



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6号

明けましておめでとうございます。皆様、本年もどうぞよろしくお願いいたします。  
今号では「ダイバーシティ就労のモデル事業に関する連載①（全3回）」、そして「就労困難者のための就労支援制度（重層的支援体制整備事業）」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、去る12月に開催された日本財団主催「就労支援フォーラム NIPPON2024」についてのレポートや、「就労準備支援事業・認定就労訓練事業の実態に関する調査」の結果もご紹介します。

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 - 千葉県における実践 - ①」
- 就労困難者の就労支援のための制度・事業（重層的支援体制整備事業）
- 就労支援フォーラム NIPPON2024
- 就労準備支援事業・認定就労訓練事業の実態に関する調査結果

### 「ダイバーシティ就労 - 千葉県における実践 - ①」

池田徹（NPO ユニバーサル就労ネットワークちば理事長）

日本財団は、「WORK! DIVERSITY プロジェクト」と名付けた、就労困難者への就

労支援を進めるために、福岡県、千葉県、岐阜市、豊田市でモデル事業を実施してい

ます(2023年度までの実施自治体)。このモデル事業について、日本財団は、ホームページで次のように説明しています。

少子高齢化に加え、現実化していく社会保障の増大、労働力不足の社会。これらの喫緊の課題解決に既存のシステムを新たな視点で活用し、個々の QOL (Quality of Life) を高め、社会に新たな労働力を輩出しようとするプロジェクトが WORK! DIVERSITY (ダイバーシティ就労) です。

具体的には、既存の就労支援事業を再統合し、ダイバーシティの機能を有したシステムを構築し、活用するという計画です。

生活困窮者、就職氷河期世代といった対象者別に展開されている就労支援事業の中で、最も整っていると思われる就労移行支援事業および就労継続支援 A 型事業を活用していこうという構想です。

現状の障害者総合支援法において、このサービスは障害者以外に活用することができませんが、その就労支援の内容は働きづらさを抱える多様な人々に活用できるものと考えられます。

2018年に日本財団が行った調査によると「ひきこもり、ニート、ミッシングワーカー、刑余者、若年認知症、難病、さまざまな依存症など、生きづらさ、さらには働きづらさのある方々がのべ 1,500 万人に及ぶ」とされます(この中には、非就労

障害者も含まれます)。こうした方々には、態様ごとにそれぞれ就労支援施策がありますが、もっとも手厚いのが、障害者に対する就労支援サービスです。そこで、このうち、就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型事業所において、障害以外の理由で働きづらさを抱える方を受け入れてもらい、そこでの就労体験を通して、一般就労につながるようというのです。

この構想を受けて、千葉県が予算化し、2022年9月からモデル事業を開始しました。受託団体は、NPO ユニバーサル就労ネットワークちばです。ユニバーサル就労ネットワークちばでは、12年前から働きづらさを抱える方を、普通の職場につなぐ活動を続けてきました。今回のモデル事業は、その活動の発展形と考えられ、積極的に取り組むことにしました。千葉県のモデル事業の特徴は、対象の事業所を就労継続支援 B 型事業所、および一般企業にも拡大した点です。

2022年9月から2024年3月までの実績は次の表のとおりになります。

1 実績報告 令和4年度（9月～3月） ・ 令和5年度（4月～3月）

□相談・問い合わせ 263件 (R4 140 ・ R5 123)

□初回面談 142人 (R4 72 ・ R5 70)



相談・問い合わせは263件、このうち、面談に至ったのは、142件です。

□支援機関別相談経路（初回面談 142名）

	合計 (R4・5)
生活困窮者自立相談支援機関	62 (26・36)
中核地域生活支援センター	19(16・3)
地域若者サポートステーション	23 (12・11)
被保護就労支援機関	12 (8・4)
障害者基幹相談支援センター	4 (1・3)
千葉県ひきこもり・Link	2 (0・2)
本人	2 (0・2)
就労移行支援事業所	10 (5・5)
就労継続支援 A 型	1 (1・0)
就労継続支援 B 型	3 (2・1)
行政・障害窓口	1 (1・0)
学校	1 (0・1)
ハローワーク	2 (0・2)

