



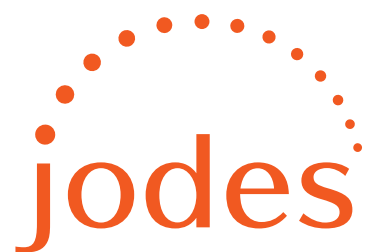
日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト

---

2023 年度

モデル事業伴走支援・検証作業チーム報告書

2024 年 3 月



**(編集：一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構)**

## 目次

第1章	モデル事業の概要	1
1.	日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト	1
2.	日本財団 WORK! DIVERSITY モデル助成事業	2
第2章	モデル事業伴走支援・検証作業チームの概要	4
1.	趣旨	4
2.	構成員	4
3.	検討事項	4
4.	検討経緯	5
第3章	モデル事業の進捗状況	6
1.	進捗状況の把握方法	6
2.	進捗状況	9
3.	支援結果	16
第4章	モデル事業の効果検証	24
1.	概要	24
2.	事業の進捗状況	25
3.	経済効果・財政効果	25
4.	有効性評価	29
附属資料1	モデル事業実施状況 集計結果	32
附属資料2	モデル地域からの報告資料	41

## 第1章 モデル事業の概要

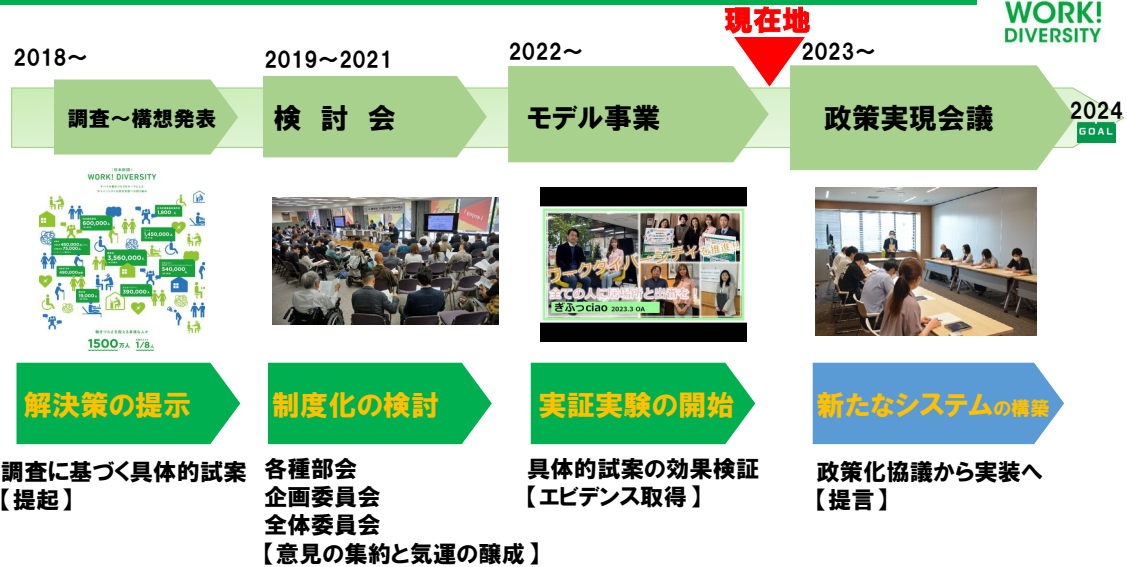
### 1. 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト

多くの働きづらさを抱える人々を就労につなげる本格的政策を打ち出すことがこれからの日本社会をよくしていくキーポイントではないか。多くの方々のこうした思いから日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト（ダイバーシティ就労支援研究プロジェクト）はスタートした。

本プロジェクトの経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会（座長：小峰隆夫法政大学名誉教授）は2019年度報告書で働きづらさを抱えた人々がどのくらいいるのかという定量把握を試み、そのうち就労増加期待数を270万人と推定した。2020年度報告書では就労困難者の就労増加期待数270万人の就労が実現した場合、GDPの1%程度の増加が期待できることを報告した。2021年度報告書では就労移行支援、就労継続支援A型において1年間に現在の利用者実人員の1割強（各5,000人、10,000人）を受け入れ支援した場合、経済効果としては870億円～340億円、財政効果としては360億円～60億円程度の効果があるという結果を報告した。すなわちダイバーシティ就労支援は社会的包摂を通じた本人・社会の幸福度の向上だけでなく、経済的にも、また政府の財政収支上もメリットがあり、いわば「投資」であることを示した。

こうした推計をもとに日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクトは2018年度から2024年度において以下のステップ図にもとづき、就労困難者の就労を大きく進めることを目指し事業を進めている。

# WORK! DIVERSITYプロジェクト



## 2. 日本財団 WORK! DIVERSITY モデル助成事業

国・自治体にダイバーシティ就労関係の大きな政策枠組みを作ってもらおうべく働きかけていくためには、まず就労支援のモデル実証実験で成果を出すことが必要である。WORK! DIVERSITY プロジェクトでは、2022年9月からモデル実証実験を千葉県・岐阜市・福岡県の3自治体と協働して事業を実施している。2023年7月からは豊田市がモデル事業に加わった。

本事業は、障害者総合支援法の障害者就労支援機関（就労移行支援事業所、就労支援 A 型事業所等）を中心に、地域の就労支援ネットワークで就労困難者を幅広く受け入れ、就労につながる者の増加を目指し、かつそのような既存の制度の枠組みにとらわれない新たな支援体制の構築を目指す全国のモデルとなりうる事業であって、かつそれに対して当該地域の都道府県、中核市等が事業費総額の20%を負担する場合、日本財団がモデル事業に係る初期費用（プランづくり、職員研修等）、地域ネットワーク構成メンバーのコーディネート費、就労支援サービスの運営費等事業総額の残り80%を負担するというものである。

モデル事業実施にあわせ「日本財団モデル事業伴走支援・検証作業チーム」が2022年10

月に発足し、伴走支援、検証作業を行っている。2023年度はモデル事業の2年度目に当たる

## WORK! DIVERSITY モデル事業実施自治体



「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」  
がマネジメントセンターとなり、就労支援事業所が紐づく



「中間法人福岡県就労支援協同組合」  
がマネジメントセンターとなり、就労支援事業所が紐づく



「一般社団法人サステイナブルサポート」  
がマネジメントセンターとなり、就労支援事業所が紐づく



「一般社団法人ワークダイバーシティスタイル」  
がマネジメントセンターとなり、就労支援事業所が紐づく

## 第2章 モデル事業伴走支援・検証作業チームの概要

### 1. 趣旨

2022年9月、3地域(千葉県、福岡県、岐阜市)において「日本財団 WORK! DIVERSITY モデル助成事業」が開始された。<sup>1</sup> モデル事業推進伴走支援・検証作業チームは、当該3地域における事業の円滑な実施と WORK! DIVERSITY プロジェクトの事業全体への有意義なフィードバックを実現するため設置され、地域活動の円滑実施を伴走支援するとともに、事業効果の把握・検証を行うものである。なお、作業チームの運営は(一社)ダイバーシティ就労支援機構に委託されている。

### 2. 構成員

モデル事業伴走支援・検証作業チームは以下の有識者により構成されている。

(2024年3月現在)

五石敬路	大阪公立大 大阪公立大学大学院都市経営研究科准教授 (就労準備性評価)
酒光一章	ダイバーシティ就労支援機構 (効果検証)
佐藤洋作	文化学習協同ネットワーク代表理事 (態様別支援助言)
高橋尚子	京都自立就労サポートセンター理事 (就労準備性評価)
津富宏	静岡県立大学教授、青少年就労支援ネットワーク静岡前理事長 (態様別支援助言)
村木太郎	(一社)ダイバーシティ就労支援機構理事長 (座長・効果検証)
米田英雄	社会福祉法人ぷろぼの津事業所所長 (就労準備性評価)

(五十音順、カッコ内は作業チームにおける主な役割)

### 3. 検討事項

モデル事業伴走支援・検証作業チームの主な役割は以下のとおりである。

- 各地域の実施状況の把握および態様別支援への助言を行うこと
- 把握と助言を通し、運営に関する改善方策を検討すること

---

<sup>1</sup> これらに加え2023年7月から豊田市が事業開始。

- 事業効果の把握、検証（就労準備性を含む）すること

#### 4. 検討経緯

2023年度においては主としてモデル事業の実施状況のデータをできる限り収集・検証し、2024年度にそれらのデータを利用して効果検証を行うこととした。

##### (1) 第1回会合(2023年7月26日)

2023年度の活動計画について確認するとともに、モデル事業の進捗状況について共有し今後の方針等について検討した。

##### (2) 第2回会合(2024年3月5日)

モデル事業の進捗状況について、報告データの検証を行うとともに、モデル地域のマネジメントセンター（千葉、岐阜、福岡、豊田）の参加を得て、意見交換を行った。

さらに今後の効果検証に向けての見通しについて検討した。



## 第3章 モデル事業の進捗状況

### 1. 進捗状況の把握方法

#### (1) 概要

各地域からは毎月、指定した報告様式に基づく報告を求めた。<sup>2</sup>

報告様式 1 はモデル事業の取組状況として、実施状況(概況)、課題認識、今後の取り組みなどを主として記述により報告いただいた。

報告様式 2 は支援対象者ごとに、そのプロフィール、支援の内容、支援の結果を分析可能なように定型的・定量的に報告いただくものである。報告様式 2 は支援対象者の支援記録である報告様式 3 から支援対象者の個人情報を除いたデータを報告する形式となっている。

報告様式 2 で報告を求めるデータは以下のデータとなる。

- 個人プロフィール(性別、年齢、学歴)
- 職歴(無業期間、就労経験、通算勤務年数)
- 就労困難要因(難病その他の病気・障害者、ニート・フリーター等)
- 支援記録(支援開始年月日、支援機関、支援方法)
- 就労準備性評価(KPS GN-25 の 4 指標)
- 支援結果(就労・終了年月日、終了事由、雇用形態、賃金、在職・離職状況等)

個人プロフィール、職歴、就労困難要因等は原則として初回受け入れ時の評価となり、月々のデータ更新が必要となるのは支援方法と就労準備性評価である。支援方法は簡略化のため支援期間中に 1 回でも利用した支援方法をチェックしていく方法をとった。就労準備性(KPS)については後述する。

就職した場合は就職先での雇用形態・賃金を把握するとともに定着状況を把握する。また就職以外で支援を終了した場合はその事由を報告することとしている。

#### (2) 就労準備性

就労支援の実績は、通常、就職の実績をアウトカムとして評価する。しかしながら本モデル事業のような就労困難者の就労支援は簡単なことではない。また就労に結びつかなかったからといって

---

<sup>2</sup> 具体的な報告様式については『2022 年度モデル事業伴走支援・検証作業チーム報告書』 pp.12 - 13 及び附属資料(pp.27 - )を参照

直ちに就労支援の効果がなかったと考えるのも適当ではない。特に短期間の事業実績を就職実績のみで評価するのは難しい。

このため本作業チームにおいてはアウトカムとして就職実績に加え就労準備性を評価することとした。就労困難者には、毎朝きちんと起床できない、他人とコミュニケーションをうまくとれないなど就労に向けての準備ができていない者も多い。就労準備性は支援対象者の日常生活、社会生活、就労意欲などを評価することで支援対象者の就労に向けての可能性を評価するものである。

就労準備性の評価は、様々な支援機関が独自のメソッドで行っていることが多いが、本モデル事業では統一的な評価が可能となるよう KPS ビジュアルライズツール(以下単に「KPS」という。)に基づく評価を行うこととした。<sup>3</sup>

KPS は厚生労働省の委託に基づき、一般社団法人京都自立就労サポートセンターが開発したツールである。生活困窮者自立支援事業の就労準備支援事業における利用者の日常生活、社会的能力、就労意欲の変化をとらえるものであり、評価指標として利用者本人がチェックする TS-59 セルフチェックシートと、利用者本人と支援員がチェックする GN-25 評価シートの 2 種類がある。ツールを用いることによりチェックシートの結果を棒グラフ、レーダーチャートにすることで見える化できる。

本モデル事業においては原則として支援対象者に対し毎月 KPS による評価を行い、支援に活かすとともに進捗状況把握のための指標としても利用することとした。

KPS では様々な指標を把握することができるが、進捗状況の把握に当たっては、KPS の利用実績を踏まえ、これまでの就労実現者の傾向から最も就労実現に関連しているとみられる項目として GN-25 の本人評価のうち以下の 4 指標の動きをチェックすることとした。

設問1 「就寝、起床時間がばらばらである」

注) 就寝、起床時間が一定かどうかを問うものであり、昼夜逆転していたとしても問題ありませ

<sup>3</sup> KPS については以下を参照のこと

KPS ビジュアルライズツール(一般社団法人京都自立就労サポートセンターWeb サイト)

<https://www.kyoto-ps.com/vt/>

一般社団法人京都自立就労サポートセンター「就労準備支援事業利用者に対する支援の評価指標作成・普及に向けた調査研究事業報告書」厚生労働省 令和元年度 生活困窮者就労準備支援事業費補助金 社会福祉推進事業、2020年3月、[https://kyotops.sakura.ne.jp/www.kyoto-ps.com/vt/wordpress/wp-content/uploads/2021/03/r01\\_report.pdf](https://kyotops.sakura.ne.jp/www.kyoto-ps.com/vt/wordpress/wp-content/uploads/2021/03/r01_report.pdf)

一般社団法人京都自立就労サポートセンター「就労準備支援事業評価指標の全国普及及び検証に係る調査研究事業」厚生労働省 令和2年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業、2021年3月、[https://www.kyoto-ps.com/vt/wordpress/wp-content/uploads/2021/04/r02\\_report.pdf](https://www.kyoto-ps.com/vt/wordpress/wp-content/uploads/2021/04/r02_report.pdf)

ん。

- 4 就寝、起床時間が毎日ばらばらである場合
- 3 週の半分程度、就寝、起床時間が大きく変動する場合
- 2 おおむね一定しているが、日によって1～2時間程度変動がある場合
- 1 就寝、起床時間が毎日一定である場合

設問6「プログラムに休まず参加することができる」

- 4 毎回プログラムに休まずに参加することができる場合
- 3 まれにプログラムを休む場合
- 2 ときどきプログラムを休む場合
- 1 毎回プログラムを休んでいる場合

設問20「集中してその日のプログラム・業務に最後まで取り組むことができない」

- 4 集中してその日のプログラム・業務に取り組むことが全くできない場合
- 3 その日のプログラム・業務の途中でときどき集中力が切れてしまう場合
- 2 その日のプログラム・業務の途中でまれに集中力が切れてしまう場合
- 1 常に集中してその日のプログラム・業務に最後まで取り組むことができる場合

設問22「実際に応募する準備ができていない」

- 4 求人検索、応募書類の作成、面接対策などの準備に全く取り組んでいない場合
- 3 求人検索、応募書類の作成、面接対策などの準備のいずれか2つができていない場合
- 2 求人検索、応募書類の作成、面接対策などの準備のいずれか1つができていない場合
- 1 求人検索、応募書類の作成、面接対策などの準備がすべてできている場合

これらの設問のうち、設問 1, 20, 22 は回答が 4 から1に行くにつれ就労準備性が向上していくことを示し、設問 6 については回答が 1 から 4 に行くにつれ就労準備性が向上すると判断できる。

なお、GN-25 本人評価に関しては、支援の過程において一時的に就労準備性が低下したように見える場合がある。この理由として考えられることの一つは本人の自己評価が過大な評価となっていたものが支援の過程で客観的・適正な評価に修正されるということである。したがって就労準備性に係る指標が悪化した場合もそのような可能性について十分留意する必要がある。

また月々の進捗状況の把握については原則として上記 4 指標の動向を見るが、さらなる詳細分

析が可能なよう KPS の全評価結果を定期的に把握できるようにしている。

## 2. 進捗状況

モデル事業は 2022 年 9 月から事業を開始し、千葉、岐阜は同年 9 月から支援対象者の受け入れを行った。福岡は年内の準備期間を経て 1 月より受け入れを開始した。豊田は 2023 年度当初より事業の準備に入り、7 月から事業を開始した。おおむね 2024 年 1 月までのモデル事業の実施状況の概要は以下のとおりである。<sup>4</sup>

### (1) マネジメントセンター

WORK! DIVERSITY のモデル事業においては地域の支援機関のネットワークの中核となるマネジメントセンターが大きな役割を占める。各地域のマネジメントセンターは以下の通りである。なお事業の対象地域は、千葉県、福岡県が県域を対象とし、岐阜市、豊田市は市の区域を対象としている。

千葉県	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
岐阜市	一般社団法人 サステイナブル・サポート
福岡県	福岡県就労支援協同組合
豊田市	一般社団法人 ワーク・ダイバーシティ・スタイル

