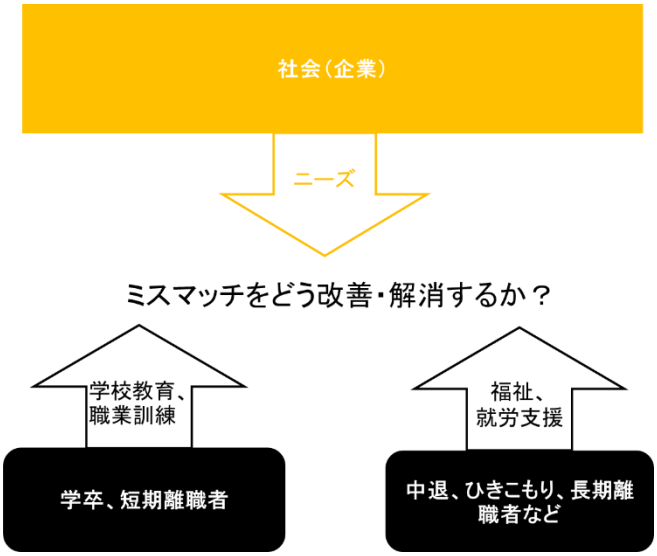
Ⅰ　はじめに　－就労支援から人材開発へ－

一般的に、新卒者や短期離職者を対象にした職業紹介事業は国（ハローワーク）の所管、高齢者、重度障がい者、傷病者などの直ちに働くことが難しい層を対象とした保健・福祉サービスの提供は自治体の所管とされてきました。しかし、昨今、自宅に長期間閉じこもっている等、いずれの対象にもなりづらい住民の存在が地域で目立ち始め、これが 2015 年に施行された生活困窮者自立支援法の社会的背景となりました。就労支援はそのうちの重要なメニューのひとつとして考えられています。

就労支援の内容は、ハローワークへの同行支援、履歴書の書き方指導などが思い浮かぶところですが、実際には、就労意思はあるものの就労までの距離は遠く、そもそも求職活動にたどりつくまでが難しいケースが多くあります。また、就労支援には社会福祉士やキャリアコンサルタントのような決まった資格があるわけではなく、アセスメント、支援メニューの選択と決定、定着支援にいたるまで、その職務内容は標準化されておらず、スタンダードの教科書もありません。特に基礎自治体にとって労働行政は経験が浅いため、就労準備支援は委託先の事業者の力量次第になりがちです。一方、事業者の側では、就労支援の経験やスキルのある人材を探すこと自体に四苦八苦する場合も少なくありません。

そこで本調査研究は、就労支援のシステム化、行政システムの効率化のためのツールを提供することによって、経験やスキルが不足していても、たちまちの業務に対応できるようにすることを目的としています。また、本調査研究が提供する仕事体験等プログラム・シートは、個別企業の仕事内容に基づいてつくられている点に特徴があります。当然のことのように思われるかもしれませんが、意外とその重要性は認識されていません。企業の仕事内容と言っても、それは職業訓練から連想されるような特定の技術・技能ではなく、体力、健康、生活習慣、コミュニケーションの取り方など、社会で生活するうえでの基礎的な事項を中心としています。

こうした基礎的な力は、社会で働くうえでかなり重要な役割を果たしていることが近年認識されるようになりました。生活困窮者支援に限らず、広く企業に就職するための教育や研修・訓練のあり方の現状にまで視野を広げてみると、学校の教育課程や学習内容が必ずしも企業のニーズに沿っておらず、人材を送りだす側と受け取る側の間にミスマッチが生じていることが従来から指摘されています。こうしたミスマッチに対応するため、1998 年以降の学習指導要領では「生きる力」がキーワードとして位置付けられるようになりました。これは「確かな学力」だけではなく、「健康・体力」、「豊かな人間性」の 3 つの要素から構成される概念です。また、2006 年から経済産業省は「社会人基礎力」という概念を提唱しており、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」と説明しています。研究者の間でも、主に就学前教育の領域で「非認知能力」という言葉が注目されるようになっており、将来的な学力や稼得能力を左右する能力は、ＩＱに代表されるような「認知能力」だけでなく、むしろそれ以上に、協調性、社交性、自制心、自



尊心などの「非認知能力」が重要だということが海外における実証研究により報告されています。また、心理学では人々の性格を表す因子として「ビッグ・ファイブ」（協調性、外向性、真面目さ、開放性、精神的安定性）という用語がありますが、企業が求める人材は学校の成績が良いということではなく、この「性格」を重視しており、実際に収入水準との相関がみられることが多くの研究により確かめられています。これらの研究を参照する際に大事なポイントは、「非認知能力」にしても「性格」にしても生得的なものではなく、育ちの環境により育むことが可能だという点です。

このようにしてみてくると、企業のニーズに沿って教育、訓練、支援を行うという考え方は、実は生活困窮者支援に限らず、広く就学前教育や学校教育にも入り込んできていることが分かります。その意味では、もはや就労支援というよりも、人材開発と言うべきものです。適切な介入を通じて、人の「性格」を変えることができ、企業のニーズに対応できるようになる可能性を高めることができるということを、従来の研究結果は示唆しています。この点は、生活困窮者支援であってもなくても関係がありません。そもそも、学校を卒業する者に対しては教育の方針が明確に示される一方で、いったん長期休学、長期離職した者に対しては福祉サービスのみで、社会で活躍するための道筋、方向性が示されないとすれば、それは機会の不平等と言えないでしょうか。たとえ長期休学、長期離職したとしても、社会で活躍できる道筋が示される、多様な生き方が尊重される社会のあり方が求められています。

