

【講義】 就労支援の実際 ～企業との関係づくり～

I 就労支援の活動・事業

- ◆相談者は「就労困難者」？ それとも…？
- ◆「支援の目標」は…？

II 企業等と連携した支援プログラムとその活用

- ◆「働きながら、次のキャリア・ステップを準備する」支援ほか
- ◆ますます重要になる企業等との関係づくり

III 多様な地域連携による就労支援の推進に向けて



就労支援事業部 西岡正次

I 就労支援の活動・事業

I-1 就労支援の背景



I-2 相談者は「就労困難者」？ それとも・・・？

相談者はさまざまな困難や悩み、課題…を抱え、相談支援を利用します。
なかでも就労や仕事等に関する困難、支援ニーズを訴える相談者は「就労困難者」「就職困難者」でしょうか。

皆さんはどう理解しているでしょうか？

就労をめぐる困難（支援ニーズ）を持っている人は…？

- 就労困難者・就職困難者
- 無業者、ニート・フリーター
- ワーキングプア、ミッシングワーカー
- 失業者・離職者
- 求職者
- 求職準備者・潜在的求職者
- 職業生活・職業生涯（キャリア）を模索・形成途上の人
- キャリアの模索・検討者、キャリアの模索・錬成者
- …

I-3 就労支援の活動・事業をふりかえってみます

B 「キャリアの模索・形成」
ステップに
対応できているか？

⇒ 12 ページ

A 多様で複雑な就労障害
要因（支援ニーズ）に
対応できているか？

⇒ 5 ページ

C 支援の目標（クロージング
のメド）の変化。問われる
多機関・多職種連携…

⇒ 18 ページ

D 多様な活動主体が織りなす
地域の就労支援は？
そして役割分担は…？

⇒ 19 ページ

A 就労支援のニーズは複雑で多様です

□仕事や働くことで困難を抱える人、悩んでいる人・・・の相談支援ニーズは？
□次ページの図を見てください。支援対象の属性や抱える困難等、いわゆる就労
障害要因について、3つの層に分けて考えてみます。

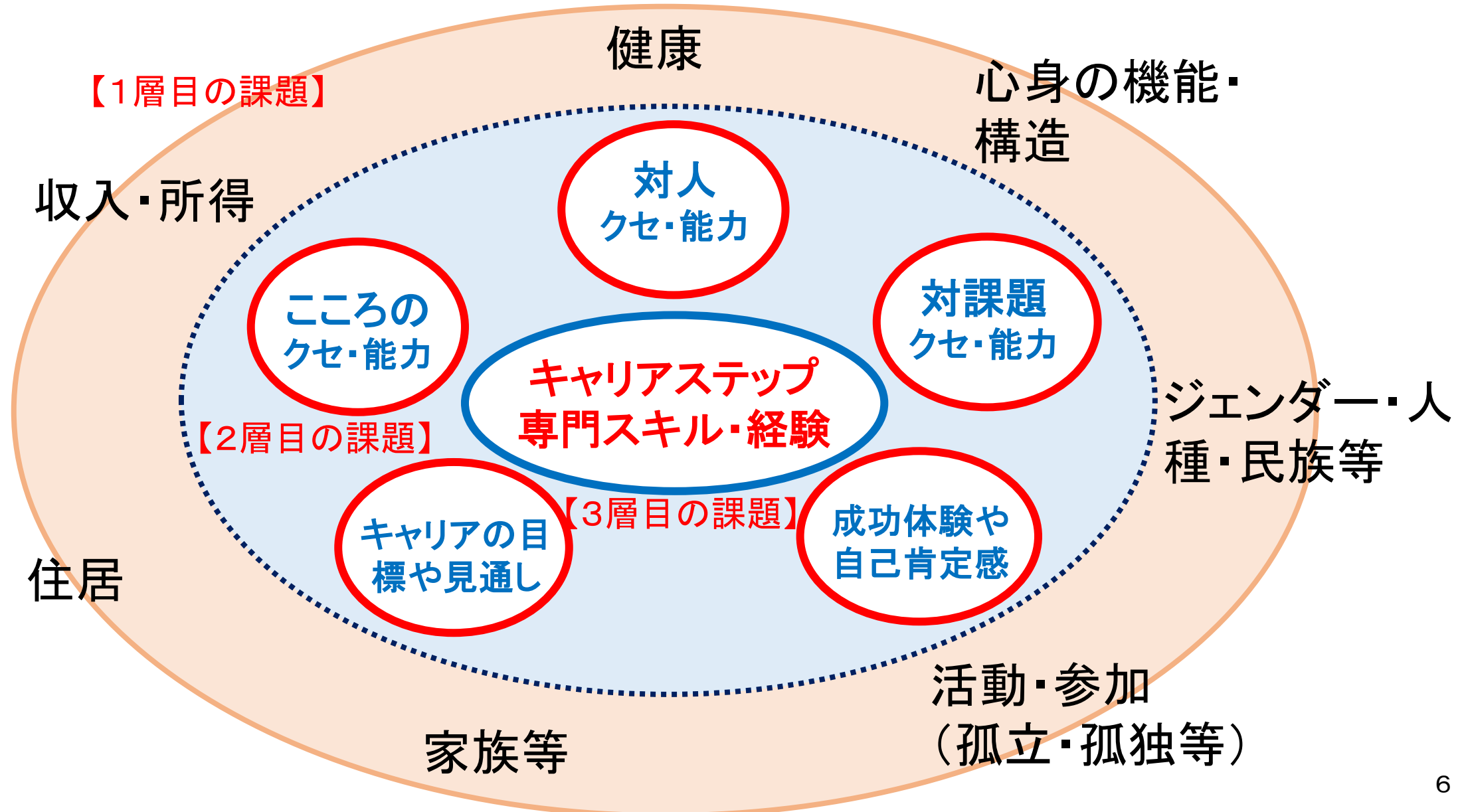
□外側の1層目（6～7ページ）には多様な課題に広がっています。これら課題に
対する相談支援は事業や制度の整備が進み、自治体や地域団体はその最前線で
活躍されています。

しかし、それぞれが専門的(制度的)に分業・分散しています。そのため、例えば就
労支援のような共通した課題では、部署や団体ごとに差が出てしまいます。

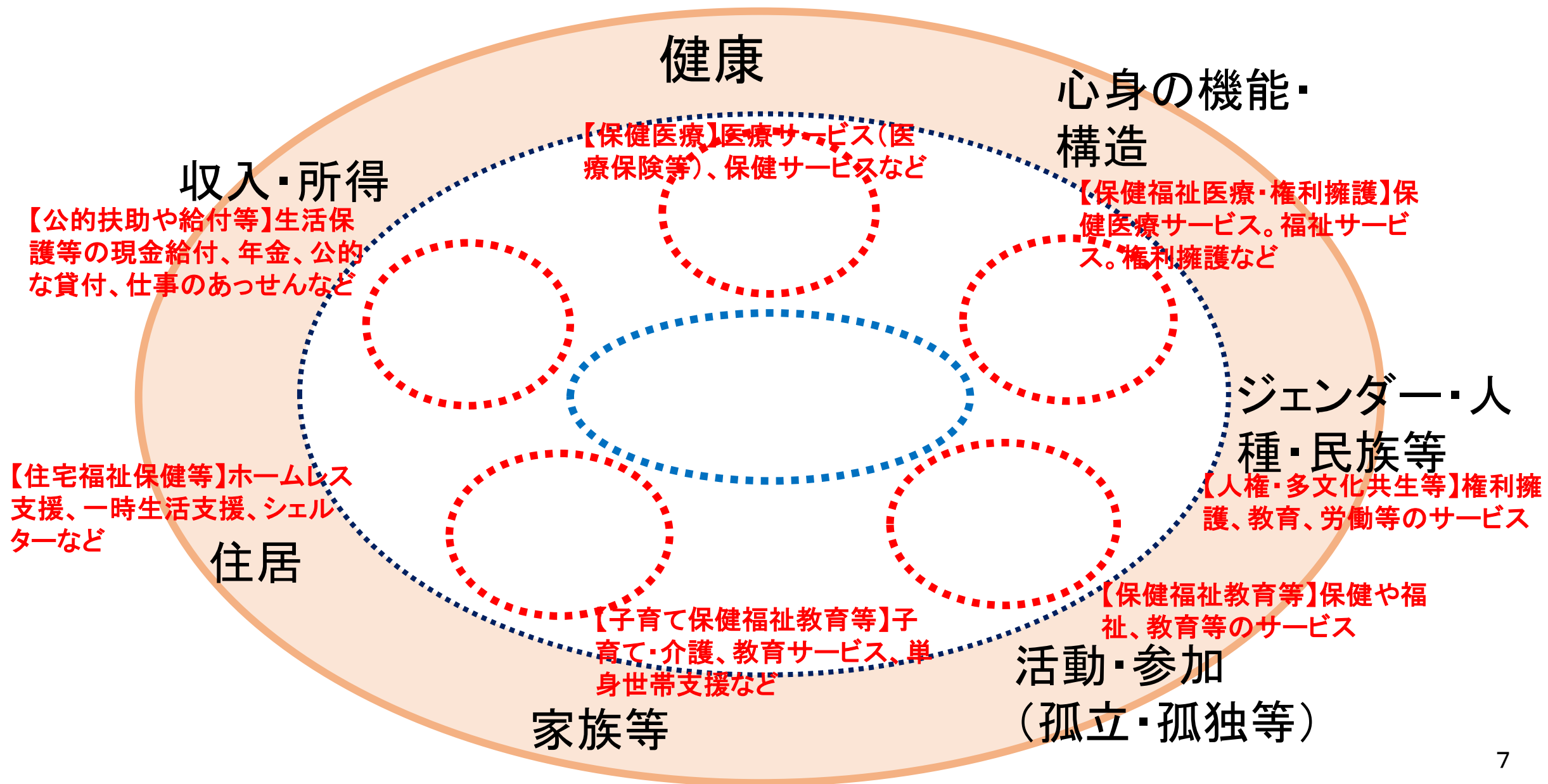
□多様な健康・生活課題や困難、権利侵害等は、就労そのものに影響するとともに、そ
れぞれの判断能力を低下させることがあり、就労障害要因となります。

