

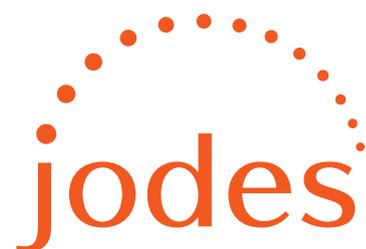


日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト

---

2023 年度総合報告書

2024 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

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

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

本報告書は、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトが2023年度に取り組んだ多様な活動を、総合的に取りまとめたものです。(1)ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム、モデル事業伴走・検証作業チームでの検討、(2)2023年10月30日(月)、31日(火)、同11月14日(火)、16日(木)に開催されたダイバーシティ就労支援実践研修の実施内容、(3)2023年10月2日(月)に開催された公開有識者講演会の実施内容、(4)2024年3月25日に開催された第5回 WORK! DIVERSITY カンファレンスの実施内容につき紹介し、巻末に、【資料1 WORK! DIVERSITY プロジェクト2023年度事業報告】、【資料2 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト2024年度事業計画】を掲載しました。

なお、ダイバーシティ就労支援実践研修の詳細については同研修報告書、モデル事業の詳細についてはモデル事業伴走・検証作業チーム報告書をご参照ください。

本報告書等が、多様な働きづらさを抱える人々の就労のあり方に関心を寄せる多くの方々の参考になることを願う次第です。

最後に、WORK! DIVERSITY 政策実現委員会のメンバーの方々、ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム、モデル事業伴走・検証作業チームの委員の方々、そして、本プロジェクトにご協力いただいている多くの方々に、深く感謝するとともに、これからの一層のご指導、ご協力をお願い申し上げます。

2024年3月 日本財団常務理事  
吉倉和宏

# 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2023 年度総合報告書

## —目次—

はじめに .....	1
第 1 章 WORK! DIVERSITY プロジェクトとその検討体制.....	4
1. 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト政策実現会議.....	4
2. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム.....	4
3. モデル事業伴走支援・検証作業チーム.....	5
4. 提言案作成作業チーム.....	5
第 2 章 これまでの WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果.....	7
1. 2019～2021 年度の WORK! DIVERSITY プロジェクト.....	7
2. 2022 年度における成果.....	9
第 3 章 2023 年度における WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果(総括) .....	10
第 4 章 WORK! DIVERSITY 政策推進会議と各作業チームでの検討内容 .....	11
1. 政策推進会議 .....	11
2. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム.....	11
3. モデル事業伴走支援・検証作業チーム.....	12
4. WORK! DIVERSITY 提言案作成作業チーム .....	14
第 5 章 第 2 回ダイバーシティ就労支援実践研修の実施 .....	17
1. 実施要項 .....	18
2. 各科目概要(各科目のねらい) .....	23
3. 講義内容 .....	28
4. 2024 年度研修の実施に向けて.....	65
第 6 章 公開有識者講演会の実施 .....	67
1. 趣旨 .....	67
2. 2023 年度第 1 回講演会(2023 年 10 月 2 日(月)14 時半～16 時).....	67
3. 朝日名誉教授の講演概要.....	67
第 7 章 WORK! DIVERSITY 地域プラットフォーム構築ガイドライン .....	70
はじめに.....	70

第1節	ガイドライン作成趣旨	72
第2節	就労支援のポイントと地域ネットワーク構築の重要性	73
第3節	WORK! DIVERSITY プロジェクトとダイバーシティ就労支援	78
第4節	従来の就労支援の課題とダイバーシティ就労支援の意義	80
第5節	ダイバーシティ就労支援施策をめぐる地域ニーズ	86
第6節	地域をベースにしたダイバーシティ就労支援と関連施策の検討課題	92
第7節	ダイバーシティ就労支援がめざす相談支援施策に関する地域構想づくり	96
第8章	態様別就労支援ガイドライン	103
	はじめに	103
第1節	態様別就労支援ガイドライン作成の意義と構成	106
第2節	難病患者の就労支援	107
第3節	ひきこもりの就労支援	119
第4節	LGBTQ	130
第9章	第5回 WORK! DIVERSITY カンファレンス	149
	【資料1 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2023 年度事業報告】	177
	【資料2 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2024 年度事業計画】	179

※本文中の肩書は 2024 年 3 月末現在

## 第1章 WORK! DIVERSITY プロジェクトとその検討体制

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

### 1. 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト政策実現会議

自治体の長、労使、学識経験者、就労支援機関リーダー等で、WORK! DIVERSITY の実現を強く希求する者を結集し、これまでの WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果を踏まえ、実現段階に入った WORK! DIVERSITY のかじ取りを担うものとして、2023 年 10 月より、日本財団が開催している。各界のリーダーとして活躍されている方々を参集し、ダイバーシティ就労を実現するための政策を実現するため、積極的なご意見をいただくものである。なお、日本経済団体連合会と、日本労働組合総連合には、オブザーバーとして参加頂いている。

#### 政策実現会議委員(2024 年 3 月末・五十音順)

○座長：柴崎正直(岐阜市長)

○委員

- ・酒井大介 (全国就労移行支援事業所連絡協議会代表)
- ・辻邦夫 (日本難病・疾病団体協議会常務理事)
- ・永野仁美 (上智大学法学部教授)
- ・藤尾健二 (全国就業支援ネットワーク代表)
- ・藤岡清人 (KHJ 全国ひきこもり家族会連合会理事長)
- ・宮本太郎 (中央大学法学部教授)
- ・村木厚子 (津田塾大総合政策学部教授、元厚生労働事務次官)
- ・山田啓二 (京都産業大学法学部教授、前京都府知事)
- ・湯浅誠 (全国子ども食堂支援センターむすびえ理事長)

日本経済団体連合会、日本労働組合総連合がオブザーバーとして参加。

### 2. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム

就労支援機関職員のダイバーシティ就労支援能力を向上させるため、ダイバーシティ就労支援実践研修を 2023 年に開催した。効果的な研修を実施するため、ダイバーシティ就労支援に関わる専門家の方々に研修プログラム、研修講師の選定等の検討をお願いした。

**ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム委員(2024年3月末・五十音順)**

○座長：朝日雅也(埼玉県立大学 名誉教授)

○委員

- ・池田徹 (生活クラブ風の村特別常任顧問)
- ・白石久喜 (株式会社 社会人材研究所 所長)
- ・中道浩 ((一財)雇用開発センター代表理事)
- ・西岡正次 (A<sup>1</sup>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)
- ・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)

**3. モデル事業伴走支援・検証作業チーム**

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

**モデル事業伴走支援・検証作業チーム委員(2024年3月末・五十音順)**

○座長：村木太郎((一社)ダイバーシティ就労支援機構理事長)

○委員

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

**4. 提言案作成作業チーム**

WORK! DIVERSITY 政策実現会議の議論に資するため、障害者就労支援事業所のダイバーシティ化構想その他のダイバーシティ就労支援方策の具体化の提言案を策定する。

**提言案作成作業チーム委員(2024年3月末・五十音順)**

○座長： 宮本 太郎 (中央大学法学部教授)

○委員

- ・ 池田 徹 ((NPO)ユニバーサル就労ネットワークちば理事長)
- ・ 蒲原 基道 (日本社会事業大学専門職大学院客員教授)
- ・ 菊池まゆみ (秋田県藤里町社会福祉協議会会長)
- ・ 田中聡一郎 (駒沢大学経済学部准教授)

## 第2章 これまでの WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果

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

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

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

#### (1) 経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会

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

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

#### (2) 海外状況整理部会

海外状況整理部会は、海外の状況と日本との国際比較を整理分析する部会である。欧州諸国では、近年大きな政策変化が起きており、以下のような整理がされた。①多様な就労困難を抱える人々を社会の場に大きく包み込む、ダイバーシティでインクルーシブな社会の実現をめざす取組みが広がり、「障害者」にいわゆる社会的障害者を加える国が増えている、②「シェルタードワークショップ(保護就労施設)」に対する対応が重要。国連障害者権利条約(2006 年 12 月の国連総会

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

### (3) 横断的支援部会

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

### (4) ネットワーク構築部会

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

## (5) 公開有識者講演会の開催

WORK! DIVERSITY プロジェクトでは、企画委員会では各分野の専門家に対する有識者ヒアリングを随時実施してきた。2021 年 12 月以降は公開で開催することにした。多様な就業困難を抱える人々が多数かつ増加しつつある現在の日本の状況を踏まえ、ダイバーシティな雇用・就労(障害者をはじめ、多様な要因で就労困難な状況にある人々が、多様な働き方で、一般の方々とは一緒に働く)を新たなステージへ移行させるため、オピニオンリーダーや現場で就労支援に取り組んでおられる方々に様々な視点からご発言いただく講演会を随時開催していくとしている。

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

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

## 2. 2022 年度における成果

### (1) 2 つの作業チームの発足とダイバーシティ就労支援実践研修の実施

2022 年度には、2 つの作業チームを設けた。「モデル事業伴走・検証作業チーム」は、2022 年度に開始した「日本財団 WORK! DIVERSITY モデル助成事業」の各個別事業及びモデル事業全般につき、伴走支援および中間的な事業評価を行う作業チームである。2022 年 9 月にモデル事業を開始した 3 地域(千葉県、福岡県、岐阜市、なお 2023 年 4 月からは豊田市が加わった)におけるモデル助成事業の円滑な実施と WORK! DIVERSITY プロジェクトの事業全体への有意義なフィードバックを実現するため、3 地域活動の円滑実施を支援するとともに、事業効果の把握・検証を行っている。

「ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム」は、障害者就労支援施設が、障害者以外の多様な就労困難者を受け入れるため等、ダイバーシティ就労支援に取り組む団体等の就労支援スタッフを育成する必要があるとした。

## 第3章 2023年度におけるWORK! DIVERSITYプロジェクトの成果(総括)

### (1) 政策実現段階を迎えたWORK! DIVERSITYプロジェクトの見直しとWORK! DIVERSITY

#### 政策実現会議の発足

WORK! DIVERSITY プロジェクトも、発足後5年半がたち、政策実現段階に入った。それで、自治体の長、労使、学識経験者、就労支援機関リーダー等で、WORK! DIVERSITY の実現を強く希求する者を結集し、これまでのWORK! DIVERSITY プロジェクトの成果を踏まえ、実現段階に入ったWORK! DIVERSITY プロジェクトのかじ取りを担うものとして、2023年10月に政策実現会議を立ち上げた。2023年10月の第1回会議と2024年2月の第2回会議では、主要関連施策について事務局からの説明と意見交換が行われた。なお、日本経済団体連合会と、日本労働組合総連合には、オブザーバーとして参加頂いている。

### (2) 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修の実施

2022年度に実施した第1回ダイバーシティ就労支援実践研修の反省を踏まえ、研修内容を大きく見直すとともに、将来の自主事業化を見据え、第1回研修では無料であった受講料を、受講生1名あたり1万8千円の徴収を実施した。①1万8千円の受講料設定にもかかわらず80名の受講を集めることができたこと、②研修修了後の受講生アンケートで積極的評価が多かったこと、等から、本研修、関係者の間に浸透しつつあることがわかる。2024年度はさらなる定着に向け一層努力していきたい。

### (3) モデル事業の推進

2022年9月に、千葉県、福岡県、岐阜市で、「日本財団WORK! DIVERSITYプロジェクトモデル事業」が開始され、WORK! DIVERSITY モデル助成事業の各個別事業及びモデル事業全般につき、伴走支援および中間的な事業評価を行うため、「モデル事業伴走・検証作業チーム」を発足させた。2023年4月には豊田市も加わったが、2023年度においては、地域活動の円滑実施を支援するとともに、事業効果の把握・検証を積極的に実施した。事業効果が高いモデル事業と評価できる結果が各モデル地域から報告されている。

### (4) 公開有識者講演会の開催

第4回講演会を2023年10月2日に開催し、就労支援の現場から転身され研究者として活躍されている朝日雅也埼玉県立大学名誉教授に『日本財団WORK! DIVERSITYプロジェクトとダイバーシティ就労支援実践研修』についてお話いただいた。

## 第4章 WORK! DIVERSITY 政策推進会議と各作業チームでの検討内容

政策推進会議と各作業チームでの検討状況を紹介する。

### 1. 政策推進会議

#### (1) 政策推進会議の役割

政策実現会議は、各界のリーダーとして活躍されている方々を参集し、政策実現段階に入ったプロジェクトにつき、大所高所からご意見をいただく委員会であり、2023年10月に第1回会議、2024年2月に第2回会議が開催された。

#### (2) 2023年度における検討経過

##### (第1回会議 2023年10月31日)

WORK! DIVERSITY プロジェクトのこれまでの活動、これからの活動予定、政策推進会議の今後のスケジュール等につき、事務局からの説明と意見交換が行われた。

##### (第2回会議 2024年2月28日)

多様な就労困難者の就労を進める基本制度枠組みについて、意見交換がなされた。

### 2. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム

#### (1) ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームの概要

効果的な研修を実施するため、ダイバーシティ就労支援に関わる専門家の方々に作業チームを結成し、研修プログラム、研修講師の選定等の検討をお願いした。

ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームは、以下の有識者により構成されている。(五十音順)

座長: 朝日雅也 (埼玉県立大学 名誉教授)

委員: 池田徹 (生活クラブ風の村特別常任顧問)

白石久喜 (株式会社 社会人材研究所 所長)

中道浩 ((一財)雇用開発センター代表理事)

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)

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)2023 年度ダイバーシティ就労支援実践研修報告の概要(詳細はダイバーシティ就労実践研修報告書参照)

ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームの検討概要、ダイバーシティ就労支援実践研修の実施概要、研修後の感想(受講者、講師)、2024 年度研修に向けた対応および資料編(講師に対する質問と回答集、研修アンケート調査報告)からなる。

有料(1 万 8 千円)受講者は 80 名で、オンライン開催もあり、全国から幅広い参加が得られた。

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

研修時間については適正とする方が大半だった。

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

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

## (3)2023 年度における検討経過

2023 年度における会合の開催・活動の状況は以下のとおりである。

### 1)第 1 回検討会(2023 年 7 月 12 日)

①研修の意義・役割の確認、②研修の具体的内容、研修方法、研修期間、③研修受講者に受講を促すインセンティブは何か、④講師・テキスト執筆者等について意見交換を行った。

### 2)第 2 回検討会(2023 年 9 月 20 日)

①応募期間後期における広報方法、②今後のスケジュール確認、等について意見交換を行った。

## 3. モデル事業伴走支援・検証作業チーム

### (1)モデル事業伴走支援・検証作業チームの概要

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

うものである。

モデル事業伴走支援・検証作業チームは、以下の有識者により構成されている。

五石敬路	大阪公立大 大阪公立大学大学院都市経営研究科准教授(就労準備性評価)
酒光一章	ダイバーシティ就労支援機構理事(効果検証)
佐藤洋作	文化学習協同ネットワーク代表理事(態様別支援助言)
高橋尚子	京都自立就労サポートセンター理事(就労準備性評価)
津富宏	静岡県立大学教授、青少年就労支援ネットワーク静岡前理事長 (態様別支援助言)
村木太郎	ダイバーシティ就労支援機構理事長(座長・効果検証)
米田英雄	社会福祉法人ぷろぼの津事業所所長(就労準備性評価)

(2024年3月末現在、五十音順、カッコ内は作業チームにおける主な役割)

モデル事業伴走支援・検証作業チームの主な役割は以下のとおりである。

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

## (2)2023年度作業チーム報告の概要(詳細はモデル事業伴走支援・検証作業チーム報告書参照)

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

モデル事業は2022年9月から事業を開始し、千葉県、岐阜市は同年9月から支援対象者の受け入れを行った。福岡県は年内の準備期間を経て1月より受け入れを開始した。豊田市は2023年度当初より事業の準備に入り、7月から事業を開始した。おおむね2024年1月までのモデル事業の実施状況の概要は以下のとおりである。

2024年1月までの支援対象者数の累計は199名となった。支援を行った199名のうちすでに支援を終了している者は107名である。その結果を見ると就労につながった者が34名(32%)、体調不良・家族都合等は14名(13%)、その他の理由による終了が59名(55%)となっている。

就労実現したものの雇用形態は正社員が12%、非正社員が32%、中間的就労・福祉的就労が53%であり、中間的就労・福祉的就労への移行が約半数と目立つ。就労した者の賃金(月間)を見ると、正社員が16.0万円、非正社員が10.4万円にたいし、中間的就労・福祉的就労の場合は4.7

万円、全体平均としては7.6万円となっている。

これらの結果を踏まえ、以下の観点から今後効果の検証を行う。

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

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

### (3)2023年度における検討経過

2023年度における会合の開催・活動の状況は以下のとおりである。

#### 1) 第1回会合(2023年7月26日)

2023年度の活動計画について確認するとともに、モデル事業の進捗状況について共有し今後の方針等について検討した。

#### 2) 第2回会合(2024年3月5日)

モデル事業の進捗状況について、報告データの検証を行うとともに、モデル地域のマネジメントセンター(千葉、岐阜、福岡、豊田)の参加を得て、意見交換を行った。さらに今後の効果検証に向けての見通しについて検討した。

## 4. WORK! DIVERSITY 提言案作成作業チーム

### (1)提言案作成作業チームの概要

WORK! DIVERSITYの実現に向け、様々な就労困難要因を抱えた方の就労支援の具体的方策について、既存の制度の比較検証等を通じて検討し、WORK! DIVERSITY 政策実現会議の議論に資する形で提言案を作成する。提言案作成作業チームは、以下の有識者により構成されている。

(2024年3月31日現在)

- 座長 宮本太郎 中央大学法学部教授
- 委員 池田 徹 (NPO)ユニバーサル就労ネットワークちば理事長
- 蒲原基道 日本社会事業大学専門職大学院客員教授
- 菊池まゆみ 秋田県藤里町社会福祉協議会会長

## (2)2023 年度における検討経過

2023 年度においては、提言案作業チームの設置について、政策推進会議委員の意見を聴取しつつ日本財団とも調整して、委員の人選、開催要領の策定、事前準備のための資料の作成等を進めた。開催要領は以下のとおりである。なお、チームは 2024 年度早々に第 1 回の会合を予定している。

### 【WORK! DIVERSITY 提言案作成作業チーム開催要領】

#### 1. 趣旨

日本財団が開催する WORK! DIVERSITY 政策実現会議の議論に資するため、障害者就労支援事業所のダイバーシティ化構想その他のダイバーシティ就労支援方策の具体化の提言案を策定する。

※1 WORK! DIVERSITY はひきこもり、ニート、LGBT、刑余者、若年認知症、難病など様々な働きづらさのある方々の就労を支援することで、個人の幸福度を高め、さらに潜在的労働人材が活用されることでわが国が持続可能社会として発展し続けることを目指すもの。

([https://www.nippon-foundation.or.jp/what/projects/work\\_diversity](https://www.nippon-foundation.or.jp/what/projects/work_diversity))

※2 WORK! DIVERSITY 政策実現会議は、自治体の長、労使、学識経験者、就労支援機関リーダー等で、WORK! DIVERSITY の実現を強く希求する者を結集し、これまでの WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果を踏まえ、実現段階に入った WORK! DIVERSITY のかじ取りを担うものとして、日本財団が開催している。

#### 2. 委員

- |     |       |                          |
|-----|-------|--------------------------|
| ○座長 | 宮本太郎  | 中央大学法学部教授                |
| ○委員 | 池田徹   | (NPO)ユニバーサル就労ネットワークちば理事長 |
|     | 蒲原基道  | 日本社会事業大学専門職大学院客員教授       |
|     | 菊池まゆみ | 秋田県藤里町社会福祉協議会会長          |
|     | 田中聡一郎 | 駒沢大学経済学部准教授              |

#### 3. 検討事項

WORK! DIVERSITY の実現に向け、様々な就労困難要因を抱えた方の就労支援の具体的方策について、既存の制度の比較検証等を通じて検討し、WORK! DIVERSITY 政策実現会議の議論に資する形で提言案を作成する。

#### 4. 運営等

- 検討会は2023年3月～2024年3月までの間、年5回程度開催する。
- WORK! DIVERSITY 政策実現会議の検討スケジュールに応じ必要な場合は中間報告を行う。
- 検討会は実地開催を中心とするが、状況に応じリモートでの開催も行う。また実地開催の場合でもリモートでの参加は可能とする。

## 第5章 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修の実施

2022年度研修を引き継ぎ、2023年度においても、2023年秋に3日のオンライン研修と1日のハイブリッド研修を実施した。2023年度は1万8千円の受講料を徴収したが80名の受講生を集めることができた。

本研修を受講すると、

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

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

## 1. 実施要項

(1)日時 2023年10月30日(月)、31日(火)、11月14日(火)、16日(木)

(全4日間:総時間数:21時間40分)

(2)開催方法 オンライン方式(全科目生配信、オンデマンド受講可能)

(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しています。

(5)参加対象者 以下の方々を想定しています。

- 1 障害者以外の者も支援対象者として受入れている(今後受け入れたい)障害者就労支援関係者
- 2 障害者以外の人々を対象とする事業所、難病患者医療機関
- 3 自治体の就労支援担当者
- 4 チャレンジスクール(東京都の不登校経験、中途退学等の生徒が自分の目標を見つけチャレンジする学校)、エンパワメントスクール(大阪府の同趣旨学校)等の教員
- 5 企業の就労担当者  
など。

(参加者要件:参加者向け事前事後、各1回のアンケートにご協力いただけること)

(6)参加費 18,000円

(7)定員 100名

(8)募集期間 8月28日(月)～10月17日(火)

### (9)受講証明書

以下の要件をすべて満たした方に、受講証明書を発行いたします。

- 1 全科目を受講した方(オンライン・オンデマンドいずれも可)。
- 2 アンケート(研修前・後)および演習レポート(研修後)を提出した方。
- 3 研修後に実施する「内容理解確認テスト」(研修終了後 2 週間以内にオンラインで回答)で一定の水準を示した方(簡易なテストで、修了者を限定するねらいはありません。)

#### (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および支援の質を高めるための基本知識、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(10月30日(月))	
10:00～10:10	開講あいさつ 竹村利通 日本財団シニアオフィサー
10:10～11:10	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
11:20～12:10 【選択科目】	2. 就労支援制度の理解 1(生困・生活保護・重層的支援体制整備) 鈴木由美 厚生労働省 社会・援護局 地域福祉課 生活困窮者自立支援室 就労支援専門官
	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を含む)) 志村幸久 前(独法)労働政策研究・研修機構総務担当理事
12:10～13:00	昼休み
13:00～13:50	3. ハローワーク等の公的支援機関、自治体、社会福祉協議会等との連携 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

14:00～15:00	<b>4. 地域企業との連携(地域企業への就職、実地研修を推進する方策)</b> 藤尾健二 千葉県障害者就業・生活支援センター長
<b>【選択科目】</b>	<b>5. 自治体が行う連携のポイント</b> 林星一 座間市福祉部参事
15:10～16:00	<b>6. 地域でのインクルージョン及びソーシャルファームへの取り組み</b> 中崎ひとみ (社福) 共生シンフォニー理事長
16:10～16:30	希望者:グループプリフレクション(振り返り) ※ZOOM ブレイクアウトルームフリートーク
<b>2日目(10月31日(火))</b>	
10:00～11:00	<b>1. 態様別理解 1(ひきこもり)</b> 伊藤正俊 KHJ 全国ひきこもり家族会連合会顧問 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
11:10～12:00	<b>2. 態様別理解 2(LGBTQ)</b> 薬師実芳 認定 NPO 法人 ReBit 代表理事
12:00～13:00	昼休み
13:00～14:00	<b>3. 態様別理解 3(難病)</b> 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)
14:10～15:00	<b>4. 態様別理解 4(刑務所出所者等)</b> 三宅晶子 (株)ヒューマン・コメディ代表
15:10～16:00	<b>5. 態様別理解 5(高齢者等ケア付き就労)</b> 滝脇憲 NPO 法人自立支援センターふるさとの会代表理事
16:10～16:30	希望者:グループプリフレクション(振り返り) ※ZOOM ブレイクアウトルームフリートーク
<b>3日目(11月14日(火))</b>	
10:00～11:00	<b>1. 就労困難者の勤労意欲向上方策</b> 榎部武俊 (一社) 釧路社会的企業創造協議会代表理事

11:10～12:10 【選択科目】	<b>2. 多様な就労困難者の就労可能性を広げるアセスメントと支援の世界の動向</b> 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 <b>3. ジョブコーチ的視点からのダイバーシティ就労支援</b> 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
12:10～13:00 昼休み	
13:00～13:30	<b>4. 働くことの意味について</b> 清家篤 日本赤十字社社長(慶應義塾学事顧問)
13:30～14:20	<b>5. 千葉県におけるダイバーシティ就労への取り組み</b> 池田徹 NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば理事長
14:30～16:00	<b>6. 【パネルディスカッション】モデル事業の実践からダイバーシティ就労の今後を考える</b> 【座長】村木太郎 社会福祉法人南高愛隣会理事 就労継続支援 A 型事業所全国協議会理事 西岡正次 A <sup>+</sup> 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 (豊田市)栗本浩一 (一社)ワーク・ダイバーシティ・スタイル代表理事 (岐阜市)後藤千絵 (一社)サステイナブル・サポート代表理事 (千葉県)島田将太 NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば事務局長 (福岡県)中村信二 福岡県就労支援協同組合理事長
16:10～16:30	希望者:グループリフレクション(振り返り) ※ZOOM ブレイクアウトルームフリートーク
<b>4 日目(11月16日(木))</b>	
10:00～12:00	<b>1. アセスメント支援(演習 1)</b> 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 厚生労働省 社会・援護局 地域福祉課 生活困窮者自立支援室 就労支援専門官
12:00～13:00 昼休み	
13:00～15:00	<b>2. 就労体験や職業訓練を利用した就労支援プログラムの作成(演習 2)</b>

	西岡正次 A <sup>1</sup> 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 田中勝則 A <sup>1</sup> ワーク創造館(大阪地域職業訓練センター) 就労支援事業部長
15:10～16:10	<b>3. 本研修のまとめとダイバーシティ就労支援の展望</b> 朝日雅也 埼玉県立大学名誉教授
16:10～16:20	<b>閉会あいさつ</b> 吉倉和宏 日本財団常務理事
16:30～18:00	懇親会(自由参加) ※オンライン、会場それぞれで実施

○講義は1コマ 50 分ないし 60 分(3 日目の 4 は1コマ 30 分、6 は1コマ 90 分)。

○演習は1コマ 120 分。全体ないし後半、双方向グループ分けによるワークを想定。

○全科目生配信。

#### (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) 事前アンケート

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

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)

## 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2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取得してほしい事項

### 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	働くことの意味について 清家篤 日本赤十字社社長(慶應義塾学事顧問)
科目設定のねらい	現在の日本社会において働くことの重要性は何か、を理解する。
講義 2	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理解する。
講義 3	本研修のまとめとダイバーシティ就労支援の展望 朝日雅也 埼玉県立大学名誉教授
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、受講者に WORK! DIVERSITY プロジェクトのサポーターとなってもらおう。
講義 4	就労支援制度の理解 1(生困・生活保護・重層的支援体制整備) 鈴木由美 厚生労働省地域福祉課就労支援専門官
科目設定のねらい	就労支援に関連する生活困窮者、生活保護関係の諸制度・施策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 前(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	ダイバーシティ就労支援に活かすことを目的に、若者サポートステーション

	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、公共職業訓練等に関する施策のポイントを習得する。
--	--

## 第2科目群(態様別理解)

### 【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、効果的な支援のポイントを習得する。

<b>講義 6</b>	<b>態様別理解 1(ひきこもり)</b> 伊藤正俊 KHJ 全国ひきこもり家族会連合会顧問 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。特に、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ことが多いことを習得する。
<b>講義 7</b>	<b>態様別理解 2(LGBTQ)</b> 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、LGBTQ の人々の就労上の課題と対応方法の基本を習得する。
<b>講義 8</b>	<b>態様別理解 3(難病)</b> 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	治療を続けながら就労を希望する難病患者の増加と、障害者の認定外でありながら就労困難性を有する現状を認識し、支援ニーズを踏まえた支援の基本を習得する。
<b>講義 9</b>	<b>態様別理解 4(刑務所出所者等)</b> 三宅晶子(株)ヒューマン・コメディ代表
科目設定のねらい	刑務所出所者等の方々の背景や就労の現状・課題を認識し、当事者意識をもつ。

講義 10	<b>態様別理解 5(高齢者等ケア付き就労)</b> 滝脇憲 NPO 法人自立支援センターふるさとの会代表理事
科目設定のねらい	支援(ケア)を受けながらの就労が必要な高齢者が増加している。こうした者に対する支援を行う上でのポイント、留意点を習得する。

### 第3科目群(就労困難者のニーズ把握等)

#### 【受講者への期待】

就労困難者のニーズ把握、就労意欲向上方策、関係機関との連携について、基本知識を習得する。

講義 11	<b>ハローワーク等の公的支援機関、自治体、社会福祉協議会等との連携</b> 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	ダイバーシティ就労支援を進める上で重要な公的支援機関の役割と活動の実態を理解し、主要な公的支援機関と連携するために必要な知識を習得する。
講義 12	<b>地域企業との連携(地域企業への就職、実地研修を推進する方策)</b> 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	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。
講義 13	<b>多様な就労困難者の就労可能性を広げるアセスメントと支援の世界の動向</b> 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	幅広い就労困難者や生活困窮者等の就労可能性を広げ、誰もが職業で活躍できるためのアセスメントや支援の原則を、世界の障害者就労支援の最新知見から習得する。
講義 14	<b>就労困難者の就労意欲向上方策</b> 櫛部武俊(一社) 釧路社会的企業創造協議会代表理事
科目設定のねらい	生活保護受給、ひきこもりの人々を就労に導くために、様々な形で「やってみる」機会の提供、スモールステップで利用者の自尊感情を高めることを重視する「釧路モデル」を学び、就労困難者の就労意欲の向上を図

	る。
<b>講義 15</b>	<b>ジョブコーチ的視点からのダイバーシティ就労支援</b> 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
科目設定のねらい	障害者以外の多様な就労支援が必要な方々に対するジョブコーチ的な支援の必要性とそのポイントを習得する。

#### 第4科目群(取り組み・実践)

【受講者への期待】ダイバーシティ就労に取り組む具体的実践事例に学ぶ。

<b>講義 16</b>	<b>自治体が行う連携のポイント</b> 林星一 座間市福祉部参事
科目設定のねらい	ダイバーシティ就労支援の前提となる自治体内各課および自治体間(都道府県と市町村、市町村間)の連携の重要性を理解し、そのポイント、留意点を習得する。
<b>講義 17</b>	<b>地域でのインクルージョン及びソーシャルファームへの取り組み</b> 中崎ひとみ(社福) 共生シンフォニー理事長
科目設定のねらい	地域でのインクルージョンの推進、ソーシャルファーム(ダイバーシティ就労)への取組みに当たってのポイント、留意点を習得する。
<b>講義 18</b>	<b>千葉県におけるダイバーシティ就労への取り組み</b> 池田徹 NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば理事長
科目設定のねらい	「誰でも共通に就労機会が得られるべきであることを理念とするユニバーサル就労」から、それを発展し、「個別の利用者に応じた多様な対応を強調するダイバーシティ就労」の流れを踏まえたダイバーシティ就労支援の意義を理解する。
<b>講義 19</b>	<b>モデル事業の実践からダイバーシティ就労の今後を考える</b> ※パネルディスカッション 【座長】村木太郎 社会福祉法人南高愛隣会理事 西岡正次 A <sup>1</sup> 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 モデル事業4 地域マネジメントセンター統括責任者 (豊田市)栗本浩一 (一社)ワーク・ダイバーシティ・スタイル代表理事

	(岐阜市)後藤千絵 (一社)サステイナブル・サポート代表理事 (千葉県)島田将太 NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば 事務局長 (福岡県)中村信二 福岡県就労支援協同組合理事長
科目設定のねらい	障害者就労支援機関のダイバーシティ就労への実験的取り組み過程で見られる光と影を率直に表に出していただき、WORK! DIVERSITY プロジェクトの目指す方向を改めて再確認する。

## 第5科目群(演習)

### 【受講者への期待】

アセスメント、就労支援プログラムづくりを模擬的に体験、経験、練習することで、アセスメント、就労支援プログラムの重要性を実感する。

<b>演習 1</b>	<b>アセスメント支援</b> 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 厚生労働省地域福祉課就労支援専門官
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理解し、体感する。
<b>演習 2</b>	<b>就労体験や職業訓練を利用した就労支援プログラムの作成</b> 西岡正次 A <sup>+</sup> 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 田中勝則 A <sup>+</sup> ワーク創造館(大阪地域職業訓練センター) 就労支援事業部長
科目設定のねらい	仕事・働く場の情報をもとに体験や訓練付き就労のプログラム、職業訓練を活用する支援プログラム作成について基本知識を提供する。

### 3. 講義内容

各科目群から一つずつ講義を選んで、以下に掲載する。

#### **第1科目群(総論・政策制度の理解)**

第1科目群は、ダイバーシティ就労支援の基本理念、関連する活用可能な基本制度・基本政策のポイントを習得するための講義群である。ここでは、講義3(本研修のまとめとダイバーシティ就労支援の展望)を紹介する。(他の講義は、「2023年度ダイバーシティ就労支援実践研修報告書」を参照されたい。)

#### **講義3 本研修のまとめとダイバーシティ就労支援の展望**

朝日雅也

埼玉県立大学名誉教授

##### **1. ダイバーシティが意味するもの**

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。

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。図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)

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 その意義を整理しておく。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、本実践研修を通じて、ダイバーシティの諸相を以下のように整理することができよう。

すなわち、①働き方(時間、場、雇用形態等…)の多様性、②支援対象者の多様性、③支援者の多様性、支援手法の多様性、ともに働く人(同僚やその働きに関わる地域の人々等)の多様性と分類することができる。こうした観点からの多様性を認識していく上で重要なことは、その多様性に向き合うすべての人々が、従来の枠組みから解放されること、すなわちリフレーミングのアプローチを持つことと言える。

**(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。従来の分野ごとの縦割りや法制度の枠組みをこ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

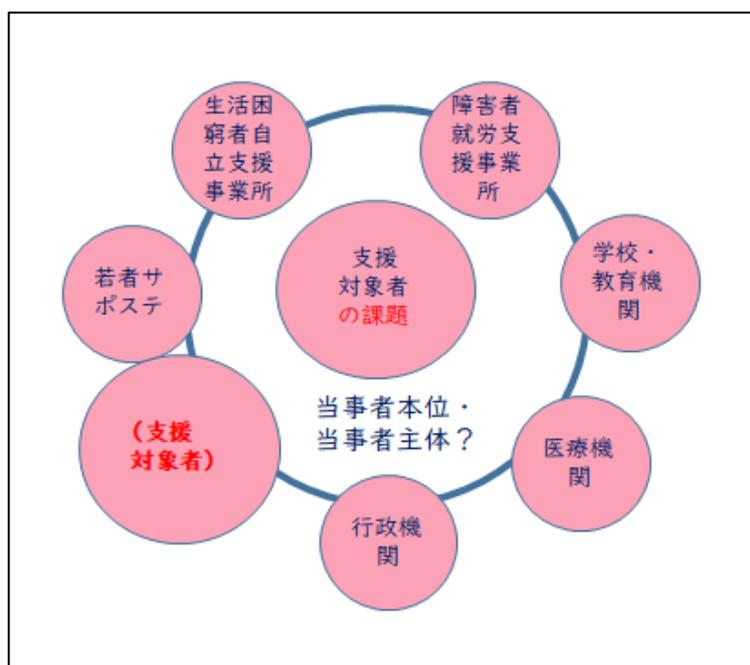
時に、職場や働く上での同僚となる人々にとっても、支援対象者が働くことへの理解を深める上で  
の共通の土俵を提供することになるのである。

### (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。

図表2 支援対象者もチームメンバー



#### 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」はそれこそ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」の違いをこえ、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、マクロな視点も併せ持ちたい。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. まとめ～研修後への期待として

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。



## 第2科目群(態様別理解・アセスメント)

第2科目群は、障害者以外のダイバーシティ就労支援対象者の態様別特性を理解するとともに、支援の質を高めるためのアセスメント支援ツールに関する基本知識を習得するための講義群である。ここでは、講義7(態様別理解1(LGBTQ))を紹介する。(他の講義は、「2023年度ダイバーシティ就労支援実践研修報告書」を参照されたい。)

### 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%<sup>1)</sup>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<sup>2)</sup>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<sup>3)</sup>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(死にたい気持ち)を抱く<sup>4)</sup>)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

---

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

<sup>2</sup> 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」

<sup>3</sup> 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」

<sup>4</sup> 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

損失の試算値(暫定)は 1,988～5,521 億円との調査<sup>5)</sup>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」

---

<sup>5)</sup> 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」

(29.0%)等が挙げられた。安心して利用できる行政・福祉サービスがない/アクセスできないという課題、支援者の無理解やそこから生じるハラスメントの課題が窺える。

<自由回答>

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

(20代、バイセクシュアル、精神障害/発達障害)