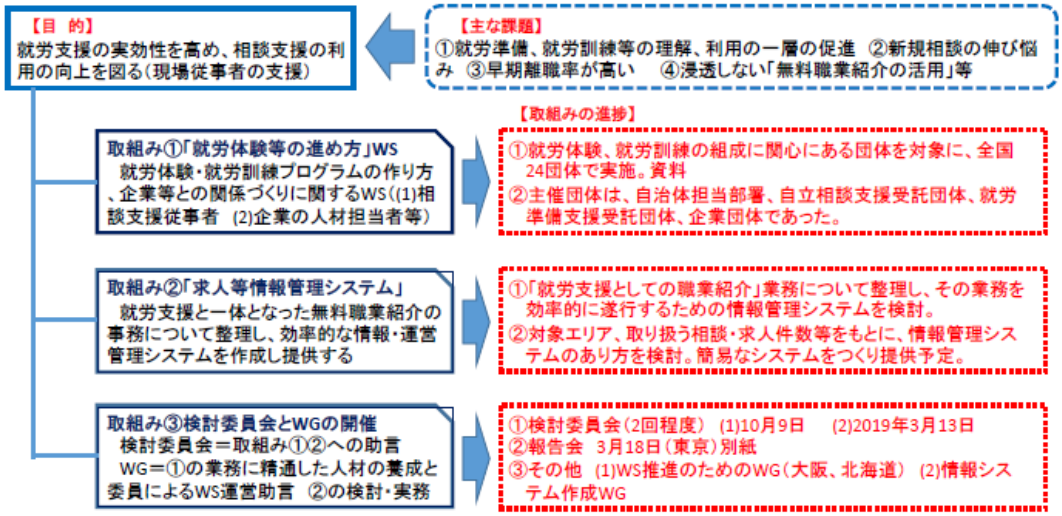
また、視点を変えれば、本調査研究の内容は、生活困窮者支援だけでなく、企業支援を含んでいます。現在、多くの中小企業が頻繁な離職、空前の人手不足に悩んでおり、本調査研究は企業のニーズに沿った人材の提供というかたちで、こうした中小企業の課題にも応えようとしています。企業へのアプローチやプログラム・シートの作成は、最初は難しいかもしれません。本調査研究を活用して、できるところから取り組んでいただければ幸いです。年に 1～2 人でも良いので、成功体験を積んでいくことが大事だと思います。

大阪市立大学大学院准教授　五石敬路
（本調査研究事業検討委員会座長）

Ⅱ　事業の実施概要

1　事業の実施目的

生活困窮者自立支援制度の中で、新しい就労支援として登場した就労準備支援事業や就労訓練事業などの中間的な支援方策を推進するための課題を整理するとともに、必要な対策、すなわち相談から就労準備の段階、就労に向かう段階、職業紹介、そして定着する段階という一連の「プロセスとして継続する就労支援」を支える仕組みのあり方を探ることとした。



図Ⅱ－1　調査研究事業の概要

平成 28 年度の社会福祉推進事業では、就労準備支援や就労訓練を利用した支援の課題と「無料職業紹介の活用」による支援のあり方について、自治体向けのアンケート調査及びヒアリング等を行い、調査結果をまとめた。１つは、就労準備支援等の推進に向けて、個々のメニュー（プログラム）の定義、言語化の必要性と、就労体験等のシート化のアイデアを整理した。2 つ目に「プロセスとして継続する就労支援」の中で必要となる「無料職業紹介の活用」について、活用の手続を行う自治体は増えたが、就労支援における活用には至っていない事情が明らかになった。

今年度の調査研究では、就労体験等の定義・シート化というアイデアについて、ワークショップという形で相談支援の現場で実地に定義・シート化の作業内容等を検証するとともに、支援プログラムの定義・シート化の進め方についてモデルを探ることとした。「就労体験等プログラムづくりワークショップ」という検証に応募いただいた 20 を超える自治体や事業実施団体の協力を得て、調査研究を進めた。また、並行して、就労支援の中で活用する無料職業紹介に関する業務とそれを支える情報管理システムを開発する

こととした。

さらに、検証のワークショップの過程で、メンタルヘルスに配慮した相談件数が増えており、発達障害やその傾向が認められる相談などにおいて、相談支援員や就労支援員等が苦労していることを踏まえて、医療や精神保健、福祉サービスなどの専門支援との連携の課題を整理するとともに、特に発達障害傾向のある相談者に対する相談支援、就労支援に関する取り組み等について調査研究を行った。

２　事業内容

（１）就労準備支援や就労訓練等を利用した支援の推進

「就労体験等プログラムづくりワークショップ」を希望する団体を募集し、ワークショップ形式で就労準備支援等の利用が進まない原因や課題を整理するとともに、就労体験や就労訓練等の具体的なプログラムに着目し、その作り方、企業等との関係づくりなど、各地の事情（相談支援の体制、協力事業所等の状況、就労体験等の利用状況など）を踏まえて、調査研究を進めるとともに、就労体験等プログラムシートを作成する手順等を整理する。

（２）「無料職業紹介事業の活用」を含む就労支援システムの開発

「無料職業紹介の活用」手続きが進んだことを踏まえ、就労支援と一体となった活用を促進するため、職業紹介等に関する情報管理で問われる事務について整理し、効率的な情報・運営管理システムを作成し、希望する団体に提供する。

