

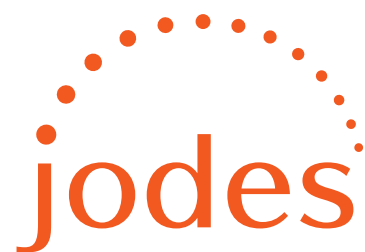


日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト

---

2023 年度ダイバーシティ就労支援  
実践研修報告書

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

2018年に始まった日本財団 WORK！ DIVERSITY プロジェクトは、既存の態様別支援では対応しきれない要支援層の拡大や、発展途上にある支援活動や事業の支援内容の革新といった課題解決に向けて、「ダイバーシティ就労支援」の重要性を提起し、ひきこもり、難病患者、刑余者、貧困母子世帯、生活困窮な高齢者などなど、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。

プロジェクトでは、2021年度の検討で、就労支援人材の研修を急ぐべしとの合意がなされ、ダイバーシティ就労支援に取り組む機関・団体等がその機能や役割等の強化・改善を図るために必要な人材養成を目指すことになった。そして、2022年度においては、11月に第1回研修を開催した。

2023年度においても、「ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム」において、研修実施に向け精力的な検討を行い、多くの関係者のご協力を得て、10月30日、31日、11月14日にオンライン研修、11月16日に(オンライン+会場での)ハイブリッド研修を開催した。研修講師の方々、研修にご参加頂いた多くの方々、また、受講生の勤務時間内の講義視聴を認めていただいた職場の方々等に心より感謝したい。

本報告書は、2023年度に開催された、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に向けた作業チームの検討内容、研修内容、その反省と2024年度研修に向けた課題等を整理したものである。本報告書が、今後の研修の改善につながり、また、日本財団ダイバーシティ就労プロジェクト全体の検討に少しでも寄与できることを願っている。



2024年3月

日本財団 WORK！ DIVERSITY プロジェクト  
ダイバーシティ就労支援実践研修  
作業チーム座長・埼玉県立大学名誉教授  
朝日雅也

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト  
2023 年度ダイバーシティ就労支援実践研修報告書  
— 目次 —

はじめに .....	1
第 1 章 ダイバーシティ就労支援実践研修の意義.....	4
第 2 章 ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームの検討 .....	7
1. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームの編成.....	7
2. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム検討会の開催.....	8
第 3 章 ダイバーシティ就労支援実践研修の実施概要 .....	10
1. 実施要項 .....	10
2. 各科目概要（各科目のねらい） .....	17
第 4 章 講義内容.....	24
<b>第 1 科目群（総論・政策制度の理解）</b> .....	24
講義 1 働くことの意味について .....	24
講義 2 地域共生社会の理念と WORK! DIVERSITY プロジェクト .....	37
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 .....	40
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） .....	45
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）） ..	64
<b>第 2 科目群（態様別理解）</b> .....	70
講義 6 態様別理解 1（ひきこもり） .....	70
講義 7 態様別理解 2（LGBTQ） .....	76
講義 8 態様別理解 3（難病）.....	80
講義 9 態様別理解 4（刑務所出所者等） .....	85
講義 10 態様別理解 5（高齢者等ケア付き就労） .....	99
<b>第 3 科目群（就労困難者のニーズ把握等）</b> .....	102
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.....	102
講義 12 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） .....	108
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 ..	113
講義 14 就労困難者の勤労意欲向上方策 .....	119
講義 15 ジョブコーチ的視点からのダイバーシティ就労支援.....	124
<b>第 4 科目群（取り組み・実践）</b> .....	127
講義 16 自治体が行う連携のポイント .....	127
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.....	132
講義 18 千葉県におけるダイバーシティ就労への取り組み .....	138
講義 19 パネルディスカッション .....	143
<b>第 5 科目群（演習）</b> .....	168

演習 1 アセスメント支援 .....	168
演習 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.....	180
第 5 章 受講者の声 .....	203
1. 結果要旨 .....	203
2. 研修アンケートの実施概要.....	203
3. アンケート結果.....	204
第 6 章 講師の声.....	218
第 7 章 2024 年度研修の実施に向けて .....	230
資料編.....	232
1. ダイバーシティ就労支援実践研修 Q&A.....	232
2. 研修アンケート調査報告.....	248

※本文中の肩書は 2024 年 3 月末現在

※本報告書の PDF 版をダイバーシティ就労支援機構 HP に掲載しております。

本報告書内の図表が小さくて読みにくい等の場合には、下記 URL より PDF 版をご覧ください。

【URL】<https://jodes.or.jp/nippon-foundation/>

## 第1章 ダイバーシティ就労支援実践研修の意義

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

図表1 多様な就労困難者の概数

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

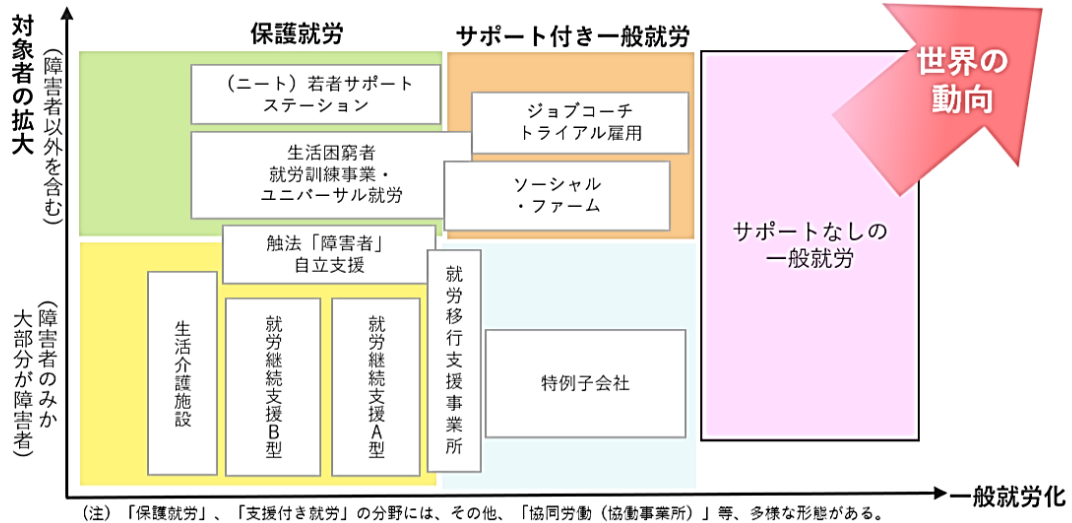
(出所)「日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト:2019 年度経済・財政・社会保障・労働需給バランス検討部会報告書

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトは、様々な事情で働きづらさを抱える人々に、多様な就労の場を提供し、ダイバーシティでインクルーシブな活気ある社会の実現をめざし、有識者・関係者の英知を結集し、科学的根拠に基づく現実的な改革を図ろうとしている。

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

図表 2 各就労類型の位置関係

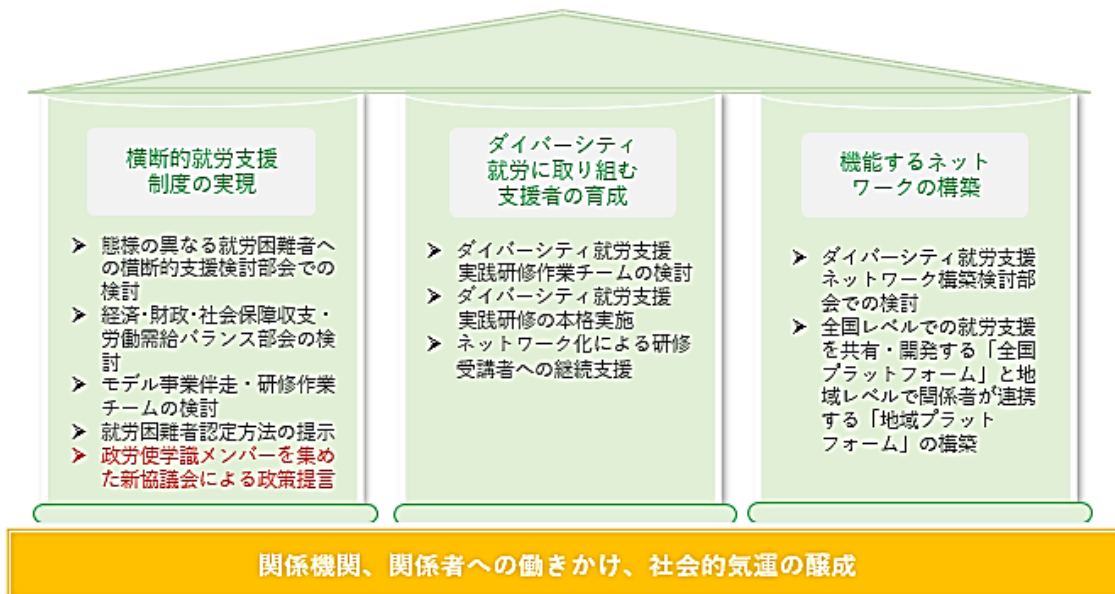
『サポート付き一般就労』や『保護就労』の本格的ダイバーシティ化が急務



WORK! DIVERSITY プロジェクトは、①横断的就労支援制度の実現、②ダイバーシティ就労に取り組む支援者の育成、③機能するネットワークの構築を3本柱(図表3)としている。

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

図表 3 WORK! DIVERSITY プロジェクトの3本柱



ダイバーシティ就労支援実践研修は、ダイバーシティ就労支援のプロとなり、各地域でダイバーシティ就労支援のサポーターとなる人材を育成するため、わが国初のダイバーシティ就労支援実践研修を、2022年11月7日、9日、22日、25日、2023年10月30日、31日、同11月14日、16日に開催した。2024年度(秋開催予定)は、この2年間の研修に対する多くの意見を踏まえ、さらにバージョンアップした研修を予定している。

本研修を受講すると、

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

本研修が、日本の福祉施策の根底を支える日が早期に実現することを期待したい。



## 第2章 ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームの検討

### 1. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チームの編成

効果的な研修を実施するため、ダイバーシティ就労支援に関わる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(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>+</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）

## 2. ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム検討会の開催

### (1) 2023年度第1回検討会(2023年5月23日)

出席者:朝日座長、白石委員、中道委員、西岡委員、春名委員、  
日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

#### 1) 以下について意見交換を行った。

- ① 実習(演習)科目の方法(基本的にオンライン実施か?実習(演習)については対面実施をするのか?)
- ② 科目・講師は2022年度研修と同じで良いか?それとも一部の者を入れ替えるのか?
- ③ 研修有料化との日本財団の意向をいかに実現するか?

### (2) 2023年度第2回検討会(2023年7月12日)

出席者:朝日座長、白石委員、中道委員、西岡委員、春名委員、  
日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

#### 1) 以下について意見交換を行った。

- 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

(3) 2023年度第3回検討会(2023年9月20日)

出席者:朝日座長、白石委員、中道委員、西岡委員、春名委員、

日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

1) 以下について意見交換を行った。

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

(4) 2023年度第4回検討会(2024年3月14日)

出席者:朝日座長、白石委員、中道委員、西岡委員、春名委員、

ダイバーシティ就労支援機構

1) 以下について意見交換を行った。

2023年度研修を振り返った後、2024年度研修の実施に向けフリートーキングを行った。

### 第3章 ダイバーシティ就労支援実践研修の実施概要

#### 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)

(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	<p>開講あいさつ</p> <p>竹村利通 日本財団シニアオフィサー</p>
10:10～11:10	<p>1. 地域共生社会の理念と WORK! DIVERSITY プロジェクト</p> <p>樽見英樹 日本年金機構副理事長、元厚生労働事務次官</p>
11:20～12:10	<p>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)</p> <p>鈴木由美 厚生労働省 社会・援護局 地域福祉課</p> <p>生活困窮者自立支援室 就労支援専門官</p>
【選択科目】	<p>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))</p> <p>志村幸久 前(独法)労働政策研究・研修機構総務担当理事</p>
12:10～13:00 昼休み	
13:00～13:50	<p>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</p> <p>春名由一郎 (独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構</p> <p>障害者職業総合センター副統括研究員</p>
14:00～15:00	<p>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)</p> <p>藤尾健二 千葉県障害者就業・生活支援センター長</p>
【選択科目】	<p>5. 自治体が行う連携のポイント</p> <p>林星一 座間市福祉部参事</p>
15:10～16:00	<p>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</p> <p>中崎ひとみ (社福)共生シンフォニー理事長</p>
16:10～16:30	<p>希望者:グループリフレクション(振り返り)</p> <p>※ZOOM ブレイクアウトルームフリートーク</p>

2 日目(10 月 31 日(火))	
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
3 日目(11 月 14 日(火))	
10:00～11:00	<b>1. 就労困難者の勤労意欲向上方策</b> 櫛部武俊 (一社)釧路社会的企業創造協議会代表理事
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

	<p>3. ジョブコーチ的視点からのダイバーシティ就労支援</p> <p>若尾勝己 NPO 法人東松山障害者就労支援センター代表理事</p>
12:10～13:00	昼休み
13:00～13:30	<p>4. 働くことの意味について</p> <p>清家篤 日本赤十字社社長(慶應義塾学事顧問)</p>
13:30～14:20	<p>5. 千葉県におけるダイバーシティ就労への取り組み</p> <p>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</p>
14:30～16:00	<p>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</p> <p>【座長】村木太郎 元厚生労働省総括審議官 就労継続支援 A 型事業所全国協議会理事</p> <p>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</p> <p>(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</p>
16:10～16:30	<p>希望者:グループリフレクション(振り返り)</p> <p>※ZOOM ブレイクアウトルームフリートーク</p>



4 日目(11月16日(木))	
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

### 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	<b>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)
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	<b>地域共生社会の理念と WORK! DIVERSITY プロジェクト</b> 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、人與人、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	<b>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
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、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。

講義 6	態様別理解 1(ひきこもり) 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。

<p><b>講義 7</b></p>	<p><b>態様別理解 2(LGBTQ)</b> 薬師実芳 認定 NPO 法人 ReBit 代表理事</p>
<p>科目設定のねらい</p>	<p>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。</p>
<p><b>講義 8</b></p>	<p><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)</p>
<p>科目設定のねらい</p>	<p>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。</p>
<p><b>講義 9</b></p>	<p><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</p>
<p>科目設定のねらい</p>	<p>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。</p>
<p><b>講義 10</b></p>	<p><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</p>
<p>科目設定のねらい</p>	<p>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。</p>

### 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	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
科目設定のねらい	ダイバーシティ就労支援を進める上で重要な公的就労支援機関の役割と活動の実態を理解し、主要な公的就労支援機関と連携するために必要な知識を習得する。
講義 12	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) 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	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 (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	就労困難者の就労意欲向上方策 榎部武俊(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。
講義 15	<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。

講義 16	<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。
講義 17	<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。
講義 18	<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。
講義 19	<p>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</p> <p>※パネルディスカッション</p> <p>【座長】村木太郎 元厚生労働省総括審議官、就労継続支援 A 型事業所全国協議会理事</p> <p>西岡正次 A´ワーク創造館(大阪地域職業訓練センター)副館長・就労支援室長</p> <p>モデル事業 4 地域マネジメントセンター統括責任者</p> <p>(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</p> <p>(岐阜市)後藤千絵 (一社)サステイナブル・サポート代表理事</p> <p>(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</p> <p>(福岡県)中村信二 福岡県就労支援協同組合理事長</p>
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。

演習 1	<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。
演習 2	<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´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´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。

## 第4章 講義内容

各講義科目の講義内容を紹介する。

### 第1科目群(総論・政策制度の理解)

#### 講義1 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)

働くことの意味ということについて少しお話をしたいと思います。働くことの意味は大きく3つあると思います。一つは働くことで個人の得る効用、つまり、自分にとっての意味です。もちろん第一には、働いてお金を稼ぐ、そして独立して生活するための糧を得るということで、福澤諭吉は独立自尊の大前提は、この経済的独立だと言っています。もちろん自立といっても、働くことで得られる収入だけで生活をするばかりではないと思います。いろいろな制約のもとで、他の家計構成員と収入を合わせて生活をする。いわゆる世帯主と世帯主以外の人という立場の異なる構成員のいる場合、世帯主以外の人たちの働き方は世帯主の働き方とは違ってくるということもありますし、またそれとの関係でいえば、たとえば育児や介護などをしながら働く、あるいは、高齢になって、一定の年齢以上で、少し体力なども弱ってきたというような中でできる範囲で働くといったように、何らかの制約の下で働く、そして様々な障害を持っている人たちが、その障害によって働くことのできる範囲の中で働くといったように、そうした制約のもとでの働くということもあると思います。その場合には、その働くことで得る収入だけではなくて、それと合わせて、たとえば年金といったような給付を得て生活をするということにもなるかと思いますが、いずれにしても、働くことで個人の得ることのできる効用の第一は、収入を得て生活をする、生活の糧を得ていくということだろうと思います。

もう一つ、働くことで個人にとって得られる効用は、仕事自体面白いということ、あるいは仕事の醍醐味といいますか、仕事からなんらかの満足を得るということです。仕事をしていれば成功と失敗両方あり、いろいろ難しい条件をクリアして様々な成果を上げるというプロセスですから、一種ゲーム

のような部分もあるわけで、スポーツのようにうまくいった場合には痛快ですし、うれしいということもあるわけです。また、仕事を通じて初めて経験できるようなこともあり、そういう面では好奇心を満たされるというようなことも仕事から得られる面白みということになるかと思います。さらに、仕事をすることによって、なんらかの称賛を得たり、あるいは誰かから感謝されたりというようなことはとても心理的な満足になるわけです。また、多くの芸術家だとか職人といわれるような人、あるいは研究者といわれるような人たちは、仕事でよい作品を作るということに自己実現を見いだしているということもあると思います。もちろんこれは決して芸術家とか職人とか研究者といったような人たちだけではなくて、あらゆる仕事において、その仕事を通じて自己実現を図るという部分はあるわけで、個人にとっては単に仕事をして収入を得るというだけではなくて、仕事の面白みだとか、あるいは心理的な満足感を得るということももう一つの効用だと思います。

そして、もう一つとても大切なのは、実は仕事をするということは、個人を成長させるとも大切な機会だということです。人はもちろんいろいろな機会に成長しますけれども、やはり仕事を通じて成長するという部分はとても大きいと思います。職業人としては、企業から成長の機会を与えられて、そこで職場訓練などを通じて成長するわけです。それは個人にとっての市場価値を高める機会という意味での経済的な利益ももたらすものでもあります。そういう面では、私は、後でまた結論のところでもお話ししますが、良い仕事はどんな仕事か、あるいは働くということで意味のある働き方はどんなことなのか、というふうに問われれば、その最も大切な条件は、その仕事をするによって成長することのできる仕事、働くことによって成長することのできる仕事、そういう仕事が良い仕事、あるいは良い職場の最も大切な条件であると、思っています。

このように働くことの意味としてまず大切なのは自分にとっての意味ということです。働くことの意味として次に大切なのは、他の人に利益をもたらす、あるいは他の人の効用を高めるということです。一つには、働くことで私たちは賃金を得ているわけですが、ということは、その賃金を払っている企業にとっては、その人に働いてもらうことによってなんらかの利益を得ているということで、その利益というのは、要するに、働いてくれる人たちの生み出す生産物の価値です。働く人たちにモノやサ

ービスを生産してもらう。モノやサービスの生産というのは、「働く人の数」×「1人あたりの労働時間」×「労働時間1時間あたりの生産性」、この三つの変数の掛け算の積として定義されるわけで、モノやサービスを生産するときに最も大切な変数の一つとしての、働く人は不可欠です。

よく経済学では、労働というのは資本と並んで最も大切な生産要素であるというふうにいわれるわけですが、まさに経済学の言う生産要素としての労働力として、人は働くことによって企業に利益をもたらしています。実際に企業にとって働いてくれる人はどれほど不可欠であるかということは、最近の人手不足の中で、人手不足のために倒産してしまうような会社も出てきかねない、あるいは、モノやサービスの生産を減らさざるをえなくて、事業を縮小しなければいけない企業も出てきているというようなことからわかります。

そして、人は言われたとおりに分かっていることをするというだけではなくて、新しい価値を生み出すということでも、企業に大きく寄与します。

ロバート・ライシュという、アメリカのクリントン政権のもとで労働長官を務めた経済学者は、日本やアメリカのような高度な社会において、高い付加価値を生み出す能力は二つあると言っています。

一つは英語でいうとギークというふうにライシュは言っているのですが、ギークというのはオタクですね。いわゆるオタクといわれるような、今までにないような技術やアイデアを生み出してくれる、いわゆるクリエイティビティという意味での創造力のある人。もう一つは、新しい市場、あるいは人がまだ自分で気づいていないようなモノやサービスを察知することで利益を生み出す。そういう人のまだ思いついていないようなことを想像する、イマジネーションという意味での想像力を持った人。これは英語で精神分析家のことを俗語でシュリンクというふうになるので、ギークだけでなく、シュリンクも必要だということを言っています。もちろんこのギークとかシュリンクというのは、特殊な才能を持った人かもしれません。そこで付加価値を生み出す能力としてより多くの人が持っているものの、一つはものづくりの巧みさです。匠の技というか、とても高度なものをつくり出す、製作する能力。それからもう一つは、サービスにおいてすばらしい気配りのできる能力。細かいところに、かゆいところに手が届くような気配りのできるサービス、それによってより高い付加価値を生み出すということです。

このように様々なところで付加価値を生み出すということも、人の働きなしにはあり得ないわけで、これが企業に利益をもたらしています。

働くということの意味でもう一つ大切なのは、それによって社会全体にも利益をもたらすということです。たとえばマクロ経済の成長というのは、企業のところで話しましたが、モノやサービスの生産の増加によって実現します。これは生産というマクロ経済のサプライサイド、すなわち供給面での意味です。同時に消費というディマンドサイド、すなわち需要の面でも大切です。つまり消費というのは人が働いて、収入を得て、それでモノやサービスを買うということですから、働くということは、社会全体の経済発展のために需要面でも大切です。そして、そこで得られた経済の果実の一部は、税や社会保険料というような形で、社会全体にとって必要な社会保障、社会福祉の提供のための原資にもなっています。

また社会の安定のためには、多くの人がきちんと働いているということはきわめて大切です。別の言い方をすると、失業者の多い、仕事をする意欲も能力もあるのに仕事をする人ができない人の多い社会というのはとても不安定な社会になっているわけです。その意味では、働くということは社会に安定性をもたらすためにも大切だということです。以上を要するに、働くことの意味のまず第一は自分自身にとっての利益、そして次に企業にとっての利益、そしてもう一つは社会全体にとっての利益ということです。

そしてさらに、このように自分自身や企業、経済社会のためだけでなく、個人同士互いに利益を与え合う、という意味での働くことの意味もあります。一つは家族を支え合うということですね。冒頭に言いましたように、家計というのはそこに属する人たちの働きによって得られる収入で支えられていますから、家族同士互いに働くことで支え合い、収入をその家計にプールしてより良い生活をおくれるようにしています。あるいは、収入を伴わず家の中で働くということもあります。家事や育児、介護といったように、家族のために働くというのももちろん互いに支え合うということです。

さらにもう少し、家族から外に範囲を広げて、いわゆるコミュニティ、とくに地域のコミュニティで支え合うということもあると思います。もちろんこの地域でモノやサービスを生産したり、消費をし

たりするという事は、それだけでもその地域の経済を支えるためにも必要なわけですから、それ自体支え合いということもできます。

けれども、もう一つここで注目していただきたいのは、いわゆる 2040 年問題です。2040 年くらいになると少子高齢化の進展によって、労働力人口が減ってくる。労働力が減ってくると、地域で必要とされるサービスを全て行政に委ねることはできなくなる。市町村もそんなにたくさん公務員を雇って、住民の必要とするサービスを公務員によって提供することは難しくなってきます。そうなってきかすと、実は住民の間で必要なサービスをお互いに提供し合うという、いわば互助の仕組みといたしますか、たとえば、まだ元気な比較的若い高齢者がより高齢な人たちの見守りをするとか、本当にプロフェッショナルにしか任せられない介護はプロの介護士に任せるとして、日々の生活の見守りですとか、お買い物の手伝いだとかいったようなことは、もしかしたら住民同士の互助でやっていたらいけなくなってくるかもしれません。あるいは、過疎地で、保育サービスなどというものは、一定の子ども数がいないと成り立ちません。しかし、そうした過疎地でも子どもは生まれ、保育サービスを必要とする住民はいるかもしれませんから、そういうところでは、たとえば子育ての終わった中高年の人たちによる若い人たちの子育てを支援、保育支援であるとか、あるいは、教育の一部なども、仕事の経験のある高齢者による指導といったかたちで、地域のコミュニティにおいて、無報酬で、あるいは一定の実費程度の報酬で、互いに助け合うといったようなことも、これからは必要になってくると思います。

さらにもっと大きな範囲での助け合いということになると、先にマクロ経済の中での意味で申し上げた社会保障制度も助け合いの仕組みであるといえます。社会保障制度は、互いに社会保険料を負担し合って、それによって必要なときに必要な給付を受けるというものです。図表の 1 を見ていただくと、ここで 2025 年度はスキップして、2018 年度と 2040 年度を比べてみますと、社会保障の給付の総額は、GDP 比で、2018 年の 21.5 パーセントから、2040 年には 24 パーセントくらいまで増えいくと予想されています。GDP の大体 5 分の 1 強くらいだったのが、4 分の 1 弱くらいまで、増えてきます。とくにこれから高齢者の増加によって、医療や介護の社会保障給付が GDP 比でも増

えてくるわけです。これを賄うためには、もちろんその財源は不可欠ですので、働く人たちが、とくに企業などに雇われている人でいえば、自分と自分を雇っている企業で折半して払うということで支える、社会保険料によって支えるということになるわけです。そういう意味で、社会全体の支え合いというのは、働くことから得られる社会保険料を財源として成り立っています。その意味で社会保障制度の財源という意味で、働く事での支え合いはとても大切です。

もう一つここで年金と医療・介護はちょっと違うということに注意して頂きたいと思います。年金は財源さえ確保されれば、あとはその財源を使って年金給付という現金給付をおこなうということで完結するものです。しかし医療や介護はそうではありません。財源の確保はもちろん大事ですけれども、財源は確保されても、給付は医療サービス、介護サービスというふうによりサービスによって提供されますので、このサービスを提供する医療従事者、介護従事者を確保できなければ、絵に描いた餅になってしまいます。そういう面では、医療現場で働く、あるいは介護現場で働くという形で、私たちは互いに支え合う仕組みである社会保障制度の持続可能性を保っていかなければいけないということです。

ということで、働くということの意味は、まずは自分のため、そして企業のため、経済・社会全体のため、さらには相互のためという、様々な意味を持っているわけです。いずれも大切なものであって、その意味では働くということなしに、私たちの生活や社会は、当たり前のことですけれども、成り立たないわけです。

ただ、そのときに、私たちがきちんと、しかも尊厳のある働き方をするためには、条件を整えなければいけない。とくに企業に雇われて働くという場合に大切なのは、企業と個人の間では対等な交渉は難しいということです。これを慶應義塾大学でかつて計量経済学を教えていた辻村江太郎さんという有名な経済学者は、バーゲニング・ポジション、交渉上の地歩、という言い方をしています。要するに、企業と個人ということ考えたときに、個人は企業に雇ってもらわないと生活に差し支えるわけですけれども、企業はある 1 人の個人が、そんな賃金では働かないよといって働いてくれなかったとしても、すぐにつぶれるわけではない。つまり働くという雇用契約を結べないとすぐに生活に差

し障る個人と、1人の個人と雇用契約を結ばなくてもすぐに困るわけではない企業との間で交渉すると、個人のほうは、いわゆる足元を見られるという形で、劣悪な労働条件で働かざるを得ないということになってしまいます。安い賃金で働かなければいけない、長時間労働で働かなければいけない、あるいは安全や健康面でリスクがあるところで働かなければいけないといったような問題も起きてきます。そこでそのためにまず一つ必要なのは労働法制です。つまり、どんなに労使の契約で決まった賃金でも、一定の水準以下の賃金ではいけませんよという、賃金の水準の下限を定め交渉上の地歩の弱い労働者の賃金がどんどん下がってしまうのを底支えする最低賃金法といったものです。労働時間もそうですね。立場の弱い労働者が長時間労働をしかたなく受け入れてしまっただけでは、尊厳のある働き方はできなくなるので、一定の労働時間以上は働いてはいけないという労働時間規制、労働基準法といったものも大切になってきます。また、雇い主は仕事の危険性とかいうことは、労働者よりもよくわかっているわけですから、そこでもこの情報のギャップから労働者は実は危険な、あるいは健康に問題のある仕事をさせられてしまうリスクもあるので、労働安全衛生法という法律で、疾病やけがのリスクの高い仕事を規制するというような労働法制も大切です。そして何よりも失業保険という形で、一定レベル以下の労働条件では無理に働かなくて済む、失業給付で生活できるというふうにしていくということも、このバーゲニング・ポジションの違い、交渉上の地歩の格差を埋めるために必要な制度です。

そしてもう一つは集団的労使関係です。1人の個人と企業では対等な交渉はできないかもしれませんが、働く個人のほうで集団を形成し、たとえばそんな安い賃金では私たち全員働きませんよと言えば、企業も困るわけです。そこで初めて同じ交渉上の地歩に立って交渉できるということで、集団的な労使関係というものを制度的に保証する。そのために、いわゆる労働基本権、労働三権といわれるような労働組合を結成する団結権、そして、労働組合という集団で企業と交渉をする団体交渉権、そして、どうしても企業の言う条件を飲めないと考えた場合には、そんな条件では働きませんよと、集団でストライキをすることもできる争議権といったようなものを、きちんと制度的に保証していくということも、働くための必要な制度枠組みとして存在しています。また、この労使の交渉の



決裂した場合に、その仲裁にあたる労使紛争を調停する機関といったものも制度として大切です。

もう一つ、これから働くということを考える際に念頭に置いておかなければいけないのは、働くことを取り巻く環境の構造変化です。一つは少子高齢化という形の人口構造の大きな変化です。その結果、この図表の 2 にあるように、労働力人口、すなわち働く可能性のある人口は、2017 年には 6,720 万人いたのに。厚生労働省の研究会の推計ですと、2040 年頃には 5,500 万人を割り込んでしまう。1,200 万人くらい減ってしまうと予測されているわけです。こういうふうに労働力人口が減っていくという状況になりますと、労働力はますます希少化する、貴重な経済資源になってくるということです。もうすでに現在でも人手不足というようなことは起きているわけですが、こういう状況の中で、企業としてはもっともっと女性に働いてもらいたい。だから女性にとって働きやすい環境を整えることになります。あるいは、高齢者にも働いてもらうために、高齢者にとって働きやすい環境を整えることになります。そしてなんらかの障害を持った人でも、その障害に影響されない能力を発揮することはできるわけですから、障害を持った人たちにももっと働いてもらえるような条件を整えることになります。そういう動機を企業は強く持つようになります。そういう意味では、この労働力人口減少というのは、一面では人手不足という問題をもたらしますが、それ自体市場圧力となって現在はまだ十分にその能力が発揮されていない女性や高齢者、そして障害を持った人たちの能力発揮のための追い風、ドライビング・フォースにもなってくるだろうと思います。

さらに、今いわゆるデジタルトランスフォーメーションだとか、いろいろな言い方をされますけれども、技術の構造も、不連続的な、ジャンプしたような形で大きく変化しているわけです。こういう技術の構造変化の面からも、筋力や視力の弱ってきたため、あるいはなんらかの身体上の障害のために働けなかったというような人たちにとっての就労のバリアは低くなりつつあります。そういう面で、この技術の構造変化といったようなものも、働くということの範囲を、もちろん一面では仕事のあり方を変えていくという部分もありつつ、働くことのできる人の範囲を広げるという意味で、大きな追い風になっていくのではないかなというふうに思います。

