



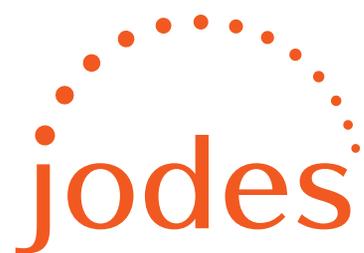
日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト

態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会

ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会

2021 年度合同報告書

2022 年 3 月



(編集：一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構)

はじめに

日本財団 WORK！ DIVERSITY プロジェクトは、既存の態様別支援では対応しきれない要支援層の拡大や、発展途上にある支援活動や事業の支援内容の革新といった課題解決に向けて、「ダイバーシティ就労支援」の重要性を提起した。すなわち、ひきこもり、難病患者、刑余者、貧困母子世帯、生活困窮な高齢者などなど、何らかの事情で働きづらさを抱える人々を就労の場につなげる本格的政策を打ち出すことをねらいとしている。

プロジェクトでは、2020 年度、21 年度において、就労に関して困難や課題を抱える「ひきこもり者」、「難病患者」、「刑余者」、「LGBTQ」のそれぞれの分野ごとに、有識者を講師に招いて、現状の分析や課題、今後に向けての提案などの話を伺うヒアリングの場を設け検討を行った。こうしたヒアリングを踏まえ、2021 年 3 月分野横断的な支援策の検討を行う部会、「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会」を設置した。

また、同プロジェクト企画委員会で、地域レベルでのダイバーシティ就労を支援するため、地域支援関係機関、就労事業所（企業、福祉事業所）、就労困難者等（本人、家族、当事者団体）、自治体等からなる地域就労支援プラットフォームとその支援を目指す全国プラットフォームの構築を目指すことが合意された。そして、この地域プラットフォームと全国プラットフォームの具体化に向けた検討を行う部会、「ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会（ネットワーク構築検討部会）」を 2021 年 7 月に設置した。

本報告書は、この 2 つの部会での検討成果をまとめたものである。本報告書が、多様な働きづらい方々の就労支援をめざす多くの方々の参考になるとともに、日本財団ダイバーシティ就労プロジェクト全体の検討に少しでも寄与できることを願っている。

2022 年 3 月

態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会 部会長 池田徹
ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会 部会長 西岡正次

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会・ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会」
合同報告書 目次

目次

はじめに.....	1
序章 報告書の概要.....	3
1. 報告書の構成.....	3
2. 2つの部会報告書の概要.....	3
(1) ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会報告書.....	3
(2) 態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会報告書.....	4
3. 今後の方向.....	5
(1) WORK! DIVERSITY ネットワーク構想の現実化.....	6
(2) 就労支援の質を高めるための人材育成.....	6
(3) 横断的な就労支援に向けた政策提言.....	6
第1部 態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会（横断的支援部会） 報告書.....	7
1. WORK! DIVERSITY プロジェクトと横断的支援部会の役割.....	7
2. 検討経過.....	7
3. 主な検討事項.....	8
4. 具体的な検討成果1 横断的な就労支援に関する現行制度の活用や改善、拡張、 制度新設の可能性の検討.....	9
5. 具体的な検討成果2 支援の質を高めるためのアセスメント手法の整理.....	15
第2部 ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会（ネットワーク構築検討部会） 報告書.....	21
1. WORK! DIVERSITY プロジェクトとネットワーク構築検討部会の役割.....	21
2. 検討経過.....	21
3. 主な検討事項.....	22
4. 具体的な検討成果1 地域プラットフォームの早期構築に向けた提案.....	22
5. 具体的な検討成果2 地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが 実施する支援策.....	28
態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会資料編.....	33
資料編目次.....	33-148
ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会資料編.....	149
資料編目次.....	149-245

序章 報告書の概要

1. 報告書の構成

本報告書では、2つの部会報告書を1冊にまとめている。

プロジェクトの本体部分については、ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会（以下、「ネットワーク構築検討部会」）、態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会（以下、「横断的支援部会」）の2部会が具体化の役割を担うことになった。

具体的には、ネットワーク構築検討部会が（1）WORK！ DIVERSITY ネットワーク構想の現実化を、横断的支援部会が（2）支援を高めるためのアセスメント手法の整理と（3）横断的な就労支援に向けた現行制度の活用、改善の提案を分担した。

本報告書では、両部会とも、（1）WORK！ DIVERSITY プロジェクトと各部会の役割、（2）検討経過、（3）主な検討事項、（4）具体的な成果、の同じ構成でまとめている。

2. 2つの部会報告書の概要

（1）ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会報告書

1) 地域プラットフォームの早期構築に向けた提案

ダイバーシティ就労支援地域プラットフォームは、多様な就労困難者に対する就労支援の質を上げることを目的として、地域レベルで、制度の縦割りを超えて継続性のある個別サービスを提供する「ダイバーシティ就労支援システム」を構築するための基盤となる、地域支援関係機関、就労事業所（企業、福祉事業所）、就労困難者等（本人、家族、当事者団体）、自治体等の行政機関など、関係者が結集した連携のネットワークである。重要度は非常に高いが、就労困難者の就労に焦点をあてた地域の取組みは、現時点では大変少ない。

この取り組みを可視化するためには、ダイバーシティ就労支援センター（仮称）の設立を旗印として、地域プラットフォーム構築ガイドラインの作成、自治体のダイバーシティ関連中堅幹部、主要な就労支援機関の施設長クラスを集めた勉強会の開催等により、就労困難者の就労に焦点をあてた地域の取組みを促進する必要がある。ネットワーク構築検討部会では、①自治体の関係部署等が主導する場合（→事業担当の部課長、首長や議員等へのアプローチが有効。）、②民間の活動団体が主導する場合（→活動実績、地域的ネットワークに影響力がある団体へのアプローチが有効。）の2つに整理した。

2) 地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策

地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策として、ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修、職業訓練を活用した就労支援、地域プラットフォーム整備のためのコンサルティングが重要であるとの提言をまとめた。

このうち、ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修については、障害者就労支援施設が、障害者以外の多様な就労困難者を受け入れるため等、ダイバーシティ就労支援に取り組む団体等の就労支援スタッフを育成するため、以下の研修プログラムからなる養成研修の実施を提言している。

- ① 有効活用が可能な現行制度（主に就労訓練制度）の理解、
- ② 態様別の特性理解、

- ③ 支援の質を高めるためのアセスメントツールの活用、訓練プログラムの作成の演習、
- ④ 企業での実地研修受け入れ方策の学習

今後は、以下のような課題（① 研修の費用負担、② 研修の具体的内容、研修方法、研修期間、③ 研修受講者に対する資格等のインセンティブ等）へ対応し、できる限り早期の実施を目指すべしとしている。

（２）態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会報告書

1) 就労支援の質を高めるためのアセスメント手法の整理

就労支援の質を高めるためのアセスメント手法については、以下のような提言をまとめた。

- アセスメントツールを下に、就労支援の相談に携わる者やハローワークスタッフが、ダイバーシティな視点での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士(仮称)」等の民間資格の創設や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。
- 横断的な支援をするためには、各態様の個別の働きづらさや背景等を理解することも重要であり、例えば、「引きこもり編」「難病編」など、態様ごとの短時間の動画を作成し、その態様の方の就労支援を初めて行う相談員、支援事業所、企業担当者向けの研修資料として活用することを検討すべきである。

2) 横断的な就労支援に向けた現行制度の活用、改善の提案

横断的な就労支援に関する現行制度の活用や改善・拡張の可能性については、以下のような提言をまとめた。

- ① 求職者支援制度の活用・改善方策について
 - 求職者支援制度が、ダイバーシティ就労支援の視点から、各分野の就労困難者が状況に応じて活用できるように、改善、普及していくという方針を厚生労働省の政策として明確に打ち出し、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)、ハローワーク、就労支援サービス・相談窓口を担う事業者・自治体が十分連携する仕組みを構築すべきである。
 - 福祉施策としての障害福祉サービスや生活困窮者自立支援制度の相談支援事業と雇用施策として求職者支援制度をより一層連携させ、伴走型、寄添い型の一体的な支援体制の構築をめざすべきであり、福祉サービスを受けながら、就労しながら訓練を受けることができる体制の実現にも配慮すべきである。
 - 求職者支援制度のプログラムの内容を、今の時代にマッチしたものとし、それぞれの分野の就労困難者に合ったものに改善すべきである。入寮形式による訓練や、農福連携スキームの導入なども検討の余地がある。
- ② 重層的支援体制整備事業・生活困窮者自立支援制度について
 - 制度の谷間を埋めようとするダイバーシティな視点から、重層的支援体制整備事業が創設されたことは評価するが、実際に既存の制度から漏れる人たちを支援するためには財源的な手当も不可欠であり、その方策を検討すべきである。
 - 重層的支援体制整備事業をはじめ福祉施策の多くは基礎自治体である市区町村が実施

主体となっているが、先駆的な取組みや全国又は市区町村のエリアを超えて実施することが望ましい施策を、基礎自治体のエリアを超えて利用できるようにするための工夫や配慮について検討を行うべきである。

