

就労支援の基本的な考え方 ～基礎編～

明治学院大学社会学部社会福祉学科

新保美香

はじめに ~働くことの意味~

<ワーク1>

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)

<ワーク2>

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)

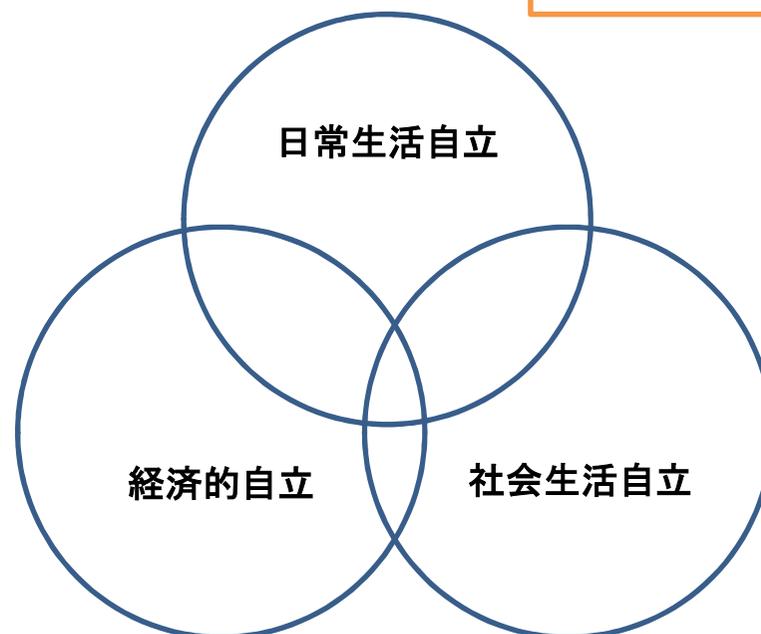
1. 就労支援の意義と就労支援

(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。

生活困窮者自立支援制度における 就労支援の位置づけ

※テキスト229頁をもとに新保作成



自己選択・自己決定

生活困窮者の状況に応じた就労支援

(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

(テキスト236～238頁)

- ① 本人の自尊心の回復が鍵。
- 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3: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。

就労支援に取り組む際に 理解しておきたいこと

- ①生活困窮者を取り巻く雇用環境
→テキスト231～232頁、259～263頁。
- ②就労支援員の役割 →テキスト233頁。
- ③就労支援の流れ →テキスト233～235頁。
- ④就労支援の種類 →テキスト235～236頁。
- ⑤就労支援の実務 →テキスト第6章第2節。
- ⑥労働法規 →テキスト265～267頁。

よりよい就労支援のために

- ① 生活困窮者の状態に応じた就労支援
(スライド13 厚生労働省資料)
- ② ハローワークとの協働
(スライド15 厚生労働省資料)
- ③ 就労準備支援事業との一体的支援
(スライド18 厚生労働省資料)

① 生活困窮者の 状態に応じた就労支援

1. スライド13「厚生労働省資料」の「対象者の状態」を参考に、対象者の状態にあわせた支援を検討することが求められる。
2. 自立相談機関内では、「就労支援員」に丸投げしない、組織的な支援が大切。
3. 支援調整会議に、就労準備支援事業、ハローワーク等関係者等を招くことも、心がけていく必要がある。

(参考)生活困窮者の状態に応じた就労支援

| 対象者の状態 | 支援主体・事業 | 支援内容 |
|---|--|---|
| 1. 自主的な求職活動により就労が見込まれる者 | ハローワークの一般職業紹介 | 一般的な職業相談・職業紹介 ※公共職業訓練、求職者支援制度も利用。 |
| 2. 就労に向けた準備が一定程度整っているが、個別の支援により就労が見込まれる者 | 生活保護受給者等就労自立促進事業 ※自立相談支援事業の就労支援員とハローワークの担当者によるチーム支援 | (ハローワーク) 担当者制によるキャリア・コンサルティング、職業相談・職業紹介、公的職業訓練による能力開発、個別求人開拓、就労後のフォローアップ 等 (自立相談支援事業の就労支援員) 対象者の選定、ハローワークへの支援要請等 |
| 3. 2の者と比較すると就労に向けた準備が不足しているが、ある程度時間をかけて個別の支援を行うことで就労が見込まれる者 | 自立相談支援事業の就労支援員 | 就労意欲の喚起を含む福祉面での支援とともに、担当者制によるハローワークへの同行訪問、キャリア・コンサルティング、履歴書の作成指導、面接対策、個別求人開拓、就労後のフォローアップ 等 |
| 4. 生活リズムが崩れている、社会との関わりに不安がある、就労意欲が低いなどの理由で、就労に向けた準備が整っていない者 | 就労準備支援事業 ※自立相談支援事業の就労支援員が、ボランティア、就労体験などの場を提供することもあり得る (就労準備支援事業に比べ簡素・軽微なものを想定) | 就労に向けた準備としての基礎能力の形成からの支援を、計画的かつ一貫して実施 |
| 5. 就労への移行のため柔軟な働き方をする必要のある者 | 就労訓練事業（中間的就労） | 支援付きの就労・訓練の場の提供 ※自立相談支援事業の就労支援員は、就労訓練事業者の開拓を実施。 |

※ 自立相談支援事業の就労支援員は、上記のほか、利用者の状態の定期的・継続的な確認を行う。
また、就労意欲が希薄等の理由により就労準備支援事業の利用に至らない者に対する就労意欲の喚起、セミナーの開催等必要な就労支援を実施。

② ハローワークとの協働

1. 支援員は、ハローワークの役割、機能を理解しておくことが不可欠である。
2. 支援員が支援対象者に紹介するハローワークに一度も行ったことがない、担当者を知らない、というような状態で業務をすることのないよう、相互の連絡調整の機会を意図してつくっていく必要がある。
3. 「生活保護受給者等就労自立促進事業」では、就職支援ナビゲーターとの相互理解と協働が求められている。

⇒スライド15(厚生労働省資料)を参照

ハローワークの実務から学んでいただきたいこと

◎ハローワークの就労支援とは

- ・ 就労に向けた準備が整っている者が対象
- ・ マッチング機能(求職者と求人企業の双方のニーズを結びつける)

「就労に向けた準備が整っている」とは、
具体的にどのような状態像か？

求職者と求人企業の双方のニーズを
大切にするとはどういうことか？

(大切なポイント)

○福祉分野で行う就労支援をより効果的に、効率よく行うために、ハローワークの就労支援実務を参考にしていきたい。

福祉分野での就労支援の強み = 本人の希望や状態に沿ったきめ細かな支援

ハローワークの就労支援の強み = 地域の産業・雇用情勢 **マッチング** 求職者のニーズ
> 地場企業・事業所の人材ニーズ

両者の強みを生かした就労支援の構築が自治体に求められており、就労準備支援事業もこれを意識した組立てをしていただく必要。

ここでひといき！

<ワーク4:バズセッション>

みなさまの職場における「ハローワークとの協働」
の状況は、どのようになっていますか？

チームで共有してみましよう！

③ 就労準備支援事業との一体的支援

1. 就労準備支援事業への丸投げをしない、「一体的支援」が本来のありかたである。
2. 就労準備支援事業の利用により、より丁寧な本人の状態のアセスメントが可能になる。
3. 事業利用中の本人の状況を把握しながら、自立相談支援事業と就労準備支援事業の担当者が協働し、一体的な支援を実施していくことが求められている。

⇒スライド18(厚生労働省資料)を参照

自立支援における就労準備支援事業の位置づけ

◎利用者からみた支援の流れ(就労準備支援事業を利用する場合の例)



(大切なポイント)

○自立相談支援事業から就労準備支援事業にバトンタッチされるわけではないこと。

自立相談支援事業は、

- ・就労準備支援事業の利用中も、生活面を含めた本人の状態像の変化に対して、必要な支援を検討(プラン変更等)。
- ・就労準備支援事業の前段階(意欲喚起)と後段階(就労支援、就労後の定着支援)も含めて、本人の就労支援全体を通じて就労支援員が支援。

➡ 就労準備支援事業において把握される本人の状態像の変化を、自立相談支援事業の担当と共有しながら、本人の自立支援を図っていくことが大切。

○就労準備支援事業で想定する本人の状態像は、時間をかけたきめ細かな支援を要するものであるため、その支援を自立相談支援事業から独立した一事業としているが、本来は一体の支援であること。

生活困窮者自立支援法における 就労支援とは？

- 資料1

「生活困窮者自立支援制度における就労支援」

“きちんと”“みんな”“ずっと”“つながる・つくる”

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、本制度における就労支援は、常に本人を起点とし、

- ・ 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、包括的な支援の一環として展開する。
- ・ 本人の状態に合わせ、必要に応じてステップアップも意識しながら支援する。

⇒ 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

- ・ 包括的な相談受付、アセスメント、プラン作成
- ・ 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
- ・ ストレngthsに着目した支援
- ・ 就労意欲の喚起

“みんな”

チームによる支援

- ・ 主任相談支援員、相談支援員、就労支援員の協働
- ・ 就労準備支援事業等との一体的支援
- ・ ハローワークその他の関係機関・者との協働

“ずっと”

切れ目のない支援

- ・ アウトリーチによる発見・支援
- ・ 多様なプログラムの用意
- ・ 個別のニーズに応じた職業紹介
- ・ 定着支援と企業支援

“つながる・つくる”

社会資源の活用と開発

- ・ 関係機関・者のネットワークの構築
- ・ 企業との関係づくり
- ・ 中間的就労や実習場所等の開拓
- ・ 居場所づくり
- ・ 町おこし、地域づくり

確認してみよう！ 本制度における「就労支援」

<ワーク3>

資料2「生活困窮者自立支援制度における就労支援」

(厚生労働省資料を研修用に改変)を用いて、
本制度のもと、支援者が取り組む就労支援の内容を
確認してみましょう。

- ① 「きちんと・みんなで・ずっと・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。みなさまの職場では...。
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 → ☆

共有してみよう！

①資料2でチェックした内容を、チームで共有してください。

②時間は「 」分です！

③どのようなことが見えてきましたか？

この講義のさいごに...

<ワーク4>

就労支援に関して、これからあなたが
取り組みたいと思ったことは、どんなことですか？
1つだけ、以下にメモしてください。(1分間で！)



→ 書いた内容を、チームでわかちあってください！

就労支援の基本的な考え方 ～実践編～

A' ワーク創造館(大阪地域職業訓練センター)
西岡正次

草の根ささえあいプロジェクト 渡辺ゆりか

自己紹介(西岡 正次)

1. プロフィール

2. 私の「就労支援3カ条」(就労支援で大切にしたいこと)

- ①相談室(カウンセリングルーム)の中だけで就労支援は進まない
- ②企業実習や就労訓練事業、定着支援等を含めて、支援プランを作成・実施したい
- ③非正規等の不安定就労層の相談ニーズを見逃さない

自己紹介(渡辺 ゆりか)

1. プロフィール

2. 私の「就労支援3カ条」(就労支援で大切にしたいこと)

- ①本人を変えない、「環境」を変える
- ②企業と本人の「文化」を大切にする
- ③就職支援ではなく、「就労」を支援する

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、本制度における就労支援は、常に本人を起点とし、

- ・ 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、包括的な支援の一環として展開する。
- ・ 本人の状態に合わせ、必要に応じてステップアップも意識しながら支援する。

⇒ 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

- ・ 包括的な相談受付、アセスメント、プラン作成
- ・ 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
- ・ ストレngthsに着目した支援
- ・ 就労意欲の喚起

“みんな”

チームによる支援

- ・ 主任相談支援員、相談支援員、就労支援員の協働
- ・ 就労準備支援事業等との一体的支援
- ・ ハローワークその他の関係機関・者との協働

“ずっと”

切れ目のない支援

- ・ アウトリーチによる発見・支援
- ・ 多様なプログラムの用意
- ・ 個別のニーズに応じた職業紹介
- ・ 定着支援と企業支援

“つながる・つくる”

社会資源の活用と開発

- ・ 関係機関・者のネットワークの構築
- ・ 企業との関係づくり
- ・ 中間的就労や実習場所等の開拓
- ・ 居場所づくり
- ・ 町おこし、地域づくり

生活困窮者支援における就労支援

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、本制度における就労支援は、

- ①常に本人を起点とし、
 - ②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、包括的な支援の一環として展開する。
 - ③本人の状態に合わせ、必要に応じてステップアップも意識しながら支援する。
- ⇒ 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。

| | |
|---|--|
| <p><u>丁寧な相談支援</u></p> <p>“きちんと”</p> | <p>【 】① 包括的な相談受付、アセスメント、プラン作成</p> <p>【 】② 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</p> <p>【 】③ ストレngthsに着目した支援</p> <p>【 】④ 就労意欲の喚起</p> |
| <p><u>チームによる支援</u></p> <p>“みんなで”</p> | <p>【 】⑤ 主任相談支援員・相談支援員・就労支援員の 協働</p> <p>【 】⑥ 就労準備支援事業等との一体的支援</p> <p>【 】⑦ ハローワークその他の関係機関・者との協働</p> |
| <p><u>切れ目のない支援</u></p> <p>“ずっと”</p> | <p>【 】⑧ アウトリーチによる発見・支援</p> <p>【 】⑨ 多様なプログラムの用意</p> <p>【 】⑩ 個別のニーズに応じた職業紹介</p> <p>【 】⑪ 定着支援と企業支援</p> |
| <p><u>社会資源の活用と 開発</u></p> <p>“つながる・つくる”</p> | <p>【 】⑫ 関係機関・者とのネットワークの構築</p> <p>【 】⑬ 企業との関係づくり</p> <p>【 】⑭ 中間的就労や実習場所等の開拓</p> <p>【 】⑮ 居場所づくり</p> <p>【 】⑯ 町おこし、地域づくり</p> |

就労支援の考え方と実施方法

～自治体・地域による就労支援の可能性と課題～

1. わたしの立場 2p
 2. 期待される相談支援は・・・ 3p
 3. 生活困窮者自立支援制度 6p
 4. 新しい困窮とは(相談支援の対象) 8p
 5. 自治体・地域の就労支援が問われている 11p
 6. 新しい就労支援と政策 14p
 7. 企業等へのアプローチ 21p
 8. 自立支援政策の特徴 26p
- 別紙1 相談支援の事例
別紙2 支援付き就労の開発事例

1. わたしの立場

1. 職業訓練機関(A'ワーク創造館)で就労支援に取り組む

A'ワーク創造館(大阪地域職業訓練センター)の職員

A'ワーク創造館は、①各種の職業訓練の企画・実施 ②障がい者や就労困難者等の就労支援団体の入居。自治体等の支援業務、企業等の在職者訓練の受託 ③学校教育(高校等)と連携した就労支援などを行い、日本版コミュニティ・カレッジをめざす

2. 自治体による雇用・就労支援の経験

豊中市において、障がい者、ひとり親、高齢者、若者、生活保護受給者、がん患者、在住外国人、ホームレス、出所者等の課題別対象別の就労支援を横断的に推進する仕組みづくり、自治体による就労支援に取り組む

3. 生活困窮者自立支援制度の推進と、自治体や地域による就労支援事業や仕組みづくりを応援

(一社)生活困窮者自立支援全国ネットワークの一員として、自治体や地域における就労支援施策を応援。最近では、就労支援を軸にした交流人口の拡大(人材・労働力の流動化)を自治体連携で推進している

2. 期待される相談支援は・・・

次のような相談に、あなたはどうか対応、どのような支援を組みたてますか？

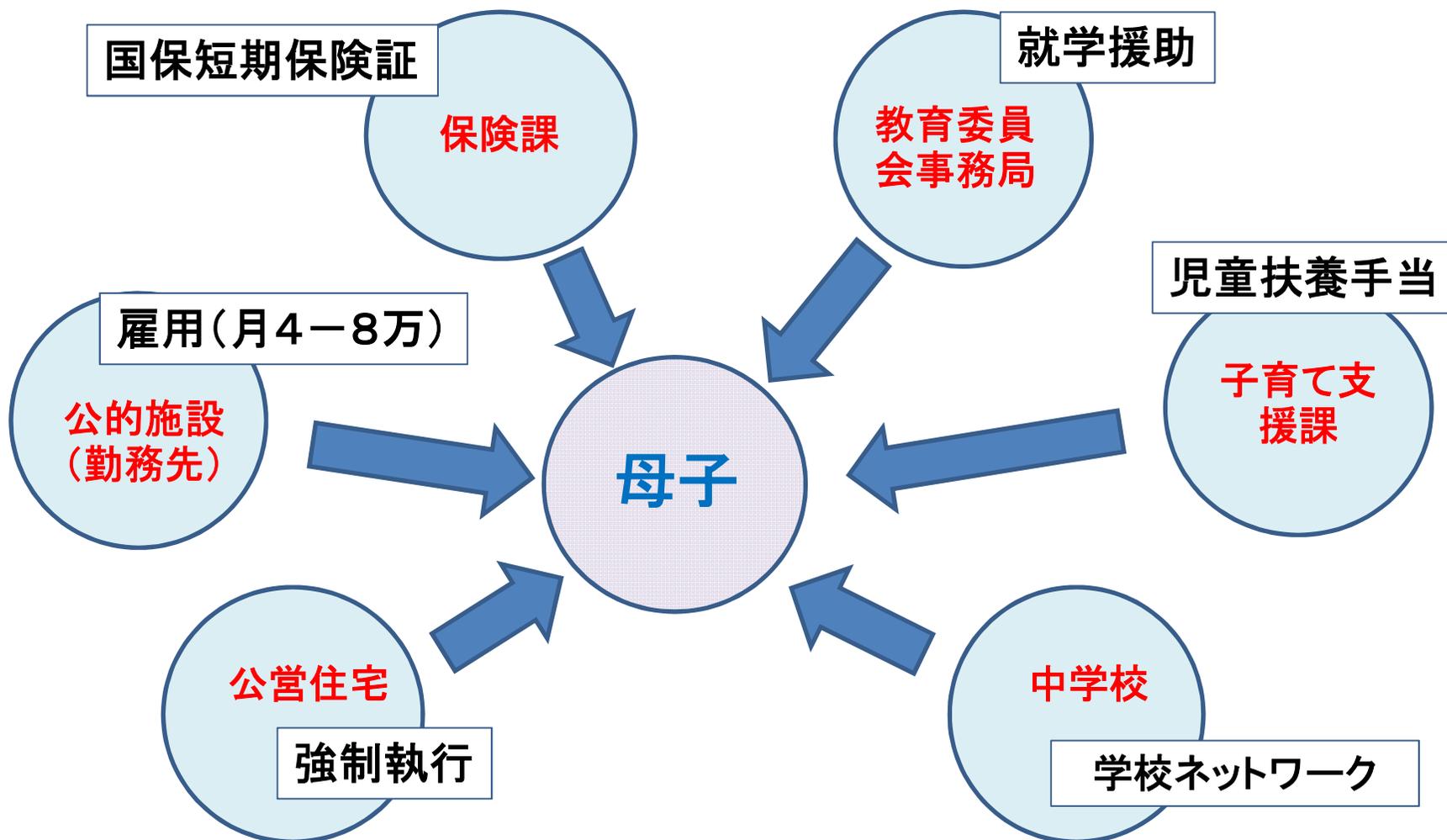
(経緯)