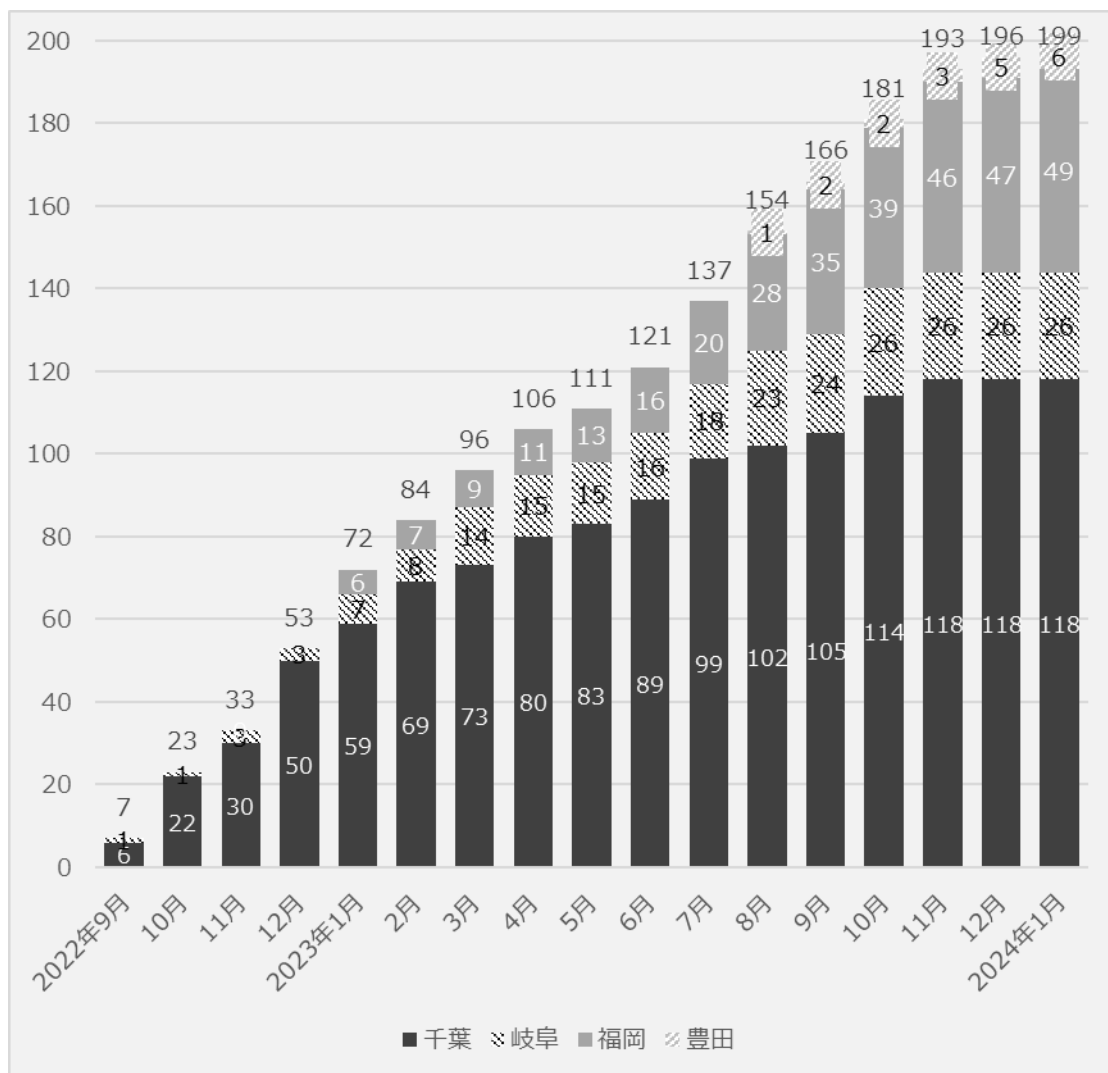
### (2) 支援者対象者数の推移

2024 年 1 月までの支援者対象者数の累計は 199 名となっている。内訳は千葉が 118、岐阜が 26、福岡が 49、豊田が 6 となっている。

---

<sup>4</sup> 千葉については 2023 年 10 月までのデータとなっている。

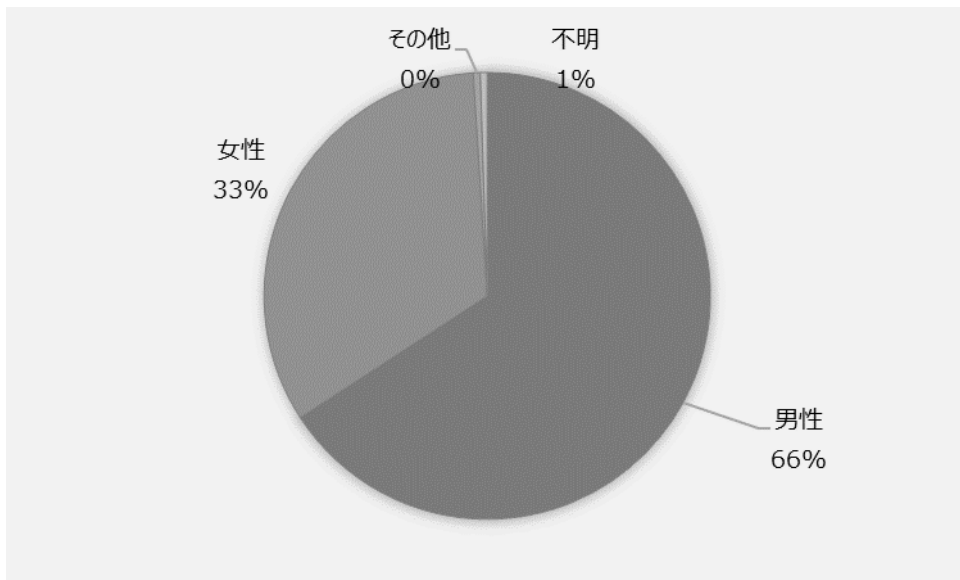
図 1 モデル事業支援数(累積値)



(3) 支援対象者の属性

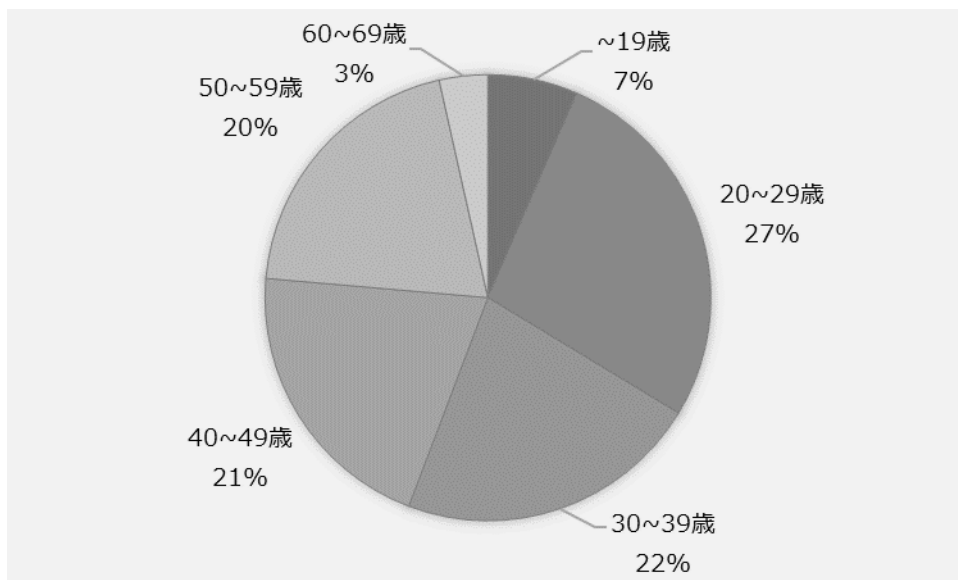
支援対象者の属性について、性別で見ると、男性が2/3、女性が1/3となっている。

図 2 性別



年齢別にみると 20 歳代～50 歳代で 9 割を占める。20 歳代～50 歳代はおおむね同程度の割合で広く分布している。少数ではあるが 10 歳代、60 歳代のものもいる。

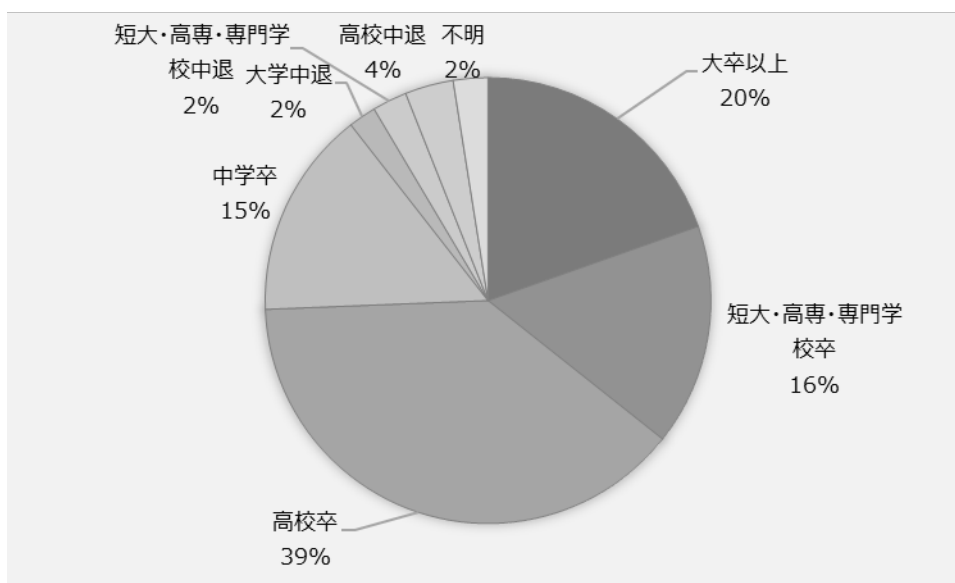
図 3 年齢



学歴別にみると、高校卒が 39%と最も多いが、大卒以上が 20%、短大・高専・専門学校卒が 16%と比較的高学歴のものも多い。大学、短大・高専・専門学校、高校等を中退したものも併せて

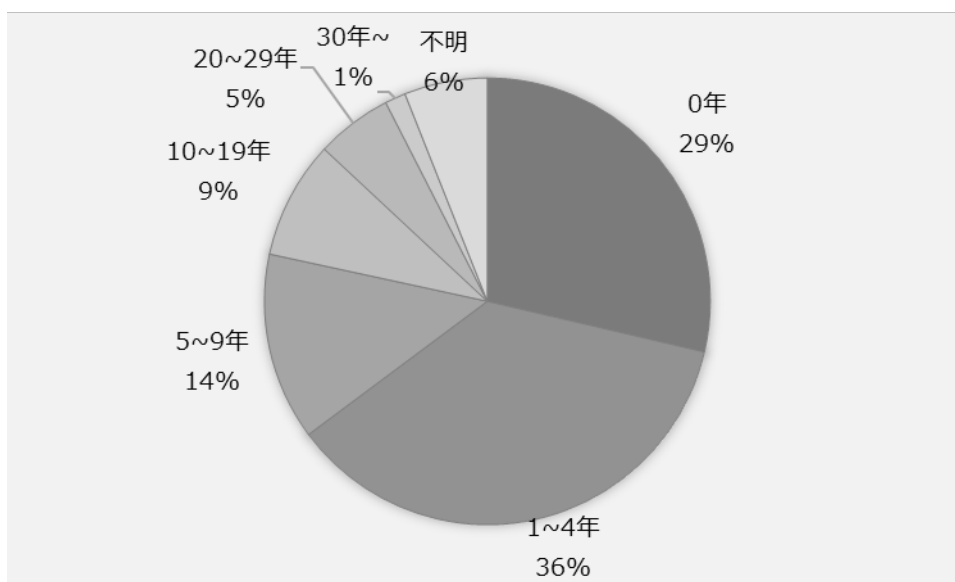
1割程度となっている。<sup>5</sup>

図4 学歴



無業期間は1年未満が29%、1~4年が36%と4年以内のものが2/3以上を占める。その一方で20年以上の長期にわたって無業のものも7%程度いる。

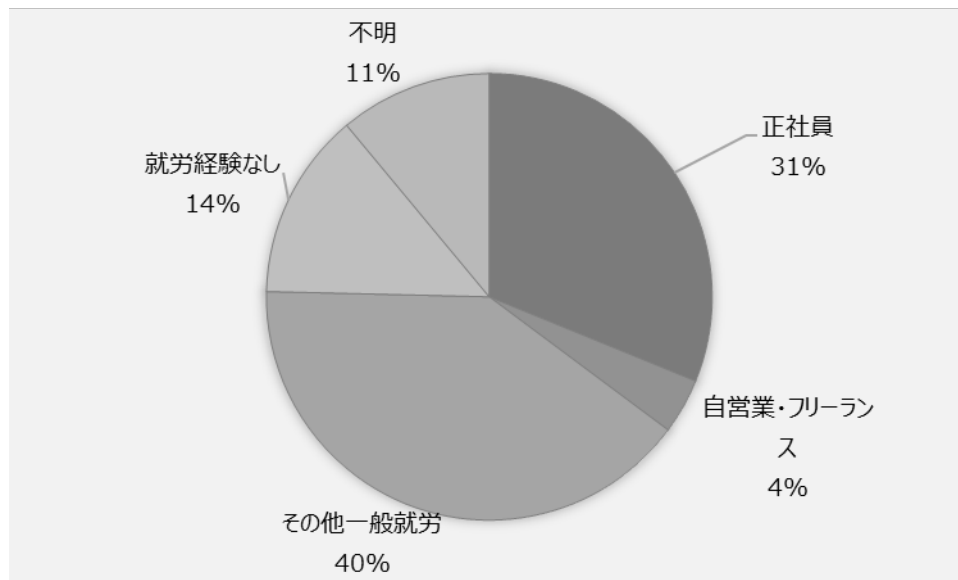
図5 無業期間



<sup>5</sup> 中退については事業途中から把握するようにしたので実際にはこれより多い可能性がある。

支援対象者の過去の主な就労経験を見ると正社員経験があるものが31%、そのほかではその他一般就労(非正規社員など)が40%となっている。就労経験がない者は14%であり、過去に何らかの就労経験があるものが多い。

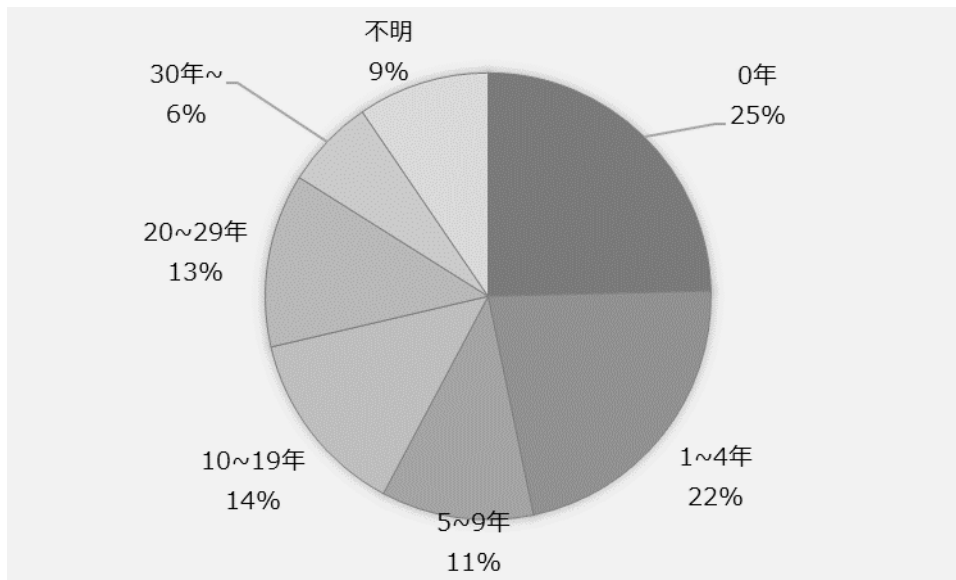
図 6 主な就労経験



就労の通算勤務期間は、0年が25%、1~4年が22%と半数近くが4年以下となっている。その一方、5年以上の就労経験があるものが約半数で、19%が20年以上の就労経験があるなど、就労経験が長いものも少なくない。



