

# 第4回 ダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム会議

2023年11月22日



Sustainable  
Support

# 目次

I.	<u>本会議の位置付け</u>	P.2
II.	<u>WORK!DIVERSITY実証化モデル事業の実施報告</u>	P.7
III.	<u>WORK!DIVERSITY利用者の事例共有</u>	P. 24
IV.	<u>就労困難者を支える地域資源に関する意見交換</u>	P. 37

# I. 本会議の位置付け

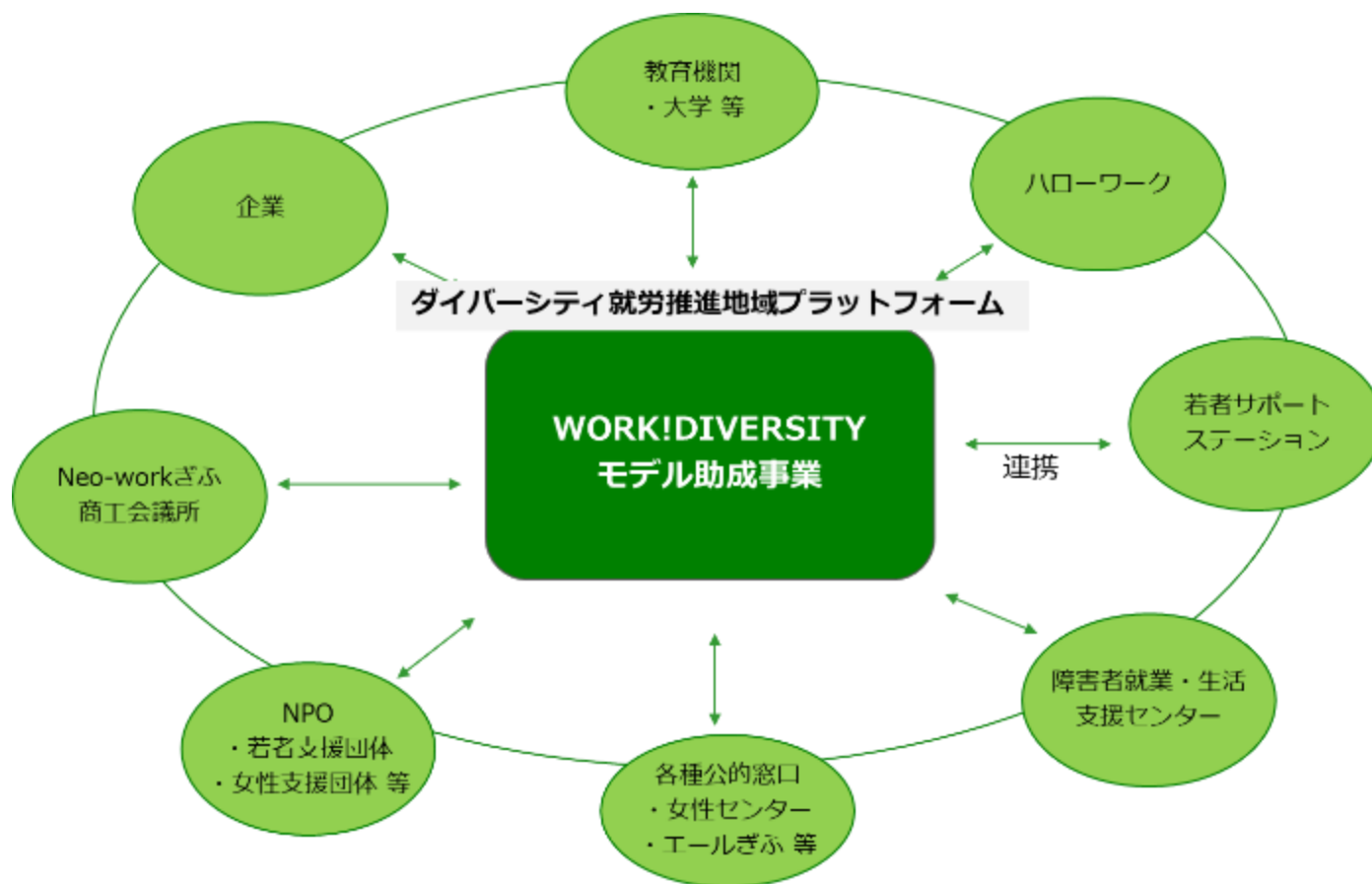


Sustainable  
Support

## I-1. ダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム

- 日本財団WORK! DIVERSITY実証化モデル事業を推進するにあたり、効果的な就労支援を行うために、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」の構築を目指す。ネットワーク促進のため、関係者とともに連携会議を実施する。

地域ネットワークイメージ図



## 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一緒に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。

### 2. 地域の就労困難者・現場で求められる支援について検討し、支援の場へ活かしていく

- グレーゾーン、引きこもり、難病、LGBTQ、刑余者など多様な働きづらさを持つ方たちは、態様も様々。その態様になっている要因や環境にも着目し、地域レベルで、縦割りや制度の枠組みを超えた継続性のある支援を行えるよう、協議・検討の場を作る。

## I-3. ダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム会議のふりかえり

- 本会議の過去の振り返りと今後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ーシティ推進について検討

### 第5回

R6.3

予定

- 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

## I-4. WORK!DIVERSITY実証化モデル事業の実施スケジュールについて

- 今年度の事業全体の実施スケジュールについて、以下の表に整理した。

日時		場所	内容
2023年	4月1日	岐阜市 (当法人本部)	2023年度ワーク・ダイバーシティ実証化モデル事業 開始・周知・利用者受入開始
	5月11日	オンライン	実践報告会&参加事業所募集説明会
	7月13日	岐阜市役所	第3回ダイバーシティ就労推進 地域プラットフォーム会議開催
	11月22日	岐阜市役所	第4回ダイバーシティ就労推進 地域プラットフォーム会議開催
2024年	3月予定	詳細未定	第5回ダイバーシティ就労推進 地域プラットフォーム会議開催
	3月31日	岐阜市 (当法人本部)	2023年度ワーク・ダイバーシティ実証化モデル事業 終了・実績報告

## Ⅱ. WORK!DIVERSITY実証化モデル事業の実施報告



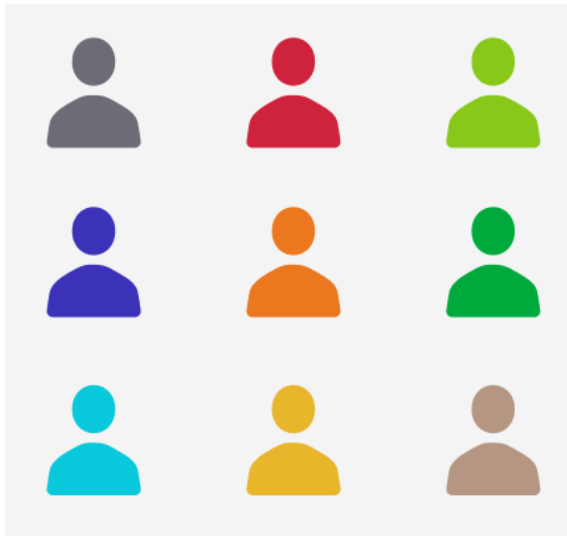
Sustainable  
Support



## II-1. 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とは、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ものです。