相談者は40歳代の女性、中学生の子と2人暮らし。公営住宅の家賃を滞納し、明け渡しが通知された。今後の生活の見通しが立たず困っている、と相談窓口案内された。

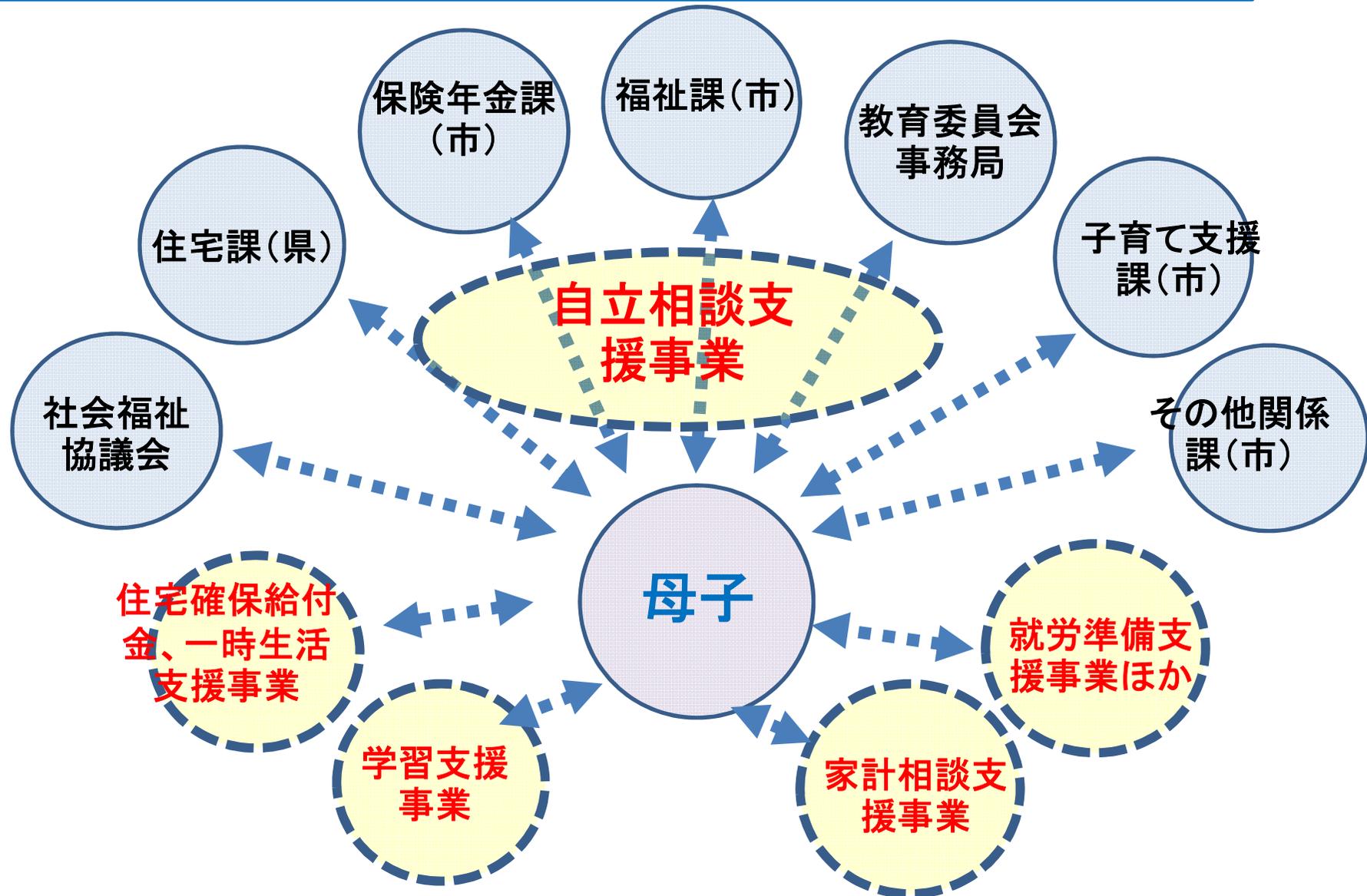
(内容)

事情を聴くと、家賃を滞納し住宅の明け渡しが求められている。その他に、保険料の滞納もあり、すでに短期保険証になっている。公的施設でパートで働いているが、収入は児童扶養手当と合わせて月に11～14万円、しかも時期によっては極端に少ない月もある。就学援助の助成は利用している。子の学用品等を購入するため借入したが、その取り立てが厳しいことも重なり、眠れない日が多い。

①発見をつなぐ、支援(サービス)をつなぐ



②足りない支援(サービス)をつくる



3. 生活困窮者自立支援制度

- (1) 経済的困窮とその恐れ（孤立等の社会的リスク）への対応（社会保障審議会特別部会）
- (2) 自立・就労をめぐる多様な困難をかかえる人への包括的な相談支援の制度化
- (3) 実施主体は市（町村）、そして地域の企業、社会福祉法人等（就労訓練等）
- (4) 自立・就労、すなわち「その人が望むより良い生活」の実現を支える包括的な支援策のパッケージ化（既存の支援をつなぐ。足りない支援は任意事業等で作る） ⇒ 就労支援、居住確保給付金、一時生活支援、家計相談支援、「貧困の連鎖」防止支援（学習支援等）、その他（ひきこもり支援など）

(5)自治体に期待される役割が大きい⇒支援対象の設定、支援サービス(資源開発等)、体制など、市(町村)に委ねられた。

(6)特に、自治体による就労支援が制度化された

①自立相談支援事業での就労支援員配置や就労支援関連事業等

②就労準備支援事業

③就労訓練事業(民間が実施主体)

(7)従来の「ハローワーク等につなぐ就職支援(狭義の就労支援)」に加え、中間的な就労支援策が登場 ⇒ 自治体が多様な就労支援(「支援付き就労」)を工夫・実施できる

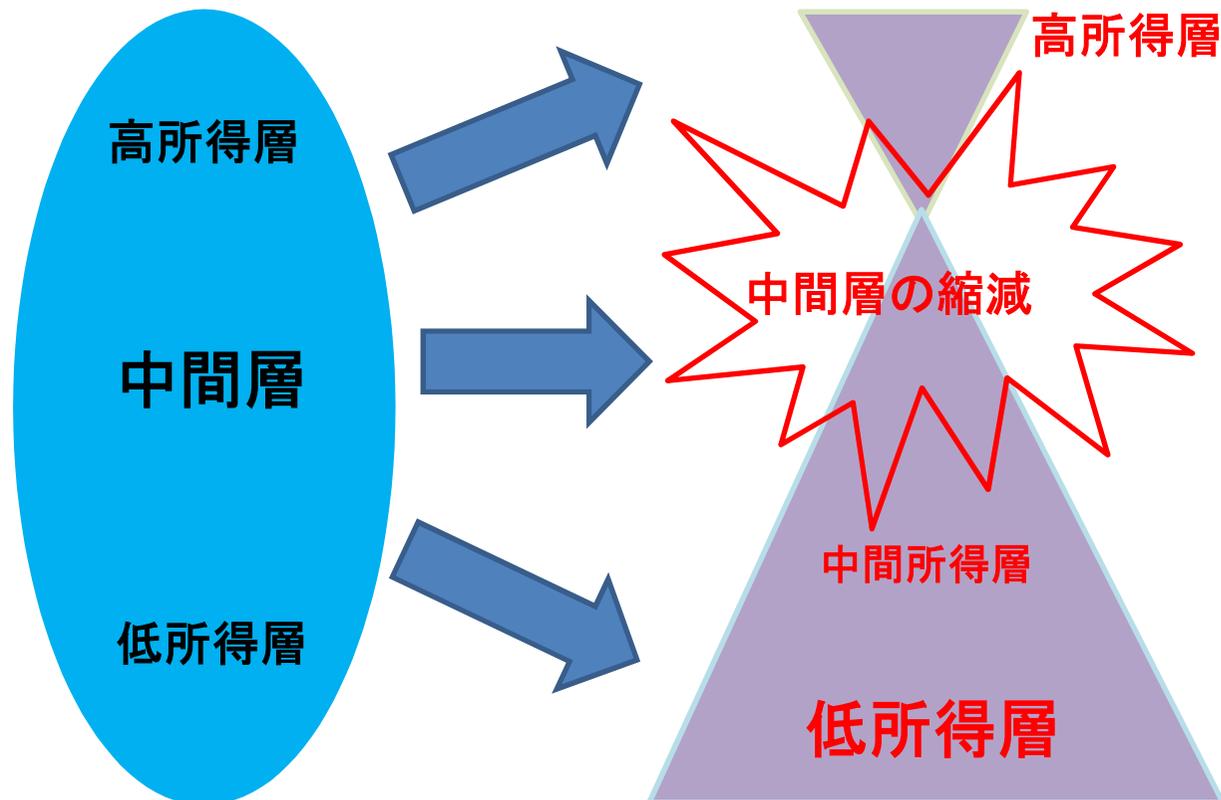
※ポイントは ＜必須事業＋任意事業＞というパッケージではなく、＜必須事業＋既存の相談支援をつなぐ(包括的展開)＋既存支援にないものをカバーする任意事業＞というパッケージ

4. 新しい困窮とは

～様々な困難が重なる～

①低所得層が拡大している

※住民税非課税の対象が、人口の1/5～1/4に拡大



所得分布の変化

◆吉永純・花園大学教授「公的扶助研究239号」。駒村康平・慶応大学教授「中間層消滅」(角川新書)を参照

4-2. キャリアの模索・検討者

②キャリアの模索・検討中の人材が増えている

⇒ 雇用システムの利用、求人等に反応する人が減少

希望者

求人に対応できる人

模索・検討者

求人等に自力で対応できない人

※キャリア「希望者」 希望する職業イメージを持って、雇用労働市場で求職者として行動できる人。求人に対応できる人で、雇用市場で探すことが可能です

※キャリア「模索・検討者」 雇用労働市場で求職者として積極的に行動できない。職業イメージや目標、適性など、自身のキャリア・イメージに自信が持てず、はっきりしない人。キャリアを模索・検討段階の人で、求人等に対応するために支援が必要な人。

4-3. 新しい困窮 ～3つの側面から～

- 1) 貧困、病気、障害、債務、家族問題など、生活上の困難を抱えている側面
- 2) 少ない職業経験、長い離職期間、職種転換など、キャリア形成の課題を抱えている側面

図1 所得分布の変化

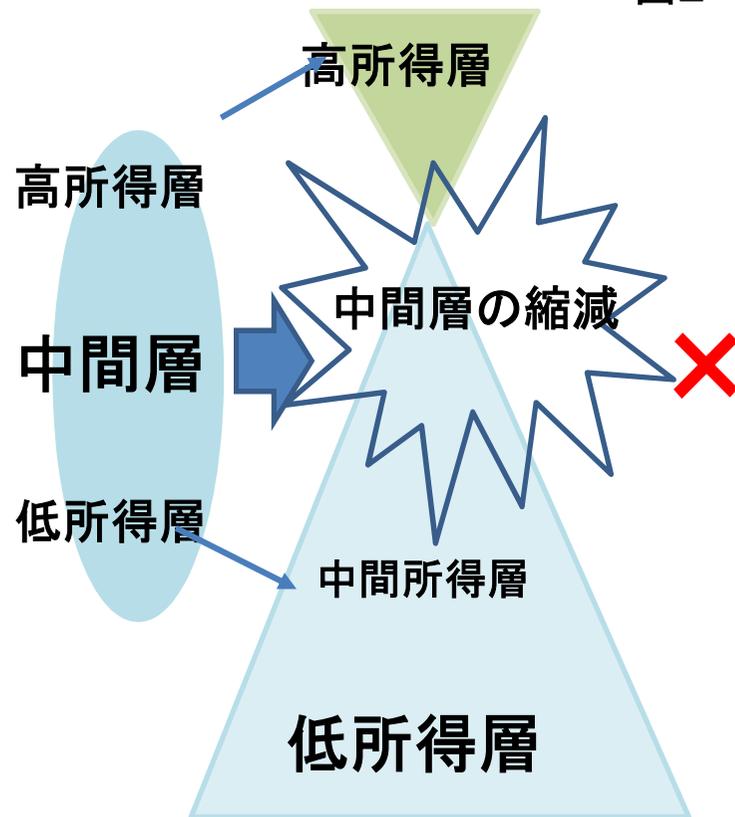
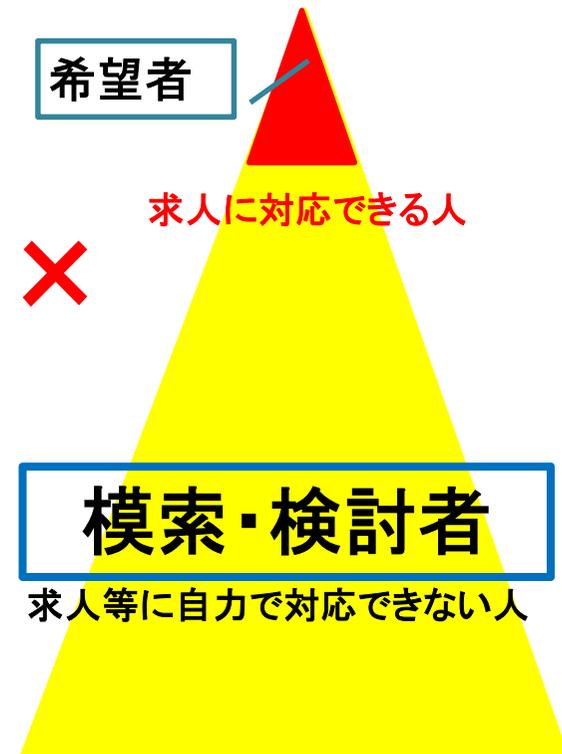


図2 輻輳する困難

- 心身の不調
- 知識や技能の欠落
- 家族の問題
- 家計の破たん
- 「判断能力の不十分」による生活のしづらさ
- 将来展望の喪失など
- 一方で、福祉医療保健、教育等の公的サービス給付等の拡大

図3 キャリアの「模索・検討者」の拡大



◆吉永純・花園大学教授「公的扶助研究239号」。駒村康平・慶応大学教授「中間層消滅」(角川新書)を参照

◆ファームビズ事業(豊中市)等から

5. 自治体・地域の就労支援が問われている

(1)市町村・地域における就労支援の歴史

主に福祉分野における自立就労支援(障害者、高齢者、ひとり親、若者、在住外国人、ホームレス、出所者等、多重債務ほか)

→施策の特徴:年代別対象別で実施

(2)雇用・労働行政と市町村・地域

労働市場政策:分権改革で国・都道府県から国に一元化。元々、市町村には雇用・労働に関する公共政策がなく 自治体の労働部門への信頼は低い

※「日本の社会保障の特徴は、安定した雇用と家族が支えてきた」=雇用労働は自治体の公共政策の対象にならなかった

(3)年代別・対象別サービス給付に付随した就労支援

- ①「福祉から雇用へ」⇔「求人(雇用システム)につなぐ」荒っぽい支援
- ②生活保護分野「自立支援プログラム」は新しい支援を志向したが・・・
- ③産業・労働等の分野では阻害要因を抱える対象は、政策対象の人的資源とみてこなかった

5-2. 自治体：年代別・対象別の就労支援

高齢者支援

(シルバー人材センター等)

ひとり親支援

男女協働参画

(DV・就労等)

子ども・子育て支援

(貧困・虐待・保育等)

精神保健

在住外国人等支援

若者支援

(ひきこもり・新卒未就職等)

障害者支援

(精神・難病等)

ホームレス支援

発達障害

多重債務等

出所者等支援

自殺対策

廃業等事業整理

がん患者支援

非正規労働等

地域福祉(民生委員等)

生活保護受給者

5-3. 新しい就労支援のかたち

(1) これまでの就労支援＝就職支援

主にハローワークや民間人材サービス等の職業紹介へ**つなぐことを重視**。関連して面接対策や履歴書の書き方、カウンセリングなどを行う

(2) 新しい**就労支援**（「支援付き就労」を重視）

実施主体＝自治体や各種支援団体

特徴＝多様・輻輳する就労阻害要因に対応。**相談**から**多様な「支援付き就労」メニュー**（企業実習や就労準備支援、就労訓練、求人などの開発・提供）、**職業紹介から定着支援**（企業支援含む）までカバー。**担当者制（寄り添い型）の相談支援が多い**

6. 新しい就労支援に問われること

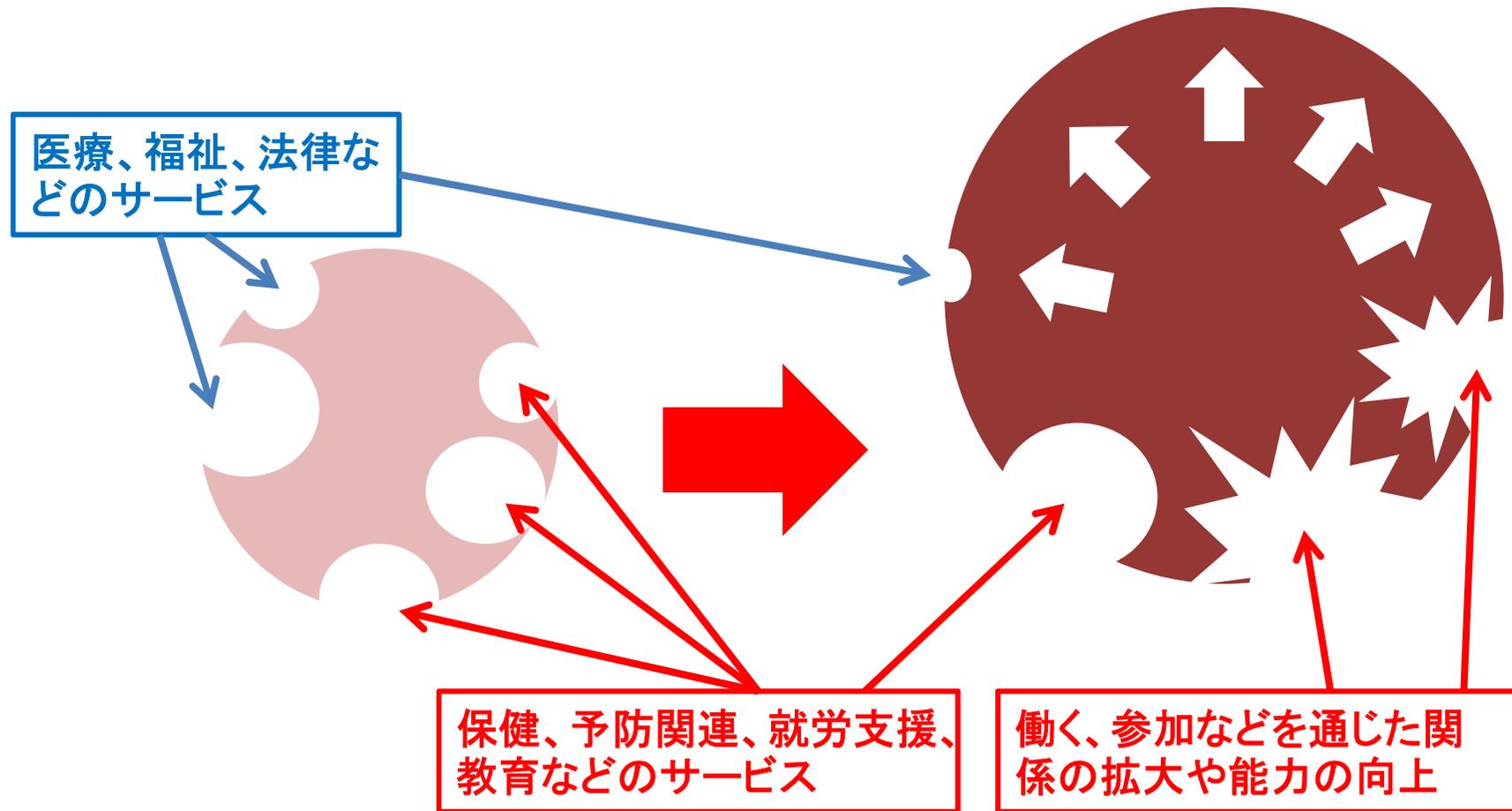
自治体による就労支援は、就職支援や職業紹介(狭義)とは異なり、次のような特徴、要素が問われる。もう1つの「人材・労働力開発」



6-2. 就労支援の特徴①

「キャリアを開く」相談支援

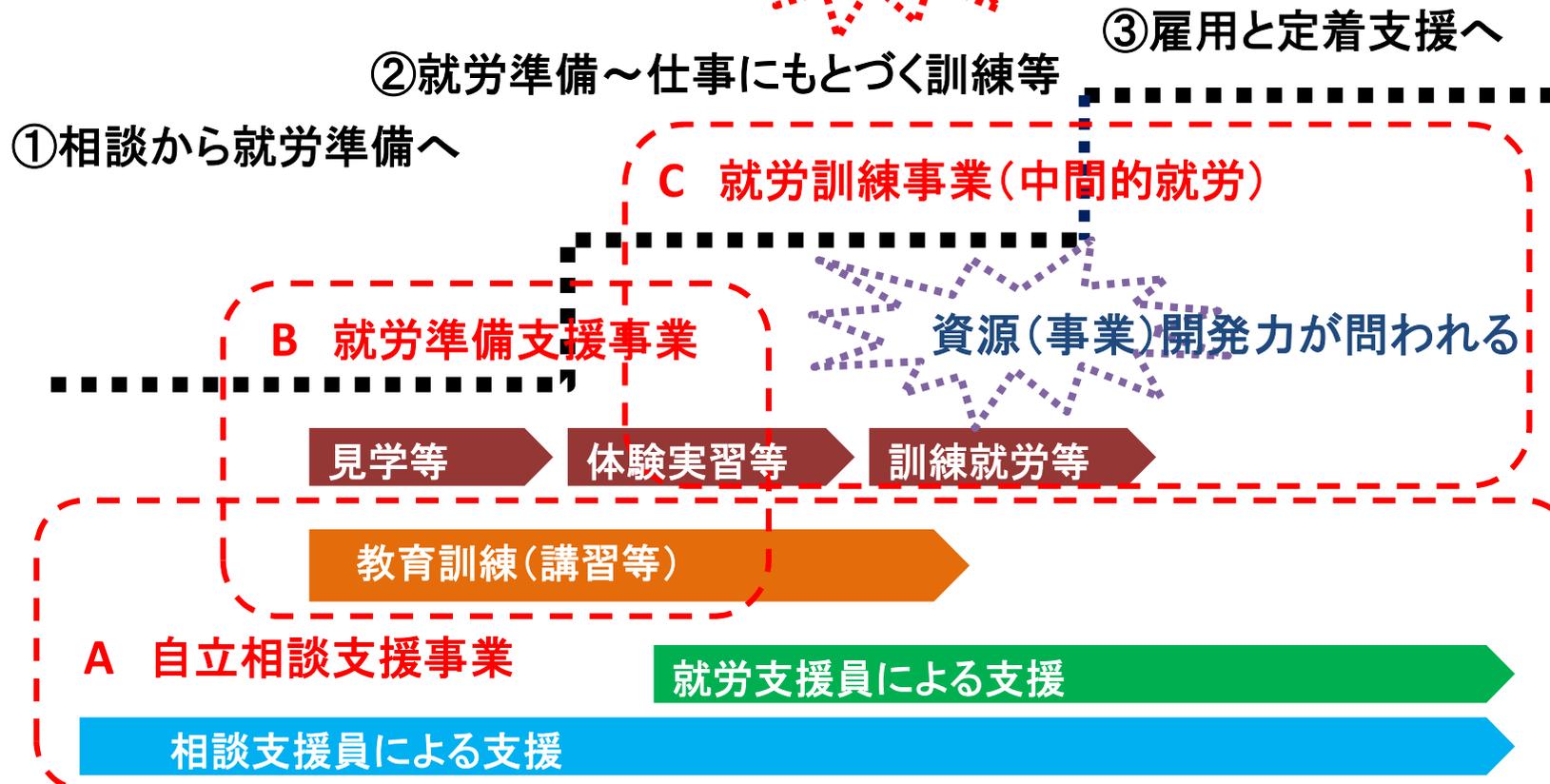
包括的支援＋働く・参加等による＜関係や能力等＞の開発が相乗的に絡み合い、エンパワメントを高め、生活再生や就労継続につながる



