

# 令和5年度 ダイバーシティ就労モデル事業実践報告会 次第

日時 令和6年3月19日  
場所 千葉市文化センター

時間	プログラム	登壇者
13:30～ 13:35	開会の挨拶	千葉県健康福祉部 健康福祉政策課 政策室 副参事兼室長 向 浩士氏
13:35～ 13:50	【事業報告】 事業概要の説明・実績の報告 成果と課題	ユニバーサル就労ネットワークちば 事務局長 島田 将太 相談員 嶺 千鶴子
13:50～ 15:10	【実践事例報告】 ①就労継続支援 B 型事業所での実践 ②就労移行支援事業所での実践 ③就労移行支援事業所での実践 ④一般企業での受入れ報告  【質疑応答】	①M 氏、就労継続 B 型(勝浦市) ②S 氏、就労移行(船橋市) ③Y 氏、就労移行(鎌ヶ谷市) ④O 氏、一般企業(成田市)
15:10～ 15:20	休憩	
15:20～ 15:30	関係機関からのメッセージ	千葉県生活困窮者自立支援実務者ネットワーク 就労支援部会 吉井 稔氏
15:30～ 15:55	「多様な働き方の充実に向けた就労の在り方について～就労支援のこれから～」	厚生労働省社会・援護局生活困窮者自立支援室 就労支援専門官 鈴木 由美氏
15:55～ 16:05	ダイバーシティ就労モデル事業後に 向けて	ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田 智子
16:05～ 16:20	総括	ユニバーサル就労ネットワークちば 理事長 池田 徹

## 【アンケートの回答をお願いいたします】

5分くらいで終わる簡単なアンケートです。今後の活動の参考に  
させていただきたいと思いますので、ぜひご回答ください！

アンケート入力フォーム QR コード ⇒





令和6年3月19日

# 令和5年度 ダイバーシティ就労モデル事業 実践報告会

ユニバーサル就労ネットワークちば

# ダイバーシティ就労モデル事業とは



- ・働きづらさがあるものの、障害者手帳や障害福祉サービス受給者証を持っていない人でも障害福祉サービス(就労移行支援・就労継続A型/B型)を利用して、就労や就労体験を行うモデル事業