### 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



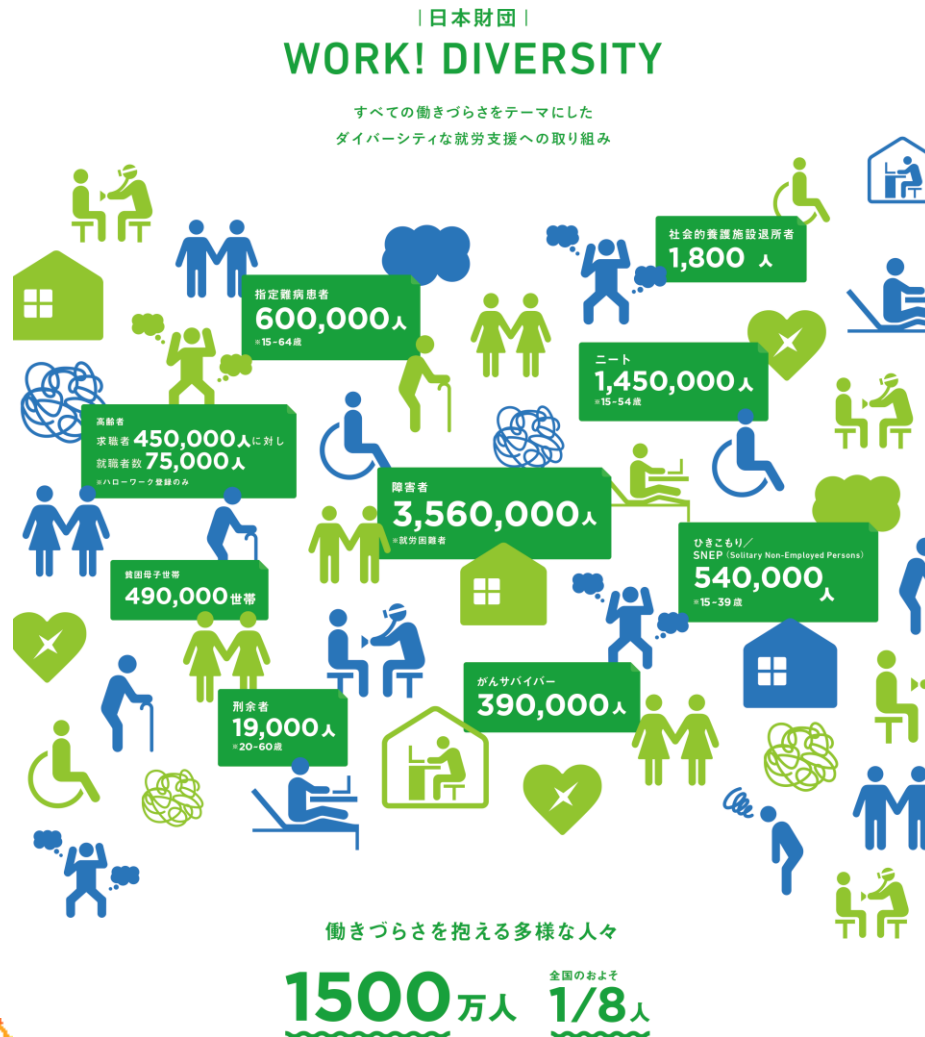
**訓練**（事業所により異なる）  
ビジネスマナー、コミュニケーション、  
PCトレーニング、職場実習、  
個別面談等



**企業に就職**

## II-2. 就労困難者に関する調査研究より（2018年日本財団）

- 2018年に日本財団が実施した「就労困難者に関する調査研究」より抜粋したデータ。



- ・ ひきこもり
- ・ ニート
- ・ 難病患者
- ・ 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

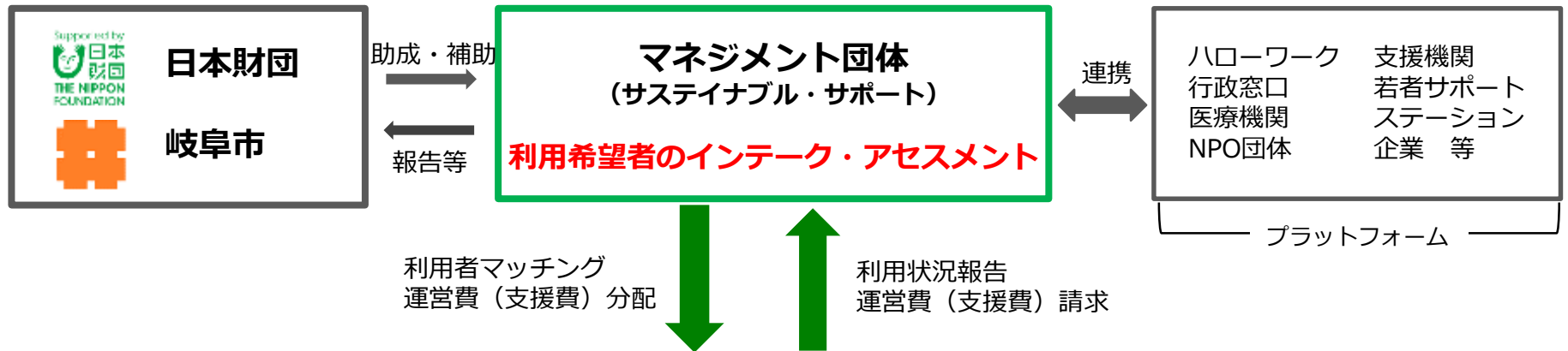
など、生きづらさ、さらには働きづらさのある方々が、のべ1500万人におよぶことが判明。ただし単純な積上で1500万人を超えると想定しており、中にはすでに働いている方、重複した要因にわたる方があると推定され、その実数は約600万人と思われる。

重複等を除き

**約600万人**

## II-3. ワークダイバーシティ プロジェクト in 岐阜

■ 岐阜市におけるWORK！DIVERSITY実証化モデル事業の支援スキームを下記にまとめた。

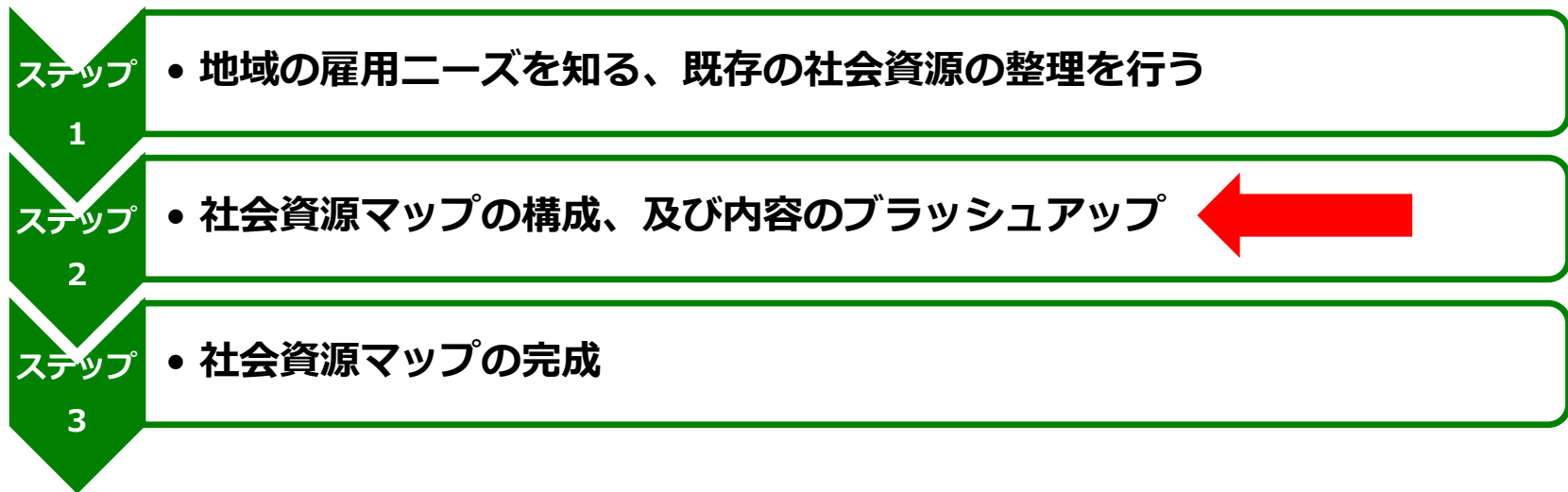


## Ⅱ-4.社会資源マップについて

### ■ 社会資源マップのねらい

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、  
本事業に関わる支援団体と企業の連携を促す社会資源マップを作成したい

### ■ 社会資源マップ制作に向けたステップ



### ■ 今後の運用について

- 会議終了後に、支援機関の皆様にお試し版の社会資源マップデータ（Excel）をお送りします。内容をご確認いただき、修正点などありましたら、アンケートにてご返信ください。
- このデータは支援機関向けの資料となります。当事者への提供はしないでください。
- このデータは本会議にご参加頂いている団体様のみ提供する資料です。他の団体へ共有しないでください。

