

# 本日のスケジュールについて

## ■議事次第

1. 開会のご挨拶
2. 「WORK!DIVERSITY実証化モデル事業」実践報告、成果と課題
3. 課題改善に向けたディスカッション
4. 「第一回雇用施策検討会」の実施報告
5. 「第一回雇用施策検討会」の内容を踏まえたディスカッション
6. エンディング／閉会のご挨拶

## ■配布資料

- 資料①議事次第
- 資料②出席者名簿
- 資料③全体資料
- 資料④アンケート

## ■お願い

- 併設の有料駐車場は30分100円の利用料金がかかります。入庫後2時間まで無料となりますので、駐車券をメディアコスモス受付までお持ちください。2時間を超える駐車料金については自己負担となりますのでご了承ください。
- 会議終了後はアンケートへのご協力をお願いします。本日ご提出いただいても結構ですし、後日インターネットからご提出頂いても結構です。ご協力よろしくお願い致します。



# 第6回 ダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム会議

2025年1月22日(水)10:00~12:00



Sustainable  
Support

# 目次

I.	<u>本会議の位置付け</u>	P.3
II.	<u>WORK!DIVERSITY実証化モデル事業について</u>	P.7
III.	<u>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</u>	P. 17
IV.	<u>取組みの実績について</u>	P. 21
V.	<u>成果と課題</u>	P.28
VI.	<u>グループディスカッション①</u>	P.31
VII.	<u>グループディスカッション②</u>	P.38

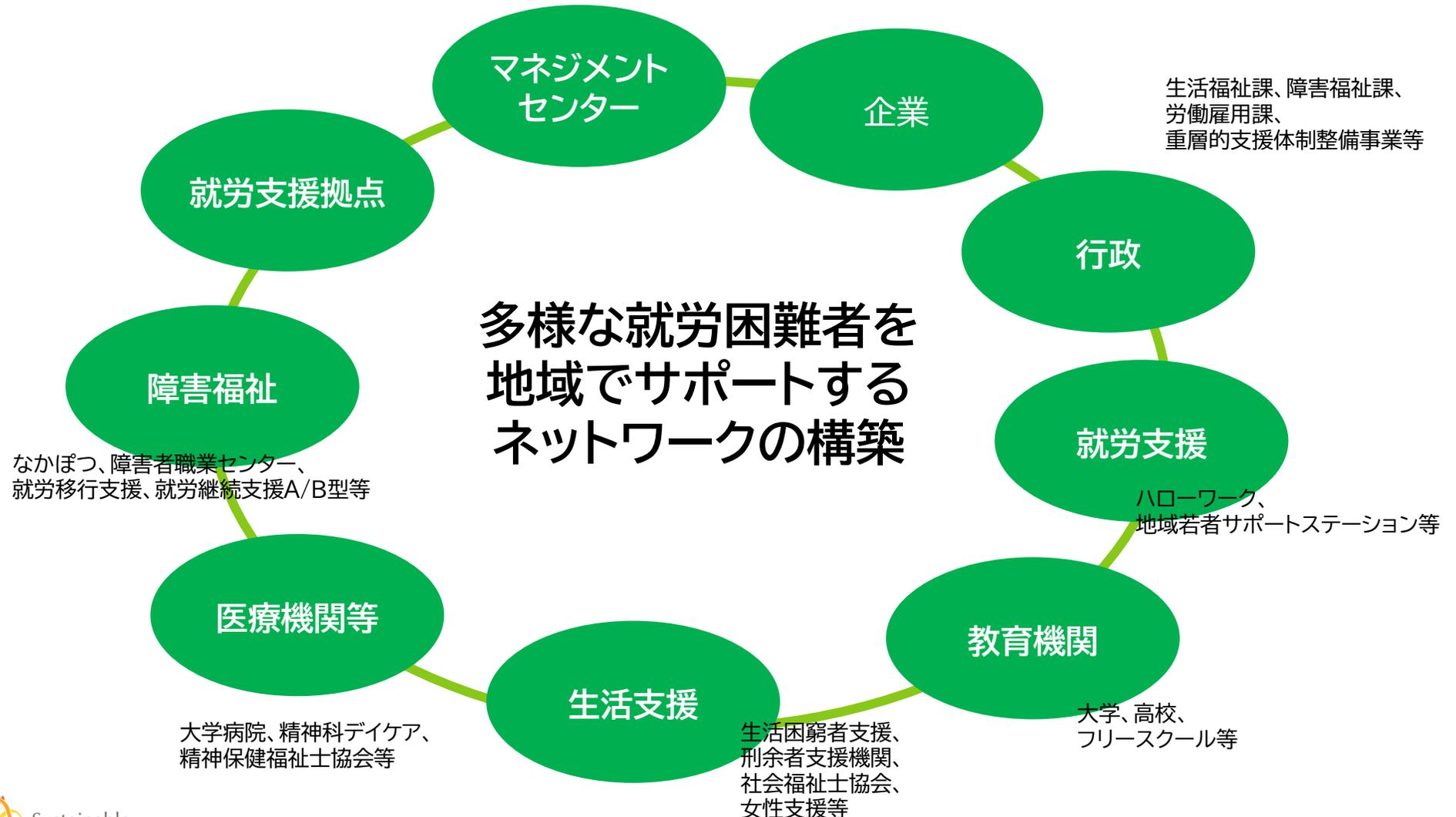
# I. 本会議の位置付け



Sustainable  
Support

# I-1. 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。



# I-2. ダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム会議のねらい

- 本会議を開催する目的・ねらいについて以下の通り整理した。

## 1. 多様な就労困難者を地域で支えるためのネットワークづくりを行う

- 多様な働きづらさを持つ方たちが自分らしく働けるようになるためには、地域レベルで、縦割りや制度の枠組みを超えた多様な支援者、支援機関の協力が必要。
- そのために地域支援関係機関、就労事業所、学校・教育機関、自治体、企業等の行政機関などの関係者が結集した連携ネットワークを構築し、顔の見える関係を築く。

## 2. WORK!DIVERSITYの制度化を見据えた支援体制づくりを検討する

- 岐阜市だからできる支援ではなく、全国どこでも就労困難者に対し均一な支援が行えるような仕組みとなるよう、協議・検討を行う。
- 多様な就労困難者を企業が雇用するうえで支援機関ができること、求められる支援力に関して協議・検討を行う。

# I-3. 本会議のふりかえりと今後の展望

- 本会議の振り返りと今後の展望について整理をした。

第1回  
R4.11

- ・本事業内容の理解と現在の状況共有
- ・岐阜市における就労困難者の把握と必要な支援を地域の関係者と共有する

第2回  
R5.3

- ・本事業の初年度における成果と課題を共有し、今後に向けての総括を実施
- ・多様な就労困難者が活躍できる地域づくりや社会資源マップについて検討する

第3回  
R5.7

- ・これまでの成果報告と支援者からの訓練状況、社会資源マップ素案について紹介
- ・地域企業のインタビューを通し、必要な支援や体制について考える

第4回  
R5.11

- ・これまでの成果報告と利用者の事業利用における変化や利用者の声を紹介
- ・地域の支援機関と企業が意見を交わし、地域のワークダイバシティ推進について検討

第5回  
R6.2

- ・公開成果報告会
- ・本事業の2年目における成果と課題を共有し、今後に向けての総括を実施

R6.7

- ・シンポジウム
- ・就労困難者を支える支援モデルが持続可能な仕組みとなることを目指して社会全体への発信を強化
- ・就労困難者への支援の必要性について機運を高める

R6.11

- ・第1回雇用施策検討会
- ・就労困難者の雇用の場を生み出すために、どのような取り組みが必要か、企業に対してどのようなサポートが必要かを検討



第6回  
R7.1

- ・実践報告による成果と課題と共有し、課題改善に向けた協議を行う
- ・雇用施策検討会の内容を踏まえて協議を行う

第7回  
R7.3

- ・第2回雇用施策検討会 & 第7回
- ・企業と支援機関が一堂に会し、就労困難者の雇用創出における課題分析を深め、具体的な解決策の方向性を設定

R7.5  
予定

- ・第3回雇用施策検討会
- ・過去の議論をもとに、岐阜市に対する政策提言の内容をまとめる

## II. WORK!DIVERSITY実証化モデル事業について



Sustainable  
Support

# Ⅱ-1. 就労困難者に関する調査研究より(2018年日本財団)



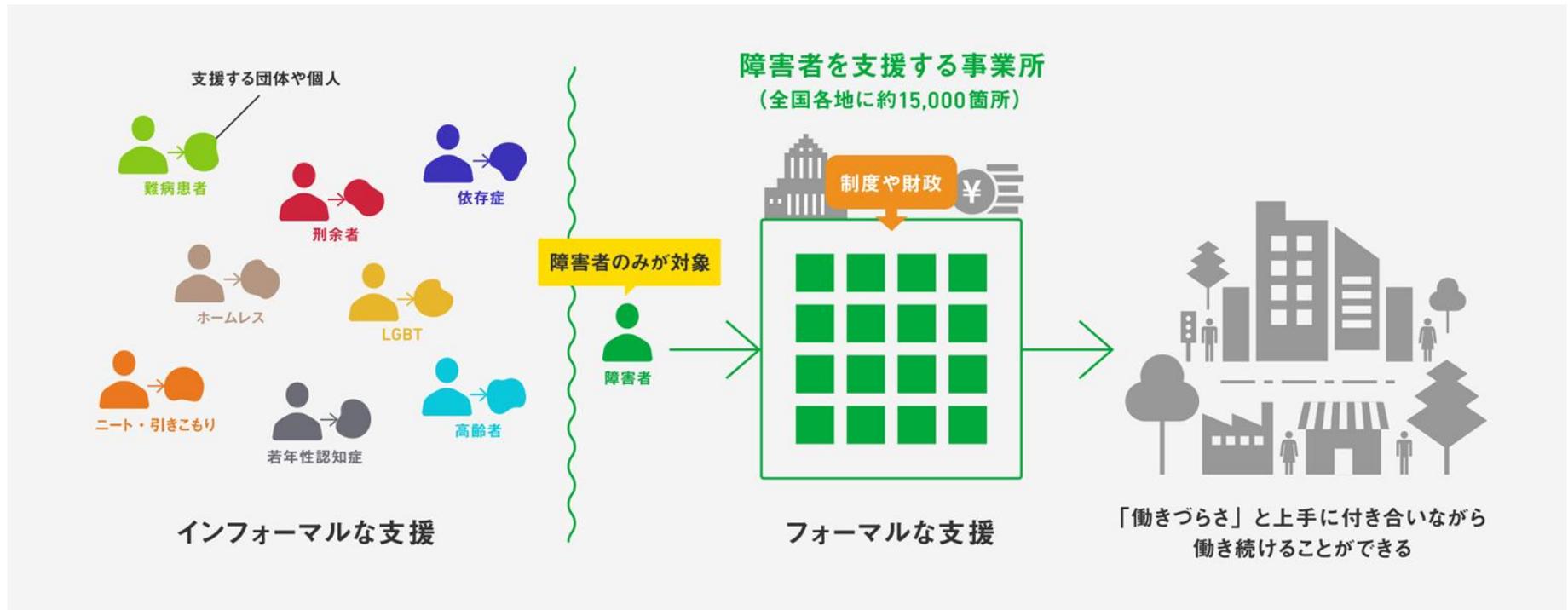
- 日本財団が2018年に実施した調査によると、生きづらさ・働きづらさを抱える方々が延べ1500万人におよぶことが判明。
- ただし単純な積上による算出で1500万人となっており、中にはすでに働いている方、重複した要因にわたる方がありとされるため、その**実数は約600万人**と推計されている。
- 一方で、労働人口は減少の一途を辿っており、**2030年には労働力不足が644万人**に達すると推計されている。

