

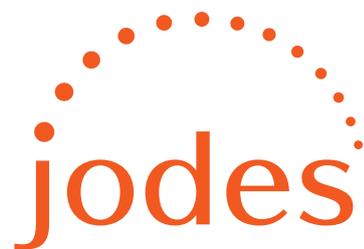


日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト

2022 年度

WORK! DIVERSITY カンファレンス報告書

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)

目次

カンファレンス開催の趣旨と開催案内	2
プログラム	3
オープニング・メッセージ	4
清家篤(日本赤十字社社長、全国社会福祉協議会会長、慶應義塾学事顧問、 WORK! DIVERSITY プロジェクト全体委員会委員長)	4
大島一博(厚生労働省事務次官)	6
第1部 講演「WORK! DIVERSITY が多様な就労者支援にもたらすもの、そして考えるべき課題」 村木太郎(大正大学地域構想研究所教授、元厚生労働省総括審議官)	8
1 講師プロフィール	8
2 説明資料	9
3 講演概要	18
第2部 パネルディスカッション	
1. パネルディスカッション1	
「生活困窮者自立支援法“就労準備支援事業”VS. WORK! DIVERSITY“障害者就労支援”横断化」	21
(1) パネラープロフィール	21
(2) 説明資料	24
(3) ディスカッション概要	32
2. パネルディスカッション2	
「就労支援制度の態様横断化を目指す WORK! DIVERSITY の利点と欠点」	37
(1) パネラープロフィール	37
(2) ディスカッション概要	40
3. パネルディスカッション3	
「ダイバーシティ就労支援ネットワークとダイバーシティ就労支援制度・政策の実現」	46
(1) パネラープロフィール	46
(2) 説明資料	49
(3) ディスカッション概要	51
クロージング・メッセージ 吉倉和宏(日本財団常務理事)	57
カンファレンス・アンケート結果の概要	60

【カンファレンスの開催の趣旨】

3月3日(金)13時から18時まで、日本財団2階ホールとWEB配信の同時開催方式で開催された。今回のカンファレンスは、「就労支援制度の態様横断化をめざす WORK! DIVERSITY～その利点と欠点を明らかにする～」をテーマに、講演と3つのパネルディスカッションで構成され、日本財団ホールとweb上合わせて300名を超える方々が参加した。

第4回 — 働くことが社会を変える —

参加費 無料

WORK! DIVERSITY
カンファレンス



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

テーマ

趣旨

「ダイバーシティの時代」、「包括的支援」、「多様な困難者への対応」等、その理念フレーズは次々に現れ、議論に溢れますが、画餅のままでは、誰も自身の未来を見ることはできません。WORK! DIVERSITYプロジェクトも議論に留まっていた一つですが、実装に向け、具体的活動を開始しました。ようやく花だけではなく、実のある議論ができる段階を迎えています。理念ではなく具体的支援としてWORK! DIVERSITYの有効性を正面から問うため、本カンファレンスを開催します。

日時 2023年3月3日(金) 13時～18時
※タイムスケジュールは裏面をご覧ください 受付12時30分～

会場 日本財団2階ホール(定員80名) 東京都港区赤坂1丁目2番2号

WEB配信(ウェビナー)
・文字選択を用意しています。

主催・後援 主催：日本財団
後援：厚生労働省

参加対象者 本プロジェクトに関心を寄せる自治体、就労関係事業関係者等

お申込・お問合せ 一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構



申込方法/公式サイトから

パソコンの場合はこちらのURLをご利用ください。
<https://forms.gle/77hPLNFyUVSBriDJ8> **検索**

スマホの場合はQRコードからWebフォームにてお申込みください



プログラム

13:00~
13:15

オープニング・メッセージ

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

13:15~
14:05

基調講演

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

14:15~
15:20

パネルディスカッション①

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

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

15:30~
16:40

パネルディスカッション②

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

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

16:50~
17:50

パネルディスカッション③

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

座長:竹村 利道(日本財団シニアオフィサー)
パネラー:柴橋 正直(岐阜市市長)、
中村 秀一(医療介護福祉政策研究フォーラム理事長、元厚生労働省社会援護局長)
宮本 太郎(中央大学法学部教授)

17:55~
18:00

クロージング・メッセージ

吉倉和宏(日本財団常務理事)

当日は、日程上の都合により、吉倉和宏日本財団常務理事のご挨拶を、パネルディスカッション③の前に、実施いたしました。



【運営受託】 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23-1天翔秋葉原万世橋ビル710

☎ 03-5256-2250 📠 03-6332-8675

✉ desk@jodes.or.jp 🌐 <https://jodes.or.jp>

オープニング・メッセージ

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



皆さん、こんにちは。WORK！DIVERSITY プロジェクト全体委員会の委員長を務めております清家でございます。本日このように、第4回 WORK！DIVERSITY カンファレンスを開催できますことを大変にうれしく思っております。このプロジェクトでは、これまで様々な検討を重ね、少しずつ実践の試みもおこなってまいりました。このカンファレンスは、そうした私たちの考え方や試行的な実践をあらためて皆さまに議論していただき、それをさらに向上させていくための大切な機会であると考えております。

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

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

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

さて、このプロジェクトの目的は、それぞれの個人の持つておられる能力を、障害の有無にかかわらず、十分に発揮することができるようにするということでもあります。私は、ここで大切なのは、そのことが個人の経済的自立だけでなく、精神的な充実にも資するものであるということだと思っております。皆さまはこのプロジェクトの名前である WORK！ DIVERSITY の WORK に感嘆符、エクスクラメーションマークのついていることにお気づきかと思えますけれども、これは WORK、すなわち仕事は、単に日々の糧を得るためだけでなく、そこで自分の能力を発揮することによるワクワクするような喜びを得るためにも大切なものなのだとことを強調するためでもあります。そして、その仕事はあくまでも個人の自発的な選択によるものであり、だからこそ仕事を通じて、物質的にも、そして精神的にも豊かになれるわけであります。仕事は個人のものであり、したがって、このプロジェクトも、あれもこれもやってさしあげましょうというようなサービスを提供するサービスプロバイダーではなく、皆さんのやりたい仕事のできるような条件を整備いたしましようという活躍の舞台を構築するプラットフォームビルダーであるべきと考えております。障害の有無にかかわらず、仕事を通じて物心両面で豊かになるためのプラットフォームを構築するために私たちはどうしたら良いのか。このことについて、このカンファレンスでの議論を通じて、貴重な示唆を得られますことをご期待申し上げまして、開会にあたりましての私からのオープニング・メッセージとさせていただきます。

オープニング・メッセージ

大島一博（厚生労働省事務次官）

就労支援制度等の横断活用 ～その利



皆さま、こんにちは。厚生労働省の大島と申します。第4回 WORK！DIVERSITY カンファレンスの開催おめでとうございます。WORK！DIVERSITY ということで、今はけっこうポピュラーなテーマになったと思いますが、私がこの問題に最初に触れたのは、北九州市役所の障害福祉課長になった平成7年のときでして、当時、北九州市の知的障害者の手をつなぐ育成会では、施設も運営していましたが、できれば福祉工場とか授産施設、今でいえば、A型とかB型で、子どもを安全に過ごさせたいという親御さんと、いやいや、一般就労を目指せるのであれば、そっちに行ったほうが良いとあって、なるべく一般就労に持っていこうとする施設職員の間で、けっこう摩擦があり、私は心情的にはその施設職員側で、やっぱりステップアップしたほうが本人のためじゃなからうかと思っておりました。当時はまだそういう状況で、就労についての位置付けが薄かったような気がいたします。

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

フランスの話で聞くのは、田舎町でも、きれいなトイレがあって、有料なんですけど。その前に

おばあちゃんが椅子に腰掛けて座って編み物をしていて、そのチップをもらってトイレの管理をしているという話です。フランスには、今もそうかわかりませんが、小さな映画館があるらしいのですが、切符もぎりをして席まで案内してくれるおばあちゃんがいて、チップをもらおうというチップ文化があるので、ちょっとしたお小遣い稼ぎができるような場が作りやすいのかなと思います。この就労の問題を考えるときに、どうしても働ける場というのは、仕事をどうやってつくっていくか、見つけ出して、つないでいくかという部分はけっこう重要な気がいたします。

最近では生活困窮の観点から、いろいろな就労の取組みがさらに広がりを見せていると思います。普通で考えるとそうとうハードルが高いだらうなと思うようなホームレス支援をやっていらっしゃる奥田さん、ひきこもりの方の支援に取り組んでいらっしゃる野々村さん、あるいは精神障害のべてるの家など、今までより、いろいろな意味でスキルもいるし、寄り添い方もより難易度が高いようなところも含めて、WORK！DIVERSITY になってきているのだらうと思います。南高愛隣会の田島さんが手がけられた刑務所を出た方への支援や、更生保護法人の両全会の活動などもあり、働くことへの支援に関して広がりが出てきていると思います。

この仕事は、清家先生のお話にもありましたが、本人の自主性や適性も考慮しなければなりませんし、薄れてきていると思いますが、親御さんとの利害の対立みたいなこともあるかなと思いますので、そうとう高いノウハウとスキルを身につけた方が取り組んでいらっしゃると思います。そういう意味で、このカンファレンスで、お互いのノウハウを共有したり、発信をしたりして高め合うことは非常に意味があることだと思いますし、それから、仕事をどうやって引き出していくのか。官公庁でも、市町村役場でも、企業でも、いかに仕事を引き出して、そこに優先的に仕事をもらっていくかといったことも、共通的な、横断的なテーマではないかと考えます。みんなが苦勞をしながらやっていっているところだと思いますので、こうやってお互いが認め合い、それを褒め合うような場を大切にしていくなきゃいけないかなと思います。私もこの会が盛会で、成功裏に終わることを期待しております。本日はどうもおめでとございます。

第1部 講演

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

今回のカンファレンスでは、この後のパネルディスカッションにつながる冒頭の講演として、改めて WORK! DIVERSITY の原点に立ち返り、村木太郎大正大学地域構想研究所教授(元厚生労働省総括審議官)から、「WORK! DIVERSITY が多様な就労困難者支援にもたらすもの、そして考えるべき課題」と題した大変わかりやすい話をいただいた。

1. 講師プロフィール



〔講師〕 村木太郎 大正大学地域構想研究所教授、元厚生労働省総括審議官

1978 年旧労働省入省。東京労働局長。厚生労働省大臣官房総括審議官(国際担当)。全国シルバー人材センター事業協会専務理事等を歴任。現在、大正大学地域構想研究所教授、ストローク会理事長、南高愛隣会理事等。

2. 説明資料

2023年3月3日 日本財団WORK! DIVERSITY カンファレンス 基調講演資料

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

大正大学地域構想研究所教授
WORK! DIVERSITYプロジェクト企画委員
村木 太郎

WORK! DIVERSITYの基本に立ち返る

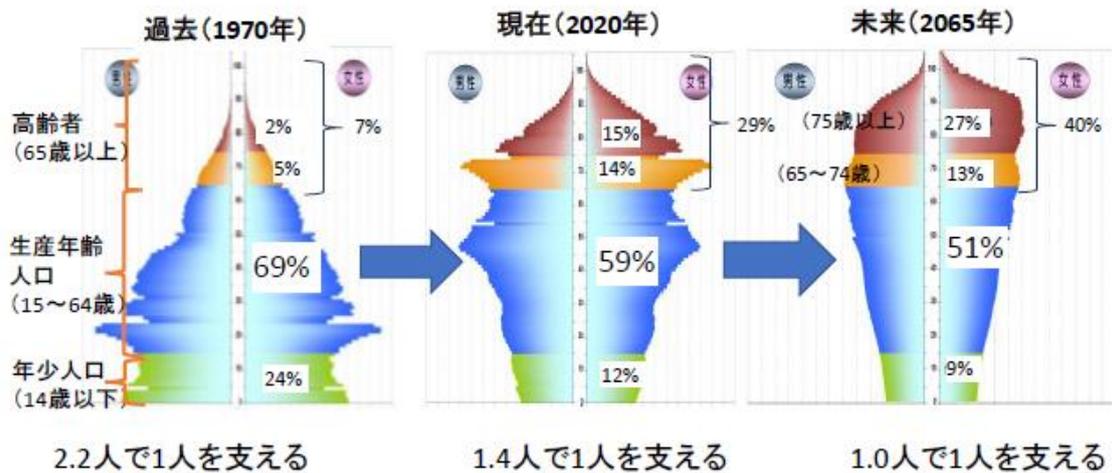
- WORK! DIVERSITYはなんのためか
- WORK! DIVERSITYをどのように進めるか

