

就労準備支援事業従事者養成研修

【講義・演習②】

就労準備支援担当者の 役割と基本姿勢

平成27年7月27日

厚生労働省社会・援護局地域福祉課

自立支援企画調整官 鎚木 奈津子

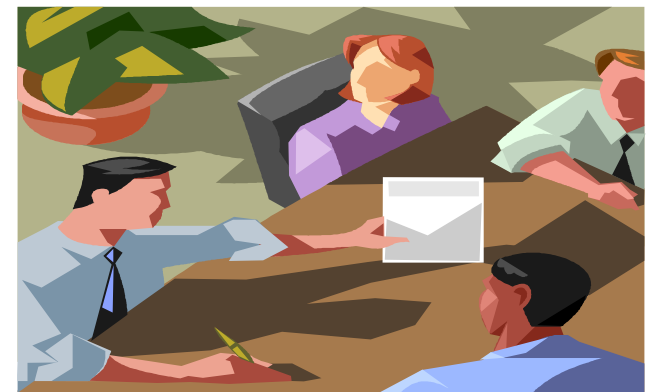
自己紹介の時間

<ワーク1>

次のスライドの①②③を、3分間で記入してください。

記入した内容はチームでわかちあいます。

お一人2分間で①～③を伝えていただきます。



※ 本講義の資料は、明治学院大学 新保教授の自立相談支援事業従事者養成研修における研修教材を元に作成しています。

〈ワーク1〉

- ① 就労準備支援事業のイメージを「漢字一文字」であらわすと？
そしてその理由は？

〈漢字〉	〈理由〉

- ② これから、今の仕事をすすめる上で、大切にしたいこと。

()

- ③ 「これだけはまかせて！」といえる得意分野（プチ自慢）。

()

生活困窮者自立支援制度における就労準備支援事業

生活困窮者の多くは、多様で複合的な課題を抱え、自尊感情や自己有用感を喪失している。
このため、常に本人を中心としながら、

- ・ 就労の意義への理解の支援から、生活面や福祉面での支援までも含めた、日常生活自立・社会生活自立・就労自立に関する支援を行う。
- ・ 本人の状況に応じた多様な支援メニューを用意し、必要に応じてステップアップを意識しながら支援を展開する。

⇒ 支援員自身も、自分の強みを理解し、弱みを補うためにノウハウを学び、考え、実践する。

“きちんと”

丁寧な相談支援

- ・ アセスメントに基づくプログラムの作成
- ・ 信頼関係の構築と自尊感情、自己有用感の回復に向けた支援
- ・ スtrenグスに着目した支援
- ・ 就労意欲の喚起

“ぴったり”

きめの細かい支援

- ・ 本人の状態像に応じた多様なメニューの用意
- ・ 職場定着支援
- ・ 居場所づくり

“みんなで”

チームによる支援

- ・ 自立相談支援機関との一体的支援
- ・ 協力関係事業所やハローワーク、地域の企業等との協働

“つながる・つくる”

社会資源の活用と開発

- ・ 関係機関・者とのネットワークの構築
- ・ 企業との関係づくり
- ・ 就労体験場所や実習場所等の開拓

確認してみましょう

資料1

- ① 「生活困窮者自立支援制度における就労準備支援事業」を用いて、就労準備担当者が取り組む内容を確認してみましょう。
- ② 「きちんと」「ぴったり」「みんなで」「つながる・つくる」それぞれの項目を確認してください。
- ③ 項目をチェックしてみましょう。
取り組んでいる → ○
これから取り組みたい → △
特に重点的に取り組みたい → ☆

働くことの意味①

<ワーク2>

あなたにとって「働くこと(就労)」とは？

以下の文章を完成させてください。(2分間で)

就労とは、① _____ であり
② _____ であり
③ _____ である。

→書いた内容を、チームで共有してみましょう。(3分間で)

働くことの意味②

<ワーク3>

あなたは支援対象者から「なぜ働かなければならないんでしょうね...」と問われたら何と答えますか？
以下にメモしてください。(2分間で)

→書いた内容を、チームで共有してみましょう。(3分間で)

生活困窮者自立支援制度における 就労支援の考え方

1. 就労支援の意義と就労支援

(参考: 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト228頁)

- ① 就労支援は、「就労」という人間にとってかけがえのない営みをそれぞれの状況に即して実現できるように支援すること。
- ② 収入を得るばかりでなく、社会とのつながりを構築し、自己実現をはかる大切な意義を持つ。
- ③ 「有給労働」と「無給労働」がある。
- ④ 就労(勤労)が「権利」であることに着目。
- ⑤ ジョブマッチングに止まらない、生活や人生を豊かにする重要な取り組み。

自立の概念整理

- 担当者は、本人の状態に配慮しながら、その人にとって望ましい自立を支援していく姿勢が求められる。
- 単に早期の就労を目指すのではなく、複合的課題を抱えるに至った背景を理解し、きめ細かい支援を展開していく必要がある。
- また、本人の内面からわき起こる意欲や自己実現に向けた思いを引き出していくことも重要である。