資料出所: パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計2030」

出典: 日本財団「WORK! DIVERSITY」公式WEBサイト(<https://work-diversity.com/>)

## Ⅱ-2. 現行の制度について

- 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
- 障害福祉の支援対象外の就労困難者はサービスが受けられない
- 就労困難者が受けられるフォーマルな手厚い支援は存在せず、インフォーマルな支援は地域によりばらつきがある

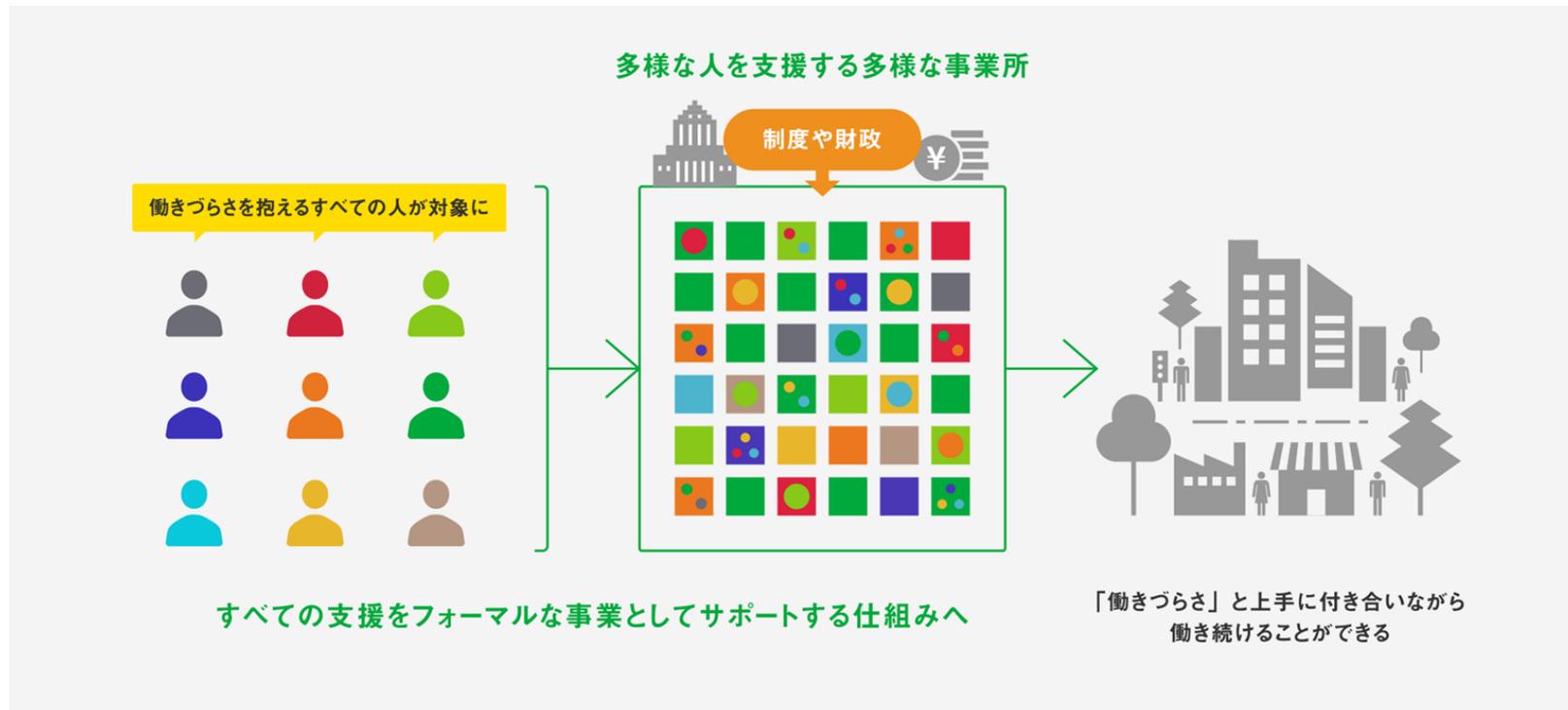


出典:日本財団「WORK!DIVERSITY」公式WEBサイト(<https://work-diversity.com/>)

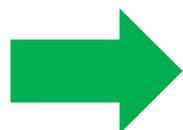
# “障害者”しか支援が受けられない

## II-3. WORK!DIVERSITYが目指すもの

- すべての多様な就労困難者が丁寧な就労支援を受けられる仕組みをつくる
- 既存の障害者就労支援施設を活用し、個々のニーズに合った支援を提供することで就労を実現する



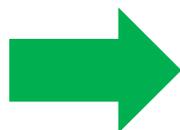
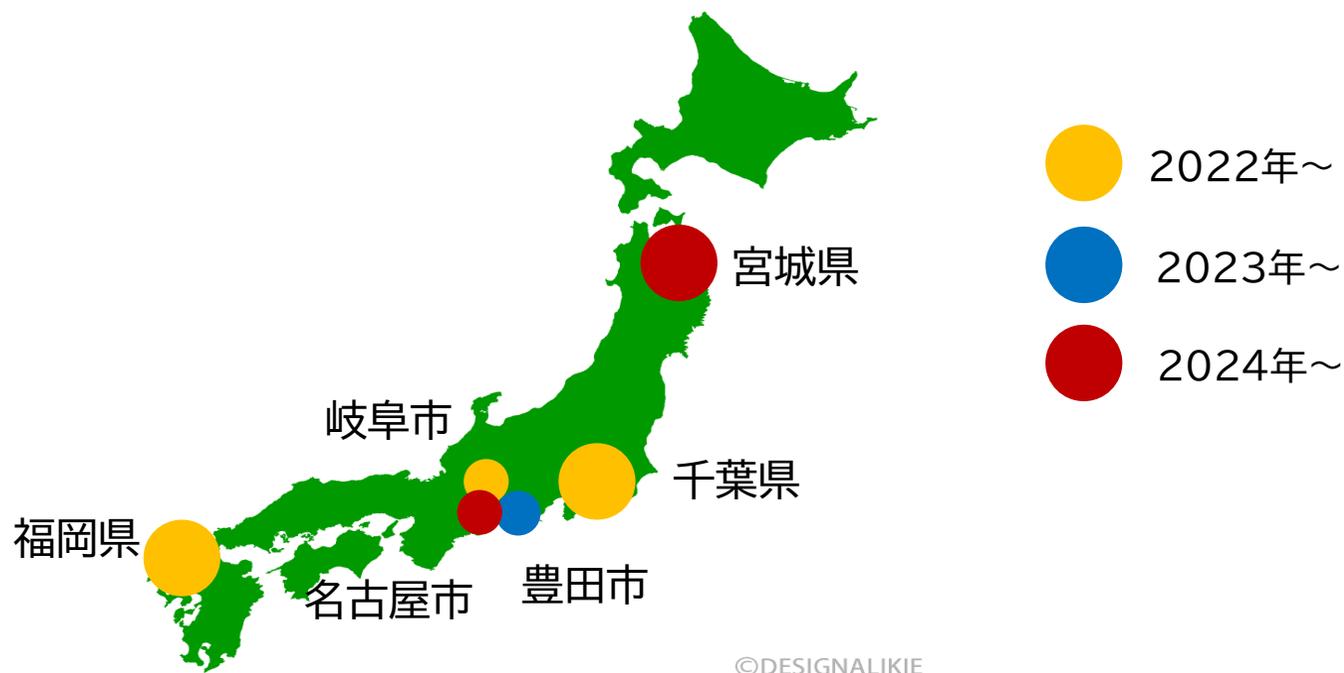
出典:日本財団「WORK!DIVERSITY」公式WEBサイト(<https://work-diversity.com/>)



# 多様な人が利用できる制度に

## II-4. これまでの過程

- 2018年から日本財団による調査、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始まる
- 現在、6都市において、本モデル事業の有効性を検証している

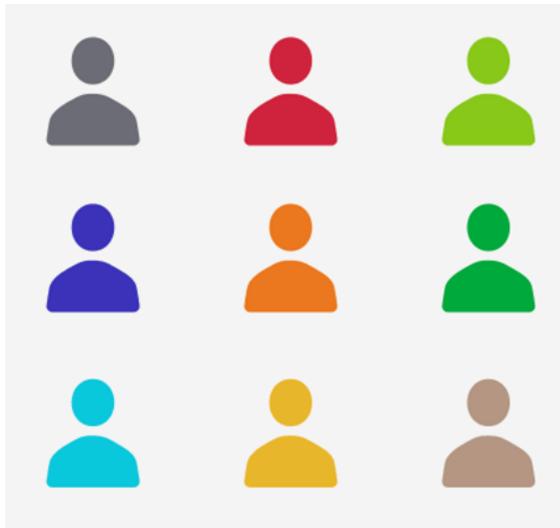


多様な就労困難者の支援・雇用を全国へ

## II-5. WORK ! DIVERSITY実証化モデル事業のねらい

- 本モデル事業では、障害者が利用する就労訓練の施設に、障害者以外の働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。