まず原点にもどって、 WORK! DIVERSITYはなんのため？

- 社会からのお願い（共生社会の視点）
- 個々人にとっての必要性（働く側の視点）
- 企業にとっての価値（経済の視点）

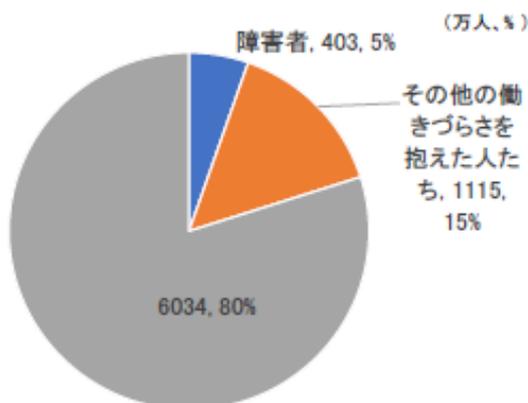
2

少子高齢化の進展



国立社会保障・人口問題研究所HPより作成 ³

働きづらさを抱えた人たち



1. その他の働きづらさを抱えた人たちは以下のとおり

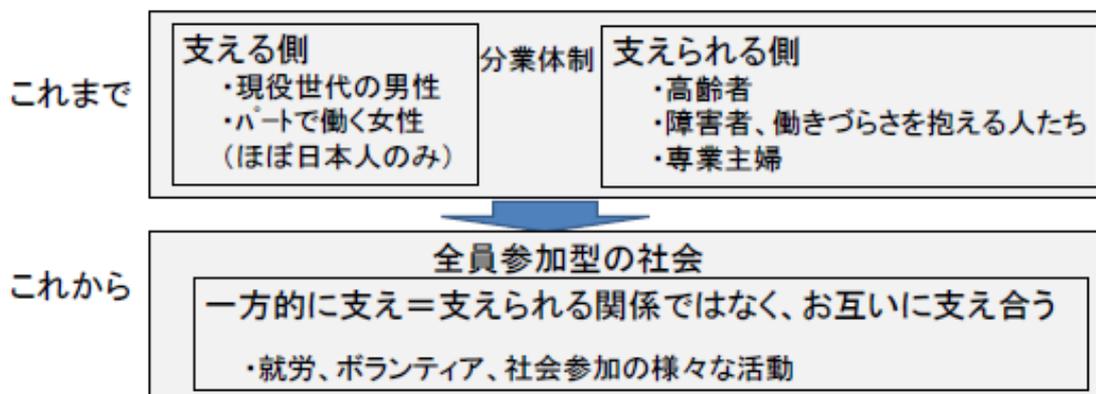
- ・難病患者、糖尿病患者、がん患者、エイズ/HIV患者
- ・高次脳機能障害者、若年性認知症患者
- ・ギャンブル依存症、薬物依存症、アルコール依存症
- ・LGBT等、社会的養護施設退所者、刑務所等出所者
- ・ニート・不本意フリーター(15~34歳)、就職氷河期世代
- ・広義引きこもり、ホームレス、ネットカフェ難民
- ・貧困母子家庭、貧困父子家庭、生活保護世帯

2. 障害者及びその他の働きづらさを抱えた人たちには、就労者が含まれる

WORK! DIVERSITY プロジェクト
2019年度総合報告書 より算出

生産年齢人口(15~64歳)=7552万人(2018年)

WORK! DIVERSITYは共生社会に不可欠



社会からのお願い

あなたたちなしには社会が成り立ちません。一緒に支えてください

国立社会保障・人口問題研究所HPより作成 ³

個人にとってのWORK! DIVERSITY

「働くこと」の意味

- 自立 収入を得る。自分の力で生活を支える
- 社会との関わり 社会とつながる、社会の役に立つ
- 自己肯定 自分の力で何かを生み出す、自信を持つ
- 成長 働くこと、課題が与えられことを通じて成長する
- 健康 生活リズムと適度な緊張感で体と心の健康を保つ

個人にとっての共生社会の意味

- 主体的な社会の一員
互いに支える、社会の役にたつ、頼りにされる

これからの企業の存在意義

社会の一員としての企業

- 社会、地域の持続可能性(sustainability)
環境問題、災害復興、地域社会への貢献
全員参加型社会
- 多様性の確保(diversity & inclusion)
グローバル化
価値観、生き方の多様化
働き方、働く人の多様化

企業が必要とする多様性

- 企業の社会的責任(CSR)・SDGs、ESG投資
- 人材の確保・定着、働き方改革
- 多様な経験、価値観、発想による付加価値生産性



女性や外国人にとどまらず、障害者やさまざまな働きづらさを抱える人たちを企業に取り込む

WORK! DIVERSITYをどのように進めるか

働きづらさを抱えた人たちにはどんな人たちがいるか

- 障害者
- 高齢者
- 難病患者、糖尿病患者、がん患者、エイズ/HIV患者
- 高次脳機能障害者、若年性認知症患者
- ギャンブル依存症、薬物依存症、アルコール依存症
- LGBT等、社会的養護施設退所者、刑務所等出所者
- ニート・不本意フリーター、就職氷河期世代
- 広義引きこもり、ホームレス、ネットカフェ難民
- 貧困母子家庭、貧困父子家庭、生活保護世帯

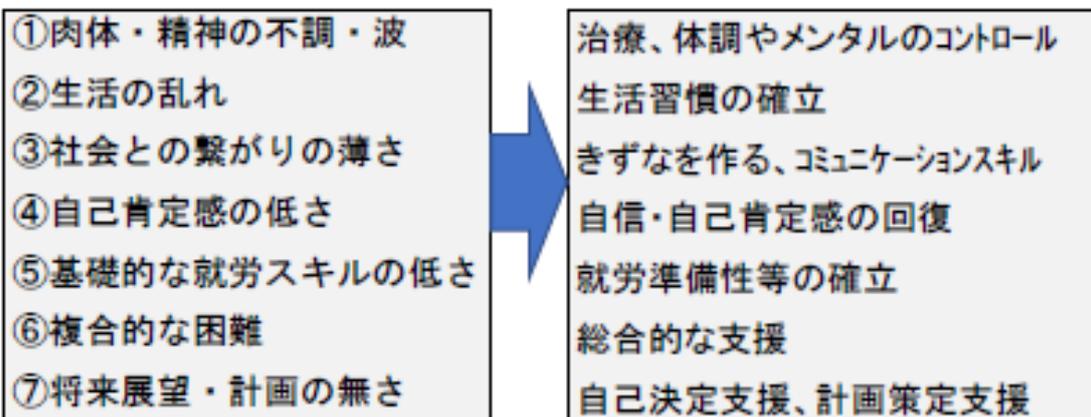
WORK! DIVERSITY プロジェクト 2019年度総合報告書(再掲)

就労支援はどのように進められているか

対象別に縦割りの就労支援(例示)

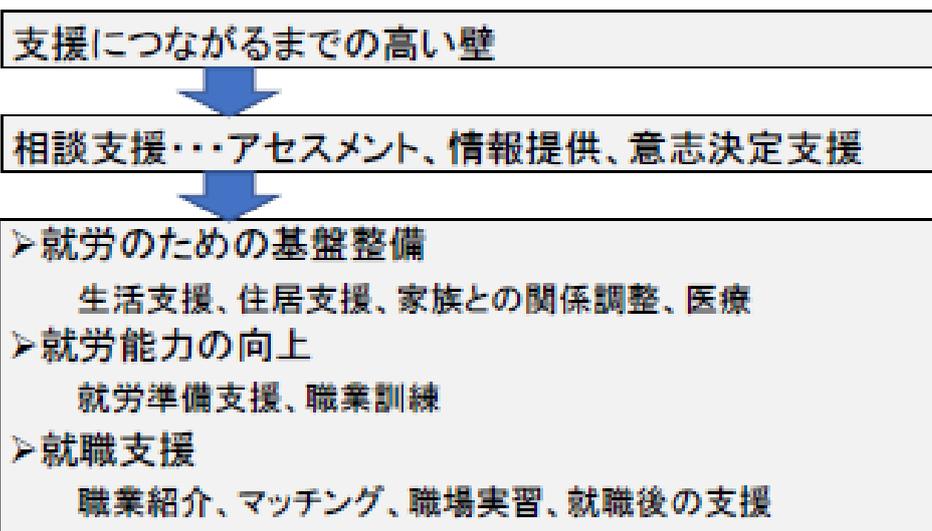
➢障害者	障害者就労支援 (A型、B型、就労移行等)
➢高齢者	ハローワーク、シルバー人材センター
➢ガン、難病等	治療と就労の両立支援事業
➢生活困窮者	就労準備支援、就労訓練
➢刑務所等出所者	更生保護事業、協力雇用主
➢引きこもりの人たち	ひきこもり地域支援センター
➢母子家庭、父子家庭	就業・自立支援センター
➢若年世代	ハローワーク、ジョブカフェ、サポステ

共通する問題点、課題



共通する問題点・課題と各々の特殊性(就労困難性)を抱えている

どのような支援が必要か



様々な支援が繋がるプラットフォーム

- 現行の制度をフルに活用する
- 必要な人が必要なところにきちんとつながる
- 共通の課題や複合的な困難に連携していける
- 多様な困難について学びあう

障害者就労支援の活用

- アセスメント・相談支援から生活支援、就労準備性の獲得、職業訓練、就職支援までの仕組
- 障害者手帳(または受給者証)は持っていない(持ちたくない)が同様の課題を抱える人たち

障害者就労支援事業所で、幅広く働きづらさを抱えた人たちの支援できないか。
現行制度では「作業員」として一定割合まで雇用することは認められているが、支援費は出ない

日本財団モデル事業の実施

14

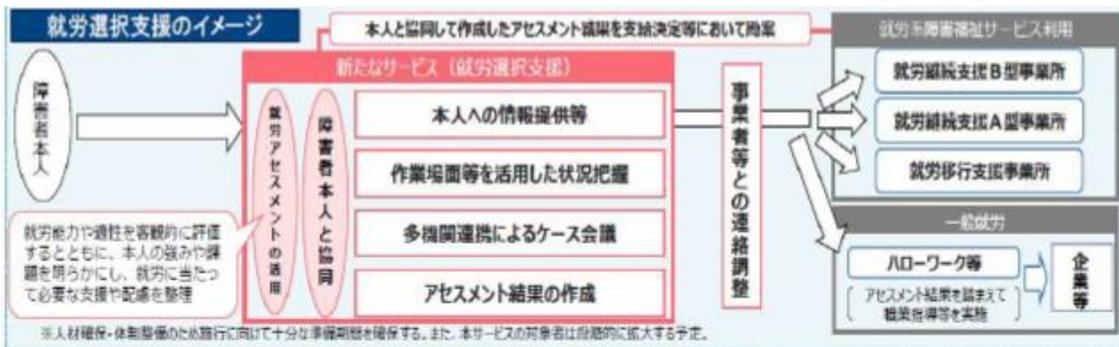
障害者関係の法律改正の概要(就労関係)

企業就労(障害者雇用)と福祉就労(就労支援)を同一基盤上で整備
障害者雇用対策法と障害者総合支援法の一括改正

- 雇用の質の向上に向けた事業主の責務
- 就労選択支援の創設
- 短時間雇用者の実雇用率算定
- 人材の育成
- 一般就労中の就労系福祉サービスの一時的利用
- 障害者雇用調整金、報奨金の見直し

15

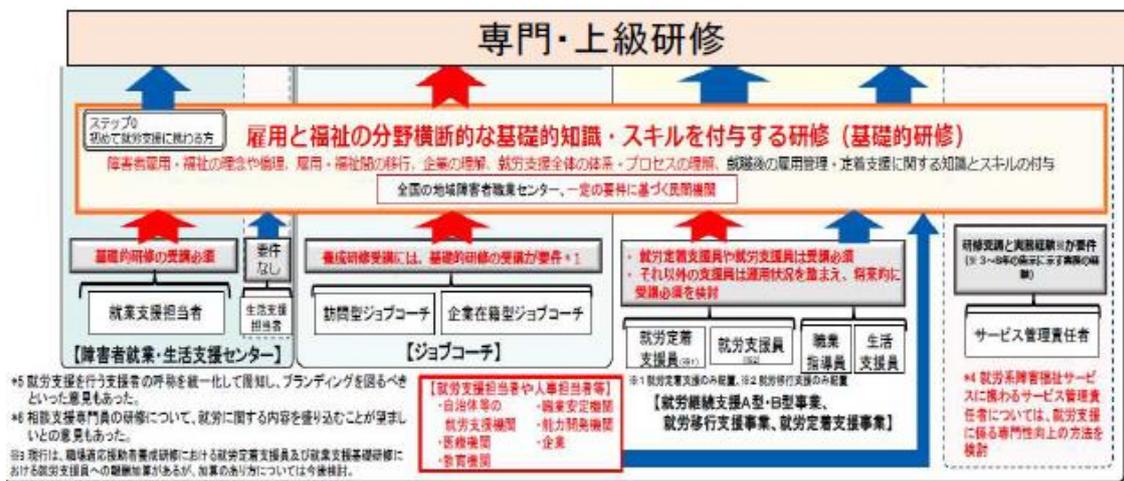
共通の就労選択支援



厚生労働省資料

16

共通の人材育成



赤字部分が新規。具体的な内容は法改正後。

厚生労働省資料を加工

17

3. 講演概要

【はじめに】

- この講演では、WORK! DIVERSITYの原点に立ち戻って、①WORK! DIVERSITYはなんのため？②WORK! DIVERSITYをどのように進めるか？の2点について、この後のディスカッションに備えて、復習の機会を提供することとしたい。

