

【講義】 就労支援の実際 ～企業との関係づくり～

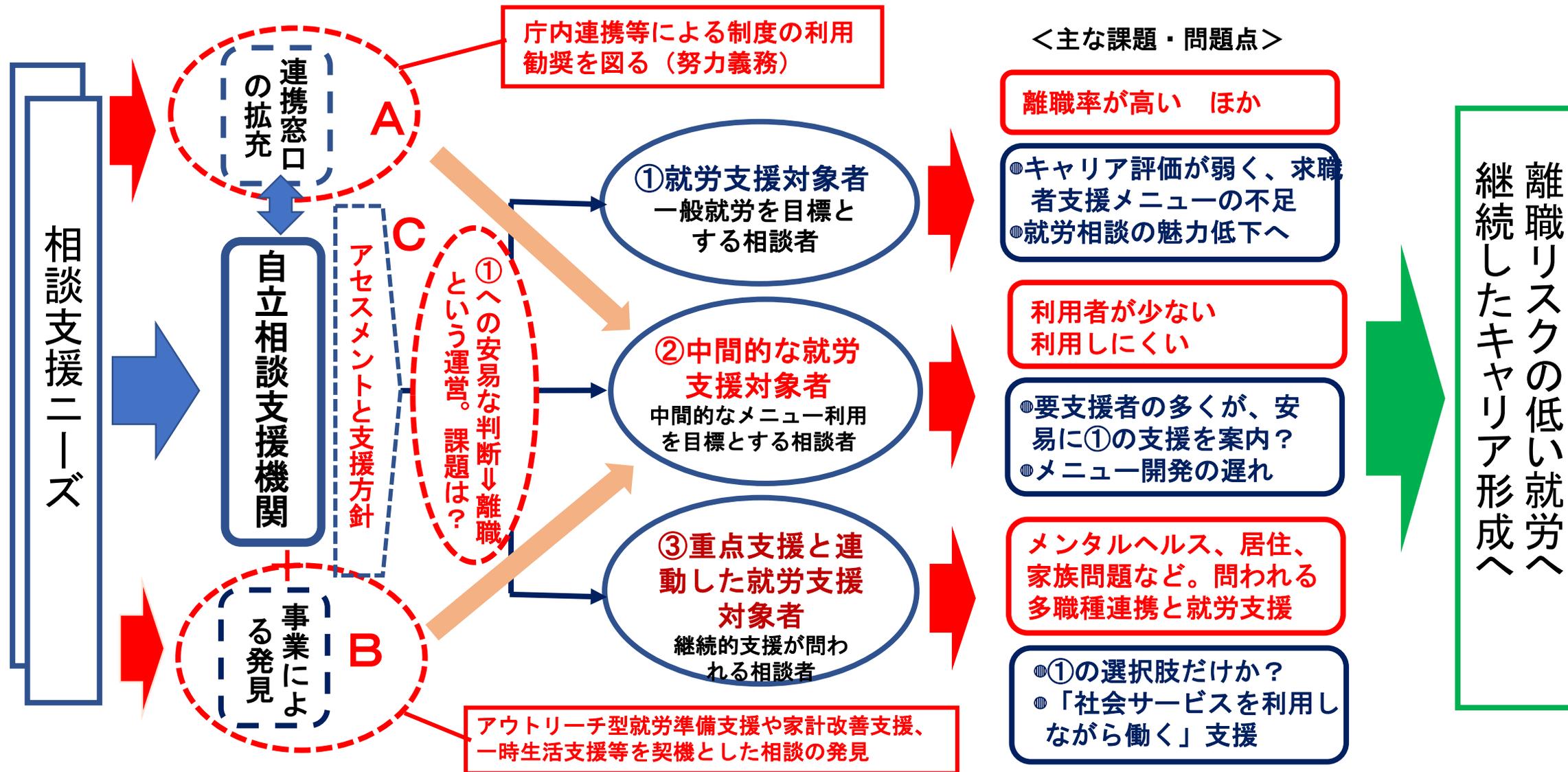
- I 改めて就労支援とは？ ～生活困窮者自立支援制度による就労支援に期待される役割・機能～
- II 企業との関係づくり(連携・協働)
- III 就労支援員(自立相談支援機関)と就労準備支援従事者の役割分担



就労支援室 西岡正次

I 改めて就労支援とは？ 生活困窮者自立支援制度による就労支援に期待される役割・機能～

1 生活困窮者自立支援制度による就労支援の仕組み



2 非正規雇用や無業などの求職準備者が増大

90年代後半以降の変化＝①非正規雇用の拡大、②「貧困層に属する就業者が多い国(OECD調査)」③企業に依存した雇用システムの変化(雇用形態の多様化、新卒一括採用見直し、高い離職率(離職防止)、ジョブ型雇用の兆候ほか)

【生活困窮者自立支援をめぐって主に議論されたこと】

図1 所得分布の変化

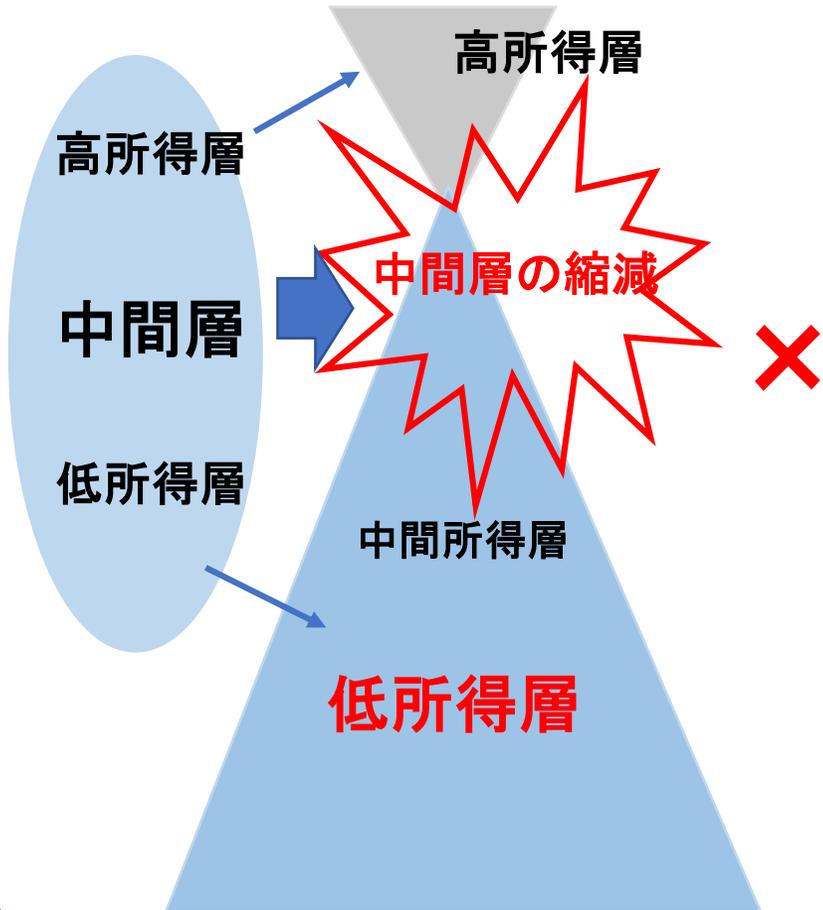
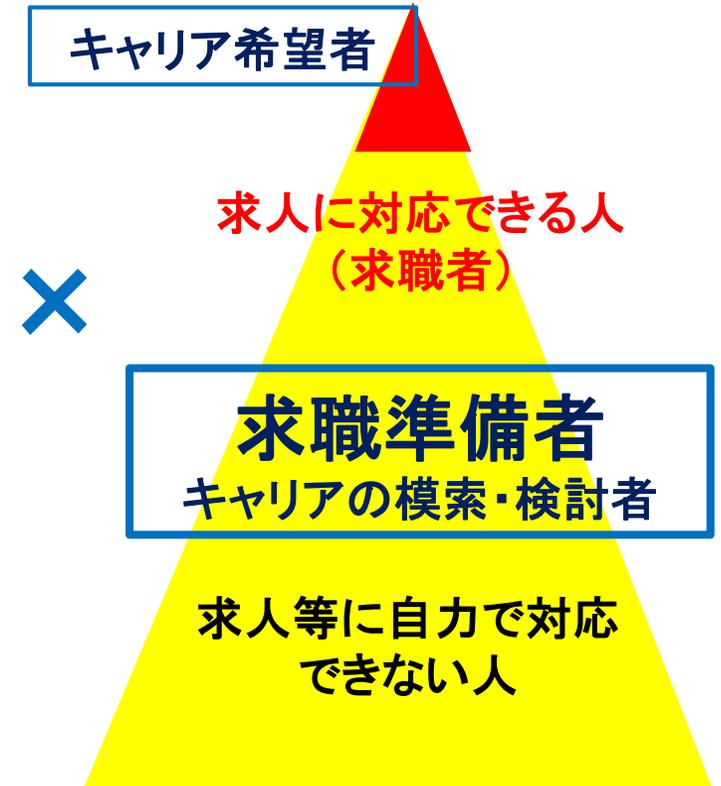


図2 多様・多重化する困難

- 心身の不調
- 知識や技能の習得機会の欠如
- 家族の問題
- 家計の破たん
- 「判断能力の不十分」による生活困難
- 就労困難・就労継続不安
- 将来展望の喪失など
- 福祉医療保健・教育等の公的サービス利用の拡大＝給付等の拡大

図3 キャリアの「模索・検討者」(求職準備者)の課題? 対応した支援は…?



