

多様な就労困難者に対する横断支援プロジェクト

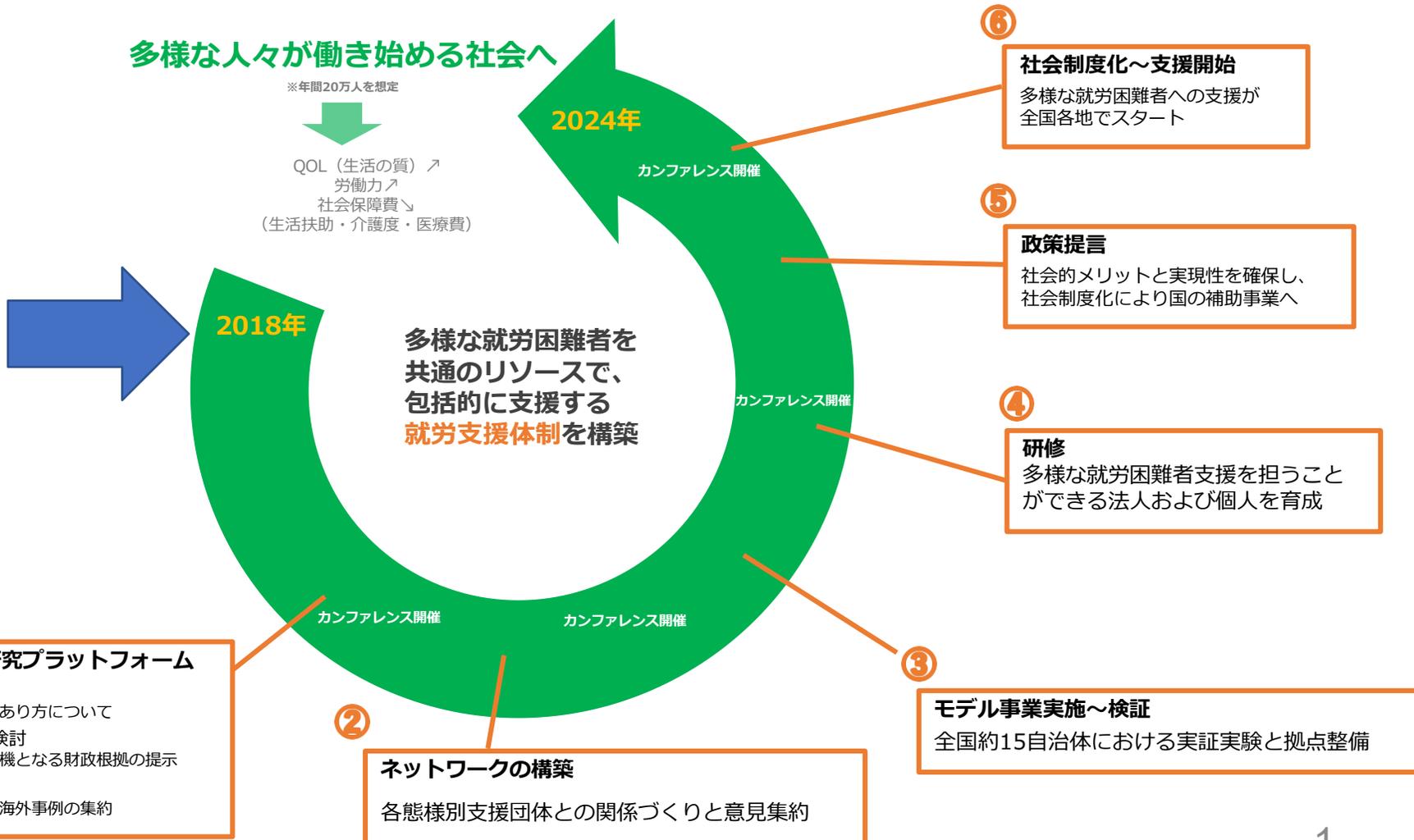
# 日本財団WORK! DIVERSITY (計画年度 2018~2024年度)



多様な人々が働き始める社会へ

※年間20万人を想定

QOL (生活の質) ↑  
労働力 ↑  
社会保障費 ↓  
(生活扶助・介護度・医療費)