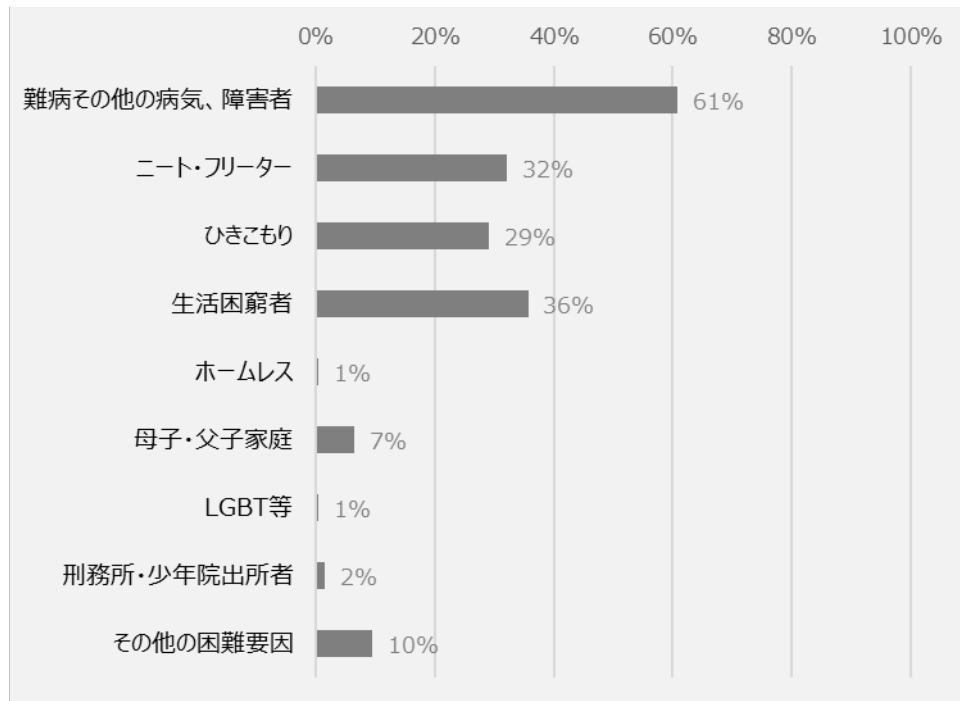
図 7 通算勤務期間



支援対象者がどういう困難を抱えているかについては、重複した困難を抱えている者も多いことから複数回答で情報を取得している

その結果を見ると、難病その他の病気、障害者が 61%で、手帳を持っていないものの何らかの障害を抱えているものが多い。次いで生活困窮者、ニート・フリーター、ひきこもりに該当するものが多くなっている。

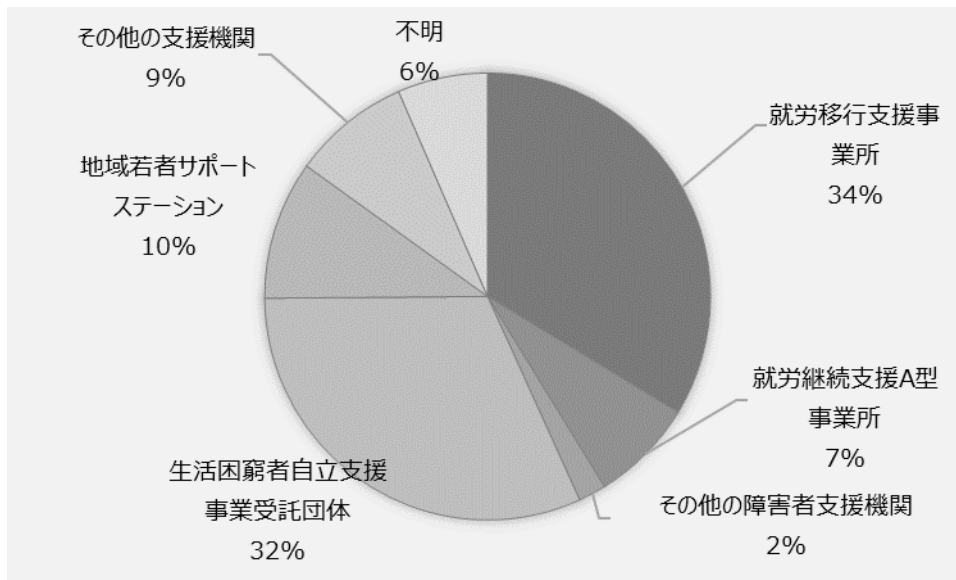
図 8 就労困難要因 (M.A.)



#### (4) 支援機関、支援の方法

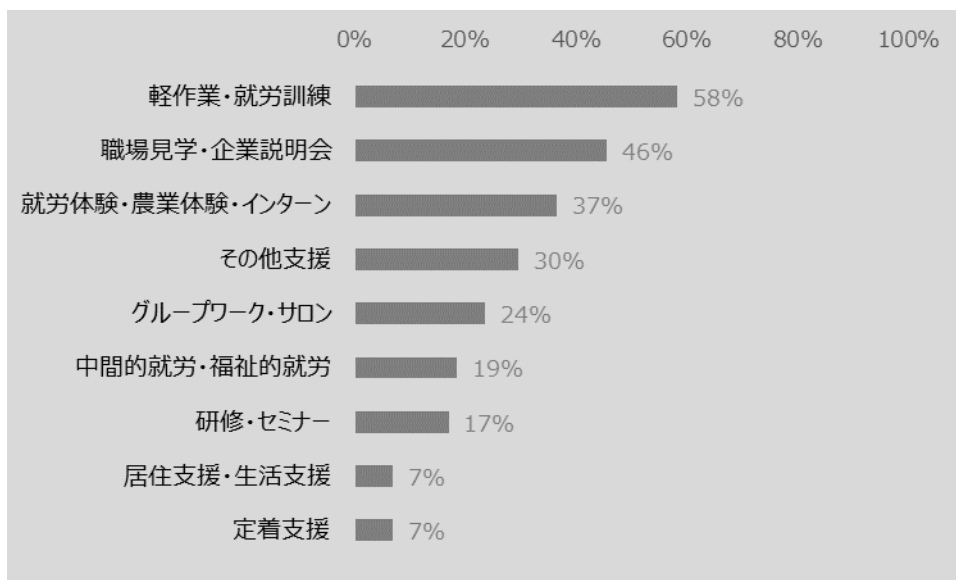
支援に当たってはマネジメントセンターが様々な機関と連携しているが、そのうち主な支援機関としては、就労移行支援事業所と生活困窮者自立支援事業受託事業者がおおむね 1/3 ずつとなっている。そのほかでは、地域若者サポートステーションが 10%、就労継続支援 A 型事業所が 7%となっている。

図 9 主な支援機関



支援の方法を見ると、軽作業・就労訓練、職場見学・企業説明会、就労体験・農業体験・インターンなど就労に直結しやすい支援が多く行われている。

図 10 支援方法 (M.A.)



### 3. 支援結果

### (1) 支援終了者の支援結果

モデル事業は地域によって進捗状況に差があり、また多くの支援対象が支援中である。ここでは支援中のものはとりあえず除外し、支援終了者の状況について把握する。

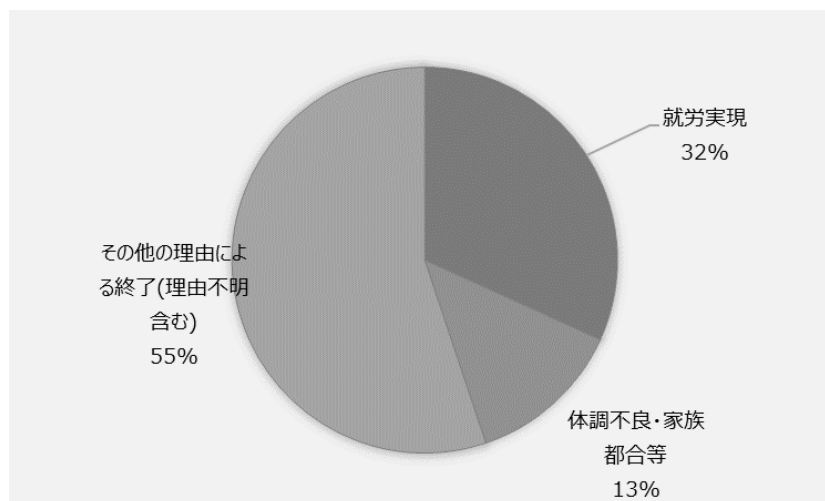
支援を行った 199 名のうちすでに支援を終了している者は 107 名である。

その結果を見ると就労につながった者が 34 名(32%)、体調不良・家族都合等による終了は 14 名(13%)、その他の理由による終了が 59 名(55%)となっている。

その他の理由は障害者手帳の取得により障害者福祉制度へ移行した、本人の意欲等の問題から支援に参加しなくなったなどがあると考えられる。

調査方法などから単純な比較はできないが就労移行支援事業所における年間就職率が 30～40%程度、就労継続支援 A 型事業所の年間就職率が 4%程度<sup>6</sup>であることを考えると、モデル事業の就職率は比較的高いと考えられる。就職率は効果検証を行う上で重要な指標であるので、今後指標としての妥当性をさらに検証していく必要がある。

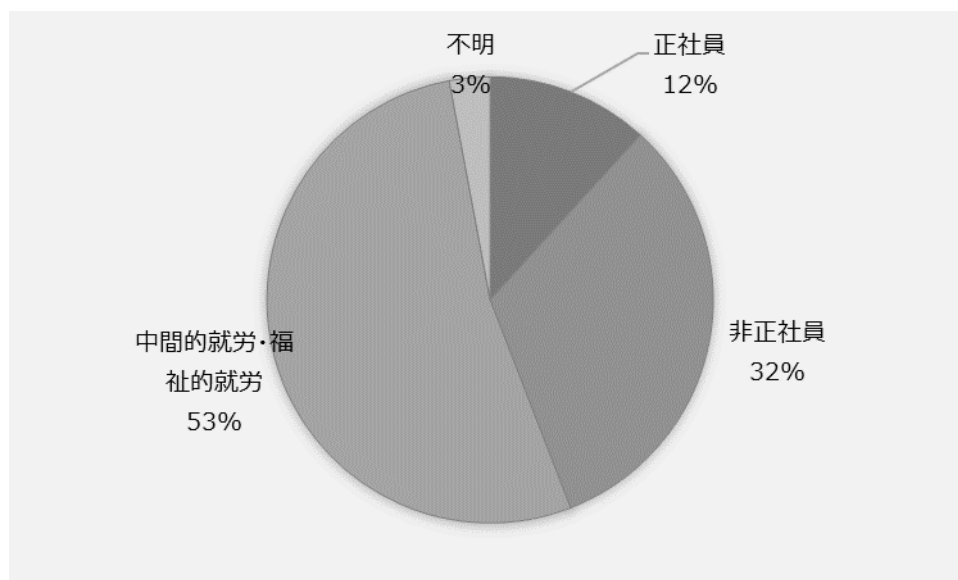
図 11 支援終了者の支援結果



<sup>6</sup> 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト「2021 年度経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会報告書」(2022 年 3 月) p.18。元データである PwC コンサルティング合同会社調査によると就労移行支援事業の就労移行率(就職/実利用者数、平成 29 年度)は 37.3%(PwC コンサルティング合同会社「就労移行支援事業所における効果的な支援と就労定着支援の実施及び課題にかかわる調査研究事業報告書」(平成 30 年度障害者総合福祉推進事業事業報告書), p.106, 問 3)。また社会福祉施設等調査(2020)年度によると就労移行支援及び就労継続支援 A が事業の年間就職率(就職者数/利用者実人員)はそれぞれ 27.7%、3.7%。

就労実現したものの雇用形態は正社員が 12%、非正社員が 32%、中間的就労・福祉的就労が 53%であり、中間的就労・福祉的就労への移行が約半数と目立つ。

図 12 就労した者の雇用形態

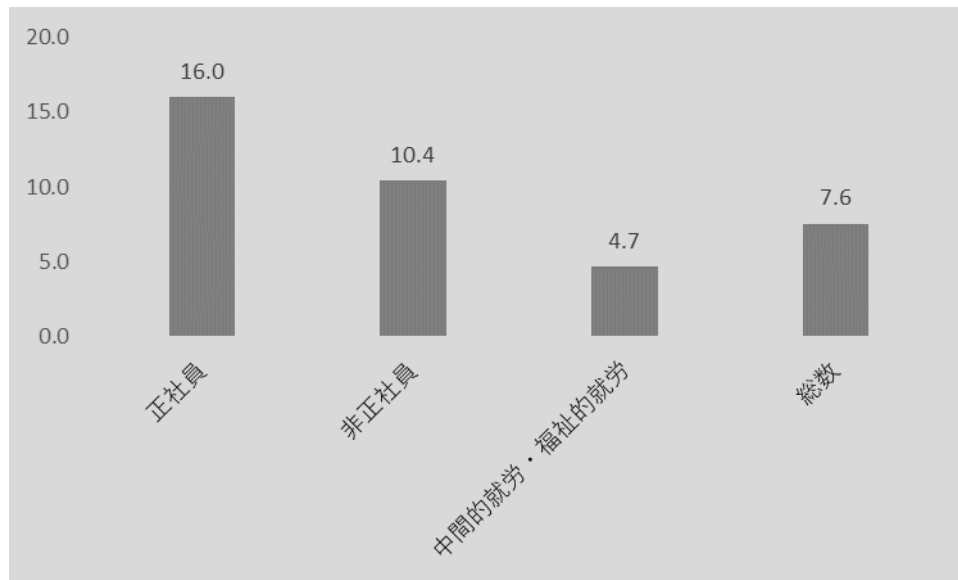


就労した者の賃金(月間)を見ると、正社員が 16.0 万円、非正社員が 10.4 万円にたいし、中間的就労・福祉的就労の場合は 4.7 万円となっている。継続支援 A 型事業所の工賃は 8 万円強<sup>7</sup>であることから中間的就労・福祉的就労の中には A 型よりさらに福祉的な就労となっているケースが多いことが示唆される。全体平均としては 7.6 万円となっている。

<sup>7</sup> 令和 4 年度の就労継続支援 A 型事業所の工賃は厚生労働省調べで 83,551 円。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougaihashukushi/service/shurou.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaihashukushi/service/shurou.html)

図 13 就労した者の賃金(月額、万円)



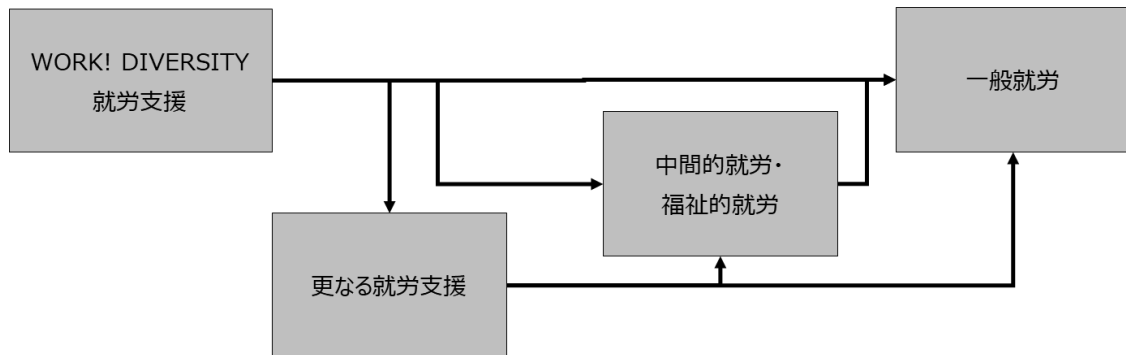
上記のように就労が実現した場合でも中間的就労・福祉的就労に移行する者が多く、その場合の賃金は必ずしも高いとは言えない状況を考えると、中間的就労・福祉的就労からさらに一般就労へいかに移行できるかが課題と言える。

## (2) 就労準備性の変化

本事業の対象となる就労困難者には困難性が高いものも多いとみられ、短期間での就労実現数だけ見ても評価を見誤る可能性がある。

一般就労の実現が最終的なゴールではあるが、WORK! DIVERSITY の就労支援で一般就労までいかないとしても更なる支援や中間的就労・福祉的就労を経て一般就労に結びつくことができれば WORK! DIVERSITY の支援の効果はあったとみなすことができる。

図 14 WORK! DIVERSITY 支援の効果の経路

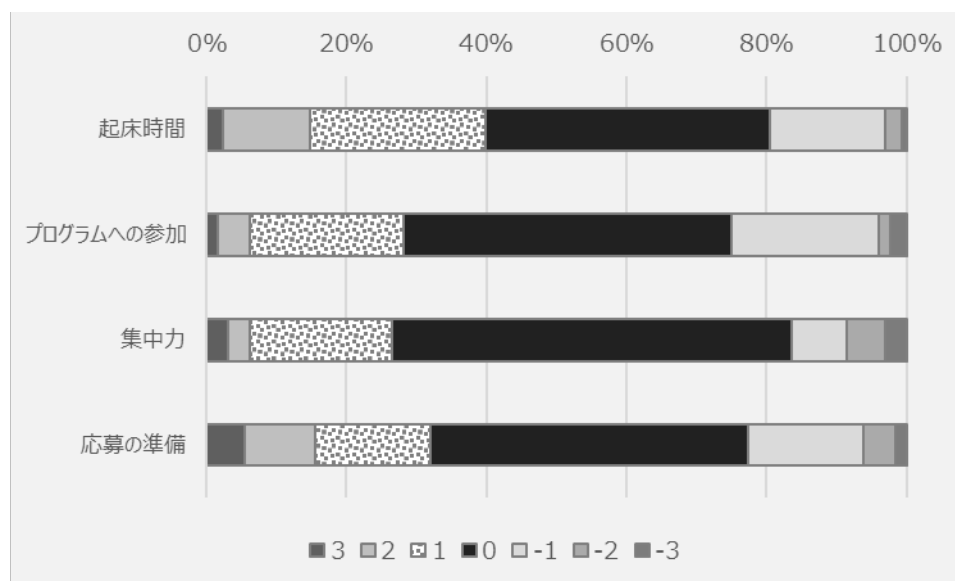


この経路を実現するのに鍵となるのが就労準備性の向上である。モデル事業における支援の結果、就労準備性が向上すれば、さらなる支援につながったり、またさらなる支援の効果が向上すると考えられる。

