



日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト

2024 年度 ダイバーシティ就労支援実践研修報告書

2025 年 3 月

一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト

2024 年度 ダイバーシティ就労支援実践研修報告書

1. 2024 年度ダイバーシティ就労支援実践研修概要.....	4
■ 実践研修実施の目的とねらい.....	4
■ 2024 年度ダイバーシティ就労支援実践研修の概要	4
■ 2024 年度ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム会合の開催.....	5
2. 2024 年度ダイバーシティ就労支援実践研修実施の経緯	6
■ 実践研修の広報活動.....	6
■ 実践研修の実施のスタイル.....	6
■ 受講者数及び修了者数.....	7
■ 受講修了者に対する日本財団会長名の修了証の発行	7
3. 実践研修の講義内容・演習内容の概要.....	8
◆ 開講に当たって.....	8
【開講に当たって 1 :WORK ! DIVERSITY プロジェクトの意義と役割】	8
【開講に当たって 2 :ダイバーシティ就労とは～何のために？ どうやって？～】	8
◆ 第 1 科目群（「働く」ということを理解する）	10
【講義 1 : 支え手を増やす】	10
【講義 2 : 「働く」 ことの意味を考える】	12
【講義 3 : 職業リハビリテーションの視点に立った就労支援のあり方】	13
◆ 第 2 科目群（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）	15
【講義 4 : 態様別理解 1（ひきこもりの方の就労支援）】	15

【講義 5 : 態様別理解 2 (LGBTQ からダイバーシティを考える)】	17
【講義 6 : 態様別理解 3 (難病患者の就労支援 (がん患者をめぐる状況も含む))】	18
【講義 7 : 態様別理解 4 (罪を犯した人との出会いが教えてくれたこと - 生きづらさとは何か-)】	21
【講義 8 : 態様別理解 5 (不登校、ひきこもり、非行、ニート等、アウトリーチ (訪問支援)) と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ～「一人の子どもも見捨てない！」社会的孤立・排除を生まない支援体制の確立に向けて～】	22
◆ 第 3 科目群 (「働く」ための支援のあり方について理解を深める)	24
【講義 9 : 「働き」を通して繋がる応援について】	24
【講義 10 : 「働きづらさ」を抱える人のアセスメントと支援のあり方】	25
【講義 11 : 障害者総合支援法、生活困窮者自立支援法からダイバーシティ就労へ (制度の活用と谷間の支援の展開)】	27
【講義 12 : 企業で定着して働くための支援とは ～ジョブコーチ支援の基礎とダイバーシティ就労への応用～】	29
【講義 13 : 民間企業における多様な働き方と支援者への期待】	31
【講義 14 : 支援者に求められる仕事理解、企業理解】	32
【講義 15 : 就労支援のための使える制度、社会資源、種々の機関との連携のあり方】	34
◆ 第 4 科目群 (就労・雇用支援に関する新しい動きを理解する)	36
【講義 16 : ダイバーシティ就労支援としての農福連携の可能性】	36
【講義 17 : IPS での個別就労支援】	38
【講義 18 : 就労選択支援の考え方を学ぶ】	39
◆ 第 5 科目群 (演習)	41
【演習 1 : 就労支援に関するアセスメントの重要性を理解し、体感する演習】	41
【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じ、体	

感する演習】	43
【演習 3 : LGBTQ の方の理解や関わり方について、深く掘り下げて体感する演習】	45
4. 2024 年度ダイバーシティ就労支援実践研修アンケート	47
■ アンケート結果の概要	47
【資料 1-1】 広報用チラシ（表面）	53
【資料 1-2】 広報用チラシ（裏面）	54
【資料 2-1】 実践研修の詳細紹介 HP（TOP ページ）	55
【資料 2-2】 実践研修の詳細紹介 HP（研修科目一覧ページ）	63
【資料 3】 日本財団会長名の修了証	69

2024 年度ダイバーシティ就労支援実践研修（報告）

1. 2024 年度ダイバーシティ就労支援実践研修概要

■ 実践研修実施の目的とねらい

- 日本財団の主導する WORK ! DIVERSITY プロジェクトでは、すべての働きづらさを抱えた方々の就労の実現を目指して、種々の事業・活動を展開している。本実践研修では、WORK ! DIVERSITY プロジェクトの重要性を理解し、障害者や生活困窮者はもとより、誰もが働ける社会の実現をめざして、各支援機関の支援者や企業関係者、自治体関係者が、ダイバーシティな就労支援に向かっていける支援のあり方や関わり方について研鑽を積むことができるように、我が国第一線の講師により、幅広い視点から、包括的な内容、カリキュラムによる研修を行うこととしている。
- 併せて、所属組織におけるダイバーシティな就労への取組みを促進し、各地域におけるダイバーシティ就労支援を広げる強力なサポーターとなる人材を育成することも目的としている。
- 具体的には、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ている。
 - (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を理解するとともに、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) 企業での就労に結びつけるための仕事理解や企業理解、就労支援サービスなどの中間就労を進めるうえでの基本知識、基本スキル

■ 2024 年度ダイバーシティ就労支援実践研修の概要

- 2024 年度、第 3 回目となる実践研修は、朝日雅也氏を座長とする作業チームの意見をうかがい、昨年度に引き続き、日本財団主催、厚生労働省後援による有料講座(18,000 円)として開催し、修了者には日本財団会長名の修了証を発行することとした。

■ 2024 年度ダイバーシティ就労支援実践研修作業チーム会合の開催

- 朝日座長ほか以下全 4 名の作業チーム委員（敬称略）に実践研修の進め方について、意見やアドバイスをいただきながら、研修の内容を構築した。

朝日雅也 埼玉県立大学名誉教授【座長】

白石久喜 株式会社社会人材研究所 代表取締役所長

西岡正次 A'ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）副館長・就労支援室長

春名由一郎 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター副統括研究員

- 会合の開催経緯

第 1 回 2024 年 6 月 4 日 （実践研修の年間計画、研修内容について）

第 2 回 2024 年 7 月 2 日 （講師・カリキュラム案について、オンデマンドシステムについて）

第 3 回 2024 年 12 月 9 日 （実践研修の進捗状況、演習の実施、今後の課題等について）

第 4 回 2025 年 3 月 24 日 （2024 年度実践研修の総括、来年度に向けた課題について）

2. 2024 年度ダイバーシティ就労支援実践研修実施の経緯

■ 実践研修の広報活動

広く実践研修の受講者を集めるために、本年度は以下の広報活動を試みた。

- ダイバーシティ就労支援機構 HP による広報
- メール配信サービス、メールマガジンによるメールによる広報
- 広報用チラシを作成し【資料 1】、以下での配布を試みた
 - ✓ 12 月の日本財団就労支援フォーラム案内資料に同封して発送
 - ✓ 全国障害者雇用事業所協会広報誌に同封して発送
 - ✓ 東京都社会保険労務士会会報に同封して発送
 - ✓ 生活困窮者全国集会、ジョブコーチ研修会、就労支援サミットその他の関係機関の開催する集会の会場で配布
- ダイバーシティ就労支援機構 HP、配信メール、広報用チラシの URL、QR コードから、実践研修の詳細紹介ページ及び申込みフォーム【資料 2】に進むようにした。
- 研修講義の内容を知ってもらうためのエッセンス動画を作成し、ダイバーシティ就労支援機構 HP、実践研修申し込み用 Web ページで閲覧できるようにするとともに、セミナー会場等でも放映した。

■ 実践研修の実施のスタイル

- 本年度は、日本財団及び当機構理事長のオリエンテーション及び 18 の講座を、オンデマンド方式で配信し、受講者には各講座 5 問の小テストに回答してもらうことにした。受講者が講師に対して講義内容について個別に質問できる仕組みも導入した。
- 演習については、3 つの演習テーマについて、12 月 13 日、14 日の 2 日間の日程で、東京会場において現地集合方式で実施した。現地集合方式の演習には、

全受講者 131 名のほぼ 3 分の 1 に当たる 40 人以上が参加した。現地集合方式での参加が難しい受講者向けには、後日オンデマンド配信による受講の機会を設けた。すべての受講者には、3 つの演習テーマについて、レポートの提出を求めた。

- 実践研修の受講期間については、当初、2024 年 10 月から 12 月までの 3 ヶ月間(演習については 2025 年 1 月まで)を予定したが、受講状況を踏まえ、最終的には、2025 年 3 月 3 日まで受講期間を延長した。

■ 受講者数及び修了者数

- 有料受講者数 131 名
- 全ての講義及び演習修了者(全ての小テストを終え、レポートを提出した者)
103 名 (受講者に占める割合 : 79%)

■ 受講修了者に対する日本財団会長名の修了証の発行

- 全ての講義を受講し小テストを終え、かつ演習(東京会場での集合研修又はオンデマンド研修)を受講し、レポートを提出した 103 名の受講者に対して、日本財団会長名の修了証を発行し、各受講者宛郵送した。【資料 3 参照】

3. 実践研修の講義内容・演習内容の概要

以下に、2024 年度ダイバーシティ就労支援実践研修における各講義及び演習の概要を示す。資料 2 中の講師、講義内容の紹介も併せて参照されたい。

◆ 開講に当たって

受講者に日本財団の WORK ! DIVERSITY プロジェクトの趣旨を理解してもらい、ダイバーシティ就労支援の重要性、そのあり方についての理解を深め、受講に際しての意欲を高めてもらう。

【開講に当たって 1 :WORK ! DIVERSITY プロジェクトの意義と役割】

挨拶：竹村利道 公益財団法人日本財団公益事業部シニアオフィサー

- **研修の目的：**本研修は、多様な就労困難者を支援するための知識とスキルを習得し、地域における支援のキーパーソンを育成することを目的としている。
- **社会的な意義：**就労困難者の就労支援は、社会全体の多様性を豊かにし、活性化を促すだけでなく、将来の労働力不足の解消にも繋がる重要な取り組みである。
- **支援者の重要性：**就労困難者が働きやすい環境を整えるためには、支援者がキーパーソンとなることが不可欠。
- **就労困難者の現状と期待される効果：**日本には、障害者や引きこもりなど、就労に困難を抱える人々が約 600 万人存在するとされている。就労支援を通じて、就労困難者本人やその家族の自己肯定感や幸福感が高まることが期待される。

【開講に当たって 2 :ダイバーシティ就労とは～何のために？ どうやって？～】

講師：村木太郎 一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構理事長

ダイバーシティ就労とは ～何のために？どうやって？～

(一社)ダイバーシティ就労支援機構 理事長
村木 太郎

目次

1. ダイバーシティ就労はなんのためか
2. ダイバーシティ就労をどのように進めるか
3. WORK! DIVERSITYプロジェクト
ー日本財団とダイバーシティ就労支援機構の取組ー

- **ダイバーシティ就労の必要性:** 少子高齢化による労働力不足を補い、社会全体の支え手を増やすために重要である。就労困難者の社会参加によって、経済効果や財政効果も期待できる。
- **企業にとってのダイバーシティ就労:** 人材不足解消と企業の社会的責任(ESG 投資など)を果たす上で、多様な人材の活用が不可欠。ダイバーシティ & インクルージョンを推進することで、企業の持続的な成長に繋がる。