- ・日本財団助成、千葉県補助事業

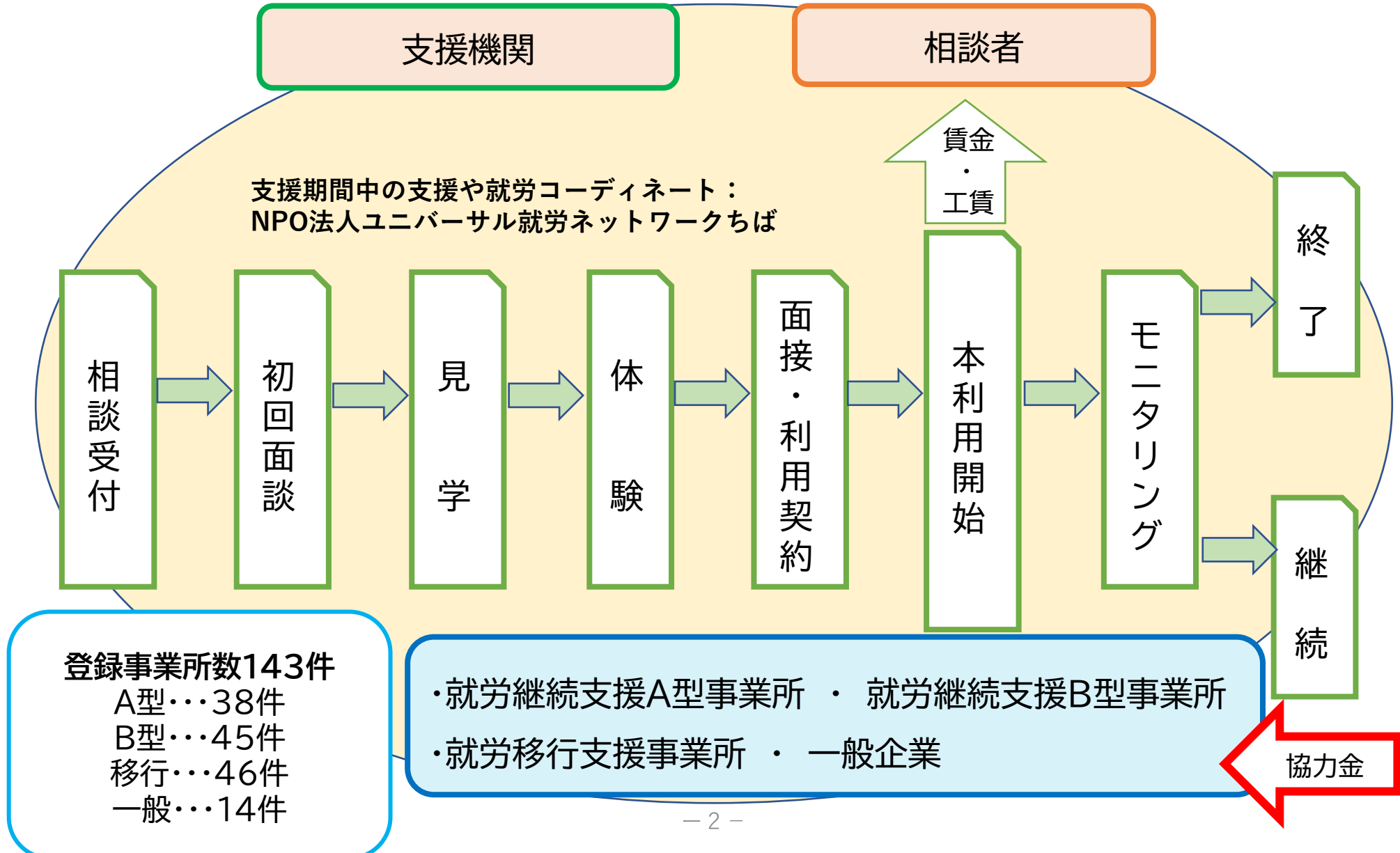
- ・令和4年9月モデル事業開始

福岡県・岐阜市、同時期開始

令和5年度から豊田市がモデル事業開始

令和6年度…

# 事業のイメージ図





# 支援実績

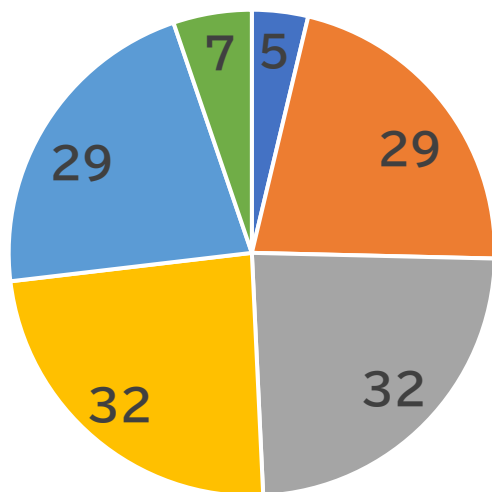


・ 令和4年度(9月～3月) ・ 令和5年度(4月～2月)

□ 相談・問い合わせ 243件 (R4 132 ・ R5 111)

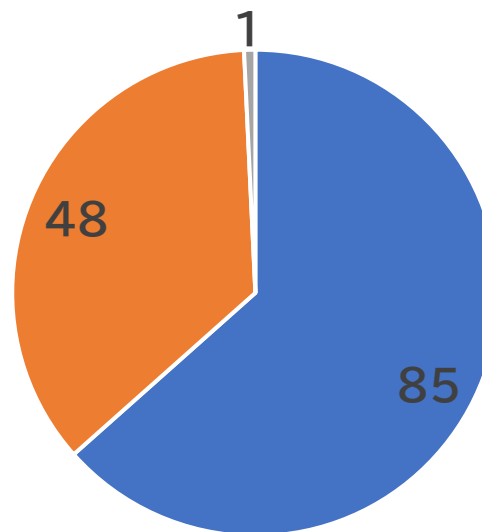
□ 初回面談 134人 (R4 72 ・ R5 62)

年齢(134人)



■ 10代 ■ 20代 ■ 30代 ■ 40代 ■ 50代 ■ 60代

男女(134人)