※改正生困法で対応

Q1 求職準備者って？

A1 めざす就労(職業)やキャリアの準備段階にある**求職者**のこと。行政用語で**就労困難者**と呼ばれることもある。雇用統計の**失業者**は求職活動を行う求職者である。求職活動に至っていない準備者や雇用保険の被保険者になっていない準備者は就労の意思があっても、雇用保険制度をベースにした支援の対象にはならない。一方、改正生活困窮者自立支援法は「就労の状況」等の困窮リスクを明記し、**求職準備者・求職者**を生活困窮者として支援対象にしている。

●所得保障給付(生活保護等)や社会サービス(福祉や保健医療、教育等)を**利用しながら、就労を準備する・就労を継続する・キャリアアップを図る層**が**潜在的にも増大**している。

●求職準備者の姿

- ①無業状態で求職活動には至っていないが就労への希望を抱く「**キャリアの模索・検討者**」
 - ②転職等の転機に直面する「**キャリアの模索・検討者**」
 - ③非正規雇用に従事しながら目標とするキャリアをめざす「**キャリアの模索・錬成者**」
 - ④転職を通じてキャリアチェンジをめざす「**キャリアの錬成者**」など…。
- 新卒採用市場の渦中で「採用後の仕事がイメージできない仕組みはこわい」と悩む**学生**、未だキャリアをスタートできない「**就職氷河期世代**」の**若者**、定年後のセカンドキャリアをスタートさせるジョブの選考で悩む**シニア**などは、我が国の雇用システムと政策が生み出した**求職準備者の典型的な姿**。

3 我が国の雇用社会：求職者像、雇用の形態、失業・半失業

求職者像	雇用の形態				求職者（失業者）像の拡大
求職者支援の段階	雇用期間の定め	就業時間	呼称	分類	失業①・半失業②～④
<div style="border: 2px dashed red; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center; color: red; font-weight: bold;"> キャリア チェンジ・ アップ層 </div>	無期	フルタイム	正社員	狭義の正規雇用	※労働時間規制→副業の拡大。希望退職（45歳～）勧奨の拡大など ⇒広義の非正規雇用は拡大する ③-1 職業に就いているが、労災・傷病・障害で就労できていない状態 ③-2 職業に就いているが、育児・介護等で就労できていない状態 ②-1 職業に就き、実際に就労しているが、生活可能な所得が得られない・キャリアの見通しが無い等で現在の就業状況の変更を希望している状態
	無期	フルタイム	非正社員	広義の非正規雇用	
	有期	フルタイム	正社員		
	有期	フルタイム	非正社員		
	無期	短時間	正社員		
	無期	短時間	非正社員		
	有期	短時間	正社員		
有期	短時間	非正社員	狭義の非正規雇用（臨時雇・日雇等）		
<div style="border: 2px dashed red; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center; color: red; font-weight: bold;"> キャリア模 索・検討者 求職準備者 </div>	フリーランス（雇用類似就業者）、個人事業主と家族従業者				① 完全失業の状態 ④ 上記①～③の結果、労働の意思、労働の能力を失ってしまった状態
<div style="border: 2px dashed red; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center; color: red; font-weight: bold;"> キャリア模 索・検討者 求職準備者 </div>	/	/	/	失業者・無業者（ニート等）	

4 就労支援には、さまざまな活動や事業があるが、大きく分けると・・・

(1) 生活保護などの**所得保障給付に付随した活動や事業**

(2) 福祉や教育などのさまざまな**社会サービスの利用に付随した活動や事業**

(3) **雇用保険制度をベースとした支援 (II)**

※ (1) (2) をあわせて、**態様別の就労支援 (I)** と呼んでいます。

※生活困窮者自立支援法は、**態様横断的な支援**をめざしています。

「断らない相談」「早期発見・早期支援」「継続的包括的」

⇒多機関・他団体・他職種間の連携による就労支援＝包括的就労支援

5 就労支援の強化が問われる背景

～(1)(2)(3)の支援が届かない**求職者・求職準備者の増大**～

(1) 態様別就労支援(1)(2)の現状と課題

(注) 本資料内 参考1・2を参照

- 1) 対象別課題別サービスの対象ごとの就労支援で内容も細分化・分立している
 - 2) 主たる事務事業に付随した活動、考え方や進め方が未整備
 - 3) 所得保障給付が弱い 例) 生活保護捕捉率ほか
 - 4) 適職を探る・見極める、強みを伸ばす相談支援(求職者支援機能)が苦手→支援の包括化の次の課題
 - 5) 特に非正規雇用や無業等に対応した求職者支援のメニューや情報が不足
- ※求職者支援機能は、(3)の雇用保険制度をベースにした支援において充実しているが、自治体や自立相談支援機関等はその活用は制度的に難しい。また自治体や自立相談支援機関等はもともと「求職者支援機能」の取組みは弱いため、既存制度の活用も含め、どこまで分担・強化できるかが課題になっています。

(2) 雇用保険制度をベースにした支援の特徴と課題

- 1) 対象者を限定(主に被保険者である失業者・求職者)
※多くの非正規雇用や無業者は利用が困難である
- 2) 相談機能が弱い・相談拠点が少ない
- 3) 多機関多職種連携が弱い(=包括的な相談支援が弱い)
- 4) 失業給付のほか、職業訓練等にも所得保障給付がある

Q2 就労支援とは・・・？ ～誤解の多い取組みですが～

A2 就労支援と呼ばれる取組みは、大きく3つに分けられます。①生活保護等の所得保障給付の中で行われる活動や事業 ②障がい福祉や高齢福祉、学校教育などの社会サービスの提供に付随して行われる活動や事業 ③雇用保険制度をベースにした、職業訓練や職業紹介などの活動や事業 という3つです。9ページの資料1は、3つの支援の対象を大阪府豊中市のデータからみています。

Q3 ①と②の就労支援の特徴・・・

A3 ①は生活保護や児童扶養手当の中で、給付事務に付随した形で就労支援が行われます。近年、利用の長期化等を踏まえて就労支援の強化が話題になっています。②はさまざまな年代別の福祉サービスのほか、教育や保健医療などのサービスに付随した形で就労支援が行われています。多様なサービスがあり、サービスごとに利用対象が異なるほか、それぞれの部署で活動や事業が実施されています。その内容は主にハローワークの案内や訓練等の情報提供から、個別の相談事業や教育訓練の提供、独自の職業紹介までレベルはいろいろですが、多くは「雇用(求人)につなぐ支援」=就職活動支援の内容がほとんどです。

Q4 就労支援の特徴と工夫

A4 所得保障給付や社会サービスの提供を行う事務事業では、それらが必要とされる状態、その問題や原因を聞き取り理解することが欠かせません。問題志向の相談支援と言われます。一方、就労支援は「解決志向の相談支援」と言われ、相談者の希望やストレングスに注目し、その実現を話し合いそのための行動を導き出す支援が特徴です。そこでは問題や原因をさがしても特定しても、希望は出てきません。むしろ問題や原因をいったん横におくことによって(外在化する)、話し合いが進みます。そのためには、就労支援の特徴を踏まえた相談・支援の態勢が問われます。また、求職準備段階にある相談者の言葉にならない希望やストレングスが、相談を通して具体的な言葉や行動になっていくためには、頼りになる豊富な情報、特に就労に関する情報が欠かせません。これら相談のあり方や支援の情報が求職者支援機能の一部となります。※「就労準備支援や就労訓練等を利用した相談支援の進め方:手引き」(A´ワーク創造館)参照

Q5 ③の雇用保険制度による支援の特徴・・・

A5 職業紹介や職業訓練などの求職者(失業者)支援が充実していますが、雇用保険の被保険者を中心にした支援を行ってきたため、生活維持にかかわる多様なニーズをもつ対象への相談支援には無慣れです。①や②の窓口を利用する求職準備段階の相談者(非正規雇用や無業等)は、③の支援を利用することが難しく、被保険者ではない求職者・求職準備者に対する「求職者支援制度」ができましたが、自治体がこの制度を積極的に利用して支援を行うことが想定されていません。非正規雇用や無業等が増大する状況に対して、①や②の就労支援は分立し、求職者支援の機能が整っていないことと、③による支援は対象が制限されていることが重なって、資料2で見たように現場では求められる就労支援がうまく組めない状況にあります。「生活困窮者自立支援制度」はこうした状況に対応して、自治体による態様横断的な支援や支援機能の強化をめざしてが誕生しました。

