



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4号

心地よい秋風を感じられるようになってきた今日この頃、皆様いかがお過ごしでしょうか。今号では「ダイバーシティ就労の展望を考える連載・第2回（全3回）」、そして「就労困難者のための就労支援制度（障害者雇用対策）」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、いよいよ開講を迎えた、大好評の実践研修についても詳報いたします。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の新たな展開 -ニューロダイバーシティの可能性-」
- 就労困難者の就労支援のための制度・事業（障害者雇用対策）
- 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の新たな展開 -ニューロダイバーシティの可能性-」

駒村康平（慶應義塾大学経済学部教授）

1. はじめに

2021年9月、東京で57年ぶりに開催されたパラリンピックは、新型コロナの影響で無観客になってしまいやや盛り上がりにかけて感があった。他方、2024年9

月にパリで開催されたパラリンピックでは、日本選手団は東京大会を超えるメダル数を獲得し、やはり観客の応援は大切なことが確認できた。

さて東京パラリンピックでは、やや心残

りの部分がある。東京大会に向けての準備のために開催された内閣府「ユニバーサルデザイン 2020 関係府省等連絡会議「心のバリアフリー分科会」の座長として会議に臨んだ際に、「1964 年において、日本選手団の団長になった中村裕先生は、内外の障害者アスリートの状況を見て、スポーツ面でのみならず障害者の経済的自由の違いに衝撃を受けて、その後に障がい者雇用の扉を開き、大きなレガシーを残したが、今大会ではどのようなレガシーを残せるのか」という趣旨の挨拶をした。たしかに東京大会では、パラスポーツは市民に周知されたが、レガシーと言えるものがあっただろうか。むしろ障害者雇用の質的側面では、再び世界との差が広がっているのではないかという印象を持っている。

本論では、発達障害者の雇用に関わる「ニューロダイバーシティ」の動きを見ながら、ダイバーシティ就労の質に関わる議論を考えたい。

2. 発達障害者の就業

(1) 発達障害者の現状

発達障害者支援法において、発達障害は「自閉症、アスペルガー症候群、学習障害、注意欠陥多動性障害、その他の広汎性発達障害、これに類する脳機能障害であってその症状が通常低年齢において発現するもの」とされている。

発達障害者の数は、厚生労働省「令和4年生活のしづらさなどに関する調査」によると、医師から発達障害と診断された者（本人・家族等からの回答に基づく推計値）

は、87.2万人であり、前回調査の48.1万人から大幅に増えている。

障害の状況は、1) 精神障害者保健福祉手帳により発達障害者であることを確認している者が81.7%、精神科医の診断により確認している者が1.0%、2) 精神障害者保健福祉手帳の等級では3級が41.1%で最多、3) 最も多い疾病は「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害」が69.1%、となっている。

また発達障害者の就業状態については、令和5年障害者雇用実態調査によると、従業員規模5人以上の事業所に雇用されている障害者数は約111万人であるが、そのうち発達障害者は約9万人である。その就業状況であるが、1) 36.6%が正社員、2) 産業別には、卸売業、小売業で40.5%、サービス業14.6%、製造業10.2%、3) 企業規模別だと1,000人以上規模で41.0%が最も多く、次いで30~99人規模19.9%、100~499人規模14.5%と続いている、4) 事業所規模別に雇用者数の割合をみると、5~29人規模で61.3%と最も多く、次いで30~99人規模22.4%、100~499人規模11.7%の順、5) 週所定労働時間は、通常(30時間以上)が60.7%と最多、6) 年齢階級別に雇用者数の割合、20~24歳層が23.1%が最多、7) 平均賃金は、13万円(超過勤務手当を除く所定内給与額は12万8千円)、8) 平均勤続年数は5年1月、ということが確認されている。

他方で、発達障害者の就業率、失業率の統計は発表されていない。発達障害者の年

年齢構成の統計が出ていないが、20歳未満が20%、65歳以上を30%とすると、おおよそ43万人が、20-65歳ということになり、自営業なども存在すると考えられるが、就業率は20%程度ということになるであろう。

