

WORK!DIVERSITY実証化モデル事業 ダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム会議

第2回 雇用施策検討会

2025年3月10日(月)13:00~15:00



Sustainable
Support

目次

- I. 本日のスケジュールについて
- II. 本日の出席者について
- III. 本会議の趣旨について
- IV. 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
- V. ワークダイバーシティ実証化モデル事業の制度化にむけた動き
- VI. グループディスカッションについて

本日のスケジュール

13:00 オープニング

開会の挨拶・出席者のご紹介・趣旨説明

13:15 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

一般社団法人 サステイナブル・サポート 後藤・阿部

13:35 ワークダイバーシティ実証化モデル事業の制度化にむけた動き

公益財団法人日本財団 今尾武嗣 氏

13:50 グループディスカッション「提言を行う上での重要な視点・内容について」

小グループに分かれ、第1回での議論内容を踏まえた提言の方向性・内容について検討します。

14:50 エンディング

閉会の挨拶

Ⅲ. 本会議の趣旨について



Sustainable
Support

就労困難者にまつわる現状について

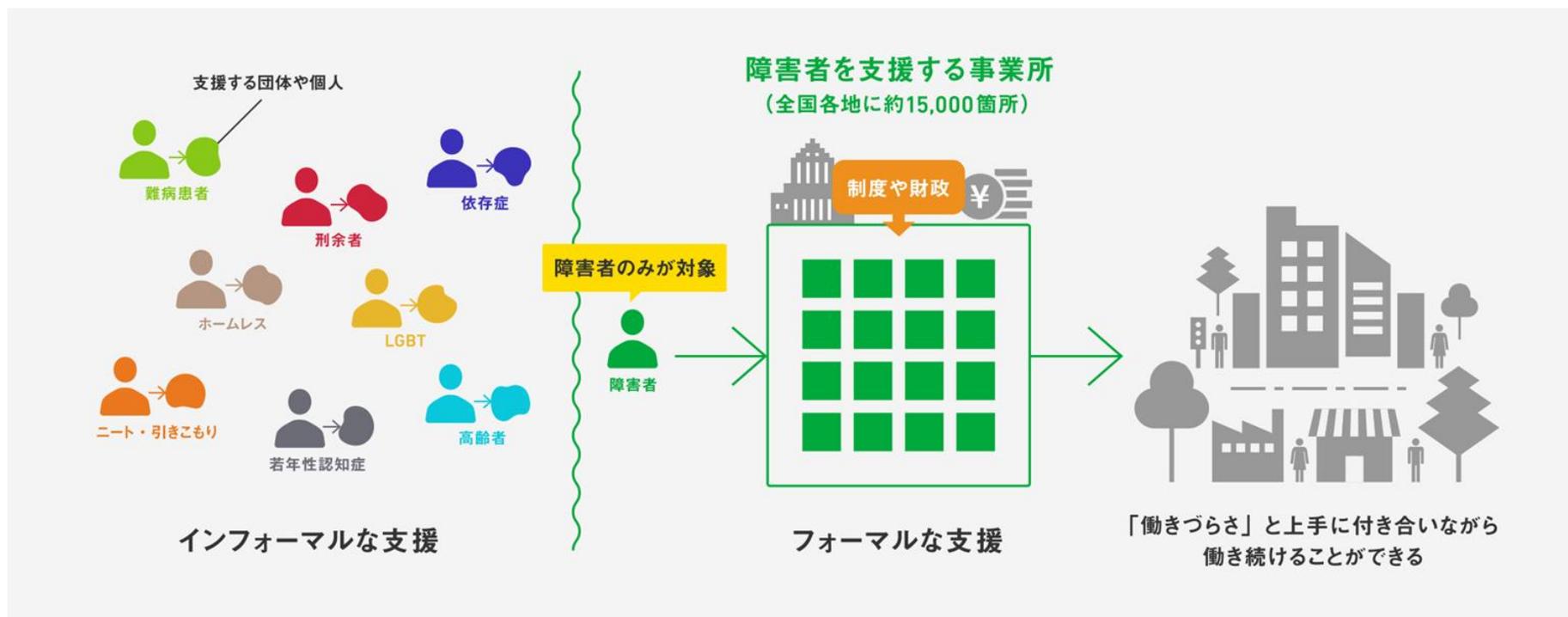


- 日本財団が2018年に実施した調査によると、生きづらさ・働きづらさを抱える方々が延べ1500万人におよぶことが判明。
- ただし単純な積上による算出で1500万人となっており、中にはすでに働いている方、重複した要因にわたる方がありとされるため、その**実数は約600万人**と推計されている。
- 一方で、労働人口は減少の一途を辿っており、**2030年には労働力不足が644万人**に達すると推計されている。