Q6 非正規雇用の形態もさまざま・・・

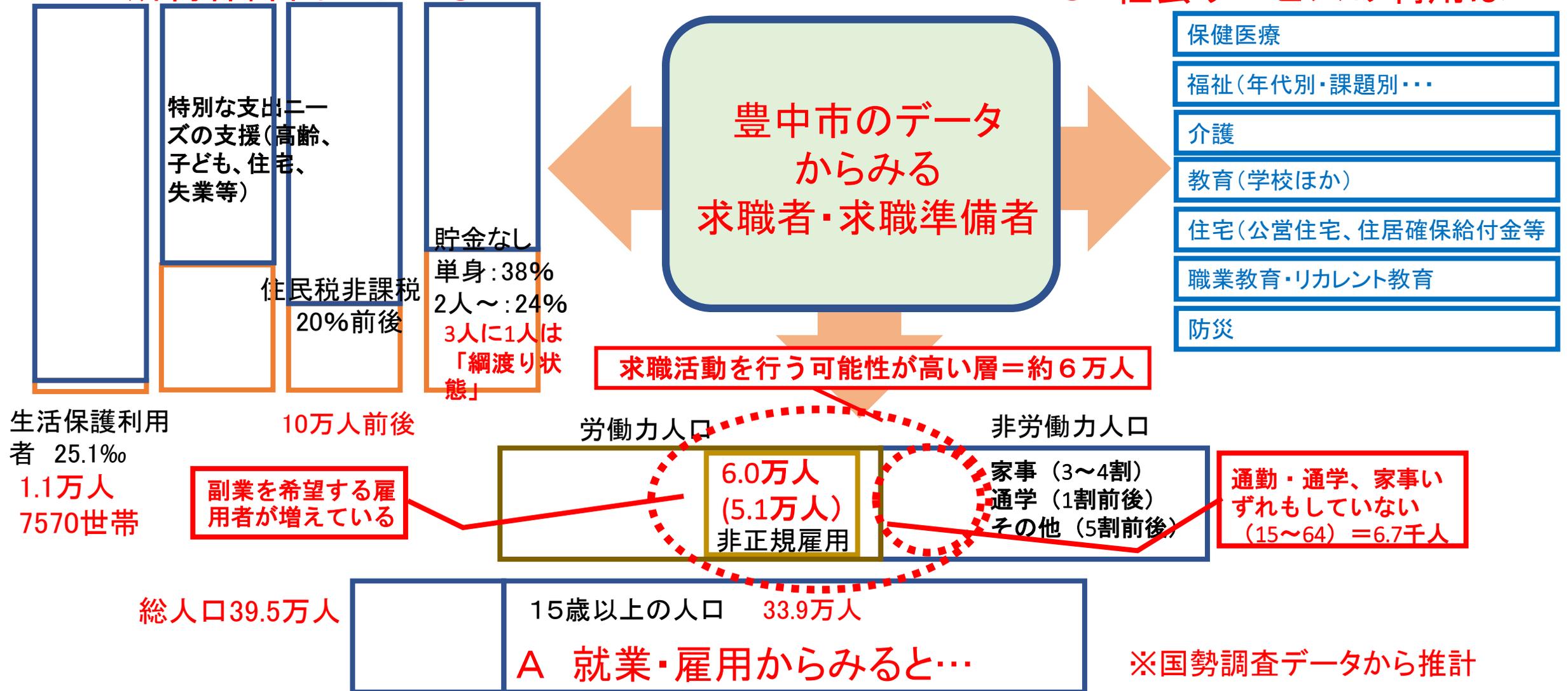
A6 4ページの資料のように、雇用形態は多様化し、無期雇用でフルタイムという狭義の正社員・正規雇用や、日雇や臨時雇といった典型的な非正規雇用のほかに、非正規雇用もさまざまな形態があります。雇用システムの代表である正社員は減少し、日雇や臨時雇も減少傾向にあります。めざす就労(職業)やキャリアへの道筋は、多様な雇用形態と、職務(ジョブ)が限定された就労(仕事)を選択しながら歩むことが多くなっています。求職者の姿は大きく変わっています。同じ事業所で雇用形態もキャリアも伸ばす人もいます。転職によって事業者や仕事を移動させる人もいます。就労支援は、相談者が就職(就労)すれば終わりではなくなっています。キャリアの節目節目で必要となる場合が増えています。産業構造や企業活動、雇用システムの変化が続く中で、就労支援の役割は重要になっています。

生活困窮者自立支援法で登場した就労訓練事業、特に認定就労訓練(雇用型)は、こうした雇用システムや雇用政策の変化をとらえたもので、「中間的就労(支援付き就労)」とも呼ばれる支援策の1つとなっています。

