

## 資料編

### 1 就労体験等プログラムづくりワークショップ希望団体の募集

平成30年9月12日

都道府県  
各 指定都市 生活困窮者自立支援制度主管部局 御中  
中核市

厚生労働省社会・援護局地域福祉課  
生活困窮自立支援室

平成30年度厚生労働省社会福祉推進事業にかかる  
「就労体験等のプログラムづくりに関するワークショップ」についてのご案内  
(周知依頼)

日頃より厚生労働行政の推進にご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、平成30年度社会福祉推進事業として「就労準備から職業紹介、定着に至る支援システムの仕組み化と業務システムの効率化に関する調査研究事業」を「A<sup>+</sup>ワーク創造館」にて実施することといたしました。

この調査研究事業は、昨年度実施した「生活困窮者自立支援における無料職業紹介事業活用のあり方に関する調査研究事業」において作成した「自治体の就労支援の進め方と『無料職業紹介事業の活用』手引き」の自治体等への普及を図るとともに、併せて就労支援業務の改善に向けたワークショップ等を通じて、業務の課題整理及び情報収集等を行うこととしております。

本ワークショップにつきましては、民間の企業や事務所と協働して就労体験等のプログラムづくりに取り組んだり、企業等との関係づくりに改めて取り組まれる自治体及び委託先事業者等を対象にして開催するところですが、今般、別添案内の通り、ワークショップを希望する自治体等を公募いたしますので、本調査研究事業の趣旨をご理解の上、管内関係団体等へ周知いただきますよう、ご協力方よろしくお願い申し上げます。また、都道府県におかれましては、大変お手数ではございますが管内の市区町村（指定都市・中核市除く）へ周知してくださいますようお願い致します。

#### 記

#### 1 対象（自治体及び委託先事業者等）

- (1) 就労準備支援、特に民間企業や事業所における見学や体験、あるいは就労訓練事業を推進されていて、その改善策等を検討されている団体
- (2) 就労準備支援、特に就労体験等あるいは就労訓練事業を進めるため、民間の企業や事業所への働きかけ等を検討されている団体
- (3) 就労体験等のプログラムを活用した支援の進め方等を検討されている団体
- (4) その他、民間の企業や事業所と連携した就労支援策を検討されている団体

#### 2 応募締め切り

平成30年9月25日（月）

#### 3 調査研究の委託先（問合せ先）

A<sup>+</sup>ワーク創造館・就労支援室 西岡 正次  
TEL 06-6562-0410 FAX 06-6562-1549  
E-Mail plat@adash.or.jp

平成 30 年 9 月 12 日

生活困窮者自立支援ご担当者 各位

A ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）  
館長 高見一夫

平成 30 年度社会福祉推進事業にかかる「就労体験等のプログラムづくりに関する  
ワークショップ」を希望する団体の公募について（ご案内）

初秋の候、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

当館では昨年度「自治体の就労支援の進め方と無料職業紹介事業の活用に関する調査」を実施いたしました。ご協力いただきました団体の皆さまに心からお礼申し上げます。さて、昨年度を踏まえ、就労体験等の就労準備段階のプログラムづくりについて調査研究を進めております。ちょうど改正生活困窮者自立支援法では定義規定をはじめ就労支援関係の見直しも進められ、また今年度政府予算においてもさまざまな改善策が打ちだされております。そこで今回の調査において、民間の企業や事業所と協働して就労体験等のプログラムづくりに取り組まれる団体あるいは企業等との関係づくりに改めて取り組む団体等を対象にしまして、「実際に職場の仕事に従事しながら行う訓練・支援」について、そのための企業等とのやりとり、訓練内容の組み方、相談窓口を通じた案内の方法など、相談支援従事者の皆さまと意見交換しながらワークショップを実施したいと考えております。

つきましては、標記の就労体験等のプログラムづくりに関するワークショップを希望する団体を公募いたします。

- (1) 就労準備支援、特に民間企業や事業所における見学や体験、あるいは就労訓練事業を推進されていて、その改善策等を検討されている団体
- (2) 就労準備支援、特に就労体験等あるいは就労訓練事業を進めるため、民間の企業や事業所への働きかけ等を検討されている団体
- (3) 就労体験等のプログラムを活用した支援の進め方等を検討されている団体
- (4) その他、民間の企業や事業所と連携した就労支援策を検討されている団体

就労体験等のプログラムの考え方や概要については、「自治体の就労支援の進め方と『無料職業紹介事業の活用』手引き」を参照してください。

<http://www.adash.or.jp/wp-content/uploads/2018/06/tebiki2018.pdf>

ワークショップは、以下の内容で、概ね5時間から6時間（1日または2日間）の予定で進行したいと思います。募集する団体は、5～10団体程度を予定しています。

- (1) 就労準備支援や就労訓練事業等を利用した取り組みに関する意見交換（現状や課題等をめぐって）
- (2) 体験プログラムづくり入門と事例紹介（解説）
- (3) 体験プログラムづくり演習（企業等との関係づくり含む）
- (4) 体験プログラムの活用（相談の場面、庁内連携による相談の掘り起こし等）
- (5) その他、団体が希望する内容（協力する企業等の担当者向けに行う体験等の考  
え方・組み方に関するワークショップなども可能です）

ワークショップの実施に当たっては、希望する内容等について、事前に訪問等による調整、準備をさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

なお、実施する団体にはワークショップを行う会場をご用意いただく予定です。その他、実施団体にご負担いただくことはありません。

同ワークショップの実施を希望される団体は、別紙の応募用紙にご記入の上、9月25日（月）までに、当館あてメールまたはFAXでお申し込みください。締切りを待って、5～10団体に絞って実施させていただきます。

上記の内容や応募用紙ご記入に際し、ご不明な点等につきましてはご遠慮なく当館就労支援室「ワークショップ公募」担当までお問い合わせください。

《連絡先》

A´ワーク創造館 就労支援室

西岡正次

TEL: 06-6562-0410 FAX: 06-6562-1549

Mail: plat@adash.or.jp

HP: <http://www.adash.or.jp/>

平成30年度社会福祉推進事業にかかる  
就労体験等のプログラムづくりに関するワークショップ申込書

※FAX 送信先 : 06-6562-1549

※メール送信先: plat@adash.or.jp

自治体名	
部署名	
担当者名	
連絡先	TEL : FAX : MAIL :
ワークショップ 参加予定者の概要	人程度
特に、希望する内容等	





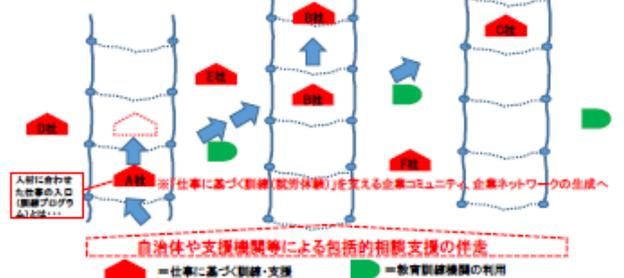
9 就労体験等の定義・「見える化」～課題② 期待する体験効果～

※就労体験に何を期待するか？「就労の基礎」スキル習得あるいは「キャリアラダーのきっかけや見直し」、それとも「収入の確保」「転職やキャリアアップ」の見直し・・・業務・作業の案内・経験だけでは伝わらない



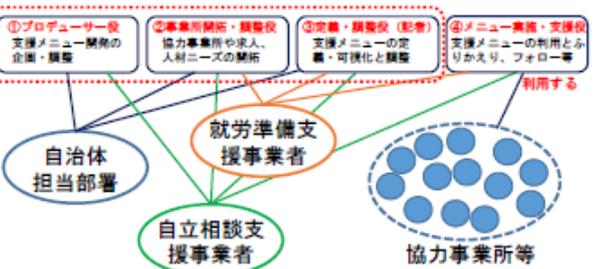
10 就労体験等の定義・「見える化」～課題③ キャリアの見直し～

※安心して踏み出せる・わかりやすい「キャリアラダー（見直し）」の入口をつくる



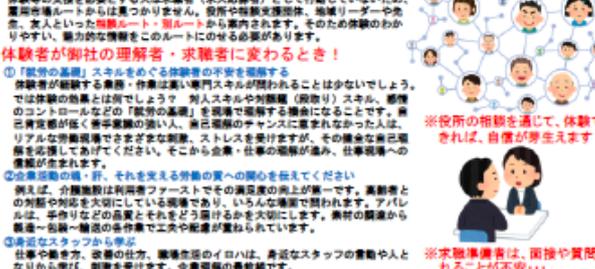
11 体験等メニューをつくる～課題④ 開拓する・定義する・利用する～

メニューづくりは、1メニュー開発方針 2事業所を開拓する 3定義（可視化）する 4利用する



12 仕事に基づく訓練=体験をつくる～課題⑤ 企業から見ると・・・～

就労体験の希望者・利用者を集めるルートは・・・？



13 就労体験をつくる①～事例から～

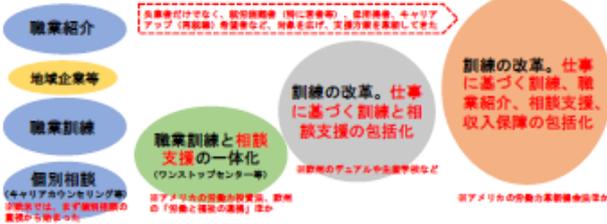
- ◆体験者じゃあなくて、サポーターという現場の一員に  
就労の準備を真面目に取り組み体験者をどう呼ぼうか、職場のスタッフに紹介・理解してもらうか？個人だ介護施設。フルタイムスタッフのほか、パートやアルバイト、専門職などいろいろな人といっしょに働きます。小中学校の体験と違って、真実的な首肯をもって仕事を体験するのだから、体験者を「サポーターの〇〇さん」と呼ぶことにしよう。「〇〇さんの就労準備が進むように、私たちがサポーターになり、〇〇さんは、△△の仕事で私たちがサポートしてあげます」と紹介します。
- ◆就労で苦労したスタッフが、不安な体験者に寄り添う  
アパレルのB社では、独自のデザインと製品の質＝手作りを大切にしている。デザインをはじめ、素材の購入からプリント、完成品の包装・配送まで、1つ1つ検品しながら工程が進む。購入・包装・配送を仕切るXさんは、5年間のひきこもり経験を経て同社に就職。不安な体験者の気持ちがかかるXさんは、自身の経験を交えて作業を伝え、体験者が振り始めるまで質問はしないという。一方、デザインをはじめすべての工程を案内してスタッフを紹介するなど、声を出しやすい雰囲気づくりに気を配っている。「彼らの関係づくりによって、必ずと体験者の作業内容が良くなっていく。私にはできない」と社長。

14 就労体験をつくる②～事例から～

- ◆体験は、わが社と仕事への入口。いろいろあっていい  
求人に応募してきた求職者は、求人内容の仕事が入口で、「早く一人前になってもらう」。しかし、体験者は、求職者ではない、わが社の活動や仕事体験を積み重ねて求職活動に踏み出す人たち。D社は、CADを扱う人材育成を行っている。セミナーや会社の研修の講師や技術者の職業などの専門性が働いている。そんな中、精神保健福祉士の資格をもつSさんは、同社での体験を企画・実施し、体験終了を次のステップに繋いでいる。企業による就労支援だ。同社はCADやICTの仕事に幅広い人が関心をもってほしいと体験を位置付けている。  
D社は新築販売店。中心業務は販路だが、そのサポート業務は業外知られていない。そこで、サポート業務も新築販売店の仕事の入口にしていた。
- ◆体験者も、ひとりの利用者に向き合うことから・・・  
介護施設は利用者との関係づくりを大切にしている。体験者も施設に通い始めると、まず担当する利用者、ひとりだけだ、にあいさつ。顔を覗く。その後、体験の業務に移る。途中、ミーティングで、気づいた利用者の変化などを随時にする。介護は作業を終えればよい、それだけではない、どうすれば利用者の満足度が上がるか、個々の利用者の理解が欠かせない。食事の補助であれ、部屋のそうじであれ、利用者の感情を察してほしい、という。どの業務にも通じる対人スキルの研が経験できる。

15 就労支援への関心と改革の歩み ～先進諸国では～

先進国では、人材（労働力）が育ち・動く仕組みをどう作ってきたか？ 失業の増加（特に、若者）や就労困難者の増加に対応して、新しい試みを進めている。①個別相談の重視や訓練の改善、そして②相談と訓練の一体実施、さらに③「仕事に基づく訓練」（訓練付き就労）、④相談と訓練と職業紹介の一体化という方向です。企業も、求職者を募集するだけでなく、相談支援と連携し、訓練段階から「TOJ」の活用による人材開発を促す。支援機関と企業が共同して、人材（労働力）が動き（移り）やすい仕組みを試みている。



16 「仕事に基づく訓練」 ～アメリカの労働力革新機会法（WIOA）～

※「ワンストップセンター+労働力投資委員会」の下、「仕事に基づく訓練」を中心にした職業訓練が主流に、言い換えれば、コミュニティ（企業を含む）による就労支援・人材開発へ。

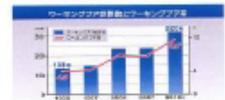
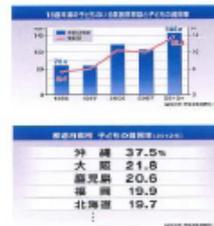


※日本でも、企業や企業コミュニティが就労支援に連携し、訓練段階から人材を募集し、人材開発を進めている。就労体験や就労訓練における企業との連携の基盤は芽生えつつある