この他にも、たとえば経済のグローバル化というようなこと。あるいは、もう時間がありませんので詳

しくは述べませんが、気候温暖化といったことに象徴される地球環境の変化といったようなものもこれからの働き方に変化をもたらすだろうというふうに思われます。いずれにしても、そういう変化を、多くの人にとって、能力をもっと発揮することのできるきっかけに、あるいは原動力に変えていくということが重要ではないかと思っています。

そういう面で、最後に一つ紹介したいのは、働くこと、仕事をするということについての問題を考える国際機関である ILO (国際労働機関) が、今からほぼ 100 年ちょっと前、第一次世界大戦の後、ちょうどロシア革命の始まった頃である 1919 年に、そういう大変なことを経験した人々が、労働条件の改善を通じて、社会正義を基礎とする世界の恒久平和をもたらす、という目的でつくられました。そこで 2019 年に創設 100 年を迎えたときに、これからのさらに 100 年に向けて良い仕事の条件は何かということを考えるために、「仕事の未来世界委員会」というのをつくりまして、25 人くらいの専門家を世界から集めて、私もその一人としてそこに参加しまして議論致しました。そしてどんな仕事が良い仕事なのか。未来の仕事、本当の人間中心の働き方、仕事にするためにはどんな条件が必要なのかということについて報告書をまとめました。

報告書の言っていることは多岐にわたりますけれども、エッセンスだけ言いますと、三つの投資が必要とっています。一つは人間の能力を高めるための投資です。この人間の能力を高めるための投資というのは、教育だとか、職場訓練とかいった能力開発、あるいは健康の増進といったことです。第 2 に、先ほど言いましたような労働法制だとか、集団的労使関係というような、仕事に関わる制度枠組みをしっかりと整備し、維持していく、そのための投資が必要です。そして、第 3 に、尊厳のある持続可能な仕事を増やしていく。たとえば気候変動といったようなことを考えると、気候変動を進めることのないような、むしろ温暖化を防止するような形の産業を育てていく、そしてそういう持続可能な産業の中で、尊厳のある仕事を増やしていく、そういう投資を進めていくべきだということです。その意味では、この働くことの意味というのを考える際に、もし皆さま方、お時間がありましたら、ILO の Web サイトからこの報告書をダウンロードできますので、読んでいただければと思います。

ということで、今日は働くことの意味について何か話をせよということでございましたので、働くこと

の意味、そしてそのための条件、そして、働くことに関して、これからどのような変化に留意すれば良いのかということ、最後にそれについての国際機関の報告書についてご紹介をさせていただきました。少し時間をオーバーしたかもしれませんが、お許しください。御清聴頂き、有り難うございました。

**WORK DIVERSITY 就労支援実践研修講演資料**

2023年11月14日(火)

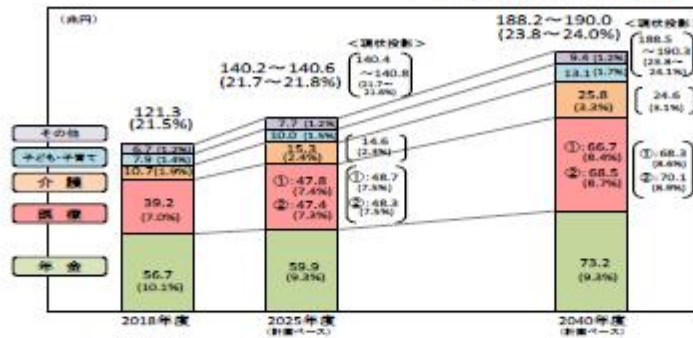
「働くことの意味について」

清家篤(日本赤十字社社長/慶應義塾学事顧問)

- [I] 働くことで個人の得る効用
  - (1) 独立して生活するための糧を得る
  - (2) 仕事の面白み・仕事からの満足を得る
  - (3) 成長の機会・支援を得る
  
- [II] 働くことの企業や社会への寄与
  - (1) 企業の生産活動に寄与
  - (2) 社会の発展・安定に寄与
  
- [III] 働くことで互いに助け合う
  - (1) 家族を支え合う
  - (2) コミュニティを支え合う
  - (3) 社会保障制度を支え合う (図1)
  
- [IV] 働くことを尊厳あるものにするための制度枠組み
  - (1) 労働法制
  - (2) 労使関係
  
- [V] 働くことに影響する構造変化
  - (1) 人口構造変化 (図2)
  - (2) 技術構造変化
  - (3) 国際構造変化
  - (4) 気候構造変化
  
- [VI] ILO 仕事の未来世界委員会
  - (1) ILO 創立100年
  - (2) 仕事の未来世界委員会
  - (3) 3つの投資促進 (図3)

〔図表 1〕 社会保障給付費の将来見通し

( )内対 GDP 比、(単位)兆円



(資料出所) 厚生労働省

〔図表 2〕 労働力人口の見通し

年	2017 年実績値	2025 年子測値	2040 年子測値
労働力参加の適切に進まないケース			
労働力人口	6720 万人	6341 万人	5460 万人
女性 30 歳~34 歳の労働力率	75.2%	76.1%	76.1%
女性 35 歳~39 歳の労働力率	73.4%	74.5%	74.7%
男性 60 歳~64 歳の労働力率	81.7%	81.7%	81.7%
男性 65 歳~69 歳の労働力率	56.5%	56.5%	56.5%
労働力参加の適切に進むケース			
労働力人口	6720 万人	6673 万人	6195 万人
女性 30 歳~34 歳の労働力率	75.2%	81.5%	86.3%
女性 35 歳~39 歳の労働力率	73.4%	83.5%	92.0%
男性 60 歳~64 歳の労働力率	81.7%	85.0%	89.4%
男性 65 歳~69 歳の労働力率	56.5%	62.7%	71.6%

(資料出所) 厚生労働省雇用政策研究会推計

〔図表 3〕 ILO「仕事の未来世界委員会」報告書

ILO創立の理念：労働条件改善を通じて社会正義を基礎とする世界の恒久平和
報告書の基本的考え方：Human-Centered（人間中心）
3つの投資促進 Investing in people's capabilities（人間の潜在能力への投資拡充） Investing in the institutions of work（仕事に関わる制度枠組みへの投資拡充） Investing in decent and sustainable work（尊厳ある持続可能な仕事への投資拡充）

（資料出所）ILO, *Work for a brighter future*, Global Commission on the Future of Work, 2018.

## 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

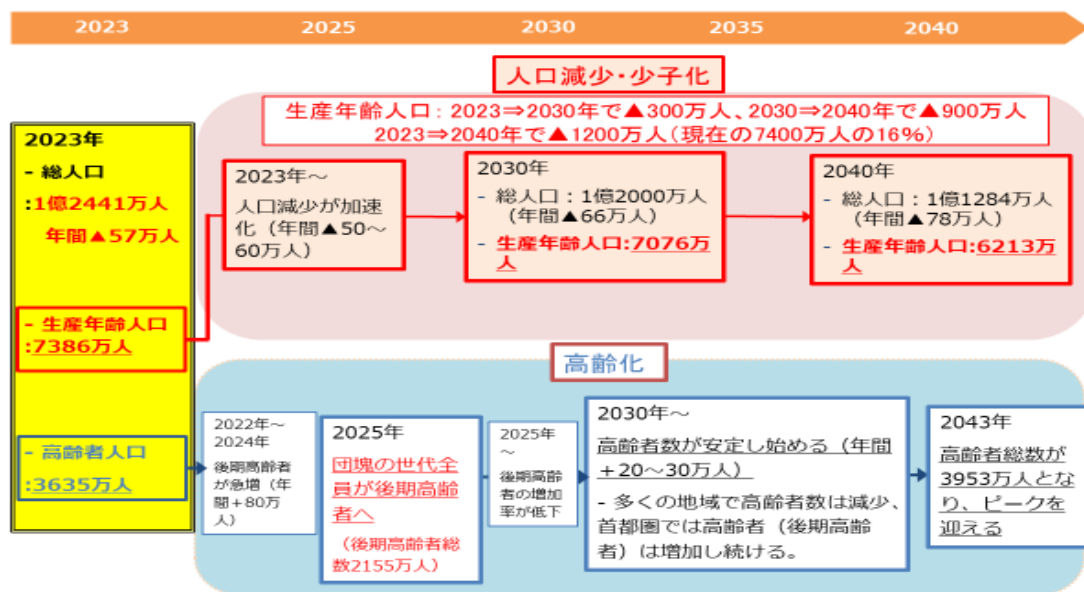
日本年金機構副理事長、元厚生労働事務次官

### 1. 我が国の人口構造の変化と社会保障をめぐる状況の変化

#### (1) 人口構造の変化と社会保障

日本の人口は既に減少局面に入っている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。その中でも問題となるのは高齢者数の増加よりも生産年齢人口の急減である。2023年から2040年までの間に生産年齢人口は約1200万人、現在の16%が減少すると予測されている。こうした中で、世帯構成を見ても単身世帯がますます増加していくと予測されている。

図1 2040年頃までの人口構造の変化



幸い、我が国の健康寿命は他の先進諸国と比較しても長い。が、今後は認知症高齢者も増加する。今や我が国社会に不可欠の存在となっている社会保障制度を、どのように持続可能な形としていくかが問われていると言える。

#### (2) 我が国社会の変化・生活の変化と社会保障

日本の社会保障は、人生において典型的と考えられるリスクや課題を想定し、その解決を目的として、それぞれ現金給付や福祉サービス等を含む現物給付を行うという基本的なアプローチの下で、量的な拡大と質的な発展を実現してきた。その結果、属性別や対象者のリスク別の制度が発展し、専門的支援が提供されるようになった。

しかし生活水準が向上していく中、個人や世帯が抱える生きづらさやリスクは複雑化・多様化している。誰にでも起こりうる社会的なリスクと言っても、個別性が高く、また、各人が抱える課題は単一でなく複合していることが多いため、対象者別の各制度の下での支援が難しいケースも増加している。単身世帯の増加、地域のつながりの希薄化など共同体機能が脆弱化する中で、かつ、若年者人口が大きく減少していく中で、支援を、機能する形で維持していかなければならない。

そのために、地域や一人ひとりの人生の多様性を前提とし、人と人、人と社会がつながり支え合う取組が生まれやすいような環境を整える新たなアプローチが求められている。

## 2. 地域共生社会とは何か

この新たなアプローチとなるものが地域共生社会という発想である。そこでは、制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながる。

これにより、「縦割り」の関係を超え、制度の狭間の問題に対応するとともに、一対一ではなく関係機関・関係者のネットワークの中で対応するという発想で対処ができるようになる。また、「支え手」「受け手」という関係を超え、世代や分野を超えて助け合うことにより、住民一人ひとりの持てる力を引き出すとともに、それが一人ひとりの生きがいにもつながっていくことが期待される。言わば、暮らしを支えあうことにより、生きがいと地域を住民一人ひとりが共に創っていく社会なのである。

図2 地域共生社会とは





### 3. ダイバーシティ就労と地域共生社会

ダイバーシティ就労は、就労という切り口で地域共生社会づくりを見たもの、と言えるのではないかと思っている。つまり、地域共生社会のキーワードである、

- ・「縦割り」という関係を超越
- ・「支え手」「受け手」という関係を超越
- ・「世代や分野」を超越
- ・一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく

ということをそれぞれ、就労ということに照らして実現するとしたらどのようなものとなるか、ということである。

就労にハンディを持つと考えられてきた人も、実は持てる力を発揮できる人であり、それを支援していくことが、それぞれの生きがいを創ることにつながってゆく。これを実現する努力はそのまま、多様な主体、様々な活動、様々な地域をつなぐ努力であり、共生社会への社会的合意をつくっていく努力になるはずである。

これは、これまで考えられてきた「働くことの意義/意味/価値」を問い直すことにもつながるだろうと考える。

### 4. まとめ

我が国は人口減少局面に入った。今後は特に生産年齢人口が急減。健康寿命は延びる一方、認知症の者も増加。

一方、支援が必要な者のニーズは多様化し、また複合していることが多い。単身世帯も増え、共同体機能も脆弱化する中で、こうしたニーズにどう応えるかが課題。縦割りの仕組みを超えた新たなアプローチが求められている。

地域共生社会は、この新たなアプローチとなるもの。

ダイバーシティ就労の必要性や理念は、この地域共生社会づくりの理念と重なる。今我が国に求められている共生社会の構築がさらに広がり深みを持って進むためにも、ダイバーシティ就労が広がるよう期待する。

## 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

### 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。

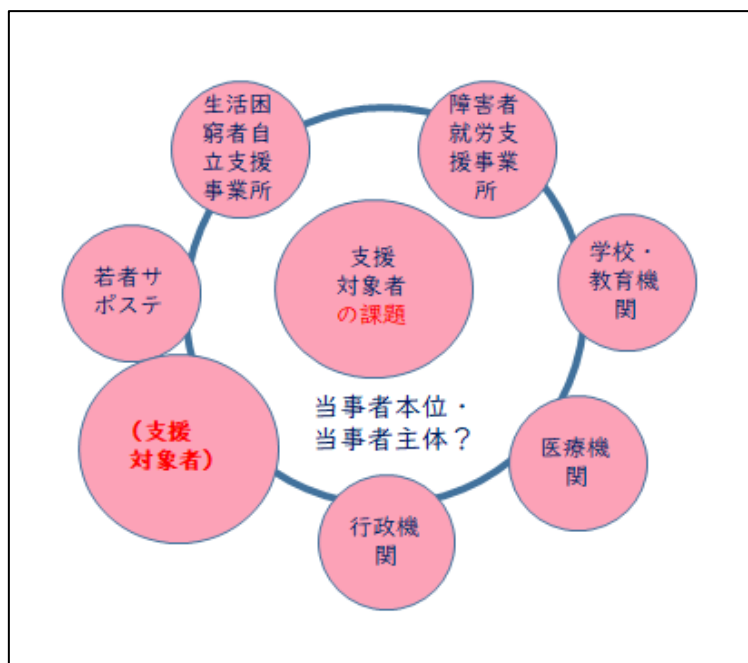
支援の対象者にとっても、働く機会を提供する事業所等にとっても、支援付きの働き方、伴走型の就労支援等、まさに「支援の多様性」を追求することは、支援対象者が職場等に慣れることと同時に、職場や働く上での同僚となる人々にとっても、支援対象者が働くことへの理解を深める上での共通の土俵を提供することになるのである。

#### (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ない。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。

## 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

2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修



# 就労支援制度の理解 I

(生活困窮者自立支援制度・生活保護制度・重層的支援体制整備事業)

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 鈴木 由美

2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修

## 目次



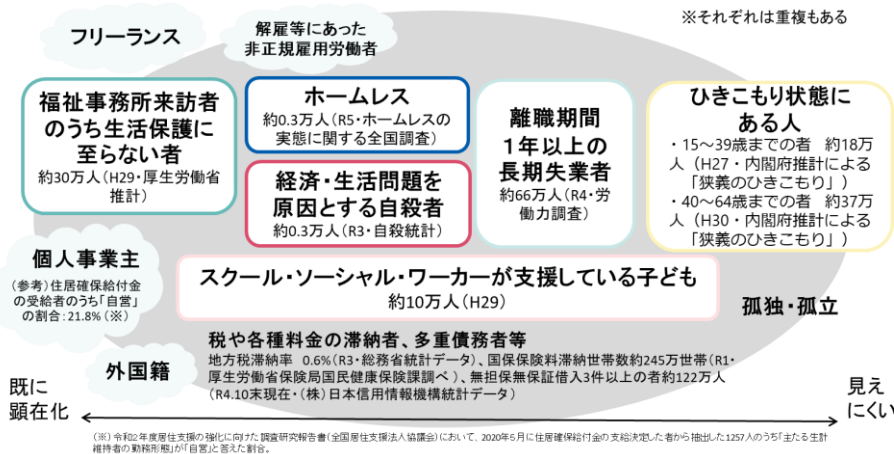
1. 生活困窮者の就労支援
2. 生活困窮者自立支援制度における就労支援
3. 生活保護制度における就労支援
4. 重層的支援体制整備事業(地域共生社会)について

# 1 生活困窮者の就労支援とは

3

## 1-1. 生活困窮者とは…

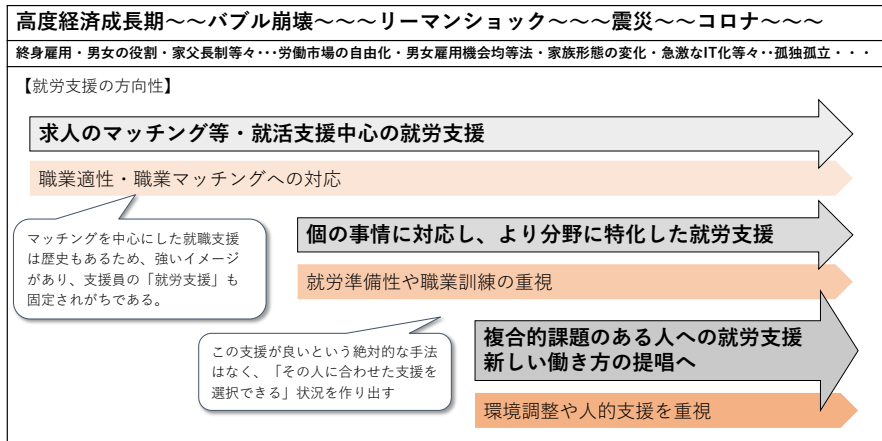
- 生活困窮者は、既に顕在化している場合と、課題を抱えてはいるが見えにくい場合がある。
- 複合的な課題を抱える生活困窮者がいわゆる「制度の狭間」に陥らないよう、できる限り幅広く対応することが必要。



4

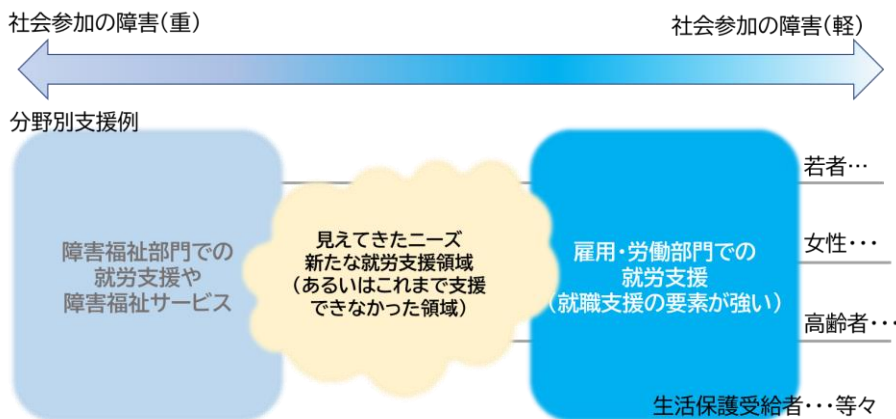


## 1-2. 就労支援の変遷～歴史～



※厚生労働省資料より  
5

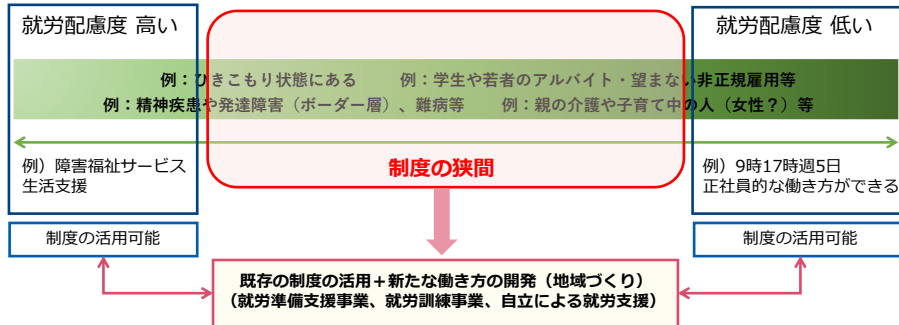
## 1-3. 就労支援の変遷～現在～



※特に雇用・労働分野ではカテゴリーごと(縦割り型)の支援がそれぞれ独自に発達

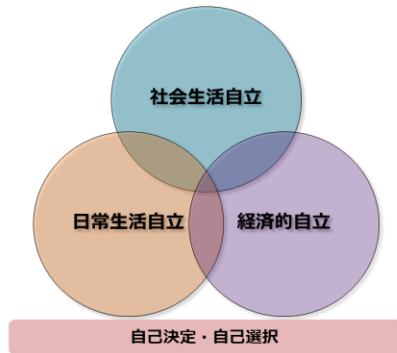
6

### 1-4. 生活困窮者に求められる就労支援



- 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)
- 障害福祉サービスやハローワーク等への繋ぎや同行支援のみを行うことではないことを理解する。

### 1-5. 支援において求められる大切な理念



- 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。

どの分野における就労支援においても、いわゆる「職業マッチング」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）

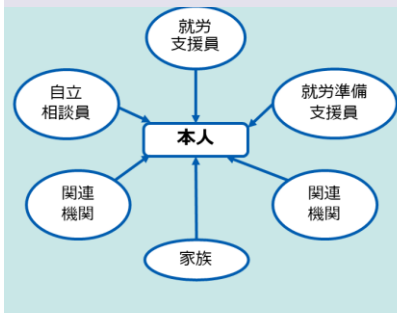
【キャリアという用語の基本的な要素】（木村）

- 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

○意思決定支援とは？

「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、結局本人は何も言えず、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。

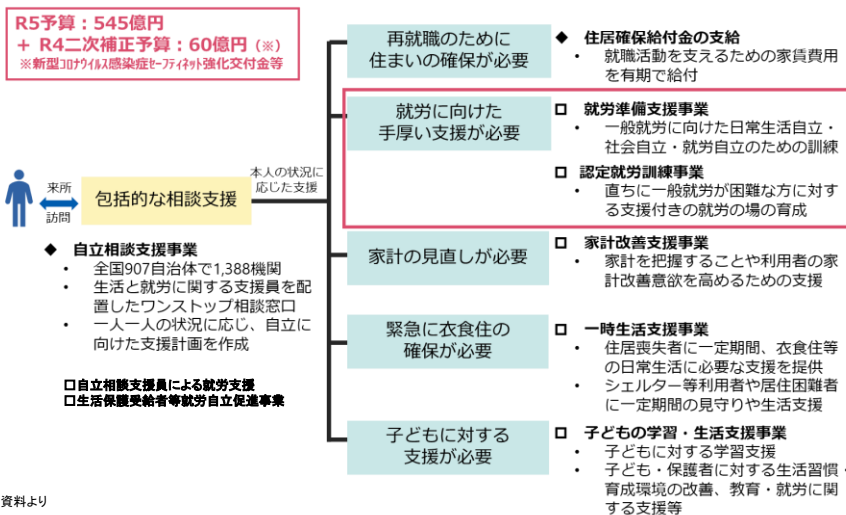
参考資料 公益社団法人日本社会福祉士会編集「ソーシャルワーク実践における意思決定支援 ミクロ・メゾ・マクロシステムの連鎖的変化に向けたエンパワメント」より抜粋・編集



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。

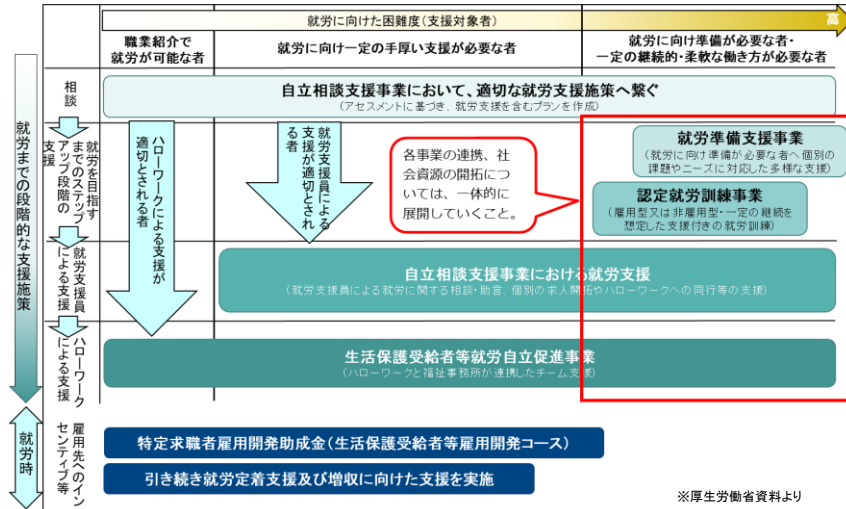
## 2 生活困窮者自立支援制度における就労支援

### 2-1. 生活困窮者自立支援制度概要



※厚生労働省資料より

## 2-2. 生活困窮者自立支援制度における就労支援体系



13

### 就労準備支援事業

【実績】  
 ・622自治体(77%) (R4)  
 ・利用4,463件 (R3)



**対象者**  
 長期離職者や対人関係の不安等により、すぐに就職活動をするのが難しく、就労に向けた準備が必要な者

**支援のイメージ**

- 対象者の様々な状態像に応じて、多様な支援メニューを組み合わせたプログラムを作成。
- プログラムにより、社会(就労)生活の基礎能力の形成に向け、計画的かつ一貫した支援を実施(最長1年)。

対象者の様々な状態像	様々な状態像に対応できる多様な支援メニュー
○就労するための生活習慣が整っていない ○他者との関わりに強い緊張や不安を抱えており、コミュニケーションが苦手(避けてしまう) ○自尊感情や自己有用感を喪失しており、就労に向けた一歩が踏み出せない ○就労の意思が希薄・就労に関するイメージが持てない、就労に必要な情報が不足 等	○本人のニーズ・課題に合わせ、日常生活自立、社会生活自立、就労自立の3つの自立を想定した多様な支援メニュー ○通所、合宿等の様々な形態で実施 (多様な支援メニューの例) ・ワークショップ ・セミナー ・グループワーク ・職場見学 ・就労体験 ・模擬面接 ・応募書類作成指導 ・ボランティア活動への参加 等 (生活・健康講座) (農作業体験) (封入作業) (PC講座) (就職面接等の講座)

**期待される効果**

- 社会(就労)生活の基礎能力の習得や社会体験活動を通して、就労に向けたステップアップを図ることができる。

※厚生労働省資料より

14



### 3 生活保護制度における就労支援

#### 3-1. 生活保護制度について

○ 生活保護制度の目的

- 最低生活の保障  
⇒ 資産、能力等すべてを活用してもなお生活に困窮する者に対し、困窮の程度に応じた保護を実施
- 自立の助長

最低生活の保障

① 資産、能力等あらゆるものを活用することが保護の前提。また、扶養義務者による扶養などは、保護に優先される。

- 要件  
優先
- ・不動産、自動車、預貯金等の資産
  - ・稼働能力の活用
  - ・年金、手当等の社会保障給付
  - ・扶養義務者からの扶養 等

- ◇ 保護の開始時に調査  
(預貯金、年金、手当等の受給の有無や可否、傷病の状況等を踏まえた就労の可否、扶養義務者の状況及び扶養能力等)
- ◇ 保護適用後にも届出を義務付け

② 支給される保護費の額

・厚生労働大臣が定める基準で計算される最低生活費から収入を差し引いた差額を保護費として支給

最低生活費

年金・児童扶養手当等の収入

収入としては、就労による収入、年金等社会保障の給付、親族による援助等を認定。  
預貯金、保険の払戻し金、不動産等の資産の売却収入等も認定。

↓  
支給される保護費

自立の助長

- ・ケースワーカーや就労支援員による就労指導・支援
- ・被保護者就労支援事業（法第55条の7）、被保護者就労準備支援事業（予算事業）、生活保護受給者等就労自立促進事業（ハローワークと連携したチーム支援）、その他自立支援プログラムを実施

生活保護制度の現状



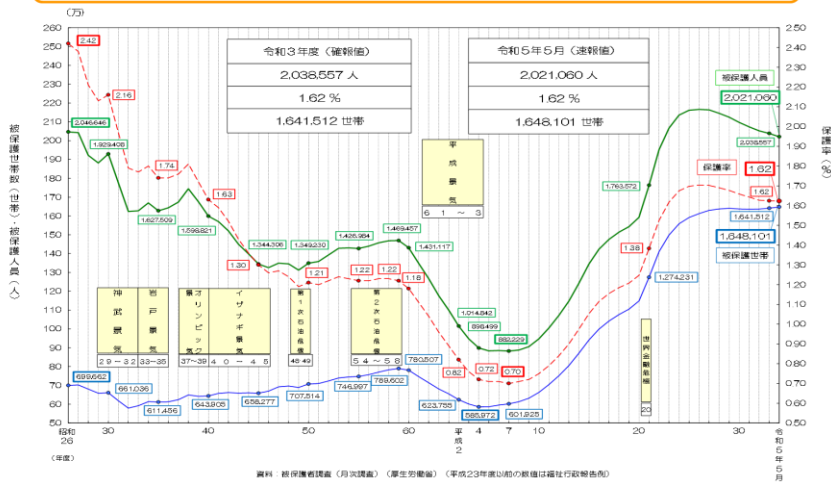
- 生活保護の動向（令和5年5月時点）
  - ・ 生活保護受給者数は約202万人（生活保護受給世帯数：約165万世帯、保護率：1.62%）となっており、平成27年3月をピークに減少傾向。
  - ・ 受給者数の対前年同月伸び率は▲0.1%、受給世帯数の対前年同月伸び率は0.5%。
  - ・ 「母子世帯」は減少傾向が続いており、「その他の世帯」は令和2年6月以降、増加傾向に転じている（対前年同月比）。
- 生活保護受給世帯の過半数（約56%）は「高齢者世帯」。また、「高齢者世帯」の約9割は単身世帯。
- 生活保護費負担金は、令和4年度実績では3兆7,219億円（国（3/4）と地方（1/4）の負担を合わせた額）のうち、約半分は医療扶助が占めている。
- また、令和4年度の不正受給件数（稼働収入の無申告、各種年金の無申告など）は約2.8万件、金額にして約110億円（保護費総額の0.3%）という状況

※厚生労働省資料より

被保護人員、保護率、被保護世帯数の年次推移



- 生活保護受給者数は約202万人。平成27年3月をピークに減少に転じた。
- 生活保護受給世帯数は約165万世帯。対前年同月比で「母子世帯」は減少傾向が続いており、「その他の世帯」は令和2年6月以降増加傾向に転じている。



※厚生労働省資料より



**生活保護の要件等（法4条）**

**基本的な考え方**

保護は、生活に困窮する者が、その利用し得る資産、能力その他あらゆるものを、その最低限度の生活の維持のために活用することを要件として行われ、民法に定める扶養義務者の扶養及び他の法律に定める扶助は、すべてこの法律による保護に優先して行われるものとする。

**資産の活用**

- ・ **土地・家屋は、原則売却**  
（ただし、現に居住の用に供されているものについては、処分価値が著しく大きいものを除き、保有を容認）
- ・ **自動車については、原則売却**  
（ただし、障害者や公共交通機関の利用が著しく困難な地域に居住する者等が通勤、通院、通所及び通学のため必要とする場合は、保有を容認）
- ・ **預貯金は、原則収入認定**  
（ただし、保護開始時に保有する金銭のうち、最低生活費の5割は保有を容認）
- ・ **年金・児童扶養手当等**  
本人が手続をすれば受給できる給付等は活用することが必要

