

# 1 ダイバーシティ就労支援の推進に向けて

西岡(A´ワーク創造館)

○ 日本財団WORK！DIVERSITYプロジェクトの目的は、「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」ことである。

## 【プロジェクトの背景とねらい】

- ①さまざまな困難や悩み等の解決を契機にはじまる、いわゆる分野別・制度別の就労支援は広がり、活動を担う機関・団体は増加している
- ②一方、機関や団体ごとに就労支援の考え方や内容はさまざまであり、改善や強化等の課題を抱えている。また労働社会の不全感が広がる中で要支援層は増大しており、効果的な支援に向けた改善や改革が共通して問われている。障害者支援や生活困窮者支援等の分野では「対人支援⇒多職種連携⇒インクルーシブな企業や社会づくり」といった支援内容や考え方の進化なども見られる
- ③さらに、ひきこもり支援やジェンダーマイノリティ支援、依存症や難病等にかかわる支援などの新しい取り組みの中で、就労支援が実践の課題となっている
- ④ダイバーシティ就労支援は、1) 既往の支援が届いていない潜在層や新たな課題に伴い支援層などを受けとめる「多様な対象の支援」「支援対象の拡大」 2) 支援の考え方や内容の進化 を投げかけている

## 2 「ダイバーシティ就労支援」プロジェクトの進め方

プロジェクトは、既存の活動や取組みに対して、①多様な対象、多様に拡大する就労支援ニーズへの対応力の向上 ②連携による支援内容の改善等の促進と共通のリソースとしての蓄積 ③新しい課題（ニーズ）に対応する活動等の生成や成長 ④労働社会の変化等に対応した就労支援の考え方や内容の進化等 といったことを促進する契機となる。そこで「ダイバーシティ就労支援」として、当面次のような活動や取組みに注目する。

### 1) 多様な対象に対応する取組み（支援対象の拡充）

- 従来の主たる支援対象への経験や資源等を踏まえ、新たな対象に対する活動や事業を追加
- 新たな支援対象・社会課題（就労阻害要因）に対する活動や事業を連携等によって促進

### 2) 新たな連携の形成

- 主たる支援対象が異なる機関や団体等が連携によって支援拡充や新たな支援をめざす活動

### 3) 就労支援の考え方や内容の改善・進化

- 就労支援のプログラム開発やスキル・ツール、多職種連携、企業等の支援など

### 4) ダイバーシティ就労支援にかかる地域ルールや制度等の検討や整備

- 上記のダイバーシティ就労支援の活動や事業を支える地域ルールや制度等の整備

### 5) 上記、1)～4)の活動や事業を支える地域プラットフォーム形成の取組み

上記のダイバーシティ就労支援を通じて、多様な支援ネットワークの形成、その成果である個別支援の充実を促進するとともに、それらを支える基盤となる機能や役割を担う「地域プラットフォーム」の形成をめざす。「地域プラットフォーム」は、1)から4)の活動に関わり、中間支援機能を担う主要な団体・機関等が推進し、プラットフォームの事業や運営体制等の整備を図る。

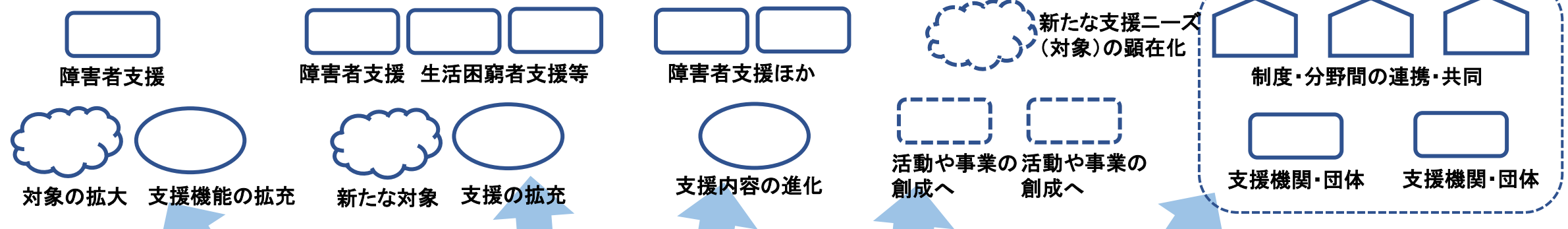
ステージ1 分野別・制度別就労支援の広がり、活動の多様化

さまざまな社会課題（就労障害要因）を契機に**就労支援の活動や事業が展開され**（活動の広がり※）、主たる支援ニーズごとに分野別・制度別に**就労支援は広がり、内容等に差がみられる**（多様な働きづらさの拡大）。