【WORK! DIVERSITYはなんのため？】

- WORK! DIVERSITYは、なんのためかについて、①社会の視点、②はたらく側の視点、③企業にとっての視点の3つの視点から話をしたい。
- ①の社会の視点については、少子高齢化が進行している。人口ピラミッドは、50年前のピラミッド型から、最近のドーム型、50年後のアイスクリーム型と変貌しており、50年後の生産年齢人口割合は、51%となる。
- 2020年の生産年齢人口は、59%であるが、生産年齢人口全体の5%は障害者であり、その他の働きづらさを抱えている人たちが15%おり、2割が働きづらさを抱える人たちとなっている。
- 50年前の就業率は、68%であったが、最近では78%に10%上昇している。これは、生産年齢人口の割合が減った分、就業率を上げて、社会が成り立っていることを表している。
- 生産年齢が7割もあった時代は、支える側、支えられる側があっても、社会が回っていくことができた。しかし、最近の生産年齢人口59%が50年後には51%に8%減じる想定になっており、就業率をさらに上げていかなければ社会が回っていかないことになる。
- このような状況を踏まえると、これからは、働きづらさを抱える人たちを皆で支えながら働ける社会にしていく必要がある。WORK! DIVERSITYは、私たちもお互いに支え合うので、一緒に頑張りませんかという、社会からのお願いであり、共生社会の本質をめざすものと言える。
- ②の働く側の視点については、個人にとって、働くことの意味は、自立、社会との関わり、自己肯定、成長、健康など幅広くあり、困難を抱える人にとっても、一方的に支えられるのではなく、社会に役立つ主体的な社会の一員であるという共生社会の視点が肝要である。
- ③の企業にとっての視点では、最近では企業の社会的責任(CSR)が強調され、SDGsやESG投資の考え方が重視されている。これからの企業が、社会の一員として求められるのは、④社会地域の持続可能性(sustainability)と⑤多様性の確保(diversity&inclusion)の2点である。
- ④社会地域の持続可能性(sustainability)については、環境問題や災害復興、地域社会への貢献など、企業においても全員参加型の社会づくりが求められる。

- ⑥多様性の確保(diversity&inclusion)については、グローバル化、価値観・生き方の多様化、働き方・働く人の多様化が求められている。働く人の多様化については、がんサバイバーなどの治療と仕事の両立、介護・育児などの家庭責任と仕事の両立などを実践し、有能な人材を確保していくことが、企業の生き残りのためにも必要となっている。多様な価値観、発想を企業に取り込んでいくことも企業にとって大切なことになっている。

【WORK ! DIVERSITY をどのように進めるか？】

- 働きづらさを抱える人には、障害者や高齢者に限らず、難病の人やギャンブル依存症、LGBT、刑務所出所者、ニート、ひきこもり、貧困母子家庭の人など多様な人がいる。最近では、ゲーム依存症が話題になるが、ゲーム依存症も病気であり、治療が難しく、再発しやすい。多様な働きづらさを抱える人たちは、1,000 万人を超えており、現役世代の 15%を占めている。
- 刑務所出所者の人たちは、入所者の 4 分の 1 が IQ70 以下であり、認知用の高齢女性もいるなど、本人の抱えるはたらきづらさに加えて、社会の側の偏見や差別意識など、両方の課題がある。LGBT の人も同様である。
- 今のニートやフリーターが、10 年、15 年後にキャリアの蓄積無く高齢化した場合は、本人の問題のみならず、社会への影響も極めて大きい。
- 多様な働きづらさを抱える人たちへの就労支援は、現状では、対象者別に縦割りに行われており、共通する問題点や課題もあるが連携がとれていない。
- 共通する問題点や課題としては、肉体・精神の波の問題や生活習慣の乱れなどもあるが、社会との繋がりの薄さもその一つで、最近、政府は孤立・孤独対策の強化に乗り出している。刑務所出所者であり障害者でもあるとか、依存症であり障害者でもあるなど複合的な困難を抱える人がいることも、共通の課題であり、総合的な支援が必要である。将来への展望がないことも共通の課題であり、本人を真ん中に据え、どうしたいのかを引き出していく自己決定支援が重要になっている。
- 自分が困っていることを人に相談することは極めて大変なことであり、支援者は待ちの姿勢ではなく、アウトリーチで出かけるか、十分な時間をかけてキャッチしていくことが必要だ。北九州の奥田さんが、ホームレスの人たちに毎週弁当を 1 年間届け続けたが相談に来ない。1 年経って、ホームレスの人から、「1 年間、毎週、弁当を配りに来るから、かわいそうになって相談に来てやった。」と言われたと話されていた。
- まずは信頼関係を築いた上で、アセスメントを行い、意思決定支援を行っていく。重要なことは、支援者の専門性で誘導するのではなく、本人を真ん中におくことである。

- 支援には、④生活、住居、家族との関係調整も含めた就労のための基盤整備、⑤就労準備支援や職業訓練などの就労能力の向上、⑥最初から、本人がやりたい仕事、行きたい企業に結びつけ、まずは就職してからそこで起きる様々な問題・課題について支援していく就職支援の3つのパターンがある。④～⑥は、重なり合うところもあり、どこに中心をおくかという分類である。
- 多様な働きづらさを抱える人たちの支援に関わっている人たちがお互いを知らない状態であり、支援を繋げるプラットフォームづくりが必要だ。このことにより、現行の制度をフルに活用したり、複合的な困難を抱える人たちに連携して対処したり、多様な困難について学びあう場づくりが可能になる。
- 自分たちだけで考えずに、地域住民を巻き込み、伴走型支援を進めることが肝要だ。北九州の奥田さんは、1人の優れた専門家より、10人の素人の方が、さらに、100人の住民を巻き込んだ方が、良い支援ができると言っている。
- 障害者就労支援サービスでは、アセスメントから、相談支援、生活支援、就労支援、就労移行支援、定着支援まで仕組みが構築されており、この枠組みを幅広く働きづらさを抱えた人たちを支援に活用できないかという論点がある。現行制度では、支援費は出ないが、一定割合まで「作業員」として雇用することが認められている。今後、障害者就労支援サービスを多様な就労困難者にまで拡充することをめざし、日本財団がモデル事業を開始している。

【障害者関係の法律改正】

- 昨年末に、障害者の企業就労を推進する障害者雇用対策法と福祉的な就労支援も盛り込まれている障害者総合支援法が一括で法改正された。旧労働省分野の障害者雇用と旧厚生省分野の障害者の福祉的就労が初めて一体的に見直された画期的な法律改正であった。
- この中では、障害者総合支援法の就労支援サービスとハローワークを通じた一般就労に共通の就労アセスメントのスキームである「就労選択支援」の制度が設けられたほか、企業雇用、就労支援サービスを通じた分野横断的な人材育成をめざす研修制度の創設が盛り込まれるなど、障害者に関する法律改正ではあるが、今後の多様な就労困難者の就労支援を考えていく上でのヒントとなる内容が盛り込まれている。

第2部 パネルディスカッション

1. パネルディスカッション1

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

パネルディスカッション1では、就労困難者の就労支援制度としては、生活困窮者自立支援法の就労準備支援事業と障害者就労支援事業があるが、この制度のセイフティネットから漏れている人たちについて、どのように就労に結びつけるか？多様な態様の就労に困難を伴う人たちを分野横断的に支援するにはどのような制度構築の可能性があるのか？障害者就労支援施策の横断化は実現できるのか？と言う視点に立って、ディスカッションを行った。



(1) パネラープロフィール

【座長】 藤木則夫 ダイバーシティ就労支援機構主任調査員

1980年(旧)厚生省入省。内閣法制局参事官、厚生労働省老健局介護保険課長、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長、厚生労働省北海道厚生局長、厚生労働省東北厚生局長(兼東日本大震災現地復興対策本部長)、新潟県佐渡市副市長等を歴任



(冒頭説明) 面高有作

九州大学キャンパスライフ・健康支援センター准教授



(パネリスト) 櫛部武俊

釧路社会的企業創造協議会代表理事



(パネリスト) 鈴木由美
ユニバーサル就労ネットワークちば事務局長



(パネリスト) 米田英雄
ぷろぼの津事業所所長

(2) 説明資料

【面高氏の冒頭説明資料】

第4回WORK! DIVERSITYカンファレンス パネルディスカッション① 「生活困窮者自立支援法“就労準備支援事業” VS. WORK! DIVERSITY“障害者就労支援横断化”」

【冒頭説明】

面高 有作（博士、心理学）



1

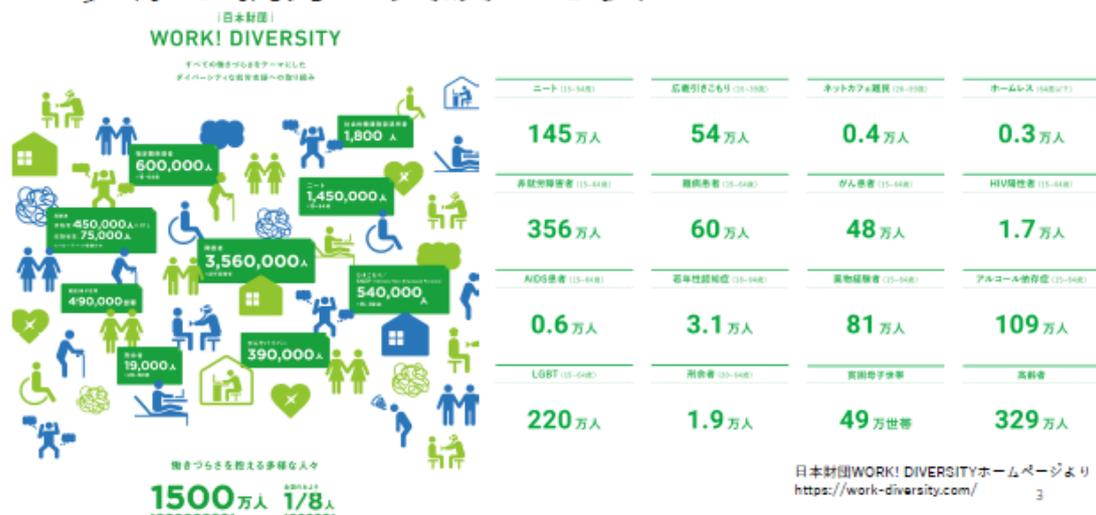
“就労準備支援事業” VS “障害者就労支援横断化”



- 就労準備支援：
 - 自治体、就労準備支援実施事業者、生活自立支援センター等での聴き取り（2県11市5区）
- WORK! DIVERSITY：
 - 福岡県でのモデル事業にオブザーバー参加

2

多様な就労の支援が必要



生活困窮者でも、障害者でもある（ない）

- これまでの線引きがあてはまらない時代にあるのではないか？
- 支援者の経験、勘、つて、頼りではないか？
- 重層的な支援展開が必要ではないか？
- 無意識の偏見（先入観や思い込みによって偏った見方）に取り組む必要があるのではないか？、「透明な排除」



4

支援につながりにくい人への支援のあり方

【方法】

対象：

- コーディネート室利用者156名

評価：

- WHOQOL26
- WHODAS2.0

【結果・考察】

- 全体として、同年代一般人口よりも低い
- 障害の程度に応じて介入のポイントを検討する必要性

中等度：身体、心理



重度：社会的関係、環境

- QOLの構造が一般人口と異なる
 ▶心理と環境が寄与

中等度までが医療・心理支援につながりやすい可能性
 重度になると環境調整のニーズが加わる

INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing
 The quality of life of students with difficulties accessing support . Yusaku Omodaka & Takeshi Sato (in print)



Impact of mental and developmental disorders on disability in Japanese university students: A cross-sectional study

Yusaku Omodaka, Takeshi Sato & Toru Maruyama

To cite this article: Yusaku Omodaka, Takeshi Sato & Toru Maruyama (2022): Impact of mental and developmental disorders on disability in Japanese university students: A cross-sectional study, Journal of American College Health, DOI: 10.1080/07448481.2022.2068961

To link to this article: <https://doi.org/10.1080/07448481.2022.2068961>

- 精神的健康が損なわれる
 →障害水準が高まる

予防的な関わりや、二次的障害を防ぐ
 支援環境の整備が重要
 →早期からのアウトリーチなど

Table 3. Average score and standard deviations by diagnosis and WHODAS domain and results of the dispersion analysis (N=152).