**能力の活用**

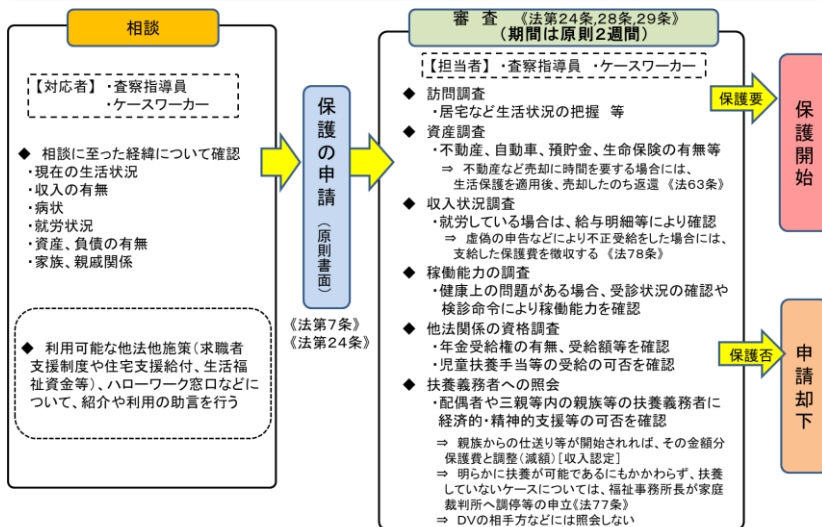
稼働能力を活用しているか否かについては、①稼働能力を有するか否か、②その稼働能力を活用する意思があるか否か、③実際に稼働能力を活用する就労の場を得ることができるか否か、の3つの要素により判断。  
**現実稼働能力があり、本人の有している資格、生活歴、職歴等から適切と判断され得る職場があるにもかかわらず、働く意思がない者は要件を欠くと判断するが、稼働能力も働く意思もあり、求職活動を行っているが現実働く場がない者については要件を満たしているものと判断。**

**扶養の優先**

福祉事務所は、民法に定める扶養義務者（三親等以内の直系血族、兄弟姉妹等）について扶養の可能性を調査。特に、親子関係にある者に対しては、**実地調査も行うなど重点的に実施**。扶養義務者からの仕送り等があればこれを収入認定する。

※厚生労働省資料より

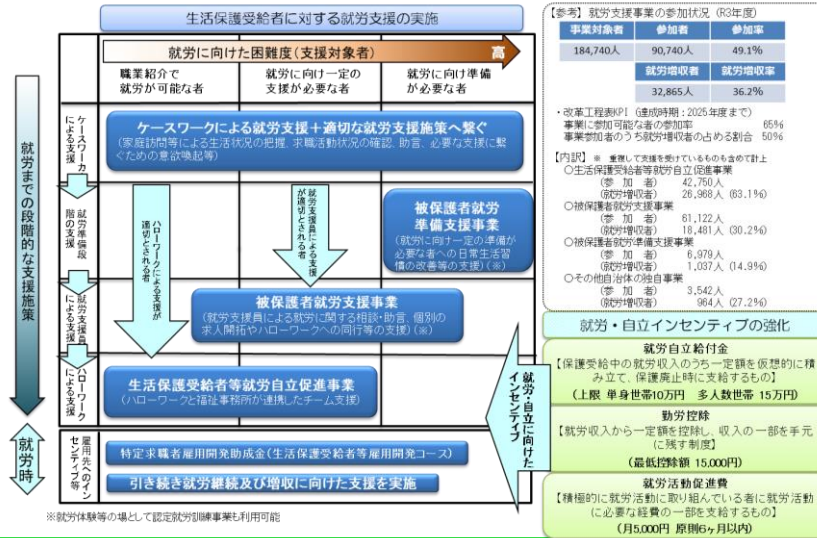
**生活保護 手続きの流れ（福祉事務所）**



※厚生労働省資料より

2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修

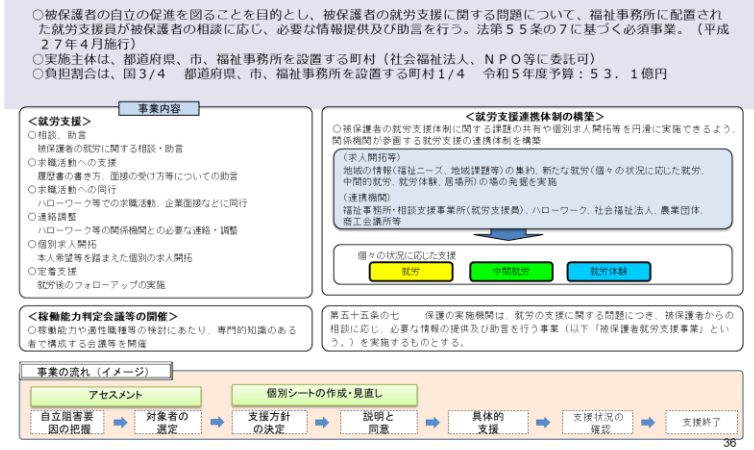
3-2.生活保護制度における自立・就労支援



※厚生労働省資料より

2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修

被保護者就労支援事業について



※厚生労働省資料より

## 2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修

### 被保護者就労準備支援事業について

- 就労意欲が低い者や基本的な生活習慣に課題を有する者など、就労に向けた課題をより多く抱える被保護者に対し、一般就労に向けた準備として、就労意欲の喚起や一般就労に従事する準備としての日常生活習慣の改善を計画的かつ一貫して実施する。(平成27年4月9日社援保発0409第1号「被保護者就労準備支援事業(一般事業)の実施について」に基づく任意事業)
- 実施主体は、都道府県、市、福祉事務所を設置する町村(社会福祉法人、NPO等に委託可)
- 負担割合は、国2/3 都道府県、市、福祉事務所を設置する町村1/3 令和5年度予算額:29.1億円
- 実施自治体数:342自治体(令和4年度交付決定自治体数)

#### 事業内容

**<一般事業>**  
一般就労に向けた準備段階の支援として、以下の(1)~(3)の支援を計画的かつ一貫して実施する。

- 日常生活自立に関する支援**  
適切な生活習慣の形成を促すため、規則正しい起床・就寝、バランスのとれた食事の摂取などに関する助言・指導、適切な身だしなみに関する助言、指導等を実施。
- 社会生活自立に関する支援**  
社会的能力の形成を促すため、挨拶の励行等、基本的なコミュニケーション能力の形成に向けた支援や地域の事務所での職場見学、ボランティア活動等を実施。
- 就労自立に関する支援**  
就労に向けた技法や知識の習得等を促すため、実際の職場での就労体験の機会の提供やビジネススマナー講習、キャリア・コンサルティング、模擬面接、履歴書の作成指導等を実施。

**<就農訓練事業>(平成28年4月より開始)**  
○農業体験・研修を実施し、就農・社会参加促進を支援するとともに、訓練終了後は、本人の資性や希望などを踏まえて、就農を促して就労を支援する。

**<福祉専門職との連携支援事業>(平成29年4月より開始)**  
○障害者等への就労支援により培ったアセスメント技術などのノウハウを持った福祉専門職の知識や技術を生活困窮者等への就労準備支援に活用する。

#### 支援の流れ(イメージ)

就労に向けた一定の支援が必要な者 → 生活のリズムが崩れている等、就労に向けた準備が必要な者 → 被保護者就労準備支援事業(就労に向けた準備段階の支援として、日常生活自立、社会生活自立、就労自立に関する支援を、総合的・段階的に実施) → 中間的就労など → 一般就労

#### 状態に合わせた支援メニューの例

(生活・健康講座)	(農作業体験)	(封入作業)	(PC講座)	(就職面接等の講座)
-----------	---------	--------	--------	------------

・ワークショップ・セミナー・グループワーク  
・職場見学・就労体験・模擬面接  
・ボランティア活動への参加 等



※厚生労働省資料より

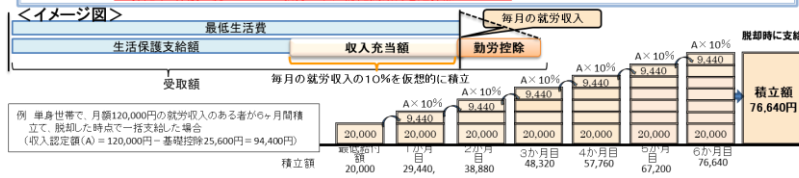
## 2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修

### 就労自立給付金について(生活保護法第55条の4第1項)

- ◎ 生活保護から脱却すると、税・社会保険料等の負担が生じるため、こうした点を踏まえた上で、生活保護を脱却するためのインセンティブを強化するとともに、脱却直後の不安定な生活を支え、再度保護に至ることを防止することが重要。
- ◎ このため、保護受給中の就労収入のうち、収入認定された金額の範囲内で別途一定額を仮想的に積み立て、安定就労の機会を得たこと等により保護廃止に至った時に就労自立給付金を支給。

#### 制度概要

- 支給要件:安定した職業に就いたこと等により保護を必要としなくなったと認められたもの
- 支給時期:世帯を単位として保護廃止時に一括支給
- 支給額:上限額 単身世帯 10万円、多人数世帯 15万円
- 算定方法:「最低給付額(※1)」に、「算定対象期間(※2)における各月の就労収入額(※3)に対し、その各月に応じた算定率(※4)を乗じて算定した金額」を加え、上限額といずれか低い額を支給額とする。
- 再受給までの期間:原則3年間
  - ※1 単身世帯2万円、複数世帯3万円
  - ※2 算定対象期間:保護を必要としなくなったと認められた日から起算して前6か月間。
  - ※3 就労収入額:就労に伴う収入として収入充当した額
  - ※4 算定率:保護の廃止に至った就労の収入認定開始月を起算点として10%



※厚生労働省資料より



就労活動促進費について



【趣旨】

- 自立に向けての活動は、被保護者本人が主体的に取り組むことが重要である。
- しかし、就労活動の状況に関わらず、保護費の受給額は同じであることから、就労活動のインセンティブが働かないとの指摘がある。
- このため、就労活動に必要な経費の一部を賄うことで、就労活動のインセンティブとし、早期の保護脱却を目指す。
- なお、早期脱却に向けた集中的な就労支援（※）と合わせて実施する。

※ 原則6か月の一定期間を集中的な活動期間とし、本人の納得を得て作成した計画的な取組に基づき集中的な就労支援を行う。  
また、直ちに保護脱却が可能となる程度の就労が困難である場合には、低額であっても一旦就労することを基本的考えとする。

【概要】※一時扶助費として支給

- 対象者 保護の実施機関が、早期に就労による保護脱却が可能と判断する被保護者であって、就労による自立に向け、自ら積極的に就労活動に取り組んでいると認める者
- 支給要件 ハローワークにおける求職活動（職業相談、職業紹介、求人先への応募等）等を一定程度以上行っていること
- 支給開始月 平成25年8月から実施
- 支給金額 月額5千円（支給対象期間：原則6か月以内、延長3か月、再延長3か月）

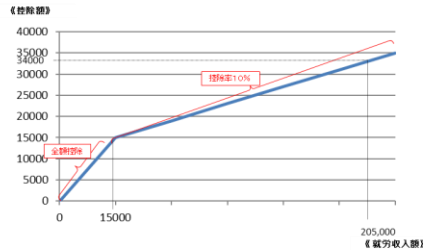
※厚生労働省資料より

勤労控除の概要

勤労控除は、就労収入のうち一定額を収入から控除し、収入の一部を手元に残すことにより、就労に伴う必要経費の補填や、就労インセンティブの増進・自立助長を図ることを目的とする制度。

1. 基礎控除

- 就労に伴い必要となる被服、身の回り品、知識・教養の向上等のための経費、職場交際費等の経常的な経費を控除するものであり、勤労意欲の増進、自立の助長を図ることを目的とする。
  - 控除額は、就労収入に比例して増加。
- 【控除額（月額）】
- ・就労収入15,000円までは全額控除。
  - ・就労収入15,000円超の場合は、15,000円に当該超える額の10%を合計した額が控除額となる（※）。
- ※ 実際には収入金額別に区分を設け、各区分ごとに控除額を定めている。



2. 新規就労控除

- 新たに継続性のある職業に従事した場合に、その就労収入から一定額を控除するもの。  
（中学校等を卒業した者や入院その他やむを得ない事情のためおおむね3年以上の間職業に従事することができなかった者）
- 【控除額（月額）】11,700円（就労から6ヶ月間のみ）

3. 未成年者控除

- 20歳未満の者が就労している場合に、その就労収入から一定額を控除するもの。  
（単身者や配偶者とのみで独立した世帯を営む者等の一定の条件にある者については認定しない。）
- 【控除額（月額）】11,600円

令和2年度実績	適用件数	適用世帯数
基礎控除	239,649	225,892
新規就労控除	446	445
20歳未満控除	10,655	10,032

令和3年度実績	適用件数	適用世帯数
基礎控除	241,368	227,723
新規就労控除	430	428
20歳未満控除	9,879	9,267

出典 被保護者調査

※厚生労働省資料より

## 4 重層的支援体制整備事業について ～地域共生社会の推進～

29

### 4-1. 地域共生社会とは

地域住民や地域の多様な主体が、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会



※厚生労働省資料より

30

(地域共生社会とは)

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

⇒「**縦割り**」という関係を超える

- ・制度の狭間の問題に対応
- ・介護、障害、子ども・子育て、生活困窮といった分野がもつそれぞれの専門性をお互いに活用する
- ・1機関、1個人の対応ではなく、関係機関・関係者のネットワークの中で対応するという発想へ

⇒「**支え手」「受け手**」という関係を超える

- ・一方向から双方向の関係性へ
- ・支える側、支えられる側という固定化された関係から、支え合う関係性へ

⇒「**世代や分野**」を超える

- ・世代を問わない対応
- ・福祉分野とそれ以外の分野で一緒にできることを考える  
(例：保健医療、労働、教育、住まい、地域再生、農業・漁業など多様な分野)

※厚生労働省資料より



※厚生労働省資料より

4-2 重層的支援体制整備事業の理念

1. 重層的支援体制整備事業の意義

市町村、民間団体、地域住民など地域の構成員が協働して、属性を問わない包括的な支援と地域づくりに向けた支援を総合的に推進し、多様なつながりを地域に生み出すことを通じて、身近な地域でのセーフティネットの充実と地域の持続可能性の向上を図るもの。

2. 重層的支援体制整備事業のめざす目標

(1) 包括的な地域社会を目指す

- ・事業の実施を通じて、人と人、人と社会がつながり、一人ひとりが生きがいや役割をもち、互いを尊重し合いながら暮らしていくことのできる包括的な社会（「地域共生社会」）を目指す。
- ・事業の実施に当たっては、特定の属性や課題に対応する従来のアプローチを転換し、「すべての地域住民」の多様な課題に寄りそう社会づくりを進める。

(2) 地域の将来を見据えた連携と協働

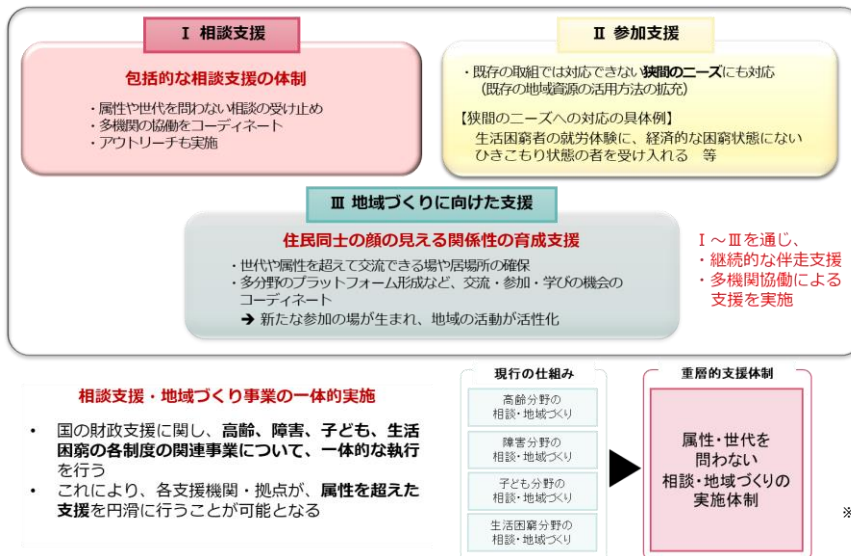
- ・共同体（家族・地域・職場など）機能の脆弱化に対応すると同時に、地域の担い手不足等も踏まえて、地域社会の基盤の再構築を目指す。
- ・基盤の再構築に当たっては、国と自治体、地域コミュニティ、民間企業やNPOなど多様な主体や、まちづくり、住宅、農産業、教育等の多様な分野と信頼関係を構築するとともに緊密に連携し、互いの創意工夫のもと協働を進める。

3. 重層的支援体制整備事業の支援のかたち

- (1) 尊厳を守る支援…一人ひとりの生が尊重され、社会との多様な関わりをもつことができるよう、本人の尊厳を守っていく。
- (2) 自律に向けた支援…自らの生き方や社会とのつながり方を追求できるよう、本人の自律を支えていく。
- (3) 伴走による支援…本人に関わり合いながらエンパワーメントし、本人と周囲、地域との関係を広げていく。
- (4) 包括的な支援…複合化・複雑化した支援ニーズに対応するとともに、包括的な地域社会を育むための地域づくりを進めることで、市町村全体で包括的な支援体制を構築していく。
- (5) 地域づくりに向けた支援…地域住民の創意や主体性を源として、多様な活動と参加の機会を生み、地域の持続可能性を高めしていく。

※厚生労働省資料より

4-3 重層的支援体制整備事業の全体像



※厚生労働省資料より

2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修

重層的支援体制整備事業とは、以下の表に掲げる事業を一体的に実施することにより、地域生活課題を抱える地域住民及びその世帯に対する支援体制並びに地域住民等による地域福祉の推進のために必要な環境を一体的かつ重層的に整備する事業

		機能	既存制度の対象事業等
第1号	イ	相談支援	【介護】地域包括支援センターの運営
	ロ		【障害】障害者相談支援事業
	ハ		【子ども】利用者支援事業
	ニ		【困窮】自立相談支援事業
第2号	参加支援 社会とのつながりを回復するため、既存の取組では対応できない狭間のニーズについて、就労支援や見守り等居住支援などを提供		
第3号	イ	地域づくりに向けた支援	【介護】一般介護予防事業のうち厚生労働大臣が定めるもの（地域介護予防活動支援事業）
	ロ		【介護】生活支援体制整備事業
	ハ		【障害】地域活動支援センター事業
	ニ		【子ども】地域子育て支援拠点事業
第4号	アウトリーチ等を通じた継続的支援 訪問等により継続的に繋がり続ける機能		
第5号	多機関協働 世帯を取り巻く支援関係者全体を調整する機能		
第6号	支援プランの作成（※）		

(注) 生活困窮者支援等のための地域づくり事業、生活困窮者の福祉事務所未設置町村による相談支援事業は、第3号柱書に含まれる。  
(※) 支援プランの作成は、多機関協働と一体的に実施。

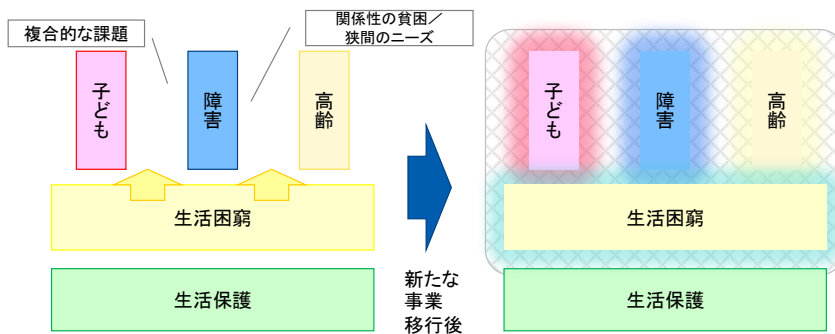


※厚生労働省資料より

2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修

4-4 重層的支援体制整備事業の意義

- 市町村全体の支援関係機関で「包括的な支援体制」を構築できるようにする
  - すべての住民を対象に
  - 新しい「窓口」をつくるものではない、既存の支援関係機関を活かしてつくる
- 体制づくりに必要な費用について、一つの交付金で一体的に財政支援する仕組みに
  - それぞれの個別分野で定められた対象者・機能を超えた支援が可能となる



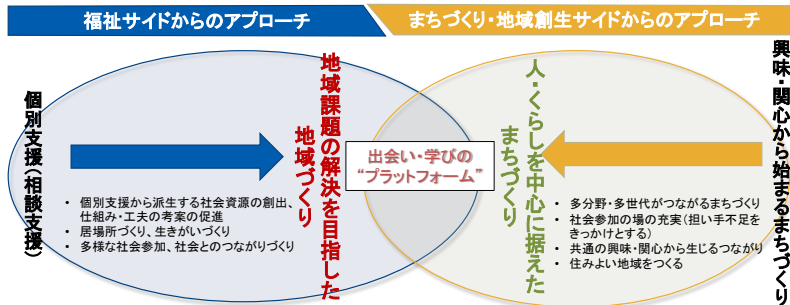
※厚生労働省資料より





多様な主体による地域活動の展開における出会い・学びのプラットフォーム

- 地域の実践をみると、「自らの地域で活躍したい」や「地域を元気にしたい」といった自己実現や地域活性化に向けた願いのもと始まったまちづくり活動が、地域の様々な主体との交わりを深め、学ぶ中で、福祉（他者の幸せ）へのまなざしを得ていくダイナミズムがみえてきた。
- そして福祉分野の個別支援をきっかけとする地域づくりの実践に関しては、個人を地域につなげるための地域づくりから、地域における課題へ一般化し、地域住民を中心とした地域づくりに開いていくことで持続性を得ていく過程が見られている。
- 一見質の異なる活動同士も、活動が変化する中で“個人”や“くらし”が関心の中心となったときに、活動同士が出会い、お互いから学び、多様な化学反応を起こす。そこから生まれた新たな活動が地域の新たな個性となり、地方創生につながることもある。
- このような化学反応はさまざまな実践においてみられており、今後の政策の視点として、地域において多様な主体が出会い学びあう「プラットフォーム」をいかに作り出すか、という検討を行っていくことが求められている。



## 5 まとめ

### 生活困窮者の就労支援

○生活困窮状態になってしまった人は、そこまで様々なことをしながらも制度を利用できなかった挫折経験や失敗経験があるため、制度や支援そのものに不信感があること、また制度の利用に繋がらない狭間に陥ってしまうことが多い。

○どの窓口でも、自身が直接の支援ができなかったとしても、さまざまな関係機関と日頃から顔の見える、相談できる関係性を作っておくことで、支援に繋がっていくことができる(「あそこに行ってください」ではない支援)。

○意欲の低い人にとっては、「意欲の低さ」ばかりに目がいきがちだが、生活困窮状態になってしまった背景(時代・本人の生育歴・経験)をしっかりと理解することは、アセスメント(見えなかったニーズが見えてくる)においても、本人との信頼関係を深めるためにも重要である。

### 重層的支援体制整備事業(地域共生社会)

○重層的支援体制整備事業については、「事業」という概念よりもむしろ各自自治体や地域の課題に応じて、どのような取り組みを行うことが効果的なのかを準備期間中に官民相互に対話を深めて、どのような事業を展開していくことが効果的なのかを検討していくことが大切。(私の街における地域共生社会とはどのようなものか?)

## 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))

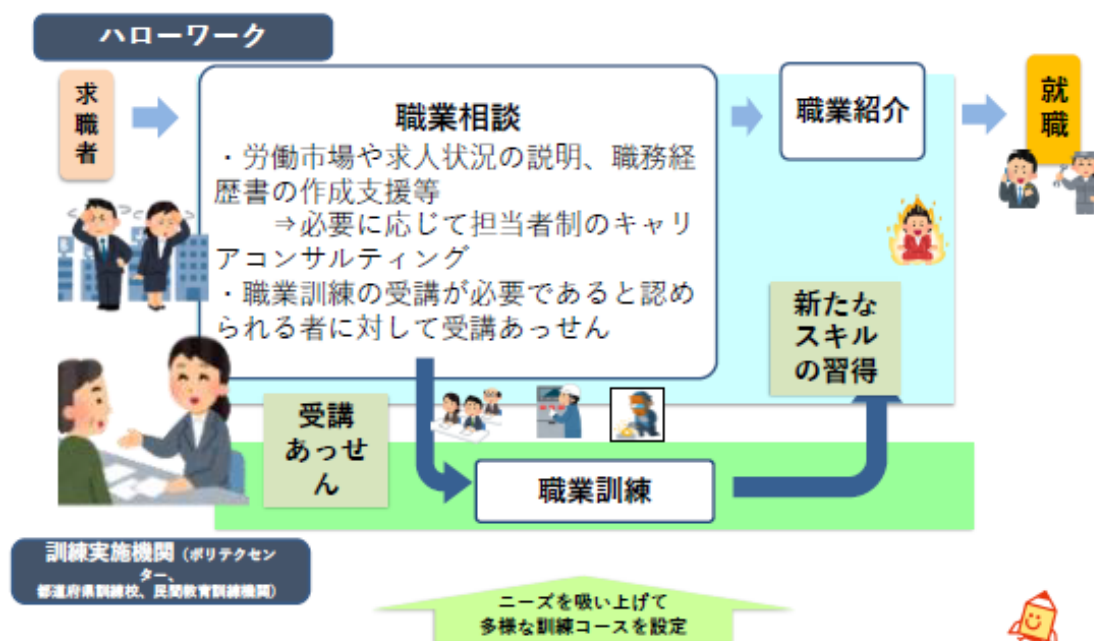
志村幸久

前(独法)労働政策研究・研修機構総務担当理事

### (1) 公共職業訓練

#### 1) 基本の成り立ち

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



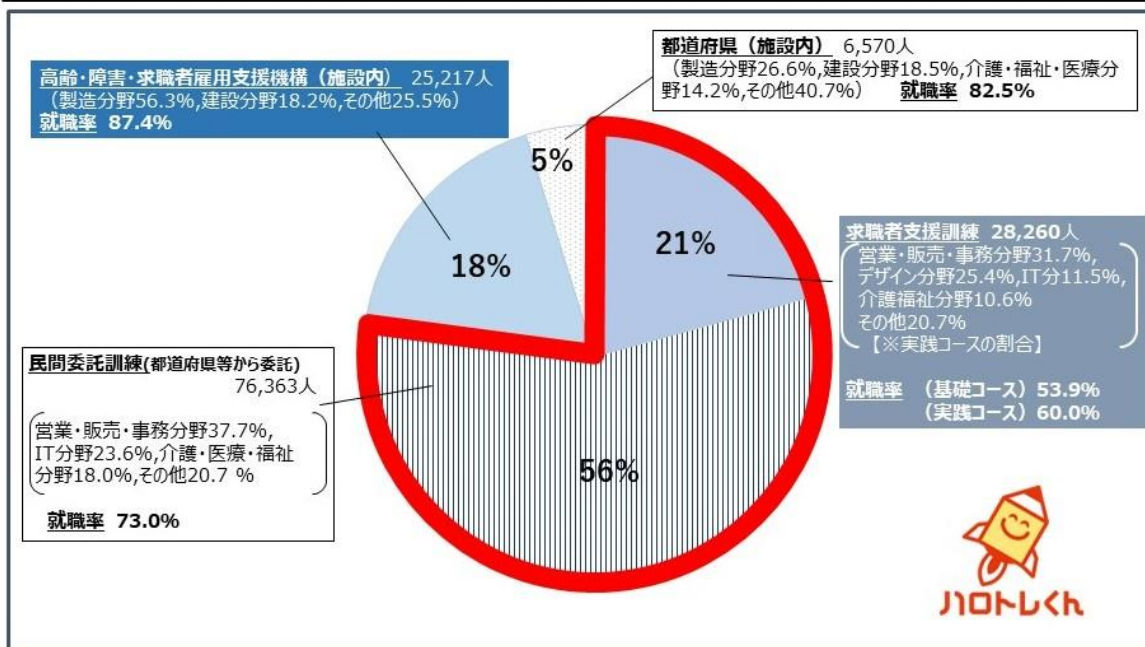
#### 2) 活用場面

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

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

図表 2 ハロートレーニング(離職者訓練・求職者支援訓練)の実施状況(令和3年度)

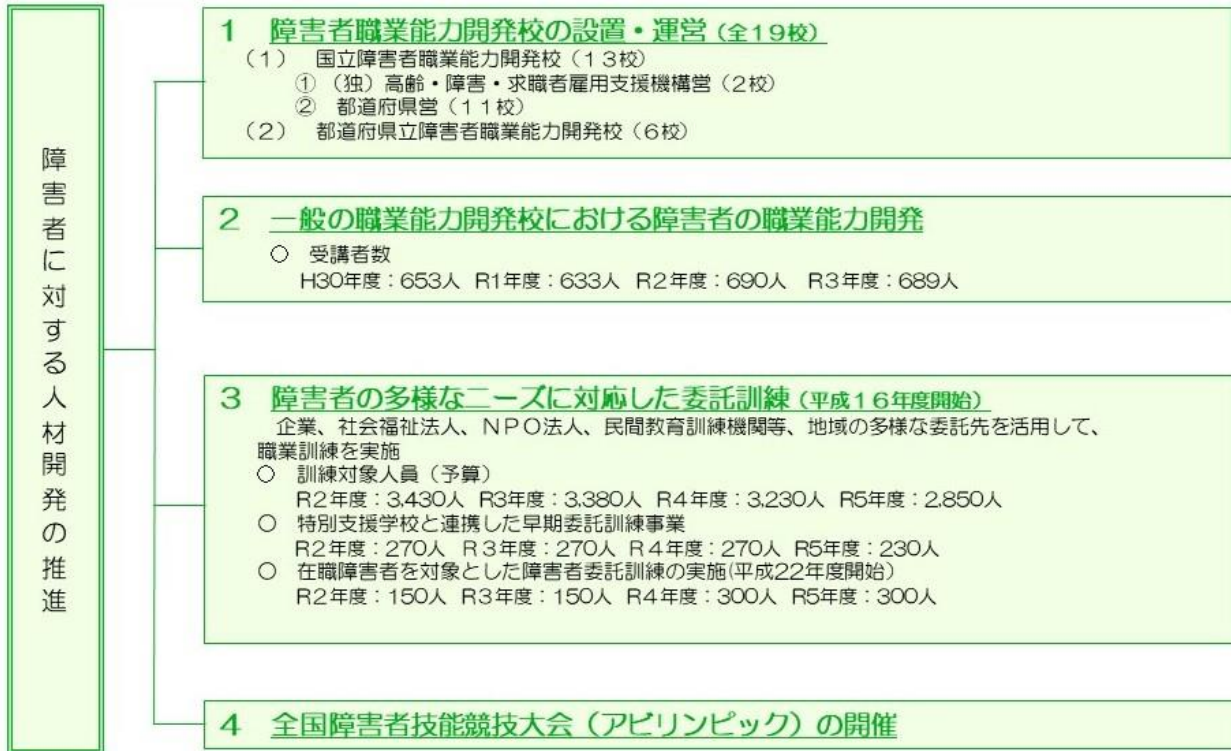
令和3年度は**136,410人**に訓練を実施。このうち**約77% (104,623人)**は民間教育訓練機関等により実施。



### 3) 関係の取組

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

図表 3 障害者人材開発施策の概要



(2) 求職者支援制度

1) 基本制度

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

2) 政策認知に向けた課題

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

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

### (3) キャリアコンサルティング

#### 1) キャリアコンサルタント

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

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

- キャリアコンサルタントは、需給調整機関、企業、教育機関等の幅広い分野で活躍。
- 令和5年3月末現在、キャリアコンサルタント登録者数は65,879人。

#### 2) 推進策現状

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

### (4) 若者サポートステーション

#### 1) 地域若者サポート

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

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

令和5年度は全国177か所(全都道府県)に設置。

#### 2) 事業(アウトリーチ)

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

#### 3) 事業(職場体験)

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

#### 4) 事業(集中訓練)

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

## (5) 氷河期世代支援策

### 1) 就職氷河期とは？

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

政府でとりまとめた「就職氷河期世代支援プログラム」において、政府全体の目標として、令和2～4年度の「3年間の取組により、これらの者に対し、現状よりも良い処遇、そもそも働くことや社会参加を促す中で、同世代の正規雇用者については、30万人増やすことを目指す」とこととされた。さらに、骨太の方針2022において、令和4年度までの3年間の集中取組期間を「第一ステージ」としつつ、令和5年度からの「2年間を「第二ステージ」と位置付け、これまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援を実施し、成果を積み上げる」とこととされた。

