

2021年10月27日 WDプロジェクト・ネットワーク構築検討部会

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

（一社）ダイバーシティ就労支援機構岩田克彦



I. 地域でのダイバーシティ就労を推進する上で 多様な雇用・訓練施策の制度・運用改善

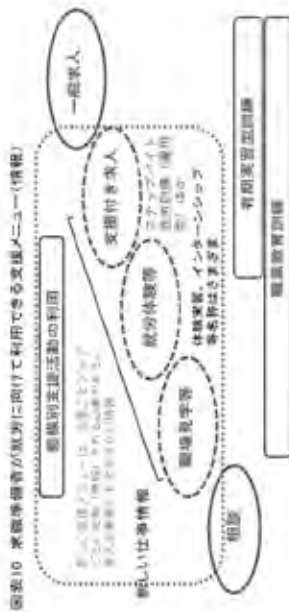
就労関係施策の整理表（事業ベース）

労働施策	障害者就労関係施策	障害者以外の就労困難者（を含む）施策
<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用促進法 ・雇用義務・納付金制度（助成金） ・地域障害者職業センター ・（障害者就業・生活支援センター） ・ジョブコーチ支援 ○雇用保険法 ・特定求職者雇用奨励金等 ○職業能力開発促進法 ・障害者職業能力開発校 ・障害者の職業に就いた多様な委託訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域障害者職業センター ○求職者支援制度 ○（氷川期） ・ハローワークでの伴走型支援 ・未就職求職者（企業の前係求人も？） ・短期資格等習得コースの創設 ・教育免許保持者へのリカレント教育 ・トライアル雇用助成金、特定求職者雇用開発助成金等の拡充 ○形務所出所者等就労支援事業 ○難病患者就職サポート ○自立支援コーディネート ○職業能力開発促進法 ・キャリアアクション・カルテイング、ジョブカード等 ○職業安定法 ・若者関連の支援窓口（若者ハローワーク等） ○雇用保険法での各助成金 	

目次

- I. 地域でのダイバーシティ就労を推進する上で
多様な雇用・訓練施策の制度・運用改善について
- II. （全国プラットフォーム事業）
全国の就労支援機関における就労支援スタッフの研修
- III. （全国プラットフォーム事業）
キャリアアダーの構築

求職準備者が就労に向けて利用できる支援メニュー



（出所）西岡正次氏「WDプロジェクト第11回企画委員会（2019年11月22日）提出資料」

教育訓練に対する政府関与の方法類型(岩田作成)

取組みの方法	事例	日本での具体例(部分と組織(〇部分は取組文書から、◎は筆者の付加意見))
A. 教育・訓練 「有償」の提供	A-1 教育・訓練サービスの内容・質についての提供状況 A-2 クラウド・サービス(優れた実証事例)の提供、普及	キャリア研修子や職業能力開発システム・サポートシステム(ともに企業・国・事業者等が共同で実施) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) 分庁を横断したデジタル・センターの取組
B. 職業能力・教育訓練 の提供に関する「民間」での取組	技能認定、資格、職業能力評価 教育・訓練の提供に関する取組	◎技能認定、資格、職業能力評価 ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校)
C. 教育・訓練機関と労働者との人材協力	C-1 職業能力開発院による教育・訓練支援 C-2 キャリア・コンサルティング(求職者の働きと求人の求める能力のあいまいさを減らす取組) C-3 企業と労働者の協働による人材協力	◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校)
D. 教育・訓練に関する「公水」の提供	D-1 個人向けの教育・訓練の提供 D-2 企業向けの人材協力 D-3 企業と労働者の協働による人材協力	◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校)
E. 教育・訓練を互いに 提供する「民間」の取組	E-1 企業と労働者の協働による人材協力 E-2 企業と労働者の協働による人材協力 E-3 企業と労働者の協働による人材協力	◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校)
F. 産地的な教育・訓練 の提供	F-1 産地的な教育・訓練 F-2 産地的な教育・訓練 F-3 産地的な教育・訓練	◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校)
G. 教育訓練提供「プロ」 の育成	(※) 企業教育の推進 教育訓練提供「プロ」 の育成	◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校) ◎職業能力開発院(職業能力開発総合大学校)

検討課題

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

Ⅱ. 全国の就労支援機関で働く就労支援スタッフの研修

1. 就労スタッフ

- (1) 障害者総合支援法
 - サービス管理責任者(各施設)： 個別支援計画の作成やサービス全体の管理、ハローワークや支援学校などの機関や利用者の家族などその他の関係する機関との連絡・調整などを行う。
 - 就労支援員(就労移行支援事業所)
 - 就労移行支援事業所利用者の生産活動のサポートや適性にあつた職場探し、就労に向けてハローワークなどの関係機関との連絡や調整、職場体験や面接などに利用者と同じしたり、就職後のフォローを行う。
 - 職業指導員(各施設)
 - 利用者の生産活動をサポートや職場の規律を指導、1人1人に合った仕事・出来る仕事・希望する仕事などを見極める。
 - 生活支援員(各施設)
 - 利用者の健康管理の指導や生活上の悩みなどの相談などを行う。

- (2) 障害者雇用促進法
 - ジョブコーチ
- (3) 生活困窮者自立支援法関係
 - 自立支援員
 - (4) その他
 - 難病患者就職サポーター
 - 都道府県就労支援事業者機構就労支援員(刑務所出所者等)
 - ハローワーク職員？



2. 望まれる研修内容

1. 多様な就労困難者の特性がより理解できる研修
2. 多様な雇用・就労支援制度の全体が分かりやすく理解できる研修
3. ダイバーシティ就労支援に向けた、地域ネットワークづくり構築の基本を習得できる研修



2. 就労困難者のキャリアラダーの構築

- 日本の雇用システムが、ジョブ型化等の変容が迫られる中で、セーフティネットの強化とともに、キャリア権に基づく雇用就業政策の見直しの動き。
- キャリア権とは、人々が、意欲、能力、適性に応じて、希望する仕事を準備、選択、展開し、職業生活を通じて幸福を追求する権利。
(諏訪康雄法政大学名誉教授が提唱し、労働立法等に徐々に取り入れられつつあるものである。
- 障害者などの就労困難者についても、ただ雇えばいいではなく、各人の生涯キャリアを見据えた対策を考えなくてはならない時代になっている！



Ⅲ. キャリアラダーの構築 1. 就労支援スタッフのキャリアラダーの構築

- 職業リハビリテーションを中心に障害者の多様なニーズに対し総合的な対人支援サービスを提供する新たな専門職の資格制度を創設し、職業リハビリテーションはもとより、労働と福祉・医療保健を結ぶキーパーソンとして育成。
- こうした専門職が障害者総合支援法関係施設、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、特別支援学校、特例子会社等、障害者の職業リハビリテーションに関わる広範な職場を横断してキャリアアップを図り、賃金も上昇する「キャリアラダー」（比較的容易に移れるステップの連続）の仕組み構築。
- 具体的には、障害者職業カウンセラーを参考に、広範な職場で活躍できる公的資格 ー3段階等の「就業困難者職業生活支援士」制度 ーを構築する等。

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

①求職者支援制度利用者の訓練前後を比較した調査結果

7. 受講職業訓練分野との関連

図表5-3-1に、受講職業訓練分野別の職業スキル・生活スキルの訓練前後の変化の違いを示した。表に示したとおり、職業スキル・生活スキルともに「基礎コース」(データ入力や基本的なパソコン編作を中心としたもの)で訓練前後の変化量が、かなり大きかった。特に変化量が大きかったのは、職業スキルの「機械やパソコンの操作を行うこと」、生活スキルの「パソコンでメールをやりとりをする」などのパソコンスキルであった。他に、職業スキルの「ビジネスマナーを理解していること」「作業に必要な道具、機材を選択すること」「資材や道具の管理を行うこと」「特定の業界の知識を用いること」などの、基礎的な職業スキル面で訓練前後の変化量が特に大きかった。

図表5-3-2に、受講職業訓練分野別のキャリア意識・就職意識の訓練前後の変化の違いを示した。職業スキル・生活スキルほどではないが、キャリア意識・就職意識でも「基礎コース」を受講した者が、訓練前後の変化量が統計的に有意に大きかった。特に、キャリア意識の「これからの職業生活について、自分なりに見通しをもっている」、就職意識の「就職情報誌やインターネットサイトで探し、利用すること」では変化量が大きかった。その他、「IT分野」「営業・販売・事務」「クリエイティブ・デザイン」などでも統計的に有意に変化量が大きい箇所がみられた。

図表5-31 訓練前後の変化の受講職業訓練分野別の違い(職業スキル・生活スキル)

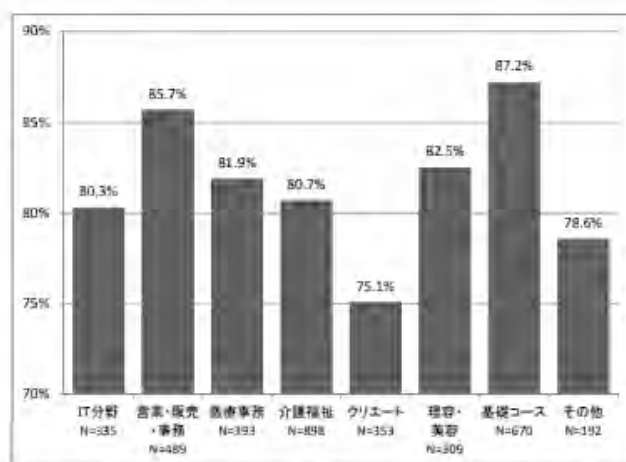
職業スキル	IT分野 N=342	営業・ 販売・ 事務 N=497	医療 事務 N=400	介護 福祉 N=928	クリエ イト・デ ザイン N=358	理容・ 美容 N=315	基礎 コース N=673	その他 N=195	σ/E
書類を書くこと	0.25	0.42	0.28	0.20	0.24	0.21	0.31	0.23	**
人前で話すこと	0.29	0.37	0.26	0.26	0.29	0.17	0.41	0.27	**
人を説得したり、交渉したりすること	0.24	0.35	0.29	0.22	0.24	0.16	0.41	0.31	**
人にサービスをすること	0.19	0.20	0.18	0.13	0.13	0.09	0.32	0.18	**
特定の業界の知識を用いること	0.37	0.42	0.61	0.45	0.33	0.41	0.53	0.36	**
ビジネスマナーを理解していること	0.42	0.66	0.53	0.42	0.39	0.38	0.60	0.41	**
作業に必要な道具、機材を選択すること	0.45	0.60	0.41	0.34	0.48	0.54	0.63	0.51	**
資材や道具の管理を行うこと	0.39	0.48	0.31	0.22	0.29	0.50	0.55	0.42	**
機械やパソコンの操作を行うこと	0.51	0.75	0.21	0.20	0.21	0.06	1.36	0.28	**
体力的にきつい仕事をする事	0.30	0.22	0.27	0.14	0.10	0.21	0.30	0.29	**

※数値は訓練前後の差(訓練後の値-訓練前の値)。**は1%水準で、*は5%水準で統計的に有意な差がみられた箇所。統計的に有意な差が示された項目に関して、最も値が大きい箇所に網かけ、最も値が小さい箇所に下線を付した。

生活スキル	IT分野 N=342	営業・ 販売・ 事務 N=497	医療 事務 N=400	介護 福祉 N=928	クリエ イト・デ ザイン N=358	理容・ 美容 N=315	基礎 コース N=673	その他 N=195	σ/E
朝、決まった時間に起きる	0.19	0.10	0.11	0.12	0.21	0.20	0.15	0.06	
時間を守る	0.07	0.10	0.13	0.06	0.12	0.11	0.14	0.01	
友達をつくる	0.23	0.21	0.23	0.16	0.21	0.11	0.26	0.14	*
自分の主張をはっきり言う	0.18	0.27	0.12	0.14	0.17	0.11	0.20	0.16	**
人と交渉する	0.22	0.26	0.17	0.17	0.18	0.18	0.34	0.17	**
自分の能力を正確に把握する	0.26	0.39	0.25	0.24	0.27	0.26	0.43	0.25	**
パソコンでメールのやりとりをする	0.28	0.40	0.16	0.15	0.15	0.04	0.30	0.09	**
自分の人生設計を立てる	0.28	0.31	0.23	0.23	0.25	0.17	0.42	0.24	**

※数値は訓練前後の差(訓練後の値-訓練前の値)。**は1%水準で、*は5%水準で統計的に有意な差がみられた箇所。統計的に有意な差が示された項目に関して、最も値が大きい箇所に網かけ、最も値が小さい箇所に下線を付した。

図表4-46に示したとおり、受講した職業訓練分野で統計的に有意な結果がみられた。「基礎コース」を受講した者がもっとも自信がついたと回答した割合が高かった。以下、「営業・販売・事務」「理容・美容」と続いていた。一方、「クリエイト」を受講した者がもっとも自信がついたと回答した割合が低かった。



図表4-46 受講した訓練分野の仕事をこなす自信 (かなり自信がついた+やや自信がついた)の受講した職業訓練分野別の違い

- ・「基礎コース」の重要性⇒十分に基礎的な職業スキルを身につける機会のなかった求職者に基礎的なスキルを付与する。あわせて生活スキルも立て直す。
- ・「ライフスキル」の重要性⇒ライフスキルをベースに就労に向かう基盤を形作る。もともと持っているライフスキルを就労場面に転換する機会を提供する。
- ・「自信」の重要性⇒基礎コースの受講者が最も自信がついたと回答。就労に向けた基本的な自信、自己効力感を形成する。

※概して、「職業訓練」の議論では、長期間にわたる高度な職業訓練、高度な専門性を身に着けた専門的な人材の養成に傾きがちになるが、職業訓練で最も効果が高いのは基礎的な訓練を受ける層。基礎コースを充実させるとともに、基礎コースがより実効を伴い、就労に結びつきやすいような施策の展開が求められる。

※「介護福祉」は、子供がいる、高校卒・中学校卒、収入・資産が少ない、生活保護受給者、直近の就労形態がパート・アルバイトまたは自営業、求職期間長い、雇用保険には加入せず、給付金申請者などで多かった。

※「基礎コース」は、中学校卒、生計の主な担い手と同居、収入低い、直近の就労形態がパート・アルバイト、非正規就労経験長いなどで多かった。

※「IT 分野」「営業・販売・事務」は、大学・大学院卒、本人収入高い、生活保護を受けていない、直近の就労形態が正社員・正職員で多かった。

②ハローワーク求職台帳及び雇用保険業務に関する台帳から訓練受講者 18,666 名と訓練非受講者 12,060 名を比較した調査

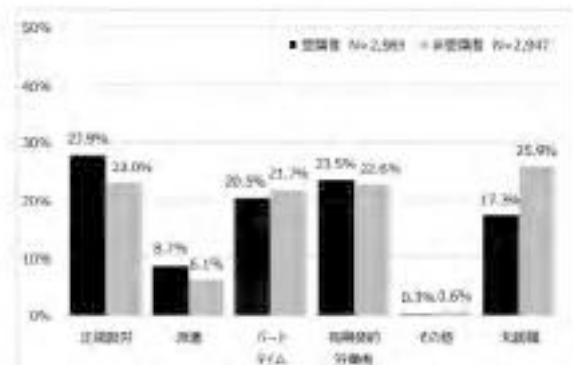
⇒「性別」「年齢」「前職賃金日額」「希望職業」「フルタイム就労希望」等を傾向スコアマッチングの手法によって統制。職業訓練の効果のみを比較。

さらに、図表9には、前職賃金月額の25パーセンタイル別にみた訓練受講者と非受講者の雇用保険被保険者資格取得時の月額賃金の平均値・標準偏差・中央値を示した。図表8と同様の傾向が読み取れるが、表から、①賃金日額下位25%では、統計的に有意に訓練受講者の方が賃金が高いこと（約6千円程度）、②賃金日額上位25～50%では、統計的に有意に非受講者の方が賃金が高いこと（約3千円程度）、③賃金日額上位25%では、統計的に有意に非受講者の方が賃金が高いこと（約1万2千円程度）を指摘できる。ここれらの結果から、訓練受講者は職業訓練の受講は、もともと前職までに高賃金で働いていた者よりは低賃金で働いていた者で、より一層好ましい効果が見られるという仮説がある程度まで正しいことが推測される⁴⁾。

図表9 前職賃金月額の25パーセンタイル別にみた訓練受講者と非受講者の雇用保険被保険者資格取得時の月額賃金の平均値・標準偏差・中央値（千円）

	訓練受講者			非受講者			sig.
	平均値	標準偏差	中央値	平均値	標準偏差	中央値	
賃金日額下位25%	142.14	59.96	140	156.35	61.42	134	p<.01
賃金日額下位25～50%	162.82	65.51	160	169.16	137.42	160	
賃金日額上位25～50%	183.96	60.48	182	185.94	55.61	185	p<.05
賃金日額上位25%	207.65	88.88	200	333.95	212.40	216	p<.01

※sig.は有意水準。Mann-WhitneyのU検定の結果を示した。



図表 1.6 前職賃金日額下位 25%における
訓練受講者・非受講者別の雇用保険被保険者資格取得時の雇用形態

図表 1.7 前職賃金日額下位 25%における
訓練受講者と非受講者の雇用保険被保険者資格取得時の主だった就職先産業

	受講者 N=2,473	非受講者 N=2,184	差	sig.
05 社会保険・社会福祉・介護事業	17.3%	10.5%	6.6%	**
02 その他の商業サービス業	7.2%	5.8%	1.4%	*
03 医療業	7.3%	8.6%	-1.7%	
12 専門サービス業 (他に分類されないもの)	3.5%	2.3%	1.2%	*
60 その他の小売業	4.2%	5.2%	-1.0%	
04 地方公共	0.2%	1.1%	-0.9%	
09 情報サービス業	2.6%	1.7%	0.9%	*

※「差」は「受講者-非受講者」の値、sig.は有意水準、**は1%水準で統計的に有意。

③求職者支援訓練で「役立ったもの」「もっと受けたかったもの」

図表 4-12 就職支援およびキャリア・コンサルティングで「役に立った」もの

	N	%
履歴書の作成指導	2724	59.7
個別の職業相談(キャリア・コンサルティング)	2717	59.5
ジョブ・カードの作成の支援及び交付	2423	53.1
職場見学、職場体験、企業実習	1656	36.3
面接指導	1547	33.9
求人情報の提供	1378	30.2
地域の雇用情勢等に関する説明(職業人講話等)	903	19.8
ハローワークへの訪問指示	722	15.8
職業紹介	701	15.3
外部のキャリア・コンサルタントによる個別相談	398	8.7
ハローワークが行う就職説明会のお知らせ	279	6.1

※訓練後調査に回答した4,797名による回答。ただし、無回答・欠損値の230名を除く。

図表4-26 就職支援およびキャリア・コンサルティングで「もっと受けたかった」もの

	N	%
職場見学、職場体験、企業実習	1053	26.3%
個別の職業相談(キャリア・コンサルティング)	936	23.4%
面接指導	889	22.2%
職業紹介	729	18.2%
求人情報の提供	705	17.6%
履歴書の作成指導	688	17.2%
地域の雇用情勢等に関する説明(職業人講話等)	490	12.2%
外部のキャリア・コンサルタントによる個別相談	395	9.9%
ジョブ・カードの作成の支援及び交付	285	7.1%
ハローワークが行う就職説明会のお知らせ	98	2.4%
ハローワークへの訪問指示	49	1.2%

図表4-25 受講した訓練分野別の「役に立った」ものの違い(複数回答)

	個別の職業相談(キャリア・コンサルティング)	求人情報の提供	履歴書の作成指導	ハローワークが行う就職説明会のお知らせ	ハローワークへの訪問指示	面接指導	ジョブ・カードの作成の支援及び交付	職場見学、職場体験、企業実習	地域の雇用情勢等に関する説明(職業人講話等)	外部のキャリア・コンサルタントによる個別相談	職業紹介
IT分野 N=329	80.2%	30.4%	52.9%	7.0%	12.2%	29.8%	56.8%	23.1%	24.9%	8.5%	12.8%
営業・販売・事務 N=483	82.1%	26.1%	65.4%	6.0%	13.3%	35.6%	55.3%	19.5%	21.9%	8.3%	12.6%
医療事務 N=391	56.8%	32.2%	73.1%	3.1%	15.9%	44.2%	47.1%	47.6%	12.8%	7.9%	15.3%
介護福祉 N=895	58.0%	25.6%	56.2%	10.7%	18.3%	35.0%	46.8%	56.3%	17.3%	8.3%	21.7%
クリエイト N=344	58.7%	27.9%	48.0%	3.5%	10.2%	20.1%	50.0%	30.2%	24.7%	7.3%	11.9%
理容・美容 N=297	55.6%	25.3%	45.9%	0.3%	13.5%	20.2%	47.8%	52.2%	16.2%	11.1%	14.8%
データ入力や基本的なパソコン操作を中心としたもの N=665	64.5%	31.0%	73.2%	5.1%	19.2%	44.7%	66.4%	14.0%	23.0%	8.1%	12.5%
その他 N=189	58.7%	25.4%	50.8%	3.7%	15.3%	24.3%	52.4%	34.9%	20.1%	12.7%	14.8%