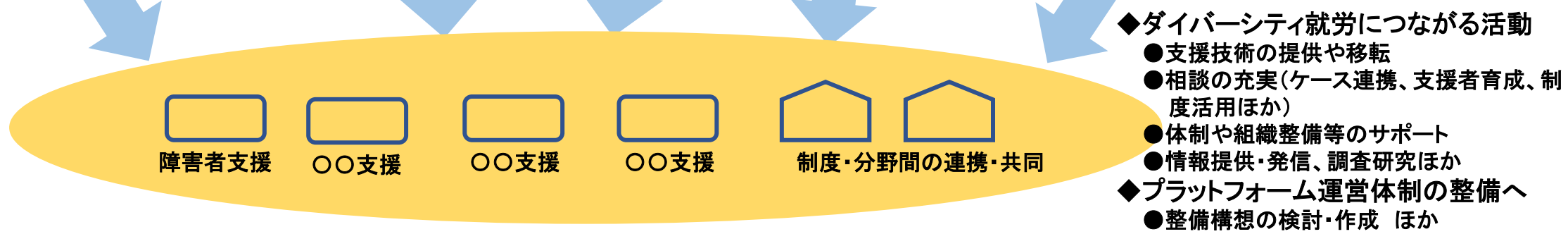
※助成団体や施策サイドは、モデルとなる活動や好事例等を支援・奨励

ステージ2 ダイバーシティ就労支援に向けた新たな活動や多様な連携

ワーク・ダイバーシティプロジェクトがスタート



ステージ3 ダイバーシティ就労支援の推進に向けた中間支援の創成＝主要団体等の活動・連携



ステージ4 ダイバーシティ就労支援の展開を支える地域プラットフォームの形成

ステージ1 分野別・制度別就労支援の広がり、活動の多様化

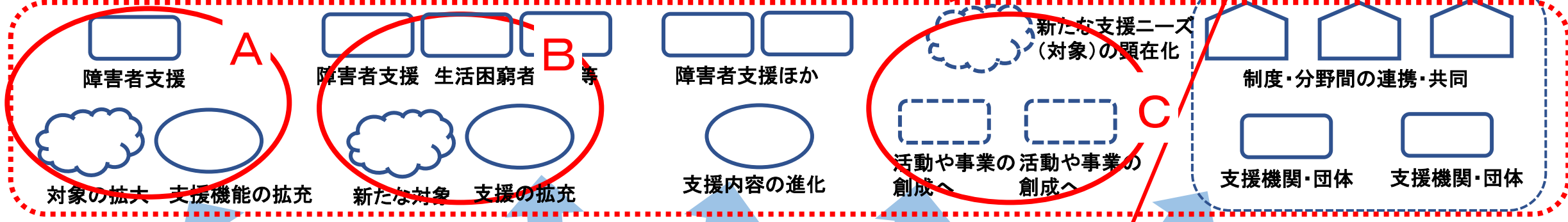
さまざまな社会課題（就労障害要因）を契機に就労支援の活動や事業が展開され（活動の広がり※）、主たる支援ニーズごとに分野別・制度別に就労支援は広がり、内容等に差がみられる（多様な働きづらさの拡大）。

※助成団体や施策サイドは、モデルとなる活動や好事例等を支援・奨励

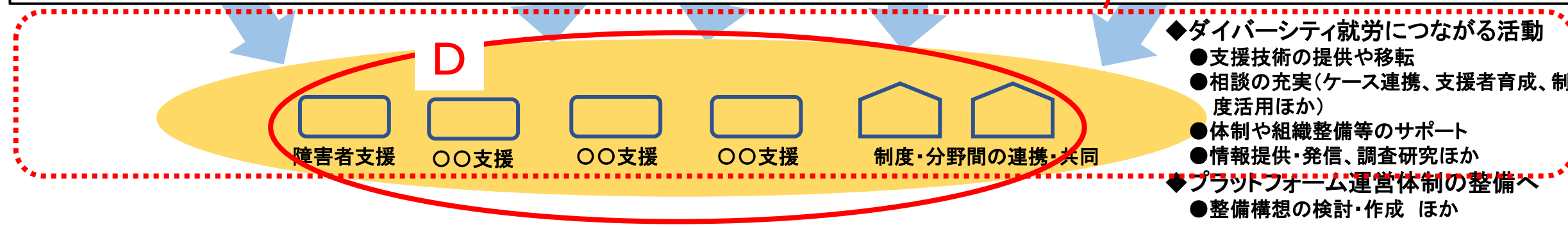
ステージ2 ダイバーシティ就労支援に向けた新たな活動や多様な連携

推進したい取組み候補

ワーク・ダイバーシティプロジェクトがスタート



ステージ3 ダイバーシティ就労支援の推進に向けた中間支援の創成＝主要団体等の活動・連携



ステージ4 ダイバーシティ就労支援の展開を支える地域プラットフォームの形成

### 3 「ダイバーシティ就労支援」にかかわる当館の取組み

#### ▶ダイバーシティ就労支援に関する検討

##### ダイバーシティ就労支援:大阪府地域における予備的検討会

障害者支援分野で就労支援を先導する3団体、若者支援、生活困窮者支援の団体に大阪府福祉部が参加し、ダイバーシティ就労支援の推進課題等について意見交換をスタート

※当館のほか4団体と大阪府

- ▶多様な支援団体間の連携
- ▶支援内容の進化(企業との連携)