## II-5.広報活動について

- 広告の掲載や広報活動の実施概要を以下にまとめた。
- 日本財団主催「就労支援制度の態様横断化を目指すWORK! DIVERSITYの利点と欠点」に、代表後藤が登壇  
-Yahoo! ニュース 発達障害グレー・ひきこもり・出所者…どんな人も働ける「ダイバーシティ就労」とは（全3回）  
<https://news.yahoo.co.jp/byline/nakanokaori/20230401-00343681>
- 広報ぎふに掲載（4月15日号、5月1日号、6月15日号、10月1日号）
- フリーペーパー「咲楽」6月号、「GiFUTO」11月号に掲載
- 岐阜駅前ニュースビジョンに8月よりCM放送開始
- コミュニティセンターやメディアコスモス等、市民の集まる場にチラシを配架
- [公式サイト](#)を、12/1リニューアル



ニュースビジョンのCM放送画面

<https://youtu.be/0Urw2h1fjyo>



広報ぎふ10月1日号



GiFUTO11月号

## Ⅱ-6. これまでの実施状況の概要

- 2022年9月に事業を開始以降、2023年11月10日までの「WORK!DIVERSITY実証化モデル事業」における実績等の概要について、下記に整理した。



### 【リファー先】

- ・ サステイナブル・サポート内のその他事業
- ・ 岐阜市生活福祉課の就労準備支援
- ・ 障がい者就業・生活支援センター
- ・ 超短時間ワーク応援センター

- ・ 難病相談支援センター
- ・ ジンチャレ
- ・ 生活・就労サポートセンター
- ・ 障害者職業センター
- ・ ひきこもり地域支援センター
- ・ ハローワーク専門援助

### 【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



## Ⅱ-7. 問い合わせ状況について

■ 2022年9月に事業を開始以降、2023年11月10日までに問い合わせ頂いた方の傾向について、以下にまとめた。

### ●流入経路について

- ・ 問合せがあった117名のうち、43%が支援機関からの紹介だった。ついで、広報ぎふ、ちらし、ホームページ、フリーペーパーからの流入が多い。主な支援機関は「岐阜市生活福祉課」「生活・就労サポートセンター」が多い。

### ●性別・年代について

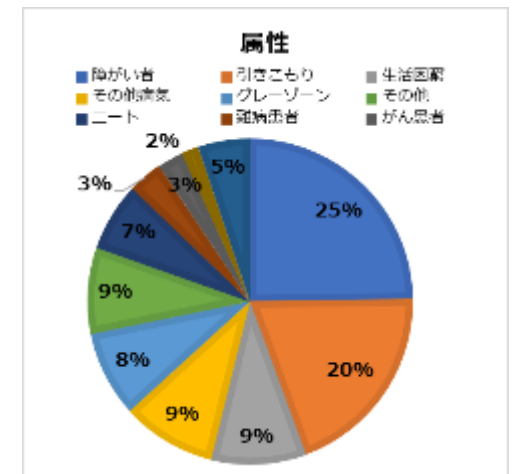
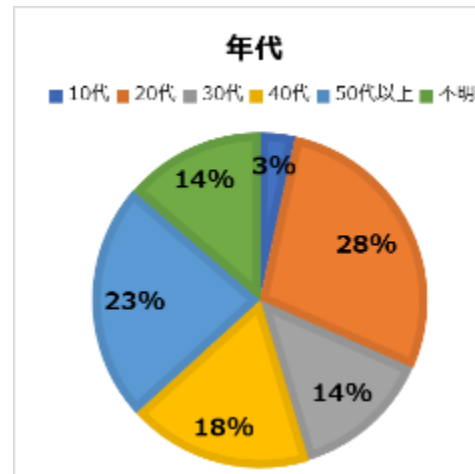
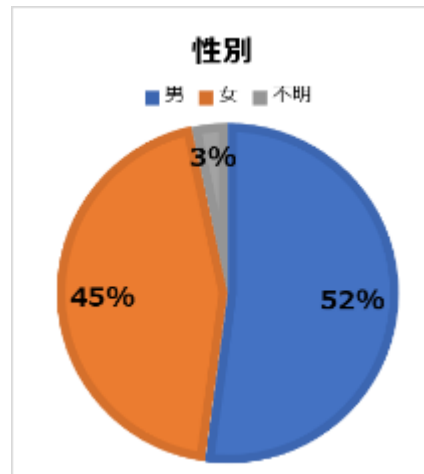
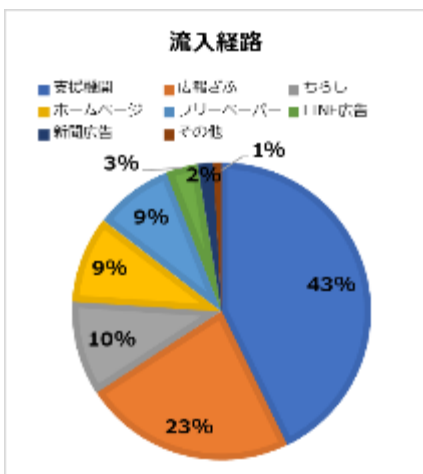
- ・ 性別については、男性が52%、女性が45%と若干男性からの問い合わせが多い。
- ・ 年代については、20代からの問い合わせが一番多く28%、続いて50代以上が23%と続いている。20代は家族からの問い合わせが多い。40代以上は困窮、生活保護窓口からの問い合わせが多い。

### ●属性について

- ・ 「障がい者」25%と一番多く、ついで「ひきこもり」20%、「その他病気」「生活困窮」9%であった。

※障がい者とは、障害者手帳の取得の有無に関わらず、何らかの医師の診断を受けている方を示す。

■ n = 117



## Ⅱ-8.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26名について、属性や成育歴、特性を以下にまとめた。

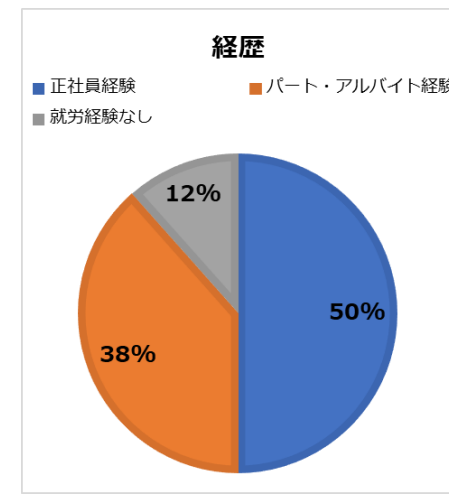
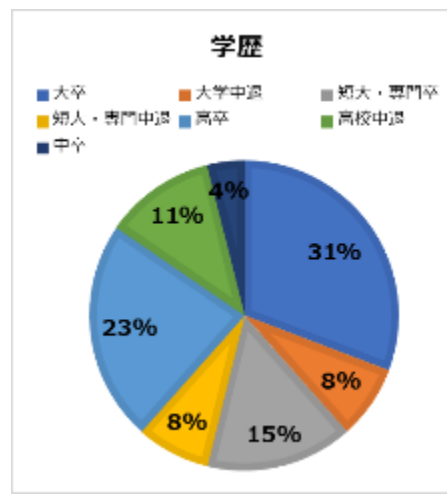
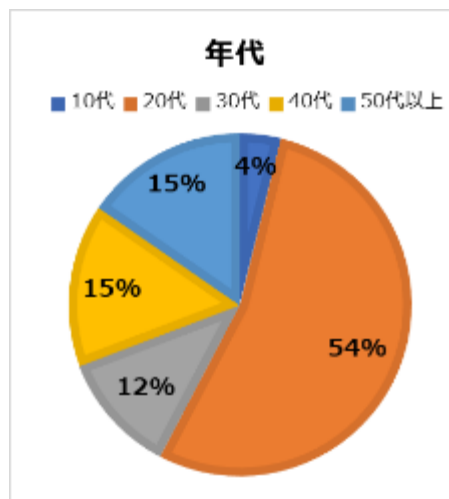
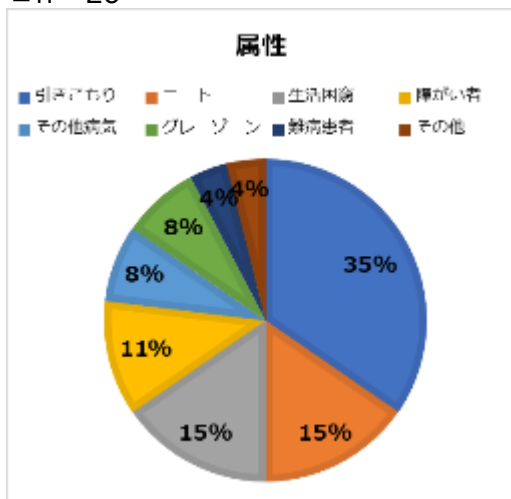
### ●利用者の属性について