- 生活困窮者自立支援制度の対象者は、生活困窮に至る恐れのある者まで拡大されており、態様の異なる様々な就労困難者を包含できる制度となっている。生活困窮者自立支援法の就労準備支援事業、就労訓練事業とその先の雇用への支援を一貫通貫的な就労支援事業として再構成し、義務化・必須化する方策についても検討するべきである。その際の支援に当たるスタッフについては、仕事内容、働き方、職場環境を踏まえ、就労準備の効果を発揮するためのソーシャルワークが実践できる専任要員を配置すべきである。

③ ソーシャルファーム制度について

- ソーシャルファーム的な仕組みを様々な企業や事業主が幅広い形態で導入することができるような支援方策について研究すべきである。併せて、労働者協同組合法の5年後の制度見直しの機会を捉えて、労働者協同組合をソーシャルファームの受け皿として活用する可能性についても検討を行う余地がある。
- ソーシャルファームやその他の多様な就労困難者の就労支援施策を構築するに際して、「就労困難者」をどのように認定するか明確な基準やガイドラインの設定について検討すべきである。

④ その他の多様な就労困難者に向けた横断的な支援制度のあり方に関する提言

- ダイバーシティな就労支援を推進するためには、国の行政組織においても、福祉政策担当部門と雇用政策担当部門が一体となって取り組む必要がある。しかしながら、厚生労働省においても、旧厚生省所管部分を中心とする福祉政策担当部門と旧労働省所管部分を中心とする雇用政策担当部門の連携は不十分であり、福祉施策担当部門においては、障害者、生活困窮者、高齢者、子どもなどの施策の対象者により縦割りの形で施策が進められている。今後、様々な態様の異なる就労困難者の就労支援を推進するためには、ダイバーシティ就労支援に関する制度の企画立案を要となり統括していく国の所管部署を明確に定めるべきである。国の所管組織と併せて、これを実践していく独立行政法人その他の組織の強化、改善も喫緊の課題である。行政における各部署間の不十分な連携や縦割りは、地方自治体においても同様の傾向が見られ、自治体外部の社会資源との連携も含め、抜本的な改善が期待される。

3. 今後の方向

WORK! DIVERSITY プロジェクトは、以下の3つの取組みを柱とし、その遂行にまい進していくことが適当である。

- (1) WORK! DIVERSITY ネットワーク構想の現実化
- (2) 就労支援の質を高めるための人材育成
- (3) 横断的な就労支援制度の実現

(1) WORK！ DIVERSITY ネットワーク構想の現実化

ネットワーク構築検討部会では、①地域プラットフォームの早期構築に向けた提案、②地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策を提示している。地域プラットフォーム、全国プラットフォームが早期に顕在化することを期待する。

(2) 就労支援の質を高めるための人材育成

ネットワーク構築検討部会では、ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修の実施を提言し、横断的支援部会では、就労支援の質を高めるためのアセスメント手法の整理がなされている。就労支援の質を確実に高める人材育成の推進を期待したい。

(3) 横断的な就労支援に向けた政策提言

横断的支援部会報告では、横断的な就労支援に向けた現行制度の活用、改善の提案がなされているが、ネットワーク構築検討部会でも、訓練を活用した就労支援が重要で、自治体、ハローワーク、職業教育訓練の連携強化が鍵を握っている、との提言が出されている。WORK！ DIVERSITY プロジェクトプロジェクトでは、横断的な就労支援に関する現行制度の改善・活用の可能性について、厚労省等への政策提言を2022年度中に取りまとめることとしているが、今回取りまとめた両部会報告での提言をもとにした積極的な政策提言を期待する。

WORK！ DIVERSITY プロジェクトは、具体的成果が求められている。本報告書の提言の具体化に向けた積極的な取組みを期待する。

第1部 態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会（略称：横断的支援部会）

1. WORK！DIVERSITY プロジェクトと横断的支援部会の役割

WORK！DIVERSITY プロジェクトにおいては、障害者に限らず、ダイバーシティな視点からの就労支援をめざして、2020 年度において、ひきこもり者、難病患者、刑余者、LGBTQ等の態様の異なる就労困難者の就労支援について、有識者を招いてヒアリングを行い、パネルディスカッションの機会も持った。

その成果を踏まえ、それぞれの分野の就労に向けた困難の背景や課題は異なるものの、現場で支援に当たっている関係者の声を反映しながら、現状や課題の分析・調査を行い、さらなる分野横断的な就労支援施策の推進に向けて、具体的な制度の改善・拡張の提案やその支援のあり方について検討を行うことを目的に、「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会（略称：横断的支援部会）」を設置し、2020 年度末に準備の会合を開催し、2021 年度において本格的な検討を行った。

【部会委員（敬称略）】

（部会長）	池田徹	生活クラブ風の村理事長
（部会員）	伊藤正俊	KHJ 全国ひきこもり家族会連合会理事長
	岡崎淳一	元厚生労働審議官
	蒲原基道	元厚生労働事務次官
	高橋尚子	京都自立就労サポートセンター理事
	田中秀明	明治大学公共政策大学院教授
	辻邦夫	日本難病・疾病団体協議会常務理事
	三宅晶子	ヒューマン・コメディ代表
	薬師実芳	ReBit（リビット）代表理事

2. 検討経過

第1回 2021年3月23日【2020年度】

- 各部会委員からのプレゼンテーション、提言
- フリーディスカッション

第2回 2021年6月28日

- 先進的・先駆的な取り組みのヒアリングと意見交換
《ヒアリング》
 - ① 働くことへの幅広い支援に関する先進的・先駆的な取り組みの報告
《東近江圏域 働き・暮らし応援センター” Tekito” センター長 野々村光子氏》
 - ② IPS(個別援助付き雇用)についての報告

《静岡県立大学教授・NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡前代表
津富宏氏》

- 今後の部会での議論の進め方について

第3回 2021年10月6日

- 制度の活用・改善によるダイバーシティ就労の実現について
《ヒアリング》
 - ① 求職者支援制度を活用したダイバーシティ就労の可能性について
《厚生労働省平川雅浩訓練企画室長》
 - ② 改正社会福祉法の重層的支援体制整備事業（「参加支援」）を活用したダイバーシティ就労の可能性について
《厚生労働省唐木啓介生活困窮者自立支援室長・地域共生社会推進室長》
 - ③ ソーシャルファーム制度に関連して、来年施行される労働者協同組合法における労働者協同組合を活用したダイバーシティ就労の可能性について
《厚生労働省岡英範勤労者生活課長》
- 支援方策、支援方法の改善・充実によるダイバーシティ就労の実現（アセスメント手法等の提案）について

第4回 2022年1月12日

- 横断的な就労支援のためのアセスメントのあり方について
- ダイバーシティ就労に向けた制度政策提案と課題について

第5回 2022年3月26日

- 部会報告書のとりまとめについて

3. 主な検討事項

- (1) 横断的な就労支援に関する現行制度の活用や改善・拡張、制度新設の可能性の検討
- (2) 支援の質を高めるためのアセスメント手法の調査、研究

【検討に際しての留意すべき事項】

- 態様の異なる各分野を横断する就労支援を行うための課題・対策があることを前提に議論を行い、そのために必要な制度の改善・拡張、制度新設案及び支援方策について検討する。併せて、各態様の個別の働きづらさや背景等を理解することも重要であり、支援者向けの研修等では配慮が必要である。（V(6)）
- 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と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。
- 「働く」ことの意味付けを再整理し、労働法規の適用される一般就労（「雇用」）とそれ以外の就労の場の意義付けを明確にし、状況の異なる就労困難者の支援に向けて、雇用労働施策と福祉施策のより一層の連携、統合を進める視点で検討を行う。

4. 具体的な検討成果1

横断的な就労支援に関する現行制度の活用や改善・拡張、制度新設の可能性の検討

横断的支援部会において、横断的な就労支援のために活用や改善、新設の可能性について議論された（1）求職者支援制度、（2）重層的支援体制整備事業・生活困窮者自立支援制度、（3）ソーシャルファーム制度の3つの事項について、まず、整理を行い、その他の横断的支援方策として部会において提起された事項を（4）多様な就労困難者に向けた横断的な支援制度のあり方に関する提言として整理した。

（1）求職者支援制度の活用・改善方策について

【現状と課題】

- 「求職者支援制度」は、多様な就労困難者の支援に効果があると思われ、例えば、少年院退所者などについて、ハローワークとの連携の下で、ITや介護分野などの求職者支援訓練が有効に機能している。しかしながら、現状では、当事者や関係者に「求職者支援制度」が十分知られておらず、理解されていない。
- 求職者支援訓練が実施されるためには、地域で必要とされる人材ニーズが前提になるので、各都道府県の協議会への働きかけ、連携が必要となるが、十分な働きかけ、連携が行われていない。
- 労使の負担する保険料を財源とする雇用対策という位置付けなので、雇用に結びつくことが前提となり、生活支援や就労支援サービスの位置づけでは労使の納得が得にくい。
- 訓練の前段階の支援が必要な人には、相談支援や就労支援サービスなどの福祉施策と連携する必要があるが、連携が十分ではない。
- 訓練内容の企画・決定を行う（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）と受講者の募集・決定を行うハローワーク、就労支援サービス・相談窓口を担う自治体、事業者の連携が十分でない。

