

## 第5科目群(演習)

### 演習1 アセスメント支援

高橋尚子  
(一社)京都自立就労サポートセンター理事  
鈴木由美  
厚生労働省地域福祉課就労支援専門官

2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修



## 演習1 アセスメント支援

高橋 尚子 (一般社団法人京都自立就労サポートセンター 理事)  
鈴木 由美 (厚生労働省 社会・援護局 生活困窮者自立支援室 就労支援専門官)

---

## 目次

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

2

---

## 1 本日のねらい

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

3

---

## 2 講義

### ～就労支援におけるアセスメント～

4

#### 1-1. アセスメントとは…

- 分野により人により解釈はさまざま、やり方もさまざま…
  - (直訳)見積もり・査定・評価→”利用者分析”などと言われたり…  
→“その人理解”とか”支援戦略を立てるための情報収集と分析”とか？  
→あなたのじっくりくる定義はなんでしょうか？
  - (共通していることは)
    - ①その人の「状況」をともに理解をしていく協働作業であること。
    - ②「状況」を理解し、その人と一緒にこれからのことを考える・方針を決定していく材料(根拠)としていくこと。
- 客観的評価…ツールを使うもの
- 主観的評価…面談を通して相談員が評価するもの

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

5

## アセスメントにおいて大切なこと

### ・アセスメントは支援過程全体を通して行われる

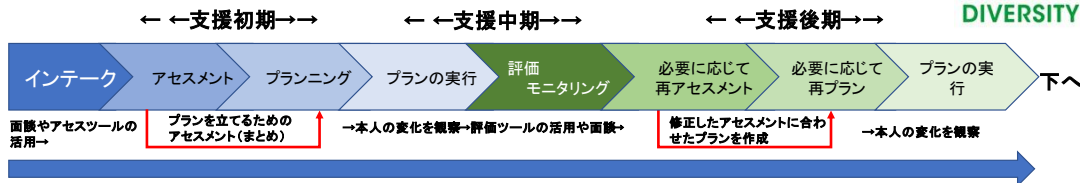
- 一時点でのアセスメント結果のみで判断しない。
- 特に就労分野においては本人の成長や変化が大きいため、当初のアセスメントから変化していくことを前提にしておくこと。
- アセスメントは常に見直され修正される。そのための評価を支援過程で実施されることが大切。

### ・アセスメント以上に「本人」を見ていくこと

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

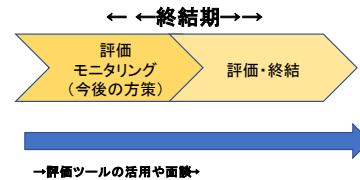


## 支援の全過程においてアセスメントは継続される



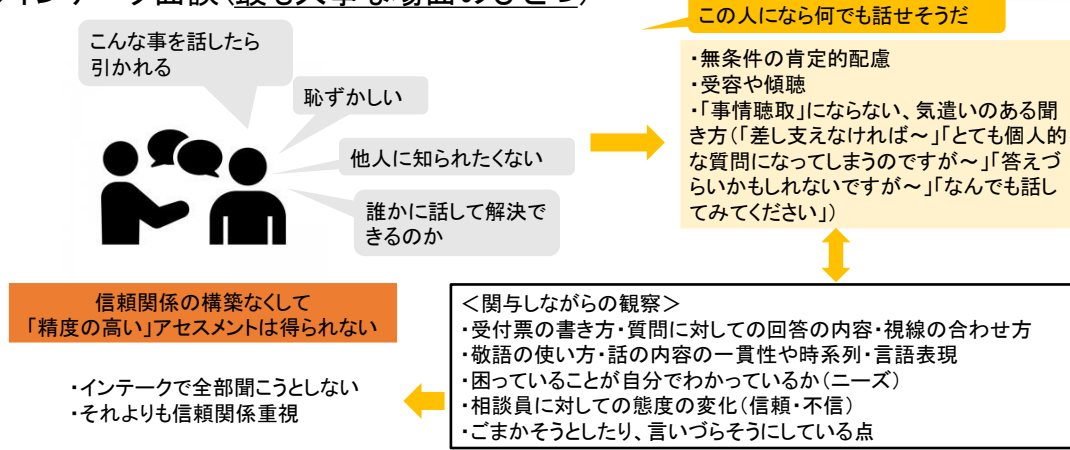
当事者は支援の過程において常に変化しているため、アセスメント結果は流動的である・修正できる

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



## アセスメントの視点①支援初期: インテーク

### ○インテーク面談(最も大事な場面のひとつ)



## アセスメントの視点②支援初期: アセスメントツールの活用

- 本人が回答し、客観的に結果が出るツールの強み = 本人の納得度

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

今回、体験していただくアセスメントツールはKPSビジュアライズツールです

## 1-2.アセスメントツール（KPSビジュアライズツール）

### 1) 就労支援の評価の在り方について

#### これまで就労支援・就労準備支援事業では就職の実績が評価の中心

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



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

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



### そこで新指標、TS59とGN25を開発

10

### 2) 評価の視点について

#### ■ 自己評価（個別目標の達成に向けた進捗状況、達成度、今後の方向性）

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

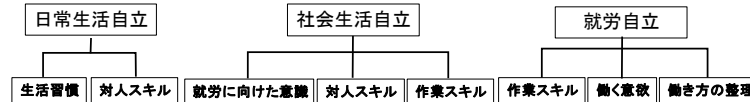
#### ■ 事業評価（事業の妥当性、有効性、効果）

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

11

### 3-①) TS-59セルフチェックシート

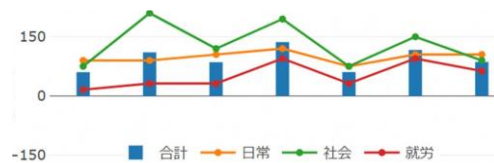
❖シートの構成 TS59セルフチェックシートは3つの大分類から、さらに中分類に分け、幅広い59の項目



❖シートの特徴

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

❖シートの結果をグラフで表示



### 3-②) GN-25評価シート

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

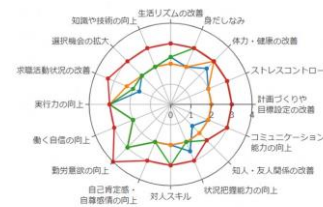
❖シートの構成

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

❖シートの特徴

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

❖シートの結果をグラフで表示



#### 4) 評価指標 (TS-59とGN-25)を活用する目的

- ① KPSビジュアライズは利用者自身が回答する必要があるため、自身の状況を確認することができる。また、結果をフィードバックすることで、支援員と一緒に自身の変化を実感できる。
- ② 利用者の状態の変化や、支援の効果等を継続的に把握できる。
- ③ 利用者の自己評価と、支援員等による評価が著しく異なる場合、利用者が自らの状態を正しく認識できていない可能性を把握できる(極端な楽観主義、自信過剰、極端に自己肯定感が低いなど)。
- ④ 支援開始時の利用者の日常生活自立・社会生活自立・就労自立の状況と課題を把握し、その時々利用者の状態に合った支援計画(課題・長期目標・短期目標・期間・支援内容など)の設計に有益な情報を得ることができる。
- ⑤ プログラム参加前後の変化を比較することで、事業者は実施したプログラムの効果が利用者に現れているか検証を行うことができる。
- ⑥ アセスメント結果を支援員同士で共有することで、研修的な効果も期待できる。また、支援員にとって、利用者を理解することは、表面上の利用者の(状態の良化・悪化の)動きに惑わされずに安定した支援が実施できたため、モチベーションの向上にもつながる。

## 3 演習



## 演習 事例 44歳・男性・台場太郎さん



### 【本人状況】

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

### 【相談のきっかけ】

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

### 【本人の様子】

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

### 【本人の希望】

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



16

## 個別ワーク

### 【主観評価】

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



17

## KPSビジュアルライズツールの結果

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



18

## 個別ワーク

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

--



19



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

--

20



グループでの意見をまとめてみましょう。

--

21

## 4 まとめ

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

## 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

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

同館 就労支援事業部長

※オンラインでの受講に際し映像の不具合があったため、希望者を対象として2024年3月4日に再演習を実施した。以下では再演習にあたり改版されたテキストを掲載する。

2023年度 第2回ダイバーシティ就労支援実践研修



### 演習2(追加版)

## 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

～就労支援に欠かせない仕事情報(体験シート)作成を中心に～



西岡正次(A´ワーク創造館)

1

## 目次

1. 就労相談の場面で利用する仕事情報を考える
2. 相談者がめざす仕事や適職を見通すプロセスと相談支援
3. 演習：就労体験のための仕事情報＝支援プログラム・シートの作成
4. まとめ ～質疑・意見交換～

2

## 1 就労相談の場面で利用する仕事情報 ～「人」と「仕事」の結び付け方（仕組み）から考える～

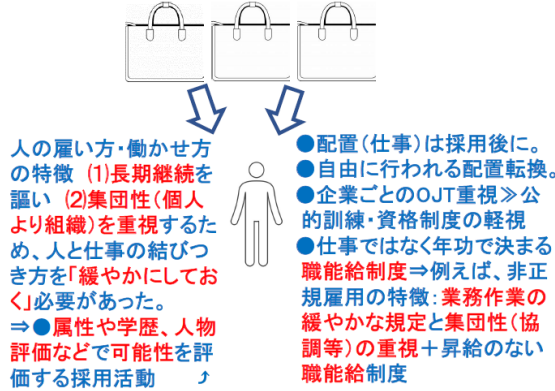
私たちの働く社会の仕組み、「人」と「仕事」の結び付け方について、ある研究者は次のように表現しています。

「（1960年代末～）日本社会の中で職務（ジョブ）という観点に対する関心が薄れていくにつれ、職務分析（求人をつまみ合わせる仕事情報の分析・作成）の地位は低下せざるを得なかった。…重要なのは雇用であって職務（仕事の内容等）ではない。企業内の配転で職務は不安定（仕事の内容や働き方、職場環境などが合わなくても）でも雇用が安定していればいいのだから、職務分析など必要ではなかった」

そこで、「仕事（職務作業）に就くこと」と「雇用されること」はどう違う？ 改めて「人」と「仕事」の結び付け方（仕組み）という観点から、我が国の事情を見てみましょう。

3

## (1) 「人」と「仕事」の結び付け方



「緩やかな結び付け方」の国  
「人」がベース

～我が国の特徴と課題～



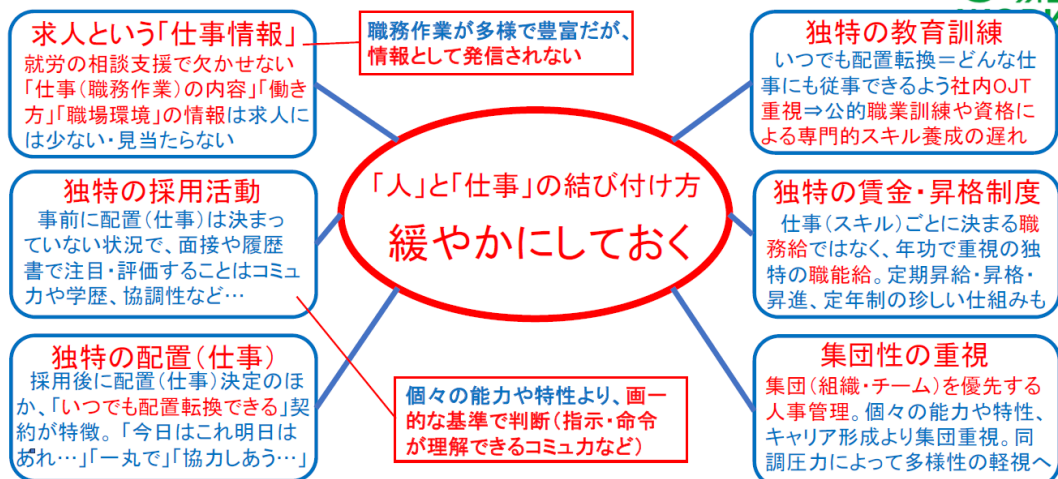
仕事内容が職務記述書、権限規程などの具体的に職務作業の内容に基づく採用。職務作業への対応力がスキルや経験、公的資格や訓練等で判断される  
⇒仕事と人の固い結び付け方。  
仕事ベースで多様な人材をマッチング。  
属性等による排除は許されない。  
仕事ベースの職能給制度

「固い結び付け方」の国  
「仕事」がベース

濱口桂一郎「新しい労働社会」「若者と労働」ほか  
田中博秀「現代雇用論」等から

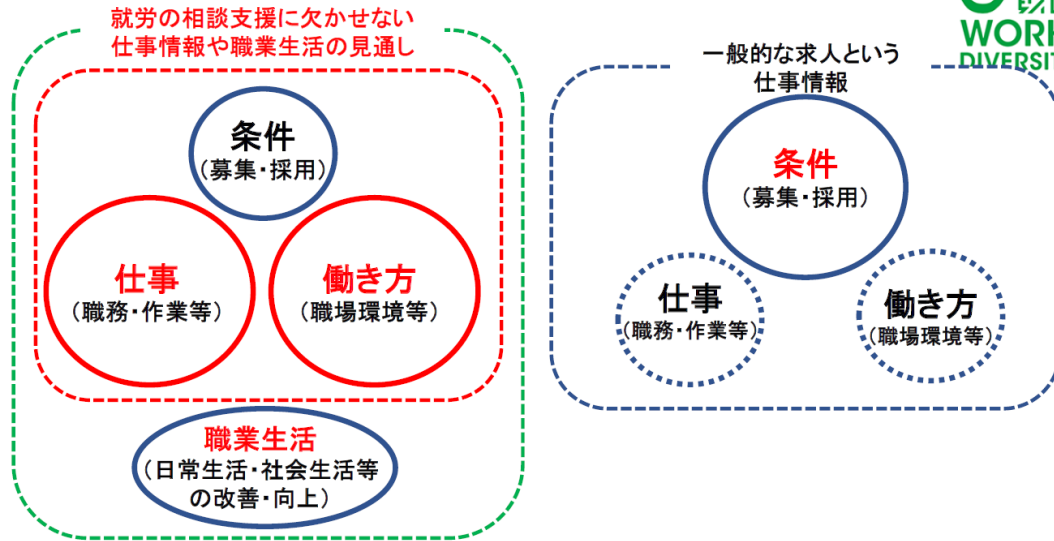
4

## (2) 緩やかな結び付け方(職務作業を明確にしない社会)だと…?



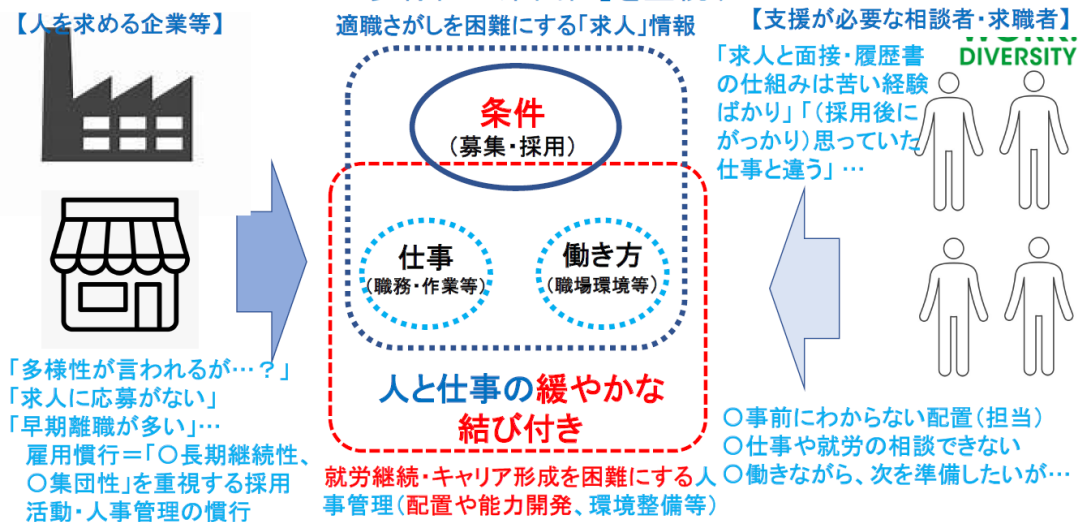
5

(3) 構造的な困難(1) ～採用活動等で利用される「仕事情報」～



6

(4) 構造的な困難(2) ～「多様性<集団性」を重視する人事管理～



7



(5) 就労支援と企業・働く場との連携 ～就労支援の経験が培ってきたもの～

【協力企業のネットワークへ】「確かめる」「試す」から求人(仕事)づくりへ 【効果的な就労の相談支援へ】



1(就労相談の場面で利用する仕事情報)のまとめ

(1) 「人と仕事を結び付け方(しくみ)」の特徴と構造的問題

緩やかな結び付き⇒

- (1)仕事情報は事前に知り得ない(=企業は自由に配置(担当)転換を行う)
- (2)集団(皆同じように)を重視する採用活動や配置、人材育成等は、多様な人材の参加と活躍を阻む<負の側面>も生み出す

(2) 就労支援は実践を通して、構造的問題に対応してきた

「緩やかな結び付き」の中に、人の強みや特性等を活かす・合理的配慮のある「固い結び付き」をつくる取組みだった⇒○仕事を切り出す ○別にまとめる ○安心して働ける環境整備…

- ディーセント・ワーク、合理的配慮、支援付き就労…
- 配置(担当する職務・作業)をめぐる配慮・工夫
- 現場の管理監督者による配慮や環境整備…
- 企業の人事管理(労務管理)活動や改善へのサポート

## 2 めざす仕事・適職を探るプロセスと就労相談

雇用の実現(就職支援等)や継続を支えることはもちろん重要ですが、改めて私たちが取り組む就労支援では、就職(雇用)のベースとなる仕事(職務作業)に注目し、相談者がめざす適職・仕事を整理・探索し・実現することを相談支援します。

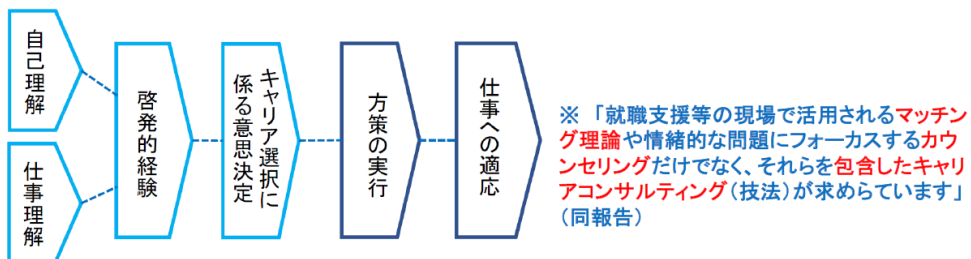
相談者がめざす適職・仕事を整理・探索し・実現するプロセスは、次ページの「キャリア形成の6つのステップ(図)」のように説明されることがあります。この図を参考に、就労支援の経験、「キャリアの形成」と「職業生活(日常生活・社会生活)の改善」を一体で進める取組み(ダイバーシティ就労支援や生活困窮者自立支援制度ほか)を整理してみたいと思います。