これまでの活動（調査とヒアリング、議論～出口構想）

## 調査の対象

障害者、有病者、ニート、刑余者、ひとり親世帯、ホームレス、外国人、LGBT など多様な困難者を支援する機関  
約1,800事業所を対象（障害者就労継続支援事業所及び障害者就労移行支援事業所は除く）

障害者就業・生活支援センター

障害者就労支援センター（東京都、埼玉県）

都道府県就労支援事業者機構

地域若者サポートステーション

生活困窮者自立支援事業（就労準備支援事業）受託団体

Web上でキーワード検索により選定した民間団体

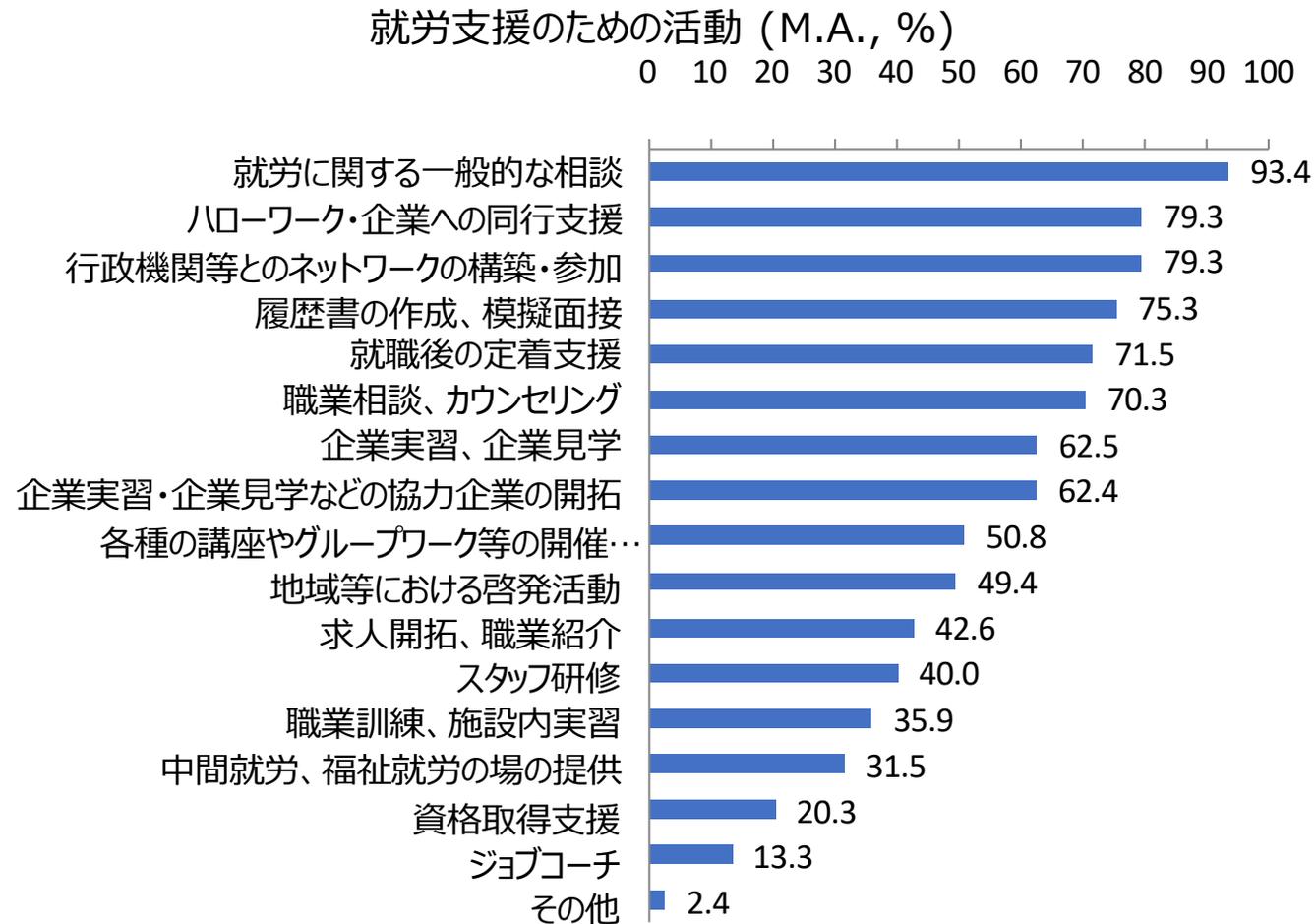
有効回答

調査票送付 1,772

回答事業所 591(回収率33.4%)