- **就労困難者支援の意義**: 単なる福祉ではなく、社会全体の利益に繋がる重要な取り組み。働く意欲のある人が能力を発揮できる社会を目指す。
- **社会の変化と就労のあり方**: 従来の分業体制から全員参加型の社会へと移行し、多様な背景を持つ人々が、それぞれの能力を活かして社会を支え合うことが重要になる。
- **WORK! DIVERSITY プロジェクト**: 日本財団とダイバーシティ就労支援機構は、就労困難者の就労支援を推進している。モデル事業を通し、経済、財政効果の検証も行っている。

◆ 第1科目群（「働く」ということを理解する）

「働く」ことに困難を感じ、悩みを抱える人は多い。原点に立ち帰り、「働く」とはどのようなことなのか、「働く」ことの人生における位置づけについて改めて考える。

【講義1：支え手を増やす】

講師：清家篤 日本赤十字社社長（慶應義塾学事顧問）

2024年度 第3回ダイバーシティ就労支援実践研修



支え手を増やす

日本赤十字社社長／慶應義塾学事顧問
清家 篤

目次

1. 支え手とは誰か
2. 世界に類を見ない高齢化
3. 労働力人口の減少
4. 高齢者、女性、障害のある人の就労促進
5. 追風となる技術革新と労働市場逼迫
6. まとめ

2

- **相互扶助の重要性:** 私たちは個人、家族、社会において互いに支え合い、支えられる存在である。社会保障制度はその具体的な例であり、全ての世代が支え合う「全世代型社会保障」が求められている。
- **支え手の主体:** 支え手を増やす主体は、政策を担う国や政府だけでなく、主権者である国民一人ひとりである。国民は国の「客」であると同時に「主人」でもあり、主体的な関わりが重要である。
- **高齢化の現状:** 日本は世界に類を見ない高齢化社会であり、高齢化率の高さと高齢化速度の速さが特徴である。特に 75 歳以上の後期高齢者の増加は、社会保障給付の増大に繋がる。
- **少子化の進行:** 高齢化の背景には、寿命の延伸だけでなく、出生数の減少による総人口の減少がある。出生率は戦後急速に低下し、先進国型の少産少死社会へと移行している。
- **社会の変化:** 発展途上国型の多産多死社会から、先進国型の少産少死社会への変化は、労働力の変化や社会保障制度の必要性に影響を与えている。

【講義2：「働く」ことの意味を考える】

講師：村木厚子 全国社会福祉協議会会長

2024年度 第3回ダイバーシティ就労支援実践研修



「働く」ことの意味を考える

全国社会福祉協議会会長
村木 厚子

2024年度 第3回ダイバーシティ就労支援実践研修



目次

1. 私とダイバーシティ就労との出会い
2. 働くことの意味
3. 地域に学ぶ
4. 国際社会に学ぶ
5. よい仕事とは
6. まとめ

2

- **ダイバーシティ就労との出会い：**講師が労働省(現厚生労働省)で障害者雇用対策課長になった際、障害者との接し方に戸惑いを感じた経験や、中小企業社長の「社員の強みを引き出す」という言葉に感銘を受け、障害者に対する考え方が変化した経験を紹介。

- **社会モデルの重要性:** 「アメリカで障害者になった方からの言葉」や「立てる車椅子（歯科医や美容師向けに、車椅子に座ったまま、座面が立ち上がり、立った姿勢になれる車椅子）」の例を通じて、社会環境の違いが障害者の生活に大きな影響を与えることや、環境を変えることで様々な人が活躍できる可能性を学ぶ。
- **女性労働との共通点:** 障害者雇用と女性労働の問題には、能力を決めつけず環境整備によって活躍を支援することが重要、という共通点がある。
- **引きこもりの就労支援:** IT 企業での引きこもりの人々の就労事例を紹介し、彼らが能力を発揮できる環境を提供することの重要性を強調。
- **働くことの意義:** 個人の能力を最大限に発揮し、社会に貢献することが重要。

【講義3：職業リハビリテーションの視点に立った就労支援のあり方】

講師：朝日雅也 埼玉県立大学名誉教授

職業リハビリテーションの視点に立った 就労支援のあり方

朝日雅也（埼玉県立大学 名誉教授）

内 容

1. 職業リハビリテーションとダイバーシティ就労支援
2. 職業リハビリテーションの理念
3. 職業リハビリテーションにおいて重視すべきこと
4. 職業リハビリテーションの展望

- **専門性:** 長年、障害者職業カウンセラーとして障害者の就労支援に従事し、埼玉県立大学名誉教授として障害者福祉、就労支援、専門職連携教育に携わってきた講師が、労働、福祉、教育、保健医療の連携の重要性を強調。
- **職業リハビリテーションとダイバーシティ就労支援:** 両概念は密接に関連し、広範な就労支援の対象者を含む。また働くことは人の生活において重要な位置を占める。
- **ノーマライゼーションの視点:** 障害者の就労におけるノーマライゼーションの実現は、社会全体の理解と協力が必要。「仕事ができればどんな人でも受け入れる」という考え方ではなく、困難を抱える人の就労を支援することが重要。
- **関係機関との連携の重要性:** 障害者の就労支援には、労働、福祉、教育、医療など多岐にわたる機関の連携が不可欠。関係機関が連携することで、より効果的な支援が実現できる。
- **今後の就労支援のあり方:** 職業リハビリテーションの視点に立ち、多様なニーズに

対応した就労支援が求められる。インクルーシブな社会の実現に向け、就労支援のあり方の追求が重要になる。

◆ 第2科目群（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）

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。受け入れ側企業で、人事・雇用管理に携わる人にとって、十分な理解が求められる分野でもある。

【講義4：態様別理解1（ひきこもりの方の就労支援）】

講師：佐藤洋作 NPO 法人文化学習協同ネットワーク代表理事

2024年度 第3回ダイバーシティ就労支援実践研修



ひきこもりの若者の 社会的自立支援から就労支援へ

NPO法人文化学習協同ネットワーク代表理事
佐藤洋作

はじめに

- ひきこもり支援のゴールは社会的自立であり、経済的自立はあくまでもひとつの結果であり必ずしもゴールではない。
- 就労自立は日常生活自立と社会的自立へのプロセスを行きつ戻りつようやくたどり着く、ひとつの結果であり、本人に同行支援しながら探っていく時間を要する作業となる。

2

2

目次

- I) 前提としてのひきこもり(若者)理解
- II) ひきこもり経験者の社会的自立から就労支援へ
- III) 中間的就労を通して働くことを学ぶ
- IV) ひきこもり支援ネットワーク
- 補説: ひきこもりの家族支援
- VI) おわりに～地域社会に出番をつくる

取り組みから ～団体の取り組みから補足説明

3

- **引きこもりは病気ではなく、社会参加への臆病な状態:** 支援は就労を急がず、社会との再接続を優先すべき。
- **若者の心理と背景の理解:** 画一的な訓練ではなく、個々の心理と社会的背景を考慮した支援が重要。
- **社会的自立支援から就労支援へ:** 中間的な就労体験などを通じ、自己有用感の回復と自尊感情の向上を図る。

- **地域社会との連携:** 支援者、団体、地域社会が連携し、孤立した若者を受け入れる体制を構築する。
- **家族支援の重要性:** 本人だけでなく、家族への支援も視野に入れ、包括的な支援体制を構築する。

【講義 5 : 態様別理解 2 (LGBTQ からダイバーシティを考える)】

講師 : 薬師実芳 認定 NPO 法人 ReBit 代表理事



- **多様性の理解と支援の重要性:** 支援者は、相談者の属性に対する無意識のバイアス（アンコンシャスバイアス）に注意し、決めつけずに多様な側面を理解する必要がある。性的指向や性自認を含む、目に見えにくい多様性を認識し、相談者が安心して話せる環境を作ることが重要である。
- **LGBTQ+の基本的な理解:** LGBTQ+は性的指向や性自認における多様性を示す言

葉であり、病気や障害ではない。性的指向、性自認、性表現など、性のあり方を構成する要素を理解することが重要である。

- **LGBTQ+を取り巻く現状:** LGBTQ+は身近な存在であるにもかかわらず、職場などではカミングアウトせずにいる人が多い。世界には LGBTQ+の権利が守られている地域とそうでない地域があり、日本は法的な保護が十分ではない。
- **支援者としてできること:** 相談者が自身の性を安心して表現できるような、受容的で安全な環境を提供する。LGBTQ+に関する知識を深め、偏見や差別に基づかない支援を心がける。
- **今後の展望:** 誰もが相談しやすい環境、誰もが働きやすい職場作りのために、LGBTQ+への理解促進が重要。

【講義 6： 態様別理解 3（難病患者の就労支援（がん患者をめぐる状況も含む））】

講師：辻 邦夫 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会常務理事

講師：川尻 洋美 群馬パース大学看護学部看護学科講師（保健師、認定難病看護師）

2024年度 第3回ダイバーシティ就労支援実践研修



難病・がん等の患者の就労課題

一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会
常務理事 辻 邦夫

目次

1. 難病患者の就労課題
2. がん患者の就労課題
3. まとめ

- **難病患者の就労現状と課題:** 治療の進展で就労可能な患者は増加したが、非正規雇用が多く、障害者手帳を持たない患者に支援が届きにくい状況がある。
- **難病患者特有の就労問題:** 全身の疲れやすさ、体調変動、集中力低下などがあり、職場での理解と配慮が不可欠。
- **がん患者の就労と経済的負担:** 診断直後の退職者が多く、経済的不安から治療を断念するケースも。職場と医療機関の連携が重要。
- **就労支援の重要性:** 企業、支援機関、医療機関が連携した、患者の状況に合わせた柔軟な支援が求められる。
- **制度改革の必要性:** 難病・がん患者の就労を支援するため、制度面での推進や改革が必要。

難病・がん等の患者の就労支援

群馬パース大学看護学部看護学科 講師
川尻 洋美



目次

1. 難病とは
2. 難病相談支援センターは身近な相談窓口
3. 疾患や状況により異なる就労支援ニーズ
4. 難病のある人の困りごと
5. 障害者の就労困難性
6. 雇用における障害者差別禁止や合理配慮を受ける時に必要な自己理解とコミュニケーション
7. 健康管理と職業生活の両立のためのワークブック
8. まとめ



- **難病患者の就労における課題:** 難病患者は、病気や治療による身体的・精神的な負担、周囲の無理解など、様々な課題に直面している。
- **難病相談支援センターの役割:** 難病患者の療養上の課題解決、悩みや不安の解消、孤立感の解消が目的。就労支援も重要な事業の一つ。
- **就労支援における具体的な支援:** 病気や治療に関する情報提供、職場とのコミュニケーション支援、合理的配慮の提案など、支援内容は多岐にわたる。