##### 大阪府ハートフル条例による職場環境整備等支援組織の活動

公共調達を通じて企業等と連携した「支援付き雇用」等を推進。障害者・生活困窮者等と支援機関等、応札・落札企業をつなぎ、マッチングや環境整備等を調整・推進する中間支援

※当館のほか2団体が認定組織に

- ▶地域や自治体内の連携を促進する

##### 多様な地域連携による就労支援

自治体支援の1つ。庁内外の関係者によるワークショップを行い。就労支援の作戦ロジックモデル作成によって、現状と推進策を共有する取組み。「評価実践ガイド」の応用。厚労省の民間活動団体助成を活用

※ユニバーサル志縁センター主催

- ▶高校生、シニア等の新たな課題
- ▶支援内容の進化(企業との連携等)

□大阪府教育庁:高校生の就職・定着支援事業 □大阪府・府内20市町村共同:広域就労支援事業 □岡山市:シニアのセカンドキャリア支援(生涯かつやく支援センター) □自治体コンサル(生活困窮者自立支援全国ネットワーク) ほか

- ▶多様な支援団体間の連携
- ▶支援内容の進化(農業分野との連携)

##### 農業分野と連携した就労支援の機能強化モデル事業

農業分野の作業・職務等を利用した支援プログラムの開発、活用等の支援。農業団体、農業に取り組む障害者支援団体、自治体や若者支援団体等に対する中間支援。厚労省事業

- ▶ひとり親・単身女性支援の多機関連携
- ▶支援内容の進化(訓練を利用した支援)

##### ひとり親・単身女性向け「働きながら、学び・次を準備する」就労支援

対話型相談「転職カフェ」をベースにした多様な訓練等を利用した転職等準備支援。特に、高等職業訓練を利用した就労支援のモデル開発を指向。厚労省の民間活動団体助成を活用。

