

平成27年度 生活保護受給者・生活困窮者の就労の促進に関する協議会

生活困窮者自立支援制度等が開く 「支援付き」人材・労働力の可能性と課題 ～自治体・地域の役割～

1. わたしの立場 【スライド2】
2. 国の政策・制度の動向と自治体・地域 【スライド3】
3. 相談支援サービスの対象 【スライド4】
4. 就労支援(サービス)の仕組みと雇用システム 【スライド9】
5. 企業等からみた「支援付き」人材 【スライド16】
資料 就労訓練事業(訓練付き就労)の事例 【スライド20】
6. 就労訓練事業の開発と自治体の役割【スライド37】

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. 国の政策・制度の動向と自治体・地域

- ◆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・しごと創生法など、さまざまな分野で「その人らしく暮らす」「活躍する」ための対策、支援が始まっている。

「全世代・全対象型の地域包括支援体制」(厚生労働省：新たな福祉サービスのシステム等のあり方検討プロジェクトチーム報告書)

高齢者にかかわる「地域包括ケア」など

- ◆これまでの福祉サービス等は障害や疾患、阻害要因が特定され提供されてきた。新たな動きは、住民の力や意欲等がより発揮されるように、それぞれの技能や行為に対するサービスの提供という側面が重視される。言い換えれば、「支援付き」の人材・労働力として、その技能や行為を実現すること、その機会を広げることがより重要な成果指標となる。福祉サービス等による支援は、究極的には「街づくり」「地域づくり」の事業として評価され、相互関連的、分野横断的に進められることが期待されているようだ。

3. 相談支援サービスの対象

- 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

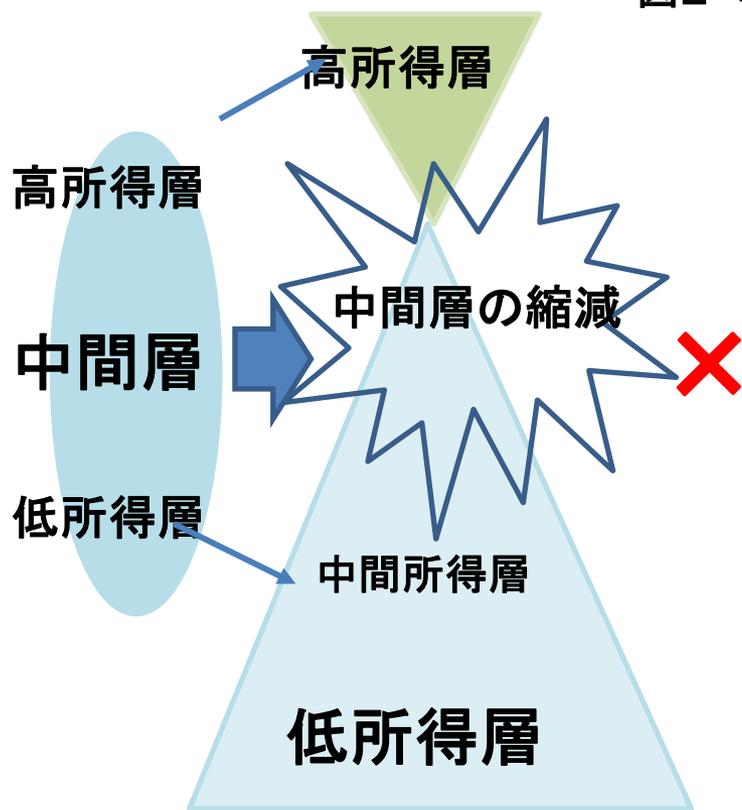
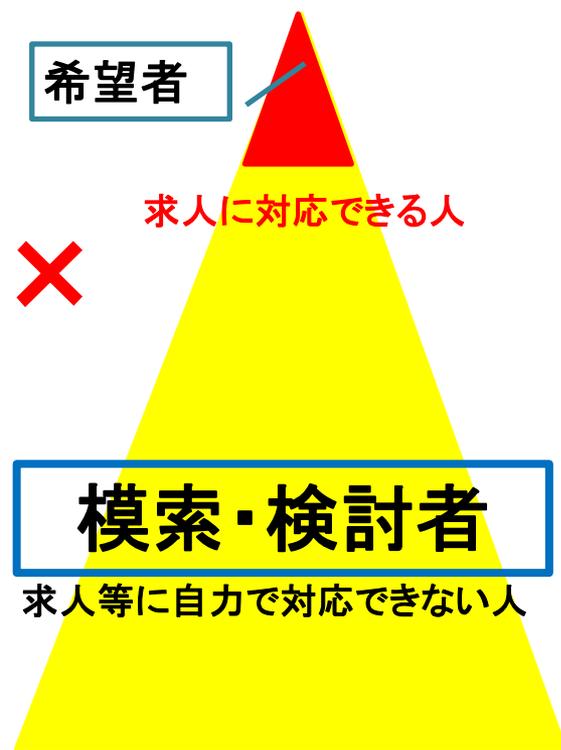