（３）メンタルヘルスに配慮した相談支援の課題

上記（１）のワークショップを通じて、自立相談支援、特に就労支援の現場においても、発達障害の傾向等の「こころの不調」が就労阻害要因となっているケースが増えていることが判明した。相談支援の現場では、このような「こころの不調」や就労への不安等を「聞き取る」「理解する」ことはもちろん、それを踏まえて関連する専門支援や就労支援の方針、具体的なプログラムを見極めていく（支援プログラムの処方）ことになる。多くのケースでは、「メンタルヘルスに配慮した相談支援」として、医療や精神保健、福祉サービス等の利用と並行した就労支援が検討されるが、関連する医療や精神保健等の専門支援との連携について未整理な課題が多いことが訴えられた。そこで、相談支援の現場の課題を整理するとともに、発達障害をめぐる就労支援の考え方について、調査研究を行う。

（４）「就労準備支援や就労訓練等を利用した支援の進め方」手引きの作成

上記（１）～（３）の成果をわかりやすい手引きとしてまとめる。

（５）事業報告会の開催

３　実施体制

（１）有識者による検討委員会の開催

検討委員会と課題別ワーキンググループ会議の開催
検討委員会＝上記の事業内容（１）～（５）への助言
ワーキンググループ＝(１)の業務に精通した人材の養成と委員によるワークショップの運営や就労準備支援等に関する助言　(２)のシステムの検討・開発助言

＜検討委員会の構成＞　（敬称略）

五石　敬路(※)	大阪市立大学創造都市研究科准教授
立岡　　学	NPO 法人ワンファミリー仙台理事長
佐藤　洋作	NPO 法人文化学習協同ネットワーク代表理事
一見　千鶴	A&Scommunication 代表
菅野　　拓	人と防災未来センター研究員
西岡　正次	A´ワーク創造館就労支援室長
	（※）＝座長
（事務局）	
西岡正次	A´ワーク創造館
森田智保	A´ワーク創造館
川﨑照文	A´ワーク創造館

＜オブザーバー＞
厚生労働省社会・援護局
厚生労働省職業安定局

＜開催状況＞

回数	開催日時・場所	議　　題
第１回	平成 30 年 10 月 9 日（火） 13：30～16：00 貸会議室プラザ八重洲北口	・本事業の実施概要 ・委員の紹介 ・調査研究の内容と進め方 ・就労体験等プログラムづくりワークショップについて ・「無料職業紹介の活用」の進め方

第２回	平成 31 年 3 月 13 日（水） 13：30～16：00 貸会議室プラザ八重洲北口	・調査研究の進捗状況 ・就労体験等プログラムづくりワークショップの現状 ・「無料職業紹介の活用」にかかる情報管理システムのデモ ・報告書について

（２）ワーキンググループ会議の開催

＜体験等シート開発・活用ワークショップＷＧ（大阪）＞

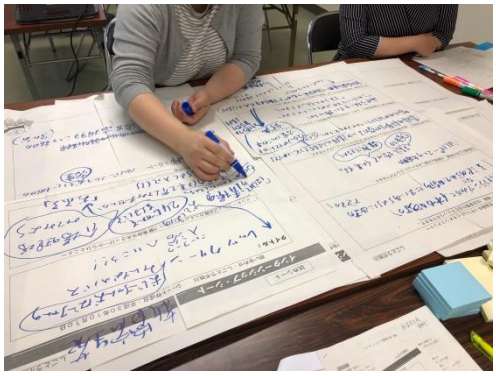
	所　　属
長澤　義明	Ａ´ワーク創造館
田中　勝則	Ａ´ワーク創造館
勝　壮士	Ａ´ワーク創造館
竹本　祐子	Ａ´ワーク創造館
宮本　陽子	Ａ´ワーク創造館（加賀）
上野　佳奈	(株)コステック
金ヶ崎　一郎	大代ゼンテックス(株)
川上　傑生	奈良県社会福祉協議会
加藤　秀樹	(株)泉州アグリ
常松　順子	豊中市市民協働部くらし支援課就労支援係　就労支援専門員

開催日程：第１回　　平成３０年　９月２５日（火）
　　第２回　　平成３０年１０月２３日（火）
　　第３回　　平成３１年　３月　８日（金）　北海道ＷＧと合同開催

＜体験等シート開発・活用ワークショップWG（北海道）＞

	所　　属
西野　明子	旭川市福祉保健部生活支援課主幹
大滝　いずみ	同　　生活支援課
井上　眸美	同　　生活支援課就労支援員
伊藤　美子	同　　生活支援課就労支援員