※(株)情報の輪サービス主催

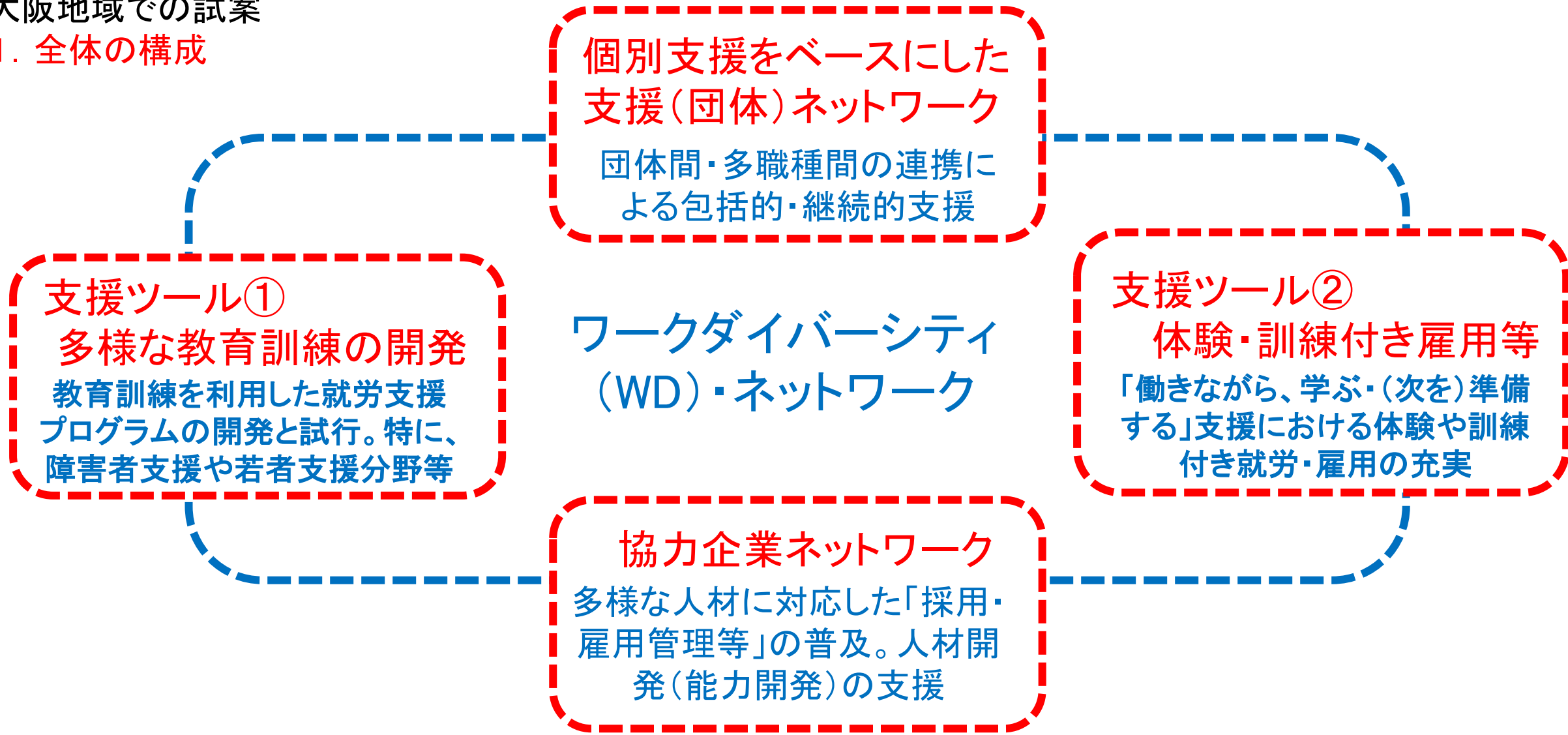


## 4 ワークダイバーシティ・プロジェクト 大阪地域での試案

1. 日本財団による「ワークダイバーシティ・プロジェクト(WDプロジェクト)」は、対象や課題別に展開される**就労支援を横断的に支えるプラットフォームづくり**を目指しています。
2. 「WDプロジェクト」は、各種の調査研究事業のほか、**予定**しています。
3. 事業のスキームは、就労支援に関わるさまざまな団体が包括的・継続的な支援を要する「多様な対象」や「支援内容の進化」にかかわる個別支援をベースに、連携のあり方や課題等を実践的に整理することを目指しています。**①個別支援に対する助成。**
4. 対象別・制度別就労支援を横断するプラットフォームを目指すことから、多様な支援団体の参加と自治体の参画を条件としています。**②多様な支援団体と自治体の参画**
5. 事業案の考え方は、**次ページ図のように、4つのポイント**が考えられます。以降、4つのポイントを順次、図に整理しています。
6. 就労支援の実践においては、すでに団体間あるいは多職種間の個別支援の連携は見られますが、団体や自治体の各部署が**共通に利活用できる支援のリソースや技術・ツール等のプラットフォーム機能**はありません。また、就労支援が**働く場の整備、企業等との連携**が不可欠になっています。大阪府は改正ハートフル条例において、他地域に先んじて「職場環境整備等支援団体」を位置づけています。

日本財団ワークダイバーシティ・プロジェクト  
大阪地域での試案

1. 全体の構成

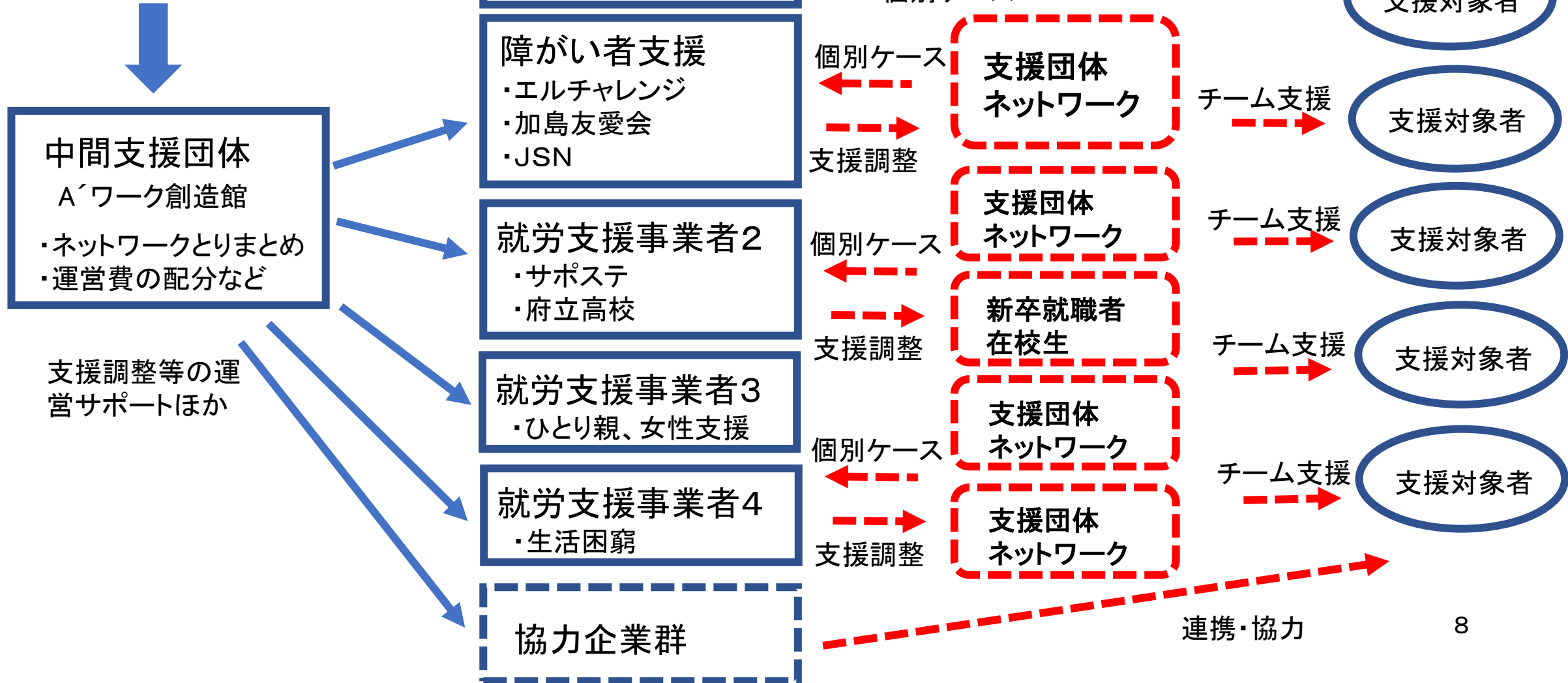


※大阪府改正ハートフル条例(職場環境整備等支援組織の認定ほか)の推進(別紙参照)