Diag.	No diagnosis (N=83)		Mental disorders (N=36)		Developmental disorders (N=24)		Multiple (N=9)		H	df	p	Multiple comparison
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD				
Cognition	17.23	15.35	28.33	21.94	23.54	16.91	32.78	20.93	10.63	3	.014	
Mobility	6.63	10.80	18.58	17.77	5.99	9.12	13.89	19.96	14.07	3	.003	None, Developmental < Mental
Self-care	5.06	8.02	12.50	14.22	8.33	14.35	6.67	10.00	7.95	3	.047	None < Mental
Getting along	21.49	23.18	40.74	25.49	41.32	28.81	32.41	29.89	19.99	3	.000	None < Mental, Developmental
Life activities (school)	36.57	29.23	56.35	26.66	36.61	28.90	66.67	18.21	18.27	3	.000	None < Mental, Multiple
Participation	23.69	21.13	40.51	18.08	26.39	18.54	42.59	25.92	21.26	3	.000	None < Mental
Overall disability	19.39	14.41	33.60	16.24	24.76	14.15	34.80	10.63	25.01	3	.000	None < Mental, Multiple

*Multiple refers to those with both mental and developmental disorders diagnoses. Analysis was performed after excluding four individuals with physical disabilities from the 156 subjects.
 H: Kruskal-Wallis H; df: degrees of freedom.

統一的な評価・アセスメント

- KPSビジュアライズツールによる「見える化」
 - 段階ではなく**同時**
 - **日常生活自立、社会生活自立、就労自立**
- 地域ごとの特徴（支援資源等）
- 主観的な適応、満足、の視点
- 取り組みの評価→政策評価



7

地域におけるプラットフォームづくり

- 就労準備支援をおこなっている事業所同士や、その他、「働きづらさを抱えている人々」を支援している支援者同士のつながりを深める仕組み
- **地域を活性化**
- **意識の醸成**
- 無意識の**偏見**への対応、**接触仮説**（Intergroup Contact Hypothesis）（Brown, R., & Hewstone, M., 2005）
 - 相手の集団的な特徴を意識しつつ接触した方が効果的
 - 集団的な属性を意識しつつ、個人的に親密な交流を持つ

8

“就労準備支援事業” VS “障害者就労支援横断化”

- これまでの線引きがあてはまらない時代にあるのではないか？
- 支援者の経験、勘、つて、頼りではないか？
- 重層的な支援展開が必要ではないか？
- 無意識の偏見（先入観や思い込みによって偏った見方）に取り組む必要があるのではないか？、「透明な排除」



課題感を踏まえた、私の考え→「

」

9



ダイバーシティ就労モデル事業 千葉県の特徴について

NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば
事務局長 鈴木由美

Copyright © 2023 Universal Work Network CHIBA

1

(1) 実績

- 登録事業者数 120事業所
- 新規登録者 65名
(問い合わせ含めると104名)
- 職場見学 74名(累計)
- 就労体験 44名(累計)
- 就労開始 38名(累計)
- 終結 13名

令和4年度働きづらさを抱える人を対象にした
就労支援モデル事業（日本財団助成事業・千葉県補助事業）
運営：NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば

9月開始！
WORK! DIVERSITY
ダイバーシティ就労
モデル事業inちば

様々な働きづらさを抱える人たちが
障害福祉サービスの就労支援事業所や一般企業にて
実際に働いたり、仕事に向けた訓練を行う事業です
※障害者手帳を所持していない方が対象です

利用者募集

実施期間：令和4年9月～令和5年3月末
実施場所：A型事業所、B型事業所、就労移行支援事業所、一般企業
本人の希望に合わせて実施します
利用人数：毎月50名程度を想定しています

■「就労メニューの一つとしてご検討ください」
■「実際に就労した後の状況について」は
引き続き各自の職場にてお問い合わせください
「こういうケースは利用できる？」「ぜひ相談したい方がある」等
お気軽にお問い合わせを！

働くための一歩を一緒に応援しましょう！

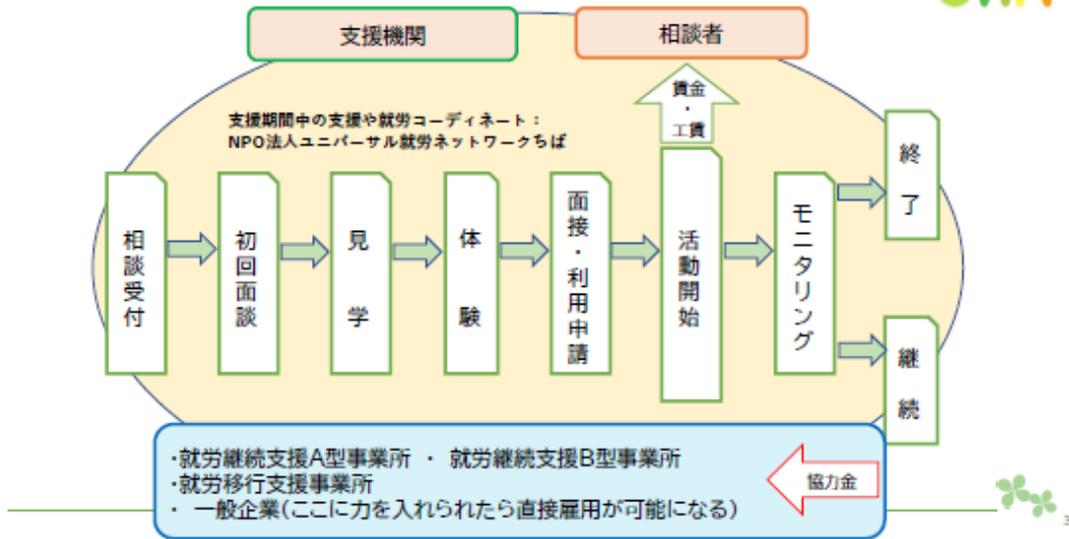
NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば（ダイバーシティ就労担当）
〒266-0033
千葉県千葉市中央区新富町2-5-1 タカリープツア105
TEL/FAX 043-272-0790 09:00~17:00
E-mail | chi@uwn.chiba.net
URL | <http://www.uwn.chiba.net/> 障性/無料・最
近の交通機関の駅までの徒歩15分以内の場所、別途ご案内あり



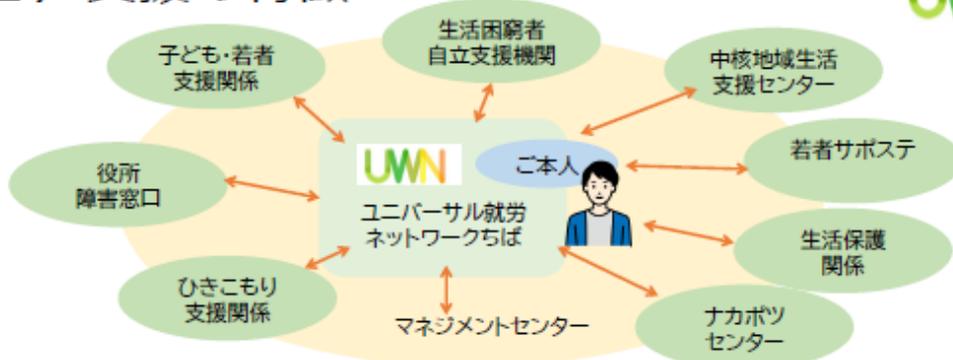
Copyright © 2023 Universal Work Network CHIBA

2

(2)事業のイメージ図



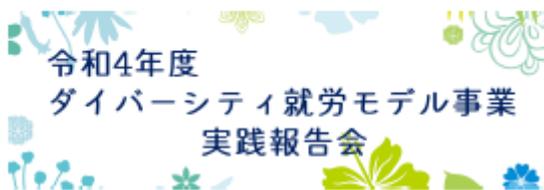
(2) 支援の特徴



- 千葉県福祉ネットワークが発達していることや、制度の狭間問題が共有された状態でスタートしている
- マネジメントセンターと伴走支援を実施する総合相談窓口(もしくは、紹介元の支援機関)でチームを編成して、多職種連携で支援を実施…特に伴走支援を理念とする、生活困窮者支援制度との相性は良い
- 紹介して、されるのではなく、立体的な支援を展開(生活・就労等含めて)し、本人が安定して就労できるように連携を取る
- 当事者や支援者が「障害福祉サービス」を利用することの抵抗がほぼない



宣伝：3月10日（金）15～17 実践報告会@千葉県教育会館



令和4年度
ダイバーシティ就労モデル事業
実践報告会

- 千葉の現場の報告以外にも岐阜市、福岡県の実践者の方にも登壇いただき、現場からの発信の場です！
- ぜひ会場にお越しください！

NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちばのホームページやFacebookをご覧ください。

参加費無料
先着100名様
(事前予約制)

【日時】▶▶▶ 3月10日(金) 15:00～17:00

【会場】▶▶▶ 千葉県教育会館 会議室501

(千葉市中央区中央4-13-10)

千葉中央駅より徒歩10分



(3) ディスカッション概要

パネルディスカッション1では、就労困難者の就労支援制度としては、生活困窮者自立支援法の就労準備支援事業と障害者就労支援事業があるが、この制度のセーフティネットから漏れている人たちについて、どのように就労に結びつけるか？多様な態様の就労に困難を伴う人たちを分野横断的に支援するにはどのような制度構築の可能性があるのか？障害者就労支援施策の横断化は実現できるのか？と言う視点に立って、

- ①生活困窮者自立支援制度の就労準備支援事業を活用する場合の課題
- ②障害者総合支援法の就労支援サービスを拡充して WORK! DIVERSITY! を実現する場合の課題についてディスカッションを行った。

【パネリストの紹介】

- 冒頭説明をされた、九州大学キャンパスライフ・健康支援センター准教授の面高有作氏は、臨床心理学を専門とし、発達障害や精神障害のある人の就労や地域生活などの臨床や研究に取り組む。大学では障害の有無を問わず、学生の相談対応を行なっている。
- パネリストの釧路社会的企業創造協議会代表理事榎部武俊氏は、長く釧路市の生活保護行政のケースワーカーを勤め、生活困窮者自立支援制度のモデル事業に関わるなど、この分野の全国のパイオニアである。生活保護の受給者も教える側にもまわり、「支えられる側が支え、支えるものが支えられる」循環型福祉の『釧路モデル』を確立した。ケースワークではなく、ソーシャルワークと主張する。
- 次のパネリストユニバーサル就労ネットワークちば事務局長の鈴木由美氏は、千葉でユニバーサル就労システムを牽引している。人に制度をあてはめる支援では支援しきれない。障害福祉分野の就労支援・福祉サービスと雇用・労働部門での就労支援の間に、新たな就労支援領域が新たなニーズとして見えてきたと話される。
- 3人目のパネリストふろぼの津事業所所長米田英雄氏は、昨年度のカンファレンスのパネルディスカッションに続き、2年連続の登壇。ふろぼのは、障害者の一般就労に必要な本格的なIT技術を習得できる就労支援専門の福祉事業所で、すべての障害者がプライドや生きがいをもって地域社会で自立した生活ができるお手伝いをめざしている。

【主なディスカッション】

(面高氏：冒頭説明)

- 関わっている自治体の生活困窮者自立支援制度の就労準備支援事業や福岡県で実施されている日本財団のモデル事業について、ヒアリングをされた経験も踏まえて説明する。
- 多様な就労支援が必要となっており、ひきこもりと精神の疾患など複合的な困難を抱え、これまでの制度の線引きに当てはまらない人が増えている。重層的な支援が必要になっているが、かたや無意識の偏見もあり、支援者自身の偏見も浮かび上がった。ひきこもり研究の分野では、「透明な排除」という指摘もある。これは、ひきこもりの人にはこれではできないだろうという先入観が様々な機会を奪う結果になっていたり、ひきこもりの人は、自分の選択で支援につながっていないのだろうという思い込みがあつたりなどである。支援に繋がりにくい人への支援のあり方の検討が必要であり、障害の程度により介入のポイントも異なる。中度までの方は、医療・心理支援に繋がりがやすいが、重度になると環境調整も必要だ。
- アセスメントというものさしを使って、人を見ていく必要がある。アセスメントでは、本人だけでなく、周辺的环境も見る必要がある。
- 地域におけるプラットフォームを創り、地域の意識を醸成していくことが重要であり、地域の活性化に繋がる。一緒にやっていくことにより、無意識の偏見が低減することが期待される。