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

### (3) 考察

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

### 3. 実践報告「LGBTQ フレンドリーな就労移行支援事業所」

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

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

1 点目に、支援者のダイバーシティに関する理解/意識。障害や疾患名によってラベリングするこ

となく、個々のニーズを理解することが重要であるのと同様に、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。安心してこういうことか、と感じています。
- ・初めてセクシュアリティの相談ができた。初めて呼ばれたい名前と呼ばれ、初めて着たい服を着たいと言えた。スタッフや講座でいろんなロールモデルと出会えて、自分のままで生きて働いていいんだって思えました。

#### 4. 支援者として今日からできること

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

##### ○個人としてできること

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

##### ○機関としてできること

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

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

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

第3科目群は、就労困難者のニーズ把握、キャリアコンサルティング、公的機関との連携に関する基本知識を習得するための講義群である。ここでは、講義11(ハローワーク等の公的支援機関、自治体、社会福祉協議会等との連携)を紹介する。(他の講義は、「2023年度ダイバーシティ就労支援実践研修報告書」を参照されたい。)

#### 講義11 ハローワーク等の公的支援機関、自治体、社会福祉協議会等との連携

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

##### 要約

ダイバーシティ就労支援では、多様な状況にある人たちが社会から排除されるのではなく、逆により、それぞれの能力を發揮できる仕事に就き、労働者の各種権利が保障され、労働に見合った公正な賃金が支払われ、また、職業生活を送る上での様々な困りごとを解決していく必要がある。しかし、現行の制度やサービスはタテ割り・固定的で、これらの就労困難性のある人たちの支援ニーズには必ずしも対応できていない。制度やサービスは存在しても、それらの個別的な調整は極めて難度の高いものとなっている。ダイバーシティ就労支援では、そのような人たちに伴走しながら、活用できる制度やサービスを最大限に活用し、個別的かつ総合的な支援を構築することによって、社会的な孤立や疎外を解消し、誰もが生きやすい社会の構築に貢献する。そのために、ダイバーシティ就労支援の専門支援者は、法的に定められた公的機関の役割を踏まえ、それぞれの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

例えば、精神疾患により就労が困難な人にとっては、本人がやりがいを感じストレスにならないだけでなく、経営力があり能力を發揮できる会社等への就職活動の進め方、疾患管理と仕事の両立の自信の向上、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。その実現のためには、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、「餅は餅屋」で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。

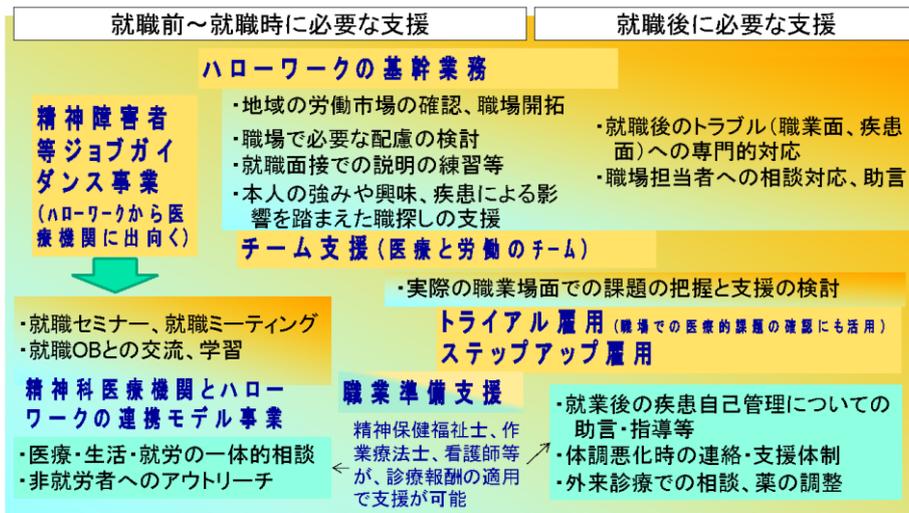


図1 精神障害者の多様な就労支援ニーズへの地域関係機関の役割分担・連携の一例

## 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ったり、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。

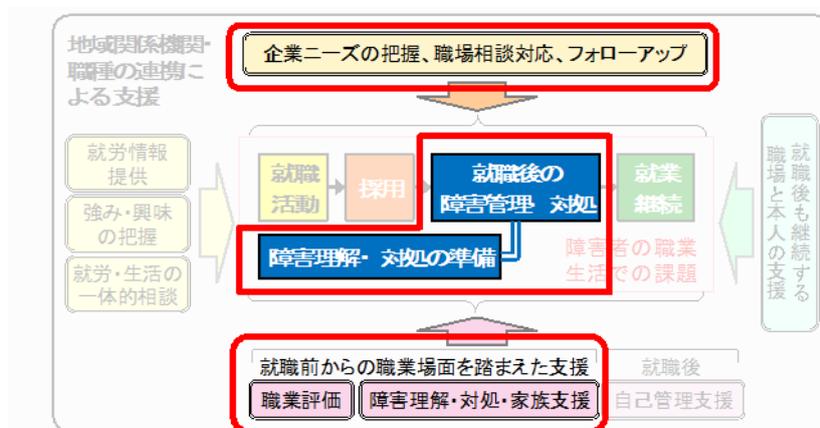


図2 職業準備支援と職場定着、本人支援と事業主支援の段階的・タテ割り支援の克服

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等があり、障害者手帳の有無にかかわらず、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。

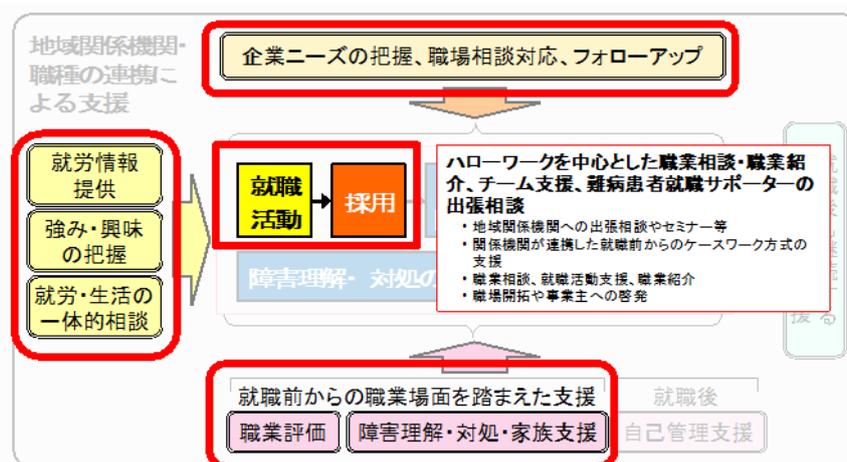


図3 障害や問題点の評価と改善の支援だけの段階的・タテ割り支援の克服

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」に該当する障害により就労困難性のある人であれば、個別的で継続的な相談支援が利用できる。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。

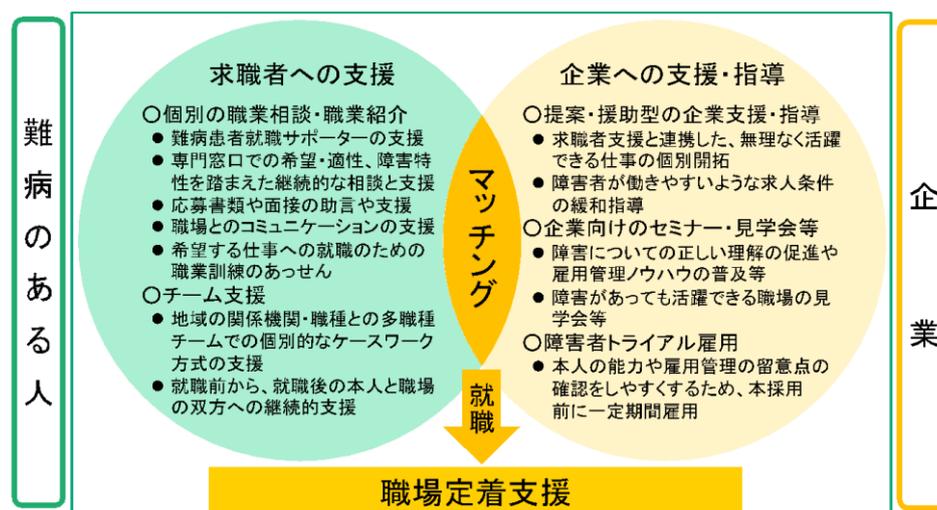


図4 障害者手帳のない難病患者へのハローワークでの就労支援

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。

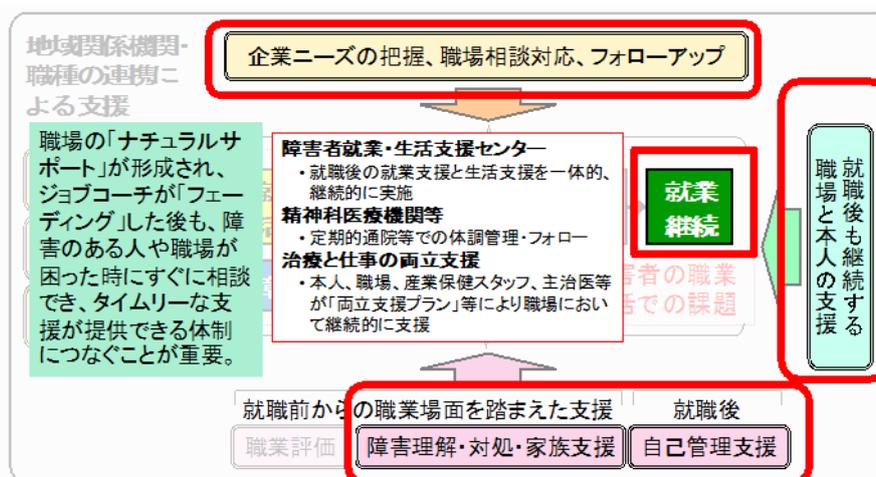


図5 就職が就労支援のゴールで就業継続は本人と職場の責任とする支援の限界の克服

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は障害者就業・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における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。

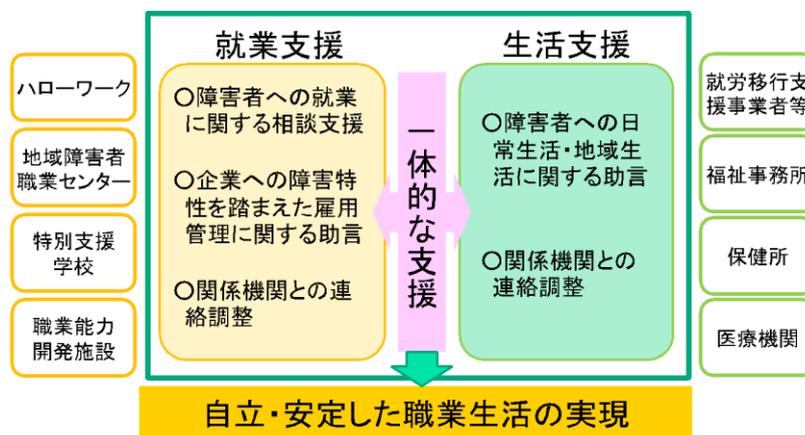


図6 障害者就業・生活支援センターにおける就業支援と生活支援の一体的支援

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、主治医との連携とともに、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。

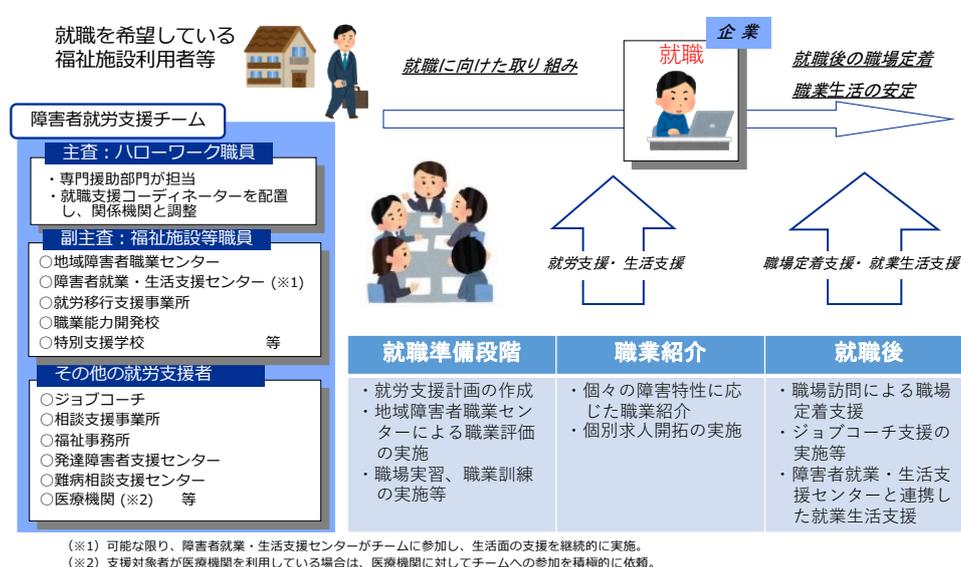


図7 ハローワークの障害者向けチーム支援における関係機関の連携体制づくり

#### (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、このタテ割りを越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。一方、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)

第4科目群は、一般就労、企業実習、中間就労を進める上での基本知識を習得するための講義群である。ここでは、講義17(地域でのインクルージョン及びソーシャルファームへの取り組み)を紹介する。(他の講義は、「2023年度ダイバーシティ就労支援実践研修報告書」を参照されたい。)

### 講義17 地域でのインクルージョン及びソーシャルファームへの取り組み

中崎ひとみ

(社福)共生シンフォニー理事長

2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修



## 地域でのインクルージョン及び ソーシャルファームへの取り組み ～実践者報告

社会福祉法人 共生シンフォニー

中崎 ひとみ

## 1.自己紹介

### 社会福祉法人 共生シンフォニー

#### 障害福祉サービス

- ・A型 3か所
- ・B型 1か所
- ・就労移行 1か所
- ・生活介護 3か所
- ・相談支援 1か所
- ・ショートステイ 1か所
- ・日中一時 1か所

2



共生シンフォニー  
KYOUSEI SYMPHONY

3

## 就労困難者を事業所のスタッフとして雇用

- ・ひきこもり
- ・高齢者
- ・シングルペアレンツ
- ・難病・LGBT・・・等々

※一部以外、何の助成金もありません

4

## 2. 福福連携

### 福祉の種類や法人を超えての連携

- ①障害福祉サービス事業所間の連携
  - ・利用者の移動
  - ・職員の移動
  - ・職員のダブルワーク
  - ・デイリー清掃や洗濯、給食など

5

## 2. 福福連携

- ② 高齢福祉や保育園との連携
  - ・ 利用者の就職
  - ・ 利用者の実習
  - ・ 給食の提供
  - ・ 子どもたちへの人権学習

6

## 3. 連携を推進する社協の役割

### 社協がコーディネートする社会福祉施設施設協議会

福祉施設が施設やスタッフ等を提供

- ① 生活困窮者の相談から
  - ・ 就労支援
  - ・ 就労体験
- ② 子ども食堂との連携から
  - ・ 困窮者の子供の居場所づくり

7

### 3.連携を推進する社協の役割

#### 社協がコーディネートする社会福祉施設施設協議会

- ③自治会や民生委員とのコーディネート
  - ・ 地域の問題を施設を交えて協議
  - ・ 問題解決のために、それぞれが役割分担
  
- ④一緒に課題を共有することで地域理解に
  - ・ 地域の住民への施設理解
  - ・ 福祉施設者地域のインフラに
  - ・ 相談場所や避難所

8

---

### 4.連携まとめ

- ・ 散在する窓口やコーディネート
- ・ 一よく似た制度や窓口が分断されて存在している
  
- ・ 各機関が連携することによって効率的に支援ができる
- ・ 情報の共有や役割分担が必要

9

---

## 5. ソーシャルファーム

- 就労意欲がある人たちの就労の場の提供
- 福祉施設は人手不足、支援経験が高い
- 専門職でなくても仕事はいっぱいある
- 教育もできる
- 福祉施設での就職の幅は大きい

10

---

## 6. 働く場があること

- 団体への帰属の安心感
- 社会との接点や情報、社会生活の練習
- 地域の安心感
- 相談先
- 収入だけではない意味がある

11

---



## 7.まとめ

- 地域との連携や地域からの安心感を得るためには、お互いの理解や連携が必要
- 就職先を地域の人にも広げることで、信用が増す
- 分断から連携で社会インフラになる自覚を

## 第5科目群(演習)

第5科目群は、アセスメント、就労支援プログラムづくりを模擬的に体験、経験、練習することで、アセスメント、就労支援プログラムの重要性を実感するための演習群である。ここでは、演習1(アセスメント支援)を紹介する。(他の演習は、「2023年度ダイバーシティ就労支援実践研修報告書」を参照されたい。)

### 演習1 アセスメント支援

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

厚生労働省地域福祉課就労支援専門官

2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修



## 演習1 アセスメント支援

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

(厚生労働省 社会・援護局 生活困窮者自立支援室 就労支援専門官)

## 目次

1. 本日のねらい
2. 講義(就労支援におけるアセスメントとは)
3. 演習(就労支援におけるアセスメントを体験する)

2

---

## 1 本日のねらい

- ①就労支援におけるアセスメントの基本を理解する。
- ②主観的なアセスメント、客観的なアセスメントを組み合わせ、アセスメントを行うことを体験する。

3

---

## 2 講義

### ～就労支援におけるアセスメント～

4

#### 1-1. アセスメントとは…

- 分野により人により解釈はさまざま、やり方もさまざま…
  - (直訳)見積もり・査定・評価→”利用者分析”などと言われたり…  
→“その人理解”とか”支援戦略を立てるための情報収集と分析”とか？  
→あなたのじっくりくる定義はなんでしょうか？
  - (共通していることは)
    - ①その人の「状況」をともに理解をしていく協働作業であること。
    - ②「状況」を理解し、その人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。
- 客観的評価…ツールを使うもの
- 主観的評価…面談を通して相談員が評価するもの

今回は事例とアセスメントツールの結果を用いて皆さんにアセスメントを体験していただきます。

5

## アセスメントにおいて大切なこと

### ・アセスメントは支援過程全体を通して行われる

- 一時点でのアセスメント結果のみで判断しない。
- 特に就労分野においては本人の成長や変化が大きいため、当初のアセスメントから変化していくことを前提にしておくこと。
- アセスメントは常に見直され修正される。そのための評価を支援過程で実施されることが大切。

### ・アセスメント以上に「本人」を見ていくこと

- アセスメント優位になると、支援者の決めつけ、先走り、ヨカレが発生
- 本人の尊厳を傷つける結果となる！



## 支援の全過程においてアセスメントは継続される



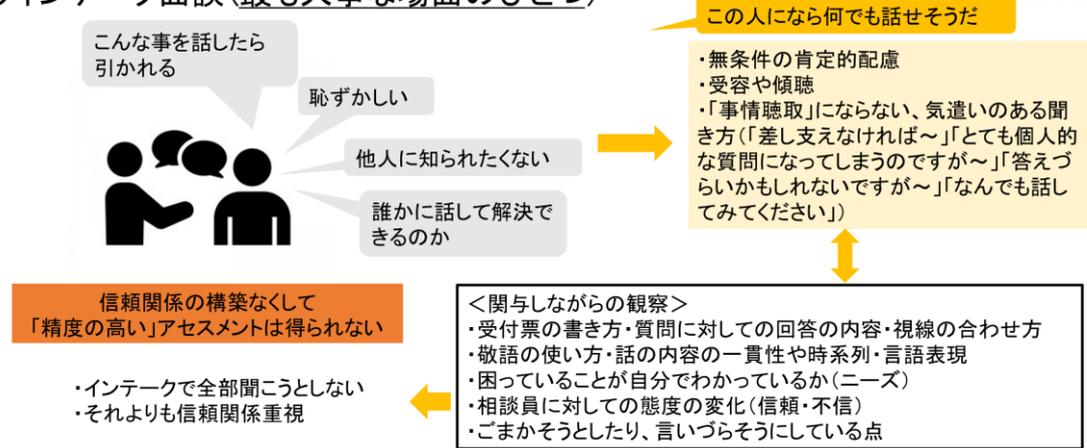
当事者は支援の過程において常に変化しているため、アセスメント結果は流動的である・修正できる

- ・就労分野や福祉分野のアセスメントの難しさは「目に見えにくいものや「本人が自覚していない」ものも見つけたり、見る必要があるから。
- ・働きづらさを抱えた人の中には、社会経験が不足していたり、障害や疾患を抱えていても自覚がなかったり、言語表現が苦手な人も多く、アセスメントにおいてもさらに見えづらさがあることを理解する。



## アセスメントの視点①支援初期: インテーク

### ○インテーク面談(最も大事な場面のひとつ)



## アセスメントの視点②支援初期: アセスメントツールの活用

- 本人が回答し、客観的に結果が出るツールの強み = 本人の納得度

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ビジュアライズツール	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。

今回、体験していただくアセスメントツールはKPSビジュアライズツールです

## 1-2.アセスメントツール（KPSビジュアルイズツール）

### 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



これからの就労支援・就労準備支援事業では**小さな変化**を捉え総合的に評価

就労準備支援事業の成果を単に就職実績だけで捉えず、利用者が就労につながるまでの日常生活の改善、社会的能力の向上、就労意欲の醸成や、就労体験後の心身面の変化などから **総合的に評価**することに重視する。



**そこで新指標、TS59とGN25を開発**

10

### 2) 評価の視点について

■ 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

■ 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）**

11



### 3-①) TS-59セルフチェックシート

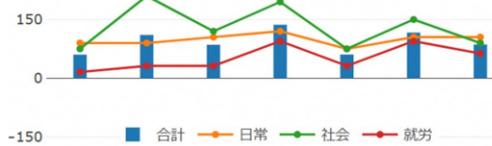
❖ シートの構成 TS59セルフチェックシートは3つの大分類から、さらに中分類に分け、幅広い59の項目



❖ 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いので、**外見だけでは分からない内面を知ることができる！**

❖ シートの結果をグラフで表示



### 3-②) GN-25評価シート

GN25評価シートは3つの評価の分類に分けられ、それらを10の評価の詳細、さらに16の評価の指標に分け、25の設問項目で構成

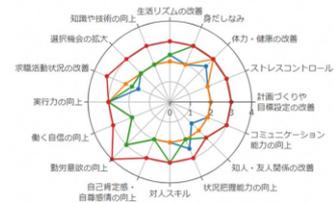
❖ シートの構成

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 ストレスコントロール
	計画性の向上	計画づくりや目標設定の改善
社会生活自立	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
	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
就労自立	就労意欲の向上	就労意欲の向上 働く自信の向上
	求職活動状況の改善	求職活動状況の改善 実行力の向上
	就労のための知識や技能の獲得、職業選択機会の拡大	求職機会の拡大 知識や技術の向上
		状況把握力の向上 対人スキル

❖ シートの特徴

- ・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！
- ・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！

❖ シートの結果をグラフで表示



#### 4) 評価指標 (TS-59とGN-25)を活用する目的

- ① KPSビジュアライズは利用者自身が回答する必要があるため、自身の状況を確認することができる。また、結果をフィードバックすることで、支援員と一緒に自身の変化を実感できる。
- ② 利用者の状態の変化や、支援の効果等を継続的に把握できる。
- ③ 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)。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ アセスメント結果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安定した支援が実施できたため、モチベーションの向上にもつながる。



14



## 3 演習

15

## 演習 事例 44歳・男性・台場太郎さん



### 【本人状況】

・大学までは特に大きなつまづきもなく過ごしてきたが、ゼミでの共同研究や実験時に同級生や先生とのコミュニケーションがうまく取れないことから、大学に行かなくなり中退。  
 その後、コンビニでアルバイトをするものの仕事でのミスが多く、また職場での人間関係もうまくいかず、半年で退職し、その後家にいたまま現在に至る。母曰く、「昔は成績も良く素直な子で、どうしてこうなったのかまったく原因が分からない…」とのこと。



### 【相談のきっかけ】

・1年前に父が亡くなり、母と二人暮らしになった。年金収入が減ったこともあり、自由に使えるお金が減った。母に愚痴ったところ、母がケアマネに相談したところから生活困窮の窓口につながる。はじめは自立相談員が訪問をするところから始まり、徐々に困窮者支援事業の就労準備支援事業の事務所に来所するようになった。訪問自体は嫌がらないものの、人との関わりは苦手な様子。

### 【本人の様子】

・口数は少なく、表情も乏しい。やや昼夜逆転気味の生活で、夜はプラモデルを作っているとのこと。確かに、家の中には本人が作ったであろうプラモデルがたくさん飾ってあり、塗りのクオリティなども高く、手先の器用さなど就労に活かせるような強みを見つけられることもできた。また家全体は掃除が行き届いており、母いわく、太郎さんは昔からこだわりが強く、家の掃除や家具の配置などは太郎さんが決めている。一方で、支援員との会話では、質問とは少しずれる回答や時系列が整っていない話し方など気になる点もいくつか見られた。外出はコンビニやスーパーで食事の買い物をする程度で、それ以外は自室で過ごすことが多く、友人もいない。

### 【本人の希望】

・理系の大学にいたこともあり、正社員で技術職につきたいという希望がある。月給は手取り25万円以上、自宅から通えるところで、すぐに働きたい。アルバイト経験があるので、就労に向けたトレーニングは必要ないと考えている。

16

## 個別ワーク

### 【主観評価】

本人の主訴や考えを読んで、あなたが感じた（考えた）本人像を記載してください。



17

## KPSビジュアルライズツールの結果

別紙1(TS-59セルフチェックシート結果)  
別紙2(TS-59セルフチェックシート結果のグラフ)



18

## 個別ワーク

【客観評価】  
KPSビジュアルライズツールから見た本人像を記載してください

--



19



・あなたの主観評価、客観評価（KPS）、本人の主訴を組み合わせ、台場太郎さんには、どんな支援が必要だと考えましたか？

--

20



グループでの意見をまとめてみましょう。

--

21

## 4 まとめ

- ✓ アセスメントに絶対的な正解はない
- ✓ まずは考えられる材料を集めて、できる限りのところからスタートをする
- ✓ アセスメントがズレていると、本人の意欲が上がらなかったり、行動が伴わなかったりと支援活動に影響が出てくる
- ✓ そうなったときに、改めて再アセスメントを本人と一緒に行う  
(何がうまくいかなかったのかをともに話し合う)

#### 4. 2024 年度研修の実施に向けて

今回の研修の受講者は 80 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（東京含む関東甲信は 25%）。

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。

研修時間については適正とする方が大半だった。

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、2024 年度には、より効果的な研修を開催したい。

2024 年 3 月時点での見直し案は、次頁のとおりである。

	今年度(2023年度)	来年度(2024年度)及びそれ以降(案)
開催期間	全4日間	9月以降、オンデマンド方式での開催(視聴期間2~3か月を想定)を検討。
研修総時間	21時間40分(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(全科目生配信、オンデマンド受講可能、演習科目はハイブリッド)	ハイブリッド方式(演習科目は集合方式)を検討。
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。
募集定員	100名	検討中
研修科目		選択科目として、企業関係者向けの科目設定等を検討。
受講料	18,000円	検討中
参加要件	事前事後アンケート・レポート協力	基本的に2023年度と同じ?
テキスト	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した。	態様別以外にもガイドラインの作成を検討。
到達度確認	自己採点による簡単な到達度確認テストを実施。	○検討中。 ○上級コース設定(2025年度以降検討)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	日本財団笹川会長名で受講認定証の発行	ダイバーシティ(誰でも)就労支援員の登録制度の創設

## 第6章 公開有識者講演会の実施

### 1. 趣旨

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

### 2. 2023年度第1回講演会(2023年10月2日(月)14時半～16時)

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

その後、中崎ひとみ(社福)共生シンフォニー理事長から、先駆的な就労支援の取り組みを実践されている就労支援現場からの視点を込めた質問、意見をいただき、今、就労支援現場で何が必要とされているのか、『ダイバーシティ就労支援実践研修』に期待されることは何なのかを語り合っていた。

#### 朝日雅也氏(講師)プロフィール

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

#### 中崎ひとみ氏(対談者)プロフィール

(社福)共生シンフォニー理事長。ダイバーシティ就労支援実践研修の講師の一人。

### 3. 朝日名誉教授の講演概要

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

### (1)ダイバーシティとは何か

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

### (2)働くとは何か

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

### (3)ダイバーシティ就労の理念

理念として 3 つ挙げられる。

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

### (4)ダイバーシティ支援研修のエッセンス

≪目的≫

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

《想定する参加対象者》

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

《研修で大切にしたいポイント》

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

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

②働く上での困難の背景となる支援対象者の「態様」について正しく理解する。

③就労困難性や支援対象者のアセスメントに求められる視点を理解する。

➡個人に起因する課題と多様な背景因子との相互作用を正しく理解すること。

➡「ニーズ」の正しい把握と検証

➡環境が変われば(人的支援を得られれば)拡張する就労の可能性。「環境調整モデル」と「人的支援モデル」(ジョブコーチ支援、『2人で2人前』)

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

④ダイバーシティ就労の可能性を高めるためのネットワーク形成。

➡地域における関係機関、行政機関等との連携、新たな社会資源の開発と連携。

➡企業等との事業所との関係強化の必要性の確認とノウハウの構築。

➡地域におけるダイバーシティ就労推進のための政策提言等。

(5)まとめ

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

ダイバーシティ就労支援実践研修で一緒にすることを期待している。

## 第7章 WORK! DIVERSITY 地域プラットフォーム構築ガイドライン

### 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」の重要性を提起した。すなわち、ひきこもり、難病患者、刑余者、貧困母子世帯、生活困窮な高齢者などなど、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。

今回、地域レベルでのダイバーシティ就労を支援するため、地域支援関係機関、就労事業所（企業、福祉事業所）、就労困難者等（本人、家族、当事者 団体）、自治体等からなる地域就労支援プラットフォームを構築するためのガイドラインを作成した。執筆は、朝日雅也（埼玉県立大学名誉教授）、西岡正次（A‘ワーク創造館副館長）、岩田克彦（ダイバーシティ就労支援機構常任理事）が分担して作成し、3人で調整し最終稿をまとめた。

本ガイドラインを活用し、多くの地域で、多様な就労困難者の就労支援活動を後押しする「地域就労支援プラットフォーム」が構築されることを願ってやまない。

2024年3月

埼玉県立大学名誉教授 朝日雅也

A‘ワーク創造館副館長 西岡正次

## 「WORK! DIVERSITY 地域プラットフォーム構築ガイドライン」目次

### はじめに

#### 第1節 ガイドライン作成趣旨

岩田克彦((一社)ダイバーシティ就労支援機構常任理事)

#### 第2節 就労支援のポイントと地域ネットワーク構築の重要性

朝日雅也(埼玉県立大学名誉教授)

#### 第3節 WORK! DIVERSITY プロジェクトとダイバーシティ就労支援

岩田克彦((一社)ダイバーシティ就労支援機構常任理事)

#### 第4節 従来の就労支援の課題とダイバーシティ就労支援の意義

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)

#### 第5節 地域をベースにしたダイバーシティ就労支援と関連施策の検討課題

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)

#### 第6節 ダイバーシティ就労支援施策をめぐる地域ニーズ

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)

#### 第7節 ダイバーシティ就労支援と施策に関する地域構想づくり

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)

## 第1節 ガイドライン作成趣旨

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトのモデル事業は、2022 年 9 月に、千葉県、福岡県、岐阜市の 3 地域でスタートし、2023 年 4 月に豊田市が加わった。

モデル事業の拡大も含め、各地域で、ダイバーシティ就労支援プラットフォームの構築を進める必要がある。しかし、実際どう進めていいかわからず苦勞している地域も多い。それで、今回、就労支援プラットフォームの構築にチャレンジする地域のサポートを目指し、ダイバーシティ就労支援プラットフォーム構築ガイドラインを作成することとした。

## 第2節 就労支援のポイントと地域ネットワーク構築の重要性

ここでは、まずダイバーシティ就労支援を展開していくための地域プラットフォーム構築をめざしていく上で基盤となるダイバーシティ就労支援の理念を確認する。そして、その理念を踏まえて就労支援のポイントと地域ネットワーク構築の重要性について述べる。

### (1) 基盤となる就労支援の理念

日本財団ワークダイバーシティ就労支援事業が目指す「ダイバーシティ就労支援」では「社会の一員として、多様な就労困難者の働く環境が整備され、一緒に働くこと」、「多様な就労困難者が、保護的環境の下での就労(いわゆる保護就労)、何らかの支援(サポート)を受けての就労、一般就労、と本人の希望する多様な働き方で働くこと」を掲げている。

目指すべき姿は、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。特に「一緒に働くことは、就労困難性の有無を問わず、インクルーシブな就労の実現に不可欠な要素である。もちろん、一定の支援や保護的な環境の中で支援対象者は分離されやすいこともあるが、その条件下でもなお「一緒に働く」ことの追求は不変である。

その上で、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。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。

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。従来の分野ごとの縦割りや法制度の枠組みをこ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。

その際には、ダイバーシティ就労支援の基盤となる「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。「多様性の尊重」とは、マジョリティ(多数派)がマイノリティ(少数派)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。

### (2) 就労支援のポイント

#### 1) 就労の困難さを生み出すものを正しく理解する

就労支援にあたっては、「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ことが重要である。支援の方法を選定していく上で、対象となる就労困難者のアセスメントを行うことにな

るが、対象者本人自身の「課題」のみに着目してしまうとその後の支援の方向性を見失ってしまうことがある。もちろん、本人の心身の状況、そこに至るまでの経過など、属性に関わる基本的な事項の把握は重要ではあるが、働くことの困難さを生じさせている生活条件や社会環境を的確に押さえておくことがアセスメントには欠かせない。

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、その人が当該の「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、社会的要因に注目する必要がある。

支援対象者の「態様」の違いをこえ、「ニーズ」の正しい把握を進めるためには世界保健機関(WHO)の「国際生活機能分類(ICF)」の考え方を引くまでもなく、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。

その上で、実際の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い。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。

## 2) 適切な情報と体験機会の提供

支援にあたっては、十分な情報提供や体験機会に目を向けたアプローチが不可欠である。支援の対象者が就労を検討するに至るまでの状況を考えて、就労に関する十分な情報提供や、実際に働くことの体験がないままに、就労困難者として位置づけられてきた可能性が大きい。そのような状況に置かれたままで、単に「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。そして、「働くこと」自体に多様性があることを押さえておきたい。その「多様性」にはいくつかの局面がある。例えば、①働き方(時間、場、雇用形態等)の多様性、②支援対象者の多様性、③支援者の多様性、支援手法の多様性、ともに働く人(同僚やその働きに関わる地域の人々等)の多様性である。固定的な働き方やその支援のあり方ではなく、多様性の組み合わせによって、就労の可能性を拡大していけることを出発点にしたい。

多様性を認識していく上で重要なことは、支援対象者を含めて、その多様性に向き合うすべての人々が、従来の枠組みから解放されること、すなわちリフレーミングのアプローチを持つことが重要である。例えば「〇〇障害がある人は就労が難しい」、「ひきこもりの状態にある人は他者とのコミュニケーションが不得手である」といった固定的な考え方ではなく、むしろその「特性」を「強み」に捉え直していくことがリフレーミングの真骨頂である。

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共通の土俵を提供することになるのである。

### 3) 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

就労支援にあたっては、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おきながら、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、支援対象者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。すなわち、一方向の支援ではなく、その時々で求められる働き方に応じた柔軟な支援の展開である。

例えば、就労している支援対象者が何らかの理由で何年か継続した現在の仕事を辞めようと思ったとする。おそらく支援者の立場からすれば、何とか思い留まるように働きかけするに違いない。置かれた状況の冷静な分析はもちろん必要であるが、「辞めるのではなく、継続すべきである」といった考え方に支配されてはならない。今はその仕事を辞めても、長期的に見ればその方が望ましいことも少なくないからである。換言すれば、離職支援は就労支援の敗北ではないからである。「辞めたい」「変えたい」という支援対象者の思いにも寄り添い、望ましい働き方を共に探求する姿勢が求められる。時に、「ソフトランディング(軟着陸)」や「ハッピーリタイヤメント(幸せな退職)」を視野に入れた就労支援も不可欠となろう。

### 4) 生活支援としての就労支援

前述のとおり、支援対象者の思いや置かれた状況に寄り添う就労支援は、生活支援としての重要な意義を持つ。そもそも、就労する、あるいはそれを支援することは、支援対象者の生活の質を高めていくためにある。就労することが目的化し、狭い意味での経済的自立のみが焦点化されると、就労のために生活の要素を全動員してしまうような、いわば逆転が生じる。就労すること、それを支援することは生活を豊かにしていくための手段であることを念頭に置きたい。

同時に、生活支援上の課題を解決する上で、就労支援の観点からアプローチすることが、あいまいになりがちな生活課題を明確化することも期待できる。例えば、健康管理の課題も、対象者個人の生活の範囲で自己完結するのではなく、「就労する、あるいは就労を継続する上での課題に昇華させることで、より大きな動機づけになっていくことがある。このように、生活と就労を切り離すことなく、両者の相互作用をうまく活用しながら、就労支援の本質的な理解を得て、展開していくことが

