

第 1 回ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会の検討内容

2021 年 7 月 9 日 (金)

1. 事務局説明

- (1) ダイバーシティ就労プロジェクトとネットワーク構築部会の関係について
 - 「ダイバーシティ就労支援ネットワーク構想 (イメージ図)」で説明。
- (2) ネットワーク構築部会設置の趣旨、検討テーマなど。
 - 「ダイバーシティ就労支援地域プラットフォーム」、「ダイバーシティ就労支援全国プラットフォーム」の具体化に向けた検討を行う。2021 年度は、課題整理と地域プラットフォーム・全国プラットフォームの実現プランを提示する。

2. 地域プラットフォームの役割について

(1) 西岡座長説明

- (※)「地域プラットフォームのイメージ」で説明。
- 態様別就労支援はそれぞれの分野で独立して発展し、これまで課題の共有等を図ることは少なく、また、各分野の主たる活動の付随的な位置づけにある。
- 「地域プラットフォーム」の議論に期待することは、「プラットフォーム」は一般的な協議会のようなネットワークの仕組みや場をつくることではなく、態様別就労支援が蓄積してきた支援機能や経験、事業、仕組み等を地域 (自治体) あるいはネットワークとして「見える化」し、どの機能等を伸ばし、あるいは新たに補完すべき支援 (機能) 等を明確にし、それぞれの分野の活動の更なる発展と態様横断的な支援の創出・推進といった「地域の関係主体によるネットワーク活動」を活性化すること。
- 例えば、地域の就労支援活動として以下の 6 つがあげられるが、バラバラに行われている。それらのネットワーク化、プラットフォームとして機能整備を図る必要がある。
 - ① 生活保護などの現金給付に付随した活動や事業、
 - ② 福祉や教育などのさまざまな社会サービスの利用に付随した活動や事業、
 - ③ 雇用保険制度をベースにした支援、
 - ④ 生活困窮者自立支援制度による活動や事業、
 - ⑤ 特定求職者支援制度による活動や事業、
 - ⑥ 企業等による人材開発 (就労支援) の活動や事業
- 自治体の担当部署や課題別の支援団体は、その主たる事務事業 (健康、生活機能、孤立・孤独等、家族等、住居、収入・所得) をベースに相談者に向き合っているため、職業キャリア形成に向けた課題 (こころのくせ・能力、対人的なくせ・能力、対課題におけるくせ・能力、成功体験や自己肯定感、キャリアの目標・見通し。教育訓練等の職業スキル形成) への対応が弱い傾向にある。

(2) 谷口仁史委員 (NPO スチューデント・サポートフェイス代表理事) 説明

- 関係機関を巻き込んだ合同ケース会議で、問題点の見える化、協働化による課題解決に取り組んでいる (単一機関による縦割りの対応では複合的な問題を解決することができない。)
- アセスメント指標として、対人関係、メンタル、ストレス、思考、環境の各側面で5段階に評価する多軸的アセスメント (Five Different Positions) を開発、ネットワークにおけるアセスメントの共通化を可能にしている: Level 1~2 が1項目でもある場合、長期化する可能性が高い。
- 190を超える多職種の事業所 (職親) を組織。29職種の専門職を組織。
- ネットワークの力を強調したい。

(3) 林星一委員 (神奈川県座間市生活援護課長) 説明

- 地域と庁内が連携した「チーム座間」で、多様な就労支援の入口、段階的支援を目指している。
- 「はたらつく・ざま」(就労準備支援事業)、ユニバーサル就労支援、アウトリーチによる支援、居場所づくりの各事業が連携して支援に取り組んでいる。

(4) 下村英雄委員 (労働政策研究・研修機構主任研究員) 説明

- キャリア支援は、あらゆる支援のアンカー役。
- 地域・福祉領域でのキャリアコンサルティング・ニーズが増大している。
- 社会正義 = 社会的公正を実現するキャリア支援。自立の最大の手段が就職。
- 地域の重要プレイヤーを明確にし、活動しやすくさせるのが、プラットフォームの一番の役割ではないか。

3. 意見交換

- 第一線の人々が能力発揮できるようにするためのプラットフォームに。
- 相談支援ニーズが増大するなか支援機関は忙しい、それでもプラットフォームに参画できるよう、魅力的なノウハウ・先駆的事例が習得できる、資金面での支援が受けられる等の工夫が必要。
- 支援人材を養成する機能も重要。
- 現在の公的支援制度は細かすぎ、一気通貫で使えるような制度見直しの提案も必要。