

自治体による就労支援

講義1 生活困窮者自立支援制度の可能性と就労支援の意味

- 1)生活困窮者自立支援制度
- 2)新しい制度の支援対象は・・・
- 3)就労支援をめぐる混乱と背景
- 4)就労支援と職業紹介の違い
- 5)相談事例
- 6)就労支援の考え方

講義2 就労訓練事業(中間的就労)の推進

- 1)仕事にもとづく訓練
- 2)「支援付き人材」と仕事にもとづく訓練
- 3)仕事にもとづく訓練の例
- 4)就労訓練事業の企画から実施へ
- 5)就労訓練事業のポイント
- 6)企業・法人等からみた就労訓練等

資料 就労訓練事業の開発にむけて

作成:A'ワーク創造館・就労支援室 西岡正次)

1. 生活困窮者自立支援制度の 可能性と就労支援の意味

1. 生活困窮者自立支援制度

特徴 ①支援の対象が広い ②福祉サービス等の提供とともに、人材・能力開発(＝就労支援)を重点化 ③多様な人材の共生型就労・雇用の促進制度という側面

- (1) 経済的困窮とその恐れ(孤立等の社会的リスク)への対応 (社会保障審議会特別部会)
- (2) 自立・就労をめぐる多様な困難をかかえる人への包括的な相談支援 = 従来にない対象の広さ
- (3) 実施主体は市(町村)、そして地域の企業、社会福祉法人等(就労訓練)
- (4) 自立・就労、すなわち「その人が望むより良い生活」の実現を支える包括的な支援策のパッケージ化 ⇒ 就労支援、居住確保給付金、一時生活支援、家計相談支援、「貧困の連鎖」防止支援(学習支援等)、その他(ひきこもり支援など)

- (5) 支援対象の設定、支援サービス(資源開発等)、体制などの具体的な内容は市(町村)に委ねられた
- (6) 就労支援が自治体が担う→共生型就労の促進
- ① 自立相談支援事業での就労支援員配置や就労支援関連事業等
 - ② 就労準備支援事業
 - ③ 就労訓練事業(民間が実施主体)
- (7) 特に、従来の「ハローワーク等につなぐ『狭い支援(職業紹介)』」に加え、中間的な就労支援が可能になった。⇒多様な就労支援の工夫・実施は自治体 従来の「ハローワーク依存モデル」脱却へ

(資料) 新たな生活困窮者自立支援制度

包括的な相談支援

◆自立相談支援事業

〈対個人〉

・訪問支援等(アウトリーチ)も含め、生活保護に至る前の段階から早期に支援

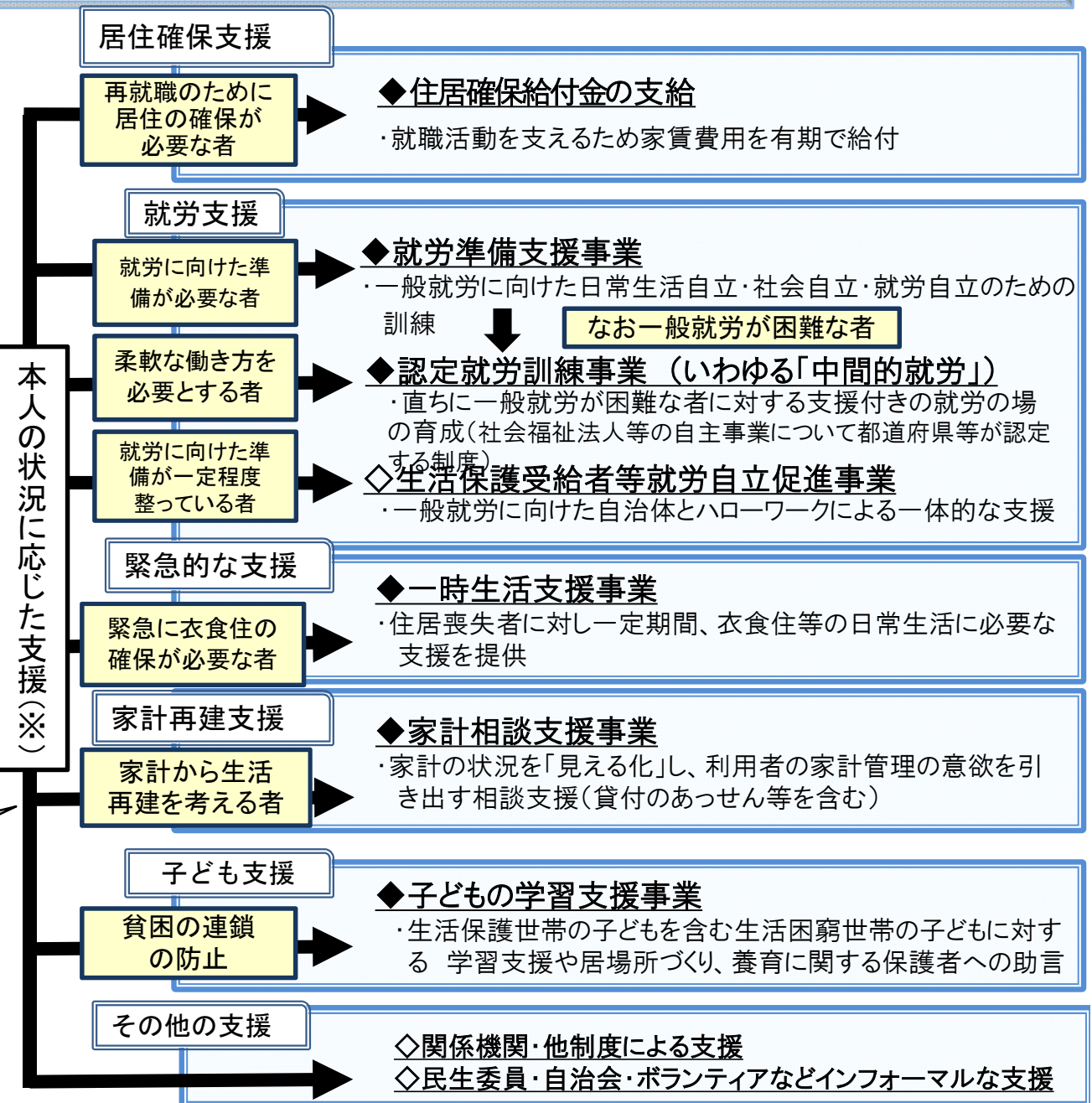
・生活と就労に関する支援員を配置し、ワンストップ型の相談窓口により、情報とサービスの拠点として機能
・一人ひとりの状況に応じ自立に向けた支援計画(自立支援計画)を作成

〈対地域〉

・地域ネットワークの強化・社会資源の開発など地域づくりも担う

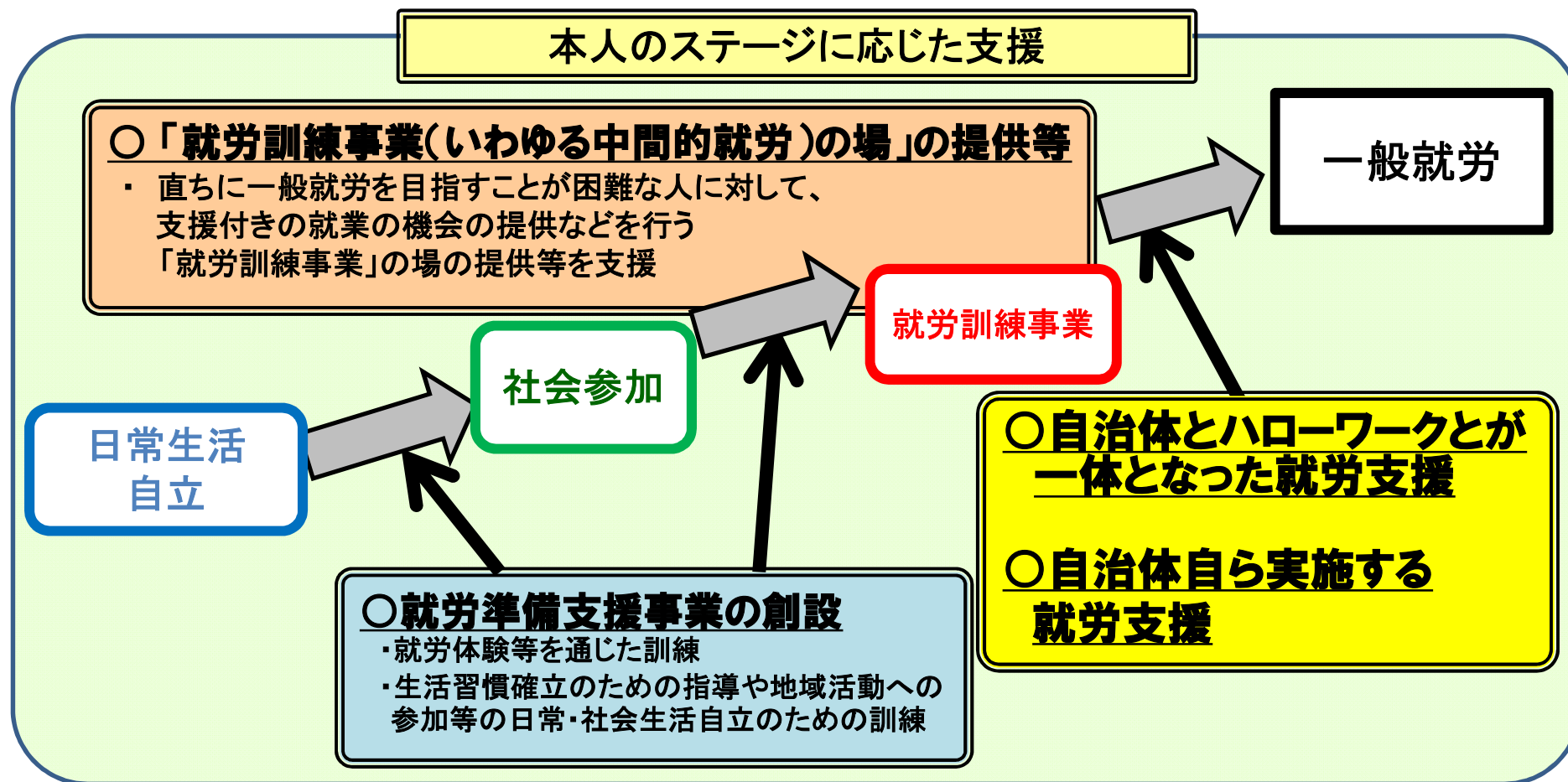
基本は、自立に向けた人的支援を包括的に提供

※ 右記は、法に規定する支援(◆)を中心に記載しているが、これ以外に様々な支援(◇)があることに留意



(資料) 就労に向けた支援の充実・強化

- ◎ 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。



法により、これまで支援が十分されてこなかった層への就労支援が充実する。各種就労支援は、生活困窮者の多くが自尊感情や自己有用感を喪失し、次のステップに向かうことができなくなっている状況にあることを踏まえ、その回復・醸成を図りながら行う。

