



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

WORK! DIVERSITY サポートーズネットワーク e-マガジン第8号

寒暖差の大きい日々が続いています。皆様、体調にはくれぐれもお気をつけください。
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③（全3回）」について、識者の方に解説していただきます。また、厚生労働大臣への提言書手交や、WORK! DIVERSITY プロジェクト 2024 年度報告書の公開についてもご紹介します。
皆様の日々の活動にお役立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- ③」
- 福岡厚生労働大臣へ提言書を手交しました
- WORK! DIVERSITY プロジェクト 2024 年度報告書を公開しました

「ダイバーシティ就労 -千葉県における実践- ③」

池田徹（NPO ユニバーサル就労ネットワークちば理事長）

3 ダイバーシティ就労モデル事業のこれからと制度化に向けて

□相談・問い合わせ

R5年度末の終了者62名に、R6.4.1～5.14時点の終了者4名追加									
		一般就労者				サービス利用			
	終了者数	就労者数 (総数)	(内訳) 正社員	(内訳) パート	就労率	サービス 利用	サービス 利用率	就職 活動	その他
就労移行支援	12	1	1	0	8.3%	10	83.3%	0	1
就労継続A型	20	4	1	3	20.0%	11	55.0%	2	3
就労継続B型	29	4	1	3	13.8%	17	58.6%	3	5
企業	5	4	0	4	80.0%			0	1
	66	13	3	10		38		5	10

令和6年5月14日までの終了者の受け入れ事業所別の状況は上表のとおりです。66人の終了者のうち13人が一般就労につながりました。終了者に占める割合は、企業が80%と最も高く、A型、B型、移行支援の順になっています。もっとも一般就労に近いと思われる移行支援が極端に低いのは、2年をめどに自立を図ることをめざす移行支援事業所にとって、最長半年で結果を求めることが難しいというのが理由の一つかもしれません。終了者12人のうち、10人がサービス利用に移行していることから、障害者としてサービスを利用した後、一般就労に移行した方がどれくらいいるかの追跡調査が必要です。

すでに前述しましたが、A型と比べて率的には低いとはいえ、B型でも29人中4人が一般就労を果たしたことは注目に値します。66人中38人が手帳なり受給者証を得て、制度の隙間から制度に繋がることのできたこと、この事業に

は、こうした価値があることを積極的に評価するべきだと考えます。

もう一つ、就労期間を最長半年として、モデル事業を実施しましたが、それでも短いというのが、実感です。例えば、生活困窮者自立支援制度における就労準備支援事業は、事業利用の期限を1年としています。最低でもそれくらい、できれば、就労移行支援事業の2年程度の期間が必要ではないでしょうか。

□「就労総合相談窓口」的性格の強み

これまで「ダイバーシティ就労」は、あらゆる原因に基づく働きづらさに対応した「就労総合相談窓口」といえます。このことが、就労を希望するひきこもり状態の方、自分がどこまで働けるか、確かめたい方、近隣に求人情報があまりない方（町村部など）、実際に働きながら訓練をしたい方（相談や座学は望まない）、障害の疑いがあるが、はっきりさせたくない方、軽度の難病の方、障害に

至らない病気の方など、実に多様な方々の相談を受け入れることにつながりました。地域若者サポートステーション、生活困窮者自立相談、就労準備支援事業、障害者就業・生活支援センター、障害者基幹相談支援センターなど、多様な相談窓口がありますが、そのいずれでも具体的な就労支援につながらない方々が、このモデル事業につながりました。

制度につながっていないが働きたいという気持ちを持つ方々を就労につなげるうえで、障害者の就労系事業所、さらには企業を受け皿とするトライアル的就労の制度を創ることに大きな意味があることが実証されたといっておよいでしょう。生活困窮者自立支援制度における就労準備支援、認定就労訓練事業の活用が想定できるのではないのでしょうか。

□総合就労支援センターの必要性

このモデル事業を実施する中で、マネージメントセンターの重要性がみえてきました。これまで、就労支援をうたう機能はそれなりにありましたが、対象が障害者に限定されていたり、生活支援など多様な支援メニューの中に埋もれて、就労支援の専門性が必ずしも高くなかったりで、就労支援に特化し、しかも多様な働きづらさの要因に対する専門性、及び、多様な受け入れ機関との連携の専門性の双方を有する事業所は極めて少なかったのではないのでしょうか。千葉県モデル事業実施団体の NPO ユニバーサル就労ネットワークちばは、ダイバーシテ

ィ就労とほぼ同様のコンセプトで、まさに総合就労支援センター的な活動を行ってきたので、その延長でマネージメントセンター機能を発揮することができたと感じています。今後は、縦割りに多数存在する就労系支援機関をつなぐ「就労総合支援センター」の創設が求められているのではないのでしょうか。まずは、制度上分断されている生活困窮者自立支援制度における就労準備支援事業、認定就労訓練事業、自立相談における就労支援を一本化した「就労支援事業」を創設し、当モデル事業の障害者就労支援系事業所およびその他の企業、協同組合、社会福祉法人等で体験就労が可能になり、かつインセンティブが働くような制度の創設が求められます。その中には、福祉事業としての施設外就労と企業等による受け入れの仕組みを雇用率算定を含めて拡大することも含まれるでしょう。

