

# 講演

ダイバーシティ就労支援と  
その実践研修がめざすもの  
《資料版》

朝日雅也（埼玉県立大学名誉教授）

## <内容>

- ・私とダイバーシティ就労
- ・ダイバーシティとは
- ・働くことを改めて考える
- ・ダイバーシティ就労の理念
- ・ダイバーシティ支援研修のエッセンス
- ・まとめとして

## <私とダイバーシティ就労>

- ・ 職業リハビリテーションの実践と教育研究
- ・ 社会福祉士と就労支援サービス
- ・ 国際生活機能分類との出会い
  - ➡ 障害は人と環境との相互作用
- ・ 権利回復としてのリハビリテーション
- ・ ディーセントワーク（働きがいのある人間的な仕事）の追求

## <ダイバーシティとは>

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

## <働くことを改めて考える>

- ・働くことの意義

- ❖ 生計の維持

- ❖ 社会との連帯・社会的役割の創出と承認

- ❖ 自己実現・生きがい

- ・働くことの多様性

「働く」、「仕事する」、「作業する」を意味する・  
関する英語をできるだけたくさんあげてみてください  
(カタカナで可)

ワーク (Work) ..

## <働くことの多様性>

- **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

## <ダイバーシティ就労の理念>

- ・ 多様な働きづらさを持つ人が一緒に働けるように、訓練や体験の機会を得たり、働く環境が整備されること
- ・ 企業等での一般就労のみならず、様々な支援を前提とした就労を含めた多様な働き方の中から選択をしたり移動できること
- ・ 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