- **伝える力をつけることの重要性:** 難病患者が自身の状況を周囲に伝え、必要な配慮を受けられるよう、伝える力をつける支援が重要。
- **自己管理と周囲の理解:** 難病患者が適切な治療を受け、自己管理をしながら就労を継続するためには、周囲の理解と協力が不可欠。

【講義 7 : 態様別理解 4 (罪を犯した人との出会いが教えてくれたこと – 生きづらさとは何か –)】

講師 : 伊豆丸剛史 厚生労働省社会・援護局総務課 矯正施設退所者地域支援対策官

2024年度 第3回ダイバーシティ就労支援実践研修



罪を犯した人との “出会い”が教えてくれたこと

— “生きづらさ”とは何か —

厚生労働省 社会・援護局総務課
矯正施設退所者地域支援対策官 伊豆丸 剛史

目次

1. なぜ今、「地域共生社会」なのか？
2. “生きづらさ”は見えない
3. 関係性構築の Point
4. 関連する機関、専門用語等について
5. “愛情のガソリン”を満たしていくバトンリレー
6. まとめ—“普通は”の外側にある“生きづらさ”

(参考資料) 矯正施設退所者等の地域生活定着支援(地域生活定着促進事業)

2

- **罪を犯した人の就労支援の現状と課題:** 高齢化や障害、認知症などを抱える受刑者が増加しており、彼らの社会復帰には特別な配慮と支援が必要。
- **生きづらさの可視化と寄り添う支援:** 罪を犯した背景にある生きづらさを可視化し、彼らの感情に寄り添い、信頼関係を築くことが重要。
- **関係機関との連携と情報共有:** 刑務所、保護観察所、福祉機関など、関係機関との連携を強化し、情報共有を密にすることで、効果的な支援が可能となる。
- **就労支援における具体的な支援:** 刑務所出所後の住居確保、生活保護の利用支援、就労支援など、包括的な支援体制の構築が必要。
- **社会全体の理解と協力:** 罪を犯した人の社会復帰には、社会全体の理解と協力が不可欠。彼らを排除するのではなく、受け入れる社会を目指す必要がある。

【講義8：態様別理解5（不登校、ひきこもり、非行、ニート等、アウトリーチ（訪問支援））と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ～「一人の子どもも見捨てない！」社会的孤立・排除を生まない支援体制の確立に向けて～】

講師：谷口仁史（NPO 法人）スチューデント・サポート・フェイス代表理事

【令和6年度】
ダイバーシティ就労支援実践研修

「どんな境遇の子ども・若者も見捨てない！」

アウトリーチ（訪問支援）と重層的な支援ネットワークを 活用した多面的アプローチ

～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～



【ご留意頂きたいこと】

映写版では現場の状況をご理解頂き易くするため、当事者の承諾を得た事例の写真や映像等を使用しています。該当部分に関しては、プライバシー保護の徹底を図るため、撮影・録音はご遠慮ください。また、本資料は映写版では使用しないスライドを含む補足資料ですので、本編では映写されるスライドを中心にご覧ください。時間の都合上、ポイントを絞り、重要な点は、口頭でご説明させて頂くことをご理解頂ければ幸いです。

認定特定非営利活動法人
スチューデント・サポート・フェイス(S.S.F.)



代表理事 谷口 仁史

(佐賀県子ども・若者総合相談センター長)

(さが若者サポートステーション 前総括コーディネーター)

(佐賀県ひきこもり地域支援センター長)

- **アウトリーチの重要性:** アウトリーチ（訪問支援）は、社会的孤立を防ぐための重要な手段であり、従来型の支援では対応できない困難を抱える子ども・若者に対して効果的。相談件数は年々増加、特にコロナ禍で相談ニーズが高まった。
- **社会的孤立の現状:** 日本の相対的貧困率は 15.4%、子どもの貧困率は 13.5%。相談件数は過去最多を更新し続け、特に虐待や DV の相談が増加。不登校児童生徒数も 10 年連続で増加し、過去最多を記録。
- **佐賀県の取り組み:** 佐賀県では子ども・若者育成支援推進法に基づく協議会が設置され、S.S.F（認定特定非営利活動法人スチューデント・サポート・フェイス）が中心的役割を担う。アウトリーチ支援員を配置し、包括的な自立支援を実施している。相談件数は年間で 8 万件、累積で 77 万件を超えた。
- **支援ネットワークの構築:** S.S.F.では、教育、医療、福祉、労働など多様な分野の専門家が連携するネットワークを構築。県内 250 力以上の事業主との連携により、

地域の支援体制を強化。相談支援の質を向上させるため、専門職によるチーム対応を行っている。

- **課題と今後の展望：**社会的孤立の問題は深刻化しており、従来型の支援では限界がある。各種施策の連携を強化し、シナジー効果を生む仕組みが求められる。アウトリーチ活動を通じて、より多くの子ども・若者に希望を届けることが重要。

◆ 第3科目群（「働く」ための支援のあり方について理解を深める）

就労支援には、①働きたいという気持ちに導くための支援、②具体的に仕事に結びつけるための支援の2つの切り口があることを理解し、「人」を理解し、「仕事」を理解し、就労に導ける支援者となることを学ぶ。

【講義9：「働き」を通して繋がる応援について】

講師：野々村光子 東近江圏域 働き・暮らし応援センターTekitoー

2024年度 第3回ダイバーシティ就労支援実践研修



「働き」を通してつながる応援について

東近江圏域 働き・暮らし応援センターTekitoー
野々村 光子

目次

1. 10年後の彼と地域を見つめた就労支援
2. 社長を応援団にする地域づくり
3. ちょうどいい働き方・暮らし方
4. 共通言語は「お疲れさん」
5. まとめ

2

- **10 年後の彼と地域を見据えた就労支援:** 目の前の就労だけでなく、10 年後、20 年後の彼らの人生を見据え、地域社会との繋がりを重視した支援を展開。
- **企業とのコラボレーションによる地域づくり:** 企業の協力を得て、就労機会の創出だけでなく、地域全体の活性化に繋がる取り組みを推進。
- **多様な働き方と暮らし方の提案:** 企業就労だけでなく、地域のニーズに応じた多様な働き方や暮らし方を模索し、オーダーメイドの支援を提供。
- **共通言語「お疲れ様」で繋がる関係性:** 支援者と支援される側の垣根を超え、地域で共に働く仲間として、共通言語を通じた関係性を構築。
- **地域全体を巻き込む啓発活動:** カレンダーやシールなどのツールを活用し、地域住民全体の意識を高め、就労支援への理解と協力を促進。

【講義 10 : 「働きづらさ」を抱える人のアセスメントと支援のあり方】

講師：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

「働きづらさ」を抱える人のアセスメント と支援のあり方

厚生労働省社会・援護局 地域福祉課
生活困窮者自立支援室
就労支援専門官 鈴木由美

目次

1. 「働きづらさを抱える人」を見つめるまなざしについて
2. 支援者が踏まえておくこと・考えておくこと
3. アセスメントとは何か？
4. 就労支援におけるアセスメントの重要性
 - 方向性を決めるためのアセスメント
 - 新しい経験をしたことによる評価（振り返り）再アセスメント
5. まとめ

- **働きづらさを抱える人のアセスメントにおける視点：**課題だけでなく、その人の性

格、経験、ライフヒストリーなど全体像を捉え、ストレングス（強み）を見つけることが重要。

- **支援者の意識とキャリア概念の再定義：**支援者自身も社会で生きる生活者であることを自覚し、偏見や先入観を排除する。キャリア概念を職業だけでなく、生涯にわたる生き方・暮らし方として捉え直す必要がある。
- **アセスメントの定義と重要性：**アセスメントは共同作業であり、客観的評価（ツール使用）と主観的評価（面談・観察）を組み合わせることが重要。就労支援では、支援過程全体を通してアセスメントを行うことが求められる。
- **アセスメントの手法とツールの活用：**面談でのエピソード収集、アセスメントツールの活用（レディネステスト、GATB 検査など）、ワークシヨップ、就労体験などを通して、自己理解と職業理解を深める。
- **アセスメントの注意点と継続的な評価：**アセスメント結果を絶対視せず、柔軟に修正・調整する。アセスメントツールは客観的指標として有効だが、結果の解釈には注意が必要。支援の進行に合わせ、継続的に評価・再アセスメントを行う。

【講義 11：障害者総合支援法、生活困窮者自立支援法からダイバーシティ就労へ（制度の活用と谷間の支援の展開）】

講師：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

障害者総合支援法、生活困窮者自立支援法から ダイバーシティ就労へ (制度の活用と谷間の支援の展開)

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

目次

1. 働きづらさと制度
2. 障害者総合支援法における就労支援
3. 生活困窮者自立支援制度における就労支援

- **働きづらさを抱える人への包括的な支援の必要性:** 障害者総合支援法と生活困窮者自立支援法を包括的に活用し、制度の狭間にいる人々への支援を強化する必要がある。
- **制度の理解と柔軟な活用:** 障害者雇用促進法、障害者総合支援法、生活困窮者自立支援制度など、多岐にわたる制度を理解し、対象者の状況に応じて柔軟に活用することが重要。

- **地域社会との連携と新たな支援モデルの構築**：地域社会との連携を通じて、ユニバーサル就労やダイバーシティ就労など、多様な働き方を支援する新たなモデルを構築することが求められる。
- **支援者の意識改革とオープンなコミュニケーション**：支援者は制度の枠にとらわれず、オープンな態度で関係機関と連携し、対象者のニーズに基づいた支援を提供する必要がある。
- **制度の課題と今後の展望**：生活困窮者自立支援制度における就労支援の課題を指摘し、制度の見直しと改善の必要性を提言する。

【講義 12：企業で定着して働くための支援とは ～ジョブコーチ支援の基礎とダイバーシティ就労への応用～】

講師：小川浩 大妻女子大副学長

2024年度 第3回ダイバーシティ就労支援実践研修



企業で定着して働くための支援とは ～ジョブコーチの視点から～

大妻女子大学人間関係学部
NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク
小川 浩

目次

- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| 1. この講義の趣旨 | 9. 職務再構成 |
| 2. 障害の社会モデルとジョブ
コーチの役割 | 10. 仕事の自立 |
| 3. 就労支援の支援プロセス | 11. ナチュラルサポート |
| 4. ジョブコーチとは | 12. 心理的サポートと人間関係の
調整 |
| 5. レディネスモデルとジョブコー
チモデルの対比 | 13. ストレスマネジメント |
| 6. ジョブコーチ支援のプロセス | 14. モチベーションとリスクの確認 |
| 7. アセスメント | 15. フェイドアウト |
| 8. ジョブマッチング | 16. 定着支援(フォローアップ) |
| | 17. まとめ |

