

資料

資料編

企画委員会での配布資料

- (1) 第6回企画委員会
- (2) 第8回企画委員会
- (3) 第11回企画委員会
- (4) 第13回企画委員会
- (5) 第14回企画委員会

(※) 「就労困難者の類型別対応に向けた有識者ヒアリング（第5章）」での
配布資料は、以下から。

- (1) 第1回ヒアリング（引きこもり者等への就労支援：2019年6月4日）
<https://jodes.or.jp/2019/06/04/1406/>
- (2) 第2回ヒアリング（難病患者への就労支援：2019年11月8日）
<https://bit.ly/nanbyokoyo>

1. 企画委員会での配布資料
(1) 第6回企画委員会 (2019年5月15日)

抱樸における 伴走型就労支援

NPO法人抱樸 理事長
奥田知志

1

資
料

就職氷河期世代への就労支援の実績

2017年度・2018年度

支援対象者161名 氷河期世代50名 (31%)

■就労準備対象者58名

34歳～47歳 17名 (29.3%)

■センター退所者(稼働年齢層) 103名

34歳～47歳 33名 (32.0%)

□合算 161名

34歳～47歳 50名 (31.0%)

□就職50名のうち

低学歴(中卒、高校中退) 13名 (26%)

就職できた者 25名 (50%)、その内障害作業所就労3名

2

考慮するポイント ①サービス提供対象

◆就労困難な人「すべて」

【困難要因】

- 1) 生活基盤不安定
- 2) 身体（障害・病気）
- 3) 環境（成育歴・家族）
- 4) 孤立

3

考慮するポイント②支援サービス内容

◆総合的まるごと支援

就労の多様化は、

支援の多様化の土台の上に成立する

4

対象者の多様化と支援の多様化

1. ダイバーシティ⇒多様性

2. ダイバーシティ就労 対象者の多様性 (ダイバーシティ就労プロジェクトブックレット)

- 「障害・病気」(精神障害者、がん患者、難病患者、HIV、高次脳機能障害、若年認知症、依存症等)
- 「引きこもり、フリーター、ニート」(若年無業、中高年ニートを含む)
- 「65歳以上の高齢者」(定年退職者、高齢無業者等)
- 「その他」(刑余者、社会的養護施設退所者、LGBT、ホームレス、ネットカフェ難民等)

3. ダイバーシティ就労 就労形態の多様性

- 一般就労 ○中間就労 ○就労訓練 ○派遣 ○期間雇用 ○障害者雇用
 - 継続型就労支援作業所(A型・B型) ○ユニバーサル就労 その他・・・
- 「はたらきづらいつべての人がはたらけるような仕組みをつくと同時に、
(中略：そのための) 職場環境を目指していく取り組み」(「ユニバーサル就労とは」より)

※ダイバーシティ就労⇒就労の多様化

5

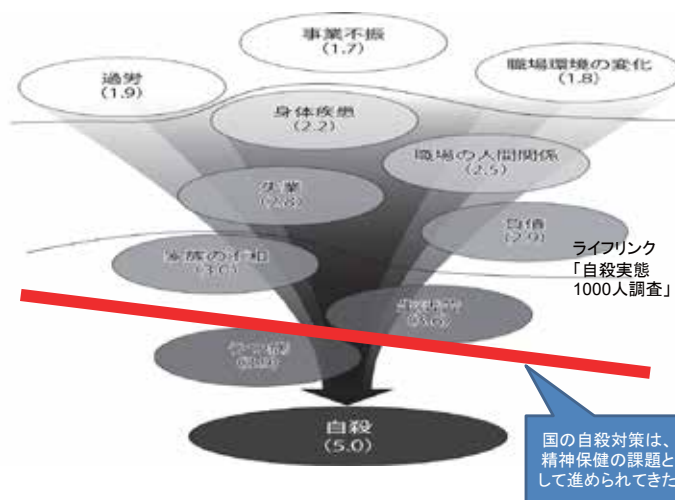
課題の多様性の注目

- ①当時のホームレス認識の限界
⇒飯無・宿無・仕事無(三無)
支援内容⇒炊出し・居宅・就労
実態は、障がい(4割)
多重債務(6割)、家族絶縁、
刑余者、孤立、低学歴、虐待経験
貧困の世代連鎖など



- 個別型の総合支援支援
まるごと支援が必要

- 抱樸の就労支援⇒その人の抱える課題の
多様性に着目



6

抱樸の就労支援⇒まるごと支援（支援内容の多様性）

- ①総合相談支援 ②居住支援 ③就労支援 ④生活支援
- ⑤支援施設 ⑥保証人提供 ⑦社会参加支援 ⑧社会的手続き
- ⑨金銭管理支援 ⑩司法連携支援 ⑪医療連携支援 ⑫地域互助支援
- ⑬葬儀等死後事務支援 ⑭更生支援 ⑮家族支援
- ⑯子ども支援 ⑰障害者福祉事業 ⑱高齢者福祉事業
- ⑲伴走型支援（孤立・孤独・家族無・絶縁） その他

- ※ まるごと支援が必要 支援の多様性
- ※ その中で「ダイバーシティ就労」が可能になる

7

孤立に着目した支援=伴走型支援

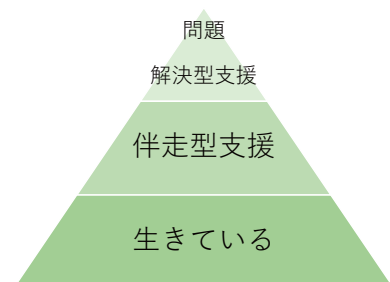
- ①二つの困窮に着目
 - 経済的困窮・ハウスレス支援・・・なにが必要か
 - 社会的孤立・ホームレス支援・・・だれが必要か

②伴走型支援

従来の支援⇒問題解決に重点
伴走型支援⇒つながることが第一目的

- ◆目的としての伴走型支援
 - ⇒伴走・つながることが目的
 - ⇒問題解決しなくても成立
- ◆手段としての伴走型支援
 - ⇒あくまで問題解決が目的
 - ⇒手段・手法としての伴走型

- ※ 2つの支援の併用が大事だが、伴走型支援が前提でないと問題解決型は成立しない。



8

対象者の見立て（プラン⇒毎月・随時変更）

開始当初の「見立て」

◆社会的就労Ⅰ型
（一般就労を目指す）

◆社会的就労Ⅱ型
（参加型就労／半福祉半就労）

◆生活自立・社会参加優先
（ボランティア活動・外に出ること）

事業終結時

●一般就労

●社会的就労Ⅰ型
（一般就労を目指す）

●社会的就労Ⅱ型
（参加型就労／半福祉・半就労）

●生活自立・社会参加優先
（ボランティア活動・外に出ること）

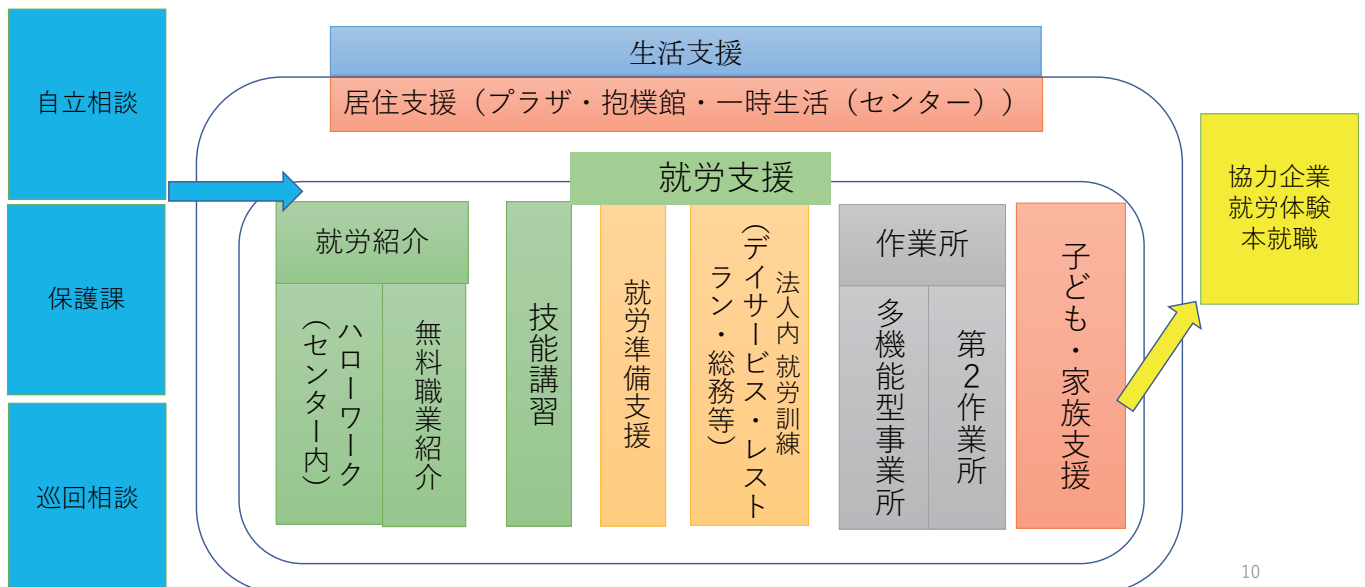
※矢印は「上昇一下降」ではなく「状況の変化」と「課題の明確化」ととらえる。

9

資料

抱樸の就労支援

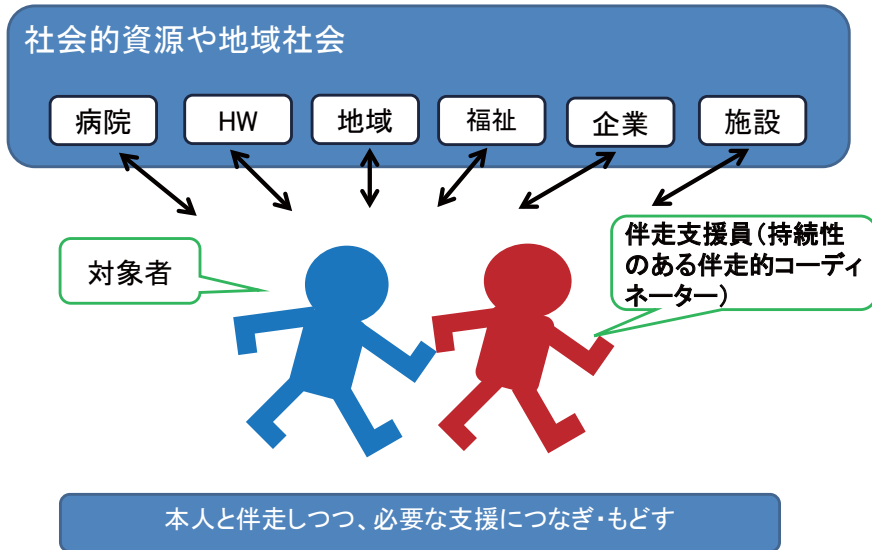
1. 居住支援と生活支援をベースにした法人内の様々な就労支援スキームを総合的に提供できる。
2. 生活支援があることにより、関係機関や企業との外部連携もスムーズに行える。



10

抱樸の就労支援の特徴

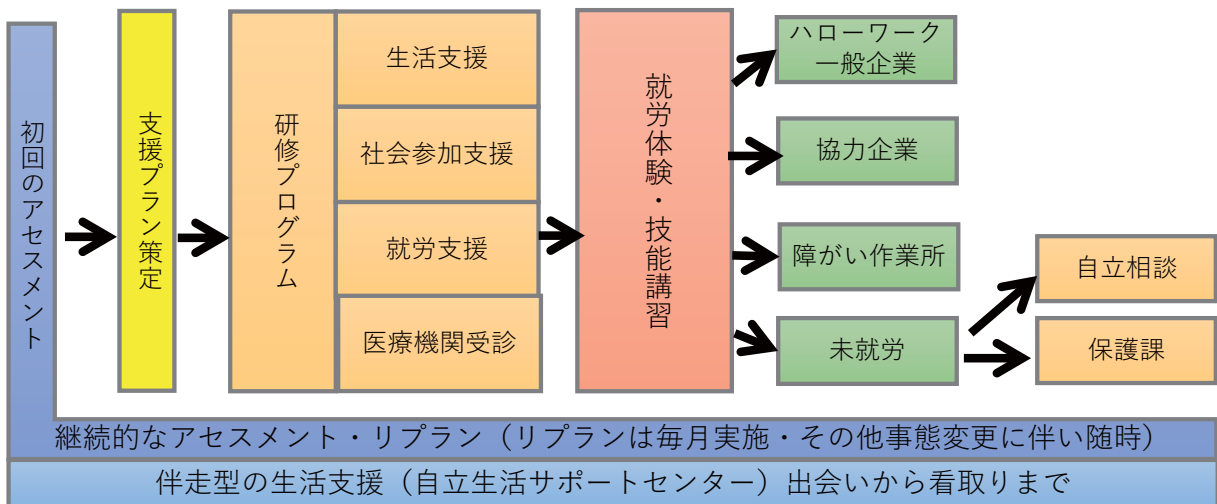
伴走型支援による「つなぎ」「戻し」の支援であること。
地域連携による支援であること。



11

資料

継続型生活支援付就労支援



12

考慮するポイント③サービス提供事業者への報酬

①すでに実施されている就労支援関係の予算から換算する

抱樸の生活支援・就労支援に関する事業の費用

- 1) 自立支援センター事業(生困・食住付) 年間80名想定 約8500万円
- 2) 就労準備支援事業(生困・保護) 年間50名想定 約3200万円
- 3) 多機能型小規模障がい作業所(国保) 定員26名 約4000万円
- 4) 技能講習(雇用保険) 年間200名想定 約3600万円
- 5) 生活サポート支援 年間100~120名想定 約1800万円
- 6) 生活支援(就労含) 付き住居(プラザ抱樸46室) 約600万円

※赤字自主財源

※一律に人数換算できるか?

※対象者の支援基準を三段階程度に想定し、支援程度ごとに報酬を設定

※その場合、支援に対する評価システムが必要。但し就職のみを成功としない

13

考慮するポイント④サービス提供事業者の供給主体

①生活困窮者自立支援制度における「認定就労訓練事業所」の利用

⇒なかなか普及していない。全国1500カ所 利用者3800人

⇒引き受けのインセンティブ少ない。

⇒生活支援部分を強化した「生活支援付き就労訓練事業所」を新たに認定して、そこに対して生活困窮者支援制度の予算から補助する。

②障害A型・B型作業所の利用

⇒利用者が混在する場合(障害枠と困窮枠) 単価に違いが出る
ことの混乱が考えられる。

14

考慮するポイント⑤就業困難度の認定方法

稼働の能力（身体状況・障害等）のみの評価にならないように注意が必要。

⇒「社会的孤立」

⇒「コミュニケーション能力」

⇒「家族の状況(社会的相続)」

など

15

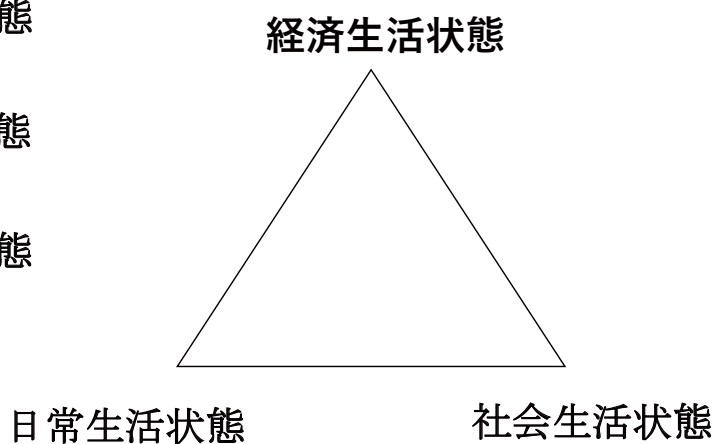
生活サポート対象者の状態把握

生活サポートセンター

(1) 経済生活状態

(2) 日常生活状態

(3) 社会生活状態



16

考慮するポイント⑥財源

「公費」が原則

①生活困窮者自立支援法の予算

⇒認定就労訓練事業所への補助として

⇒一方で就労訓練事業のビジネスモデル化を推進

例) プラザ抱樸

②障害者総合支援法の予算

⇒対象者を生活困窮者に広げる。その場合の対象者の認定を生活困窮者自立支援法の自立相談事業が実施。

17

断らない！ 見守り支援付き住宅 「プラザ抱樸」

単身生活可能だが、日常的な見守り、及び時として生活支援が必要な方を想定。

月額費用

家賃: 29,000円

公益費: 5,940円(水道料・給湯料・町費)

生活支援費: 2,160円

OFI賃貸保証料(継続): 349円(初回の1%)

その他初期費用

敷金: 58,000円(家賃2か月分)

OFI賃貸保証料(初回): 34,940円(家賃+公益費)



18

不動産・保証会社・NPO 新しい事業モデル開発

① 問題を抱えた三者の共同・・・新しいビジネスモデルへ

- 1) 不動産オーナー・・・空き家問題
- 2) 債務保証会社・・・家賃滞納事故
- 3) 生活支援NPO・・・生活支援費負担問題



② NPOによる不動産借り上げ(サブリース)と生活支援

- 1) 物件⇒鉄筋コンクリート8階建 耐震、耐火構造
 - 2) サブリース⇒60室借り上げ
 - 3) 見守り・支援体制⇒管理人常駐と専門支援員の配置
- ※オーナーの安心と収益を確保⇒オーナーも見守り参加へ

③ オリコフォレントインシュアと抱樸による生活支援付債務保証

※別紙

④ 課題⇒生活支援費の確保・・・持続性のある事業モデルの創造

家賃を29000円で設定(北九州市の保護基準)、サブリース差益⇒月9000円通常平均3万円の物件を2万円でサブリース) ・生活支援付保証⇒月2000円(本人負担)
合計 一部屋に付11,000円(月額)の生活支援費を確保

※46室のサブリースで年間約600万円のサポート経費を確保

19

考慮するポイント⑦地域全体の人材受給マッチング

① 求人情報の一元化が必要

既存求職スキーム(ハローワーク、民間職業紹介、障がい、高齢、更生保護、若者支援など)が持っている求人・企業情報を一元化。

⇒新たな組織を作るよりも、IoTの活用でアクセス可能にしてはどうか?・・・物理的統合は無駄。

② 対象者の支援情報(データベース)の共有

⇒書式の統一が必要

⇒個人情報管理の課題

20

(2)第8回企画委員会(2019年7月17日)

障害者＋困難者の就労支援の取り組みについて



ぷろぼの食堂

お願い
私は発声障害者なので、「ハ行」が
発音できません。

福祉 FUKUSHI → UKUSHI
花 HANA → ANA

奈良 社会福祉法人ぷろぼの
理事長 山内 民興

1

頂いたテーマ

困難者に向けた取り組みの紹介

構成

1. 障害者福祉の就労支援事業
2. 福祉の責任あるしごと
3. 困難者への取り組み
4. これからの福祉

*「障害者」は、医師の診断をもとに自己申請して手帳を取得したもの、または診断をもとに福祉サービスを利用したものも含む

*「困難者」は、相当の障害があっても申請していない者や社会的要件、それ以外の理由で困難さを持っている者

2

歴史遺産の町 大阪・京都の郊外地

歴史遺産が産業資源

ぷろぼの役割

地域の福祉ネットワークを構築する

- ・受け入れる企業が少ない
(従業員50人以上の企業は645社)
- ・大半がパート募集で条件が悪い
- ・作業系が多く業種が偏っている
(情報通信系はほぼない)
- ・奈良県の最低賃金 811円
- ・災害もなく子育てにはいいところ

福祉理解の促進

障害者等の就労支援

企業や専門家と連携

関連するシステムの開発

3

職員の採用条件で留意していること

- 福祉を学ぶ能力があること
- 就労支援を学ぶ能力があること
- ITを学ぶ能力があること
- 一般教養を高める気持ちがあること

職員も共に育つ…の思いで日々の業務に取り組む姿勢が大切です

4

理念

誰もが自立した生活ができる地域社会づくりを目指します。

- ・ 古都奈良の地を大切にします。
- ・ 人にやさしい福祉ごころを育みます。
- ・ 夢と勇気を持って日々努力します。

夢と目標

下学して上達す（かがくして、じょうたつす）

身近なことを根気よく学ぶことで、もっと大切なことが分かるようになる。

ぷろぼの probono publico
ラテン語で「公共善、よき社会の実現」の意味

5

- 2006年 「NPO法人地域活動支援センターぷろぼの」を設立
奈良で地域活動支援センターⅢ型事業を開始
- 2007年 就労移行事業及びB型事業を開始
- 2009年 就労継続A型事業を開始
就労支援プログラム&データベースを開発
- 2013年 社会福祉法人格を取得
- 2014年 放課後児童デイ事業を開始
キャリア教育アワードで経済産業大臣賞を受賞
- 2016年 福祉型事業協同組合「あたつく組合」
(あたらしい・はたらくをつくる・福祉型事業協同組合)を設立
CLT工法による木造5階建て「ぷろぼの福祉ビル」を建設
デザイン振興会のDesign @ Communities Award 2017大賞
- 2017年 大学生を支援する仕組みづくりに取り組む
ソフトバンク社と連携してPepper10台を開発運用
第18回小倉昌男賞を受賞
- 2018年 三菱財団社会福祉研究を受託、AI就労支援システムを開発
京都、三重に事業所を開設
- 2019年 テレワークの就労支援を開始

