

1 就労支援の「地域プラットフォーム」をなぜ議論するのか？

- 1) 就労支援の**対象は多様化・拡大**している
- 2) 就労支援は、対象(態様)別の活動・事業として展開され蓄積されてきた(**態様別就労支援**)
- 3) 態様別就労支援はそれぞれの分野で独立して発展し、相互に**活動や機能等を交流したり、課題の共有等を図ることは少なかった**
- 4) 同様に、多様化する活動に対応する**施策や事業・制度間の交流や課題の共有等も進んでいない**
- 5) 日本財団が提起する**ダイバーシティ就労プロジェクト**、そして「**就労支援のプラットフォーム**」構想は、上記の現状を打開する、**就労支援を切り口にした地域の基盤的な機能や事業、仕組み等**について議論する契機となるとともに、蓄積されてきた**専門性の高い態様別就労支援の更なる発展**について検討することにつながる可能性がある。
- 6) 私(西岡)が「**地域プラットフォーム**」の議論に期待することは、「**プラットフォーム**」は一般的な協議会のような**連携の仕組みや場をつくることではなく、態様別支援が蓄積してきた機能や事業、仕組み等を地域(自治体)として「見える化」し、地域(自治体)としてどの機能等を伸ばし、あるいは補完すべき支援(機能)等を明確にし、態様別活動の更なる発展と態様横断的な支援の創出・推進する**という「**地域の関係主体による取組み全体**」と考えたいと思う。
- 7) そこで、次のような観点から、**地域の活動の現状を「見える化」することから始められないだろうか。**

2 地域で展開される就労支援の活動を理解・評価するために(試論)

B 活動内容:対応する課題(障害要因)の相談支援の包括性

A 活動主体別[1][2]

C 活動内容:キャリア・ステップと支援

D 活動内容:支援の目標(クロージングのメド)

A 活動主体別〔1〕：就労支援の位置づけ

- (1) 生活保護などの**所得保障給付に付随した**活動や事業
- (2) 福祉や教育などのさまざまな**社会サービスの利用に付随した**活動や事業
- (3) **雇用保険制度をベースにした支援**
- (4) **生活困窮者自立支援制度による**活動や事業
- (5) **特定求職者支援制度による**活動や事業
- (6) **企業等による人材開発(就労支援)**の活動や事業

※ (1) (2) (3)は、支援対象の規定(限定)があり、態様別の就労支援と呼べる特徴がある

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

A 活動主体別〔2〕：活動の主体別

- (1) 自治体等の公的機関が直接行う活動
- (2) 自治体等の施策に基づき民間団体に委託・指定して行う活動
- (3) 自治体等の施策に基づき民間団体を補助して行う活動
- (4) 民間団体が独自に行う活動

