域協議会が設置されており、その中で関係機関が連携した就労支援のあり方の検討も課題となっている。社会福祉協議会と難病対策地域協議会等の連携が図られている一部の地域もあり、今後も、幅広い就労困難者の支援ニーズを啓発し、関係機関の連携の強化につなげていく必要性は高い。

第4科目群(一般就労・企業実習・中間就労の推進)

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16-1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仕事を続ける上での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16-1 「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

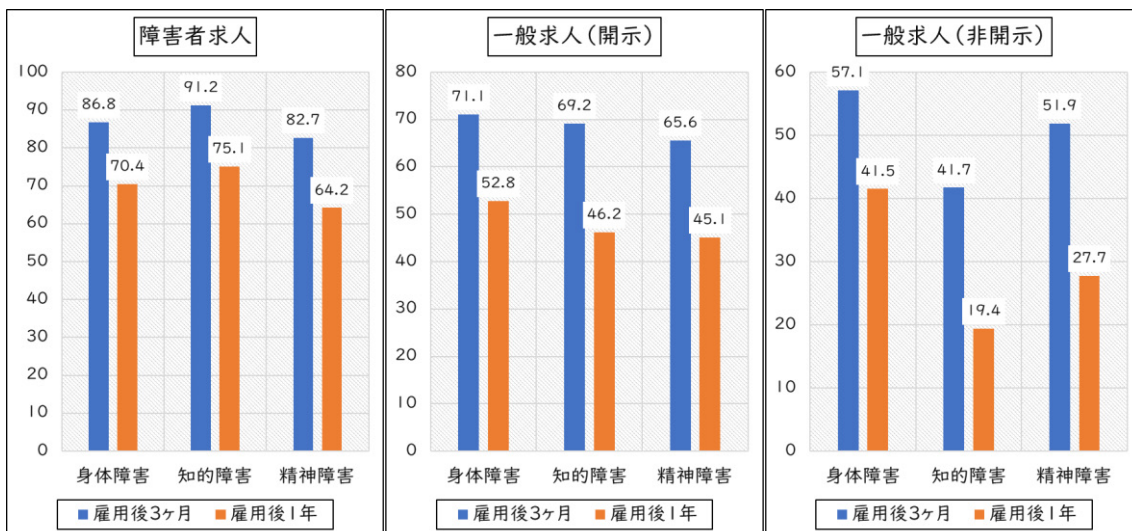
次の図表16-2は、障害種別ごとの障害開示状況による職場在職期間の割合を示したグラフ(JEED障害者の就業状況等に関する調査研究 2017年より厚生労働省作成資料)になります。

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16-2 「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16-3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16-3 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。

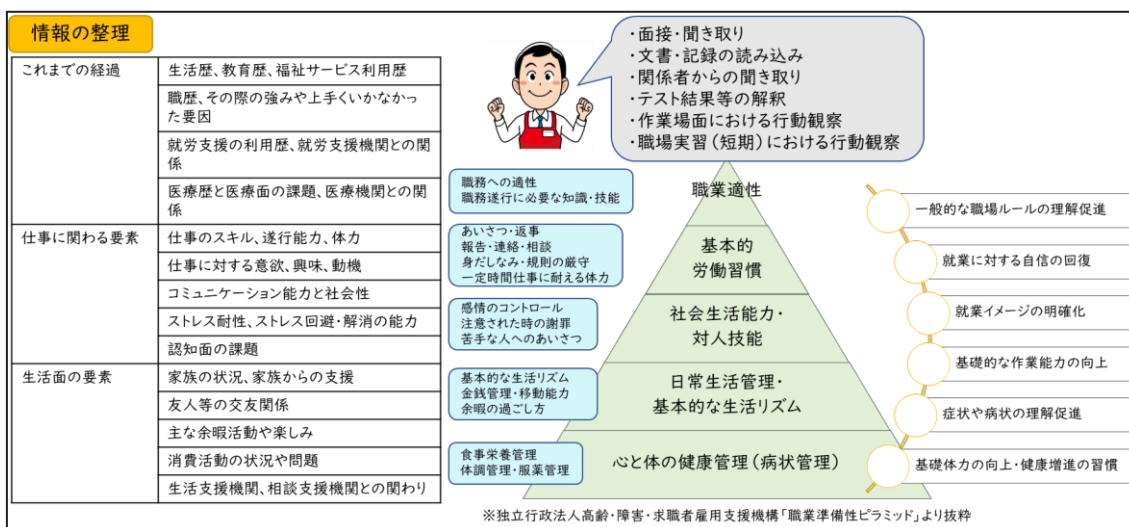
2. ジョブコーチ支援とナチュラルサポート

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16-4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、どの様な業種や業務、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ことができれば、よりマッチング(適応)の精度が高まるともいえますので、非常に重要なプロセスの1つでもあります。

図表16-4 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。

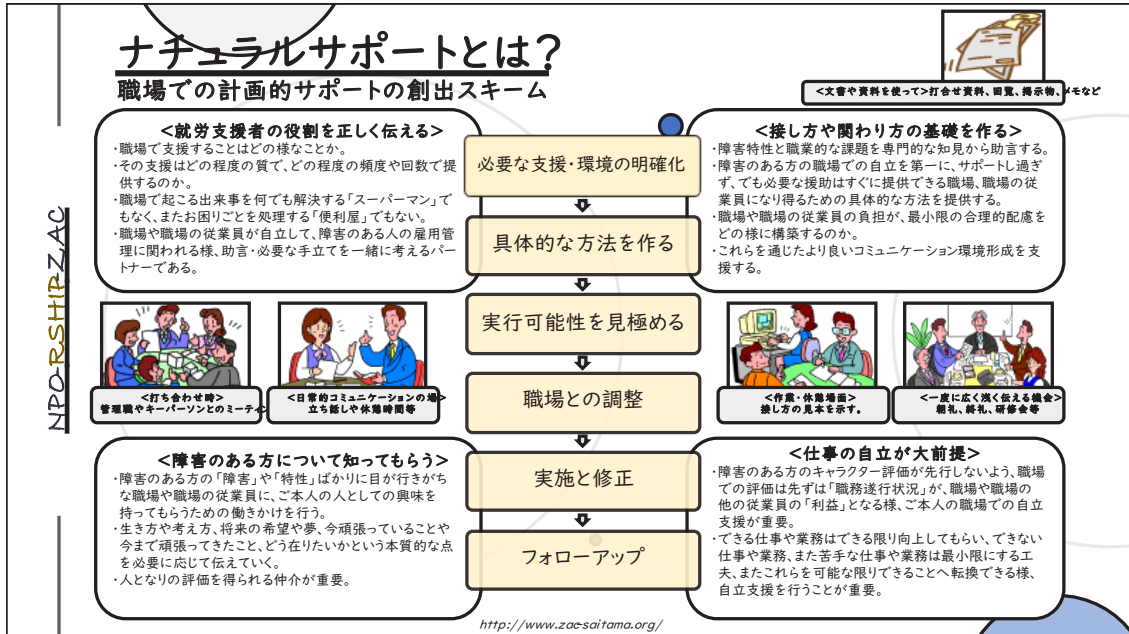
ジョブコーチそのものが提供する支援の前提は、フェイドアウトを原則とした「徐々に支援の質や量を漸減させる」ことですが、その役割を継続させる仕組みが構築されないまま、支援の質や量を漸減または無くすということは、対象となる障害のある方や職場にとっては不利益であるといえます。故に、ジョブコーチは、支援の継続を他の機能にその役割を移譲する必要があり、その移譲先の1つが「職場の従業員」ということとなります。私たちが普段働く中でも、職場で働く上で必要となるサポートはその職場の上司や同僚が提供することが通常であり、これは障害のある方が職場で働くとなっても全く同じ観点で提供されるべき、ごく普通の事柄であると考え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

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16-5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16-5 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わけではありませんが、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。

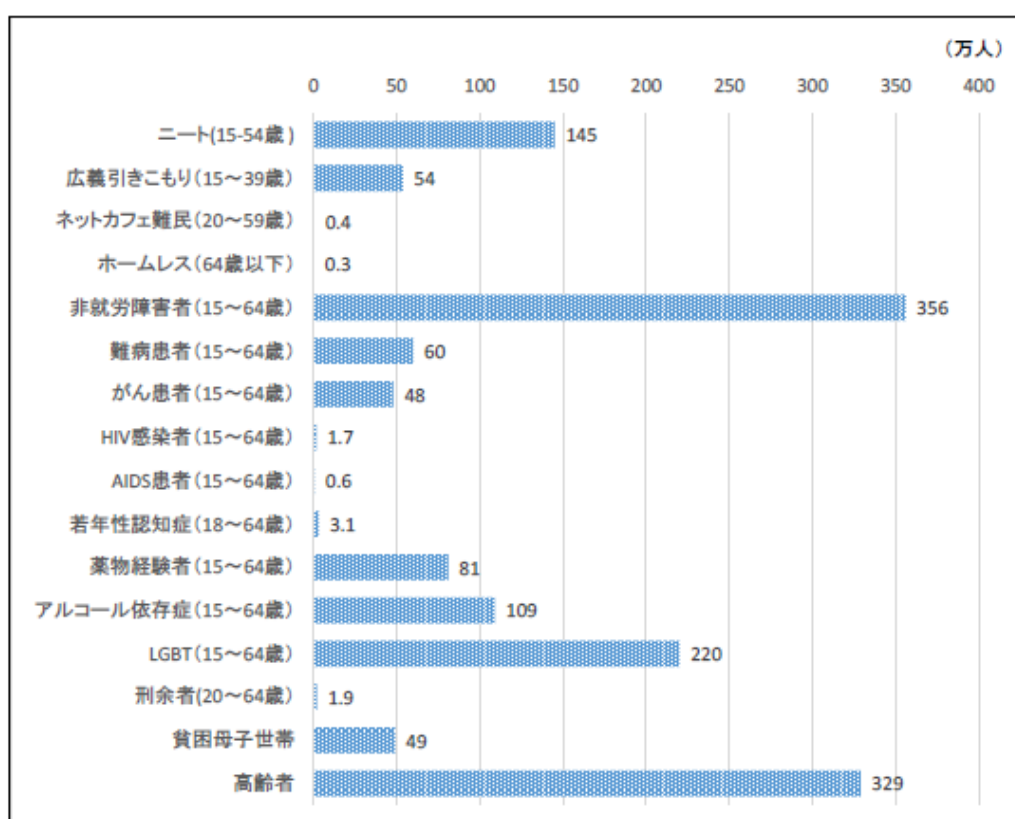
講義 17 訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成(概論)

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)

1. ダイバーシティ就労支援(就労支援の改革)の意味

「すべての働きづらさをテーマにしたダイバーシティな就労支援の取組みへ」を掲げ、日本財団の WORK! DIVERSITY プロジェクトが始まった。働きづらさを抱える多様な人々は、全国におよそ 1,500 万人、国民の 8 人に 1 人の割合に及ぶという調査結果がある。

図表17-1 個別積上げ方式による働きづらさを抱える者の推計結果(万人)



(資料出所)日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト
「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会 2019 年度報告書」

働きづらさの多様性は、既存のサービスでは対応できないニーズや、制度横断的なサービスが求められる複合化したニーズなどの形で既存の相談支援の現場でも話題になり、取組みが模索されてきた。

ダイバーシティな相談支援への改革は、1990 年代中頃から始まる社会福祉基礎構造改革などを契機に進んでいる。同改革はサービス提供を「措置から契約」「利用者本位」に転換させ、「自立支援」等の考え方を打ち出し、福祉の各分野で改革が進められた。高齢者や子ども子育て施策の

ほか、障害者分野等の相談支援サービスは就労支援も含め、対象も支援内容等も大きく変化させている。

改革は「支援対象の拡大」「サービス従事者の拡大」「提供主体の多元化・多様化」をもたらしている。さらに、生活困窮者自立支援制度の誕生に併せて、2013年に「地域共生社会の推進」が打ち出され、現在、重層的支援整備等の形で地域や自治体をベースに全世代型支援、包括的相談支援が本格化している。

就労支援を見ると、制度別対象別の取組みを継承しつつ、「支援対象の拡大・多様化」に対応し、多機関連携による支援のほか、新しい資源やプログラムの開発や利用の共同化など、「支援内容の改善・改革」が重要な課題となっている。障害分野では福祉的就労の制度が拡充され、「福祉から労働」「一般就労の実現」に関わって「定着支援」「就労選択支援」といったサービスも生まれている。

WORK! DIVERSITY プロジェクトは、まさに「支援内容の改善・改革」を促進する調査研究であり、モデル事業をはじめ改革を促進する取組みである。本稿は2022ダイバーシティ就労支援実践研修の中で実施した「訓練・働く場を利用した支援プログラムの作成」概論と演習を補足するものである。多様な相談者の就労が「個人と環境の相互作用」によって実現していくと言われるが、その相互作用の中で欠かせない仕事情報、言い換えれば仕事見学や就労体験、支援付き就労などとして提供される「仕事(働く場)を利用する支援プログラム」について整理する。

2. 就労支援と仕事情報

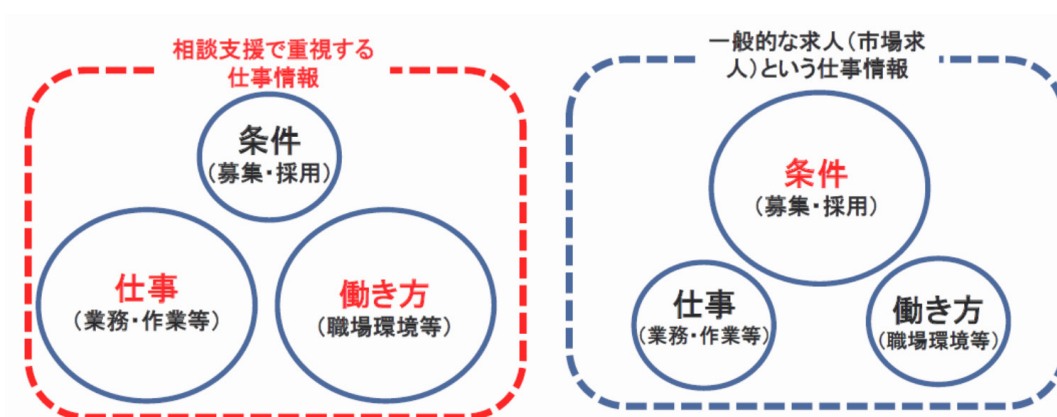
わが国で仕事探しや仕事のあっせんというと、労働施策で扱う「求人という仕事情報」が身近な存在である。相談者は求職者として求人情報を手掛かりに「紹介と面接、履歴書等」による活動を進めるのが一般的であろう。当初の就労支援はこうした求職活動を前提に、その側面援助的な支援として、労働施策が準備した支援策の利用を補う形で発展してきた。例えば、履歴書の書き方や面接対策などの「求人につなぐ」「求職活動の準備支援」といった「就職支援」がよく見られた。その後、自治体や支援団体等が独自に求人や協力企業等を開拓する、さらに面接に同行する、あるいは企業等の見学や就労体験といった取組みなどが広がっていく。

こうした支援策の変化は仕事情報という観点から見ると、相談者が求職の前に理解したい、判断したい仕事の内容や働き方、職場環境などの情報を補完する活動であり、相談者の自己理解や仕事理解に欠かせない「新しい仕事情報」の提供である。新たな仕事情報は求職に向かう段階だけでなく、就労支援では相談者の目標とする適職を探る段階、体験等のプログラムを選ぶとき、働きながら、次の就労ステップ(転職)を準備する段階など、さまざまな場面で欠かせない情報である。

仕事情報の内容は、「条件」「仕事・作業の内容」「働き方・職場環境等」に分けることができる。

就労支援で利用する仕事情報を振り返ると、求人にはない「仕事・作業の内容」「働き方等」の情報が重視され、見学や体験、支援付き短期就労といった「仕事に基づく」支援プログラムが工夫されている。

図表17-2 仕事情報の構成要素



求人は、求職者がそれを手掛かりにめざす企業・事業所や大まかな業種や職種を選択するために活用してきた。一方、就労支援では、相談者が知りたい・確かめたい「仕事の内容」「働き方や職場環境等」の情報を中心とした「新しい仕事情報」を工夫しながら提供してきた。しかし、こうした仕事情報が言語化され、多くの相談窓口に普及しているわけではないので、結果的に求人の利用や従来の求職活動を助言するにとどまっているところも多い。

3. 就労支援で利用する仕事情報(働く場を利用した支援プログラム)

自治体や支援団体はハローワークの活動やその連携に関心が高いが、利用する仕事情報を話題にすることは少ない。様々な相談窓口の従事者が、就労支援ニーズを判断するときには求人を参照するだろう。しかし求人は就業の「条件」が中心で、そこから従事する「業務や作業の内容」を知るには求人企業の名称から業種を、あるいは求人票記載の一般的な職種名から推測するなどに限られる。さらに「働き方や職場環境」の情報となると、求人者間の公正競争の観点から求人票には載っていない。そのため、相談でのやり取りも「希望する条件(収入や就業場所等)は…?」「業種は…?」などになってしまう。そして、求人情報を理解できるか・選択できるか、求人を利用し活動が可能かによって支援の可否を判断してしまうといった乱暴なアセスメントも見られる。「就労支援」という相談援助は求人情報の選択とそれを利用した求職活動を動機づけすることが目的になり、めざす就労を模索している要支援者には「就労を強制する」かのように受け止められる。

就労の相談、最初の対話やアセスメントの段階から、体験等を利用して適職を探る段階や転職

等を準備する段階などでも、必要なのは「条件」情報ではなく、選択可能な「仕事の内容」「働き方や職場環境」の情報である。

就労体験や支援付き就労(中間的就労)は、その形式や役割の側面から概念的に理解されることが多い。しかし、個々のプログラムは具体的な業務作業に基づいており、それは次のような情報からできている。(1)体験等で従事する業務作業の内容、しかも内容は相談者が能力や課題等を確かめたり試すことができる要素がわかるように作業特性等が整理されていることが望ましい。(2)作業前後の工程との関係や受け渡し場面の留意事項、(3)従事する体制や職場環境、さらに(4)作業を通して理解できる業種や企業の特色等などである。一般的な企業見学やインターンシップとはかなり違っている。また、就労支援で利用する仕事情報は企業単独でつくることは難しい。なぜなら多様な相談者が限られた期間に目標に合う効果的な経験を提供するためには、作業特性や体験による効果の見極めなど、就労支援の経験が欠かせない。また、ともに従事する就業者との対話や交流などの環境調整などに介入や調整が問われるからである。就労体験等の目的は何よりも相談者が成功体験や自己肯定感を得ること、そして就労への自己理解や仕事理解の弾みとなる支援プロセスだからである。

相談者へ体験等の利用を提案する場面でも留意が必要である。仕事や職場環境等を事前に理解する、確かめる経験は初めてが多い。また第一線の相談従事者も求人に慣れてきたことを考えると、わかりやすく伝えるためには「新しい仕事情報」は言語化、可視化(写真等含め)されていることが必要である。就業経験が少ない相談者や発達傾向の課題を抱えるケース、新しい職場環境に不安を抱える転職ケースなどでは作業内容の調整とともに、従事する体制や職場環境の情報がより重要になる。

「新しい仕事情報」、言い換えれば「仕事(働く場)を利用する支援プログラム」の作成については、次の演習の報告で解説する。

講義 17 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(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)

概論に続いて、働く場を利用した支援プログラム(新しい仕事情報)の作成プロセスを簡単に振り返ります。

1. 「業務作業の内容」「働き方・職場環境等」を確かめる・試す支援

一般的な求職活動では、求人の内容、特に従事する業務作業、また働き方・職場環境などを事前に確かめることはできません。新規学卒者にはインターンシップ(ほとんどが業務の見学というより企業見学が多い)の機会がありますが、通常の求人に「インターンシップあり」とは記載できません。「仕事の内容」等は求人の企業名や募集の職種名から推測する以外に確かめる方法はありません。就労支援では、そうした事情を補完するプログラムとして見学や就労体験等が工夫されてきました。しかし、言語化された情報としてはまだ普及していません。体験等に対応する「新しい仕事情報」は相談者にとっても、相談窓口従事者にとって、新しい経験だという事情があります。

2つ目の事情に、体験等を受入れる企業にとっても、実は今までにない新しい対応となります。就労支援の取組みやその利用者に対する誤解や偏見もあります。さらに重要なことは、受入れに際して何を分担すればよいかわからないという事情です。企業の誤解や偏見は知識や理解の問題というより、我が国の雇用慣行、「仕事と人の結び付け方」の特徴が影響しています。

労働生産を高めるための働き方(働かせ方)について、組織・集団を重視する、集団として成果を生み出せる働き方を大事にする特徴があります。言い換えると個々人は組織・集団の目標を実現するために、さまざまな業務に柔軟に対応しなければなりません。採用場でコミュニケーションや人柄などを重視されるのはそのためです。求人情報を見ても従事する具体的な業務作業が載っていないこと、採用されて初めて従事する内容がわかるという経験も、こうした慣行に由来しているようです。

企業はさまざまな人が従事する業務作業を事前に決めておくことに慣れていません。「採用してから決めればいいや」という感覚が一般的です。したがって、こうした慣行が早期離職等を生み出していることにも注目したいと思います。

こんな事情の中で、私たちは体験等のプログラムを工夫しながら就労支援に取り組んでいます。

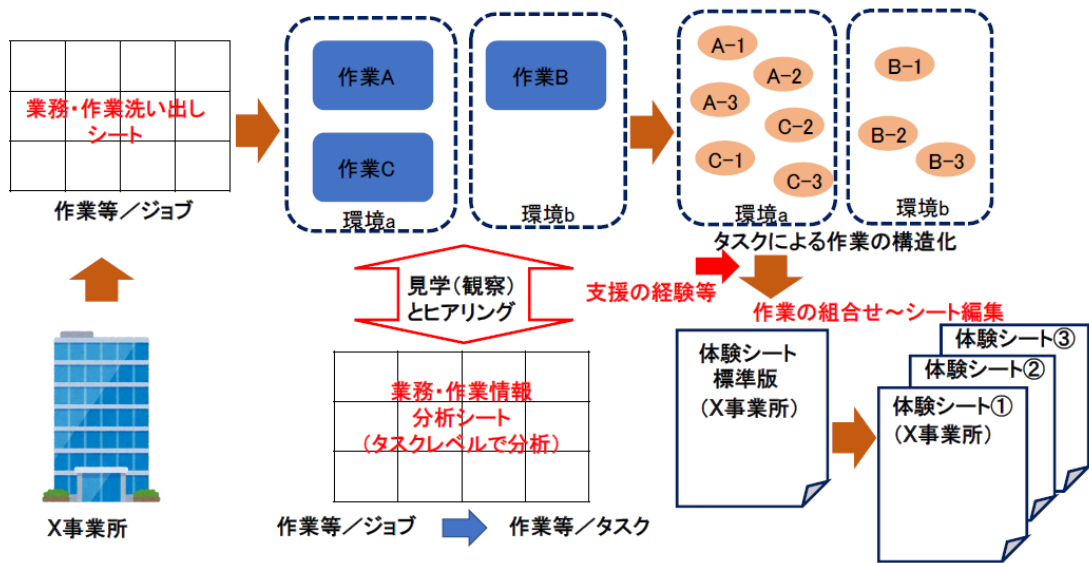
2. 働く場を利用した支援プログラム(新しい仕事情報)の作成

まず、働く場を利用した支援プログラム、言い換えれば体験等のプログラム作成の工程を紹介し

ます。

図表17-3のように、(1)企業への説明、(2)体験等で従事する業務作業の候補を洗い出し(=「洗い出しシート」の作成)の依頼、(3)洗い出した作業等に関する見学(観察)とヒアリング 以上が準備プロセスです。

図表17-3 新しい仕事情報(体験等のプログラムシート)作成プロセス



次に、「体験シート」作成プロセスです。(4)洗い出しシートと(3)で収集した情報をもとに体験プログラムシート(以下「体験シート」)案の作成、(5)企業による体験シート案の点検と体験実施の段取り等の調整です。

3つ目に、「体験シート」を利用するプロセスです。(6)作成した体験シートを第一線の相談窓口従事者に案内、説明、(7)利用する相談者が企業を見学し体験シートの内容を確認、意思が固まると、従事する作業や時間、期間その他職場のルール等を調整し、体験の開始になります。

(1) 準備プロセス～作業等の洗い出しシートの作成～

協力企業を訪問し、就労の相談支援の概要やその利用者(相談者)像について、わかりやすく伝えます。例えば、多くの相談者は求職を始める前に「自身に合った仕事や働き方をみつきたい」「就労の目標や仕事のイメージを探りたい」と思っています。そのため、実際に職場で作業に従事し、作業への対応力や働く生活を確認したり・試したりして、次のステップにつながる自信をつけたいと思っています。体験をきっかけに、受入れ企業に採用されるケースも多くあります。(資料)体験の受入れを承諾していただくと、事前に体験で従事する作業等を決めておきたいので、「作業等の洗い出しシート」の作成をお願いします。(参考資料参照)

作成を依頼する理由は、(1)さまざまな相談者に内容をわかりやすく伝えるため。洗い出した作業等の情報をもとに、「体験シート」(見本を見せながら)を、私たち支援者が作成します。(2)「洗い出しシート」を作成していただくと、その作業等の特徴を相談者に伝えやすいように整理し、体験による効果などを付け加えて、「体験シート」に仕上げます。

次に「作業の洗い出しシート」とそれを元にした見学(観察)とヒアリングを行います。そのとき、相談者の目線を意識して、業務作業の内容について、(1)相談者が知りたい内容、自身の能力や課題等を確かめ・試すことができる内容を伝えられるように、作業特性等を分析します。働き方や職場環境については、(2)前後の作業工程との関係や作業結果の受け渡しの際の留意事項、(3)従事する体制や職場環境を観察・ヒアリングします。さらに、従事する作業等が最終的にどのような製品やサービスになっていくのかについて、(4)業種や企業の特徴等を理解する情報など収集します。作業特性の分析項目は、演習テキスト(洗い出された業務作業のタスク分析)を参照。

(2)「体験シート」作成プロセス

演習では電子機器部品の物流を担う「ABCD 株式会社」を想定しました。

作成する「体験シート」は、(1)企業概要シート、(2)相談者への「窓口説明資料」、(3)相談支援員向け資料、(4)職場環境チェックシートの4種類です。「体験シート」は、求人情報のように、相談者が直接アクセスする(選び出す)情報シートではなく、あくまで相談支援の中で活用される「新しい仕事情報」です。そのため、相談支援員が相談者との対話等を通じてアセスメントする内容をより具体的な言葉に整理すること、また相談者の具体的な行動を準備する・自己決定することに役立てるツールです。

企業概要シートは、いわゆる業種や会社の特徴とともに、体験する作業等の役割がわかるようにします。企業の業務紹介にならないように、いっしょに従事するスタッフの言葉などを紹介します。

窓口説明資料と相談支援員向け資料、職場環境チェックシートは、特に窓口説明資料は相談とアセスメントを通して整理した内容、すなわち相談者が確かめたい・試したい①強み(ストレング)②心配している弱み・不安への対応や配慮などに基づいて、相談支援員が候補となる「体験シート」を選ぶための相談サポート資料です。「作業洗い出しシート」(演習資料 1-①)と見学・ヒアリングをもとに、作業特性や職場環境などをわかりやすく伝える編集にしています。