2 就労支援が問われる背景

◆雇用システムが対応できない・しない就労困難層の増大、かつての失業層とは異なる支援対象（求職準備者）の拡大である。「雇用システムからの排除」が進んでいるとも言える。背景に、求職準備者のニーズを受け止めるケア（社会保障・生活保障）の側も、労働（稼働）の側もうまく機能していない。◆早期発見・早期支援や個別支援が問われるケア（社会保障・生活保障）の遅れと、産業・労働、社会の変化に対応しきれない労働や産業の側が重なり、貧困・格差をさらに拡大させている。◆ケアの側は、雇用対策（稼働）に依存したシステムからの脱皮が遅れ、また◆古い「労働（稼働）」とケアのシステム＝保健福祉医療と産業振興・雇用労働・地域づくり・教育等の分断の下で、各種施策を統合するビジョンとガバナンスの欠如、自治体・地域、教育、産業…の連携が続いていない

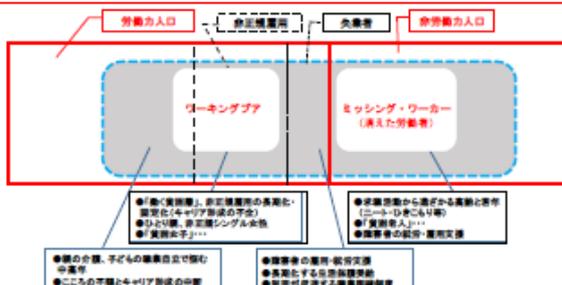
1 ワーキングプア、生活保護・・・



ワーキングプア率 保護基準以下の収入しかない世帯の割合。最低生活費（2012年）  
 大阪 1人=1,348,638円  
 2人=2,127,337円  
 3人=3,032,442円  
 4人=3,569,436円  
 5人=4,320,843円

※住民税非課税世帯とは・・・

2 労働や福祉の統計データから



3 労働や福祉の統計データ

(注) 各数値の調査時期等は異なる

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	うち非正規 1962万人 「前年増がワーキングプア」	失業者 236万人 「うち4割が失業者」	ニート 56万人 ひきこもり 約70万人 SETP（孤立労働者） 約1281万人 うち求職継続者 163万人

◆生活保護受給者ではないが経済的に困窮している者（たとえば、稼働準備中者等のうち、生活保護に受らない者は、高齢者等も含め約40万人（平成23年度推計））  
 ◆非正規雇用労働者 平成12年度：2.0％ ⇒ 平成21年：4.0、5.5%  
 ◆年収2.0万円以下の中所得労働者 平成12年：1.8、4% ⇒ 平成22年：2.3、4%  
 ◆高齢中途退学者 約5.4万人（平成23年度）、中途退学者約15.1万人（平成23年度）  
 ◆生活保護受給世帯の5.5、約2.8%（高齢世帯においては、約4.1%）の世帯が片親世帯も生活保護を受給。（関西国際大 平成23年度調査の結果）  
 ◆福祉と雇用促進の5.5、生活保護を受給しなかった人数は約0.6万人（平成23年度）のうち、稼働可能で就労支援が必要者は約0.3万人（推計値）  
 ◆毎月福祉給付金（生活保護受給額）⇒平成26年度予算推計⇒実給額は、総人口の1/60～1/4、生活保護受給者数と合わせて、世帯労働者人口の約1/20になる見込み。  
 ◆相対的貧困率は1%（実給額122万円）、5.5%生活保護率（21.7万人）は1/10程度

#### 4 若者の進路 ～まっすぐな進路を進む人は、4割を切っている～

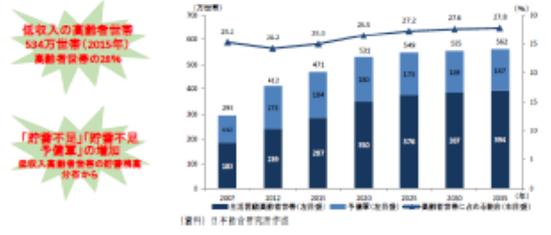
◆高校入学者を100人として、どこかの段階までの教育機関を修了し、新卒就職して3年後も就業を継続している人＝まっすぐなキャリアを進んだ人は何人いるか。



※図＝民間調査（法政大学）、「学校基本調査」（2012年）、「新卒学校卒業者の就業継続状況調査」（2012年）をもとに、進学率、卒業率、就職率から推計したもの。「キャリア教育のウツ」（2013年）から作成  
 ※新卒学校卒業者の卒業後3年以内継続率 大学＝32.2％ 高校＝40.8％ 中学＝67.7％ 卒業2～6ヵ月卒業、雇用継続統計から（厚生省）

#### 5 高齢期も安心できない ～長生きすると、貯蓄不足から生活困窮に～

「貯蓄不足」など、生活困窮の高齢世帯の拡大がすでに始まっている  
 就職氷河期に遭遇し、非正規雇用を余儀なくされた団塊ジュニア（1970年前後生まれ）が、高齢期に達する2040年前後に生活困窮の高齢世帯が増えるとの予測とは異なり、2040年を待たず、2012年～2020年に、高齢者の生活困窮世帯とその予備軍が大幅に増加している。



#### 6 我が国の社会保障・雇用の特徴

- 日本の社会的支出は、イギリスやオランダを超えている。しかし、**困窮率の抑制は進まない**
- 社会保障給付の5割近くが、**社会保障による給付**である
- しかも、**社会保障の財源に税が投入されている**（国保でも6割超）。
- その結果、**社会保障から排除された低所得者向けの給付が少なくなっている**  
 ⇒社会保障給付は、所得上位層30%が、所得下位層30%を上回っている
- 日本では**困窮層向けの社会的支出は低い** 生活保護の補そく率の低さ(2割前後)  
 「所得調査付き支出のGDP比」「社会的支出に占める所得調査付き支出」の国際比較から
- 生活保護をめぐる**受益層と非受益層の分析**  
 適用基準の引き下げ(直接の影響)⇒就学奨励、無料低額診療、国民保険料減免等  
 住民税非課税基準の引き下げ(間接的影響)⇒介護保険サービス負担減免、ひとり親世帯の生活支援事業、養老老人ホーム入所等
- 日本の**最低保障の特徴**  
 ①社会扶助、②社会扶助等を含む準所得、③老齢最低所得保障、④最低賃金  
 日本の特徴 国際比較すると、②が相対的に低いこと、①～④が**近接(だんご)状態**
- 貧困・困窮が進んでいるが、**低所得層は福祉には期待しない傾向**(世帯調査は、景気>福祉)
- 生活保護受給者 **高齢化・孤立化が進む**、**レイキリス** 孤独担当大臣の断言  
 宮本太郎発言(中央大学)の講演から(2012年9月2日、京都)

#### 7 地域データをみると (ワーキングプア、ミッシングワーカー等)



所得の低い層? 臨時福祉給付金でると平成29年度予算 11,722,318千円で、ひとり1万円支給です。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。いろいろな事情で追い通りの就労・職業生活が実現できていない人たちも多くいます。

#### 3 自治体の就労支援の特徴と現状

自治体・地域の就労支援の現状は、◆分散する相談窓口、求人情報への安易な依存。  
 ◆「求人につなぐ」ことにこだわる求職活動支援。その弊害は、生活困窮者自立支援の新たな試みのプレースキに。◆この制度では就労支援が大きく見直され、改革されたが、その効果はまだ十分現れていない。◆就労支援と雇用対策との違い・関係も未整理のまま、現場の混乱は続いている。◆自治体の相談・支援の体制、仕組みの改革は、「相談者×支援機関×企業等の3者の交渉・調整システム」をベースにやっとならなければならない。◆就労支援等の中間的支援が進まないのはなぜか? ◆就労支援は、自治体の中でどんな役割が期待されているのか? 人材(開発)・人口に関わる施策として、福祉・産業・人口対策・教育の施策からも期待されているが...

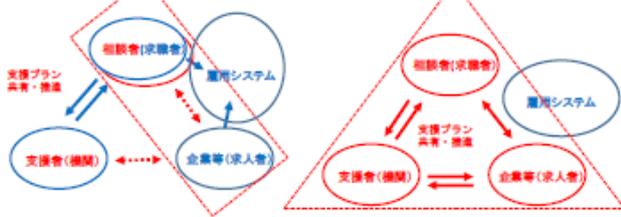
#### 1 分散する相談窓口 ～テキストの欠如、求人情報への安易な依存～

※「対象別・難関別社会サービスに付随した就労の相談・支援」が、自治体の就労支援 ⇒「タテ型」相談支援

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 (非正規シングル、DV等)
子ども・子育て支援 (奨励・虐待・児童等)	精神保健医療	在在外国人等支援
若者支援 (ひきこもり・新卒非就職等)	障がい者 <b>直接支援が挑戦</b>	ホームレス支援
発達障がい者支援	生活困窮者 <b>もう一つの課題</b> 多量債務等解決支援	出所者等支援
自殺対策	農業等事業整理支援	がん患者支援
非正規雇用者	地域福祉(民生委員等)	生活保護受給者

## 2 「求人につなぐ」を優先した支援 ～狭い支援のかかわり～

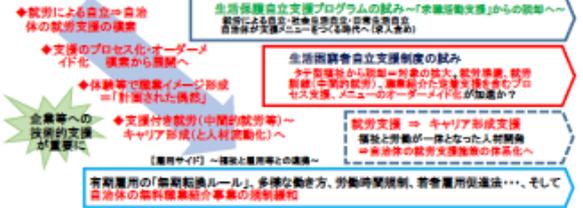
就労支援の現状は、相談～就労準備の段階では、主に相談者(福祉サービス等の利用者)と支援者(機関)の間で支援プランを共有・推進し、就労に向かう段階以降になると、求人情報を媒介して相談者(求職者)と企業等(求人者)の2者間の交渉・調整プロセスを間接的に担う「求職活動支援」に移る。今後の就労支援では、相談者(求職者)と企業等(求人者)と支援者(機関)の3者が、相談の段階から就労準備～体験等～職業紹介～定職の各プロセスで、支援プランや企業の体験や求人の情報をもとに、相談者(求職者)の意向、企業の人材ニーズなどを共有し、交渉・調整しながら就労(継続)を実現する。



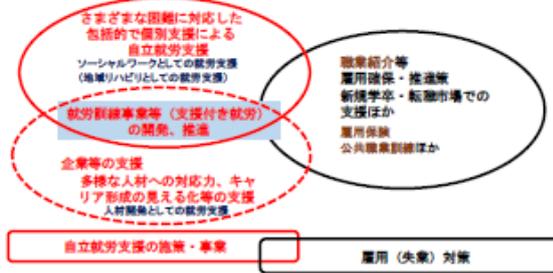
## 3 就労支援の見直し・改革 ～日本の場合 福祉分野から先行～

従来の就労支援は、年代別対象別サービスに付随した相談支援

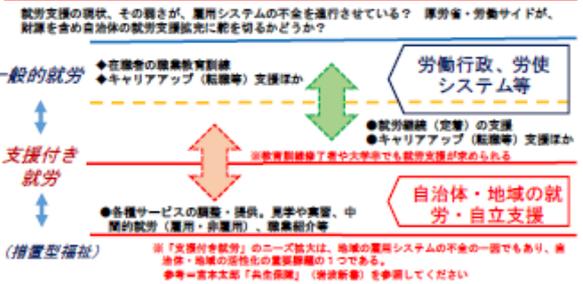
- ①障害者人になくマッチングで、本人と求人企業で交渉・調整する(非関与型)相談支援であった
- ②「手帳」型サービスに付随した支援は、障害者サービスの対象から外れる就労困難・自立困難層を拡大
- ③「タテ」型サービスに付随した支援は、体系的な就労支援の形成を阻害した



## 4 就労支援と雇用(失業)対策の違い

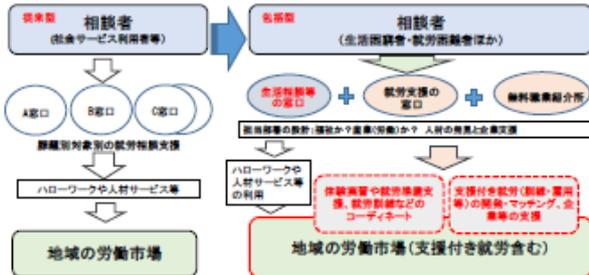


## 5 就労支援の遅れが、雇用システムの不全を促進・・・



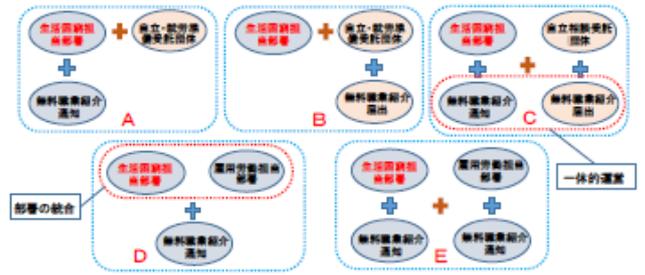
## 6 就労支援の仕組み・体制 ～自治体の機能がはじまっている～

※自治体の就労支援は、ハローワーク等(求人)依存⇨オーダーメイド型⇨企業コミュニティ形成⇨



## 7 「無料職業紹介事業の活用」の工夫

※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、目的は①日々のマッチングのほか、②企業との継続した連携関係(企業コミュニティ)づくり、③地域づくりや地域経済復興に欠かせないツールの1つである。