- 利用決定となった26名中、引きこもり・ニートが半数を占めた。次いで生活困窮4名、障がい者3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54%、10～30代で7割を占める。40～50代利用者は生活困窮者が多くを占めている。
- 学歴では中退者が27%、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12%、非正規雇用での経験しかない方は38%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。

■ n = 26





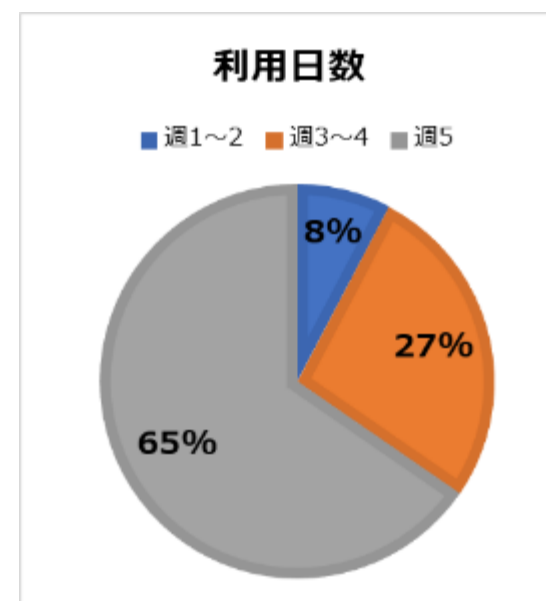
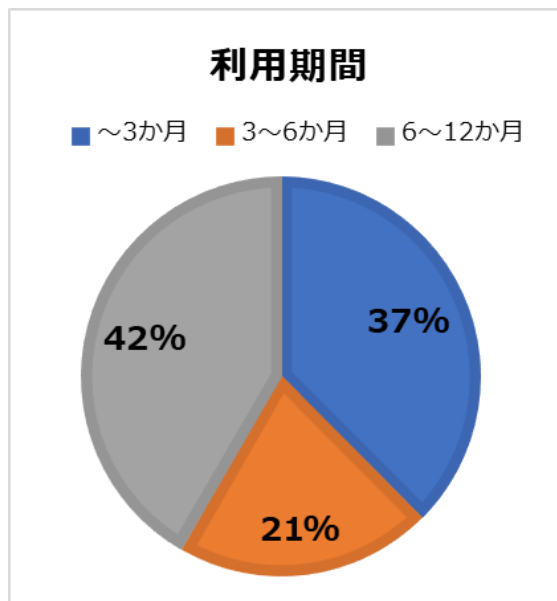
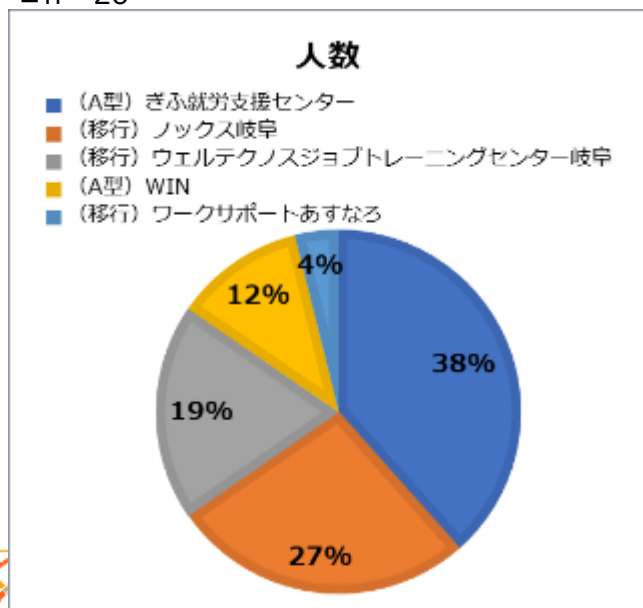
## Ⅱ-9.利用者の利用状況について

■ これまで本事業を利用した26名について、本事業の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26名は、就労継続支援A型事業所と就労移行支援事業所にそれぞれ半数ずつ利用している。
- 利用期間を半年越えた方が4割を占めており、今後就職できるかどうか課題となっている方が増えてきている。
- 利用日数は週5日が65%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6割は在宅訓練を受けている。

■ n = 26



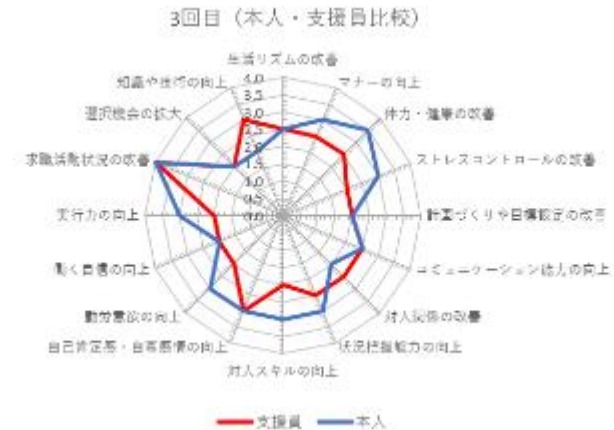
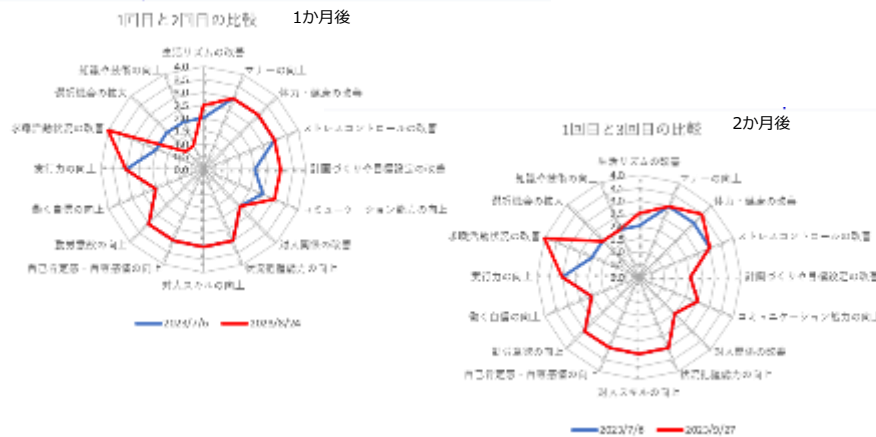
## II-10.利用開始後の変化について

- 利用開始後の変容を以下にまとめた。下記のグラフは『KPSビジュアルサイズツール』を使用し、利用者が自己申告したアセスメント結果である。

### ●Aさん 利用拠点：WIN（20代女性、ひきこもり）

（利用開始前と1,2か月の比較）

（2か月後の本人と支援員との比較）



利用開始前とそれほど形は変わっていないが、2点大きく異なっている。2回目目において求職活動状況の改善を感じているということから、現在就労できている！という本人の自負が感じられる。また、3回目では選択機会の拡大や知識や技術の向上があがっていることから、就労訓練を通して本人が具体的な仕事イメージをしつつあることが伺える。

本人と支援員の評価にばらつきがある。総じて支援員の方が低めだが、支援員評価の方が高い項目もある。この差を埋めていくことが今後大切になると考えられる。

KPSビジュアルサイズツールとは・・・

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。W!D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。

