

【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	～特徴と課題～	2
II 就労支援が必要となった背景		10
III 企業との関係づくり	～「働く場を利用した」支援～	24
IV 変化する「無料職業紹介の活用」		34

I 就労支援の活動・事業 ～特徴と課題～

1 コロナ禍でわかったこと ~「新しい支援層」の顕在化！~

コロナ禍の休業者
(2020.4)=前月比460万人
増加(647万人)

2020非正規雇用労働者
=5,620万人

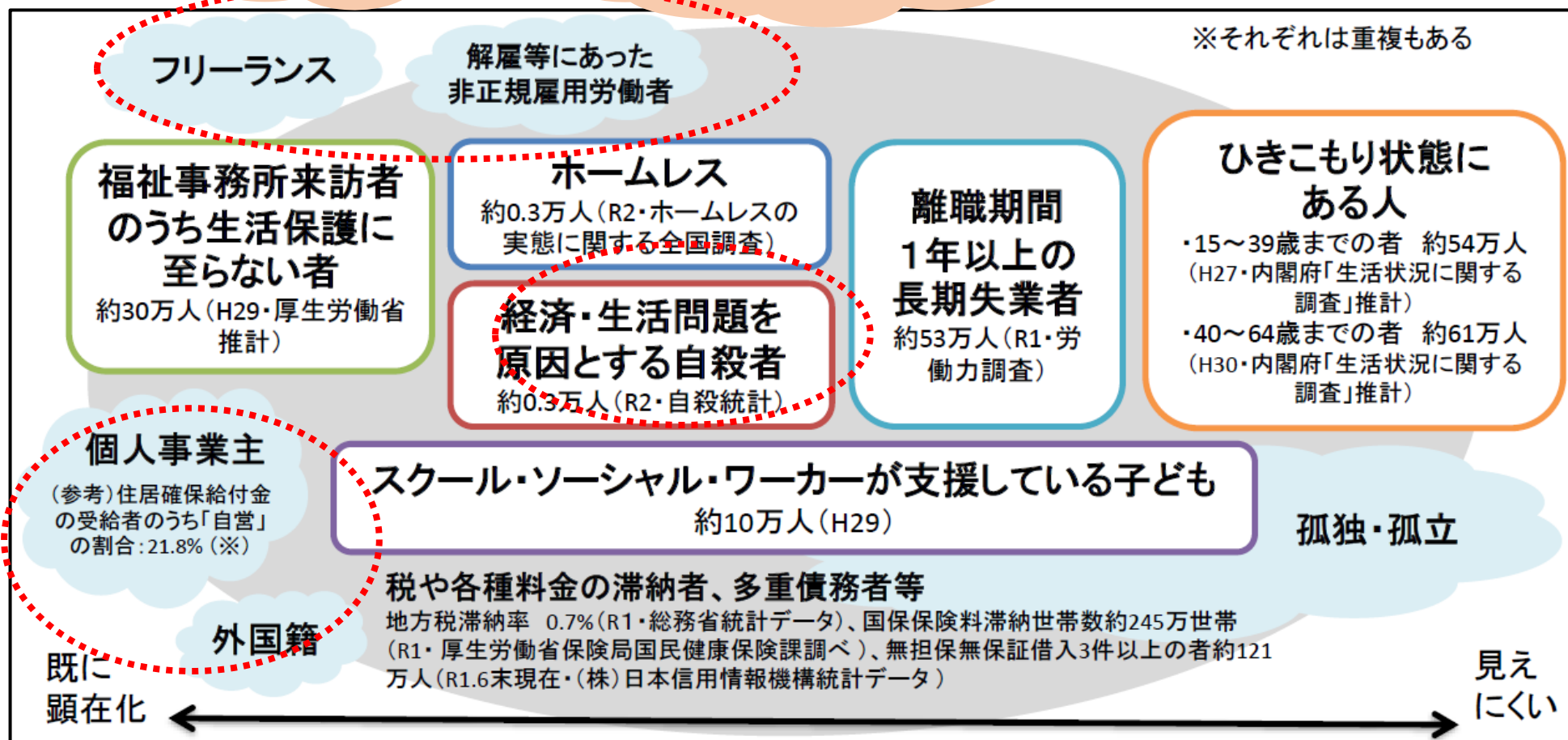
2022コロナ禍の特例貸付
320万件超。約1兆4千億円。
うち住民税非課税対象2~3割

※非労働力人口のうち「通
学・家事いずれもしていない
人」(国勢調査)??

15~39歳の
37人に1人の割合

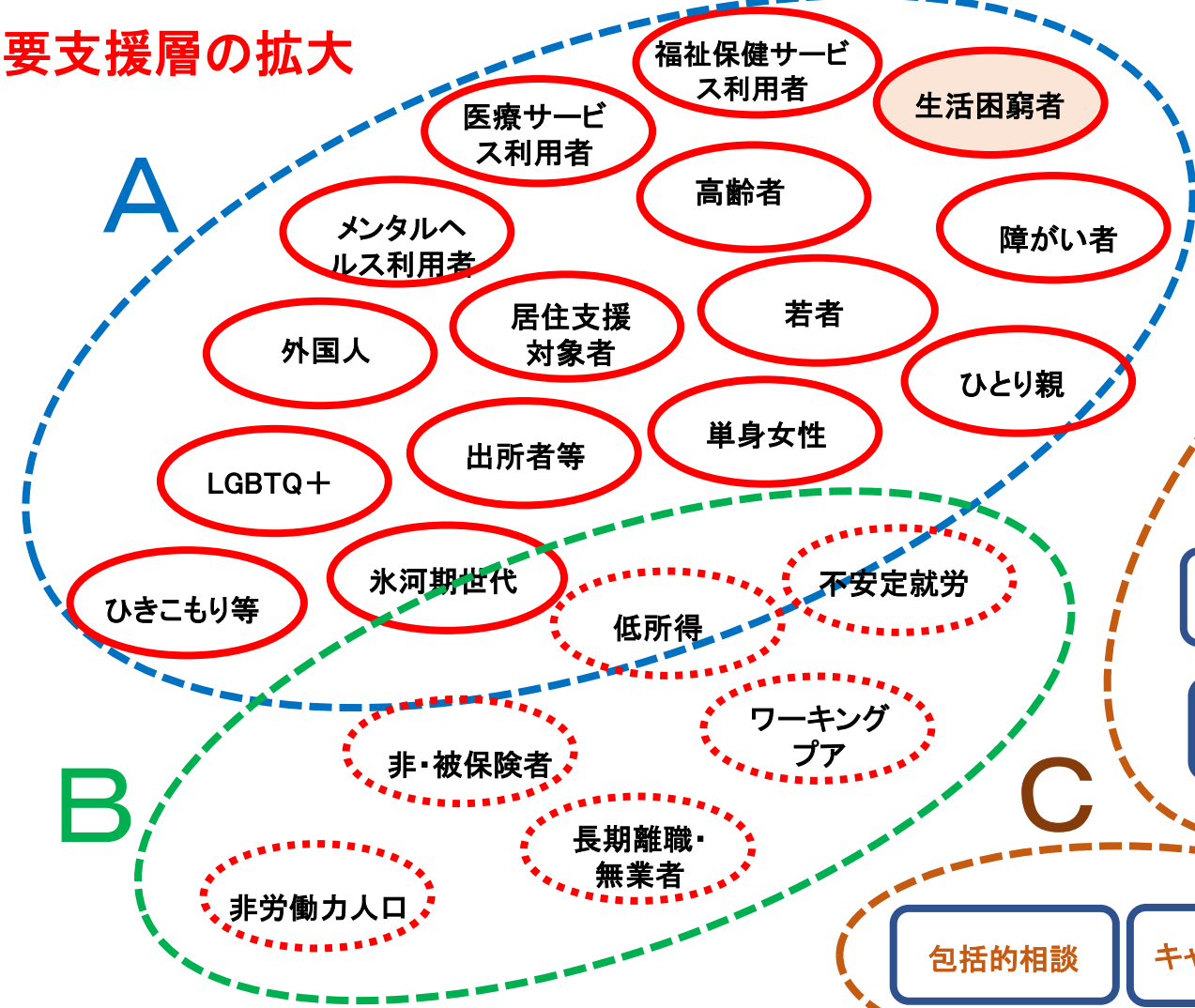
2017臨時福祉給付金(住民税非
課税)の対象=2,200万人

2021若年無業者(ニート)
=87万人(労働力調査)

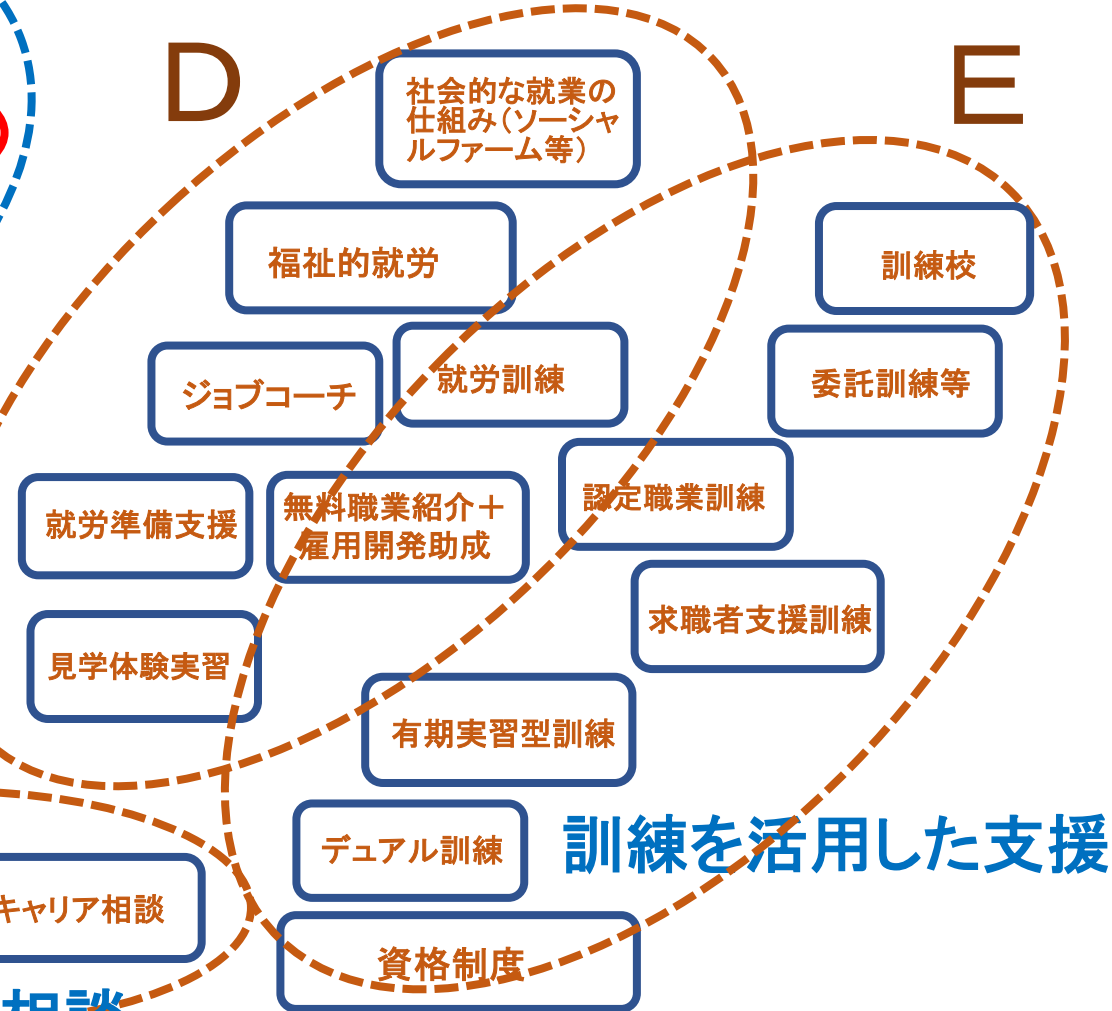


2 就労支援の活動・事業の広がり と 支援内容の変化・進化

要支援層の拡大



働く場を利用した支援



就労相談・キャリア相談



訓練を活用した支援



支援内容の拡充・進化

3 就労支援：機能強化の変遷

生活困窮者支援制度によって、就労支援は①支援対象においても、②支援の内容においても、大きく進化した。なかでも、「働く場を利用した」支援を工夫しはじめたことは画期であった。

制度(分野)別
就労支援

- ①「福祉等の社会サービスを利用しながら、仲間とともに、就労を準備する」支援
- ②「福祉等の社会サービスを利用しながら、仲間とともに、職業生活を(再)スタートする」
- ③「福祉等の社会サービスを利用しながら、仲間とともに、就労を継続する」

生活困窮者自立
支援等の試み

- ④「働く場を利用して、仲間とともに、次のキャリアステップを準備する」支援
⇒就労準備支援や就労訓練(訓練付き就労[雇用型・非雇用型])、無料職業紹介の活用などの登場

生活困窮者自立支援制度のインパクト

- ⑤「働き(稼ぎ)ながら、仲間とともに、次のキャリアステップを準備する」支援
⇒コロナ禍で不安定就労、自営・フリーランス等の困窮リスクが一気に顕在化した
⇒特定求職者雇用開発助成金と職業紹介を活用した就労支援

- ⑥「働きながら、仲間とともに、学び(訓練を利用し)ながら、次のステップを準備する」
⇒コロナ禍によって、「訓練を活用した」就労支援の現状や課題が明らかになった