10

### (1) 就労の相談支援のプロセス ～「キャリア形成」支援では…～

キャリア形成の6つのステップ(下図)はよく紹介されています。

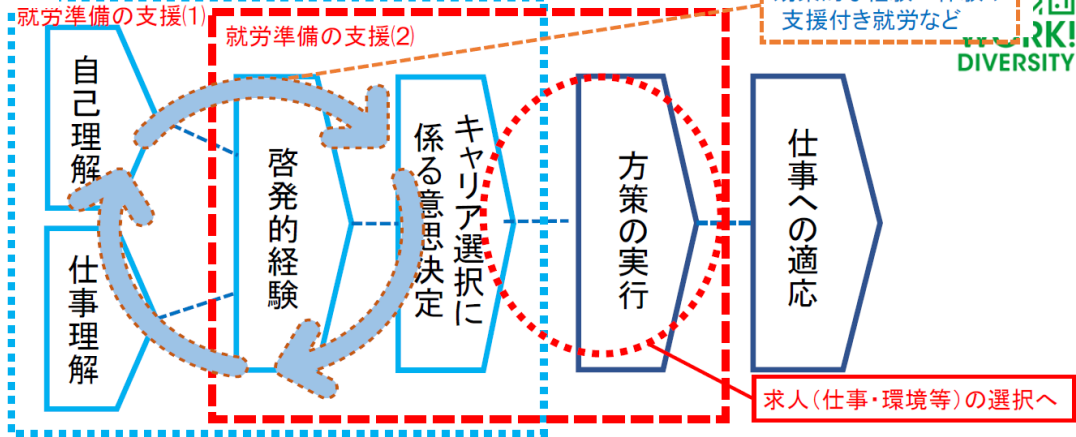
- (1) 自己理解: 進路や職業・職務、キャリア形成の目標や進め方に関して「自分自身」を理解する
- (2) 仕事理解: 進路や職業・職務、キャリア・ルートの種類と内容を理解する
- (3) 啓発的経験: 選択や意思決定の前に、(1)や(2)を「確かめる」「試す」(体験等)
- (4) キャリア選択に係る意思決定: 相談の過程で得たさまざまな選択肢の中から、当面の目標を選択する
- (5) 方策の実行: 仕事、就職、進学、キャリアルートの選択、能力開発の方向等、意思決定したことを実行
- (6) 仕事への適応: それまでの相談や(1)～(5)を振り返りながら、新しい仕事と環境等への適応を行う



厚生労働省「労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査研究」から

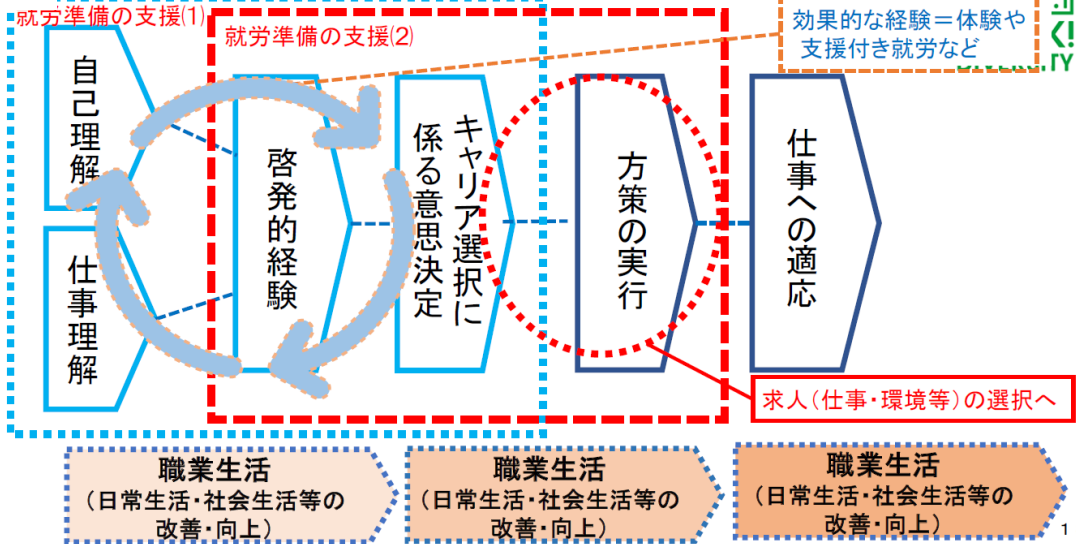
11

(2) 就労準備段階に欠かせない相談支援

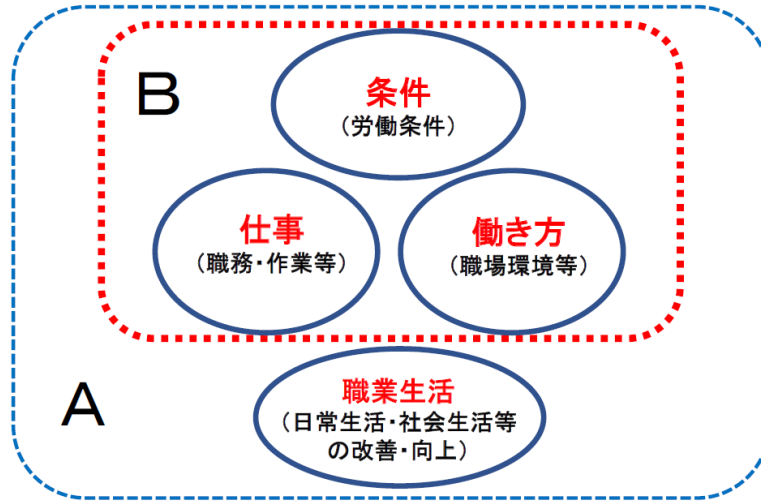


※ 就労準備の支援(1) 就労相談を通じて、自己理解や仕事理解を進め、目標や見通しを整理します。働く経験等の振り返り、見学や短期の体験、居場所等を通じた交流、適性検査等の活用など、さまざまなプログラムが工夫されています。 ※ 就労準備の支援(2)は、目標を「確かめる」「試す」支援を通じて、めざす仕事の内容や働き方・職場環境等、条件などを見極める段階。

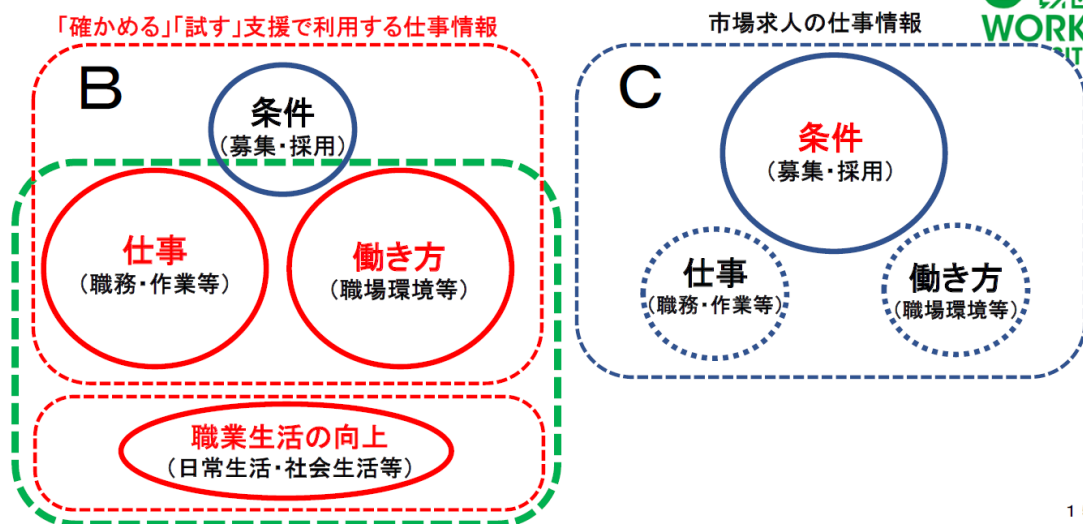
(3) 職業生活の改善・向上を含む相談支援



(4) 就労相談(インテークほか)で整理したポイント



(5) 市場求人情報を補完する仕事情報(緑…の枠内)





### 3 演習

## 就労体験のための仕事情報＝支援プログラム・シートの作成

### 演習ノート ① 企業との対話

あなた（A）は、就労支援への協力を得るため企業訪問したいと思い、B社に訪問の約束を取りつける電話をしています。その場面を想像して、演習ノート(1)の空欄を埋めてください。（5分）



演習ノート①

**演習① 企業との対話**

① 以下の演習として「企業への訪問」について「企業へのアプローチ」を共有し、適切な質問や回答を想定し、演習ノート(1)の空欄を埋めてください。

あなた（A）は、就労支援への協力を得るため企業訪問したいと思い、B社に訪問の約束を取りつける電話をしています。その場面を想像して、演習ノート(1)の空欄を埋めてください。

(A) 是非お話を伺いたいのですが、B社にはどのような仕事内容がありますか？

(B) 大変お話を伺っています。

(A) 是非お話を伺いたいのですが、B社にはどのような仕事内容がありますか？

(B) 大変お話を伺っています。

(A) 是非お話を伺いたいのですが、B社にはどのような仕事内容がありますか？

(B) 大変お話を伺っています。

(A) 是非お話を伺いたいのですが、B社にはどのような仕事内容がありますか？

(B) 大変お話を伺っています。

(A) 是非お話を伺いたいのですが、B社にはどのような仕事内容がありますか？

(B) 大変お話を伺っています。

(A) 是非お話を伺いたいのですが、B社にはどのような仕事内容がありますか？

(B) 大変お話を伺っています。

(A) 是非お話を伺いたいのですが、B社にはどのような仕事内容がありますか？

(B) 大変お話を伺っています。

(A) 是非お話を伺いたいのですが、B社にはどのような仕事内容がありますか？

(B) 大変お話を伺っています。

## 演習ノート ② 就労体験をイメージする

就労体験を受入れることになった養鶏場の写真を見て、体験してみたい作業を選び、期待される体験効果を考えてみましょう。

(6分)

演習② 就労体験・体験実習をイメージする

就労体験を受入れることになった養鶏場の写真を見て、体験してみたい作業を選び、期待される体験効果を考えてみましょう。

写真は、中絶いせ持物とする養鶏場を撮影したものです。(当日は写真を追加します)



就労体験と密着してみたい作業を選び、期待される体験効果も併せてください。

18

## (1) 企業との対話 ～効果的な連携に向けて～

### 1) 自治体等の就労相談による「企業の採用活動」等サポート

**私たちは多様な方に出会い、就労相談を行っています**  
**若者(～40歳頃まで)や単身女性、ひとり親、障害者、高齢者…など**

仕事・就労面の共通した課題には、

- ④ めざす仕事や目標がはっきりしない＝模索状態。無業、就業経験があっても離転職が多いなど
- ③ 身近に就労相談の場がなく、働くことに関する自己理解(強みや能力の特徴、関心やこだわっていることなどの価値観)や、職業上のスキルの特徴や関心等の仕事理解について、十分に整理できていない
- ② 「求人」という仕事情報による求職活動が馴染まない・あきらめている
- ① さらに、障害や疾病、家族問題などの課題(就労阻害要因)が重なると、自助努力で、しかも従来型の求職活動やその準備によって、この困難を打開する難しい

19

## 私たちが取り組む「就労の相談支援」 働く現場、そして企業の採用活動等と連携した相談支援



相談者が働く上での自己理解(興味や能力、大切にしている価値観など)や仕事理解(必要なスキルや働き方など)を改めて進めながら、めざす適職や仕事を見通す・探すサポートをします。具体的には、仕事の見学や就労体験の活用です。

そこで、相談者が就労体験等に安心し、参加していくために、体験等を紹介する「仕事情報」(※演習の課題)を工夫しています。

「体験に行ってみよう」の言葉・提案だけでは相談者は不安で、判断できません。「仕事情報」では、体験の内容(初心者が従事し体験できる内容)や事業所・現場の様子をわかりやすく伝える工夫をしています。

「仕事情報」は、採用条件等を記した「求人」とは違い、具体的な作業レベルの仕事の内容や働き方、職場環境などの情報を伝えます。今まで身近になかった情報、事前を知ることができなかった情報ですから、その企業や仕事に対するイメージが明確になり、関心が高まります。当然、採用活動への応援になります。

20

### (2) 就労体験は、どのように企画・実施されるのか？

#### 想定する就労体験等



- ① 短期間(3日～2週間程度)の従事が基本 ※事前の見学を経て、実施する期間を決めます。場合によっては、例えば「2週間の体験」を何度か繰り返すこともあります
- ③ 体験者は予定する作業等の従事経験がない方です。また現場のスタッフの指示で従事します。職務作業の内容によって、従事する方法はいろいろです
  - ① 事前の説明を理解して、1人で従事する場合
  - ② 説明を受けて(受けながら)、スタッフの作業を補助する場合
  - ③ 事前の説明を理解して、何人か、あるいはチームで作業を進める場合
- ② 体験者は、事前に決めた作業等以外は従事しない・させない。※体験期間中に体験者・受入れ企業・支援者が相談して、従事内容を変更することはあります

21

## 1) 就労体験の目標

体験では、○事前の説明の場面、○作業に従事する場面、○管理者・指示担当者や他のスタッフとの関わりなど、さまざまな場面を通じて、次のような「体験の目的・目標」を実地に確かめます。

### 【体験の主な目的・目標】

- ① 従事する作業で問われる能力やスキル、習慣等を確認する（「できるかどうか」より、得意（ストレングス）を伸ばすため「理解すること・本人なりに工夫できるか」がポイント。質問等の職場のコミュニケーションなどを確かめる）
- ② 得意と思っている能力・スキルを実地に確かめる
- ③ 不得意・不安に思っている能力・スキルが、どの程度対応できるか？を確認する  
⇒ 不安だから避けるのではなく、「できる」レベルを確認する
- ④ 熟練者を補助する形で専門的スキルを必要とする作業等に挑戦する
- ⑤ 働き方（体制等）や職場環境等で必要な配慮（希望）事項を確認する
- ⑥ 専門的スキルを駆使して働いている人（熟練者）や企業活動を間近に見て、その職業・仕事を理解する

22

## 2) 就労体験のための「仕事情報」の作成

### 【作成の手順】

- i) まず、「業務・作業洗い出し」をしていただきます  
前ページの別紙「想定する就労体験等」と、体験に対応する「仕事情報」の見本を参考にして、作業等の候補を洗い出して、「作業洗い出しシート」に記入してください
- ii) 作成いただいた「作業洗い出しシート」をもとに、作業等の見学とヒアリングを簡単にさせていただきます
  - ① 体験で従事する作業の特徴を整理します。「作業の特徴＝確かめられるスキル・能力等」をもとに。
  - ② 見学とヒアリングをもとに、職場・現場の雰囲気（チーム運営、ミーティング、指示・説明のスタイルなど）を整理します。
  - ③ 作業や現場の様子を撮影し、「仕事情報」に載せます
- iii) 上記(1)(2)をもとに、〇〇〇(株)様の「体験のための仕事情報」(体験プログラムシート)の案を作成します。それを企業に最終点検していただきます。

23



### 3) 体験のための仕事・作業って？どんな基準で洗い出せばよいのか？

企業の皆さんが、仕事を解説するとき、企業の特徴などのほか、製品やサービスの特徴や質などとともに、対応する専門的スキや技を紹介されると思います。

体験の作業は、専門的スキルや技というより、体験者(初心者)が説明を受けて、すぐに従事可能な作業が中心となります。

現場のスタッフの皆さんは、普段なら無意識のうちにされている作業で、熟練者が対応する専門的な作業の前・後にある作業が多いと思います。専門的な作業や技の前後には準備や片付け、次の工程への引継ぎ、熟練者の補助など、現場の皆さんが無意識で行っている一連の作業は多いと思います。多くの人が関わるこれら作業が、製品やサービスに結実するのだと思います。

体験者(作業等の初心者)は、一員として従事して専門的なスキルや技に接し感動し、学ぶことができます。

洗い出す作業は、専門的スキルの要素(専門的な知識、特に経験で習得する要素)が少ない作業を選んでほしいと思います。

体験の期間によって、専門的スキルの習得や作業スキルの改善を目標にさせていただくこともできます。

熟練者やスタッフの皆さんは、一連の流れの中で無意識に行っている作業が多いでしょう。目立ったスキルや技は求められないが、一連の工程に欠かせない作業、実は大事な作業を洗い出してください。

体験者(初心者)はその作業を理解し、挑戦します。役割を果たし、褒められながら、自己肯定感や満足感とともに、就労への自己理解を深めます。

体験で「試す」「確かめる」職業能力・スキルは、例えば、通常の作業マニュアルや資格を取るためのテキストには載っていないかもしれません。現場で培われてきた作業等の現場知が多いと思います。事前に作成する「仕事情報」では、それら作業の特性や試すスキル等を言葉にして、伝えるようにしています。

### 4) 就労体験等を案内する仕事情報(事例)

**電気計器株式会社** (千葉県)  
船舶や産業機械のモーターに欠かせない技術を持つ会社



**◆企業情報**  
船舶や産業機械の大型モーター駆動に使用する高圧巻線機を製造  
一般に大型機械のモーターを駆動する際は、電圧や電流を抑制するために専用の変圧機  
が必要です。当社は主に船舶や工業設備のモーターの駆動に使用される変圧機等を製造して  
います。特に自動車用から航空機用、発電機用、船舶用まで幅広い種類の製品を開発を  
行っています。同社は1930年に創業された歴史ある会社で、人と技術の継承を積み重ねてきて  
います。職員の平均年齢は40代前半で、若手職員の育成に力をかけています。

**◆見学や体験時に着目してほしい点・体験できる内容**  
【見学内容】コイル及び変圧機等の製造工程  
【体験内容】コイルの巻線作業、変圧機等の組立作業の工程。  
【体験内容】コイル及び変圧機等の製造作業  
【体験内容】作業手順や丁寧な仕上げ、職員の体の動きや手振りの使い方。  
【その他】工場では製品の移動に専用クレーンを使用しますので、安全に注意して下さい。

**◆おすすめのポイント**  
保護服が用意された方が活躍しています  
当社では、これまで体験実習を経て採用された方が  
数多く活躍しています。製造業の仕事の経験がなく  
も、当社で活躍しています。体験実習は本社工場の車  
庫裏及び組立棟で行います。コイルの巻線や変圧機  
等の組み立てという主要な作業現場を体験することが  
できます。



**電気計器株式会社 (千葉県)**

◆体験実習での1日の流れ

体験実習 (1日コース)	体験実習 (半日コース)
8時30分～ 始業、朝礼、①	8時30分～ 朝礼、始業
9時30分～ 体験実習作業	9時30分～ 体験実習作業
11時～ 休憩	11時～ 休憩
12時～ お昼休憩 (45分)	12時～ 昼休み(30分) 記入
12時45分～ コイル巻線・仕上げ	12時45分～ コイル巻線・仕上げ
15時～ 体験実習終了	15時～ 体験実習終了
15時30分～ 終了後シフト記入	15時30分～ 終了後シフト記入