次に、企業概要シートと窓口説明資料、職場環境チェックシートの3つの案を作成した段階で、企業に伺って説明します。この作業は大変重要です。この段階で、就労支援や体験に対する企業の理解が大幅に進みます。まずわかりやすく言語化された作業特性を見て、体験で従事する者は少なくとも作業への対応力が事前に検討されることが伝わります。言い換えれば、企業は案内されてから、体験者の作業対応力や能力等を改めて確かめる必要がないことが分かります。職場環境チェックシートなども、体験の受入れに関わる支援サイドの配慮や準備が理解してもらえます。

企業との調整が終わると、「体験シート」の完成です。

就労支援は、いわゆる就職支援とは違い、その準備過程も含め求職・就職等に関わる、しかも寄り添い型の支援が特徴だと言われます。より正確に言えば、相談者の適性や能力、興味などを相談者と支援者がいっしょに整理し、関係する企業も含めて3者で交渉・調整しながら、体験等を組みながら進めるという特徴があります。この交渉・調整の過程を支えるのが、言語化、可視化された「体験シート」情報で、特に企業との関係づくりの鍵となるものです。次の「利用プロセス」では、体験を実施するときに企業に提供する「体験のための自己紹介シート」とともに、関係づくりの重要なツールの1つです。

※「体験シート」の事例

電気計器株式会社(大阪府豊中市)の企業概要シートと事業所内体験シート

2022年8月24日社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会資料5

参照 <https://www.mhlw.go.jp/content/12501000/000978682.pdf>

(3) 「体験シート」の利用プロセス

利用プロセスで重要な取組みの1つが、相談支援員、第一線の相談窓口従事者に「体験シート」の内容や活用の進め方を伝えることです。最初に、相談者も支援者も、求人に親しみ慣れてきた事情があります。特に、相談従事者が「体験シート」(新しい仕事情報)を効果的に活用するためには、就労に関する適切なアセスメントを通じて、「体験シート」を活用する必要があります。就労アセスメントの改善・向上は相談支援の課題の1つです。ご存じのように障害者支援分野で重要な課題として取り組まれています。特に新たに「就労選択支援事業」の推進には不可欠なものです。相談従事者が聞き取りや適切なアセスメントを進めるには、参照・判断するための情報として「体験シート」の活用経験を積み重ねて、さらなる改善につなげてほしいと思います。

相談者が、「体験シート」による有意義な体験、成功体験を通じて、就労に向けた自己理解や仕事理解が進められることが大事な目標となりますが、そのための追加支援として、体験の実施が決まると、改めて相談者の目標や確かめたい事項、配慮してほしいことなどを記した「体験のための自己紹介シート」を作成し、提供します。特に、短期間ですが、体験を通じて職場のスタッフとの関係づくりのためのツールです。

相談者にとって有意義な体験、目的や作業内容、環境等が調整され、能力を発揮することができることによって、受入れ企業にもよい影響をもたらします。今まで経験していない「仕事と人の結び付け方」を実感できます。採用活動の改善や、人事管理にもヒントにもなります。何よりも、体験の受入れ経験が進むにつれて、対象となる業務作業が拡大していくことになります。

<参考資料>

「就労体験等のための業務・作業洗い出しシート(作業洗い出しシート)」作成の依頼

1 相談者の現状 若者(～40歳頃まで)や単身女性、ひとり親、障害者、高齢者など

就労面の共通した課題は、(1)めざす仕事や目標がはっきりしない＝模索状態。無業、就業経験があっても離転職が多い。(2)身近に就労相談の場がなく、働くことに関する自己理解(社会人基礎力の特徴や関心、拘っていることなどの価値観)や、職業上のスキルの特徴や関心等の仕事理解について、十分に整理できていない。その他(3)「求人」という仕事情報を頼りに求職活動がうまく進められない。

さらに(4)障害や疾病、家族問題などの就労阻害要因(課題)が加わると、現在の労働市場を自助努力で生き抜くことが難しい。

そこで就労支援で工夫されているのが、働く上での自己理解(興味や能力、大切にしている価値観など)や仕事理解(必要なスキルや働き方など)を進めながら、めざす適職や仕事を見通す・探すサポートです。具体的には、見学や就労体験の活用です。相談者が就労体験等を安心し、参加していくために、体験等を紹介する新しい仕事情報(参考(1))を作ることにしました。

「体験に行ってみよう」の言葉だけでは相談者は不安で、判断できません。(相談者と支援者の信頼関係ができておれば、「言ってみよう」で通じるかもしれませんが)。少なくとも、体験の内容や事業所の様子、そして何よりも仕事・作業に従事する体験によって何がわかる・試すことができるのか?どんなことが理解できるのか?を伝え、見通しをつける・不安を少なくするために、「体験に対応する仕事情報」を作ります。

1

2 「就労体験等に対応する仕事情報」は単なる仕事の解説ではありません。

相談者が作業等に従事し、職場生活を過ごすことによって、相談者(求職者)の様々な能力や特性、価値観(こだわりや大事にしていること等)を相談者自身をよく理解し、また担当の支援者も必要な支援を確かめ、理解するため仕事情報です。

体験等で従事できそうな仕事、作業って?どんな基準で洗い出せばよいのでしょうか?

企業の皆さんは、仕事を解説するとき、製品やサービスの特徴や質などとともに、対応する専門的スキヤ技を紹介されると思います。体験の作業は、専門的スキルや技というより、体験者(初心者)が説明を受けてすぐに従事可能な作業が中心です。熟練者の皆さんは普段なら無意識のうちにされている作業で、熟練者が対応する専門的な作業の前・後にある作業が多いと思います。しかし、専門的な作業や技の前には準備や片付け、スタッフの補助などの無意識で行われている一連の作業があります。その結果、製品やサービスとなり評価されず。そして体験者(初心者)は、一員として従事して専門的なスキルや技に接し感動し、学ぶことができます。

洗い出す作業は、専門的スキルの要素(専門的な知識、特に経験で習得する要素)が1～2割程度の作業を選んでほしい。熟練者やスタッフの皆さんは一連の流れの中で無意識に行っている作業が多いでしょう。目立つスキルや技は求められないが、一連の工程に欠かせない作業、実は大事な作業を洗い出してください。体験者(初心者)はその作業を理解し、挑み、役割を果たし、褒められて、自己肯定感や満足感を体験します。例えば、通常の作業マニュアルや資格を取るためのテキストには載っていない、現場知として行われている作業が多いと思います。

2

3 想定する就労体験等

- (1) 短期間(3日～2週間程度)の従事 ※事前の見学(この段階で意思が固まります)を経て、期間を決めます
- (2) 体験者は予定する作業等の従事経験がない者です。スタッフ等の指示で従事します
 - ①事前の説明を理解して1人で従事する場合
 - ②説明を受けて(受けながら)、スタッフの作業を補助する場合
 - ③事前の説明を理解して、何人か、あるいはチームで作業を進める場合 など
- (3) 体験を通じて、事前の説明の場面、作業に従事する場面、指示者や他のスタッフとの関わりなど、さまざまな場面を通じて、次のような事前に整理した「体験の目的」を実地に確かめます。

【体験の主な目的】

- ①従事する作業で問われる能力やスキル、習慣等確かめる(「できるかどうか」より「理解できるか」がポイント。質問等の職場のコミュニケーションを確かめる)
- ②得意だと思っている能力・スキルを実地に確かめる
- ③不得意・不安に思っている能力・スキルが、どの程度か?を確かめる
⇒不安だから避けるのではなく、「できる」レベルを確かめる
- ④そのため、専門的スキルを必要とする作業等はスタッフを補助する形で関わる
- ⑤専門的スキルを駆使して働いている人や企業活動を間近に見て、その職業・仕事を理解する

3

4 ○○○○様における「就労体験等に対応する仕事情報」の作成について

(以下「体験に対応する仕事情報」。なお相談支援の現場では「体験プログラムシート」と呼びます)
【作成の手順】

- (1) まず「就労体験等のための業務・作業洗い出し」をしていただきます(今回のお願い)
前ページの別紙「想定する就労体験等」と、「体験に対応する仕事情報(体験プログラムシート)」の見本を参考にして、作業を洗い出して、「作業洗い出しシート」に記入してください
- (2) 作成いただいた「作業洗い出しシート」をもとに、当該の作業の見学やヒアリングを簡単にさせていただきます
 - ① 体験で従事する作業の特徴を整理します。別紙「作業の特徴＝確かめられるスキル・能力等」をもとに。
 - ② 見学やヒアリングをもとに、職場・現場の雰囲気(チーム運営、ミーティング、指示・説明のスタイルなど)を整理します。
 - ③ 作業や現場の様子を撮影し、「体験に対応する仕事情報(体験プログラムシート)」に載せます
- (3) 上記(1)(2)をもとに、○○○○様の「体験に対応する仕事情報(体験プログラムシート)」の案を作成しますので、点検していただきます。

4

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)

1. はじめに

本講義における大きな役割は、現時点で活用可能な制度の整理および企業へのアプローチの模索になると考えます。ダイバーシティ就労は確立されたものではなく、これから取組が進む分野であるため、現在取り組んでいる皆さんが、現場での経験を積み重ねて今後の方策や指針を形成していくこととなります。皆さんは「開拓者」「先駆者」になります。

2. 企業における雇用の動機① ～雇用企業におけるインセンティブについて～

現在「働きづらさ」のある方への就労支援については、以下に示すように様々な施策があります。

○障害者の就労支援 (手帳のある方で開示が出来る方)	障害者雇用枠での就労支援 (雇用企業・本人双方への支援)
○障害者の就労支援 (手帳無し・手帳はあるが開示不可の方)	一般枠での就労支援 (障害者本人への後方支援)
○若者(若年者)の就労支援	若者サポートステーション(通称:サポステ)等による就労支援
○生活困窮者の就労支援	自立相談支援機関等による就労支援

この他にも「刑余者の就労支援」「高齢者の就労支援」等があり、いずれの場合もハローワーク(公共職業安定所)との連携がとても有効です。

そしてこのなかで最も制度として整備されているのが障害者の就労支援(手帳のある方で開示できる方)になります。

障害者雇用は企業の義務とされており、障害者雇用促進法 43 条第 1 項において以下の通り定められています。

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。
(障害者雇用促進法 4 3 条第 1 項)

現在民間企業の法定雇用率は 2.3%です。従業員を 43.5 人以上雇用している事業主は、障害者を一人以上雇用しなければなりません。この法定雇用率は今後引き上げられる予定で、令和 6

年には2.5%、令和8年7月には2.7%になります。この義務を果たすことを目的として企業は障害者を雇用することになります。そして、障害者雇用促進法では「単に障害者を雇用すれば良い」とはされておらず、以下のように事業主の責務に言及しています。

(基本的理念)

第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

第四条 障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

(事業主の責務)

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

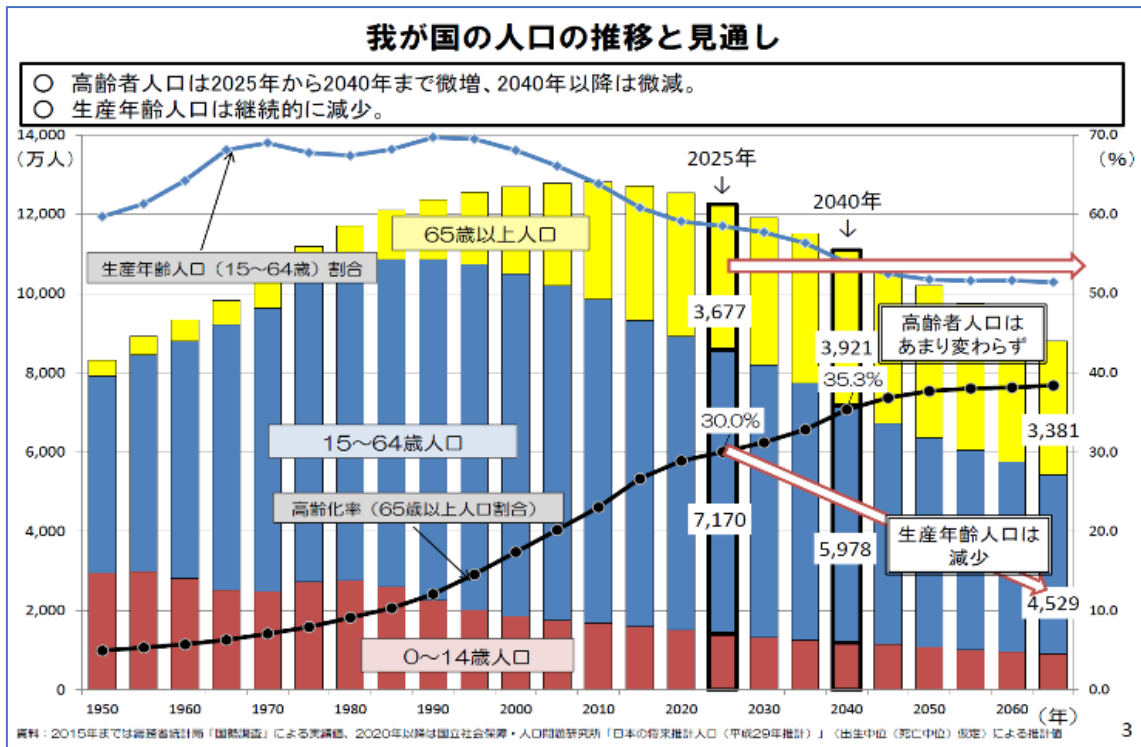
このように「働き」「自立」することを障害者本人、雇用する企業が共に目指すことを謳っています。この雇用義務の対象については、身体障害者→知的障害者→精神障害者と変遷してきました。障害者雇用率制度における対象障害者の範囲は原則、障害者手帳所持者に限られています。しかし、第116回 労働政策審議会 障害者雇用分科会(令和4年4月開催)では、手帳を持たない難病、発達障害者の雇用率算定について議論がなされました。

今後「働きづらさ」という視点での議論が始まることが期待されています。東京都では「ソーシャルファーム条例」が制定され、「働きづらさ」に着目した雇用への取組がスタートしています。

3. 企業における雇用の動機② ～労働力不足解消の担い手として～

日本における生産年齢人口(15～16歳)は、1995年(8,726万人)をピークに減少し続けており、2040年には6,000万人になると推測されています。企業のDX化などもあり、働き方そのものに大きな変化が起こり始めていますが、将来的に労働力不足になることは想像に難くありません。

図表18-1 我が国の人口の推移と見通し



このような状況を鑑み、「働きづらさ」のある方の就労支援においては、「戦力」として活躍できる就労が、企業における雇用動機であり、就労支援のポイントになると考えられます。いくつかの業種においては、既に労働力不足が顕著であり、以下に示すように現状を整理することが出来ると考えます。

業種	特徴
建設業	<ul style="list-style-type: none"> ・中高年層が中心で、慢性的な若手不足 ・「職人気質」ゆえの定着の難しさあり
飲食業・宿泊業	<ul style="list-style-type: none"> ・職場環境(賃金含む)を理由に短期での離転職が多い ・非正規雇用が多いため安定しない ・コロナ禍において最も影響を受けた業界(復調傾向)
福祉職	<ul style="list-style-type: none"> ・職場環境(賃金含む)を理由に離転職が多い ・慢性的な人材不足
運送業	<ul style="list-style-type: none"> ・物量の急激な増加に伴い人材不足(コロナの影響あり)

4. 雇用企業へのアプローチ

(1) 既存の機関との連携

「障害者雇用」「生活困窮者支援」「若年者支援」等、それぞれの対象者に対する支援が活用可能であれば、これら機関との連携をもって支援を展開することが有効になります。

(2) 企業体との連携

「中小企業家同友会」等、理念を掲げている企業体は様々な社会課題に取り組んでいます。「働きづらさ」のある方の雇用・就労も取組課題の一つとなると思われます。

(3) ハローワークとの連携

雇用労働においてハローワークは一丁目一番地になります。個別性がありますが、既存の求人に対して、配慮を必要とする方の雇用に向けて、ハローワークがアプローチすることが可能です。

※障害者雇用においては、既に実施例があり

(4) 企業メリットの提案

○障害者雇用に代表されるように、支援者の存在は企業に対して大きな安心感につながります。また、企業にとっても心強い相談先になります。

○ミッションを持って雇用を進めることは組織力の向上につながります。誰もが働きやすい職場は「誰も排除しない」強い組織を作ります。

5. 支援者に求められる役割

(1) 支援対象者のことを知る

アセスメントに基づいた対象者の「可能性」「配慮が必要な事項」について把握し、就労支援をプランニングすること、そして必要に応じて関係機関との連絡調整を行うことが求められます。

(2) 企業の不安を払拭する

企業(職場)において「働きづらさ」を容易に理解することは出来ません。就労困難性をいかに共通の概念として共有できるかがカギになります。単にやる気がないのではと捉えられてしまうと、安定した雇用・就労にはつながりません。

※障害者雇用の場合には、「企業実習(インターン)」「トライアル雇用」「ジョブコーチ支援」等が有効な支援手段になります。

(3) 既存の支援制度を熟知する

「働きづらさ」には明確な定義がありません。そのため、これまでに様々な要因・視点から支援手法が構築されてきました。その知識を有し、数ある選択肢の中から最善の支援を展開することは、とても有用であると考えます。そして、この過程を踏むことにより、今真に必要な支援について考え、提案することが可能になるのではないのでしょうか。

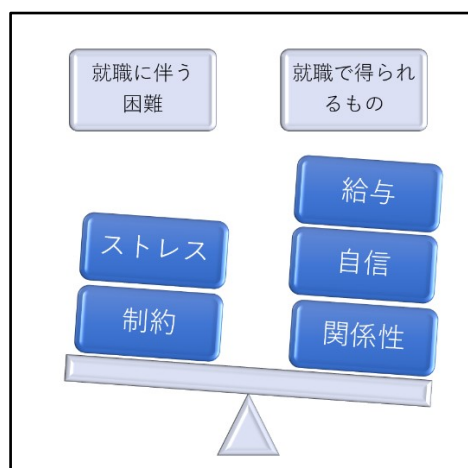
6. 最後に

「働きづらさ」のある方への就労支援においては、「働きづらさ」の軽減を図ることに終始することにより、「大変なこと」「ストレス」「制約」等にもみ着目しがちになります。

しかし、我々も含めてストレスが全くない職場は存在しないと思います。軽減は図れてもゼロにはなりません。そのようなときに、働くことによって「得られること」に着目することが重要になります。「自信」「自分の居場所としての職場」「得られる給与」「他者の評価」などがそれにあたります。

それまでの経験から、自己肯定感が持ちづらい方が私たちの支援対象者には多いと思われま
す。「得られるもの」「得られているもの」への気づきを促す支援が有効です。仮に職場で感じづら
い環境があるのであれば、安定した雇用に向けた提案として関わり方への助言等がとても有効に
なります。

働くことによって得られるものが重要であり、このことによりより豊かな生活を送れることが、安定し
た就労につながると考えます。



第5章

受講者の声

第5章 受講者の声

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。

- 申込フォーム
- 事前アンケート
- 事後アンケート
- 法人向け事後アンケート
- 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¹ 105 / 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

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 39²

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わからないかを、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

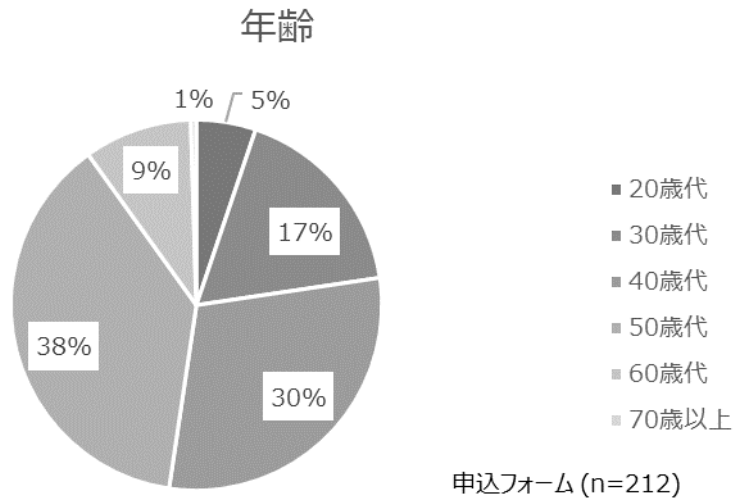
¹ 申し込み後に諸事情により受講できなかった者もいると考えられるが、回収率の計算においては便宜上申込数を用いる。(以下同じ。)

² 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当な回答者がいない場合は本人による回答でも可とした。

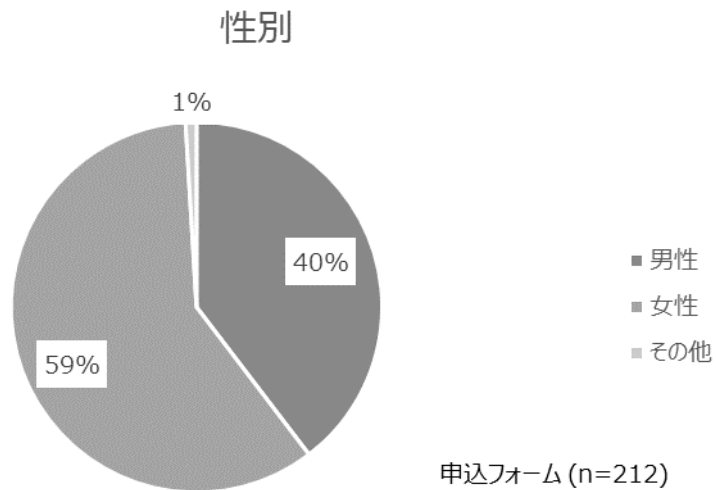
3. アンケート結果

(1) 研修受講者の属性

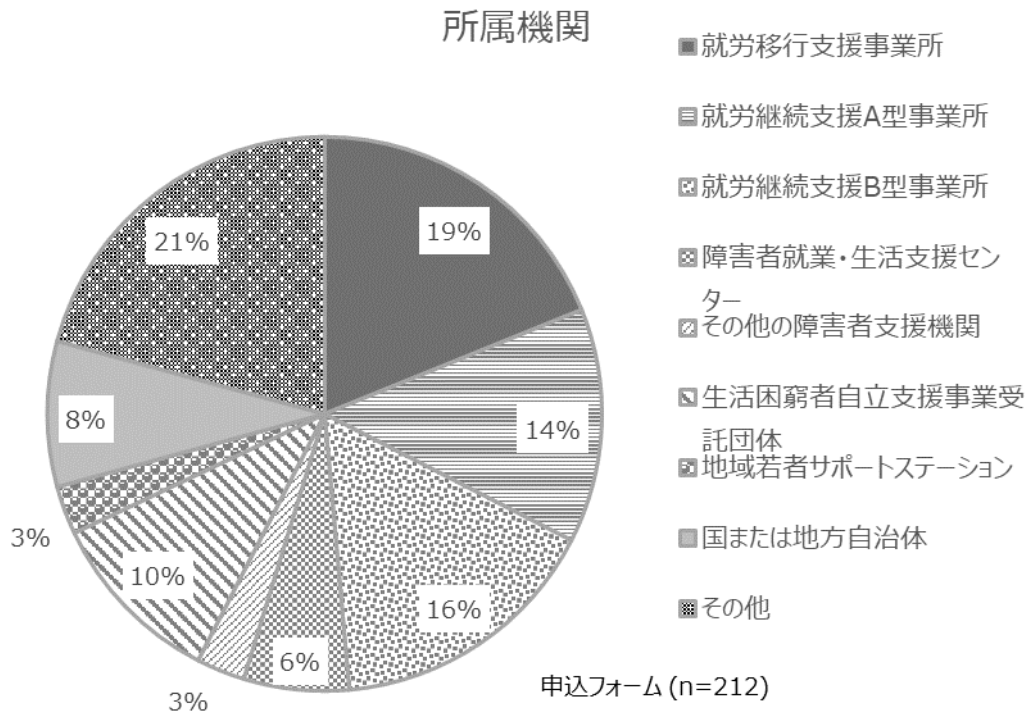
年齢別にみると、40歳代、50歳代が中心(全体の2/3)だった。



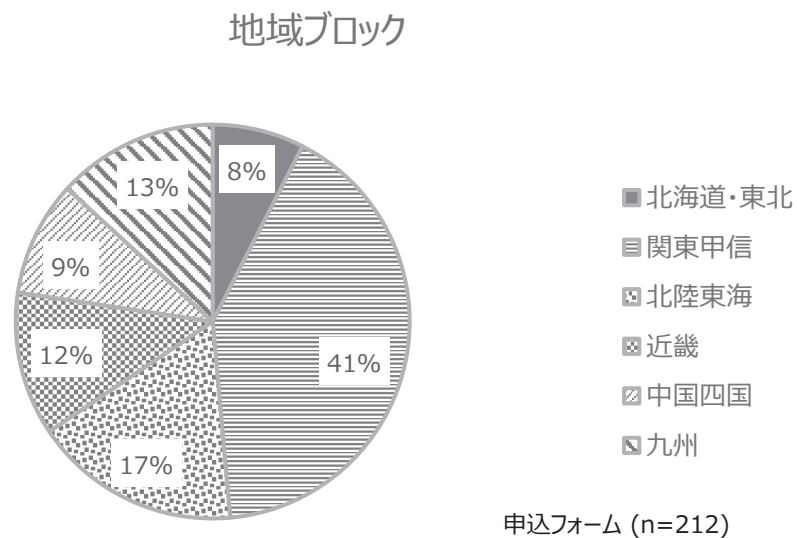
性別では、女性が6割、男性が4割で女性がやや多かった。



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。

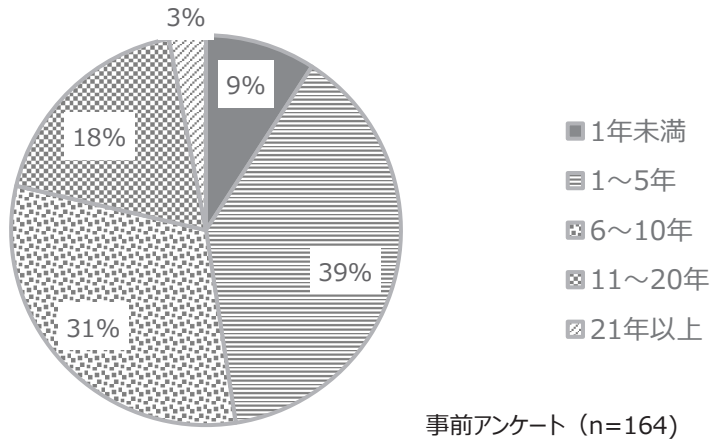


活動地域別は、関東甲信地区が4割と多いが全国に広がっており、オンラインの利点が活かされた。



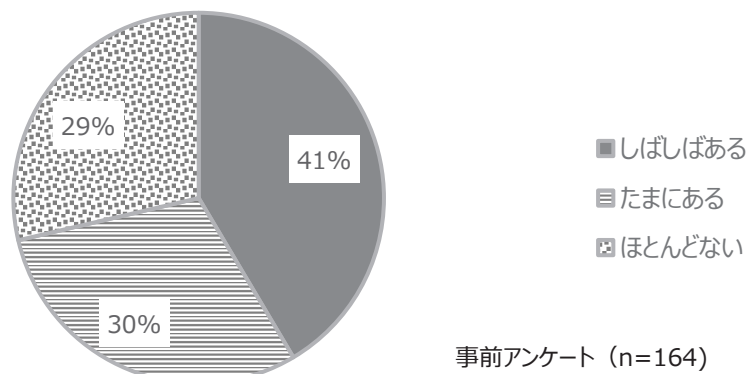
就労支援の経験は1～10年が7割を占め、一定の就労経験があるものが多かった。

就労支援の経験年数



ダイバーシティ就労支援³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

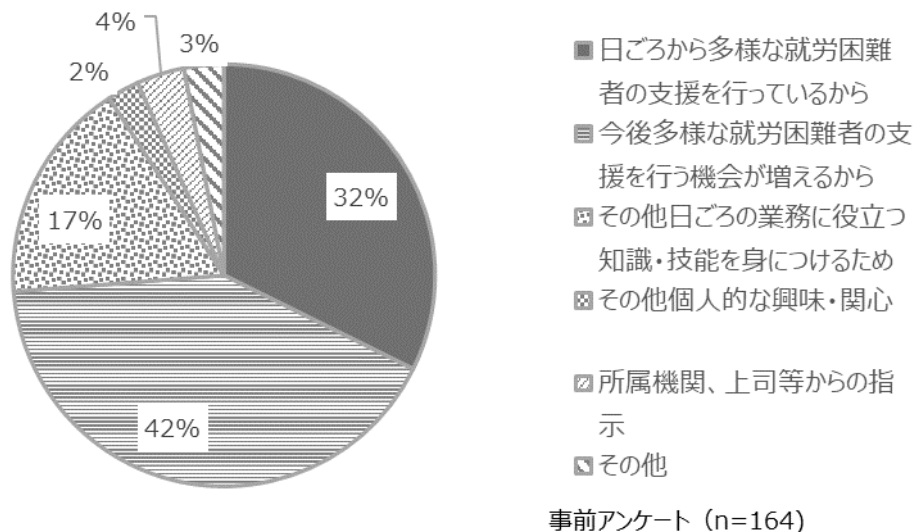


³ ここでダイバーシティ就労支援とは、受講者の所属機関の主な支援対象となっている就労困難要因以外の就労困難要因を抱えた方の就労支援と定義している。この場合主な支援対象となっている就労困難要因をあわせて抱えている場合を含む。(障害者の就労支援機関でひきこもりの方(障害者に該当するか否かにかかわらず)を支援する場合など)

