

資料編

態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会(横断的支援部会)

33-148

ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会(ネットワーク構築検討部会)

149-245

態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会（横断的支援部会）資料編

【目次】

第1回横断的支援部会	P35
① 議事概要	P35
② 難病患者の就労問題(辻委員)	P39
③ ひきこもりと就労(伊藤委員)	P43
④ 働きづらさを抱える多くの人々を就労につなげよう(薬師委員)	P45
⑤ ダイバーシティ就労と地域共生社会(蒲原委員)	P49
⑥ OECD 諸国の社会支出 (2017) (田中委員)	P50
第2回横断的支援部会	P51
① 議事概要	P51
② 人の思いが重なって大きな大きな力になる (野々村光子氏)	P61
③ IPS(個別援助付き雇用)について (津富宏氏)	P66
④ 横断的支援部会の今後の議論の進め方	P73
第3回横断的支援部会	P75
① 議事概要	P75
② 求職者支援制度について (その①) (厚生労働省平川訓練企画室長)	P83
③ 求職者支援制度について (その②) (厚生労働省平川訓練企画室長)	P86
④ 重層的支援体制整備事業(参加支援)について(厚生労働省唐木生活困窮者自立支援室長)	P88
⑤ 労働者協同組合法について(厚生労働省岡勤労者生活課長)	P97
⑥ ユニバーサル就労支援とは(池田部会長)	P98
第4回横断的支援部会	P100
① 議事概要	P100
② ユニバーサル就労アセスメントシート(就労準備カルテ) (鈴木ユニバーサル就労ネットワークちば 事務局長)	P107
③ 就労支援をめぐる特徴的な動き(西岡ネットワーク部会長)	P109
④ ダイバーシティ就労に向けた制度施策提案と課題	P110
第5回横断的支援部会	P112
① 議事概要	P112

アセスメント調査研究プロジェクトチーム報告.....	P115
① アセスメントプロジェクトチーム研究計画（米澤旦明治学院大学准教授作成）	P115
② アセスメント支援ツール調査中間報告(米澤旦明治学院大学准教授)	P122
③ ケースレポート（ユニバーサル就労ネットワークちば）	P130
④ ケースレポート（スチューデント・サポート・フェイス）	P134
⑤ ケースレポート（京都自立就労サポートセンター）	P138
⑥ ケースレポート（社会福祉法人ふろぼの）	P142
⑦ ケースレポート（ユースポート横濱）	P146

掲載資料はダイバーシティ就労支援機構 HP からダウンロードできます。

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

第1回態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会（略称：横断的支援部会）

議事概要

日時 2021年3月23日 18:00～20:00

zoomにて開催

出席者

池田部会長、伊藤委員、岡崎委員、蒲原委員、田中委員、辻委員、三宅委員、薬師委員、
駒村委員企画委員長、日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

議事次第

1 開会

部会長挨拶

部会委員自己紹介

2 議事

(1) 各部会委員からのプレゼンテーション、提言等

(2) (1)の各部会委員の発言等を踏まえて、部会委員によるフリーディスカッション。

(3) その他

(参加委員の主な意見)

【態様別の現状や課題】

- 障害者総合支援法の対象に難病患者が組み込まれたが、雇用率への算入がされず、就労施策サービスの利用もしづらいなどの課題がある。医療的な配慮も必要。生活や就労の困難性の多様性を認めて、「障害者」をはずした「総合支援法」の制定を提案したい。雇用率への算入、通院のための休暇制度も必要。(症状が変動し、固定しないので手帳が取得できない。8割の難病患者は手帳を取得していない。)
- ひきこもりの7割は、精神疾患、発達障害。LGBTQの人も多い。「障害」という言葉への拒否感もあり、相談に行けない。相談窓口、ハローワークも、ひきこもりに関して未熟。対人恐怖で、訪問診療など、訪問型サービスの受け入れも困難。
- 世の中には、ひきこもりに対する偏見や差別感がある。ひきこもりは、病気でも、障害でもない、人生の立ち止まり。多様な生き方を社会がどのように認めていくかが課題。
- ひきこもりの人は、命を削ってまで働くことに戸惑いを感じており、若者サポートステーションの、就労一辺倒の姿勢には失望感を感じている。

- ひきこもりには様々な人がおり、学力の劣っていない人もいる。
- 刑余者については、比較的行状が良く、帰住地のある仮釈放の人達には、更生保護の視点から支援があるのに対し、満期出所の人達には支援がないことが大きな課題。住所の確保もないまま、出所している。住所がないと、生きる(食べる。寝る)為に、刑務所に戻る。《学校で言うと、先生の言うことをよく聞く子には、支援があり、問題児には何ら支援がない状態。》
- 法務省では、仮出所中は保護士が付いて保護局の担当になるが、矯正局は刑務所の中を担当しており、出所後のことは関わってこなかったという行政の縦割りの問題も大きい。法務省も、満期出所だから後は知らないと言っていると再犯率が上がる。平成18、9年頃から、満期出所者に対しても、監視はしなくても就職支援は必要という問題意識を持ち始めている。
- 刑余者には、学習障害のある人が多く、論理的思考の訓練を受けていないので、お金がなければ盗めば良いと考える者もいる。いけないと言うことをどうやって教えるか。
- 刑余者の教育、就労の支援者も出てきている。(例:ヒューマンハーバー (福岡))
- LGBTQの人達には、うつや発達障害の人達も多い。
- LGBTQの人達に対する就職時のハラスメントや職場でのアウティング、差別的発言などがある。
- トランスジェンダーの場合、戸籍上の性別を変えるための手術で何ヶ月か休暇が必要になるが、企業の対応が遅れている。また、有給を使って休んで会社に戻り、性別が変わりましたと言ったときに、企業のサポートが無く、結局離職せざるを得ないということもある。
- 今年12月に、新宿でLGBTQの方々に利用しやすい就労移行支援事業所を開設すべく準備中。

【態様の異なる困難者への支援の考え方】

- 態様の異なる困難を抱えた当事者を支援されている方が、横断的に問題意識を共有する機会は、これまであまりなかった。この点で、この部会に期待したい。
- 就労支援の視点では、難病、ひきこもり、刑余者、LGBTQの4分野では、相当違う部分もある。職業能力として劣っているとばかりは言えない。社会の側の差別意識の払拭も大きな課題。それぞれの分野の個別の問題として対応すべき部分と横串をさして考えてよい部分に分けて考えるべきではないか。
- 就労支援には2つの方法があるように思う。一つは、適性検査を行い、その結果を踏まえて訓練につなげる方法。もう一つは、静岡方式でも取入れているIPS方式で、アセスメントで相談者と話をしながら本人の興味や好みに基づいて仕事を探し、訓練もせず、その会社に就職させる方法だ。そのためには、本人がこんな仕事がしたい、と

言ったときのために膨大な受入れ企業をストックしておかなければならない。

- 「はたらく支援センター」のような、就労受け入れ先をストックしておく必要がある。これが、「地域プラットフォーム」になるのではないか。
- 就労が難しい人のためには、「働く」という概念を、①経済的意味の労働、②社会的承認・貢献、③地域への所属（ボランティアも一種の「働くこと」）、のように広くとらえる必要があるのではないか。
- 就労困難者の支援が上手くいかない原因・背景を構造化し、問題の軽重を分析の上で、問題の解決に向かう必要がある。
- 就労困難者を支援するためには、その財源が必要になるが、日本では人材投資が遅れている。日本では社会保障財源が年金、医療を中心に投入されており、福祉には薄い。

【福祉サービスとの連携・相談支援のあり方】

- 地域包括ケアの考え方は、高齢者だけに留まらず、全ての人達に当てはまる。障害者の就労支援とダイバーシティ就労にも共通項がある。ハローワークと福祉施策としての相談支援を連携させ、ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの仕組みをダイバーシティ就労にも導入できないか。
- ハローワークが最初の接点ではない。その手前に、しっかりとしたワンストップの相談窓口が必要ではないか。
- ハローワークの手前の部分で、働くことの意識付けや働くことの困難の解消方法などの相談の場が重要。どのような対象者でも一気にその場で解決することは難しいだろう。最初の入口はできるだけ共通にして、そこから専門的な対応が必要な人を上手く仕分けていくシステムが必要ではないか。
- 難病、ひきこもり、刑余者、LGBTQ の 4 分野を考えても、相談体制の確立が重要であり、そのためにはアセスメント能力を高めていく必要がある。適性検査をして、訓練をし、その人に合った仕事に就けるシステムが必要。
- 静岡方式で取入れている IPS（本人の興味や好みに基づく職探し。迅速に就労支援サービスを提供）が参考になる。
- 人によって症状も、その軽重も異なる中で、ハローワークとか相談支援事業というのではなく、一人ひとりに合った注意やこの制度を利用した方が良いというアドバイザー的な人が居てくれると助かる。
- 残念ながらユニバーサルな相談支援事業者は今の制度上難しいが、今回、地域共生社会づくりの法改正の中で、誰でもサポートを要する人の相談を横割りで行って行く事業が位置づけられた。
- ここに行けば何でも話せるというワンストップ相談窓口が大事。そのための、相談支援事業者の充実を急ぐ必要がある。

【求職者支援制度】

- ダイバーシティ就労支援に、求職者支援制度が活用できないか。
- 求職者支援制度は、非正規の人や子育てその他で一旦労働市場から再び入ろうとする人など雇用保険制度の網から漏れる人を対象に、生活支援をしながら、無料の公共訓練を行う仕組みとして創設された。したがって、態様の異なる対象者については、どういう訓練が必要かということを考えていかないと、単に枠組みを使うというだけでは上手くいかないように思う。
- まさにワークダイバーシティとして、求職者支援制などの活用の可能性を探し出そうというのが、この部会の役割と思う。

【受入れ企業側の対応】

- 職場の上司や同僚も、難病患者に対する理解が薄い。経団連や商工会議所などの企業への働きかけも必要。
- 大企業を中心に、LGBTQ 支援を打ち出し、ダイバーシティなイメージづくりにより、企業価値を上げている会社も多い。有給休暇の積立制度を導入すると、ホルモン治療や性適合手術の際に助かる。結婚休暇などの制度も認めて欲しい。

《参考資料》

第1回横断的支援部会資料

- ① 難病患者の就労問題(辻委員)
- ② ひきこもりと就労(伊藤委員)
- ③ 働きづらさを抱える多くの人々を就労につなげよう(薬師委員)
- ④ ダイバーシティ就労と地域共生社会(蒲原委員)
- ⑤ OECD 諸国の社会支出 (2017) (田中委員)

難病患者の就労問題について

一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会
辻 邦夫

日本難病・疾病団体協議会について

- ・設立 2005年
- ・加盟・準加盟団体数 92
(地域難病連35、疾病団体(全国組織) 24、準加盟33、約26万名)

日本の難病対策はスモンの原因解明後、
1972年に制定された「難病対策要綱」に基づいてスタート

- ・難病団体による全国難病団体連絡協議会(全難連)、
- ・長期治療・療養が必要な患者団体による全国患者団体連絡協議会(全患連)
- ・地域難病連の連絡交流会

上記の大人や子供の難病、長期慢性疾患の患者団体が一つにまとまり、現在のJPAが結成された。

私の病気

- 疾患名 慢性炎症性脱髄性多発神経炎(CIDP)
- ・指定難病
 - ・自分の免疫が末梢神経を攻撃してしまう病気
 - ・血液製剤や免疫抑制剤を使用して症状を抑える
 - ・約4,000名
 - ・44歳の頃に発症(就業中)
 - ・患者会名 全国CIDPサポートグループ
一社) 日本難病・疾病団体協議会 常務理事

難病の定義



第14回 指定難病検討委員会資料より

難病患者が抱える就労の様々な不安

＜就職時＞

- ・法定雇用率の対象外
- ・病気を隠して就職→無理をする→再発・入院→退職やパート化

＜就職時、就業継続時＞

- ・定期的通院や再発時は入院が不可欠 → 有休不足、欠勤
- ・説明のしにくさ → 理解不足（上司も自分も） → 差別や偏見
- ・病状がどうなっていくのか自分でもわからない、進行性
- ・（コロナ禍）基礎疾患、免疫抑制状態による感染症感染リスク、重症化リスク

- ・合理的配慮、障害者差別禁止法の対象

- ・（コロナ禍）テレワークの推進
- ・産業医等による面立支援

- ・カミングアウトによる理解や配慮、働きやすさの獲得

ひきこもりと就労

心象風景と現実の狭間を
埋める取り組み



ひきこもる背景

- ・ 第一群 精神疾患から来るひきこもり
- ・ 第二群 発達障がい背景からひきこもり
- ・ 第三群 生活スタイルの選択からのひきこもり

ひきこもり現象とは？

- ・ 広義における「ひきこもり状態」の方々は何かの精神的特徴がある
- ・ 約70%の方々に病気や障がいの特徴がみられる
- ・ 現代社会では国民の約30%の方々に軽い不安障害があるとされている。
- ・ その上で、「ひきこもり状態」の方々を三つの群類に分けてみた。

第一群 精神疾患

- ・ 病気は「治療が必要で、その後の訓練」が必要
- ・ 問題点
 - ・ ①精神病（幻覚妄想があるもの）への無理解が差別に繋がっている
 - ・ ②病院の敷居が高く診療に繋がりにくい。背景は社会の偏見と病院の営利主義があるかもしれない。
 - ・ ③家族支援が手探り（家族の理解無しでは回復が長期になる）

第二群 発達障がい

- ・発達障がいは「訓練と必要な投薬は同時進行」
- ・問題点
 - ①障がい者への無意識の差別が誰にもある（ADHDは人口の6％に存在する）
 - ②社会の理解と多様な訓練メニューが不足している
 - ③社会の包摂的受け入れが少ない状況
 - ④家族の理解や対応が進まない

当事者の想い

- ・社会全体で、当事者が何に困っているのかを考え定める
- ・社会参加の仕方に、ミッドサイズユニシティの考え方が重要
- ・否定論から来る差別、偏見、排論が社会に満ちている。ミッドサイズの思考
- ・障害者総合支援法の基本理念（生活者総合支援法ではない）
 - ・全ての国民が基本的人権を持つ個人として尊重されるように、障害の程度に問わず社会参加を促進すること
 - ・世間社会における日常生活、社会生活を営める様に、障害のある者に対する支援を促していく必要があること
 - ・そのための妨げになる、おそれるもの（虐待、差別、排斥など）を除去する必要があること

第三群 生き方によるひきこもり

- ・多様な生き方が承認されているが、ミッドサイズ最近ようやく
- ・問題点
 - ①多様な生き方を容認しながら、（LGBTの方々や難病、余病者の方々）多様な支援が絶対的に不足
 - ②経済的に「生きる権利」の保障が確立されていない
 - ③就労が画一化している
 - ④就労が働くことだけになっていて、自己実現や社会貢献の側面がなさっている

最後に

- ・私たちの事は、（全ての事）私たち抜きで決めないでください！
- ・日本の新しい仕組みは「私たちの思い」を聴いてからにしてください！

KHJ全国ひきこもり家族会連合会

代表理事 伊藤正俊

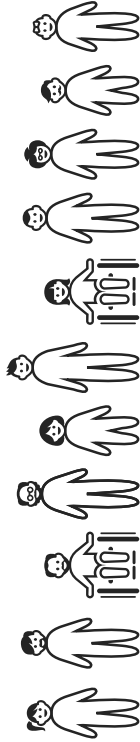


認定特定非営利活動法人ReBit (リビット)
● ホームページ： <https://rebitglt.org>
● メール： info@rebitglt.org



→LGBTQに関する
ニュース等をお届け
する、ReBitの無料
メルマガにご登録
いただけます。

LGBTを 就労・福祉から考える



ReBit ©ReBit All Rights Reserved 禁転載

代表理事

薬師 実芳 (やくし みか)

- 早稲田大学商学（学部）・教育学（修士）卒。
在学時にReBitを立ち上げ、企業/行政/学校等でLGBTQや
ダイバーシティに関する研修を多数実施。
キャリアコンサルタント（国家資格）として3000人+の
LGBTQやマイノリティを持つ人を中心にキャリア支援を行
う。ダイバーシティに関するキャリアフォーラム
「RAINBOW CROSSING」を主催。（後援：厚生労働省、文部
科学省、経産省、他。出展企業40社+、累計来場3000人+）
- 新宿区、世田谷区、目黒区、小田原市等で男女共同参画や若者
自殺対策に関する検討委員を務める。
 - 青少年版国民栄誉賞と言われる「人間力大賞」受賞（2015
年）。世界経済フォーラム（ダボス会議）が選ぶ世界の20代30
代の若手リーダー、グローバル・シェーパース・コミュニティ
（GSC）選出（2016年）。オバマ財団が選ぶアジア・パシフィ
ックのリーダー選出（2019年）。
 - 山形大学、九州大学で非常勤講師を経験。
 - 共著「[LGBTってなんだろう?][教育とLGBTIをつなぐ]
「トランスジェンダーと職場環境ハンドブック」等がある。
 - 過去取材：朝日新聞「ひと」「フロントランナー」、毎日新聞
「人模様」、他

ReBit ©ReBit All Rights Reserved 禁転載

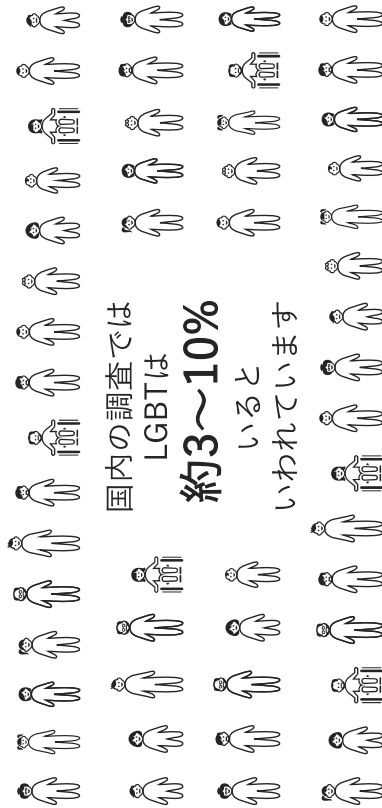
LGBTとは？

L	G	B	T
Lesbian	Gay	Bisexual	Transgender
レズビアン	ゲイ	バイセクシュアル	トランスジェンダー
女性を 好きになる女性	男性を 好きになる男性	女性も男性も 好きになる人	自認する性と からだの性が異なる人

オカマのレズ 脚轡する言葉なので、使わない。

ReBit ©ReBit All Rights Reserved 禁転載

LGBTとは？



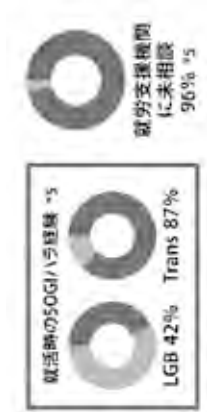
「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム（2019）「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生に関するアンケート」、日本労働組合総連合会（2016）「LGBTに関
する職場の意識調査」ではLGBT等（性的マイノリティ）、株式会社LGBT総合研究所（2016）「LGBTに関する意識調査」、電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査
2018」、日本経済新聞「三浦雄策氏対談：LGBTと企業」(2018)「多様な性と性に関するアンケート調査」（特別回答数10,043）、大手新聞記者協会
「多様な性に関するアンケート調査」（2013）「高校生の性と性に関する調査」より

ReBit ©ReBit All Rights Reserved 禁転載

LGBTと就労における現状

1. 就活における困難

- LGB他¹の42.5%、トランスジェンダー²の87%が求職時にセクシュアリティに由来した困難やハラスメントを経験。
- しかし、LGBTの96%がキャリア支援機関にそのことを相談していない。³



2. 職場における困難

- 4割超のLGBT「職場でSOGIに関する差別的言動が頻繁にある」と回答
- LGBの27.0%、トランスジェンダーの37.6%が職場でアウティング経験⁴

3. 就労における困難

- トランスジェンダーは「仕事をしていない」という率が他と比べて高く、4人に1人が「心身上の理由」である。
- 非正規就労の割合が高く、年収200万円未満の割合が27.5%。
- LGB他¹の25%、トランスジェンダーの35%がうつを経験。自死念慮・自殺企図も高い。⁵

ReBit ©ReBit All Rights Reserved 禁転載

¹認定特定非営利活動法人ReBit (2019) 「LGBTや性的マイノリティの就業活動における経験と就労支援の現状調査」
²特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学リサーチセンター (2019) 「niji VOICE 2019」
³特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、国際基督教大学リサーチセンター (2019) 「LGBTに関する職場環境アンケート」

5

LGBTと就労に関する国内動向について

1. ニッポン一億総活躍プラン（閣議決定：2016年）

→「性的指向、性自認に関する正しい理解を促進するとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進め」ることが記載されました。

2. セクハラ指針（施行：2017年）

→セクハラ指針にLGBTなどへの差別的な言動がセクハラに当たることを、男女雇用機会均等法に基づく事業主向けの「セクハラ指針」に明記され、防止策が努力義務とされました。

3. 経団連『ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて』（公開：2017年）

→LGBTへの対応に関する企業の取り組みの方向性や具体例に関する報告書が出されました。

・報告書：<https://www.keidanren.or.jp/policy/2017/039.html>

ReBit ©ReBit All Rights Reserved 禁転載

6

LGBTと就労に関する国内動向について

4. 労働施策基本方針（閣議決定：2018年）

→多様性を受け入れる職場環境の整備を進めるため、職場における性的指向・性自認に関する正しい理解を促進することが記載されました。

また、公正な採用選考の取組としては、厚生労働省は、事業者向け啓発パンフレット「公正な採用選考をめざして」（平成31年度版）を作成し、性自認及び性的指向に関して職場における理解を深めることができるよう、性自認及び性的指向に関するコラムを充実させていきます。

5. 厚生労働省『多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～』（公開：2020年）

→厚生労働省が国の事業として初めて職場のLGBTに関する実態調査を実施

・報告書：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/000088194_00001.html

6. パワハラ防止法（施行：2020年）

→パワハラハラスメント防止法に、いわゆる「ホモネタ」など、性的指向や性自認に関するハラスメント「SOGIハラ」や、本人の性的指向や性自認を本人の同意なく第三者に暴露する「アウティング」も含まれ、防止策が義務化されました。

ReBit ©ReBit All Rights Reserved 禁転載

7

企業の取り組み

LGBTへの基本方針 あり

114社→364社
(2014年) (2019年)
6年で319%に

※東洋経済「第15回CSR調査」

PRIDE指標 受賞社数

79社→230社
(2016年) (2020年)
5年で291%に

LGBTに対応する取り組み

実施している 検討中

42.1% 34.3%

※経済団体連合会（2017）「ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて」

ReBit ©ReBit All Rights Reserved 禁転載

8

職場での困りごと

1.人間関係・ハラスメント

職場で、信頼している上司にだけ同性のパートナーがいることを伝えていたのだが、そのことを自分の同意がないまま他の同僚や取引先に言いふらされ、噂されるようになってしまい、職場に居づらくなって退職した。

2.設備などの男女分け

人事の人にだけカミングアウトして入社したが、新入社員合宿研修で、お風呂や部屋割りに困った。入社後も、トイレをどうするか、更衣室はどうするか、男女分けされる場面で不安が大きかった。

3.福利厚生・制度

同性のパートナーと一緒に生活しているが、相手が緊急入院になった際、会社には同性パートナーがいることを伝えておらず、休みが取れなかった。同性パートナーも配偶者として扱ってもらえる会社へ転職を検討中。

在職しながら性別の移行を考えたが、医療的な処置にあたって必要な休暇が取得できない制度や、多様な性に関する職場の理解がなかったため、退職してから性別移行した。再就職できるかもとても不安だった。

ReBit

©ReBit All Rights Reserved

※転載

9

LGBTとさまざまな困難

LGBT特有の課題				一般的社会課題におけるハイリスク			
同性パートナー間の 保障がない	貧困 年収200万円以下の LGBT 27.5% 家族からの暴力 カミングアウトできない/ しても受け入れられない			路上生活者 NYC・LA・トロントの ホームレス若者人口の 約20%~40%はLGBT			
	性別変更の要件 厳しい			DV 同性間DVは相談支援を受け づらく、深刻化しやすい			
児童養護施設 受け入れ拒否を されるケースも	トランスジェンダーの 58%が自死念慮を経験 ^{*1} トランスジェンダーの 29%が経験 ^{*2}			うつ LGBTの25%、Tの35% が経験			
				就労の困難 LGBTの42%、Tの87%が求職 時にセクシュアリティに由 来した困難			

*1：中塚裕也(2010)「福祉保健における同一性障害：学校と医療の連携」『日本医療界報』45(21):60-64

*2：いのちの未来センター(2017)「トランスジェンダーの自殺：東京25年度東京都地域自殺対策緊急強化補助事業「LGBTの学校生活に関する実態調査(2013)」注記：その他、前述のデータは出典を割愛させていただきます。

ReBit

©ReBit All Rights Reserved

※転載

10

LGBTの就労移行利用における困難

- 就労移行を利用した際、セクシュアリティに由来した困りごとを経験したことがあるLGBTは**91.8%** (n=37)
 - ✓ 事業所でカミングアウトをすべきか、するとしたらどの範囲ですべきか分からず困った (50%)
 - ✓ 利用者が 性のあり方に関する知識や理解がなくて困った (36.3%)
 - ✓ 性のあり方に関連し、必要な支援を十分に受けられていないように感じた (31.8%)
- 就労移行を利用し、就職活動をした際、セクシュアリティに由来した困りごとを経験したことがあるLGBTは、**90.3%** (n=31)
 - ✓ 性的マイノリティかつ障がいがあるため、望む働き方ができないのではないかなど、キャリアに不安を感じた (40.9%)
 - ✓ 性的マイノリティかつ障がいがある社会人のロールモデル (お手本となる人) がいなかった、もしくは少なく不安だった (40.9%)
 - ✓ 各企業・組織に性的マイノリティへの理解や安全に働ける環境、配慮した人事制度があるか分からず不安だった (40.9%)
- 「これまでLGBTへ支援を提供してきた団体が、”LGBTフレンドリー”を公言して就労移行を設立した場合、利用したいですか？」
62.5%が利用したい／どちらかと言えば利用したい (n=32)

認定特定非営利活動法人ReBit (2020) 「LGBTや性的マイノリティの就労移行支援事業所利用に関するアンケート」より

ReBit

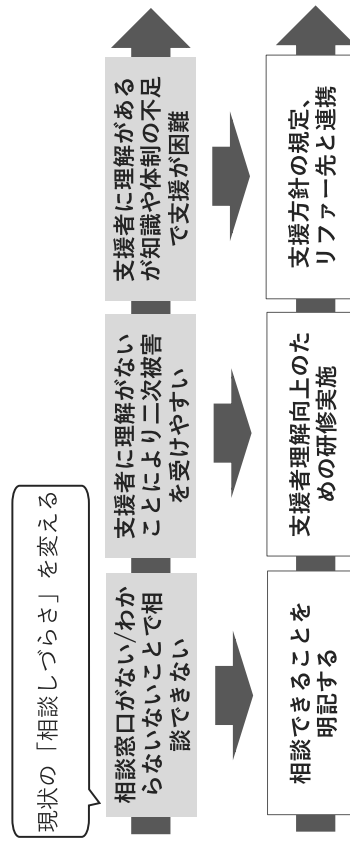
©ReBit All Rights Reserved

※転載

11

支援者ができること

相談をしやすい環境をつくる



ReBit

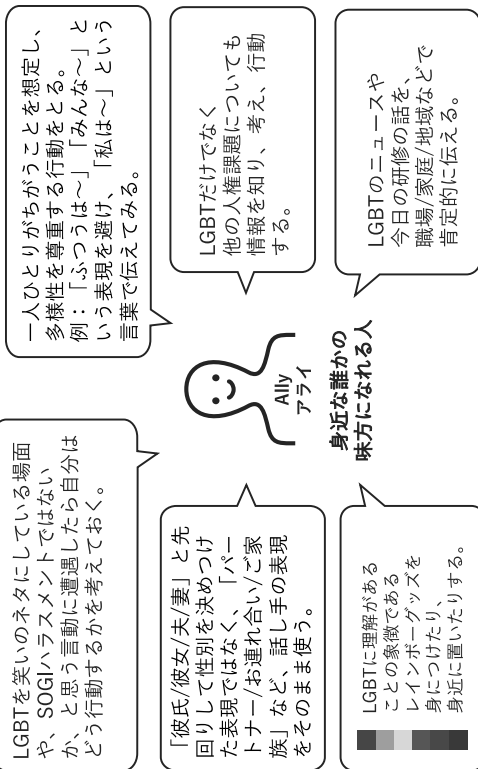
©ReBit All Rights Reserved

※転載

12

今日からできること

アライであり続ける



2021年7月、新宿にて
LGBTやダイバーシティフレンドリーな
就労移行を設立予定。
ぜひ、大先輩のみなさまから引き続き
ご指導ご鞭撻をいただけたら幸いです。

- 障がいがある、生活が困窮している、就労に困難がある人たちのなかに、LGBTの人たちもいます
- インターセクショナルリティ（交差性）により、見過ごされたり、より困難な状況になりやすいです
- 誰も取り残さない社会の実現に向け、横断的にリソースを共有し、多様性を包括した支援プラットフォームが大切です

認定特定非営利活動法人ReBitについて

団体プロフィール

- LGBTの子ども・若者特有の困難解消と、多様性を包摂する社会風土の醸成を通じ、LGBTを含めた全ての子どもたちがいる社会の実現を目指す、認定NPO法人（代表理事 薬師美芳、2014年3月認可）。企業・行政・学校などで約1200回、LGBTやダイバーシティに関する研修を実施。また、マイノリティ性をもつ就活生/就労者等、約3500名のキャリア支援を行う。2016年より、ダイバーシティ&インクルージョン推進をテーマとした国内最大級のキャリアカンファレンス「RAINBOW CROSSING」を運営する。
- 団体ホームページ: <http://rebitgbt.org>
- LGBTの教材に関するページ: <https://rebitgbt.org/project/kyozai>

実績

- 1、研修（敬称略・順不同）：内閣府、東京都教育委員会、日本電気株式会社、富士通株式会社、キャップジャパン株式会社、日本労働組合総連合会、他
- 2、イベント運営：2016年より、企業とLGBTが自分らしくはたらくことについて考えるカンファレンス「RAINBOW CROSSING TOKYO」を開催。累計1300名、180社以上が参加。
後援：厚生労働省、日本経済団体連合会、日本労働組合総連合会、文部科学省他。
【テレビ】NHK、日本テレビ、テレビ朝日、フジテレビ、他
【新聞】日経新聞、読売新聞、朝日新聞、毎日新聞、東京新聞、他
【雑誌】日経ビジネス、AERA、週刊ダイヤモンド、サンデー毎日、他
- 3、メディア：【テレビ】NHK、日本テレビ、テレビ朝日、フジテレビ、他
【雑誌】日経ビジネス、AERA、週刊ダイヤモンド、サンデー毎日、他
- 4、出版：LGBTってなんだろう？ーからだの性・こころの性・すきになる性（合同出版）

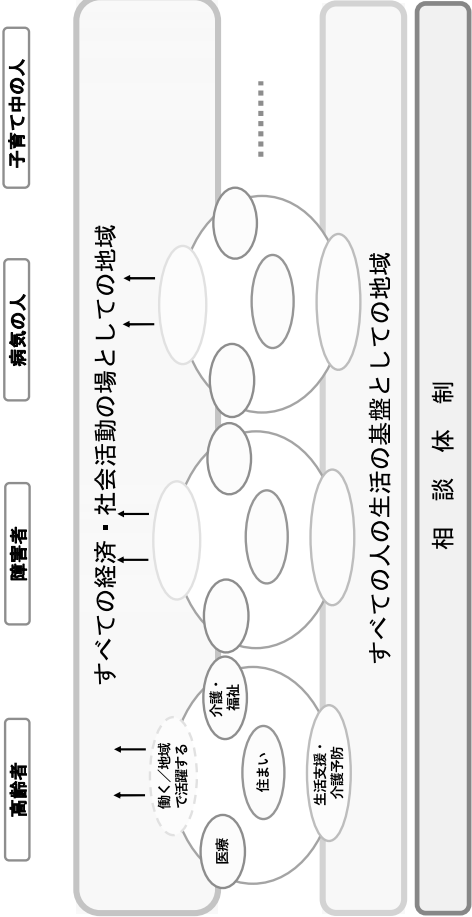
連絡先

認定特定非営利活動法人ReBit
所在：東京都新宿区戸山1-1-5 エールプラザ戸山台301号室
電話：03-6278-9509 メール：info@rebitgbt.org ※2020年7月現在、原則リモート勤務となっております。