※5%水準で統計的に有意に値が大きい箇所には網かけを、有意に値が小さい箇所には下線を付した。

⇒「履歴書の作成指導(ジョブ・カードの作成支援含む)」「個別の職業相談(キャリアコンサルティング)」「職場見学、職場体験、企業実習」のニーズは高い。

「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）

資料④

資料①（10月27日）

「就労支援の機能強化」に関われる
「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

「就労支援の機能強化」は、さまざまな施策分野で課題になっています。

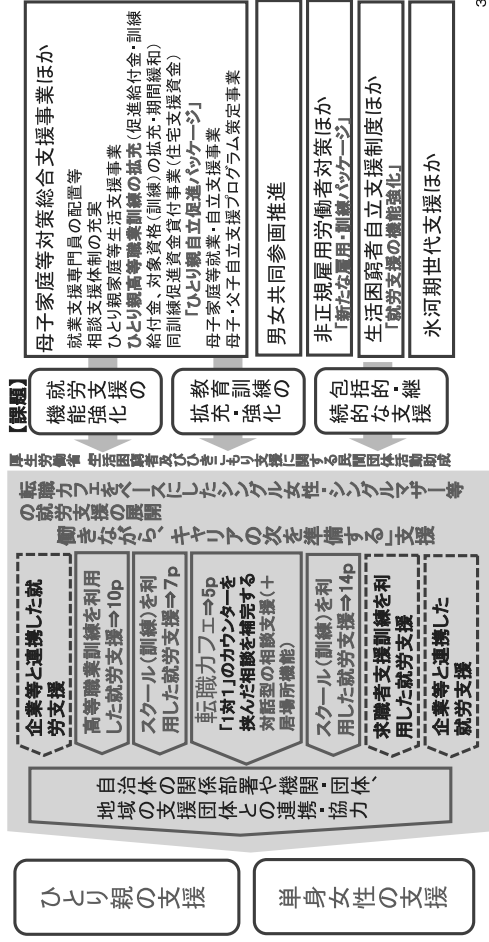
I部＝ひとり親の就労支援を中心に、「学ぶ（教育訓練）を利用した就労支援」をめぐる改革の動き、その活用の取組み、と「働く機会・場」を利用した就労支援」について紹介しています。2～18ページ

II部＝就労支援とはどのような活動か？取組みの現状を踏まえ整理しています。19～43ページ



A'ワーク創道館（大阪地域職業訓練センター）
就労支援事業部 西岡正次

3 「学ぶ（訓練）ながら、次のステップを準備する」支援プログラムを提供！



I 部 「働きながら、学ぶ・次のステップを準備する」支援

1 就労支援と「学ぶ（教育訓練）」

政府は、新型コロナウイルスの影響を受けた非正規労働者等に対する緊急対策関係閣僚会議において「非正規労働者等に対する緊急支援策について」（3月16日）を決定し、その中で「就労支援の強化」「教育訓練の拡充」あるいは「就労支援と労働施策の連携」等の改革がいくつか示されました。

- 1つは「ひとり親自立促進パッケージ」（厚生労働省子ども家庭局）
 - 2つ目に「孤独・孤立対策にかかる「生活困窮者及びひきこもり支援に関する民間団体活動助成事業」
 - 3つ目に「新たな雇用・訓練パッケージ」（厚生労働省職業安定局）※緊急対策関係閣僚会議前に発表
- これらに共通していることは、就労の準備段階、あるいは「働きながら、新たなキャリアへの足掛かり」として職業訓練受講のハードルを下げるものです。そして、その推進には、自治体の就労支援との連携が欠かせないものとなっています。

2 期待される自治体の役割 ～課題は部署・機関や団体間の連携、継続した支援…～

- (1)「ひとり親自立促進パッケージ」と運動した「生活困窮者及びひきこもり支援に関する民間団体活動助成事業」の実施⇒3ページ～
- (2)「ひとり親自立促進パッケージ」のうち、高等職業訓練の拡充（9ページ）と、それに対応した「教育訓練を組み込んだ就労支援」の提案⇒10ページ～

I-1 生活困窮者及びひきこもり支援に関する民間団体活動助成事業

転職カフェエをベースにした、シングル女性・シングルマザー等に対する「働きながら、学ぶ・次のキャリアステップを準備する」就労支援事業

- 1 この度、様記の事業（申請：情報の輪サービス（株）。共同：A'ワーク創道館、㈱コステック）が採択されました。
- 2 懸案であるシングル女性・シングルマザー等の就労支援、またコロナ禍によって最も大きな影響を受けるシングル女性・シングルマザーの就労・雇用対策について、モデルとなる取組みをあげています。
- 3 自治体の担当窓口や支援機関・団体がなかなか展開できなかった活動モデルをつくることにしています。ひとり親に対しては、①独自の訓練（スクール、受講負担なし）を利用した支援プログラム（7ページ）と、②高等職業訓練の拡充（訓練期間の緩和ほか）に対応した「学び（教育訓練）を組み込んだ就労支援プログラム」（10ページ）を用意しました。自治体の関係部署や機関、団体等と連携した訓練から就労までの寄り添い支援」のイメージを13ページに示しています。
- 4 シングル（単身）女性は、非正規雇用の割合が高く、キャリア形成の機会にめぐまれない等の課題を抱え、社会問題化しています。そこで、「働きながら、次（キャリアアップ）を準備する・学ぶ」支援プログラムのモデルを実施します。14ページ参照

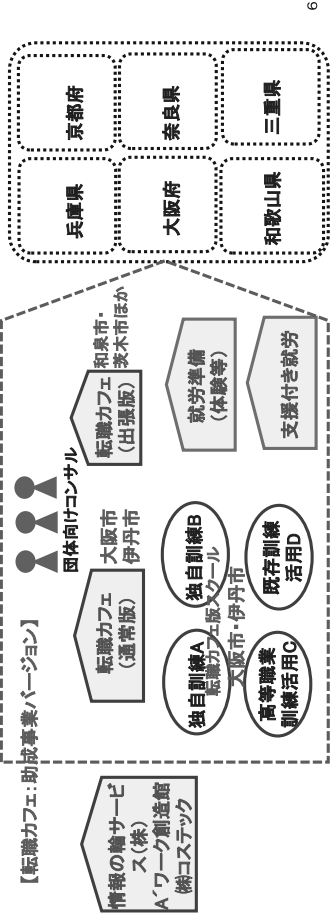
I-2 就労支援プログラム「転職カフェ」とは・・・

- 1 転職カフェは、個別相談のほか、体験や支援付き短期就労、職業教育訓練などの既存の支援プログラムの利活用に至っていない潜在的な相談ニーズにアプローチするものです。「対1」のカウンター越しの相談を補完する対話型の相談支援の1つで、参加型の「居場所」機能も持っています。
 - 2 既存の相談支援を利用しない対象のニーズは、3つの観点から考えられます。20ページの図のとおり、①健康や生活機能(障害等)、収入、家族などに関する悩みや課題です。これら困難が深刻化すると判断能力に影響し、就労困難な状況をまねく「就労阻害要因」になります。それぞれの困難に対応した公的支援サービスが整備され、そのサービスに付随して就労支援も行われています(分野別・制度別就労支援)。②求職活動や就職後の「キャリア初期」に現れる課題、悩みですが、本人の感受性パターン(思考や感情のクセ)や価値観等と、仕事や職場環境との調整不足や不適合に起因することがあります。退職診断等による自己理解や職場環境整備等に関するサポートが欠かせません。③めざまずキャリアステップに対応した専門スキルの習得・養成に関する課題も重要です。職業教育訓練などのプログラムがありますが、キャリアの模索・形成期(求職準備段階、あるいは「働きながら、学ぶ」ステップ)に対応した支援プログラムが不足しています。
- 転職カフェの対象は、①の課題は未だ顕在化していない(その兆候がある場合が多い)。「不安定な雇用が長期化している」「離転職が多い」といった状況で、②にかかわる自己理解や調整不足等が想定されるが、孤立して求職や求職準備に取り組む人たち。あるいはキャリアチェンジやアップを思いながら、ハローワーク等の職業相談はハードルが高く(被保険者ではない等)、「働きながら、③学ぶ(教育訓練を利用する)・次のキャリアを準備する」ことを希望する人たちです。

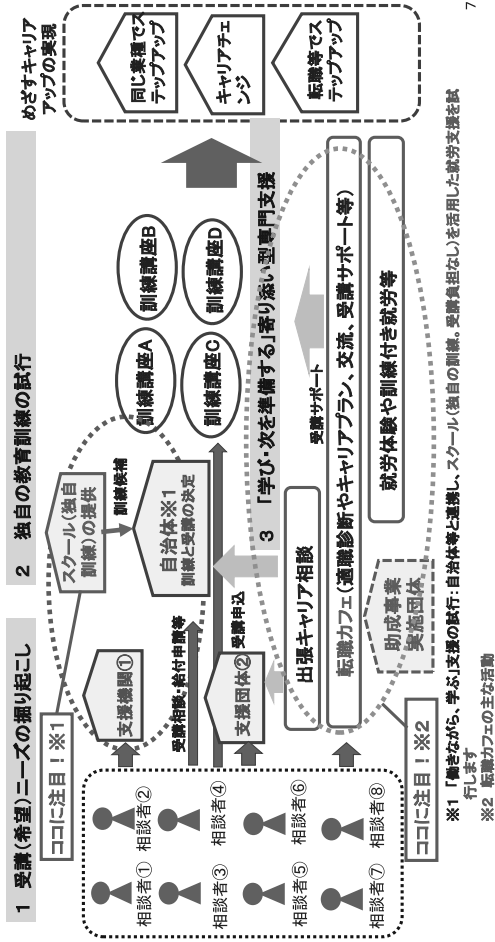
I-3 民間団体活動助成事業(概要)

標記事業の1つとして、「転職カフェをベースにした、シングル女性・シングルマザー等の「働きながら、キャリアの次を準備する・学ぶ」就労支援事業」を実施します。

大阪府・大阪市を中心に、兵庫県、京都府、奈良県、和歌山県、三重県を対象に、(1)転職カフェという就労支援プログラムを紹介し、(2)関心のある自治体や支援団体と連携し、①支援ニーズの掘り起こし(出張転職カフェ等)、②個別支援を試行します。(3)希望者に独自の学び(教育訓練)機会を提供するほか、既存の教育訓練を活用した支援を試行します(ひとり親「高等職業訓練」ほか)。

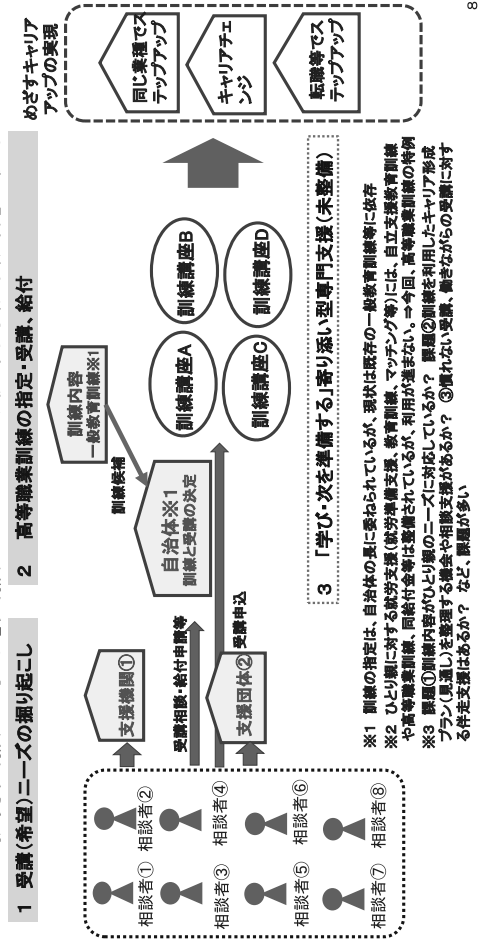


I-4 教育訓練を組み込んだ就労支援①・・・～独自の教育訓練の提案～

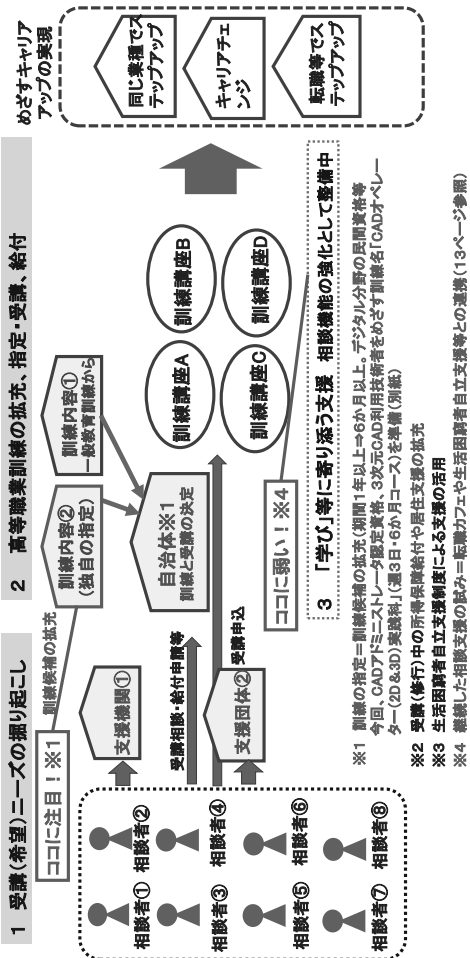


I-5 就労支援と「学ぶ」支援

～ひとり親「高等職業訓練」の従来～



I-6 就労支援と「学ぶ」支援の改革 ～ひとより親「高等職業訓練」拡充への対応①～



【参考資料①】ビジュアルデザインに関する求人例

職種	求職者のスキル	求職者の経験	求職者の志望
1. 企画・制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
2. デザイン	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
3. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
4. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
5. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
6. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
7. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
8. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
9. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
10. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
11. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
12. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
13. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
14. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
15. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
16. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
17. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
18. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
19. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験
20. Web制作	デザインソフトの操作スキル、Photoshop、Illustrator、InDesignのスキル、Web制作のスキル、英語力、コミュニケーション能力	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験	Web制作、グラフィックデザイン、印刷物の制作経験

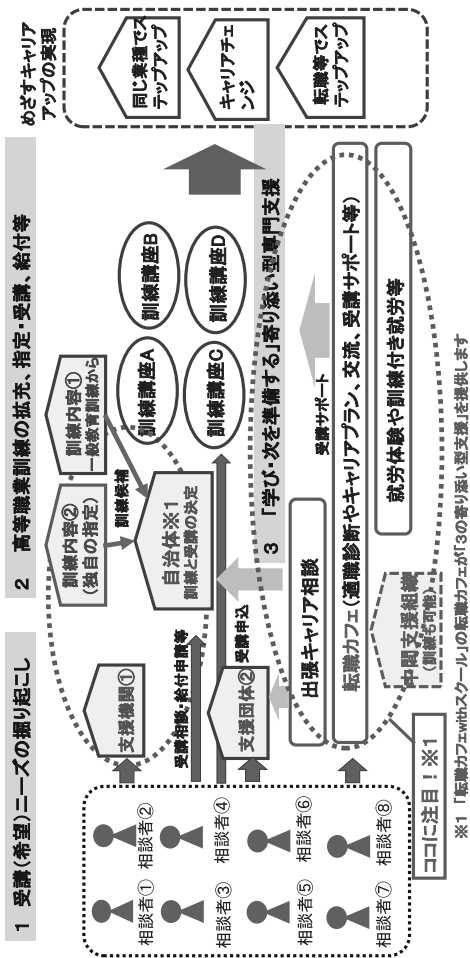
I-7 「高等職業訓練の拡充等」による「学ぶ」支援の効果を現実にするには

- ～例えば、デジタル分野に対応した訓練とそれを組み込んだ就労支援～
- 参考資料①(次ページ)に、CADやEコマース、ネットショップ、ビジュアルデザイン(映像編集ほか)などにかかわる求人例を示しました。最近、こうした求人が増えていますが、ねらう求職者層にうまく届いていない。あるいは求職者から「求人情報では、職務や作業がよくわからない」といった声を聞きます。一方、デジタル・スキルに関する専門学校や高度な職業訓練の修了者は、これらの求人に魅力が乏しく、反対に、スマホやネットショップを利用したことがある程度のデジタル・スキルだと、応募していいか？不安になる求職者・求職準備者が多いのが現状です。
 - デジタル分野で増加する求人は、高度な専門技術者というより、デジタル機器やソフトを使いこなすオペレーター(専門技術者のたまご)職です。参考資料②では、この分野をめざす求職者像を整理しましたが、これまで教育訓練を利用したことはない(その機会に恵まれなかった)が、「仕事でパソコンを使っている」あるいは「日常生活でスマホなどを利用している」といってひたひたの親や若者、従来の事務・販売職等用する支援効果は高いと思われず、例えば、CADのスキルはさまざまな業種・仕事に広がり、従事者は①設計を監修する「設計技術者」と、②設計業務を分担する「オペレーター(技術者)」に分かれます。需要が高いのは「オペレーター」です。同じように、データの更新や管理、映像やページのデザインや編集など、問われるデジタル・オペレーターの仕事(求人)が多様に広がっています。
 - あらゆる場面に多品種少量生産等が広がり、設計の業務、作業に従事する人材需要が拡大しています。資料③(別紙)でCADオペレーター、3D-CADオペレーターを養成する訓練案を示しています。

◆参考資料② 多様に広がっている情報分野(デジタル・オペレーター職)の職業訓練とその対象

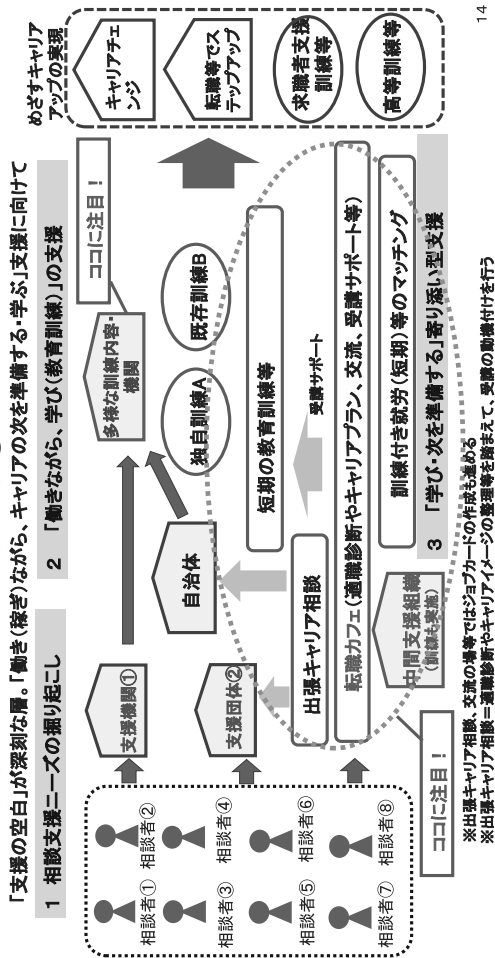
転職への準備・準備の状況を分類すると	転職探索層	転職準備層①	転職準備層②
PCスキルのレベル	スマホを使うが、文字入力やファイル保存などPC基本操作を学ぶ	パソコン基本操作ができる。ネットを見たり、買い物をしている。制作の経験はない	フォトショップやイラストレーターが使えるWeb制作ができる
就労経験や技能	就労経験少ない	絵を描くのは好きだが、仕事でやったことはない。事務職、接客、その補助の仕事の経験がある	デザインの専門学校に在籍。Webデザインの実務経験がある
マインド(感受性・パターンや価値観等)	定型職務・作業に対応できる	コツコツタイプ。専門性を身に着けたい。事務の工夫や効率化に関心がある。自習ができる。在宅ワークも考えている	クリエイティブな仕事したい。自立したい
めざす仕事や企業等	接客や在庫管理、ピッキングなどから始め、キャリアアップしたい	Eコマース・サイトの画像編集などを中心にしたい	ブランディングや企画などをしたい