## II-10.利用開始後の変化について

- 利用開始後の変容を以下にまとめた。下記のグラフは『KPSビジュアライズツール』を使用し、利用者が自己申告したアセスメント結果である。

### ●Bさん 利用拠点：ウェルテクノスジョブトレーニングセンター岐阜（30代後半、生活困窮・ひきこもり） （利用開始前と1,3,5,7か月の比較） （7か月後の本人と支援員との比較）



全ての項目で1回目の得点を上回っている。  
 訓練開始当初は週2日の通所だったが、段階的に通所日数を増やし、現在は週5日のフル通所をしている。それに伴い、幼い頃からあった昼夜逆転が改善されたとの本人談あり。  
 訓練の効果を本人が実感していることが読み取れる。

本人の形よりも支援員の形の方が若干大き目だがズレもある。  
 特に、対人関係面で課題が残っていると支援員は感じている。  
 実行力については、過去の評価でも上がったり下がったりしているため、訓練中での行動を見ていると、社会に出るまでに課題があるのだと伺える。

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。  
 W!D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。

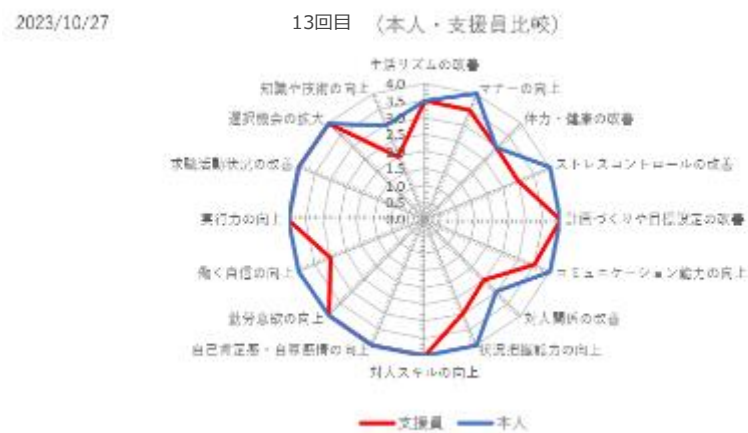
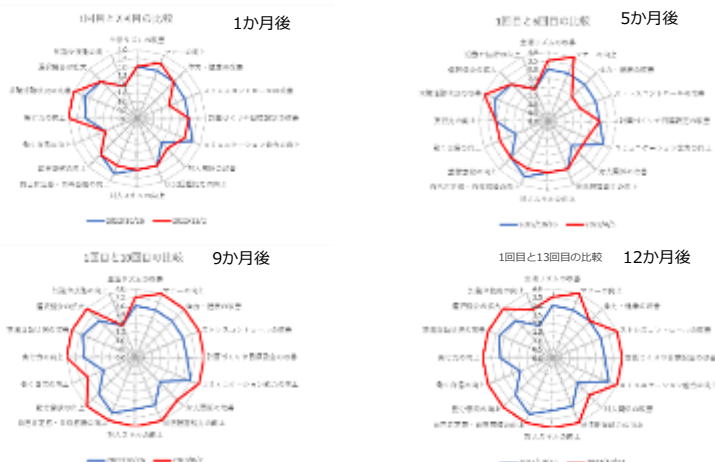
## II-10.利用開始後の変化について

- 利用開始後の変容を以下にまとめた。下記のグラフは『KPSビジュアライズツール』を使用し、利用者が自己申告したアセスメント結果である。

### ●Cさん 利用拠点：ぎふ就労（30代女性、ひきこもり・グレーゾーン）

（利用開始前と1,5,9,12か月の比較）

（12か月後の本人と支援員との比較）



訓練を重ねるごとに少しずつ整ってきているのが読み取れる。13回目は今後の方針を決断した後ということもあり、真円に近い形となっている。

本人の評価と支援員の評価が、ほぼ一致している。本人なりの安定した就労に向けて、整いつつあると伺える。支援員の見立てでは、対人関係、ストレスコントロール、知識や技術においては、今後の就労継続に向けての課題になるだろうと感じていることが伺える。

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。W!D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。

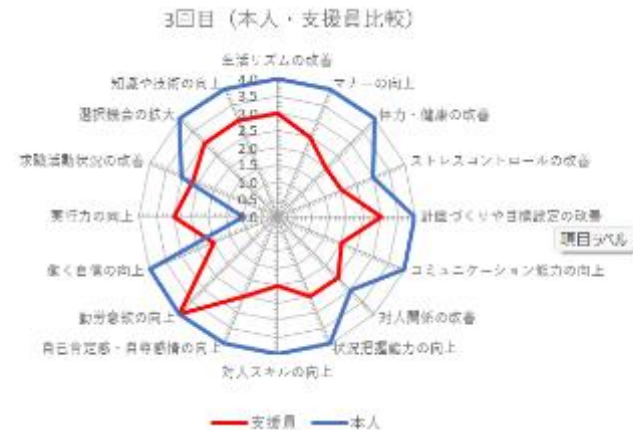
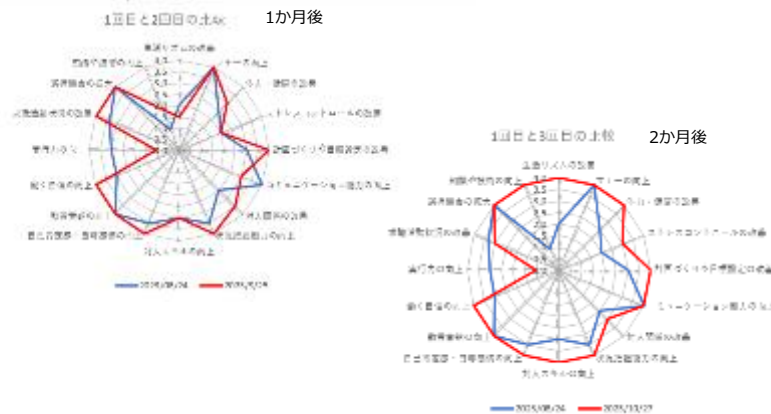
## II-10.利用開始後の変化について

- 利用開始後の変容を以下にまとめた。下記のグラフは『KPSビジュアライズツール』を使用し、利用者が自己申告したアセスメント結果である。

### ●Dさん 利用拠点：ノックス、（20代女性、うつ症状）

（利用開始前と1,2か月の比較）

（2か月後の本人と支援員との比較）



ほとんどの項目で1回目の得点を上回っている。週2～3回の通所の中で、プログラム受講と自主活動での就職活動を通して、小さな「できた！」を積み上げていく中で、自己肯定感があがっていることが伺える。

総じて、支援員の評価が本人の評価より低い。本人は「できてる！」と思っけていても、支援員が客観的に見ると、社会に出るための課題はまだあると判断していることが分かる。

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。W!D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。



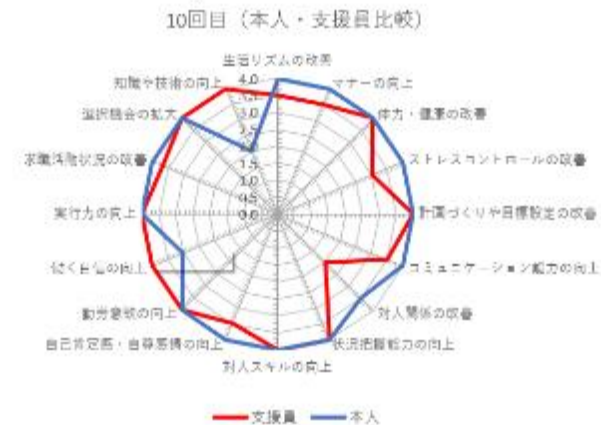
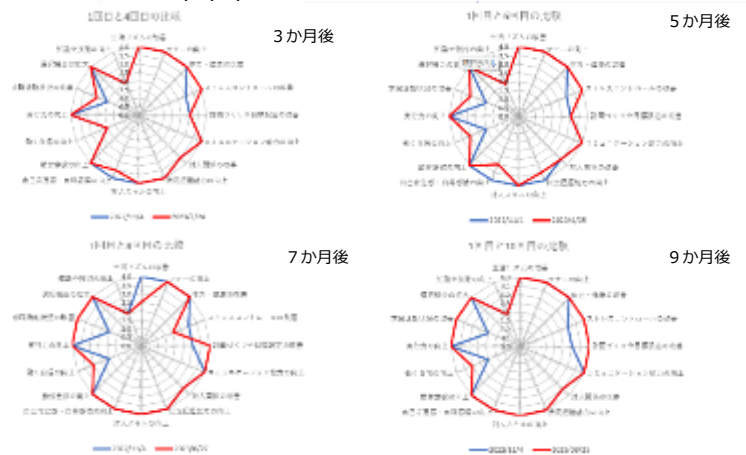
## II-10.利用開始後の変化について