□市町村別相談経路



柏 8 (4・4)  
 松戸 9 (4・5)  
 印西 6 (2・4)  
 白井 3 (2・1)  
 我孫子 1 (1・0)  
 流山 1 (0・1)

成田 4 (2・2)  
 佐倉 3 (2・1)  
 四街道 2 (2・0)  
 富里 1 (1・0)  
 香取 3 (0・3)  
 旭 1 (1・0)  
 匝瑳 2 (1・1)  
 銚子 1 (0・1)  
 八街 1 (0・1)  
 酒々井町 1 (0・1)  
 山武 2 (0・2)

千葉 42 (22・20)  
 習志野 5 (3・2)  
 市川 3 (2・1)  
 船橋 6 (1・5)  
 鎌ヶ谷 2 (1・1)  
 浦安 2 (2・0)  
 八千代 1 (0・1)

市原 6 (2・4)  
 館山 5 (4・1)  
 君津 4 (2・2)  
 鴨川 1 (1・0)

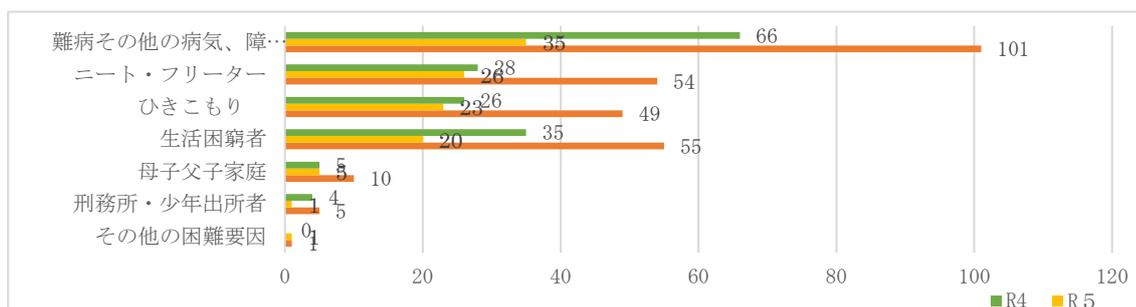
東京都  
 江戸川区  
 1(0・1)

勝浦 3 (3・0)  
 いすみ 3 (2・1)  
 白子 2 (2・0)  
 茂原 3 (1・2)  
 九十九里 1 (1・0)  
 長生 1 (1・0)  
 東金 1 (0・1)

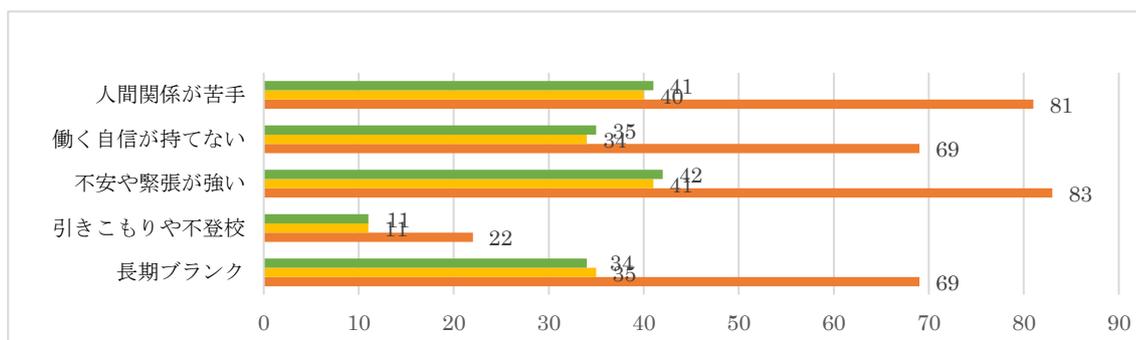
ほぼ全県から相談が寄せられていますが、千葉市からの相談が圧倒的に多いことがわか

ります。これは、相談受付の事務所が千葉市内にあることも影響しているものと思われます。また、相談経路としてダントツに多いのが生活困窮者自立相談支援機関であり、千葉県独自の分野横断型の相談支援機関である中核地域生活支援センター、さらに地域若者サポートステーションが続きます。これらの機関が、モデル事業が想定する働きづらさを抱える方々の受け皿になっていることがわかります。