ダイバーシティ就労と地域共生社会

令和3年3月23日

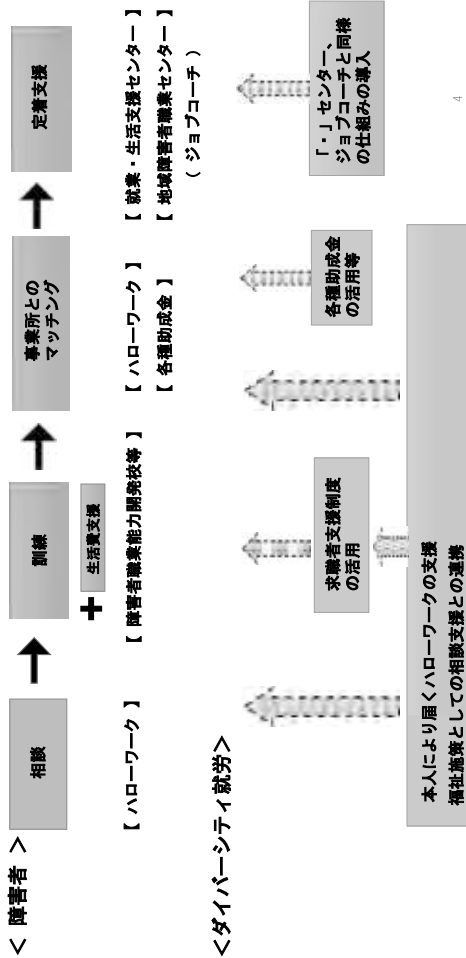
蒲原基道



求職者支援制度について

求職者支援制度の趣旨・目的	
○ 雇用保険を受給できない求職者に対し、 ・ 訓練を受講する機会を確保するとともに、 ・ 一定の場合には、訓練期間中に給付金を支給し、 ・ ハローワークが中心となってきめ細かな訓練支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの。	一 就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所を義務付け
対象者	
○ 雇用保険を受給できない者で、就職を希望し、支援を受けようとする者 具体的には、 ・ 雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者 ・ 雇用保険の適用がなかった者 ・ 学卒求職者、自営廃業者等	
訓練	
○ 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を認定。 ○ 成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定し、これに則して認定。 ○ 訓練実施機関には、就職支援も加味（実践コースのみ）した奨励金を支給。	
給付金	
○ 訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金（月10万円＋交通費及び寄宿する際の費用（と もに所定の額））を支給。 ○ 不正受給について、不正受給額（3倍額まで）の納付・返還のペナルティあり。	
訓練受講者に対する就職支援	
○ 訓練開始前、訓練期間中、訓練終了後と、一貫してハローワークが中心となり、訓練実施機関と緊密な連携を図 りつつ、支援。 ○ ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援（必要に応じ担当者 制で支援を行う）。	

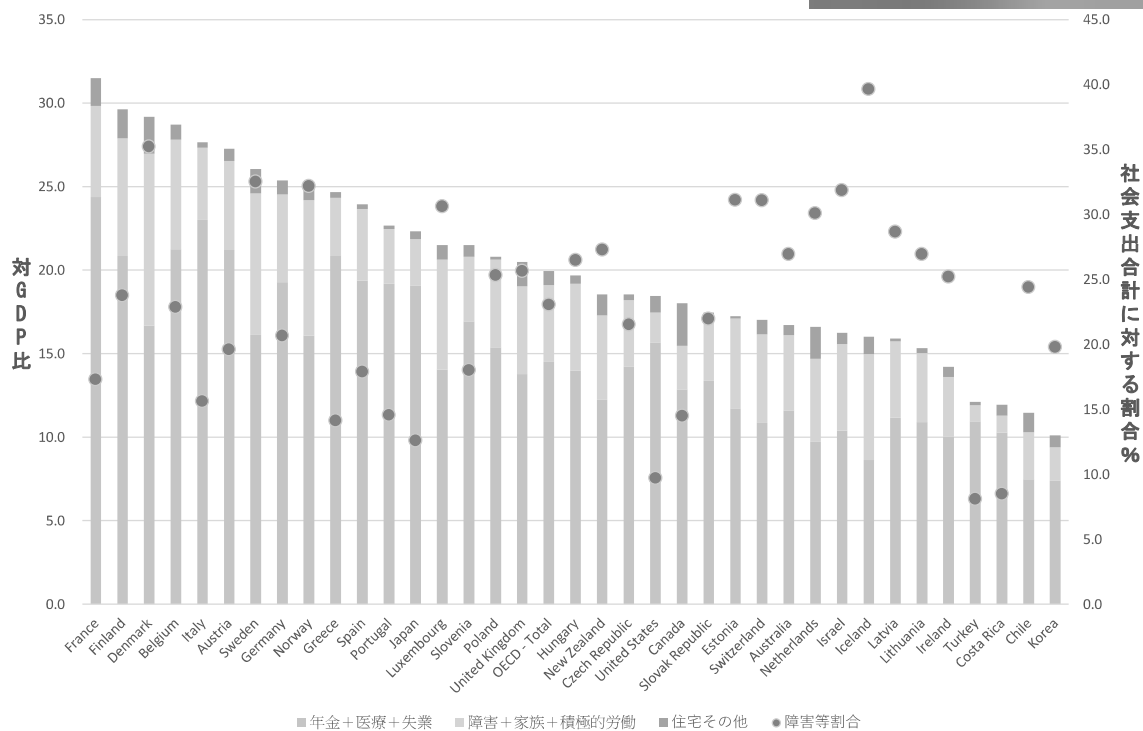
障害者の就労支援の考え方とダイバーシティ就労（試案）



OECD 諸国の社会支出（田中氏説明資料）

OECD諸国の社会支出(2017年)

横断的支援部会資料



(出所) OECD Social Expenditure Database

0

第2回態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会（略称：横断的支援部会）

議事概要

日時 2021年6月28日 19:00～21:00

zoomにて開催

講師

野々村光子氏	東近江圏域 働き・暮らし応援センター”Tekito” センター長
津富宏氏	静岡県立大学教授 NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡代表

出席者

池田部会長、伊藤委員、岡崎委員、蒲原委員、田中委員、辻委員、三宅委員、
薬師委員、丸物委員、久保寺委員、日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

議事次第

1 開会

部会長挨拶
本日の会議の進め方

2 議事

(1) 先進事例ヒアリング

東近江圏域 働き・暮らし応援センター”Tekito”
センター長 野々村光子氏

(2) IPS(個別援助付き雇用)について(解説)

静岡県立大学教授

NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡代表 津富宏氏

(3) 今後の部会での議論の進め方について

(4) その他

【野々村光子講師のプレゼンテーション】

- 私たちは、少し応援があれば、自分らしい働き方や生き方ができる人たちとの出会いを大事にしており、彼らを、自宅に充電中の段階から気持ちの生産活動をしている人という風に捉えて、働いている、働いていないに関係なく、「働きもん」と呼んでいる。
- 資料の最初に、「働く」という字を書いたが、「人」の思いが「重」になって、いろいろ

な「力」になる、それが働くということではないかと思っている。明日働くことを応援するのではなく、あなたの10年後を応援させてくださいと言う意味で、サブタイトルに、「未来への下ごしらえ」と書いた。彼らの、応援を通して、この地域の10年後、20年後も同時に見えてきた。地域の未来の下ごしらえも一緒にしている。

- センターの名前の「Tekito-」は、働きものの一人から学んだ。働くこと、働き続けることは、自分に合っている仕事をして、家に帰って缶ビール1本飲んで寝るくらいゆとり、適当さが必要ということ。
- 応援センター事業というのは滋賀県単独事業で、全国で言う障害者就業・生活支援センターに当たる。資料にある行政ベースの在宅障害者という数字は、どうでもいい数字。私たちは、私障害があります、僕応援が必要ですよと言っている人を対象にしている。少しの応援があれば自分らしく生きられる人たち、でも、自分から応援してよと言えない人たちを対象にしている。
- 常時支援している人は約900人。働きたいという相談は、前向きな気持ちに見えることから、働きたいと息子が言っているという母親大勢来る。ひきこもり年数が25年で、自宅のみで生活している方などがうちを訪ねてくるので、障害があるか無いかは関係ない。私たちは、「働きたい」から始まる就労支援と言っている。
- 国の制度は、障害がはっきりしている、障害者雇用枠に入る、働ける状態にある人たちに応援しなさいと言っている。働くことに応援が必要なのに、応援してもいい人と応援してはいけない人がいるなんてことは絶対にないと思い、国の分厚い要綱も読んでなかった。
- うちを訪ねて来る人は、25年間家にいる人、精神病院の中から手紙をくれる人、少年院の中から、弁護士を通して電話してくる人など、応援センター事業から外れている人だった。私は、そんなこと知らずに、ずっとみんな応援していた。
- どんな人でも応援できる仕組みを作ってくれたらと思っていたら、生活困窮の事業を立ち上げた厚労省の人たちが視察に来て、誰を応援してもいいと言われたので、この事業を実施している。
- 資料の赤字は、国がやりなさいと言っている就労相談、企業開拓、障害理解、生活支援、連携支援だが、そんなことは私たちにはどうでも良くて、働くことを窓口になっているだけ。働くことが窓口になる方が、色々な人生と一緒に考えることが増える。
- 18年前に一人で事業を立ち上げたとき、64人の社長や工場長全員から「なんでわざわざ障害のある人とか働いた経験のない人たちを雇わなアカんのや」と言われた。私は、この近江商人の街が10年後にはなくなると確信した。高度成長がとうに終わったのに、社長たちは即戦力を求めている。大至急、社長の教育をしようと考えた。まず、社長たちに、いつでも見学に来ていいという見学事業所に登録しないかと呼びかけた。次いで、いつでも実習が受けられる実習事業所に格上げする。そうすると、障害のある人、働いたことのない人、犯罪を犯した人、そんなことよりも、「こいつで

きるじゃないか」と働く場を提供し、企業が成長する。1日は無理だけど、午前中の集中力がすごいから、朝4時間から始めようという話になっていく。企業が見学に慣れてくると、ハローワークからの見学依頼にもOKになる。

- ゴミ屋敷で暮らす人の生活支援も、働くというキーワードからスタートする。昔タクシー運転手だったのなら、もう一度働こう。しかし、あんたは臭いと言って、皆でゴミ屋敷に入って片付けをする。
- 年間何人を就職させるかという目標設定をさせられるが、そんなことはどうでもいい。カッコいい大人になるために働くことをアイテムに使おうと考えている。「今のあなたにとってちょうどいい働き方は何か」を一緒に考えている。
- 地元の図書館から草刈りの依頼があった時、何が得意かわからない人たちに頼んで、日払いで働いてもらった。そしたらみな「次の予定いつ？」って聞いてきた。人生に予定が入るということはズゴイ。次は、JAからの人参を引く仕事など色々な仕事が入ってきた。地元の新聞に「若い人たちが活躍」という記事が載ったら、県の障害福祉課から電話があり、「障害者の事業で、勝手に契約して金もうけしてはいけない」と言われた。そこで、30秒で任意団体「TEAM 困救」を創った。ここがそういう仕事を請け負っていることになっている。
- コロナで小さな会社が厳しくなっている。Aという体温計をつくっている企業と、Bというクリーニングの企業があったが、クリーニング業は厳しいが、体温計をつくっている会社は人が欲しい。企業の情報が全部入る仕組みをつくったので、私の所で、社長同士で情報交換させて、クリーニングの会社に職員の名前を置きながら体温計の会社に派遣してもらい、雇用を切らなくてすんだ。
- 「TEAM 困救」のいいところは、48カ所のステージのどこからでも、ものがたりが生まれること。例えば、百済寺というお寺の整備では、中学校のときにいじめに遭い、まったく家から出られなかった26歳の男の子がいて、そこに、少年院から出てきた金髪でモヒカンで鼻ピアスの16歳の男の子が来た。そしたら、26歳の男の子が、「お前、それはあかんで。その髪型で仕事できるってお寺の人は思わんぞ。」というふうに格好をつける。働く力よりも、生きる力が私はこの現場で育っていると思う。
- 「TEAM 困窮」は、働くことに憧れる時間と場所の保証をしている。地元知り合いがいることは、最強に強いセーフティネット。「働きもん」たちがつないでくれた企業がたくさんある。10周年のイベントで、金曜日の朝から土曜日の朝まで24時間バーベキューをした。一番人が集まったのは始まる前で、「足りてるけ？」と言って大勢集まり、近江牛と近江酒も大量に集まった。近江商人の社長の「うち、儲かってんねん」という自慢話が、「うち、最近朝1時間だけ少年院上がりのボン来とんねん」という自慢話に変わった。一人勝ちしない地域、「ちょうどいいところまでみんなでおりにける地域」を彼ら自身がつくったと思う。

【野々村光子講師と参加者の意見交換】

- 就労継続 B 型事業所をやっている、どうしても工賃を上げることに目が向いてしまうが、やはり大事なことは、生きる力をどうやって育むかだと、勉強させていただいた。
- 【野々村講師】 私たちは就労継続支援 B 型事業所ともネットワークを組んでいる。「TEAM 困救」にきた仕事でも、あの事業所がやった方がいいだろうと思ったら、B 型事業所に流している。社会福祉法人も見学事業所、実習事業所に登録してもらい、地域全てをアイテムにしている。
- 田舎にいますので、「病気は許せるけど障害は許せない」という親もいる。差別や排除という親世代の意識が変わらない現状がある。野々村さんは、どういうふうになさっているか？
- 【野々村講師】 私は、お父さんとお母さんしかできない応援はたくさんあるが、お父さん、お母さんがやってはいけない応援が絶対にある。なので、お父さん、お母さんがやってはいけない応援を私たちに預けてほしいと言っている。
- 難病の人は疲れやすいので、7 時間は無理だが 4 時間だったら頑張れそうとか、職業支援センターに相談に行くと、一つは手帳を持っていないと門前払いされたり、支援の内容が、あいさつの仕方とかで全然合わない場合がある。また、新卒の人は手帳を持っていないと難病を内緒にして入社して破綻してしまう人が多い。手帳のない新卒への就労支援について教えて欲しい。
- 【野々村講師】 難病の方の支援は、就労と一緒に考えることをやっている。企業への就労支援も、難病の方がしている。時間のワークシェアと、労働のワークシェアと言っているが、まだ働いたことのない人や疲れやすい人には、1 日 8 時間を時間で切って仕事を提供するプログラムを作っている。昼間はしんどいけど、朝と夕方は比較的動けると言う人には、場所を変えて、いくつかの企業と組んで、同じ仕事を朝と夕方に行ってもらうパッケージも提案している。最近、難病の方の就労先では郵便局も多い。「TEAM 困救」では、介護事業所で封入作業などの事務作業を難病の方をお願いしている。障害者雇用枠をスタートに企業開拓するのでおかしくなる。今うちの地元の企業は、障害者の人下さいなんて言わないし、手帳が有るか無いかは一切聞かない。企業の意識改革と思う。「バリバリ俺やるで」と言ってハローワークや大学から来る人よりも、本人の得意なこと、不得意なことを、最初からきちんと知ったうえで雇用する方が継続性があることを、私たちは企業に教育をしている。

【津富宏講師のプレゼンテーション】

- 私は、静岡県立大学で働いているが、大学とは別に、NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡という市民活動をしており、IPS は、この活動を通じて知った。IPS を応

用しようとして就労支援を始めたのではなく、すでに就労支援を行っていたところ IPS を知り、自分たちの就労支援を整理してくれたり、根拠付けたりしてくれる良い手法だということで、それを骨組みにしたということだ。

- IPS は、Individual Placement and Support の頭文字。通常の就労支援は Support が先にあって、Placement がある。要するに、就労準備性を高めて、それからあなたも働けるようになったねということで、就職という流れを取る。IPS は基本的に人は働けるという前提を持っていて、Placement が先に来て、Support がその後に来る。
- IPS は、アメリカで開発された重い精神障害を持った方々への就労支援の手法だった。最初は統合失調症から、次いで他の精神障害およびその周辺症状、類似症状の方に適用され、その後ホームレスの方、犯罪者の方など広く適用されている。
- 私どもの活動は若者就労支援から始まったものなので、精神障害者の方々を念頭に置いていなかった。私どもは、アメリカの流れと異なり、最初から、IPS を若者就労支援に活用したということになる。
- デボラ・ベッカーとロバート・ドレイクの 2 人がペアになって IPS の研究を続けてきているが、IPS の背景には、精神疾患の方に精神病院ではなく、地域で暮らしてもらおうという脱施設化運動があり、地域でどう暮らしていくか、その方法を考えようということが始まったものだ。
- IPS の特徴は、うまくいっている実践を大量に計量分析して実践知をまとめたもの。『ワーキングライフ』という理論書がバイブルだが、最近は、ハンドブックに近い『IPS 援助付き雇用』という本も出た。両方読むのが、IPS に入っていくうえでは大切と思う。
- IPS に関しては、IPS Employment Center のホームページに情報が集積している。日本では、100 名から 200 名ほどの会員がいる日本 IPS アソシエーション (Japan Individual Placement and Support Association) が IPS の情報紹介をやっている。その他、国立精神・神経医療研究センターの地域・司法精神医療研究部に研究蓄積がある。
- IPS の特徴は、ストレングス(強み)モデル、本人中心主義、リカバリー志向。リカバリー志向とは、本人は回復の途上をチャレンジしていく勇者だと捉える考え方で、野々村さんの「働きもん」と同じかもしれない。IPS は八つの支援原則がまとめられている。支援原則にどの位忠実なのかを捕捉し、質の管理をしていくためのフィデリティという具体的尺度も開発されている。
- ストレングスモデルは、ラップとゴスチャの本が手本だが、六つのポイントがある。①本人はリカバリーし、生活を改善し高めることができる。②焦点は欠陥ではなく、個人のストレングスである。できないことではなくできること、やりたくないことではなくやりたいことに焦点を当てる。③地域を資源のオアシスとして捉える。④本人こそが支援過程の監督者である。⑤ケースマネジャーとクライアントの関係性が根本

であり、本質である。⑥我々の仕事の主要な場所は地域である。

- IPS では preference、好みが重要だと強調する。静岡方式では、虫が好きとか、自転車が喜欢とか、スパゲティが喜欢とか、小さなことを足がかりにして、就労支援を進めていく。
- 問題志向アセスメントとストレングス志向のアセスメントとを比べると、問題志向のアセスメントは、問題が何かを明らかにして、そのための手当を考えていくというもののだが、ストレングス志向のアセスメントは、最初に hope、desire、want とくる。人が望み、欲し、願望し、夢見るもの。さらに、人の才能、技能、知識、全体的な描写など。その人が内面的にどこへ向かおうとしているかを重要視するのがストレングス志向のアセスメントだ。
- ディーガンは、リカバリーとは、障害への挑戦を受け入れ、それを乗り越えるにあたって本人が経験する、生きた、本物の体験だと言っている。障害を持つ多くの人にとって、リカバリーは一つの過程であり、生き方であり、態度であり、日々の挑戦へのアプローチの仕方だ。直線的なまっすぐに進むような過程ではなく、困難で、転び、戻り、気を取り直して、また前を向いて進む過程と言える。
- 古典的な障害者の就労支援の場合、障害があるのですぐには働けないから、その欠点を是正して、一般の職場に通用するように本人に成長してもらってから仕事場に送り出そうという発想であり、非リカバリーの実践は、保護と就労の安定が最大の関心事と言える。リカバリー志向の実践では、失敗は成長の一部と考え、リスクを冒すことを支援する。ひきこもっていた方は、いろいろやったことがないので前に進むことにためらいがちだが、いやいや失敗していいんだよと、シンプルに支援する。
- IPS の八つの原則は、①働きたい人みんなに開かれている。どんなに病状が重くても、働きたいという気持ちが表明されれば、必ず門戸は開かれる。②障害者向けの仕事に誘導せず、一般雇用に焦点を当てる。ただし、フルタイムには限定されない。③一月以内には仕事を探し始める迅速な職探し。ただし、職探しのペース自体は本人に合わせる。④目標を定めて企業開拓。むやみに企業を確保しておくのではなく、本人の preference とのマッチングなので、企業をターゲットした企業開拓が重要。⑤本人の好みが決定を導く。⑥期限を設けず本人が望み必要とする限り個別化された長期的支援の継続(フォローアップ)。⑦治療とも統合する。⑧障害者年金など扶助、給付に対するカウンセリングも含む。
- IPS では、リカバリー志向のアセスメントはするが、通常のアセスメント、訓練、カウンセリングは不要としている。また、雇用主との関係づくりが重要視され、エンプロイメントスペシャリスト(雇用専門家)という職種が、同じ雇用主を何度も訪ねて関係を創っていく。
- フィデリティ尺度には、14 個の項目があり、どのくらいのケースロードを持っているか、どの程度就労支援スペシャリストが配置されているかなど、項目を一個一個採点

すると合計点が計算され、八つの支援原則に沿っているかどうか分かる。山口創生先生が、フィデリティ得点が高いプログラムと低いプログラムで、アウトカムはどう違うかを研究しており、前者と後者では、直近 12 カ月の雇用が 68 パーセントと 38 パーセント、12 カ月以上雇用を保持した人々の率が 59 パーセントと 21 パーセントと、フィデリティ得点の重要性が如実になっている。

- IPS を受けたグループの就労率と通常の一般的な障害者向けの就労支援を受けた場合の就労率をランダム化比較試験で見ると、日本も含む全世界で、ほぼ例外なく IPS を受けたグループの一般雇用の就労率が高いという結果が出ており、IPS が圧倒的に効果があるということが実証されている。
- 面接練習をしても、職業訓練の場を用意しても、働くこと自体は職場でないと覚えられないと考え、静岡方式では、できる限り早く就労体験も含めて職場に入ってもらうことにしている。
- IPS を静岡方式として取り入れているうちに、アメリカにおいてはスワンソンとベッカーの共著で 2 冊の本が出され、IPS は、精神疾患を持っている若者も含み、私たちがニートといっている層に相当する全ての就労困難の若者を対象にしたものに拡張されている。
- 静岡方式の場合は、精神疾患を持っていることを前提にしていけないので、治療との統合や扶助・給付に関するカウンセリングの 2 つの項目を除くと、それ以外は IPS の 8 つの原則と静岡方式は基本的に同じ。「本人の好みが決断を導く」という IPS の原則は、静岡方式では、「好きなこと、好きなもの、好きな人」と言い換えている。
- IPS と静岡方式の共通点は、一つは伴走型の支援ということ。事務所はあっても支援の場を持たず、本人と会うのは全て外というスタイル。もう一つは、「求人」を中心にして就労支援をしないこと。本人中心主義で、この職場があるから行ってみようとする。相違点は、IPS は、エンプロイメントスペシャリストという専門家が担うが、静岡方式では、一般市民が担う。市民には、雇用専門家のような障害理解やフルタイムコミットメントはないが、地域の資源をより良く知っており、地域のネットワークを持っているという強みもある。もう一つの相違点は、IPS は徹底して個人支援だが、静岡方式は地域自体を組織化している。野々村さんのところも企業同士や地域を組織化していると思うが、ここが IPS との違いかなと思う。

【津富宏講師と参加者の意見交換】

- 静岡方式では、主に市民の側でやっているということだったが、日本では IPS はどういう人たちがやっているのか教えて欲しい。
 - 【津富講師】 IPS は日本では、精神保健分野の病院やデイケアのソーシャルワーカーの方々が実践している。就労移行支援事業所においても、作業型の就労移行ではなく IPS をやっている方もいて、全国で 200 人くらいの方が関わってい

る。

- 精神障害の分野を超えて、幅広い人たちを対象に IPS を使っている方はいるのか？
 - 【津富講師】 あるかもしれないが、自分たち以外は知らない。結果として IPS と同じことをやっている団体はあるかもしれない。
- 精神障害分野ということだったが、難病分野にもすごく当てはまると思った。働きづらさを抱えているが働けないわけではない人や自分の希望に沿って働きたいという人がいるので、その応援になれば良いと思った。
 - 【津富講師】 IPS は、比較的能力が落ちていない人にはとりわけ向いているし、短時間で疲れやすい方も本人の好みで働けるので、難病の方には向いていると思う。

【横断的支援部会の今後の議論の進め方】

- （〈資料〉「態様の異なる就労困難者への横断的支援検討部会今後の進め方(第1回の意見を踏まえたもの)」参照)
- この部会は、一般就労を目指すと考えて良いのか、それとも、社会参加という視点で就労を目指すとするのか。
- たぶん両方と思う。
- 前回の議論の整理では、「働くということの概念整理をしたらいいのではないかと」している。一般就労という働き方もあるが、地域活動に参加することも広い意味で働くとして整理して良いのではないかと意見があり、そのように整理した。津富講師のIPSの話では、基本的には一般就労を目指すとして、意見も分かれているのではないかと。
- 就労支援が縦割りになっていることが問題であり、どのような就労困難な形態や状態でも対応できるような仕組みが必要という前提で議論をすれば良いのか。
- ごく最近まで、働きづらさというと、ほぼニアイコールで障害者という時代があった。ところが、働きづらさというのは、手帳のあるなしにかかわらない幅広く奥深いものと考えられるようになり、その人達の就労の仕組みが脆弱であり、どうすれば良いかという問題意識。例えば、今の障害者就労支援施策のA型、B型、移行支援という制度を障害者以外の方も利用できるようにできないかとか、あらゆる働きづらさを抱えた人をどうやって就労につなげていくかを考えていくということではないか。
- 津富講師のストレングス、リカバリーの話があったが、福祉には、安定と安寧を前提にするあまり、その人のリカバリー力とエンパワーメントを失わせている面があり、諸刃の剣と思う。働くことを通して地域に愛され、リカバリーをしていくと考えれば、働くことは強制ではなく、その人の尊厳を回復するという前提に立って、働くという可能性を追求したいと考えている。
- 障害行政は、他の分野に比べれば相当進んでおり、資格系もたくさんある。手が届い

ていないところ、潜在的にあるかもしれないが知られていないところに支援の手が届くような仕組みを横割りでつくることが大切。例えば求職者支援制度の活用や障害者に限らず皆が使えるジョブコーチ制度への再編なども考えて見たらと思っている。

- 障害者法定雇用率については、障害者団体の既得権意識を感じる。障害者法定雇用率の対象の拡大よりも、例えば「多様性法定雇用率」や目標を設定するという議論の方が受け入れやすいのではないか。多様な人材を採用するように企業に認識してもらい、責務を与えると考えた方が、ダイバーシティ就労を日本に根付かせることになると思う。
- 私は、障害者雇用率を障害者以外も含めた雇用率にしていくことは不可能だと思う。2.3 パーセントの雇用率は維持した上で上乗せ的な障害者以外の雇用率目標や働きづらさ雇用率のようなものを法制化する可能性はどうだろう。
- 幅広い就職困難者を、一定の指標で雇っている企業は ESG 投資として評価されている。基準やメルクマールを設定して金融的な支援方策も考えられる。
- 障害者雇用率の対象を広げて義務化するという議論は、障害者団体の入っていないこの場では無理だ。国の制度は、予算をつけるために対象者を決めなければならない、縦割りにになってしまう。どうやってよろず屋的な制度を作るか、IPS も含めた手法を組み合わせていくかを考えなければならない。障害者雇用率のような制度論から入っていくと、障害者団体との調整もある。企業がダイバーシティな雇用を進めるために、固い制度ではない形の検討をまずは行った方がよいと思う。
- ダイバーシティな雇用を促進している企業を検証し、認定するという方策は、この部会で議論できると思う。
- 津富講師の紹介してくれた IPS のフィデリティ尺度を使って就労支援の事業所を評価していくことも、この部会で議論できるのではないかと思う。
- 企業の認定制度に加えて、ダイバーシティ就労支援に関する資格の認定制度を創設して、その収入を財源として協力団体を潤していくことも考えて良いと思う。ダイバーシティな就労支援に専門性を持つ有資格者を増やし、企業に必ず 1 人有資格者を配置するなどの展開も考えられる。
- 野々村講師のまず企業にハローワークの見学事業所になってもらい、ある程度したら実習事業所になってもらい実習させると言う方法は、非常に良い方法と思う。法定雇用率の議論に関連して、刑余者向けに法務省と厚労省で協力雇用主制度を創っているが、協力雇用主制度に加入すると建設事業の入札で優遇されるため、実態として入札はもらうが刑余者は雇用しないという企業が非常に多い。制度の意味がないし、逆に邪魔になっているとすら思うので、ご褒美を与える制度に私は疑問を感じる。
- 昔は、街に面倒見のいい人がいて、「よしよし、俺が面倒見るからよ」ということで、たくさんの人を就労につなげていった。今は、制度や資格があるが故にやりづらい社会になった。働けないと悩んでいる人も、本人が思っているだけで、意外とそう

いう子が入っていける地域の隙間がある。

- サイボウズ社では、マイノリティに着目した属性のダイバーシティよりも、誰もが働きやすい働き方のインクルージョンを徹底している。属性だけを束ねていくことが本当にダイバーシティなのか疑問に思った。対象を抽出してダイバーシティと考えるのであれば、時代によりマイノリティ性も変わりうるためアップデートの仕組みが大切。ダイバーシティ 就労に理解のある資格者が、ハローワーク、大学、地域に居てくれると助かる。ダイバーシティに取り組む企業の横断的な認定制度はぜひ進めていただきたい。
- 認定制度では、就労支援に特化したものではないが、NPO 法人ホームレス支援全国ネットワークが伴走型支援の研修と、その卒業資格の認定を行っている。
- 中小企業家同友会の障害者部会や他にもダイバーシティ部会を持っている組織がある。ダイバーシティ就労の推進に関心がある経営者で、ダイバーシティ就労企業人の会などを創り、検証制度を始めても良い。
- 東京都がソーシャルファームとして、様々な人を雇う企業を認定し、若干の支援をしていると思う。ダイバーシティ就労に熱心な企業がすでにいくつかある。
- 東京都はソーシャルファーム条例に基づいて、助成金制度を設けている。
- この部会とネットワーク構築部会の関係については、とりあえずは大きな漏れがあるよりは重なりがあっても良いと思う。両部会でどんどん面白い議論を進めてもらい、途中から両部会長も含めて調整していくということで良いと思う。
- 各分野別に支援策を講じるだけでなく、各地の先進事例のノウハウを共有して、可視化できるようなネットワークを創り、大きなプラットフォームに育てていくのがWORK！ DIVERSITY プロジェクトのミッション。このため、引き続き活発に議論しながら、どこかでしっかり成果を出すという作業も必須だと感じている。

《参考資料》

第2回横断的支援部会資料

- ① 人の思いが重なって大きな大きな力になる（野々村光子氏）
- ② IPS（個別援助付き雇用）について（津富宏氏）
- ③ 横断的支援部会の今後の議論の進め方

The seal of the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT) is a circular emblem. It features a stylized black character, '文' (Fumi), which represents 'Culture' or 'Literature', set against a white background. The character is enclosed within a thin black circular border.