# ワークダイバーシティ・プロジェクト 大阪地域での試案

## 1. 個別支援の運営・検証

日本財団から支援

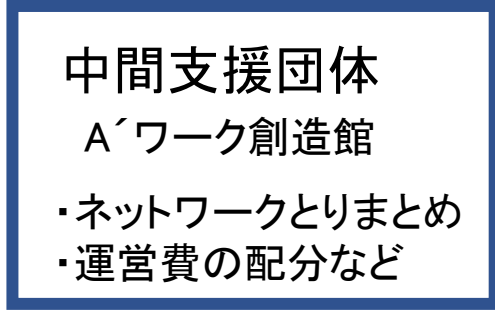




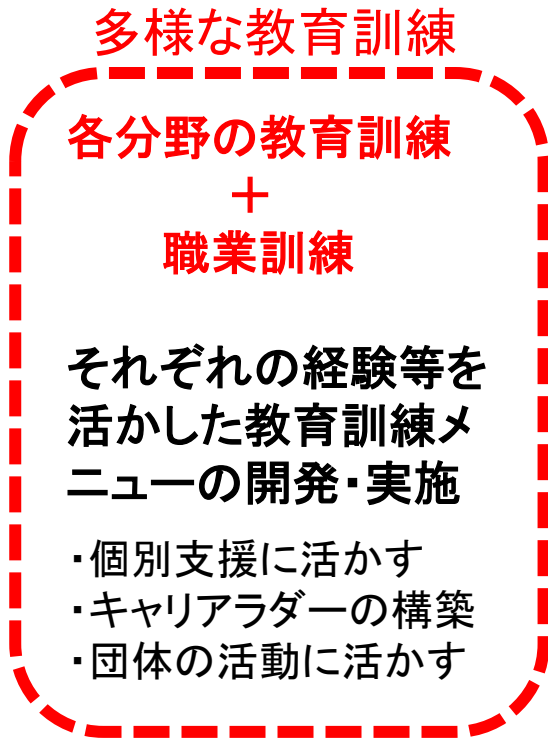
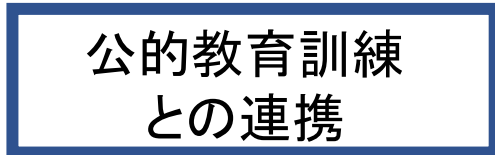
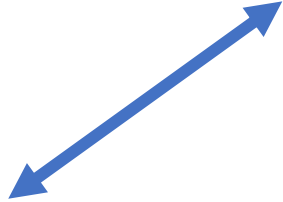
# ワークダイバーシティプロジェクト 大阪地域での試案

## 2. 支援ツール①多様な教育訓練の開発・提供 ～訓練を利用した就労支援モデルの試行～

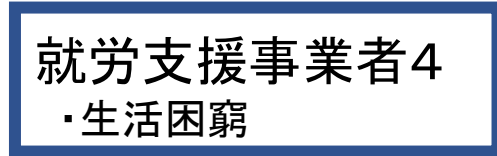
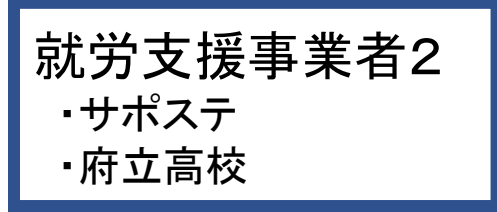
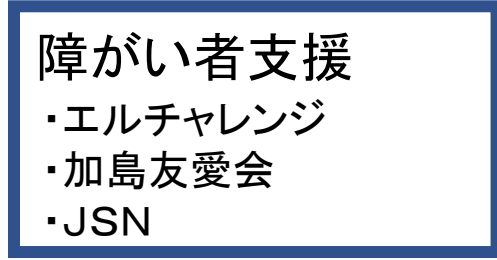
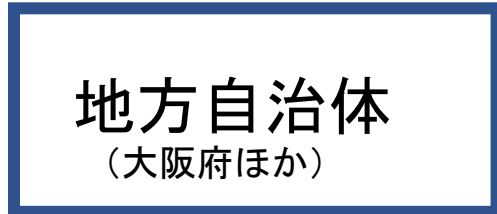
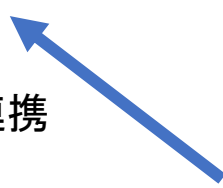
日本財団から支援