図2 輻輳する困難

- 孤立等
- 生活保護のニーズ
- 医療保健福祉、教育・子育て、住まい等の社会サービスのニーズ
- 債務、家族問題等の解決支援ニーズほか

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)から

3-1 支援対象の規模は・・・？

低所得者(臨時福祉給付金利用)
2300～2400万人

低所得の年金受給者
約1250万人

【対象別課題別社会サービス等】

ひとり親福祉等

障がい者福祉

高齢者福祉

出所者等支援

生活保護

困窮者
自立支援

子ども若者支援

ホームレス支援

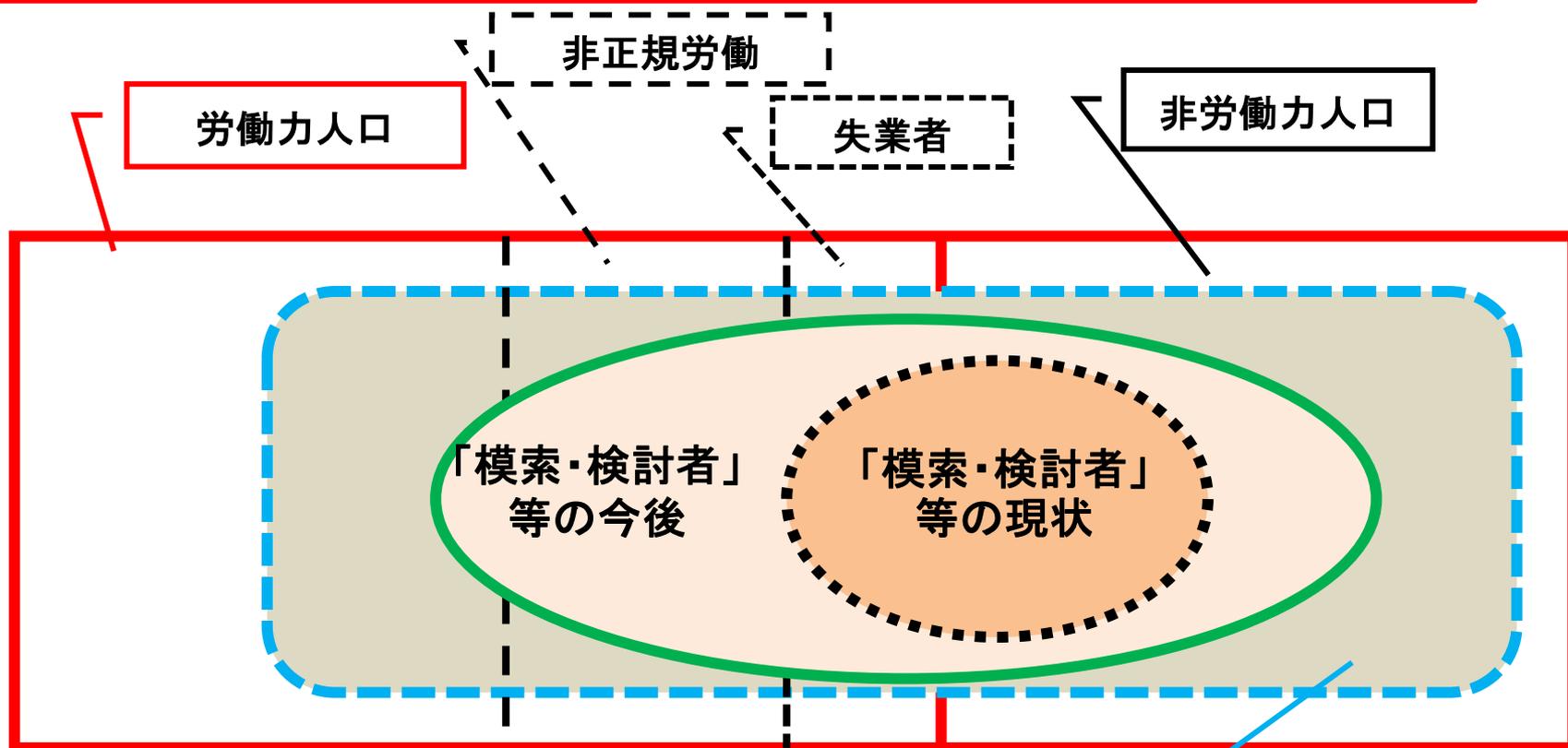
不安定就労層

生活困窮者自立支援

※現状は対象別支援サービスの1つとして運営されている

3-2 雇用・労働市場とキャリア「模索・検討者」等

模索・検討者の発見は、希望者の発見と異なり、工夫が必要。各種の相談支援の中で、「キャリアを開く」シーズを発見し、支援ニーズに変えていく



生活困窮・就労困難のリスクを抱える層

3-3 キャリア「模索・検討者」等

(注)各数値は調査時期等が異なる

労働力人口 6587万人(10万増)
15～64歳では、5891万人(35万減)