人の思いが

人々

『10年後の彼を見つめた就労支援』

赤くの下へ

『働き・暮らし応援センター』業

障害のある方の就労実現を行う為、多岐に渡る他機関との連携を含め必要な生活支援の実施と共に、障害者の就労ニーズと企業の雇用ニーズをマッチングさせ就労の促進を図る事を目的とし福祉圏域単位にて設置される事となった。

甲賀・大津・湖西・湖東・東近江・湖北・湖南の全ての福祉圏域に設置。
(平成18年4月～東近江圏域開始。)

【東近江圏域の障害者状況】

東近江圏域人口 218,349人

在宅障害者	10,587人
身体障害者	7,927人
知的障害者	1,272人
精神障害者	1,388人

Tekito-

横断的支援部会資料

『生活苦しいねん vs 働きたいねん』

【働き・暮らし応援センター“Tekito”利用状況】

利用者／875人（R3.3月末現在）

障害状況	年齢層	生活スタイル
身体	15～19才	グループホーム
知的	20～39才	自宅（家族同居）
精神	40～59才	自宅（独居）
その他	60才以上	その他



「働きたい」から始まる就労支援

「働きたいねん」の奥にあるもの・・・

『働きもん達』

働き暮らし事業

障害が
はつきりしとる

障害者雇用枠に
入る

働ける状態に
ある

生活困窮者自立支援事業

障害が
はつきりしとる

福祉制度が
使える

働ける状態に
ない

障害が不明

障害がない

よくわからん



『遠慮は要らん。配慮を下さい。』

- 就労相談：働くことを窓口生きていく事について共に考える。
- 企業開拓：企業にしか出来ん応援（見る・知る・選択する）
- 障害理解：課題は無いという視点。
- 生活支援：働く事は24hの中にある。
- 連携支援：人生のプロセスがほんまもんの履歴書。

『就職を目標にしない。かっこええ大人を目指す。』
～ 働けるラインではなく、働き方。～

本人の働く条件=応援団の工夫
【一人ひとりの“得意”の発見】



働く力は生きる力や。
【働き続ける力に繋がる】



『TEAM 困救』

時代の流れと共に
 地域の「困りごと」は見えづらく、そしていつの間にか
 それは「諦めごと」になり始めている。
 私たち‘働きもん’は、そんな地域の困りごとを救う
 チームである。
 誰が困っても解決できる地域へ……
 そんな事を目指す我らは……Team困救

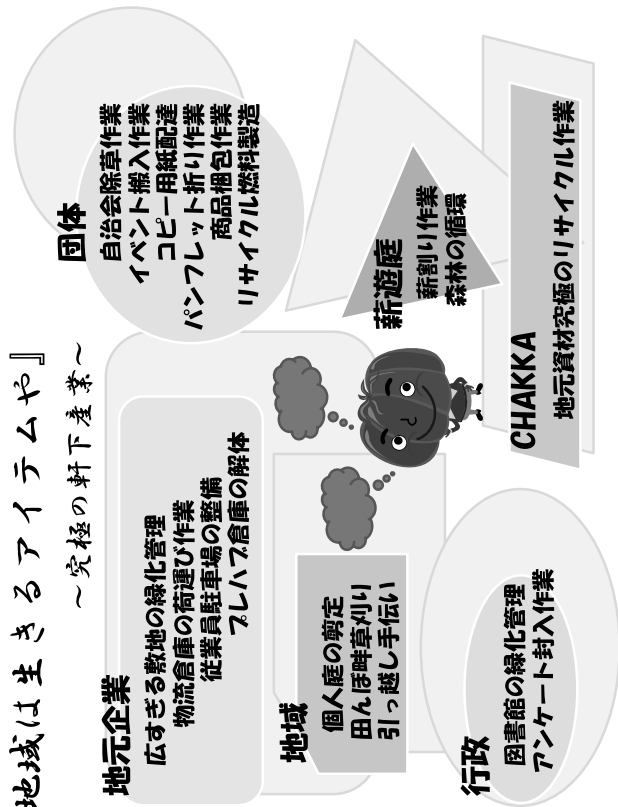
『地域を救う担い手はここに居る』



中途半端な輝ける場所
 ～カッコつけて生きて行こう～

『地域は生きるアイテムや』

～究極の軒下産業～



『男前で溢れる地域へ』

【TEAM困救】

ステージ	参加人数	企業卒業	ものがたり
百済寺	9人	2人	自信なし男子26歳。 年下男子にカッコつける。
葉刈り	16人	4人	60歳でタタに外に出たオッサン。 鎌の使い方を褒められ得意気。
薪割り	8人	4人	自分の力と気持ちの都合を掴み、 アルバイトへ飛び立った42歳。
プレハブ	5人	1人	養護学校卒業を隠して生きてきた男子。 今の自分の一番は作業所やと知る。
CHAKKA	15人	2人	虐められ、独りで生きて行くと決めていた 28歳。人の事を気にし始めた。
下請け	17人	1人	家族O、知り合いO、仕事リストO。 手先の器用さを言われて気づいた女子。
その他	4人	1人	脳梗塞発症後、家族からは厄介者。 若者に声だけの監督になる。

『働く事に憧れる時間…』



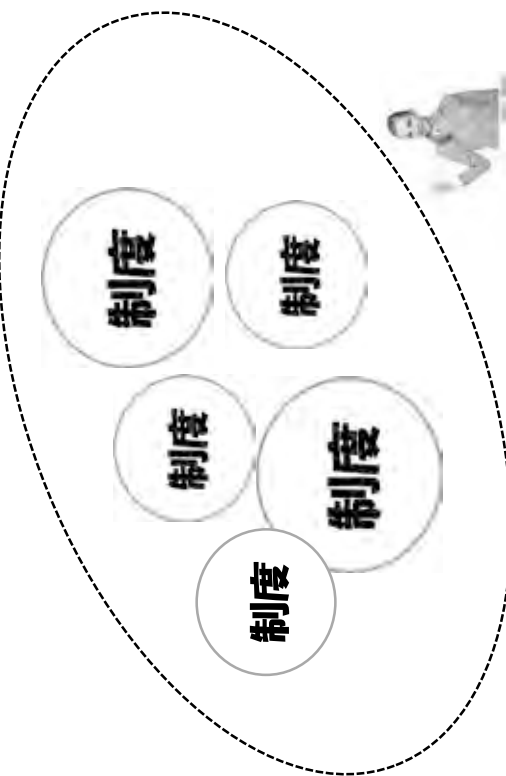
『10周年 パラダイス事業』



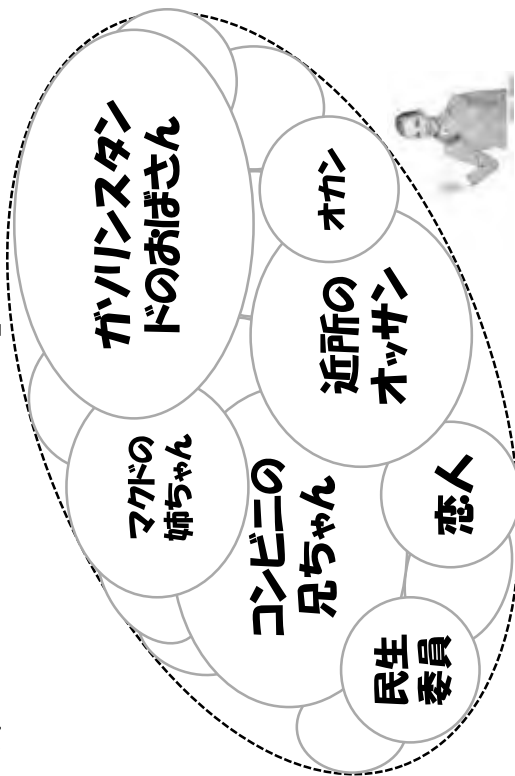
～24時間 BBQ～



『ゴミ屋敷は最先端の暮らし』



『寝ているもんも使う図々しさ』



今までも、これからも、
人生にミスは無し。



『引きこもれるという力』

IPS Individual Placement and Support (個別援助付き雇用)

津 富 宏
静岡県立大学

NPO法人青少年就労支援ネットワーク静岡

アメリカの精神保健の地域移行の流れの中で
多くの実践の分析を通じて開発されたもの
脱施設 → 地域内の就労支援

Deborah Becker



Robert Drake



IPSとは：重い精神障害を持つ人々に対する就労支援の手法

現在は、多様な対象に適用
PTSD診断を受けた者、薬物依存との合併症、高齢者、精神
症状の初発者、ホームレス、犯罪者、多様な人種・エスニック
集団、障がい者年金受給者
さらに
薬物依存症者、知的障害、一時的扶助、慢性痛、難民、出
所者、脊髄損傷、低額診療所利用者

IPSのバイブル



リソース

IPS Employment Center
<https://ipsworks.org/>

日本IPSアソシエーション Japan Individual Placement
and Support Association: JIPSA
<https://jipsa.jp/>

国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所 社会復
帰研究部（現 地域・司法精神医療研究部）
<https://www.ncnp.go.jp/nimh/fukki/tool/O1.html>

ストレングスモデル



1. クライエント（本人）はリカバリーし、生活を改善し高めることができる
2. 焦点は欠陥ではなく個人のストレングスである
3. 地域を資源のオアシスとしてとらえる
4. クライエントこそが支援過程の監督者である
5. ケースマネジャーとクライエントの関係性が根本であり本質である
6. われわれの仕事の主要な場所は地域である

7

IPSの特徴

- ・ストレングスモデルに基づく
本人中心主義である
リカバリー志向である
- ・8つの支援原則にまとめられている
- ・支援原則に沿ったフィデリティ尺度が開発されている
 - *プログラムへの実施の忠実度の測定による実施の質の保障
- ・多くの研究によって、効果が実証されている

ストレングスとは（筆者風まとめ）

	本人（願望、能力、自信）	環境（資源、社会関係、機会）
現在	できること	活用できること
未来	したいこと	活用したいこと
過去	できていたこと	活用できていたこと



手掛かり・足掛かりに

8

IPSの8つの原則

- 働きたい人みんなに開かれている
- 一般雇用に焦点を当てる
- 迅速な職探し
- 目標を定めた企業開拓
- 本人の好みが決定を導く
- 個別化された長期的支援
- 治療との統合
- 扶助・給付に関するカウンセリングを含む

障がいによって制限の中、あるいはそれを超えて、健全さや意思という新しく大切な感覚を再構築すること、つまり、自分が重要な貢献をすることのでき、愛する地域で暮らし、働き、愛することが必要です。

リカバリは、障がいへの挑戦を受け入れ、それ乗り越えるにあたって本人が経験する、生きた、ほんものの体験です。

(ディージャーガン、1988)

例 5.1 アセスメントの比較

- [illegible]

图 1.2 “2011/11/11——光棍节”

- [illegible]

Journal of Management Education

- [illegible]

<https://ipsworks.org/index.php/documents/ips-fidelity-scale/>

Individual placement and support (IPS)
および日本版個別援助付雇用

- ・Individual placement and support (IPS)
 ファイデリティ尺度：日本語版

- ・Individual placement and support (IPS)
ファイデリティ調査マニュアル：日本語版

- ・日本版個別援助付き雇用フィデリティ尺度および General Organization Index

<https://www.ncnp.go.jp/nimh/fukki/tool/O1.html>

・参加するかどうかは、本人が決める

- ・病名、最近の入院、触法歴、職業準備性で排除されない。

・IP・S専門家は、開かれた労働市場に存在するパートタイム・フルタイムの仕事で、同様の立場の人と同様の給与（少なくとも、最低賃金）をもらえる仕事を見つける

- ・本人を、障害を持つ人のために仕分けられている仕事には誘導せず、障害を持たない人々がついている同様の仕事に誘導する。

・IPS専門家は、プログラム開始後、1か月以内に仕事を探し始める。

- ・雇用前のアセスメント、訓練、カウンセリングは不要で、最小限にとどめる。
- ・IPS専門家は、本人に合ったペースで、本人が仕事の世界を探索するのを助ける。

・本人の興味に基づいて、IPS専門家は、雇用の求めている求職者を見つけるために、雇用のニーズについて知る目的で雇用主と関係をつくる。

- ・IPS専門家は関係づくりのために、同じ雇用主を何度も訪ね、雇用担当者と毎週平均6回は顔を合わせる。

・仕事探しは、本人の好み、ストレングス、就労経験に基づく。事前に集めた求人の中から選んだりしない。

- ・求職者は、仕事の種類、労働時間、就労支援のタイプについての好みを表明する。

・IPS専門家は、恣意的な期限を設けずに、必要とされ望まれる限り、支援を提供する。

- ・就労支援は、本人のニーズ及び本人の前向きな職業経験を促進するものに基づいて個別化される。
- ・IPS専門家は、さらなる教育と訓練を含み、転職やキャリアアップを手助けする。

・IPS専門家は、同じ対象者を支援するチーム、ケア・コーディネータ、セラピスト、薬剤師、住居専門家などと、週に一度は、ミーティングをする。

- ・チームは、本人の状況を定期的に確認するために集まり、コーディネートされた、リカバリー志向のサービスの計画を立てる。

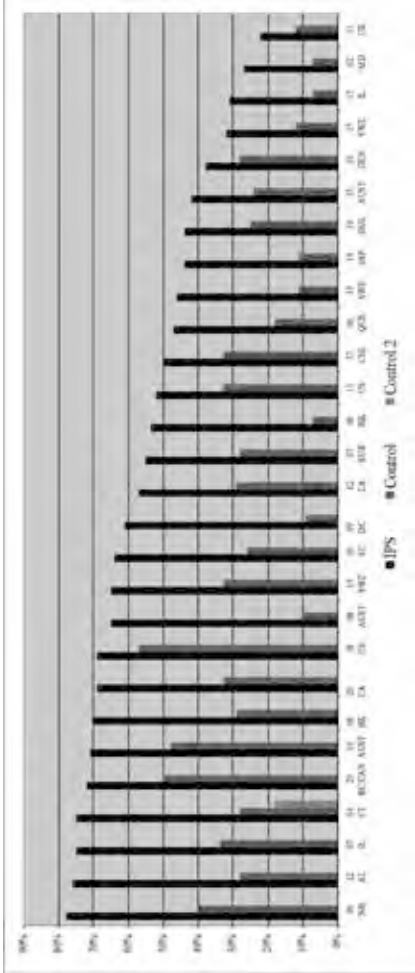
・TPS専門家は、訓練を受けた給付専門家による、包括的・個別的な給付計画づくりを受けられるように紹介し、就職や転職について情報に基づいた決定ができるようにする。

IPSの効果 働けるといふ前提を持つことの価値	
1. 研究の目的と目的	2. 研究の目的と目的
3. 研究の目的と目的	4. 研究の目的と目的
5. 研究の目的と目的	6. 研究の目的と目的
7. 研究の目的と目的	8. 研究の目的と目的
9. 研究の目的と目的	10. 研究の目的と目的
11. 研究の目的と目的	12. 研究の目的と目的
13. 研究の目的と目的	14. 研究の目的と目的
15. 研究の目的と目的	16. 研究の目的と目的
17. 研究の目的と目的	18. 研究の目的と目的
19. 研究の目的と目的	20. 研究の目的と目的
21. 研究の目的と目的	22. 研究の目的と目的
23. 研究の目的と目的	24. 研究の目的と目的
25. 研究の目的と目的	26. 研究の目的と目的
27. 研究の目的と目的	28. 研究の目的と目的
29. 研究の目的と目的	30. 研究の目的と目的
31. 研究の目的と目的	32. 研究の目的と目的
33. 研究の目的と目的	34. 研究の目的と目的
35. 研究の目的と目的	36. 研究の目的と目的
37. 研究の目的と目的	38. 研究の目的と目的
39. 研究の目的と目的	40. 研究の目的と目的
41. 研究の目的と目的	42. 研究の目的と目的
43. 研究の目的と目的	44. 研究の目的と目的
45. 研究の目的と目的	46. 研究の目的と目的
47. 研究の目的と目的	48. 研究の目的と目的
49. 研究の目的と目的	50. 研究の目的と目的
51. 研究の目的と目的	52. 研究の目的と目的
53. 研究の目的と目的	54. 研究の目的と目的
55. 研究の目的と目的	56. 研究の目的と目的
57. 研究の目的と目的	58. 研究の目的と目的
59. 研究の目的と目的	60. 研究の目的と目的
61. 研究の目的と目的	62. 研究の目的と目的
63. 研究の目的と目的	64. 研究の目的と目的
65. 研究の目的と目的	66. 研究の目的と目的
67. 研究の目的と目的	68. 研究の目的と目的
69. 研究の目的と目的	70. 研究の目的と目的
71. 研究の目的と目的	72. 研究の目的と目的
73. 研究の目的と目的	74. 研究の目的と目的
75. 研究の目的と目的	76. 研究の目的と目的
77. 研究の目的と目的	78. 研究の目的と目的
79. 研究の目的と目的	80. 研究の目的と目的
81. 研究の目的と目的	82. 研究の目的と目的
83. 研究の目的と目的	84. 研究の目的と目的
85. 研究の目的と目的	86. 研究の目的と目的
87. 研究の目的と目的	88. 研究の目的と目的
89. 研究の目的と目的	90. 研究の目的と目的
91. 研究の目的と目的	92. 研究の目的と目的
93. 研究の目的と目的	94. 研究の目的と目的
95. 研究の目的と目的	96. 研究の目的と目的
97. 研究の目的と目的	98. 研究の目的と目的
99. 研究の目的と目的	100. 研究の目的と目的

ちょっと見てみましょう。

https://www.ncnp.go.jp/nimh/fukki/documents/JiSEF_2017.pdf

IPSの効果 働けるといふ前提を持つことの価値



日本でのフィデリティ研究
フィデリティ25項目にもどづく研究
(山口ほか、2020)

	高フィデリティ・プログラム	低フィデリティ・プログラム
サービスの平均時間／月	N=7	N=6
アウトリーチ	10.5	1.9
個別接触	8.4	1.6
グループミーティング	7.0	17.8
アウトカム		
直近12か月の雇用	68%	38%
12か月以上雇用を保持	59%	21%

28件のランダム化比較試験

- そのうち、27件で有意差
- 平均就労率 IPS群 55% 統制群 25%
- アメリカの研究が12件、アメリカ以外の12か国の研究が16件
- 17件の研究が、最低18か月の追跡期間をもつ。
- 合計参加者数 6,468人
- 大半の研究は、地域の精神保健機関から参加者を募集
- ほとんどの研究では、通常のサービス（時には、最善のサービス）を受けた

静岡方式への応用 若者（そして、すべての人）の 就労支援になぜ使うか

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）

精神科・心療内科で治療を受けた 学校でいじめられた	49.5%
不登校（一ヶ月以上休んだ）	35.0%
高校入学者中 中退者	12.8% (vs 2.6%)
大学入学者中 中退者	27.4% (vs 11%)
ひきこもり	35.9%
職場の人間関係でトラブルがあった	41.4%
会社を自分から辞めた	55.0%

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%

IPSもNEET支援に使われるようになっている



IPS Supported Employment Approach to Help Young People with Work and School: A Practitioner's Guide (2017)
<https://ipsworks.org/index.php/product/the-ips-supported-employment-approach-to-help-young-people-with-work-and-school-a-practitioners-guide/>



IPS Supported Employment for Transition Age Youth (2020)
https://www.umassmed.edu/globalassets/transitionrtc/publications/manuals/ips-se-for-transition-age-youth_final-2-6-20.pdf

IPSの8つの原則 と 静岡方式

- 働きたい人すべてに開かれている ← 自己成就的予言
- 一般雇用に焦点を当てる
- 迅速な職探し
- 目標を定めた企業開拓
- 本人の好みが決定を導く → 好きなこと、好きなもの、好きな人
- 個別化された長期的支援
- △ 治療との統合
- △ 扶助・給付に関するカウンセリングを含む

静岡方式の3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

どこが似ているのか

- ・伴走型支援
- ・本人中心主義

どこが違うのか

- ・市民が担い手
- ・地域の組織化を重視

静岡方式におけるIPS運用の課題

原則の徹底

フィデリティを再度作り直す必要

態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会
今後の進め方(第1回の意見を踏まえたもの)

- (1) 各分野独自の課題・対策と横串をさせる課題・対策があることを共通理解として認識する。
 - ① 横串をさして考えられる共通の課題に対する対策や制度の改善・創設案を検討する。
 - ② 各分野独自の課題については、難病やひきこもりのような既に全国的な組織がある分野については、その支援を行い、全国的な組織のない分野については、各支援団体や支援者のネットワーク創りを支援する。
- (2) (1)の①の検討を優先して行うこととし、この検討に際しては、
 - ① 対象者を如何に支援し就労に結びつけるかという検討の軸
 - ② 社会や企業の差別意識の払拭など意識改革を如何に実現するかという検討の軸
 の2つの視点から検討を進める。
- (3) (2)の①の分野横断的な対象者支援方策について、次の様な具体的な検討項目を考えてはどうか。
 - ◎ 横断的に対象者の支援を行っている先駆的な取組事例を調査・ヒアリングし、その報告を踏まえて検証を行い、制度化の可否を検討する。
(風の村、東近江野々村さん、座間市など)
先駆的な就労支援手法、方策について調査、整理する。
(アメリカや静岡で実績のあるIPS方式の学習など)
 - ◎ その人に合った就労を見つけ出すためのアセスメントツールについて調査・分析を行い、ダイバーシティ就労に向けて共通アセスメントツールの開発に向け検討を行う。
 - ◎ 相談窓口やハローワークスタッフのダイバーシティ就労に向けた対応能力を向上させるため、対応マニュアルを作成し、併せて「ダイバーシティ就労支援コンサルタント(仮称)」等の民間資格の創設、その研修や資格認定試験の実施等も視野に入れ、検討を行う。
 - ◎ ダイバーシティ就労に向けたワンストップ相談窓口の設置やダイバーシティ就労支援関連機関の連携に向けて、ハローワーク、就業・生活支援センター、相談支援事業所、若者サポートステーションの連携や再編に向けた検討を行う。
 - ◎ ダイバーシティ就労支援に求職者支援制度が活用できないか検

討を行う。

- ◎ 「働く」ことの概念を再編成し、労働法規の適用される一般就労（「雇用」）以外の就労の場の意義付け、そこで働く者の保護施策を明確に位置付けるための検討を行う。
- ◎ ダイバーシティ就労の受け皿をプールするためのプラットフォーム（「はたらく支援センター」（仮称））の構築について、具体的な検討を行う。
 ⇒ 既存の就労支援事業所を残しつつ、それらをネットワークしていく地域プラットフォームの位置付けとしても、「はたらく支援センター（仮称）」を検討してはどうか。
 （A' ワーク創造館、富士市ユニバーサル就労支援センター等をモデル的に調査検討してはどうか）

（4）（2）の②の社会や企業の差別意識の払拭など意識改革に向けて、次の様な具体的な検討項目を考えてはどうか。

- ◎ ダイバーシティ就労に向けた企業の意識改革や環境整備に向け、経済界への申入れ書を整理作成の上、提出することにより、マスコミ等も活用し、世の中への意識啓発を進めることについて検討する。
- ◎ ダイバーシティ就労における企業の配慮事項や環境改善、従業員教育等に関する事項をわかりやすく整理した「ダイバーシティ就労受入れガイドライン」の作成を検討する。併せて、ダイバーシティ就労に積極的な企業の認定制度の創設、そのための企業人事管理部門スタッフの研修制度の創設などについて、検討を行う。
- ◎ ジョブコーチなど企業に入って就労支援に取り組む人材の射程を広げ、ダイバーシティ就労支援にも関われるようにカリキュラムの再編などの検討を行う。

第3回態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会(略称:横断的支援部会)

議事概要

日時 2021年10月6日 18:00~20:00

zoomにて開催

報告者

平川雅浩氏 厚生労働省訓練企画室長

唐木啓介氏 厚生労働省生活困窮者自立支援室長・地域共生社会推進室長

岡英範氏 厚生労働省勤労者生活課長

出席者

池田部会長、伊藤委員、岡崎委員、蒲原委員、田中委員、辻委員、三宅委員、薬師委員、丸物企画委員、久保寺企画委員

ダイバーシティ就労支援機構

議事次第

1 開会

部会長挨拶

2 議事

(1) 制度の活用・改善によるダイバーシティ就労の実現について

① 求職者支援制度を活用したダイバーシティ就労の可能性について

【報告】 厚生労働省平川雅浩訓練企画室長

② 改正社会福祉法の重層的支援事業(「参加支援」)を活用したダイバーシティ就労の可能性について

【報告】 厚生労働省唐木啓介生活困窮者自立支援室長・地域共生社会推進室長

③ ソーシャルファーム制度に関連して、来年施行される労働者協同組合法における労働者共同組合を活用したダイバーシティ就労の可能性について

【報告】 厚生労働省岡英範勤労者生活課長

(2) 支援方策、支援方法の改善・充実によるダイバーシティ就労の実現(アセスメント手法等の提案)について

(3) その他

【議事概要】

- 本日の前半の議論は、政策制度への提案ということで、既存の制度を有効に使うことでダイバーシティ就労を進めていくことの可能性について、1 番目に求職者支援制度、2 番目に重層的支援体制整備事業、3 番目にソーシャルファームに関連して労働者協同組合法について、それぞれ厚生労働省の担当官から説明をいただき、議論を行うこととする。まずは、平川雅浩氏厚生労働省訓練企画室長から、求職者支援制度について、ご報告をお願いします。

【平川室長より資料に基づいて報告】

- 平川室長のご報告に対して、質疑をお願いします。
- 求職者支援制度は、これまで手薄な分野に乗り出した非常に重要な制度だと思うが、財源について、この事業の対象者は労働保険料を支払っていない人たちだが、この事業を、労働保険特会が負担する合理性は何か。
- 【平川室長】非正規で働いている方やひきこもりの方などが安定した職業に就き、雇用保険の適用になる正社員になってもらうという趣旨もあつてのことと思う。
- 私は、この事業はもっと拡充しなければいけないと思っているが、財源の問題を解決しない限り、この制度は拡充できないのではないかとというのが私の問題意識だ。
- この制度をつくった当事者として申し上げますと、特に雇用保険の安定事業等については、これから先雇用保険の被保険者になる人に対してもお金を使ってもいいという仕切りを、10 年くらい前に行った。
- 就労に即たり着けない人のために基礎コースがあつて、その中に職業能力開発講習があるのが非常にいいと思う。労働政策として、少しずつ雇用に引き上げていこうという思想と理解したが？
- 【平川室長】そういう理解でよろしいと思う。基礎コースも就職を目指すという発想はあり、1 カ月の職業能力開発講習の後は、パソコンスキルを学ぶという形になっている。
- コースをつくる際に、刑務所出所者が多い地域では、刑余者向けのコースをつくるなど、特定の対象者を想定したようなコースをつくることは可能か？
- 【平川室長】実施機関は認定という仕組みになっており、地域訓練協議会が 47 都道府県にあり、労使や県や実施機関入って話し合い、どの分野のコースで何人くらい育てていこうという計画を作っていく。カリキュラムの作成は実施機関側になるので、刑務所出所者向けの特定のカリキュラムを作るところが出てくるか？（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のほうでは、モデルカリキュラム例として、色々な分野のものを出している。ただ、その中に、刑務所出所者対象というカリキュラム例はない。仮にそれを作れば、それを見てやりたいと思う実施機関があれば手を上げてくるという形になる。地元で、もうやりたいという団体があれば、普通に認定申請をしていただき、訓練効果があれば認定されるというイメージ。
- 刑余者など特定の人を想定したコースは、実施主体のほうがある程度対応するという

ことであれば、全体として適応していれば可能性はあるということだね。

- 【平川室長】はい。カリキュラムの内容について、細かく審査があるわけではない。
- 次に、重層的支援体制整備事業の特に参加支援について、唐木啓介厚生労働省生活困窮者自立支援室長から報告願う。

【唐木室長より資料に基づいて報告】

- 私からまずお聞きするが、定員 20 名の就労継続 B 事業所があり、2 人分空きがあれば、参加支援の方を受け入れてもいいということだが、当然事業所としては、定員 20 人まで障害者の方を埋めて報酬を得たいと思うので、もし障害者の方が利用したいと言ってきたら、参加支援の人をお断りするという場面が当然想定される。10 枚目のスライドに、企業等に謝礼を出せるということがあったが、障害者の支援費相当のお金を謝礼としてお出しするから、2 人の利用を断らないでくださいということはあるのか。
- 【唐木室長】謝礼は、実費相当的なもので、金額は国で決めているわけではない。自治体と参加支援の受け入れ先で、契約で決めてもらう。金額的には、多くない形にはなってしまうと思う。空いている状況が比較的長く続くと見込まれる時に受け入れてもらうことを想定している。例えば企業体験として、スーパーで働き、参加支援で謝礼を受けているが、ご本人がここで頑張ろうと思い、一般就労に移行するというケースもあると思う。非常に自由な仕組みなので、やり方は色々考えられると思う。
- 実費相当がいくらかというのは、自治体の裁量に任せられると考えていいのか。
- 【唐木室長】8 ページの新しいマークがついている事業は抱き合わせで総額だけは示しているので、その中でやりくりしてくださいという仕組み。
- 7 ページに既存事業との関連が説明されているが、相談事業は、既存の障害者の相談事業で補助金をもらって、さらに重層的支援体制整備事業で相談をやって追加的に補助金が出るのか？
- 【唐木室長】相談支援の中では追加はない。例えば、高齢者だけの相談を受けるのであれば、地域包括支援センターの運営の既存の財源を使うが、色々なことを言われて、全部解きほぐすのは地域包括支援センターだけではできないとなったら、「多機関協働」事業で解きほぐしをやったり、「参加支援」につなげたりする場合に、新しい事業として財源が使える。
- 相談支援は、三つ一緒にやる四つやるという選択肢もあるのか？
- 【唐木室長】介護と障害と子どもと困窮は基本的には一緒にやってもらう。相談ブースをくっつけるか、今までどおりにするかは自由。
- 相談支援を例えば四つ一緒にまとめてやれば、財源はこれまでのものを活用するが、規模の経済が働くので、インセンティブがあるというのか？
- 【唐木室長】おっしゃるとおり。ワンストップみたいにやるところもあるし、地域にランチをつくり、そこで受けて本庁につなげるというやり方もある。

- 財源的には小さいところから始まっていると思うが、仕掛けとしては、色々なものに見えるという意味で画期的なものと思う。
- 労働者協同組合法という法律が昨年 12 月に成立をして、来年施行されるが、今考えているダイバーシティ就労の拠点として面白い制度になるのではないかと考えている。労働者協同組合法について、岡英範厚生労働省勤労者生活課長から報告いただく。

【岡課長より資料に基づいて報告】

- 労働者協同組合が、地域社会の持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的としているとすれば、ソーシャルファームみたいなものを、この労働者協同組合の一つの例として位置付け、5 年後の見直しの中で、条件を満たしていれば国の優先発注を受けられるなどの国の制度にできる可能性はないか。東京都はすでにソーシャルファームの認証制度を設けており、就労に困難を抱える方を、全従業員の 20 パーセント以上雇用する社会的企業を認証して、創設金、運営金の補助を行っている。
イタリアの B 型協同組合は、ハンディを持った人を 30 パーセント以上雇用している場合に、社会的企業として、行政上の特典や補助金がある。
- 厚生労働省の 3 人の幹部の報告を受けて、制度政策提案として何か考えられるか、自由に意見をいただきたいと思う。
- 求職者支援制度は、働きたい側から見ると、制度が少しずつ手を伸ばしつつあるという印象を持った。重層的支援体制整備事業の参加支援については、お金の問題はあるが、全ての人を対象に、狭間に落ちている人や重複のハンディを持つ人には画期的な制度と思う。就労訓練の事業と人福祉サイドの事業がうまくつながる可能性もある。求職者支援制度は、県単位で認定計画をつくり認定することになっており、重層的支援体制整備事業は市町村単位なので、簡単にはいかない面もある。どこかのエリアで、既存の現行制度をうまく組み合わせて、いいモデルが出来てくれればと思う。モデル的な取組みをどこかの地域で実践しながら、制度も引き続き考えるというのが良いと思う。
- 求職者支援制度の認定については、例えば社会福祉法人として、一つのプログラムの求職者支援の仕組みを考えれば、これが適切であれば認定してもらえるということか？
- 求職者支援制度の訓練は、地域の協議会で、雇用側の企業などが入り、今この地域でこういう人が求められているというのをまず決めて訓練計画ができる。それを受けて、訓練提供機関が、自分のところはそれができるといって応募して、JEED の認定基準に適合していれば認定される。したがって、地域で求められている人材として地域計画の中に入れ込んでもらうのが第 1 段階として必要になると思う。
- 元々求職者支援制度は、例えば今のコロナ禍でシフトが減ったり、解雇された人など、働くことに関してそれほどハンディキャップのない人を対象としており、ひきこもっている生活困窮者など、まずは就労準備支援事業から始め、日常生活自立や社会自立に時間をかけてやっていかないと就労自立まではいけないという人たちを想定した感じ

ではないと思っていた。しかし、ダイバーシティな就労困難者にもやれるようなプログラムを作っていくことによって求職者支援制度も活用することもあり得るかなと思った。

- 求職者支援制度は、雇用施策なので、雇用に結びつくということが基本だ。最後は雇用保険の受給者になることを前提としていると労使に説明して、雇用保険の財源を使っている。したがって、訓練の前段が必要な人については、前段の支援をしっかり行った上で、第2段階として、求職者訓練の基礎コースを行い、場合によってはさらに公共訓練や求職者支援訓練の上位コースに進という手順をとらないと難しい人もいるかもしれない。リーマンショック時に、製造業で働いていた南米の人などの派遣切りが大量に出たが、この時、地域の雇用ニーズの高かった通常の介護訓練コースに日本語の訓練をプラスアルファで加えたことがある。この経験から、例えば、生活困窮の人ならばこういう部分を加えると進むという部分を通常のコースにプラスアルファするという発想もある。雇用施策なので、基礎的なところだけやるということでは成り立たないので、その前の準備段階とうまくセットするなどの工夫も含めて、地域で考えていかなければならない。
 - ひきこもりの方々は、就労したくてもできない。間を埋めていく相談体制が大切で、その方がどの方向を見ているのかをしっかりと捉えないとミスマッチが起きる。労働施策の前の段階と相談支援体制をどのように整えていくかが課題だ。
 - ひきこもりの人などは、最初から就労ではなくて、まずは、どこかで他の人とお茶を飲むなどを重層的支援体制整備事業の参加支援として取り組む。ここで十分フォローして、ある程度のところまで行ってはじめて就労支援に繋げるという形が大切。求職者支援制度に取り組み始めたとしても、重層的相談支援事業の相談支援は、引き続き関わっていくことで、福祉と雇用の連携につながると思う。
 - まず断らない相談支援があり、重層的支援体制整備事業の参加支援を活用しながら、その先の求職者支援制度に繋げるという流れが今日の話の中で想定されたように思う。
 - 相談の連携を図ることは重要だが、専門性を持って相談に対応できる人たちがいないと、絵に描いた餅になりかねない。
 - 生活困窮者自立相談支援事業の対象は当初は限定されていたが、法改正で生活困窮に陥る恐れがある人もOKになり実質的には全員OKになっていると言ってもいいと思う。その結果、対象を絞らない相談体制が、全国の福祉事務所がある自治体に出来上がったことにより、相談の質は上がってきていると思う。
 - 後半のアセスメント手法等の提案の議論に移りたい。態様が異なる働きづらさを抱えている人たちに対して、支援体制の強化をして、どうやってその質を上げていくかについて議論をしたい。
- 前提として議論の進め方について意見を聴きたい。一番目の進め方は、この部会には、

ひきこもり、難病、刑余者、LGBTQ という 4 つの分野で支援をしている方に委員になってもらっているが、4 部門それぞれの個別的な支援のあり方について議論をしていくというもの。二番目の進め方は、①日常生活自立、社会自立支援を含む就労支援が必要な場合、②療的ケアが必要な場合、③偏見、差別による働きづらさがある場合というように類型化して議論をしていくというもの。三番目の進め方は、全態様共通の支援のあり方について議論をしていくというものだ。

私どもの法人では、ユニバーサル就労という取り組みをしており、この説明をした上で、議論の進め方について皆さんの意見を聴きたい。【資料に基づき説明】

ユニバーサル就労では、①報酬なしで交通費だけ支給する無償通勤者、②報酬を 1 時間 300 円、500 円、700 円の 3 段階設けて支給する有償通勤者、③最賃保証をしていくという段階、④一般の賃金体系の中に組み入れている段階の 4 つの段階を通して、働きにくさを抱えた全ての人を対象にして、就労支援をしている。ひきこもりや LGBT、難病などの背景について、アセスメント表でしっかり書いていくけれども、就労支援としては 1 本でやっていくというのがユニバーサル就労。

- 今、ひきこもりの中を分類して、新しい概念をつくろうと作業中だ。ひきこもりの人も、病気を持っていたり、発達障害の人がいたり、性の問題を抱える人がおり、4 分野に関わりがあると考え、個人的には議論の進め方は 2 番目か 3 番目になるのかなと思う。
- 難病患者も、それを理由にひきこもってしまった、差別を受けたりというところで重なってくるので、分野に区切るより、全体の働きづらさというところを取り上げて、共通した解決策を目指したほうが良いと思う。また、働くところまで意欲を引き出す段階と、適した働く場を提供していく段階という二つの段階があると思う。例えば痛みを抱えて働く意欲を失っている人を何とか引き上げる段階と、痛みがあるが週 2 日だったら働けるという段階は違うと思う。

企業の引きがすごく少ないことも問題。多様性を考えたときに企業がやらなければならないことは法定雇用率くらいしかない。多様性の指標を定め達成を求めるなど企業への働きかけを強めていく必要がある。