【制度の活用・改善の方向】

- 雇用保険への加入を要件としない求職者支援制度は、多様な就労困難者のための就労支援方策として有効に活用する余地があり、普及啓発、創意工夫を進めるべきである。
- 特定の就労困難者を対象とする訓練コースの設定について、通常のコースに、就労困難者の特性を踏まえた部分の訓練をプラスするなどの工夫、改善の余地がある。例えば、受刑者は刑務作業の一環として食事作りや洗濯作業に慣れている人もいる反面、挨拶や電話の応対などの社会性に欠けている人もおり、訓練内容やカリキュラムの工夫が必要である。
- 求職者支援制度の前段階の支援として、生活困窮者自立支援制度や重層的支援体制整備事業などの福祉施策と連携して活用する視点が重要である。

【提言】

- 求職者支援制度が、ダイバーシティ就労支援の視点から、各分野の就労困難者が状況に応じて活用できるように、改善、普及していくという方針を厚生労働省の政策として明確に打ち出し、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)、ハローワーク、就労支援サービス・相談窓口を担う事業者・自治体が十分連携する仕組みを構築すべきである。
- 福祉施策としての障害福祉サービスや生活困窮者自立支援制度の相談支援事業と雇用施策としての求職者支援制度をより一層連携させ、伴走型、寄添い型の一体的な支援体制の構築をめざすべきであり、福祉サービスを受けながら、あるいは就労しながら訓練を受けることができる体制の実現にも配慮すべきである。
- 求職者支援制度のプログラムの内容を、それぞれの分野の就労困難者に合ったものに改善すべきであり、入寮形式による訓練や、農福連携スキームの導入なども検討の余地がある。

(2) 重層的支援体制整備事業・生活困窮者自立支援制度について

【現状と課題】

- 重層的支援体制整備事業の参加支援を活用して、障害者の就労支援サービス事業所が定員枠の余裕を活用して、障害者以外の就労困難者の就労支援を一体的に行うことが可能となってきている。また、重層的支援体制整備事業の参加支援を活用して、企業や商店が就労困難者の職場体験を実施することも可能であり、実費相当分の謝礼の支弁も可能となっている。
- しかし、重層的支援体制整備事業の参加支援の活用では、就労支援サービス事業で支給される給付額に比して、助成額が低額で、自治体の持ち出しなど他の財源確保が必要となる。
- 福祉分野の施策は市区町村が実施主体となっており、先駆的な事業など市区町村のエリアを超えた就労困難者を対象に事業を実施する場合には困難が伴う。

【制度の活用・改善の方向】

- 重層的支援体制整備事業は、地域共生社会創りのための方策であり、ダイバーシティ就労支援は、すべての人が「支え手」であり、「支えられる」という理念に基づく地域共生社会構築と密接に関連している。この「支える」重要な部分が「就労」であり、重層的支援体制整備事業を有効に活用し、地域共生社会創りをめざして、ダイバーシティ就労支援を進める視点が重要である。
- 生活困窮者自立支援法では、「生活困窮者」の定義を「就労の状況、心身の状況、地域社会との関係性その他の事情により、現に経済的に困窮し、最低

限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者」としており、生活困窮に至る恐れのある人まで対象となっており、幅広い就労困難者の支援のための福祉サイドの制度として活用できる。この制度と雇用労働施策を連携させていくことが肝要である。

【提言】

- 制度の谷間を埋めようとするダイバーシティな視点から、重層的支援体制整備事業が創設されたことは評価するが、実際に既存の制度から漏れる人たちを支援するためには財源的な手当も不可欠であり、その方策を検討すべきである。
- 重層的支援体制整備事業をはじめ福祉施策の多くは基礎自治体である市区町村が実施主体となっているが、先駆的な取組みや全国又は市区町村のエリアを超えて実施することが望ましい施策を、基礎自治体のエリアを超えて利用できるようにするための工夫や配慮について検討を行うべきである。
- 生活困窮者自立支援制度の対象者は、生活困窮に至る恐れのある者まで拡大されており、幅広い態様の異なる就労困難者のための支援方策として活用していくべきである。その際の就労支援に当たるスタッフについては、仕事内容、働き方、職場環境を踏まえ、就労準備の効果を発揮するためのソーシャルワークが実践できる専任要員が配置されるべきである。

(3) ソーシャルファーム制度について

【現状と課題】

- 東京都がソーシャルファーム条例を制定し、「従業員の総数の20%以上が『就労困難者』と認められる者であり、かつ『就労困難者』と認められる者の雇用者数が3人以上」である場合に、整備・改修費及び5年間の運営費補助を行うこととしている。
- この場合の『就労困難者』は、
 1. 就労を希望している者
 2. 心身の障害をはじめ、社会的、経済的、その他の不自由により就労することが難しい者
 3. 認証審査会において配慮すべき実情等に応じた支援が必要であると認められた者

と定義されており、就労困難者の認定を行う「認定審査会」の実務は、東京都産業労働局雇用就業部就業推進課において担当されている。「就労困難者」の定義や対象者の基準の設定は、ダイバーシティ就労支援を推進していく上で鍵となるものであるが、実際の認証の基準等については、現在東京都からは公表されておらず、認証審査会において、実情を踏まえて、個別に確認、認証が行われている。

なお、東京都のソーシャルファーム支援センターのホームページのQ&A

のコーナーでは、就労困難者と認められた事例が紹介されており、「刑務所出所者の方」「元ひきこもりの方」「障害のある子供を育児する方」「ひとり親であり、介護中の方」「疾病を抱える方」などの対象者について、困難事由、証明書類、配慮すべき実情等とともに記載されており、参考になる。

【制度の活用・改善の方向】

- ソーシャルファーム制度は、就労困難者の就労の機会を拡大していくための方策として有効であると考えられ、東京都が制定したソーシャルファーム条例を参考にしつつ、十分な検証を行い、今後の我が国でのソーシャルファーム制度の普及に向けて調査、研究を進めていく必要がある。
- 新しく制定された労働者協同組合法は、5年後の制度見直しを予定しているが、労働者協同組合はソーシャルファームにも向いていると考えられることから、この機会を捉えて、ソーシャルファームとしての活用の促進や労働者協同組合におけるソーシャルファームの位置付けについて検討してみるかどうか。

【提言】

- 東京都の条例では、就労困難者の認定を認定審査会において行うとされるが、その判定基準や認定方法について検証を行い、「就労困難者」をどのように認定するか明確な基準やガイドラインの設定について検討すべきである。
- 現在、ソーシャルファーム制度に対する明確な財政的支援制度を設けているのは東京都のみであるが、今後、ソーシャルファームを行政や様々な企業や事業主が幅広い形態で導入することができるように、対象者、運営のあり方、支援方策等について、調査、研究すべきである。併せて、労働者協同組合法の5年後の制度見直しの機会を捉えて、労働者協同組合をソーシャルファームの受け皿として活用する可能性についても検討を行う余地がある。

(4) その他の多様な就労困難者に向けた横断的な支援制度のあり方に関する提言

【横断的な就労支援を進めるために考えられる施策の再整理】

- 障害者総合支援法や生活困窮者自立支援法の対象とならない多様な就労困難者に対して、就労支援の方策を適用するためには、これまでに述べたものも含め、次のような方策が考えられるが、現行制度の運用上の工夫や改善により早急に取り組むべきものと、財源の確保や関係者や社会における合意形成に一定の時間を要し中長期的に粘り強い検討が必要なものがあると考えられる。これらの構想について、さらに検証、整理を行い、早急に取り組むことが可能なものについては一日も早い実現を目指し、中長期的な検討が必要な事項については、継続的な調査研究を進める必

要がある。

- 障害者総合支援法の就労支援サービスの対象者を障害者以外にも広げ就労困難者の総合的な支援法に再編したり、障害者を対象とする現行の法定雇用率の対象者を他の就労困難者にも広げたり、就労困難者に対する企業の取組みを促すなどの、新たな法制度の創設を行う。
- 就労支援サービス・相談窓口を担う事業者、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）、ハローワーク等が十分に連携することにより、様々な就労困難者が活用できる求職者支援制度を構築し、普及活用を図る。
- 既存の障害者総合支援法や生活困窮者自立支援法の就労支援事業と重層的支援体制整備事業（参加支援）を組み合わせ活用することにより、多様な就労困難者への就労支援を実現する。
- ソーシャルファーム的試みを拡充していく。就労支援サービスの対象とならない就労困難者を事業所のスタッフとして雇用契約を結ぶソーシャルファーム的な試みが一部の事業者により実践されており、現行制度では対象とならない多様な就労困難者の就労を実現する方策となっている。