B 活動内容：対応する課題（阻害要因）と相談支援の包括性

自治体の担当部署や支援団体は、所管（テーマに）する事務事業をベースに相談者に向き合います。相談者の課題を3つの層に分けてみます。

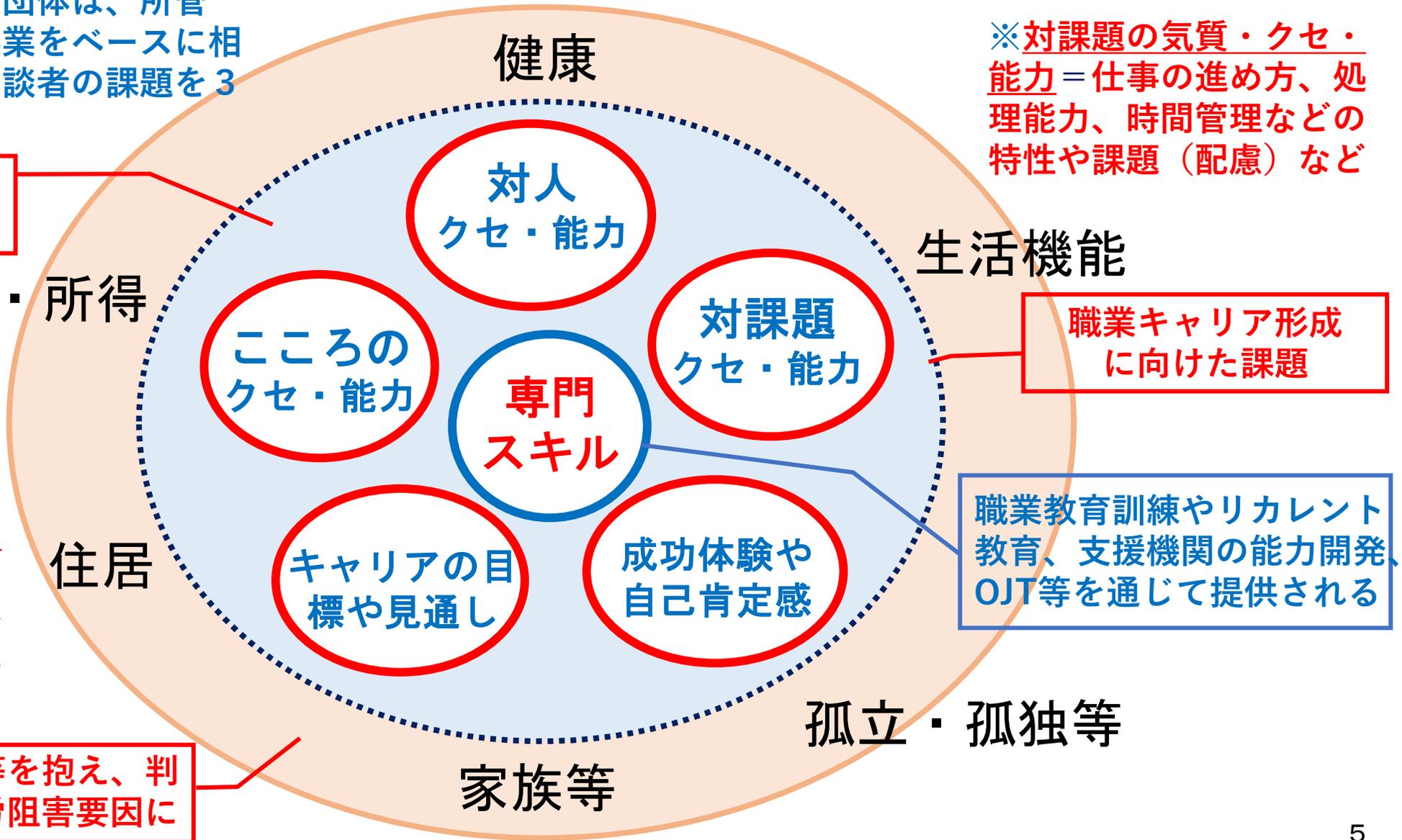
専門スキルを囲む円（赤）は「就労の基礎」

収入・所得

※対人の気質・クセ・能力 = 人とかかわる力や特性。コミュニケーションの特性や課題（配慮）など
※こころの気質・クセ・能力 = 自己コントロールスキルやこころの特性や不調等の課題や対応力（配慮）など