非労働力人口 4489万人

就業者
6351万人
雇用者
5595万人

うち非正規
1962万人
「約8割がワー
キングプア」

失業者
236万人
「うち4割が
長期失業」

ニート
56万人
ひきこもり
約70万人
SNEP(孤立無業)
約1981万人
うち未婚無業163万人

- 生活保護受給ではないが経済的に困窮している者(たとえば、福祉事務所来訪者のうち、生活保護に至らない者は、高齢者等も含め年間約40万人(平成23年度推計値)
- 非正規雇用労働者 平成12年度:26.0% ⇒ 平成24年度:38.2%
- 年収200万円以下の給与所得者 平成12年:18.4% ⇒ 平成23年:23.4%
- 高校中退者=約5.4万人(平成23年度)、中高不登校=約15.1万人(平成23年度)
- 生活保護受給世帯のうち、約25%(母子世帯においては、約41%)の世帯主が出身世帯も生活保護を受給。(関西国際大学道中隆教授の調査)
- 福祉事務所来訪者のうち、生活保護を新規に開始した人数は約38万人(平成23年度)のうち、稼働可能で就労支援が必要な者は約8.3万人(推計値)
- 臨時福祉給付金(住民税非課税世帯=約2300万。平成26年度予算推計)
- 相対的貧困率16.1%(貧困線122万円)、うち生活保護利用者(217万人)は1/10程度

3-4 キャリアの模索・検討者等の増加

支援の対象

福祉保健医療
教育等の支援システム

模索・検討者
生活困窮者
就労困難者等

雇用システム

希望者

◆「希望者(求職者)」が集まらない農業や
介護、飲食、流通等の分野でこそ期待され
る「模索・検討者」の受入・育成

※「支援付き」人材として能力開発

福祉保健医療
教育等の支援システム

模索・検討者
生活困窮者
就労困難者等

雇用システム

希望者

支援の対象

4. 就労支援(サービス)の仕組みと雇用システム

(1) 職業紹介(狭義の就労支援)

ハローワークや民間人材サービス等

※ハローワーク等の取組みには地域性があるが

(2) 自治体・地域の就労支援(広義の就労支援)

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。

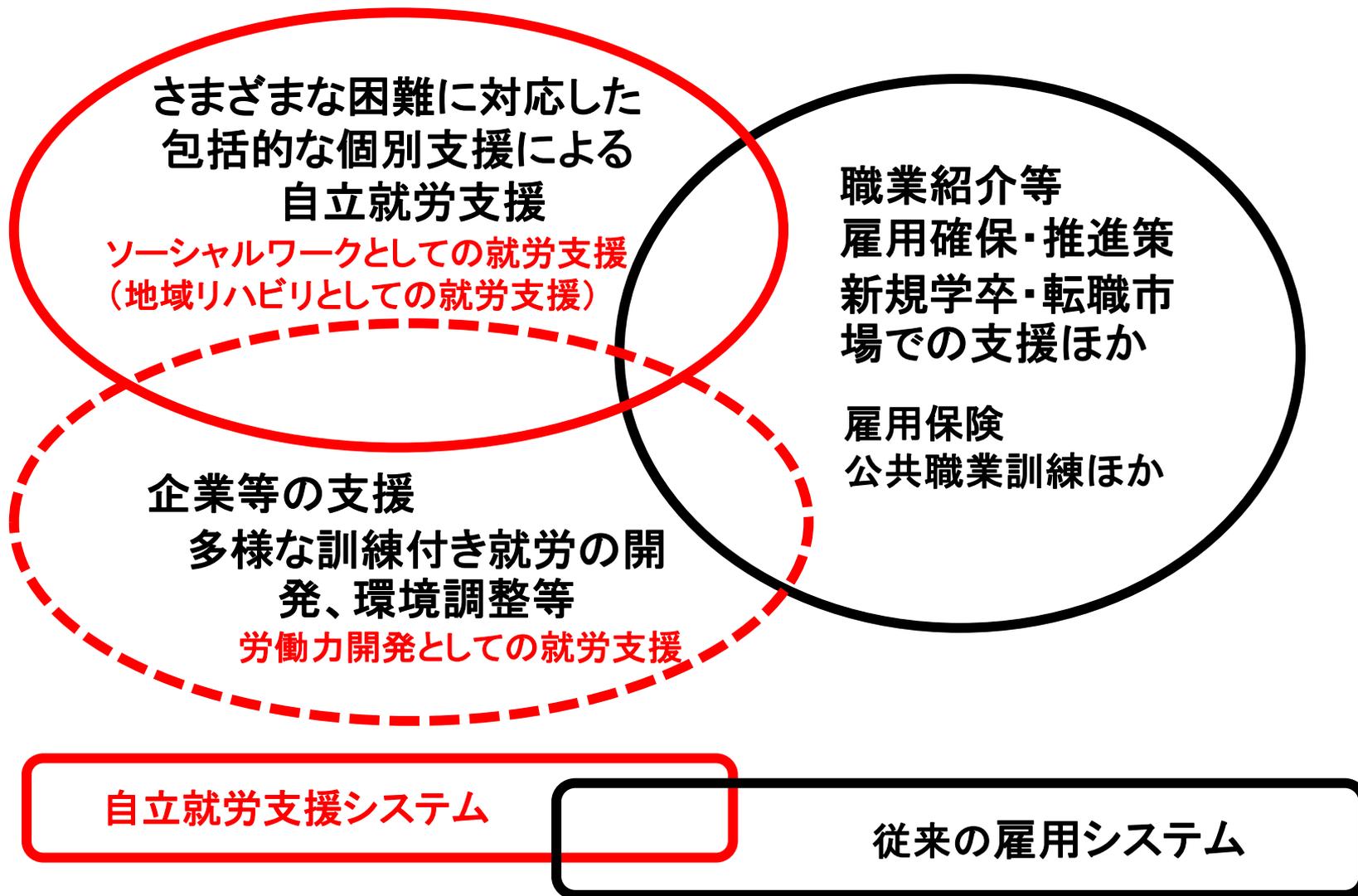
相談から多様な支援策(企業実習や就労準備支援、就労訓練、求人などの開発・提供)、職業紹介から定着支援(企業支援含む)までカバー。担当者制(寄り添い型)の相談支援が主