### 多様な就労困難者

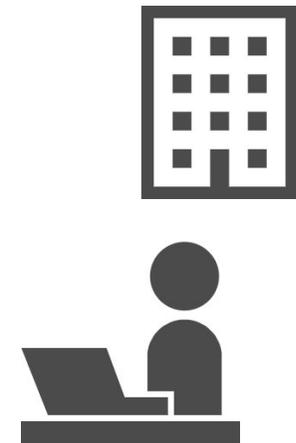


ひきこもり、ニート、難病者、がんサバイバー、刑余者、生活困窮者、LGBTQ等

### 障害者施設



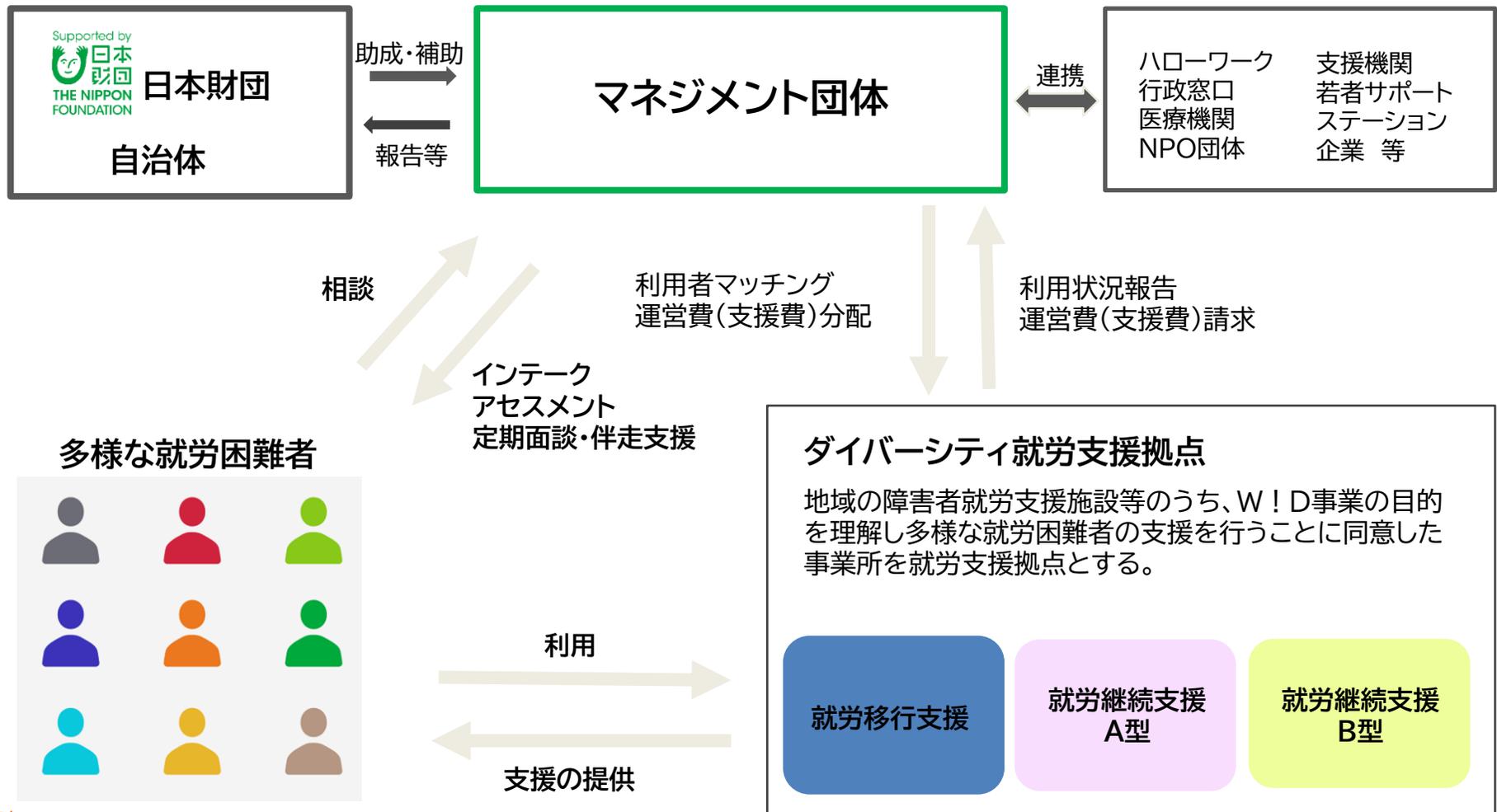
訓練(事業所により異なる)  
ビジネスマナー、コミュニケーションPC  
トレーニング、職場実習、雇用型訓練、個別面談等



企業等での  
就職を目指す

## II-6. 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。



## Ⅱ-7. 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
- その他、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。

ひきこもり

ニート

生活困窮

がんサバイバー



難病

障害者

※既存制度利用できない

刑余者

LGBTQ

## Ⅱ-8. 利用の流れ

- 問合せから利用終了までの流れをまとめた。



- 地域の支援機関等からの紹介や、チラシを見た就労困難者から電話やメールで問い合わせ受付
- 主に対面にて、マネジメントセンター等で初回の面談を実施し、相談内容や利用の希望についてヒアリング
- 利用意思があり、利用可能である場合は、マネジメントセンターの相談員が付き添って就労支援拠点の見学・体験利用を実施
- 見学・体験利用を通して利用の希望があれば、**ダイバーシティ就労支援拠点**の訓練プログラムの利用を開始(A型事業所の場合は面接あり)、利用期間中もマネジメントセンター支援員が伴走支援を実施
- 利用開始時と1か月ごとにアセスメントを行い、定期的に振り返り面談を実施
- 就労スキルの獲得、自己理解の向上、就労意欲の向上等により、就職活動を開始し就職を目指す
- 一般就職した場合は、引き続き就労支援拠点にて定着支援を行う

## II-9. 利用者の変化の把握について

- 本事業では、利用者の変化を可視化して把握するために「KPSビジュアライズツール」を活用している。以下に、本事業での利用者の変化の状況について整理した。

### KPSビジュアライズツールとは

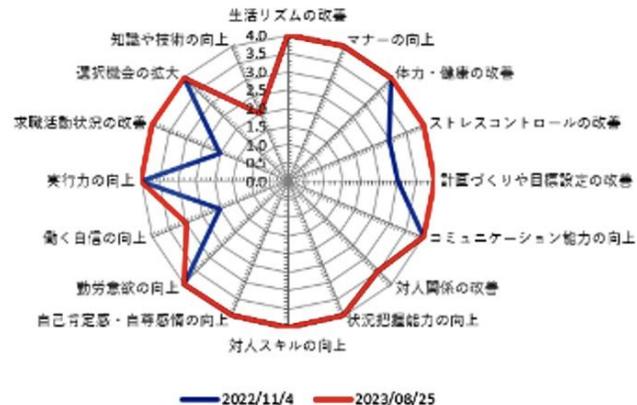
一般社団法人京都自立就労サポートセンターが開発した、利用者の変化を「見える化」することを目的に開発されたツール。本事業では、1ヶ月毎にこのツールを利用してアセスメントをとっている。

### 本事業の利用者の変化の状況について

利用開始時と利用を重ねてからの状態像を比較。円に近づくほど状態が良いことを示す。

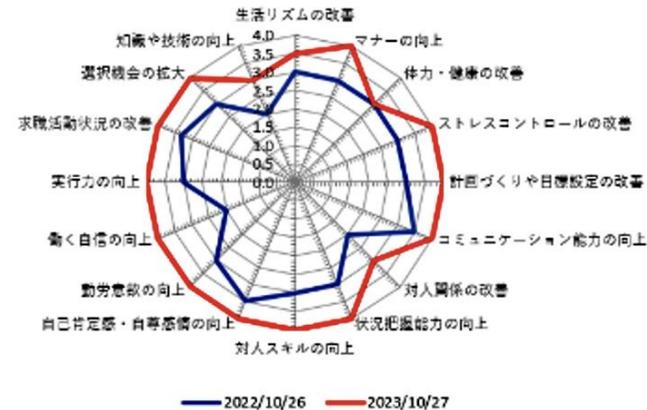
#### Aさんの例

1回目と10回目の比較



#### Bさんの例

1回目と13回目の比較



### Ⅲ. 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



Sustainable  
Support

# Ⅲ-1. 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。

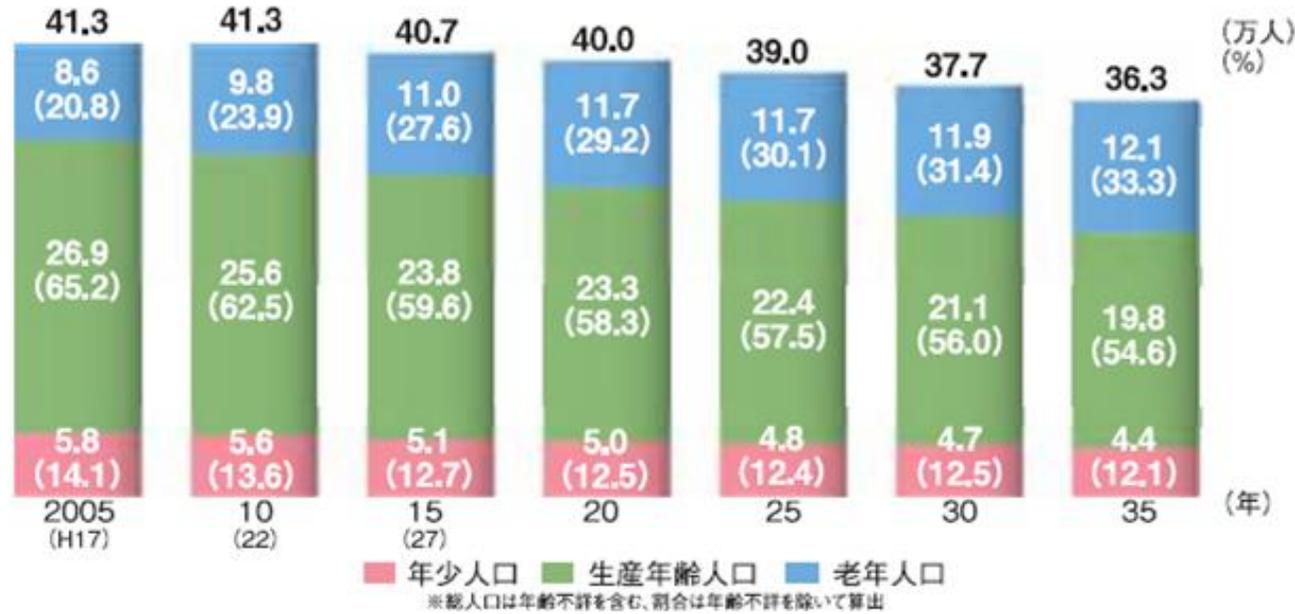
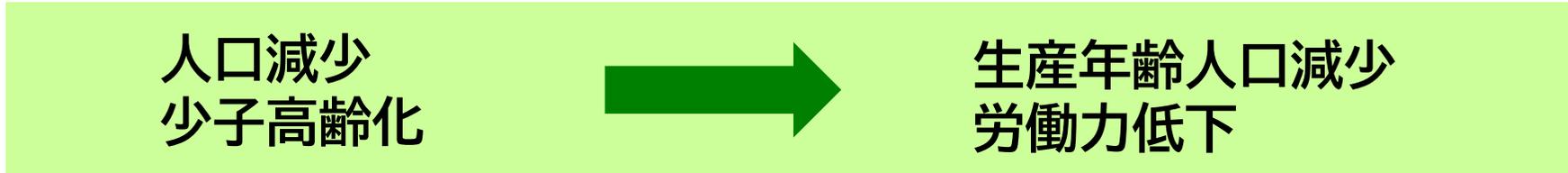