【「はたらく支援センター（仮称）等のプラットフォームの構築】

- 雇用労働を前提とした「働く」に対して、居場所から始まる多様な働き方を「はたらく」と捉える前提に立ち、多様な就労困難者に「はたらく」場を用意することが重要である。このため、生活困窮者自立支援法の就労準備支援事業、就労訓練事業とその先の雇用への支援を、切れ目のない就労支援事業として再構成し、さらに、若者サポートステーションや障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関も含めて統合した総合的なセンターを、例えば、「はたらく支援センター」（仮称）としてプラットフォームを構築していく方策についても、具体的な検討を始める必要がある。

【ダイバーシティ就労推進に向けた企業、社会等への普及啓発の推進】

- ダイバーシティな就労を進めるためには、就労困難者を如何に支援し、就労に結びつけるかという検討と併せて、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以下の視点の検討も重要である。
- 幅広い就職困難者を一定の指標で雇っている企業は ESG 投資の分野で評価されており、基準やメルクマールを設定して金融的な支援方策を検討してはどうか。
- 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。
- 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」などの作成を検討する。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の検討を行う。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。

- 渋谷区では「しぶやレインボー宣言POP」を用意し、事業所の受付や飲食店等のレジ横への設置を推奨することにより、LGBT政策やダイバーシティ&インクルージョン推進に積極的な企業の姿勢をアピールしつつ、来訪者・従業員の理解も促進している。身近な施策例として紹介・普及していく価値がある。
- 大阪府の改正ハートフル条例では、就労支援の対象者を「障害者だけではなく、働く意思と能力がありながら様々な事情により働く事ができない状態にある人たちに拡大し、総合評価入札など公契約を活用した就労・雇用支援を推進することが規定されている。また、障害者その他の就業困難者の特性、事情等に配慮した働きやすい職場環境づくりをめざして、当事者と事業主を支援する法人・団体を大阪府知事が認定する制度も導入されている。ダイバーシティな就労支援に関する自治体の先進的な取組みに関する情報を共有し、各自治体の創意工夫も加えながら、取り組んでいくための支援策についても検討すべきである。

【ダイバーシティ就労を推進する要となる国の組織の明確化の提言】

- ダイバーシティな就労支援を推進するためには、国の行政組織においても、福祉政策担当部門と雇用政策担当部門が一体となって取り組む必要がある。しかしながら、厚生労働省においても、旧厚生省所管部分を中心とする福祉政策担当部門と旧労働省所管部分を中心とする雇用政策担当部門の連携は不十分であり、福祉施策担当部門においては、障害者、生活困窮者、高齢者、子どもなどの施策の対象者により縦割りの形で施策が進められている。今後、様々な態様の異なる就労困難者の就労支援を推進するためには、ダイバーシティ就労支援に関する制度の企画立案を要となり統括していく国の所管部署を明確に定めるべきである。国の所管組織と併せて、これを実践していく独立行政法人その他の組織の強化、改善も喫緊の課題である。行政における各部署間の不十分な連携や縦割りは、地方自治体においても同様の傾向が見られ、自治体外部の社会資源との連携も含め、抜本的な改善が期待される。

5. 具体的な検討成果2

支援の質を高めるためのアセスメント手法の調査、研究

(1) アセスメント手法の調査、研究のねらい

障害者以外の態様の異なる就労困難者に対する支援のあり方については、未だ十分な知見の積み重ねが無いのが現状である。態様の異なる就労困難者への支援を実現するためには、制度の改善や拡充と併せて、支援者がその支援の質を向上させていくことが不可欠である。このため、態様の異なる就労困難者の支援に資するアセスメントのあり方について、プロジェクトチームを立上げ、調査・研究を行うこととした。

【調査・研究のプロジェクトチームメンバー（敬称略）】

米澤 且 明治学院大学社会学部社会福祉学科准教授
高橋 尚子 京都自立就労サポートセンター理事
鈴木 由美 ユニバーサル就労ネットワークちば事務局長
平田 智子 ユニバーサル就労ネットワークちば副理事長
半田 諒志 一橋大学大学院社会学研究科

(2) 調査・研究の背景と方法

- 生活困窮者を対象とする就労支援の「アセスメント」については注目されてきたが、就労支援分野を超えた、聞き取り、記録、保管、共有まで見渡した一連の実践の共有はなされていないと考えられる。
- アセスメントの分析・データ収集に関して特に先進的であると考えられる取り組み例をもとに、アセスメント支援ツール（アセスメントシート、評価指標、記録共有ツールなど）について、就労支援に有用な資料を作成する。

【本研究におけるアセスメントの定義】

当事者に関連するインタビュー・継続支援時における面接等を通じた情報の収集とその評価（分析・総合）。（プランニングや介入は原則的に含めない）

(3) 調査・研究の目的

- 短期的な目的：就労支援機関での「アセスメント支援ツール」を焦点に先進例の共通点と相違点を把握する。
- その際に、①面接によるニーズの把握・評価、②記録の作成・管理、③複数の支援者機関による共有などの場面に分けて工夫と課題を聞き取る。
- アセスメントシートやツールの収集と実際の利用、また、ICTツールの利用に

ついでの実際を明らかにする。

(4) 調査対象（インタビュー先）

- ユニバーサル就労ネットワークちば（生活困窮者；千葉）
- よこはま若者サポートステーション（若者；神奈川）
- 京都自立就労サポートセンター（生活困窮者、長期離職者、若者；京都）
- ぷろぼの（障害者就労支援；奈良）
- スチューデント・サポート・フェイス（若者；佐賀）

(5) 調査・研究の成果

- アセスメントの重要性と本報告書での強調点
 先進団体では、インテーク（初回面談）や支援を継続するなかで、アセスメントに注力していることが示された。インテークでは、特に当事者についての経歴・家庭環境、就労困難の理由など、当事者の背景情報が聞き取られていた。また、支援を継続するなかで、就労体験や職業訓練、就職活動のなかでの変化が収集され、記録されていた。これらの記録は、その後の支援方針の判断根拠となっていた。
 先進団体に共通していたのは、当事者から聞き取った情報を記録、組織内で共有するためのツール（アセスメント支援ツール）が活用されていることだった。以下では、就労支援団体のアセスメントの活性化のために、先進団体におけるアセスメント支援ツールの導入、活用実態を整理する。
- アセスメント支援ツールの種類
 インタビューの結果、支援団体に活用されていたアセスメント支援ツールとして、特に二つのタイプのツールが用いられていることが分かった。

支援記録をデータベース化したもの（データベース）
 評価を記録し、簡易な形でグラフ等に出力するもの（評価指標）

- 支援ツールの一覧
 →章末に表・ケースレポートの記載
- 導入の経緯
 →紙ベースでの情報管理の課題：支援者のローテーションや入れ替わりのために資料を共有する必要性が高まった（①データベースと②評価指標に共通）
 →支援の高度化・可視化：支援自体の高度化のために支援記録を電子化することや、より適切な指標を設定することが重視されるようになった（①データベースと②評価指標に共通）
 ※支援の長期化のなかで、定期的に数値として評価することによって、当事

者の変化を可視化したいという支援ニーズがあった（特に②評価指標）

○ 開発・導入のプロセス

① データベースについて

既存のアプリケーション／サービス（マーケティング、電子カルテ、データベース管理）を利用して構築されている。支援現場の必要性に応じて、データベースで記録される項目は柔軟に追加・修正されている。

② 評価指標

データベースと比べると独自性が高いためか、独自開発されていることが多い。まず、各団体が外部専門家の助言や支援者の経験をもとに成果指標を構築する。併せて、現場で扱うための記録・可視化のツールが導入されている。システム的设计に関しては、独自に開発担当者を雇用したり、外部に発注するなどして開発を行っていた。

※アセスメント支援ツールの導入の条件

アセスメント支援ツールの導入にあたっては前提として、組織内に基本的なICTの基盤があることが必要である（例：専門職ごとにPCが配置されていること）。組織内にある程度、情報技術に詳しい人材がいることが必要である。団体によってはシステム開発者を雇用しているケースもある。

○ アセスメント支援ツールの意義

アセスメント支援ツールの導入によって、就労支援団体における（1）就労支援の高度化、（2）支援専門職の専門性の向上、（3）支援関連業務の省力化が期待できる。

（1）支援の高度化

- ①データベース：対象者についての客観的な状況の把握、組織内での共有
- ②評価指標：プログラムごとに効果のある指標を特定できる。利用者の変化を客観的な形で可視化できる。

（2）支援専門職の専門性の向上

- ①データベース：記録や見立てを組織内で共有することで、経験の浅い支援者に対して、組織内でベテラン専門職からの助言を共有しやすい
- ②評価指標：変化を定期的に記録することでどのような支援やデータ収集が必要かを専門職が意識できるようになる

