



ダイバーシティ就労支援機構
Japan Organization for Diversity Employment Support

WORK! DIVERSITY サポーターズネットワーク e-マガジン第3号

全国的に厳しい暑さとなっておりますが、皆様お変わりございませんでしょうか？
今号では「ダイバーシティ就労の展望を考える連載・第1回（全3回）」、そして「就労困難者のための就労支援制度（障害者総合支援法）」について、それぞれ識者の方に解説していただきます。また、毎年ご好評の実践研修についてのお知らせも、ぜひお見逃しなく。
皆様の日々の活動に役立てていただければ幸いです。それでは、ご覧ください。

今号のトピックス

- 「ダイバーシティ就労—スタートから将来に向けて—①」
- 就労困難者の就労支援のための制度・事業（障害者総合支援法）
- 2024年度ダイバーシティ就労支援実践研修 開催のお知らせ

「ダイバーシティ就労—スタートから将来に向けて—①」

駒村康平（慶應義塾大学経済学部教授）

これから3回にわけて、ダイバーシティ就労について、そのスタートから将来に向けての展望を考えていきたいと思います。本連載では、ダイバーシティ就労プロジェクト開始を振り返り、初期での対象者の把握状況について、そして見過ごされて

きた発達障害等を抱える大学生の生きづらさ、さらに「neurological（神経学的な）」と「diversity（多様性）」を組み合わせた「脳の多様性」と理解されている「ニューロダイバーシティ」を巡る動向、さらに農福連携を巡る昨今のビジネス動向を見な

がら、働くとは何かを考えていきたいと思
います。

1. ダイバーシティ就労事業の開始

障害者雇用の改善に熱い志を持った竹
村利通氏、岩田克彦氏を中心に、一般社団
法人ダイバーシティ就労支援機構が日本
財団の WORK! DIVERSITY 事業と連携し
てダイバーシティ就労事業をスタートし
たのは、2018 年 7 月でした。この事業に
続々と様々な領域の仲間が集い、現在にい
たります。私が研究者になる前からずっと
悩んできたテーマが「「働く」とはどうい
うことなのか」でした。その究極の問題が
障害者雇用です。この関心からこの事業に
参加することになりました。

さて、私のダイバーシティ（多様）就労の
理解は、性別、人種・民族・国籍、障害・
病気、性的指向・性自認、刑余者といった
多様（ダイバーシティ）な障害・課題を抱
える人たちに対して、様々なサポートを行
いながら多様な（ダイバーシティ）就労機
会を提供する取り組みを意味すると考え
ています。つまりダイバーシティは、対象
者と就労機会を二重に形容していると考え
ています。

（1）動向と支援の対象

2018 年にダイバーシティ就労をスタ
ートさせるにあたって、その重要性を明ら
かにするために、問題、対象者の「見える
化」が必要であり、ダイバーシティ就労の
該当者がどの程度いるのか把握する必要
がありました。

2018 年時点も現在もあまり変わりま
せんが、日本経済は、長期停滞を経験し、
日本型雇用システムの縮小、非正規労働者
の増大、ワーキングプアの増加に悩まされ
ていました。他方で、AI、デジタル経済の
拡大のなかで、仕事の進め方も大きく変化
しています。こうした変化は、メリット、
デメリットそれぞれあると考えられます。
デジタル技術の普及は、ブルーカラーの仕
事を奪うとされてきましたが、昨今の生成
AI の実用によりその影響はホワイトカラ
ー、専門職にも及ぶと見込まれます。他方
で、デジタル技術は、それまでハンディと
されてきた様々な障害を克服する可能性
もあります。

また世界的な社会の持続可能性が不安
視されるなかで、SDGs への関心も重要に
なります。「誰も取り残さない」を目標に
する SDGs のターゲット 8 は、「すべての
人が働きがいと十分な収入ある仕事につ
く」を掲げています。SDGs を加速する取
り組みとして ESG 投資があります。E は
環境、S は社会貢献、G はガバナンスです
が、ESG 投資はこうした取り組みにより
経済成長を高めるというものです。日本の
ESG 投資では E と G は注目されています
が、S（社会）はまだ不十分です。しかし、
S の領域にダイバーシティ就労はマッチ
すると考えます。ダイバーシティ就労は従
来の福祉の領域にとどまるのではなく、社
会の新しい発展のエンジンになる可能性
があり、ESG 投資の対象になると考えて
いました。

(2) 対象者の推計

長期にわたる経済停滞のなかで、様々な困難を抱える労働者が増加しているわけですが、多様な困難をどのように定義、把握するかがまず課題になりました。この事業を社会に広く訴えるためには、「見える化」が必要で、そのためには客観的に把握する「統計」が不可欠です。またなるべく広く多様性をとらえる必要がある一方、重点をどこにおくべきかという矛盾した悩みも起きます。

統計上の問題ですが、1) 多様な障害・課題を対象にするにふさわしい適切な統計が存在しない、2) 一人が、複数の障害・課題を抱えている、という問題が発生します。

また身体、精神、知的障害であっても、該当者全員が障害者手帳を持っているわけではないですし、ボーダーライン問題や、複数障害の問題もあります。刑余者も、毎年の出所者数（フロー）は公表されていますが、累犯者、累犯率の高さを考慮すると、