図10 市の総人口の推移と推計(2005年~2035年)  
 出典: 国勢調査(総務省)、2020年以降は岐阜市推計、2005年は旧柳津町を含む(2006年に合併)

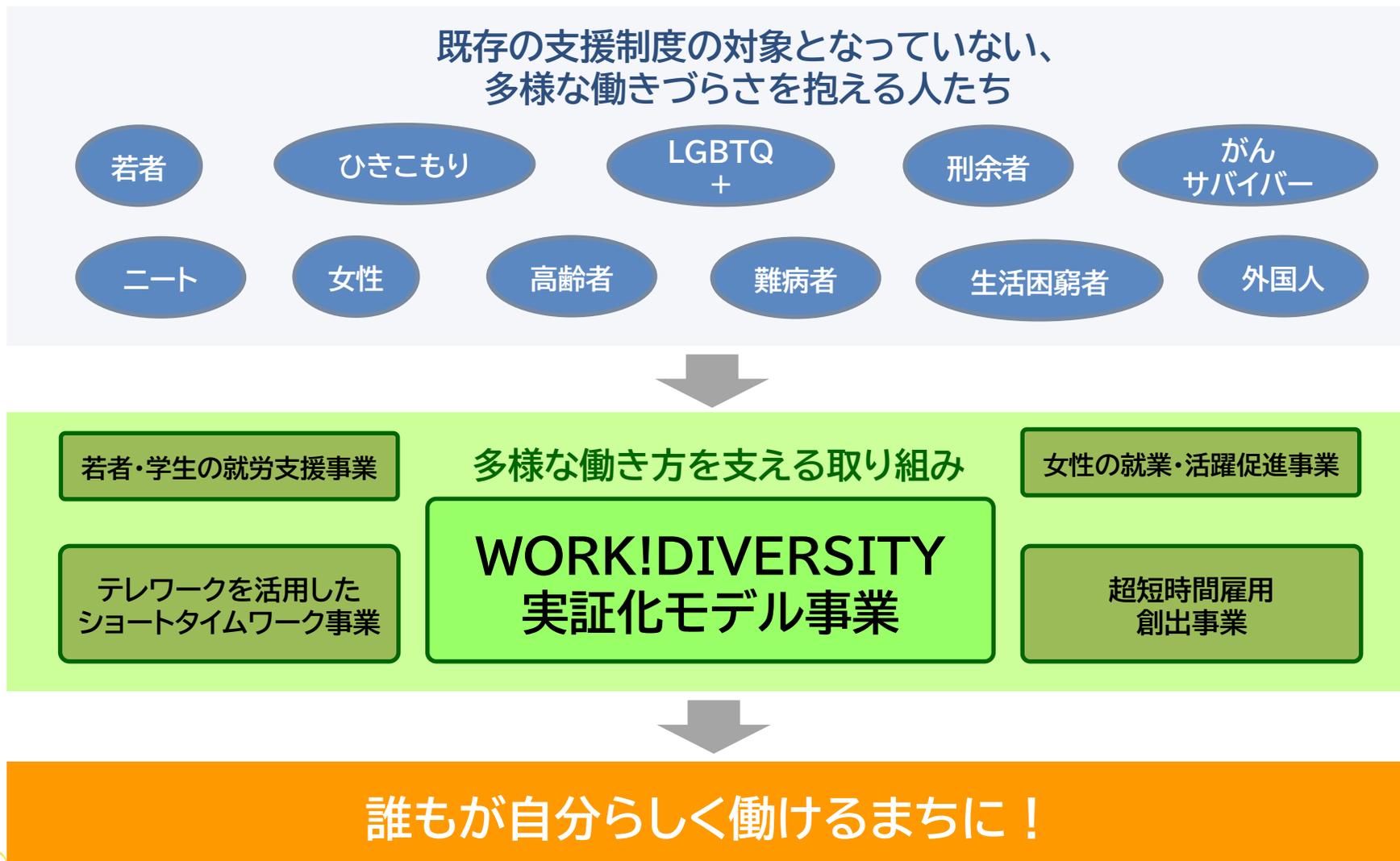
出典: ぎふし未来地図(岐阜市公式ホームページ)

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



## Ⅲ-2. 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+αを立て実施している。



# Ⅲ-3. 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11の就労移行支援事業所・就労継続支援A型/B型事業所を「ダイバーシティ就労支援拠点」と呼んでいる。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。

2ヶ所

就労継続支援A型事業所



ぎふ就労支援センター



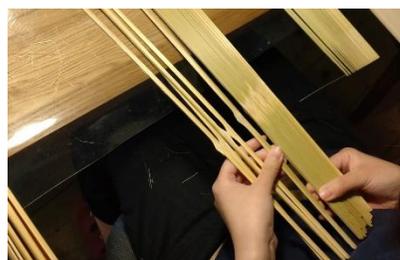
ディートランジット



マイルストーン

4ヶ所

就労継続支援B型事業所



アリー



シャンツェ



MOARU

5ヶ所

就労移行支援事業所



ウェルテクノ  
ジョブトレーニングセンター岐  
阜



工房はばたき



ノックス岐阜



ワークサポートあすなろ



マイルストーン  
ナガハタ



## IV. 取組みの実績について



Sustainable  
Support

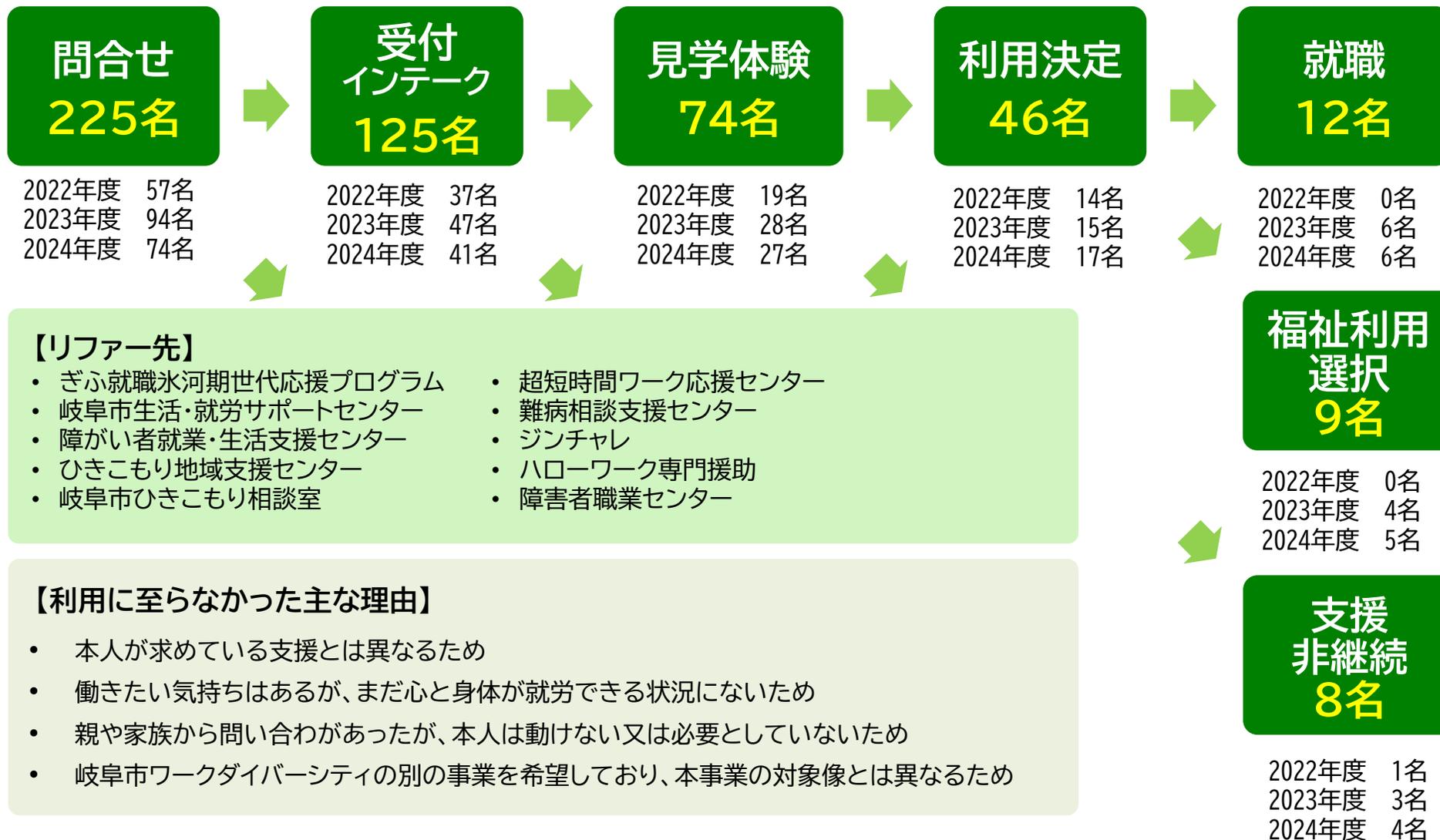
# IV-1.年度ごとの施策について

- 年度ごとの試行内容を下記にまとめた

	2022年度	2023年度	2024年度
ダイバーシティ就労支援 拠点の業種別と数	就労移行 : 4 A型 : 1	就労移行 : 4 A型 : 2	就労移行 : 5 A型 : 2 B型 : 4
利用期間	1年	1年	就労移行 : 1年 A/B型 : 6ヶ月 種別間の異動あり
定着支援の有無	—	就労支援拠点による フォローアップ (希望制)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 就職後6ヶ月は フォローアップ (希望制)</li> <li>• 7ヶ月目以降は 定着支援事業を 行っている就労 支援拠点にて定 着支援(希望制)</li> </ul>