□さらに、職業生活(キャリア)の模索・形成の過程で、専門的な相談や教育訓練、職
業紹介などが利用できない・利用し難い状況も、また重大な就労障害要因となります。

直面する困難や状況、悩み等を3つの層に区分すると…



1層目：様々な生活課題、健康、障害などの悩み・課題



2層目：初期キャリアでぶつかる課題

□2層目(9ページ図)は、職業生活・職業人生(キャリア)の模索期や初めての仕事・職場(初期キャリア)でぶつかる悩み・課題です。

病や障害というより、**こころのクセ**(感受性のパターン、自動思考〔認知行動療法〕)、**価値観**、**非認知能力**、「**性格スキル**」などと呼ばれる要因が、仕事や職業生活の新たな環境の中で、対人感情や人間関係づくりに影響することがあります。本人の自己理解とともに、職場の理解(ナチュラル・サポート等)、対策の不足等によって、「心の不調」や早期離職、「いじめ」パワハラといった事象につながることもあります。

□自己理解や職場環境整備等を助けるツールには、交流分析(TA)、エゴグラム、エニアグラム、ビッグ・ファイブ、類人猿診断など。また認知行動療法をベースにした「自動思考」の診断・カウンセリングなどが利用されています。

□企業等への支援策としては、職場のメンタルヘルスやセルフキャリアドック等の対策のほか、事業所や職場の環境や文化等を診断するツールもあります。

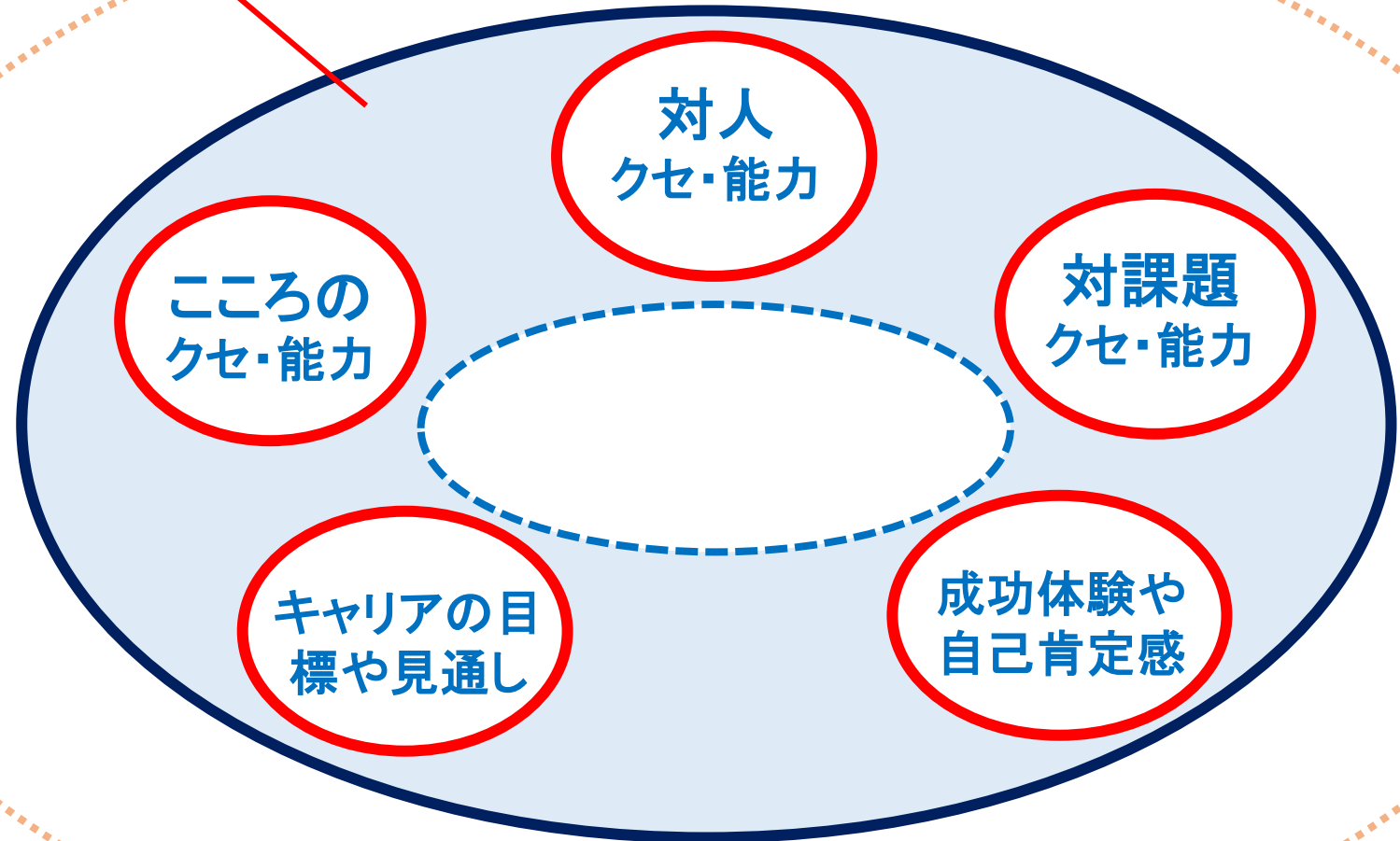
初期キャリア（初めての職場・仕事）で直面する課題・悩み

職業生活・職業人生(キャリア)の模索期・初期キャリアを左右する課題の1つ

対人の気質・クセ・能力＝人とかかわる力や特性。コミュニケーションの特性や課題(配慮)など

こころの気質・クセ・能力＝自己コントロールスキルやこころの特性や不調等の課題や対応力(配慮)など

対課題の気質・クセ・能力＝仕事の進め方、処理能力、時間管理などの特性や課題(配慮)など



3 層目：キャリア相談や教育訓練の課題 ～問われる「働きながら、学ぶ」～

- **3層目** (11ページ図)は、「キャリアの模索」期から、転職やキャリアチェンジ等の「キャリアの形成・錬成期」に欠かせない**キャリアガイダンス(キャリア相談、教育訓練)**ですが、これまで基礎自治体の活動には見られなかった内容です。しかし、1層目の各種相談窓口では主たるサービスに関連して、就労問題＝「キャリアの模索・形成」の悩み・課題に向き合い、福祉や教育等のさまざまな分野・部署に**就労支援**が広がっています。改めて、**キャリアガイダンス(専門的な相談支援)機能**が課題になっています。
- 緊急対応期・急性期等の集中的な支援を過ぎると、「保健医療や福祉等の支援サービスを利用しながら、希望への気持ち・行動を受け止め、支援する」段階に移ります。希望の1つが就労への復帰や模索です。
- 就労への気持ちや行動を整理する専門相談や適職診断等のツールとして、MIOやVRT、キャリアアンカー、GATBのほか、日本版O-NETの活用などが利用されます。
- 教育訓練では、従来の離職者訓練ではなく、「**働きながら、学ぶ**」という**教育訓練プログラム**が注目されています。リモートによるプログラム利用も進んでいます。

キャリアの模索・形成に欠かせない＝キャリア相談＋教育訓練等

キャリアガイダンス(専門相談や適職診断、教育訓練等)、職業訓練やリカレント教育、支援機関の能力開発、そして企業内の教育訓練等を通じて提供されます。

キャリアステップ
専門スキル・経験

B 「キャリアの模索・形成」ステップに対応した継続した支援

◆長期雇用が根付いてきたわが国ですが、終身雇用(＝生涯1社)は・・・？

- 「一度は会社を辞めた経験がある」＝働く人全体の7割。正社員男性でも5割以上
- 「1つの企業が、社員を生涯サポート」という社会のしくみが成立しない
- 「キャリア形成は自己責任」と言われ「キャリアの自立」が個人に求められる。しかし「キャリアの模索・形成」は、果たして自助努力で可能でしょうか？