住居

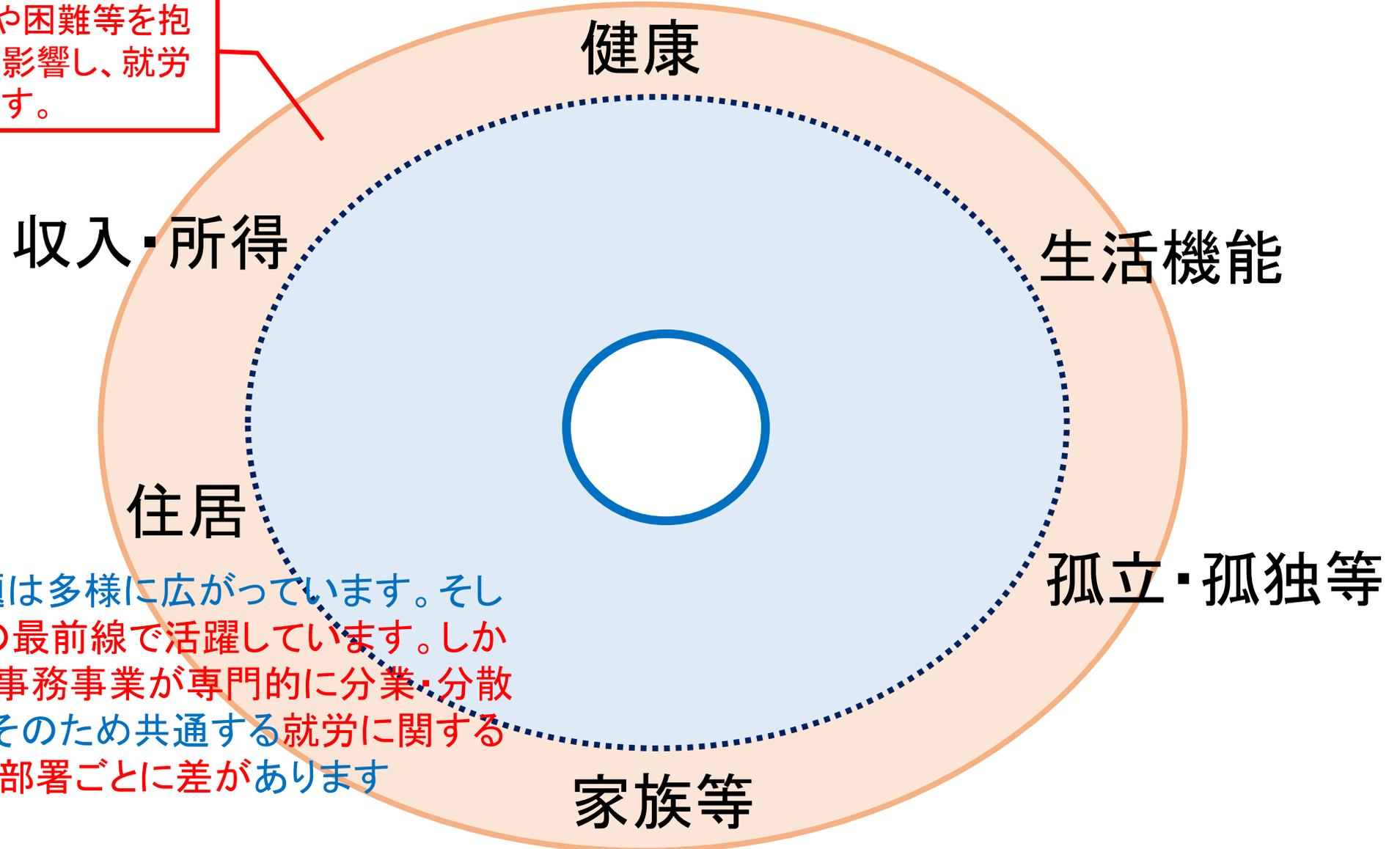
多様な生活課題や困難等を抱え、判断能力も弱くなる⇒就労阻害要因に



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

B-2 様々な生活課題、健康、障害などの悩み・課題に対応

多様な生活課題や困難等を抱え、判断能力にも影響し、就労阻害要因となります。

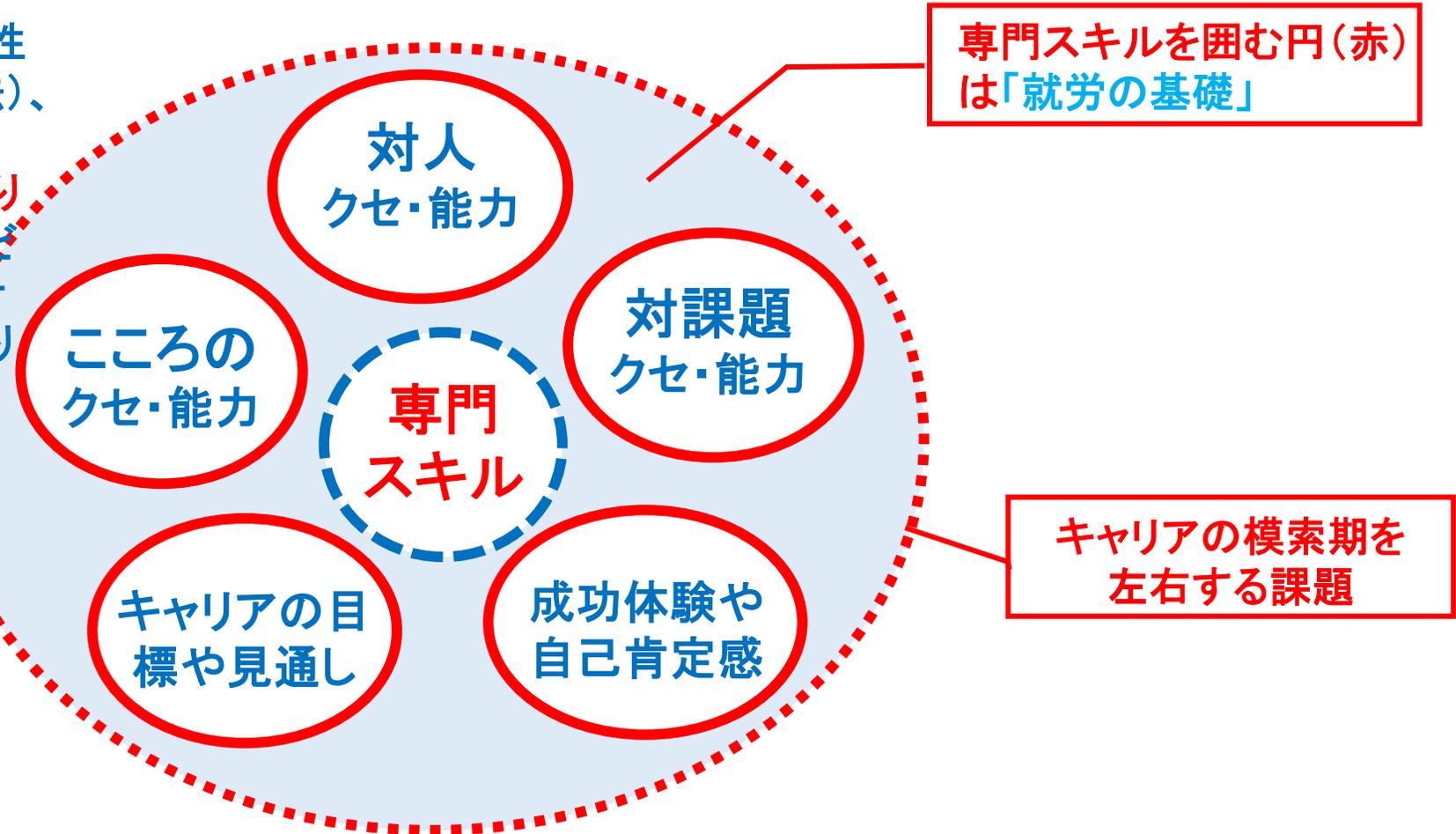


⇒ 1層目の課題は多様に広がっています。そして自治体はその最前線で活躍しています。しかし、それぞれの事務事業が専門的に分業・分散されています。そのため共通する就労に関する対応・支援には部署ごとに差があります

B-3 初めての仕事や職場（キャリア初期）に経験する課題・悩み

2層目は就労困難者が仕事や職場でぶつかる共通する悩み・課題の1つです。病や障害ではなく、**こころのクセ**（感受性のパターン。自動思考＝認知行動療法）、**価値観**、**非認知能力**、「**性格スキル**」などと呼ばれ、**対人感情や人間関係づくりに影響します**。そのパターンや傾向などに関する他者理解・自己理解が欠かせません。そのため**の診断やチームづくりの手法**（グループワーク等）も話題になっています。