令和5年5月に開催された全国プラットフォームでは、就職氷河期世代の中心層の正規雇用労働者は令和元年から3年間で8万人の増加となったことが示された。

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

### 2) 就業状況

- ・2020年以降に拡大した新型コロナウイルス感染症の影響で雇用情勢が厳しくなる中、就職氷河期世代の中心層の正規雇用労働者は2019年からの3年間で8万人の増加となった。
- ・正規雇用労働者の一部が移行したと考えられる役員は10万人の増加となった。
- ・非正規雇用労働者がコロナの影響による減少を経てコロナ前の水準に戻る中、不本意の非正規雇用労働者は7万人の減少となり、正規雇用労働者の増加に寄与したと考えられる。
- ・無業者は、社会参加に向けて丁寧な支援が必要な者などが含まれていると考えられるが、40万人前後で推移している。

図表 4 就職氷河期世代の就業状況について

就職氷河期世代の中心層 (2022年時点の39～48歳) (単位：万人)	2019年	2020年	2021年	2022年	2019年 との差
正規雇用労働者	923	924	929	931	+ 8
非正規雇用労働者	378	368	369	379	+ 1
うち不本意非正規	46	43	40	39	- 7
役員	52	57	58	62	+ 10
自営業主・家族従業者	101	101	104	106	+ 5
完全失業者	31	36	37	32	+ 1
非労働力人口	210	210	198	187	- 23
うち無業者	41	42	39	42	+ 1
その他	11	7	8	7	- 4
合計（人口）	1705	1705	1702	1705	0

### 3) 政策的な裏打ち

◎地域ごと(都道府県及び市町村レベル)のプラットフォームの形成・活用

◎就職氷河期世代の方々一人ひとりにつながる積極的な広報

◎対象者の個別の状況に応じたきめ細やかな各種事業を以下▶のとおり展開

▶不安定な就労状態にある方

- ・民間事業者のノウハウを活かした正社員就職につなげる成果連動型事業
- ・ハローワークに専門窓口を設置、担当者によるチーム支援を実施・短期資格等習得コースにより、短期間で取得でき、安定就労に有効な資格等の習得支援を「出口一体型」で実施
- ・トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)の拡充等

▶長期にわたり無業の状態にある方

- ・地域若者サポートステーション(サポステ)において49歳までを支援対象として相談体制を整備
- ・サポステから生活困窮者自立支援窓口や福祉事務所等の福祉機関等へのアウトリーチ型支援(出張支援)の実施

▶社会参加に向けた支援を必要とする方

- ・ひきこもり支援施策や相談窓口の案内に加え、社会とのつながりを回復できた好事例の周知
- ・生活困窮者自立相談支援機関にアウトリーチ支援員を配置するほか、生活困窮者の受入理解のある企業の開拓等
- ・中高年のひきこもり状態にある者への就労に限らない多様な社会参加の場の確保等
- ・8050問題等の複合的な課題を抱える世帯への他機関協働による支援体制の拡充

## 第2科目群(態様別理解)

### 講義6 態様別理解1(ひきこもり)

#### ひきこもりの若者の社会的自立支援から就労支援へ

伊藤正俊

KHJ 全国ひきこもり家族会連合会顧問

佐藤洋作

非営利活動法人文化学習協同ネットワーク代表理事

#### 1. 前提としての若者(ひきこもり)理解

～なぜ若者はひきこもるのか、働けないのか？

##### (1) 若者の生きづらさ～「普通」へのプレッシャーと孤立化

###### 1) 評価的まなざしに縛られている…窮屈な完璧主義

～「人の目が怖い」「使える、使えないと値踏みされている」「人にどう思われているか不安」

「完璧じゃないとだめではないのか」、「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『いらっしやいませ』と言っても誰も来ないだろう(接客できない若者)、

「そんなこともわからないかと思われぬのか(質問できない若者)」

###### 3) 何かをやりたいという意欲が弱い…未成熟な進路観

～「なにをしたらいいのかわからない(相談機関にやってくるニート状態の若者)」「自分は

自分の意志で生きてきたのか(若者の自分史)

◎現代の社会を生きる若者の「生きづらさ」という共通項の存在 =若者が抱えている「困難」や「生きづらさ」は連続的なスペクトラム

##### (2) 学校から仕事への移行期の変容(生きづらさの社会経済的背景)

###### 1) 古い標準…経済成長で形成された戦後的青年期

～学校を卒業し、大半が新卒一括採用で正社員として就職。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。⇒2015年には男性の「50歳時の未婚率」23%越え

###### 2) 転換期…学校から仕事への移行システムが崩壊

～バブル崩壊によって家庭・学校・企業のトライアングル構造が崩れ、若者の浮遊化。移行期の長期化、多様化、複雑化。⇒若者を包む漠然とした不安、生きづらさ

◎就職氷河期世代の困難…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世代。1989年の非正規割合約20%から30年経過して2019年には約40%～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も多い。



### (3) 立ちすくみ、ひきこもる若者たち

#### 1) 若者のひきこもり

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

◆内閣府の定義…様々な要因の結果として社会的参加(就学、就労、家庭外での交遊など)を回避し、原則的には6ヵ月以上にわたって概ね家庭にとどまり続けている状態を指す現象概念。

◆ひきこもりの高齢化、15歳から64歳で146万人(2022年、コロナ禍の影響も)…15～39歳のひきこもり約54万1000人(内閣府2015年度)。40～64歳のひきこもり約61万3000人(内閣府2018年)。就職氷河期世代の高齢化などにより40歳以上が該当する中高年の引きこもりや8050問題が社会問題化。

◆若年無業者(≡ニート)…教育、労働、職業訓練のいずれにも参加していない若年無業者の状態を指した造語。NEET=Not in Education, Employment or Training。15～39歳の非労働力人口のうち、「ニート」人数は2018年度で約71万人と推定。

### (4) さまざまな要因の複合化(ひきこもる若者の生きづらさの背景)

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) 家庭…貧困格差、子どもの貧困、教育成果(学歴)への期待、世代間分離の失敗

3) 労働市場…高付加価値型労働需要、非正規雇用化・多様化、景気後退、リストラ、派遣切り、若手正社員の負担増加、ブラック企業就職移行期の変容

4) 社会…職場と地域のネットワークの弱体化、孤立化・無縁社会、ネットカフェ難民、発達障害・精神疾患(鬱)の広がり、貧しい住宅政策、人生前半の社会保障制度の未整備

### (5) 「社会や人から感謝される仕事がしたい」(若者の意識調査から)

1) 働く欲求…「働く意欲を持つことは難しい」「仕事はおもしろいものではない」(50%)と将来に希望の持てない閉塞的な気分が、その一方で働く欲求も～「仕事を生きがいにしたい」(70%)、「社会や人から感謝される仕事がしたい」(82.5%) (「若者支援機関利用者調査」(ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究)厚生労働省、宮本みち子座長、2007年6月)

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

### (6) 若者は働かないのではなく、働けない

1) 自信が持てない…コミュニケーション力の弱さや対人不安や自信喪失など、心理的な要因から「働けない」～自己責任論的な思考回路

2) 働くことへの不安…不安定な使い捨て職場しかないなど、経済的・客観的な要因から「働けな

い」～ブラックな働き方への忌避感情

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

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

➡ひきこもり就労支援の前提は社会参加支援～一面的な就労支援(訓練主義や適応主義的支援)では、働くことを迫るだけであり、スモールステップでいろいろ体験しながら、自己責任意識の枷から自由になって社会に参加して行くことを支える包括的で継続的サポート…居場所参加から

### (7)長期に引きこもる人の居場所参加に至るまでの支援

～長期化した(年齢の高い)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。

- 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。居場所に参加するようになった後も、支援者と本人との支援関係を維持する。

## 2. ひきこもりの就労支援①

～居場所は同じ経験をした仲間と出会うところ

◎居場所とは若者たちが、仲間から承認され社会と出会いながら自分や社会への基本的信頼を回復し、次の社会参加や求職活動に向かうための場。

◆基本的信頼感とは「自分は何とかやっていける」「人々は自分を助けてくれる」とった信頼感

①評価的まなざしから自由になれる空間…ありのままの自分が受容され承認され、不安を超えて安心してホッとできる時空間(避難所)

②人と人との関係性がひらける空間…語り(合い)を通して、体験を共有できる仲間や社会と出会い、自分に対する自己肯定感情(自信や誇り)を獲得していく時空間(相互承認)

③自分探しの学びが生まれる空間…豊かな体験や学びを通して社会参加し、未来につながる今が見えてくる時空間(社会参加)

## (1) 居場所をベースキャンプに社会参加へ

### ◎いろいろなプログラムの循環（図1学びの発展）

①居場所:居場所などで同じ痛みと経験を持った若者たちとの出会いと協働体験。安心と希望。受けいれられ体験。

②仲間:聴き取られ、聴き取る語り合い。体験の振り返り、意識化。語り直し、新しい物語づくり。自らの時代についての学び。学校体験の取り戻し。

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

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

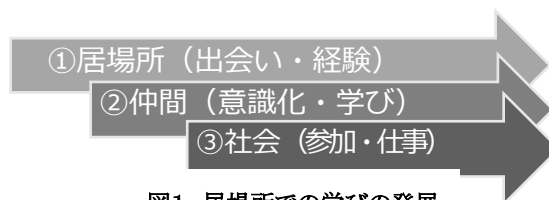


図1 居場所での学びの発展

## (2) 社会的自立から仕事の世界へ

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

◆なんでも一人ですべてできるという従来の「自立観」からの転換～自立とは、一人では凌げそうもないとき(助けて)と声をあげることができ、さらには、助けを求めることができる適切な人や仕組みを探して頼ることができる力のことではないか。(他者と自分への基本的信頼の獲得ということ)

## 3. ひきこもりの就労支援②

### ～中間的就労を通して働くことを学ぶ

◎働くことの本質…単に生活費を稼ぐだけでなく、人と協働しながら生産物や社会を創っていくことを通して、同時にいろいろ学びながら自分自身を成長させていく(世界を広げていく)こと

➡生き生きと働くことのできる自分に出会いながら自己責任論の枷から解放され、働くことの意欲を湧き起こすことのできる働く体験を提供する

1) 試行錯誤(失敗)が許される働き方…「窮屈な完璧主義」を超えて

2) 協働の中で自分の持ち味が活かされる働き方…「自己肯定感」を高めるために

3) 就労移行が支えられる働き方…「進路観」を育てキャリア意識を育てる

### (1) 中間的就労は人間関係回復の学習機会

～働きながら学ぶ機会を通して、働く自信を獲得していくことのできる学習機能を持った働き場＝ボランティア的、研修的な性格を帯びた働き方を通し、本格的な労働市場への移行を支援する移行的な働き場

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

## (2) いろいろな仕事体験によってひきこもりで形成された偏った仕事観を修正する

～「人はもっとやさしくて社会はもっとおもしろい」

◎仕事経験不足やひきこもり経験により技能や対人関係に自信のない若者をゆるやかに仕事の現場につなげるための就労支援が必要⇒「若者就労支援ネットワーク」(図2)

- 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) その日の体験を確かめる振り返り(その日の失敗や気がかりなことを引きずらないように)

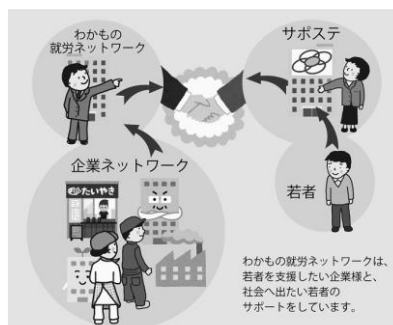


図2 若者就労支援ネットワークのしくみ

## (3) 働きづらさを抱える人のための働き場づくり

若者が働きつづけられる良い働き方への挑戦

- ・自分たちがやりたい、やれる仕事(内発的動機)
- ・話し合いと学び合いによる仕事の創造と革新(フラットな関係性)
- ・仕事を通じた社会との出会い・社会への参加(社会性・公共性)

### 1) 推進されているダイバーシティ就労支援

…「障害者総合支援法」(2013)で定められる就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所を活用し、障害の有無にはかかわらず既存の制度では支援対象とならない、働きづらさを抱えた人への就労支援。発達障害や知的障害ボーダーライン、ひきこもり状態にある方など社会性の獲得に困難を抱え、自力で就労に向かうことが困難な方が対象。

- ・その他、無業/失業状態が長期的に続いており、就職活動や就労に課題を抱える方

### 2) 東京都ソーシャルファーム支援事業

…誰も手をつけようとしなかった分野や問題の解決を目指してチャレンジする革新性を持ち、自律的な経済活動を行いながら、働きづらさを抱える人が働ける仕事を創設する資金や運営資金への補助(図3)

◆ソーシャルファーム: 自律的な経済活動を行いながら、就労に困難を抱える人が、必要なサポートを受け、他の従業員と共に働いている社会的企業。

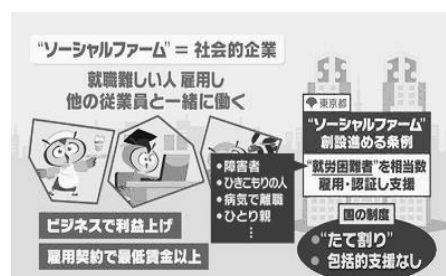


図3 東京都ソーシャルファーム支援事業

## 4. まとめ

### (1) 支援機関の連携

～ひきこもりの背景にある要因は複合的であるから、雇用政策(就労支援)だけでなくさまざまな支

援機関の連携による総合的で継続的な支援が必要。若者支援機関と福祉就労支援機関などが連結・連動し連続的な支援を行える枠組の整備を。

**(2) 長期・年長ひきこもりの人のケースは就労への距離は遠い**

～長期化した(年齢の高い)ひきこもりの人への就労への距離は遠い。就労準備に入るまでの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。

**(3) ひきこもり支援の地域ネットワーク**

～ひきこもりの人と社会(地域)との結びつきを支える信頼関係やネットワークを豊かにしていくこと。医療(メンタルケア)、教育(居場所、リカレント)、産業・雇用(職業訓練、就労支援)、福祉(生活支援、就労準備支援)のNPOや行政・専門機関のネットワークによる一体的・総合的 pursuit。

**(4) 多様な働き方(ダイバーシティ就労)が保障される仕事(場)づくり**

～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社会的企業(ソーシャルファーム)などの増設とその支援制度の整備。

## 講義 7 態様別理解 2(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。

<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

<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」

### (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リティにより求職活動における不安・困難が多層化し、より深刻化している様子が窺える。

<自由回答>

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

### (2) 行政・障害福祉サービス利用における困難

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

<自由回答>

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

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

### (3) 考察

精神・発達障害がある LGBTQ は、求職時における不安・困難を経験する割合が高く、インターセクショナリティにより、その不安・困難がより多層化している様子が窺える。一方で、差別等を恐れ、精神・発達障害がある LGBTQ の多くが、相談先につながっていない。精神・発達障害がある LGBTQ が自身の存在や困りごとを「言えないこと」が社会的に「いないこと」とならないよう、調査等を通じ支援ニーズや現状を継続的に可視化していく必要があると考えられる。また、障害や就労に

関する行政・福祉サービスの利用における困難経験が高い現状は、LGBTQ が社会のセーフティネットからこぼれ落ちてしまい、社会資源を頼れていないことを浮き彫りにしている。行政・支援職の理解促進や連携を通じ、LGBTQも行政・福祉サービスを安心して利用できる体制構築が急がれている。

### 3. 実践報告「LGBTQ フレンドリーな就労移行支援事業所」

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

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

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

2点目に、自分らしさを自ら選択できる制度と風土の構築。DCC は、服装・髪型等は自由で、通所後に更衣する方もいる。利用者が自分らしさを自ら選択し、他者からそれを認められる経験は、ありのままの自分で社会に出る際の精神的支柱になり得る。また、DCC は戸籍上と異なる名前や、戸籍上とは異なる性別でのサービス利用ができる。行政提出書類等の戸籍名や戸籍性の記載が必須となる場面以外は全て、本人の希望を尊重している。多様性が尊重される風土を醸成することで、LGBTQ に限らず、どの利用者也自分らしさについて考え、自身の希望を伝え合い、認め合う機会となり得る。

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

4点目に、自分らしい生き方や働き方を考え、自己認知をするための機会の提供だ。DCC では「自己受容」というプログラムを設け、複合的マイノリティの社会人やダイバーシティに取り組む企業



担当者話を聞き交流する機会を創っている。さらに、訓練の中で得た気づきを深める丁寧な個別面談を行っている。面談では、性のあり方や精神障害や発達障害について自己受容を進め、本人の意向や課題を整理、言語化していく。その人を構成する複合的なマイノリティ性や生きづらさに着目したアプローチが重要だ。

<DCC 利用者の声>

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

#### 4. 支援者として今日からできること

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

○個人としてできること

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

○機関としてできること

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

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

## 講義 8 態様別理解 3(難病)

辻邦夫

(一社)日本難病・疾病団体協議会常務理事

川尻 洋美

群馬大学医学部附属病院 難病相談支援センター 難病相談支援員

### 1. 難病の就労支援のこれまでの経緯

難病は、原因不明で治療法がなく、希少で長期の療養が必要となる病気である。そのうち指定難病とは、人口の 0.1%程度で希少性が高いこと、そして客観的な診断基準が確立していることなどの要件が加わる公的な医療費助成である特定医療費(指定難病)の対象疾患である(図 1)。

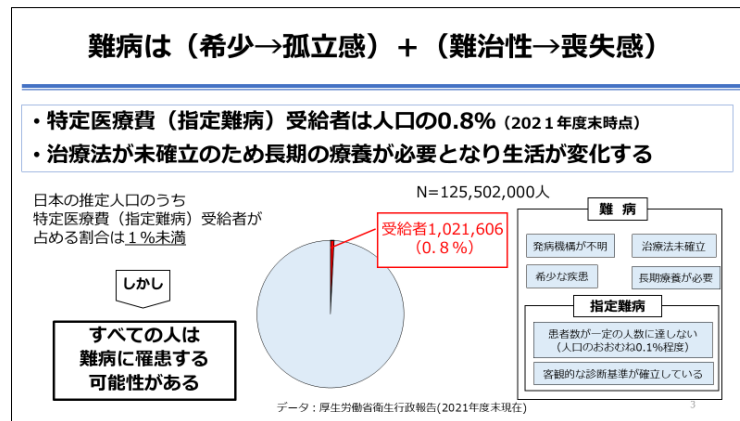


図 1 難病の定義と特徴

2022 年度末の時点では、指定難病は 338 疾患であり特定医療費(指定難病)の受給者の疾患をみると、パーキンソン病、多発性硬化症などの神経・筋系疾患、潰瘍性大腸炎やクローン病の消化器系疾患、全身性エリテマトーデス、強皮症などの免疫系疾患が多数を占めている(図 2)。

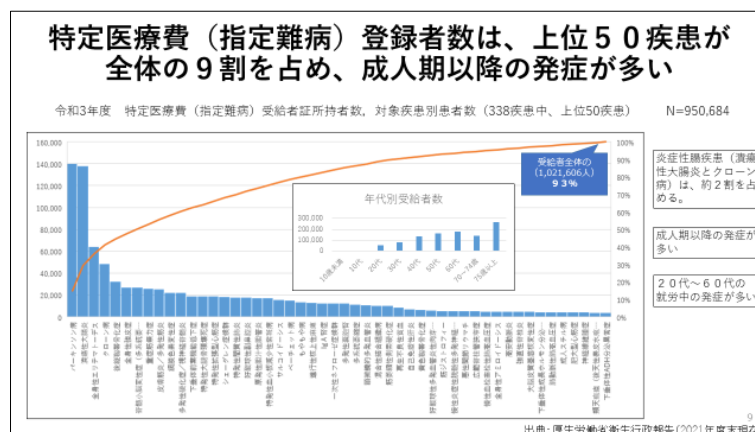


図 2 特定医療費(指定難病)登録者数

2013 年、障害者総合支援法において難病等の患者が障害者の定義に追加され、指定難病と

一部の難病が障害福祉サービスの対象となった。そのため身体障害者手帳を取得していなくても、ハローワークや障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどで障害者同様の就労支援を受けることができるようになった。ただし、障害者雇用の対象ではなく、企業のメリットとしては、企業規模により助成金額が異なり、受給期間は限定されるが、特定求職者雇用開発助成金を受給することができる。

2014年、基本理念として難病の克服(治療法研究)と共生社会の実現(福祉政策)の両面を持った法律「難病の患者に対する医療等に関する法律」が施行された。その際の基本的認識として、「希少・難治性疾患は遺伝子レベルの変異が一因であるものが少なくなく、人類の多様性の中で、一定の割合発生することが必然である、つまり、難病はその確立は低いものの、国民の誰も発症する可能性がある」とし、難病患者を「我が国の社会が包含し、支援していくことが、これからの成熟した我が国の社会にとってふさわしい」と示された。これにより、難病患者への公平安定的な支援の仕組み構築が進められ、難病のある方への就労支援も重要な国の施策の一つとなった。

## 2. 難病の疾患・障害の進み方の特徴

難病の病気・障害の進み方を大きく分けると、時間の経過と共に病気や障害が進行する場合と治療を受けて自己管理をしても再燃し、徐々に病状が悪くなり障害が進む場合がある。身体障害者手帳の認定区分には該当しない、痛みや痺れ、倦怠感、疲労感、下痢、朝のこわばり、症状の日内変動、口内炎、皮下出血、易感染などの目に見えない大変さを抱えることも多く、それらは周囲の理解も得にくいいため就労継続を困難にさせる要因となっている(図3)。

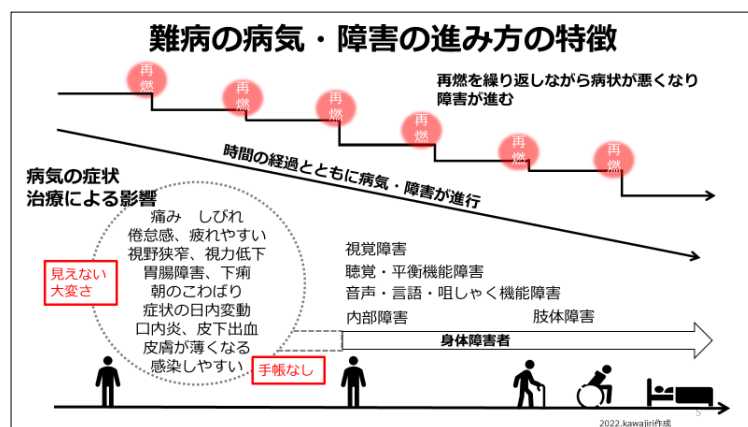


図3 難病の病気・障害の進み方の特徴

## 3. 難病相談支援センターの就労支援

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

域の実情により様々な形で運営されている。

健康管理と職業生活の両立するための就労支援は難病相談支援センターの最も重要な事業の一つである。就労支援は、主にハローワークの難病患者就職サポーターと連携する就労支援と主に産業保健総合支援センターの保健師と連携する就労継続支援に分けられ、地域の多様な支援機関及び企業と連携した支援を行っている(図4)。

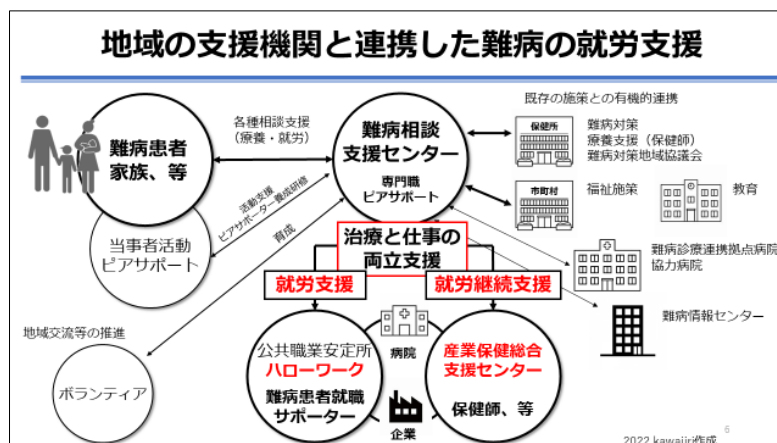


図4 地域の支援機関と連携した難病の就労支援体制

健康管理のためには自分の病気や治療に関する理解が必要で、診察の際に主治医に自己管理や就労の際に気を付けること、職場への意見書作成をお願いすること等、治療と仕事の両立には、医師との連携は不可欠である。また、時には、ディスクの周辺環境の適正化のために福祉用具を用いるために、難病の特性を理解している保健所の難病担当保健師と市町村の障害福祉担当者との連携が必要となる。

さらに、特別支援学校の高等部などの教育現場との就職活動開始時から連携は、病気や障害を抱えた生徒の職業生活を安全・安心にスタートさせるために重要である。医療機関での治療と仕事の両立支援では、ソーシャルワーカーなどが教育現場の担当教員から相談を受けて、本人や家族の承諾を得たうえで主治医の意見を確認したり、受診に同席して本人や家族の理解や意向と治療方針や就労の際に必要な自己管理や職場の配慮を確認したりすることで、無理のない働き方で職業生活をスタートできるように支援する。

#### 4. 疾患ごとに異なる就労支援ニーズ

難病は多様な疾患があり、疾患ごとに就労支援ニーズも異なる。

進行性の神経・筋疾患では脳や脊髄などが関係し、手足などの運動が障害され、労働に必要な動作や日常の動作である歩行、食事、排泄、整容などが十分にできなくなる。一般に治療効果が上がらず、時と共に臥床を余儀なくされることもあるが、適切な介助や援助に加え、就労の形態や内容を工夫することによって就労が可能となることも少なくない。しかし、疾患が重症化した場合は、合理的配慮の範囲では収まらない特別な配慮が必要となる。

また、発病する年齢や性別によっても就労支援ニーズは異なる。例えば、視神経脊髄炎は、30

代後半から40代前半の女性が好発年齢で、一般的にも家事や育児と仕事を両立するために多忙な時期に病気が加わることで心身ともに負担が大きくなるため、就労ニーズは高い。近年、治療の選択肢も増えてきたため、治療を受けながら就労を継続することもできるようになった。

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

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

## 5. 病状や障害により困っていることを聞くことが支援のスタート地点

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

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

ストレスは病気の悪化に繋がり、仕事のしめ切りにプレッシャーを感じ、いつ体調を崩すか分からないので、体調が比較的良くて作業が進むときに無理してしまい、それが体調不良を引き起こしているということもあった。体調を崩さないように、疲れる前に休憩を取りたいと思っても、横になって休める時間と場所がないため自己管理がままならないと訴える方もいた。主治医からディスクワークであれば大丈夫と言われ、事務職に就き、納品された物を運んだりして体力を奪われたが、多忙な同僚に頼むこともできずに、徐々に体調を崩してしまって入院治療が必要になってしまった方もいた(図5)。

このような様々な困っていることを聴き、その対処方法について具体的に考えること、それを誰にどのように伝えるかを一緒に考えることが大切である。また、自分が何を困っているかを言葉にできない場合には、睡眠や起床時、食事や出勤時の状況など、日常場面を時系列で整理しながら困りごとをお話いただくようにすると、病気や治療の影響について具体的に明らかにすることができる。



図 5 病気や治療による様々な困りごと

## 6. 障害者（難病のある方を含む）の就労困難性

障害者の就労困難性とは、疾病や機能障害等に関連した就職活動、疾病や機能障害等に関連した就職活動、就職、就業継続等の困難のことで、障害に関係しない失業や職業能力・スキル等の個人差とは異なり、個人と環境との相互作用によるものであり、各人が選ぶ仕事内容、職業環境、支援等の活用により異なる。特別な例を除いて、多くの場合、障害者の就労ニーズは合理的配慮の範囲内である。

## 7. まとめ

難病の就労支援では、就労上での困りごとを抱えた難病のある方の自己理解を深め、課題を整理する過程を支援していく。たとえ難病があったとしても、就労においても自分らしく生きるために、医療機関や地域の支援機関が連携した支援体制を構築し、それぞれの立場で支援を行うことが大切である。

### 参考文献

1. 難病情報センター:特定医療費(指定難病)受給者証所持者数. 令和3年度末現在 特定医療費(指定難病)受給者証所持者数. <https://www.nanbyou.or.jp/entry/5354>. (2023年6月1日閲覧)
2. 障害のある人のための就労支援のために, 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター, 2019.
3. 障害者の労働安全衛生対策ブック, 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター, 2020.
4. 健康管理と職業生活の両立ワークブック(難病編), 平成29年度厚生労働行政推進調査事業費補助金(難治性疾患等政策研究事業)「難病患者の地域支援体制に関する研究」班, 2017.

