

ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会（ネットワーク構築部会）

1. 概要

同部会は、2021年7月9日第1回会合以降、8月26日、9月30日、10月27日、11月26、（2022年2月11日）の計6回開催した。

2. 主な論点

- ◎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。
- ◎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。
- ◎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。
- ◎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。

3. ダイバーシティ就労の地域プラットフォームについて

ダイバーシティ就労支援の必要性はすでに調査研究等によって示されており、また態様別支援における新たな要支援層等が増えるとともに、潜在的ニーズも拡大する状況ではその推進が期待されている。

そこで、ダイバーシティ就労支援推進に向けた関係主体のネットワーク形成について、別紙のように考え、主な課題を整理する。

- ◎地域における態様別支援間の連携やネットワーク（X）は、さまざまな形で進んでいるが、それぞれの支援団体が想定する対象を超えて多様な要支援者を組織的に支援することはまだ少なく、ダイバーシティ就労支援の整備は実践的な課題とは言い難い状況である。
- ◎自治体の就労支援も分野別（態様別）に仕切られ、多様な要支援者を制度として対応することが難しい。ダイバーシティ就労支援を施策に掲げるには至っていない。
- ◎態様別（分野別）に提供される社会サービス（各種相談支援）が拡大するに伴って、各サービスに付随した就労支援ニーズが顕在化しており、就労支援の強化が課題となっている。強化策の1つとして、既存の蓄積を応用あるいは共有化することによって、新たな就労支援ニーズに対応する動きも考えられる。例えば、自治体施策と

して、障害者就労支援サービス事業所等の技術や経験、資源等を活用することなどである。

- ◎すでに障害者就労支援サービス事業所が、生活困窮者自立支援制度における認定就労訓練事業所として、あるいは就労準備支援事業の受託団体として多様な要支援者を支援する事例も増えている。
- ◎そこで、地域の施策としてダイバーシティ就労支援のあり方や課題について検討・検証する取組みを具体的に促進する必要がある。
- ◎図の、(1)就労支援をミッションとする支援団体（X）に対する働きかけ、(2)自治体の関係部署（Y）への働きかけを通じて、現場レベルから検討・検証の取組みを組織化する。あるいは、(3)新たな支援課題への対応や支援機能の強化等を口実に、施策して（担当部署（Y）指定して）、ダイバーシティ就労支援を検討・検証する取組みが考えられる。
- ◎当面、「〇〇地域におけるダイバーシティ就労支援検討・検証事業」のわかりやすいスキームを提示するなど、XやYへの情報発信や地域レベルの説明・意見交換とした組織化が問われる。
- ◎これらネットワーク構築に併せて、支援内容の変化（進化）に関する検討・検証が欠かせない。従来の社会サービスに付随する就労支援では「一般就労」をゴールとする支援内容が多くみられる。しかし、前提とする雇用の仕組み、仕事と働き方が大きく変化する中で、継続した支援（例えば、定着支援や転職支援、訓練を活用した支援など）が重要な課題になっている。ダイバーシティ就労支援においても、継続した就労支援（ケースワークとしての就労支援）の機能整備が欠かせない。そのためのネットワーク形成も課題となる。
- ◎特に、訓練を活用した就労支援は関係する制度整備や個別支援のあり方など、検討・検証が必要であり、新たなネットワーク形成が問われる。
- ◎最後に、ダイバーシティ就労支援とそのネットワーク構築を推進するうえで、施策としての位置づけ検討・検証を促進するほか、その推進役となる人材の養成も欠かせない支援課題の1つである。

（作成：西岡正次）