6 支援対象としての求職者・求職準備者（大阪府豊中市を例に）

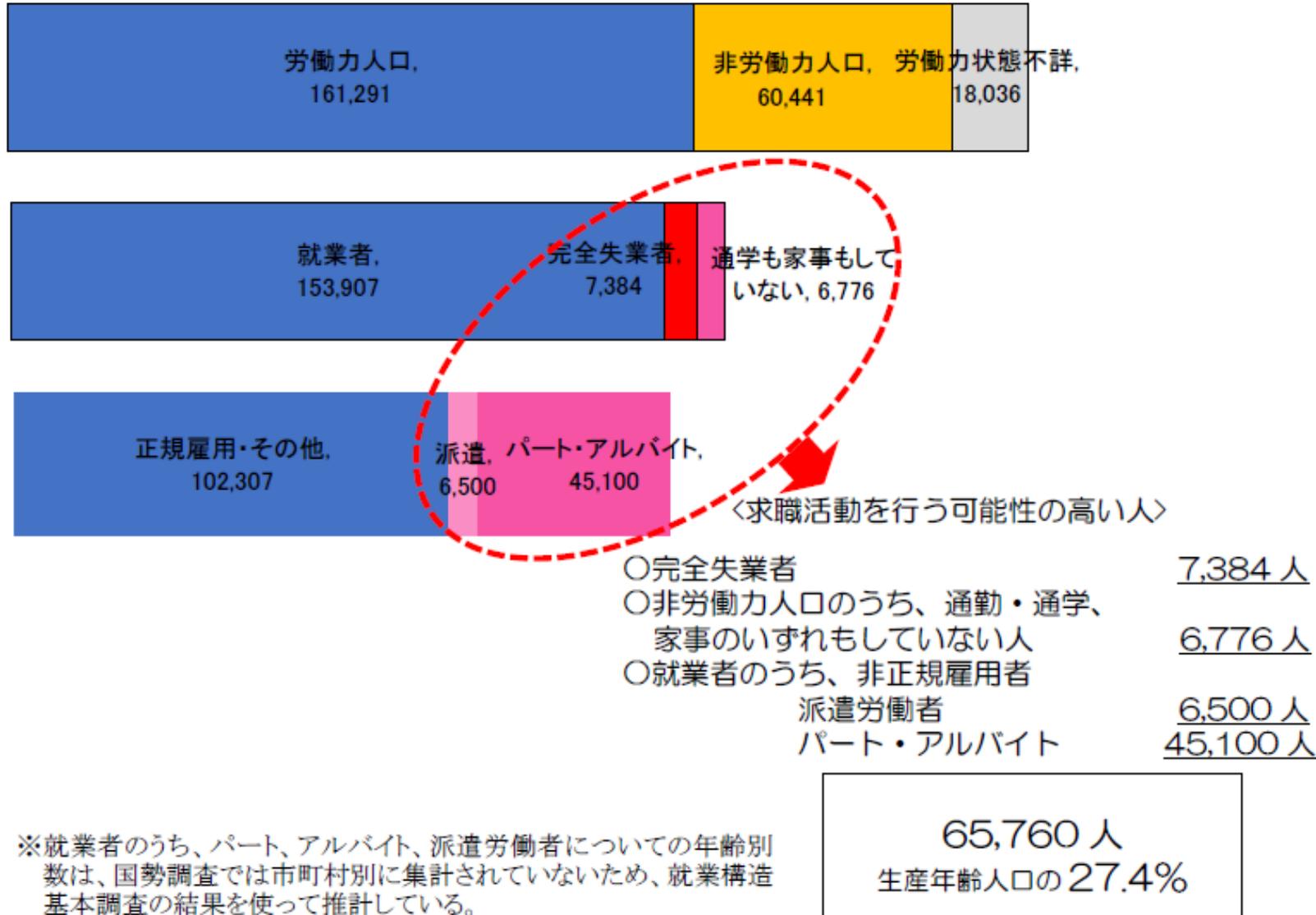
B 所得保障面からみる…

C 社会サービスの利用は…



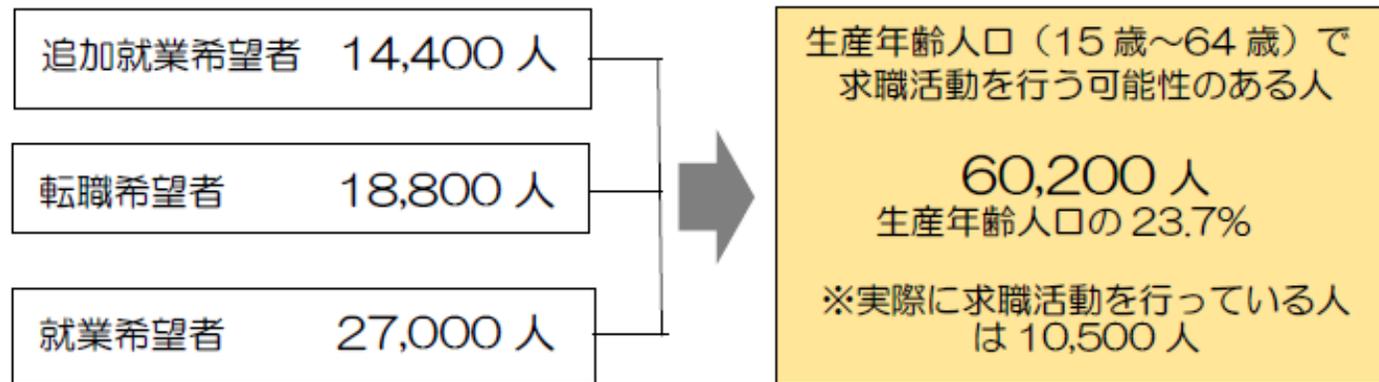
7 求職者・求職準備者と就労支援（豊中市） その2

その2は、国勢調査（H27）等のデータから推計しました。



8 求職者・求職準備者と就労支援（豊中市） その3

その3は、就業構造基本調査（H29）【15歳以上の世帯員がいる世帯が対象】のデータから推計しました。



	有業者			無業者				求職者数	
	総数	追加就業希望者	転職希望者	総数	就業希望者	求職活動実施	(%)	求職者数 (推計値)	年齢に 占める割合
総数	189,600	14,400	18,800	64,800	27,000	10,500	38.9	60,200	23.7
15～24歳	24,100	2,000	3,300	23,300	6,200	4,000	64.5	11,500	24.3
25～34歳	36,400	2,700	3,500	6,800	4,300	1,200	27.9	10,500	24.3
35～44歳	45,900	3,000	4,800	12,400	7,500	3,100	41.3	15,300	26.2
45～54歳	49,300	4,900	6,000	10,300	5,700	1,300	22.8	16,600	27.9
55～64歳	33,900	1,800	1,200	12,000	3,300	900	27.3	6,300	13.7

Q7 就労支援の機能強化とは・・・

A7 ①や②の就労支援の活動や事業、そして③の支援は、各地域で展開されていますが、まとまりのある事業や施策としては理解することはできません。バラバラの活動や事業は、それぞれの相談支援の効果を高める上でも支障となっています。就労支援の機能強化は、生活維持をめぐる「包括的な相談支援」を必要とする生活困窮者(求職準備者)が増大し、丁寧なステップ・バイ・ステップの求職者支援が問われる求職準備者(生活困窮者)が拡大しているという地域の状況を理解することから始まります。

そして、①②③に関わる多様な主体がどのように役割分担するか？生活困窮者自立支援制度による就労支援の役割は何か？問われます。「100年に1度の危機」と言われたリーマン・ショック。それをしのぐと心配されるコロナ禍の影響が広がる中で、就労支援の機能強化が問われています。

Q8 就労支援は、産業政策×地域雇用政策×福祉政策がクロスする世界の課題の1つ

A8 我が国では、**産業の発展**と**雇用の実現**、**雇用の実現**と**生活の安定**を政策によって意識的に結び付けることは国でも自治体でもほとんどされてこなかったと言います。企業の活動、いわゆる雇用システムが安定し大きな役割をしてきたからです。しかし、60年代から80年代に開花した雇用システムは、80年代末のバブルに飲み込まれ、さらに90年代中頃から変わり、非正規雇用や無業等が増大しました。結果「貧困層に属する就業者」の割合が高い国(OECDの中で)の1つとなっています。その後、地域でも雇用政策が問われ、産業政策や福祉政策との関係が問い直され、就労支援の機能強化や求職者支援が話題になってきました。かつてリーマンショックで「派遣切り」「雇止め」「住まいの不安」などの形で非正規雇用等のリスクが噴出し、生活困窮者自立支援法や求職者支援法などがつくられました。コロナ禍ではより厳しい影響が出始めていますが、就労支援の機能強化や求職者支援機能の再構築が急務となっています。

Q9 生活困窮者自立支援法が誕生した背景 2008年秋のリーマン・ショック後の社会

A9 リーマン・ショックでは、派遣切りや雇止めなど、求職準備者のリスクが一気に顕在化した。

当時、**緊急雇用創出事業**(公的就労事業)をはじめ**住宅手当緊急措置事業**(厚生労働省。その後住居確保給付金として制度化)や**緊急人材育成支援事業**(基金訓練、訓練・生活支援給付金。後に求職者支援法に)を含む一連の緊急対策が実施された。その内容は**仕事(雇用)づくり**と**就労支援**を組み合わせた**求職準備者支援をめざす**ものであった。

若者支援の分野では先行して始まっていた「若者自立・挑戦プラン」(2003年)を契機とする「ジョブカフェ」(2004年)や「地域若者サポートステーション」(2006年)の取組みにおいても、求職準備者向けの就労支援が意識されはじめていた。

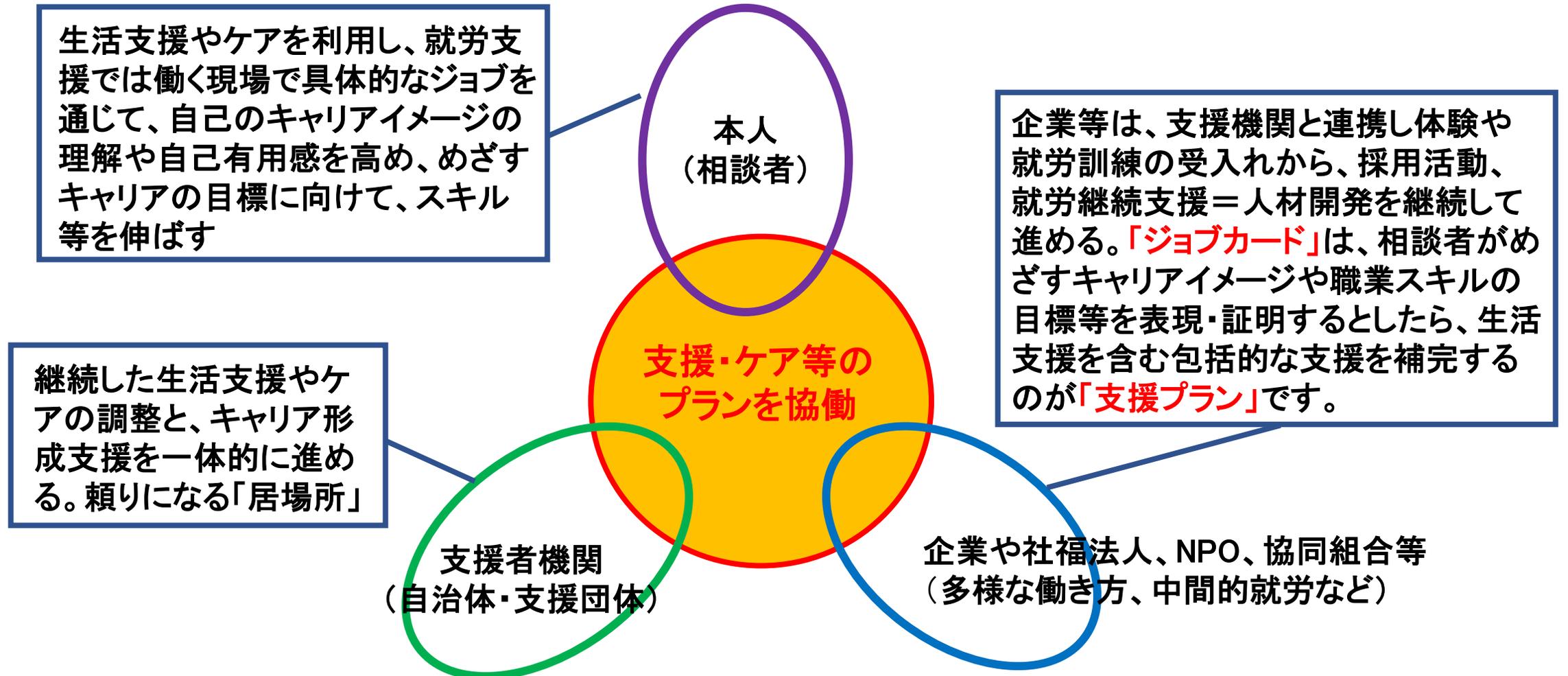
雇用対策では**求職者支援制度**(2011年)が創設された。

また社会保障分野では新たな個別支援を志向した「パーソナル・サポートサービス・モデル事業」(内閣府、2010年)の展開を経て、「**生活困窮者自立支援制度**」(2015年)が生まれた。同制度は「(相談者が抱える)多様で重複した困難や課題を包括的に受け止め」継続的な個別支援を打ち出し、既存の社会サービスや所得保障給付等が所管する相談支援を「つなぐ」、さらに不足するサービスや支援は「つくる」といった意欲的な制度運営をめざすものであった。

求職者支援制度と生活困窮者自立支援制度を合わせて「**第二のセーフティネット**」と呼ばれ、**態様横断的で包括的な求職(準備)者支援**、そして就労や職業、キャリアに関わる新たな支援の展開を予感した人も多いただろう。その後の経緯は未だ改革の途上であり、**求職準備者の典型である就職氷河期世代の支援**は始まったところである。