6

人は社会的な生き物なので、**はたらくこと**で成長し、新たに社会の役割を得る。

**私たちにとって はたらくこと は、
人らしく日々を生きるための大切な行いなのです。**

7

▽基本方針

「福祉を科学する」細やかな日々の福祉支援に取り組む

科学するとは、“見ること×知ること×伝えること”を体系的に実施する

▽福祉方針

魅力ある福祉事業に取り組む

- ・職員は利用者の目線で福祉支援をする
- ・職員は利用者対応に多くの時間を費やす
- ・職員は法人の総合力を活用した支援をする
- ・職員は利用者の働く可能性を広げる支援をする
- ・職員はリアルな報連相を密にする

動画 3分

▽テーマ

「育ちあう福祉」

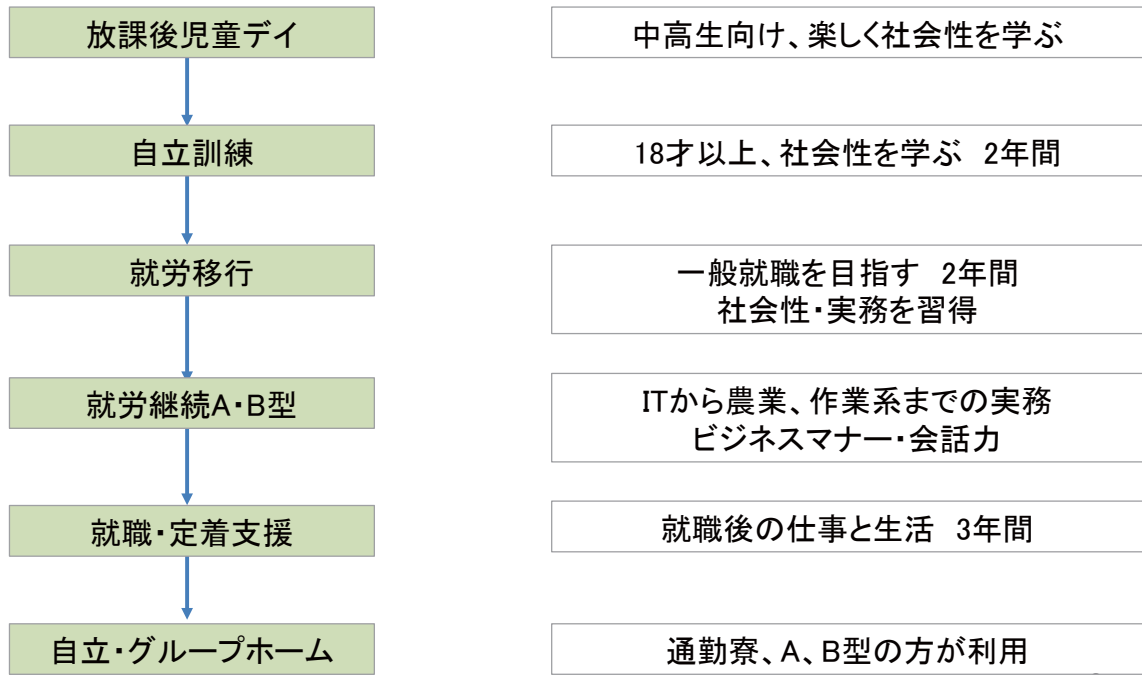
利用者+職員+地域が“お互い様の気持ち”で共に育ちあう

8

手順

多様な福祉サービスを準備

適切な福祉訓練がながく働くために有効がある



9

資料

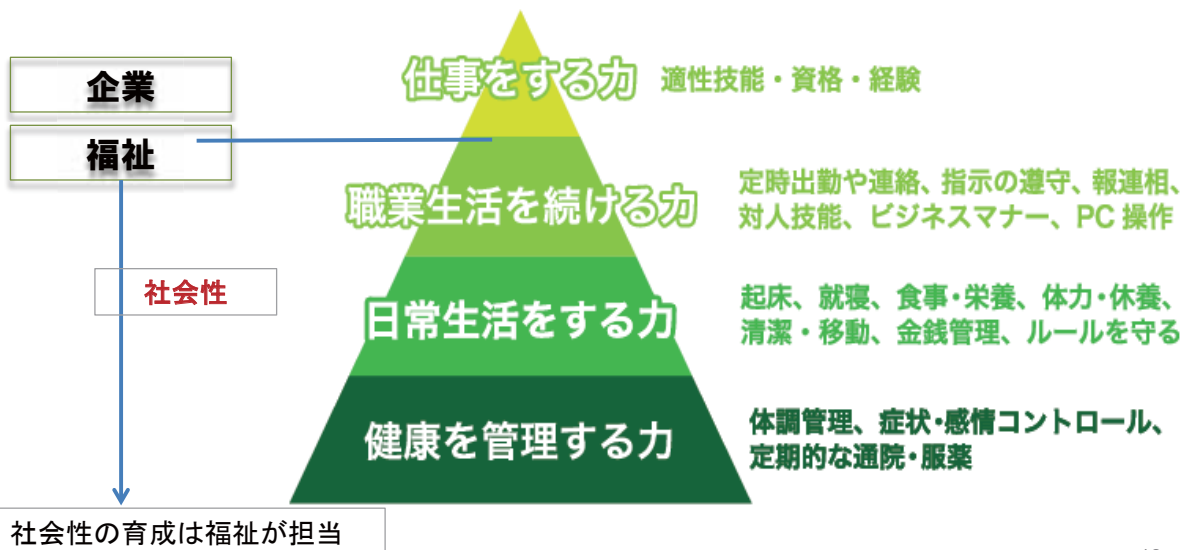
支援



ぷろぼの 就労支援プログラム

社会人スキル(就職準備性)

バランスよく身につけていく必要があります。



10

「社会性」の11項目

評価項目を4段階で評価
成果を数値とメモに残す



個別支援計画を
自動作成する

AIによる統計処理で
成果を数値化する

中分類	小分類
決まりを守る	規則の順守
	時間を守る
	身だしなみ
礼儀	挨拶
	お礼・謝罪
報連相	報告
	連絡
	相談
指示理解	記録と整理
	指示理解と遂行
	質問
出欠状況	定時出勤
	遅刻・欠席等の連絡

訓練開始後6か月で成果がみられる

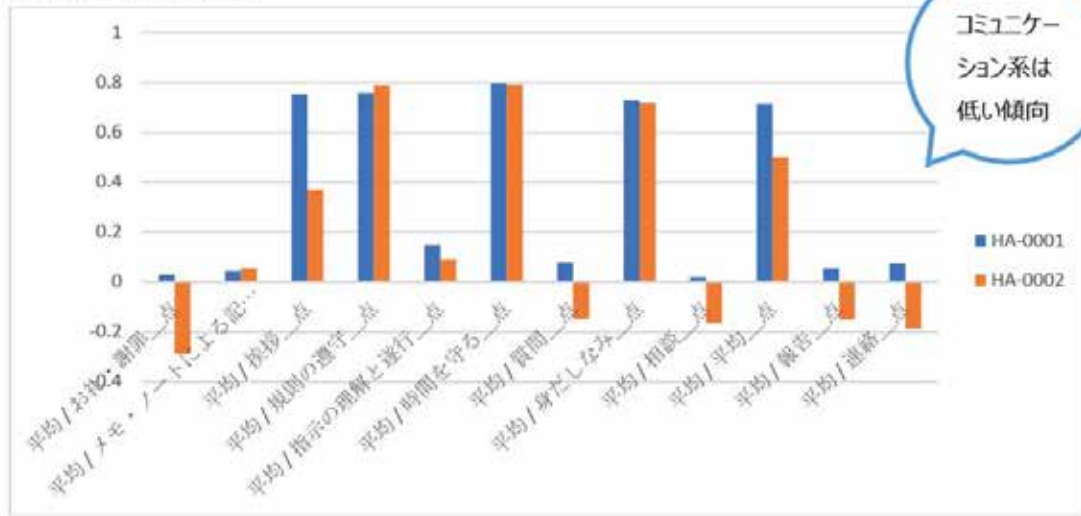
大項目「訓練」平均評価月推移



自己判断が必要な項目は成果がゆるやかになる

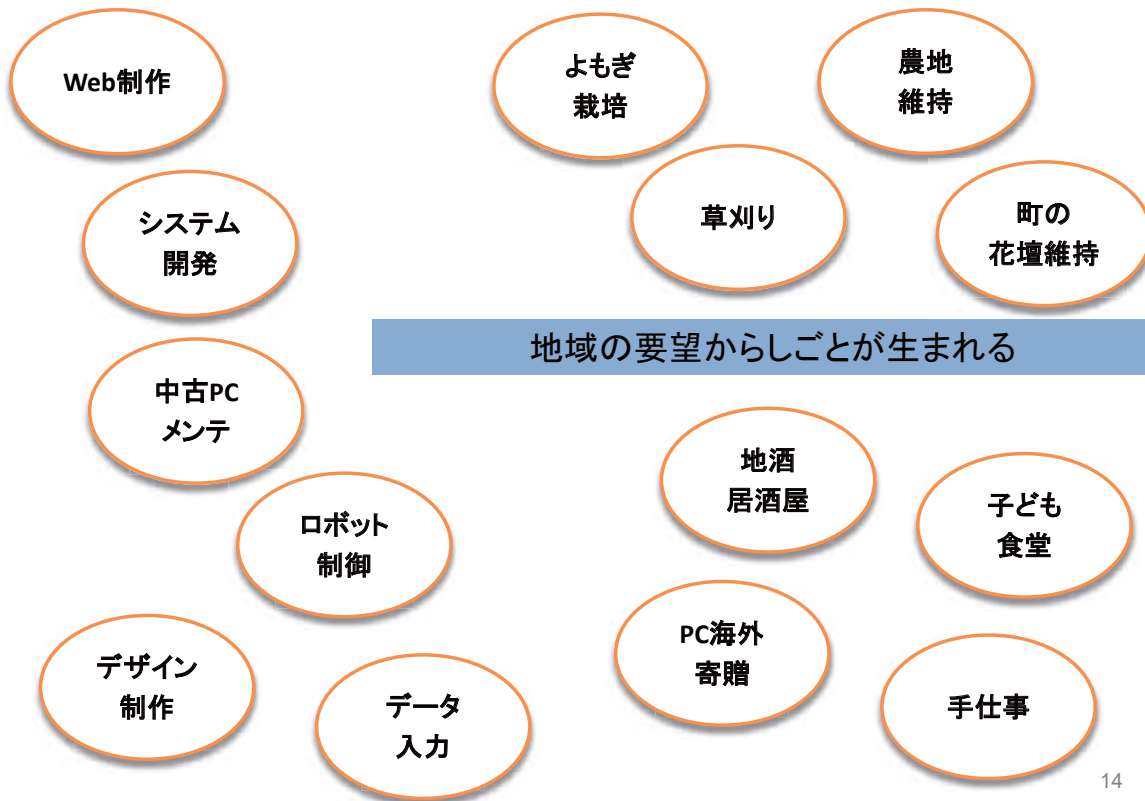
障害名： 発達障害 ASD

評価項目（11種）別



しごと

福祉の責任あるしごと



養護施設の就労支援

養護施設利用中の方の就労訓練の取り組み

生活困窮者の就労支援

県社協と連携した困難者の就労訓練の取り組み

困難大学生の支援

障害学生の学業と就労準備の取り組み

15

平成29年4月から1年間、奈良県内の児童養護施設等の在所者・職員を対象に施設利用者の退所後の準備について、調査を開始する。

○活動内容

- ・相談支援スペースを整備
- ・児童養護施設、里親会、ファミリーホーム協議会、企業へ資料配布
- ・児童養護施設、天理養徳院、飛鳥学院と連携を開始
里親専門員が配置され連携が広がる。
- ・セミナー開催
ビジネスマナーセミナー(29年年7月15日開催)
思春期の性に関するセミナー(8月19日開催)
- ・パソコン教室開催
(8月18日・22日・25日・29日 計4回) 中学生3人が参加
(30年8年1月13日・27日・2月10日・24日・3月10日・17日 計6回)
里親制度の不登校の女子高生1人が参加、計6回実施
- ・プログラミング教室事業
ファミリーホーム(4歳～15歳)5人が参加
Pepper をプログラムで制御し動作や会話機能を設定する

16

事例1

養護施設の就労支援



- ・職場見学会
里親会、ファミリーホーム協議会の中学生3人がぷろぼのを見学

課題:

- ・自立心と集団意識の育成
児童養護施設では、「してもらえる」という受け身で育ち、高校卒業時に「これからは自分のことは自分で」と言われることで戸惑う。在校中の就労支援がないので、自力で仕事を探すことが難しく連絡が取れなくなる。仕事と同時に人との繋がりや愛着形成の支援が必要になる。
- ・情報機器の提供
パソコンが各自に配布できなく、また使用上の管理ができないので、プログラマー志望であっても支援ができない。
- ・金銭管理
卒業後の進学及び就労のための継続的な資金援助がなく、また利用中も金銭管理の指導ができていない。

17

事例2

生活困窮者の就労支援



- 奈良県社会福祉協議会の奈良中和・吉野自立生活サポートセンター事業「認定就労訓練事業所」に登録し困難者の就労支援を受託する。

<http://nara-shakyo.jp/publics/index/141/>

県社協が「生活困難者」と認定した方を受け入れる

平成29年 1名をB型事業所で実習し、一般就職する

平成30年 1名をB型事業所で実習し、一般就職する

事例：20代男性、プログラマー・SEに興味があり、就労体験を開始。順次、ピッキング等の軽作業も体験し、自信をつけられ徐々にコミュニケーション力や積極性の向上が見られた。半年後にIT系企業へ就職。

- 「奈良県広域就労準備支援事業」の協力事業所に登録して、就労準備セミナーと体験実習を実施する。

平成30年11月 講座3日間と体験4日間 参加人数：6名

内訳：大和郡山市2名、橿原市2名、高取町1名、河合町1名

性別 女性2名・男性4名

年齢 20代2名、30代1名、40代1名、50代2名

経過 2名就職、4名就職活動中

18

事例2

生活困窮者の就労支援



○地域ネットワーク会議を開催

平成29年3月から8回開催、障害者や若者、ひきこもり、生活困窮者の就労の情報交換や協議し、「働きたいを支える地域ネットワーク会議」に発展する

主に県社協が支援事業を実施したことで、福祉の支援準備ができた。

○「奈良県広域就労準備支援事業」 ワークチャレンジ in ぷろぼの

令和元年 7月、11月

短期型：夏・冬期コース（5日間）PC入力作業、部品組立作業、共同作業

長期型：通年（2週間～1ヶ月）適性に合う仕事を選び、継続的に体験

参加費：無料（報酬・交通費の支給はなし）

経費：受入謝金：5,920/日/人（県社協が支払い）

福祉：移行+A、B型事業所

報告：就労体験の目標と定期的な個別面談、体験終了時には、就労適性やアピールポイントを整理、就職活動へ移行する。

社会人スキルは社協

19

事例3

困難大学生の支援



ならの障害学生を支援する仕組みづくり

～産・福・医・学が連携した、大学生支援ネットワーク～

学業は学内で
生活面は学外
で相談している

平成28年から**学生生活や学業、就職活動などに課題のある学生**を支援する仕組みづくりに取り組む。

障害者差別解消法から、大学は障害学生支援の担当課の設置義務と推奨により地域の福祉資源による支援や訓練内容について定期的な打ち合わせを実施する。

労働系、福祉系、相談系や士業との連携が進すすみ、共同セミナーが開催できるようになる。

参加：

福祉就労支援関係者 発達障害者相談センター 若者サポートステーション
就業・生活支援センター 医療機関ソーシャルワーカー 産業カウンセラー
ファイナンシャル・プランナー、大学など

活動：

毎月第3水曜日に運営会議

年1回、大学で連続講座を開催

夏季に相談及び就労体験を実施

15名～50名の参加

3日間、3名/日程度

連携

奈良県大学連合

20

障害福祉サービス事業が困難者の支援をする課題

障害福祉事業を精査し、余裕ある受け入れができる準備が必要になる

- ① 誰がどのような基準で「困難者」を認定するか
- ② 福祉サービス事業で困難者の受け入れができるか
- ③ 利用者の同意が得られるか
- ④ 職員の同意が得られるか
- ⑤ 就労移行に時間的余裕があるか
- ⑥ 就労継続A、B型で受け入れ可能か
- ⑦ 困難者の情報の共有化ができるか

21

- ① 誰がどのような基準で「困難者」を認定するか
労働系の特開金の対象は、シングルママ・パパ、シニア、障害者であり、どこまでを対象にするか、また自己申告と共に認定基準が必要になる
- ② 福祉サービス事業で困難者の受け入れができるか
福祉サービス提供時間内は、他の業務はできないことになっているので、新たに人員の採用と場所が必要になる
- ③ 利用者の同意が得られるか
別事業であれば問題ないが、障害者と交流する機会があると事前に同意が必要になる。
- ④ 職員の同意が得られるか
別事業の協力でも、時間配分や利用者への配慮など業務が追加になる
- ⑤ 就労移行に時間的余裕があるか
移行で体験者として受け入れる場合でも負荷が多くなるし、実績にならない。
- ⑥ 就労継続A、B型で受け入れ可能か
障害者以外の戦力メリットはあるが、社会人スキルや能力評価が必要になる
- ⑦ 困難者の情報の共有化ができるか
福祉は概ね事前に相談事業所等の協力で利用となるが、サポステ等の情報共有が可能かどうか、また紹介してもサポステやHWの実績にならない。

22

これからの福祉

福祉の現場は多くの時間が必要になる IT化により・業務の省力化・能力評価の標準化 に取り組む

時間を生み出し
情報の共有化
を進める

事務の効率化

支援プログラムの精査

勤怠、会計、請求の一体化

AIで支援記録の標準化

職員の当事者意識の育成

専門家集団との連携強化

地域の福祉ネットワークを構築する

23

資料

奈良県障害者就労支援協議会の構想

就労移行事業所・・・
就労継続A型事業所・・・45か所
就労継続B型事業所

趣旨

奈良県の障害者就労支援事業を健全に推進するために、福祉事業者と行政等で協議会をつくり運用する

目的

- ・奈良県障害福祉計画を遂行する
- ・福祉ネットワークを構築する
- ・福祉人材の採用及び育成を行う
- ・充実した福祉事業に取り組む

対象

奈良県障害者就労支援の事業者と関係機関、民間企業

内容

- ・福祉事業の充実化について
- ・職員の採用及び育成について
- ・福祉会計及びITの運用について
- ・福祉資格の取得について
- ・事業の相談・指導、就職について
- ・優先調達制度の有効活用について

体制

運営例会

事務局

月例会

県・市・HW

情報共有

はたらく応援団

職員交流

福祉事業所

業務連携

あたく組

分科会
・移行事業
・A型事業
・B型事業

業務

- ・規約・運用
- ・事業推進
- ・会計作成
- ・会員対応
- ・制度説明

情報共有

- ・HP FB
- ・メルマガ
- ・パンフ
- ・講座

講座・イベント・伴走支援

会費 月額 3,000円(案)

24

(3) 第11回企画委員会(2019年11月2日)

ワーク・ダイバーシティと就労支援の現状 生活困窮者自立支援制度のインパクトと課題

- I 生活困窮者自立支援制度と就労支援
- II 就労支援の機能強化
- III 中間的就労に注目する態様別支援の取組み



就労支援室 西岡正次

1

I 生活困窮者自立支援制度と就労支援

【自己紹介風に】

- ①自治体をベースにした新たな就労支援との出会い(2006年)
大阪府地域就労支援事業 + 無料職業紹介の活用
雇用システムに依存した支援の限界 求人のアレンジ、就業環境の整備を含む定着支援などが難しい
無料職業紹介の活用による企業との関係づくりへ
- ②個別相談支援 + 雇用・就労のしくみの改革(分野別支援の総合化、企業支援の試み)
就労支援として叫ばれた「積極的労働市場政策」への違和感・疑問
就労支援は相談者(当事者)支援では完結しない。態様別支援共通の課題={出口の不足}
分野別(態様別)就労支援の総合化(障害、高齢、ひとり親、助成、若者(ひきこもり、中退等・・・))
自治体独自の「雇用・就労推進プラン」作成、地域雇用創造推進事業(厚労省)の実施
- ③緊急雇用事業の活用 + 就労支援と無料職業紹介の組合せ
企業の人材ニーズへの対応と就業現場での就労支援の結合(就労訓練事業の先取り)
「企業との連携=多様な人材への対応力に注目」 個別支援+資源づくり
- ④パーソナル・サポート・モデル事業(個別相談支援の拡充~多様な支援策への挑戦)
自治体直営ではなく、中間支援組織による多様な支援の試み(支援団体や企業等との連携)
- ⑤生活困窮者自立支援制度の挑戦(全世代型・包括的相談支援、全国の自治体に就労支援の拠点ができる)

