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

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）
資料編
【目次】

第１回ネットワーク構築検討部会 P149
① 議事概要 P149
② ネットワーク構築検討部会について（岩田代表理事） P152
③ ダイバーシティ就労支援ネットワーク構想（イメージ図）（岩田代表理事） ... P152
④ 地域プラットフォームのイメージ・A'ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）の事業概要（西岡部会長） P155
⑤ アウトリーチ(訪問支援)と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～（谷口委員） P160
⑥ 生活困窮者自立支援制度と生活保護制度の連携について（「断らない相談支援」がつくる連携・協働）（林委員） P168
⑦ これからの時代におけるキャリア支援－キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングの動向より－（下村委員） P178

第２回ネットワーク構築検討部会 P180
① 議事概要 P180
② 基本的考え方の整理－特に、「ダイバーシティ就労支援地域プラットフォームに求める最低限の必要条件」―（案）（岩田代表理事） P182
③ これまでの就労支援の成果と課題～ダイバーシティ就労支援に問われること～
④ （西岡部会長） P184
⑤ 地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策について（西岡部会長） P185

第３回ネットワーク構築検討部会 P187
① 議事概要 P187
② ダイバーシティ就労支援の推進に向けて（西岡部会長） P189
③ 座間市構想案（林委員） P193

第４回ネットワーク構築検討部会 P194
① 議事概要 P194
② 座間市構想（案）（林委員） P196
③ ダイバーシティ就労支援の推進に向けて（西岡部会長） P197

④ WORK！DIVERSITY ネットワークにおける職業訓練、能力開発、キャリアアップ、人材育成（岩田代表理事）..... P198
⑤ 職業訓練、能力開発、スキルアップ、キャリアアップに関するメモ（下村委員）..... P201
⑥ 「働き（稼ぎ）ながら、次のキャリアステップを準備する」支援「働きながら、学ぶ・次のステップを準備する」支援（西岡部会長）..... P206

第５回ネットワーク構築検討部会..... P217
① 議事概要 P217
② 地域における職業訓練、キャリアアップ支援の目詰まり防止対策（岩田代表理事）..... P219
③ 訓練を活用した就労支援の進め方について（西岡部会長）..... P220
④ ダイバーシティ化研修（岩田代表理事）..... P224

第６回ネットワーク構築検討部会..... P228
① 議事概要 P228
② ダイバーシティ就労支援と地域ネットワーク（西岡部会長）..... P230
③ 諸外国の職業リハビリテーションにおける「フォーマル」な連携体制や人材育成について（春名由一郎氏　高齢・障害・求職者支援機構障害者総合センター副統括研究員）..... P232
④ ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修について（案）..... P244

第７回ネットワーク構築検討部会
本報告書第２部「ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会報告書」（案）の検討回のため、議事概要・資料は割愛

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回ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会議事概要

日時　2021 年 7 月 9 日 17:00～19：00
場所　ズームにて開催
出席者
　西岡部会長、下村委員、谷口委員、林委員
（上記以外の出席者）日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

１．事務局説明
（１）ダイバーシティ就労プロジェクトとネットワーク構築部会の関係について
　資料①　ダイバーシティ就労支援ネットワーク構想（イメージ図）
（２）部会設置の趣旨、検討テーマなど
　資料②　ネットワーク構築検討部会について

２．地域プラットフォームの役割について
（１）西岡座長説明
　資料③地域プラットフォームのイメージ
　資料④A’ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）の事業概要
○態様別就労支援はそれぞれの分野で独立して発展し、これまで課題の共有等を図ることは少なく、また、各分野の主たる活動の付随的な位置づけにある。
○「地域プラットフォーム」の議論に期待することは、「プラットフォーム」は一般的な協議会のようなネットワークの仕組みや場をつくることではなく、態様別就労支援が蓄積してきた支援機能や経験、事業、仕組み等を地域（自治体）あるいはネットワークとして「見える化」し、どの機能等を伸ばし、あるいは新たに補完すべき支援
（機能）等を明確にし、それぞれの分野の活動の更なる発展と態様横断的な支援の創出・推進といった「地域の関係主体によるネットワーク活動」を活性化すること。
○例えば、地域の就労支援活動として、以下の６つがあげられるが、バラバラに行われている。それらのネットワーク化、プラットフォームとして機能整備を図る必要がある。
①生活保護などの現金給付に付随した活動や事業、②福祉や教育などのさまざまな　社会サービスの利用に付随した活動や事業、③雇用保険制度をベースにした支援、④生活困窮者自立支援制度による活動や事業、⑤特定求職者支援制度による活動や事業、⑥企業等による人材開発(就労支援）の活動や事業
○自治体の担当部署や課題別の支援団体は、その主たる事務事業（健康、生活機能、孤立・孤独等、家族等、住居、収入・所得）をベースに相談者に向き合っているので

職業キャリア形成に向けた課題（こころのくせ・能力、対人的なくせ・能力、対課題におけるくせ・能力、成功体験や自己肯定感、キャリアの目標・見通し。教育訓練等の職業スキル形成）への対応が弱い傾向にある。

（２）谷口仁史委員（NPO スチューデント・サポートフェイス代表理事）説明

資料⑤　アウトリーチ(訪問支援)と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～

〇関係機関を巻き込んだ合同ケース会議で、問題点の見える化、協働化による課題解決に取り組んでいる（単一機関による縦割り的対応では複合的な問題を解決することができない。）

〇アセスメント指標として、対人関係、メンタル、ストレス、思考、環境の各側面で5段階に評価する多軸的アセスメント（Five Different Positions）を開発、ネットワークにおけるアセスメントの共通化を可能にしている: Level 1～2 が 1 項目でもある場合、長期化する可能性が高い。

〇190 を超える多職種の事業所（職親）を組織。29 職種の専門職を組織。

〇ネットワークの力を強調したい。

（３）林星一委員（神奈川県座間市生活援護課長）説明

資料⑥生活困窮者自立支援制度と生活保護制度の連携について
（「断らない相談支援」がつくる連携・協働）

〇地域と庁内が連携した「チーム座間」で、多様な就労支援の入口、段階的支援を目指している。

〇「はたらっく・ざま」(就労準備支援事業)、ユニバーサル就労支援、アウトリーチによる支援、居場所づくりの各事業が連携して支援に取り組んでいる。

（４）下村英雄委員（労働政策研究・研修機構主任研究員）説明資料⑦　これからの時代におけるキャリア支援

－キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングの動向より－

〇キャリア支援は、あらゆる支援のアンカー役。

〇地域・福祉領域でのキャリアコンサルティング・ニーズが増大している。

〇社会正義＝社会的公正を実現するキャリア支援。自立の最大の手段が就職。

〇地域の重要プレイヤーを明確にし、活動しやすくさせるのが、プラットフォームの一番の役割ではないか。

３．意見交換

○第一線の人々が能力発揮できるようにするためのプラットフォームに。

○相談支援ニーズが増大するなか支援機関は忙しい、それでもプラットフォームに参画できるよう、魅力的なノウハウ・先駆的事例が習得できる、資金面での支援が受けられる等の工夫が必要。

○支援人材を養成する機能も重要。

○現在の公的支援制度は細かすぎ、一気通貫で使えるような制度見直しの提案も必要。

資料①

「ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会」について
（略称：ネットワーク構築検討部会）

1　部会設置の趣旨

「ダイバーシティ就労支援地域プラットフォーム」、「ダイバーシティ就労支援全国プラットフォーム」の具体化に向けた検討を行う部会を開催する。2021 年度は、課題整理と地域プラットフォーム・全国プラットフォームの実現プランを提示する。

2　部会メンバー

○部会長：西岡正次（A‘ワーク創造館副館長）

○委員

・林星一（神奈川県座間市生活援護課長）

・谷口仁史（NPO スチューデント・サポートフェイス代表理事）

・下村英雄（労働政策研究・研修機構主任研究員）

○第 2 回以降? 企画委員会メンバーは、部会にオブザーバーとして参加。

○部会スタート後も、有識者ヒアリングを使い、人材支援関係等メンバーを補充。

3．検討テーマ

（1）地域プラットフォームに期待される機能・役割（実施事業内容等）

○地域におけるダイバーシティ就労支援の現状把握

○多様な就業困難者の職業生活（キャリア）の構築・形成を地域で効果的に支援する活動・事業、仕組み

○地域プラットフォーム構想として参照できるネットワークや仕組み､他

（2）地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策

○先進事例、モデル支援プログラム、モデルキャリアラダー等の提供、専門人材のあっせんなど。

（3）地域プラットフォーム・全国プラットフォームの構成メンバー

（4）主要関係者の協力確保方策

（5）具体化に向けた工程表作成

４．今後の進め方

○年内に５回程度開催。

○12月目途で第１次中間報告書を取りまとめる。

５．その他

【ネットワーク構築検討部会、横断的支援部会、企画委員会の役割分担】

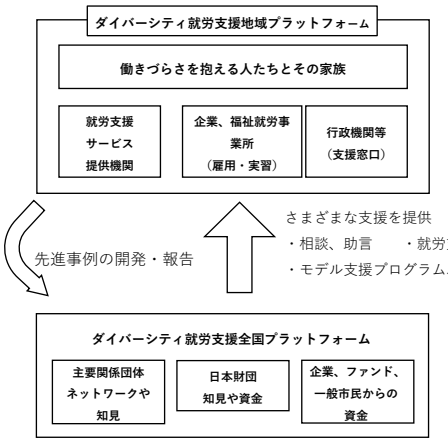
○ネットワーク構築検討部会：地域プラットフォームで何をやるか、全国プラットフォームはそれをどう支援するか。

○横断的支援部会：国の施策提言中心？

○企画委員会：①地域プラットフォームへの支援策以外の全国プラットフォームが実施する事業の検討、②各部会からの提案を審議、決定。

資 料 ②

ダイバーシティ就労支援ネットワーク構想（イメージ図）



ダイバーシティ就労支援地域プラットフォーム

都道府県レベル（少なくとも、複数市区レベル）では、地域プラットフォームを構築し、地域支援機関、就労事業所（企業、福祉事業所）、就労困難者（本人、家族、当事者団体）、自治体・行政機関の調整・協働支援を行う。

ダイバーシティ就労支援全国プラットフォーム

地方での取組みを支援するため、主要関係団体を巻き込むフォーラムを構築し、相談・助言、就労支援機関情報・先進事例・専門家リスト・モデル支援プログラム・モデルキャリアラダー（キャリアのはしご）等地方の取り組みを支援するツール・情報を開発・提供する。この地域での取組み支援に対し、ファンド等を活用し必要資金を供給する。

1

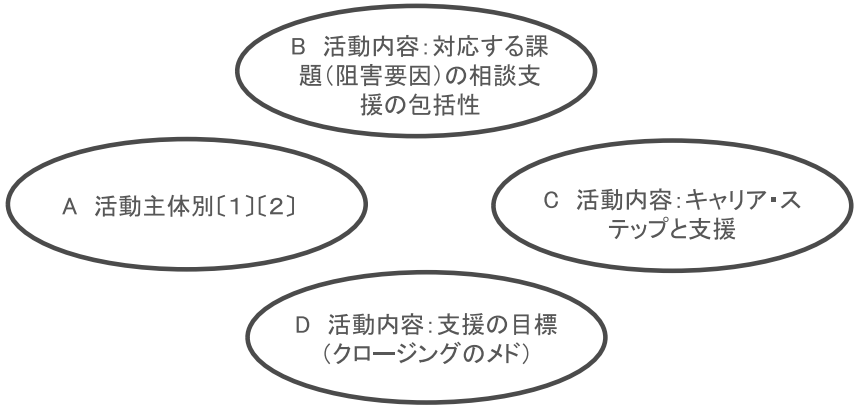
ダイバーシティ就労プロジェクト：地域プラットフォームのイメージ　資　料　③

1　就労支援の「地域プラットフォーム」をなぜ議論するのか？

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

1

2　地域で展開される就労支援の活動を理解・評価するために（試論）



2

A　活動主体別〔１〕：就労支援の位置づけ

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

※（１）（２）（３）は、支援対象の規定（限定）があり、態様別の就労支援と呼べる特徴がある
※（４）（５）は、リーマンショック後の雇用・就労支援の強化の中で創設され、「第２のセーフティネット」と呼ばれた。**（４）の就労支援**は、従来の態様別の就労支援の課題や制約を踏まえ、態様横断的就労支援をめざした。**（５）の支援は**、主に被保険者を対象にする（３）の活動・事業を補完しようと、被保険者にこだわらない支援をめざした

3

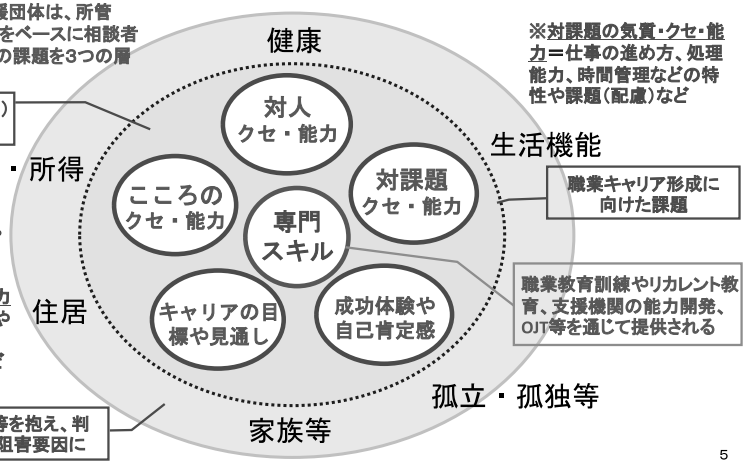
A　活動主体別〔２〕：活動の主体別

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

4

B　活動内容：対応する課題（阻害要因）と相談支援の包括性

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



専門スキルを囲む円（赤）は「就労の基礎」

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

職業キャリア形成に向けた課題

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

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

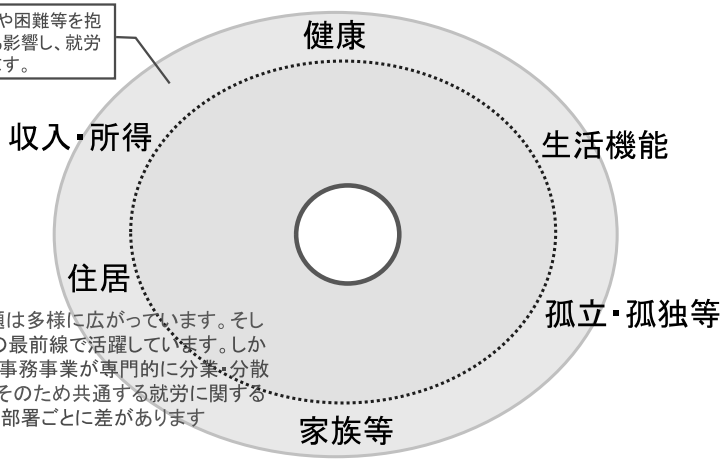
職業教育訓練やリカレント教育、支援機関の能力開発、OJT等を通じて提供される

多様な生活課題や困難等を抱え、判断能力も弱くなる⇒就労阻害要因に

5

B-2　様々な生活課題、健康、障害などの悩み・課題に対応

多様な生活課題や困難等を抱え、判断能力にも影響し、就労阻害要因となります。



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

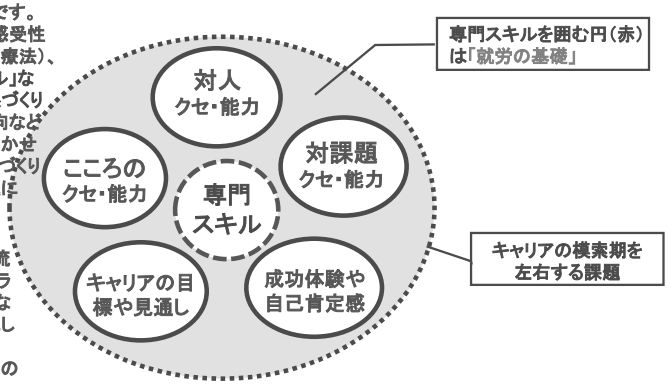
6

B-3　初めての仕事や職場（キャリア初期）に経験する課題・悩み

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

★自己理解を助けるツール＝交流分析（TA）、エゴグラム、エニアグラム、ビッグ・ファイブ、類人猿診断など。また認知行動療法をベースにした「自動思考」診断など

★個人だけでなく、事業所や職場の人間関係や文化等を診断するツールも。



専門スキルを囲む円（赤）は「就労の基礎」

キャリアの模索期を左右する課題

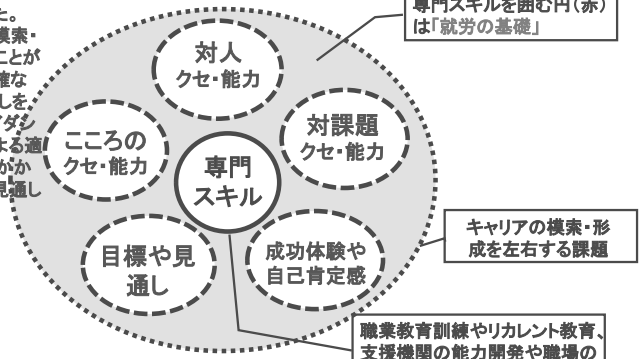
7

B-4　自治体等にとって、一番不慣れな課題＝キャリア相談＋教育訓練

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

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

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



専門スキルを囲む円（赤）は「就労の基礎」

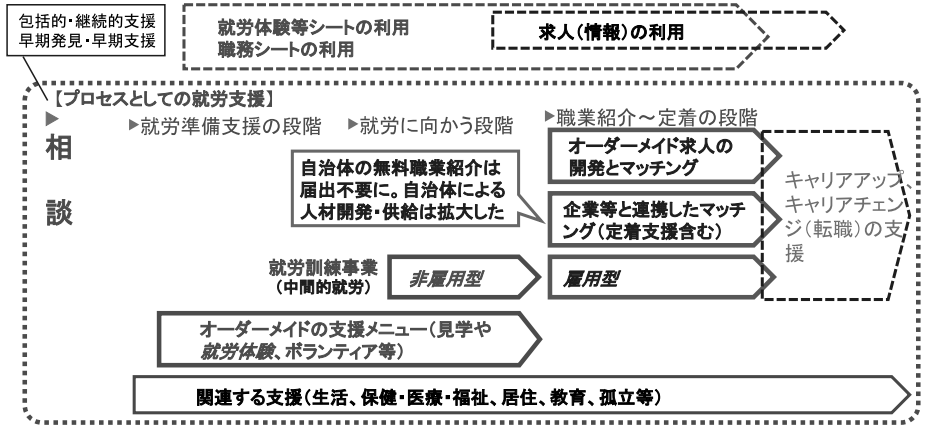
キャリアの模索・形成を左右する課題

職業教育訓練やリカレント教育、支援機関の能力開発や職場のOJT等を通じて提供される

8

C　活動内容：対応する「キャリアの模索・形成」ステップと支援

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



9

D　活動内容：支援の目標（クロージングのメド）

「求職活動ができる」状態を目標にした支援

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

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

就労と職業生活（キャリア）の模索・形成に寄り添う支援

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

11

C-2　活動内容：対応する「キャリアの模索・形成」ステップと支援

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

10

資料④

A’ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）：事業概要

3つの柱：Ⅰ職業教育訓練　Ⅱ就労支援　Ⅲ中小企業等支援

Ⅰ　職業教育訓練

○公的職業訓練
○レディメイド教育訓練
○オーダーメイド教育訓練
○エスペランサ靴学院（2021年年4月～）
○キャリア相談（キャリア・コンサルタント）
○見学・体験等のコーディネート
○コワーキングスペース運営
○職業紹介