※曜日・時間の変更は可能です。  
※作業と休憩は目安です。

◆体験実習の内容  
体験実習では、変圧機等に使用するコイル製作の準備と組立作業を行います。コイルは巻線機  
を使用して巻線させながら巻いて製作します。体験実習では、巻線機の運転、巻線後のコイル  
への仕上げ、巻線の丁寧な仕上げ、また本使用の巻線の検査はがし作業などを行います。この体験  
実習では、半作業を体験することになり、働き方を体験することの必要性を認識することが  
できます。

① 【巻線機運転作業】  
コイルの巻線に使用する巻線の巻線機を指定の方法に調整します。巻線機を使い半作業で巻線  
します。巻線機を調整しながら巻線しますが、自分の指は常に巻線機より内側において巻線を  
防止します。体験実習での最初半作業はこの巻線になります。

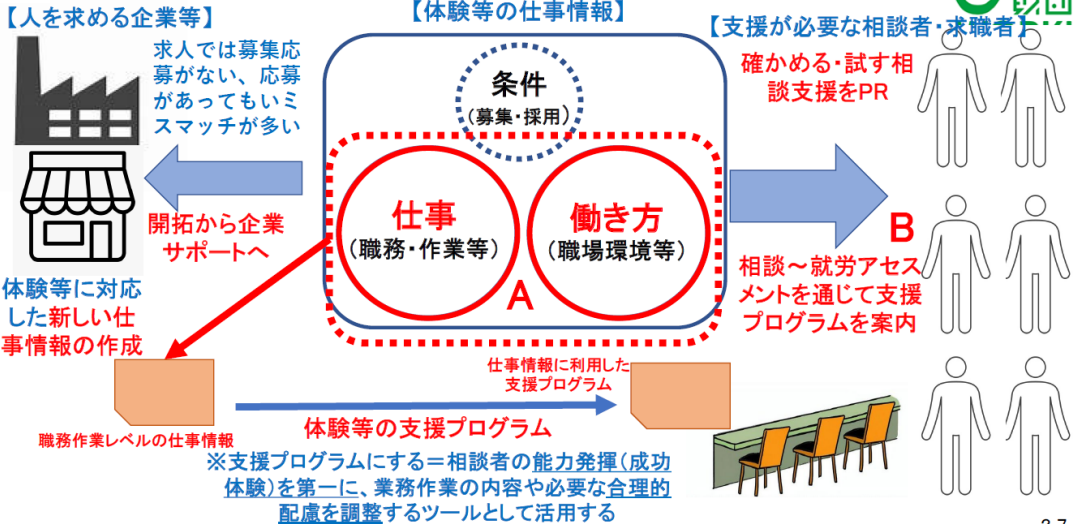
◆体験実習のチェックポイント

○巻線機	***	○巻線機	***
○マイペース	**	○作業の正確性	✓
○手振りの使い方	***	○手振りの使い方	✓
○対物感	***		
○姿勢	***		



※詳細は社会保険審議会:部会資料参照 <https://www.mhlw.go.jp/content/12501000/000978682.pdf> 26

### (3) 相談者がめざす仕事・適職を確かめる・試す相談支援



(4) 相談者・求職者の状況を理解するために

【就労経験の有無、求職活動の状況】

1 就労経験の有無

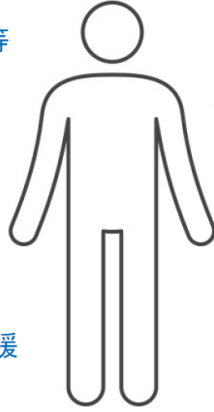
- 無
- 有。しかし離職期間が長い等
- 有

2 求職活動の状況

- している
- かつて、したことがある
- したことがない

3 収入確保の緊急性

- 緊急就労の手配と継続支援
- 短期就労と並行した継続支援
- 3～6か月程度の継続支援
- 1年程度の継続支援



【仕事・働き方の自己理解等】

4 就労の目標

- 目標を言葉にできる
- 目標を言葉にできない

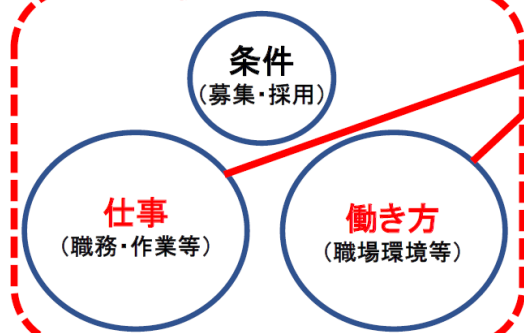
5 就労の目標を整理・確かめる

- (1) 言葉にできる(注)
- 職種等を絞り能力の評価
  - アセスメントツール活用
  - 体験等による求職活動
- (2) 言葉にできない
- 作業レベルの能力の評価
  - アセスメントツール活用
  - 体験等による自己理解・仕事理解

(注) 衰退・変化している職種等に留意

(5) 就労相談で利用する仕事情報

相談支援に欠かせない仕事情報



- (1) 就労支援で利用する見学や就労体験、短期雇用等のプログラムは、「働く場の情報」、特に業務や作業の内容・特徴、職場環境等の働き方の情報が中心です。
- (2) 相談者の興味や関心(ストレングス)をもとに、「働く場の情報」リストの中から、候補となる仕事と事業所を抽出。相談者が見学や体験等を通して、求められるスキルや身体能力、生活習慣等を調整しながら、就労への自己理解を深めます。

体験シート  
(1)作業特性  
(2)職場環境  
(X事業所)

業務・作業情報 分析シート (別紙タスク分析参照)	
---------------------------------	--

選択  調整

- (1) 作業等の対応力(能力・経験等)  
(2) 環境等の配慮事項

5 就労の目標を整理・確かめる

- (1) 言葉にできる
- 職種等を絞り能力の評価
  - アセスメントツール活用など
  - 体験等による求職活動
- (2) 言葉にできない
- 作業レベルの能力の評価
  - アセスメントツール活用など
  - 体験等による自己理解・仕事理解

一次相談で対応してほしいこと



講義メモ1 就労体験等のための業務・作業洗い出しシート（見本）



就労体験やホフンティア等の業務・作業洗い出しシート

作成部署	作成者氏名	作成者連絡先					
No.	作業名	内容・手順	難易度	頻度	発生時間帯	時間	担当
1	器具洗浄	・〇〇部門の器具の洗浄	⑤・⑥・⑦	毎日	夕刻	1時間程度	〇〇部門
2	利用者・参加者向け行事等の補助	・体操、ゲームや講習	③・④・⑤	毎日	早朝、昼	各1時間程度	〇〇部門
3	パソコン端末への入力	パソコン端末へのデータ入力	④・⑤・⑥	随時	指定なし	随時	班長
4	スタッフサポート	休憩室の準備ほか	⑤・⑥・⑦	随時	指定なし	随時	班長
5			③・④・⑤				
6			③・④・⑤				
7			③・④・⑤				
8			③・④・⑤				
9			③・④・⑤				
10			③・④・⑤				

＜難易度＞ ① 高：判断要素が少なく、工程も比較的少ない作業 ② 中：判断要素があるが、一定の手順で遂行可能な作業 ③ 低：若干のパソコン操作や機械応答性が求められる作業  
 シートの行が不足する場合は、2枚目を使用してください。  
 ※このシートは、1人分の業務を洗い出すためのものではありません。体験（インターンシップ）やボランティア活動の内容は参加者に合わせて、作業等を組み合せてください。

講義メモ2 洗い出した業務・作業のタスク分析



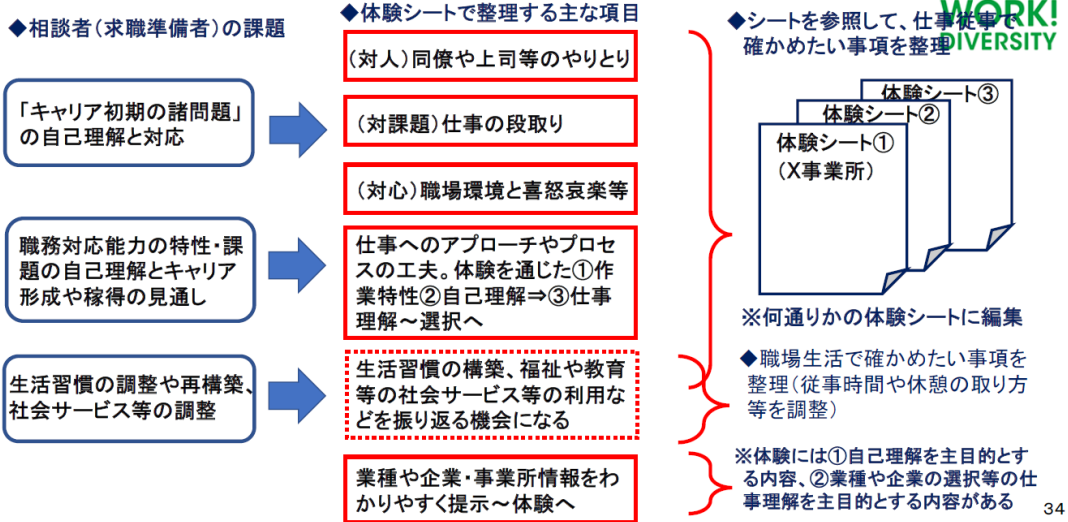
□ 洗い出した作業等のタスク分析(支援効果の分析)① 作業等のスタイル

A 個人作業	個人で従事し遂行する作業等
B 集団作業	集団で従事し、主に個人で遂行する作業等
C チーム作業	チームで従事し、主に分担・連携して遂行する作業等

□ 洗い出した作業等のタスク分析(支援効果の分析)② 作業・現場で問われる作業の特徴

①理解力	工程数が多い作業、1つの工程が複雑な作業
②判断力	品質・仕上がり等を判断する必要がある
③変化への対応	期間中に体験の内容、工程等が変わる作業・現場
④作業速度	作業のタイムスケジュールが決まっている作業・現場
⑤作業の正確性	高い基準で品質・仕上がり求められる作業・現場
⑥丁寧さ	対人業務や破損しやすい製品や器具等を取り扱う作業・現場
⑦集中力	一定の基準がある操作や動作を継続する作業・現場
⑧共同作業	チームで従事する作業・現場
⑨危機察知力	器具の取り扱いなど、安全面の注意が必要な作業・現場
⑩報・連・相	こまめに確認などの報告連絡相談求められる作業・現場
⑪体力	身体的負担が大きい作業・現場
⑫力仕事	重量物の運搬等を含む作業・現場
⑬手先器用度	指先を使う動作が含まれる作業・現場
⑭手腕器用度	上半身を使う動作が含まれる作業・現場(機械操作など)
⑮対人力	お客様やスタッフ等とのコミュニケーションが必要な作業・現場

講義メモ3 就労体験等で従事する職務作業等を定義する



演習ノート④ 体験プログラム(企業概要作成)

演習ノート(4)の空欄(4)-1、(4)-2)の表現を考えてください。(4)-1は、相談窓口で案内する「体験プログラム・シート」の見出し、体験の内容や魅力を短い言葉で表現してください。(4)-2は、体験の「おすすめポイント」です。(6分)



1. 企業概要シート

OOO株式会社 △△営業所

◆企業情報  
貴社が提供しているサービス(業務)の概要(業務内容)を簡潔に説明してください。また、サービス(業務)の重要性や社会的意義、お客様のメリットなどを簡潔に説明してください。

◆企業文化(社風)を一言で表現してください  
【企業文化】とは、企業独自の価値観や行動規範のことです。貴社が大切にしている価値観や行動規範を一言で表現してください。

◆おすすめポイント







(再掲) 洗い出した業務・作業の特徴 (作業特性の分析)  
別紙 洗い出された作業等のタスク分析(支援効果の分析)① 作業等のスタイル



A 個人作業	個人で従事し遂行する作業等
B 集団作業	集団で従事し、主に個人で遂行する作業等
C チーム作業	チームで従事し、主に分担・連携して遂行する作業等

別紙 洗い出した作業等のタスク分析(支援効果の分析)② 作業・現場で問われる作業の特徴

①理解力	工程数が多い作業、1つの工程が複雑な作業
②判断力	品質・仕上がり、進み具合などを判断する必要がある
③変化への対応	期間中に体験の内容、工程等が変わる作業・現場
④作業速度	作業のタイムスケジュールが決まっている作業・現場
⑤作業の正確性	高い基準で品質・仕上がり求められる作業・現場
⑥丁寧さ	対人業務や破損しやすい製品や器具等を取り扱う作業・現場
⑦集中力	一定の基準がある操作や動作を継続する作業・現場
⑧共同作業	チームで従事する作業・現場
⑨危機察知力	器具の取り扱いなど、安全面の注意が必要な作業・現場
⑩報・連・相	こまめに確認などの報告連絡相談が求められる作業・現場
⑪体力	身体的負担が大きい作業・現場
⑫力仕事	重量物の運搬等を含む作業・現場
⑬手先器用度	指先を使う動作が含まれる作業・現場
⑭手腕器用度	上半身を使う動作が含まれる作業・現場(機械操作など)
⑮対人力	お客様やスタッフ等とのコミュニケーションが必要な作業・現場

講義メモ 4 相談者と体験等の目標を話し合い・整理するために



特性分析②事例 作業・現場で問われる作業の特徴(レーダーチャート)を理解する・伝える

◆作業特性の評価 (10段階：0.5刻み)

理解力	4
判断力	2
変化への対応	1
速度	3
正確性	4
丁寧さ	2
集中力	3
共同作業	4
危機察知力	1
報連相	3
体力	3.5
力仕事	2
手先器用度	3
手腕器用度	4.5
対人力	1



演習ノート ⑥-2 体験を通じて確かめる・試す内容  
 演習ノート ⑥-2 レーダーチャート等を参考に体験で確かめる・試す内容を表現してください。(5分)



演習(6)-2

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



【体験実習で確認できること・作業の特徴】

演習⑥-1

※作業員は作業内容や作業環境、作業時間など個人に合った作業の環境を確認

① 作業員は作業内容や作業環境、作業時間など個人に合った作業の環境を確認

② 作業員は作業内容や作業環境、作業時間など個人に合った作業の環境を確認

③ 作業員は作業内容や作業環境、作業時間など個人に合った作業の環境を確認

④ 作業員は作業内容や作業環境、作業時間など個人に合った作業の環境を確認

⑤ 作業員は作業内容や作業環境、作業時間など個人に合った作業の環境を確認

演習ノート ⑦ 職場環境等の情報  
 演習 ノート⑦ は、職場環境チェックシートの見本です。  
 相談担当者が、相談者に職場環境の正確な情報を伝え、就  
 労体験に向かう不安を軽減するものです。



演習ノート⑦

職場環境チェックシート

項目	評価	備考
1. 就業時間	○	
2. 就業場所	○	
3. 就業内容	○	
4. 就業環境	○	
5. 就業設備	○	
6. 就業手当	○	
7. 就業手当	○	
8. 就業手当	○	
9. 就業手当	○	
10. 就業手当	○	
11. 就業手当	○	
12. 就業手当	○	
13. 就業手当	○	
14. 就業手当	○	
15. 就業手当	○	
16. 就業手当	○	
17. 就業手当	○	
18. 就業手当	○	
19. 就業手当	○	
20. 就業手当	○	
21. 就業手当	○	
22. 就業手当	○	
23. 就業手当	○	
24. 就業手当	○	
25. 就業手当	○	
26. 就業手当	○	
27. 就業手当	○	
28. 就業手当	○	
29. 就業手当	○	
30. 就業手当	○	
31. 就業手当	○	
32. 就業手当	○	
33. 就業手当	○	
34. 就業手当	○	
35. 就業手当	○	
36. 就業手当	○	
37. 就業手当	○	
38. 就業手当	○	
39. 就業手当	○	
40. 就業手当	○	
41. 就業手当	○	
42. 就業手当	○	
43. 就業手当	○	
44. 就業手当	○	
45. 就業手当	○	
46. 就業手当	○	
47. 就業手当	○	
48. 就業手当	○	
49. 就業手当	○	
50. 就業手当	○	

## 講義メモ 5 相談者の目標等を体験現場に伝える ～体験のための自己紹介シート～

体験等の支援プログラムの効果は「状況依存的」です。プログラムで何を獲得したいか、思いや希望を団体や企業、職場の皆さんに事前に伝えることができると、「状況依存的なリスク」を減らすことができます。

相談支援員等は相談者と話し合い、「体験のための自己紹介シート」(右図)を作成し、体験等受入れ企業＝プログラム実施者に情報提供することが効果的です。障害者支援分野には「就労パスポート」などがあります。

もちろん、相談者本人も、体験の現場でのコミュニケーション(自己紹介や質問、会話等)に活かします。一緒に従事する職場のスタッフも、シートの内容が会話のヒントになり、ナチュラルサポートの醸成につながります。

就労体験のための自己紹介書(イメージ)  
自己肯定感が低い相談者が多いため、目標やセールスポイントを見つけることが苦手で、自身で言葉にできない人も少なくありません。そこで、ツール等を使って話し合いながら作りましょう

就労体験の目標		
特性	セールスポイント	<input type="checkbox"/> 作業面 <input type="checkbox"/> 対人面 <input type="checkbox"/> 考え方・行動の特徴
	苦手なこと	<input type="checkbox"/> 作業面 <input type="checkbox"/> 対人面 <input type="checkbox"/> 考え方・行動の特徴
	体調面	
	理解や配慮をしてほしいこと	
(相談者) _____ (支援者) _____		

44

## 4 まとめ ～質疑・意見交換～



## 第5章 受講者の声

### 1. 結果要旨

#### (1) 実施状況 ～ 予定人数を実施

受講者は80名でおおむね予定通りの実施状況となった。

オンラインで開催したため全国から幅広く参加がえられた。

ダイバーシティ就労支援の経験が「しばしば」「たまに」ある方が75%に達し、受講者の多くにダイバーシティ就労経験があった。

#### (2) 研修の評価 ～ 評価は極めて高い

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

研修時間については適正とする方が大半だった。

オンライン、オンデマンド開催については、「受講しやすかった」が7割で、オンライン開催自体は今回の受講者には評判が良かった。

#### (3) 研修の成果 ～ 行動変容につながる成果

知識の習得状況、知識・技能の現場での活用状況は大いに改善し行動変容につながっている。

WORK! DIVERSITY 事業への理解、参加意欲も高まった。

### 2. 研修アンケートの実施概要

研修のニーズ・効果を把握するとともに、今後の研修の改善・充実を図るため、以下の3回のアンケート調査を実施した。

- 申込フォーム
- 事前アンケート
- 事後アンケート

#### (1) 調査方法

Google Forms を利用したオンライン調査

#### (2) 調査対象

研修受講者(申込者) 80名

#### (3) 調査期間、回答数、調査事項

調査は受講者のプロフィールを把握するとともに、研修前後での意識変容、行動変容の把握に注力した。このため研修の前後で全3回の調査を実施した。

各調査の概要(調査期間、回答数、調査事項)は以下のとおりである。

#### 1) 申込フォーム

研修申し込み時に主として申込者のプロフィールを記入していただいた。

- 調査期間            2023年8月28日 ～ 10月17日
- 回答数            80(全数)
- 調査事項            受講申し込み者の性別、年齢、所属機関の種類など