- 働きづらさを抱えている人の企業への就労を促進するために、何らかの雇用率を設定するという大きな制度改革の考え方はあり得るが、そこまでいなくても、企業にインセンティブを与える方策の議論をすべきとのご指摘と思う。
- 企業サイドの話として、雇用する側としては、この人だったら一緒にやっていける人を人物本位で選ぶわけで、車椅子だけいい人だから採用しようという形になる。企業がいい人を採用しやすくする視点から、差別をなくしていく必要がある。
- LGBT も、35 パーセントが鬱を経験するなど、複合的マイノリティが多く、LGBT だけで語れない。2 番の分け方をした場合でも、LGBTQ で精神障害の人は、偏見による働きづらさと医療ケア、就労支援が必要となり、①就労支援②医療ケア③差別・偏見の 3 つの

面が重複する。また、ヤングケアラーや働く時間に制限がある人は、どこに入るのかと考えたときに、2番目の分類で議論を進めることは難しいように思う。3番目の進め方が目指すべきところと思う。

- 議論の進め方については、2番目と3番目の複合的な形がいいのかと思う。2番目の類型分けで見ると、③の偏見差別による働きづらさを抱えるというのは刑余者にピッタリ当てはまる。社会生活をしたことがなく、社会常識がないことから①の自立支援のケアも必要となり、発達障害、精神障害の人も多く②の医療的ケアも必要となり、3つの類型全てに該当する人も多い。手帳は持っていないが、明らかに何かがあるのだろうという人が多く、このグレーゾーンの人が制度から漏れることがなければよいと思う。

現在、ひきこもり、難病、刑余者、LGBTQ という4部門で議論しているが、児童養護施設出身者も、心のケアが必要で、虐待によって引き起こされた精神障害を持っている方も多く、不安定な状態の中にいる。この人達の支援もできたら良いと思う。

- 就労支援の現場でどのような就労支援をしているかは、アセスメント表に表れてくると思うので、アセスメント表を収集して、調査研究をすることで、横断的な就労支援につなげられると思う。アセスメント表の次には、ダイバーシティな就労支援の評価指標づくりもできるのではないかな。

京都方式という就労準備支援事業の評価指標があり、ユニバーサル支援センターの自立相談支援事業の評価指標がある。また、ユニバーサル就労の評価指標づくりが、大学の先生たちと一緒に始まろうとしている。これらを参考に、横断的な就労支援の評価指標づくりを考えてみたらどうかと思う。

その先にはその評価指標に基づいて、ダイバーシティ就労支援士のような研修や資格制度の創設も考えられる。ホームレス支援全国ネットワークの代表である奥田知志さんのところでは、「伴走型支援士」という制度もある。

- 現場で行われている実践と成果についての事例を集めて、アセスメントから最終的なゴールに至るまでの一連の流れのプロセスを分析しないと、ガイドラインや評価は難しい。面白いが、多数の知見を集めていくのは大変なように思う。
- 態様の異なる生活困窮者の就労支援を実践している人たちがグループワークやロジックモデルづくりをやってきた成果物があるので、それをもとにすれば、可能性はあると思う。ダイバーシティ就労の質を上げていくということにチャレンジしていくのが、WORK! DIVERSITY プロジェクトだとしたら、その質は何かということについて可視化していく必要があると思い、提案している。
- 生活困窮者制度は、困窮は結果みたいなもので、困窮の中には様々な人が入っているので、一応ダイバーシティな対応がされていると理解できたので、ここに何か種がありそうだと思った。
- 生活困窮者制度は、縦割りでなく横割り。困窮の恐れがある人まで対象になるので、今は親の年金で生活できている8050の50の人も、やがて困窮になるかもしれないとい

うことで対象になっている。相談があったらほぼ誰でも対象にしているというのが現状ではないか。

- ひきこもりも、20 年来のテーマだが、ずいぶん様変わりしてきている。時代の流れや環境の変化により人々の生活も変化してきており、ベースがあれば、それを改変しながら対応できたら良いと思う
- アセスメント表や評価指標は、色々な対象があるので、決定版よりも緩い感じで、色々な視点があることを見ているのが良いように思う。
- 横断的支援部会は充実していると感じた。ダイバーシティ就労支援の始まったときから問題になっていたのは、就労支援の前段階の部分だった。ここが重要だが、ここまで含めるか含めないかで相当議論をした。この文脈で、前半の制度政策、後半のアセスメントを進めていただければと思う。
- 非常に勉強になった。企画委員会でも、議論していきたい。

《参考資料》

第3回横断的支援部会資料

- ① 求職者支援制度について（その①）（厚生労働省平川訓練企画室長）
- ② 求職者支援制度について（その②）（厚生労働省平川訓練企画室長）
- ③ 重層的支援体制整備事業（参加支援）について（厚生労働省唐木生活困窮者自立支援室長）
- ④ 労働者協同組合法について（厚生労働省岡勤労者生活課長）
- ⑤ ユニバーサル就労支援とは（池田部会長）

求職者支援制度について

○ 概要

- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない求職者が、10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講し、再就職や転職を目指す制度
- 雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、離職して収入がない者を主な対象としているが、収入が一定額以下の場合、在職中に給付金を受給しながら、訓練を受講できる
- 支給要件を満たさず給付金を受給できない場合であっても、無料の職業訓練を受講できる

○ 制度活用要件

訓練受講の要件	● ハローワークに求職の申し込みをしていること ● 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと ● 労働の意思と能力があること ● 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワーク所長が認めたこと
職業訓練受講給付金の支給要件	● 本人収入が月5万円以下〔シフト制で働く者などは月12万円以下（令和4年3月までの特例）〕 ● 世帯全体の収入が月25万円以下 ● 世帯全体の金融資産が300万円以下 ● 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない ● 全ての訓練実施日に出席している（やむを得ない理由がある場合でも、8割以上の出席率がある） ● 世帯の中で同時にこの給付金を受給して訓練を受けている者がいない ● 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けたことがない

○ 主な対象者

給付金を受けて訓練を受講している者〔AとBに該当する者〕	
離職者	雇用保険の適用がなかった離職者 フリーランサー、自営業を廃業した者 雇用保険の受給が終了した者など
在職者	一定額以下の収入のパートタイムで働きながら、正規雇用への転職を目指す者など
給付金を受けずに訓練を受講している者（職業訓練を無料で受講）〔Aのみ該当する者〕	
離職者	親や配偶者と同居していて一定の世帯収入がある者など（親と同居している卒業未就職者など）
在職者	働いていて一定の収入のある者など（フリーランスで働きながら、正規雇用への転職を目指す者など）

○ 求職者支援制度の対象となる職業訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を、求職者支援訓練として認定
 - 求職者支援訓練は、地域の求人ニーズを踏まえ都道府県ごとに策定された「地域職業訓練実施計画」に基づき認定
 - 訓練受講者が希望する場合、給付金を受給しながら公共職業訓練など（※）を受講することができる
- ※ 公共職業訓練は主に雇用保険受給者を対象とする訓練。求職者支援訓練は主に雇用保険を受給できない者を対象とする訓練
雇用保険受給者は、希望する場合に求職者支援訓練を受講できるが、雇用保険を受給できない者の受講が優先される
公共職業訓練の期間は、3か月から2年（令和3年度まで特例として1か月から2年）「など」は就職氷河期世代向け訓練など

○ 求職者支援訓練の種類

基礎コース	訓練内容 社会人としての基礎的能力および短時間で習得できる技能などを付与する訓練
	訓練期間 2か月から4か月
	訓練分野 ビジネスパソコン基礎科、オフィスワーク基礎科など
	訓練内容 職務遂行のための実践的な技能などを付与する訓練
	訓練期間 3か月から6か月（就職に直結する資格を取得できる介護分野などは2か月から） ※ シフト制で働く在職者などを対象とした訓練コースは2週間から（令和4年3月までの特例）
実践コース	訓練分野 I T 営業・販売・事務 OA経理事務科、営業販売科など 医療事務 医療・介護事務科、調剤事務科など 介護福祉 介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など デザイン 広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など その他 3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など

○ 求職者支援訓練の実施機関に対する奨励金

基礎コース	基礎コース：受講者数に応じて定額を支給：6万円／人／月
実践コース	訓練修了者のうち、特に安定した雇用が実現した（雇用保険被保険者となった）者の割合に応じて支給 60％以上：7万円／人／月、35％以上60％未満：6万円／人／月、35％未満：5万円／人／月 ※ シフト制で働く在職者などを対象とした訓練コースは、55％以上：7万円／人／月、30％以上55％未満：6万円／人／月、30％未満：5万円以上／人／月

※ その他、託児サービスを提供する訓練実施機関に対し、児童一人当たり月6万6千円を限度に保育奨励金を支給

○ 職業訓練受講給付金の支給額

訓練受講手当	月10万円 ※ 訓練開始日から1か月ごとに区切った期間の日数が28日未満の場合、1日当たり3,580円
通所手当	訓練施設へ通所する場合の定期乗車券などの額（月上限42,500円）
寄宿手当	月10,700円 ※ 同居の配偶者、子および父母と別居して寄宿する場合などに支給

※ 給付金を受給しても訓練期間中の生活費が不足する場合、給付金に上乗せして資金を融資する制度により支援

〔求職者支援資金融資〕

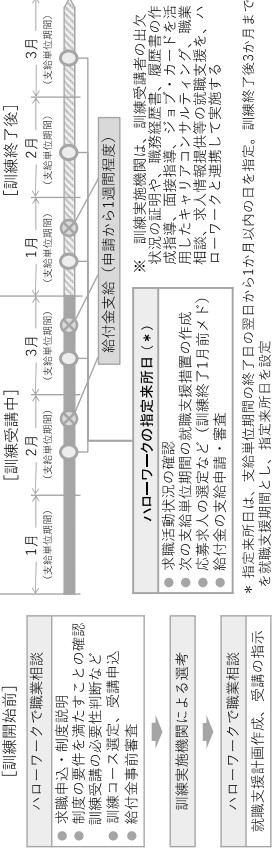
・貸付額：連身者月額5万円、扶養家族を有する者月額10万円×給付金の受講予定訓練月数

・利率：2％（うち信用保証料0.5％）・担保・保証人：不要

○ 訓練受講者に対する就職支援

- ハローワークが、訓練受講者ごとに就職支援計画を作成し、職業訓練の情報提供から訓練終了後の就職までの支援を、訓練実施機関と連携を図りながら、個別・伴走型できめ細かに行う

※ 就職支援のながれ（3か月訓練の例）



○ 求職者支援制度の財源

原則	－	国庫 1/2	労使負担 1/2（労使折半）
暫定	当分の間	国庫 27.5/100（※1）	労使負担 72.5/100（労使折半）
時限	平成29年度から令和3年度まで	国庫 5/100（※2）	労使負担 95/100（労使折半）

※1 原則の割合（1/2）に、雇用保険と同様の国庫負担の暫定措置（原則の55/100を負担）を適用

50/100×55/100=27.5/100

※2 現下の雇用情勢、雇用保険の財政状況などを勘案し、雇用保険制度の国庫負担率を5年間に限り引き下げる

原則の割合（1/2）の10/100

50/100×10/100=5/100

※3 令和3年度予算額：252億円（うち国庫負担11億円）

○ 求職者支援制度などの目標（令和3年度）

新たな雇用・訓練パッケージ（令和3年12月/厚生労働省）	訓練受講者数（求職者支援訓練：約5万人、公共職業訓練：約15万人）
非正規雇用労働者等に対する緊急支援策（令和3年16日/新型コロナウイルスに影響を受けた非正規雇用労働者等に対する緊急対策関係会議）	訓練受講者数（求職者支援訓練：約5万人、公共職業訓練：約15万人） 職業訓練受講給付金受給者数：2.5万人 デジタル分野の求職者支援訓練の定員：約5千人

○ 本年に入って講じた求職者支援制度の特例措置など

- シフトの減少により厳しい立場に置かれているシフト制で働く方などが、在職中に給付金を受給しながら訓練を受講し、ステップアップとなる仕事への転職を目指すよう、給付金の収入要件と出席要件を緩和する特例措置を導入
【令和3年9月末までの特例措置－令和4年3月末まで延長】
- 働きながら受講しやすい短い期間の訓練コースなどの設定を可能とするため、訓練基準を緩和する特例措置を導入
【令和4年3月末までの特例措置】
- 求職者支援制度などを活用して再就職や転職を目指す者に、職業訓練の情報提供から訓練終了後の就職までの支援を、個別・伴走型できめ細かに行う「コロナ対応ステップアップ相談窓口」を全てのハローワークに設置

収入要件の特例措置	月8万円以下 → シフト制で働く者などは月12万円以下（※）
※ シフト制で働く者、自営業、フリーランスの者などで、固定収入（※）が8万円以下の者は月12万円以下	
＊ 固定収入は1ヶ月の固定的な収入（月給制の月給、固定残業代、不動産賃貸収入など）。あらかじめ勤務日数の定めないシフト制で働く者などは、固定収入はなく、収入要件の特例措置を適用する	
＊ 給付金は、セーフティネットとして、収入がない、または、少ない生活支援が必要な者に支給するもののため、固定的に8万円の収入がある者には支給しない。8万円は、パート労働者が平均時給で雇用保険の加入要件を満たさない週20時間未満で働く場合の収入額【従前からの制度の原則】	
＊ シフト制で働く者などの月の収入が変動する者は、月によって収入が8万円を超えるおそれがあり、そのことが給付金を受給できない在職中ではなく、収入がなくなったり退職後の訓練受講を希望することにつながる、在職中からの訓練受講の阻害となる。それを解消し、シフト制で働く者などの在職中からの訓練受講を進めるため、現行の収入要件の上限額（8万円）に、月の収入の変動に対応する金額（現行の上限額の2分の1の4万円）を加え、収入要件の上限額を12万円以下とする特例を設ける	
＊ 収入要件を満たす場合であっても、雇用保険被保険者は制度の対象とならない。【従前からの制度の原則】	
出席要件の特例措置	仕事で訓練を欠席せざるを得ない日を、病気などと同様のやむを得ない欠席とする（※）
※ 仕事で訓練を欠席せざるを得ない日を、病気などと同様のやむを得ない欠席とし、訓練実施日の2割まで認める	
訓練基準の特例措置	短い期間、時間の訓練コースの設定を可能とするため、訓練基準を緩和する（※）
※ 訓練期間：2か月から6か月 → 2週間から6か月	
※ 訓練時間：原則月100時間以上 → 月60時間以上	
※ オンライン訓練の設定を促進	

○ 求職者支援制度の制度創設時からの実績

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
求職者支援訓練受講者数	50,758人	98,541人	74,933人	55,002人	40,587人	32,306人	26,822人	23,364人	21,020人	23,734人
職業訓練受講給付金受給者数	23,429人	58,439人	39,840人	28,525人	20,626人	15,508人	12,506人	10,193人	8,751人	10,406人

※1 訓練受講者数は、当該年度に訓練の受講を開始した者の数
※2 給付金受給者数は、当該年度に給付金を初めて受給した者の数

○ 直近の求職者支援訓練の受講者数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計 計(4～9月)
令和元年度	1,987	1,882	1,893	1,584	1,343	1,640	1,754	1,698	1,667	1,543	1,597	2,432	8,689
令和2年度	1,705	1,422	1,644	1,933	1,782	2,210	2,123	1,999	2,107	1,755	1,913	3,141	8,486
令和3年度	2,444	2,190	2,636	1,672	1,883								10,825
(対元年度同期比)	123%	116%	139%	106%	140%								125%
(対前年度同期比)	143%	154%	160%	86%	106%								128%

○ 直近の職業訓練受講給付金の受給者数

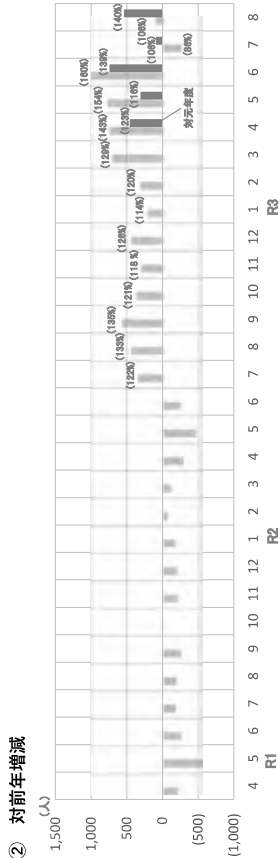
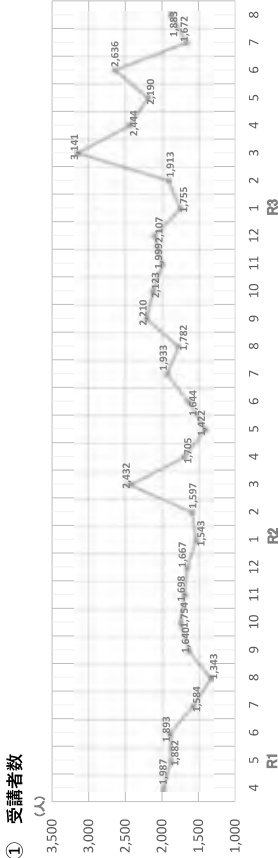
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計 計(4～9月)
令和元年度	702	1,207	763	724	743	586	744	760	713	641	616	552	4,139
令和2年度	678	1,089	731	752	724	791	1,010	972	1,046	1,026	749	838	3,974
令和3年度	964	1,477	1,061	1,095	989								5,586
(対元年度同期比)	137%	122%	139%	151%	133%								135%
(対前年度同期比)	142%	136%	145%	146%	137%								141%

○ 令和元年度の求職者支援訓練受講者の就職率

基礎コース	56.5%	実践コース	62.4%
-------	-------	-------	-------

※ 四捨五入による端数処理のため割合の合計が100%にならないことがある

直近の求職者支援訓練受講者数の推移（グラフ）

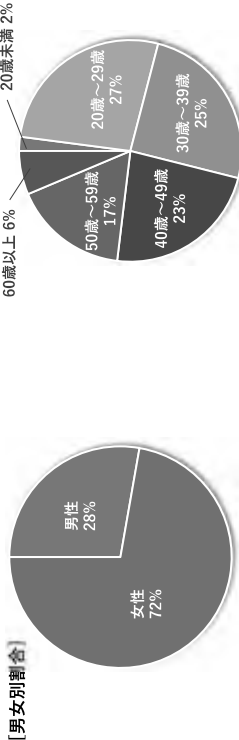


※ 受講者数は、その月に求職者支援訓練の受講を開始した者の数

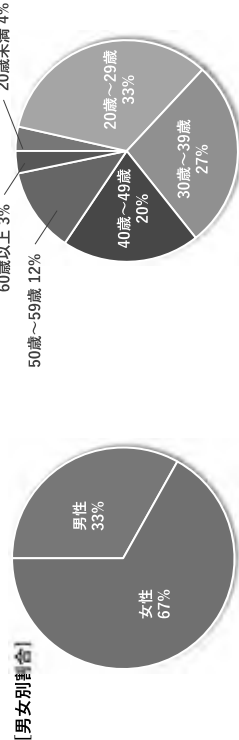
※ カッコ内は、対前年同期比

求職者支援訓練受講者数の男女別、年齢階層別割合（令和2年度）

① 求職者支援訓練受講者数

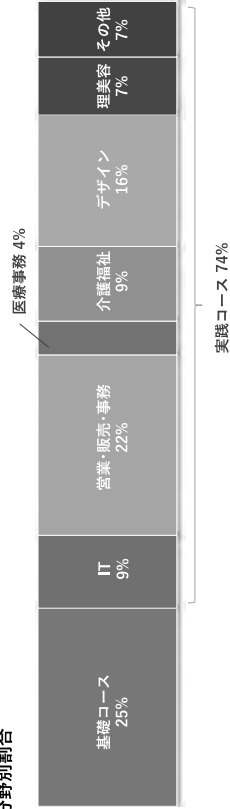


② 職業訓練受講給付金受給者

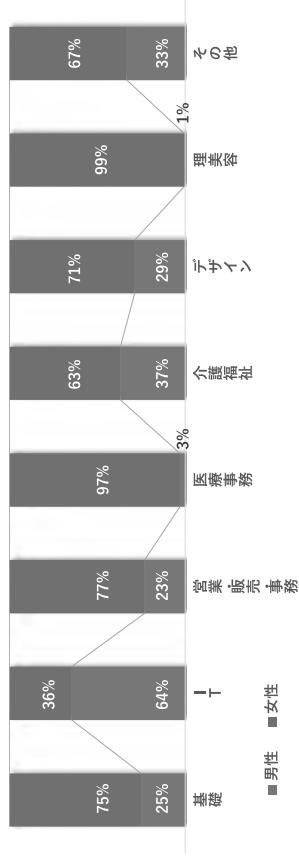


求職者支援訓練受講者数の分野別割合（令和２年度）

① 分野別割合



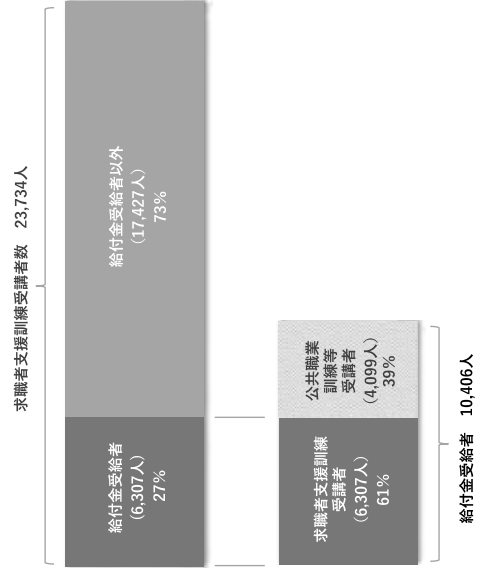
② 分野別、男女割合



※ 四捨五入による端数処理のため割合の合計が100%にならないことがある

職業訓練受講給付金受給者の状況（令和２年度）

① 求職者支援訓練受講者に占める給付金受給者の割合



② 訓練別の給付金受給者の割合

※1 給付金受給者は、令和２年度に給付金を初めて受給した者の数
 ※2 給付金は、求職者支援訓練と公共職業訓練等の受講者のうち、支給要件を満たす者に支給する。公共職業訓練等は、公共職業訓練と氷河期世代向け訓練

職業能力開発講習に係るカリキュラムの作成に当たっての留意事項

求職者支援訓練の基礎コースでは、最初の1か月目に職業能力開発講習（以下「能開講習」という。）を設定する必要があります（実践コースにおいては設定不可）。

そのため、能開講習の訓練内容は、以下の点に留意して作成するようお願いします。

1 能開講習の目的

能開講習は、特定求職者の方が職業訓練を通じた早期就職のため、訓練受講とキャリアコンサルティングにより、①今後のキャリア目標を設定でき、②働くことに意欲と見通しを持ち、③より納得のいく就職を目指すことができるように、社会人としての基礎的な能力を付与することを目的に実施します。

2 能開講習の概要

能開講習は、『ビジネステクニク』『ビジネスヒューマン』『就職活動計画』『職業生活設計』の4項目で構成しています。各項目の概要は次のとおりです。

項目	訓練概要
ビジネステクニク	ビジネスマナー（接遇、スケジュール管理、連絡・調整方法等）、健康管理方法、働くうえでのルール、パソコンの操作方法（任意科目）など、職場で求められる職種横断的な職務遂行能力を習得する。
ビジネスヒューマン	グループワークを通じて、適切な自己表現、双方向の意思疎通、協同して取り組むことなどを学ぶことで、職場で求められる職務上のコミュニケーション等対人関係能力を習得する。
就職活動計画	求人動向や求人情報の収集方法、応募書類の種類、面接方法など、就職活動の土台となることを学ぶことで、就職活動の計画を作成する。
職業生活設計	自己の経験や興味、価値観など、様々な視点から自分を見つめ、これからの職業生活設計（キャリア・プラン）の目標を設定する。

3 能開講習の設定する訓練内容

能開講習では、以下の科目を必須科目として設定してください。

項目	科目	科目の内容（例）	訓練時間数
ビジネステクニク	①家計管理とライフプラン、社会保険と年金	家計管理、収入と支出のバランス管理、知っておきたい社会保障（公的医療保険、労働者災害補償保険、雇用保険、国民年金、厚生年金、企業年金、マイナンバーの概要）、公的支援制度・公的相談窓口	(3 時間)
	②ビジネスマナー（接遇、スケジュール管理等）	仕事に対する心構え、ビジネスマナー（第一印象、あいさつ、表情、身だしなみ、名刺交換、態度、言葉遣い）、安心感を与える立ち位置、電話応対、来客応対の向上	(9 時間)
	③職業倫理、労働法の基礎知識	職場のハラスメント、個人情報の取扱い、SNS 利用の注意点、働く人を守る労働法	(3 時間)
	④健康管理（ストレスコントロール等）	生活リズムと健康を整える、働く人の健康管理、心の健康管理、ストレスコントロール（ストレスの対策、回避方法）、感情のコントロール	(3 時間)
ビジネスヒューマン	⑤コミュニケーション（思い込みや先入観への気づき、適切な自己表現、双方向の意思疎通）	自己概念、好き・嫌い（価値観）、思い込みや先入観への気づき、聴き方（傾聴力）、話し方（自分も相手も大切に表現）の向上	(6 時間)
	⑥職場のコミュニケーション（協調性を発揮して職務を遂行する力）	職場における報告連絡相談、論理的な思考による適切な伝え方の向上	(6 時間)

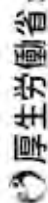
項目	科目	科目の内容（例）	訓練時間数	
就職活動計画	⑦キャリア・プランを踏まえた就職活動の進め方	就職活動の全体、キャリア形成と就職対策の関連、就職活動を進めるにあたっての心構え	(3 時間)	18 時間以上
	⑧訓練内容に関連した求人の動向とポイント	訓練内容に関連した求人動向・産業界の近況とポイント	(6 時間)	
	⑨応募書類（履歴書・職務経歴書等）の重要性	応募書類を作成する意義、履歴書・職務経歴書のポイント、志望動機・自己アピールの重要性、送付の際の留意点	(3 時間)	
	⑩面接対策（心構え等）の重要性	面接の目的と採用者の評価ポイント、面接の準備とマナー	(3 時間)	
	⑪求人情報の収集（収集方法、求人票を見るポイント等）	求人票の見方・ポイント、求人票の検索・収集、企業情報収集、情報収集の習慣化	(3 時間)	
職業生活設計	⑫訓練受講の動機、今後の目標と習得すべき能力	就職に向けた訓練受講の意義、働く力を高めるスキル（専門能力以外）の必要性、今後の目標と習得すべき能力	(1 時間)	12 時間以上
	⑬自己理解	自分の特徴などをみつめなおす就業経験の棚卸し、自分の強み、興味関心、価値観の振り返り	(6 時間)	
	⑭仕事理解、職業意識と勤労観	関連職種・希望職種に求められるスキル、職業意識と勤労観	(3 時間)	
	⑮職業生活設計（キャリア・プラン）	職業生活の振り返りと今後、新ジョブ・カード制度の概要・目標設定票の作成	(2 時間)	

- (1) 各項目に示す必須科目を設定してください。各項目の必須科目の合計時間数が、上表で示す各項目の訓練時間数以上になるように設定してください。各必須科目のカッコ内の時間数は目安です。
- (2) 訓練時間は1か月につき 100 時間以上（短時間訓練は 80 時間以上）の設定が必要になります。必須科目の必要最低限の合計時間数は 60 時間となるため、残りの 40 時間以上（短時間訓練は 20 時間以上）は、能開講習の目的及び各項目の訓練概要に沿った任意の科目を設定するか、必須科目の時間数の調整により 100 時間以上となるよう設定してください。
- (3) 必須科目の名称は、上表で示す名称と一致させる必要はありません。ただし、名称を変更する場合は、当該科目の名称の前に、当該必須科目の丸数字を記載してください。
- (4) ビジネステクニックのパソコン操作（任意科目）は、OSの基本操作（キーボード操作、フォルダの操作等）、Webブラウザの操作、電子メール操作等を習得する内容を想定しています。ワープロソフト等のオフィスソフトやWebページ作成ソフトの基本操作は、職業スキルにおいて設定してください。

4 能開講習の委託

能開講習で実施する訓練内容に限り、全部又は一部を業務委託することができます。能開講習を委託する場合には次のとおり留意してください。

- (1) 委託先において、講師、訓練評価者及び管理責任者を配置してください。
- (2) 委託先が労働基準法及び労働安全衛生法等の規定に準ずる取扱いをしていることを確認してください。
- (3) 委託先の事業主及び従業員が、認定基準の欠格要件に該当しない者である必要があります。
- (4) 委託先への指導が適正かつ効果的に実施できる必要があります。また、当機構支部職員が委託先を訪問し、実施状況の確認を行う場合がありますので、ご協力をお願いいたします。
- (5) 委託業務の実施に係る関係書類を整備し、委託元及び機構からの照会等に対応する必要があります。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

地域共生社会の実現に向けた 重層的支援体制整備事業の実施について

厚生労働省 社会・援護局
地域福祉課地域共生社会推進室長
唐木 啓介
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

地域共生社会の実現に向けた
重層的支援体制整備事業の実施について



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

日本社会や国民生活の変化（前提の共有）

日本の福祉制度の変遷と現在の状況

- 日本の社会保険は、人生において典型的と考えられるリスクや課題を想定し、その解決を目的として、それぞれ現金給付や福祉サービス等を含む現物給付を行うという基本的なアプローチの下で、公的な保障の量的な拡大と質的な発展を実現してきた。
- これにより、生活保障やセーフティネットの機能は大きく進展し、社会福祉の分野では、生活保護、高齢者介護、障害福祉、児童福祉など、属性別や対象者のリスクや別々の制度が発展し、専門的支援が提供されるようになった。
- その一方で、個人や世帯が抱える生きづらさやリスクが複雑化・多様化（社会的孤立、ダブルケア・いわゆる8050）している。これらの課題は、誰にでも起こりうる社会的なリスクと云えるが、個別性が極めて高く、対象者別の各制度の下での支援の実践において対応に苦慮している。

（共同体機能の脆弱化）

- 地域のつながりが弱くなり支え合いの力が低下するとともに、未婚化が進行するなど家族機能が低下
- 経済情勢の変化やグローバル化により、いわゆる日本型雇用慣行が大きく変化
血縁、地縁、社縁という、日本の社会保険制度の基盤となってきた「共同体」の機能の脆弱化

- ◆一方、地域の実践では、多様なつながりや参加の機会の創出により、「第4の縁」が生まれている例がみられる

＜人口減による担い手の不足＞

- 人口減少が本格的に、あらゆる分野で地域社会の担い手が減少しており、例えば、近年大規模な災害が多発する中で、災害時の支援ニーズへの対応においても課題となっている。地域社会の持続そのものへの懸念が生まれている。
- 高齢者、障害者、生活困窮者などは、社会とのつながりが社会参加の機会に十分恵まれていない

- ◆一方、地域の実践では、福祉の領域を超えて、農業や産業、住民自治などの様々な資源とつながることで、多様な社会参加と地域社会の持続の両方を目指す試みがみられる

⇒制度・分野ごとの「縦割り」や「支える側」「支えられる側」という従来の関係を超えて、地域や一人ひとりの人生の多様性を前提とし、人と人、人と社会がつながり支え合う取組が生まれやすいような環境を整える
新たなアプローチが求められている。

3

地域共生社会とは

- ◆制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会

支え・支えられる関係の循環 ～誰もが役割と生きがいを持つ社会の醸成～

- ◇居場所づくり
- ◇社会とのつながり
- ◇多様性を尊重し包摂する地域文化

- ◇生きがいづくり
- ◇安心感ある暮らし
- ◇健康づくり、介護予防
- ◇ワークライフバランス

すべての人の生活の基盤としての地域

- ◇社会経済の担い手輩出
- ◇地域資源の有効活用、雇用創出等による経済価値の創出

地域における人と資源の循環 ～地域社会の持続的発展の実現～

- ◇就労や社会参加の場や機会の提供
- ◇多様な主体による、暮らしへの支援への参画

すべての社会・経済活動の基盤としての地域



4

包括的な支援体制の整備と重層的支援体制整備事業の位置づけ

(社会福祉法第106条の3)

(改正社会福祉法第106条の4)

地域共生社会の実現 (第4条第1項)

地域福祉の推進

(第4条第2項)

地域生活課題の把握、連携
による解決に向けた取り組み

(第4条第3項)

包括的な支援体制の整備

(第106条の3)

重層的支援体制整備事業

(第106条の4)

地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する市町村の重層的な支援体制の構築の支援

○地域住民が抱える課題が複雑化・複合化(※)する中、従来の支援体制では課題がある。(※)一つ一つの課題・課題の連鎖が複雑化している状態(09年度以降、介護・障がい者の支援体制では、複合課題や縦割りの課題の連鎖が顕著であり、世帯全体が孤立している状態(09年度以降))

▼属性別の支援体制では、複合課題や縦割りの課題の連鎖が顕著であり、世帯全体が孤立している状態(09年度以降、介護・障がい者の支援体制では、複合課題や縦割りの課題の連鎖が顕著であり、世帯全体が孤立している状態(09年度以降))

○このため、属性を問わない包括的な支援体制の構築を、市町村が、創意工夫をもって円滑に実施できる仕組みとすることが必要。

社会福祉法に基づく新たな事業(「重層的支援体制整備事業」)の創設

○市町村において、既存の相談支援等の取組を活かしつつ、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を構築するため、**I 相談支援、II 参加支援、III 地域づくりに向けた支援を一体的に実施する事業を創設する。**