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」

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は全国に15,000箇所
- しかし、障害福祉の支援対象外である就労困難者はサービスを受けることが出来ない
- 就労困難者が受けられるフォーマルな支援が存在せず、インフォーマルな支援は地域差がある状態

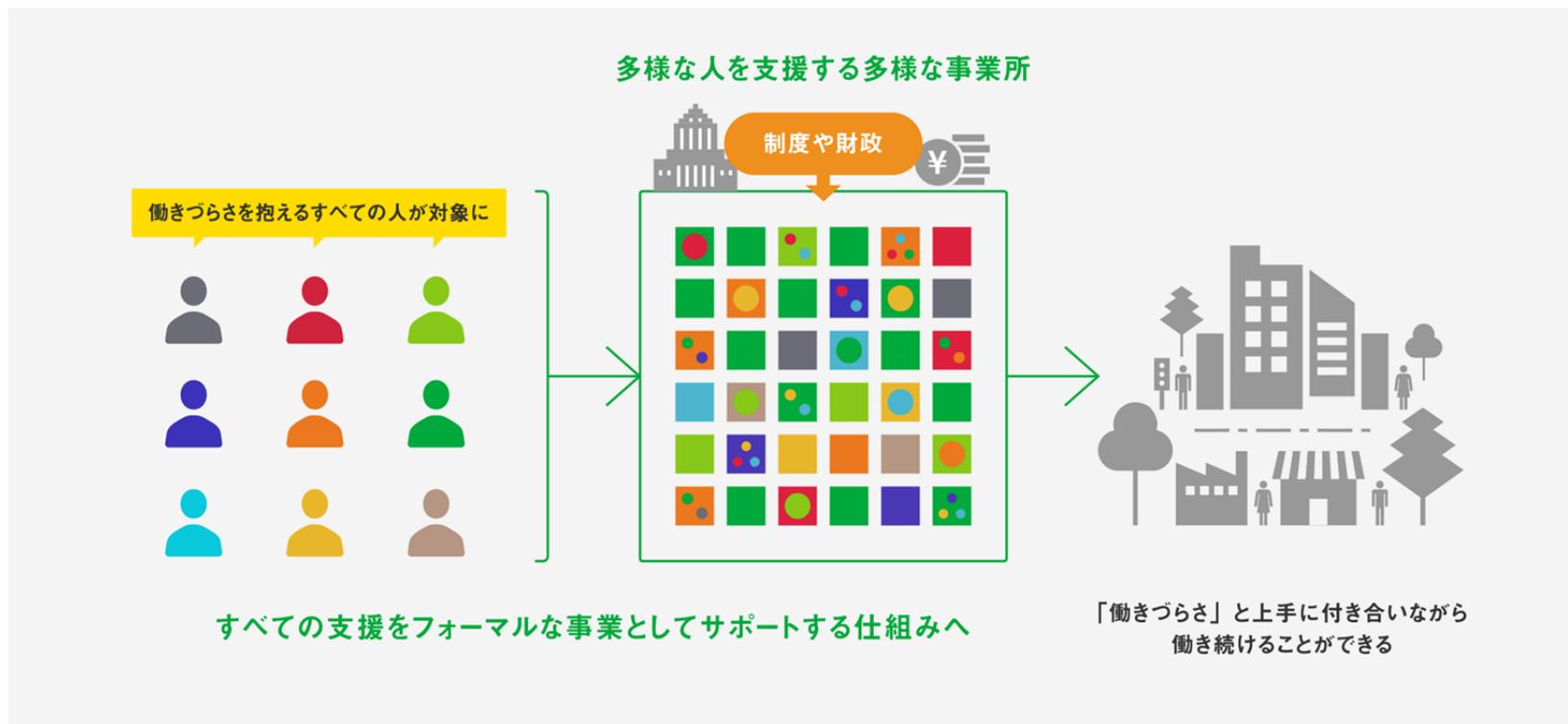


出典：日本財団「WORK!DIVERSITY」公式WEBサイト

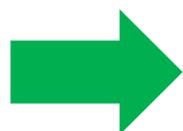
“障害者”しか支援が受けられない

WORK!DIVERSITY実証化モデル事業のねらい

- 本事業では、すべて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ことを目指す
- 既存の障害者就労支援施設を活用し、就労支援を提供することで多様な困難者の就労を実現する