◆理想は「キャリアの模索・形成」を主体的に進めたいが、現実には「孤独・孤立」の恐れ

①主体的に形成する習慣・条件が十分に育っていない

- ← 雇用保障のかわりに、キャリア形成の主導権は企業が握ってきた
- 「キャリアは自分で決める」 日本 < アメリカ、中国に比べ2割以上低い

②キャリアの選択肢が限られ、新たな世界へ踏み出すことが難しい

- ←人間関係が家族や今の職場に集中している(例えば「以前の仕事仲間」「一緒に学んだ仲間」との交流が少ない)
- ←キャリアの挑戦に周囲から後押しを受けていない・期待できない
特に、上司からの応援が少ない(欧米に比べ)

(資料) 雇用・就業の現状：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
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不明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				
	<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）
					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

③個人のキャリア選択を支える社会のしくみが脆弱

職業紹介(注)や職業訓練の公的支出(17か国中16番目、フランスやデンマークに比べ額も1/10)。

キャリアの模索・形成に寄り添う公的就労支援の遅れ…

(注)ハローワークの新規求人充足率(2019)は過去56年間で最低=13.2%

④「働きながら、キャリアを模索・形成する」挑戦を許容しない企業の慣行(中小企業を含め)

←メンバーシップ型雇用等の雇用慣行。OJT中心の教育訓練/脆弱な公的訓練

◆キャリアの模索・形成ステップに対応した支援の工夫や改善…

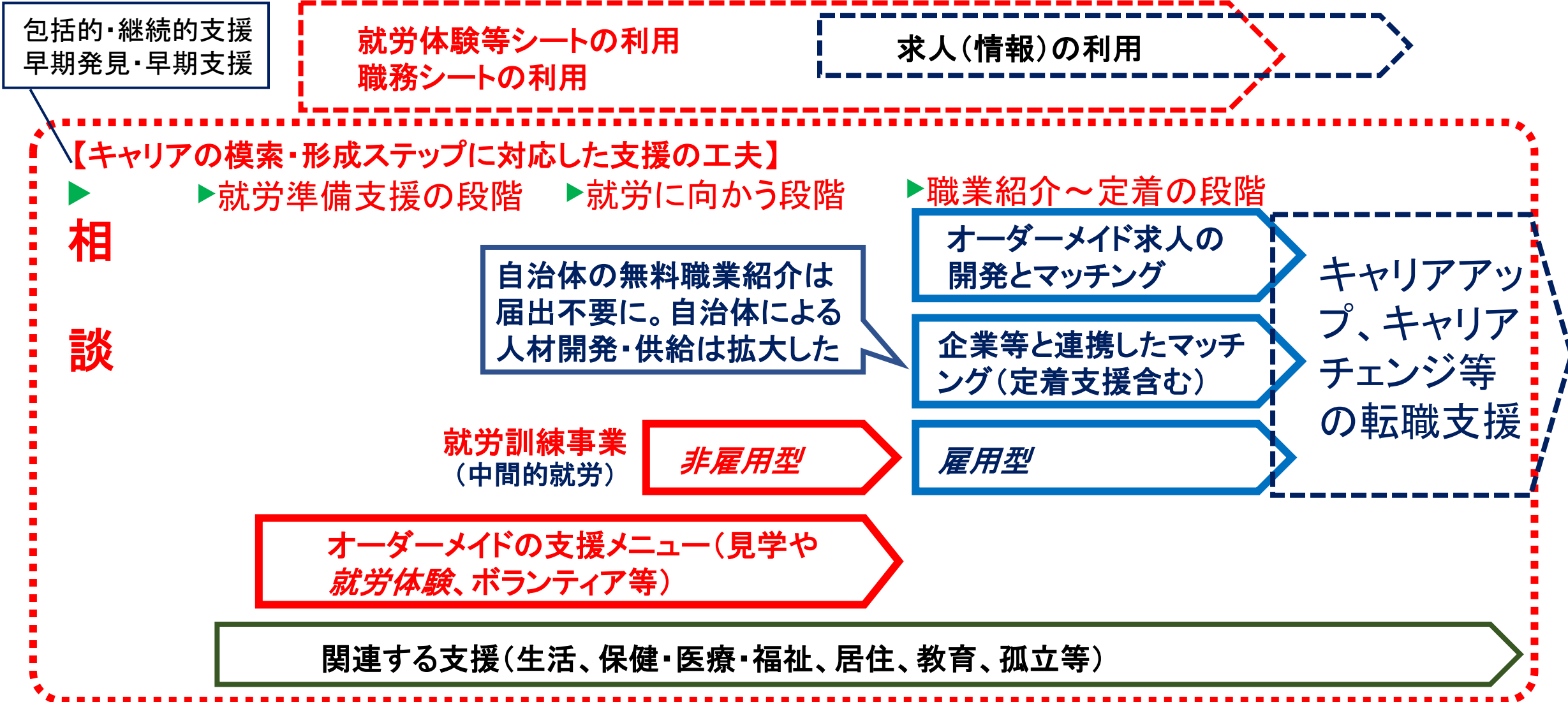
→継続した支援(パーソナルサポートサービス、寄り添い・伴走型…)。障がい分野や生活困窮者自立支援ほか

→障がい分野における福祉的就労や体験等を利用した就労支援、定着支援…

→生活困窮者自立支援制度における就労準備支援や就労訓練等の中間的就労、職業紹介の推奨、定着支援… 次ページ参照

B-2 「キャリアの模索・形成」ステップに対応した支援の工夫

※生活困窮者自立支援等は継続した支援：相談～就労準備～職業紹介等～定着支援～転職支援等を可能にした



B-3 工夫が進む「キャリアステップに対応した活動」

①個別相談(社会サービス等の調整、専門相談支援等の案内)

包括的な相談・サービス等の調整(社会サービスや所得保障給付等)と、関連する就労の相談・情報提供

②個別相談(職業相談、キャリア・カウンセリング等) ※リアル・ニードに向き合う意図を持った面接

適職診断、適性検査等、キャリア・コンサルティング、性格スキル(感受性パターン等も含め)

③企業等と連携した支援:協力企業・求人企業の開拓・関係づくり(見学や体験、求人等) ⇒25ページ

※①②に関連する活動、⑥⑧⑩⑫の事業に関連する内容がある

④潜在的な相談支援ニーズの掘り起こし:①~③、⑤~⑩の具体的な情報の発信、多機関・多団体の連携など

⑤就労準備支援1(実施団体が行う体験・教育訓練等) ⇒次ページ参照

従事する職務・作業が明確か?その内容の言語化=職務(検討)シート作成等。技能訓練(座学含む)の有無ほか

⑥就労準備支援2(協力企業と連携したプログラム)