6-3. 就労支援の特徴② 「支援付き就労」

企業等による就労支援(新しい人材育成・人事政策)

企業等への支援力が問われる



※相談支援員は、多様な困難に対応する生活支援等を相談・調整・提供するほか、就労支援メニューとのマッチングを行う。就労支援員は主に資源開発とマッチングのサポート等を行う。

6-4. 支援付き就労の質、権利擁護

- 支援やケアのプランに守られ、「キャリアを開く」。権利擁護の仕組み
- 多様な人材を戦力化する生産活動・地域活動等の開発につながる
- 地域ルールで「支援付き」人材が活躍する場＝公民連携の準市場

継続した支援やケアの調整と、技能や活動、キャリア開発を一体に

支援機関
(支援プラン)

支援・ケア等の
プランの協働

本人
(利用者)

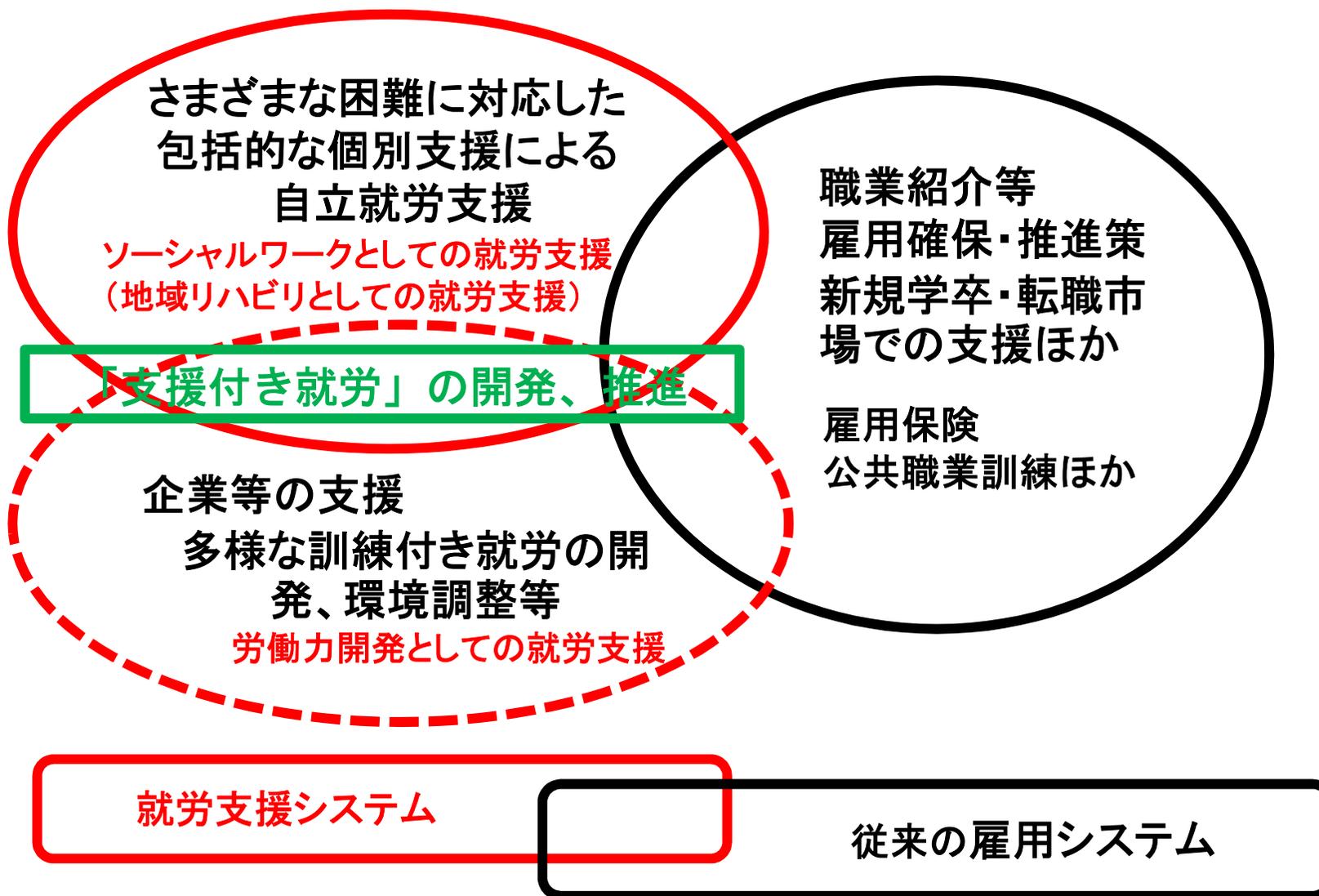
技能や行為等に着目した支援やケアで、参加・活躍をめざす

企業等は「ジョブカード」を拡充した内容のプランを共有する。育成型人材確保として運営が可能に。在職者訓練に活用できる。

企業や社福、NPO、協同組合等((多様な働き方、中間的就労など)

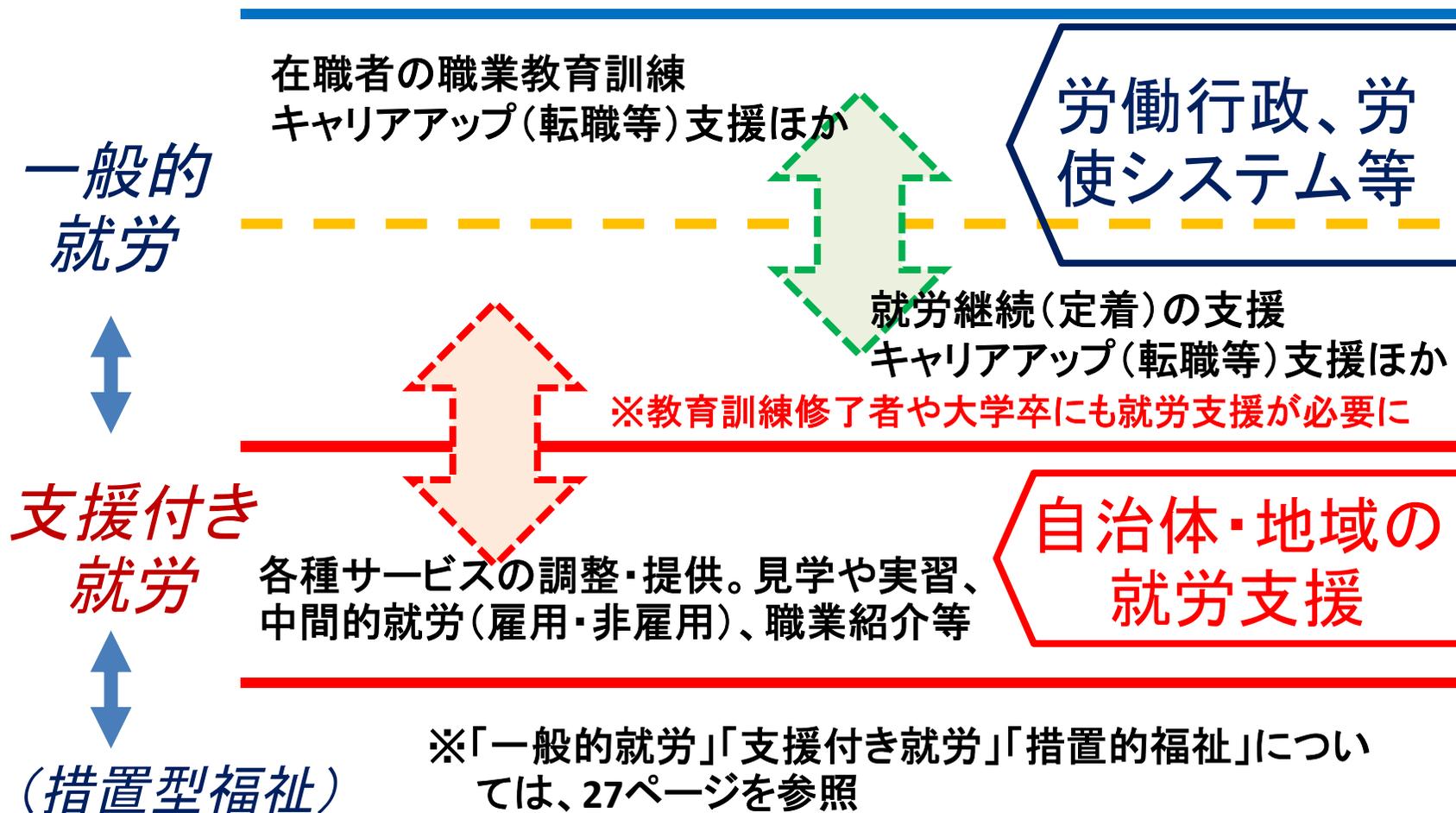
※「支援付き」人材・労働力にかかる公共政策では自治体の役割が大きい。
同時に、3者間の取り決めは本人の権利擁護の仕組みでもある

6-5. 就労支援の特徴③ 雇用システムとの違い



6-6. 就労支援の特徴④ 雇用システムへの影響

支援付き就労(支援付き人材・労働力)に関する公共政策と役割分担



6-7. 自治体・地域の課題

雇用政策研究会報告(2014.2)

○外部労働市場の整備 ○個人主導の能力開発 ○マッチング機能強化(自治体との連携等) ○全員参加の社会 ほか

自立就労支援の変化
対象別年代別から全世代・全対象型の包括支援へ
新たな福祉サービスビジョン

国と自治体が連携した雇用対策へ

雇用対策法・職業安定法の改正(無料職業紹介の届出廃止等)

自治体・地域

「支援付き就労」制度化

就労訓練事業ほか
自治体等の無料職業紹介事業の広がり

一億総活躍社会の実現

「働き方」改革の推進

地方創生の本格化
「ひとの創生」ほか

雇用・労働サイドは、ミスマッチの拡大、求職者の減少等を受けて、自治体と連携した労働市場改革の動き。福祉サイドは、包括的な自立就労支援、個別支援とエンパワーメント、そのための資源開発を重視。自治体は、この動きを統合的にとらえ、多様な人材・労働力開発＝「総活躍」「地域づくり」の政策推進へ。

7. 企業や社会福祉法人等へのアプローチ

どのようなメッセージを送るのか？例えば、セミナー企画

①「訓練付き就労」進め方セミナー

職場実習やインターンシップを経験して成長する就労希望者が増えています

- ◆役所の相談支援を利用する人材に注目！！
- ◆役所が支援する就労希望者の受入と期待される効果

②今注目！！「訓練付き就労」による人材確保セミナー

職場実習やインターンシップにあわせた人材確保・育成の進め方

- ◆役所と連携した「育成型人材確保」のすすめ

就労支援は、働き続けられる現場づくり、キャリアアップ・・・

③今注目！！若手人材・戦力化セミナー

「指示が通らない？」「丁寧な営業ができない？」 仕事の研修はやっているんだが・・・

- ◆若者の「働きたい」を形にする育成型人材確保のすすめ
- ◆役所は就労相談の経験を活かして、「多様な人材」が活躍できる、働き続ける職場づくりを応援します

④目からうろこ！新しい人事・雇用の進め方セミナー

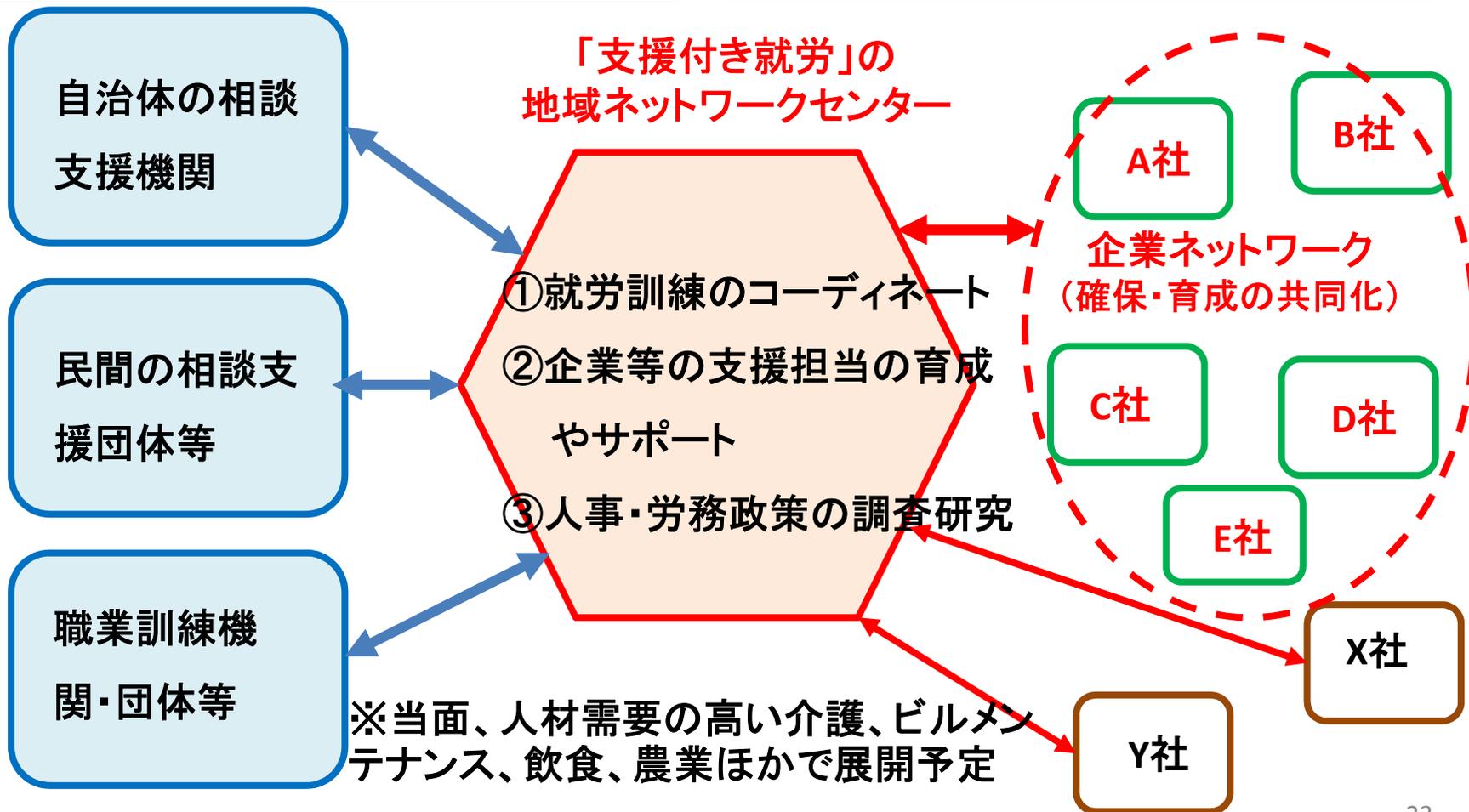
障がい者雇用やメンタルヘルスサポート、ダイバーシティ もっと効果的に進めたい

- ◆就業現場の人事・雇用の困り事。解決を応援します
- ◆現場に合った障がい者雇用の相談支援(最適な業務の設計、実習、ともに働く在職者研修、採用後の定着支援まで)
- ◆事業所の特性を活かしたダイバーシティ(多様な人材活用)の支援

7-2. 企業等と「支援付き」人材をつなぐ仕組み ～自治体の役割が大きい～

「支援付き人材」、キャリア「検討者」の発見

「支援付き」就労等のコーディネート、展開



(資料)大阪府広域就労支援事業(府+5市共同事業)

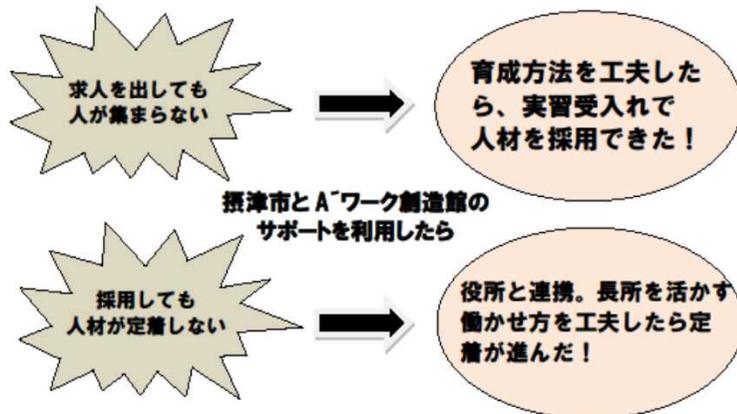
(〇〇経済団体向け) 会員の皆さんへ

〇〇府広域就労支援事業

こんな手があったのか!? 役所と連携した人材確保策

〇〇市と〇〇府では、就労に向けて努力する府民・市民の相談を受け、応援しています。その中から企業実習や職業体験などを通じて成長し採用になる人が増えています。「働く意欲や力は、働くことで育つ」をモットーにする私たち大阪地域職業訓練センター(A'ワーク創造館)と、職業紹介も始めた〇〇市が共同で、役所の相談・支援を受けてがんばる人材を企業等の実習に案内、協力して育成し人材確保につなげたいと思います。「(役所等の)支援付き就労」メニューには、職場見学、職場実習、就労訓練(非雇用型・雇用型)などがあります。かつてなく人材確保が難しくなっていますが、市や府は相談から働く場へ案内や継続した支援を用意し、そして企業が実習等での受け入れプロセスをサポート、さらに採用後の職場定着などを進めていきます。育成型人材確保の1つとしてご検討ください。さらに、人材の確保や育成に関するセミナーの開催、職場定着をサポートする専門家派遣(要相談)等の事業所向けサポートを通して、企業や事業所の皆さんを応援します。

お気軽にご相談ください



〇〇市役所担当者のコメント

卒後の思うような就職ができなかった若者、再就職をめざす中高年や女性、就労を希望する障がい者など、くらしとしごとの相談窓口にはいろいろな市民が訪れます。皆さん、それぞれが思う描く就労に向けて一步一步、頑張っています。そのとき、企業の現場で経験させていただく見学や体験実習が大きな励みになります。その経験からその企業に就職するケースも多くなります。市がバックアップを致しますので、どうぞよろしくお願ひします!!