■ 男 ■ 女 ■ その他

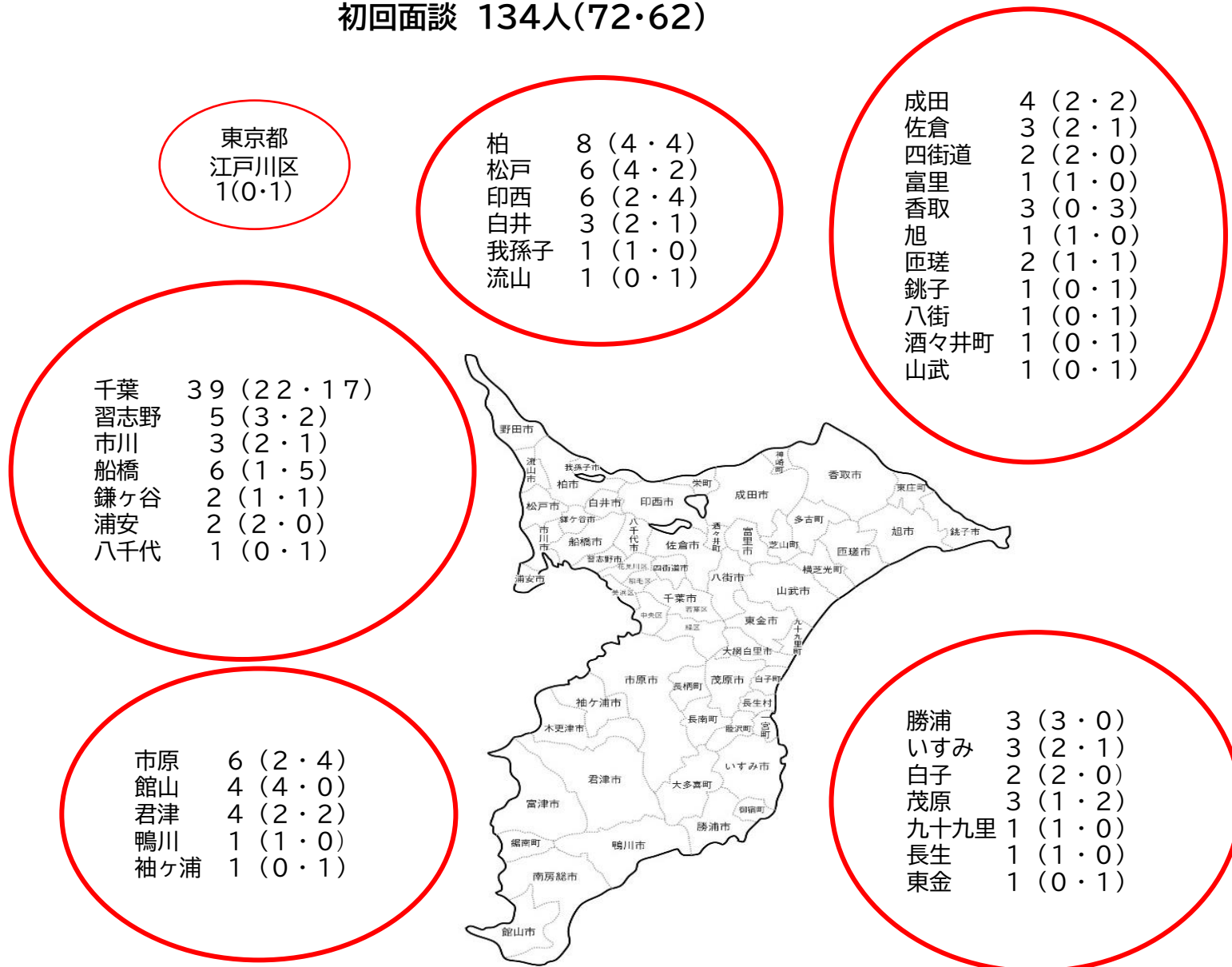
## □支援機関別相談経路

初回面談 134人(72・62)

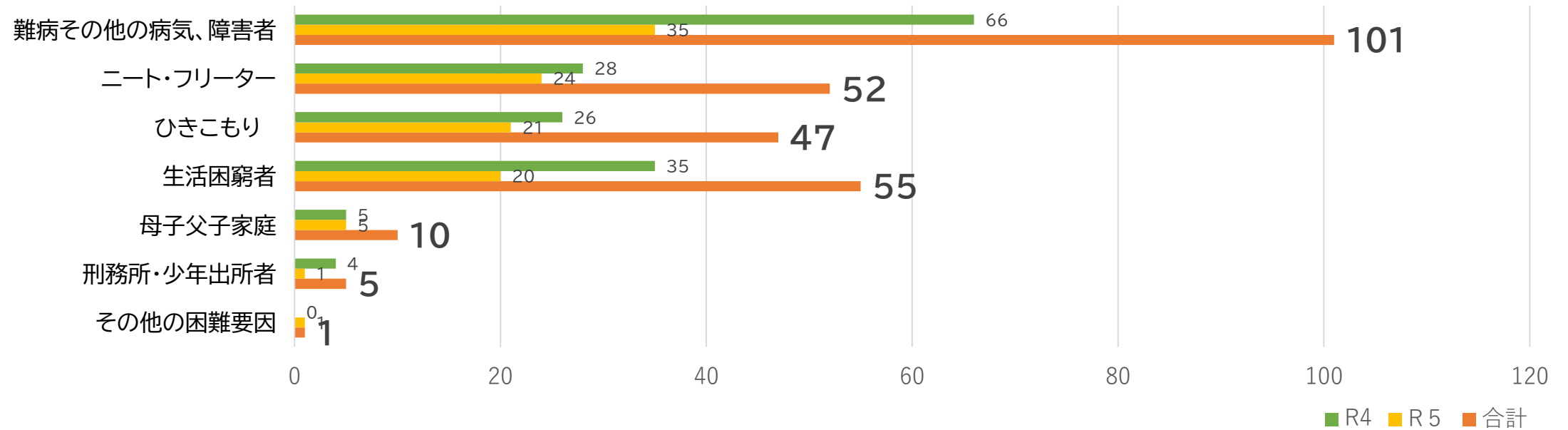
	合計(R4・R5)
生活困窮者自立相談支援機関	59 (26・33)
中核地域生活支援センター	19 (16・3)
地域若者サポートステーション	21 (12・9)
被保護就労支援機関	12 (8・4)
障害者基幹相談支援センター	3 (1・2)
千葉県ひきこもり・Link	2 (0・2)
本人	2 (0・2)
就労移行支援事業所	9 (5・4)
就労継続支援A型	1 (1・0)
就労継続支援B型	3 (2・1)
行政・障害窓口	1 (1・0)
学校	1 (0・1)
ハローワーク	1 (0・1)