○新たな事業は実施を希望する市町村の手あけに基づく任意事業。ただし、事業実施の際には、I～IIIの支援は必須

○新たな事業を実施する市町村に対して、相談・地域づくり関連事業に係る補助等について一体的に執行できるよう、**交付金を交付する。**

(参考) モデル事業実施自治体数 H28年度:26 H29年度:85 H30年度:151 R1年度:208



※ I～IIIの3つの支援を一体的に取組むことで、相互作用が生じ、支障の効果が生まれる。
(ア) 課題のニーズにも対応し、相談者が適切な支援につながらず、孤立することとなる。
(イ) 地域づくりが単独で進められ、地域の人々とのつながりができず、課題を抱える住民に対する気配が生まれ、災害時の円滑な対応にもつながる。

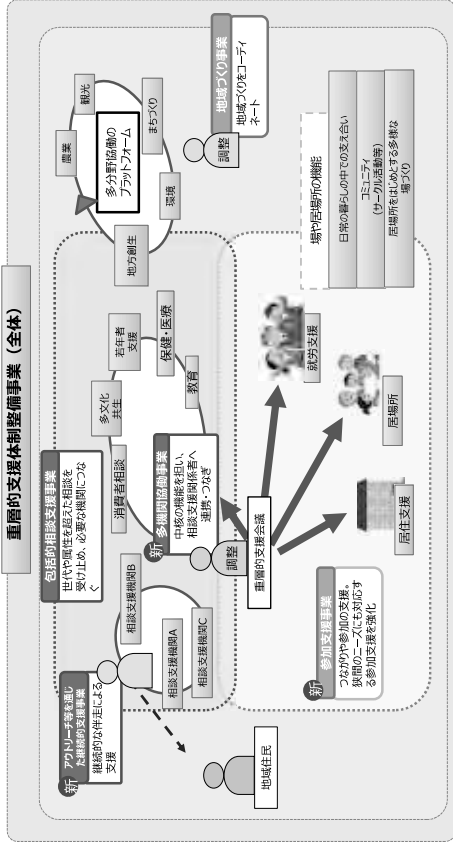
重層的支援体制整備事業について (社会福祉法第106条の4第2項)

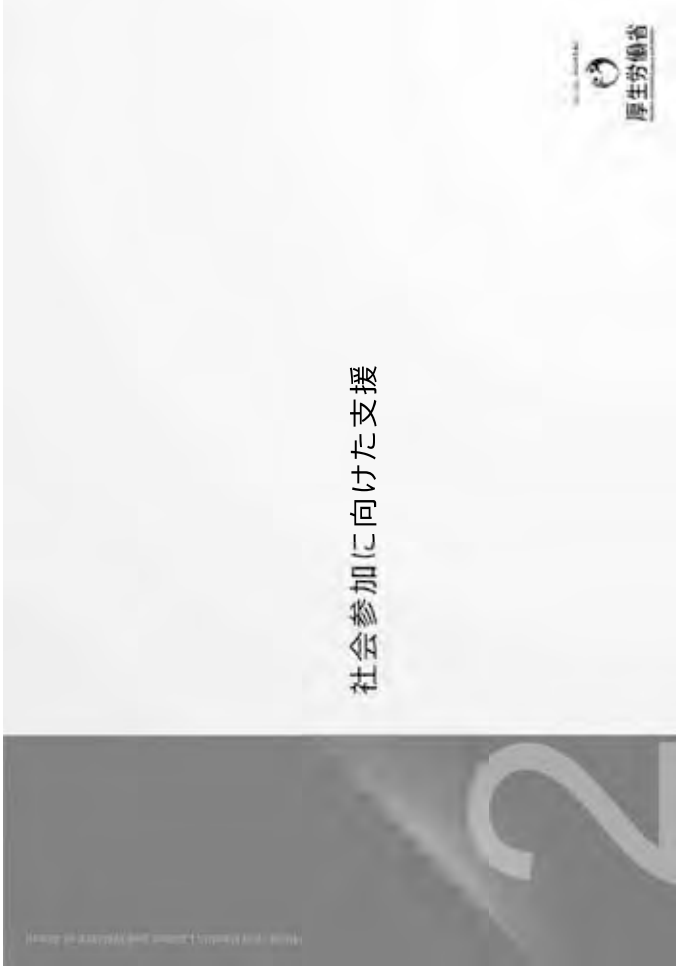
重層的支援体制整備事業とは、以下の表に掲げる事業を一体的に実施することにより、地域生活課題を抱える地域住民及びその世帯に対する支援体制並びに地域住民等による地域福祉の推進のために必要な環境を一時的かつ重層的に整備する事業

		機能	既存制度の対象事業等
第1号	イ	相談支援	【介護】 地域包括支援センターの運営
	ロ		【障害】 障害者相談支援事業
	ハ		【子ども】 利用者支援事業
	ニ		【困窮】 自立相談支援事業
第2号	参加支援 社会とのつながりを回復するため、既存の取組では対応できない課題のニーズについて、就労支援や見守り等居住支援などを提供		【新】
	イ	地域づくりに向けた支援	【介護】 一般介護予防事業のうち厚生労働大臣が定めるもの（地域介護予防活動支援事業）
ロ	【介護】 生活支援体制整備事業		
ハ	【障害】 地域活動支援センター事業		
ニ	【子ども】 地域子育て支援拠点事業		
第4号	アウトリーチ等を通じた継続的支援 訪問等により継続的に繋がり続ける機能		【新】
	多機関協働 世帯を取り巻く支援関係者全体を調整する機能		【新】
第5号	支援プランの作成（※）		【新】

重層的支援体制整備事業について(イメージ)

- 相談者の属性、世代、相談内容に関わらず、包括的相談支援事業において包括的に相談を受け止める。受け止めた相談のうち、複雑化・複合化した事例については多機関協働事業に基づき、課題の解決を目指す。課題の解決を目指すには、各支援機関が円滑な連携のもとで支援できるようにする。
- なお、長期にわたる支援が必要な事例など、自ら支援につなげるのが難しい人の場合には、アウトリーチ等を通じた継続的支援事業により本人との関係性の構築に向けて支援をする。
- 相談者の中で、社会との関係性が希薄化してあり、参加に向けた支援が必要な人については参加支援事業を利用し、本人のニーズと地域資源の調を調整する。
- このほか、地域づくり事業を通して住民同士のケア・支え合う関係性を育むほか、他事業と相まって地域における社会的孤立の発生・深刻化の防止をめざす。
- 以上の各事業が相互に重なり合いながら、市町村全体の体制として本人に寄り添い、伴走する支援体制を構築していく。

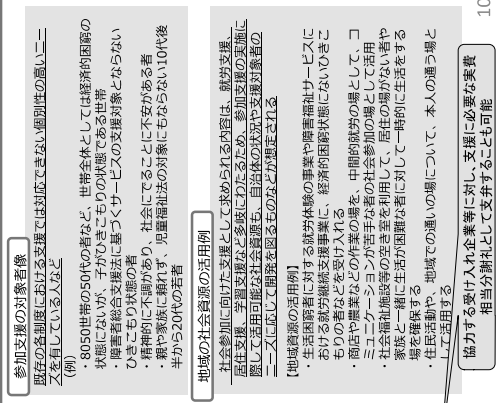




社会参加に向けた支援

参加支援事業について(イメージ)

- 参加支援事業は、既存の名制度の支援では対応できない本人や世帯のニーズ等に対応するため、
 - ・利用者のニーズや課題など丁寧把握し、既存の社会資源の拡充や新たな社会資源の開拓などのコーディネートを行うとともに、本人と支援メニューのマッチングを行う
 - ・マッチングしたのち、本人の状態やニーズ・希望にそった活動ができるかフォローアップするほか、受入先の悩みや課題等に対するサポートを行うことなど、地域の社会資源などを活用して社会とのつながり作りに向けた支援を行う。



協力する受ける企業等に対し、支援に必要な実費相当分謝礼として支弁することと可能

参加支援事業とは (社会福祉法第106条の4第2項第3号)

参加支援事業の目的

- 社会とのつながりを作るための支援を行う
各分野で行われている既存の社会参加に向けた支援（※）では対応できない本人や世帯のニーズ等に対応するため、地域の社会資源などを活用して社会とのつながり作りに向けた支援を行う。
- 利用者のニーズを踏まえた丁寧なマッチングやメニューをつくる
利用者のニーズや課題など丁寧に把握し、地域の社会資源との間をコーディネートし、本人と支援メニューのマッチングを行う。また、新たに社会資源に働きかけたり、既存の社会資源の拡充を図り、本人や世帯のニーズや状態に合った支援メニューをつくる。
- 本人への継続的な支援と受け入れ先の支援を行う
本人と支援メニューをマッチングしたのち、本人の状態や希望に沿った社会参加が継続できているかフォローアップをする。また、受け入れ先の悩みや課題にも寄り添い、困っていることがある場合にはサポートをする。

※ 広義の「参加支援」は、本人や世帯が、地域や社会と関わり方を選択し、自らの役割を見いだすために多様な接点を提供することを目的とした支援である。
既存の事業としても、例えば、障害分野における就労継続支援B型事業や、生活困窮分野における就労準備支援事業などにおいて、参加支援に資する取組が行われている。

参加支援の実施に際し、社会福祉施設や福祉サービス事業所を活用する場合の取扱い

これまでの課題

- 社会福祉施設や福祉サービス事業所において、指定を受けた事業（本来事業）の対象者以外の者の受け入れについては、以下の懸念により進んでこなかった。
 - ・本来事業の指定基準等に違反しないか
 - ・施設整備について補助金等が交付されている場合、施設の目的外使用にならないか

参加支援に活用を図るための整理

- 社会福祉施設や福祉サービス事業所の本来事業の事業実施に支障が生じない範囲であれば、参加支援の対象となる者の受入が可能であることを明確にし、本来事業の実施に支障が生じない範囲の考え方を整理
- 施設整備について補助金等が交付されている場合について、補助金等の目的外使用にあたらない範囲（財産処分の手続きが必要な範囲）等を整理

※ 「多様な社会参加への支援に向けた地域資源の活用について」（令和3年3月31日子第0331第9号、社援発0331第15号、障発第0331第11号、老発0331第4号 厚生労働省子ども家庭局長、社会・健康局長、障害保健福祉部長、老健局長連名通知）参照

参加支援事業の支援内容（概略）

相談受付・プラン作成	重層的支援会議において事業の利用が必要と判断された者について相談受付を行った後、アセスメントを行い、本人の抱える課題を踏まえて、社会とのつながりや参加を支えるためのプランを作成
資源開発・マッチング	・本人のニーズに沿って支援メニューのマッチングを行う。 ・支援メニューについては、参加支援事業者が社会資源に働きかける等、既存の社会資源の活用方法の拡充を図り、多様な支援メニューをつくる。 ・マッチングを行う場合に、受入先の状況もアセスメントした上でマッチングを行う。
継続支援・フォローアップ	・本人が新たな環境で居場所を見いだせるか、受入先等に定期的に訪問するなど一定期間フォローアップを行う。 ・受入先に対しても、必要に応じて、本人との関わり方などに関して、本人と受入先の環境調整を行う。
終結	社会参加に向けて地域の資源等とのつながりができ、本人とつながり先との関係性が安定したと判断した段階で終結となる。 ※ 終結後も定期的な連絡を行うなど、つながりを維持に向けた働きかけを行う。

地域の社会資源を活用した参加支援の取組例

支援例① 片麻痺のため職場を退職し、地域からも孤立していた者について、料理人の経験を生かして、料理教室の講師として活動ができるように支援

- ・本人と参加支援事業との面談時、本人から「もうお店では調理を行うことができない」との話を聞き、身体的に無理のない範囲で、調理の経験を活かせる機会を探すこととした。
- ・一方、地域において、男性の就業機会をつくりたいといった声が自治会内であったため、参加支援事業から「男性の料理教室」の開催を提案するとともに、本人に料理教室の講師役を依頼。参加支援事業も当初アシスタント役として活動を支援。

支援例② ひきこもりの若者について、イラスト作成が得意だったため、挿絵作成を依頼し広報紙に掲載してもらう。

- ・市町村の支援でアウトリーチ等事業から、本人が得意なイラストを向かい話かせないかとの提案あり。
- ・本人の了解を得てイラストを借り受け、参加支援事業から福祉事業所等に活用する機会が無くなり相談。
- ・事業所から連絡の作成依頼を受け、広報誌へ掲載してもらうようになった。
- ・挿絵の内容の打合せ等については、徐々に本人と事業所間でメールでやりとりできるようになるよう支援。

支援例③ 集団での活動等が苦手な高齢者について、小学生の登下校時の交通安全活動を依頼。

- ・地域包括支援センターから、介護予防教室などの集まりが苦手で閉じこもりがちな高齢者の対応について、個別の活動の場などが考えられないかとの提案あり。
- ・小学生や交通安全ボランティアと調整し、本人には登下校時の交通安全活動への参加を提案
- ・他の交通安全ボランティアには、本人の活動状況の見守り等を依頼

支援例④ 精神疾患の親と不登校気味の子のひとり親世帯の子どもも食堂のスタッフとして活動できるよう支援。

- ・精神疾患の母親の世話や家事などの負担から不登校気味となっていた子どもについて、地域で子ども食堂を開催している団体と協議の上、子ども食堂のスタッフとして参加してもらうこととした。
- ・以降で収入可能な施設を探索したところ、養護老人ホームに空きがあったことから、高齢者福祉担当及び養護老人ホームと調整の上で、一時的な住まいとして活用、養護老人ホームには居室と食事の提供を依頼。
- ・子ども食堂に通ううちに周りのスタッフとも話しかけるようになる。

既存の社会福祉施設・福祉サービス事業所を活用した参加支援の取組例

支援例① 親が他界し単身の生活が困難な者について養護老人ホームの空き室を活用して一時的な住まい確保を支援。

- ・いわゆる8050世帯であったが、老親が他界し、ひきこもり状態であった50代男性が単身で生活することになったが、一人で食事の準備等を行うことが困難であり、生活の支障が必要となった。
- ・近隣で収入可能な施設を探したところ、養護老人ホームに空きがあったことから、高齢者福祉担当及び養護老人ホームと調整の上で、一時的な住まいとして活用、養護老人ホームには居室と食事の提供を依頼。
- ・参加支援事業者が施設を訪問し、本人との面談を行った上で、退所に向けた相談支援を実施。

支援例② 孤立している子育て世帯の支援のため、保育所の空きスペースを活用してつながりを作る場を設ける。

- ・周りに相談できる知人等がおらず子育てで悩んでいるとの相談が子育て世帯から多く寄せられていることから、子育て世帯が身近で気軽に相談できる場の必要性が課題となった。
- ・地域において子育て支援活動を行っている団体や保育所を調整し、夜間や休日等で生じる空きスペースを活用して、子育て世帯同士のつながりづくりや、支援団体のスタッフへの相談ができる会を開催することとした。

支援例③ 就労継続支援B型事業所において、障害者総合支援法に基づくサービスの支援対象とならない者への就労支援を実施。

- ・障害者総合支援法に基づくサービスの支援対象とならないが、人とのコミュニケーションが苦手で就労に至っていない者について、本人の体調に合わせた活動ができる場を提案することとした。
- ・本人の希望も確認し、近隣で（バングラ）等の作業を更張している就労継続支援B型事業所に協力依頼。
- ・就労継続支援B型事業所の就業活動を行う団体や保育所を調整し、夜間や休日等で生じる空きスペースを活用して、子育て世帯同士のつながりづくりや、支援団体のスタッフへの相談ができる会を開催することとした。
- ・参加支援事業者が定期的に就労継続支援B型事業所を訪問し、本人の相談支援に及び、段階的な就労などに向けた支援を実施

自治体における参加支援事業の取組事例



北海道鷹栖町の例

自治体概要※
人口 6,724人
面積 139.42㎢
小学校数* 2
中学校数* 1
※2018年8月31日現在・町立のみ

目的の支援体制整備事業

◎相談窓口の体制整備・強化

- ・ワンストップの相談窓口として、生活福祉相談センターを開設、行政と社会福祉協議会による専門職を配置。
- ・ケース共有会議を定期的に開催し、情報共有を図りながら連携。

◎見守り活動の体制強化

- ・高齢者、障がい者、要介護者などの情報をまとめた「重要連絡先名簿」を整理。
- ・民生委員やサポーターによる巡回訪問を実施、必要に応じて相談センターへ繋いでいる。※アグリ子機能的支援員として実施

◎居場所づくり

- ・自宅サロン(12箇所)と拠点型サロン(3箇所)を設立。
- ・地域住民が気軽に集まる場としてはもちろん、小学生の学習支援なども実施。

- ・長期にひきこもり状態が続いていた、就労しても前向きな姿勢がなかった、一時的な住まいとして、市営の就労支援施設に空き室を借り入れ、一時的な住まいとして活用。

※参加支援事業、地域づくり事業として実施

町の実施体制

社会福祉協議会

- ・地域の居場所の中で中間的就労を通じた社会参加の推進 等

鷹栖町

健康福祉課

関係機関の連携

地域包括支援センター

子育て包括支援センター

子育て支援委員会 等

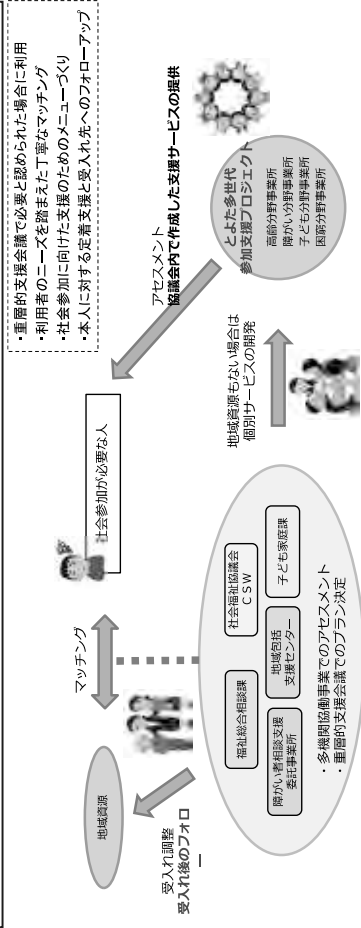
生活福祉相談センター

(ワンストップの相談窓口)

- ・生活、困難に関する相談・消費生活相談
- ・子ども、障害者、高齢者に関する福祉相談等
- ・ケース共有会議の実施

愛知県豊田市の例 重層的支援体制推進事業における「参加支援事業」

- 基本事項
- 既存事業では対応できないニーズに対応するため、本人のニーズと地域資源との調整を行い、多様な社会参加を促進
 - 本人に対する定着支援と受入れ先への支援（フォローアップ）



対応方針【一部新規】

- 社会参加につなげたいが、既存事業では対応できない支援において、本人のニーズと地域資源とのマッチングを図り、参加できる場所を確保するとともに、受け入れ先のフォローアップを実施する。
- 公的サービスやつなげる地域資源がない場合、新たに立ち上げる「とよた多世代参加支援プロジェクト」に支援を依頼し、個々のニーズに対応する支援開発を実施する。【豊田市の重層的支援体制推進事業の最重要ポイント】

重層的支援会議開催「とよた多世代参加支援プロジェクト」紹介

1 団体構成

市内の法人又は事業所等	36
(内訳)	
高齢者関係	5
障がい者関係	9
子ども関係	2
福祉	13
その他	7
(児童、生花店、学生団体、フリースペース等)	

2 設立背景

- ・多様な組合せでサービスを利用する世帯が増える中、事業所同士の顔の見える関係を作っていくことが、「縦割りでないサービス」へとつながっていく
- ・「地域共生」の意識が芽生えた事業者同士の信頼の共有や行動を共にしていくことで、新たなカタチの「課題解決の仕組み」を創出しやすくなるため

3 活動内容

- ・市から依頼を受け、対象者本人の支援の顔出し及び提供 1 件 (R3.8.20現在)
- ・研修会の実施 月 1 回
- ・役員会の実施 月 1 回
- ・新たな取り組みの創出に関して、関係者との意見交換など

4 ロゴ作成とHPの運用開始

5 会員向け「LINE@」運用開始

登録者数：46人 (8月19日現在)

重層的支援会議開催「とよた多世代参加支援プロジェクト」紹介

ひきこもりぎみな16歳少年の支援

地域のことも食費や学習支援に通う。一般就労を見据えて、「就労体験先」として会員の経営するカフェで作業活動を開始。居住地に出来るだけ近い場所での本格的な就労体験ができるように、会員間で情報共有し、開業と就労の両方を両立する会費が受け入れの了承があった。カフェでの活動を断くは継続し、機会を見て、次のステップに進みます。

資料の調査さんの精神を、障害施設の手帳を、それぞれを活動の場として活用するために、地域包括、CSW、会員の調査さんと活用について協議、福祉相談の推進は、CSW、地域包括、施設スタッフやプロジェクト役員などとの連携の共有。これらの事業をプロジェクトに集めることで、多面的な視点で、「多くの人の参加の実現」に向けて整えていくとしています。

「おたがいさま会議」として運営の中心として

豊田青年会議所が発起人となって発足した「おたがいさま会議」として、定期的に開催されている。豊田地域の課題解決と情報共有を行い、多様な団体が協力する場として、定期的に開催されている。プロジェクトは、この実行委員会メンバーとして参加し、福祉サービスからの情報提供や企業・団体等とのつながり作りなどを展開しています。地域共生社会の実現に向けた呼びかけをおこなっています。

●福祉分野における体制整備として、「厚層福祉センター」ひきこもりぎみな16歳少年の支援、複合化・複合化した課題に対応するための「地域共生センター」(福祉分野以外も含めた関係機関との連携)を実施。●また、「おたがいさま」を通じて、潜在的ニーズの喚起や、地域づくりを実施。●特に、主要健康の一つである福祉分野における労働力確保に注目し、困難者、シニア層、子育て世代などあらゆる属性・年代の住民が幅広く活躍できるよう支援を展開。

三重県 鳥羽市の例

自治体概要

人口 17,709人
面積 107.34km²
高齢化率 39.5%
※2021年9月31日現在

重層的支援体制推進事業

- 既存の就労体制を強化し、多様な就業機会を創出
- 福祉・生活困窮などの各機関が相談を受け止め、複合・複合的なケースについては、「地域共生センター」において、情報共有や、課題・目標・担当の特定、プランの作成・評価を実施。●個別ケースから集約された地域課題を検討するため、観光、農工商、教育分野など様々な分野と連携する「地域共生センター」を設置。●「潜在的ニーズの喚起」のための強化や地域課題の把握、関係者への呼びかけなど、市民が地域課題などについて話し合う場（まちづくり）を構築。そこで話し合った地域の良しなところ、課題などをまとめた「まちのカルタ」を作成。
- ※「まちのカルタ」の作成

- 「まちのカルタ」の活用と、地域課題の把握
- 「まちのカルタ」の活用と、地域課題の把握
- 「まちのカルタ」の活用と、地域課題の把握

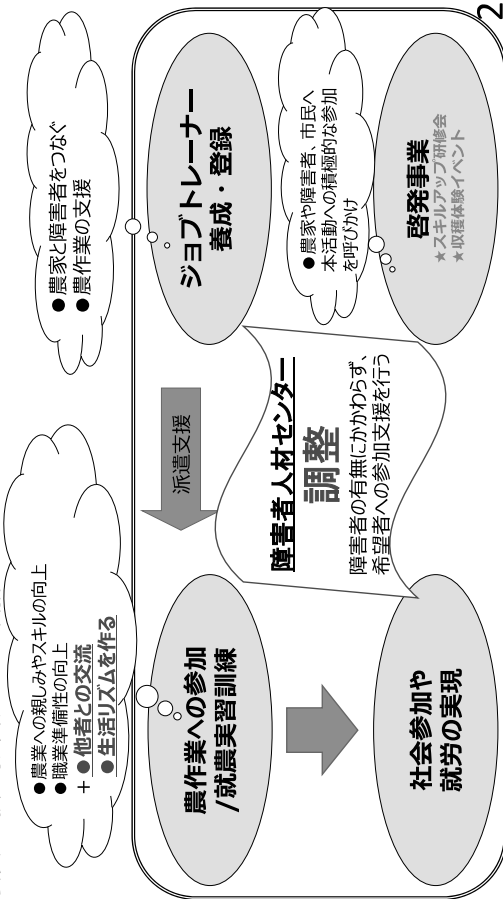
市の実施体制



三重県 名張市の例

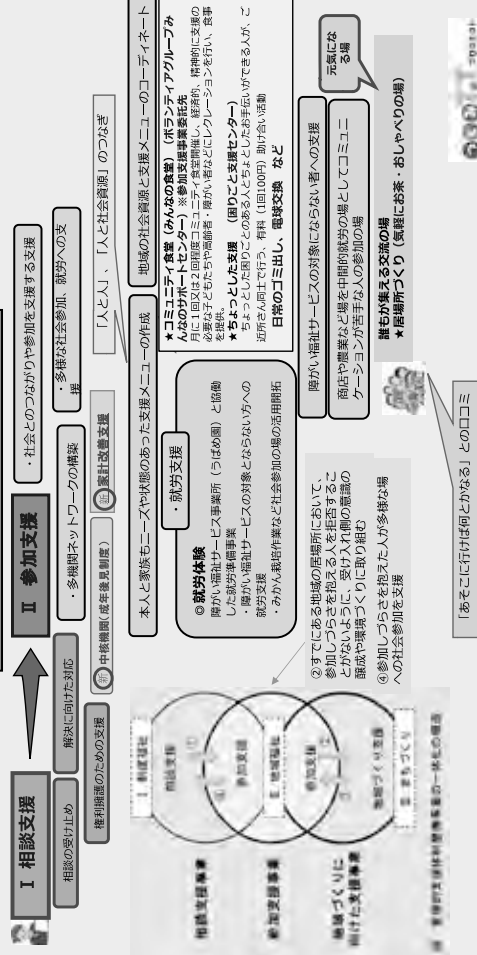
障害者アグリ雇用推進事業

農業者の「労働力の確保」というニーズと、障害者の「就労先の確保」というニーズを結びつけ、障害者が農業で就労することによって、農業の活性化につなげることを目指します。参加支援事業では、本事業を進展させ、障害の有無に関わらず、農作業への参加を促し、本人が体験を通して人と人の交流に慣れ、生活リズムを作ること、社会参加や就労等が実現することを目指します。



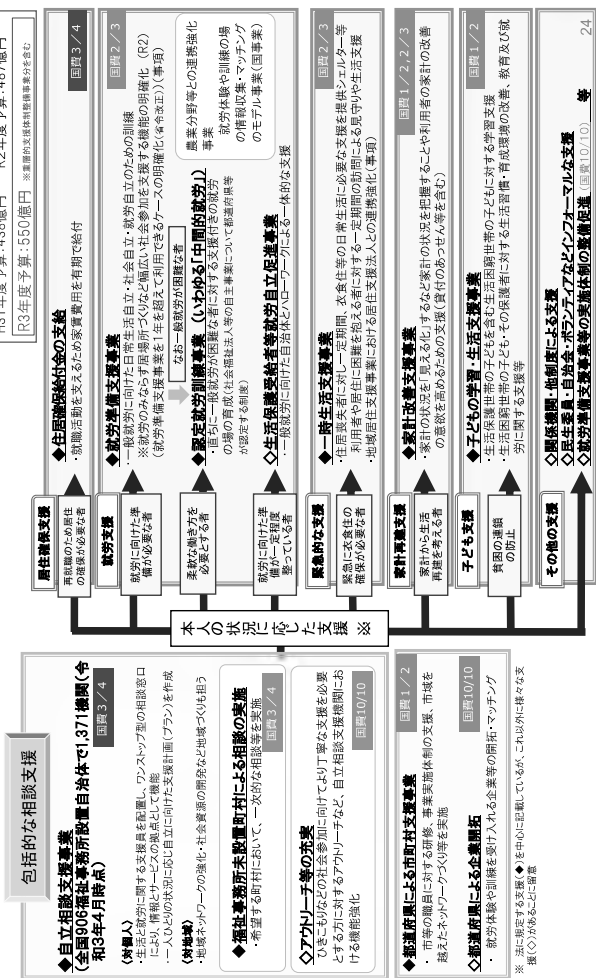
大分県 津久見市の例

【参加支援】のイメージジ



自立生活困難者自立支援制度

生活困窮者自立支援制度の概要



労働者協同組合法の目的規定について

(目的)

第一条 この法律は、各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就労する機会が必ずしも十分に確保されていない現状等を踏まえ、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、及び組合員自らが事業に従事することを基本原理とする組織に関し、設立、管理その他必要な事項を定めること等により、多様な就労の機会を創出することを促進するとともに、当該組織を通じて地域における多様な需要に応じた事業が行われることを促進し、もって持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とする。

2

労働者協同組合の基本原理について①



(基本原理その他の基準及び運営の原則)

第三条 組合は、次に掲げる基本原理に従い事業が行われることを通じて、持続可能で活力ある地域社会の実現に資することを目的とするものでなければならない。

- 一 組合員が出資すること。
- 二 その事業を行うに当たり組合員の意見が適切に反映されること。
- 三 組合員が組合の行う事業に従事すること。
- 2 組合は、前項に定めるもののほか、次に掲げる要件を備えなければならない。
 - 一 組合員が任意に加入し、又は脱退することができること。
 - 二 第二十条第一項の規定に基づき、組合員との間で労働契約を締結すること。
 - 三 組合員の議決権及び選挙権は、出資口数にかかわらず、平等であること。
 - 四 組合との間で労働契約を締結する組合員が総組合員の議決権の過半数を保有すること。
 - 五 剰余金の配当は、組合員が組合の事業に従事した程度に応じて行うこと。
- 3 組合は、営利を目的としてその事業を行ってはならない。

3

労働者協同組合の基本原理について②

第七条 組合は、第三条第一項に規定する目的を達成するため、事業を行うものとする。

2 組合は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号)第二条第三号に掲げる労働者派遣事業その他の組合がその目的に照らして行うことが適当でないものとして政令で定める事業を行うことができない。

第八条 総組合員の五分の四以上の数の組合員は、組合の行う事業に従事しなければならない。

2 組合の行う事業に従事する者の四分の三以上は、組合員でなければならない。

(出資)

第九条 組合員は、出資一口以上を有しなければならない。

2 出資一口の金額は、均一でなければならない。

3 一 組合員の出資口数は、出資総口数の百分の二十五を超えてはならない。ただし、次に掲げる組合員は、総会の議決に基づく組合の承諾を得た場合には、当該組合の出資総口数の百分の三十五に相当する出資口数まで保有することができる。
一～(略)

(議決権及び選挙権)

第十一条 組合員は、各一個の議決権及び役員又は総代の選挙権を有する。

4

労働者協同組合法の見直し規定について

附則

(検討)

第三十二条 この法律の規定については、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、必要があると認められるときは、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

労働者協同組合法の施行日について

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

令和三年政令第二百五十二号

労働者協同組合法の施行期日を定める政令

内閣は、労働者協同組合法(令和二年法律第七十八号)附則第一条の規定に基づき、この政令を制定する。

労働者協同組合法の施行期日は、令和四年十月一日とする。

5

令和3年度 重層的支援体制整備事業 実施自治体

北海道	七飯町
	妹背牛町
	鷹栖町
	津別町
岩手県	遠野市
	矢巾町
秋田県	大館市
	川越市
埼玉県	鳩山町
	松戸市
千葉県	市原市
	世田谷区
東京都	八王子市
	逗子市
神奈川県	氷見市
	小松市
石川県	坂井市
	飯田市
福井県	岡崎市
	豊田市
長野県	東海市
	大府市
愛知県	長久手市

三重県	伊勢市
	名張市
	鳥羽市
	伊賀市
	御浜町
滋賀県	長浜市
	守山市
	米原市
大阪府	豊中市
	大阪狭山市
和歌山県	和歌山市
鳥取県	北栄町
	松江市
島根県	大田市
	美郷町
	廿日市市
広島県	宇和島市
愛媛県	久留米市
福岡県	津久見市
大分県	

※42自治体」

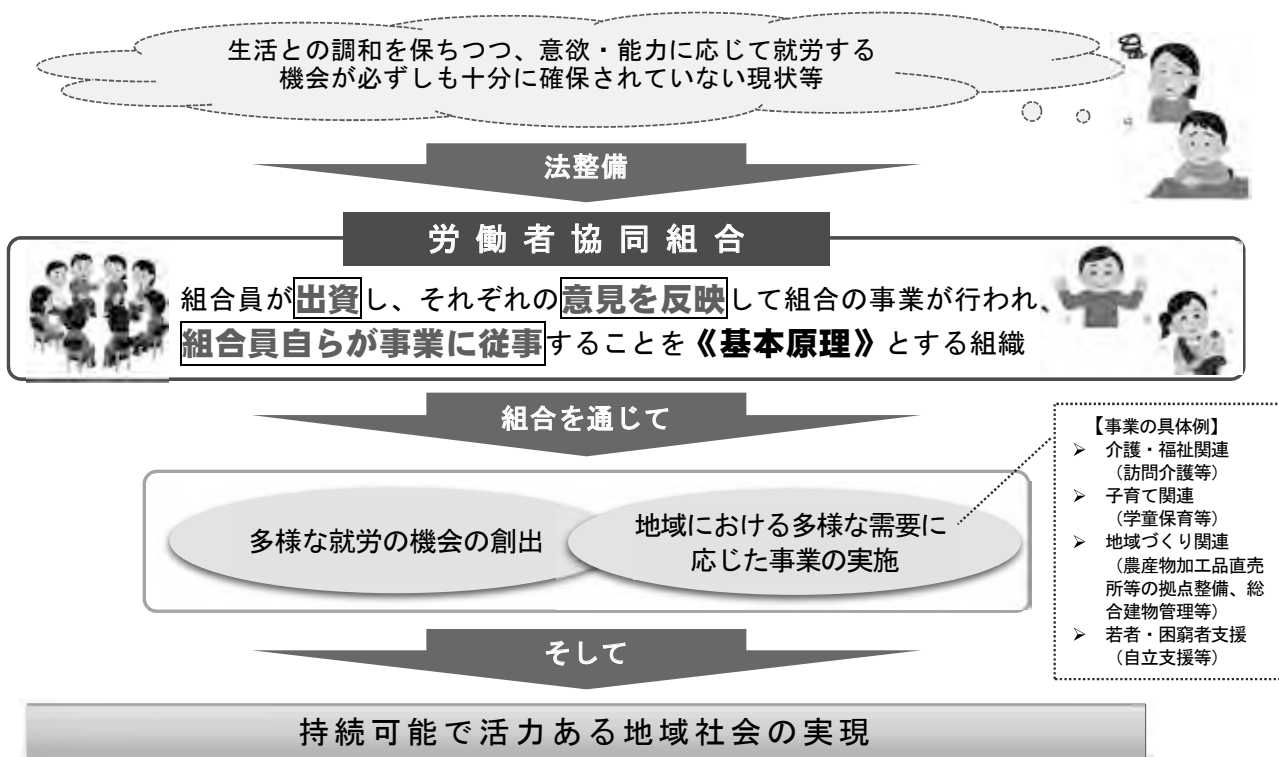
令和3年度 重層的支援体制整備事業への移行準備事業 実施自治体

※令和3年6月時点の把握状況

[illegible]