〇〇市役所〇〇課 06-123-4567

〇〇府広域就労支援事業

◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆ 就労体験受け入れ概要 ◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆

| 【職場見学】 | 【職場実習】 |
|-------------------|----------------|
| ■実施期間：1日 | ■実施期間：1週間~2週間 |
| ■実施時間：1~2時間 | ■実施時間：2時間~8時間 |
| ■実施内容：企業内の見学、企業説明 | ■業務内容：企業内の業務全般 |

◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆ 就労体験受け入れフロー ◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆

| | |
|--------|--|
| 相談 | A'ワーク創造館にお気軽にご相談ください。 |
| 担当者訪問 | 担当者がご挨拶とご相談にお伺いします。 |
| 事前打合わせ | 実習等の対象業務や進め方をご提案ご説明します。 |
| お申込み | 「見学等就労体験協力企業登録用紙」をご提出ください。 |
| 職場見学 | 体験希望者に同行して職場見学を行います。 |
| 面談 | 企業担当者様と面談後、職場実習可能かの判断を行います。 |
| 職場実習実施 | 1週間~2週間の職場実習を行います。実習期間中は可能な限り就労支援担当が同行します。 |
| 一般就労 | 職場実習終了後は就労支援担当のもと、一般就労を目指します。実習先での雇用も歓迎 |

◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆ 就労体験の事例 ◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆

【Aさんの事例 20代後半・男性】
 〇〇大学を卒業。出願関係を目指したが思うよう就職を実現できず、実家に戻りすでに5年。卒業、時間を経るとともに、就活も難しくなり、なかば自信をなくしていたところ、親から市役所の相談窓口を案内される。相談窓口で、希望は大事にしながらも、働いた経験がないのは不利だから、まずは職業訓練をつけようとして職業訓練センター(A'ワーク創造館)の就労訓練(非雇用型)を案内され、3か月間、徐々に仕事する時間を増やしながら訓練に参加。多くのスタッフといっしょに働く経験がよい刺激になった。仕事の習熟も早く、自分の役割を認めてもらい自信が付いてきたという。
 就労訓練が終わるころ、施設長から正式に就職して働いてみないかと誘われる。介護をキャリアにしたいと思ったことはなかったが、実習を通して仕事を理解し、何より働き続ける自信がついたので、ここで頑張ろうと決意した。
 ◆働くことで、自分のキャリアの可能性を開いたケースです。事業所も「こんな形で優秀な人材がとれるなんて」と喜んでいる。

■お問い合わせ先

名称：大阪地域職業訓練センター(A'ワーク創造館)「訓練付き就労」デスク
 〒556-0027 大阪府大阪市浪速区木津川2-3-8

7-3. 企業等からみた「支援付き」人材

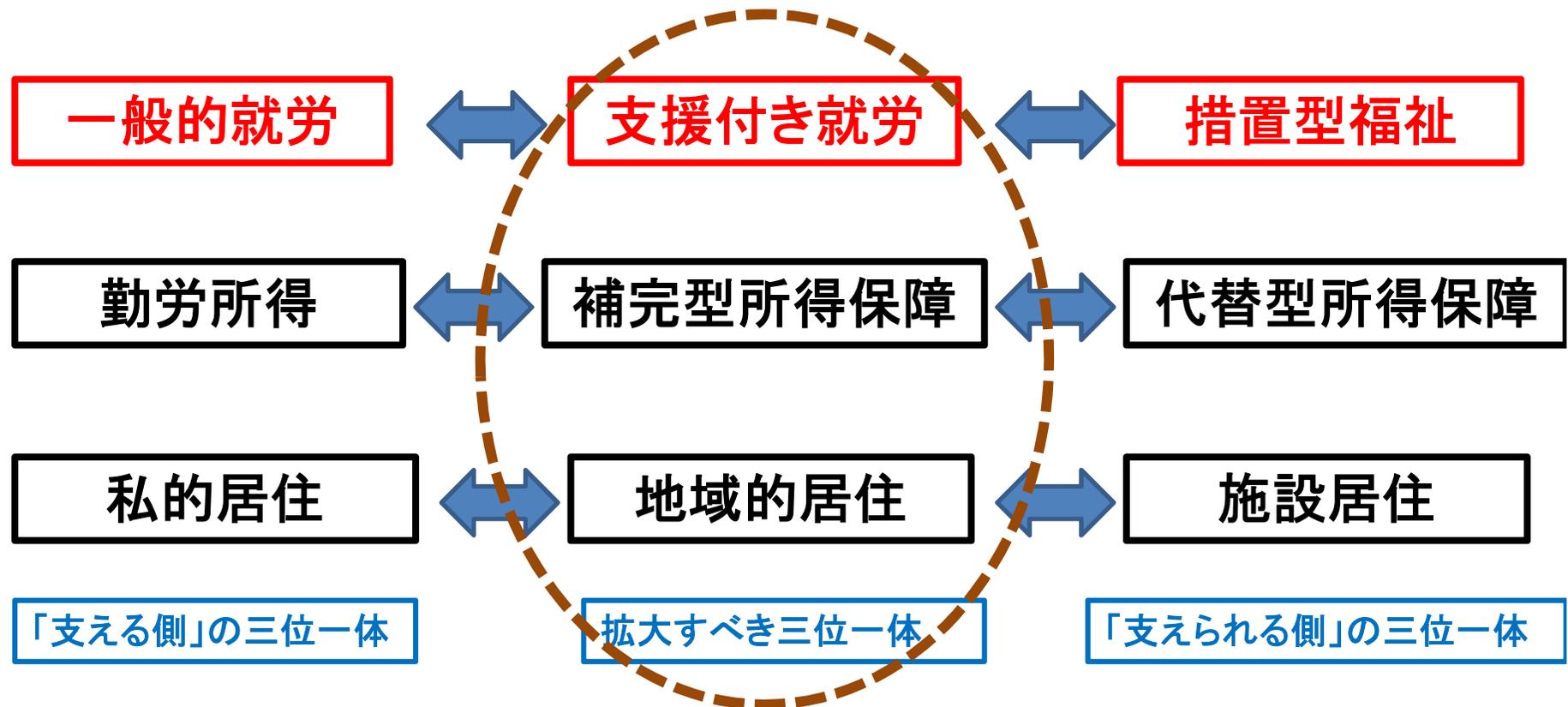
- (1) 自治体や自立相談支援機関と連携した人材の確保・育成の手段
- (2) 多様な人材に対応するダイバーシティ政策に役立つ
※在職者訓練にも広げられる
- (3) 公共調達（清掃や管理等）分野では、認定就労訓練事業者が「3号随契」で受注し、訓練付き就労を拡大
- (4) 年代別・対象別福祉サービス等の活用した雇用促進
障がい者やひとり親、高齢者等のサービス給付の活用と「支援付き就労」を組み合わせた雇用等の促進へ
- (5) 社会貢献というより、雇用・人事政策の解決策の1つ
※新しい育成型人材確保策、社会的企業

8. ニッポン1億総活躍や地方創生など、 様々な国の自立支援政策の特徴

- ◆改正介護保険法(地域包括ケア等)、障害者総合支援法、障害者雇用促進法、子ども子育て支援法、子どもの貧困対策推進法、生活困窮者自立支援法、まち・ひと・しごと(地方)創生法、一億総活躍社会の推進など、さまざまな分野で「活躍する」「働く」「その人らしく暮らす」ための対策、支援が始まっている。
- ◆これまでの福祉等のサービスや支援は、障害や疾患、阻害要因が特定されて提供されてきました。新たな動きは、住民の力や意欲等がより良く発揮されるように、それぞれの技能や活動・行為に対する支援・サービス提供の側面が重視されています。働く場、生活の場からみれば、「支援付き」あるいは「ケア付き」の人材・労働力、生活者として、その技能や活動・行為をどれだけ伸ばせたか、その機会を広げられたか、が大事にされることとなります。福祉等のサービスによる支援は、究極的には、「健康」「予防」「自立就労」等を通じた地域づくり「産業の支援」の事業でもあり、役所や関係機関、企業や社会福祉法人などが相互に関連し、分野横断的な取組みが期待されています。少子高齢化・人口減少が劇的に進む今後、特に地域経済にとっては人的資源の新たな開発として期待されています。

8-2. プロセスとしての自立（中間ゾーンの保障）

「支える側」「支えられる側」の二分法をこえる生活保障、「プロセスとしての自立」を支える仕組み・制度が問われている。

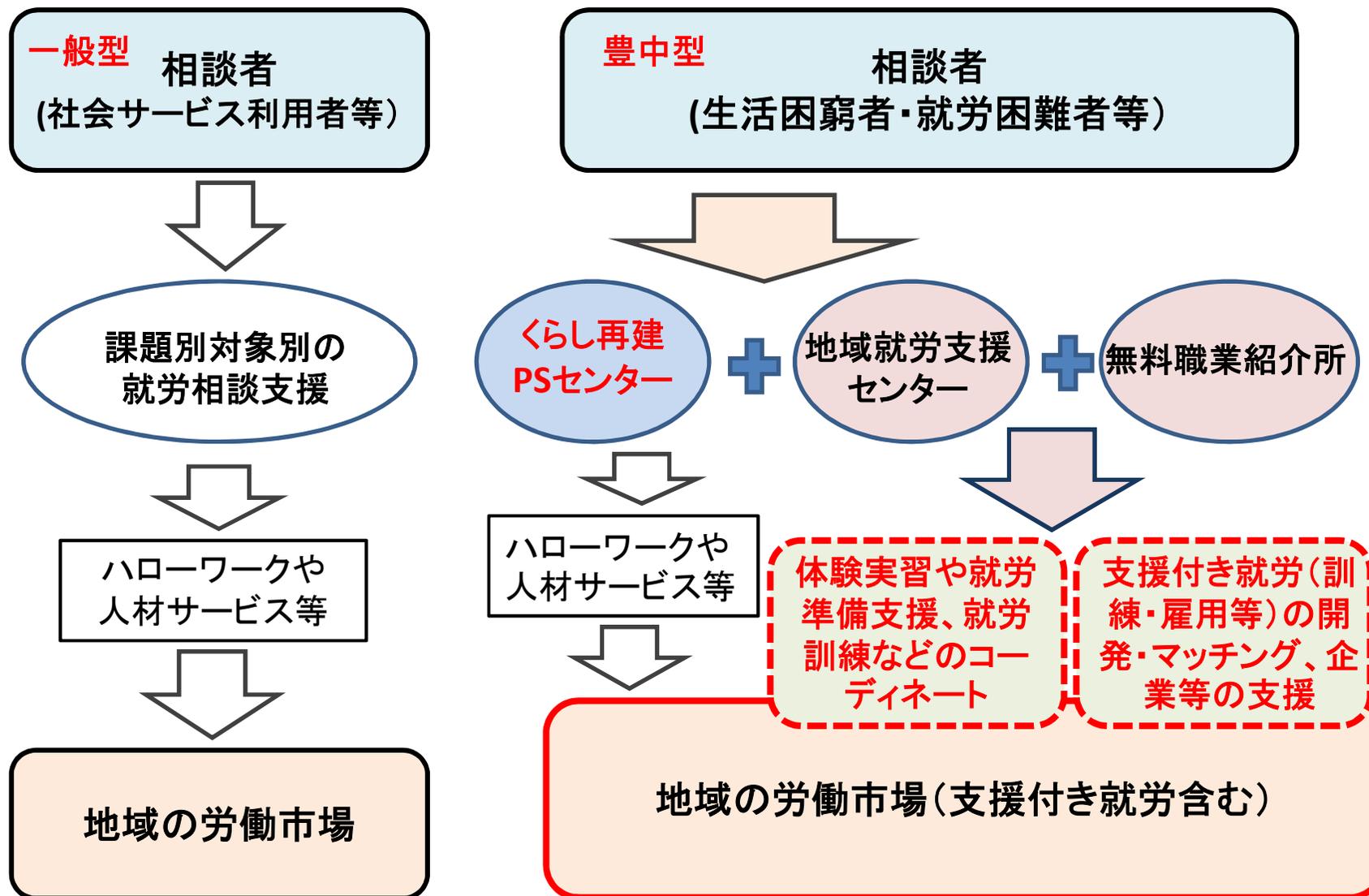


※2016年2月7日宮本太郎・中央大学教授の講演「生活困窮者自立支援法とこれからの地域包括的システム」から。

別紙1 相談支援の事例

※ケースを編集したもの

※自治体の就労相談・支援の仕組み(事例)



①税等の滞納対応、生活保護受給・・・と一体となった就労支援

◆60歳代女性(専業主婦)。滞納等が嵩み、くらし再建PSセンターに来所。◆夫が疾病で失業。子は腰痛をきっかけ離職、10年以上無職。◆生活保護利用の検討と申請支援。税等の滞納分納手続きに同行支援。並行して早期の就労支援を想定し、無料職業紹介所で清掃職の求人を提案。面接同行で就職実現。家計支援と定着支援を継続。無職の子も相談につなげる。

②経済的困難とメンタルヘルスの課題を抱えて

◆40歳代男性。精神科通院。約10年の離職。家族の介護で就労(準備)から遠ざかるが、家計が厳しくなり相談に。◆生活保護の相談を進めたが家族が不同意。◆症状等の影響や就労条件を見極めるため、就労準備支援「花づくり体験」を案内、参加。生活習慣ができていたので、従事時間等を調整しながら、就労継続支援A型事業所での就労を提案。施設の見学同行・体験を経て、通所へ。見守りを継続し、生活再生へ。

③企業実習～就労訓練(雇用型)～正社員へ

◆30歳代男性。家族を通じて相談に。◆流通業で就労経験。疾病で失職、10年余無職。家事の手伝いなど生活習慣はしっかりしているが、仕事・就労

のイメージが持てない。◆**企業実習**で体力、意欲等を確認し、**就労訓練事業（雇用型）**を提案、参加。店舗の品出し業務から始め、企業・本人・相談員の3者で**振り返り**を行い、正社員を目指して就労継続。就業条件は20時間／週から延長する予定。

④**企業と連携した伴走型支援**

◆20歳代女性。就労希望で来所。◆家族と同居。転退職が多く、メンタル的に厳しい状態。◆手芸が得意という手先の器用さを活かす、ものづくり分野を想定し、**就労準備支援事業（カバン縫製）**を提案、参加。当初、声も出ない状況で、一人で作業できる**環境整備などの配慮**を調整しながら継続。3者で**振り返り**、**就労訓練事業**（非雇用型。3時間／日、週3日からスタート）にステップアップ。参加時間を徐々に増やして行きながら、雇用型へ移行予定。

⑤**就労訓練で就労イメージを取り戻し、就労継続から生活保護脱却へ**

◆40歳代男性。新卒就職後数年で離職、音楽活動で参加。10年余で音楽活動も止め、親の介護に。その後家業の廃業で生活保護受給へ。200余社の就職活動も実らず、介護中心の暮らしを継続。◆ブランクが長く、就労イメージが

が描けないまま、自信を喪失。相談を通じて、ものづくり職人への**夢(ストレン
グスとしての意欲)**を手掛かりに、**企業実習**(カバン縫製)を経て、**就労準備支
援事業**を6か月継続。「あと1年経験を積めば職人になれる」という**振り返り**の
評価を得て**就労訓練(雇用型)**に移行、次のステップをめざしている。本人の
生活再生、生活保護脱却を見通す段階に(その後、生活保護を脱却)。

⑦**疾病で離職。孤立の防止、生活習慣の再構築へ。息の長い就労支援**

◆50歳代男性。飲食関係で就労、疾病で失業。退院後も通院加療中、**就労準
備の支援**を希望。◆孤立を避け、生活習慣を築くため、**外出の機会(居場所
プログラム等)**を案内、参加。就労意欲の維持や体力の確認等をサポートしな
がら、**就労機会を開発**予定。

⑧**「子育て」と「働く」、並行した相談支援、伴走型のキャリア支援**

◆母子家庭の母親。子が保育所利用。「発達の遅れ」等もあって子育ての不
安もあり、就労準備ができない。◆**保健所と連携**、子の相談支援と並行して、
介護職希望を踏まえ、無料職業紹介所が**短時間就労を紹介**。**職場への定着
支援**、子育てとの両立を図りながら、週3日の就業の充実をめざす。並行して
資格取得をめざし**支援を継続**。

⑨障害等への気づき、福祉サービスを利用しながらキャリア形成へ

◆20歳代男性と親。高卒後アルバイトをめざすが就職できず来所。無料職業紹介所を利用し箱詰めに従事、作業スピードに合わず離職。食品製造への**転職を支援**。◆並行して、母親の相談支援を行い家族の暮らし再生へ。清掃に従事するが、作業内容の習得が進まず、**職業適性検査**を受ける。結果、障害者手帳の申請と障害者年金の受給をサポートし、**障害者枠での転職**につなげる。**家族の「働く」「暮らし」の再建へ**

⑩発達障害を自覚し手帳取得と就労へ。主治医との調整支援も

◆40歳代男性。手先の動作や、ものごとの優先付けなどの判断、人間関係づくりが不得手。大学も単位取得や手続き等の相談ができないまま退学。短期間のアルバイトを繰り返し、10年余続いたアルバイトも離職。◆学生時代から自閉傾向を振り返り、**適性検査**で発達障害の傾向を受容。◆手帳の取得と生活再生を希望するが、生活の困難等を主治医に伝えられず手帳申請の手続きが進まない。◆支援員が**主治医に**職場での困難性や生活障害の状況、手帳取得後の**就労支援の方針を伝え**、手帳取得と専門機関での訓練参加が可能となり、安定した**就労機会の開発**をめざしている。

⑪統合失調症。仕事への焦り、「就労は時期早々」という主治医と連携して

◆30歳代男性。就労相談。◆高校で発病、就職をしたが幻聴が出現しトラブル等で退職。自宅療養で幻聴は改善するが、就労すると幻聴が出現、転職を繰り返す。家族と同居で経済的には困っていない。就労意欲は高く、仕事への焦燥感が強い。◆**主治医と連携して、訓練を優先**し病状の安定を図ることなど、共通理解を深める。障害者就労移行支援事業所での支援を受け、過去の失敗体験を冷静に振り返ることができ、**就労準備**を進めている。事業所と連携し、**就労機会の開発**へ。

⑫非正規等のための交流サロン「転職カフェ」で、ワークスタイルの見直しへ

◆30歳代女性。専門職事務所のスタッフとして就労。自宅でも仕事に対応するなど、24時間「仕事モード」というワークスタイルに疲れ、**転職カフェ**に。◆カフェを通じた交流や情報交換を経て、転職を決意、**個別相談**へ。仕事に集中してしまうスタイルを見直すため、決まった就業時間、環境が整った事務職を紹介。ワークスタイルを**振り返り**ながら、**キャリアプランの検討、就労機会の開発**を継続して支援。

⑬大卒後の就職「漂流」から、新しいキャリアを求めて

◆大卒後5年、就職活動の結果がでず迷っていたとき、**市主催の合同面接会**

に参加。緊急雇用事業に関連するさまざまな求人がでていた。介護関係や障害者支援、食品製造……。迷っていると、市の人に「希望の職種や企業はある？」と声をかけられ、悩んでいるというと、個別相談へ。訓練付き就労などで職業経験を積み、「強み」を見直そうと励まされ、働きながら農業を学べるNPOの求人を案内。採用され1年の経験をもとに、農業を継続する自信ができたこと、雇用による農業を目標に、他県の農業生産法人に再就職を支援。

⑭介護職10年。メンタル・ダウンをきっかけに、キャリアプランを見直す

◆30歳代男性。福祉系大学を卒業して介護事業所に就職。介護福祉士の資格取得を目前に、メンタルダウンで離職。介護のしごとには未練はあるが、またダウンしたら……。医師から「安定してきたので、仕事のことも考えては……」と励まされるが、都会で働く不安は強い。そんなとき豊中市が行う「高知県の生産法人での農業インターンシップ」募集の新聞記事を見て、市の相談窓口へ。3週間の高知での体験は心身ともに良い刺激となった。継続して働かないかと強く誘われ、大阪と高知が想像以上に近かったこともあり、農業生産法人への就職を決める。農業を一生のしごととはまだ考えられないが、ものをつくるという初めての体験を大事に、ここから自分のキャリアプランを見直したいと。

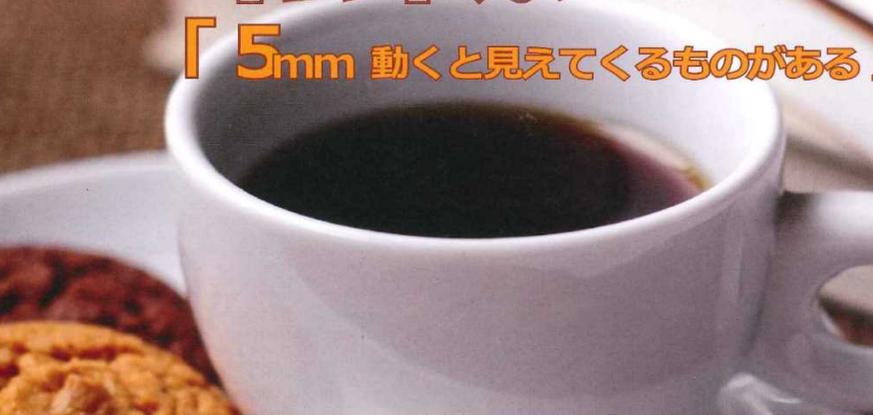
転職カフェの案内(豊中市)

自立相談支援事業 開市開催：2016(平成28)年 1月 15日

アラサー・アラフォー女性のための

1月度 **転職カフェ**

「5mm 動くと見えてくるものがある」



まずは!? 転職カフェって 何？

20代～50代の求職中の女性、転職を考えている女性、独身・シングルマザー・既婚者などさまざまな立場の女性たちのゆるやかなつながりをつくるカフェ。ちょっとここで仕事のことや将来のこと、お茶を飲みながら話すのもよし。聴くのもよし。講座終了後、仕事についてのご相談やカウンセリングを希望される方はキャリア・カウンセラーや専門スタッフが担当いたします。

就職活動 50回 落ちる。
そして、
転職経験7回の後、どん底からの独立。

1984年 会社設立、就職支援事業開始
1991年 女性の再就職セミナー開始
2000年 レストラン「grits」開店(本町)
2005年 NPO法人「ZUTTO」設立
2007年 飲食店2店目開店(京町堀)
2010年～2013年
豊中市の事業としてシングルマザー就労支援事業開始
調理師資格習得事業や社会的企業での雇用の創出
(銀座食堂・ギャラリーカフェぐるり)