開催日程：第１回　　平成３０年１０月１０日（水）
　　第２回　　平成３１年　３月　８日（金）　大阪WGと合同開催



＜無料職業紹介の活用システムWG＞

	所　　属
一見千鶴	A&Scommunicaition代表
森田智保	A´ワーク創造館
川崎照文	A´ワーク創造館
田中勝則	A´ワーク創造館

開催日程：第１回　　平成３０年　８月２４日（金）
　　第２回　　平成３０年１０月　２日（火）

Ⅲ　調査研究結果

1　就労体験等プログラムづくりワークショップ実施結果

（1）　実施内容

1)　ワークショップの背景

●就労準備支援や就労訓練等の利用をめぐる課題

生活困窮者自立支援制度や生活保護制度における就労支援の仕組みや運営方法は、下図のとおりで、就労支援の現状とあわせて整理すると、次のようなことがわかる。

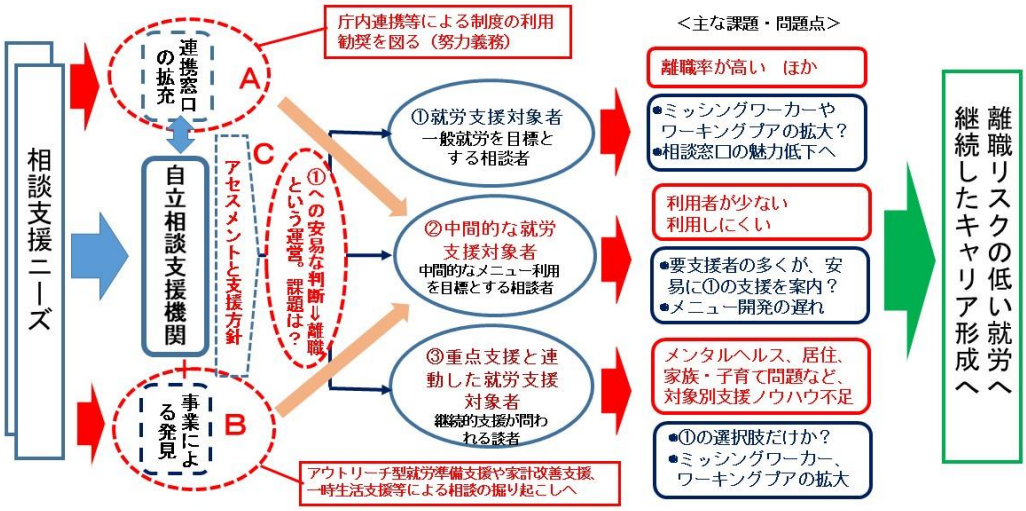


図　就労支援の仕組みと運営　～生活困窮者自立支援の場合～

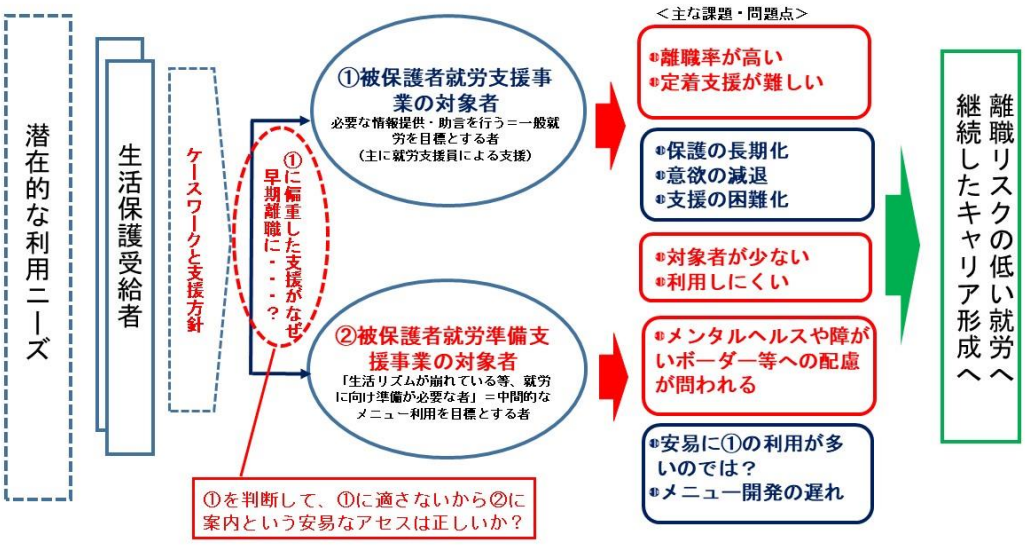


図　就労支援の仕組みと運営～被保護者就労支援事業等の場合～

相談の段階で検討され方針化される就労支援は、一般就労を目標とする「就労支援対象者」のケースが大部分を占め、就労準備支援や就労訓練の利用は極端に少ない。また、一般就労につながったケースが早期離職する場合が多いことも現場では問題になっている。被保護者就労支援事業では就労後 6 か月時点の就労継続の状況（離職状況）はモニタリングされているが、生活困窮者自立支援の場合はその数値はない。ただ現場の議論からは、早期離職の割合が高いことがうかがえる。

	新規相談	プラン作成	就労支援対象	住居確保	一時生活	家計相談	就労準備	就労訓練	自立就労	生活資金	生保就労自立	就労者数
H27	226,411	55,570	28,207	7,803	16,460	5,178	1,833	161	22,430	5,855	9,066	21,465
/10万人	14.7	3.6	1.8									
目安値	20	10	6									※40%
H28	222,426	66,892	31,970	6,805	17,339	7,664	2,847	354	27,145	5,275	13,688	25,588
/10万人	14.9	4.6	2.1									71%
目安値	22	11	7									※42%
H29	229,685	71,293	31,912	5,539	17,155	9,466	3,146	389	28,173	4,454	14,745	25,332
/10万人	14.9	4.6	2.1									70%
目安値	24	12	7									※70%

※就労・増収率（目安値）＝就労者・増収者（プラン作成）／就労支援対象者

図　生活困窮者自立支援制度における就労支援の現状

相談(主訴)を「聞き取る」「理解する」力は、支援調整会議等でのケース検討や研修等の効果、あるいは「聞き取る」「理解する」ためのガイドラインの作成などもあり向上している。しかし、決定的に不足しているのが、「聞き取る」「理解する」を踏まえて支援の内容を検討し提案する段階の情報と技術である。就労準備支援や就労訓練等を検討・案内する上で、判断材料として支援プログラムの情報が不足していること、さらに情報があっても定義され言語化（シート化）されていないことが多い。結果、就労準備支援や就労訓練を相談の現場で活用する技術や経験が蓄積されない。医療では問診や検査を踏まえて、服薬や治療方法の選択といった形で「処方」を含む診断が示されるが、就労の相談支援では利用できる支援プログラム情報（医療では薬等の情報）が少ないこと、また「提案・案内する」技術や知識などが定まっていない。さらに、支援プランを構成する支援プログラム（処方）の作成や利用に関する事業者間の役割分担も未だ整理されていない。