2

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〉

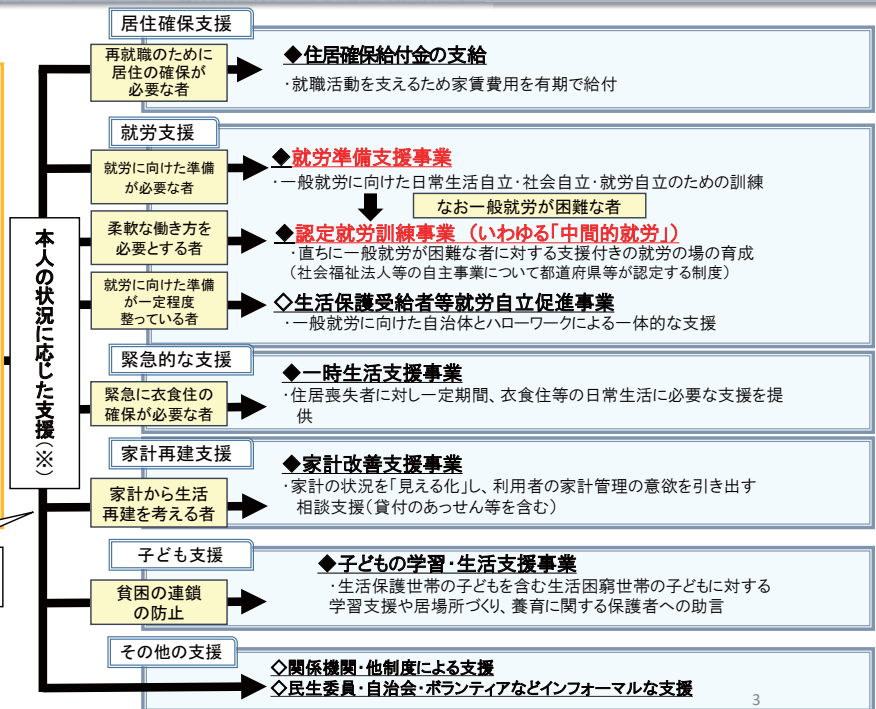
- ・訪問支援等（アウトリーチ）も含め、生活保護に至る前の段階から早期に支援
- ・生活と就労に関する支援員を配置し、ワンストップ型の相談窓口により、情報とサービスの拠点として機能
- ・一人ひとりの状況に応じ自立に向けた支援計画（自立支援計画）を作成

〈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

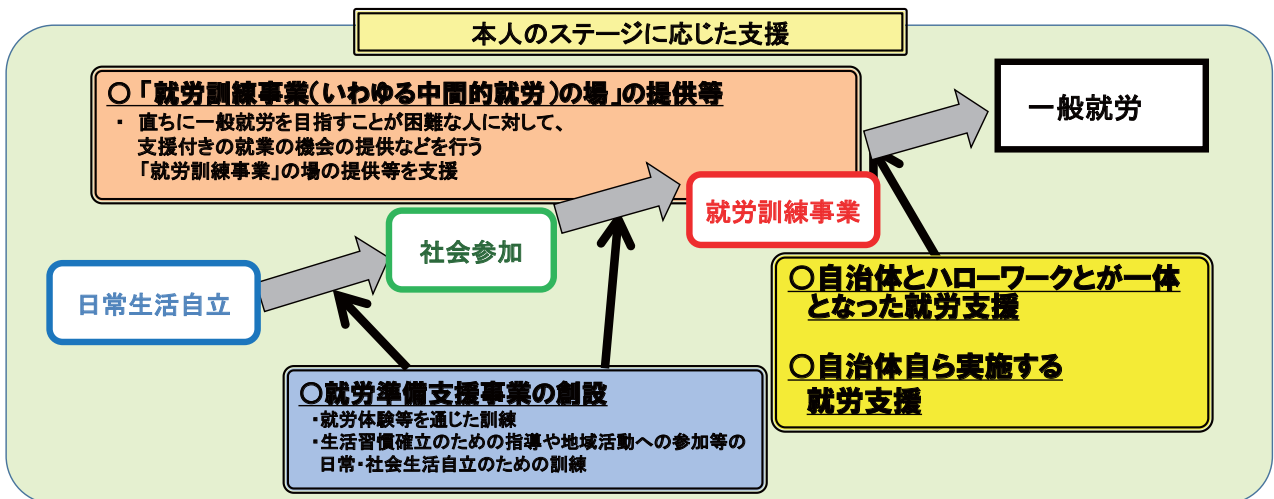
※ 右記は、法に規定する支援（◆）を中心に記載しているが、これ以外に様々な支援（◇）があることに留意



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心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。

1 「就労支援の拠点」の現状 ～就労準備支援や就労訓練等の利用が進まない～

	新規 相談	プラン 作成	就労 支援 対象	住居 確保	一時 生活	家計 相談	就労準 備	就労 訓練	自立 就労	生活 資金	生保就 労自立	就労者 数
H27	226,411	55,570	28,207	7,803	16,460	5,178	1,833	161	22,430	5,855	9,066	21,465
/10万人	14.7	3.6	1.8	/	/	/	/	/	/	/	/	/
目安値	20/月	10	6	/	/	/	/	/	/	/	/	/
H28	222,426	66,892	31,970	6,805	17,339	7,664	2,847	354	27,145	5,275	13,688	25,588
/10万人	14.9	4.6	2.1	/	/	/	/	/	/	/	/	※17,836
目安値	22/月	11	7	/	/	/	/	/	/	/	/	/
H29	229,685	71,293	31,912	5,539	17,155	9,466	3,146	389	28,173	4,454	14,745	25,332
/10万人	14.9	4.6	2.1	/	/	/	/	/	/	/	/	※17,958
目安値	24/月	12	7	/	/	/	/	/	/	/	/	/
H30	237,665	77,265	33,969	5,283	16,641	11,722	4,082	488	31,162	4,225	16,466	25,001
/10万人	15.5	5.0	2.2	/	/	/	/	/	/	/	/	※16,333
目安値	26/月	13/月	8/月	/	/	/	/	/	/	/	/	/

※就労支援対象プラン作成者分 5

資料

2 支援対象をめぐる混乱 求職者か？ 求職準備者か？

※就労の相談支援において、①聞取る・理解する、を経て、②就労支援の対象者像、悩み・課題を整理し、③適した支援メニュー（処方）を調整・提示する、そして④支援を実施・見守る、というプロセスになります。

【生活困窮者自立支援をめぐる主に議論されたこと】

図1 所得分布の変化

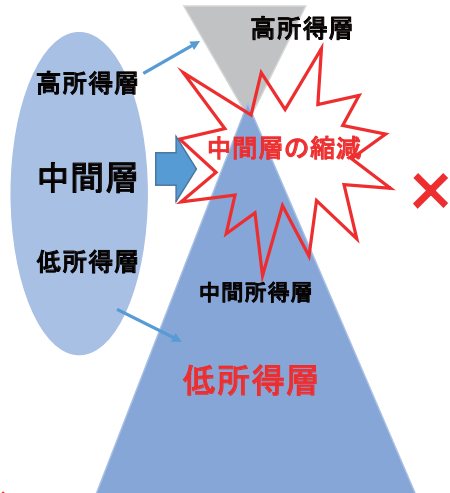
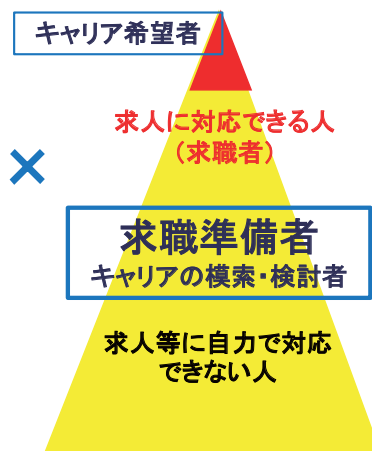


図2 多様・多重化する困難

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

図3 キャリアの「模索・検討者」(求職準備者)の課題？対応した支援は…？



6

3 就労支援の利用が期待される求職準備者 ～「就労の状況」による困窮者～
従来の職業相談や就職活動支援では対応が難しい求職者・・・が拡大

- 新卒採用市場の求職者
- 中途・転職市場の求職者
- 失業・無業中の求職者や求職準備者

仕事に就きたい
適職を見つけたい
職業経験がない・少ないが・・・
離職期間が長くなったが・・・
キャリアアップしたい
非正規から脱却したい
セカンドキャリアを見つけたい
.....



早期離職
ワーキング・プア
ミッシング・ワーカー
ニート・ひきこもり、
スネップ（孤立無業）
メンタルヘルス要支援者
低所得層・・・の拡大
生活保護の高止まり
（捕捉率は低いが）

4 包括的な相談支援が進む一方で、遅れる就労支援

【制度の特徴】 包括的・継続的相談支援

- ①既存サービスをつなぐ
- ②必要なサービスをつくる（★印事業の登場）
- ③支援付き就労（中間的就労）の制度化

★家計改善支援事業
収入・所得

雇用保険
生活保護
年金、貸付 ほか

★一時生活支援事業
住居

公営住宅
住宅セーフティネット
生活保護 ほか

健康

保健医療、福祉、
社会保険 ほか

家族等

★学習生活支援等
（貧困の連鎖防止）
児童福祉や地域福祉、
生活保護 ほか

★就労支援の強化、就労準備支援事業、就労訓練事業（中間的就労）プロセスとしての就労支援へ特に、キャリア形成支援
相談～就労準備、就労体験・訓練、職業紹介、定着（転職）支援まで
※求職活動支援との違い

生活機能

障害福祉など年代別
対象別福祉サービス
や精神保健、リハビリ、
介護サービス ほか

孤立・孤独等

自殺対策やメンタルヘルス、
地域福祉の取組み

権利擁護や紛争解決支援

5 求職準備者（キャリアの模索・検討者）の悩み・課題

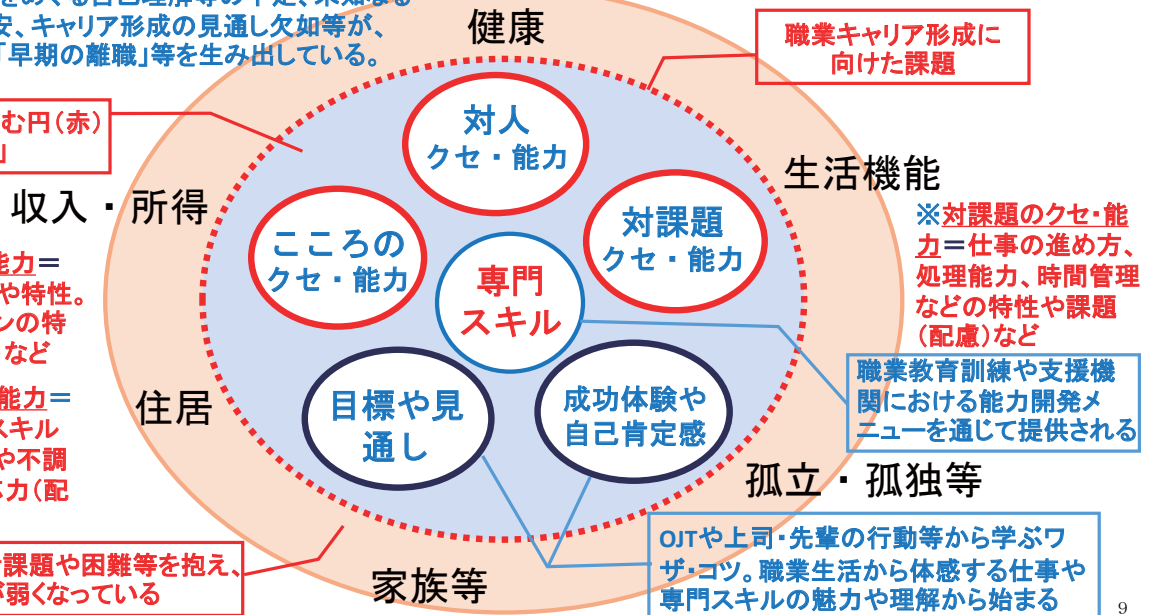
◆「就労の基礎」をめぐる自己理解等の不足、未知なる働く現場への不安、キャリア形成の見通し欠如等が、「一歩が出ない」「早期の離職」等を生み出している。

専門スキルを囲む円(赤)は「就労の基礎」

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

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

多様な生活課題や困難等を抱え、判断能力が弱くなっている

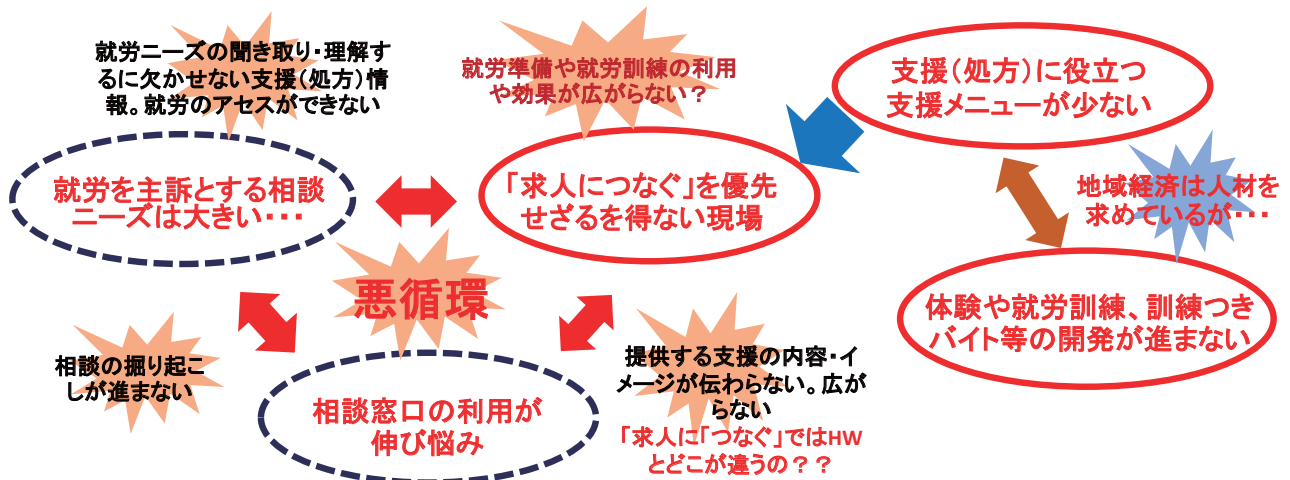


9

資料

6 就労準備支援等の利用が推進できない原因は・・・

※相談窓口からは「もっと早く相談を利用してほしい困難ケースが多い(余裕にある支援が組めない)」「就労面のアセスが難しい」「支援メニューが足りない」など。一方で「就労準備支援や就労訓練の利用は進まない」「認定事業所から『利用しないのか?』のクレームも」「企業アプローチをしたいが、担当者が足りない、方策が見当たらない」・・・。何から取り組むべきか?



10

7 求職準備者、早期離職等を生み出す日本型雇用システム

※「長期雇用制度、年功賃金制度、企業内教育訓練、企業別組合」という我が国の雇用システムの特徴の影響は・・・？

職務の定めのない雇用契約

- 日本型雇用システムは、職務を切り出さず一括して労働者を採用する。
- 地位設定契約 メンバーシップ契約



当たり前となってきた「働く・働き続けるしくみ・制度」

- メンバーシップ中心の発想
- 内部労働市場を重視
 - ⇒ 企業内教育訓練システムが中心
 - ⇒ 公共職業訓練の未発達
- 新卒一括採用という「就労のしくみ」の浸透 ⇒ 「就社」というしくみ



日本の外部労働市場の欠陥

- ①評価機能の脆弱さ ②移動コストの高さ

◆新卒一括採用等の「雇用のしくみ」から外れると、キャリア形成が厳しい

- 非正規労働
- 「世代効果」も影響した氷河期世代
- 専業主婦の就労(再就職含む)
- シニアのセカンドキャリア など

◆転社型キャリア形成、ジョブをつなぐキャリア形成が難しい(ぶつ切りのキャリア形成)

「働き方」改革 外部労働市場(中途採用市場、限定正社員等)重視に動き出したが・・・

11

8 欧米の雇用システムとの違い・・・

※外部労働市場をベースにしたキャリア形成のしくみ

職務を定めた雇用契約

- 他の国では企業の中の労働をその種類ごとに職務(ジョブ)として切り出し、職務に対応する形で労働者を採用



「働く・働き続けるしくみ・制度」の形成

- ジョブ中心の発想
 - ⇒ 公的教育訓練システムの発展
 - ⇒ ジョブ中心のキャリア形成、転社・転職のしくみ
 - ⇒ 就労支援も、個別相談支援、デュアルシステムや生産学校、「仕事の基づく訓練」等、働きながら学ぶ(公的教育訓練の改革等)を重視