KPS については原則として毎月評価を行うこととしている。支援の終了者及び継続中の者で KPS の変化が把握できる（少なくとも 2 回以上評価を行っている）128 名について、特に着目する「起床時間」、「プログラムへの参加」、「集中力」、「応募の準備」の 4 項目について変化を見る。

この変化は、初回インテーク時の評価値と最新の評価値(支援終了者については最後の評価値)を比べたものであり、改善した場合プラスに、悪化した場合マイナスによるように調整している。

図 15 KPS の変化（プラスが改善、マイナスが悪化）



これを見ると、起床時間に関して比較的顕著な改善傾向がみられ、その他の項目についてもおおむね改善傾向がみられる。

支援が終了して就労実現した者と支援中の者を比較すると、「応募の準備」「起床時間」において改善傾向が顕著にみられる。「起床時間」の改善が就労準備性の一つの重要な要素であることがうかがわれる。さらに「応募の準備」ができたことで具体的な就労につながっている。一方、体調不良等により終了したものは多くの指標で準備性の悪化傾向がみられる。



図 16 終了事由別 KPS の変化

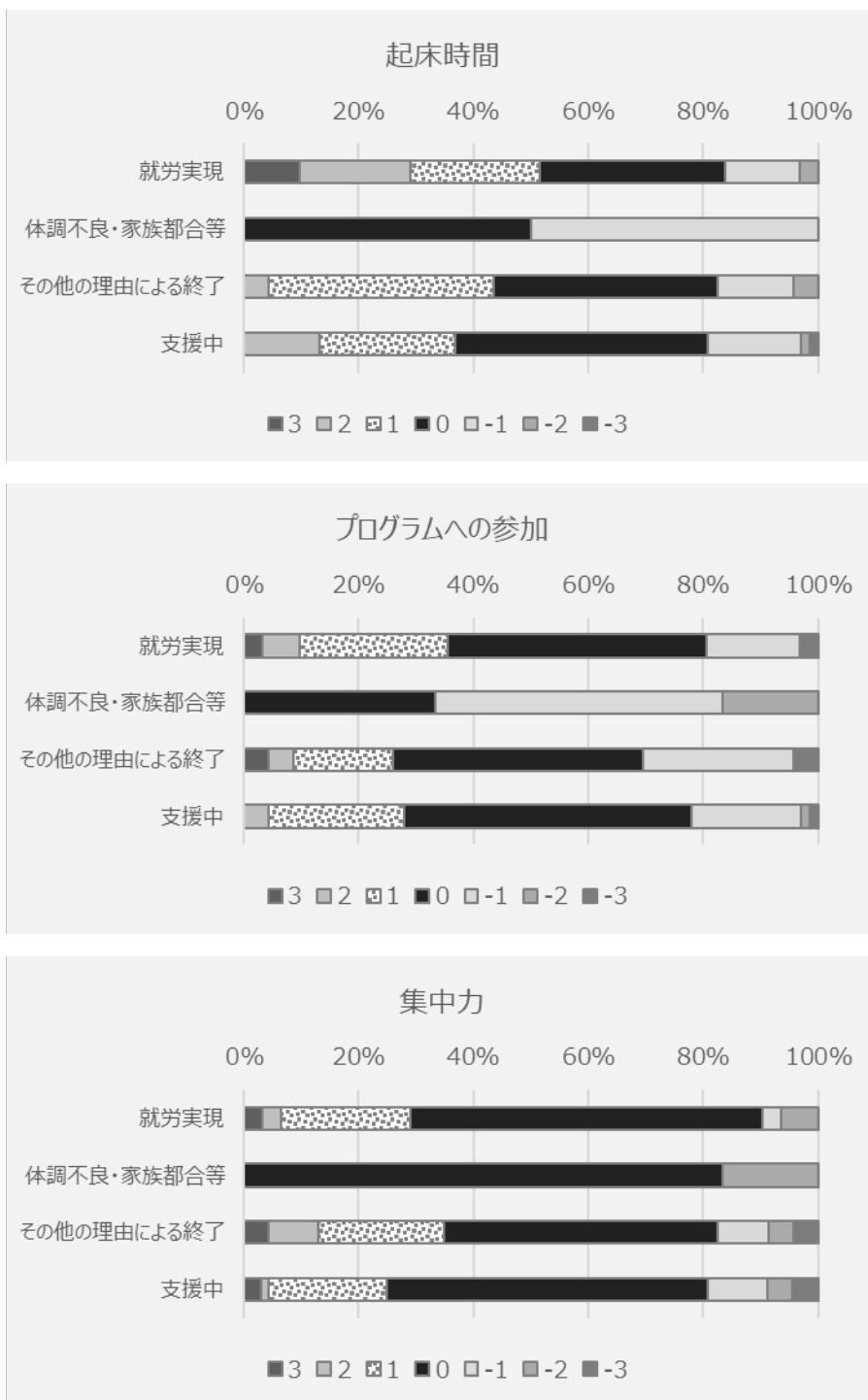
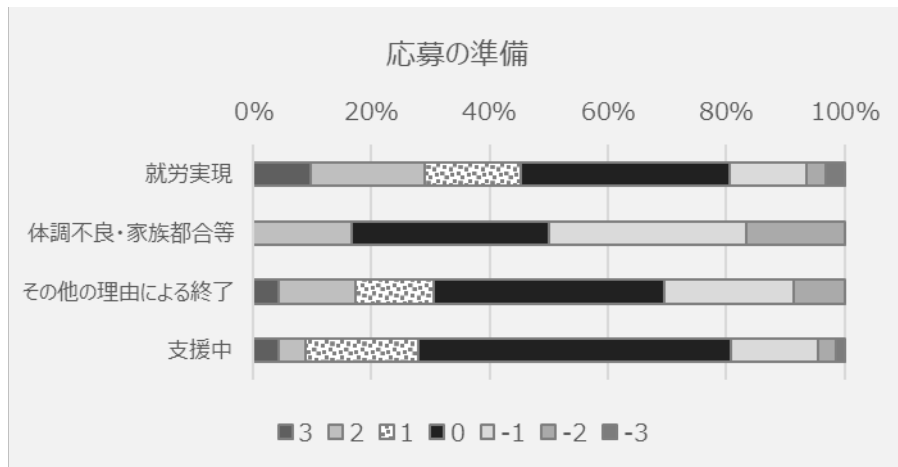


図 16 終了事由別 KPS の変化 (続)



## 第4章 モデル事業の効果検証

### 1. 概要

WORK! DIVERSITY プロジェクトにより就労困難な方の就労を実現するということは、その目指すべき理念、意義については理解が得られやすい。その一方、こうした取り組みが実際に就労実現の効果があるのか、また経費がかかり過ぎ、現在の厳しい日本の財政事情を考えると予算を大幅に費やすことは現実的ではないのではないかとの意見が当然出てくる。

しかし人手不足と失業が両立する我が国において人的資源は非常に重要な生産要素となる。これまで活躍不十分だった女性や高齢者の就労状況は大幅に改善し、就業率で見れば高齢者は世界トップの水準であり、女性も欧米諸国と同程度以上に向上している。もちろん高齢者や女性の一層の活躍促進が求められるところであるが、同時に新しいフロンティアとして就労困難者の就労実現が課題になってくる。就労困難者の就労支援は、単に福祉やコストとしてとらえるのではなく、日本にとって投資であるととらえるべきである。

WORK! DIVERSITY プロジェクトで行おうとしていくことが、日本にとって投資として評価できるかどうかを検証するのがモデル事業の重要な役割の一つである。

モデル事業伴走支援・検証作業チームでは、各地域における事業の進捗状況を把握するため、各地域から統一的な様式による報告を求め、これを踏まえ効果検証を行うこととしている。<sup>8</sup>

効果の検証はまかには以下の4つの観点が考えられる。

- 事業の進捗状況
- 経済効果・財政効果
- 有効性評価
- 支援方法・支援対象者の分析

「事業の進捗状況」は支援数、就職率・就職数など事業のアウトプット、アウトカム

---

<sup>8</sup> 第3章の1及び『2022年度モデル事業伴走支援・検証作業チーム報告書』pp.12-13 と附属資料(pp.27-)を参照

が目標又は想定に照らして進んでいるかどうかを検証する。

「経済効果・財政効果」はアウトカムを経済的・財政的效果として検証する。

「有効性評価」は事業が所与の目的に対し有効であったかどうかを検証する。

「支援方法・支援対象者の分析」は事業を通じてどのような支援方法が有効で、どのような支援対象に有効であったかを検証する。

これらは特に相互排他的なものではないので、必要性があり可能であればこれらをすべて把握、検証する。

このうち「経済効果・財政効果」「有効性評価」が本プロジェクトの投資的価値を検証するうえでカギとなる分析となる。

## 2. 事業の進捗状況

事業の進捗状況とは、事業のアウトプット（支援数など）、アウトカム（就職数など）を把握し、事業の実施・進捗状況を評価・検証するものである。

本作業チームではアウトプット、アウトカムの動向を把握し、その背景等を分析・評価していくこととした。

その主な結果は第3章のとおりである。

## 3. 経済効果・財政効果

### (1) 基本的な考え方

経済効果・財政効果は、就労支援の結果実現した就労によりもたらされる経済価値（GDP）及び税収入の増分等を推計するものである。

基本的な考え方は以下の計算式による。

$$Y = \sum \frac{w_i T_i}{r_i}$$

$Y$ : GDP(経済効果),  $w$ : 賃金,  $T$ : 追加的就労期間,  $r$ : 労働分配率,  $i$ : 就職者

これを単純化すると以下の通りとなる。

$$Y = \frac{w T}{r} k N$$

w: 平均賃金, T: 平均追加的就労期間 r: 平均労働分配率 k: 就職率 N: 支援数

## (2) バランス部会での検討結果

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト「経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス」検討部会（以下「バランス部会」という。）では、就労困難者の内、就業増加が期待できる者を 270 万人と推定している。<sup>9</sup>

2020 年度バランス部会報告では、この 270 万人がフルタイム、パートタイム、中間就労に 1/3 ずつ就労し、賃金についてフルタイム、パートタイムについては第 1 十分位の賃金額、中間就労については A 型の工賃、労働分配率については過去 5 年の実績値平均置を用いて経済効果を推定した。また財政効果は賃金と経済効果から所得税・消費税等の増収、生活保護の減少の効果を推定した。

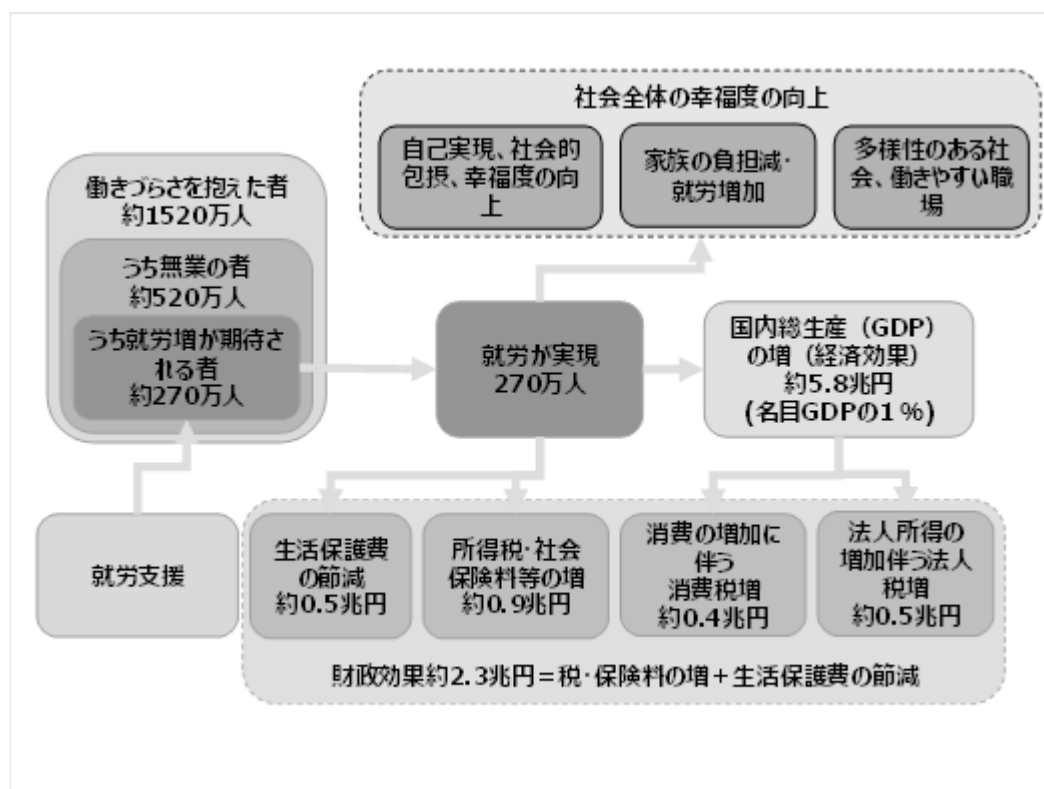
結果は、就労困難者が就労することの経済効果（GDP の増大額）が年間 5.8 兆円（GDP の約 1%）、財政効果が年間 2.3 兆円と推定された。

これは支援に相当程度の事業費を費やしたとしても、投資効果が期待できることを意味する。

---

<sup>9</sup> 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト「2019 年度経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会報告書」p.9 表 2

図 17 ダイバーシティ就労が実現した場合の経済・財政効果



2021年度バランス部会報告では、さらに事業費の支出も考慮し、支援事業の効果について推定している。

就労移行支援で5,000人、就労継続支援A型で10,000人の障害者以外の就労困難者を受け入れ支援を行った場合、経済効果として870億円～340億円、財政効果としてネットで360億円～60億円の効果があると見込まれた。

経済効果としてはもちろん、財政上もプラスになる可能性があることが示唆された。

表 1 モデル事業の経済・財政効果

	ケース1	ケース2	ケース3
対象者数(人)			
就労移行支援	5,000	5,000	5,000
就労継続支援A型	10,000	10,000	10,000
就職率			
就労移行支援	0.9	0.7	0.5
就労継続支援A型	0.5	0.2	0.05
経済効果(億円)			
就労移行支援	368	287	205
就労継続支援A型	505	259	136
<b>合計</b>	<b>873</b>	<b>546</b>	<b>341</b>
財政効果(億円)			
税・社会保険料	279	164	93
生活保護費	234	161	115
事業報酬	▲266	▲266	▲266
事業報酬に係る税・社会保険料	118	118	118
<b>合計</b>	<b>364</b>	<b>177</b>	<b>60</b>

資料出所 日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト「2021年度経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会報告書」(2022年3月) p.34, 表18

これらは、支援対象者数、就職率、就職時の賃金、就労可能期間に一定の仮定を設けて推定したものである。

表 2 推計に用いた主な仮定

ダイバーシティ就労支援の経済・財政効果

項目	ケース1	ケース2	ケース3	備考
W 賃金(万円/年)		184		フルタイム、パートタイムのそれぞれで第10分位階級、フルタイム比率0.5
T 就労可能期間(年)		3		6か月定着率 90%から推定
r 労働分配率		0.673		法人企業統計 2014~2018平均
N 支援数(移行)		5,000		
支援数(A型)		10,000		
k 就職率(移行)	0.9	0.7	0.5	ケース1 意欲的な就職率
就職率(A型)	0.5	0.2	0.05	ケース2 達成したい就職率 ケース3 現状の就職率
経済効果 (億円)	873	546	341	
財政効果 (億円)	364	177	60	

資料出所 「日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト 2021年度経済・財政・社会保障収支・労働需給バランス検討部会報告書」表12、表18を要約

### (3) 今後の作業方針

上記表 2 で仮定した数値について、できる限りモデル事業の支援実績に基づく数値に置き換えることでモデル事業の効果を推定する。

具体的には賃金については実際に就職した者の賃金を用い、就職率については支援終了者に占める就職率を用いる。就労可能期間についてはフォローアップに必要な十分な機関を取ることができないので一定値を仮定する。

これらにより経済・財政効果を推定する方針である。

## 4. 有効性評価

### (1) 基本的な考え方

有効性(エビデンス)評価はモデル事業のアウトカムがモデル事業の効果であるかどうかを評価するものである。

事業の有効性評価を最も端的に行う方法は RCT(Randomized Controlled Trial)となる。具体的には支援対象候補者をランダムにモデル事業の対象とする者(処置群)とモデル事業の対象としない者(対照群)に割り振り、モデル事業の対象となった者がモデル事業の対象とならなかった者に対しアウトカム指標(例えば就職率)が高ければモデル事業は有効であったと評価する。