(2) 発達障害と大学生

以上が、発達障害の統計であるが、実はもっと多いのではないかという議論もある。就職活動で困難な、失敗する学生、就職してもすぐに退職する学生のなかには発達障害の課題を抱えている学生が多いのではないかという指摘は、従来より大学関係者の多くが認識していた。発達障害の就労は、就労前の就学期間からの準備においても重要になるが、詳細はあまり調査研究されてこなかった。こうしたなか大阪府商工労働部大阪産業経済リサーチアンドデザインセンター（2020）は、大阪の大学生と大学向けのアンケートによる数少ない実態調査である。

同調査結果によると学生の回答者のうち、25%程度が働くことと就職活動の両方に大きな不安を持っているとしている（学校基本調査では就職困難を抱える学生は1割程度としているが、本調査では就職困難性との関係から数%から25%の幅と判断している）。仮にこの数字が全国に適用できるとすると、2023年度で大学生263万人であるので、1学年あたり25万人、4学年で100万人近い大学生が就職困難予備軍ということになる。

この調査結果は以下のように整理でき

る。

1) 自閉症との関係 (SATQ (Subthreshold Autism Trait Questionnaire) 24項目で測定)

自閉症度を測る調査項目では、多くの項目で数パーセントから10%の範囲で該当する傾向が見られる。

2) 発達障害 (ADHD) 傾向との関係 (ASRS-6(the Adult Self-Report Scale for ADHD, six-items version)での測定)

ADHDに該当する可能性がある割合は回答者全体のうちの4.3%とされる。

3) 不安症状やうつ症状との関係 (GAD-7 (Generalized Anxiety Disorder7項目) および PHQ-9 (Patient Health Questionnaire-9) で測定)

総得点の分布から25.5%が不安症状、22.5%が大うつ病障害の可能性ある層が存在する。

4) 社会や仕事で求められる能力・態度・思考との関係

PROG(Progress Report on Generic Skills)の21項目について身につけていないという回答者割合は2.3%から12.3%の間とされる。

このほか、これらの困難さを抱えている学生の特徴を見ると、1) 性別では、男女
その他で有意な差がない、2) 大学院、卒業生よりも大学生のほうが当てはまる
という回答率が高い、3) 内定を受けている4年生よりも下級生のほうが高い、4) 学部別では有意な差はない、5) GPA水準別でも有意な差はないが、低いほど不安が高まる傾向がある、6) 大学のランクによっ

て、タイプが異なるのではないか、ということが分析されている。

大学においても発達障害を抱える学生の支援が大きな問題になっており、文部科学省、大学も対応を開始しているが、就職を対応する企業との連携がより重要になる。

3. ニューロダイバーシティの可能性

2 では、日本の大学における発達障害等の課題を抱える学生が少なからず存在することが確認できた。この教育機関から就業の橋渡しのためにどのような対応が可能なのだろうか、他の先進国での取り組みとして、ニューロダイバーシティを参考にしてみたい。

(1) 注目されるニューロダイバーシティ

経済産業省は、産業人材育成の政策として、ニューロダイバーシティを掲げている。そこでは、「一定の配慮や支援を提供することで『発達障害のある方に、その特性を活かして自社の戦力となっていただく』ことを目的としたニューロダイバーシティへの取組みは、大いに注目すべき成長戦略として近年関心が高まっております」とし

て、政策的な支援を進めている¹。ニューロダイバーシティについては、ここでは簡単に紹介しておこう。

経済産業省は、ニューロダイバーシティ (Neurodiversity、神経多様性) とは、Neuro (脳・神経) と Diversity (多様性) という 2 つの言葉が組み合わされて生まれた、「脳や神経、それに由来する個人レベルでの様々な特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重し、それらの違いを社会の中で活かしていこう」という考え方であり、特に、自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症、学習障害といった発達障害において生じる現象を、「能力の欠如や優劣ではなく、『人間のゲノムの自然で正常な変異』として捉える概念」と説明している。