（3）支援における省力化

- ①データベース：行政報告や、膨大な記録の管理を容易にする。複数事業所内での情報共有を容易にする

- 情報共有での工夫

アセスメント支援ツールの使用にあたっては、当事者の個人情報保護との関連で、慎重な対応が求められる部分もあった

 - ① 外部機関：組織内での情報共有にはアセスメント支援ツールは有効だが、組織外部に関しては多くの組織は、慎重な取り扱いを行っている。企業や他支援機関などにはそのままの形で共有は行っていない（個人情報保護・情報流失の懸念）。
 - ② 行政：行政への報告の省力化のためにはデータベースの整備は有効である。ただし、一部の就労支援サービス分野では、行政報告の際に、電子化した記録をそのまま電子記録として活用できず、一から入力する必要がある場合もある。
 - ③ 利用者：利用者にはそのままの形で情報提供をしない団体がほとんどである。これは記録されたデータは支援者側の見立てのために使われているためである。ただし、当事者から情報請求をされた場合は提供する可能性がある。

- 支援対象者や支援内容による利用場面の違い

「データベース」と「評価指標」では、それぞれ使用される就労支援の場面が異なると考えられる。

 - ・ 職業紹介的な機能が強い領域・団体には①データベースがより重要となる
 - ・ 就労訓練的な機能が強い領域・団体には①データベースに加えて、②評価指標が有効な場面が増える

→①データベースは多くの就労支援分野で必要となる。②評価指標については、マッチングをメインとする分野（面談頻度少なく、期間が限定的な場合）では、場面は限定されるかもしれない。

※西岡正次氏による就労支援の「教育訓練アプローチ」（職業に直結する能力・スキルへ注目する支援）／「人材開発アプローチ」（準備的な要素も含めた基礎的なスキルへ注目する支援）と対応していると考えられる（西岡正次，2017，「相談支援を利用して「働く」「働き続ける」」宮本太郎編『転げ落ちない社会』勁草書房所収。）。

- アセスメント支援ツールの課題や今後の見通し
 - ・ データベース

データベースは組織内での情報共有・専門性の向上に活かされている。就労支援団体の工夫によって随時、拡張や修正が図られている。一方で、ある程度の組織規模がないと開発・維持管理は難しく、メンテナンス担当者が必要である。情報保護の基本的な考え方やメンテナンスも含めた、簡易な情報共有ノウハウの支援団体を越えた共有が重要になるだろう。

- ・ 評価指標

個々の組織や専門職がプログラム評価を手持ちのデータで実施できることは就労支援の高度化においては意義があると考えられる。ただし、各団体で、評価指標の設計や応用は手探りで進めている段階である。先進団体間での評価指標を用いた支援プログラムや活用例の情報共有、専門家との意見交換の場づくりが必要ではないかと考えられる。

(6) 態様の異なる就労困難者へのアセスメントツールの活用方策について

【提言】

- アセスメントツールを下に、就労支援の相談に携わる者やハローワークスタッフが、ダイバーシティな視点での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士(仮称)」等の民間資格を創設し、研修や資格認定試験を実施することで、支援の質を向上させることも視野に入れ、検討を行う。
- 横断的な支援をするためには、各態様の個別の働きづらさや背景等を理解することも重要であり、例えば、「引きこもり編」「難病編」「LGBTQ編」「刑余者編」、あるいは複合的な困難性を持つ人など、態様ごとの短時間の動画を作成し、その態様の方の就労支援を初めて行う相談員、支援事業所、企業担当者向けの研修資料として活用することを検討すべきである。
- アセスメントは就労支援において重要な位置を占める。このアセスメントを活性化・高度化させるためにアセスメント支援ツールの導入は有効だと考えられる。アセスメント支援ツールの導入にあたってはいくつかのハードルがあると考えられるため(導入・利用ノウハウ、情報保護の基本的な考え方、コストなど)、中間支援団体、行政がサポートをするニーズは高い。例えば、中間支援団体等がノウハウの共有をはかること、情報管理に関しての基本的なガイドラインを検討・策定すること、費用面での負担低減の方策を整備することが必要ではないかと考える。

第2部 ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会 (略称：ネットワーク構築検討部会)

1. WORK！DIVERSITY プロジェクトとネットワーク構築検討部会の役割

WORK！DIVERSITY プロジェクトは、既存の態様別支援では対応しきれない要支援層の拡大や、発展途上にある支援活動や事業の支援内容の革新といった課題解決に向けて「ダイバーシティ就労支援」を提起した。ネットワーク構築検討部会はダイバーシティ就労支援が既存の多様な活動や事業のネットワーク、支援内容の革新によって推進されることを想定し、ネットワーク形成のあり方や、ネットワークによって生み出される支援内容の拡充・革新、既存の活動・事業間の相乗効果などについて、以下のメンバーで検討をおこなった。

【部会メンバー】

部会長 西岡正次（A' ワーク創造館副館長）

部会委員

林星一（神奈川県座間市生活援護課長）

谷口仁史（NPO スチューデント・サポート・フェイス代表理事）

下村英雄（労働政策研究・研修機構主任研究員）

オブザーバー

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）

志村幸久（独立行政法人労働政策研究・研修機構総務担当理事）

2. 検討経過

ネットワーク構築検討部会は、以下のように7回開催した。

第1回部会 2021年7月9日

ダイバーシティ就労プロジェクトとネットワーク構築検討部会の関係、部会の検討内容につき、それぞれ事務局からの説明と意見交換が行われた。

第2回部会 2021年8月26日

「ダイバーシティ就労支援プラットフォーム等に関する基本的考え方の整理」（案）について事務局から、「これまでの就労支援の成果と課題～ダイバーシティ就労支援に問われること～」について西岡部会長からそれぞれ説明があり、意見交換が行われた。また、地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策について事務局からの説明があり、意見交換が行われた。

第3回部会 2021年9月30日

「WORK！DIVERSITY プロジェクトの基本的考え方+当面の行動計画」（案）について、事務局からの説明と意見交換が行われた。その後、大阪府、佐賀県、座間市において、地域プラットフォームを構想するとどのような課題があるかにつき、西岡座長、谷口委員、林委員からの説明と意見交換が行われた。

第4回部会 2021年10月27日

「WORK！ DIVERSITY ネットワークにおける職業訓練、能力開発、キャリアアップ、人材育成」につき、西岡座長、事務局、下村委員からそれぞれ問題提起がされた後、意見交換が行われた。

第5回部会 2021年11月26日

①地域における職業訓練、キャリアアップの連携と目詰まりの是正方策、②ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修、につき事務局からの説明と意見交換が行われた。

第6回部会 2022年2月11日

地域プラットフォーム構築について西岡座長と春名障害者総合職業センター副統括研究員（オブザーバー参加）から、ネットワーク構築検討部会報告書構成案（事務局案）とダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修について事務局から、それぞれ報告があり、それを受けて意見交換が行われた。

第7回部会（2022年3月16日開催予定）

2021年度報告内容についての検討がなされた。

3. 主な検討事項

- (1) ダイバーシティ就労を推進するネットワークとして、地域プラットフォーム・全国プラットフォームを想定し、その機能や仕組み等について検討を行った。
- (2) 地域プラットフォームについては、座間市（自治体をベースにした）、佐賀県（若者支援のネットワークをベースにした）、大阪府（障害分野、若者分野、生活困窮等の地域活動をベースにした）において、形成の可能性等について検討した。
- (3) 態様別（分野別）就労支援の広がり、新たな要支援者の拡大等とともに、求められる支援内容（支援プログラム等）の変化についても議論した。特に、訓練を活用した就労支援について、求職者支援訓練等の現状と課題、それらを活用した支援の現状について意見交換を行った。
- (4) ダイバーシティ就労支援の推進、地域プラットフォーム形成に欠かせない人材養成について検討を行った。

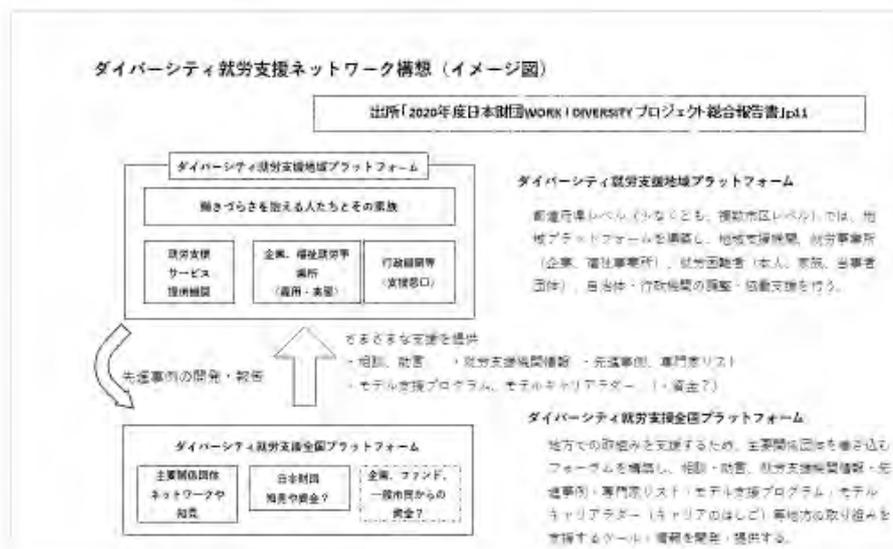
4. 具体的な検討成果1 - 地域プラットフォームの早期構築に向けた提案

(1) ダイバーシティ就労を進める地域ネットワーク

1) 地域のネットワークの構築支援

WORK! DIVERSITY プロジェクトでは、ダイバーシティ就労支援活動を下支えする新たな政策の実現をめざす活動と併せ、基本となる就労支援サービスが確実に提供される環境整備をめざすこととし、地域プラットフォームの構築及び全国レベルで全国各地のダイバーシティ就労支援をサポートする全国プラットフォームの構築を目指すことにした。