※4-2 自立就労支援の仕組みと雇用システム 参照

4-1 自治体の就労支援

- ① 担当者制による継続した個別支援(寄り添い型・伴走型)
- ② 支援を利用しながら、就労を希望・実現する人はさまざま
 - 課題別対象別の相談支援を通じて
 - 若者、高齢者、ひとり親、障害者、在住外国人、女性、生活保護受給者、生活困窮者、がん患者ほか
 - 多様で輻輳する困難(支援ニーズ)を抱えながら、就労を希望し、準備している人
 - キャリアを「模索・検討」している人
- ③ 相談支援につなげていない人が多い → 早期発見早期支援(たとえば「転職カフェ」(不安定就労層の発見)など)
- ④ 「働く意欲・力は、働くこと、仕事を通じて」
 - 生産現場で行う訓練等 = 企業実習や就労準備支援、就労訓練等 = 仕事にもとづく訓練の効果が高い
- ⑤ 定着支援・就労継続支援(企業等への支援)が欠かせない
- ⑥ 仕事にもとづく訓練(中間的就労等) → 企業等の支援になる

4-2 自立就労支援の仕組みと雇用システム



4-3 特徴①仕事にもとづく訓練

- ①安心して参加・挑戦できる「訓練の場」「働く場」
企業実習、就労準備支援、就労訓練(中間的就労)・・・
 - ②目標(支援プラン)をつくり、単なる「居場所」にしない
 - ③支援付き就労(訓練)の場で育つ力・意欲。「小さな成功体験の積み重ね」「『ありがとう』等の声で見直す自己有用感」「事業・活動の中に役割を見つけ、生活習慣の再構築へ」「問題や悩みを話せる仲間の発見(グループワークで)」・・・
 - ④参加・体験を<振り返り>によって、自信に変える。振り返りには認知行動療法等の社会心理的支援が欠かせない
 - ⑥受入企業、受託団体のメリット。多様な人材・労働力の戦力化・最適化策、育成型人材確保策を学ぶ機会。
- ※米国WIOA法(2014)も「仕事に基づく訓練」を重視

4-4 特徴②定着支援(訓練付き就労～採用後も)

- ①就業現場で能力を発揮するには経験、時間が必要
- ②ストレス対処、問題解決を通じて、「役割」を発見
※障害者支援、離転職を繰り返すケース支援等の経験から
- ③就労支援には、企業への支援が伴う
企業(現場マネージャー)の「SOS」に機動的に対応。環境調整や指示・コミュニケーションの工夫に関する助言、そして本人への通訳・・・
- ④企業(現場)が「多様な人材」の戦力化、人材起点の業務・労務管理等を学習する機会
「実習工程表」などを提供すると、実習の効果だけでなく、<マネージャー—従業員>の役割等を見直せる。終了後、「事業所内のコミュニケーションの質が変わった」など、社長等の感想が返ってくる
- ⑤丁寧なマッチング、定着支援は、企業や労働市場(需要側)を耕す

4-5 特徴③キャリアの模索・検討者の支援

(1) 職業経験の少なさを補う

(職種転換の場合も)

(2) 就業・労働を支える生活習慣の再構築

(3) 職業イメージ、ストレングスの発見・気づき(本人・支援者ともに)