4

- **ジョブコーチの役割と社会モデル:** ジョブコーチは、障害のある人と職場環境の双方にアプローチし、調整を行う専門家である。障害の社会モデルに基づき、環境要因の調整を重視する。
- **ジョブコーチ支援のプロセス:** ジョブコーチ支援は、準備期、集中支援期、フェディング期、定着支援期の4つの時期に分けられる。各時期において、アセスメント、ジョブマッチング、職場環境の調整、フォローアップなど、段階的な支援を行う。
- **アセスメントの重要性:** アセスメントは、障害のある人と職場環境の双方について情報を収集し、自己理解を促し、適切なジョブマッチングと支援計画の作成に役立てるプロセスである。
- **ナチュラルサポートの重視:** 集中支援期においては、ジョブコーチによる直接的な支援を最小限にとどめ、職場内の従業員によるナチュラルサポートを重視する。
- **ダイバーシティ就労支援への応用:** ジョブコーチの視点と方法論は、ダイバーシティ就労支援にも応用可能である。企業における啓発活動、基本方針の明確化、専門知識を持つ調整役の配置などが重要となる。

【講義 13：民間企業における多様な働き方と支援者への期待】

講師：箕輪優子 横河電機株式会社人財総務本部ビジネスパートナー統括部
(厚生労働省初代就労支援専門官)

2024年度 第3回ダイバーシティ就労支援実践研修



民間企業における多様な働き方と 支援者への期待

横河電機株式会社
箕輪優子

2024年度 第3回ダイバーシティ就労支援実践研修



目次

- ・はじめに
- ・YOKOGAWAのDE&I推進
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律
- ・ワーク・ライフ・マネジメントの推進
- ・障害のある方の採用活動および入社後フォロー
- ・障害のある社員からの相談事例（投影のみ）
- ・社員が成長し続けるために
- ・まとめ

2

- **多様な働き方の支援：**民間企業における多様な働き方（治療と仕事の両立、育児・介護との両立、障害のある方の就労など）を支援するために、キャリアカウンセリ

ング、労働指導、求人紹介、就労後の相談など、多岐にわたる支援が必要である。

- **テレワークの普及と活用：**テレワークは、労働時間や場所に制約がある人、周囲の視線や物音が気になる人などにとって有効な働き方であり、多くの企業で導入・継続されている。
- **DE&I（多様性、公平性、インクルージョン）の推進：**企業は、多様な人材が活躍できる環境を整備するために、差別の禁止、育児・介護との両立支援、障害者のインクルージョンなど、DE&Iを推進する必要がある。
- **障害のある社員への合理的配慮と相談体制：**企業は、障害のある社員に対して、採用活動から入社後のフォローまで、合理的配慮を提供し、相談窓口を明確にする必要がある。
- **コミュニケーションの重要性と留意点：**社員が成長し続けるためには、コミュニケーションが重要であり、固定概念や偏見を排除し、分かりやすい指示や説明、相談しやすい環境を整備する必要がある。

【講義 14：支援者に求められる仕事理解、企業理解】

講師：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

講義14

支援者に求められる仕事情報、企業情報 ～「仕事情報がない国」における就労支援は…～

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

目次

1. 仕事情報とは	3
2. 就労支援と仕事情報	4
3. 職業紹介(人と仕事の仲介)のタイプ	6
4. 改善策:仕事を確かめる・試すチャンスと情報	13
5. 「仕事情報がない国」の相談者・求職者、企業	16
6. 就労困難性・働きづらさと支援ニーズの見極め	23
7. 企業情報 ～就労支援と連携する企業～	25

- **就労支援における仕事情報の重要性:** 従来の求人情報(ハローワークモデル)は条件提示が中心で、仕事内容や職場環境に関する情報が不足しており、求職者の自己理解や仕事選択を十分に支援できない。そのため、就労支援においては、仕事内容、職場環境、働き方など、より詳細な仕事情報を提供する必要がある。
- **就労支援モデルとハローワークモデルの違い:** 就労支援モデルは、相談者の自己理解を深め、仕事の見学や体験を通じて具体的な仕事情報を得ることを重視する。最

最終的に、相談者と企業の合意に基づいて求人情報が作成され、職業紹介が行われる。

一方、ハローワークモデルは、既存の求人情報を仲介する形式である。

- **日本の雇用慣行と仕事情報の課題：**日本の雇用慣行は、職務を定義しない緩やかな結びつきを特徴とし、採用後の配置転換や年功序列型の賃金制度など、仕事内容よりも人の属性を重視する傾向がある。これが、仕事情報の不足や求職者の不安につながっている。
- **多様な求職者への対応と就労支援の役割：**求人情報が馴染まない、あるいは利用を避ける求職者（早期離職経験者、長期無業者、発達傾向のある人、非正規雇用者など）が増加しており、就労支援は、これらの多様なニーズに対応する必要がある。そのため、仕事情報の提供だけでなく、相談者の状況に応じた就労支援サービスを提供する必要がある。
- **企業との連携と就労支援の新たな展開：**就労支援と連携する企業を認証・組織化する制度や、公共調達と連携した就労支援など、企業との連携を強化する動きが広がっている。就労支援は、企業と連携し、多様な人材が活躍できる職場環境の整備を促進する必要がある。

【講義 15：就労支援のための使える制度、社会資源、種々の機関との連携のあり方】

講師：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

就労支援のための使える制度、 社会資源、種々の機関との連携のあり方

（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 春名由一郎

目次

1. 地域関係機関の連携のあり方の近年の大きな変化
2. 雇用と福祉等の関係者における、基本理念・支援プロセス、タテ割りを超える支援の連携の課題
 - ・ 本人の対処スキルと職場の合理的配慮提供の双方の支援
 - ・ 強み・興味を活かす就職活動と人材採用・活躍の支援
 - ・ 就職後の職業生活を支える地域全体の対応力の向上
3. 就労支援に重要な多分野チームによるケースマネジメント支援
4. まとめ

- **就労困難者支援における地域連携の重要性：**就労困難者の社会へのインクルージョンには、様々な関係機関が連携し、包括的な支援体制を構築することが不可欠である。
- **従来の段階的支援から多職種チームによる包括的支援へ：**従来の就労前・中・後の段階的な縦割り支援では限界があり、医療、福祉、労働など多職種が連携したチームによる継続的なケースマネジメントが重要である。

- **個人の強みや興味に基づく就労支援と企業側の理解促進：** 障害者の就労支援においては、個人の強みや興味を生かしたキャリア形成と、企業側の合理的配慮や雇用管理に関する理解促進が重要である。
- **就労後の継続的な支援体制の構築：** 就労後の職場定着を支援するため、障害者就業・生活支援センターや医療機関、産業保健スタッフなどが連携し、継続的なサポート体制を構築する必要がある。
- **ハローワークを中心とした地域連携の推進：** ハローワークは、地域の労働市場や企業ニーズに関する専門性を持ち、関係機関との連携を促進する上で重要な役割を果たす。

◆ 第4科目群（就労・雇用支援に関する新しい動きを理解する）

ダイバーシティ就労に向けた新しい動きや先駆的な取組みに対する理解を深める。

【講義 16：ダイバーシティ就労支援としての農福連携の可能性】

講師：吉田行郷 千葉大学大学院園芸学研究院 教授

2024年度 第3回ダイバーシティ就労支援実践研修



ダイバーシティ就労と農福連携

千葉大学 大学院園芸学研究院 教授
吉田行郷

目次

1. はじめに
2. 農福連携の経緯と定義
3. 農福連携の取組パターン
4. 農福連携の拡大状況
5. 農福連携の効果
6. 農業者と障害福祉サービス事業所とのマッチング
7. 優良事例の紹介
8. ダイバーシティ就労としての農福連携の可能性
9. まとめ

2

- **農福連携の拡大と多様化：**農福連携は、障害者の就労支援としてだけでなく、引きこもりや生活困窮者、高齢者など多様な人々を対象とした取り組みへと拡大している。
- **農福連携の多様な取り組みパターン：**障害者の就労支援には、施設外就労、福祉事業所による農業経営、農業法人による雇用、企業による子会社設立など、様々な形態が存在する。
- **農業がもたらす就労困難者への効果：**農業は、作物の成長や収穫を通じて達成感や自己肯定感を高め、体力の向上やストレス軽減など、就労困難者の心身に良い影響を与える。
- **地域連携によるマッチング支援の重要性：**農業者と福祉事業所の連携を促進するため、地域団体や JA などを中心となり、マッチング支援や情報提供を行う取り組みが広がっている。
- **ユニバーサル農業の推進：**障害者だけでなく、高齢者や引きこもりなど、多様な人々が農業を通じて社会参加できる「ユニバーサル農業」の推進が、新たな農福連携の方向性として注目されている。

【講義 17 : IPS での個別就労支援】

講師：池田真砂子 一般社団法人ルンアルン 理事

2024年度 第3回ダイバーシティ就労支援実践研修



IPSでの個別就労支援

一社)ルンアルン 理事
池田真砂子

2024年度 第3回ダイバーシティ就労支援実践研修



目次

1. はじめに
2. IPSモデルの概要
3. 理論と研究結果
4. 実践紹介
5. 課題と展望
6. まとめ

2

- **IPS モデルの概要:** IPS（個別就労支援）モデルは、精神障害者の就労支援において、個々人の希望を尊重し、一般企業への早期就職と継続的な定着支援を行う効果的な方法として注目されている。

- **IPS モデルの 8 つの原則:** IPS モデルは、①働きたい全ての人が利用可能、②一般企業での就労を目指す、③個々の希望に合わせたサポート、④早期の就職活動開始、⑤医療や生活のサポート、⑥職場開拓、⑦長期的なサポート、⑧金銭面のサポートという 8 つの原則に基づいている。
- **IPS モデルの効果:** IPS モデルは、従来の就労支援と比較して、就労率と就労継続期間の両方において高い効果を示しており、精神障害者だけでなく、他の障害や困難を抱える人々への応用も期待されている。
- **IPS モデルの実践例:** 事例を通して、IPS モデルを個々の状況や希望に合わせて柔軟に適用し、就労と生活の両面を支援することで、精神障害者の社会参加と自立を促進する様子を示す。
- **IPS モデルの課題と展望:** IPS モデルは、日本国内での普及がまだ十分ではなく、財源の確保や関係機関との連携強化などが課題となっているが、今後さらに普及することで、精神障害者の就労支援の選択肢を広げ、社会全体の理解を深めることが期待される。

【講義 18 : 就労選択支援の考え方を学ぶ】

講師 : 鈴木大樹 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

就労選択支援専門官

就労選択支援の考え方を学ぶ

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課
就労選択支援専門官 鈴木 大樹

目 次

1. はじめに
2. これまでの経緯
3. 就労選択支援の概要
4. 各地域での取組
5. まとめ

- **就労選択支援の創設背景と目的：** 少子高齢化による労働力減少、障害者雇用の現状、障害者総合支援法の理念を踏まえ、障害者本人が就労先や働き方を主体的に選択できるよう、就労アセスメントを活用した新たなサービス「就労選択支援」が創設された。
- **就労選択支援の概要とプロセス：** 就労アセスメントを通じて、本人の希望、能力、適性に基づいた働き方やサービスを提案し、就労移行支援や就労継続支援、一般就