<多様な働きづらさを持つ人が一緒に働けるように、訓練や体験の機会を得たり、働く環境が整備されること>

・行政・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

➡「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

➡そのために必要な「隠し玉」を持たない関係性

➡その推進力は「目的・目標」の共有化

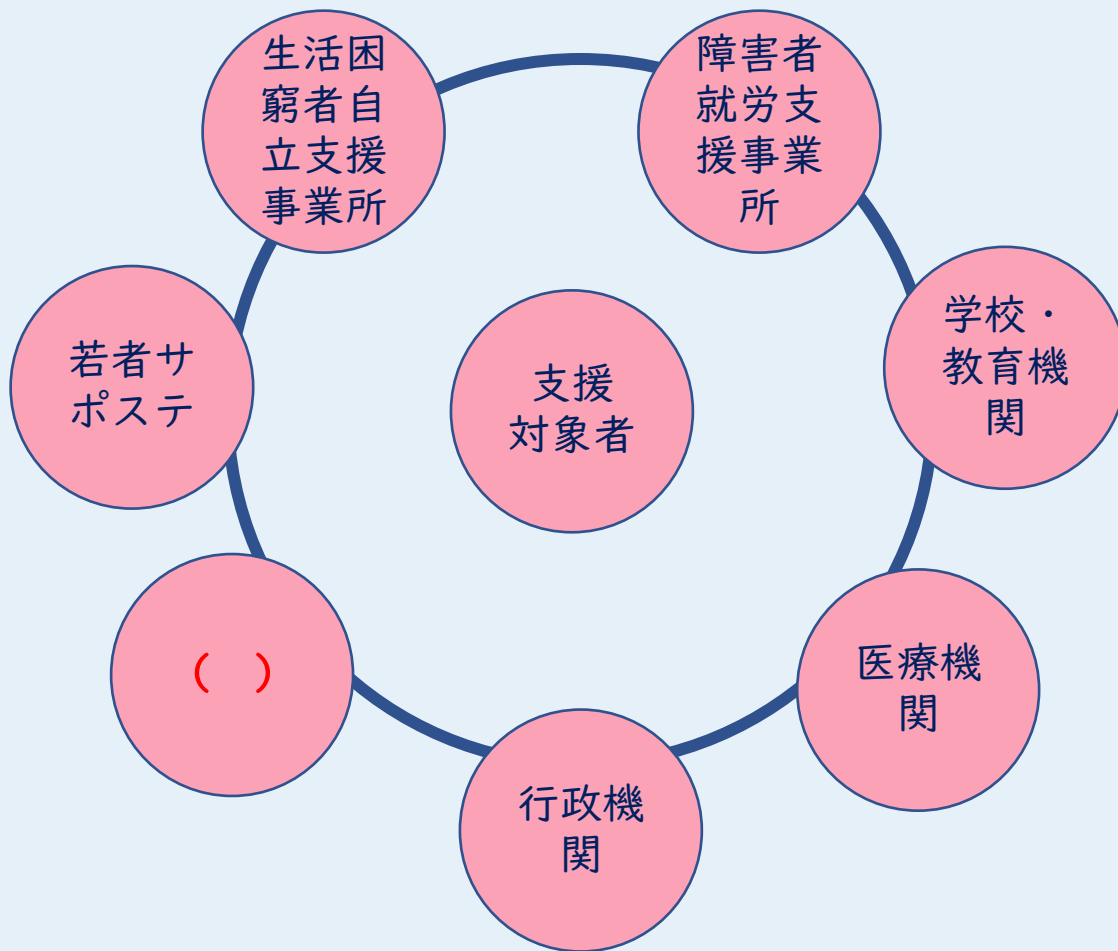
・働くことの困難な当事者の参加によるネットワーク

➡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。

➡その課題解決に向けて当事者ができることを共有（ストレングス）



❖ ダイバーシティ就労支援の対象者が中心にいます。左下の  
( ) に入るのは？



<企業等での一般就労のみならず、様々な支援を前提とした就労を含めた多様な働き方の中から選択をしたり移動できること>

・一般の職場でのインクルーシブな働き方の実現を前提に、様々な支援を前提とした働き方を用意すること

➡支援付きの働き方、伴走型の就労支援等・支援の多様性

・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

➡「働かせる」の強制ではなく「働きたい」の醸成

➡長い人生の中での「行きつつ戻りつつ」の保障

<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>

- ・ 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
  - ➡対象者が問題なのではなく、人がその「態様」にあることに注目
- ・ その要因の理解
  - ➡その態様になっている要因と、対象者をその態様に「置いている」環境、社会的要因にも注目

# <ダイバーシティ支援研修のエッセンス①>

## 《目的》

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

## 《想定する参加対象者》

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

# <ダイバーシティ就労支援研修のエッセンス②>

## 《研修プログラムの構成》

ダイバーシティ就労支援にかかる基本的知識・スキルの習得のための以下の内容

- ①ダイバーシティ就労支援の基本理念、活用可能な現行の制度や施策に関する基本的知識
- ②障害者以外の多様な支援対象者の「態様」別の特性の理解と、アセスメント・支援ツールに関する基本的知識とスキル
- ③公的機関等との連携と就職後の支援を進める上での基本的知識
- ④一般就労、企業での実習、中間就労を進める上での基本的知識とスキル

## <大切にしたいポイント①>

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

➡地域社会が構成員の働くことを共有することで、抽象的になりがちな

「**地域共生社会**」を具体的に推進することに繋がる。

➡**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。

## <研修で大切にしたいポイント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。

- ➡必要な「困った人」から「困っている人」への視点の転換。
- ➡併せて求められる**アウトリーチ**の視点。
- ➡さらには、それぞれの態様に応じた現在の制度・施策と今後の展望について把握する。

## <研修で大切にしたいポイント③>

就労困難性や支援対象者のアセスメントに求められる視点を理解する。

➡個人に起因する課題と多様な背景因子との相互作用を正しく理解すること。

➡「ニーズ」の正しい把握と検証

➡環境が変われば（人的支援を得られれば）拡張する就労の可能性。

「環境調整モデル」と「人的支援モデル」（ジョブコーチ支援、『2人で2人前』）

➡同時に事業所等が求める働く上でのスキルや姿勢との向き合い（すり合わせ）も必要。



## <研修で大切にしたいポイント④>

ダイバーシティ就労の可能性を高めるためのネットワーク形成。

➡地域における関係機関、行政機関等との連携、新たな社会資源の開発と連携。

➡企業等との事業所との関係強化の必要性の確認とノウハウの構築。

➡地域におけるダイバーシティ就労推進のための政策提言等。

## 【まとめとして】

働くことについて様々な困難を持つ人がいます。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す。

その支援のために必要な知識や技術、そして基盤となる理念を研修参加者全員で共有することが、ダイバーシティ就労を実現するための第一歩と言えます。

その機会をご一緒させていただくことを期待しております。