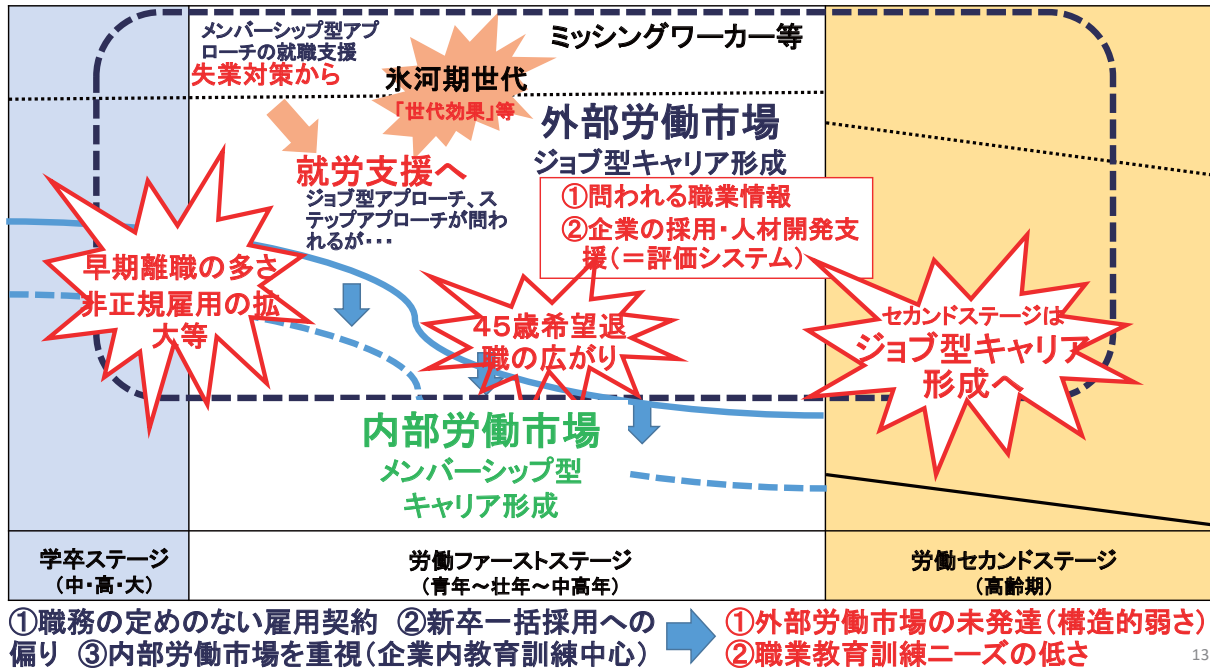


外部労働市場の整備・発展

- ワンストップセンター(個別相談を重視)
- 職業情報の更新(O-net)やキャリアラダーの定義・言語化、支援
- 「労働力開発専門職」等の支援人材ほか

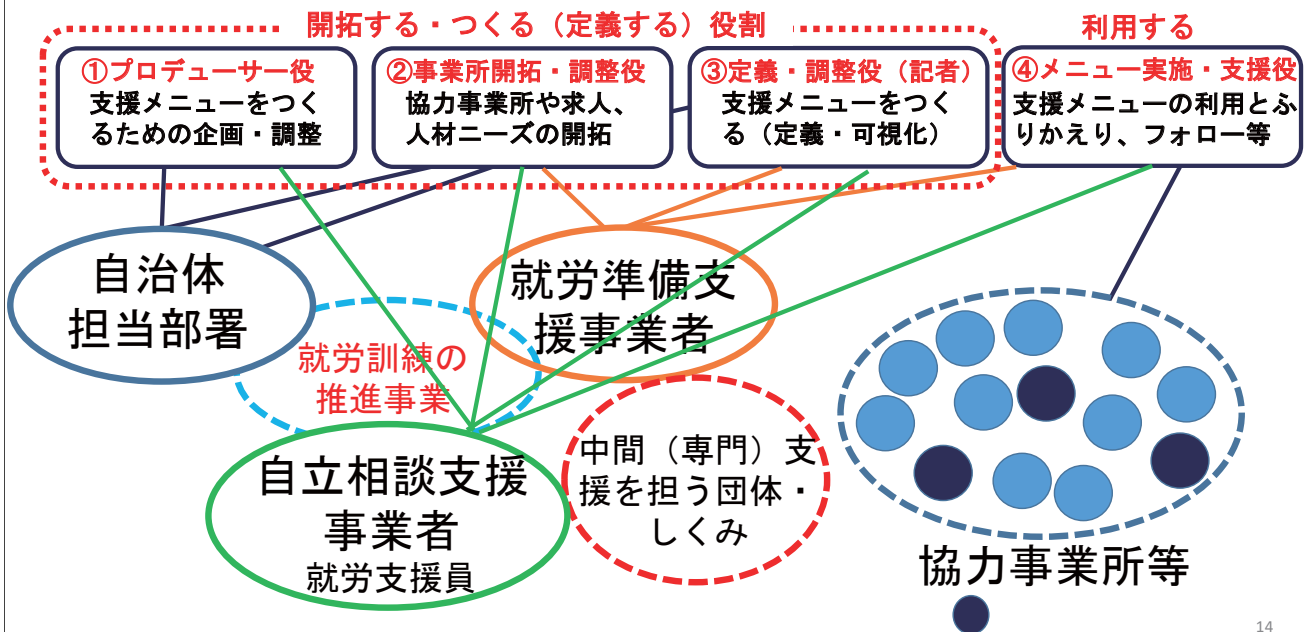
12

9 加速する「脱・日本型雇用システムの動き」

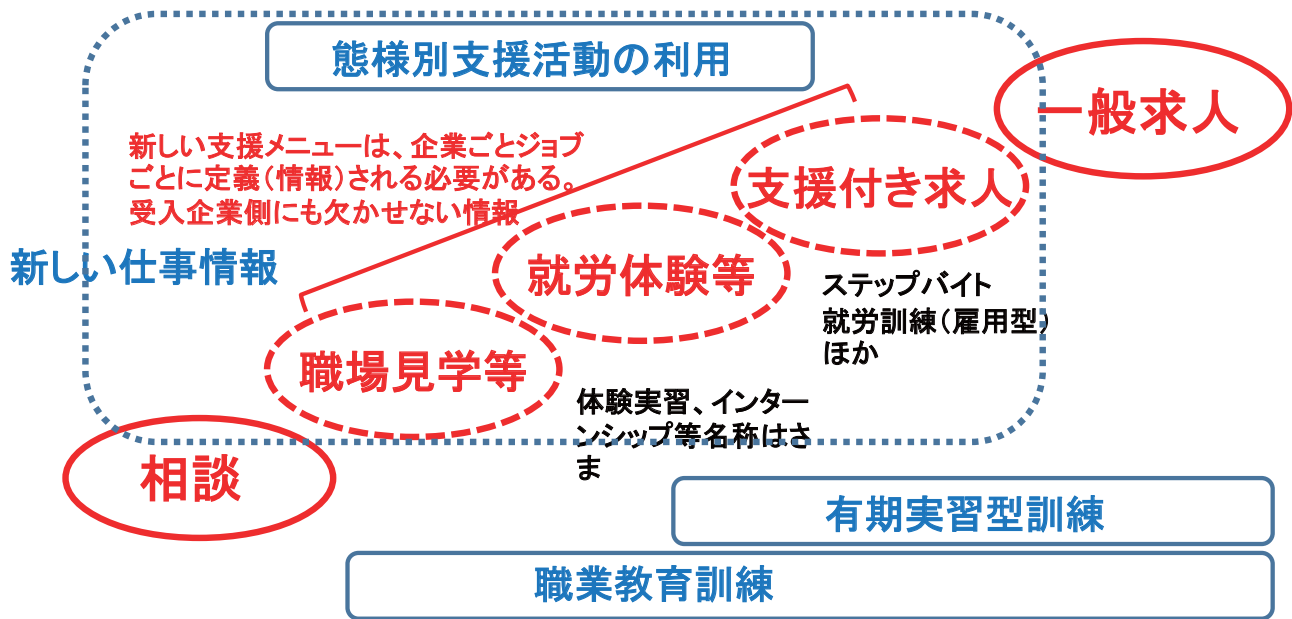


資料

II 就労支援の機能強化 ～メニューをつくり、利用を促進するのは誰？～



10 求職準備者が就労に向けて利用できる支援メニュー（情報）



15

1 1 支援付き就労等（中間的就労）の主なメニューと効果（例）

	(居場所等)	職場見学等 ＜スキルトレーニング等＞	就労体験	短期バイト等
①スキルのトレーニング（実務・座学）（集合型・個別）	●めざす目標を絞る段階	●業種職種の選好段階	●準備初期段階「就労の基礎」スキル	○制度の利用勧奨の手段（相談掘り起こし）
②職場見学・企業見学等	●めざす目標をさがす・絞る段階	●業種職種の選好段階	●キャリアラダー（広義）のスタート	○制度の利用勧奨（相談掘り起こし）
③アセスメントとしての就労体験	●自己理解、主訴の整理（意欲喚起）	●包括的相談支援の見極め	相談支援者に近い（安心度の高い）体験（庁内実習等）	○他機関への提供
④就労体験・企業実習・インターンシップ等	●自己肯定感の獲得、主訴の整理（意欲喚起）	●包括的相談支援の見極め	●「就労の基礎」の特性理解・訓練等	○制度の利用勧奨の手段（相談掘り起こし・他機関連携等） ○他機関への提供
⑤求人つき就労体験	●求職準備者から求職者へ移行（キャリアラダー（狭義）のスタート）	※無料職業紹介の活用		
⑥支援つき短期バイト（ステップバイト等）、超短時間雇用ほか	●さまざまな雇用による（狭義）キャリアラダーのスタート	●制度の利用勧奨の手段（相談掘り起こし・他機関連携等）	○次のラダーの準備期（ケースによる長短あり）	※無料職業紹介の活用
⑦サロン・居場所・OB会OG会等	●就労への関心（②～⑥）の入口として ●③～⑥のフォローアップ（ふりかえり）の場 ※他の連携機関・団体によるメニュー利用もあり			

16

12 新しい相談支援の官民協働と契約制度

相談支援(自立相談、就労支援等)の調達と契約

- 1号随契による調達
- 2号随契による調達
- 3号随契による調達
- 総合評価落札方式による調達
- 指定管理制度による調達
- 優先発注制度による調達

※地方自治法施行令176条の2(随意契約) 1号～9号

- ◆少額随契。3号で指定する団体等と単独随契に
- ◆競争入札に適さないもの。公募プロポーザル方式など。
- ◆福祉関係施設等が物品・役務を調達。生活困窮者自立支援法による認定就労訓練事業者
- ◆総合評価＝価格と価格以外(施策への貢献、雇用や就労支援、防災対策等)の条件を総合して落札者を決定。

支援付き就労事業(民間の自主的事業)

体験・訓練、支援付き短期バイト等

認定就労訓練事業

障害者就労継続支援事業

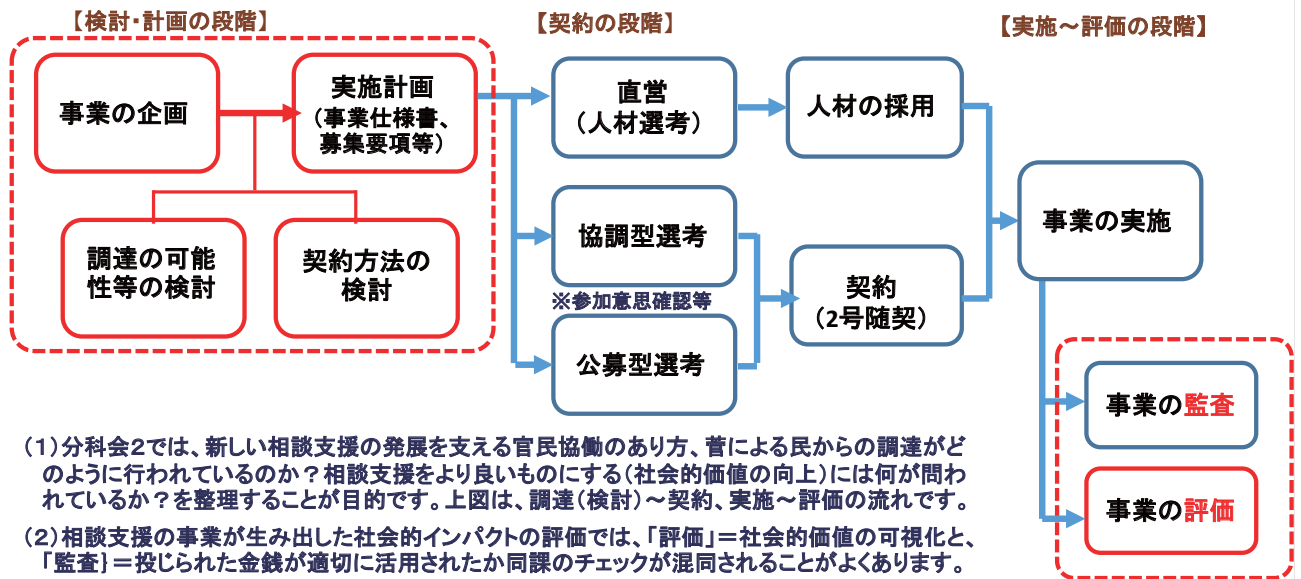
体験・訓練等の支援付き就労が広がっている。企業等による推進団体も(NPOわかもの就労ネットワーク(東京)、ステップ就労(柏原市)ほか)

生活困窮者自立支援法で、訓練付き就労事業を認定。

A型の導入支援。岡山のA型協議会

17

13 調達(検討)～契約・実施～評価のプロセス



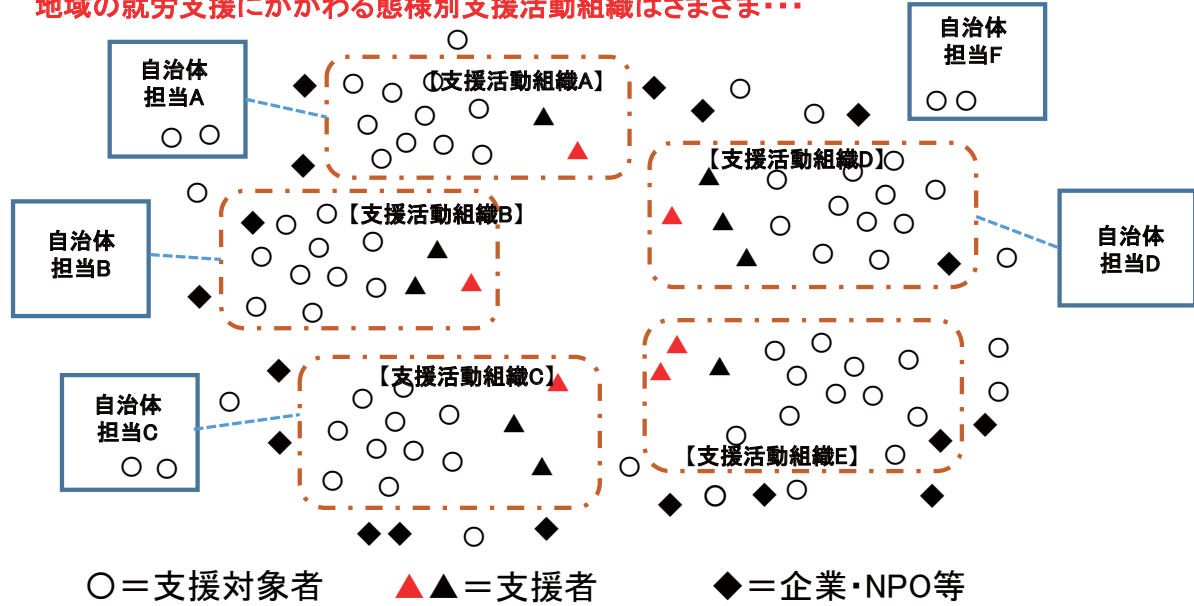
(1) 分科会2では、新しい相談支援の発展を支える官民協働のあり方、菅による民からの調達がどのように行われているのか? 相談支援をより良いものにする(社会的価値の向上)には何が問われているか? を整理することが目的です。上図は、調達(検討)～契約、実施～評価の流れです。

(2) 相談支援の事業が生み出した社会的インパクトの評価では、「評価」=社会的価値の可視化と、「監査」=投じられた金銭が適切に活用されたか同課のチェックが混同されることがよくあります。

18

1 4 就労支援の機能強化を担うプレーヤー

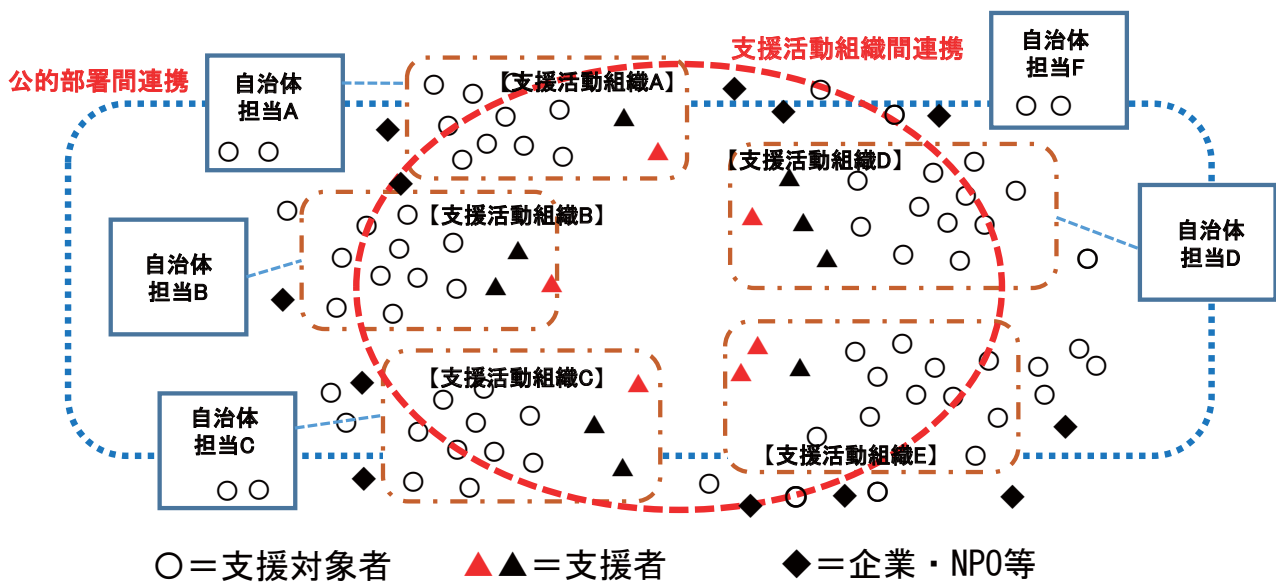
地域の就労支援にかかわる態様別支援活動組織はさまざま…



19

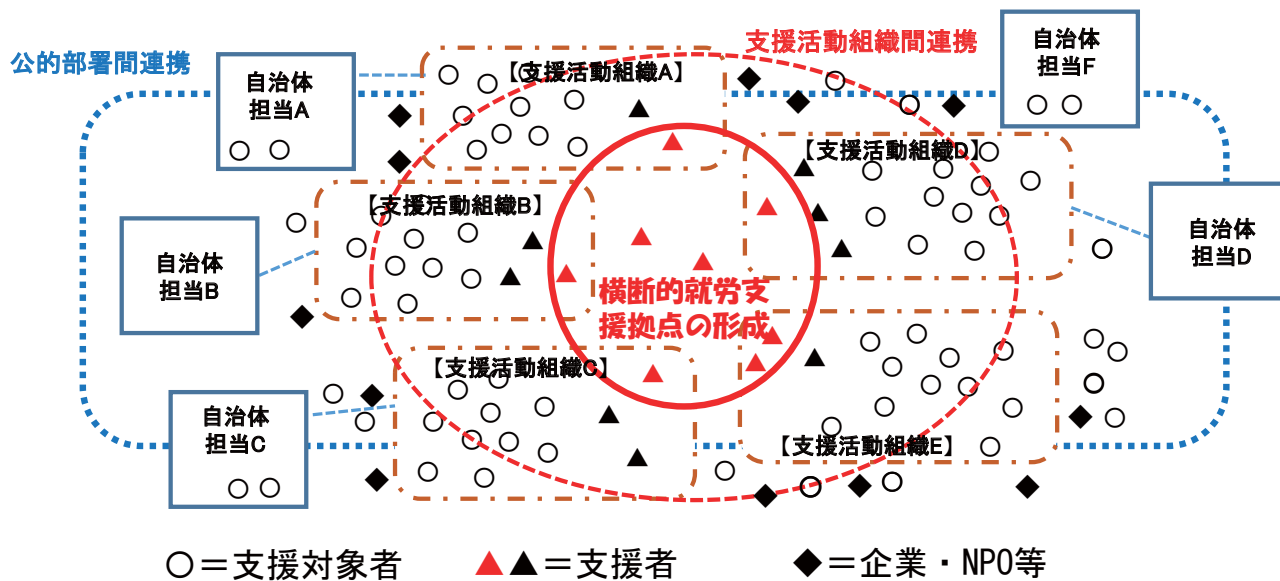
資料

1 5 態様別支援活動組織の連携・ネットワーク化



20

16 「就労支援の拠点」＝態様横断的な支援機能・組織に向けて



21

資料

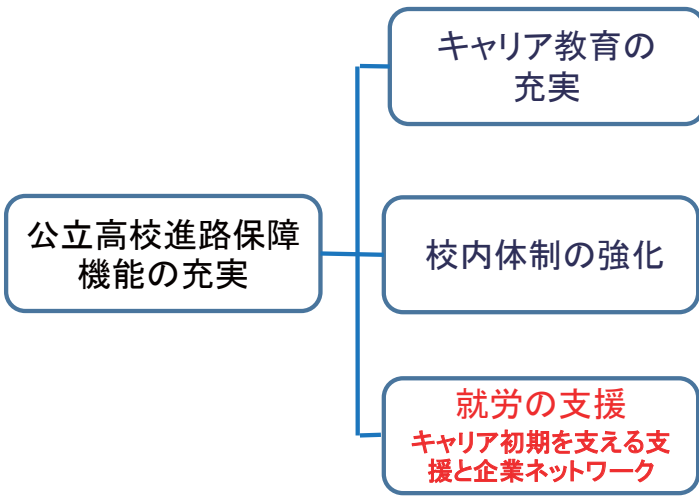
Ⅲ 企業との関係（中間的就労）に注目する態様別支援の取組み

- ①公立高校進路保障をめぐる教育委員会の試み
- ②見学会、体験実習…（豊中市）
- ③JA全農おおいた「労働力支援事業」
- ④その他

22

企業との関係づくり① 公立高校進路保障をめぐる教育委員会の試み

ここでいう進路保障機能は、エンパワーメントスクールにおける「学校から仕事へ」の移行期に問われる教育及び社会的サポートであり、産業そして雇用就労をめぐる変化、学校におけるキャリア教育等の展開などの学校内外の環境変化を受けて、その機能の再編・強化が問われている。



- ①ロードマップの検討・策定
 - ②インターンシップの充実
 - ③生徒の特性・課題等に配慮した進路保障
 - 1)外国にルーツのある生徒・保護者
 - 2)障がい、障がいボーダー等
 - 3)社会サービス利用の要調整 ほか
 - ④就労支援との連携
-
- ①包括的な指導・支援体制の構築
 - 1)総合相談窓口
 - 2)卒業生の相談窓口、継続支援の調整等
 - 3)多様な社会サービスの案内(情報提供等)
 - 4)校内研修等
-
- ①進路保障協力企業群の形成: 1)インターンシップ受入企業 2)新卒採用企業 3)転職・転社協力企業 4)業界団体等の開拓
 - ②上記企業におけるインターンシッププログラム作成や採用後の初期キャリア問題の支援策、定着支援及び環境整備等に関する支援
 - ③上記企業・業界団体等のネットワークづくり(情報提供、若年従業員の育成研修、学校との交流ほか)

企業との関係づくり② 見学会、体験実習・・・(豊中市)



自分に合った仕事を見つけたい、 地元で働きたい、
 就労に向けての一歩を踏み出すきっかけが欲しい、
 未経験の仕事に挑戦したい、 自分にできるかどうか体験してみたい。

そんなあなたのお悩みに応じる1か月、「地元で働こう！」のコンセプトで企業見学会や見学体験等に自分自身で参加できるセミナー、実際の仕事を体験できるミニインターンシップと多様なプログラムを用意しました。参加者には就労支援専門員が個別の相談に応じ、最後までサポートします。プログラムの選別は自由！この機会に豊中市と一緒に「with」は体験してみませんか。

令和元年(2019年)
 ●期間: 11月1日(金)~29日(金)
 ●内容: ◎企業見学会
 ◎セミナー
 ◎ミニインターンシップ
 ◎個別相談
 ※プログラムの詳細は募集要項をご覧ください

●対象: 概ね39歳までの求職者
 ●参加企業: 豊中市近隣の企業10社
 ●参加費: 無料

プログラムと日程

企業見学会 11月5日(水)~14日(木)

●豊中市近隣の企業10社うち、希望の企業を選んでいくことも可能です。
 【午前】10:00~12:00 見学会中企業の紹介は、希望に添っています。
 【午後】14:00~18:00 見学会中企業 定員5名、希望は5名、他は10名、先着順。
 ※ミニインターンシップ併行