# 多くの支援機関が多様な就労困難者を幅広く受け入れているが、就労相談に留まっている

就労支援活動としては、一般相談のほか、ハローワーク・企業への同行支援など



## 調査の対象

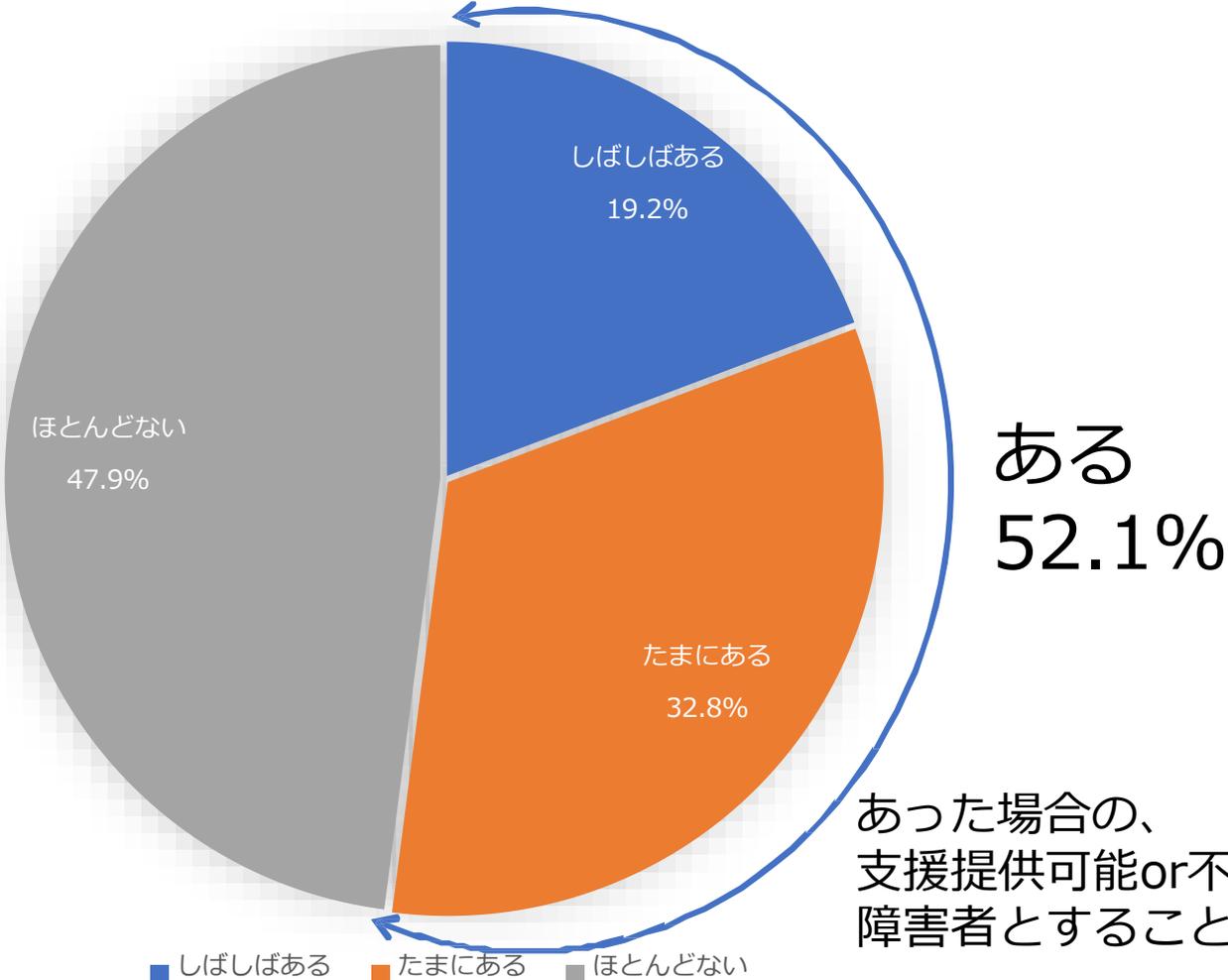
障害者総合支援法に基づく以下の支援機関を運営する法人  
約12,000法人を対象