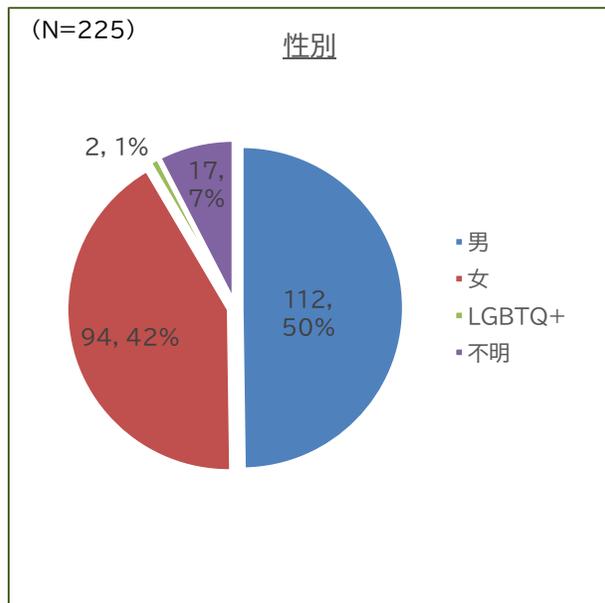
## IV-2. これまでの実施状況の概要

- 2022年9月から2024年12月27日までの実績を下記にまとめた。

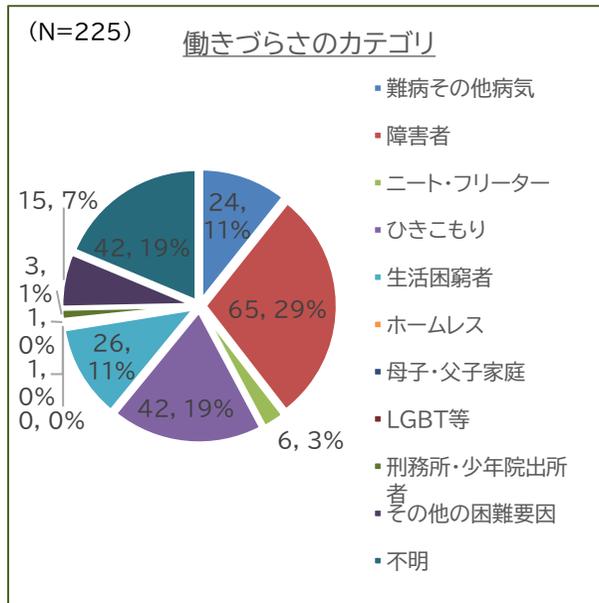


# IV-3. 問合せ者について

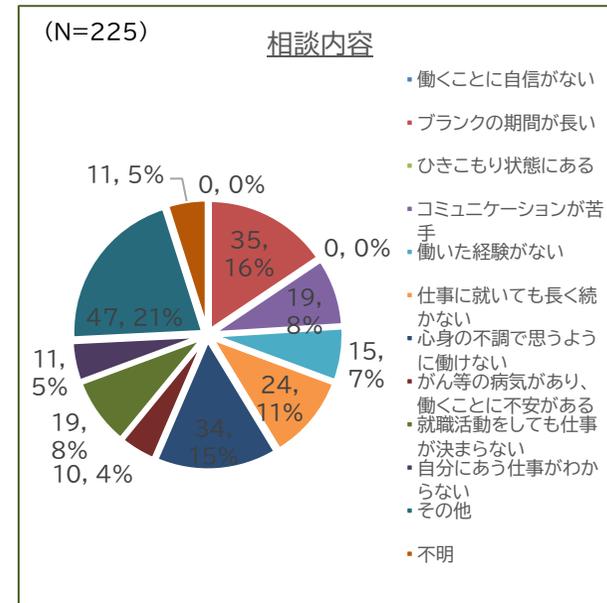
■ 問合せのあった**225名**について、性別、働きづらさのカテゴリ、働きづらさを抱える要因についてまとめた



- 男女比は約半々
- LGBTQ+の方が**2名**



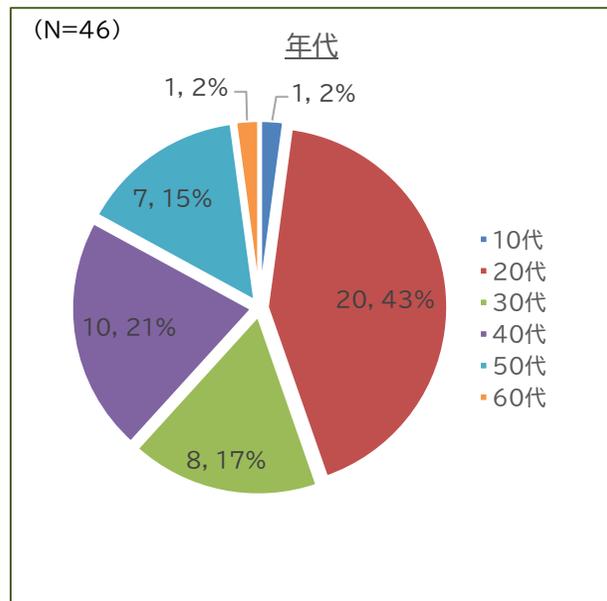
- 障害者が一番多く**32%**、次にひきこもりが**20%**と多い
- 生活困窮者は**13%**



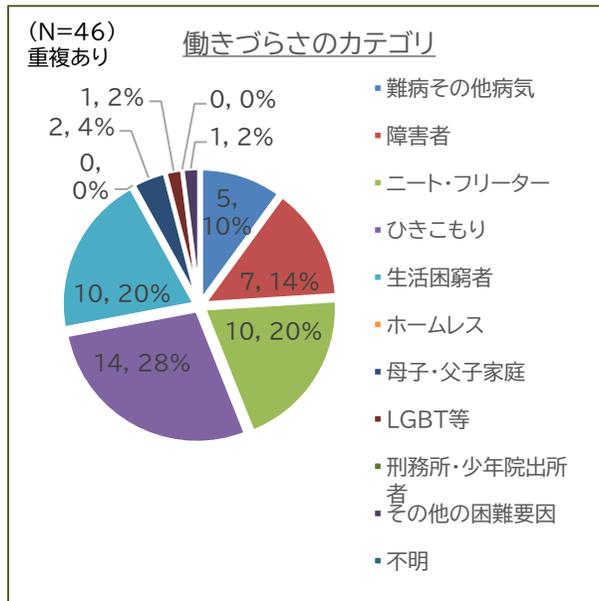
- ブランクの期間が長い**16%**、心身の不調で思うように働けない**15%** とほぼ同数
- その他**21%**と相談内容は多岐にわたることが推察される

## IV-4. 利用者から見える傾向について

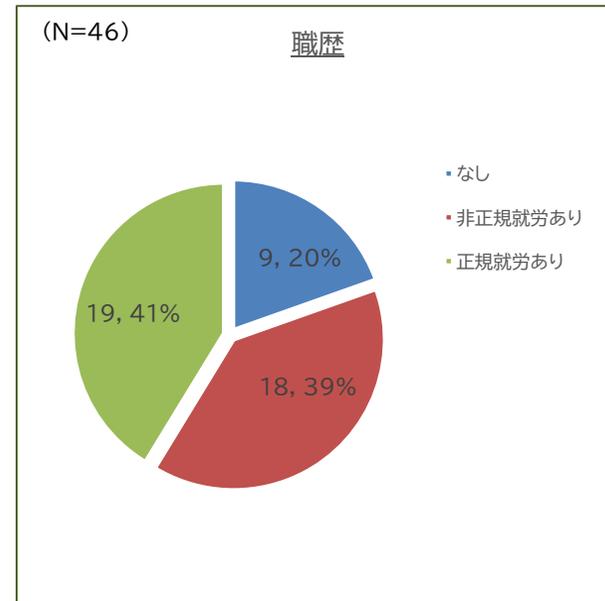
- これまでに本事業を利用した**46名**について、年代、働きづらさのカテゴリ、職歴について下記にまとめた



- 20代がもっとも多く**43%**
- 30代、40代、50代が20%を占める



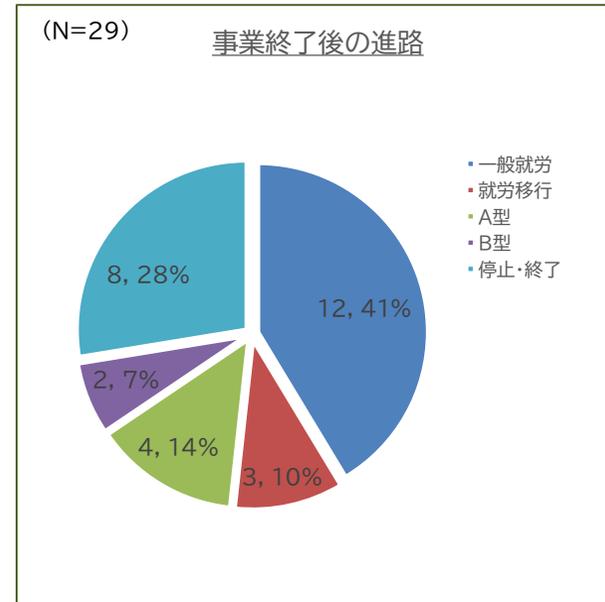
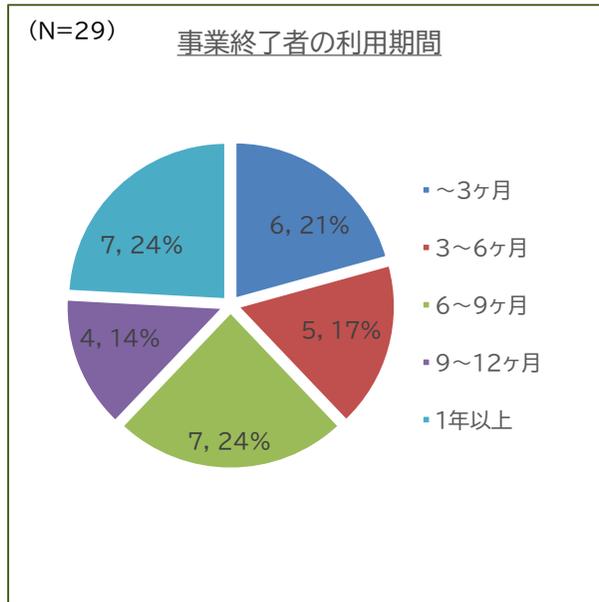
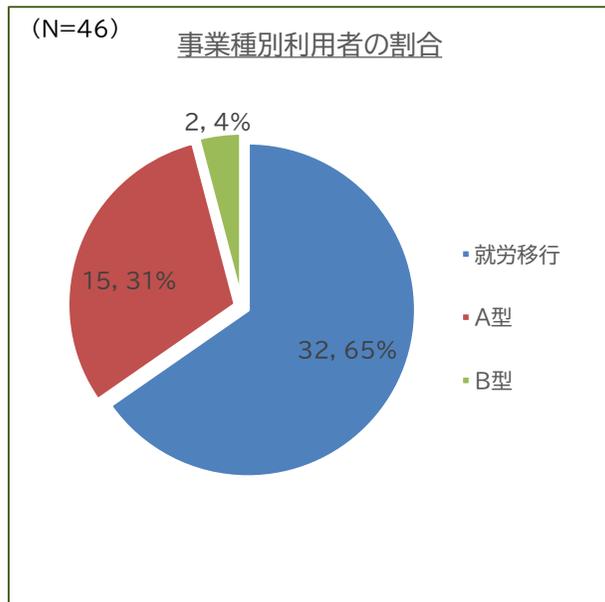
- ひきこもりが**28%**と最も多く、次にニート・フリーター、生活困窮者が**20%**と続いた
- 特に生活困窮者が複数要因を抱えている