- 利用開始後の変容を以下にまとめた。下記のグラフは『KPSビジュアライズツール』を使用し、利用者が自己申告したアセスメント結果である。

### ●Eさん 利用拠点：ノックス、9か月利用後に就職（20代男性、ニート）

（利用開始前と3,5,7,9か月の比較）

（9か月後の本人と支援員との比較）



ほとんどの項目で1回目の得点を上回っている。週5日全日通所する中で、従来の利用者のリーダー的存在になっていった。また、自己理解を進めるうちに、開始時に想定していた希望職種が変わり、具体的に求人が出ている職種を希望するようになっていった。利用期間の後半では、自分で計画をたて、ハローワークへ行き就職活動。両輪のサポートを受けていた。その自信が「就職活動状況の改善」にあらわれていると考えられる。

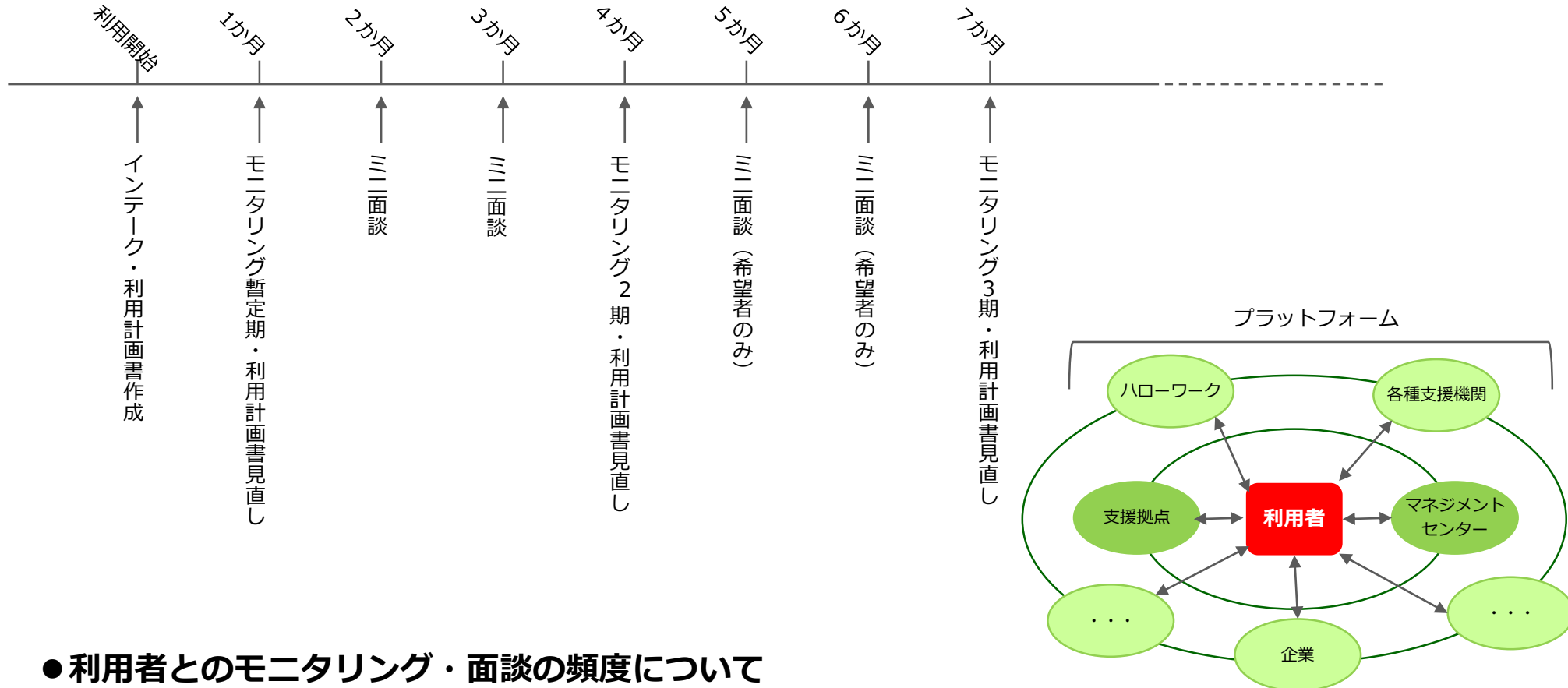
本人の形と支援員の形のギャップが「対人関係の改善」と「知識や技術の向上」に認められる。「対人関係の改善」では、本人は大丈夫と以为ていても、支援員からみるとどこか心配と感じていることが伺える。「知識や技術の向上」では、本人は就職先で求められている知識や技術が身につけていないと感じているが、支援員は、就職してから習得するだけの力が備わったと感じていることが伺える。

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。W!D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。

## Ⅱ-11.利用開始後のマネジメントセンターと利用者との関わりについて

- 利用開始後の、マネジメントセンターと利用者との関わりについて、以下にまとめた。



### ●利用者とのモニタリング・面談の頻度について

- ・ 開始1か月間を暫定期間とし、その後3か月ごとにモニタリングを行っている。
- ・ また、暫定期から2期までのあいだは、1か月ごとに面談を行い利用者の状態を把握している。
- ・ さらに、都度、ダイバーシティ就労支援拠点と情報共有を行っている。

## Ⅱ-12.利用中の就職活動、および、就職後のフォロー体制について

- 就職活動中と就職後のフォロー体制について、以下にまとめた。

### ●就職活動のフォロー体制について

- ハローワーク岐阜の協力により、利用者には専門の担当者（就労支援ナビゲーター）がつき、予約制かつ担当者制での窓口利用ができる体制を整えた。
- その中で、利用者は、就労拠点での就労支援に加え、ハローワークでのキャリアコンサルティングや求人提案、求人応募、応募書類添削や面接への助言等、きめこまやかな支援を受けることができる。
- ハローワークでの担当者制による支援開始の初回は、マネジメントセンタースタッフと拠点スタッフも同行し、顔合わせを行ったうえで、チーム支援を開始している。

### ●利用終了の内訳

- 利用終了となった6名中、2名は就職、2名は他機関へリファー、1名は福祉利用に切り替え、1名は体調不良による継続中止であった。
- 就職者2名のうち、パート就労1名、正社員就労（トライアル雇用含）1名であった。
- リファー先はそれぞれ、岐阜市生活福祉課内就労支援へ1名、就労準備支援へ1名であった。

### ●就職後の定着支援について

- 利用終了後6ヶ月は、ダイバーシティ就労支援拠点において、月1回程度の定着支援を行う。
- 来年度も当事業が継続していれば、7ヶ月以降の定着支援は、福祉サービスにおいて定着支援事業を行っている拠点において、定着支援を行う。



### Ⅲ. WORK!DIVERSITY実証化モデル事業 利用者 事例共有



Sustainable  
Support

WORK!  
DIVERSITY  
PROJECT  
in GIFU

# 利用者事例共有

---

就労継続支援A型事業所  
ウィン



WIN Co., LTD.