Ⅱ 企業との関係づくり(連携・協働)

1 相談者・企業等・支援者の3者の関係 2者間の交渉・調整から3者間の交渉・調整へ



※就労支援は、見学や体験などの就労準備から、マッチング(面接等)、定着・キャリアアップ過程(転職含めて)まで、3者の連携・調整が欠かせない

2 企業との関係づくり（連携・協働）の契機

※関係づくり(連携・協働)が問われる契機は、次のような支援のステージで想定されます

①見学や体験等の準備支援のステージ

- 就労準備支援等の段階における連携・関係づくり
協力事業所・認定就労訓練事業所の開拓
同事業所における支援プログラムの調整(職場環境調整含む)

②求職活動支援のステージ(求人開拓含む)

- 見学や体験を組み合わせたマッチング
- 求人の選考支援～面接同行
- 独自求人の開拓
- 求人内容のアレンジ(交渉・調整)
- あっせん(職業紹介)
- あっせん後のフォローアップ(採否判断の聞き取り等含む)

③就労継続(定着)支援のステージ、特にキャリア初期の支援

- 採用後のフォローアップ(定期訪問、企業からの相談等の対応)
- 従事する職務(ジョブ)や環境等に関する情報交換や助言(適性、特に性格スキルを伸ばす活かす配慮。
キャリアアップの方向・目標(ジョブ、雇用形態)

④就業・雇用環境整備を支援するステージ

⑤協力企業群(企業ネットワーク等)を創出するステージ

3 支援機関(団体)が行う**対企業の活動やサービス**から

	職業紹介 未実施	職業紹介 個別求人对応	職業紹介 登録企業対策	その他企業対策 (業界団体対策等)
①見学や体験等の準備 支援のステージ	△ 協力企業の開拓から 体験等の実施	○	○	○
②求職活動支援(マッチ ング)のステージ	×	○ 求人のアレンジ	○	△
③就労継続支援のス テージ、キャリア初期	×	○ 個別の環境調整等	○	△
④職務・環境等の調整・ や整備のステージ	×	△ 雇用管理等	○ 継続的關係	×
⑤協力企業群の創出	×	×	○ 企業集団等形成	×

4 企業側の**動機・目的**等から

	社会貢献	採用活動の見直し	雇用管理の見直し	職務の見直し (スキル・環境等)
①見学や体験等の準備 支援のステージ	○	○	○	○
②求職活動支援(マッチ ング)のステージ	△ 独自の紹介機能	○	○	○
③就労継続支援のス テージ、キャリア初期	○	△	○	○
④職務・環境等の調整 や整備のステージ	×	△	○	○
⑤協力企業群の創出	×	△	△	△

5 企業との関係づくりで問われる活動や事業

(1) 就労支援としての無料職業紹介

企業との関係づくりは、企業の採用・雇用(人事)管理、言い換えれば労働力開発・人材開発にかかわることです。円滑かつ効果的に進めるためには、「無料職業紹介の活用」は欠かせません。

また企業の採用・雇用管理等は今大きな転換期にあり、就労支援が多様な人材が就労・活躍できる就業・雇用の環境整備に積極的にかかわる意味・意義は大きいと言えます。

(2) 企業・職業情報の収集・編集・蓄積

相談者に関する情報の管理や蓄積は進んでいますが、協力企業(無料職業紹介の登録企業・求人企業、就労訓練事業所、見学や体験等受入れ企業など)の情報は同様に継続して管理・活用することが重要です。

特に、第一線相談支援員が参照したり活用したりできる、わかりやすい企業・職業情報は欠かせません。

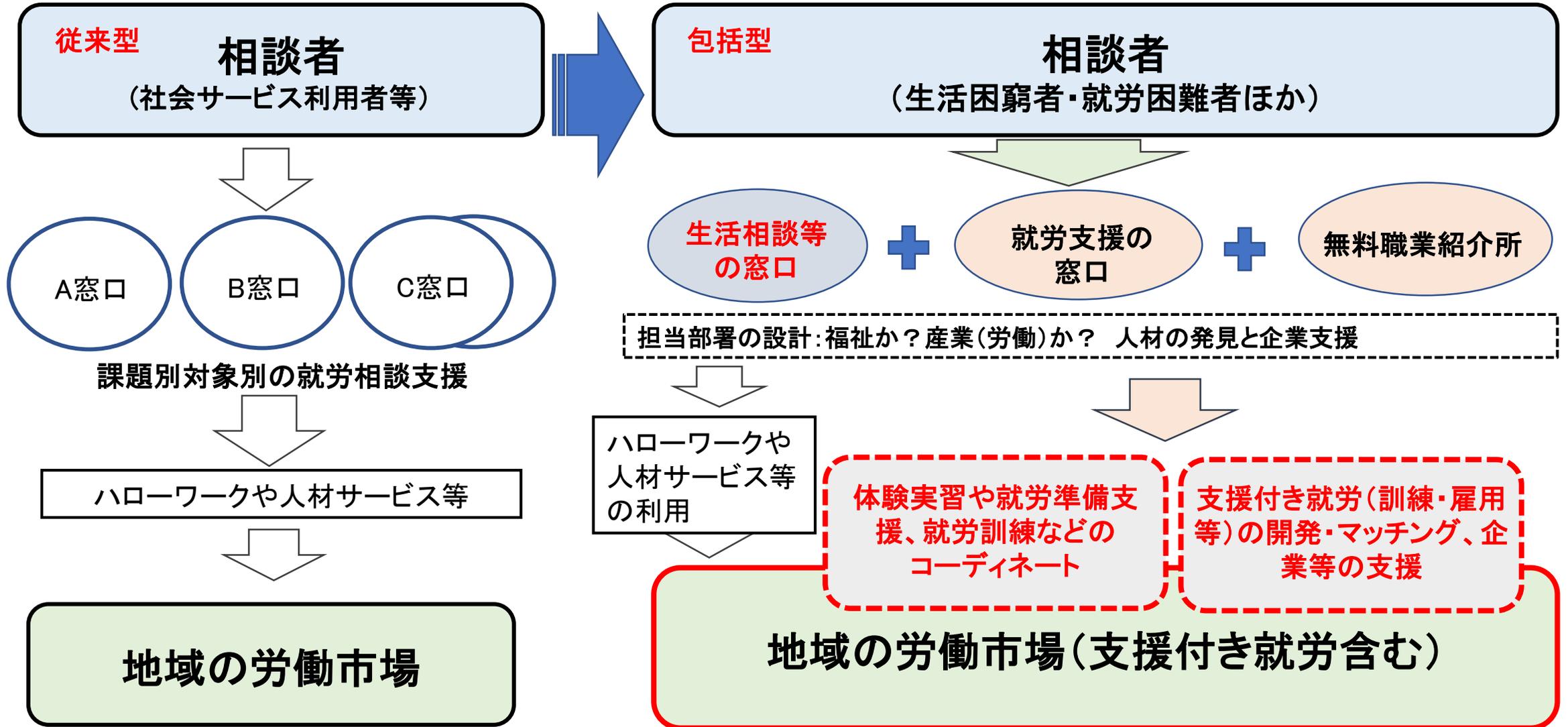
就労支援で使う企業・職業情報は、求職者向けの求人情報(採用や就業条件)では十分ではありません。求職準備者を意識した、めざす職業やキャリアの理解を助ける、必要な技能や知識を理解する、職場の体制や環境などをわかる、見学や体験の利用の仕方などを知る といった内容が問われます。

(3) より良い連携のための相談者(求職準備者)の情報 希望や目標、技能や経験、不安や悩みなど・・・

企業は必要とする労働力(仕事や職務の内容、条件)の情報をもとに、求職者あるいは求職準備者である相談者に関心をもち理解しようとしています。わが社で仕事に就いて力を発揮してもらえるかどうか第1の関心ごとですから、相談者の希望や目標、経験や技能などを理解してもらうことがまず必要です。不安や問題、悩みや困難な状態ではありません。体験や雇用が合意に向けて進む段階で、どうしても対策や配慮が必要な問題や不安への対応について交渉・調整することになります。一般的な抱負や決意ではなく、求職者としての職業やキャリアに関する具体的な情報です。