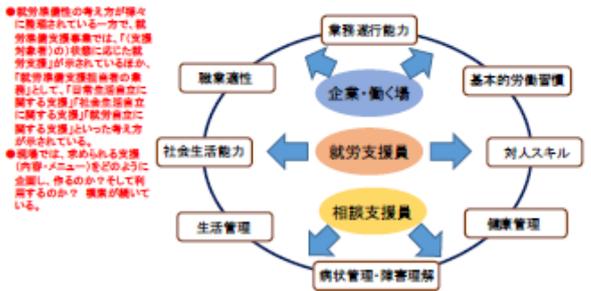
8 就労支援（人材開発）が関係する自治体の部署・部門



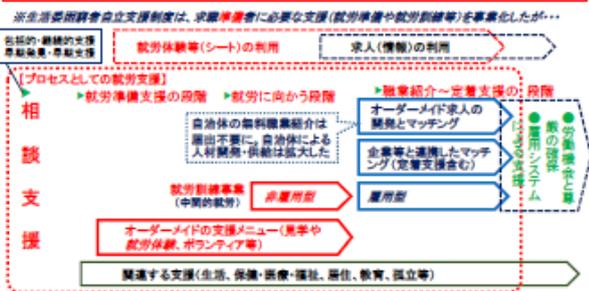
4 めざす就労支援と課題

改めて、就労支援の施策の特徴を考えてみます。 ◆すでに見たように先進国でも同じような課題・挑戦が続いている。 ◆生活困難者自立支援法が打ち出した①個別相談、包括的な相談支援、早期発見・早期支援...の実践から問われているのは、②「プロセスとしての就労支援」。 ◆相談者は「自力では求人に反応しづらい」(キャリアの構築・検討者、求職準備の段階)であり、そのため③「就労の基礎」スキルに合わせた支援が求められることが多い。 また◆プロセスとしての就労支援では、④「3密間で交差・観察する」支援、特に企業等との関わりや支援が問われている。 さらに◆職業(専門)スキルの形成(見直し)、収入の確保(見直し)、「働く(体験等含め)」時間の調整など、個々の準備を踏まえた就労支援が必要になる。

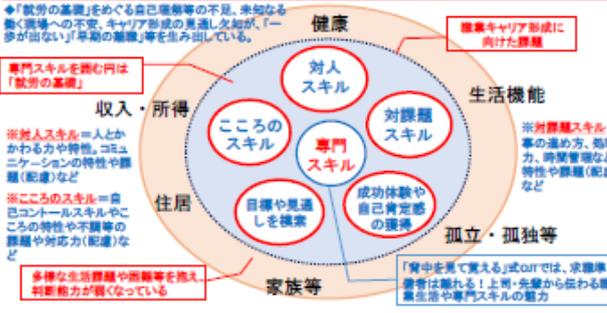
1 就労支援の理解 ~就労準備性と支援の役割は...~



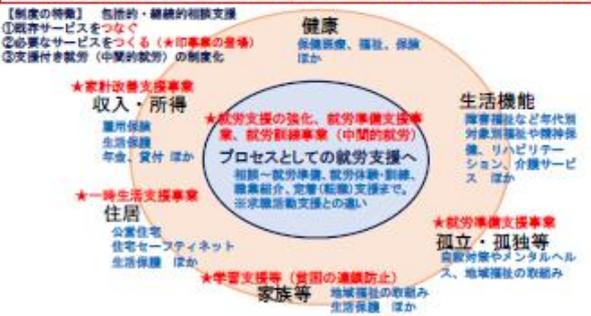
2 プロセスとしての就労支援へ 相談~就労準備~多様な就労~定着



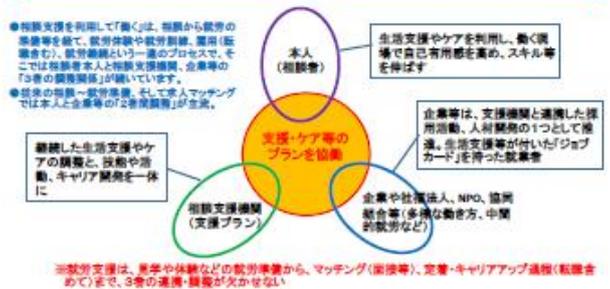
3 早期離職、無業化等なぜ起こる? ~求職準備者の課題①~



#### 4 就労支援を含む包括的自立支援へ～生活困難者自立支援制度の場合～

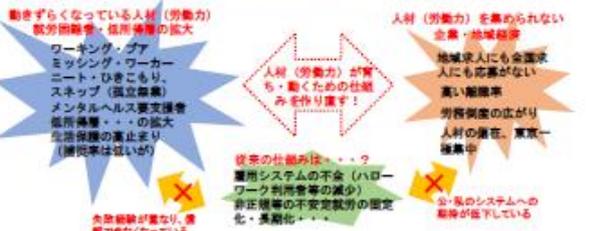


#### 5 「働く」「働き続ける」を3者間で交渉・調整する仕組み

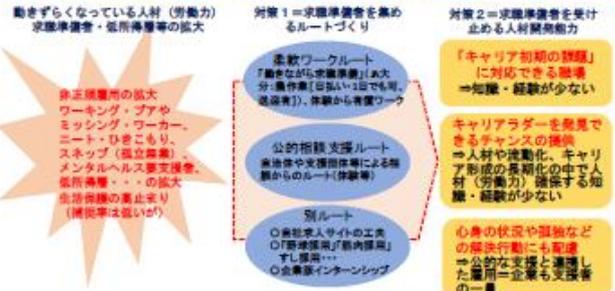


#### 6 企業の人材不安① ～見えない求職準備者、地域からの流出～

人材（労働力）を必要とする地域や企業に向けて、人材が動かない！なぜか？人口減少や少子高齢化、東京一極集中などの背景もありますが、動きづらくなっている就労困難者・低所得者の拡大と、雇用システムの不具合（利用者の減少）との関係で、企業や地域経済の人材（労働力）問題をより深刻にしています。



#### 7 企業の人材不安② ～求人に応じない求職（準備）者への対策～



#### 8 企業が直面する課題 ～人材（労働力）をめぐる問題群～

「有効求人倍率1倍超・失業率が半減」の世界で進む「求人への応募ゼロ」「離職率の高さ」「求職者の減少」・・・、人手不足、人材開発の遅れは、かつてなく生産活動や経営を制約する時代になっています。

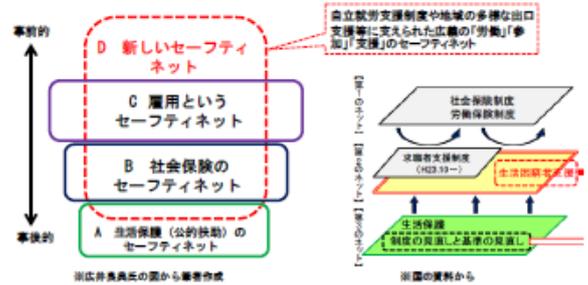
- 求人媒体等を利用して応募者が少ない等ない
- 離職が多い、離職率が高い（多様な人材に向き合う「キャリア初期の課題」「中堅の見過し」への対応が問われているが、キャリア形成やキャリアアップを促進するチャンスやその支援に重宝されず、人材の「集積（蓄積の増大）」と「標準」を広げている。就業継続（離職防止）とキャリア形成支援に対応するため、社内規定や職務能力要件等が重宝されている
- 派遣等の利用で労働コストの上昇
- チームづくりやリーダーシップの養成など、労働生産性の向上が課題（キャリア初期の課題等の対応）
- 働く者のメンタルヘルスマタ対策（キャリア初期の課題等の対応）
- 働き方改革（労働時間の短縮と柔軟な働き方、多様な働き方、労働時間短縮・・・）への対応
- 障害者雇用の促進（法定雇用率の上昇、精神障害者雇用の義務化）への対応
- 従来のように「多様な人材」の動員化・人材開発へ
- 人口減少・労働力人口減少への対応



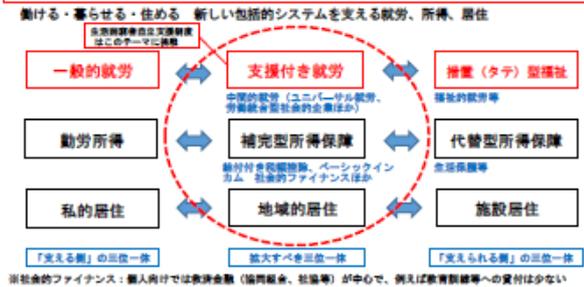
## 5 参考

- 1 セーフティネットや生活保障の考え方
- 2 企業や経済団体などは動き始めている・・・

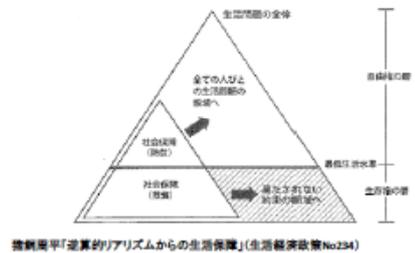
### 1 就労支援をめぐる考え方



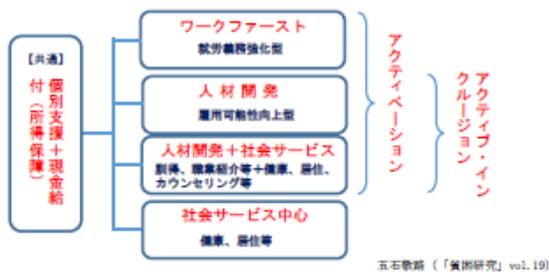
### 1-2 新しい生活保障と課題



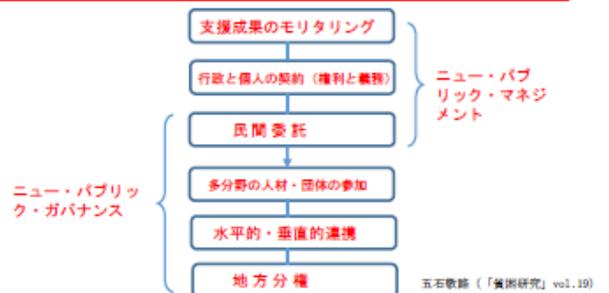
### 1-3 生活保障の今後 ～猪飼岡平氏の図～



### 1-4 アクティベーション ～脱工業化期の貧困・孤立への対応：欧米～



### 1-5 支援が有効に機能するために＝ガバナンス：欧米



2 企業や経済団体などは動き始めている・・・

- 1 全農JAおおいた 新しい労働力支援の取組み
- 2 NPO法人わかもの就労ネットワーク  
中小企業家同友会有志企業+若者支援団体の取組み
- 3 ステップバイト、汎用求人(自治体の無料職業紹介の活用)
- 4 広域の就労体験事業  
弘前=大阪(りんご園)  
加賀=大阪(温泉旅館)

資料1 JA全農おおいた ～生産現場支援と人材開発の新たな試み①～

パートナー企業 (株) 果実野アグリについて③

Q1. 何故、果実野アグリは人が集まるのか?  
A1. ①現金日払い、②勤務時間・日数は応相談、③作業現場への送迎車、④開業期の人殺れリスク、品質・気象・圃場環境等の出賃高リスクを全農側負担と分担。

Q2. どういう人が働いているのか?  
A2. ア. 常に定額に付かないフリーターと思われる人、イ. 30代～50代の主婦層、ウ. 大学生のアルバイト、エ. 次の職場に転職するまでのアルバイト、オ. 定額はもっているが休日に副業として働きたい人、カ. 農作業が好きで興味で来ている人、キ. 精神・身体に若干の障害があり会社勤めが難しい人、ク. 将来就農したい人、ケ. 定年退職者の再就職の場(定年帰郷)です。



JA全農おおいた ～生産現場支援と人材開発の新たな試み②～

「農業希望者と大分の就業者を繋ぎます」「すべての人に農業参加機会を提供します」  
JA全農おおいたは、「すべての人が自分に合った形で楽しく暮らせる社会を実現します」  
「各業界・各職種と連携して、今さら大分を盛り上げます」(地方版文)



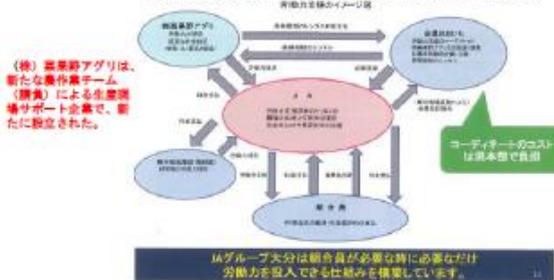
JA全農おおいた ～生産現場支援と人材開発の新たな試み③～

JA全農おおいたは「初心者からプロ農業者まで、一人一人にマッチした農業機会を提供します」  
「果実野アグリ、大分県農業センター一画棟ではない、多様な取組形態を提供します」

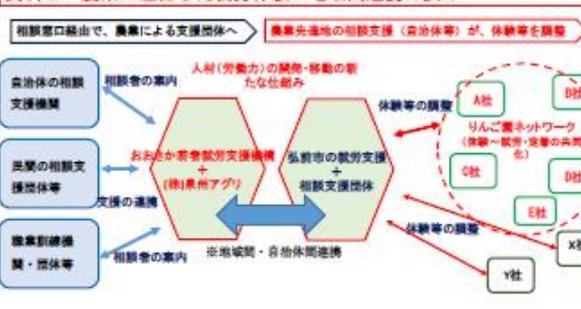


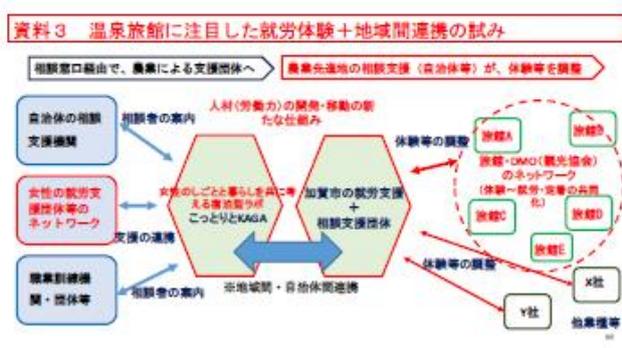
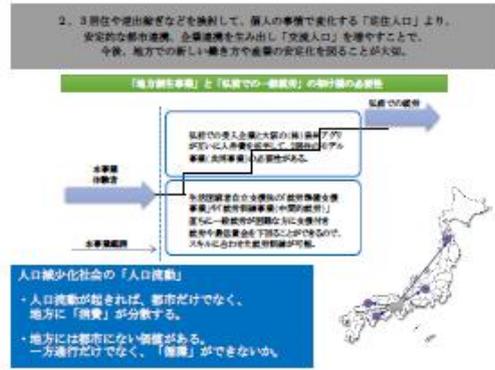
JA全農おおいた ～生産現場支援と人材開発の新たな試み④～

労働力支援はJAが組合員に対して提供するサービスです  
労働力支援のイメージ図



資料2 農業に注目した就労体験+地域間連携の試み





温泉名	所在地	営業時間	料金	備考
加賀温泉	加賀市	10:00~22:00	大人500円	...
...	...	...	...	...