#### □働きづらさを抱える要因（複数回答・支援者の見立て）



#### □働くうえで心配なこと（複数回答）



働きづらさの態様別では、「難病その他の病気、障害者」が最も多くなっています。ここでの「障害者」は、障害者手帳を所持している方というわけではありません。本人は自らを障害者とは認識していないが、何らかの障害が働きづらさの原因であろうと、我々の側が推定した方です。生活困窮者、ニート・フリーター、ひきこもりと続きます。また、働くうえで心配なこととして、不安や緊張が強い、人間関係が苦手、長期ブランク、働く自信が持てない、が、ほぼ同じ数値になっています(複数回答)

□事業所見学 155人 (78・77)

□体験 103人 (50・53)

□本利用開始 82人 (44・38)

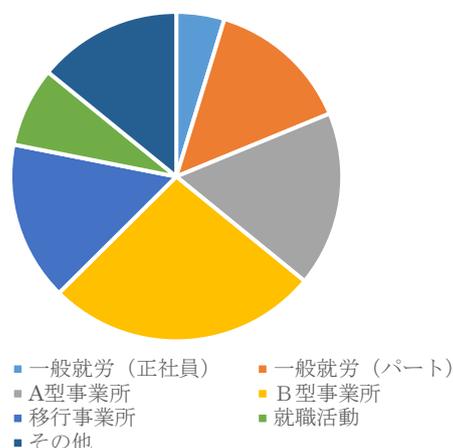
■本利用者事業所別利用者数 82人 (44・38)

就労移行支援事業所	14人	(5・9)
A型事業所	27人	(12・15)
B型事業所	35人	(25・10)
一般企業	6人	(2・4)

事業所見学に至った人は155人（複数回訪問した人がいるので、初回面談の人数よりも多くなっています）。このうち、就労体験に至った人は103人、さらに本利用に至った方は82人です。82人の利用先は、B型事業所が35人と一番多く、ついでA型事業所が27人、移行支援事業所が14人、一般企業が6人と続きます。前述のとおり、モデル事業が想定したのはA型事業所と移行支援事業所ですが、郡部ではA型事業所の数が少なく、通勤圏内に皆無という地域もあります。また、利用者の状態に応じて、事業所での作業内容を変えており、その意味では、A型でもB型でもその方に合った作業内容を組むことが可能になります。つまり、B型の通常利用者の作業がその方にとって物足りないものであるなら、スタッフの補助的な立場で作業をおこなうということが可能だということです。そう考えれば、B型を対象事業所に加えることは、可能だと判断します。全国的には、千葉県以上に、周辺にA型事業所が少ない地域が多くあると推察され、その意味でも、B型事業所の利用を図るべきではないでしょうか。また、一般企業での体験者は6人中5人が体験した企業での本採用が決まっており、1人が残念ながら、利用中に体調不良になり、中止、終了となっています。

□利用終了者実績 62人

	合計	R4	R5
一般就労（正社員）	3	1	2
一般就労（パート）	9	1	8
就労継続支援A型事業所	11	2	9
就労継続支援B型事業所	16	3	13
就労移行支援事業所	9	1	8
就職活動	5	0	5
その他	9	3	6
計	62	11	51



利用終了者62人のうち、一般就労に至ったのは、正社員3人、パート社員9人でした。また、障害者手帳なり自立支援医療受給者証を取得して就労支援事業所の利用者になった方がA型11名、B型16名、移行支援9名です。なんと、利用終了者の6割が福祉サービスの利用を始めたこととなります。