転職カフェ
ファシリテーター (全5回)

情報の輪サービス 株式会社
代表取締役
佐々木 妙月 ささき みよづつ

主催：豊中市市民協働部くらし支援課
豊中市くらし再建パーソナルサポートセンター
豊中市地域就労支援センター

とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ
指定管理者 一般財団法人とよなか男女共同参画推進財団
情報の輪サービス 株式会社

目的

1. サポート情報を得る
2. 自分の応援団に出会う
3. ロールモデルに出会う
4. 語り合える人と出会う(仕事、結婚、出産、育児、介護など)
5. 仲間に出会う(つながり・支え合いのきっかけづくり)

対象 20代～50代の非正規雇用で働いている女性、求職中の女性、転職を考えている女性、起業を考えている女性、独身、シングルマザー、既婚者

- 参加募集人数： 15名
- 参加費： お茶&スイーツ&資料代 各回500円
- 申込締切日： 1月15日(金)
- 申込方法： FAXまたはE-Mail (roukai@city.toyonaka.osaka.jp) 宛 氏名(ふりがな)・ご連絡先電話番号 一時保育の有無をご記入の上、送信下さい。先着順受付となります。
- 一時保育： 要申込【1月8日(金)まで】 対象年齢は1歳～小学3年生 子ども1人につき 5回で1,080円(税込み)
- お問い合わせ： 豊中市地域就労支援センター TEL 06-6858-6861

場所 とよなか男女共同参画推進センター すてっぷ

阪急宝塚線 豊中駅下車すぐ エトレ豊中5階



日時 13:00～15:00 (5回連続講座)
1月16日、30日、2月13日、27日、3月12日

- 1 『仕事・転職・起業についてのプチ講座』
自分の応援団や同じ思いを持った女性たちとの出会いと、サポート情報を得る場です。
ささき みよづつ 佐々木 妙月
- 2 『51歳。正社員になるまでの道』
在日韓国人三世。コンプレックスやら将来の不安やらを抱えながら、高校卒業後OJ生活第1年、その後フリーター。22歳の時に、女性社長との出会いが自分を大きく育てる糧として15年間勤務。その後「飲食店をしたい」という目標ができ、派遣と居酒屋パートのかけもち生活を4年続け42歳で友人と開業。
とうい えみ 東井 江美さん 7年間営業したものの生活苦により閉店。さてそれから…。
- 3 『人生にムダはない、Don't give up!!』
小さな頃はお絵かき大好きで漫画家に憧れ、中学生から音楽にハマりだし、洋楽レビューの同人誌を発行したりバンドを組んだりしたけど、どれもこれも中途半端。結局、進学・就職・結婚退職し出産、と我ながら無難なコースを辿ったはずが…。平穩な人生の後半がスリ始めた時、頼りになるのは「あのころの私」だった。
いのうえ みねこ 井上 美音子さん
- 4 『どうせ私は…』といつも思っていた』
3人の男の子を抱えて離婚を決意。専業主婦だったのが働こうと手当たり次第に応募した。面接官からは厳しい言葉ばかりで、どうせ私は何もできない人間だとずっと思ってきた。落ち込んでいたそんな時、働きながら調理師免許が取得できる仕事をハローワークで見つけた。うそのような本当の話を。
たかはし ちかげ 高橋 千景さん 今は別の店の店長として3年を迎える。
- 5 『キャリア&ライフプランについてのプチ講座』
応援団や参加者の皆さんとの「交流の場」「夢の語り場」です。
ささき みよづつ 佐々木 妙月

転職カフェ FAX申込フォーム 06-6858-5095 へ送信して下さい

ふりがな _____
氏名 _____

ご連絡先電話番号 () _____

一時保育を申し込まれる方は「お子さんの人数・性別・年齢」もご記入下さい。

| | | | | | |
|----|------------|----|------------|----|------------|
| 保育 | 有・無 () | 性別 | 男・女 男・女 | 年齢 | 歳 月 歳 月 |
|----|------------|----|------------|----|------------|

■提供された個人情報は、豊中市くらし再建パーソナルサポートセンターや豊中市地域就労支援センター主催事業の運営の目的においてのみ使用し、他の目的には一切使用しません。

別紙2 支援付き就労の開発事例

1. 公共調達で「支援付き就労」を展開(政策入札)
→事例1
2. 「農業検討者」受入から雇用、事業拡大へ
→事例2 (地方創生採択)
3. 「農業検討者」の都市間交流から人材育成・確保
→事例3 (地方創生採択)
4. 「職人」工程の革新と多様な人材の従事・育成
→事例4 (地方創生採択)
5. 企業・法人等の開発(設立)支援
→事例5
6. ICT関連企業のネットワークを活かして
BtoB実績から支援付き就労の開発へ→事例5
7. シニアの「働く」開発から「つながり」「社会参加」
→事例6 (地方創生採択)

事例1 自治体の公共調達分野での「支援付き就労」 総合評価一般競争入札(政策入札)

◆施設管理や清掃業務等に関する政策入札

応札価格と自治体の公共政策への配慮(提案)を総合的に評価して落札者を決定する仕組み

◇豊中市の場合

- 価格評価(500点)と技術・公共性評価(500点)で総合評価する
- 技術・公共性評価は、技術面のほか、障がい者や就職困難者の雇用(点数配分が最も高い)、男女共同参画、環境対策、防災への協力に関する提案に対して行われる。障がい者(3障がい)と就職困難者に関する雇用計画、支援内容等が提案・評価される。
- 実施体制＝契約部門＋雇用・就労支援部門＋技術・公共性評価部門＋案件ごとの所管部署
- 雇用・就労支援部門の役割 ①応札希望の事業所向けセミナー(中小企業支援として) ②提案する雇用計画の事前相談 ③落札された雇用計画の執行支援(人材紹介や就労支援の調整等)

※契機 大阪府が先行モデルをつくり、府内自治体に拡大。エルチャレンジ(大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合)が、大阪ビルメンテナンス協会と連携し、仕事に基づく訓練を実施し(「施設なき授産」、人材を供給する。一方、ビルメン協会は現場サポーターを育成するなど、企業も就労支援を分担している。

事例2 「農業検討者」受入から雇用、そして事業拡大へ 株式会社れいほく未来(JA出資型)

会社概要

- 2011年4月 設立
- 従業員数 18名（「農業検討者」から新規雇用5人）
- 圃場総面積 約1.6ha（米作を除く。すべてハウス）
野菜生産、畜産圃場（あかうし）
- 業務形態
野菜育苗・販売、野菜生産・販売、イチゴ生産・販売、
水稻育苗・配達・販売、ほか周辺農家から業務委託請負
- 豊中市企画・委託「ファームビズ」（次ページ）の提携生産法人の1つ

※現在は、「おむすびビーズ」と「ファームビズ」の2つのプロジェクトに。

「農業検討者」向け就労訓練(ファームビズ)を企画

- ①自治体の就労相談～農業インターンシップ～現地での雇用へ ②「農業検討者」向けインターンシップの企画・運営（生活支援含む） ③農業生産法人の支援（「検討者」にあった育成等のサポート） ※豊中市起業支援型地域雇用創造事業

自治体の連携: 豊中市(大阪府)と高知県、土佐町ほか(産業部門)

行程: ①就労相談で「農業検討者」の発見 ②インターンシップ案内・参加 ③希望者に雇用による農業従事の継続(2居住型可能)

クックビズ株式会社

- ・食産業特化の人材紹介、転職支援
- ・食産業特化の人事・採用コンサルティング
- ・ウェブマーケティング

農業検討者の発見
人材マッチング・転職支援
ウェブマーケティング

株式会社FPI

- ・就農職業訓練校の運営
- ・農業インターンシップの運営

農業職業訓練
インターンシップ運営
＝現地での就労支援等を補完

ファームビズ

キャリアの「模索・検討者」に注目した支援

- ①相談の中には、経済的問題や医療保健福祉、家族問題等の阻害要因と並んで、就労自立面で、求職者として行動しづらい、キャリアのイメージや目標がはっきりしない＝模索・検討中のケースが多い。
- ②求人や訓練メニューを提示するだけでは、就労準備が順調に進まない。
- ③就労相談における安心感・信頼関係をベースに、希望を形にしていく就労準備支援や就労訓練(中間的就労)が効果的な支援になる。
- ④ファームビズは、就労相談の中で、キャリアの模索・検討者に、農業の訓練付き就労(インターンシップ)と継続雇用チャンスを用意し、「キャリアを開く」支援を行うメニュー。
- ⑤検討者は、現地でも大阪と同様の就労支援や生活支援が利用でき、安心して就労準備等に挑戦できる。←(1)自治体連携の就労支援等 (2)検討者を受け入れる法人等のサポート (3)住まい等支援(地域連携)

希望者(目標等が
はっきりしている)

農業希望者は少ない

農業体験と雇用チャンスに関心を示すキャリア検討者は多い

模索・検討者
(目標等検討中)

人口減少地域での就労支援のカタチ

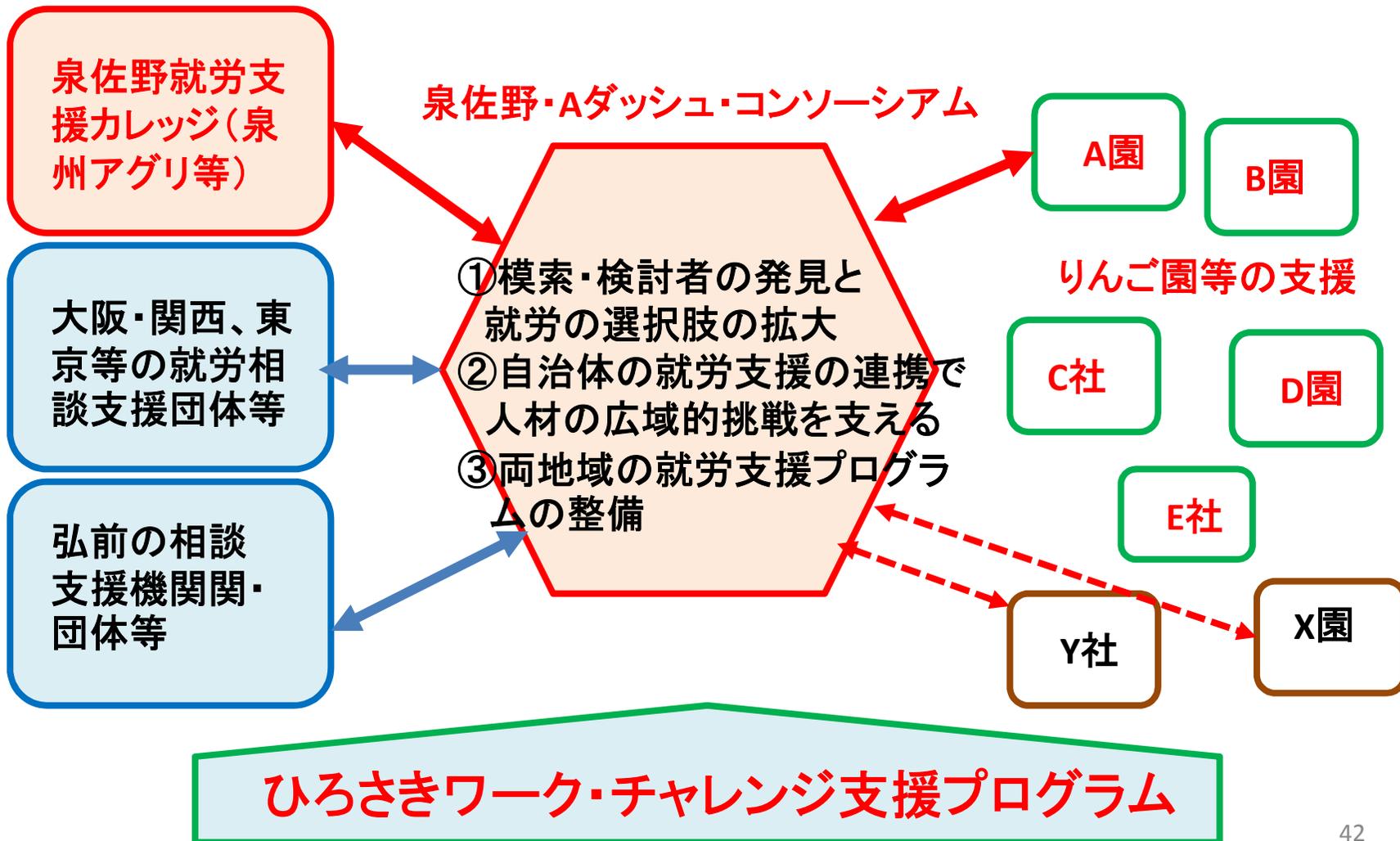
(株)れいほく未来の事例から

- ①耕作放棄地等を集約する生産法人として設立。しかしパート人材も従来のように集まらない中、生産が立ち行かない。
- ②他に人材確保の方策がなく、半信半疑で「ファームビズ」に参画する。県と町の応援もあった。
- ③結果、5人の人材を新規雇用（検討者が農業希望者に変身）。現在、生産拡大へ。また周辺農家の応援も可能に。
- ④都市からの人材、農業「検討者」が初めて農業や地域の暮らしに馴染めるように、豊中市が現地支援体制を発注。「模索・検討者」が直面するさまざまな不安等に対応。
- ⑤一般的に人口減少地域では、生産活動が停滞し、地元住民向け就労支援も困難に。「模索・検討者」の受け入れが、農業生産の回復、地元住民の就労支援も切り開いた。

事例3 就労支援による都市間交流人口の拡大から雇用へ 弘前市・泉佐野市連携の就労支援カレッジ

りんご園等の「訓練付き就労」検討者発見

「訓練付き就労」コーディネート等





泉佐野から、弘前へ。

泉佐野で「農」を学んで、弘前で「りんご生産」を目指す。

泉佐野で「農」を学んで、弘前で「りんご生産」を目指す。

泉佐野で「農」を学んで、弘前で「りんご生産」を目指す。

泉佐野で「農」を学んで、弘前で「りんご生産」を目指す。

泉佐野の「農」を学んで、弘前で「りんご生産」を目指す。

泉佐野 OKAZAKI

① 泉佐野の「農」を学んで、弘前で「りんご生産」を目指す。

2月1日(月)～3月31日(木)

弘前 KOMORI

② 弘前でのりんご生産を体験する。

3月1日(金)～3月14日(月)

③ 3月16日(水)～3月29日(木)

④ 3月7日(月)～3月9日(水)

泉佐野と弘前を結ぶ「りんご生産」の体験プログラム

泉佐野で「農」を学んで、弘前で「りんご生産」を目指す。

「地方」で暮らすその方々には、いろいろなものがあります。今回私たちは空想空間都市という特殊な暮らし、泉佐野と青森県の弘前という遠く離れたまぎつわの地域の暮らしを体験できるプログラムを企画します。現職農業者からは生産から販売までの商業に関する一連の知識を、学生の方からはその土地に暮らして実際の体験をお聞かせします。自分たちも「農」のある暮らしをみにつける農業体験プログラムです。



泉佐野から、弘前へ。

PROGRAM

泉佐野 OKAZAKI

農業者の指導のもと、果物ブランド野菜の生産、加工、販売、運送づくりまでの多段階の体験も身につけます。農業体験だけでなく、地方移住を考えている方には、地方での暮らしを学ぶ機会もあり、地方での暮らしを知るステップになります。

| ① 泉佐野体験コース (① 泉佐野のいるはな華おひ日課) | |
|------------------------------|------------------------|
| 生産 (産地研修の生産と収穫作業体験) | 運送づくり (パッキングなどの土づくり体験) |
| 加工 (産地研修の加工工場体験) | 地方での暮らし講座 |
| 販売 (大田市内のマルシェでの販売体験) | |

日程 2024年2月1日(月)～3月31日(木) (全31日)

2月1日(月)～3月31日(木)

↓ ↓ ↓

弘前 KOMORI

泉佐野で一連りの農業体験と地方での暮らしを学び、青森県弘前へ移り、現地のりんご農業者と農業体験を行います。農業者からたくさん話を聞いて、弘前への移住のきっかけにしたり、二週間の暮らしと、自分たちも「農」のある暮らしを体験します。

| おとあじりりコース (りんご生産 全期間体験) | むとあじりりコース (りんご生産 農具) |
|-------------------------|----------------------|
| ① 1日目～研修・オリエンテーション | ① 1日目～研修・弘前入り |
| ② 2～3日目～果樹作業(ハウス) | ② 2日目～りんご農具講習と果樹見学 |
| ③ 4～6日目～りんご生産体験 | ③ 3日目～弘前暮らしについて・研修 |
| ④ 7～11日目～運送づくり | |
| ⑤ 12～14日目～りんご産地体験 | |

プログラムは先着順で一泊限定する場合があります (詳細日は後日となります)

日程 2024年3月1日(金)～3月14日(月)

おとあじりりコース (りんご生産 全期間体験)

① 3月1日(金)～3月14日(月) ② 3月16日(水)～3月29日(木)

おとあじりりコース (りんご生産 農具)

③ 2月22日(月)～2月24日(水) ④ 3月7日(月)～3月9日(水)

泉佐野 OKAZAKI

① 泉佐野の「農」を学んで、弘前で「りんご生産」を目指す。

2月1日(月)～3月31日(木)

弘前 KOMORI

② 弘前でのりんご生産を体験する。

3月1日(金)～3月14日(月)

③ 3月16日(水)～3月29日(木)

④ 3月7日(月)～3月9日(水)

泉佐野 OKAZAKI

① 泉佐野の「農」を学んで、弘前で「りんご生産」を目指す。

2月1日(月)～3月31日(木)

弘前 KOMORI

② 弘前でのりんご生産を体験する。

3月1日(金)～3月14日(月)

③ 3月16日(水)～3月29日(木)

④ 3月7日(月)～3月9日(水)

泉佐野 OKAZAKI

① 泉佐野の「農」を学んで、弘前で「りんご生産」を目指す。

2月1日(月)～3月31日(木)

弘前 KOMORI

② 弘前でのりんご生産を体験する。

3月1日(金)～3月14日(月)

③ 3月16日(水)～3月29日(木)

④ 3月7日(月)～3月9日(水)

会場 泉佐野：① 泉佐野体験コース 10名(1チーム)
 弘前：② おとあじりりコース(りんご生産 全期間)、③ 農具講習
 おとあじりりコース(りんご生産 農具 全期間) 各10名

対象 青森、弘前を地方移住を希望の方

参加費 泉佐野：無料(交通費別途)
 弘前：無料(交通費、宿泊費、食費の一部をこちらで提供します)

申込方法 名称、お問合せ先までメール、お電話にて、名称、メールアドレス、電話番号、希望日程をご記入の上、お申込みください。
 申込締切：各コース申込期間内、随時受付

泉佐野アグリネットOAPC 個人事業主 青森県農業文化振興財団
 〒998-0962 大森市泉佐野市下瓦屋 222-1
 泉佐野市立泉佐野市市民文化センター内
 TEL 0173-488-7600
 FAX 0173-484-0184
 E-MAIL oyws@wep-npo.com
 URL http://www.oyws.com

生活困窮者らサポートで弘前市

就労自立支援室を新設

新年度から全国でも先進事例

弘前市は、生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。この支援室は、生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。この支援室は、生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。

小中学校の学区外就学

進学可能

福寿寺町編成

学区外就学

進学可能

進学可能

生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。この支援室は、生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。この支援室は、生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。

生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。この支援室は、生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。この支援室は、生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。

生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。この支援室は、生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。この支援室は、生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。



雪道で薪を運ぶ若者たち。研修はつらつと、雪道でも頑張る。

大阪・泉佐野から来弘 農業研修はつらつと 若者9人が体験

本市で農業研修に来た若者9人が、雪道でも頑張る。研修はつらつと、雪道でも頑張る。研修はつらつと、雪道でも頑張る。研修はつらつと、雪道でも頑張る。研修はつらつと、雪道でも頑張る。

生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。この支援室は、生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。この支援室は、生活困窮者に対する支援を目的として、就労自立支援室を新設する。

弘前市報

3.5

事例4 「職人」工程の革新と多様な人材の従事・育成

I.D.S.co.,ltd. (アイ・ディ・エス(株))

- 事業所 豊中市名神口3丁目11番12-110号
- 設立 2009年5月
- 従業員数 13名 (実習受入30数人、3人雇用)
- 事業内容 靴、小物製造・企画デザイン・サンプル作成、縫製仕様書・企画書作成・資材調達、プリント加工、刺繍、裁断、縫製、仕上げ
- 取引業者 百貨店 アパレル、靴メーカー、大手セレクトショップ
- 取扱品 カバン 小物 雑貨

作業紹介



1. 裁断工程

裁断機で型枠をプレスして生地を切断します



2. 下張工程

ミシンで縫う前に両面テープで固定します



3. 塗装工程

革の断面に塗装を施します(コバ塗り)



4. 縫製工程

様々な種類のミシンがあります

5. 検品工程

出来上がった製品の出来映えをチェックします

事例5 障害者雇用・就労支援、人事政策に精通した地域企業モデル

株式会社きると(KIRT)