就労移行支援事業所  
就労継続支援（A型）事業所  
就労継続支援（B型）事業所  
就労定着支援事業所

有効回答	
調査票送付数	11,912
回答法人	3,725
有効回答率	31.3%

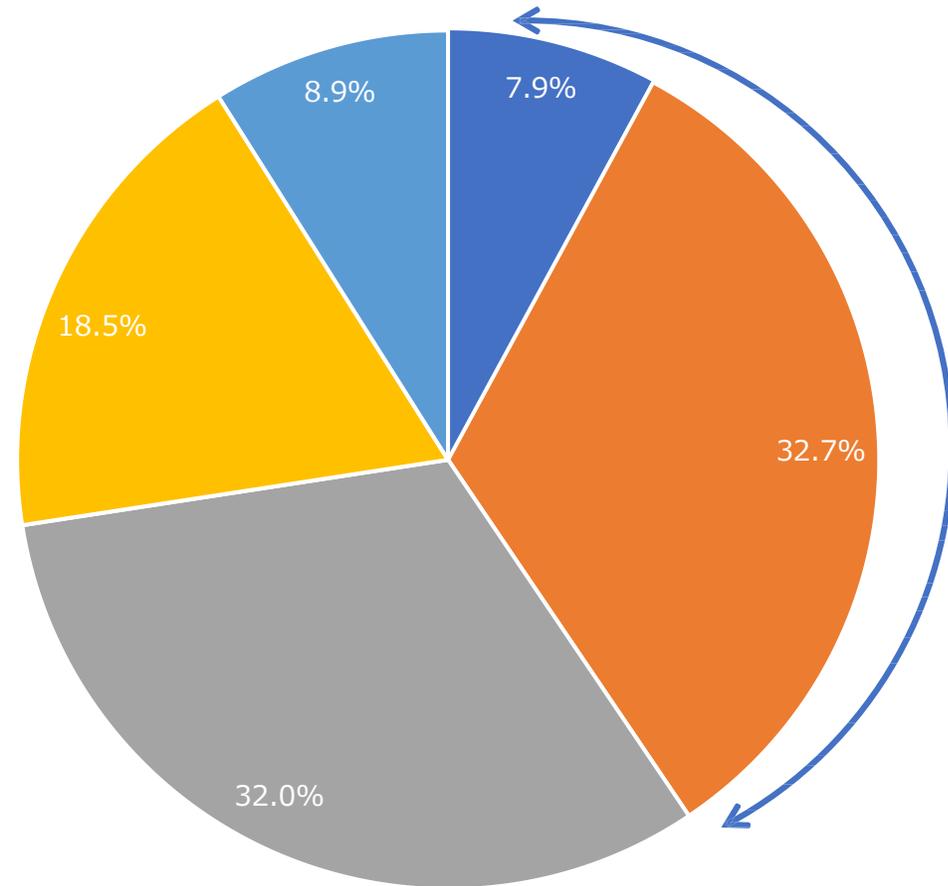
# 障害者就労支援事業所に多様な就労困難者が支援を求めに来ている

## 多様な就労困難者の来訪頻度



# 