そこで、ワークショップでは、地域の企業・事業所に協力してもらって、就労体験等プログラムをシート化することを目標に、現場から課題や作成モデルを整理することにした。

図　就労準備支援等の利用が進まない原因は…？

離職リスクが考えられる相談ケースの支援では、就労準備支援等の利用が欠かせないが、該当するプログラムがない、あるいは利用の判断できないため、ほとんどが「求人につなぐ」支援が優先されている。その結果、早期離職に至ったという苦い経験が多く聞かれた。離職経験は「失敗経験」として相談者に重く残ることになるとともに、生活

困窮者自立支援制度が拓いた自治体独自の就労支援の可能性、すなわちハローワーク等の利用だけでは就労が難しい「求職準備者」の支援を可能にしたにもかかわらず、現状はハローワーク等と同じような求職活動支援を行っていると受け止められかねない。その結果は、相談支援の利用が伸び悩むという「悪循環」の惹起である。

（２） 実施結果の概要

１）ワークショップを希望する団体の募集

就労準備支援や就労訓練等は、従来の求職活動支援に偏った支援の課題を克服するために検討され、従来の制度にはない「継続的で」「中間的な」支援方策として登場した。

現場で支援に携わってきた者にとって、その考え方や必要性は誰もが理解し期待したものであった。

しかし、前項で分析したように、就労準備支援（就労体験等）や就労訓練事業が、どのような内容の支援か？　さらに相談者に対して、どのような目的・目標をもって利用してもらうのか？　その内容をわかりやすく説得的に提案するには…？　個々の目標にあわせて複数のプログラムから選択してもらうにはどうすればよいのか？　など、現場の疑問は解決されないままである。そこで、相談支援、就労支援に携わる皆さん、就労支援を担当する部署、就労体験や就労訓練で協力いただいている企業・事業所の皆さんと意見交換（ワーク）し、推進のための課題を整理する調査研究を企画した。

対象とする団体は、すでに就労体験等を利用した就労準備支援を実施した経験がある団体、就労訓練等を利用している団体、就労体験等を進める予定のある団体を想定し、別紙のとおり募集を行った（資料編）。

ワークショップの対応は、下図のとおりで、団体の希望にそって進め方を調整した。

	自治体担当部署	相談支援担当	就労支援担当	就労準備担当	関係機関・団体	認定・協力企業等	企業等団体	有望企業等	産業等の関連部局
①就労準備や就労訓練等の進め方の共有、具体化等	○	○	○	○	○	△	△		○
②認定事業所、協力企業等の拡大に向けた取組み	△	○	○	○	△	○	○	○	△
③就労体験等シートづくり（支援者版）	△	○	○	○					
④就労体験等シートづくり（企業版）	△	△	○	○		○	○	○	△

２）ワークショップの実施

■団体の概要

今回の調査研究で行ったワークショップは、全国 24 団体、のべ 39 回であった。ワークショップの担当窓口は、自立相談支援（直営）の担当が 11 団体、自立相談支援（委託）の事業者が 8 団体であった。あと 4 団体は就労準備支援の事業者であった。ワークショップの参加者は、24 団体のうち７団体では企業や企業団体が参加している。参加した民生委員等の地域リーダーの中には企業等の経営者も多く、改めて就労体験等プログラムやその利用（候補）者への関心を寄せる場面が見られた。保健師や精神科医師などの参加もあり、就労支援に対する理解が深まったという感想が寄せられた。プログラムの定義からシート化をめざした団体は 15 団体で、うち 4 団体では協力事業所や企業等も参加し、プログラムのシート化を行った。就労準備支援事業を実施していない団体は２団体であった。

就労体験等プログラムづくりワークショップ①（団体・担当・開催数等）						
No	自治体名	担当部署・担当団体	開催数	担当区分		
				自治体担当	自立相談支援担当	就労準備支援担当
1	北海道／旭川市	福祉保険部生活支援課自立支援係	3	●		
2	山形県／県北地域、新庄市	生活自立支援センターもがみ	2	●	●	●
3	宮城県／仙台市	パーソナルサポートセンター（仙台市）	1		●	●
4	新潟県／新潟市	新潟市パーソナルサポートセンター	1		●	
5	群馬県	群馬県社会福祉協議会	1		●	
6	千葉県／木更津市	福祉部自立支援課	1	●	●	
7	東京都／世田谷区	保健福祉部生活福祉担当課（生活困窮者自立支援法担当所管）	2	●		
8	東京都／渋谷区	生活福祉課生活支援主査 委託：パソナ	1	●	●	●
9	東京都／狛江市	福祉保健部福祉相談課	2	●	●	●
10	神奈川県／相模原市	パーソルテンプスタッフ株式会社　管理者	2	●	●	●
11	神奈川県／座間市	福祉部生活援護課自立サポート担当	2	●	●	●
12	長野県	特定非営利活動法人 長野県 NPO センター	2			●
13	愛知県／豊川市	福祉部福祉課	2	●	●	●
14	愛知県／半田市	福祉部生活援護課	3	●	●	●
15	石川県／輪島市	福祉課	2	●	●	●
16	奈良県、橿原市、生駒市	橿原市福祉部福祉総務課生活支援係 奈良県社会福祉協議会 生駒市社協	2	●	●	
17	大阪府／大阪市	認定就労訓練事業所等対象（A´ワーク創造館）	1			●
18	大阪府／泉佐野市	健康福祉部生活福祉課	1	●	●	●
19	兵庫県／尼崎市	北部保健福祉センター福祉相談支援課	1	●	●	
20	兵庫県／伊丹市	自立相談課（伊丹市くらし・相談サポートセンター）	1	●	●	●
21	熊本県／県北地域、菊池市	社福）菊愛会（就労準備支援事業） 学法）松本学園（就労準備支援事業）	1			●
22	熊本県／合志市	（株）サンコーライフサポート（合志市就労準備事業委託先）	1	●	●	●
23	鹿児島県／大島郡瀬戸内町	大島支庁瀬戸内事務所 瀬戸内町保健福祉課	2	●	●	●
24	東京都／NPO 法人わかもの就労ネットワーク	中小企業家同友会会員企業と若者支援団体	2	―	―	―
25	福岡県／グリーンコープ	九州ブロック。取引企業等向け（予定）	未定			
26						