会社概要

- 2011年3月14日 設立
- 資本金 500万円
- 従業員数 58名
 - リサイクル事業部 41名（内、32名 障害者社員）
 - スクール事業部 11名
 - 経営企画室 6名
- リサイクルプラザ事業 資源化物手選別業務
（対象資源物：その他プラ、ペットボトル、缶類、白色トレー）
- スクール事業 自立訓練（生活訓練）＋就労移行支援事業所
（大阪市、伊丹市に各1事業所設置）

リサイクルプラザの仕事

豊中市、伊丹市の一般家庭ごみとして捨てられる資源化物(ごみ)は、リサイクルプラザ(豊中伊丹スリーR・センター)に搬入されます。

私たちの仕事は、搬入され、ベルトコンベアを流れる資源化物(ゴミ)を手を使って異物(資源化物ではないもの)を取り除く『資源化物の手選別』という仕事です。



「株式会社きると」プロジェクトの特徴

① 自治体が(施策的に)支援し、誕生した地域企業

- 変化が激しい中小企業の特性や「強み」等を活かした障害者雇用を支援、促進する特別な「地域モデル(企業)」 ※3セクではなく
- 自治体の施策検討(障害者支援、中小企業振興、雇用・就労支援ほか)

② 障害者人材の戦力化(労働力の中心)

- 手選別ラインを担う障害者30名(2015年現在 32名)
- 継続した雇用を実現させる取り組み(雇用計画、労務管理、作業指導、労働環境などの検討・推進)
 - 「障害者に合わせた業務」ではなく「業務の仕様」にこだわる
 - 「業務に対応した生産性の向上と、障害者(人材)が担う新規業務の開発」

③ 障害者雇用助成金の活用

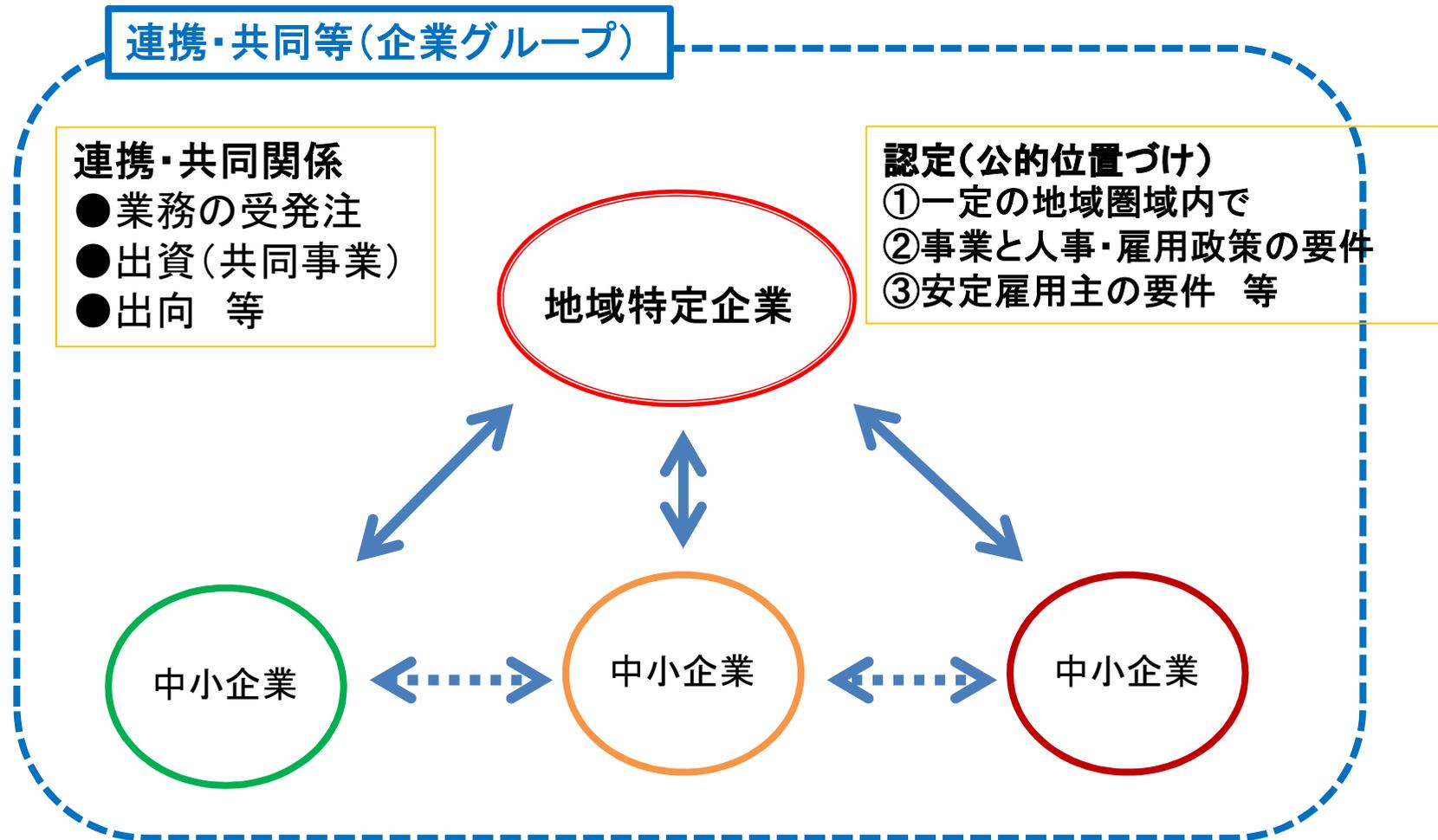
- イニシャルコスト・ランニングコストを見通す財務計画(融資等の工夫)
- 次の事業展開に向けた投資資金
 - ※ きると設立で活用できる主な助成金
 - 特例子会社等設置促進助成金／障害者雇用報奨金
 - 特定求職者雇用開発助成金／職場適応援助者配置助成金 ほか

(参考)「地域特定企業」構想

- 「**地域特定企業と中小企業との連携・共同による障害者雇用促進制度(提言)**」について、平成23～24年度に「**新しい公共**」支援事業の中で実施された「**社会イノベーション推進のためのモデル事業**」の1つとして調査研究を行った。
- 障害者の雇用や就労支援に関する政策・制度において、中小企業の特性を活かしたアプローチの1つ。
 - ①障害者雇用の促進等で**地域企業をリードする「地域特定企業」**の設定
 - ②**地域特定企業と中小企業との連携・共同による雇用促進や就労支援**、そのためのインセンティブ(特例子会社制度等)の研究
 - ③**地域内の連携・共同による中小企業の特性・強み・課題等を活かした地域ベースの人事・雇用政策の研究。**

実施主体＝豊中市、株式会社きると

地域特定企業と中小企業との連携・共同による 障害者雇用促進制度(イメージ図)



報告書は<http://www.kirt.co.jp/docs/innovattion%20report.docx.pdf>

事例6 ICT分野の企業サポートから精神障害者の就労支援へ NPO法人日本学び協会

事業概要

- **精神障害者**の地域移行及び定着を支える**新たな就労支援**の検討。
- 精神疾患・障害の特性を踏まえたICTの学習・スキル習得の促進。利用する支援施設で**安心して学べる**ことを追求。
- 2つの支援事業所(精神科病院)と共同で取り組む。
- 精神障害者が安心できる環境で、スキル等の取得、就労準備が高められるように、特に**施設の支援スタッフ、福祉スタッフ等から学べる指導書等の開発**を進めた。さらに、習得した**スキルの検定(認定試験)**等による資格化を図り、**企業実習等で学習や就労訓練の成果を確認**できるように、支援策のパッケージ化を試みた。(平成26年度社会福祉振興助成事業)
- ICT学習支援のテキストや教本など、支援策パッケージの汎用性を高め、精神障害者の就労や就労継続が促進され、福祉サービス等の利用と併せて、地域移行及び定着、就労に貢献できる。
- **BtoB企業による就労支援モデル(本人支援と企業支援)として推進**

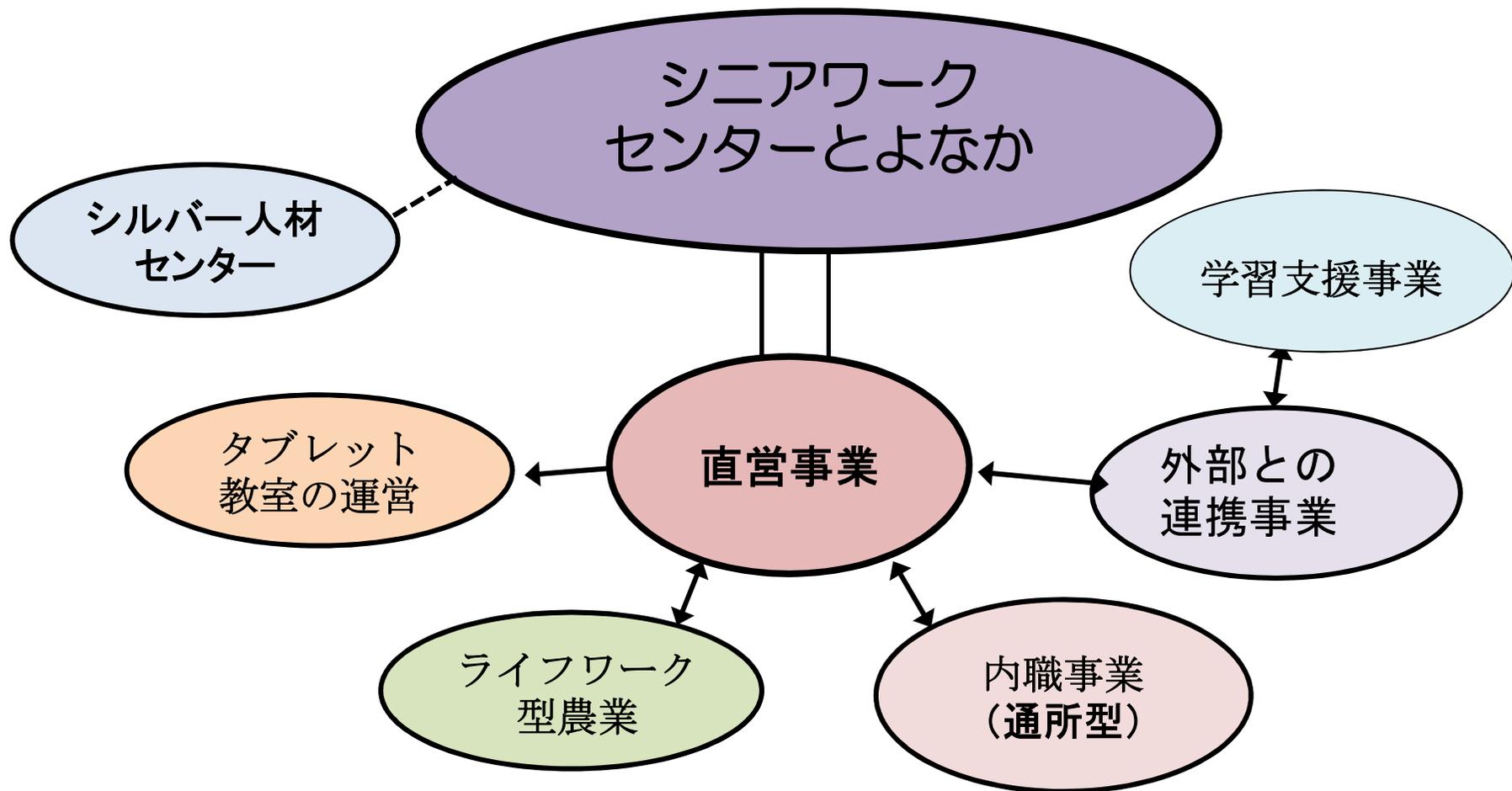
実施：NPO法人日本学び協会

ICT活用と精神障害者の地域移行支援事業

事業の成果

- **ICTスキルの習得から出口(就労)までの流れを、以下のように1つのパッケージにした。**
 - ① **デイケアや支援事業所のソーシャルワーカー向けのICT研修**
 - ② **ソーシャルワーカーが施設内で利用者のICTスキル学習を支援する**
 - ③ **利用者のICTスキル習得を継続してフォローアップ**
 - ④ **訓練企業の開拓と訓練環境の整備(作業分解書(※)の作成ほか)**
← **BtoB企業としてのネットワークを活かした企業支援の1つ**
 - ⑤ **作業分解書に基づいた企業インターンシップの実施**
 - ⑥ **精神障害者の特性を考慮した認定試験(ICTビジネスアシスト認定試験:仮称)の開発並びに当該認定試験による資格取得**
※ **作業分解書:企業における業務を書面上に分解し明確化したもの**
- **ICTスキル研修は、まずソーシャルワーカー向け研修を行い、次に利用者が信頼関係のあるソーシャルワーカーからICT学習の支援やフォローアップを受けることで、1つのスキル習得課程が修了する。**
- **豊中市と連携して、うつ病等を中心にリワークを支える就労移行支援事業(NPO法人)の立ち上げ、推進体制を拡充した。**

事例7 シニアの「働く」開発から「つながり」「健康寿命延伸」へ シニアワークセンター事業



「支援付き就労」が拓く地域生活支援

- シニアの「働く」は、雇用面では定年廃止や雇用延長等として、また社会参加ではシルバー人材センター事業等で進められている。※地域福祉ではボランティアがテーマに
- 一方、高齢者福祉では、在宅サービスに重点を移すとともに、地域生活リハビリ等の「健康寿命」延伸という予防面を強化している。(地域包括ケアシステム構想)
- シニアワークセンターの試みは、こうした流れを踏まえて、シニアが働く、労働力として貢献するとともに、地域社会や地域経済においてその役割が承認され、QOLを高め、自ずと健康寿命の延伸につながる事業の開発をめざしている。
- たとえば、通所型内職事業の利用者は、経済的理由よりも退職後の孤独・孤立から、「働く」を通じた「つながり」や経済的評価等を希望するシニアが多い。「お金を払っても参加したいメニューだ」「働くにこだわりたい」などの声

生活困窮者の就労支援

2016.09.02 自立相談支援事業従事者養成研修

一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト

代表理事 渡辺ゆりか

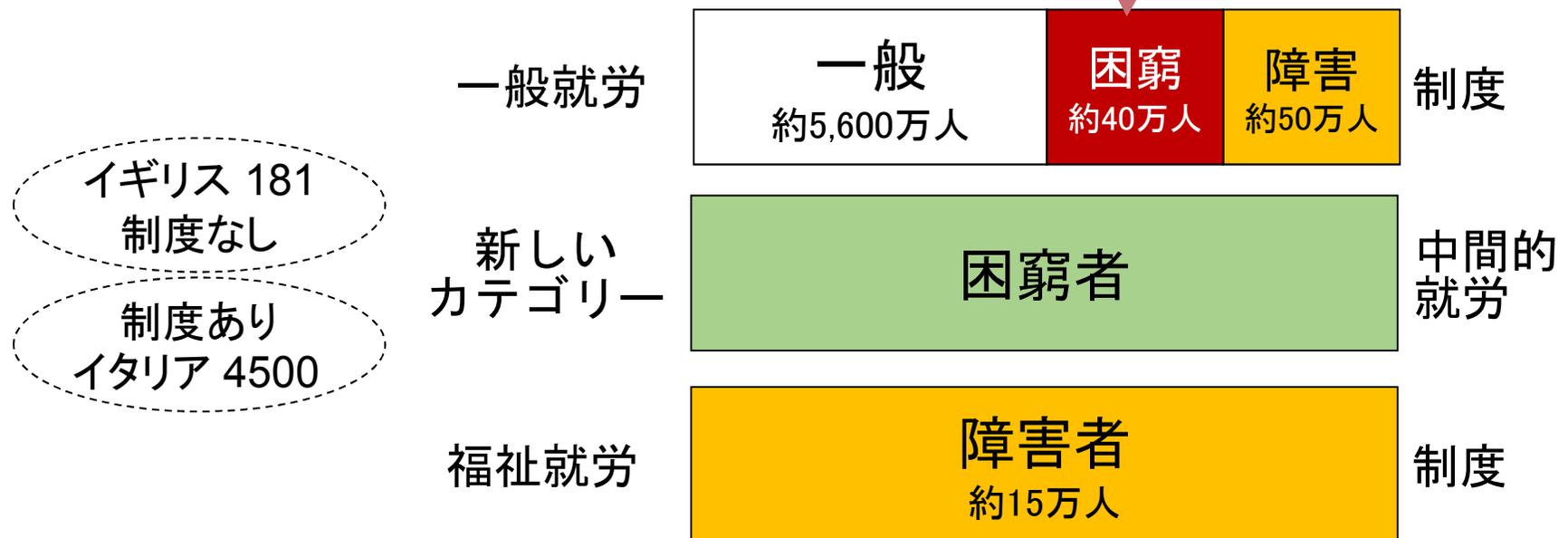
kp.grassroots@gmail.com



〈なごやモデル〉の位置づけ

新しいカテゴリーをつくってしまうと、かえって一般就労から遠ざかり、安易に固定化されてしまいかねない。様々な障害を抱える方が今、一般企業などで50万人就労している現実から考えても、企業には就労支援に関して一定のノウハウを保有しており、40万人(政府の推計)の生活困窮者を受け入れる土壌は十分にあると考えられる。

名古屋
モデル



<キャリア支援型と実習型との比較>

| | キャリア支援型 | 実習型 |
|-------|--------------------------|-------------------------|
| 対象 | 一般・生活保護 | 障害者 |
| 目標 | 「就職」 | 「就労」 |
| 手法 | 窓口相談 | 同行・アウトリーチ |
| 渡辺実績 | 就職44名 離職39名 定着率11% | 就職94名 離職4名 定着率96% |
| 生活困窮者 | × | ○ (なごやモデル) |

キャリア就職支援となごやモデル(比較)

A. 従来型のキャリア・就職支援の流れ

1. カウンセリング (経歴と意向)

2. 訓練 (スキル開発)

3. ハローワーク (本人がやりたいことを探す)

4. 履歴書の添削 (良いことを中心に記入作文)

5. 面接練習 (良い振る舞いに修正する)

6. 面接 (PRと見定め)

7. 採用 (イメージが一番良い状態
→今後下がってくるリスクが大きい)
※本人が環境に適応していく

8. 終了

B. なごやモデル (実習型・就労支援) の流れ

1. インテーク (安心と期待)

2. アセスメント (構造、文化の見極め)

3. ハローワーク (優先順位をつける)

4. プロフィールシート (大事なことを書く)

5. 企業訪問 (味方につける)
顔合わせ準備 (本人に情報開示等の
同意・合意を得る)

6. 顔合わせ
(事前情報との一致・信頼される)

7. 実習 (これ以上イメージは悪くならない)
※チームで環境整備する

8. 定着
(本人と企業双方にとっての成功体験となる)

「短期就労」「長期就労」が地域に与える影響

短期就労

3か月未満の離職を1年で3回繰り返した場合

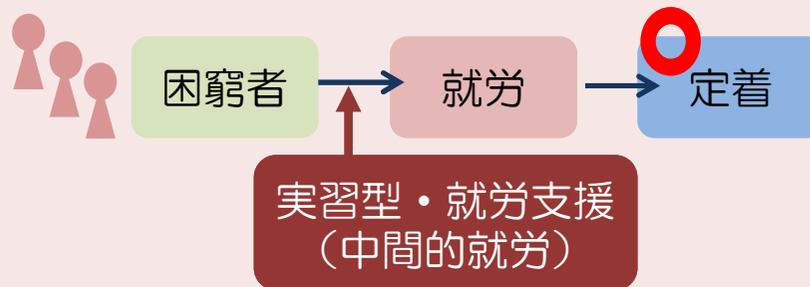


負のループ

- ◇就労カウント：+3
- ◇生活困窮者：±0
- ◇受入れ企業：-3
- ◇就職可能性：減
- ◇未就労期間：長期化

長期就労

3回の短期離職を回避し、1年で3人長期就労した場合



目標

- ◇就労カウント：+3
- ◇生活困窮者：-3
- ◇受入れ企業：+3以上

都市型<なごやモデル>

都市型〈なごやモデル〉の意義

1. 社会資源としての「企業」

人口220万人を超える政令指定都市である名古屋市の、何よりの社会資源は「企業」である。企業には、数だけでなく仕事の多様性と経済的な基盤があり、都市の生活困窮者を長期就労者として受け止めていく力量が潜んでいる。

2. 生活困窮者を受け入れることの企業「メリット」

これから益々人材が不足する企業にとって、「生活困窮者」を人材として戦力化できることは、大きなメリットである。また受け入れに伴う環境の整備や体制づくり等のプロセスで、すでに雇用している人材の再育成・生産性のアップ・短期離職の防止など、生活困窮者を受け入れることで結果として得られるメリットは数多く想定される。

