

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

議事概要

日時 2022年1月12日 10:00~12:00

場所 zoomにて開催

出席者

池田部会長、伊藤委員、岡崎委員、蒲原委員、三宅委員、薬師委員、高橋委員

西岡ネットワーク部会長

鈴木氏(ユニバーサル就労ネットワークちば 事務局長)

ダイバーシティ就労支援機構

【議題】

1 開会

部会長挨拶

2 議事

(1) 横断的な就労支援のためのアセスメントのあり方について

(2) ダイバーシティ就労に向けた制度政策提案と課題について

(3) その他

【議事概要】

1 横断的な就労支援のためのアセスメントのあり方について

- 《部会長》ダイバーシティな就労支援のためには、それを推進する制度的な改善、改革と併せて、横断的な就労支援のためのアセスメントのあり方が重要。このため、京都自立就労サポートセンター理事の高橋尚子さんに、新しく部会メンバーとして加わっていただいた。

具体的な調査研究は、明治学院大学准教授の米澤旦先生を中心に、部会委員になっていただいた高橋尚子さん、ユニバーサル就労ネットワークちばの鈴木さんと平田さん、米澤先生のお手伝いとして一橋大学の半田さんに加わっていただき、プロジェクトチーム方式で進めることになった。

- 最初に、明治学院大学の米澤准教授に作成いただいた調査研究の計画について、資料に沿って説明。

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

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

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

○ 三宅委員から、刑余者に関するアセスメントについて報告。

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

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

- 一つ目は、就労訓練事業所や協力事業所との関係づくりに関する新たな局面が見られるということで、いくつかの都市の事例を報告した。
- 二つ目は、就労支援をミッションの一つにする事業所・団体との連携。障害者の就労支援サービス事業所が生活困窮の認定就労訓練事業所になっている例があるが、認定就労訓練のケースが上がってこないという声を聞く。障害分野の就労支援の蓄積はあっても、障害者以外の相談者への支援ではやり方が違う。障害サービス事業所と連携する自立相談支援事業サイドもうまくアセスメントできず、「私は障害者じゃないのでそこには行きません。」のようなリアクションを受けるなど、プログラムに上手く案内できない状況もある。生活困窮のような総合的な自立相談から、プログラムへ上手く案内するために、一定のガイドラインのようなものが必要になるのではないかと。

- 三つ目は、就労支援のニーズをどこで受け止めるのかという問題。就労ニーズを、窓口での話題、対話の中から早期発見をし、適切な専門相談支援につなげる相談部門の重層化が一つのテーマではないか。高齢部門や子育て支援部門など幅広い就労支援のニーズに対して、一次相談の機能が対応できているのかがポイントになる。
 - 従来の就労支援は、手続き的な意味合いが強く、履歴書や職務経歴書の書き方、面接対策で主な支援内容が終わっていた。いま話題になっている就労支援は、基本的にケースワークとして展開されている。伴走的に、寄り添った形で、様々な社会サービスを調整するようなケースワークという形で熟成されているかどうかで大きな違いが生じる。
 - 対話の中から聞き取り、理解し、受け止める一次相談のプロセスで、支援プログラムの効果を最大化するようなアセスメントが極めて重要になる。
- 横断的な支援におけるアセスメントでは、自己受容や尊厳の回復という視点が重要と思う。そこが明確になるアセスメントツールが出てくるといい。
 - 本人と家族の関係をうまく調整できないと、就労のハードルは高い。今、ひきこもり状態にある方に、就労に関してのツールをどうやったらうまく伝えられるのか課題だ。
 - LGBTQ の問題などに比べれば、ひきこもりに関する資源は、ひきこもり地域支援センターなどあるように思える。
 - 相談に行ける人はいいが、そこまで、気持ちが向かない人も多い。
 - 生活困窮の支援現場でも、支援員はその課題を抱えている。
 - 完全にひきこもり状態にある人たちと会う機会は少ない。完全に出て来ることができない人たちのケースは、親御さんや周辺の人が接点になる。
 - 内閣府の調査で、ひきこもりの人たちには、就労失敗、就労挫折の方が多いことがわかった。その方たちには、最初から就労ありきの支援はハードルが高いが、家族は、まず就労に目が向く。現実的には「履歴書」が一番のハードルになっている。本人も、家族も納得できる関わり方や情報提供のあり方が重要。
 - 就労という言葉自体にアレルギーや恐怖心を持っているひきこもり当事者も多い。いきなりハローワークに連れて行かれたり、1 週間以内に面接を受けさせられることはないと言うことを、しっかり伝える必要がある。これができる地域とできない地域の格差が大きい。
 - ある自治体は、ひきこもり経験のある人向けに、仕事説明会を企画、開催している。たぶん親が来るだろうと想像していたら、8 割方本人が来た。働きたい方は働く願望も強い。出展して、職業紹介に協力する企業も、履歴書はいらない、過去については聞かないことを条件に、企業が質問に答える形で協力している。履歴書や面接というスタイルではない就職活動というように発想を切り替えていくことが一番肝要と思う。それを一次相談の時に、きちんと案内できることが鍵だ。