また野村総研 (NRI) のホームページは、ニューロダイバーシティに対する企業の先端的な取り組みについて、ジョブ型採用、スキルアップ、カウンセリング体制、柔軟な勤務時間、マルチタスクへの配慮等、多くの有益な具体的取り組みを紹介している²。

さて、このニューロダイバーシティの議論については、慎重論、批判論もあることは付記しておきたい。村中 (2020) も、「神経学的少数者と多数派との間にある

¹ 経済産業省ホームページ

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/neurodiversity/neurodiversity.html> においては、新しい調査資料が公表されている。「令和3年度産業経済研究委託費イノベーション創出加速のためのデジタル分野における「ニューロダイバーシティ」の取組可能性に関する調査」は、国内外の先進的なニューロダイバーシティ採用企業の状況、労働条件、就労環境、人事管理制度などを報告している。

² <https://www.nri.com/jp/knowledge/glossary/ist/na/neurodiversity>。このほか、日本橋ニューロダイバーシティプロジェクト <https://www.n-neurodiversity.jp/> も参考になる。このほか各国でもニューロダイバーシティの推進に関わる実践的な手引きが数多く発表されている。

「違い」の非病理性を強調し、治療や訓練の対象とすべきではないという文脈が広がることで、現状で存在する当事者の困惑や苦悩が否定されるのではないか」という懸念を示している³。本稿では、この点については、深く議論をすることはできないが、当事者の代表性の問題など重要な論点が残されているのは事実である⁴。

(2) 諸外国におけるニューロダイバーシティの動向

ニューロダイバーシティを最初からリードしたのが、デンマークで 2004 年に設立された社会的企業である Specialister (The Specialist) である⁵。同社は、自閉症スペクトラムを持つ人の未開発・未活用のスキルを活かすことを目的としており、ASD を持つ人々の能力評価、トレーニング、雇用を進めて、同社の IT 開発社員のうち 75%が自閉症スペクトラム当事者である。

同社は人材育成プログラムを極めて実践的、体系的に組み立てており、情報セッ

ション、ワークショップ、トレーニングコース、アウトリーチ活動、人事チームの個別トレーニングコース、自閉症やその他の関連診断を受けた人をチームに抱えているマネージャーやメンターのトレーニングまで多岐にわたっている。

自閉症当事者を人材プールに登録し、数か月にわたるトレーニングコースにより、ソフトウェアテスト、ソフトウェアプログラミング、データおよび文書管理などの管理およびデジタル技術の資格のあるコンサルタントにし、高賃金を得られるように育成している。

同社は自閉症スペクトラムの人々の包摂的雇用、ニューロダイバーシティ & インクルージョンのモデルをフランチャイズ化し、ドイツ、オーストリア、カナダ、アイスランド、ニュージーランド、スペイン、スイス、英国、米国などの 26 カ国で展開し、さらに同基金により、最終的には 100 万人の雇用を創出することを目標に活動している⁶。

³ 教育政策でも類似の議論が進んでいる。「2E 政策」すなわち優れた才能と発達障害などの障害を併せ持つ「二重に特別な」(twice-exceptional) 子どもたちに対する教育政策であり、文部科学省は、2021 年から 2022 年 9 にかけて、「特異な才能のある児童生徒の指導・支援」有識者会議を開催し、「審議のまとめ～多様性を認め合う個別最適な学びと協働的な学びの一体的な充実の一環として～」を公表した。

2E の子どもたちがその才能を伸ばしつつ、障害による困難を克服できるように支援することを内容としたものであるが、2E を巡る議論は、松村暢隆氏の運営する 2E 教育フォーラム <https://2e-education.org/> を参照。