労へと繋げる。地域連携と情報共有が重要。

- **就労選択支援の具体的なサービス内容：**作業場面を活用した状況把握、多機関連携によるケース会議、アセスメントシート作成、事業者との連絡調整、本人への情報提供など、多岐にわたる支援を行う。
- **就労選択支援の対象者と実施体制：**対象者は、就労移行支援または就労継続支援の利用希望者及び利用者である。令和 7 年 10 月以降は就労継続支援 B 型の利用申請前に、原則として就労選択支援を利用する。新たに就労継続支援 A 型を利用する者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和 9 年 4 月以降は、就労選択支援を利用する。実施主体は地域により異なり、就労選択支援員は養成研修受講が必須。
- **就労選択支援モデル事業と地域連携の重要性：**全国各地で行われているモデル事業の取り組み例を紹介し、就労選択支援の効果的な実施には、地域における関係機関との連携が不可欠であることを強調。

◆ 第 5 科目群（演習）

グループワークも盛込みながら、模擬的な体験、経験、練習を実践することを通じて、次の諸テーマの重要性を体感する。

- ① ダイバーシティ就労支援のアセスメント
- ② 企業の視点から見た就労支援のあり方
- ③ ダイバーシティ & インクルージョンの視点から LGBTQ への理解を深める。

【演習 1：就労支援に関するアセスメントの重要性を理解し、体感する演習】

講師：高橋尚子 京都自立就労サポートセンター理事

講師：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

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(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)

- **多様な就労支援の重要性:** 障害の有無に関わらず、多様な働き方を支援するためには、個々の状況に合わせたアセスメントが不可欠である。
- **アセスメントの多面性:** アセスメントは、相談員の主観的評価と客観的評価（ツール使用）を組み合わせることで、より深い本人理解に繋がる。
- **継続的なアセスメント:** アセスメントは初回面談だけでなく、支援プロセス全体を通して継続的に行い、状況の変化に合わせて修正していく必要がある。

- **客観的アセスメントツールの活用:** KPS ビジューアライズツールなどの客観的ツールは、本人の自己理解を促し、支援者との認識のずれを把握するのに役立つ。
- **アセスメント結果の活用:** アセスメント結果は、適切な支援計画の策定や、就労移行のタイミングを見極めるために活用できる。

【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じ、体感する演習】

講師：箕輪優子 横河電機株式会社人財総務本部ビジネスパートナー統括部
(厚生労働省初代就労支援専門官)

2024年度 第3回ダイバーシティ就労支援実践研修



民間企業における多様な働き方と 支援者への期待 ～演習編～

横河電機株式会社
箕輪優子

目次

- ・はじめに
- ・ダイバーシティ就労支援とは
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律「合理的配慮」
- ・コミュニケーションの基本
- ・社員が成長し続けるためには
- ・まとめ

6

- **自己紹介と演習の目的：**講師は参加者との共通点を見つけ、親近感を抱けるように自己紹介を行った上、演習の中ではダイバーシティ就労支援、合理的配慮、コミュニケーションの基本、社員の成長について扱う旨、説明した。
- **演習の進め方：**ワークシートとメッセージシートを使用し、1 分間のワークを多数行った。またグループディスカッション（3～4 人）を行い、全員が発言し、意見を否定しないことを重視した。グループワーク後、発表者が全体で共有する機会を2 回設けた。
- **ダイバーシティ就労支援：**多様な就労困難者を多様な働き方で支援することが目的。参加者自身が働きづらさを3 つ考え、グループで要因についてディスカッションを行った。
- **働きづらさの要因：**参加者からは、デジタル化によるトラブル、コミュニケーションの苦手さ、季節や地域による移動の困難さなど、多様な働きづらさの要因が出た。人それぞれの状況や環境により、働きづらさの要因は異なることが明確になった。
- **今後の展開：**合理的配慮、コミュニケーションの基本、社員の成長について演習と講義のまとめを行い、多様な就労困難者が働きやすい環境を作るための課題や対策

の検討の重要性について改めて振り返った。

【演習 3 : LGBTQ の方の理解や関わり方について、深く掘り下げて体感する演習】

講師：薬師実芳 認定 NPO 法人 ReBit 代表理事



アジェンダ

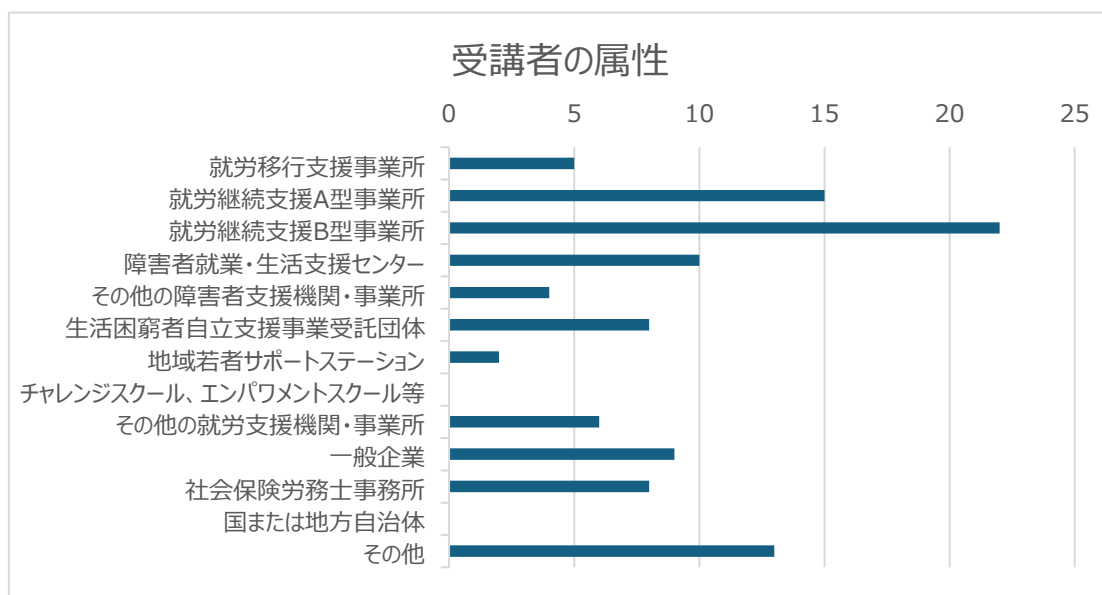
- 1 なぜ、支援のなかでダイバーシティを考えるか？
- 2 LGBTQとは？
- 3 LGBTQの就活・就労における困難
- 4 ケース検討
- 5 今日からできること

- **多様な性のあり方（SOGI）**：性自認、性的指向、性表現、身体的性の4つの要素から構成され、誰もが持つ権利として尊重されるべきである。
- **LGBTQ+を取り巻く現状**：国内外における法的権利の差、職場や福祉現場でのハラスメント、差別、アウティングなどの問題が存在する。
- **支援者の役割**：LGBTQ+当事者の困難を理解し、アライ（理解者・支援者）としての姿勢を示し、安全な相談環境を提供することが重要である。
- **具体的な支援方法**：差別的言動への対応、情報提供、関係機関との連携、就労支援、法的支援など、多岐にわたる支援が求められる。
- **継続的な学習と情報収集**：LGBTQ+に関する知識を常にアップデートし、関連機関やコミュニティとの連携を強化することが不可欠である。

4. 2024 年度ダイバーシティ就労支援実践研修アンケート

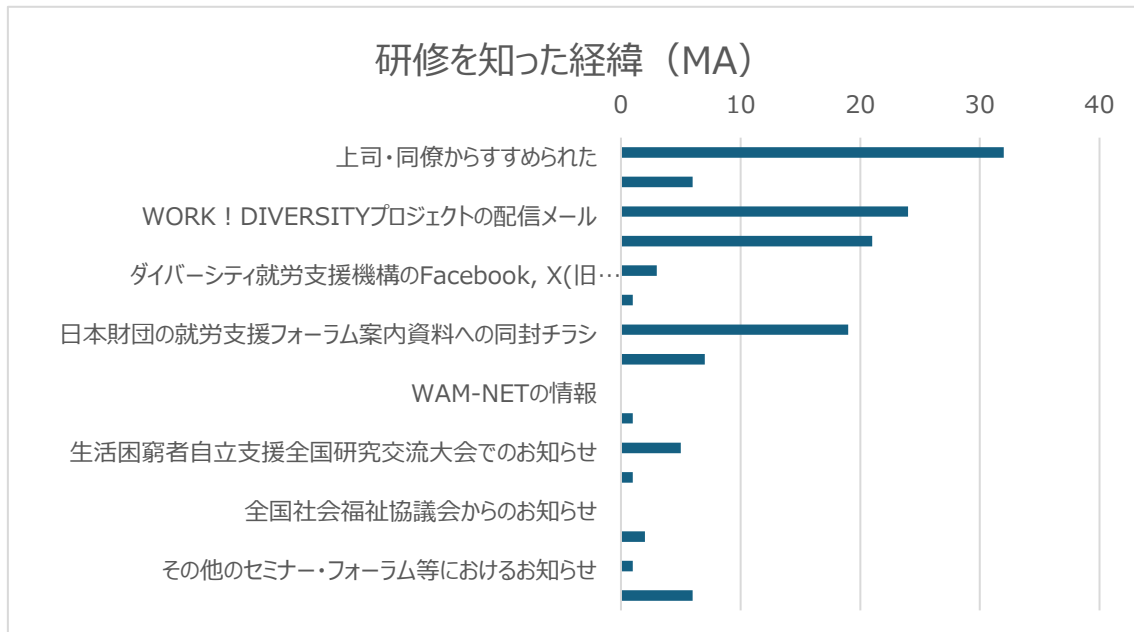
■ アンケート結果の概要

- 2024 年度ダイバーシティ就労支援実践研修を修了した 103 名に対し、研修に関するアンケートを実施したところ、ほぼ全員の 102 名から回答を得た。
アンケート結果の詳細については、【資料 4】を参照
- 今回の受講者の属性は、修了者の半数以上が障害者就労支援事業所関係者であったが、一般企業に属する人や社会保険労務士の受講が一定数あり、行政書士、キャリアコンサルタント、医療機関からの受講もあった。残念ながら国又は自治体関係者の受講がなかったことが、今後の課題と考えられる。