就労体験等プログラムづくりワークショップ②

No.	自治体名	ワークショップ参加者								
		自治体担当	相談支援担当	就労支援担当	就労準備支援担当	関係機関・団体	認定・協力事業所等	支援団体	企業団体等	庁内関係部署
1	北海道／旭川市	●	●	●	●	●	●	●		●
2	山形県／県北地域、新庄市	●	●	●		●		●		●
3	宮城県／仙台市	●	●	●	●	●	●	●		
4	新潟県／新潟市	●	●	●	●	●	●	●		
5	群馬県		●	●						
6	千葉県／木更津市	●	●	●		●	●	●	●	●
7	東京都／世田谷区	●	●	●	●	●		●		●
8	東京都／渋谷区	●	●	●	●					
9	東京都／狛江市	●	●	●	●	●	●	●		●
10	神奈川県／相模原市	●	●	●	●		●			
11	神奈川県／座間市	●	●	●	●	●		●		●
12	長野県				●					
13	愛知県／豊川市	●	●	●	●		●			●
14	愛知県／半田市	●	●	●	●		●	●	●	
15	石川県／輪島市	●	●	●	●	●	●			●
16	奈良県、橿原市、生駒市		●	●	●					
17	大阪府／大阪市	●			●	●	●			
18	大阪府／泉佐野市	●	●	●						
19	兵庫県／尼崎市	●	●	●	●					
20	兵庫県／伊丹市	●	●	●	●	●	●	●	●	
21	熊本県／県北地域、菊池市				●			●		
22	熊本県／合志市	●	●	●	●					
23	鹿児島県／大島郡瀬戸内町	●	●	●	●	●		●	●	●
24	東京都／NPO法人わかもの就労ネットワーク								●	
25	福岡県／グリーンコープ									

就労体験等プログラムづくりワークショップ③

No.	自治体名	ワークショップの目標			関連する取組み
		体験シートを利用した就労支援に向けた課題の共有等	体験シートづくり（支援者を中心に）	体験シートづくり（企業等を中心に）	
1	北海道／旭川市	●	●	●	経済団体や企業等の訪問同行
2	山形県／県北地域、新庄市	●			
3	宮城県／仙台市	●			企業等訪問の同行
4	新潟県／新潟市	●	●		
5	群馬県		●		
6	千葉県／木更津市	●	●		
7	東京都／世田谷区	●	●		
8	東京都／渋谷区	●			
9	東京都／狛江市	●	●	●	
10	神奈川県／相模原市	●	●		
11	神奈川県／座間市	●	●		
12	長野県	●	●		
13	愛知県／豊川市	●	●		
14	愛知県／半田市	●	●	●	企業、事業所訪問の同行
15	石川県／輪島市	●	●		経済団体訪問の同行
16	奈良県、橿原市、生駒市		●		企業訪問の同行
17	大阪府／大阪市	●			
18	大阪府／泉佐野市	●			
19	兵庫県／尼崎市	●			
20	兵庫県／伊丹市	●	●		就労訓練事業所等の訪問
21	熊本県／県北地域、菊池市	●			企業訪問の同行
22	熊本県／合志市	●			
23	鹿児島県／大島郡瀬戸内町	●	●	●	
24	東京都／NPO法人わかもの就労ネットワーク	●			
25	福岡県／グリーンコープ	－	－	－	－

就労体験等プログラムづくりワークショップ④

No.	自治体名	自立相談支援事業	就労準備支援事業	備考
1	北海道／旭川市	直営＋委託	委託	協同組合(2)、NPO（1）
2	山形県／県北地域、新庄市	委託	委託	社会福祉法人
3	宮城県／仙台市	委託	委託	一般社団
4	新潟県／新潟市	直営＋委託	委託	NPO(3)、企業組合(1)
5	群馬県	委託	未実施	
6	千葉県／木更津市	直営	未実施	
7	東京都／世田谷区	直営＋委託	直営＋委託	
8	東京都／渋谷区	直営	委託	
9	東京都／狛江市	委託	委託	財団法人
10	神奈川県／相模原市	直営＋委託	委託	株式会社
11	神奈川県／座間市	直営	委託	協同組合(2)、NPO（1）
12	長野県	委託	委託	NPO(2)、その他(２)
13	愛知県／豊川市	直営	委託	社会福祉法人
14	愛知県／半田市	直営	委託	一般社団
15	石川県／輪島市	委託	委託	社会福祉法人
16	奈良県、橿原市、生駒市	奈良県（委託） 橿原市(直営） 生駒市（委託）	委託	社会福祉法人、その他
17	大阪府／大阪市	委託	委託	
18	大阪府／泉佐野市	直営	委託	
19	兵庫県／尼崎市	直営	委託	企業組合
20	兵庫県／伊丹市	直営	委託	協同組合
21	熊本県／県北地域、菊池市	委託	委託	学校法人、社会福祉法人
22	熊本県／合志市	委託	委託	株式会社
23	鹿児島県／大島郡瀬戸内町	委託	委託	社会福祉法人
24	東京都／NPO法人わかもの就労ネットワーク	－	－	－
25	福岡県／グリーンコープ	－	－	－