望まれる。

### (3) 地域ネットワークの重要性を考える

これまで述べてきた就労支援のあり方に加え、日本財団 WORK! DIVERSITY 就労支援事業が目指す「ダイバーシティ就労支援」では、「多様なメンバーからなる地域ネットワークが構築されていて、労働行政、福祉行政が協働して多様な形で支援すること」も特徴として位置づけられている。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、肝心な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である。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。

多様なメンバーからなる地域ネットワークが構築されていて、労働行政、福祉行政が協働して多様な形で支援することといえる。

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、とかく抽象的になりがちな「地域共生社会」なるものを具体的に推進することにもつながる。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。

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。

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も強化していく必要がある。企業等の事業所は、支援対象者や支援者から見て、「雇用を依頼」したり、「攻め立てていく」したりするようなハードルの高い存在ではなく、同じプラットフォームに立つ連携協働のパートナーとして位置づけられる必要がある。これは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にもつながる。

さらには、マクロな視点からの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。このようなダイバーシティ就労支援活動を全国的に展開していくためには、各地域レベルで、制度の縦割りを超えた地域の多様な就労関係団体、就労関係地域リーダーを包含した「ダイバーシティ就労支援ネットワーク」が構築される必要がある。

### 第3節 WORK! DIVERSITY プロジェクトとダイバーシティ就労支援

#### (1)WORK! DIVERSITY プロジェクトの背景

欧米諸国では、就労困難を抱える多様な人々を社会の場に大きく抱え込む、ダイバーシティでインクルーシブな社会の実現をめざす取り組みが広がっている。

ダイバーシティ就労支援は以下のような意味を持っている。

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

#### (2)WORK! DIVERSITY プロジェクトとダイバーシティ就労支援

WORK! DIVERSITY プロジェクトにおいては、多様な就労困難者に対する就労支援の枠組みを構築することがキーポイントとなる。

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトにおいては、このような枠組みとして、①横断的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本柱と考えている。

##### 1)横断的的就労支援制度の実現

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

##### 2)ダイバーシティ就労に取り組む支援者の育成

ダイバーシティ就労を日本全体に広めるためには、ダイバーシティ就労支援のプロとなり、各地域でダイバーシティ就労支援のサポーターとなる人材を育成する必要がある。このため、2022年秋

に第1回ダイバーシティ就労支援実践研修、2023年秋に第2回ダイバーシティ就労支援実践研修を開催したが、毎年少しずつレベルアップした内容で開催する計画である。

### 3)機能するネットワークの構築

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

### (3)機能するネットワークの構築

WORK! DIVERSITY プロジェクト 2023 年度事業において、「機能するネットワークの構築」のため、「WORK! DIVERSITY 地域プラットフォーム構築ガイドライン」を構築することとした。

## 第4節 従来の就労支援の課題とダイバーシティ就労支援の意義

WORK! DIVERSITY プロジェクトが提起する「ダイバーシティ就労支援」をもとに、自治体と地域をベースにした就労支援施策について、その可能性と実装のあり方を整理する。「就労支援」という言葉が日常的に使われ、「支援サービス」を提供する団体が増え「就労相談」に対応できる窓口も広がっている。背景には不安定な雇用や無業、低所得層等が拡大しているほか、多様化する支援対象者や潜在的ニーズの拡大が急速に進行し、従来の失業(雇用)対策では対応や支援が難しい状況が続いているからであろう。しかし、「就労支援」の内容や考え方は、自治体をはじめサービス提供主体の間に必ずしも共通した理解がある訳ではない。

### 1. 就労支援をめぐる関心と変化

自治体や地域において「就労支援」というと、高齢や障害福祉、子ども子育て等の福祉関係部署が提供する主たる福祉サービスに付随するサービスといった理解だろうか。限定した対象(制度別対象別)に対し、相談(注1)や求職活動に関連する、例えばハローワーク等の利用方法や履歴書の書き方、面接対策、施設内の教育訓練といった定型的なサービスを提供する。最近は無業者やひきこもり等の支援も話題になり、工夫された「居場所」を兼ねた就労準備支援なども登場している。こうした就労支援の内容は制度の対象にならないと出会うことがない。しかもサービスは団体ごとに様でなく地域間の差も大きい。また雇用労働の部署が提供する雇用(失業)対策や労働トラブルの相談などを思い浮かべる人もいるだろう。従来「就労支援」と区別して語られてきたが、最近「ニートやフリーター対策」「就職氷河期世代支援」などの登場とともに「就労支援」の活動に括られるようになっていく。

就労支援の活動は地域の民間団体に広がっている。例えば、障害福祉分野では就労系障害福祉サービス事業所の活動がより身近であろう。高齢福祉分野では健康や介護サービスに関連して就労・就業ニーズに接する機会が増えている。また孤独孤立対策として参加・就労支援も話題になっている。シルバー人材センターは長年、互助的な形で就労機会の創出と提供を続けている。自治体の中にはシニア世代のセカンドキャリア支援を謳い担当部署を設け、個々のニーズに対応した支援サービスを工夫しているところもある。生活保護分野や低所得者対策、子ども子育て分野や若者支援などの制度や事業ごとに、就労支援の活動は広がり、それぞれの対象ごとに属性等を踏まえた支援サービスが工夫されている。

#### □ 変化その1: 個々のニーズを起点にした相談支援へ

さまざまな施策分野で個別の相談支援が話題になっている。就労支援においても講座や企

業説明会などの定型的なサービスや既定のプログラムに合わせてニーズを探る・捕捉するスタイルから、対象者個々の状況や態様、ニーズを起点に支援サービスを「組み立てる」「つくる」方向に変化している。就労支援は本来、対象者ごとの目標や適性、興味などに対応する個別性の高いサービスであるが、就労を実現する労働市場への積極的な関与を避けてきた自治体の考え方や活動、少ない財源や体制の制約もあって、お座なりの定型的なサービス提供が続いてきた。しかし、多様化・多重化するニーズに対応するため「個別相談」「個別支援」を標榜するだけでは相談支援の利用は生まれない。相談拠点を開設すれば直ちにニーズが顕在化し、相談利用が促進されることはなく、適切で効果的な「ニーズの捕捉」が常に問われている。

#### □ 変化その2:制度横断的な取組みへの関心

ケア等の特別なニーズに対応して制度別対象別の相談支援が進展するとともに、「制度の狭間にある」ニーズが問題になり、制度横断的な取組が叫ばれる。また制度ごとに捕捉される支援対象者が共通して抱える支援ニーズも増えている。「就労支援」のほか「メンタルヘルス」「居住支援」「孤独者支援」など、各制度を横断するニーズである。(注2)

「WORK! DIVERSITY プロジェクト」は、さまざまな形で発展してきた態様別の就労支援の実践に注目し、拡大する就労支援ニーズ全体像を把握し、多様な働きづらさを抱える支援対象者の実態を明らかにした。そして、従来の就労支援を超える、より適切で効果的な就労支援を提供する活動や事業、そのための地域プラットフォームなどを体系的に整備する取組みをめざしている。制度横断的な試みには、厚生労働省が主導する生活困窮者自立支援制度があり、就労支援は重点課題の1つになっている。リーマンショックを契機に2015年に整備、属性や年齢、態様等に関わらず早期かつ包括的な相談支援(「断らない相談」が特徴)を謳い、個々のニーズを起点にした相談支援(個別相談支援の重視)をめざしている。「生活困窮者」という名称もあって、制度の理解や運営に当初誤解を招いたが、法改正等によって「ニーズの把握」だけでなく「ニーズの捕捉」も是正されつつある。

この制度は、すべての自治体に相談支援の拠点(窓口)を整備し、個々のニーズに対応する形で就労支援や居住支援、家計改善支援などのサービスを「つくる」「調整する」「提供する」ことを可能にした。ニーズに近い現場で自治体が主体となって制度横断的な相談支援を裁量的に整備・提供するという今までにない挑戦である。

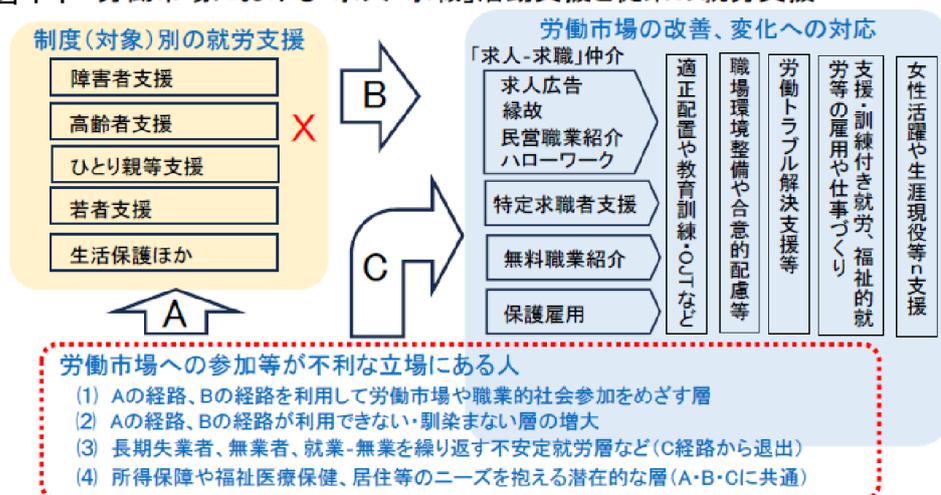
## 2. 就労支援の内容と課題 ～就労の相談支援の経験や知見を振り返る～

就労を含む相談支援の拠点(窓口)が全国に広がり、支援内容の模索、改革も始まっている。就労支援は、労働市場において不利な立場にある者、さまざまな働きづらさを抱える者に対して、

職業的な社会参加、特に労働市場への参加、不利な立場の改善や向上を支援し促進する取組みとして発展してきた。

その内容を振り返ると、ケア等の特別なニーズの顕在化を(制度別)契機に、労働市場等への参加をめざす支援対象者に向き合い、その「就労準備性」を高め雇用等の可能性を拡大するという、主に支援対象者の側の要因に注目した基礎的な教育訓練やスキルの習得などが行われてきた。就労準備性が整うと、求人(雇用の情報)を頼りに労働市場への参加、主に採用活動の入口までだが、を支援する。その構図は、制度ごとに支援対象者が捕捉され(図 4-1 矢印 A の領域)、「就労支援ニーズのアセスメント」が行われ、主に労働市場への参加を目標に「就労準備性」に関わるサービスが提供される(矢印 B の領域)。一方、矢印Aの領域の特別なニーズによって補足されない、制度の支援対象とならない場合、就労支援ニーズ、「多様な働きづらさ」は捕捉、支援されることはない(矢印 C の領域)。さらに矢印 A や B を通じた就労支援は労働市場を与えられた前提としての制度ととらえ、その現状や改善等に積極的に向き合うことは少なかった。

図 4-1 労働市場における「求人-求職」活動支援と従来の就労支援



そんな中で障害者支援分野の就労支援はいち早く労働市場の改善に関心を寄せてきた。①企業に一定の雇用を義務化する制度とともに、②雇用助成金やジョブコーチによる支援、③特例子会社の制度化などによる、企業や働く場との連携や役割分担の仕組みを整えてきた。一方④就労系福祉サービスの選択肢を増やし、多様な形で就労準備性の向上や職業的な社会参加を工夫し、就労の選択肢を拡充してきた。労働市場における⑤就労継続やキャリア形成に関わる支援なども実践的なテーマになりつつある。

特に注目したい内容は「企業や働く場との連携や役割分担」を就労支援に位置づけてきたことであろう。世界の職業リハビリテーションでは多様な働きづらさに対応するとともに「インクルーシブ企業づくり」を政策課題に掲げている(注 3)。例えば、雇用機会は既存の求人を「利用する」「見つける」のではなく、個々のニーズに合った仕事や雇用の選択肢を「つくる」という取組みへの発展であ

る。選択肢となる仕事の情報では求人には欠けている「仕事の内容(職務作業の特性等)」や「働き方、職場環境(合理的な配慮の確保等)」などの情報が重視され、「仕事や環境等の構造化(切り出しや人事管理での配慮等)」が行われる。こうした雇用機会(構造化された仕事情報)は個別支援の成果として結実するだけでなく、企業や働く場の改善や改革、すなわちダイバーシティブな働き方や職場環境づくりを促す「企業サポート」の可能性を拓いてきた。

「企業や働く場との連携や役割分担」による就労支援は、支援対象者が力を発揮できる・活躍できる仕事を「見通す」「つくる」「選択できる」支援を拡充する取組みであるが、「雇用率」などの制度的な基盤を拡充させるとともに、さらに企業や働く場の継続した改善や改革を可能にする「インクルーシブな企業づくり」の取組みでもある。雇用の促進だけでなく、「インクルーシブな企業づくり」を他の分野に先んじて実践課題とする障害者支援分野に注目したい。(注4)

他の制度や分野において、「企業や働く場との連携や役割分担」による支援や、「インクルーシブな企業づくり」がなぜ就労支援の課題になってこなかったのか。わが国特有の労働市場の事情が考えられる。あるいはその課題の解決に向き合っていない従来の就労支援のあり方も影響している。従来「就職支援」という表現がよく使われたが、労働市場に向き合い「めざす仕事を探す・選ぶ」「適した仕事を選ぶ」相談支援ではなく、労働市場から発信される求人＝「就職の機会」を探す・選ぶ支援である。仕事をベースにした採用ではなく、コミュニケーション等の「一般的な訓練可能性」が判断される採用では、「就職の準備性」がアセスメントされてきた。また、参照する求人(就職の機会)情報も「条件」に関するものがほとんどで、「仕事の内容」や「働き方や職場環境等」を事前に「知る」「確かめる」ことは難しい。すなわち「採用されないと配置(担当する仕事)がわからない」「思いもよらない配置転換があり得る」などの特有の慣行では、支援対象者も支援者も適性等を踏まえて「仕事の内容(配置)」「働き方や職場環境等」を見通すことができない「暗中模索の状態」に置かれている。さらに「個々の特性や目標等より組織やチームといった集団の価値やルール等を大事にする」、いわゆる「集団性」を重視する人事(労務)管理支援対象者に必要以上の自助努力が強い。結果、早期離職や人材育成の困難、「心の不調」などの苦い経験を支援対象者だけでなく、企業にももたらしている。わが国特有の労働市場の特徴や課題(注5)が、支援対象者のキャリア形成を重視する就労支援において、「企業や働く場との連携」を必須の課題としてきたと言える。

「働きづらさ(就労困難性)」が個人の「属性」「要因」と、働きづらさの結果としての「状態」を混在させて語られ、またその複雑さや軽重等を捉えて「就労への距離が近い・遠い」などと表現されてきた。ここには労働市場の課題に向き合うことを避け、働く場から離れた世界で個々の「働きづらさ」をとらえ、対応する「就労準備性」に注目する傾向が窺える。それぞれの能力や適性、興味などを起点に労働市場に向き合い、めざす「仕事の内容」や「働き方や職場環境等」を「探る」「つくる」を可能にする労働市場への取組み、「働く場の準備性」の課題はある意味放置されてきた。「企業や

働く場との連携」をベースにした就労相談や就労支援の改善や改革は遅れざるを得なかった。

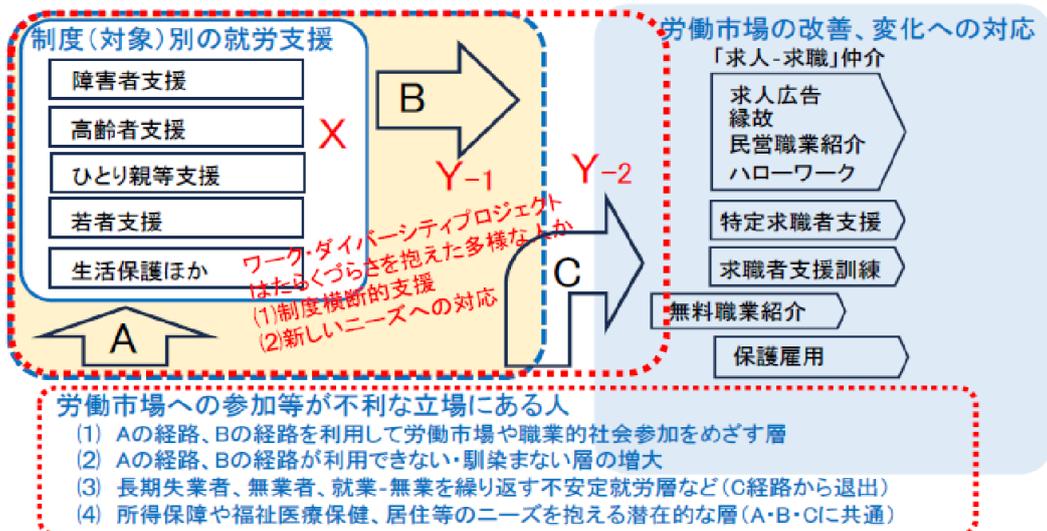
### 3. 分散する就労支援 ～問われる制度横断的な取組みだけか?!～

さまざまな分野に就労支援の活動が広がり、相談拠点(窓口)が全国に及んでいる。高齢や障害、子ども子育て等の福祉分野をはじめ、母子や高齢、児童青少年、勤労者等を対象にした保健医療分野、特に精神保健(メンタルヘルス対策)でも就労支援の需要が高まっている。教育分野の「学校から仕事へ」の支援のほか、若者やひきこもり、就職氷河期世代の支援、参加支援や地域づくりに取組む地域福祉、ホームレスや高齢者、ひとり親等に広がる居住支援と就労支援、出所者等や生活保護受給者の支援などなど。自治体の複数の施策や部署で程度の差はあるが、就労支援ニーズの把握が進み、相談拠点が開設されている。しかし、多様な働きづらさを抱える者は「制度の狭間」や「窓口がない」状態で漂流しているだけでなく、かれらの「ニーズの捕捉」は適切で効果的に行われているとは言い難い。

なぜ、改善されないのだろうか? ①個別の法や施策に対応して、多くは補助財源に紐つく形、タテ割りで取り組まれるからだろうか。②実施主体と期待された自治体側に個別の活動や事業を超えて就労支援の施策を構想する契機がなかった。あるいは③制度別に分散した活動や事業を組み合せたり統合するといった「難儀な改革」に二の足を踏んでいるからだろうか。国は、「重層的支援整備」のように①のタテ割りの活動や事業を自治体や地域によって効果的な連携や統合を図ることを推奨し始めている。(注6) しかし、もっとも重要な課題は、自治体や地域が影響力のある「労働市場の一員」として、地域労働市場に向き合うこと、企業や働く場との連携や役割分担を重視して就労支援の内容や体制を改善、構築することであろう。

日本財団が提起する「WORK! DIVERSITY プロジェクト」は、このような地域の就労支援全体、就労支援施策の改革をめざすものであろう。(図 4-2 参照)

図4-2 多様な働きづらさを抱える人とダイバーシティ就労支援の提起



多様な働きづらさに注目した生活困窮者自立支援制度を振り返ってみよう。この制度は従来のタテ割りによる「ニーズの捕捉」を超えて、低所得や就労、居住、家族問題などの様々な困窮リスクに早期かつ包括的に対応する試みである。その1つに就労支援を位置づけたが、就労に関わるニーズの捕捉は残念ながら進んでいない。(1)多様な潜在的ニーズに気づき適切な相談支援の拠点(窓口)となる「自立相談支援事業」(WORK! DIVERSITY プロジェクトのモデル事業では「マネジメンセンター」と呼ばれる)は「ニーズの把握」、さらに「ニーズの捕捉」をほとんど取組んでいない。

①相談支援員と就労支援員の配置、②就労相談の実施と、③「自立就労」という支援サービスの提供等がガイドラインに入っている。相談利用者にはめざす就労への多様な道筋(見通し)を整理するサービスや、見通しを実現する支援サービスが調整、提供される。④「準備性」の改善・向上を促進する「就労準備支援事業」のほか、「仕事と出会う(見学等)」支援や「支援(訓練)付き就労(雇用)」の提供も可能である。⑤新たに制度化された「就労訓練事業(雇用型・非雇用型)(中間的就労とも呼ばれる)」なども用意された。「無料職業紹介の活用」や「特定求職者雇用開発助成金(特開金)の活用」、「就労体験・就労訓練等の活用促進」事業など、「企業や働く場との連携」による就労支援に向けた施策は拡充されている。「求職者支援訓練の活用」のほか「都道府県の職業訓練協議会との連携」など、教育訓練を活用した支援も提起されている。このように多様なニーズが想定され、支援サービスの提供を可能にしているが、訴求する「ニーズの把握」から効果的な「ニーズの捕捉(就労相談の利用)」は進んでいない。

ダイバーシティ就労支援は、従来の就労支援の改善や改革を迫ろうとしている。

## 第5節 ダイバーシティ就労支援施策をめぐる地域ニーズ

WORK! DIVERSITY プロジェクトでは、「働きづらさを抱えた者」、すなわち就労支援の対象者像やニーズについて、「一括計上方式」と「個別積上げ方式」によって次のよう把握している。

### 1. 「一括計上方式」による「ニーズの把握」

「一括計上方式」は、「労働力調査」(総務省)を利用している。就業状態を大きく「就業者」「完全失業者」「非労働力人口」の3つに分け、①就業者は現に仕事を持っている者、②非労働力人口は仕事をもっていない者のうち完全失業者以外の者である。③完全失業者は無業で求職中の者(基本的には直近の1週間において求職活動を行い、すぐに仕事に就ける者)でいくつかの条件(注)が満たす者である。就労支援の観点からみると、この指標で把握する対象はかなり狭い。そこで、2018年から同調査に導入された「未活用労働」という指標による把握を行っている。

「未活用労働」の就業状態は、①「追加就労希望就業者」(短時間就業者のうちもっと長く働きたい者等)、②「失業者」1か月以内に仕事を探していて、仕事があればすぐに仕事につくことができる者)、③「潜在労働力人口」(失業者の条件は満たさないが、失業者に近い状態の者)の3つである。

表 5-1 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)

類型	総数	うち無業者	うち就業増加期待数
障害者	403	255	128
難病患者	47	18	8
糖尿病患者	186	49	10
がん患者	49	20	8
エイズ/HIV患者数	2.0	0.5	0.3
高次脳機能障害者	8.0	4.4	1.9
若年性認知症患者	3.8	3.4	2.4
ギャンブル依存症	56		
薬物使用者(生涯経験あり)	216		
アルコール依存症	43		
LGBT等	235		
社会的養護施設退所者	11		
刑務所出所者等	30	12	9
ニート(15～34歳)	53	53	24
不本意フリーター(15～34歳)	20	0	0
就職氷河期世代(支援対象者)	125	75	52
広義引きこもり	54	41	22
ホームレス	0.3	0.3	0.1
ネットカフェ難民	0.5	0.2	0.1
貧困母子家庭	36	8	8
貧困父子家庭	1.8	0.4	0.4
生活保護世帯(その他の世帯)	25	16	16
総数(重複調整後)	1,518	515	269
高齢者(65～69歳)	946	505	178
総数(高齢者を含む)	2,464	1,020	447

(注) 本部会推計。具体的な推計方法は本文(各論)を参照。

その結果、2018年の未活用労働は404万人、うち64歳以下が356万人である。就労支援ニーズとして、未活用労働のうち無業の者(失業者、潜在労働力人口)について193万人(男性100万人、女性94万人)となっている。(表5-2)

## 2. 「個別積上げ方式」による「ニーズの把握」

一方、「個別積上げ方式」は、21の支援対象者像について、「就労支援の対象となり得る者」を把握するため、元となるデータの総数から「無業の就労希望者数」を把握・推計し「就業増加期待数」を算出している(表5-1)。(注7)

表 5-2 未活用労働力(2018年)

	年齢計	64歳以下	15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上
男女計	404	356	61	70	83	82	60	48
男性	171	142	31	30	27	27	27	30
女性	234	215	30	40	57	56	32	18
(うち無業)								
男女計	221	193	33	45	42	40	34	28
男性	118	100	18	24	21	19	18	19
女性	104	94	15	21	22	22	14	9

資料出所 総務省「労働力調査」(詳細集計)

(注) 無業は、失業者および潜在労働力人口

ダイバーシティ就労支援機構が示す「何らかの働きづらさを抱えている者として、総数約 1520 万人、うち無業の者が約 520 万人、そして就労支援の対象になり得る者(就業増加期待数)が約 270 万人」、そして対象者像に関する「最も多い類型は総数約 400 万人の障害者、次いで LGBT 等、薬物使用者、糖尿病患者、就職氷河期世代と続く」という推計・把握になっている。

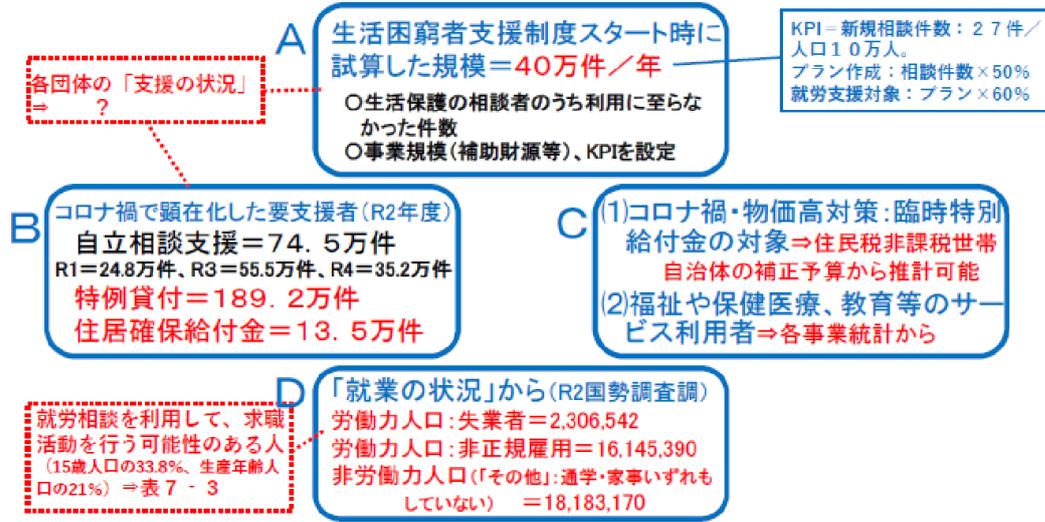
しかし、この全国レベルの「ニーズの把握・推計」から、地域における就労支援施策を構想し、必要な事業や活動に関する合意形成を取り付けることは容易ではない。

そこで、地域におけるニーズや支援対象者像を把握してみよう。「ニーズの把握」に利用できるデータには、①各種支援サービスに関する利用実態や予測値がある。また②関係部署が集まってニーズ情報について相互理解を進める方法も考えられる。しかし、ここから潜在的ニーズ、特に「さまざま働きづらさを抱えた者」のニーズを把握することは難しい。

### 3. 地域データによる「ニーズの把握」

市町村単位で支援ニーズを把握する方法として、例えば、「国勢調査」「就業構造基本調査」などがある。先にあげた労働力調査は、全国約 4 万世帯を対象に毎月、就業・不就業の状況を把握するもので、市町村といった地域ごとの状況を推計することは難しい。

図 5-1 地域ニーズの把握



4. 国勢調査データを利用した支援対象者像・潜在的ニーズを把握・推計(D)

国勢調査の「就業状態等基本集計」から市町村ごとのデータを確かめることができる。例えば同調査の①「完全失業者数」、②「非労働力人口のうち、『その他』=家事・就学いずれもしていない者」と、雇用者のうち③「労働者派遣事業所の派遣社員」、④「パート・アルバイト・その他」の4つのデータから、何らかの働きづらさを抱えた状態と考えると、基礎的数値として「就労支援の対象になり得る者」を把握することができる。30を超える市町村で推計したが、4つの状態には地域差もあるが15歳以上人口の概ね3割前後を占めている。それは各種福祉サービス等の利用数の集計を大きく超えている。

図 5-2 ある都市のデータ(2020年国勢調査から)

要支援者・ニーズを数字として理解することは、私たち取組み・事業の規模を判断する材料の1つになります。図7-1のAで見たように、生活保護の相談利用に関する調査などをもとに推計する(A)こともあります。また公的なサービスや給付の予算(C)からも要支援層を推計することができます。下表は、〇〇市の2020国勢調査のデータから作成したものです。就労相談を利用してほしい人を推計する手がかりの1つです。ここでは、(1)完全失業者 (2)非労働力人口のうち「その他」=家事・通学いずれでもない (3)派遣で働いている人 (4)パート・アルバイト に注目して、①15歳以上に占める割合から、「今後、就労相談を利用したり、求職活動を行う可能性の高い人の基礎的数字」と考えました。  
**118,960人(15歳以上人口の35.8%)**

表7-3 ある都市のデータ(2020年国勢調査から)

Q. 総数	1. 労働力人口	11. 就業者	111. (親業者)主に仕事	112. (親業者)家事のほか仕事	113. (親業者)通学のため仕事	114. (親業者)就業者	12. 完全失業者	2. 非労働力人口	21. 家事	22. 通学	23. その他	3. 労働力状態「不詳」	労働力率
332,486	201,314	194,500	157,481	27,135	4,785	5,048	6,814	116,786	41,805	19,071	55,910	14,396	63.28839
Q. 総数	1. 雇用者	11. (雇用者)正規の職員・従業員	12. (雇用者)労働者派遣事業所の派遣社員	13. (雇用者)パート・アルバイト・その他	2. 役員	3. 雇入のある業主	4. 雇入のない業主	5. 専従従業者	6. 家庭内限着	7. 従業上の地位「不詳」	8. (再掲)雇用者(役員を含む)		
194,500	155,699	96,463	4,176	52,060	12,230	4,297	12,406	5,387	546	3,935	167,929		
完全失業者+非労働力人口(家事・通学いずれもしていない)+派遣社員+パート・アルバイト(X)=											118,960	生産年齢人口の内数(Y)	—
15歳以上人口(332,486人 ※生産年齢人口(Y)=219,393人)に占める(X)の割合=											35.8%	※生産年齢人口	—

## 5. ほかのデータによる「ニーズの把握」

市町村が提供する福祉サービス等の利用者数は、制度ごとの事業統計や事業計画から把握できるが、就労支援の対象になり得る者を改めて推計・把握している団体はほとんど見当たらない。

(注 8)

ほかに利用できるデータとして、市町村から支給されている「臨時特別給付金」の予算資料がある。この給付金はコロナ禍や物価高等に対応して困窮リスクを抱える者(=住民税非課税世帯等)を支援する目的で数次にわたって実施されている。その財源は国費だが市町村議会の手続きを経て執行されるため、議会資料から支援ニーズを推計、把握することができる。15歳以上人口の概ね2割前後が給付対象として積算されている。

## 6. 「ニーズの把握」と「ニーズの捕捉」

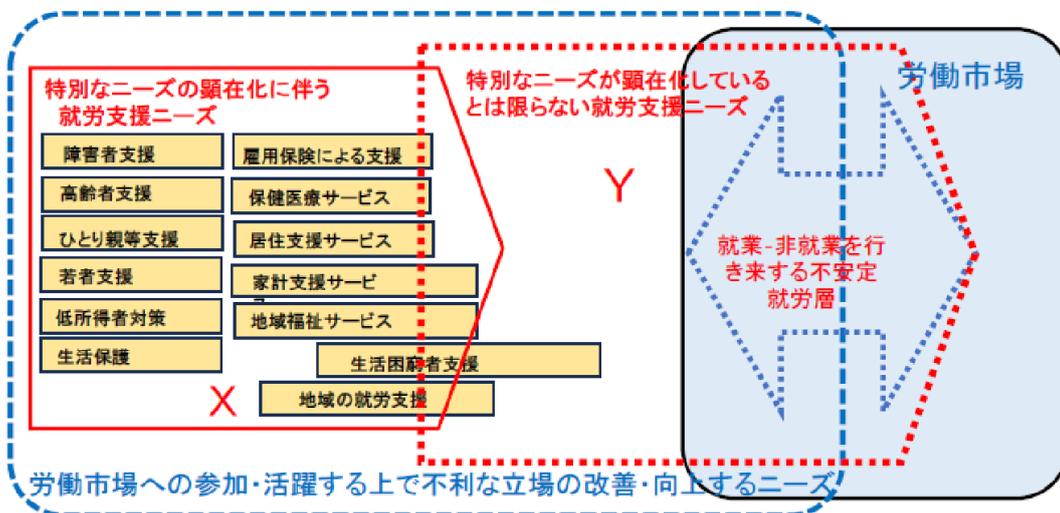
次に「ニーズの捕捉」について。総数約1520万人という「何らかの働きづらさを抱えている者」の支援ニーズをどのように捕捉するのか、相談利用を促す取組みは「ニーズの把握」以上に難しい課題である。「ニーズの推計や把握」と「ニーズの捕捉」は異なる。

「多様な働きづらさ」への対応をめざす生活困窮者自立支援制度は予算確保の根拠ではあったが、「ニーズの捕捉」の目安値(年間40万件)を掲げているが、新規相談件数はコロナ禍で金銭給付や貸付が拡充された時期を除いて目安値を超えていない。社会問題となり注目された「ひきこもり支援」も、その潜在的ニーズの推計・把握され、相談拠点(窓口)が開設されたが、「ニーズの捕捉」に苦労している。「ニーズの把握」をもとに、相談の拠点(窓口)を開設すれば、ニーズは直ちに顕在化する・捕捉できるとは限らない。支援ニーズに関わる相談行動、解決行動はどのように現れ、相談拠点(窓口)の利用に至るのかは、解決行動に資する支援サービスの内容や魅力(便益のわかりやすさ等)が左右する。生活困窮者自立支援制度は多様なニーズに対応することを謳い、相談拠点を開設したが、適切で効果的な「ニーズの捕捉」は実現されていない。コロナ禍で実施された住居確保給付金や生活福祉資金貸付の特例措置、臨時福祉給付金などの金銭給付によって潜在的ニーズが顕在化されたが、就労支援を含む効果的な「ニーズの捕捉」には至っていない(注9)。

就労支援の潜在的ニーズを属性や態様別に積上げて、地域全体の支援ニーズの把握・推計を先駆的に行ったダイバーシティ就労支援は、生活困窮者自立支援制度の教訓に学ぶならば、適切で効果的な「ニーズの捕捉」を提示する必要がある。例えば、就労相談というと、一般的には「仕事さがし」の相談が想起される。すなわち求人(雇用の情報)の仲介手続きに関する相談、職業紹介の窓口や求人広告などの利用である。そして、こうした職業紹介の窓口利用は減少傾向にあり、一方ダイバーシティ就労支援や生活困窮者自立支援制度の就労支援は新しいサービスとして普

及途上にあつて、就労相談や就労支援はまだ見えづらいサービスなのかもしれない。従来の就労相談、支援サービスとは異なる特徴や魅力をもつ、新しいサービスを打ち出すことが問われている。

図 5-3 「特別なニーズの捕捉と就労支援」と「多様な就労支援ニーズの捕捉」



ある支援ニーズが社会問題化するなどを契機に把握され、相談拠点の開設等の形で支援が始まることもある。しかし、潜在的なニーズへの効果的なアプローチ、すなわち「ニーズの捕捉」に関する検討は後回しにされることが多い。また制度としてニーズの把握・推計がされているにもかかわらず、適切で効果的な捕捉が課題になっていない場合もある。

## 第6節 地域をベースにしたダイバーシティ就労支援と関連施策の検討課題

ダイバーシティ就労支援がめざす支援の内容は、(1)ニーズの捕捉から、(2)適切な就労相談、(3)「就労準備性」の形成を図るさまざまな支援、(4)仕事見学や就労体験、就労訓練事業などの「仕事に基づく支援」(注 10)、(5)無料職業紹介の活用、(6)求職者支援訓練等の教育訓練の活用、(7)定着(就労継続)やキャリア形成に関わる支援などなど、一連の支援類型に整理することができる。

支援対象者がめざす目標や置かれた状況のほか、支援対象者の変化や成長等に対応して、類型ごとに必要なサービスが調整、提供される。また相談につながる過程、相談から就労準備の過程あるいは就労から就労継続の段階等を通じて、変化する職業生活(日常生活や社会生活)の改善や向上ニーズに対応する「包括的な支援」も注目されている。生活再建や健康、居住、家族の問題、孤独孤立などの多様なリスクに対応する「包括的な支援」は典型であろう。(表 6-1)

さらに、(1)から(7)の内容は、従来の就労支援との大きな違いは地域労働市場への積極的な関わり、すなわち「企業や働く場との連携」を通して整備されることである。

一連の支援類型の中には労働施策による支援メニューを利用する場合も多い。例えば、めざす就労を見通す場面で、適性の把握や目標の整理(自己理解・職業理解の促進)に利用される職業適性検査ツール。雇用保険の被保険者でなくても利用できる求職者支援訓練制度。企業との連携を支える「無料職業紹介の活用」「特定求職者雇用開発助成金」などは利用が進んでいる。(注 11)労働施策の支援メニューは、就労支援の現場で利用されることによって、より使いやすい形に変容しつつある。就労体験や就労訓練等の支援と雇用の仲介(無料職業紹介)を組み合わせることによって、支援対象者は仕事の内容や働き方・職場環境等を「確かめる」「試す」ことが可能になっている。「就労支援型無料職業紹介」では「求人を探す」ことから、見学や就労体験をもとに支援対象者にあった仕事(求人)をつくる仲介を特徴としている。求職者支援訓練等を組み合わせた就労体験や支援付き就労など、「企業や働く場との連携や役割分担」をベースに、従来の労働施策の支援メニューは利用の対象を拡大し、より利用しやすい内容、効果的な支援メニューに変化しつつある。