※233自治体
※令和3年度 国庫補助協議状況を踏まえて整理したもの（令和3年6月現在）

労働者協同組合法について



1 法制化の必要性

- 持続可能で活力ある地域社会を実現するため、
出資・意見反映・労働が一体となった組織であって、地域に貢献し、地域課題を解決するための**非営利の法人**を、簡便に**設立**できる制度が求められている。
- 現行法上、このような性質を備えた法人形態は**存在しない**ため、**新たな法人形態を法制化**する必要がある。

	企業組合	NPO法人	労働者協同組合
出資	○	×	○
設立	認可主義	認証主義	準則主義

2 労働者協同組合法のポイント

- 組合の**基本原理**に基づき、組合員は、**加入に際し出資をし、組合の事業に従事する者**とする。
- 出資配当は認めない（非営利性）。剰余金の配当は、**従事分量**による。
- 組合は、**組合員と労働契約を締結する**（組合による**労働法規の遵守**）。
- その他、定款、役員等（理事、監事・組合員監査会）、総会、行政庁による監督、企業組合又はNPO法人からの組織変更、検討条項（施行後5年）等に関する規定を置く。

ユニバーサル就労とは…

＜理念＞

「はたらきたいのに、はたらきにくいすべての人」が働けるような仕組みを作ると同時に、誰にとっても働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを目指していく取り組みです。

そして、より多くの人が、その人なりの働き方で社会参加できるユニバーサルな地域社会づくりを目指しています。地域社会の中で、自分なりの働き方で「わたしたちは会社ではたらいています」と実感できるシステムです。

1

特徴①対象者を限定しない

「働きにくさ」は障害者手帳の有無だけではかれないもの



就職活動に向かう恐怖感・孤立・疎外感…

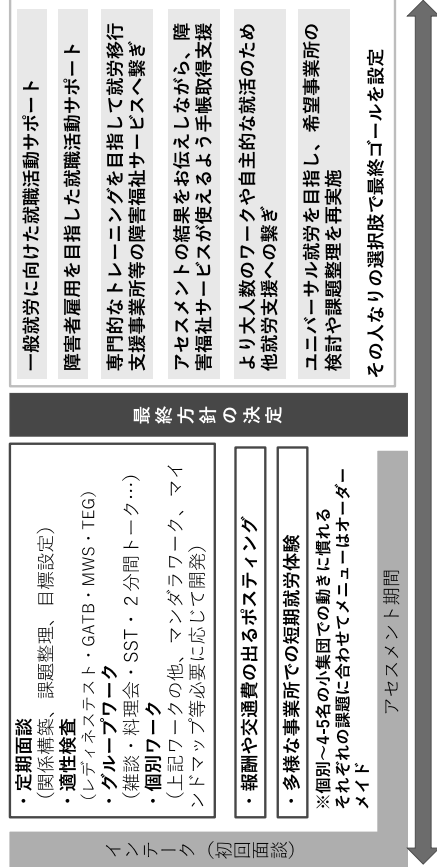
2

「ユニバーサル就労支援」概念図

=ユニバーサル就労を選択肢の一つとして、その人なりの自立やはたらき方を考え支援をしていくUWNの支援の在り方

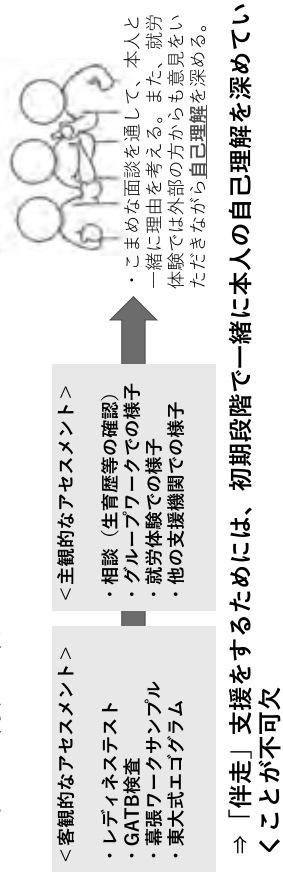


「ユニバーサル就労支援」の流れ (就労準備支援事業も同様)

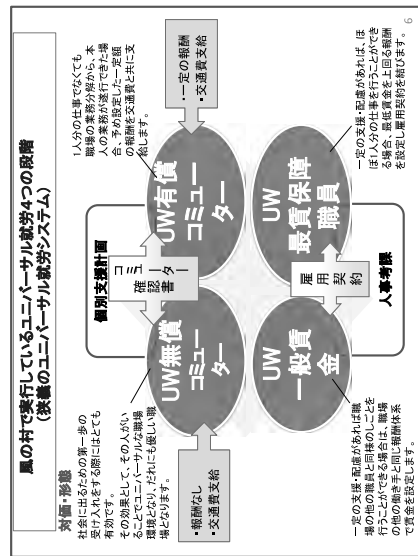


「ユニバーサル就労支援」のアセスメント

- ・その人の働きづらい理由を徹底的に分析し、一緒に考える
 - ・離転職が続いたのはなぜか？
 - ・人間関係がうまくいかないのはなぜか？
 - ・本人の特性は何か？
- etc...



⇒「伴走」支援をするためには、初期段階で一緒に本人の自己理解を深めていくことが不可欠



第4回態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会(略称：横断的支援部会)

議事概要

日時 2022年1月12日 10:00～12:00

zoomにて開催

出席者

池田部会長、伊藤委員、岡崎委員、蒲原委員、三宅委員、薬師委員、高橋委員
西岡ネットワーク部会長
鈴木氏（ユニバーサル就労ネットワークちば 事務局長）
ダイバーシティ就労支援機構

【議題】

1 開会

部会長挨拶

2 議事

- (1) 横断的な就労支援のためのアセスメントのあり方について
- (2) ダイバーシティ就労に向けた制度政策提案と課題について
- (3) その他

【議事概要】

1 横断的な就労支援のためのアセスメントのあり方について

- ダイバーシティな就労支援のためには、それを推進する制度的な改善、改革と併せて、横断的な就労支援のためのアセスメントのあり方が重要。このため、京都自立就労サポートセンター理事の高橋尚子さんに、新しく部会メンバーとして加わっていただいた。
- 具体的な調査研究は、明治学院大学准教授の米澤旦先生を中心に、部会委員になっていただいた高橋尚子さん、ユニバーサル就労ネットワークちばの鈴木さんと平田さん、米澤先生のお手伝いとして一橋大学の半田さんに加わっていただき、プロジェクトチーム方式で進めることになった。
- 最初に、明治学院大学の米澤准教授に作成いただいた調査研究の計画について、資料に沿って説明。

- 全体で5か所、前年12月から2月にかけて訪問ヒアリング調査を行う。
- ヒアリング対象施設は、
 - * ユニバーサル就労ネットワークちば
 - * 京都自立就労支援センター
 - * ふろぼの
 - * スチューデント・サポート・フェイス
 - * よこはま若者サポートステーション
- 高橋尚子委員より“KPS ビジューライズツール”について説明。
 - ゴールの評価のためのツールとして作ったが、使いだすと、アセスメントに有効に使えることがわかった。評価指標を、アセスメントツールとして活用したらというのが京都で開発した意義。
 - 就労支援のゴールを就職に据えてしまいがちだが、就職のみがゴールでない人もいる。
 - 自治体の就労支援の考え方がおかしくなっている。当事者がおいてけぼりを食っており、当事者主体の支援が就労支援の現場では全然できていない。本人の気持ちを汲み取り、当事者主体の就労支援を進める必要がある。
 - 経験の少ない支援者が、本人の気持ちを聞き出す有効なツールとなっている。この回答を見ながら、本人に寄り添うことができています。
- ユニバーサル就労ネットワークちばの鈴木由美氏から「就労準備カルテ」について説明
 - 就労準備カルテは、書面を印刷して、聞き取りシートのように使っているわけではない。自然な会話の形の面談で、出てきた情報を、少しずつカルテの中に入れ込み、その人の状況が客観的に把握できるようにしている。
 - 適性検査や就労体験も織り込み、マクロを活用し、グラフ表示もでき、当事者に渡すこともできる。ケース検討等の際には、このシートを通して、相談員が当事者をどのように見ているのかを確認することができる。
- 薬師委員が代表を務めるReBitが、昨年12月に渋谷区でLGBTQフレンドリーな就労支援事業所を立上げたが、この事業所で使うアセスメントシートや支援ツールについて説明。
 - 現在、20人定員中、LGBTQで精神・発達障害がある方を中心に9名が利用中である。
 - 支援体制の工夫としては、①利用できるということの明記とアクセシビリティの担保、②支援者の理解促進、③通称性(戸籍上の性別ではない性別)を尊重した支援が挙げられる。
 - 障害、セクシュアリティ両方の自己受容。生活スキル、対人スキル、働くスキルという一般的な就労移行のサポートを行っている。「スーツは絶対に着な

いといけないですか？」という問いも多く、これに応えるために、企業と連携してジェンダーニュートラルなスーツの開発も進めた。

- セクシュアリティに関する SST も行っている。履歴書を書くときに、性別欄にどのように書くか、トランスジェンダーだということを特記事項欄に書くのか、面接のときどのように伝えるのかなど、SST としてみんなから意見をもらっている。
- 支援内容の工夫よりも、支援体制を整えることが重要。支援内容については、ジェンダーバイアスや、男女の二分化しているものについての配慮加えていけば、大きな変化は必要ないと感じる。

○ 三宅委員から、刑余者に関するアセスメントについて報告。

- 生活定着支援センターを利用する高齢者や障害者、少年院にいる方には、特別調整として福祉支援が入ることが可能だが、その際にアセスメントシートが使われている場合もあるようだ。
- 刑余者に特化した支援の窓口があるかという点に関しては、仮釈放が決まり、仮釈放中の保護対象となった人や、満期出所でも行く場所もお金もなく緊急保護の対象となる場合は、保護観察所が支援機関となる。ただ、ここは秘密が多く、どのようなアセスメントツールを使っているかなどはオープンになっていない。
- 就労支援事業者機構は全国にある組織で、静岡など熱意を持ってやっているところもあると聞いている。アセスメントツールの的なものを使っているのかわからない。
- 法務省が、「コレワーク（矯正就労支援情報センター）」を設置しており、出所や出院を控えた受刑者や少年院在院者の性別、車の免許の有無、帰住先などのデータを保有し、事業主とのマッチング支援なども行っている。事業主が刑務所に面接に行く際の交通費などをコレワークが窓口となって出している。ただ、上手く機能していないという声も聴く。

○ 西岡ネットワーク部会長から、生活困窮者の就労支援をめぐる特徴的な動きについて、先日、唐木厚生労働省生活困窮者自立支援室長と意見交換した際、報告した資料を説明。

- 一つ目は、就労訓練事業所や協力事業所との関係づくりに関する新たな局面が見られるということで、いくつかの都市の事例を報告した。
- 二つ目は、就労支援をミッションの一つにする事業所・団体との連携。障害者の就労支援サービス事業所が生活困窮者の認定就労訓練事業所になっている例があるが、認定就労訓練のケースが上がってこないという声を聞く。障害分野の就労支援の蓄積はあっても、障害者以外の相談者への支援ではやり方が違う。障害サービス事業所と連携する自立相談支援事業サイドもうまくアセスメントできず、「私は障害者じゃないのでそこには行きません。」のようなリア

クションを受けるなど、プログラムに上手く案内できない状況もある。生活困窮のような総合的な自立相談から、プログラムへ上手く案内するために、一定のガイドラインのようなものが必要になるのではないか。

- 三つ目は、就労支援のニーズをどこで受け止めるのかという問題。就労ニーズを、窓口での話題、対話の中から早期発見をし、適切な専門相談支援につなげる相談部門の重層化が一つのテーマではないか。高齢部門や子育て支援部門など幅広い就労支援のニーズに対して、一次相談の機能が対応できているのかがポイントになる。
 - 従来の就労支援は、手続き的な意味合いが強く、履歴書や職務経歴書の書き方、面接対策で主な支援内容が終わっていた。いま話題になっている就労支援は、基本的にケースワークとして展開されている。伴走的に、寄り添った形で、様々な社会サービスを調整するようなケースワークという形で熟成されているかどうかで大きな違いが生じる。
 - 対話の中から聞き取り、理解し、受け止める一次相談のプロセスで、支援プログラムの効果を最大化するようなアセスメントが極めて重要になる。
- 横断的な支援におけるアセスメントでは、自己受容や尊厳の回復という視点が重要と思う。そこが明確になるアセスメントツールが出てくるといい。
 - 本人と家族の関係をうまく調整できないと、就労のハードルは高い。今、ひきこもり状態にある方に、就労に関してのツールをどうやったらうまく伝えられるのか課題だ。
 - LGBTQの問題などに比べれば、ひきこもりに関する資源は、ひきこもり地域支援センターなどあるように思える。
 - 相談に行ける人はいいが、そこまで、気持ちが向かない人も多い。
 - 生活困窮の支援現場でも、支援員はその課題を抱えている。
 - 完全にひきこもり状態にある人たちと会う機会は少ない。完全に出て来ることができない人たちのケースは、親御さんや周辺の人が接点になる。
 - 内閣府の調査で、ひきこもりの人たちには、就労失敗、就労挫折の方が多いことがわかった。その方たちには、最初から就労ありきの支援はハードルが高いが、家族は、まず就労に目が向く。現実的には「履歴書」が一番のハードルになっている。本人も、家族も納得できる関わり方や情報提供のあり方が重要。
 - 就労という言葉自体にアレルギーや恐怖心を持っているひきこもり当事者も多い。いきなりハローワークに連れて行かれたり、1週間以内に面接を受けさせられることはないと言うことを、しっかり伝える必要がある。これができる地域とできない地域の格差が大きい。
 - ある自治体は、ひきこもり経験のある人向けに、仕事説明会を企画、開催している。

たぶん親が来るだろうと想像していたら、8割方本人が来た。働きたい方は働く願望も強い。出展して、職業紹介に協力する企業も、履歴書はいらない、過去については聞かないことを条件に、企業が質問に答える形で協力している。履歴書や面接というスタイルではない就職活動というように発想を切り替えていくことが一番肝要と思う。それを一次相談の時に、きちんと案内できることが鍵だ。

2 ダイバーシティ就労に向けた制度政策提案と課題について

- 2 番目の議題として、政策提案に関して、前回までの部会の議論を整理して、①求職者支援制度、②参加支援を中心とした重層的支援体制整備と生活困窮者自立支援制度、③ソーシャルファーム事業と関連して新しく制定された労働者協同組合法の3つのテーマを中心に説明いただき、部会委員の皆さんで議論を進めたい。(資料説明)
- 障害者福祉サービスの事業所で障害者以外の就労困難者の支援を受け入れるという構想は素晴らしいが、その財源を確保し、法制度を作っていくことは容易なことではない。それであれば、求職者支援制度や重層的支援体制整備事業、生活困窮者自立支援制度などの既存の制度の活用や施策の組合せを進めた方が現実的ではないかと思う。
- 生活困窮者向けの事業所が家の近くになく、障害者の就労支援事業所が近くにあるのに、遠くにある生活困窮の事業所に行きなさいと言うのは、利用者本位ではない。国の予算には政策目的があることは理解するが、柔軟な発想に立って、予算・制度を弾力的に運用できないものか。
- 私も一体的に推進した方が良いと思う。重層的支援体制整備事業は、まだまだ財源的なところが弱い、一体的に事業を実施できる方向に踏み出したものと思う。生活困窮者自立支援制度も、ダイバーシティな就労支援を進める上で、これから可能性が広がるように思う。
- 年末に、生活困窮問題で、総理と車座で議論をする機会があった。現在、就労準備支援事業は3割の自治体は実施しておらず、実施している7割の自治体でもそのうち6割の自治体は、兼務などで一人の専任要員の配置もできておらず、スキルが必要なソーシャルワークが実践されていない。また、就労訓練事業は、企業の自主事業となっており一切予算がついていない。このことを踏まえて、総理に対して、生活困窮自立支援事業の就労準備支援事業と就労訓練事業、その先の就職支援を一気通貫的な就労支援事業として、一体化して義務化・必須化すべきという提案をした。
- 就労準備支援事業の中に障害者の事業所を位置付けてきた。障害のサービス事業所については、継続して毎年委託契約をし、民間企業の場合は1年契約で、翌年は認定就労訓練事業所になるという仕組みとしている。認定就労訓練事業所になった障害者の事業所が苦勞しているのは、利用してくれないということだ。障害者就業・生活支援センターに障害が窺われる生活困窮者の就労促進と職場定着に向け、就業支援担当

者が配置されたが、支援のプログラムが理解されず、仕事内容、働き方、職場環境を踏まえ、どのような就労準備の効果が期待されるかまで至らず、単なる場所や施設の紹介の形で終わっている。せっかく要員が配置されても、自立相談からの案内ができていない。

- ソーシャルファームの制度化に関して労働者協同組合法と関連付けるという考え方もあるが、労働者協同組合に特化するよりも、どのような企業体であれ、ソーシャルファーム的な試みを支援するという考え方の方が良いように思う。
- ソーシャルファーム的な試みをする企業に対しては何らかの補助金を出すような制度化の可能性はあり得るのか？
- 補助金の議論になると、誰がどこまでの財源を用意するかというハードルが出現するが、例えば発注の際の優遇などの方策であれば可能性はあると思う。
- ソーシャルファームにおける東京都の「就労困難者」の定義付けがあったが、これが難しい。この部会でアセスメントの議論が進んでいくが、就労困難者のメルクマールのようなものが浮かび上がってくるといい。「就労困難者」が明確に定義できれば、補助制度や ESG 投資、発注優遇など施策が前に進むと思う。
- 「就職困難性」の定義はどうするのかというテーマは、企画委員会でも最初からあり、難しいと言う話になり、その後先へ進んでいない。東京都のソーシャルファームの「就労困難者」の審査基準を調べてみる必要がある。
- 求職者支援制度は、3 カ月の利用が終わった後は、ハローワークで就職まで支援してもらえるのか？
- 求職者支援制度は、訓練コースによって必要な期間が取れるようになっている。訓練を提供する期間も、基本的には就職に結びつけるための期間で、ハローワークと連携して進めていく。
- 求職者支援制度において、就労困難者の状況に応じて活用できる訓練コースを創設すべきと明確に提言したら良いと思う。大都市であれば、特定の仕事に就きたい就労困難者が一定数いると思うので、それを想定した訓練をまず創ってみることが肝要だ。
- 求職者支援制度は、訓練内容が一番重要。訓練内容については、J E E D 中心に企画されているが、この前提となる議論を各地域でしっかり行うべき。日本の訓練は、とても貧弱だ。支援したい人たちにとって必要な訓練内容や仕組みをしっかり提起していくことが必要だ。不安定な中で、キャリアを積み、ステップアップしたい、働きながら訓練を受講したい層がメインターゲットだと思う。伴走型、寄り添い型のスキームで訓練と一体的に支援していくことが必要だ。今は、各資源が分断されており、各地域でコーディネーションできる仕組み創りが必要だ。
- J E E D は実施部隊として、各地域の水準を一定にしようとしているが、求職者支援制度を、各分野の就労困難者も活用できるようにするという大方針を国、厚生労働省に政策として打ち出してもらいたいと思う。

- 求職者支援制度のプログラムの内容が今の時代に合っておらず、就労困難者向けではないと思う。この部会で議論して、良いプログラムを提案できたら良いと思う。寮のようなものを用意し、半年か1年訓練をするというコースもあって良いと思う。農福連携のスキームで、地域を移動して全国の人たちが使えるようにしても良い。
- 求職者支援制度の今のプログラムは、刑務所を出た人たちにとっては、レベルが違うようにも思う。単純にあいさつの仕方や電話の取り方などの内容があった方が良くと思う。
- LGBTQ フレンドリーな就労移行支援事業所で、重層的支援体制整備事業を活用して障害のない方も対象者に加えたいが、十分な財源が見つからないと難しい。また、週1日の利用やバイトをしている障害者が就労移行支援事業を使えないということがあるので要件を緩和して欲しい。
- 時間が無く、議題3の「態様の異なる各分野の就労支援に関するガイドブック等の作成について」は議論ができなかったが、今回は、以上としたい。

《参考資料》

第4回横断的支援部会資料

- ① アセスメント研究計画(米澤旦明治学院大学准教授作成)
- ② ユニバーサル就労アセスメントシート(就労準備カルテ)(鈴木ユニバーサル就労ネットワークちば 事務局長)
- ③ 就労支援をめぐる特徴的な動き(西岡ネットワーク部会長)
- ④ ダイバーシティ就労に向けた制度施策提案と課題

横断的支援部会資料

107

就労阻害要因	疾患・障害	のりこえ困難、学習課題、過去	機能不全家族	虐待経験	身内の介護	人間関係での挫折	リストラ・解雇	学歴上のネツク	ひきこもり体験	いじめ経験	刑事事件・犯罪歴	就労ノウハウの不足	非合理的信念、
要因とした根拠													
リファ-の理由、目的													
就労決定 勤務先	選択年			選択月	選択日	仕事内容 勤務形態		選択					
	選択年			選択月	選択日	決定先							
障害福祉利用決定	NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば 所属事業所：												
相談担当者 (記入者)													
承認者	NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば 事業責任者												

就労支援をめぐる特徴的な動き

(1) 就労訓練事業所や協力事業所との関係づくり ～新たな局面に～

- 就労訓練事業所や協力事業所の開拓から利用した就労支援を促進したい
- 地域の企業や事業所からの積極的な申し出や事業所ネットワーク等に対応したい
- 開拓した協力企業・事業所を利用した就労支援を促進したい
- 都市部から求人する農作業バイト（仕事）の存在に気づき、ひきこもりや高齢者等の就労ニーズとのマッチングを工夫したい

団体	内容
小平市	体験の受入れをきっかけに、協力意向のある事業所の集団（JC理事長を中心に）が生まれた。従事する作業等を整理しながら体験内容の定義や役割分担などを話し合い、仕組みにしていきたい
東御市	県社協のブチバイト事業（就職活動応援金付職場体験事業）や緊急就労支援事業（体験研修型・直接雇用型）の経験から、地域の協力事業所との関係強化を進めたい
高槻市	体験等の協力事業所が70社を超えたので、事業所を利用した支援を促進するほか、近隣市にも協力事業所の利用を広めたい

団体	内容
富田林市	住宅都市（夜間人口が多く、市域を超えて広域で就業している。求人倍率が低いなど）という性格から、事業所等との関係づくりも広域で進めたい
竹田市	農作業バイト（仕事）などを契機に、地域の人材ニーズ・事業所等との関係づくりを見直し、高齢者や若者等の就労支援を工夫したい（短時間就労や移動の支援、無料職業紹介など）
豊田市	38事業所のネットワーク「多世代参加支援プロジェクト」が誕生したことを踏まえ、体験等の就労準備支援や中間的就労などの就労支援を充実させたい
大阪府	府と市町が共同で行う広域就労支援事業で開拓している協力事業所や就労訓練事業所を利用して、就労支援を推進したい
福岡県	体験等の協力事業所（162）、認定就労訓練事業所（100）の開拓が進んだので、それらを利用した就労支援を強化したい
大分県	就労訓練事業所の開拓強化に着手したが、併せて体験や就労訓練等を推進したい

(2) 就労支援をミッションの1つとする事業所・団体との連携

- 障害福祉サービス事業所、若者支援団体、ひとり親支援団体、男女共同参画推進団体、高齢者支援団体、出所者等支援団体、居住支援団体ほか。
- 上記の事業所・団体の中には、支援する対象を拡大して就労支援を行う動きがある。
- 例えば、障害福祉サービス事業所や若者支援団体が認定就労訓練事業所となって自立相談支援機関と連携する、協力事業所として活動する、また就労準備支援事業の受託者となるなど。
- 事業者・団体が、自立相談支援機関から案内される多様な相談者を受入れ効果的な支援を行うためには、提供する支援内容の定義のほか、相談者の意向や特性（ナビゲーションブック等）を踏まえた支援の調整や工夫などが問われる。

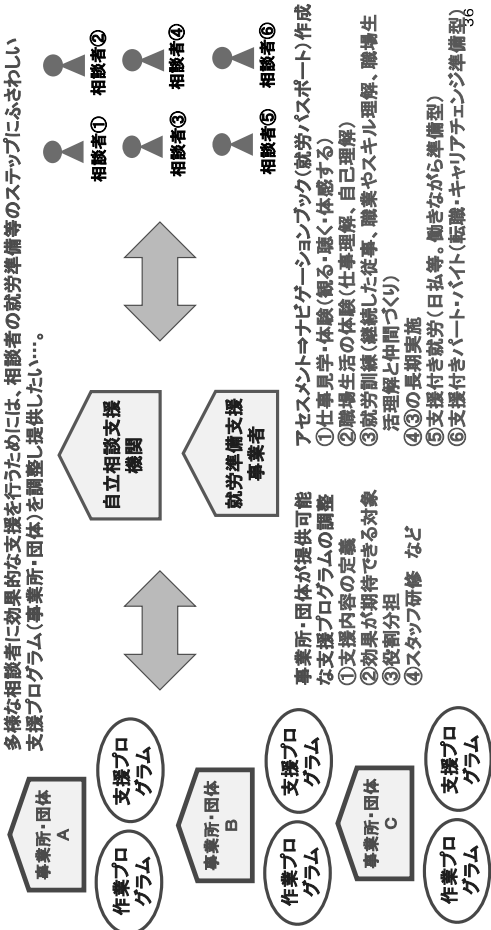
⇒次ページの図参照

(3) 就労支援ニーズを受け止める ～様々な一次相談との連携～

- 多様な複雑な就労ニーズを、どこでどのように聞き取るか・受け止めるか？、そして適切な相談支援につながるには…？など、一次相談との役割分担が問われている。
- たとえば、地域共生社会をめざす重層的支援整備ではく生活困窮のほかく障がい>高齢>く子育て>の各部門による庁外連携（重層化）の課題として議論が始まる。

⇒別紙資料

就労支援をミッションとする事業所・団体との連携と課題

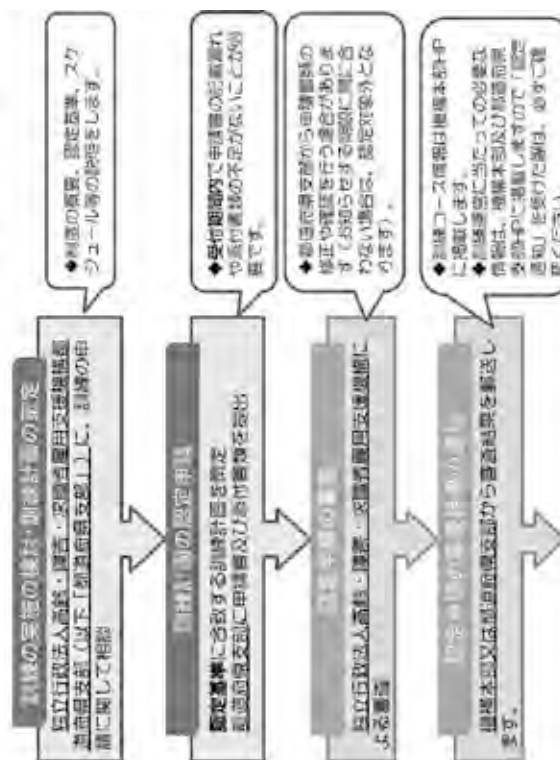


ダイバーシティ就労に向けた制度政策提案と課題
～前回の委員の議論を基に整理～

制度	活用や改善の方法	課題	その他
求職者支援制度	○ 雇用保険加入要件のない求職者支援制度は、多様な就労困難者が活用する余地がある。 ○ 特定の就労困難者を対象とする訓練コースの設定の可能性はある。通常のコースに、就労困難者の特性を踏まえた部分をプラスする方法もある。 (訓練計画の策定の流れ図は、次ページ参照)	○ 地域のニーズが前提になるので、各都道府県の協議会の了解が必要。 ○ 労使の負担する保険料を財源とする雇用対策という位置付けなので、雇用に結びつくことが前提。 ○ 訓練の前段階が必要な人には、相談支援や就労支援サービスと連携する必要がある。 ○ 多様な就労困難者の支援に当たる人にも「求職者支援制度」が知られておらず、理解されていない。 ○ 訓練内容の企画・決定（JEED）と受講者の募集・決定、自治体の就労支援との関係が分断されたまま（西岡部会長）	○ 例えば、受刑者は刑務作業の環境として、食事作りや洗濯作業には慣れている。（埼玉の保護更生施設の寮長） ○ 特に少年院退所者などには、求職者支援訓練は機能している。（IT、介護）刑余者など特定の人のみを対象とする訓練には、慎重な検討が必要。（東京AD-ワークセンター）

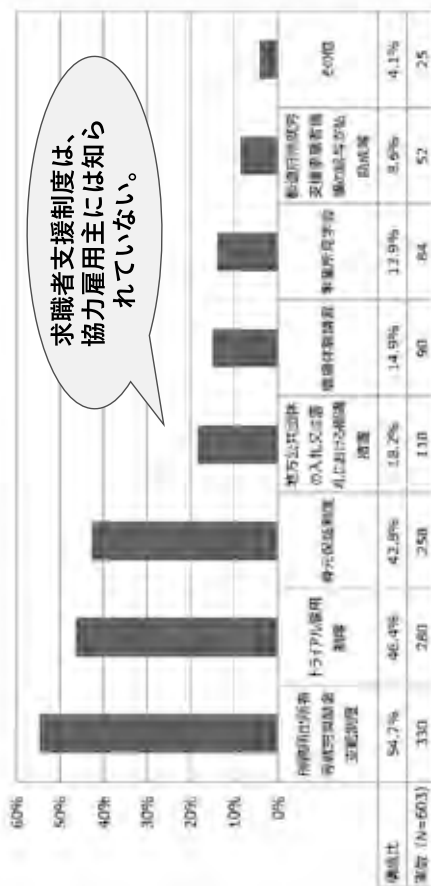
訓練計画の策定から訓練の開始までの流れ

英盟者支援訓練の計画の策定から開始までは、次のような流れとなります。



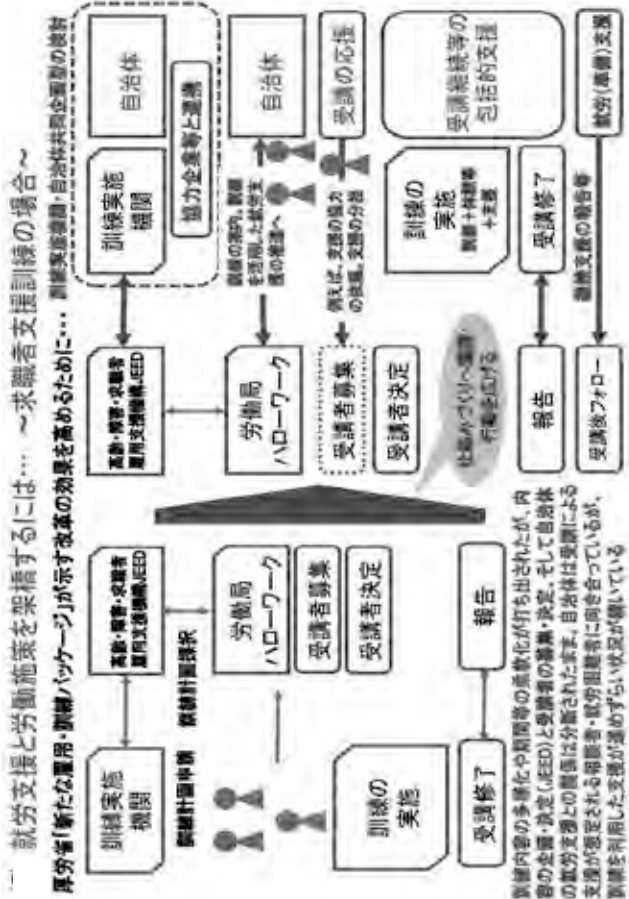
Q 犯罪や非行をした人の雇用に関する制度の中で知っている制度をお答えください。(複数回答可)

《協力雇用主に対するアンケート調査(平成31年3月法務省保護局)》



求職者支援制度は、協力雇用主には知られていない。

【昨年12月3日の有識者講演会における西岡部会長の資料から抜粋】



「東京都ソーシャルファームの認証及び支援に関する指針」の概要

＜ソーシャルファーム認証の単位と基準＞

- 1.事業所ごとに認証を行う
- 2.経営主体は法人格を有する
- 3.ソーシャルファームとしての事業を行うために必要な財務基盤・実施体制・実現可能性の高いソーシャルファームの事業計画がある
- 4.他の事業所と経理が区分され、当該ソーシャルファーム単位で収支の状況等を把握できる
- 5.就労困難者と認められる者の配慮すべき実状等に応じた雇用管理や支援を適切に行える施設・設備・人材等を有している
- 6.従業員の総数の20%以上が「就労困難者」と認められる者であり、かつ就労困難者と認められる者の雇用者数が3人以上である