このことは、モデル事業が想定したことではなかったと思います。しかし、考えてみれば、「働きづらさを抱える要因」のうち、もっとも多かったのが「難病その他の病気、障害者」であり、本人、家族等は認めていないが、障害が要因だろうと思われる方はとても多かったわけです。こうした方々は、これまで、働こうとしても果たせず、その要因もわからず、制度の隙間に落ちてしまっていたのです。このモデル事業は、働きづらい要因を特定せず、障害者としてではなく利用するということで、障害系事業所の利用のハードルが下がりました。「それなら」ということで利用する中で、おおぜいの利用者の皆さんとともに働くことで、自分が障害者であると認めることができるようになったようです。

制度の隙間で悶々としていた方たちが制度利用につながったこと、これは、このモデル事業の大きな意義ではないかと思います。

なお、モデル事業を開始するにあたって、障害者とは思っていない方々が障害者支援の事業所を利用することへの抵抗が強いのではないかという心配がありました。千葉県に関しては、まったく杞憂でした。そうした抵抗感はほとんど感じることはなかったです。

(続く)

## 就労困難者の就労支援のための制度・事業 (重層的支援体制整備事業)

### 地域共生社会の実現に向けて ～「成解」を生み出すための体制整備とは～

犬丸智則 (厚生労働省)

#### 1 「成解」を生み出すための体制 整備！重層的支援体制整備事業

最初に結論から申し上げますと、重層的支援体制整備事業とは「連携・協働」を促進

するための体制(包括的な支援体制)を整備していくための一つの手段です。

自治体職員だけではなく、住民一人ひとりが持つ思い(パッション)とキャリアを

解放し、対話の中で重ね合わせ、実践していくことが「これまでできなかったことができる」や「こんなことできた」というように現場で成功する解決策としての「成解」を生み出します（それが「制度の狭間」や「複雑・複合的な課題」の解決にも資するとも言えます）。

さらに体感した方々のナラティブ（自身の物語）にもなりそれが広がることで、点から面へまち全体が気がつけば「チーム」になり、共に学び高め合う住民自治、地域共生社会へと昇華していくものと考えています。

そのため、「すべての人」のための事業となっています。

## **2 こんな社会になれば良いな ~地域共生社会とは~**

社会や地域が大きく変容する中、これまでの当たり前が通用しない時代に私たちは立っています。そのようなことを踏まえ、これからの社会の方向性として、人は自由に、自分らしく生きる自律した個人であることに立脚し、それを妨げているものごとから解放し、一人ひとりが持つ力、可能性（潜在力）を発揮できるよう環境に働きかけながら整えるとともに、解放された人と人、さらに人と環境が相互に作用し合いながら共に高め合っていく社会、地域共生社会を目指すことが大切です。

地域共生社会の実現には、すべての人の生活基盤としての地域とすべての社会・経済活動の基盤としての地域は地続きであることを念頭に、人・分野・世代を超えて、

地域経済・社会全体の中で、「人」「モノ」「お金」そして「想い」が循環し、相互に支える、支えられるという関係ができることが不可欠です。

このことから、地域共生社会は地方創生と共生支援を併せ持った概念と言えます。

その中で、今後の社会福祉のあり方として、地域における多彩なつながりを育むことで、社会的孤立や社会的排除、「制度の狭間」にも対応し、個別支援とともに暮らしを支えていくこと。暮らし全体を見渡し、地域住民や他領域の関係者と協働し、「本人が選択する生き方」を追求し、共に応援していく（協働による個人の自律の支援）こと。そして、産業・福祉などの「タテワリ」を超え、暮らしの向上と地域活性化を実現する「循環」を生み出し地域の持続を支えていくことが大切です。

## **3 地域共生社会の実現に向けた社会福祉からの取組経緯**

地域共生社会の実現に向けた政策的なアプローチは、地方創生、環境、農業等あらゆる切り口から行えますが、ここでは社会福祉からの取組をお話します。

平成 29 年の社会福祉法改正において、地域福祉推進の理念が規定されるとともに、包括的な支援体制の整備が全市町村の努力義務となりました。

そして令和 2 年の社会福祉法改正において、包括的な支援体制の構築「の支援」を目的とした重層的支援体制整備事業が創設されました。

さて、地域福祉推進の理念を見ると、社

会福祉法の第4条第1項では「地域住民が相互に人格と個性を尊重し合いながら、参加し、共生する地域社会の実現」が謳われ、2項では「福祉サービスを必要とする地域住民が」「あらゆる分野の活動に参加する機会が確保される」ことが、3項では「あらゆる分野の活動に参加する機会が確保される上での各般の課題（以下「地域生活課題」という。）を把握し、「連携等によりその解決を図る」こととされています。