多様な就労困難者の潜在的な受け入れ意欲は高い

## 多様な就労困難者の受け入れについての考え方



受け入れたい  
40.6%

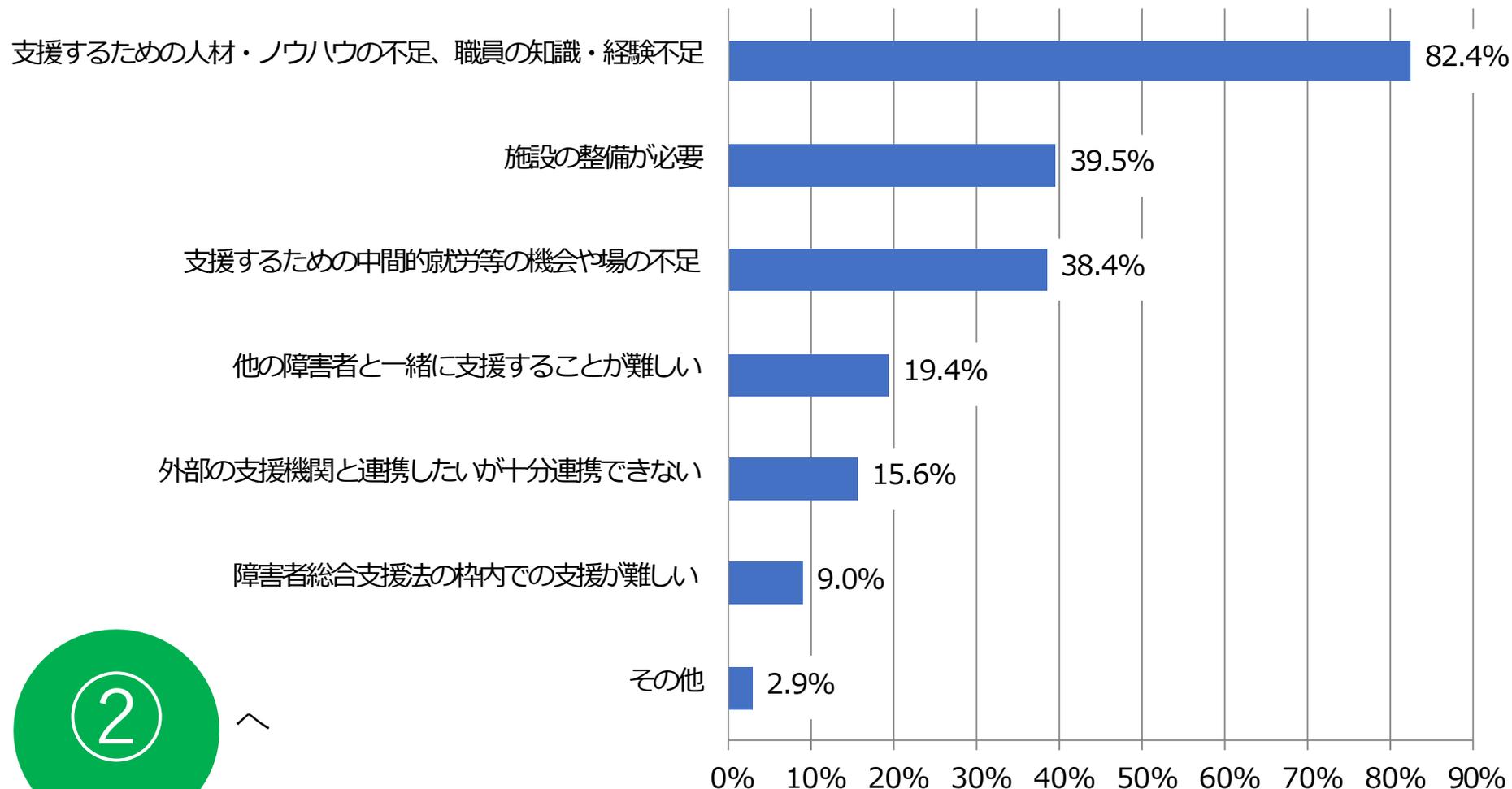
障害者であり、多様な困難者であるを含むと72.6%

後述の戦略



# 多様な就労困難者を受け入れるための最大の課題は人材・ノウハウの不足

就労困難者を受け入れるための課題 (M.A.)