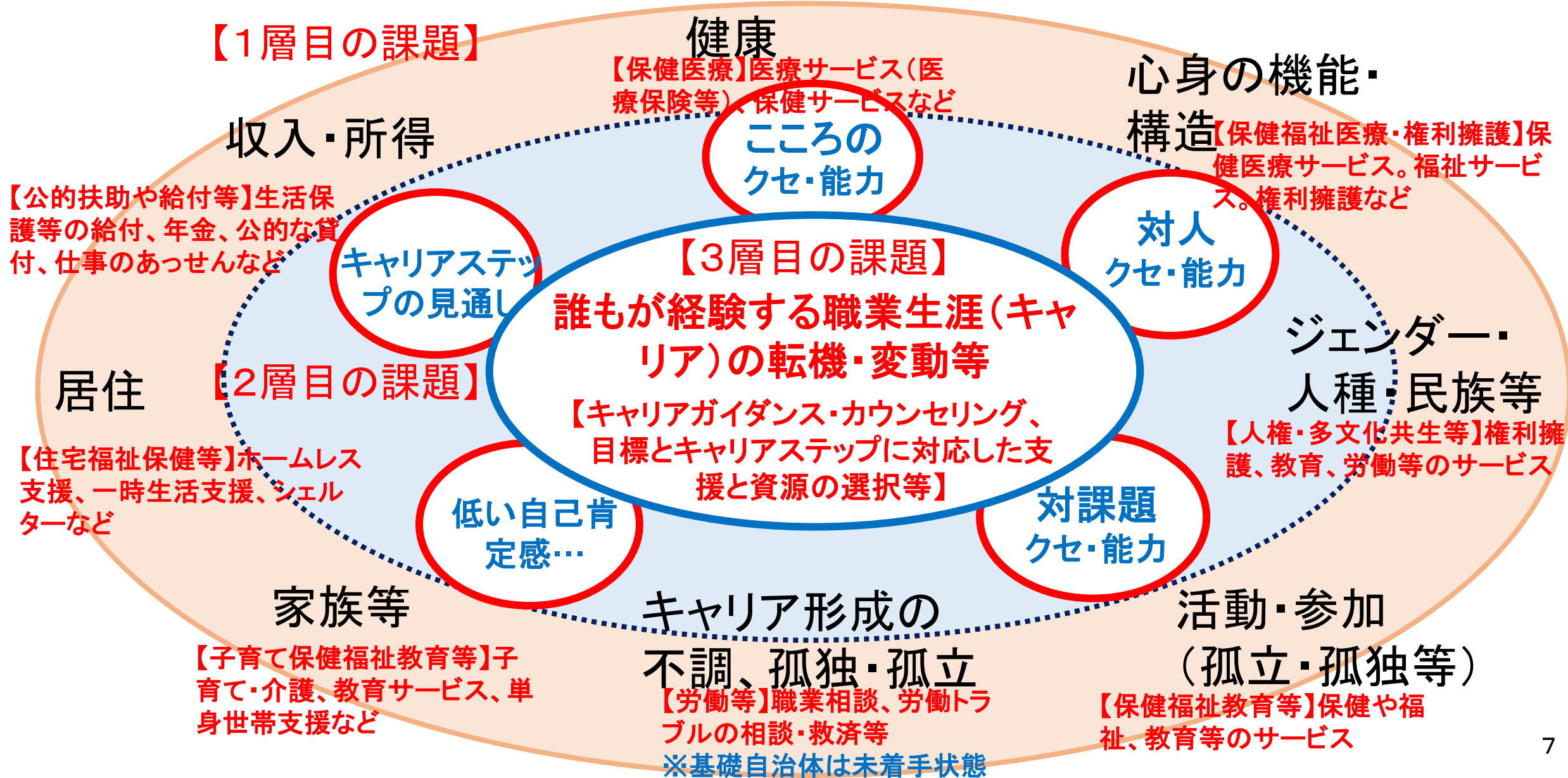
- ⑦「働きながら、仲間とともに、職業生活(キャリア)の継続的形成を図る」

福祉部門(重層的な就労支援)
が担う労働施策
の試み

3-2 支援内容の進化と特徴・関心

就労を準備する	<p>○<u>職業生活(キャリア)をめぐる希望や強み、価値観(適性)、経験など(の自己理解)を踏まえて目標づくりや目標に向けたステップを見通す</u></p>	キャリアガイダンス(専門相談や適性・適職検査、教育訓練等)
次のキャリアステップを準備する	<p>○ステップに対応した支援付き就労や教育訓練の利用</p> <p>○インクルーシブな企業づくり(企業の支援)</p>	就労準備支援、就労訓練支援付き就労、ソーシャルファーム等
働く機会・場を利用して	<p>○協力(求人)企業・事業所等の開拓</p> <p>○職務・作業を組み込んだ支援プログラム開発</p> <p>○企業の支援(職場環境等整備支援、特開金)</p>	就労準備支援(体験実習等)、就労訓練、支援付き就労(短期バイト等)
働き(稼ぎ)ながら	<p>○支援プログラムの利用促進(インクルーシブな社会づくり)</p>	無料職業紹介の活用 求職者支援法関係
学び(教育訓練を利用し)ながら	<p>○教育訓練を利用した支援プログラムの開発</p> <p>○「働きながら」に対応した教育訓練の充実</p> <p>○仲間とともに学ぶ環境・組織</p>	職業訓練 求職者支援法関係 企業協働型職業訓練
仲間とともに	<p>キャリアの孤独・孤立に対応: ○継続相談 ○キャリアの模索・形成を支える仲間(集団)づくり(ジョブクラブ等) ○働く場での仲間づくり ほか</p>	寄り添い支援、継続相談支援、当事者コミュニティ、企業コミュニティ
相談や社会サービスを利用しながら	<p>○社会サービス等の利用の調整や提供</p> <p>○キャリアガイダンス機能の分担</p>	専門的相談支援が分担するキャリアガイダンス

4 支援ニーズに気づく(相談や手続き窓口) ~2層目・3層目の相談力が課題~



5 仕事・就労支援にかかわる自治体の施策分野・部署

就労支援は、保健福祉、教育等の分野から生まれた言葉ですが、「就職支援」を模倣しながら、活動や事業、施策の考え方が変化しています。



6 就労支援に関わる地域の多様な主体

※どの地域にも、以下の(1)~(6)の多様な支援の機能や活動が存在しているはずだが…

- (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

Ⅱ 就労支援が必要となった背景

1 わが国は「キャリア形成支援」の後進国…？

◆長期雇用(=生涯1社)はなくなり、流動化がはじまったが…

「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
⇒40歳を切った「早期希望退職」、「長期雇用20年時代」…

→メンバーシップ型(人に仕事がつく)って…？ ※ジョブ型(仕事に人がつく)
⇒採用活動の仕事情報は、「仕事の内容」「働き方」より、「条件」の情報が中心。⇒16ページ

→「キャリア形成は自己責任・自助努力」が言われ、個人に「キャリアの自立」が求められています

◆「キャリアの模索・形成」を主体的に進めたいが、「孤独・孤立」リスクは避けられない

①主体的なキャリア形成の習慣・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を企業に委ねてきた
⇒「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
「自分で決める」×「会社・組織が決める」

- ②仕事や働き方を選択するための情報や機会が限られ、一步を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(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)、身近にロールモデルに出会うチャンスが少ない
←キャリアをめぐる挑戦に、周囲からの後押しがない・期待できない

⇒例えば、「上司からの応援」(欧米に比べ極端に低い)

- ③個人のキャリア(仕事や働き方)選択を支える社会のしくみ・支援・情報…が脆弱
職業紹介(注)や職業訓練の公的支出が少ない(17か国中16番目、フランスやデンマークに比べ予算額も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、次のキャリアを模索・形成する」挑戦が難しい企業の慣行
←「メンバーシップ型(人に仕事がつく)+キャリア形成の評価・支援が脆弱。汎用性が低い企業特殊なのOJT(教育訓練)。せつかくのOJTの成果が一般化(棚卸し)されない

◆「働く場を利用した」支援が一般化

⇒「仕事に基づく訓練」「デュアル制度(働きながら・学ぶ)」「生産学校」…

「適切な就労支援 + 合理的配慮の確保」

「個別支援 ⇒ 多職種連携 ⇒ インクルーシブな企業や地域づくり」

2 キャリア模索・形成期に広がる孤独・孤立

※困窮リスクを噴出させた経済社会の特徴を見ると…

【貧困層に属する就業者が多い国（OECDレポート）】

働く低所得層の割合が高い

【「キャリアの自立」、自助努力が強調されるが…】

広がるキャリア形成の孤独・孤立

コロナ禍で指摘されていること

- ◆「働く」20～30代単身で要支援者が急増
- ◆「女性の雇用不況（She-cession）」
- ◆自営業・家族従業者の相談急増
- ◆自殺の増加
- ◆業種間のばらつきはあるが労働力不足は続いている など

【就業者の動向と山積する懸案】

女性・高齢者の増加。男性（生産年齢）の減少

【流動化する雇用社会】

雇用形態の多様化・不安定化。一度は会社を辞めたことがある人＝働く人の7割

整備途上の就労支援

2-2 困窮リスク、キャリア形成の孤独・孤立リスク…

「自主的なキャリア形成」が強調される一方で、コロナ禍は広がる「キャリア形成の孤独・孤立」を表出させた

(1)

健康や収入、住居、家族等に関わる
社会サービス利用と就労支援
(7ページの1層目)

(2)

職業生活・職業生涯（キャリア）の模索・形成を脅かす
孤独・孤立リスク

①

「自主的なキャリア形成」（自助努力）が強調されるけれど…

②

誰もが経験する「職業生活（キャリア）の変動・転機」その時…

③

「働き（稼ぎ）ながら」歩むキャリアの模索・形成ステップの困難

【解説】 長期化するキャリア形成と広がる孤独・孤立

(1) 健康や収入、教育（進路等）、住居、家族等に関わる社会サービスの利用

就労支援は「相談や社会サービス(福祉や医療等)の利用」を契機に始まることが多いです。青年期は教育による進路(就職等)の相談支援が行われます。我が国では「福祉等の社会サービスを利用しながら」、希望の職業生活(キャリア)をめざし「就労を準備する」「キャリアを(再)スタートする・継続する」といった支援内容が一般的です。

(2) 「キャリアの模索・形成」を脅かす孤独・孤立

① 「自主的なキャリア形成」「キャリアの自立」（自助努力）が強調されるけれど…

我が国では就労をめぐる自助努力・自己責任が強調されます。労働社会の仕組みや慣行が作り出してきた負の側面の1つと指摘されます。「キャリアの自立」が半ば常識のように浸透していますが、キャリアガイダンスの仕組みや支援情報、キャリア形成に向き合う就労支援等が整っていない状況では、この常識は「キャリア形成の孤独・孤立」につながります。さらに(1)のリスクとの相互作用によって、相談者の課題や悩みはあっという間に複雑になる恐れがあります。

② 誰もが経験する「職業生活（キャリア）の変動・転機」だが…

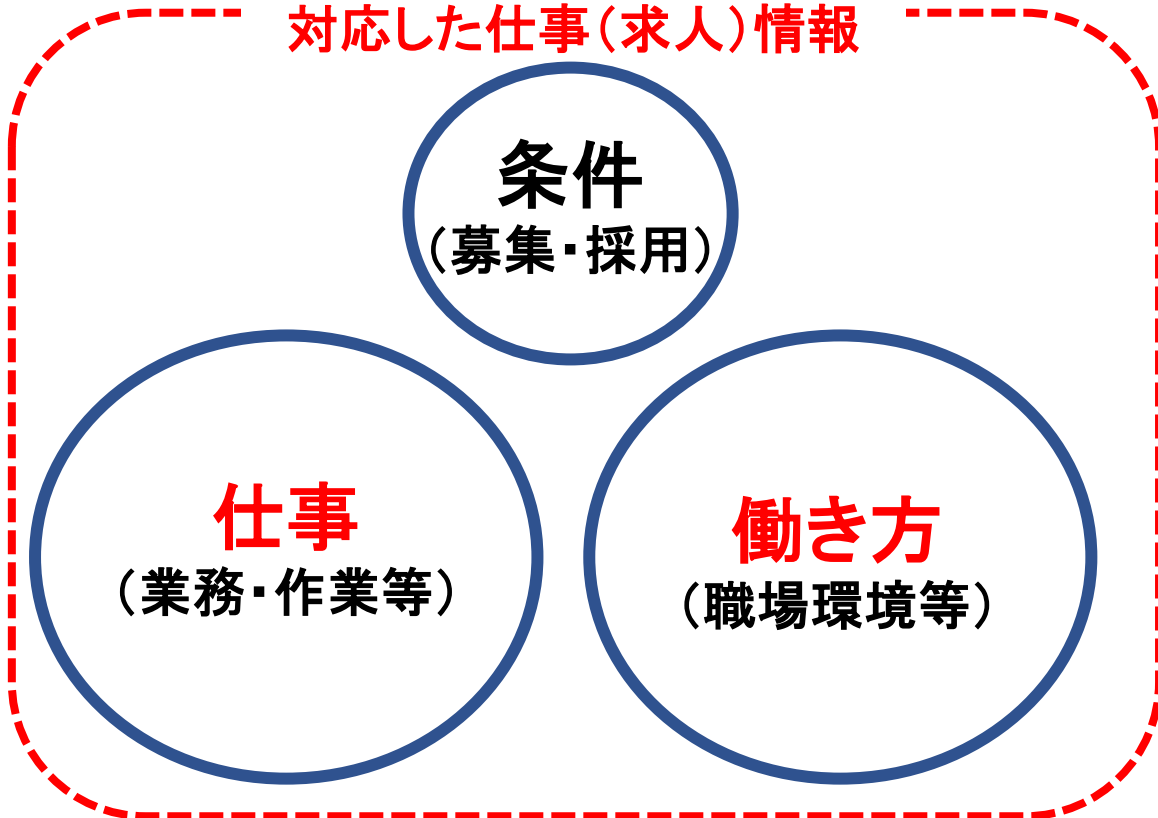
雇用形態や働き方の多様化などによって労働社会の不全化が広がっています。「職業生活・職業生涯(キャリア)の変動・転機」を経験する機会がこれまでに比べて増大しています。変動や転機は「キャリアの孤独・孤立」につながる恐れが高く、さらに(1)のリスクとの相互作用によって、相談者の課題や悩みはあっという間に複雑で大きくなります。