★自己理解を助けるツール＝交流分析(TA)、エゴグラム、エニアグラム、ビッグ・ファイブ、類人猿診断など。また認知行動療法をベースにした「自動思考」診断など
★個人だけでなく、事業所や職場の人間関係や文化等を診断するツールも。

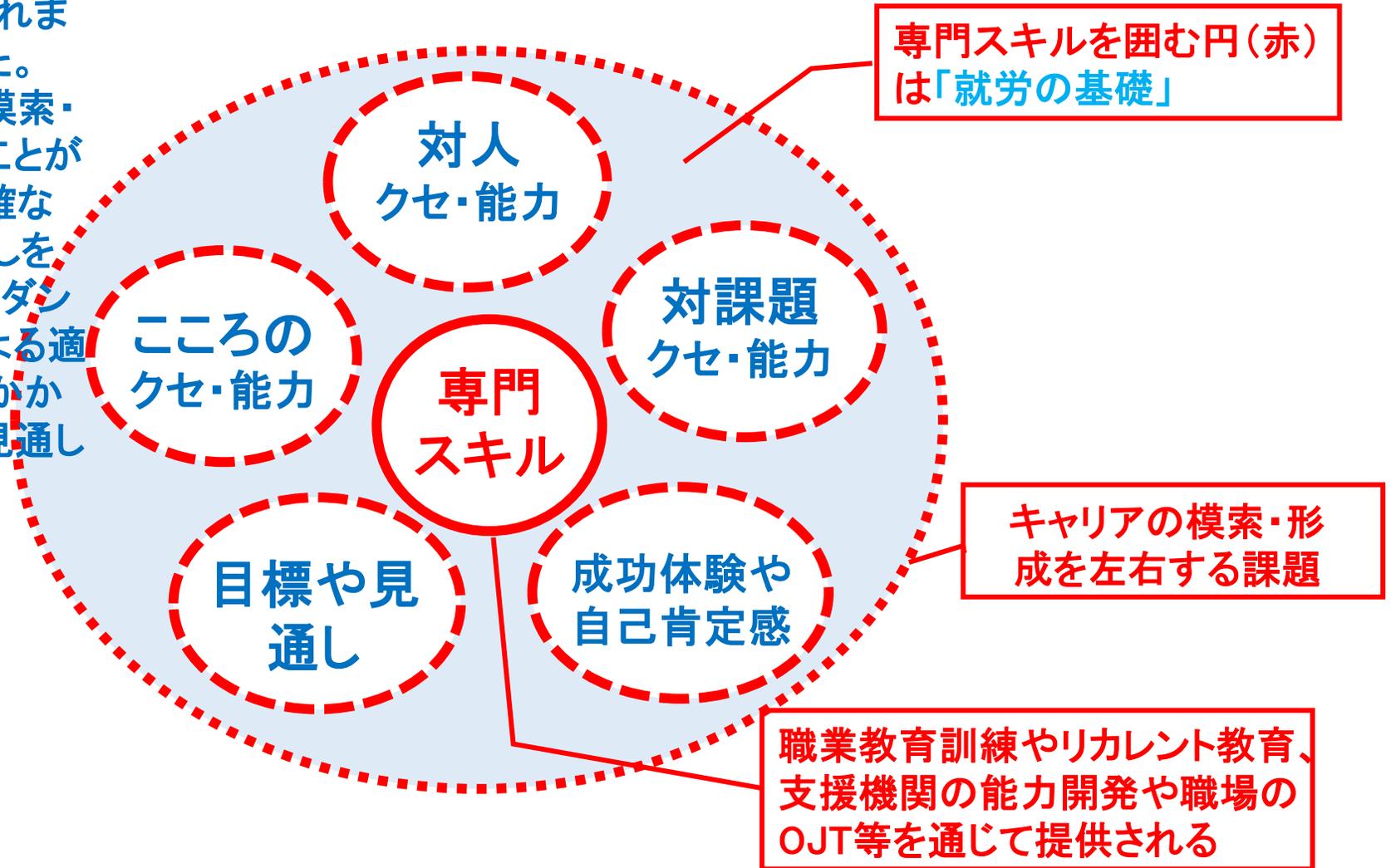


B-4 自治体等にとって、一番不慣れな課題＝キャリア相談＋教育訓練

3層目は**キャリア相談**と「キャリアの模索・形成」に不可欠な**教育訓練**ですが、これまで自治体は労働施策に委ねてきました。