そして市町村の努力義務として第106条の3において「市町村は（中略）地域住民等及び支援関係機関による、地域福祉の推進のための相互の協力が円滑に行われ、地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制を整備するよう努めるものとする。」とされ、施策として明示されました。

この施策を事業化したものが「地域づくり」「参加支援」「包括的相談」ということになります。これらを一体的に進める体制を整備していこうというのが包括的な支援体制の意味するところとなり、とりわけ「地域づくり」が熟成しなければ「参加支援」「包括的相談」を機能的に動かせない構造になっています。

#### **4 重層的支援体制整備事業 ～機能的に動かすためのサブシステム～**

さて、第106条の3において、連携・協働の体制整備が明確化されました。各自治体ではこれまで培われてきた高齢・子ども・障害・生活困窮といった福祉分野にと

どまらず、農業、商業、交通など既にある施策や事業いわゆるメインシステムをうまく機能的に動けるようにするにはどうするのかという視点で体制整備が求められています。しかしながら、既に様々なメインシステムにおいても政策等の中で連携・協働は謳われており、自治体としてはかなり進めてきていると考えます。

その中で、現場からの「もっとこの人を応援したい」「もっと分野を超えていきたい」「もっとこのまちを元気にしたい」等の想いを実現するためには、現場や地域住民等実践者が安心して分野を越境できる体制を整備していかなければ、自分の仕事としての「役割」の範囲内の連携・協働に留まってしまうということです。

そのため、包括的な支援体制のポイントとしては、「役割」を超えて、「私」としても実践できるようにする体制をどう整備するのかが問われており、その手段として重層的支援体制整備事業が位置づけられているということになります。

これまでできなかったことを、色々な「層」にいる人々が自己を解放し、対話をする中で共感の中から価値を創造し、実際に実践。そして実践の中から見えてきた課題を政策化していくことが大切です。また、実践した人々にとっては、それがナラティブ（自身の物語）になり点から面へと昇華していきます。ここで初めて「重層的な」状況が生まれるのではないのでしょうか。

そのために、これまでの「役割」で動く世界から「私」としても動く世界への転換

をしていくには、例えば機能的に動かすために市民協働や企画部門が重層的支援体制整備事業の主担当を担うといった組織体制の改変、公務員の副業、人事評価の見直し、人材研修などが考えられます。

しかしながら、なかなか「私」として動くことへの理解は難しいのが実状です。そもそのこれまでの当たり前を変革することとなるので。

ただ、最初に申し上げましたが、社会等が大きく変容する中、「正解」がない時代に私たちはいます。その中で、「成解」を積み重ねながら、次の時代へと変革をしていかなければ人も地域も国も幸せになれないのではないのでしょうか。話を戻しますと、重層的支援体制整備事業はメインシステムをより動きやすくするための体制整備に係る手段としての位置づけとしてサブシステムと呼ばれています。