後述の戦略

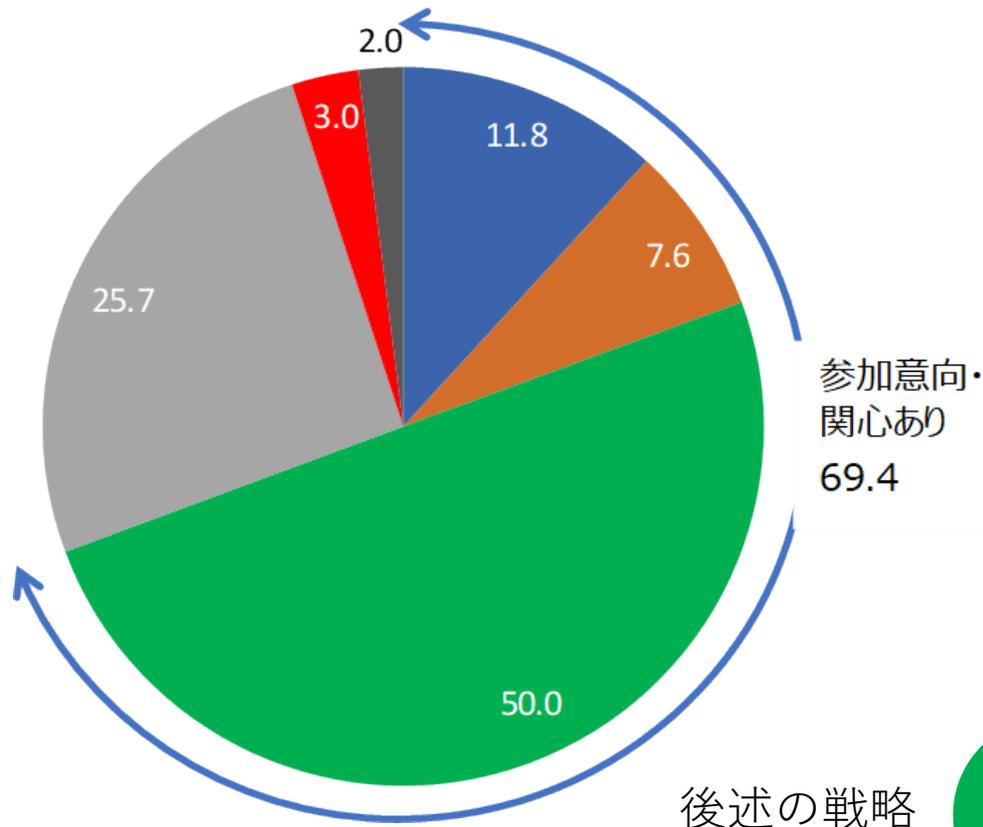


へ

# いずれの調査でもプラットフォームへの参加意向・関心は高い