RCT を行うことが困難な場合は処置群と対照群についてプロフィールなどをコントロールすることで比較を行う。

しかしながら今回の事業において RCT はもとより、比較対象群のデータを把握することは困難である。このため当部会の検証において有効性評価は入手可能なデータの範囲で参考的に行うものにとどめる。

アウトカムは就労に結びついたかどうかの基本となるが、就労準備性の向上がその後の就労につながる確率を上げると考えられることから、ロジックモデル、インパクト分析の考え方に立って就労準備性の向上についてもアウトカムの一つとして評価する。

就労準備性については KPS による職業準備性評価の指標を利用する。



## (2) 先行研究

KPS による就労準備性と就労との関係については KPS 開発時に行われた先行研究がある。<sup>10</sup>

この研究は主として KPS の合計点で分析をしている。

主な知見としては、まず合計点の変化は就職の可能性と関係している。就職の有無を被説明変数として回帰分析を行い、合計点の変化の影響を見ると、係数は正であるが説明力は低い。初回支援からの変化幅の係数は正となっており、合計点の大きさよりも、それが改善したかどうかの方が有意性が高い。ただしいずれにしても説明力は高いとは言えないため、あくまで判断材料の一つとして考えるべきものとしている。

もう一つの重要な視点としては、GN25 では本人と支援員の双方が評価を行っているがこれらの評価の差が大きいほど就職の確率が低い。具体的には支援員の評価シートと利用者の評価シートの合計点の差の係数は、就職の有無に対して統計的に有意でマイナスとなっている。支援員と利用者本人の評価に差がある場合、利用者の自己認識に課題があつて、それが就職を難しくしている可能性がある。

## (3) 今後の分析方針

現在 KPS による評価は原則毎月行うこととし、そのうち就労との結びつきが特に強いと考えられる 4 つの指標に着目する。<sup>11</sup>

具体的には初回評価時から最新評価時の変化ポイント(設問 1 なら回答が 4 → 3 で 1 ポイント改善)をアウトカムとする。これらについて改善ポイントの分布を分析するとともに、プロフィール、支援機関、支援方法等の関係を回帰分析等で分析する。

また改善傾向と就労の関係についても分析を試みる。

なお KPS の GN-25 本人評価に関しては、支援の過程において一時的に就労準備性が低下したように見える場合がある。この理由として考えられることの一つは本人の自己評価

---

<sup>10</sup> 京都自立就労サポートセンター「就労準備支援事業利用者に対する支援の評価指標作成・普及に向けた調査研究事業」(厚生労働省 令和元年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業) 第 3 章, pp.25 - 32.

<sup>11</sup> 第 3 章 1 (2) を参照。

が過大な評価となっていたものが支援の過程で客観的・適正な評価に修正されるということである。したがって就労準備性に係る指標が悪化した場合もそのような可能性について十分留意する必要がある。

## 附属資料1 モデル事業実施状況 集計結果

おおむね 2024 年 1 月までの実績を集計(千葉は 2023 年 11 月まで)

## モデル事業実施状況(支援数の推移)

### 月別

	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
2022年9月	6	1	0	0	7
10月	16	0	0	0	16
11月	8	2	0	0	10
12月	20	0	0	0	20
2023年1月	9	4	6	0	19
2月	10	1	1	0	12
3月	4	6	2	0	12
4月	7	1	2	0	10
5月	3	0	2	0	5
6月	6	1	3	0	10
7月	10	2	4	0	16
8月	3	5	8	1	17
9月	3	1	7	1	12
10月	9	2	4	0	15
11月	4	0	7	1	12
12月	0	0	1	2	3
1月	0	0	2	1	3

### 年度別

	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
2022年度	73	14	9	0	96
2023年度	45	12	40	6	103

### 累計

	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
2022年9月	6	1	0	0	7
10月	22	1	0	0	23
11月	30	3	0	0	33
12月	50	3	0	0	53
2023年1月	59	7	6	0	72
2月	69	8	7	0	84
3月	73	14	9	0	96
4月	80	15	11	0	106
5月	83	15	13	0	111
6月	89	16	16	0	121
7月	99	18	20	0	137
8月	102	23	28	1	154
9月	105	24	35	2	166
10月	114	26	39	2	181
11月	118	26	46	3	193
12月	118	26	47	5	196
2024年1月	118	26	49	6	199

## モデル事業実施状況集計(詳細推計)

2024年1月(千葉は23年11月)

支援者数	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
総数	118	26	49	6	199

性別	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
男性	75	15	35	6	131
女性	41	11	14	0	66
その他	1	0	0	0	1
不明	1	0	0	0	1
総数	118	26	49	6	199

年齢	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
～19歳	5	1	6	1	13
20～29歳	26	13	13	2	54
30～39歳	25	4	14	1	44
40～49歳	30	4	7	0	41
50～59歳	25	4	9	2	40
60～69歳	7	0	0	0	7
総数	118	26	49	6	199

学歴	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
大卒以上	23	8	6	2	39
短大・高専・専門学校卒	19	4	8	1	32
高校卒	51	6	19	1	77
中学卒	20	1	7	2	30
大学中退	0	2	2	0	4
短大・高専・専門学校中退	0	2	3	0	5
高校中退	0	3	4	0	7
不明	5	0	0	0	5
総数	118	26	49	6	199

無業期間	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
0年	29	8	19	1	57
1～4年	39	10	19	4	72
5～9年	17	4	6	0	27
10～19年	10	2	4	1	17
20～29年	8	2	1	0	11
30年～	3	0	0	0	3
不明	12	0	0	0	12
総数	118	26	49	6	199

**就労経験**

	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
正社員	28	13	20	1	62
自営業・フリーランス	6	0	1	1	8
その他一般就労	47	10	20	3	80
就労経験なし	15	3	8	1	27
不明	22	0	0	0	22
総数	118	26	49	6	199

**通算勤務期間**

	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
0年	28	7	12	2	49
1~4年	26	8	9	1	44
5~9年	10	6	6	0	22
10~19年	16	0	10	1	27
20~29年	12	4	8	1	25
30年~	8	0	4	1	13
不明	18	1	0	0	19
総数	118	26	49	6	199

**就労困難要因 (M.A.)**

	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
難病その他の病気、障害者	95	11	13	2	121
ニート・フリーター	45	8	6	5	64
ひきこもり	41	7	9	1	58
生活困窮者	52	6	10	3	71
ホームレス	0	0	1	0	1
母子・父子家庭	10	1	1	1	13
LGBT等	1	0	0	0	1
刑務所・少年院出所者	3	0	0	0	3
その他の困難要因	1	3	15	0	19
総数	118	26	49	6	199

**支援機関**

	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
就労移行支援事業所	4	14	49	0	67
就労継続支援A型事業所	3	12	0	0	15
就労継続支援B型事業所	1	0	0	0	1
障害者就業・生活支援センター	1	0	0	0	1
その他の障害者支援機関	2	0	0	0	2
活困窮者自立支援事業受託団体	62	0	0	1	63
地域若者サポートステーション	19	0	0	1	20
その他の支援機関	14	0	0	3	17
不明	12	0	0	1	13
総数	118	26	49	6	199

**支援方法(M.A.)**

	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
グループワーク・サロン	15	8	23	1	47
研修・セミナー	15	0	19	0	34
軽作業・就労訓練	52	15	43	6	116
就労体験・農業体験・インターン	52	1	19	1	73
職場見学・企業説明会	67	1	22	1	91
中間的就労・福祉的就労	19	12	4	2	37
居住支援・生活支援	12	0	2	0	14
定着支援	14	0	0	0	14
その他支援	20	2	37	0	59
総数	118	26	49	6	199

**KPS(初回)**

<b>GN25-1</b>	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
1	7	4	5	1	17
2	25	8	13	2	48
3	20	7	13	0	40
4	20	7	18	3	48
総数	72	26	49	6	153

<b>GN25-6</b>	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
1	2	0	2	1	5
2	6	2	8	0	16
3	41	11	24	2	78
4	23	13	15	3	54
総数	72	26	49	6	153

<b>GN25-20</b>	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
1	10	9	8	0	27
2	41	11	19	2	73
3	20	5	16	2	43
4	1	1	6	2	10
総数	72	26	49	6	153

<b>GN25-22</b>	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
1	3	0	3	0	6
2	19	5	9	3	36
3	27	9	17	1	54
4	23	12	20	2	57
総数	72	26	49	6	153

**支援終了者**

	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
就労実現	25	3	6	0	34
体調不良・家族都合等	11	1	2	0	14
その他の理由による終了(理由不明含む)	51	3	4	1	59
総数	87	7	12	1	107

**就労実現した者の雇用形態**

	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
正社員	2	1	1	0	4
非正社員	4	2	5	0	11
中間的就労・福祉的就労	18	0	0	0	18
不明	1	0	0	0	1
総数	25	3	6	0	34

**就労実現した者の平均賃金(na除く)**

	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
正社員	18.0	12.0			16.0
非正社員	5.3	14.0	15.0		10.4
中間的就労・福祉的就労	4.7				4.7
総数	5.9	13.3	15.0		7.6

**KPSの変化 ※プラスが改善、マイナスが悪化、0は横ばい**

**起床時間**

	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
3	3	0	0	0	3
2	4	5	7	0	16
1	13	6	11	2	32
0	20	12	18	2	52
-1	8	2	11	0	21
-2	1	1	1	0	3
-3	0	0	1	0	1
総計	49	26	49	4	128

**プログラムへの参加**

	千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
3	1	0	1	0	2
2	2	0	4	0	6
1	14	5	8	1	28
0	21	16	21	2	60
-1	9	5	12	1	27
-2	1	0	1	0	2
-3	1	0	2	0	3
総計	49	26	49	4	128



<b>集中力</b>		千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
	3	1	0	3	0	4
	2	4	0	0	0	4
	1	11	5	8	2	26
	0	27	16	28	2	73
	-1	4	3	3	0	10
	-2	2	0	5	0	7
	-3	0	2	2	0	4
	総計	49	26	49	4	128

<b>応募の準備</b>		千葉	岐阜	福岡	豊田	合計
	3	3	3	1	0	7
	2	4	3	6	0	13
	1	8	5	8	0	21
	0	17	13	24	4	58
	-1	13	2	6	0	21
	-2	3	0	3	0	6
	-3	1	0	1	0	2
	総計	49	26	49	4	128

## 終了事由別KPSの変化

KPSの変化 ※プラスが改善、マイナスが悪化、0は横ばい

### 起床時間

	就労実現	体調不良・ 家族都合等	その他の理 由による終了	支援中	合計
3	3	0	0	0	3
2	6	0	1	9	16
1	7	0	9	16	32
0	10	3	9	30	52
-1	4	3	3	11	21
-2	1	0	1	1	3
-3	0	0	0	1	1
総計	31	6	23	68	128

### プログラムへの参加

	就労実現	体調不良・ 家族都合等	その他の理 由による終了	支援中	合計
3	1	0	1	0	2
2	2	0	1	3	6
1	8	0	4	16	28
0	14	2	10	34	60
-1	5	3	6	13	27
-2	0	1	0	1	2
-3	1	0	1	1	3
総計	31	6	23	68	128

### 集中力

	就労実現	体調不良・ 家族都合等	その他の理 由による終了	支援中	合計
3	1	0	1	2	4
2	1	0	2	1	4
1	7	0	5	14	26
0	19	5	11	38	73
-1	1	0	2	7	10
-2	2	1	1	3	7
-3	0	0	1	3	4
総計	31	6	23	68	128

### 応募の準備

	就労実現	体調不良・ 家族都合等	その他の理 由による終了	支援中	合計
3	3	0	1	3	7
2	6	1	3	3	13
1	5	0	3	13	21
0	11	2	9	36	58
-1	4	2	5	10	21
-2	1	1	2	2	6
-3	1	0	0	1	2
総計	31	6	23	68	128

## 終了事由別KPSの変化(構成比)

KPSの変化 ※プラスが改善、マイナスが悪化、0は横ばい

### 起床時間

	就労実現	体調不良・ 家族都合 等	その他の理 由による終 了	支援中	合計
3	9.7	0.0	0.0	0.0	2.3
2	19.4	0.0	4.3	13.2	12.5
1	22.6	0.0	39.1	23.5	25.0
0	32.3	50.0	39.1	44.1	40.6
-1	12.9	50.0	13.0	16.2	16.4
-2	3.2	0.0	4.3	1.5	2.3
-3	0.0	0.0	0.0	1.5	0.8
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

### プログラムへの参加

	就労実現	体調不良・ 家族都合 等	その他の理 由による終 了	支援中	合計
3	3.2	0.0	4.3	0.0	1.6
2	6.5	0.0	4.3	4.4	4.7
1	25.8	0.0	17.4	23.5	21.9
0	45.2	33.3	43.5	50.0	46.9
-1	16.1	50.0	26.1	19.1	21.1
-2	0.0	16.7	0.0	1.5	1.6
-3	3.2	0.0	4.3	1.5	2.3
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

### 集中力

	就労実現	体調不良・ 家族都合 等	その他の理 由による終 了	支援中	合計
3	3.2	0.0	4.3	2.9	3.1
2	3.2	0.0	8.7	1.5	3.1
1	22.6	0.0	21.7	20.6	20.3
0	61.3	83.3	47.8	55.9	57.0
-1	3.2	0.0	8.7	10.3	7.8
-2	6.5	16.7	4.3	4.4	5.5
-3	0.0	0.0	4.3	4.4	3.1
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

### 応募の準備

	就労実現	体調不良・ 家族都合 等	その他の理 由による終 了	支援中	合計
3	9.7	0.0	4.3	4.4	5.5
2	19.4	16.7	13.0	4.4	10.2
1	16.1	0.0	13.0	19.1	16.4
0	35.5	33.3	39.1	52.9	45.3
-1	12.9	33.3	21.7	14.7	16.4
-2	3.2	16.7	8.7	2.9	4.7
-3	3.2	0.0	0.0	1.5	1.6
総計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## 附属資料2 モデル地域からの報告資料

第2回作業チーム（2024年3月5日）資料

千葉県

## 事業利用者の状況 事業実績(令和4年9月16日～令和5年12月15日)

### (1) 利用者数

	合 計	R4年度	R5年度
問合せ数	224件	132	92
初回面談数	121人	72	49
見学件数	128人	80	48
体験件数	87人	50	37
本利用者数	68人	44	24

### (2)事業所別利用者数 (68人)

就労継続支援A型事業所	20人
就労継続支援B型事業所	30人
就労移行支援事業所	15人
一般企業	4人

\*内1人は複数の事業所を利用

### (3) 年齢

	合 計	R4年度	R5年度
10代	5人	4	1
20代	28人	14	14
30代	25人	16	9
40代	30人	19	11
50代	26人	15	11
60代	7人	4	3
計	121人	72	49

### (4)性別

	合 計	R4年度	R5年度
男	78人	50	28
女	42人	22	20
その他	1人	0	1
計	121人	72	49

### (5) 働きづらさを抱える要因 (複数チェック)

難病その他の病気、障害者	110人
ニート・フリーター	46人
ひきこもり	41人
生活困窮者	55人
母子父子家庭	10人
刑務所・少年出所者	3人
その他の困難要因	1人

### (6) 実績(利用終了者の内訳)

一般就労(正社員)	3人
一般就労(パート)	5人
就労継続支援A型事業所	11人
就労継続支援B型事業所	15人
就労移行支援事業所	8人
就活中	5人
その他	7人
計	54人