③ 「働き（稼ぎ）ながら」歩むキャリアの模索・形成ステップと困難

「働く貧困層」が拡大する中、相談者は所得保障給付の充実に期待するとともに、「働き(稼ぎ)ながら、キャリアの模索・形成」に挑むステップを進めざるを得ない状況です。このステップには①②のリスクが付きまとっています。さらに(1)のリスクが重なると、相談者の課題や悩みはあっという間に複雑で大きくなります。

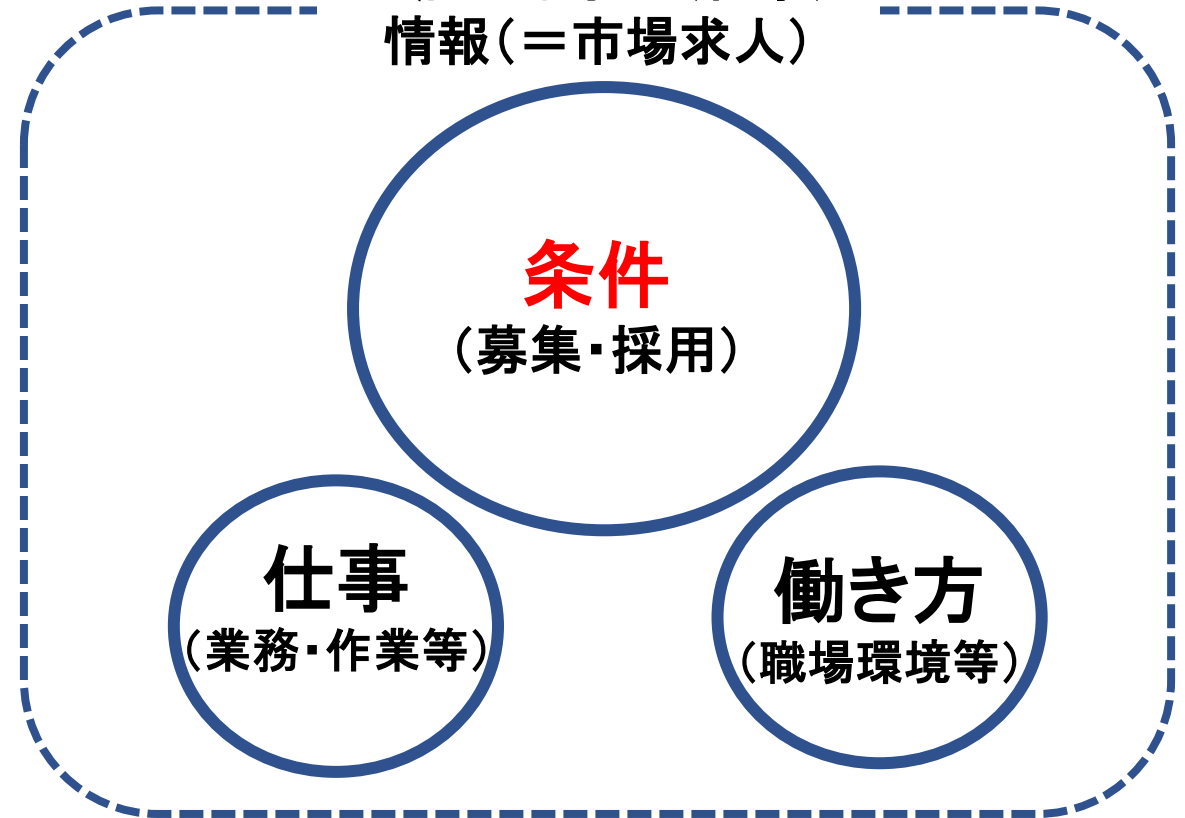
3 相談者(求職者)も企業も依拠している仕事・求人情報は…?

企業と連携した要支援者に対応した仕事(求人)情報



- (1)就労支援で利用する見学や就労体験、短期雇用等のプログラムは、「働く場の情報」、特に業務や作業の内容・特徴、職場環境等の働き方の情報が中心です。
- (2)相談者の興味や関心(ストレングス)をもとに、「働く場の情報」リストの中から、候補となる仕事と事業所を抽出。相談者が見学や体験等を通して、求められるスキルや身体能力、生活習慣等を調整しながら、就労への自己理解を深めます。

一般的な求人(仕事)情報(=市場求人)



- (1)〈仕事〉や〈働き方〉の情報、それを利用した自己理解の促進等の機会が少ないと、定型化した〈条件〉中心の求人情報に頼らざるを得ません。
- (2)業種と〈条件〉の仕事情報から、相談者にふさわしい仕事(求人)を選ぶ支援では、属性等によるマッチング傾向を助言する程度になります。その結果、〈仕事〉〈働き方〉の調整は求職活動や採用後の自助努力に持ち越されます。

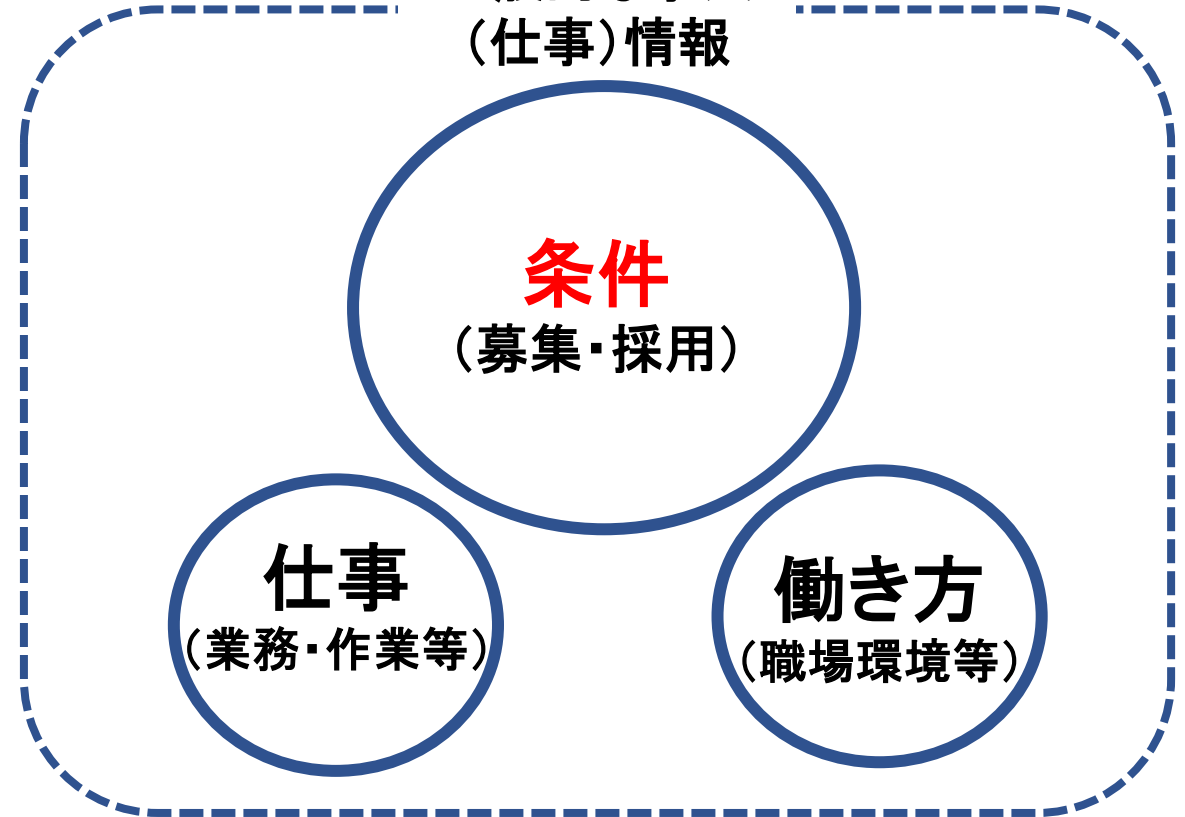
3-2 就労支援が重視する仕事(求人)情報

企業と連携した要支援者に対応した仕事(求人)情報



- (1)見学や体験、短期雇用等を媒介して、相談者個々の<仕事・働き方>の自己理解が調整、促進される
 - (2)<仕事・働き方>をめぐる企業との調整・交渉が慣例化することによって、新たな(潜在)求人の掘り起こしも可能になる
 - (3)「働く場を利用した」調整・交渉が仕組み化された企業が協力企業や認定就労訓練事業所
- ※<条件>は採用時に調整され、「求人受理+紹介」手続きへ

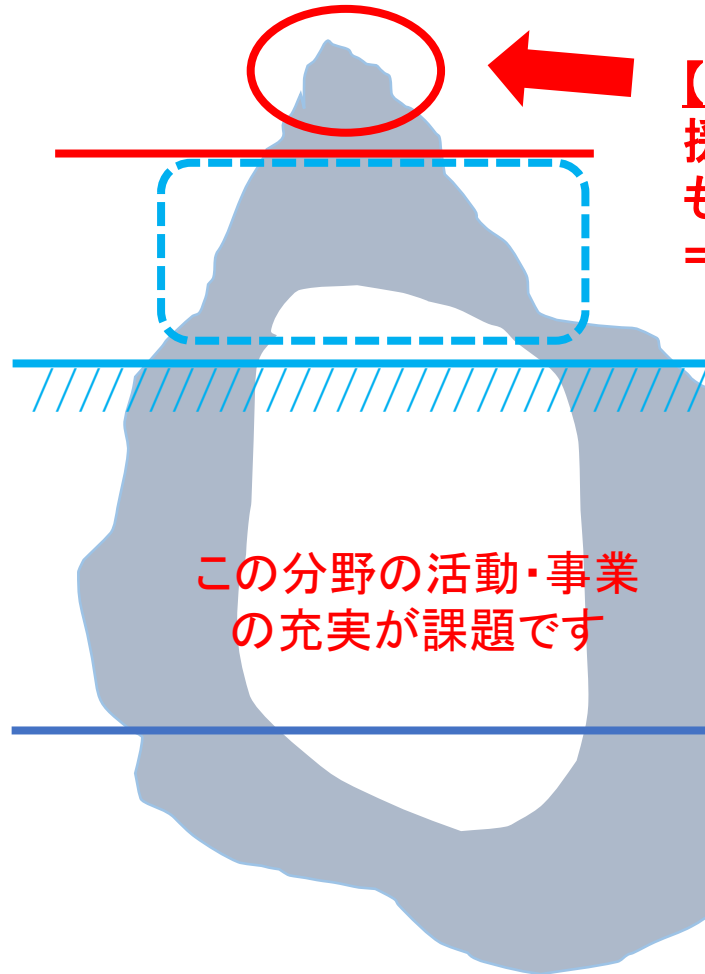
一般的な求人(仕事)情報



- (1)定型化した<条件>中心の求人情報と、「履歴書と面接」を媒介した就職(採用)手続き(システム)。⇒「状況依存的なリスク」が高い
- (2)<仕事・働き方>の情報は、面接時あるいは就労後の現場で調整されるため、相互理解の不十分さは構造的な問題
- (3)国の対策は求職者サイドの支援が主で、選択能力(間接情報による推測)の向上等を支援している

3-3 就職支援はウンザリ、そして就労支援は特徴や窓口がわからない

求職準備者・キャリアの模索者がアプローチしやすい窓口やスタッフ(専門職)は…?!