(4) 安心できるチャレンジ環境(守られた環境) ※自己有用感等の獲得への配慮

(5) さまざまな阻害要因への理解・配慮

4-6 特徴④「支援付き」人材・労働力の考え方

- 支援やケアのプランに守られて、多様な就労や活動にチャレンジできる
- 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」人材が活躍する場が広がる(公民連携の1つ)

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・活躍をひろげる

多様な人材の活用、育成型人材確保等が可能になり、さらに在職者訓練を含めて、人事・労務政策の改善等につながる

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・労働力に関する政策は、自治体の担当か？それとも？

5. 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) 課題別対象別の福祉等サービスの活用と雇用促進
障がい者やひとり親、高齢者等の支援サービスの活用
や自治体との連携による雇用等促進へ
- (5) 社会貢献というより、人事・労務政策の解決策の1つに
※新しい育成型人材確保策

5-1 企業や社会福祉法人等向けセミナー事例

自治体の生活困窮者自立制度等の活用に向けて(例)

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

- ◆市役所が進める就労希望者の相談支援
- ◆市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

- ◆育成型人材確保のすすめ

在職者の教育訓練や障がい者雇用、メンタルヘルスにも・・・

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・・・

◆育成型人材確保のすすめ

◆市役所は様々な就労相談の経験を活かして、「多様な人材」が活躍でき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