Ⅱ　就労支援

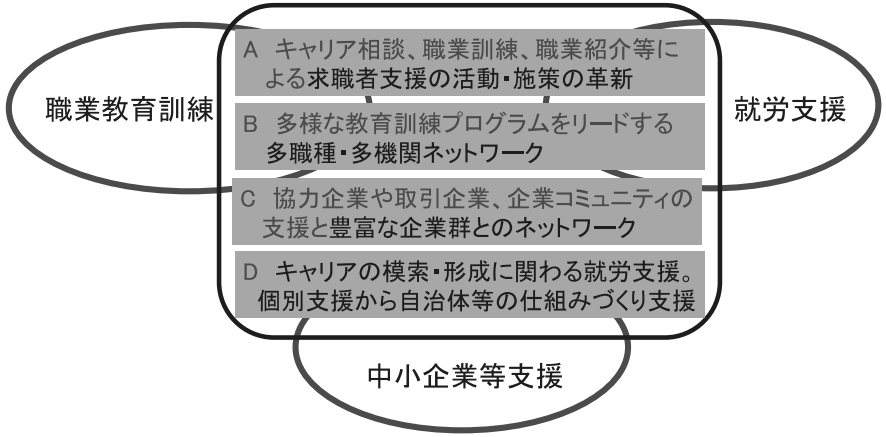
○自治体や支援団体の支援
○大阪府（広域就労支援事業、教育庁：高校生就職定着支援）
○大阪市（就労チャレンジ事業）
○大阪府「職場環境整備等支援組織（中間支援組織）」に認定
○豊中市（体験プログラム作成、仕事講座等）
○岡山市（シニア支援）、加賀市（地方創生）等
○国事業（農業分野等との連携モデル事業や調査事業）
○あしたのキャリア相談（適職診断、就労・転職支援等）
○見学・体験等のコーディネート、職業紹介

Ⅲ　中小企業等支援

○企業協働型職業訓練（ものづくり企業認定職業訓練協会、介護事業者認定職業訓練法人の運営等）
○皮革関連産業（大阪靴メーカー協同組合との共同事業、エスペランサ靴学院開校準備等）
○就労支援との連携した人材開発（介護福祉分野、農業分野、観光分野ほか）
○企業見学や体験（インターンシップ）等のプログラム作成、受入調整、就労訓練事業所の認定支援等
○職業紹介

1

【4つの実績・資源】
A豊富な職業教育訓練　B多職種・多機関の連携　C豊富な協力企業群　D就労支援の仕組みづくり



2

Ⅰ　職業教育訓練　（職業訓練事業部）

1）公的職業訓練の受託実施（CADほか）
2）レディメイド教育訓練（年間前・後期で約230講座を展開）
3）オーダーメイド教育訓練（企業や業界団体の在職者訓練や自治体の市民向け講座）
4）企業協働型職業訓練（大阪ものづくり認定職業訓練協会、介護事業所13法人による認定職業訓練協会等の組織化と運営）
5）エスペランサ靴学院（2021年～。伝統ある靴専門学校、この度東京から移転）
6）コワーキングスペース運営（コワーキングスペース往来）

Ⅱ　就労支援　（就労支援事業部）

1）生活困窮者自立支援制度に関わる自治体等の支援＝大阪府広域就労支援事業（府と20市町村）、大阪市就労チャレンジ事業
2）豊中市職場体験受入企業開拓と体験プログラム作成事業
3）大阪府教育庁「府立高校生の職場定着支援事業」
4）厚生労働省：就労支援の機能強化事業「農業分野等における連携モデル事業（元請JA共済総研）」
5）SDGsや地方創生に係る自治体支援＝岡山市SIBを活用した生涯活躍就労支援事業（SDGs関連）、加賀市ワークチャレンジプロジェクト（観光・農業分野での女性・若者支援。地方創生事業。～2020年）
6）その他、障害者支援分野　エルチャレンジの取組みやエルズカレッジ、工賃倍増事業や農福連携事業（ともに大阪府事業）

3

7）「あしたのキャリア相談」開設：コロナ禍によって「キャリアの中断」を余儀なくされた非正規雇用等の個別相談支援の活動に着手

Ⅲ　中小企業等支援　（職業訓練事業部・就労支援事業部）

1）企業協働型職業訓練（大阪ものづくり認定職業訓練協会、介護事業所13法人（大阪府内）による認定職業訓練協会等の組織化と運営）
2）教育訓練（オーダーメイド等）による企業等の在職者訓練
3）協力企業群の形成＝認定就労訓練事業者（生活困窮制度）、認定職業訓練法人の組織化（職業能力開発促進法）、就労体験等受入れ協力企業の開拓（生活困窮、障害者、高校生、シニア等の支援）、職業紹介の実施と登録企業支援（職業安定法）
4）皮革関連産業分野の振興（「シューカレッジ」実施、大阪靴メーカー協同組合との共同事業。エスペランサ靴学院運営）
5）企業等の人材開発と就労支援の連携：多様な求職準備者（相談者・訓練受講者等）の体験等受入れから職場環境整備等の支援、採用・人事管理に至る支援＝企業や業界団体向けセミナー、お仕事カフェや転職カフェ等との協働の案内・調整、仕事合同説明会ほか
6）大阪府ハートフル条例に基づく「職場環境整備等支援組織（中間支援組織）」：大阪府の公共調達（総合評価入札等）や指定管理の公募に伴う応札企業・落札企業に対する支援（応札団体の相談、就労困難者等の雇用計画の実現、雇用・定着にかかる環境調整等の支援）のほか、就労支援と連携する協力企業群の拡大等を行う

4

資料⑤

令和3年7月9日（金）
日本財団WORK！DIVERSITYプロジェクト第1回ネットワーク構築検討部会

「どんな境遇の子ども・若者も見捨てない！」

アウトリーチ（訪問支援）と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ

～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～

【ご留意頂きたいこと】
映写版では現場の状況をご理解頂き易くするため、当事者の承諾を得た事例の写真や映像等を使用しています。該当部分に関しては、プライバシー保護の徹底を図るため、撮影・録音はご遠慮ください。また、本資料は映写版では使用しないスライドを含む補足資料ですので、本編では映写されるスライドを中心にご覧ください。時間の都合上、ポイントを絞り、重要な点は、口頭でご説明させて頂くことをご理解頂ければ幸いです。

認定特定非営利活動法人
スチューデント・サポート・フェイス（S.S.F.）
代表理事　谷口　仁史
（佐賀県子ども・若者総合相談センター長）
（さが若者サポートステーション　前総括コーディネーター）
（佐賀県ひきこもり地域支援センター長）

社会的に孤立・排除され孤独の中で極限の状態に追い込まれる子ども・若者の存在

～「来ること」を待つ消極的な施設型支援の限界とアウトリーチ（訪問支援）の必要性～

急激な社会変化の中で子ども・若者が抱える問題は複雑化・深刻化している

「来ることを待つ「施設型」支援のみで社会的孤立・排除を防げるのか？

アウトリーチ（訪問支援）と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ

～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～

各種調査が示す日本における「社会的孤立」の深刻さ

～個別的支援の充実は勿論のこと実態を踏まえた地域づくり等社会的取組の推進も重要～

※以下、統計等は厚労省、内閣府及びNHK提供資料

アウトリーチ（訪問支援）と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ

～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～

佐賀県及び佐賀市を中心とした協働実践：NPOスチューデント・サポート・フェイスの取組概要

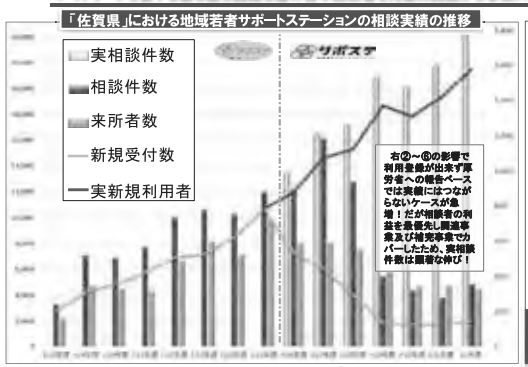
都道府県単位で全国初の設置となった「子ども・若者育成支援推進法」に基づく協議会に見るNPOスチューデント・サポート・フェイス（S.S.F.）の佐賀県及び佐賀市における位置づけ

～子ども・若者育成支援推進法及び生活困窮者自立支援法に係る取組において中核的役割を担うNPO法人～

佐賀県のサポステはアウトリーチを基軸に過去10年全国トップクラスの相談実績

～アウトリーチを要する最も最も困難な層の若年無業者を対象に開設から事業スキームの変更までの10年間全国トップクラスの実績～

「佐賀県」における地域若者サポートステーションの相談実績の推移



H25年度行革以降の国の事業スキームの主な変更点

①武雄サポステのサテライト化による大幅な予算の減額
29年度は25年度予算との比較で約2千7百万円減、30年度は入札でさらに約500万減と大幅な予算減。職員体制の縮小。

②孤立状態にある者であっても所属がある者を対象から除外
完全不登校等中退リスクの高い者、長期欠勤や休職中など無業化リスクが高い者であっても所属がある以上は登録不可。

③生活困窮者自立支援制度等との厳格なすみ分けの要求
専門機関からサポステに依頼されたケースでも経済困窮やひきこもり状態にあれば、利用登録が不可に。

④仮登録シートを用いたハローワークにおける申請手続の追加
サポステでの利用登録には、状態等を記入した仮登録シートの作成、ハローワークでの評価等を挟み、2度の来所が必要。

⑤相談内容のクラウドでの管理の義務化
要配慮個人情報を含めた相談内容のクラウドでの管理義務化。システムエラーの多発による安全管理に対する懸念の増大。

⑥一般求職者にも課されない届出書と雇用保険加入確認
就職決定の際の証拠書類及び「就職決定届出書」の提出の義務化。一般求職者にも課されない相談者の負担の増加。

合理化を求めた行政改革推進会議「秋のレビュー」の意図とは異なり、アウトリーチを要するケース等、自立困難度が高い、公的支援が必要な若者ほど相談から遠ざかる本末転倒な結果に。

※佐賀県では、利用登録できない若年無業者等に関して、「佐賀県子ども・若者総合相談センター」における受け入れを可能とした他、「地域若者サポートステーション事業との連携による子ども・若者寄り添い支援事業(県こども未来課)」等新規補完事業の創設等の対策によって支援が可能に！

※H29年12月5日参議院厚生労働委員会の質問等を経てH30年度から仮登録制度は廃止に！令和元年度から佐賀県が新たに九州沖縄唯一のモデル地域に指定された他、「就職氷河期世代活躍支援プラン」が始動！①～④が緩和、深刻化かつ複合化した課題に対して他施策との連動も可能に！

	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	計
相談件数（延べ件数）	3,231	7,083	6,888	7,725	10,020	10,621	10,286	11,985	12,155【13,423】	16,168【16,419】	12,786【17,139】	5,489【20,853】	4,365【20,014】	3,799【21,692】	4,818【24,089】	127,419
来所者数（延べ人数）	2,235	4,670	4,471	4,302	6,677	8,108	7,138	9,760	7,922【10,931】	8,022【13,371】	7,499【13,957】	5,830【16,982】	4,650【16,299】	4,716【17,666】	4,402【19,617】	90,402
受付カード数（新規受付実数）	204	313	357	423	511	528	627	785	536【881】	446【1,077】	298【1,126】	139【1,369】	125【1,314】	132【1,421】	145【1,580】	5,569

表【 】内に「実」対応件数を示すように事業スキーム変更前のカウント方式では過去最高の実績を更新！

集中3年間で実施される「就職氷河期世代活躍支援プラン」始動！サポステ本来機能の回復に期待！

佐賀県ひきこもり地域支援センター「さがすみらい」H29年度～R2年度事業実施状況

～S.S.F.が持つアウトリーチに対するニーズの高さを背景に全国トップクラスの相談実績を収めている～

佐賀県ひきこもり地域支援センター「さがすみらい」の相談実績

相談件数19,159件
（うち訪問件数6,479件）
H29年5月15日～R3年3月31日

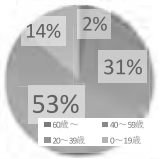
R2年度、相談件数が過去最高を更新する一方で、新規登録者が減少した背景には、新型コロナウイルスの影響大！10代、20代が前年同水準であったものの、30代が約47%減、40代が42%減、50代が39%減と親世代が高齢化している家庭ほど相談から遠のく傾向が顕著となった！

厚生労働省選定モデル自治体との比較（開設初年度）

	佐賀県	A県	B市
相談件数	3,963件	379件	997件
訪問件数	1,450件	10件	67件
実施体制	臨床心理士２名 ※上記実績は開設初年度	保健師3名、精神保健福祉相談員9名	常駐相談員2名
※相談者との多様なマッチングを可能とする「シフト枠」が奏功			
※S.S.F.本体事業及び関連事業による予算枠外の後方支援が機能			

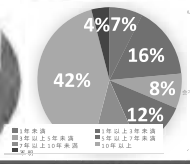
	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	合計
相談件数（延べ件数）	3,963	3,879	4,744	6,573	19,159
新規登録者（実数）	348	195	223	162	928
実被相談者（直接支援を受けた相談者実数）	348	334	401	276	1,359
OR被相談者（ORを受けた相談者実数）	182	199	290	145	816

（ア）年齢層

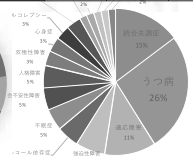


（イ）性別

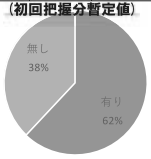
（ウ）ひきこ



（エ）精神疾患



（オ）支援



（初回把握分暫定値）

開設初年度の実態調査では、ひきこもり期間5年以上が64.4%、うち10年以上に及ぶケースが42%

過去に相談窓口や医療機関、民間支援団体等の利用経験を持っていると答えたケースが全体の62%

課題の複合化：「多職種連携」によるアウトリーチと社会参加・自立に至るまでの「伴走型」支援が不可欠

アウトリーチ（訪問支援）と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ

～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～

アウトリーチを用いることによって明らかとなった社会的に孤立する子ども・若者の実態

～急激な社会変化と背景要因の複雑化・深刻化がもたらす「従来型」支援の限界と対策の困難性～

アウトリーチ（訪問支援）と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ

～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～

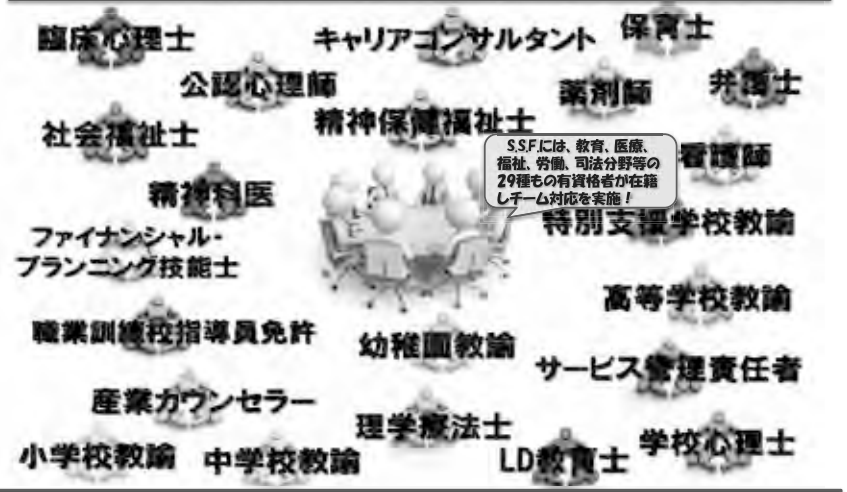
S.S.F.が多様な主体との「協働」で実践した組織づくり

従来型の取組の限界を真摯に受け止め実態に即した組織体制を整えることが極めて重要

～S.S.F.が「官民協働」で実現している従来の枠組を超えた分野横断的な組織づくり～

多重困難事例に対応するためには導入段階の人員体制はチーム対応が原則
～S.S.F.の多職種連携：複数分野の専門職によるチーム対応と関係性を重視したマッチング～

課題が「深刻化・複合化」している以上単一分野の専門性のみで解決することは難しい！



S.S.F.は「多職種連携」を前提とした組織づくりを重視！
家庭教師方式のアウトリーチノウハウは各分野で培われた専門性を結集し発展的に構築！

23

アウトリーチ（訪問支援）と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ
～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～

一組織で解決できない問題へ対応するため地域ボランティアから全国規模のネットワークまで支援ネットワークを重層的に構成

～どんな境遇の子ども・若者も見捨てない！深刻化かつ複雑化する背景要因への対応～

25

アウトリーチ（訪問支援）と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ
～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～

自立に至るまでの「伴走型」支援を実現するために必要なエビデンスベイストアプローチ

「アウトリーチはその後の支援過程と一体のもの」支援者には社会参加・自立までのプロセス全般を見通したアプローチが求められている

～アウトリーチを用いた各種研究調査による根拠ある支援へ：エビデンスベイストアプローチ～

28

12万件超の相談実績から見えてきたアセスメント指標「Five Different Positions」
～「来ること」を前提とした施設型支援では見えづらい支援対象者が抱える背景要因を含めた総合的なアセスメント～

対人、メンタル、ストレス、思考、環境の状態改善が自立に向けた基盤、土台

≪単なる学習支援、職業訓練等スキル的な支援では継続的な就学や就職につながらない場合も！≫

根拠のない美談や根性論からの脱却
～Five Different Positionsを用いたアセスメント～

「受容」中心の関わりのみで自己回復できるケースと状態が悪化し深刻化・長期化するケースはどういった条件によって左右されているのか？

Level 1～2が一項目でもある場合、長期化・深刻化する危険性が高い

○対人関係○
Level1　対人恐怖等を抱え、他者への警戒心、拒絶感が強く接触が全くできない状態にある。
Level2　他者への警戒心、拒絶感が強い状態であるが、特定の人間であれば接触が可能である。
Level3　個別での対人接触は可能であるが、強い苦手意識があり、コミュニケーションが不全である。
Level4　小集団での対人接触が可能で、一定の枠組の下でのコミュニケーションは可能である。
Level5　集団での対人接触が可能で、日常的なコミュニケーションをとることができる。