【1層目】の入口は、多様な求職準備者・キャリアの模索者の目には「就労支援の入口」として映っていない。一方、求職者向けのイベントや窓口はあっても、多様な求職準備者【2層目】【3層目】を想定した相談窓口は少ない
⇒相談窓口の名称・看板に「仕事、就労等」の文言すら入っていない

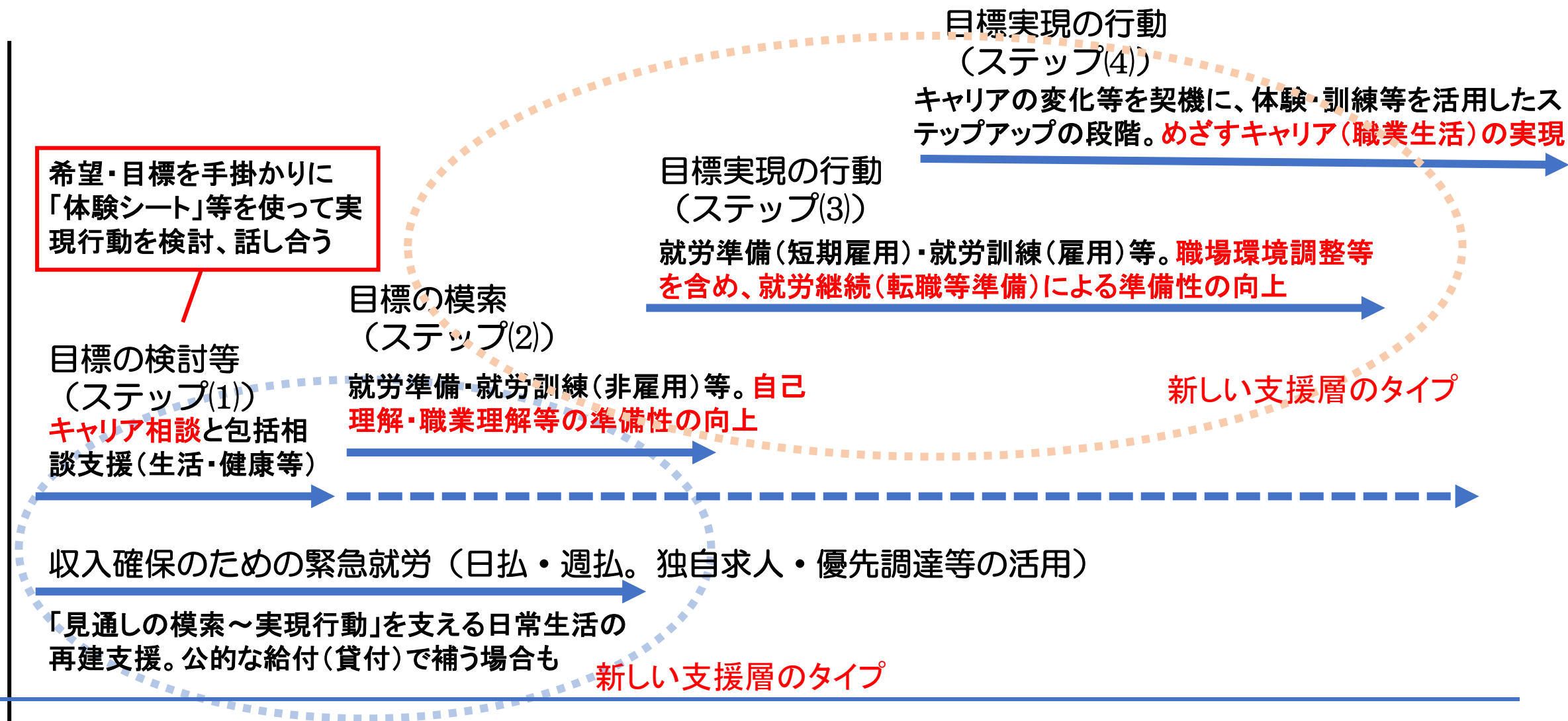
雇用対策関係の窓口やイベント

求職市場・求人市場(ハローワーク、人材サービス)、雇用・訓練関係のイベントは「水面下の出来事」。多様な求職準備者は「条件」中心の求人情報、「履歴書と面接」による「1対1の」求職活動・仕組みへの期待は薄い。⇒求職活動から遠ざかる＝「非労働力人口」化

インフォーマルな相談相手にも期待したいが…

「仕事、キャリアは自助努力」という風潮の中、家族や地域への期待は大きいですが、家族や仲間も同様に、「仕事の内容」「働き方」の情報は乏しく、効果的なサポートが難しい。
⇒「キャリア形成の孤独・孤立」は増すばかり

4 キャリア・ステップを踏まえた相談支援



5 就職支援と就労支援の違い

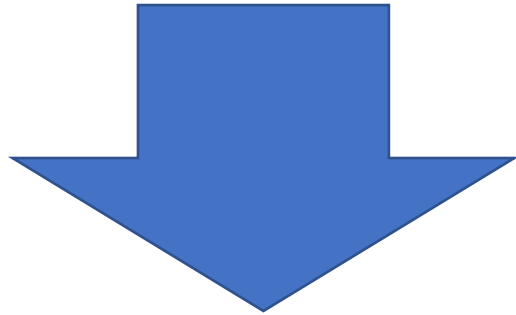
就労支援	就職支援
<p>相談者がめざす就労やキャリアの目標、求人条件より仕事内容や働き方を中心に自己理解・職業理解の促進を重視。相談から就労準備段階の支援、中間的就労の活用、無料職業紹介の活用、定着(転職)支援等といった一連の個別支援からなる</p>	<p>相談＝求人(条件)の案内・選択支援が中心。ほかに適性診断や面接対策、履歴書作成支援などを含む場合もある。基本は求人情報(条件中心)の案内による「自助努力型(孤独・孤立を伴う)」就職活動の支援</p>
<p>(1) 就労相談の重視: 相談者がめざす職業生活(キャリア)の整理と自己理解の促進。健康や生活、家族等の包括的相談が可能</p>	<p>(1) 求人情報の案内と選択を中心とした相談・助言 相談者(求職者)が不安＝「状況依存的」リスクへの対策は間接的で限られている</p>
<p>(2) キャリアステップにあった適切な相談支援: キャリアステップに合わせて、就労準備支援や中間的就労、教育訓練の活用、定着支援などの適切な支援を提供する</p>	<p>(2) 求人情報を基準に、求職活動の実行可能性や属性等による採用可能性を重視する。交渉(面接等)は、求職者(相談者)に任せ、交渉プロセスには関与しない。</p>
<p>(3) 「状況依存的」リスクへの対応を重視: 上記(1)(2)を踏まえ、仕事(求人)の開発や、仕事と働き方の調整(求人のアレンジ)、職場環境整備等による就労継続(定着)を支援</p>	<p>(3) 継続した支援: 求人の案内・選択に限定した相談に止まる。個別事情に対応したケア的なフォローアップ支援は少なく、求人者(事業所)に介入・調整することはない</p>
<p>(4) インクルーシブな協力(登録)事業所づくり: 中間的就労等で連携する協力事業所、無料職業紹介所の登録(求人受付)事業所の開拓と組織化を行う</p>	<p>(4) 有料職業紹介所の場合、相談者の利益に比べて、クライアント＝求人者の利益を重視するため、求人のアレンジや職場環境整備等に関与することは少ない</p>

6 就労支援：改めて、支援の目標を考える

※就労支援が実現する目標（アウトカム）は何か？ 支援のクロージングはどこ？

一般就労を目標に、求職活動ができる状態

⇒「求人につなぐ」を優先した結果、早期離職の多発。「一般就労」という就職支援か？ それともキャリアステップに対応した継続支援か？



- 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（求職者支援訓練ほか）
- 雇用環境・職場環境整備等の支援

目標（希望）に向けて、キャリアステップに寄り添う支援

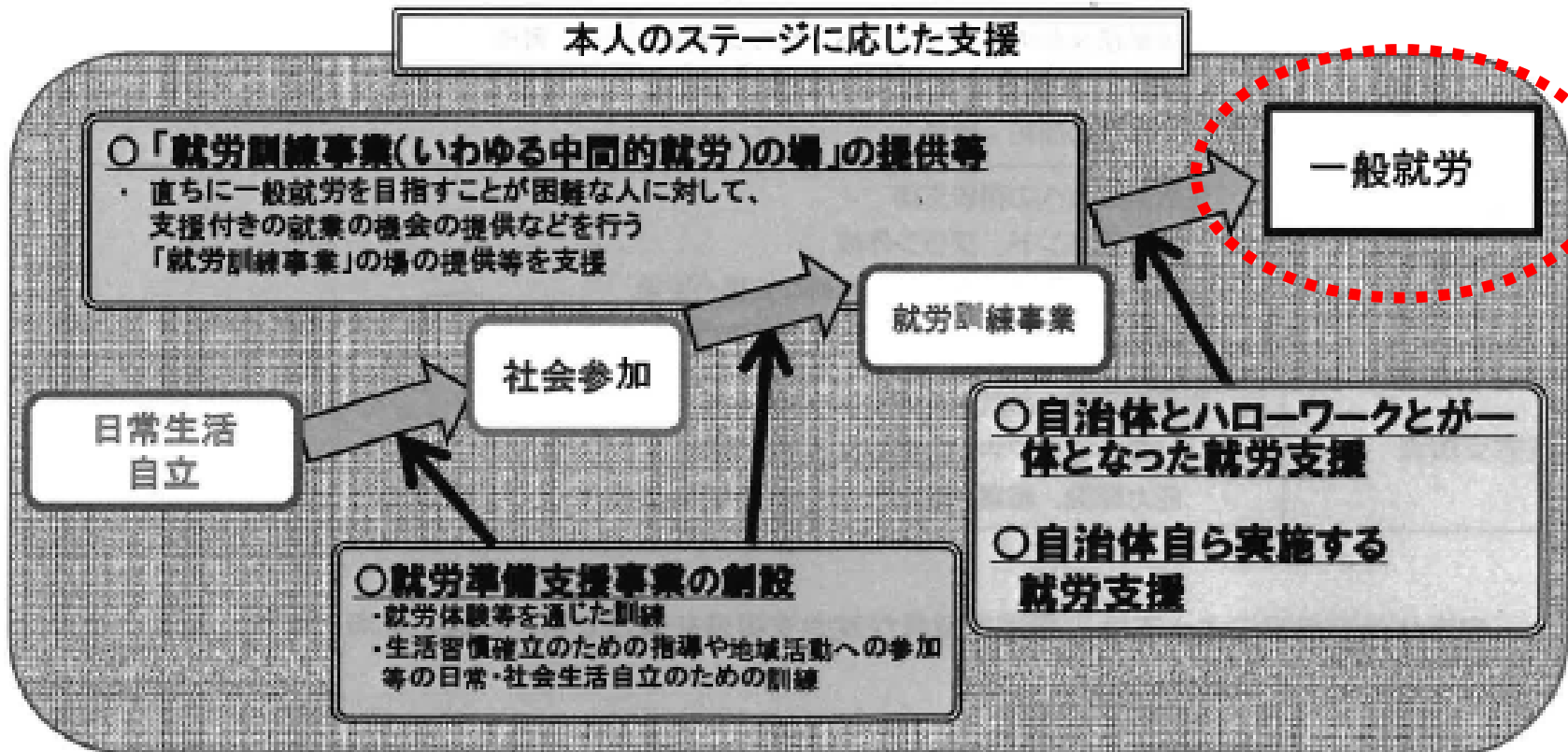
①職業生活・職業生涯（キャリア）を見通す相談支援、 ②キャリアステップに対応した支援 ③「働きながら（定着支援等）、次のステップを準備する・学ぶ」支援 ほか

7 生活困窮者自立支援制度の挑戦 (1)

平成25年12月10日説明会資料から

就労に向けた支援の充実・強化

◎ 生活困窮者の就労に向けた支援を充実・強化するため、就労準備支援事業の創設、就労訓練事業の場の提供の推進等により、本人のステージに応じたきめ細かな支援策を実施する。



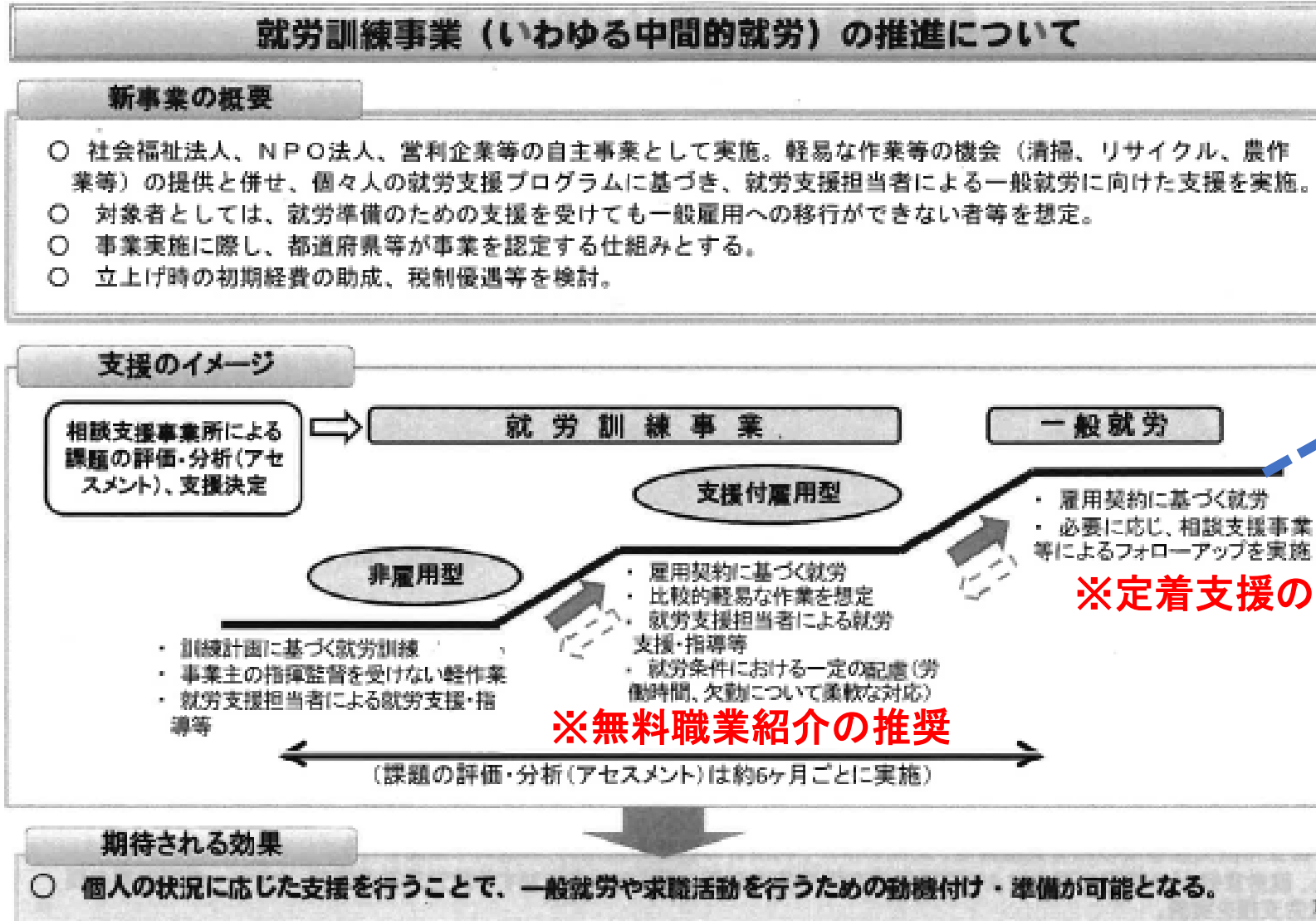
一般就労もさまざま。キャリアの模索途上。就職支援の発想を引ききっていない

※就労支援の拡充①＝「HW同行」等の支援から、対象者の「できる」を育てる視点を重視へ。福祉分野の生活支援とも違うことに注意

8 生活困窮者自立支援制度の挑戦 (2)