体制が整備されることで、「あとちょっと」に手が届くようになり、結果として複雑・複合、狭間という課題の解決につながっていきます。

一人ひとりが「成解」を見つけていくという意味で、包括的な支援体制の整備、重

層的支援体制整備事業はじわじわと効果が出てくる漢方薬とも言われています。

## 5 最後に

「地域共生社会」というコンセプトで目指しているのは、すべての人が自分らしく共に生きる包摂的な社会です。

全ての人には可能性があります。力があります。それをお互いに重ねながら、みんなですべての幸せな社会を築いていければと考えます。

「遠回りするほど、おおぜいが楽しめ、うまくいかないことがあるほど、いろいろな人に役割がうまれる」

これは、第1回地域共生社会推進全国サミットでの長久手市長（当時）の言葉です。

「正解」はありません。あるのは「成解」だけです。

地域共生社会の実現に向け、みんなで行ったり来たりしながら共に歩いていきましょう！ぼちぼちと。

## 就労支援フォーラム NIPPON2024 が開催されました

日本財団が主催する就労支援フォーラム NIPPON2024 が 12 月 14 日～15 日の 2 日間、東京ビッグサイトで開催されました。

就労支援フォーラムは、事業所、企業、自治体、行政、医療、研究・教育機関など障害者の就労支援にかかわるキーパーソンが集

まり議論する場として毎年開催されており、今年で 11 年目となります。

今年も 1000 人の定員を上回る申し込みがあり、会場も満員と多くの関係者が参加しました。

本フォーラムは主として障害者の就労支援がテーマとなりますが、ややテーマを広げたダイバーシティ就労支援に関するプログラムもありました。

一つは自治体の取り組みに関するもので、WORK! DIVERSITY 政策実現会議議長でもある柴橋岐阜市長、モデル事業を行っている自治体の幹部による「WORK! DIVERSITY 政策実現に向けて～自治体はどう動く～」というパネルディスカッションです。モデル事業を通じて WORK! DIVERSITY の意義を再確認し、自治体として取り組むとともに国に対しても財源の確保、基本法の制定等を期待するというもの

となりました。

もう一つは厚生労働省の実務家、現場の実務家による「多様な就労困難者支援の時代～WORK! DIVERSITY は制度化するか?～」であり、(一社)ダイバーシティ就労支援機構からも理事の酒光が参加しました。厚生労働省の取組や WORK! DIVERSITY 政策実現会議の検討状況の報告があり、目指すべきビジョンは共通のものも多いことから今後も引き続き連携を図ることとなりました。

文：酒光一章 ((一社)ダイバーシティ就労支援機構理事)

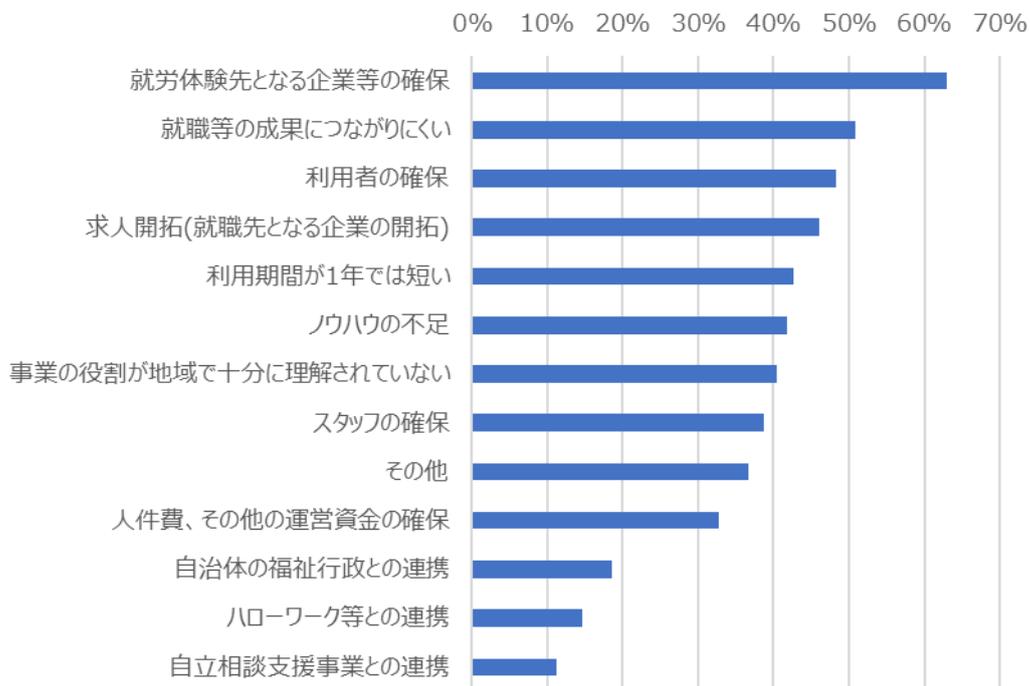
## 就労準備支援事業・認定就労訓練事業の実態に関する調査結果を公表しました

(一社)ダイバーシティ就労支援機構は、日本財団からの委託を受け WORK! DIVERSITY プロジェクトの一環として、生活困窮者自立支援制度のうち就労支援の事業である就労準備支援事業と認定就労訓練事業がどのような取り組みをし、またどのような課題を抱えているかを調査しました。