○メンタル○
Level1　精神疾患を有する状態で、重度の幻覚・妄想や自殺企図があり、自傷他害のリスクが高い。
Level2　精神疾患を有する状態で、投薬等によって症状が抑えられているが自傷他害のリスクがある。
Level3　精神疾患もしくは境界領域で、ある程度の自制が可能で条件次第で限定的に社会参加ができる。
Level4　精神的に不安定であるものの、助言等で自制が可能な状態で一般的な社会参加が可能である。
Level5　精神的に安定しており、社会生活を営む上での支障がない。

○ストレス○
Level1　ストレス耐性が脆弱で、些細なストレスでも心身に影響が生じるため、社会生活が送れない。
Level2　ストレス耐性が弱く、しばしば心身への影響が認められ、社会生活を営む上での困難がある。
Level3　ストレス耐性は中程度で、一定のストレスが溜まることで時折、社会生活に支障が出ている。
Level4　ストレス耐性が比較的強く、助言等があれば自制が可能で、一般的な社会生活が送れる。
Level5　ストレス耐性が強く、自制が可能で社会生活を営む上で支障がない。

○思考○
Level1　全てにおいて悲観的・否定的な考え方で、客観的な意見を受け入れられず自制もできない。
Level2　悲観的・否定的な思考で、自制はできないが時として客観的な意見を受容することができる。
Level3　悲観的・否定的思考傾向にあるが、助言等を受け入れ、ある程度の自制が可能な状態にある。
Level4　一般的な思考傾向にあり、助言等によって物事を合理的に考え、自制が可能な状態にある。
Level5　一般的な思考傾向にあり、自ら物事を柔軟に捉えたり、合理的に考えることができる。

○環境○
Level1　虐待やDV、不法行為等の深刻な問題が存在し、行政による緊急介入が必要な状態にある。
Level2　家庭内暴力や家族間の対立等の問題が存在し、家族機能が著しく低下した状態にある。
Level3　家族間の不和等の家族問題が存在し、家族機能が低下した状態にある。
Level4　家族問題が存在するものの、家族機能がある程度保たれている。
Level5　一般的な家庭環境で、家族機能が健全に保たれた状態にある。

個人的資質や感覚、経験則に基づく支援ではなくエビデンスに基づいた根拠ある支援の展開が重要
複数分野の専門家によるチーム対応を実現するには「共通言語」として簡易的アセスメント指標が必須

29

アウトリーチ（訪問支援）と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ

～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～

アウトリーチの有用性と実践によって明らかとなった子ども・若者の実態

アウトリーチは今後の子ども・若者の自立支援を推進する上で欠くことの出来ない取組

～「来ることを待つ」従来型支援の限界を補うための専門的支援としてのアウトリーチ～

12

今後の子ども・若者支援の在り方を考える上で欠くことのできない視点①

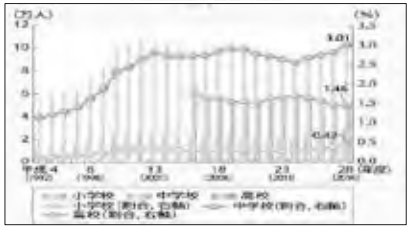
～子ども・若者の自立支援分野には複雑化かつ深刻化する不適応問題の実態に即した改革が必要～

【従来型の支援の特徴①】

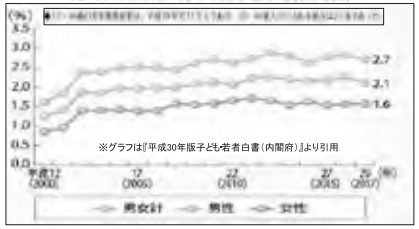
専門家の配置や相談窓口の開設等「施設型」「来訪型」支援が公的支援の主流であり、これらの窓口の多くは当事者の自発的な相談行動を支援の前提としている。

「施設型」「来訪型」支援の拡充に反した厳しい現実

不登校数及び割合の推移



15～39歳人口に占める若年無業者数の割合



施設に足を運ぶこと自体に困難を抱えている子ども・若者の存在

「ひきこもり人口」:54.1万（15～39歳）＋61.3万（40～64歳）＝115.4万人

「来ることを待つ」対策では本来支援が必要な若者にアプローチできていないのではないか？

13

今後の子ども・若者支援の在り方を考える上で欠くことのできない視点②

～子ども・若者の自立支援分野には複雑化かつ深刻化する不適応問題の実態に即した改革が必要～

【従来型の支援の特徴②】

不登校、ひきこもり、非行、ニート等の支援機関では、表面的な状態を改善するための助言・指導、カウンセリング、適応訓練、投薬等本人に対する対応が中心となっている。

子ども・若者が抱える問題の深刻化かつ複雑化

「不登校」対策で実際に対応が必要になった事項

- ○いじめ被害、暴行、恐喝、性犯罪・・・
- ○性的・身体的虐待、ネグレクト、DV、貧困、離婚問題・・・
- ○出会い系サイト被害、ドラッグ、児童売春、援助交際・・・
- ○摂食障害、リストカット、うつ、強迫性障害、統合失調症・・・
- ○学習障害、自閉症、アスペルガー等発達障害・・・
- ○ネット依存、ギャンブル依存、ストーカー行為・・・
- ○暴走行為、粗暴行為、暴力団勧誘、青少年犯罪・・・

県子ども・若者総合相談センターにおける実態調査（26年度）

- ○精神疾患（疑い含む）・・・43%
- ○発達障害（疑い含む）・・・43 2%
- ○依存行動（ネット依存等）・・・28. 1%
- ○**虐待（疑い、過去の経験含む）・・・13. 6%**
- ○**家族問題（家族の精神疾患、DV等）・・・63. 4%**
- ○**被支援困難者（経済的事由で支援が受けられない）・・・20. 1%**
- ○**多重困難家庭・・・84. 9%**

いじめ被害による自殺、虐待による致死事件等に象徴される生育環境に困難を抱える子ども・若者

いじめ、暴力行為、虐待、DV等コロナ禍で過去最悪の状態

生育環境の問題の解消も含め積極的かつ直接的な支援が必要なのではないか？

14

今後の子ども・若者支援の在り方を考える上で欠くことのできない視点③

～子ども・若者の自立支援分野には複雑化かつ深刻化する不適応問題の実態に即した改革が必要～

【従来型の支援の特徴③】

年齢別、問題別に相談窓口等が設置されたことで専門性の向上は見られるものの、とりわけ複合的な問題を抱えるケースなどは問題の解決や社会参加・自立まで見届けるこが難しい。

自立を難しくする学校教育段階での躓きの実態

「さが若者サポートステーション」における「ニートの状態にある若者」の実態調査

- 修学時の不適応経験・・・70.2%（97.2%）
- いじめ被害経験・・・30.5%（52.8%）
- 施設型支援の利用経験・・・61.2%（76.7%）
- 支援機関の利用経験（複数）・・・48.5%（63.1%）

※22年度調査、（ ）内はアウトリーチ対象者に限定したもの

厚労省：「ニートの状態にある若年者の実態および支援策に関する調査研究報告書」

- 不登校経験・・・37.1%
- 学校でのいじめ・・・55%
- 精神科又は心療内科での治療・・・49.5%
- ハローワークに行った・・・75.8%

複数の公的支援を受けながらも自立が達成されない子ども・若者の存在

社会参加・自立まで責任を持って見届けられる体制が必要なのではないのか？

視点①～③を考慮すれば既存の公的支援の限界を補い分野横断的な対応を可能とする専門的手段の確保は必須

『相談』『支援』を届ける！アウトリーチ（訪問支援）が重要

15

アウトリーチ(訪問支援)と重層的な支援ネットワークを
活用した多面的アプローチ
～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～

多重に困難ケースの自立支援において
従来型の縦割り的な対応では
長期化・深刻化を招くリスクが高い

～多重困難ケースから考察するアウトリーチ及びネットワーク活用型支援の必要性～

16

すべての問題を内包した一事例が物語る従来型支援の限界
～単一機関による縦割り的対応では複合的な問題を解決することができない～

教育分野
- 家庭環境の問題の改善を避けていないか？
- 指導に従わないから悪いと決めつけていないか？
- 進学の際中退するリスクは検討されたのか？
- 就職率、離職率は考慮したのか？
- 生徒の3年後、5年後の状態を把握しているのか？

医療分野
- 本心を引出せるだけの関係性ができているのか？
- 虐待ケースに投薬は抜本的な解決方法になり得るのか？
- 当事者が解決能力を有さない場合、環境要因にどう対応する？
- 長期化による深刻化に対してどう責任を持つ？
- 社会経験の不足、社会的遅れ等による2次的問題にどう向き合う？

福祉分野
- 人の人生を預かれるだけの専門性を有しているのか？
- 子どもと老人等、支援ノウハウの違いを理解しているか？
- 支援によって当事者の依存を生んでいないか？
- 当事者の不当な要求にコントロールされてはいないか？
- 制度の枠組に無理に当てはめようとしていないか？

労働分野
- 学歴も資格もお金もない若者に対してどう支援する？
- 精神疾患等特段の配慮が必要なケースの見立ては十分か？
- 離転職を繰り返す若者に対し本人要因以外の分析は加えているか？
- 若者との関係性を築けるだけの若者理解ができているか？
- 生育環境の問題を抱える若者に根性論で対応していないか？

既存の取組　で将来的な自立に結びつく「責任ある支援」ができてい　るのか？

18

アウトリーチ(訪問支援)と重層的な支援ネットワークを
活用した多面的アプローチ
～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～

全国トップレベルの実績と共に先進モデルとして認知されてきたS.S.F.の支援実践

社会的に孤立する若者へのアプローチと
ネットワーク活用型支援を実践した佐賀県における
全国トップレベルの実績は若年無業問題の
社会的な改善をもたらしている！

～社会的な変化（結果）から実証されたS.S.F.によるアウトリーチ活動の有用性～

46

アウトリーチ(訪問支援)と重層的な支援ネットワークを
活用した多面的アプローチ
～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～

S.S.F.はH25年度以降のみで
全国2,990ヵ所からの講師派遣及び
視察受入要請に応える等公益重視の活動を展開

～佐賀県及び佐賀市発の取組は全国において先進モデルの一つに位置づけられている！～

48

アウトリーチ(訪問支援)と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ

～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～

佐賀県の取組に大きな影響を与えたH25年度の行革と喫緊に解決すべき課題

子ども・若者支援分野の改革に向け一石を投じた H25年度行政改革推進会議「秋のレビュー」とその後に 発生した副作用を払拭するには現場からの発信と 地方自治体における対策が不可欠

～行革の本来目的の達成のためには財源論だけでなく当事者の「声」を加味した議論と現場からの具体案が必須！～

51

行政改革推進会議「秋のレビュー」における評価者の指摘に対する誤った解釈から本来の支援機能を失うリスクを抱えてしまった地域若者サポートステーション事業

～サポステの在り方の検討には「若者支援分野の有識者・実務者」を加えた徹底的な議論が不可欠～」

※注）本スライドは H26年度当初作成したもの

行政改革推進会議「秋のレビュー」

若者就職支援に関する事業

（地域若者サポートステーション関連事業）

とりまとめ

「若者就職支援に関する事業（地域若者サポートステーション関連事業）」

地域若者サポートステーション関連事業については、対象者の社会参加状況の明確分析が明確ではなく、また、事業の有効性、費用対効果に関しての客観的な分析もなされておらず、PDCAサイクルの活用による適切な事業運営が行われているとは言い難い。今後、各サポステの実績の把握・評価やサポステ利用者の経済状況やその後の職歴についての把握等に取り組むべきではないか。

本事業以外にも地方自治体及び民間による取組、生活困窮者自立支援法の枠組みづくりが進められている中、本事業は存続には思い難い。事業に終期を設けるなど事業の出口戦略が必要ではないか。さらに学校連携事業については、ニート予備軍をサポステに誘導するような内容となっており見直しが必要ではないか。

「秋のレビュー」を受けてサポステ事業の予算は大幅に削減された上に若者支援5原則に反する制約が課せられている

①予算の急激かつ大幅な減額

サポステ1か所当たり9,187,000円～16,967,000円（前年度の事業費の約23％～55％）が減額された。運営団体によっては職員を解雇せざるを得ず支援員が半分以下になった所や支援事業自体から撤退する動きも出てきている。

②相談の入り口段階からの区分け（「縦割り」への逆行）

重複の排除という観点から、ひきこもりは「ひきこもり地域支援センター」、経済的問題は「生活困窮者自立支援法に係る窓口」とされ、入り口段階で厳格に区分けするように要求されている。当該窓口がない地域も多く支援が受けられない若者が出ている。

③中退リスクが高い生徒であっても在校生は支援の対象外

「学校連携推進事業は学校の本来機能を侵害する」という評価者の指摘でたとえ学校側がSOSを出した完全不登校生徒等であっても在学生は支援してはならないとされニートの状態に至る前、社会的孤立に至る前の未然防止の支援が困難な状態に。

④自宅等へのアウトリーチの実質上の禁止

利用者の就労意識を表現するレベルデータが評価に用いられたため、その状態像に対する誤解が生じ、対人面、メンタル面、環境面等の複合的な問題を抱える利用者に対しては困窮者支援等の枠組で対応するように求められ、ニーズも高く効果も実証されているサポステでの自宅へのアウトリーチが実行できない状況に。

予算を大幅に削られた上に工夫の余地を奪う制限がかけられた状態では本来の相談ニーズに応えられない

53

アウトリーチ(訪問支援)と重層的な支援ネットワークを活用した多面的アプローチ

～社会的孤立・排除を生まない総合的な支援体制の確立に向けて～

課題克服に向けての希望！佐賀県及び佐賀市における「協働型」「創造型」の取組

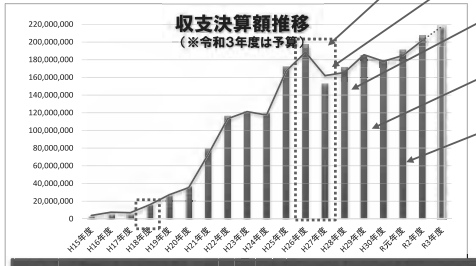
「どんな境遇の子ども・若者も見捨てない！」 誰もが希望を抱くことができる地域づくりのためには 社会的孤立・排除を生まない支援体制の確立が必須

～足りないもの、必要なものは「協働」で創り出す！S.S.F.が介在するPDCAサイクル～

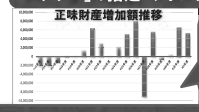
57

S.S.F.の始まりはわずか二人の大学生ボランティアから始まっている

～佐賀県が掲げる県民「協働」の取組はS.S.F.のアウトリーチ活動の組織基盤の強化及び社会問題の解決に向けた発展的取組を促進～



- H18年8月まで常勤1名、ボランティア約100名体制でアウトリーチ中心に活動実績を積む
- 地域若者サポートステーション事業（サポステ）の受託を機に有給職員の雇用を開始
- アウトリーチ関連事業の拡充等、サポステの基盤を生かすことで様々な協働事業が創設される
- H25年度行革によってサポステ予算の削減及びアウトリーチ関連事業の大幅な見直しが行われる
- サポステ予算大幅減と生活困窮者自立支援制度に係る武雄市のプロポーザルでの敗退
- 県教委委託により全国初となる「包括的訪問支援事業（全公立学校約300校対象）」を開始
- 「寄り添い支援事業（県こども未来課）」等行革で失ったサポステ機能を補完する事業の創設
- 「就職氷河期世代等無業者一体型支援モデルプログラム」の指定：サポステ本来機能の回復兆し



H27年は「NHKプロフェッショナル仕事の流儀」で活動が放映されたため全国各地から相談が殺到し1千万近くの過去最大の赤字を計上！

R2年度は過去最多7万9千件を超える相談が寄せられており人員体制拡充は必須

59

アウトリーチから社会参加・職業的自立に至るまでの「伴走型」支援によって得られた課題

～孤立する一人の子ども・若者が自立するための支援プロセスから公的支援体制のあるべき姿が見えてくる！～

継続的かつ総合的支援を可能とする支援体制が構築されなければ子ども・若者の社会的孤立・排除は防げない

批判の対象になっている公的相談窓口はそもそもの予算・人員共に小規模なものが多い

縦割りでは各支援段階に「狭間」を生じさせるため自立まで責任を持って見届けられない

※H15年の設立当初の公的支援体制のイメージ

従来は根拠法がない状態で展開されてきた当該支援分野は単年度予算で複数年のPDCAサイクルを回すことが難しい状況にあった
行政は限られた権限と制約、民間は脆弱な財政基盤の中での活動となるため社会問題の解決に向けた取組が進みにくい

今求められるのは「協働型」「創造型」の取組！
代替策、改善行動を伴わない無責任な批判からの脱却！

60

ハローワーク特区での役割分担に象徴されるサポステの社会的な必要性

～佐賀サポステは従来の支援窓口では効果が期待できない困難層を中心に対応することで県全体の支援の質的量的拡大に貢献～

http://www.yumetane.info/より引用

佐賀県は「ハローワーク特区」に指定され地域若者サポートステーション事業を生かした役割分担によって各事業のポテンシャルを最大限に引き出せるような仕組を構築

より積極的な連携を実現するため、佐賀県雇用労働課、佐賀労働局職業安定部、NPOスチューデント・サポート・フェイスの3者間で「ユメタネの一体的運営等に係る個人情報保護に関する協定書」を締結

64

生活困窮者自立支援制度と生活保護制度の連携について（「断らない相談支援」がつくる連携・協働）（林委員）

資料⑥

資料番号3ー⑥

1

生活困窮者自立支援制度と生活保護制度の連携について
（「断らない相談支援」がつくる連携・協働）

座間市福祉部生活援護課

座間市マスコットキャラクター「ざまりん」

実施状況

2

神奈川県 座間市

【人口】 130,753人

【世帯数】 59,885世帯

（令和2年9月1日現在）

【面積】 17.57㎢（4キロ四方）

【相談支援状況】

（令和元年度）新規相談受付　487件

⇒月平均　31.2件（人口10万人当たり）

※（参考）全国平均

月平均　15.5件（人口10万人当たり）(H30)