- 正規就労/非正規就労が**約40%**と同数
- 就労経験がまったくない方も**20%**占めている。9名のうち**8名**が**20代**。
- 正規就労経験者は、途中で何らかの病気・障害で退職をしている

# IV-5. 利用者の利用状況について

■ これまでに本事業を利用した**46名**について、利用状況を下記にまとめた



- 就労移行が**65%(32名)**、A型が**31%(15名)**、B型が**4%(2名)**利用している
- 2024年度より、事業所間異動を可とした(A型⇒就労移行2名、A型⇒B型1名)

- 利用期間が6ヶ月を超える方が約**60%**
- 利用期間を延長して1年を超える方も約**25%**いる

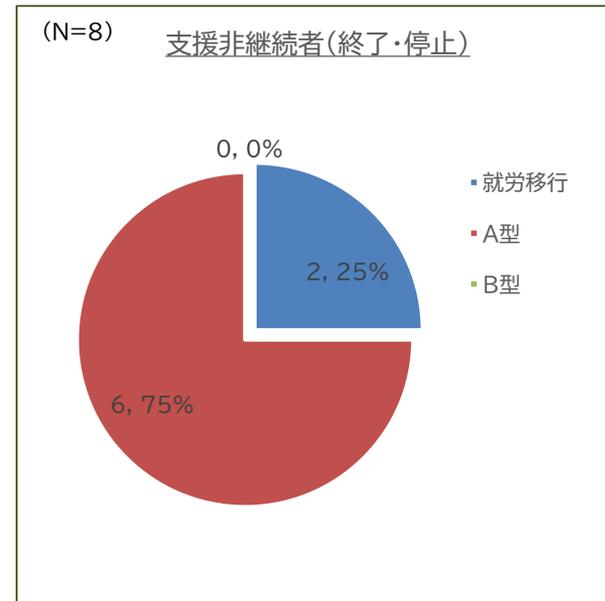
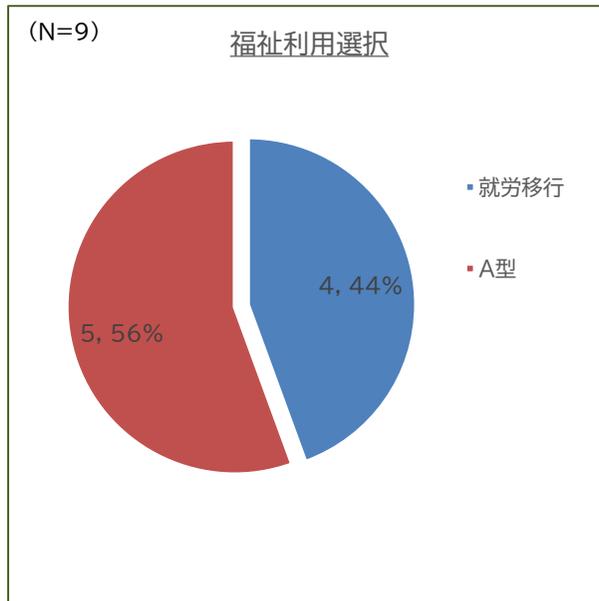
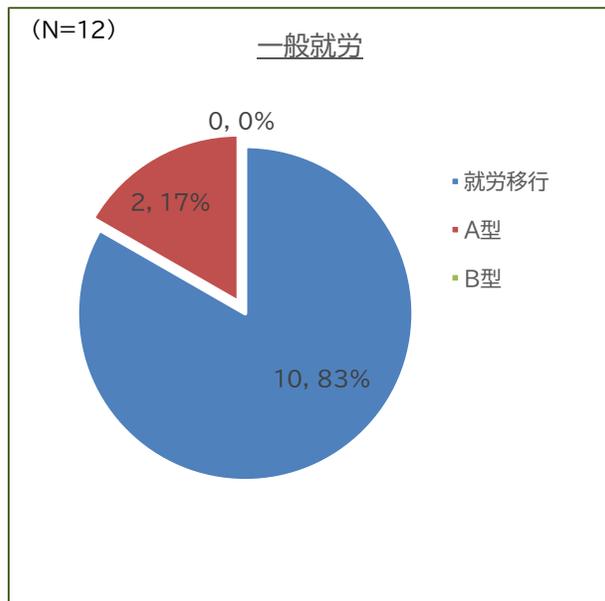
※ 2023年度までは、利用期間1年と設定

※ 2024年度からは、移行1年、A/B型6ヶ月と設定

- 利用者46名のうち29名が利用終了
- 29名中約**40%(12名)**が一般就労、**30%(9名)**が福祉利用選択、となった
- 停止・終了は約**30%(8名)**であり、なんらかの支援継続を望まなかった。

## IV-6. 事業終了者の利用事業所種別について

- これまでに本事業を利用終了した**29名**について、進路別に、利用事業所種別ごとの結果を下記にまとめた
- 29名の利用事業所のうちわけは、就労移行利用は**16名**、A型利用は**13名**



- 一般就労につながったのは、就労移行利用者が**83%(10名)**、A型利用者が**17%(2名)**だった
- 一般就労につながった12名のうち、正社員**6名**、正社員以外(パート・期間従業員・契約社員)**6名**だった
- 正社員就労6名のうち、就労移行利用が**4名**、A型利用が**2名**だった

- 福祉利用を選択した就労移行利用者4名のうち、就労移行へは**3名**、A型へは**0名**、B型へは**1名**だった
- A型利用者5名のうち、A型へは**4名**、B型へは**1名**だった

- 支援非継続者は、就労移行利用者が**25%(2名)**、A型利用者が**75%(6名)**だった
- A型→就労移行へ異動し、事業終了した方が**2名**あった

## V. 成果と課題



Sustainable  
Support



## 支援対象者の広がり

- ✓ 障害者以外の就労困難者に丁寧な支援を提供
- ✓ 個別支援計画の元、多様な困難者に対し個別に支援が可能



## 地域ネットワークの構築

- ✓ 地域における分野横断のネットワークを構築し、点の支援から面の支援へ
- ✓ 多層的・重層的な困難に対し、専門機関の連携による支援体制構築が期待できる



## 日常的な訓練・支援の場

- ✓ 「相談」で終わらず日常的なかかわりを実現できる「場」が提供可能
- ✓ 訓練や作業を通して他者との関わりと働くリズムを身につけ、自己理解を促進



## 就労困難者の社会参加

- ✓ 一般就労で12名の就職
- ✓ 少しの理解と支援があれば就職は可能
- ✓ W!Dを利用することで自己理解と障害受容が促進され、福祉利用につながる



## 支援力の向上

- ✓ 就労支援拠点のサービス内容や質にばらつきがある
- ✓ 障害者以外の就労支援経験がない就労支援拠点がほとんど
- ✓ 既存の支援等につながっていない孤立した対象者にどうアプローチをするか
- ✓ 未就労若年層とのつながりの維持(福祉の高齢化)



## 就職先開拓・企業理解促進

- ✓ 企業や社会に対し多様な就労困難者の状況について理解促進を行う必要があるのでは
- ✓ 法定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



## 他地域への展開

- ✓ ワークダイバーシティを実施していない自治体の市民は本支援を利用できない
- ✓ 他地域への展開は自治体との連携と予算化、およびマネジメントセンター機能を担う団体が必要



## 法とスキームの整理

- ✓ 現在、モデル事業実施地域において事業費や拠点の選定基準等、スキームが統一されていない状態
- ✓ 全国への展開や就労困難者の企業就職促進のためには法制度による後押しが望ましい

## VI. グループディスカッション①

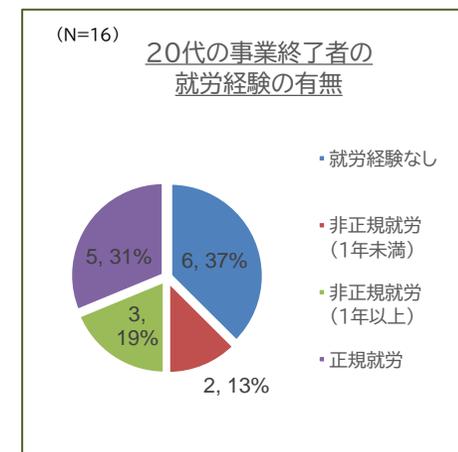
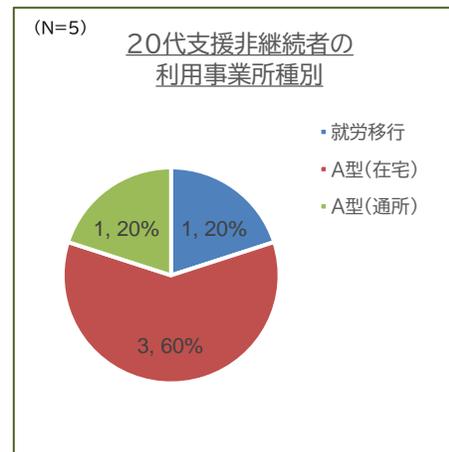
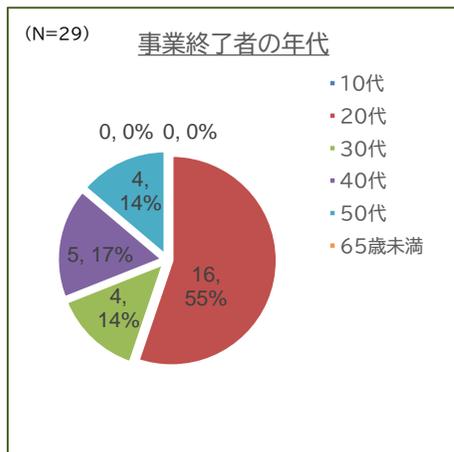
実践して明らかになった課題について検討する



Sustainable  
Support

# VI-1.20代の事業利用者の状況

## ■ 20代の事業終了者の進路、利用事業所種別、就労経験の有無についてまとめた



- 事業終了者29名のうち、**16名が20代**だった

- 20代の事業終了者16名のうち、一般就労6名、福祉利用選択5名(就労移行3名、A型1名、B型1名)、**支援非継続5名**だった
- 支援非継続者8名のうち5名が20代だった
- 就労移行の利用を選択した3名のうち、2名が障害者枠での就労が決まった