(資料) 就労準備支援事業について

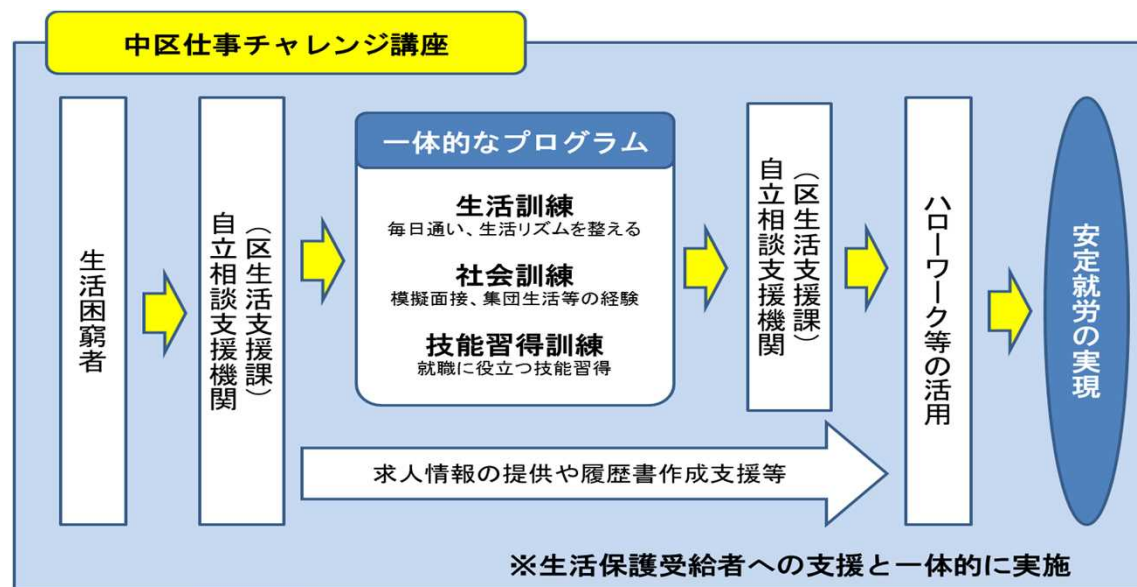
事業の概要

- 一般就労に従事する準備としての基礎能力の形成を、計画的かつ一貫して支援する事業(就労準備支援事業)を創設。
- 福祉事務所設置自治体の事業(社会福祉法人等へ委託可)。最長で1年の有期の支援を実施。
- 生活習慣形成のための指導・訓練(日常生活自立)、就労の前段階として必要な社会的能力の習得(社会生活自立)、事業所での就労体験の場の提供や、一般雇用への就職活動に向けた技法や知識の取得等の支援(就労自立)の3段階。事業の形式は、通所によるものや合宿によるもの等を想定。

支援のイメージ【横浜市】

横浜市における就労準備支援事業 (中区仕事チャレンジ講座)

- 平成23年10月から、中区生活支援課で新たな就労支援プログラムを開始(当初は、生活保護受給者に対する就労意欲喚起事業として実施)。
- 民間団体や地域と連携し、生活訓練、社会訓練、技能習得訓練の3つを一体的なプログラムとして実施。
- 平成27年1月現在、289人が受講し、うち248人が修了。(その後の就労支援で156人が就職。就労率 63%)



期待される効果

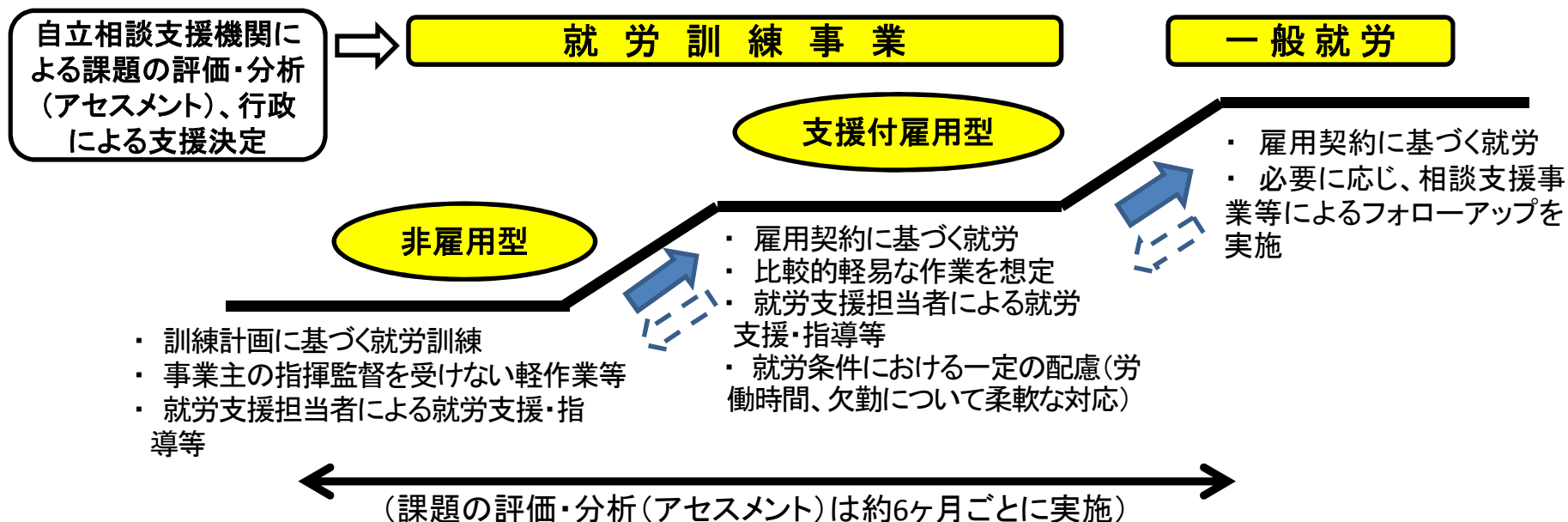
- 生活習慣の形成等、個人の状況に応じた支援を行うことで、一般就労に就くための基礎的な能力の習得が可能となる。

(資料) 就労訓練事業（いわゆる中間的就労）の推進について

事業の概要

- 社会福祉法人、消費生活協同組合、NPO法人、営利企業等の自主事業として実施。対象者の状態等に応じた就労の機会（清掃、リサイクル、農作業等）の提供と併せ、個々人の就労支援プログラムに基づき、就労支援担当者による一般就労に向けた支援を実施。
- 対象者としては、就労準備のための支援を受けても一般雇用への移行ができない者等を想定。
- 事業実施に際し、都道府県等が事業を認定する仕組み。
- 立上げ時の初期経費の助成、税制優遇、優先発注、研修によるノウハウの提供等を総合的に実施。

支援のイメージ

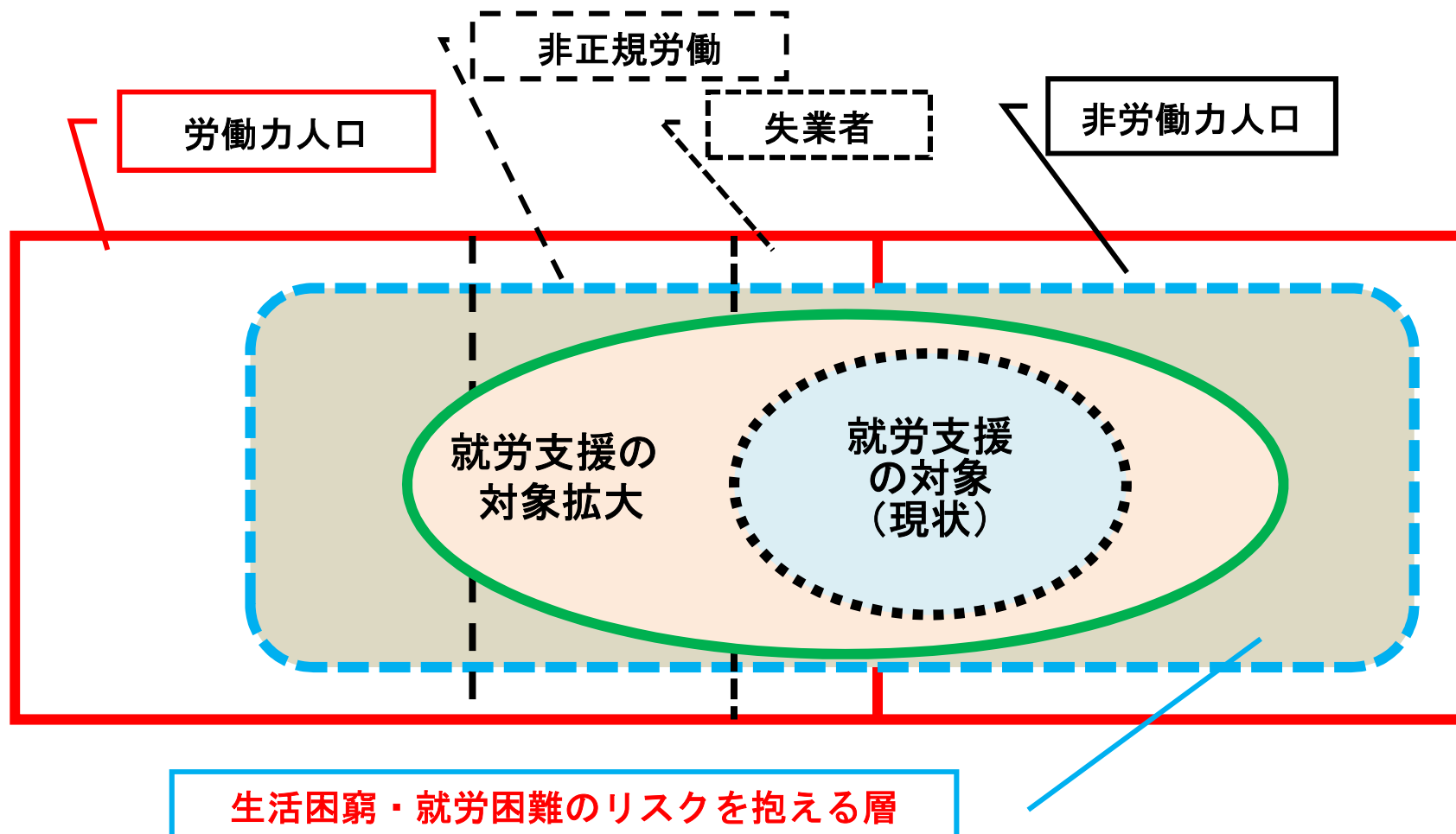


期待される効果

- 個人の状況に応じた支援を行うことで、一般就労や求職活動を行うための動機付け・準備が可能となる。

2. 新しい制度の支援対象は・・・

(a) 労働市場の考え方から・・・



(b) いろいろなデータから・・・

(注)各数値の調査時期等は異なります

労働力人口 6587万人(10万増) 15～64歳では、5891万人(35万減)		非労働力人口 4489万人	
就業者 6351万人 雇用者 5595万人	うち非正規 1962万人 「約8割がワー キングプア」	失業者 236万人 「うち4割が 長期失業」	ニート 56万人 ひきこもり 約70万人 SNEP(孤立無業) 約1981万人 うち未婚無業163万人

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

(c)中間層の縮減、キャリア「模索・検討者」の増加

- ① 貧困、病気、障害、債務、家族問題など、生活上の困難を抱えている側面
- ② 少ない職業経験、長い離職期間、職種転換など、キャリア形成の課題を抱えている側面