#### 2) 事前アンケート

研修前の意識・行動の状況を把握するために研修の開始前に行った。

- 調査期間            2023年10月18日 ～ 10月26日
- 回答数            80(全数)
- 調査事項            研修前の意識、知識、技能の状況など

#### 3) 事後アンケート

研修の評価・感想・意見、研修直後の意識・知識の状況などを把握するため研修直後に行った。

- 調査期間            2023年11月17日 ～ 12月20日
- 回答数            58(回収率<sup>6</sup> 58 / 80 = 73%)
- 調査事項            研修の評価・感想・意見、研修直後の意識・知識の状況など

### (4) データ処理

各アンケートデータはメールアドレスによりリンクされ、名寄せされている。

各アンケートの共通サンプル(いずれも回答しているもの)の数は以下のとおりである。

- 事前・事後アンケート共通サンプル    58

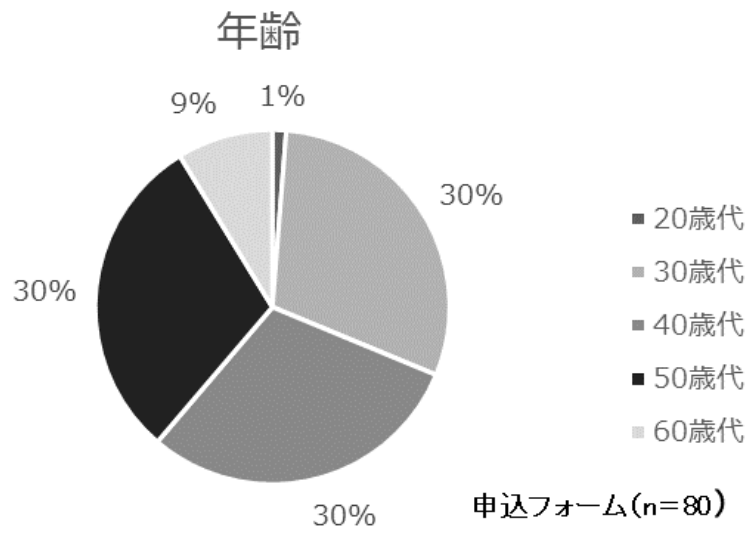
## 3. アンケート結果

### (1) 研修受講者の属性

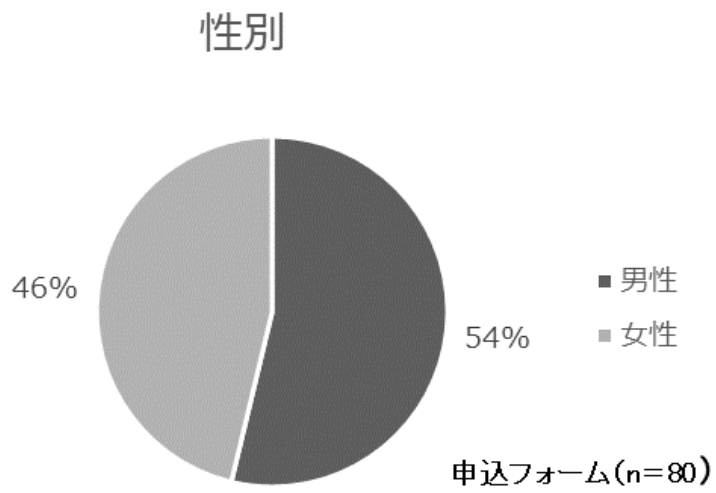
年齢別にみると30歳代～50歳代が大多数だった。

---

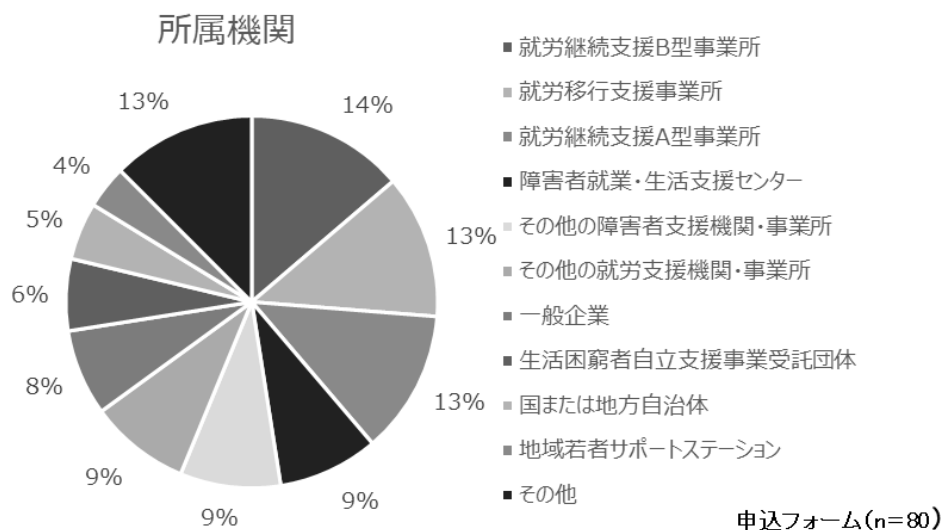
\* 申し込み後に諸事情により受講できなかった者もいると考えられるが、回収率の計算においては便宜上申込数を用いる。(以下同じ。)



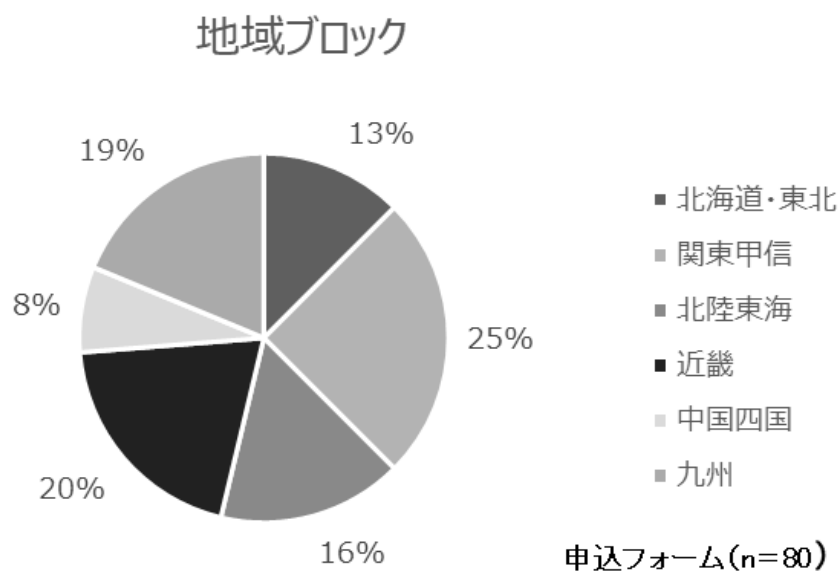
性別では、男女が半々だった。



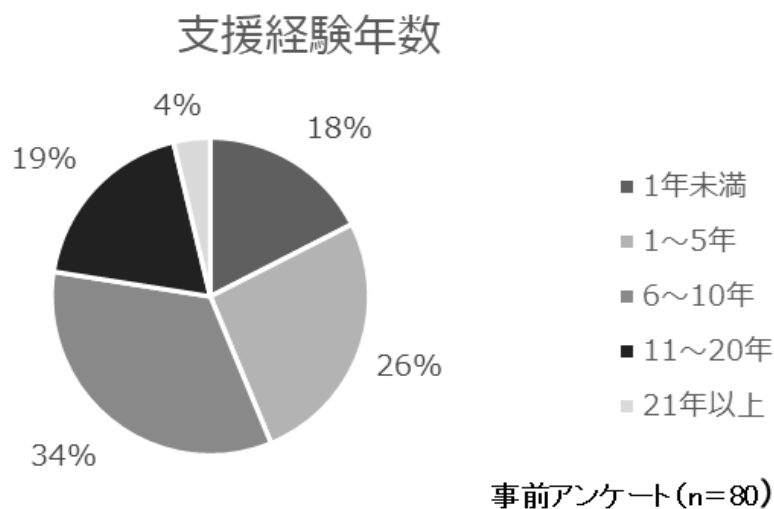
所属機関は A 型、B 型、移行支援など障害者の就労支援施設が中心だった。



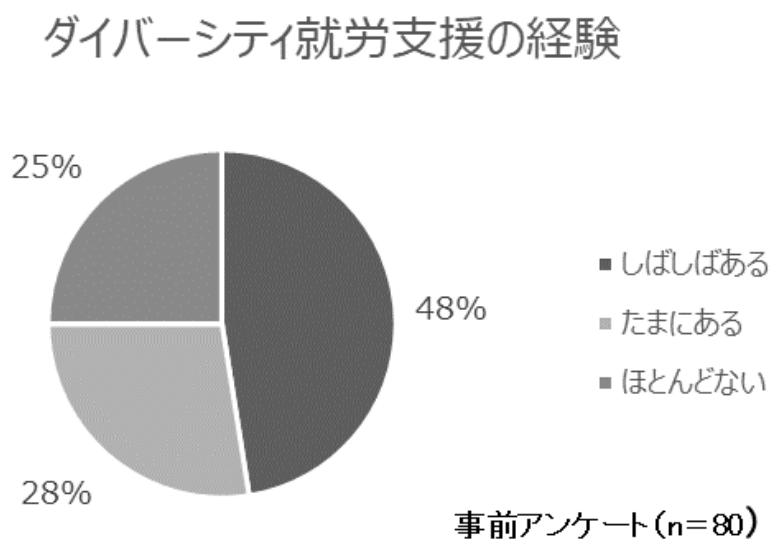
活動地域別には全国各地域から参加があり、オンラインの利点が活かされた。



就労支援の経験は過半数が就労支援経験 5 年超と中堅・ベテランが多かった。



ダイバーシティ就労支援\*の経験は「しばしば」「たまに」ある方が 3/4 であり、ダイバーシティ就労支援の経験者が多数であった。

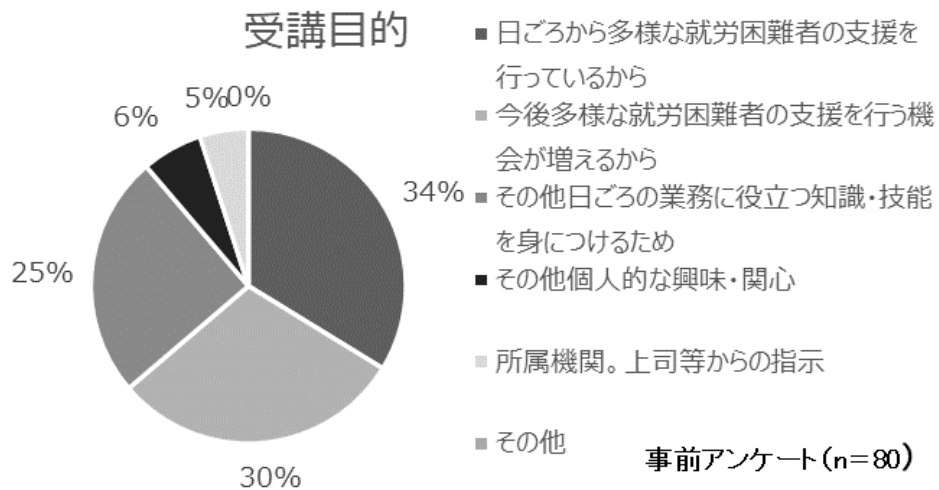


\* ここでのダイバーシティ就労支援とは、受講者の所属機関の主な支援対象となっている就労困難要因以外の就労困難要因を抱えた方の就労支援と定義している。この場合主な支援対象となっている就労困難要因をあわせて抱えている場合を含む。(障害者の就労支援機関で引きこもりの方(障害者に該当するか否かに関わらず)を支援する場合など)

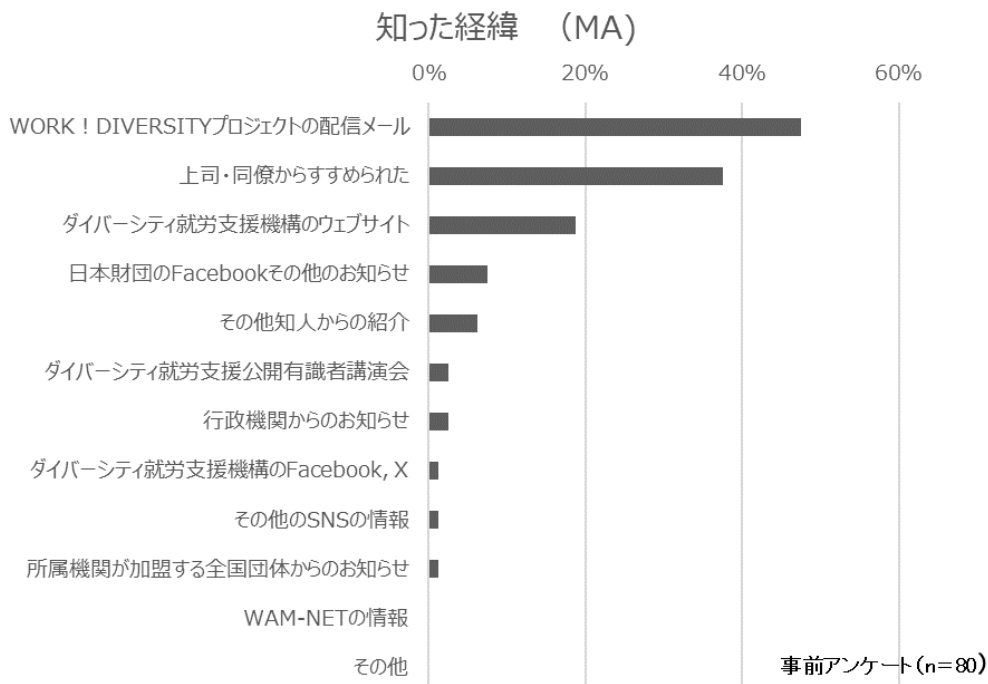


(2) ダイバーシティ就労支援の現状と課題認識

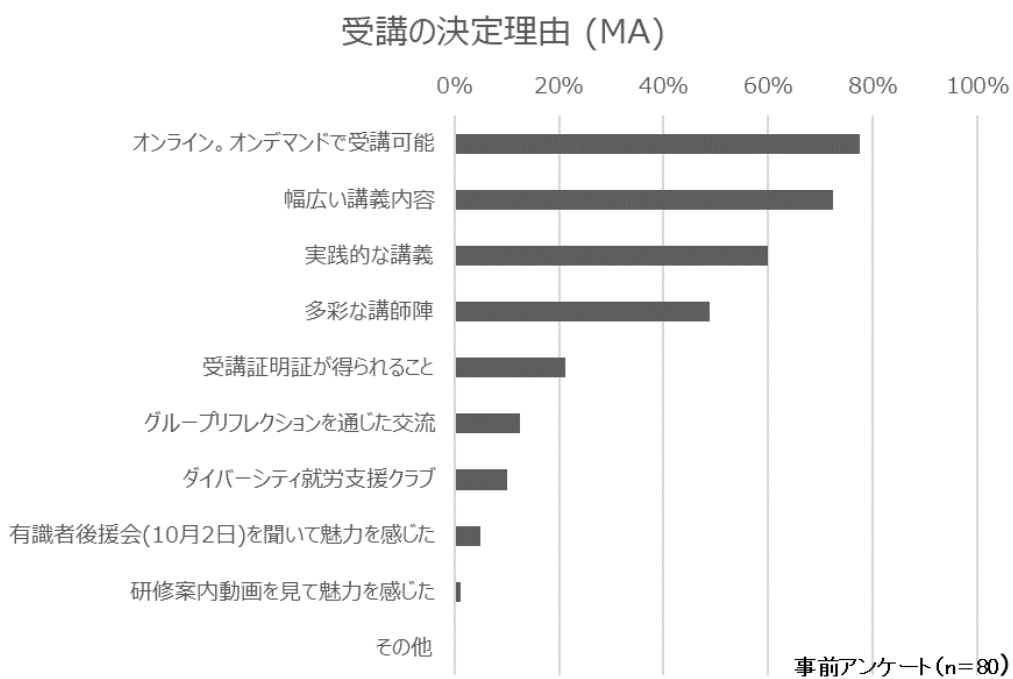
2/3 の受講者が、受講目的として、多様な就労困難者の支援を「日頃から行っている」「今後行う機会が増える」をあげており、現実的な必要性から受講している。



研修を知った経緯としては、配信メールや上司・同僚からのすすめで研修を知った方が多い。



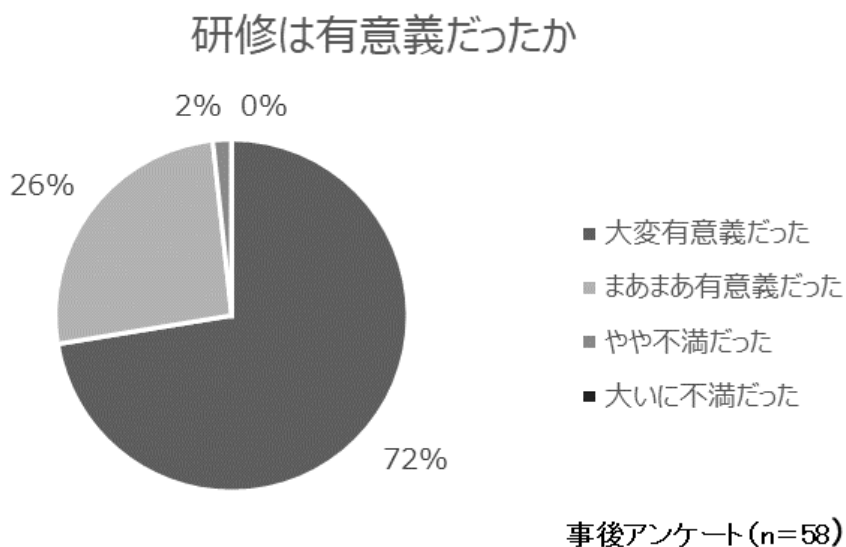
受講の決め手としては「オンライン、オンデマンドで受講可能」を約 80%があげ、そのほかでは講義内容や講師をあげる方が多かった。