(2) ダイバーシティ就労支援の現状と課題認識

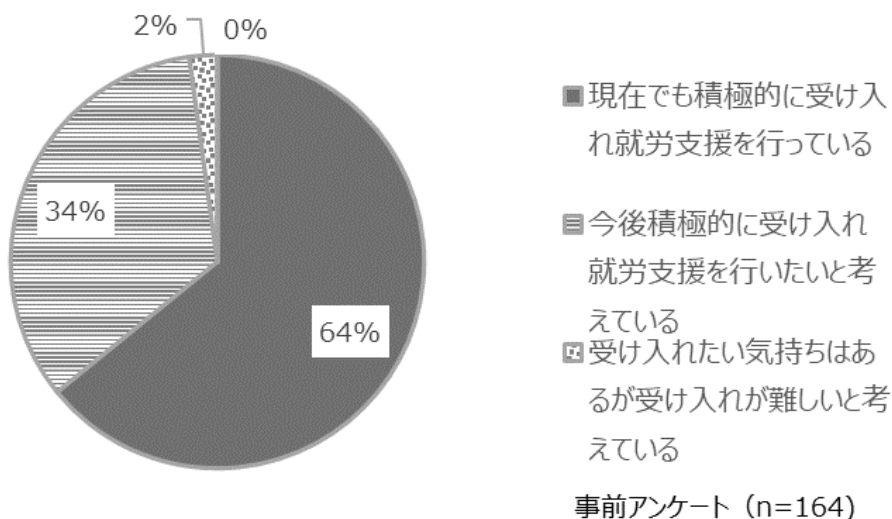
研修の受講理由は、「日ごろから多様な就労困難者の支援を行っている」、「今後多様な就労困難者の支援を行う機会が増える」などの理由が3/4と多数を占める。

受講理由



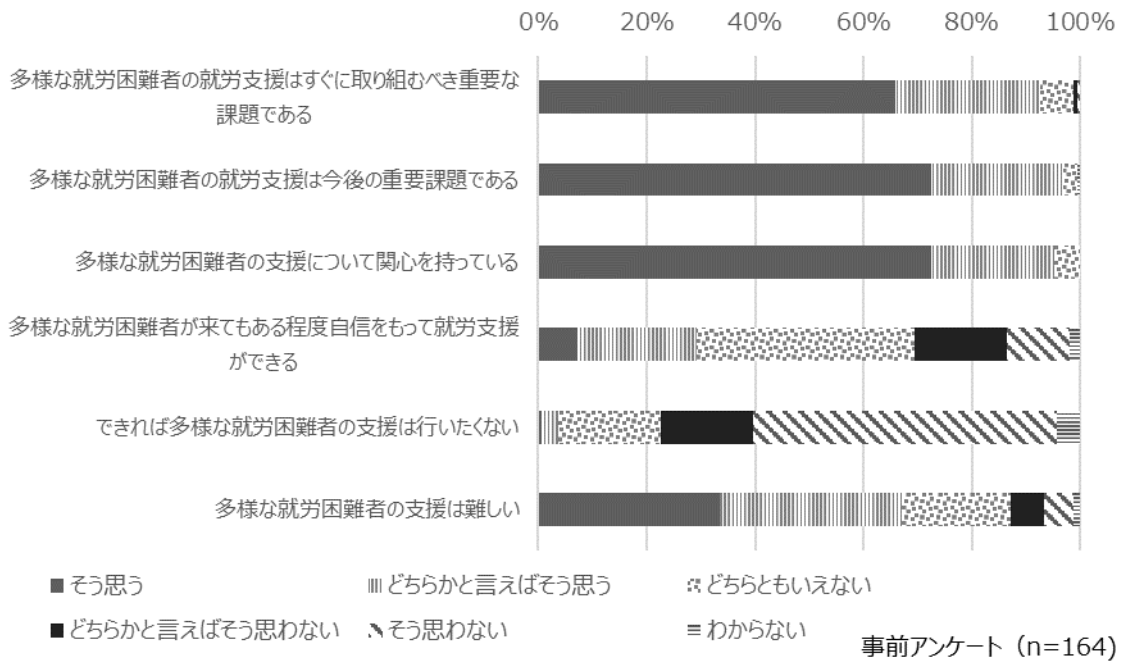
ダイバーシティ就労支援の現状は、現在でも積極的に行っているという者が2/3で、すでに取り組んでいる者が多かった。

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」と考える者が多く、「自信をもって就労支援ができる」とする者もまだ多くはない。

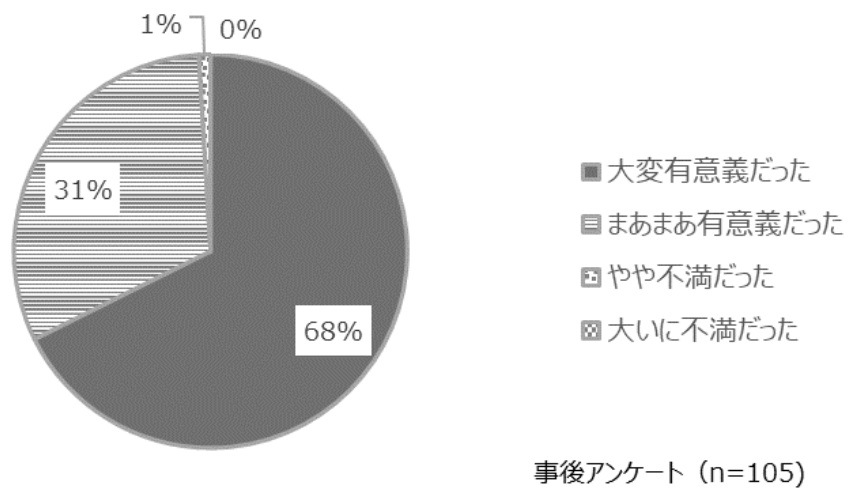
ダイバーシティ就労支援の課題認識



(3) 研修の評価

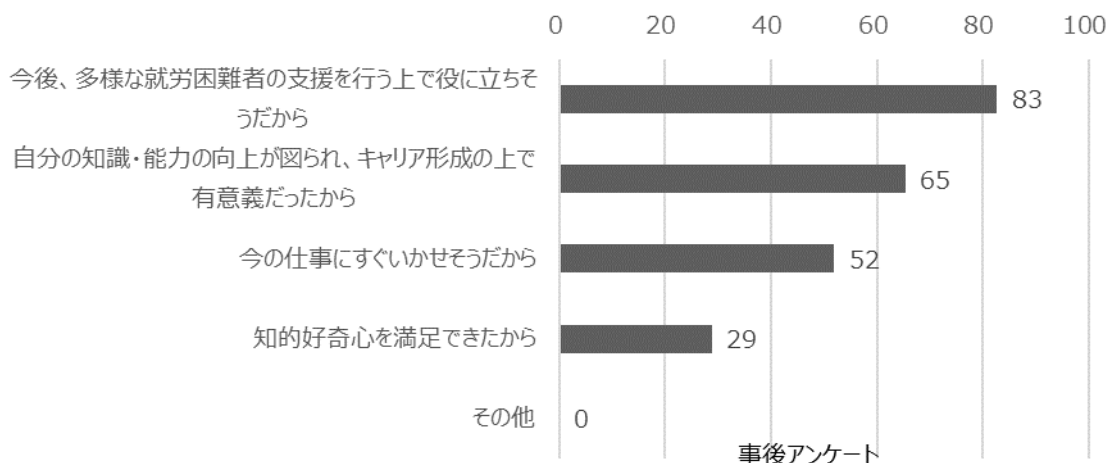
7割が「大変有意義」、3割が「まあまあ有意義」と、ほぼ全員が「有意義」と評価した。

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。

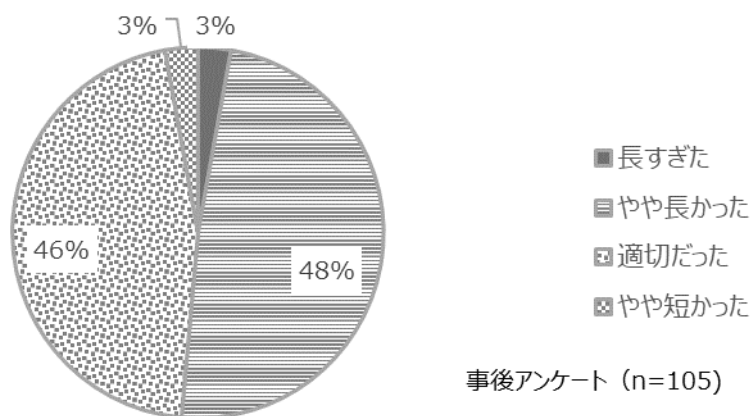
研修が有意義だった理由(% , M.A., n=104)



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。

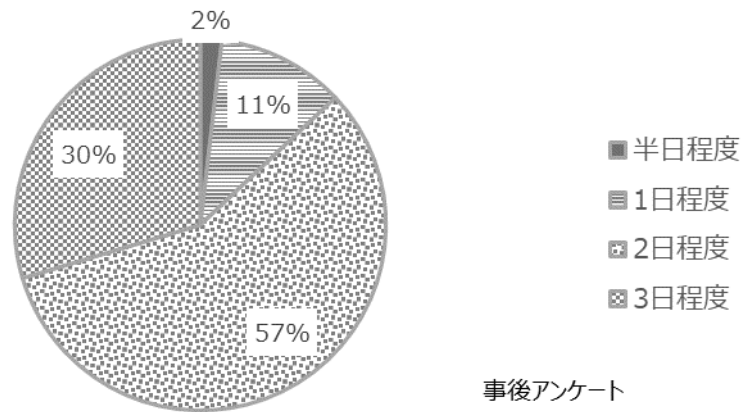
時間については、適正だったという者と、長過ぎだったという者が半々ずつだった。

時間数の評価



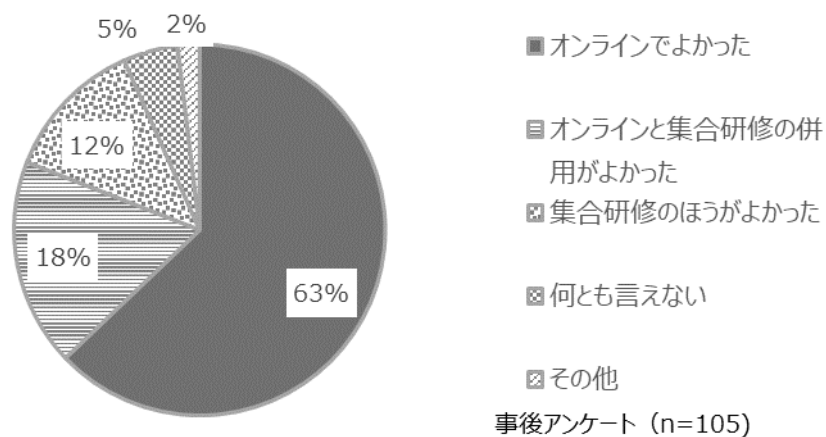
長すぎと回答した方(48%、n=54)に適正な時間を聞いたところ、「2日程度がよい」とする者が多かった。自由記述では、「平日に4日間全部に出るのは現役では難しい」、「今回のように短期間で集中ではなく日にちを空けるとか、1日の時間を短くしてほしい」などの意見があった。

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



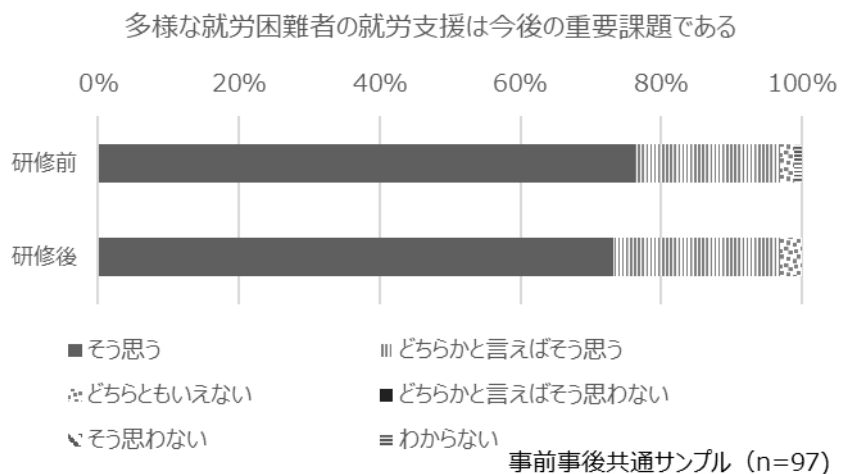
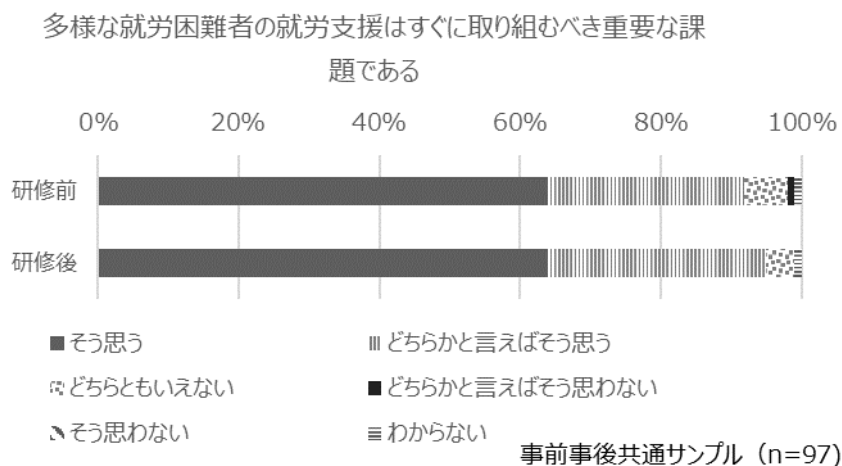
(4) 研修の成果

1) 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者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。

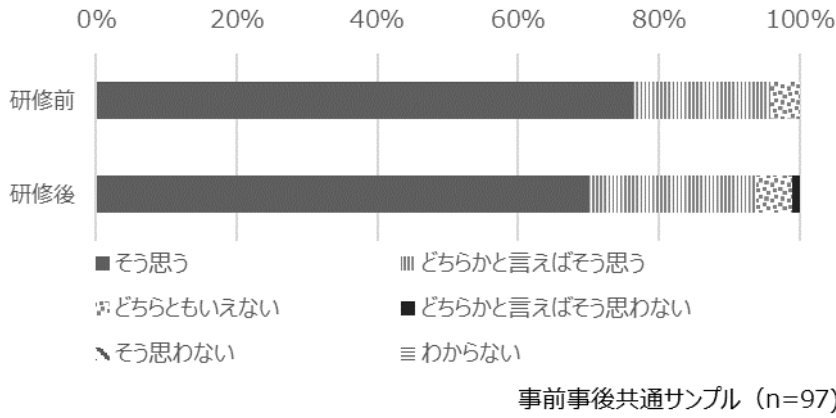
まず、ダイバーシティ就労支援に向けての心理的な面は、やや改善が見られた。

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」とする者が減少した。⁴

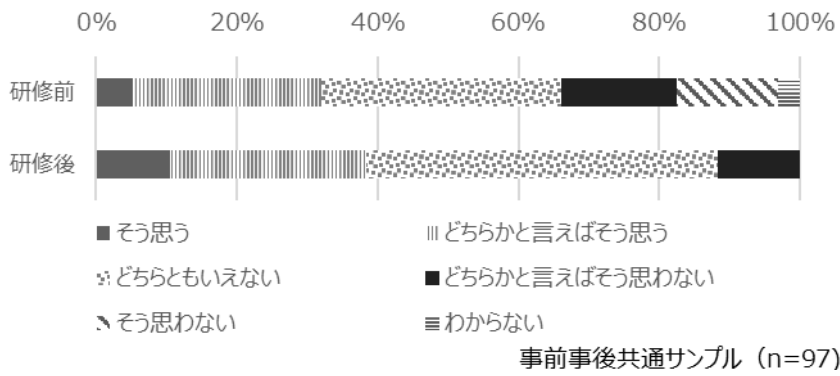


⁴ なお「できれば多様な就労困難者の支援は行いたくない」は「そう思う」が若干増加しており、研修目的に反する状況になっている。しかしながら自由記述を見てもそのようなことを示唆する記述はみられない。この設問ではそれまでの項目で「そう思う」がダイバーシティ就労支援に関しプラス(前向き)の評価を示すのに対し、この項目では逆方向(「そう思う」がマイナス=消極的)となっているため、誤回答した者がいた可能性がある。

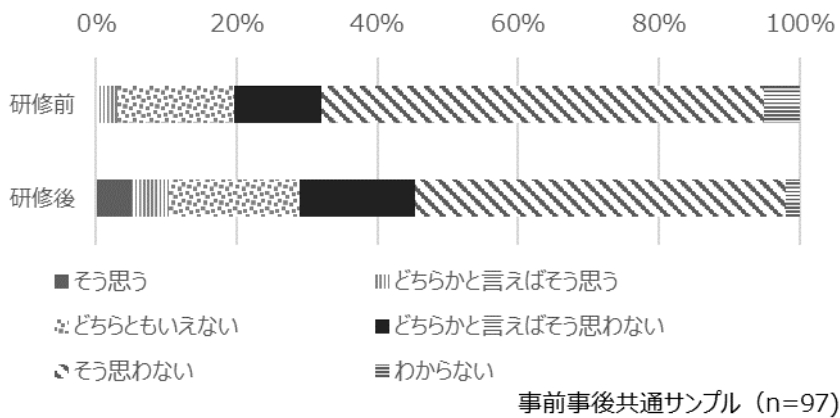
多様な就労困難者の支援について関心を持っている

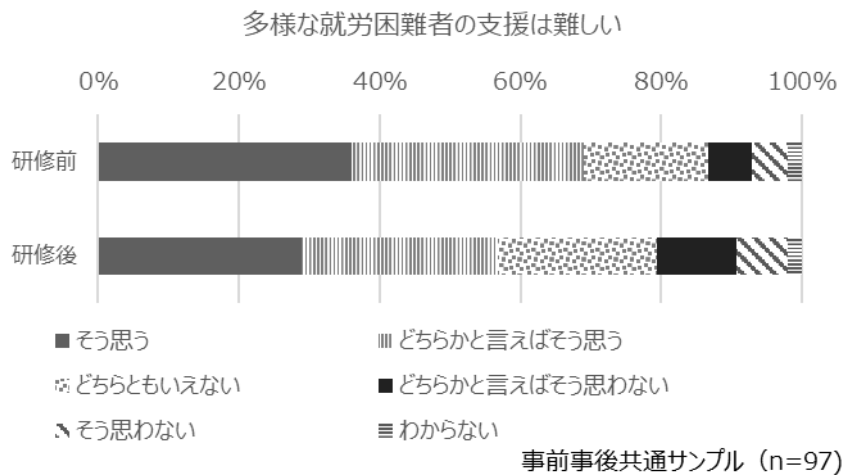


多様な就労困難者が来てもある程度自信をもって就労支援ができる



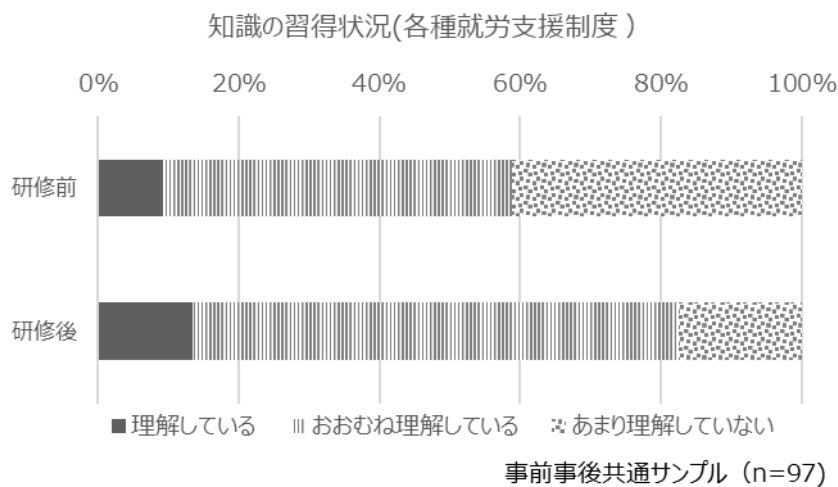
できれば多様な就労困難者の支援は行いたくない



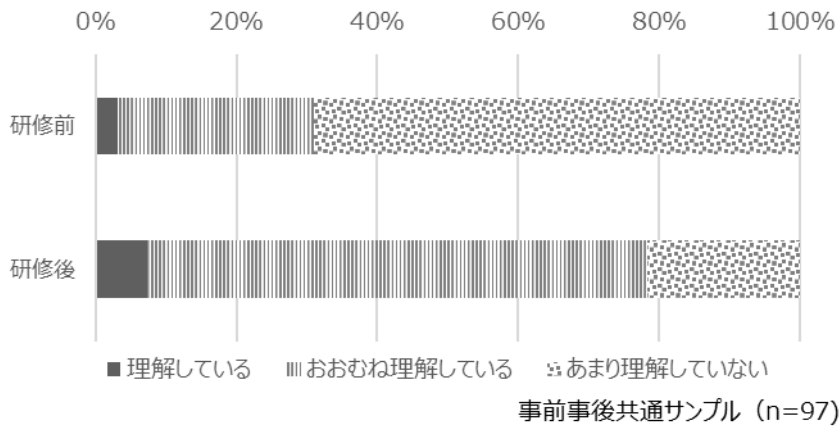


次に、知識の習得状況も改善が見られた。

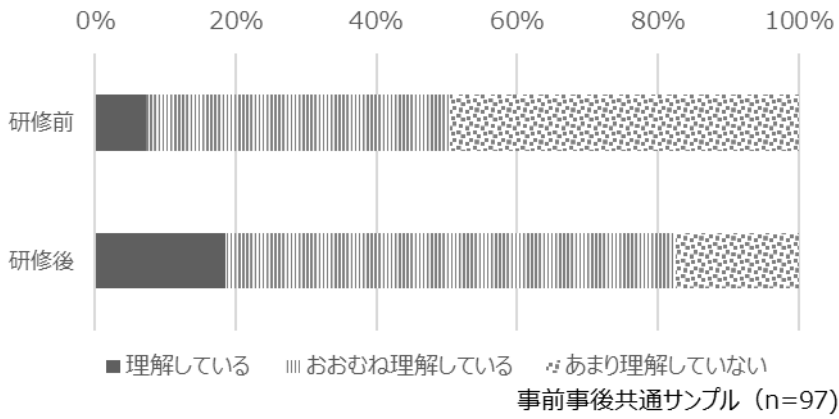
「各種就労支援制度」「態様別支援技法」「アセスメント、職業能力評価」「公的機関、企業との連携方策」「支援プログラムの作成技法」のいずれも「理解している」「おおむね理解している」が研修前よりも明らかに増加した。



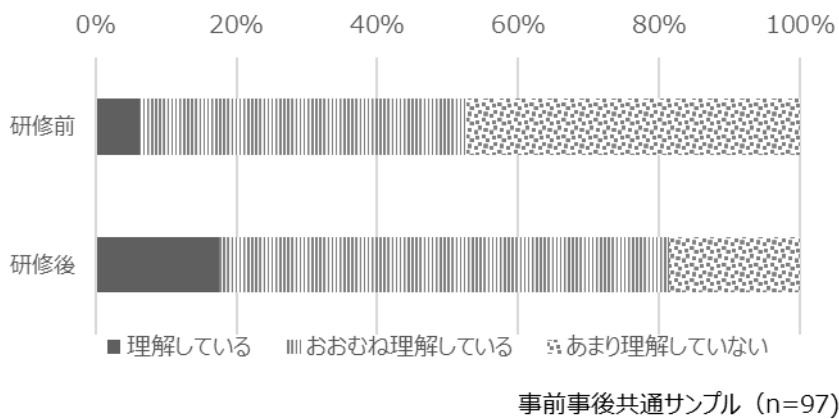
知識の習得状況(就労困難者の態様別支援技法)



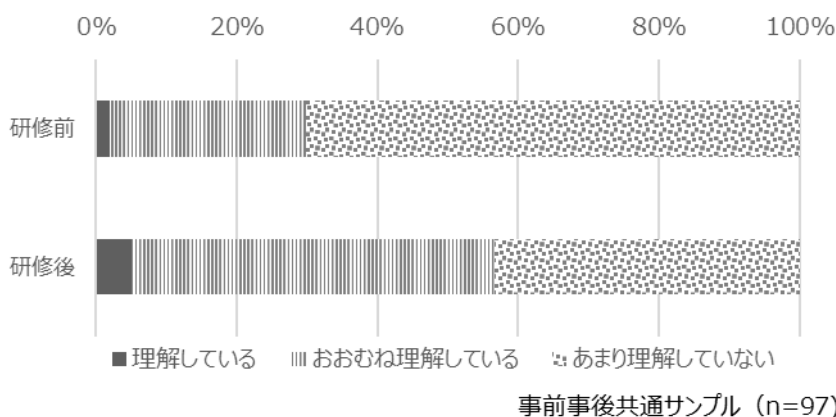
知識の習得状況(アセスメント、職業能力の評価)



知識の習得状況(公的機関、企業との連携方策)