令和２年度新規相談受付

（４月～3月）1300件

年齢・属性を問わず
幅広く相談を受け止める。
⇒「断らない相談支援」

福祉部　生活援護課

生活困窮者自立支援事業
（生活困窮者自立支援法に基づく）

自立相談支援事業
（相談支援・就労支援・住居確保給付金の給付）
無料職業紹介事業
生活困窮者自立支援制度助言弁護士
PSWによるアウトリーチ支援
フードバンクへの相談補助員配置

家計改善支援事業

就労準備支援事業

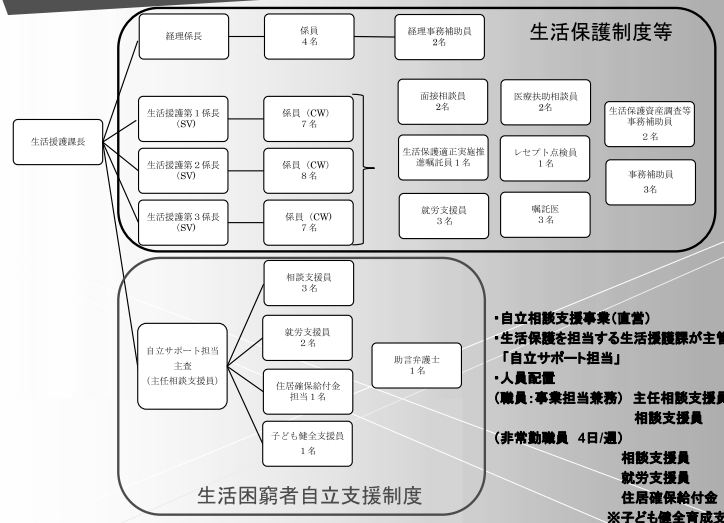
子どもの学習・生活支援事業
子ども健全育成支援員の配置
「居場所・学習支援の場づくり（地域づくり）」

一時生活支援事業/地域居住支援事業

黒字：必須事業　　赤字：任意事業

座間市福祉部生活援護課　組織図

3



・自立相談支援事業（直営）
・生活保護を担当する生活援護課が主管
「自立サポート担当」
・人員配置
（職員：事業担当兼務）　主任相談支援員　1名
相談支援員　1名
（非常勤職員　4日/週）
相談支援員　2名
就労支援員　2名
住居確保給付金　1名
※子ども健全育成支援員　1名

①支援の実態をつくる＜生活保護との連携＞

4

生活保護相談との関係からみた自立サポート相談（自立相談支援事業）が担っている機能

	生活保護制度						生活困窮者自立支援制度（自立サポート）				
H28年	719	719	278	441		—	—	—	—	—	—
H29年	736	564	310	254	45.0%	30	11.8%	240	210	38	(12.7%) 46
H30年	730	501	290	211	42.1%	47	22.3%	314	267	38	(12.1%) 60
H31年	741	411	293	118	28.7%	38	32.2%	412	374	44	(15.0%) 151

※生活援護受給者全体の相談件数は前年度同水準と比べ増加である。

①「生活保護（本体相談）件数」の減少
②「本来の生活保護の相談」の減少・自立サポートへつなぐ相談数の増加

③「生活保護開始に対する相談」の増加
④生活保護中間における自立サポートからのつなぎ相談の増加

生活困窮に至る前の段階にある生活困窮者を支援する、いわゆる第2のセーフティーネットとしての支援機能

社会保障制度につながれない層を制度につなぐ機能（「生活保護制度だけではなく他法他施策活用も含む」）

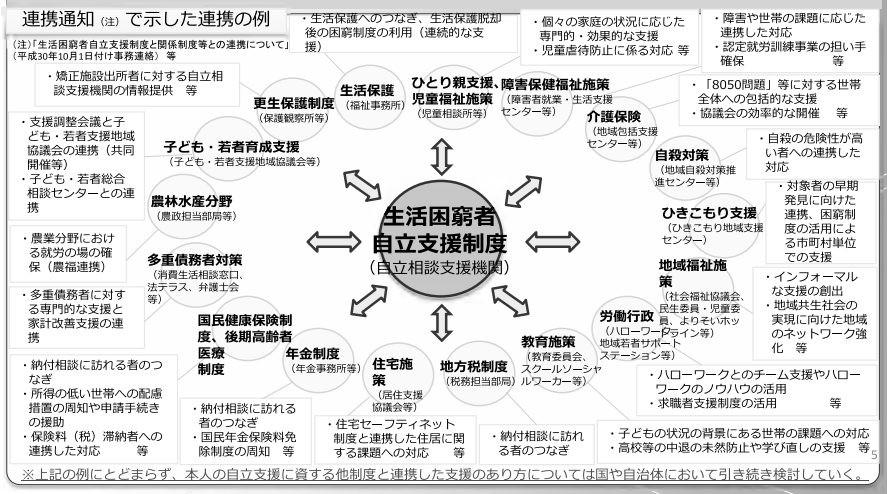
（参考）　生活保護率の推移（各年4月1日現在）（単位：パーミル）

H27年	H28年	H29年	H30年	H31年
19.26	19.48	18.32	18.29	17.62

生活困窮者自立支援制度における他制度との連携について

5

○　生活困窮者自立支援制度においては、自立相談支援事業を中核に、他制度と連携しつつ、本人の状態像に応じたきめ細かい支援を実施することが重要である。また、支援を必要とする方に確実に支援を届けるというアウトリーチの観点から、関係機関が生活困窮の端緒となる事象を把握した場合には、自立相談支援事業等の利用勧奨を行うことが必要である。
○　さらに、地域資源の開発に当たっても、他制度のネットワークや他機関と連携することが重要である。



※上記の例にとどまらず、本人の自立支援に資する他制度と連携した支援のあり方については国や自治体において引き続き検討していく。

①支援の実態をつくる：連携通知の活用方法（座間市の場合）

6

①連携通知に関係する所属の長（課長等）を集め、制度説明会を実施
　生活困窮者自立支援制度の施行と連携通知の概要について説明した。
→連携内容については所属毎に異なるため個別に係レベルで説明・調整する旨、了解を求めた。

②連携通知に関係する所属（係レベル）を回り、制度説明、連携内容の確認を実施
→市民との接点が生じる職員（非常勤であることも多い）の理解が重要。

③相手先部署の困りごとの文脈で話を聞き、具体的連携につなげる

（例）滞納徴収に困っているキーパーソンになる家族がいないひきこもりの担当部署って？

④つながった1件を大事にする。
※部署間で困り感を共有し、相談者とともに伴走する経験から
この事業への共感が生み出される。

⑤「庁内連携」：
まずは「はじめの1人」から
「はじめの1人」がリピーターになる事

①支援の実態をつくる：事務連絡の活用方法（座間市の場合）

7

令和2年　3月3日厚労省事務連絡
「新型コロナウイルスに関連した
生活困窮者自立支援制度の活用について」
（https://www.mhlw.go.jp/content/000603665.pdf）
自治体のさまざまな部局において生活困窮者を把握した時には生活困窮者自立支援法第8条に基づき自立相談支援機関等の利用勧奨を行うことや、包括的な支援のために庁内部局・関係機関が連携することを求める内容

➡全職員が使用する庁内システムに掲示し共有、庁内連携について確認した。
「つなぐシート（後述）」の活用、広報の強化、窓口の紹介、同行等、支援を届けるため全庁的に協力を依頼。

「事務連絡の活用」

8

②「断らない相談支援」：見えてきたこと（Ⅰ）

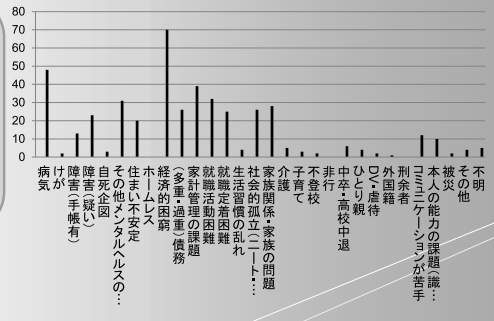
9

複合的な課題を抱えている相談者像

初回アセスメント115件中　446個の課題（H30年度）

→1人当たり　3.88個

・経済的困窮	70	・病気	48
・家計管理の問題	39	・就職活動困難	32
・メンタルヘルス	31	・家族関係	28
・社会的孤立	26	・債務	26
・障害（疑い）	23	・住まい不安定	20



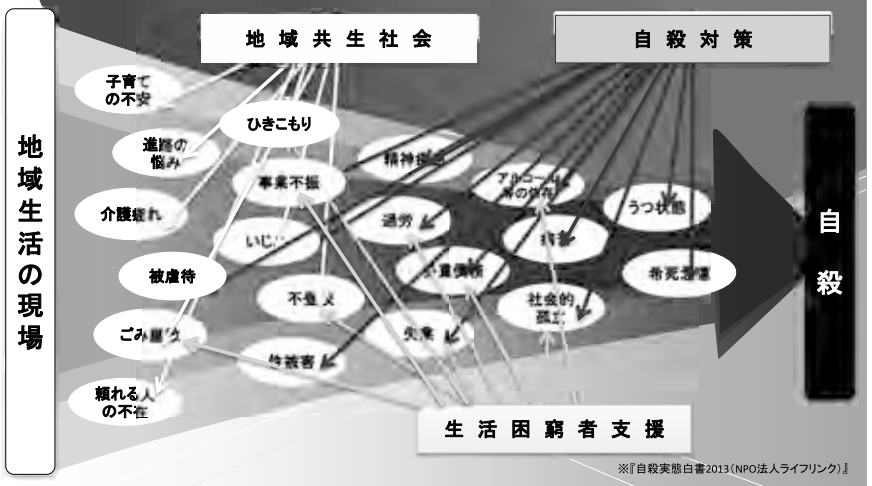
相談支援から見えてきた
「社会的孤立」と「包括的支援の必要性」

厚労省資料（「自殺対策トップセミナー」）

地域共生社会・生活困窮者自立支援制度・自殺対策の対象要因

10

□ 地域共生社会・生活困窮者支援・自殺対策の対象となる要因（問題）をみると、重複しているものが多い。



※『自殺実態白書2013（NPO法人ライフリンク）』

庁内連携の取り組み：行政改革推進委員会

11

包括的支援体制構築専門部会

※副市長を委員長とする「行政改革推進委員会」に専門部会を設け、　平成29年9月から検討を開始。

＜委員長指示内容＞

複合的な課題を抱える市民に対して、庁内窓口等の連携を図り、全ての人が生きることに希望を持てるよう生活全般にわたる包括的な支援を提供する仕組みを整備すること。市民からの相談に対しての庁内ルールや、連絡体制の検討を行うこと。

	部	課	職名
部 会 長	福祉部	生活援護課	課長
副部会長	健康部	健康づくり課	技幹兼係長
	市長室	危機管理課	主事
	企画財政部	企画政策課	係長
	企画財政部	収納課	主任
	総務部	職員課	主任
	市民部	広聴人権課	係長
	環境経済部	商工観光課	主事補
	健康部	国保年金課	主任
	健康部	介護保険課	主事補
	福祉部	福祉長寿課	主事
	福祉部	障がい福祉課	主事
	福祉部	生活援護課	主事補
庶　　務	福祉部	生活援護課	主査
庶　　務	福祉部	生活援護課	主事補
	子ども未来部	子ども政策課	主事
	子ども未来部	青少年課	主事
	都市部	建築住宅課	技幹兼係長
	教育部	学校教育課	主任
	教育部	教育指導課	主幹兼所長
	上下水道局	経営総務課	主事

包括的支援体制構築専門部会部会員構成
（令和2年度）

生活全般にわたる包括的な支援の提供について検討を行うため、庁内横断的な構成としている。

従前からの取り組みが新型コロナウイルス感染症拡大に際し全庁的な連携を行う基盤となった。

庁内連携の取り組み：行政改革推進委員会

12

「つなぐシート」

東京都足立区の取り組みを参考に
H30.9月より試行を経て実施。

相談者が多様な問題を抱えている場合一つの窓口での解決はなかなかできず複数窓口の案内が必要な場合もあるため、複数窓口間における連携をスムーズにするためにシートを作成。
複数窓口間における連携をスムーズにするためのシート。

※座間市自殺対策計画に基本施策として記載
※生活困窮者自立支援法第8条（利用勧奨）

庁内連携の取り組み：行政改革推進委員会

13

「相談チャート」（R3年度）
職員の気づきを促すチャートを作成し、全職員で共有

＜相談経路内訳：H30年度＞

14

新規相談件数　437件

本人・家族からの相談　201件

庁内連携　106件
（内訳）　生活保護相談から　22件
その他庁内からの紹介　84件

庁外機関等からの紹介　89件

不明・その他　41件

→庁内、庁外の連携による相談が本人自ら連絡・来所とほぼ同じ

⇒複合的な課題を有する世帯への支援について協働の中核となる可能性。
（輻輳する課題を世帯単位で整理する）

庁内	
生活保護担当	22件
市民税課	2件
収納課	13件
戸籍住民課	1件
広聴人権課	16件
消費生活センター	2件
商工観光課	1件
健康づくり課	10件
医療課	1件
国保年金課	13件
介護保険課	10件
障がい福祉課	8件
子ども政策課	5件
建築住宅課	1件
教育研究所	1件
合計	106件

庁外	
市社会福祉協議会	32件
地域包括支援センター	10件
コミュニティセンター	1件
民生委員	1件
はたらっく・ざま	3件
ユニバーサル就労	1件
ハローワーク	5件
ワンエイド	2件
病院	7件
介護施設	5件
高等学校	2件
不動産事業者	3件
弁護士など	1件
保護者など	1件
市議会議員	10件
保証会社	1件
こころの相談支援センター・ヌー	4件
合計	89件

庁内連携の取り組み③：職員向け研修

15

ゲートキーパー研修

市職員を対象とした自殺予防に関するゲートキーパー研修（「心のサポーター研修」）にて講義。

生活困窮者自立支援制度と自殺予防対策の連携として、職員課、障がい福祉課と連携し実施。

②「断らない相談支援」：見えてきたこと（Ⅱ）

16

生活保護
→要保護状態に介入
→保護決定により最低生活を確保
→各種扶助により
生活基盤を安定し、自立支援

生活困窮者自立支援
→「最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある」状態に介入
→生活困窮の状況・程度はさまざま
→さまざまな支援方法が求められる

行政・制度だけでは対応できない。
（制度上に位置づけられている機関との連携だけでは対応できない。）
ex.中間的な就労に関すること、居住に関すること、一時的な食料支援等

では、どうするのか。
座間市では…

任意事業① 子どもの学習・生活支援事業

21

1 .子ども健全育成支援員の配置（H27年4月～）

①日常生活及び社会生活支援
子ども及び（「養育者」を含む）が日常的な生活習慣を身につけ、社会と関わり、生活をしてゆく支援
②養育支援　引きこもり及び不登校、育児不安や虐待等に関する支援
③教育支援　子どもの進学及び進路に関する支援
④就業支援　高校生及び中途退学者に対する就労支援
⑤その他支援　前各号のほか、福祉事務所長が必要と認める支援
※生活困窮世帯の子ども・養育者への子育てに関する寄り添い支援

課題⇒「社会的孤立」「関係性の貧困」が見えてきた
（社会的な関係性を育めるような「居場所」が少ない）

2 .「居場所」「学習支援の場」づくり（生活困窮者自立支援を通じた地域づくり）

①「居場所」「学習支援の場」づくり
②担い手の開拓
③活動団体等のネットワークづくり　　**※東京都北区社協の取り組みを参考**

⇒座間市社会福祉協議会に委託（H30年7月～）

任意事業① 子どもの学習・生活支援事業

22

社協の地域ネットワークを活かし、令和元年度までに市内7か所で活動開始。

庁内関係部署・学校、既存の学習支援団体等との連携を進めている。

任意事業① 子どもの学習・生活支援事業

23

こども食堂

24

社会福祉協議会が地域へ働きかけ、市内数か所で実施。

社会福祉法人の地域貢献としても

任意事業②　家計改善支援事業

25

「家計収支の均衡がとれていないなど、家計に問題を抱える者に対して、家計観点から継続的・総合的に支援を行うことにより、家計収支を適正化し、生活の再建を図ることを目的とする。」

・H28年7月～　　・委託：座間市社会福祉協議会

・被保護者家計改善支援事業も実施。（令和2年度より）

令和2年度支援決定

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
21	26	8	6	24	43	29	10	19	31	34	31	282

自立相談支援員
家計改善支援員

（運用のポイント）

・家計相談が必要と思われる相談については初回インテーク時より両相談員が同席。

・社協委託のメリットを活かし生活福祉資金貸付制度と連携。

⇒教育支援貸付を除き、貸付相談は原則自立相談支援事業につながる。（相談件数増）

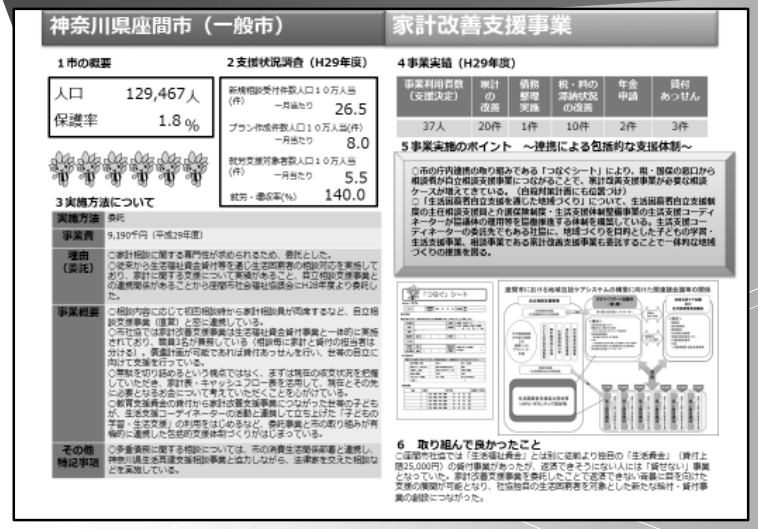
・立ち上げ時、国研修に加え独自研修を実施（講師：グリーンコープ連合　行岡氏他1名）

⇒任意事業の実施により相談支援体制を強化（早期的介入、アフターフォロー、連携強化）

➡コロナ特例貸付の実施：これまでに構築してきた体制が有効に機能している。

任意事業②　家計改善支援事業

26



神奈川県座間市（一般市）　家計改善支援事業

1市の概要

人口	129,467人
保護率	1.8 %

2支援状況調査（H29年度）

新規相談受付件数人口10万人当(件)	一月当たり	26.5
プラン作成件数人口10万人当(件)	一月当たり	8.0
就労支援対象者数人口10万人当(件)	一月当たり	5.5
就労・増収率(%)		140.0