見学会日程	企業名	会場	科目
11月5日(水) 午前	株式会社東洋	豊中・出穂	豊中市近郊見学会①
11月6日(木) 午後	豊中市食品公社	アクトシティ豊中	豊中市近郊見学会②
11月7日(金) 午前	株式会社パナソニック	パナソニック	豊中市近郊見学会③
11月8日(土) 午後	株式会社豊中	豊中駅前ビル2F	豊中市近郊見学会④
11月10日(月) 午前	アクトシティ豊中パナソニック	アクトシティ	豊中市近郊見学会⑤
11月11日(火) 午後	豊中地区福祉会	カーポート豊中-豊中	豊中市近郊見学会⑥
11月12日(水) 午前	日本製粉株式会社	パナソニック豊中-豊中	豊中市近郊見学会⑦
11月13日(木) 午後	株式会社豊中	豊中駅前ビル2F	豊中市近郊見学会⑧
11月14日(金) 午後	S&A 豊中駅前	豊中駅前ビル2F	豊中市近郊見学会⑨
11月14日(金) 午後	豊中市食品公社	アクトシティ豊中	豊中市近郊見学会⑩

セミナー ①11月5日(火)14:00~18:00 『企業に慣れたプロフェッショナル、就職に役立つ!』
 ②11月15日(金)10:00~18:00 『企業に慣れたプロフェッショナル、就職に役立つ!』

●企業見学会の申し込みは、この日の体験活動に付き20名以上です。
 ※定員が20名未満の場合は、11月14日の見学会に代り、講師がインターンシップ希望者のサポートをします。

**ミニインターンシップ A 11月20日(水)~22日(金)
 B 11月25日(月)~27日(水)**

●希望の企業1社で3日間の体験活動を行います。
 ※企業見学会の申込者から希望の企業に申し込まれる予定です。
 ※企業との面接や研修終了後の受け入れはスタッフが行います。
 ※ミニインターンシップ希望者は、企業見学会と個別相談の申込を必ずしてください。

個別相談 11月1日(金)~29日(金)

●キャリアカウンセリングから個別相談まで、就職に関するご相談を無料で行います。
 ※まずは予約の電話までご連絡ください。ご相談のみ可能です。

申し込みの問い合わせ先

●担当: 豊中市キャリア支援課 豊中駅前ビル2F 豊中キャリアセンター
 ☎電話: 06-6808-0000
 ☎FAX: 06-6808-0000
 ☎Eメール: mk@city豊中.lg.jp
 ☎Web: mk.city豊中.lg.jp
 ☎Web: mk.city豊中.lg.jp
 ☎Web: mk.city豊中.lg.jp

2016年度 農中おおい
 勤社の仕事や働き方は求職者、求職経験者に聞いていますか！
 求人情報のほかに

見学・実習ツール

をそろえてみませんか？

- ◆就職イメージや目標が変わり「求職準備」が進んでいます。
- ◆求人情報や面接会で不安を感じている彼女らに新しい企業情報を作成してお届けします。

求職者、企業側からの「不安な気持ち」とは…

- 求職者の不安**：就職先が作業や職場の環境が分からないから怖い、面接時に恥じることができたらー。
- 企業の悩み①**：配属された人材が思った人材とは違った、面接でわからなかったー？
- 企業の悩み②**：新人が急に辞めた、理由は「あんなかった」から、改善策がでないー。
- 企業の悩み③**：見学や体験実習を入れてみたけど、何を準備すればー？

「見学・体験実習受け入れ応援ツール」とは

農中では、作業の紹介や職場紹介、市内企業で働きたい人への仕事紹介もあっています。その中には就業経験が少ない求職者や就職経験が浅くなった卒業生や学生、なかなか就職先が見つからない求職者も含まれています。その中で、企業の仕事や働き方を身近に知る・理解するチャンスを作っています。「見学・体験実習受け入れ応援ツール」は求職者や企業に届ける・理解してもらう、社社を問わず就職支援を応援し、届けるツールです。

「見学・体験実習ツール」を作成してみませんか？

「見学・体験実習ツール」で広く訴求。そして確かなマッチング

体験実習でミスマッチ防止！
 働きながら学ぶ求職者の就業を支援！

求人ではわからない！
 体験する・知る・学ぶから「あんなかった」をなく！

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

※企業向け案内チラシ(例)

1 応援ツール 概要

①企業概要シート (求職者向けに制作したシート)
 企業概要、働いている方の傾向、職場環境・教育方針

②体験実習シート (体験する方の準備や準備、準備事項を整理したシート)
 体験内容・場所、体験スケジュール、体験の目的・魅力

2 応援ツール 作成フロー

- お問い合わせ A'ワーク創造部にお気軽にお問い合わせください。
- 担当者訪問 担当者ご挨拶、事業内容を説明し、体験実習用の作業についてご相談します。
- 高い出し 相談させて頂いた作業を「作業出し出しシート」にメモして、メール等でご提出ください。
- 担当者訪問 担当者が「作業出し出しシート」をもとに、社社の魅力や仕事の特徴を伝える内容をお聞きして整理します。あわせて写真撮影も行います。
- チェック 作成した「応援ツール」2点をお届けしますので最終チェックをお願いします。
- 完成 完成まで約2週間ほど頂戴しております。シートが完成すれば、農中が体験希望者にご紹介ご案内します。

3 見学・体験実習を経験した人、企業

【見学・体験を経験した10代男性】
 未経験の現場で、機械や工具を使っての作業は初めてだったのでうまくできず不安でしたが、丁寧に教えてもらい安心して取り組むことができました。意外とコツコツした作業に向いていることに気づくことができました。

【体験を受け入れたA社】
 「見学・体験実習ツール」を作成することで営業先に出す「あんなかった」となり、また営業先の方から就職希望者に作業実習をぜひやらせたいと声をかけてきました。その結果、企業から体験へつながり実際に内職を体験したことで、面接ではわからなかった作業や現場が見え、ミスマッチ防止へと繋がっています。

お気軽にお問い合わせ
 A'ワーク創造部 (A'ワーク創造部センター)「就労体験」デスク 電話：06-6562-0410
 〒230-0027 大塚東大塚の国産加工本部2-3-B
 TEL: 06-6562-0410 FAX: www.abash.or.jp / e-mail: mark@abash.or.jp

企業との関係づくり③ JA全農おおい「労働力支援事業」

- JA全農大分「労働力支援事業」は、地域の人口減少が進む中、従来のパート・アルバイトに頼った農作業が困難になった**独立農家の生産維持、生き残り**を支援するために検討された。
- 大分県内で比較的人口が集まる拠点都市・大分市や別府市、日田市から**就労希望者を農家の農作業につなごう**と構想された。⇒ 繁閑がある農家の**人材需要の特徴：時期スポット型**に対応するには・・・？ 課題は「**変動可能な人材インフラ**」をどうつくるか？
- 就農希望者ではなく広く就労を希望する者に注目。農業ではなく**農作業という形で従事するハードルを下げた**。さらに「1日でもよい」=希望する日に従事できる、現場までの送迎がある。そして、**現金日払い**という条件を考えた。⇒「**農作業で副業**」というコンセプト
- この就業条件で人材を集め、作業チームを編成し、請負作業を完成させる「**パートナー企業**」を構想し、その候補企業を探した。
- 並行して、農作業を請負で出す農家を組織。**農作業をどう切り出すか、その費用をどう見積もるか、チーム運営のために作業の構造化・標準化をどこまで進めるか、全農のスタッフが作業現場で模索しながら進めた。**
- そして、**パートナー企業**（農作業請負会社）の第1号、(株)菜果野アグリが誕生。繁閑がある農家の人材需要=作業発注に応じて、作業チームの従事が始まった。「**必要なときに必要な労働力が確保できる効果**」はすぐに生産性の向上につながった。
- 労働力支援事業は、「就労したい」「キャリアの中断を補完したい」等を望む**求職準備者に届き、就労のステップを歩むための貴重な中間的就労の機会**となっている。

※類似事例：特例子会社ひなり（浜松市）。農家からの作業受託を取り入れ雇用の周年化を図る

パートナー企業 (株) 菜果野アグリについて



登録人数: 約200名
日々の支援人数: 60人～80人

29

資料

労働力支援による経済効果

～農家所得の増大について。キャベツの収穫販売が押し上げる営農ビジョン～

大分県北地域のキャベツ生産の状況について

大分県北部に位置する中津市、宇佐市は県下を代表する水田産種を有し、経営主体は米、菜、大豆を中心とする土地利用型農家が数多く、米、菜等国の農業施策の厚い恩恵を受けて経営する農家が多い。この様な国の農政の中で、今までの農政に不安定なところがあり、JA全農おおいがキャベツの生産を支援し、JA全農おおいがキャベツによる所得拡大に向け取り組んでいる。

	人口	耕地総面積	水田	畑
中津市	85,378	3,870ha	3,010ha	857ha
宇佐市	58,879	8,000ha	6,880ha	1,120ha

	総農家戸数	主要農家
中津	2,497	276
宇佐	3,445	522

反	収	6,000	kg/10a
販売単価	65	円/kg	
粗販売目標	390,000	円	
収穫労費・資材費・運賃等	245,000	円	
農家支払額 (苗・肥料・農薬・借地代を含む)	145,000	円	

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
冬取り(11月～4月収穫)	1.8ha	5.3ha	10.1ha	16.5ha
春取り(5月～6月)	-	4.3ha	3.1ha	3.0ha
合計	1.8ha	12.6ha	13.2ha	19.5ha

品種	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
11下～12中	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
12下～1下	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
1下～2下	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
3上～3下	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
3中～4上	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
5上～6上	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

中津市 キャベツ生産者の契約キャベツの取組み例

	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
冬取り	0	1.5ha	3.0ha	3.7ha	5.8ha
春取り	0	-	1.0ha	1.0ha	1.0ha
合計	0	1.5ha	4.0ha	4.7ha	6.8ha

品目	平成25年度		平成28年度	
	作付面積	種収入	作付面積	種収入
キャベツ	0 ha	0 千円	冬取 3.7 ha	5,016 千円
			春取 1 ha	1,074 千円
			合計 4.7 ha	6,090 千円
米(食用米)	13 ha	11,400 千円	食用米 4 ha	3,300 千円
			飼料米 11 ha	8,600 千円
			合計 15 ha	11,900 千円
菜	15 ha	8,500 千円	補助金対象 14 ha	8,700 千円
合計		19,900 千円		26,690 千円

品目	平成25年度	平成28年度
水田	13haの肥料 (1万円/10a)	15haの肥料 (1万円/10a)
	1,300千円	1,500千円
	畑 6haの肥料 (5千円/10a)	畑 6haの肥料 (5千円/10a)
300千円	300千円	
農薬機械導入費		農薬機械導入費
		農薬機械の修理費
		人件費

この取り組みを通し...
「大分県北キャベツ部会」が設立。
10名中2名がこの取り組みを通して後継者(息子)を呼び戻している(一筆書け)

農業収入: 平成25年度1990万円→平成28年度2669万円と上昇。農家所得増大に貢献。

30

パートナー企業 (株)菜果野アグリについて

Q1.何故、菜果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作業現地への送迎。④閑散期の人離れリスク、品質・気象・圃場環境等の出来高リスクを全農園芸部と分担(菜果野アグリの農業参入)。

Q2.どういう人が働いているのか？

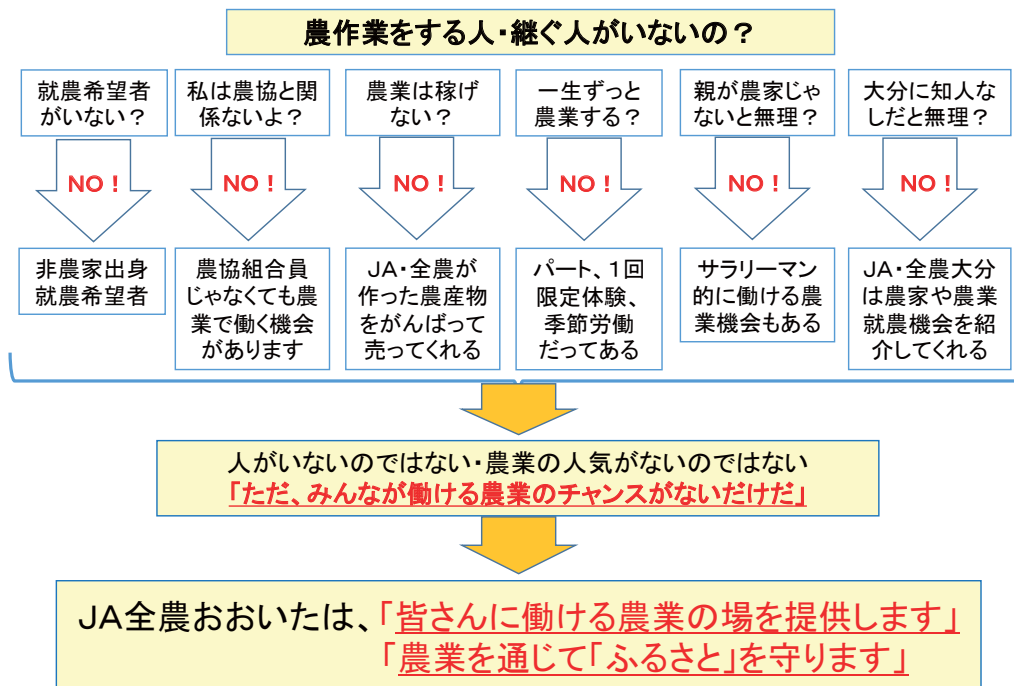
A2.ア. 常に定職に付かないフリーターと思われる人(ミッシングワーカー層)。

- 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. 定職はもっているが休日に副業として働きたい人。
- カ. 農作業が好きで趣味で来ている人。
- キ. 精神・身体に若干の障害があり会社努めが厳しい人。
- ク. 将来就農したい人。
- ケ. 定年退職者の再就職の場(定年帰農)です。

A2.のような労働者を広くリクルートする環境整備 ≡ パートナー企業の育成となります。

31

1. どうやって農業に関わるの？



32

2. 農業に関わりやすい環境→(目指す姿)体験型・訓練型就農の仕組み



【現状】

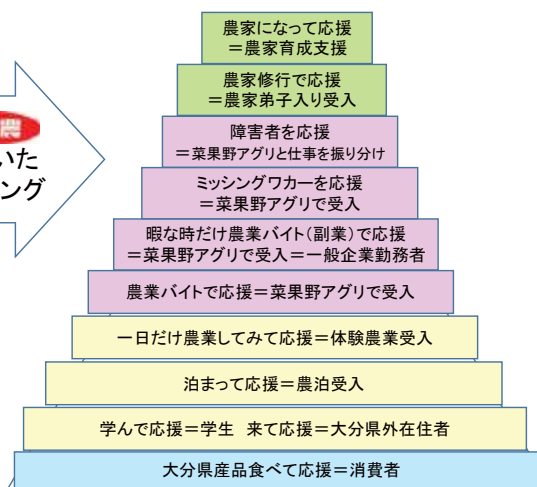
- ・農家の子供が主な後継者候補
- ・大多数は農業に興味があっても農業に関われない



JA 全農
おおいた
マッチング

【解決提案】

- ・JA全農おおいたは「全ての人」に農業機会を提供
(農業一日体験、農業バイト、農家弟子入り等)
- ・みんなで農業を支えて、ふるさとを守ろう



JA全農おおいたは、「農業でみんなが輝けるふるさと大分」をつくれます

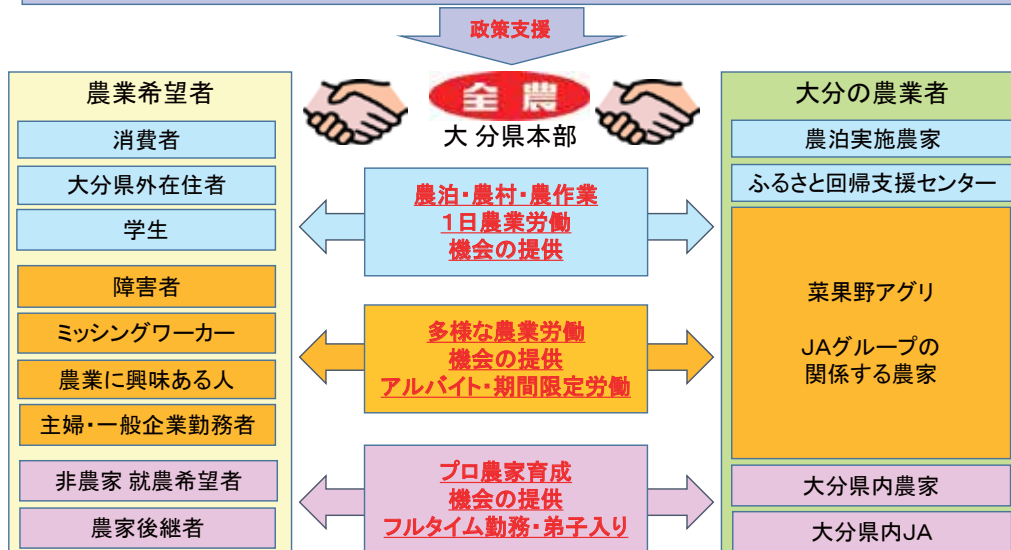
33

3. 解決提案(概略図)



「農業希望者と大分の農業者を繋ぎます」「すべての人に農業参画機会を提供します」
 ○JA全農おおいたは、「すべての人が自分に適した形でムリなく輝ける機会を提供できます」
 「各省庁・自治体と連携して、ふるさと大分を創ります」(地方創生)

今後御支援を頂きたい各省庁様→内閣府・農林水産省・経済産業省・厚生労働省・文部科学省・観光庁・大分県内自治体・教育機関



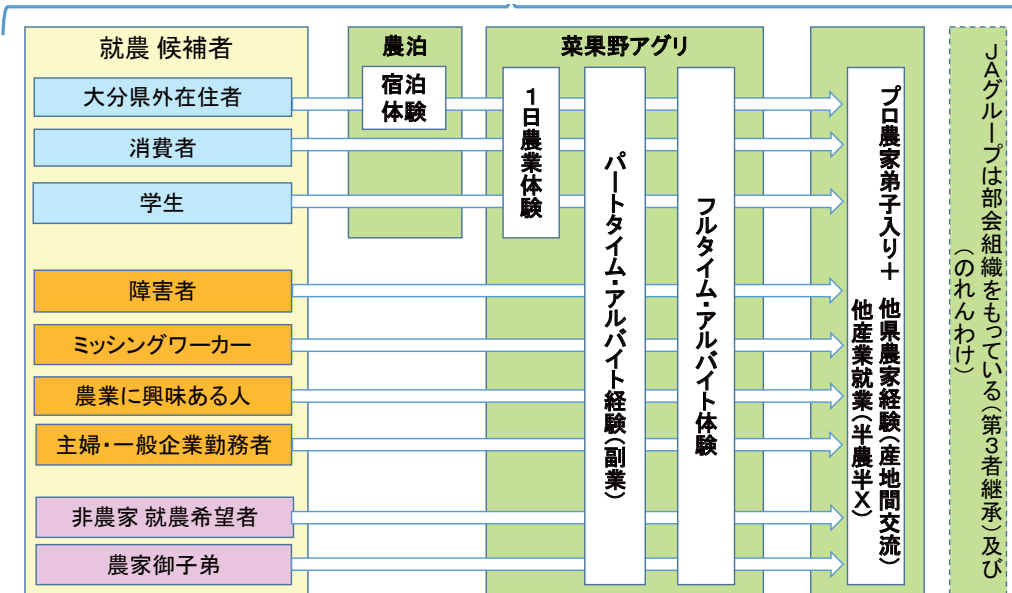
34

4. 解決提案(スキーム)



○JA全農おいたは、「初心者からプロ農家志望者まで、一人一人にマッチした農業機会をマッチングします」
「菜果野アグリ、大分県農家中心に一直線ではない、多様な就農形態を提供します」

全農 大分県本部がマッチング&プロデュース



株式会社 菜果野アグリ

ごあいさつ ～農業労働力支援パートナー企業を目指して～

(株) 菜果野アグリはJAグループと共に、主に九州の大分県で農業労働力支援を行っています。農業では生産者の高齢化による栽培面積の縮小や、耕作放棄地の増加、深刻な人手不足による圃整備・選果場の稼働低下が問題となっています。「農業、そしてふるさとを守るためのお手伝いをしたい」という思いから、私たちは立ち上がりました。今では大分県内の生産圃場、圃場後、選果場、育苗施設等に対し、日々、約60名を支援させていただくまでになりました。将来、就農したいという方から「菜果野アグリで働く、色々な作物や作業の勉強が出来て、お金がもらえるから良いね」という言葉を聞いたとき、心から嬉しいと思ったと同時に弊社の社会的な役割を再確認し、気持ちが引き締まりました。今後もJAグループ、行政の皆様と一体となって、全力を尽くしてまいります。どうぞよろしくお願い申し上げます。



代表取締役社長 中谷サト

会社概要

会社名	(株) 菜果野アグリ
代表取締役	中谷サト
所在地	〒870-0844 大分市古園府1220 (JA全農おいた敷地内)
TEL	0120-846-688 (097-545-1811)
設立	平成27年4月
資本金	1000万円
事業内容	1. 農産物の生産、加工及び販売 2. 農産物を原材料とする物の製造、加工及び販売 3. 農産物の貯蔵及び運搬 4. 農業生産に必要な資材の製造及び販売 5. 農作業の代行、請負及び委託 等
主な取引先	JAおいた等、各地域のJA