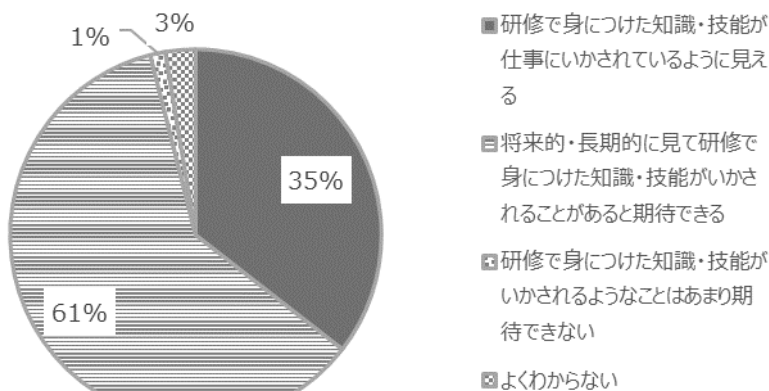
知識の習得状況(支援プログラムの作成技法)



2) 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。

知識技能の活用状況

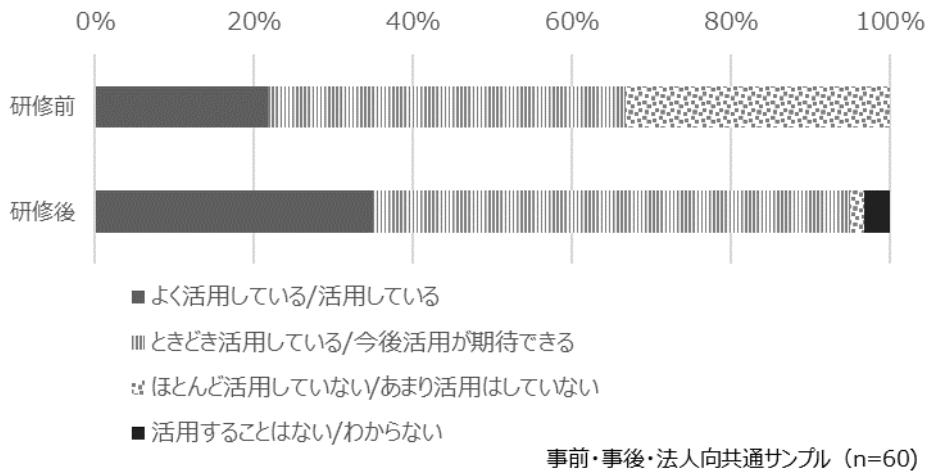


法人向けアンケート (n=74)

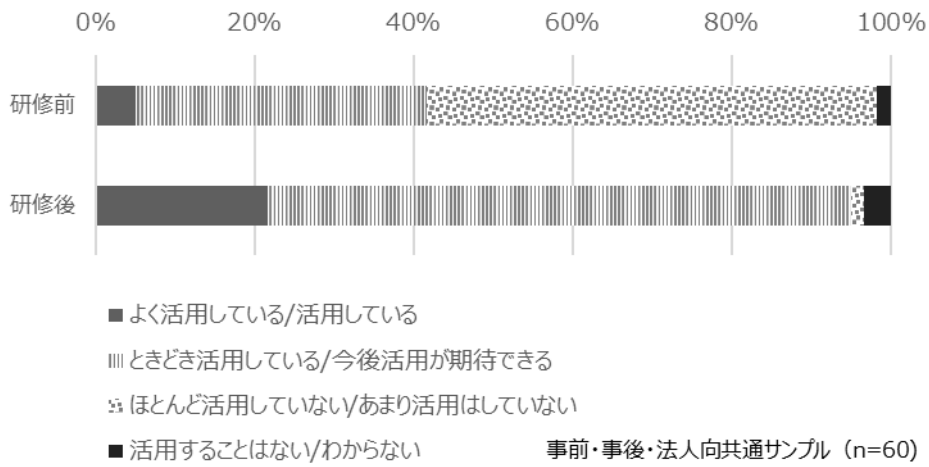
ダイバーシティ就労支援に必要な知識・技能の現場での活用状況について研修前後で変化がみられるかどうかを見ると、各分野とも活用状況が改善している。

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。

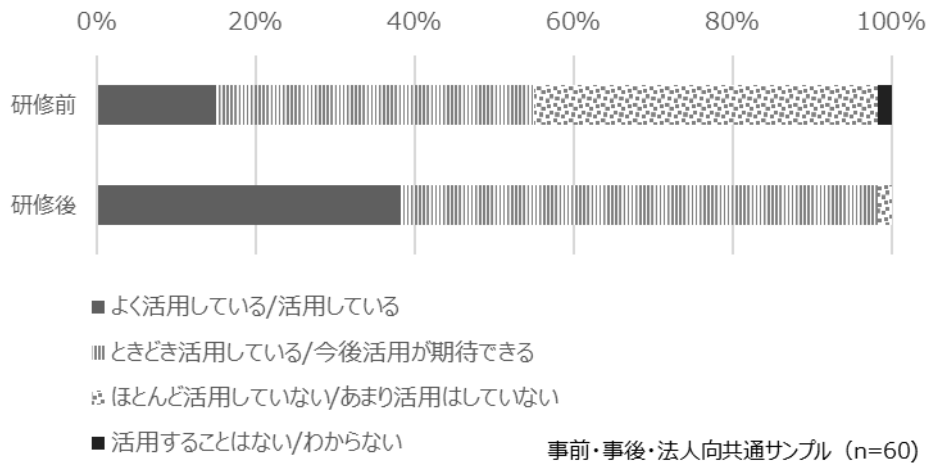
各種就労支援制度



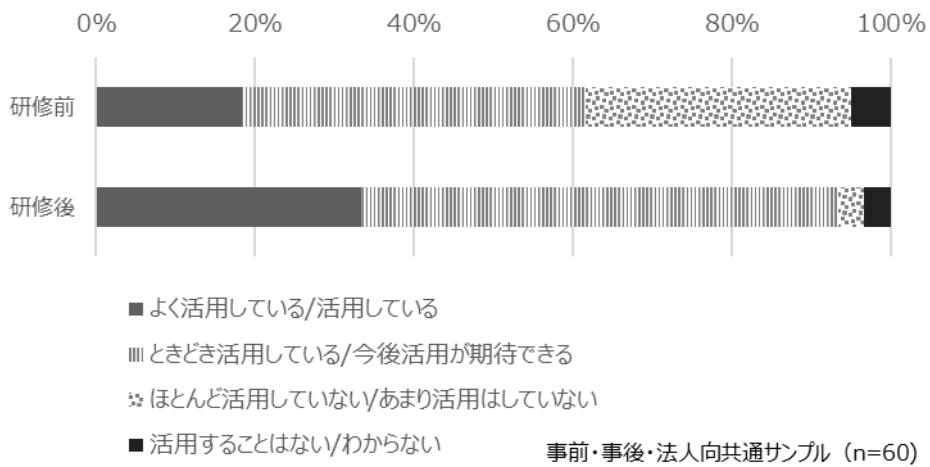
就労困難者の態様別支援技法



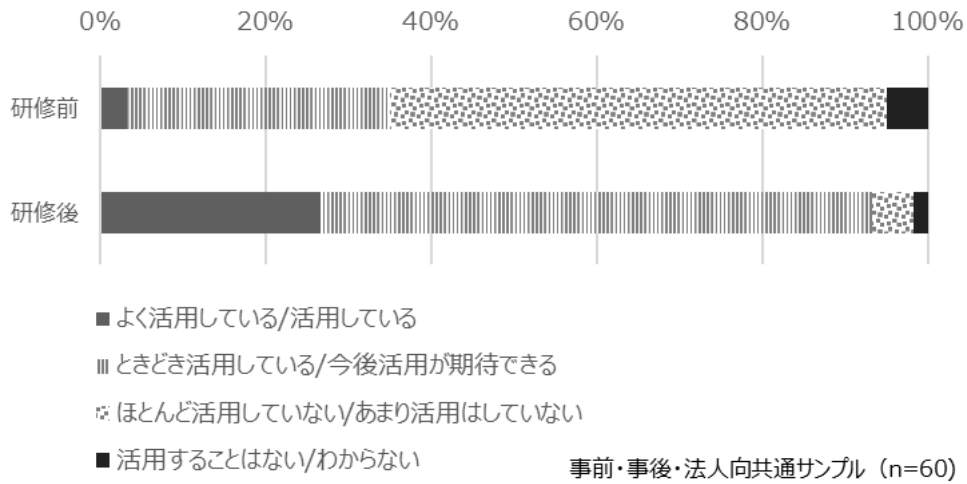
アセスメント、職業能力評価



公的機関、企業との連携方策



支援プログラムの作成技法

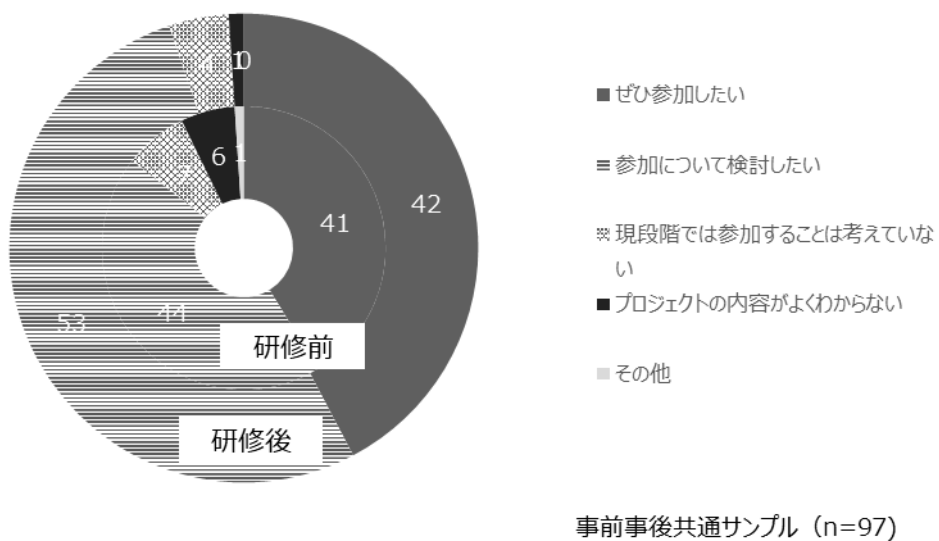


3) WORK! DIVERSITY プロジェクトへの参加意向

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(%)



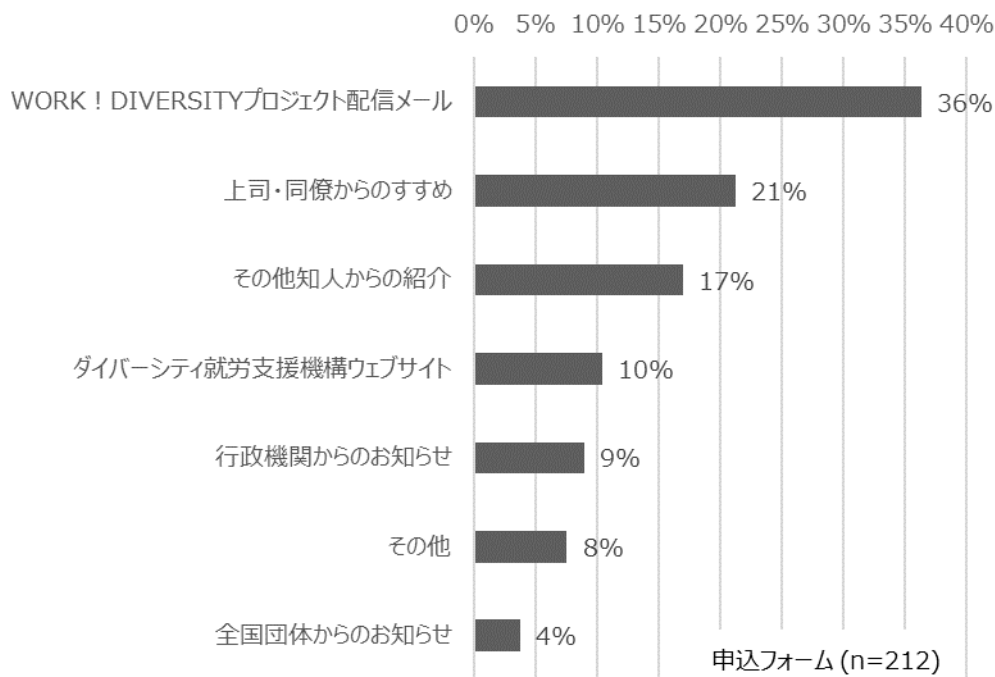
(5) 研修を知った経緯、科目別の期待・評価

1) 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ルリスト(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。

研修を知った経緯 (M.A.)

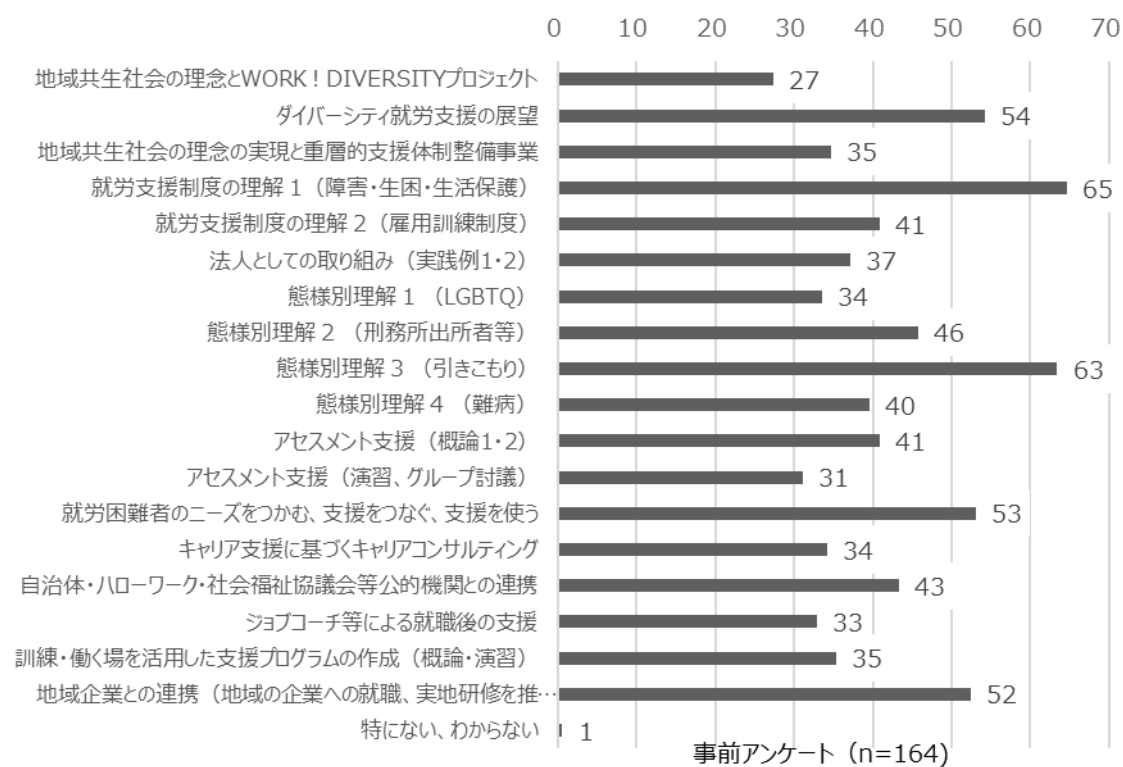


2) 科目別の事前期待と受講後の評価

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ものが多かった。

- 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

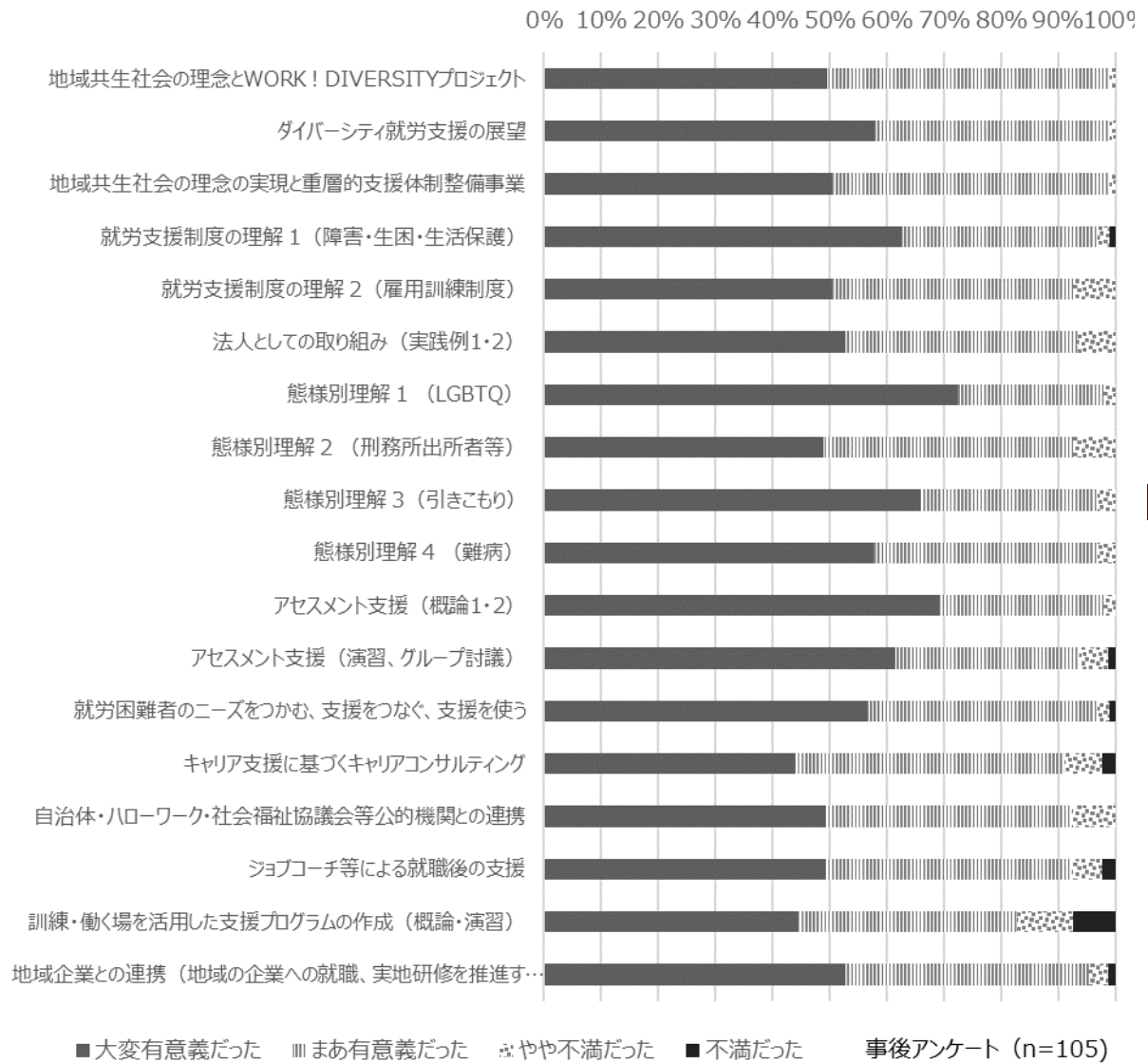
特に関心のある科目 (M.A. , %)



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

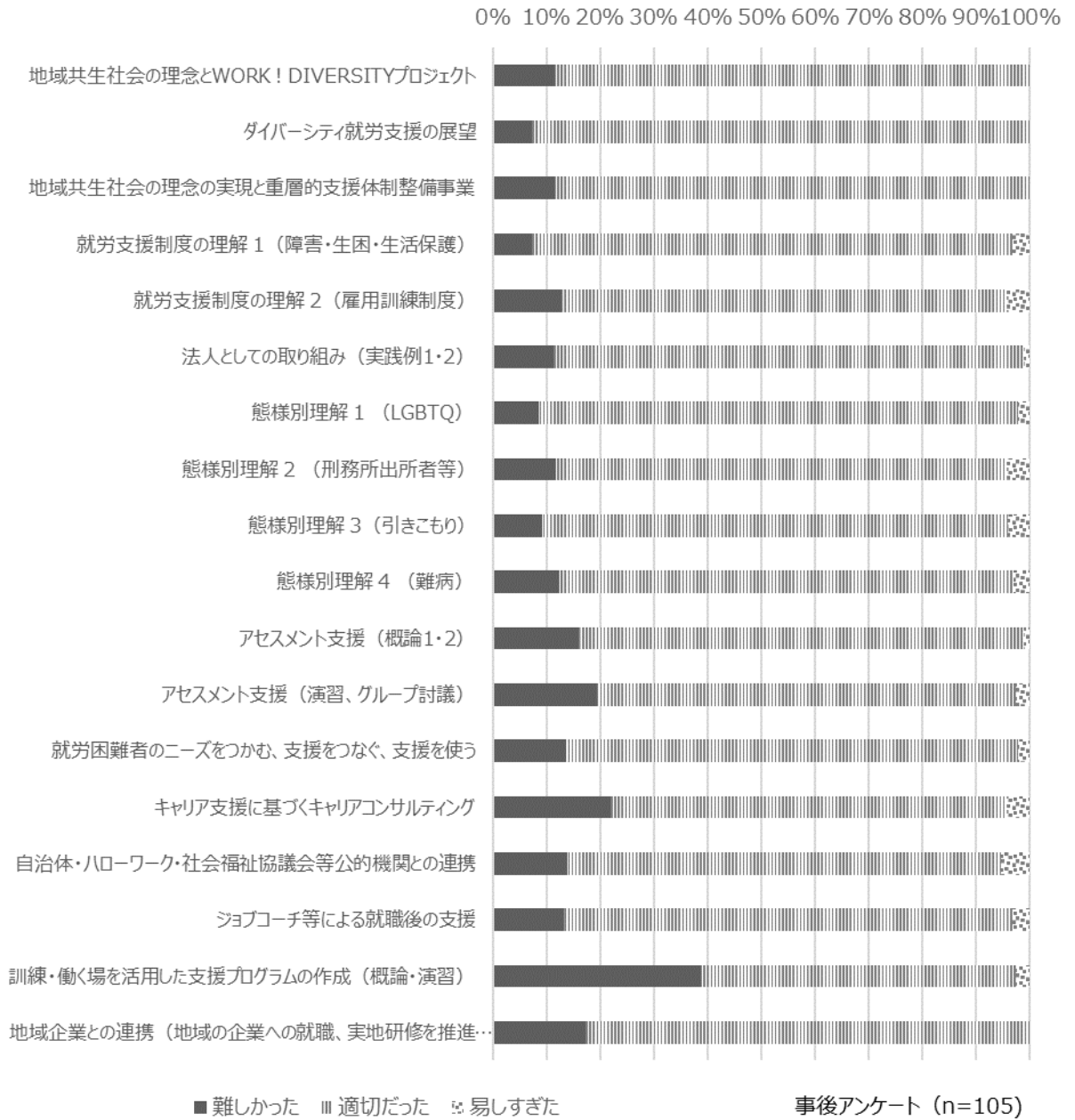
- 態様別理解 1 (LGBTQ)
- アセスメント支援 (概論 1、2)
- 態様別理解 3 (ひきこもり)

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もしれないと思いました。

○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てよかった。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。

第6章

講師の声

第6章 講師の声

講師の方々に研修後研修を振り返って、(1)自分の講義についての振り返り、(2)研修全般で気になったことを寄稿いただいた。

第1科目群(総論・政策制度の理解)

講義1 樽見英樹講師(地域共生社会の理念とWORK! DIVERSITY プロジェクト)

(1) 自分の講義についての振り返り

オンラインでしたので、聞いていただいている皆さんの反応がよくわからなかった、というのが一番の反省点でした。というのは、私の話は社会保障や共生社会の基礎知識みたいなことでしたが、前半に時間を取り過ぎてしまって、共生社会における働くことの意義ということについて触れるのが不十分だったように感じています。その原因の一つは私自身の勉強不足で自信を持って考えを語れなかったことですが、もう一つは、社会保障についての話がここは簡単でいいかなあと思っても端折って良いのかどうか手応えがつかめず、結果メリハリなしに喋ってしまった、ということにあったように感じるからです。

今回の研修に参加された皆さんのご意見を踏まえながら、社会保障制度についての研修内容のポイントを絞れば、どなたが講義されるとしても、よりやりやすい形になるのではないかと思います。

(2) 研修全般で気になったこと

他のプログラムをほとんど視聴しておりませんので、申し上げる資格も能力もありません。ただ、一つ感想を申し上げるとすれば、上記(1)とも関連しますが、参加者の皆さんのバックグラウンドやご関心事項によって講義すべき内容もかなり幅があるのではないかと、という気がします。それをどうプログラムに落とし込んでいくかが難しいな、と感じます。

講義2 朝日雅也講師(ダイバーシティ就労支援の展望)

(1) 自分の講義についての振り返り

「ダイバーシティ就労支援の展望」というまとめたタイトルをいただきましたが、どうしても包括的・抽象的になったことは否めません。まとめた役割を認識しつつも、全体を通じてのコメントというより、将来への期待が中心になったため、聞き手の皆様にとってどれほどお役に立てたかが気になるところです。もし、同様な役割を持たせていただくのであれば、やはりすべてのプログラムをきちんと拝視聴した上で、集約していく努力が必要と実感しました。

(2) 研修全般で気になったこと

座長の役割をいただきながら、業務との兼ね合いもあり、ご講義、演習をうかがっていなかったのが全般で気になったことを述べる状況にありませんが、受講者がレポート以外にも研修の途中で振り返りできるようなセッションがあっても良いのかもしれない。

講義3 朝比奈ミカ講師(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)

(1) 自分の講義についての振り返り

地域共生社会に向けた政策の講義の科目との重なりが気になりました。重層的支援体制整備事業はまだ実施自治体が一部なので、現時点では地域共生社会の話しにまとめてしまい、もう少し実施自治体が増えて実践や課題が共有されてきたら、独立した科目として検討してもよいのかもしれない。

(2) 研修全般で気になったこと

参加者からの質問について、「匿名」での質問は適切ではないと思います。質問された方の立場や活動されている分野によって答え方が変わってくることもあります。あらかじめ、質問のルールを決めて参加者に示してはいかがでしょうか。(一人の質問数とか、時間とか、所属と名前を名乗るとか)

講義4 鈴木由美講師(就労支援制度の理解1:障害・生困・生活保護)

(1) 自分の講義についての振り返り

- かなり幅広い領域を1時間でどう実践的にまとめるか、だいぶ悩みました。
- かなり表面的で基本的な内容となりましたので、経験値のある実践者のみなさんには既知のことだったかと思います。
- 次回以降同内容の研修をされるようであれば、障害で1時間、生困・生保で1時間と分けてやると、もう少し整理しやすいかもしれません。

(2) 研修全般で気になったこと

○他の授業を拝聴することができませんでしたので全般的な気になったことはないのですが、今回の研修について、全体的な方向性や到達点が講師全員で共有できていると良かったのかなと思います。各自それぞれの現場での実践知や専門分野からのお話になりがちだったのでと思いますが、ダイバーシティ就労全体として考えるとしたら、どういう視点を講義に入れるべきのかなど、もう少し細かいオーダーがあると楽でした。