## 講義 9 態様別理解 4(刑務所出所者等)

三宅晶子  
(株)ヒューマン・コメディ代表

2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修



### ヒューマン・コメディの採用支援 ～人にやさしい社会を目指して～



(株)ヒューマン・コメディ  
三宅晶子

1

2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修



### 目次

1. 自己紹介
2. ある少女が教えてくれたこと
3. 『Chance!!』という求人誌
4. 社会にいる私たちにできること
5. まとめ

2

# 1. 自己紹介

3

## 嘘で包み隠させない、過去が価値として輝く

- 私が自立支援学校の先生に？
- 受刑者支援との出会い
- やりなおしの難しさ
- ある少女の居場所に
- 誰かの人生の背中を押したい
- (株)ヒューマン・コメディを設立

4



## 2. ある少女が教えてくれたこと

### 自分は「悪くない」と思っていた

- 相手にすべての矢印を向けていた。  
「向こうが悪い」
- 自分の「べき」や「のに」を押し付けていた。  
「自分で食べたものは自分で片付けるべき」  
「親とはこうあるべき」  
「これだけしてあげているのに」  
「あれほど言ったのに」
- 相手を変えようとしていた。  
「なんで変わらないんだろう？」とイライラ。

## 学ばせてもらったこと

- 気持ちを伝える。  
「ありがとう」「ごめんね」
- 怒りは自分を主語に。  
「こう言われて、悲しかったよ」
- 相手の目線に立って話す。  
「なんで～したの？」→「なにがあったの？」
- 相手を変えることなどできないという前提に立つ。  
本人が困ったときが学びのチャンス！  
相手の生きる力を信じる。



「自分の言動が相手の自立の背中を押しているのか、それとも邪魔しているのか」という視点に立つ。

7

## 3. 『Chance!!』という求人誌

8

## 少年院・刑務所専用求人誌『Chance!!』



### 【概要】

- 目的 「絶対にやり直す」という覚悟のある方と、彼らを採用したい企業をつなぐため
- 対象者 少年院入院者・受刑者・出所者等
- 配布先 全国の少年院・刑務所・拘置所(約240施設) 更生保護施設、保護観察所、地方検察庁、受刑者個人等計4,000部
- 発行日 3/1, 6/1, 9/1, 12/1の年4回

### 【実績】(2023年10月16日現在)

- 応募総数1,986件
- 内定者数337名:就労中73名、退職者数136名、所在不明16名 逮捕連絡23名、出院・出所待ち89名(無期刑者2名含む) 半年以上の定着率49.2%、1年以上の定着率27.8%

## 出所者の声を反映

「刑務所内にハローワークの求人票が貼ってあったが、見てもよくわからないので見なかった」



### 【イメージしやすい誌面】

**代表者メッセージ**

**業務の内容上、採用が難しい罪状・病気等**

**住居・生活サポート**

## 出所者の声を反映

「出所者を積極雇用している会社に入ったが、超ブラックな会社だったため我慢できずに飛び出して、再犯してしまった」

### 【最低限、お願いしたい6つのこと】

- ① ハローワークで「受刑者等専用求人」に登録
- ② 協力雇用主制度に加入
- ③ 採用内定した方が、仮退院仮出所する際の帰住先（身元引受人）となる
- ④ 寮や社宅などの住居支援
- ⑤ 出院・出所後の当座の生活費の支援（給料一部日払、前貸等）
- ⑥ 代表者の方の顔写真掲載

## 雇用主の声を反映

「ハローワークの応募では、本人の事前情報が不明なことも多い。リスクが高いと言えるので、罪状くらいは知りたい」

「採用者が次から次へと行方不明になる。覚悟をもって、本気で働く意欲のある人はいないのか」

### 【Chance!!専用履歴書】

再犯の可能性について、自分ではどう考えているか

反社会的勢力との関係

今回/直近の事件の背景・きっかけ

夢・将来の目標

それ以前の犯罪歴・処分歴

被害者との関わり

## 「業界あるある」

- 無断欠勤→“飛ぶ”
- スマホ・家電・家財道具の持ち逃げ、売却
- 社有車の乗り逃げ
- 労基に駆け込み、あることないことを言う
- 保護観察者の場合、帰住先変更の理由として保護観察所に「殴られたから辞める」など、あることないことを言う



13

## 少年院出院者・出所者に多い背景

### 生育環境・虐待・社会経験の少なさ、精神障害等により

- ・無気力・うつ症状
- ・愛着障害、承認欲求が異常に高い
- ・将来が見えない、計画が立てられない
  - 目先の欲求を満たすことしか考えられない
  - 物欲・物質依存、金銭管理ができない
- ・人を信頼できない、人に相談できない
- ・感情のコントロールができない
- ・常識的な言動ができない、奇異な言動をする

### 施設生活により

- ・体力がない、自主的に行動できない

貧困や虐待家庭で育った人が非常に多いです。



14

## 定着率が高い企業の、本人との関わり方

- ① ◎ 悩みや困りごとを会社で解決
  - ・住民票の移動等、役所の手続きを会社で代理申請。
  - ・日用品の購入は本人と一緒に。
  - ・不平不満の芽をできるだけ早く摘み取る。
- ② × 罰やペナルティを与えて「反省させる」
  - ◎ 「待つ」・「ゆるす」・「認める」
  - ◎ 「褒める」・「励ます」
- ③ × 「自分が見放したらどうなるんだ」
  - ◎ 依存させすぎず、一線を引く。
  - ◎ 相手を変えることはできない。あとは本人！

多くの企業が「一般  
の人よりもよく働く」  
と、出所者雇用に価  
値をおいています。



15

## 4. 私たちにできること

16

## ある出所者の話

- 刑務所の中で、ある「受刑者雇用の支援団体」に加盟している多くの企業から話を聞いた。
- その多くは「支援してやる」「雇ってやる」という上からの目線だった。

**「支援の押し売り」となっていないだろうか？**

17

## ある「支援者」の話

- 覚醒剤で逮捕された、20代の女の子の話。  
母親の内縁の夫から覚醒剤を打たれて暴行～売春を強要。
- 背中の吹き出物に薬を塗りながら祈った。  
「肌が綺麗になって、少しでも、高く売れますように」
- 「押しつけられると“そんなん、わかってるのに”となっちゃうけど、応援されたら頑張れる」  
「助けてもらいたいとかじゃなくて、ただ、たまに電話して声を聞いたら、安心する」

**求めているものは、「支援」ではなく「応援」**

18

## 村木厚子さんが「郵便不正事件」から学んだこと



人はだれでも一夜にして  
“支えられる存在”になる

19

## 今の社会に必要なもの その①「想像力」



- 犯罪の背景にある貧困や虐待は、社会課題。
- 「加害者」となる前は「被害者」であった人も多い。
- 何かの拍子に生活が一変してしまうことは、誰にでも起こりうる。  
ある日病気や事故や天災で働けなくなったら、家賃を払えなくなったら。自分は絶対に犯罪をしないと切り切れるだろうか？
- 池袋の親子死亡事故の飯塚被告。
- 「冤罪」も。村木厚子さん、Winny開発者の金子勇さん、他

**想像力**が大事。でも、なかなかできない。。。

20



## 今の社会に必要なもの その②「感謝」

自分がいま犯罪をしていないのは、  
自分の努力だけで成し遂げたことだろうか？

自分が犯罪をする必要のない  
**当たり前**の生活を過ごせていることに  
**感謝**しているだろうか？

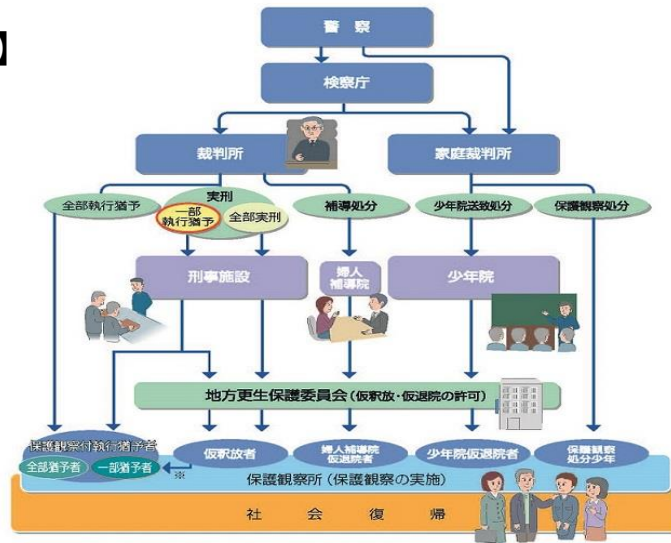
21

## 5.まとめ

- 犯罪の背景にある貧困や虐待という社会課題
- その言動は、相手の自立の背中を押しているか
- 「支援」ではなく「応援」が必要
- 一歩立ち止まって、想像してみる

22

## 【補足資料】



※保護観察付一部猶予者が仮釈放を許された場合は、仮釈放中の保護観察が終了した後、一部猶予期間中の保護観察が開始されます。

(注) 保護観察所で保護観察が実施される者以外に、「満期出所者」「保護観察が付かない執行猶予者」「罰金刑」「不起訴(起訴猶予も含む)」等の人で、一時的でも身柄を拘束され、身柄拘束を解かれて6か月までの者も就労支援の対象となる。但し、これらの者は、法律の枠組みから外れるので、本人からの支援の申出が必要になる。



## 就労支援事業者機構

■ 経済界を中心とした幅広い企業、団体等の協力を得て、主として事業者の立場から刑務所出所者や少年院出所者の就労を支援し、犯罪や非行の少ない社会の実現のために貢献しようとする団体。

■ 都道府県に設立された都道府県就労支援事業者機構(各都府県に一つ、北海道に4つ)と全国就労支援事業者機構とからなる。ともに、経済・事業者団体、一般事業者、弁護士から構成され、全国機構は、都道府県機構も会員となっている。



## 協力雇用主とは

■ 刑務所出所者等の自立や社会復帰に協力することを目的として犯罪や非行をした人を雇用し又は雇用しようとする事業主。

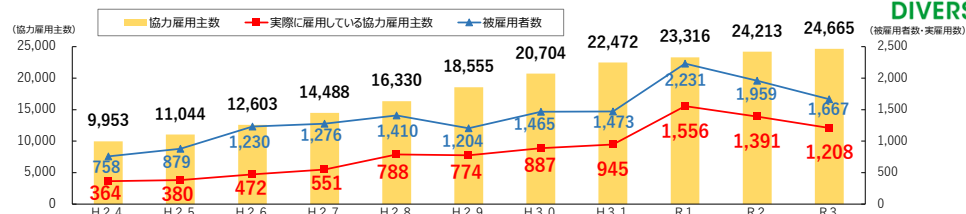
■ 再犯防止推進法(第14条)に「協力雇用主」として明記。

■ 最寄りの保護観察所に登録される(雇用主名は非公表)  
 令和4年10月1日現在 全国に約25,000社が登録済  
 (実際に犯罪や非行をした者を雇用した事業主は約1400社)。

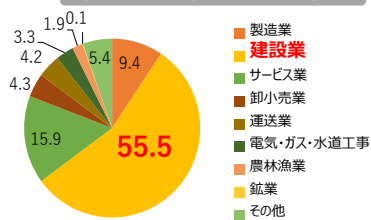


## 協力雇用主数・被雇用者数等の推移

法務省資料

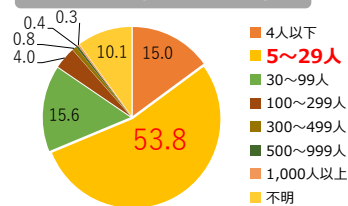


業種別の協力雇用主の割合 (%)



(建設業・サービス業・製造業で全体の8割。)

規模別の協力雇用主の割合 (%)



(従業員規模100人未満の事業主が全体の8割。)



## 国の就労支援メニュー

- ① 就労奨励金制度：対象者を雇用し、就労継続に必要な生活指導や（最大72万円） 助言などを行う事業主に支払う奨励金（法務省事業）
- ② 身元保証制度： 最長1年間、対象者により損害を被った損害の（最大200万円） 一部に対しての見舞金（法務省事業）
- ③ トライアル雇用： 職業経験の不足などから就職が困難な求職者を、労働者の適性を見極めるため、試行的に雇用した場合、最長3か月（最大12万円）月額4万円を支払う制度（厚生労働省委託事業）

27



## 就労支援・定着支援のポイント

### ■ 職場定着の進め方

- ① ゴールの設定
- ② 就労意欲の促進
- ③ 雇用主からの情報収集
- ④ 保護司との連携
- ⑤ 離職後の対応

（資料出所）竹内政昭氏（神奈川県就労支援事業者機構事務局長）  
「2022年度ダイバーシティ就労支援実践研修資料」から。

28

## 講義 10 態様別理解 5(高齢者等ケア付き就労)

瀧脇憲

NPO法人自立支援センターふるさとの会 代表理事

### 1.「ケア付き就労」の前史

#### (1)東京・山谷の路上生活者支援

- 1) 高齢路上生活者
- 2) 1990年～ボランティアサークルふるさとの会
- 3) 1999年～NPO法人自立支援センターふるさとの会

【概要】ふるさとの会は、1990年に山谷の路上生活者を支援するボランティアサークルとして出発した。その後、「ホームレス問題」が社会的に認知され、2002年にホームレス自立支援法が施行されることになるが、山谷は高度成長期の日雇い労働者だった層が中心だったこともあり、〈高齢路上生活者〉のケアを誰がどこで行うかが大きな問題であった。

#### (2)住まいと生活支援

- 1) 単身・困窮・要介護
- 2) ケア付き宿泊所の開設
- 3) 山山介護プロジェクト

【概要】1995年に「高齢路上生活者自立支援センター」を設立し、「共同リビング」プログラムを開始していたが、高齢期の疾患や障害により入院後の帰住先がなくなるケースが増えていった。そこで、街なかの空き家を借り上げて改装し、「ケア付き宿泊所」(無料低額宿泊所)を開設した。介護保険サービスに該当するケースが多くなったが、ヘルパーを派遣する事業者がなかったため、介護人材の育成と一体で「ヘルパーステーションふるさと」を立ち上げた。民間の助成金を活用しながら、山谷の人が山谷の人を介護する「山山介護プロジェクト」に取り組んだ。

### 2.生活支援労働としてのケア付き就労

#### (1)「生きづらさ」を支える生活支援

- 1) 機能障害を生活障害にしない
- 2) 誰もが生活者として生活支援を行うことができる
- 3) 心身の状態に応じて職場の条件をつくる

【概要】介護保険や障害福祉などのサービス提供者は増えていったが、生活トラブルは絶えなかった。たとえ認知機能は障害と認定されても、自傷他害のような生活障害にならない支援が生活の場に必要であった。ふるさとの会の生活支援は、基本的信頼関係の確立を土台とした生活の互助づ

くりを中心としているが、それらは食事を提供し、日々の服薬をサポートし、排せつのケアを行う「生活介助」を通して形成される面が大きい。そして、生活介助には掃除、洗濯、調理など切り分け可能な業務もある。さまざまな人が働ける職場の条件さえつくれば、サポートを受ける当事者も支える側にまわれる。

## (2)雇用創出(すべて一般就労)

- 1)雇用実績:職員 247 名中 75 名 グループ累計 479 名(NPO317 名/株式会社 162 名)
- 2)事例:がんの療養しながら就労し、アパート生活へ移行 ほか
- 3)調査から分かったこと:支える誇り

【概要】介護労働から生活支援労働や清掃に幅を広げることによって、雇用創出の規模も大きくなっていった。端緒となったのは、身体障害のため就労自立ができない利用者と、ケア付き宿泊所のスタッフ不足をマッチングすることであった。リーマンショック以降は、精神障害や知的障害のある若い利用者の雇用も増えていった。研究者の協力を得て、ケア付き就労の調査を行ったところ、多くの人が人との関係性の中で、うれしかったことや悲しかったことを体験していた。「支えられる安心」と「支える誇り」は表裏一体であることが分かってきた。

## 3. サポートの仕組み

### (1)働く人を支える生活支援

- 1)就労支援ホーム
- 2)日常生活支援住居施設
- 3)地域生活支援センター

【概要】「支えられる安心」をつくる場として、その人に合った居住支援と生活支援が欠かせない。シェルター機能を担う「就労支援ホーム」(独自事業として出発し、現在は無料低額宿泊所)、職員常駐の「日常生活支援住居施設」、居住支援法人等と連携して居宅生活のサポートを行う「地域生活支援センター」が継続的に支援する。中には、過去の就労経験によって働くこと、職場の人間関係に恐怖や不安を抱えている人もいるが、入りの敷居の低さ、困ったときのサポートなどを伝えながら、「心のバリア」を緩和していくのも生活支援の役割である。

### (2)雇用主をサポートする仕組み

- 1)採用
- 2)研修
- 3)トラブル対応

【概要】ふるさとの会では、求人情報と就労希望者のマッチング、雇用手続き、研修、トラブル対応などを包括する機能を「ワークステーション」と呼んでいる。研修は相互承認の場でもある。無断欠

勤があれば、職場と生活サポートが連携して、安否確認を行う。職場で諍いがあれば、本人の辛さによりそい、同僚とのミーティングを設けることもある。老いによって働くことが困難になれば、福祉事務所に相談し生活保障につなげる。就労支援は仕事を通して社会的孤立と生きづらさを解消するが、退職しても生活の中で関係は続いていく。可能であれば看取りまで、関わりは続く。

#### 4.まとめ

「ケア付き就労」は、居住支援、生活支援を土台にしているため、職場を「ケア付き」にすれば実現するとは限らない。むしろ、ケア付きの雇用と連携する「生活支援」を誰がどのように行うかの〈解〉を出すことが、発展のカギとなる。特に地域生活支援をどう展望するかは課題である。

山谷の路上生活支援から始まった実践ではあるが、障害のある人、罪を犯した人、ひきこもり経験のある人など、さまざまな生きづらさを抱える人が人を支える仕事に従事し、他者から承認される機会を得てきた。

勤務時間の調整をするなど、雇用する側が配慮している面もあるが、それは仕事の優劣を意味するものではない。生活に困窮してきたからこそ、ケアされる人との共同性を形成するに近い存在という面もある。

矛盾するようだが、「ケア付き」か「ケア無し」かを区別する思考は「ケア付き就労」になじまない。所謂「支援者」もまた、なんらかの傷や痛みを抱えているのが当然であり、周囲の支えや承認を必要とする。誰もがスペクトラム(あいまいな境界をもちながら連続していること)であるが、ケア付き就労の根っこにある考え方である。

### 第3科目群(就労困難者のニーズ把握等)

#### 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、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。



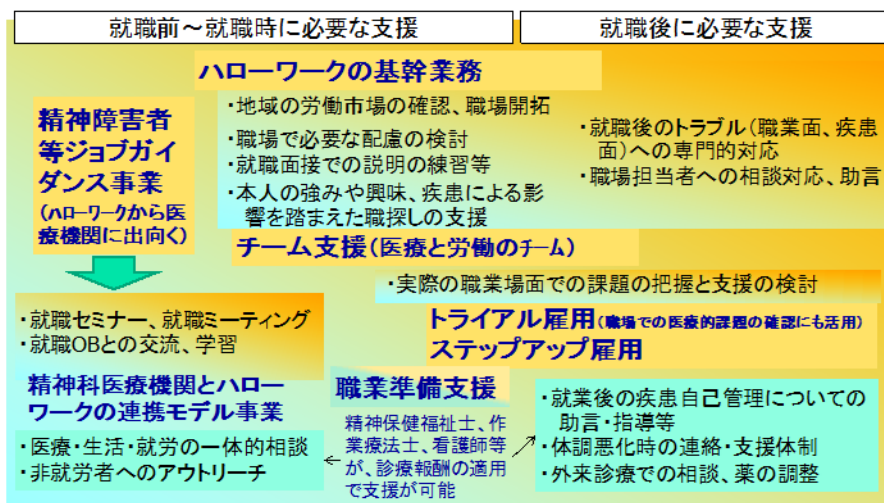


図1 精神障害者の多様な就労支援ニーズへの地域関係機関の役割分担・連携の一例

## 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。

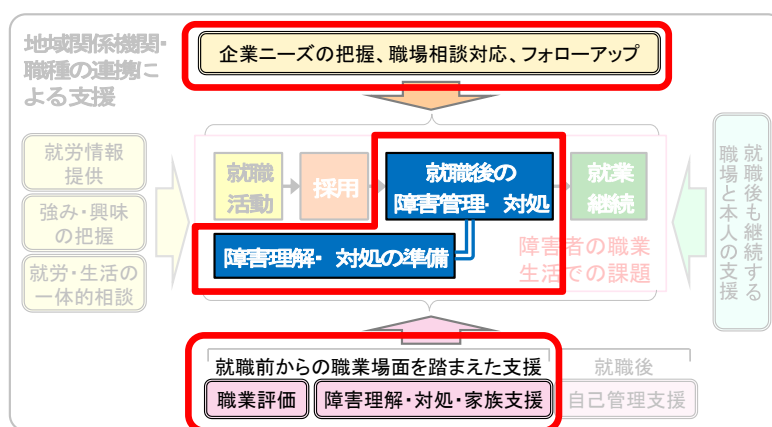


図2 職業準備支援と職場定着、本人支援と事業主支援の段階的・タテ割り支援の克服

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。

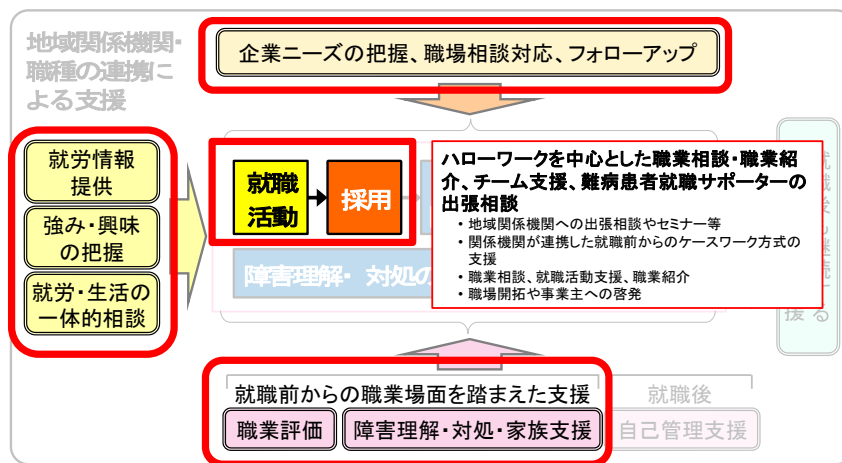


図3 障害や問題点の評価と改善の支援だけの段階的・タテ割り支援の克服

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。

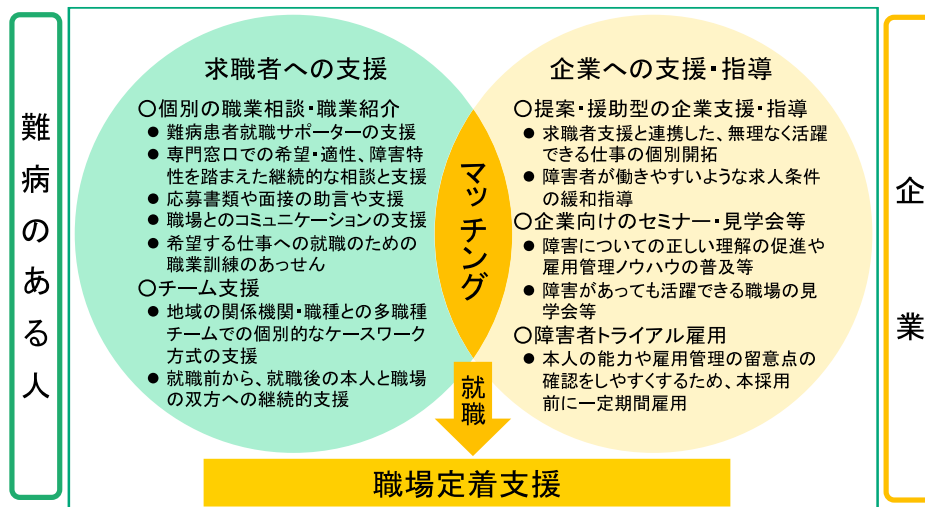


図4 障害者手帳のない難病患者へのハローワークでの就労支援

- 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。

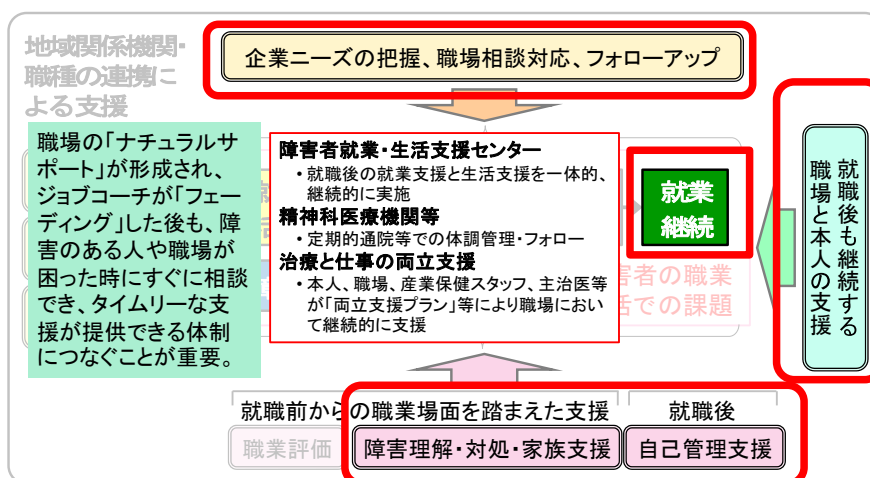


図5 就職が就労支援のゴールで就業継続は本人と職場の責任とする支援の限界の克服

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。」という考え方での支援が行われる。

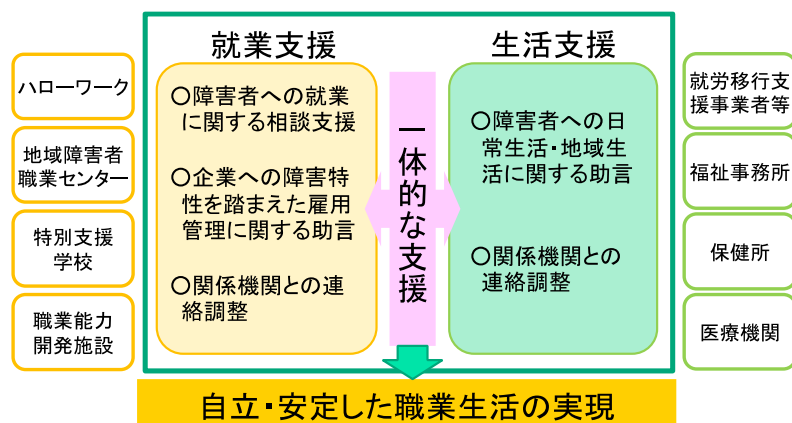


図6 障害者就業・生活支援センターにおける就業支援と生活支援の一体的支援

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。

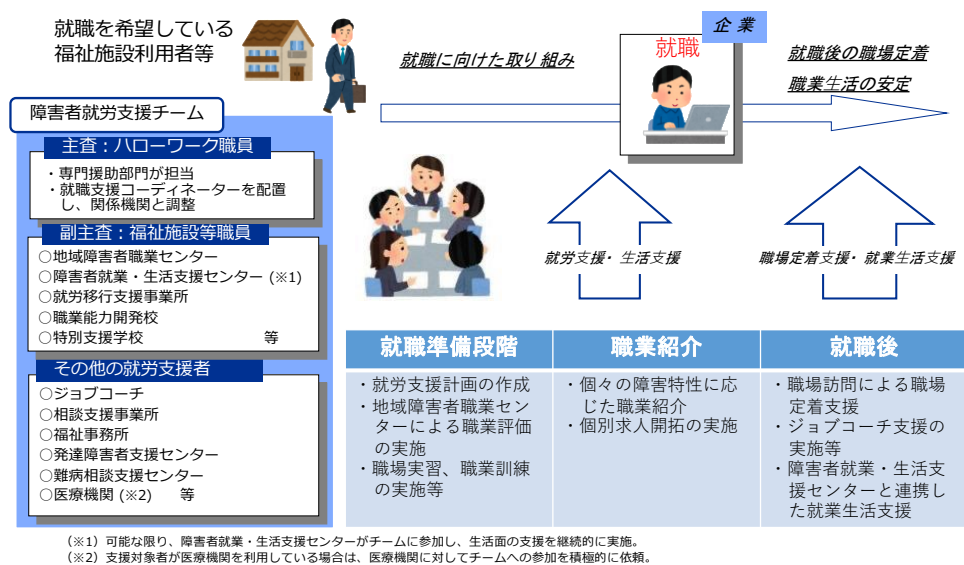


図7 ハローワークの「障害者向けチーム支援における関係機関の連携体制づくり

## (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、このタテ割りを超えた支援を実施できるスキームを明確にしており、その実現のためには、各自治体の任意事業としての地域生活支援事業の整備が必要である。

## (3) 社会福祉協議会等との連携

各地域の障害者の支援ニーズに総合的に対応するため各地域では社会福祉協議会があり、就労部会等で就労支援のあり方も検討されている。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。

## 講義 12 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)

藤尾 健二

千葉県障害者就業・生活支援センター長

### 【はじめに】

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

### 1. 企業における雇用の動機① ～雇用企業におけるインセンティブについて～

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

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

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

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

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

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。(障害者雇用促進法43条第1項)

現在民間企業の法定雇用率は2.3%です。従業員を43.5人以上雇用している事業主は、障害者を一人以上雇用しなければなりません。この法定雇用率は今後引き上げられる予定で、令和6年には2.5%、令和8年7月には2.7%になります。この義務を果たすことを目的として企業は障害者を雇用することになります。

そして、障害者雇用促進法では「単に障害者を雇用すれば良い」とはされておらず、以下

のように事業主の責務に言及しています。

(基本的理念)

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

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

(事業主の責務)

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

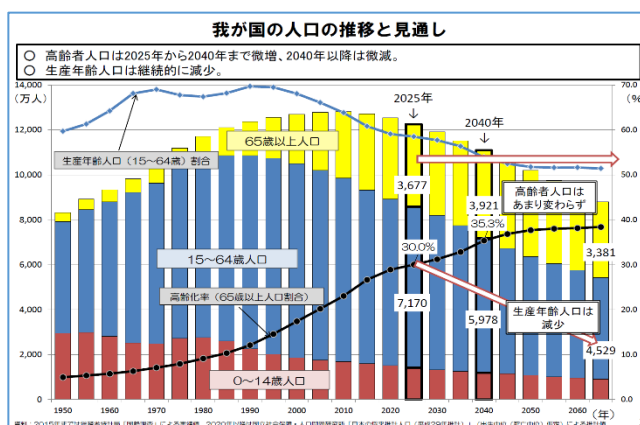
このように「働き」「自立」することを障害者本人、雇用する企業が共に目指すことを謳っています。

この雇用義務の対象については、身体障害者→知的障害者→精神障害者と変遷してきました。障害者雇用率制度における対象障害者の範囲は原則、障害者手帳所持者に限られています。しかし、第 116 回 労働政策審議会 障害者雇用分科会（令和 4 年 4 月開催）では、手帳を持たない難病、発達障害者の雇用率算定について議論がなされました。

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

## 2. 企業における雇用の動機② ～労働力不足解消の担い手として～

日本における生産年齢人口（15～16歳）は、1995年（8726万人）をピークに減少し続けており、2040年には6000万人になると推測されています。企業のDX化などもあり、働き方そのものに大きな変化が起こり始めていますが、将来的に労働力不足になることは想像に難くありません。このような状況を鑑み、「働きづらさ」のある方の就労支援においては、「戦力」として活躍できる就労が、企業における雇用動機であり、就労支援のポイントになると考えられます。いくつかの業種においては、既に労働力不足が顕著であり、以下に示すように現状を整理することが出来ると考えます。



として活躍できる就労が、企業における雇用動機であり、就労支援のポイントになると考えられます。いくつかの業種においては、既に労働力不足が顕著であり、以下に示すように現状を整理することが出来ると考えます。

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

## 3. 雇用企業へのアプローチ

### ①既存の機関との連携

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

### ②企業体との連携

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

### ③ハローワークとの連携

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

※障害者雇用においては、既に実施例があり。



#### ④企業メリットの提案

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

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

#### 4. 支援者に求められる役割

##### ①支援対象者のことを知る

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

##### ②企業の不安を払拭する

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

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

##### ③既存の支援制度を熟知する

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

#### 5. 情報提供と雇用企業の役割を整理

就労困難とされる要因によって、企業が得られるメリットや配慮事項は変わります。しっかりと整理し、可能性について提案・相談が出来ると、雇用後のイメージを持ちやすく、ミスマッチを未然に防ぐことにもつながるのではないのでしょうか。

以下に参考として例をあげます。

( 例 )	期待できること	雇用側がおさえておくこと
障害者雇用	法令遵守 (障害者雇用率への算定)	継続したサポートの必要性 (合理的配慮の提供)
生活困窮者の雇用	経験不足、不安の払しょくによる「働き手」としての戦力化	手帳や診断に拠らない「サポート」への理解(入職時)
刑余者の雇用	一定期間規則正しい生活を送って きたという経験値 等	入職時における雇用側の理解
ひとり親の雇用	即戦力としての働き手	勤務時間等における柔軟な対応 等

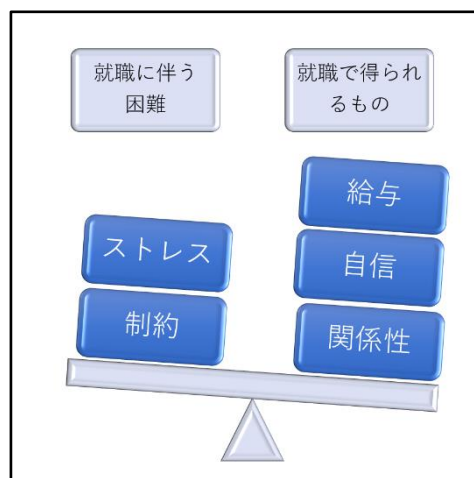
#### 【最後に】

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

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

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

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



## 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

(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

従来の社会的規範では、就労等の社会参加のためには一定以上の能力が求められ、それを満たすことができない人たちは一般の就労等から排除されたり、無理をして適応することが求められたりすることが一般的であった。そのため、従来の職業アセスメントも一般就労の可能性を判断するものとなりがちであったが、近年、障害者権利条約により、そのような差別的スタンスの見直しが急務となっている。職業アセスメントとは、就労困難性を抱える人たちが強みを発揮して職業で活躍できるように、妨げとなっている要因や社会的なバリア等を明確にし、個人と環境・社会の双方に働きかけ、希望の就労を実現するための手がかりを得るための、本人と専門支援者の協働のプロセスである。就労困難者が職業生活で活躍し成長できるようにするためには、職場環境整備や合理的配慮、強みや興味の重視、個別的な支援ニーズへの対応、就職後の継続的支援がポイントとなる。個別支援ニーズのアセスメントを踏まえ、専門支援を有効活用し、様々な専門分野の専門職や支援機関が連携して職業生活を支えるケースマネジメントを行うことが重要である。これらを踏まえないアセスメントや支援は、逆に就労困難者の社会参加へのバリアとなりうる。ダイバーシティ就労の専門支援者には、国内外で蓄積されてきたベストプラクティスの知識が不可欠である。