# 事業所の紹介・訓練内容

事業所名 : ウィン

訓練内容 : 就労継続支援A型事業所

W!D利用者 : 3名 (R5.11.7現在)



施設外就労



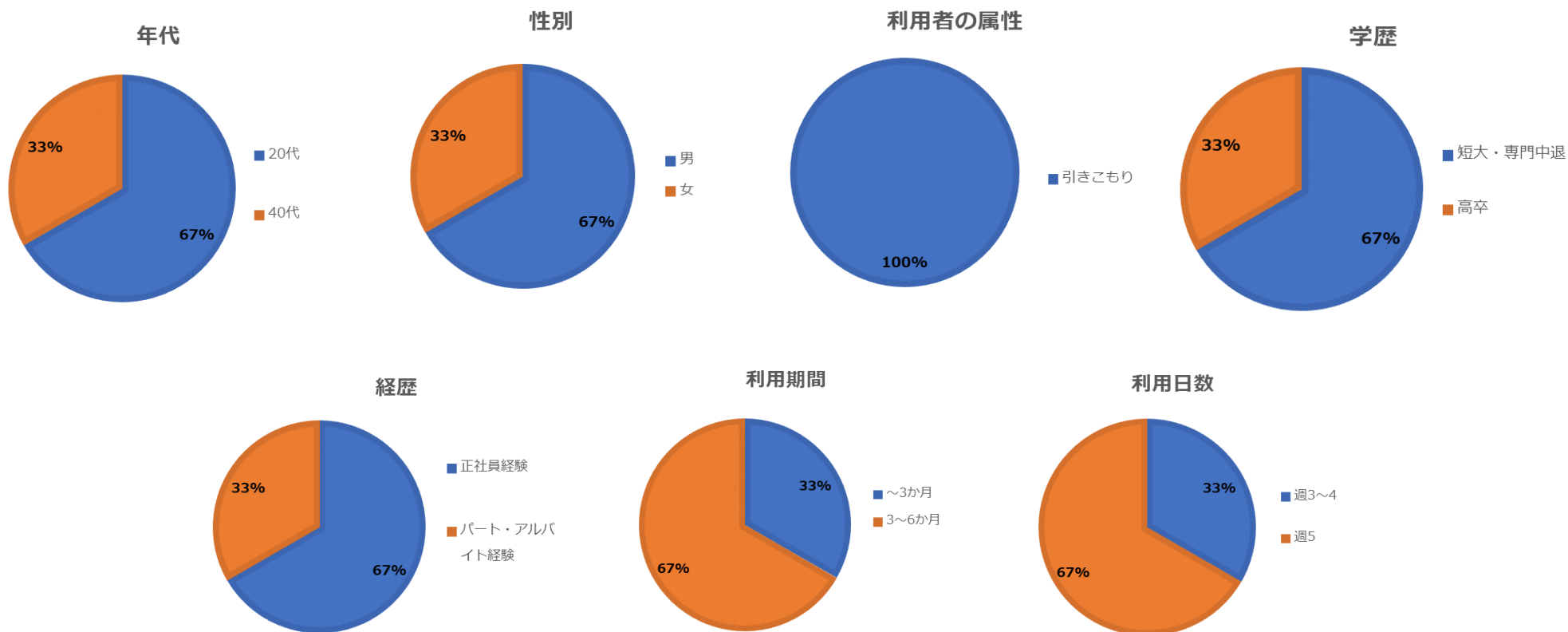
多様な作業



コミュニケーションスキル  
トレーニング



## 利用者の状況（3名）



WORK!  
DIVERSITY  
PROJECT  
in GIFU

# 利用者事例共有

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



## 事業所の紹介・訓練内容

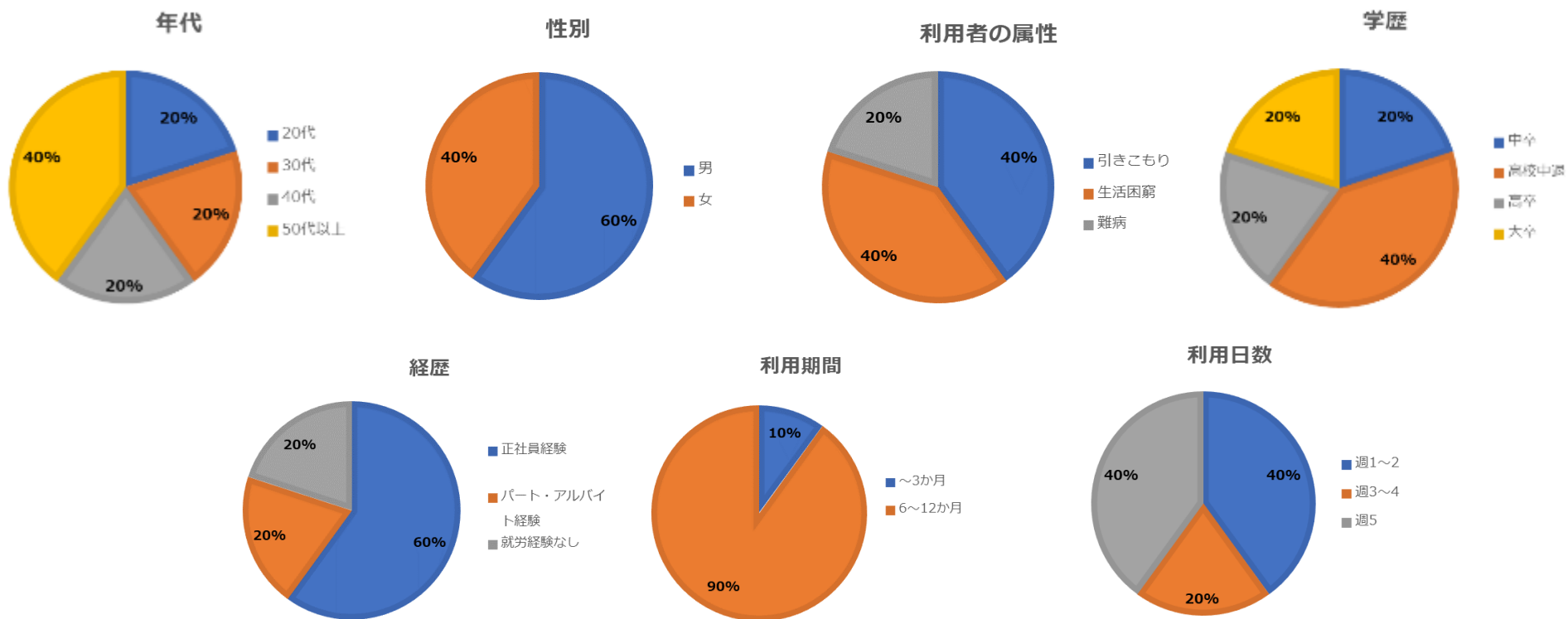
事業所名 : ウェルテクノスジョブトレーニングセンター岐阜

訓練内容 : 落ち着いたオフィス環境でのPC訓練(プログラミングやオフィスソフト)のほかに、喫茶業務体験、製造業務体験、対人技能トレーニング、運動プログラムを実施し、就労に必要な力を習得していきます。

W/D利用者 : 4名 (R5.11.7現在)



# 利用者の状況（5名 ※終了者含む）



WORK!  
DIVERSITY  
PROJECT  
in GIFU

# 利用者事例共有

就労継続支援A型事業所  
ぎふ就労支援センター





## 事業所の紹介・訓練内容

事業所名 : んごふ就労支援センター (就労継続支援A型事業所)