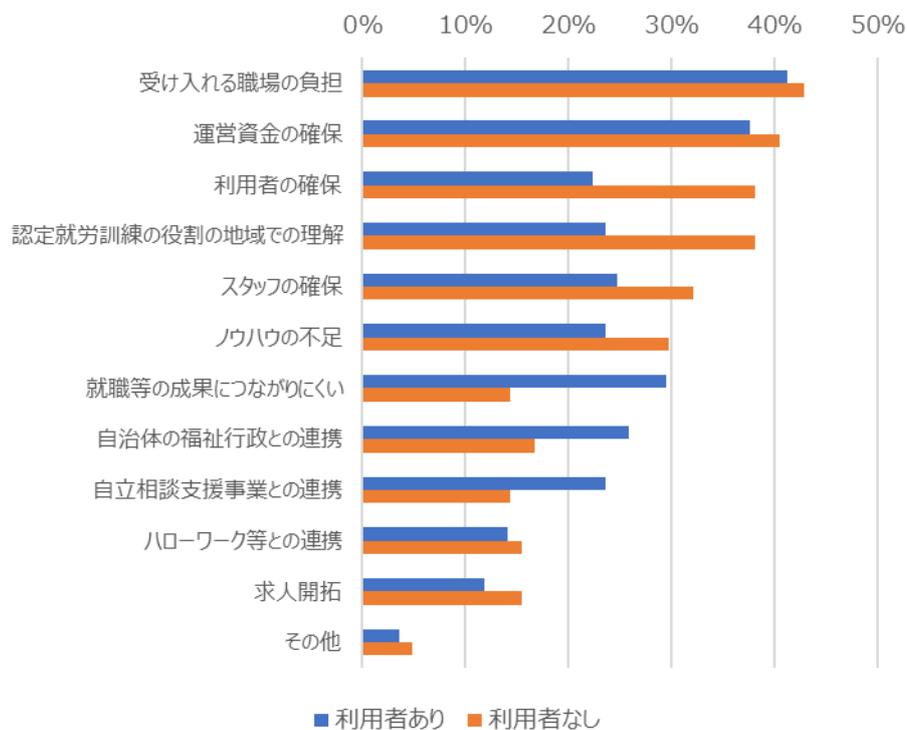
その結果、就労準備支援事業、認定就労訓練事業を実施する機関の半数～4 割が運営上の問題があると認識していることがわ

かりました。具体的な課題としては就労準備支援事業では、「就労体験先企業の確保」、「就職等の成果」などを挙げる機関が多く見られました。また認定就労訓練では、「職場の負担」、「運営資金の確保」を挙げる機関が多い状況です。就労訓練の認定機関のうち受け入れ実績のない機関に限ると「利用者の確保」、「認定訓練の役割の地域での理解」を挙げる機関が多いことがわかりました。