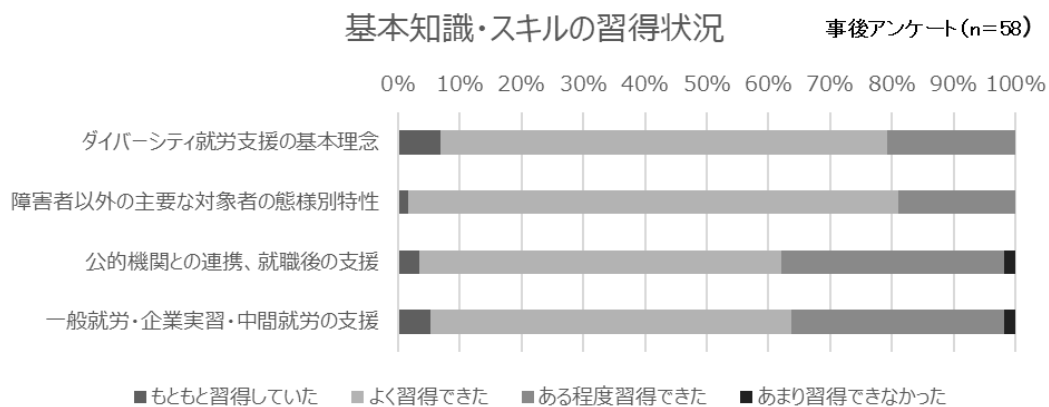
ダイバーシティ就労支援の現状としては現在でも積極的に行っているという方が 2/3 で、すでに取り組んでいる方が多かった。

### (3) 研修の評価

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

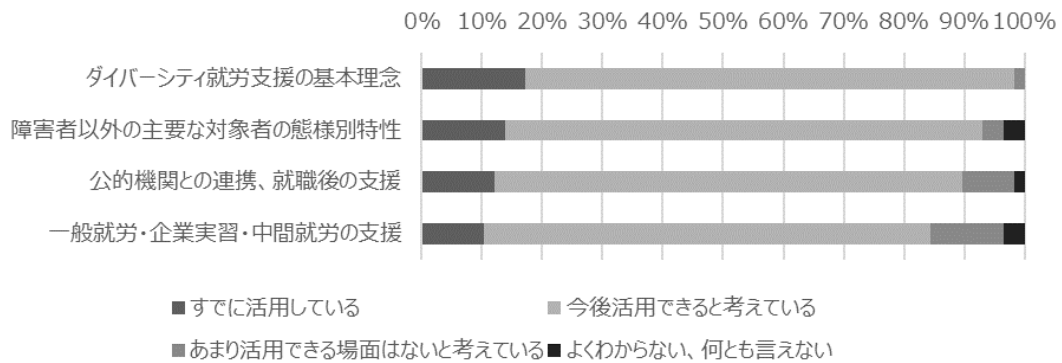


受講者の多くが技能・知識が習得でき、今後活用できそうだと回答。



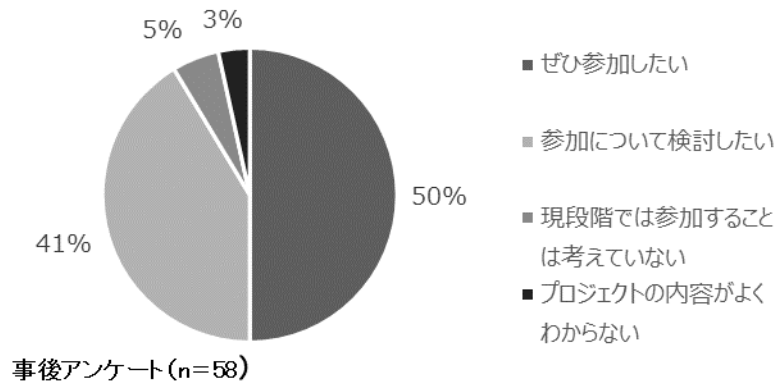
## 知識・技能の活用見込

事後アンケート(n=58)

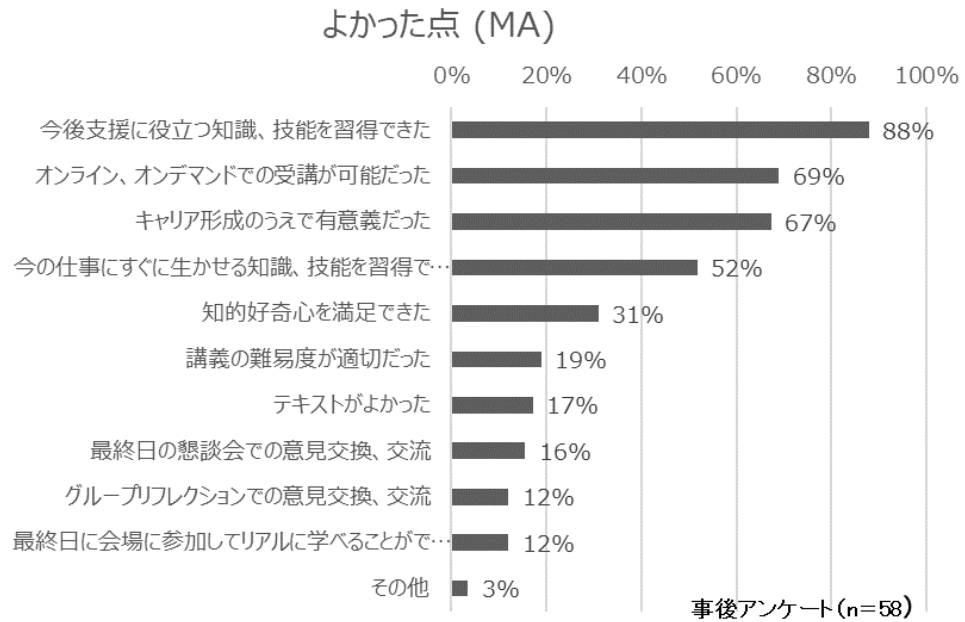


WORK! DIVERSITY プロジェクトへは 50%が参加希望、40%が検討と、高い参加意向が見られた。

## WORK! DIVERSITYプロジェクトへの参加意向

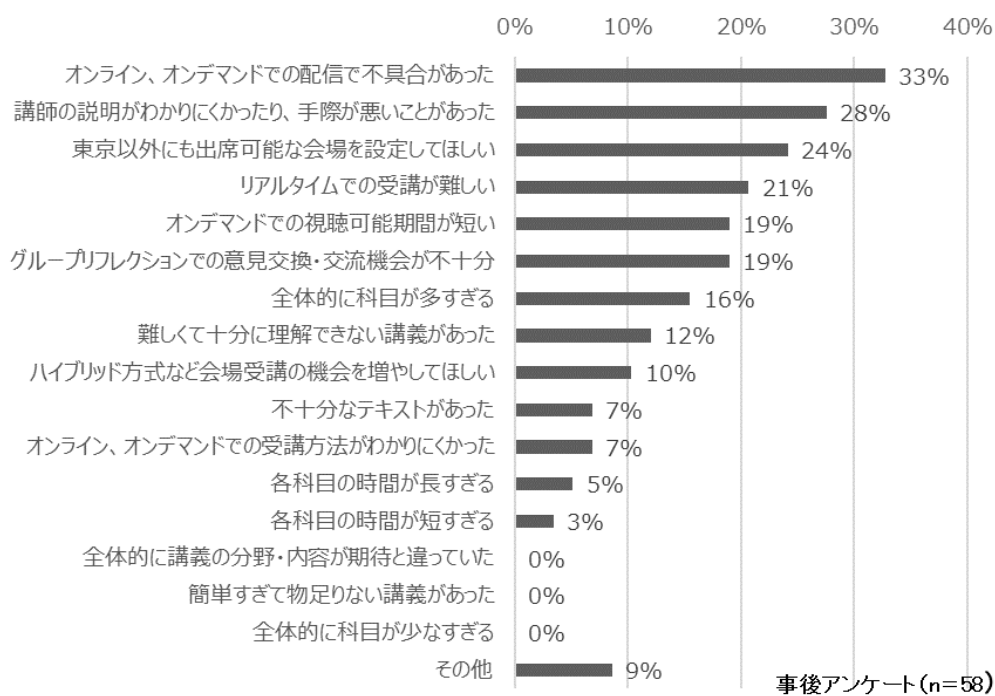


研修でよかったとされるのは知識・技能の修得(講義内容)とオンライン・オンデマンドでの提供。



研修での不満・要望としては、オンライン・オンデマンドでの配信の不具合、一部講師の説明・手際の悪さ、東京以外での出席可能な会場設定等があげられている。

### 不満・要望 (MA)



#### (4) 研修の感想・意見(自由記述)

事後アンケートでは研修についての意見・感想の自由記述を求めている。その中では大変勉強になったという感想を多くいただいている。

##### 1) 全体的な感想

- 昨年の講義よりも、より分かりやすくなっていた印象です。ありがとうございました
- 全ての働きたいと希望する人を当たり前働ける新しい時代の仕組みを業界を越えて作るために教育・医療分野の方も登壇して欲しい。特に日本は小学生からのキャリア教育に力を入れていくと個々の人財をもっと効率よく活躍させる事が出来ると思います。
- 働きづらさに困難を抱える方全般の内容を網羅されており、非常に勉強になりました。支援という立場に身を置かせていただいているとつい本人課題に目が向きがちになってしまう側面があると感じますが、朝日先生の講義でお話があったように、中心に据えられるのは当事者が持つ課題であり社会モデルの観点から支援に携わっていくこと、そしてそれは一組織ではなく地域全体で支えていく社会づくりが重要となることを研修を通して学ばせていただきました。貴重な研修に参加させていただきまして、ありがとうございました。
- 普段聞く機会のない内容があり、とても勉強になりました
- 「働く」を切り口とした地域共生社会づくりという在り方、これまでの手帳の有無ではなく「働きづらさ」を起点とした支援という考え方に惹かれました。これであればより多くの人を支援できるし、働きづらい人が働ける社会になれば今は働きづらさを感じていない人はより働きやすく、働きづらい状況になったとしても働き続けられる社会になると感じましたし、その実現をぜひ！と思いました。幅広く集中して学べることで、ダイバーシティ就労の全体像の中から今自分が取り組むケースのこの見ることが出来るようになった。様々なサポートの選択肢をイメージしやすくなったことを大変ありがたいと感じています。
- 多様な方についてや関わり方について知ったり理解したりする機会となり、全国での様々な取り組みも知ることで有意義でした。普段就労支援に携わっているわけではないので、演習は難しいと感じる部分が多く実際に行ってみないとわからない段階と思っています。ディスカッションでお話した参加者の方々が専門職として就労支援にあたっている方ばかりで、実際の現場でのお話が勉強になりました。
- 今後、ダイバーシティ就労が全国で実施されることを願っております。

## 2) 講義の感想

### 2)-1 演習

■アセスメントについては、支援者側が俯瞰的な視点を持つことと、都度更新していくものだとしたこと、アセスメントをしよう！！としていくのではなく、本人が実現したい生活のために情報整理や相互理解を進めていくその過程がアセスメントなのかな～と思いつつ、職員にもその考えやアセスメントの方法を実践してもらえようようにしていきたいです。早速 KPS はダウンロードしたので、活用していきたいと思います。ありがとうございました。

### 2)-2 態様別理解

■全て重要な講義で大切に思いました。その中で特に印象に残ったのは、【薬師さんの話の中の LGBTQ の方の現況】と【高橋さん・鈴木さんのアセスメント支援】についてです。自分の生まれてきた体と心の性別違うということ等から働きづらさや生きづらさがこんなにあるのかということや、結果貧困に繋がっていることなどを知り、何か自分で出来ることはないのかと深く考えるきっかけになりました。今後はさらに勉強して、普段の対象者の中で出会うことがあれば本人にとって良い支援ができるように努めたいです。

■ほんとうに、どの講義も参考になったものばかりでした。ありがとうございました。その中でも実際の現場の方のお話がいくつも印象に残りました。林さん、中崎さん、佐藤さん、滝脇さん、櫛部さん、池田さんのお話から、たくさんの得るものがありました。

■ひきこもり、刑務所出所者、LGBTQ はとても関心があるので、今後もいろいろ教えてもらえたらうれしいです。特に就労に関しての情報があればいろいろと教えてもらいたいです。

### 2)-3 パネルディスカッション

■福岡県で就労移行事業所での実証実験について知りたいと思いました。地域の中で、我々ができること、できないこと、頑張らないといけないことについて学びになりました。就労困難者に対して、できることを今後引き続き検討していきたいと思います。

■実践されている方々のパネルディスカッションはわかりやすく良かったです。

### 2)-4 その他

■最後の朝日先生の説明だったかと思いますが、多種多様な働き方というよりも、多様な困難性という説明がとてもしっかりと腹落ちした気がします。

■朝日先生の講義では、いつも意識していると思い込んでいた部分に気付かされる場面が多くありました。ありがとうございました。



### 3) 研修への意見・要望

- 選択講義も含め、すべて受講したいと思いました。
- パネルディスカッションのような講義がもっと増えると良いのではないかと課題の洗い出しや今後に向けての取組みなど非常に参考になった。
- 今回のような支援機関が受講されているか、リストの公表が可能であれば、是非知りたい。近隣で参加された支援機関との情報交換ができればと思います。

### 4) 受講者のダイバーシティ就労支援の取組

- 弊社の Vision は「障がいを特別なものにせず誰もがそこに居ていい社会にする」、経営理念は「心が満たされる場・働く喜びを伝える人を創る」です。働きにくさの解消に向け、人づくりに力を入れる弊社にとって、ダイバーシティ就労はまさに目指すところであります。
- 現状では、医療法人で精神科とうつ病のリワーク(生活訓練)、NPO で B 型事業所を運営しています。今あるリソースの組み合わせでダイバーシティの視点を入れた取組みができればとも思っていますし、新たに何か作ることもうっすらと考えています。
- 有効性の高い就労支援をもっと広げていける可能性は、働きやすさ=生きやすさにつながると感じています。ぜひ今後もこうした取組みに自分たちも踏み出して行きたいと考えています。どうぞよろしくお願いいたします。
- 本日まで、選択研修等が履修できていないため、ぜひ漏れなく学習したいと思います。今後は、重層的支援体制整備事業における参加支援の取組として、就労支援について学びを活かしていきたいと思っています。ありがとうございました。
- 兵庫県川西市で横断的な就労支援を進めるにあたり、就労準備支援、そのほかの事業づくりを市役所の方と現在進めております。去年はユニバーサル志縁センターの方にお越しいただき、ワークショップも行いました。また、ご相談できれば幸いです。
- 自身が難病のカテゴリーに入った事で働きづらさ就労への結びつかない日々を味わってきました。社会復帰となったのが経済支援の仕事だったこともあり自身のカテゴリー以外の働きづらさを抱え経済困難に陥った人と出会ってきました。手帳や病名、この世の中にはたくさんの壁が存在します。働きづらさを感じているけど働きたい人は沢山いてそこに壁はありません。私自身現時点で就労支援の仕事をしているわけではありませんが、ダイバーシティ就労支援の仕組みが成熟していけば壁を感じずに支援を受けることができるし、社会がどういった状況になっても働ける社会に近づくのではないかと受講して感じましたし、そのために自分も何かアクションを起こしたいと思いました。
- LGBTQ の当事者であり、刑務所出所者の友人がいるのですが、周りでは就労の機会に恵まれ

ないことが多いので、ジョブコーチとして、また就労支援施設の管理者として、何かできることがないかと常に考えております。資金が無いことが引っかかっていますが、来年こそ何か動き出してみようと思っています。

■いま、就労体験～ソーシャルファームができるような場をつくろうと、模索中です。どこかのタイミングでご相談させていただければと思っています。

■自社の雇用でも検討していきたいと考えております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

■今後、地域での実践状況など、シェアする機会などがあれば、参考にしてみたいです。地域により、地域資源が違うので、同じように実施する事は難しいかもしれませんが、何かのヒントになるのではと思います。講座を受講させていただきありがとうございました。

■ユニバーサル就労の取組には共感を覚え事業をスタートしています。多様な就労困難者、患者も障害がある方々の働きがいのある雇用、その人らしい就労、今後も、取り組んでまいりたいと思います。

#### 5) WORK! DIVWERSITY プロジェクトについて

■拠点を支援して頂いておりますが、十分すぎるほどで、とても支援がしやすいです。もし今後、利用者が増えても今のまま、拠点への支援が変わらないと、私たち拠点も利用しへの支援が向上し継続出来ます。

■WDプロジェクトの実施誠にありがとうございます。引き続き多様な方々が多様に働けること、その選択肢が増えることを願っていますし、そのために自身ができることを実施していこうと考えています。1点、素晴らしい取り組みをされているダイバーシティ就労支援機構の理事・監事の面々からも多様性を感じられるとより良い機構だという印象に繋がると感じました。引き続きよろしくお願いいたします。

#### 6) アンケートへの意見要望

■不満や期待外れの研修はなかったです。必須回答項目にしないでください。

■期待外れと感じたものはありませんでしたが、選択しないと提出不可のため選択しています。

(注) 上記意見を踏まえ途中から不満な科目について、不満がない場合は無回答とできることに変更した

## 第6章 講師の声

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

### 第1科目群(総論・政策制度の理解)

#### 講義1 清家篤講師(働くことの意味について)

##### (1)自分の講義についての振り返り

働くということは個人を豊かにし、経済・社会を支え、家族や地域で互いに助け合う、といった多面的な意味をもっています。もちろん個人にはそれぞれの事情もありますから働き方は多様であってかまいません。ただその時に大切なのはどんな働き方であっても、働く場所は安全で、健康的でまた尊厳のあるものでなければなりません。働くということは喜びであり、また他からも喜ばれるものはずです。その条件を担保するために、様々な労働者保護法制や集团的労使関係は存在します。また働く人たちを取り巻く環境も大きく構造変化しています。少子高齢化といった人口構造の変化、第4次産業革命ともいわれる非連続的な技術革新、国際的な緊張を高める地政学的な構造変化、そして温暖化に象徴される気候変動などです。こうした大きな構造変化の中で、未来のよりよい働き方を実現するために、ILOの創立100年を記念して作られた「仕事の未来世界委員会」の報告書は、人の能力、労働に関わる制度枠組み、尊厳ある仕事、についての投資促進を呼びかけています。

私の講義ではざっとこのようなことをお話ししました。皆さんには、とても熱心に受講して下さったことに改めて敬意を表し、また厚く御礼申し上げます。少しでも参考になったならこんなに嬉しいことはありません。皆さんには是非これから、老若男女、障害のある人もない人も、その意思と能力を十分に活かし、安全で、健康的で、尊厳のある働く場を、ますます増やしていくことに御尽力頂ければと期待しています。

皆さんの御健康、御多幸を祈ります。

## 講義 2 樽見英樹講師(地域共生社会の理念と WORK! DIVERSITY プロジェクト)

### (1) 自分の講義についての振り返り

オンラインでしたので、聞いていただいている皆さんの反応が分かりにくく、上手くお伝えできているか不安が残った、ということが昨年同様反省点でした。しかし社会保障制度とそれをめぐる我が国の状況に関する部分には、昨年に比べるとメリハリをつけたお話ができたかなあと感じています。一方、我が国社会の変化や高齢者や障害者の生活の変化に応じて、地域共生というものの中身も変わってくると思います。それぞれの地域特性もあるでしょう。そうしたことにも目を配りながら意味のあるお話をしていくためには、まだまだ勉強をしていかなければならないと感じています。