運営費の配分



実習等の連携



チーム支援

チーム支援

チーム支援

チーム支援



# ワークダイバーシティプロジェクト 大阪地域での試案

## 3. 支援ツール②体験・訓練付き雇用等の開発・提供 ～企業等と連携した支援プログラムの試行・拡大～

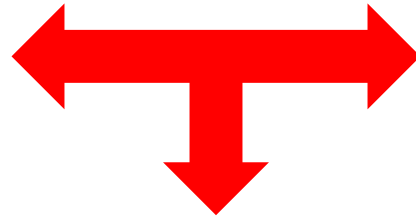
日本財団から支援



**中間支援団体**  
A'ワーク創造館

- ・ネットワークとりまとめ
- ・運営費の配分など

共同で開発・運営



### 体験・訓練付き雇用等

**見学や就労体験、訓練付き雇用等の支援メニューの開発・運営**

- ・協力企業の開拓
- ・企業の受入・雇用プログラム作成
- ・職場環境調整等支援
- ・キャリアラダー構築 ほか

**地方自治体**  
(大阪府ほか)

**障がい者支援**

- ・エルチャレンジ
- ・加島友愛会
- ・JSN

**就労支援事業者2**

- ・サポステ
- ・府立高校

**就労支援事業者3**

- ・ひとり親、女性支援

**就労支援事業者4**

- ・生活困窮

**協力企業群**

個別支援に  
活かす

チーム支援



支援対象者

チーム支援



支援対象者

チーム支援



支援対象者

チーム支援



支援対象者

支援対象者

# ワークダイバーシティプロジェクト 大阪地域での支援

## 4. 協力企業ネットワークの形成 ～支援付き就労・雇用の拡大～

日本財団から支援



中間支援団体  
A'ワーク創造館  
・ネットワークとりまとめ  
・運営費の配分など

協力企業の開拓  
職業・職務の分析と  
情報化(DB化)

団体支援:企業との  
連携強化、仕事  
情報等のDB化



・企業との交流会  
・企業間交流会  
・人材開発セミナー



採用・人材開発に  
関する企業ネット  
ワーク形成へ

個別支援に  
活かす

分野・団体ごとの企業

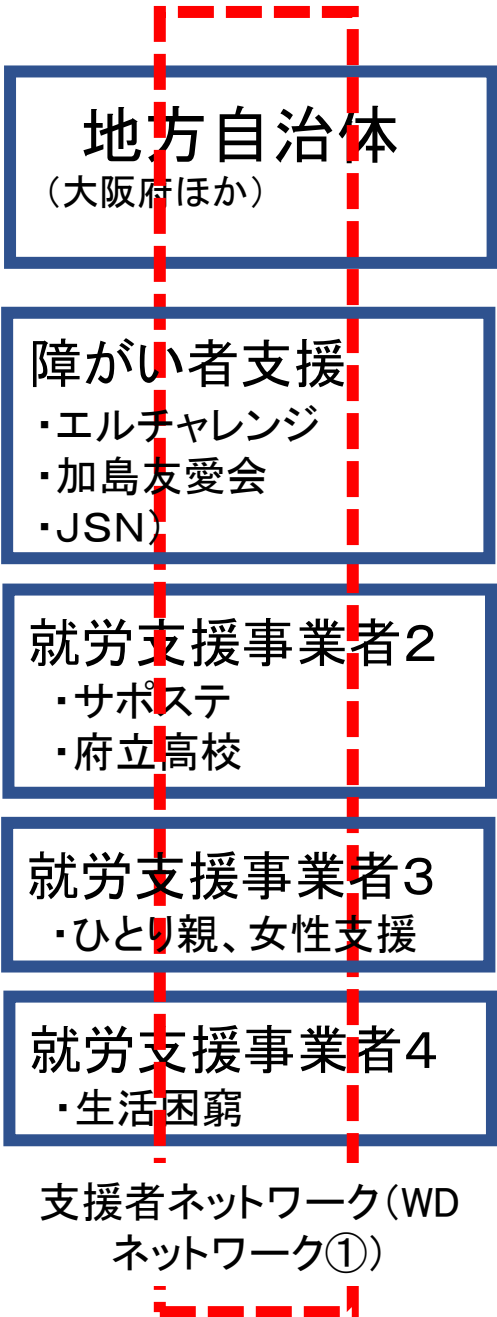
分野・団体ごとの企業

分野・団体ごとの企業

分野・団体ごとの企業

分野・団体ごとの企業

協力企業群  
(WDネットワーク②)



## (参考) 既存の就労支援とネットワークの考え方

### 1 態様別(分野別・制度別)活動のネットワーク 3つの段階 (後掲シート参照)

- ①支援活動はあるが、ネットワークが未整備な段階 (A)
- ②支援活動あるいは団体が「協議会」といった形で、態様別支援活動の交流や自治体等へのソーシャルアクションの調整などが行われる段階 (B)
- ③態様別支援活動の専門性や実績等を交流させるとともに、ケース支援の共同、共同事業の企画運営などを行う段階で、ネットワークを支える事業体(機能等)が整備される段階 (C)