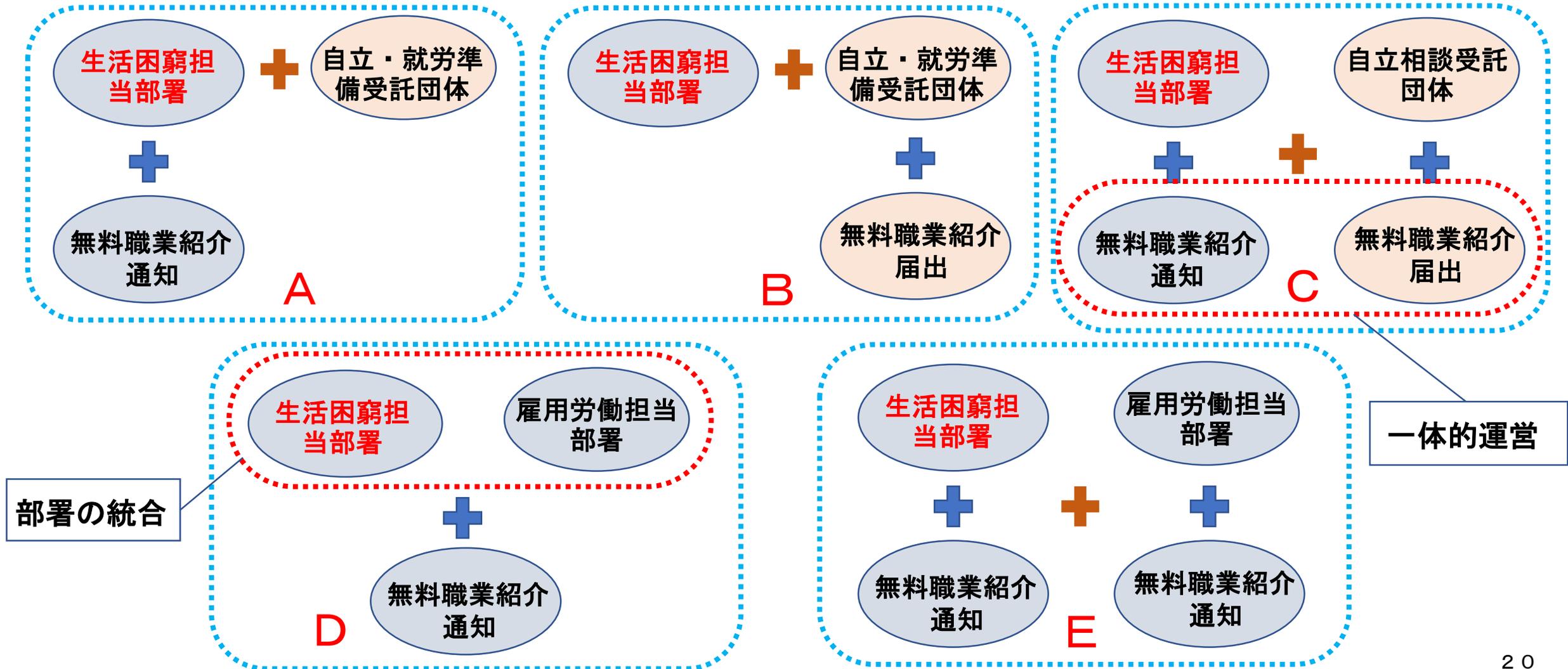
6 就労支援としての無料職業紹介

※自治体の就労支援は、ハローワーク等(求人)依存⇒独自求人・求人アレンジ等⇒協力企業群の創出へ



7 無料職業紹介の活用と工夫

※自治体の「無料職業紹介の活用」は、就労支援の一環として行うものです。目的は①個々のマッチングのほか、②企業との継続した信頼関係づくり、③地域づくりや地域経済振興に欠かせないツールの1つになっています。



8 企業を訪問して… どのような依頼、説明をしますか？

◆就労体験の受入れ依頼で企業を訪問して(職業紹介未実施)

〇〇市では……□□といった人たちの就職に向けて、いろいろな仕事を体験する機会を提供しています。御社で体験させていただきませんか？

◆企業の方から次の質問が…
そのとき、あなたは…

□□な人って？どんな人？

◆求人開拓で企業を訪問して

求人はありませんか？ 〇〇という事業で、□□といった人たちを紹介しています。

□□な人って？どんな人？

◆見学や就労体験の受入れ要請で企業を訪問して(職業紹介実施)

〇〇という事業で、就労相談を利用している□□といった人たちの就労準備を応援しています。御社でも見学や体験の受入れという形で協力してくれませんか？体験から採用になるケースもあります…

□□な人って？どんな人？

協力してもいいが、具体的に何を
するのか？

9 企業への説明ツール（例1）

平成30年度大阪府広域就労支援事業 資料 3-2

大阪府と連携して人材確保！！

～新たなマーケティングを活用した採用活動をオススメします～

人材確保の「困った」を何とかしたい…

求人を出しても応募がない…

面接だけではミスマッチが不安…

採用しても人材が定着しない…

大阪府と連携した「人材確保策」を利用しませんか？

「就労体験」はこんな事業所に最適です。

- ・「未経験だけど働きたい」という意欲を応援したい。
- ・採用前にまずは自社との相性を見極めたい。
- ・既存人材が成長、定着する職場づくりをしたい。

大阪府広域就労支援事業「就労体験」とは

大阪府内の市町村窓口で就労相談をした人を対象に、職場体験を通して就労を目指す仕組みです。

事業受託者のA'ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）は、就労体験にご協力いただける事業所の開発および体験生とのマッチングに係るサポートをしております。

さらに就労体験の受け入れサポート、人材確保・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。



人材を採用したい！

「就労体験」で
マッチング



働きたい、
社会とつながりたい！

お気軽にお問い合わせください（A'ワーク創造館 TEL 06-6562-0410）

1 就労体験 概要

【職場見学】

- 実施期間：1日
- 実施時間：1～2時間
- 実施内容：事業所内の見学・説明

【就労体験】

- 実施期間：1週間～2週間
- 実施時間：2時間～8時間
- 業務内容：事業所内の業務全般
もしくは一部

2 受入れフロー

- お問い合わせ** A'ワーク創造館にお気軽にお問い合わせください。
- 担当者訪問** 担当者をご挨拶とご相談にお伺いします。
就労体験の対象業務や進め方をご提案・ご説明します。
- 受入手続き** 所定の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。
- 可否判断** 企業担当者様と担当で就労体験可能か判断を行います。
- 就労体験実施** 1週間～2週間の就労体験を行います。
体験期間中は可能な限り担当者が同行します。
体験後の雇用も歓迎です。

3 採用事例 ご紹介

【30代男性】

専門学校卒業後に数か所の企業で働くが失業。市の相談窓口を通して就労支援を受け始めました。

支援員との面談や職業適性検査を受けた後、高齢者デイサービス施設で就労体験を開始。職場担当者や支援員のサポートのもとで食事の配膳や片付け、レクリエーション補助などを担当し、10日間の就労体験後にパート採用となりました。

採用担当者からも「介護未経験ながら真面目に取り組み、この仕事の楽しさを知ってもらえた。就労体験で人柄や職場との相性を確認できたので安心して採用できました」との感想をいただいています。

お問い合わせ先

A'ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）「就労体験」デスク 担当：勝、竹本
〒556-0027 大阪府大阪市浪速区本町112-3-8
(TEL) 06-6562-0410 (URL) www.adash.or.jp/ (e-mail) work@adash.or.jp

9 企業への説明ツール（例2）

2019年度 企業版

御社の仕事や働き方は求職者・求職候補者に届いていますか！

求人情報のほかに

見学・実習ツール

をそろえてみませんか？

◆職業イメージや目標で悩む「求職候補者」が増えています。
◆求人情報や面接会で不安を感じている彼ら彼女らに
新しい企業情報を作成してお届けします。

求職者・求職候補者の「不安な気持ち」とは…

- 求職者の不安：採用後しか作業や職場の稼働が分からないから怖い。採用前に知ることができたら…
- 企業の悩み①：応募された人材が期待していた人材とは違った。面接でわからなかった…？
- 企業の悩み②：新人が急に辞めた。理由は「あわなかった」から。改善策が打てない…
- 企業の悩み③：男子や体験実習を受入れてみたいが、何を準備すれば…？

御社で『見学・体験実習ツール』を作成してみませんか？

「見学・体験実習受け入れ応募ツール」とは

では、市民の就労相談や職業紹介、市内企業で働きたい人への仕事紹介をおこなっています。その中には職業経験が少ない若者や職業観が異なった中高生や女性、セカンドキャリアをめざす高齢者など、まだ目標が決まっていない求職候補者が多くいます。その会場で、企業の仕事や働き方を身近に知る、理解するチャンスを持っています。「見学・体験実習受け入れ応募ツール」は求職候補者に御社を知る・理解してもらう、御社を必ず求職者候補者に応援し育てるツールです。

「見学・体験実習ツール」で広く訴求。そして確かなマッチング

体験実習でミスマッチ防止！
働きながら学ぶ→新人の定着を促進化！

求人ではわからない！
経験する・知る・学ぶから
「早く」キースタート！

お気軽にお問い合わせください（A'ワーク創造館 TEL 06-6562-0410）

1 応募ツール 概要

①企業概要シート
（働くことで御社の魅力を伝えたシート）

- 企業概要
- 働いている方の傾向
- 職場環境・教育方針

②体験実習シート
（体験する作業内容や特徴、学べる事を整理したシート）

- 体験内容・場所
- 体験スケジュール
- 体験の特徴・目的・魅力

2 応募ツール 作成フロー

お問い合わせ A'ワーク創造館にお気軽にお問い合わせください。

担当者訪問 担当者がご挨拶、事業内容を説明し、体験実習用の作業についてご相談します。

送り出し 相談させて頂いた作業を「作業洗い出しシート」にメモして、メール等でご提出ください

担当者訪問 担当者が「作業洗い出しシート」をもとに御社の魅力や仕事の特徴を伝える内容をお聞きして整理します。あわせて写真撮影も行います。

チェック 作成した「応募ツール」2点をお届けしますので最終チェックをお願いします。

完成 完成まで約2週間ほど頂戴しております。シートが完成すれば、体験希望者にご紹介ご案内します。

3 見学・体験実習を認識した人、企業

【男子・体験を認識した30代男性】

未経験の職種で、機械や工具を使っての作業は初めてだったのでうまくできるが不安でしたが、丁寧に教えてもらい安心して取り回ることができました。様々な作業に取り回らる中で、意外とコツコツした作業に向いていることに気づくことができました。