出典：日本財団「WORK!DIVERSITY」公式WEBサイト



多様な人が利用できる制度に

取り組みの変遷

- 2018年から日本財団による調査・企画の構想がスタート
- 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はじまる
- 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

WORK! DIVERSITY プロジェクトに取り組む全国のエリア

岐阜市を含む**全国6都市**で
モデル事業を実証中



多様な就労困難者の支援・雇用を全国へ

地域でワークダイバーシティを推進するための試み

■ ダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム会議の実施

- 効果的な就労支援を行うため、岐阜市において「ダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム」の構築を目指している。
- プラットフォーム構築にむけて関係者ととともに連携会議を実施してきた。
- 各種支援機関・教育機関・企業/団体とともに就労困難者に対する支援や求められるネットワークの在り方について検討を重ねた。

【開催実績】 全7回

2022年度11月/3月、2023年度7月/11月/2月

2024年度11月/1月



プラットフォーム構築にむけた課題について

- 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

雇用施策検討会の発足

- 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

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 全体の流れ

- 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回雇用施策検討会の実施

- 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、株式会社鷲見製材 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

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

IV. 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

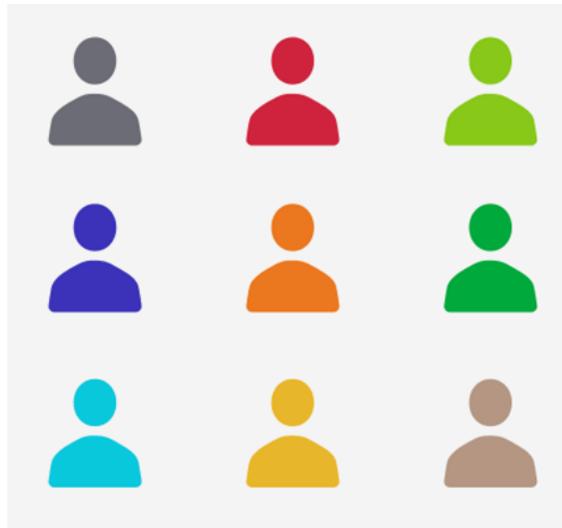


Sustainable
Support

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



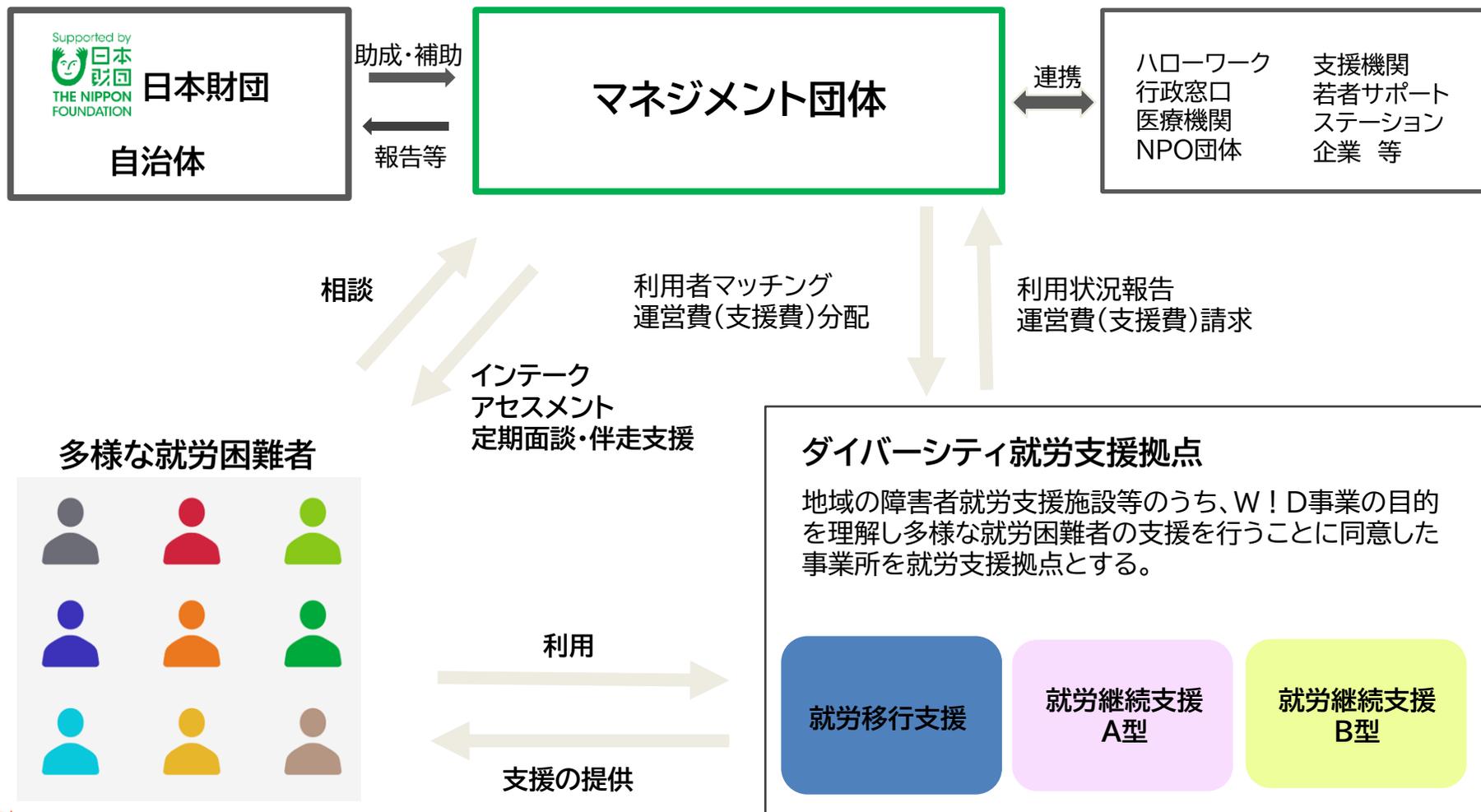
訓練(事業所により異なる)
ビジネスマナー、コミュニケーションPC
トレーニング、職場実習、雇用型訓練、個別面談等