職場見学や体験等が可能な企業の有無、体験や就労訓練(非雇用型)の職務・作業が明確か?その言語化=職務(検討)シートほか

⑦就労準備支援3(専門的な職業教育訓練プログラム) ⇒次ページ参照

ハロートレーニング(公的職業訓練等)利用、民間教育訓練ほか

⑧求職(準備)活動の支援

見学や体験実習(求人付き)、企業説明会の開催や利用ほか

⑨支援団体による雇用・就業

支援付き就労や就労訓練(雇用型)、社会的企業(企業、社福法人、NPO、協同組合等)として評価

※職務シート検討・調整を経て、雇用条件書とキャリアステップ等を記した「職務シート」等へ

⑩無料職業紹介 ⇒26ページ

求人、支援付き就労(雇用型)、就労訓練(雇用型)等の開発、マッチング(紹介)。※職務シートは検討・調整を経て、雇用条件書と企業による職務シートへ

⑪協力企業等における雇用環境や職場環境整備等の支援 ⇒26ページ

職務シート等による職務・作業の目標設定や環境整備等の調整・支援

⑫協力企業ネットワーク~企業コミュニティの形成 ⇒26ページ

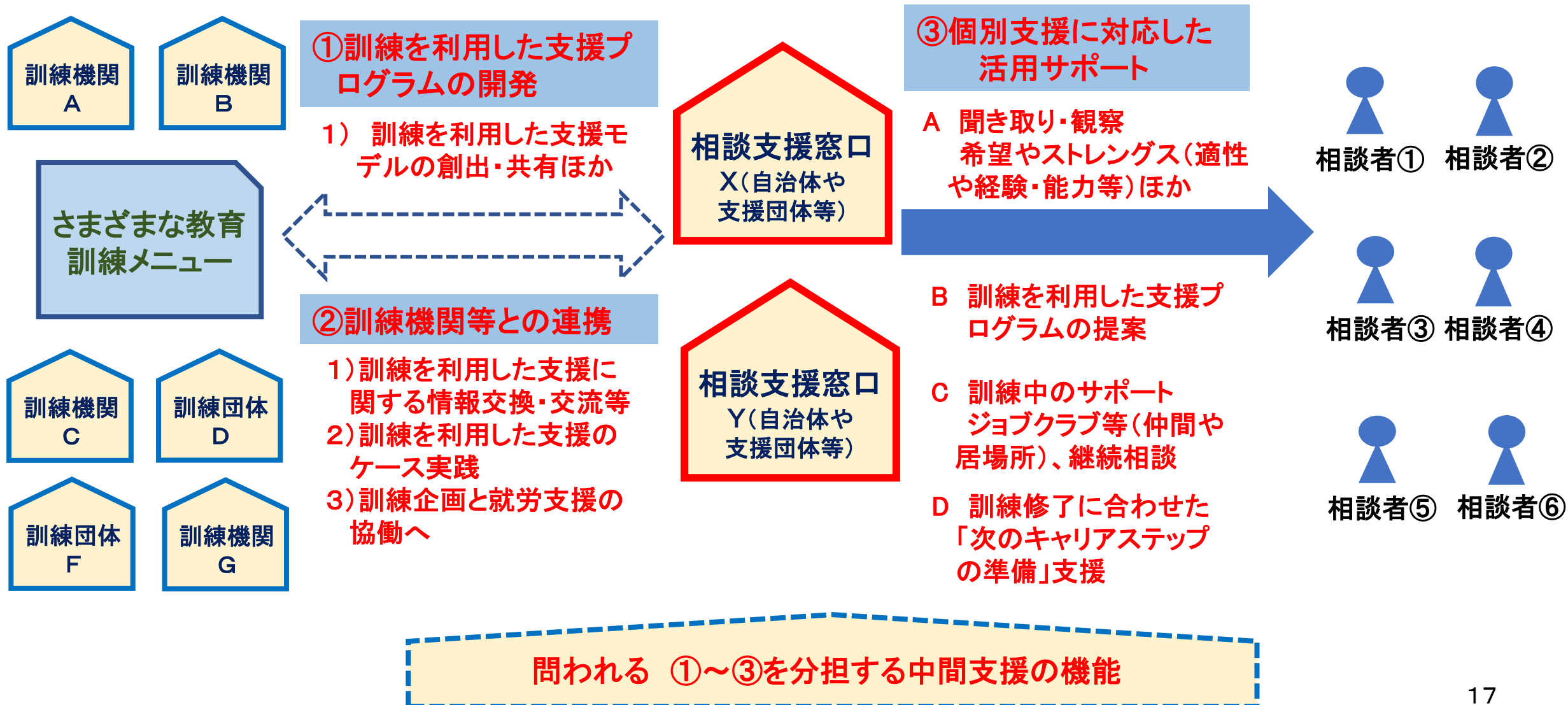
⑬定着(キャリアステップ向上)支援(職務シートの更新等) ※「働きながら、学ぶ・準備する」支援の事項等も記入

⑭転職・キャリアアップ・キャリアチェンジの支援(職務記述シートの更新、ジョブカード等)

⑮上記プロセスに並行した相談・社会サービスの調整等(健康・生活・家族等)

B-4 「教育訓練を利用した支援プログラム」の開発・利用促進

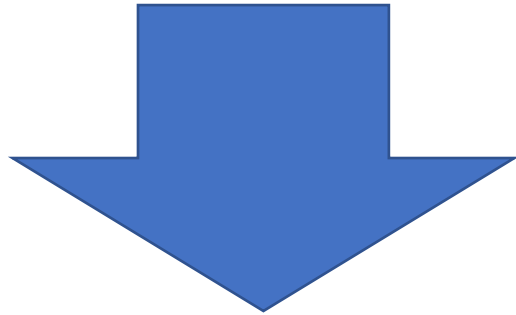
豊富な**訓練メニュー**と継続した**就労支援**を組み合わせた**支援プログラム**が問われる



C 支援の目標（クロージングのメド）は・・・？

「求職活動ができる」状態を目標にした支援

⇒「求人につなぐ」優先と早期離職の多発、「安定就労」を口実にした支援の中断・・・



- 定着支援（離職防止の活動等）の推奨・事業化
- 就労準備支援の広がり
- 中間的就労ほかの試み
- 職業教育訓練の模索（特定求職者支援訓練ほか）
- 雇用環境・職場環境整備等の支援

就労と職業生活（キャリア）の模索・形成に寄り添う支援

① 求職活動の準備だけでなく、② 職業生活・職業人生（キャリア）を見通す相談支援、③ 「働きながら、次を準備する・学ぶ」支援ほか

D 多様な活動主体が織りなす就労支援の全体像は…？

- (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にした支援
 - (4) 生活困窮者自立支援制度による活動や事業
 - (5) 特定求職者支援制度による活動や事業
 - (6) 企業等による人材開発(就労支援)の活動や事業
-

自治体の役割
が大きい

← - - 自治体の参画が問われる

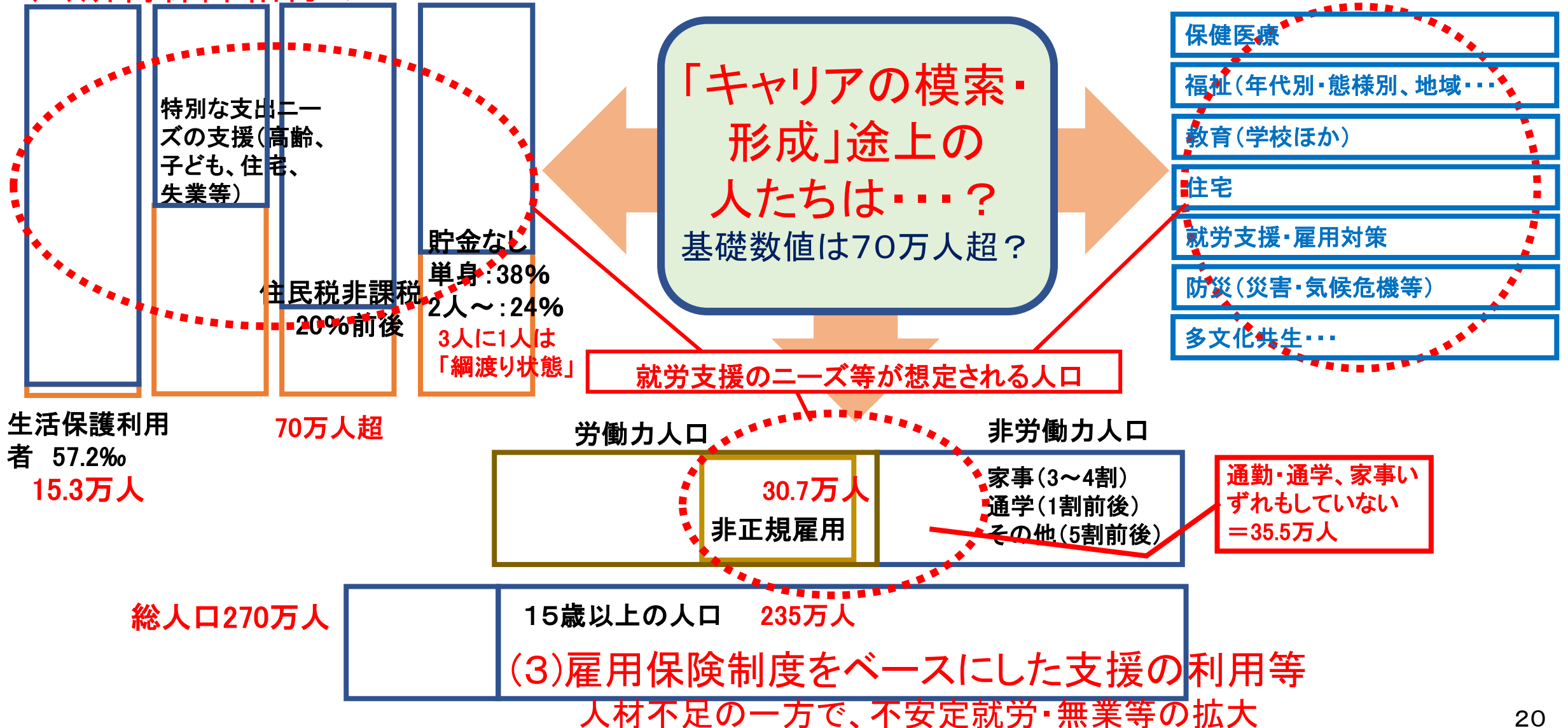
- ※ (1) (2) (3)は、支援対象の規定(限定)があり、態様別の就労支援と呼べる特徴がある
- ※ (4)(5)は、リーマンショック後の雇用・就労支援の強化の中で創設され、「第2のセーフティネット」と呼ばれた。(4)の就労支援は、従来の態様別の就労支援の課題や制約を踏まえ、態様横断的就労支援をめざした。(5)の支援は、主に被保険者を対象にする(3)の活動・事業を補完しようと、被保険者にこだわらない支援をめざした