I-8 就労支援と「学ぶ」支援の改革② ～「高等職業訓練」の拡充への対応②～



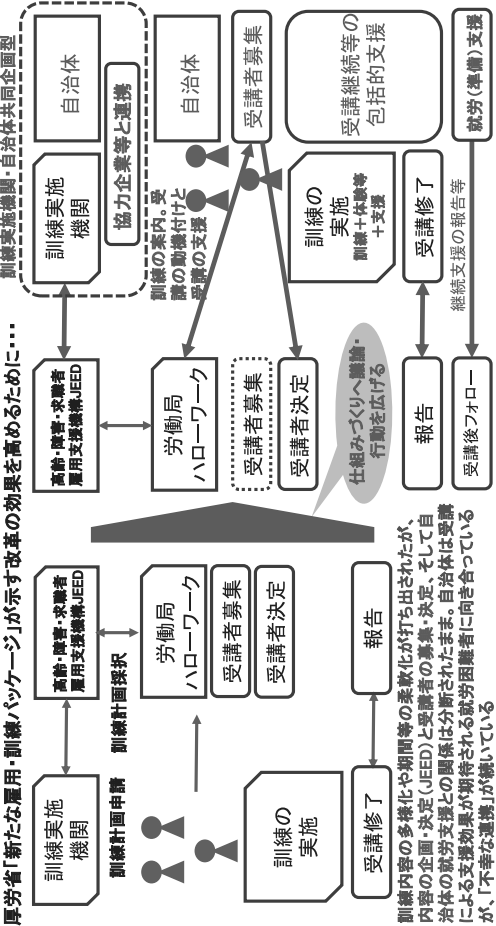
13

I-9 教育訓練を組み込んだ就労支援③ ～シングル女性等の「学び」支援の工夫～



14

I-10 就労支援と労働施策の架橋を考える ～求職者支援訓練の場合～



15

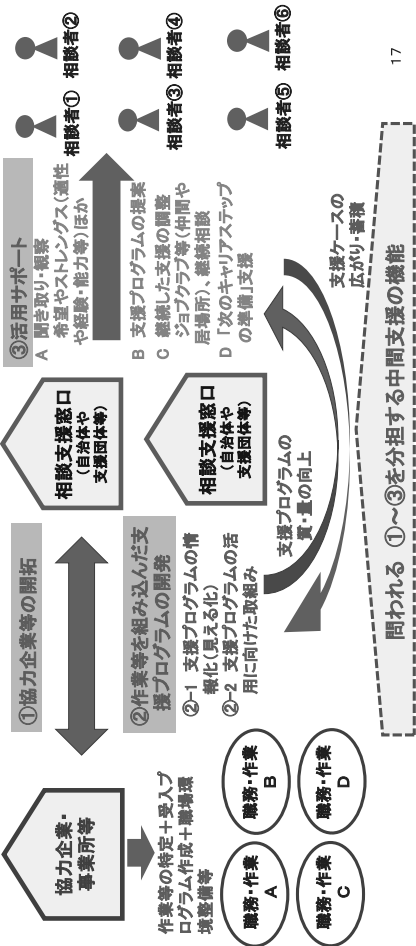
I-11 「働く機会・場」を利用した支援プログラム

- 企業等と連携し、その職務・作業等に従事することを組み込んだ支援プログラムには、次のようなプログラムがあります。
- 就労訓練事業 生活困窮者自立支援制度に基づく認定就労訓練事業所
 - 訓練付き就労(雇用型・非雇用型)
 - 職場・仕事見学
 - 就労体験、職場体験、職場実習……
 - ユニバーサル就労
 - 支援付き短期就労(短期バイト)……
 - 企業内訓練等の受講 など
 - 2. 就労支援と連携・協力する企業・事業所等のタイプ
 - 2-1 就労支援をミッションの1つとしている法人・団体
 - 2-2 法制度による協力企業・事業所等(認定・認証等)
 - 2-3 支援活動等に協力する企業・事業所等
- 中間的就労

16

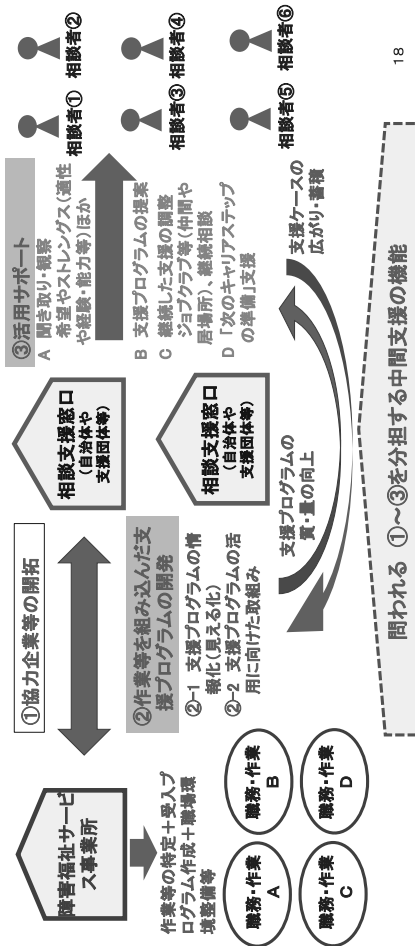
I-12 「働く機会・場を利用した支援プログラム」の開発と利用促進の課題

協力企業等の開拓だけでは利用は進まない。次の①～③の取組みが問われる。しかし、支援機関や団体が単独で①～③の機能整備を行うのは難しく、①～③を先行して担う中間支援の役割・機能が欠かせない



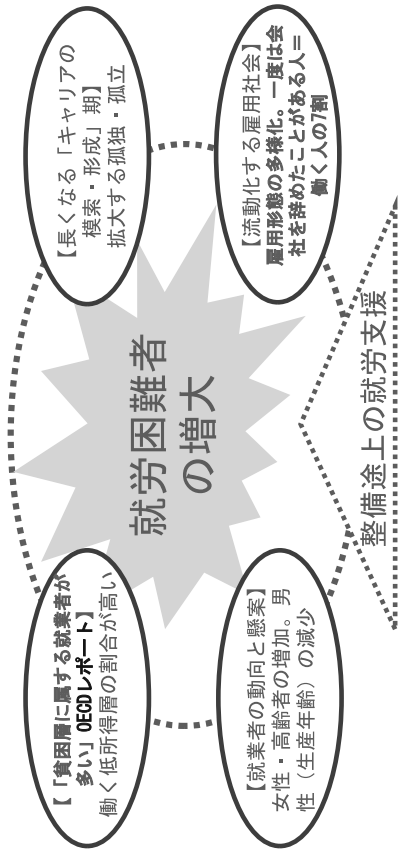
I-13 就労支援をミッションにする団体(タイプ2-1)が「協力企業等」に

例えば障害福祉サービス事業所のように自ら生産活動を行い、その職務・作業を利用した支援プログラムを行っている場合、その経験やスキルを活かして、新たな対象者向けの就労支援が可能となる。



II部 就労支援を理解する

1. 就労支援の背景 ※多様な就労困難者・生活困難者を生む出す社会経済の特徴



(参考) 相談者は「就業困難者」? それとも・・・?

相談者はさまざまな困難や悩み、課題…を抱え、相談支援を利用します。なかでも就労や仕事等に関する困難、支援ニーズを訴える相談者は「就業困難者」「就職困難者」でしょうか。

就労をめぐる困難(支援ニーズ)を持っている人は…?

- 就業困難者・就職困難者
- 無業者、ニート・フリーター
- ワーキングプア、ミッシングワーカー
- 失業者・離職者
- 求職者
- 求職準備者・潜在的求職者
- 職業生活・職業生涯(キャリア)を模索・形成途上の人
- キャリアの模索・検討者、キャリアの模索・錬成者
- …

2 さまざまなキャリアステップを歩む求職準備者（潜在的求職者）

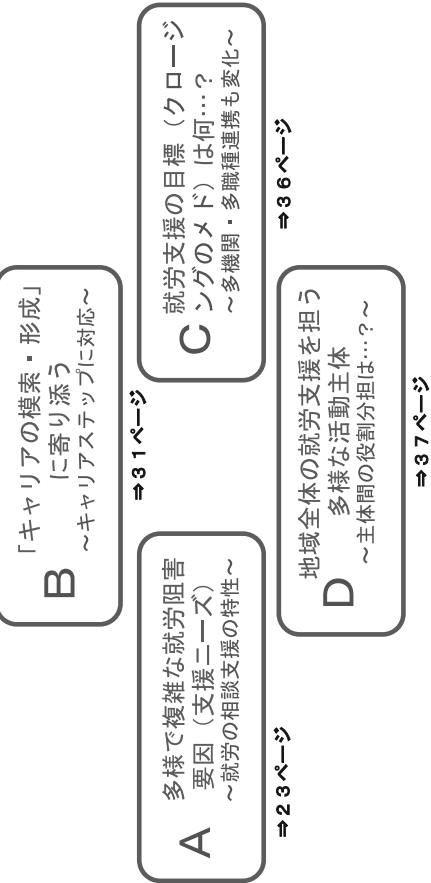
職業生活の模索・準備ステップに対応した支援プログラムの考え方

- 「相談や社会サービス(福祉や医療等)を利用しながら、仲間とともに、就労を準備する」支援
- 「社会サービス(福祉や医療等)を利用しながら、仲間とともに、就労を継続する」支援
- 「働きながら、仲間とともに、次のキャリアステップを準備する」支援
- 「働きながら、学び、仲間とともに、次のステップを準備する」支援
- 「働く機会・場を利用して、仲間とともに、次のステップを準備する」支援



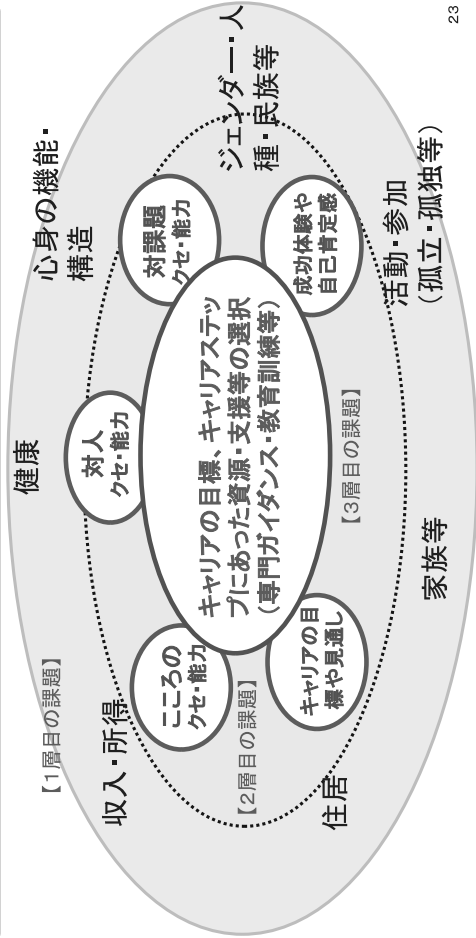
21

II-3 就労支援の背景や課題



22

A 就労支援の契機は多様で複雑 ～支援の相談支援の特性～



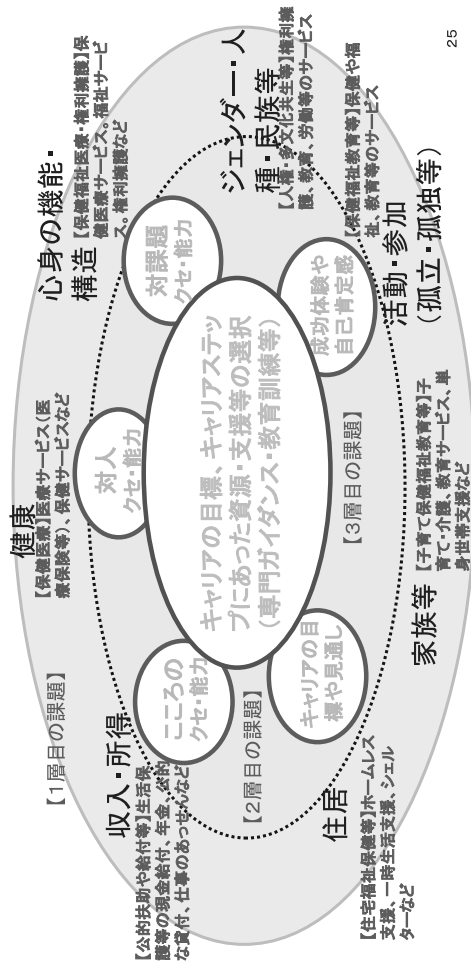
23

A-1 就労支援の契機は多様で複雑 ～「言葉にならない」ニーズも～

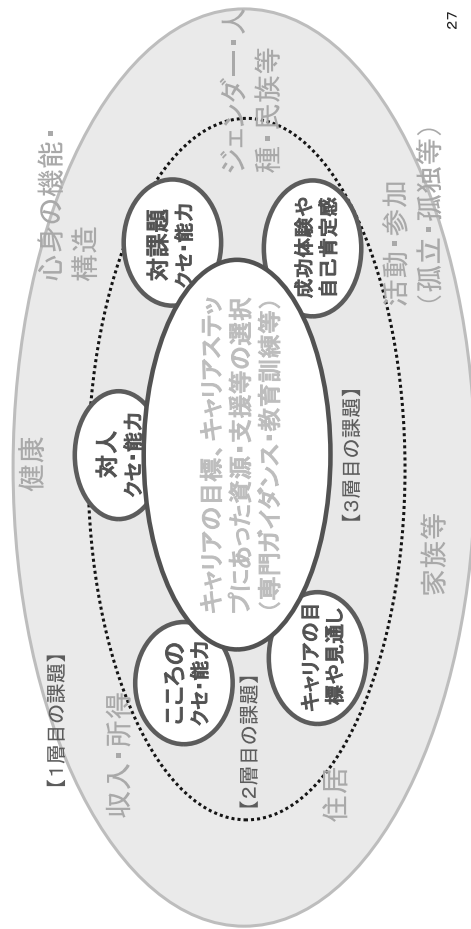
- 仕事や働くことで困難を抱える人、悩んでいる人・・・の相談支援ニーズは?
- 前ページのように、支援対象の属性や抱える困難等、いわゆる就労阻害要因について、3つの層に分けて考えてみます。
- 外側の1層目(次ページ)には多様な課題に広がっています。これら課題に対する相談支援は事業や制度の整備が進み、就労支援の契機(入口)になっています。自治体や地域団体はその最前線で活躍しています。
- しかし、それぞれが専門的(制度的)に分業・分散しています。そのため、例えば就労支援のような共通した課題では、部署や団体ごとに差が出てしまいます。
- 多様な健康・生活課題や困難、権利侵害等は、就労そのものに影響します。あるいは判断能力を低下させ、就労阻害要因となります。
- 職業生活(キャリア)の模索・形成の過程で、仕事選びの選択肢(情報)が少ない、専門的な相談、教育訓練、職業紹介などが利用できない・利用し難いといった状況も、また重大な就労阻害要因となっています。

24

A-1 就労支援の契機と支援の課題 ～1層目の課題と主な相談支援～



A-2 就労支援の契機と支援の課題 ～2層目の課題と相談支援～



A-2 初期キャリアでぶつかると課題

- 2層目(次ページ図)は、職業生活・職業生涯(キャリア)の模索期、初めての仕事・職場(初期キャリア)でぶつかると課題(顕在化する)悩み・課題です。
 - 病や障害というより、こころのクセ(感受性のパターン、自動思考[認知行動療法]や、価値観、非認知能力、「性格スキル」などと呼ばれる要因です。新たな仕事や職業生活の中で経験する対人感情や人間関係づくりに影響することがあります。本人の自己理解とともに、職場の理解や対策(ナチュラル・サポート等)の不足等によって、「心の不調」や早期離職、「いじめ」パワハラといった事象につながることもあります。
 - 自己理解や職場環境整備等を助けるツールには、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、新版F&T感情識別検査(注)など。また認知行動療法をベースにした「自動思考」の診断・カウンセリングなどが利用されています。(注)表情や音声から他人の感情を読み取る際の特徴を分析します。
 - 就労への気持ちや価値観、行動を整理する適職診断等も利用されます(MIOやVRT、キャリアアーカー、GATB、日本版O-NETなど)。
 - 企業等への支援策としては、職場のメンタルヘルスやセルフキャリアドック等の対策のほか、事業所や職場の環境や文化等を診断するツールもあります。

A-2 2層目の主な課題・悩み

- 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
 - 感受性のパターンやこころの特性や不調等の課題や対応力(配慮)、自己コントロールスキルなど
- 対課題の気質・クセ・能力
 - 仕事の進め方(段取り等)、処理能力、時間管理などの特性や課題(配慮)など
 - 職業生活・職業生涯(キャリア)の見通し
 - 初期キャリアの段階では、キャリアの目標を探りながら働き始めます。「キャリアの孤立」を避ける継続相談(定着支援等)や仲間との交流などが重要になります。
- 成功体験や自己肯定感

A-3 キャリア相談や教育訓練の利用 ～問われる「働きながら、学ぶ」～

□3層目(次ページ図)は、「キャリアの模索」期から、キャリアの向上、転職やキャリアチェンジ等の「キャリアの形成・錬成期」に欠かせないキャリアガイダンス(キャリア相談、教育訓練)ですが、これまで基礎自治体の活動には見られなかった内容です。しかし、1層目の各種相談窓口では主たるサービスに関連して、「キャリアの模索・形成」の悩み・課題に向き合っています。福祉や教育等のさまざまな分野・部署に就労支援が広がり、改めて、キャリアガイダンス(キャリアの関わる専門的な相談や支援)を利用した相談や支援が課題になっています。

□緊急対応期・急性期等の集中的な支援を過ぎる(※)と、「保健医療や福祉等の継続支援を利用しながら、希望への復帰や新たな就労の模索」が課題です。

※緊急対応期であっても「就労への復帰等の希望を受け止める」ことが問われる場合があります

□就労への気持ちや価値観、行動を改めて整理する通職診断等のツールとして、MIOやVRT、キャリアアンカー、GATBのほか、日本版O-NETなどが専門相談の中

で利用されます。
□教育訓練では、従来の離職者訓練だけでなく、「働きながら、学ぶ」という教育訓練プログラムの登場や、リモートによるプログラム利用も進んでいます。

B 「キャリアの模索・形成」に寄り添う ～多様な準備ステップを…～

◆長期雇用が根付いてきたわが国。終身雇用(=生涯1社)は…?

→「一度は会社を辞めた経験がある」=働く人全体の7割。正社員男性でも5割以上
→「1つの企業が、社員を生業サポート」という社会のしくみが成立しない
→「キャリア形成は自己責任」が言われ、個人に「キャリアの自立」が求められますが、果たして「キャリアの模索・形成」は自助努力で可能でしょうか?