【体験生を受け入れたA社】

「見学・体験実習ツール」を作成することで業務を洗い出す「きっかけ」となり、また視覚化することで求職候補者に作業内容をしっかりと伝えることができた。その後、見学から体験へとつながり実際に作業を体験いただくことで、面接ではわからなかった特徴や性格が見え、ミスマッチ防止へと繋がっています。

お問い合わせ先
A'ワーク創造館（A'ワーク創造館研修センター）【受付時間】デスク 毎日：10時～18時
〒556-0027 大阪府大阪市東淀川区本町1-2-3-8
TEL 06-6562-0410 (URL) www.adash.or.jp/ (e-mail) work@adash.or.jp

10 企業への説明ツール（例3）

◎ 豊中市



- 自分に合った仕事が見つからない。
- 就職活動が不安…。
- ものづくり企業で働いてみたい。
- 求人票では仕事のイメージがわいてこない。
- できるかどうか体験してみたい。

そんなあなたのお悩みを解消する1か月、「ものづくり企業で働こう！」のコンセプトで企業見学会や見学会後に自己分析して働き方考えるセミナー、個別相談、そして実際の仕事を体験できるミニインターンシップと多様なプログラムを用意しました。プログラムの選択は自由！この機会に豊中市と一緒に「with」仕事探しをしてみませんか。

平成 30 年(2018 年)

↑ 期間: 11 月 1 日~30 日 ↑ 会場:

↑ 内容: ◎企業見学会

◎セミナー①②

◎ミニインターンシップ

◎個別相談

※プログラムの詳細は裏面をご覧ください

◎企業見学会+ミニインターンシップは、各企業にて開催

◎セミナー②は、とよなか男女共同参画推進センターすてっぷ(豊中市玉井町1-1-1)

◎その他のプログラムは、生活情報センターくらしかん(豊中市北塚町2-2-1)



↑ 対象: 概ね 39 歳までの求職者

↑ 参加企業: 豊中市近隣ものづくり企業 11 社

↑ 参加費: 無料

主催: 豊中市市民生活課くらし支援課 とよなな地域若者サポートステーション
共催: 豊中商工会議所

企業紹介シート

企業名	株式会社	設立	昭和54年11月
		従業員数	22名
所在地	大阪府	アクセス	地下鉄 徒歩5分
事業内容	電気通信サービス業	大手通信会社の情報設備と電気通信工事の両方を行う。メンテナンスなどの業務を行う	
魅力の点	豊富な経験が続き、全国100社の優良経営会社に選ばれている。仕事の質で賞状を伸ばす一方、小人数ならではのチームワークの良さや安全管理が取り入れられても評価されている		
職種	①申請業務	顧客に対する電気申請の書類作成、PC操作を中心としたデスクワーク	
	②工事業務	関西圏の各地域内で通信設備の検査をする。基地局帯のメンテナンス業務もある	

※候補、業務の輪流で1名の欠員が出る可能性あり。

<応募時の様子>

駅近くのビルB1にある事務所で社長と面会。総務の女性も同席された。社員は、課長や事務員や基地局などで勤務していてほとんどが社員という状況のため、職場の雰囲気は掴めなかった。社員は60歳前後まで目が見えとのことであったが、業務内容はそれと比べると、非常に丁寧に説明してくださった。以前に紹介して採用された社員の名前が聞き覚えに出てきており、社員一人ひとりの個性をよく認識している印象を受けた。

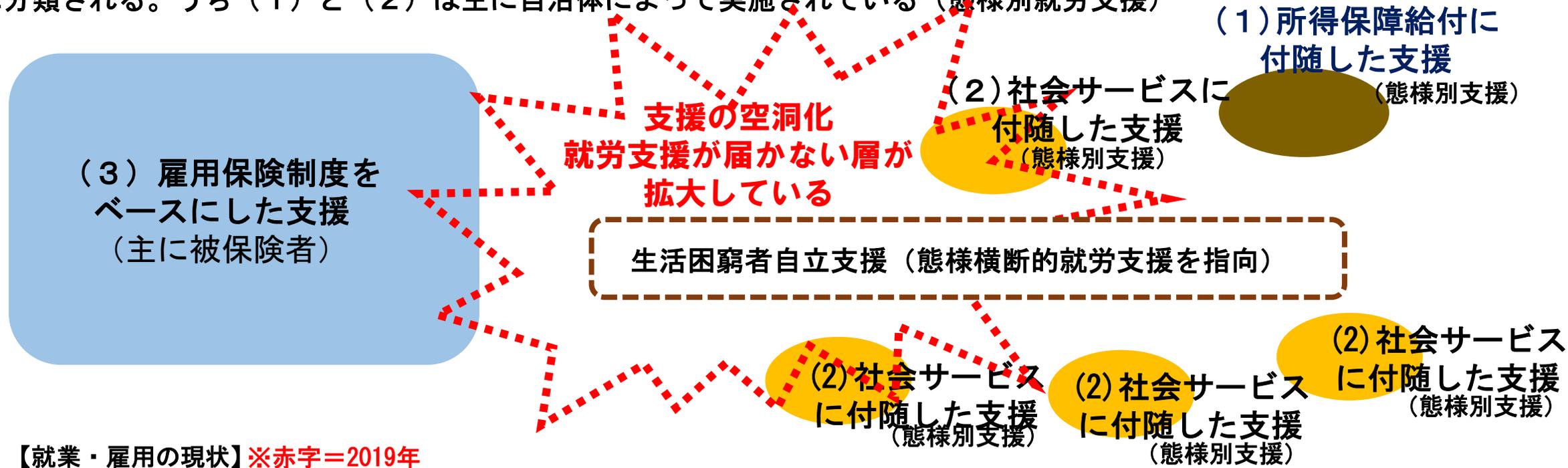
<社長からのコメント>

経営陣の一角に「社員には生活向上と夢を」と掲げ、労働分配率を公表して社員に還元するなど利益よりも社員優先に考えている。業務の仕度も、個人の強みを尊重しながら得意な業務で伸ばしていく。電気関連の用語や知識は無くても入社してから先輩についていくことで十分覚えらる。

募集内容	①申請業務は各町の通信会社事務所勤務。男女5名のうち3名は女性。PCで申請書を作成し図面などの資料を添付する ②工事業務は、にある工事事務所から2人1組で個人の基地局へ向かい屋外で作業する。地味20歳~40歳の1名。先アッパー階級の経験は、脚立上や天井裏での作業。報告書関係はPC入力工事する。12~3箇所の作業もあり。その場合は平日は休み。遠方でも中に泊る場合もある場合の現場待機や月2~3回、休日の自宅待機などもある。その場合は平日あり基地局帯のメンテナンス業務は、百貨と週田に2名ずつ配置
コミュニケーション	-社員からチームワークが良いと聞いたが、社員の連携がうまくいっているということであると聞かれる -別の拠点間で勤務する社員だが、月2回の勉強会や懇話会などでコミュニケーションを図っている。
キャリアアップ	-見習いから作業員、責任者とステップアップ。資格取得や能力により、主任や責任者への道が開けていて、給与に反映される -電気工事士をはじめ、陸上無線技術士、電気通信主任技術者、工事担任者などの資格取得を会社で応援している。目標手当もあり
その他	-過去に高知総合事務所からつないだ社員は4名。うち1名は申請業務、3名は工事業務に専事

(参考 1) 就労支援の分立と支援の空洞化

(1) 所得保障給付に付随した支援、(2) 社会サービスの利用に付随した支援 (3) 雇用保険制度による支援の3つに分類される。うち(1)と(2)は主に自治体によって実施されている(態様別就労支援)



【就業・雇用の現状】※赤字=2019年

就業者 6724万人 雇用者 6004万人	失業者 162万人 うち非正規雇用 2165万人	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
--------------------------	-----------------------------	---

※失業者の4割が長期化 ※約8割がワーキングプア

労働力人口 6886万人 (15~64歳 5832万人)	非労働力人口 4197万人
------------------------------	---------------

(参考2) 正規雇用と非正規雇用の労働者の割合

正規雇用
3494万人

非正規雇用
2165万 (38.3%)

契約社員294万人 — **その他85万人**

パート
1047万人

アルバイト
472万人

派遣141万人 — **嘱託125万人**

(参考3) 『無料職業紹介事業の活用』: 手続き(通知等)は進んでいるが...