## □市町村別相談経路

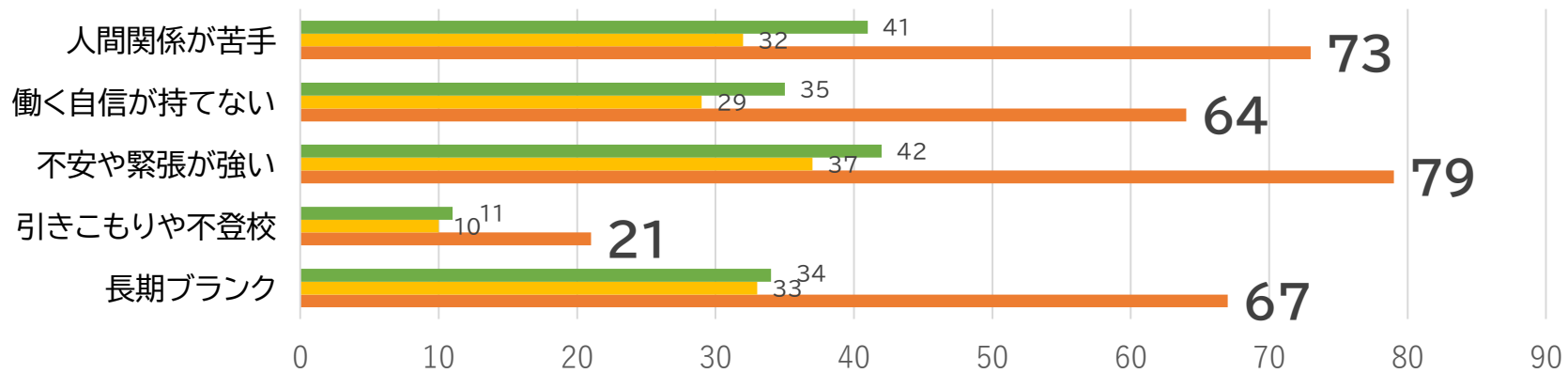
初回面談 134人(72・62)



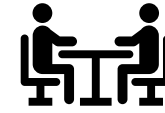
## □働きずらさを抱える要因(複数回答・支援者の見立て)



## □働くうえ心配なこと(複数回答)



□事業所見学 147人 (80・67)



□体験 101人 (50・51)



□本利用開始 79人 (44・35)

■本利用者事業所別利用者数 79人 (44・35)

就労移行支援事業所	14人	(5・9)
A型事業所	26人	(12・14)
B型事業所	33人	(25・8)
一般企業	6人	(2・4)