◆理想は「キャリアの模索・形成」を主体的に進めたいが、現実「孤独・孤立」に！
①主体的に形成する習慣・条件が十分に育っていない

←雇用保障のかわりに、キャリア形成の主導権は企業が握ってきた

「キャリアは自分で決める」 ※日本 < アメリカ、中国に比べ2割以上低い

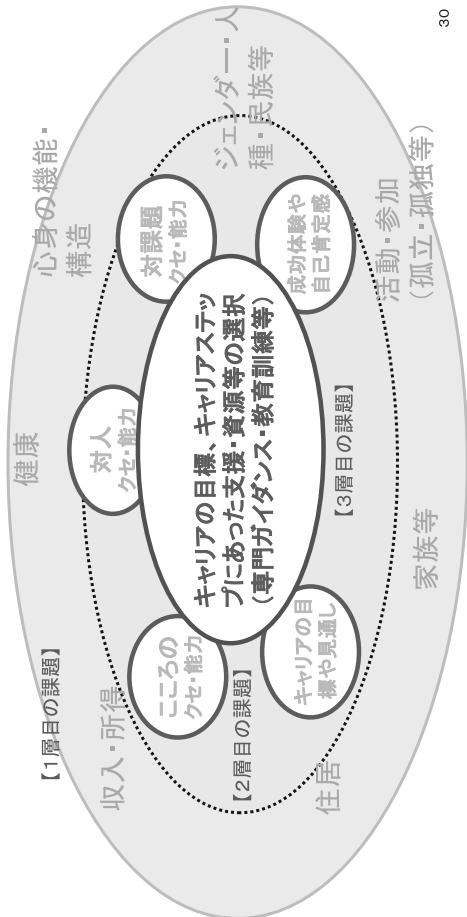
②キャリアの選択肢が限られ、新たな世界へ踏み出すことが難しい

←人間関係が家族や今の職場に集中(例えば「以前の仕事仲間」「一緒に学んだ仲間」との交流が少ない)、身近にロールモデルに出会うチャンスが少ない
←キャリアの挑戦に周囲からの後押しがない(欧米に比べ)

特に、上司からの応援が少ない(欧米に比べ)

(注)リクルートワークス研究所レポート「マルチリレーション社会」ほか参照

A-3 就労支援の契機と支援の課題 ～3層目の課題と相談支援～



③個人のキャリア選択を支える社会のしくみが脆弱

職業紹介(注)や職業訓練の公的支出が少ない(17か国中16番目、フランスやデンマークに比べ額も1/10)。

キャリアの模索・形成に寄り添う公的労務支援の遅れ…

(注)ハローワークの新求人充足率(2019)は過去56年間で最低=13.2%

④「働きながら、キャリアを模索・形成する」挑戦を許容しない企業の慣行

←メンバーシップ型雇用等の仕組み・慣行。企業特殊なOJT(教育訓練)

◆キャリアの模索・形成ステップに対応した支援の工夫や改善…

→継続した個別支援(パーソナルサポートサービス、寄り添い・伴走型…)とインクルーシブな企業や社会づくり(中間的労務、支援付き就業、地域づくり等)。

→障害者支援分野・福祉的就労や体験等を利用した就業支援、定着支援…。

(参考)職リハのトレンド=①医学モデルと社会モデルの統合(ICF) ②支援のあり方「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(企業や職場への個別支援の充実ほか)へ」
→生活困窮者自立支援制度・就労準備支援や就業訓練等の中間的労務、職業紹介の推奨、定着支援…。

(資料) 雇用・就業の現状：求職者像、雇用の形態、失業・半失業

求職者像	雇用の形態	求職者(失業者)像の拡大
支援の段階	就業時間	失業①・半失業②～④
キャリアアップ層	フルタイム	※労働時間短縮による求職者の拡大、希望職種(45歳～) 制約の拡大など ⇒ 広義の非正規雇用は拡大する
キャリア層	フルタイム	③-1 職業に就いているが、労務・待遇・給与等で求職者でない状態 ③-2 職業に就いているが、育児・介護等で求職者でない状態
求職準備者	短時間	②-1 職業に就き、実際に就労しているが、生活可能な所得が得られない、キャリアの意思がない等で現在の就業状況の変更を希望している状態
求職準備者	短時間	
フリーランサー(雇用類似求職者)、個人事業主と家族従業者	フリーランス	① 完全失業の状態 ④ 上記①～②の結果、労働の意思、労働の能力を失ってしまった状態

33

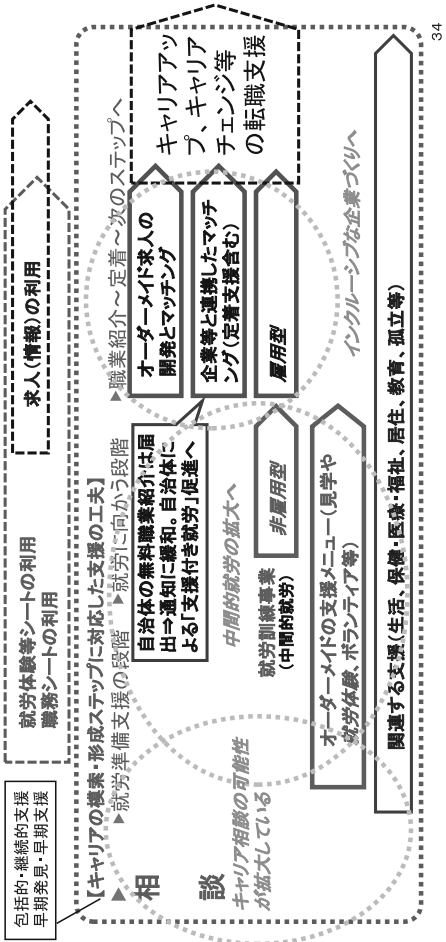
B-2 「企業等と連携した」「訓練を利用した」「就職支援

- ① 個別相談(セミナー・サービスの相談、専門相談支援等の案内)
 - 包括的な相談(セミナー・サービスの相談、就労支援等)と、関連する就労の相談、情報提供
- ② 短期相談(職業相談、キャリア・カウンセリング等) ※リアル・タイムに向き合う窓口等を持った面接
 - 職業相談、履歴書作成、キャリア・コンサルティング、資格スキル(取得能力・認定書)等も含む
- ③ 企業等と連携した活動、協力企業・求人企業の選定、選定後(選定後)のフォロー(専学や体験、求人等)
 - ※①②③に該当する活動、④⑤⑥⑦の事業に該当する内容がある
- ④ 質的な相談支援(求職者の現状、選定後のフォロー、多機関・多団体の連携など)
 - ④-1 職業に就いているが、労務・待遇・給与等で求職者でない状態
 - ④-2 職業に就いているが、育児・介護等で求職者でない状態
- ⑤ 求職支援(求職者の現状、選定後のフォロー、多機関・多団体の連携など)
 - ⑤-1 職業に就いているが、労務・待遇・給与等で求職者でない状態
 - ⑤-2 職業に就いているが、育児・介護等で求職者でない状態
- ⑥ 求職準備支援(求職者の現状、選定後のフォロー、多機関・多団体の連携など)
 - ⑥-1 職業に就いているが、労務・待遇・給与等で求職者でない状態
 - ⑥-2 職業に就いているが、育児・介護等で求職者でない状態
- ⑦ 職業訓練(職業訓練(非雇用型)の職歴・作業が明確か?その買戻し=職歴(後付)シートほか)
 - ハロー・モーニング(公的職業訓練)の利用、民間職業訓練ほか
- ⑧ 職業訓練(職業訓練)
 - 職業訓練(職業訓練)
- ⑨ 支援団体による雇用・就業
 - 支援団体による雇用・就業
- ⑩ 求職準備支援(求職者の現状、選定後のフォロー、多機関・多団体の連携など)
 - 求職準備支援(求職者の現状、選定後のフォロー、多機関・多団体の連携など)
- ⑪ 求職準備支援(求職者の現状、選定後のフォロー、多機関・多団体の連携など)
 - 求職準備支援(求職者の現状、選定後のフォロー、多機関・多団体の連携など)
- ⑫ 求職準備支援(求職者の現状、選定後のフォロー、多機関・多団体の連携など)
 - 求職準備支援(求職者の現状、選定後のフォロー、多機関・多団体の連携など)

35

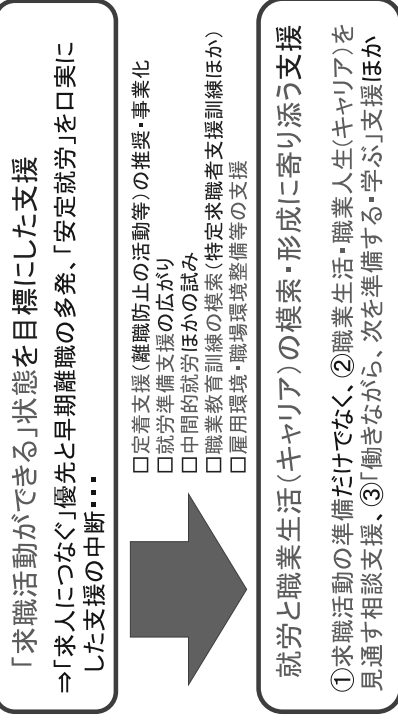
B-1 生活困窮者自立支援における「就労支援の進化」

※ステップに対応した継続した支援：相談～就労準備～職業紹介等～定着支援～転職支援等を可能にした



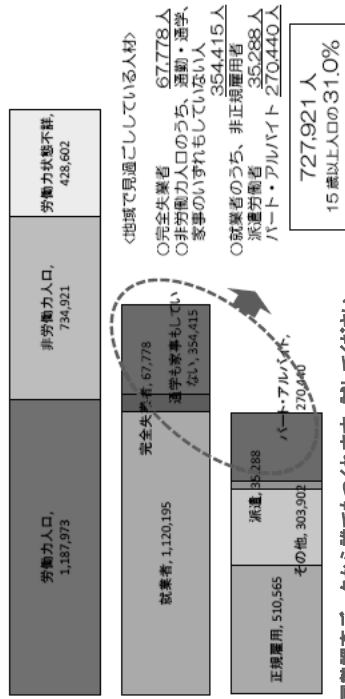
34

C 就労支援の目標(クロージングのメド)は…?



36

D-2 大阪市の人口データ（ワーキングプア、ミッシングワーカー等）



※この図は、国勢調査データから誰でもつくれます。試してください
所得面からみると...

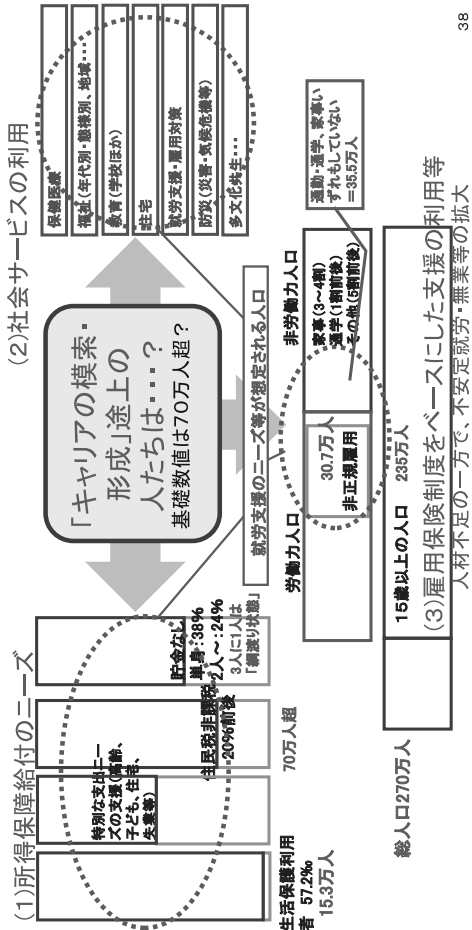
所得の低い層？ 随時福祉給付金（住民税非課税の対象）で見ると平成29年度予算 11,722,318千円で、ひとり1万5千円支給ですから、対象は70万人ほど。この数字に、生活保護や児童扶養手当を加えると「低所得層」と言われます。いろいろな事情で思い通りの就労・職業生活が実現できていない人たちが多くいます。

D 地域全体の就労支援を担う多様な活動主体

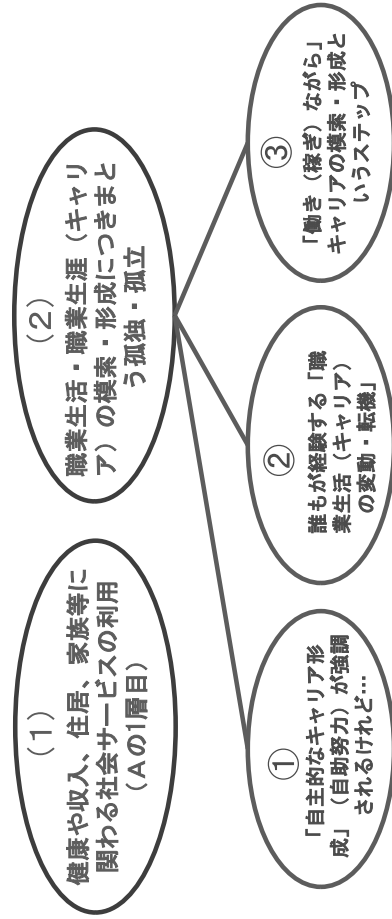
- (1) 生活保護などの所得保障給付に付随した活動や事業
 - (2) 福祉や教育などのさまざまな社会サービスの利用に付随した活動や事業
 - (3) 雇用保険制度をベースにした支援
 - (4) 生活困窮者自立支援制度による活動や事業
 - (5) 特定求職者支援制度による活動や事業
 - (6) 企業等による人材開発（就労支援）の活動や事業
- 自治体の役割が大きい
- ←自治体の参画が関わる

※ (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

D-1 (1)(2)(3)の支援対象の規模 ～例えば大阪市の人口から～



II-4 就労支援の契機と問われる内容



II-5 就労支援の契機はさまざま

I 部で、就労支援の背景や課題を見ましたが、II 部では前ページのように、まず就労支援の契機をみてみました。

- (1) **健康や収入、住居、家族等に関わる社会サービスの利用 (Aの1層目)**
 公的な就労支援は「相談や社会サービス(福祉や医療等)」の利用が契機となつて始まり広がりました。相談者は「相談や社会サービスを利用しながら」、「就労を準備する」「職業生活(キャリア)を(再)スタートする」ための支援を利用し、就労の実現をめざします。
- (2)-① **「自主的なキャリア形成」(自助努力)が強調されるけれど…**
 就労をめぐる自助努力・自己責任が強調されます。労働社会の仕組みや慣行が作り出してきた負の側面の1つです。「キャリアの形成は自助努力が半ば常識のように浸透していますが、キャリアガイダンスの仕組みや情報、キャリア形成に向き合う就労支援等が整っていない状況では、「キャリアの孤独・孤立」を作り出してしまいます。さらに(1)のリスクとの相互作用によって、相談者の課題や悩みはますます複雑になる恐れがあります。

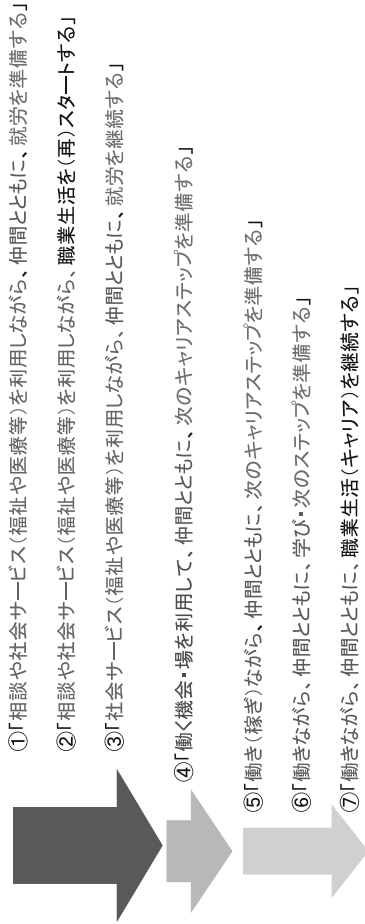
- (2)-② **誰もが経験する「職業生活(キャリア)の変動・転機」**
 雇用形態や働き方の多様化などによって労働社会の不安化が広がっています。「職業生活・職業生涯(キャリア)の変動・転機」を経験する機会がこれまでに比べて広がっています。変動や転機は「キャリアの孤独・孤立」につながる恐れが高まると言えます。(1)のリスクとの相互作用によって、相談者の課題や悩みはますます複雑で大きくなります。

- (3)-③ **「働き(稼ぎ)ながら」キャリアの構築・形成というステップ**
 「働く貧困層」が拡大する中、相談者は所得保障給付の充実に期待するとともに、「働きながら、キャリアの構築・形成」に挑むステップを進めざるを得ない状況です。このステップには①②のリスクが付きまっています。(1)のリスクが重なる、相談者の課題や悩みはますます複雑で大きくなります。

41

II-6 問われる支援内容の進化

就労支援は、2つに分けられる複雑で多様なリスクを契機に始まりますが、問われる就労支援の内容はいくつかの進化パターンで考えられます。例えば、次の①～⑦のような課題とステップに対応した支援のパターンです。



42

II-7 問われる支援内容の特徴

就労を準備する	○職業生活(キャリア)をめぐる希望や強み、価値観(適性)、経歴などを踏まえた目標づくりや目標に向けたステップを見通す ○ステップに対応した支援付き就労や教育訓練の利用 ○インクルーシブな企業づくり(企業の支援)	キャリアガイダンス(専門相談や適性・適職検査、教育訓練等) 就労準備支援、就労訓練支援付き就労等
次のキャリアステップを準備する	○協力(求人)企業・事業所等の開拓 ○職務・作業を組み込んだ支援プログラム開発 ○企業の支援(職場環境等整備支援) ○支援プログラムの利用促進(インクルーシブな社会づくり)	就労準備支援、就労訓練、支援付き就労、企業協働型職業訓練 無料職業紹介の活用
働く機会・場を利用して	○教育訓練を利用した支援プログラムの開発 ○「働きながら」に対応した教育訓練の充実 ○仲間とともに学ぶ環境・組織	職業教育訓練 企業協働型職業訓練
働き(稼ぎ)ながら	○キャリアの孤独・孤立に対応：○継続相談 ○キャリアの構築・形成を支える仲間(集団)づくり(ジョブクラブ等) ○企業等を越えた仲間づくり	寄り添い支援、継続相談支援、当事者コミュニティ、企業コミュニケーション
相談や社会サービスを利用しながら	○社会サービス等の利用の調整や提供 ○キャリアガイダンス機能の分担	専門的相談支援が担うキャリアガイダンス

43

第5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11月26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、
(オブザーバー参加) 志村(独法)労働政策研究・研修機構総務理事
池田横断的支援部会部会長
丸物企画委員会委員
(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. 地域における職業訓練、キャリアアップの連携目詰まりの是正について

(1) 事務局説明

資料①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方策(案)

資料②訓練を活用した就労支援の進め方について(西岡部会長)

○「働きながら・学び・次のキャリアステップを準備する」支援の必要性。訓練制度を効果的なプログラムに作り直す必要性等の提案がされた。

(2) 意見交換

○訓練プログラム作成・実施・案内の連携不備で有意なプログラムが活用されていない状況に対し、相談窓口での案内の改善は急務である。

○労働局の訓練推進部門に自治体側が働きかけていくことが重要と考える。

○効果的なプログラムを相談支援の現場が理解しているのかと言われれば、まだまだ不十分であるので、こうした情報に関しても共有出来る枠組み・活動が必要と考える。

○訓練機関・自治体・協力企業との連携による訓練プログラムの開発

○キャリアコンサルティングの着地点として、重要な視点、キャリアコンサルタントもノウハウ不足があるので、就労支援・相談支援のノウハウを共有できるような形が望まれる。

2. ダイバーシティ化研修について

(1) 事務局説明

資料③ダイバーシティ化研修について

- 横断的支援部会内でも制度横断的な支援を実施できる人員養成が急務であることが検討されている。ネットワーク構築検討部会での議論と並行して議論していきたい。
- 研修内容として望まれるのは、多様な就労困難者の特性と態様別就労支援の現状と課題がより理解できる、雇用・就労支援制度の全体が解りやすく理解できる研修。
- 来年度研修プログラムを作成し、再来年度には実施したい。

(2) 意見交換

- 就労支援としての共通項を横断的支援部会と吟味して、キャリア形成段階のプランディングなども研修内容として必要になる。
- 態様別の分類に関して、それぞれの態様別支援に関しての研修は生困事業者にとっては有意義。動画などで理解が進むような講義内容だと良い。しかし、態様別に科目設定するのは横断的支援をする上では逆効果。一方、アセスメントの手法しだいでは、横断的な支援の実効性が高まると考える。
- アセスメントはゴールを想定したものになる。そうすると企業への働きかけ等も念頭にはおいた研修が望まれる。
- 研修という以上、一定水準の一般化・抽象化される、その時、実態と乖離していくので、そのバランスの難しさがある。
- 研修の主目的としては参加者が知りたいと思う内容が望まれる。そうした意味でもアセスメントにフォーカスすることは、研修の質を高められる。
- 研修参加者が科目選択できることも必要と考える。
- この研修の参加者としては、障害者就労支援事業に関わっている方を想定しているとのことだが、WORK! DIVERSITY プロジェクトのモデル事業に参加するなら、インセンティブがある研修と思うが、それ以外の事業者・スタッフにとってはメリットが見えない。
- 参加費無料などあれば、インセンティブとしては大きい。

(資料①) 地域における職業訓練、キャリアアップ支援の

目詰まり防止方策(案) VER2

2021年11月21日

I. 国、高齢・障害・求職者支援機構(JEED)、自治体に求める施策

1. 高齢・障害・求職者支援機構(JEED)訓練の一定枠を、自治体の無料紹介事業の受講指示にゆだねる。

2. 求職者支援訓練、障害者訓練校の委託訓練のダイバーシティ就労での活用を推進する。

3. 1のゆだねる内容、2の訓練内容については、各都道府県の地域訓練協議会に分科会を設けて協議する。

(※)「地域訓練協議会」は、国が毎年度策定する「全国職業訓練実施計画」を踏まえながら、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した訓練実施分野、訓練規模、訓練実施機関の開拓、地域の関係機関間の連携方策等について企画・検討を行う場として、都道府県ごとに設置されている。

4. 訓練協議会に、福祉就労関係者も加える。将来は、ダイバーシティ就労地域プラットフォームの主要メンバーを加える。

(例) 神奈川県地域訓練協議会の委員名簿。

<https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/content/contents/000887028.pdf>

5. 国、各都道府県が毎年度策定する全国職業訓練実施計画、地域職業訓練実施計画に、ダイバーシティ就労支援に向けた職業訓練の重要性、各都道府県が必要な職業訓練内容を織り込む。

6. 求職者訓練、ジョブコーチのダイバーシティ就労での活用効果見積もりができないか?