⁴ 篠宮 (2023) の整理は学術的であり、中立的と考える。そこでの指摘としては、1) 高機能群の自己を語るのが得意な当事者が ND を代表しがちで、それ以外の人々は見過ごされやすい、2) 知的障害を伴う ASD 児者の親たちからの反発、3) 単なる違い・個性で片付かない人たちも居る、治せる・緩和できる部分は治したいそうした人たちの医療・福祉サービスへのアクセスを減じてはいけない、と言った点は特に重要であると考えられる。

⁵ <https://specialisterne.com/>

⁶ OECD/European Union (2017), "Specialisterne & SAP: A partnership for access to markets, multiple countries/ Denmark", in Boosting Social Enterprise Development: Good Practice Compendium, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264268500-22-en>

4. まとめ

現実の日本の障害者雇用政策は、法定雇用率への対応に苦慮し、未達成企業も多く、障害者雇用の量的達成に精一杯の状況であり、ニューロダイバーシティに見られるような雇用の質的改善には遅れている。

本稿で、ニューロダイバーシティを取り上げた理由のひとつに、「農園型障害者雇用」がある。詳細は、農園型障害者雇用問題研究会報告書（2024）⁷に譲るが、農園型障害者雇用が拡大する背景には、障害者雇用の量的政策への偏りがあると考えられる。同報告書では、農園型障害者雇用について多面的に検討しているが、特に雇用の質的側面に関わるのは、障害者の成長と能力開発、障害者のやりがいの向上、企業の経営計画等における障害者雇用等の方針の明記、といった点からの検討である。その上で、「農園型障害者雇用」は、1) 労働の成果物が賃金の財源となっていない、2) 障害特性に応じた労働環境が確保されておらず、生産性も著しく低い、3) 仕事にやりがいを持ってない、4) 人材育成等キャリアプランがない、5) SDGs 等の観点から利用企業の評価が下がる、6) 就労準備性が整っていない障害者の職業的成長を妨げるおそれがある、と指摘している。

結局、農園型障害者雇用問題の背景には、量の拡充を追求する障害者雇用率制度がもたらす制度の歪みがあるのではないか。

他方で、ニューロダイバーシティへの不信、反発のひとつには、障害者雇用について「ビジネス、経済成長の文脈」に使われている点があると思われる⁸。他方で、依然として障害者雇用政策は、「支援、保護する」という福祉的な思想に偏っている。

ニューロダイバーシティは、生産性の向上、新しい価値の創造が前提にある。そして、障害者に質の高い雇用機会を保障するためには、その労働が高い付加価値、生産性を生み出していることが不可欠である。市場、経済の原理から隔離して、質や報酬の高い仕事を用意することはできない。

加えて先進国の経済活動では、誰一人取り残さない SDGs や ESG 投資という面からも「ダイバーシティとインクルージョン（DE&I）」の評価は、企業ブランド（財サービス市場での競争力）、投資価値（資本市場）、労働者のエンゲージメント（労働市場での人材獲得競争力）においてもきわめて重要であり、企業価値を左右する⁹。にもかかわらず日本企業の対応はごく一部に限られており、農園型障害者雇用の問題に代表されるように、量の問題で足踏みをし、質的な面では、すでに周回遅れになり始めているという危惧を感じている。

⁷ <https://noufuku.or.jp/wp-content/uploads/2024/02/642fe707b6a45dcbb305f2b868b5ecf7.pdf>

⁸ 障害者政策においては、篠宮（2023）の「役に立つことを強調すると、結局は役に立たない人を排除することになる」、「人は役に立たなくても社会に存在しているということを訴えなければならない」という指摘は重要である。

⁹ 詳細は、Disability:in（<https://disabilityin.org/>）参照。

参考文献

青木真理・高橋純一・谷雅泰（2016）「デンマークの ASD 者就業支援の一例について

Specialisterne 訪問調査から」『福島大学地域創造第 28 巻 第 1 号 PP58～63』

大阪府商工労働部大阪産業経済リサーチアンドデザインセンター（2020）『大学生の就職困難の可能性と大学の支援に関する調査』

篠宮紗和子（2023）2023 年 4 月 2 日 発達障害シンポジウム講演資料「感覚の特徴

をどう理解すればいいのか？——ニューロダイバーシティをめぐる批判から見る「特異な脳」の意味と功罪」

https://researchmap.jp/multidatabases/multidatabase_contents/detail/269668/fd723beaaf0a2e64a798ea735ae702?frame_id=799595