- 支援継続を望まなかった20代の5名のうち、**1名が就労移行**を利用し、**4名がA型**を利用していた
- A型を利用していた4名のうち、**3名が在宅支援**、**1名が通所支援**だった
- A型(在宅)を利用していた4名のうち**2名はA型(在宅)から就労移行へ異動**したが、最終的には支援非継続を選択した

- 20代の事業終了者16名のうち、事業開始前に**就労経験なし**が**6名**、**非正規就労1年未満**が**2名**、非正規就労1年以上が3名、正規就労が5名だった

## VI-1. 就労経験が乏しい20代の事業終了者の詳細

- 以上のことから、就労経験がない20代は支援期間終了後、支援の継続により一般就労を目指した訓練の継続を希望せず、支援の非継続を選択する傾向がみられる。
- また、そうした傾向は、A型事業所を利用した若者に多く見られる。
- A型事業所を利用した15名のうち13名が事業終了しており、2名が一般就労、5名が福祉利用選択、6名が支援非継続であった。
- 就労経験のない若者にとって、A型事業所を利用し「お金を得て働くことができる」というのは支援につながるきっかけとなる一方、A型利用期間終了後に支援非継続となる傾向がみられる。

【就労経験なし5名と1年未満の非正規就労経験2名の進路と利用していた支援の比較】

カテゴリ	進路	就労経験 有無	利用事業所 種別	利用 期間	他支援機関 利用有無	他支援機関 伴走有無	
A	ひきこもり	支援非継続	なし	就労移行	2ヶ月	あり	なし
B	ニート	支援非継続	なし	A型	13ヶ月	なし	なし
C	ひきこもり	支援非継続	なし	A型→移行	20ヶ月	なし	なし
D	ニート	支援非継続	なし	A型→移行	15ヶ月	なし	なし
E	ひきこもり	支援非継続	なし	A型	8ヶ月	なし	なし
F	ニート	一般就職 (正規)	非正規 (1年未満)	就労移行	9ヶ月	あり	あり
G	ニート	一般就職 (非正規)	非正規 (1年未満)	就労移行	11ヶ月	あり	あり

## VI-2. 20代の支援非継続者の事業終了理由

- 就労経験のない20代の支援非継続者5名の理由を下記にまとめた。



- 不登校⇒ひきこもり
- 就労移行利用。通所が途絶え連絡がとれなくなり終了。
- KPSアセスメントによる現実直視がつかつたのではないかと推測。



- 引きこもり
- A型利用。訓練期間終了が近いため就職活動を促すも、体調を崩し終了。
- 就職へのプレッシャーからメンタル低下や不調に陥つたのではないかと推測。



- 不登校⇒ひきこもり
- A型から就労移行に異動するも就労移行にはほぼ通えず終了。
- A型での訓練を通し技術者を目指していたが、現状では難しいと分かり、自己認識と社会が求めることとの落差により、心が折れてしまったのではと推測。



- 発達傾向
- A型⇒就労移行へ異動。最初は参加をしていたが徐々に欠席が増える。就労準備性向上の支援ではなく、求人斡旋支援が欲しいと利用終了。
- 発達特性が強く、訓練の中では社会性の面の指導が多かった。自己理解促進につながらず、本人は訓練の必要性を感じられなかったのではと推測。



- ひきこもりに近いニート
- A型利用。期間満了により終了。
- 就労移行への移動を勧めたが、新たに人間関係を作るのが大変。自分で就活をすると決めた。
- もともと家族の後押しで利用を決めており、本人の就労意欲は高くなかった。訓練に疲れ、少し休みたかったのではないかと推測。

## VI-3. 見立て・仮説

### ■ 20代の支援非継続者5名と関わってきたマネジメント団体としての仮説を以下にまとめた

- 就労経験のない若者は「働いてお金を得る」ことには興味があるが、賃金の出ない訓練の必要性を感じていない。またタイパなど効率を求める傾向にある。
  - A型・B型での支援内容を検討する必要があるのではないか？
  - 訓練をはさまず、IPSのような直で就労に繋がるような支援の方が合っているのではないか？
- W!Dに繋がる就労経験のない若者は、家族からの後押しで利用する人がほとんど。家族の援助により生活ができているため、本人の就労意欲が低い。
  - 単発的・短期的なアルバイト等でまずは自分でお金を稼ぎ、自分で稼いだお金を使う経験が就労意欲の向上につながるのではないか？
- W!Dに繋がる若者は、不登校や引きこもりなどを経験している方も多く、繊細で心が折れやすい、傷つきやすい方が多い。
  - 失敗経験をおそれて一步を踏み出せないのではないか？
  - 失敗をすると立ち直れなくなってしまうのではないか？
- 他者と関わる経験が乏しいため社会性に課題があり、企業で働くハードルが高い。
  - 自己理解につながる訓練への参加を促したいが、訓練のニーズを感じてなく支援につながりづらい。障害福祉サービスの支援・訓練内容が、令和の若者(20代)のニーズに合っているのか？40代～50代との支援員とのかかわりをどのように感じているのか？
  - 福祉サービスですべてを包含できず、他の支援(社会資源)との連携も検討する必要があるのではないか？地域にどのような社会資源があるのか？

## VI-4.ディスカッションテーマ

- 【前提】
- WORK!DIVERSITYが制度化され、どの地域でも支援が始まることを想定
  - ニーズにあった支援策を提供していくことが求められる

# テーマ： 就労経験のない若者に対する 支援体制の在り方について

- 若者が求めているのは何か？従来の“支援”を必要としていないのか？
- 若者の“受援力”を高めるために、支援者はどのような在り方が望ましいのか？

グループディスカッション(20分)  
グループ内まとめ(5分)  
全体共有(10分)

【MEMO】

## VII. グループディスカッション②

「雇用施策検討会」の内容を踏まえた議論



Sustainable  
Support

# 雇用施策検討会とは

- 多様な就労困難者が活躍できる雇用を生み出すために、どのような取り組みが必要か、またどのような企業支援が必要かを明らかにすることを旨とした検討会。

**日時**：2024年11月26日（火）10:00～12:00

**会場**：じゅうろくプラザ小会議室2

## プログラム：

オープニング / 趣旨説明

基調講演

「企業におけるワークダイバーシティの重要性」

ミニレクチャー

「障害者雇用と就労困難者支援の現状と展望」

グループディスカッション

「就労困難者を企業で受入れる際の課題・障壁」



## 参加企業

株式会社OKB総研、カンダまちおこし株式会社、社会福祉法人慶睦会、株式会社サン・テンポラリー、サンメッセ株式会社、新世日本金属株式会社、株式会社鷺見製材 ひだまりほーむ、西濃印刷株式会社、セイノーホールディングス株式会社、株式会社ディマンシェ、株式会社文化社、株式会社マルエイ、株式会社リーピー、レシップホールディングス株式会社

# 雇用施策検討会のねらい

- 雇用施策検討会の狙いとゴールを以下に記載した。

## ねらい

- 働きづらさを抱える多様な方々が活躍できる雇用を生み出すことを目指す
- そのために、どのような取り組み・サポート環境が必要かを明らかにすることを目的とする

## ゴール

- 岐阜市をはじめとするステークホルダーに対し、企業支援に関する提言を行う

## 雇用施策検討会の発足経緯

- これまでのプラットフォーム会議の実施を通じて見えてきた課題を整理した。
- これまでの実践を通じて「働きづらさを抱える人たち」の像や必要な支援の在り方については具体的になった
- 一方で、企業側の巻き込みが十分でなく「働きづらさを抱える人たち」の受け皿となる職場や仕事の課題や在り方については十分に検討がなされていない
- 上記は岐阜市だけの課題ではなく、ワークダイバーシティの制度化にむけた動きにおいても、企業側の声が十分反映されていない状況にある。

「働きづらさを抱える人たち」の活躍の場を広げるために  
企業に対してどのようなサポートがあると良いか  
現実的かつ具体的に検討する場を設けたい

# ダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム会議の全体像

- プラットフォーム会議の全体像について、以下の通り整理を行なった。

## ダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム会議

### 雇用施策検討会

(企業向け)

企業における就労困難者の  
雇用拡大について検討

### 就労支援検討会

(支援機関向け)

就労困難者へより良い支援を  
実施するための対応策について検討

岐阜におけるワークダイバーシティを促進

# 雇用施策検討会の今後の流れ

- 本分科会の今後の計画ならびに各回のゴールイメージについて以下に整理した。

**第1回**  
2024.11

## ゴールイメージ

- ワークダイバーシティに関する理解・認識を揃える
- ワークダイバーシティを進める上での課題の洗い出し

**第2回**  
2025.03

## ゴールイメージ

- 現状の課題に対する分析を深める
- 解決策の方向性が決定する

**第3回**  
2025.05

## ゴールイメージ

- 岐阜市への提言内容について決定する

**2025年夏頃：岐阜市への提言**

# 第1回雇用施策検討会で議論したテーマ

## テーマ①

- ・ 現在の自社における課題や困りごとは何か
- ・ 就労困難者を受け入れるうえでどういった障壁があるか

## テーマ②

- ・ 課題に対して、企業としてどういった取り組みができるか
- ・ 就労困難者を受け入れるうえでどういったサポートがあると良いか

# ディスカッションを通じて得た主な意見

## ■ 受け入れる側の抵抗感

- 困難者を受け入れることで、現場の仕事が増えるのではないかという懸念の声がある。
- 中間管理職の理解や意識にばらつきがあり、受け入れが進まない。

## ■ 情報共有不足と自己開示の課題

- 障害者雇用のケースだが、障害や健康状態について十分に自己開示されず、人事が聞いたことと現場での実態が異なるケースがあった。
- W/D事業を通じて就労困難者を採用したが、受け入れる際に本人の抱える課題を十分に共有できておらず、働いてみると想定以上に課題があり、現場スタッフから「これ以上の成長は望めないのではないか」という声があがった。

## ■ 企業と困難者をつなぐ支援の質のバラつき

- トライアル雇用を利用して障害者雇用に取り組む企業が複数社あったが、とある企業では採用の準備段階からマッチングに至るまでの支援が丁寧に行われていたのに対し、別の企業では情報共有が十分になされずにマッチングに至らないケースもあった。

# 企業における就労困難者受け入れの課題・障壁

## ■ 受入体制・環境整備が進まない

- 業務を任せられるか不安／業務の切り出し方がわからない
- 指導する体制が整備できない／受入環境を整備するためにコストがかかる
- 仕事以外の面での課題が不安／福祉や医療との連携に対応できない