そこで、就労支援の主な類型(機能)と(表 6-1)、関連施策等との連携について(表 6-2)に整理してみた。

表 6-1 就労支援の主な内容(機能)と支援サービス

主な内容(機能)	支援サービス(事例等)
(1) ニーズ(ほとんどが潜在的ニーズ)を推計・把握する	国勢調査や就業構造基本調査等の統計データ、福祉保健、教育等のサービスの事業計画や事業報告、利用者様調査のデータのチェック
(2) 把握したニーズを捕捉する	①拠点(窓口)のネーミング ②利用案内(紙・SNS等) ③相談の契機となるイベント(適性診断フェアや求職啓蒙入門、仕事に出会う機会(「おしごとカフェ」、「ひきこもり継続のある人向け仕事説明会」等)、仕事や訓練の一日体験など
(3) 適切で効果的な就労相談	【主訴が就労相談】 適切なインテークとアセスメント・ツールの活用 【ケア等の特別なニーズ対応に関わる就労相談】 他の相談支援からの案内も含め
(4) 仕事と出会う支援(自己理解の促進や仕事情報の獲得・認識)	『仕事と出会う支援』は、わが国特有の労働市場の特徴と課題を反映したもので、支援対象者がめざす就労やキャリア形成を進める過程で提供される。求人情報を精査する仕事情報を獲得・理解する支援 (1)『仕事の内容、働き方・職場環境等を伝える『仕事情報』の作成と活用(注) (2)仕事と出会うイベント(上記②)のほか、下記⑤のプログラムにおいて活用する
(5) 仕事(職務作業)の内容や働き方・職場環境等を確かめる・試す支援	(1)相談の段階 (2)自己理解・職業理解を実際確かめる・試す段階(見学や就労体験、就労訓練等) (4)就労を見極める段階(雇用契約を見極める就労体験等) (5)転職に向けて(働きながら体験や副業等)
(6) 就労支援と連携する企業等における仕事づくり・雇用機会を創出する・仲介する支援	(1)就労支援がめざす人材育成、採用サポートや人事管理の改善サポートについて、企業に伝える(協力企業の開拓) (2)『仕事と出会う』支援内容を伝え、見学や就労体験のための『仕事情報』作成(上記④)から連携が始まる (3)仕事づくり:『仕事情報』をもとに、支援対象者にあった仕事内容を調整し、就労体験という形で仕事が生まれる (4)雇用機会の創出:就労体験を振り返り、採用と求職の意思を踏まえ、雇用条件を調整する(支援対象者にあった求人の提示) (5)雇用機会の仲介:無料職業紹介を通じて、求人と求職者から紹介状の発行等の仲介手続きを行う。労働条件通知書の交付等 (6)採用通知を受けて、企業助成金の手続き(「特謝金」ほか) (7)「インクルーシブな企業づくり」「地域づくりとしての就労支援」施策の準備
(7) 就労継続やキャリア形成を目標とした定着支援や転職支援	初期キャリアを歩み始めた対象者への支援 (1)本人への継続支援 「働きながら、学ぶ(訓練等の利用)」、副業や転職支援 (2)採用企業等への助言・支援 配置(転換)や働き方の調整、職場環境等の整備
(8) 職業生活(日常生活や社会生活等)の改善・向上ニーズに対応する包括的な支援	【相談から就労体験、就労まで期間】 (1)健康や日常生活、家族の問題、孤独孤立等の社会生活の問題などのニーズに対応する包括支援の調整 (2)他のニーズへの対応を優先する場合、他の支援サービスに並走しながら必要な情報提供や助言等を行う(不安等への対応) (3)就労体験などによる環境変化の影響は予想される場合、特に心身の調子や家族との関係など、関係者への情報提供や調整を行う 【就労継続の期間】 (1)上記のほか、企業と連携した支援 (2)多様な人材に対応する職場環境整備サポート(「心の健康」研修など)

従来の就労支援は、求職活動を支援する「就職支援」と呼ばれ、希望する条件等を聞き取り、求人を利用した求職活動を助言するサービスが一般的である。なかには自己理解や職業理解を促

進する適性診断(分析)を行ったり(注 12)、整理した目標にそって「求人の探索や仲介」の支援、さらに定着支援(注 13)まで行う場合もあるが、少数である。

ダイバーシティ就労支援がめざす新しいサービスは、ニーズの把握(1)を踏まえて、ターゲットグループのニーズの捕捉(2)を試みながら、就労相談(3)や「仕事と出会う」支援(4)などの実践を通じて、具体的な相談スタイルや支援の内容や魅力を「就労相談の実際」を普及させることから始まる。支援対象者は、相談と相談を通じた自己理解や職業理解について、職場での具体的な作業等の経験や模擬的な体験や訓練への参加などを通じて確かめ、めざす就労を見通していく。従来の支援では求人情報を念頭に希望等を聞き取る「相談」を経て、一気に「就職の仲介」、労働市場の求人をめざす支援にジャンプしてしまう典型的な「就職支援」が多くみられた。

仕事と出会う支援サービス(4)は、①仕事や働くこと、適性や興味、能力等を知る・確かめる(自己理解や職業理解の促進)場面、あるいは②目標とする雇用内容を見極める場面、仕事の内容や働き方・職場環境等のほか、期待する合理的配慮の内容を確かめる場面で実践されてきた。キャリア形成の途上では、「現在の仕事」で働きながら、次の仕事(キャリアアップ)に出会う支援サービスが求められる場合もある。「仕事に出会う」支援は協力企業の仕事情報や求人等を参照しながら、会社や職場の見学、就労体験、あるいは訓練付き就労といったプログラムとして実施される。

仕事(職務作業)の内容や働き方・職場環境等を確かめる・試す支援(5)は、我が国の労働市場の課題に対応した支援で欠かせないものとなっている。そもそも求人情報には仕事の内容や働き方・職場環境等に関する情報が少ないか記載がないため、従来支援の現場では支援者が必要な情報を収集し適宜相談者に提供していたが、最近では就労体験等で従事する仕事情報、仕事(職務作業)の内容や職場環境等の情報などをわかりやすい情報に加工した仕事情報を事前に作成、提供することも始まっている。仕事(職務作業)の内容や働き方・職場環境等を確かめる・試す支援ははじまったところで、就労体験や訓練付き就労として普及が待たれている。特に訓練付き就労には、就労訓練事業や有期実習型訓練等の公的な事業としての活用することも可能であり、また「企業や働く場との連携」による就労支援は「中間的就労」「社会的労働市場」の施策につながると期待されている。(注 14)

就労支援と連携した企業等における仕事づくり～雇用機会の創出と仲介(無料職業紹介の活用ほか)(4)は、就労支援の普及とともに職業紹介に関する制度改革が進み、自治体や支援団体が「無料職業紹介の活用」が可能になるとともに規制緩和も進んでいる、そのため企業や働く場と連携、役割分担した就労支援の活動が徐々に広がっている。求人広告やハローワーク等による一般的な職業紹介と就労支援としての職業紹介、「就労支援型職業紹介」と呼ばれる取組みには異なる内容と特徴を持つことが実践を通して整理されてきている。(注 15)

就労継続やキャリア形成を目標にした定着支援や転職支援(6)は、定着支援はよく話題になるが、

その内容は主に支援対象者本人に対するフォローアップ支援が多く、企業や働く場に介入し、働く場の人事(労務)管理や職場環境整備などの改善に関わるサポートはまだ少ない。企業が就労支援と連携するメリットは、人材の確保のほか、多様な人材を適切に評価・処遇するノウハウを具体的なケースを通じて学び、人事管理の改善や職場環境整備に活かしていくことであろう。何よりも、企業等がダイバーシティ就労支援を経営資源の1つに位置付け、機動的な連携や役割分担を図ることが大きなメリットとなる。

表 6-2 就労支援の主な内容(機能)と関連施策の活用

主な内容(機能)	関連施策等の活用
(1) ニーズ(显とんどが潜在的ニーズ)を推計・把握する	①自治体の調査事業 ②国等の補助事業やモデル事業
(2) 把握したニーズを捕捉する	①自治体内の各種ネットワークの活用 ②地域の各種ネットワークの活用 ③地域福祉や教育、保健医療等によるネットワーク ④国等の補助事業やモデル事業の活用
(3) 適切で効果的な就労相談	【相談の改善】 ①国等が開発した適性検査ツールの活用(GATB,Gテスト、VRT、キャリアアンカーほか) ②下記④⑤を活用した相談スキルの向上研修 【相談担当者の育成】 ③国や広域自治体、自治体の広域連携等による研修
(4) 仕事と出会う(仕事情報の獲得・認識)支援	①生活困窮者自立支援制度(自立相談支援事業、就労準備支援事業等) ②層層的支援整備促進事業 ③労働施策の地域雇用創造関係事業(地域雇用活性化推進事業、生涯現役地域づくり環境整備事業、永可期世代支援事業など) ④民間の助成事業
(5) 仕事(職務作業)の内容や働き方・職場環境等を確かめる・試す支援	①生活困窮者自立支援制度(自立相談支援事業、就労準備支援事業等) ②層層的支援整備促進事業 ③労働施策の地域雇用創造関係事業(同上) ④民間の助成事業 ⑤求職者支援訓練等の公的訓練の活用
(6) 就労支援と連携する企業等における仕事づくり～雇用機会を創出する・仲介する支援	①無料職業紹介の活用 ②トライアル雇用、有期実習型訓練等 ③特定求職者雇用開発助成金の活用 ④その他企業向け助成金(協力企業サポート) ⑤労働施策の地域雇用創造関係事業(多様な人材に対応する人事管理や職場環境整備のサポート) ⑥生活困窮者自立支援制度(就労体験・就労訓練の促進:多様な人材に対応する人事管理や職場環境整備のサポート) ⑦産業振興策の活用(人材の確保・育成が課題となっている業種業態、地域産業ほか)
(7) 就労継続やキャリア形成を目標にした定着支援や転職支援	①多様な人材に対応する人事管理や職場環境整備のサポート ②「働きながら、学ぶ」支援(求職者支援訓練等の公的訓練) ③認定職業訓練法人の訓練 ④協力企業間の連携・ネットワーク
(8) 職業生活(日常生活や社会生活等)の改善・向上ニーズに対応する包括的な支援	①福祉保健医療等の制度や施策、事業の活用 ②子ども子育て支援の施策や事業の活用 ③居住支援事業の活用 ④生活保護や生活福祉資金等の低所得対策の活用

## 第7節 ダイバーシティ就労支援がめざす相談支援施策に関する地域構想づくり

自治体や地域における就労支援を振り返り、ダイバーシティ就労支援の構想に期待される効果を見てきた。同構想は、制度別対象別に展開されてきた従来型の就労支援を継承・改革することと、地域全体を視野に入れた就労支援施策の形成を一体で進めようとしている。言い換えれば継続した「地域づくり」としての就労支援を方向づけるものであろう。

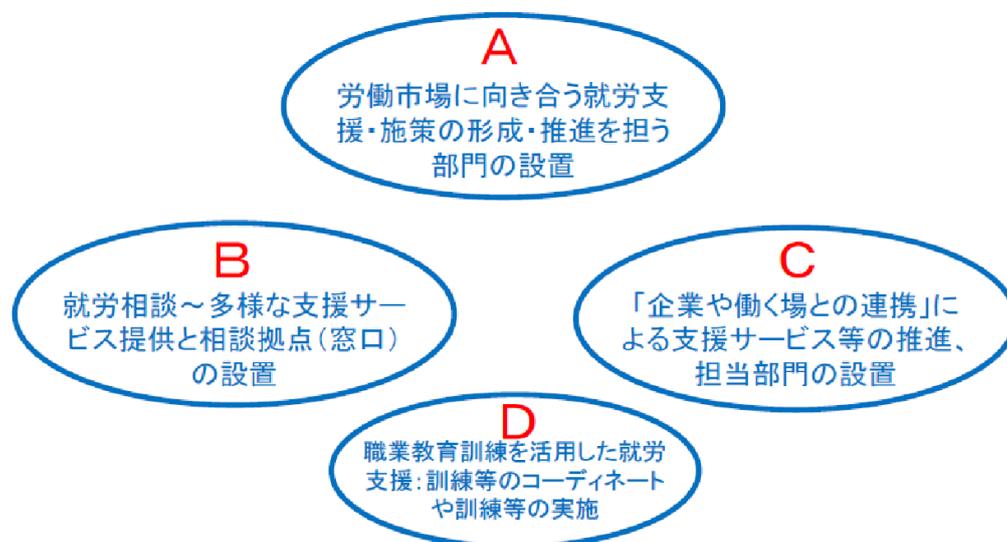
改革の課題はどれをとっても1つの分野や部署で取り組むことは難しい。関係する部署の連携だけでなく、新たな部署の設置なども伴い、継続した改革過程となる。例えば、(1)自治体や地域の支援団体は労働市場において重要な役割を担い得る一員、影響力のある当事者として自らを位置づけ、そのための「マネジメントセンター」をどこに整備するか。そして、具体的な課題として、(2)ニーズの把握・推計はどの部署が分担するのか。(3)適切で効果的なニーズの捕捉の整備。(4)ニーズの捕捉等に欠かせない魅力的な就労相談や就労支援サービスの定義や普及。労働市場の慣行(求人等)を前提した従来の相談支援とは異なる視点から開発される相談やサービスが問われる。(5)「企業や働く場との連携」をベースにした適性や興味、能力等の把握(自己理解や仕事理解)の促進。個々の支援対象者がめざす就労や継続したキャリア形成を見通すインテークとアセスメント。(6)「仕事に会う」「企業や働く場との連携」を組み合わせた「教育訓練の活用」。適性等を確かめ・試しながら取り組む継続した能力開発。(7)所得保障を組み合わせた就労支援は議論の段階であり、支援対象者は「働きながら」「(公的ケア等を利用も含め)職業生活の改善・向上を図りながら」、次の就労やキャリア形成をめざすことが避けられない。そして定着(就労継続)支援は継続したキャリア形成に関わる支援にならざるを得ない。(8)ケア等の特別なニーズに付随する専門的な就労支援(制度別対象別支援)の効果を高める基盤的支援(上記(1)~(7))を組み合わせた地域プラットフォームの形成などが考えられる。

支援の体制では、(1)労働市場に向き合う「マネジメントセンター」の整備。(2)魅力的で利用しやすい就労相談拠点の体制整備と多様な相談拠点(窓口)のネットワーク形成。(3)態様別に提供される専門的相談支援の効果を高める基盤的(プラットフォーム的)支援施策や事業の推進部門。(4)「企業や働く場との連携」「インクルーシブな企業づくり」を推進する企業支援部門や無料職業紹介事業などを担う部門と人材育成。(5)職業教育訓練のコーディネーターから訓練等を担う部門。(6)地域の就労支援施策(地域プラットフォーム形成)や関係事業を企画・推進する部門などの整備が期待されている。

ダイバーシティ就労支援は、既存の就労支援の成果を伸ばす改革とともに、地域の労働市場に向き合う「地域づくり」としての新しい就労支援の創出をめざしている。

次の4つの推進課題(図7-1)をもとに、行程のシナリオを考えてみよう。

図 7-1 ダイバーシティ就労支援の推進課題と取組み



- A 労働市場に向き合う就労支援の活動や事業、それらを方向づける施策の形成
- B ニーズの捕捉から効果的なサービス提供を担う相談拠点(窓口)とネットワークの整備
- C 「企業や働く場との連携」による支援サービスの改善・改革の推進
- D 職業教育訓練を活用した就労支援サービスの推進

登場人物(a)＝労働市場と向き合う就労支援をリードする・マネジメントする担当

(a)はどの部門に置かれることによって、力を発揮することができるだろうか? 「労働市場と向き合い」ことから、従来の雇用労働部門だろうか? それとも就労支援を通じて、労働市場に新しいサービス、多様な人材の就労をもたらす観点から、多様な人材に対応する相談支援を担う部門がふさわしいだろうか? 雇用労働部門は総じて「就職支援」をベースにしているため、多様な働きづらさに向き合う経験等を評価することになる。さらに、就労支援に活用できる労働分野の資源を持っているか、あるいは資源を活用した事業の経験なども重要な判断資料となる。一方、後者の場合は労働分野に向き合うための人材の補充や担当組織の整備が欠かせない。

登場人物(b)＝ニーズの捕捉、効果的な支援サービス提供を担う・マネジメントする担当

(b)の役割を、相談拠点(窓口)の運営という狭く理解すると、「ニーズの捕捉」や捕捉の動向を踏まえた支援サービスの開発が停滞することが多い。(b)は少なくとも(1)個別相談支援(ケース・マネジメント)、(2)適切で効果的な「ニーズの捕捉」策の企画・実施、(3)必要な支援サービスの企画・開発、利用の調整といった3つの役割が期待される。(2)や(3)に関する能力やスキルは経験知というより改

めて教育訓練が問われる。その場合、国や広域自治体、自治体の広域連携などによる研修や人材育成が欠かせない。また(a)による(1)～(3)の進捗や実績を評価する活動も問われる。

登場人物(c)＝「企業や働く場との連携」による支援サービスの改善・改革を担う担当

(c)の活動は、今までの自治体には見当たらないため、(a)のマネジメントを踏まえて、新たに人材を配置する、あるいは事業委託等の方法が考えられる。後者の場合、C の役割は自治体の機能として継続して改善・向上させる必要があるため、内部化を図る計画的取組みが重要であろう。

(c)は「インクルーシブな企業づくり」「地域づくりとしての就労支援」の活動等を切り拓くことも期待されている。

企業や働く場との連携の推進、連携を通じた支援サービスの開発という活動、さらに「インクルーシブな企業づくり」などは、身近に参照できる取組みや体系的な教育プログラムが少ないため、国や広域自治体、自治体の広域連携などによる研修や人材育成が欠かせない。

登場人物(d)＝職業教育訓練を活用した就労支援サービスの担当

(d)の活動は最近になって注目され始めている。公的教育訓練は雇用保険をベースにした離職者訓練などが主流で、就労支援において活用することは少なかった。就労支援が意識的に教育訓練を活用してこなかった以上に、就労支援と組み合わせた教育訓練が企画・実施されてこなかった、活用の選択肢がそもそもなかったと言える。就労支援が普及し、就労を実現しキャリアをスタートさせる人が増える、今後も増えていくことを考えると、継続したキャリア形成支援と機動的な教育訓練サービスの提供は欠かせない。

上記の推進課題を担う登場人物の確保、その活躍を保障するため、必要な資源を準備しなければならない。関連施策の活用で見たように、財源確保等自治体の立場から比較的利用が容易な事業として、(1)生活困窮者自立支援制度の事業、(2)労働施策の地域雇用創造関係事業(地域雇用活性化推進事業、生涯現役地域づくり環境整備事業、氷河期世代支援事業など)、(a)の役割を發揮しやすい組織の開発が欠かせない。(3)制度別就労支援を担う関係部門・部署が共同(投資)で事業を組む。「地域共生社会の実現」をめざす「重層的支援整備」において限定された関係部署だが事業(財源)の統合を可能にしている。(4)産業振興や地域づくり(地方創生事業や地域づくり協力隊など)の事業との組合せ、(5)民間助成事業の活用などが考えられる。いずれも事業期間が単年度あるいは数年に限られるため、複数の事業を連続させる中期的な見通しが問われる。また、取組みに関するプログラム評価は欠かせない。相談支援の進捗(予約等)の見える化や成果のモニタリングを行い、相談支援員等の増員など必須資源の機動的な補充を図れるようにしたい。

注:

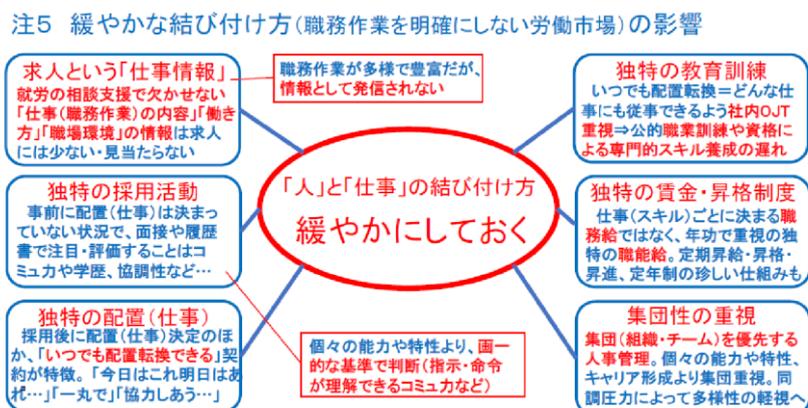
注1 就労相談には、求職者登録等の手続きに関わる相談と、適性や適職診断等を含むニーズのインテーク、アセスメントに関わる相談があり、従来の就労支援における相談は前者の手続きに関する内容が多い。

注2 制度別対象別相談支援に対して、高齢者の地域包括ケアや生活困窮者自立支援制度を契機に全世代型相談支援をめざす「地域共生社会の実現」を打ち出し、制度横断的の改革が進む。

注3 インクルーシブな企業づくりは、ダイバーシティ就労支援実践研修 2023 の講義 13「多様な就労困難者の就労可能性を広げるアセスメントと支援の世界の動向」春名由一郎を参照。

注4 雇用率制度等の取組みが、インクルーシブな企業づくりを促進するとは限らない。雇用割当をダイバーシティな改革のインセンティブとするのではなく、それを回避する動きやその回避を支援する事業も現れている。

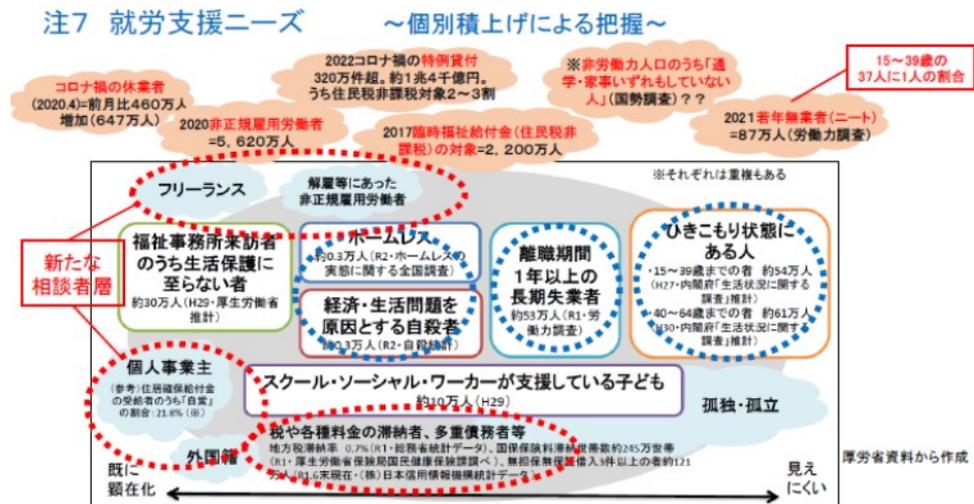
注5 労働市場の特徴と課題は多様な働きづらさを増幅させている。下図を参照。



注6 重層的支援整備 地域共生社会の実現化方策の1つとして打ち出された。この取組は平成27年4月に生活困窮者自立支援法が施行され、同年9月に厚生労働省の「新たな福祉サービスのシステム等のあり方検討PT」が「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」の作成を契機に始まった。「新しい地域包括支援体制」を、「全世代・全対象型地域包括支援」と表現し、「高齢者に対応する地域包括ケアシステムや生活困窮者に対する自立支援制度と

いった包括的な支援システムを、制度ごとではなく地域というフィールド上に、高齢者や生活困窮者以外に広げるもの、あるいは「高齢者に対する地域包括ケアを現役世代に広げる」「高齢者、障害者、児童、生活困窮者といった別なく、地域に暮らす住民誰もがその人の状況にあった支援が受けられるといった新しい地域包括支援体制を構築していく」、そして「将来的には、法的な位置づけについても検討すべきである」と記している。

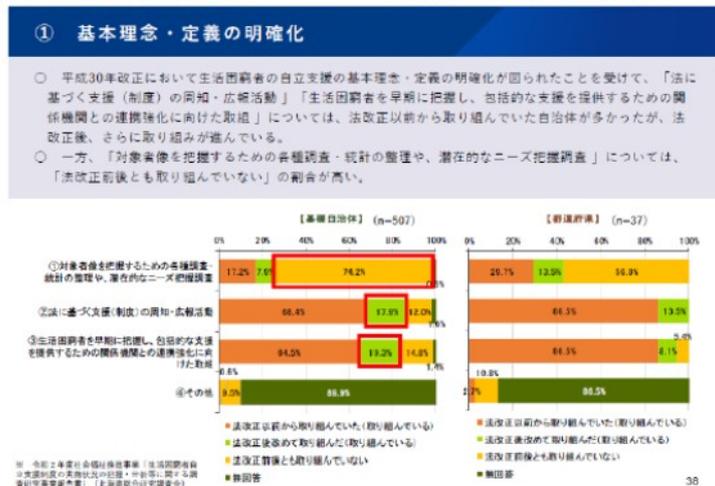
注7 個別積上げによる「ニーズの把握」



注8 個別積上げによる「ニーズの把握」

生活困窮者自立支援制度の運営にあたって、地域ごとに「ニーズの把握」はほとんど行われていない。

注8 H30年法改正後の動きから R3.10論点整理検討会資料から



- 注9 WORK! DIVERSITY プロジェクトモデル事業あるいは生活困窮者自立支援制度の取組みにおいても、図7-3のYの「ニーズの捕捉」は進んでいない。「ニーズの捕捉:潜在的ニーズが相談を経て適切な支援サービスにつながる・つなげる」取組みは相談窓口の開設や相談支援員の配置、支援メニューの整備だけでは終わらない。例えば、ドイツにおける「ハルツ改革」に始まる生活扶助や失業手当等の金銭給付サービスの拡充と組み合わせた効果的な支援サービスの模索や展開をみると、最近では「参加チャンス(機会)法」等を踏まえた社会参加支援の充実や労働需要側を巻き込む「社会的労働市場」の形成など、効果的な「ニーズの捕捉」への関心が窺える。布川日佐史「ドイツにおける長期失業者・長期受給者の社会参加促進」参照。現代福祉研究 20 巻 2020 年 3 月所収。一方、我が国の生活保護やひきこもり支援等をみると、ニーズの把握や推計に比して、その捕捉率の低さが目立っており、ニーズの捕捉への関心、すなわち潜在的ニーズに対する関心の低さを表れているようだ。
- 注10 仕事に基づく支援とは、業種や業態を知る・理解するというより、整理した適性等に対応する職務や作業を確かめる・試すことを目的としている。
- 注11 地域雇用創造を目的とした事業の活用もある。地域雇用活性化推進事業や生涯現役地域づくり環境整備事業などは自治体の就労支援がベースとなる。
- 注12 キャリア・コンサルティングのサービス。必ずしも多様な働きづらさに対応する相談支援をめざしているわけではない。キャリア・コンサルタントの資格制度が整備されている。
- 注13 定着支援は、就労後も継続したキャリア形成支援を指向したものだが、当事者のフォローアップに限定した内容が多く、初期キャリア形成に伴う「仕事の内容」「働き方、職場環境等」の課題に対応して「企業や働き場との連携」による課題解決や調整はまだ少ない。
- 注14 中間的就労は、生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業として注目される。就労支援と連携する企業・事業所を認定し、支援付き就労・訓練付き就労の機会(雇用型・非雇用型)を開発し、支援対象者に提供する事業。社会的労働市場はドイツの取組みで、支援対象者向けの雇用について賃金補助と就労継続に必要な支援サービスの義務付けを行う、企業助成と就労支援との連携による継続支援を組み合わせた施策。「企業や働く場との連携」「インクルーシブな企業づくり」をさらに進めた内容である。

注15 無料職業紹介には、ハローワークモデルと呼ばれる一般的な仲介スタイルと、就労支援モデルと呼ばれる、見学や就労体験等の就労支援の中で仲介の調整・手続きを行うスタイルがある。

## 第 8 章 態様別就労支援ガイドライン

### はじめに

「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。ダイバーシティ就労支援では、これらの「働きづらさ」のある人々を多様な関係者が「餅は餅屋」の専門性を発揮して支えることが重要である。従来、「対象」別のタテ割り支援の弊害は、地域の心ある関係者の「インフォーマル」な取組みにより克服されてきた。ダイバーシティ就労支援では、これを、より「フォーマル」な形で、現在すでに行なわれている支援や障害者就労支援のインフラを活用し、拡張し、進化させることによって実現することを目指している。

そのために重要になるのは、「働きづらさ」の多様性や個別性について、「態様」別に理解することである。従来、「働きづらさ」は、しばしば本人の問題とされ、本人の職業能力の不足、コミュニケーションや対人関係、基本的体力等の職業準備性の不足、精神・心理・性格・人格等の問題といった、本人を著しく貶める不当な社会的評価や、社会的疎外を伴ってきた。しかし、「働きづらさ」は、現実の人間の多様性を排除しがちである社会の側の問題であるという観点が重要であり、そのような観点により、より誰もが働きやすい職場や地域づくりへの取組みを始める必要がある。

この態様別ガイドラインでは、難病患者、LGBTQ、引きこもりという、3つの様態を取り上げた。従来の障害者就労支援だけでは十分に対応できていない「働きづらさ」を経験している人たちの一例である。現実の社会において、多様な状況にあり個性を有する人たちがどのような困難を経験しているかを理解し、個性や意欲を発揮して活躍できるようにするためには、どのような支援が効果的であるのか、先行的な支援の取組みを通じて明確になってきた知識やノウハウを集約することを試みた。

執筆は、主として以下の3人で分担した。

(難病) 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)

(ひきこもり) 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)

(LGBTQ) 薬師実芳(認定 NPO 法人 Rebit 代表理事)

本ガイドラインが、ダイバーシティ就労支援を具体的にスタートする多様な地域関係者や企業、事業者、行政関係者等に活用され、各地域での制度・サービスのタテ割りの弊害を改善した総合的支援を実現するための関係者の対話を促進し、多くの「働きづらさ」を経験している人たちの社会的疎外感や孤立感が解消されることを期待したい。

## 「態様別就労支援ガイドライン」目次

はじめに

### 第1節 「態様別就労支援ガイドライン」作成の意義と構成

岩田克彦((一社)ダイバーシティ就労支援機構常任理事)

### 第2節 難病患者

春名由一郎((独法)求職者支援機構障害者職業総合センター副統括研究員)

### 第3節 ひきこもり

佐藤洋作((NPO)文化学習協同ネットワーク代表理事)

### 第4節 LGBTQ

薬師実芳((NPO)ReBit 代表理事)

## 第1節 態様別就労支援ガイドライン作成の意義と構成

それぞれの態様の異なる就労困難者に対しては、ひきこもり者のように待ちの姿勢ではなく、積極的に対象者の居る場所に出向いて働きかけるアウトリーチの手法が重要である反面、対人恐怖や人との接触の拒絶への対応の問題があったり、難病患者のように保健医療施策との関係が深い分野があったり、LGBTQ や刑余者のように社会の差別や偏見への対応の問題があったりと、支援のあり方は輻輳している。また、態様の異なる多様な就労困難者に対する的確な相談やカウンセリングを行える人材がおらず、彼らの状況や特性に応じた能力開発や職業訓練のシステムも十分とは言えない。多様な生き方をする人たちに対し、差別、偏見の目を持たずに懐深く受け入れる企業や社会の土壌創りもが未だ道半ばである。

このように、就労困難者と言ってもさまざまな方々があり、一律な対応はできない。このような状況を踏まえ、2023年度と2024年度においては、就労困難者の中でも主要な態様類型を取り上げ、態様別就労支援ガイドラインを作成することにした。

## 第2節 難病患者の就労支援

### 1. はじめに

「難病患者」と一口に言っても、継続的治療によりほぼ症状のない患者から、最重度の身体障害等を有する場合まで、その状態像は幅広い。特に、従来の障害者就労支援で十分にカバーされていない、具体的な状態像としては大きく4つがある。

- 障害が最重度で継続的な医療的介助が必要であるような難病患者の社会参加に向けた支援ニーズへの対応
- 障害者手帳を取得できず一見「軽症」と思われやすく、健常者と障害者の支援制度の谷間に置かれやすい難病患者の支援ニーズへの対応
- 障害認定を受けていても、継続的な治療と仕事の両立支援ニーズが見落とされやすい難病患者の支援ニーズへの対応
- 難病法でも障害者総合支援法でも対象外の難病患者の支援ニーズへの対応

### 2. 定義

難病は、オールジャパンでの研究班での治療研究等を中心とした難病対策の対象となってきた疾病であり、医学的な概念というよりも、政策的な概念であり、その状態像は時代により発展している。現在、障害者総合支援法や医療費助成の対象となる難病の範囲について具体的に疾病名がリスト化され、障害者手帳がなくても「障害者」として支援対象となるようになっているが、そのリストに含まれない難病も未だ多くある。

#### (1) 難病の定義

40年間の国の難病対策の成果として、多くの難病が診断可能になり、難病の診断や治療が大きく進歩したことで、難病の疾病数や患者数が急増するとともに、難病の多くが慢性疾患になっている。それにより、軽症から重症までの様々な難病患者の治療を継続しながら、就労を含む社会参加を支えることが、新たな社会的課題となっている。難病の定義は変わらないものの、その状態像は大きく変化しており、治療と両立した仕事を希望しながら「働きづらさ」を抱える人たちが増加している。

表1 難病の定義とその実態の正しい理解

難病の定義	実際の状況を踏まえた理解
発症の機構(メカニズム)が明らかでない	多くの難病は、診断が可能になり、治療により症状を一定程度抑えることができるようになっている。しかし、根治治療は未だ困難で医学研究が続けられている。
治療方法が確立していない	
希少な疾病	潰瘍性大腸炎、全身性エリテマトーデス、パーキンソン病等、国内の患者数が数万人を超える難病もある。しかし、高血圧や二型糖尿病のような一般的な慢性疾患は、難病とは区別される。
長期の療養を必要とする	治療と両立しながら仕事を含む社会参加に挑戦する難病患者が増えているが、依然、長期にわたって適切な治療や自己管理を続けることが必要であることには変わりがない。

## (2) 障害者としての難病患者の位置づけ

難病患者の一部は、難病を原因とする後遺症等により障害認定の対象となる障害を有し障害者手帳を取得している。しかし、従来は重篤な後遺症のため障害者手帳取得者が多かった疾病でも、現在は治療の進歩により障害者手帳に該当する後遺症が認められないことが増えている。また、皮膚障害等は障害認定基準に含まれていないため、特に間接拘縮等の肢体不自由に至らない場合、水疱や乾癬等の重篤な症状があっても障害者手帳が取得できない場合がある。免疫機能障害、内分泌機能障害等も同様である。

ただし、障害者手帳がなくても、難病患者は、「障害者」として、障害者総合支援法や障害者雇用促進法での支援対象である。これは、国際的な障害の定義である「健康状態に関連した生活での困難状況(機能障害、活動制限、参加制約)」にも合致している。障害者手帳のない場合、指定難病患者については、特定医療費受給者証や登録者証、指定難病でなくても障害者総合支援法の対象である場合は就労系福祉サービス等の利用や診断書、また、それ以外の難病については診断書などで、関係する支援の対象であることを確認することができる。

表 2 障害者就労支援の対象としての難病患者の確認手段

認定の範囲	確認手段	利用できる雇用支援制度・サービス	
身体障害、知的障害、精神障害の障害認定	障害者手帳	障害者雇用率制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 事業主の障害者差別禁止、合理的配慮提供義務</li> <li>• 職業リハビリテーション(ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)</li> </ul>
難病法での指定難病	医療費受給者証、登録者証	特定求職者雇用開発助成金(発達障害者・	
障害者総合支援法での難病指定	福祉サービス等利用、診断書等	難治性疾患患者雇用開発コース)	
その他の難病	診断書等	—	

### 3. 対象者(人数、年齢別数字等)

難病には全国の患者数が数万人になるパーキンソン病や潰瘍性大腸炎のような疾病だけでなく、全国の患者数が 10 人未満という疾病も多く、専門医以外の一般の医師や産業医にも知られていない疾病も多くある。医療費助成制度の対象である患者に絞ると、特に生産年齢(15 歳以上 65 歳未満)で患者数が多い疾病としては、消化器系疾病(潰瘍性大腸炎、クローン病等)、自己免疫疾病(全身性エリテマトーデス、強皮症、皮膚筋炎、多発性筋炎等)、神経・筋疾病(パーキンソン病、もやもや病、多発性硬化症/視神経脊髄炎、重症筋無力症等)がある。

その他、難病は患者数の少ない多様な疾病を含むものであり、血液系(原発性免疫不全症候群等)、内分泌系(下垂体機能異常症等)、視覚系(網膜色素変性症等)、循環器系、呼吸器系、皮膚・結合組織系(神経線維腫症等)、骨・関節系(後縦靭帯骨化症等)、腎・泌尿器系(多発性嚢胞腎等)のように多種多様である。