単に毎年の数字を積み上げると過大推計になる可能性もあります。依存症もアルコール、ギャンブルなどの複合依存の可能性もあります。さらに生きづらさや困難を抱える人々としては、発達障害もありますが、本人が障害を自認していないという問題もあります。

範囲の問題も課題になりました。就労における障害を抱える人としては、一人親、高齢者、生活保護受給者を含めてワーキングプアも含めうるという見方もありますが、政策として確立している領域まで含めると、対象が曖昧になるという問題もあります。

様々な検討を行いました。公表されている就労困難となる課題または原因別に推計された人数を積み上げる方法を採用しました。ただし、ここでも課題がありました。公表されている年度が統計資料によって異なるという点です。

推計に当たってはこうした点を割り切るしかないということになりました。この

図 1

就労困難の要因	推計人数(万人)	調査年	就労困難の要因	推計人数(万人)	調査年
ニート(15-39歳)	71	2017	がん患者(15~64歳)	48	2014
ニート(40~54歳)	74	2017	HIV感染者(15~64歳)	1.7256	2016
ニート(55~64歳)	121	2017	AIDS患者(15~64歳)	0.5754	2016
フリーター(15~34歳)	152	2017	高次脳機能障害(18~64歳)	7	2006
フリーター(35~54歳)	95	2017	若年性認知症(18~64歳)	3.8	2008
フリーター(55~64歳)	61	2017	ギャンブル依存症(15~64歳)	244	2017
狭義引きこもり(15~39歳)	23.6	2015	薬物依存検挙者(15~64歳)	1.2268009	2017
ネットカフェ難民(20~59歳)	0.4401	2007	薬物経験者(15~64歳)	81.13	2013
ホームレス(64歳以下)	0.2949	2018	アルコール依存症(15~64歳)	66.49	2013
難病患者(15~64歳)	0	2016	LGBT(15~64歳)	219.6	2014
障害者(64歳以下)	356	2018	社会的養護施設退所者	0.18	2016
糖尿病患者(15~64歳)	106.3	2014	刑余者(20~64歳)	1.9113	2017
	積み上げ式合計			1796.420101	

積み上げ方式で重複課題を抱えている人も含め、15-64歳で何らかの就労上の障害・課題を抱えている人は図1で示すように最大1800万人に及ぶことになりました。

ダイバーシティ就労事業は最大これだけの人数が対象になると想定され始めました。

(次号に続く)

就労困難者の就労支援のための制度・事業 (障害者総合支援法)

横田雄介 (厚生労働省)

障害者総合支援法における「障害福祉サービス」のうち、就労系サービスについて紹介いたします。

障害者が、希望、能力、適性等に応じて就労する場を確保することは、障害者が自身の所得を向上させ自立した生活を安定的に営めるようになることに加えて、地域社会の一員として力を発揮することで障害者自身の自己効力感を高め、ノーマライゼーションの推進にも資するという点で、大変意義のある取組です。

また、障害者の法定雇用率の引上げや、少子高齢化による労働力不足、障害者に対する理解の広がり、雇用数の増加など、障害者雇用の機運が高まっている中で、就労系サービスについても、事業所数や利用者数は年々増加傾向にあります。

就労系サービスには、大別して「就労移行支援」「就労継続支援A型」「就労継続支援B型」「就労定着支援」の4つのサ

ービスがあり、以下それぞれのサービスの対象者や内容について解説します。

○就労移行支援

一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる障害者等を対象としています。

職業指導員や就労支援員のほかに、就職先の開拓や求職活動の支援、就職後の職場定着支援などを行う職員として、就労支援員が配置されているのが特徴です。24か月という長期にわたる標準利用期間の中で、ハローワークや障害者就業・生活支援センター、職業センターなどの関連機関を交えた協議の場を設けたり、施設外支援として企業実習の機会を確保するなどして、雇用のミスマッチが起きないように慎重に就職先を見極めたり、障害者個々人の特性にあった働き方となるような配慮がなされています。また、就労

移行支援サービスを経て就職した人に対して、原則6か月間は、就労移行支援事業者から継続的な支援を受けられる仕組みとなっており、採用後の定着も重要視されています。

○就労継続支援A型

通常の事業所に雇用されることが困難であり、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者等を対象としています。

雇用契約を締結するため、労働関係法令が適用され、利用者に対して最低賃金以上の給与を支払う必要があります。この賃金については、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額から捻出することとされているため、事業所は収益の上がる仕事を確保し、商品の付加価値を高めるよう努める必要があります。経営状況が芳しくない場合には、「経営改善計画書」の作成・提出が必要となるなど、福祉だけでなくビジネス的な観点も求められます。就労継続支援A型の基本報酬については、「労働時間」「生産活動」「多様な働き方」「支援力向上」「地域連携活動」「経営改善計画」「利用者の知識及び能力向上」といった評価項目に基づき、総合的に判定される仕組みとなっています。