図1 所得分布の変化

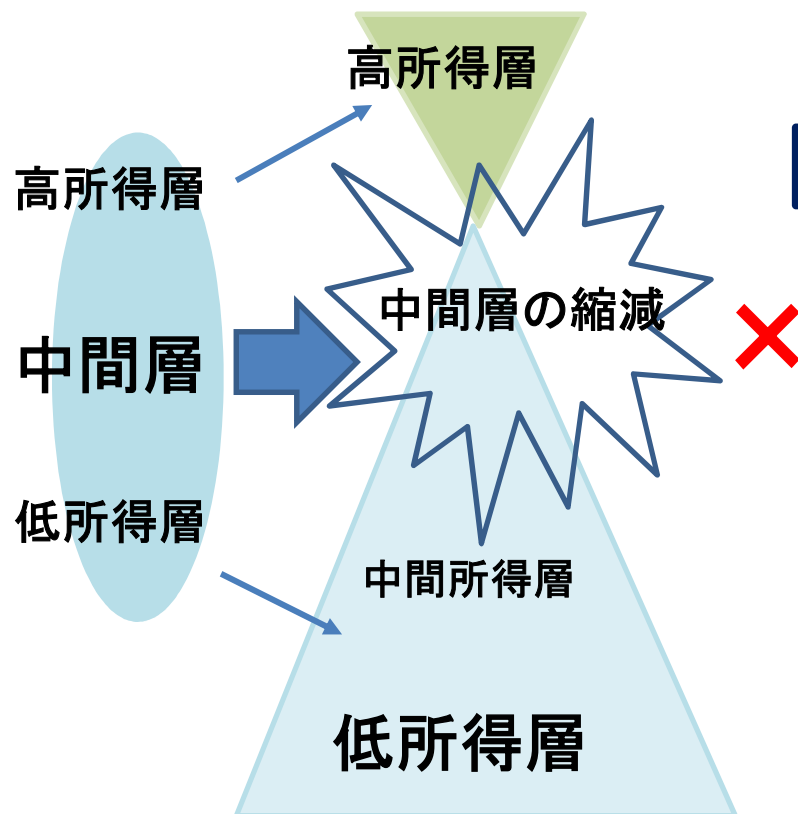


図2 就労イメージや目標等がはっきりしないキャリアの「模索・検討者」の拡大

輻輳する困難

- 医療保健福祉、教育、住まい等の社会サービスのニーズ
- 債務、家族問題等の解決支援ニーズ ほか

希望者

求人に対応できる人



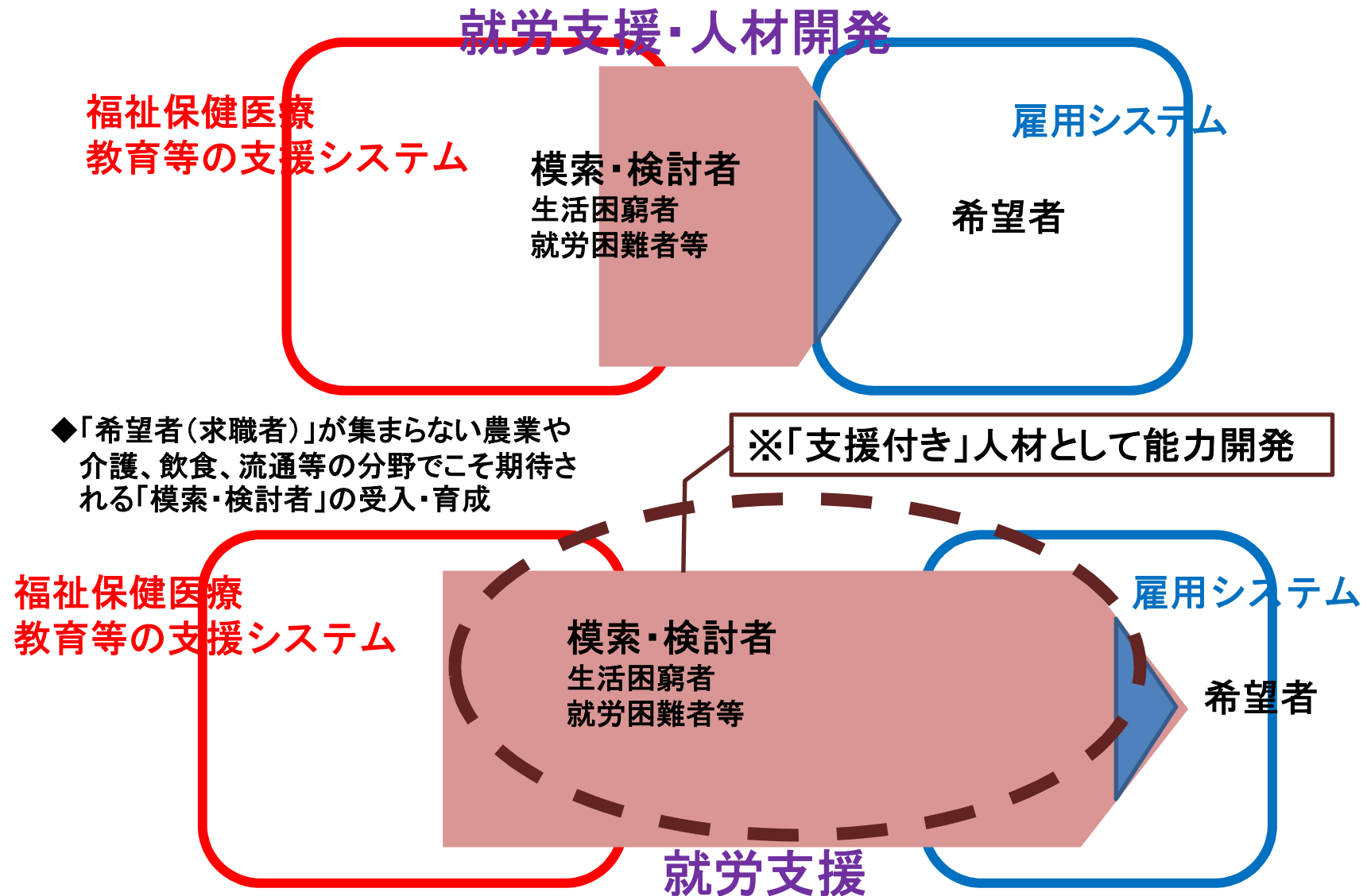
模索・検討者

求人等に自力で対応できない人

◆ 吉永純・花園大学教授「公的扶助研究239号」。駒村康平・慶応大学教授「中間層消滅」(角川新書)を参照

◆ ファームビズ事業(豊中市)から

(d) キャリア形成の困難さと雇用システム



3. 「就労支援」をめぐる混乱と背景

(1)市町村・地域における就労支援の歴史

主に福祉分野における自立就労支援（障害者、高齢者、ひとり親、若者、在住外国人、ホームレス、出所者等、多重債務ほか）

→施策の特徴：課題別対象別で実施（次のスライド）

(2)雇用・労働行政と市町村・地域

労働市場政策：分権改革で国・都道府県から国に一元化。元々、市町村には雇用・労働に関する公共政策がなく 自治体の労働部門への信頼は低い

※「日本の社会保障の特徴は、安定した雇用と家族が支えてきた」＝雇用労働は自治体の公共政策の対象にならなかった

(3)生活困窮者自立支援制度の可能性

- ①制度利用の対象、相談支援サービスの開発・実施は自治体に委ねられた
- ②従来の課題別対象別自立就労支援を補完する可能性（プラットフォーム化）
- ③従来の公共政策が対象としてこなかった「多様な人材」、人的資源の活性化の可能性→福祉、産業、労働、地域振興（地方創生）等が交差する分野

(a) 今までの就労支援は課題別対象別

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

(DV・就労等)

子ども・子育て支援

(貧困・虐待・保育等)

精神保健

在住外国人等支援

若者支援

(ひきこもり・新卒未就職等)

障害者支援

(精神・難病等)

ホームレス支援

発達障害

多重債務等

出所者等支援

自殺対策

廃業等事業整理

がん患者支援

非正規労働等

生活困窮者

生活保護受給者

(b) 「労働」「就労支援」 自治体のかかわり

「労働」「就労支援」の要素に注目した施策や事業が増えている。問題現象等を解決・抑制する規制とともに、質の高い労働・就業現場を創出する支援の側面がある。市町村は個別制度の対応だけでなく、公共政策のパッケージとしての考え方、方向性が問われる

保健医療福祉・教育の分野

障害者総合支援法(法施行3年の見直し)
難病対策の充実と就労支援
障害者差別解消法(障害者権利条約批准に伴う。合理的配慮)
発達障害者支援法
精神保健福祉法改正(地域移行の促進)
障害者雇用促進法(精神の義務化等)
生活保護法(自立就労支援の拡充ほか)