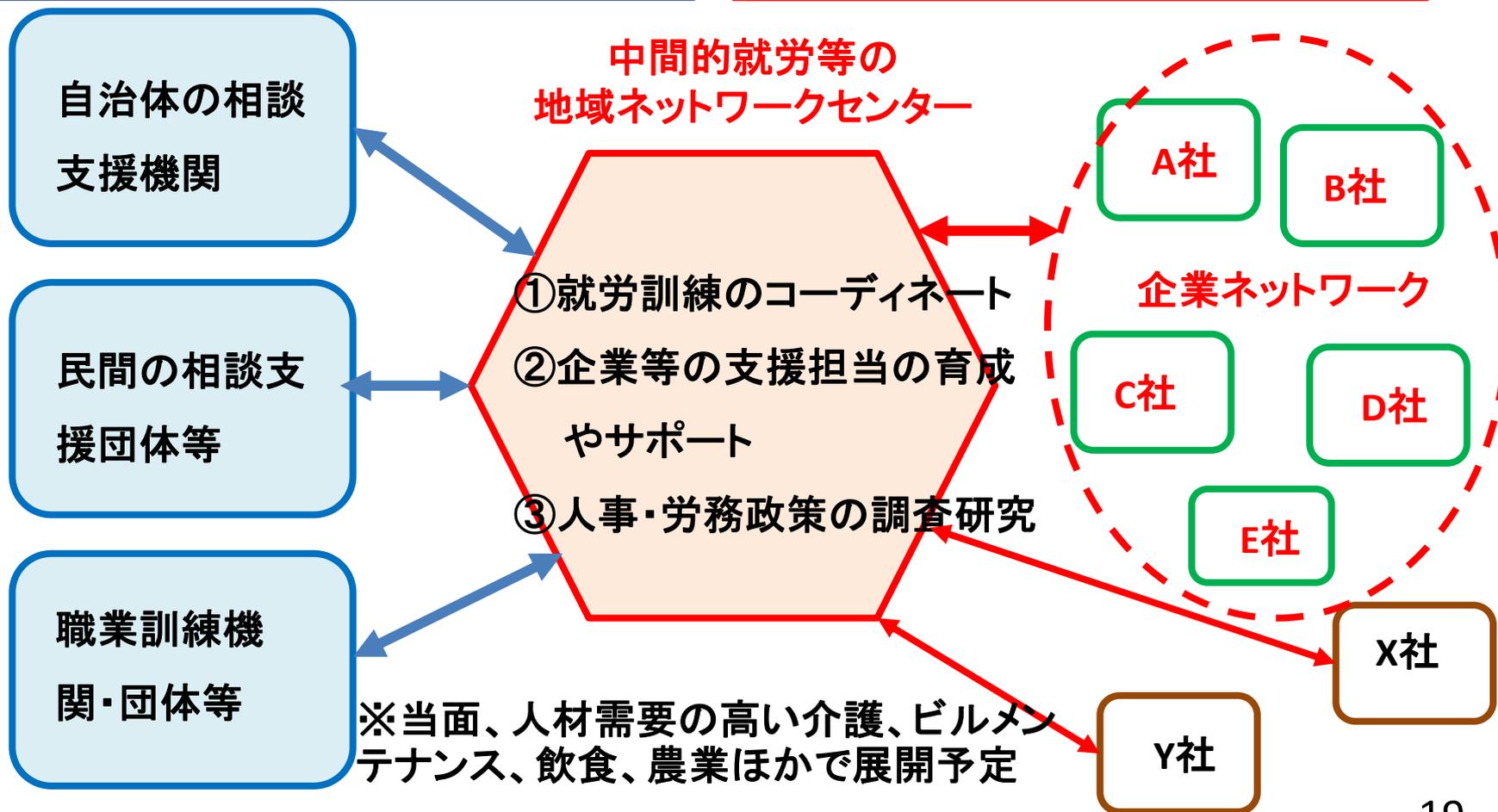
障がい者雇用やメンタルヘルスサポート、ダイバーシティ もっと効果的に進めたい

◆就業現場の人事・雇用の困り事。解決を応援します。

5-2 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

中間的就労等のコーディネート、展開



資料 就労訓練事業(訓練付き就労)の事例

1. 「農業検討者」受入から雇用、事業拡大へ
→事例1 (地方創生採択)
2. 「農業検討者」の都市間交流の促進から雇用へ
→事例2 (地方創生採択)
3. 「職人」工程の革新と多様な人材の従事・育成
→事例3 (地方創生採択)
4. 企業・法人等の開発(設立)支援
→事例4
5. 企業・法人のネットワークを通じて
BtoB実績から企業等の就労訓練支援へ→事例5
6. 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 「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（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、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自治体就労相談～農業インターンシップ～現地就業・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（H25）

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

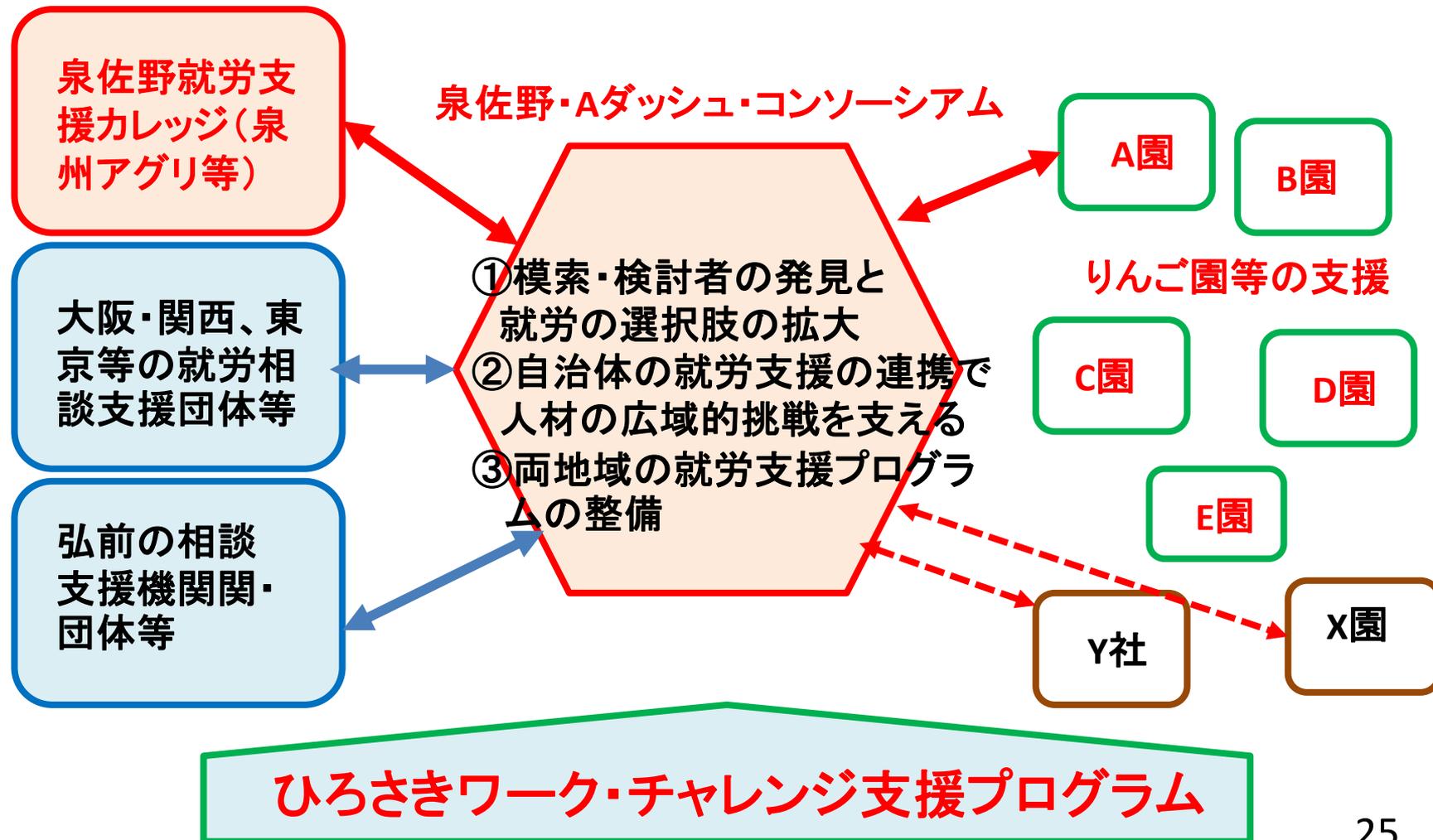
(株)れいほく未来の事例から

- 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2 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