作業実績

	2016年度作業実績 (2016.4月～2017.3月)		2017年度作業比率 (2017.4月～12月)	
	比率	延べ人数(人)	比率	延べ人数(人)
選別・調整	47%	4,857	52%	6,305
収穫	41%	4,303	27%	3,364
育苗圃	7%	783	12%	1,421
ビニールハウス	1%	54	2%	222
関連	1%	64	2%	188
栽培管理(芽掻き・葉掻き)	2%	167	1%	137
付随作業(草刈・マルチ剥ぎ等)	1%	84	1%	56
自社栽培(キャベツ・ほうずき)	0%	0	3%	206
計	100%	10,312	100%	11,897



写真左：荒廃した畑。写真右：そこを私達がJA組合員として自ら耕作し、定植したキャベツ畑。(大分県竹田市長湯地区)

主な仕事内容

収穫支援



キャベツ、白菜、かぼち、梅などの収穫をします。写真はキャベツの収穫です。

調整・選果支援



トマト、みかん、ニラ等をバック詰めしたり、形を整えたりします。写真は七草のバック詰めです。

活用事例

～働きながら農業が学べる職場～



様々な品目の様々な作業を現場で体験し、生産者やJA職員と触れ合えます。自分にあった就農の形を探せます。

繁忙期の手伝いを頼みたい～農業者として菜果野アグリに支援を依頼したい方へ～



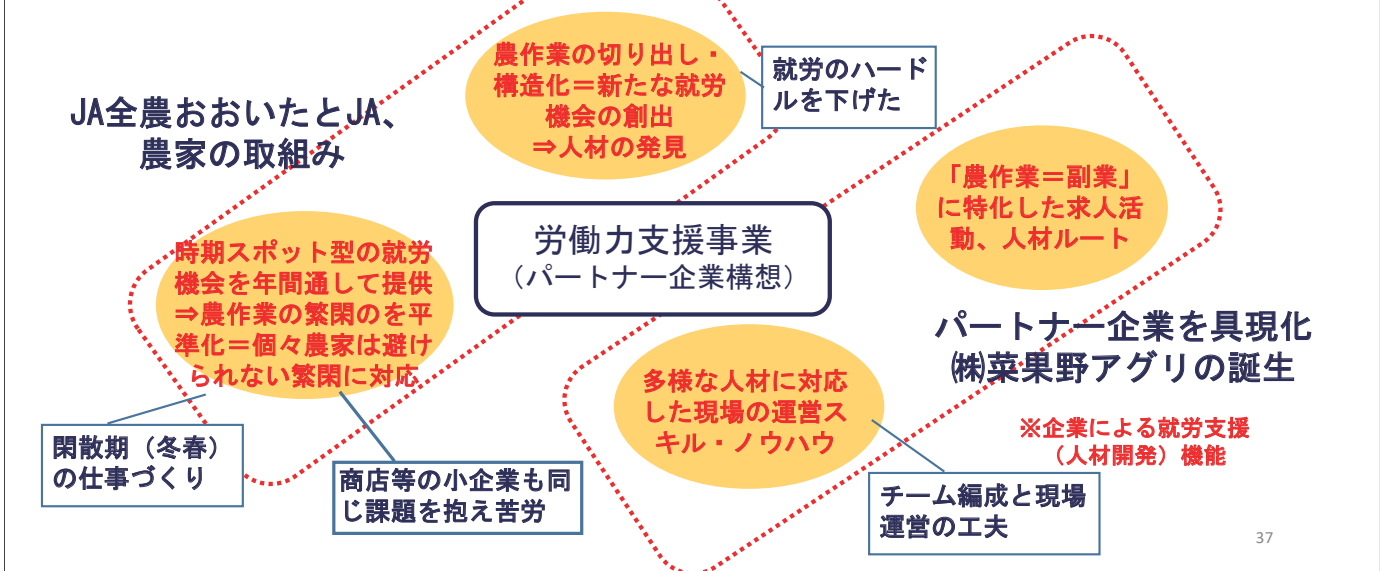
収穫時期等繁忙期にはお近くのJAまで予約申込んだり、弊社をご利用いただければと思います。※大分県内に限ります。※JA組合員向けのサービスとなります。

雇用条件等

雇用までの流れ	1. 電話及びネットで応募 2. 面接日時の設定 3. 面接(雇用条件・作業内容説明・適正確認等) 4. 合否通知
給与	時給800円～ ※作業内容により変わります。詳しくはお問い合わせをお願いします。 支払いは現金日払いとなります。
勤務時間	相談に応じます。
勤務日・休日	1日だけでも良いです。ライフスタイルに合わせた勤務日・休暇の設定。相談に応じます。
作業場所	大分県内各地。 作業場所まで送迎車あり。
経験・資格	経験・資格の有無は問いません。

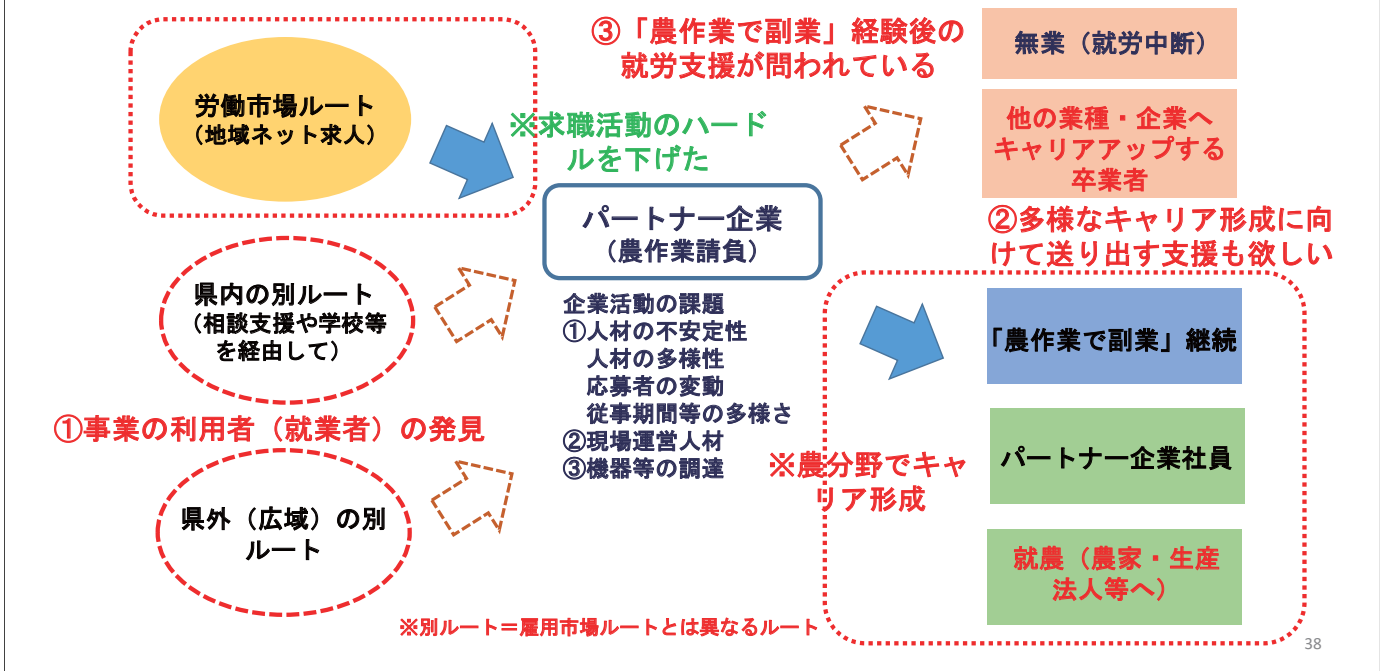
Ⅲ③ 大分モデル - 大分モデル（労働力支援事業）で注目すること

大分の労働力支援事業「農作業で副業」は、農作業の切り出しと分類によって、従事のハードルを下げ、副業という就労チャンス（現金日払い、日数等の調整可能、送迎付き等）を提供した。この就労チャンスの利用者は、「就労支援」が支援対象と考える求職準備者やキャリア模索者であった。



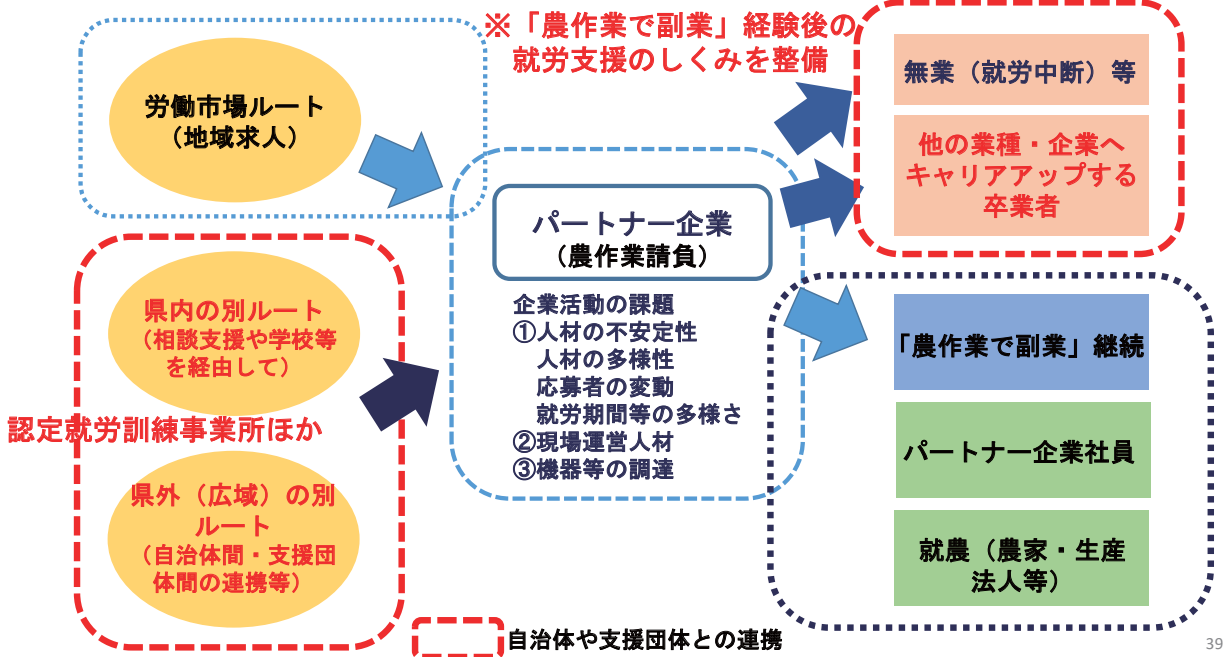
資料

Ⅲ③ 大分モデル - 大分モデルにおける多様な人材への対応 新ルートと現場の運営力



Ⅲ③ 大分モデル - 大分モデルの今後

別ルートへの拡充、現場運営の改善と就労支援との連携



39

資料

Ⅲ 企業との関係づくり④ その他 の注目する取組み

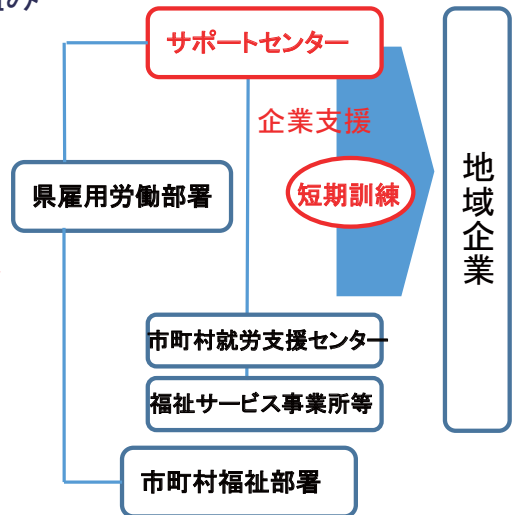
◆埼玉県障害者雇用総合サポートセンター

- 企業支援部門 (委託: NPO法人サンライズ)
- 定着支援部門 (委託: NPO法人)
- 企業開拓部門 (直営: 県産業労働部雇用労働課 障害者・若年者支援担当)

企業支援部門 (スタッフ25人)

- ①企業への支援: 短期訓練の組成、「ヘルプデスク」、出前講座 (障がい理解や共に働くための環境整備、メンタルヘルス等) ほか
- ②就労のコーディネート: 市町村就労支援センター等と連携した就労支援
- ③企業ネットワークの構築と運営: 企業向け企業見学会、セミナーほか
- ④相談 (企業向け、支援機関向け)

企業が「共に働く」ための体験、訓練をする



◆NPO法人わかもの就労ネットワーク

東京中小企業家同友会有志企業と若者等支援団体が共同で設立。就労体験等の段階から若者を受入れ、企業ネットワークで支える

40

(4) 第13回企画委員会(2020年1月22日)

就労支援で 助け合える地域を作る

NPO法人青少年就労支援ネットワーク静岡
津 富 宏(静岡県立大学)

1

資
料

適切なサポートがあれば
どんな人(若者)も働けます

思いさえあれば
資格なんかいいりません
誰でも人を応援できます

2

私について

生まれ 1959年 東京都
略歴 1983年 5年かかって大学卒業
 法務教官(少年院の教官)となる
 2002年 法務省から静岡県立大学に移る
専門 犯罪学(原因論、非行からの離脱研究)
 評価研究(犯罪者処遇の効果研究)
 青少年の社会参加支援
社会活動 特定非営利活動法人青少年就労支援ネットワーク静岡
 一般社団法人静岡学習支援ネットワーク

3

立ち直り

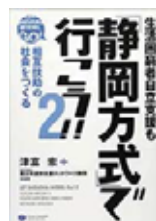


民主主義



若者支援

就労支援

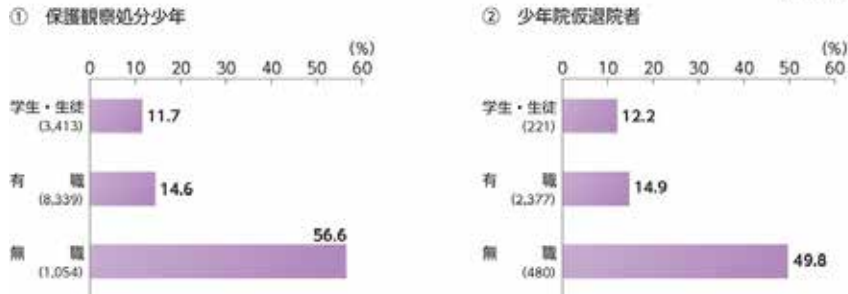


評価研究

働くことで人生が変わる

5-1-5-9 図 保護観察対象少年の再処分率（終了時の就学・就労状況別）

〔平成27年〕



注 1 法務省大臣官房司法法制部の資料による。
 2 保護観察処分少年は、交通短期保護観察の対象者を除く。
 3 保護観察終了時の就学・就労状況による。ただし、犯罪又は非行により命柄を拘束されたまま保護観察が終了した者については、刑務を拘束される直前の就学・就労状況による。
 4 「再処分率」は、保護観察終了人員のうち、保護観察期間中に再非行・再犯により新たな保護処分又は刑事処分（施設送致申請による保護処分及び起訴猶予の処分を含む。刑事裁判については、その期間中に確定したものに限り。）を受けた者の人員の占める比率をいう。
 5 家事従事者、定収入のある無職者及び不詳の者を除く。
 6 () 内は、実人員である。

資料

少年院の教官としての私の経験 働けるようになることの大切さ

- ・プライドが保てる
- ・リズムのある生活を送れる
- ・一日のうちでやるべきこと、行くべき場所が決まっている
- ・(うまく続けば)生きがいになる
- ・仕事仲間(友だち)ができる
- ・お金が稼げるので、生活に幅ができる
- ・社会常識が身につく

「働くことは完全栄養」
このことはすべての人々に当てはまる

私の根本にある信念

働くことで人は変わる
仕事につなげ人を変えるのは
地域＝人のつながりである

7

働き続けることのむずかしさ

8

就職したあとが(も)難しい

- 若者就労支援機関対象者の調査(厚労省、2006)
 - 連続1ヶ月以上仕事をしたことがある人は79%
- その人たちは・・・
 - 一度は働いた、しかし、
 - 仕事が続かなかった、そして、
 - やめたあと、仕事を探せなかった／仕事を探そうとしたが、みつけれなかった

9

働きたくても働けない若者たち 若者就労支援機関対象者の調査(厚生労働省、2006)

面接の申し込みの電話をするのが不得意	61.5%
面接で質問に答えるのが不得意	64.8%
面接に通るのが不得意	75.1%
職場で友達を作るのが不得意	64.6%
教えてもらわなくても周囲のやり方をみて仕事を覚えるのが不得意	60.2%
忙しいときに手伝ってもらうのが不得意	58.3%
知らない人に話しかけるのが不得意	59.6%
人から好感を持ってもらうのが不得意	57.4%

10

やめないための支え 次につなぐ支え

- 就職するための支援ではなくて、働き続けられるための支援が大切
- 人は、どうしたら働き続けられるのでしょうか。
- 同じ職場で働き続けられなくても、次の職場へとチャレンジし続けられれば大丈夫

就職ではなく、試行錯誤を支える

11

私たちのチャレンジ

12

ミッション

青少年就労支援ネットワーク静岡は、静岡県内の働きたいけれども働けない人びとに対して、市民のネットワークによる伴走型の就労支援を提供することを通じて、働く喜びを分かち合える、相互扶助の社会をつくることを目的とします。



13

	H28	H29	H30
総対象者数(就労支援・学習支援・生活困窮者自立支援・ひとり親支援など)	1255人	1178人	748人
うち 就労希望者数	869人	761人	581人
うち 就労者数	551人	393人	437人



県内に1,300人のボランティア

14

働けていない若者は
国の調査では同世代人口の2%程度と推計

しかし
全戸個別訪問をして全数を数えた
唯一の調査(秋田県藤里町)では10%
(定義次第では20%に達する)

有償事業ではこんなに多くの若者は支えられない

応援団がたくさん必要

15

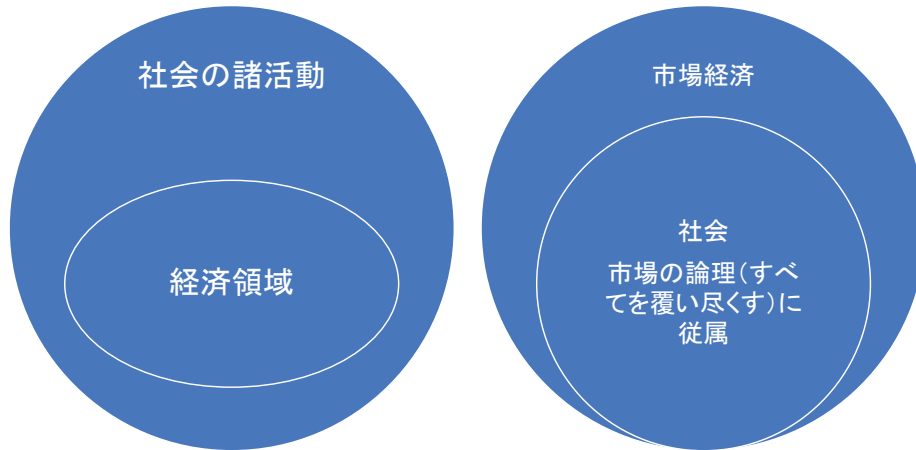
静岡方式による
社会についての認識

16

ポランニー『大転換』のエッセンス 市場社会のいびつさ(=経済世界の突出)

埋め込まれた embedded 経済

離床した dis-embedded 経済



中山智香子先生のスライド

17

資料

ポランニー

経済過程に秩序を与え、社会を統合するパターンとして、互酬、再分配、交換の3つをあげる。

18

ポランニー 市場(交換)の過拡大

労働、土地、貨幣は、いずれも販売の為に生産されるのではなく、これらを商品視するのは、まったくの擬制なのである。にもかかわらず、労働、土地、貨幣の市場が現実組織されるのは、この擬制のおかげなのである。