企業等での
就職を目指す

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。



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

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



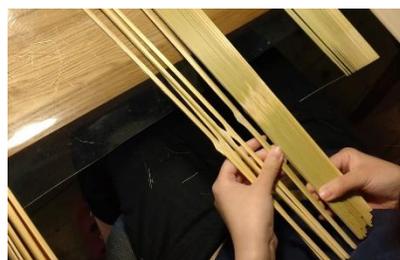
ディートランジット



マイルストーン

4ヶ所

就労継続支援B型事業所



アリー



シャンツエ



MOARU

5ヶ所

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



工房はばたき



ノックス岐阜



ワークサポートあすなろ

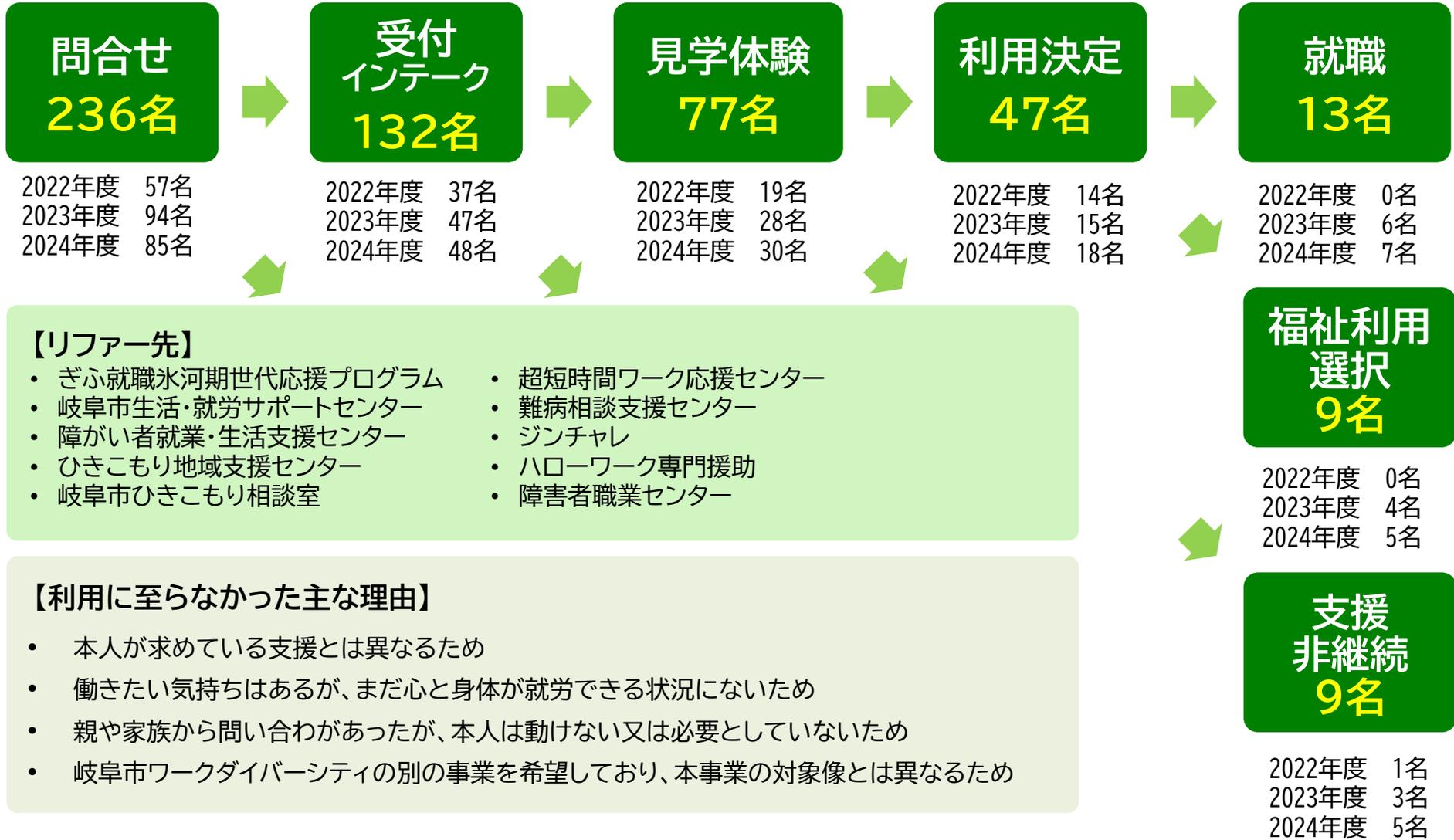


マイルストーン
ナガハタ