事例3 「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10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)

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



4. 縫製工程

様々な種類のミシンがあります

事例4 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長や「強み」等を活かした障害者雇用を支え、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)

連携・共同等(企業グループ)

連携・共同関係

- 業務の受発注
- 出資(共同事業)
- 出向 等

認定(公的位置づけ)

- ①一定の地域圏域内で
- ②事業と人事・雇用政策の要件
- ③安定雇用主の要件 等

地域特定企業

中小企業

中小企業

中小企業

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

事例5 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

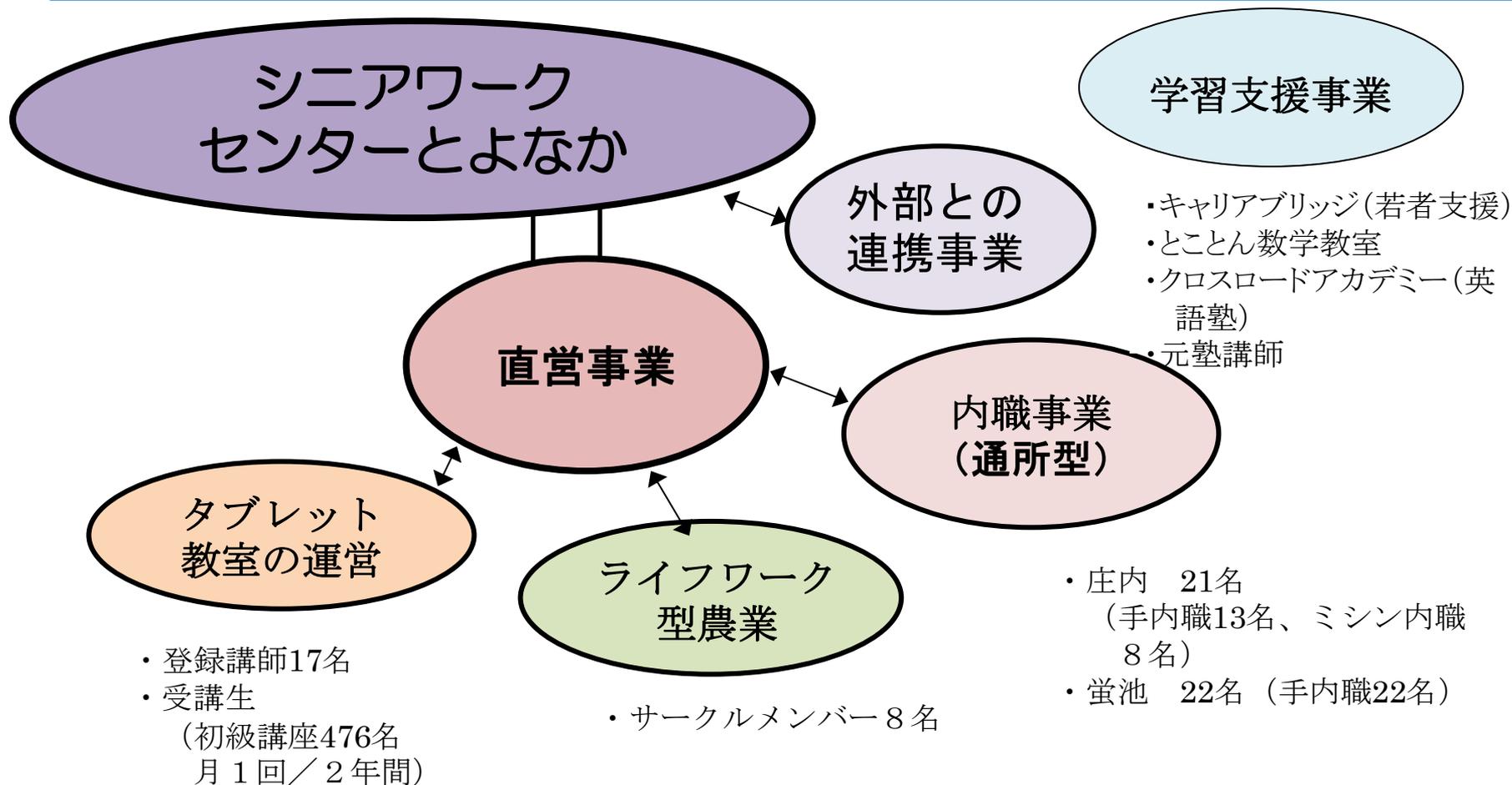
実施：NPO法人日本学び協会