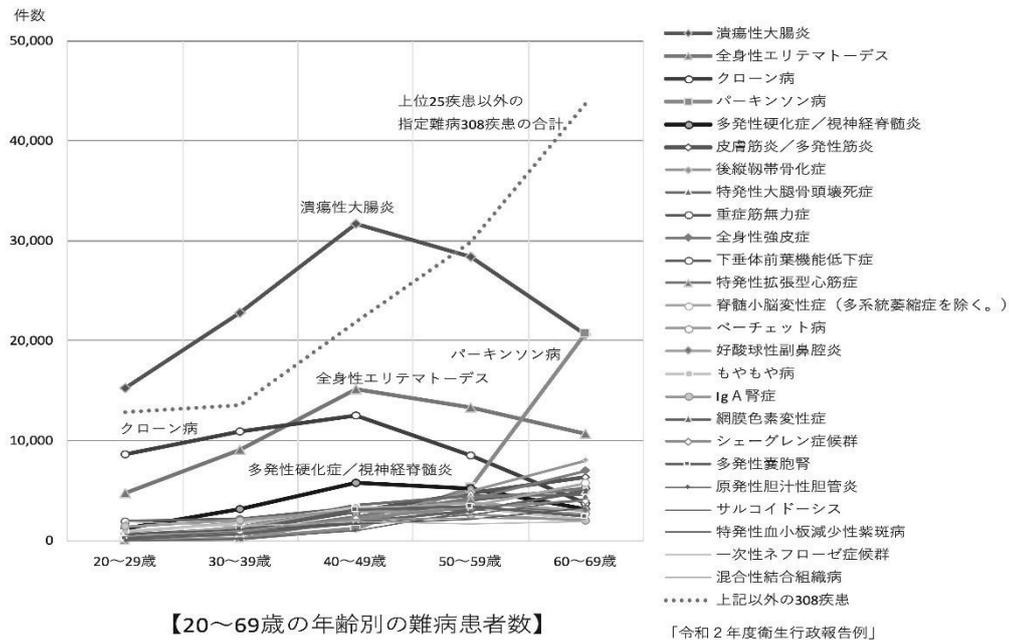


図1 難病患者の疾患別の年齢階層別の患者数

これ以外に、医療費助成の対象である指定難病の患者であっても、「軽症」なため医療費助成を受けていない難病患者も存在するが、その統計はない。また、障害者総合支援法の対象の難病には、関節リウマチ等の患者数の多いものも含まれる。さらに、障害者手帳の対象でなく、指定難病でも障害者総合支援法の対象でもない難病としては、研究班や学会において疾病像や診断基準が確立していない疾病もある。線維筋痛症、筋痛性脳脊髄炎(ME)／慢性疲労症候群(CFS)、脳脊髄液減少症、化学物質過敏症等があり、国内に数百万人の患者が存在するとの推計もある中で、統計は確立されていない。

#### 4. 課題・問題点

難病は軽度から最重度までの多様な障害の原因疾患である一方で、障害認定がなくても治療や体調管理が継続的に必要であり、体調の崩れやすさや予測の難しさにより、仕事内容や働き方の制限や予定の立てにくさ等による「働きづらさ」を経験する機会が多い。また、従来の障害者の就労支援よりも医療との密接な連携が重要となる。自身を障害者と考えていないが、治療と仕事の両立への社会や企業の理解を求めている難病患者も多い。難病患者の状態像は多様であり、それにより解決が必要な課題や問題状況も多様である。

##### (1) 最重度の難病患者・障害者

全身まひ、人工呼吸器でも、数十年生存可能となっている難病患者が増加している。我が国で

は最先端の支援機器や介護体制が可能となっており、本人の努力と仲間の応援による就労事例も増加している。従来、「寝たきりの介護」で終わりがちであるが、障害が最重度で継続的な医療的介助が必要であるような難病患者の、その人の強みを活かせる生きがいのある社会参加の支援が喫緊の課題となっている。

## **(2) 難病を原因疾患とする障害者**

障害者手帳を持っていても、難病の特性による体調管理の課題、疲労や痛み等については職場や支援者に理解されにくく、必要な配慮や支援を受けにくい。特に、進行性の難病患者の場合、進行初期では障害者手帳の取得や支援の利用が遅くなることが多い。

## **(3) 障害認定のない難病患者**

医療の進歩により、障害認定の対象になるような後遺症や症状がほとんどない難病患者が増加している。ただし、そのような状態は継続的な服薬・治療や体調管理によって維持されているものであり、体調が安定しないこと、疲労感、痛み等が周囲には分かりにくいこと、仕事で無理をすることで体調を崩しやすいという状況である。

そんな状況で、体調の許す限り、希望の多様な仕事や働き方に挑戦している難病患者が多い。本人の希望と医学的制限の間で挑戦するため、医学的には「軽症」であっても、治療と仕事の両立の困難さは、より重症の難病患者と変わらないことも多い。外見から難病のことが分かりにくいいため、自己管理能力の不足等、本人の責任にされやすく、治療と仕事の両立は理解が得られにくいことでさらに社会的な疎外感を味わっている。

## **(4) 難病指定も障害認定もない難病患者**

難病像は発展するものであり、従来、疾病像や診断基準が確立していなかった多くの疾病が現在では難病に認定されている。しかし、現在も、線維筋痛症、筋痛性脳脊髄炎(ME)／慢性疲労症候群(CFS)、脳脊髄液減少症、化学物質過敏症等、患者等からの申請等により研究班や学会において検討中、あるいは希少難病等で患者等から未申請であるような難病は、指定難病や障害者総合支援法の疾病リストに掲載されておらず、支援制度・サービスでの位置付けが不明確で対象の確認が困難になっている。

## **5. 政府・社会の対応**

継続的な医療介助等が必要な最重度の障害のある難病患者の就労支援のために、雇用と福祉の連携強化の取組が進められている。また、障害者手帳の対象でない難病患者に対しては、障害

や疾病にかかわらず誰もが活躍できる共生社会の理念の下、障害者差別禁止や合理的配慮提供、障害者雇用支援機関の専門支援の充実、保健医療分野や産業保健分野とも連携した支援の充実が図られている。さらに、就労困難性のある難病患者を雇用率にカウントすることについても検討課題となっている。

### **(1)雇用と福祉の連携強化**

人工呼吸器等を使いながらの就業中でも、医療的な介助の福祉サービスを利用できるようになっている。通勤に福祉交通サービスが必要な場合も、障害者雇用助成金と併せて福祉サービスが利用できるようになっている。ただし、自治体により体制整備状況が異なり、初めて制度・サービスを活用する際には自治体との相談からのことも多い。

### **(2)障害者手帳のない難病患者への就労支援**

難病患者は、障害者手帳の有無によらず企業の障害者差別禁止や合理的配慮義務の対象であり、また、地域の障害者雇用支援機関や障害者総合支援法での就労型福祉サービスの対象でもある。併せて、産業保健分野の治療と仕事の両立支援の対象でもある。企業向けの雇用管理マニュアルが作成されるとともに、関係機関や専門支援者向けの研修等も実施されている。

しかし、最近の調査によると、実際の職場では、難病患者の就労支援の認識が乏しく具体的な取組が進展していない。さらに、地域の専門支援機関や専門支援者は、難病患者の支援ニーズを十分に認識しておらず、障害者手帳のない難病患者の支援ニーズへの対応、医療、生活、就労の総合的な支援ニーズへの対応が効果的に実施できていない。

これらを踏まえ、企業負担も考慮し、より一層、難病患者の雇用促進と差別禁止や合理的配慮提供への事業主の理解を促進することや、治療と仕事の両立支援も含め地域の関係機関の連携を強化することが、国の難病対策の基本方針に盛り込まれ今後さらに推進される。また、障害者手帳のない難病患者を就労困難性に応じて障害者雇用率にカウントすることについても、今後の検討課題となっている。

## **6. 相談・支援者(団体)**

難病患者の就労支援は、障害者雇用支援だけでなく、医療機関や難病相談支援センターなどでの相談支援もあり、また、治療と仕事の両立支援でも課題となっている。

### **(1)難病相談支援センター**

難病相談支援センターは、都道府県・政令指定都市に概ね 1 か所設置されている。就労相談を

含め、難病の患者の療養や日常生活上の様々な問題について、ハローワーク等の地域の様々な支援機関と連携して支援を行っている。

### **(2) 難病診療連携拠点病院等**

地域の難病の医療提供体制を推進するために、都道府県内の難病診療ネットワークの構築や難病の診療に関する相談体制の確保のほか、難病のある人の就労支援関係者等を対象とした難病に関する研修等を実施している。

### **(3) 産業保健総合支援センター**

都道府県の産業保健総合支援センター（産保センター）において、治療と仕事の両立支援のための専門の相談員（両立支援促進員）を配置し、両立支援に取り組む事業場への個別訪問支援や、患者（労働者）本人の同意のもとに行う、患者（労働者）と事業者の間の個別調整支援等を行っている。

### **(4) ハローワーク**

ハローワークでは、就職を希望する障害者（難病のある人を含む）に対して、障害に応じたきめ細やかな職業相談や職業紹介、就職後のアフターケア等を実施している。ハローワークに配置されている難病患者就職サポーターは、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病のある人に対して、その症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した人の雇用継続等の総合的な支援を行っている。

### **(5) 地域障害者職業センター**

各都道府県にある地域障害者職業センターでは、障害者（難病のある人を含む）に対する職業評価や職業相談を行うとともに、職業準備支援（就職又は職場適応に必要な職業上の課題の把握とその改善を図るための支援、職業に関する知識の習得のための支援、社会生活技能等の向上を図るための支援）、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援等を実施する。また、事業主に対しても障害者雇用の相談や情報提供を行うほか、雇用管理に関する専門的な助言・援助を実施する。

### **(6) 障害者就業・生活支援センター**

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、就業に関する相談支援と生活習慣や健康管理等の生活面での支援を一体的に行うとともに、事業主に対する雇用管理

に関する助言を行っている。

### **(7) 就労系障害福祉サービス**

障害者総合支援法の就労系障害福祉サービスは、同法による「難病」であれば、障害者手帳の有無にかかわらず、また特に「障害支援区分」の認定なしに利用できる。就労移行支援、就労定着支援、就労継続支援 A 型(雇用契約あり)、就労継続支援 B 型(雇用契約なし)といった、様々な支援ニーズに対応する事業所がある。

## **7. 就労支援のポイント**

難病患者が「障害者」か「健常者」かという制度の谷間をつくることなく、病気でも誰もが働きやすい共生社会の実現に向けて、職業紹介や事業主支援等の障害者雇用支援機関、医療機関、産業保健機関等の、地域の多様な専門支援サービスが「餅は餅屋」で連携し、個別の支援ニーズに対応していくことが重要になっている。

### **(1) 治療と仕事の両立を可能にする地域関係機関の連携**

難病患者では、治療、生活・経済、就労等の支援ニーズが複合していることが多く、障害者雇用支援、医療・生活相談、就職後の産業保健等の総合的な相談支援が必要である。これらの支援がタテ割りであることによる典型的な失敗を避け、より密接な連携により支援ニーズに応じていくことが成功する支援のポイントである。

#### **ア 難病就労支援の典型的な失敗**

難病就労支援の典型的な失敗としては、支援がタテ割りで、障害者手帳のない難病患者を障害者求人で紹介して採用されないとか、支援機関が障害者手帳がないと職業紹介できないとか、一般求人へのクローズでの紹介で就職後の体調悪化とか、支援機関の「たらい回し」や「抱え込み」などが課題になってきた。

#### **イ 難病就労支援の成功ポイント**

近年では、地域の関係機関の連携の中で、後述する一般求人を含めた丁寧な職業紹介等、ハローワークの専門支援の成果が上がり、治療と両立しながら活躍できる仕事への就職と就業継続、就職後の発症、病状進行に応じた就業継続や将来設計、治療と仕事の両立を可能にすることで、難病患者の社会的疎外・孤立からの救いにつながっている。

### **(2) 個々の難病患者の就労支援ニーズの理解に基づく個別的支援**

難病患者の就労支援ニーズは多様であり、各人の「働きづらさ」の経験は異なっており、それらの

理解を踏まえた個別的な支援が重要である。また、難病患者は十分な情報もなく孤立無援のような状況で追い詰められて初めて支援機関を利用することもあり、経済状況等の緊急状況にタイムリーに対応することが必要な場合もある。

#### ア これまでの就職活動や就業の経験の振り返り

難病患者には、就労での試行錯誤を重ねた末に、支援機関を利用される方が多い。そうした経験の整理が支援のスタート点となる。就職活動で、難病や必要な配慮はどう伝えたのか、障害者手帳がなくでどういう求人に応募したのか。前職での仕事内容や働き方と体調管理、病気のせいで職場の負担と感じたとか、職場の人間関係等のストレス。仕事を辞めた時の状況。仕事を続けながらの疾患管理の限界、障害進行や病状悪化での通勤や職務遂行の困難。こういった経験が、現在の治療と仕事の両立の自信などに影響している。

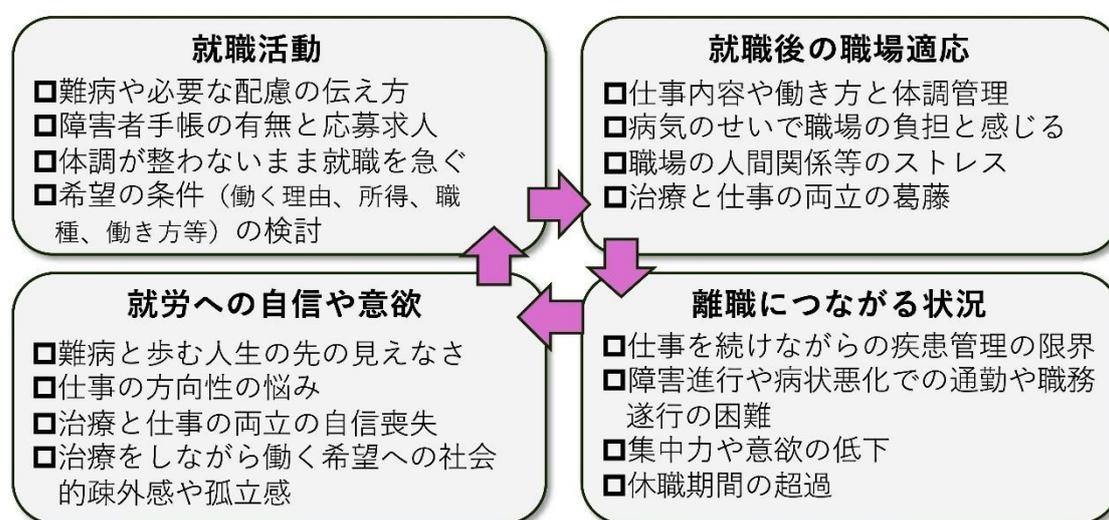


図2 難病患者の典型的な就労困難状況のチェックリスト

#### イ 各難病患者の体調の安定度や対処スキル等と就労希望に応じた個別的支援

比較的体調が安定していれば、自分の希望する仕事や働き方での活躍に挑戦する意欲も高くなる。希望に挑戦する意欲の高い難病患者は、失敗の経験が多くなる傾向もあるが、その希望を否定することなく、治療と両立して働けることや、職場の理解と合理的配慮を確保していくことの困難に共感しつつ、特に、丁寧な仕事の選び方や、職場の理解や配慮の確保等、希望の実現に向けた対策を一緒に考えるスタンスが重要である。必要に応じてハローワーク等の専門性を有する支援と連携していくことが重要であり、医療や福祉分野だけで支援を抱え込まないことが重要である。

#### ウ 体調が整わないまま就職を急ぐ難病患者に必要な情報提供

障害者手帳がないと失業給付の期間が短いため就職を焦り、体調管理と仕事の両立の実現が一層困難となっている難病患者が多い。病気等の理由による給付期間の延長等も可能であるため、

そのような経済面の支援についての早めの情報提供も重要である。

### (3) 治療と両立して働ける仕事への職業紹介

難病だからと言って一律の仕事内容や働き方の制限があるわけではない。各人の希望と体調を考慮して仕事内容を検討し、職場の理解や配慮を確保することが重要である。

#### ア 難病患者が無理なく活躍できる仕事

職業紹介では、各人の体調に応じて、仕事での疲労蓄積と、勤務時間外での体調回復、休憩、休養のバランスが重要になる。重症度の高い難病患者の場合は、体調が安定しにくかったり疲労が回復しにくかったりと、結果としてデスクワーク等の仕事や短時間勤務等に制限されることがあるが、難病患者に一律に制限があると考えerことは誤りである。デスクワークであれば、一般求人のフルタイム勤務が可能な難病患者は多くいる。デスクワークでなくても、一般求人の短時間勤務や週休の多い仕事であれば十分に体調回復ができることもある。逆に、福祉的就労でも軽作業であったり休憩が取りにくかったりすると、フルタイムの仕事がきつくなることもある。

#### イ 職場で実施しやすい合理的配慮

障害者手帳のない難病患者であっても、職場で個別に話し合いをして必要な配慮を得ている人は半数程度いる。職場で比較的实施しやすい配慮としては、通院、健康管理、休憩等がしやすく仕事内容や勤務時間等を個別に調整すること、体調悪化時の、早めの休憩や通院等、出退勤時刻の調整や時間休暇がある。子育て中の従業員の多い職場等、出勤日数を症状や体力に合わせて調整できる職場では、急な体調不良でも休みやすく体調管理しやすくなる。また、体調のよい時と悪い時の波が大きい場合には、柔軟に業務量等を調整できる仕事が望まれる。

#### ウ 主治医の意見書の確認

主治医に一般的に就労可能性等の意見を求めても、明らかな「ドクターストップ」以外は、就労可能性には仕事内容や働き方の影響が強いため判断しにくい。主治医には、具体的な仕事内容や働き方等の情報を提供した上で意見書を求めることが重要である。

### (4) 合理的配慮に向けたコミュニケーション支援

未だに多くの企業では、「難病」と聞くと、「雇えない」「負担」と考え、障害者手帳がないと雇えないという先入観も強く、難病患者は就職活動で苦労している。実際に障害者手帳のない難病患者を雇用している企業では、ハローワークから「仕事は問題なくできる」と紹介され、先入観を持たずに採用選考し必要な人材であることを確認できたため、必要な配慮などを確認すると定期通院程度であったため採用し、「いい人を雇えてよかった」、という例が多くある。このように、企業が人材を採用し雇用維持できる選択肢として、「難病患者の雇用支援」について理解できるようにするコミュ

コミュニケーションの支援が重要である。

「難病患者の合理的配慮」と抽象的に言うと過重な負担と誤解されやすい。無理のない仕事内容等で、追加の配慮が不必要なら、そう説明した方が、職場は安心できる。月一回の定期通院が必要とか、疲れたら早めに休みたいとか、より具体的に、主治医の意見も合わせて説明した方がよい。治療と仕事の両立のための職場との話し合いや配慮の確保には、対人関係やコミュニケーションスキルが高い方でも試行錯誤で苦勞しており、発達障害の傾向があると、苦勞は大きくなる。「発達障害」等のレッテル貼りでなく、対人関係や対処スキルの専門支援が有益な場合もある。

### (5) 職場定着・就業継続の課題と対応

難病患者の就労支援は、就職で終わりではなく、むしろ、就職後の職場定着・就業継続の支援が最も重要になる。難病患者では、治療と仕事の両立支援と重なる部分が多いが、必ずしも適正に実施されておらず、効果的な連携が重要ポイントである。

#### ア 体調悪化の予防と休職・復職支援

外見から分かりにくい疲労や痛み等への配慮は、最初は配慮されていても、だんだんと職場で忘れられがちで、体調悪化や離職の原因になる。本人、職場、主治医、産業医等で両立支援プランを作成して共有する方法がある。また、入院などの場合、離職ではなく、休職して復職できる支援も重要である。これについては、厚生労働省からガイドラインやマニュアルが示されている。

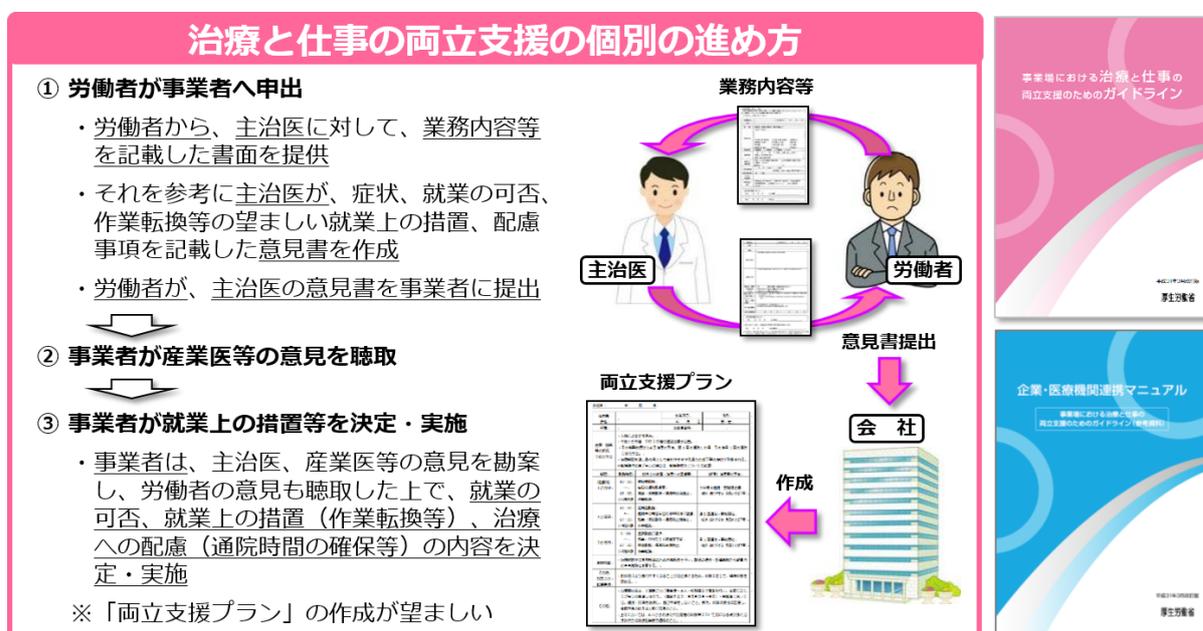


図3 治療と仕事の両立支援での本人、主治医、職場の取組の手順

#### イ 進行性難病の長期的視点での就労支援

難病の一部の疾患は、働き盛りなどで発症し、最新治療でも未だ症状悪化を完全に止めることができないものがある。初期では症状も少なく、問題なく仕事が10年以上継続できることもあるが、障害認定の6級や5級では障害者手帳を取得していない人も多く、病気を隠し将来不安やストレスを抱え、かなり進行してから職場に相談することが多い。職場で、早めに相談しやすくし、過剰反応せず、長期的視点で支えることが重要である。

障害が実際に進行しても、本人の得意分野を活かせるような仕事にシフトしたり、様々な障害者雇用支援制度やサービスを活用して、設備改善や支援機器等も導入したりして、就業継続を支えることができる。

さらに、近年、テレワークや職場での介護者や通勤支援の活用等、重度障害者の働き方も多様化している。特に、医療的な介助を受けながらのテレワークの場合、各地域の障害者就業・生活支援センターの訪問支援を受けられるようにしておくことも重要である。

## 8. おわりに

本稿では、難病患者の就労支援が必要になってきた理由、特に障害者手帳のない難病患者の就労支援ニーズを説明し、多くの難病患者が社会的な理解や支援を得られず、健常者と障害者の制度の谷間で、社会的疎外感や孤立感を経験しやすい状況を説明した。ハローワークの職業紹介、事業主とのコミュニケーションの支援、治療と仕事の両立支援と障害者雇用支援の連携等の支援により、難病患者の社会的疎外や孤立感を解消する効果的な支援方法についての、近年のベストプラクティスも紹介した。

## 9. 関連政府文書など基本文献

- 2022年6月18日労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」
- 2022年12月の障害者総合支援法の一部改正時の衆議院及び参議院の附帯決議
- 2024年2月 難病の患者に対する医療等の総合的な推進を図るための基本的な方針
- 厚生労働省(2020改訂版)「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」
- 厚生労働省(2020改訂版)「企業・医療機関連携マニュアル:事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン(参考資料)」
- 障害者職業総合センター「難病の就労支援のための参考資料や情報源のご紹介」  
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/advance/nanbyo.html>

## 第3節 ひきこもりの就労支援

### 1. はじめに

ひきこもり就労支援においてはひきこもり理解が前提になる。まず「ひきこもり」という用語はあくまで対人関係を含む社会との関係に生じる現象の一つをおおまかに表している言葉であり、病名でなく状態像であるという理解である。また、ひきこもりの背景理解においても、学校での「いじめ」体験や「病気」「障害」などの具体的な原因も挙げられるが、さらには家族関係や進学・就職活動の失敗など、その要因は多様であり、むしろこのような生物学的要因や心理社会的要因などのさまざまな要因が絡み合っ、ひきこもりという現象が生じているという理解が重要である。ですからひきこもり支援には多面的で総合的なゆったりと時間をかけた支援が必要となる。

ひきこもりの就労支援においても、職業紹介や職能訓練といった一般的な就労支援に留まるものではなく、ひきこもり体験から生じる孤立感や無力感などからの回復も統合的に進めていくことが必要になる。働くことへの意欲が芽生えた後の就労準備支援の過程においても生活リズムや対人不安からの回復などの社会的自立支援から就労支援へと統一的・連続的に遂行されていく必要がある。ひきこもり支援のゴールはあくまでも社会的自立(社会とのつながりを回復して自らの意志で生活できること)であり、就労による経済的自立はあくまでもひきこもり支援のひとつの結果でありゴールではない。就労自立は日常生活自立と社会的自立へのプロセスを行きつ戻りつようやくたどり着く一つの結果であり、本人に同行支援しながら探っていく時間を要する作業となる。

### 2. 前提としてのひきこもり理解

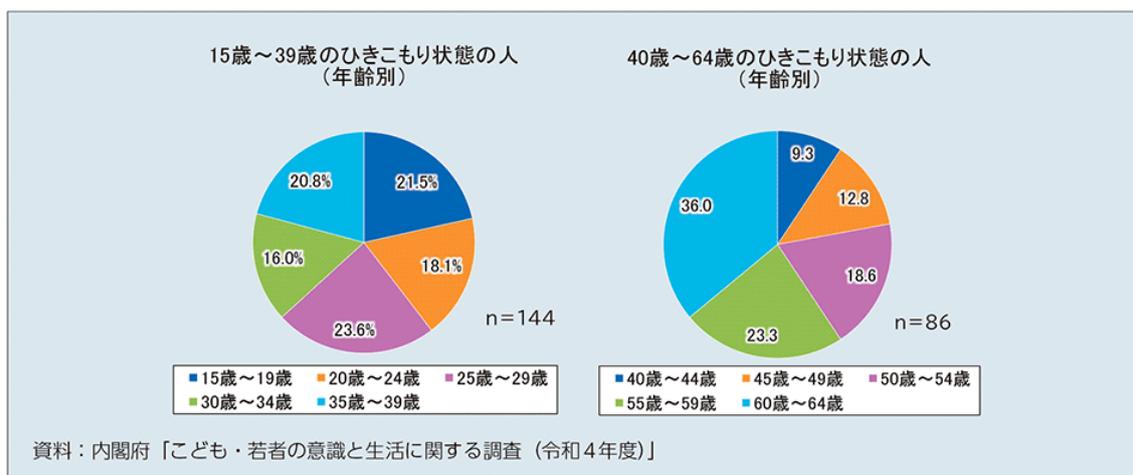
#### (1) ひきこもりとは(定義)

「ひきこもり」という用語は診断名ではなくさまざまな要因が絡み合っ、ひきおこされる社会(第三者)との交わりを極力避け孤立している状態像である。

厚生労働省の定義では「さまざまな要因の結果として社会的参加(義務教育を含む就学、非常勤職を含む就労、家庭外での交友など)を回避し、原則的には6カ月以上にわたって概ね家庭にとどまり続けている状態(他者と交わらない形での外出をしてもよい)を指す現象概念。」(「ひきこもりの評価・支援に関するガイドライン」平成22年5月))となっている。

#### (2) ひきこもりの高齢化

内閣府の調査によれば、15～39歳のひきこもり約54万1000人(2016年)、40～64歳のひきこもり約61万3000人(2018年)を加えると、15歳から64歳で115万4000人。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ひきこもりや、8050問題が社会問題化。同じく内



閣府の2022年に実施された初めての統一調査ではコロナ禍の影響もあり15歳から64歳までで146万人と公表され、前回から30万人ほども増加したことになる。(2022年度「こども・若者の意識と生活に関する調査」では、ひきこもり状態の人は、15～39歳で2.05%、40～64歳で2.02%おり、全国の数字にあてはめて約146万人と推計されている)

### (3) ひきこもる若者理解～働かないのではなく、働けない

就労支援の対象者であるひきこもり経験者、とりわけ稼働能力は十分ありそうな若者がどうして働けないかについてもう少し理解をすすめる。就労支援の対象となるひきこもり状態にある若者の心的状況は、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、漠然とした不安に包まれて孤立し立ちすくんでいるといった生きづらい状況である。その生きづらさの中で働けないのであって、いわゆる「甘えて」働かないのではないということの理解が重要になる。次にあげるように、相談機関にやってくる若者たちの「普通」へのプレッシャーと孤立化の状況が感じ取れるだろう。

#### 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」、「失敗しないかと怖い」

#### 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『いらっしゃいませ』と言っても誰も来ないだろう」(接客できない)、

「そんなこともわからないかと思われないのか」(質問できない)

#### 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」(相談機関にやってくる若者)

「自分は自分の意志で生きてきたのか」(若者の自分史)

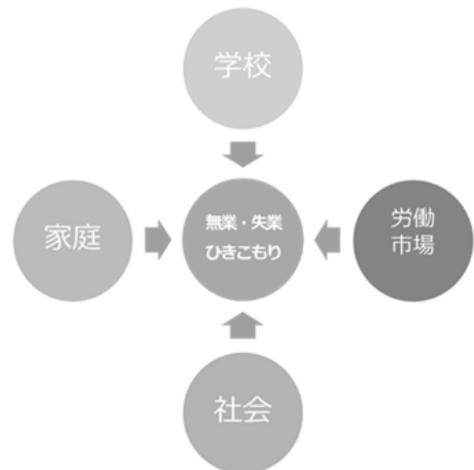
#### (4) ひきこもりの背景～心理的要因と社会経済的要因が相互作用

経済成長の中で、若者たちは学校を卒業し、大半が新卒一括採用で正社員として就職し、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で働くライフコースが形成されたが、このような戦後型青年期はバブル崩壊と共に一般的でなくなった。学校から仕事へのスムーズな移行システムが機能しなくなって、移行期は長期化、多様化、複雑化し、若者が浮遊化し生きづらさが広がることになった。このようにすべての若者にとってかつて「普通」であった学校から仕事への直線的な移行が困難になっているのに、その「普通」な進路形成をできないでいる自分を責めている(自己責任意識)。このように心理的要因と社会経済的要因が相互作用することによって働くことへの不安・怖れが増幅されているという理解がひきこもり就労支援を考える上では大切になる。

バブル崩壊直後に就職期を迎えた、いわゆる「就職氷河期世代」は雇用環境が厳しい時期に就職活動を行い、現在も様々な課題に直面している。1989年の非正規割合約20%から30年経過して2019年には約40%へ2倍に、2004年の労働者派遣法(1986年)の規制緩和(製造業務も)でさらに非正規雇用が増加。非正規雇用だけでなく、氷河期から始まるひきこもり状態の若者は多い。

#### (5) ひきこもりの背景にある複合化した要因

働く自信が持てないという心理的不安は厳しい労働環境や学校から労働市場への移行の困難化などの結果である。と同時にひきこもりの増大には、学校が若者の進路を保障し、それを企業が受け入れ、家庭は企業から家族賃金を得て子どもを養育し学校に送り出すという循環が崩れ、さらにはそれを支える社会のセーフティネットが脆弱化してきたなど、さまざまな要因の複合化による社会経済的背景がある。



##### ① 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

##### ② 労働市場～高付加価値型労働需要、非正規雇用

化、景気後退、リストラ、派遣切り、若手正社員の負担増加、ブラック企業

##### ③ 家庭～経済格差、子どもの貧困、教育成果(学歴)への期待、世代間分離の失敗

##### ④ 社会～職場と地域のネットワークの弱体化、孤立・無縁社会、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

### 3. ひきこもり経験者の社会的自立から就労支援へ

不登校などからの傷つき、仕事における失敗体験、社会体験不足などから、就労への漠とした不安、怖れから立ち竦んでいるひきこもり当事者の就労までのプロセスにはエネルギーを要する。エネルギー不足を補い更なるエネルギーを醸成するのは本人を理解し支える信頼できる支援者。友人や仲間という存在も直接的にも間接的にも重要になります。個別相談や居場所の活動を通して、仕事へのイメージと自尊感情や自己有用感を回復して少しずつ社会参加して行く社会的自立が就労支援の前提となる。ひきこもり状態が長期化している場合、支援者との関係性の向上を目指した辛抱強い支援とともに、社会への関心が育ち、就労への関心が芽生えることなどを目的とした個人的面談支援を続けている段階を大切にしながら、その過程で就労への関心を少しずつ育んでいく段階が必要。このような支援を受けてきた当事者が動き出した際に、まず当事者を受け入れるべきは就労の場ではなく、中間的・過渡的な居場所。精神疾患や障がいが必要因ではないひきこもり当事者の居場所となるとなかなか無いという課題はあるが、その中間的・過渡的な居場所での活動と人間関係の経験を通じて社会への関心が十分育った時に初めて就労支援がテーマになる。就労支援機関そのものがこうした準備段階的な時期を支え、中間的・過渡的な居場所を提供し、就労支援へつなげていくという支援体系の全体を担う機能を持つ場合と、あくまで就労支援に限定しており、そこにたどり着く間の支援は他の機関にゆだねている場合がある。

#### (1) 個別相談から中間的・過渡的な居場所へのプロセス

ひきこもりの人への支援はゆるやかに、本人の主体的判断に応じた多様な支援が必要になることについて説明してきたが、それを整理すると以下ようになる。とりわけ長期化したひきこもりの人への就労への距離は遠く、就労準備に入るまでもゆるやかな支援が必要であり、支援者と家族とのねばりづよい共同作業となる。

- ① **家族の支援を通して**～ゆっくりと時間をかけて、本人を理解し、本人との支援関係を形成する。支援者と家族との共同作業。
- ② **信頼関係構築**～当事者と支援者との関係を深めながら、支援者以外の人との関係形成と交流の機会をつくる。
- ③ **同行支援**～徐々に社会体験の機会などの情報提供を行い、本人の希望を確認しながら同行支援をしていく。多様な働く体験の機会も提供する。
- ④ **居場所の活用**～居場所の活用を勧める。居場所につながった後も支援関係を継続する必要がある。

## (2) 居場所の機能－居場所の出会いから社会参加へ

「居場所」はかならずしも物理的な空間を意味するのではなく他者との関係性が形成される機会、自己信頼と自己尊重、社会的評価を獲得しながら自己肯定感情を回復していく学び直しのプログラムであり居場所とはひきこもり経験者が同じ経験を持つメンバーたちと相互の存在を承認し合い、孤立感から解放され、さらに社会と出会い直しながら「自分は何とかやっつけていける」「人々は自分を助けてくれる」といった自分や社会に対する信頼感を回復し、次の社会参加や求職活動に向かうためのエネルギーを満たしていく場である。

### ① 評価的まなざしから自由になれる空間(避難所)～ひきこもりなどの同じ痛みと経

験を持った他者との出会いと協働体験。ありのままの自分が受容され承認され、不安を超えて安心してホッとできる。

### ② 人と人との関係性がひらける空間(相互承認)～体験を共有できる仲間と出会い、

語り合い、体験を振り返り、意識化し、自分に対する自己肯定感情(自信や誇り)を獲得していく。



### ③ 自分探しの学びが生まれる空間(社会参加)

主体的に、やりたいこと、行きたいところへ仲間と共に参加。社会と出会い、従来の社会像の修正、豊饒化。研修的、中間的就労へ。求職活動から就労へ。

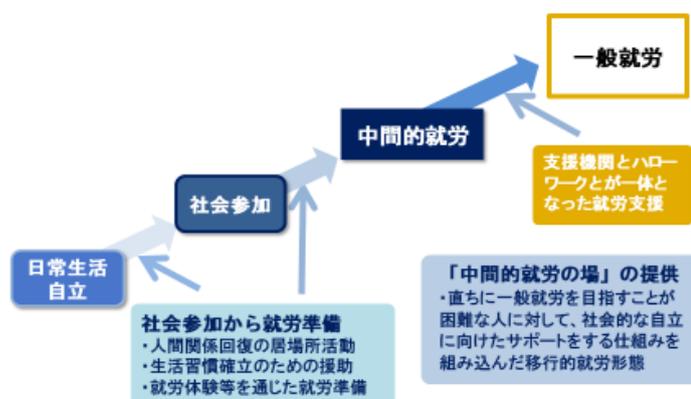
## ○居場所のプログラム例

資格勉強会/映画観賞会/ボランティア/パソコン教室/軽作業/卓球/演劇/アルバイト  
/ランチ会/援農/フットサル/絵画教室/職業人講話/働く先輩講話/社会科見学/ホームページ  
作製/履歴書の書き方等就職セミナーetc