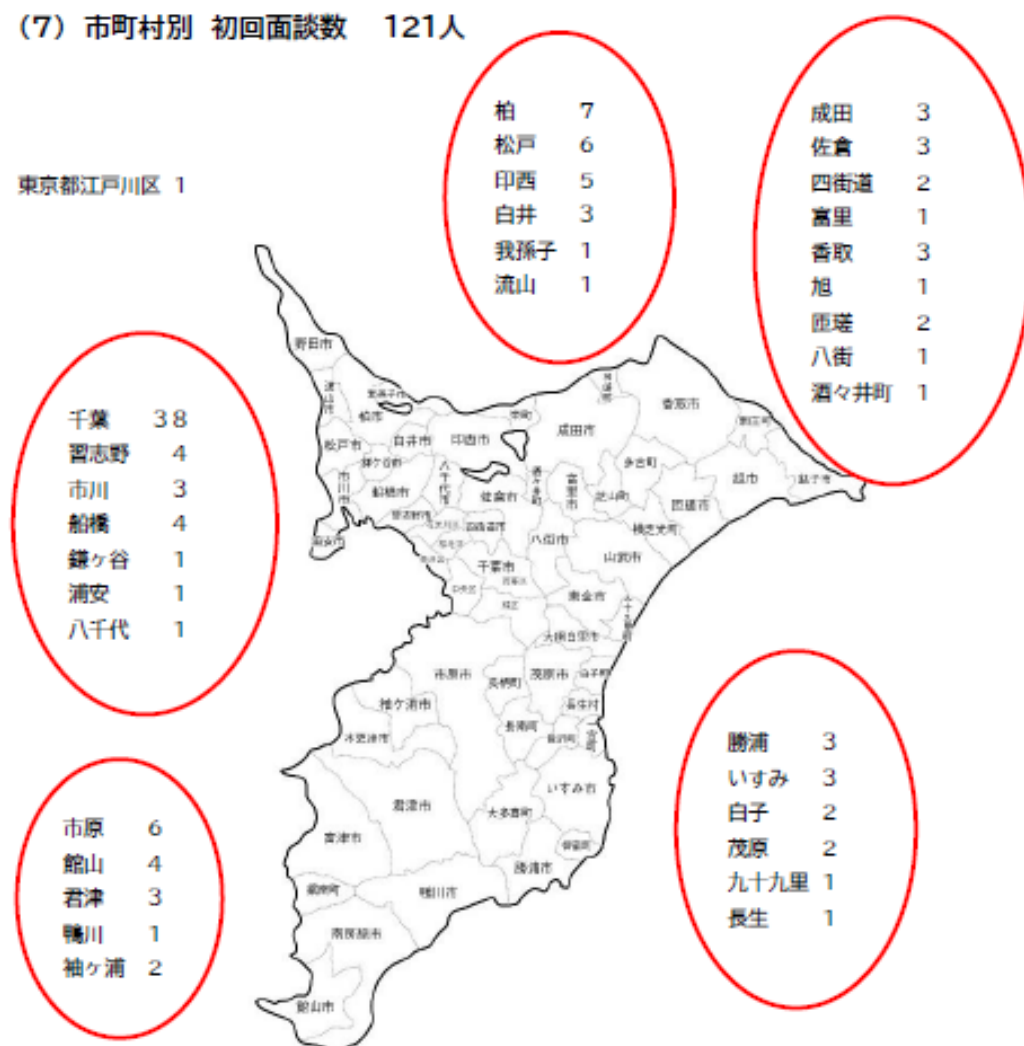
※ その他は、転居・無償ボランティア・病気治療・通院開始など

(6) 支援機関別 相談経路 121人

生活困窮者自立支援機関	53	就労移行支援事業所	7
中核地域生活支援センター	19	就労継続支援B型	2
地域若者サポートステーション	19	就労継続支援A型	1
被保護就労支援機関	13	行政・障害窓口	1
障害者基幹相談支援センター	3	学校	1
		千葉市ひきこもり相談	2

(7) 市町村別 初回面談数 121人

東京都江戸川区 1



## 【ダイバーシティ就労モデル事業の振り返り】

2023. 12. 21

### ◆成果

- ▶ 「日常的な就労訓練」というスキマを埋める新たな選択肢
- ▶ 「就労の総合相談」という相談しやすさ（これまで繋がれなかった方と繋がれた）
  - ・ 就労を希望するひきこもり状態の方
  - ・ 自分がどこまで働けるか、確かめたい方
  - ・ 近隣に求人情報があまりない方（町村部など）
  - ・ 実際に働きながら訓練をしたい方（相談や座学は望まない）  
⇒ 「就労相談」という相談しやすいイメージ
  - ・ 障害の疑いがあるが、はっきりさせたくない方
  - ・ 軽度の難病の方、障害に至らない病気の方  
⇒ 「障害」へのイメージの緩和
- ▶ 支援機関に新たな就労支援の選択肢
- ▶ 「総合的な就労支援」をテーマにしたネットワーク構築

### ◆課題

- ▶ 本人自身で求人に応募をしたり、面接をクリアすることのハードル
- ▶ サービス事業所・相談支援機関での支援内容の違い
- ▶ 雇用する企業との繋がりの弱さ・企業にとってのメリットとは

### ◆これから取り組みたいこと

- ▶ 既存事業との連携強化、既存制度の活用促進
  - － サービス事業所での「施設外就労」、就労準備支援での「就労体験」との連携
  - － ダイバーと一般就労の間の「中間的就労」（認定就労訓練事業所との連携）
  - － 雇用助成金、求職者支援制度など
- ▶ 就労支援のネットワークの発展
  - － 中ボツ、協力企業、中小企業家同友会、大学など
  - － 相談支援機関との協働・バックアップ
- ▶ 千葉県および市町村と地域ニーズ踏まえた意見交換



主催：(一社)千葉県中小企業家同友会 / 後援：千葉県、千葉市  
第49回 千葉県経営研究集会

# 今こそ経営の本質を学び実践し、 激動の外部環境でも 選ばれる会社へ!

第3  
分科会

経営課題 多様な人材採用

## 人手不足をどう乗り切るか!? 次の時代の職場の姿

生産性を高める鍵は、多様な人材活用だっ!

狙い学ぶ  
ポイント

- 支援団体との連携で的確なマッチング
- 定着率を上げて戦力化するには?

日本が少子高齢化の課題先進国であることはよく知られています。その一方で、あまり知られていないのは、日本には1,500万人の就労困難者がいるという事実で、障がい、病気、引きこもりなど、日本には何らかの「働きづらさ」を抱えた人が1,500万人以上（およそ8人に1人）いると想定されています。人口減少、高齢化により、2030年には600万人以上の労働力不足が懸念される待ったなしの状況の中、私たちに今何ができるのでしょうか？ 就労困難者を支援する側、企業と繋いで行く側、雇用する側のパネリスト形式で社会問題と企業の問題の相互解決と、次の時代の職場の姿への一歩を推進していきます。

この分科会は、つながる経営フォーラムちば協力のものと設置しております。



パネラー

(株)ホエル  
代表取締役

鯨井 祐介氏

(船橋支部・障がい者委員会)

設立年：2007年 資本金：250万円 従業員数：17名  
従業員数：17名 約450坪（約15名）  
事業内容：コンビニエンスストア（セブンイレブン）の運営、卸  
付帯事業：飲食店の運営、移動サービス事業



パネラー

(株)エーゼットファクトリー  
代表取締役

小野田 直氏

(つくも支部・障がい者委員会)

設立年：1995年 資本金：1,000万円  
従業員数：200名  
従業員数：200名  
事業内容：福祉事業を専門とした製造、販売



パネラー

NPO法人ユニバーサル  
就労ネットワークちば  
事務局長

島田 将太氏

千葉県を中心に、県外とくに茨城県から様々な形で働きづらさの方の相談窓口は県への相談しやアフターフォローに寄り添っている。



コネクター

NPO法人  
フェアスタート・サポート  
代表理事

永岡 鉄平氏

(神原川同友会)

岐阜市

# WORK!DIVERSITY実証化モデル事業について



3

## 就労困難者に関する調査研究より(2018年日本財団)



- ・ひきこもり
- ・ニート
- ・難病者
- ・がんサバイバー
- ・刑余者
- ・生活困窮者
- ・LGBTQ
- ・若年認知症
- ・各種依存症

など、生きづらさ、さらには働きづらさのある方々が、のべ1500万人におよぶことが判明。ただし単純な積上で1500万人を超えると想定しており、中にはすでに働いている方、重複した要因にわたる方がであると推定され、その実数は約600万人と思われる。

重複等を除き

**約600万人**

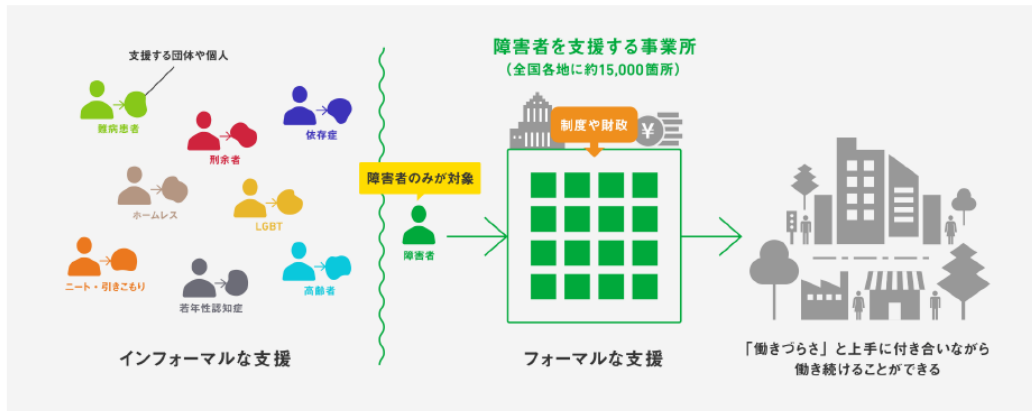


4

## 現行制度



- 手厚い就労支援を受けることのできる障害者の就労支援事業所(移行支援、A型・B型等)は全国に15,000箇所あるが、障害者しかサービスを受けることが出来ず、障害福祉の支援対象外の就労困難者が受けられるフォーマルな手厚い支援はない。受けられる支援は地域によりばらつきがある。



※日本財団「WORKIDIVERSITY」公式WEBサイトより  
<https://work-diversity.com/>

## ”障害者”しか支援が受けられない

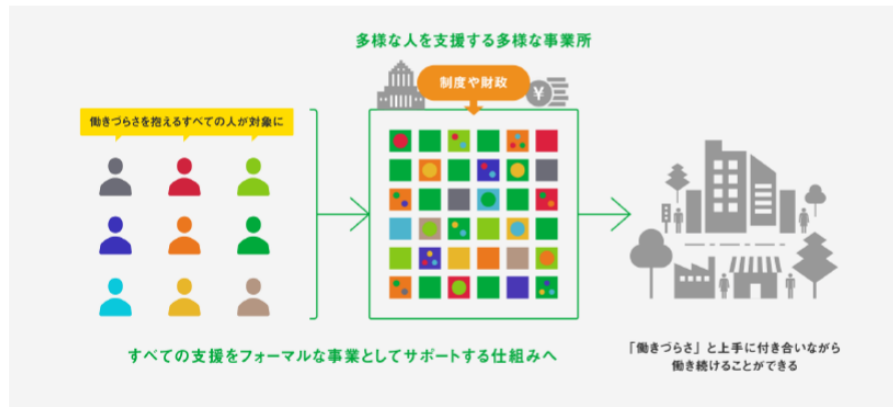


5

## ワークダイバーシティ



- ワークダイバーシティでは、働きづらさを抱えるすべての人が丁寧な就労支援を受けることが出来るよう、既存の障害者就労支援施設を活用し、ニーズに合った訓練・支援を提供することで多様な困難者の就労を実現する。



※日本財団「WORKIDIVERSITY」公式WEBサイトより  
<https://work-diversity.com/>



## 多様な人が利用できる制度に



6

## これまでの過程




- 2018年から調査、構想がスタート。検討会を重ね、2022年9月より3都市で実証化モデル事業がスタートした。フォーマルな制度化を目指し、WORK!DIVERSITY政策実現会議を実施している。

- ◆ 2018年～ 調査・構想
- ◆ 2019年～2021年 検討会
- ◆ 2022年～ 実証化モデル事業スタート

2022年～ 千葉県、福岡県、岐阜市

2023年度～ 上記+豊田市

2024年度～ 全国10都市でのモデル事業実施を目指す

 将来的にはフォーマルな制度化を目指す

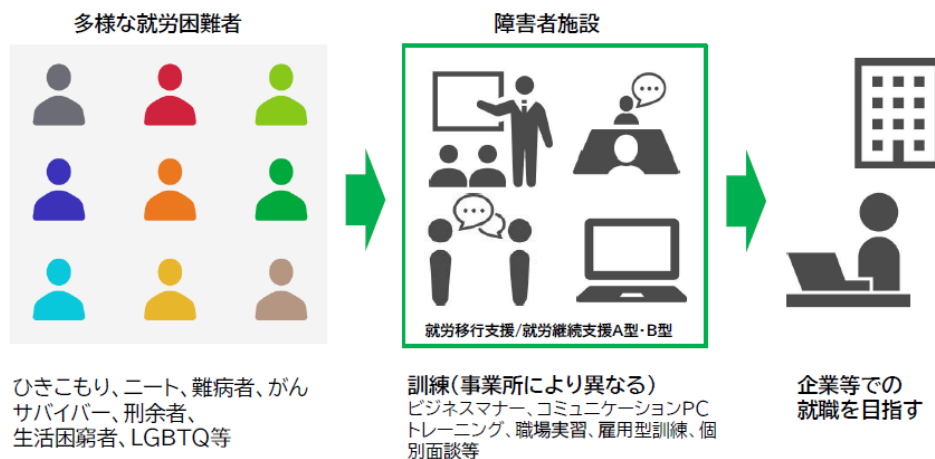


7

## WORK! DIVERSITY実証化モデル事業とは



- ワークダイバーシティ実証化モデル事業では、障害者が利用する就労訓練の施設に、障害者以外の動きづらさをかかえた人も受け入れ、就労に向けた訓練を提供する。

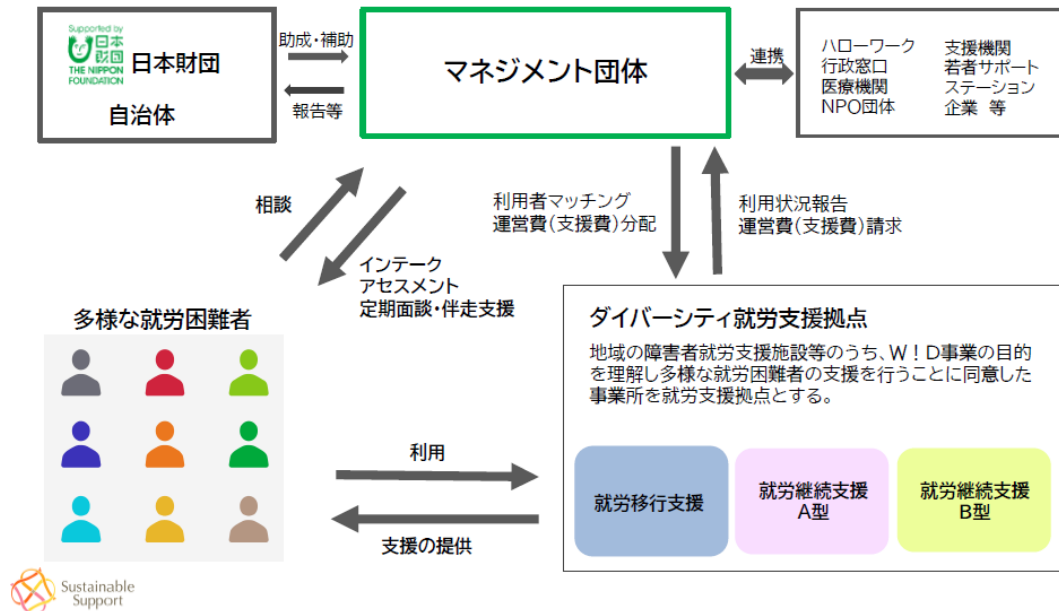


8

# WORK ! DIVERSITY実証化モデル事業実施スキーム



- マネジメント団体が主となり事業を運営。利用者向けの相談窓口を設置し、インテークならびにアセスメントを実施し、ダイバーシティ就労支援拠点や地域の支援機関と連携しながら支援を行っていく。



9

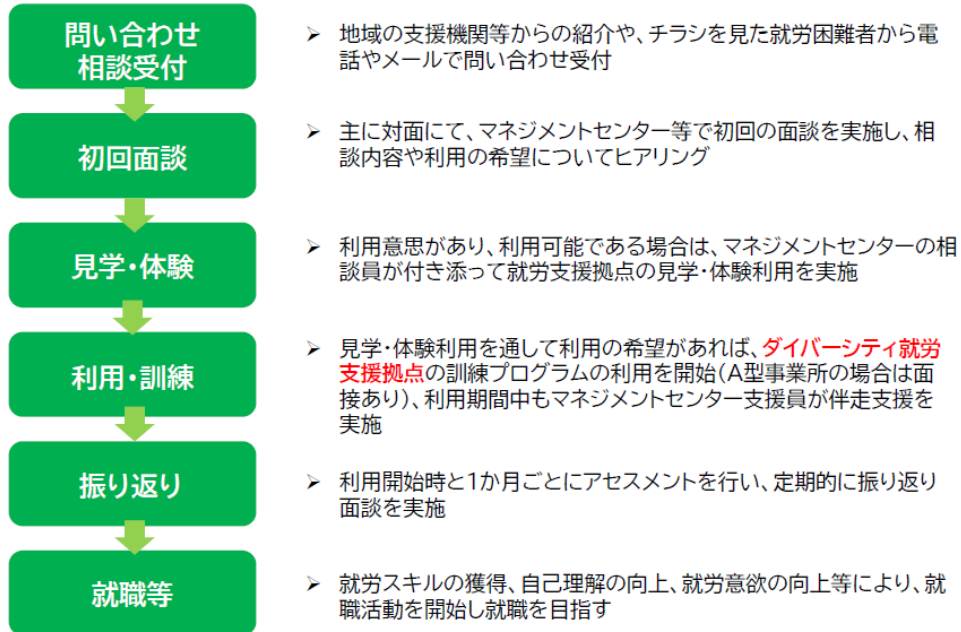
## 具体的な主な利用対象者



- 想定している主な支援対象者はひきこもり、ニート、生活困窮者、難病者(指定難病以外)、がんサバイバー、障害者(既存制度を利用できない)、刑余者、LGBTQなどだが、そのほか、高齢者や各種依存症患者、若年性認知症患者、発達障害グレーゾーン、フリーター(非正規雇用、短期雇用等不安定な就労を繰り返す人)など多岐にわたる。また、それらの困難が重複するケースも想定。