□雇用関係助成金の積極的な利用と求職者支援制度の見直し

働きづらさを抱える方の雇用においては、企業が、特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用助成金などの雇用関係助成金を利用できるように、マネージメントセンターの助言能力を高めることが必要です。また、現在の求職者訓練は、かなり就労可能性が高い方々を対象としたカリキュラムになっており、現在の状況に即した思い切った改革が必要です。これからの人口急減社会において、労働人口をできるだけ減らさないためには、

多様な働きづらさを抱える方々をいかに労働市場に迎え入れるかが大きな課題であり、福祉的施策のみならず、労働分野の施策を積極的に検討することが強く求められます。

(終)

福岡厚生労働大臣へ「WORK! DIVERSITY（包摂的就労）の実現に関する提言書」を手交しました

ダイバーシティ就労支援機構は、日本財団の WORK! DIVERSITY プロジェクト（様々な働きづらさを抱えた方の就労の実現に向けた取組）を日本財団とともに進めています。

前号でご報告した通りこれまでの取組の成果が 2025 年 3 月「WORK! DIVERSITY（包摂的就労）の実現に向けての提言書」として取りまとめられ、3 月 19 日に開催された国会議員によるワークダイバーシティに関する議員勉強会において日本財団笹川陽平会長から野田聖子代表に提言書が手交されました。

これに引き続き 4 月 24 日、日本財団尾形武寿理事長が、福岡資磨厚生労働大臣に提言書を手交し、WORK! DIVERSITY の実現に向け要請を行いました。福岡大臣からは、「就労支援に向け、極めて重要なもので

あると認識している。議論を重ねながら、取り組んで参りたい」旨のコメントをいただきました。

今後も日本財団及びダイバーシティ就労支援機構は政府、国会、地方自治体、経済界、福祉関係諸団体等に本提言書による提言を行うなどにより、WORK! DIVERSITY の実現に向け、取り組んでいきます。

[■ WORK! DIVERSITY（包摂的就労）の実現に向けての提言書](#)

[■ 福岡資磨厚生労働大臣へ WORK! DIVERSITY（包摂的就労）の実現に関する提言書を手交（日本財団のページ）](#)

文： 酒光一章((一社)ダイバーシティ就労支援機構理事)



提言書手交の様子（写真左より、日本財団尾形武寿理事長、福岡資磨厚生労働大臣）

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2024 年度報告書を公開しました

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2024 年度の成果について、以下の報告書を公開しました。

- ・ 課題研究報告書
- ・ ダイバーシティ就労支援実践研修報告書

それぞれ報告書は[こちら](#)をご参照ください。

以下簡単に報告書の内容を紹介します。

・ 課題研究報告書

課題研究報告書は WORK! DIVERSITY プロジェクトの推進に資する調査・研究の成果報告です。

次の 5 つの調査・研究報告からなります。

(1) 提言案作成作業チーム

提言案作成作業チームは、日本財団が開催する WORK! DIVERSITY 政策実現会議の議論に資するため、障害者就労支援事業所のダイバーシティ化構想その他のダイバーシティ就労支援方策の具体化の提言案を策定しました。最終的にここでの議論の成果を踏まえ、WORK! DIVERSITY 政策実現会議において 2025 年 3 月に提言がまとめられました。

(2)モデル事業伴走支援・検証作業チーム

モデル事業伴走支援・検証作業チームは、2022 年度に開始した「日本財団 WORK!

DIVERSITY モデル助成事業」の各個別事業につき、その進捗状況を把握するとともに助言等を行いました。またモデル事業の成果を踏まえた経済・財政効果を推定し、その結果を WORK! DIVERSITY 政策実現会議及び提言案作成作業チームに報告し、提言作成の議論に資することとなりました。

(3)就労困難者認定方法構築作業チーム

就労困難者認定方法構築作業チームは、多様な就労困難者の特性に応じた就労困難な状況、背景、困難度、就労に向けた課題等を支援者が十分に理解した上で、適切な就労支援に結びつけるツール(ガイドライン)の構築を目指し、検討を行いました。具体的には、①就労困難者の就労を進めるための留意事項やアセスメントに関する事項の検討、②就労困難者を就労に結びつけるために活用できる情報、ツールに関する検討、③ダイバーシティな観点から、就労困難な

方の就労支援に取り組んでいる先駆的自治体の取組に関する検討を行いました。

(4)態様別就労支援ガイドライン

ダイバーシティ就労支援を行う上で「働きづらさ」の多様性や個別性について、「態様」別に理解することが重要であることから、態様別の就労支援ガイドラインを作成しています。2023 年度の難病患者、LGBTQ、引きこもりに引き続き、2024 年度は、刑務所出所者等と高齢者等ケア付き就労についてのガイドラインを作成しました。

(5)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

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。その結果は本 e-マガジンの第 6 号でも紹介しています。

・ダイバーシティ就労支援実践研修報告書

本報告書では 2024 年度に実施したダイバーシティ就労支援実践研修の概要・経緯、講義・演習内容の概要、アンケート結果について報告しています。

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】2025 年 5 月 22 日
一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構
〒101-0063 東京都千代田区神田淡路町 1 丁目 9-5
天翔オフィス御茶ノ水 801
(事務所を上記住所に移転いたしました)
TEL:03-5256-2250
E-mail:desk@jodes.or.jp
URL:<https://jodes.or.jp>