II. 当面におけるダイバーシティ就労支援プロジェクトの対応

1. 3-4?の都道府県(大阪府、神奈川県等)を念頭においた具体的改革案をまとめる。

(例) 都道府県職業能力開発審議会ないし都道府県地域訓練協議会関係者からヒアリングを実施する。例えば、神奈川県の場合、神奈川県職業能力開発審議会の現会長(脇坂明学習院大学教授)・前会長(八幡成美元法政大学教授)など。

2. 自治体首長連名による、厚生労働省、高齢・障害・求職者支援機構に対する要望書取りまとめも検討する。

(資料②) 訓練を活用した就労支援の進め方について (西岡部会長)

ネットワーク構築部会 2021年11月26日

訓練を活用した就労支援の進め方について

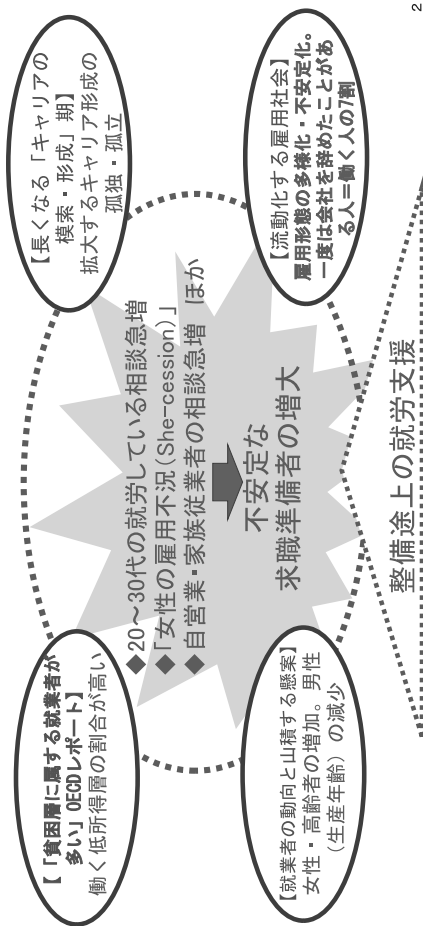
- (1) コロナ禍と就労支援の課題
- (2) 「働きながら、学び(訓練)を利用し、次のキャリアステップを準備する」
- (3) 求職者支援訓練を活用した支援を進めるための工夫



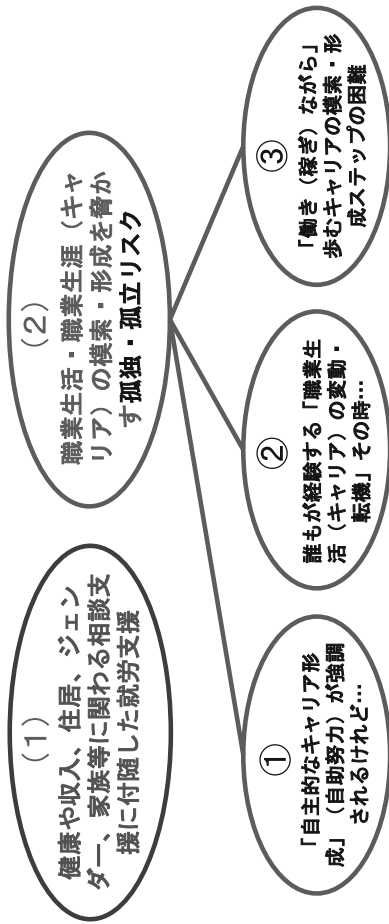
Aワーク創造館(大阪地域職業訓練センター)
就労支援事業部 西岡正次

1 コロナ禍によって、従来指摘されてきた困窮リスクが一気に顕在化

※多様な就労困難者・生活困難者(求職準備者)を生む出す社会経済の特徴が困窮リスクを噴出させた



2 就労支援を分解すると… ～見えずらい「キャリア形成の孤独・孤立」～ 包括的な生活支援や就労支援が進展しているが、「キャリア形成の孤独・孤立」は増幅されています。



(1) さまざまな就労支援の契機。問われる支援は…

(1) 健康や収入、教育(進路等)、住居、家族等に関わる社会サービスの利用

就労支援は「相談や社会サービス(福祉や医療等)の利用」を契機に始まることが多いです。青年期は教育による進路(就職等)の相談支援が行われます。我が国では「福祉等の社会サービスを利用しながら」、希望の職業生活(キャリア)をめざし「就労を準備する」キャリアを(再)スタートする「継続する」といった支援内容が一般的です。

(2) 「キャリアの模索・形成」を脅かす孤独・孤立

① 「自主的なキャリア形成」「キャリアの自立」(自助努力)が強調されるけれど…

我が国では就労をめぐる自助努力・自己責任が強調されます。労働社会の仕組みや慣行が作り出してきた負の側面の一つと指摘されます。「キャリアの自立」が半ば常識のように浸透していますが、キャリアガイダンスの仕組みや支援情報、キャリア形成に向き合う就労支援等が整っていない状況では、この常識は「キャリア形成の孤独・孤立」につながります。さらに(1)のリスクとの相互作用によって、相談者の課題や悩みはますます複雑になる恐れがあります。

② 誰もが経験する「職業生活(キャリア)の変動・転機」だが…

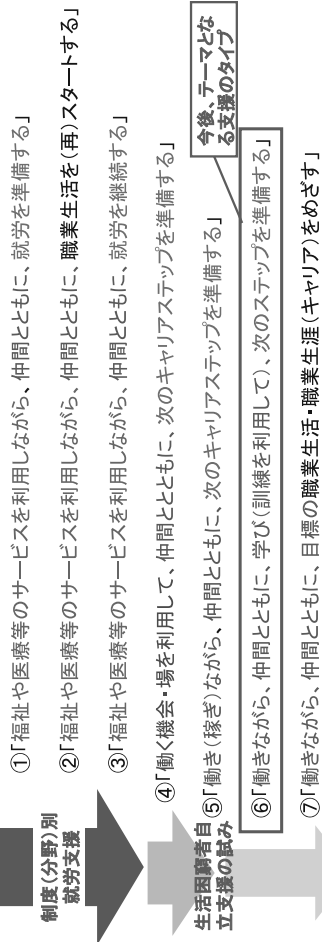
雇用形態や働き方の多様化などによって労働社会の不健全化が広がっています。「職業生活・職業生涯(キャリア)の変動・転機」を経験する機会がこれまでに増えています。変動や転機は「キャリアの孤独・孤立」につながる恐れが高く、さらに(1)のリスクとの相互作用によって、相談者の課題や悩みはますます複雑で大きくなります。

③ 「働き(稼ぎ)ながら」歩むキャリアの模索・形成ステップの困難

「働く貧困層」が増える中、相談者は所得保障給付の充実を期待するとともに、「働き(稼ぎ)ながら、キャリアの模索・形成」に就むステップを進めざるを得ない状況です。このステップには①②のリスクが付きまとい、さらに(1)のリスクが増えると、相談者の課題や悩みはますます複雑で大きくなります。

(2) 就労支援の内容は、ステップによって、支援ポイントが…

就労支援は、①～③のように、健康や障害、福祉、教育サービス等の利用から始まるタイプから、相職者のキャリアステップの対応した支援機能(体験や短期就労、訓練)を重視するタイプまで、いくつかのパターンがあります。



3 模索が始まった「働きながら、学び・次のステップを準備する」支援

- (1) 就労支援と「学ぶ(教育訓練)」
- 政府は、新型コロナウイルスの影響を受けた非正規労働者等に対する緊急対策関係閣僚会議において「非正規労働者等に対する緊急支援策について」(3月16日)を決定し、その中で「就労支援の強化」「教育訓練の拡充」あるいは「就労支援と労働施策の連携」等の改革がいくつか示されました。さらに岸田政権は求職者支援訓練の利用要件の緩和や転職支援の創設などを打ち出しています。
- 1つは「ひとり親自立促進パッケージ」(厚生労働省子ども家庭局)
 - 2つ目に「孤独・孤立対策にかかる「生活困窮者及びひきこもり支援に関する民間団体活動助成事業」
 - 3つ目に「新たな雇用・訓練パッケージ」(厚生労働省職業安定局)
- ※緊急対策関係閣僚会議前に発表
- これらに共通していることは、「キャリア形成の孤独・孤立」が顕著な就労準備段階に着目し、「働きながら、新たなキャリアへの足掛かり」とできるよう職業訓練(学び)のハードルを下げるものです。しかし、その推進には、自治体の就労支援との連携が欠かせないものとなっています。

(2) 期待される自治体の役割 ～次かせないく多部門・多機関連携+企業連携～

- (1) 訓練講座(リスト)を、効果的な支援プログラムに作り直す
- ①訓練を活用した支援プログラムの開発 ②訓練機関等との連携 ③訓練を活用した個別支援の対応(中間支援) が問われています。⇒8ページ
- (2) 自治体が主導する訓練:ひとり親向け高等職業訓練
- ①「ひとり親自立促進パッケージ」のうち、高等職業訓練の拡充に対応した「訓練を活用した就労支援」の提案 ⇒9ページ
- ②「ひとり親自立促進パッケージ」と連動した「生活困窮者及びひきこもり支援に関する民間団体活動助成事業」による「転職カフェwithスクール(スキルアップ訓練)」の実施 ⇒12ページ
- (3) 就労支援との連携:期待される訓練:求職者支援訓練、有期実習型訓練ほか
- 「新たな雇用・訓練パッケージ」に対応した「求職者支援訓練を活用した就労支援」の試み⇒13ページ
- (4) 自治体・地域が主体となる訓練と就労支援等のパッケージ
- 地域活性化雇用創出プロジェクト(都道府県、H28～)、地域雇用活性化推進事業(市町村・特別区、H30～)

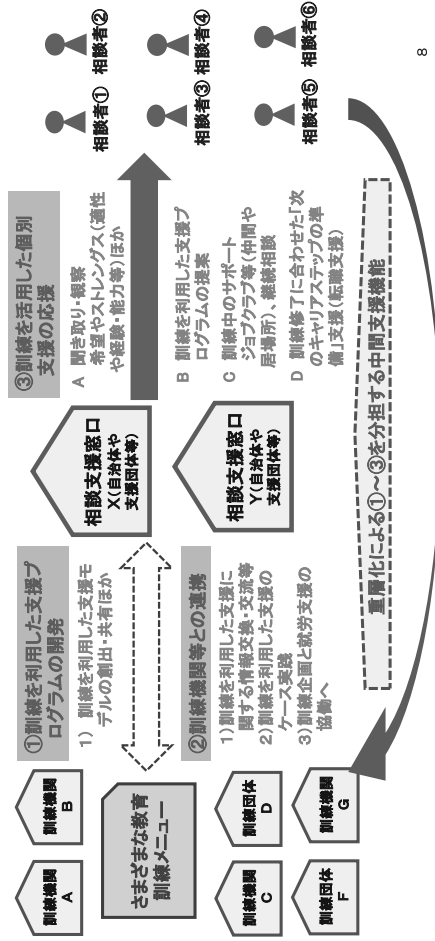
※豊中市地域雇用活性化事業

https://www.city.toyonaka.osaka.jp/kurashir/roudou/koyo_kassei/chiikikoyou_gaiyou.html

5

4 「訓練を利用し、次のキャリアステップを準備する」就労支援に向けて

★利用しやすい訓練メニュー、★継続した寄り添い支援を組み合わせた支援プログラムの構築



6

5 ひとり親家庭等の自立支援 ～訓練を利用した就労支援は懸案～

(1) 相談窓口の体制強化

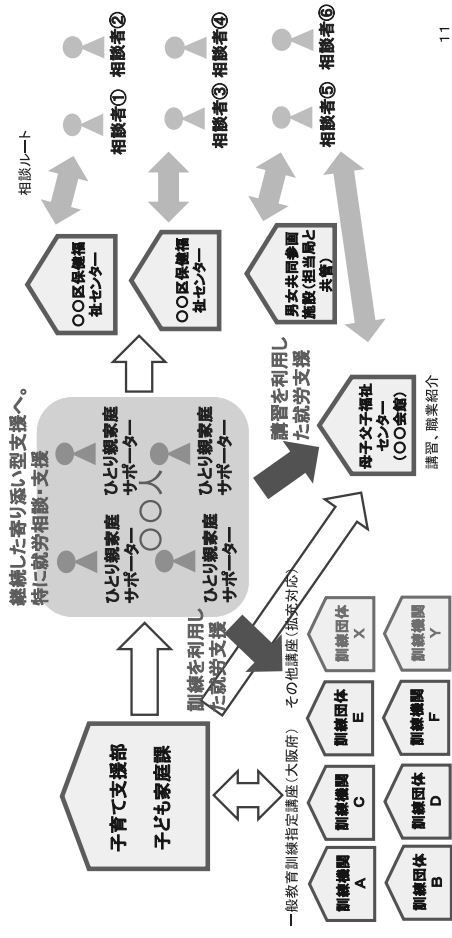
- 母子家庭等就業・自立支援事業
- 母子家庭等就業・自立支援センター事業
- 母子家庭等就業・自立支援事業
- 相談体制
- 相談担当職員
- 母子父子自立支援員
- 就業支援専門員
- 弁護士・心理療法士等による相談
- 在宅就業コーディネーター
- 母子父子自立支援プログラム策定事業(母子父子自立支援プログラム策定員)

(2) 訓練等

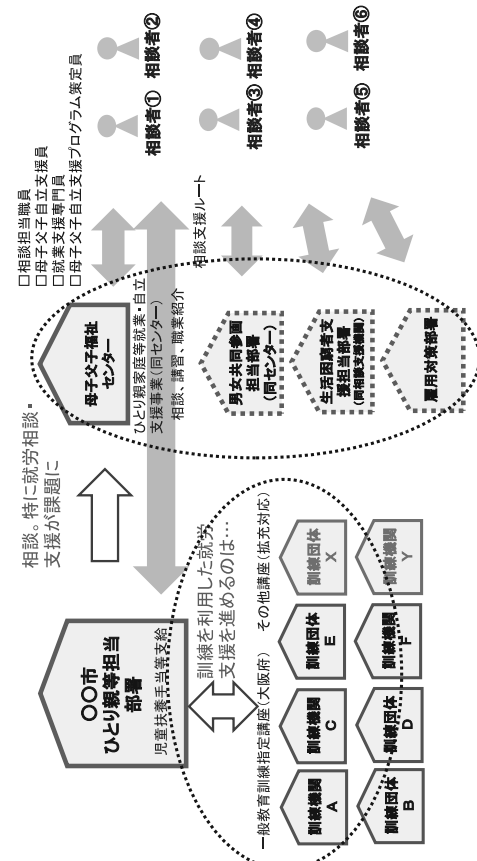
- 高等職業訓練促進給付金(拡充)
- 自立支援教育訓練給付金(拡充)
- 高校卒業程度認定試験合格支援事業
- ひとり親全カサポートキャンペーン(マザーズHW、トライアル雇用助成金ほか) ※
- 特定求職者雇用開発助成金、キャリアアップ助成金 ※
- 託原サービスを追加した職業訓練、準備講習付き職業訓練 ※

※印＝労働施策(人材開発経路管理予算)に位置付け

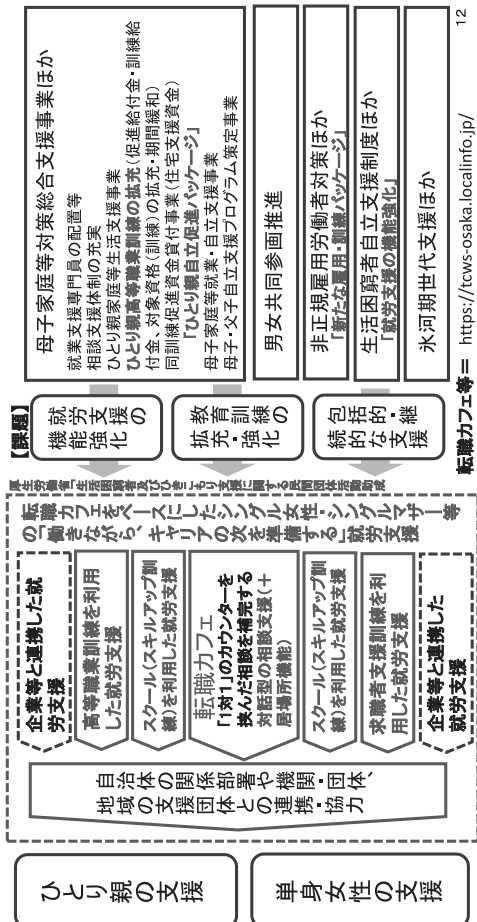
5-3 ある自治体の試み ～継続した寄り添い支援をベースに訓練の活用へ～

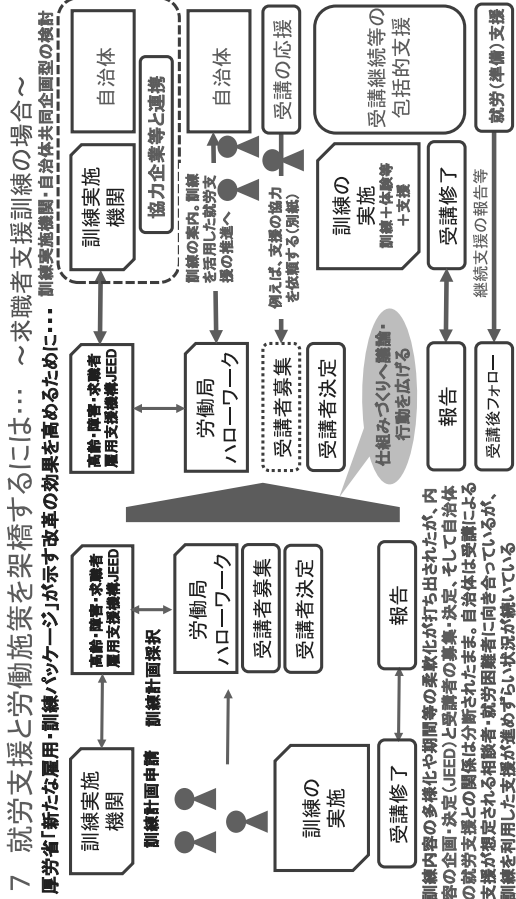


5-2 ひとり親等相談支援の一般的なしくみ ～問われる重層化～



6 自治体を起点にした「働きながら、学ぶ」次のステップを準備する」支援の試み





訓練内容の多様化や期間等の柔軟化が打ち出されたが、内容の企画・決定(JEED)と受講者の募集・決定、そして自治体の就労支援との関係は分断されたまま。自治体は受講による支援が想定される相対者・就労困難者に向き合っているが、訓練を利用した支援が運めずらい状況が続いている

1. 研修受講対象者

- 当機構では、日本財団の委託を受け、本年3月に、障害者就労支援機関以外の多様な就労支援機関に対しその就労支援の実態を把握するためのアンケート調査を実施し、また、本年12月に、障害者就労支援機関が様々な就労困難要因をもつ人々の支援にどのように取り組んでいるかの実態等を把握するため、「障害者就労支援機関アンケート調査」を実施予定である。この2つの調査で、多様な就労困難者対応で積極的な取り組み方針を示した支援機関の職員等を主対象として実施する。
- 研修受講者には、各地域においてダイバーシティ就労支援に向けた取り組みのアドバイザー、ファシリテーターになっていただくことを期待。
 - ・ 支援プログラムの開発支援や、ダイバーシティ就労支援の活動・仕組みに関する相談や助言等、ダイバーシティ就労支援機関の支援を行う。

2. 研修内容

(1) 多様な就労困難者の特性と態様別就労支援の現状と課題がより理解できる研修

- 日常生活自立、社会自立支援を含む就労支援、特にアウトリーチ的活動が必要な人々
 - ・ ひきこもり
 - ・ ホームレス
 - 医療的ケアが必要な人々
 - ・ 難病患者
 - ・ 薬物依存者、アルコール依存者等
 - 偏見、差別による働きづらさをかかえる人々
 - ・ LBGT
 - ・ 刑余者(刑務所等出所者)
- (※) 職業訓練・就職後の職業キャリアやキャリアラダー(職業生活や職業能力)に対応したプログラムや様々な困難要因(キャリア形成のかかわる要因、職場生活等の生活障害にかかわる要因)に対応した支援プログラムの構築が必要。

(2) 多様な雇用・就労支援制度の全体が分かりやすく理解できる研修

- 障害者就労支援4事業(障害者総合支援法)
- 障害者向け雇用支援策(特に、現在、手帳が取れない難病患者が利用できるもの)
- 就労準備支援事業・認定就労訓練事業(生活困窮者自立支援法)、重層的支援体制整備事業(社会福祉法)、多様な雇用・訓練施策

対象者類型別効果的就労支援策の組合せ（仮案）

	相談・カウンセリング	個別支援	福祉・社会福祉施設連携	職業能力開発	団体ケアなどの連携	中間ケア・福祉就労	マッチングする仕事の種類	社会的偏見をなくす	企業支援
障害者	○	○	○	○	○	◎	○	◎	◎
若者	◎	○	◎	◎		◎	◎		○
引きこもり	◎	◎	◎	◎		◎	○	◎	○
就職氷河期世代	◎	○	○	◎		◎	◎		○
ホームレス	○	◎	○	○		○	○		○
難病患者	○	○		○	◎	○	○	○	◎
糖尿病患者	○				◎				○
がん患者	○				◎				○
HIV患者	○				◎			○	○
薬物依存症、薬物経験者	○	○	○		◎				○
アルコール依存症	○	○	○		◎				○
LGBT	◎							◎	○
刑余者	○	◎	◎	○	○	○	○	◎	◎
生活保護受給者	○	○	◎	○	○	○	◎	○	○
低所得者	○	○		◎		◎	◎		