### (2) 研修全般で気になったこと

他のプログラムをほとんど視聴しておりませんので、申し上げる資格も能力もありません。ただ、一つ感想を申し述べるとすれば、参加者の皆さんのバックグラウンドやご関心事項によって講義すべき内容もかなり幅があるのではないかと、という気がします。研修の実績を踏まえながら、それをうまくプログラムに落とし込んでいただければと思います。

## 講義 3 朝日雅也講師(本研修のまとめとダイバーシティ就労支援の展望)

### (1) 自分の講義についての振り返り

最終段階での講義「本研修のまとめとダイバーシティ就労支援の展望」を担当させていただきました。すべての講義・演習等を経ての総括にあたる内容ゆえ、その組み立てや用いるキーワード自体は前年度と変わらないものの、講義・演習を通底するダイバーシティ就労の考え方やアプローチを意識して対応することにしました。どうしても他の講義内容と重複する部分は否めませんが、重要な概念やキーワードは繰り返し強調するという観点で、ご容赦いただければ

幸いです。講義を担いながら、地域でのプラットフォームの構築や、ネットワーク拡充のための具体的アプローチなどについて、他の講義・演習で用いられた事例や実践を改めて例示するような手法で、とかく抽象的になりがちな説明に一層メリハリをつけていくことが今後の自身の課題といえます。

## (2) 研修全般で気になったこと

本ダイバーシティ就労支援実践研修の作業チーム座長を担っている立場からすれば、さらに講義・演習の全体像によりコミットすべきであった点も自身の課題です。その中で、限られた機会ではありましたが、終了後の「リフレクション」に参加させていただき、リモートではあるものの履修者の皆様と直接、やり取りができたことは印象深いことでした。同時に、リフレクションの方法論についてもさらなる工夫改善が必要であり、主催者側の人的体制に制約はありますが、リフレクションのファシリテーターの設定ができると、より効果的な振り返りが可能になると思いました。

やはり最終回での対面での交流は効果的であり、それをコアにしながらも、何らかの方法でより多くの履修者の皆様の参加が得やすい機会を実現できればと考えさせられました。

## 講義 4 鈴木由美講師(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))

### (1) 自分の講義についての振り返り

私が担当した生活困窮者に対する就労支援は、既存の就労支援制度の知識に加え、地域の中でご本人が社会参加や働く場をともに開拓したり、新たな働き方を模索するといった制度外での取り組みも大変重要なものになっていきます。時間の関係で、そうしたところまで深められなかったのではとっております。

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

### (1) 自分の講義についての振り返り

厚生労働省の労働関係部署が予算措置を講じて行っている職業訓練や関係取組促進制の解説が主であり、関係数値の更新や節目を迎えた制度の発展的転換・展開が理解されるように資料整備を心がけた。

キャリアコンサルティングの一層の重視、地域若者サポートステーションの就労支援の観点からの総括的な実績強調、就職氷河期世代支援対策「第二ステージ」がこの1年での変化ポイントと思われる。

「まとめ」でも掲げたが、①公共職業訓練制度では、提供訓練の認知・選択、②求職者支援制度では、制度利用特性の理解、習得技能の出口的確認識、③キャリアコンサルティングでは、生涯にわたるサービス提供、特に求められる技能が消長激しい分野での的確対応、④地域若者サポートステーションでは、個別に寄り添う、懇切丁寧な取組態度、⑤氷河期支援策では、地域ごとのプラットフォームの形成・活用(取組積極周知)等が今後の関係の取組課題となると考えている。

### (2) 研修全般で気になったこと

特にはありません。自分の担当分野は、現実の職業訓練分野ですので、日々刻々と訓練内容は変化しているのですが、その中でも基層となる考え方が伝わればと考えています。

## 第2科目群(態様別理解)

### 講義 6 伊藤正俊講師・佐藤洋作講師(態様別理解 1(ひきこもり))

#### (1) 自分の講義についての振り返り

若者支援機関(サポステ)における若いひきこもり経験者の若者を対象にした就労支援についての説明になりました。その若者たちの就労阻害要因は多様であり、したがってその重なりをときほぐしながら、社会参加支援と就労支援の行きつ戻りつの長期的な支援であり、人間関

係回復、居場所活動、学び直しなど、時間を要する多様な取り組み全体について説明とならざるを得ません。その分、どうしても短時間の説明だけでは伝わり切らないところが残ります

8050 問題などにも触れ、高齢ひきこもり者のライフプランなど就労支援だけでなく、ひきこもり支援全体についても少しでも触れる必要があるかもしれませんが、この点についても家族支援という形で少し触れるにとどまりました。若年ひきこもり支援と高齢者支援と分けて取り上げる必要もあるかもしれません。(佐藤講師)

## (2) 研修全般で気になったこと

今年度は全体を受講できませんでした。(佐藤講師)

## 講義 7 薬師実芳講師(態様別理解 2(LGBTQ))

### (1) 自分の講義についての振り返り

就労困難な状況にある人々への支援の文脈で、LGBTQを包摂いただいていることは非常に重要でありがたく思います。ぜひ本研修が継続的实施をされるとともに、テキストが広く支援者のみなさまにご活用いただけることで、複合的な困難がある人たちもありのままで働ける社会になることを願っています。

## 講義 8 辻邦夫講師・川尻洋美講師(態様別理解 3(難病))

### (1) 自分の講義についての振り返り

難病の多様性、また同じ疾患でも症状の多様性を認識したうえで、難病法の趣旨や疾患を越えて共通する就労の課題を理解し、支援に活かしていただければ幸いです。(辻講師)

難病のある人への就労支援について、対象者の理解を中心にお話ししました。近年、治療法の開発が進み、難病とは言っても、慢性疾患のような経過をたどる病気も少なくありません。自己理解を深め、体調管理を適正に行うことで、一度は失意の中にいた人も再び就労が叶うこともあります。難病のある方が主体的に自分の就労の課題に向き合えるよう、様々なツールや

社会資源を使って、希望をもって支援できる動機づけとなるような講義を心掛けました。(川尻講師)

## (2) 研修全般で気になったこと

難病法に基づく厚生労働大臣方針では、病気を安心して開示して、就労できる環境を整えることとしています。

「難病患者にやさしい社会は、誰にとってもやさしい社会」。難病をはじめ、弱い立場の人、制度の谷間に置かれている人などに寄り添い、支援し、皆が人の価値を認め合う共生社会を実現するために、この研修を役立てていただければと思います。(辻講師)

就労支援を行う上で、アセスメント力が重要だと再確認させられたプログラムでした。Webでの研修は参加しやすいというメリットがある一方で、参加者同士のディスカッションに制限があり、研修終了後の意見交換や情報交換ができず、研修成果を最大限に活かすことができないこと残念です。(川尻講師)

## 講義 10 滝脇憲講師(態様別理解 5(高齢者等ケア付き就労))

### (1) 自分の講義についての振り返り

受講者の皆さまのアンケートを拝見し、現場の実践が参考になったというご意見などもいただき励みになりました。ありがとうございました。

## 第3科目群(就労困難者のニーズ把握等)

講義 11・13 春名由一郎講師(「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」、「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」)

### (1) 自分の講義についての振り返り

従来、障害者は通常の仕事ができないという先入観に基づいた支援が一般的でした。しかし、障害者を「能力が劣る」という考え方自体が障害者権利条約により、問題視されつつありま



す。実際には、人間の多様性や個性と相容れない社会のせいで、仕事や生活で支援を必要としている人々がいるにすぎません。近年、多くの就労困難者の存在が明らかになってきましたが、そのことで、新たに「社会的に障害者を作り出す」ということにならないようにすることが重要です。

ダイバーシティ就労支援は、障害者とか健常者という区別ではなく、人間の多様性や個別性を理解し、誰もがそれぞれ自分らしく働ける職場づくりも含めた、相談・支援や社会づくりの取り組みです。地域の様々な就労困難のある人たちが、職場で仕事内容・働き方、職場環境等を個別調整し、また、生活、医療、経済等、必要な支援制度やサービスを個別調整することは、各人がやるにはあまりにも負担の大きなことです。様々な分野の地域の関係者が、このような各人に伴走する専門支援の知識・スキル等を身につけることができる場として、このダイバーシティ就労研修がますます発展することを期待します。

#### 講義 14 榎部武俊講師(就労困難者の就労意欲向上方策)

##### (1) 自分の講義についての振り返り

私の講義は意欲向上方策というテーマでした。個人的努力としてはものぐさな私にとってはいつもそうですが気恥しいテーマです。この20年余生活保護世帯の意欲向上、つまり自尊心回復が何より大事であること、そのための居場所づくりに気づかされ実践してきたと思います。特に重視したのは『働く』ことです。その働き方は賃金労働者としてステップアップして一般就労に就くという従来の伝統的アプローチから離れて柔軟に考えました。賃金の多寡からではなく当事者が抱えている様々な生活上の課題を場に参加する仲間たちと分かち合い支えあうということを重視した働き方です。なにか黙々と話をする事なく作業するというのではなく地域社会の課題を仕事化してそれを通じて社会参加するというもので私たちはそうした要素を組み入れた働き方を『中間的就労』と呼んできました。こうした働き方が生きづらさや働きづらさをかかえる少なからぬ人たちのダイバーシティとなることを願っております。YouTubeで自身の講演

を聴くと形容詞が多くて毎度のことながら嫌になります。内容に免じてお許しいただければと思います。

## 講義 15 若尾勝己講師(ジョブコーチ的視点からのダイバーシティ就労支援)

### (1) 自分の講義についての振り返り

大変貴重な時間をありがとうございました。この様な機会をいただけたことで、改めて、ジョブコーチモデルによる支援とダイバーシティ就労支援の理念や手法に関する「共通点・相違点」が整理できたような気がしております。また、受講された皆さまに、その様な点がお伝えできていれば、私個人としては満足なのですが…。障害者就労支援の領域での取組み現場でも、そのすそ野の広がりや大きくなっていると感じています。領域という枠を決めて、様々な制度や施策を進めることは、その枠の中の方々にとっては重要なこととなりますが、枠の中に当てはまらないの方々にとっては「置き去りにされてしまっている」と感じることに他ならないことでしょう。

ダイバーシティという視点から様々な制度や施策のあり方を考えることの重要性、また既存の枠の中にある理念や手法を少し広げてみて、そして流用ができないのかどうかを考えることも大切ではないかと考えます。この様な事がお伝えできるよう、今後も日々の活動の中で実践して参りたいと思います。

### (2) 研修全般で気になったこと

研修資料の作成に関連するペーパーワークが多い、ということぐらいでしょうか…。その他は特にございません。

## 第4科目群(取り組み・実践)

## 講義 16 林星一講師(自治体が行う連携のポイント)

### (1) 自分の講義についての振り返り

この度はお声がけいただきましてありがとうございました。

講義でも触れましたが、地域における生活上の課題の複合化を背景に、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。今後も基礎自治体ではそうした政策を組み合わせたり、重ね合わせたりといった試行錯誤が続くと考えます。

「働くこと」を切り口としたダイバーシティ就労支援の取り組みは、そうした政策動向を背景に、支援を通じて具体的かつ現場に即した連携が生まれる貴重な実践の場と考えます。引き続き、よろしくお願いいたします。

## 講義 17 中崎ひとみ講師(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)

### (1) 自分の講義についての振り返り

障害福祉サービスの事業所は、就労困難な人もスタッフとしての雇用の場になると言うことが伝わったでしょうか？

### (2) 研修全般で気になったこと

講義時間が長いので、仕事をしているスタッフも参加しやすく小分けにしていきたいと思えます。

## 講義 18 池田徹講師(千葉県におけるダイバーシティ就労への取り組み)

### (1) 自分の講義についての振り返り

テーマには沿わない内容になってしまいますが、ご容赦ください。

私が代表を務めるNPOユニバーサル就労ネットワークちばが、ダイバーシティ就労モデル事業に取り組み始めて2年が経過しました。障がい者の就労系事業所で障害以外のはたらきづらさを抱える方々の就労体験をする、このモデル事業から、多くの発見がありました。生活困窮者の相談窓口、若者サポートステーションなど、多様な機関から多くの相談が寄せられ、就労困難者が働き始める貴重な機会になっていることは間違いありません。

障害者の認定は「医療モデル」で行われます。しかし、「はたらきづらさ」の要因は多様であり、「社会モデル」で考えていくことが必要です。そのことは、障がい者の就労系事業に取り組む現場の方々が、一番わかっておられるように思います。実際、ダイバーシティ就労実践研修には、就労系事業から多くの職員が参加してくださっています。

モデル事業の成果を踏まえて、今後、多様なはたらきづらさを抱えるかたがたが、障がい者の就労系事業所を利用できるような制度改定が成ることを強く願います。

## 講義 19 【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

### (1) 自分の講義についての振り返り

ディスカッションを通じて、それぞれのモデル事業が、地域の特性やマネジメントセンターの方針を踏まえて工夫していることがよくわかり、ダイバーシティ就労支援のダイバーシティ(多様性)について確認することができた。

受け入れ側である企業の認識が不十分であり、これを高めることがダイバーシティ就労を進めていく上で、重要な役割を果たすことが確認できた。(村木座長)

当法人では千葉県全域を対象に実践をしているが、他エリアでは市を対象エリアをしている。同様のモデル事業ではあるが、対象エリアが異なることで具体的な運用方法や基準、役割はかなり変わってくるということを実感した。

広域を対象とする場合は、地域にある支援機関を支援する視点が重要であるし、地域特性も都市部から過疎地域まで多様なため、運用方法も柔軟である必要がある。

それぞれの強みや工夫すべき点があるように感じた。(千葉県・島田氏)

モデル事業の実践については、各地域の課題や特性に応じて多様な可能性があることを知って頂けたら幸いです。1年半の実践から、対象者へのアプローチ、多様な困難者に対応するための知識及び技能の向上、就職先となる企業や社会のダイバーシティ理解促進等、制度化

に向けて成果も課題も見えてきました。ここからモデル事業実施地域および全国の皆様と、現実的で持続可能な実施に向けて協働していけたらと思います。(岐阜市・後藤氏)

数字上の事業実績だけでなく、事業の「成果」や「課題」について、具体的な話ができて良かった。特に、成果の点で話した、「どのような方に支援が届いたか」「事業利用者の状況にあった支援提供が必要」という点と、福岡県の事業モデルである「就労移行支援所での事業実施」という点についてお話しすることで、本事業について具体的なイメージが沸いたのではないかなと思う。

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が構築できるよう、様々な方と力を合わせて制度化に向けて尽力していきたい。(福岡県・中村氏)

## (2) 研修全般で気になったこと

上記の通り、対象とするエリアにより実践方法も変わってくると感じている。また、ダイバーシティ就労をはじめとして、様々な就労支援をより活発化させるためには、行政機関との協働は不可欠であると感じる。

福祉部局が就労支援に対してアクションを起こしていくと同時に、雇用・労働部局も対象者を広く捉え、正社員やフルタイム勤務だけでなく、多様な働き方をサポートしていくスタンスに変わっていく必要があると感じた。(千葉県・島田氏)

気になったことは、特にないが、他の実施地域の「成果」や「課題」を聞くことで、参考になる点や共通の課題などを把握できた。今後も定期的に、他県の事例に関する情報を得る機会があれば、事業運営の参考にしていきたい。(福岡県・中村氏)

## 第5科目群(演習)

### 演習1 高橋尚子講師・鈴木由美講師(アセスメント支援)

#### (2) 研修全般で気になったこと

私は就労支援制度とアセスメント演習を担当いたしましたが、やはり演習は対面で実施してこそという部分がありますので、オンラインで実施し受講生の皆さんにはやりづらさもあったのではないかと思います。次年度以後、皆さんと対面で演習をし、直接お会いできる機会がありますことを願っています。

### 演習2 西岡正次講師・田中勝則講師(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)

#### (1) 自分の講義についての振り返り

就労支援というと、ケア等の特別なニーズへの対応に付随して提供される支援サービスの1つであった。その成果は「態様別の理解」ほかの研修科目から理解できる。ダイバーシティ就労支援がめざす改革は、従来の就労支援が捕捉できなかった、サービス利用につなげられなかった「ニーズの捕捉」と支援サービスの開発ではないか。ワーク・ダイバーシティプロジェクトは初めて「多様なニーズの全体的な把握」を示した。課題は適切で効果的な「ニーズの捕捉」と支援の内容やあり方の改善・改革であろう。(西岡講師)

## 第7章 2024年度研修の実施に向けて

今回の研修の受講者は80名で、オンライン方式(全科目生配信、オンデマンド受講可能)で開催したため全国から幅広い参加があった(東京含む関東甲信は25%)。

研修の評価は、極めて高いといえる。7割が「大変有意義」、3割が「まあまあ有意義」と、ほぼ全員が「有意義」と評価頂いた。

研修時間については適正とする方が大半だった。

研修の成果については、①知識の習得状況、知識・技能の現場での活用状況は大いに改善し行動変容につながっている、②WORK! DIVERSITY 事業への理解、参加意欲も高まった等、行動変容につながる成果があったと答える受講生が多かった。

自由回答アンケート調査では、広範な要望が出されており、詳しく分析し、2024年度には、より効果的な研修を開催したい。

2024年3月時点での見直し案は、次頁のとおりである。

	今年度(2023 年度)	来年度(2024 年度)及びそれ以降(案)
開催期間	全 4 日間	9 月以降、オンデマンド方式での開催 (視聴期間 2～3 カ月を想定)を検討。
研修総時間	21 時間 40 分(21 コマ)	重複を排除し、受講生の受講時間を数時間減らす。
開催方法	オンライン(全科目生配信、オンデマンド受講可能、演習科目はハイブリッド)	ハイブリッド方式(演習科目は集合方式)を検討。
参加対象	障害者就労支援関係者が多数。	障害者就労支援関係者以外の就労支援関係者にも積極的に勧誘する。
募集定員	100 名	検討中
研修科目		選択科目として、企業関係者向けの科目設定等 を検討。
受講料	18,000 円	検討中
参加要件	事前事後アンケート・レポート 協力	基本的に 2023 年度と同じ?
テキスト	テキスト形式 ○2023 年度、態様別科目は ガイドラインを作成し、それを 踏まえてテキストを作成した。	態様別以外にもガイドラインの作成を検討。
到達度確認	自己採点による簡単な到達度 確認テストを実施。	○検討中。 ○上級コース設定(2025年度以降検討)の場合 は、全科目、到達度テストを実施。
研修後の フォロー	カンファレンス等の関連企画	○受講者向けにアフターセミナー開催を検討。 ○その他、各種情報提供ができることが望ましい。
受講認定	日本財団笹川会長名で受講 認定証の発行	ダイバーシティ(誰でも)就労支援員の登録制度 の創設