制度	活用や改善の方法	課題	その他
重層的支援体制整備事業(参加支援)	○ 障害者の就労支援事業所が余裕定員枠を活用して、障害者以外の就労困難者の就労支援を一体的に行うことも可能。 ○ 企業や商店が就労困難者の職場体験を実施する場合も活用できる。実費相当分の謝礼の交付も可能。 ○ 求職者支援制度の前段階の支援として、連携して活用することも考えられる。	○ 障害者の就労支援事業者が、障害者以外の就労困難者を受け入れるには、謝金額が低く、自治体の持ち出し等、他の財源確保が必要となる。 ○ 福祉分野の施策は市区町村が実施主体となっており、広いいエリアの対象者に事業を実施する場合には困難が伴う。(LGBTフレンドリーな就労支援事業を行う場合など、財源負担は利用者の属する市区町村となるのが基本)	○ 雇用施策との連携に関しては、断らない相談支援体制が重要だが、生活困窮者自立相談支援制度は困窮の恐れのある人まで対象となっており、対象を絞らない相談体制ができており、相談の質は上がっている。 ○ 労働者協働組合法の5年後の見直しを機にソーシャルファーム的なものを位置付けるれないか。
ソーシャルファーム	○ 東京都がソーシャルファーム条例を制定し、従業員2割以上が就労困難者である場合に、整備・改修費及び5年間の運営費補助を始めた。	○ 認定審査会で行われる就労困難者の認定が、円滑・適正に行われるか。 ○ 現在、明確な財政的支援制度を設けているのは東京都のみ。	

- ＜就労困難者と認められる者とは＞※以下をすべて満たす者
- 1.就労を希望している者
 - 2.心身の障害をはじめ、社会的、経済的、その他の不自由により就労することが難しい者
 - 3.認証審査会において配慮すべき実情等に応じた支援が必要であると認められた者
- ＜障害福祉サービス事業所を運営する法人および特例子会社等について＞
- 1.障害福祉サービス事業所の運営法人の場合、障害福祉サービス事業所とは別にソーシャルファームを設立する場合は認証対象とすることができる。
 - 2.特例子会社等の場合、その事業所において障害者以外の就労困難者と認められる者を雇用する場合には、認証対象とするこことができる（審査基準となる就労困難者と認められる者の雇用者数は、障害者を除いた就労困難者と認められる者の人数で算出する）

第5回態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会(略称:横断的支援部会)

議事概要

日時 2022年3月26日 18:00～20:00

zoomにて開催

出席者

池田部会長、伊藤委員、岡崎委員、蒲原委員、高橋委員、田中委員、辻委員、薬師委員、
西岡委員（ネットワーク部会長）
米澤旦明治学院大学准教授（アセスメント支援ツール調査中間報告）
ダイバーシティ就労支援機構

議事次第

1 開会

部会長挨拶

2 議事

(1) アセスメント調査・研究に関する中間報告

《米澤旦明治学院大学准教授》

(2) 横断的支援部会報告書案について

【議事概要】

1 アセスメント調査・研究に関する中間報告について

- 米澤旦明治学院大学准教授より、資料「アセスメント支援ツール調査報告」に基づき、アセスメントに関する調査研究の中間報告をいただく。
- アセスメント支援ツールの先進事例について調査してもらったが、これが多くの支援事業者の支援の質の向上につながるのかとの問いに対しては、有意義なアセスメントツールを共有すれば、支援の質が上がるのではとの前提もあったが、どの位の費用をかけるのかという問題もある。使いやすいツールを紹介することは可能ではないか。
- ヒアリング対象の事業所でも、データをどのように活用するかは、はっきりしていない。データの記録と今後の支援のあり方の分析など、今後の課題と思う。
- ひきこもりの人など、コミュニケーションに困難が伴う人へのヒアリングシートについては、今回の調査では聞き取れなかった。本人に聞くのが中心であるが、家族に聞く必要がある場合は、例えば、よこはま若者サポートステーションのシートは基本部

分に柔軟に変更が可能なように思えた。

- 今後、ダイバーシティな就労支援のための研修を企画していきたいと考えており、研修にも使えるアセスメントシートの作成や活用方法などがまとまるといい。

2 横断的支援部会報告書案について

- 資料「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討部会（略称：横断的支援部会）（報告書素案）」の「Ⅱ資料横断的な就労支援に関する現行制度の活用や改善・拡張の可能性の検討について」を説明し、各部会委員で議論を行った。
- 新しい制度や施策を提案していく姿勢も大切にしたいが、現行の制度を組み合わせ、改善してダイバーシティな就労支援に繋げる視点も重要だと思う。この点で、求職者支援制度、重層的支援体制整備事業、生活困窮者自立支援制度など、現行制度の活用や改善、他制度との連携について、早急に具体的な検討を行うべきである。
- 報告書においては、「早期に取り組むもの」「中長期的に取り組むもの」に分けて整理するのも一方策だ。また、現行の制度や現状における課題や問題点を明確に整理してから提言につなげることが重要だ。
- ダイバーシティな就労支援を推進するために、全体を統括する厚生労働省の所管組織を明確にすべきである。しっかりした旗振り役ができて、JEED や地方自治体も動きやすくなる。
- ダイバーシティな就労支援を進めるための日本財団のモデル事業を実施する地域では、JEED 等とも連携し、既存の制度の改善、拡張なども試みたら良いと思う。
- 報告書案には新しい制度を創設することに消極的な雰囲気がある。法定雇用率を障害者以外の就労困難者にも拡大する問題からも逃げているのではないか。この部分は、障害者の聖域であるという考え方に立って、行政の腰が引けているように見える。
- 「障害者以外の」他の就労困難者の就労支援という場合の、「障害者以外の」という言葉使いにも留意が必要だ。「障害者以外にも」という言葉使いには、障害者団体が身構えるのではないか。むしろ、障害者を医療モデルでとらえるのではなく、社会モデルでとらえるという視点で考えてみてはどうか。
- ひきこもりについては、世間、世の中の無意識の問題もある。社会の意識啓発が必要だ。「障害者」というフレーズが、後ろ向きにとらえられてしまうおそれはないか。
- この部会の役割は、障害者の政策論や制度論ではなく、障害者以外の就労困難者がバラバラになっており、モデル事業を使って、これを繋いでいくことではないかと思う。
- 今の法定雇用率の制度がいいと思っている訳ではないが、これからダイバーシティな就労支援を推進するためには、制度創りを担う厚生労働省とも連携していく必要がある。
- ダイバーシティな就労支援に向けて、本来活用できるのに眠っている制度や少し工夫

や改善をすれば機能を十分に発揮できる制度を、しっかりとしたもの構築することを前段の作業として取り組み、その後に次のステップに進むという考え方もある。

- 制度論も大切だが、「支援の中身」を変えていく視点も重要だ。生活困窮者支援の現場では、手続き的な支援が中心となり、ケースワーク的な支援に至っていないところもある。継続的なケースワーク的な取り組みは、障害者支援の事業所に蓄積があり、これを生活困窮の支援事業所でも吸収していく必要がある。
- 色々な議論があるが、最終的な報告書の書きぶりについては、部会長と事務局におまかせいただきたい。

《参考資料》

第5回横断的支援部会資料

- ① アセスメント支援ツール調査報告(米澤旦明治学院大学准教授)
- ② 2021年度横断的支援部会報告書構成(案)

ダイバーシティ就労 アセスメント プロジェクトチーム 研究計画

問題の所在と目的

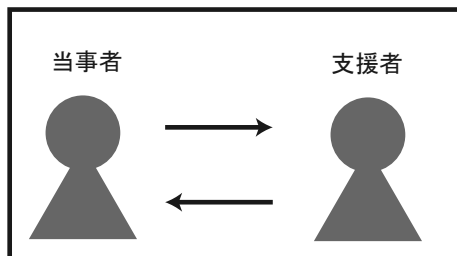
- ・ 生活困窮者を対象とする就労支援の「アセスメント」については注目されてきたが、特に聞き取り、記録、保管、共有まで見渡した一連の実践の共有はなされていないと考えられる。
- ・ アセスメントの分析・データ収集に関して特に先進的であると考えられる取り組み例をもとに、アセスメントツール（アセスメントシート、評価指標、記録共有ツールなど）について、就労支援に有用な資料を作成する。
- ・ 本研究におけるアセスメントの定義：当事者に関連するインテーク・継続支援時における面接等を通じた情報の収集とその評価（分析・総合）。(プランニングや介入は原則的に含めない)

目的

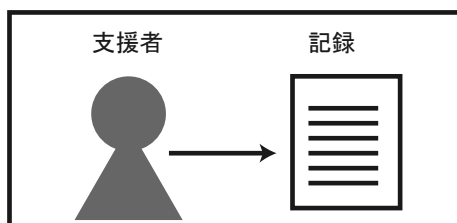
- ・ 短期的な目的：就労支援機関での「アセスメント」手法での情報の聞き取り、記録、保管、共有などに関する先進例の共通点と相違点を把握すること
- ・ 長期的な目的：22年度を見据えた、就労困難者へのアセスメントについての研究の足掛かりとする。
- ・ その際に、①面接によるニーズの把握・評価、②記録の作成・管理、③複数の支援者機関による共有などの場面に分けて工夫と課題を聞き取る。
- ・ 何かしらの情報を聞き取るうえでの技法の共通点や就労支援分野を越えて共有可能な運営上の工夫がみられるのではないかと想定がある。あわせて分野を超えた課題が見られるのではないかと考えられる。
- ・ アセスメントシートやツールの収集と実際の利用、また、ICT ツールの利用についての実際を明らかにする。

場面分けのイメージ

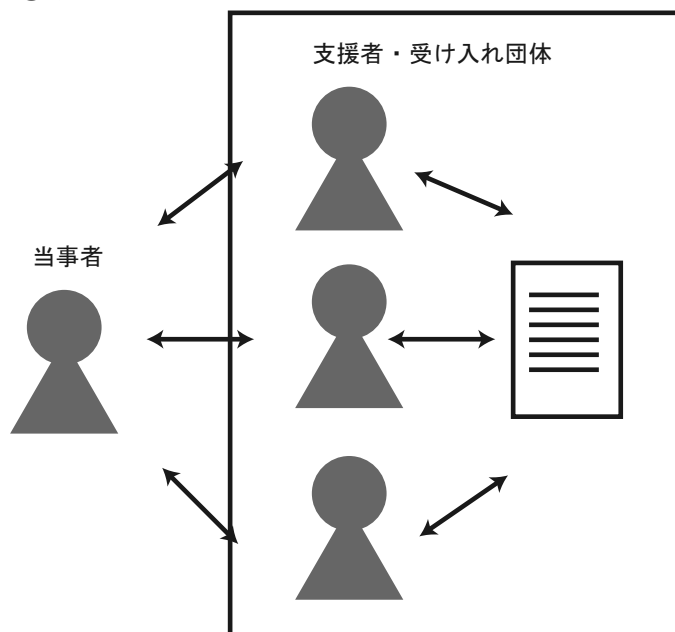
①面接によるニーズの把握・評価



②記録の作成・管理



③複数の支援者・機関による共有



方法

- ・団体へのインタビューと資料収集（ex.フェースシートとアセスメントシート）

インタビュー先一覧

	分野	時期	調査担当者	地域
ユニバーサル就労ネットワークちば	生活困窮者	12月22日(終了)	半田・米澤	千葉
京都自立就労支援センター	生活困窮者	2月(予定)	米澤	京都
ぶろぼの	障害者就労支援	2月(予定)	米澤	奈良
スチューデント・サポート・フェイス	若者	2月(予定)	鈴木・半田	佐賀
よこはま若者サポートステーション	若者	1月27日(予定)	鈴木・半田・米澤	神奈川

スケジュール

- ・12月1週目からインタビュー依頼を開始する（できれば1月下旬ごろまで）。
- ・ケースレポートを並行し1月に執筆する、2月中旬までにチェック可能な状況におとす（ヒアリング対象団体のチェックはケースレポートの段階）
- ・分析パートは並行して2月上旬から下旬までに執筆する
- ・3月上旬完成予定

必要物

- ①調査趣旨書
- ②インタビュー項目
- ③ICレコーダー（スマートフォンでも可）
- ④カメラ（スマートフォンでも可）

研究予算（48万6000円で想定）

項目	単価	人数	回数		
インタビュー謝礼	15000		6	90000	
交通費	5000	2	6	60000	
ケースレポート：20000円×6団体	20000		6	120000	400／2000円，4000字
インタビュー日当：8000円×2人×6団体	8000	2	6	96000	
インタビュー書き起こし	20000		6	120000	1.5時間換算、コエラボ3日納期を想定

成果物：報告書を想定

構成：目次／はしがき／分析／ケースレポートで 40 ページ程度。

- ①ケースレポート（6 団体×4 ページ）
- ②ケースレポートをもとにした分析（10 ページ）

成果物イメージ「若者の就業への移行支援と我が国の社会的企業」の簡易版

<https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2010/documents/068.pdf>

アセスメントプロジェクトチームメンバー（敬称略）

米澤 旦 明治学院大学社会学部社会福祉学科准教授
 高橋 尚子 京都自立就労サポートセンター理事
 鈴木 由美 ユニバーサル就労ネットワークちば事務局長
 平田 智子 ユニバーサル就労ネットワークちば副理事長
 半田 諒志 一橋大学大学院社会学研究科

就労困難者のアセスメントに関するインタビュー調査・項目

1. 支援対象者と支援プログラムの概要

- 1-1. 現在の事業概要・組織体制について教えてください（最近の支援例などのエピソード）。
- 1-2. 就労支援の実績（人数や就業先）について教えてください。
- 1-3. インテークから支援計画策定までの手順を教えてください（面接回数・頻度など）。
- 1-4. インテークのアセスメント結果はどのように、実際のその後の支援にどのように反映しますか。

2. 記録の作成・管理の場面

- 2-1. 面接時のアセスメントツールをどのように利用しているか教えてください。
- 2-2. アセスメントツールの導入の経緯や修正した経緯について教えてください。以前使われていたものとの違いなどを教えてください。
- 2-3. 情報の記録・管理について ICT にかかわるツールがあれば教えてください。また、そのツールを使うようになった経緯を教えてください。
- 2-4. 記録の作成・管理において課題があれば教えてください。

3. 複数の関係者の共有の場面

- 3-1. アセスメントの情報を組織内でどのように共有していますか。
- 3-2. アセスメントの情報を組織外で共有する場面はありますか。ある場合にどのように共有していますか。
- 3-3. 支援対象者はアセスメント記録にアクセスできますか。

4. その他

- 4-1. アセスメントについて組織的に導入している研修などがあれば教えてください。
- 4-2. アセスメントを現在の形にするまでにどのような経緯がありましたか。

アセスメントツール分科会 12月時点中間報告

○これまでの成果

3回の打ち合わせと1回のヒアリングを経て、現在、ダイバーシティ就労にかかわるアセスメントツールとして、関連するものは二つに大別されている。

① アセスメントシート

具体例：「就労準備カルテ」（ユニバーサル就労ネットワークちば）など

就労困難者の生活歴、就労困難状況などを集約し、支援計画に生かすために用いられる。担当者間での情報共有や訓練などの次のステップに必要な情報が集約される。シートによって集約される情報、項目自体は就労支援機関での経験をもとに修正、更新される。

このような記録を集約することで、当事者に適した就職体験の場や就職の場とマッチすることが可能になり、支援者や機関外の団体との提携も容易となる。

② 評価指標

具体例：「KPS ビジューアライジングツール」（京都自立就労支援センター）、「Port」（ぶろぼの）、面談質問シート（ユニバーサル就労ネットワークちば）など

定期的に就労支援対象者の状況を把握し、どの程度の就労準備性が確認されるか、確認するようなツール。評価項目の設定は容易ではないが、定期的に状況を確認することで適正なタイミングで次のステップに移行するための判断ができたり、当事者や家族、支援者間での現状の受容のために有効である。

○今後の論点

二つのツールの使い分けについて

⇒支援対象者の状況や支援までにおおむね必要とされる期間、支援法によって、適したツールは異なるかもしれない。例えば、長期間のモニタリングが必要な支援者（引きこもり経験者）などにとっては、②の評価項目などは重要な意味を持つ。一方で、就職まで期間が短く、目標設定が複雑ではない対象者にとっては①のようなアセスメントシートを用いた、就労により直接的に関連するシートが重要な意味を持つ。

⇒ダイバーシティ就労でもさまざまな就労支援対象者によって使い分けが必要になると考えられる。

アセスメントツールの多様な機能について

⇒アセスメントツールは支援の高度化や実質化にとって重要な意味を持つと考えられる。それ以外にも、当事者やその家族にとって、現状の把握・受容（特に②について）に貢献する。また、支援者にとってもツールによって支援者が必要な情報を聞き取るヒントとできる

こと、複数の担当者間の情報共有の簡便化、報告などに必要な資料作成に貢献する。

ツールと運用について

⇒先進的なツールがどのように支援団体で開発され運用されているかを共有することは有効であると考えられる。ダイバーシティ就労支援に適した、それぞれの標準的なツールの開発も可能かもしれない。ただし、これらは現場での支援に応じて変更されたり（シートを見ることで支援機関の歴史が見えるところがあるなど）、運用場面では支援者の経験などに応じて、適宜修正して使用されている（必要な情報についての暗黙の合意があるなど）。ツールだけを開発するというよりは、使用法も含めた提案や経験の共有がなされることが重要なのではないかな。

アセスメント支援ツール調査 中間報告

米澤旦（明治学院大学）

報告の構成

1. 調査概要（目的・スケジュール）
2. 具体例
3. インタビュー結果報告

調査実施者

主担当者：米澤旦（明治学院大学・社会学部）

就労支援、非営利組織論、福祉社会学を専門

調査協力者：鈴木由美氏（ユニバーサル就労ネットワークちば）
半田諒志氏（一橋大学大学院）

調査の目的

- 就労支援組織で、アセスメントを支援するツール(アセスメント支援ツールと呼ぶ)について、インタビュー調査を行う。
- 先進事例で、どのような形でアセスメントをするためにアセスメント支援ツールを利用しているか、その意義や課題はどのような点にあるのか。

アセスメント支援ツールのイメージ

- アセスメント支援ツールとはどのようなものを指すのか
今回聞き取りのなかで特に支援団体で力を入れた取り組みとして二つのツールがあった。
 - ①支援記録をデータベース化したもの(データベース)
 - ②指標による評価を記録し、簡易な形でグラフ等に出力するもの(評価指標)
- ※アセスメントシートの聞き取り項目に関しては、特に大きな差は確認できなかった。ただし、聞き取りが不十分な可能性がある。

調査スケジュール

(1) ユニバーサル就労ネットワークちば(千葉・対面)

- 生活困窮者支援・若者支援
- 支援ツール: ①カルテ、②評価シート
- 12月22日16時～18時

(2) S.S.F.(佐賀・オンライン)

- 若者支援
- 支援ツール: ①waroku、②five different positions
- 2月9日(水)16時30分～18時

調査スケジュール

(3) 京都自立就労サポートセンター(京都府・対面)

- 生活困窮者支援・若者支援
- 支援ツール: ①支援記録のデータベース(Access)、KPSビジュアライズツール
- 2月15日(火)13時～15時

(4) ふろぼの(奈良県・対面)、障害者就労支援

- 支援ツール: ②Port(①については今回聞き取りをしていない)
- 2月16日(水)13時～15時

(5) よこはま若者サポートステーション(神奈川県・対面)、若者支援

- Salesforce(マーケティング用アプリケーション)によるデータベース化(②については今回聞き取りをしていない)
- 3月3日(木)14時～16時

横断的支援部会資料

横断的支援部会資料

横断的支援部会資料



インタビュー結果：導入の経緯

導入の経緯・条件

→**情報管理の問題**：支援者のローテーションや入れ替わりのために資料を共有する必要性が高まった(①と②に共通)

→**支援の高度化・可視化**：支援自体の高度化のために支援記録を電子化したり、より適切な指標を設定することが重視されるようになった(①と②に共通)

支援の長期化のなかで、定期的に数値として、評価することによって、当事者の変化を可視化したいという希望があった(特に②)

インタビュー結果：導入条件とプロセス

・開発のプロセス

①データベース：既存のアプリケーション／サービス(マーケティング、電子カルテ、データベース管理)を利用して独自にデータベースを作成。

②評価指標：独自開発。各団体が外部専門家の助言を得たり、独自に開発担当者を雇用しながら独自に開発を行っている。指標は各支援機関が蓄積した経験をもとに、学識経験者等の助言を受けながら構築している。

・アセスメント支援ツールの導入の条件

基本的なICTの基盤があること、組織内にある程度、情報技術に詳しい人材がいることが重要である。

インタビュー結果：ツールを用いる意義

(1) 支援の高度化

- ①データベース：対象者についての客観的な状況の把握、組織内での共有
- ②評価指標：プログラムごとに効果のある指標を特定できる。利用者の変化を客観的な形で可視化できる。

(2) 支援専門職の専門性の向上

- ①データベース：記録や見立てを組織内で共有することで経験のある専門職からの助言を共有しやすい
- ②評価指標：変化を定期的に記録することでどのような支援やデータ収集が必要かを専門職が意識するようになる。

(3) 支援における省力化

- ①データベース行政への報告や、膨大な記録の管理を容易にする。

調査結果：情報共有について

・**外部機関**：組織内での情報共有には有効だが、企業や他支援機関など組織外部の関係者には共有は行っていない団体がほとんど（情報流失の懸念）。

・**行政**：行政への報告の省力化、団体の取り組みの可視化には有効。一部の就労支援事業では、行政報告の際に、電子化した記録を一から入力する必要があるケースも。

・**利用者**：利用者にも通常は情報提供をしない団体がほとんどである（情報請求をされた場合は提供する可能性がある）。

まとめ

就労支援のアセスメント支援ツールとして、「データベース」と「評価指標」での先進事例での工夫がみられる。

・支援方式との関係について

- **職業紹介的な機能**が強い場合には①データベースがより重要となるか
- **就労訓練的な機能**が強い場合には②評価指標がより重要となるか

→①データベースは多くの就労支援分野で必要となる。②評価指標については、マッチングをメインとする分野（面談頻度少なく、期間が原敵的な場合）は用いられない傾向があるかもしれない。

まとめ：二つのツールの意義と課題

・データベース

現場で柔軟に項目追加などが行われており、特に組織内での情報共有・専門性の向上に活かされている。

一方で、ある程度の組織規模がないと開発・維持管理は難しい。専任のメンテナンス担当者が必要である。

・評価指標

プログラム評価のような取り組みを組織や個々の専門職が実施できることは意義がある。

評価指標の設計は手探りで進めている段階で、個々のプログラムの改善に結び付けることは今後の課題。

アセスメント支援ツールの概要

団体名	データベース		評価指標	
	データベース名称	概要	評価指標名称	概要
ユニバーサル就労ネットワークちば	カルテ	Excelを用いた、対象者の情報の集約ツール	評価シート	本人の行動範囲や、対面コミュニケーション、社会的活動、日常生活などを5段階で判定し、利用者の生活状況の変化の波や改善の度合いを把握するためのもの
スチューデントサポートフェイス (S.S.F.)	waroku	電子カルテシステムを用いた情報集約ツール	five different position	対人関係、メンタル、ストレスなどの5項目を5段階に分けて、把握するためのもの
京都自立就労サポートセンター	支援記録データベース	Microsoft Accessを用いた情報集約ツール	KPSビジュアライズツール	TS-59（セルフチェックシート）、GN-25（評価シート）の二つの成果指標による当事者の状況の把握。および変化の可視化するためのもの
ぷろぼの	Port	自主開発による情報集約ツール	Port	日々の訓練状況の支援者側から見た評価。および文書による記録のテキスト分析を可能にするもの
よこはま若者サポートステーション	データベース	Salesforceを用いた情報集約ツール	〔実施しているが、今回は聞き取り内容に含まれず〕	

《ケースレポート》 ユニバーサル就労ネットワークちば

ヒアリング日時:2021 年 12 月 22 日

ヒアリング実施者:米澤旦・半田諒志

ケースレポート執筆者:米澤旦

1. 団体概要・支援の内容について

NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば（以下 UN と表記）は、「いきる はたらく 私らしく～ユニバーサルな地域社会を目指して～」を理念として就労支援に取り組む NPO 法人（2014 年に法人格取得）である。従業員数は 30 名程度である。

現在では、生活困窮者自立支援事業の自立相談支援機関、就労準備支援事業（千葉市）や、ひきこもり支援事業や子ども・若者の総合相談を、自治体（千葉市・浦安市等）から受託しながら、千葉県内で就労支援の取り組みを広げている。本レポートでは UN の事業の柱である、就労準備支援事業とひきこもり支援事業におけるアセスメント支援ツールの概要や活用法について記録する。

2. アセスメント支援ツールの概要

UN でのアセスメント支援ツールとして現場で用いられているのは Excel を用いたアセスメントシートである。就労準備支援事業とひきこもり支援事業で異なるシートが用いられており、その記録の内容や用いられる用途も若干異なる。

就労準備支援事業においては、「カルテ」と呼ばれるシートが用いられ、Excel で記録・集計されている。アセスメントシートは基本的に、まずインテーク時に記録され、対象者の経歴や状況が詳細に記録される。「カルテ」の項目は就労経験、健康状態、これまでの経歴（必要に応じてあらかじめ選択肢が提案されるようになっている）などである¹。そのうえで、支援方針についての見立てを就労支援担当者が記入することになっている。UN では担当者の見立てを重視しており、得られた情報をもとにどのような支援方針をとるか、どのように判断するかを記入するスペースは支援においては重要視されている。

ひきこもり支援事業では、情報についてはより簡易なインテーク時のシートが用いられている。利用者の情報を聞き取るためのシートに加えて、定期的に利用者の状況を評価する評価書が用いられている。この評価書は本人行動範囲や、対面コミュニケーション、社会的活動、日常生活などを 5 段階で判定し、利用者の生活状況の変化の波や改善の度合いを把握するために実施されるものである。評価書を定期的に記録することによって長期にわたって利用者の生活状況を記録することができる。

また、記入された情報は、基本的に自動的に行政報告や理事会報告に必要な資料の形で集

¹ 就労準備支援事業では「カルテ」とは別に日々の相談記録や目標設定シートなどが用意され、それぞれに異なる場面で利用されている。

計されるという点に特徴がある。これは Excel のマクロ機能によって構築されているものであり、UN の相談支援専門職が作成したものである²。このようなマクロ機能による集計の自動化によって、日常的な記録が自動的に報告に整理されることで、集計業務が軽減された。

3. アセスメント支援ツールの記録・利用について

アセスメント支援ツールは UN では必ずしも支援者がすべての項目を順番通り、埋めていくようなシートとしては位置付けられていない。支援者の経験や熟練が蓄積されることで、むしろ支援に必要な項目を見分けられ、必要に応じて聞き取りがなされる。

だんだん熟練してくると、そんな選択肢がなくても、お風呂は入ってます？ みたいな感じで聞いたりとか。だから、この人にはいらないなと思う項目まで聞く必要もなかったり、この人の場合は医療情報は絶対聞いとかなないとやばそうだなっていうと、ちょっと詳しく聞いていいですかって。先生の名前教えてもらえますかといった。つつこみどころは人〔支援者〕によって違う。

アセスメントシートについて、支援者は必ずしもこのシートを埋めることを主たる目的とせず、聞き取りがなされる。シート（カルテ）の項目をすべて順番通りに聞き取るというわけでもない。「〔就労準備支援事業では〕アセスメントシートをもって聞くことは禁止」している、「初心者ほどこのシートを頼りに」して聞き取りがなされることを防ぐため、シートやツールに振り回されないようにするためである。シートは必要な情報を聞き取るためのきっかけとして機能している。

これはシート全体にも言えることで、シートはこれまでに何度か改定されたが、その時には必要な情報が追記されることもあったが、支援では関連性が薄い項目は聞き取りの項目からは除外される傾向があった。団体として、経験が蓄積されることで、必要な項目とそうではない情報を見分けられるようになったといえる³。

アセスメント支援ツールの情報の支援への活用について。アセスメント支援ツールに記録・蓄積された情報は就労準備支援事業においては、利用者の就職先を絞ったり、就労体験の手掛かりにするために直接的な就労への手がかりとして用いられる。一方でひきこもり支援における評価シートはもちろん就労への手がかりという側面もあるが、長期間にわたることもある支援のなかで、当事者や家族、利用者の現状への認識の共有や納得のために用いられることもある⁴。

² ひきこもり支援事業でもちいられる「評価シート」については、個人ごとの支援記録とは現状では結び付けられておらず、この点に課題があるという。

³ 「〔当初は〕あとは本当に初心者ばかりだから聞き取れないので、その紙がのびて。何書いていいか分からなかった。」

⁴ 「就労準備支援においては」ケースが動いてるので、その人の状態がどう変化したかと

4. アセスメント支援ツールによる情報の共有について

UN では、利用者の情報がアセスメント支援ツールによって収集、記録されているが、これらは組織内外に情報を共有するときの基本となる（元データは厳格に管理され、元データは他機関にそのまま共有されることはない）。組織内では、支援者が交代することもあり、その引継ぎを行ううえで、「カルテ」などのアセスメントシートが電子化されていることで情報共有が図りやすい⁵。また理事会などでの報告資料に関しても手間がかからない形で詳細なデータを提示することができる。

情報が電子化・自動化されていること、他機関による支援が円滑に進むこともある。例えば、複数の支援機関が参加する自治体などでのケース会議などで資料を用いるときにはこれらのシートの情報をまとめることで比較的、負担が少なく情報提供ができる⁶（ひきこもり支援においては、医療機関との情報共有にも使われる）。また、組織外の情報共有において、家族とのあいだでの情報共有のためには整理された形での「評価シート」などが持つ意味は小さくない⁷。情報を共有することで利用者や家族とのあいだでのミスコミュニケーションを防ぐことができる。

5. コメント

○事業によるツールの違いについて

UN のアセスメントツールで興味深い点は、同一事業体内にもかかわらず、シートの構築過程や内容が就労準備支援とひきこもり支援で異なる点である。例えば、就労準備支援では利用者の背景的な情報が詳しく聞かれる。一方で、ひきこもり支援でのシートでは、居住状況や医療機関などの情報が設定されている。また、就労準備支援では利用者の「動き」が早いと、必要な情報を適宜加えて、支援につなげていくが、ひきこもり支援においては、長期的なかわりが求められるため、評価シートを用いた生活状況の確認が重要な意味がある。

これらの記録項目が異なるのは利用者の特性が異なることが理由にあるという。就労準備支援ではひきこもり支援に比べて、就労というゴールが比較的明確に事業の設計に定め

いうよりかは、どういう社会支援してどう動いてるのかみたいなの。なので、あまり記録重視ではないですね。〔就労準備支援事業と〕ひきセンとはやっぱりちょっとそこが違うかもしれない。

⁵ 「複数の人がここに入力してるっていう。就労なんかは本当に担当が代わるのは割とあるので。あえて代えるっていうのがある」

⁶ 特に企業の場合は、支援機関が資料を提供するわけではない。一般就労を目指す場合には支援機関が強くかわることで利用者の不利になる可能性もあるためである。

⁷ 「変化を見てタイミングを見る。これはタイミングを見るっていうよりかは、変わりましたよ、お母さんとかのために、前は昼夜逆転、完全にしてるの半分になったじゃないですかとかっていうことかなって」

られており、期限も決められている。そのため、就労に結びつけられやすい利用者の経歴や困りごとがより重要な意味を持つ。一方で、ひきこもり支援事業では、目的は就労に限られることがなく、支援の期間も明確ではないため、より「状態の評価」の重要度が高まる。

また、同一事業内で異なるツールが用いられる背景には、それぞれの就労支援の組織内での経験の蓄積が異なることにもよる。どちらの事業のアセスメントツールも、組織内での試行錯誤をもとに項目の足し引きがなされ、運用も変わっている。このような経験の蓄積がアセスメントツールに反映されることもあるだろう。

《ケースレポート》 スチューデント・サポート・フェイス

ヒアリング日時：2022年2月9日

ヒアリング実施者：半田諒志・鈴木由美

ケースレポート執筆者：半田諒志

1 団体概要・支援の内容について

認定 NPO 法人スチューデント・サポート・フェイス（以下、“S.S.F.”と表記）は、「でかける」「つながる」「はぐくむ」をキーワードに不登校、ひきこもり、非行、ニート等困難を抱える子ども・若者の自立支援を目的に運営されている NPO 法人（2003 年に法人格取得）である。従業員数は 70 名程度である。

現在、地域若者サポートステーション事業（佐賀労働局）、生活困窮者自立支援事業（佐賀市）、子ども・若者総合相談センター事業・ひきこもり地域支援センター事業（佐賀県）等を受託しながら、佐賀県内で子ども・若者支援を展開している。本レポートにおいては、S.S.F. の団体運営開始時からの事業の柱である地域若者サポートステーション事業（以下、“サポステ”と表記）におけるアセスメント支援ツールの概要や活用法について記録する。

2 アセスメント支援ツールの概要

S.S.F. のアセスメント支援ツールに関する工夫は、Waroku パブリックヘルス¹（以下 “Waroku” と表記）と呼ばれるシステムを用いて事業横断型のシステムを構築している点である。

Waroku の開発は事業ごとに異なるシステムの統合への問題意識から始まった。当初は生活困窮者自立支援制度と地域若者サポートステーション事業において、それぞれの事業レベルでのシステム統合を目標に行政に働きかけを行ったものの、システム設計や行政と業者の調整などがうまくいかず、断念することとなった。このような結果を受けて、事業を超えてアクセス可能なシステムの開発を現場レベルで進め、開発されたシステムの行政制度への導入を目指す、という戦略を立てた。そうして開発・導入されたのが Waroku である。