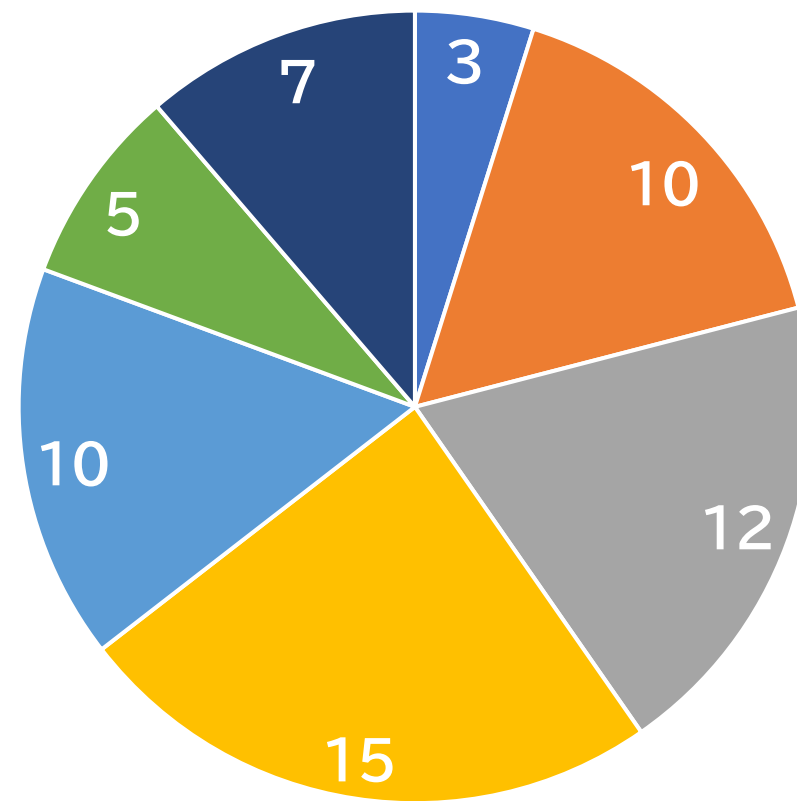




## 利用終了者実績 62人

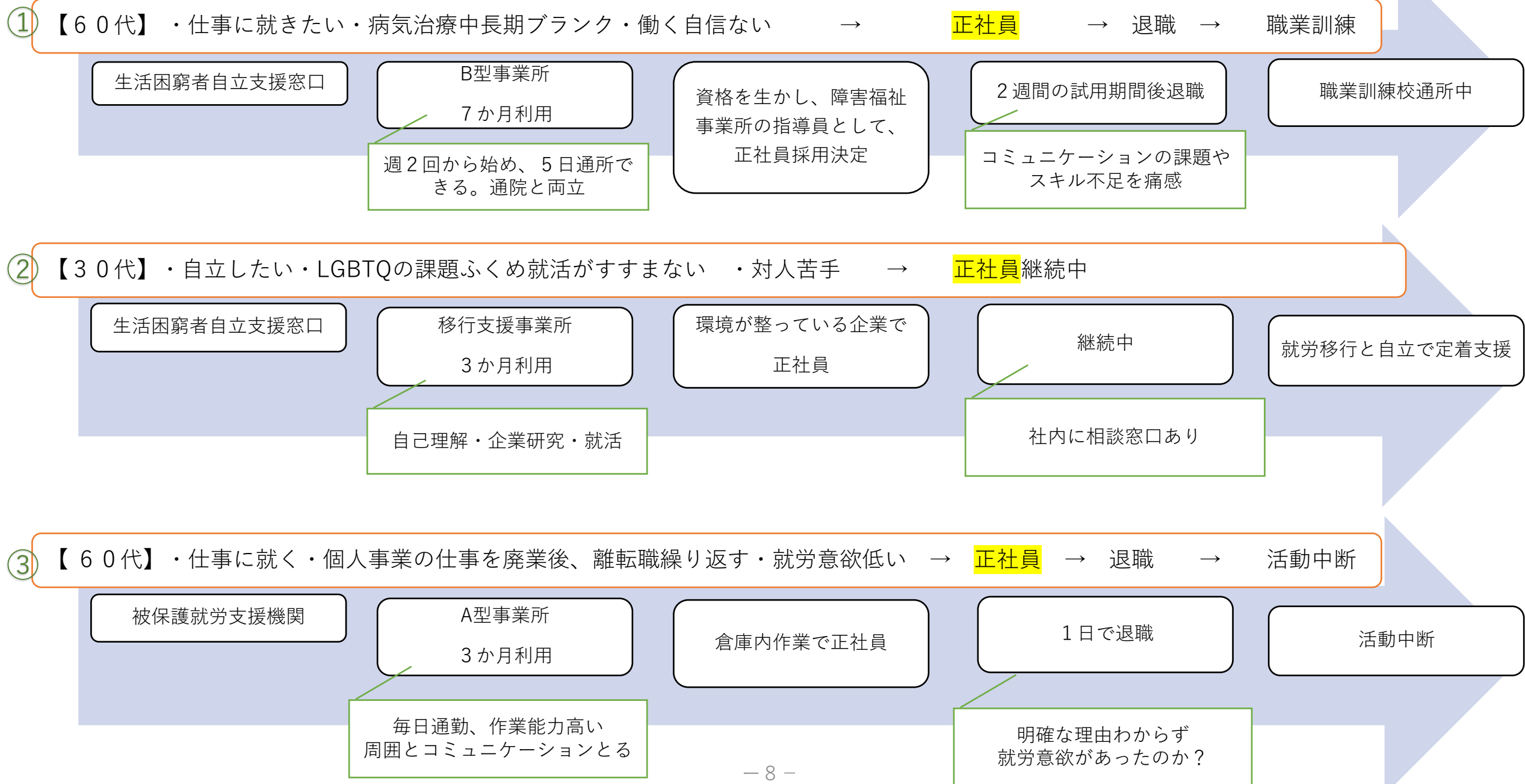


	合計	R4	R5
一般就労(正社員)	3	1	2
一般就労(パート)	10	1	9
就労継続支援A型事業所	12	2	10
就労継続支援B型事業所	15	4	11
就労移行支援事業所	10	1	9
就職活動	5	0	5
その他	7	2	5
計	62	11	51