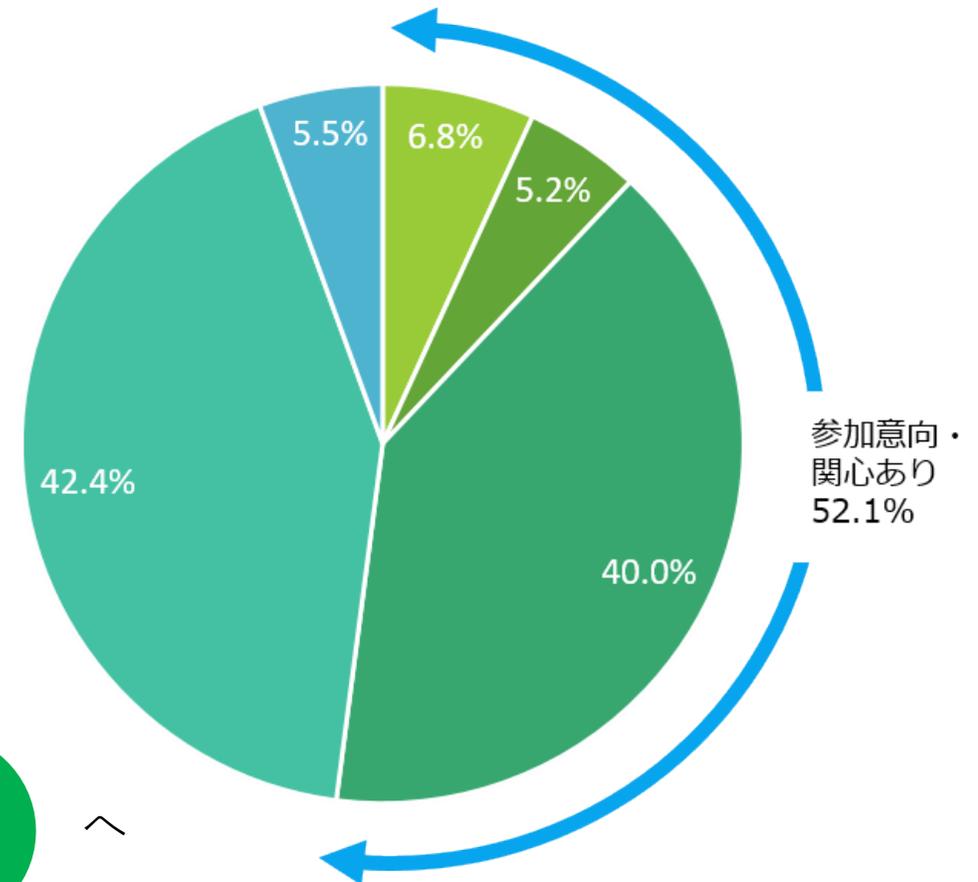
## 困難者に支援を行う団体・法人

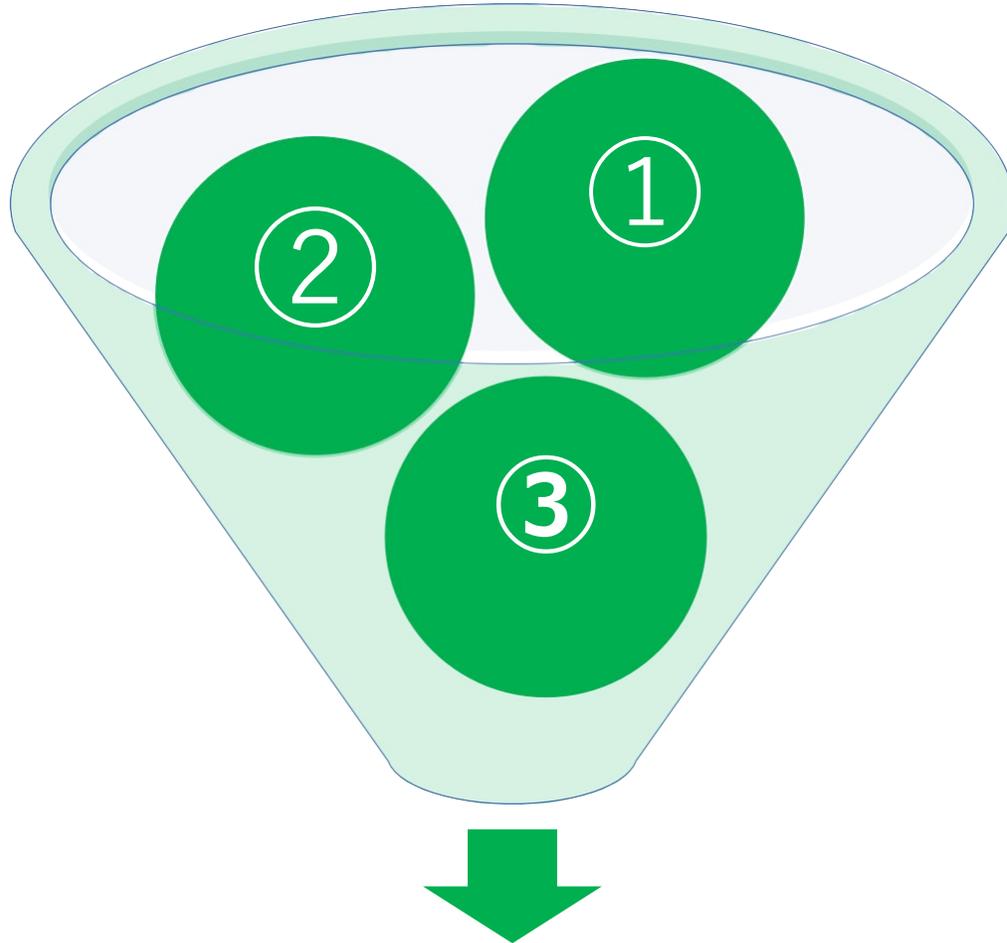
プラットフォームへの参加意向 (%)