## 課題・改善を要する点 (就労準備支援事業 M.A.)

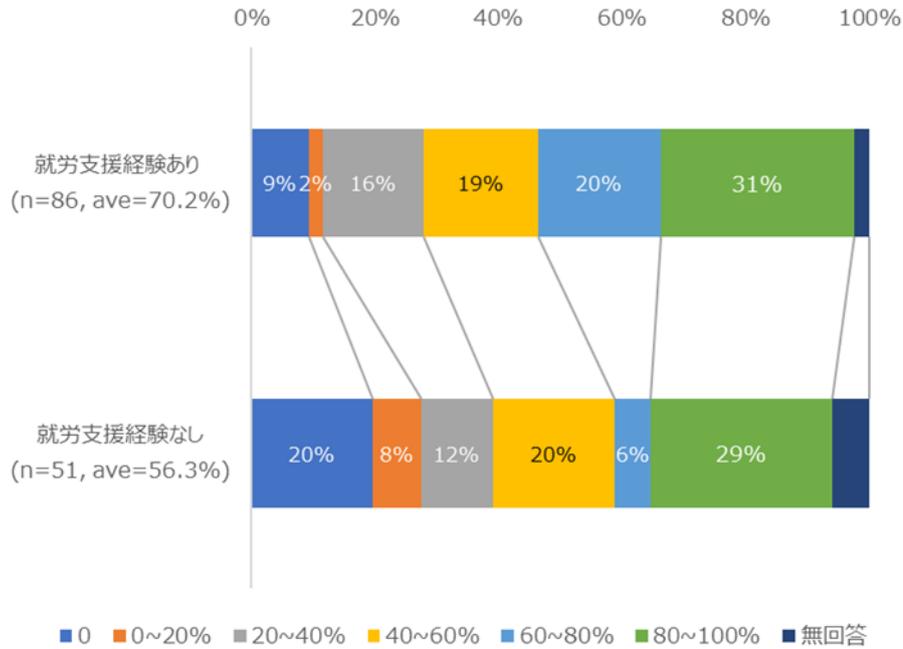


## 利用者の有無別課題 (認定就労訓練 M.A.)

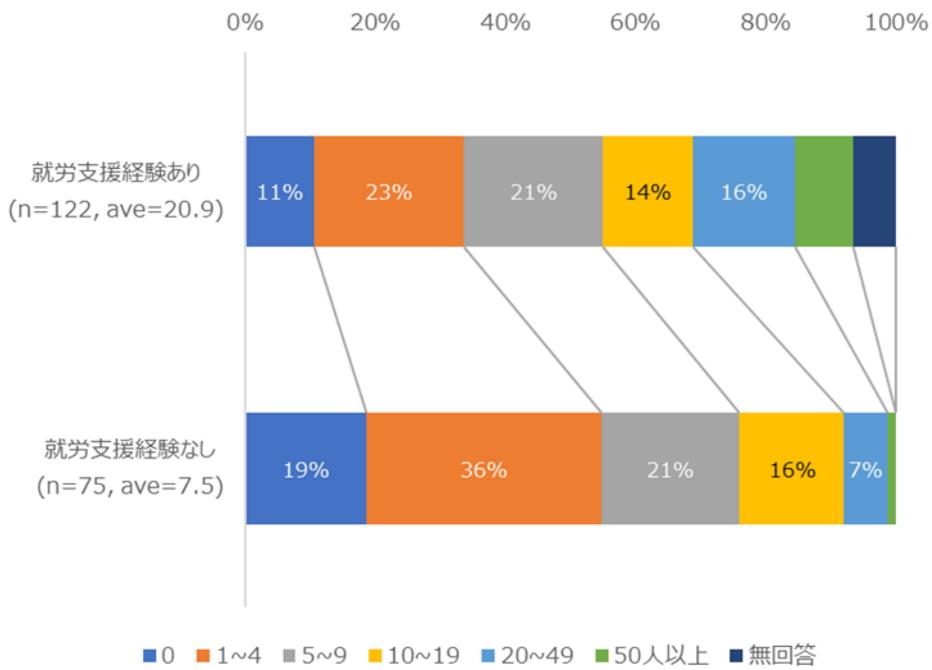


また、就労準備支援事業については4割の機関が事業受託前の就労支援の経験がないが、そうした機関は受託前から就労支援を行っていた機関に比べ受け入れ実績、就職率において劣っていることが明らかになりました。

受託時の就労支援の実績別就職率



受託時の就労支援の実績別利用者実人員



調査及び調査結果の概要は当機構ホームページをご覧ください。

[https://jodes.or.jp/diversity/q\\_emp\\_2024/](https://jodes.or.jp/diversity/q_emp_2024/)

文： 酒光一章((一社)ダイバーシティ就労支援機構理事)



## 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くださいただけになりました。  
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](mailto: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】2025年1月10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](mailto:desk@jodes.or.jp)  
URL:<https://jodes.or.jp>