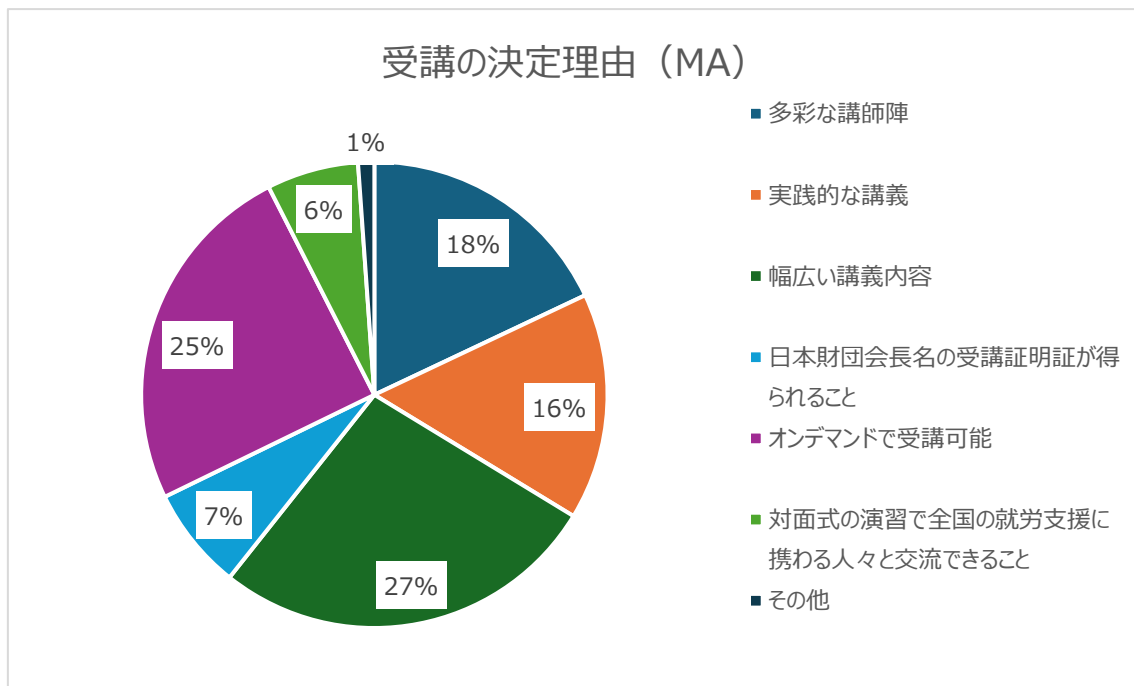


- 今回の研修を受講するきっかけとなった背景や広報ツールについて尋ねたところ(複数回答)、「上司・同僚からすすめられた」とする者が最も多く、広報媒体としては、「WORK! DIVERSITY プロジェクトの配信メール」「ダイバーシティ就労支援機構のホームページ」「日本財団の就労支援フォーラム案内資料への同封チラシ」「東京都社会保険労務士会会報の同封チラシ」「生活困窮者自立支援全国研究交流大会でのお知らせ」を見て受講を申し込んだ者が多か

った。

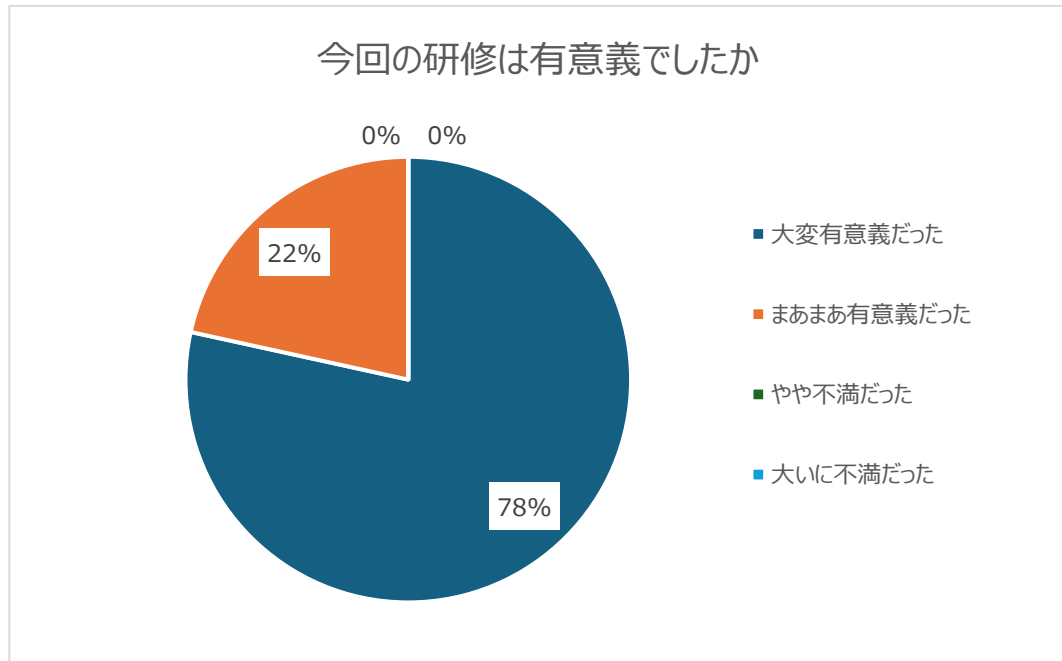


- 今回の研修を受講することを決めた要因に関する質問(複数回答)では、「幅広い講義内容」や「オンデマンドで受講可能」であったことを挙げる受講者の割合が高かった。

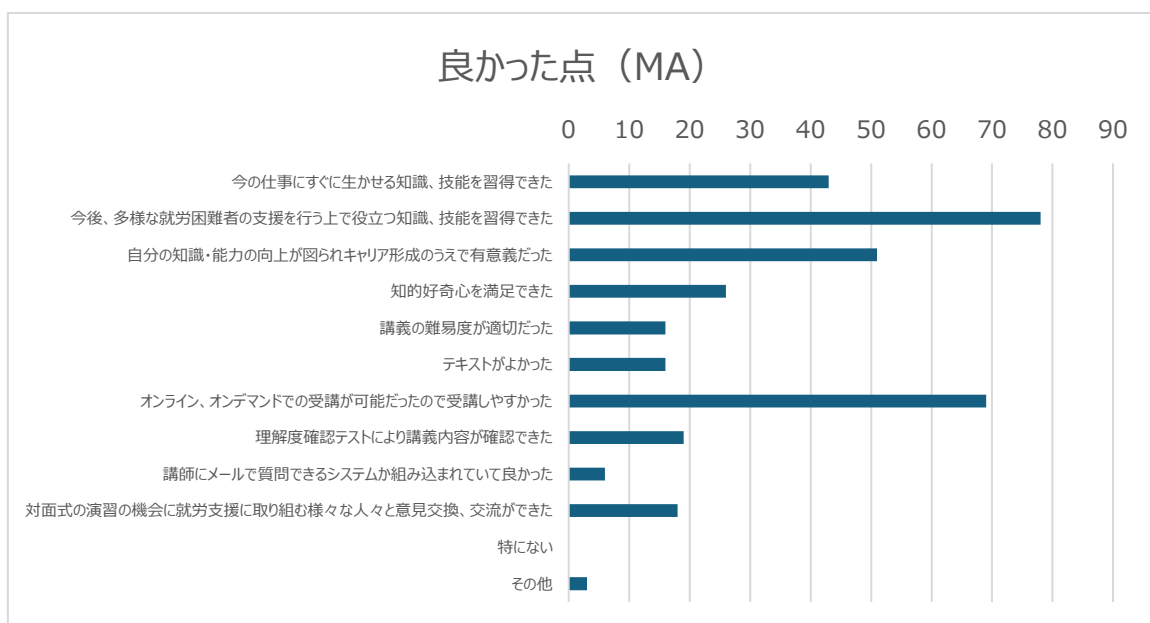


- 今回の研修が有意義であったかを尋ねた質問では、修了者全員(100%)が有

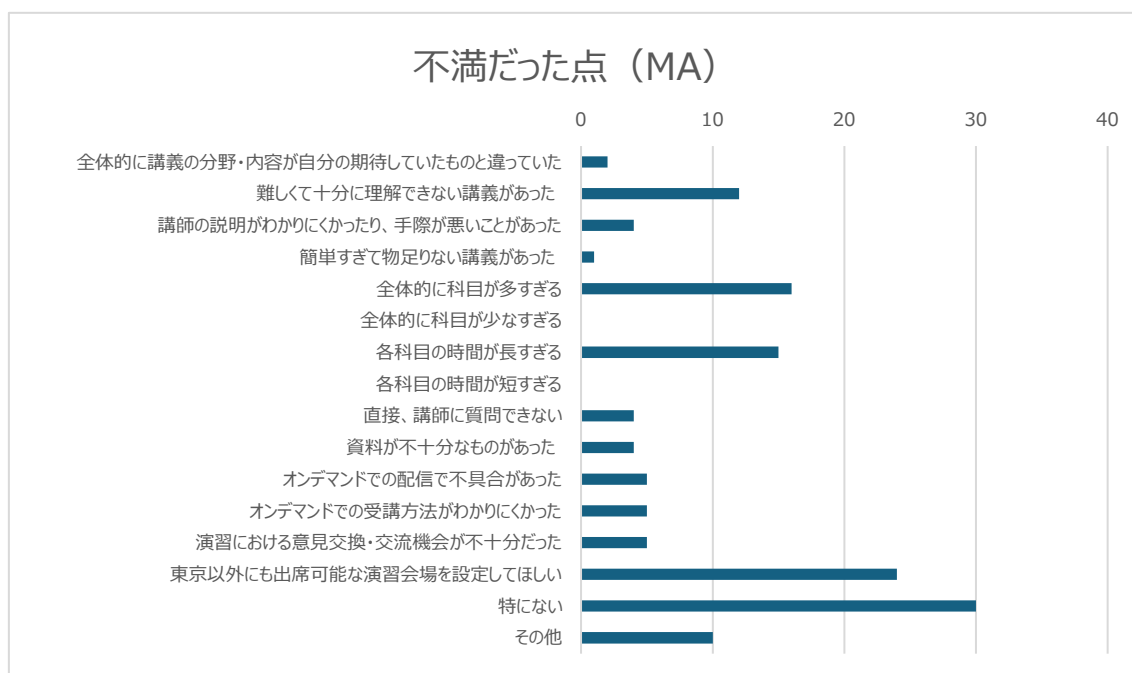
意義であったと回答しており、受講者からは今回の研修に対し一定の評価を得ている。



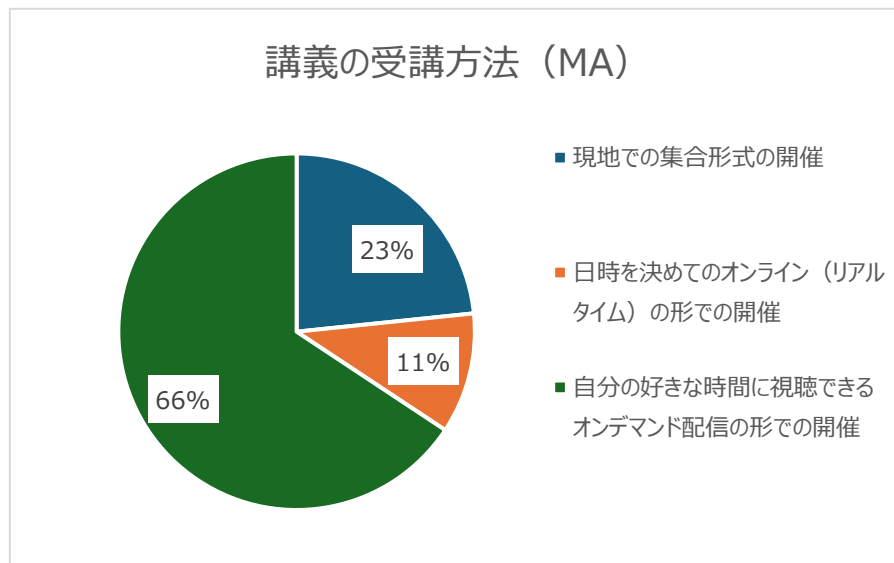
- 今回の研修を受講して最も良かった点としては、「今後、多様な就労困難者の支援を行う上で役立つ知識、技能を習得できた」「オンライン、オンデマンドでの受講が可能だったので受講しやすかった」を挙げる者が 7 割程度となっている。