19

資料

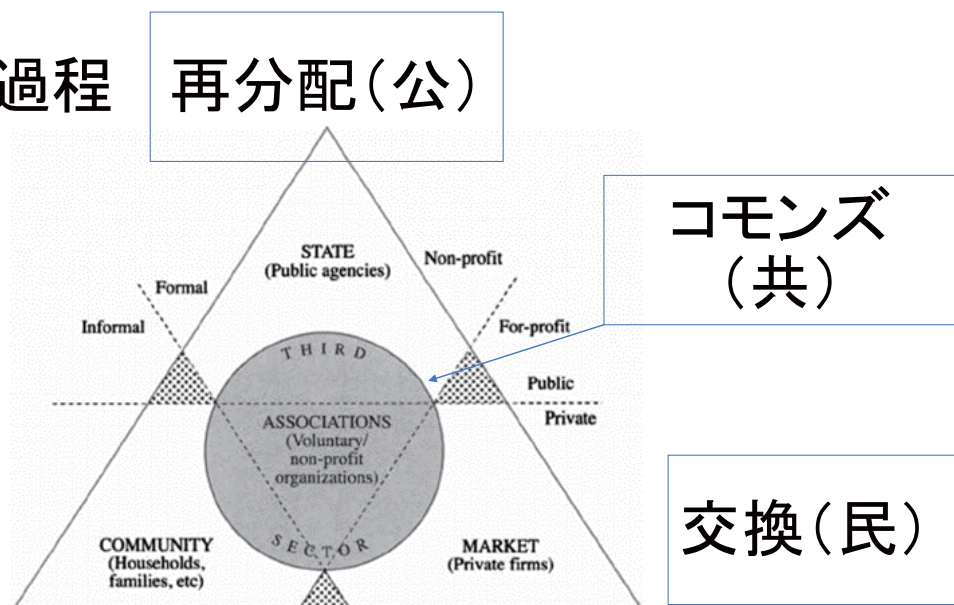
3つの経済過程

再分配(公)

コモンズ
(共)

互酬(私)

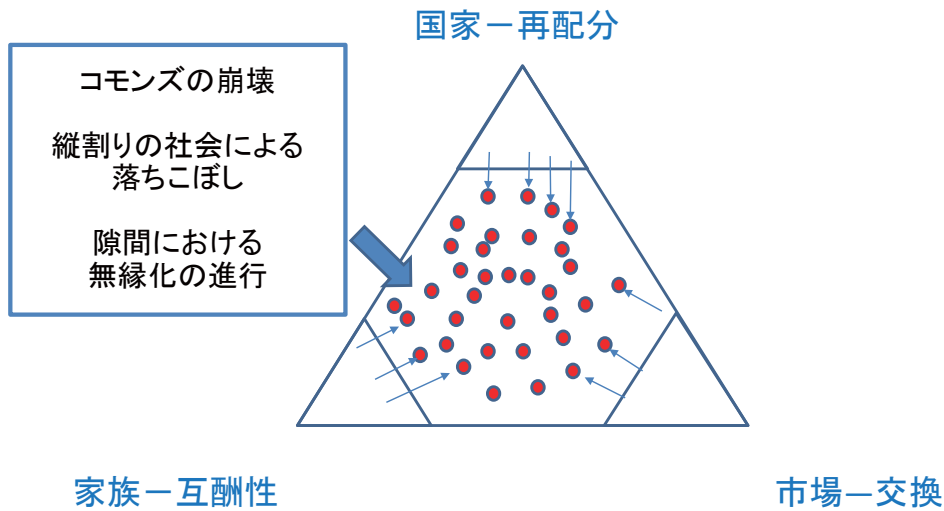
交換(民)



ペストフの三角形

20

現状 国家、市場、家族の後退



21

資料

コモンズの再生： コモニング

互酬性の原則の拡張による「共有」化

例 里山

里山は個人によっては管理できない
(コモンズの悲劇)

里山は共同体の一員(市民)によって管理しうる

22

コモニング

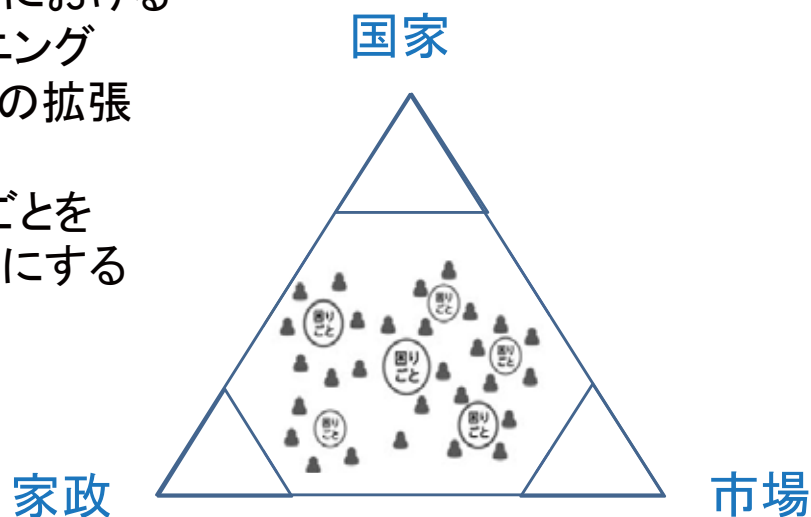
- コモニング (commoning) (Linebaugh, 2009) : コモンズに依る生き方を指す
- Ristau (2011)
- 「コモニングという行為は、お互いが助け合うという期待のもとで、何かが私たちみんなに属している(これが、コモンズの本質)という共通の理解をもって、かたちづくられている関係性のネットワークによって成り立っている。コモニングの実践は、「自分のことは自分で」という広く共有されている倫理から、「私たちはともにここにある」という倫理への思考の変遷を示している」
- 「この動きの中心には、自らが見たい世界を共に創造し生み出すために集まった人々がいる。私たちは自らの問題を解くために必要な作業を誰かがやってくれるのを待っている必要はない。より多くの人々が自分の住んでいる地域を見渡しては・・・「みんなで力を合わせれば、地元のこの問題は解決できると思う」と言い始める。」
- 「コモニングは、一般市民が、自分たちのコミュニティの未来をかたちづくるために、自ら決定し行動する新しい方法を示している。利益重視の市場原理に閉じ込められてしまったり、政府機関の資金に完全に従属してしまうこともない」
- 「コモニングは、市場経済において売り買いされるものだけが、私たちの暮らしに根本的な意味を与え生存を可能にする唯一の方法であると主張してくる、近代の暮らしを支配するパラダイムに対抗する一つの方法である」
- 「私たちが・・・社会的・経済的な暮らしをまじりあいながら組織化していくためのより本質的な方法を発見する際、私たちはコモニングというもっとも古い在りかたの一つに関与している」

23

資料

静岡方式における コモニング 互酬性の拡張

困りごとを
「萃点」にする



24

コモニングとしての就労支援

- 静岡方式は、相互扶助の市民社会というコモンズ(共の世界)を、私たちの地域が有していた、共同体のイメージを喚起しつつ、再創造する取り組み
- ペストフの三角形で言えば、左下の三角形を支える互酬性原理によって真ん中の領域を再組織化する試み
- 支援／被支援者モデルや提供者／顧客モデルによって、真ん中の隙間を埋めるのではなく、公共的空間として、私たちの地域社会を再構築する
- 顧客化を推進する福祉でもなく、労働者化を進める民間企業でもなく、相互扶助の地域社会自体が担い手となる
- 市場化の持つ排除の力を乗り越え、市民主体の地域をつくる

25

相互扶助社会の形成

- 福祉自体の市場化が進む現在、広く言えば、脱市場化の運動
- 貨幣は誰もが手に入れられるわけではない。人の弱さを前提とし、貨幣に基づく交換(民)ではなく、互酬(相互贈与)(共)で生きられる社会をつくることを目指す。
- 他者への依存関係から独立するという意味での就労「自立」概念を否定
- 就労は、個々人の自立のための手段ではなく、地域における相互扶助のネットワークに入り、支え合いの関係に入ることを意味する。「相互扶助のための就労、相互扶助による就労」
- ピラミッド型ではなくネットワーク型に、地域社会の再組織化を目指す
- 相互扶助の社会関係の再構築にとどまらず、相互扶助的な経済関係の再構築をも目指す
- 支援の生態系を基盤に、社会的連帯経済という経済の生態系を作り出していく。

26

私たちにとっての地域とは

私たちが構成する
私たちが主体である
私たちのための地域

community of us, by us, for us

27

市民社会の力で新自由主義を乗り越える

コモニングによって私化を乗り越える

28

就労支援の原則

- 1 働けると信じる
- 2 伴走する
- 3 地域を再組織化する

29

1 働けると信じる(IPS)

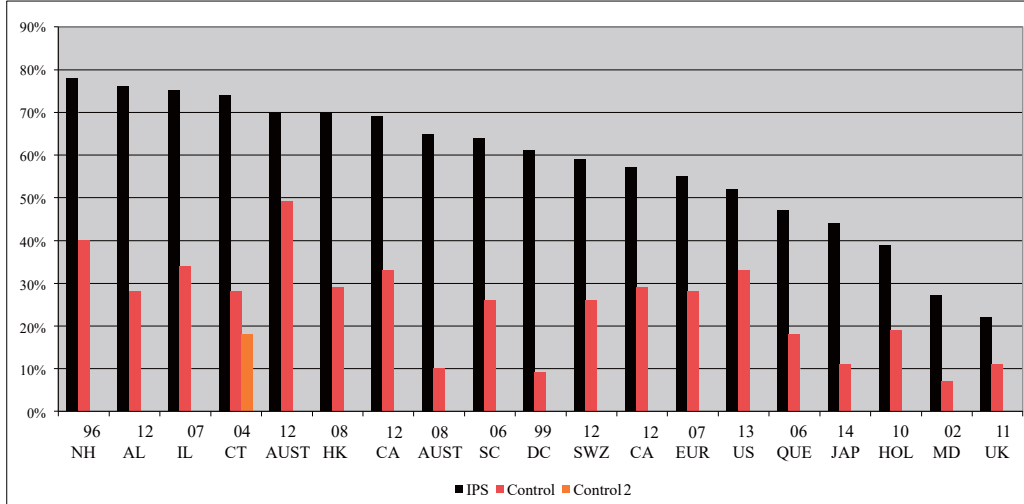
1. 一般雇用(最低賃金)を目指します
2. 働きたい人はどんな人でも支援します
3. 医療の支えを得ます
4. 本人の好みを尊重します
5. 訓練やカウンセリングではなく、ただちに職探しを始めます
6. 本人の好みに沿って、地域の職場を探します
7. 本人の望む限り、ずっと支援します

「好きなこと・好きなもの・好きな人」

30

IPSの効果 働けるという前提を持つことの価値

就労率



31

資料

好きなこと・好きなもの・好きな人
をもとに提案してみましよう

32

2 伴走する



就労体験の様子をビデオで見ましょう

33

神奈川県に住む70代の会社の社長さんでもあります☺️諦めないボランティアさんのお一人です♡ 一度会いに行った時に(^^)

、、、なんかあって大変だったらさ、うちに来なよ(^^) 別に人生長いんだし僕も昔家出してからここに居ずいちゃったんだ。気づいたら社長してた(^^)好きな仕事だなあって感じたんだよな～始め嫌だったけど♡

このお話がきっかけになり、まだ10代ですが、優しくって真面目な髪の毛セットが得意な若者くんが向かいました☺️(^^)

あれから1ヶ月です♡ ボランティアさんは最初に知り合いのお店に2人だけで伴走♡♡(^^) 2軒目でホテルマンやフロント等も目指せるように、周りのスタッフさんたちにも紹介をしてくれました。

毎日毎日早起き6時半ですがお迎え車もあり(^^)です。歯磨きしながらだっって乗り込めます☺️(^^) 少しずつ少しずつ周りの方より2時間短い時間からスタートされました。

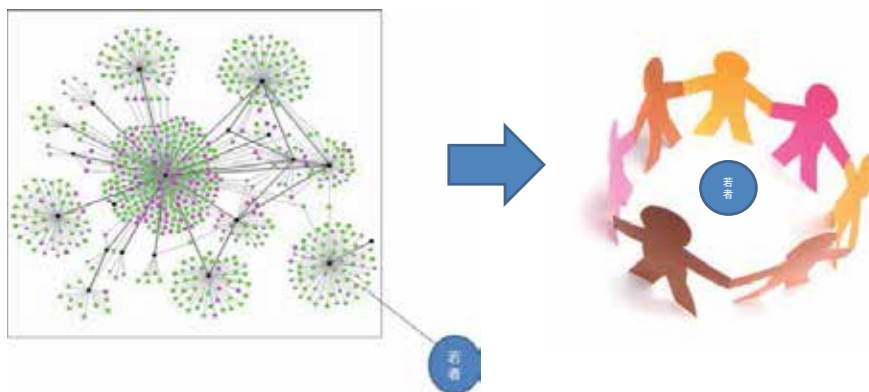
助けの言葉や行動があるとがんばれちゃいます♡(^^)♡ 色々な方に囲まれたら浮かぶ事も考える事も変わるんだらうな(^^)

34

地域のたくさんの「いい人」に
どんどん出会っていきましょう

35

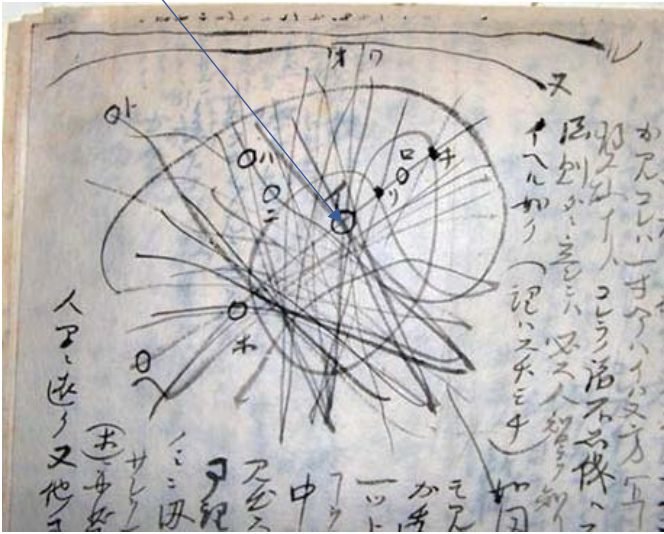
3 地域を再組織化する



36

萃点

萃点(すいてん)とは【南方曼荼羅から】



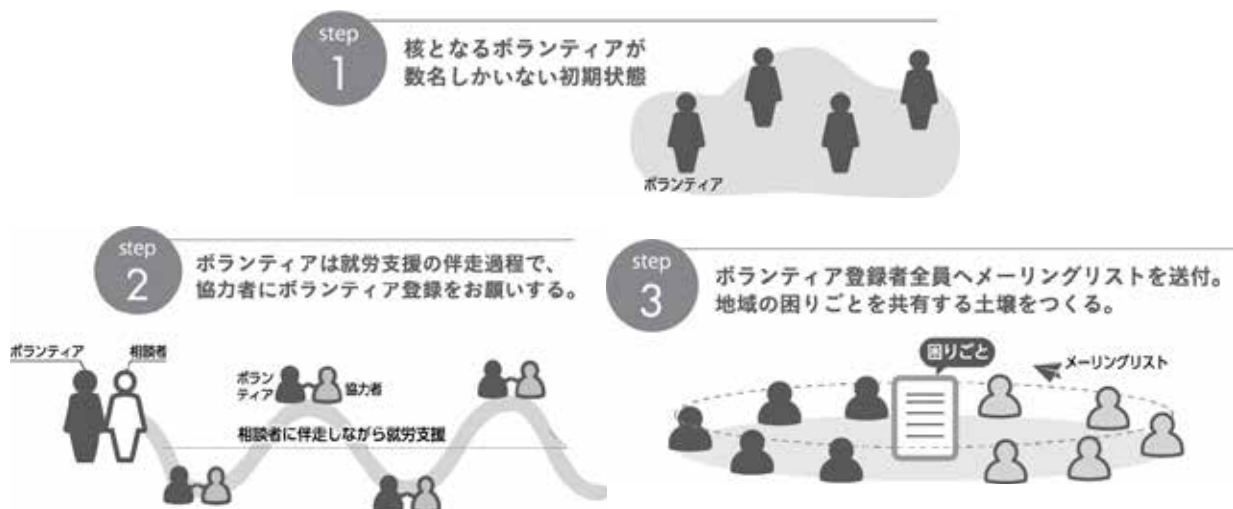
さまざまな因果系列、必然と偶然の交わりが一番多く通過する地点……そこから調べていくと、ものごとの筋道は分かりやすい。……そこですべての人々が出会う出会いの場、交差点みたいなもの……非常に異なるものがお互いにそこで交流することによって、あるいはぶつかることによって影響を与えあう場—それが萃点

(鶴見和子『南方熊楠・萃点の思想』藤原書店)

37

資料

伴走で萃点をつくる



38

伴走で萃点をつくる

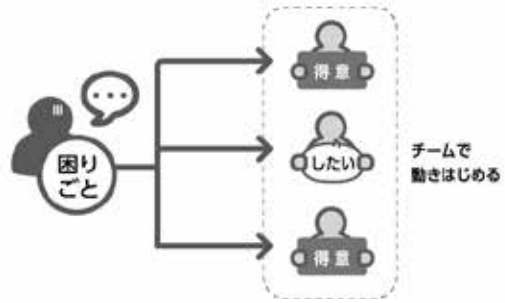
step
4

ボランティア登録者の得意なこと、やりたいことがわかるように、ボランティア登録者が集まる機会をたくさんつくる。



step
5

支援する人は「困りごと」に直面したときボランティア登録者の誰に頼めばよいかわかるようになり、「困りごと」を分かち合える。



39

資料

萃点が自己増殖し、生態系となる



40

自分たちを成長する生き物として
イメージしましょう

41

資
料

人はどうしたら働けるのか

42

支援しない。応援する。

私たちは人を支えない
支えを外してしまえば落ちてしまう

本人の人生はあくまで、本人のもの
本人の人生を送るのを「応援」する
私たちは「応援団」

43

資料

渡邊) 野球の応援団みたいに太鼓がいたり、
チアリーダーがいたり、いろいろな人がプレー
している人を応援している。ジーっと見守る
人もいるかもしれない。

池田) 私たちは「応援」と言っている。みんな
応援できるし、応援してもらっていい。

44

池田)意識しているのは3、4人つくようにしている。同じ地域の人、レアな趣味が繋がりそうな人、あと一人なんの共通項があるのという全然お門違いの人をいれる。たまたまそこにいたからみたいなのもある。趣味の話だと盛り上がるからいい。ただ世の中には合わない人もいるので、お門違いの人は、その延長上だよということを分かってもらうことが一つ。そうは言っても色んなことがひっくり返ったりする。最初合わなさそうだなと思った人と仲良くなったり。コーディネートをしすぎて、守ろうとしすぎるあまりに外に出てから崩れてしまうパターンもある。いろんなハプニング的なものも楽しめるように、というのを最近考えている。

45

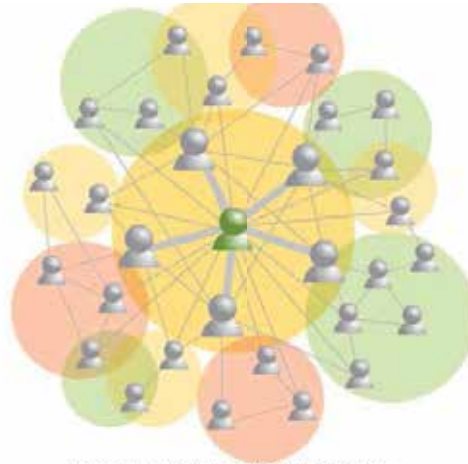
渡邊)・・・若者とサポーターは「寄ってたかって」の形式ができています。・・・富士の各地から窓口に集まり、そこからサポーターが若者を連れ出していく、そこから皆んなでドライブに行く、写真を撮りに行く、サイクリングに行くというみんなの集合場所になっている。教育プラザの中に体育館、調理室があり、私たちが窓口で事務作業をしていると敷地内の知らないところで会合が行われている。知らぬ間に若者とサポーターがシチューを作っていたり。サポーターの中には住職もいて、お寺に若者を集めてフォローアップミーティングを始めたり。・・・

46

ウィークタイズ(弱い紐帯)で化学反応を起こす



CONNECTIONS THROUGH STRONG TIES



CONNECTIONS THROUGH WEAK TIES

© 2012 CHESS MEDIA GROUP



47

資料

渡邊) 気がついたら巻き込まれてるっていう。マラソンもそうだし、うちの若者は15歳からなので不登校の子も来ているし、引きこもって慣れるために来てるって子もいるし、働きたくないけど親に何してるんだって言われるのが嫌で来てる子もいる。で、働きたい子に企業に見学行ってみようかっていう時に、他の子と一緒にドライブに行かないって誘うんですよ。するとうっかり次の日から働いてたりするんですよ(笑)なんか行って働く気になっちゃうってね。働きたいって言ってなかったよねって。その子が面接しちゃったりうっかり巻き込まれるんですよ。

池田) 巻き込まれて働いちゃった子に「なんか働いてるらしいじゃん」って言ったら「そんなつもりはなかったんですけど、、、なんかいつの間にか働いてたんですよ」って(笑)

48

おわりに

49

資料

私たちは
お互いにサポーター
地域づくりの仲間



補遺 有償スタッフのことば

51

出会った方々自身が抱える問題

仕事の探し方

休日の過ごし方

比べられること

支払

学歴

相談相手がない

仕事が続かない

家族との関係性

電話がけが苦手

やりたい仕事がない

恋愛・結婚したい

同僚の人間関係

友達が欲しい

交通手段

病気との付き合い方

面接が怖い



52

困っている人に出会う

- 図書館など比較的行きやすい場所(理髪店、ドラッグストア、スーパー、クリーニング店等)で広報
- 健康診断(出張含む)で広報
- 本人の安全安心な場所(ex. ひきこもり相談員と、お気に入りの場所にて)で会う
- 企業訪問で職場の見学や体験の依頼以外に従業員へ回覧をお願い(社内回覧をしてもらい、従業員やそのご家族に出会う)