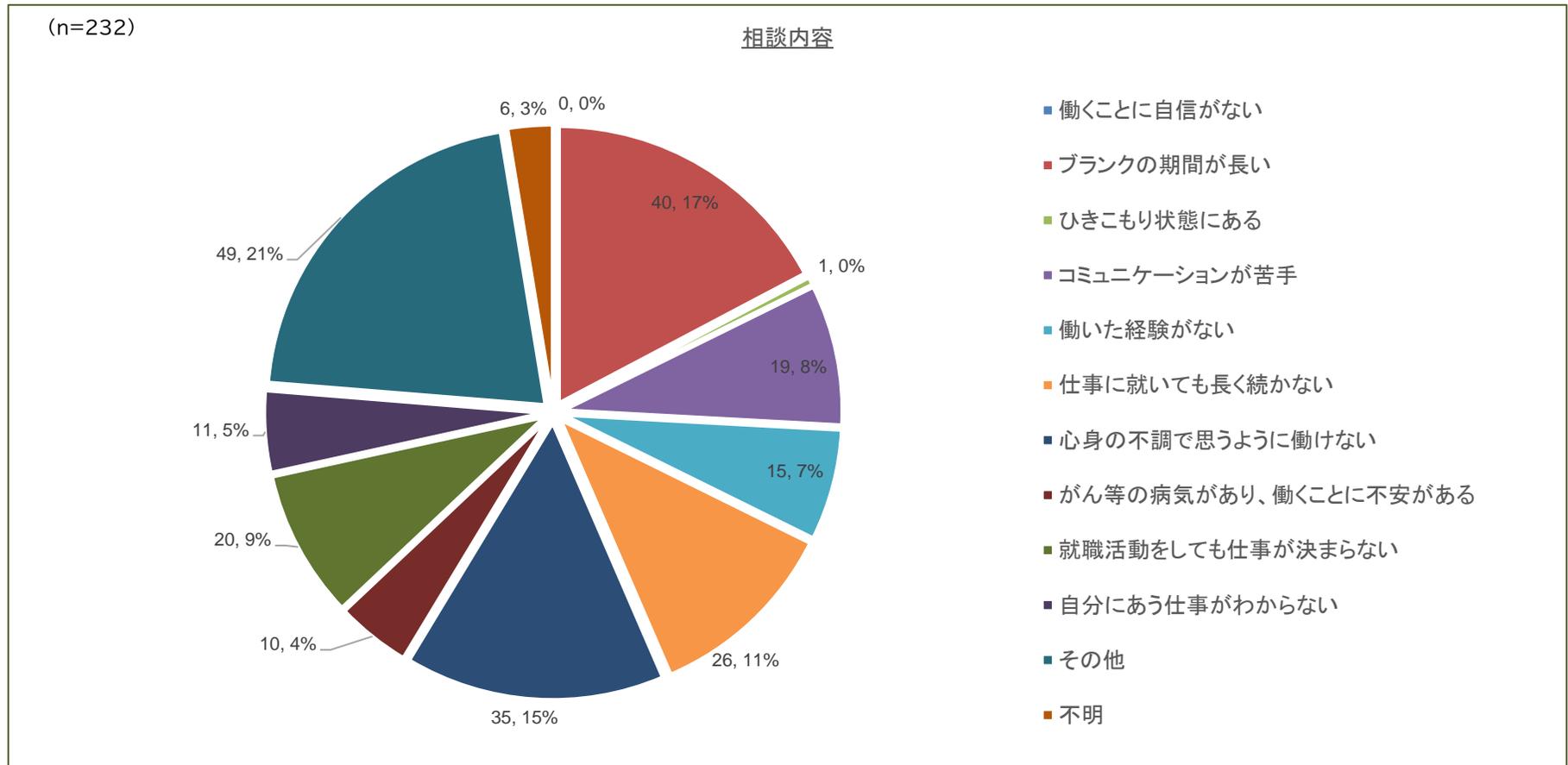
これまでの実施状況の概要

- 2022年9月から2025年2月28日までの実績を下記にまとめた。



問合せ者について

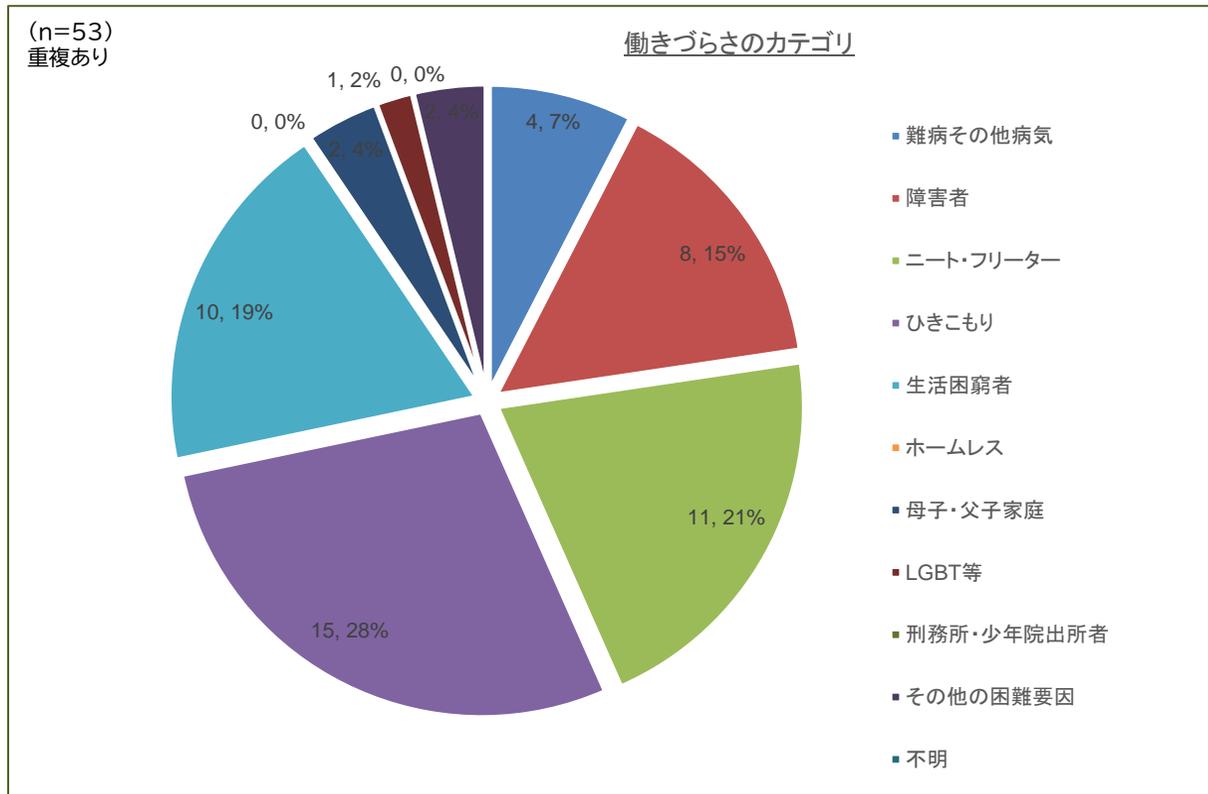
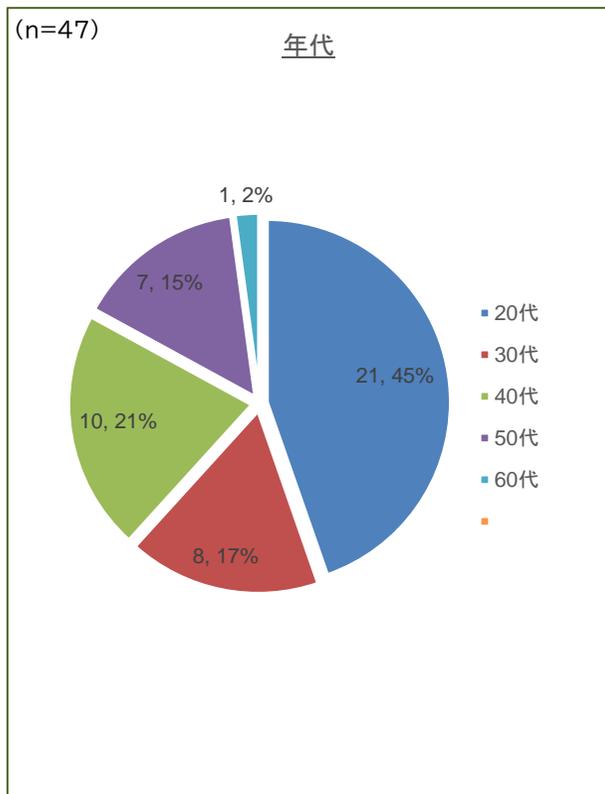
- 問合せのあった236名について、性別、働きづらさのカテゴリ、働きづらさを抱える要因についてまとめた