4事業実績（H29年度）

事業利用者数（支援決定）	家計の改善	債務整理実施	税・料の滞納状況の改善	年金申請	貸付あっせん
37人	20件	1件	10件	2件	3件

5事業実施のポイント　～連携による包括的な支援体制～

○市の庁内連携の取り組みである「つなぐシート」により、税・国保の窓口から相談者が自立相談支援事業につながることで、家計改善支援事業が必要な相談ケースが増えてきている。（自殺対策計画にも位置づけ）

○「生活困窮者自立支援を通じた地域づくり」について、生活困窮者自立支援制度の主任相談支援員と介護保険制度・生活支援体制整備事業の生活支援コーディネーターが協議体の運用等を協働推進する体制を構築している。生活支援コーディネーターの委託先でもある社協に、地域づくりを目的とした子どもの学習・生活支援事業、相談事業である家計改善支援事業も委託することで一体的な地域づくりの推進を図る。

3実施方法について

実施方法	委託
事業費	9,190千円（平成29年度）
理由（委託）	○家計相談に関する専門性が求められるため、委託とした。 ○従来から生活福祉資金貸付等を通じ生活困窮者の相談対応を実施しており、家計に関する支援について実績があること。自立相談支援事業との連携関係があることから理解市社会福祉協議会には28年度より委託した。
事業概要	○相談内容に応じて初回相談時から家計相談員が同席するなど、自立相談支援事業（直営）と密に連携している。 ○市社協では家計改善支援事業は生活福祉資金貸付事業と一体的に実施されており、職員3名が兼務している（相談時に家計と貸付の担当者は分ける）。償還計画が可能であれば貸付あっせんを行い、世帯の自立に向けて支援を行っている。 ○無駄を切り詰めるという視点ではなく、まずは現在の収支状況を把握していただき、家計表・キャッシュフロー表を活用して、現在とその先に必要となるお金について考えていただくことを心がけている。 ○教育支援資金の貸付から家計改善支援事業につながった世帯の子どもが、生活支援コーディネーターの活動と連携して立ち上がった「子どもの学習・生活支援」の利用をはじめるなど、委託事業と市の取り組みが有機的に連携した包括的支援体制づくりがはじまっている。
その他特記事項	○多重債務に関する相談については、市の消費生活関係窓口と連携し、神奈川県生活再建支援相談事業と協力しながら、法律家を交えた相談などを実施している。

6　取り組んで良かったこと

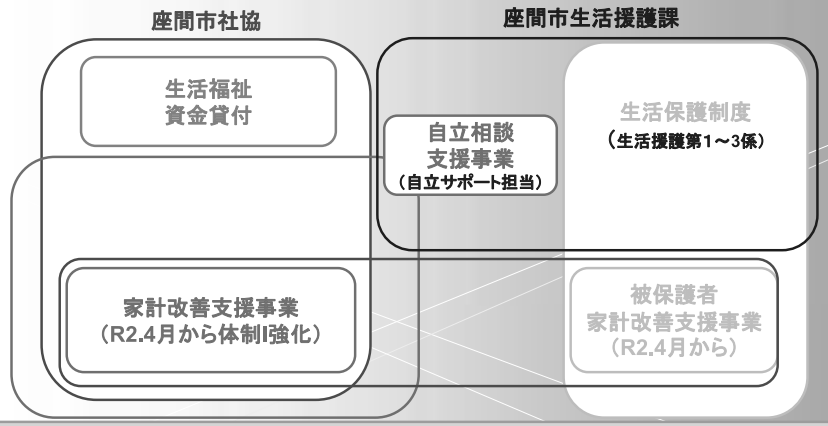
○座間市社会では「生活福祉資金」とは別に近隣より独自の「生活資金」（貸付上限25,000円）の貸付事業があったが、返済できそうにない人には「貸せない」事業となっていた。家計改善支援事業を委託したことで返済できない背景に目を向けた支援の展開が可能となり、社協独自の生活困窮者を対象とした新たな貸付・貸付事業の創設につながった。

厚労省HP　生活困窮者自立支援制度 「事例集」に掲載

家計改善支援事業を連携体制構築に活用する（生活援護課と市社協）

27

生活困窮者自立支援制度（自立相談支援・家計改善支援）と生活福祉資金貸付制度・生活保護制度　との連携



任意事業の活用により、各制度間・機関間が連携しやすくなる。（コミュニケーション量が増えた）

任意事業③　就労準備支援事業「はたらっく・ざま」

28

・就労準備支援事業（H29.10月～）

（座間市就労準備支援事業共同企業体に委託）

・生活クラブ生活協同組合（代表団体）

・特定非営利活動法人ワーカーズコレクティブ協会

・さがみ生活クラブ生活協同組合

1.生活するための基礎を学ぶ
☆調理☆掃除・片づけ☆洗濯☆お金の管理

2.事業所見学
☆就労支援員（無料職業紹介）と連携した 地元企業等への見学

3.事業所交流会
☆事業所見学後、「はたらっく・ざま」で開催
見学だけでは、わからなかった事、聞けなかった事を確認。
※「見る」、「聞く」、「話す」で働くイメージを醸成

4.体験実習
☆市内事業所を中心に職場体験実習
事前にオリエンテーションを実施
2ヶ月で1か所、4ヶ月で2か所可能
☆事業所から1回あたり1000円の奨励金支給

5.実習ふりかえり
☆苦手なこと、得意なこと、できたこと等
☆今後の就労に向けた支援について関係者と相談しながら、本人の希望に沿った支援を継続

事業利用中も適宜、自立相談支援員と連携し状況を共有

2019年度
「日本協同組合学会　実践賞受賞」

ユニバーサル就労支援（社会福祉法人の公益活動との連携）

29

ユニバーサル就労事務局
（社会福祉法人中心会）
http://www.chusinkai.net/universal/

厚生労働省HPに掲載
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000112273
平成27年度　生活保護受給者・生活困窮者の就労の促進に関する協議会資料について（平成28年1月27日）
【参考資料2　全国経営者協議会提出資料　1・2】

座間市と就労準備支援事業委託先、連携先であるユニバーサル就労事務局が協働。

ひきこもり、長期離職などにより、「働きたいけれど働けずにいる人」向けのセミナーを企画。

行政・生協/NPO・社会福祉法人による公益活動が連携した協働
（多様な主体による協働）

アウトリーチ支援事業（自立相談支援事業の強化）

30

令和2年8月から新規事業
「アウトリーチ支援」を開始。
※精神保健福祉士による訪問支援

↓

令和2年8月～令和3年3月
新規相談　39件、支援件数159件
（令和3年3月16日現在）

↓

令和3年度新規事業
ひきこもりサポート事業
「居場所」づくりへ
（6月開始）

任意事業④：一時生活支援事業/地域居住支援事業

31

ある日、市内で高齢者の生活支援や住まいのサポートを実施している「NPO法人ワンエイド」に訪問した時のことでした。ワンエイドさんは活動開始当初は、高齢者への生活支援を中心に活動していましたが、高齢者の様々な生活ニーズに応じていくうちに居住に関するサポートもはじめた団体でした。
これまでの取り組みを通じて高齢者や母子家庭等の生活困窮が見えてきており、自分たちの団体でできることがあれば是非協力させてほしいとのお申し出をいただきました。ちょうど、当座の生活をしのぐための食料の確保について苦慮している頃でしたので、思い切ってダメ元でフードバンクに取り組んでいただけないかとお願いしたところ、ふたつ返事で「はい、やらせてください」とのこと。それからすぐに市内でのフードバンク活動がはじまりました。NPO法人ワンエイドさんとの連携はここからはじまりました。
※高齢者住宅財団発行「財団ニュース150号」より

委託先：NPO法人ワンエイド（居住支援法人）

※全居協会員

R2.8.3
「第1回住まい支援の連携強化のための連絡協議会」
国土交通省資料に
取り組み事例紹介

「支援の実態を作る」 NPOワンエイド連携事例

32

- ホームレス状態になった高齢者への支援
  市税滞納による差し押さえから家賃未納→ホームレス状態に
  ⇒市税滞納により収納課から自立相談支援事業につながる。
  （差押解除の調整/アパート入居相談/食料支援/見守り）

- ネットカフェ生活者
  ⇒市税滞納により収納課から自立相談支援につながる。
  （アパート入居相談/家計改善支援・税分納相談）

- 社員寮からの退去
  ⇒建築住宅課（市営住宅の相談）から自立相談支援につながる。
  （就労支援/アパート入居相談/引っ越し作業）

- 世帯主の傷病（うつ病）による収入喪失、住宅ローンが支払えない。
  ⇒障がい福祉課（精神保健担当）より自立相談支援につながる。
  （妻の就労支援/アパート入居相談/物件売却/家計改善支援）

任意事業の拡充状況

33

生活困窮者自立支援事業
（生活困窮者自立支援法に基づく）

- 自立相談支援事業（H27.4～）
  （相談支援・就労支援・住居確保給付金の給付）
- 家計改善支援事業（H28.7～）
- 就労準備支援事業（H29.10～）
- 子どもの学習・生活支援事業（H27.4～／H30.7～）
- ※無料職業紹介事業（H27.11～）

黒字：必須事業　赤字：任意事業　※法定外

複合的な課題を抱えている相談者像

初回アセスメント115件中　446個の課題

→1人当たり　3.88個

・経済的困窮	70	・病気	48
・家計管理の問題	39	・就職活動困難	32
・メンタルヘルス	31	・家族関係	28
・社会的孤立	26	・債務	26
・障害（疑い）	23	・住まい不安定	20

「自立相談支援事業」
・経済的困窮　・病気
・メンタルヘルス　・家族関係
「無料職業紹介事業」
・就職活動困難
「就労準備支援事業」
・社会的孤立　・障害（疑い）
「家計改善支援」
・家計管理の問題
・債務

※相談者の抱えている課題の実態から事業展開をしてきた経過がある。

「住まい不安定」（H28～H30）
新規アセスメント292件中　64件（21.9%）
⇓
課題として大きかったが未対応であった。

2019年度（令和元年度）新規事業として予算化

34

居住支援推進事業（その他事業）

※プロポーザル方式により選考

(1) 住宅困難者が安定した住まいを確保できるよう、住まいに関する相談窓口を設置し相談に応じるとともに、希望に沿った賃貸物件情報の収集及び紹介
(2) 住宅困難者への定期的な見守りや生活相談等、生活支援
(3) 不動産関係者、福祉関係者、居住支援協議会の有する物件や、居住支援サービスの情報を収集し、不足しているものについては担い手を開拓

⇒ NPO法人ワンエイド に委託し、
令和元年7月から開始

居住支援推進事業の実施に向けて

35

「座間市生活困窮者自立支援地域ネットワーク研修事業」

神奈川県居住支援協議会と連携し、研修会を共催。

県居住支援協議会の持つ不動産関係者のネットワークと地域の福祉関係者（地域包括支援センター・相談支援事業者等）をつなげ、関係づくりを通じて地域課題の共有をはかる試み。

「居住支援協議会伴走支援プロジェクト」（国土交通省）

36

応募理由

庁内において居住支援に関する施策や住宅セーフティネットに関する施策について主管部署をどの部署とするか等の調整が不十分であり、居住支援協議会設立に向けた動きに至っていない。

居住支援には、住まいの確保等に関する支援（ハード）と住まいでの暮らしに関する支援（ソフト）が必要であると考えている。保証人や“身寄り”の問題など、単身高齢者の問題を中心に課題は顕在化してきているが、基礎自治体にハードとソフト両面に関して関係者が集い、課題を共有・解決していくためのプラットホームがなく、有効な施策が打てない状況を問題と考えている。

➡ **3度の勉強会等の開催を通じて、住宅部局との課題共有を進めた。**

住宅セーフティネットについての勉強会（2019.10.25）

県居住支援協議会研修会（2019.1.16）

住まいに関する支援の勉強会（2020.2.13）

住宅部局との連携による取り組みの深化（令和2年～）

37

①研修の開催（中止）
令和2年3月27日（金）
・市、高齢者住宅財団、神奈川県居住支援協議会による共催
→伴走支援プロジェクトの“ご縁”

②市営住宅の保証人要件廃止
・令和2年3月議会に条例改正案を上程

③一時生活支援事業/地域居住支援事業を開始（4月）
・居住支援推進事業を強化

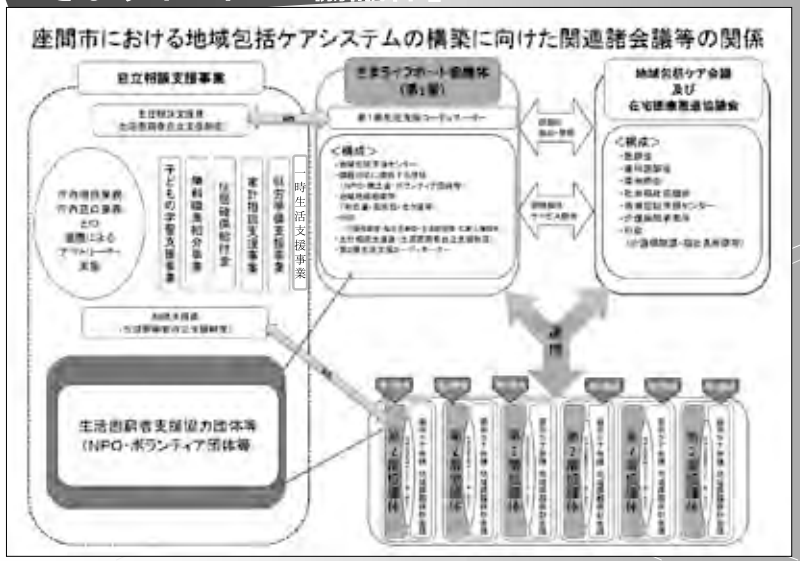
④フードバンクに相談補助員を配置（7月）
・「新たなつながり事業」第2次補正予算事業を活用

⑤コロナ離職者の市営住宅の一時入居を開始（7月）
相談支援・居住支援との連携により早期生活再建を目指す

座間市居住支援協議会設立（令和3年6月）

地域包括ケアシステムとの連携「ざまライフボート協議体」

38



属性を問わない「断らない相談」がつくるもの（座間市：生活困窮者自立支援の現在地）

39

生きることの包括的支援　自殺対策

生活困窮者支援を通じた地域づくり
ざまライフボート協議体/
子どもの学習・生活支援事業/
フードバンクへの相談補助員配置

対象者属性を問わない支援
（就労支援・就労準備支援・家計改善支援・居住支援等）
社会参加の基盤への支援

（断らない相談支援）自立相談支援事業
（PSW・子ども健全育成支援員によるアウトリーチ含）

生活保護制度

行政改革推進委員会
「包括的支援体制構築専門部会」
「つなぐシート」等　庁内連携強化・推進

地域共生社会　重層的支援体制の基盤づくり

コロナ禍での支えあい（フードドライブ）

40

コロナ禍:「基礎自治体」に求められていること

41

（相談支援に関連して）
①生活不安に関する相談窓口となる
②国/県/市、多岐に及ぶ支援策を包括的に市民に届けること
③基礎自治体独自のコロナ対策等の政策形成
⇒**生活困窮者自立支援法を活用**

一人ひとりの相談に向き合う現場であることの強み

◎コロナ禍による影響の端緒をつかむ
◎今、何が必要なのか（ニーズ）を肌で感じる。
◎他部署に相談状況（＝市民の状況）を知らせる。

★法第八条により利用勧奨（努力義務）が定められている

※法第八条　都道府県等は、福祉、就労、税務、住宅その他の所掌事務に関する業務の遂行に当たって、生活困窮者を把握したときは、当該生活困窮者に対し、この法律に基づく事業の利用及び給付金の受給の勧奨その他適切な措置を講ずるように努めるものとする。

④属性を問わない「断らない相談」がつくるもの（座間市が取り組んでいること）

42

「生活困窮者自立支援制度」を活用して
「生活困窮者自立支援/包括的支援」の体制をつくる
（重層的なセーフティネットの構築）

・仕組みありきではなく、支援の実態を作るための動きを意識する
・制度として自己完結しない事を強みに
・つながった“ご縁”をつなぎあわせ、ネットワークを形成してゆく

↓

「自立」を「支援」するだけでは
「孤立」は解消しない。
「支援」だけではなく「応援」が必要。

資料番号3－⑧

これからの時代におけるキャリア支援

－キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングの動向より

労働政策研究・研修機構
下村英雄
hi.shimomura354@jil.go.jp

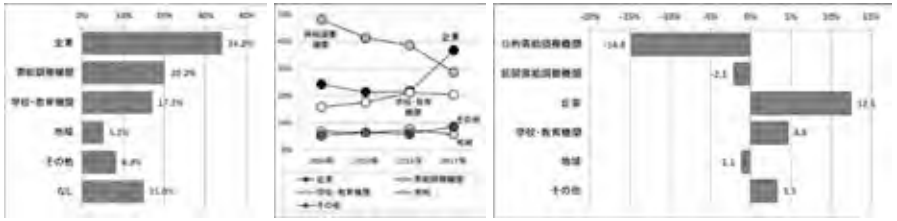
新たな「地域・福祉領域」

- **「その他」の領域が活動するキャリアコンサルタントの活動が拡大**
  - 必ずしも量的に拡大している訳ではないが、活動領域が各方面に多様化している
- **調査で、主な活動の場「その他」で回答された自由記述内容：**
  - ① **医療機関：**病院、患者さんの職場復帰支援、がん患者就労支援、難病患者の就労
  - ② **福祉施設：**社会福祉法人、福祉事務所、生活困窮者就労支援施設、高齢者施設、依存症者の就労支援、ひとり親、刑務所、少年院
  - ③ **特に、障害者支援：**障害者の就労支援、障害者の職場定着支援、就労自立センター、就労支援センター（うつ病、発達障がい）
  - ④ **自治体等：**都の就業支援機関、官公庁受託事業、男女平等・ダイバーシティセンター、子ども・若者総合相談センター、家庭裁判所、区役所窓口、県機関、若者支援のNPO、電話相談ボランティア
- **医療・福祉機関、自治体等などでキャリア支援が拡大。新領域を形成**

  →「地域・福祉領域」

キャリア支援：どの領域が伸びているか

- **キャリアコンサルタントの主な活動の場及び2006～2017年の比較**
  - 2017年時点で、活動の場は、企業３割、需給調整機関２割、学校２割、地域その他１割
  - 2006年から2017年で需給調整機関（特に公的需給調整機関）が減少し、企業が大きく増加
  - 「学校」が増加。「その他」の領域も微増



労働政策研究・研修機構（2018）「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」より。キャリアコンサルタント3,273名対象。2017年調査実施。2006年調査、2010年調査と比較