- 申込者の全体的な所属が早めに分かっていると、講義の話す方向性を考えられたかなと思います。私も途中までは気が付かなかったのですが、次回は早めにステータスを教えていただけると講師の方はやりやすいのではと思います。
- 全体的な申込者の傾向が障害分野に偏っていたように思います。モデル事業の担い手に障害分野の事業者を想定しているからなのでしょうか？多様な担い手が育っていくことがダイバーシティ就労には必要だと思うので、幅広い分野での広報活動が必要かと思います

講義5 志村幸久講師(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))

(1) 自分の講義についての振り返り

ダイバーシティ就労支援実践研修コンセプトの定着、深化に応じ、講義内容は多少変化するが、行政の人材開発政策を鳥瞰、俯瞰する立ち位置は変わらないと思います。

(2) 研修全般で気になったこと

先月も東京のハローワーク関係者と面談、意見交換する機会を得たが、当該就労支援の問題意識まで思い至って個別に対応してもらうには「途上」の感がある。今回の実施成果が関係者に広く認識、共有されることを期待する。

講義6 中崎ひとみ講師(法人としての取組み(実践例1))

(1) 自分の講義についての振り返り

今回の全体構造の中で正解だったのかわからない、という反省をしています。

(2) 研修全般で気になったこと

科目等が多すぎて、自分もどこに参加していいか分からなかった。全部も厳しい。盛りだくさんすぎるのでは。例えば、夏と冬とテーマ(内容)をもっと大きく分けるとか。学生や暇な人は参加出来るだろうが、それ以外の人は厳しいと思います。

講義6 池田徹講師(法人としての取組み(実践例2))

(1) 自分の講義についての振り返り

ほとんどの受講者が就労相談に関わる仕事をしていると想定される中で、企業・事業所としての就労支援の取組みに関心が持てるのだろうか、という根本的なところでの疑問を持ちつつ講義をしました。また、生困等の就労支援の現場の方の講義を手厚くしたほうが良いのではないかと思います。

(2) 研修全般で気になったこと

来年以降、有料で実施し、資格を付与することを目指すなら、テキストの作成が必要かと思いません。私は他の講義をほとんど聞けませんでした。受講者の反応がとても気になります。

第2科目群(態様別理解・アセスメント)

講義7 薬師実芳講師(態様別理解1(LGBTQ))

(1) 自分の講義についての振り返り

LGBTQの就労支援について、支援者のみなさまに広くお伝えできる機会をいただき感謝しています。全国から多くの支援者のみなさまにご参加をいただき、素敵な機会でした。ぜひ今後とも実施させていただければ幸いです。

(2) 研修全般で気になったこと

特にありません。

講義8 竹内政昭講師(態様別理解2(刑務所出所者等))

(1) 自分の講義についての振り返り

PCに向かっての講義はこれまでしたことのないので、思うような講義にならなかったように思います。特にパワーポイントでは、画面の字面を追うような講義になったようです。

(2) 研修全般で気になったこと

○講義中に受講生の反応が見えないことが、講義を進める中で難しさを感じます。講義中にPC画面には一部の受講生の様子が小さく見えていましたが、その中で一人が大きな欠伸や、余所見しながら別の作業をしている姿があり(ビデオ設定がされていることに気付いていないようです)、講義する側からすると気分が落ち込みます。講義は一部の受講生は対面で行い、遠隔地の受講生にはその様子をビデオ放映するほうが良いように思います。

○福祉の支援と再犯防止に向けての支援とは、やはり違うように思えます。その事業に携わる職員の意識も違います。受講生を選定し、刑余者の就労支援というテーマで事例を中心に講義したほうが良いかもしれません。

講義9 伊藤正俊講師(態様別理解3(ひきこもり))

(1) 自分の講義についての振り返り

○講義については、10分間という時間の問題もあり、ここまでかな～と思いました。

(2) 研修全般で気になったこと

○全体の振り返りについては、社会問題(問題の背景)についての講義があっても良いのかと思いましたが、私が聴き洩らしたのかもしれませんが。働きづらさにわたる問題は社会の意識のことが大きいと思っております。個人の考え方にもよりますが。

講義9 佐藤洋作講師(態様別理解3(ひきこもり))

(1) 自分の講義についての振り返り

もっぱら若いひきこもり経験者の若者を対象にした就労支援について説明した。8050 問題などにも触れ、高齢ひきこもり者のライフプランなど就労支援だけでなく、ひきこもり支援全体についても少しでも触れる必要があったかもしれない。さらには、ひきこもりから職業的自立を達成した事例もあまり紹介できなかった。

(2) 研修全般で気になったこと

- 就労支援サービス(機関・事業所)全体の俯瞰図は少し理解できるようになりました。障害者支援関係に対して、それ以外の支援者(団体)のスタッフにおいては、障害者就労支援サービスの制度とサービス理解の良い機会となったと思われます。障害者雇用施策と福祉施策、さらには若者支援も含めた新しい働きづらさを抱える支援課題へのサービスも一体的に推進していくダイバーシティ就労の意義についても大きく進んだことと思います。少なくとも自分にはそうでした。
- そのうえで、全体を通して聴講できていないので明確な判断ではないですが、講座の配列・順序が順当であったかどうか検討を要するようになって感じています。たとえば、3日目の西岡講義(概論)はもっと前の方に配列したほうがよかったのではないかと。それを受けて、態様別理解を並べたほうが社会経済的背景、制度変容理解を踏まえ、そもそも全体は把握ができていない受講者(自分だけ?)には「概論」の具体化としてわかりやすかったのではないかとと思うところがあります。
- 1日目に「地域共生社会」「重層的支援体制整備事業」などの施策の狙いや構想と合わせて触れられたと思いますが(未聴講ですのでわかりませんが)、やはり、障害者就労支援施策の中に他の領域のサービスを一体化して総合化する場合の具体的な推進方法やシステム構築については、講習の最終部分でももう少し展開したほうがよいのではないかと思います。もちろん、最後の朝日講義「ダイバーシティ就労支援の展望」は理解しやすく有効な講義でした。
- 致し方ないとは思いますが、それぞれの講義が他の講義と調整して準備されているわけではありませんから、各講義において重複する部分も多々あったと思います。結果として、かなりボリュームの多い講座になったと思います。難しいとは思いますが、講座を計画する段階での講座間(講師間)の突合せ、調整ができればもう少しすっきりすることが可能かもしれません。しかしながら、それぞれの講座においても時間足らずで速足の講義にならざるを得ないと思われます。やはり、

受講後それぞれの現場に広めたり学習を深めるために、その活用に適合的に講義内容がテキスト化されれば有効だと思います。

講義 10 辻邦夫講師(態様別理解 4(難病))

(1) 自分の講義についての振り返り

何とか 10 分で納めました。資料作成の締め切りの時期が早かったので、もう少し遅くしてほしかったです。

(2) 研修全般で気になったこと

こちらも時間がなく、全体を聞くことができずすみませんでした。このため全体像が把握しにくかったです。

講義 10 川尻洋美講師(態様別理解 4(難病))

(1) 自分の講義についての振り返り

私の研修内容は映像との関係を作りつつ考えたのですが、辻さんとの内容の擦り合わせが直前になってしまい、内容を十分に検討できなかったことが反省点です。しかし、研修生に難病の問題を身近に感じていただくことを目的にお話ししましたので、これで良かったのかもしれない。

(2) 研修全般で気になったこと

特にございません。

講義 11・12 鈴木由美講師(アセスメント:概論 1、演習、グループ討議)

(1) 自分の講義についての振り返り

演習と合わせ、高橋さんとともに研修ができたことは、個人的に貴重な学びになりました(個人の感想です)。演習については、やはり zoom の限界があり、アセスメントの実践的なワークをやるにはリアルで開催しないと内容が深まらないと思いますので、共有程度の内容になってしまうだろうと思います。次年度以降、リアルでやれる可能性があれば、せめて演習だけはリアル開催されると良いのではと思います。

(2) 研修全般で気になったこと

「講義 4 就労支援制度の理解 1」参照。

講義 11・12 高橋尚子講師(アセスメント:概論 2、演習、グループ討議)

(1) 自分の講義についての振り返り

○アセスメント概論

鈴木さんと口調を合わせて一緒に研修ができたことにより、インテークから評価までのアセスメントを一連の流れに沿ってお伝えすることができたと思います。

○アセスメント支援(演習)

Zoomでの演習は限界があり、「アセスメント支援」という講義タイトルを全うできたとは言い難い。オンラインで演習を企画されるときは、内容をかなり検討されたほうが良いと思う。

(2) 研修全般で気になったこと

- 本研修の目的の一つとして、地域や個人が抱える問題が多様化・複雑化し、支援ニーズもそれに合わせてオーダーメイドが求められていることから、それに対応する就労支援を養成する必要があるという理解をしております。
- 故に、今後も継続して実施されるのであれば、研修での学びを通して、そこから、何を応用・アレンジして活用していけるのかを自分たちで考えていく良い機会にさせていただかなくてはなりませんので、そのためにも、カリキュラムを念入りにされたほうが良いと思いました。
- 今回の参加者は全体的に障害分野に偏っていたように思います。
- 多様な就労支援の担い手の育成がダイバーシティ就労には必要だと思いますので、もっと幅広い分野での周知広報活動が必要ではないかと感じました。

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)

講義 13・15 春名由一郎講師(「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」と「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」を合わせた評価)

(1) 自分の講義についての振り返り

- 受講者層や研修の目的を考えると、初めてジョブコーチの研修を受ける方や、難病や精神障害者の就労支援に関心のある医療や福祉関係者を対象とした基礎的研修の内容が適切と思い、2つの講義では、基本的な理念に関する話と、全体プロセスに関する話をしてみた。
- これまでの経験では、初めての人にいきなり詳しい話をして理解は進まないもので、まずは、基本的な「何故」「どうやって」というところが重要なのだが、今回はどうだったか。

(2) 研修全般で気になったこと

- 全部の講義を視聴できていないが、講師の方の問題意識や具体的な取り組みは、ダイバーシティ就労研修にふさわしい充実した内容であった。
- 受講生の様々なレベルに対応できる幅広い内容なので、基礎からアドバンスまでレベル設定があると便利かもしれません。

○研修の効果として主観的な満足度だけでなく、受講生の知識やスキル、意欲の向上等の効果より具体的に評価できるアンケートがあると、内容の改善もしやすいかと思います。

講義 14 寺山昇講師(キャリア支援に基づくキャリアコンサルティング)

(1) 自分の講義についての振り返り

○障害者就労支援者に対して、現場で活かせる「障害者雇用事例リファレンスサービス」や「就労パスポート」を情報提供できたのは良かったと思っている。ただ、厚労省の「就労サポート検討会」の座長は当研修座長の朝日教授であることのご紹介を忘れてしまったのは残念であった。

○障害者以外の就職困難者の就労支援を含めて、「キャリア」という視点から考える支援をお話する機会をいただけたのは有難い限りである。講義後、ある受講生から「キャリア論の解説で改めて、理論の大切さを痛感しました」などメッセージいただけたのが印象的であった。

(2) 研修全般で気になったこと

○欠席した場合の録画視聴についてはフルコースは3科目まで、部分コースは5科目とホームページ等で案内がありましたが、当初、募集要項などには表記されていなかったもので、募集開始時にホームページや募集要項に明記されるのが良いのではないのでしょうか。皆さん、平日の昼間はお仕事等でリアルのオンライン講座の受講は難しいと思いますので、ご検討いただければ幸いです。

○このような研修は、年に1回だけでなく複数回あれば、ダイバーシティ就労支援への取り組みが広がっていくのではないのでしょうか。

第4科目群(一般就労・企業実習・中間就労の推進)

講義 16 若尾勝己講師(ジョブコーチ等による就職後の支援)

(1) 自分の講義についての振り返り

テーマが幅広のこともあり、的を絞るのが大変難しかったと感じています。ジョブコーチ支援と就労支援の違いについて、また、ジョブコーチ支援のプロセスと就労支援のプロセスの違いなど、テーマをもう少し絞っていただけるとありがたかったです。また、時間数も50分ということで、質問まで受け付けるということになると説明が仕切れないというのが感想です。力不足で大変申し訳なく思います。ただ、ナチュラルサポートという点に絞ってお話ができるのであれば、もう少し焦点化してお話できたような気がします。このような貴重な機会をいただきありがとうございました。

(2) 研修全般で気になったこと

特にはありません。

講義 17 西岡正次講師(訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成(概論・演習))

(1) 自分の講義についての振り返り

- 訓練・働く場を利用した支援プログラム作成の概論と演習を試みた。特に、働き場を利用した支援プログラム、実践的には見学や体験といったプログラムとして普及している内容について、改めて体験等に対応する仕事情報として見える化する取組みを講義した。背景に、市場求人という仕事情報が就労支援には使いにくい・なじまないということで、暗黙知であった体験等の内容を汎用性のある仕事情報に構成し、相談＝アセスメント、自己理解・仕事理解の推進する支援に活用する内容を紹介した。1)体験等に対応する仕事情報の内容や効果については大方の理解が得られた。しかし、2)その作成については、①現状の体制では難しい、②企業との関係づくりが難しい(企業アプローチの経験が乏しい、働く現場を理解する専門性が必要ではないか等)など、支援の現場にはほしい情報だが、作成は難しい、できないという反応が多かった。
- 演習で作成プロセスを扱ったが、オンラインもあって、作成上の疑問に十分答えられなかったのは残念であった。1)体験等に対応する仕事情報の作成は企業単独ではできないし、もちろん支援サイドだけでも不可能である。しかし、2)多様な人材に関心があり、体験等の候補となる仕事(作業等)があれば、企業と支援者が共同して作成できる。3)その時の支援者は相談支援の経験があり、多様な要支援者を念頭に作業の特性等を把握できる。4)仕事情報の内容・質は、相談担当者が面接を通じて相談者に解説しやすいかどうか。すなわち、体験等の内容、作業の特性のほか、特に体験等を通じて試す・確認でき得る内容(スキル等)や、働き方(チーム、個人ベース、流れ作業等の環境、作業の出来栄え等を自己判断する機会など)の内容で構成できる。5)体験等のプログラムを選択する段階の情報であり、実施する体験が決まれば、相談者にあつた形で実施内容、条件等が調整される。この体験等プログラムは、寄り添い型・伴走型といった形で向上する個別支援・ケースワークの質をさらに高めるためのツールであり、企業にとっては、見学や体験等を組み入れた新しい採用活動であり、支援者が共同することによる「採用活動サポート」でもある。
- なお、訓練を活用した支援プログラムは同じコマでは詳しく言及はできなかった。

(2) 研修全般で気になったこと

○ダイバーシティ就労支援プロジェクトの位置

1990年代後の社会福祉基礎構造改革から始まる高齢、障害、子ども子育て、地域福祉等の改革、そして高齢(介護)と生活困窮にみられた従来の制度別対象別から全世代・全対象型への改革(地域包括支援体制)は「措置から契約へ」「利用者本位」等と言われ、①サービス利用者の拡大(=要支援層の拡大)、②相談支援の従事者の拡大、③支援(事業)主体の多元化・多様化をも

たらし、懸案である「対象の拡大」「ニーズの多様化」に対応した相談支援の内容の革新・改革が問われる中、政府は「地域共生社会の実現」とその推進策として重層的支援を打ち出し、一方、日本財団は全対象型支援の典型、ベーシックな支援の典型として就労支援にフォーカスした形で、「ダイバーシティ就労支援」を打ち出したと言える。両者の時代認識は共通していると思う。研修では、地域共生社会の観点からの言及はあったが、ダイバーシティ就労支援の背景やビジョンを現状で整理できる範囲で提起してほしかった。春名先生のニーズの把握についてはわかりやすかった。

○求められる就労支援と関連制度について

研修ではいわゆる福祉と雇用(労働)の制度について紹介があったが、前項とも関連するが、ダイバーシティ就労支援をベースにした既存制度への切り込みはなかった。また、ダイバーシティ就労支援の観点からだと、生活困窮と生活保護、障害分野を一緒に取り上げることにはならないだろう。日本財団がダイバーシティ就労支援プロジェクトにおいて障害分野の制度等の革新・改革に期待していることを考えれば、ダイバーシティ就労支援における障害者就労支援制度と事業所の役割は最低1コマほしい。また、雇用サイドの制度の現状だけでなく、ダイバーシティ就労支援の観点から、あるいは福祉サイドから課題を提起すべきだと思う。

○就労アセスメントやジョブコーチについて

ダイバーシティ就労支援の提起は「対象の拡大」に対応する、制度的な枠を外す、緩やかにすることだけでなく、懸案である支援の内容の改革が問われていることを考えると、支援内容の改革にフォーカスした研修がほしい。従来の支援内容を前提にしたアセスメントやジョブコーチでは不十分だと思う。

○支援付き仕事づくりの好事例を分析した研修を

そういう意味で、制度別対象別支援の成果として、要支援者の継続したキャリア形成に対応するプログラム(=支援付き仕事づくり)の好事例を分析した研修があってもよい。就労支援フォーラムでアプローチが障害やひとり親等による従事者チームによって配達を可能にした事例、施設外の仕事を障害分野と生活困窮分野が共同で運営する事例など。

○企業支援について

労働サイドの雇用主・事業主支援を通じた従業員支援は工夫されているが、多様な人材が企業活動・生産活動に参加する仕組みや事業、参加する多様な市民がその企業と地域社会が共同して支える仕組みなど、企業と地域社会(そのインターフェイスとして、ダイバーシティ就労支援機関)をつなぐ企業支援について事例研究として1コマあってもよいかもしれない。

講義 18 藤尾健二講師(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)

(1) 自分の講義についての振り返り

○これからの分野であるため、今年については周辺情報等が中心になったと考えます。次年度以降開催という事であれば、具体的な「事例」に基づいた講義になるのではないのでしょうか。「様々な働き方」という視点になると思われます。ただし、雇用促進法においては、付帯決議を除けば「障害者手帳」が唯一企業にインセンティブをもたらす状況が継続しているので、一般化された情報がどこまで収集できるかがカギになると思います。

(※)東京都のソーシャルファーム条例等が今後普及していくかは未知数。

○この講義については、障害者支援や困窮者支援といった現在の支援内容の整理・発信と、具体的な事例の共有が有効だと考えます。

(2) 研修全般で気になったこと

受講者の層によって以下の通りに整理できると考えます。

1) 福祉事業従事経験あり

既存の知識＋制度外での支援についての情報取得およびスキル獲得が重要(こうした事例が少なく難しいのでは)。

2) 福祉事業従事経験なし

現行では最も整備されている支援になると思われる「障害者就労支援」について大枠で学ぶ機会とし、その延長線上にダイバーシティ就労があるという視点に立てるような情報共有が望ましい。

第7章

2023年度研修の実施に向けて

第7章 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、次頁のような見直しを考えている。

	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	ハイブリット(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?

資料編

1. ダイバーシティ就労支援実践研修Q&A
2. 研修アンケート調査報告

資料編

1. ダイバーシティ就労支援実践研修 Q&A

研修講義時間ないし研修後届いた質問に対する講師の方々(一部事務局)からの回答をまとめた。科目群ごとに整理して提示した。

第1科目群(総論・政策制度の理解)

講義2 ダイバーシティ就労支援の展望【朝日講師】

Q1:障害者就労行政のダイバーシティ化をどう進めていくべきでしょうか？

A: 障害者就労行政における「障害者」の概念を広げていくことがダイバーシティ化を進めていく上で重要です。諸外国の「障害者」は、社会的要因で生み出された「社会的障害」等、日本の障害者より広範な人々を含んでいます。例えば、デンマークでは、就労困難者に対する職業リハビリテーションの対象者は、本人(障害者、社会的に排除されている者、難民)とその家族、となっています。日本のように、いわゆる医療モデルに基づく身体障害者、知的障害者、精神障害者に限定した取組みでは、社会的、環境的要因によって就労困難が生み出されていると考える社会モデルへの対応に限界があります。そこで、障害者の枠を超えたダイバーシティ就労の推進が求められています。具体的には現行の障害者就労支援制度を障害者以外の就労困難者への拡大、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人々が同じ条件で一緒に働くソーシャルファームの推進等が考えられます。また、この課題の重要性の世間への周知、就労支援者の養成等も重要であり、日本財団ワークダイバーシティプロジェクトで積極的に取り組みたいと思います。

講義3 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【朝比奈講師】

Q1:措置から契約へのパラダイムシフトのなかで、多くの相談支援者の支援観がパターンリズムから脱していないという印象をもちます。この点に関して朝比奈講師のご意見をうかがわせていただけましたら幸いです。

A: 基礎構造改革からもう20年が経過しています。「措置から契約に変わったのに」ということではなく、そもそも提供サイドが社会モデルとしての「障害」を適切に理解しているのかといった本質的な問題を含んでいるのではないかと感じています。

Q2:重層的支援体制整備事業におけるメインプレイヤーはどこが担うのでしょうか。

A: それぞれの地域によって、担い手は多様なのだと思います。

これまで地域福祉は中心的に社会福祉協議会が担ってきましたが、自治会などの地縁組織をベースとした活動だけでは地域の課題に対応していくことが難しくなっています。福祉や介護事業を実施する社会福祉法人やNPO法人はもちろんのこと、福祉の枠組みを超えて教育や居住支援、産業振興、まちづくりなども含め幅広く柔軟なネットワークをつくっていく必要があり、自治体が地域のさまざまなプレイヤーの動きを把握し、全体としてデザインしていくことが求められていると思います。

Q3:「自律する力が落ちている」というお話がありました。が、「自己決定」のもとに、安易な選択をする機会が増えてしまって、自分を律する力が落ちている、という理解でいいですか？

A: 自己決定のためには豊かな環境が必要だと考えており、孤立の問題が深刻化している為、結果として不十分な自己決定をせざるを得ないという意味で申し上げました。

講義 4 就労支援制度の理解 1(障害・生困・生活保護) 【鈴木講師】

Q1:ご本人の状況として非雇用型の就業継続が取りあえず適切と考えられるが、ご本人が雇用型を希望されている場合、などでの支援者のアセスメントをご本人に伝える際の方法など工夫されていることがあれば教えてください。

A: 非雇用型のほうが適切であるとする根拠を客観的に示す上で、アセスメントツールの活用や就労体験などで実際の体験活動をしながら振り返りを行っていくことが大切かと思いますが、そうした丁寧な積み重ねがあってもご本人の意思が変わらないことはままあることかと思いますが。そうした場合は、あえてご本人の希望どおりの支援に乗っていくことも大切かと思いますが。その中でうまくいかないこと、失敗してしまったときに非雇用型に切り替えていく機会になっていくことも十分ありえると思います。

雇用型に支援方針を切り替えたときも、うまくいかなかったときのための選択肢を支援者側で色々と用意しておく、ご本人も納得して切り替えることができると思います。

Q2:ダイバーシティ就労モデル事業 in 千葉の現在の進捗状況について教えてください。

A: 千葉では、A 型、B 型、就労移行支援事業所、障害福祉サービスの地域資源がないエリアについては 2 社ほど一般事業所に登録いただき、実施しております。

現在、50 名ほどの新規申込みがあり、40 名近くの方が利用を開始しているという状況です。9 月から開始した事業ではありますが、思った以上に反応がよく、盛況です。また当初、当事者のみなさんが「障害」という言葉に抵抗があるのではと考えていたのですが、それよりも自分が安心して働ける場なのかどうかというところをしっかりと見て検討していただいているようです。

また、実際に利用されて、もともと障害があるのでは？と考えていた方でも、実は経験不足や認知のずれがあっただけで、一般就労に切り替えることができるのではと思われる方もいらっしゃっており、やはり実体験の中でのアセスメントや本人の納得感の強さを感じます。

Q3:他の分野と比べると、「障害福祉分野の就労支援」はどのような点で充実していると感じられますか？制度面ですか？予算面ですか？

A: 制度面でも、予算面でも充実していると思います。また地域に多様な資源が点在しており、どこかで合わなかったとしても、別の場所にその機会を見つけることができたりするので、選択肢が多様にあるということは他の就労支援制度ではなかなかないのではないかと思います。

現在、ダイバーシティ就労で障害福祉サービスの事業所を利用させていただいておりますが、ご本人の得意不得意に丁寧に寄り添ってくださる支援は、一般就労で挫折してきた当事者にとってはとても安心できる場ようです。

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))【志村講師】

Q1:生活困窮者の就労準備支援事業に、職業訓練受講給付金のような制度の検討はされていないでしょうか？

A: ご質問の段階の対象者に求職者支援訓練制度として給付金を支給することは困難です。

ハローワークの現場では、関係の福祉事務所と連携して地道に就労準備段階からの相談・助言等で求職者支援訓練が利用可能な環境にまでつなげることに注力しているのが現状です。

(※) 求職者支援訓練(厚生労働省ホームページ)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushoku_sha_shien/index.html

Q2:職業訓練の内容には地域間格差(地方都市)がありますが、障害者の多様な委託職業訓練制度をダイバーシティ関係就労者に活用できるような制度の検討はできないでしょうか？

A: 厚生労働省が都道府県を通じて実施している障害者の委託訓練事業は、企業をはじめ社会福祉法人、NPO 法人、民間教育訓練機関等地域の多様な委託先で訓練を行い、対象者が1人の訓練でも可能な制度設計になっております。地域によって設定の状況に違いが生じることは否定できませんが、ご指摘の「ダイバーシティ関係就労者」に活用可能な条件が成就するよう、関係の取組、努力を期待したいと思います。

講義 6 法人としての取組み(実践例 1)【中崎講師】

Q1:お話の中で、「生活に余裕がある人は、支援プログラム、伴走プログラムを経た方が早く安定する」と言われました。それぞれのプログラムの内容をご教授頂けないでしょうか。また、知的障害者の4年間訓練の就労移行での訓練内容をご教示いただけませんか？

A: 伴走プログラムや困窮者の支援プログラムは、全国各地で自治体や民間がされているところが多いです。内容も支援方法もそれぞれ違うので、そちらにお聞きください。

知的障害者の就労訓練プログラムは、大きく生活訓練と就労訓練に分けられます。基礎の日常生活訓練+ビジネスのための訓練と、スキルアップカリキュラムを作っています。あきないように科目も多く、障害特性で反復も多くしています。

Q2:就労支援サービスの対象者にならない者を、職員として雇用するソーシャルファーム的なスキームを取り入れているとのことですが、職員として雇用する際の報酬支払の財源はどうされていますか？

A: 一般の職員として雇用していますので、特別な財源はありません。すぐに従事出来る者は少なく数年かかる場合も多いですが、皆の努力と工夫で雇用しています。中には、免許も取って管理職になった人もいます。

講義 6 法人としての取組み(実践例 2)【池田講師】

Q1:有償コンピューターや雇用者への報酬の支払いが、通常の営業収益の中から支払われるのか、何らかの支援金、助成金が充てられているのか、制度を運営する財政面についてご説明をお願いいたします。

A: 生活クラブ風の村では、毎年の経常収支差額(一般企業の経常剰余金に相当)のうち、その一部を「地域づくり支援積立金」として積み立てています。その積立金を原資にしています。ちなみに、社会福祉法人がおこなう事業のうち第2種社会福祉事業はNPOや一般企業も事業をおこなっています。そして、NPOや一般企業は利益が出れば、その中から法人税を支払いますが、社会福祉法人は税金を払いません。そこで、この法人税相当額を積み立てて、ユニバーサル就労やその他の地域貢献活動の財源にしています。

第2科目群(態様別理解・アセスメント)

講義 7 態様別理解 1(LGBTQ)【薬師講師】

Q1:LGBTQの方は増える傾向にありますか？

A: セクシュアリティ(性のあり方)はアイデンティティで無理に変えることはできません。そのため、LGBTQ に関する理解促進等により減ったり増えたりすることはありません。なお、LGBTQ はさまざまな国の調査をみても、一定割合です。