しかし、1層目の相談は、「キャリアの模索・形成」に向けた悩み・課題を聞き取ることが多いと思います。聞き取りと同時に、適確な助言や案内があれば、相談者は見通しをもって行動できます。(1)キャリアガイダンスと「適職診断」、(2)見学・体験等による適職サーチ、そして(3)「専門スキル」にかかわる教育訓練など、キャリアの目標・見通しづくりが重要になってきます。

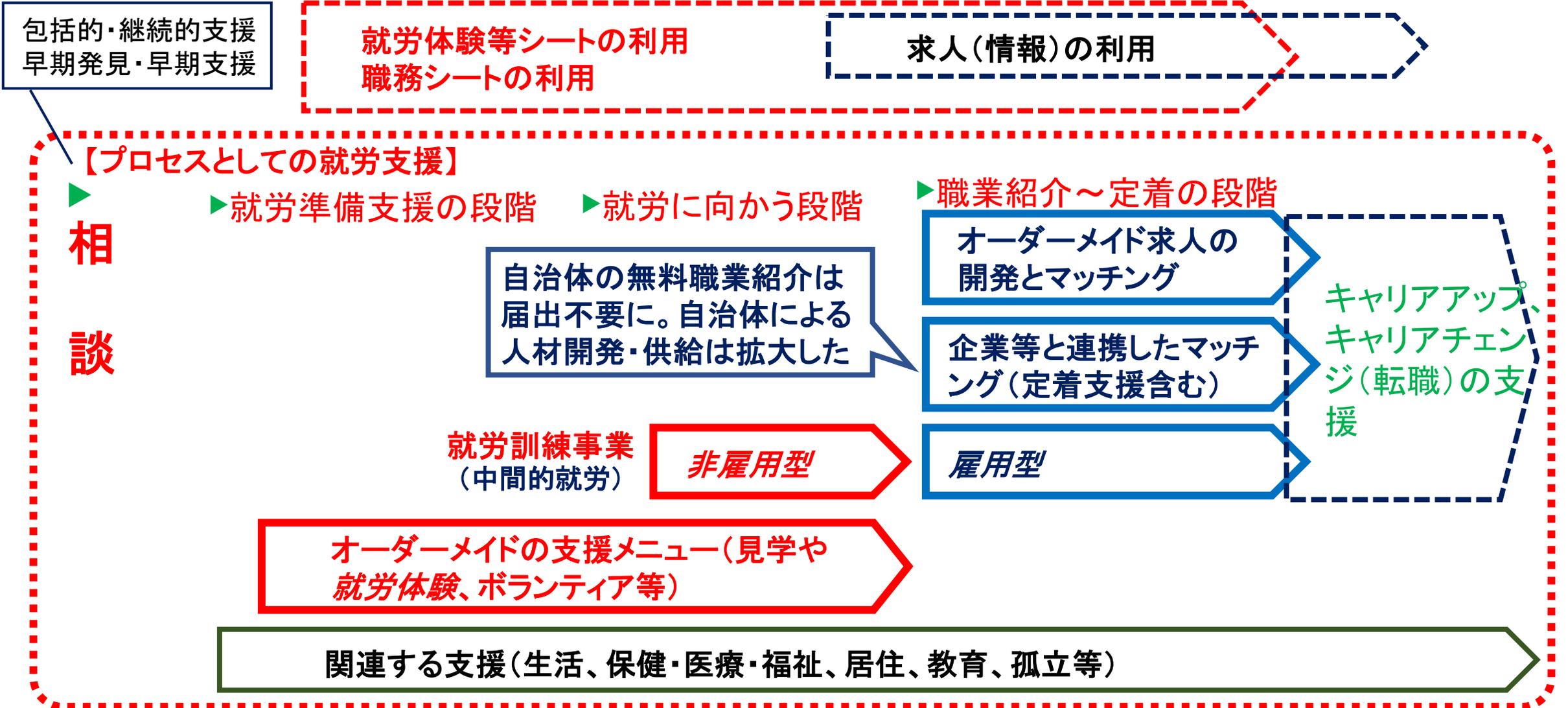
★**適職診断**＝MIOやVRT、キャリアアンカーのほか、日本版O-NETの活用など。