「働く」現場からの対応が問われる

過労死等防止対策推進法
アルコール健康障害対策基本法
労働安全衛生法改正 ストレスチェック
自殺対策基本法
雇用システム改革(労働時間制度等)ほか

地域づくり分野

まち・ひと・しごと(地方創生)法

高齢者支援の分野

医療介護総合推進法・介護保険法改正
地域包括ケア(在宅・個別支援)へ
「介護予防・日常生活支援総合事業」
「生涯現役社会の実現」
高齢者雇用安定法ほか

子ども・若者自立支援の分野

子ども若者育成支援推進法、子どもの貧困対策法、若者雇用対策推進法(検討中)、次世代育成支援対策推進法
「ひきこもり等対策」「キャリア教育」等

自立支援の分野

生活困窮者自立支援法
ホームレス自立支援法
出所者等支援
多文化共生(在住外国人支援)ほか

4. 就労支援と職業紹介の違い

(1) 職業紹介（狭義の就労支援）

ハローワークや民間人材サービス等

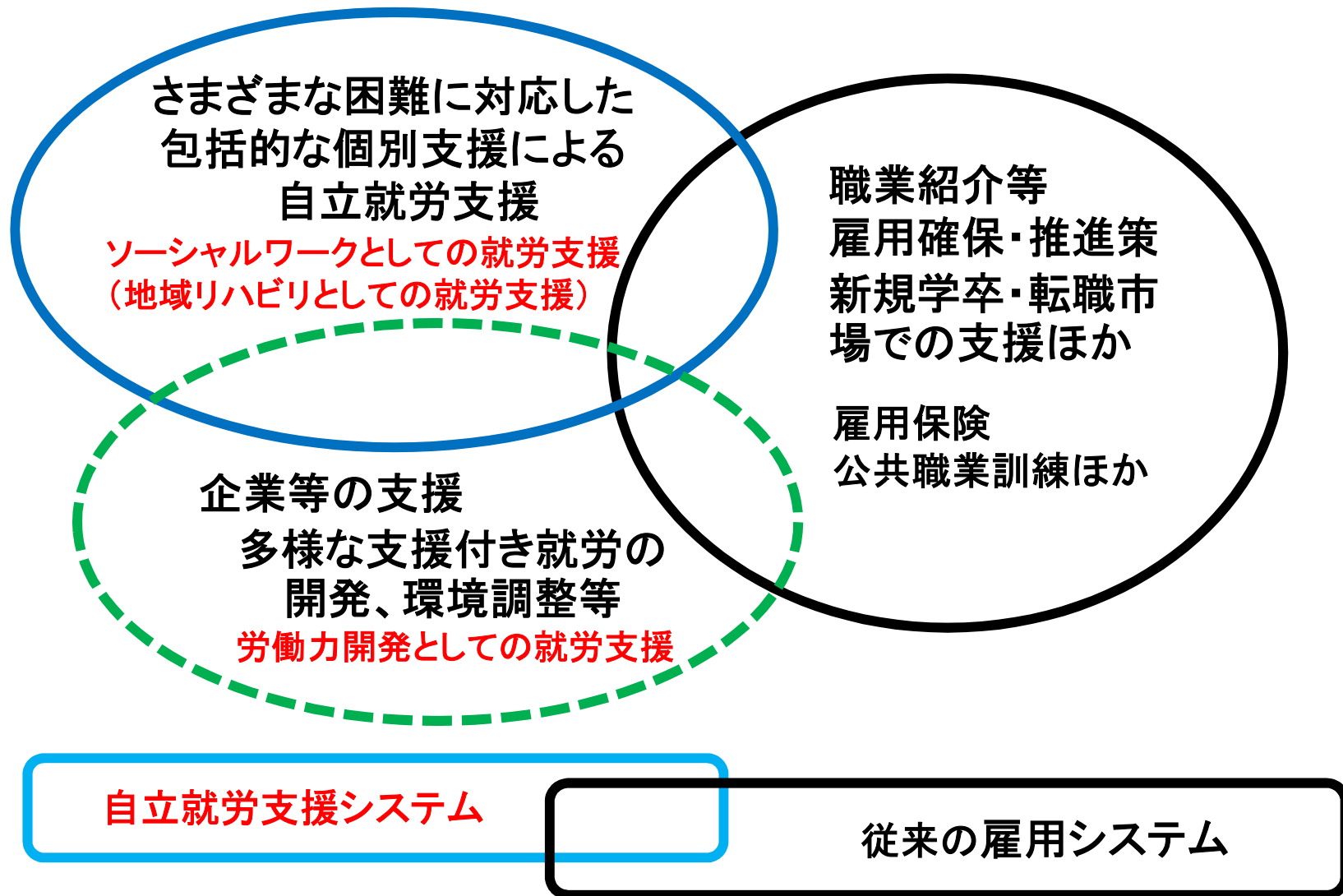
※ハローワーク等の取組みには地域性があるが

(2) 自治体・地域の就労支援（広義の就労支援）

実施主体＝自治体や各種支援団体

特徴＝多様・輻輳する就労阻害要因に対応しながら。相談から多様な支援策、就労準備支援や就労訓練、求人などの開発・提供、職業紹介、定着支援（企業支援含む）までカバーする。
担当者制（寄り添い型）が多い

(a)自治体の自立就労支援と雇用システム



(b)「支援付き」人材・労働力という考え方

(新法の意義)

- 支援(プラン)に守られ、多様な就労が可能になる
- 多様な人材を戦力化する生産活動・現場の開発につながる
- 地域ルールで「支援付き」人材が活躍する場、「準市場」をつくる

継続した生活再生
支援(の調整)と
キャリア形成支援
(転職支援含む)

支援機関
(支援プラン)

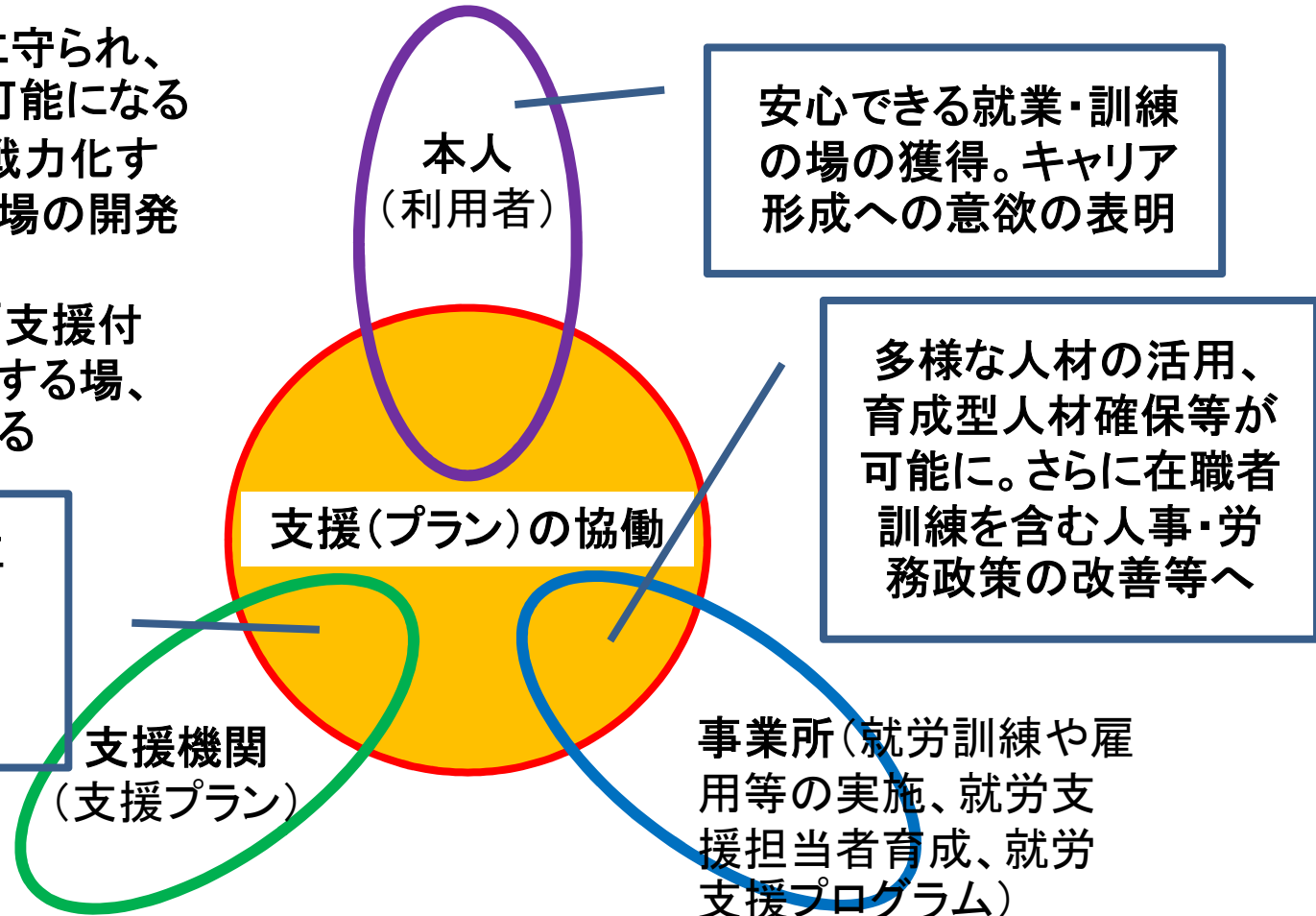
本人
(利用者)

支援(プラン)の協働

安心できる就業・訓練
の場の獲得。キャリア
形成への意欲の表明

多様な人材の活用、
育成型人材確保等が
可能に。さらに在職者
訓練を含む人事・労
務政策の改善等へ

事業所(就労訓練や雇
用等の実施、就労支
援担当者育成、就労
支援プログラム)



5. 相談支援の事例

※ケースを編集したもの

①税等の滞納対応、生活保護受給・・・と一体となった就労支援

◆60歳代女性(専業主婦)。滞納等が嵩み、くらし再建PSセンターに来所。◆夫が疾病で失業。子は腰痛をきっかけ離職、10年以上無職。◆生活保護利用の検討と申請支援。税等の滞納分納手続きに同行支援。並行して早期の就労支援を想定し、無料職業紹介所で清掃職の求人を提案。面接同行で就職実現。家計支援と定着支援を継続。無職の子も相談につなげる。

②多様な出口を想定した相談支援。見守りと生活再生

◆40歳代男性。精神科通院。約10年の離職。家族の介護で就労(準備)から遠ざかるが、家計が厳しくなり相談に。◆生活保護の相談を進めたが家族が不同意。◆症状等の影響や就労条件を見極めるため、就労準備支援「花づくり体験」を案内、参加。生活習慣ができていたので、従事時間等を調整しながら、就労継続支援A型事業所での就労を提案。施設の見学同行・体験を経て、通所へ。見守りを継続し、生活再生へ。

③企業実習～就労訓練(雇用型)～正社員へ

◆30歳代男性。家族を通じて相談に。◆流通業で就労経験。疾病で失職、10年余無職。家事の手伝いなど生活習慣はしっかりしているが、仕事・就労のイメージが持てない。◆**企業実習**で体力、意欲等を確認し、**就労訓練事業(雇用型)**を提案、参加。店舗の品出し業務から始め、企業・本人・相談員の3者で**振り返り**を行い、正社員を目指して就労継続。就業条件は20時間／週から延長する予定。

④企業と連携した伴走型支援

◆20歳代女性。就労希望で来所。◆家族と同居。転退職が多く、メンタル的に厳しい状態。◆手芸が得意という手先の器用さを活かす、ものづくり分野を想定し、**就労準備支援事業(カバン縫製)**を提案、参加。当初、声も出ない状況で、一人で作業できる**環境整備などの配慮**を調整しながら継続。3者で**振り返り、就労訓練事業(非雇用型。3時間／日、週3日からスタート)**にステップアップ。参加時間を徐々に増やして行きながら、雇用型へ移行予定。

⑤就労訓練で就労イメージ、自信を取り戻す

◆40歳代男性。新卒就職後数年で離職、音楽活動で参加。10年余で止め、

親の介護に。その後家業の廃業で生活保護受給へ。200余社の就職活動も実らず、介護中心の暮らしを継続。◆ブランクが長く、就労イメージが描けないまま、自信喪失。ものづくり職人への夢を手掛かりに、企業実習(カバン縫製)を経て、就労準備支援事業を6か月継続。「あと1年経験を積めば職人になれる」という振り返りの評価を得て就労訓練(雇用型)に移行、次のステップをめざしている。本人の生活再生、生活保護脱却を見通す段階に。

⑦疾病で離職。孤立の防止、生活習慣の再構築へ。息の長い就労支援

◆50歳代男性。飲食関係で就労、疾病で失業。退院後も通院加療中、就労準備の支援を希望。◆孤立を避け、生活習慣を築くため、外出の機会(居場所プログラム等)を案内、参加。就労意欲の維持や体力の確認等をサポートしながら、就労機会を開発予定。

⑧「子育て」と「働く」、並行した相談支援、伴走型のキャリア支援

◆母子家庭の母親。子が保育所利用。「発達の遅れ」等もあって子育ての不安もあり、就労準備ができない。◆保健所と連携、子の相談支援と並行して、介護職希望を踏まえ、無料職業紹介所が短時間就労を紹介。職場への定着支援、子育てとの両立を図りながら、週3日の就業の充実をめざす。並行して資格取得をめざし支援を継続。

⑨障害等への気づき、福祉サービスを利用しながらキャリア形成へ

◆20歳代男性と親。高卒後アルバイトをめざすが就職できず来所。無料職業紹介所を利用し箱詰めに従事、作業スピードに合わず離職。食品製造への**転職を支援**。◆並行して、母親の相談支援を行い家族の暮らし再生へ。清掃に従事するが、作業内容の習得が進まず、**職業適性検査**を受ける。結果、障害者手帳の申請と障害者年金の受給をサポートし、**障害者枠での転職**につなげる。**家族の「働く」「暮らし」の再建へ**