※就労支援の拡充②＝体験や「支援付き雇用」の就労訓練事業(中間的就労)の登場

◆中間的就労＝「働き(稼ぎ)ながら、次のキャリアステップを準備する」支援の開発。媒介的(移行的)労働市場の整備



Ⅲ 企業との関係づくり ～「働く場を利用した」支援～

1 「働く場を利用した」就労支援 ～就労訓練等の経験を踏まえて～

(1) 「働く場を利用して、次のキャリアステップを準備する」支援

相談者のキャリアステップに対応して、企業等の「働く場を利用した」支援プログラム(雇用型・非雇用型)には、次のようなプログラムがあります。

(1) 仕事見学や就労体験等

(2) 支援付き(配慮付き)就労

- 1 就労訓練 非雇用型
- 2 日払型・週払型(無料職業紹介の活用)
- 3 公共調達案件と組み合わせた支援付き就労 ほか

(3) 無料職業紹介を活用した支援

- 1 就労体験・就労訓練(非雇用型)を組合わせた就労(無期)支援(「特開金」による事業主支援)
- 2 就労訓練(雇用型)
- 3 有期実習型訓練(雇用)
- 4 「働きながら、学び(職業訓練)、次を準備する」支援

(4) 企業による訓練等との連携 など

- 1 認定職業訓練法人 ほか

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つとしている団体・事業所

障害福祉サービス事業所、若者支援団体、ひとり親支援団体、男女共同参画推進団体、高齢者支援団体、出所者等支援団体、居住支援団体ほか

2-2 法制度による協力企業・事業所等(認定・認証等)

認定就労訓練事業所(生活困窮者自立支援法)

ユースエール認証制度(若者雇用促進法)

障害者雇用優良企業認証制度

にもす認証制度(障害者雇用に関する優良な中小事業主認証制度)

くるみん認定・プラチナくるみん認定(次世代育成支援対策推進法)

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定(女性活躍推進法) ほか

2-3 支援活動等に協力する企業・事業所等

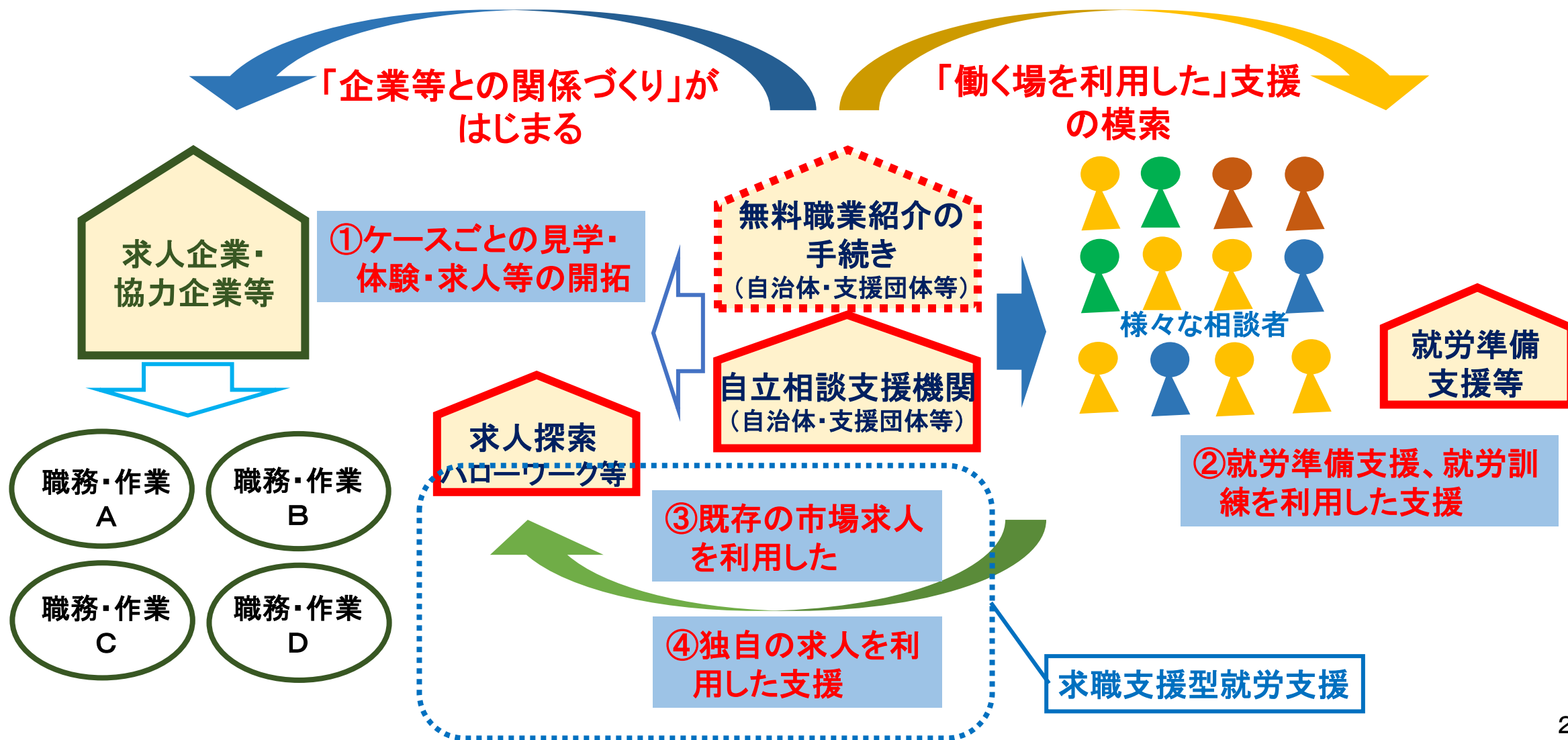
公共調達への応札・落札企業等(総合評価落札制度や優先調達〔3号随契〕)

就労体験等の協力事業所

無料職業紹介の登録(求人)事業所 ほか

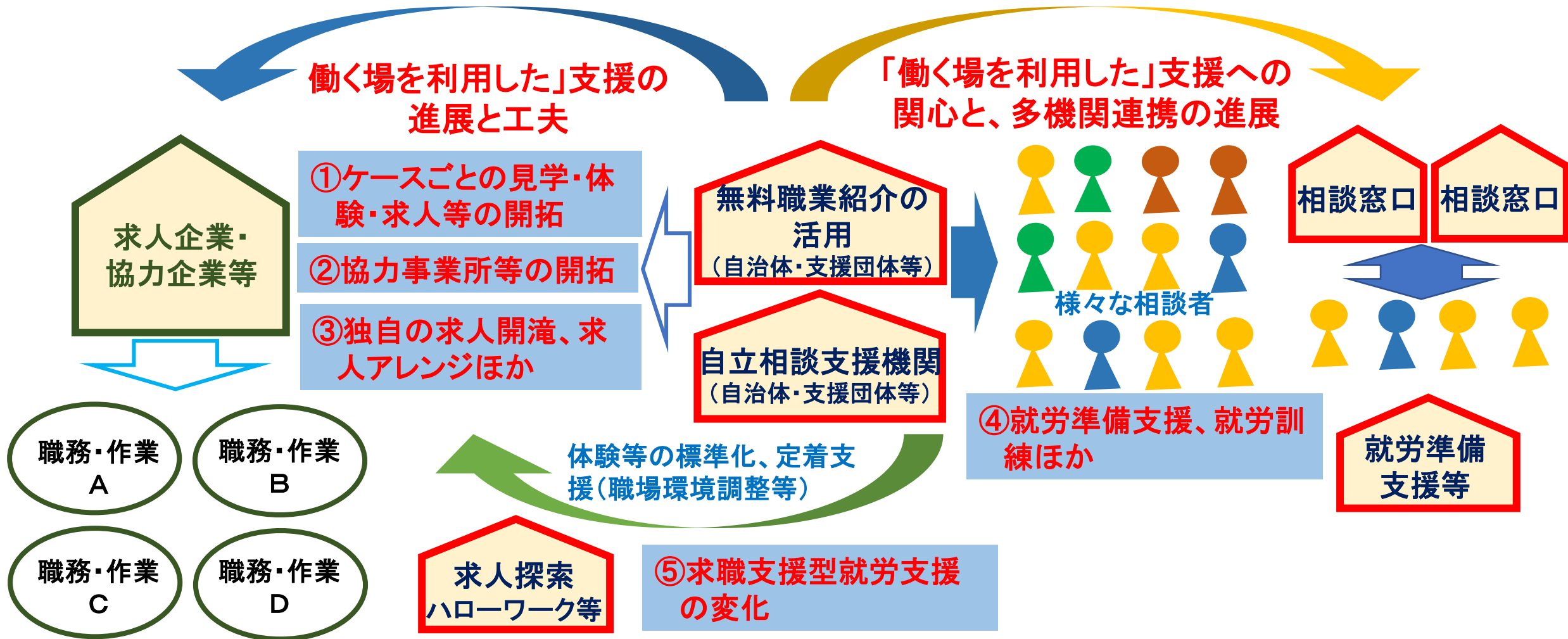
1-2 「働く場を利用した支援」の展開 ～模索期～

従来の就職支援型就労支援の特徴は<個別支援完結型><市場求人ベース>。その改善策として「働く場を利用した」就労準備支援や就労訓練等が登場した。しかし「働く場を利用」支援と「市場求人ベース」支援は併存…



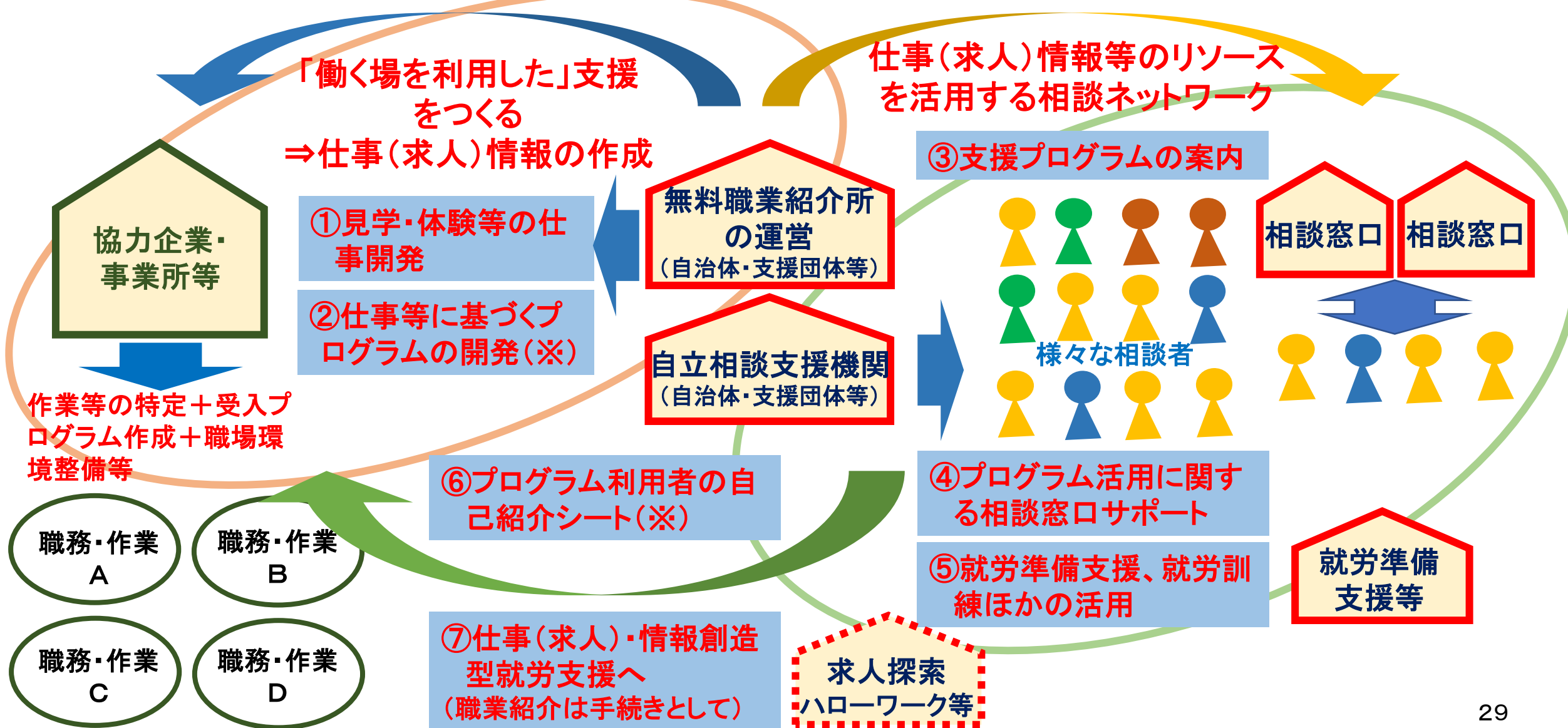
1-3 「働く場を利用した支援」と無料職業紹介 ～展開期～

中間的就労を利用した支援、「無料職業紹介の活用(個別支援)」が進み、従来の制度別(分野別)支援では後景にあった「企業等との関係づくり(出口プログラムづくり)」が実践課題として浮上。「無料職業紹介の活用」の転機も…