## 利用の流れ



11

## 岐阜市における ワークダイバーシティ実証化モデル事業の実践

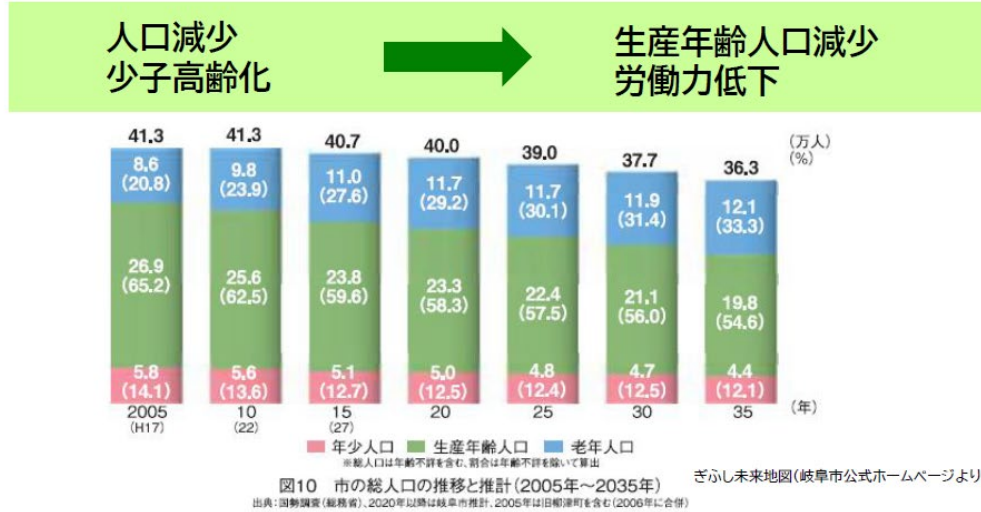


12

52

## 岐阜市の現状

- 岐阜市も全国各地と同じ状況で、人口減少かつ少子高齢化が起こっており、生産年齢人口が減少し、労働力の低下が懸念されている。



多様な働きづらさを抱えた人が働ける機会や環境の確保が必要

## 岐阜市におけるワークダイバーシティ

- 岐阜市が2022年度に打ち出した政策が「岐阜市におけるワークダイバーシティ」。多様な働き方を支える取組みとして、3本の柱を立てた。





## ワークダイバーシティ実証化モデル事業 就労支援拠点

- 連携先である岐阜市内の6つの就労移行支援事業所・就労継続支援A型事業所を「ダイバーシティ就労拠点」と呼んでいる。モデル事業利用者はダイバーシティ就労支援拠点を利用し就労に向けた訓練や支援を受けている。

### 就労継続支援 A型事業所

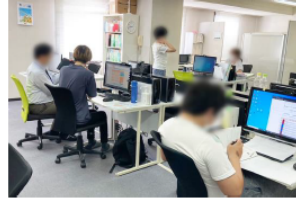


ぎふ就労支援センター  
IT(WEB)



ワイン  
清掃・軽作業

### 就労移行支援事業所



ウェルテクノスジョブトレーニング  
センター岐阜/IT・軽作業等



工房はばたき  
製造補助・軽作業



ノックス岐阜  
ビジネスマナー等就職準備プログラム



ワークサポートあすなる  
清掃・軽作業



15

## 地域連携体制の構築

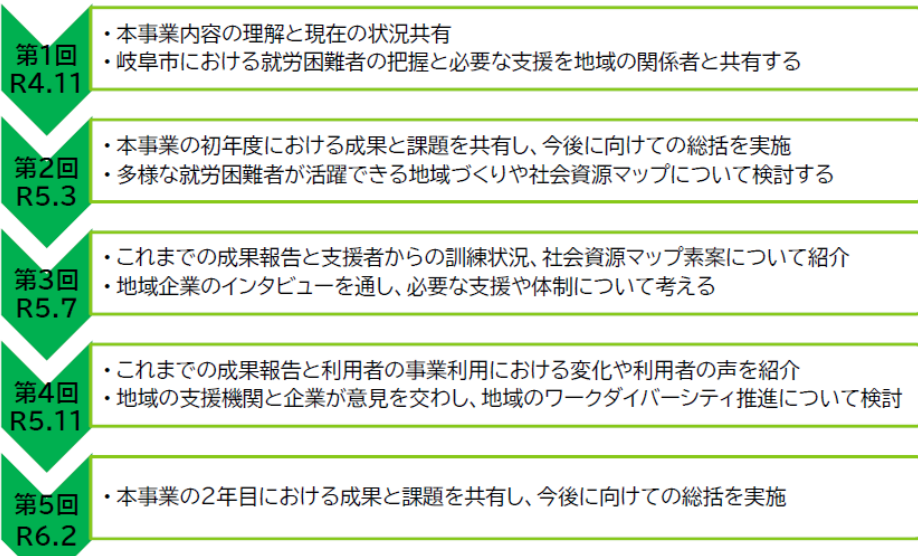
- 多様な就労困難者を支えるために、「ダイバーシティ就労推進プラットフォーム会議」を開催し、ネットワークを構築。行政や就労支援機関のほか、医療や教育、企業等との連携をはかり、領域を超えて顔の見える関係性づくりを目指す。



16

## ダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム会議の振り返り

- ダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム会議のこれまでの主なアジェンダは以下の通り。会議で出された意見を岐阜市のモデル事業に反映しながら進めてきた。



17

## 社会資源マップについて

- 初回会議の意見交換会では、他団体の名前は知っていても支援内容を詳しくは知らない等の意見が多数あったため、支援機関同士の連携を促すために社会資源マップを制作した。

**働きたいが機会が得られない市民が活躍できる地域づくりにむけて、地域の支援機関や医療機関、教育機関、NPO団体、企業等との連携を促す**

### ■構成

- ・岐阜市における社会資源全体マップ(対象者・支援内容別)
- ・就労相談におけるアセスメント項目別の支援先一覧
- ・各支援機関情報の詳細

### ■資料の使用にあたってのルール

- お願い① こちらは支援機関の皆様にお使いいただく資料です。当事者へ資料を提供しないでください。  
変更されている可能性もあるため、支援機関へ確認してから当事者の皆様へ情報をご案内ください。
- お願い② こちらの資料はダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム会議にご参加頂いている皆様に提供しております。他機関へ提供しないようお願いします。



18  
18

# 岐阜市WORK!DIVERSITY実証化モデル事業 ～WORK!DIVERSITYプロジェクトin岐阜～ 実施・成果について



19

## これまでの実施状況の概要

- 2022年9月に事業を開始以降、2024年2月26日までの「WORK!DIVERSITYプロジェクトin岐阜」における実績等の概要について、下記に整理した。



### 【最近の利用に至らなかった理由】

- ・岐阜市ワークダイバーシティの別の事業を希望しており、本事業の対象像とは異なるため
- ・親からの問い合わせが多く、本人は動けない又は必要としていないため、支援に繋がらない
- ・本人が求めている支援とは異なるため
- ・働きたい気持ちはあるが、まだ心と身体が就労できる状況にないため



20

## 利用者から見える傾向について

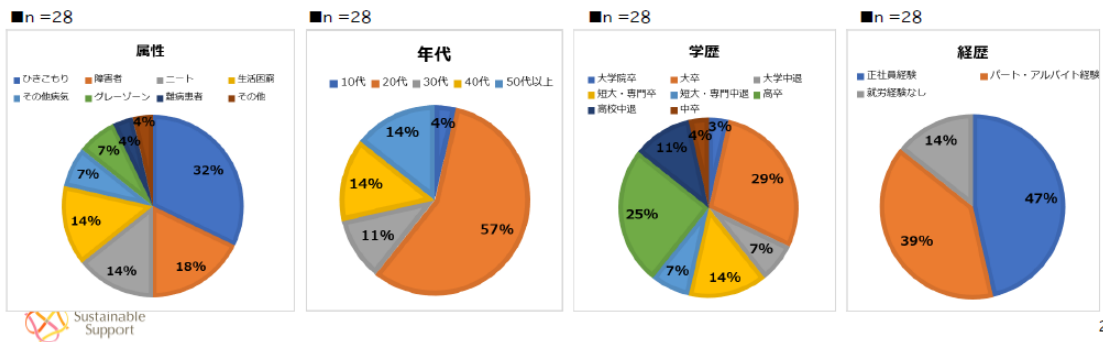
■ これまで本事業を利用した28名について、属性や成育歴、特性を以下にまとめた。

### ●利用者の属性について

- ・ 利用決定となった28名中、ひきこもり・障害者が半数を占めた。次いでニート、生活困窮が4名であった。困難要因が1つでなく、複数重なりあっている方は全体の1/3を占めている。

### ●利用者の年代/学歴/経歴について

- ・ 20代が一番多く57%、10~30代で7割を占めており、若年層の利用者が多い。
- ・ 学歴では中退者が25%、中卒を含めると約3割となる。学校を卒業してもその後正規雇用経験はなく、非正規雇用で働いている方が半数を占めている。
- ・ アルバイト含め就労経験がない方は14%、非正規雇用での経験しかない方は39%と多い。正規雇用での就労経験者は半数占めるが、途中で何らかの病気・障害で退職をしている方が多い。



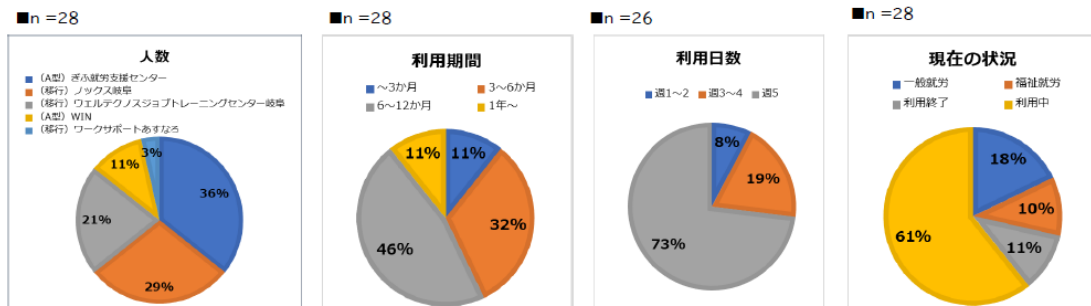
11

## 利用者の利用状況について

■ これまで本事業の利用を決めた28名について、利用状況を以下にまとめた。

### ●利用している機関とその進捗について

- ・ 利用決定となった28名は、就労継続支援A型事業所と就労移行支援事業所におおよそ半数ずつ利用している。
- ・ 利用期間が半年越える方が約6割を占めている。利用期間は1年を上限としているが、マネジメントセンターやダイバーシティ就労支援拠点の検討会により、期間延長する利用者もいる。
- ・ 利用日数は週5日が73%と安定して訓練に参加できている方が多い。週5日参加している方の半数は在宅訓練を受けている。
- ・ 利用期間1年を目途に、一般就労、もしくは福祉就労に向かう方が増えてきている。福祉就労を選択される方は、過去若しくは現在も通院している方が多いが、利用中に障害受容する方もいる。



22

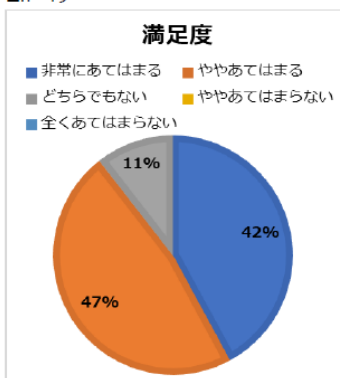
## 利用者アンケート/満足度調査

- 2024年1月、利用中の19名にアンケート調査を実施した。

### ●本事業を利用して満足を得られたか？

- ・「非常にあてはまる」「ややあてはまる」が約9割を占めており、概ねの利用者が利用して満足を得られていると言える。

■ n = 19



#### 「非常にあてはまる」を選択した理由

- ・制度を利用して就労移行支援事業所で訓練を行ったことにより、満足のいく就職活動が出来ているから。
- ・利用する前までは多少のやる気があってもどうしたらいいのかや自信も無かったが、自己理解も深める事もでき、レベルに応じて様々な事を学べ、自信にも繋がり、前向きになれたので。
- ・新しい気づきがあったり、自分のためになってると思ったからです。
- ・既存の救済システムの枠では就労支援を利用できない立場や境遇であったが、そういった社会の枠からこぼれ落ちた存在に光を当てていただき、支援を受けることができたため、非常に満足しています。

#### 「ややあてはまる」を選択した理由

- ・自分の人生の役に立ったと思うから。
- ・不安なことがあったらすぐに相談に乗って頂けるところが、自分にとってすごく楽になるからです。
- ・最初は戸惑いや不安もあったけど、まだ十分ではないが、一番の課題だったPCスキルを基礎から習得出来たし、様々な講座等で新しい知識を身につけたり、グループワーク等を通して、人間関係の大切さを改めて学んだり、今まで分からなかった自分を知ったりする中で、自分なりにステップアップ出来ているし、自分への自信に繋げていけると感じているから。

#### 「どちらでもない」を選択した理由

- ・自分では、進んではいってはいないと思います。



23

## 利用者アンケート/利用開始前との比較

- 2024年1月、利用中の19名にアンケート調査を実施した。

### ●心身の状態が安定したと感じている

約6割の利用者が「あてはまる」を選択。残りは「どちらともいえない」であった。訓練の進捗度にもよるが、利用により心身が安定したと感じている方が多く、効果があると言える。

### ●人と関わる機会(遊ぶ・学ぶ・働く等)がある

「非常にあてはまる」が半数、「ややあてはまる」を含めると約7割を占めている。人との関わりが増えたと感じている人が多い。

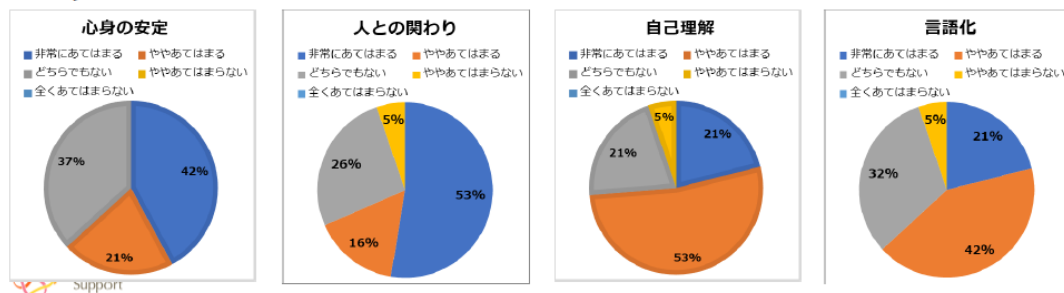
### ●「自分にできる事・できない事」「得意な事・苦手な事」を理解できている

7割以上が「あてはまる」を選択している。訓練により、利用者自身の「自己理解」は進んでいると言える。

### ●自分の考えを整理して相手に伝えることができている

約6割が「あてはまる」を選択しているが、残りは「どちらでもない」「あてはまらない」を選択。自分の意思を伝える事には訓練の余地がある。

■ n = 19



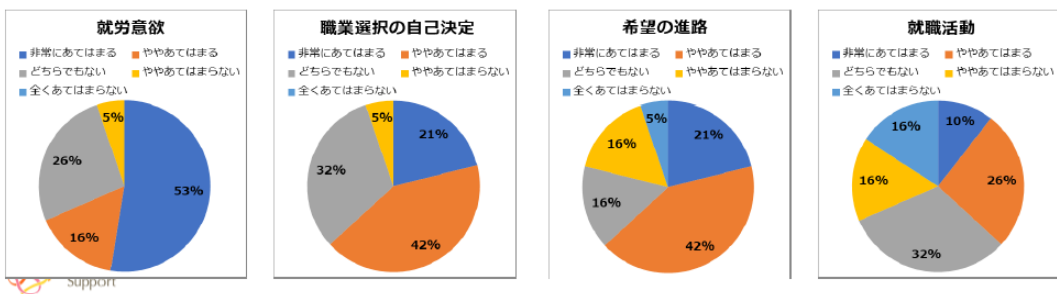
24

## 利用者アンケート/就労について

■ 2024年1月、利用中の19名にアンケート調査を実施した。

- **利用開始前に比べて、働きたい気持ちがある**  
約7割の利用者が訓練を利用し、就労意欲が高まったを選択。訓練は就労意欲醸成の効果があると言える。
- **利用開始前に比べて、自分の意思や考えで今後の職業選択・進路について決めることができる**  
約6割が「あてはまる」を選択しているが、残りは「どちらでもない」「あてはまらない」を選択。
- **今後の進路や就職先について、具体的な希望がある**  
約6割が希望の進路が明確になっているが、「あてはまらない」が2割いる状況。訓練の進捗にもよるが、まだ進路を検討している段階の方も多し。
- **今後の進路を実現するために、情報収集や求人検索、応募等の具体的な行動を進めている**  
「あてはまる」「どちらでもない」「あてはまらない」が同じ割合でいる状況。希望の進路はあっても、まだ具体的な行動には移せていない方が多く、支援が必要と言える。