当事者ひとりひとりについて「マスターカード」と呼ばれる記録シートが作られ、生年月日等の基本情報から学歴・職歴・家族関係・本人の希望が支援者が聞き取りに基づいて記入される。この「マスターカード」は法人内の様々な事業を越えて共通の形式となっている。

¹ （株）レスコがひきこもり支援や生活困窮者自立支援等の相談支援機関向けに開発している生育環境情報の一元管理システムである。このほか、（株）レスコは精神科専用電子カルテ「Alpha」を開発・提供しており、又、クラウド型電子カルテ「Waroku ホスピタルカルテ」や訪問看護支援システム「Waroku 訪問看護」などのシステムがある。このような電子カルテシステムをベースに Waroku パブリックヘルスが開発され S.S.F. で導入されている。

たとえばサポステ事業に来所して登録した者が、聞き取りと支援者の見立ての結果、生活困窮者自立支援事業において支援することが望ましいとなった場合に、他事業に円滑に紹介する際の基礎となっている。

Waroku のシステムには当事者ひとりひとりのページがあり、個人のデータが各種格納できるようになっている。上記のマスターカードだけに関わらず、相談の記録や就労体験の記録、職業検査の結果などが格納されている。Waroku は事業の壁を越えて設計されており、事業を越えての連携や職種を越えた連携が円滑になされる。

Waroku には次の記録が格納されている。「マスターカード」は、生年月日や学歴情報等の基本情報、就労経験、支援機関への希望、家族関係や家計状況等が記入されることとなる。ほか、来所の記録、相談支援時のかかわり方、職場体験等プログラム参加の記録、各支援時期における支援者の見立て等が記入されている。クラウド上にデータが保存され操作性や検索性も良く、使いやすいものとなっている。

このような事業を越えた「マスターカード」の共有化、Waroku システムの導入を可能なものとするために、S.S.F. は来所時の法人内での個人情報の利用について一括同意方式を採用している。幅広く事業を受託している S.S.F. において個人情報を当事者が来所した事業に限定せず法人内の別事業においても利用できるように、法人内での全事業における個人情報利用への同意を支援開始時に同意を得ることとしている。

一方で、Waroku システムには次のような事務関係の負担を生むこととなっている。それは、マスターカードの内容を各事業独自のシートに個別に入力が必要となっていることである。現状では、事業ごとに監督官庁等に提出する書類の形式が異なり、マスターカード記載の情報を提出用書類に記載しなおす事務上の手間が各事業で生じている。こうした二重の登録は事務の大きな負担になっているのだという。

アセスメント支援ツールに関わる 2 点目の工夫としてあげられるのが、five different positions(以下”FDP”と表記)である。FDP とは当事者の自立に関する状態を評価する S.S.F. の独自の指標である対人関係、メンタルヘルス、ストレス耐性、思考(認知)、環境の各 5 項目について 1 から 5 までの数値で評価をする。この FDP 指標はどの事業に登録したとしても支援開始時期、支援経過の任意の段階の区切りで指標がつけられることとなっている。評価を数値化することで、当事者の状態を一定、客観化した数値となっている。

FDP の導入には、異なる支援者・専門家間で当事者の状態に関する共通の評価指標が不在なことによる議論の難しさへの問題意識があった。2000 年代に谷口氏はキャリアコンサルタントの国家資格をつくる際の能力要件等を議論する研究会の委員を務めていた。その際、支援のアプローチから支援対象まで多様な支援者との議論に難しさやかみ合わなさを谷口氏は感じたという。支援対象者に関する共通の評価指標を作成することで、支援内容の議論以前に支援者の状態に関する情報の整理を行う必要があった。このような経緯から、社会福祉士や精神保健福祉士、心理士や教員など様々な専門職と議論を行い、FDP は作成された。

3 アセスメント支援ツールの記録・利用

S.S.F. では当事者一人に対して必ず担当支援者を 2 人以上配分することとしている。アセスメント支援ツールであるマスターカードは、当事者に対する聞き取りの結果、支援者が記入していくものであり、必ずしも項目を順番通りには聞き取らないし、又、一度にすべての項目を洗いざらいに聞き取ることはない。FDP は自立の基盤となるものという捉え方であり、就職などの社会参加のステップに進んでいく際の前提となるものという認識の上で、支援方針を決定していく材料としている。FDP の指標は原則 2 人以上での議論の中で決定することとしている。これにより客観性を高めている。

FDP 指標の有効性があらわれるのは制度利用の際や他職種連携の際にもめた状況においてその利便性が発揮されるのだという。すなわち、共通のコンセンサスが得られない場合の客観的な指標の一つとして、当事者の状態を客観的に示すものとして役立つのである。

テレビ報道に出るぐらいの厳しいいじめを受けた子が、学校復帰するまでのプロセスというのを、よくあるケース会議、あるんですが、全然まとまなくて。なぜかって、学校復帰、ひきこもった子は、トラウマ、抱えた子が学校復帰することを知ってる人がいないわけですよ、集まってる人たちの中に。

だからこそ、それを 4 段階に分けて、われわれが持つてゐる事例の傾向から 4 段階に分けて、各段階にどういふ変化が出るんだというところを、…各参加者の先生がたとか、スクールカウンセラー、ソーシャルワーカー、こういったかたがたに書き込んでいただいて、コンセンサスを取っていくと。

Waroku システムの利便性の一つは、紙の書類がクラウド化されて気軽にアクセスしやすくなっている点である。これにより過去の記録もたどりやすくなり、検索性も高まることとなった。

また、事業を越えて、職種を越えて共有されることとなっていることから、当事者に多様な人が関わって行きやすい状況も起きている。つまり、記録に関わった個人が紙で記録するような状況から、クラウドに移行しているので、その人に関わった経験がない人もクラウドを確認することで、過去の支援者の関わりを確認しやすくなっており、多様な人材が関わりやすいようになっているのである。

4 アセスメント支援ツールの共有

組織内における複数の事業を超えた情報共有については、来所時に一括して個人情報共有に関する同意書を求めることによって、事業を超えた個人情報共有に関する課題を解決している。

アセスメント支援ツールについては組織内部での共有に限定しており、組織外との共有はなされていない。組織を超えてのシステム設計をするためには、個人情報に関する扱い、

プライバシーポリシーの問題、情報にアクセスできる権限をどのように付与し制限するのかという問題、事業委託者が年度ごとに変わっていく中での運営の問題などがあるのだという。そのため、組織を超えて共有できるアセスメント支援ツールの構築については、条例の策定や行政による制度設計など、行政主導によるシステム構築が必要なのだという。

現状の Waroku システムは組織内での共有を念頭においたシステムであり、組織外に対して情報を共有する際にはシステムから必要な部分のデータを出力して共有することとなっている。

支援対象者からのアセスメント記録へのアクセスについては、個人情報公開請求の問題を想定している。情報の公開については、本人の知る権利に答える必要性と、支援者を法人が守るという必要性のバランスの中で、どこまで情報が公開できるのかということについて現在検討中であり、今後の課題としている。

5 コメント

・ Waroku システムの導入と今後の課題

S.S.F. のアセスメント支援ツールについての特異な点は、①データがクラウド上において共有されるシステムを構築している点、だけではなく、②法人内の事業を越えた枠組みでシステムが構築されているために事業を越えての連携や他職種の連携、当事者の事業を越えた紹介の円滑さ、につながっている点、であった。

Waroku システムの構築について、通常では開発にかかる経費や人材の問題があり、一組織規模でのシステム開発・導入は難しいと谷口氏は語る。

あのシステム開発ははっきり言って、一つの団体じゃ無理です。間違いなく無理です。われわれ、たまたまいろんな理念が共有できた、(株) レスコの社長さんとの出会いがあったんで何とかやれてますけど、本来であれば国が主導してやるべきなことなんですよね。

このように Waroku システムやその他クラウドシステムの導入には組織的体力の問題がある。データのクラウド化やアセスメント支援ツールに課題を抱える団体も、システム構築のための組織連携や行政システムのサポート、企業のCSR部門のサポートがあれば、より円滑にシステム導入を進めることができるかもしれない。

《ケースレポート》 一般社団法人 京都自立就労サポートセンター

ヒアリング日時：2022 年 2 月 15 日

ヒアリング実施者：米澤旦

ケースレポート執筆者：米澤旦

1. 団体概要・支援の内容について

一般社団法人京都自立就労サポートセンターは、2014 年に成立した「すべての人が笑顔で働くことのできる社会」を活動の目標として、就労支援を展開する団体である。京都府内の長期離職者・就労困難者の就労支援及び、京都府若者等就職・定着総合応援事業と、生活困窮者自立支援制度における就労準備支援事業を受託しており、京都市と福知山市の二か所を拠点に 11 名のスタッフ（2021 年時点）で就労支援に取り組んでいる。

就労支援のプログラムは多岐にわたり、プログラムには、職場体験や就職支援、定着支援、ステップアップ就労（賃金の支払いのある支援付きの就労）などがある。令和 2 年、3 年には 100 名以上の当事者への支援が行われた。京都府内の団体や企業と連携も強く、きょうと生活・就労おうえん団という就労支援にかかわる企業・団体のネットワークには 543 団体が登録している。

2. アセスメント記録支援ツールの概要

本報告書で取り上げるアセスメント支援ツールは、Microsoft Access を用いた当事者のアセスメント情報にかかわるデータベースと（以下、「データベース」と表記）と KPS ビジュアライズツール（以下、KPS と表記）である。KPS は、当事者の日常生活や社会とのつながりの状態、就労意欲等にかかわる項目で構成された、2 種類の評価指標を記録、集計、分析ができるツールである。

「データベース」は大きく分けると、「基本状況・インテーク」ページと「プランニング・活動状況」ページの二つからなる。「基本状況・インテーク」ページではインテーク時や定期的な面談によって聞き取った当事者の情報を整理、集計するものである。この項目には「氏名」、「インテーク時の本人の主訴・状況」、「課題項目」（就労、経済的困窮、健康などの大分類の下に、小分類がそれぞれ 4～5 程度に区分されている）、「利用期間」（関連する相談機関等）、「住居」や「収入」、「経歴」などが記録される。もう一つの「プランニング・活動状況」では定期的に面談した内容が記録されるものである。「職業訓練の内容」や「ステップアップ就労の取り組み」、「就職活動状況」などが入力され、「見立て」の内容も記録される。これらの項目のうち、集計が可能な項目はデータベースとして管理されている。

もう一つの KPS では、TS-59（セルフチェックシート）、GN-25（評価シート）という、ふたつの評価項目を記録することができる。TS-59 は基本的には本人が自らの状況を記録

するためのものであり、当事者の日常生活や社会とのつながり等の変化を把握できる¹。
GN-25 は本人と支援者の両方が記録するもので、両者の評価の一致やずれを確認できる指標である。特に、GN-25 については支援者側と当事者側の両方のずれが少なくなると、就職がしやすくなる傾向がある。これらの評価指標の項目は、個人ごとに Excel などシートやグラフとして出力することができ、当事者の変化や支援開始時からの変化を継続的に把握することができる²。

・導入された経緯

京都自立就労サポートセンターで、アセスメント支援ツールが開発される背景は以下のような事柄があげられる。

ひとつには支援対象者の変化である。支援を開始した当初の 2010 年代前半には、就労支援の利用者は比較的すぐに就職できる状況の当事者が多かったが、労働市場の状況も改善しないなかで、だんだんと当事者の年齢が上昇し支援が長期化したり、就職活動が困難な未就労の若者たちの相談が増加する傾向があった。このような状況の変化のなかで、就業するための長期にわたる支援のなかで、記録の電子化や当事者の変化を可視化する仕組みが求められた。

もう一つは、就労支援において、適切なアウトカム指標を開発することが必要であるという認識の形成があげられる。生活困窮者自立支援制度が整備されるなかで就労支援団体では、就職率などの、就労支援の成果を必ずしも適切に反映するとは言いつらいアウトカム指標が全国的に用いられる傾向が見られた。就職率などの、よい支援を計測するには不十分なアウトカム指標ではなく、より適切なアウトカム指標の構築を目指すという意図もあった。

実際のシステムの構築や指標の設定は容易ではなかったが、組織外部の学識経験者や IT 技術者の協力を得ながら、構築した。その後、厚労省の社会福祉推進事業による委託を受けつつ、KPS についての検証の研究を進め、普及活動を行っている（KPS は無償で Web 上からダウンロードすることが可能である）。その結果、京都自立就労サポートセンターだけでなく、全国各地の就労支援団体に広まりつつある。

¹ 定期的な状況の把握は、すべてのケースではないものの、就職後における定着支援でも利用され、そこでの状況を把握するためにも用いられている。

²例えば、下記のような語りに表れている。「一番気を使ったのは、この操作があまり複雑じゃないことが、絶対やなと思っていました。多くの人に使ってもらおうと思うと、皆さん、普段のお仕事がお忙しいので、新しいものを導入するというのは、すごくストレスやろうなという思いがありましたから、何でもワンクリックで大体が済むように設計して、かつ、1 回ダウンロードさえすれば、インターネットに一切つなぐ必要がなくてセキュリティー面でも安心なので、そこだけは気を付けましたね」

3. アセスメント記録支援ツールにおける記録・利用について

「データベース」、「KPS」を導入することによる、就労支援の取り組みへの意義は以下のような事柄があげられる。

第一に、組織内部の情報共有の進展である。京都自立就労サポートセンターでは支援専門職が共同で支援にかかわるため、支援を行う場合には、当事者にかかわる支援者間での情報共有が重要な意味をもつ。この時、紙ベースではなく、データベースがあることで、例えば、支援方針を決定する会議などで、複数の端末から同時にアクセスでき、当事者の経歴や支援内容を共有することが容易になる。

第二に、これらのシステムによって、支援者の支援スキルを高めることやノウハウを共有することの貢献も大きい。支援記録や見立てをデータベースで共有することで、支援経験が浅い支援者による記録や支援過程を確認することができ³、このときに聞き取りが十分にできないときや、見立てが当事者の状態にフィットしていないときに、より経験のある支援者からの助言が行いやすくなる。

第三に、支援記録が蓄積されていることで、当事者の利用が途切れたときや、生活状況に変化がみられたときに、一貫した支援が行いやすくなることがある。例えば、支援をするなかで、一定期間、当事者が支援機関に訪れないこともある。このような場合でも、記録がデータベース化され、すぐに参照できることで途切れのない支援をすることが容易となる。

あのときこうやったけど、どうなん？とかいって、普通に、昨日のことのよう
に、雑談のようにしゃべれるっていうのが、すごく利点で。…でも、そうすることによって、相手も安心するんちゃうかなと思うんですね。

加えて、特に KPS については、以上のような情報共有にかかわる効用に加えて、支援の直接的な高度化もあげられる。

第一に、定期的に同じ項目で当事者の状況を把握するために、当事者の変化（肯定・否定の両面）を把握できることである。当事者の体調の落ち込みや当事者の支援の結果としての状況の改善に対する気づきが与えられる。例えば、当事者の状況がネガティブなものであるときには、別のアプローチをとるきっかけになることができ、また当事者の状況が肯定的に変化するときには就労支援で次のステップに進むきっかけとなる。

なんで毎月取ってるかというのと、例えば、3 カ月に 1 回とか半年に 1 回やったら、

³ これについては以下のように述べられている。「支援員一人一人が、どんなふうに面談に入って、どういうふうに聞き取ったのかっていう、その確認もできます。ちょっと違うなと思ったら、ちょっと違うよって伝えたりとかすることもあります」

ここを見逃すんですね、これを。私たちは、そういう細かい、これを見逃したくないので、毎月取ってるんです。…そうでないと、こういうすごい落ち込みも見逃す可能性があるわけで、これって、とても見逃したらあかんサインなんですよね。

また、自己評価や支援者の評価が数値化されることで、複数の支援者間での認識のすり合わせの糸口になる。当事者の状況に何らかの変化があったときには、数値に表れやすく、このような数値での変化が気づきとなって、支援が必要なのかを改めて検討するためのきっかけとなる。

現状では就労体験や実習などのプログラムの成果や各指標との関連はデータベースに登録はされていない。このようなプログラムと成果指標を紐づけることが次の課題である。

4. アセスメント支援ツールによる情報の共有について

組織外部の関係者（例えば、就職にかかわる企業）に対しては、支援者情報・KPS の評価が、そのままの形で企業などの外部団体に提供することは基本的にはない。ただ、支援にかかわる記録は簡便な操作で、整理、報告できるため、対外的な実績報告や行政に提出するための資料として整理することができる。特に自治体への受託事業に関する報告に関しては、データベースが整理されていることで、効率化が図られている。

また、データベースに登録された見立てや KPS における評価指標も、基本的には当事者や家族が閲覧することは想定されていない。ただし、支援が長期化するなかで、実際の成果に対して、焦りを感じている利用者やその家族に対しては、適宜情報を提供することはあり、それによって支援がスムーズになることもある。

5. コメント

- ・ 情報が集約され、それによって途切れのない支援が可能になっていることはもちろん重要だが、それに加えて記録を共有することによって、支援専門職間の情報共有や能力開発に貢献していることは重要な視点であると考ええる。
- ・ KPS は指標を継続的に登録できるだけでなく、出力が容易にできることが重要であると考えられる。また指標作成について、支援が望ましい方向とならない指標のオルタナティブとして提示されていることが重要であると考えられる。
- ・ 支援ツールを広げるために、使い方をシンプルにするように意識されていることが重要であると考ええる。
- ・ システム開発において、研究者や開発者のネットワークが重要な役割を果たしていることは重要である。組織外の専門家が開発を担うこととは、非営利組織の特徴であろう。

《ケースレポート》 社会福祉法人ぷろぼの

ヒアリング日時：2022 年 2 月 16 日

ヒアリング実施者：米澤旦

ケースレポート執筆者：米澤旦

1. 団体概要・支援の内容について

ぷろぼのは、「はたらくことは、生きること」をビジョンとして、障害者就労支援を中心としながら活動を行う社会福祉法人である（2006 年立ち上げ）。障害者福祉にかかわる多様な支援（就労継続支援、就労移行支援、就労定着支援、放課後等デイサービス、自立訓練など）を展開しており、支援対象者数は月平均で 300 人を超え、今回ヒアリングをした取り組みのなかでは最も大きな事業体である。

特に支援や活動の特徴として、IT にかかわる事業に力を入れているということがある。テレワーク関連をベースとした就労支援や、就労継続支援事業における紙媒体や web 制作、ロボティクスや PC 再生事業などにも取り組んでいる。

2. アセスメントツールの概要

今回のヒアリングで主に聞き取りをしたのは、Port という支援情報管理システムである。これを中心にこのレポートは記述する。

Port は体系化された就労支援のデータの記録、分析ツールである。日々の支援・作業記録（日報）における、訓練内容やその支援専門職による評価が入力され、様々なグラフの形で出力することができる¹。「規則の順守」「身だしなみ」などからなる 11 項目の評価指標²は、変化のパターンが異なることがこれまでのデータの蓄積から示されている。これらのデータの蓄積はデータに基づいた福祉的支援を実現するために収集、記録されているものである。

さらに、この Port で特徴的なのは、支援内容や評価だけではなく、日々の支援記録で記述される専門職による支援記録や見立てが、テキストデータとして、記録、集計されることである。テキストデータを集積し、分析することで、評価指標の数値では表れづらいような、日々の当事者の情報やエピソード、支援者の理解についてもデータが蓄積されており、これを分析することができる。このテキストデータと評価項目とを連動させて分析も行われていて、例えば、変化の前後で記録に用いられる語彙の頻度が異なるなどの知見が示されてい

¹ インテークでの面談で聞き取られた利用者の情報は各事業所で管理されている。また、Port とは別に利用者・支援者の勤怠状況も電子的に管理されており、行政報告などに役に立っている。またこれらのデータを組み合わせることで有効な支援方法を析出することが期待されている。

² 評価指標は、ぷろぼのの就労支援の経験や研究機関の研究内容をもとに設定された項目である。

る。

○導入の経緯

ふろぼのが重視するデータに基づいた支援は、立ち上げ期から、団体内で重視されていたポイントであった。専門職個人の経験に頼る形の就労支援ではなく、データに基づいた客観的な支援のためにデータの蓄積は必要だと考えられていた。

当初からデータの電子化は行われていたが、現在の Port のシステムは 2020 年度に改修がなされたものである。それまでは基本的にはデータの蓄積に特化したもので、分析は開発者などが行うことが想定されていた。一方で、2020 年に改修された新しい Port のシステムでは、支援専門職が手元で分析を行うことが可能になっており、この点が、古いシステムと現行のシステムの大きな違いである。様々なデータが、各専門職の裁量によって簡単な操作でグラフや表などに出力することができるようになった。これは専門職がデータの活用に関して「工夫」する幅を持たせるものである。

「入力するだけなら、それで終わってしまうんですけど、それを生かすというのが新 Port のコンセプトなので。…これも最初に条件が必要ですので、条件を入れます。…条件を入れまして、表示させると。そうすると、こんな形でデータを見ることができます。これも、いろんなパーツがありまして、円グラフであるとか、下に行くと折れ線になってますし。あとは棒グラフもありますし、レーダーチャートみたいなものもあります。それぞれ設定画面で項目を組み合わせて設定することで、こういう画面を〔それぞれの専門職が〕実際、管理画面からつくれるようになってます。」

このように専門職が必要に応じてデータを活用することができるようになることが、Port のシステムの強調点である。専門職が必要なデータを自ら判断したうえで、独自の集計やグラフ表示、また新しいデータの蓄積を行えることになった。加えて入力する評価項目も柔軟に追加することが可能になっている³。

システム構築に関して、特徴的なのは IT 専門職であるシステム管理者を組織内部で雇用されていることである。ふろぼのの組織内部にシステム管理者が在籍することで、システム設計や改良などに際して、支援専門職のフィードバックを生かした形で取り入れることが容易になる。実際に、月に数回行われている Port システムの設計・改修にかかわる会議が行われシステムの改修に関して議論がなされている。例えば、最近では、日々のデータに関して負担なく状況を確認するためのデータダッシュボード（日々の動向がリアルタイムで反映される表・グラフの一覧）の導入が検討されている。

³ これは社会福祉領域でのデジタルトランスフォーメーション (DX) を意識したものであり、ボトムアップの形でのデータの集積や活用を目指すものである。

3. アセスメントツールの記録・利用について

Port は支援専門職による日報を直接記録し、それが集積される仕組みとなっている。利用者の変化をリアルタイムで把握することができ、それによって利用者の変化をすぐに客観的に把握できる。

「今までの福祉の専門家がよくいわれてる、微妙な変化とか、家庭の事情、社会の事情、いろんな事情っていうことが、総合的にいろんな角度ですぐに見えるってことです」。

Port で集計されたさまざまなデータは、専門職が独自の判断に基づき、柔軟に出力することが可能である。これは直接的な支援の高度化に貢献する。例えば、一定の期間に関して当事者の変化や成長を確認したうえで支援の判断ができることになり、必要に応じた支援ができることが目指されている。これはこれまで個人の経験に頼ることの多かった就労支援をなるべく個々の主観に頼らずに標準化することが意識されている。

このようなデータに基づいた支援を実際に行うために、支援専門職がデータを活用できるよう取り組みもなされている。そのひとつの場が、月に1回程度の頻度で「福祉創造会議」という、中堅、若手スタッフが集まるオンラインのミーティングである。この会議では、データをどのように支援に生かすかが検討され実際のデータを基にして、支援計画を策定するなどのグループワークが行われている。このような形で専門職がデータを活用しながら支援できるようになることが意識された能力開発が行われている。

特に中心となって現場でやってる方がメンバーとなってるんですけども、その方を中心に、こういう日報データを集計した画面を見ながら、支援計画を実際につくっていただこうというような取り組みもずっと続けております。福祉創造会議のメンバーがそういうことを、スキルなり情報なりを持ち帰って事業所内で共有して、事業所内でも広めていこうと

ただし、現状においてはシステム改修から間もないこともあり、支援者自らが新たなデータの収集や集計画面の設定までを使いこなせているわけではない。また、必ずしも特定の支援が効果的であるといった直接的な評価と支援の関連付けについての分析が十分ではない。このような、支援のより明確な根拠づけが今後の課題であるという。

4. アセスメントツールの共有について

Port では必要に応じて事業所を横断する形で、記録を専門職が見ることができる。このような記録の共有や管理のための経験は長く、専門職が IT 関連のスキルを高めていることや、法人内でアセスメントに関する指標やチェックポイントが各支援段階ごとに体系化さ

れ、各研修や事業所内で伝達され、日々の支援で運用されているというアナログ的な仕組みがすでにあったことが、このようなシステムを導入にあたっての下地になっている。

Port では支援記録を様々なグラフや様式で出力が可能となっている。このような情報は他機関に提供するデータに関しても同様であり、有効に機能している。そのため、出勤管理システムと併せて、行政や監査にかかわる資料やデータを簡単に出力することができる。これは企業などへ、当事者の就職にかかわる資料を共有する際にも応用されており、業務負担の軽減につながっている。

またこのような出力のフォーマットも、専門職やシステム担当者によって柔軟に修正、対応することが可能になっている。例えば、そこで期待されているのは、利用者の家族などへ支援の内容や経緯、当事者の変化を説明するための資料への応用である。一定の時間や手間がかかっていたこのような資料を簡易に作成することができれば情報共有に役に立つだけでなく、負担軽減にもつながる。

5. コメント

ふろぼのでのアセスメント支援ツールでは、データ蓄積の頻度が高く（利用者ごとに毎日）、また出力にかかわる応用可能性も高い。

特に専門職が現場のレベルで支援の高度化に活かせるような修正を行う余地が残されている。これはこれまで個人の経験に頼りがちであった就労支援に関して客観性を保った形での支援を行うようなものである。

このようなシステムを管理・設計・開発するうえで、システム開発者を内部に雇用しているのが特徴である。支援者とシステム専門職がやりとりをしながら、よりよいアセスメント支援ツールを創り出すために改良を行っている。また、支援者がどのようにシステムを使えるかも示されている。

《ケースレポート》ユースポート横濱

ヒアリング日時：2022 年 3 月 3 日

ヒアリング実施者：半田諒志・米澤旦

ケースレポート執筆者：米澤旦

1 団体概要

NPO 法人ユースポート横濱は、孤立状態にあることで困難を抱えている人に対してその人がありたい姿に近づけるように就労や生活に関する支援を提供している NPO 法人（2006 年に法人格取得）である。

現在、地域若者サポートステーション事業・生活困窮者自立支援事業等を受託しながら、神奈川県内で相談支援を展開している。本レポートにおいてはユースポート横濱の団体立ち上げ時からの事業の柱である地域若者サポートステーション（以下”サポステ”と表記）におけるアセスメント支援ツールの概要や活用法について記録する。

2 アセスメント支援ツールの概要

ユースポート横濱におけるアセスメント支援ツールの工夫点としては、2018 年度より salesforce を導入し、インテークに関する記録のクラウド集約化をはかっている点である。salesforce は世界規模で展開されているクラウドサービスを利用した顧客管理アプリケーションの 1 つである。

当事者の記録は大きく分けて、初回来所時に作成する登録シートと、相談の度に記録する支援記録の 2 つがある。前者は名前等の個人情報・学歴・職歴・家族・病歴、福祉制度や相談支援の利用歴、来所の経緯に加えて初回来所の支援者による印象や今後の見立てなどが記載される。後者には面談の中で話した内容や支援者の見立て、プログラム参加の記録のほか、就労体験や就職活動に関する動向、それぞれの活動における支援者との振り返り内容や今後の支援の希望内容などの記録がある。

上記の記録を従来は紙で管理し、支援対象者一人一人の記録をファイルでまとめて管理していた。salesforce 導入後は支援対象者ごとに上記の記録をクラウドで保存・管理している。システムのアクセスはセキュリティの観点から施設外においては職員のパソコンであってもアクセスできず、施設内でのアクセスに限定されるなど配慮がなされている。

導入のきっかけとなったのは、支援記録の保管場所の問題と相談拠点の複数化に伴う情報のクラウド化への必要性の 2 点であった。従来は支援記録をすべて紙で記入したファイルを施設内に保管していた。しかし、毎年延べ人数で 1 万人を越える来所がある中で、支援記録を保管するスペースが膨大となり、解決の必要が生じていた。また、こうした状況下で、2018 年よりユースポート横濱はサテライトを立ち上げ、2 地点での相談体制を整える必要があった。こうした背景からクラウドシステムの導入を模索し始めたのであった。

導入当初より組織内の反響はおおむね好評だったという。スムーズな導入の背景については、①1人につき1台のパソコン保有がなされていたというハード面での準備が整っていたことと、②PC入力に抵抗がないスタッフが多いこと、が挙げられた。導入の際にはシステムの設計をすべて外部業者に委託するのではなく、組織内に担当者を置き、システムの専門家からコンサルタントを受けながら、必要なシステムを整備していった。このようにすることで経済的コストを抑えることができ、また、必要に応じて入力する情報の項目を変更するなどシステムを自在に活用することにつながっている。

3 アセスメント支援ツールの記録・利用

初回相談についてインターカー制度を採用している。初回の相談はインターカーが相談を受け付けて、支援に必要な情報を聞き取るとともに信頼関係の構築を行い、支援機関として出来ることを来所者に説明する。2回目以降は相談員が変わり、その相談員が継続して伴走型支援を行う。このようにして2人の支援者の目を必ず入れるようにしていることで良い支援を展開できるように試みている。定期的(3ヶ月、6ヶ月、1年といった単位)に上司を含めて個別の支援を振り返る機会を設けており、その際にクラウド上で個別支援記録を確認するなど salesforce は活用されている。

salesforce 導入のメリットとして、高い検索性、データの集計が語られた。例えば記録に簡単にアクセスできるようになったことで電話予約がスムーズに行えるようになったり、担当相談員が面談予約日に急遽都合が悪くなった際にも代わりの相談員がこれまでの相談歴を簡単に確認できるようになったりなどした。データの集計については、プログラムの参加率を計算してプログラム内容の評価の参考とすることや、相談方法としての zoom 面談の比率を全体集計することなど様々なことに役立っている。集計する項目や作成するグラフなどを設計する人材を育成する必要があるが、データの集計についても簡単かつ様々な項目のデータ集計が出来るようになったという。

支援自体への効果については、紙で一枚一枚見るよりはパソコンで簡単かつ一覧的に見ることができるようになり、支援の流れを確認しやすくなったという。複数人が同時に閲覧することが可能になったことで、支援の見立てや今後の支援方針、これまでの支援者の関わりについて記録を見ながら支援内容の振り返り・今後の支援の方針を議論することも円滑になったと語られた。

アセスメント支援ツールの利用については以下3つの課題が語られた。①サイバーセキュリティへの対応。salesforce にデータが集約されているためにシステムダウン等の問題が生じた際に業務に大きな支障がでること、また、悪質なアクセスへの対応、これらへの対策が必要であると認識されていた。②協力機関のデータベース化。現状は支援対象者に関するデータの集約につとめているが、これを関係する諸機関に関するデータの集約にも取り組み、より一層の協力関係の強化に役立てたい旨が語られた。③問題を社会化するためのデータ活用。若者の現状や支援の状況をデータでわかりやすく示すことで問題の理解を外部

の人に知ってもらいたいと考えているが、そのためにどのようなデータの集計方法があるかなどはまだ模索中であるとのことであった。

4 アセスメント支援ツールの共有

ユースポート横濱では主に組織内部での支援情報のクラウド集約化を目的にシステムが導入された為、外部機関との情報共有は念頭におかれてこなかった。現状でも salesforce にある支援情報を外部機関と共有していない。ただ、職場体験先企業への資料作成等では当事者個人個人の情報を整理して情報を作成する際に役立っているとのことであった。salesforce は支援者間での情報共有が目的であるため、基本的に当事者も情報にはアクセスできない。

共有に関する課題の1つとして、事業報告のための二重登録の手間が指摘された。委託事業のため事業ごとに来所状況の報告をする必要があるが、salesforce に入力された情報をそのまま事業ごとに整備されたシステムに入力することは現状では難しく、これについては別途事業ごとのシステムに情報を入力し直す必要があるのだという。来所人数が毎年延べ人数で1万人を超える中でこの事務作業の負担は大きく、データ入力に携わる人材を雇用する必要があり、組織的にも負担感は大きい。

5 コメント

・クラウドシステム導入のメリット：複数拠点での相談体制の整備・検索性の向上・資料保管スペースの解決

従来は紙で支援記録をとっていた状況からクラウドを利用して支援記録を集約化したことのメリットとしては大まかに、複数拠点での相談体制の整備・検索性の向上・資料保管スペースの解決、の3点が語られた。効率的な組織運営につながるだけでなく、より良い支援にも効果を発揮している。これらは組織を大きくしながらより多数の困りごとを抱えた方々にアプローチし、支援していく際のベースとなっている。

・組織内システムへの入力と制度が求めるシステムへの入力という二重登録の負担

サポステの現場は制度上、利用者の情報を行政側が用意しているシステムに入力する必要がある。もちろんこうした情報はサポステ制度の全国的な状況を把握するためや制度改善の議論等に生かされるのであるが、実際に入力したデータをサポステの現場が活用することは現状では出来ていない。結果としてサポステはそれぞれ委託されている組織ごとに利用者情報を整理・管理・活用しており、支援上の必要や組織上の必要から salesforce のようなシステムを導入する組織も個別で生まれてきている。このような状況の下で、組織内システムと制度が求めるシステムへの二重の登録は組織にとっての負担となっている。

こうした状況からは、サポステの支援に生かすために各サポステがデータを利用できるようなシステム設計の変更を議論する必要性があるのではないだろうか。