(櫛部氏)

- 釧路で生活保護行政に長く携わってきた。釧路では雇用情勢が厳しく、ボランティアとして地域にドンドン出て行く場を作った。ハローワークで就く仕事とは異なり、母子家庭のお母さん達に地域に出かけてもらい、お年寄りとおしゃべりをしてもらう活動を始めた。お年寄りからは喜ばれ、お母さん達からは今まで感謝されてことがなかったとの感想をもらい、このことは、まさに地域デザインそのものと実感した。公園の整備や障害者施設のお手伝いなど地域のあちこちへ出かけて行く場作りをし、300名もの人たちが出かけて行った。これが釧路方式で、2010年の厚生労働省の検討会における「社会的居場所と新しい公共」として検討の題材ともなった。昨年の社会保障審議会で、生活保護も生活困窮者自立支援制度も、自立は、3つの自立(日常生活自立、社会的自立、経済的自立)の相互作用と明示されたことは、18年の苦労が実ったと思った。

(鈴木氏)

- 事務局長をしている NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちばでは、対象者を定めず就労支援を行うユニバーサル就労システムで、これまで 200 名位の支援をしてきた。今日は、ユ

ニバーサル就労システムとは別に、この経験を活かし、日本財団のダイバーシティ就労モデル事業を千葉県全域で展開してきた実績等について話をする。

- 千葉県のダイバーシティ就労モデル事業では、昨年9月からの6~7か月で、新規登録者数が65名、問い合わせがあった者も含めると100名を超えており、反響が大きかったことに驚いている。県からこの事業に関する案内を各機関に送ってくれており、行政が関与してくれた影響も大きく、また、千葉県は、支援のネットワークが発達しており、ダイバーシティ就労に関する関心も高く、「待ってました！」という受け入れの感じだった。
- 事業のスキームについては、就労支援に悩み困難を感じている支援機関への周知、広報を徹底し、問い合わせがあれば、支援機関に訪問し、当事者と支援機関の支援者と一緒に、三者でインテーク、アセスメントを行い、当事者と支援機関の関係が切れることのないようにした。当事者は、就労面だけでなく、生活面、経済面など複合的で多様な課題を抱えており、一つの支援機関のみで完結することは難しく、支援チームを作ることが大切だ。
- A型、B型事業所などに新たな滞留する層を作ることはこのモデル事業としては本末転倒と思っており、半年を目処に次の進路を考えることとしており、そのため、紹介元の支援者と一緒に出口支援を考えて行くことにしている。
- 日本財団のモデル事業では、就労支援の福祉サービス事業所を使うことを想定していたが、千葉県南部方面は福祉サービス事業所がなく、企業を活用したところ、直接企業就労に結びつくという事例があった。福祉サービス事業者に限らず、企業も参画することがダイバーシティ就労に結びつくと思う。
- 当事者は、福祉サービスの利用に関して抵抗感があるかと思っただが、そのようなことはなかった。むしろ、配慮をしてもらった上で、自分でどこまでできるのかを知りたい感じだった。発達障害と思われた人も、安心できる環境で働いてみると、イキイキと働いており、一般就労も可能と思えるくらいだった。環境に合った所へ行けば、自分の力を発揮できることを本人も自覚できた良い機会となった。

(米田氏)

- 奈良を中心に活動している「社会福祉法人ぶろぼの」の、三重県津市の事業所所長をしている。学生時代から障害者の介護に関わり、卒業後も重度障害者が地域で一緒に生きていく支援に関わってきた。「ぶろぼの」という言葉の由来は、元来は、弁護士等の専門家が無償で社会貢献するプロボノ活動というジャンルであるが、私どもは、「広く地域へ貢献していく」という思いを込めて、ひらがなで「ぶろぼの」としている。

- 障害福祉の分野は、比較的新しいことに挑戦できる分野だと思っている。障害者就労や障害者雇用の分野では、どうしても就職者数の実績が重視され、比較的軽い障害の方が就職に結びつきやすかったが、私は重度の障害者が気に懸かっていた。そこで、在宅にいる障害者が、タブレットを通じて高齢者施設で高齢者と話をするコミュニケーション就労に取り組んだ。障害が重くても、明るく元気な性格を活かして、最終的に雇用に結びつけることができた。就労移行支援は、色々な工夫ができるので、ダイバーシティ就労に結びつけることが可能ではないかと思う。

(鈴木氏)

- 面高さんは、支援者自身にスティグマ(偏見)があるのではないかとと言われる。スティグマは支援者みなにあると思う。自分の中に先入観があることを自覚することが大切であり、自己覚知の研修なども有意義。自分たちの手に負えないと、何でもかんでも発達障害と見立ててしまう傾向もあるように思う。

(面高氏)

- 透明な排除や無意識の排除がある故に、現状では、支援やサービスにアクセスしやすいかという課題がある。障害者総合支援法や生活困窮者自立支援制度を活かして、ダイバーシティ就労をめざすに際しても、アウトリーチして手を差し伸ばしていく視点が重要だ。

(櫛部氏)

- 障害が重くなると、本人への関わりに加えて、環境調整も必要となるという点に関して、就労支援事業としての負担も増すが、働くことを通じて地域と繋がると考えれば、いろいろな働くスタイルが考えられる。地域の特産の蕎麦を加工して瓶詰めし、施設入所の重い障害の人に瓶にシールを貼ってもらう構想も考えた。「どこに貼るかわかりませんよ」との声もあったが、どこに貼るかわからない物を価値あるものとしてブランディングすることが大切。その瓶が店に並んでいるのを貼った障害者が見たときに、感じる場所があると思う。生活保護も障害も色々な生き方やスタイルがある。商品も色々なものがあって良い。

(鈴木氏)

- アセスメントについて、扱う人がどのような理念を持っているか、アセスメントツールがどのような考えの元で作られているかを把握することが必要。アセスメントの結果だけに引っ張られると

本人の本当の姿が見えなくなってしまう。支援者の見る目を養わなければならない、取り扱いが難しい。そのためにも、研修は重要だ。

(櫛部氏)

- 生活困窮自立支援制度における就労支援について、生活保護や生活困窮という制度の名称は、障害者やダイバーシティ就労という名称に比べ、まだ差別感がある。対象者も、最近、孤立・孤独にまで目が向けられている割には、就労準備事業は広がってきていない。また、どちらの制度においても、地域デザインという感覚が少なく、狭いと思う。

(※) 藤木座長は、最後に、ダイバーシティ就労をめざす鍵について、各パネリストに簡単な用語の提示を依頼した。面高氏からは「ワンストップ機能」、櫛部氏からは「志」、鈴木氏からは「共」、米田氏からは「すすむ」との提示がなされた。



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

2. パネルディスカッション2

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

パネルディスカッション2では生活困窮者自立支援法の就労準備支援事業と WORK! DIVERSITY 障害者就労の横断化という2軸の比較検証を行い、この後のパネルディスカッション3では、「ダイバーシティ就労支援ネットワークとダイバーシティ就労支援制度・政策の実現」をテーマに政策実現に向けた議論を行う予定となっている。パネルディスカッション2では、パネルディスカッション1とパネルディスカッション3を結びつける役割を担い、「就労支援制度の態様横断化を目指す WORK! DIVERSITY の利点と欠点」をテーマに議論を進めた。



(1) パネラープロフィール

〔座長〕 岩田克彦 ダイバーシティ就労支援機構代表理事

1977年(旧)労働省入省。労働省統計調査第一課長、職業能力開発総合大学校教授などを経て、現在、一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構代表理事、NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会(全Aネット)顧問、専門は障害者の雇用・就業問題、職業教育訓練政策。著書に「障害者の福祉的就労の現状と課題」(松井亮輔法政大学名誉教授と共編著)など。



(パネリスト) 池田徹
生活クラブ風の村特別常任顧問



(パネリスト) 後藤千絵
サステイナブル・サポート代表理事



(パネリスト) 竹村利道
日本財団シニアオフィサー



津富宏
静岡県立大学

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

(2) ディスカッション概要

パネルディスカッション2では、生活困窮者自立支援法の就労準備支援事業と WORK! DIVERSITY 障害者就労の横断化という2軸の比較検証を行ったパネルディスカッション1と、「ダイバーシティ就労支援ネットワークとダイバーシティ就労支援制度・政策の実現」をテーマに議論を行うパネルディスカッション3を結びつける位置づけで、「就労支援制度の態様横断化を目指す WORK! DIVERSITY の利点と欠点」をテーマに議論を進めた。

【パネリストの紹介】

- 生活クラブ風の村の池田徹特別常任顧問は、千葉県の日本財団モデル事業のマネジメントセンターをお願いしており、WORK! DIVERSITY 事業は、池田氏のところで実施しているユニバーサル就労を参考にしている。
- 岐阜のサステイナブル・サポート代表理事の後藤千絵氏は、若者の就労支援事業をされており、岐阜市の日本財団のモデル事業のマネジメントセンターをお願いしている。
- 日本財団シニアオフィサーの竹村利通氏は、WORK! DIVERSITY プロジェクト、日本財団モデル事業の企画者として、このパネルディスカッションにも登壇いただいた。
- 静岡県立大学国際関係学部教授で、前青少年就労支援ネットワーク静岡の理事長の津富宏氏にはオンラインで登壇いただいた。IPS(援助付き雇用)の考え方に立脚する就労支援の手法である「静岡方式」を牽引してこられた。

【主なディスカッション】

(竹村氏:冒頭説明)

- 「就労支援制度の態様横断化を目指す WORK! DIVERSITY の利点と欠点」というこのパネルディスカッションのテーマのねらいについて、まず、利点について説明する。全国には2万カ所の障害者就労継続や移行の事業所が張り巡らされているのに、なぜ障害者しか使えないのかというのが端的な疑問だ。昨年日本財団が実施した障害者就労支援事業等に向けたアンケート調査結果では、障害者以外の就労困難者の相談を受けたことがある事業所が69.9%あり、そのうちの64.7%が受け入れは無理だが、制度を整えば支援したいと言っている。障害者以外の人を障害者就労移行支援事業所や就労継続支援事業所で受け入れたと回答している事業所が7.9%あったが、これは現行制度では制度対象者以外を受け入れたことになってしまう。全国に障害者就労移行・継続支援事業所が2万ある。この事業所を障害者だけでなく、より横断的に使っていくべきだ。

(池田氏)

- 現在の障害者福祉サービスにおける障害認定は、医療モデルになっている。自分は、車椅子に乗り、人工透析を受けており、1級の障害者ではあるが、働く上では、車椅子の環境さえ整えてもらえば、働きづらさという点では、1級ではないと思っている。長くユニバーサル就労に携わってきたが、働きづらさを医療モデルではなく、社会モデルで捉える方向に転換していくという意味で、ユニバーサル就労、ダイバーシティ就労のメリットがあるのではないかと考えている。

(後藤氏)

- 岐阜市で日本財団のモデル事業を担当しているが、生きづらさの 카테고리ではなく、就労困難な状況という状況を捉えて支援している。縦割りの形で支援することには無理があり、必ずこぼれ落ちる人がいる。既存の 카테고리に当てはまらない人に対して支援を行うことに WORK! DIVERSITY の意義があると思う。

(津富氏)

- イタリアの社会的協同組合の B 型的なもの(薬物依存の人や刑務所を出た人などが対象)が日本にはない。社会的協同組合 B 型では、障害の有無とは別に、働けない理由の根本には社会的差別があり、働けない理由の一類型として障害があると考えている。このように、就労困難の建付けを変えてみることに向けば、ダイバーシティ就労は、楽しみだし、見込みがあると思う。
- 全国に2万カ所ある障害者就労支援事業所を多様な就労困難者に活用したらというが、例えば、刑務所出所者の就労支援を行うスキルがあるのか。静岡県内には、刑務所出所者の就労支援をめざして障害者就労支援事業所を立ち上げた数少ないところを除いて、ほとんど無理と思う。むしろ、地域には障害者就労支援とは離れて刑務所出所者の支援に情熱を傾けて取り組んでいる人が一定数おり、この人達にお任せした方がうまくいくことが多い。
- ダイバーシティ就労支援には、総論賛成ではあるが、障害者就労支援施設で多様な就労困難者を受け入れていくとすると職員の負担は相当大きなものになると思う。実際、障害者の受け入れについても、それぞれの障害特性の理解などに、スタッフは相当の勉強の時間を割いている。
- 静岡の場合、対象者の多くは人間関係の難しい方々で就労支援事業所で人間関係をいったん築いて、さらに一般事業所で再適応するのは難しい人が多い。できるだけ早く一般企業で、