- ブランクの期間が長い17%、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

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**47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**45%**
- 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

VI. グループディスカッション



Sustainable
Support

第1回雇用施策検討会で議論したテーマ（再掲）

テーマ①

- ・ 現在の自社における課題や困りごととは何か
- ・ 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。

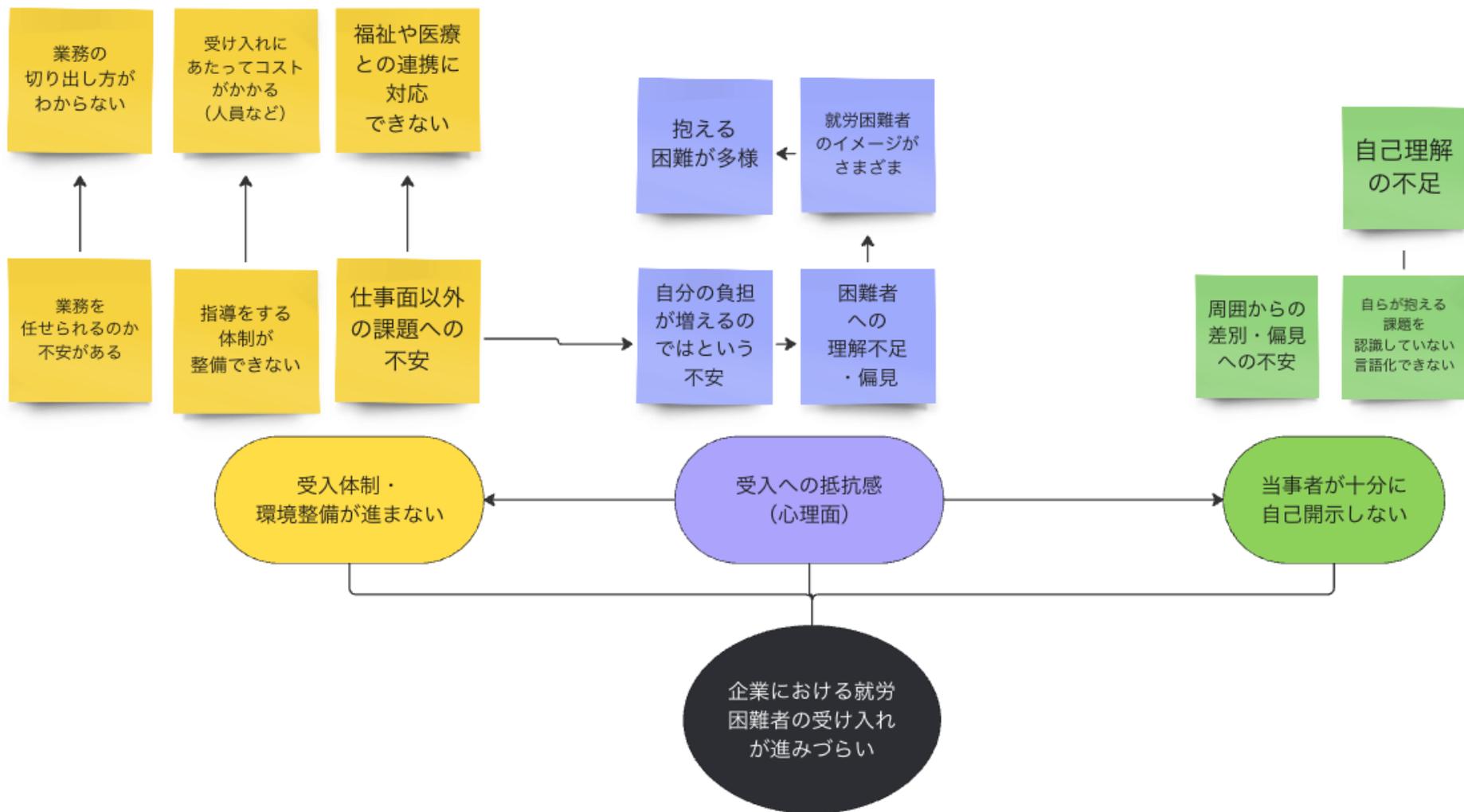
■ 企業と困難者をつなぐ支援の質のバラつき

- 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

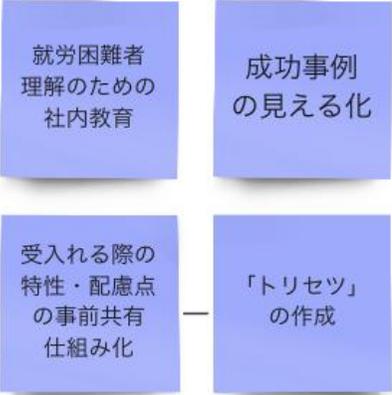
(参考) 課題の対応策

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



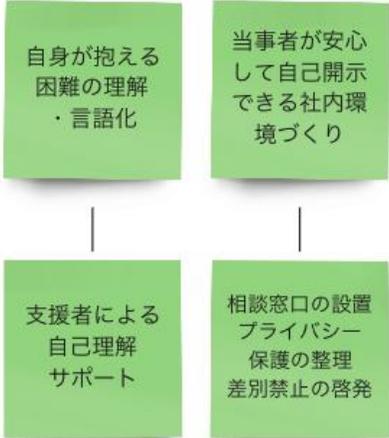
現場が困難者の受入に前向きになる



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・困難者の間に入る支援機関の施策化の検討 助成金等の施策化の検討	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	

提言内容の方向性について

- ここまでに整理した内容をもとに、提言内容のポイントを整理した。