就労関係施策の整理表（事業ベース）

	障害者就労関係施策	障害者以外の就労困難者（を含む）施策
労働施策	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用促進法 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用義務・納付金制度（助成金） ・地域障害者職業センター ・（障害者就業・生活支援センター） ・ジョブコーチ支援 ○雇用保険法 <ul style="list-style-type: none"> ・特定求職者雇用開発助成金等 ○職業能力開発促進法 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者職業能力開発校 ・障害の態様に応じた多様な委託訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域若者サポートステーション事業 ○求職者支援制度 ○（氷河期） <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークでの伴走型支援 ・氷河期限定求人（企業の直接求人も？） ・短期資格等習得コースの創設 ・教育免許保持者へのリカレント教育 ・トライアル雇用助成金、特定求職者雇用開発助成金等の拡充 ○刑務所出所者等就労支援事業 ○難病患者就職サポーター ○両立支援コーディネーター ○職業能力開発促進法 <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアコンサルティング、ジョブカード等 ○職業安定法 <ul style="list-style-type: none"> ・若者関連の支援窓口（若者ハローワーク等） ○雇用保険法での各助成金
厚生施策	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者総合支援法 <ul style="list-style-type: none"> ・A型事業、B型事業、就労移行支援事業、 就労定着支援事業 ○難病法 <ul style="list-style-type: none"> ・難病相談支援センター ○発達障害者支援法 <ul style="list-style-type: none"> ・発達障害者情報・支援センター 	<ul style="list-style-type: none"> ○生活困窮者自立支援法 <ul style="list-style-type: none"> ・認定就労訓練事業 ・就労準備支援事業 ○生活保護法関係 <ul style="list-style-type: none"> ・生活保護受給者等就労自立促進事業 ○ひきこもりサポート事業 ○母子家庭等就業・自立支援事業 ○（氷河期）アウトリーチ等の充実による自立相談支援の機能強化
他省庁施策	<ul style="list-style-type: none"> ○障害者雇用の計画的な推進（各省庁） <ul style="list-style-type: none"> ・「障害者活躍推進計画」の作成・公表の義務化等 	<ul style="list-style-type: none"> ○（法務省）更生保護における就労支援 ○（農水省）農福連携 ○官公庁での氷河期世代限定の中途採用

(3) ダイバーシティ就労支援に向けた、地域ネットワークづくり構築の基本を習得できる研修

1) 地域プラットフォーム完成形 (のイメージ)

- ① 横断化された就労支援システム等具体的な支援体制を有し、あらゆる種類の働きづらさに対応している。
- ② 多様な働き方で働くことを念頭におき、就労に向けたキャリアアップの取組みを行なっている。
- ③ 就労に特化 (あるいは焦点化) しつつ、個々人への具体的支援に向け、地域の健康・生活・住居・家族等に関わる多様な支援と包括的につながっている。
- ④ 国・自治体の労働・就労施策との密接な連携を図っている。
- ⑤ 地域の就労関係機関を包含している。
- ⑥ 経済圏ないし労働市場圏以上の広域性を持っている。

2) 地域事情に応じ、初めから完成形を目指さず、設立当初 (初期形)、中間形、完成形と、ステップアップを目指す

○ 設立当初

- ・ 基盤となる連携のネットワーク＋ 調整窓口の設定 (多様な就労困難者の個別ニーズを判断して、適当な機関につなぐ。)

○ 中間形

- ・ 地域プラットフォームの状況に応じて就労支援が可能な (ないし就労支援が特に重視される) 者を対象に、プラットフォーム参加団体が連携して「個別就労支援プラン」を作成し、「継続性のある個別サービス」を提供する。

3. 障害者職業総合センター (千葉市幕張)、国立職業リハビリテーションセンター (所沢市航空公園) の活用 ○研修会場、講師、教材など

4. モデル事業での補助内容

- 就労支援機関の研修参加にあたっての person 費 (サポート要員対策) 補助を検討。

5. 今後の作業予定

- 2021 年 12 月実施予定の「障害者就労支援機関アンケート調査」結果を解析。
- 部分的に実施している、A ‘ワーク創造館、佐賀 SSF、京都ジョブパーク等の事例を分析。
- 職業訓練・就職後の職業キャリアやキャリアラダーに対応したプログラムや様々な困難要因 (キャリア形成のかかわる要因、職場生活等の生活障害にかかわる要因) に対応した支援プログラムの構築。
- 2022 年度後半に試行研修を実施。2023 年度から本格実施を目指す。

第6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 2022年2月11日 13:30～15:30

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、

(オブザーバー) 志村 (独法) 労働政策研究・研修機構総務理事、

春名 (独法) 高齢・障害・求職者支援機構

障害者職業総合センター副統括研究員

(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. ネットワーク構築検討部会報告書構成案 (事務局案) について.

○岩田代表理事から報告書構成案 (未掲載) について説明がなされた。

2. 地域プラットフォーム構築について

(1) 西岡部会長説明

資料① 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)

(西岡部会長)

○自治体によって、方針決定があることによって、ダイバーシティ就労支援・検討・検証がなされる、その為に自治体に働き掛ける上でも地域のプラットフォーム活動が必要。自治体の各部署がダイバーシティ就労位置付けることで就労支援機能強化を図ることが重要。

(2) 春名由一郎氏 (高齢・障害・求職者支援機構障害者職業総合センター副統括研究員)

報告

資料② 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

(春名氏)

○障害者就労支援における連携をベースにネットワーク化に関して説明すると、これまでは縦割りで医療・福祉・教育・労働でやや対立する形があったが、当事者を中心としたチームとして支援に当たる形に変わりつつある。

○アメリカでは employment first という形で障害者就労支援を進めている。制度の braiding (編み込み) による多様な支援サービス・制度の活用。資金の柔軟な活用などの特徴がある。

○認定就業支援専門職の導入による支援スタッフの養成制度化も進んでいる。

○ドイツでは障害者の社会参加支援の一環として進めていたが、制度の縦割りが強く連携に課題があったので、窓口でのたらい回しを防ぐ法律や勧告などの成果で連携が進み

つつある。

3. ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修について（案）

（1）事務局説明

資料③ ダイバーシティ就労支援スタッフ養成研修（案）

○資料③に基づき岩田代表理事から研修プログラム案等と合わせて説明がなされた。

（2）谷口委員（NPO スチューデント・サポート・フェイス代表理事）報告

○ NPO スチューデント・サポート・フェイス実施の内部職員研修、外部研修について（谷口委員）

○スチューデント・サポート・フェイスの活動の概要説明、多重の困難性を抱える当事者支援のために、多職種連携を前提とした組織体制を整備してきた。

○一組織の限界性から鑑みて、支援組織間の連携を進めてきた。

○支援の実態に合わせて、スタッフ要請に努めてきた、ファイブ・ディファレント・ポジション（対人・環境・思考・ストレス・メンタル）といった独自のアセスメント指標導入し、多職種連携を機能させるために、支援現場での共通言語理解も研修で行っている。

○支援スタッフ養成研修として、アウトリーチスキル獲得を目的とした実践型研修を取り入れ、大学・行政との連携により、単位認定などのインセンティブを図っている。

○外部講習として、講師派遣をしているがそのニーズは拡大している現状があり、支援機関のハブ機能として合同研修の機会なども増えてきた。

○アウトリーチ（訪問支援）研修の研修受け入れをして、実施している。研修は前期・実地・後期のカリキュラムがあり、さらに上級研修もある。

2. 意見交換

○新しい仕組みの支援研修となると、既存の制度を網羅したうえで、不足している内容（アウトリーチ）の研修を行うとすると、内容のボリュームがかなり多くなると考える。

○ダイバーシティ就労支援研修は発展的に再構築を進めていく形になると想像している。

○ダイバーシティ就労支援研修の位置づけとして、段階的な発展を提示しながら進めるのが現実的ではないかと考える。

○内閣府のユースアドバイザーに立ち位置が似ている。現行制度とうまく結びつける形を模索しないと尻すぼみになると考える。

○研修や資格はアカデミズムとどう結びつくかは資格の格に繋がる。

○アウトリーチのように実践の場でのニーズがあるものを研修に組み込むのは必要と考える。現場の課題解決に繋がる実績に繋がる講義であることは重要と考える。

(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（ネットワーク構築検討部会）

1. 概要

同部会は、2021年7月9日第1回会合以降、8月26日、9月30日、10月27日、11月26日、2020年2月11日の計6回開催した（本ペーパーは2月11日の第6回部会に提出されたが、その後、第7回部会が3月16日に開催された。）

2. 主な論点

- ◎ダイバーシティ就労を推進するネットワークとして、地域プラットフォーム・全国プラットフォームを想定し、その機能や仕組み等について検討を行った。
- ◎地域プラットフォームについては、座間市（自治体をベースにした）、佐賀県（若者支援のネットワークをベースにした）、大阪府（障害分野、若者分野、生活困窮等の地域活動をベースにした）において、形成の可能性等について検討した。
- ◎態様別（分野別）就労支援の広がり、新たな要支援者の拡大等とともに、求められる支援内容（支援プログラム等）の変化についても議論した。特に、訓練を活用した就労支援について、求職者支援訓練等の現状と課題、それらを活用した支援の現状について意見交換を行った。
- ◎ダイバーシティ就労支援の推進、地域プラットフォーム形成に欠かせない人材養成について検討を行った。

3. ダイバーシティ就労の地域プラットフォームについて

ダイバーシティ就労支援の必要性はすでに調査研究等によって示されており、また態様別支援における新たな要支援層等が増えるとともに、潜在的ニーズも拡大する状況ではその推進が期待されている。

そこで、ダイバーシティ就労支援推進に向けた関係主体のネットワーク形成について、別紙のように考え、主な課題を整理する。

- ◎地域における態様別支援間の連携やネットワーク（X）は、さまざまな形で進んでいるが、それぞれの支援団体が想定する対象を超えて多様な要支援者を組織的に支援することはまだ少なく、ダイバーシティ就労支援の整備は実践的な課題とは言い難い状況である。
- ◎自治体の就労支援も分野別（態様別）に仕切られ、多様な要支援者を制度として対応することが難しい。ダイバーシティ就労支援を施策に掲げるには至っていない。
- ◎態様別（分野別）に提供される社会サービス（各種相談支援）が拡大するに伴って、各サービスに付随した就労支援ニーズが顕在化しており、就労支援の強化が課題となっている。強化策の1つとして、既存の蓄積を応用あるいは共有化することによって、新たな就労支援ニーズに対応する動きも考えられる。例えば、自治体施策と

して、障害者就労支援サービス事業所等の技術や経験、資源等を活用することなどである。

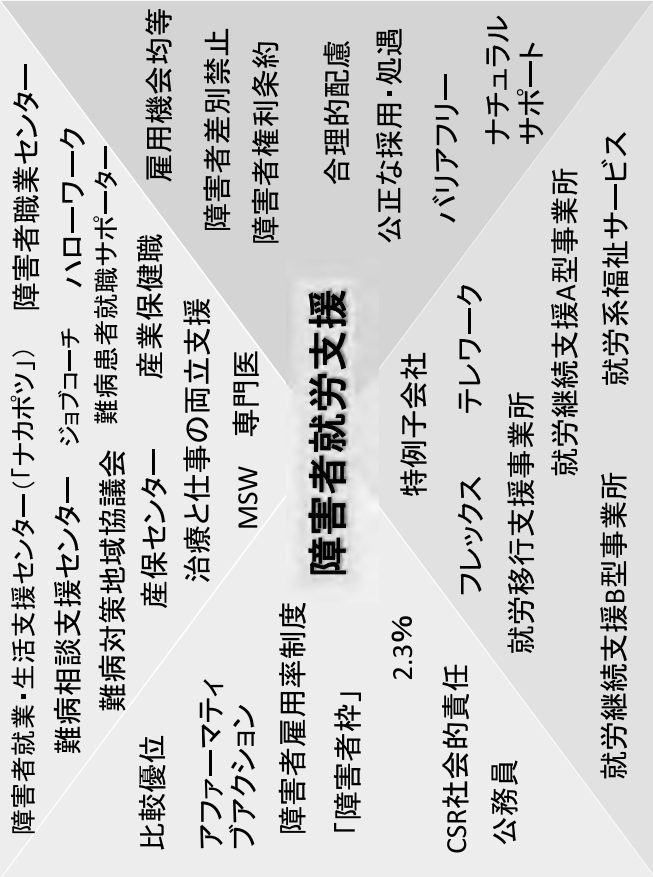
- ◎すでに障害者就労支援サービス事業所が、生活困窮者自立支援制度における認定就労訓練事業所として、あるいは就労準備支援事業の受託団体として多様な要支援者を支援する事例も増えている。
- ◎そこで、地域の施策としてダイバーシティ就労支援のあり方や課題について検討・検証する取組みを具体的に促進する必要がある。
- ◎図の、(1)就労支援をミッションとする支援団体（X）に対する働きかけ、(2)自治体の関係部署（Y）への働きかけを通じて、現場レベルから検討・検証の取組みを組織化する。あるいは、(3)新たな支援課題への対応や支援機能の強化等を口実に、施策して（担当部署（Y）指定して）、ダイバーシティ就労支援を検討・検証する取組みが考えられる。
- ◎当面、「〇〇地域におけるダイバーシティ就労支援検討・検証事業」のわかりやすいスキームを提示するなど、XやYへの情報発信や地域レベルの説明・意見交換とした組織化が問われる。
- ◎これらネットワーク構築に併せて、支援内容の変化（進化）に関する検討・検証が欠かせない。従来の社会サービスに付随する就労支援では「一般就労」をゴールとする支援内容が多くみられる。しかし、前提とする雇用の仕組み、仕事と働き方が大きく変化する中で、継続した支援（例えば、定着支援や転職支援、訓練を活用した支援など）が重要な課題になっている。ダイバーシティ就労支援においても、継続した就労支援（ケースワークとしての就労支援）の機能整備が欠かせない。そのためネットワーク形成も課題となる。
- ◎特に、訓練を活用した就労支援は関係する制度整備や個別支援のあり方など、検討・検証が必要であり、新たなネットワーク形成が問われる。
- ◎最後に、ダイバーシティ就労支援とそのネットワーク構築を推進するうえで、施策としての位置づけ検討・検証を促進するほか、その推進役となる人材の養成も欠かせない支援課題の1つである。

（作成：西岡正次）

(資料②) 春名障害者職業総合センター副統括研究員

諸外国の職業リハビリテーションの「フオーマール」な連携体制や人材育成

春名 由一郎
障害者職業総合センター



職業生活の個別支援の観点



障害者支援
職業リハビリテーション

障害者就労支援

企業経営支援／福祉的就労
(経済的負担の調整等)

事業主支援

企業経営支援の観点

「医学モデル」
(障害=個人の問題)



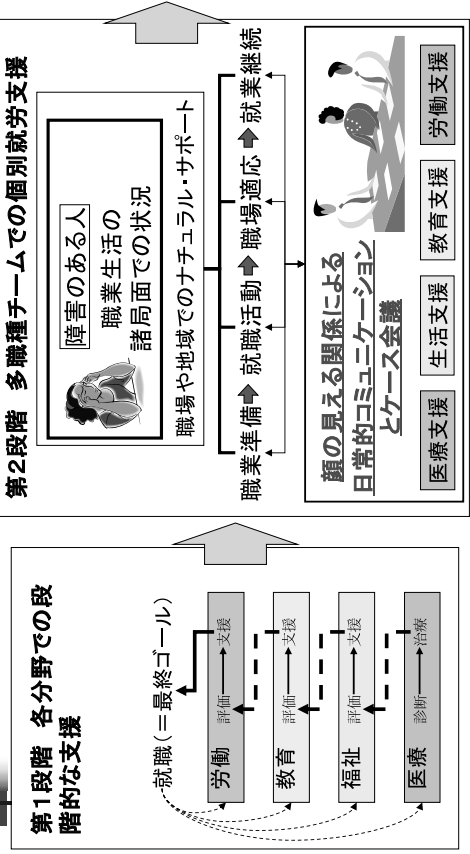
医療・福祉／社会連帯
障害者雇用率制度

「社会モデル」
(障害=社会の問題)



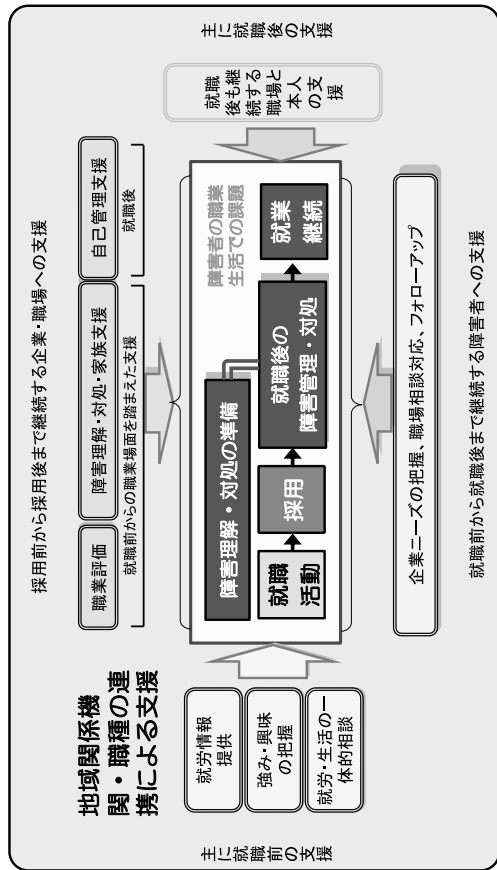
人権・機会均等
障害者差別禁止・合理的配慮

障害者就労支援における分野別のタテ割りを超える取組みの発展



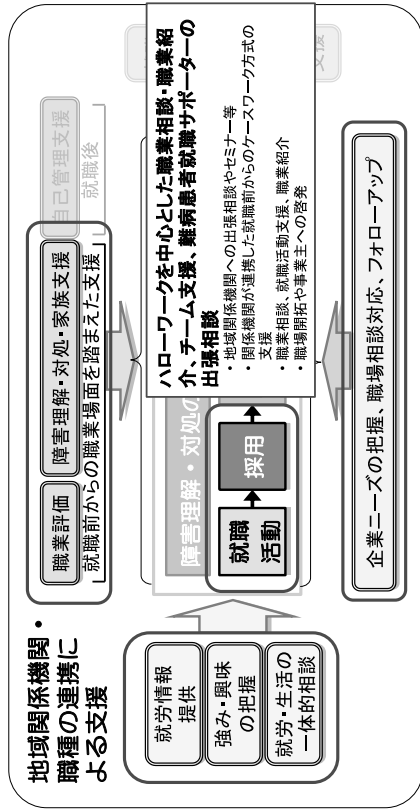
就労支援の取組の発展の第3段階:

就職前から就職後までの様々な「職業生活」上の個別支援ニーズに、多様な地域関係機関・職種、企業が、それぞれの役割や強みを発揮して総合的に支える



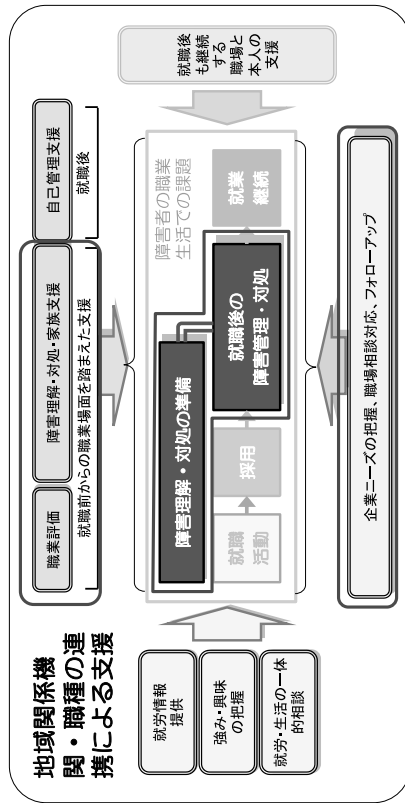
職業人としての活躍を目指す 就職活動支援

(⇒× 障害や問題点の評価と改善の支援だけで、就労支援につながる障害者は一部のみ)



本人と企業の双方への 職業準備と職場定着の一体的支援

(⇒× 職業準備支援と職場定着、本人支援と事業主支援が段階的・タテ割りで行われる)

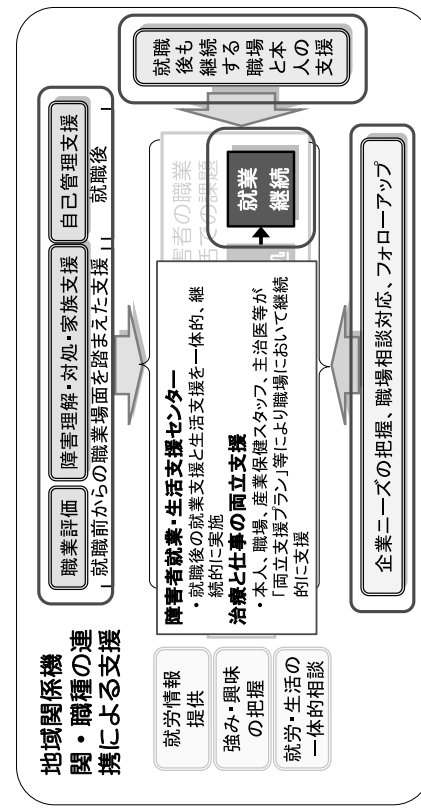


連携ポイント

3

継続的な本人と職場の フォローアップ体制

(⇒× 就職が就労支援のゴール。就業継続は本人と職場の責任。)



諸外国の職業リハビリテーションの「フォーマル」な連携体制

	アメリカ	フランス	ドイツ
特徴	多分野の政策・サービス/実践・助成金の制度的転換	医療・福祉・教育・労働を統合した支援機関を中心とした連携	多制度・多機関による支援を前提としたワンストップ支援のための連携強化
連携の理念	Employment First(全ての人には働けるという前提)	本人中心の多分野連携支援	予防・社会参加・インクルージョンへの障害者政策の転換
法制度	改正障害米国人法(ADAA)(2008年)、リハビリテーション法	障害者権利・平等・参加・市民権法(2005年)	連邦参加法(2018年)
地域連携拠点	One stopセンター等の各機関	MDPH	各機関の窓口センター(合同サービスセンターは廃止)
給付とサービス	Braiding(資金編込)	MDPHによる進路指導により統合?	個別の参加計画により統合
各地域の連携の法制度整備	Vision Questでの政策立案	MDPH?	連邦リハビリテーション連合の共同勧告
現場支援者の育成	APSE、資格認定CESP	?	?