一時保護をへて、診断書もあったので生活保護を受けることができ、母子家庭生活支援施設に入所しました。離婚調停は不成立だったため、これから裁判になります。

法テラスに相談して弁護士さんを紹介してもらい、弁護士料も借りることができました。夫は今でも借金で大変で、月収30万円のうち、返済が21万円、家賃が８万円、それでも自己破産は選びません。確定申告もしていないそうです。

母子生活支援施設は2DKで、お風呂とトイレは別。子どもたちのレクリエーションもあり、学習室で宿題も見てくれます。また臨床心理士が週１回話を聞いてくれます。

DVによって、子どもと命以外のほとんどすべてを失ってしまいました。ここまで来るのは大変でしたが、助けを求めてなんとかやってこられました。

しかし、今後のことを考えると不安です。夫婦そろっていて共働きだったときでも子育てと仕事の両立は大変だったことは知っています。母子生活支援施設を出てから家賃を払い、自分で自立していくことになると、子どもをきちんと育てられるのでしょうか。

（宇都宮健児・猪股正・湯浅誠（2007）「もうガマンできない！　広がる貧困－人間らしい生活の再生を求めて」明石書店より）

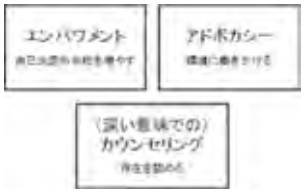
- **地域・福祉領域のキャリア支援が各方面で拡大している理由**

  ⇒キャリア支援があらゆる支援の「アンカー役」であるため
  - 支援者、被支援者ともに多様だが、いかなる支援も最終的には「自立」を求める
  - 「自立」の最大の手段が「就職」であり、したがって、あらゆる公的な支援は「就職」に収斂する
- ダイバシティの世の中にあって、全ての支援がキャリア支援に収斂する。
- **社会正義のキャリア支援**
  - 格差、貧困、外国人、性的少数者など、少数派・周辺層の問題解決に向けた社会正義＝社会的公正を実現するキャリア支援に、世界的な関心が集まる

社会正義のキャリア支援論

- 「アンカー」としてのキャリア支援。
  - 長期失業、格差・貧困、外国人、性的少数者など、心理的支援を要する人は多くいるが、その多くが、最終的には就労支援を望む。

- 社会正義のキャリア支援「３つの可能なプラクティス」
  - 深い意味でのカウンセリング＝voice（声）
    - 社会の問題として聴く
    - 承認的正義、存在を認める
  - エンパワメント＝capability（潜在能力）
    - 「情報」「スキル」を重視
    - 自己決定の手段を増やす
    - 自尊感情を高める
  - アドボカシー＝emancipation（解放）
    - 環境に働きかける連携
    - 申立・交渉、情報発信



第2 回ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会議事概要

日時　2021 年8 月26 日 17:00～19:00

場所　ズームにて

開催出席者

西岡部会長、下村委員、谷口委員、林委員、丸物委員

（上記以外の出席者）日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

１．日本財団WORK ！ DIVERSITY プロジェクトに関する基本的考え方と地域プラットフォームに求める最低限の必要条件について

資料① 基本的考え方の整理 －特に、「ダイバーシティ就労支援地域プラットフォームに求める最低限の必要条件」 －（案）

資料② これまでの就労支援の成果と課題 ～ダイバーシティ就労支援に問われること～（西岡正次部会長（A’ワーク創造館副館長）提出資料）

岩田ダイバーシティ就労支援機構代表理事より、資料①の説明と議論の前提となる部会の役割の説明がなされ、ダイバーシティ就労支援の地域プラットフォームの必要性の議論に移った。

２．地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策について

資料③ 地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策について

３．意見交換

○ 地域プラットフォームにおける課題の整理をすると、次の2点になる。

① これまでの就労支援の成果を伸ばすとともに新たな課題に応えるため、「ダイバーシティ就労支援のネットワーク」の整備を目指すこと、

② 初期のキャリアステップを実現した者の次のキャリアステップを支援するプログラムが必要なこと。

○ ネットワークの管轄範囲との関係で自治体の関与が入るべし。

○ 制度ではなく、人から入る支援方法を地域でできることが重要、事務局案（資料①）で挙げられた条件はその通りと考える。

○ 実際活動していく中で、人口の少ない県では、県単位でそのエリアの自治体の参画が必要になると感じている。

○ 行政の縦割りの問題があることから、どの部局と連携するかが重要。また、プラットフォームをアピールする際に、象徴的なツールや取り組みがあることが必要、例えば文科省のキャリア教育推進時のキャリアパスポートのような旗印が必要。ダイバーシティ就労支援では、ICP（インディビジュアルキャリアプラン）などを軸にしてはどうか？

○ ダイバーシティ就労支援のプラットフォームというのは、特定の類型のために想定するものではない形になるので、コンセプトが重要になる。そのためにもどんな支援機能を持つのかが想定できないといけない。また、機能整備を図るための財源・人的資源等の確保も必要になる。

○ 地域プラットフォームがただ集まるだけ、連絡協議会みたいなるのか、事業体としてその役割を果たすのかは重要な部分。

○ 自治体の関与に関しては、直接的なものは脆弱で行政の限界があると思うので、直接的には運営に関与はしないほうが良い。

○ 各支援現場での取り組みを評価するアワード的なものを作り、モデル就労支援プログラムの提供を促す仕組みはあり得るのでは？

○ キャリアラダー（キャリアのはしご。キャリアアップを目指すためのキャリア開発のプラン）に関しても、最初のスモールステップ段階にもっと基礎的な取り組みあってもよいと思う。

○ モデル事業所等を表彰すると同時に、全国プラットフォームは、シンクタンク機能を果たす必要がある。モデル事業は様々な要素の集合知として成り立つので、外形だけマネしても機能しない、しっかりとした分析をした上での情報提供、助言を考えるべきである。

○ 好事例の集合知を持っていれば、地域プラットフォームの展開時に役に立つ。

資料１　「ダイバーシティ就労支援プラットフォーム」等に関する
基本的考え方の整理（未定稿）（案）

（※）本資料は、第 24 回企画委員会（2021 年 8 月 31 日開催）用の資料案で、調整中であり、変更があり得る。

１．　基本的用語の使い方の整理、確認

（１）（ダイバーシティ就労支援）地域プラットフォーム

地域レベルでのダイバーシティ就労を支援するため、地域支援関係機関、就労事業所（企業、福祉事業所）、就労困難者等（本人、家族、当事者団体）、自治体等行政機関が実施するダイバーシティ就労支援に関連する事業の調整・協働支援を行う基盤的組織。

（２）（ダイバーシティ就労支援）全国プラットフォーム

地方での取組みなどを支援するための、全国区レベルの主要関係団体を構成員とする基盤的組織。①地域プラットフォームに対し、相談・助言、就労支援機関情報・先進事例・専門家リスト・モデル支援プログラム等地方の取り組みを支援するツール・情報を開発・提供するとともに、ファンド等を活用し必要資金を供給する。②地域プラットフォームへの支援策以外にも、地域の就労支援機関に対する情報提供等の支援を行うとともに、政策提言、調査研究、事業評価等のシンクタンク的活動も行う。

（３）ダイバーシティ就労支援ネットワーク

上記の地域プラットフォームと全国プラットフォームを総称して、「ダイバーシティ就労支援ネットワーク」と呼ぶ。

（４）日本財団 WORK ! DIVERSITY カンファレンス

各年度の事業成果を公表し、ダイバーシティ就労の考え方を広めることを目的としたカンファレンスを年 1 回開催する（その他に、数回のミニカンファレンス開催を検討）。

２．ダイバーシティ就労支援地域プラットフォームに求める、最低限の必要条件（案）

①あらゆる類型の働きづらさに対応していること（あるいは、することを目標・理念や行動計画に掲げていること）、
②相談（就労支援アセスメントを含む）機能を有すること、
③地域の自治体の、健康・生活・住居・家族等に関わる包括的支援とつながっていること、
④就労に向けたキャリアステップの取組みをすること、
⑤労働施策との連携を図っていること。

（※）上記必要条件を満たせば、各地域の特色を活かした多様なプラットフォーム形成を

目指す。この地域プラットフォームづくりへの取組みを、モデル事業で助成。

３．企画委員会、ネットワーク構築検討部会、横断的支援部会の担当分担の確認

○ 企画委員会：全体調整、基本的戦略の決定、全国プラットフォーム実施事業の検討

○ ネットワーク構築検討部会：

・地域プラットフォームに期待される機能・役割・実施事業内容等
・地域プラットフォームに対し全国プラットフォームが実施する支援策

○ 横断的支援部会：政策・制度・アセスメント手法等の提案

４．地域プラットフォームへの支援策以外の全国プラットフォームが実施する事業の確認

（１）2021 年度

○ アンケートに回答した就労支援機関に対するフィードバック、情報提供

○有識者ヒアリングの開催

（２）2022 年度以降

○ 各地域の就労支援機関に対する支援

・半日程度のオンラインセミナーの開催

・情報提供サイトの開設

○政策提言、調査研究等のシンクタンク的活動

等

これまでの就労支援の成果と課題～ダイバーシティ就労支援に問われること～（西岡部会長）

資料②

これまでの就労支援の成果と課題　～ダイバーシティ就労支援に問われること～　（資料2）

1　さまざまな社会サービスに伴う就労支援の拡大（態様別支援の進展・拡大）

①支援機能を担う機関・団体の拡大
②支援機能の進歩
　1）相談（職業アセス）
　2）就労準備、中間的就労等の職業生活（キャリア）の模索・形成段階の支援の萌芽
　3）職業紹介・マッチング支援の試行
　4）定着支援
　5）健康・生活・住居・家族等に関わる包括的支援
③キャリアステップに対応した就業機会の提供（仕事づくり）との連携
④労働施策との連携

2　新たな課題とダイバーシティ就労支援への期待

①「初期キャリアの次をめざす」等の目標とするキャリアの模索・形成に対応する支援プログラムへの期待（⇒従来の活動を補完する内容。GPの一般化）
②社会サービス等利用のボーダー層（潜在層含む）、特に「雇用の多様化」に伴う不安定就労層（働く貧困層等）の増大（⇒従来の活動にはつながらない層）
③教育訓練等を利用した支援プログラムへの期待（「学ぶ」支援）（⇒労働施策との連携等）
④企業・働く場と連携した支援プログラムの拡充、協力企業・事業所の組織化への期待
⑤企業等との連携強化への期待。人材開発や職場環境整備等における連携への期待
⑥キャリアラダー等を支える企業ネットワークへの期待

就労支援の経験から　支援機能等の変遷、到達点

態様別就労支援

◆就労支援の拡大
□態様別就労支援
＝社会サービス（生活諸課題対応）と組合せた就労支援（⇒GPの普及と機能の向上等）

障害分野の雇用・就労支援

生活困窮者支援と就労支援

◆就労支援機能の拡充
□準備段階支援の拡大
□中間的就労
□初期キャリア（定着）支援
◆態様横断的就労支援の始まり

労働施策と就労支援

□就職支援（福祉との連携・一体化＝態様別支援の補完）
□教育訓練（特定求職者訓練等）
□障害分野（就業・生活支援センター、チーム支援等

◆今後、期待される支援プログラム
□キャリアの模索・形成支援（←就労の実現）
□「働きながら、キャリアステップを準備する」支援
□教育訓練を利用した支援
□協力事業所（企業）の組織化、職務の構造化・人材開発、職場環境整備等（ナチュラルサポート等）
キャリアラダー（転職支援等）

支援対象の拡大・増加	キャリア形成支援の不全	働く貧困層の拡大	働くの仕組み・慣行の変化
無業層・不安定就労層の拡大・増加 新たな生活困難層の拡大・増加	流動化とキャリア模索・形成の孤立 就職支援⇒キャリア模索形成支援への過渡期	雇用形態の多様化ほか 新たな「生活困難層」の拡大	長期雇用の縮減、雇用形態の多様化 働き方の変化（雇用類似等）

ダイバーシティ就労支援という取組み

多様な就労困難者（キャリアの模索・形成途上の「新たな生活困難層」）が拡大・増加し、より効果的な支援活動や事業、施策が問われている。

これら期待される活動・事業等を「ダイバーシティ就労支援」と位置づけ、これまでの就労支援の成果を伸ばすとともに新たな課題に応えるため、「ダイバーシティ就労支援のネットワーク」の整備をめざす。同ネットワークは各分野で活躍する支援機関・団体等が引き続き事業・活動等をいっそう強化・推進できるよう、基盤となる連携のネットワークの役割、また「新たな課題等の解決・補完を進める共同のネットワーク」の役割を担う。

連携あるいは共同のネットワークは、地域や経済圏等をベースとした「地域プラットフォーム」と、全国レベルでダイバーシティ就労支援の趣旨や諸活動の普及のほか、各地で活躍する機関・団体等の先進的な取組みや、地域プラットフォームの整備等を支援する「全国プラットフォーム」に分けられ、それぞれ検討・整備を進める。

資料３　　地域プラットフォームに対し、全国プラットフォームが実施する支援策（案）

第２回ネットワーク構築検討部会（2021 年 8 月 26 日）

１．先進事例の提供

○ WORK！DIVERSITY プロジェクトモデル事業検討地域その他グッド・プラックティス（良質な実践事例）実施地域の取組みの紹介

○【参考】「WORK!　DIVERSITY モデル事業の現状報告」（2021 年 6 月 17 日）掲載事例から情報収集（例： 座間市の「つなぐシート」）

２．モデル就労支援プログラムの提供

○ 様々な理由で無業状態または、それに近い状態の人々が、様々な就労支援を受けて一般就労（正規・非正規雇用を含む）ないしそれに近い就労を目指すためのプログラム提供事業。

○ 就労支援の内容については、キャリア・コンサルティング、履歴書の作成指導、ニーズに応じた職業紹介、個別求人開拓、面接対策、就労後のフォローアップなど、就労に向けた準備が一定程度整っている人々を対象としたプログラムから、まだ、準備が整っていない人々を対象とした、生活リズムの改善や仕事に向かうための様々なスキル形成を含む就労基礎訓練まで、幅広いプログラムを想定。

○まずは、A‘ワーク創造館、佐賀 SSF、座間市等から資料収集。

３．モデルキャリアラダーの提供

○「キャリアラダー」（キャリアアップのためのはしご）とは、仕事を難易度や賃金に応じて複数の職階に細分化し、それぞれの職務内容や必要なスキルを明確にし、下位職から上位職へ、はしごを昇るように着実にキャリアアップできるために、人事制度や能力評価制度等キャリア向上の道筋と、そのための能力開発の機会を提供するしくみを構築することをいう。

○　キャリアラダーの目的やメリット

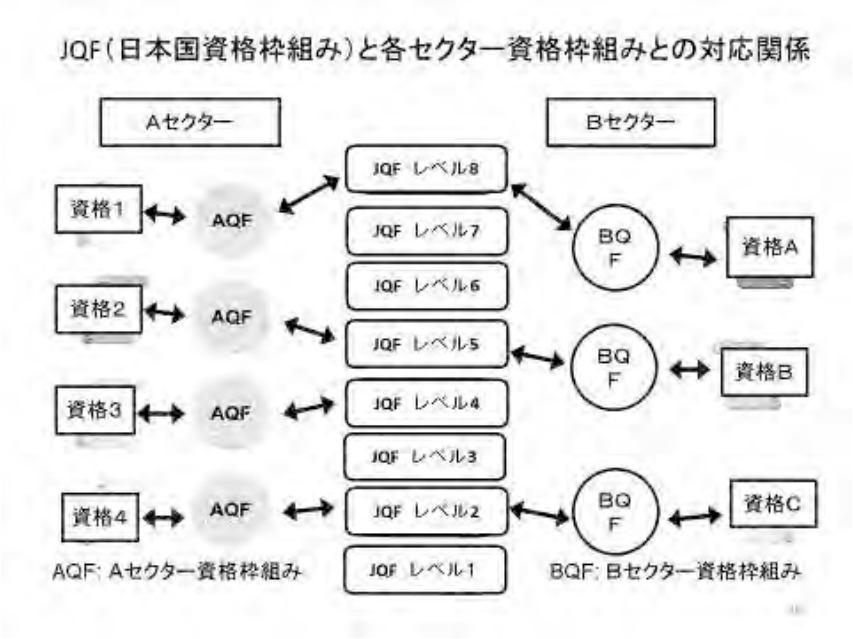
①将来の自己のキャリアイメージを明確にできる

②自分に必要なスキルの過不足を発見できる

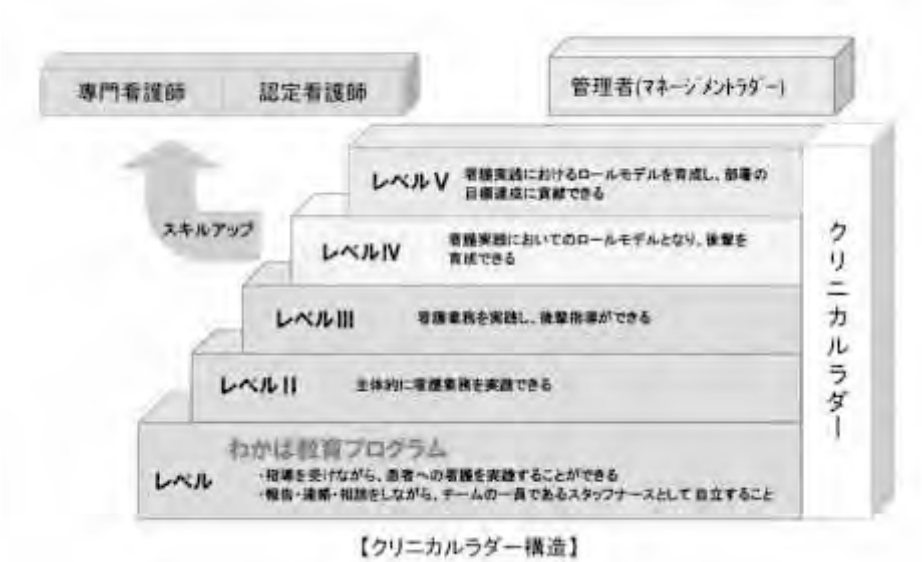
③客観的な評価が可能になる

○ 近年、介護業界・医療業界等で広まりつつある。

○「資格枠組み」（資格のものさし）策定も視野に。



【例】大阪市立大学医学部付属病院の看護師事例



【クリニカルラダー構造】

4．専門人材のあっせん

○ 研修講師ではなく、各地域の事業構想への掘り下げた助言ができる者の紹介。

○ 人件費補助も検討。

○ まずは、佐賀 SSF の多職種連携のノウハウや、「地域・福祉領域で働くキャリアコンサルタント情報」の収集？

5．就労支援人材の研修

○ まずは、A‘ワーク創造館の訓練・研修や佐賀 SSF「協働型の人材育成」等を参考に。

第3 回ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会議事要旨

2021 年9月30 日（木）

日時　2021 年9月30日 10:00～12:00

場所　ズームにて

開催出席者

西岡部会長、下村委員、谷口委員、林委員

（上記以外の出席者）日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

１．「WORK ！ DIVERSITYプロジェクトの基本的考え方＋当面の行動計画」（案）の説明(事務局)

岩田ダイバーシティ就労機構代表理事より、これまでの部会での議論を取りまとめた基本的考え方の説明と当面の行動計画の説明がされた。（資料省略）.