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。

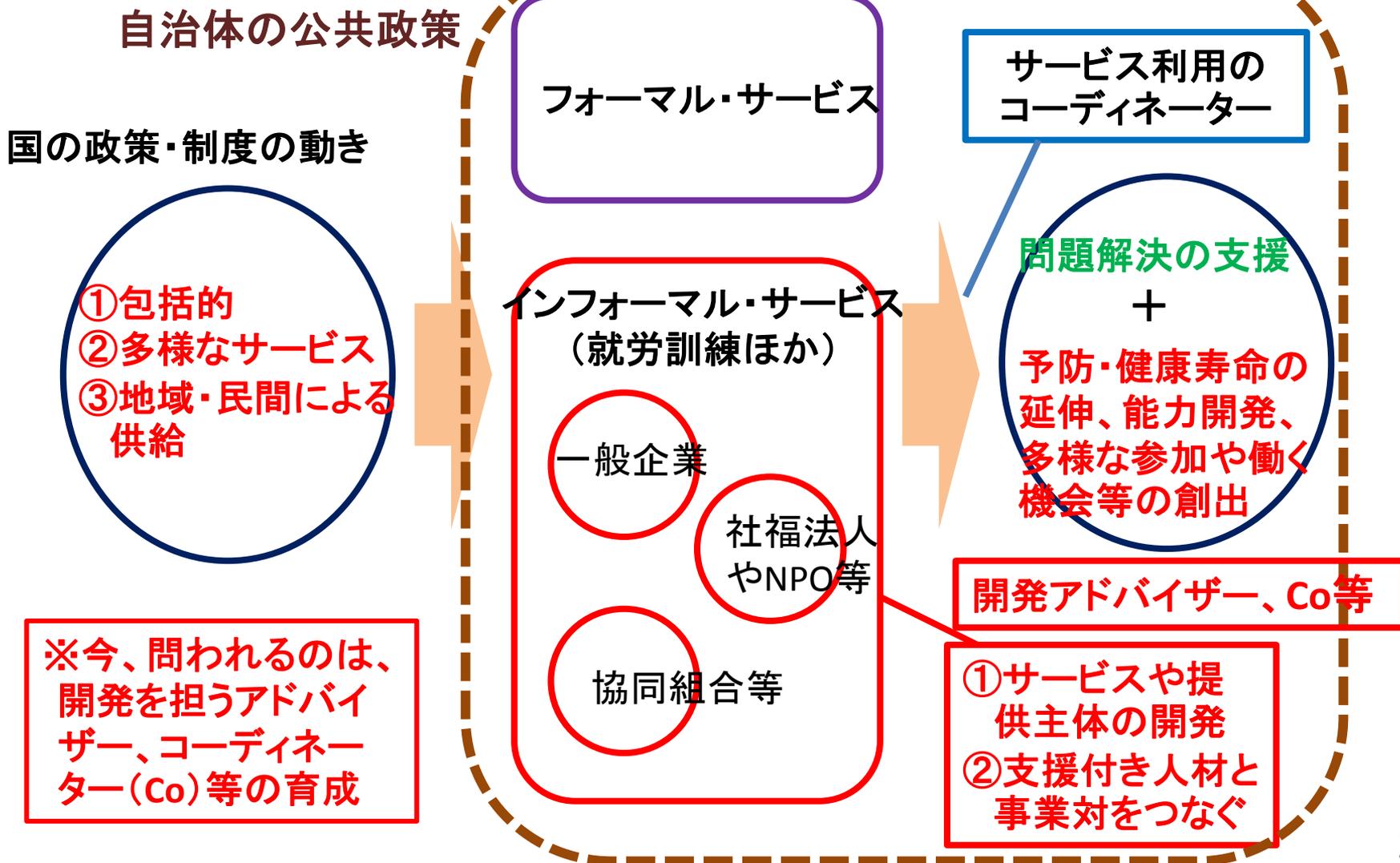
事例6 シニアの「働く」開発から「つながり」「健康寿命延伸」へ シニアワークセンター事業



「働く」「就労支援メニュー」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

6. 就労訓練事業の開発と自治体の役割



自治体の課題～資源開発、公民(官民)連携～

- 「市民協働」「協働のまちづくり」など、公民連携が自治体の公共政策の1つとなっている。しかし、多くは地縁組織やNPO、ボランティアなどの振興策の域を出ていない。社会サービスを担う民間事業(体)や人材・労働統合型の社会的企業などの資源開発、公民連携開発の取り組みには至っていない。
 - 地方創生をはじめ地域包括ケア、生活困窮者自立支援などの政策は、幅広いサービスや事業、その提供主体の開発が想定されており、自治体の公共政策への期待が大きい。
 - ケアマネージャーや〇〇支援コーディネーターのようにフォーマルサービスの利用調整を担う機能や人材への関心は高いが、インフォーマル・サービスの開発、言い換えれば公民連携の資源・事業開発を担う人材育成等は、国の事業メニューにも少なく、自治体の取り組みも遅れている。
- ※「支援付き」人材と就労訓練事業の事例(20ページ)は、働く・就労支援をテーマにした公民連携の資源開発を試みたもの。