- 3-2 事業委託や契約をめぐる課題(2)
2. 委託する機能・役割を規定する(募集要項や仕様書)
- ①「仕事に基づく就労準備支援」を複数の事業者に委託する(例)
- 就労準備支援事業【介種の仕事等体験事業】
  - 就労準備支援事業【ものづくり等体験事業】
  - 就労準備支援事業【飲食店就業等体験事業】
  - 就労準備支援事業【軽作業就業等体験事業】
  - 就労準備支援事業【パソコンコース】
  - 自立相談支援事業関連連携【転職カフェ】
  - (他の事業財源を活用した)
  - 就労困難者を対象とした多様な働き方改革促進事業
  - 【母子家庭の母等を対象とした国家資格等取得促進によるキャリアアップ事業】
  - 【IoTを活用した精神障害者等の就業促進事業】
  - 【就業経験が少ない若者等を対象とした食品加工職人等人材育成事業】
- ②協力事業所の開拓や支援メニュー開発を委託する(例)
- (目的)・・・必要な社会資源の開拓や連携の仕組みづくり、専門的なノウハウの蓄積をより効果的かつ効果的に実施すること・・・また、支援付き就労のネットワーク構築に資する。

### 3-3 事業委託や契約をめぐる課題(3)

③就労準備支援事業と就労訓練事業の推進を一体的に実施(委託)(例)  
 (目的)・・・直ちに一般就労に就くことが難しい生活困窮者の就労支援を行うに当たり、就労準備支援事業と就労訓練事業をより効果的かつ効率的に実施し利用を促進するため、両事業を一体的に行う事業として〇〇〇〇事業を実施する

④事業の進め方・実施方法(仕様書に何を規定するか)

- 就労準備支援事業の内容や利用を向上するため、◆支援メニューをつくる。(①プロデューサー役 ②事業所開拓・調整役 ③メニューの定義・調整役) ◆メニューを利用する(④メニューの選定・支援役)のうち、どの機能を重視するのか? 体制等(予算)の関係から □就労準備事業によるケース対応をどこまで求めるか? □事業の目標の設定? □事業の評価を何をもって行うか? などを検討したい
- 特に、企業・事業所の開拓や支援メニューの開発・定義を進めるためには、継続した企業等との関係づくりが欠かせないため、その業務と目標(訪問企業リスト、訪問内容・企業ニーズの把握、支援メニューの開発経緯等)と報告が欠かせない。
- 体験メニュー等に接続する訓練付短期バイトや就労訓練事業(雇用型)、定着支援といったプロセスを効果的に運営し、当該企業との信頼関係を築くためには「無料職業紹介の活用」を工夫することも欠かせない。

### 3-4 事業委託や契約をめぐる課題(4)

#### 3. 契約の仕組みへの関心

※随契約の利用(2号、3号等)の見直し

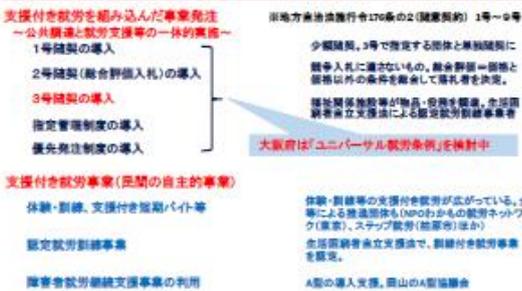
※欧州や米国では、古くから公共調達と社会政策をリンクさせてきた歴史がある。

例えば、旧「公共調達指針(2014)」は、社会的責任のある公共調達の推進を規定。(立命館大学公共政策学部 岸道雄教授)

※わが国の政策入札・総合評価入札(公募による2号随契約)の経験。応札価格以外の項目の提案・評価が工夫されてきた。

例えば、障がい者や就労困難者等の雇用(人数等)や就労支援の提案、就労準備支援では、特定の就労準備支援メニューだけでなく、事業所開拓やメニュー開発等の機能を追加する。メニューの多様化を図るため、実施体制では複数の事業者の共同(体)の設定や、主たる事業者による再調達(再委託)等の規定が問われる。即ち再調達の基準が設定されている。例えば、障害福祉サービス事業所との連携では特定メニュー等の実施経路には期待できるが、協力事業所の開拓や多様なメニュー開発は新たな課題となる。複数団体への委託や共同方式、あるいは再発注のルール化等によって、団体の持ち味を生かす契約方式が問われる

### 3-5 認定就労訓練事業と3号随契約 ～公契約等による就労支援～



### 3-6 公的雇支援事業の推進 ～公契約を活用した事業推進の課題～



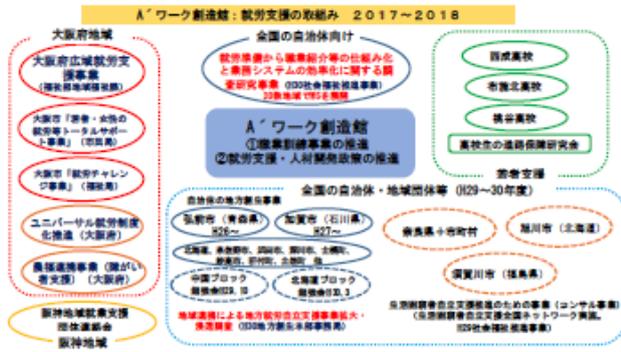
### 4 専門支援との連携 ～メンタルヘルスに配慮した相談支援～



課題1 「生活を通じて4人に1人が精神疾患にかかる」状況で、就労等の相談場面で「こころの不調」や疾患等を抱えている相談が増えている。また就労等の担い手が「こころの不調」の要因となっている。一方、専門的な相談支援は制度上も、自治体や地域の事情によっても限られ、資源も数限りなくある。そのため専門的な相談支援を経由する場合より、それらの利用に当たっていない状況での相談が多い。

課題2(1) 就労等の相談において、「こころの不調」や疾患等の状態をどう認識し、対応するか? アセスメント力の向上が問われている。  
 ①例えば、自身の状態や生活習慣等から認識する。●認めない ●食欲がない ●生活習慣の乱れ ●睡眠が浅い ●感情の起伏(急に激しく) ●不安・自己肯定感が低い ●喪失感 ● 等  
 ②支援者が①のような不調を察知しても、相談者は必ずしも問題として自覚しているとは限らない。  
 ③その場合、専門的支援につなぐスキルが問われる。例えばアセスメントのための就労準備支援メニューを利用して、本人が問題を実感し専門相談の必要性を察知するなど工夫が必要となる。

課題2(2) 「こころの不調」や疾患等の状態を認識し対応する<向き取り・アセスメント力の向上>には、専門相談支援機関との連携が欠かせない。  
 課題1の相談経路で見たとおり、専門的な相談支援の体制、利用できる相談支援の状況は、精神保健福祉法等も影響して、自治体や地域によって異なる。「こころの不調」を認識し、適切な専門的支援やサービスの利用を案内、つなぐためには地域事情を踏まえた「連携による相談支援の向上」「連携のルールづくり」等の影響も受け問われている。地域事情や制度を無視したり、連携による安易な連携等の利用を案内するなどは本人との関係性を壊さないか、避けなければならない。



## 「就労体験等のプログラムづくりに関するワークショップと情報交換会」

### 報告書

#### ■ 開催概要

##### 1) 開催の経緯

狛江市自立相談事業こまエールでは、平成27年度から、生活困窮者の自立に向けて就労準備支援事業を行っています。就労経験が少ない方、あるいはさまざまな課題があり、就労しても長続きしない方等が、いずれは一般就労を目指すように地域で就労体験・就労訓練等に取り組んできました。

今回、厚生労働省から平成30年度社会福祉推進事業の採択を受けたA<sup>1</sup>ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）より「就労体験等のプログラムづくりに関するワークショップ」実施団体としてこまエールが選定されたことから、ワークショップを開催することになりました。

##### 2) 目的

民間の企業や事業者と協同して「しごと体験等プログラム・シートづくり」に取り組み、企業・事業者等との関係作りを進め、就労体験・訓練等の中間的就労の推進を図るとともに、地域の関係機関とのつながりを深める。

##### 3) ワークショップ開催概要

日 時：平成31年1月16日（水）

10：00～12：00 【午前】しごと体験等プログラム・シートづくり

14：00～16：30 【午後】就労支援の取り組み等情報交換会

会 場：狛江市役所防災センター403会議室（午前） 303会議室（午後）

講 師：A<sup>1</sup>ワーク創造館 就労支援室長 西岡 正次氏

参加者（所属名）：

#### 【午前】

「しごと体験等プログラム・シートづくり」 5名

- ・社会福祉法人正吉福祉会 地域サービスセンターこまえ正吉苑
- ・医療法人社団心身会 グループホームわらく
- ・生活協同組合パルシステム東京
- ・社会福祉法人やまて福祉会 東京チャレンジネット
- ・狛江市市民活動支援センター こまえくぼ1234

【午後】

「就労支援の取り組み等情報交換会」 19名

- ・社会福祉法人狛江福祉会 こまえ苑
- ・医療法人社団心身会 グループホームわらく
- ・生活協同組合パルシステム東京
- ・社会福祉法人やまて福祉会 東京チャレンジネット
- ・狛江市市民活動支援センター こまえくぼ1234
- ・社会福祉法人 狛江市社会福祉協議会 2名
- ・一般社団法人GGサポート 生活訓練バザバ
- ・社会福祉法人にじの会 ワークショップハーモニー
- ・石束クリニック
- ・喜多見メンタルクリニック
- ・狛江市商工会
- ・東京都多摩府中保健所
- ・狛江市市民生活部 地域活性課
- ・狛江市児童青少年部 子育て支援課
- ・狛江市福祉保健部 地域福祉課
- ・狛江市福祉保健部 福祉相談課 相談支援係
- ・狛江市福祉保健部 福祉相談課 生活支援係 2名

**概要**：午前中は、地域の企業・事業者等の皆様と「しごと体験等プログラム・シート」づくりについて学びました。午後の情報交換会では、こまエールの就労支援・就労訓練の取り組みについて情報提供を行い、講師から全国の就労支援の現状・課題の整理、企業等との関係構築の方法等について学び、狛江市の現状を踏まえた就労支援・就労訓練のあり方等について意見交換を行いました。

## 「就労体験等のプログラムづくりに関するワークショップと情報交換会」

### 次第

#### 【午前】「プログラム・シート」づくり

1. 日時 平成31年1月16日(水) 10時から12時
2. 場所 狛江市役所 防災センター403会議室
3. 次第

時間	内容	講師・担当者
9:30～	～ 受付 ～	
10:00～10:05	挨拶 趣旨・タイムテーブル説明・配布資料確認	
10:05～10:15	こまエール事業概要紹介	こまエール担当者
10:15～11:45	就労訓練について 「プログラム・シート」作成	Aワーク創造館 就労支援室長 西岡 正次氏
11:45～12:00	意見交換・質疑応答・まとめ	

#### 【午後】「情報交換会」

1. 日時 平成31年1月16日(水) 14時から16時30分
2. 場所 狛江市役所 防災センター303会議室
3. 次第

時間	内容	講師・担当者
13:30～	～ 受付 ～	
14:00～14:05	挨拶 趣旨・タイムテーブル説明・配布資料確認	
14:05～14:15	こまエール事業概要紹介	こまエール担当者
14:15～15:50	「プログラム・シート」作成の報告・振り返り 就労支援・就労訓練について グループワーク・グループ発表 ※途中休憩あり	Aワーク創造館 就労支援室長 西岡 正次氏
15:50～16:00	意見交換・質疑応答・まとめ	
16:00～16:30	アンケート記入・交流タイム	

## ■【午前】しごと体験等プログラム・シートづくり

\* 講師より就労支援の現状についての説明があり、就労体験・訓練がなぜ進まないのか、すぐには求職者にはなれない「求職準備者」の増加、自治体の就労支援の課題等についての解説がありました。

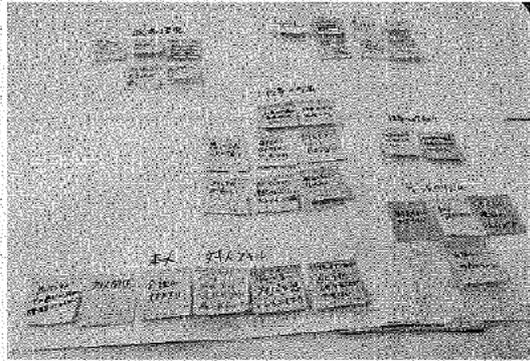
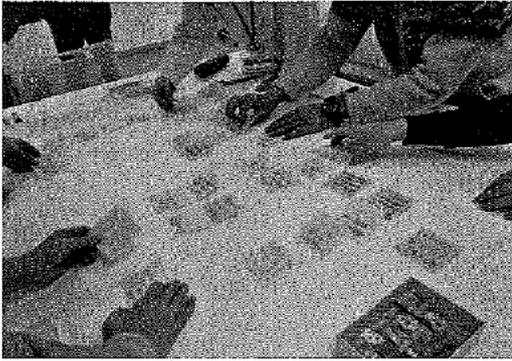