村中直人（2020）『ニューロダイバーシティの教科書：多様性尊重社会へのキーワード』金子書房。

（次号に続く）

就労困難者の就労支援のための制度・事業 （障害者雇用に関する制度の概要と現状について） 原田自由（厚生労働省）

○はじめに

直近の障害者雇用の状況（令和 5 年 6 月 1 日時点）をみると、雇用障害者数は 64.2 万人と 20 年連続で過去最高を更新し、民間企業に実際に雇用されている障害のある方の雇用率（実雇用率）は 2.33%で、報告時点の法定雇用率（令和 5 年は 2.3%）を初めて上回るなど、障害者の雇用は一層の進展が見られます。また、ハローワークにおける障害者の新規求職申込数と就職件数も、コロナ禍以後、堅調に伸び続けています。

厚生労働省においては、障害者雇用の推進のため、障害者の雇用の促進等に関

する法律（障害者雇用促進法）等に基づき、様々な取組を進めています。

○障害者雇用義務制度の概要

障害者雇用促進法では、法定雇用率に応じた障害者の雇用を義務づけています。この法定雇用率は、民間の事業主については、（障害者である常用労働者の数 + 失業している障害者数） / （常用労働者数 + 失業者数）の割合を基準として設定されており、5 年に一度見直しが行われます。現在の民間事業主の法定雇用率は 2.5%であり、令和 8 年 7 月からは 2.7%に引き上げられます。

この雇用義務の対象となる障害者の範囲は、法定雇用率制度が導入された昭和51年には身体障害者のみでしたが、順次、知的障害者（平成10年）、精神障害者（平成30年）とその範囲が拡大されてきました。特に近年、精神障害のある方の就職が増えており、令和5年度には、ハローワークの障害者の就職件数の半分以上の54.7%となっています。

各企業が雇用する障害者の算定方法は、障害の種別や障害の程度、労働時間により異なります。今年度からは、週の労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者や重度の身体・知的障害者についても算定が可能となりました。これは、障害者の多様な就労ニーズを踏まえた見直しです。

○障害者雇用納付金等

雇用率未達成の民間事業主（常用労働者100人超）には、その不足に応じて障害者雇用納付金を納付しなければなりません（不足1人当たり5万円/月）。この納付金を財源として、法定雇用率を超過している事業主に対しては、調整金（超過1人当たり2万9千円/月）等が支給されます。さらに、企業の障害者雇用の取組の負担軽減のための様々な助成金も用意されています。

○事業主の責務

法定雇用率に基づく雇用の義務を事業主が果たすことが求められていることに加え、障害者雇用促進法第5条には、す

べての事業主について、以下の責務規定が規定されています。

第5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努めなければならない。

この規定のうち、下線を引いた能力開発に関する努力義務は、令和4年の法律改正により追加されたものです。障害者雇用促進法の基本理念の規定（第3条）においては、障害者である労働者について「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」と規定しており、この理念の実現に、すべての事業主が事業活動を通じて貢献する責務を有しています。

○職業リハビリテーション

障害者雇用促進法では、障害者に対する職業リハビリテーションの実施について規定しています。「職業リハビリテーション」とは、同法上、職業指導、職業訓練、職業紹介等の措置を講じ、職業生活における自立を図ることをいいます。

この職業リハビリテーションの担い手

としては、ハローワーク（544カ所）、J E E D（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）の運営する障害者職業センター（障害者職業総合センター（1カ所）、広域センター（2カ所）及び各都道府県に設置されている地域センター（52カ所）、都道府県知事が指定する障害者就業・生活支援センター（337カ所）等があります。