Q2: ご相談者のお名前と見た目が違う場合、戸惑います。お名前の間違いのこともあります。ご本人にLGBTQ であることを確認する行為はやはりパワハラになりますでしょうか。

A: どなたであっても、お名前が間違っていることもありえます。そのため、「お名前と見た目が違う場合」だけでなく、どなたであってもプライバシーを保ちながら、お名前を確認する方法を検討されるのがいいかと思います。

お名前の確認方法はさまざまありますが、例えば、「私は〇〇です。△△さん、本日は何卒よろしくお願ひ致します。」等、セクシュアリティを聞かずとも、お名前を確認する方法があります。

なお、セクシュアリティを無理に聞き出す行為は、SOGI ハラスメントに該当することがあります。

Q3: 具体的に手術などの相談を受けたこともありましたが、この辺の情報はネット等でも広く収集できるものでしょうか。

A: 性自認に身体の性別を近づける性別適合手術等については、ネットで収集することもできますが、正しくない情報が載っていることもあります。専門医(ジェンダークリニック等)から、必要に応じて情報を得ることをおすすめします。

講義 8 態様別理解 2(刑務所出所者等)【竹内講師】

Q1: 刑余者(刑務所出所者等)支援を行うにあたり、協力をいただくべき施設や機関をご教授ください。

A: 犯罪や非行をした者への指導監督は、国の機関である保護観察所が行いますが、それだけでは十分でないため、ボランティアである保護司や、法務大臣から認可された更生保護施設等が、保護観察所と協働で指導にあたります。

就労支援を行う事業者団体には、全国就労支援事業者機構と都道府県就労支援事業者機構(50ヶ所)があります。全国機構は都道府県機構と連動し、都道府県機構は刑務所出所者等を雇用してくれる事業所と連動し支援を行っています。都道府県機構の半数の機構では、法務省から更生保護就労支援事業を受託し刑余者の就労と定着を支援しており、また5か所の機構では、厚生労働省から協力雇用主等就労支援事業を受託するなど、幅広い事業を展開しています。各都道府県機構の事業内容には団体ごと違いもあるので、各機構に問い合わせ願ひます。

講義 9 態様別理解 3(ひきこもり)【佐藤講師】

Q1:ご提示いただいているスライドにあるような包括的支援に向けた枠組みは、国としての取り組みを受けて、佐藤講師の現場で取組んでおられることと考えていいですか？

A: 私たちの団体が運営するサポステを拠点として、サポステが立地する武蔵野市を中心に近隣自治体の生活福祉課、困窮自立支援窓口、障害福祉課、児童青少年課、基幹相談支援センター等を含む関係機関、社会福祉協議会、医療機関、さらには商工会議所、商店会、近隣の職場体験等連携事業所との連携を進めています。連携によるサポステ利用者の支援実績は年間100ヶ所ほどにのびます。さらに武蔵野市においては生活福祉課を福祉総合相談窓口として庁外関係機関(引きこもり支援団体、困窮支援団体等)が参加した総合支援調整会議(問題解決のための庁内連携)による事例検証を2カ月に1回の頻度で持ち包括的な支援をめざしています。しかし、福祉就労支援事業をも含む重層的な支援体制はいまだ十分に整備されているとは言えない段階にあるのではないのでしょうか。

Q2:私の事業所の見学の方にも引きこもりのご家族の方が多くなってきました。ご家族の支援に対し、何か気をつけることはありますか？

A: 何よりもポイントになるのは「ひきこもりの原因を家庭生活(親子関係)に一義的に求めないこと」そして「共感的に親の困り感に寄り添うこと」につきま。引きこもりは、必ずしも個人の資質や親の「育て方」などの個人的・家族的な要因だけでなく、学校体験や雇用労働環境の悪化、さらには孤立化社会の進行など多様な背景が重層的・複合的に影響を与えてもたらされる状態像です。障害の社会モデルと同じく引きこもりも社会状況を背景として引き起こされます。したがって、引きこもり原因を個人的問題として本人の内部に探すだけのアセスメントはかえって本人(親)を追い込む(自己責任に還元すること)になりかねません。親(本人)が安心して相談できるためには、本人が想起することを躊躇っていたような経験場面に深入り(侵襲)するようなことは避けなければなりません。それよりもむしろ、本人(家族)をストレス(自己責任感)から解放することの方が大切です。これからの回復過程に寄り添う支援姿勢がポイントになります。親も自分の子育てが責められているように感じ、足が遠のきます。そのうえで以下のようにすすめるといいでしょう。

(1) 本人が相談に訪れない場合～まず、膠着状態にある親子関係を解きほぐすために、若者への向き合い方を共に探ることからはじめます。

① アドバイスや指示ではなく本人の自分の現実と向き合い乗り越えようとする(葛藤)を支えることが重要であることを確認します。なによりも本人の悩みは深いことへの共感的理解が前提になります。

②母子関係が密着しすぎることを避けるため、母親だけでなく父親の訪問も要請した方がよいでしょう。父親の役割の確認。

③本人が興味を示しそうな、アルバイトや社会参加などの情報（選択肢）を提供しながらも、本人への共感的理解に立ち返り本人のプライドを支えること、その決定は本人に任せってもらうことを確認します。

(2)次に家族をひらき若者を第3者の支援へ橋渡ししてもらおう。

①本人に支援機関への関心（志向）が生まれ始めた段階で、家族を通して支援機関への訪問を働きかけてもらう。拒否されたとしても働きかけを続けるように要請します。本人は意外とそのチャンスを待っているかもしれません。

②支援者のメッセージなど面談場面を伝えてもらう。面談員は家族を通して若者と対話し支援していると理解してもらう。反応が無いように見えて心の変化は起こっているはずだと伝える。

③機が熟したら本人に勇気をもって自分（現実）と向き合ってもらおうよう、相談室への訪問をプッシュし励ましてもらう。なかなか動かない本人を前にして気持ちが萎えそうな家族を励ますことも大切です。

(3)本人の支援機関への参加によって孤立から解放されていきます～支援員との信頼関係の構築、居場所での仲間との出会いが、次の社会参加・就労への起点となり緩やかに、場合によっては行きつ戻りつ社会とのつながりを回復していくでしょう。その向こうに就労への道が開けます。就労がゴールではなく孤立から解放されて社会参加を支えることが若者支援のテーマですが、でもやはり就労は本人たちの願いでもあります。

講義 10 態様別理解 4(難病)【川尻講師】

Q1:急性ジストニアで苦しんでいる本人、家族がいますが、難病ではないといわれました。急性ジストニアと診断を受けて、何か助成を受けられないだろうかとの相談を受けて、難病生きがいサポートセンターを紹介させて頂きましたが、急性は難病指定されていないため、助成制度はないとのことでした。何かできる支援はないでしょうか？

A: 急性ジストニアは、現段階では難病法に基づく指定難病には該当しません。

しかし、「困りごと」に対しての支援について検討することは可能です。支援の根拠となる制度は、年齢によっても異なります。通院先の医療機関のソーシャルワーカーは主治医と連携して病気や症状、障害を把握した上で、地域の相談窓口を案内します。また、保健所は保健師の他、医師や薬剤師、臨床検査技師など多職種が職員としておりますので、住民の多様な健康相談にも応じており、指定難病外の病気に関する相談もできます。

Q2: 難病、障害、配慮として「休んでいいよ」などの対応をしていただけることを、配慮とは分かっているながら、それを受け入れることに「必要度が低いから、時間的に配慮してもらえる・・・」みたいな気持ちを持たれる方もいます。この気持ちの部分に、どう寄りそい、どう伝え、どう無理なく受容をうながしていけるのか？その人の仕事の必要性をどう伝えるのか？ポイントみたいなものや、事例としての例などがあれば、教えていただけませんか？

A: 配慮は必要だけれども、いざ配慮を受けると「職場で自分が必要とされていないのではないか」と感じることもあるということですね。人がどのように感じ、それを誰かに伝えられたことが大切で、支援者が「受容をうながす」ことは不要です。その気持ちは否定せずにそのまま受け止めてください。

出産や育児、介護、感染症に罹患するなど、職場に十分に貢献が出来ない事情は誰にでもありますので、「お互い様」の精神で助け合える関係を日頃からつくるのが大切です。面接の際に仕事の様子に加えて「ありがたかった配慮」「職場に貢献できたこと」などを語っていただだけで、本人は癒やされ、そして新たな気づきがあると思います。

講義 11 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) 【鈴木講師】

Q1: 日々の業務に追われて支援中期以降のアセスメントの記録が不足しています。効率的な記録の取り方はありますか？

A: 私自身も日々、そこに悩みながら業務を行っております…。支援中期以降については、初期のアセスメントから「本人がどのように変化しているか(どのようなプログラムをきっかけに)」を重点的に記載していくように心がけております。逆にいうと、大きな変化がない場合は実施したプログラムや本人の様子を簡単に残す程度で、記録でもメリハリをつけるようにしています。

記録のとり方は所属機関によっても取り方のルールや特徴があるかと思いますが、一度組織の中で話し合いや自主研修などをやってみても面白そうですね。

Q2: IPS があまり日本で広まっていないとのことですが、日本での普及の課題やデメリットなどをご教示ください。

A: IPS は多職種チームが個別継続的に支援を実施することが前提となっている点で、日本の分野別の支援では実現が難しい第一歩かと思います。また、企業内で OJT を繰り返しながら本人の回復やスキルアップを支援するためには、企業側の受け入れ理念や姿勢も問われるものかと思います。アメリカで進歩してきた背景には日本とは比較のしようがないほど多様性を受け入れる文化が成熟しているのだろうとも推測されます。

日本では未だに、健常者と障害者を区別して仕事や生活をする状態が根強く残っていることも普及の課題ではないかと思います。個人的には現在の就労支援の枠組みを大きく変えるというよりは、IPSのエッセンスを徐々に加えながらその有効性を伝えていければと思っています。

講義 11 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【高橋講師】

Q1: アセスメントを受けて、相手によっては支援者の評価をととても嫌がる方もいると思うのですが、そういう場合はどう対応されていますか？

A: 支援者が行う評価が適切である場合、その評価が本人評価と異なることは良くあることです。基本的には支援員評価は本人に見せる必要はないと思っており、講義の中でご紹介したKPS ビジュアライズツールの「支援員評価」も当方ではご本人にはお見せしていません。ただ、支援の過程で、お見せするほうが望ましと判断される場合はその限りではありません。

Q2: 就労支援 A 型事業所の者ですが、障害のある方なので、こちらの評価と本人の自覚はなかなかうまく相容れません。どのように伝えたらいいでしょうか？

A: 自己認識に課題がある方は、障害の有無にかかわらず多いと感じており、ご苦勞をお察しします。特に障害のある方については「特性」の問題もあるため、自己認識の改善はスムーズに行かないことが前提になります。そのうえで、当方では支援員の考え方を優先にするのではなく、ご本人の「物事の仕組みや状況を正しく判断する力」や「自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力」等について理解したうえで、伝え方や支援方針を検討するようにしております。そうすることで、個人差もありますが、少しずつ自己認識に変化が見えることもあります。勿論、そうではなく難しい場合もあります。

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)

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【春名講師】

Q1: 病気前後の職業能力の低下による評価にあり方について、当事者の不利益にならないためにはどのように考えていくことが適切でしょうか。

A: 病気や障害の情報を一面的に伝えると「仕事ができない、支援や配慮が負担等」と本人も企業関係者も考える危険性があります。合理的配慮や、治療と仕事の両立支援、障害者雇用支援等の専門知識を有する支援者と情報交換して、能力を発揮して仕事を続けられる方法の選択肢について、ご本人や企業関係者に適切に情報提供し、個別に支援していくことが重要です。アセスメントは職業能力や就労可能性を判断するものではなく、就労支援のノウハウがない人の判断は職業能力の過小評価となり差別の原因となることに注意が必要です。

Q2:医療側の見立てと企業側の見解の相違にご本人が板挟みになって退職になるという不幸を防ぐために、どのような調整を企業側で進めていく事がよろしいでしょうか。

A: 医療と企業が密接な連携により治療と仕事の両立を支えていくことが重要ですが、現実にはコミュニケーション不全になりがちです。そのため、厚生労働省から、事業場における治療と仕事の両立支援ガイドラインが出ています。企業側では労働者と相談して「勤務情報提供書」で仕事内容や職場の状況等や留意事項等の意見を聞きたい内容を主治医に伝えます。主治医は両立支援のためという目的を踏まえ「意見書」を労働者に出します。それを元にして企業では両立支援プランを作成し、関係者で共有します。

Q3:ジョブコーチ支援やIPS等、仕事を始めてからの支援の重要性について伺いましたが、日本の就労支援はいまだにレディネスモデル、就労前訓練をメインとする事業所等が多いように感じます。こうした支援機関の考え方を変えていくにはどうすればいいとお考えでしょうか。

A: 従来「一般就業が困難」とされてきた障害者の一般就業を目指すなら、仕事内容や職場条件との個別マッチングや、仕事に就いてからの医療面や生活面の継続的支援が重要であることは明白であり、既に多くの地域関係機関はハローワーク、障害者就業・生活支援センター、ジョブコーチ支援、就労移行支援事業等との連携により、障害者の個別支援ニーズに対応するようになってきています。しかし、従来、障害者は一般就業では働けないことを前提とした専門教育、法制度、サービスが構築されており、そもそも一般就業を目指していなかったり、一般就業を非現実的だと考えている就労支援機関が残存しているのも事実です。そのような支援機関や支援者には、障害者就労支援についての基礎的な研修訓練を実施し、ジョブコーチ支援やIPS等は就労前に準備支援よりはるかに高度で効果的な支援であることやその成功例を示すとともに、組織転換や人材育成ができるようにする助言援助が重要です。

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【寺山講師】

Q1:お話のなかで、カウンセリング＝心理的要素が強い、だからコンサルティングになったという国家資格化に際しての名称選択のお話がありました。ダイバーシティ就労を考えるにあたり、心理的なかかわりは避けて通れないと思いますが、キャリア支援の専門性が確立している欧米では心理的な関わりはあまりしていないのでしょうか。

A: 「キャリアコンサルティング」の呼称の経緯については、配布教材の参考文献にある 2002 年の厚労省の研究会報告からの引用で説明しました。

<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html#top>

現在、キャリアの問題について相談支援を求めるクライアントは、多く場合キャリアの問題とあわせてメンタルヘルスのや臨床心理学的な問題を抱えていることも多いと思います。そのうえで欧米のキャリアカウンセリングとキャリアコンサルティングはほぼ同じ意味で用いられています。

20年前に日本の労働行政がキャリア形成支援政策の一環として推進するキャリアカウンセリング施策の名称が「キャリアコンサルティング」であったと整理できるのではと思います。

(※)参考文献 下村英雄「新時代のキャリアコンサルティング」

(2016年 労働政策研究・研修機構編)

Q2: 日本で、リファラーを前提とした場合、キャリアコンサルタントは、多職種連携の視点から、どのような役割を担っていくのでしょうか。

A: リファラー(クライアントに必要な支援の内容が支援者の有する専門性を超える場合、信頼できる別の専門家に支援を依頼すること)を前提とした場合に、キャリアコンサルタントは、働くことに関する相談「キャリアコンサルティング」を行う専門家であり、職業選択、職業生活設計、職業能力の開発・向上に関する相談に応じ、助言や指導を担っていくと考えられます。

(※)参考文献 浅野浩美「キャリアコンサルタント・人事パーソンのためのキャリアコンサルティング」

(2022年 株式会社労務行政)

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【春名講師】

Q1: スライド 28「通勤や職場等における支援について」の確認です。「通勤等の支援として、国の施策はあるが、実施主体が市町村なので、実際の制度の運用やサービス提供については地域差が生じてしまっている」という理解で大筋はよろしいでしょうか？

A: そのとおりです。例えば、地域で仕事上の介護サービスが必要となった難病の筋萎縮性側索硬化症(ALS)の患者さんが福祉の担当者に問い合わせても、まだ当該地域では制度やサービスが整備されておらず、患者会が各地域の担当者に申し入れをして調整を進める必要があるという話を聞いたことがあります。

Q2: 先日いろんな方の受け入れが出来るよう職種を増やしてハローワークへ伺いました。難病の方のお話は出なかったのですが、障害者枠ではなく、一般枠へのアプローチが良いのでしょうか？

A: 障害者求人は企業が障害者雇用率を達成するために出しているものなので、障害者手帳のない難病患者が応募しても企業の目的に合わず採用されにくいのが現実です。障害者手帳の

ない難病患者は、デスクワークの仕事や短時間のパートの仕事など、一般求人に近い仕事で活躍できることが多いため、ハローワークの専門援助(障害者)部門では、障害者手帳のない難病患者には、各人の体調や通院等の都合を踏まえ、本人が活躍できる一般求人の仕事への職業紹介や企業側への説明等を行い、就職の成果を上げ、また就職後の治療と仕事の両立支援に繋ぐようにしています。難病患者が本人だけで一般求人に応募する場合は病気を隠しての就職で、結局、治療と仕事の両立が困難になりやすいので、専門的支援を効果的に活用することが重要です。

第4科目群(一般就労・企業実習・中間就労の推進)

講義16 ジョブコーチ等による就職後の支援【若尾講師】

Q1:ジョブコーチの国家資格化について、現在どのような議論がされているかご教示ください。

A: 現在の制度に依るジョブコーチは、助成金を活用するに当たっての条件として職場適応援助者養成研修を受講する必要があります。つまり、助成金を活用しない限りは、単なる研修受講の扱いとなり、職場適応援助者養成研修修了者であって「ジョブコーチ」として名乗れる制度にはなっておりません。また、近年の職場適応援助者助成金を活用したジョブコーチの活動状況は低下の一途であり、国策としても転換期であることは間違いない状況下です。昨年度から、厚生労働省障害者雇用対策課マターでの、ジョブコーチの制度や利活用に関する検討を行う作業部会「職場適応援助者の養成と確保に関する作業部会」を設置し、現在までに4回の検討会議を重ねております。その中で、就労支援専門人材の養成を「職場適応援助者養成研修」と令和6年度以降に導入予定としている「基礎的研修」とを重ね、より質の高い人材の養成のために研修体系の重層化を目指しています。さらにこの専門人材の養成だけに限らず、人材確保の問題も検討しており、ロードマップの長い先のこととなりますが、人材確保のためには「国家資格化も視野に入れることが重要」とされています。

今すぐに国家資格化がなされるわけではないですが、これから先の就労支援専門人材の養成と確保を鑑みた時に、この国家資格化も重要な視点であるという議論を行っています。

講義17 訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成(演習)【西岡講師】

Q1:現在の就労継続支援A型事業所でここまでの訓練プログラムができるのでしょうか? 給付制度や組織の構造改革が必要になるとと思いますが、いかがですか?

A: 福祉的就労においても一般就労においても、これまで仕事情報の言語化に無関心だったと思います。福祉的就労がA型やB型、就労移行あるいは特例会社等の事業に区分され、当事者や家族等によって選択されていますが、それぞれの事業所において利用可能な仕事・作業等と

それに基づく支援プログラムは、今回示したような形で言語化されていないことが多く、わかりやすい情報がなくて当事者がそれぞれのキャリア形成にあった仕事(プログラム)の選択ができるのだろうか? よりふさわしい関心のある仕事(プログラム)に移動することも難しいのではと思います。また言語化された仕事情報(プログラム情報)が整備されない状態で、相談支援機関が実効性の高い就労アセスメントを行うことも難しい? たぶん、仕事情報(プログラム)は現場の支援者の暗黙知、現場知として利用されているのでしょう。就労支援では、職場見学や就労体験、施設外就労、就労訓練、支援付き短期就労などの形式で、さまざまな仕事と働き方が実践の中で工夫されてきました。今回、講義と演習の内容は、そうした実践を見える化、言語化する作業です。

質問のA型事業所で作成可能か? という点も可能だと思います。例えば、施設外就労や協力企業での体験を開発する場合、企業等との折衝から、該当する作業の洗い出し(切り出し)、体験等に対応する仕事情報の作成、それを活用した相談支援の進め方まで、新たな作業が考えられます。制度として位置付けるならば、給付制度や組織の構造改革が必要でしょうが、より適切な支援と働く場で合理的配慮の確保を考えれば、現行の支援活動の中でも取組みは可能だと思います。

また、多様な要支援者を対象とするダイバーシティ就労支援では、利用可能な仕事情報(支援プログラム)の整備や発信は欠かせない取組みになると思います。

Q2: 就労支援において必要なのは仕事内容や働き方の情報だが、日本においてはその部分の情報収集を担うのが「支援者」なので、就労支援プログラムを活用することが望ましい、という理解でいいですか?

A: 欧州諸国では、「仕事に基づく訓練」、「仕事に従事する研修(フランスのスタージュなど、日本のインターンシップとは異なる数か月単位)」、「デュアル制度」など、仕事と働き方を確かめながら適職を探す支援が普及しています。背景には、相談者(求職者)が多様なキャリア形成を選択することが可能になったこと、デジタル等の影響やグローバル化等によって仕事や働き方の変化が著しいことなどがあるでしょう。

変化する「仕事と働き方」の内容について、雇用主はどう発信するのか、求職者はどう把握するのか、そのための情報や形式は整っているのか? 我が国では労働力の需給調整のための情報である求人が一般的です。しかし、求人という仕事情報は採用等の条件情報が中心で、仕事の内容や働き方、職場環境等の情報はなく、適職を模索する相談者に対する相談支援の現場で使い勝手が悪いと言えます。そこで工夫されたのが、見学や体験を利用した支援でしたが、見学や体験に対応する仕事情報は言語化、見える化されていないのが現状です。就労支援員等の支援スタッフの暗黙知として蓄積され利用されてきました。Q1 への回答で言及したように、変

化する仕事や働き方について相談支援員や生活支援員等が関心を持って、就労支援で利用する仕事情報が乏しく、結果、就労支援員等に頼りっきりで、しかも求人ベースにした「閉じた活動」になってしまっているようです。質問の「支援プログラム」は、支援のため仕事情報あるいは「仕事に基づく支援プログラム」、具体には見学や就労体験等による支援内容を言語化したものが必要になっているということです。

Q3: 海外諸国では、個人におけるキャリア形成の意識が高く、日本ではその意識が低いので、相談できる環境づくりの必要性が高く、「相談支援」の存在が重要、という理解でいいですか？

A: 「キャリアは自分で決める」と答える者の割合が相対的に低いわが国では、就労相談も仕事情報も脆弱ですが、近年、相談支援という活動に対する関心は高まっています。生活困窮者支援制度が登場して、全国の自治体による対象を限定しない相談支援、就労相談が可能になりました。それまでは福祉サービスの利用に付随した形で就労の相談支援が行われ、就労の相談は一般的ではありませんでした。就労の相談窓口（環境）の整備が進んでいることは良いことですが、相談支援の内容はそれほど捗っていません。原因の1つは、実効性のある就労アセスメントとその条件整備が進んでいないことです。「就労やキャリアは個人と環境の相互作用によって実現される」と言われるように、例えば給付型の福祉サービスでは、利用者の申し立てを理解し、適切なサービスを選び提供することで1つのステップが終わりますが、就労支援では、望む環境（仕事と働き方）を選ぶ、確かめるといったプロセスに関わる相談支援が欠かせません。この選ぶ・確かめるプロセスは就労アセスメントの大事な過程ですが、支援者の一方的な聞き取りではなく、相談者の「語り」を共に作り出すプロセスだとも言われます。このプロセスに参加する支援者には豊富でわかりやすい仕事情報が不可欠です。そして、仕事情報を利用する体験等のコーディネートが可能になります。効果的な一連の就労支援の成否は、最初の相談窓口の相談力、就労アセスメントにかかっているとと言っても過言ではありません。そういう意味で相談支援の重要性を指摘しました。

Q4: 体験期間中、交通費など支払う項目は何かありますか？ また企業側から協力金のような支払いはあるのでしょうか。

A: 就労支援における移動に係る支援は懸案の1つです。生活困窮者制度では就労準備支援で移動にかかる支援が一部可能になっていますが、公共交通等が利用できない地域では交通費より移動手段の確保が課題になっています。農業が盛んな地域では、農作業等の従事しやすい仕事と働き方の機会があっても、就労希望者の移動が困難なためマッチングしないケースが増えています。障害者支援における施設をベースにした支援に伴う自動車の利用は他の分野で

は未整備な状態です。体験について、支援機関と相談者(体験者)と受入れ企業の3者で確認書を交わす場合もあり(右の事例)、その中で交通費やインセンティブ(協力金や昼食など)の項を設けているところもあります。当面、地域ごとに協力企業等の関係づくりやネットワーク形成、それを支える企業支援を進めながら、こうした事例を積み重ね、制度的な対応を展望していくのではと期待しています。

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)【藤尾講師】

Q1:障害者総合支援法の改正に伴って、地域障害者就業・生活支援センターの機能強化が言われていますが、就労支援の基幹として、改正に伴って、何がどう変わっていくのか。これまでとこれからといった視点で教えて下さい。

A: 今回の「就労定着地域連携モデル事業」の趣旨から考えると、地域における働く就労者の「定着支援」に力点を置いていると考えます。その観点から、

(1) 就労定着支援事業との更なる連携強化(3年経過する対象者が出始めている状況を受けて)について模索

(2) 就労定着支援事業が不足している(あるいは無い)地域におけるセフティーネットとしての在り方

の2点が大きなポイントになると考えます。これに付随して、地域の就労支援力(福祉サービスにおける)の底上げを図る狙いがあると考えます。

Q2:地域障害者就業・生活支援センターが就労定着を報酬があって出来るようになると、現状の定着支援も含め、半永久的に就業・生活支援センターが定着に関わるという流れになるのでしょうか。就労移行支援事業所との比較でかなり競争優位になるとと思いますが、民業圧迫的なことにならないでしょうか?