### グループワーク

テーマ「これまでに会った『離職してしまった人』の悩みや困りごとは何でしたか。」

\* 出された意見を項目別に以下のように分類しました。

「仕事の内容」「仕事の段取り」「職場環境」「対人スキル」「生活のリズム」



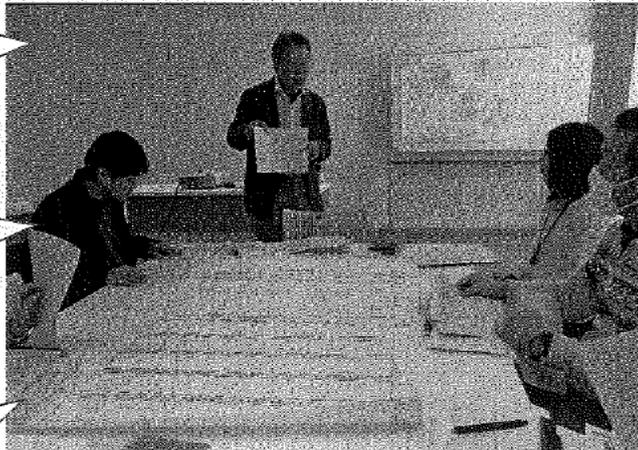
\* 企業・事業者の皆様事前に提出していただいた「業務・作業洗い出しシート」(P. 5, 6資料①②参照)の情報を参加者で共有し、「プログラム・シート」(P. 7資料③参照)づくりの方法、ポイント等について講師から説明を受けました。

「プログラム・シート」づくりに大切なのは…

シートを作成するのは支援者

現場を見に行くこと

作業内容を具体的に記入する



作業の目的を明確にする

作業の組み合わせにより参加プログラムをつくる

## 就労体験等の業務・作業洗い出しシート

作成部署		複合介護施設 わらく		作成者氏名		作成者連絡先	
No.	作業名	内容・手順	難易度	頻度	時間帯	時間	担当
1	清掃①	フロア内・リビング、居室等 掃除機 モップ他	易・普・難				
2	清掃②	トイレ、浴室、洗面所等	易・普・難				
3	お茶の用意	各自の嗜好に合った飲み物の提供・準備	易・普・難				
4	見守り	トイレに向かった時や立ち上がった際、職員に伝える等	易・普・難				
5	話し相手（傾聴）	耳の不自由な方とは筆談等	易・普・難				
6	配膳・下膳	食事前後、できない方の手伝い	易・普・難				
7	散歩（付き添い）	基本的に自立度の高い方と（職員と行動）	易・普・難				
8	レク準備	必要な物品の準備や用具を揃え、配置や要求のあった物を渡す等	易・普・難				
9	レク補助	思うようにできない部分の手伝いや助言等	易・普・難				
10	体操補助	見守りや声掛け、一緒に行う等	易・普・難				

＜難易度＞ 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：若干のパソコン操作や随機応変さが求められる作業  
 ※シートの行が不足する場合は、2枚目を使用してください。

※このシートは、1人分の業務を洗い出すためのものではありません。洗い出した業務の中から、就労体験・訓練の参加者に合わせて、業務を組み合わせます。

## 就労体験等の業務・作業洗い出しシート

作成部署	複合介護施設 わらく	作成者氏名	作成者連絡先				
No.	作業名	内容・手順	難易度	頻度	時間帯	時間	担当
11	洗い物	食器等手洗い・見守り等	易・ <b>普</b> ・難				
12	洗濯物	干したり、たたんだり、名前を見て仕分けたり。	易・ <b>普</b> ・難				
13	調理 ①	料理を行う。手伝う。	易・ <b>普</b> ・ <b>難</b>				
14	調理 ②	具材（野菜切り等具材の用意）	易・ <b>普</b> ・難				
15	調理 ③	盛り付け、刻み、ミキサー等	易・ <b>普</b> ・ <b>難</b>				
16	買い出し	必要な食材や生活用品等	易・ <b>普</b> ・難				
17	入浴	着替え用意、手洗い、見守り、ドライヤー等	易・ <b>普</b> ・難				
18			易・ <b>普</b> ・難				
19			易・ <b>普</b> ・難				
20			易・ <b>普</b> ・難				

＜難易度＞ 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：若干のパソコン操作や臨機応変さが求められる作業  
※シートの行が不足する場合は、2枚目を使用してください。

※このシートは、1人分の業務を洗い出すためのものではありません。洗い出した業務の中から、就労体験・訓練の参加者に合わせて、業務を組み合わせていただきます。

グループホームわらく

仕事体験プログラム・シート

&lt;こまエール試作版&gt;

問合せ先 こまエール

シート作成日

平成31年1月16日

タイトル

## お年寄りの生活を支える仕事のサポートをしてみませんか

### 1 体験プログラムの魅力 (A)

グループホームでは、比較的安定した状態にある認知症のあるお年寄りが、小人数のグループで共同生活をしていません。家庭に近い環境で、専門スタッフが入浴、排泄、食事など日常生活をする上での支援を行います。孫のような感覚で迎え入れて下さる入居者の方も多いかと思います。

### 2 体験プログラムの内容

#### 体験の半日のスケジュール例

最初の3~5日で施設の様々な仕事をスタッフについて見学体験します

8:15 事業所到着、施設長に挨拶

8:30 全体のミーティング、サポートをしてくれるスタッフの指示に従って体験開始

入居者と一緒に簡単なお掃除、洗濯物たたみ、入浴後の入居者の髪にドライヤーをかける、昼食の準備、入居者のお話相手等、日によって変わります。

12:00 作業終了の報告と振り返り

※期間や体験日数、一日の訓練時間は相談して決めることができます。

### 3 体験プログラムの特徴

働くを支える体力・健康、生活習慣の自己チェックができます (B)

体験は、朝8:15から始まります。昼夜逆転気味の方には、早起きの練習になります。

職場の上司や同僚・お客様との接し方のトレーニングができます (C)

認知症の知識がなくても大丈夫ですが、相手を尊重した話し方・マナーは大切です。少しずつ接し方を学んでいってください。

仕事の段取り、優先順位のつけ方の自己チェックやトレーニングができます (D)

利用者との距離が近いので、他の作業中に入居者の方から声をかけられる場合もあります。作業が忙しいからとぶっきらぼうに対応してしまう必要はありません。笑顔でにっこり応えてあげてください。優先順位のつけ方は意外と難しいので、気軽に質問してください。

現場で感じる喜怒哀楽とうまく付き合える方法の自己チェックやトレーニングができます (E)

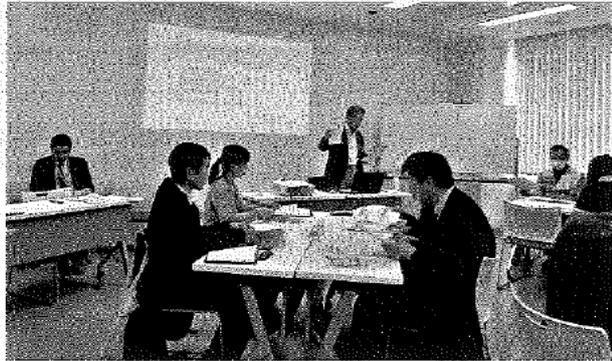
困ったことがあれば、サポートをしてくれるスタッフに相談してください。現場で相談しづらい場合は、訓練を紹介した支援機関に相談してください。感情のコントロールが上手になるように、一緒に方法を探していきましょう。

この体験・見学の次のステップ、希望や心配なことを一緒に見通します (F)

体験後、介護の仕事に魅力を感じた場合は、求職者支援訓練等を利用して、介護職員初任者研修を受け、介護職として働く方法もあります。介護福祉士、ケアマネージャーなど、キャリアアップを目指すこともできます。

## ■【午後】就労支援の取り組み等情報交換会

- \* 講師から全国調査から見た就労支援の現状や課題についての情報提供がありました。
- \* 参加者（企業・事業者、関係機関、行政関係部署）は、4つのグループに分かれて意見交換を行いました。



### グループワーク

テーマ①「就労支援、就労体験・訓練について自由に意見交換をしてください。」

#### 《グループ発表》



- ・ 就労体験者を受け入れる側として、どのような人が来るのか不安が大きい。しかし、あまり構えずぎてもよくないのではないか。
- ・ 就労準備段階の人は多いのだという認識を持った。対策がぜひ必要で、議論をしていく必要がある。
- ・ 就労準備対象者とはどのような人なのかとの認識を皆で共有した。その方たちとの関わりは、あまりない人が多かった。
- ・ メンタルヘルスに課題を持つ方の就労支援を担当している方の事例や、就労訓練を受け入れている事業者からの現状の説明があり、情報を共有できた。



\* 「しごと体験等プログラム・シート」の説明、活用方法等について講師から解説があり、すでにシートを利用している自治体の実践例が報告されました。



西岡 講師

グループワーク

テーマ②「しごと体験等プログラム・シートについての感想や意見、今後どのように活用していけばよいか等について話し合ってください。」

《グループ発表》	
プログラム・シート 〈よい点〉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プログラム・シートの使用で仕事の内容が具体的になり、相談者の興味を引き出しやすくなる。</li> <li>・ハローワークの求人票よりもわかりやすい。</li> <li>・作業内容や作業の目的が示されているところがよい。</li> <li>・説明する側（支援者）にとってもよいツールとなる。</li> </ul>
プログラム・シート 〈工夫が必要な点〉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の意思も大切。シートの内容も双方向になるとよい。</li> <li>・体験や訓練をする一人ひとりに合わせた目標やメニューが必要であり、大切である。</li> <li>・シートに写真等を入れると視覚的にわかりやすくなるのではないかな。</li> </ul>
プログラム・シート 〈活用方法など〉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・立場的に個別の仕事の紹介はできないが、就労体験・訓練であればシートを使って紹介しやすい。</li> <li>・対人関係が苦手な人が多いと思うので、高齢者施設の体験・訓練では、人と接しないルーティンワーク（洗濯物たたみ等）から開始することは良い方法だと思う。</li> <li>・受け入れる側の企業や事業者の負担はかなり大きいのではないかな。シート作成だけでなく、支援者の企業へのフォローが大切になる。</li> <li>・体験者を受け入れた後の状況に合わせて、シートの内容も変化していくとよい。</li> </ul>
企業側の視点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業側からすると、一人の体験者に担当者を継続的につけることは大変なことである。</li> <li>・現場の職員やパートの方にシートを理解して共有してもらうことは難しい。</li> <li>・受け入れ側からすると、継続して就労してくれる人に来てほしい。戦力になってくれる人が望ましい。</li> <li>・体験や訓練のみ受け入れて、その後で職業選択をするということになると、企業としては人材確保ができにくく、目的が異なってくる。</li> <li>・従業員が少ない企業が多いので、体験・訓練者を受け入れる余裕がないところも多い。さまざまな側面での支援が整ったうえで企業に依頼するのがよいのではないかな。</li> </ul>

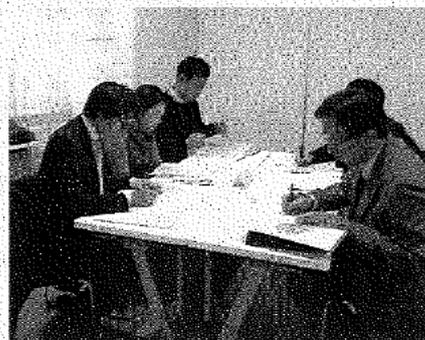
\* グループ発表を受けて、講師から意見や疑問点についての説明があり、本日のワークショップのまとめ、質疑応答が行われました。

#### 《講師のコメント》

- ・ 体験者本人を一番理解している支援者が、作業内容を組み立てる  
本人の課題を考慮した作業を組み合わせて、個別のプログラムを作成する。
- ・ 体験後の振り返りを大切にする  
体験者は自らネガティブな評価を下しがちなので、体験後に支援者が一緒に振り返りを行うことが大切。
- ・ 企業・事業者への注意点  
体験者に特別な担当者をつけるのではなく、現場の担当者に見守ってもらう。事前に支援者と体験者の課題をきちんと共有しておくこと、作業内容を予め決めておくことが必要。体験者は、パートやアルバイトではないことを現場の従業員に周知しておくことも必要。

#### 《質疑応答/感想》

- ・ 「プログラム・シートは、複数枚作成するのか？」  
作業ごとに目的も変わることから、4～5枚のシートが作成できる。シートを複数枚つくることで、作業内容が見える化し、体験者の間口が広がる。
- ・ 「求人開拓や求人の獲得は、ハローワークに頼るのではなく、自分たちでやっていくものであると、改めて感じた。」  
就労定着支援もハローワークの仕事ではないし、ハローワークにはできない。
- ・ 「日本全国で、このような事業が行われているのか？」  
以前から就労体験や訓練を行っている自治体はあったが、作業内容を言語化することは、今回の取り組みが初めて。障害部門と一緒にプログラム・シートを作成している自治体も多い。
- ・ 「市内のひきこもりの方の相談窓口の連携の状況は？」  
横のつながりはこれからの課題。相談機関の一覧やマップ等の作成も必要。(社会福祉協議会担当者・こまエール担当者が回答)  
相談の包括化は始まっているが、就労を含めた出口支援をどうするかについては、これからの課題。