#### 4. 中間的就労を通して働くことを学ぶ

働くことへの肯定的イメージが持てず、働くことへの不安が高く、就労への準備性が整っていないひきこもり経験者にとっては、働きながら学ぶ機会を通して、働く意味や喜びを感じ取りながら働く意欲を獲得していくことのできる学習機能を持った仕事体験の場が必要。それは働く力(エンプロイアビ

リティ)を身につける過程が同時に、共に働くことの喜びや働くことへの自信(自己有用感)を回復・醸成していくことにつながっていく体験となる。



##### (1) 中間的な働き方

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ことがポイント

- ① **試行錯誤(失敗)が許される働き方**～ひきこもり経験者に共通している失敗することへの極度な不安を取り除く計らいが重要。失敗から学ぶことが推奨されること。
- ② **共に働く喜びが得られる働き方**～働く場は一人ひとりの持ち味を生かす協働体験の場。働く場は相互承認、相互尊重、相互評価から自己承認、自己尊重、自己評価の高まりが形成される居場所でもある。
- ③ **自分の働きが見える働き方**～その日の働きを振り返る時間を設け、相互評価と支援員のアドバイス。自分の適性の発見。その日の失敗を次に引きずらないように。
- ④ **周辺の、短時間の仕事からからの働き方**～仕事の切り出しによる多様な作業づくり。周辺の仕事から徐々に高度な仕事へのスモールステップ。
- ⑤ **就労移行が支えられる働き方**～研修的な働き方を通し、本格的な労働市場への移行を支援する働き場。また、いろいろなうまく行かなかった仕事体験によって形成された偏った仕事観の修正。キャリアカウンセリングから求職活動同行支援へ。

##### (2) 中間的就労の場の開拓・創出

働く技能や対人関係に自信のないひきこもり経験者をゆるやかに仕事の現場につなげるための就労支援において多様な仕事体験を提供する中間的就労の場が準備されなくてはならない。その

場合に本人を就労体験につなげるプロセスは本人の希望と自己決定を大切に丁寧な手続きと繊細な配慮のある同行支援が行われる必要がある。

- 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 その日の体験の振り返り(その日の失敗や気がかりなことを引きずらないように)

## 5. ひきこもり就労支援における社会資源の活用

ひきこもりの背景にある要因は複合的であり重なり合っているため、就労支援はさまざまな支援機関や事業所の連携による総合的で継続的な支援が必要になる。サポステなどの若者支援機関と福祉就労支援機関などが連結・連動して継続的な支援を行える枠組みの整備が必要になる。ひきこもり就労支援において、いわゆる就労機関だけでは支援が進まないことがおこり、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(自立訓練、就労継続支援)など複数の専門機関による多面的な支援とその連携が必要になる。ひきこもり支援機関には心理相談から居場所での学びを通じた就労(準備)支援をすすめている若者サポートステーションのような機関もあるが、数は少なく、就労支援は一般的な就労機関の活用ということになる。就労支援を担う機関は、当事者が関与してきた福祉、医療などの領域の相談機関がある場合には、それらの機関と連携しながら支援を進めることが求められる。支援ネットワークはひきこもり支援には欠かせないものといえる。

### (1) 医療ニーズ

支援(相談)機関のインテークにおいて医療ベースが適切と判断した場合に、クリニックと連携して訪問看護やデイケアによる生活のリズムづくり、体調管理、人と話す、身体を動かすことから支援を開始する。支援機関と医療機関との連携だけでなく訪問看護との連携も必要となる場合もある。

### (2) 居場所ニーズ

仕事から少し距離のある場合の居場所ニーズ。仲間や地域社会との出会いの場(機会)としての居場所への誘導、参加。

- ① 地域活動支援センター:センターのある各市区町村に在住している障害者が対象
- ② 自立訓練(生活訓練)事業所:障害福祉サービス/2年間の利用期限
- ③ 東京都社会参加応援事業などの居場所
- ④ 社会福祉協議会などが運営する居場所(当事者会など)

## ⑤ 保健所主催のデイケア

### (3) 就労ニーズ

キャリアカウンセリング、就労に関する講座や体験、職業訓練などを実施する。就労がある程度具体的な目標になってきた段階であり、初期対応のための機関ではない。また、精神障害、知的障害、あるいは発達障害の診断がつく事例では、精神障害者保健福祉手帳か療育手帳を取得し障害福祉系の就労支援を受けることができる。その他就労系障害福祉サービスが広がり、引きこもり支援機関との連携が進んでいる。困窮者対策としての就労支援事業も始まっている。いずれにしても就労支援を担う機関は、当事者が関与してきた福祉、医療などの領域の相談機関がある場合には、それらの機関と連携しながら支援を進めることが求められる。

- ① **ハローワーク**:ミドル世代チャレンジコーナー(氷河期専門窓口)、わかものハローワーク、公共職業訓練、求職者訓練、専門援助部門(障害者就労支援)など含む
- ② **ジョブカフェ**:都道府県主体に設置、15～34歳、若年者のためのワンストップサービスセンター
- ③ **地域若者サポートステーション**:厚生労働省委託事業、15～49歳、若者が就労に向かえるよう、多様な支援サービスでサポート。全国177ヶ所。ひきこもり経験のある若者が多く利用
- ④ **国立職業リハビリテーションセンター**:障害者の自立に必要な職業訓練や職業指導
- ⑤ **地域障害者職業センター**:障害者に対する専門的な職業リハビリテーションなど
- ⑥ **区市町村障害者就労支援事業**:障害者に対する職業相談、就職準備支援、職場定着支援など
- ⑦ **障害者就業・生活支援センター**:就業面及び生活面における一体的な相談支援
- ⑧ **就労移行支援事業所**:障害福祉サービス/2年間の利用期限
- ⑨ **就労継続支援 A 型事業所**:障害福祉サービス/就労の機会の提供、生産活動の機会の提供
- ⑩ **就労継続支援 B 型事業所**:障害福祉サービス/就労の機会の提供、生産活動の機会の提供
- ⑪ **生活困窮者自立相談支援機関**:生活に困窮している人を対象として自立支援(自立相談支援、就労準備支援、居住確保支援、家計再建支援など)

## 6. ひきこもりの家族支援

ひきこもりの就労支援においては、支援者は家族との信頼関係、連携によってひきこもり当事者を支援する必要もおこってくる。家族支援において何よりもポイントになるのは、親子関係のもつれがひきこもりを長期化させ就労支援段階においても引きずっている事例もあるが、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。ひきこもりは、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。ひ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)ことになりかねない。親(本人)が安心して相談できるためには、本人が語りたがらない経験場面に深入り(侵襲する)ようなことは避けて、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。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る。親も自分の子育てが責められているように感じると足が遠のいてしまう。

### (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る。

- 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。本人の悩みは深いことへの共感的理解が前提。
- 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。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てもらうことの確認。

### (2) 本人への間接的働きかけ

次に家族を通し若者を支援機関へ橋渡ししてもらう

- 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。拒否されたとしても働きかけを続けるように要請。本人は意外とそのチャンスを待っているかもしれない。
- 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間接的に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。
- ③ 機が熟したら本人に勇気をもって自分(現実)と向き合ってもらよう、支援機関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。

### (3) 本人の支援機関への参加

この段階に入り、本人が孤立から解放されていく支援の過程については 3.で「社会的自立から就労へ」の過程として説明済み。

## 7. おわりに～ひきこもり支援の場としての地域

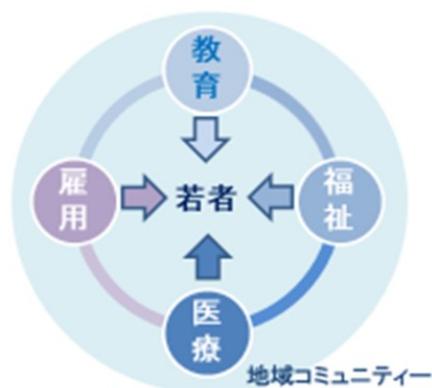
ひきこもり就労支援では、社会的自立から就労へのゆるやかなプロセスを同行支援することになるが、そのフィールドはどうしても地域社会ということになるだろう。

### (1) 地域の引きこもり就労支援ネットワークの構築

ひきこもりの背景にある要因は複合的だから、ひきこもり就労支援は就労機関だけでは遂行できず、行政・専門機関やNPOのネットワークによる一体的・総合的に追求されなくては進まない。その場合にひきこもり当事者と社会(地域)との結びつきを支える支援者同士の信頼関係やネットワークを豊かにしていくことがポイントになる。

### (2) 引きこもり理解のための啓蒙・啓発

つぎに、地域社会全体に対して、ひきこもり状態への正しい理解と関心を寄せてもらうことも必要になる。ひきこもりは長く「本人の甘え」「親の甘やかし」という偏見に晒され、このような誤った偏見が本人や家族を苦しめ、本人の社会参加を阻害し、より追い込んできた。学校や仕事などでの傷つき体験やその他さまざまな環境要因から、ひきこもらざるをえなくなった実態を伝え、「ひきこもり」の偏見をなくしていくことが引きこもり支援の条件をひらく。



### (3) 多様な働き方の保障

そして最後になるが、ひきこもりの当事者たちにとって地域社会に出番があること、自分らしく生き続けていくための選択肢があり、安心して居られる場や、多様な働き方が可能な働く場(出口)があることが必要である。就労に困難を抱える人が必要なサポートを受け、自分らしく働いていける多様な働き方(ダイバーシティ就労)が保障される仕事(場)が広がることが期待され、その創設にむけた支援制度が整備される必要がある。

孤立・孤独社会を超えて誰もが希望を持って生きていける共生社会へと地域を編みなおすことが課題になっている。改正社会福祉法(令和3年)において地域の重層的支援体制の整備が位置付けられているが、ひきこもりの地域支援の動きが推進されることが望まれる。

—文献—

- 「ひきこもり支援施策の推進について」(令和2年10月,厚生労働省)
- 「ひきこもりの評価・支援に関するガイドライン」(平成22年,厚生労働科学研究でとりまとめ、主任研究者:齋藤万比古氏 国立国際医療研究センター国府台病院)
- 「地域におけるひきこもり支援ガイドブック」(平成29年、境泉洋編著、合同出版)
- 「長期・年長ひきこもりと若者支援地域ネットワーク」(平成26年、竹中哲夫、かもがわ出版)

## 第4節 LGBTQ

### 1. はじめに

LGBTQ(性的マイノリティ)は人口の約3~10%<sup>6</sup>という調査もある、身近なマイノリティだ。一方で、見た目だけではわからず、かつ差別や偏見等を恐れカミングアウト(自発的に伝えること)をしない/できないからこそ、「身近にいない」と勘違いされやすい人たちでもある。

就活時にトランスジェンダーの87%は困難やハラスメント等を経験する一方で、LGBTQの96%は就労支援機関に相談できていないという<sup>7</sup>。また、働き始めてからもトランスジェンダーの54%は職場で困りごとを抱え<sup>8</sup>、その背景には職場の無理解やハラスメントが挙げられている。このような求職・就労時における困難は、精神障害(LGBTQの41%が過去10年に経験)や生活困窮(LGBTQの48%が過去10年に経験)等のハイリスクへとつながる<sup>9</sup>、喫緊な状況だ。

LGBTQであることは病気・障害ではない一方で、LGBTQは上記の通り精神障害や生活困窮の高リスク層であるからこそ、医療・福祉サービスが安全に利用できることは重要である。しかし、LGBTQの66%は医療利用時に困難やハラスメントを経験し、そのことでトランスジェンダー女性・男性の42%は体調不良でも病院に行けなくなっている。また、LGBTQの78%は行政・福祉サービス利用時に困難やハラスメントを経験し、そのことで3人に1人が体調・病状の悪化、5人に1人が希死念慮の向上や自死未遂に繋がっている。

2023年LGBT理解増進法が制定され、国、地方公共団体、事業主、学校でのLGBTQの理解促進や支援体制の構築が努力義務となった。今こそ、LGBTQ「も」安心して利用できる就労支援、医療・福祉サービスの増加が急務であると言える。

### 2. 定義

#### <性の構成要素>

「多様な性」というと「LGBTQ」「性的少数者」「セクシュアルマイノリティ」という言葉を想起される方も多いかもしれないが、ここではあえて「LGBTQ」ではなく「SOGI(ソジ)」という言葉から紹介したい。

人の性のあり方(セクシュアリティ)は、次の4つの要素の組み合わせで考えることができると言われ

---

<sup>6</sup> 「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」、株式会社LGBT総合研究所(2016)「LGBTに関する意識調査」、電通ダイバーシティラボ(2018)「LGBT調査2018」、日高庸晴・三重県男女共同参画センター「フレンダミー」(2018)「多様な性と生活についてのアンケート調査」より

<sup>7</sup> 認定NPO法人ReBit(2023)「LGBTQ医療・福祉調査2023」

<sup>8</sup> 厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業」(委託先:三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

<sup>9</sup> 認定NPO法人ReBit(2023)「LGBTQ医療・福祉調査2023」

ている。

- ①法律上の性:戸籍など、法律上で割りあてられた性別。日本では、男・女の2通り
- ②性的指向:どの性別を恋愛の対象とするか/しないか
- ③性自認:自分の性別をどのように捉えているか
- ④性表現:どのような服装、振る舞い、言葉づかいをするか

### <SOGI とは？>

これらのうち、②性的指向は英語で Sexual Orientation、③性自認は Gender Identity という。頭文字の SO と GI をつなげた言葉が「SOGI」で、全ての人の性のあり方を人権として考えていく際に使われる。④性表現 Gender Expression を加えて、SOGIE (ソジイー)とする場合もある。これらの言葉は、性のあり方は、特別な少数の人にとってだけ関連することではなく、全ての人にとって自分事であるというメッセージを伝えるのにも有効だ。

### <LGBTQ や多様な性に関する名前>

この SOGI/SOGIE に関して、少数派とされる人を指すのが「LGBTQ」である。

- L レズビアン 女性を好きになる女性(女性同性愛者)
- G ゲイ 男性を好きになる男性(男性同性愛者)
- B バイセクシュアル 女性も男性も好きになる人(両性愛者)
- T トランスジェンダー 性自認と出生時に割り当てられた法律上の性が異なる人
- Q クエスチョニング 性のあり方を決めない人、決めたくない人

という5つの単語の頭文字から成っている。

他にも、好きになる性別を問わない「パンセクシュアル」や、どの性別も好きにならない「アセクシュアル」、性自認が男女二分に当てはまらない「X ジェンダー」など、セクシュアリティ(性のあり方)は人の数だけあるとも言われる。

なお、ホモ・レズ・オカマ等の言葉はLGBTQを揶揄する言葉であるため、使わないことが重要だ。

### <LGBTQ のよくある誤解等>

以下、LGBTQ に関するよくある誤解や Q&A をお伝えする。

Q. 自分の周囲では LGBTQ の人を見かけたことがないのですが？

A. 国内の調査で、LGBTQ は 3～10%とも言われていますが、セクシュアリティは見た目では分からず、職場でカミングアウトしている人はわずか 1 割程度。そのため、「身近にはいない」と思われが

ちです。この「LGBTQ の人は身近にはいない」という思い込みは、困りごとがあっても相談しにくい状況につながる。周囲にカミングアウトしている人がいなくても、多様なセクシュアリティの人がいることを前提として、LGBTQ を含めた全ての人にとって安心できる環境をつくっていくことが重要だ。

Q. セクシュアリティは自分の意志で選んでいるのでしょうか？

A. セクシュアリティは、自分の意志で選び取るものではありません。自覚する時期は様々で、幼少期からはっきりと分かっていたという人もいれば、思春期に気づいたという人や、成人してから始めて自覚したという人もいます。

Q. LGBTQ は障害者雇用の対象となりますか？

A. LGBTQ であることは病気や障害ではありません。かつて、同性愛は病気であるとされたことがありましたが、現在では、WHO (世界保健機関) などにおいて精神障害とはみなされておらず、日本でも、治療の対象とはならないことが明言されています。また、出生時に割り当てられた性別への違和については、国際疾病分類 (ICD-11) において精神障害の分類から除外され、「性同一性障害」という名称が「GenderIncongruence (性別不合)」に変更されました。このように、セクシュアリティも、その人のアイデンティティを構成するひとつの要素として捉えようという考え方が広まってきています。そのため、LGBTQ であることのみで、障害者手帳の受給対象や、障害者雇用の対象にはなりません。

一方で LGBTQ は、学齢期からの困難や職場でのハラスメント等さまざまな要因により、精神障害における高リスク層 (LGBTQ の 41% が過去 10 年に精神障害を経験) であるからこそ、精神障害がある LGBTQ というダブルマイノリティの方は、障害者手帳受給や、障害者雇用の対象となりえます。

### 3. 対象者 (人数、年齢別数字等)

LGBTQ の人たちは、国内調査では 3% から 10%<sup>10</sup>とも言われている。10% は AB 型と同じくらいの

---

<sup>10</sup> 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「フレンテみえ」(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) 「高校生生の性と性に関する調査」より。

割合とも言われ、身近なマイノリティだ。一方で、見た目だけではわかりづらく、また差別的対応を受けることの恐れ等からカミングアウトをしない/できない人が多いなかで、「見えないし言えない」からこそ「身近にいない」と勘違いされていることは少なくない。

#### 4. 課題・問題点

##### <学齢期における困難>

LGBTQ の人たちのキャリアにおける困難は、就職活動をはじめよりも前から生じることがある。身近にLGBTQ の大人の姿が見えにくいことや、キャリア教育の中でLGBTQ の人たちが想定されていないことにより、ロールモデルが不在となり、自身がどのように働けるのか、どう生きていけるのか想像できないという課題がある。また、LGBTQ はいじめや不登校を経験する割合が高いと指摘されており、働く前の「学ぶ」という段階から困難が継続しているという場合も。また、保護者との関係でLGBTQ ユースの89%が困難を経験していることから、家も学校も安全でない状況で学齢期を過ごしたLGBTQ は少なくない。

##### <就活・就労における困難>

LGBTQ は、就活・就労時にさまざまな困難やハラスメントを経験している。LGB 他の42%、トランスジェンダーの87%が就活時にセクシュアリティに由来した困難やハラスメントを経験している。一方で、96%が就労支援機関に相談ができていない<sup>11</sup>。

厚生労働省は『公正な採用選考の基本』にも、「LGBT 等性的マイノリティの方など特定の人を排除しないことが必要です」と記載しています。人事担当者や面接官がLGBTQ について正しい理解をもつこと、また採用説明会や採用サイト等でもLGBTQ やダイバーシティへの取り組みについて掲載をすることが重要だ。

声：

- ・面接の際にトランスジェンダーであることを伝えると「帰れ」と面接を打ち切られ帰らされたり、最終の役員面接で「体はどうなっているんだ？子どもは産めるのか？」とセクハラを受けることもありました。(トランスジェンダー男性)
- ・就職活動で感じた最初の「壁」は、リクルートスーツと「あるべき就活生像」についてでした。男女で服装や髪型などが分かれており、一般社会より強いジェンダー規範を強いられるように感じまし

---

<sup>11</sup> 認定特定非営利活動法人 ReBit (2019)「LGBT や性的マイノリティの就職活動における経験と就労支援の現状調査」

た。エントリーシートの性別欄も、特にトランスジェンダーにとっては困難になりやすいです。入り口があまりにも男女で分かれており、スタートラインに立ちにくい現状があります。(20代・FtXトランスジェンダー)

### <就労時の困難>

なお、働き始めてからもトランスジェンダーの54%が職場で困りごとを抱えるという<sup>12</sup>。

LGBTQの職場での困りごとを、3つの軸に大別し、さまざまな人たちの声と共に紹介する。

①人間関係・ハラスメント:4割超のLGBTQ「職場でSOGIに関する差別的言動が頻繁にある」と回答<sup>13</sup>し、職場でハラスメントを多く経験しています。職場でカミングアウトをしている場合、周囲の理解不足によりハラスメントを受けることも少なくありません。一方で、カミングアウトをしない場合も、LGBTQが職場で想定されていないことからアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)により、ハラスメントにつながる場合があります。

声:

- ・男性社員として働いていたが、「声高いな」「おまえオネエなのか？」など先輩社員に言われることは日常茶飯事だった。また、「トランスジェンダーに営業はやらせない」と人事部に希望職種の変更を求められた。(トランスジェンダー 男性)
- ・職場でカミングアウトをしていないので、女性社員の誰がタイプかなど、“男同士”ということであたりまえのように聞かれます。また、仕事の付き合いでキャバクラに行かざるを得ないこともあり、苦痛。(バイセクシュアル男性)

②福利厚生・制度:福利厚生の中に同性パートナーや、法律上家族ではない家族の想定がされていない場合、LGBTQにとって働き続けることが困難となる場合があります。また、トランスジェンダーの人で性別適合手術(性別違和を持つ人が、性自認に身体の性を近づけるため、内外性器に対しておこなう手術。国内では戸籍上の性別変更の必要条件となっている)を希望する場合、手術に際し長期的な休暇が必要となる場合があります。この休暇が申請できなかつたり、職場において性別移行のサポートがないと、性別移行のプロセスの中で退社せざるを得ないことがあります。

---

<sup>12</sup> 厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業」(委託先:三菱UFJリサーチ&コンサルティング)

<sup>13</sup> 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(2019)「niji VOICE 2019」

声:

- ・性別適合手術を受ける際に休暇を申請できなかった場合、会社を辞めざるを得ないのではと不安に思っています。(トランスジェンダー男性)
- ・社内に同性パートナーシップ制度があり、同性パートナーも家族として福利厚生上扱われることが嬉しいです。さまざまな手当での申請や、不慮の事故等で介護が必要になったときの介護休暇等が対応されているため、安心して働くことができます。(男性同性愛者)

③設備や習慣等の男女わけ:特にトランスジェンダーの従業員にとっては、トイレ、更衣室、寮、宿泊研修等の部屋/風呂などのハード面や、服装、呼称、名前、役割などのソフト面におけるジェンダーの区分に困難を覚えることは少なくありません。これらは個別の対応が必要になるからこそ、相談しやすい環境づくりが重要です。

声:

- ・合同合宿研修の際、一部の人にはカミングアウトをして、一部の人にはカミングアウトしていなかったもので、お風呂はどうしようとか困りました。(トランスジェンダー男性)
- ・職場で女子トイレに入ると何度も見られたり、警備員を呼ばれたことも。また、女性的な名前なので、苗字だけの使用を認めて欲しいです。(ジェンダークィア)

### <医療・福祉での困難>

就活や就労における困難やハラスメントは、LGBTQ は精神障害や生活困窮における高リスクに繋がっている。LGBTQ の41%は過去10年に精神障害を経験し、LGBTQ の48%は過去10年に生活困窮を経験している<sup>14</sup>。

一方で、LGB 他の66.1%、トランスジェンダー男性・女性の77.8%が医療サービス利用時にセクシュアリティに由来した困難やハラスメントを経験。この経験により、トランスジェンダーの42.0%が心身体調が悪くても病院に行けなくなり、25.9%が自殺念慮や自殺未遂に繋がり、喫緊な状況につながっている。

声:

#### トランスジェンダーへの無理解・対応不足に関する困難

- 初めて行った病院の間診票にホルモン投与をしている旨を書いたところ、医師に「ふーん」と笑いと共に、下から上までじーっと見られた。

---

<sup>14</sup> 認定 NPO 法人 ReBit (2023)「LGBTQ 医療・福祉調査 2023」

- 診察券や受付票に戸籍上の性別の記載があり、診察や検査の際に診察券を首からぶら下げたり、受付票をクリアファイルに入れて持ち歩かなければならず苦痛を感じた。
- 入院した際、複数人が同時にシャワーを浴びるタイプのシャワー室で、入院中一度もシャワーを浴びられなかった。

#### 戸籍上が同性同士のパートナーへの無理解・対応不足に関する困難

- 本当は救急車を呼びたかったが、同性パートナーが家族として同乗できない、近所にLGBTQ であるとバレることが怖いと思い、呼べなかった。
- 病院で同性パートナーが家族として扱われず、入院時の身元保証人、家族カンファレンスへの参加、病状や治療についての説明、手術待合室での待機、集中治療室での面会等、全てができなかった。

また、LGBTQ の 78%は行政・福祉サービス利用時に困難やハラスメントを経験。行政・福祉サービス利用で困難を経験したことで、3 人に1人が病状悪化/心身不調、5 人に 1 人が自殺を考えた/自殺未遂に繋がり、喫緊の状況に繋がっている。

声：

#### 障害に関すること

- 精神障害があり福祉事業所に通っていたが、LGBTQ へ差別的な会話が出る度辛かった。また、支援員も知識がなく、カミングアウト後もどう私に接したらいいのか分からないようだった。その事業所に通い続けることができなくなり、病状が悪化した。

#### 生活困窮に関すること

- 生活保護が必要な状況だが、相談に行ったら「親族への扶養照会が必須」と言われた。名前と性別を変更したことが親族に伝わってしまうことが不安で、生活保護を申請できない。
- 生活保護開始時、お金がかかるためホルモン治療をやめるよう言われた。行政職員や福祉サービスの担当者も知識や理解がなく、必死で治療の必要性を伝えても誰一人として理解してくれず、失望した。

#### 高齢者/介護に関すること

- 同性パートナーが認知症になったが、「家族でないと手続きができない」と言われ、介護サービスの手続き等ができず、ケアをする上で困難が多い。
- 介護サービスで、性自認とは異なる「おじいちゃん」として扱われることが辛い。男性スタッフに入浴介助をされることが嫌だと伝えても対応されず、尊厳が尊重されていない。

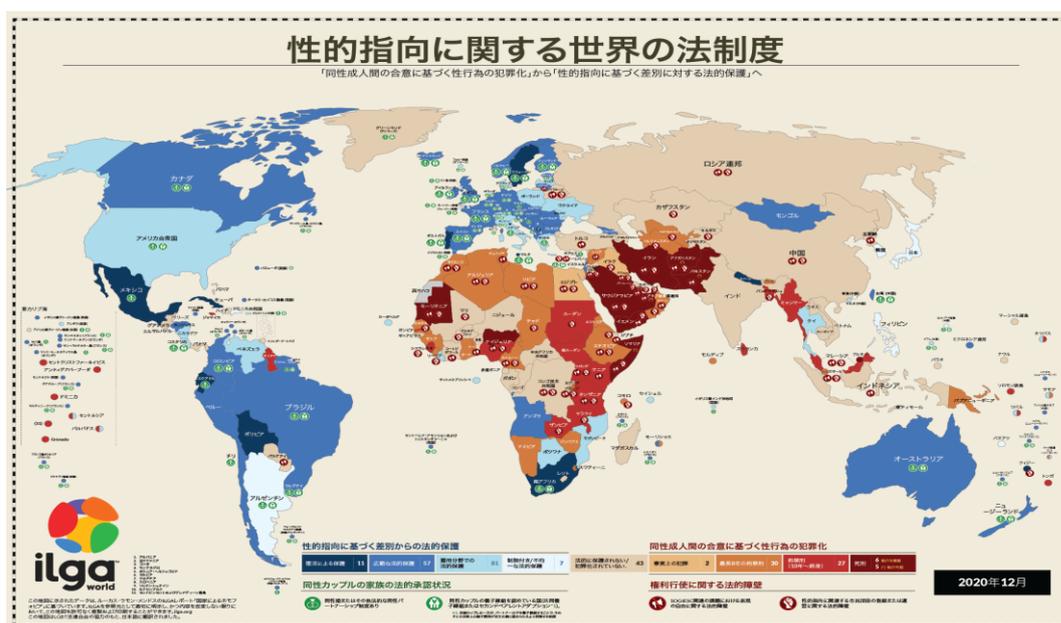
なお、支援者の2人に1人がLGBTQへの支援を経験したが、うち9割は適切な支援ができていないという調査も。この背景には、社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士の国家資格保有者のうち、LGBTQの支援について「養成課程で学んだ経験がある者」は12.3%と、福祉の専門職を育成する養成課程の多くで、LGBTQの支援について知識を得る機会が提供されていない現状が挙げられる<sup>15</sup>。

## 5. 政府・社会の対応

### <国際的な状況>

LGBTQを取り巻く状況は、国や地域により異なる。性的指向や性自認を理由とした差別を禁止する法律がある国や、同性同士も婚姻ができる国がある一方で、トランスジェンダーであることで、入国審査が通らない国、またLGBTQであることで死刑・禁固刑等の刑罰の対象となる国が存在する。

なお、日本はG7で唯一、LGBTQへの差別を禁止する法律がなく、また、同性同士の婚姻に法的な保障がない国である。



(出典)ILGA WORLD<sup>16</sup>

<sup>15</sup> 認定 NPO 法人 ReBit (2023)「支援者の LGBTQ 意識調査 2023」

<sup>16</sup> ILGA WORLD:

[https://ilga.org/sites/default/files/JPN\\_ILGA\\_World\\_map\\_sexual\\_orientation\\_laws\\_dec2020.png](https://ilga.org/sites/default/files/JPN_ILGA_World_map_sexual_orientation_laws_dec2020.png)

## <国内の状況:事業主の観点から>

国内でさまざまな取り組みが推進されている。

自治体においては、条例や計画策定や、パートナーシップ制度の制定、相談や居場所等が進められている。また、学校においては、教職員の理解促進や教科書に LGBTQ 記載等が進められている。また、企業等事業主においては、LGBTQ 職員を包摂した職場づくりや、LGBTQ のお客様を包摂したサービス提供が進んでいる。この背景には、事業主が LGBTQ の取り組みが義務付けられていることがある。

ここでは、事業主に関連する法律等を中心に、紹介する。

### ①厚生労働省「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(通称:セクハラ指針)

- ・2017 年に改正。
- ・性的指向や性自認に関する性的な言動はセクハラと規定され、方針の明確化、周知徹底するための研修、懲戒規定の作成などの防止対策が、企業の努力義務になりました

### ②厚生労働省「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(通称:パワハラ防止法)

- ・2020 年に施行。
- ・性的指向や性自認に関するハラスメント(SOGI ハラ)や、第三者にセクシュアリティを暴露すること(アウティング)がパワハラと規定されました。方針の明確化、相談体制の整備、職場におけるハラスメントへの迅速かつ適切な対応等が、企業の義務になりました。

### ③内閣府「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」(通称:LGBT 理解増進法)

- ・2023 年に施行。
- ・SOGI の多様性を受け入れる精神を涵養し、SOGI の多様性に寛容な社会の実現に資することを目的として成立した法律です。
- ・企業は、その雇用する労働者に対し、SOGI の多様性に関する理解を深めるための情報の提供、研修の実施、普及啓発、就業環境に関する相談体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めるものと定められています。

## 6. 就労支援のポイント

LGBTQ への支援について、以下 2 つのケースから考えていく。

### <ケース 1:村上かおりさん(仮名)の場合>

支援者:今日は、どういったご相談でお越しくくださったか、お伺いできますか？

村上さん:実は、今、職場の人間関係に悩んでいて……転職するかどうか迷っています。大きなプロジェクトを担当させていただいているので、やりがいを感じていて、できれば働きたいたいという気持ちもあるんですが…

支援者:人間関係に悩んでいらっしゃって、働きたいたいというお気持ちもありながら、転職に悩んでらっしゃる、ということですね。人間関係のお悩み、というのは、どういったことなのでしょう？

村上さん:私のパートナーのことが、職場内で、勝手に伝わっちゃって、それに困ってます。実は、今、女性のパートナーと長い間、お付き合いしてるんですね。先日、パートナーが入院することになって、サポートをするために休みを取ったんです。その時に、休みをとる理由を説明しなきゃいけないので、部署を統括している部長にだけ、カミングアウトしたんですが、どうも、部長から、その時に、部署の他のメンバーにも勝手に、私には女性のパートナーがいる、ということを伝えられているようなんです。

部署メンバーは、けっこう意外に好意的な方が多かったので、そこはよかったな、って思ってるんですけども、直属のチームリーダーからは、「まだいい人に出会ってないだけなんじゃない？紹介してあげようか？」といったことを、しつこく言われています。

もうここ最近では、チームリーダーと顔を合わせるのがつらいなと感じていて、今のチームリーダーとこういったコミュニケーションが続いていくってことを考えると、正直、転職したほうがいいのかないと感じてます。

### <支援のポイント 1:村上かおりさん(仮名)の場合>

本ケースは、SOGI に関するハラスメント(以降、SOGI ハラ)にあたります。例えば、上司が部下に性行為を迫っている(セクハラ)や、上司が部下に罵詈雑言を浴びせている(パワハラ)という相談と同じく、喫緊で対応すべきハラスメントのケースとして認識をすることが大事です。

部長にのみカミングアウトしたところ、どうやら部署の他のメンバーにも勝手に「女性のパートナーがいる」ということが伝わっている

→本人の同意なく、第三者にセクシュアリティを勝手に暴露することは、「アウティング」といい、パワハラ防止法にも記載されている通り、パワハラにあたります。

直属のチームリーダーから、「まだいい人に出会ってないだけなんじゃない？紹介してあげようか？」などとしつこく言われる

→この発言は「SOGI(ソジ)ハラ」にあたり、セクハラ指針にも記載されている通り、セクシュアルハラスメントに該当します。

社内のハラスメント相談窓口、人権相談窓口、人事部門担当者等のハラスメント対応に関する相談窓口と連携をしながら対応をすることは望ましい一方で、SOGI ハラに十分な対応ができる体制が整っていないことや、相談をしたことで二次被害につながることも。SOGI ハラに関して相談できる連携先・リファー先と日頃から連携をしておくことが大切です。

### <コラム:SOGI ハラとは？>

SOGI ハラは、性的指向や性自認に関するハラスメントを指します<sup>17</sup>。

- ①差別的な言動や嘲笑、差別的な呼称
- ②いじめ・無視・暴力
- ③望まない性別での生活の強要
- ④不当な異動や解雇、入学拒否や転校強制
- ⑤誰かの SOGI について許可なく公表すること(アウティング)

もし、「これって SOGI ハラかも？」と感じる場面に遭遇したら、傍観者になるのではなく、できる範囲で行動してみましょう。ここでは、周囲の人が担える役割を 4 つ紹介します。

#### ①ストッパー(制止する人)

「それはハラスメントだから言わないように」「やめたほうがいいよ」など、ハラスメントを指摘し、制止する。

#### ②レポーター(通報・報告する人)

職場のハラスメント相談窓口に伝えるなど、対応や防止のためのアクションをとる。

#### ③スイッチャー(話題転換をする人)

「そういえば、話は変わるんですけど」などとその場で話題を変えたり、場の空気を変えたりする。

#### ④シェルター(避難所になる人)

一緒に笑わず、事後に「さっきの、嫌じゃなかった？」などと本人に声をかけたり、別のタイミングで「こういう表現、私は良くないと思う」と言ったりして、「シェルター(避難所)」の役目を果たす。

---

<sup>17</sup> 「なくそう！ SOGI ハラ」より抜粋 (<http://sogihara.com>)

## <ケース 2: 鈴木りおさん(仮名)の場合>

支援者: こんにちは。今日はどうされましたか？

鈴木さん: 家賃滞納して、追い出されてしまって。でも生活保護も断られて..どうしたらいいか。

支援者: 生活保護の申請に行かれたところ、断られたんですね。

鈴木さん: 私、トランスジェンダー女性なんです。男性として生まれ、10代から女性として生活してるんです。

昨日、生活保護の相談に市役所に行ったら、担当者から「生活保護を申請するなら、女性ホルモンの投与は贅沢なので辞めてから」と言われました。必要な医療療法だと説明しても、ダメの一点張りで。「せめて一時期だけでも泊まれる場所を教えてください」と言ったら、「男女で分かれている施設しかないから、他の人の迷惑になるので」と断られました。

あと、「親がいるなら、頼るように」と、市役所の職員に言われて。私、親に高校の時にカミングアウトしたら、「女の格好するなら二度と帰ってくるな」って父にひどく殴られて、以降一度も帰ってないです。他に頼れる人もいないし、どうしたらいいのか…

働こうにも私、うつで。高校中退してから事務職として入社した会社で、「おとこおんな」って噂されたり、上司から「身体どうなってんだよ？」ってニヤニヤしながら聞かれて。性別を変えるための手術費を稼ぐためにも頑張ろうって思ったんだけど、4年目でもう出社できない体調になって、辞めました。それから、パートナーの家に住まわしてもらってたんだけど、「お前みたいなやつと付き合っでやってるんだから」と、罵られたり殴られるようになって。2年前になんとか家を出て、飲食店でバイトを始めたんですが、どんどん体調悪くなって。

3ヶ月前にやっとの思いで精神科医にいったら、うつと診断されました。私、トランスジェンダーだと言ってのに、診察のときに医師から「お兄さん」って何回も言われて、ほんとに嫌で。もうお金もないし、病院いいやって、今は行ってないです。もう、しんどいな。お金も家もないし。手首深めに切ったら死ねるかな。

## <支援のポイント 2: 鈴木りおさん(仮名)の場合>

### 1 LGBTQと生活困窮

- ・ 支援者の無理解により、生活保護等の福祉制度が利用できないことがあります。
- ・ ホルモン投与は、医師の診断をもとに行われる医療行為です。無理に辞めると心身不調につながりかねません。生活保護の受給を理由に、辞めさせることは不当な対応にあたりかねません。なお、ホルモン投与は、薬剤の種類や医療機関によりますが、2-3週間1度、3000円/回程度の場合が多いです。自費診療のため医療扶助は難しいですが、生活保護を受けている方の場合、生活扶助の範囲でホルモン投与を継続しているケースがあります。