但し初めからフルタイム就労の通常勤務ではなく、本人のできる範囲、やりたい範囲での就労を実現していくやり方がいいのではないかと。

(岩田氏)

- 日本財団 WORK! DIVERSITY 構想に対する津富氏のご意見をまとめると、次の2点にまとめられると思う。①専門的な技能が非常に必要で、通常の障害者就労移行事業所等では対応できないものが多いのではないかと、②訓練がそんなに必要なのか、就職活動をしてまず仕事をやってみることも大事なのではないかと。
- 引きこもりや刑務所出所者については、現在の障害者就労支援事業所等に任せるのは確かに難しい。それで、就労支援事業所の就労支援を担当している方々向けに、4日間21コマからなるダイバーシティ就労支援実践研修を昨年11月に開催した。今後とも開催したい。

(津富氏)

- 引きこもりや刑務所出所者、特に、後者の支援にあたっては、研修のみで支援のスキルが身につくものではなく、5年、10年の経験の積み重ねが必要。

(池田氏)

- 千葉県でモデル事業に関わっている。ダイバーシティ就労として、障害者以外の就労困難者を障害者就労支援施設で受け入れるには、利用者と別のジャンルが必要なのではないかなど色々危惧したが、結果的には杞憂となり、モデル事業は順調に進んでいる。しかし、このモデル事業が順調に進むとなると心配もある。現在、障害者の就労移行支援、A型、B型事業所も抱え込みが進んでいるのが現状だ。今後、社会モデルで障害や働きづらさを捉えて、対象者が拡大していくと、さらに、この抱え込みが増幅しないか心配だ。したがって、事業全体を革新していく必要がある。企業に働きかけて、企業で就労体験するなどの路も開いた方がよい。イタリアの協同組合や東京都が条例化しているソーシャルファームのような、働く場づくりを進めていくことも必要だと思う。

(竹村氏)

- 障害者就労支援事業所で企業就職やよりよい中間就労への移行の実績のない移行事業所や一般就労をまったく考えていないA型事業所などは、指定事業所の更新を認めるべきではないし、指定の入口の審査も厳格化すべきと思う。厳しくやらないと、結局は障害者の囲い込みが進んでしまう。

(岩田氏)

- 障害者就労の国際的流れは、2006年12月に国連総会で採択され、2008年5月に発効した国連障害者権利条約が土台をつくっている。いわゆるシェルタードワークショップ(保護作業所)、日本の場合、就労支援A型事業所、B型事業所だが、基本的には廃止していくべきで、できるだけ一般就労ないしソーシャルファームに移行すべきだとの考えが強くなっている。ダイバーシティプロジェクトもこうした流れに配慮していく必要がある。

(池田氏)

- 生活困窮者自立支援制度は、これまでの高齢者、障害者、子どもという縦割りを廃し、孤立・孤独者までも拡充し、自治体はその気になれば、就労困難者のほぼ全体を対象にできるが、メニューは相談支援のみだ。企業での就労体験中に企業サイドや就労困難者本人にお金を渡すための給付事業が一切無い。ダイバーシティ就労を実現するためには、この部分がなんとかならないかという思いを持っている。

(津富氏)

- 仕事は地域にあるので、一般市民が就労支援に参画していく地域づくりが大切。福祉の囲い込みの話があったが、福祉の閉鎖性が地域を排除することもある。かつては、制度化された就労支援と言えば、ハローワークか障害者就労かの二択だった。しかし、この中間にあたる人たちについて、障害者としての就労を進めるのでは、この人たちのポテンシャルを下げってしまうように思えた。障害者の枠組みに入る子でも、ポテンシャルを下げずに、障害者就労ではなく、本物のリアルな職場で苦勞して働いて、はじめて自尊心を発揮していく。障害者の就労移行支援を使うことが、本人の自尊感情を損なうことがないか心配している。人間関係が難しい人が多いので、訓練機関の段階を経て、就職するのでは、人間関係を一端築いて、就職する際にそれを再構築することになり、難しくなるので、できるだけ、早くリアルな職場で働いてもらうことをめざすIPSの手法をとっている。
- 生活困窮者の就労準備支援を使うか障害者就労支援を使うかは、まさに地方自治としての地域の実情を踏まえた地域の選択なのではないか。

(池田氏)

- 生活困窮者の就労準備支援事業は、全国的に見て極めて脆弱な状況だ。しかし、各自治体に、最低1カ所の就労準備支援事業所があるということは、全自治体に就労支援のマネジメントセ

ンターがあるとも言える。モデル事業でも、核となるのはマネジメントセンターであり、就労準備支援事業のセンターを、ダイバーシティ就労のマネジメントセンター(基礎自治体に1カ所、政令市であれば各区に1カ所)にしていく構想も考えられる。

(後藤氏)

- 働くことが困難な方も色々な方があり、就労支援施設で、関係性を構築したり、職場見学や就労体験をしたりして、少しずつ就職に結びつけている。現在は、企業は障害者雇用の義務があり、手帳があれば企業が積極的になってくれるが、義務がなければそうではない。ダイバーシティ就労についても、国が何らかの制度構築してくれることを望んでいる。

(竹村氏)

- いずれ、ユニバーサル雇用率のような制度の構築もあるのかも知れないが、できれば、雇用率の義務があるから雇用するのではなく、この人を採用したいから採用するという社会を創りたい。
- 誰もできないものをメニュー化しても全国の大部分の自治体ではそんなことはできない、となるので、できるだけ標準的なサービスを提示する必要がある。しかし、同時に地域で選択するメニューが異なると思うので、選択肢をつくるのが重要だ。



左から、岩田克彦氏（座長：ダイバーシティ就労支援機構代表理事）、後藤千絵氏（サス

テナブル・サポート代表理事)、池田徹氏(生活クラブ風の村特別常任顧問)、竹村利道氏(日本財団シニアオフィサー)、津富宏氏(静岡県立大学国際関係学部教授、前青少年就労支援ネットワーク静岡理事長、オンライン参加)

3. パネルディスカッション3

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

パネルディスカッション3では、パネルディスカッション1、パネルディスカッション2の流れを受けて、WORK！DIVERSITY の意義や働くことの価値を考えながら、制度・政策の実現に向けた議論を行った。

(1) パネラープロフィール



〔座長〕 竹村利道 日本財団シニアオフィサー

高知市の総合病院で医療ソーシャルワーカーとして勤務後、特定非営利活動法人ワークス
みらい高知の代表を経て、現在は、日本財団シニアオフィサーとして「はたらく NIPPON！
計画」の指揮を執る。



(パネリスト) 柴橋正直
岐阜市長



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



宮本太郎
中央大学

(パネリスト) 宮本太郎
中央大学法学部教授

(2) 説明資料

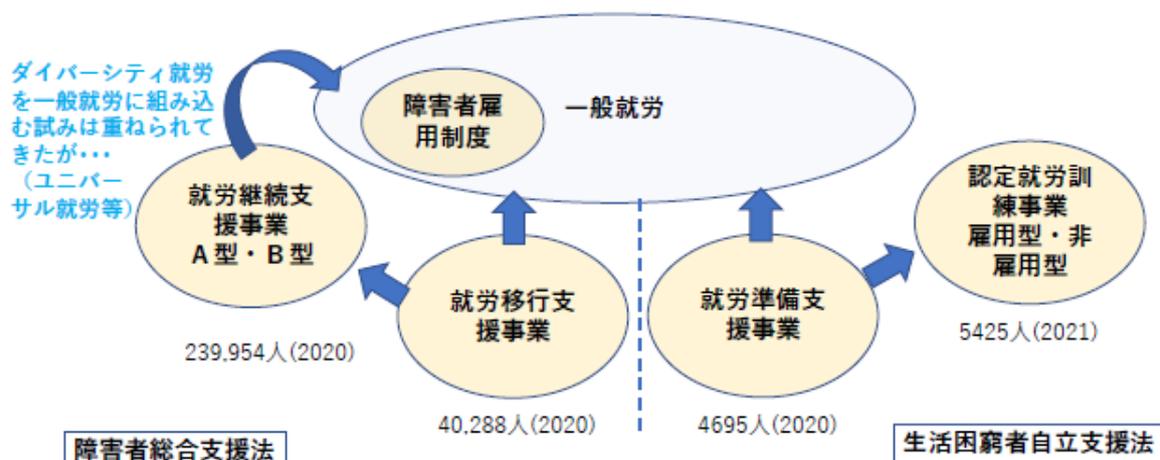
【パネリスト宮本氏の資料】

日本財団 WORK! DIVERSITY カンファレンス
就労支援制度の態様横断化を目指すWORK! DIVERSITY 2023年3月3日

パネルディスカッション3 発言資料

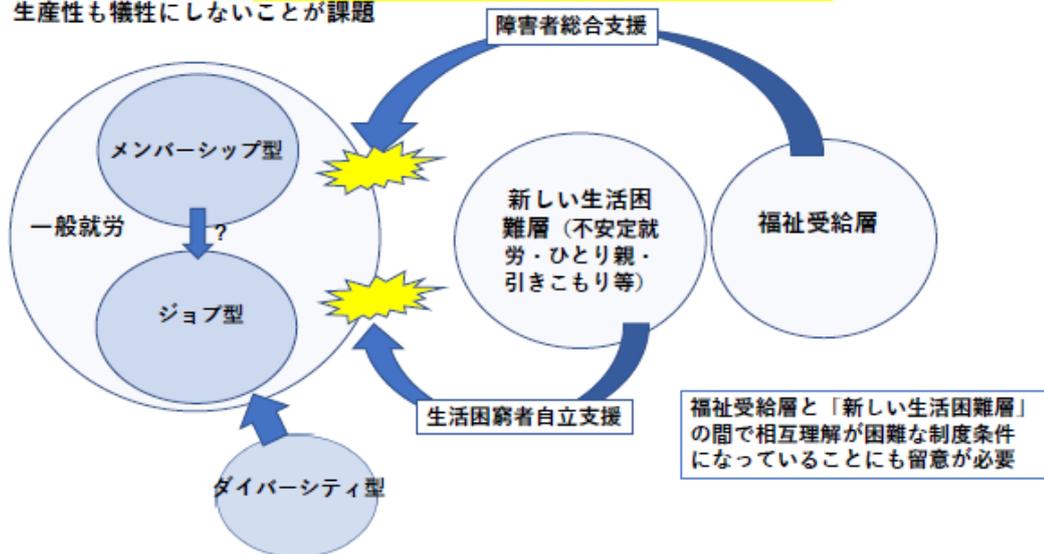
宮本太郎 (中央大学)

1 障害者総合支援制度と生活困窮者自立支援制度におけるスキームは同型的 いずれも就労移行支援、就労準備支援で一般就労を目指し、一般就労が困難なケースにダイバーシティ就労（就労継続支援、認定就労訓練）という仕立て だがこれでダイバーシティ就労の価値は発揮できているか？

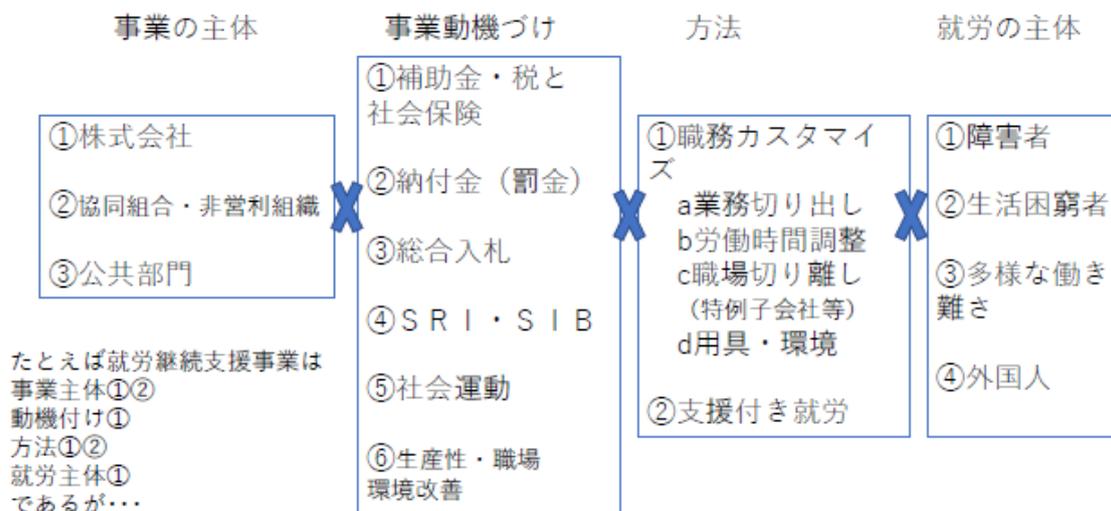


ダイバーシティ就労の態様横断化と普遍化が求められる
なぜそれが難しいかを見つめることから出発すべき

2 一般就労ではメンバーシップ型かジョブ型かが議論されるが、いずれにおいても制約のある働き手は排除されがち。一般就労にダイバーシティ型（オーダーメイド型？）を組み込み、その吸収力を高め、生産性も犠牲にしないことが課題