図表1 ダイバーシティ就労支援ネットワーク構想図



2) 地域プラットフォーム (地域プラットフォーム)

多様な就労困難者に対する就労支援の質を上げることを目的として、地域レベルで、制度の縦割りを超えて継続性のある個別サービスを提供する「ダイバーシティ就労支援システム」を構築するための基盤となる、地域支援関係機関、就労事業所(企業、福祉事業所)、就労困難者等(本人、家族、当事者団体)、自治体等の行政機関など、関係者が結集した連携のネットワーク。サービス提供事業に直接関わる主要構成員と事業実施には関わらないオブザーバーからなる。

3) ダイバーシティ就労支援全国プラットフォーム (全国プラットフォーム)

地方における取組みなどを支援するための、全国区レベルの主要関係団体を構成員とする基盤的組織。①地域プラットフォームに対し、相談・助言、就労支援機関情報・先進事例・専門家リスト・モデル支援プログラムの提示等地方の取組みを支援するツール・情報を開発・提供するとともに、ファンド等を活用し必要資金を供給する。②地域プラットフォームへの支援策以外にも、地域の就労支援機関に対する情報提供等の支援を行うとともに、政策提言、調査研究、人材育成、事業評価等のシンクタンクの活動も行う。

4) ダイバーシティ就労支援ネットワーク

上記の地域プラットフォームと全国プラットフォームを総称して、「ダイバーシティ就労支援ネットワーク」と呼ぶ。

(2) 地域プラットフォームの構築イメージと期待される内容

1) 地域プラットフォームのイメージ

○既存の態様別就労支援の活動や事業は自治体の取組みだけでなく、多様な民間活動が担

い全国各地において広がっている。中には主たる支援対象を超えてボーダー層に対応する取組みや他分野の支援活動に影響を与える先進的な活動、あるいは分野を横断する連携や協働など、「ダイバーシティ化」ともいえる活動の萌芽が見られる。

- 地域プラットフォームは、拡大する要支援層をとらえるほか、これらダイバーシティ化につながる先進的活動や公的な取組み、施策動向等の中から、構想される。

2) 地域プラットフォームに期待される内容

○「多様な要因で就労困難な状況にある人々向けに、多様な（良質な）働く場が多様な形で整備され、実際働く人々が増えることを実現する」（日本財団 WORK！ DIVERSITY プロジェクトの目的）ために、当該地域の要支援層の状況や対応する活動や事業の現状を踏まえ、めざすダイバーシティ就労支援に必要な新たな活動や事業の創出、既存の活動間の連携・協働の促進、支援機能の強化や革新等を図る。

- 多様な働き方と就労に向けたキャリアアップの取組みを行っている。
- 就労に特化（あるいは焦点化）しつつ、個人々人への具体的支援に向け、健康・生活・住居・家族等に関わる多様な支援と連携している。
- 国・自治体の労働・就労施策との密接な連携を図っている。

図表2 就労関係施策の整理表（事業ベース）

	障害者就労関係施策	障害者以外の就労困難者（を含む）施策
労働施策	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用促進法 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用義務・納付金制度（助成金） ・地域障害者職業センター ・（障害者就業・生活支援センター） ・ジョブコーチ支援 ○雇用保険法 <ul style="list-style-type: none"> ・特定求職者雇用開発助成金等 ○職業能力開発促進法 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業能力開発校 ・障害の態様に応じた多様な委託訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域若者サポートステーション事業 ○求職者支援制度 ○（氷河期） <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークでの伴走型支援 ・氷河期限定求人（企業の直接求人も？） ・短期資格等習得コースの創設 ・教育免許保持者へのリカレント教育 ・トライアル雇用助成金、特定求職者雇用開発助成金等の拡充 ○刑務所出所者等就労支援事業 ○難病患者就職サポーター ○両立支援コーディネーター ○職業能力開発促進法 <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルティング、ジョブカード等 ○職業安定法 <ul style="list-style-type: none"> ・若者関連支援窓口（若者ハローワーク等） ○雇用保険法での各助成金

厚生施策	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者総合支援法 <ul style="list-style-type: none"> ・A型事業、B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業 ○難病法 <ul style="list-style-type: none"> ・難病相談支援センター ○発達障害者支援法 <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害者情報・支援センター 	<ul style="list-style-type: none"> ○生活困窮者自立支援法 <ul style="list-style-type: none"> ・認定就労訓練事業・就労準備支援事業 ○生活保護法関係 <ul style="list-style-type: none"> ・生活保護受給者等就労自立促進事業 ○ひきこもりサポート事業 ○母子家庭等就業・自立支援事業 ○(氷河期)アウトリーチ等の充実による自立相談支援の機能強化
他省庁施策	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用の計画的な推進(各省庁) <ul style="list-style-type: none"> ・「障害者活躍推進計画」の作成・公表の義務化等 	<ul style="list-style-type: none"> ○(法務省)更生保護での就労支援 ○(農水省)農福連携 ○官公庁での氷河期世代限定の中途採用

○ 地域の就労関係機関を包含している。

(※) 2022年3月11日の第3回日本財団WORK! DIVERSITYカンファレンスで速報版が公表された「障害者就労支援機関アンケート調査結果(速報)」では、約半数(52.1%)の法人がプラットフォームへの参加希望または関心を持っていることがわかった。

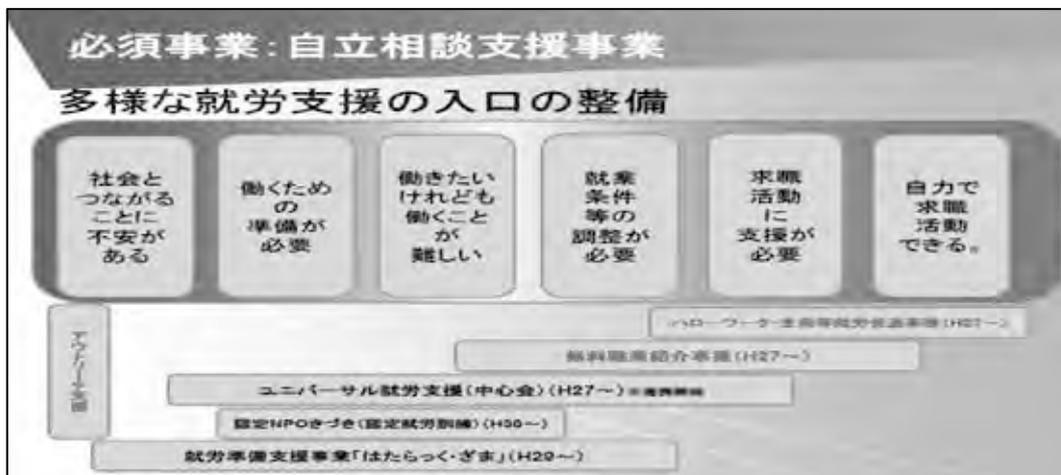
○ 経済活動や労働市場等に留意した広域性を持っている。

◎ 就労困難者の就労に焦点をあてた地域の取組みは、現時点では大変少ない。以上のような地域プラットフォーム構想を可視化するためには、ダイバーシティ就労支援センター(仮称)の設立を旗印として、就労困難者の就労に焦点をあてた地域の取組みを促進すべきである。

3) 座間市、大阪府の事例

i) 自治体の活動をベースにしたネットワーク構想(座間市)

図表3 神奈川県座間市における多様な就労支援の入口の整備



座間市では生活困窮者自立支援制度の必須事業である自立相談支援事業を活用し、庁内連携などにより広く相談を受け付け、制度の隙間に陥った相談者の複合的な生活課題を顕在化しつつ、食料支援、居住支援など、行政、制度だけでは対応できない課題の解決のために地域の方々に協力を求めてきた。

就労支援においても相談者それぞれの状況に合わせたオーダーメイドの支援を行うことが必要と考え、状態にあった就労支援の入り口を整備してきた。

具体的には「生活保護受給者等就労自立促進事業」の活用によるハローワークとの連携強化、特定地方公共団体の行う無料職業紹介事業の実施、社会福祉法人の「地域における公益的な取組」、障害福祉サービス事業所が行う「認定就労訓練事業」、生活協同組合等の共同企業体による「就労準備支援事業」、PSWによる「アウトリーチ支援」といった支援メニューを整備・拡充してきた。(図表3)