## 資料編

---

1. ダイバーシティ就労支援実践研修Q&A
2. 研修アンケート調査報告

## 資料編

### 1. ダイバーシティ就労支援実践研修 Q&A

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

#### 第1科目群(総論・政策制度の理解)

##### 講義1 働くことの意味について【清家講師】

Q: 初歩的な質問で恐縮ですが、社会保障給付費は2040年が一番大変なのでしょうか、それともそれ以降さらに厳しくなるのでしょうか？

A: もちろんそれ以降も増えるかもしれませんが、おそらく2040年あたりは一つのピークとなるのではないかと思います。社会保障給付は主に年金・医療・介護そして子育て支援によって構成されています。このうち高齢者への給付として考えられるのは年金、医療、介護ですけれども、年金はマクロ経済スライド制が順調に実現されると実質給付額はあまり増えません。しかし高齢者の増加によって医療・介護の給付は増えていきます。そして高齢者の絶対数は2040年を少し超えた2042年あたりでピークになり、その後は高齢者の絶対数自体は減少していきます。高齢人口比率は分母の人口が減っていくので高まりますけれども、分子の高齢者の絶対数は2040年台でピークとなります。ですので、社会保障給付の最も増えるのはこの2040年を少し超えたあたりではないかと考えられます。

##### 講義2 地域共生社会の理念とWORK! DIVERSITYプロジェクト【樽見講師】

Q: 働くことの意味を見直すためには、ジェンダー中立の視点が大事と思いますが、いかがですか？

A: 私の話では、地域共生社会という観点から「働くこと」を考えてみようというお話をしたわけです。

そこでは誰もが支えられたり支えたりになるのですが、そこで男だからとか女だからとかいう視点

から入ってしまうと、本当に必要な支え合いにならないのではないかと思います。問題にすべきはいつも、支える側においても支えられる側においても、その人一人ひとりの生活であり個性だと思います。

#### **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)【鈴木講師】**

Q1: 重層的支援体制整備事業については、比較的容易にできるという意見もある一方で、予算が非常に少なく、利用できない自治体も多いようです。この部分についてどうお考えでしょうか？

A1: 事業実施そのものを目的として、やみくもに事業を立ち上げようとするのが難しいと思います。講義で触れたように重層はサブシステムですので、今のご自身の自治体の中で必要としている相談支援が機能していれば無理に重層事業を実施する必要はありません。自分たちの自治体で何が必要とされているか、どういう事業をデザインするのかを様々なステークホルダーと議論をしていくというのが一番重要なので、それによって何をすべきなのか、どれくらい予算が必要なのかという話も出てくると思います。個人的な所感ですが、全体的に予算が足りないと言っているところは、地域資源を把握していない中で大規模な地域づくりの事業計画を立てているように思います。既存の地域資源などを調査し、事業デザインという視点から重層事業を考えていただくのが良いかなと思います。

Q2: 障害者総合支援法では、支援対象者 1 人あたりいくらといった積み上げ方式が部分導入されていますが、生活困窮者就労準備支援事業についても、この方式の導入は検討されていますか？

A2: 一部の地域においては、1 人あたりいくらといった単価契約の実施はされています。ただ、今後それを増やしていこうということはまだ議論されていません。現状では補助金としてお渡しするというのが主です。障害福祉サービスや介護保険と違い、細かいサービスメニューが決まっていますので、そもそも算定するという概念が合っていないのが現状です。

Q3: 来年度、何か制度変更の動きがありそうでしたら教えていただけますか？

A3: 制度改正については、令和6年4月に公布されたところです。ご質問をいただいた時には検討中でしたが、現在は法案が成立し、令和7年度4月に施行予定となっております。当日回答した中では、就労準備支援事業と家計改善支援事業の必須化が検討されているとお話いたしました。が、そちらについては、今回の法改正では見送られました。しかし、全国どこでも支援を受けられるためにも引き続き、全国実施に向けて推進していく予定です。

議論の経緯や法改正の詳細については、厚生労働省のホームページ等でご確認いただければと思います。

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

Q1: 訓練で職業スキルが高まっても、生活課題が大きい場合には就労継続が難しいということがあると思います。訓練機関と相談機関との連絡は、どのように進めていけば良いのでしょうか？

A1: ダイバーシティ就労支援の肝なのかもしれないのですが、色々な機関がいつも連携しておく必要があります。ある方が訓練を受けてスキルが高まったという側面があっても、訓練の受講前あるいは受講後にも、それなりの関係機関の対応が必要です。就職したとしても、非常勤・非正規の状態であると、色々な意味で困窮的な状態が続くこともあり得ますので、そこは関係者間で情報を共有する必要があります。特に厚生労働省系のハローワーク、福祉事務所、場合によってはサポステの団体の方々も含め、求心力を高めていく必要があると考えております。

Q2: 就労について、就職率は出ていましたが、就職後の定着率についてはどうでしょうか？

A2: 定着率については厚労省もあまり発表しておらず、就職された方の年齢層にもよりますので、申し上げるのはなかなか難しいです。逆に定着率を高めるにはどうしたらいいかというところですが、介護などは割と定着率が高いです。人手不足だということもありますが、対象者のモチベーションもはっきりしているところがあって、それが就労継続に繋がっています。そしてこの物づくり訓練の就職率が9割近くあるのですが、これも地場の中小の製造企業に就職されるので、割と定着率が高い傾向にあります。私の実感では、都市型であって事務系・IT系などは、なかなか

その後の定着が難しいです。あと就職率でいくと、事務は希望が多いですが、就職率はあまり高くないという実情があり、この傾向はここ10年20年あまり変わっていません。いずれにしても、定着率はやはり高いに越したことはないわけで、訓練を受けたら受けっぱなしということではなく、その後のキャリア相談のようなところも含めて、再就職される方には丁寧に寄り添って見ていくということが肝要であると考えます。

## 第2科目群(態様別理解)

### 講義6 態様別理解1(ひきこもり)【伊藤講師・佐藤講師】

Q1:ひきこもりの方の数についての調査はデリケートな問題で、各自治体での人数の積み上げの難しさもあるかと思いますが、どのような形で行われていますか？

A1:全国レベルでは内閣府が数年に一度行っています。都道府県レベルでも行われていますが、これはなかなか集約がされていません。2019年8月には厚生労働省がひきこもりの実態調査ということで自治体の調査結果を集約したものを出しましたが、その後は出ていないかと思っています。(事務局による補足)

KHJとしては、支部の中ではできるのですが、一般的な地域におけるひきこもり調査というのはなかなかできていません。(伊藤講師)

Q2:ひきこもりの方の生きづらさについては、最近よく言われる発達障害が隠れているという意見もありますが、それについてどのように捉えられていますか？幼少期からの支援も大切と感じたりもしています。

A2:もちろん我々のところにも、発達障害という生理的な課題を持った方もいらっしゃいますが、基本的な支援のあり方は変わらないのではと思います。発達障害だからこそ、その二次障害として、よりひきこもることで自分を守ってきたという方が多いです。その二次障害を克服し、自分への自信や社会への信頼を回復していくというプロセスは、基本的に変わらないと思います。(佐藤講師)

発達障害という概念が最近クローズアップされてきましたが、私はこの活動を 30 年弱やっていて、昔から特性の強い「超個性派」とも言える方々がいらっしゃいます。その方たちのお話は「そういう捉え方もあるのか」と思えて、非常に面白いです。そうしてお付き合いする中で「関係性の安定」というのはとても大事で、その中で本人が自分の特性に気づいていくプロセスを経て、人間関係が出来上がっていくということがあります。ですので、まずその方のありのままの個性を認めるところから始め、その上で生きづらさがどういう風に繋がっているのかを考えることで、支援の方法がいろいろ決まってくるのかなと思います。(伊藤講師)

## 講義 7 態様別理解 2(LGBTQ) 【薬師講師】

Q1:ご本人が自分らしく生きたり働いたりするには、セクシュアリティがオープンであると支援しやすいと考えますが、どういった環境や配慮があるとそういった情報共有が図りやすいか、具体的な工夫などあれば教えていただきたいです。

A1:必ずしもオープンでなくても、働きやすかったり支援を受けやすい方もいます。重要なのは、支援機関や職場が、セクシュアリティをオープンにしたい、それを含めて何か相談したい、と思った時に、できるだけ心理的に安全な場であるということです。

実際弊団体が支援している人たちも、職場では一切カミングアウトしないまま自分らしく働いている方たちもいます。そういった状況の中でどんな環境の工夫があると良いかと言うと、やはり支援者や職場の方が LGBTQ に関する理解があるというのが大事です。理解というのは日頃の言葉遣いなどからも出ますが、理解を可視化するというのが大事で、先ほどのような 6 色のレインボーのステッカーを貼っておくとか、6 色のレインボーフラッグを事業所に立てておくとか、もしくは朝会みたいなものがあれば、利用者様も含めて例えば「LGBTQ の研修受けたんだけどすごい大事だなと思った、本も 1 冊ここに置いとくんで、もしよかったら皆さんも勉強してみてください」という風に周知をするといったことによって、ああ相談できるんだ、っていうのが分かりやすい、そういった環境を作っていただけると嬉しいなと思います。

Q2: 就労移行支援を利用された LGBTQ の方が企業に就職する際、支援員として企業と関わる中で、企業の課題を感じる部分はありますか？

A2: 企業の規模によりますが、大企業様ですと LGBTQ の担当はダイバーシティ担当で、障害者の担当は障害者雇用の担当で、と担当者や担当課が分かれていることも少なくありません。なので、LGBTQ かつ障害があるダブルマイノリティの方は課をまたいでしまい、チームでの支援が必要になったりします。ただ、障害者雇用の担当者様が LGBTQ に関する知識がある企業だと、非常にスムーズなので、日頃から社内でダイバーシティなどに関わる人たちが他のマイノリティ性のことともお互い知っておくことが大事だというのは LGBTQ に限らず感じるどころです。

就労移行のご卒業後、職場で働きながら定着支援をご活用いただく場合、例えば向こうの人事や上司の方が、ご本人のトイレのことどうしたらいいのかなとか、服装のことどうしたらいいのかな、というのを本人にどう聞いていいかわからないといった時に支援者である私たちにご相談をいただいたり、ご本人としても「これ心配なんだけど伝えづらい」という時にいっしょに伝える方法を考えるなどができて、より双方安心感をもって働くことができる場合も多いです。一方で、就労移行のご利用者様でない方への就職支援も年間何千人もさせていただく中で、企業の理解がなく、ハラスメントを受けて辞めざるを得なくなってしまうケースもあり、大きな課題だと思っています。

Q3: 講義の中でご紹介された、キャリア支援者向け冊子のリンクを再度教えていただけますか？

A3: [https://rebitlgbt.org/project/kyozai/lgbt\\_careerhandbook\\_form](https://rebitlgbt.org/project/kyozai/lgbt_careerhandbook_form)

です。よろしくお願いいたします。

Q4: 職場に同性パートナーと暮らしている職員がいます。とても素敵な人なので周りからも大切にされている印象があり、特別な対応は考えてこなかったのですが、海外には行っては危ない国や地域があることを知りませんでした。海外への転勤や出張のある仕事ではありませんが、JAICA の研修生受け入れ等も行っているため、海外の情報を知っておきたいです。資料やデータをどちらからいただくことはできますか？

A4: 先ほどのキャリア支援者向け冊子の中にも入っておりますので、ダウンロードいただければと思

います。著作権の問題などもあり、すべてをパワポの中でお配りできず失礼いたしました。

### 講義 8 態様別理解 3(難病) 【辻講師・川尻講師】

Q1: 日本難病・疾病団体協議会 (JPA) では、全ての難病の方をカバーしているという理解でよろしいですか？

A1: 患者会としては現在約 100 団体が加盟・準加盟しております。当然、患者会が作れない患者さんや、難病の患者会でも JPA に加盟していない患者会さんもございます。もちろん JPA としては全ての難病をお持ちの方のために日々活動しておりますので、難病についてご質問やご要望やご意見があればなんでも JPA にお問合せください。頑張ってお応えいたします。(辻講師)

Q2: 私は難病というのは非常に複雑だけど、難病問題を一度扱うことで大体どんな問題でも分かるというような感じを持っています。難病については個々の状況も疾病によって全部違うし、病状の変化も人によって大小がある。急に悪化する可能性もある一方で、治療技術の進展等で就労支援の進展の可能性もある。生活面の問題や差別問題などもみんな絡んでくるということで、この難病問題を扱っていけば大体のことに応用できるのではと思いますが、いかがでしょうか？

A2: 難病患者さんが生きやすい社会を作るということは、全ての方が生きやすい社会を作るということにつながりますので、もし難病患者さんの支援に携ることがあれば、いろんな関係者とともに、丁寧にもまず 1 例やってみるといいかなと思います。介護保険や障害者総合支援法など様々な制度を駆使して支援ができると思いますので、全くおっしゃるとおりかと思います。(川尻講師)

Q3: 就労の継続をしないという提案も私は大切だと思うのですが、ご家族の納得も重要になると思います。ご家族へのフォローのポイント等がありますでしょうか？

A3: パーキンソン病の患者さんの事例だと、奥様が本当に涙を流しながら仕事を継続することに対して感謝をされていて、私たちは「良かった」と思ってしまっただけですね。でも、ご本人の気持ちはどうだったのかと言われますと、奥様の方がたくさん話されていたので、奥様の方にばかり気が向いてしまっていました。やはり私たちから離れた時は、ご家族とご本人との向き合う時間がほ



とんどですので、ご家族の気持ちをきちんと汲み上げて誰かが聞いてあげないと、ご家族の不満や疑問・ストレスがご本人に行ってしまう可能性もありますので、ご家族のフォローというのはご本人と同じぐらい大事だなと思っております。情報が無いために不安に感じているのか、それとも病気に對して不安に感じているのか、様々な不安があると思うのですが、やはりご家族に對しても話をする時間を設けるとするのは重要だと思っております。(川尻講師)

#### 講義 9 態様別理解 4(刑務所出所者等) 【三宅講師】

Q1: 出所者に多い背景として、何かしらの障害が伺われるケースが多いとのお話についてです。

- ① 求人情報誌「Chance!!」には障害者求人もあるのでしょうか？
- ② 就職後に起こる課題に對しては、どこがどのようにサポートするケースが多いのでしょうか？
- ③ 対象の方にもよると思いますが、就職のタイミングで就労支援や生活支援等の機関とご本人を交えたケース会議等に行われるのでしょうか？

A1: ① 「Chance!!」の求人には、障害のある方が応募されることはありますが、特に障害者求人として分けたものではありません。

- ② すぐに体調を崩して働けなくなったり、会社から行方を眩ませて、あるいは何かトラブルを起こしてクビになって住む場所がなくなったり、再逮捕になったりということが想定されます。保護観察中であれば保護観察所が更生保護施設や自立準備ホームに繋ぐことで帰住先を確保し、就労支援事業者機構が次の就職活動のサポートをしています。『Chance!!』をとおして就職した方で、ご本人から当社に相談があった場合は、アドバイス等の対応をしています。
- ③ まず、当社ではそのようなことはおこなっておりません。また、就労支援事業者機構や地域生活定着支援センターのスタッフが少年院や刑務所の担当職員と打ち合わせすることはありますが、本人を交えてのケース会議というのはわかりません。

Q2:受刑者等専用求人には「薬物依存者や性犯罪者を除く」の記載があり、行先の少なさに落胆する方も多いと聞きました。「Chance!!」で何か取り組まれていることがあればお聞かせください。

A2:落胆する方は確かに多いです。「Chance!!」として特に取り組んでいることはありませんが、企業から「こういった人から応募が来たけどどうしたらよいか」と相談されることはあります。その時に、「性犯罪・窃盗・薬物犯罪といった依存性の高い犯罪というのは、自分の意思で頑張っただけでどうにかなるものではなく、病気なので、再犯の可能性は高いと言えます。出所して働きながら回復施設に行ったり、クリニックを受診したり、自助グループに通ったり、そういったことを条件として雇用されるという方法もあります」とお伝えしています。

#### **講義 10 態様別理解 5(高齢者等ケア付き就労) 【滝脇講師】**

Q1:ケア付き就労の取り組みはぜひ全国的にやるべきだ、と思っておられますか？

A1:サポートを受けながら支える側に回ってくれる、そういう人たちの力を借りないと、これからの地域のケア体制はもう作れないと思います。色々なことがありますけれども、それはやはり人間味あふれる職場のあり方だと思います。そういう点で、もし同じような取り組みをされてる方がいらっしゃいましたら、そちらの経験も伺いたいですし、交流ができればありがたいなと思っています。

Q2:ケア付き就労の事例を他にいくつかご存知ですか？

A2:最初は支援を受ける側だった人が、生活が安定して支援者の側に回っていくという話は全国の居住支援や生活困窮者支援をやっている団体さんからも聞きます。それをどのように考えるか、というコンセプトにするかは団体によってさまざまな考え方がありますので、必ずしも「ケア付き就労」という私たちの個別の取り組みに集約する必要はないと考えております。

#### **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 【春名講師】**

Q:障害者手帳をお持ちでない方を企業に雇っていただくためにはどうしたらいいか、という質問を

よくいただきます。障害者雇用率制度によって、障害者手帳を持っている方は雇用されやすいですが、ひきこもりや難病等、障害者手帳を持っていない方に対しては、受け入れに消極的な企業が多いと思います。1 つは障害者雇用率制度の対象を広げたり、色々な助成制度というのが考えられると思います。一方で、給与に見合う生産性がそういう方々にもあるということを強調するというアプローチもあると思います。例えば職業訓練を重視していくなどですが、この辺りについては今後どのように進めていったらいいか、ご意見いただければと思います。

A:障害者手帳のない難病患者さんの就労支援での典型的な失敗状況として、難病患者も「障害者」だからということで障害者求人を紹介したり障害者の集団面接会に参加させたりということだけ、ということがあります。障害者求人を出したり集団面接会に参加している企業の多くは、障害者雇用率の達成が目的なので、障害者手帳のない人だといくら優秀でも採用されないということが起こるわけです。現在、ハローワークの難病患者就職サポーターなどで成果を上げているのは、障害者雇用が目標ではない企業の人材ニーズに対応する職業紹介です。実際の多くの企業では、人材不足で、子育て中や介護中、持病のある方など、様々な事情に合わせて雇用することは一般的です。難病患者には、そのような企業の人材ニーズを満たすことができる人は多いので、各人の適性或意欲を踏まえて適切な仕事を選び、「難病」という先入観からの困難感をなくすように、具体的に通院が月1回必要だとか、疲れやすいといった状況を理解してもらって、具体的な配慮を確保して採用につなげることが成功パターンです。体調管理上デスクワークを希望していてもパソコンが使えないというような状況では職業訓練も重要でしょう。という具合に、従来は何とかやってきているわけですが、現在、国の障害者雇用分科会などで、やはり雇用率制度の適用も考えるべきではないかという検討課題にもなっています。現在、難病患者で障害者手帳のない方は雇用率制度の対象ではないけれども合理的配慮提供義務や障害者差別禁止の対象となってますが、企業側はどういう方々がいるのか分からず、雇用のきっかけもなかったりする中で、やはり、より明確に雇用率カウント等に位置づけた方がよいのではないかという議論もあります。また、障害者求人や障害者雇用が一般とは違った低い条件で、というのが一般的にな