● 企業側のインセンティブとなる施策について

- 企業側が就労困難者の雇用を推進する上でのインセンティブとなるような取り組みの必要性について提言を行いたい。（例：助成金・公共事業入札時の加点・法人税の軽減等）

● 企業・就労困難者の間に入る支援機関の設置について

- 現状、ワークダイバーシティ実証化モデル事業においては企業支援の機能を当法人のようなマネジメントセンターが担う仕様にはなっていない。自治体独自の施策として就労困難者の雇用拡大に取り組む企業への支援を行う機関・窓口の設置を求めたい。

● 就労困難者の雇用拡大にむけたナレッジの集約・発信について

- 就労困難者の雇用拡大に取り組む企業の事例を取りまとめて発信することが、就労困難者の雇用拡大に取り組む企業の更なる増加につながると考えられる。ナレッジの集約と発信の強化について提言を行いたい。

● 企業と支援機関をつなぐ場の設置・運営について

- 本検討会のような企業と支援機関をつなぎ、一体となって就労困難者の雇用拡大にむけた議論を行う機会を定期的に持つことが重要である。自治体の施策として位置付ける必要性について提言を行いたい。

グループディスカッションのテーマ

就労困難者の雇用拡大にむけた提言内容について、 どのような視点・提言内容が重要か

<補足の問い>

- 4つのポイント以外に重要な視点はないか
- それぞれのポイントについて、具体的にどのような提言内容が考えられるか

第3回のご案内について

- 2025年5月頃の開催予定
- 提言の具体的な案について確認・検討する予定

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

事務連絡

アンケートのお願い

アンケートへのご協力をお願いします。

QRコードからオンラインでも回答いただけます。



諸連絡

- 写真への映り込みがNGな方はスタッフまでお知らせください
- 駐車券はメディコスの機械に通し、減免の手続きをお願いいたします
- お帰りの際に、名札をお戻し下さい