⑩発達障害を自覚し手帳取得を希望。主治医と連携した支援へ

◆40歳代男性。手先の動作や、ものごとの優先付けなどの判断、人間関係づくりが不得手。大学も単位取得や手続き等の相談ができないまま退学。短期間のアルバイトを繰り返し、10年余続いたアルバイトも離職。◆学生時代から自閉傾向を振り返り、**適性検査**で発達障害の傾向を受容。◆手帳の取得と生活再生を希望するが、生活の困難等を主治医に伝えられず手帳申請の手続きが進まない。◆支援員が**主治医に**職場での困難性や生活障害の状況、手帳取得後の**就労支援の方針を伝え**、手帳取得と専門機関での訓練参加が可能となり、安定した**就労機会の開発**をめざしている。

⑪統合失調症。仕事への焦り、「就労は時期早々」という主治医と連携して

◆30歳代男性。就労相談。◆高校で発病、就職をしたが幻聴が出現しトラブル等で退職。自宅療養で幻聴は改善するが、就労すると幻聴が出現、転職を繰り返す。家族と同居で経済的には困っていない。就労意欲は高く、仕事への焦燥感が強い。◆**主治医と連携して、訓練を優先**し病状の安定を図ることなど、共通理解を深める。障害者就労移行支援事業所での支援を受け、過去の失敗体験を冷静に振り返ることができ、**就労準備**を進めている。事業所と連携し、**就労機会の開発**へ。

⑫「転職カフェ」で、ワークスタイルの見直しへ

◆30歳代女性。専門職事務所のスタッフとして就労。自宅でも仕事に対応するなど、24時間「仕事モード」というワークスタイルに疲れ、**転職カフェ**に。◆カフェを通じた交流や情報交換を経て、転職を決意、**個別相談**へ。仕事に集中してしまうスタイルを見直すため、決まった就業時間、環境が整った事務職を紹介。ワークスタイルを**振り返り**ながら、**キャリアプランの検討、就労機会の開発**を継続して支援。

⑬大卒後の就職「漂流」から、新しいキャリアを求めて

◆大卒後5年、就職活動の結果がでず迷っていたとき、**市主催の合同面接会**

に参加。緊急雇用事業に関連するさまざまな求人がでていた。介護関係や障害者支援、食品製造……。迷っていると、市の人に「希望の職種や企業はある？」と声をかけられ、悩んでいるという、個別相談へ。訓練付き就労などで職業経験を積み、「強み」を見直そうと励まされ、働きながら農業を学べるNPOの求人を案内。採用され1年の経験をもとに、農業を継続する自信ができた、雇用による農業を目標に、他県の農業生産法人に再就職を支援。

⑭介護事業10年。メンタルダウンをきっかけに、キャリアプランを見直す

◆30歳代男性。福祉系大学を卒業して介護事業所に就職。介護福祉士の資格取得を目前に、メンタルダウンで離職。介護のしごとには未練はあるが、またダウンしたら……。医師から「安定してきたので、仕事のことも考えては……」と励まされるが、都会で働く不安は強い。そんなとき豊中市が行う「高知県の生産法人での農業インターンシップ」募集の新聞記事を見て、市の相談窓口へ。3週間の高知での体験は心身ともに良い刺激となった。継続して働かないかと強く誘われ、大阪と高知が想像以上に近かったこともあり、農業生産法人への就職を決める。農業を一生のしごととはまだ考えられないが、ものをつくるという初めての体験を大事に、ここから自分のキャリアプランを見直したいと。

6. 就労支援の考え方

- ①担当者制による継続した個別支援(寄り添い型・伴走型)
- ②支援を利用しながら、就労を希望・実現する人はさまざま
 - 課題別対象別の就労支援を通じて
 - 若者、高齢者、ひとり親、障害者、在住外国人、女性、生活保護受給者、生活困窮者、がん患者ほか
 - 多様で輻輳する困難(支援ニーズ)を抱えながら、就労を希望し、準備している人
 - 早期発見の試み(「転職カフェ」(不安定就労層向け)ほか)
- ③「働く意欲・力は、働くこと、仕事を通じて」
 - ⇒生産現場で行う訓練等＝企業実習や就労準備支援、就労訓練等＝仕事にもとづく訓練が効果が高い
- ④定着支援・就労継続支援(企業等への支援)をめざしている
- ⑤企業・地域労働市場との連携(自治体の公共政策に)
- ⑥仕事に基づく訓練(中間的就労等)→企業等の人事政策・雇用等の向上
- ⑦就労訓練や雇用機会の広域的な選択肢(地方創生等)

③ 「働く意欲・力は、働くことを通じて」

- ①安心して参加できる「訓練の場」「働く場」
企業実習、就労準備支援、就労訓練(中間的就労)・・・
- ②目標(支援プラン)を定め、単なる「居場所」にしない
- ③支援付き就労(訓練)の場で育つ力・意欲。「小さな成功体験の積み重ね」「『ありがとう』等の声で見直す自己有用感」「事業・活動の中に役割を見つけ、生活習慣の再構築へ」「問題や悩みを話せる仲間の発見(グループワーク等で)」・・・
- ④「意欲喚起事業」等に学びながら、多様な事業を企画
- ⑤＜参加・体験－振り返り＞によって、エンパワーの意味を確かめながら。振り返りには認知行動療法等の応用も
- ⑥受入企業、受託団体のメリット(課題発見等)に貢献。多様な人材・労働力の戦力化・最適化、人事政策を学ぶ機会。人事・雇用管理をめぐる地域企業間の連携の可能性も。

※米国「仕事に基づく訓練」(WIOA法)

④ 定着支援が欠かせない(企業等と協働)

- ①就業現場で能力を発揮するには時間、経験が必要。
- ②就労のストレス対処、問題解決を通じて、「役割」等を発見していく。

※障害者支援、離転職を繰り返すケース支援等の経験から

③企業への支援

企業(現場マネージャー)の「SOS」に機動的に対応。環境調整等の改善策や指示やコミュニケーションに関する助言、本人への通訳・・・

④企業実習は、企業(現場)が「多様な人材」の戦力化、業務・労務管理等の改善を学習する機会

「実習工程表」などを提供し、実習の効果やくマネージャー従業員との役割等を見直せる。終了後の振り返りで、「事業所内のコミュニケーションの質が変わった」などの感想も。社長、マネージャーの実感が大事。

⑤丁寧なマッチング、定着支援は、企業や労働市場(需要側)を耕す

⑤企業・地域労働市場との連携 ⑥企業等の 雇用力向上、現場で労働力開発の支援

- ①「求人を出せば集まる時代は終わった」「障害者の雇用や若者の定着、両立支援、メンタルヘルスなど、**人事政策や雇用管理を問い直す時期に・・・**」
(企業、経済団体の声)
- ②自治体の就労支援は、業務・工程管理・労務雇用管理、人事政策等の**企業サポート**となる。事業所・就業現場における**労働力開発のサポート**
- ③自治体の就労支援の拡充＝支援付き就労の拡大と、中小企業の振興(人事政策向上等)をつなぐ**地域政策の1つ**。人材・労働に注目した**中小企業支援策への期待**

⑦ 就労支援と「多様な人材」

● 支援を利用しながら就労(転職等含む)をめざす層

経済的な指標では「臨時福祉給付金」の利用者は、全国で2300万人(平成26年度)、この中には就労や生活の改善を望む層は相当な規模に。言い換えれば、自立就労支援の充実、新たなしごとへのチャンスを活かす人材層の規模は大きい。

● 地方創生の担い手は、雇用システム等の利用者＝求職イメージがはっきりしている「希望者」から、自治体の就労支援を通じて、求職目標を見つけ意欲・力を伸ばす「キャリア検討者」まで、幅広い「多様な人材」が考えられています。

● 「多様な人材」は、自治体の就労支援が連携することで、安心して全国各地の創生プロジェクト、就労の機会に挑戦できる。※豊中市のファームビズは、高知県・町と連携して農業インターンシップと就労支援を実施。結果は、2割を超える人たちが現地での雇用による農業従事(転職)を実現した。

講義2 就労訓練事業(中間的 就労)等の推進

1. 仕事にもとづく訓練

◆職業訓練が変わりつつある

- ①人材ニーズや成長分野に着目した職業訓練に加えて、人材の多様な可能性や就労継続に着目した職業訓練(仕事にもとづく訓練)が注目されている。アメリカは昨年、労働力開発・機会法(WIOA)を制定。職業訓練と職業紹介の仕組みを改革。「働くための準備～仕事にもとづく訓練と機会」(バイデン副大統領報告)が契機となった
- ②職業訓練と人材紹介を別々に行う従来の施策・取り組みでは、多様な人材の就労継続に課題が多い
- ③日本の就労準備支援や就労訓練(中間的就労)等の改革も、そのような方向の1つ

2. 「支援付き人材」と仕事にもとづく訓練

- (1) 職業経験の少なさを補う
(職種転換の場合含む)
- (2) 就業・労働を支える生活習慣の構築
- (3) 職業イメージ、ストレングスの発見・気づき
- (4) 安心できるチャレンジ環境(守られた環境)の獲得
- (5) さまざまな阻害要因への理解・配慮

3. 「仕事にもとづく訓練」の例

事業名	呼称	内容
居場所生活再生支援事業	居場所プログラム 個別相談	テーマトーク、ワークショップ、ボランティア、掃除、体操、健康チェック
	職プロ	共同作業、軽作業、スキル発見、ワークショップ、ボランティア
	食べプロ	買い物、調理実習、食事、外食、健康チェック
	若者プログラム	ワークショップ、掃除、体操、食事、ボランティア、テーマトーク
花とみどりの育成管理体験事業	花づくり体験事業	・種から花を育成・管理 ・公園内の清掃・草抜き ・育成した花苗を販売
農業ボランティア等就労体験事業	とよっぴー袋詰め・販売ボランティア体験	・11kgの対比袋詰め、積上げ ・市民向け対比販売
	ビニールはがし、小袋詰め体験	・米飯の食べ残しビニールはがし ・とよっぴー2.5kg詰め込み
	作業支援体験	・緑と食品のリサイクルプラザで堆肥化製造事業の作業支援
	野菜市の販売・案内ボランティア体験	・A病院で野菜市の手伝い ・販売机等の準備・片づけ ・顧客対応
	事務作業お仕事体験	・エクセル・ワード使用してデータ等入力・加工 ・事務補助作業
	ちらしポスティング職場実習	・A病院・環境交流センター周辺に宣伝ビラの戸別配布
	農業ボランティア体験	・教えてもらいながら農作業 ・イベント向け農作物管理 ・親子で農業イベント手伝い

障害者授産施設等連携就業体験事業	インクカートリッジ回収のお仕事体験	・回収ボックス設置依頼開拓 ・自転車でインクカートリッジ回収 ・回収物の重量測定・PC入力
	ショップでのお仕事体験	・ショップ店内清掃 ・Tシャツたたみ発送作業 ・PC入力・接客店番
福祉事務所の職場実習	印刷作業の職場実習	・本庁印刷室役3人で印刷作業 ・封入作業
広報広聴課の職場実習	広報広聴課の職場実数	・パソコンを使ってデータ保存 ・新聞等スクラップ作業
すてっぷでのパソコン実習	パソコン実習	・パソコンスキルの習得 ・グループ学習
保育所ボランティア	神社内でのボランティア作業	・保育所に隣接する神社内の清掃 ・草抜き ・神社内軽作業
清掃のお仕事体験講座	清掃のお仕事体験講座	・清掃の技術の基礎を学ぶ ・実技の練習
文化センター・コラボ	屋上庭園作業	・屋上庭園の管理 ・花づくり
事業所内体験実習	事業所内体験実習	
老人福祉センター	事業所内体験	・接客対応 ・飲食補助業務