### 1. 障害の人権モデルとダイバーシティ就労支援

近年、障害者権利条約に関連して、障害の捉え方として「人権モデル」が強調されるようになってきている。これは、既存の社会のあり方を絶対として適合できない人たちを社会から排除することを当然とするのではなく、逆に、社会には実際には多様な人たちが存在していることを前提として、誰もが生きやすい社会づくりを目指すものである。これは、ダイバーシティ就労支援の理念に合致している。

#### (1) 人権モデル

障害者や就労困難者の就労困難性は、彼ら個人の問題とされたり、あるいは社会や企業の問題という側面もある。しかし、最も重要なのは、それらを固定的に捉えることなく、各人の就労困難性を解消する取組を最優先とすることである。就労困難性のある人は、一部の少数者ではなく、実際は何らかの職業生活での困り事や生きづらさを抱えている人たちは多い。そのような人たちも含め多様な人たちが生きやすい社会を構築することが重要となっている。そのためには、これまで蓄積されてきた支援ノウハウの普及や、専門支援者の支援の質の確保が重要である。

## (2) すべての人の労働と雇用の権利

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

## (3) 社会参加と一人ひとりの活躍のための就労支援

従来の福祉的スタンスでは、各人の問題点やできないことに注目した問題対応ばかりとなり、特に問題の多い人では、就労支援にまで手が回らない、ということが多かった。しかし、現在、就労支援は、一人ひとりが活躍できる社会参加や人生の質の支援の最優先事項とすることが世界的な動向である。障害種類や就労困難性の程度にかかわらず、各人の就労支援ニーズを重視し、各人の職業生活の目標や現在の困りごとを把握し、どのような支援が必要かを検討することで、逆に生活支援等の課題の整理にもつながる。

## 2. 効果的な就労支援のポイント

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

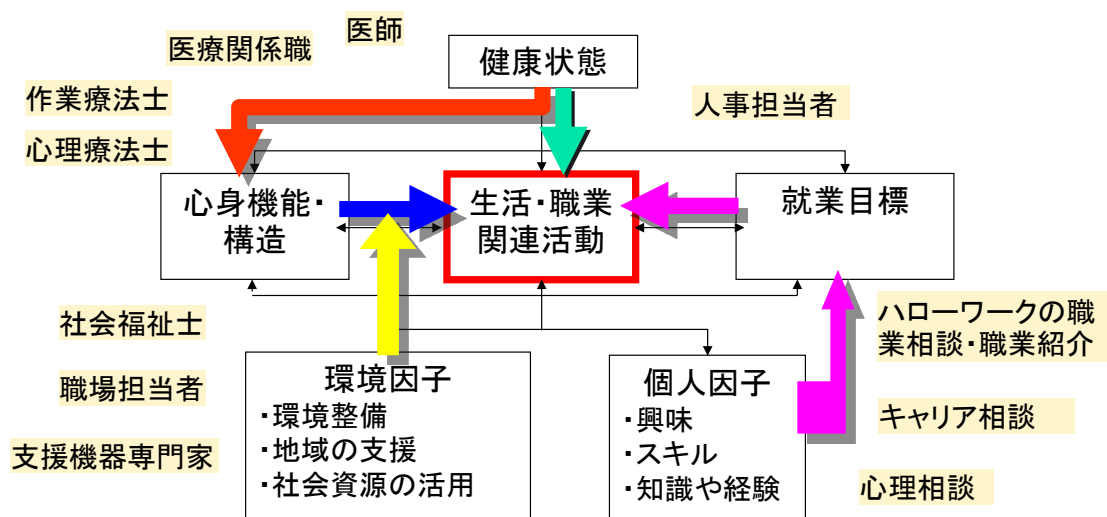


図1 職業生活の個別性・多様性こそが支援可能性の源

## (1) 職場での配慮と調整

就労困難者本人への支援では解決が困難な課題であっても、障害者が働く職場で、その人

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

## (2) 職業における強み・興味の重視

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

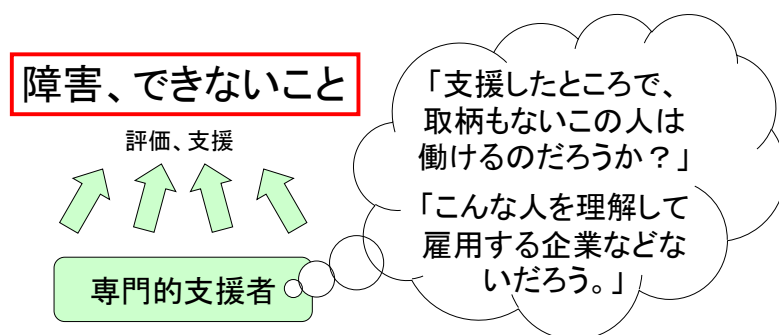


図2 障害の確認、「できないこと」を治す相談や支援だけでは、就労支援にならない

## (3) 職業生活における課題への予防的、早期対応

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

## (4) 医療、生活、就労の複合的ニーズへの多職種連携

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

## (5) 仕事や職場とのマッチング支援（職業紹介、職場開拓）

従来の障害者雇用支援では、企業が障害者求人を出し、それに対して、なるべく障害の軽い障害者を順番に紹介することが多い。しかし、企業は個々の障害のある人の状況を分かっ

て障害者求人を出しているわけではなく、障害の軽い人から職業紹介すると、障害の重い人はいつまでたっても職業紹介の対象になれない。より効果的な方法は、就労困難者一人ひとりの強みや興味を活かせる仕事を、企業側の職場開拓も含めて、個別に職業紹介していく方法である。

また、近年、障害者に配慮した福祉的就労の見直しも急務となっており、世界的には、より多様な職種や高利益を得られる業種への参入、地域の商工会議所等が加わった経営改善、障害者雇用数に上限を設け健常者と障害者が一緒に働く職場づくり等の取組例がある。

#### **(6) 就職後の本人と職場のタイムリーな相談対応**

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

### **3. 就労可能性の実現のための就労困難性のアセスメント**

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

#### **(1) アセスメント不足による就労可能性の過小評価の危険性**

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

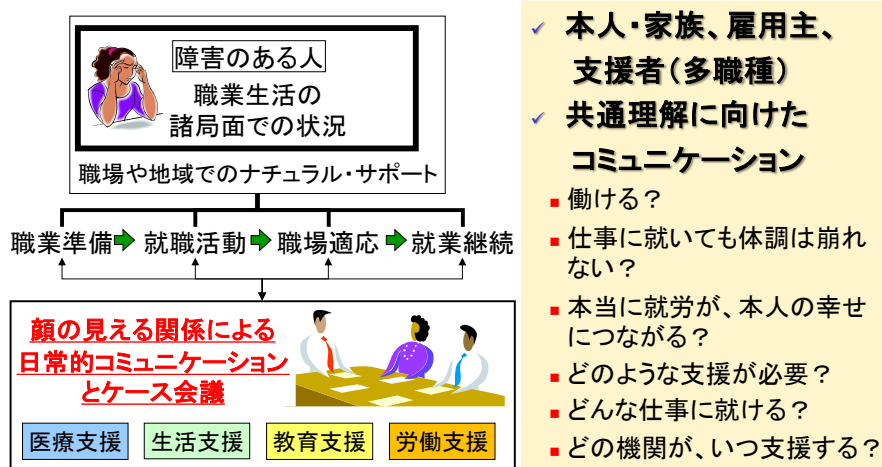


図3 分野別での評価・支援の限界を超える多職種ケースマネジメント

## (2) スモールステップで可能性を見出すケースマネジメント

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

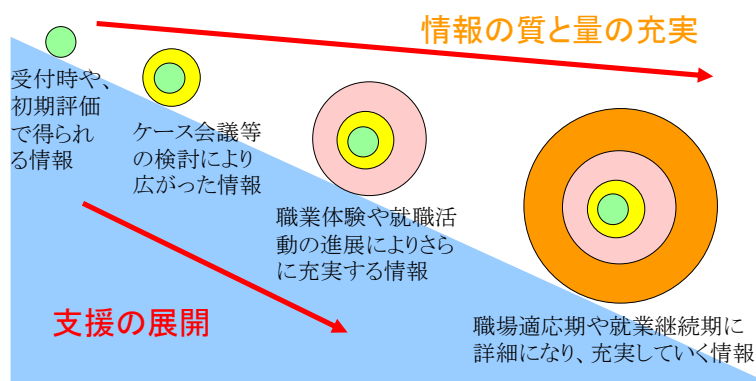


図4 スモールステップでの計画・支援・評価を繰り返すケースマネジメント

## (3) 本人、職場、関係者、支援者で共に支える

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

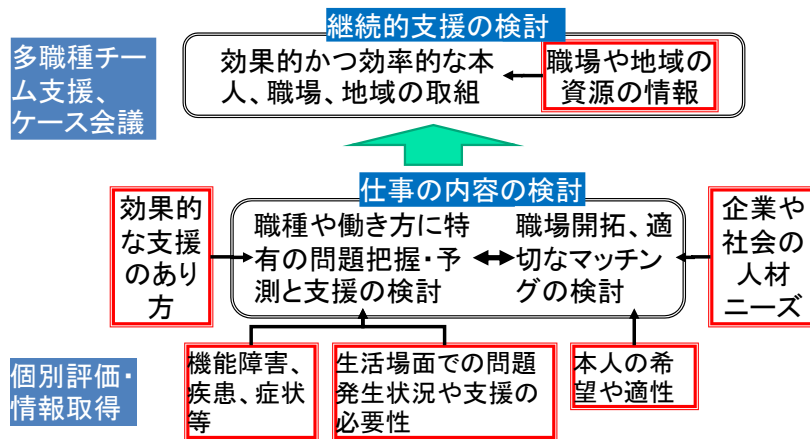


図5 就労困難者が「働ける」と言えるための総合的なアセスメントと支援



## 講義 14 就労困難者の勤労意欲向上方策

楯部武俊

(一社) 釧路社会的企業創造協議会・代表理事

### 1. 本論

就労支援の分野では働く意欲、生きる意欲の課題をながらく『研修訓練』というアプローチによって醸成しようとしてきた歴史がある。一方でこの20年ほど少数ではあるが人口減少社会などを背景に『地域で仕事を起こす』取り組みが起きている。生きづらさや働きづらさを抱えている方々にとってはこのような働き方に参加することから意欲向上につながっている事例がみられるようになった。いわば地域のネタを意欲のタネにしようとするものだ。そうした取り組みの一事例である北海道釧路市の実践を紹介しながら就労意欲向上策を検討する。

### 2. 2004年からの生活保護自立支援プログラム釧路モデルから

#### (1) 褒められたことがなかった

1) 2004年国は生活保護における“自立”を『経済的自立とともに受給しながらの日常生活自立、社会生活自立がある』といわゆる三つの自立を提唱した。基礎法である社会福祉法の理念に沿ったものと言われている。それを受けて釧路市生活福祉課は母子の生活保護世帯が多かったことから三つの自立論に基づくモデル事業に取り組んだ。NPOや研究者などが参加する市民委員会を作り支援策を検討したが生活福祉課の支援策原案がハローワークに行くとか履歴書書きの援助などとなっており市民委員会から“誰もついてこない”“エンパワメントの発想がない”などの批判が相次ぎ根本的に方策の変更を迫られた。

2) 市役所内部や介護事業者などを訪ねて思いついたのが“高齢者のご機嫌伺い”というプログラムだ。介護事業所のヘルパーに同行し利用者の話し相手になるというものだ。『いつもありがとうと言われる。私でも役立っていると思うと嬉しい。私は今まで褒められたことがない』と参加した生活保護受給者の声が寄せられた。ケースワーカーとの一対一では生まれづらい自己肯定感が地域の方々とのかかわりあい、つながりあいの中で生まれたのである。ハローワークで就職をし賃金を得たわけでも無く、また家で鬱々としていわば寝ているわけでもないこのような取り組みを“中間的就労”と2005年ごろから呼んだ。この経験を踏まえ地域の機関や民間会社に出向き公園整備ボランティアであるとか動物園での餌づくりボランティアなどたくさん参加できるメニューを用意し多くの受給者が参加するようになった。

日常生活自立や社会生活自立をステップアップとし経済的自立に向かうという“公式”を踏まえつつ、より重視したのは横への進み方だ。横軸、横方向は一つの仮説のようなもので“多様な働き方”とか“稼働収入から無償奉仕まで”というような表現しか思い浮かばなかったのだがいずれにしろハローワークに代表される一般就労というゴールだけではなくボランティアのようなことから取り組んだ『中間的就労と社会的居場所』は人によってもう一つのゴールになるのではないかという意味が込められているのが釧路の三角形” (図1) である。

鉏路市生活保護自立支援プログラム全体概況 (R3年4月現在)

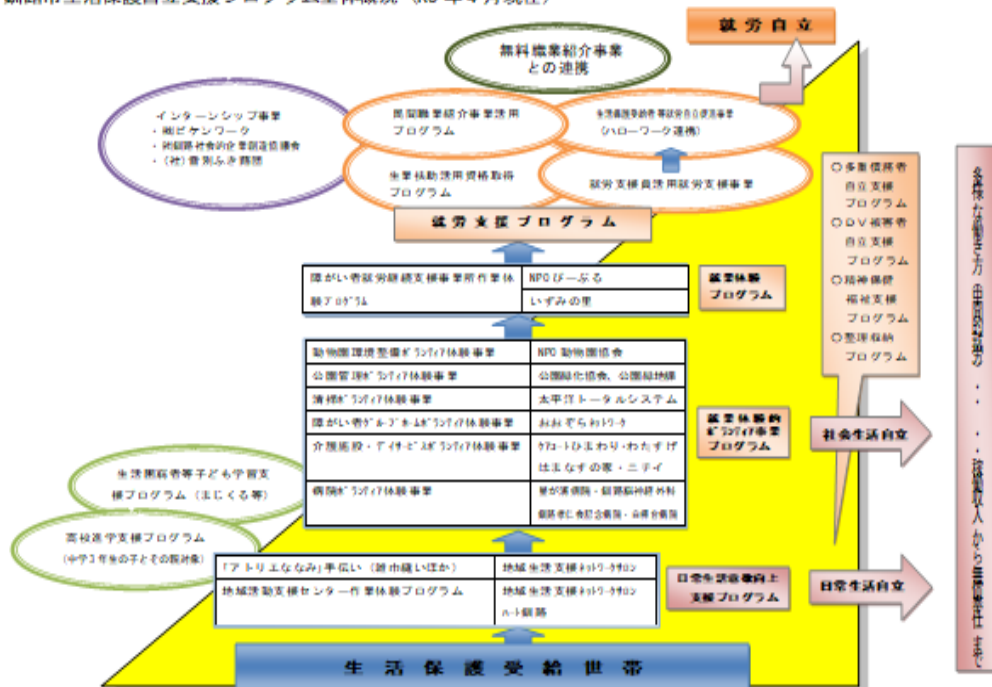


図1:生活保護受給者の自立鉏路の三角形

(2) 自立の在り方～鉏路の実践から～自尊心や自己肯定感。かけがえのない私という実感。

1) 鉏路市の生活保護受給者自立支援プログラム実践は同時に“自立”の意味を考えることでもあった。生活保護行政では特に生活保護を辞めることが自立である、あるいは一般就労で働くのが自立であるという自立観念が深く広く理解されていた。人格形成にかかわることとして自立が理解されることは生活保護行政だけではなく地域福祉活動の中でも少なかった。2010年自立支援プログラム鉏路モデルの到達点を総括した際、『かけがえのない私という実存を獲得すること』が生



図2:鉏路モデル自立論

活保護を受給しているが支援者であろうが地域住民であろうがその属性に関係なく通底する自立論ではないだろうかという確認をした(図2)。中間的就労、社会的居場所、そして人格形成とが切り分けられることなく一体となって実践してきたのが釧路モデルということが言える。

### (3) 地域の困りごと・ネタを生かして意欲のタネづくり

1) 整網作業・地域産業のニッチ分野の担い手と技術継承。釧路市の保護行政の自立支援プログラムは社会参加が主たる目的であり“就職していないではないか”という批判に応えることには限界があった。2012年そうした批判と希望にもこたえようと一般社団法人を立ち上げ生活保護受給者とともに働く場づくりは始めた。その際、様々な思いつきはあったが結局のところ地域の困りごとのネタ探しから始めた。紆余曲折があるが漁網の整網作業を行うことになった(図3)。漁獲量が衰退したとはいえ水産業は地場の産業の一つである。下支えしている漁網業界における整網作業(浮きに漁網を結わえる)は高齢化と人材不足が懸念される分野であることと成果報酬型であること、技術が求められるが生活保護で生活が支えられているから学ぶ時間があるなどを考えるとジャストフィットする作業であった。最初は整網会社の社長から技術指導を受けほとんどお金にはならなかったが年を重ねるごとに製品の出来上がりがよくなり1000円にもならなかったものが10人位で年間250万円程を稼ぎだすようにまで来た。地域で支えられた人が地域産業のニッチを担っている、支援に回っているということである。網を編む作業は自動化が難しい分野でいったん技術が失われると元に戻すことは難しい分野である。担い手が新たな参加者に技術指導をして後継者育成する仕組みも動いているがもっとも重要なことは生活を支えあいながら作業をしていることである。10年の間に単身で、一か月誰もしゃべったことがない人やわが子の障害などを抱えて子育てに悩んだりするなどそれぞれ参加者の生活にかかわる困難な事柄は違うがこうした居場所でいわば苦楽を共にして乗り切っていることつまりめげないという作風が培われている仲間づくり、集団づくりになっていることがより本質的に価値のある事なのである。



図3: 整網作業風景

#### (4) 社会的居場所・場づくりは生きる場づくり

こうした経験を土台に生活困窮者自立支援制度及び就労準備支援事業や被保護者就労準備事業などを生かして生活困窮層や生活保護世帯層を中心としたさまざまな参加の場づくりを行っている。親は経済的困窮にないがひきこもりの若者がいるといった層も含めて対象としている。この生活困窮者自立支援ができた当初は第二のセーフティーネットが強調され生活保護一步手前が強調されていた。2018年の改正生活困窮者自立支援制度は憲法の第13条幸福追求権を背景とした『人の尊厳の保持』と『社会的な孤立』をその理念と定義とした。こうしたことがあってそれまでのいわゆるハイリスクアプローチにとどまらずポピュレーションアプローチをこの取り組みの方向性にかつ非給付型の『寄り添いと伴走型』のアプローチを一層の特質とすることとなった。実際相談センターには引きこもりと言われる方々、70歳だが働きたい高齢者であったり、障害手帳はないが生きづらさや働きづらさを抱えている方々が相談に来ておりいやおうなしに間口が広がっている。話を聴く、傾聴することはもちろん大事な入り口であるが賃労働を内包した中間的就労という働き方をはじめとした出口づくり、社会参加の場づくりがなにより必要である。就労準備支援事業などはそうした場づくりに叶うものとして柔軟に運用される必要がある。利用者の一人が次のような手紙を届けてくれた。

『暑さのきびしい毎日ですが、お元気で過ごしてはいかがでしょうか？

私の方は、何とか就職して半年ほどが経過しましたが、色々な技術を習って、何とか正社員としてまだまだですが、だいぶ格好もついてきました。

初めて訪ねた時は、もう働いて人並みに生活することが無理かも知れないと思い、途方に暮れていました。

スタッフの方々に何度も助けて頂き、奇跡的に社会活動に戻れています。シルバーフォンや草刈りのバイト、炊き出しのカレーを食べた事等、「人生の糧」にして、今後がんばります。ありがとうございました。

とりあえず、入社して半年経ち、落ち着いておりますので、お礼まで。また困った事があれば、相談させてください。・・・』

就労準備という場づくりの中の体験・経験・生活が“人生の糧” 思い起こさせる情景が利用者の中で支えとなっているということを伝えてやまない。たとえ就職をしたとしても地域に戻れば孤独などとのせめぎあいがあるのであってそうだからこそ場づくりは支えそのものなのである。

### 3. まとめ

意欲向上というテーマをこれまでの実践から読み解くと次の三つのキーワードにまとめることができる。第一は場づくり、特に小集団づくりによる支えあいである。ともだち、FRIENDSと言っても良く そのともだちづくりは多様である。第二はつながりづくりである。“まだ相談させてください”という言葉にはそうした受け止めがあるように思える。もちろんほっといてくれという方が家庭訪問などであるのも事実でそう簡単なことではないが寄り添う、伴走するといった距離感で気にかけてあう関係性が必要だろう。第三にめげないというマインドである。ジェーン・スー氏が“勝てないまでも負けへんで”と表現していることに通ずる生活様式・生活の作風というようなことが求められている。

ステップアップという高次化のような考えもあるのだろうがダイバーシティーこそは横へ向かって行く包括性・包摂性そのものであり三つのキーワードと相通するのではないかと考えている。

## 講義 15 ジョブコーチ的視点からのダイバーシティ就労支援

若尾勝己

NPO法人東松山障害者就労支援センター 代表理事

### 1. ジョブコーチが目指す支援とは

#### (1) ジョブコーチの定義とダイバーシティ就労支援の比較

1) ジョブコーチが行う支援について、ジョブコーチ・ネットワークが定義する3つのポイントから整理し、特に環境調整という役割について着目し説明、これをダイバーシティ就労支援と比較する。

2) ダイバーシティ就労支援については、研修主催団体のHPより抜粋したダイバーシティ就労の定義を活用し、特に働く環境を整備しともに働く場の創出について着目し説明、これをジョブコーチ支援と比較する。

#### (2) ICFの概念から考察

1) 生活機能と背景因子(個人因子と環境因子の相関性)から障害の定義について考察する。

2) 職場が求める期待度に対して、上述したICFの概念構造から環境側への働きかけによる補完手段の提案や提供について理解する。

#### (3) 合理的配慮の提供とナチュラルサポート形成

1) 職場における合理的配慮の提供について、厚生労働省指針から抜粋し説明する。

2) 職場におけるナチュラルサポートについて、大妻女子大学小川浩教授による定義から抜粋し説明する。

3) 「環境側へどう働きかけるのか」という両者の類似性について説明する。

4) ナチュラルサポートの形成に支援に関する内容(前提条件・創出スキーム・雇用管理スキルの向上・質的向上と継続性)について、その詳細を説明する。

### 2. 質的变化の課題から

#### (1) 労働安全衛生調査の実態

以下の状況から、現代の職場の働き続けることの難しさを共有し、障害のある無しに関わらず働くことの難しさを整理する。特に、これらの職場における「働きづらさ」を持つ個人にとって、より困難さが増すことも説明。

1) 仕事や職場生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合

2) 上記の内容

3) メンタルヘルス対策に関する事項

4) 産業保健に関する事項/傷病(がん・糖尿病等の私傷病)を抱えた労働者が治療と仕事を両立できるような取組みの有無、内容別の状況

#### (2) ひきこもりの問題から

以下の状況から、ひきこもりの状況や全体像について共有し、ひきこもりの背景にある社会課題や個人の特性などの要因などを理解する。また、多くの場合社会との接点を持つことがひきこもる

きっかけとなっている点なども説明し、働く場のあり方についても説明する。

- 1) ひきこもりの期間、きっかけについて
- 2) ひきこもりの三分類と戦略、背景要因について
- 3) 社会的価値観の変化と発生要因の整理

### **(3) ICDの観点から**

以下の内容から、障害の定義を環境との相関性で説明するとともに、生きづらさの増減は環境要因との関連性が高いことも説明する。生きづらさの基本的な発生要因となる基本的な個人の特性など、ICD11による新しい定義なども含めピックアップした点について説明する。

- 1) ICD (疾病及び関連保健問題の国際統計分類) についての説明
- 2) ICD10とICD11の変更点とその内容について

### **(4) 日本の人口推移の状況から**

2070年にはおおよそ9,000万人を割り込むといわれている日本の総人口。ここから見える以下の点について、働く場における排除が最小減となる社会構造を作ることが重要である点について説明。特に生産年齢人口の低下の一途の中、働きづらさを抱えている人が活躍できる社会を創造することは、日本の生産性の向上の一端を担う要素でもあることを説明する。

- 1) 日本の人口の推移に関する全体像について
- 2) 生産年齢人口と高齢化率の状況について
- 3) 合計特殊出生率について

## **3. ダイバーシティ就労へのアプローチ**

ダイバーシティ就労支援においては、最初に説明した定義の中の「多様な就労困難者」のみならず、すべての人にとって安心して働ける社会、職場づくりを目指すことがとても重要であることを説明する。それぞれが以下の内容について実践すること、またこれらのことを職場の中で広げて行けるよう、関われる人材を多く輩出することの重要性についても説明する。

### **(1) 心理的安全性の低い職場のリスク**

- 1) 社員のモチベーション低下
- 2) 仕事のパフォーマンス低下
- 3) 社員のメンタル不調の増加

### **(2) 心理的安全性低下の要因とは**

職場内の対人リスクを4つの不安で説明

- 1) 無知だと思われる不安
- 2) 無能だと思われる不安
- 3) 邪魔をしていると思われる不安
- 4) ネガティブだと思われる不安

### **(3) 職場の心理的安全性を高めるために**

以下の点について、それぞれ詳細を説明し、職場における心理的安全性の向上が「誰もが働くにあたって安心感のある職場」となり得ることを理解する。

- 1) 心理的安全性の高い職場の3つのポイント
- 2) 心理的安全性を高める職場の4つの雰囲気
- 3) 心理的安全性の高い職場を目指すための6つの目標

#### 4. まとめ

##### (1) あらためてジョブコーチ的視点からのダイバーシティ就労支援とは

最初に説明したジョブコーチの定義とダイバーシティ就労支援の定義とをあらためて比較し、個人の持つ課題への対応だけでは解決し得ない点を「環境調整」という視点でアプローチすることの有用性を理解する。

##### (2) 誰もが安心して働くことのできる職場づくりを目指すこと

マズロー欲求5段階説から、尊厳欲求や自己実現欲求を抜粋し、働きがいを持つことや職場での承認欲求を満たすことは、誰にとっても重要である点、またそれらを上述した環境調整支援からどのように導くことができるのかが、ジョブコーチ的視点に立ったダイバーシティ就労支援の重要性であることを説明し、まとめる。



## 第4科目群(取り組み・実践)

### 講義 16 自治体が行う連携のポイント

林 星一

座間市福祉部参事兼福祉事務所長兼地域福祉課長

#### 1.本講義のねらい

本講義のねらいは「ダイバーシティ就労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。」です。

#### 2.自治体が行う連携

##### (1)自治体が行う連携

はじめにダイバーシティ就労の前提となる、自治体が行う連携について述べます。

##### 1)自治体組織内の連携

自治体組織内の連携としては、「就労支援が必要と思われる対象者を把握するための連携(対象者把握における連携)」や、「具体的な支援における連携」が考えられます。

##### 2)自治体組織外との連携

自治体組織外との連携としては「地域(企業・支援団体・公的機関等)との連携」、「都道府県との連携」、「市町村間の連携」が考えられます。

昨今、地域における生活上の課題の複合化を背景に、ダイバーシティ就労のように対象者属性を問わず広く対象者を受け止め、さまざまな領域との連携した取り組みが求められる政策が増えてきています。(図表1)

図表1 さまざまな領域との連携が求められる政策が増えている

「自殺対策基本法」	「社会福祉法」	「生活困窮者自立支援法」	「孤独・孤立対策推進法」	「住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律」
<p>(関係者の連携協力) 第八条</p> <p>国、地方公共団体、医療機関、事業主、学校(学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条に規定する学校をいい、幼稚園及び特別支援学校の幼稚部を除く。第十七条第一項及び第三項において同じ。)、自殺対策に係る活動を行う民間の団体その他の関係者は、自殺対策の総合的かつ効果的な推進のため、相互に連携を図りながら協力するものとする。</p>	<p>(福祉サービスの提供体制の確保等に関する国及び地方公共団体の責務) 第六条</p> <p>2 国及び地方公共団体は、地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制の整備その他地域福祉の推進のために必要な各般の措置を講ずるよう努めるとともに、当該措置の推進に当たっては、保健医療、労働、教育、住まい及び地域再生に関する施策その他の関連施策との連携に配慮するよう努めなければならない。</p>	<p>(基本理念) 第二条</p> <p>2 生活困窮者に対する自立の支援は、地域における福祉、就労、教育、住宅その他の生活困窮者に対する支援に関する業務を行う関係機関(以下単に「関係機関」という。)及び民間団体との緊密な連携その他必要な支援体制の整備に配慮して行われなければならない。</p>	<p>(基本理念) 第十一条</p> <p>国及び地方公共団体は、国、地方公共団体、当事者等への支援を行う者、地域住民その他の関係者が相互に連携と協働を図ることにより、孤独・孤立対策に関する施策の効果的な推進が図られることに鑑み、これらの者間における協議の促進その他の関係者相互間の連携と協働を促進するために必要な施策を講ずるよう努めるものとする。</p>	<p>(住宅確保要配慮者の生活の安定及び向上に関する施策等との連携) 第五十六条</p> <p>国及び地方公共団体は、住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する施策を推進するに当たっては、住宅確保要配慮者の自立の支援に関する施策、住宅確保要配慮者の福祉に関する施策その他の住宅確保要配慮者の生活の安定及び向上に関する施策並びに良好な居住環境の形成に関する施策との連携を図るよう努めなければならない。</p>

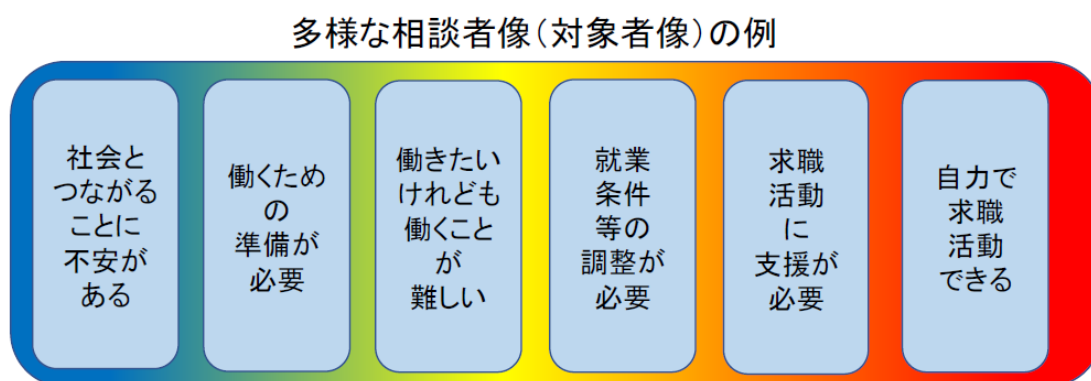
就労支援を切り口に自治体内で連携体制を構築していくことの意義や必要性は、就労支援だけにとどまらない面があると言えます。

## (2)連携とは

広辞苑によれば、連携とは「同じ目的を持つ者が互いに連絡をとり、協力し合って物事を行うこと」です。連携するためには互いに「同じ目的」を共有することが必要ですが、自治体の業務は“縦割り行政”といわれるようにそれぞれの仕事は別々の目的を持っているように感じられます。そこで連携するためには連携先の業務の「文脈」(筋道・背景)を理解し、協力的な関係を作ることが重要になります。