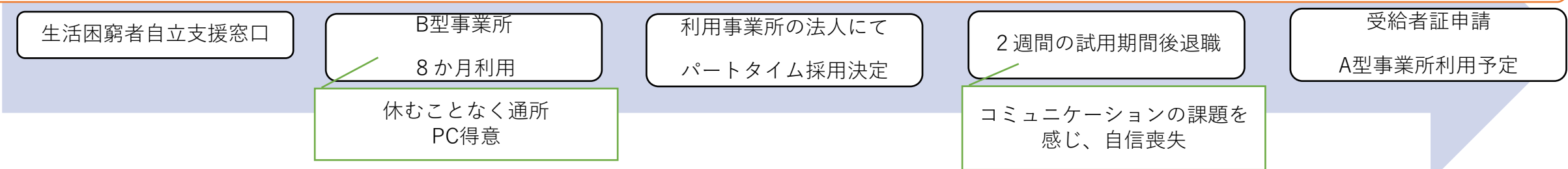


- 一般就労(正社員)
- 一般就労(パート)
- 就労継続支援A型事業所
- 就労継続支援B型事業所
- 就労移行支援事業所
- 就職活動
- その他

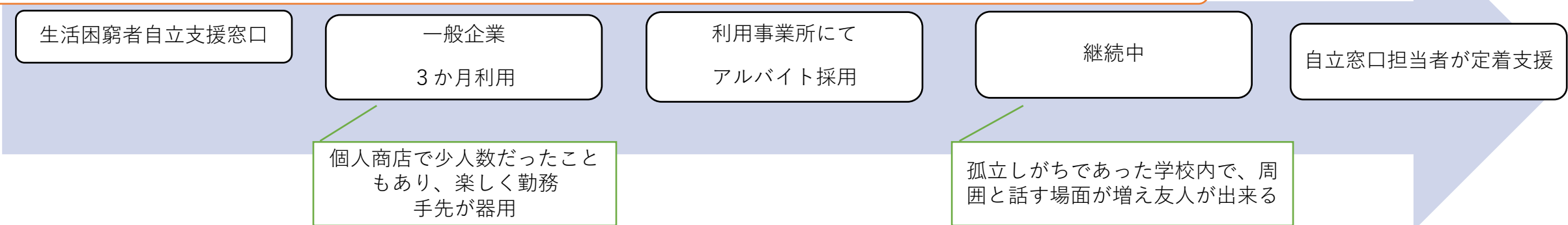
# ◆◆◆ 一般就労者 ◆◆◆



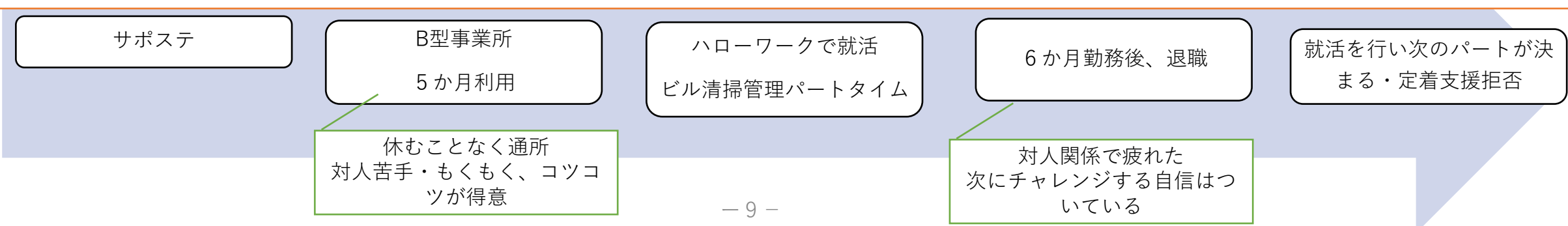
④【20代】・働きたい・アルバイト1日のみ・ニート・働く自信がない・対人苦手 → 一般（パートタイム） → 退職 → 福祉サービス



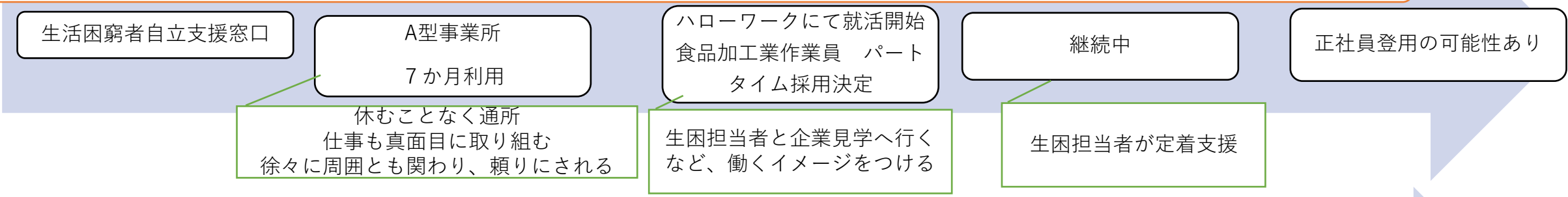
⑤【10代】・通信制高校の費用をためたい・マルチタスク苦手・対人関係苦手 → アルバイト継続中



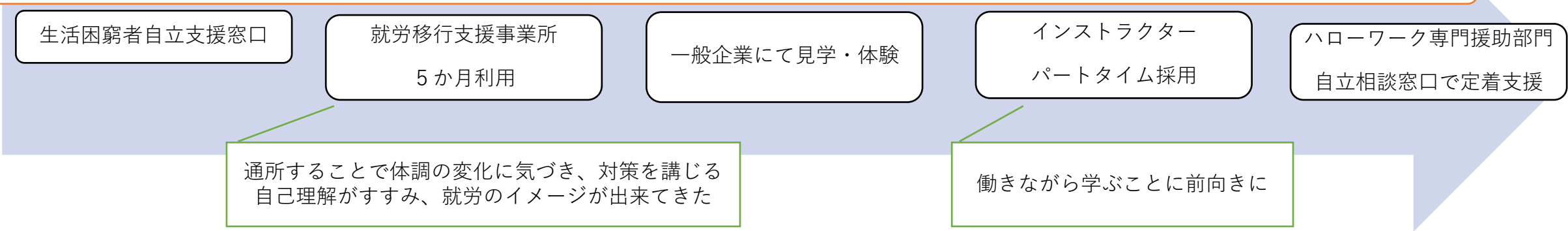
⑥【20代】・働きたい・就労経験なし・ひきこもり → 一般（パートタイム） → 転職 → 一般（パートタイム）継続中