3 ダイバーシティ就労が期待される役割を果たしていくためには積み重ねられてきた多様な経験の「棚卸し」も必要



(3) ディスカッション概要

パネルディスカッション3では、パネルディスカッション1、パネルディスカッション2の流れを受けて、WORK! DIVERSITY の意義や働くことの価値を考えながら、制度・政策の実現に向けた議論を行った。

【主なディスカッション】

(柴橋氏)

- 岐阜市では、政策のベクトルの一つにワークダイバーシティを掲げている。働くことは市民にとって居場所と出番にとって大事であり、短い時間でも働ける人が働ける社会づくりをめざし、ショートタイムワーク事業を行った。仕事を切り出してくれる企業と働きたい人を結びつけて超短時間ワーク応援センターもつくり、様々な出口をつくりながら、ワークダイバーシティを進めている。
- また、例えば、生活困窮の人たちは切羽詰まっており、一日も早く就労の訓練を受けて就労に繋げて行くことが大事で、一人ひとりのおかれた状況を見ながら必要な支援に繋げて行くことが大事である。
- 支援のスキルの高い事業所は、障害者に限らず様々な働きづらさや生きづらさを抱えている人たちの支援をドンドンやってもらいたいと思うし、それがなかなか難しい、ノウハウが乏しい事業所は障害者の就労支援を行うというように、事業所の持てる力をカテゴライズして力を発揮してもらうのが良いのではないか。

(中村氏)

- 障害者の就労支援が実質的に始まった自立支援法の制定の時期に遡り、経緯を説明する。2000年に介護保険制度ができ、利用者本位を前面に打ち出し、社会に大きなインパクトを与えた。措置費でやっていた障害者施策も利用者本位の改革をしなければならないということになり、福祉基礎構造改革の一環として支援費制度が創設された。しかし、気持ちだけが先走って財源が続かなくなり制度が破綻してしまった。ちょうどこの頃、創設後5年を迎えた介護保険制度の見直しの時期と重なった。介護保険制度は創設期より、そもそも普遍化すべきで、全国民に保険料を負担してもらい、全国民を支える制度にした方がいいのではないかという意見もあった。20歳から介護保険制度を適用すると、障害者の介護部分の介護サービス部分は介護保険で賄うことができることから、介護保険制度改革の一つの大きなテーマとなった。しかし、保険料が増えることに対する産業界の大反対とサービス利用時の自己負担や介護保

除料の負担が困難な障害者団体の反対があり、介護保険制度の普遍化は断念せざるを得なくなった。そこで、障害者自立支援法が誕生した。障害者自立支援法が成り立つためには、保険制度ではないので、国や地方公共団体が義務的に費用を負担することが必須であり、このための条件として政府内で合意されたのが、大きな反対もあったが、障害者の方もサービス利用時に原則として定率の1割負担をお願いするというものだった。

- 障害者自立支援法の画期的な点としては、サービス体系が介護保険制度より進んでおり、日中活動のサービスと夜間の寝泊まりのサービスを分離したことや人生を考える視点から、ICFの「活動」や「参加」を重視し、就労系の就労移行支援やA型、B型の就労継続支援などのサービスが盛込まれたことだ。また、三障害の制度間格差の解消も大きな成果だった。それ以前は、三障害の行政の所管部局が分かれており、身体障害者福祉が一番進んでおり、次いで知的障害者福祉、精神障害者については、所管が医療部局だったこともあり福祉的な配慮が欠けている嫌いがあった。その後、発達障害や難病の人たちも対象に加えられた。
- 当時は、介護保険の分野では、新しい特別養護老人ホームを建設する場合は個室を原則にするという方針の中で、個室の整備が進んでいるのに対し、若い障害者や思春期の障害者が狭い4人部屋で暮らしているという状況があり、資源の配分が誤っていたという反省がある。障害者自立支援法が制定された2007年から2020年までの障害者福祉サービスの伸び率は、年率で8.9%であるが、バブル期以降の日本の経済成長率は1990年から2020年までの30年間で0.57%にすぎない。1990年から2020年までの30年間、年金や医療は給付抑制的な改革が進められてきた中で、介護保険、障害者施策、子ども子育ての分野はアクセルを踏み続けて、この間、福祉全体では6.6%の伸びとなっている。
- 当時は、3障害の方々の就労支援を進めることが最大課題とっていて、ダイバーシティ就労の視点から、障害者以外の他の部門の就労支援まで考える余裕はなかったというのが実情だ。しかし、50年前には階段しかなかった鉄道の駅に、現在はエレベーターが設置されるなど急速にバリアフリー化が進められており、ダイバーシティ就労についても、正しい政策、正しい目標であれば実現していくのではないかという楽観主義を学んだので、皆さんにも頑張ってもらいたい。

(宮本氏)

- 最初に、障害者施策の制度構築と併せて、支援の現場において、制度を創造的にし、発展させてきたという現場の頑張りも強調しておきたい。
- ダイバーシティ就労における態様横断化には二つの側面がある。一つの側面は、縦割りを乗り越えていくことだ。生活困窮者自立支援制度は、元々縦割りを超えるはずで入口規制が全

くないにもかかわらず利用者は極めて少ない。これは、障害者の就労支援と異なり法定雇用率制度という出口の確保があることが大きい。障害者就労支援事業の入口規制を取り払い、例えば刑余者の就労支援に特化した継続就労支援C型を作るとすると、その出口の確保やリソースはどうなるのかという課題がある。また、今、就労支援サービスを利用している障害者の方から見ると、支援が手薄になったり、支援が取り払われてしまったりするのではないかと懸念材料がある。制度横断化について、生活困窮者自立支援制度の就労準備支援事業者に尋ねたところ利用者自身が望まないという回答が多かった。態様横断化の二つめの側面は、一般就労との連携を強めることだ。障害者就労継続支援事業所に対する2022年の調査では、一般就労の希望者が2割以上を占める事業所は全体の半分程度という結果が出ており、そういう仕組みになってしまっている。出口としての法定雇用率制度も、これだけで障害者を一般就労に結びつけることには様々な問題も提起されており、限界に達している。一般就労に結びつける制度の仕組みそのものを考え直す局面に来ているように思う。

(柴橋氏)

- 就労支援の出口は、様々な働きづらさを抱えている人によって違ってくると思う。一般就労をめざす人もいれば、就労移行支援事業所でまずは訓練を受け、どんな仕事が自分の適性に合うかを受容しながら、まずは超短時間雇用から安心して始めたいと思う人もいる。企業まで行けない場合は、テレワークという形を使って在宅で働く選択もある。その段階段階において支援をしながら、いろいろな制度や仕組みを整理して、働いて行けるようにするということ。

(宮本氏)

- 一般就労を巡る、メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用について、メンバーシップ型には会社への全人格的、全生活的な貢献を求められるような排除効果があり、ジョブ型には決まった定型的な仕事をしなければならないという排除効果が働いてしまう。ダイバーシティ型(オーダーメイド型)では、最終的には職場が全体として元気が出ていくという生産性の向上をめざさなければならないと思う。ひきこもった人が、自宅でITビジネスに関わっている例もあり、ひきこもる原因となった繊細さが、ホームページ作成に活かされているという実態もある。働く出口を、今までの発想を超えて、開拓していく姿勢も大事だ。

(中村氏)

- 宮本氏が提示された障害者就労支援サービスの利用者と生活困窮者自立支援制度の就労支援サービスの利用者が一桁以上違うという資料に関して、これを踏まえて、ダイバーシティ

就労で対象者を広げることを考えた場合に、ひきこもりの人の就労支援システム、刑余者の就労支援システム、分類されない人の就労支援システムと細分化すればするほど、その利用者は小さくなっていく。みんなをカバーする就労支援システムを考える時、この点が一つのヒントになるし、ここを解決しないと話は前へ進まないと思う。医療の譬えで言うと、障害者総合支援法は外科や内科というようなメジャーな診療科であるのに対し、生活困窮者自立支援法は何かよく解らない「新しい診療科」のイメージで、行政も市民もよく解らないし、専攻する医師(事業者)もあまりいないということではないか。ダイバーシティを求めていくときに、この点を考えなければならない。

- 厚生労働省は、福祉施策の全世代型、地域共生社会創りをめざし、そこへ行けば何でも相談できるように、「ごちゃ混ぜ」でやれと旗を振る。しかし、かたや、介護保険の地域包括支援センターはブランチも含め全国に7,000カ所あり、障害分野の相談窓口も多数あり、他方、児童相談所は全国に200カ所しかない。このように、相談体制ひとつをとっても専門性も異なり、配置数の格差もある。例えば、地域包括支援センターは、医師や介護事業者と組んで地域包括ケアシステムを作っており、「ごちゃ混ぜ」を目指し下手に手を加えるところがうまくいかなくなることはないかという問題もある。厚生労働省が描いている構想は、支援費制度と同じように絵は描けるけれど、本当にやるためには推進力が必要で、そのためにも財源をどのように確保するのかなど本気で考えないとうまくいかないと思う。
- ダイバーシティ就労についても、どのような制度設計にするのかを考える必要があるし、そのための財源はどういう形で負担してもらおうのかを考えないと先に進まない問題と思う。障害者就労支援事業を拡充して、様々な就労困難者を受け入れたら良いのではないかという議論については、相談支援事業における介護保険の地域包括支援センターと他のものをどのように組み合わせていくのかという同じ問題を抱えることになる。このところの知恵を出さなければ、前へ進まないと思う。縦割りでなく、横断的に就労支援を考えるとすれば、これは、再び医療の譬えでいうならばリハビリテーションのようなもので、リハビリテーションという医療が社会の中で認知され、専門性、成果が認められたのと同じように、「就労支援」には、共通したこういうスキルがあると言うことを示さなければならない。しかし、障害者就労支援の事業所の力量の格差は大きい。この点を、はっきり評価する厳しい姿勢が必要だ。就労支援を分野横断的にやっていくのであれば、就労支援の専門性を強く打ち出していかなければならない。そのためにも、同じ事業者であっても、質の低い事業者を厳しく糾弾していくくらいの迫力が無いと、国民の皆さんにお金を負担してもらって説得力が無いと思う。

(宮本氏)

- ダイバーシティ就労の棚卸しとして、事業の主体、事業の動機付け、どういう方法でダイバーシティを確保したのか、対象は誰だったのかについて、どういく組み合わせがいい方向に事態を動かしたのかを振り返ってみる必要がある。就労継続支援事業については、事業の動機付けが補助金にかなり傾いてしまうと、補助金を受ける条件を満たしていることを明確にするために一般就労と乖離する傾向があるように思う。動機付けの仕組みを、社会的責任投資や社会的インパクトボンドの対象になるとか、生産性がそれによって引き上げられるとか、総合入札方式の対象としての条件を満たすなど、事業全体を引き上げていくような動機付けの仕組みに移していくことが肝要と思う。

(柴橋氏)

- ダイバーシティ就労支援というものに取り組んでいくに当って、効果検証を行い、エビデンスを積み重ねて、働きづらさを感じる人たちの社会参加や就労にどのような効果があるのか、それが社会の変容にどのように繋がるのかを示していくことが重要と思う。働く場所は、圧倒的に民間になるので、支援機関や企業の皆さんを巻き込みながら WORK！DIVERSITY の有効性を広めていかなければと思っている。最終的には財源の確保も必要であり、WORK！DIVERSITY の理念に基づき、しっかりと谷間を埋めるべく、国会での法改正も不可欠であるので、国に対してしっかりと提言していきたいと思う。



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

クロージング・メッセージ

吉倉和宏 日本財団常務理事



日本財団常務理事の吉倉でございます。このカンファレンスをご視聴・ご来場くださりまして、誠にありがとうございます。ご登壇いただきました大島事務次官、パネルディスカッション3にご登壇いただきました柴橋岐阜市長をはじめ、多くの皆さまに本当に心より御礼、感謝申し上げたいと思います。また、ダイバーシティ就労支援機構を含めて、この会場のセッティング等さまざまご尽力があったと思います。こちらにも心から感謝したいと思います。

今までのお話をいろいろ伺いながら何をお話しようかなと思いつきながら聞いていたんですが、先ほど刑余者のお話を津富先生からもいただきました。日本財団は、障害者就労だけではなく、刑余者の就労あるいは児童養護施設を出た子どもたちに奨学金をお出しして、さらに社会に出ていくためのソーシャルスキルを身につけていただくためのプログラムを組んでご支援をしています。また併せて、豊田市と連携をさせていただき、障害を持った方、特に知的障害や認知症の方々の意思決定支援などにもトライアルでいろいろ実行しているところです。