ダイバーシティ就労支援においては多様な相談者像(対象者像)への支援が想定されており(図表2)、就労支援が必要と思われる対象者を把握し、就労支援の提供につなげることが前提として求められますが、そうした「文脈」を理解した連携体制の構築に「生活困窮者自立支援制度」を活用した本市の事例について次章で述べます。

図表2 多様な相談者像(対象者像)の例



### 3.「庁内連携を起点に支援体制を構築する」

生活困窮者自立支援制度の対象者は「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(生活困窮者自立支援法第3条)」とされています。そうした「おそれのある」状態にあるかどうかは、広く相談を受け付け、お話を聞くことからしか分かりません。そのため、この制度では「アウトリーチ」が強調されており、局長通知である「自治体事務マニュアル」においても“支援を個人に「届ける」観点(アウトリーチ)が重要”と書かれています。

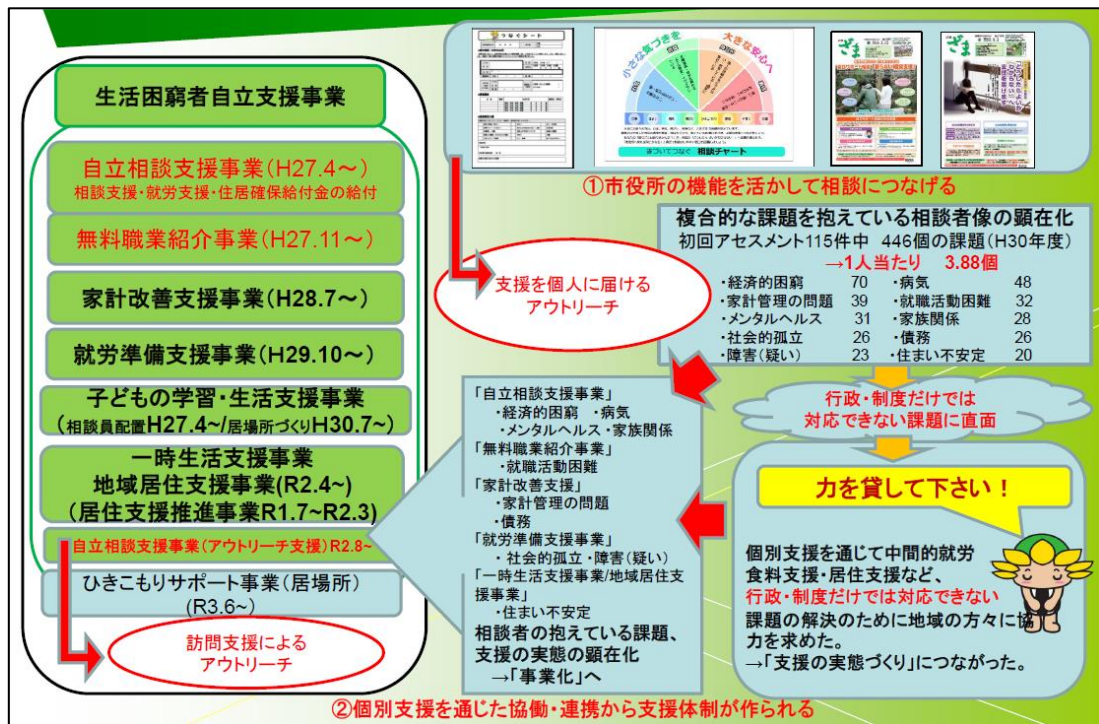
また生活困窮状況の原因となる課題は複合的であり、その程度もまちまちです。このため、まずはとにかく「相談を断らない」ことを決め、できるだけ早く相談者が窓口につながることを、つながった相談を受け止めることを優先に考え、相談現場で見えてきたことを次の展開に活かそうと考えてきたこれまでの実践について報告します。

座間市は神奈川県ほぼ中央に位置し、おおむね4キロ四方の市域に約13万人が暮らす自

治体です。

本市では福祉部地域福祉課「自立サポート係」が生活困窮者自立支援制度を担当しています。2015年の制度開始以来、年々実施事業を拡充し、現在は自立相談支援事業(直営窓口)への「生活困窮者自立支援制度助言弁護士」の配置、「アウトリーチ支援」(委託)の実施の他、任意事業として「就労準備支援事業」「家計改善支援事業」「一時生活支援事業/地域居住支援事業」「生活困窮世帯の子どもの学習・生活支援事業」を実施しています。令和3年6月からはひきこもりサポート事業として「居場所づくり」もはじめました。また生活保護制度とも連携し、被保護者就労準備支援事業、被保護者家計改善支援事業の実施など、生活保護制度と生活困窮者自立支援制度との一体的な実施にも取り組んでいます。(図表3)

図表3 座間市における生活困窮者自立支援事業の全体像



生活困窮者自立支援制度がはじまった当初は、生活保護の相談に来たが生活保護に該当しない方への支援から始めましたが、「もっと早くに相談につながれば……。」といった事例が多く、早期支援の必要性を痛感しました。このため国が発出していた、様々な部署との連携通知に関連する所属長を集めた会議を招集するとともに、市役所の中を“挨拶回り”して、生活に困っていきそうな人がいればつないで欲しいとお願いして回りました。すると他の部署も「税の滞納徴収に困っている」「(支援の)キーパーソンになる家族がいない」「ひきこもりの担当部署ってどこでしょう」など、困っていることがわかり、そうした困りごとを一緒に連携して解決していくことが増えていきました。

具体的な事例ですが、ある時、収納課に税金が払えないというご相談がありました。失業のため収入がないとの事だったので税金の窓口担当者が自立サポートにつないでくれました。無事に就

労が決まり、再度、収納課に税金の分納相談にきたところ、相談者から「相談をつなげてくれてありがとう」と感謝されたそうです。そのことが嬉しかった収納課の職員がその後、どんどんお困りの方を相談につなげてくれるようになりました。

このように困りごとを連携して一緒に解決し、成功体験を積み重ねていく中で庁内連携の萌芽ができてきましたが、次には対応が属人的なもので終わらないよう、仕組みづくりに取り組んでいます。具体的には庁内に包括支援体制構築専門部会を設け、生活全般にわたる包括的な支援を提供する仕組みを整備し、市民からの相談に対しての庁内ルールや連絡体制の検討を続けています。

2020年8月1日号の広報ざまに掲載した【「どうしたらよいかわからない」へ支援を届けます】というキャッチコピーを見て相談の電話をかけてきた事例もあり、主訴がはっきりしなくても市民の相談を受け止めるという姿勢の重要性が庁内で少しずつ理解されてきたと感じています。

図表4 市広報見出し「どうしたらよいかわからない」へ支援を届けます」

**取り組みの効果の例**  
**「どうしたらよいかわからない」へ支援を届けます**  
 (「広報ざま」令和2年8月1日号)  
 アウトリーチ支援開始時、広報担当職員考案の見出し。

「広報をみました。どうしたらいいのかわかりません。」  
 という電話が入った。  
 →債務・メンタルヘルス・高齢…  
 (複合的な相談内容)

**主訴がはっきりしなくても、相談を受けとめる姿勢の重要性が理解されてきたという手応え。**

このように庁内連携を通じて、複合的な課題を抱えている相談者像が顕在化してきましたが、行政・制度だけでは対応できない実態が明らかとなってきました。

それらの目の前の相談者の困りごとを解決するために、地域の方々の力を貸してもらうことが増えていき、個別支援を通じて出会った地域の方々との「ご縁」のつながりが支援のネットワークとなっていきました。そうした経緯から生まれたのが、生活困窮者自立支援の「チーム座間」です。

図表5 「チーム座間」

「座間市生活支援課 自立サポート担当」「座間市生活支援課 (生活支援係)」  
 (自立相談支援員・就労支援員・住居確保給付金担当・子ども健全育成支援員・生保SV)

「座間市社会福祉協議会」  
 (家計改善支援事業・子どもの生活・学習支援事業・生活支援コーディネーター)

「生活クラブ生協/NPO法人ワーカーズ・コレクティブ協会/さがみ生活クラブ生協」  
 (就労準備支援事業「はたらっく・ざま」/ひきこもりサポート事業「みんなの居場所 ここから」)

「厚木公共職業安定所 (ハローワーク)」 (生活保護受給者等就労自立促進事業)

「認定NPO法人きづき」「社会福祉法人県央福祉会ブックカフェひばりが丘」  
 (認定就労訓練事業) ※障害福祉サービス事業所

「社会福祉法人中心会 ユニバーサル就労支援事務局」 (社会福祉法人公益事業)

「NPO法人ワンエイド」 (一時生活支援事業・地域居住支援事業/フードバンク相談補助員)

「神奈川県弁護士会 貧困問題対策本部」 (生活困窮者自立支援事業助言弁護士)

「相談オフィスわ〜くすけあ」 (アウトリーチ等の充実による自立相談支援機能強化事業)

「社会福祉法人足跡の会」 (助葬事業/相互提案型協働事業)

「株式会社シグマスタッフ」 (県事業/生活困窮者等就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング事業)

#### 4.「都道府県との連携・市町村間の連携」

都道府県との連携・市町村間の連携の例としては、県が実施している事業の「生活困窮者等就労体験・就労訓練先の開拓・マッチング事業」との連携や、イベント開催に合わせた周辺自治体への周知や支援者間のネットワークづくりなどに取り組んでいます。

#### 5.まとめ

以上、主に庁内連携を起点に、庁内だけではなく庁外との連携体制が生まれ支援体制の構築につながった実践について報告しました。最後に本講義のまとめとしてダイバーシティ就労の前提となる自治体の連携について4点挙げたいと思います。

- ① 連携の起点は1件1件の相談からはじまる
- ② 連携相手の立場を理解し、こちらの目的を相手の“文脈”に置き換えて伝える
- ③ 成功体験を共有する
- ④ 属人的にはじまる連携関係を仕組みにしていく

自治体内で連携体制をつくることは業務負担と感じがちですが、連携ができることで抱え込みをしなくてよくなったり、さまざまな可能性が広がったりします。

私たちの自治体も更に取り組んでいきたいと考えておりますので、引き続きよろしくお願ひします。

## 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

2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修

### 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



共生シンフォニー  
KYOUSEI SYMPHONY

## 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

## 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

## 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

## 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

## 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

# 講義 18 千葉県におけるダイバーシティ就労への取り組み

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

## 1. ユニバーサル就労とは

社会福祉法人生活クラブ風の村(以下、風の村)には1800人余りの職員が在籍している。職員数に関しては、大企業並みとあってよい。高齢者、障がい者、こども等、幅広い方々への支援をおこなっている。社会福祉法人というと、福祉事業を通して利用者や地域に貢献する組織と考えてしまいが、どういう職場をつくるか、つまり、障害者雇用をはじめとするインクルーシブな職場づくりについて、民間企業と同等いやそれ以上の取り組みが求められていることを忘れてはならない。

私たちは、20年弱前から、以下の特徴を持つユニバーサル就労に取り組んでいる。

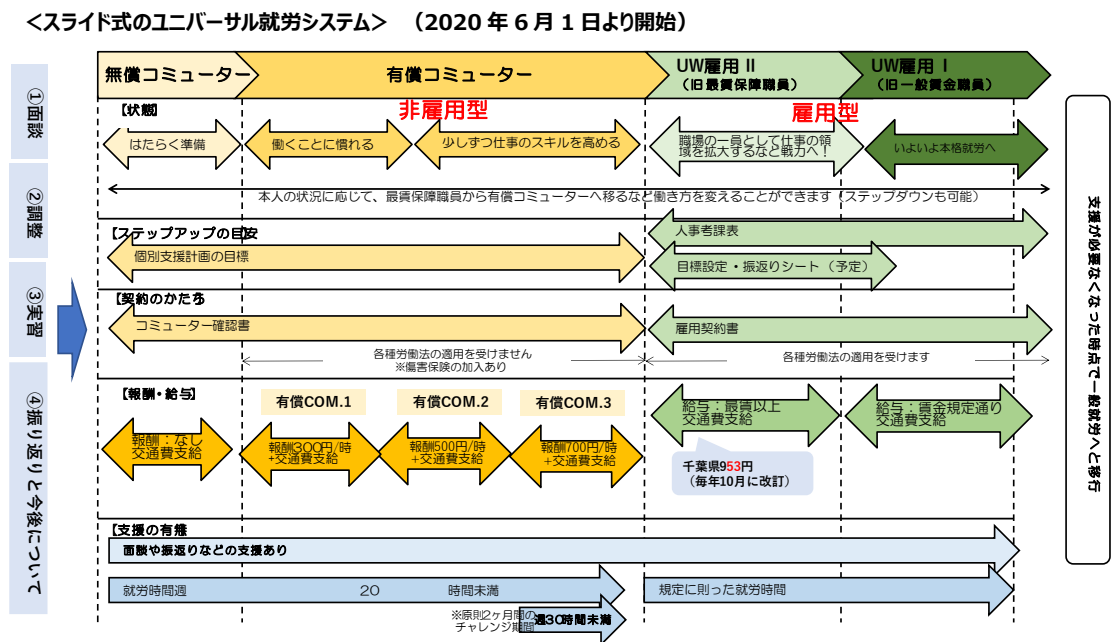
### (1) 対象者を限定しない。

ユニバーサル就労の対象者は、「働きたいのに働くことが難しいすべての人」である。刑余者、LGBTQ、難病、ひきこもり等、働きづらさの中身を問わず、職場に迎え入れる努力をしています。

### (2) スライド式の就労ステージを用意している。

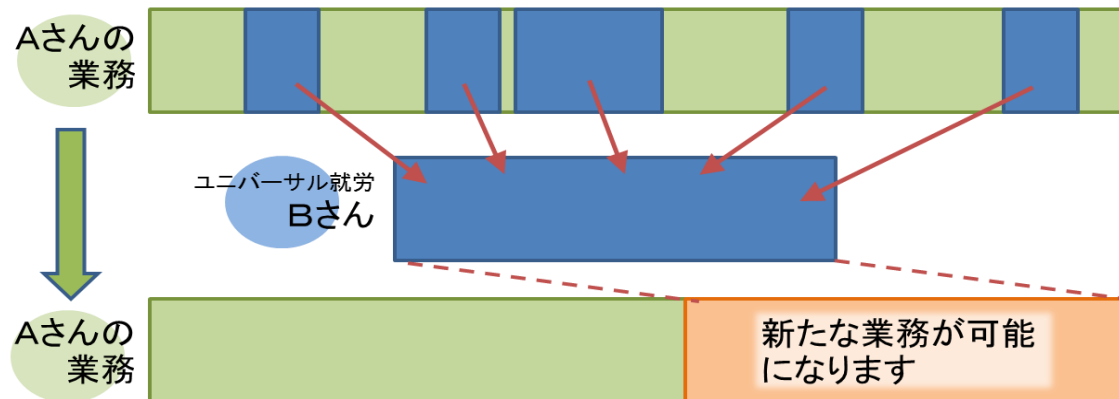
無償コミューターから UW 雇用 I まで4段階の就労ステージがある。UW 雇用 I は、一般職員と同じ給与表で賃金が払われる。以前は、右側への移行をステップアップ、左へをステップダウンと呼んでいたが、アップ、ダウンという表現は違うのではないかと議論になり、スライド式と言い方を変えた。2015年に生活困窮者自立支援法が施行され、雇用未満のいわゆる中間的就労が制度化されたが、それまでは、労働局との個別交渉でコミューターという働き方を認めてもらっていた。

図1



### (3) 業務分解

図2



Aさんは専門職である。Bさんを職場で受け入れてほしいと要請すると、「こんなに忙しいのに、これ以上の負担は無理」とにべもない。しかし、Aさんの仕事の中には、意外と単純な仕事も混ざっている。業務分解によってそれが可視化されると、非専門的な業務をBさんに代わってもらうことができ、専門的な業務に従事する時間が増えた。図3のように業務を分解することで、Bさんの特性に合った仕事を任せることができる。

図3

## 受け入れのための業務分解

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

業務者：1人				車運転者：1人				日勤者：1人			
7:00～13:00				8:30～17:30				8:30～17:30			
時間	業務名	しごと内容	所要時間	時間	業務名	しごと内容	所要時間	時間	業務名	しごと内容	所要時間
7:00	引継ぎ	夜勤より	5	7:00							
	カーニバル	接客	10								
		着替え	15								
		口腔ケア ★	10								
		床拭きケア ★	20								
8:00	朝食	茶くみ	10	8:00							
		配下掃	5								
		見守り、声かけ	35								
		食事介助 ★		30	申し送り						
		記録	10		送迎	車の運転 ★					
					フロア対応	おしぼり作成	10				
9:00	居室清掃	シーツ交換	30	9:00		迎え					
		床掃き、拭き				見守り					
		網拭き	5			移乗、誘導 ★					
		シンク洗面台	5			チェック ★	10				
		トイレ清掃	5			記録	10				
		床拭き	5			記録	10				
		便器掃除	5			記録	10				
		床掃き、拭き	5	10:00	体掃	環状整備	5				
		網拭き	5			指導 ★					
		テーブル・椅子拭き	5			見守り					
		洗濯	10			準備、コップ洗い	10				
		布巾干し	10			拭き					
		ゴミ集めや分類	10			記録	5				
		送迎 ★				記録	5				
		車の運転 ★				記録	5				
11:00	フロア対応	移動介助 ★		11:00	入浴	湯ため、片づけ	10				
		見守り、声かけ				衣類準備	5				
						入浴介助 ★	20～30				

<色分け>

- 人と接するしごと
- 力を要ししごと
- 軽作業
- PC(入力系)
- PC(上記以外)
- PC以外の業務(掃除、準備等)

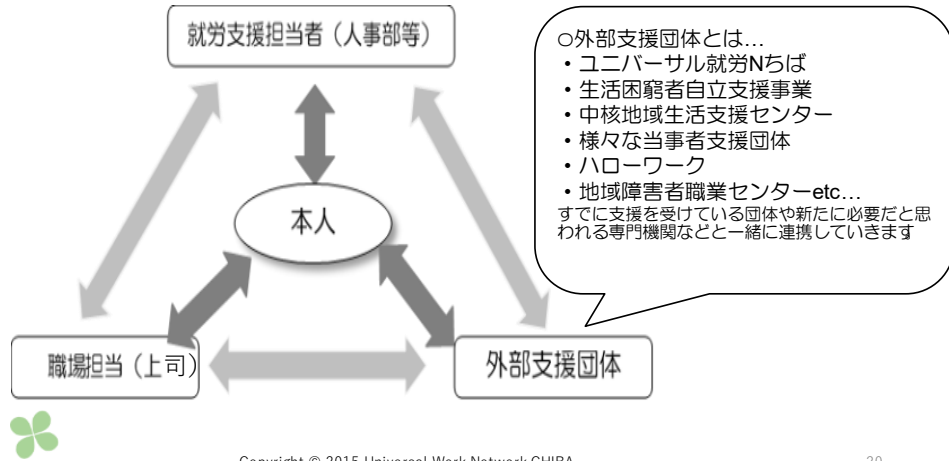
★必須、経験が必要なしごと  
※経験が必要な場合あり

### (4) 外部支援者とのチームによる定着支援

相談員として仕事をしておられる方々からすれば当然のことですが、職場でユニバーサル就労を進めるうえでも、多機関による連携が極めて重要である。風の村では、ユニバーサル就労ではたらく方には個別支援計画を作成(非雇用の段階の方、雇用になったら人事考課に移行)し、そのうえで、職場の担当者、本部人事部のユニバーサル就労担当者、さらには外部の諸機関と連携して本人を支え、定着を支援する。

図4

## 特徴④外部支援者とのチームによる定着支援



## 2 風の村のユニバーサル就労の現状

図5

生活クラブ風の村のUWの現状

72名(2023年10月現在)

マッチング・職場実習中	1名
無償コミューター	0名
就 有償コミューター① (報酬300円/時間)	1名
有償コミューター② (報酬500円/時間)	15名
有償コミューター③ (報酬700円/時間)	6名
中 UW雇用II (時給1026円/時間)	28名
UW雇用I (給与規定通り)	21名
合計	72名

※UW雇用IIは千葉県最低賃金・毎月0月に更新

生活クラブ風の村のUWの現状

\*障がい種類\*

障がい種別	人数
知的障がい	13名
身体障がい	5名
精神障がい(手帳なし含む)	27名
発達障がい	4名
その他	25名 (内訳:ひきこもり・就労プランク:19名 高齢 4名・病気等他:2名)

(注) 重複障がいの方もいるので、合計の数は一致しません。

%

風の村の職員数は1800人だから、単純計算でユニバーサル就労率は4%になる。絶対数は職員数が1200人くらいだったころと変わっていない。1200人だと6%になる。その意味では、少なくとも数字上は、ユニバーサル就労への取り組みが停滞しているといわざるを得ない。実は、そのころは本部の担当者が4人配置されていた。現在は2名、経営余力の差が取り組みの差になっているというのが実際のところだ。

## 3 ユニバーサル就労に取り組む意義、本質

風の村でユニバーサル就労ではたらいっている方は75人、ただちに一般就労は難しいと本人も支援者も考えている方々だ。しかし、76番目のかたはどうなのだろう。77番目は、78番目は...  
 私たちは、1800人の職員全員がユニバーサル就労の対象だと位置づけている。すべての職員

は、多かれ少なかれ、一時的または恒常的なハンディキャップあるいは「事情」を抱えている。その「事情」は、今朝、「突然子どもが熱を出して、保育園に連れていけない、どうしよう」というものかもしれない。遠くに住む親が要介護状態になって遠距離介護が始まるというものかもしれない。さらには、うつ病と診断されてしばらく休まなければならないのかもしれない。

介護、福祉の職場における離職の第1の原因が人間関係だといわれる。それぞれの「事情」に配慮し合い、支え合う職場であるか、そうでないかが職場定着に大きく影響するのだ。ユニバーサル就労は、75人への特別の配慮だけではなく、1800人全員がそれぞれのハンディ、「事情」をカバーし合い、支え合う職場のことだ。だから、ユニバーサル就労の取り組みは、「職場改革」なのである。

#### 4 ユニバーサル就労の広がり

##### (1) 各地に広がるユニバーサル就労1-条例化

- 1) 富士市ユニバーサル就労推進条例 2017年
- 2) 東京都ソーシャルファーム条例 2018年
- 3) 大阪府改正ハートフル条例 2019年

##### (2) 各地に広がるユニバーサル就労2-法制化

- 生活困窮者自立支援法 2015年
- 中間的就労-雇用未満の就労訓練事業の法制化

##### (3) 各地に広がるユニバーサル就労3-モデル事業

- ダイバーシティ就労モデル事業
- 千葉県、福岡県、岐阜市、

##### (4) 各地に広がるユニバーサル就労4-企業との協働

- 第5回つながる経済フォーラムちばVS千葉県中小企業家同友会経営研究集会

#### 5 終わりに

世界初の(そして多くの国が遅かれ早かれ追随することになる)少子高齢社会において、企業活動は人口急減少を迎え、

- 1) 人手不足がさらに深刻化する。
- 2) 新卒やハローワークを通じた採用は、今後、困難を増す。
- 3) 高齢者、外国人、働きづらさを抱える人の就労促進が迫られる。
- 4) 働き手は、かつて財産、近年はコスト、これを財産に戻さねば乗り切れない。
- 5) 国、自治体を上げた就労支援の仕組みを構築することが求められている。
- 6) ユニバーサル就労は、企業側の受け入れ体制のモデルとなる。





## 【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

座長： 村木太郎氏  
パネリスト：西岡 正次氏  
栗本浩一氏（豊田市） 後藤千絵氏（岐阜市）  
島田将太氏（千葉県） 中村信二氏（福岡県）



座長： 村木太郎氏 . . . . . P.144～146  
パネリスト：西岡 正次氏 . . . . . P.147～149  
栗本浩一氏（豊田市） . . . P.150～152  
後藤千絵氏（岐阜市） . . . P.153～157  
島田将太氏（千葉県） . . . P.158～162  
中村信二氏（福岡県） . . . P.163～167

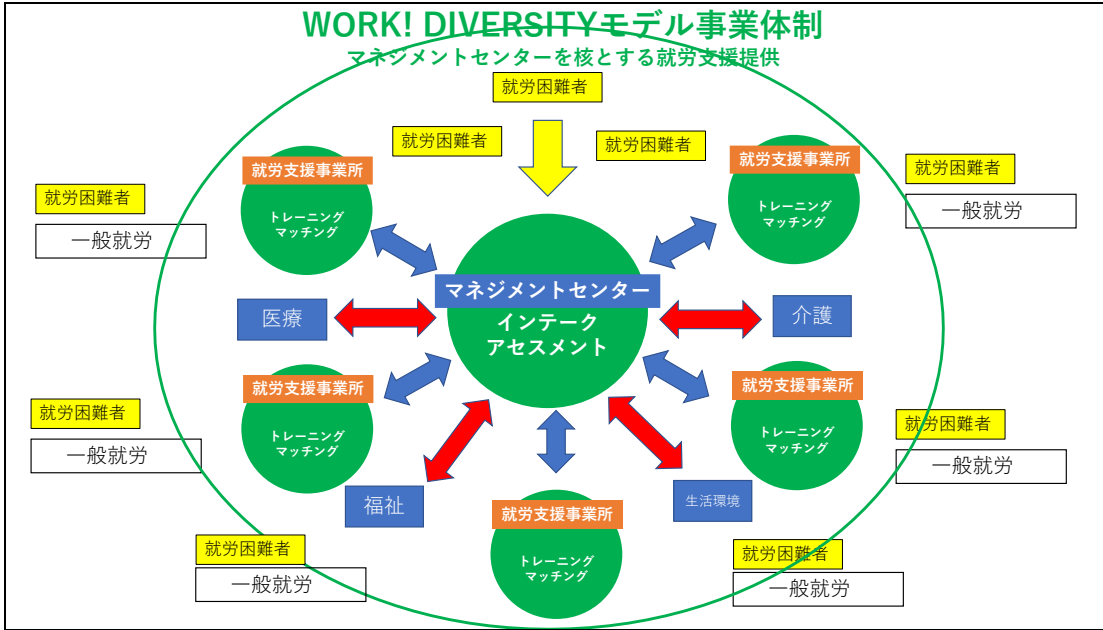
## 就労困難者に共通する問題点、課題

- ① 肉体・精神の不調・波
- ② 生活の乱れ
- ③ 社会との繋がりの薄さ
- ④ 自己肯定感の低さ
- ⑤ 基礎的な就労スキルの低さ
- ⑥ 複合的な困難
- ⑦ 将来展望・計画の無さ

共通する問題点・課題と各々の特殊性(就労困難性)

障害者就労支援の手法が使えるのではないか





## WORK! DIVERSITYモデル事業実施自治体



「特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば」  
がマネジメントセンターとなり、就労支援事業所が紐づく



「中間法人福岡県就労支援協同組合」  
がマネジメントセンターとなり、就労支援事業所が紐づく



「一般社団法人サステイナブルサポート」  
がマネジメントセンターとなり、就労支援事業所が紐づく



「一般社団法人ワークダイバーシティスタイル」  
がマネジメントセンターとなり、就労支援事業所が紐づく

## モデル事業による検証

様々な就労困難者に対して

- **アプローチ**  
事業の周知や参加の促進
- **マネジメントセンターの機能**  
インターク・アセスメント、就労支援事業所への振分け
- **就労支援の手法**  
障害者就労支援やその他の手法の有効性
- **ネットワーク**  
他の支援（生活支援等も含め）とのネットワークの構築、協働

**ワーク・ダイバーシティプロジェクトが切り開く就労相談の試み…？**  
 ～就労相談が「仕事さがし」「求人案内」相談に矮小化されていないか？～

西岡正次(A<sup>+</sup>ワーク創造館)

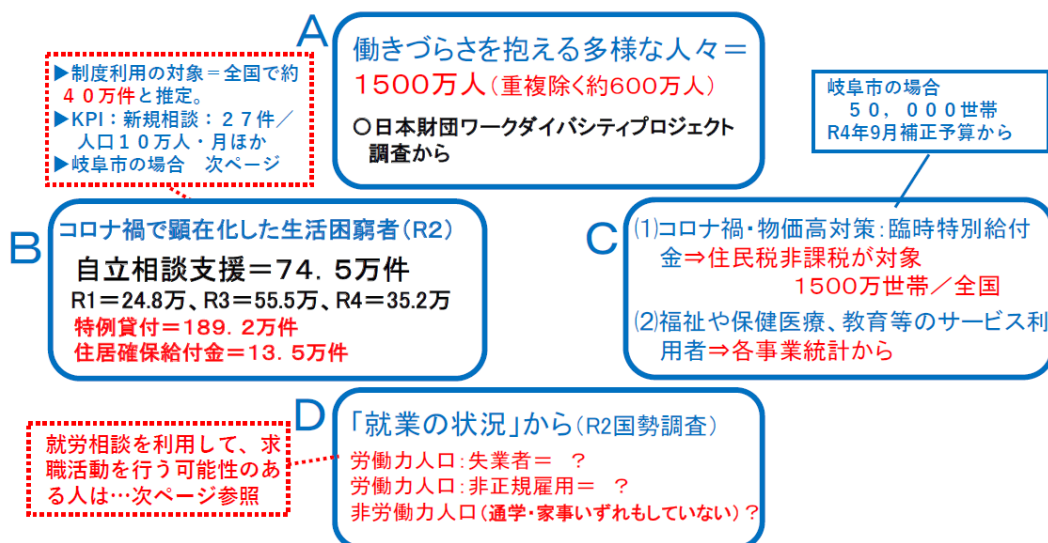
拡大・多様化する支援対象に対応するため、従来の制度別対象別・態様別に進められてきた就労相談、就労支援を超える、新たな取組み(下記)が動き始めている。ワーク・ダイバーシティプロジェクトモデル事業に取り組む皆さんに、全世代型支援・早期的な支援を掲げる生活困窮者支援制度の取組みから学べること・教訓化できることを整理してみたいと思います。

- ☑ **ダイバーシティ就労支援**: 日本財団「ワーク・ダイバーシティプロジェクト」
- ☑ **全世代型相談支援・早期的な支援**: 厚生労働省: 生活困窮者自立支援制度等を契機にした「地域共生社会の実現」における就労支援の改革・強化
- 「制度の間」等のニーズへの対応: 障害者支援分野をはじめ、対象別支援の拡充・改善へ
- 経営分野における「ダイバーシティ&インクルージョン」  
ジェンダーをはじめ、障害や高齢等の分野で…

従来、就労相談と言えば、求人案内・仕事さがしの相談が一般的でした。新たな取組みは、支援の対象をひきこもりや無業者、生活不安を抱える非正規労働者等、健康や福祉、家族等に関わる社会サービス利用者などに拡大し、就労準備段階の支援や中間的就労、無料職業紹介の活用などの支援内容の改善・強化を打ち出している。果たして、就労相談は身近になり、利用しやすくなっているか？

1 就労相談の対象は…？

～その規模を推計すると…～



## 2 生活困窮者支援制度(B)と就労相談

～KPIと実績: 岐阜市の場合～

支援状況 KPI(目安値)

人口(岐阜市)	目安値/10万人	月	令和3年度	対KPI
409,900		年間	年間	年間
新規相談件数(年間)	1328	111	1,467	110.5%
住居確保			53	
家計相談			30	
プラン:新規*50%	664	55	169	25.5%
プラン作成/新規相談(%)			11.5%	
就労支援対象者:プラン*60%	398	33	119	29.9%
就労支援対象者/新規相談(%)			8.1%	
就労準備支援			2	
就労訓練			0	
自立就労			115	
就労者数			30	
うちプラン作成者数			28	
増収者数			14	
うちプラン作成者数			11	
就労・増収者率(75%)=就労・増収者	299		32.8%	