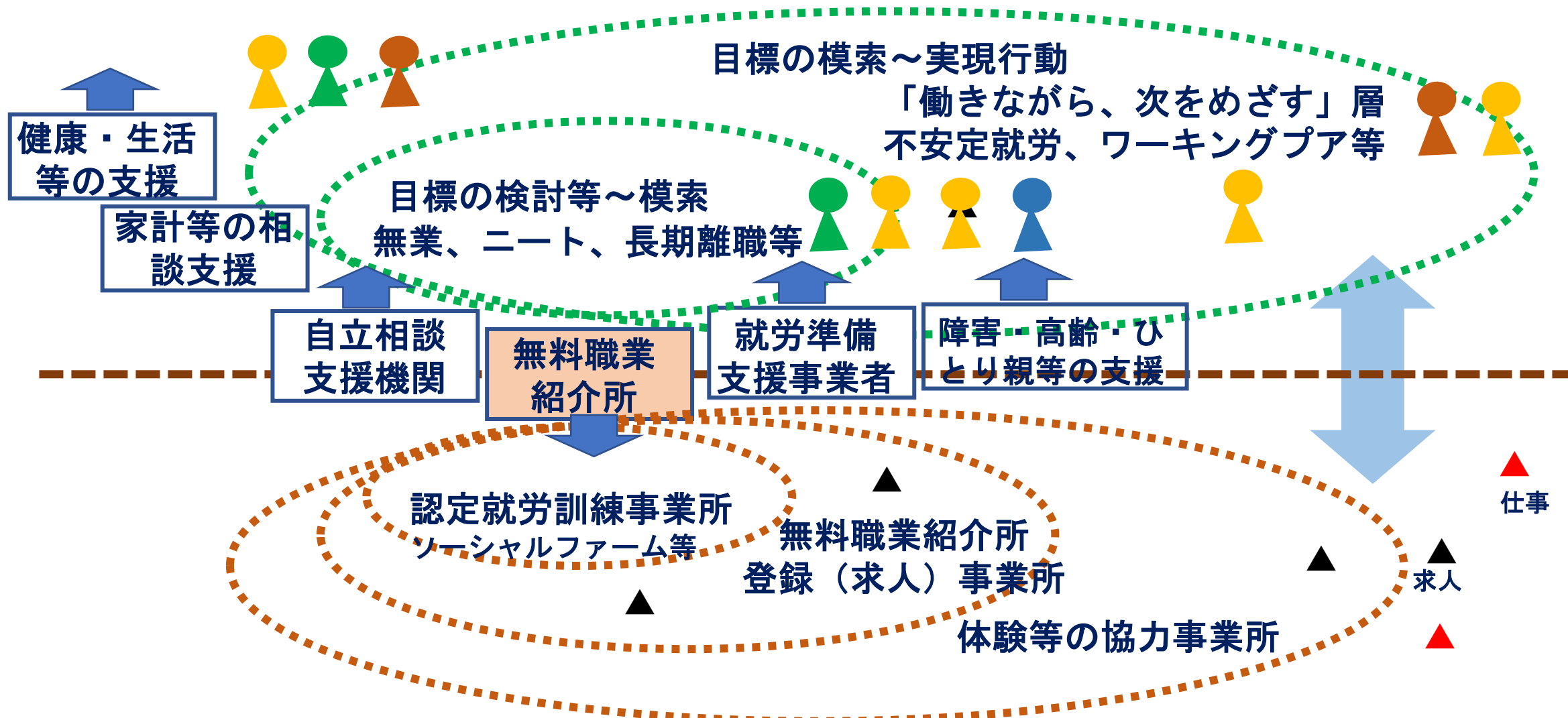
1-4 「働く場を利用した支援」と2つのプラットフォーム

「無料職業紹介の活用」は、インクルーシブな企業づくりの窓口となる「無料職業紹介所の運営」へ



2 地域の相談支援の仕組みと無料職業紹介所の役割

【仕事（求人）情報を活用した相談支援の機関・団体等によるプラットフォーム】



【「働く場を利用した」支援による「仕事（求人）」をベースにしたプラットフォーム】

3 「働く場を利用した支援」と体験等シートづくりの準備

就労体験や短期バイト等の業務・作業洗い出しシート

会社名・部署		■■■■■	作成者氏名		■■■■■	連絡先		090-■■■■■
No.	作業名	内容・手順	難易度	頻度	発生時間帯	時間		
1	草取り	育てている野菜の周りに生える雑草除去 <input checked="" type="checkbox"/> 短期バイトの対象 <input checked="" type="checkbox"/> 体験の対象	易・ 普 ・難	毎日	夏6時～ 冬10時～	1～2時間		
2	草刈り	草払い機による草刈り <input checked="" type="checkbox"/> 短期バイトの対象 <input checked="" type="checkbox"/> 体験の対象	易・普・ 難	月1回	夏6時～	1～4時間		
3	種まき（直播き）	主に菜っ葉類の種を播きます。細かいです。 <input checked="" type="checkbox"/> 短期バイトの対象 <input checked="" type="checkbox"/> 体験の対象	易 ・普・難	2週間に1回	夏6時～	1～2時間		
4	種まき（プラグ播き）	専用のトレイに土を入れ、種を播きます(とても細かい) <input checked="" type="checkbox"/> 短期バイトの対象 <input checked="" type="checkbox"/> 体験の対象	易・ 普 ・難	1週間に1回	夏6時～	1～2時間		
5	鉢上げ	プラグに播いてできた苗をポットに植え替える <input checked="" type="checkbox"/> 短期バイトの対象 <input checked="" type="checkbox"/> 体験の対象	易・ 普 ・難	3月～5月	春10時～	1～2時間		
6	土づくり	固まっている土をほぐす <input checked="" type="checkbox"/> 短期バイトの対象 <input checked="" type="checkbox"/> 体験の対象	易 ・普・難	月1回	春10時～	1～2時間		
7	追肥	育てている野菜に肥料を与える <input checked="" type="checkbox"/> 短期バイトの対象 <input checked="" type="checkbox"/> 体験の対象	易 ・普・難	月2回	夏6時～	1～4時間		
8	灌水	定期的に決まった野菜に水やりをする <input checked="" type="checkbox"/> 短期バイトの対象 <input checked="" type="checkbox"/> 体験の対象	易 ・普・難	毎日	春お昼 夏8時・15時	1時間		

※就労体験は「職業経験が少ない」等で求職準備段階の相談者が実際の作業等に従事し、めざす仕事や職業生活（キャリア）を見通すためのサポートの1つです。

※「作業名」「作業内容」等は、1人分の業務を洗い出すためのものではありません。出していただいた業務・作業の中から、参加者に合わせて、従事する作業等を組み合わせます。

※「難易度」は、易＝判断要素が少なく、工程も比較的少ない作業 普＝多少の判断要素があるが、一定の手順で遂行可能な作業 難＝PCや機器等の操作や臨機応変さが求められる作業

※ ■■■■■ わかる範囲で結構です。詳しくは訪問時に伺います。

※作業等の頻度が1年間で変動する（繁閑がある）場合は、(別紙)「作業等の年間の動き」に簡単に記入してください。

3-2 「働く場を利用した支援」と体験等シート

※市：就労体験・プチバイト・短期バイト等シート

【窓口用】

アグロノーム（市）

野菜たちの成長から出荷まで見守る作業 体力か？それとワザか？

★体験の特徴・効果

- ①トマトやパプリカ、ブロッコリー、根菜など、野菜の生産から出荷・販売までを行っている現場を体験します。種まきや鉢上げ、土づくり、草取り、収穫、片付けなど、時期によってさまざまな作業があります。それぞれの1～2時間程度の作業をいくつか組み合わせて従事してみます。
- ②小さなトレイに土を入れて種をまく細かい作業から、育った苗をポットに植え替える作業、そして畑やハウスの畝に植える作業、その成長を見守る水やりや草取りなど、収穫と出荷、収穫後の片付けなど、野菜たちの成長に付き合うことができます。
- ③体験で出会う野菜たちは成長の途中の姿ですが、チームまたは単独で作業をします。スタッフに手順を聞いて、作業をしながら力加減などを試して覚えます。順調に育ってよ！って願いながら。
- ④作業に慣れば、従事できる日数や時間によっては短期バイトも可能です。「働きながら、次を準備する」チャンスになります。
- ⑤ほかに、ワイン用ブドウの手入れの作業があります。



剪定（枝をハサミで切る）・枝取り（剪定した枝を引っ張り取る）・枝運び（取った枝を一か所に集める）・枝焼却（集めた枝を燃やす）・誘引（伸びてきた枝をワイヤーに通す）・芽かき（混んでいるところの芽をとる）・葉かき（混んでいるところの葉をとる）・草取り（ブドウの木の周りを草刈り機で刈る）・つる取り（ワイヤーについているつるをハサミで切る）・葉まき（冬に備え幹に葉を巻いていく）…などの作業があります。

★体験できる内容・作業…別紙参照



★体験期間中のスケジュール

〇一日のスケジュール

	6:00～10:00		16:00～19:00
7/15～9/15	午前の作業	休けい	夕方の作業

夏以外

（上の期間以外）

	8:00（9:00）～12:00		13:30～17:00
	午前の作業	休けい	午後の作業

〇作業中、運営「休み」をとります

〇主な作業の手順や注意点を聞いて、スタッフのそばで、作業や作業の補助を体験します。

〇スタッフの動きを見聞きしながら、身体の動きや工具を使うスキル（ワザ）やコツを学びます。

〇体験期間中にスタッフに農業（就農）に関する相談をすることが可能です。

★事業所の基本情報

〒389-0505

長野県 市 2819-1

TEL：0288-03-1400

【交通手段】

〇自家用車・バイクなど

〇東御レッツ号（オンデマンド交通）

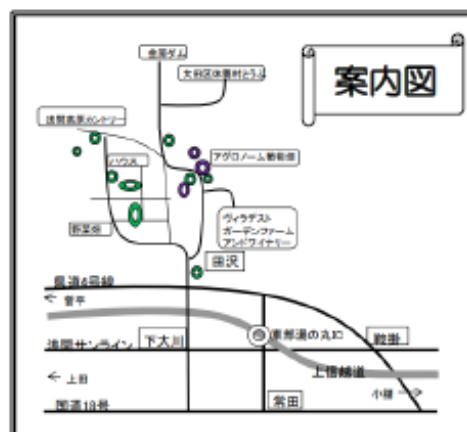
〇送迎が必要な方は、応相談

★事業所の特徴

〇同社は西洋野菜を中心に100種類以上の植物を育てています。

〇飲食店・ホテル・卸売市場・農協・産売所に野菜を売っています。

〇ワイン用ブドウの栽培もしており、自然の中自然を相手に楽しく仕事をしています。



小学生の農業体験も受け入れています。



3-3 相談者の希望、強み等を伝える

～体験のための自己紹介シート～

就労支援の効果は「状況依存的」です。体験で何を獲得したいか、思いや希望を協力事業所や職場の皆さんに事前に伝えることができると、「状況のリスク」を減らすことができます。

支援者は相談者と話し合い、「体験のための自己紹介シート」(右図)といったものを作成し、事業所に情報提供することがあります。もちろん、相談者本人も、体験の現場での行動やコミュニケーションに活かします。一緒に従事する職場のスタッフも、シートの内容が会話のヒントになり、ナチュラルサポートにつながります。

就労体験のための自己紹介書(イメージ)

自己肯定感が低い相談者が多いため、目標やセールスポイントを見つけることが苦手で、自身で言葉にできない人も少なくありません。そこで、ツール等を使って話し合いながら作りましょう

就労体験の目標		
特性	セールスポイント	<input type="checkbox"/> 作業面 <input type="checkbox"/> 対人面 <input type="checkbox"/> 考え方・行動の特徴
	苦手なこと	<input type="checkbox"/> 作業面 <input type="checkbox"/> 対人面 <input type="checkbox"/> 考え方・行動の特徴
体調面		
理解や配慮をしてほしいこと		