っていたりすると、今やはり発達障害や精神障害、難病等の方は、自分の希望に合う求人がないなっていることも結構あります。また企業が雇用さえすればいい、雇用したはいいが働きやすくするための配慮がなされていない、といった「雇用の質」ということも課題になっています。雇用率制度・合理的配慮・仕事能力の発揮といったことを総合的に実施できるような支援というのが必要になってきている状況ではないかと思います。

## 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)【藤尾講師】

Q1:企業に障害者以外の多様な就労困難者を受け入れていただくため、国や自治体に望むこと、期待することは何ですか？

A1:今、障害者雇用が進んでいるのは、やはり雇用率制度がきっかけになっています。なので、今後制度を変えていく中で、働きづらい方の支援をするんだという風に法律的なところがしっかり舵を切っていくというのが1つのポイントになるだろうと思っていますし、可能であれば、そういった取り組みを国や地方自治体で積極的に行い、発信していただくということも大きなポイントになるのではと思っています。

Q2:障害者雇用率のような仕組みを、多様な就労困難者についても作るべきだという声があります。この点はどうお考えですか？

A2:ツールとして作るのは、きっかけとしてはありだと思います。ただ、それをクリアするということに終始してしまうと、今の障害者雇用の大きな歪み、代行ビジネスに現れているような、自分で雇用をしない、どこかに任せれば良い、となってしまう。先程の村木さんのお話にあったのが、宿題を適当に回答して出してしまう。水増し問題と言って、行政が雇用率を実際やってないのにやったこととして出してしまう、といった間違っただけになるので、今議論をされている雇用の質とか能力開発ということとセットで、しっかりと情報発信をされるのであれば、同じような制度・仕組みというのはありかなと思っています。今まさに障害者雇用が、この雇用率と中身のあり方について

てかなり議論されていますので、この結果が出た上であれば、そういった制度にしっかり乗っけていくことはポイントになるのではと考えております。

### **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【春名講師】**

Q: 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について、日本での好事例(資料を除く)を挙げていただけますか？

A: 例えばハローワークの「難病患者就職サポーター」。難病患者の方々は、今まで障害者手帳もなく働けない、支援もできない、と言われていましたが、その方々ができる仕事を丁寧に考えていって、継続的な医療サポートの状況を検討することによって、成果が最近とても上がってきています。知的障害者や精神障害者については、福祉施設や医療機関では就労困難とされている人たちに対して、ハローワークでの職業紹介、ジョブコーチ支援での本人と職場の両面の支援、障害者就業・生活支援センターの就職後の生活面の継続的支援、あるいは、精神科医療機関の医療や生活面の継続的支援等で、多くの成果が上がっています。

### **講義 14 就労困難者の就労意欲向上方策【櫛部講師】**

Q1: WORK! DIVERSITY プロジェクトは、多様な働きづらさを抱える人々を就労の場につなげるため労働関係・福祉関係が一体となり取り組んでいこうというプロジェクトですが、これについて今後どのように進めていくべきでしょうか？

A1: 地域での相談支援はやはり縦割りになっています。生活困窮の支援も始まって10年が経ち、そうなりかねないところがあります。抱え込むのではなく、基幹相談センターや福祉事業者などちゃんとお付き合いをするのが大事です。私達のところにも、B型に通っている子が「友達ができない」と言って訪れたりします。そして、ただ喋るだけでも少し元気になって帰って行ったりします。今ある資源は利用者が幅広く選択できる、お互いに乗り入れできる、というのというのがまさにダ

イバーシティであり、そのためには支援者同士が互いに何をやっているかという対話をするのが非常に大事だと思います。

Q2:お話をいただいたプログラムの運営に何名くらいのスタッフの方が働いているのでしょうか？

また事業としての経営的背景をお尋ねできるとありがたいです。

A2:財源は北海道庁と釧路市からの委託費をベースに運営しています。また、ハローワークに求人を出しても人が集まらない、という企業さんに向けた無料職業紹介などもしております。スタッフは兼務を含め13名です。

Q3:今までお伺いした以外に、行政と一緒に行われた取り組みはありますか？

A3:最近で言えば行政の依頼で「孤立・孤独」に関する看板をあげたりしています。内閣官房が実施している自殺関係の電話相談業務も、土曜日などに対応しています。あとは生活困窮世帯への食糧支援をイオンさんや消費者協会、行政の環境部門とつながりフードロスという観点も合わせ取り組みをしています。

#### **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【若尾講師】**

Q:これからの時代、障害者以外の幅広い就業困難者にジョブコーチ的支援を広げていく必要があると思いますが、報酬的支援ができない状況にあります。これを変えていくには、どうしたらいいでしょうか？

A:財源問題、対象者の定義等課題は多いですが、まずは議論をしていくことが重要だと思います。

#### **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【林講師】**

Q1:現在、国に対して特に「この施策が十分でない」「もっと力を入れてほしい」というご意見は何かありますか？

A1:就労支援のところと言うと、やはり労働サイド・労働部局です。そこでの連携というのが非常に大

事なのですが、基礎自治体において労働サイドとの連携というのはなかなか難しい状況があります。

というのは、座間市のような規模の自治体ですと、直接の労働施策をあまり持っていません。やはりそういうことはハローワークの仕事、といったニュアンスが非常に強いので、この連携体制をどのように仕組みとして作っていくかというのが課題になるので、その仕組み作りについて、後押しなり工夫というものを考えていただければと思っております。

Q2: 職業訓練についても、県単位で人材協議会や職業訓練審議会がありますが、そういったところに自治体から意見を色々と出すことはできるのでしょうか？

A2: ぜひ県の生活困窮者自立支援の部局等が職業訓練関係の会議に出ていただいて、県単位で意見をまずは伝えていただけるような仕組み作りを推進していただきたいと思います。

Q3: 自治体間の連携という部分では、都道府県として、何か体制を作った方が良いですか？

A3: 自治体間の連携では、どのような領域でどのような連携をしていくかということが1つあって、今回は引きこもり支援のところでも少しお話をさせていただきましたが、その引きこもり支援についても、福祉だったり教育関係だったり、また青少年のところを持っている場合もあり、県によってまちまちです。このように文脈がまちまちですので、連携の際にはやはり、相手の文脈に沿って連携していくというのは非常に大事かと思えます。

## **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【中崎講師】**

Q1: 講義の中で社会福祉協議会の話がされておりましたが、こういう取り組みを積極的にやっているのは滋賀だけですか？それとも全国的なものですか？

A1: 全国では取り組まれているところもあるようですが、具体的には存じ上げないです。滋賀県の中でも大津市を含め数地域では積極的にやられているものの、地域の社会福祉協議会の力によってはバラバラのようです。

Q2: 講義の中でソーシャルファームをダイバーシティ就労と置き換えてというお話がありましたが、

ソーシャルファームは障害のある方や就労困難な方が、そうでない方々と一緒に、できるだけ同じ条件で働くということだと思います。中崎講師の施設もそういう形で運営されているという理解でよろしいですか？

A2:そうですね。障害者も就労困難者にはいるという考えです。ただし、同一労働・同一賃金と言いますか、やはり責任や内容、本人への支援の内容や量によってお給料は変わりますが、就労困難の方々も勉強して、免許を取ったりスキルが上がった時には、やはり給料も上がるというシステムで運営しています。

#### **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【池田講師】**

Q1:風の村で進めているユニバーサル就労と日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトで進めているダイバーシティ就労支援事業の違いは何でしょうか？

A1:基本的には変わらないと思います。積極的に協力していきたいと考えております。

Q2:WORK! DIVERSITY 事業の今後について、どう見ていらっしゃいますか？

A2:現在のモデル事業では、定員の余裕がある事業所で、例外規定により障害者手帳を持たない方を受け入れています。WORK! DIVERSITY 事業全体もそうなるのではないのでしょうか。本来ならば、障害規定を広げていくべきですが、短期間での制度変更は難しいように思えます。

#### **第5科目群(演習)**

##### **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【西岡講師・田中講師】**

Q:演習内でお話があった「お仕事カフェ」というのは、そこに参加していただく企業さんに対してはどのようなアプローチになるのでしょうか？

A:就労相談の利用者は、めざす仕事、適職を模索している人が多く、求人情報にはない「仕事(職務作業レベル)の内容」「働き方・職場環境等(ルールや期待できる配慮等)」を確かめたい、試してみたいという希望を持っています。企業から見ると、求人を見ても応募してくれない人、採



用しても早期離職になる人などが参加し、カフェスタイルで主に「仕事の内容」「働き方の特徴や職場環境」など、相談者に広く知ってもらうアプローチです。「お仕事カフェ」のような、企業と出会う支援プログラムは「無料職業紹介の活用」の1つです。お仕事カフェの次の段階として、職場見学や就労体験の希望を聞いて、その機会を調整します。見学や就労体験を通じて、雇用の打診(条件の提示)があると、双方が了解すれば仲介手続きを取ります。職業経験のあるシニア、ひとり親などは、見学だけで雇用になることも多く、なかには「無期のパート」採用となり、「特定求職者雇用開発助成金(特開金)」を活用することがあります。面接会や企業説明会とは異なるので、準備してもらうイメージ資料、想定問答などをアドバイスします。(西岡講師)

## 2. 研修アンケート調査報告

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

### 受講者数及びアンケート回答数

研修受講者	80
事前アンケート回答数	80
回答率	100%
事後アンケート回答数	58
回答率	73%

※ 「割合」の ( ) 内は2022年の申し込み・アンケート結果

### 受講者の属性

#### 性別

	n	割合	
男性	43	54%	( 40%)
女性	37	46%	( 59%)
その他	0	0%	( 1%)
N	80	100%	( 100%)

#### 地域ブロック

	n	割合	
北海道・東北	10	13%	( 8%)
関東甲信	20	25%	( 41%)
北陸東海	13	16%	( 17%)
近畿	16	20%	( 12%)
中国四国	6	8%	( 9%)
九州	15	19%	( 13%)
N	80	100%	( 100%)

## 年齢

	n	割合	
20歳代	1	1%	( 0%)
30歳代	24	30%	( 17%)
40歳代	24	30%	( 30%)
50歳代	24	30%	( 38%)
60歳代	7	9%	( 9%)
N	80	100%	( 100%)

## 所属機関

	n	割合	
就労継続支援B型事業所	11	14%	( 16%)
就労移行支援事業所	10	13%	( 19%)
就労継続支援A型事業所	10	13%	( 14%)
障害者就業・生活支援センター	7	9%	( 6%)
その他の障害者支援機関・事業所	7	9%	( 3%)
その他の就労支援機関・事業所	7	9%	
一般企業	6	8%	
生活困窮者自立支援事業受託団体	5	6%	( 10%)
国または地方自治体	4	5%	( 8%)
地域若者サポートステーション	3	4%	( 3%)
その他	10	13%	( 21%)
N	80	100%	

※ その他の内訳は以下の通り

運営法人本部管理職。個人事業主。大学。研究所。社会福祉法人 本部。現在の所属は10代の子どものサポート団体だがその先の難しさをから新しいプロジェクトを考えている。不登校・ひきこもり支援事業。重層的支援体制整備事業実施団体。フリースクール職員。米沢市ひきこもりステーション事業

### 支援経験年数

	n	割合	
1年未満	14	18%	( 9%)
1～5年	21	26%	( 38%)
6～10年	27	34%	( 31%)
11～20年	15	19%	( 18%)
21年以上	3	4%	( 3%)
N	80	100%	( 100%)

### ダイバーシティ就労支援の経験

	n	割合	
しばしばある	38	48%	( 41%)
たまにある	22	28%	( 30%)
ほとんどない	20	25%	( 29%)
N	80	100%	( 100%)

## 受講経緯・目的

### 受講目的

	n	割合	
日ごろから多様な就労困難者の支援を行っているから	27	34%	( 32%)
今後多様な就労困難者の支援を行う機会が増えるから	24	30%	( 41%)
その他日ごろの業務に役立つ知識・技能を身につけるため	20	25%	( 17%)
その他個人的な興味・関心	5	6%	( 2%)
所属機関。上司等からの指示	4	5%	( 4%)
その他	0	0%	( 3%)
N	80	100%	( 100%)

## 知った経緯 (MA)

	n	割合
WORK！DIVERSITYプロジェクトの配信メール	38	48%
上司・同僚からすすめられた	30	38%
ダイバーシティ就労支援機構のウェブサイト	15	19%
日本財団のFacebookその他のお知らせ	6	8%
その他知人からの紹介	5	6%
ダイバーシティ就労支援公開有識者講演会	2	3%
行政機関からのお知らせ	2	3%
ダイバーシティ就労支援機構のFacebook, X	1	1%
その他のSNSの情報	1	1%
所属機関が加盟する全国団体からのお知らせ	1	1%
WAM-NETの情報	0	0%
その他	0	0%
N	80	100%

## 受講の決定理由 (MA)

	n	割合
オンライン、オンデマンドで受講可能	62	78%
幅広い講義内容	58	73%
実践的な講義	48	60%
多彩な講師陣	39	49%
受講証明証が得られること	17	21%
グループフレクションを通じた交流	10	13%
ダイバーシティ就労支援クラブ	8	10%
有識者後援会(10月2日)を聞いて魅力を感じた	4	5%
研修案内動画を見て魅力を感じた	1	1%
その他	0	0%
N	80	100%

## 研修結果の評価

### 今回の研修は有意義でしたか

	n	割合	
大変有意義だった	42	72%	( 68%)
まあまあ有意義だった	15	26%	( 31%)
やや不満だった	1	2%	( 1%)
大いに不満だった	0	0%	( 0%)
N	58	100%	( 100%)

### 研修によって以下の基本知識・スキルの習得はできましたか

	もともと習得していた	よく習得できた	ある程度習得できた	あまり習得できなかった	計
ダイバーシティ就労支援の基本理念	7%	72%	21%	0%	100%
障害者以外の主要な対象者の態様別特性	2%	79%	19%	0%	100%
公的機関との連携、就職後の支援	3%	59%	36%	2%	100%
一般就労・企業実習・中間就労の支援	5%	59%	34%	2%	100%

### 1) ダイバーシティ就労支援の基本理念

	n	割合
もともと習得していた	4	7%
よく習得できた	42	72%
ある程度習得できた	12	21%
あまり習得できなかった	0	0%
N	58	100%

### 2) 障害者以外の主要な対象者の態様別特性

	n	割合
もともと習得していた	1	2%
よく習得できた	46	79%
ある程度習得できた	11	19%
あまり習得できなかった	0	0%
N	58	100%

### 3) 公的機関との連携、就職後の支援

	n	割合
もともと習得していた	2	3%
よく習得できた	34	59%
ある程度習得できた	21	36%
あまり習得できなかった	1	2%
N	58	100%

### 4) 一般就労・企業実習・中間就労の支援

	n	割合
もともと習得していた	3	5%
よく習得できた	34	59%
ある程度習得できた	20	34%
あまり習得できなかった	1	2%
N	58	100%

## 研修によって習得した基本知識・スキルを実践の場で活用できそうですか

	すでに活用 している	今後活用で きると考えて いる	あまり活用で きる場面は ないと考えて いる	よくわからな い、何とも言 えない	合計
ダイバーシティ就労支援の基本理念	17%	81%	2%	0%	100%
障害者以外の主要な対象者の態様別特性	14%	79%	3%	3%	100%
公的機関との連携、就職後の支援	12%	78%	9%	2%	100%
一般就労・企業実習・中間就労の支援	10%	74%	12%	3%	100%

### 1) ダイバーシティ就労支援の基本理念

	n	割合
すでに活用している	10	17%
今後活用できると考えている	47	81%
あまり活用できる場面はないと考えている	1	2%
よくわからない、何とも言えない	0	0%
N	58	100%

### 2) 障害者以外の主要な対象者の態様別特性

	n	割合
すでに活用している	8	14%
今後活用できると考えている	46	79%
あまり活用できる場面はないと考えている	2	3%
よくわからない、何とも言えない	2	3%
N	58	100%

### 3) 公的機関との連携、就職後の支援

	n	割合
すでに活用している	7	12%
今後活用できると考えている	45	78%
あまり活用できる場面はないと考えている	5	9%
よくわからない、何とも言えない	1	2%
N	58	100%



#### 4) 一般就労・企業実習・中間就労の支援

	n	割合
すでに活用している	6	10%
今後活用できると考えている	43	74%
あまり活用できる場面はないと考えている	7	12%
よくわからない、何とも言えない	2	3%
N	58	100%

#### WDプロジェクトへの参加意向

	n	割合
ぜひ参加したい	29	50%
参加について検討したい	24	41%
現段階では参加することは考えていない	3	5%
プロジェクトの内容がよくわからない	2	3%
N	58	100%

#### よかった点 (M.A.)

	n	割合
今後支援に役立つ知識、技能を習得できた	51	88%
オンライン、オンデマンドでの受講が可能だった	40	69%
キャリア形成のうえで有意義だった	39	67%
今の仕事にすぐに生かせる知識、技能を習得できた	30	52%
知的好奇心を満足できた	18	31%
講義の難易度が適切だった	11	19%
テキストがよかった	10	17%
最終日の懇談会での意見交換、交流	9	16%
グループリフレクションでの意見交換、交流	7	12%
最終日に会場に参加してリアルに学べることができた	7	12%
その他	2	3%
N	58	100%

## 不満だった点 (M.A.)

	n	割合
オンライン、オンデマンドでの配信で不具合があった	19	33%
講師の説明がわかりにくかったり、手際が悪いことがあった	16	28%
東京以外にも出席可能な会場を設定してほしい	14	24%
リアルタイムでの受講が難しい	12	21%
オンデマンドでの視聴可能期間が短い	11	19%
グループフレクションでの意見交換・交流機会が不十分	11	19%
全体的に科目が多すぎる	9	16%
難しく十分に理解できない講義があった	7	12%
ハイブリッド方式など会場受講の機会を増やしてほしい	6	10%
不十分なテキストがあった	4	7%
オンライン、オンデマンドでの受講方法がわかりにくかった	4	7%
各科目の時間が長すぎる	3	5%
各科目の時間が短すぎる	2	3%
全体的に講義の分野・内容が期待と違っていた	0	0%
簡単すぎて物足りない講義があった	0	0%
全体的に科目が少なすぎる	0	0%
その他	5	9%
N	58	100%

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

[発行] 公益財団法人 日本財団  
〒107-8404 東京都港区赤坂1丁目2番2号 日本財団ビル  
電話：03-6229-5111  
FAX：03-6229-5110  
URL：<https://www.nippon-foundation.or.jp/>  
※「WORK! DIVERSITY」ウェブサイト  
<https://work-diversity.com/>

[編集] 一般社団法人 ダイバーシティ就労支援機構  
〒101-0041 東京都千代田区神田須田町2丁目23番1号  
天翔秋葉原万世橋ビル710  
電話：03-5256-2250  
FAX：03-6332-8675  
URL：<https://jodes.or.jp/>  
※「プロジェクト委員会・部会資料」(「お知らせ一覧」)  
<https://jodes.or.jp/info/>