【KPI(令和1～3年度)】①新規相談件数:対象地区人口10万人あたり16件/月 ②プラン作成件数:新規相談件数の50% ③就労支援対象者数:プラン作成件数の60% ④就労・増収者率(就労・増収者/就労支援対象者):75%

【KPI(目安値)(令和5～7年度)】①新規相談件数:対象地区人口10万人あたり27件/月(人口10万人以上の団体) ②プラン作成件数:新規相談件数の50% ③就労支援対象者数:プラン作成件数の60% ④就労・増収者率(就労・増収者/就労支援対象者):75%

3

## 3 就労相談の利用や求職活動を行う可能性のある人(D)～国勢調査データから～

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。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(B)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、岐阜市の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掛かりの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、15歳以上に占める割合に占める割合から、「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。

### 岐阜市データ

0.総数	1.労働力人口	11.就業者	111.(就業者)主に仕事	112.(就業者)家事のほか仕事	113.(就業者)通学のかたわら仕事	114.(就業者)休業者	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	27,185	4,786	5,048	6,814	116,786	41,805	19,071	55,910	14,386	63.28639

0.総数	1.雇用者	11.(雇用者)正規の職員・従業員	12.(雇用者)労働者の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.雇人のいる業主	4.雇人のない業主	5.家族従業者	6.家庭内職者	7.従業上の地位「不詳」	8.(再掲)雇用者(役員を含む)
194,500	155,699	99,463	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・通学いずれのしていない)+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	-

4

#### 4 就労相談の「間口」と「奥行き」 ～ダイバーシティ就労相談の魅力は伝わっている？～

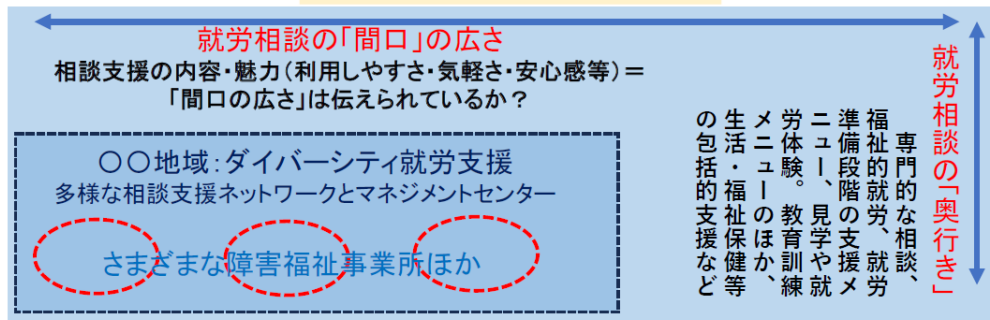
潜在的相談者



従来の「仕事さがし」「就職支援の利用」が馴染まない・あきらめている潜在的な相談者に、ダイバーシティ就労相談は届いているだろうか？ 地域のキーパーソンや企業等の経営者に、従来なかった、新たな就労相談の特徴・魅力は伝わっているだろうか？



例えば、民生委員や教師など地域のキーパーソンを介して



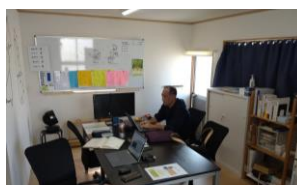
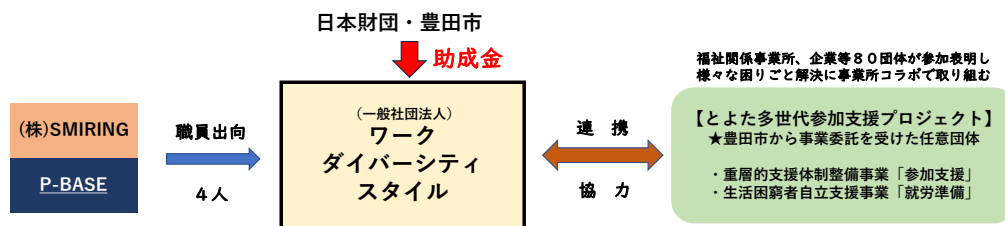
5

(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



### 豊田市ではどのように進めているの？

とよた多世代参加支援プロジェクト会員の中の有志により、法人を設立しました。



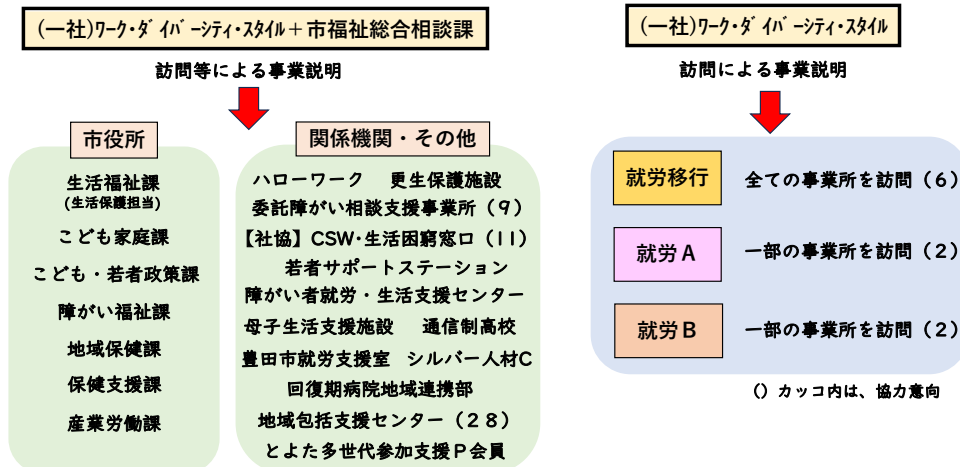
とよた多世代参加支援プロジェクト会員企業のご厚意で、会社の空き部屋を事務所として使っています。



～豊田市におけるWORK! DIVERSITY実証化モデル事業～ (一般社団法人)ワーク・ダイバーシティ・スタイル



## 事業開始に向けた展開



～豊田市におけるWORK! DIVERSITY実証化モデル事業～ (一般社団法人) ワーク・ダイバーシティ・スタイル

## 事業開始からの実施状況

状況	件数
事業に関する問い合わせ	9件
初回面談	4件
事業(訓練)実施中	2件
就労(雇用契約)	0件

### 主な問い合わせ先

- 生活福祉課 (生活保護担当)
- 保健支援課 (精神保健、難病等に関することを扱う部署)
- 若者サポートステーション
- 回復期病院地域連携室
- とよた多世代参加支援プロジェクト会員事業所 (オムライス屋)



～豊田市におけるWORK! DIVERSITY実証化モデル事業～ (一般社団法人) ワーク・ダイバーシティ・スタイル

## あかるい話

- 就労移行支援事業所では、通常の事業対象者ではない方からの相談が直接入ることもある。面談をして、福祉事業利用ができない人には、今回の事業展開が始まったことで、「つなぐ」ことができる人が増えることになるので、ありがたい。と複数事業所からの声。
- 参加支援事業の仲間の「オムライス屋」では、アルバイト面談に来た若者に、この事業の説明をその場でしてくれ、チラシを渡すなどの機会があった。
- 進路決定の季節になり、高等学校、専門学校に通う卒業予定の生徒の指導に困った学校関係者が就労生活支援センターに相談をすると、「あてはまるなら」と今回の事業について、学校等にも説明をしてくれている。



～豊田市におけるWORK！DIVERSITY実証化モデル事業～ (一般社団法人) ワーク・ダイバーシティ・スタイル

## 考えなきやいけない話

- コミュニティソーシャルワーカー（CSW）や生活困窮者自立支援事業実施者からの対象者照会がない。
- 本人の通いの手段が確保できない  
※県内一面積の広い豊田市。中山間地域から照会のあったケースでは、身近に支援拠点が無い。

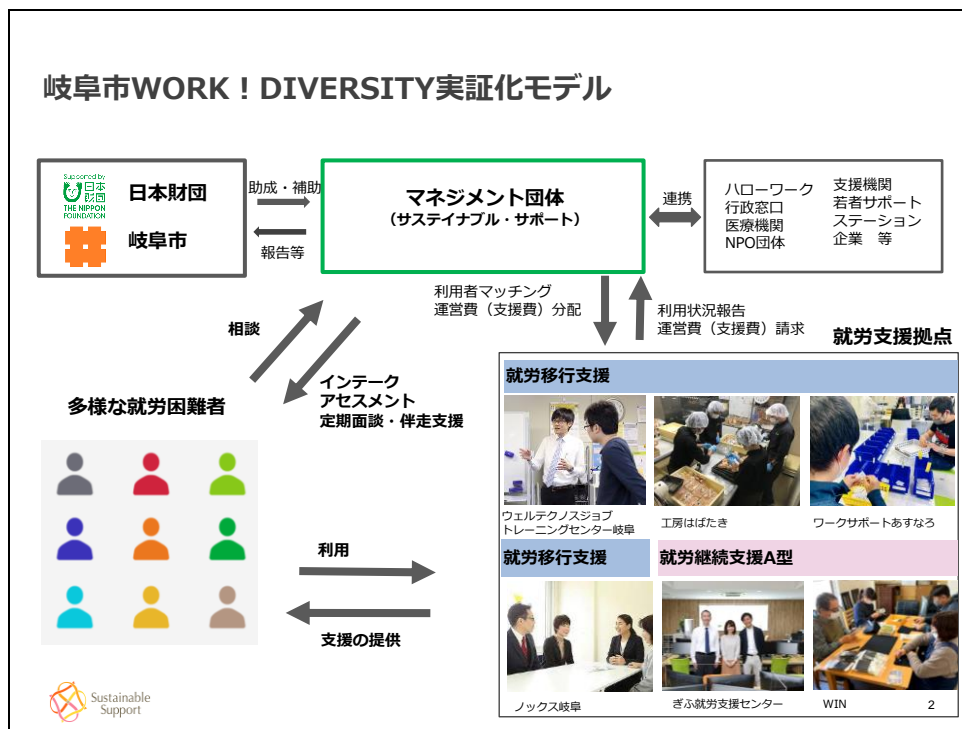
## わくわくする話

- 労働者人口の減少等により、働き手の確保を考える中で出会った「ダイバーシティ就労」というフレーズに関心を示した青年会議所などと、研修会などの開催をすることが次年度実現しそう。
- 福祉サイドからの「働きづらさのある方への支援」と企業等からの「多くの方々に働いてもらえるような環境整備と社内理解活動」が融合するような考え方が、福祉以外の部局からも話題になっていて、「共に考えよう」という機運が育ち始めている。



～豊田市におけるWORK！DIVERSITY実証化モデル事業～ (一般社団法人) ワーク・ダイバーシティ・スタイル

(岐阜市)後藤千絵  
 (一社)サステイナブル・サポート代表理事



## これまでの実施状況の概要

- 2022年9月に事業を開始以降、2023年10月までの「WORK!DIVERSITY実証化モデル事業」における実績等の概要について、下記に整理した。



### 【リファー先】

- ・就職氷河期世代支援
- ・若者支援団体
- ・就労準備支援
- ・市外の基幹相談窓口
- ・障がい者就業・生活支援センター
- ・超短時間ワーク応援センター
- ・難病相談支援センター
- ・ジinchale
- ・生活・就労サポートセンター
- ・障害者職業センター
- ・ひきこもり地域支援センター
- ・ハローワーク専門援助
- ・自治体の福祉課窓口

### 【利用に至らなかった理由】

- ・働くことに困り感を抱えているが、訓練の必要性を感じていないため、支援につながらない
- ・求人紹介をしてほしい、今すぐ働きたい
- ・うつや発達障害などで病院に通院しており、自立支援医療受給者証や障害者手帳を取得している
- ・岐阜市外在住である
- ・現在働いている（働いているが何らかの悩みを抱えている）
- ・ご自身に就職の意思がない（支援者からの相談など）



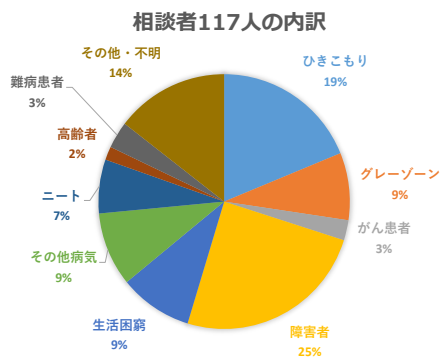
3

## W!Dの実施により見えてきた成果①

### 既存の制度では救えない多様な就労困難者へのアプローチが可能

プラットフォーム構築会議などの実施により多様な支援機関から相談があった。

#### ◆ 想定を超える数・種類の相談件数



#### ◆ 領域を超えた地域ネットワークの構築



- 開催回数：3回/年
- 参加者数：各回約70人
- 参加機関：行政、教育、企業支援機関、NPO等
- 成果：地域資源マップの作成



4

## W!Dの実施により見えてきた成果②

### 地域で支援につながりづらい層の見える化

利用者の傾向から、これまで地域の既存の支援等につながりづらい層が見えてきた。

#### ■「支援を受けたことがない人」・・・61%

利用者26人のうち、これまで支援を受けたことがない人16人  
(相談だけの者1名含む)

#### ■若年層は既存の支援につながらず孤立しがちな傾向

利用者26人のうち、

	若年層 (10代~30代) 17人	中高年 (40代以上) 9人
支援機関等からの紹介	8人 (47%)	7人 (78%)
広報誌・フリーペーパー等	9人 (53%)	2人 (22%)

## W!Dの実践を通して見えてきた課題①

### 支援を届けたい対象者へのアプローチが難しい

これまで想定以上の問い合わせがあり、一定の手応えを感じている反面、まだまだアプローチできていない対象者が多くいると考えられる。支援が届かない要因として、下記の理由が考えられる。

#### 1. 関係機関との信頼関係の構築に時間がかかる

障害者支援機関、生活困窮者窓口等との連携は取れているが、刑余者支援等に関してはこれまで連携実績が乏しく、信頼関係の構築には時間を要すると思われる。

#### 2. 「ワークダイバーシティ」の一般認知度がまだ低い

「ワークダイバーシティ」という言葉の一般認知度が低く、「障害者」「ひきこもり」のような認知度がない。就労困難者を広く対象とした支援という認識が地域に広まっていない。

#### 3. 連携可能な既存の支援団体等が十分でない

インフォーマルな支援団体等の有無は地域差があり、地方都市にはそもそも地域で支援を行ってきた団体等が乏しいため、そうした対象者へのアプローチはゼロから構築する必要がある。

## W!Dの実践を通して見えてきた課題②

### マネジメントセンターの役割が多様化

岐阜市W!Dの特徴として、支援機関からの紹介以外の問い合わせが多数ある。W!Dの利用にはつながらないが「困ってる」人への対応について、地域に「よろず相談」窓口がないためW!Dで対応せざるを得ない状況である。

#### 1. 対象者ではない「働くに困っている人」の対応をどうするか

- 相談者の中には、「働くことには困っているけど、自分は福祉事業所で支援を受ける必要はない」と考える人も多い。
- すでに就業中で、障害者ではないけれど、困難を感じている人からの相談もある。主婦などで長期離職からの復職への不安についての相談等もある。
- W!Dの利用にはつながらないけれど支援が必要な人も多く、適切な支援につながるまでサポートが必要なケースも見られる。
- 地域で実施している他の支援窓口への紹介や連携等、マネジメントセンターの中心業務であるアセスメントや伴走支援以外の業務（主に相談業務）に時間をとられがちとなっている。

#### 2. 福祉利用が可能と考えられる人へのサポートをどうするか

- 「以前医療機関にかかったことはあるが診断はよくわからない」「（身体に障害があるが）障害者手帳は取れないと言われた」というような、おそらくケースによっては福祉利用が可能な人への福祉サービス利用に至るまでのサポートはマネジメントセンターで担うべきなのか。



7

## W!Dの実践を通して見えてきた課題③

### 就職者を出していくには時間がかかり、1年では短い

26人のうち、これまで就職が決まった人は3人（うち、1人は12月より雇用開始予定）。就職者3人の平均利用期間は8ヶ月だが、現在の利用者で期限内（半年～最長1年）に就職を目指せる人は多くない。

#### 1. 障害者支援より高度な支援力が求められる

グレーゾーンのひきこもりの場合、自己理解に時間がかかり、通常の障害者支援より丁寧な支援が必要。自己理解が進まないため就職に向かえない。また、雇用率のような制度がない中で就職を進めていくには、企業との連携や企業側のマインドセットが重要だが、今後どのように担っていくか。

#### 2. 生活困窮状態だとA型事業所に流れがち

A型事業所を利用すると、一定のスキル習得まで時間がかかるのと、最低賃金がもらえるためすぐに就職に向かう意欲が生まれず、利用が長引く傾向にある。求職者訓練のように交通費を受けられないため、就労移行支援は生活が苦しい場合利用を躊躇する傾向がある。

#### 3. 就職後の定着支援やフォロー体制が未構築

就職者のフォローはマネジメントセンターが行うのか、支援拠点が行うのか。今後の就職者数の増加や、障害福祉サービスに準じた形で支援を実施するのであれば、就労定着支援を組み込んでいく必要がある。



8

## 岐阜市におけるW!D今後の展望

### 福祉の拡張なのか、社会保障費問題の解決となるのか

#### ➡ 福祉就労ではなく、一般就労を目指すモデル

##### ■ より多様な対象へアプローチ

- ✓ 地域においてワークダイバーシティの一般認知度を高める（広告）
- ✓ 連携実績がない領域との信頼関係を時間をかけながら構築
- ✓ 「ない」支援についてはW!Dでゼロからスタートする覚悟

##### ■ 就職者を出すためのシステムの見直し

- ✓ 利用開始時に利用意思・目的の確認～利用期間について合意形成
- ✓ 地域ネットワークへの企業の参加を強化
- ✓ 就労定着支援の実施により就職後のフォロー体制強化

##### ■ 「総合相談窓口」の設置とマネジメントセンターの役割の明確化

- ✓ ワークダイバーシティ就労総合相談窓口を新設（提案）
- ✓ マネジメントセンターはW!D対象者への支援に特化

## WORK!DIVERSITYがもたらす未来

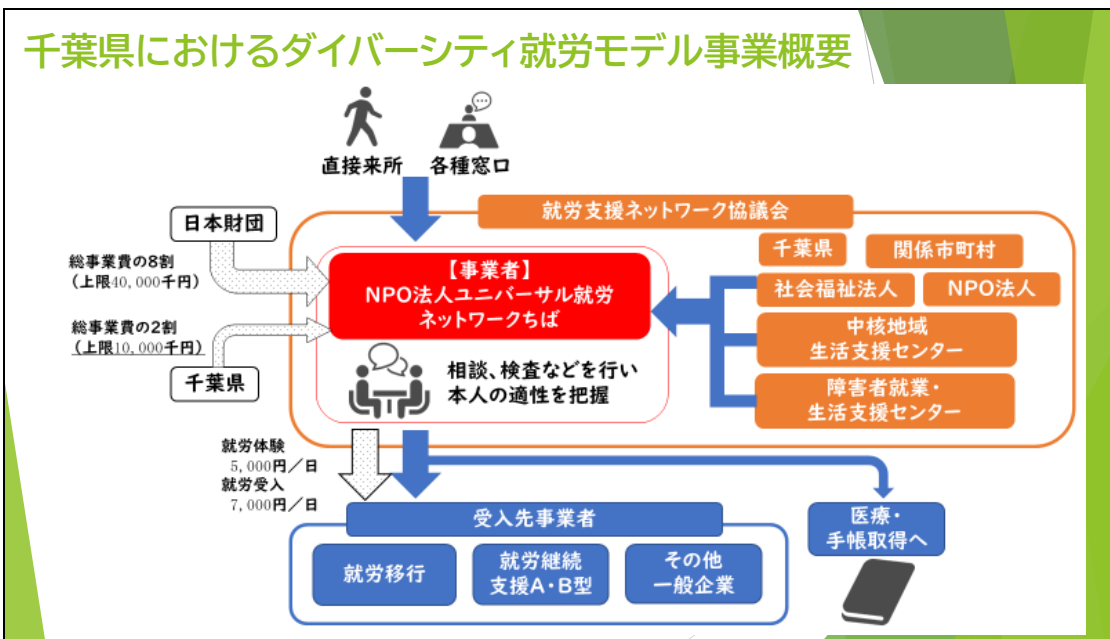
- 地域の支援機関では支援対象とならなかった人の就労支援が可能となる
- これまで適切な支援につながらず孤立し、無業や不安定就労から将来的にひきこもりや生活困窮のリスクが高い層にもアプローチできる
- 障害者以外の支援により、就労支援機関の支援力が向上する
- 雇用率に頼らず、適切なアセスメントとストレングスを活かす支援により、彼らを社会において真に戦力化することが可能となる
- 多様な人材の雇用を企業に促すために、企業との対話を深め、共に社会を変えていくパートナーとして企業と連携することができる
- 企業に多様な人材を戦力化する力が備わることで、企業は人材不足や採用難とは無縁となり、持続可能な経営・ダイバーシティ経営が実現する
- 企業の意識が変容することで、社会全体が多様性に寛容となる

社会が寛容となることで、誰もが生きやすい社会となり、誰ひとり取り残さない社会が実現する

## 千葉での実施法人紹介・取り組み紹介

NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば  
事務局長 島田 将太

- ▶ **ユニバーサル就労ネットワークちば**
  - 千葉市生活困窮者自立支援事業（自立相談・就労準備）
  - 千葉市ひきこもり支援事業・子ども若者総合相談事業
  - ※障害福祉事業は実施していません。
- ▶ **母体である社会福祉法人生活クラブ風の村**
  - 【主な事業】 介護保険事業所、サービス付き高齢者住宅、児童養護施設、
  - 相談支援事業（地域包括支援センター、生活困窮者支援、中核地域生活支援センター）
  - ※障害領域⇒委託相談支援1か所、就労継続B型2か所、生活介護3か所、GH2か所等
- ▶ **当法人がダイバーシティ就労に取り組む上での特徴**
  - 総合相談・生活困窮者支援の実績・ネットワークが充実
  - 「ユニバーサル就労」という中間的就労支援を10年以上実践している
  - 障害福祉サービス事業の運営が少なく、運営経験が乏しい





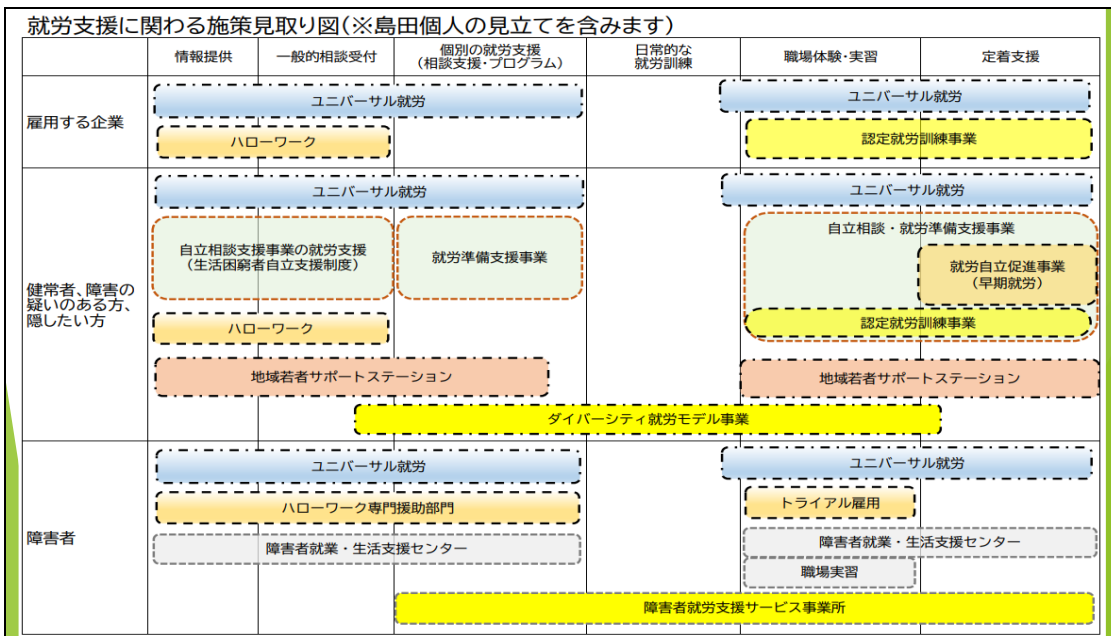
## ダイバーシティ就労の実績 (令和4年9月16日～令和5年9月30日)

### (1) 利用者数

問合せ数	193件
初回面談数	105名
見学者数	118名
体験者数	75名
本利用者数	60名

### (6) 支援機関別 相談経路

生活困窮者自立支援機関	45	就労移行支援事業所	6
中核地域生活支援センター	19	就労継続支援 B 型	2
地域若者サポートステーション	15	就労継続支援 A 型	1
被保護就労支援機関	12	行政・障害窓口	1
障害者基幹相談支援センター	3	学校	1



## 光の部分

- ▶ 日常的な就労訓練というスキマを埋める
- ▶ 相談支援機関に就労支援の意識醸成
- ▶ 多様な就労をテーマにしたネットワーク構築
  
- ▶ 「就労」を切り口にした総合相談（相談しやすい）
- ▶ これまで繋がれなかった方と繋がれる

## 影の部分

ダイバーシティ就労の実績②(令和4年9月16日～令和5年10月31日)

### (6) 実績(利用終了者 52人の内訳)

一般就労(正社員)⇩	3名⇩	▶ 一般就労した方が 利用したサービス事業所	
一般就労(パート)⇩	5名⇩		
就労継続支援A型事業所⇩	11人⇩		就労移行支援事業 1名
就労継続支援B型事業所⇩	15人⇩		就労継続支援 A型 3名
就労移行支援事業所 ⇩	7人⇩		就労継続支援 B型 3名
就活中⇩	4人⇩		
その他⇩	7人⇩		
計⇩	52人⇩		

※ その他は、転居・無償ボランティア・病気治療・通院開始⇩

## 影の部分

- ▶ 事業所による一般就労への支援のバラつき
- ▶ 新規で応募や面接をすることのハードル
- ▶ 行き先が決まらずダイバー利用の長期化
- ▶ 町村部など、そもそも求人が少ない

## これから取り組みたいこと

- ▶ 「ダイバー」と「一般就労」の間の「中間的就労」  
(認定就労訓練事業・ユニバーサル就労との連携)
- ▶ サービス事業所における「施設外就労」の可能性
- ▶ 就労支援の支援機関同士のネットワークの発展
- ▶ 雇用側（企業）を巻き込んだ協議
- ▶ 雇用保険の助成金の活用促進

## ユニバーサル就労ネットワークちばでの 就労体験先の業種例

業種等	主な体験内容	業種等	主な体験内容
産業廃棄物処理	産業廃棄物の仕分け、発泡スチロール溶融作業	測量事務所	測量作業、入力作業
カフェ	コミュニティカフェの運営サポート	ビルメンテナンス	清掃、電気・ガス等設備管理
ワークホーム	リサイクルショップの値付け、品出し、ポストイン等	農業	なす、ねぎの収穫、仕分け、梱包
清掃	公共施設、鉄道車両内の清掃	飲食	開店前の店内整備、仕込み補助
介護施設	食事の配膳、清掃、介護補助、地域イベントの運営補助	学童保育	用務、見守り
社会福祉法人	発行物の折り込み、発送準備	小売業	接客、品出し、事務作業等
倉庫・運送	配送トラック帰着後のコンテナ等の片付け、出発前の積み込み	福祉用具レンタル	レンタル用福祉用具の清掃・洗浄・消毒・補修・梱包
製造	折箱製造（駅弁などのお弁当箱の製造）補助	調理、盛り付け	調理補助、盛り付け、作業支援
障害福祉サービス	グループホーム施設内清掃、環境整備、調理補助	フィットネスクラブ	フィットネスクラブの受付準備、装飾、草むしり等の周辺業務
資源ごみ回収	資源ごみの回収補助	事務	データ入力やスキャン作業等の事務補助作業
鉄道サービス	鉄道車両の清掃、駅舎の清掃	地域交通	運転スタッフ、運行補助

## ダイバーシティ就労支援実践研修 福岡県実施事例発表

福岡県就労支援協同組合



### 事業実績

2023年11月1日時点

【問 合 せ】	115名
【面 談】	67名
【事業利用者】	39名 (令和4年9名 令和5年30名)
【就 職 者】	3名
【そ の 他】	福祉サービス移行 3名

#### 【傾向】

- ・若年層（10～30代）が全体の72%
- ・対象者はどこかの区分に当てはまりにくい方が多い

## 福岡県の事業モデル

### 就労移行支援所で支援を受けて、就職を目指す事業として実施

- ・ **移行型には職業指導員と就労支援員が常駐**

働きづらさを抱える方への支援体制、支援ノウハウ、**今までの就労実績**がある

- ・ **就労に向けた準備性を高める点を重視**

安定通所や自己理解が出来たうえでの就労を重視

- ・ **就職を目指した支援を重要視**

一部工賃や訓練費支払う事業所もあるが、目的が訓練であることが重要

## 連携先（事業利用者紹介機関）

- ・ **県の支援機関**

若者サポートステーション、ハローワーク、保健福祉環境事務所 福岡県自立相談支援事務所  
福岡県子育て女性就職支援センター、保健福祉事務所

- ・ **市の支援機関**

大牟田市役所福祉課、春日市社会福祉協議会、田川地区障がい者基幹相談支援センター  
ユースサポートHUB

- ・ **実施事業所（同法人の相談機関）**

ファインズチャレンジド、AFOウイング  
北九州障害者しごとサポートセンター、筑豊地域発達障がい支援センターゆう・もあ

- ・ **その他**

NPO法人ホームレス支援 福岡おにぎりの会、社会福祉法人グリーンコープ（宮若市困りごと相談室）  
アトリエ花畑（グループホーム）

## 広報・周知活動

5月29日「はたらきづらさを抱える方への雇用創出事業」オンライン説明会開催



10月26日「福岡県WORK! DIVERSITY事業シンポジウム」開催



## 成果

### 既存の制度では支援が届かない方に支援が届いた

- ・ 18年通院していたが、病院の方針で福祉サービスが受けられなかった方
- ・ 生活保護で住居や最低限のお金はあるが、ひきこもり状態だった方
- ・ 難病の為、社会的孤立をして20年以上の無業期間があった方
- ・ 若年層の障がい等の無い、就職の為に何をしたら良いか分からない方
- ・ 他の支援を受けていたが、就職に結びつかない方
- ・ 子育てによる長期の無業期間があった方 等

### 就労移行支援の個別対応が様々な働きづらさを抱える方に対応ができた

学習内容・通所頻度・通所時間など、**事業利用者の状況にあった支援提供**が可能  
例) ひきこもり支援  
テレワーク支援 週1日通所、4日テレワーク 徐々に通所を増やす支援

## 課題

### 就職の難しさ

- ・実施事業所が就職に関する全ての支援を行うのは難しい
- ・就労移行支援所の就職能力に差がある

### 支援に時間を要する

- ・通常の就労移行支援での支援は時間が必要（1～2年程度）
- ・自己決定を促す支援 ⇒ 時間がかかる場合が多い

### 規定を設定しにくい

- ・個別支援、個別対応が基本なので一律の規定を設ける事が難しい

## 課題への対応

### 就職の難しさ

- ・地域の支援機関や企業との協力体制の構築
- ・訓練実施事業所への意識付け

### 支援に時間を要する

- ・働くための訓練である
- ・社会に出る、着地点をイメージしてもらう
- ・本人の意欲への働きかけを行う

### 規定を設定しにくい

- ・ケースごとに最適な対応を模索
- ・規定を設ける点とそうでない点の整理を行う



## 目指すもの



障がい者手帳・受給者証の有無に関わらず  
全ての働きづらさを抱える方への支援体制を構築