■ n = 19



25

## WORK!DIVERSITY実証化モデル事業の 成果と課題



26

## 各地域の成果について

- WORK!DIVERSITY実証化モデル事業を実施している3都市の実績について、以下に掲載した。

千葉県や福岡県は支援機関からの問合せがほとんどだが、岐阜市は広報ぎふやフリーペーパー等の広告やホームページ、チラシからの問い合わせが半数を占めており、今まで支援機関に相談をしたことがない利用者が多い事が特徴として挙げられる。

	問い合わせ	初回面談	利用者数	就職者数
千葉県 (2023年9月30日)	193件	105名	60名	8名
福岡県 (2023年11月24日)	126件	69名	45名	5名
岐阜市 (2023年12月1日) (2024年2月26日)	119件 135件	69名 77名	26名 28名	3名 5名



27

## WORK!DIVERSITY実証化モデル事業の成果

- WORK!DIVERSITY実証化モデル事業の成果について、他地域の声も反映したところ、以下のように整理することができる。

- 既存の福祉制度等の対象ではない人に支援を提供可能
- 多様な就労支援事業所から選択できること、個別支援計画により個別的な支援が可能なおことから、多様な働きづらさへの対応が可能である
- 日常的な訓練・場の提供が可能となった(つながりの維持)
- 福祉的支援が必要にもかかわらず福祉利用につながらなかった人が、ワークダイバーシティをきっかけに福祉サービスを受けられるようになった
- 地域に分野横断のネットワークが構築された



28

60

## 制度化に向けた課題

- WORKIDIVERSITY実証化モデル事業を今後制度化していくにあたり、考えられる課題について以下に整理をした。

### ■対象者へのアプローチ

- 地域ネットワークの構築・強化により、既存の支援機関では対応できなかった人がつながる
- 既存の支援機関につがっていない就労困難者へはどのようにアプローチしていくか

### ■支援の内容

- 受け入れる就労支援事業所の支援にばらつきがある
- 利用期間はどの程度が適切か、その期間で就職できない場合はどうするか
- 地域によっては(適切な)就労支援施設がない場合もある
- 地域特性やニーズによって他の支援との組み合わせが必要では

### ■就職

- 障害者雇用以外の就職支援は経験の無い就労支援事業所もある
- 雇用率等がない状況で企業側が雇用する理由(メリット)は何か
- 企業や社会への理解促進を同時に行う必要があるのでは



## 福岡県



### 福岡県 WORK! DIVERSITY 事業とは？

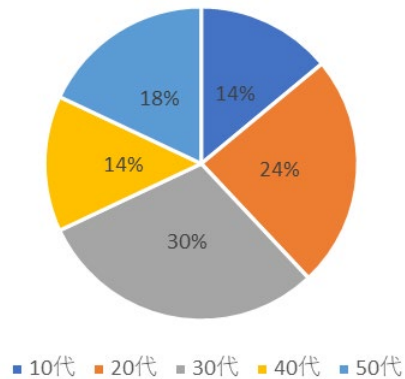
福岡県在住の働きづらさを抱える方を対象とした、新しい就労支援モデルをつくるプロジェクトです。

#### 事業利用者詳細

- 【問 合 せ】 139名
- 【面 談】 79名
- 【事業利用者】 50名（令和4年度 9名 令和5年度 41名）
- 【就 職 者】 8名+1名(3月1日)
- 【そ の 他】 福祉サービス移行 7名  
自己都合による終了 2名

#### 【年代別】

- 10代 7名
- 20代 12名
- 30代 15名
- 40代 7名
- 50代 9名

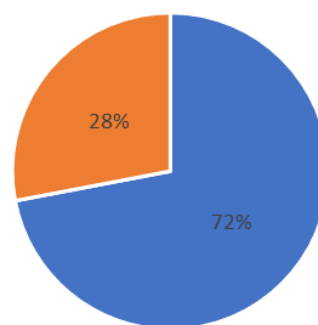


若年層（10～30代）が全体の68%

### 【男女比】

男性 36名

女性 14名



■ 男性 ■ 女性

### 【区分別】

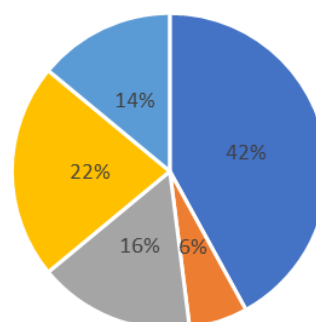
その他の困難要因 21名

ニート・フリーター 3名

ひきこもり 8名

生活困窮 11名

難病その他の病気、障がい者 7名



■ その他の困難要因 ■ ニート・フリーター  
■ ひきこもり ■ 生活困窮  
■ 難病その他の病気、障がい者 ■

利用者 50名中 21名を占める「その他の困難要因」とは

「その他の就労困難要因」とは、ニート、フリーター、ひきこもり、生活困窮者、難病その他の病気、障がい者に該当しない利用者、対象者はどこかの枠に当てはまりにくい方が多い  
また、区分で分けてはいるが、様々な要素が重なって就労が困難である場合も多い  
例) 生活困窮であり、ひきこもりでもある 等

「その他の就労困難要因」の利用者は3つのパターンに分類できる

#### ① 職歴があり、無業期間が長い

- ・ 結婚、出産、家庭の事情による長期無業者  
仕事に向けた準備を整えたいという希望をもっている  
ブランクに加え精神的不調を患っている、又は経験がある

#### ② 職歴があり、無業期間が6カ月未満

- ・ 何らかのきっかけで心身の不調を抱えている  
環境の変化や人間関係の変化が原因なケース
- ・ 不調や辛さはあるが理由が分からない  
働きづらさを自覚しているが、無理や我慢をして働いているケース
- ・ 必要な支援が届いていない  
障がい傾向のある方が、医療や支援と繋がっていないケース

③ 職歴が無い又は6カ月未満、無業期間が6カ月未満

- ・ 若年層で学校卒業後に就学・就労をしていない  
進路が決まらないまま卒業、仕事をしたが短期間で辞めた、学校を中途退学など

**【別紙】令和5年度利用者別事例（50名）**

(3) 訓練等実施機関との連携に対する取組

① 協力関係構築に向けて

事業を行う上で、マネジメントセンターと訓練等実施機関との連携が重要となる為 ZOOM 会議開催、訓練等実施機関訪問、情報共有ツール（Chatwork・Google ドライブ）を活用

- ・ ZOOM 会議開催（月1回）  
情報共有や連携強化の為に月1回、ZOOM での会議を実施  
組合、福岡県、4地区訓練等実施機関が参加  
事業運営に関する情報に加えて、支援事例・就職事例の共有などを行う
- ・ 訓練等実施機関訪問（随時）  
コーディネーターの訓練等実施機関の視察・見学、利用者面談時の訪問を行い  
事業に関する説明、要望の聞き取り、支援の進捗確認等を行った  
毎月1回の月末面談時に、担当者と支援に関する情報共有を行う  
また、必要に応じて、随時、訓練等実施機関を訪問しての担当者との面談を行った
- ・ 情報共有ツール（Chatwork・Google ドライブ）活用（随時）  
訓練等実施機関とマネジメントセンターの、情報共有や伝達をスピード感を持って行う  
事が事業成功の為に必須であるため Chatwork・Google ドライブを使用した

## 1. 令和5年度の成果、課題、今後の対応策

### (1) 成果

#### 【成果】事業認知度の向上

- ・事業利用問合せ件数が大幅に増加

令和4年度事業 9月～3月 問合せ総数 26名 月平均 3.7件の利用問合せ

令和5年度事業 4月～2月 問合せ総数 113名 月平均 10.3件の利用問合せ

#### 【要因】効果的な事業周知が行えた

- ・5月 オンライン説明会による支援機関への周知 総視聴者数 74名
- ・8月 広報誌「福岡県だより」による一般向けの事業周知 問合せ総数 18件
- ・10月 シンポジウムでの支援機関、一般向けへの周知 参加者 214人

#### 【成果】年間事業者目標の20名を上回る41名の利用者

- ・利用者 41名に加え、利用待機者 10名が出るなど、事業ニーズの高さが分かった

#### 【要因①】訓練等実施事業所の追加

- ・受け入れ態勢を整えたことで、多数の受入れが可能になった
- ・訓練等実施事業所と繋がりのある支援機関経由での利用者が出た

#### 【要因②】効果的な事業周知による事業認知度の向上

- ・支援機関、個人、訓練実施事業所など様々なルートでの利用相談が来る体制ができた

**【成果】 9名の就職者**

- ・年間目標 10名に対して 9名の就職者
- ・2名が就職によって生活保護受給が終了

**【要因①】 支援による就労準備性の向上**

- ・生活リズムの改善、対人スキルの向上、就労意欲の向上など、就労準備性の向上が就労に繋がった（就職者の支援事例 07, 22 参照）

**【要因②】 訓練等実施機関による就職支援**

- ・面接練習、応募書類添削、企業実習などの就職支援が就職に繋がった

**【成果】 事業利用者の状況に合った支援が提供できた**

- ・支援内容、通所頻度、通所時間などを利用者ごとに調整  
例) ひきこもりの利用者に対して 週2日通所3日リモート支援を行い  
段階的に通所を増やす

**【要因】 就労移行支援所は、様々なケースの対応が可能**

- ・訓練等実施事業所を増やしたことで、支援のバリエーションが増えた
- ・KPS ビジュアルイズツール、QOL、面談などで利用者の求める支援を把握

## 課題

### ① 令和4年度事業の課題への対応

#### 課題1 「利用者の受入れ体制の構築」への対応

##### 【課題】

- ・各地区5名、合計20名の受入れができない
- ・利用者の希望する訓練プログラムの提供ができない場合があった

##### 【対応】

- ・訓練等事業実施事業所を増やす  
令和4年度9事業所 ⇒ 令和5年度22事業所  
事業所を大幅に増やしたことにより、受け入れ可能人数が増え  
提供可能な訓練プログラムのバリエーションが大幅に増えた

##### 【成果】

- ・20名以上の受け入れが可能になり、令和4年度から利用継続の8名を含む  
50名の受入れを行った

#### 課題2 「事業利用者の確保」への対応

##### 【課題】

- ・事業利用者が9名で年間目標20名を達成できなかった

##### 【対応】

- ・5月にオンライン説明会による支援機関への周知 総視聴者数74名
- ・8月に広報誌「福岡県だより」による一般向けの事業周知 問合せ総数18件
- ・10月にシンポジウムでの支援機関、一般向けへの周知 参加者214人
- ・61件の訪問による事業周知

##### 【成果】

- ・年間目標20名を大幅に上回る、41名の利用者

## ② 令和5年度事業の課題とその要因

### 【課題】 利用者の滞留

- ・ 制度化のためには、予算や支援資源など限りがある中での支援が重要となる
- ・ 長期利用が増えると、将来的な新規利用者受入が難しくなる  
今年には **41名** の利用者が出たが、利用者を来年度にそのまま引き継ぐと来年度**新規利用者**への支援が難しくなる

### 【要因】 自己決定による進路決定は、時間が掛かる場合が多い

- ・ 利用者が納得した形での進路決定は事業の重要なコンセプトであるが支援に時間がかかる場合が多い

### 【課題】 現在支援していない区分の事業利用者の確保

- ・ 支援対象区分である、「難病その他の病気、障害者、ニート・フリーター、ひきこもり生活困窮者、ホームレス、母子・父子家庭、その他の困難要因、LGBT、刑務所・少年院出所者」のうち、「LGBT、刑務所・少年院出所者」の利用者がいない
- ・ 様々な悩み事をお持ちの方を支援することが、モデル事業の実効性向上に繋がる

### 【要因】 事業利用のメリットが対象者に届いていない

- ・ 支援機関を通じた周知を行ったが、対象者に事業利用メリットが届いていない

### 【課題】 訓練等実施機関の就職支援能力の差

- ・ 8名就職者が出たが、訓練等実施機関の就職支援能力に差があるのが現状
- ・ 制度化のためには、全ての事業利用者に平等に就職機会が与えられるような仕組みが必要

### 【要因】 訓練等実施機関の外部との連携や繋がりに差がある

- ・ 障害者手帳を持っていない利用者に対しての就職支援は、外部との連携や繋がりの差が、就職支援能力に影響する



### (3) 対応策

#### 【課題】「利用者の滞留」に対する対応策

- ・ 体調や通所が安定している利用者へ、就労への意識付けを実施  
現時点での、できること・できないことを整理して、就職に向けた具体的な道筋を担当者と相談しながら提示
- ・ 長期の事業利用者に対して進路に関する面談実施  
事業の継続利用・他の支援への移行など、利用者が納得した形での進路決定が行えるよう聞き取りや情報提供、訓練実施機関担当者との話し合いを定期的に行う
- ・ 支援継続の有無や効果判定を定期的に行う  
個別対応が基本なので、一律の利用期間設定は難しいが、事業運営として区切りは必要のため、判定を3か月おきに行う。最長利用期間の設定なども検討

#### 【課題】「現在支援していない区分の事業利用者の確保」に対する対応策

- ・ 事業利用により期待できる効果、できることを的確に発信  
社会的な孤立を防ぎ、心身のコンディション向上のために事業を利用してもらうよう発信を行う
- ・ 幅広い相談が寄せられる窓口へのアプローチ  
専門の機関以外にも相談が寄せられる窓口へ、LGBT、刑務所・少年院出所者に起因する心身のコンディション不調に困っている方がいないか情報をもらう

#### 【課題】「訓練等実施機関の就職支援能力の差」に対する対応策

- ・ 就職者への支援事例を共有  
月に1度の訓練等実施事業所とのZOOM会議で、就職者への支援事例の発表を行い有効な支援方法を共有する
- ・ マネジメントセンターによる就職支援補助  
外部との連携が行えるよう、協力機関や企業の開拓を行う

豊田市

《実施状況》

状況	件数	
照会等総数	28	問い合わせの全て件数
相談件数	18	面接実施
見学・体験中	5	
訓練実施中	6	
中断中	0	
一般就労(雇用契約)	0	
福祉就労	1	手帳取得
独自に就労	1	雇用契約を自分で
未達成終了	1	家族の意向で独自に求職したい

《照会元》

名称
市生活福祉課(生活保護)
若者サポステ
社協 CSW
就労生活支援センター
福祉総合相談課
市保健師

《協力訓練先》

種別	数
就労移行支援事業所	6
就労継続支援A型	3
就労継続支援B型	1

《見学体験訓練中者年齢層》

年齢層	人数
10代	2人
20代	1人
30代	2人
40代	3人
50代	3人

《ネットワーク会議等》

- R5.12.20 西三河北部障がい者就業・生活支援センター連絡会議 ※共同開催  
市内就労系障がい事業所、対象者支援機関、教育機関、労働関係窓口等
- R6.3.26 受入先事業所情報交換会 (予定)

《その他》

- R5.9.26 豊田市共同受注窓口福祉事業所意見交換会(1回目) ※共催
- R5.11.2 トヨタループス見学会 仕事の切り出しを考える ※豊田青年会議所共催
- R6.1.23 豊田市共同受注窓口福祉事業所意見交換会(2回目) ※共催
- R6.3.7 「はたらく」を考えるオープンミーティング ※豊田青年会議所共催

※2024年度 豊田青年会議所ワークダイバーシティ推進委員会の年間活動への協力予定

日本財団 WORK ! DIVERSITY プロジェクト  
2023年度  
モデル事業伴走支援・検証作業チーム報告書

2024年3月

[発行] 公益財団法人 日本財団  
〒107-8404 東京都港区赤坂1丁目2番2号 日本財団ビル  
電話：03-6229-5111  
FAX：03-6229-5110  
URL：<https://www.nippon-foundation.or.jp/>  
※「WORK! DIVERSITY」ウェブサイト  
<https://work-diversity.com/>

[編集] 一般社団法人 ダイバーシティ就労支援機構  
〒101-0041 東京都千代田区神田須田町2丁目23番1号  
天翔秋葉原万世橋ビル710  
電話：03-5256-2250  
FAX：03-6332-8675  
URL：<https://jodes.or.jp/>  
※「プロジェクト委員会・部会資料」（「お知らせ一覧」）  
<https://jodes.or.jp/info/>