3. 名古屋モデルを活用した「新しい価値」の創造

離職しても次の職場をすぐに見つけられるのであればよいが、その力が弱い人はどんどん就労から遠ざかってしまう。それを防ぐことが生活困窮者支援の重要なミッションであり、なごやモデルはそのミッションを、企業側とチームになって果たしていこうとするものである。そしてその実践は決して企業の利益を損なうものではなく、かえって企業に新しい価値をもたらすことを念頭に置いている。

生活困窮者の抱える課題

- 発達障害
- うつなど
- 疾病
- 母子家庭
- ひきこもり
- コミュニケーション

などの生きづらさを抱えた方

失敗
人間関係

制限

経験
不足

環境
整備



短期
離職

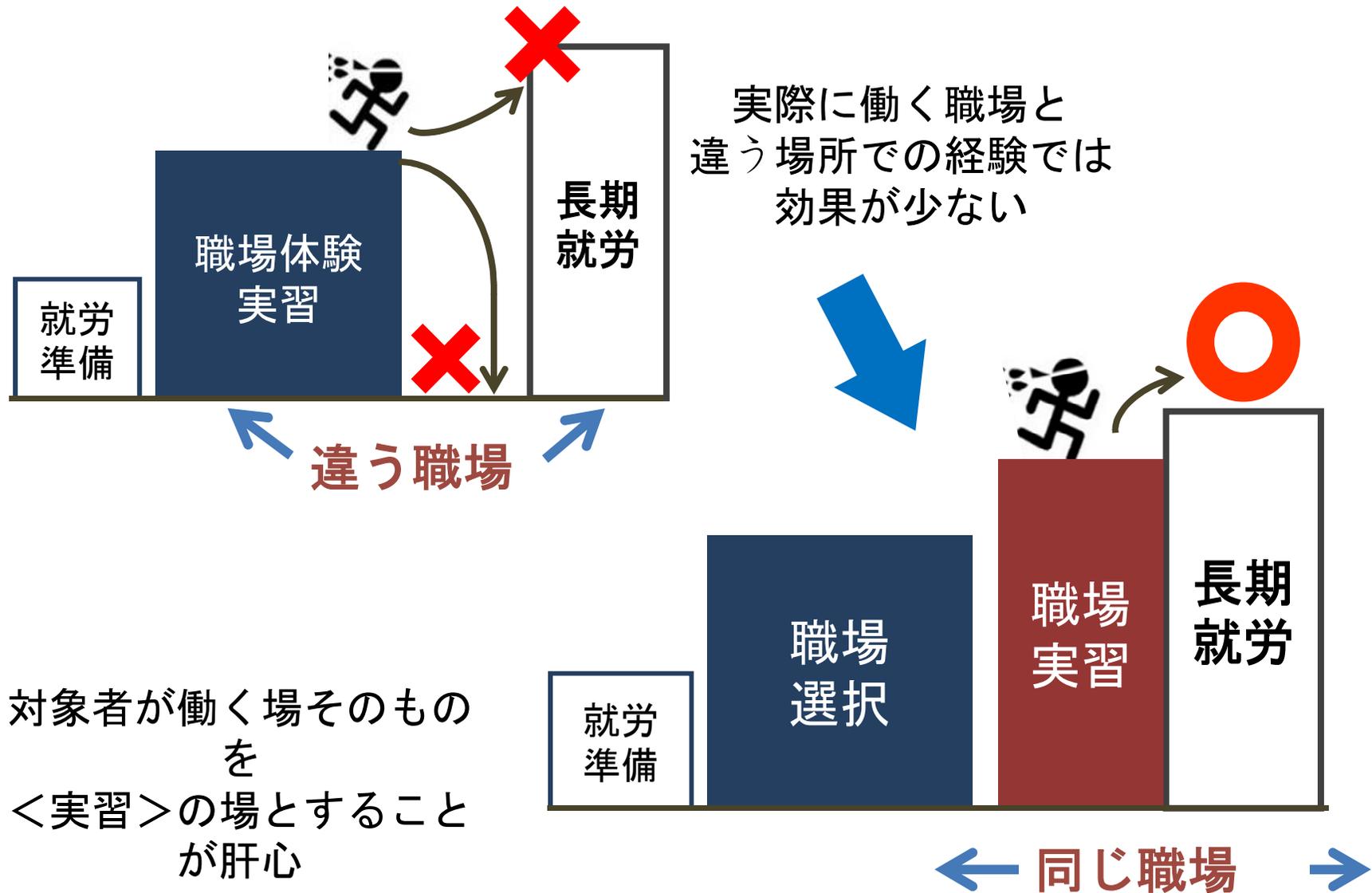


生活
困窮



長期
就労

長期就労から逆算した就労支援

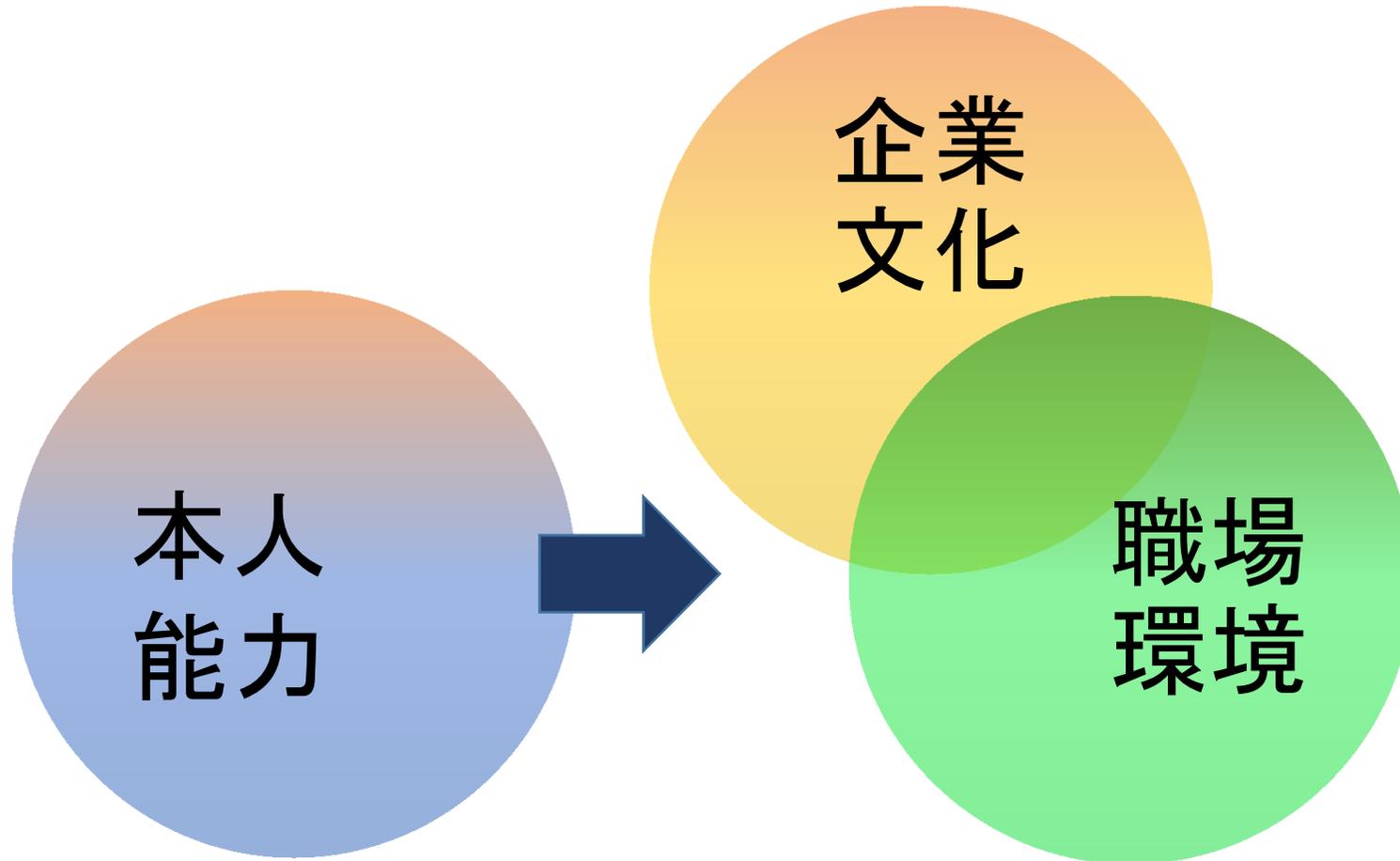


受け入れ先と対象者が、相互に 失敗しないための企業開拓の実施



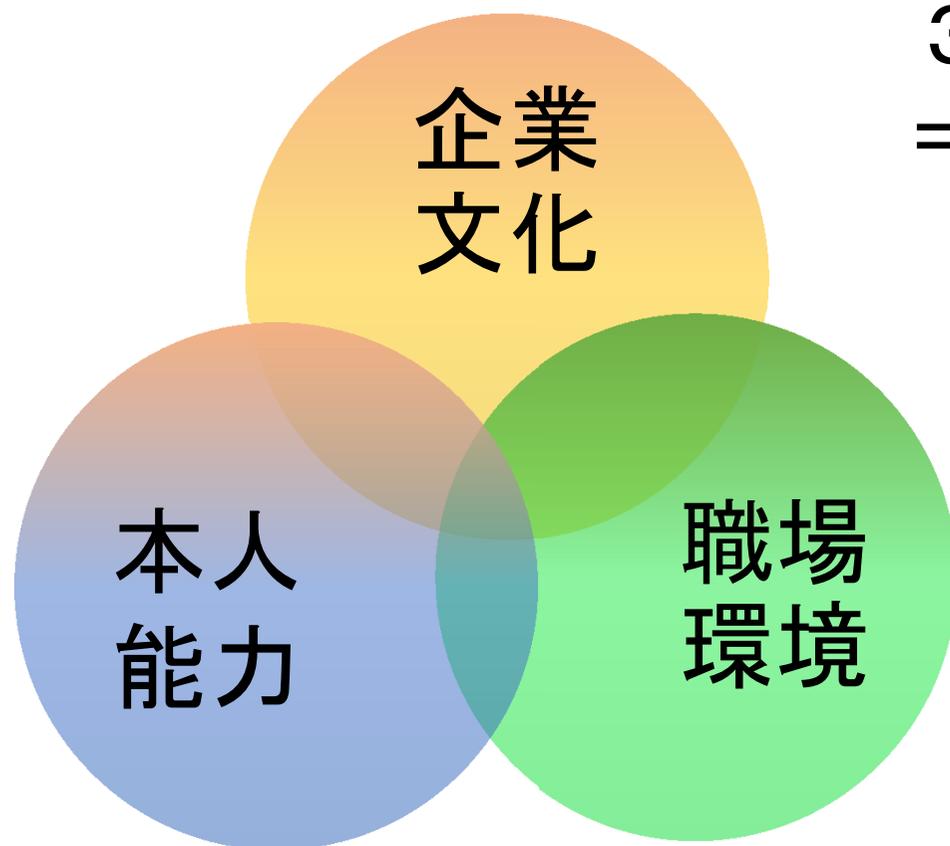
対象者を受け入れる事業所は、生活困窮者等の社会的弱者の受け入れが初めての所も多い。そのため、特に企業においては、失敗がその後の受入れに大きく影響する。また、対象者は今まで何度も就労に対して失敗を繰り返してきた方が多く、中間的就労での失敗が、更なる大きなダメージになりかねない。

通常の就労支援



本人を社会(企業)にあてはめる
= 就労できない人と見られる / 仕事が続かない(短期離職)

失敗しないための就労支援 ＝本人を変えない、環境を合わせる



3つの要件が重なる
⇒本人が企業にとって
「なくてはならない」
存在になる



長期就労の実現

離職率の低下
生産性の向上
人材不足の解消など

企業文化のアセスメント(5つの文化)

| | 企業文化 | 具体的な行動規範の<一例> |
|---|-----------|--|
| ① | コミュニケーション | <ul style="list-style-type: none">・つねにフランクに声をかけ合う・自分の趣味やプライベートも積極的に話す・優しく面倒見のいい年配職員が多い |
| ② | 意欲 | <ul style="list-style-type: none">・職員が定時を過ぎても熱心に仕事をしている・頼まれていなくても、気づいた事には取り組む・わからないことは何でも聞くように言われる |
| ③ | 正確さ | <ul style="list-style-type: none">・チェックリストやマニュアルが業務別に完備・数字や番号などは常にダブルチェック・常にメモとペンをもって業務にのぞむ |
| ④ | ルール | <ul style="list-style-type: none">・就業の5分前に着席する・使った文具などは、必ず元の場所に戻す・下駄箱やトイレのスリッパが整えられている |
| ⑤ | 組織 | <ul style="list-style-type: none">・ひとの名前ではなく役職で呼び合う・社員が会社に提出する申請書類が多い・社長や上役を敬う態度がある(起立・挨拶・礼など) |

本人の能力と仕事のマッチング

| | |
|----------------------|---|
| 得意なこと | ◎ |
| できること | ○ |
| 工夫や練習で できるようになること | △ |
| 避けたいこと | × |

本人のスキルに合わせ、
仕事の内容や手順を決める

職種や業務の
マッチング

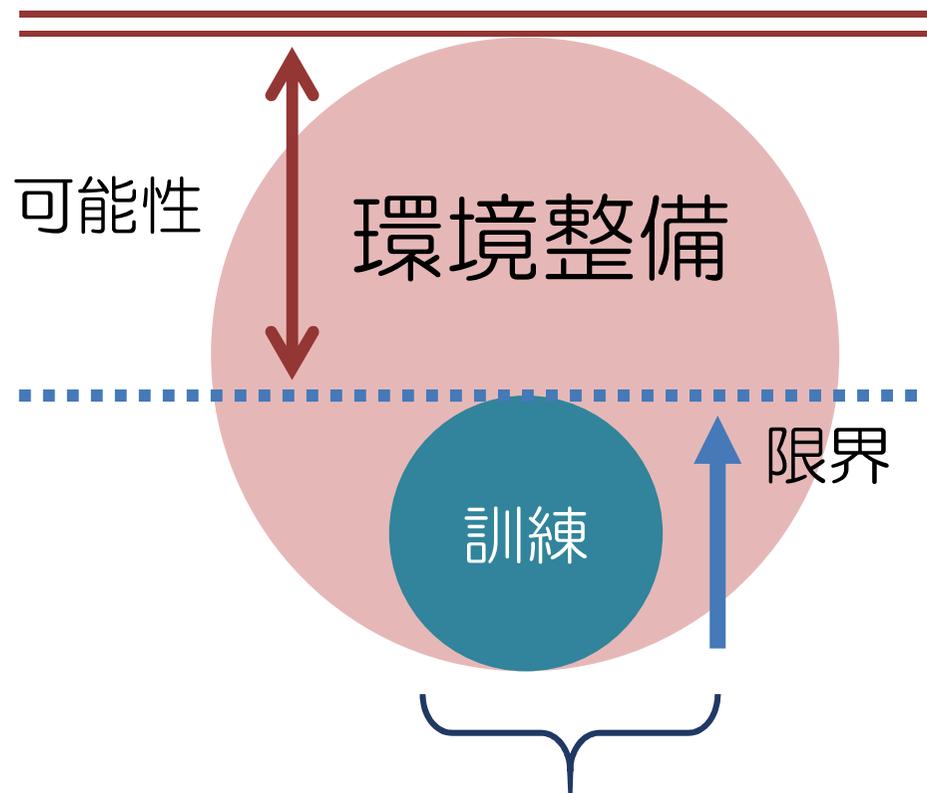
工夫

環境整備

「工夫すればできるようになる
こと」には、サポートや補助
ツールなどの整備、「避けたい
こと」には配慮事項を決める

職場環境の「環境整備」

自立ライン



職場に向いて、対象者の「強み」と「弱み」を活かした「環境整備」をすることが、対象者や企業の可能性を広げる。

対象者の「できていないこと」を「適応できるように訓練する」だけの就労支援は限界がある。

環境整備の種類



<生活困窮者 就労支援事例>

1. 貧困家庭で育ち、中卒後長期就労経験のない10代男性
2. 仕事の手順が覚えられず、短期離職を繰り返してきた、30代女性
4. 40代になって自身の発達障害を知った、母子家庭の母
5. 中学不登校から引きこもり、20年以上家族以外との会話のなかった30代男性
6. 定時制高校を卒業後、アルバイトで頑張りすぎてバーンアウトした、強迫神経症のある20代男性





企業へのアプローチ

社会福祉法人 光明会

社会貢献部長 山本 樹



本日お伝えしたいこと

1. 企業へのアプローチをする前に
2. 雇用支援の新たな着眼点
3. 企業開拓におけるマーケティング（初級編）
4. 具体的な企業開拓手法

1. 企業へのアプローチをする前に



支援者の心構え①

●企業アプローチでは、お客様（支援先）は、
「企業」である。

●就職支援ではなく、「雇用支援」である。

1. 企業へのアプローチをする前に



支援者の心構え②

● 支援モデルは、医学モデルではなく、
「社会モデル※」 を重視。

・ 医学モデルでは、障害という現象を、疾病、外傷など、健康状態により直接生じた「個人的な問題」とし捉える。

・ 社会モデルでは、同じ現象を、社会によって作られた問題。障害は、個人に帰属するものではなく、その多くが社会環境によって作り出されるものと捉える。

※現在、ICF の基本モデルでは、医学モデルと社会モデルの統合に基づいている。

1. 企業へのアプローチをする前に



支援者の心構え③

●企業の存在意義には、

「利益」と**「社会貢献」**である。

- 利益とは、「スタッフ（家族を含め）の幸せ」の実現。
- 社会貢献とは、「人や社会の幸せ」の実現。

1. 企業へのアプローチをする前に



支援者の心構え④

- 「お願い営業」は禁物！

企業とは「**ビジネスパートナー**」である。

- ・ 「お願い営業」は、企業に頭を下げる「御用聞き」的要素が多い。
- ・ 求職者を売り込む姿勢が「お願い営業」の要素を多分に含んでいることを意識。
- ・ 営業は対等な関係であること。



2.雇用支援の新たな着眼点

①求人票の記載内容を鵜呑みにしない

●企業がイメージする求職者像と実際の求職者には、大きな「ギャップ」がある。

・求人票を作成した担当者が「必要な労働力」を的確に表現できるとは限らない。

・採用基準の多くは、見た目（イメージ）で採用される場合がある。これ事実。



2.雇用支援の新たな着眼点

②経営感覚&ビジネスマナーを身につける

●支援者の「**専門知識**」や「**外見**」で
就職は左右されることもある。

・支援者側と企業側の専門知識の定義は、合っていますか？

・自分の子ども（もしくは最愛の人）が、就職をするときにも、同じ態度をとれますか？



2.雇用支援の新たな着眼点

③トレーニングの結果を過信しない

●トレーニングと就職との間には、単純に
「相関関係は少ない」。

- トレーニングは、企業での般化がポイント。
- 企業が求めるスキルとトレーニング内容が、一致しているとは限らない。
- 普段の姿を熟知している人でも「勤務中の姿」については無知であることが多い。

3.企業開拓におけるマーケティング

①企業が求人する本当の理由を知る

(ベネフィット設定)

●採用の目的は、人財自体が欲しいのではなく、その人財が企業にもたらす「何か良いこと」が欲しい。

- 企業にもたらす良いこと＝企業のニーズ
- 企業ニーズとは、企業の価値感であり一律ではない。

例えば

- ①効率のよい作業能力
- ②社会貢献（CSR）や法令順守（コンプライアンス）
- ③その他

3.企業開拓におけるマーケティング



②企業開拓における商圈の設定

(マーケットリサーチ)

●支援対象者が無理なく、「通勤できる企業」は、どのエリアに何社あるかを知る？

- 商圈設定の方法は、
 - ①ニーズ設定→支援対象者のニーズ
 - ②インフラ設定→交通機関の沿線上の企業
 - ③業種設定→求人の多い業種
- 企業開拓は、市区町村内に留まらない
- 実際に歩いてマーケットリサーチすることも有効
(スポット求人や会社の駐輪場の様子など)
- ドットマップの作成と分析する。