## ■アンケート結果

皆様にご協力いただいたアンケートの集計です。

- ① 本日のワークショップ全体を通じて参考になりましたか？  
a とても参考になった 7名    b 参考になった 7名    c あまり参考にならなかった 2名  
d 参考にならなかった 0名
- ② 就労準備支援事業・就労訓練事業について理解は深まりましたか？  
a よく理解できた 9名    b 理解できた 7名    c あまり理解できなかった 1名  
d 理解できなかった 0名
- ③ 本日のワークショップの中でもっと深めたかったことがありましたらお聞かせください。
  - ・プログラムシートを作成するに至った過程について。
  - ・日常の具体的な支援について。ツールの利用場所や地域のネットワークづくりについて。
  - ・「何をしてもらうか」ではなく、本人の振り返り、自己評価が大切、という点。
  - ・本日の内容で十分だった。
  - ・就労準備支援にも段階があると感じた。就労訓練と就労体験以外の居場所的な要素も必要。
  - ・就労準備支援の取り組み自体にまだ不案内なので、もう少し資料を読み込みたい。
  - ・企業が作業の洗い出しをする上でのコツ、視点などを知りたい。
  - ・グループワーク、情報交換の時間が足りない。ワークのポイントが定まっていなかった。
- ④ ワークショップに関する全体的なご意見、ご感想をご自由にご記入ください。
  - ・多くのメンバーが集まり、自由に話げできたことはよかった。
  - ・プログラムシートは障害分野でも利用する事が出来るのではないか。
  - ・違った視点で、就労について考えることができた。求職準備者の「目線」を再認識できた。
  - ・支援側が企業をフォローしながらという部分は、障がい分野でも同じ。
  - ・行政、社協職員、事業者、メンタルクリニック医師、商工会等が参加し、それぞれの立場からの話が聴けて良かった。司会・進行がわかりやすくスムーズだった。
  - ・午前中のワークでの「就労が続けられない原因」を皆で分類する作業は、良かった。
  - ・作業の洗い出しにより仕事を細分化して考えることは、日常の業務の見直しや効率化に役立つことを企業に伝えられると良い。
  - ・作業の洗い出しをすることで、障がい者雇用、中学生の職場体験受け入れにもつながる。受け入れにより企業イメージはアップする等、企業PRの方法や企業目線の説明があるとよい。
  - ・ワークの時間が少なかつた。もっと深く学びたかつた。
  - ・話し合いのポイントは明確で良かったが、自分との関係性に疑問を持った人もいたかもしれない。
- ⑤ 今後のこまエールの事業の進め方、ご意見、アイデア等ございましたらお聞かせください。
  - ・認知度は高まったが、実行するのは労力がある。もっと外に向かっての活動を増やし、ネットワーク作りが必要。今後も必要に応じて連携していきたい。
  - ・ときどき支援者が集まる機会はよい。
  - ・市内産業(農業含む)の活性化にご協力をお願いしたい。
  - ・こまエールの実施事業がよくわかつた。幅広く行っているのにいつも的確で素晴らしい。
  - ・作業の洗い出しのノウハウは、障がい者就労支援を行う社協サポート等の機関と情報交換をするとう良いのではないか。
  - ・「いずれは働きたい」という方が就労できるような仕組みや環境を作るために、こまエールの取り組みはとても大事なことである。期待と応援をしている。がんばってください。

## ■ワークショップの成果と今後の取り組み

### \*ワークショップの成果について

- ①生活困窮者自立支援法に基づくこまエールの事業や支援の状況について、参加者の皆様に周知することができました。
- ②講師から全国調査を踏まえて、就労支援の現状と課題、支援の取り組み方法等についての情報提供があり、以下の内容が確認できました。
  - ・就労支援を希望する相談者に適正なアセスメントを行うことが難しいケースがあり、課題を抱えたまま就職をしても早期に離職してしまうケースが多いこと。
  - ・職場体験や就労訓練参加者は、通常の雇用システムの中の「求職者」にはなれない「求職準備者」であり、企業等の受け入れ側には彼らを受け入れるノウハウはない。したがって、職場体験や就労訓練者の受け入れを依頼する側である私たち支援者が、企業等へさまざまな応援をすることが必要となり、その方法のひとつが「就労体験等プログラム・シート」であること。
  - ・「就労体験等プログラム・シート」を作成することは「支援の見える化」につながり、相談者・支援者・企業や事業者が、就労訓練の情報を共有でき、丁寧で効果的な支援につながること。
- ③地域の企業・事業者、関係機関、行政等、多くの関係者が一同に会し、就労についての意見交換、情報交換ができたことは、今後、地域の就労支援を展開していく上で大きな成果となり、今回のワークショップの目的を達成することができました。

### \*今後に向けて

今回の取り組みを踏まえて、こまエールは企業・事業者の皆様と一緒に「就労体験等プログラム・シート」を作成します。そして、完成したシートをこまエールの中で共有し、庁内の窓口や外部の関係機関にも案内して、相談ニーズを掘り起こすツールとして活用できるように努めます。さらに、各機関との連携を進め、こまエールが「職場見学・体験等を行いながら仕事探しができる相談窓口」であることを広く市民に周知していきます。

また、求職準備者でもあるひきこもりの方の支援についても、市民を含めた関係機関との協働により、地域でよりよい生活ができるようしくみ作りを進めていきたいと思っております。

「就労体験等のプログラムづくりに関する  
ワークショップと情報交換会」報告書  
〒201-8585  
狛江市和泉本町一丁目1番5号  
狛江市自立相談事業こまエール  
TEL:03-3430-1111 (代表) 内線 2925  
E-mail:komayell@tokyo-csw.org

### 3 事業報告会関係

#### 旭川市における「誰でもインターンシップ」の取り組み

平成31年3月18日（月）  
「体験シート」づくりの裏側

## 旭川市における 「だれでもインターンシップ」の取組

---

旭川市福祉保険部生活支援課  
大滝 いずみ

## 1 はじめに

---

何のために・どんなふうに  
就労体験を開発するのか

### 「何のため・誰のために、就労体験を開発するのか」

「働くことに前向きになれない…」  
「せっかく働き始めでもすぐ辞めてしまおう…」

当事者

「どうしたら採用してもらえるのか」  
「どうしたら定着してもらえるのか」

企業

「どうしたら働き始められるのか」  
「どうしたら働き続けられるのか」

支援者

働き始めること・働き続けることに悩む当事者と企業、支援の選択肢に悩む支援者。この三者の中に答えがあると思います。三者にニーズがあること、メリットがあることを、理解することが第一歩だと思います。

### 「どんなふうに、就労体験を開発するのか」

「マイペースで働き始めたい」  
「働くためにどんなことを身につけたいのかな」

当事者

「最低限これだけはできて欲しいな」  
「どんな配慮が必要なのかな」

企業

「ご本人と企業の間に入って、調整します」

支援者

「こうすれば絶対うまくいく」という方法はないと考えます。当事者・企業・支援者が一緒に汗をかいて、トライ&エラーしながらDIYでつくるもの、実践の中からノウハウが身につくものだと思います。

## 2 就労支援のあゆみ

---

被保護者向けの自立支援プログラムから

### 旭川市福祉事務所における就労支援のあゆみ

H16 以前	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29
生活保護受給者等就労自立促進事業によるプログラム ○HWと連携したチーム支援 H17.5～													
就労支援員による支援プログラム ○支援員による開院 H14～													
就労継続支援プログラム ○単発のカウンセリング及びセミナー H18.5～H25.12													
社会参加促進プログラム ○事業所でのボランティア活動が中心 H20.5～H26.3													
スタッパップ支援プログラム ○単発の活動・セミナー ○事業所でのグループワーク ○有償*3・就労体験 H26.6～													

旭川市では、被保護者を対象とした自立支援プログラムを中心として、就労支援を充実させてきました。



### 3 就労体験のはじまり

たくさんの支援メニューを用意したものの  
無料職業紹介所を始めたものの

「支援の場」でのたくさんの支援メニューを用意したものの…

でも「あと一歩」が踏み出せない…

支援の場では輝いているのに、働く現場での一般就労につながらないのはなぜ？

「働き始めるために必要な何か」について、考え始めました。

「支援の場」と「働く現場」を近づけることはできないかな…？

無料職業紹介事業を始めたものの…

でも3日で辞めてしまわれた…

丁寧な説明を受けて、就職したはずなのに、続かないのはなぜ？

「働き続けるために必要な何か」について、考え始めました。

求人票をコレクションするだけでは、ダメなのでは…？

「支援の場」と「働く現場」との間のギャップ

あれ！壁が落ちて進めない！

無理なく、挑戦することを目指そう！

支援の場

働く現場

支援の場に、たくさんのスモールステップを用意したものの、働く現場との間には高い壁がありました。

成功体験を積み、就労の基礎となるスキルを身につける機会

「支援の場」と「働く現場」をつなぐステップ、それが就労体験、インターンシップであると考えます。

## 4 就労体験に着手

基本的にトライ&エラー、DIY

平成28年度 はじめての就労体験

就労支援員が開拓してきた事業所で、就労準備支援事業のメニューの一つとして実施しました。

平成29年度 自治体コンサルタントサービスの活用

- ① 就労体験を試行していただける企業と連携した取組を行う
  - (株) 道北アークスの協力を得ながら、モデル店舗と一緒にインターンシップを創り立てています。インターンシップのチラシ、シートを作成しました。今後も改善する予定です。
- ② 企業アプローチ・企業支援を整理し改善する
  - 「しごとラボ旭川」という一本化した名称としました。
  - しごとラボ旭川のプレゼン資料、チラシを作成して周知を図りました。今後も改善する予定です。
- ③ 企業への支援ニーズを把握する
  - 市内企業に対するアンケート調査を実施しました。企業アプローチに活用する予定です。
- ④ 生員・生保制度につながっていない就労困難者層の掘り起こしを図る
  - 対象者オープンで「お米づくりサポーター協会の」を開催しました。4月実施を計画しています。
- ⑤ 「就労体験の充実」という課題を庁内で共有する
  - 12月のグループ・インタビューと3月の意見交換会の場で共有を図りました。

無料職業紹介と就労体験の方向性がぼんやりと見えてきました。

しごとラボ旭川へ生員・生保の4事業3実施主体の連携をよりスムーズに

企業と生員が対話しお互いの価値を高め合うことで、お互いの成長を促します。

だれでもインターンシップ～それまで曖昧だった就労体験を明確に

※※※だれでもインターンシップ Q&A※※※

- ① だれでもインターンシップとは何ですか？
- ② だれでもインターンシップの目的は何ですか？
- ③ だれでもインターンシップのメリットは何ですか？
- ④ だれでもインターンシップのデメリットは何ですか？
- ⑤ だれでもインターンシップの応募方法は何ですか？
- ⑥ だれでもインターンシップの応募時期は何ですか？
- ⑦ だれでもインターンシップの応募書類は何ですか？
- ⑧ だれでもインターンシップの面接は何ですか？
- ⑨ だれでもインターンシップの面接対策は何ですか？
- ⑩ だれでもインターンシップの面接結果は何ですか？

## 5 平成30年度の状況

- ①レディメイド求人を探ることをやめ、オーダーメイド求人へとシフトした
- ②担当者がシート作成を目的に企業を取材し、紙作品をつくってみた
- ③関係機関を募り、シート紙作品に対して意見をもらった
- ④紙作品のシートを活用して、当事者を就労体験につなげた（2件）
- ⑤就労支援員全員がワークショップを通じて、シートをつくってみた

## インターンシップの展開に悩むところに再び西岡さん来旭

（平成30年度社会福祉推進事業）

期日	内容
H30.9	西岡さん来旭 （午前）生活支援課・自活ボ・ワークスコープ自立支援事業推進共同事業体と意見交換 ○「自治体の就労支援の進め方と福利施設紹介事業の活用（西岡）」について ○大岡における就労体験の取組について ○「シートを作る」という考え方について ○「事業者ではないのか」という企業からの問い合わせについて ○「事業者ではないのか」という企業からの問い合わせについて （午後）旭川市で就労体験を受け入れている事業所の取組 ○コミュニティカフェM（障害児をもちょうでつくるNPO法人が運営するカフェ） ○野菜農家 K さん（ラディッシュ生産者） ○グループホーム2（ボランティアが受け入れ事業所） ○小規模多機能事業所1（ボランティア・就労体験受け入れ専用い入れ事業所） ○特別養護老人ホームS（ボランティア・就労体験受け入れ専用い入れ事業所）



## その後の経過

期日	内容
H30.9 ～10	シート制作に向けた情報収集のため、担当者協力事業所を取材 ○小規模多機能事業所1（ボランティア・就労体験受け入れ専用い入れ事業所） ○特別養護老人ホームS（ボランティア・就労体験受け入れ専用い入れ事業所） ○株式会社D（専用い入れ事業所）
H30.10	西岡さん来旭、取材をもみえて、担当者及び生活支援課就労支援員とシート紙作品を作成（資料1）
H30.11	「就労体験等のプログラムづくりワークショップ」開催 ○「気づく、つなぐ人」18名、「就労支援する人」21名、「体験を受け入れる人」8名が参加 ○紙媒体提供①「働き始めること、働き続けること」をテーマに開催する就労支援へ 西岡 正次氏 ○紙媒体提供②「旭川市の生活保護受給者、生活困窮者に対する就労支援の取組みからしごとラボ旭川」によるインターンシップ、シート活用試みまで」大岡 ○ワークショップ「それぞれの立場で働き始めること、働き続けること」を会えるには」