○就労継続支援B型

企業等や就労継続支援A型での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で

雇用されることが困難となった障害者等を対象としています。

先述の就労継続支援A型とは異なり、雇用契約は締結せずに、工賃と呼ばれる生産活動に対する対価を受け取ります。内職的な仕事やアクセサリ製作など、利用者の障害特性や状態に合った業務に取り組めるのが特徴的ですが、一般的に就労継続支援A型の賃金に比べると安価な収入となる傾向にあります。

また、平均工賃月額に応じた報酬が支払われる体系のほか、「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系も設けられており、地域と協働することを重視した取組を行っている事業所もあります。

○就労定着支援

就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した方のうち、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じており、一般就労後6月を経過した障害者を対象としています。

障害者は就労上の課題に加えて、生活上の課題を抱えている場合も多く、特に一般企業に就職した後は、環境の変化で肉体的・精神的に負荷がかかる障害者も少なくありません。そのため、就労定着支援事業所に勤務する就労定着支援員は、障害者との相談を通じて日常生活面や社会生活面での課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支

援を実施し、3年間の利用期間の中で、障害者の職場定着を支援します。

また、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービスである「就労選択支援」が、令和7年10月に創設される予定です。

令和7年10月以降は、就労継続支援B型の利用前に原則として就労選択支援を利用することとされており、令和9年4月以降は、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者等についても、原則として就労選択支援を利用することとされています。就労選択支援は特別支援学校の生徒も利用できるようになる見込みで、特別支援学校を卒業した生徒の進路

決定に資するため、特別支援学校高等部の3年生以外の各学年で実施できることとなっており、在学中に複数回実施することや、職場実習のタイミングで実施することも可能となる予定です。

就労選択支援については詳細な情報がまだ公表されていないため、令和7年度以降、厚生労働省のホームページで確認したり、各自治体の担当部署に相談されたりすると良いでしょう。



2024年度ダイバーシティ就労支援実践研修 開催のお知らせ

未来の可能性を広げる就労支援スキル研修

日本財団主催・厚生労働省後援にて2022年度・2023年度に実施し非常に高い評価をいただいている本研修を、引き続

き今年度も10月に開催の予定です。

多様化する就労困難者支援に必須のスキルを、基礎から実践まで総合的に習得する絶好のチャンスです。

【本研修の特徴】

実践的なカリキュラム: ダイバーシティ就労支援の基本理念から、働きづらさの態様別理解、公的機関との連携、就職後の支援まで、多岐にわたるテーマをカバー。

最先端のプロ講師陣: 多様な就労困難者の支援現場で活躍するプロや、最前線の研究者などからの直接指導。

理論と実技の融合: 理論的な知識はオンラインで、実践的なスキルは演習形式で、それぞれバランスよく学べます。

柔軟な受講スタイル: オンデマンド（録画）対応で、いつでもどこでも受講可能。フィードバックで学びを深めることもできます。

受講証明書の発行: 研修修了者には、「ワークダイバーシティ実践研修受講証明書」を日本財団会長名で発行します。

本研修では、プロ直伝の最先端の就労支援技術を学び、現場で即戦力となる知識とスキルを身につけることができます。

【習得できるスキル】

- ・ダイバーシティ就労支援の基本理念
- ・障害者以外の主要な対象者の特性
- ・公的機関との連携方法
- ・就職後の支援
- ・一般就労・企業実習・中間就労の支援等

【こんな方にお勧めします】

- ・障害者就労支援に携わる方
- ・障害者以外の方を対象とする事業所様
- ・難病患者医療機関様
- ・自治体独自の就労支援を担当される方
- ・チャレンジスクール、エンパワメントスクール関係者の方
- ・企業の就労担当者様 等

多様化する就労困難者（障害者、難病、LGBTQ、ひきこもり、刑務所出所者など）を支援するためには、支援者自身が最新の知識とスキルを持つことが不可欠です。この研修を通じて、あなたもダイバーシティ就労支援のプロフェッショナルとなり、地域社会で強力なサポーターとして活躍しませんか？

研修の詳細やお申込み方法は9月号にてお知らせいたします。昨年度の研修については下記 URL よりご確認ください。

<https://jodes.or.jp/kensyu/>

2022 年度を受講者アンケート結果も併せてご覧ください。

<https://jodes.or.jp/kensyu/questionnaire/>



最後までお読みいただき、ありがとうございます。
次回以降も、皆様の気になるトピックス
や、多彩なコンテンツをお届けできればと思っ
ております。皆様からのご意見やご感想も下記
メールにて募集しております。

ダイバーシティ就労支援機構：
desk@jodes.or.jp

それでは、皆様とまた誌面でお会いできるのを
楽しみにしております。どうぞ体調に気をつけ
てお過ごしくださいませ。

【発行】2024年7月18日
一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構
〒101-0041 東京都千代田区神田須田町2丁目23-1
天翔秋葉原万世橋ビル710
TEL:03-5256-2250
E-mail:desk@jodes.or.jp
URL:<https://jodes.or.jp>