ハローワークにおいては、地域の就労支援機関等と連携して、障害者に対し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」を実施しているほか、障害者を雇用する事業主に対しても、募集の準備段階から採用後の職場定着までの一貫した支援を行う「企業向けチーム支援」等を実施しています。

○雇用に関する障害者差別禁止と合理的配慮

障害者雇用促進法においては、事業主による労働者の募集や待遇等における不当な差別的取扱いの禁止や、障害者に対する合理的配慮の義務についても規定しており、厚生労働省では、事業主に対する指針（障害者差別禁止指針と合理的配慮指針）も定めています。さらに事業主の取組を支援するため、企業の合理的配慮の提供の事例を集めた好事例集や取組の事例動画等を厚生労働省やJ E E Dのホームページに掲載するなどしています。

○最後に

今後、更に高まっていくと考えられる障害者の就労ニーズに応え、引き続き障害のある求職者・労働者や事業主の支援を行っていきます。

2024年度ダイバーシティ就労支援実践研修 お申込み受付中です

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が、いよいよ10月から受講開始となり、現在お申込

み受付中です。

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。

ぜひ、お早めにお申し込みください。

（以下の広報資料をご覧ください）



誰でも働ける社会づくりの一員に あなたも!!

働きづらさを抱えている全ての人の就労支援をめざす「日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト」の一環として、**第3回ダイバーシティ就労支援実践研修**を、**日本財団主催、厚生労働省後援**により実施いたします。本年度も企画・運営は、一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構(村木太郎理事長)が担当いたします。

本年度は、お忙しい方も受講できるように、**10月から12月までの3ヶ月間、いつでも、何度でも、どの講義からでも受講できるオンデマンド方式**により、オリエンテーションと18の講義を配信いたします。また、対面で講師から直接学ぶ演習を12月13日午後と14日午前に東京で開催します。東京会場に来られない方のためのオンデマンド配信も行います。全ての講義・演習を終えた方には、**日本財団会長名の修了書**を発行いたします。

多彩な講師陣に講義をお願いしております。詳細は、以下の特設サイトをご覧ください。

⇒ <https://jodes.jp/>

◆ 受講料 18,000 円(税込)

2024年11月30日まで申込みを受け付けております。

【第3回ダイバーシティ就労支援実践研修の特徴】

- ◆ **村木厚子さん、清家篤さん、朝日雅也さんが、「働く」ことの意義を深く掘り下げて語ります。**
- ◆ **ひきこもり、難病、LGBTQ、刑余者、若者ニートなど各領域の就労支援についても、皆様ご存じの各領域の専門家からわかりやすく丁寧な講義を行います。若者ニート分野では、佐賀の谷口仁史さんが「一人の子どもも見捨てない！」といつもの熱い口調で語りかけます。**
- ◆ **実践現場で「働く」ことを熱いまなざしで見つめてきた野々村光子さんの涙がにじみでるような講義や、「アセスメントとは何か」を深く掘り下げた鈴木由美さんの講義もあります。**
- ◆ **企業視点からの就労支援の講義も充実し、民間から厚生労働省に出向した初代就労支援専門官の講義やジョブコーチ界の第一人者小川浩先生の講義もあります。**
- ◆ **就労支援をめぐる新しい動きについては、4月に新しく着任した厚生労働省就労選択支援専門官が就労選択支援に関する講義を行うほか、IPS を活用した個別支援やダイバーシティ就労と農福連携についても、講義テーマに取り上げています。**

運営：一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構

実践研修についてのお問い合わせメールアドレス: kensyu@jodes.or.jp

現代の支援者に求められる知識と技能を学ぶ研修



ダイバーシティ 就労支援 実践研修 2024

主催：公益財団法人日本財団 後援：厚生労働省

多忙でも学べる！ オンデマンド 講義

10月から12月の
3か月間、いつでも
何度でも視聴できます。

*メールでの質問が可能な講義もあります。



講師から直接学ぶ 対面の演習

12月13日(金)・14日(土)