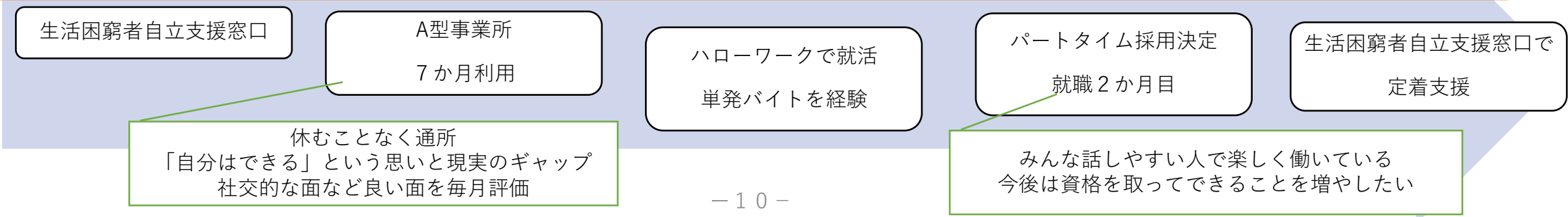
⑦ 【20代】 ・働く自信がない・アルバイト1日・対人苦手・人間不信 → 一般（フルパートタイム）継続中



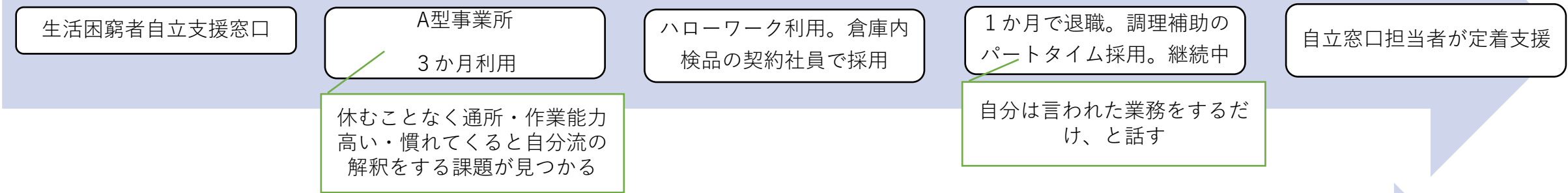
⑧ 【20代】 ・病気治療のため就労経験なし ・治療と就労の両立 ・職業理解 → 一般（パートタイム）開始



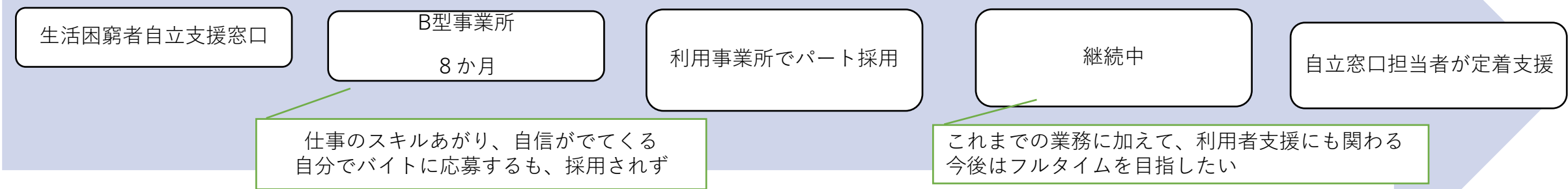
⑨ 【40代】 ・家族の介護のため退職。その後、働くことに不安に。20年ほど無職。 → 一般（パートタイム）開始



10 【50代】・続けられる仕事をしたい・離転職繰り返す・解雇理由がわからない→ 契約社員 → 転職 → 一般（パートタイム）継続中



11 【20代】・仕事が決まらない・就労経験8か月・不器用でスピードが苦手・どのような仕事が向いている→ 一般（パートタイム）→継続中



□■□ 一般企業事例 □■□

【50代】・長く続けられる仕事がしたい・離転職繰り返す・解雇理由がわからない  
 体験3日・・振り返り面談→課題に対し企業の担当者が本人向けの簡単なマニュアルを作成・支援機関でモップのかけ方を練習・自宅のカレンダーに○をつける  
 体験2日追加・・事業所担当者より：他のスタッフと打ち解け談笑している姿が印象的。現場のスタッフから一緒に働きたい  
 1か月後モニタリング・・作業はマニュアルを確認しながらとても丁寧で手を抜かない。徐々に作業内容も増えている  
 ダイバー終了後、一般（パートタイム）で採用。支援機関でゆるく定着支援を継続

【30代】・介護職で就労時に業務がうまくいかず、人間関係も悪くなり退職。いずれまた介護現場での就労希望はあるが自信がない  
 高齢障害の施設で、周辺業務（清掃、事務補助、介護補助など）の切り出しを行い、短時間、週3日から開始  
 仕事の評価は高く勤怠も問題ないが、自分の気持ちを伝えられない懸念があり、一般企業での就労へは向かえない→ユニバーサル就労を利用することに  
 時間や日数はかわらず、業務は引き続き周辺業務。直接雇用を目指し、就労を継続していくことに