刑余者のお話は、まさに協力雇用主をはじめ、企業の方に本当にご協力いただきながら刑余者の支援をするんですが、これもなかなか日本の中では順調にいかないところがございます。刑務所の中にいるところの教育プログラムから変えていかなければいけないということで法務省にもご理解いただきまして、いくつかのモデル刑務所を設定しまして、中のプログラムを変えていこう、出てくる前に企業の方と面接をしていただいて、そして面接でやる気・気力のある人たちに企業で働いてもらうようにしようと試みっていますが、なかなか企業で順調に働いてもらう方が少ないという状況です。

多くの方が、いわゆる「飛んじゃう」って言いますが、実際に採用して雇用をしたけれど、多くの方が1日目でどっかに行っちゃったみたいなのがよくある話です。

それに懲りずに協力雇用主の方々は雇用を続ける努力をいただき、だんだん成功事例も見えてきています。この成功事例というのは、教育プログラム。企業の中あるいは企業横断的に、協力し合いながら協力するプログラムを実施しています。いくつかプログラムが走っていますが、我々の中では成果がありそうだというのが、10年ほどやっています福岡県のプログラムで、県がやっているわけではないのですが、実行力のあるプログラムとして、全国に広げていこうとも考えていますが、職人技で教えているということもございまして、横展開が難しいというところがございます。

さっきスティグマの話もありましたが、刑余者っていうと大体こんな感じだろう、もしくは障害者というこんな感じだろうと思いがちですが、出所者にもいろいろな方がいらっしゃいます。障害者の中にもいろいろな方がいると思います。障害者だからといって、すごくすてきとか、すごく駄目とか、すごく人間性がいとかいう判断ではなくて、全く我々と同じようにいい人もいれば悪い人もいるし、合う人合わない人もたくさんいると思います。そう考えると、この就労支援、就職のための支援というのは、刑務所の出所者だから、障害者だから、知的障害者だからという単純な分け方ではなくて、本来、きめ細やかな対応策があっているのではないかな、あるいはノウハウは重なるところがあるんじゃないかというふうにも思います。

そういったプログラムができる人、あるいはノウハウを共有して、当然、事業所にも得手・不得手があると思いますから、得ての部分を中心に拡大をしていって、先ほど目的志向・目標が非常に偏った形になっていくかもしれないということもありましたが、就労に関して成果のある事業所を利用者が選択できるようになっていくことが必要ではないかと思います。そもそも措置費の制度から支援費の制度に変わったのは2003年です。この2003年からもう20年経ちます。本当に利用者が選択できる状態になっているんですか、福祉サービスについては、非常に大きな課題意識を私たちも持っています。

利用者が選択し、意思決定するということも、意思決定が難しければきちんと本人の意向や考え方を聞き出して、一人だけではなくて、先ほどの自己肯定感の話もありましたが、空気を読んで、「はい」と言えと言われているなど考えて「はい」と言うのではなくて、さまざまな関係性においてこの人がどういうことなんだろうということを聞きながら、チームで意思決定を支援をすることによって、自分の人生の転機となるその人らしい決め方ができる。はたから見れば、ちょっとおかしな決定であっても、私自身もこれまでの人生の意思決定というのは、おかしな決定をたくさんしてきました。そう考えますと、おかしな決定をするというのは、人間としてよくある話だと思います。それをリカバリーができるような仕掛けを提供しながら、おかしな決定であっても尊重し、そして次のリカバリーができる状態をつくっていく。まさに選択肢が目の前にあって、それを選ぶことができ、失敗してもまた

次の選択肢がある、そんな社会を目指していくのが本来ではないかと思っています。

そういった意味で、さまざまなサービスを統合しながら、選択肢ができる社会をつくるためにはこの議論だけではなくて、さらに来年度もう一步進めて、実現に向けた対応策に進んでいけたらと考えております。ぜひとも皆さまにそういった視点で見ていただきながら実現に向けた選択肢ある社会に向けて、ぜひともこういう選択肢もあった方がいいんじゃないかというようなご意見をお寄せいただきながら、一緒に日本の社会を成長させていければと思っています。今後とも皆さまの協力をいただきたいと思います。明日に向かっていければと思っています。本日はどうもありがとうございました。

カンファレンス・アンケート結果の概要

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

◆ 調査の概要

趣旨

2023 年 3 月 3 日に実施した第 4 回 WORK! DIVERSITY カンファレンスに関し、今後のカンファレンスの運営、WORK! DIVERSITY プロジェクトの推進に活かす観点から参加者アンケートを実施した。

実施期間

2023 年 3 月 3 日～3 月 9 日

調査方法

Google Forms を利用したオンライン調査
カンファレンス申込者全員に e-mail によりアンケート調査の協力依頼を行った。

調査項目

回答者の属性（地域、年齢、職業等）、カンファレンスの満足度・難易度、WORK! DIVERSITY プロジェクトへの共感度

回収数

120

回収した者の属性は申込者全体の属性と大きな乖離はなかった。

◆ 結果の概要

カンファレンス参加者の属性

参加者は、オンライン開催の効果もあり全国から参加しており、参加者の具体的な属性は以下のとおりである。

- 地域別では、関東甲信、北陸東海、近畿で3分の2（65.9%）を占めるが、オンライン開催の効果で、全国満遍なく視聴された。
- 職業別では福祉職が多かった（63.3%）。
- 年齢別では、40歳代（30.0%）、50歳代（37.5%）が多かった。
- カンファレンスを知った理由は、「ダイバーシティ就労支援機構からのお知らせ」が特に多く、次いで「ダイバーシティ就労支援機構 Facebook」、「ダイバーシティ就労支援機構のウェブサイト」も10%台後半の回答があった。

満足度等

満足度は高く、難易度はわかりやすいという意見が多く、WORK! DIVERSITYプロジェクトへの共感も高かった。具体的には以下のとおりである。

- 満足度は1が約3割、2が約4割と高い評価。平均は2.3（1:非常に満足～5:とても不満）
- 難易度は1が24%、2が43%とわかりやすいとの評価。平均2.3（1:非常にわかりやすい～5:とても分かりにくい）
- WORK! DIVERSITYプロジェクトへの共感度合いは1が50%、2が28%と高い。平均1.9（1:非常に共感～5:共感しない）
- 満足度の低いもの（5点をつけた者）について自由記述を見たところ特に不満が記されているわけではなかったため、満足度の最も高いものを5点と誤認して評点した可能性がある。

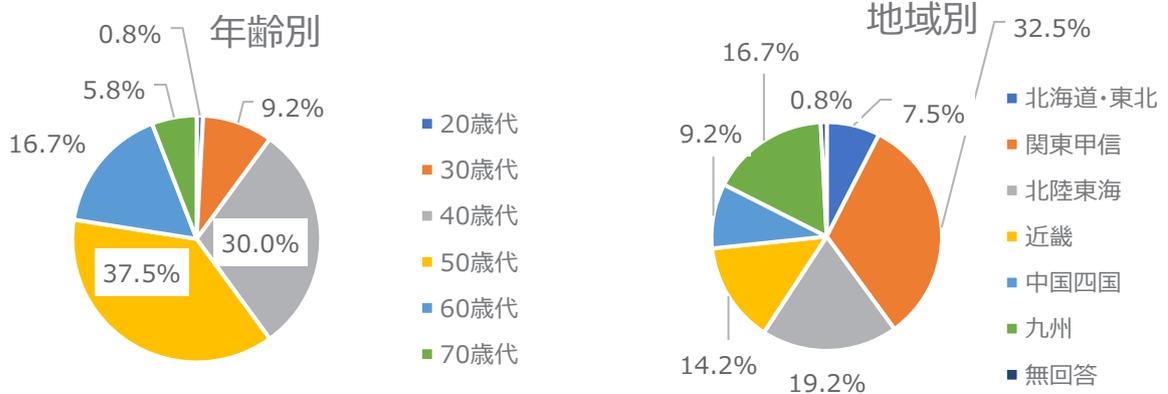
自由記述

- 自由記述はおおむね勉強になった、感謝するとの記述が多いが、自身の取組の現状やダイバーシティ就労支援の在り方への意見なども多数あった、
- 自由記述を主な内容別に分類すると以下のとおりである（複数の分類に計上されている自

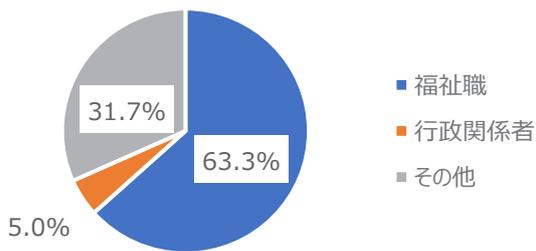
由記述もある。)

- 研修の内容・運営に関する意見・提案等 18 件
 - ◇ 録画の公開を希望する、音声聞き取りにくかった、専門用語がわからない、ゆっくりと説明してほしいなど
- 講師への質問等 2 件
- 自身の取組等 16 件
 - ◇ 現状の取組、今後の取り組み方針など
- その他ダイバーシティ就労支援に関する意見等 12 件
 - ◇ ダイバーシティ就労支援の進め方・制度に対する意見、提案等
- その他研修の感想等 24 件
 - ◇ 参考になった等

アンケート結果



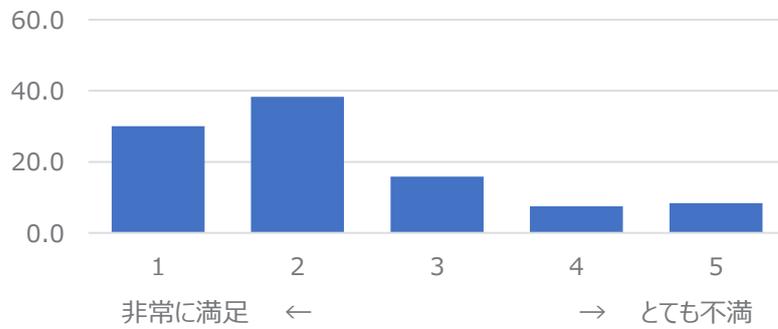
職業別



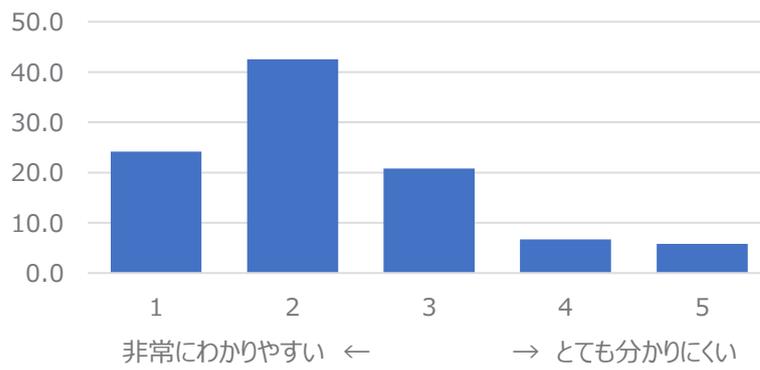
カンファレンスを知った方法 (M.A. %)



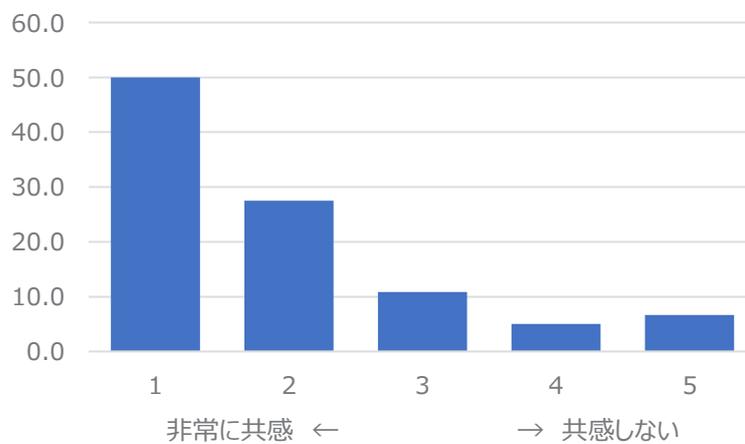
カンファレンスの満足度 (%)



カンファレンスの難易度 (%)



WORK! DIVERSITYプロジェクトへの共感 (%)



日本財団 WORK ! DIVERSITY プロジェクト
2022 年度 WORK! DIVERSITY カンファレンス報告書

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/>

働くことが社会を変える

WORK! DIVERSITY カンファレンス