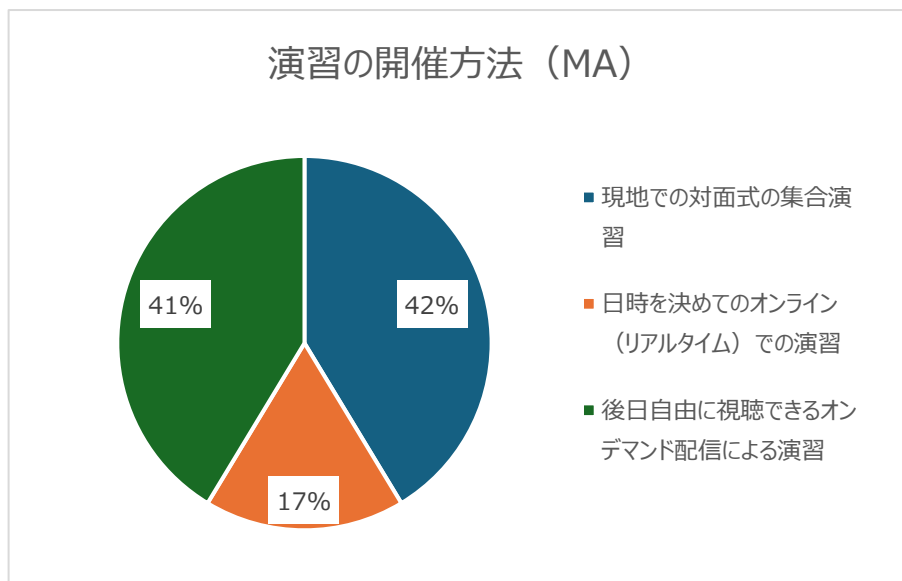
- 今回の研修を受講して最も不満な点としては、「特にない」とした者が最も多かったが、「東京以外にも出席可能な演習会場を設定して欲しい」「全体的に科目が多すぎる」「各科目の時間が長すぎる」とする意見が1割から2割程度あった。



- 研修の受講方法について望ましいと思う方法を尋ねたところ(複数回答)、演習以外の講義については、自分の好きな時間に視聴できるオンデマンド配信の形を希望する者が全体の66%に達し、現地での集合形式で開催23%、オンライン（リアルタイム）11%だった。



- 演習については、同じく複数回答の結果、「現地での対面式での集合演習」と「後日自由に視聴できるオンデマンド配信による演習」が同数で、それぞれ42%であった。日時を決めてのオンライン（リアルタイム）での演習が望ましいとする者は17%であった。



- また、今回は、対面式演習の日程を、日本財団就労支援フォーラムの日程に合わせ、連続参加が可能となるスケジュールを組んだが、このことに対しては、「対面式演習への参加が容易となった」とする者と「日本財団のフォーラム等と離れた日程の方が良かった」とする者が、ほぼ同数の15%程度おり、どちら

でも良いとする者が全体の約 7 割となっている。

○ アンケートにおいて、今後取り上げて欲しい講義テーマとして主なものは以下のとおり。

- IPS 個別就労における取組
- 就労のステップアップに着目した内容（就労継続支援→就労移行支援→一般就労）
- LGBTQ への対応について積極的に取り組んでいる企業の実例紹介
- 外国人への支援、外国人雇用
- 農福連携のこれからのありかた(農福連携商品の輸出の可能性)
- ソーシャルファーム
- 中高年の就労困難者の支援(退職後のライフコース)
- 社会的養護出身者のライフチャンス支援
- 就労支援者の心身の健康保持
- 重層的支援
- ユニバーサルデザイン、共生社会、ビジネスと人権

【資料 1-1】広報用チラシ（表面）



LGBTQ、難病、引きこもり、若年ニート……
多様な働きづらさを抱える人の「働く」を実現する支援とは？

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湯田町2丁目23-1 天徳秋葉原万世ビル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

【資料 1-2】広報用チラシ（裏面）

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



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



就労支援・雇用支援のための真の支援力を高める



雇用・就労支援には、受け入れ企業の視点が極めて重要



就労・雇用支援の新しい動きを理解する



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、体験するための演習

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じ、体験するための演習

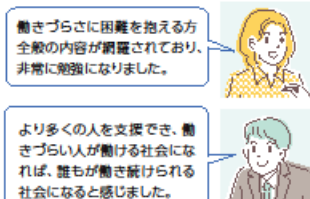
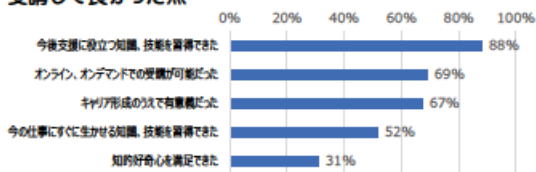
12月14日：演習③LGBTQから、多様性を包摂した支援について考える演習

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。

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



2024年9月発行 第2版

【資料 2-1】実践研修の詳細紹介 HP（TOP ページ）

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

TOP 研修科目 お問い合わせ



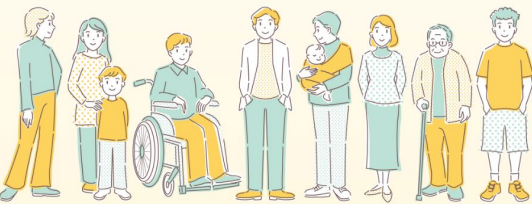
2024年度 第3回 ダイバーシティ就労支援実践研修

主催 公益財団法人 日本財団 後援 厚生労働省

基礎から実践まで、総合的な就労支援スキルを習得

プロ直伝！最前線の就労支援

お申込みは終了しました



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

TOP 研修科目 お問い合わせ

すべての人の「働きたい」を支援する。

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、支援者自身も現状を理解し、知識をアップデートしていくことが重要です。

本研修は、ダイバーシティ就労支援の専門家としてのスキルを身につけ、各地域で強力なサポーターとなる人材を育成することを目指しています。

ひきこもり 	LGBTQ 	若者・ニート 	がん・難病患者 
IPS 	就労選択支援 	就労アセスメント 	農福連携 



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態様別特性
- ・公的機関との連携、就職後の支援
- ・一般就労・企業実習・中間就労の支援

研修のポイント

01. いつでも・どこでも受講可能

オンデマンド形式の研修配信により、10月から2025年1月までの4か月間、都合の良い時間に何度でも視聴できます。理解度確認テストにより、さらに理解を深めることのできる科目もあります。



02. 現場で応用できるスキルの習得

グループワークや模擬体験を盛り込んだ本格的な演習を集合形式で開催。演習を通じて、より実践的なスキルを習得できます。当日の参加が難しい場合、オンデマンド配信を行います。

03. 多様な科目と講師陣

多様な就労困難者の支援について、最前線で活躍する多彩な講師陣から学ぶことができます。本研修は、全18科目をご用意しております。

承諾をいただいた講師には受講者がメールで質問ができます。
(すべてのご質問にお答えできない場合がありますので、ご了承下さい。)



04. 受講証明書の発行

全課程修了者には、「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いたします。

※デザインは変更になる可能性があります。

修了証イメージ

※デザインは変更になる可能性があります。

修了証イメージ



2024年3月27日
日本財団
会長 栗田隆平

受講対象者

- 障害者以外の者も支援対象者として受け入れている（今後受け入れたい）障害者就労支援関係者
- 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、自治体独自の就労支援担当者
- ダイバーシティ就労に関心があり、知識・技能の修得をめざす方
- 企業でダイバーシティ就労や雇用管理に携わる方 など

開催スケジュール

1. オンデマンド視聴



お手持ちのデバイスで、いつでも・何度でも視聴可能。

10月から2025年1月までの4か月間

2. 実地研修／オンライン



講師と直接交流できる本格的な演習を東京において集合形式で開催。演習に参加できない受講生には、翌年1月までオンデマンド配信により演習を実施いたします。

12/13(金)午後、12/14(土)午前

3. レポートの提出



研修後、レポートを提出いただきます。全課程修了者には、日本財団会長名の修了証を発行いたします。

12月13日（金）

時間：13:00～17:30
場所：日本財団ビル
(東京都港区赤坂1丁目2番2号)



12月14日（土）

時間：9:30～11:30
場所：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)



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）が開催予定であり、本実践研修の演習から連続して参加することが可能なスケジュールとなっています。
(※「就労支援フォーラム NIPPON2024」の参加には、別途の申込みが必要です。)

研修内容ピックアップ

実践研修ダイジェストビデオ

2024年度第3回ダイバーシティ就労支援実践研修

主催 公益財団法人日本財団 後援 厚生労働省

基礎から実践まで、総合的な就労支援スキルを習得

プロ直伝！最前線の就労支援

お申込みはこちら

[見る](#)

見る YouTube



清家 篤

日本赤十字社社長（慶應義塾学事顧問）

支え手を増やす

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。



村木厚子

全国社会福祉協議会会長

「働く」ことの意味を考える

厚生労働省において福祉行政及び労働行政の両方に携わった講師より、生活の支援及び就労支援の連携や橋渡しについて講義し、併せて、働くことの人生における意義について振り返ります。

▶ ダイジェストビデオを見る



朝日雅也

埼玉県立大学名誉教授

職業リハビリテーションの視点に立った就労支援のあり方

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プロジェクトの推進役になってもらう。

て、働くことの人生における意義について振り返ります。

▶ ダイジェストビデオを見る

認識し、受講者にWORK! DIVERSITYプロジェクトの推進役になってもらう。



薬師実芳

認定NPO法人ReBit代表理事

態様別理解2（LGBTQからダイバーシティを考える）

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。

▶ ダイジェストビデオを見る



小川浩

大妻女子大学副学長

企業で定着して働くための支援とは

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。



谷口仁史

認定特定NPO法人スチューデント・サポート・フェイス代表理事

態様別理解5（不登校、ひきこもり、非行、ニート等、アウトリーチ（訪問支援）

若者・ニートの就労支援について、地域若者サポートステーションの活等の理解深めながら、支援のありかたについて学ぶ。

▶ ダイジェストビデオを見る



野々村光子

東近江圏域働き・暮らし応援センター
Tekito-

「働き」を通して繋がる応援について

制度にがんじがらめになることなく、地域のあらゆる資源を活用して、就労支援に結びつける方策を学ぶ。

[▶ ダイジェストビデオを見る](#)



箕輪優子

横河電機株式会社国内人財統括部
(厚生労働省初代就労支援専門官)