本ネットワーク構築検討部会では本事例を基に自治体の活動をベースにしたネットワーク構想について議論した。これまでの取組では主に生活困窮者自立支援制度を活用した事業展開を進めてきたが、ダイバーシティ就労支援の推進においては、商工・労働関係部局との協働により基礎自治体における就労支援を新たな政策領域としていく事や就労支援に関する地域資源の把握の必要性、障害福祉分野なども含めた支援体制の拡大などの課題が検討された。

ii) 既存の活動・事業間の連携・協働と支援内容の革新を図る取組みをベースとしたネットワーク構想(大阪府)

大阪では、多様な態様別支援の展開(障害者支援、若サポ・高校生世代等の若者支援、ひとり親・単身女性支援等)と、働く場の利用や訓練の活用等による支援の革新を進める取組みを実施している。

図表4 ダイバーシティ就労支援・大阪地域モデル事業 全体の構想(検討資料)

図表4 ダイバーシティ就労支援・大阪地域モデル事業 全体の構想(検討資料)

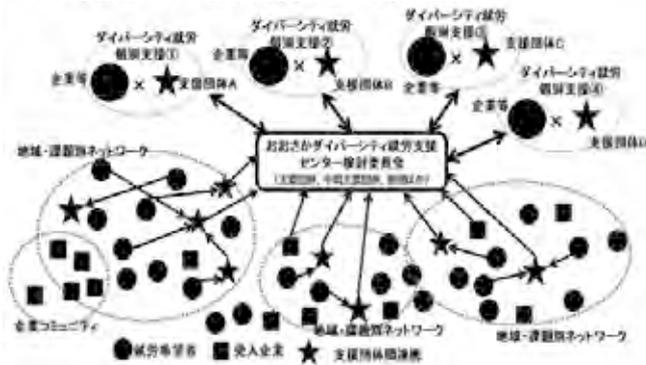


拡大する就労支援のニーズに効果的に対応すべく、分野別態様別に就労支援のさまざまな活動・事業が発展してきた。それらは相互に交流することも少なく、それぞれ共通した課題も抱えている。「ダイバーシティ就労支援」はこうした状況を革新し、分野ごとの支援をさらに発展させる敵であった。言い換えれば①個別支援に

における多職種多団体連携の拡充、②インクルーシブな企業や地域づくり、③訓練活用の充実などを図る就労支援のイノベーション・プロジェクトととらえられる。(図表4)

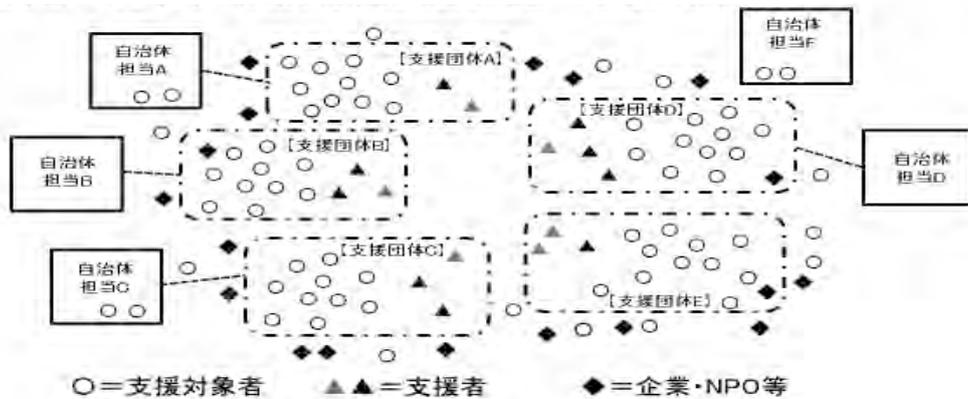
そこで、プロジェクトの核となる機能や空間(施設)について、「(仮称)おおさか地域ダイバーシティ就労支援センター」と仮定して検討・検証することが重要だと考えている。ダイバーシティ就労支援センターによる新たなネットワークが分野別態様別支援の中で培ってきた技術や資源等を「ダイバーシティ化」し、多様な対象の支援に活かされる。支援内容の「ダイバーシティ化」は本来の分野別態様別支援に相乗効果をもたらすことを想定している。ダイバーシティ就労支援センターの整備とともに発展するネットワークが、どのように就労支援の地域プラットフォームにつながるか、検討・検証が問われる。(図表5)

図表5 (仮称) 大阪地域ダイバーシティ就労支援センターの検討・検証イメージ

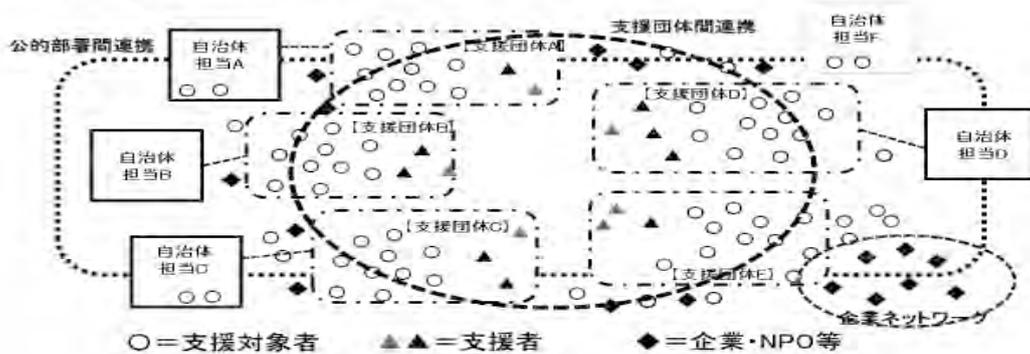


以下、現在のタテ割り・分散する就労支援が、ネットワーク構築でどうなるかのイメージを図示した(図表6①と図表6②)

図表6① タテ割り・分散する就労支援の段階 ～制度別・対象別支援～



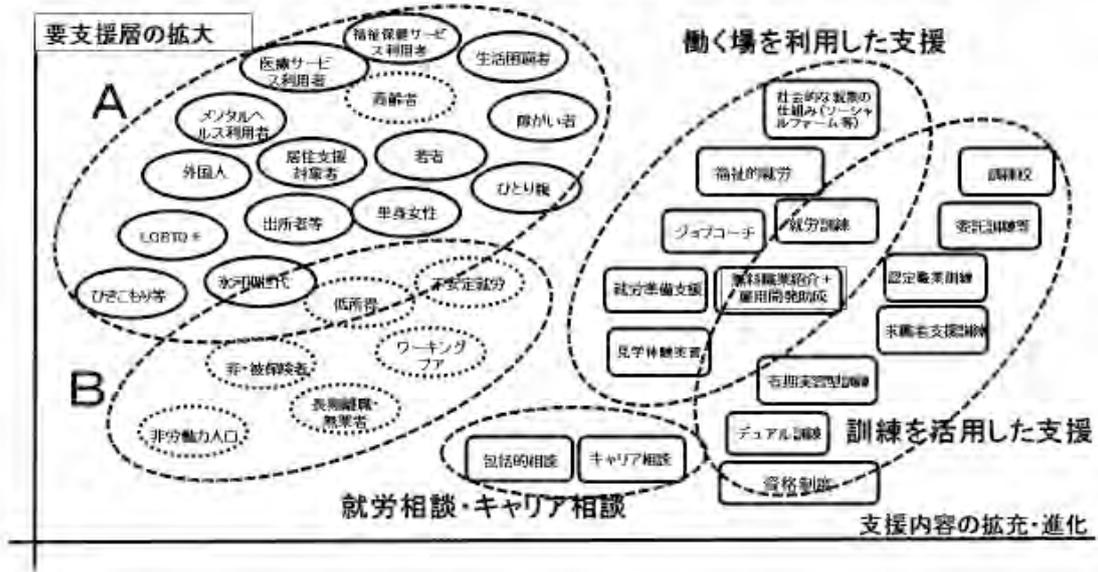
図表6② 就労支援のネットワークの段階 ～プラットフォームの模索～



4) 今後の推進策

日本財団 WORK！ DIVERSITY プロジェクトが提起された背景には、態様別支援の広がりや活動・事業の進展が見られる一方で、潜在的な支援ニーズの増大、就労阻害要因の拡大に伴う困難性の多様化などが既存の支援活動を超越する勢いで進行している状況がある。従来の施策スキームや事業の延長線上では解決が不可能であり、ダイバーシティ就労支援は既存の態様別支援の活動・事業等をベースにしつつ、施策スキームの革新の必要性を提起したものである必要がある。

図表7 態様別就労支援の広がりや支援内容の進化



○ダイバーシティ就労支援を指向した活動・事業の構築、再構築

自治体の関係部署等が主導する場合 → 事業担当の部課長、首長や議員等へのアプローチが有効。

民間の活動団体が主導する場合 → 活動実績、地域的ネットワークに影響力がある団体へのアプローチが有効。

(注) 生活困窮者自立支援制度は、図表7「態様別就労支援の広がりや支援内容の進化」の状況に対応する施策スキームの1つである。現状は、活動の主体は福祉分野に限定される傾向があり、また体制整備や支援内容の制約においても多様な要支援層への対応は今後の課題である。特にコロナ禍による同制度の新たな相談者像（不安定就労層や非・被保険者、自営フリーランス等（図赤点線囲み））として注目されている。労働施策においても不安定就労層や非・被保険者（雇用保険）、個人事業主・フリーランスへの対応等、課題が多い。結果、多様な就労支援サービスが届かない潜在的な要支援層は拡大の一途であると言える。