- ・他にも「名前や性別を変えたことが親族中に知られてしまうので、扶養照会をしないほしい」と伝えても聞き入れられず生活保護を利用できなかったり、生計が同一にも関わらず、同性パートナーと世帯としての受給を断られたケースも。扶養照会は家族との関係性を考慮して判断するものであり保護申請の要件ではないこと、生計が同一であれば同性パートナーや友人等であっても、世帯としての受給ができることを支援者が知っておくことが大切です。

- ・一時的に入居できる施設は、男女でわかれている場合も。本人の希望を尊重しつつ、入居できる場所を探してください。また、日頃から個室のグループホームや、LGBTQ のためのシェルター等との連携を行い、リファー先をもっておくことが大切です。

## 2 LGBTQ と暴力

- ・SOGI ハラも、暴力であると認識して支援を行うことが大切です。なお、保護者との困難を経験している LGBTQ ユースは 89%。SOGI に関するハラスメント(SOGI ハラ)は本人の尊厳を奪う「虐待・暴力」であるという認識を持つことが大切です。鈴木さんはすでに家を出られています。SOGI ハラを繰り返す家族等と同居をしていて、そのことでメンタルヘルスが悪くなっている、という状況もあります。

## 3 LGBTQ と就労

- ・LGBTQ は就職・就労の際にハラスメントを受けやすく、精神障害や生活困窮につながりやすいです。LGBTQ の 41%は精神障害を経験。理由の多くは、職場でのハラスメントです。中期的に就労支援を行う際は、トランスジェンダーも安心して就労相談が受けられる機関を、一緒に探していただけるとありがたいです。

## 4 LGBTQ とDV/IPV

- ・LGBTQ は就職・就労の際にハラスメントを受けやすく、精神障害や生活困窮につながりやすいです。同性パートナー間の DV は「警察に届けた時に笑われただけで帰された」等、見逃されやすく、深刻化しやすい状況があります。

- ・なお、加害者=男性と決めつけてしまわないようにしましょう。また、トランスジェンダー女性でも女性が恋愛対象(レズビアン)だったり、男性も女性も恋愛対象(バイセクシュアル)の場合もあることを、知っておくことが大切です。

## 5 LGBTQ と医療

- ・医療機関を安全に利用できないことで、医療・福祉にアクセスできないことがあります。トランスジェンダー女性・男性の約 8 割が医療機関でハラスメント経験し、約 4 割が体調が悪くても病院へ行

かないと回答しています。残念ながら、医療者からのハラスメントにより、メンタルヘルスが悪化してしまうケースも。

- ・ 医療機関からの断絶は、福祉サービスからの断絶や、障害者手帳を取得できないことにもつながりかねません。

## 6 LGBTQと希死念慮(死にたい気持ち)

- ・ LGBTQは希死念慮を持つ割合も高い。必要に応じて、専門機関のリファーできるよう連携してください。なお、LGBTQユースの48%が過去1年に希死念慮を経験し、14%が自殺未遂を経験。日頃からLGBTQの専門性が高い支援機関と関係性を構築し、リファー先をもっておくことが大事です。

### <支援のポイント:まとめ>

上記のケースにおける重要な点をまとめます。

- ①セクシュアリティを伝えられないことは、困りごとを相談できないことにつながります。セクシュアリティも含め、安心して相談できる環境をつくることが大切です。そのためには、日頃からアライ(理解者)であることを伝えることが大切です。
- ②LGBTQであるかないかは見た目だけではわかりません。誰がLGBTQであってもなくても、安心して相談できるよう、日頃から支援のなかで性別を決めつけた言動(例:男/女なんだから)や、誰もが異性が恋愛対象であることを前提とした言動(例:彼氏/彼女いないの?)等は控えましょう。
- ③傾聴し、資源を共に探し、自己決定をサポートする。実はLGBTQの支援も、他の支援も大事なことは同じです。だからこそ、「LGBTQの人は支援できない」等、支援を拒まないでください。
- ④「アウティング」(第三者にセクシュアリティを勝手に共有する)に注意。本人の同意なく他の支援者にセクシュアリティを伝えたり、相談票・記録に記載をすることはアウティングにつながるため、注意が必要です。
- ⑤法律上の性別や見た目に関わらず、本人の性自認を尊重してください。トランスジェンダー女性(性自認が女性)を「彼」と呼んだり、男性の施設に無理に入れたりしないでください。

### <コラム:アライとは?>

アライは、LGBTQの理解者・応援者を指す言葉だ。以下、今日からアライとしてできることを示す。

#### ■個人としてできること

- ・ 多様な性について学び、相談者の中に、カミングアウトしていなくてもLGBTQの人たちもいると想定する。

- ・ 差別的な表現を使わない、周囲で使っている人がいたら注意する。
- ・ 「女らしさ/ 男らしさ」や、特定のライフプランを前提とせず、相談者ごとにキャリアプランは異なることをふまえて支援する。
- ・ LGBTQ に関する相談があった場合に、支援者自身も頼れる相談先を知る。
- ・ LGBTQ に理解があることの国際的なシンボルである、6 色(赤・橙・黄・緑・青・紫)のレインボーを身につけたり、身近においたりする。
- ・ LGBTQ 関連のテーマについて肯定的に話したり、学んでいることを伝えたりする。

#### ■支援機関としてできること

- ・ LGBTQ に関する研修を実施し、全ての支援者が適切に相談に対応できるようにする。
- ・ 相談が寄せられた場合に、アウティングに注意しながら対応する。
- ・ LGBTQ に関する相談にも対応できることを、ホームページや掲示物等で周知する。
- ・ 相談票などの性別表記を見直したり、相談希望項目の中に「セクシュアリティに関する相談」を入れたりすることで LGBTQ も想定し、相談が見落とされないようにする。
- ・ 個室や予約制のスペースなどを用意する、個別のオンライン面談を活用するなど、セクシュアリティを含めたプライバシーが守られ、安心して相談できる環境を整える。
- ・ 通所型の支援機関などの場合、トイレや更衣室等の男女に分かれている設備について、性別によらず使える個室を設けたり、どのように工夫できるか検討したりする。

#### <コラム:カミングアウトを受けたら>

##### ■相談を受けたときの 3 ステップ

###### ①聴く

セクシュアリティに関することをはじめて人に話すという人も少なくありません。安心して話せる環境をつくり、傾聴してください。「相談してくださって、ありがとうございます。」などと、今後もセクシュアリティに関することを含めて相談して大丈夫、と感じられる声掛けをしてください。

###### ②共に整理する

今困っていることや希望していることについて、本人の話を聞き取ってください。困りごとの内容や解決したいことの優先順位は一人ひとり異なります。今のその人にとって最もよい意思決定ができるように、幅広い選択肢を想定し、それぞれのメリット・デメリットを整理し、本人の優先順位を明確にしていくなど、本人の希望にもとづくキャリアプランの実現を共に考えてください。

### ③つなげる・つながる

本人がセクシュアリティに関する情報や相談先を必要としている場合、必要に応じて、信頼できる書籍やインターネットのサイト、安心してつながることのできる相談機関や自助団体等を伝えてください。連携できる部署や相談支援機関がある場合は、本人の希望を確認しつつ、必要に応じてチームで支援できるように体制を整えておくことも有効です。また、支援者自身も、一人で抱え込まず、匿名性を守りながら相談することができるよう、自身がつながれる相談先を知っておくことも大切です。

### ■2つの「ない」

#### ①決めつけない

セクシュアリティを決めることができるのは、本人だけです。また、どんなセクシュアリティであると表現したいか、それをどう伝えたいかも、人によって様々です。「単に気にしすぎているだけでは?」「思い過ごしでは?」と否定すること、「では、トランスジェンダーということですね」「きっとバイセクシュアルなんですよ」などと決めつけたり、決定を促したりすることは避けてください。迷うこと、決めないこと、揺れ動くこと、名前をつけない状態であることなども、その人の今の状況として、そのまま受けとめてください。また、「レズビアンだったらこんな職場がいいだろう」「トランスジェンダーならこれに困るだろう」などと、本人の話聞き取らずに勝手に思い込んでしまうことや、「カミングアウトしたほうが働きやすいはず」「就職活動ではセクシュアリティを伝えるべきではない」といった押しつけも、しないよう注意が必要です。

#### ②広めない

本人の同意なくセクシュアリティを第三者に伝えてしまう「アウティング」が起こらないよう、注意が必要です。アウティングは、本人の職場や地域での居場所を奪ってしまうことにもつながりかねません。予め本人に情報を共有してよい範囲を確認し、生命の危険があるなどの緊急性の高い場合を除き、勝手に広めないことが重要です。チームで対応する場合など、他の人や機関と連携する必要がある場合は、理由や共有方法を明示した上で、伝えてよいかどうか、本人の確認を取ってください。

## 7. 相談・支援者(団体)

### <相談先>

・よりそいホットライン 0120-279-338

24 時間の無料電話相談窓口です。案内にあわせて 4 番を選択すると、性別違和や同性愛

(LGBTQ)に関する専用相談につながります。本人からだけではなく、周囲の人からの相談も受け付けています。SNS チャット『困りごと情報提供』も利用可能です。

<https://www.since2011.net/yorisoi/n4/>

・東京弁護士会 セクシュアル・マイノリティ電話法律相談 03-3581-5515

毎月第2木曜日・第4木曜日(祝祭日の場合は翌金曜日) 17:00 ~ 19:00

[https://www.toben.or.jp/know/iinkai/seibyoudou/news/post\\_26.html](https://www.toben.or.jp/know/iinkai/seibyoudou/news/post_26.html)

上記の他にも、各地の自治体や弁護士会が行っている無料の相談窓口があります。

#### <参考サイト>

・認定 NPO 法人 ReBit「相談先を探す」 <https://allyteachers.org/consultation>

#### <eラーニングや資料(無料)>

・キャリア支援者のための LGBTQ ハンドブック

[https://rebitlgbt.org/project/kyozai/lgbt\\_careerhandbook\\_form](https://rebitlgbt.org/project/kyozai/lgbt_careerhandbook_form)

・福祉職・対人援助者向け LGBTQe ラーニング

[https://rebitlgbt.org/project/kyozai/welfare\\_elearning\\_form](https://rebitlgbt.org/project/kyozai/welfare_elearning_form)

## 8. 関連政府文書など基本文献

・内閣府「性的指向・ジェンダーアイデンティティ理解増進」

<https://www8.cao.go.jp/rikaizoshin/index.html>

・厚生労働省「性的マイノリティに関する理解増進に向けて～厚生労働省の取組～」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisakoyou/index\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/index_00007.html)

・「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」

・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「フレンテみえ」(2018)「多様な性と生活についてのアンケート調査」より

・認定 NPO 法人 ReBit(2023)「LGBTQ 医療・福祉調査 2023」

- ・厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業」(委託先:三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング)
- ・認定 NPO 法人 ReBit (2023)「LGBTQ 医療・福祉調査 2023」
- ・認定特定非営利活動法人 ReBit (2019)「LGBT や性的マイノリティの就職活動における経験と就労支援の現状調査」
- ・厚生労働省委託事業(2020)「職場におけるダイバーシティ推進事業」(委託先:三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング)
- ・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 (2019)「niji VOICE 2019」
- ・認定 NPO 法人 ReBit (2023)「LGBTQ 医療・福祉調査 2023」
- ・認定 NPO 法人 ReBit (2023)「支援者の LGBTQ 意識調査 2023」
- ・ILGA WORLD:  
[https://ilga.org/sites/default/files/JPN\\_ILGA\\_World\\_map\\_sexual\\_orientation\\_laws\\_dec2020.png](https://ilga.org/sites/default/files/JPN_ILGA_World_map_sexual_orientation_laws_dec2020.png)
- ・「なくそう！ SOGI ハラ」より抜粋 (<http://sogihara.com>)
- ・認定 NPO 法人 ReBit (2023)「支援者の LGBTQ 意識調査 2023」

## 9. おわりに

支援者は日頃、さまざまなちがいを想定した支援を展開しています。その多様性のなかの想定の一つにぜひ LGBTQ を入れていただくことで、LGBTQ も安心して利用できる資源が増えることを切に願います。

このためには、支援者/機関の理解促進がなによりも重要です。一方で、社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士の国家資格保有者のうち、LGBTQ の支援について「養成課程で学んだ経験がある者」は 12.3%と、福祉の専門職を育成する養成課程の多くで、LGBTQ の支援について知識を得る機会が提供されていない現状が挙げられています<sup>18</sup>。支援者の養成課程においても、LGBTQ について教えられる体制構築が急がれています。

また、前述の通り、LGBTQ であることは障害・病気ではありませんが、LGBTQ は精神障害や生活困窮における高リスク層です。当たり前ではありますが、精神障害がある場合は LGBTQ であっても障害福祉サービスの対象であり、生活困窮の状態にある場合 LGBTQ であっても生活困窮者支援制度の対象となりえます。一方で、障害福祉や生活困窮者支援制度等の福祉サービス利用時に、LGBTQ であることで 78%が困難やハラスメントを経験し、そのことで 3 人に 1

---

<sup>18</sup> 認定 NPO 法人 ReBit (2023)「支援者の LGBTQ 意識調査 2023」

人が体調・病状の悪化、5人に1人が希死念慮の向上や自死未遂に繋がっているという喫緊な状況です。LGBTQ”も”安全に福祉サービスを利用できるようにするために、地域福祉計画へ位置付けたり、重層的支援体制整備事業に明記する等、福祉サービスのなかでLGBTQも取り残さないようにしていくことが急がれています。

## 第9章 第5回 WORK! DIVERSITY カンファレンス

プロジェクトの成果を様々な人々との間で広く共有し、プロジェクトのさらなる推進を図ることを目的に、日本財団は WORK! DIVERSITY カンファレンスを毎年開催している。

2023 年度においては、プロジェクトが最終段階に入りつつあることを踏まえ、以下の通り開催した。

- 日時 2024 年 3 月 25 日 13:30 ~ 17:10
- 場所 笹川平和財団ビル 11 階国際会議場
- テーマ 「多様な働きづらさと支援 実態解剖と次世代就労支援」
- 主催 日本財団

2023 年度のカンファレンスでは、「働きづらさ」の実態と「支援」に立ちはだかる課題についての議論を深め、ひきこもり、刑余者ほか多様な就労困難者の実態とその支援の隘路について解剖、具体的な処方箋を明示、画餅にさせない実現策を提示することを目指した。

参加申し込みは 150 人となった。

### 【プログラム】

13:30~13:40 開会あいさつ（宮本太郎 中央大学教授）

13:45~14:45 パネルディスカッション① 「働きづらさの正体」

藤岡清人(KHJ 全国ひきこもり家族連合会理事長)

原田公裕(ヒューマンハーバーそんとく塾塾長)

若野達也(SPS ラボ若年認知症サポートセンターきずなや代表)

進行:竹村利道(日本財団公益事業部シニアオフィサー)

14:50~15:50 パネルディスカッション② 「支援の現場から」

清野侑亮(シゴトシンク北海道理事長)

窪田誠一郎(ヴィスト株式会社 行政受託事業部センター長)

栗本浩一(とよた多世代参加支援プロジェクト 事務局長)

進行:竹村利道(日本財団公益事業部シニアオフィサー)

15:55～16:55 パネルディスカッション③「WORK! DIVERSITY 政策実現に向けて」

宮路拓馬(自由民主党衆議院議員)

柴橋正直(岐阜市長／WORK! DIVERSITY 政策実現会議議長)

成松宏(福岡県福祉労働部労働局長)

古田詩織(厚生労働省障害福祉課課長補佐)

鈴木由美(厚生労働省地域福祉課就労支援専門官)

進行:村木太郎(ダイバーシティ就労支援機構理事長)

竹村利道(日本財団公益事業部シニアオフィサー)

17:00～17:10 閉会あいさつ(日本財団常務理事 吉倉和宏)

カンファレンスは、宮本太郎中央大学教授(WORK! DIVERSITY 政策実現会議委員)のあいさつを兼ねた問題提起がまず行われ、次いで3つのパネルディスカッションが行われた。

宮本氏は、開会あいさつで、これまで社会を支える側と支えられる側の二極に分けていたが、人手不足と失業が同時進行する中で、WORK! DIVERSITY の政策化が急務になっていると述べた。

続いてパネルディスカッション1では「働きづらさの正体」と題して、ひきこもり、刑余者、若者など就労困難者がそれぞれ直面する「働きづらさ」について、彼らが置かれた現実とそのために必要なことは何か、それぞれを支援する立場のパネラーで討議した。

パネルディスカッション2では「支援の現場から」と題して、生活困窮者自立支援制度、重層的支援体制整備事業、WORK! DIVERSITY モデル事業など多様な就労困難者支援に取り組む支援者をパネラーに迎え、既存制度や制度外で奮闘する就労支援の立場から現状の課題について討議をした。

パネルディスカッション3では「WORK! DIVERSITY 政策実現に向けて」と題して、国会議員、地方自治体首長、国及び地方自治体の行政機関担当者をパネラーとして迎え、WORK! DIVERSITY プロジェクトモデル事業や自治体の支援、制度化に向けての国への提言など WORK! DIVERSITY プロジェクトにかかわる現在の動きとこれからの展望について討議した。

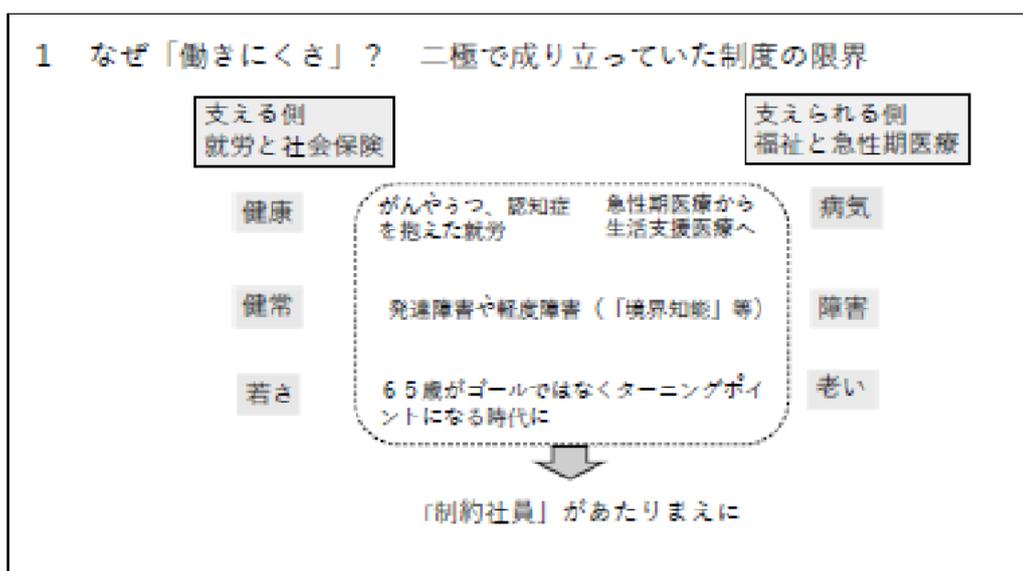
最後に日本財団吉倉常務から閉会のあいさつがあり、これをもってすべてのプログラムを終了した。

第5回 Work!Diversity カンファレンス 冒頭挨拶  
令和6年 3月25日

# Work!Diversityの政策化へ

宮本太郎(中央大学)

1



2

## 2 支援の現場が苦勞する理由

セーフティネットの改革は提起されてきたが

「ハンモック」ではなく「トランポリン」に？ いや

「Work! Diversity」こそ今日のセーフティネットの条件

生活困窮者自立支援制度、重層的支援体制整備事業は脱「二極」を目指す制度なのにWork! Diversityの視点が弱かった

一歩先を行っていた障害者就労支援はどこまで包括化できるか

3

## 3 問われるWork! Diversityの政策化 地方創成のカギでもある

一見矛盾した雇用状況（2023年12月）

〔明らかな人手不足（日銀短観・雇人員判断DI - 25）

他方で前年同月比で失業者・追加就労希望就業者ともに1万人増大（労働力調査）

地方で人手不足と失業が同時進行

だからこそWork! Diversityの政策化が急務

4

ワークダイバーシティ カンファレンス

## 多様な働きづらさと支援 ～実態解剖と次世代就労支援～

### パネルディスカッション① 働きづらさの正体

2024年3月25日

主催:日本財団

パネリスト:特定非営利活動法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会  
理事長 藤岡清人

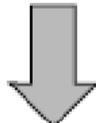
1

団体紹介 KHJ (Kazoku・Hikikomori・Japan)

**NPO法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会**

1999年設立 唯一の全国組織のひきこもり家族会(当事者家族会)  
(現在37都道府県 55支部 約3600人が参加)「親の会」から「家族会」へ名称変更(2015年)

発足当時は「ひきこもり」=自己責任(甘え・怠け)、親の育て方の問題として  
根深い社会的偏見があった。家族も本人も誰にもどこにも相談できなかった。



「ひきこもらなければきっと死んでいた。  
ひきこもらざるをえなかった」

**現在は、ひきこもりの長期高年齢化が進み、社会的孤立(8050問題)が深刻化。**  
ひきこもる原因、きっかけは多様だが、問題の本質は孤立の悪循環。家族も本人も  
世間との関係を絶ってしまい、自力ではひきこもりから抜け出せない状況に。

**「ひきこもりは、社会全体の問題であり、地域課題でもある」**  
(平成25年度から一貫して厚生労働省 社会・援護局施策の重点事項)

2024/3 特定非営利活動法人 KHJ全国ひきこもり家族会連合会

2

## ひきこもりの要因について



不登校、会社でのハラスメントによる人間不信、介護離職によるものなど様々な要因の結果

ひきこもりは、個人の甘えや親の育て方の問題ではなく、社会の課題である。

不登校 教育現場の問題やいじめの問題 いじめ防止対策推進法ができて11年となるがいじめは深刻化、教育現場での隠ぺい等も

会社でのハラスメント 改正労働施策推進法(パワハラ防止法)が2020年に施行、有効に機能しているのか

介護離職 育児介護休業法により介護休業、介護休暇があるが、利用は11%程度

2024/3

特定非営利活動法人 KOU全国ひきこもり家族会連合会

3

## 就労時の課題(柔軟な働き方、社会資源)



ひきこもりの期間は履歴書の空白となる。このような履歴書提出により、排除される

社会体験が不足しており、一気に終日勤務は困難  
短期的、短時間勤務などの柔軟な働き方が必要となる  
障害者認定のある方は、就労継続支援事業所(A型、B型)、就労移行支援事業所などの社会資源が利用できるが認定のないひきこもりは利用できない

障害者は職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業など職場適応に課題のある場合に支援がある

障害の有無に関わらず、すべての人に社会参加のチャンスを作る制度とはなっていない

2024/3

特定非営利活動法人 KOU全国ひきこもり家族会連合会

4



**ご清聴ありがとうございました**



2024/3

特定非営利活動法人 全国ひまわり家族会連合会

一般社団法人  
SPSラボ若年認知症サポートセンター  
きずなや

代表理事  
若野 達也

1

若年認知症の人の相談事業所に、なぜ集まる10代・20代の若者達

集まった若者

- 一般企業等で働く人と福祉的就労で働く人の中にある孤立孤独な状況の若者達

既存の相談事業所にいかない理由

- 漠然と不安や悩みを常に持っているが、何を相談していいかわからない。  
どこに話を聞いてくれる人がいるのか、どこに行けばいいのかわからない。
- ・ 福祉障がいが多い。制度の対象外であると思っている。
- ・ 周りの大人と価値観合わない。居場所ない。人に理解をされにくい。やりたいことができない。

一人の若者の相談から

- ニーズ：何もしないけど来ても良い場が欲しい。事業所の一部・農地で焚火できる場所を提供  
若者の口コミで広がり、60人程度が集まるようになった
- 焚火場の利用から（ピア的効果）、漠然な悩み等が、具体的な相談となり、関わるようになる。

2

自分達のやりたいことを、仲間達と共に実践するための後方支援。

### 焚き火を見る会

『なんにもしない』非日常空間を過ごしませんか？なんにもしない時間にあなたがしていることが「そのとき本当にしたかったこと」かも。



### 緩い相談

日常の小さな悩み、不安を信頼できる仲間や大人と出会い話せる場



### 大人のキャザニア

#### 「ビレットイ」

世の中のマイノリティが集まった村、マイノリティビレッジ略してビレットイ。子供が職業体験を通して社会を学ぶよるに、大人が若者の価値観や個性を学ぶ空間を創りたい。現代の若者が持つ価値観やアイデア、社会に理解されにくい個性を知って欲しい。

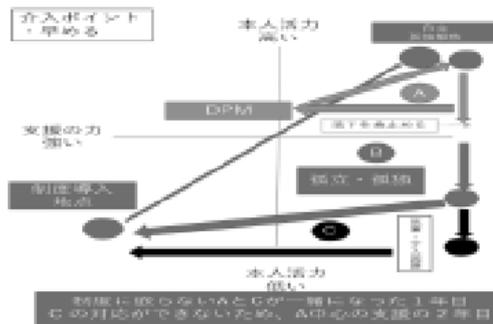


### はなうたくじら

一軒家をシェルターに。様々な要因から自宅に帰りがづらい、居場所がない若者などへいつでも来て良い場所として開放。ここへ来ると居心地がいい、そんな場所を創りたい。コロナ緊急支援の場所。

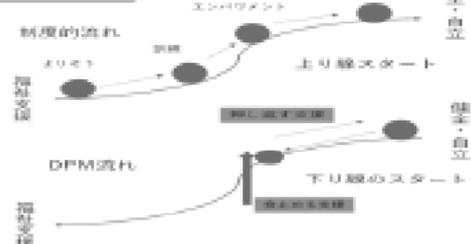


3



かかった若者達は、全員就職や起業をした。ただ、しんどくなった場合、戻ってくる。現在もサード・プレイスとして開放している。

#### 支援の方向性 下り線での介入



4

孤立孤独な若者支援活動を通じて、地域の当事者団体等から居場所・就労相談（30代～50代）

■ ひきこもり等のネットを中心とした当事者グループ（約200名）  
一般企業等で働く人と福祉的就労で働く人の間にいる孤立孤独な状況

■ 社会福祉協議会等の行政がかかわるグループ

ネット等でのコミュニケーションから、リアルに集まることができるようになるメンバー達。  
はたらくことや、新しい体験をしたいと考えるようになるが、そのような場所がない。

以前のグループとの違い

- ・ グループでの支援（信頼できる当事者の存在・信頼関係への時間等）
- ・ 企業等への理解促進・同行支援等
- ・ 不安や悩みの質等が20代等より強い（専門家とのつながりが必要） 等

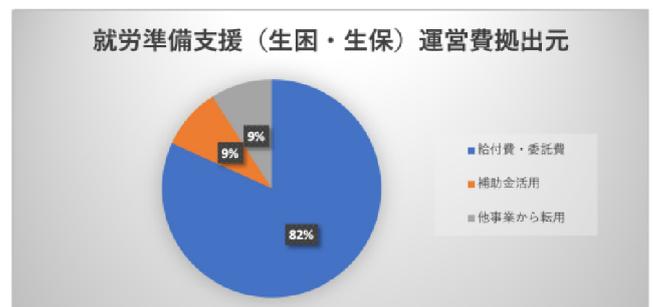
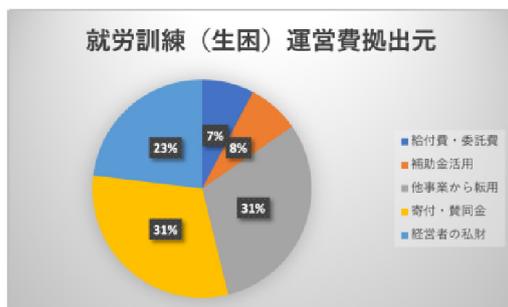
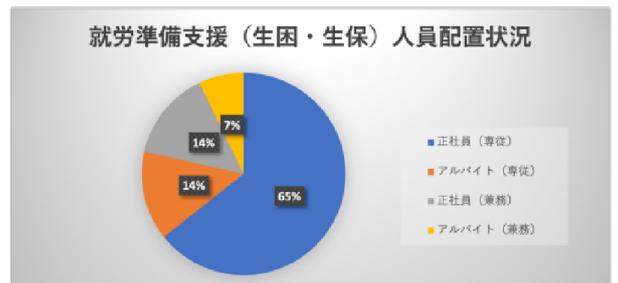
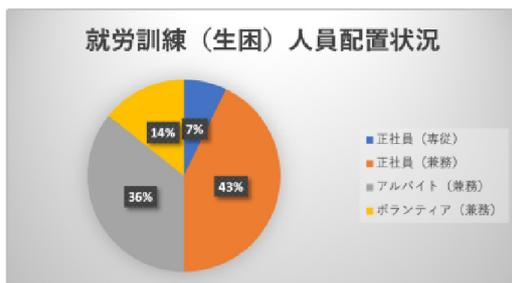
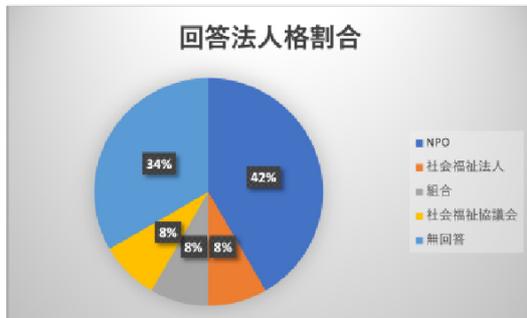
ピアの存在が非常に大事。当事者団体（本人・家族）への支援体制強化が必要と考える。

当事者へのやりがいある体験・職業能力向上のお手伝い・企業等への啓発・特性に合わせた作業等  
選択肢の拡大について、後方支援をしている。

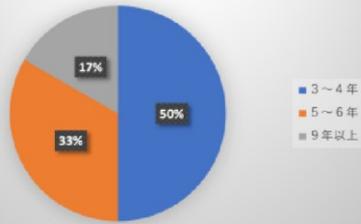
# 北海道エリアにおける制度内外の 就労支援の現況アンケートまとめ

2024/02/21

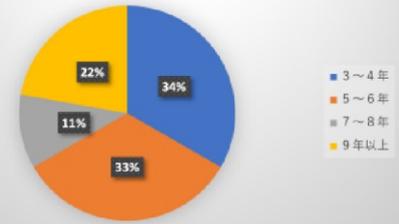
有効回答数 12



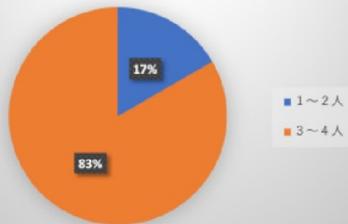
就労訓練（生困）事業運営年数



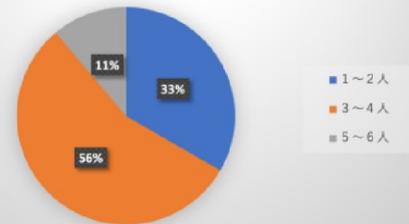
就労準備支援（生困・生保）事業運営年数

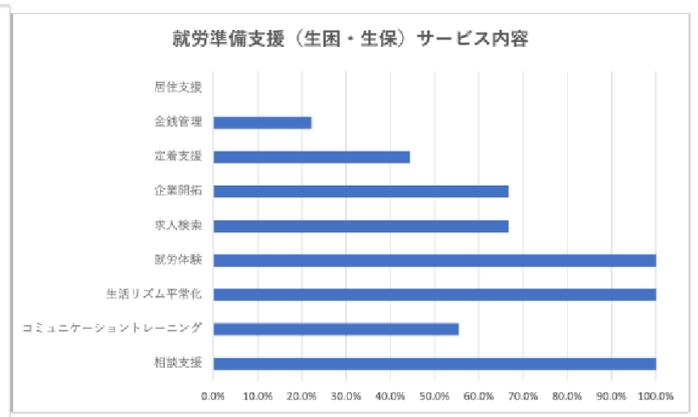
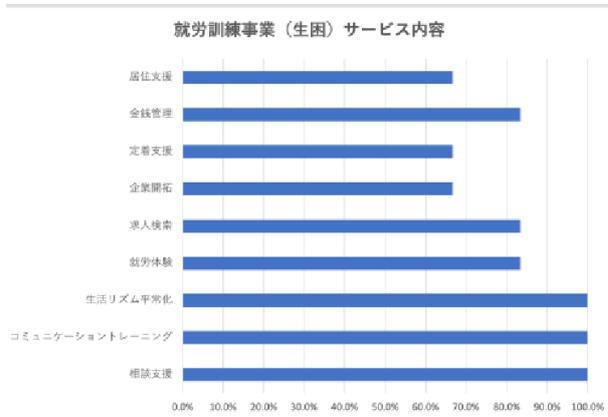


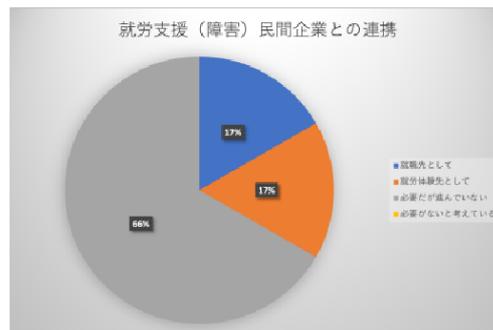
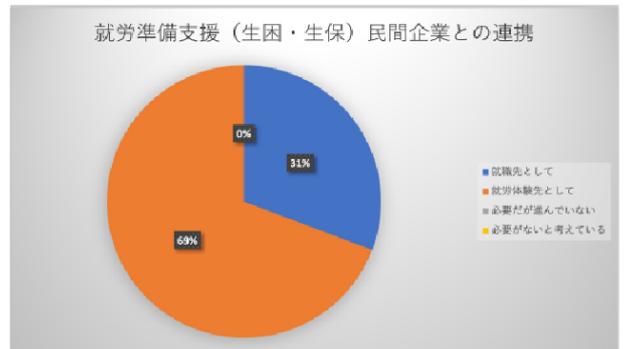
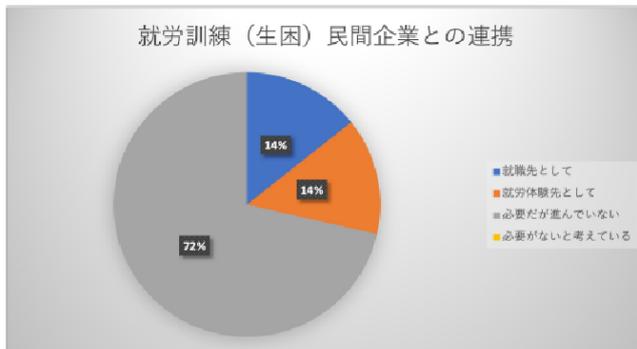
就労訓練（生困）配置スタッフ数



就労準備支援（生困・生保）配置スタッフ数







### 前問の回答について、その理由

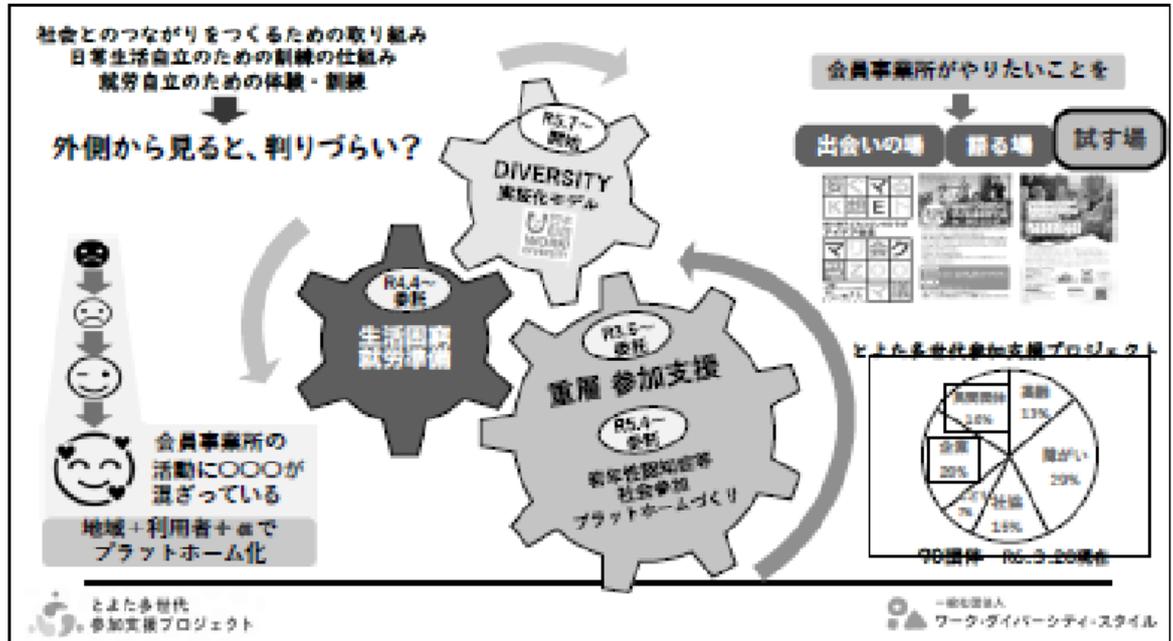
- ・事業に必須であるため
  - ・企業との連携はある程度できていると思われます。
  - ・就労準備支援として就職先としては提携できないので体験先としてお願いしています
  - ・就労準備支援において、就労継続支援B型事業所と繋がりを持っているが、選択肢はまだ不足していると考える。
  - ・水産加工会社の作業やビルの清掃などの作業を受託し、作業体験として行っています。
  - ・社会とのつながり
  - ・相談者に何かあった場合に、連携しながら相談しあえる関係性を持たせた方が、円滑に支援がすすむため。
  - ・協力事業所先の確保ができていない
  - ・外での活動をできるほど人員に余裕がない
  - ・人手不足と、連携のノウハウが少ない
  - ・企業との連携に関するメリットの提示が難しく、つながりを持つきっかけや入口が少ない
  - ・障害者やグレーゾーンの人と関わる余力が企業側にないように感じます。
- 私たちが積極的な呼びかけをする材料（情報）に乏しく、就労支援の専門性よりも生活支援の側面が強いのではないかと自問自答しています。