事業名	目的	内容
調理・接客コース	飲食店舗での就労体験	調理補助、接客、レジ操作、日報作成、チラシやブログによる広報活動など
Word習得コース	パソコン実習、文書検定3級・4級の合格を目指す	文字の入力、文書の作成、印刷、表の作成、グラフィック機能の利用、模擬問題集・過去問等の試験対策
清掃コース	清掃の就労体験	道具の使い方、清掃の実習
園芸チャレンジコース	花壇の管理などの就労体験	種まき(花・野菜)、水やり、用土づくり、抜根、土壌改良、植え付け、花柄摘み、施肥、受粉、挿し木、薬剤散布、果樹収穫、樹木剪定(整枝)、生垣剪定、除草
作業コース	手作業や軽作業の経験を通して職業適性を確認する	箱折り、組立、検品、梱包
作業コース	かばんぼ縫製(新たに構造化された業務をもとに)ほか	縫製(補助)、事務ほか
転職カフェ(キャリアアップ支援30～40代女性)	情報収集と語りの居場所	グループを通じたエンパワーメント

4. 就労訓練事業の企画から実施へ

企業、社会福祉法人等

就労訓練(内容)の検討
体制等の準備

(就労支援担当者ほか)

↓ 実習試行等

認定申請

↓

就労訓練 情報提供
～受け入れ調整等
就労訓練の求人届

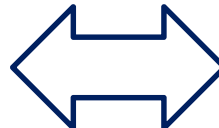
↓

就労訓練 受け入れ

↓

就労訓練 報告・リプラン

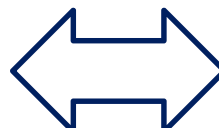
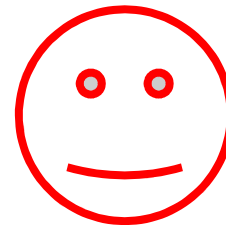
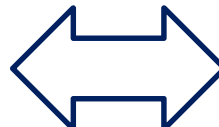
↓



相談



相談



①連携する自治体(支
援機関)との相談

②訓練内容の整理、就
労支援担当者養成等

③職場実習等の試行

窓口:都道府県、政令市、
中核市

利用者の検討・調整

↓

支援プラン調整・決定
就労訓練のあっせん

- ・モニタリング
- ・フォローアップ
(個別調整、振り返り等)
- ・支援プラン調整
- ・継続、クロージング等

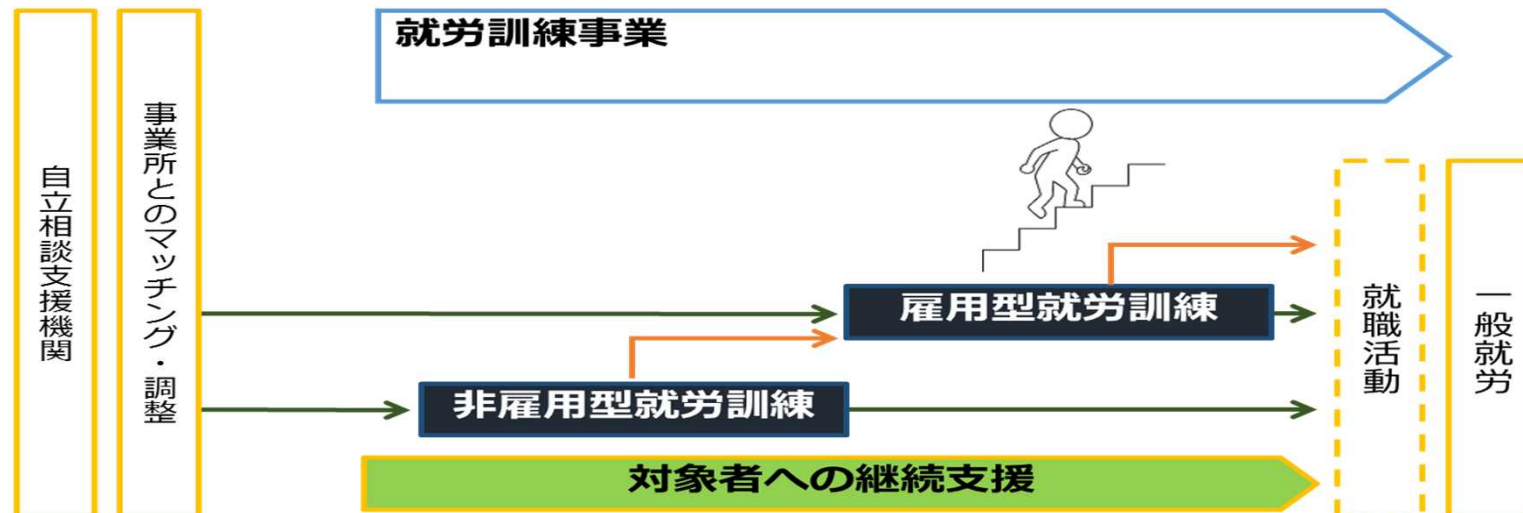
(a)就労支援担当者の配置

- ①就労訓練事業所は、仕事にもとづく訓練にかかわって利用者の支援を行う就労支援担当者を1名以上配置
- ②雇用型の場合、他の業務との兼務は可能ですが、非雇用型の場合は、就労訓練事業の利用者が所属する部署等で一般労働者に対して指揮命令を行う者とは別の者であることが必要です。

都道府県知事等から認定を受ける就労訓練認定事業者になるためには、就労支援担当者の配置が必須。

(b)就労支援担当者の業務

- ①支援に関する計画（就労支援プログラム）の策定
- ②利用者の就労状況の把握、必要な相談、支援
および助言を行う
- ③自立相談支援機関、その他の関係者との連絡
- ④その他、利用者に必要な支援措置の実施



(c)就労訓練事業と無料職業紹介

就労訓練事業(中間的就労)を活用した支援を推進する場合、雇用型を基本にしていくことになる。その場合、職業紹介が伴うため、当該自治体は無料職業紹介事業の届出を厚生労働大臣あて行う必要がある。そこで、改めて自治体にとって無料職業紹介をどう位置づけるか、検討したい。

- ①紹介行為を担保する。就労訓練のマッチング
- ②就労訓練だけでなく、ほかの機動的なマッチングも行う。出口資源の開発・運営等の重要性が増す
- ③豊富な出口資源(開発)と連携した、定着支援や再就職支援など、相談窓口(センター)の守備範囲、魅力が向上
- ④人材・労働力開発を通じた企業等の支援・振興へ

※出口資源＝企業や社福法人などの質の高い「働く」機会

5. 企業・法人等からみた就労訓練等

- (1) 社会貢献か？人事・労務政策の改善か？
- (2) 自治体・自立相談支援機関と連携した人材確保
- (3) 育成型人材確保やダイバーシティ政策
- (4) 行政から受注する業務（清掃や管理等）で就労訓練を実施＝「3号随契」で優先受注が可能
- (5) 課題別対象別就労支援の推進につなげたい
障がい者やひとり親、高齢者等の就労支援の充実へ

企業や社会福祉法人等向けセミナーから

企業等の目線でみた就労訓練事業とは・・・

セミナー案内パンフレットの見出し(例)

①「訓練付き就労」進め方セミナー

職場実習やインターンシップを経験して成長する就労希望者が増えています

- ◆市役所が進める就労希望者の相談支援
- ◆市役所が支援する就労希望者の受入と期待される効果

②今注目！！「訓練付き就労」による人材確保セミナー

職場実習やインターンシップにあわせた人材確保・育成の進め方

- ◆育成型人材確保のすすめ

企業等の目線でみた就労訓練事業とは・・・

セミナー案内パンフレットの見出し(例)続き

③今注目！！若手人材・戦力化セミナー

「指示が通らない？」「丁寧な営業ができない？」 仕事の研修はやっているんだが・・・

◆育成型人材確保のすすめ

◆市役所は様々な就労相談の経験を活かして、「多様な人材」が活躍できる職場づくりを応援します

④目からうろこ！新しい人事・雇用の進め方セミナー

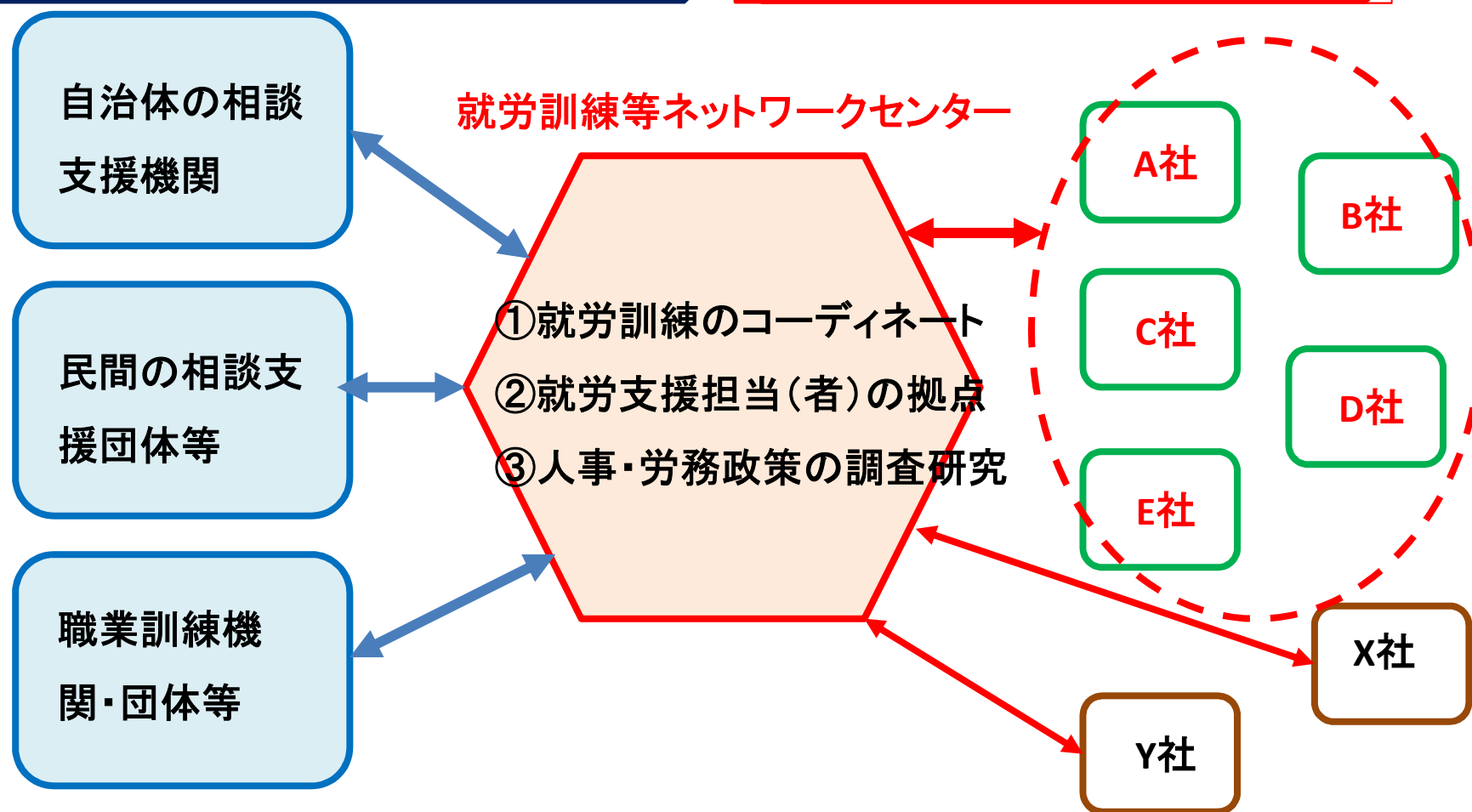
障がい者雇用やメンタルヘルスサポート、ダイバーシティ もっと効果的に進めたい

◆就業現場の人事・雇用の困り事。解決を応援します。

企業ネットワークによる「支援付き人材」戦力化案

「支援付き人材」、キャリア「検討者」の発見

就労訓練のコーディネート、展開



資料 就労訓練事業の 開発にむけて

1. 企業・法人等での訓練、雇用等の開発
→事例1ほか
2. 企業・法人等の開発(設立)支援
→事例2
3. 企業・法人のネットワークを通じて
BtoB企業等の支援 →事例3
4. 「支援付き」人材で事業拡大へ
→事例4
5. 「働く」を軸にした「つながり」「社会参加」
→事例5