２．「大阪府、座間市において、地域プラットフォームを構想するとどのような姿になり、どのような課題があるか」

資料②　ダイバーシティ就労支援の推進に向けて（西岡部会長）

資料③　座間市構想案（林委員）

西岡部会長から資料②の説明

〇ダイバーシティ就労支援は、１）既存の支援が届いていない潜在層や新たな課題に伴い支援層などを受けとめる「多様な対象の支援」「支援祖対象の拡大」２）支援の考え方や内容の進化を問いかける役割を果たす。

〇地域プラットフォームは①支援対象の拡充②新たな連携の形成③就労支援の考え方や内容の改善・進化④就労支援にかかる地域ルールや制度等の検討や整備を図る。

〇大阪の「Ａ´ワークス」での取り組みでは、障害者就労支援の3団体、若者・困窮者支援の団体と大阪府の福祉部とともにダイバーシティ就労支援の推進課題等についての協議を始めている。

〇個別支援をベースにした支援（団体）ネットワーク、協力企業ネットワークによる、多様な教育訓練の開発、体験・訓練付き雇用等、を大阪府改正ハートフル条例の中で推進。

○ 個別支援をベースにした支援（団体）ネットワーク、協力企業ネットワークによる、多様な教育訓練の開発、体験・訓練付き雇用等、を大阪府改正ハートフル条例の中で推進している。

（２）林委員から資料③の説明

○ 座間市においては、生活困窮者自立相談支援を中心に様々な社会的資源との連携により、多様な就労支援の入り口として一定の機能を果たせている。しかし、出口としての就労の多様性を確保できているとは言えない。

○ 「すぐに働ける場」及び「就労体験」の場の創出、こうしたことを念頭に置いた、しごと体験等プログラム創出を地域で行う

○ 支援付き就労からのキャリアアップ等の課題に応えるために訓練等のプログラムの多様性を確保していく。

○ 自治体は多様な就労支援のコーディネイトを行い、地域プラットフォームの中での役割を図る。

３．意見交換

○ 障害者就労支援事業者が認定職業訓練校になったがあるが活用されていないケースがある。どんなプログラムを持っているか等のアナウンスが自治体の窓口でなされていない。

○ 就労支援タイプとしてはワーク先行型のものの効果が高いことは知られているが、広がっていない。課題として出口としての就労先の確保、体験就労の場が豊富にあることが必要になるが、そこに難しさがある。

資料2

1　ダイバーシティ就労支援の推進に向けて

西岡（A´ワーク創造館）

○ 日本財団WORK！DIVERSITYプロジェクトの目的は、「多様な要因で就労困難な状況にある人々向けに、多様な（良質な）働く場が多様な形で整備され、実際働く人々が増えることを実現する」ことである。

【プロジェクトの背景とねらい】

①さまざまな困難や悩み等の解決を契機にはじまる、いわゆる分野別・制度別の就労支援は広がり、活動を担う機関・団体は増加している

②一方、機関や団体ごとに就労支援の考え方や内容はさまざまであり、改善や強化等の課題を抱えている。また労働社会の不全感が広がる中で要支援層は増大しており、効果的な支援に向けた改善や改革が共通して問われている。障害者支援や生活困窮者支援等の分野では「対人支援⇒多職種連携⇒インクルーシブな企業や社会づくり」といった支援内容や考え方の進化なども見られる

③さらに、ひきこもり支援やジェンダーマイノリティ支援、依存症や難病等にかかわる支援などの新しい取組みの中で、就労支援が実践の課題となっている

④ダイバーシティ就労支援は、1）既往の支援が届いていない潜在層や新たな課題に伴い支援層などを受けとめる「多様な対象の支援」「支援対象の拡大」 2）支援の考え方や内容の進化　を投げかけている

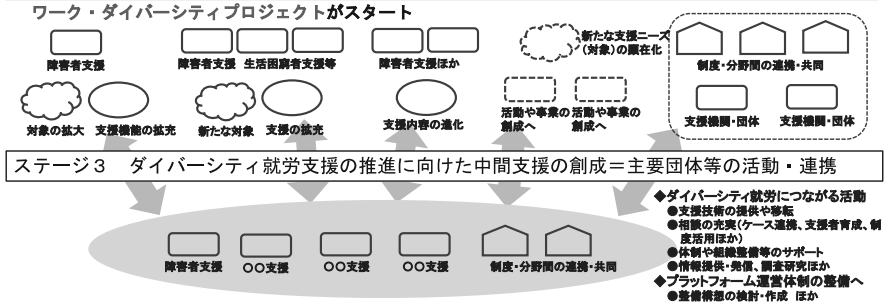
1

ステージ１　分野別・制度別就労支援の広がり、活動の多様化

さまざまな社会課題（就労阻害要因）を契機に就労支援の活動や事業が展開され（活動の広がり※）、主たる支援ニーズごとに分野別・制度別に就労支援は広がり、内容等に差がみられる（多様な働きづらさの拡大）。

※助成団体や施策サイドは、モデルとなる活動や好事例等を支援・奨励

ステージ２　ダイバーシティ就労支援に向けた新たな活動や多様な連携



ステージ３　ダイバーシティ就労支援の推進に向けた中間支援の創成＝主要団体等の活動・連携

ステージ４　ダイバーシティ就労支援の展開を支える地域プラットフォームの形成

3

2　「ダイバーシティ就労支援」プロジェクトの進め方

プロジェクトは、既存の活動や取組みに対して、①多様な対象、多様に拡大する就労支援ニーズへの対応力の向上　②連携による支援内容の改善等の促進と共通のリソースとしての蓄積　③新しい課題（ニーズ）に対応する活動等の生成や成長　④労働社会の変化等に対応した就労支援の考え方や内容の進化等　といったことを促進する契機となる。そこで「ダイバーシティ就労支援」として、当面次のような活動や取組みに注目する。

1）多様な対象に対応する取組み（支援対象の拡充）
　○従来の主たる支援対象への経験や資源等を踏まえ、新たな対象に対する活動や事業を追加
　○新たな支援対象・社会課題（就労阻害要因）に対する活動や事業を連携等によって促進
2）新たな連携の形成
　○主たる支援対象が異なる機関や団体等が連携によって支援拡充や新たな支援をめざす活動
3）就労支援の考え方や内容の改善・進化
　○就労支援のプログラム開発やスキル・ツール、多職種連携、企業等の支援など
4）ダイバーシティ就労支援にかかる地域ルールや制度等の検討や整備
　○上記のダイバーシティ就労支援の活動や事業を支える地域ルールや制度等の整備
5）上記、1）～4）の活動や事業を支える地域プラットフォーム形成の取組み
　上記のダイバーシティ就労支援を通じて、多様な支援ネットワークの形成、その成果である個別支援の充実を促進するとともに、それらを支える基盤となる機能や役割を担う「地域プラットフォーム」の形成をめざす。「地域プラットフォーム」は、1）から4）の活動に関わり、中間支援機能を担う主要な団体・機関等が推進し、プラットフォームの事業や運営体制等の整備を図る。

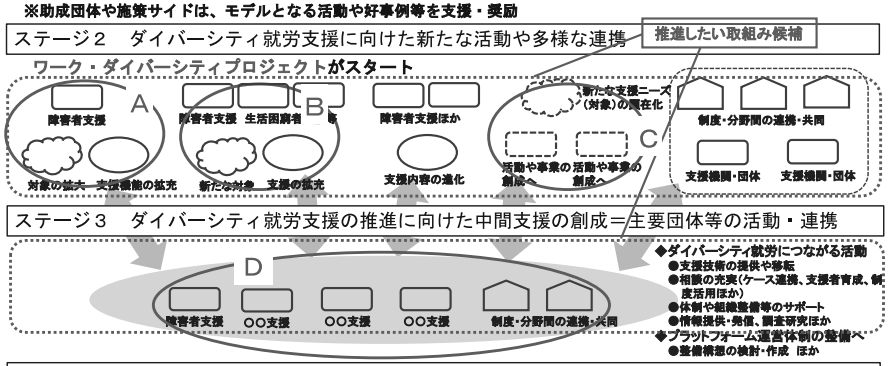
2

ステージ１　分野別・制度別就労支援の広がり、活動の多様化

さまざまな社会課題（就労阻害要因）を契機に就労支援の活動や事業が展開され（活動の広がり※）、主たる支援ニーズごとに分野別・制度別に就労支援は広がり、内容等に差がみられる（多様な働きづらさの拡大）。

※助成団体や施策サイドは、モデルとなる活動や好事例等を支援・奨励

ステージ２　ダイバーシティ就労支援に向けた新たな活動や多様な連携

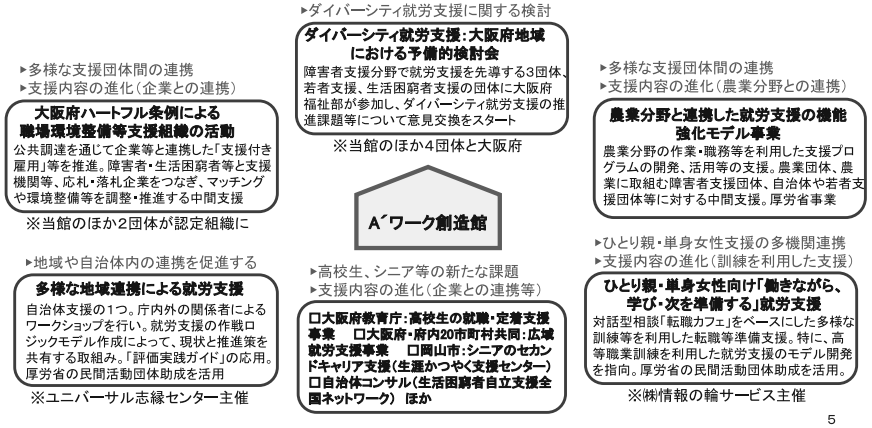


ステージ３　ダイバーシティ就労支援の推進に向けた中間支援の創成＝主要団体等の活動・連携

ステージ４　ダイバーシティ就労支援の展開を支える地域プラットフォームの形成

4

3　「ダイバーシティ就労支援」にかかわる当館の取組み



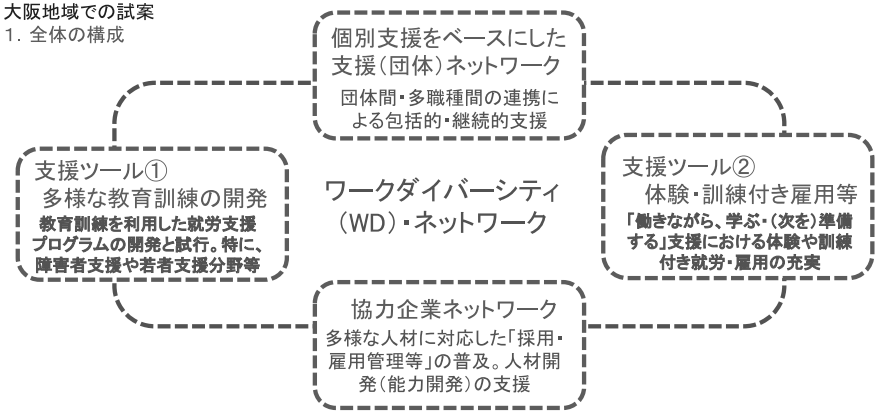
5

4　ワークダイバーシティ・プロジェクト　大阪地域での試案

1. 日本財団による「ワークダイバーシティ・プロジェクト（WDプロジェクト）」は、対象や課題別に展開される就労支援を横断的に支えるプラットフォームづくりを目指しています。
2. 「WDプロジェクト」は、各種の調査研究事業のほか、予定しています。
3. 事業のスキームは、就労支援に関わるさまざまな団体が包括的・継続的な支援を要する「多様な対象」や「支援内容の進化」にかかわる個別支援をベースに、連携のあり方や課題等を実践的に整理することを目指しています。①個別支援に対する助成。
4. 対象別・制度別就労支援を横断するプラットフォームを目指すことから、多様な支援団体の参加と自治体の参画を条件としています。②多様な支援団体と自治体の参画
5. 事業案の考え方は、次ページ図のように、4つのポイントが考えられます。以降、4つのポイントを順次、図に整理しています。
6. 就労支援の実践においては、すでに団体間あるいは多職種間の個別支援の連携は見られますが、団体や自治体の各部署が共通に利活用できる支援のリソースや技術・ツール等のプラットフォーム機能はありません。また、就労支援が働く場の整備、企業等との連携が不可欠になっています。大阪府は改正ハートフル条例において、他地域に先んじて「職場環境整備等支援団体」を位置づけています。

6

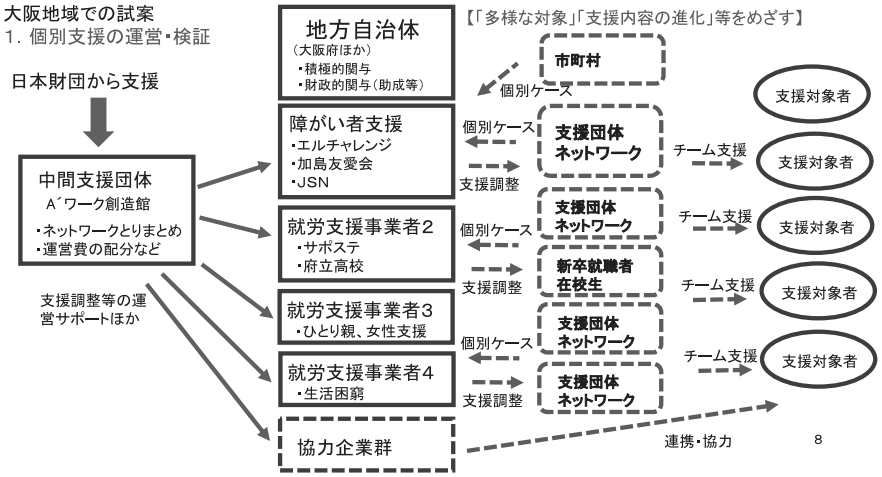
日本財団ワークダイバーシティ・プロジェクト
大阪地域での試案
1. 全体の構成



※大阪府改正ハートフル条例（職場環境整備等支援組織の認定ほか）の推進（別紙参照）

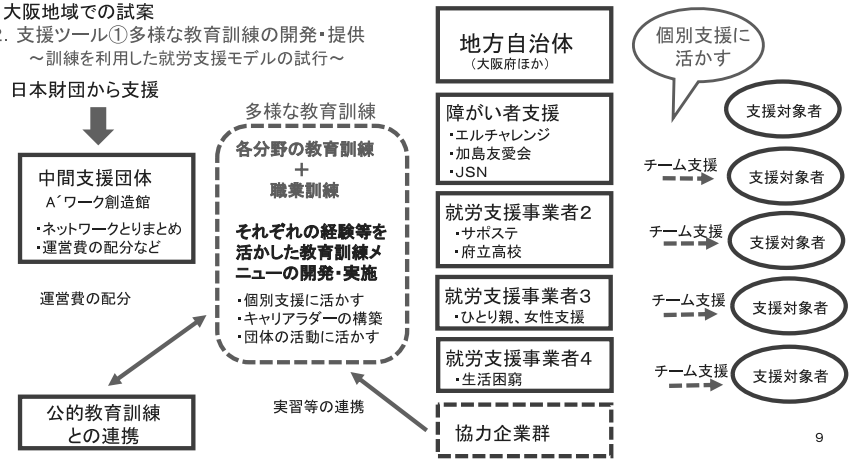
7

ワークダイバーシティ・プロジェクト
大阪地域での試案
1. 個別支援の運営・検証



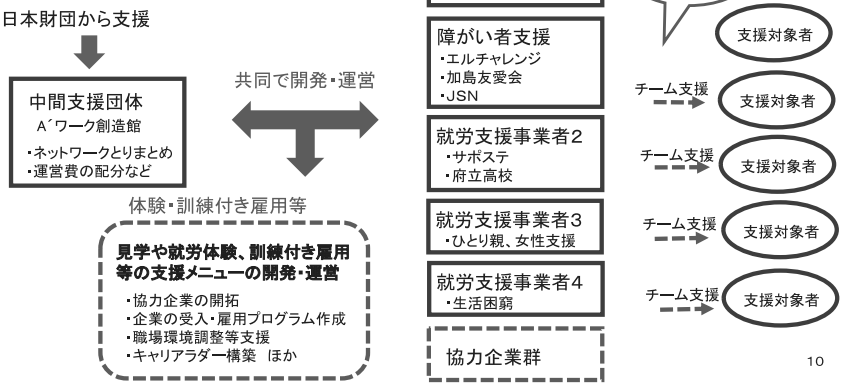
8

ワークダイバーシティプロジェクト
大阪地域での試案
2. 支援ツール①多様な教育訓練の開発・提供
～訓練を利用した就労支援モデルの試行～



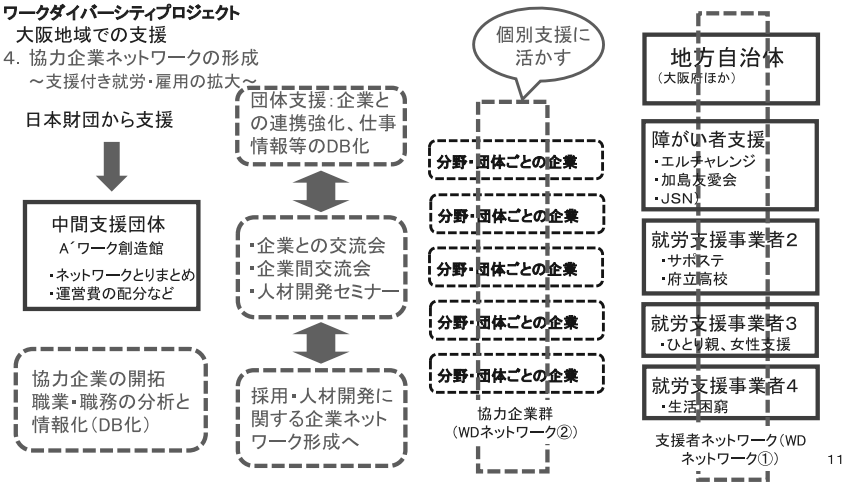
9

ワークダイバーシティプロジェクト
大阪地域での試案
3. 支援ツール②体験・訓練付き雇用等の開発・提供
～企業等と連携した支援プログラムの試行・拡大～



10

ワークダイバーシティプロジェクト
大阪地域での支援
4. 協力企業ネットワークの形成
～支援付き就労・雇用の拡大～



11

Work！Diversity（検討資料2019.8）から

（参考）既存の就労支援とネットワークの考え方

1　態様別（分野別・制度別）活動のネットワーク　３つの段階　（後掲シート参照）
①支援活動はあるが、ネットワークが未整備な段階（A）
②支援活動あるいは団体が「協議会」といった形で、態様別支援活動の交流や自治体等へのソーシャルアクションの調整などが行われる段階（B）
③態様別支援活動の専門性や実績等を交流させるとともに、ケース支援の共同、共同事業の企画運営などを行う段階で、ネットワークを支える事業体（機能等）が整備される段階（C）