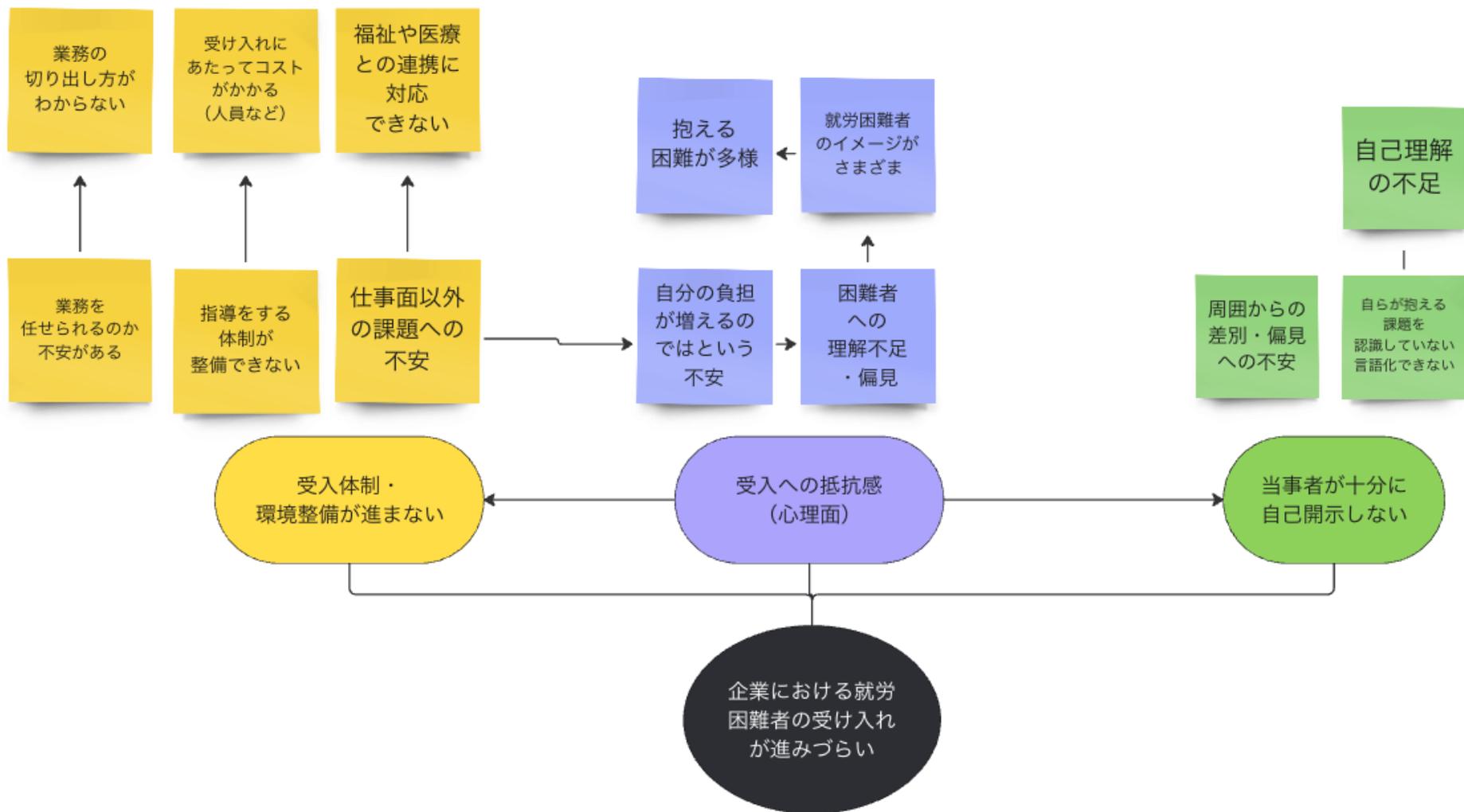
## ■ 受け入れに対する心理的なハードルがある

- 自分の負担が増えるのではという不安がある
- 困難者への理解不足・固定概念・偏見など
- 就労困難者の抱える課題が多様であるがゆえにイメージが様々ある

## ■ 就労困難者が企業側に十分に自己開示しない

- 周囲からの差別・偏見への不安
- 自らが抱える課題を認識・言語化していない／自己理解の不足

# (参考) 企業における就労困難者受け入れの課題・障壁



# 課題の対応策

- **雇用前～雇用後までを一貫してサポートする第三者の存在**
  - 業務の切り出し・雇用形態の決定など雇用に向けた計画の策定支援
  - 効果的なマッチング支援
  - 医療と連携し生活面も含めた定着支援
- **社員にむけた教育機会と情報提供**
  - 就労困難者の理解にむけた社内教育
  - 他社における成功事例の見える化
  - 特性や配慮点の事前共有の仕組化
- **当事者が安心して働ける環境づくり**
  - 相談窓口の開設・差別禁止の啓発など
  - 当事者が抱える困難の自己理解にむけたサポート

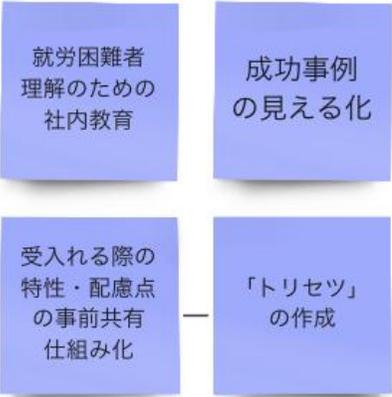
# (参考) 課題の対応策

雇用前～雇用後まで企業と就労者の間に入り、継続的に支援/福祉・医療と連携しながらサポートできる第三者の存在

受入体制・環境整備促進



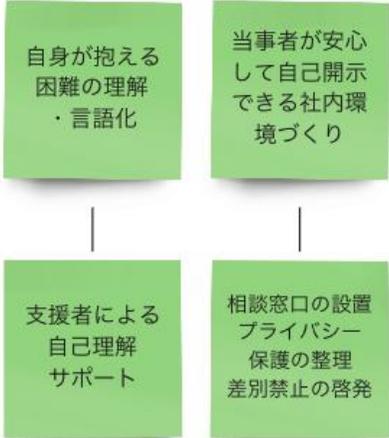
現場が困難者の受入に前向きになる



就労困難者の理解促進のための教育機会  
成功事例の把握/横展開・見える化

当事者の自己理解促進  
安心して働ける環境整備

当事者が企業が求める情報をシェアできるようになる



# 課題に対する対応策 — 役割分担のイメージ

	企業の体制・環境整備	現場の理解促進	当事者フォロー
企業	雇用計画の策定・受入環境の整備・採用活動・社員育成など	就労困難者の理解促進にむけた社内での情報発信	困難を理由とした差別禁止の社内周知・啓発／相談窓口の開設や情報提供
支援機関	就労困難者の雇用前～雇用後までを一環してサポートできるノウハウ確立・必要な支援体制の明確化	対象となる就労困難者が抱える課題の具体化・整理 特徴と対応がわかるツールの開発	働くうえで配慮が必要な点・特性に関する自己理解促進
行政	企業・困難者の中に入る支援機関の施策化の検討 助成金の施策化の検討	就労困難者の理解促進のための情報発信（セミナー・冊子など） 成功事例の集約/見える化・発信	

# 本日のディスカッションテーマ

- 就労困難者と企業の上に立ち、雇用の準備段階から採用・定着までを一貫してサポートする支援機関はどういった企業支援を行う必要があるか

＜上記の問いをさらに深める問い＞

- 準備段階～採用段階～定着段階の各段階でどういった取り組みが求められると想定されるか
- 各取り組みは既存支援で対応可能か（対応できない場合は誰が担うとよいか）

## 各フェーズで想定される企業の声・ニーズ

### 準備段階

- 社員の意識を変えたい
- 利用できる支援や制度について知りたい
- どの業務を担当してもらうのが良いかわからない
- どのような教育体制が必要かわからない

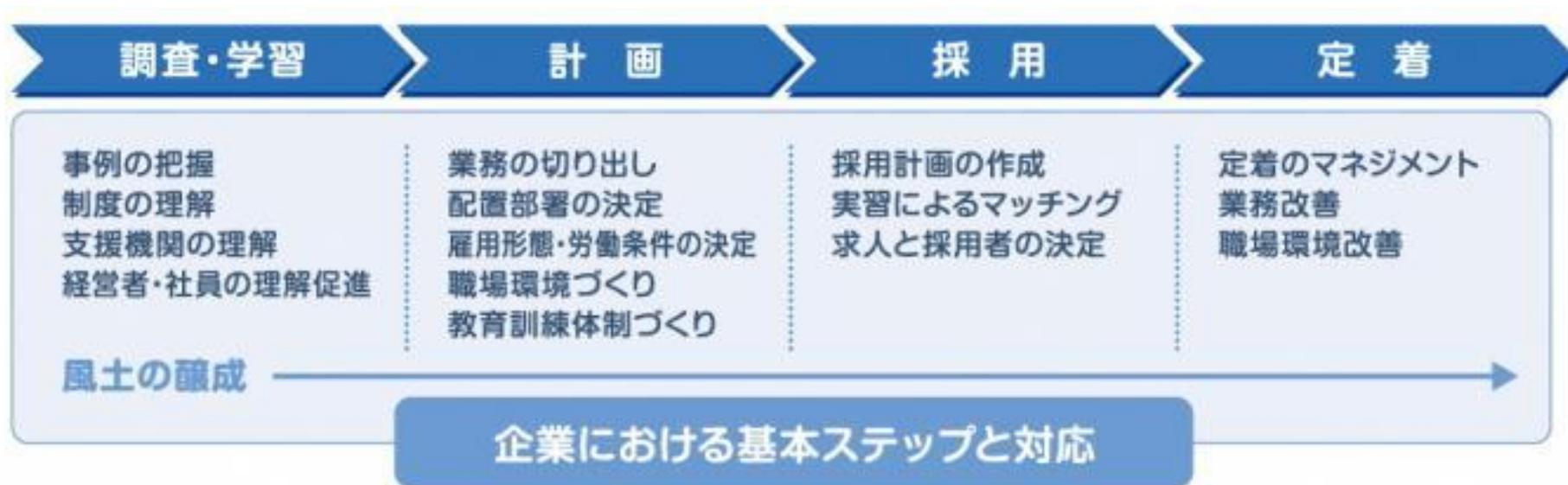
### 採用段階

- 効果的なマッチングのプロセスについて知りたい
- 実習を受け入れる場合の留意点を知りたい
- 面接時や入社時に確認するポイントを知りたい

### 定着段階

- 現場スタッフやリーダーはどのようなことをすればよいか知りたい
- 現場と総務はどのように連携するとよいか知りたい
- 外部機関と連携して役割分担をしたい

## (参考) 障害者雇用の企業における基本ステップ



引用：京都障害者雇用企業サポートセンターHP