3つの自立の形

① _____ 自立

⇒経済状況をより良く安定させること。

② _____ 自立

⇒社会的なつながりを回復・維持すること。

③ _____ 自立

⇒健康や日常生活をよりよく保持すること。

※ 就労(働くこと)は、単に収入を得るばかりでなく、日々の生活の基盤をつくり、社会とのつながりを構築し、自己実現を図るといった意義をもつもの。

生活困窮者の状況に応じた就労支援

(参考: 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト229～231頁)

- ① 「就労」は3つの自立につながる営みである。
- ② 支援対象者によって、就労支援の目標や形は異なる。
- ③ 長期的な展望を持った、就労支援が重要。
- ④ 支援対象者の背景や思いの理解が大切。
- ⑤ 個別支援のみならず、多様な支援策の提供、新たな開発も不可欠。(出口づくり)

ここまでのまとめ

- ① 就労支援 ≠ 就職支援
- ② 誰もにとってかけがえのない大切な「就労」を、それぞれの状況に則して実現できるように個と地域（社会）に働きかけるのが「就労支援」です。
- ③ 個人にのみ変容を求める支援から、「多様性」を受け止める環境づくりへ。

就労支援の心構えとポイント

(参考: 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト 236~238頁)

- ① 本人の自尊感情の回復が鍵。
- ② ステップアップを考える。
- ③ 共感的な姿勢での支援。
- ④ 強み・力・よいところ(ストレングス)への
着目。
- ⑤ 支援対象者から学び、支援対象者の「声」を生かした支援。