企業サイドから見たダイバーシティ就労支援に求められるもの

企業の人事・雇用管理者の立場から見た、ダイバーシティ就労支援に求められる意識、姿勢、立ち位置について理解する。

[研修一覧をみる](#) >

受講生の声



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、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。



「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感銘しました。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、働き続けられる社会になると感じました。この研修で学んだ事の実現をぜひ！と思いました。

[昨年度の研修実績](#) >

受講料の納付について

受講料 18,000円（税込）

支払い方法 クレジットカード決済または銀行振込にて納入してください。
・クレジットカード決済：決済手続き完了時点でお支払いが確定します。
・銀行振込：申し込み後、1週間以内にお振込みください。

キャンセル方法 研修のキャンセルは、受講申込み後10日以内で、かつ、受講開始前に限りキャンセルを受け付けます。募集要項をご確認の上、研修事務局までご連絡ください。
※受講料から手数料1,000円を差し引いた金額を受講者の指定した銀行口座に振り込みます。
※キャンセル受付期間以降のキャンセルは、受講料の全額をご負担ください。

法人・団体の方 法人・団体などから複数人を一括でお申し込み・お支払いいただく場合は、こちらのボタンを使わずに、ページ最下部「お問い合わせはこちら」から別途ご連絡ください。

お申込みは終了しました

お申込みは終了しました

よくあるご質問

お問い合わせ

一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構は、
日本財団からWORK! DIVERSITY
プロジェクトの運営を委託されています。



【資料 2-2】実践研修の詳細紹介 HP（研修科目一覧ページ）

研修科目一覧

●開講に当たって

受講者に日本財団のWORK! DIVERSITYプロジェクトの趣旨を理解してもらい、ダイバーシティ就労支援の重要性、そのあり方についての理解を深め、受講に際しての意欲を高めてもらう。

開講に当たって1:WORK! DIVERSITYプロジェクトの意義と役割

竹村利道 公益財団法人日本財団公益事業部シニアオフィサー

開講に当たって2:ダイバーシティ就労とは～何のために？どうやって？～

科目設定のねらい

WORK! DIVERSITYプロジェクトにおけるダイバーシティ就労支援機構の役割、ダイバーシティ就労支援の必要性、意義、本実践研修の位置づけについて理解を深める。

講師

村木太郎 一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構理事長



●第1科目群（「働く」ということを理解する）

「働く」ことに困難を感じ、悩みを抱える人は多い。原点にたち帰り、「働く」とはどういうことなのか、「働く」ことの人生における位置づけについて、改めて考える。

●第1科目群（「働く」ということを理解する）

「働く」ことに困難を感じ、悩みを抱える人は多い。原点にたち帰り、「働く」とはどういうことなのか、「働く」ことの人生における位置づけについて、改めて考える。

講義1：支え手を増やす

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。

講師

清家篤 日本赤十字社社長（慶應義塾学事顧問）



講義2：「働く」ことの意味を考える

科目設定のねらい

厚生労働省において福祉行政及び労働行政の両方に携わった講師より、生活の支援及び就労支援の連携や橋渡しについて講義し、併せて、働くことの人生における意義について掘り起こす。

講師

村木厚子 全国社会福祉協議会会長



講義3：職業リハビリテーションの視点に立った就労支援のあり方

講義3：職業リハビリテーションの視点に立った就労支援のあり方

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プロジェクトの推進役になってもらう。

講師

朝日雅也 埼玉県立大学名誉教授



●第2科目群（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）

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。受け入れ側企業で、人事・雇用管理に携わる人にとって、十分な理解が求められる分野でもある。

講義4：態様別理解1（ひきこもりの就労支援）

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も多いことを習得する。

講師

佐藤洋作 NPO法人文化学習協同ネットワーク代表理事



講義5：態様別理解2（LGBTQからダイバーシティを考える）

講義5：態様別理解2（LGBTQからダイバーシティを考える）

科目設定のねらい

LGBTQの基本概念と就労における現状を認識し、LGBTQの人々の就労上の課題と対応方法の基本を習得する。

講師

薬師実芳 認定NPO法人ReBit代表理事



講義6：態様別理解3（難病患者の就労支援（がん患者をめぐる状況も含む））

科目設定のねらい

治療を続けながら就労を希望する難病患者の増加と、障害者の認定外でありながら就労困難性を有する現状を認識し、支援ニーズを踏まえた支援の基本を習得する。

講師

辻邦夫 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会常務理事

川尻洋美 群馬大学看護学部看護学科講師（保健師、認定難病看護師）



講義7：態様別理解4（罪を犯した人との出会いが教えてくれたこと 一生きづらさとは何か）

科目設定のねらい

刑務所出所者など罪を犯した人の生活支援及び就労支援について当事者の背景を十分理解しながら、支援のあり方について学ぶ。

講師

伊豆丸剛史 厚生労働省社会・援護局総務課 矯正施設退所者地域支援対策官



講義8：態様別理解5（不登校、ひきこもり、非行、ニート等、アウトリーチ（訪問支援））と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ
～「一人の子どもも見捨てない！」社会的孤立・排除を生まない支援体制の確立に向けて～

科目設定のねらい

若者・ニートの就労支援について、地域若者サポートステーションの活等の理解を深めながら、支援のありかたについて学ぶ。

講師

谷口仁史（NPO法人）スチューデント・サポート・フェイス代表理事



ダイバーシティ就労支援機構のホームページでは、「態様別利用者の理解ビデオ」を公開しております。
今回の実践研修の講師である薬師実芳さんによる態様別理解（LGBTQ）、佐藤洋作さんによる態様別理解（ひきこもり）、川尻洋美さんによる態様別理解（難病）が、15分程度で紹介されています。
また、今回の講師ではありませんが、竹内政昭さん（神奈川県就労支援事業者機構）による態様別理解（刑務所出所者等）もご覧いただけます。
今回の実践研修お申し込みのご参考にして下さい。

[態様別利用者理解ビデオを見る](#)

●第3科目群（「働く」ための支援のあり方について理解を深める）

就労支援には、①働きたいという気持ちに導くための支援、②具体的に仕事に結びつけるための支援の2つの切り口があることを理解し、「人」を理解し、「仕事」を理解し、就労に導ける支援者となることを学ぶ。

講義9：「働き」を通して繋がる応援について

科目設定のねらい

制度にがんじがらめになることなく、地域のあらゆる資源を活用して、就労支援に結びつける方策を学ぶ。

講師

野々村光子 東近江圏域 働き・暮らし応援センターTekito-



講義10：「働きづらさ」を抱える人のアセスメントと支援のあり方

科目設定のねらい

「働きづらさ」や「就労困難」の背景を正しく理解し、アセスメントを行う方法及びそのための支援ツールについて学び、就労・雇用に結びつける支援者のあり方について理解を深める。

講師

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



講義11：障害者総合支援法、生活困窮者自立支援法からダイバーシティ就労へ（制度の活用と谷間の支援の展開）

科目設定のねらい

既存の制度の枠組みを乗り越え、他制度、関連制度を活用して就労に結びつける方策を検討する。

講師

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



講義12：企業で定着して働くための支援とは ～ジョブコーチ支援の基礎とダイバーシティ就労への応用～

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。

講師

小川浩 大妻女子大副学長



講義13：民間企業における多様な働き方と支援者への期待

科目設定のねらい

企業の人事・雇用管理者の立場から見た、ダイバーシティ就労支援に求められる意識、姿勢、立ち位置について理解する。

講師

箕輪優子 横河電機株式会社人財総務本部ビジネスパートナー統括部(厚生労働省初代就労支援専門官)



講義14：支援者に求められる仕事理解、企業理解

科目設定のねらい

就労支援サービスの支援者は、対象者のアセスメントはできても、受け入れ側企業の理解や仕事の理解が十分でない場合もある。福祉と雇用の連携の視点からも、企業や仕事を知る取組みが重要である。

講師

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



講義15：就労支援のための使える制度、社会資源、種々の機関との連携のあり方

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制度や社会資源、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。

講師

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



●第4科目群（就労・雇用支援に関する新しい動きを理解する）

ダイバーシティ就労に向けた新しい動きや先駆的な取組みに対する理解を深める。

講義16：ダイバーシティ就労支援としての農福連携の可能性

科目設定のねらい

就労支援に農業を取り入れる農福連携が進められているが、ダイバーシティ就労の支援から、農福連携の可能性を探る。

講師

吉田行郷 千葉大学園芸学部 教授



講義17：IPSでの個別就労支援

講義17：IPSでの個別就労支援

科目設定のねらい

IPSを活用した就労支援に取り組む事業所もある。事務所・事業所には、利用者もスタッフも誰もいないスタイルの就労支援により、確実に雇用につなげている実践を学ぶ。

講師

池田真砂子 一般社団法人ルンアルン 理事



講義18：就労選択支援の考え方を学ぶ

科目設定のねらい

改正障害者総合支援法において制度化された就労選択支援制度について、その考え方や今後の方向について、本年着任したばかりの就労選択支援専門官から話を伺い、理解を深める。

講師

鈴木大樹 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課就労選択支援専門官



●第5科目群（演習）

※いずれかの選択制

- ① 東京会場における集合形式の演習(12月13日(金)午後及び14日(土)午前。
(12月14日午後、15日の両日日本財団就労支援フォーラム開催予定)
- ② オンラインによる演習（オンデマンド）

科目設定のねらい

次の諸テーマを基本に、グループワークも盛り込みながら、模擬的な体験、経験、練習を実践することを通じて、アセスメント、就労支援プログラムの重要性を体感する。

- ① ダイバーシティ就労支援のアセスメント
- ② 企業の視点から見た就労支援のあり方
- ③ ダイバーシティ & インクルージョンの視点からLGBTQへの理解を深める。

演習

- ① 就労支援に関するアセスメントの重要性を理解し、体感する演習（『高橋尚子、鈴木由美講師』
（『高橋尚子…京都府立就労サポートセンター主任自立就労支援相談員』

【12月13日午後①】

場所：日本財団ビル 東京都港区赤坂1丁目2番2号



高橋尚子講師



鈴木由美講師

- 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じ、体感する演習（真輪優子講師）
【12月13日午後②】

場所：日本財団ビル 東京都港区赤坂1丁目2番2号



- ③ LGBTQの方の理解や関わり方について、深く掘り下げて体感する演習（薬師実芳講師）
【12月14日午前】

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



③LGBTQの方の理解や関わり方について、深く掘り下げて体感する演習（薬師実芳講師）
【12月14日午前】
場所：新橋ビジネスフォーラム 東京都港区新橋新橋1丁目18番21号 第一日比谷ビル8F



よくあるご質問

お問い合わせ

一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構は、
日本財団からWORK! DIVERSITY
プロジェクトの運営を委託されています。



【資料 3】 日本財団会長名の修了証



修了証

殿

2024年度 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

上記研修において所定の課程を
修了したことを証明します

令和7年3月11日

公益財団法人 日本財団

会長 笹川 陽平



日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト
2024 年度 ダイバーシティ就労支援実践研修報告書
2025 年 3 月

一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構
url: <https://jodes.or.jp>