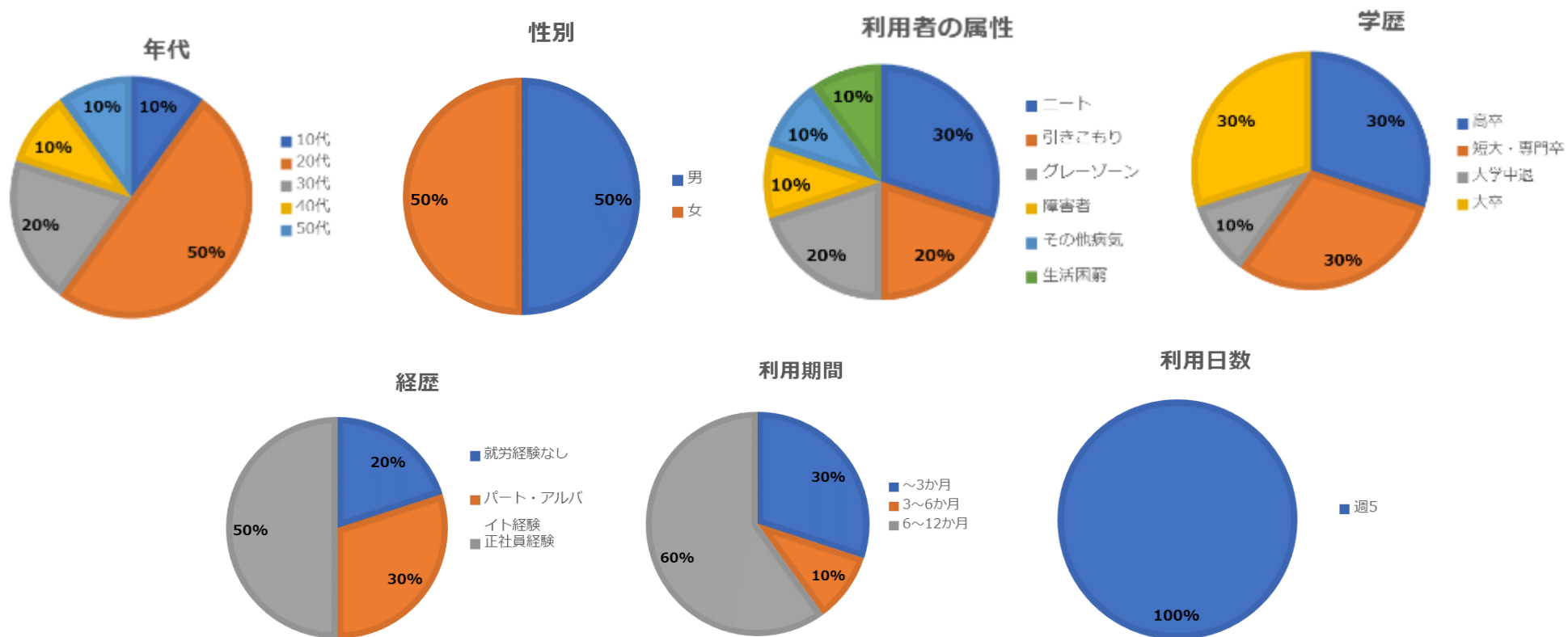
訓練内容 : Web制作やデザイン制作、ライティング等、PCを使った業務を通して、実践的な訓練で一般就労へのスキルを身につけていく。  
在宅での利用も可能。

W/D利用者 : 9名 (R5.11.10現在)



# 利用者の状況（10名 ※終了者含む）

## ■利用者の状況（10名）



WORK!  
DIVERSITY  
PROJECT  
in GIFU

# 利用者事例共有

---

就労移行支援事業所  
ノックス岐阜

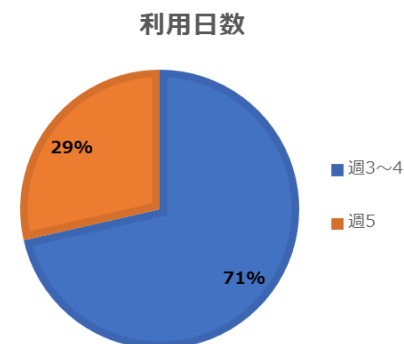
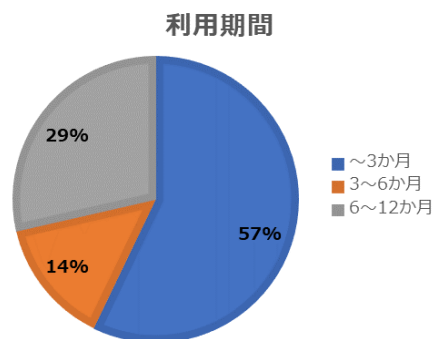
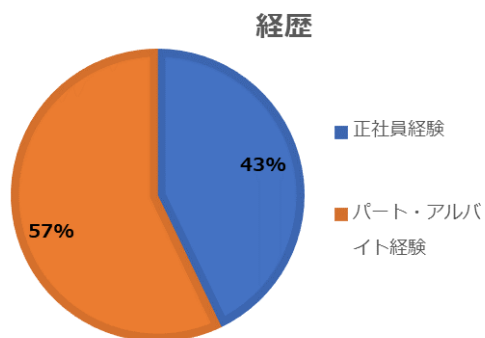
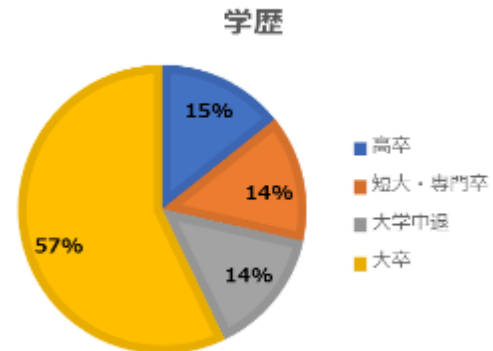
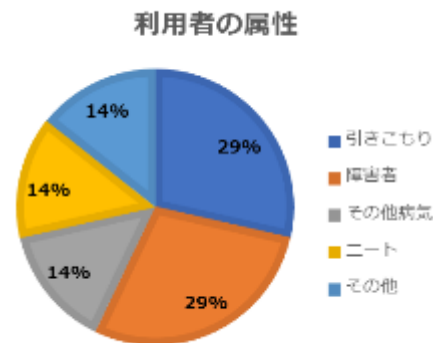
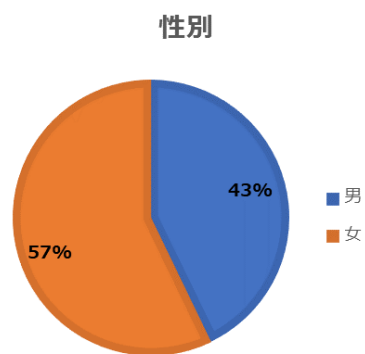
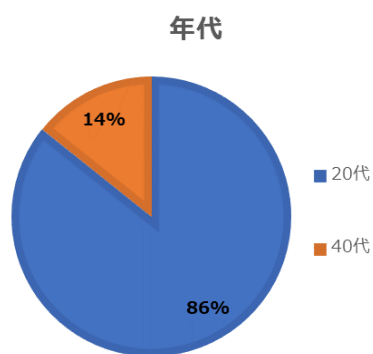
knocks

# 事業所の紹介・訓練内容

- 就労移行支援事業所ノックス岐阜
- 精神・発達障害の方が苦手とする「自己理解とコミュニケーション」を中心に、一般企業の業務に対応できるように、様々なトレーニングを実施（23種類）
- W/D利用者 4名(R5.11.17現在)



# 利用者の状況（7名 ※終了者含む）



## IV. 就労困難者を支える地域資源に関する意見交換



Sustainable  
Support

## IV-1.意見交換会について

- 下記の2つのテーマに沿って進める。テーマ②終了後は各テーブル毎に、検討した意見を発表する。

### 企業 インタビュー

- 就労困難者の雇い入れについて、地域の企業の現状を知る  
(企業インタビュー)

### グループ トーク①

- 同分野のグループで、企業インタビューの感想を共有

### グループ トーク②

- 分野横断のグループに分かれ、グループトーク①で出た意見を共有
- 「ワークダイバーシティを促進するために、まずこれだけは地域に欲しい！」をテーマに話し合い

## 【企業インタビュー】

就労困難者の雇い入れについて、地域の企業の現状を知る

### ■ 地域の企業経営者から、就労困難者の雇用について話を聞く

#### ● 株式会社鷺見製材

代表取締役社長 石橋常行様

#### ● 株式会社タカオホームソリューションズ

代表取締役 野尻大名様



## 【グループトーク①】

同分野のグループで、企業インタビューの感想を共有 (10分間)

### ■ 同分野のグループで、企業インタビューの感想を共有

近くの方2～3人で  
話し合ってください。

## 【グループトーク②】

地域の企業の現状を知り、必要な支援や体制について考える (30分間)

1. 分野横断のグループに分かれ、グループトーク①で出た意見を共有

2. 「ワークダイバーシティを促進するために、まずこれだけは地域に欲しい!」をテーマに話し合い

ご参加いただきありがとうございました。  
お配りしているアンケートにご協力ください。

次回は3月に予定しております。  
ご参加をお待ちしております。



Sustainable  
Support