D-2 (1)(2)(3)の支援対象の規模

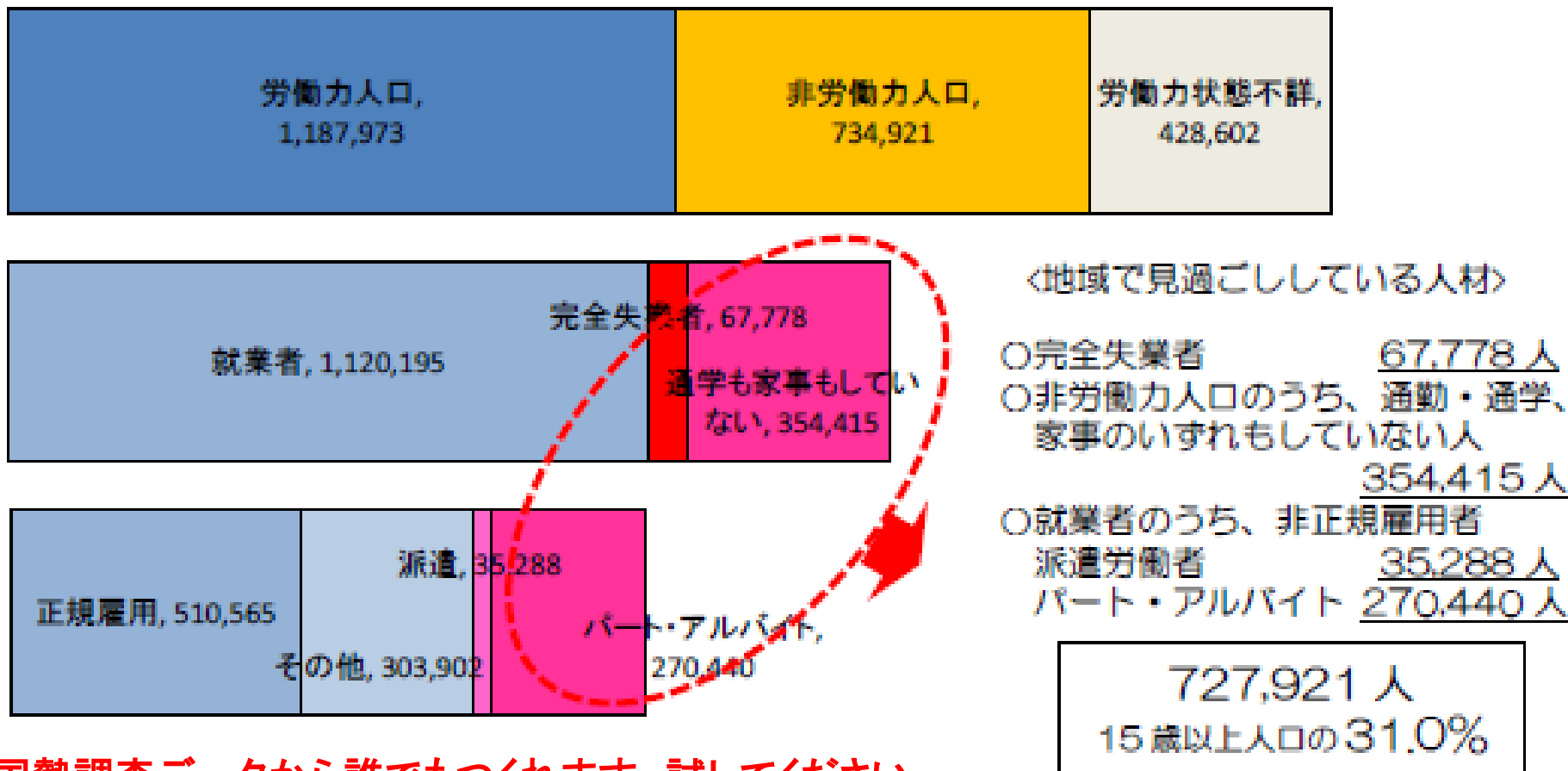
～例えば大阪市の人口から…～

(1)所得保障給付のニーズ

(2)社会サービスの利用



D-3 大阪市の人口データ (ワーキングプア、ミッシングワーカー等)



※この図は、国勢調査データから誰でもつくれます。試してください

所得面から見ると・・・

所得の低い層？ 臨時福祉給付金で見ると平成29年度予算 11,722,318千円で、ひとり1万5千円支給ですから、対象は70万人ほど。この数字に、生活保護や児童扶養手当を加えると「低所得層」と言われます。いろいろな事情で思い通りの就労・職業生活が実現できていない人たちも多くいます。

Ⅱ 企業等と連携した支援プログラムとその活用

「職業生活・職業人生(キャリア)の模索・形成に寄り添う支援」に対応した支援プログラム

「相談や各種サービスを利用しながら、就労を準備する」支援

「社会サービス(医療や福祉等)を利用しながら、就労を準備する」支援

「働きながら、次のキャリアステップを準備する」支援

「社会サービス(医療や福祉等)を利用し・働き(稼ぎ)ながら、次のステップを準備する」支援

「働きながら、学び・次のステップを準備する」支援・・・

求職者
求職準備者①

収入を得たい
増収を図りたい



求職準備者②

就労をきっかけに
キャリアステップ
を見通したい
キャリアステップ
を準備したい
(働きながら学びたい)

求職者・求職準備者③
求職市場への参入・退出を
繰り返す潜在的求職者

Ⅱ-2 就労体験等の「働く機会・場を利用した支援プログラム」

1. 働く機会・場を利用した支援プログラム

企業等と連携し、その職務・作業等に従事することを組み込んだ支援プログラムには、次のようなプログラムがあります。

- 就労訓練事業 生活困窮者自立支援制度に基づく認定就労訓練事業所
訓練付き就労(雇用型・非雇用型)。
- 職場・仕事見学
- 就労体験、職場体験、職場実習…
- ユニバーサル就労
- 支援付き短期就労(短期バイト…)
- 企業内訓練等の受講 など

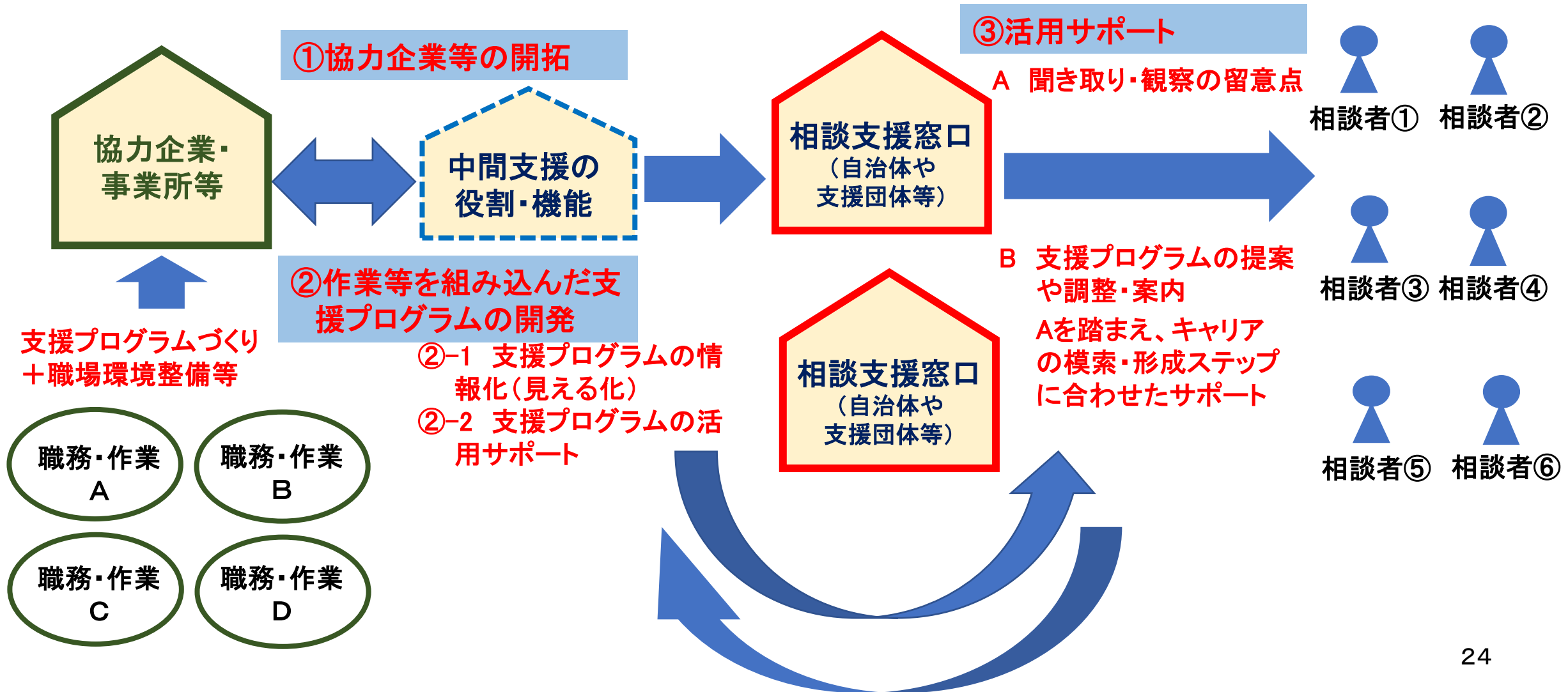
中間的就労

2. 就労支援と連携・協力する企業・事業所等のタイプ

- 2-1 就労支援をミッションの1つとしている法人・団体
- 2-2 法制度による協力企業・事業所等(認定・認証等)
- 2-3 支援活動等に協力する企業・事業所等