### 2 提案

地域モデルについて、次のような検証を行う

(1)態様別支援のマニュアル化に資する個別の就労支援と検証データの獲得

- ①就労支援の実績や団体は、障害者支援のほか、若者支援、高齢者支援、ひとり親・女性支援、ホームレス支援、外国人支援、生活困窮者支援等といった分野において想定されるが、モデル事業の趣旨に賛同してケース支援の共同が可能である。
- ②ケース支援の共同の可能性は、当該団体が解決を希望する課題に対応できることなどのメリットが重要となる。例えば、就労や体験等の機会・場が新たに獲得できる、障害者就労支援事業所が障害者ではないケースに関する支援を経験する、他の専門支援も含む包括的支援が可能になるなど。

## (2) 相談支援のシステム化に関する検証

①相談支援のプロセスにおいて、各団体がどこまでカバーしているか、しうるか。あるいは他の支援（団体等）との役割分担）の状況などを検証する。ヒアリングのほか、具体的には各団体の限界ケースについて共同で支援することを通じて検証する、

## (3) ネットワークに関する検証

①なんらかのネットワークが存在しており、目標とする役割、機能について、交流・連携への議論、ケース支援の連携状況などをヒアリング等を行い、ネットワークの目標を整理する

②団体間の連携、他の専門サービスとの組み合わせ等が問われるケースを共同で支援する、あるいはネットワークとして支援モデルと位置付けて支援するといった、個別ケースを通じた検証を行う

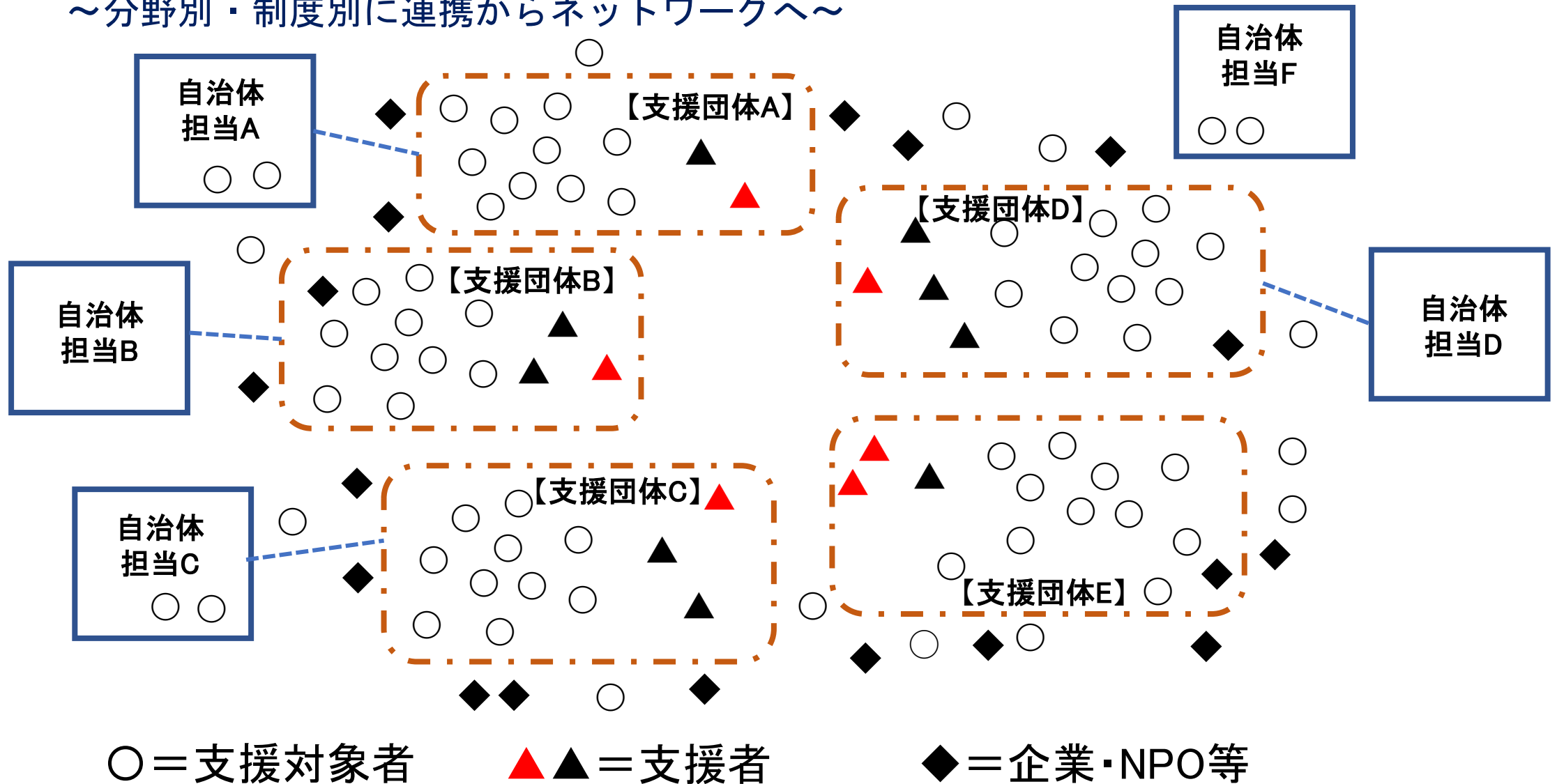
③地域や態様別支援団体における就労支援の目標、そのために必要なネットワークの機能、さらにネットワークを支える事業体について議論、検証する。