諸外国の職業リハビリテーションの「フォーマル」な連携体制

- **米国：多分野の政策・サービス/実践・助成金の制度的転換**
 - **Employment First**
- **フランス：医療・福祉・教育・労働の総合的な支援機関を中心とした連携**
 - MDPH(県障害者センター)
- **ドイツ：多制度・多機関による支援を前提としたワンストップ支援のための連携強化**
 - 連邦参加法

Employment First



- 最重度障害者も含め全ての市民が統合的就業と地域生活への完全参加が可能であるという前提を中心とした制度変化のための枠組み
- 連邦労働省障害者雇用政策局(ODEP)の最優先事項
 - 最重度障害者の地域ベースの統合的就業機会の増加につながる制度変化への投資
 - 最重度障害者・児の日中活動や就労支援についての公的資金による諸制度を競争的・統合的就業を目指すべく整合性を取る
 - 政策、サービス・実践、助成金の総合的な制度転換
- 各州の制度転換へのODEPIによる支援
 - Employment First 州指導者育成事業(EFSLMP)
 - Vision Quest

Employment First



Employment Firstは、連邦・州政府、専門支援者、障害者当事者団体を巻き込み、障害者福祉を転換する理念、関係部署の情報交換・ネットワーク・組織変革・人材育成を含め大きな広がりを見せている。



Employment First 州指導者 育成事業 (EFSLMP)

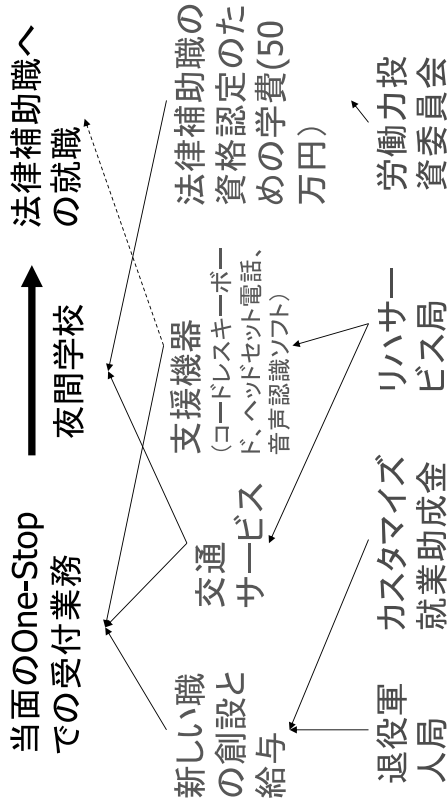
- 各州の分野横断的な担当者のチームによるEmployment Firstに向けた政策転換への総合的支援



- 応募による「中核州」への全米の専門支援者による支援
 - 各州は、Employment Firstに取り組みたいという意向はあっても、その変化を指導・促進する、能力、経験、技術的資源が不足
 - 実践的コミュニティ(全米の中核州の担当者、専門家等のネットワーク)
 - ODEP主催の毎月のウェブ会議
 - バーチャル政策形成ワークショップ
 - 技術支援、政策ツール

13

Braiding (編み込み) による 多様な支援サービス・制度の活用



資金の柔軟な活用

- Blending (ブレンディング)
 - One-Stopの「個別訓練口座」に各種資金をプールして使う(資金源は同様にいく)。Ticket-To-Workは利用率1%。
- Braiding (編み込み)
 - 各資金源の目的に応じて、各要件に応じた活用を編み合わせて全体の目的に使う。カスタマイズ就業で多用される手法。
- 消費者主義に基づいて、個人のニーズを中心として、各種制度の資金を活用できるようにする。
 - 視覚障害センター
 - 知的障害センター
 - 脳性まひセンター
 - 精神障害クリニック
 - 職業リハセンター
 - 支援機器センター
 - 障害者交通支援サービス
 - 住宅供給サービス
 - 権利擁護センター
 - キャリアセンター
 - コミュニティカレッジ、職業訓練校
 - 社会保障局の職業促進事業
 - 自己支援達成計画(PASS)、障害関連職業費用(IRWE)
 - メディケイド買戻し
 - Ticket to Work等



Vision Quest (共同意思決定、継続的品質管理の取組)



- ・ 州の省庁間覚書、法案、政令、新しい料金体系の政策とガイダンスを開発
- ・ 州の関係機関各2名のチームを、専門ファンリテーターが指導・援助
- ・ 連邦障害者雇用政策局(ODEP)が開発した9か月の3段階のプロセス

第1段階: 政策の分析	第2段階: 政策の開発	第3段階: 政策の実装
1月 <ul style="list-style-type: none"> ・ 初めての会議 ・ 日程調整 ・ 目的確認 ・ 面談スケジュール 	4月 <ul style="list-style-type: none"> ・ チームメンバー全員の対面での会議 ・ 成果物と完成までの時系列の確認 	7月 <ul style="list-style-type: none"> ・ 新政策草案の完成へのワーキンググループ
2月 <ul style="list-style-type: none"> ・ 政策、実践、助成金、情報収集 	5月 <ul style="list-style-type: none"> ・ 政治的賛同の確保 ・ 外部関係者の特定 ・ 情報発信 ・ 効果的な広報戦略 	8月 <ul style="list-style-type: none"> ・ 望まれる成果を達成するための実施計画の開発
3月 <ul style="list-style-type: none"> ・ SWOT(強み、弱み、機会、脅威)分析 ・ 州と連邦の政策比較 ・ 改善への勧告案リスト ・ 全米の他の州との合同ミーティング 	6月 <ul style="list-style-type: none"> ・ 政治や外部関係者の賛同への活動開始 ・ 全米の他の州との合同ミーティング ・ 新政策草案の作成 	9月 <ul style="list-style-type: none"> ・ 明確な実施計画を踏まえた政策の完成 ・ 全米の他の州との合同ミーティング

17

2018年EFSLMP連邦政府説明概要 「学校から職場への移行」



- ・ 職業リハビリテーション、教育、メンタルヘルス、および労働力機関の複数機関の覚書により、サービス、資金、リソースの効果的活用。
 - ・ 労働力制度と教育制度の間の機関間の覚書により役割と目標を明確化。
- ・ カスタマイズ就業・障害のある個人のスキル、興味、才能とビジネスのニーズの両立により、あらゆるタイプの障害者(障害のある若者を含む)の競争力のある統合雇用を増やすための実行可能な戦略
 - ・ 小グループ環境で個人のスキル、才能、興味、および雇用条件を決定するガイド付きグループディスカバリー。Pre-ETSと複数制度にわたる編組資金によって資金提供
 - ・ 州の職業リハビリテーション機関は、雇用主との最善の間わり方とカスタマイズ就業の効果的活用について、職業リハビリテーションカウンセラーへの訓練を検討すべき。
 - ・ 教育省リハビリテーションサービス局等の「カスタマイズ就業の本質的要素の普遍的活用」
 - ・ LEADセンターによる「ガイド付きグループ探索ファンリテーター・ガイド」と「ガイド付きグループディスカバリーワークショップ」
- ・ 「労働力革新機会法(WIOA)」の資金活用による、カスタマイズされた現場実習等
 - ・ 障害のある若者が、競争力のある統合雇用(に備えた広範な雇用前移行サービス(Pre-ETS))を受られる。州の職業リハビリテーション機関はその資金の15%を確保する。

19

2018年EFSLMP連邦政府説明概要 「支援機関変革」



- ・ 障害者の競争力を向上させる革新的雇用サービス戦略と、強力なリーダーシップによる組織変革
 - ・ 障害のある資格のある求職者にカスタマイズされた雇用戦略を使用できる十分に訓練された雇用専門家の能力開発により、雇用主の高まるニーズに応える。
 - ・ 授産施設に参加すると、競争的雇用の成果が減少する。特に社会的スキルは、地域の他の人々との相互作用を通じて学習されるものである。
 - ・ 技術支援により、50を超える支援機関が変革の道筋を決定するのに役立っている。
 - ・ スタッフトレーニング、技術支援の提供、実践共同体の開発、パートナー組織との関係、ピアメンタリングの開発の支援による成功の持続可能性は多くの州で実証済
- ・ 州政府機関は、制度の障壁を特定して対処し、協力して政策と慣行を調整し、償還率を見直して改訂し、競争力のある統合雇用の成果を奨励し、変革を支援する必要がある。
 - ・ ODEPが開発した「VisionQuest」は、州の省庁間覚書、法案、政令、新しい料金体系など、複数の政策とガイドダンスを開発するのに役立つ。
 - ・ アイオワ州での支援機関変革とビジョンクエストの3年間の取り組みにより、重度の障害を持つ人々の競争力のある統合雇用(CIE)への配置が大幅に増加した。
 - ・ ODEPは、支援機関変革マニュアルとウェビナーシリーズ(1.0および2.0)を開発し、政府機関のリーダーシップをサポートする。利害関係者とも共有することを勧めめる。

18

2018年EFSLMP連邦政府説明概要 「メンタルヘルスと雇用」



- ・ メンタルヘルス障害は、全ての障害種類にわたって存在する。
- ・ メンタルヘルス障害のある人々には、精神保健医療の州機関、職業リハビリテーション、職業紹介、知的発達障害、メタケイト、教育から恩恵を受けることができ、これら6つの機関すべての間の強力な調整が重要。
 - ・ 精神保健機関と職業リハビリテーション機関、および精神保健機関と知的発達障害(I/DD)機関の間で、サービスを調整する覚書が作成された。
 - ・ 2018年度「VisionQuest」で、州は精神保健機関のサービスの料金の再交渉を実現
 - ・ メンタルヘルス障害のある人々の競争力のある統合雇用は、機関間調整により増加
 - ・ メンタルヘルス障害のある求職者のニーズに対応する複数の戦略の実施。
 - ・ カスタマイズ就業:個人が競争力のある統合された雇用を獲得するのを支援する戦略で
 - ・ 個別配置とサポート(IPD):キャリアアップできる競争力のある統合された雇用と教育に焦点を当てたチームベースのアプローチ。通常、公的精神保健医療制度を通じて実施されるが、州の職業リハビリテーションカウンセラーのサービスの調整も可能。
 - ・ 早期介入とStay-At-Work/Return-To-Work戦略:メンタルヘルスの問題を抱える人々が、雇用を維持または復帰するために必要な支援を得るのに有益である。
- ・ 雇用は、精神障害のある人の治療、回復、安定性、アイデンティティ、健康の社会的決定要因の重要な要素。

20

2018年EFSLMP連邦政府説明概要 「関係機関調整」



- 覚書(各機関の役割と責任の概要を説明)は、価値ある成果達成に有用。
 - 省庁間の調整のフォーマル化、州全体の均一性と公平性の保証、制度の合間の解消
 - 効果的な関係機関調整と制度変更への、主要関係機関の意思決定者の関与の必要性
 - 全ての制度が連携することで、障害者を含む求職者への切れ目のない「間違いのない」アプローチが実現できる
 - 覚書は、納税者に投資に対して十分な見返りがあることを示す手段を提供する。
- ODEPが開発した9か月の3段階のプロセス「VisionQuest」は、州の省庁間覚書、法案、政令、新しい料金体系など、複数の政策とガイダンスを開発するのに役立つ。
 - 複数機関・制度にわたる重要データの収集により、州が結果の進捗・欠如を追跡できる基礎を覚書により整備。
 - 多様な省庁間の利害関係者のための継続的な会議とコミュニケーションの機会を、強力な省庁間の調整と知識の翻訳の重要な要素。
 - 実装段階での制度変更に関連する定性的および定量的データの戦略的な問題解決とリアルタイムの評価を可能にする。
 - ODEPは、2018年9月1日までに省庁間覚書を開発する手順を概説し、VisionQuestを通じて開発された効果的な覚書の例を覚書ガイドとして公表する。
- ジョブセンターにおけるカスタマイズ就業の実施：競争力のある統合雇用を獲得するために、他の州機関のブレイディングされた資金の活用

21

「認定就業支援専門職(CESP)」試験内容と、我が国の効果的職業リハビリテーションの内容の比較

我が国の障害者就労支援の共通理解の内容	米国CESPの認定試験の出題内容
基本的考え方・信念、知識	認定試験範囲の領域
障害者課題の採用	項目数
障害理解・対応・職業準備性 & 就職後の体調管理とストレス対処	①基本的価値と原則の実践への適用
職業的職場定着・就業継続	②個別評価、就業/キャリア計画
	③地域調査と職務開発
	④職場および関連する支援
	⑤継続的な支援
	出割合
	① 13-17%
	② 23-29%
	③ 19-25%
	④ 27-33%
	⑤ 6-8%

23

認定就業支援専門職(CESP)



CESP®認定プログラムは、訓練を受けた経験豊富な雇用専門職を明確にする必要性に応えるもの

対象：ジョブコーチ、職務開発者、就業移行支援専門職、就職支援者、雇用専門職、雇用コンサルタント等

3時間で135問の具体的な支援場面における適切/不適切な対応を問う選択式のテスト。80%以上の正答で合格。

CESPの内容は、専門家の包括的な職務分析、専門家や業界関係者から収集されたデータによって実証されている。

APSE理事会によって設立された雇用支援専門資格評議会(ESPPC)が運営



全米認定機関委員会(NCCA)による、認定プログラムの開発、実装、保守の標準を満たす

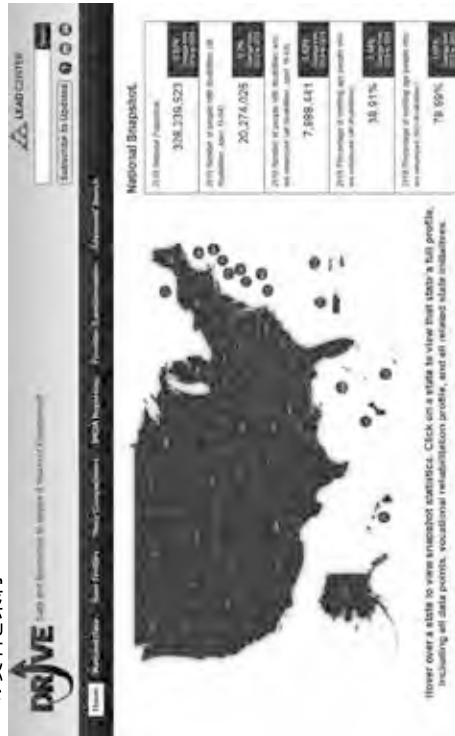
専門資格認定書(3年毎の更新)

合格率約80% 更新者割合30%
2011年~合格者5,018名(現在有効資格者3,300名)

Data and Resources to Inspire a Vision of Employment (DRIVE)



連邦と州レベルでの障害者雇用に関する多様な制度、政策、統計、各種覚書等の資料を集約



諸外国の職業リハビリテーションの「フォーマル」な連携体制

- 米国： 多分野の政策・サービス／実践・助成金の制度的総合的転換
 - Employment First
- フランス： 医療・福祉・教育・労働の総合的な支援機関を中心とした連携
 - MDPH(県障害者センター)
- ドイツ： 多制度・多機関による支援を前提としたワンストップ支援のための連携強化
 - 連邦参加法



県障害者センター(MDPH)

MDPHは各県のワンストップの窓口として、相談受付、情報提供、障害者・家族の支援・助言、障害に関する啓発活動を行う。

- 障害告知時から障害の変化に応じて、障害者や家族に情報を提供し、支援を行う。
- 多分野専門チームの組織：生活プランに基づきニーズを評価し、障害補償給付の個別プランを提案する。
- 障害者権利自立委員会(CDAPH)の組織とその決定事項の実施状況調査、給付の管理
- CDAPHの権限下にある権利や給付のあらゆる申請の受付
- 有資格者による調整チームの組織とその決定事項の実施状況調査
 - 保健・医療・福祉関連制度の調整と、就労支援担当者の指名
 - 緊急連絡とケア見守りチームの設置

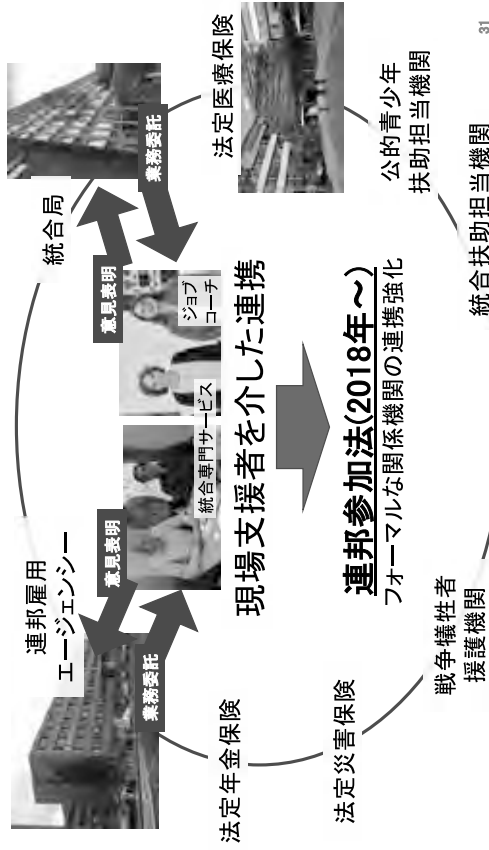
精神障害者の専門的評価（障害と就労困難性の因果関係等）について、MDPHは地域の精神/発達障害支援機関と連携



諸外国の職業リハビリテーションの「フォーマル」な連携体制

- 米国： 多分野の政策・サービス／実践・助成金の制度的総合的転換
 - Employment First
- フランス： 医療・福祉・教育・労働の総合的な支援機関を中心とした連携
 - MDPH(県障害者センター)
- ドイツ： 多制度・多機関による支援を前提としたワンストップ支援のための連携強化
 - 連邦参加法

ドイツの「職業リハビリテーション(職業生活参加給付)」担当8機関の連携



連邦参加法による5つの「参加給付」と、9つの「リハビリテーション担当機関」

リハビリテーション担当機関	参加のための給付				
	医学的リハビリテーション給付	職業生活参加給付	社会参加給付	生計保障とその他の補給給付	教育参加給付
法定医療保険	✓			✓	
法定年金保険	✓	✓		✓	
農業従事者の老齢保障	✓			✓	
法定災害保険	✓	✓	✓	✓	✓
連邦雇用エージェンシー		✓		✓	
公的青少年扶助担当機関	✓	✓	✓		✓
統合扶助担当機関	✓	✓	✓		✓
戦争犠牲者援護機関	✓	✓	✓	✓	✓
統括局		✓			

「合同サービスセンター」の廃止と「面談センター」等の設置

- 地域関係機関の連携のために置かれていた「合同サービスセンター」を2018年度末までに閉鎖
- 代わりに、各リハビリテーション担当機関内に「面談センター」を設置
 - 給付受給者、雇用主や他のリハビリテーション担当機関に対する、多様な参加給付の内容、目的、手続き、さらに個人予算等、助言や情報提供
 - 各機関において「面談センター」を機能させるため担当機関間の意見交換が欠かせなくなっている
- 補完的独立参加アドバイス（連邦政府による5か年の事業）
 - リハ機関によるアドバイスを補足
 - 障害者が障害者のアドバイスを行うピアツーピアカウンセリングに重点

33



「給付実施リハビリテーション担当機関」の決定と、それを中心とした連携：必要な支援が原則3週間以内の実施

- 障害者は、いずれかのリハビリテーション担当機関に支援を申請
 - 申請のあった機関が自機関で申請された給付全体を管轄して（例えば申請2週間以内）に「給付実施リハビリテーション担当機関」となる
 - 担当していない場合は、他の機関に申請を転送。
- 第3の転送先のリハビリテーション担当機関は、給付を管轄して（例えば申請の提出後3週間以内）に「給付実施リハビリテーション担当機関」となる。
 - 自機関でサービスを提供できない場合は直ちに機関横断的な「参加計画」の策定を行い、申請6週間以内に給付を開始
- 障害者が自費で受けたサービスの弁済
 - 申請に対して期限内に説明がない場合：申請は承認とみなされ、障害者は自費でサービスを受け、その費用は弁済され、給付が実施されたものとされる。
 - 決定があったのに給付がなかった場合：弁済責任は当該リハビリテーション担当機関、決定がなかった場合の弁済責任は「給付実施リハビリテーション担当機関」