## インターンシップシートを活用した事例：当事者

特別養護老人ホーム

就労支援員

生困の窓口から、生保につながった世帯のお子さんです。

## インターンシップシートを活用した事例：事業所

僕には話しづらいところもあるでしょうから、ご本人が積極的にやってくれるようにしています。安心して下さい。

ヘルパーの資格がなくてもできる仕事を切り出しました。おむつの補充、お風呂の掃除、リネンの交換など、やってみませんか。

今まで私が担当していた、館内共有部分の清掃を、切り出しました。これまで私がやっていたので、すぐに教えてあげられますよ。

管理者 ユニットリーダー 事務のお姉さん

「先行く仲間」…就労準備支援から雇用された3人の先輩

「私自身、なかなか仕事が見つからず、ここでボランティアを始めました。業務のスタッフが活躍したのを機に、後任として声をかけていただき、資金をもちょうで働くようになりました。自分も活躍することができたので、自分の後を継いでくれる人を育てたいのです。新しい人が来てくれるなら、私がしっかり仕事を教えたいです。」

管理者・現場のサポーター・「先行く仲間」が揃っています。

## 実録・インターンシップシートをつくってみた①

この求人、私の担当する人に欲しいなあ…

いただきにいきましょうか

就労支援員 Y

就労支援員 I  
（企業開拓リーダー）

市中心部の飲食店

採用は既に決まっていたが、就労体験の提案をしました。

### 実録・インターンシップシートをつくってみた②

支援員自身が体験してみないと、本人に説明できにくい？



就労支援員 K 就労支援員 T



2回にわたって支援員4名が就労体験してきました。

### 実録・インターンシップシートをつくってみた③

各自がどんな視点で業務を切り出したのか、持ち寄って比べましょう



みんなであらう！



四人四様

4人が各自で仕事の流れ・業務分解メモを作成し、共有しました。

### 実録・インターンシップシートをつくってみた④

●材料が揃ったのでラベルワーク&プレストをやってみよう

- 体験した職場別に2人×2チーム+体験していない人3人
- 体験者は、時系列・作業別に業務をつべれに書き出し、**体験していない人がわかるように説明**しながら、横道線に貼り出す
- 体験していない人は、わからないところをどんだん質問する
- あまりにも細々とした注意事項を説明すると、全体の流れが見えないので、ザックリとした業務だけ出す(ここまで25分)
- 業務の流れ出しが終わったら、各チームから発表(説明内容・理解度を確認、できれば体験していない人が発表)(3分×2)
- 体験者・体験していない人も共通の理解ができたことを確認するシートに落とし込むとき、**どのように業務を「くくると」かを考える(10分)**
- わかりやすくしてシンプルでキャッチー、しかし必要な情報が漏れなく載った「**いい塩梅**」のシートについてプレスト(20分)



シートを作成するため、60分間のワークショップを行いました。

### 実録・インターンシップシートをつくってみた⑤

就労体験とシートについて、次々と意見が飛び出た後半のプレインストーミング

環境が大きく2つに分かれること、一環に行っていない人が活躍(体験者とモップをどっちやるのは、別の作業を繰り返すことがなかった) 解でできるかどうかのポイント

支援員による取材は、1回目は環境を見てもらって、2回目に体験した方が、情報が取りやすい

職員の仕事の一部をお手伝いする「業務補助」という仕事を作っていないとらない

全ての情報を1人でやるのはハード 職場全体の傾向ポイント、

体験者→どこまで業務を分ければ、分業した業務ごとのポイントを知ることができるのか

「チームで協力」という言葉は、対象者が両手とすることになるので、「TOOだけ」を担担する、という発想で

1層で5つ、2層で3つ、合 この作業は、支援員さん自身がやって、 創業者兼性(レディース)の 対する業務が取りそう 同人工(向人で同様な)の仕事ですか 三角形を参考に

「これをやることで何が身につくの 各機能力・真ん中が 指示する人が「これくらい」と自分できず難 かが」を対象者に説明するイメージで 扱われる部分もある しさ→「ちょうど良さ」って何かわかるか

ここで書くことで導かれ 実用な形で書く分ってかつ 中心部にある立場・早くも導くも ないスタート経験の能力もある

他グループとシンボスカンで 競合先に書いてもらえる シンママが多く働く職場で、 地元が好き になれる

### 実録・インターンシップシートをつくってみた⑥

ここで体験することは、次のど んなステップにつながるのか

使う道具が変わるとしても、連携 全般的な経験を得ることが出来る

「次のステップ」は仕事だけ じゃなく生活でもいいのでは 飲食業界に 興味をもつ

④職場の紹介、⑤協力と身につけて られるスキル、⑥分解した業務、 という構成のシートに対しては

「あなたの経験がわかるようになります」 レーダーチャートや五つ葉で

「でいいですかね」は、インターンシ ャップの醍醐味なので、シートには書かない

おすすな業務・指導名を、 対象者が書いていた「ちくちくやれる仕 業がしたい」という言葉を参考に

「ちくちく座」と「ちくちく座」って、 指導として現場にあるのではありませんか

「早起き座」「ちくちく座」 「体力が強い座」「食生活が良 座」みたいなわかりやすい指導

指導を見て「イヤだ」と思ったら 謝られる 指導を固執してしまおうと、スクールの前 座にある、相反する価値の一方が固定さ れるような印象を与える

コミュニケーションが上手な人が「コミュ力」 高い人は「イヤだ」と思うはず

質問を固執せず、無理矢理 ポジティブにするという 「協力度が低い」と書こうより「ち ちくちく座が強い」の方がいい

たくさん指導を持っていて、 悪影響があるように指導を入れ替え るという

レーダーチャートより五つ 葉の方が、指導が固定され ないのが使いやすい

レーダーチャートだと指導が固定されて 見える化された、質問(=本人)にデコボ コがあることが目についてしま

結果、まったく違う仕上がりになりました。(資料2)

### インターンシップシートの「いい塩梅」とは何か

抽象的・汎用性の高いシート

シートづくりWS

一人一人に合わせたカスタム

膨大な量の情報を持ちながら、 あえて簡潔にする・汎用性を高めることではないでしょうか。

# 「体験シートづくり」の実際（大阪府内自治体）

「体験シート」づくりの実際（大阪府内自治体）  
 ~作成してわかった！体験シート作成のコツ  
 『S新聞・M専売所』の作成事例から~

A'ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）  
 就労支援担当 藤 壮士  
 2019年3月18日



### 1. 『しごと体験等プログラム・シート』って？

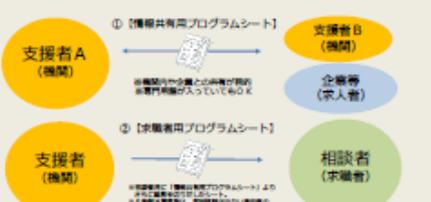
※『平成29年度社会福祉協議会事業 自治体の就労支援の進め方と「就労体験等の事業」の活用』より引用



### 2. 体験シートづくりは新聞製作に似ている？



### 3. 『しごと体験等プログラム・シート』は2種類必要？



### 4. 作成してわかった！求職者用プログラムシートの『5つ』のポイント

- ① **主眼男女が明確で読みやすい文章で書く**  
 - 性別の差を考慮して、A男・B女男? / どのくらいある - 専門用語やカタコトを減らす(平易な文章?) / 丁寧?
- ② **メインの仕事を通じて感じる補助体験をつくる**  
 - 体験を通してメインの仕事が学べる、体験を通じて学べる内容を伝える
- ③ **タイトルを工夫する**  
 - 興味を持ってもらうための工夫は大切、興味を持って体験を申し込んでもらえること
- ④ **ハードルは低く(ゆるく)、効果は高く、将来性は非常に高く**
- ⑤ **ストーリー性を入れワクワク感をだす(作成側も楽しむ)**



### 5. S新聞・M専売所の作成事例から

- ① S新聞社様より「大阪府内の販売所の人材が足りなくて」とご相談をいただく。
- ② 初めての取り組みだったので、弊社の5名でM専売所に訪問、それぞれの得意から質問。
- ③ 5名の情報を集約し、求職者用(青年層)シートを西園宮長にアドバイスをいただきながら、なんとか作成⇒資料2「配達補助」、資料3「夕刊配達」、資料4「新聞配達」。
- ④ 5枚のシートを持って弊が再訪問、企業から「配達の人材がほしいので、配達体験だけじゃダメですか？」と提案があったが、補助体験の重要性を説明⇒企業への了解を得て完成。
- ⑤ 大阪府内の自治体にシートを配布して様子を見る。
- ⑥ 自治体の支援員にイメージを持ってもらうために、S新聞大阪本社での見学会を開催。  
 ⇒大阪本社で支援員向け見学会実施、田原運輸、写真部、新聞製作の研修を販売、
- ⑦ その後、M専売所で支援員向け見学会を実施、岡山自治体の支援員が参加。
- ⑧ 大阪本社の見学会に参加した5市の自治体から求職者をM専売所に繋ぐ。





## 自治体の「無料職業紹介事業の活用」

自治体の『無料職業紹介事業の活用』  
～手続き（通知）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等と同じことをするのか？
- 雇用部門が行っている「活用」とは異なるのか？
- 人材や予算の措置は必要か？

自治体の『無料職業紹介事業の活用』  
～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）の取り扱い是非公開  
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、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、雇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課税する場合は非課税とする形での課税を行うことができます。

- 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る。

『無料職業紹介事業の活用』効果的な業務の進め方  
～「活用」システム導入と就労支援の推進～

**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、企業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査や研修など）

**こんな事が可能になります！**

- 企業の価値を高め、連携した就労準備支援事業等が始めやすくなります
- 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

『無料職業紹介事業の活用』効果的な業務の進め方  
～システム導入の効果～

- 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)



## 生活困窮者自立支援制度における 就労支援について

7

## 生活困窮者自立支援法における就労支援とは

自立相談支援事業従事者養成研修テキスト参照

**就労とは**

- 就労(働くこと)は、単に収入を得るばかりでなく、日々の生活をつくり、社会とのつながりを構築し、自己実現を図るという大切な意義をもつもの
- 就労には「有給労働」と「無給労働」も含まれており、多様な働き方がある。
- 日本国憲法においては、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」とされている

**生活困窮者の実態は？**

社会状況や一人一人の様々な背景から、働くことの権利の制約を裏面することができない状況におかれている

**支援員に求められること**

- 支援対象者一人一人に働きかけて、よりよい形でそれぞれに就労を実現させていく。
- 地域の中の雇い手を増やし、支援対象者が「多様な働き方」を実現できる「場」や「協力者」を広げていくことが求められている。

**就労支援とはただのジョブマッチングではなく、一人一人の生活や人生を豊かにしていくことを支援すること！**

8

## 生活困窮者に対する就労支援について

事業種別	就労に向けた取組(支援対象者)		H28～H30実績
	就労に向けた取組の支援が必要	就労に向けた取組が比較的少ない(一定の取組が可能な状況が比較的多い)	
職業紹介(就労支援)	自立相談支援事業において、個別化支援計画に基づき「ハローワーク」等、就業支援センター等へ紹介	職業紹介(就労支援)	2,847件(+5.1%)
職業紹介(就労支援)	職業紹介(就労支援)	職業紹介(就労支援)	1,501件(+3.6%)
職業紹介(就労支援)	職業紹介(就労支援)	職業紹介(就労支援)	27,148件(+24.7%)
職業紹介(就労支援)	職業紹介(就労支援)	職業紹介(就労支援)	12,560件(+1.8%)
職業紹介(就労支援)	職業紹介(就労支援)	職業紹介(就労支援)	12,770件(+1.2%)
職業紹介(就労支援)	職業紹介(就労支援)	職業紹介(就労支援)	12,770件(+1.2%)

9

## 無料職業紹介とは

- 第6次地方分権一括法(平成28年法律第47号)による職業安定法の改正により「**地方版ハローワーク**」の制度が創設された(平成28年8月20日施行)。
- これにより、地方公共団体が無料職業紹介事業を実施する際の国への届出の廃止やその他各種規制が緩和され、地方公共団体が創業者に基づいて自主的に**無料職業紹介**を実施できる体制が整備された。

**【参考：職業紹介とは】**

「職業紹介」…求人及び求職の申込みを受け、求職者と求職者の間の関係の成立をあっせんすること

```

    graph TD
      A[求職者] -- 申込み --> B[職業紹介事業者]
      C[求人者] -- 申込み --> B
      B -- あっせん --> D[求職者]
      B -- あっせん --> E[求人者]
      B --- F[雇用契約]
  
```

10

## 無料職業紹介のメリットは

1. 廃止される届出等  
略(配付資料参照)
2. 地方公共団体が無料職業紹介を実施することによる効果
  - ① 就労体験からのスムーズな一般就労移行  
→ 就労体験先の事業所で一般就労へ移行できる場合に、地方公共団体が就労体験から職業紹介まで一貫した支援が可能。
  - ② 認定就労創縁事業(雇用型)へのあっせん
  - ③ 地域の事業所ニーズを踏まえた求人内容の調整や職業紹介  
→ 地方公共団体の産業部門等が把握している地域の事業所ニーズ・生活困窮者の状態等を踏まえた求人内容の調整や職業紹介が可能となる。

メリットは大きく3つ！

11

## 無料職業紹介-地方版ハローワークを巡る最近の状況

### 自立相談支援事業における無料職業紹介事業の実施状況

- 自立相談支援機関が認定就労創縁事業(雇用型)の利用をあっせんする行為は、職業安定法上の「職業紹介」に該当すると考えられることから、  
・ 直営で自立相談支援事業を実施する場合は地方公共団体が無料職業紹介事業の届出を行う必要、  
・ 委託により実施する場合は受託事業者が職業紹介事業の許可を受ける必要、があることはこれまで地方公共団体間で周知してきた。
- 無料職業紹介事業の実施状況について見ると、**自立相談支援事業における無料職業紹介事業の実施を「実施予定なし」の自治体が80.8%である。**