★**教育訓練**＝「働きながら学ぶ」という利用しやすいメニューが重要になっています。リモートによるメニューづくりも進んでいます



C 活動内容：対応する「キャリアの模索・形成」ステップと支援

※継続した支援：相談の段階～就労準備の段階～求職活動～職業紹介等～定着支援～転職支援等まで



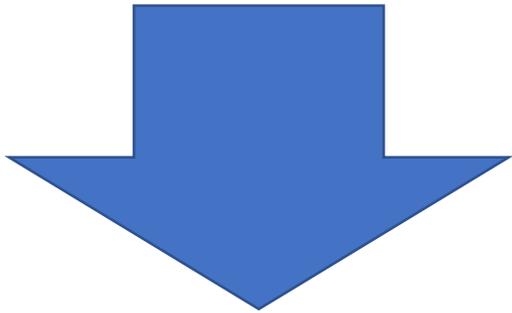
C-2 活動内容：対応する「キャリアの模索・形成」ステップと支援

- ①個別相談(社会サービス等の調整、専門相談支援等の案内)
包括的な相談・サービス等の調整(社会サービスや所得保障給付等)と、関連する就労の相談・情報提供
- ②個別相談(職業相談、キャリア・カウンセリング等) ※リアル・ニードに向き合う意図を持った面接
適職診断、適性検査等、キャリア・コンサルティング、性格スキル(感受性パターン等も含め)
- ③マッチング企業の開拓・関係づくり(見学や体験、求人等)
※①②に関連する活動、⑥⑧⑩⑫の事業に関連する内容がある
- ④相談支援ニーズの掘り起こし
- ⑤就労準備支援1(実施団体が行う体験・教育訓練等)
従事する職務・作業が明確か?その内容の言語化=職務(検討)シート作成等。技能訓練(座学含む)の有無ほか
- ⑥就労準備支援2(協力企業と連携したプログラム)
職場見学や体験等が可能な企業の有無、体験や就労訓練(非雇用型)の職務・作業が明確か?その言語化=職務(検討)シートほか
- ⑦就労準備支援3(専門的な職業教育訓練プログラム)
ハロートレーニング(公的職業訓練等)利用、民間教育訓練ほか
- ⑧求職活動支援
見学や体験実習(求人付き)、企業説明会の開催や利用ほか
- ⑨実施団体による雇用・就業
支援付き就労や就労訓練(雇用型)、社会的企業(企業、社福法人、NPO、協同組合等)として評価
※職務シート検討・調整を経て、雇用条件書とキャリアステップ等を記した「職務シート」等へ
- ⑩無料職業紹介
求人、支援付き就労(雇用型)、就労訓練(雇用型)等の開発、マッチング(紹介)。※職務シートは検討・調整を経て、雇用条件書と企業による職務シートへ
- ⑪雇用環境や職場環境調整・整備等の支援
職務シート等による職務・作業の目標設定や環境整備等の調整・支援
- ⑫協力企業ネットワーク～企業コミュニティの形成
- ⑬定着(キャリアステップ向上)支援(職務シートの更新等) ※「働きながら、学ぶ・準備する」支援の事項等も記入
- ⑭転職・キャリアアップ・キャリアチェンジの支援(職務記述シートの更新、ジョブカード等)
- ⑮上記プロセスに並行した相談・社会サービスの調整等(健康・生活・家族等)

D 活動内容：支援の目標（クロージングのメド）

「求職活動ができる」状態を目標にした支援

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



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

就労と職業生活（キャリア）の模索・形成に寄り添う支援

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