## (4) 障害者就労支援事業所のダイバーシティ化

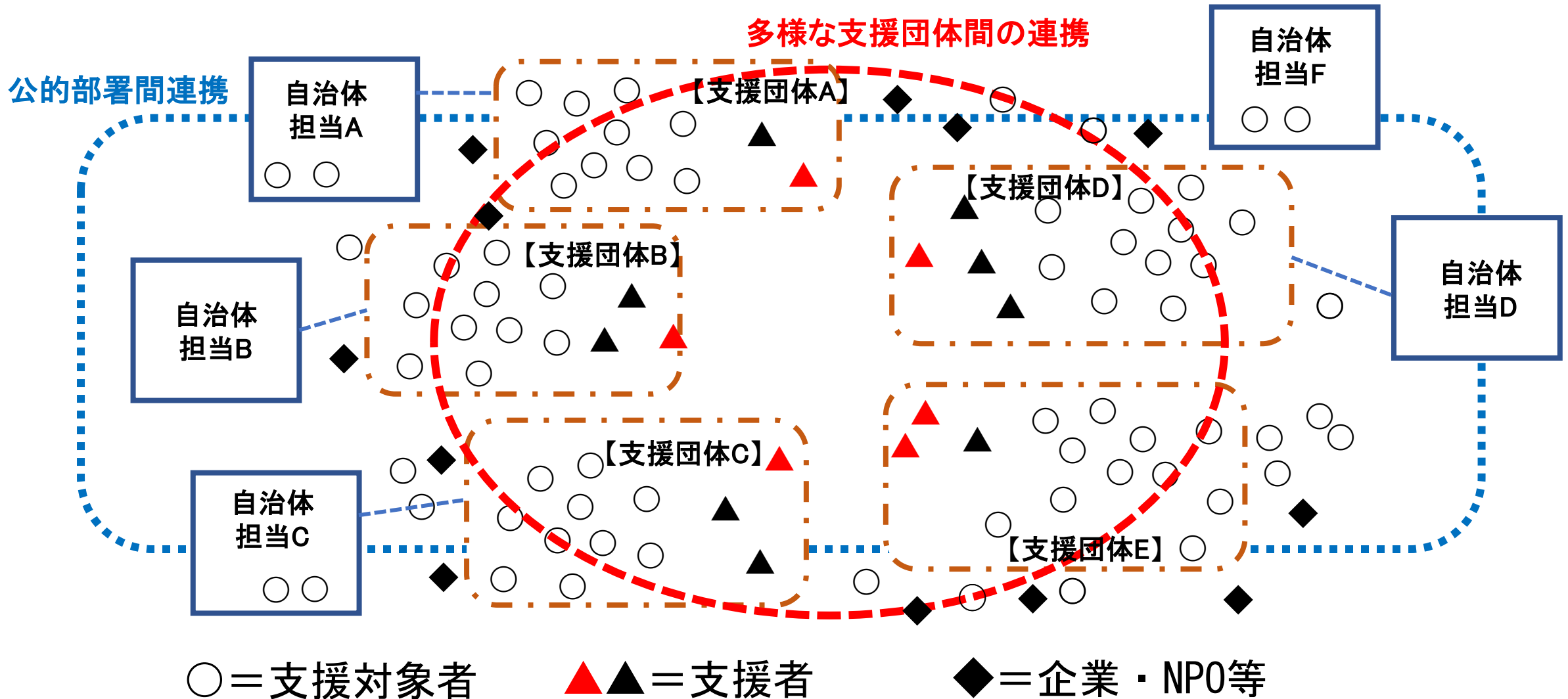
①上記の就労支援のシステム化、支援のネットワーク、ネットワーク事業体に関する取組みを踏まえ、障害者就労支援事業所ネットワークの中軸となる団体等のスタッフを対象に、多様な人材の就労支援に問われるスキル、支援人材の育成、相談支援事業の運営、就労にかかわる資源（雇用先・体験等受け入れ先）の開拓・支援メニューの開発、資源管理、個々の事業所の成長を支える「ネットワーク事業体」の運営 などについて、習得すべき事項や論点等を整理し、モデル的に人材養成研修を行う

# A 分野別・制度別に拡大・分散する就労支援の段階

～分野別・制度別に連携からネットワークへ～



## B 就労支援のネットワークの段階 ～分野等を超えた「協議会」方式レベル～



# C ネットワーク事業体整備の段階 ~支援対象の拡大、支援機能の進化・普及等へ~