5. 具体的な検討成果2 ー 地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策

企画委員会では、地域プラットフォームに対し全国プラットフォーム（当面は、一般社団

法人ダイバーシティ就労支援機構)が実施する支援策として、以下のような支援策が期待されるとされた。

- ① 共通した個別就労支援プランのフォーマット、就業能力評価基準、就業困難性評価シート等の提供
- ② グッド・プラクティス（良質な実践事例）実施地域の取組みの紹介
- ③ モデル就労支援プログラムの提供
- ④ 地域の現状分析と事業構想の検討等に対する助言、専門人材のあっせん、コンサルテーション
- ⑤ ダイバーシティ就労支援推進人材の研修
- ⑥ ダイバーシティ就労支援をめざす各地域の就労支援機関に対する支援
- ⑦ 情報提供

このうち、①【共通した個別就労支援プランのフォーマット、就業能力評価基準、就業困難性評価シート等の提供】については、「横断的支援方策検討部会」で検討することとなった。②【グッド・プラクティス（良質な実践事例）実施地域の取組みの紹介】については、「地域プラットフォームに期待される機能・役割・実施事業内容」の中で検討することとし、また、③【モデル就労支援プログラムの提供】、⑤【就労支援人材の研修】については、「ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修」の実施をめざす取組みの中で、合同で検討することとなった。なお、モデル就労支援プログラムの提供を目指すためには、職業訓練を活用した就労支援が重要であり、訓練を活用した就労支援策を検討した。④【各地域の事業構想への掘り下げた助言ができる専門人材のあっせん】については、専門人材リストを徐々に作成していくことにした。

なお、⑥【各地域の就労支援機関に対する支援】、⑦【情報提供】については、現在でも、これまで3回開催しているWORK! DIVERSITYカンファレンスや有識者公開連続講演会の開催、機構ホームページでの情報提供や機構への問い合わせへの対応等を行っているが、さらなる支援、情報提供を考えていきたい。

（1）ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修

企画委員会では、「地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策の中で、特に、「就労支援人材の研修」を急ぐべしとの合意がなされ、ダイバーシティ就労支援に取り組む機関・団体等がその機能や役割等の強化・改善を図るために必要な人材養成を目指すことになった。それを受けて、ネットワーク構築検討部会で大枠の検討を進めると同時に、横断的支援部会でも、研修に盛り込む内容として、現場で使われているアセスメントシートの分析を行った。

研修は、1）有効活用が可能な現行制度（主に就労訓練制度）の理解、2）態様別の特性理解、3）訓練プログラムの作成演習、4）企業での実地研修受け入れ方策の学習、から構成するのが適切である。

1) 有効活用が可能な現行制度（主に就労訓練制度）の理解

- ・就労準備支援事業・認定就労訓練事業（生活困窮者自立支援法）、重層的支援体制整備事業（社会福祉法）、多様な雇用・訓練施策の制度等の有効利用

2) 態様別の特性理解

就労困難者も多様であり、一律の対応はできない。それぞれの特性をよく理解することが必要である。

- 日常生活自立、社会自立支援を含む就労支援、特にアウトリーチ的活動が必要な人々
 - ・ひきこもり ・ホームレス ・ネットカフェ難民
- 医療的ケアが必要な人々
 - ・難病患者 ・薬物依存者、アルコール依存者等
- 偏見、差別による働きづらさをかかえる人々
 - ・LGBT ・刑余者（刑務所等出所者）

3) 訓練プログラムの作成演習

雇用市場のニーズ、成長市場調査、雇用に結びつく訓練プログラムを就労支援の現場で共同開発。（JEED や労働局の支援）

4) 企業での実地研修受け入れ方策の学習

企業を含めた地域社会の変革があつてこそ、ダイバーシティ就労は実現する。企業とのパイプ構築、研修受け入れプランの提案ができる人材を養成する。研修受講者に対し、「ダイバーシティ就労支援士」の付与も検討する。

【研修プログラム】(案)

研修は週1日、合計4日間（1日のコマ数は5時間・合計で20時間）

- ①10:00～11:00、②11:10～12:10、昼食休憩 12:10～13:00、③13:00～14:00、④14:10～15:10、⑤15:20～16:20

17コマ共通、4日目②③④コマは選択科目（全科目オンライン）

1日目
① ダイバーシティ就労支援の理念 ② 現状の就労支援制度（障害・生困・生活保護） ③ 地域共生社会の理念と、生困就労訓練事業・重層的支援体制整備事業 ④ 雇用訓練制度（サポステ含む） ⑤ 就労困難者とは？
2日目
① 引きこもり ② 刑務所出所者等 ③ アセスメント支援ツール（概論） ④ ⑤アセスメント支援ツールの活用（実習含む）
3日目
① LGBTQ ② 難病

③ 自治体・社会福祉協議会等、公的機関との連携	
④ ⑤訓練・働く場を利用した支援プログラムの作成（実習含む）	
4日目 共通科目（①⑤）	
① 地域企業との連携（地域企業への就職、実地研修を推進する方策）	
⑤ ダイバーシティ就労支援の今後の展望	
4日目 選択科目（②③④、Aグループ・Bグループ）	
A	B
②ジョブコーチ、定着支援など就労後の支援	②法人向け内容1（理念）
③④ニーズ把握と就労能力評価に基づくキャリアコンサルティング	③法人向け内容2（実践例その1）
	④法人向け内容3（実践例その2）

○数字はその日の時限、1コマ60分

○丸数字2コマの科目は、後半、双方向グループ分けによる実習を想定（例①②アセスメント実習指導の②は実習）

○アセスメント支援ツールの活用（実習含む）・訓練・働く場を利用した支援プログラムの作成（実習含む）はレポート提出科目

【検討課題】

①研修の費用負担

- 研修費用の積算が必要。
- 当初期間の費用負担は、日本財団からの委託費+利用者からの低額費用徴収か。
- 当初期間を過ぎた後での費用負担は、以下が考えられる。
 - ・利用者からの実費負担
 - ・就労支援団体からの協力金
 - ・公的補助

②研修の具体的内容、研修方法、研修期間

- ターゲット団体に対するニーズ調査の実施が必要。
- JEED 等関連団体の実施している研修で、ダイバーシティ研修で援用できるものの把握も必要。
- 既に支援現場で支援に関わっている方を対象に行う形になるため、オンライン研修の活用、研修期間の長短、実施間隔（週1日で合計4回等）等、受講者の負担が最も少ない形で設定する必要がある。

③研修受講者に対する資格等のインセンティブ

- 資格付与、その他受講のメリット・インセンティブの検討。
- 可能ならば、就労支援スタッフのキャリアアップのはしご（キャリアラダー）のイメージ図の提示
- 一定数の研修修了者の存在を、新たな制度（障害者総合支援法対象の就労支援施設が、障害者以外のダイバーシティ就労困難者も受け入れ可能とする制度）を実現するための一要件として提案することを検討。

○厚生労働省対策として、生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業に手を挙げる法人を増やすことも狙いに入れる必要がある。

④研修実施協力機関・団体等、実施体制の構築

- 的確な機関の協力を求める必要がある。
- 自治体担当者も募集？

【実施時期】2022年度試行実施、2023年度以降、ブラッシュアップをしながらの本格実施を目指す。

(2) 訓練を活用した就労支援

ダイバーシティ就労支援の課題の1つである地域における職業訓練、キャリアアップ支援を取り上げた。地域における就労支援においては、自治体、ハローワーク、職業訓練機関の連携強化が大きな鍵である。そして、①高齢・障害・求職者支援機構（JEED）訓練の一定枠を、自治体の無料紹介事業の受講指示にゆだねる、②求職者支援訓練、障害者訓練校の委託訓練のダイバーシティ就労での活用を推進する、③上記①で自治体にゆだねる内容および②の訓練内容については、各都道府県の地域訓練協議会に分科会を設けて協議すること等が必要である。

(3) 地域プラットフォーム整備のためのコンサルティング

ダイバーシティ就労支援の地域プラットフォーム整備促進の観点から、既存の態様別支援では対応しきれない要支援層への相談支援や、相談支援の活動や仕組み等の革新をめざす地域の支援団体や自治体等の取組みに関連して専門的な助言を行う。特にダイバーシティ就労支援の普及期に対応した全国プラットフォーム（当面は、ダイバーシティ就労支援機構）の役割として、次のようなコンサルティングを地域からの要請に基づき進める。

- (1) 専門人材による助言 ①WORK！ DIVERSITY プロジェクトの解説・研修 ②就労支援の現状と地域分析 ③地域特性を活かしたダイバーシティ就労支援の推進策など
- (2) 地域特性を活かしたダイバーシティ就労支援のガイドブックの制作（チェックポイントや好事例集等）
- (3) 次のステップでは、こうしたコンサルティングが可能な人材の積極的育成が求められる。