## 実施事業の将来的な理想・展望について

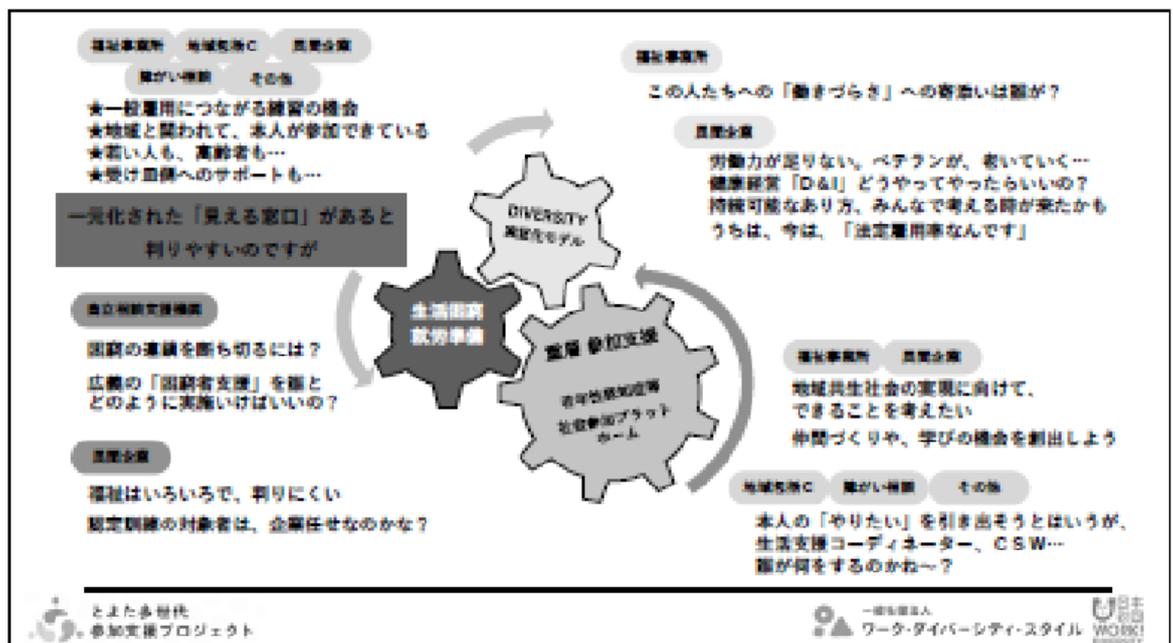
- ・潤沢な運営資金
- ・人数が多くなれば企業との連携などももっと大々的に行うこととなるかと思われませんが、今のところは問題ありません。またこちらの地域では電気や機械関係の製造業の工場がすくないのですが、希望者は時々おり、そういった場合に良い方法が取れるようになればと思っています。
- ・自立のプランなしで就労準備独自に直接相談者とやりとりができるようになりたい
- ・町内の企業等との繋がりを増やしバリエーションを持つことで、相談者に合った支援を提供できるようにしたい。
- ・地域住民への正しい周知、認識をしてもらい相談者、企業と繋がっていきけるようにしたいと思っています。
- ・自立に向けた活動ができるよう参加者へ寄り添っていく
- ・企業開拓に限られた場所になっているため、あたらしい場所を開拓できたらと考えます。
- ・現参加者や卒業生、中断、中止になった方の活動先となる拠点、誰もが集える居場所作り
- ・事業所間や企業とのつながりを強めたい
- ・情報交換などが活発になってほしい
- ・継続が難しいと考えている
- ・包括的な就労支援のあり方が確立されることが必要だと思います。自分たちの事業でそれを作り出す余力がないのが現状です。悔しいですが。

## 実施事業において感じられる困難・課題について

- ・資金問題
- ・人が集まらない点と、利用期間が1年となっており延長は可能ではありますが非常に短いと感じています。
- ・該当者に自立相談の支援と就労準備支援の説明をしても理解しづらいことが課題だと感じる
- ・就労訓練・就労準備支援に繋ぐまでに、相談者との信頼関係の構築や相談者自身が支援を受けたい気持ちに持っていくまでに多大な時間を要する。単年事業で完結できる支援ではないと考える。
- ・すぐに就労することの難しい利用者に対する報酬の発生する作業が少ないこと。利用者のやる気を引き出す支援、きっかけ作りが課題。
- ・参加者の主体性と複雑化した課題の整理とアセスメントの実施
- ・就労準備支援については、就労自立支援より日常生活自立支援・社会生活自立支援を要する相談者が多く、就労支援までたどりつくのに時間を要している現状にあります(本人の困り感があまりない等)。他事業もあわせて行っているため、時間をあまりさけない現状もある。ていねいに対応した分、相談者の変化や結果がついてくる支援だと思うので、時間を有効につかって支援することが私たちの現在の課題と感じています。また、家族対応も同時についてくる方もおり、対応のむずかしさを感じることもあるが、内部で対応方法を検討しながらすすめています。
- ・事業終了者の行き先の確保ができていない 職員の定着や賃金改定が必要と感じる
- ・社会全体で取り組むべき課題の解決を一つの事業所で完結するのは難しい
- ・事業の孤立感がある
- ・継続性が担保できない
- ・根本的に事業として成り立っておらず、運営費も寄付などがなく不足しています。今の人手不足も問題ですが、将来的に担い手がいなくなってしまうような気がしています。



1



2

パネルディスカッション 3 鈴木由美氏 資料

## 生活困窮者自立支援制度の就労支援について ～多様な課題を持つ当事者の就労支援～

WORK! DIVERSITYカンファレンス

パネルディスカッション③ WORK! DIVERSITY政策実現に向けて

令和6年3月25日

厚生労働省 社会・援護局 地域福祉課

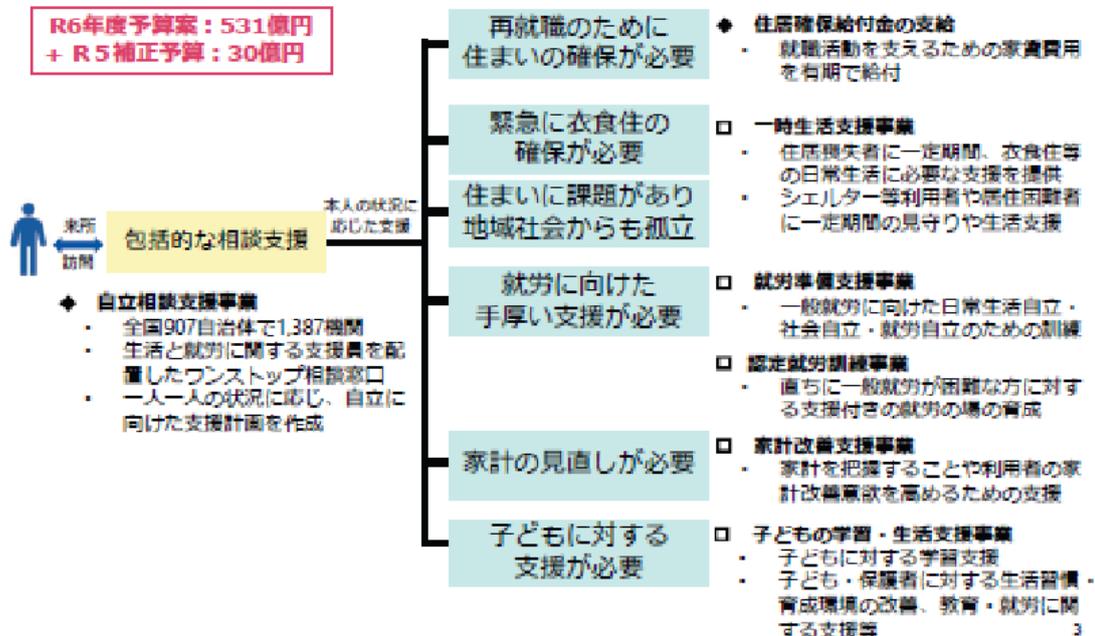
生活困窮者自立支援室

就労支援専門官 鈴木 由美

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

## 生活困窮者自立支援制度の見直し ～就労支援のこれから～

## 生活困窮者自立支援制度の体系



## 生活困窮者自立支援法の対象と支援の在り方

### 生活困窮者の定義

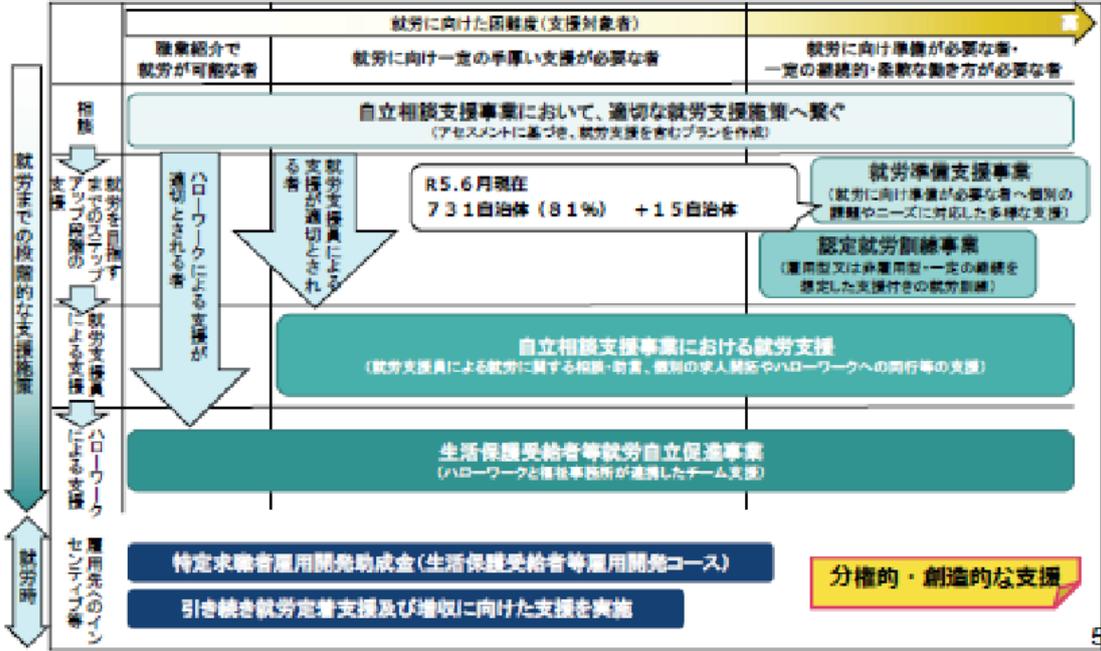
就労の状況、心身の状況、地域社会との関係性その他の事情により、**現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者**

### 支援のポイント

- ☑ 相談に際して**資産・収入に関する具体的な要件はなく**、複合的な課題を抱える生活困窮者がいわゆる「制度の狭間」に陥らないよう、**できる限り幅広く対応**
- ☑ 生活困窮者の中には、**社会とのつながりが薄れ、自らサービスにアクセスできない者も多いため**、**アウトリーチも行いながら早期支援につながるよう配慮**するとともに、**孤立状態の解消などにも配慮**。
- ☑ 支援に当たっては、法に定める各種事業、法外の関連事業、インフォーマルな取組などと**連携**。
- ☑ 既存の社会資源では生活困窮者の課題に対応できない場合には、地域における関係者との協議を通じて、**新たな社会資源を開発**。

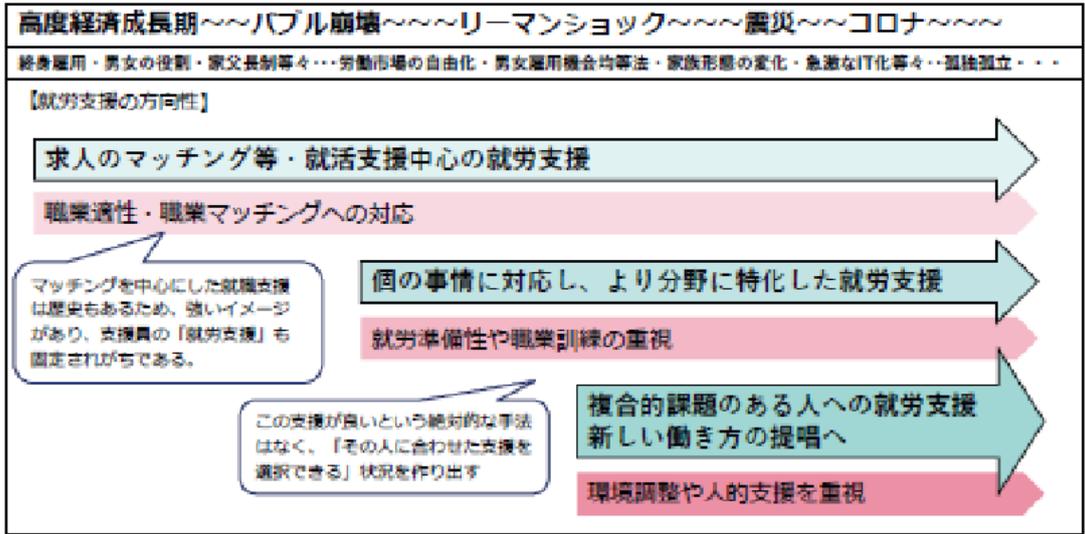
4

# 生活困窮者自立支援制度から見る就労支援の全体像



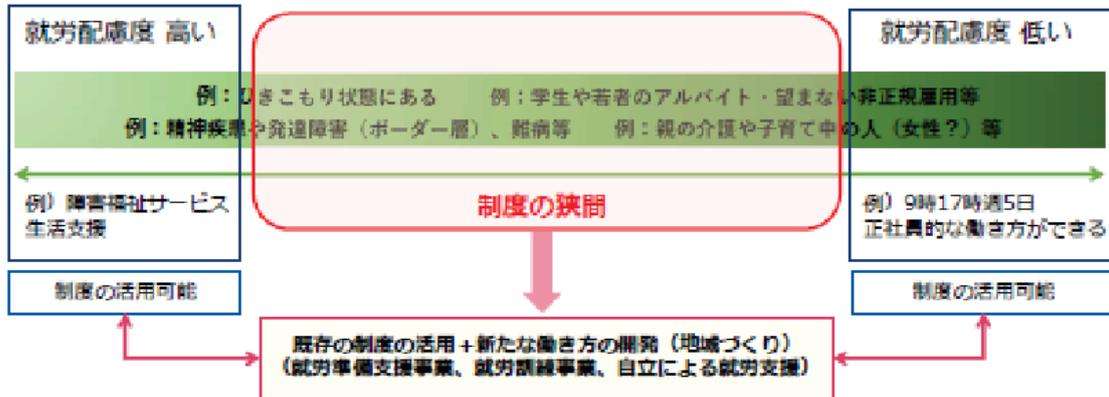
# 就労支援の変遷

時代の変遷、家族形態や生き方・働き方の急激な多様化により、就労支援も細分化されてきた



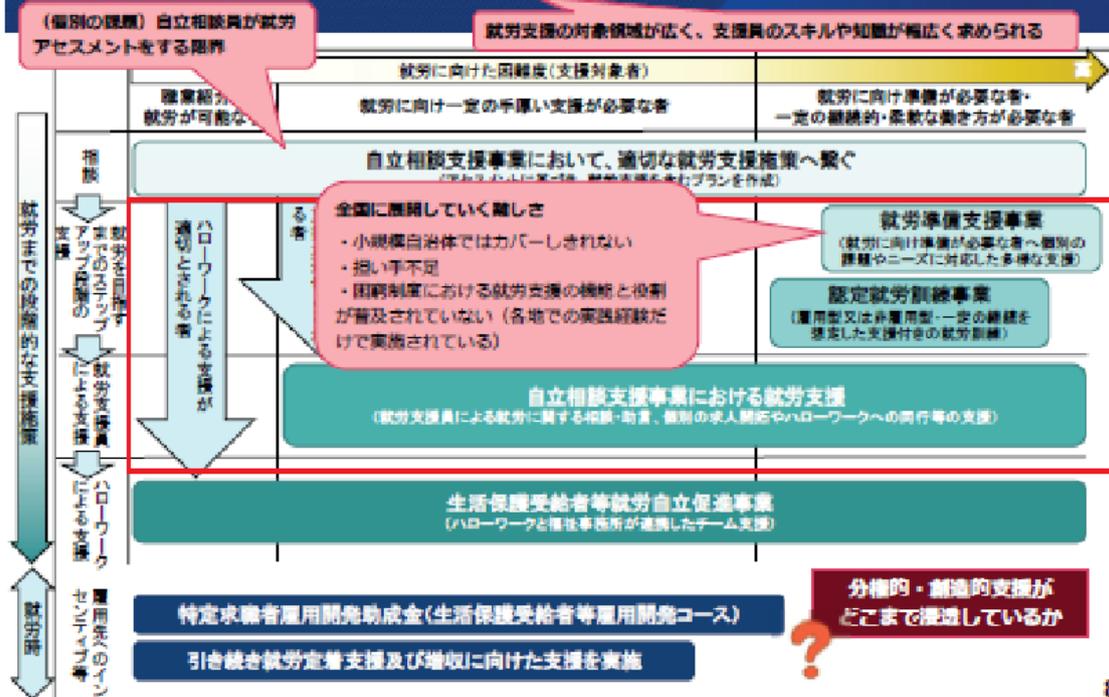
## 対象像の多様化

福祉か雇用かだけでは働くことができない層が徐々に拡大



○生活困窮者制度が中心的に対応すべき領域は「制度の狭間」おかれた人たちの「生き方・働き方」をともに考えていくこと。（新しい支援分野）

## 生活困窮者自立支援制度から見る就労支援の全体像と課題



## (2) 今後検討すべきこと（個人的見解を含みます）

特に「分権的・創造的支援」を実現できるようサポートすること

1. 生活困窮者自立支援制度の対象者（複合的な課題を持つ対象者）の就労支援の効果的な在り方について再検討と体系化
  - 就労支援全体として共通する支援  
…理念やアセスメント～支援手法まで
  - 個々の状態像に合わせた支援  
…特に留意すべきこと
2. 本制度の就労支援事業をどこの自治体でも実施し、誰もが一定程度の支援を受けられるように、議論が必要

就労支援で行われている考え方や  
手法の「共通言語化」

9

(参考) 生活困窮者自立支援制度の理念  
～人が人を支える制度～

## 生活困窮者自立支援制度の理念

### ● 2つの目標

- ① 生活困窮者の自立と尊厳の確保
- ② 生活困窮者支援を通じた地域づくり

### ● 5つの支援

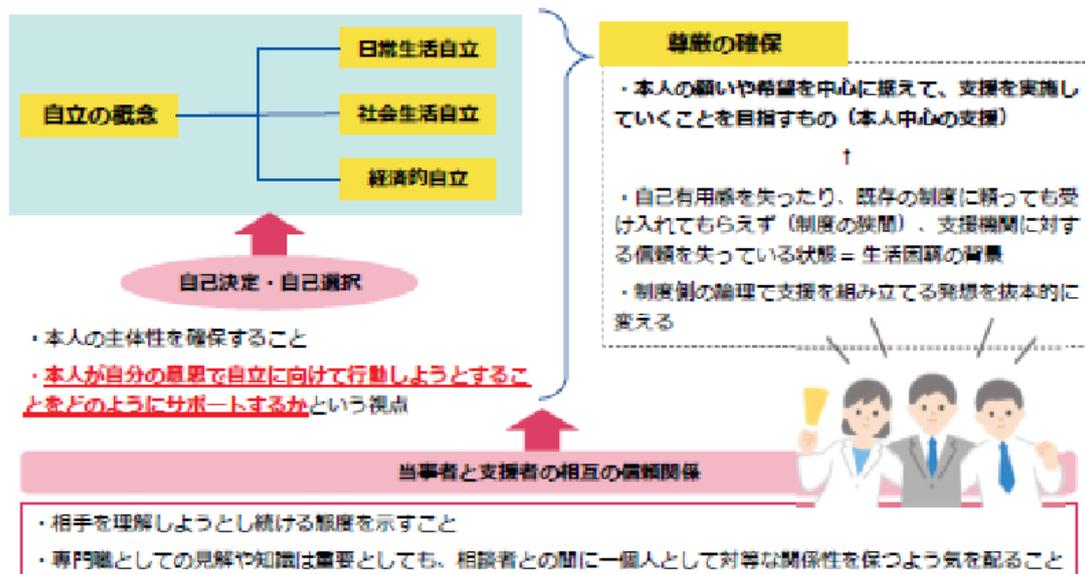
- ① 包括的な支援
- ② 個別的な支援
- ③ 早期的な支援
- ④ 継続的な支援
- ⑤ 分権的・創造的な支援

生活困窮者自立支援制度は各事業の「枠」だけが決まっており、その実際については、地域の特性や本人の状況に応じて自由に設計できる特徴があるため、自らの支援や事業全体が制度の理念に合致しているのかを常に確認することが大切。

11

## 生活困窮者自立支援制度の理念（2つの目標）

### ① 生活困窮者の自立と尊厳の確保

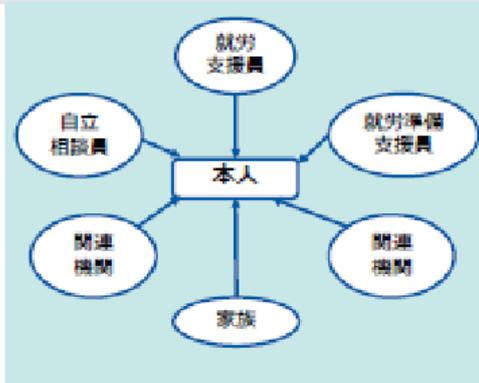


【生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業 従事者養成研修テキスト】より抜粋・編集

12

## 自己決定を支える意思決定支援におけるチームメンバーとしての本人

「自己決定=self-determination」は決める主体が誰なのかを明確にした概念。「意思決定= decision-making」は決める手続きを指す概念。



本人が中心にいるチームは、「課題解決型アプローチ」で起こりがちな。本人は話し合いに参加しているものの、周囲の支援関係者が主導して話し合いが進んでいき、結局本人は何も書かず、何が決まったかも理解できなかったという状況になることもある。

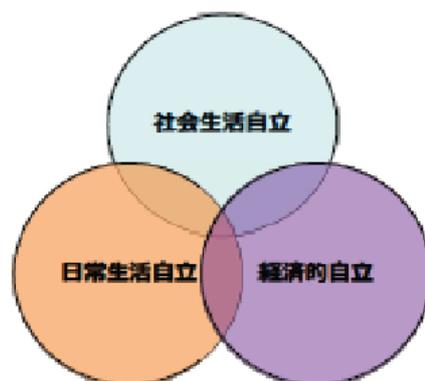
参考資料 公益社団法人日本社会福祉士会編集「ソーシャルワーク実践における意思決定支援 ミクロ・メゾ・マクロシステムの連続的変化に向けたエンパワメント」より抜粋・編集



本人から本人の状況や、状態等を切り離し、本人自身もその課題に向き合うメンバーの一員として、主体的に自らの意思や思いを伝えていく存在であると捉えなおす。本人にもそうしたチームであることを伝え、チームに参加できるように支えていく。

13

## 生活困窮者自立支援制度の支援における自立の概念



○日常生活自立…社会生活を送れる程度に、自分で生活や健康の管理を行うことができる。

○社会生活自立…他者との関係や社会とのつながりをゆるやかに、社会生活に支障のない範囲で回復・維持することができる。

○経済的自立…本人の状況に応じて経済状況を安定させる。

○それぞれの自立の状況をアセスメントしながら、本人にとって、どのような支援が必要か、どのように計画を立て実行していくかを一緒に考える。

○3つの自立は「段階（クリアしたら次のステップに行く等）」ではないことに注意！  
→パターン化して考えないこと。個人の状況に注目をする。

14

## (参考) 就労支援全体の理念

どの分野における就労支援においても、いわゆる「職職マッチング」は就労支援・キャリア支援のごく一部をさすのみであることを理解する。

支援者は、その人が、これからどう生きて、どう働いていきたいかをともに考え、本人の自己決定を支えること(意思決定支援)

【キャリアという用語の基本的な要素】(木村)

- ①人生を構成する一連の出来事
- ②自己発達の全体の中で、労働への個人への関与として表現される職業と、人生の他の役割の連鎖
- ③青年期から引退期にいたる報酬・無報酬の一連の地位
- ④それには学生、雇用者、年金生活者などの役割や、副業、家族、市民の役割も含まれる

「6訂版 キャリアコンサルティング 理論と実際」より抜粋

【参考】意思決定支援の基本的考え方～だれもが「私の人生の主人公は、私」～  
国研者支援情報共有サイト～みんなつながるネットワーク～に掲載いたしますので、ご覧ください。  
<https://minna-tunagaru.jp/>

15

## 生活困窮者自立支援制度の理念(2つの目標)

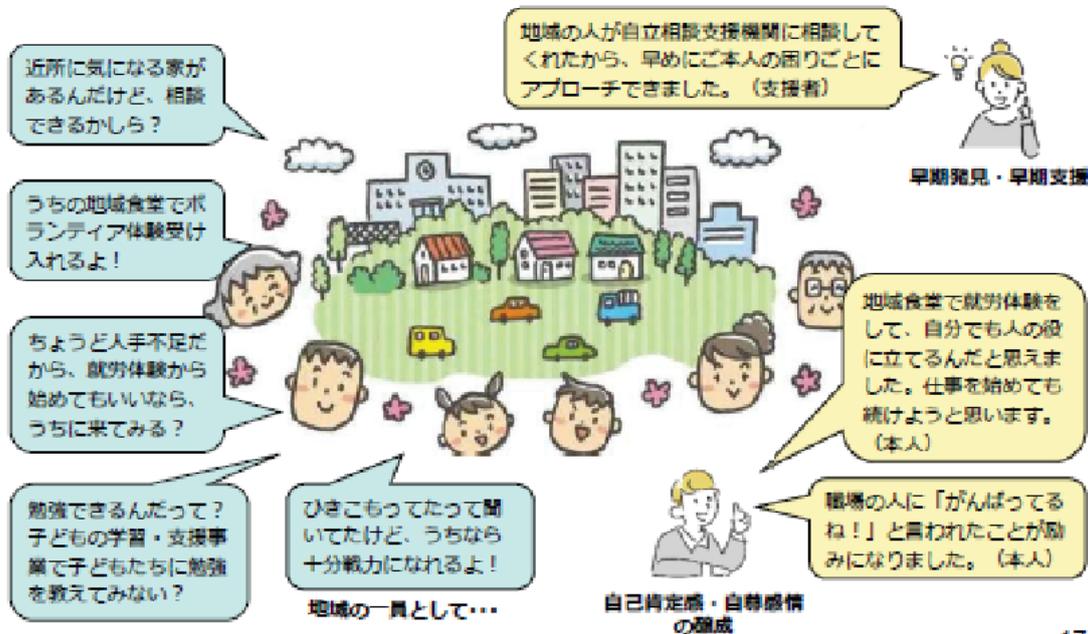
### ②生活困窮者支援を通じた地域づくり

- 生活困窮者の支援を通して、様々な分野の社会資源の連携を促進し、また、これらの活性化を図る。不足すれば創造する。
- 行政、関係機関、地域住民等が協働して、「地域づくり」に取り組むことが重要。

- ・ 生活困窮者が自立に向けた歩みを進めていくには、自己肯定感や自尊感情を取り戻すことがまずは不可欠。居場所やつながりの形成など、個人へのアプローチのみならず、地域に向けた取組が必要。
- ・ 多様で複合的な課題を有する生活困窮者の課題解決のためには、相応の包括的な支援を用意することが必要。
- ・ 生活困窮者の早期発見や見守りのためには、地域のネットワークを強化することも大切。公的な制度だけでは対応できない場合には、インフォーマルな支援や地域住民の力も必要。
- ・ 福祉の特組みを越えた取組も必要。地域では、生活困窮者の働く場や参加する場も必要になり、その際は、地域課題を解決するという視点で検討することが大切。
  - ✓ 生活困窮者の就労を、農業の担い手不足を解決する手法として考える、地域産業の維持・振興と結び付ける
- ・ 支援する側・される側という関係を超えて、生活困窮者も地域社会の一員として積極的な役割を果たしていく。

「生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業 従事者養成研修テキスト」より抜粋・編集 16

## 生活困窮者自立支援制度の理念（2つの目標） ②生活困窮者支援を通じた地域づくり



17

## 新しい生活困窮者支援の形（5つの支援の形）

包括的な支援	生活困窮者の課題は多様で複合的である。「制度の狭間」に陥らないよう、広く受け止め、就労の課題、心身の不調、家計の問題、家族問題などの多様な問題に対応するため、関係機関等とチーム支援を行い、包括的な支援を行う。
個別的な支援	生活困窮者がおかれた状況はひとりひとり異なるため、適切なアセスメントを行いながら、本人に合ったサービスや制度を提供していく。本人の自尊感情や自己肯定感を育みながら、次のステップに進めるような視点が必要。
早期的な支援	問題を長期化させず、アウトリーチ等を通じて早期に支援を行うことにより、効果を上げることができる。やみくもに本人の就労を急がせるといったことではないことに注意を払う。
継続的な支援	本人の状態に合わせ、支援を切れ目なく段階的・継続的に提供する必要がある。また、支援が終了した後も必要に応じてフォローアップしたり、地域全体で継続的に支援することを考えることも必要。
分権的・創造的な支援	上記支援を実現するには、地域の特性を知り、地域ごとの解決策を見いだすことが必要。地域をアセスメントし、既存の社会資源と繋がりながら、不足しているものについては創造していくことが不可欠。



「生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業 従事者養成研修テキスト」より抜粋・編集

18

**補足：当事者の生きてきた背景や思いを尊重すること**

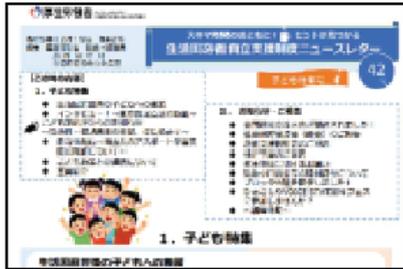
ひきこもりの状態にある方に対する相談支援の際に欠かせない基本的な姿勢は、ひきこもりの状態にある方やその家族が相談窓口につながるまでの間、それぞれ悩みながら生きてこられた事実を重く受け止め、それまでの人生に最大の敬意を払い、本人やその家族の暮らしを変えたいという思いを何よりも尊重し、その心情に寄り添う一貫した姿勢が望まれること

「ひきこもりの状態にある方やその家族から相談があった際の自立相談支援機関における対応について」  
 令和元年 6月14日付け社援地初0614第 1号厚生労働省社会・援護局長通知より抜粋

**支援のヒント、最新情報等はこちらもご参照ください！**

**生活困窮者自立支援制度ニュースレター**

生活困窮者自立支援制度の担当自治体職員・支援者向けに、各自治体の取組や制度の最新情報など、取組・支援の参考となる情報をお届けするニュースレターを発行しています。



バックナンバーはこちら ▶ ▲最新号  
 厚生労働省HP 「自治体担当者の方へ」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000059401.html>



**困窮者支援情報共有サイト  
～みんなつながるネットワーク～**

生活困窮者自立支援制度の担当自治体職員・支援者等向けに、制度情報や研修の教材などを集約したウェブサイトです。支援者専用ページには、支援者同士が情報交換できるコーナーもあります。



<https://minna-tunagaru.jp/>



## 資料編

---

1. 2023年度事業報告

2. 2024年度事業計画

## 【資料1 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2023 年度事業報告】

### 1. WORK! DIVERSITY 推進協議会の開催

(推進協議会:自治体の長、労使、学識経験者、就労支援機関リーダー等で、WORK! DIVERSITY の実現を強く希求する者を結集し、これまでの WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果を踏まえ、実現段階に入った WORK! DIVERSITY のかじ取りを担う。)

財団主催の推進協議会 2 回開催した。機構は、資料の整理提供、各委員への連絡調整等を行った。

### 2. モデル事業伴走支援・検証作業チームの開催

2022 年 9 月に開始された「日本財団 WORK! DIVERSITY モデル助成事業」の各 個別事業につき、伴走支援および中間的な事業評価を行い、WORK! DIVERSITY プロジェクトの事業全体の見直しに反映した。年 2 回開催した。

### 3. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームの開催

就労支援機関職員のダイバーシティ就労支援能力を向上させるため、ダイバーシティ就労支援実践研修を秋に開催した。効果的な研修を実施するため、検討会を年 3 回開催した。

### 4. 地域プラットフォームサポート事業の実施

日本財団ワーク・ダイバーシティプロジェクトのモデル事業は、2022 年度に3地域、2023 年度に 1 地域追加されたが、さらに同プロジェクトへの関心を高めるとともに、モデル事業実施地域を増やすため、説明会の開催、地域プラットフォーム構築ガイドラインの作成からなるダイバーシティ就労支援地域プラットフォームサポート事業を実施した。

### 5. 有識者公開講演会の実施

ダイバーシティ就労支援の課題、問題点を整理し、日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトの重要性を広く訴えるため、有識者公開講演会を 1 回開催した。

### 6. 日本財団が主催するモデル事業の実施支援

各自治体からのヒアリング等、適切なモデル事業選定のための調整業務を財団 とともに行った。

## 7. 報告書の作成

各種会議での研究全体・各作業チーム等についての報告書をまとめた。

## 8. ホームページを通じた情報提供の充実強化

## 【資料 2 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2024 年度事業計画】

### 1. WORK! DIVERSITY 政策実現会議の開催

(政策実現会議:自治体の長、労使、学識経験者、就労支援機関リーダー等で、WORK! DIVERSITY の実現を強く希求する者を結集し、これまでの WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果を踏まえ、実現段階に入った WORK! DIVERSITY プロジェクトのかじ取りを担う。)

- ・財団主催の政策実現会議を開催する。年 4 回程度開催する。
- ・機構は、資料の整理提供、提言のたたき台の準備等を行う。

### 2. モデル事業伴走支援・検証作業チーム

財団が主催するモデル事業について、各自治体からのヒアリング等適切なモデル事業選定のための調整業務を財団 とともに行う。また、事業開始後の自治体および事業者のサポートを財団とともに行う。実践的メンバーによるモデル事業伴走支援・検証作業チームで、伴走支援および効果検証を行い、WORK! DIVERSITY プロジェクトの事業全体の見直しに反映する。検討会を年5回程度開催する。

### 3. 就労困難者認定方法構築作業チーム

多様な就労困難者の特性に応じた就労困難な状況、背景、困難度、就労に向けた課題等を支援者が十分に理解した上で、適切な就労支援に結びつけるツール(ガイドライン)の構築を目指す。国においては、2025 年 4 月の施行に向け障害者の就労選択支援のスキームの構築が進められており、このスキームを十分に考慮することとする。検討会を年 5 回程度開催する。

### 4. 提言案作成作業チーム

政策実現会議の議論に資するため、障害者就労支援事業所のダイバーシティ化構想その他のダイバーシティ就労支援方策の具体化の提言案を策定する。検討会を年5回程度開催。ヒアリング及び視察を実施する。

### 5 態様別就労支援ガイドラインの作成

2023 年度の難病、引きこもり、LGBTQ につづき、2024 年度は、刑務所等出所者等 2 つの態様について就労支援ガイドラインを作成する。検討会を 2 回開催する。

### 6. 就労準備支援事業・認定就労訓練事業の実態に関する調査

WORK! DIVERSITY 政策実現会議の議論に資するため、生活困窮者自立支援制度の就労準

備支援事業及び認定就労訓練事業の実態調査を行う

#### **7. ダイバーシティ就労支援実践研修の実施**

相談機関、就労支援機関の職員のダイバーシティ就労支援能力を向上させるため、ダイバーシティ就労支援実践研修を秋に開催する。効果的な研修を実施するため、検討会を年 4 回程度開催する。

#### **8. WORK! DIVERSITY カンファレンスの開催**

WORK! DIVERSITY 政策実現会議の成果を公表し、その成果を広く関係者と共有し、政策の実現に資することを目的に WORK! DIVERSITY カンファレンスを開催する。(開催は 2025 年 3 月、会場参加・リモート参加のハイブリッド方式を予定)

#### **9. ホームページ等を通じた情報提供の充実強化**

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト  
2023年度総合報告書  
2024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/>