A: 雇用と福祉の連携強化プロジェクトチーム第3ワーキンググループでも取り上げられた内容ですが、障害者就業・生活支援センター(ナカポツセンター)が他の事業所と同様の形態で、就労定着支援事業の実施主体になることについては反対意見が挙げられています。ご質問いただいた「民業圧迫」という指摘の前に、ナカポツセンターの「公益性」に疑義が生じかねないという指摘です。ただ、全国的には就労定着支援事業が十分に整備されている状況ではなく(むしろ多くの地域で不足、あるいは実施実態が無い状況)、このような地域における就労定着支援をナカポツセンターが担うべきということは共有されています。そのため、ナカポツセンターが就労定着支援を行うという方向性が示されていると考えます。実際にどのように運用・実施するかについては、今後の検討課題だと考えます。

【事務局へのご質問】

Q1:ダイバーシティプロジェクトは、現行の障害者福祉的就労サービスを変えていこうとしているのでしょうか。

A: ダイバーシティプロジェクトは、障害者就労行政の対象者を広げていきたいと思っています。諸外国の「障害者」は、社会的要因で生み出された「社会的障害」等日本の障害者より広範な人々を含んでいます。例えば、デンマークでは、就労困難者に対する職業リハビリテーションの対象者は、本人(障害者、社会的に排除されている者、難民)とその家族、となっています。日本でも障害者の枠を超えたダイバーシティ就労の推進が求められています。具体的には、現行の障害者就労支援制度を障害者以外の就労困難者へ拡大すること、障害者や多様な要因のため労働市場で不利な立場にある人々とそれ以外の人々が同じ条件で一緒に働くソーシャルファームを推進すること等が考えられます。

2. 研修アンケート調査報告

申込みフォーム内容、事前アンケートの集計結果、事後アンケートの集計結果、法人向け事後アンケート結果、研修受講前と受講後でのダイバーシティ就労支援等に対する認識等の変化をまとめた。

(1) 申込フォームの基本集計

コース		
本コース	94	44%
部分受講	118	56%
総計	212	100%
性別		
男性	84	40%
女性	126	59%
その他	2	1%
総計	212	100%
年齢		
		0%
20歳代	11	5%
30歳代	37	17%
40歳代	63	30%
50歳代	80	38%
60歳代	20	9%
70歳以上	1	0%
総計	212	100%
所属機関		
就労移行支援事業所	40	19%
就労継続支援A型事業所	29	14%
就労継続支援B型事業所	34	16%
障害者就業・生活支援センター	13	6%
その他の障害者支援機関	6	3%
生活困窮者自立支援事業受託団体	22	10%
地域若者サポートステーション	6	3%
国または地方自治体	18	8%
その他	44	21%
総計	212	100%
知った経緯		
	MA	
WORK！DIVERSITYプロジェクト配信メール	77	36%
上司・同僚からのすすめ	45	21%
その他知人からの紹介	36	17%
ダイバーシティ就労支援機構ウェブサイト	22	10%
行政機関からのお知らせ	19	9%
その他	16	8%
全国団体からのお知らせ	8	4%
n	212	100%

都道府県		
北海道	8	4%
青森県	1	0%
宮城県	3	1%
山形県	1	0%
福島県	3	1%
茨城県	4	2%
栃木県	5	2%
群馬県	7	3%
埼玉県	5	2%
千葉県	20	9%
東京都	24	11%
神奈川県	13	6%
新潟県	4	2%
石川県	2	1%
福井県	2	1%
山梨県	1	0%
長野県	8	4%
岐阜県	11	5%
静岡県	6	3%
愛知県	7	3%
三重県	4	2%
滋賀県	2	1%
京都府	2	1%
大阪府	9	4%
兵庫県	11	5%
奈良県	1	0%
岡山県	3	1%
広島県	7	3%
山口県	3	1%
徳島県	1	0%
愛媛県	5	2%
高知県	1	0%
福岡県	11	5%
佐賀県	1	0%
長崎県	3	1%
熊本県	4	2%
宮崎県	3	1%
鹿児島県	4	2%
沖縄県	2	1%
総計	212	100%

地域ブロック		
北海道・東北	16	8%
関東甲信	87	41%
北陸東海	36	17%
近畿	25	12%
中国四国	20	9%
九州	28	13%
総計	212	100%

(2) 事前アンケートの基本集計

就労支援の経験年数	n	%
1年未満	15	9.1
1～5年	63	38.4
6～10年	51	31.1
11～20年	30	18.3
21年以上	5	3.0
総計	164	100.0

ダイバーシティ就労支援の経験	n	%
しばしばある	68	41.5
たまにある	49	29.9
ほとんどない	47	28.7
総計	164	100.0

受講理由	n	%
日ごろから多様な就労困難者の支援を行っているから	53	32.3
今後多様な就労困難者の支援を行う機会が増えるから	68	41.5
その他日ごろの業務に役立つ知識・技能を身につけるため	28	17.1
その他個人的な興味・関心	4	2.4
所属機関、上司等からの指示	6	3.7
その他	5	3.0
総計	164	100.0

特に関心のある科目	n	%
地域共生社会の理念とWORK！DIVERSITYプロジェクト	45	27.4
ダイバーシティ就労支援の展望	89	54.3
地域共生社会の理念の実現と重層的支援体制整備事業	57	34.8
就労支援制度の理解 1（障害・生困・生活保護）	106	64.6
就労支援制度の理解 2（雇用訓練制度）	67	40.9
法人としての取り組み（実践例1・2）	61	37.2
態様別理解 1（LGBTQ）	55	33.5
態様別理解 2（刑務所出所者等）	75	45.7
態様別理解 3（引きこもり）	104	63.4
態様別理解 4（難病）	65	39.6
アセスメント支援（概論1・2）	67	40.9
アセスメント支援（演習、グループ討議）	51	31.1
就労困難者のニーズをつかむ、支援をつなぐ、支援を使う	87	53.0
キャリア支援に基づくキャリアコンサルティング	56	34.1
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	71	43.3
ジョブコーチ等による就職後の支援	54	32.9
訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成（概論・演習）	58	35.4
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）	86	52.4
特に関心がない、わからない	1	0.6

ダイバーシティ就労支援の現状

	n	%
現在でも積極的に受け入れ就労支援を行っている	59	36.0
今後積極的に受け入れ就労支援を行いたいと考えている	31	18.9
受け入れたい気持ちはあるが受け入れが難しいと考えている	2	1.2
受け入れることについては消極的である	0	0.0
総計	164	100.0

ダイバーシティ就労支援の課題認識

	そう思う	どちらかと言え ばそう思う	どちらとも いえない	どちらかと言え ばそう思わない	そう思わ ない	わからな い	総計
多様な就労困難者の就労支援はすぐに取り組むべき重要な課題である	108	44	10	1	1	0	164
多様な就労困難者の就労支援は今後の重要な課題である	119	40	4	0	0	1	164
多様な就労困難者の支援について関心を持っている	119	37	8	0	0	0	164
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	12	36	66	28	19	3	164
できれば多様な就労困難者の支援は行いたくない	1	5	31	28	92	7	164
多様な就労困難者の支援は難しい	55	55	33	10	9	2	164
	%	%	%	%	%	%	%
多様な就労困難者の就労支援はすぐに取り組むべき重要な課題である	0.0	26.8	6.1	0.6	0.6	0.0	100.0
多様な就労困難者の就労支援は今後の重要な課題である	72.6	24.4	2.4	0.0	0.0	0.6	100.0
多様な就労困難者の支援について関心を持っている	72.6	22.6	4.9	0.0	0.0	0.0	100.0
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	7.3	22.0	40.2	17.1	11.6	1.8	100.0
できれば多様な就労困難者の支援は行いたくない	0.6	3.0	18.9	17.1	56.1	4.3	100.0
多様な就労困難者の支援は難しい	33.5	33.5	20.1	6.1	5.5	1.2	100.0

ダイバーシティ就労支援に関する技能・知識の習得状況

	n	理解している	おおむね理解している	あまり理解していない	総計
各種就労支援制度	17	81	66	164	
就労困難者の態様別支援技法	4	54	106	164	
アセスメント、職業能力の評価	12	71	81	164	
公的機関、企業との連携方策	11	79	74	164	
支援プログラムの作成技法	3	51	110	164	
	%	%	%	%	
各種就労支援制度	10.4	49.4	40.2	100.0	
就労困難者の態様別支援技法	2.4	32.9	64.6	100.0	
アセスメント、職業能力の評価	7.3	43.3	49.4	100.0	
公的機関、企業との連携方策	6.7	48.2	45.1	100.0	
支援プログラムの作成技法	1.8	31.1	67.1	100.0	

ダイバーシティ就労支援に関する技能・知識の活用状況

	よく活用 している	ときどき活 用してい る	ほとんど 活用して いない	活用する ことはない	総計
各種就労支援制度	33	69	54	8	164
就労困難者の態様別支援技法	12	58	84	10	164
アセスメント、職業能力の評価	24	66	66	8	164
公的機関、企業との連携方策	33	66	56	9	164
支援プログラムの作成技法	11	52	88	13	164
	%	%	%	%	%
各種就労支援制度	20.1	42.1	32.9	4.9	100.0
就労困難者の態様別支援技法	7.3	35.4	51.2	6.1	100.0
アセスメント、職業能力の評価	14.6	40.2	40.2	4.9	100.0
公的機関、企業との連携方策	20.1	40.2	34.1	5.5	100.0
支援プログラムの作成技法	6.7	31.7	53.7	7.9	100.0

WDプロジェクトへの参加意向

	n	%
ぜひ参加したい	67	40.9
参加について検討したい	66	40.2
現段階では参加することは考えていない	20	12.2
プロジェクトの内容がよくわからない	9	5.5
その他	2	1.2
総計	164	100.0

(3) 事後アンケートの基本集計

研修の満足度	n	%
大変有意義だった	71	67.6
まあまあ有意義だった	33	31.4
やや不満だった	1	1.0
大いに不満だった	0	0.0
合計	105	100.0

有意義だった理由 (M.A.) n=104	n	%
今後、多様な就労困難者の支援を行う上で役に立ちそうだから	86	82.7
自分の知識・能力の向上が図られ、キャリア形成の上で有意義だったから	68	65.4
今の仕事にすぐいかせそうだから	54	51.9
知的好奇心を満足できたから	30	28.8
その他	0	0.0

不満だった理由 (M.A.) n=1	n	%
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	1	100.0

時間数の評価	n	%
長すぎた	3	2.9
やや長かった	51	48.6
適切だった	48	45.7
やや短かった	3	2.9
短すぎた	0	0.0
合計	105	100.0

適切な時間 (長すぎたと答えた方)	n	%
半日程度	1	1.9
1日程度	6	11.1
2日程度	31	57.4
3日程度	16	29.6
合計	54	100.0

科目数の評価	n	%
多すぎた	4	3.8
やや多かった	48	45.7
適切だった	51	48.6
やや少なかった	2	1.9
少なすぎた	0	0.0
合計	105	100.0

オンライン開催の是非	n	%
オンラインでよかった	66	62.9
オンラインと集合研修の併用がよかった	19	18.1
集合研修のほうがよかった	13	12.4
何とも言えない	5	4.8
その他	2	1.9
合計	105	100.0

科目別の評価

	大変有意義だった	まあ有意義だった	やや不満だった	不満だった	受講者合計	大変有意義だった	まあ有意義だった	やや不満だった	不満だった	受講者合計
地域共生社会の理念とWORK！ DIVERSITYプロジェクト	47	47	1	0	95	49.5	49.5	1.1	0.0	100.0
ダイバーシティ就労支援の展望	55	39	1	0	95	57.9	41.1	1.1	0.0	100.0
地域共生社会の理念の実現と重層的支援 体制整備事業	48	46	1	0	95	50.5	48.4	1.1	0.0	100.0
就労支援制度の理解 1（障害・生困・生活 保護）	60	33	2	1	96	62.5	34.4	2.1	1.0	100.0
就労支援制度の理解 2（雇用訓練制度）	48	40	7	0	95	50.5	42.1	7.4	0.0	100.0
法人としての取り組み（実践例1・2）	47	36	6	0	89	52.8	40.4	6.7	0.0	100.0
態様別理解 1（LGBTQ）	68	24	2	0	94	72.3	25.5	2.1	0.0	100.0
態様別理解 2（刑務所出所者等）	46	41	7	0	94	48.9	43.6	7.4	0.0	100.0
態様別理解 3（引きこもり）	64	30	3	0	97	66.0	30.9	3.1	0.0	100.0
態様別理解 4（難病）	56	38	3	0	97	57.7	39.2	3.1	0.0	100.0
アセスメント支援（概論1・2）	65	27	2	0	94	69.1	28.7	2.1	0.0	100.0
アセスメント支援（演習、グループ討議）	48	25	4	1	78	61.5	32.1	5.1	1.3	100.0
就労困難者のニーズをつかむ、支援をつなく、 支援を使う	55	39	2	1	97	56.7	40.2	2.1	1.0	100.0
キャリア支援に基づくキャリアコンサルティング	40	43	6	2	91	44.0	47.3	6.6	2.2	100.0
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	46	40	7	0	93	49.5	43.0	7.5	0.0	100.0
ジョブコーチ等による就職後の支援	45	39	5	2	91	49.5	42.9	5.5	2.2	100.0
訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成 （概論・演習）	36	31	8	6	81	44.4	38.3	9.9	7.4	100.0
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）	46	37	3	1	87	52.9	42.5	3.4	1.1	100.0

科目別の難易度

	n			受講者 合計	%			受講者 合計
	難し かつ た	適切 だっ た	易し すぎ た		難し かつ た	適切 だっ た	易し すぎ た	
地域共生社会の理念とWORK！DIVERSITY	11	84	0	95	11.6	88.4	0.0	100.0
ダイバーシティ就労支援の展望	7	88	0	95	7.4	92.6	0.0	100.0
地域共生社会の理念の実現と重層的支援体	11	84	0	95	11.6	88.4	0.0	100.0
就労支援制度の理解 1（障害・生困・生活困	7	86	3	96	7.3	89.6	3.1	100.0
就労支援制度の理解 2（雇用訓練制度）	12	77	4	93	12.9	82.8	4.3	100.0
法人としての取り組み（実践例1・2）	10	77	1	88	11.4	87.5	1.1	100.0
態様別理解 1（LGBTQ）	8	84	2	94	8.5	89.4	2.1	100.0
態様別理解 2（刑務所出所者等）	11	79	4	94	11.7	84.0	4.3	100.0
態様別理解 3（引きこもり）	9	84	4	97	9.3	86.6	4.1	100.0
態様別理解 4（難病）	12	82	3	97	12.4	84.5	3.1	100.0
アセスメント支援（概論1・2）	15	78	1	94	16.0	83.0	1.1	100.0
アセスメント支援（演習、グループ討議）	15	60	2	77	19.5	77.9	2.6	100.0
就労困難者のニーズをつかむ、支援をつなぐ、	13	80	2	95	13.7	84.2	2.1	100.0
キャリア支援に基づくキャリアコンサルティング	20	67	4	91	22.0	73.6	4.4	100.0
自治体・ハローワーク・社会福祉協議会等公的	13	75	5	93	14.0	80.6	5.4	100.0
ジョブコーチ等による就職後の支援	12	76	3	91	13.2	83.5	3.3	100.0
訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成	31	47	2	80	38.8	58.8	2.5	100.0
地域企業との連携（地域の企業への就職、身	15	72	0	87	17.2	82.8	0.0	100.0

多様な就労困難者支援の考え方（研修後）

	n	%
現在でも積極的に受け入れ就労支援を行っている	44	41.9
今後積極的に受け入れ就労支援を行いたいと考えている	30	28.6
受け入れたい気持ちはあるが受け入れが難しいと考えている	28	26.7
受け入れることについては消極的である	3	2.9
合計	105	100.0

多様な就労困難者支援課題認識（研修後）

	そう思う	どちらかと言えそう思う	どちらともいえない	どちらかと言えそう思わない	そう思わない	わからない	合計
多様な就労困難者の就労支援はすぐに取り組むべき重要な課題である	69	31	4	0	0	1	105
多様な就労困難者の就労支援は今後の重要な課題である	78	24	3	0	0	0	105
多様な就労困難者の支援について関心を持っている	75	24	5	1	0	0	105
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	9	28	45	11	10	2	105
できれば多様な就労困難者の支援は行いたくない	5	5	20	17	56	2	105
↳ 就労困難者の支援は難しい	32	29	24	11	7	2	105
	%	%	%	%	%	%	%
多様な就労困難者の就労支援はすぐに取り組むべき重要な課題である	65.7	29.5	3.8	0.0	0.0	1.0	100.0
多様な就労困難者の就労支援は今後の重要な課題である	74.3	22.9	2.9	0.0	0.0	0.0	100.0
多様な就労困難者の支援について関心を持っている	71.4	22.9	4.8	1.0	0.0	0.0	100.0
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	8.6	26.7	42.9	10.5	9.5	1.9	100.0
できれば多様な就労困難者の支援は行いたくない	4.8	4.8	19.0	16.2	53.3	1.9	100.0
↳ 就労困難者の支援は難しい	30.5	27.6	22.9	10.5	6.7	1.9	100.0

多様な就労困難者の支援に関する技能・知識の習得状況(研修後)

	理解している	おおむね理解している	あまり理解していない	合計
各種就労支援制度	15	72	18	105
就労困難者の態様別支援技法	8	75	22	105
アセスメント、職業能力の評価	20	67	18	105
公的機関、企業との連携方策	18	68	19	105
支援プログラムの作成技法	6	54	45	105
	%	%	%	%
各種就労支援制度	14.3	68.6	17.1	100.0
就労困難者の態様別支援技法	7.6	71.4	21.0	100.0
アセスメント、職業能力の評価	19.0	63.8	17.1	100.0
公的機関、企業との連携方策	17.1	64.8	18.1	100.0
支援プログラムの作成技法	5.7	51.4	42.9	100.0

WDプロジェクトへの参加意向(研修後)	n	%
ぜひ参加したい	44	41.9
参加について検討したい	56	53.3
現段階では参加することは考えていない	4	3.8
プロジェクトの内容がよくわからない	1	1.0
その他	0	0.0
合計	105	100.0

(4) 法人向け事後アンケートの基本集計

回答者の属性

	n	%
上司	24	32
同僚	5	7
部下	3	4
その他の友人・知人	1	1
本人	39	53
その他	2	3
本人	39	53
本人以外	35	47
総計	74	100

知識技能の活用状況

	n			%		
	本人 (n=39)	本人以 外 (n=36)	総計	本人 (n=39)	本人以 外 (n=36)	総計
研修で身につけた知識・技能が仕事にいかされているように見える	14	13	27	36	37	36
将来的・長期的に見て研修で身につけた知識・技能がいかされることがあると期待できる	24	22	46	62	63	62
研修で身につけた知識・技能がいかされるようなことはあまり期待できない	1	0	1	3	0	1
よくわからない	0	1	2	0	3	3
総計	39	35	74	100	100	100

知識技能の活用状況(分野別)

	n			%		
	本人 (n=39)	本人以 外 (n=36)	総計	本人 (n=39)	本人以 外 (n=36)	総計
各種就労支援制度						
活用している	10	13	23	26	37	31
今後活用が期待できる	27	20	47	69	57	64
あまり活用は期待できない	1	0	1	3	0	1
わからない	1	2	3	3	6	4
総計	39	35	74	100	100	100
就労困難者の態様別支援技法						
活用している	8	8	16	21	23	22
今後活用が期待できる	31	24	55	79	69	74
あまり活用は期待できない	0	1	1	0	3	1
わからない	0	2	2	0	6	3
総計	39	35	74	100	100	100
アセスメント、職業能力評価						
活用している	11	14	25	28	40	34
今後活用が期待できる	26	21	47	67	60	64
あまり活用は期待できない	2	0	2	5	0	3
わからない	0	1	2	0	3	3
総計	39	35	74	100	100	100
公的機関、企業との連携方策						
活用している	12	13	25	31	37	34
今後活用が期待できる	23	20	43	59	57	58
あまり活用は期待できない	2	1	3	5	3	4
わからない	2	1	3	5	3	4
総計	39	35	74	100	100	100
支援プログラムの作成技法						
活用している	10	8	18	26	23	24
今後活用が期待できる	26	25	51	67	71	69
あまり活用は期待できない	2	1	3	5	3	4
わからない	1	1	2	3	3	3
総計	39	35	74	100	100	100

(5) 研修前後での意識・知識の比較

※事前・事後共通アンケート回答者 n=97

多様な就労困難者支援の考え方の変化

	研修前	研修後	研修前	研修後
現在でも積極的に受け入れ就労支援を行っている	47	42	48.5	43.3
今後積極的に受け入れ就労支援を行いたいと考えている	33	26	34.0	26.8
受け入れたい気持ちはあるが受け入れが難しいと考えている	16	26	16.5	26.8
受け入れることについては消極的である	1	3	1.0	3.1
合計	97	97	100.0	100.0

ダイバーシティ就労支援の課題認識の変化

多様な就労困難者の就労支援はすぐに取り組むべき重要な課題である

	研修前	研修後	研修前	研修後
そう思う	62	62	63.9	63.9
どちらかと言えばそう思う	27	30	27.8	30.9
どちらともいえない	6	4	6.2	4.1
どちらかと言えばそう思わない	1		1.0	0.0
そう思わない			0.0	0.0
わからない	1	1	1.0	1.0
合計	97	97	100.0	100.0

多様な就労困難者の就労支援は今後の重要課題である

	研修前	研修後	研修前	研修後
そう思う	74	71	76.3	73.2
どちらかと言えばそう思う	20	23	20.6	23.7
どちらともいえない	2	3	2.1	3.1
どちらかと言えばそう思わない			0.0	0.0
そう思わない			0.0	0.0
わからない	1		1.0	0.0
合計	97	97	100.0	100.0

多様な就労困難者の支援について関心を持っている

	研修前	研修後	研修前	研修後
そう思う	74	68	76.3	70.1
どちらかと言えばそう思う	19	23	19.6	23.7
どちらともいえない	4	5	4.1	5.2
どちらかと言えばそう思わない		1	0.0	1.0
そう思わない			0.0	0.0
わからない			0.0	0.0
合計	97	97	100.0	100.0

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

	研修前	研修後	研修前	研修後
そう思う	5	9	5.2	9.3
どちらかと言えばそう思う	26	24	26.8	24.7
どちらともいえない	33	43	34.0	44.3
どちらかと言えばそう思わない	16	10	16.5	10.3
そう思わない	14		14.4	0.0
わからない	3		3.1	0.0
合計	97	97	100.0	100.0

できれば多様な就労困難者の支援は行いたくない

	研修前	研修後	研修前	研修後
そう思う		5	0.0	5.2
どちらかと言えばそう思う	3	5	3.1	5.2
どちらともいえない	16	18	16.5	18.6
どちらかと言えばそう思わない	12	16	12.4	16.5
そう思わない	61	51	62.9	52.6
わからない	5	2	5.2	2.1
合計	97	97	100.0	100.0

多様な就労困難者の支援は難しい

	研修前	研修後	研修前	研修後
そう思う	35	28	36.1	28.9
どちらかと言えばそう思う	32	27	33.0	27.8
どちらともいえない	17	22	17.5	22.7
どちらかと言えばそう思わない	6	11	6.2	11.3
そう思わない	5	7	5.2	7.2
わからない	2	2	2.1	2.1
合計	97	97	100.0	100.0

多様な就労困難者の支援に関する技能・知識の習得状況の変化

各種就労支援制度

	研修前	研修後	研修前	研修後
理解している	9	13	9.3	13.4
おおむね理解している	48	67	49.5	69.1
あまり理解していない	40	17	41.2	17.5
合計	97	97	100.0	100.0

就労困難者の態様別支援技法

	研修前	研修後	研修前	研修後
理解している	3	7	3.1	7.2
おおむね理解している	27	69	27.8	71.1
あまり理解していない	67	21	69.1	21.6
合計	97	97	100.0	100.0

アセスメント、職業能力の評価

	研修前	研修後	研修前	研修後
理解している	7	18	7.2	18.6
おおむね理解している	42	62	43.3	63.9
あまり理解していない	48	17	49.5	17.5
合計	97	97	100.0	100.0

公的機関、企業との連携方策

	研修前	研修後	研修前	研修後
理解している	6	17	6.2	17.5
おおむね理解している	45	62	46.4	63.9
あまり理解していない	46	18	47.4	18.6
合計	97	97	100.0	100.0

支援プログラムの作成技法

	研修前	研修後	研修前	研修後
理解している	2	5	2.1	5.2
おおむね理解している	27	50	27.8	51.5
あまり理解していない	68	42	70.1	43.3
合計	97	97	100.0	100.0

WORK! DIVERSITYプロジェクトへの参加意向の変化

WDプロジェクトへの参加意向

	研修前	研修後	研修前	研修後
ぜひ参加したい	40	41	41.2	42.3
参加について検討したい	43	51	44.3	52.6
現段階では参加することは考えていない	7	4	7.2	4.1
プロジェクトの内容及びよくわからない	6	1	6.2	1.0
その他	1		1.0	0.0
合計	97	97	100.0	100.0

(6) 研修前後での知識・技能の活用状況の比較

※事前・事後・法人向け事後アンケート回答者 n=60

各種就労支援制度		
	研修前	研修後
よく活用している/活用している	13	21
ときどき活用している/今後活用が期待できる	27	36
ほとんど活用していない/あまり活用はしていない	20	1
活用することはない/わからない	0	2
総計	60	60

就労困難者の態様別支援技法		
	研修前	研修後
よく活用している/活用している	3	13
ときどき活用している/今後活用が期待できる	22	44
ほとんど活用していない/あまり活用はしていない	34	1
活用することはない/わからない	1	2
総計	60	60

アセスメント、職業能力評価		
	研修前	研修後
よく活用している/活用している	9	23
ときどき活用している/今後活用が期待できる	24	36
ほとんど活用していない/あまり活用はしていない	26	1
活用することはない/わからない	1	0
総計	60	60

公的機関、企業との連携方策		
	研修前	研修後
よく活用している/活用している	11	20
ときどき活用している/今後活用が期待できる	26	36
ほとんど活用していない/あまり活用はしていない	20	2
活用することはない/わからない	3	2
総計	60	60

支援プログラムの作成技法		
	研修前	研修後
よく活用している/活用している	2	16
ときどき活用している/今後活用が期待できる	19	40
ほとんど活用していない/あまり活用はしていない	36	3
活用することはない/わからない	3	1
総計	60	60

(注) 研修前は「よく活用している」「時々活用している」「ほとんど活用していない」「活用することはない」から選択。
 研修後は「活用している」「今後活用が期待できる」「あまり活用はしていない」「わからない」から選択。

(7) 自由記述(事後アンケート、法人向け事後アンケート)

1) オンライン開催について

○ZOOM は分からないことがあっても聞き流してしまう。自分が知らないだけと思ってしまう。質問はチャットでと言われるが、質問の前段階の分からない自分がいる。

○集合研修はネットワーク構築の効果が高まると思いますが、地域的には参加しづらくなるため、オンライン研修の機会も残していただきたいです。

○自分自身がまだかかわったことのない分野のお話も多く、どの講義もとても興味深く拝聴させていただきました。オンラインで講義を受けられたことで、参加ができました。今後もぜひ、オンラインでの参加ができると良いと思います。

○地方の人も参加できるハイブリットな研修形式をお願いします。

○貴重な学びをありがとうございました。次回はリアルで開催されることを期待しております。やはり色々な方々と交流が是非したいです。またオンラインでされる時の、Zoom ミーティングの場合は、強制的にカメラ ON の方がいいのかなと感じました。(そんな自分はカメラ OFF で参加しておりましたが…)

○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ました。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。

○この度は、多岐に渡る様々な就労支援について学ばせていただきました。本当にありがとうございました。貴重な講義を拝聴し、障害者の方以外の様々な就労困難者の現状や支援の在り方を深く知ることができました。今回は部分受講コースでしたので、演習に参加できなかったことが心残りでしたので、また参加させていただきたいと存じます。アンケートにもありましたが、このご時世ではなかなか難しいとは思いますが、集合研修をぜひ受講したいです。ありがとうございました。

○すごく細かいところですが、講義の中で質問をするチャット欄、不明点を問合せする際の問い合わせ先のチャット欄があらかじめ示されていると質問しやすくよいのではと感じました。今回参加させて頂き、全国に同じように考え、一緒にこれから取り組みたいと思っている仲間がいるという事が分かり、これからも頑張ろうと思わせて頂けるいい時間でした。オンラインでの運営は何かと大変だと思いますが実行していただいたことに大変感謝いたします。ありがとうございました。

○この度は、充実した研修を開催して下さいありがとうございました。制度政策から実践まで網羅されている研修で大変学びが深かったです。また都心部ではない為、オンラインで開催していただけて大変助かりました。

