

態様の異なる就労困難者への横断的支援検討部会  
今後の進め方(第1回の意見を踏まえたもの)

- (1) 各分野独自の課題・対策と横串をさせる課題・対策があることを共通理解として認識する。
  - ① 横串をさして考えられる共通の課題に対する対策や制度の改善・創設案を検討する。
  - ② 各分野独自の課題については、難病やひきこもりのような既に全国的な組織がある分野については、その支援を行い、全国的な組織のない分野については、各支援団体や支援者のネットワーク創りを支援する。
  
- (2) (1)の①の検討を優先して行うこととし、この検討に際しては、
  - ① 対象者を如何に支援し就労に結びつけるかという検討の軸
  - ② 社会や企業の差別意識の払拭など意識改革を如何に実現するかという検討の軸の2つの視点から検討を進める。
  
- (3) (2)の①の分野横断的な対象者支援方策について、次の様な具体的な検討項目を考えてはどうか。
  - ◎ 横断的に対象者の支援を行っている先駆的な取組事例を調査・ヒアリングし、その報告を踏まえて検証を行い、制度化の可否を検討する。  
(風の村、東近江野々村さん、座間市など)  
先駆的な就労支援手法、方策について調査、整理する。  
(アメリカや静岡で実績のあるIPS方式の学習など)
  - ◎ その人に合った就労を見つけ出すためのアセスメントツールについて調査・分析を行い、ダイバーシティ就労に向けて共通アセスメントツールの開発に向け検討を行う。
  - ◎ 相談窓口やハローワークスタッフのダイバーシティ就労に向けた対応能力を向上させるため、対応マニュアルを作成し、併せて「ダイバーシティ就労支援コンサルタント(仮称)」等の民間資格の創設、その研修や資格認定試験の実施等も視野に入れ、検討を行う。
  - ◎ ダイバーシティ就労に向けたワンストップ相談窓口の設置やダイバーシティ就労支援関連機関の連携に向けて、ハローワーク、就業・生活支援センター、相談支援事業所、若者サポートステーションの連携や再編に向けた検討を行う。
  - ◎ ダイバーシティ就労支援に求職者支援制度が活用できないか検

討を行う。

- ◎ 「働く」こと概念を再編成し、労働法規の適用される一般就労(「雇用」)以外の就労の場の意義付け、そこで働く者の保護施策を明確に位置付けるための検討を行う。
- ◎ ダイバーシティ就労の受け皿をプールするためのプラットフォーム(「はたらく支援センター」(仮称))の構築について、具体的な検討を行う。  
⇒ 既存の就労支援事業所を残しつつ、それらをネットワークしていく地域プラットフォームの位置付けとしても、「はたらく支援センター(仮称)」を検討してはどうか。  
(A' ワーク創造館、富士市ユニバーサル就労支援センター等をモデル的に調査検討してはどうか)

(4) (2)の②の社会や企業の差別意識の払拭など意識改革に向けて、次の様な具体的な検討項目を考えてはどうか。

- ◎ ダイバーシティ就労に向けた企業の意識改革や環境整備に向け、経済界への申入れ書を整理作成の上、提出することにより、マスコミ等も活用し、世の中への意識啓発を進めることについて検討する。
- ◎ ダイバーシティ就労における企業の配慮事項や環境改善、従業員教育等に関する事項をわかりやすく整理した「ダイバーシティ就労受入れガイドライン」の作成を検討する。併せて、ダイバーシティ就労に積極的な企業の認定制度の創設、そのための企業人事管理部門スタッフの研修制度の創設などについて、検討を行う。
- ◎ ジョブコーチなど企業に入って就労支援に取り組む人材の射程をを広げ、ダイバーシティ就労支援にも関わられるようにカリキュラムの再編などの検討を行う。