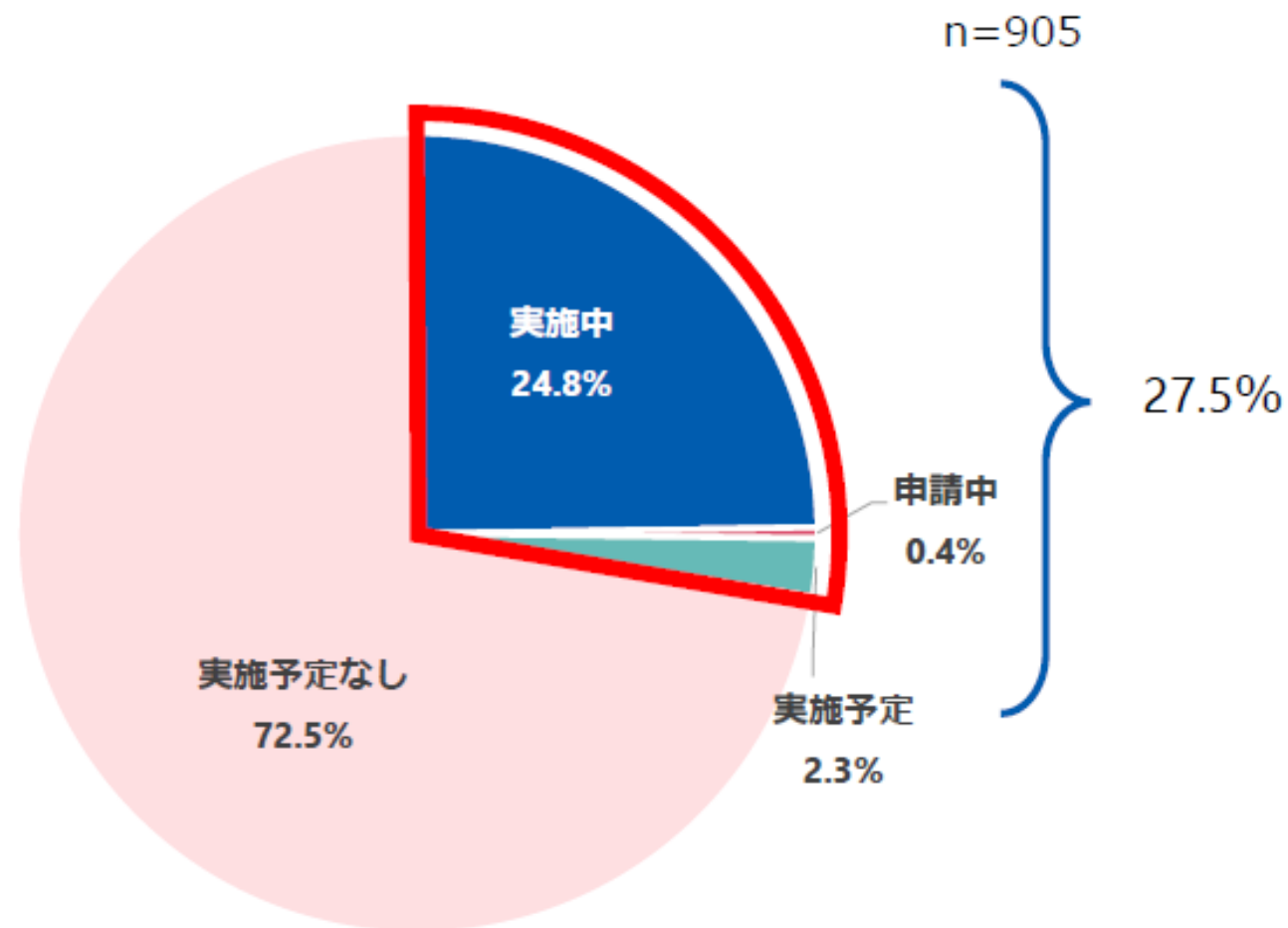
(相談者)

(支援者)

IV 変化する「無料職業紹介の活用」

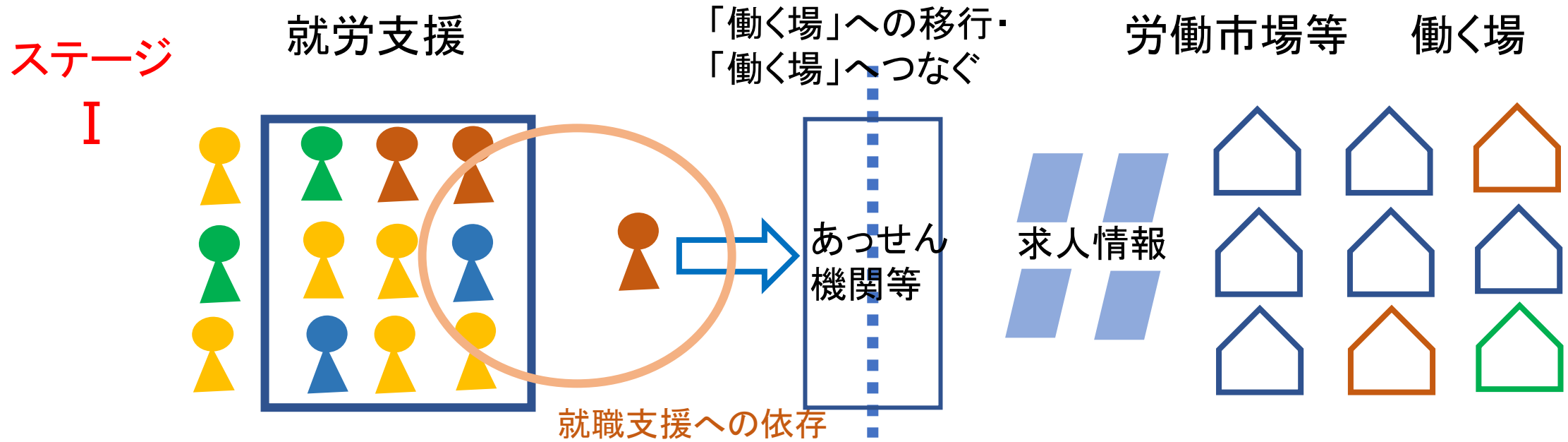
1 「無料職業紹介の活用」の現状

自立相談支援機関における無料職業紹介事業の実施状況



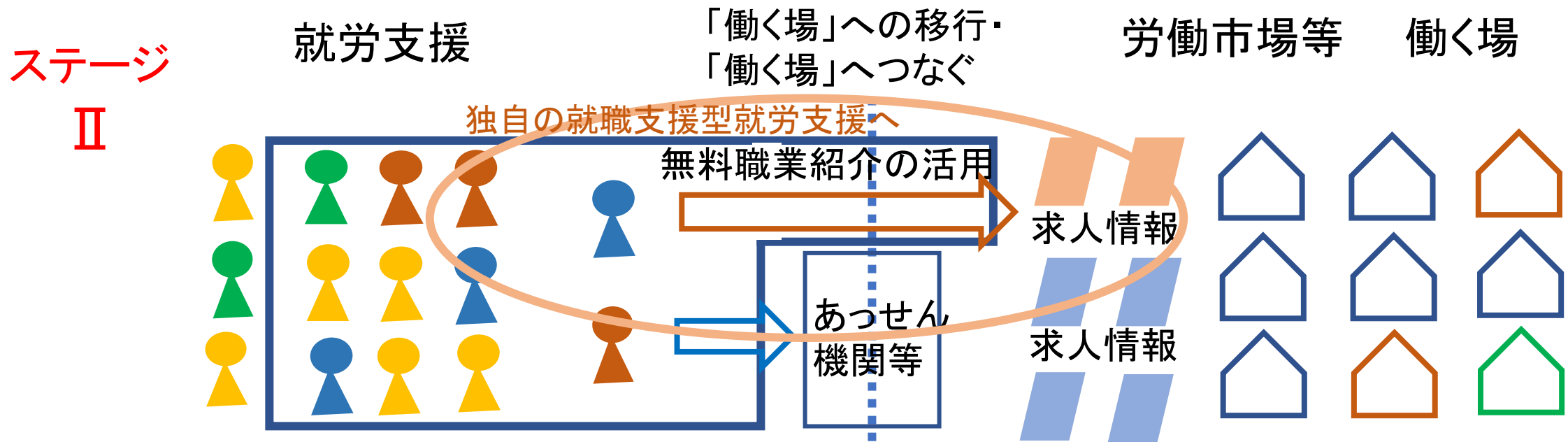
社会保障審議会生活困窮者支援及び生活保護部会(20220708)資料から抜粋

2 「無料職業紹介の活用」以前



「無料職業紹介の活用」が取り組まれるまでは、ハローワーク等のあっせん機関を利用した就職支援型就労支援が中心でした。仕事や就労の相談は、求職活動を阻害する健康や障害、家族の問題などの課題に対応し、適切なサービスを提供することが中心で、めざす仕事や働き方等、いわゆるキャリア形成にかかわる相談に対応することは少なく、「仕事や就労のことはハローワークへ」と委ねられた。この時期の就労支援の役割は「一般就労をめざす」段階までの相談支援でした。

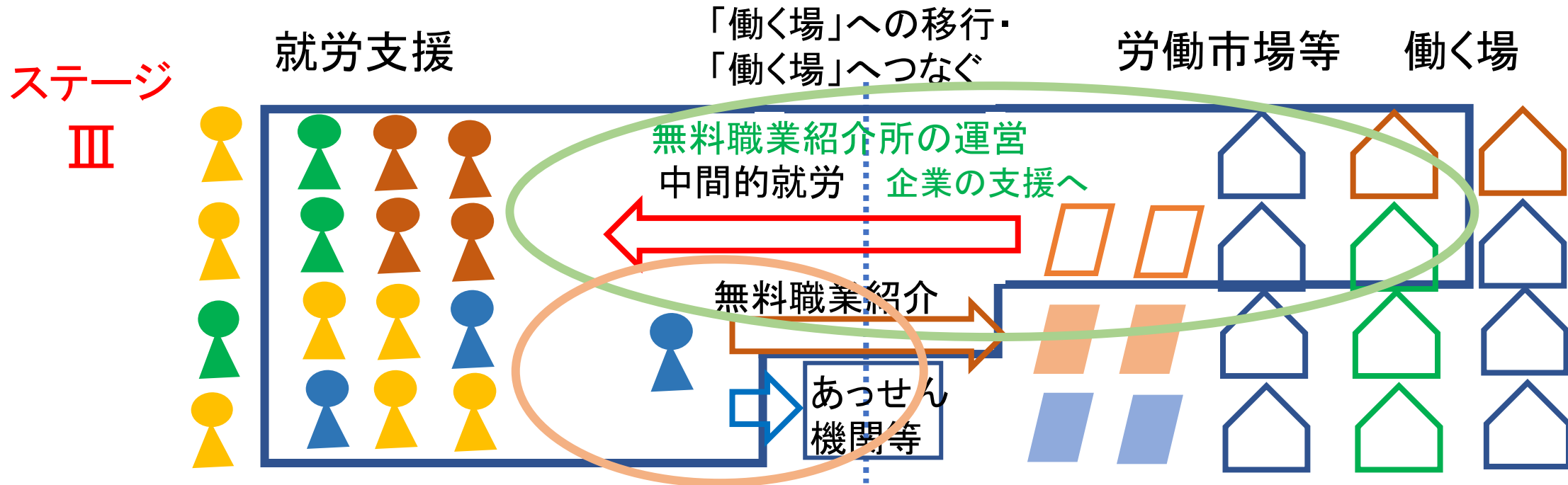
3 「無料職業紹介の活用」が始動



「無料職業紹介の活用」は、個別支援(ケースワーク)の活動の中から始まった。相談支援の進展に合わせて、ハローワークへの同行等を超えて、支援対象者にふさわしい仕事(縁故求人等)を探す活動のあらわれ、その法的整備もされて「無料職業紹介の活用」(以下「活用」)が始まった。

この時期の活用は、労働市場にある求人(市場求人)の活用が主流で、(1)市場求人を手掛かりに、その企業にアプローチして、求人の受付・紹介を行うパターン (2)独自に企業等を訪問し、求人の開拓、紹介を行うパターン など、いずれも個別支援が起点となって、仕事(求人)が探索され、紹介が行われた。利用された仕事情報は、市場求人の形式でした。

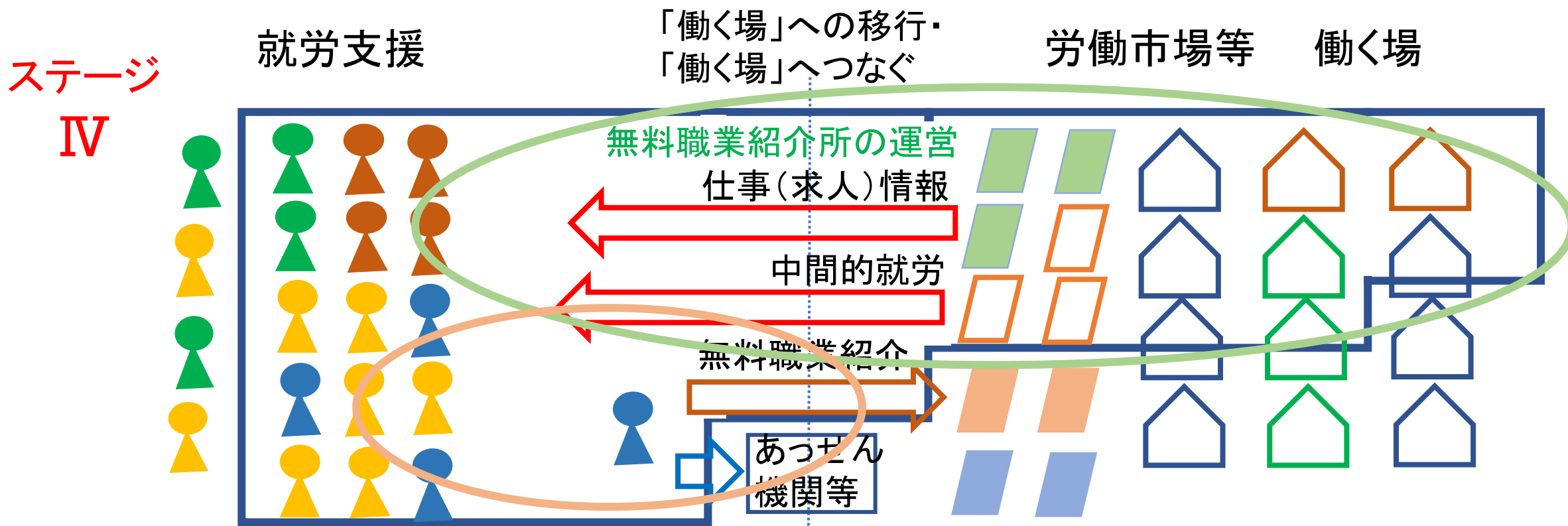
4 「無料職業紹介の活用」と中間的就労



「無料職業紹介の活用」は、就労準備支援（見学や就労体験等）や就労訓練等の**中間的就労の登場**とともに進化している。就労訓練（雇用型）の展開に職業紹介の手続きが必要となっただけでなく、**就労支援で利用する仕事情報、相談者等に提供する仕事（求人）情報の変化**である。