**無料職業紹介事業の実施状況** (n=825)

実施予定なし	80.8%
実施中	14.9%
実施予定あり	4.2%

(出典)平成29年度事業実施状況調査 12





### 生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化①

**1. 基本理念・定義の明確化**

- 生活困窮者の自立支援の基本理念の明確化
  - ①生活困窮者の定義の明確化
  - ②現状の状況、心身の状況、地域社会からの孤立といった生活困窮者の状況に応じた、多面的・多層的な支援
  - ③地域における関係機関、関係団体との緊密な連携等支援体制の構築(生活困窮者支援を通じて地域社会の発展に向けた取組等)
- 「政策実施」生活困窮者とは、就労の状況、心身の状況、地域社会との関係性等他の事情により、適に経済的に困難、福祉制度の活用を維持することができないものとする旨を「見直し」に見直し。
  - 生活困窮者支援に関わる多岐かつ複合的かつ多岐にわたる関係機関において、基本理念や定義の共有を図ることにより、適切な効果的な支援を実施

**2. 自立相談支援事業等の利用促進の努力義務の創設**

- 事業実施主体の各部署(福祉、教育、保健、住宅等)において、生活困窮者を対象とした場合には、自立相談支援事業等の利用促進を行うことを努力義務化
- 関係部署との連携強化により、自立相談支援窓口につながっていない生活困窮者を発見しつなぎ、適切な支援を実施

**3. 関係機関間の情報共有を行う会合体の設置**

- 事業実施主体は、関係機関等と連携し(※)として、生活困窮者に対する支援に関する情報の交換や支援体制に関する検討を行うための会合を設置して行うこととする。
  - (※)自治体職員、関係団体職員(市民)、自立相談支援事業等の関係者、就労準備支援事業、家計改善支援事業ほか事業の実行者、各部署の関係者、関係職員等を含む。
- 生活困窮者に対する支援に関する関係機関の情報共有を適切に行うため、会合の場が適切に活用されるよう努むこととする。
- 会合における情報共有等の結果、支援主体としての役割の分担の明確化が進み、深刻な困難状況にある生活困窮者や困難状況に陥る可能性の高い生活困窮者等への早期、適切な支援が可能

### 生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化②

**4. 自立相談支援事業・就労準備支援事業・家計改善支援事業の一体的実施の促進**

- 就労準備支援事業と家計改善支援事業について、自立相談支援事業と併せて一体的実施を促進するため、以下を講ずる。
  - ① 就労準備支援事業と家計改善支援事業について、その実施を努力義務とする。
  - ② 国は、両事業の適切な推進を図るために必要な検討を要し、事業推進上の工夫を要する。
  - ③ 国等は、両事業が効果的かつ効率的に行われている一定の条件下には、家計改善支援事業の補助率を引き上げる(1/2→1/3)。

**5. 都道府県による研修等の場への支援事業の創設、提供事業所を設置していない町村による依頼の実施**

- 都道府県において、就労の機会に対する研修、事業開始支援の支援、地域を越えたネットワークづくりなどを実施する事業を努力義務とし、国はその事業に要する費用を補助(補助率1/2)
- 国等には実施していない場合は研修等を実施していない町村であっても、生活困窮者に対する一次的な相談等を実施することができることとし、国はその要する費用を補助(補助率1/3)

### 具体的な運用の方針

**【3事業が一体的に実施されている自治体について】**

①家計改善支援事業の補助率が高くなる場合として政令で規定される予定の「両事業が効果的かつ効率的に行われている一定の場合」とは？

(ア) 自立相談支援事業と併せて、就労準備支援事業と家計改善支援事業の両方を実施していること  
(イ) 生活困窮者に対する個別支援計画の協働に両事業の実施者も参画すること  
などを要する。

(※)3事業の委託事業者が同一であることは要件としない。

②①の自治体における「就労準備支援事業のインセンティブ」とは？

就労準備支援事業の利用促進に関する費用を対象に補助率の加算を実施  
(※ すなわち、一般の補助率を超過する場合でも、一定限度まで基準額に加算できるようにする)  
(ア) 就労に向けた付加価値を支援する費用(返済や助成に充てるリース代)  
(イ) 就労準備のための寄付金(返済)に関する費用(就労準備費への割合)や工費支払いのインセンティブ(※)  
(ウ) 就労後の定額支援を行うための費用

**【すべての自治体について】**

③就労準備支援事業の資産・収入要件の見直しの具体的内容とは？

(ア) 所得要件でも収入があっても、本人がひきこもり状態であるなど収入がなく、家賃の負担などのせいで困難に陥りやすい場合  
(イ) 家賃の負担が困難でないことなどにより所得要件の収入を把握できない場合などを明確化

### 就労準備支援事業の見直しについて(平成30年10月1日より)

「生活困窮者就労準備支援事業の適切な実施等に関する指針」より

就労準備支援事業の実施にあたっての取組方針

事業の対象者はひきこもり状態にある者や長期失業者などが多く存在しない者が、**選別による対象を狭くし困難な生活困窮者であり、都道府県等の人口の多少を問わず取組むべき存在**とする。また、一般就労を希望する生活困窮者の中には種別かつ種別の困難を抱え、重くは一般就労に参入しない者も多く存在する。このような生活困窮者に対しては、就労準備支援事業において就労に向けて生活習慣の確立などの基礎的な能力の向上を図る支援を実施することが求められる。したがって、**就労準備支援事業による自立の支援は本格的に推進を図らなければならない**が望ましい。

① 都道府県等においては、支援ニーズの多少やマンパワーの不足など、個別に実施が異なるが、それらの実施に応じて柔軟に事業を実施するに当たって、次に掲げる方針が考えられる。

- 就労困難の中で、生活不安定、社会生活自立及び就労自立に向けた取組を一括して実施すること
- 複層的な都道府県等での連携し、広域的な事業の実施体制を整えること
- 都道府県等においては、地域資源の活用や支援手段の確保不足など、個別に実施が異なるが、他府県や関係機関と連携し、既存の地域資源を活用した実施体制を整えるに当たって、次に掲げる方針が考えられる。
- 地域資源である管理施設サービスと連携した事業の実施など多様な地域資源の活用を行うこと
- 就労困難者に対して就労準備支援事業を行う事業を一体的に実施し、切れ目のない支援を行うこと

生活困窮者を事業の利用者につなげる取組

都道府県等においては、事業の実施体制を整えるとともに、事業の対象となる潜在的な生活困窮者の支援のニーズを把握し、事業の展開につなげる取組を進める必要があることとし、アウトリーチの観点からの取組を推進していくことが求められる。また、各生活困窮者の困難に合わせた支援が実施できるよう、多様な地域資源の活用とそれら地域資源との連携を進め、支援内容の充実を図っていくことも期待される。(次ページにつづく)

### 生活困窮者を事業の利用者につなげる取組(前頁からの続き)

特に、就労準備支援事業については、従来のように収入要件を無視したことを踏まえ、就労意欲のある求職者に対して積極的な働きかけを行うことにより、資産及び収入要件の明確化を踏まえて生活困窮者個人の状況に一番配慮を要する支援の必要性を踏まえて行うことが可能となった。これらの取組を進め、**支援を必要としている者にとれど、その状況に異なるとオーダーメイドの支援を構築し提供していくことが重要である。**

事業を一体的に実施する方針

生活困窮者自立相談支援事業及び就労準備支援事業、家計改善支援事業については、これら就労準備支援事業において一体的に実施することにより、事業間の相互補完的な連携的な支援が可能となり、生活困窮者に対する自立の支援をより効果的かつ効率的に行うことができる。それぞれの事業間の相互補完的な連携的な関係性としては、自立相談支援事業及び就労準備支援事業では、難関にある就労が難しく困難な生活困窮者に対し、就労準備支援事業による就労困難や生活習慣の確立などの基礎的な能力の向上を図る支援を行い、就労に向けた準備が整った段階で自立相談支援事業による公共職業安定所(ハローワーク)への移行支援等を実施するといった事例が考えられる。

### 生活困窮者自立支援法に新たに規定された事項

①国及び事業実施自治体に対する制度に関する広報等の努力義務

②事業実施自治体に対する適切な人員配置の努力義務

③「子どもの学習・生活支援事業」と、社会教育法に基づき行われる教育委員会の事業(地域未来塾等)等との連携の努力義務

④国及び事業実施自治体に対する、認定就労訓練事業を行う事業者の受注機会の増大を図るための努力義務

⑤生活保護とのシームレスな支援を実現する観点から、支援を行うにあたって要保護者となるおそれが高い人を把握した場合には、生活保護制度についての情報提供、助言等を行う義務  
(※)これに対応し、生活保護法においても、保護の廃止を行うに際し、生活困窮者自立支援法について情報提供、助言を行う努力義務を規定

# 事例紹介

31

### 秋田県滝沢市（一般市） ⑤就労体験を中心とした取組

1.市の概要 (H29年度) 2.労働力状況 (H29年度) 3.就業内訳 (H29年度)

就業内訳	就労者数	就業率
就労者数	34人	3.4%
就業率	3.4%	3.4%

3.就業内訳について

1.就労者数 2.労働力状況 (H29年度) 3.就業内訳 (H29年度)

4.労働内訳 (H29年度)

5.就業内訳のポイント

6.取り組んで良かったこと

7.課題



地域づくり！



利用者の課題を解決

6.取り組んで良かったこと

32

### 千葉県浦安市（一般市） ⑤就労体験を中心とした取組

1.市の概要 (H29年度) 2.労働力状況 (H29年度) 3.就業内訳 (H29年度)

就業内訳	就労者数	就業率
就労者数	10人	1.0%
就業率	1.0%	1.0%

3.就業内訳について

4.労働内訳 (H29年度)

5.就業内訳のポイント

6.取り組んで良かったこと

7.課題

33

### 西宮市、三木市、加西市、加東市 ⑤就労体験を中心とした取組

1.市の概要 (H29年度) 2.労働力状況 (H29年度) 3.就業内訳 (H29年度)

就業内訳	就労者数	就業率
就労者数	2人	2.0%
就業率	2.0%	2.0%

3.就業内訳について

4.労働内訳 (H29年度)

5.就業内訳のポイント

6.取り組んで良かったこと

7.課題

34

### 神戸市（政令指定都市） ⑤障害福祉サービスとの連携

1.市の概要 (H29年度) 2.労働力状況 (H29年度) 3.就業内訳 (H29年度)

就業内訳	就労者数	就業率
就労者数	70人	7.0%
就業率	7.0%	7.0%

3.就業内訳について

4.労働内訳 (H29年度)

5.就業内訳のポイント

6.取り組んで良かったこと

7.課題

35

### 千葉県佐倉市（一般市） ⑤認定就労訓練との一体的実施

1.市の概要 (H29年度) 2.労働力状況 (H29年度) 3.就業内訳 (H29年度)

就業内訳	就労者数	就業率
就労者数	30人	3.0%
就業率	3.0%	3.0%

3.就業内訳について

4.労働内訳 (H29年度)

5.就業内訳のポイント

6.取り組んで良かったこと

7.課題

36

### 京都市京丹後市（一般市） ⑥ 就業訓練事業の取組

1 市の概要 (H29年度) 人口 55,944人 就業率 0.9%

2 主要な取組 (H29年度) 1. 就業支援センターの設置 2. 職業訓練の充実 3. 就職支援プログラムの実施

3 就業支援センターについて 1. 就業支援センターの役割 2. 就業支援センターの取組 3. 就業支援センターの効果

4 就業訓練の取組 1. 職業訓練の取組 2. 職業訓練の効果

5 就職支援の取組 1. 就職支援プログラムの取組 2. 就職支援プログラムの効果

6 取り組んで良かったこと 1. 就職支援プログラムの取組 2. 就職支援プログラムの効果

### 大阪府柏原市（一般市） ⑦ 産業雇用部局との連携の取組

1 市の概要 (H29年度) 人口 69,784人 就業率 1.8%

2 主要な取組 (H29年度) 1. 産業雇用部局との連携 2. 職業訓練の充実 3. 就職支援プログラムの実施

3 産業雇用部局との連携について 1. 産業雇用部局との連携の取組 2. 産業雇用部局との連携の効果

4 職業訓練の取組 1. 職業訓練の取組 2. 職業訓練の効果

5 就職支援の取組 1. 就職支援プログラムの取組 2. 就職支援プログラムの効果

6 取り組んで良かったこと 1. 産業雇用部局との連携の取組 2. 産業雇用部局との連携の効果

### 情報提供 (平成31年度予算など)

1 情報提供の概要 2 情報提供の取組 3 情報提供の効果

4 情報提供の取組 5 情報提供の効果

6 情報提供の取組 7 情報提供の効果

### 認定就労訓練事業の実施促進 (平成31年度予算案)

1 認定就労訓練事業の概要 2 認定就労訓練事業の取組 3 認定就労訓練事業の効果

4 認定就労訓練事業の取組 5 認定就労訓練事業の効果

6 認定就労訓練事業の取組 7 認定就労訓練事業の効果

### 雇用と福祉の連携 (ハローワーク)

1 雇用と福祉の連携の概要 2 雇用と福祉の連携の取組 3 雇用と福祉の連携の効果

4 雇用と福祉の連携の取組 5 雇用と福祉の連携の効果

6 雇用と福祉の連携の取組 7 雇用と福祉の連携の効果

### 雇用と福祉の連携 (障害者就業・生活支援センター)

1 雇用と福祉の連携の概要 2 雇用と福祉の連携の取組 3 雇用と福祉の連携の効果

4 雇用と福祉の連携の取組 5 雇用と福祉の連携の効果

6 雇用と福祉の連携の取組 7 雇用と福祉の連携の効果