2　提案
地域モデルについて、次のような検証を行う
（1）態様別支援のマニュアル化に資する個別の就労支援と検証データの獲得
①就労支援の実績や団体は、障害者支援のほか、若者支援、高齢者支援、ひとり親・女性支援、ホームレス支援、外国人支援、生活困窮者支援等といった分野において想定されるが、モデル事業の趣旨に賛同してケース支援の共同が可能である。
②ケース支援の共同の可能性は、当該団体が解決を希望する課題に対応できることなどのメリットが重要となる。例えば、就労や体験等の機会・場が新たに獲得できる、障害者就労支援事業所が障害者ではないケースに関する支援を経験する、他の専門支援も含む包括的支援が可能になるなど。

12

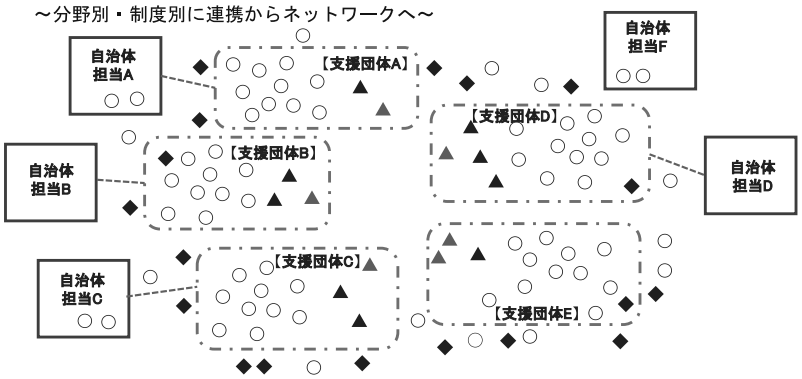
（2）相談支援のシステム化に関する検証
①相談支援のプロセスにおいて、各団体がどこまでカバーしているか、しうるか。あるいは他の支援（団体等）との役割分担）の状況などを検証する。ヒアリングのほか、具体的には各団体の限界ケースについて共同で支援することを通じて検証する、

（3）ネットワークに関する検証
①なんらかのネットワークが存在しており、目標とする役割、機能について、交流・連携への議論、ケース支援の連携状況などをヒアリング等を行い、ネットワークの目標を整理する
②団体間の連携、他の専門サービスとの組み合わせ等が問われるケースを共同で支援する、あるいはネットワークとして支援モデルと位置付けて支援するといった、個別ケースを通じた検証を行う
③地域や態様別支援団体における就労支援の目標、そのために必要なネットワークの機能、さらにネットワークを支える事業体について議論、検証する。

（4）障害者就労支援事業所のダイバーシティ化
①上記の就労支援のシステム化、支援のネットワーク、ネットワーク事業体に関する取組みを踏まえ、障害者就労支援事業所ネットワークの中軸となる団体等のスタッフを対象に、多様な人材の就労支援に問われるスキル、支援人材の育成、相談支援事業の運営、就労にかかわる資源（雇用先・体験等受け入れ先）の開拓・支援メニューの開発、資源管理、個々の事業所の成長を支える「ネットワーク事業体」の運営　などについて、習得すべき事項や論点等を整理し、モデル的に人材養成研修を行う

13

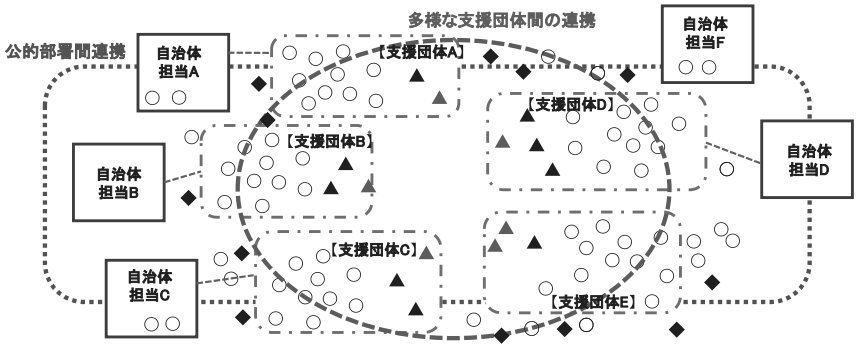
A　分野別・制度別に拡大・分散する就労支援の段階
～分野別・制度別に連携からネットワークへ～



○＝支援対象者　▲▲＝支援者　◆＝企業・NPO等

14

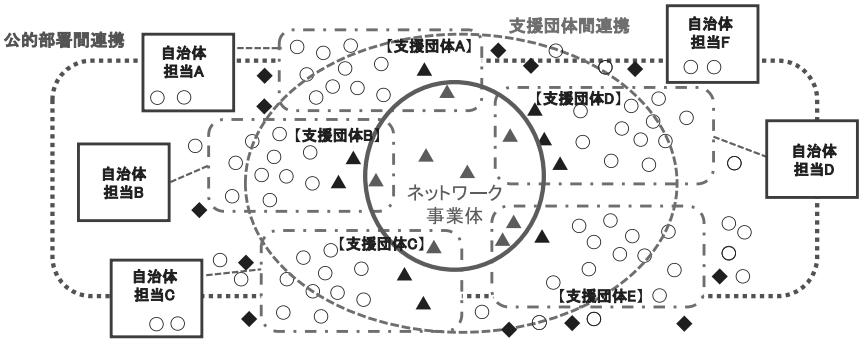
B　就労支援のネットワークの段階　～分野等を超えた「協議会」方式レベル～



○＝支援対象者　▲▲＝支援者　◆＝企業・NPO等

15

C　ネットワーク事業体整備の段階　～支援対象の拡大、支援機能の進化・普及等へ～



○＝支援対象者　▲▲＝支援者　◆＝企業・NPO等

16

座間市構想案（林委員）

資料3

第４回ダイバーシティ就労支援ネットワーク構築検討部会議事概要

日時　2021 年10月27日 15:30～17:30

場所　ズームにて

開催出席者

西岡部会長、下村委員、谷口委員、林委員

（オブザーバー）　池田横断的支援部会部会長
志村(独法)政策研究・研修機構総務担当理事

（上記以外の出席者）日本財団、ダイバーシティ就労支援機構

１．座間市のモデル事業構想（案）

資料①　座間市構想（案）（林委員）

○ 座間市における前年度の生活困窮者自立支援法等の事業の実績紹介。

○ はたらく場確保のために協力関係にある事業者が35社、障害者就労支援事業所が22か所。

○ 障害者就業・生活支援センターとユニバーサル就労支援事務局が「しごと体験等プログラム創出」と「多様な就労支援のコーディネイト」を行い、地域プラットフォームの役割を図っている。

２．WORK ！ DIVERSITYネットワークにおける職業訓練、能力開発、キャリアアップ、人材育成

資料②　WORK ！ DIVERSITYネットワークにおける職業訓練、能力開発、キャリアアップ、人材育成（岩田代表理事）

資料③　職業訓練、能力開発、スキルアップ、キャリアアップに関するメモ（下村委員）

資料④　「働き（稼ぎ）ながら、次のキャリアステップを準備する」支援「働きながら、学ぶ・次のステップを準備する」支援（西岡部会長）

（１）事務局（岩田代表理事）から資料②の説明

○ 地域でダイバーシティ就労を推進する上での多様な雇用・訓練施策の制度・運用改善について説明。

○ 検討課題として、①個別の支援ニーズに即した職業訓練、能力開発、キャリア支援をどう進めていくべきか？②各地域で、職業訓練、能力開発のどの領域に力点を置くべき

か？③地域プラットフォームから、公共職業訓練の科目、具体的プログラムへの注文がどこまで可能か？④職業訓練校と職業高校との連携はできないか？等がある。

○ 就労支援機関で働く就労支援スタッフの研修、就労支援スタッフのキャリアラダー（キャリアのはしご。キャリアアップを目指すためのキャリア開発のプラン）、就労困難者のキャリアラダー等が必要である。

（２）下村委員から資料③の説明

○ 求職者支援制度の調査データの中から、訓練効果は基礎訓練コースで最も顕著に表れている。基礎コース受講者はそれまでに職業訓練的なものを全く受けていない状態の者が多く、０から１へというステップの効果を受講者の方が感じやすい。就労後の賃金でも基礎コース受講者は以前より賃金が増えることが受講者の満足感に繋がっている。

（３）西岡部会長から資料④の説明

○ 就労後に次のキャリアステップを意識した準備ができる訓練が必要。職業生活・キャリア形成時に孤立化すると、日本では特に厳しい。こうした状況下での相談支援・キャリアアップのための就労訓練が必要。

○ 求職者訓練制度の問題としては、プログラムを作成するところ、訓練受講者を選ぶところが別々なため訓練受講者に適切な案内がなされていない。ハローワークに案内をさせることで職業紹介に付随した位置づけにしかなっていない。また、訓練受講になっても受講中の継続支援が行われていないこともなどからしても、ハローワークの就労支援相談機能は不十分。

３．意見交換

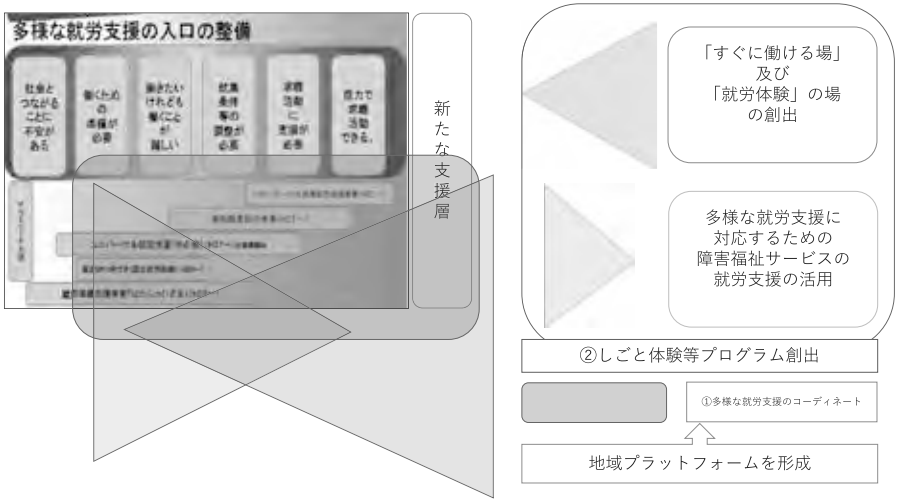
○ 障害者就労支援事業者が認定職業訓練所として、多様な就労困難者を受け入れるときに相談窓口からの繋ぎの問題と障害者以外への訓練プログラム作成に問題がある。

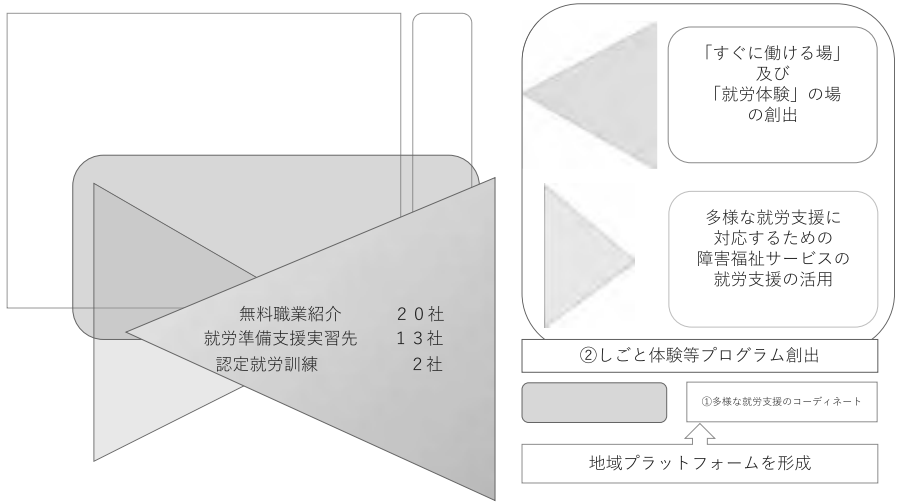
○ 就労支援タイプとしてはワーク先行型のものの効果が高いことは知られているが、広がっていない。課題として、出口としての就労先の確保、体験就労の場が豊富にあることが必要になるがそこに難しさがある。

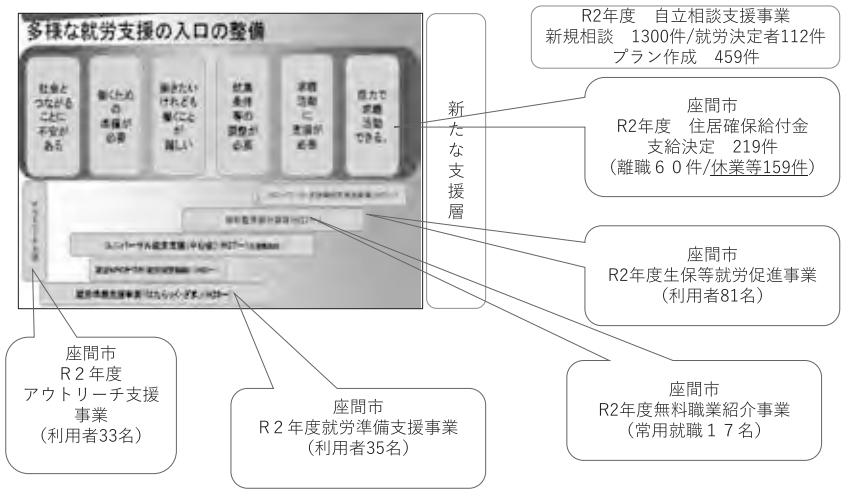
○ 都道府県労働局と自治体が雇用対策協定を結んで、支援体系を整備する事例はあるので、好事例を積み上げることは重要。

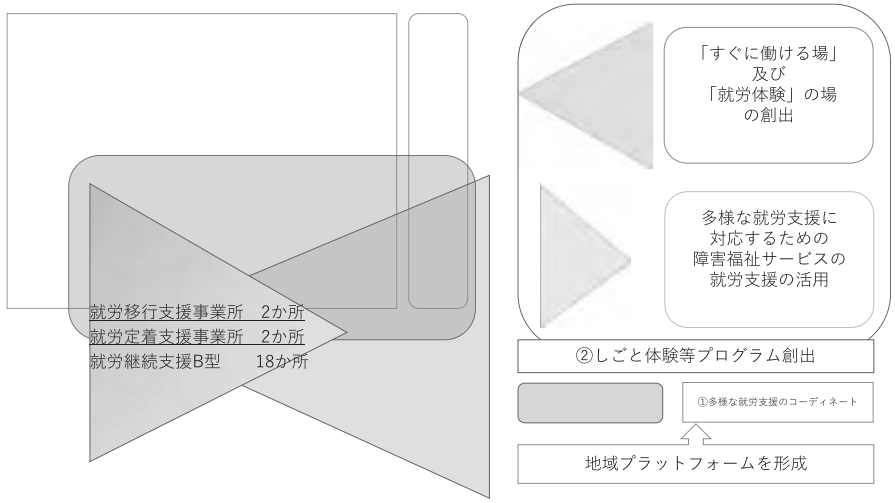
○ 訓練実施機関・自治体共同企画型は今後目指す方向だ。職業体験で見つかった課題を若者サポートステーションが伴走支援して課題を克服していくこと等、現在現場で行われている。

座間市構想（案）（林委員）　資料①座間市構想

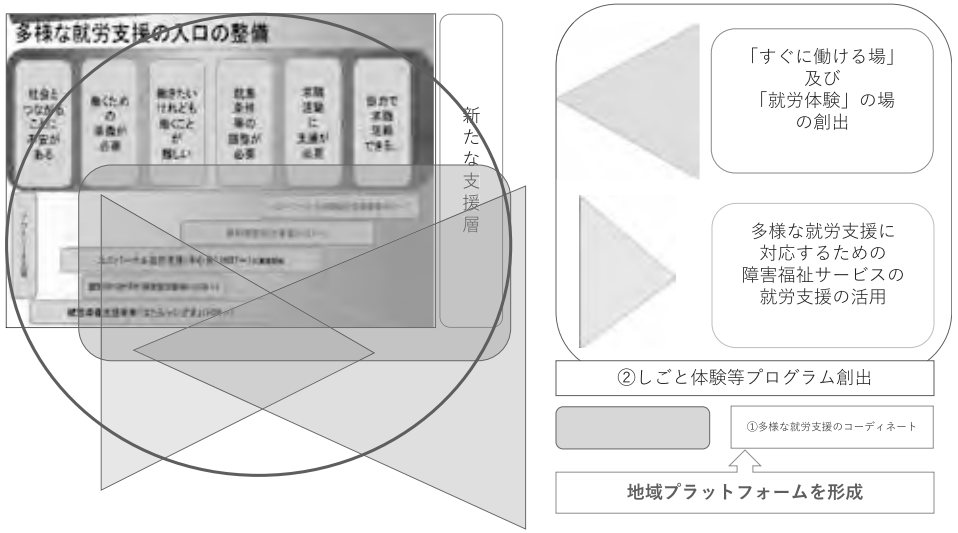








◎障害者就業・生活支援センター
◎ユニバーサル就労支援事務局
→「しごと体験等プログラム創出」
&
「多様な就労支援のコーディネート」
「すぐに働ける場」
及び
「就労体験」の場
の創出
多様な就労支援に
対応するための
障害福祉サービスの
就労支援の活用
②しごと体験等プログラム創出
①多様な就労支援のコーディネート
地域プラットフォームを形成


多様な就労支援の入口の整備
新たな支援層
「すぐに働ける場」
及び
「就労体験」の場
の創出
多様な就労支援に
対応するための
障害福祉サービスの
就労支援の活用
②しごと体験等プログラム創出
①多様な就労支援のコーディネート
地域プラットフォームを形成