■ワークショップの進め方

就労体験等プログラムづくりワークショップの手順は、支援者版と企業（担当者）版を用意した。

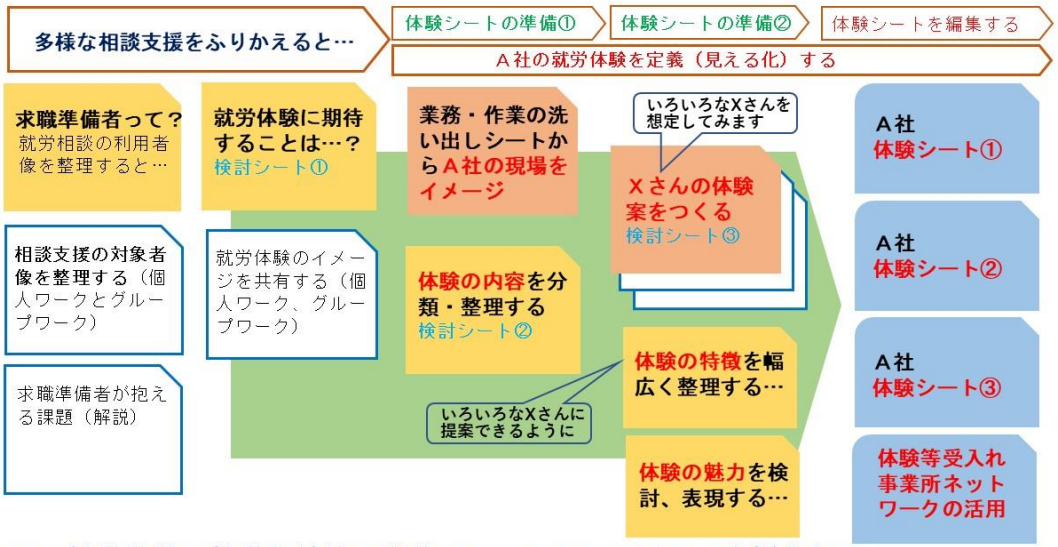


図　就労準備や就労訓練等の定義（シート化）の手順（支援者版）

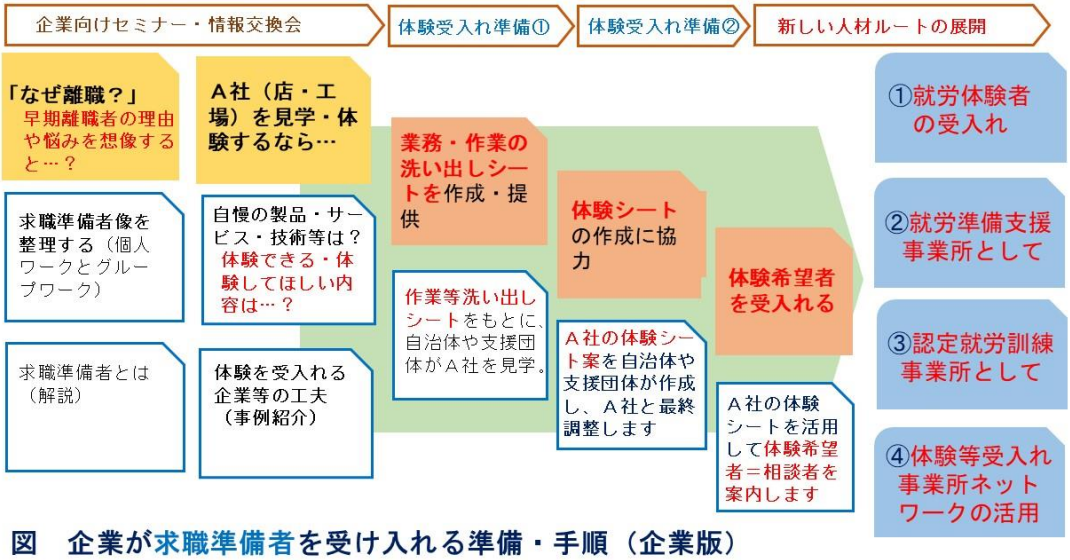


図　企業が求職準備者を受け入れる準備・手順（企業版）

■ワークショップの手順（支援者版）

①就労準備支援や就労訓練を利用した支援の現状と課題（講義と質疑またはグループワーク）

②就労支援の対象者像についてワーク（個人ワークとグループワーク）

③グループワークの成果を発表する（グループ間で質疑）

④生活困窮者自立支援制度による相談支援の対象について（講義と質疑）

⑤就労体験や体験実習と聞いて、どのような支援の目的・効果等を期待するか？ワーク（検討シート（１）を使って個人ワークとグループワーク。就労体験のイメージを共有する）