35



分散型の給付システムにおけるワンストップサービスの実現に向けた改革

- 従来の連携：個々の給付が連携に優先
 - 担当機関間での権限の衝突、無用な重複審査、申請処理の遅延
 - 様々な機関からの支援を必要とする障害者の負担の増加、リハビリテーションシステム対策の阻害、資金補填的な給付（疾病給付等）の遅れ
- 連邦参加法：連携が個々の給付に常に優先
 - 障害者はいずれかのリハビリテーション担当機関に支援を申請すれば、「給付実施リハビリテーション担当機関」が決定され、必要な支援が原則3週間以内の実施される。
 - 参加計画と参加計画会議
 - 「合同サービスセンター」の廃止と「面談センター」等の設置
 - 連邦リハビリテーションシステム連合と、各地域の共同勧告
 - モデル事業「職業生活参加への新しいアプローチ-rehapro」

34



参加計画と参加計画会議

- 連携が必要な障害者からの給付・サービス申請
 - 複数のリハビリテーション担当機関が関わる場合
 - 複数の給付グループ（医療、職業、生活、教育、社会参加）のサービスが必要な場合
 - 統合局や地域の関係機関が関わる場合
- 「給付実施リハビリテーション担当機関」が参加計画の作成と参加計画会議の実施の責任を負う
 - 受給資格者への助言：行政的手続きの流れと進行、参加計画の機能、参加計画会議の進め方
 - 関係者の合意：関係機関の合意に基づき、受給希望者の正当な要望を反映させる
 - 迅速な協力による策定
 - 関係機関の個々のサービス決定の共通基盤：多機関によるリハビリテーション全体の手続きの制御
 - その他の必要なサービスについても併せて考慮

36

連邦参加法による改革の方向性

- 2017～2023年に、段階的に、障害者施策をより予防・社会参加・インクルージョンを重視する方向に転換する
- 個別給付の各担当機関において支援ニーズが特定される場合、それぞれの制度のサービスの提供者は協力して支援ニーズを共に判定する必要がある。
- 給付は早期に実施すればするほど効果は大きい。
 - 疾病や労働災害の場合、可能であれば病院での急性期治療の段階から始める。
- 各給付は厳密に分離されず、連続したプロセスである。
 - リハビリテーションと参加は統合的な一体化したプロセスとして実行されるべきであり、谷間のないように補完的に組み合わされた時に、最高の成果を生み出す。
- 障害者への情報提供や相談の在り方を改善する。
 - リハビリテーション担当機関には各障害者への具体的な生活環境に沿った助言や、必要に応じて自立のための参加の相談につなげる事が義務づけられている。

37

連邦参加法による各地域での共同勧告

- 連邦リハビリテーション連合
 - 各地域のリハビリテーション担当機関の連携組織
 - 支援ニーズ把握、担当の明確化、ニーズの算定、参加計画手続き、リハビリテーション担当機関のリハビリテーションの手続きを共同で検討
- すべてのリハビリテーション担当機関の協力の法的責任について、各地域で合意事項として共同勧告を取り決める。
- 各事例への参加給付の谷間のないタイムリーで統一的な実施
- 対象範囲に関する疑義の合意による解決
- 予防・リハビリテーション・参加等の個別目標に対応する助言
- できる限り統一的原則に基づき鑑定の実施
- 「慢性疾患による障害」の予防への医療と雇用主等の連携
- 管轄移行時のリハビリテーション担当機関の迅速対応

38

連邦参加法による各地域での共同勧告のその他の検討項目

- 障害の発現を回避するために適切なリハビリテーションの措置
- 特に疾患の慢性化に起因する障害の防止のために、ニーズのある者に、どの状況でどのような方法で何を提供するか
- 参加計画手続の統一的制作について
- 職業生活参加給付についての連邦雇用エージェンシーが鑑定人となる場合の関与の仕方
- 参加のための給付の調整方法
- 病氣と障害の予防、リハビリテーション、早期発見、克服を目標とした自助グループ等の支援方法
- リハビリテーション・ニーズの調査方法の原則
- 主治医・専門医・産業医等を参加のための給付の開始と実施に組入れる必要がある状況とその方法
- 参加のための給付に対する個別の必要をできる限り早期に認識するための障害のある従業員や雇用主等との情報交換
- 社会福祉機関等との協力

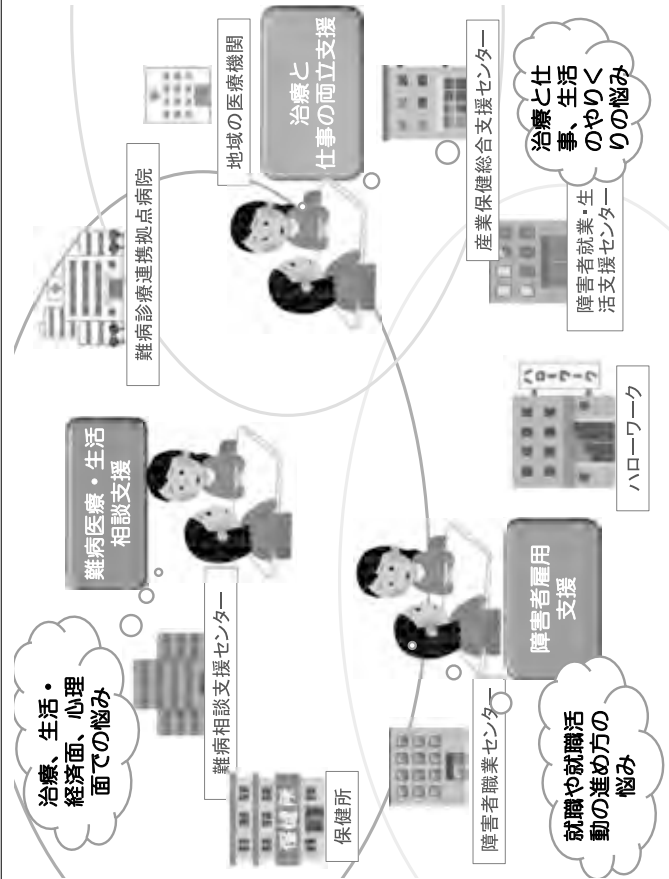
39

連邦労働社会省の5年間のモデル事業「職業生活参加への新しいアプローチ-rehapro」

- 医学リハビリテーションと職業リハビリテーションの関係者の連携を密接化
 - 健康上の障害のある人の稼働能力の改善・回復への、新しい給付方式と組織による効果の知見を得る
- 早期の介入の新たなアプローチ方法を試みる
 - 「ジョブセクター」(失業者対策)と「年金保険機構」が委託先
 - 「リハビリテーションに先立つ予防策」
 - 「給付に先立つリハビリテーション」
- 対象：次のような失業中あるいは年金生活中・申請中
 - リハビリテーションが必要である可能性のある人
 - 精神障害者
 - 依存症患者
 - 総合的な健康支援を必要とする人

40

難病患者の就労支援ニーズに 対応できる多分野連携



難病医療・生活相談支援

タイムリーな就労支援情報提供
 ・過去の難病から就労意欲を失った人
 ・診断や告知時の治療員通しや情報提供
 ・小児慢性特定疾病の移行支援

通院（定期的、不定期的）
 ・疾病管理の状況のチェック、服薬調整
 ・長期的なフォローアップ
 （治療と就労の両立の相談）

医療、生活、就労の一体的な相談支援

疾病の自己管理支援、職場での対処スキル訓練

治療と仕事の両立支援

難病患者就労サポーター
 （分野を超えた効果的な役割分担と連携
 （地域包括ケア、ハローワークの障害者向けチーム支援等）

職業評価・職業準備支援

職業相談・職業紹介
 ・本人の適性・意欲を活かせる仕事
 ・疾病管理や障害と両立できる仕事

特定求職者雇用開発助成金

障害者雇用安定助成金（職場適応援助）

助成金（両立支援）
 職場からの休職・復職の情報提供や支援
 疾病の進行への長期的キャリア支援

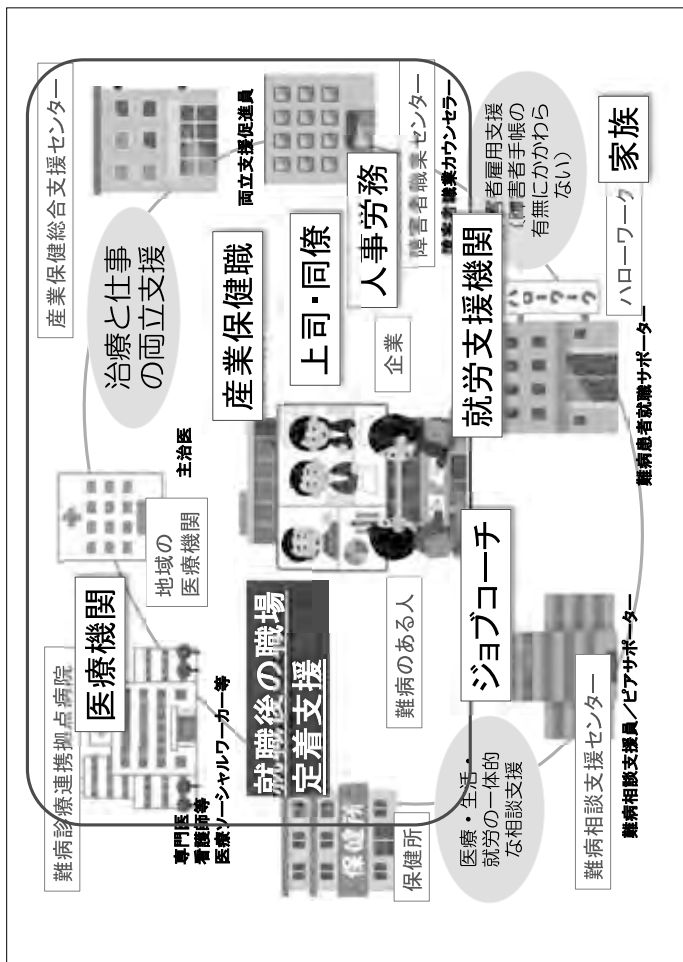
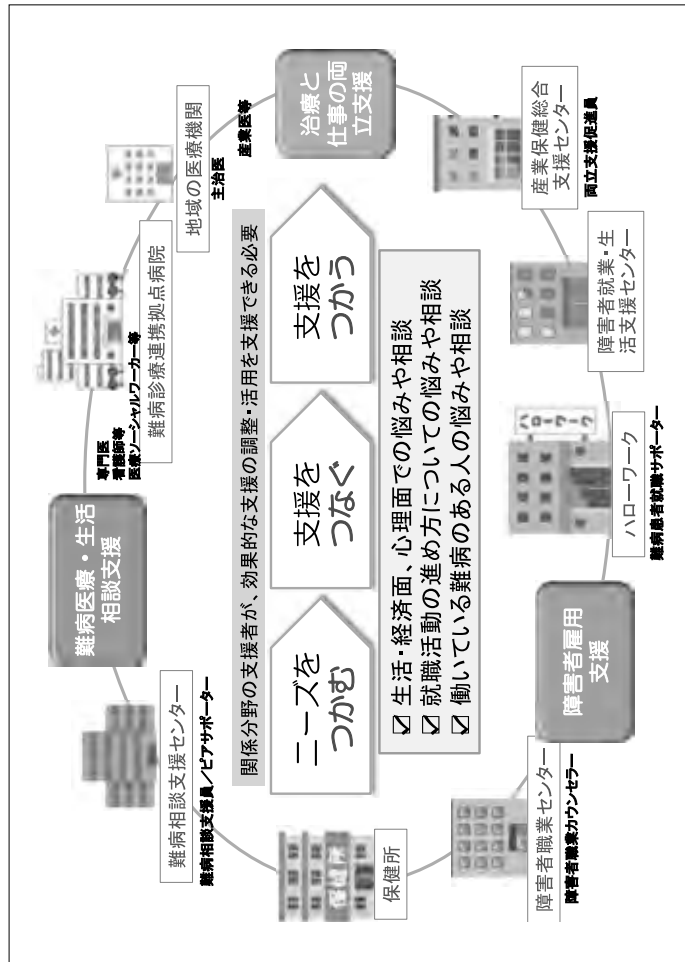
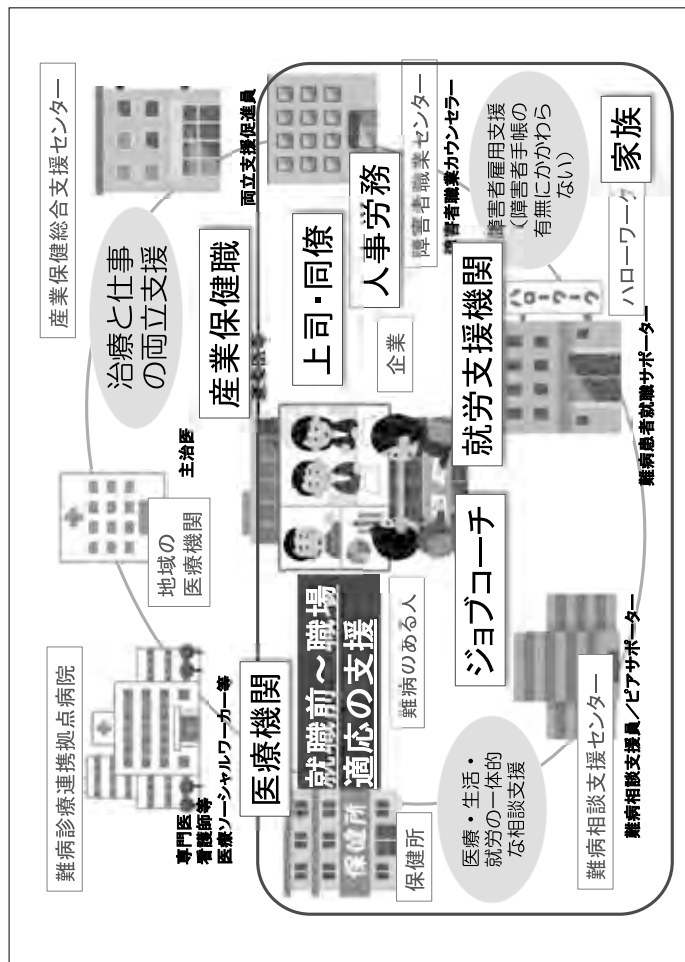
助成金（職場定着支援）

障害者雇用安定助成金（職場適応援助）

助成金（両立支援）

参考図書 ※<https://www.nivr.jesd.go.jp> 等から無料でダウンロード可能





まとめ：諸外国の職業リハビリテーションの「フォーマル」な連携体制

- 「フォーマル」な連携体制推進の要因
 - 本人中心の医療・生活・教育・労働の複合的支援ニーズへの対応(フランス、ドイツ)
 - 職場の配慮や地域専門支援による障害者の一般就業の可能性の増大傾向のさらなる促進、インクルージョンや社会参加(ドイツ、米国)
- 「フォーマル」な連携体制推進の具体的取組
 - 各地域における政策やサービスの転換に向けた多分野の協議と覚書等による文書化(ドイツの連邦リハ連合の共同勧告、米国のVision Quest)
 - 先進的取組みの普及(米国のEmployment First 州指導者育成事業)
 - 地域の多分野連携拠点(フランスのMDPH、ドイツの合同サービスセンター(廃止済))
 - 分散型のシステムにおけるワンストップサービス(ドイツの「窓口センター」、米国のOne-stopセンター)

(資料③) ダイバーシティ就労支援士養成研修 (案)

【研修趣旨】

ダイバーシティ就労支援に取り組む機関・団体等がその機能や役割等の強化・改善を図るために必要な人材養成を行う。当面は、障害者就労支援アンケート調査回答法人等を対象に実施する。研修受講者に対し、「ダイバーシティ就労支援士」を付与する。2020年度に研修プログラムを開発し、2023年度から研修を実施する。

【研修カリキュラム項目】(案)

- 1, 「ダイバーシティ就労の理念」の確認
地域プラットフォームで「ダイバーシティ就労」促進のために活動してくれる人を育てる。
- 2, 現行制度（まだまだ、有効利用が可能な制度、主に就労訓練制度）就労準備支援事業・認定就労訓練事業（生活困窮者自立支援法）、重層的支援体制整備事業（社会福祉法）、多様な雇用・訓練施策の制度・の有効利用
- 3, 態様別の特性理解
 - 日常生活自立、社会自立支援を含む就労支援、特にアウトリーチ的活動が必要な人々
 - ・ひきこもり
 - ・ホームレス
 - ・ネットカフェ難民
 - 医療的ケアが必要な人々
 - ・難病患者
 - ・薬物依存者、アルコール依存者等
 - 偏見、差別による働きづらさをかかえる人々
 - ・LGBT
 - ・刑余者（刑務所等出所者）
- 4, 訓練プログラムの作成演習
雇用市場のニーズ、成長市場調査、雇用に結びつく訓練プログラムを就労支援の現場で共同開発。（JEED や労働局の支援）
- 5, 企業での実地研修受け入れ方策
企業を含めた地域社会の変革があつてこそ、ダイバーシティ就労は実現する。
企業とのパイプ構築、研修受け入れプランの提案。

(※) 以上の項目を、ワークショップなどの参加者が、できるだけ体感で得られるように、研修を工夫する。

(※※) 研修プログラム作成チームを発足させて検討する。

メンバー案：春名職業総合センター副統括研究員・大学研究者・障害福祉事業者・生困事業者・若者就労支援事業者等

【研修プログラム】(案) 2022年モデル事業実施地域、同検討地域、同実施申請に向け働きかけている地域から50人前後を予定。

研修は週1日、合計4日間（1日のコマ数は5時間・合計で20時間）

①10:00～11:00、②11:10～12:10、昼食休憩 12:10～13:00、③13:00～14:00、④14:10～15:10、⑤15:20～16:20、⑥放課後タイム 16:20～17:00（参加者の方の交流と情報交換等）

1・2日目は共通（オンライン）、3・4日目は「個別支援関係とネットワーキング」と「プログラム開発」から選択して、会場での参加。

講義方法	日程	内容
オンライン or 録画 (両方実施の可能性もあり)	1日目	①ダイバーシティ就労支援の理念 ②③現状の就労支援制度（障害・生困・若者） ④社会サービス等を利用した包括的支援の調整 ⑤就労訓練制度・重層的支援体制整備事業・その他雇用訓練制度
オンライン or 録画 (両方実施の可能性もあり)	2日目	①②アセスメント理論 ③態様別の特性理解（基礎） ④態様別事例Ⅰ ⑤態様別事例Ⅱ
グループ1（個別支援関係とネットワーキング）		
会場参加	3日目	①当事者と創る支援計画（カスタマイズ就業、春名氏） ②③訓練等を活用した支援プログラム ④⑤態様別の事例から訓練プログラム作成
会場参加	4日目	①地域の企業との関係性構築 ②企業への実地研修受け入れ案等のプレゼン ③働く場を利用した支援プログラム ④ジョブコーチ等、就労後の支援 ⑤ダイバーシティ就労支援の今後の展望
グループ2（プログラム開発）		
会場参加	3日目	①当事者と創る支援計画（カスタマイズ就業、春名氏） ②個別支援（ケース）連携のあり方・仕組みづくり ③訓練等を活用した支援にかかる連携（労働施策、自治体、訓練機関・団体等） ④社会サービス等を利用した包括的支援にかかる連携 ⑤地域の態様別支援機関・団体との連携
会場参加	4日目	①訓練等を活用した支援プログラム ②働く場を利用した支援プログラム ③態様別の事例から訓練プログラム作成 ④ジョブコーチ等、就労後の支援 ⑤ダイバーシティ就労支援の今後の展望

○数字はその日の時限、1コマ60分

日本財団 WORK ! DIVERSITY プロジェクト
2021 年度合同報告書
2022 年 3 月

[発行] 公益財団法人 日本財団
〒107 - 8404 東京都港区赤坂 1 丁目 2 番 2 号 日本財団ビル
電話 : 03-6229-5111
FAX : 03-6229-5110
URL : <https://www.nippon-foundation.or.jp/>
※「WORK! DIVERSITY」ウェブサイト
<https://work-diversity.com/>

[編集] 一般社団法人 ダイバーシティ就労支援機構
〒101 - 0041 東京都千代田区神田須田町 2 丁目 23 番 1 号
天翔秋葉原万世橋ビル 710
電話 : 03 - 5256 - 2250
FAX : 03 - 6332 - 8675
URL : <https://jodes.or.jp/>
※「プロジェクト委員会・部会資料」(「お知らせ一覧」)
<https://jodes.or.jp/info/>