53

サポーターさんと一緒に動く

- 「知らないことは、一緒に動いて知ればいい」
- サポーターさんの強みを生かして、頼ってみる
- 最初は、サポーターさんが自ら動けることは少ない。リズムや感覚があるとイメージしやすい。だから、折に触れて声をたくさんかけて、いっしょにやってみる。
- 大事なものは、拠点に来るサポーターさんではなく、地域のサポーターさん
- 市町規模の小グループのMLやLINEグループをつくる
- 困りごとを真ん中にして、相互につながる

54

どんな人がサポーター？

- いい人 職業や年齢、性別はさまざま
- ボランティア登録用紙を書いてもらう
 - 登録用紙には個人情報の守秘義務が生じる
- 連絡は、主にメーリングリストを利用
 - 内容は困りごと(相談)やイベントの発信
 - メーリングリストは見るだけでも良い
 - 自分が参加できそうなものに参加する
- できる時にできることを
- 直接、若者の担当をしてくれる方もいる
- 趣味や特技や専門性を発揮していただく方もいる
- 間接的に情報提供を行う方もいる

55

何をしているか

56



話を聴く

自分が落ち込んでいた時に、話を聴いてくれた人がいた。日向ぼっこをしながら、ゆったりとした時間を一緒に過ごす。

57



フォローアップミーティングから始まる出会い・化学結合

- 土曜日の午後に行ったFM
- どんな仕事ができるか悩んでいたUさんに、企業担当をしている市役所職員の方が「こんな会社見てみない？」と その場で、ある工場に連絡を取ってくださいました。
- たまたま工場長がいたので、サポーターさんと3名ですぐに工場へ直行！！
- お互いに気に入って、後日面接をして採用となりました

58

職場訪問（働き続けることの応援）



- 働き始めるとなかなか連絡が取れなくなることもあるけれど、地域のサポーターさんなら、働いているところに様子も見に行ける。もしかしたらお客さんとして応援してくれることも。

59

通勤困難な若者に 自転車を譲り受ける



- 就職は何とか決まりそう。
- 車の免許もないし、バスでの通勤もダイヤが少ないし、お給料が入るまで、バス代の立て替えもちょっと厳しいし、家族の協力も難しい…
- そんなときにサポーターさんがメンバーリストを見たからと言って、使っていた自転車を譲り受けました。

60



趣味やリフレッシュ等の開拓

真面目な方たちが多いので、仕事の時間以外の過ごし方について、紹介や共有をしながらメリハリのある生活をする事、また地域と一緒に生活する仲間として繋がらうこと



地域活動へ一緒に参加

地域で生活する者として、自治会や消防団、漁協組合、教育委員会等のボランティア活動で地域を知る。

その他やっていること

- ・学び直しを支援する
- ・食事に行く
- ・畑を一緒にやる
- ・スポーツを一緒に行う
- ・カラオケに行く
- ・コーラス部を結成
- ・ラフターヨガに参加する
- ・釣りに行く
- ・映画に行く
- ・貯金節約の仕方の研究
- ・起業の応援
- ・市役所等の窓口の伴走
- ・会社の求人情報提供
- ・制度や法律の改正の説明
- ・身だしなみを整える
- ・男のモテ講座
- ・マラソン
- ・カメラ部
- ・一人暮らしの準備
- ・引越し
- ・クラフトの会
- ・歴史の研究
- ・保護者との相談
- ・食材や料理のおすそ分け
- ・就労体験の受入れ
- ・ウォーキング
- ・ダイエット

63

サポーターを始めてみると

- ・ **始める前**
 - 「就労支援をしたことなんてないから」
 - 「ボランティアと言ってもお役に立てるのかな」
 - 「専門性が必要だと思っていた」
- ・ **始めてみて**
 - 「たいした事はしていないのに感謝された」
 - 「これならできそうな事はあるかもしれない」

64

(5)第14回企画委員会(2020年2月25日)

日本財団:ワーク・ダイバーシティ モデル事業

働きづらい人々のキャリアラダー・モデルの創設 大阪地域における態様横断的就労支援モデル2.0の創出

- I 概要:日本財団ワーク・ダイバーシティ事業とモデル事業
- II 大阪地域における「働きづらい人々のキャリアラダー・モデル」
の考え方

 A-Work創造館 就労支援室 西岡正次
(大阪地域職業訓練センター)

1

資
料

I 概要:日本財団ワーク・ダイバーシティ事業とモデル事業

1 Work! Diversity事業とモデル事業のねらい(次ページ参照)

- ①態様横断的な社会制度の構想と支援システムの検討
- ②支援活動組織のネットワーク
- ③態様別支援方法のマニュアル化
- ④障害者就労支援事業所のダイバーシティ化研修(事業運営及び支援の人材養成等)
- ⑤モデル事業による検証(就労支援の効果と課題、多様な要素(課題)への対応可能性ほか)

2 モデル事業のねらい(整理)

- ①上記1のねらいに対応し得る地域の取組みが問われている
- ②現状分析というより、上記1にかかわる地域モデルの探索と課題整理が重視される
- ③既存の就労支援活動と活動団体、そのネットワークについて、上記1-①②③に資する検証データと1-④の人材養成に資する取組みが問われる。
- ④モデル事業を行う地域には、
 - 1)態様別の就労支援の取組みが存在すること(民間団体、自治体等の公的部門ほか)
 - 2)何らかのネットワークあるいはその萌芽があること
 - 3)このモデル事業に関心があること、などが考えられる。態様別支援活動のネットワークについては、後掲資料のように考えられる。

2

ダイバーシティ就労



ダイバーシティ就労
促進制度の具体的提
案に向け、研究
プラットフォーム
を構築

1. 経済・財政・社会
保障収支・労働需給
バランス部会
2. 海外状況整理部会
3. モデル事業
4. フォーラム開催

全ての働きづらさをテーマにした
オールメンバー就労化社会実現
への取り組み

3

2 モデル事業における態様別就労支援の改善とネットワーク

1 態様別支援活動のネットワークの検証

3つの段階を想定し、地域モデルとして検証する。

- ①支援活動はあるが、ネットワークが未整備な段階 (A)
- ②支援活動団体が「協議会」等を組織し、支援活動の交流や自治体等との連携を指向する段階 (B)
- ③態様別支援活動がもつ専門性や特徴等を交流させるほか、ケース支援の連携、共同事業の企画実施、さらに地域課題(自治体や企業との役割分担等)を意識したソーシャル・アクションなどが行われる段階で、ネットワークを支える事業体(機能等)が構想される段階 (C)

2 地域モデルとして、次のような検証を行う

(1) 態様別支援の専門性や独自性ととも、態様横断的な支援の可能性の検証とマニュアル化。
個別支援モデルの実施と検証、データをもとにしたマニュアル化。

- ①態様別就労支援の分野は、障害者支援のほか、若者支援、高校生世代支援、ひとり親・女性支援、高齢者支援、ホームレス支援、外国人支援、生活困窮者支援等が考えられる。モデル事業の趣旨に賛同して、ケース支援の協働が可能であることが問われる。
- ②ケース支援の協働の可能性は、当該団体が解決を希望する課題について共通の理解があり、相互に支援を交流させるメリットが重要となる。例えば、就労や体験等の機会・場が新たに獲得できる、障害者就労支援事業所がボーダーラインケースに関する支援を経験する、他の専門支援も含むより包括的支援が可能になるなど。

4

(2) 相談支援のシステム化に関する検証

- ①相談支援のプロセスにおいて、各団体がどこまでカバーしているか、しうるか。あるいは他の支援（団体等）との役割分担の状況などを検証する。ヒアリングのほか、具体的には各団体の限界ケースについて協働で支援することによる効果や課題等を検証する。※幹事団体（中間支援組織）と専門部会の役割

(3) ネットワークに関する検証

- ①自治体や公的支援機関等が参加する、なんらかのネットワークが存在あるいは期待できる。目標とする役割、機能について、交流・連携への議論、ケース支援の連携状況などをヒアリング等を行い、ネットワークの目標を整理し、検証できる。※中間支援組織の役割
- ②団体間（自治体・公的機関含む）の連携、他の専門サービスとの組み合わせ等が問われるケースを協働で支援する、あるいはネットワークとして支援モデルと位置付けて支援するといった、個別ケース支援を通じた検証を行う
- ③地域や態様別支援団体における就労支援の目標、そのために必要なネットワーク（自治体内の連携、企業との連携、企業間連携）の機能、さらにネットワークを支える事業体について議論、検証する。

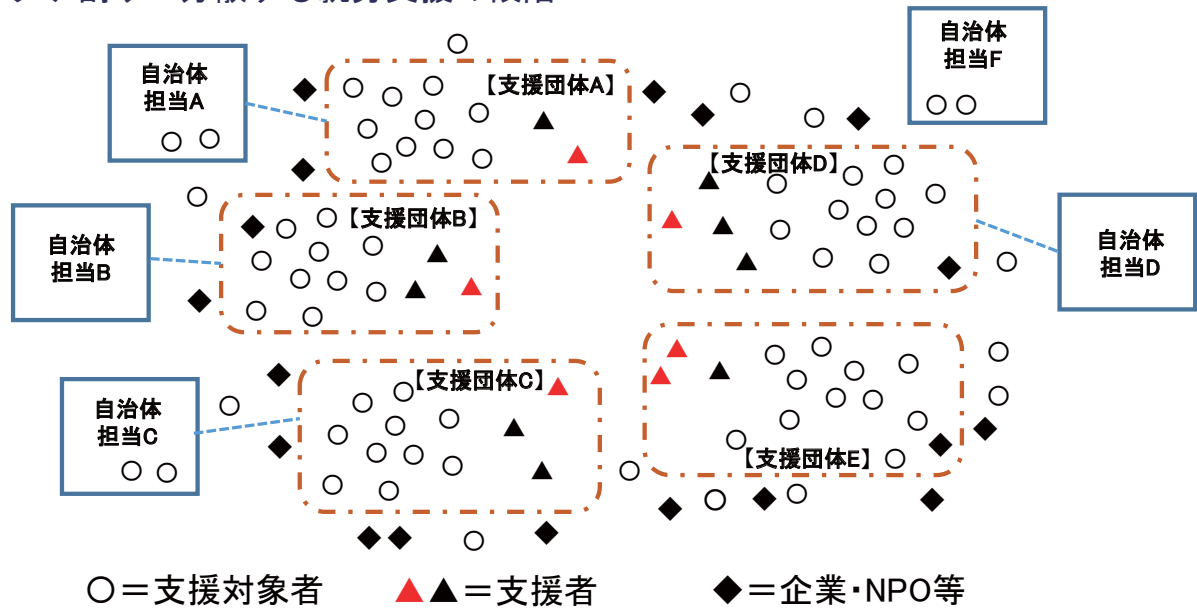
5

(4) 障害者就労支援事業所のダイバーシティ化

上記の就労支援のシステム化、支援のネットワーク、ネットワーク事業体に関する取組みを踏まえ、特に、障害者就労支援事業所について、ネットワークの中心となる団体等のスタッフを対象に、多様な対象の就労支援（ダイバーシティ化）に問われるスキル、支援人材の育成、相談支援事業の運営、就労にかかわる資源（雇用先・体験等受け入れ先）の開拓・支援メニューの開発、資源管理、「ネットワーク事業体」の運営、国等の支援施策などについて、習得すべき事項や論点等を整理し、試行的に人材養成研修を行う。

6

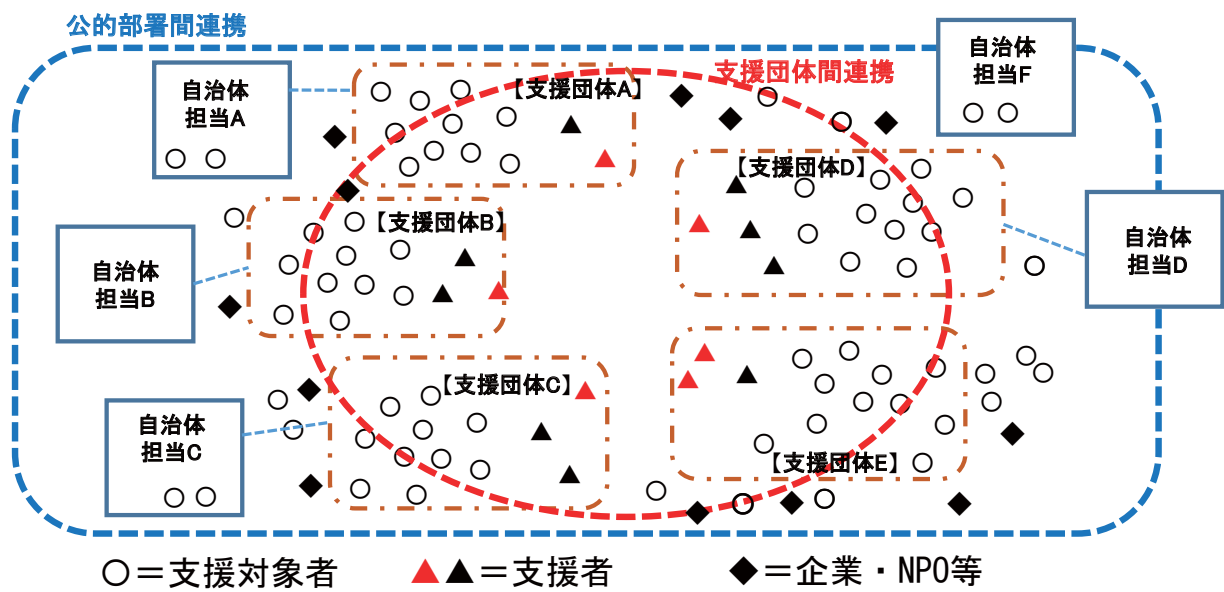
A タテ割り・分散する就労支援の段階



7

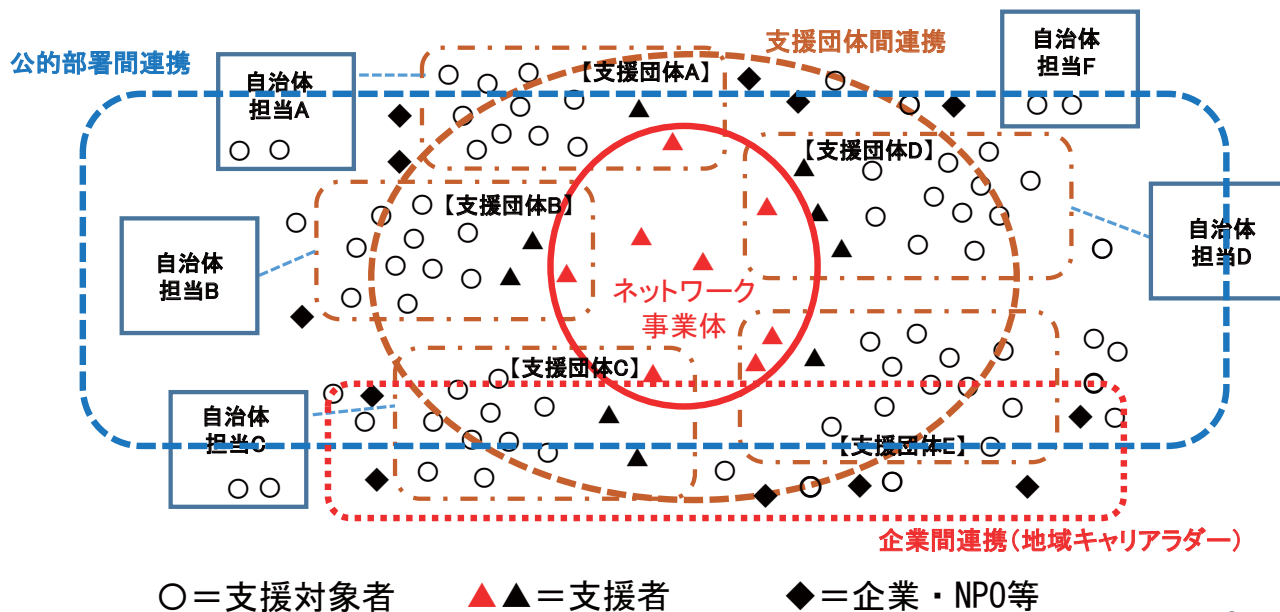
資料

B 就労支援のネットワークの段階 ～「協議会」方式レベル～



8

C ネットワーク事業体整備の段階～ネットワーク事業体と中軸団体の役割～



9

II 大阪地域におけるモデル事業の考え方

日本財団が推進するワーク・ダイバーシティ事業の主旨を踏まえ、大阪地域におけるモデル事業として、次の企画を構想した。

モデル事業のテーマを「働きづらい人々のキャリアラダー・モデルの創設」とし、事業に参加する態様別支援団体は、①中間的就労を活用した個別支援や支援等のネットワークに取り組む。②地域企業と連携し、中間的就労を定義・言語化(シート)した共通の資源・ツールを開発・活用した支援を推進する。以上を通じて、③態様横断的就労支援(ワーク・ダイバーシティ)のあり方を明らかにする。大阪地域においては、態様横断的就労支援モデル2.0の創出をめざすこととなる。

- 1 大阪地域には、さまざまな態様別就労支援の取組みが行われており、経験豊富な担い手・団体が活躍している。
- 2 態様横断的な取組み(注1)もすでに現れており、それらは「態様横断的就労支援モデル1.0」と呼べる。

10

- 3 大阪地域のモデル事業は「態様横断モデル1.0」の経験を活かすとともに、障害者支援や生活困窮者自立支援等において注目されている「**中間的就労を活用した支援**」を具体化することを軸に、「**働きづらい人々のキャリアラダー・モデル**」の創設をめざす。

中間的就労を活用した支援は、個別ケースにおける実践知として蓄積され、また概念としても整理されてきた。モデル事業では、現場において**活用可能なツール、定義・言語化された支援情報**として整備・活用されることをめざす。これら情報・ツールは、新しい職業情報であり、支援対象者と支援者、企業等の**3者をつなぐ情報**、言い換えれば**就労準備段階を含むキャリアラダーの可視化**ともなる。厚労省も日本版O-NETという新しい職業情報を開発中であるが、その実践版でもある。モデル事業では、態様別支援団体等と協力企業等（体験や就業等の現場）、中間支援組織が連携・協力し、見学や体験実習、就労訓練、訓練付き就労などの中間的就労の内容や支援方法等を定義・言語化し、多様な支援現場の個別支援において活用し、その効果等を検証する。

- 4 「中間的就労を活用した支援」の定義・言語化は、①協力企業等の開拓、②その就業現場と業務・作業等をベースに支援要素を付加したプログラムの開発、③企業等の環境整備の支援 ④態様別支援の現場で個別支援に活用することからなり、さらに⑤活用の基盤整備（プラットフォーム）の検討が含まれる。

11

- 5 モデル事業はその目的から、さまざまな態様別就労支援団体（自治体や公的機関を含む）が参加することが期待されている。特に、地域モデルを検討する上で、自治体の参加が求められている。

- 6 大阪地域のモデル事業では、民間主導で展開されている障害者支援や若者支援、ひとり親や女性支援において活躍する支援団体の参加、そして自治体・公的分野からは、生活困窮者自立支援に取り組む大阪府や市町村（広域事業には府と11市9町村が参加）、様々な就労阻害要因を抱える高校生世代の進路（就労）支援に関する取組み、就労困難者等に対する支援（地域就労支援等）を行う大阪府ほか、就職氷河期世代支援に取り組む自治体の参加・連携をめざす。

- 7 本モデル事業でめざす態様横断は、①従来からの態様別就労支援の連携 ②同じ態様別就労支援の中での連携（障害分野では精神障害や発達障害、難病やLGBT等の対象が広がっている）、③自治体の施策との連携、④自治体の施策間の連携などについて検討、検証を行う。

（注1）対象を限定しない、あるいは拡張した態様横断的な就労支援としては、大阪府地域就労支援事業や生活困窮者自立支援事業では対象を限定しない取組みをめざしており、また後者の事業では障害者就労支援事業所が自治体から同制度の就労準備支援事業を受託したり、また就業・生活支援センターが自治体の生活困窮者自立支援と連携した支援を進めるための人材配置が行われるなど、態様横断的な支援が可能になっている。

12

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト
2019年度総合報告書

2020年3月

(発行) 公益財団法人 日本財団

〒107-8404 東京都港区赤坂1丁目2番2号

日本財団ビル

電話 : 03-6229-5111

FAX : 03-6229-5110

URL : <https://www.nippon-foundation.or.jp/>

(*) 「WORK! DIVERSITY」ウェブサイト

<https://work-diversity.com/>

(編集) 一般社団法人 ダイバーシティ就労支援機構

〒101-0041 東京都千代田区神田須田町2-23-1

天翔秋葉原万世橋ビル710

電話 : 03-5256-2250

FAX : 03-6332-8675

URL : <https://jodes.or.jp/>

(*) 「プロジェクト委員会・部会資料」 (「お知らせ一覧」)

<https://jodes.or.jp/info/>