事例1 「職人」工程の革新と多様な人材の従事と育成

i.D.S.co.,ltd. (アイ・ディ・シー(株))

- **事業所** 大阪府豊中市名神口3丁目11番12-110号
- **設立** 2009年5月
- **従業員数** 13名
- **事業内容** 鞆、小物製造・企画デザイン・サンプル作成
縫製仕様書・企画書作成・資材調達
プリント加工、刺繍、裁断、縫製、仕上げ
- **取引業者** 百貨店 アパレル、鞆メーカー
大手セレクトショップ
- **取扱品** カバン 小物 雑貨

作業紹介



1. 裁断工程

裁断機で型枠をプレスして生地を切断します



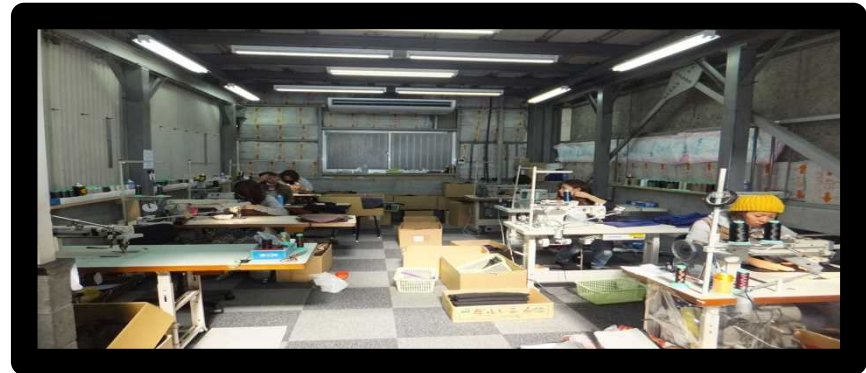
2. 下張工程

ミシンで縫う前に両面テープで固定します



3. 塗装工程

革の断面に塗装を施します(コバ塗り)



4. 縫製工程

様々な種類のミシンがあります

5. 検品工程

出来上がった製品の出来映えをチェックします

事例2 障害者雇用・就労支援、人事政策に精通した地域企業モデル 株式会社きると(KIRT)

会社概要

- 2011年3月14日 設立
- 資本金 500万円
- 従業員数 58名
 - リサイクル事業部 41名（内、32名 障害者社員）
 - スクール事業部 11名
 - 経営企画室 6名
- リサイクルプラザ事業 資源化物手選別業務
（対象資源物：その他プラ、ペットボトル、缶類、白色トレー）
- スクール事業 自立訓練（生活訓練）＋就労移行支援事業所
（大阪市、伊丹市に各1事業所設置）

リサイクルプラザの仕事

豊中市、伊丹市の一般家庭ごみとして捨てられる
資源化物(ごみ)は、リサイクルプラザ
(豊中伊丹スリーR・センター)に搬入されます。

私たちの仕事は、搬入され、ベルトコンベアを流れる
資源化物(ゴミ)を手を使って異物(資源化物ではないのも)
を取り除く『資源化物の手選別』という仕事です。



「株式会社きると」プロジェクトの特徴

① 地域行政が(施策的に)支援し、誕生した地域企業

- 中小企業の特性や「強み」等を活かし障害者雇用を促進させる「地域モデル（企業）」
- 上記の事業体を創出する地域（行政）の仕組み（施策的支援）

② 障害者人材の戦力化(労働力の中心)

- 手選別ラインを担うのは障害者30名（2015年現在 32名）
- 同時期の雇用を実現させる取り組み（雇用計画、労務管理、作業指導、労働環境）
 - 「障害者に合わせた業務」ではなく「業務の仕様」にこだわる
「業務に障害者（人材）をどのように合わせていくか」

③ 障害者雇用助成金の活用

- 本格稼働までのイニシャル・ランニングコストを賄うための財源（融資の担保）
- 次の事業展開に向けた投資資金
 - ※ きると事例における活用できる主な助成金
特例子会社等設置促進助成金／障害者雇用報奨金
特定求職者雇用開発助成金／職場適応援助者配置助成金

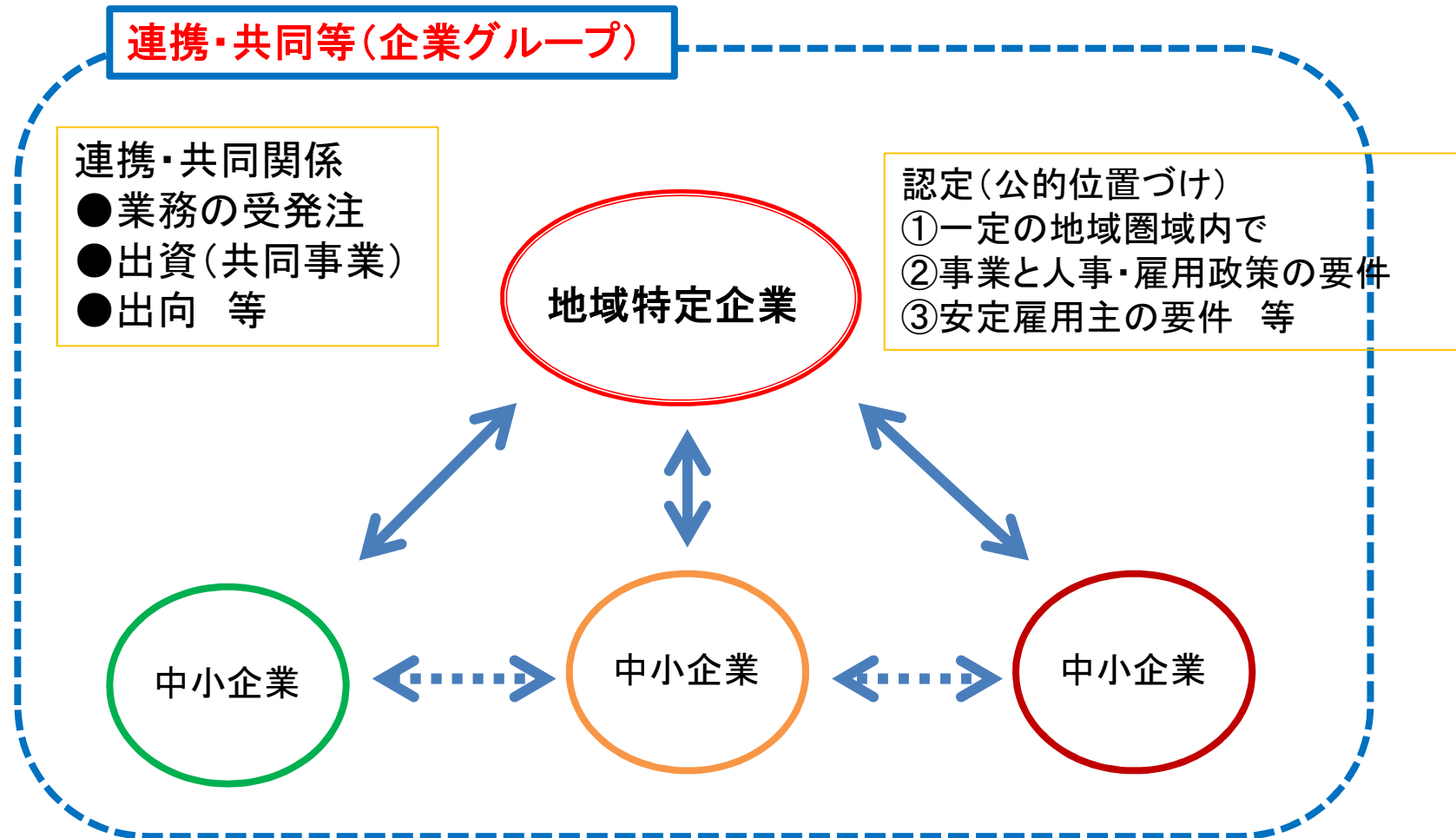
(参考)「地域特定企業」構想

●「**地域特定企業と中小企業との連携・共同による障害者雇用促進制度**」について、平成23～24年度に「新しい公共」支援事業の中で実施された「**社会イノベーション推進のためのモデル事業**」の1つとして調査研究を行ったものである。

●障害者の雇用や就労支援に関する政策・制度において、中小企業の特性を活かしたものが少ないことから、①障害者雇用の促進等で**地域企業をリードする「地域特定企業」**の設定 ②**地域特定企業と中小企業との連携・共同による雇用促進や就労支援**とそのためにインセンティブ ③**地域内の連携・共同による中小企業の特性・強み・課題等を活かした地域ベースの人事・雇用政策の推進** といった観点で検討を行った。

実施主体＝豊中市、株式会社きると

地域特定企業と中小企業との連携・共同による障害者雇用促進制度 (イメージ図)



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

事例3 ICT職業訓練から精神障害者の就労支援へ NPO法人日本学び協会

事業概要

- 精神障害者の地域移行及び定着には、その地域における医療福祉サービスや居住支援等とともに、精神障害の「働く」を通じた社会参加重要である。
- 精神疾患・障害の特性を踏まえたICT活用のための学習・スキル習得から就労支援等を中心に、就職のために必要な知識、仕事で必用とされる実務能力などの自立訓練プログラムを複数の就労移行支援サービス事業所と協力して推進した。
- 精神障害の方が安心できる環境でスキル等の取得、就労準備が高められるように、特に支援スタッフ、福祉スタッフ等が活用しやすい指導書等を目指した。さらに、習得したスキルを検定(認定試験)等による資格化を図ったり、企業実習等で学習や就労訓練の成果を確認できるように、支援策のパッケージ化を試みた。(平成26年度社会福祉振興助成事業)
- 今後、ICT学習支援のテキストや教本など、支援策パッケージの汎用性を高めることによって、精神障害者の就労や就労継続が促進され、福祉サービス等の利用と併せて、地域移行及び定着に貢献できる。