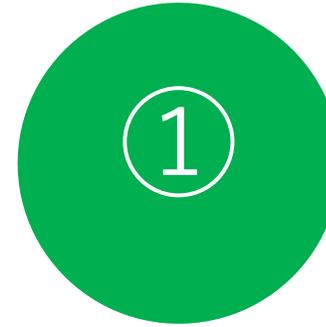
## 障害者就労支援法人

プラットフォームへの参加意向





新しいシステムの稼働による多様な就労困難者への支援開始  
**WORK! DIVERSITYな社会の実現**



### 横断的就労支援制度の実現

モデル事業による実践および社会保障・財政研究を元に政策メリットを提言、具体的制度の実現を図る



### 人材（法人・個人）育成

態様横断的就労支援に携わる法人と個人の量を確保し、その質を高める人材育成を行う



### 機能するネットワークの構築

全国レベルで支援を共有・開発する「全国プラットフォーム」  
地域レベルで関係者が連携する「地域プラットフォーム」  
の構築を図る

これからの活動（出口戦略～社会実装）



## 態様横断プラットフォーム型就労支援モデル事業



「特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば」が地域プラットフォームのマネジメントセンターとなり、就労支援事業所6法人が紐づく



「中間法人福岡県就労支援協同組合」が地域プラットフォームのマネジメントセンターとなり、就労支援事業所4法人が紐づく



「一般社団法人サステイナブルサポート」が地域プラットフォームのマネジメントセンターとなり、就労支援事業所5法人が紐づく

②

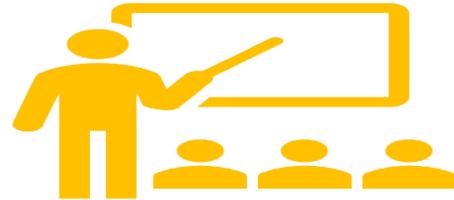
# ダイバーシティ就労支援実践研修

就労支援事業者

NPO活動団体

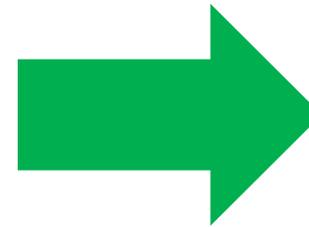
態様別団体等

就労支援事業者等



多様な就労困難者の受け入れ・支援について、現行でも支援できる制度の理解と支援手法を学ぶ

- 制度理解
- 態様別の理解
- 支援の基礎と実践の獲得



WORK! DIVERSITYの構想が制度化された場合、受講は地域で構成するプラットフォームが本事業を行う必須要件として位置付ける



多様な就労困難者

## 第1G

ダイバーシティ就労支援の基本理念、関連する活用可能で多様な基本制度・基本施策を習得する。

- ①②ダイバーシティ就労支援の理念・展望
- ③現状の就労支援制度
- ④地域共生・重層的支援体制整備事業
- ⑤雇用訓練制度
- ⑥法人としてダイバーシティ就労支援にどう取り組むか

## 第2G

障害者以外の主要な対象者の態様別特性を理解するとともに、支援の質を高めるためのアセスメント支援ツールに関する基本知識を習得する。

- ⑦ひきこもり
- ⑧難病
- ⑨LGBTQ
- ⑩刑務所出所者等
- ⑪アセスメント（概論）
- ⑫アセスメント支援ツールの活用（実習）

## 第3G

公的機関との連携、就職後の支援を進めるうえでの基本知識を習得する。

- ⑬就労困難者、支援につなぐ、支援を使う
- ⑭自治体・社協等公的機関との連携
- ⑮ジョブコーチ等による就職後の支援

## 第4G

一般就労、企業実習、中間就労を進めるうえでの基本知識を習得する。

- ⑯就労ニーズの把握、キャリアコンサルティング
- ⑰訓練・働く場を活用した支援プログラムの作成
- ⑱地域企業との連携

研修は全4日間、1コマ60分×20コマ、総時間数20時間

③



モデル事業からインフラへ

多様な就労困難者への支援拠点（プラットフォーム）づくり



自治体と連携し、15程度の拠点を整備



全国に日本財団助成の拠点を整備されたのち、国または自治体の補助が付き、継続的に運営される



以降、国および自治体の判断により拠点が拡大するとともに

前述の戦略

③

全国プラットフォームの形成が進む





# 1st WORK! DIVERSITY フォーラム

～プロジェクトの理念を再確認し、具体化に向けたこれからの展開を共有する～



立憲民主党  
参議院議員  
川田 龍平

公明党  
参議院議員  
山本 博司

自由民主党  
衆議院議員  
穴見 陽一

## 4th WORK! DIVERSITYカンファレンス

2023年2月開催予定

テーマ

政策の実現はようになる