# 【ダイバーシティ就労モデル事業の振り返り】

2024.3

## ◆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

- ▶ 本人自身で応募・面接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・メリットとは

【インタビュー】

ダイバーシティ就労を

利用してみて

就労継続支援B型事業所  
かけはし

# 受け入れたきっかけは？

- 既に似た形態（受給者証のない方の就労体験）で、受け入れを行っていた
- 地域が小さいので、様々な理由を持った人との交流の機会を増やしたかった
- 事業所の定員に空きがあり、収益アップにもつながると考えた



# 受け入れにつき、 不安だったことはありますか？

- どんな人が来るのか？
- 障害者に対しての態度、対応は問題ないか？
- 事前顔合わせで、どんな人柄か確認でき、受け入れ時の不安はほぼなかった

▶ 受け入れてみて良かったことがあれば教えてください。

- 能力が比較的高く、作業範囲が大きく広がった
- 他利用者が刺激され、作業姿勢が格段に向上
- 他利用者の就職に対する考え方が変わった

▸ 大変だったこと、課題等があれば  
教えて下さい。

- 3名それぞれ就労に対して考え方が違った
- 就職に積極的な人は作業態度に表れていた
- 周りから促されて渋々来た人は長続きしなかった
- 働くことに積極的になること、通所を継続することが  
課題

# 支援機関について良かった点、改善を求めたい点等がありますか？

- サポート体制がしっかりしていた
- 本人、事業所、支援員、ダイバーシティ就労担当の4者面談が毎月あった
- 情報共有が正確に細かく行えた

職員採用(M氏)に至った  
きっかけを教えてください。

- 事業所の職員不足が続いていた
- まじめで丁寧な性格、他利用者との関係の良さに注目した
- 毎月の面談で希望業種を聞き、福祉業界にも興味があると話が出たので提案した

# M氏が職員になり、 他利用者の反応はどうでしたか？

- 支援者側になることで他利用者との関係悪化を懸念
- 他利用者にもわかるように大きく対応をわけた
  - ① 送迎⇒電車通勤 / ②出勤時間の延長 / ③専用の仕事割り当て
- 当初、一部の利用者から戸惑いがあった
- その後は問題なく、他職員と同じく働いている

雇用企業として、多様な働き方を  
進めてみていかかでしたか？  
難しい面はありますか？

- 利用者確保が難しい地域で、選択肢が増えるのはプラス
- M氏と同じように、かけはしに就職したいと考える人が出てきた
- 通所できても、就職活動となると意欲や交通手段など課題が多い
- そもそも地域に就職先が少ない

# 働きづらさを抱える方を柔軟に受け入れる 方法は、今後も可能ですか？

- 事業所としてプラスになることばかり。困ったことはほとんどない
- 今後も受け入れを続けたい
- 受け入れた方を採用することも考えています
- 地域に働きづらさを抱える方は多くいる
- 受入先が増え、働くきっかけを得る場が多くなることは良いことだと思います



# 【ダイバーシティ就労モデル事業の今後に向けて】

2024.3

## ◆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**
  - 就労準備支援事業での「就労体験」との連携
  - ダイバーシティ就労と一般就労の間の「中間的就労」の提案・促進
  - 雇用助成金、求職者支援制度など
  
- ▶ **障害福祉サービス事業所・相談支援機関の就労支援との協働促進**
  - それぞれのサービス事業所における就労支援や活動内容の確認
  - 地域の相談支援機関による就労支援との協働
  - サービス事業所・相談支援機関それぞれにできることの協議・検討
  
- ▶ **就労支援のネットワークの発展**
  - 中小企業家同友会との連携・協働
  - 就労支援機関（中ポツ・サポステ・ハローワークなど）との連携・協働
  - 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**

## 今後のダイバーシティ就労事業方針（案）

様々な働きづらさを抱え、障害福祉サービスが受けられない方を対象に、障害福祉の就労支援サービスを通して、一般就労に向けた「見極め」や「訓練」「就労支援」を実施する

### 【対象者像】

- ・原則、『一般就労（パートやアルバイト等も含む）を目指している方』を対象とします
- ・『障害福祉サービスが利用できない方（障害者手帳・障害福祉サービス受給者証のない方など）を対象とします

※「現状では対象にならないが手続きを進める予定」という場合は、まず手続きを進めていただき、その結果、もし対象とならなかった場合は改めて利用申し込みをしてください。

### 【利用期間】

- ・利用期間は基本的に3か月間を一区切りとし、活動状況やご希望、方針などを確認いたします。そのあたりを踏まえ、合計6か月間程度までの延長を検討していきます。

### 【その他】

※障害福祉サービスを正規利用する方針となった場合、ダイバーシティ就労は終了に向けて手続きを進めさせていただきます。

※希望者数の状況によって、初回面談日まで一定期間お待ちいただく場合があります