Ⅱ-3 「働く機会・場を利用した支援プログラム」の開発と利用促進

2-3、2-2のタイプの場合、次の①②③のような中間支援の役割・機能が欠かせない



Ⅱ-4 企業との関係づくり

1. 企業向けPR: 就労支援と連携した人材確保や人材開発の勧め＝支援プログラムの案内

①就労支援の紹介・案内 ②職場見学や就労体験等の受入案内 ③支援付き就労の案内 ④求人の受付 ほか

2. 就労準備段階の支援プログラム

①職場見学や就労体験等の支援プログラムの作成と受入調整 ②ケース推進(体験や就労訓練〔非雇用型〕等)を通じたプログラムの改善(職場環境整備等) ほか

3. 求職活動段階の支援プログラム

①見学や体験を組み合わせたマッチング ②独自求人の開拓 ③面接同行 ④求人内容のアレンジ(交渉・調整) ⑤あっせん(職業紹介) ⑥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) ほか

4. 就労継続(定着)段階の支援プログラム(特に、初期キャリアの支援)

①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) ②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・目標の共有・調整〔ジョブ、雇用形態〕) ほか

5. 就業・雇用環境整備を支援する段階

6. 協力企業群(企業ネットワーク等)を創出する段階

Ⅱ-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

就労支援プログラムは、相談から準備支援、そして定着支援まで一連の活動に拡充されています。これら活動は企業にとっては、「社会的な支援」が付いた労働力開発・人材開発を経験する機会となり、信頼関係を育むプロセスとなります。一連の活動の中で、企業にとって理解しやすいのが「無料職業紹介の活用」(＝人材のあっせん)です。相談者にとっても、「職業紹介のない」相談・支援は満足度が低くなります。⇒27ページ

(2) 企業・職場情報の収集・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・活用したいと思えます。

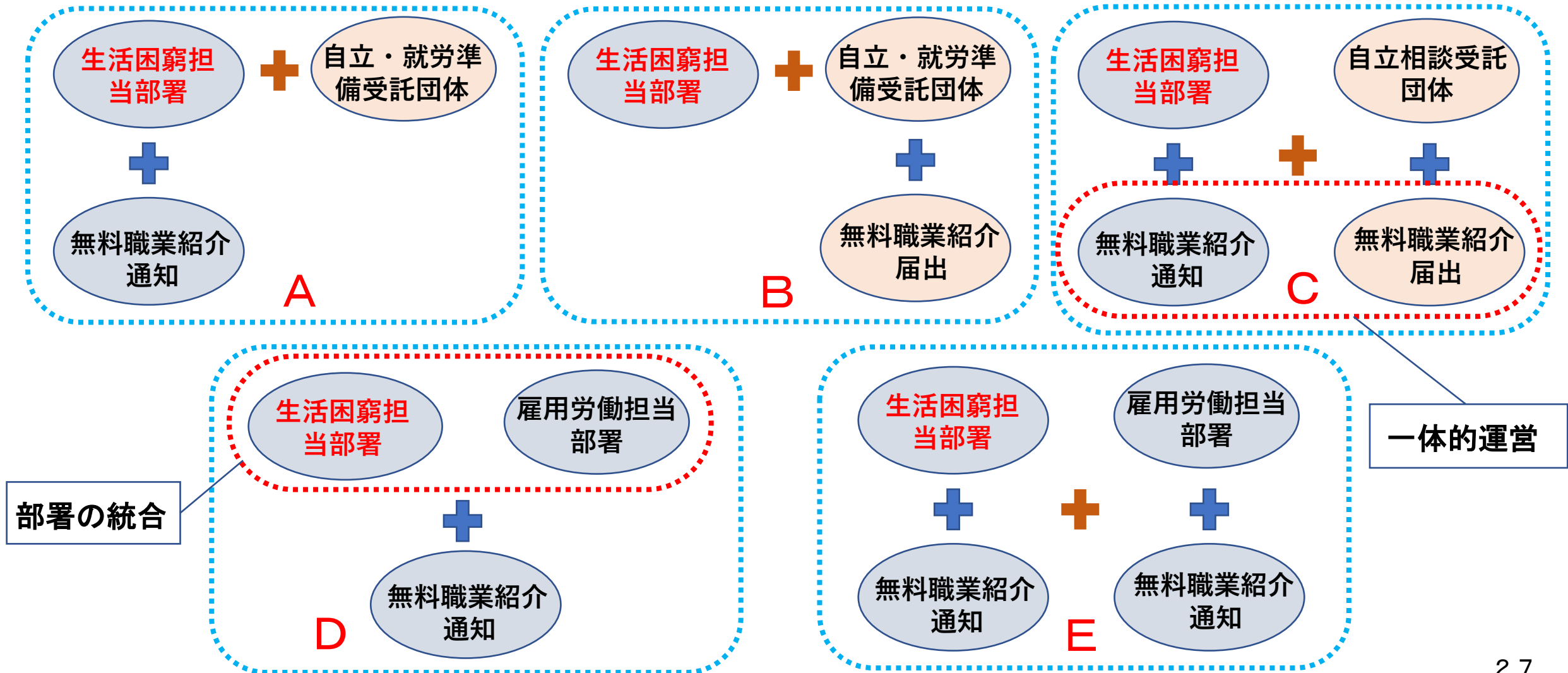
特に、第一線の相談支援員が参照したり活用したりできる、わかりやすい企業・仕事、職場情報は欠かせません。いわゆる求人情報(採用や就業条件)は、「キャリアの模索」期に対応する相談では利用しづらい情報です。めざす仕事等を話し合い、必要なスキルや職場環境等を確認したり、相談者のストレンクスや不安への対応可能性を確認したりするため、職場見学や就労体験等を検討しますが、そのときに役立つ企業情報が問われています。

(3) 見学や体験、訓練付き短期雇用などで受入れる相談者(求職準備者)の情報

「わが社の現場で従事して力を発揮してもらえるかどうか」実は企業も不安です。相談者が体験等のプログラムを通じて、実現したい希望、確かめたい経験や技能などが企業に伝わっているかは、支援プログラムの課題に1つです。企業の窓口になる人や現場の仲間となる人たちが欲しい情報は何でしょうか。いわゆるインテークシートの内容ではないようです。相談者の関心やストレンクス、確かめたいスキルや対応力などの具体的な内容です。それらは職場での会話につながるヒントになります。「ナチュラル・サポート」の一步になる情報です。⇒32ページ

Ⅱ-6 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。



Ⅱ-7 企業を訪問して

～最初のやりとりは…～

◆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？

(資料) 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

担当者に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

(資料) 企業への説明ツール (例2)

2019年度 指導書

御社の仕事や働き方は求職者・求職候補者に届いていませんか！
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「求職準備者」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環境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援ツール」とは

では、市川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経験が悪くなった中層年や女性、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準備者が多くいます。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援ツール」は求職準備者に御社を知る・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 応援ツール 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 応援ツール 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「応援ツール」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・体験を経験した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。様々な作業に取り組み中で、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 平日：9時～18時
〒555-0027 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

(資料) 企業への説明ツール (例3)

◎ 募集中



- 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: ◎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

会場:

◎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: 豊中市近隣のものづくり企業 11 社

参加費: 無料

主催: 豊中市市民生活課くらし支援課 とよなこ情報若者サポートステーション
共催: 豊中商工会連携

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	
企業の特徴	豊富な経営が続き、全国100社の優良経営会社に選ばれている。仕事の質で評価を伸ばす一方、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る環境が保たれている		
職種	①中務業務	経理者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名の従業員が出る可能性あり。

<応募時の様子>

駅近くのビル1階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、職場の雰囲気は決めなかった。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、非常に丁寧な業務で評価は高く、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>

経営理念の一つに「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、個人の意向を尊重しながら得意な業務で評価は高く、電気関連の知識や経験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。