○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。

○講義内容はとても素晴らしくリモートであった事で参加しやすかった。研修こそリモートが向いていると思う。

2) 日程について

○カリキュラムが多かったので大変勉強になりました。そのうえで4日間は少し長いかなと感じました。

日時を2日間にしてほしい。

○全授業をすべて平日データイムに設定し、長時間の弾丸ライブのような時間割に設定した理由はいかなるものでしょうか？私は募集時に見た時間割から、少なくとも講義については全科目タイムシフト視聴可。が前提だろうと想定し、毎晩頑張って講義の動画を見、土日の夕方(生活のため、土日働いているが、仕事終わりが平日より少し早い。)からレポートを書くなどして、ギリギリの状態の中頑張ろうとまなじりを決していたので、3科目しかタイムシフト視聴が出来ない。というルールを申し込み後に聞いて、大いに驚きました。今回の平日4日間のプログラムすべてにリアルタイム参加できる方は、かなり時間にゆとりのある生活をされている方でしょうし、むしろ現場から遠い人たちでしょう。今現在実務について実践している方ほど参加できないというのはどうも解せない気がします。今回は貴重な資料を拝見させて頂くだけでも大変ありがたいことですので、一部の講義しか視聴できなくても、十分に感謝なのですが、来年の本番の際は、実施日時はフルタイムで現場を支えている皆さんの業務時間を考慮した時間割をお願いしたいと思います。

○大変内容の濃い研修でした。企画していただきありがとうございました。今後活かしていきたいと思えます。しいて言わせていただきますと研修のスケジュールで、週2回は業務上若干辛かったのでコンスタントに週1回がよかったです。

○日々の多忙な業務を行っている中で、1か月の間に4日間の研修は日程的にきつく感じた。少人数での意見交換は、とても有意義であった。リアルでそのような機会があるとより良いと感じる。

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。

○今回の研修は大変有意義なものでした。足りなかった知識を補うことができたことや、多様な側面があることを理解することができる機会となり感謝しております。開催スケジュールについては、1日当たりの科目数が多く負担感がありました。

○今回は無料で受講できましたが、内容が濃く有料にしても参加者はある程度確保できると考えている。ダイバーシティ就労であるが故、対象範囲が広く、その分ボリュームになることは仕方ないと思うが、4日間という長丁場は正直、厳しい状況ではあった。しかし、トータルで満足できる研修を受けることができた。

○丸1日4日間と言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。

○月に二回程度に分けて頂けるといいと思います。ありがとうございました。

研修の時間が長いので、1日受ける時間を短縮して回数を増やす方向だと仕事の両立が可能で受けたい人も受けやすいと思う。それと研修こそリモートが向いていると思う。

○一日当たりの時間を3時間~4時間を希望します。参加しやすくなります

○大変勉強になりました。重要な講義がたくさんあり、短い期間で受講するため全て理解するのに時間が必要だと感じましたので、年間を通しての研修プログラムがあるとさらに理解が深まるのではと思いました。

3) テキストについて

○事前配布されているテキストに書き込みをして理解をすすめたい為、配布されるテキストと当日講義テキストは同じにしてもらえると有難かったです。

○事前受領資料と当日講義資料が大幅に異なっている場合があったので、前日配付とするか、再度資料をいただけるとありがたいです。

○改善点としては、科目数も多く、資料の取りまとめが大変ではあったかと思いますが、いくつかの科目で資料が違っていたことは残念でした。

4) カリキュラムについて

○もっと双方向のやり取り、そして実践例をシェアする機会などがあるとよかったです。取り組みは大変面白いと思っていますので、対面式のフォローアップ研修等期待しています。

○今後、福祉の分野だけではなく、この動きを一般企業の中で進めていく上でも、一般企業の方からのこゆう風になると受け入れやすいといった意見や取り組み例などの紹介があると、広がりがあるのではないかと思います。

○受講して、自身の勉強不足を痛感しました。特に質問される方の国内外の制度に実感しました。教えて頂いたことを模擬実践できるグループワークが充実すると、失敗等の経験で学べるように思われる。また他の受講生とのつながりも持て、今後も相談できる関係性が培われると思います。

○今後、グループワークの時間を増やして具体的なネットワーク構築の機会を持てることを期待します。

○目先の前の就労支援でなく前の幅広い就労支援があるのだと知りました。有難うございました。ミーテ

イングの機会をもっと増やして下さい。

○長い時間でしたが、時間が足りないのではと思うほどのたくさんの情報量でした。就労移行の現場で働いている立場としては、学問、統計、制度的な話は難易度が高く感じました。現場レベルの話では、もっと事例や様態に応じた成果のあったプログラムの話を詳しくお聞きしたかったです。4 日間の研修ありがとうございました。

○それぞれが別々の科目となっていたことから、分野ごとの話に分断されているように感じたことから、全体で話をするシンポジウム形式の講義があると良かった

○今年度から農福連携担当となり、知識を得ることを目的に参加しました。研修を受けて、多様な就労困難者がいることを実感したとともに実社会においては福祉等の問題と捉えて社会課題と認識することは少ないように思いました。今回の参加者も福祉関係の方が多く感じました。ダイバーシティ就労支援は、地域活性化にもつながることであり、一般の方等向けの講座等もあるとよいのではと思いました。あと、実際に就労困難者の就労受け入れ事例が 1 コマでもあるとこれから企業との連携を図る上で参考にできるのでと思いました。私には研修全てがとても有意義でした。まずは地域の現状把握から入り、福祉部門だけでなく、多様な就労困難者の就労について、農業法人等との連携を関係機関と図っていきたいと思います。

○◆2日目のグループワークは大変有意義だっただけに、グループワークの時間が全体として少なかったことは残念だった。◆講師陣は第一線の方々ばかりで大変満足でした。別途質問の時間も良かったです。

○今回、就労支援にフォーカスされていましたが、ご本人が抱える課題は「働きづらさ」で初めて見えてくるものではなく、環境や生育歴などが深く関わり、幼少期から学童期の早い時期での支援体制や家族支援があれば「ひきこもり」などこじらせ案件を作る前に対策がとれるものなのかもしれません。「多様性を尊重した保育や教育」「多様性を受け入れる環境の醸成」なども視野に入れていく必要があるかと考えます。当法人は、フリースクールや放課後等デイサービスを併設しており「不登校」も大きな地域課題として実感しております。

○中小企業同友会の会議で、生活困窮者自立支援制度の認定訓練事業の説明を行ったが反応がなかった経験から、働く場の開拓について、企業へのアプローチ手法など演習を通じて学んでみたい。

○理論は聞くことが多いので、実践例など現場の最前線での取り組みが多く聞けたらと思う。自分の担当事例に落とし込む事が出来る可能性が多いのではないかと思います。今回の研修はとても良い講習が多く、視点もあたらしい物が多かった。またこのような研修があれば是非受けたい。

○4 日間受講するのは大変でしたが、広く学ぶことが出来ました。態様別理解は、今後もさまざまな内容を取り上げて頂きたいと思います。また、アセスメントの方法を学びたいと思います。

○追加してほしい科目として、企業開拓の仕方、企業に障害者のキャリアアップを考えてもらうためのアプローチの仕方をご教授いただければと思います。企業が雇った職員なので、企業が他の人と同じように教育するのは当たり前なのに、ずっと同じ仕事をさせ、できる仕事、与える仕事がないと言っておざな

りにするケースが多いです。なすすべもなく、憤りを感じます。もっと国が企業に対して啓発活動を行ってほしいと感じています。どんなに私たちがいっても聞く耳もたない状況です。まだまだ障害者にとっての共生社会にはほど遠いと感じています。

○あえて言うなら、各科目、先生方の持ち時間が1時間しかないのは短いと感じました。今回平日は仕事で殆どリアルタイムで受けることが出来ず大変申し訳ありませんでした。まだ視聴できていない動画もありますので、それによってアンケートの回答内容も望ましくないものとなってしまう、重ねてお詫び申し上げます。ただ、後日動画視聴という体制をとっていただけたことは大変ありがたく思いました。貴重な講義をありがとうございました

○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もしれないと思いました。また今後とも研修等開催されることがあればお知らせいただけますと幸いです。この度はありがとうございました。

○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てよかった。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、様々な取り組みをおこな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。

○グループワークの時間をもう少し多いほうがよかった。

○研修課題が詰め込まれすぎていて、理解が追い付かないところがあった。地域企業との連携例の、一連の流れや、難しい点などを教えてほしい。

○座学だけでなくもう少しグループワーク等があればと考える。

○具体的な支援方法や事例について知りたい。

○学んだことを、1日の最後に受講生同士でグループディスカッションする時間をつくっていただけてもいいと思います。ご検討をお願いいたします。

○追加してほしい科目としては、就労支援の中で時には体調を崩された利用者さんのサポートを行うことがあり、どのようなタイミングや方法で医療との連携をはかることが望ましいのか。就労支援と医療連携といった科目もあると勉強になると感じました。この度は大変貴重な研修を受講させていただき、誠にありがとうございました。今後とも何卒、宜しく願い申し上げます。

5) 個別科目について(演習)

○部分受講ですべて受けられませんが、演習有りの科目は部分受講では全く理解できませんでした。また、演習で他の方と接する機会が少なかったため、不完全燃焼な部分もありました。もっと双方向のやり取り、そして実践例をシェアする機会などがあると良かったです。

○「訓練・働く場を利用した支援プログラムの作成」は、タイトルから想像した内容と異なっていました。

演習は、オンラインでの制約もあったかもしれませんが、取り組むこと自体が難しかったです。

演習については、見本があれば良かったと思いました。

○就労支援プログラムは理解しづらく、経験が無く、活用性が高いであろうプログラムシートも記入の仕方や、ポイントとなるべきところが分からずです。これから勉強して行く者にももう少し分かりやすい講義を希望致します。専門性が高すぎて難しかったのでレポートも同じく感想しか記入できません。これに関しては全講義に盛り込まず、専門にお仕事をされておられる方向きの内容だと思いました。レポート提出も、何項目か選べる様にして頂きたいです。就業している事業所で目線や考え方、また、重要としている点が違うと思います。広い範囲での知識としては知り得たところもあるので全体的には良かったです。今後生かしたいと思うところもありますが、福祉事業所での勤務で福祉から離れた目線は難しく感じました。現実起きている問題点や、現状、それらに基づく内容のお話が次回お聞きしたいです。講師の方々の体験談もお聞きしたいです。

○西岡先生の「体験プログラム」の科目は、特に刺激をいただきました。

○11月22日第4講「訓練・働く場を利用した支援プログラムの作成(概論・実習)」演習につき、限られた時間でのオンラインによる実施でしたが、講師の方のご説明に(どの資料を使用し、どんなことをやればよいのか)ほとんどついていくことができませんでした。概論の内容にとっても興味を持っていただけに、演習がそのようになってしまい残念でした。演習に関してはリアル開催が良かったと感じました。

○2つ目の演習である、支援プログラム作成方法については、非常に有意義であり学ぶべきと感じる一方で、講師がどの資料を指して話をしているのかついていくのが難しかったことから資料にユニーク番号を振ること、また実践領域によって全くとらえ方が違うことからグループワークで進めること、そして作業時間は作業時間として講師がお話をしないこと(しっかり聞きたくなってしまう)など工夫いただけるとよいかと思いました。

○今回このような研修は初参加で、とても有意義でした。それもあるのか、皆様がどのような方がどのような状態で参加しているのかが分かりづらく、質問など結構、躊躇してしまいました。グループワークはとても良かったです。ただ、議題に関して共有度が弱かったので、結構、身の上話になってしまいました。

○アセスメント演習時間が少なく、また議題についての指示が口頭のみだとやりづらいつ感じました。演習テキストに記載頂けるとわかりやすく良いです。レポートの書式や内容指示があるものと、ないものがあり、統一して頂けると良いです。または可視化してもらえると有難かったです。・支援プログラムの作成、演習はオンラインで進めるには時間が少なすぎるように感じます。また、進め方通り(①→②→③など)の別紙番号を振って頂けるとわかりやすいのではないかと思います。テキストに演習の進め方が記載されていたのは助かりました。

○3日目の訓練・働く場を利用した支援プログラムの作成の講義が全くわかりませんでした。誰を対象に誰が誰に対して渡すものなのか？企業開拓は誰がするのか？企業概要シートは誰が作成するのか？実習する人は何が目的でその会社を実習するのか？アセスメントだけが目的なのか等、複雑すぎてよくわかりませんでした。もう一度わかりやすい説明で講義を受けたいです。提出課題についても分かりにく

い表現だと思います。何を書けばいいのかわかりません。私の理解力にも問題があるのだと思いますが…。

○2日目の意見交換では、私のグループは、最初2名で人数が少なかったこともあり情報交換のようになっただけでした。情報交換はこれだけで参考になりましたが、可能であればもう少し人数がいたり、ファシリテーターがいるとよりよいと感じました。3日目の支援プログラムの作成についての演習は私の理解不足もあったと思いますが、正直全くついていくことができませんでした。これがメインという前置きがあったので少し残念でした。仕事情報の支援プログラムを参加者が作っているという前提でのお話だったのででしょうか。様々な支援機関が参加されていますので、どの視点で作られたものなのか、どういった経過で作られた支援プログラムで、どの分野で活用されているものなのか、また、例えば「相談支援員」というワードは、各支援機関で少しずつイメージする人物が異なると思いますので、共通言語になるように単語の説明があると助かりますし、具体的な事例と共にお話しいただくと良いと感じました。また、演習には全く取り組むことが出来ませんでした。オンラインで全く初めての支援プログラムを作成するという演習は難しいと感じます。事後レポートも正直どのような事を問われていて何を記述したらよいのか分からず、求められている内容のレポートが書けているか正直不安です。好き放題書いてしまい大変申し訳ございません。

○支援プログラムの講義では、自分の理解力が足りなかったことやオンラインでは伝達に限界があることも踏まえてですが、難しく理解するに至りませんでした。改めてまた講義を受けたいと思いました。今回、このような様々な方面からの視点で勉強ができたので、とても有意義な時間でした。ありがとうございました。

○アセスメント評価の仕方の講義や他の講義も勉強になりました。

○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。特に11月22日5講目の演習科目は改善の余地があると感じた。

○大変充実した内容の研修をありがとうございました。ブレイクアウトルームでの時間がとても有意義でした。現場でも共有し、業務に活かしていきたいと考えています。

○“支援プログラムは取り入れたいと思ったのですが、如何せん、Zoomでは意味が解らなかったのと、スピード感が合わず、途中からついていけなくなってしまいました。グループワーク的に行っていただけならもう少し、ついて行けたかと思います。”

○企業人事の立場として参加しました。非常に有意義な研修でした。特にグループディスカッションが非常に有意義でした。立場を超えて学びを共有し、相互理解につながりました。他ではなかなか得られない機会でした。

6) 個別科目について(演習以外)

○態様別理解の講義については、基礎的な内容が多く、最前線で活躍されている講師の皆様だとは思いますが、実践研修と呼べる内容ではなかったのではと思います。

○障害の特徴の講義は参考になりました。

○キャリア支援に基づくキャリアコンサルティングについては非常に腹落ちしました。就労の先にある、働く人のより良いライフキャリアをしっかりと支援することが、質の高い、長期的な就労につながるということがわかり、目指すべき就労支援の姿であると共感いたしました。ほかの科目もすべてが素晴らしく、リアルな現場のお話も聞くことができ、贅沢な学びの時間でした。自分に何ができるのか、自分が何かできるのか、そのために何をすべきか、改めて考えるきっかけをいただきました。これからは生かしてまいります。本当にありがとうございました。

○態様別理解については時間が少ないように感じました。

○現在は障害のある方(身体・知的・精神)の支援を行っていますが、就労支援を必要としているその他の実態を知ることができ、課題認識ができました。

○生活困窮者の高齢者への就労支援も、講義内容にあればよかったですと思います。

○1 番心に響いたのが『佐藤洋作先生の若者の社会的自立支援から就労支援へ』、鈴木由美先生の『支援初期のアセスメントについて』でした。しかし、それぞれのテキスト内には、支援者として忘れてはいけない言葉、胸に残った言葉がいくつも追記してあります。本当に4日間ありがとうございました。

4 日間の研修を受講して色々と大変勉強になりました。自分の支援を振り返ることができ、また LGBT については知識不足だったので大変参考になりました。ありがとうございました。

○様々な働きづらさを抱える方の就労支援について、どんな働きづらさを抱える人がいるのか、また現状どんな支援制度があり活用されているのかという事を具体的にその専門家の方からお話を聞くことができ、大変勉強になりました。LGBTQ についての講演は初めて聞き、大変参考になりました。

○4 日間の研修ありがとうございました。これまであまり学んでこなかった分野(難病、LGBTQ など)のことも触れていただいたので、とても勉強になりました。就労支援は企業の支援、企業の改革も重要だと感じました。ただ、支援側だけが働きかけるだけでは企業の意識も変わってこないため、国全体での意識改革が必要だと思いました。

○LGBTQ について興味があったので講義が有意義に感じ取れました。またLGBTQの講義を聞きたいと思いました。

7) その他運営方法等について

○参加者全員のリストのようなものがあり、研修を通じてネットワークを構築できる機会があると良かった。

○見逃しや再確認のためのフォローが可能であればお願いしたい。

○様々な働きづらさを抱える人への就労支援の現状と今後の展開について、色々考えさせられることが多く、大変勉強になりました。今の業務にすぐに生かせる内容でした。就労支援に携わる人は全て受けたほうが良いと思う内容でした。来年度の受講は有料となるとの話もありましたが、行政機関は有料となると受けづらくなります。今後も無料で受けられるとありがたいです。

○講師がスライドショーの操作に手間取り、時間のロスが発生したため事前の練習が必要と思う。

- 平日フルタイムで働いている人でも全科目受講出来、修了出来ることが望ましい。
- あいにくすべての参加はできませんでしたが、内容はたいへん充実したセミナーでした。受講のチャンスにいただきありがとうございます。願わくばオンデマンドでセミナー映像を再視聴できたり、資料・情報にアクセスできやすい、多くのキャリアコンサルタントの目に触れられるような仕立てになると国家資格者の継続学習プログラムとしてもよいと思いました。特にアセスメントの詳細や地域の様々な支援者・支援機関とのつながりづくりは、キャリアコンサルタント養成講習の時間だけでは学びきれない内容ですが、参考になることが多かったです。(本プログラムの受講は、本人意思に基づき上司許可を得ることなく受講させていただきましたので本人が回答いたしました。)
- 質問時間を沢山受けると時間をオーバーするので、その辺を改善してほしい。
- 後日の視聴可能な時間的な幅を伸ばしていただきたいです。
- 参加者が多いため難しいことと思いますが、ディスカッションの際に同じ福祉サービスの方達と一緒に出来たらと思いました。

8) アンケートについて

- 講義自体のことではないのですが、1日目からずいぶん時間がたっておりますので、アンケートに答えるのが大変でした。1日ごとにお送りできるシステムですと助かります。
- 本アンケートの各科目についての所で、実施日や講師の先生のお名前が記載されていたら分かりやすかったと感じました。

9) その他の感想

- 全てを再度確認して少しでも多く自分のものにしたいです。
- 大変有意義な時間で、今後目指す方向性が、はっきり確認出来ました…1週間に1日のみ2~4時間だけ働ける方などの支援のヒントになりました…その反面、性犯罪の方を支援していましたが罪に対しての反省が無い方の支援が継続してできませんでした…依存症なのですが自分の正義感が支援の支障になっていたのでは？と思っています…就労継続支援B型から3年間で8名企業に就職されましたが罪を犯した方々(20名)は就職出来ていません…(A.B型で就労中、再犯の方が3名)就職がゴールとは思っていませんが、罪を犯した方々の就労支援での事例の発表等が有ればと考えています。
- とても素晴らしい取り組みだと思います。少しずつでも前進できるよう私も考え行動していきます。
- ダイバーシティ就労を実現していくためには社会全体の意識が変わっていくことが必要と感じました。
- それぞれの実践者が時間の無い中、新たな取り組みに挑戦していこうとしている姿勢に敬意を表します。これまで就労支援の大切にしていたことが、各分野で発展し、また統合されようとしている様子がよくわかりました。来年は、ジョブコーチなどの人材育成の研修やインクルーシブを企業で推進していくための研修などを準備しております。ソーシャルファームのように働きやすい環境を地域全体で作っていきたいという夢を持つことができました。また機会があれば、研修やネットワークに参加していきたいと思いま

す。よろしくお願い申し上げます。

○私は就労支援B型の事業所に勤務しています。今年の4月からの就職で経験も間もない為、利用者さんとの適切な関わり方や、他の人がどんな支援方法を行っているのかが知りたく参加させていただきました。いろいろな専門家の方々に、経験を踏まえてお話していただき、知識のあまりない私でも、こういうのあるんだと、とても勉強になりました。来年の秋も楽しみにしています。ありがとうございました。

○誰もが一時的な働きづらさを抱えている、という視点をいかに持てるかで、自分事としてユニバーサル就労に積極的に向き合うことができると感じました。また、自治体としてユニバーサル就労に取り組んでいる事例を知ることができました。自身の職場を振り返っても、どうしたら働きやすい職場になるのだろうと思ひ悩んでおり、お互いに思い合うということの難しさを感じています。感謝の気持ちを言葉にするように自身で心がけるくらいです。

○就労したくても就労できない人の切実な思いが、世の中の人にどれだけ理解されているのか疑問があります。この研修を聞いていると、先生方は熱心な方ばかりで、希望を感じますが、社会全体ではダイバーシティ就労への熱意というものがどれほどあるかはわかりません。この研修やプラットフォームによって、社会全体でダイバーシティ就労が進んでいくように、私も何らかの形で取り組みたいと思っています。

○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。

今年度から福祉業界に入った身なのですが、専門的な用語や制度のお話があり、知識不足なのを実感いたしました。

○地域共生や重層化、ダイバーシティ就労支援とそれを支えるプラットフォーム作りには期待しています。

○今回のような研修を開催いただきありがとうございました。zoomでの受講でしたが、とても聞きやすく細部まで配慮下さったのだと感じました。受講しての感想ですが、私は今精神障害者の就労移行支援を行っています。どうしても精神障害に目を向けてしまっていますが、実施に就労できない困難者はたくさんいらっしゃる事が分かりました。支援も多角的に捉えなくてはならないと感じました。やはり、印象的なのは、誰であったとしても仕事はご本人のすべてではなく人生の一部であるという事です。御本人らしい人生を彩るための就労に向けたお手伝いが出来れば良いと考えております。自分が支援させていただいてきた中でこういう支援者でありたいと思う部分がさらに増えました。大変貴重な機会に参加させていただきました。ありがとうございました。

○ダイバーシティ就労は、「障害者」の就労支援ではなく、「障害者も含んだ生きづらさを抱えた方たち」の就労支援、と私はとらえています。「障害者」といった言葉を使うと、ダイバーシティ就労が、従来と変わらない「障害者就労中心」といった印象はぬぐえないのではないのでしょうか。私は、この社会から「障害者」といった言葉が耳に聞こえなくなる世の中になってほしいと思っています。この研修内だけでも「障

害者」に変わる、例えば「インクルーシブな就労」といった言葉が語られるような研修になればと思います。4日間、ありがとうございました。いろんな視点を提供していただいた研修でした。

○大変有意義な研修となりました。ありがとうございました。多様な就労困難者の支援に関する技能・知識の習得状況に関し、「あまり理解していない」と回答しましたが、理解できていないというよりは、各項目(特に各制度)の理解を更に深めていかなければならないという使命と、常に変化・進化を伴うものでありアップデートをしていかなければならないという意味であることをご理解ください。

○改善点をとわれたが今回はすべて有意義な研修となった。

○研修に参加してみて、支援制度の充実がなされていない課題について考える良い機会となりました。また、行政の縦割りで支援がしづらい現状が全国でもあることを知り、横の連携が出来るように法整備や取組をして欲しいと改めて感じました。

○お忙しい中、研修準備から実施までありがとうございました。有意義な時間を過ごす事ができました。今後就労困難者の受け入れを行う際、参考にさせていただきます。

○とても良い研修でした。ありがとうございました。

○良かったです。

○①アンケートでのまあ有意義だった、の『まあ』という所で躊躇してしまいました。全て自分自身にとって有意義でしたが、難しくて理解出来なかった部分もありました。②演習での記入等も、情けない事に半分は記入出来、半分はどの様に解釈したよいか分からず記入出来ずです。③専門用語の時点で分からず、調べながら拝聴していくため、一瞬、説明のページに遅れる事も多々あり、情けない限りでした。④持病を抱えての体調不良の受講となったため、正直大変で時間が長く感じ辛かったです。そのため、あの様なお返答となりました、お許してください。勉強したい気持ちはあるのですが。

○今回、様々な内容で大変勉強になりました。ありがとうございました。

○勉強になりました。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。

○以前より、障害者就労支援という枠組でのやりにくさを感じており、その枠を取り払い就労全体をとらえる取組を実際にされている方々のお話し、立場の違う機関の方々のお話し大変参考になりました。市役所内で直営で障害者就労支援センターを運営しており、他の部署の就労支援(生活困窮、ひとり親等)と一体化する案も以前からあるのですが、今のところ連携支援にとどまっており、折にふれ必要性を伝えるものの、なかなか前に進んでいない状況があります。市役所内の障害者雇用に関しても、採用方法や働き方を柔軟にした雇用の健闘を提案しているものの、同じく前に進んでいない状況です。今回の

研修内容を織り交ぜながら、引き続き提案をしていきたいと思ひます。

○今後に役立てる内容ばかりで大変充実した研修でした。ありがとうございました。まだまだ自分自身、無知なことばかりで今後もこういった研修を開催していただけるなら引き続き参加したいと思ひます。働き辛さを抱えた方の就労支援は、地域・企業への理解が不可欠だと痛感しています。地域・企業への周知等、具体的に取り組んでいけられるよう。研修で学んだことを活かしていきたいと思ひます。

○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ひます。

○大変勉強になりました。ありがとうございました。

○フォーラムによる地域的な活動の共有から実践的な動きが促進できるような仕組みづくりの提案をお願いいたします

○ダイバーシティ就労とは、インクルーシブな就労支援という言葉に改まるともっとわかりやすいのではないかと思ひます。

○受講して支援対応の自信につながっている。

○”お忙しい中、開催していただきありがとうございました。今後の支援で活用できるよう努めていきたいと思ひます。ありがとうございました。”

○来年度もまた研修の開催をお願いしたいです。

○スピード感のある研修でした。どうもありがとうございました。

○とても内容の深い研修であったと感じます。

○幅広い内容だったと思ひます。今後も、知識を得られるような継続研修を希望します。

○特別ありません

○就労支援機関のサービスが障害のある方だけのものではなく、一般化されることを期待しております。

○経験年数の浅い職員でしたが研修に参加させていただきましたが、研修後は今まで以上に生き生きと支援業務に向かっています。とてもいい研修だったと思ひます。ありがとうございました。

○今回のような研修を増やしてほしい。

○別にありません

○大変内容の濃い研修でした。ありがとうございました。

○このような研修機会をいただきましたことに感謝いたします。

○法整備に力を入れて欲しい。

○沢山の多様な就労困難者の方の存在を研修にて学ぶことができました。本研修を今後役に立てたいと思ひます。

研修 2 日目 演習科目(講義風景)



研修 3 日目 演習科目(講義風景)

日本財団 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
 清家篤氏(開会メッセージ)



日本財団吉倉和宏常務理事
 (閉会メッセージ)

日本財団 WORK ! DIVERSITY プロジェクト
2022年度ダイバーシティ就労支援 実践研修報告書
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/>