就労準備や求職準備段階の相談者が、＜（募集等の）**条件**＞**中心の市場求人**の情報をもとに、めざす仕事やキャリアステップを理解し判断することは難しい。相談者にとって重要な情報は、市場求人にはない＜**仕事の内容**＞＜**働き方**＞の情報だからである。中間的就労は、相談者に欠かせない＜**仕事の内容**＞＜**働き方**＞を直接理解できる場や機会を提供するものであった。

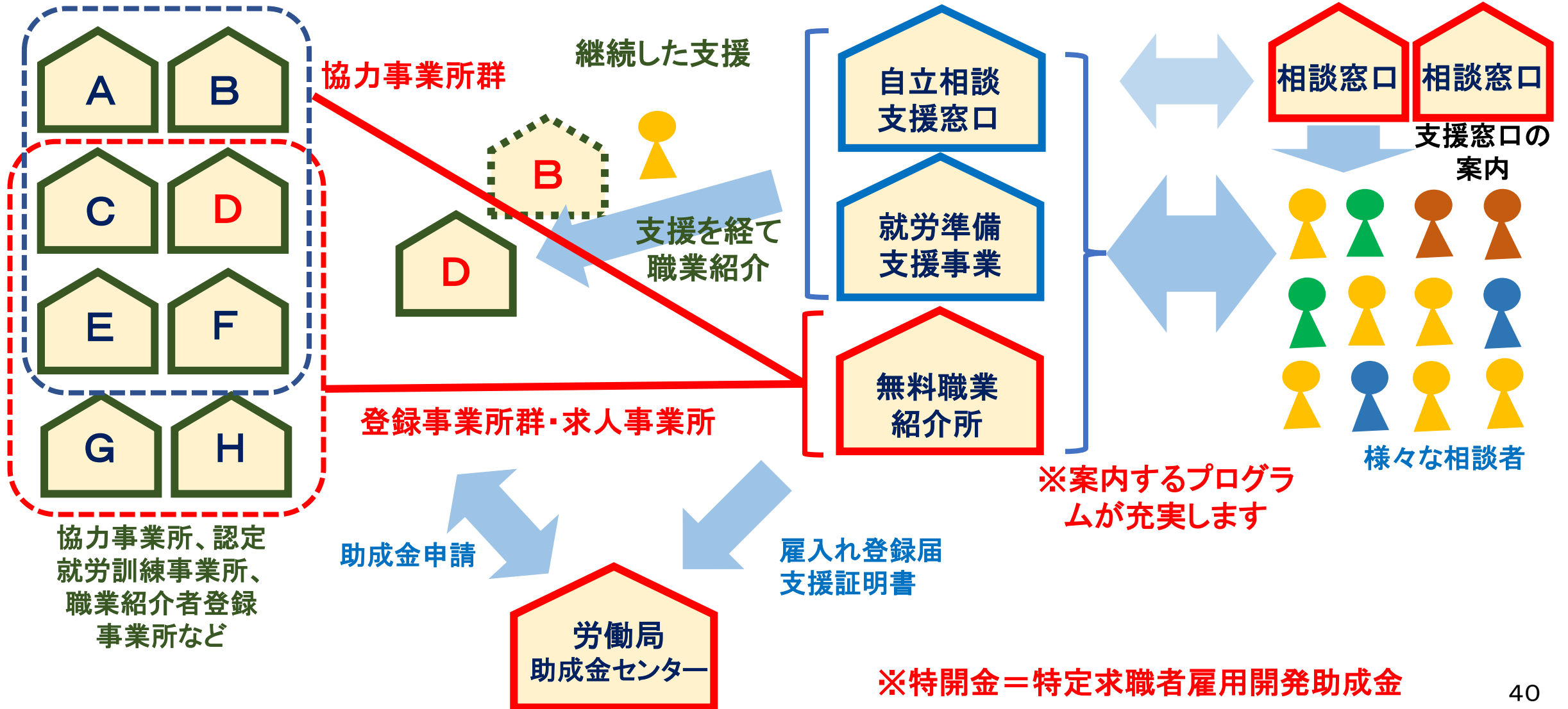
5 「活用」から「無料職業紹介所の運営」へ



「無料職業紹介の活用」は2つの方向へ進化している。1つは、相談者向けサービス、これまで通り雇用の実現を手続きとしてサポートする役割である。もう1つは、企業等向けのサービス、企業と連携し、中間的就労を組み込んだ仕事(求人)と情報をつくり、さまざまな相談支援の窓口を介して相談者と「働く場」をつなぐ役割である。自治体等の無料職業紹介所は、求職者向けに通常の職業紹介の手続きを行うというより、就労支援と連携して多様な人材を受け入れる企業等を対象としたサービス機関、窓口と言える。

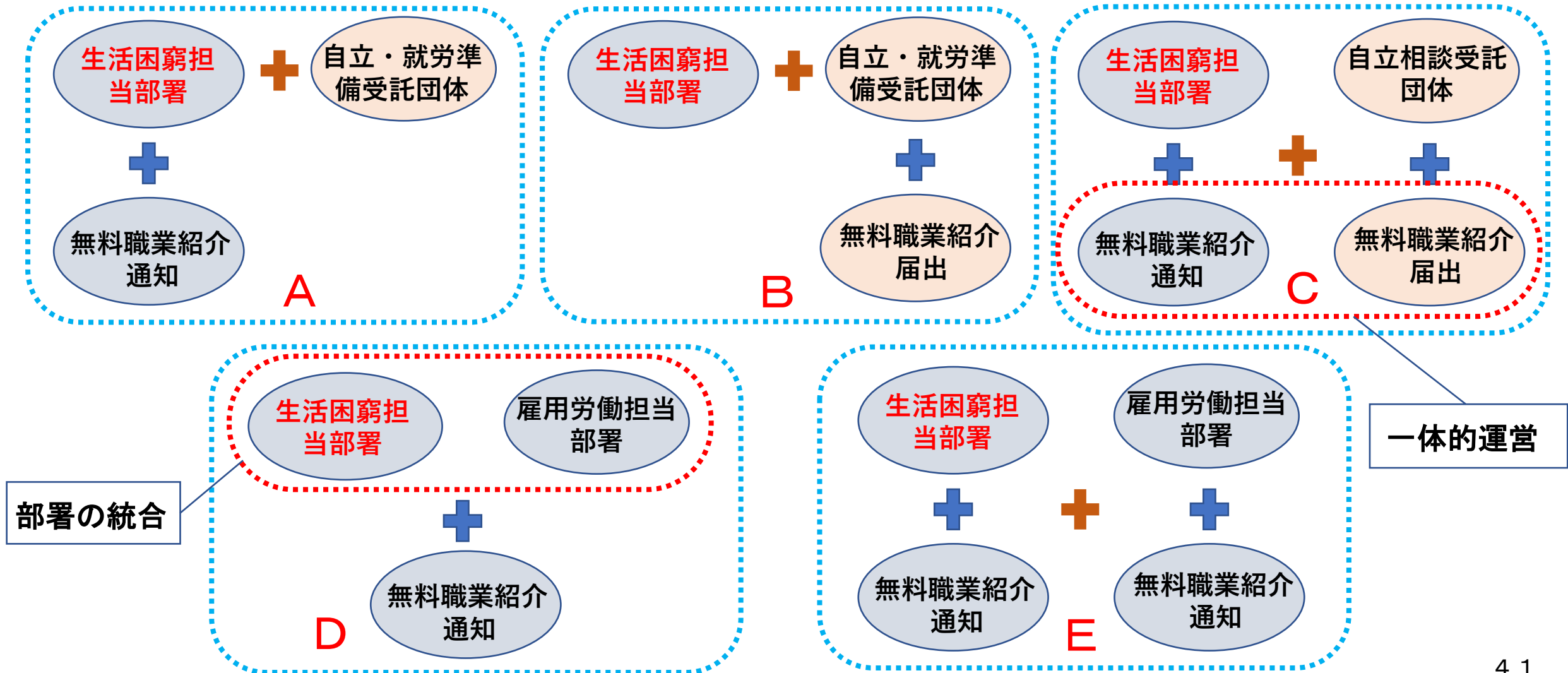
6 「働く場を利用した」就労支援と「特開金」活用のしくみ

「特開金」の活用という事業主支援は、協力事業所や就労訓練事業所、登録事業所などとの関係づくり、特にケースを通じた仕事や働き方、環境整備等に対するサポートがベースとなっており、更なる連携の強化につながっていきます。



7 「無料職業紹介の活用」の体制

※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 無料職業紹介の活用：整備イメージ（ステージ別）

企業等と連携した要支援者に対応した仕事（求人）の開発と情報づくり、そして、さまざまな相談窓口の活用サポートを担う＜無料職業紹介所の機能＞をどのように整備するか、各団体の創意工夫が問われている。就労の相談支援に関わる機能の再編や再配置から始まる…



無料職業紹介所がつくるプラットフォーム＝重層的支援整備の1つ

9 「無料職業紹介の活用」から「無料職業紹介所の運営」へ

仕事紹介・人材あっせんは、求人情報を集めて、求職者に案内して、企業の採用活動につなげ雇用の実現をサポートする活動で、労働力の需給調整の役割を果たしています。求人情報をベースに人材(求職者)をあっせんする活動で、「就職支援」とも呼ばれます。就職支援としての職業紹介が法律で規制される理由は、仕事紹介・人材あっせんの中で、求職者の労働者としての権利を守るため、その公正な手続き等が定められています。一般的な求人(以下「市場求人」)の内容はご存知の通り、企業のプロフィールと「(募集・採用)条件」が中心です。

◆一般的な求人(市場求人)の課題

一方、自治体の就労支援で利用する仕事情報は、就労準備あるいは求職活動の準備途上にある相談者に対応した「仕事(業務や作業)の内容」や「職場環境などの働き方」の情報が重視されます。市場求人を利用した場合、求職者が「仕事の内容」や「職場環境などの働き方」について知る、理解するチャンスは面接の時、あるいは採用後になります。採用活動をする企業側も求職者を理解するチャンスは事前の履歴書等のほか、同様に面接時や採用後になります。いわゆる就職支援の仕組みが早期離職や離職率の高さが問題になるのはこうした背景によるものです。

◆「仕事の内容」や「職場環境などの働き方」中心の仕事情報づくり

就労支援では「条件」中心の仕事情報より、「仕事の内容」や「職場環境などの働き方」の仕事情報が重要になります。それらは、協力企業等と連携してつくられます。こうした仕事（求人）情報は仕事や働く場に的確につなぐ基盤的な役割を果たしています。さまざまな相談窓口を通じて、「働く場を利用した」支援等が利用されるようになります。

「無料職業紹介の活用」は、個別支援の中で「職業紹介」の手続きを行い、最終的に雇用の実現をサポートすることと理解されています。しかし、個別の手続き以上に重要な役割があります。無料職業紹介所が協力企業等との窓口となって、「仕事の内容」や「職場環境などの働き方」中心の仕事（求人）情報を収集・加工し、見学や就労体験、就労訓練などの支援プログラムに仕立てること、そして相談支援部門における個別の相談支援をサポートすることです。

こうした無料職業紹介所の役割は、制度別（分野別）就労支援に共通する内容が多く、制度別に行われてきた「企業等の関係」構築の改善や、仕事情報や支援プログラムづくりを関係部署が共同で進めることも可能になります。

◆協力企業等との窓口となる無料職業紹介所

「無料職業紹介の活用」が広がるとともに、個々の相談者に対応した市場求人の開拓やそのアレンジ（「仕事の内容」や「職場環境などの働き方」の調整）などの役割が注目されました。今後は無料職業紹介所の運営を通じて、①働く場を利用した就労支援を準備する役割、②協力企業との窓口となる役割、より積極的には③企業等が気軽に人材・労働力について相談できる窓口となるなど、無料職業紹介を利用した就労支援はますます重要になります。

無料職業紹介所の役割には、もう1つ重要な役割があります。「企業と協力して相談者にあった仕事（求人）をつくる」「『仕事の内容』や『職場環境などの働き方』の情報をつくる」ことを通じて、相談者が労働者としての権利を実現し、キャリアを形成していくプロセスを企業とともに整え、見守るという役割です。

労働者としての権利の実現やキャリアの歩みを言葉や情報にしたものとしては、採用時に提示される労働条件通知書のほかに、支援の現場では「就労体験のための（相談者の）自己紹介シート」、「就労体験や就労訓練の確認書」などが工夫されています。企業と要支援者がとともに変化する仕事や働き方、キャリア形成を確認する取り組みとなります。