【現場の声】

- 「活用」に向けて何をすればよいか分からない。
- 他の職業紹介業務と何が異なるのか？
 ハローワークや民間のサービス事業者と同じことをするのか？
- 他の部門で行っている「活用」とは異なるのか？
- 人材や予算の措置は必要か？

※無料職業紹介の活用については、H30社会福祉推進事業の成果「就労準備支援や就労訓練等を利用した相談支援の進め方: 手引き」(A´ワーク創造館)参照

1 めざすは「就労支援としての職業紹介」

【就労支援のプロセスとしての職業紹介の特徴】

- 「活用(職業紹介)」は相談支援のプロセスの中で行う(原則)。
- したがって、求人(情報)の取り扱いは非公開
 - 但し、支援の一環として「しごと相談会」「合同面接会」等を行う場合があります、その場合は公開となります。
- 自立相談支援事業や就労準備支援事業などと組み合わせて行う。
- 求人の開拓や就業現場のマッチング支援などは就労支援事業の中で行うことができます。
 - 企業見学や就労体験、採用後の定着支援など、一連の支援プロセスの中で職業紹介が行われます。
 - そのため職業紹介に関連する業務は分担する形で委託することができます。
- 職業紹介を行う自治体の守備範囲は、求人者、求職者の情報管理、紹介状の発行、労働局への報告(地方自治法上の協力として)は最低限行う必要があります。

2 「活用」システム導入に利用して、効率的な業務体制を

エクセルによる就労支援業務支援として「無料職業紹介業務支援システム」を開発しました。間もなく希望する団体に提供する予定です。職業紹介を活用した就労支援に利用してください。

支援現場での困りごとはないですか？

- 就労体験等の支援と並行して、職業紹介をしたい
- 支援を並行した職業紹介によって、定着支援をスムーズに行いたい
- 他の支援事業と並行して、最小の経費で「活用」の基本業務を行いたい
- 人材面から地域企業を応援したい(多様な人材の就労継続にかかわる環境調整や研修など)



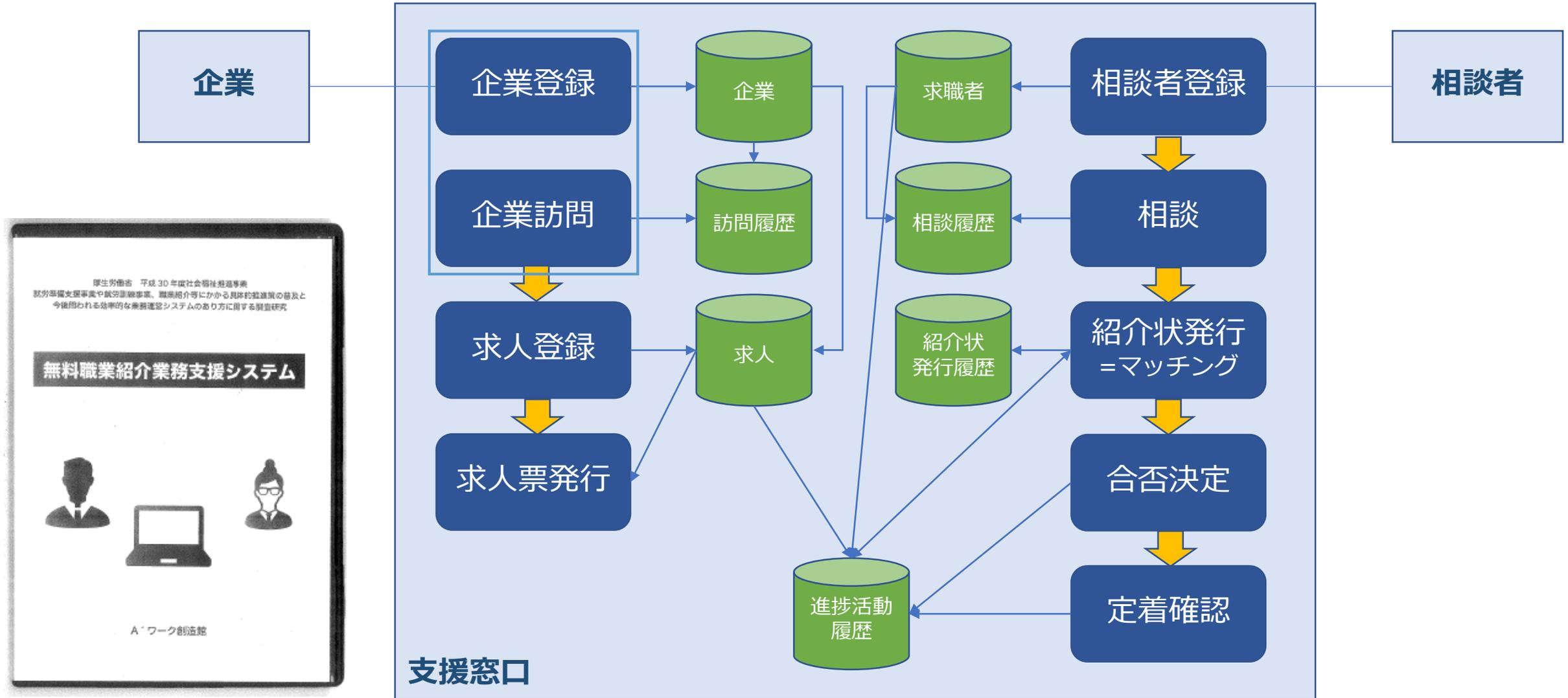
こんな事が可能になります！

- 企業の信頼を高め、連携した就労準備支援事業等が進めやすくなります
- 企業情報がまとめられます
- 相談者(求職者)情報をまとめられます
- システムを利用することで最小の経費で「活用」が図ることができます

3 業務支援システム導入の効果 ～特に、協力企業の情報に留意～

- 企業、中小企業の人材開発支援に役立ちます。
- 求職者情報の条件検索が可能です。
(マッチングに便利です！)
- 求人の紹介履歴、支援履歴などの情報が一括管理できます。
(ケース検討、支援プラン作成に効果的です！)
- 各種帳票類(紹介状、求人票など)が作成できます。
- 事業実績集計(労働局への報告含む)が一元管理できます。
- 複数拠点での共同利用・情報一括管理が可能になります。
(※SQLサーバ + WEBによるシステム利用の場合)

業務支援システムの利用フロー



Ⅲ 就労支援員（自立相談支援）と就労準備支援従事者の役割分担

(1) 地域の就労支援の現状は・・・？

I では就労支援の活動や事業を大きく3つに分けてみました。さて、皆さんの地域の就労支援、3つの活動や事業はどのような状況でしょうか。企業との関係づくりが進んでいる活動や事業はありますか？就労の相談が伸びている分野はどこですか？対応できていないニーズ（要支援者）はありませんか？生活困窮者自立支援制度による就労支援に期待される役割や機能は何でしょうか。出発点は「手引き」ではなく地域の状況にあると思います。

また(1)(2)の態様別就労支援は苦労して就労支援に取り組み、工夫も重ねてきました。個別支援の好事例も多くありますが、思うような成果につながっていません。態様横断的な就労支援という今までにない方法、「就労支援の機能強化」を打ち出したのが、生活困窮者自立支援制度です。態様別就労支援の宿題を解決する取り組みと考えることもできます。

(2) 自治体の担当部署と自立相談支援機関、就労準備支援事業従事者の役割分担

企業との関係づくりは、求職活動の準備段階から求職の段階、定着の段階、さらに転職の段階の支援で必要となります。しかし、めざす就労やキャリアを実現する上で、支援者による企業との関係づくりは必要条件の1つです。本人（相談者）の努力、そして企業の行動や努力という十分条件がうまくかみ合うことによって、より良い就労につながります。

II では、企業との関係づくりをステージごとに見ましたが、企業を訪問し関係を築き、支援に活かすという活動は誰が担うのでしょうか。限られた人員でうまく分担できていますか？また企業との関係はその従事者にしかわからない情報（経験知）になっていないのでしょうか？企業情報やそれを活用した支援メニューが第一線の相談担当者に届いていますか？自治体の担当部署、自立相談支援機関、就労準備支援事業従事者の3者が話し合い、役割を整理、分担することから、企業との関係づくりや企業と連携した支援を見直してみませんか。

(3) 注目したい就労支援員(自立相談支援機関)の役割

「5 就労支援の強化が問われる背景」でみたように、生活困窮者自立支援制度は「断らない相談」として**態様横断的な相談支援と支援の包括化**をめざしていますが、課題の1つは就労支援です。特に**求職者支援機能**、言い換えれば**職業とキャリアに関する相談支援が弱いこと**です。従来、自治体や態様別就労支援は求職者支援の活動や事業を(3)の雇用保険制度による支援に委ねてきたから仕方ないかもしれません。

しかし、雇用保険制度による支援が、増大する求職準備者(生活困窮者)に届かない状況や支援の包括化が難しいという事情では地域はますます疲弊する悪循環に陥ります。

したがって、今、問われているのは、**自治体や地域の求職者支援機能の強化**だと言えます。生活困窮者自立支援制度では、まず職業とキャリアに関して聞き取りや理解する精度を高めることから始めてほしいと思います。いわゆるキャリア・コンサルティングの機能ですが、その機能を担ういい立場、ポジションが自立相談支援機関の就労支援員だと思います。その立場からは、**相談支援員の就労に関わる相談を補強し、相談の包括化をより良いものにできます**。また、職業やキャリアに関する情報をベースに**就労準備支援事業との連携を促進**することができます。また**企業との関係づくりを自ら推進したり、関係者による対企業への活動をサポート**することもできます。就労支援員(自立相談支援機関)の役割と活躍に期待したいと思います。