設備稼働	①中務業務は各町の通信会社事務所勤務。男女5名うち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回夜間作業もあり。その場合は平日は休み。遠方でも中に泊りて夜間も作業がある場合の現場持帰り(月2~3回)。休日の自宅作業などもある。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	・社長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	・過去に福利施設からつないだ社員は4名。うち1名は中務業務、3名は工事業務に転身

1：「情報シート」作成の目的

○本モデル事業が大分を中心にスタートし、約4カ月が経過しました。これまで厚生労働省やJA共済総合研究所、A´ワーク創造館、そして九州の事務局として設置された九州C-DAとしては、あらためて「JA全農おおいた・菜果野アグリ」が協働でご尽力されてきた本事業の可能性や社会的な価値を感じています。特に大分県では自治体（県）5部局（福祉保健・農林水産・雇用労働・教育委員会・生活環境）との意見交換会が2回、市町村や社会福祉協議会（生活困窮者自立支援相談機関等）との全県レベルの研修会、その他就職氷河期の会議や内閣府の子ども若者研修等で広く本事業について研修させていただいています。

その中で「福祉的な支援が必要とされる方々への紹介」については、先日社長さまとの話や、JA全農サイドとの会議の中でも「**かなり繊細な現場にある事情等**」について、**福祉側と企業側の中間的機関としての九州C-DA**としても考えさせられる機会を多くいただいております。ありがとうございます。

そこで、今回「情報シート」の作成についてご提案させていただきます。本シートの目的は以下にある通りです。

- ① **相談機関が雑に荒くつなぐ（ご紹介する）ことがないように、農作業実施に対して細やかな情報を把握できること**
（労災リスクの軽減 等）
- ② **菜果野アグリが様々な事情や状況にある方々の登録-盤割を行ううえで参考となるような情報を提供できること**
（作業毎の適所配置ができる 等）
- ③ **現場責任者に（それぞれの作業現場に）作業を効率的に行うことができるようなコミュニケーションのツボが通達できること**
（会話や指示がスムーズにできる・生産性が向上する・継続的な人材が得られる 等）

そこで、今回は菜果野アグリのみなさまに本シートの活用についてご意見やご教授をいただきながら、今後の支援に生かしていきたいと思っております。是非よろしく願いいたします。

2：「潜在的な労働力を開発する」～単なる「派遣型」ではない、菜果実アグリだからできること！

労働力を「開発」する
(働くチカラを引き出す)

十分に働く力はあるが、コロナ禍や不安定な雇用環境で働いているもしくは雇用止めにあった労働力

支援機関等からつながる労働力

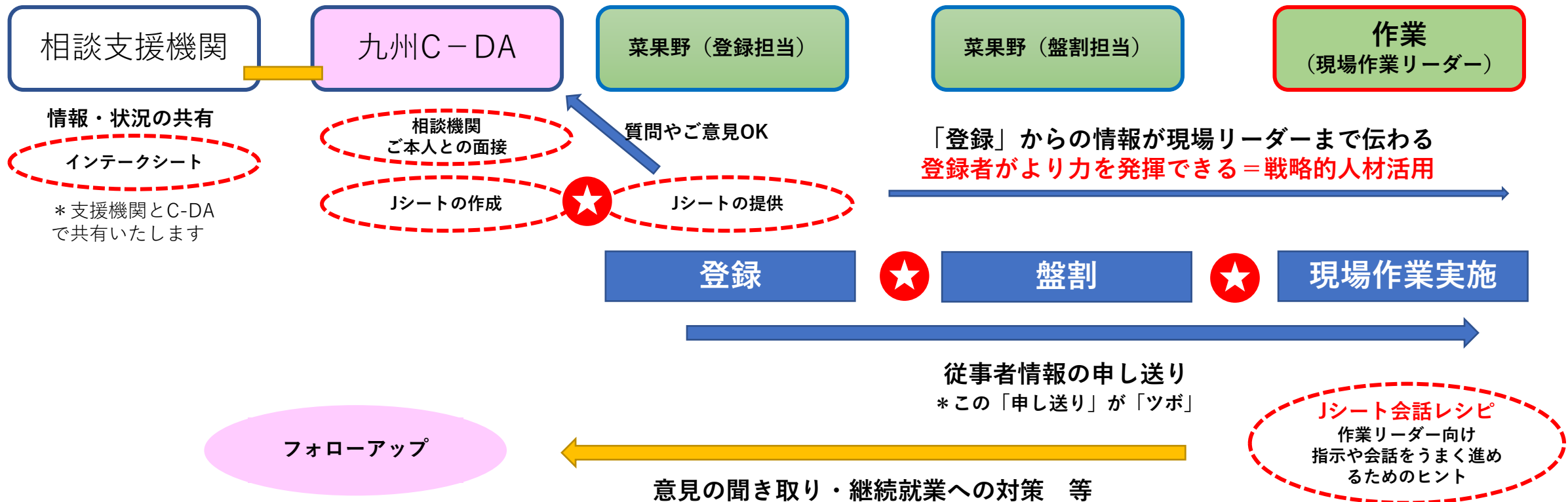
「新規就農をめざす」等
最も欲しい意欲的な労働力

副業・アルバイト等、期待
値の高い労働力

様々な困難等を抱え、今はまだ見えないが、「農業を支える」力として、今後期待できるかもしれない
「潜在的な労働力」

適切なサポートと働くことのシステム開発が必要

3：活用の流れ



「Jシートの活用」について (作業能力を引き出す！)

- ★従事者に力を発揮してもらうためのポイントを現場リーダーに伝える (～という人材らしいよ) (～という言葉が効果が効果的らしいよ) (～な言葉はNGらしいよ) など。
- ★現場リーダーはそういった情報があれば、「安心して指示ができる」「会話がしやすくなる」などのことを得られると思います。そしてそれは「現場リスクの軽減」につながります。また、そういった環境で参加できた従事者サイドには「継続した就労」「就業に向けた意欲等の高まり」等が期待できると考えます。

1 情報提供シートの役割

- ①登録時の面接参照（登録担当が受け取った時の第一印象に影響）
- ②作業リーダーの会話参照（登録担当から作業リーダーへの申し送りに影響。的確な申し送り（ひと言添え）が現場の会話を左右する）
- ③以上①②の繰り返しの中で、人材の評価＝働く力・作業能力を引き出すコツ＝会話術を蓄積する。支援における評価とは異なる

2 情報提供シートの構成

①基本事項

②例えば、職業経験の有無あるいは職業・働くの目標イメージの有無で判断して、相談者の意思・意向を伝える

1)働いた経験あり、目標イメージをもっている場合

- _____に向けて、準備をしたいと思っている
- _____の経験はあるが、新しい目標 _____に向けて準備をしたい
- _____の経験はあるが、次の準備をしたい
- _____の経験はあるが、野菜などの農産物を扱う経験をしたい
- _____の経験はあるが、農業に興味があるので経験、可能性を試してみたい

2) 働いた経験なし・少ない・目標のイメージを探りたい

- 職場の会話を経験して、試してみたい
- 職場のあいさつを経験して、試してみたい
- 声を出して質問できるか、会話できるか、試してみたい
- 作業に集中できるか、試してみたい
- 野菜等を扱うのが初めてなのでうまくできるか、試してみたい
- 包丁等を使うのは初めてなのでうまくできるか、試してみたい
- 作業での機械等に興味があり初めてだけど、試してみたい
- 一日の作業で自分の体力を試してみたい

3) 働いた経験なし・少ない・目標はあるのでその準備をしたい

- 自分の目標に向けて、しっかりとお金を稼げるか、試してみたい
- 自分の目標に向けて、いろいろな人とのコミュニケーションがうまくいくか、試してみたい
- 自分の目標に向けて、体力がきちんとあるかどうか、試してみたい
- 自分の目標に向けて、目標が正しいかについても考えてみたい

4) 日常生活や社会活動について

- 携帯やスマホなどには慣れている
- 食べることは好き
- 散歩など外に出ることが多い
- 家族や友人等によく連絡する
- 身の回りのことは自分で対応できる
- 不調が生じたときは周囲の方にきちんと話ができる
- 交通法規を守って車の運転等ができる
- 決められた時間に起床できる

5) 本人が気にしていること、心配に思っていること、配慮してほしいこと 等

- () を気にしている
 - () を心配している
 - () については配慮していただきたい
- *などなど、これから作りこんでいきます

以上のように、支援機関との相談からC-DAが直接ご本人とお会いして、登録前に菜果野アグリ様と共有させていただこうと考えます。本シートの内容、実際にご本人とお会いしていただいた印象や情報等を「盤割」そして「現場作業リーダー」に申し送ることができれば、

- ・作業当日のドタキャン防止
- ・作業現場で適切な指示が通り、会話が豊かになる（現場作業リーダーの安心感も担保できる）
- ・それによって本人が「うまくやれた」をこれまでよりも実感できるようになる
- ・結果として、「継続的な労働力の確保」「労災リスクの軽減」等につながる