ストレングス視点の活用

<ワーク4：ストレングス視点でのとらえ直し>

事例1：就職面接に8回行くが、全く採用に至らない人。

事例2：パソコンを使った仕事しかしたくないと主張し、他職種 of 求職活動を拒む人。

事例3：面接の約束をするが、いつも直前にキャンセルしてくる人。今回が4回目。

理念・基本倫理・基本姿勢を
ふまえた実践の実現に向けて

3つの倫理と8つの基本姿勢

資料2

<ワーク5>

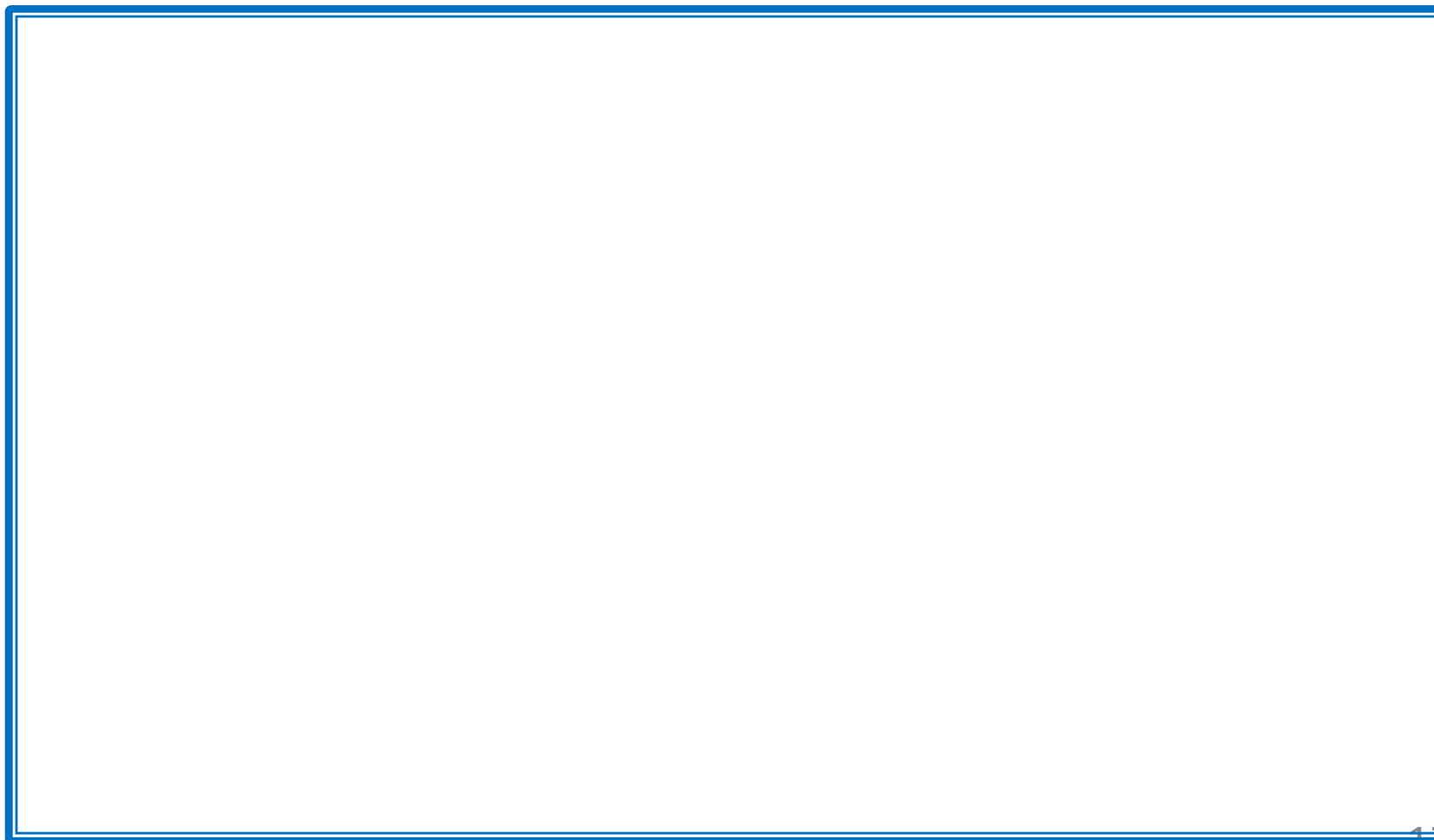
資料2をご覧ください。

空欄に、生活困窮者自立支援制度における「倫理と基本姿勢」を記入してください。

3分間でお願いします。

理念・基本倫理・基本姿勢をふまえた実践の実現に向けて ①

①「流れ星」：絵を描いてみましょう。



② 「自己と他者」：手を組んでみましょう。

- ① 右手と左手を組んでみてください。
- ② どちらの手の親指が上にありますか？
- ③ 同じチーム（近くの席の人）と比べてみてください。
- ④ それでは、右手と左手、いつもと逆に組んでみてください。
- ⑤ どんなことを感じましたか？

理念・基本倫理・基本姿勢をふまえた実践の実現に向けて ③

③ 「人が変わる（変化する）ためには」

③-1 文字を書いてみましょう。

(いつもの利き手で)

(反対の手で)

③「人が変わる（変化する）ためには」

「個人が変化に抵抗する傾向を共通にもっているということは、公的扶助ワーカーに重大な関係があるもう一つの行動表現である。その傾向は、われわれの生活において誰もがよく知っている傾向である。」（C・トール著 小松源助訳『コモン・ヒューマン・ニーズ』1990年，中央法規出版，58頁）

⇒ トールは、私たち誰もが「変化に抵抗する傾向をもっている」と述べています。就労準備支援事業では、利用者に変化を提案することが少なくありません。どうしたら、当事者が変化に向けて取り組むための支援を行うことができるでしょうか。

- みなさんが変化を求められたときに、どのような状況があれば、それを受け入れ、変化に向けて取り組むことができますか。
- たとえば「今年中に、両手で同じように文字が書けるようになってほしい」と言われたら、どんな状況（条件）があれば、やってみようと思えますか？

③-2 「人が変わる（変化する）ためには」

※ チームで、アイデアをできるだけたくさん出し合い、メモをしてください。 21

≡二解説① 就労準備支援事業を行うにあたって

- ワーク「流れ星」は、人それぞれの多様性を体感できるワークです。また、「伝える」ことの難しさを実感していただきました。
- ワーク「自己と他者」も、短時間に、簡単にできるワークでありながら、個別性、自分と他人の違いなどを体感できます。「自分のあたりまえは、他者にとっては違和感であるかもしれない」という感覚を、常に心にとめておきたいものです。

ミニ解説② 就労準備支援事業を行うにあたって

ワーク③「人が変わるためには…」の、③-2「文字を書いてみましょう…」では、文字を書いていただいたあと、ロールプレイを体験していただきました。

- 第一のセリフは「当事者を否定する」内容でした。
- 第二のセリフは「普通はこうする、他の人はがんばっている」と、一方的に「こうあるべき」という考え方を押し付け、他者と比較するものでした。
- 第三のセリフは「目標達成できないのならば、今の待遇を維持する資格がない」と、ご本人を追い詰めるものでした。

このワークは、生活困窮者が、一般社会から見られがちな眼差しや、考え方などを、体感していただくものでした。ロールプレイのように、就労準備支援においても、一方的に非難されたり、厳しく対応されたりした時に、当事者は、ますます自尊感情を損ない物事に前向きに取り組む力を失うおそれがあります。

本制度の目指す「尊厳の確保」の大切さを、今一度、確認しておきたいものです。

ミニ解説③ 就労準備支援事業を行うにあたって

ワーク③「人が変わるためには…」の、③-2「人が変化するには…」は、たとえば、「利き手ではない手で文字が書けるようになってください」と言われたときに、どのような状況（条件）があれば、それに取り組むことができるかを考えていただきながら、「人が変化するために必要な要素」を見出していただくワークでした。人に変化を求める場面は、就労準備支援においてもしばしば見受けられるものかと思います。

出されたアイディアは、以下のように整理できるのではないのでしょうか。

- ①目的が理解できる。
- ②環境が整えられる。
- ③インセンティブ（人の意欲を引き出すために外部から与えられる刺激）がある。
 - ⇒形のあるインセンティブ（お金や物・表彰・資格など）
 - ⇒形のないインセンティブ（褒められる・認められる・感謝される）
- ④仲間がいる。（自分ひとりではない）

①～④を意識して、変化に向き合う当事者を支えていただきたいと思います。