3.企業開拓におけるマーケティング

③ドットマップのつくり方

- ドットマップ作成の基本は、ハローワークや求人誌から
「企業情報（求人情報）」を集めること。

1.企業のデータをEXCEL等の表計算ソフトに入力。

- ・企業名、住所、産業、従業員数などの必要な項目

2.項目でソートをかける。（入力情報が正しくないとできない）

3.ソート結果を地図（1/7000~21,000）に落とし込む。

3.企業開拓におけるマーケティング

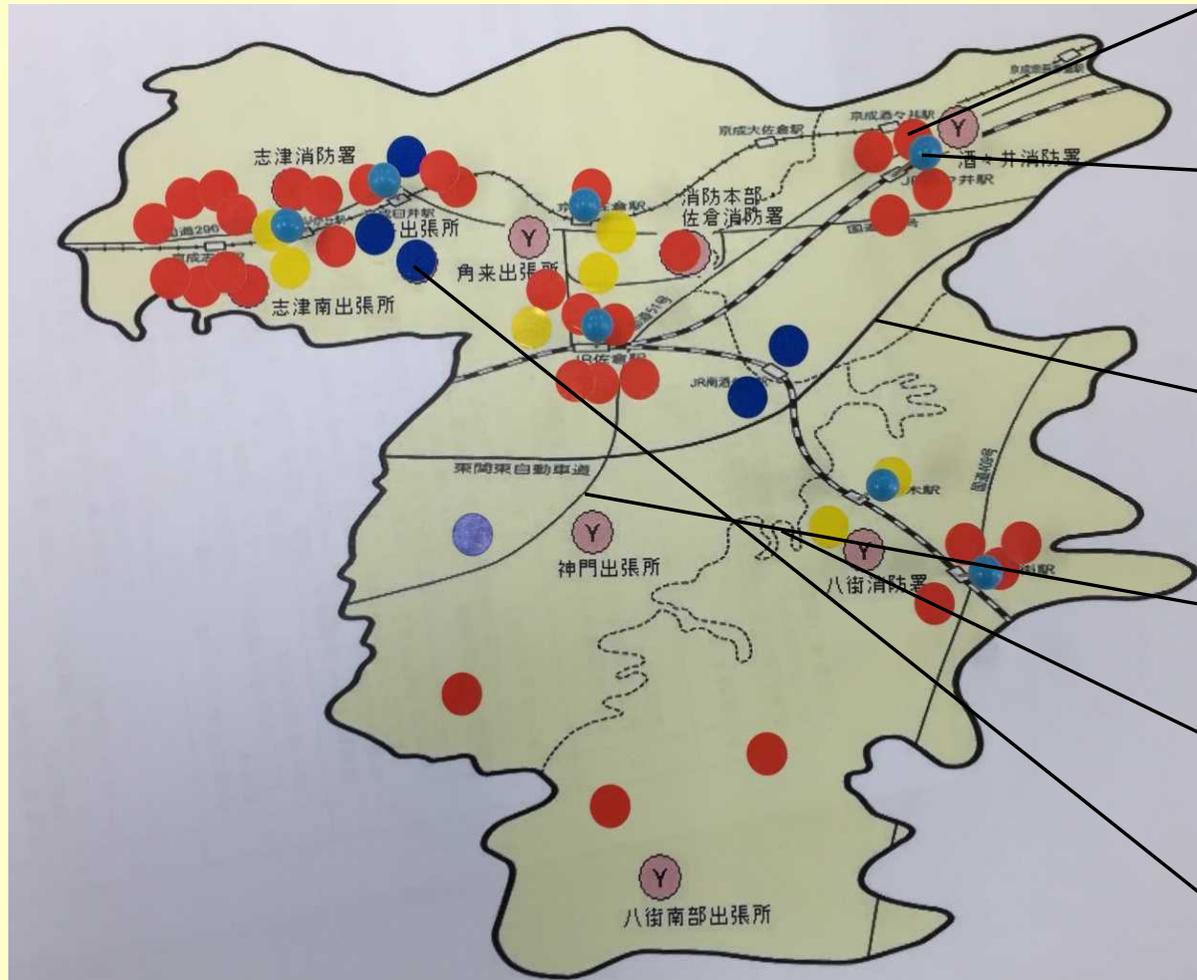
④ドットマップ分析

●ドットマップ分析は、公共交通機関、幹線道路などの
「インフラ・求職者住所」を整理する。

- マップを求職者ニーズ、インフラ、業種等に照合。
- 物理的な促進要因・阻害要因を確認。
- 求職者宅からの通勤圏と照合する。
- 企業開拓エリアの設定。



(参考資料)
S市及びその周辺のドットマップ (イメージ)



赤シール
半径500mに従業員100名以上の企業が5社以上ある地域

青ピン 駅

黒線① 高速道路

黒線② 国道及び幹線道路

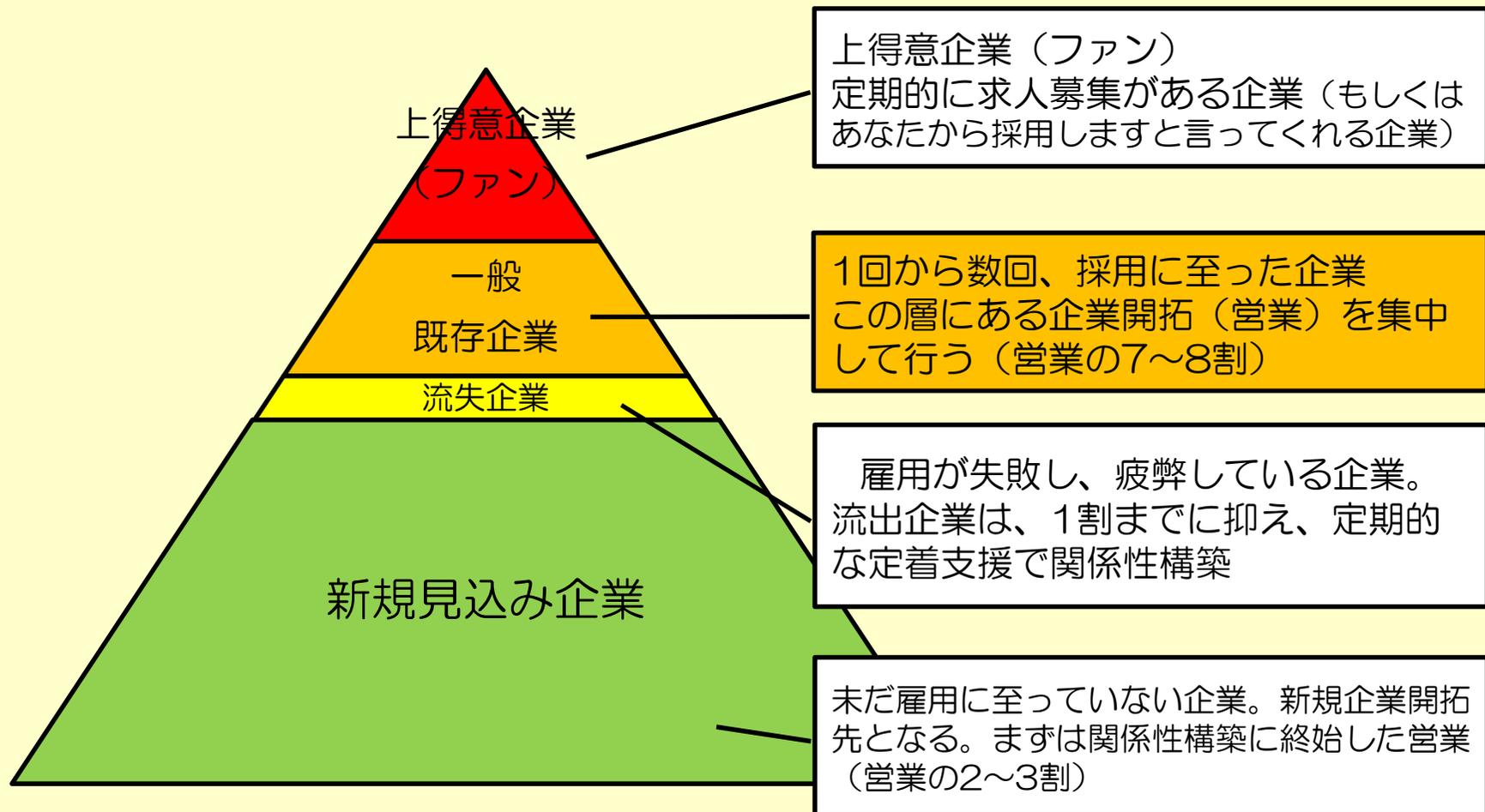
黄シール
半径500mに500名以上の企業が3社以上ある地域

青シール
半径500mに1,000名以上の企業が3社以上ある地域

⑤開拓先企業を顧客ピラミッドで理解する



●顧客ピラミッドとは（セグメンテーションとターゲティング）





⑤-1 開拓先企業選定のポイント

●顧客ピラミッドには、

「パレードの法則（20：80の法則）」がある。

・パレードの法則とは、上位20%の企業は、就職実績全体の80%を占める。

・開拓先企業の選定は、上得意企業と一般既存企業に集中的に行うことが有効。

・上得意企業（社長など）から紹介を受けた企業は上得意企業になりやすい。



⑤-2顧客ピラミッドの成熟

●顧客ピラミッドのランクアップには、

「意図的な取り組み」がある。

- 一般既存企業から上得意企業へのランクアップ
人事採用権のある人物に、雇用実績や実際の取り組みをイベントなどで発表する機会を提供。
(ただし、発表内容やポイントの台本は、当方で作成するのがポイント)
- 新規見込企業から一般既存企業へのランクアップ
まずは、1人雇用すること。その後は定期訪問を繰り返し、信頼関係を構築。イベントなどのご招待。(あくまでも、お客様として)



4具体的な企業開拓手法

①開拓は、企業との関係性の構築に尽きる

●良好な人間関係は、「**意図的**」に作り出す。

- 新規開拓は、「エビングハウスの忘却曲線」を活用する。
- 関係性の構築は、「ザイアンスの法則」を活用する。



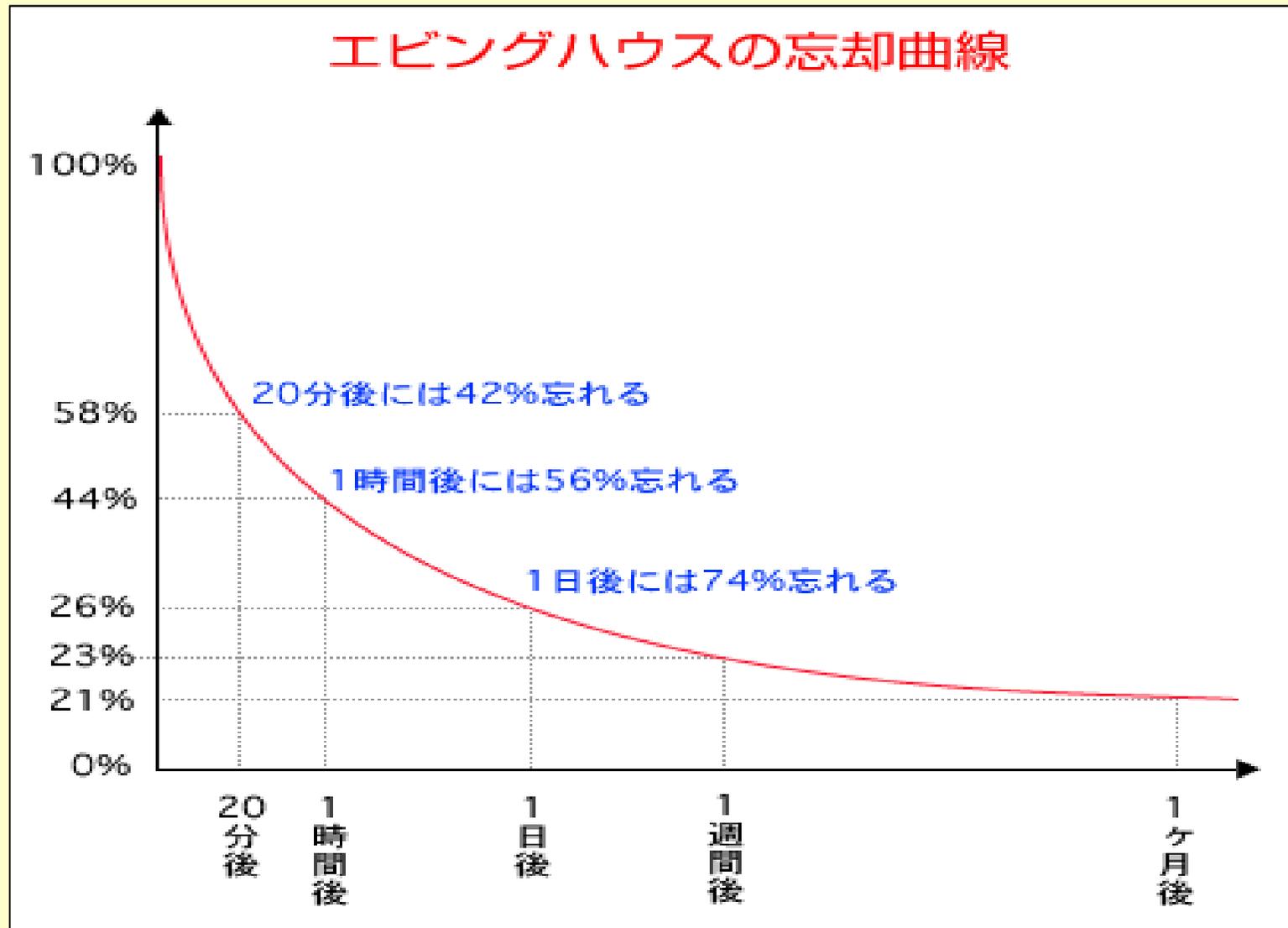
4具体的な企業開拓手法

②エビングハウスの忘却曲線を知る

●人は忘れる生き物。企業担当者の頭の中は、
「売上げ 売上げ 売上げ…」。・・・(笑)

- ・記憶は、記憶した直後に急速に減少、次第にゆるやかに減少する。
- ・一定時間が経過すると忘却は、ほとんど起こらない。
- ・記憶した知識・情報を短期記憶から長期記憶へ転換するには、「反復と知識の意味・関連付け」が重要。

4具体的な企業開拓手法





4具体的な企業開拓手法

③ザイアンスの法則を知る

●人は、ただ一回きり長い時間一緒に過ごすよりも、短い時間でもいいから

「会う回数を増やす」ことが有効。

・ザイアンスの法則では、

- ①人は知らない人には攻撃的、批判的、冷淡に対応する
- ②人は会えば会うほど好意を持つ
- ③人は相手の人間的側面を知ったときに好意を持つ

・適度に会う回数をもった頃合を見て、自分のプライベート（相手との共通点など）を覗かせてみる。

・こうすることによって、企業担当者との距離が格段に縮まり、その後は、良好な人間関係を築くことができる。



4具体的な企業開拓手法

④新規企業開拓時の手法

●新規企業開拓は、まず企業担当者に、

「1度、会うこと」がポイント。

- 企業を訪問する際には、必ずアポイントメントをとる。
- 新規企業の場合、1度目の訪問で、話がまとまることは少ない。
- 1度目の訪問後には、「ありがとうメール」を忘れない。
- Fax、Mailで済むことであっても、あえて訪問する。

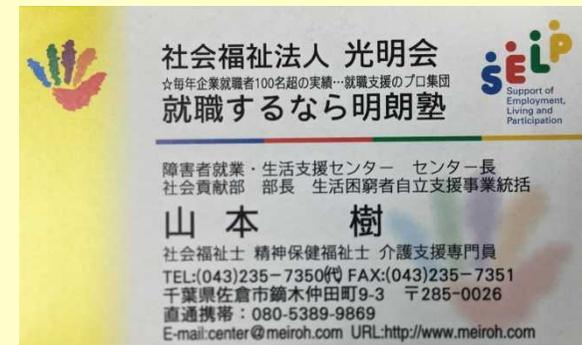
4具体的な企業開拓手法



④-1 新規企業開拓時の手法

●2回目の訪問が**一番難しい**。

- 2回目の訪問をするには「宿題」を使う。
- 宿題は、1回目の訪問時に答えられなかったことなどを設定する。
- 宿題提出時だけは、アポはいらない。
- 担当者が不在の場合を考え、置手紙などを用意する。



山本の名刺



不在時の際に使う
ありがとうカード



4具体的な企業開拓手法

④-2新規企業開拓時の手法

●2回目の訪問で、

「具体的な雇用の話」を進める。

- 話を進めるときは、お願い営業はしない。
- 具体的な雇用支援計画を提案する。
- 人事採用権者と現場管理者とは、ここで面識を持つ。
- 自主的に宿題を見つける（先方の商品ラインナップやなど）。



4具体的な企業開拓手法

④ー3新規企業開拓時の手法

●3回目の訪問では、主題（具体的な雇用の話）を

早々にまとめ、空いた時間に「**宿題**」を話題にする。

- 宿題の話題は、先方が得意げに話せる内容（もしくは、共通点）が良い。
- 企業担当者の話を聞くことがメインとなる。
- ひと段落したら、クロージングに向け、話をまとめる。



4具体的な企業開拓手法

④ー4新規企業開拓時の手法

●4回目の訪問は、具体的な雇用支援計画を持参し、
本件を「クロージング」する。

・4回目の訪問では、雇用支援計画を持参し、説明することが目的。先方の時間を使わないように意識。

・ただし、前回訪問時の話題を振られた場合は、前回と同様に対応する。

●すべての訪問時に、我々が必要とされることがポイント。

・業界の成功事例や、新法、活用できそうな助成制度などの情報を提供。



(参考資料) 実際に活用している企業開拓の手順書の一部

企業開拓及び支援手順シート

第2版 平成23年8月20日改訂

企業名 _____

この件の主担当 _____ 副担当 _____

| 手順 | HW 求人の場合 | 必須 対応者 | 実際の 対応者 | 確認 |
|----|--|------------------|------------|----|
| ① | 訪問する企業の研究（会社概要、理念、事業内容、歴史、業界ニュース、障害者雇用率、障害者雇用状況など）。 | | | |
| ② | HW と訪問先の選定及び打合せ、アポ取り（千葉・千葉南・成田）及び自ら HW で求人検索、アポ取り。HW の求人にアポを取る場合は、HW にもその旨を伝え、情報共有を図る。 | 主 福 | | |
| ③ | 1 回目の企業訪問（場合によっては HW と一緒に） 企業との顔合わせ（必ず名刺をいただく、いただけない場合は役職とフルネームを確認）。 ※ただし、ここでは先方の話を聞くことに徹し、全体像が見えたら専門家としての立場から環境アセスメント（ハード、ソフト）、助成制度の紹介（受給できるとは言わず、紹介のみにとどまる）、採用までの大まかな日程をお伝えする。また、次回訪問日の調整や確実に答えられない案件を宿題とする。 1 回目の企業訪問時にすでに障害者がいた場合は、応募があった場合の手順へ 【ポイント】 障害者雇用は、お願い営業（開拓）ではなく、専門家として、どうすれば雇用を成功（人材化）させるかを企業と一緒に考えるイメージ。企業の言いなりではなく、障害者雇用の原理原則をしっかり伝える。 ※YES マンでは、障害者差別になりうることを忘れずに。話すときは相手の名前を呼ぶことを意識する。 | 主 福 | | |
| ④ | サンキューメール（1 回目の訪問当日）時間をとっていただいたことを感謝しつつ、先方が雇用促進をイメージできる内容で。 | 主 福 | | |
| ⑤ | 宿題の提出（1 回目の訪問から 1 週間以内に実施）アポなしで OK。「近くの企業を支援しておりますから」などの理由で。 ※先方キーパーソンが不在の場合は、宿題と「ありがとうカード」を添えて置いてくる。 | 主 福 | | |
| ⑥ | 2 回目の企業訪問（1 回目の訪問から 2 週間以内に実施） 1 回目の訪問で得たアセス情報をもとに提案書案（就職情報シートや雇用計画案）の提出。その際に精神保健福祉の観点から就業支援担当や JC も同席し、より専門的な環境アセスや諸調整を行いながら、雇用に向けての具体的な話を進めていく。JC は支援計画書のアセスを取る。 【ポイント】 2 回目からは、どうすれば雇用促進（人材化）できるかに焦点を絞る。そのため基本的な障害特性を伝えながら、就職情報シート（案）を作りあげていく。この打合せに実際の現場従業員が同席することが望ましい。受入時や採用後の人材化を図るのに重要であるため。 ※先方キーパーソンとの関係性にも意識。共通点や先方からの話題を次回訪問時の自分への宿題（次回訪問時に共感できるように）とする。 ※同業他社の障害者雇用状況や活用できそうな助成制度などの情報があれば提供する。 | 主 福 就 職 | | |
| ⑦ | 3 回目の企業訪問（2 回目の訪問から 2 週間以内に実施） 雇用計画の詳細及び就職情報シート（案）提示、前回訪問までの必要事項を最終的に確認する。確認後は、就職情報シートの確定版を再度お持ちすることを約束する。 【ポイント】 3 回目の訪問では、主題（障害者雇用）をいち早くまとめることを意識。空いた時間に前回訪問時の宿題を話題としてフル。ただし、先方から話を聞くというスタイルは忘れずに。 ※同業他社の障害者雇用状況や活用できそうな助成制度などの情報があれば提供する。 | 主 福 | | |
| ⑧ | 4 回目の企業訪問（3 回目の訪問から 3 日以内に実施） 確定した就職情報シートの現物を持って直接確認を行う。その際に、再度採用までの流れの確認や実習や採用に関わる支援内容の確認を行う。 【ポイント】 | 主 福 | | |

開拓企業名

企業開拓担当者名
(主担当と副担当)

具体的な行動内容

実際に関わった担当者名

手順の進捗状況の確認

●手順書は、開拓の進捗状況を管理するツールでもある



のちの質問や個別のご相談は、電話及びメールにて
すべて無料でお受けいたします。

ご静聴 ありがとうございました。



center@meiroh.com

 043-235-7350