実施：NPO法人日本学び協会

ICT活用と精神障害者地域移行支援事業

事業の成果

- ICTスキルの習得から出口(就労)までの流れを、以下のように一つのパッケージとした。
 - ①デイケアや支援事業所のソーシャルワーカー向けのICTスキル研修
 - ②ソーシャルワーカーから利用者へのICTスキルの学習支援
 - ③利用者に対するICTスキル習得フォローアップ
 - ④訓練企業の開拓と訓練環境の整備(作業分解書(※)の作成ほか)
 - ⑤作業分解書に基づいた企業インターンシップ
 - ⑥精神障害者の特性を考慮した認定試験(ICTビジネスアシスト認定試験:仮称)の開発並びに当該認定試験による資格取得
- ※作業分解書:企業における業務を書面上に分解し明確化したもの
- ICTスキル研修では、まずソーシャルワーカー向けに研修を行い、次に利用者から信頼のあるソーシャルワーカーが利用者に向けて研修を行い、加えて不十分な箇所をフォローアップすることで、1つの研修課程が修了することができた。
- なお、豊中市と連携し、うつ病等を中心としたリワークを支える就労移行支援事業(NPO法人)の立ち上げを並行して行った。

事例4 株式会社れいほく未来(JA出資型)

会社概要

- 2011年4月 設立
 - 従業員数 18名（新規雇用5人）
 - 圃場総面積 約1.6ha（米作を除く。すべてハウス）
野菜生産、畜産圃場（あかうし）
 - 業務形態
野菜育苗・販売、野菜生産・販売、水稻育苗・配達・
販売、ほか周辺農家から業務委託請
負
 - 豊中市企画・委託「ファームビズ」（次ページ）の提
携生産法人の1つ
- ※現在は、「おむすびビーズ」と「ファームビズ」の2つのプロジェクトに。

ファームビズの企画・展開



- ・農業雇用支援サービスの企画・運営
- ・求職者向け農業インターンシップの企画・運営
- ・求職者向け農業研修サポートの実施
- ・農業生産法人向け人材採用サポートの実施

※豊中市平成25年度起業支援型地域雇用創造事業受託

自治体の連携: 豊中市(大阪府)と高知県、土佐町ほか(産業部門)

行程: ①就労相談で「農業検討者」の発見 ②インターンシップ案内・参加 ③希望者に雇用による農業従事の継続(2居住型可能)



クックビズ株式会社

- ・食産業特化の人材紹介、転職支援
- ・食産業特化の人事・採用コンサルティング
- ・ウェブマーケティング

農業検討者の発見
人材マッチング・転職支援
ウェブマーケティング



株式会社FPI

- ・就農職業訓練校の運営
- ・農業インターンシップの運営

農業職業訓練
インターンシップ運営
＝現地での就労支援等を補完

就労支援で「模索・検討者」を発見・支援

- ①相談の中には、経済的問題や医療保健福祉、家族問題等の阻害要因と並んで、就労自立面で、求職者として行動しづらい、キャリアのイメージや目標がはっきりしない(模索・検討中)ケースが多い。
- ②求人や訓練メニューを提示するだけでは、安心して就労準備ができない。
- ③そこで、就労・キャリアの目標等を検討しながら、希望を形づくる就労準備支援や就労訓練が問われる。
- ④ファームビズは、就労相談の中で、キャリアの模索・検討者に、訓練付き就労(インターシップ)と継続雇用チャンスを用意して、農業希望者への支援を行う。
- ⑤検討者は、現地でも引き続き就労支援や生活支援を利用しながら、安心して就労準備等に挑戦できる。←(1)自治体連携の就労支援等 (2)検討者を受け入れる法人等辺サポート(本人支援も) (3)住まい等支援

希望者(目標等が
はっきりしている)

農業希望者は少ない

農業体験と雇用チャンスに関心を示すキャリア検討者は多い

検討者

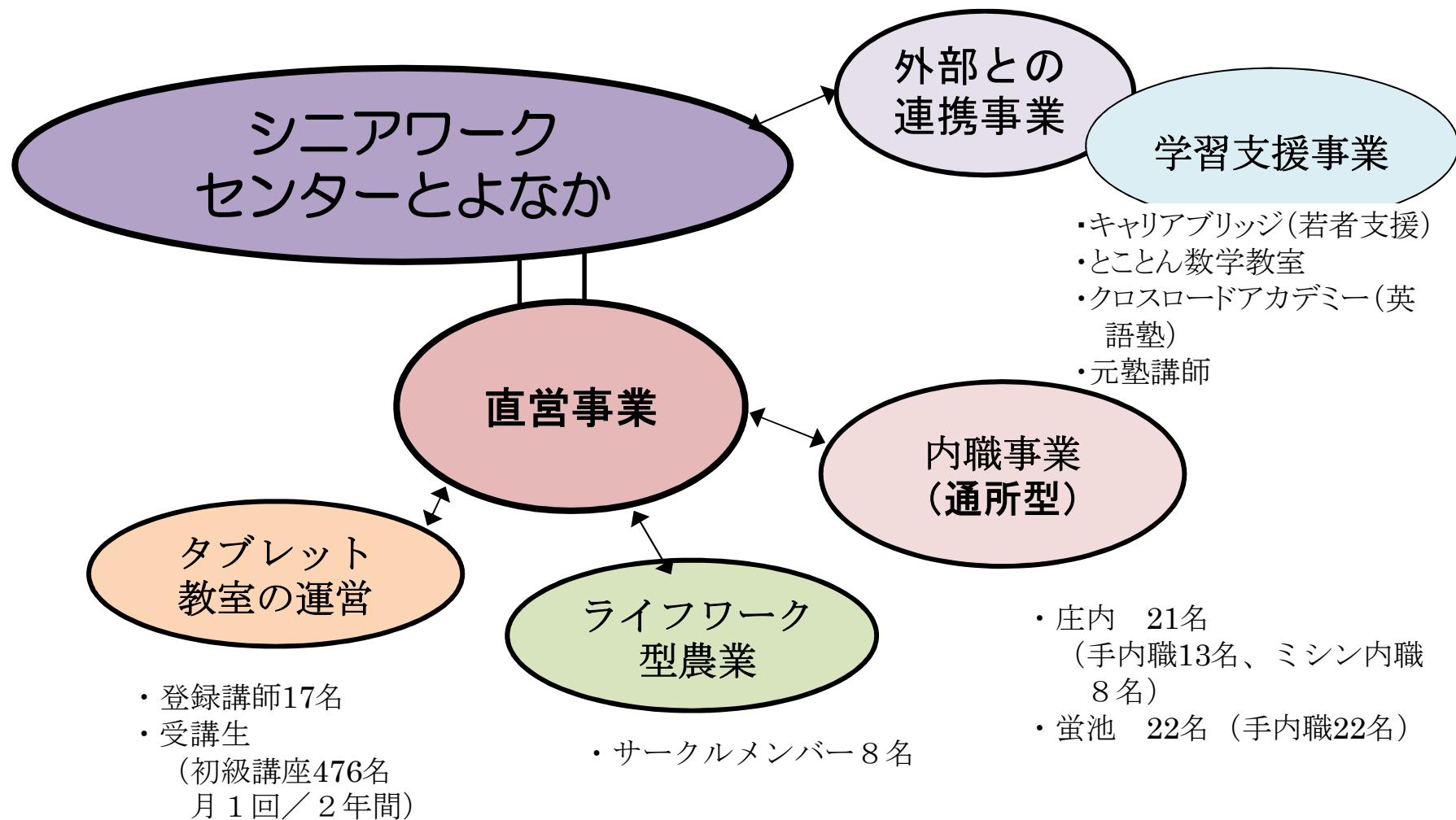
(目標等検討中)

町村部での就労支援を可能にするには

(株)れいほく未来の事例から

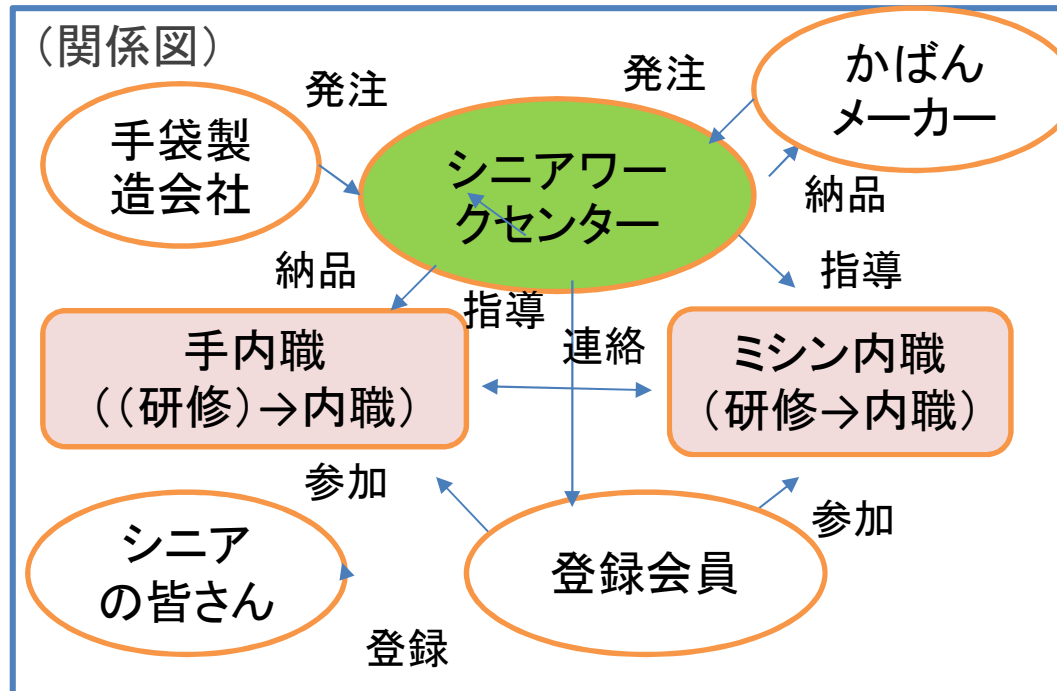
- ①耕作放棄地等を集約し生産する法人として設立。従来のようにパート人材も集まらない中、生産計画が立たない状況。
- ②「ファームビズ」で必要な人材が確保できるとの期待は薄かったが、他に方策はなく、県と町の応援もあって、ファームビズに参加。
- ③結果、5人の人材を新規雇用（検討者が農業希望者に）。現在は生産拡大へ。また周辺農家の支援も可能に。
- ④都市からの人材、農業検討者が初めての農業や町の暮らしに馴染めるように、就労準備を工夫。豊中市が契約・手配した現地での就労支援、生活支援が検討者の不安等を解決。
- ⑤一般的に町村部では、生産活動が動かなければ地元の就労支援も進まない。農業検討者等の受け入れは解決策の1つ。

事例5 シニアワークセンター事業



内職事業(通所型)

(関係図)



まず「集まって楽しく内職をする会」に登録してもらい、手内職、ミシン内職などを紹介する。条件が合えば参加。1ヶ月の研修(庄内のみ)を経て内職をスタートさせる。ほとんどは週3~5日、1日4時間程度働いている。

- メンバー・拠点 (2015年10月26日現在)
 - ・スタッフ 3人
 - ・就労者数(内職従事者)43人
(うち庄内ミシン8人、庄内手内職13人、蛸池手内職22人)
 - ・拠点: 庄内・蛸池

実績

- ①内職説明会 参加者: 131人
9回実施(くらしかん・庄内・蛸池)
- ②接触のあった方: 191人
- ③会員登録: 81人
- ④売上: 667,549円(2015年9月)

私が持つ「出口」メニュー表

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
☆	☆	☆	☆	☆