会場：13日 日本財団ビル
14日 新橋ビジネスフォーラム

*オンデマンドでの演習も可能です。

日本財団会長名の 修了書発行



詳細と申込み

ダイバーシティ就労支援実践研修 特設サイトをご覧ください。

<https://jodes.jp/>



開講日：2024年10月～12月 受講料：18,000円(税込) 申込み締切：2024年11月30日(土)

*オンデマンドの通信料はご負担ください。 *対面の演習に参加する旅費交通費はご負担ください。

*受講料を施設で一括払いする際の領収書発行についてはご相談ください。

運営・問い合わせ：

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築田町2丁目23-1 天翔秋葉原万世橋ビル710

メールアドレス：kensyu@jodes.or.jp



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

講義・演習 オリエンテーションと18講義・演習からなる、実のある学び。

著名な有識者が「働く」ことを熱く語る



清家 篤



村木厚子



朝日雅也



村木太郎

就労に対する悩みや課題を抱える
多様な人々の支援を態様別に理解する



佐藤洋作



藤野実芳



辻 邦夫



川尻洋美



伊豆丸剛史



谷口仁史

就労支援・雇用支援のための真の支援力を高める



野々村光子



鈴木由美

雇用・就労支援には、受け入れ企業の視点が極めて重要



箕輪優子



小川 浩



西村正次



豊名由一郎

就労・雇用支援の新しい動きを理解する



吉田行雄
(異格連携)



池田真砂子
(PS)



鈴木大樹
(就労支援)

12月13日(金)午後・14日(土)午前
東京会場で対面の本格的な演習(オンデマンド演習の選択も可能)

会場：12月13日 日本財団ビル
東京都港区赤坂1丁目2番2号

12月14日 新橋ビジネスフォーラム
東京都港区新橋1丁目18番21号 第一日比谷ビル8F

*会場は参加人数により変更する場合があります。

12月13日：演習①様々な「働きづらさ」を抱える人に対するアセスメントの理解を深め、気持ちに寄り添い、体感するための演習

演習②企業サイドの視点から見た就労支援・雇用管理の課題をワーク等も通し、体感するための演習

12月14日：演習③LGBTQから、多様性を包摂した支援について考える演習

12月14日午後・15日は、日本財団主催の「就労支援フォーラム NIPPON2024」(会場：東京お台場ビッグサイト)が開催予定で、本実践研修の演習から連続して参加できるスケジュールとなっています。

*「就労支援フォーラム NIPPON2024」参加には別途の申込みが必要です。



高橋尚子
(アセスメント)



鈴木由美



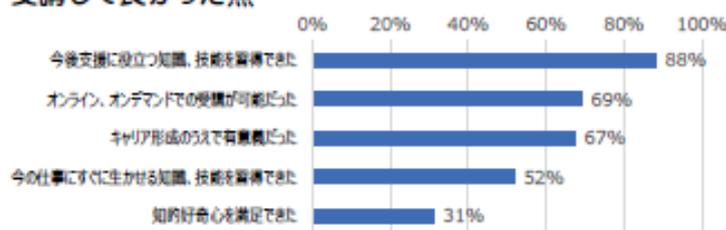
箕輪優子
(企業視点)



藤野実芳
(LGBTQ・D&I)

2023年度受講生の感想 今後支援に役立つ知識、技能を習得できた人が88パーセント

受講して良かった点



働きづらさに困難を抱える方
全般の内容が網羅されており、
非常に勉強になりました。



より多くの人を支援でき、働
きづらい人が働ける社会にな
れば、誰もが働き続けられる
社会になると感じました。



2024年9月発行 第2版

バックナンバーのお知らせ

本 e-マガジンのバックナンバーをご覧いただけるようになりました。
下記 URL から、ぜひどうぞ。

バックナンバーURL :

<https://jodes.or.jp/e-magazine/>



最後までお読みいただき、ありがとうございました。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10月23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>