などが期待できます。それに加え、当シート情報を振り返りながら、C-DAや支援機関がフォローアップしていくことで、本人に意欲や動機が生まれていく（農業ではたらくことが選択肢となるかもしれない）と考えています。

菜果野アグリさまの事業はこういった意味でもまさしく「労働力を開発しているモデル」です。社会的な価値は非常に大きいのです。どうぞよろしく願いいたします。

(資料) 『無料職業紹介事業の活用』をめぐって

【現場の声】

- ☑「活用」に向けて何を検討・準備すればよいのか？
- ☑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「活用」しているが、対策は…？
- ☑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 単なる人材のあっせんではなく、「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が多い
 - 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一部業務（求人開拓等）を委託・実施することがあります。
- 自治体の「無料職業紹介の活用」では、求人者・求職者の情報管理や紹介状の発行、労働局への報告（地方自治法上の協力として）などは基本業務として直接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。職業紹介を活用した就労支援に利用してください。

こんな困りごとありませんか？

- 就労体験等の支援と並行して、就職支援(職業紹介)をしたい
- 求人企業との関係をベースに、定着支援をスムーズに進めたい
- 他の支援事業とともに、企業の開拓や求人の募集・出し方支援などの関連業務を委託したい
- 人材確保や育成などの人材面から地域企業を応援したい



こんな事が可能になります！

- 企業情報の管理ができ、企業向け発信力(メルマガ等)を高められます
- 「支援付き就労(雇用)」の実績を通じて信頼を高め、就労準備支援事業等が進めやすくなります
- キャリアステップごとの相談者(求職者)情報をまとめられます
- 情報管理や紹介状発行などの基本業務を効率化できます

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～

☑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。

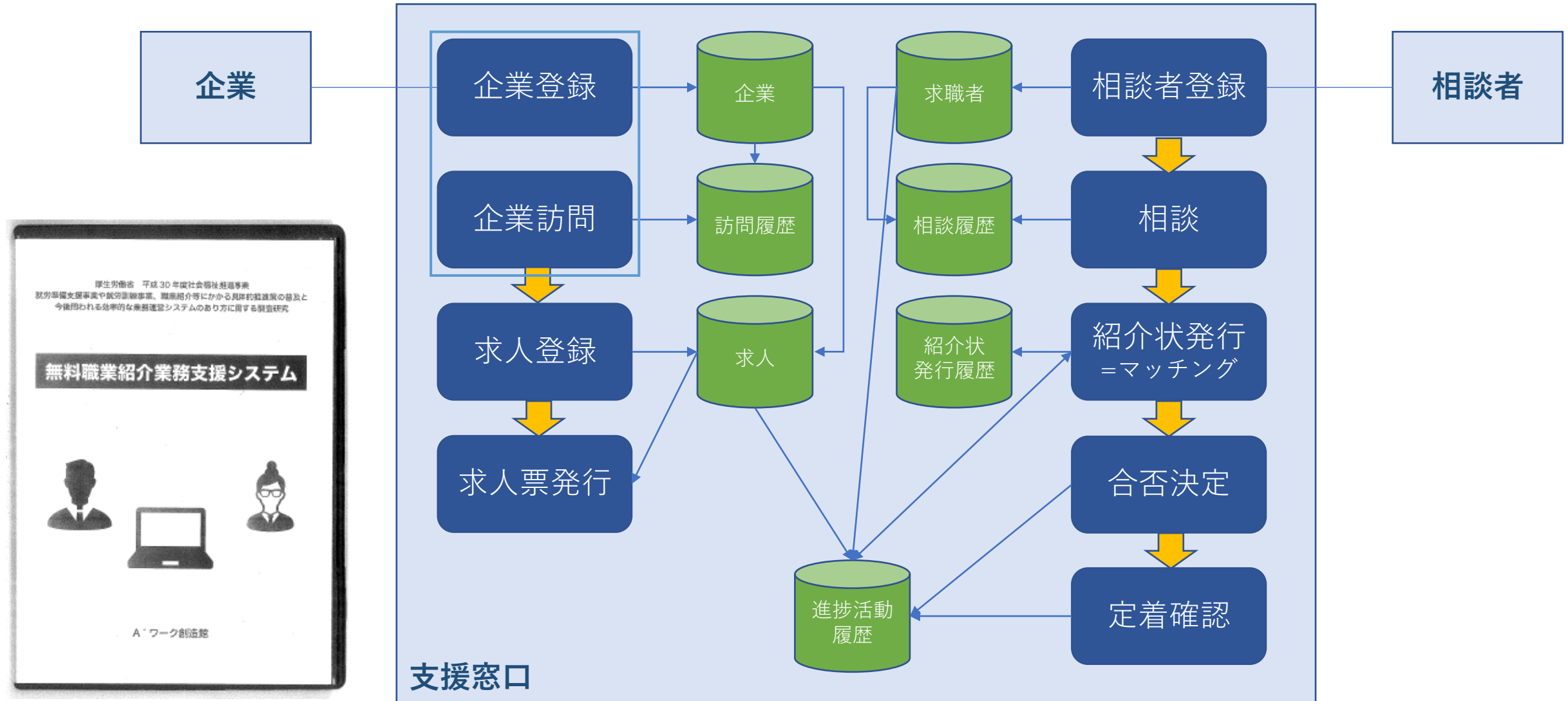
☑事業実績集計(労働局への報告含む)が一元管理できます。

☑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)

☑企業、中小企業の人材開発(労働力開発)支援に役立ちます。

業務支援システムの利用フロー



Ⅲ 多様な地域連携による就労支援の推進にむけて

(1) 地域の就労支援の現状は・・・？

I 部で、就労支援の活動や事業がさまざまな分野・部署に広がり、共通した課題になっていること、また雇用・就業の仕組みや慣行の変化に伴い、就労支援に期待される役割や支援内容が変化していることをみました。

さまざまな部署・機関、団体で行われる対象別(制度別)の就労支援には、●専門性を踏まえた個別的な内容とともに、●共通する機能・内容もあります。例えば、●企業等と連携した就労支援プログラムや教育訓練を利用した支援プログラムは共通した新たな課題です。さらに、それぞれの支援の充実には、さまざまな●資源の開発や●関係者との調整の仕組みや機能、●キャリアに関わる専門的な相談支援技術なども欠かせない共通課題です。

これら共通する課題は、関係者の連携・分担だけでは対応することが難しいものもあり、中間支援の機能や組織が問われます。まず地域の就労支援の現状、全体像(19ページ)をとらえることが欠かせないようです。

(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

就労支援の機能強化は、1つの部署や機関、団体で一連の機能や活動を装備していくことはますます難しくなっています。そこで問われるのが前項の「中間支援の機能」とともに「多様な地域連携」です。さまざまな部署・機関、団体が専門的(制度的)サービスとともに実施する就労支援には、対象の限定という制約、支援の内容・機能の差が見られます。そのため「断らない相談」や「就労支援の重点化」等を掲げる生活困窮者自立支援は、「多様な地域連携」の推進役として期待されています。地域共生社会の構築をめざす「重層的支援体制」整備においても、多様な参加・就労支援にかかわって生活困窮者自立支援の取組みに期待が寄せられています。

生活困窮者自立支援にかかわる自治体の担当部署、自立相談支援機関、就労準備支援事業従事者等の役割が改めて問われています。

(3) 就労支援の機能強化をめぐる主な課題

Ⅱ部で「企業との関係づくり」という観点から就労支援に求められる機能や内容を見てきました。

コロナ禍でわかったことの1つは、「キャリアの中断」が直ちに生活困窮につながる「職業生活(キャリア)をめぐる不安定」が広がっていることでした。「働きながら、職業生活(キャリア)の次のステップを準備する」多くの人たちが予期せぬ「キャリアの中断」に遭遇し、住居確保給付金や特例貸付等によって助けられました。

生活困窮者自立支援は、「断らない相談」を掲げ(対象を限定することなく)、「各種の相談や社会サービスを利用しながら、就労を準備する」支援を強化してきました。就労準備支援や就労訓練を進め、「無料職業紹介の活用」や定着支援などを工夫してきました。

今後の課題として「働きながら、職業生活(キャリア)の次のステップを準備する」支援や、「働きながら、学び(教育訓練を利用して)・次のステップを準備する」支援などが上ってきています。前者の支援プログラムには「企業との関係づくり」が欠かせませんが、その改善や工夫ははじまったばかりだと思います。

後者の支援プログラムに関連する動きとして、「新たな雇用・訓練パッケージ」(厚生労働省職業安定局)や「ひとり親自立促進パッケージ」(厚生労働省子ども家庭局)などがあります。新型コロナの影響を受けた非正規労働者等に対する緊急対策関係閣僚会議が「非正規労働者等に対する緊急支援策について」(3月16日)をまとめ、その中で「就労支援の強化」「教育訓練の拡充」あるいは「就労支援と労働施策の連携」などを打ち出しています。注目したいと思います。