2 ダイバーシティ就労に向けた制度政策提案と課題について

- 《部会長》2番目の議題として、政策提案に関して、前回までの部会の議論を整理して、①求職者支援制度、②参加支援を中心とした重層的支援体制整備と生活困窮者自立支援制度、③ソーシャルファーム事業と関連して新しく制定された労働者協同組合法の3つのテーマを中心に説明いただき、部会委員の皆さんで議論を進めたい。(資料説明)
- 障害者福祉サービスの事業所で障害者以外の就労困難者の支援を受け入れるという構想は素晴らしいが、その財源を確保し、法制度を作っていくことは容易なことではない。それであれば、求職者支援制度や重層的支援体制整備事業、生活困窮者自立支援制度などの既存の制度の活用や施策の組合せを進めた方が現実的ではないかと思う。
- 生活困窮者向けの事業所が家の近くになく、障害者の就労支援事業所が近くにあるのに、遠くにある生活困窮の事業所に行きなさいと言うのは、利用者本位ではない。国の予算には政策目的があることは理解するが、柔軟な発想に立って、予算・制度を弾力的に運用できないものか。
- 私も一体的に推進した方が良いと思う。重層的支援体制整備事業は、まだまだ財源的なところが弱いですが、一体的に事業を実施できる方向に踏み出したものと思う。生活困窮者自立支援制度も、ダイバーシティな就労支援を進める上で、これから可能性が広がるように思う。
- 年末に、生活困窮問題で、総理と車座で議論をする機会があった。現在、就労準備支援事業は3割の自治体は実施しておらず、実施している7割の自治体でもそのうち6割の自治体は、兼務などで一人の専任要員の配置もできておらず、スキルが必要なソーシャルワークが実践されていない。また、就労訓練事業は、企業の自主事業となっており一切予算がついていない。このことを踏まえて、総理に対して、生活困窮者自立支援事業の就労準備支援事業と就労訓練事業、その先の就職支援を一貫通貫的な就労支援事業として、一体化して義務化・必須化すべきという提案をした。
- 就労準備支援事業の中に障害者の事業所を位置付けてきた。障害のサービス事業所については、継続して毎年委託契約をし、民間企業の場合は1年契約で、翌年は認定就労訓練事業所になるという仕組みとしている。認定就労訓練事業所になった障害者の事業所が苦勞しているのは、利用してくれないということだ。障害者就業・生活支援センターに障害が窺われる生活困窮者の就労促進と職場定着に向け、就業支援担当者が配置されたが、支援のプログラムが理解されず、仕事内容、働き方、職場環境を踏まえ、どのような就労準備の効果が期待されるかまで至らず、単なる場所や施設の紹介の形で終わっている。せっかく要員が配置されても、自立相談からの案内ができていない。

- ソーシャルファームの制度化に関して労働者協同組合法と関連付けるという考え方もあるが、労働者協同組合に特化するよりも、どのような企業体であれ、ソーシャルファーム的な試みを支援するという考え方の方が良いように思う。
- ソーシャルファーム的な試みをする企業に対しては何らかの補助金を出すような制度化の可能性はあり得るのか？
- 補助金の議論になると、誰がどこまでの財源を用意するかというハードルが出現するが、例えば発注の際の優遇などの方策であれば可能性はあると思う。
- ソーシャルファームにおける東京都の「就労困難者」の定義付けがあったが、これが難しい。この部会でアセスメントの議論が進んでいくが、就労困難者のメルクマールのようなものが浮かび上がってくるといい。「就労困難者」が明確に定義できれば、補助制度や ESG 投資、発注優遇など施策が前に進むと思う。
- 「就労困難性」の定義はどうするのかというテーマは、企画委員会でも最初からあり、難しいと言う話になり、その後先へ進んでいない。東京都のソーシャルファームの「就労困難者」の審査基準を調べてみる必要がある。
- 求職者支援制度は、3 カ月の利用が終わった後は、ハローワークで就職まで支援してもらえるのか？
- 求職者支援制度は、訓練コースによって必要な期間が取れるようになっている。訓練を提供する期間も、基本的には就職に結びつけるための期間で、ハローワークと連携して進めていく。
- 求職者支援制度において、就労困難者の状況に応じて活用できる訓練コースを創設すべきと明確に提言したら良いと思う。大都市であれば、特定の仕事に就きたい就労困難者が一定数いると思うので、それを想定した訓練をまず創ってみることが肝要だ。
- 求職者支援制度は、訓練内容が一番重要。訓練内容については、JEED中心に企画されているが、この前提となる議論を各地域でしっかり行うべき。日本の訓練は、とても貧弱だ。支援したい人たちにとって必要な訓練内容や仕組みをしっかりと提起していくことが必要だ。不安定な中で、キャリアを積み、ステップアップしたい、働きながら訓練を受講したい層がメインターゲットだと思う。伴走型、寄り添い型のスキームで訓練と一体的に支援していくことが必要だ。今は、各資源が分断されており、各地域でコーディネーションできる仕組み創りが必要だ。
- JEEDは実施部隊として、各地域の水準を一定にしようとしているが、求職者支援制度を、各分野の就労困難者も活用できるようにするという大方針を国、厚生労働省に政策として打ち出してもらいたいと思う。
- 求職者支援制度のプログラムの内容が今の時代に合っておらず、就労困難者向けではないと思う。この部会で議論して、良いプログラムを提案できたら良いと思う。寮のようなものを用意し、半年か 1 年訓練をするというコースもあって良いと思う。農福連携のスキームで、地域を移動して全国の人たちが使えるようにしても良い。

- 求職者支援制度の今のプログラムは、刑務所を出た人たちにとっては、レベルが違うようにも思う。単純にあいさつの仕方や電話の取り方などの内容があった方が良く思う。
- LGBTQ フレンドリーな就労移行支援事業所で、重層的支援体制整備事業を活用して障害のない方も対象者に加えたいが、十分な財源が見つからないと難しい。また、週 1 日の利用やバイトをしている障害者が就労移行支援事業を使えないということがあるので要件を緩和して欲しい。
- 《部会長》時間が無く、議題 3 の「態様の異なる各分野の就労支援に関するガイドブック等の作成について」は議論ができなかったが、今回は、以上としたい。

《参考資料》

第 4 回横断的支援部会資料

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