検討シート（１）

あなたが出会った（見聞きした）相談者Ｘさんに提案する就労体験を考えてみましょう。体験のイメージは…？

相談者Ｘさんの就労準備を進めるために、

悩みや心配、ストレングスやクセ。本人はまだ気づいていない弱みや強み・・・

……

……

……

に注目

次の就労体験に参加して

……

……

……

を理解してほしい（伸ばしてほしい…）

⑥協力事業所Ａ社の「作業・業務洗い出しシート」についてワーク

（Ａ社の情報と洗い出された「作業・業務」を共有する。検討シート（２）を使って体験で従事する作業・業務を何通りか検討する。個人ワーク）

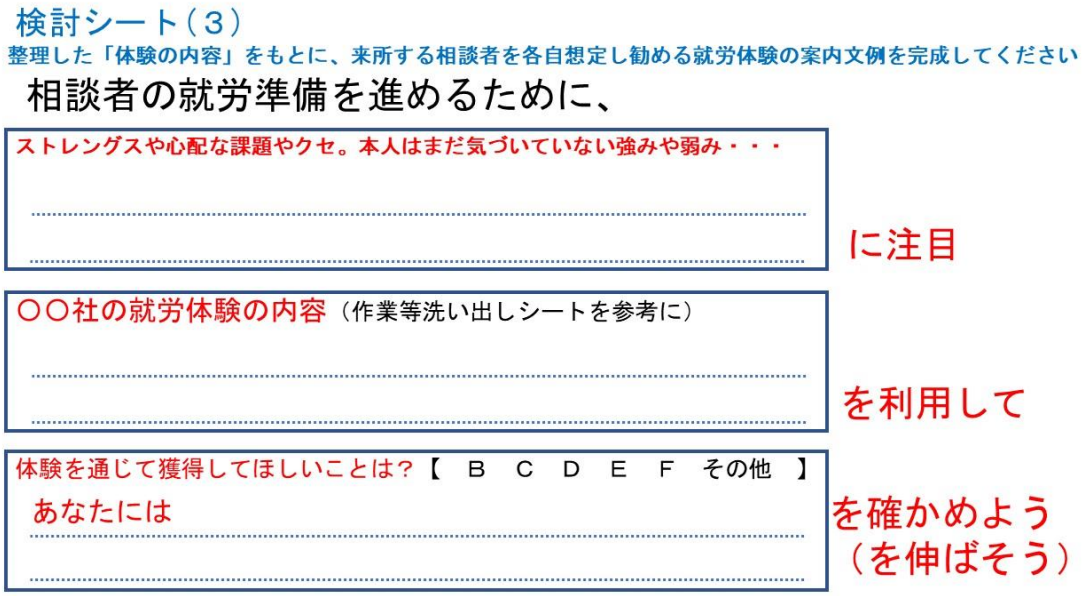
検討シート（２）

協力事業所からもらった「業務・作業洗い出しシート」から、体験の内容を何通りか考えて考えてみましょう

	午前	始業	午後	終業
内容①				
内容②				
内容③				
内容④				

⑦企業・事業所へのアプローチの進め方（講義と質疑）

⑧A社での就労体験案をシートにする（出会った（見聞きした）相談者Xを想定しながら、検討シート(３)を使って、就労体験プログラムシート案をつくる（個人ワークとグループワーク）



体験等プログラムシートは、支援対象となる相談者と最初に面接する相談支援員（ケースワーカー等）等が活用するツールとなる。また、潜在的な相談者（まだ相談窓口につながっていない）のまわりにいる「身近な支援者（民生委員等の地域リーダーや学校の先生、先輩・友人など)」が、この体験シートをきっかけに、相談者（の候補）に「気づき」、体験シートを使って相談窓口に「つなげる」などの動きを想定している。「制度の利用勧奨」や「相談の掘り起こし」を行うツールである。

ワークショップに参加する相談支援員は、わかりやすい就労準備支援や就労訓練のプログラムの作り方、案内の仕方について、企業の皆さんは「職場の 0JT」を活用した人材の受入れ、獲得・育成、あるいは企業の理解者（ファン）をつくる方法について、イメージしていただければと願っている。

⑨グループワークの成果を発表する（グループ間で質疑）

⑩グループワークによって、A社の就労体験プログラムシート案を何通りか（複数）に整理する。（グループワークのまとめ）

⑪ワークショップのふりかえりとまとめ（体験シートの事例紹介、活用方法について講義と質疑）

■ワークショップで出された就労準備支援等の課題

就労準備支援や就労訓練等については、以下のような課題や問題点が出された。

図　就労準備支援等をめぐる主な問題・課題

ワークショップでは、改正生活困窮者自立支援法の趣旨を説明するとともに、就労準備支援等の利用が進まない原因について講義し議論する（手順①）。「多様なニーズに応えるメニューの不足」「就労体験等が相談者に伝わらない」「就労体験の内容は協力事業所にお任せ」といった指摘は、就労準備支援等の具体的な内容が定義・可視化されていないことに起因している。

相談支援のプロセスは、相談内容を「聞き取る」「理解する」（「傾聴する」「受容する」「承認する」とも言われる）ことから、支援の内容や進め方（支援プラン）を検討し、個々の支援プログラム（処方）を「提案・案内する」、そして「利用する」段階へと進むが、このプロセスで就労準備支援等の利用が検討されない、あるいは利用されない原因は何か？いわゆる相談段階のアセスメントが問題なのか？それとも支援プラン（支援の処方）を検討、判断するための情報が問題なのか？後者の支援プログラムの情報不足がアセスメントに影響していることを説明し質疑を行った。（Ⅲ－１－（１）-1）の図　就労準備支援等の利用が進まない原因は…？参照）

次に、ワークショップを実施した団体は、自立相談支援事業を行う団体のほか、就労準備支援事業を行う団体、自治体の担当部署などさまざまであった。生活困窮者自立支援制度の就労支援の特徴の１つが、包括的な支援を志向しさまざまな支援機関・団体が連携して生活支援等を行うほか、就労支援も内容によって関係の事業者間で分担して行う。障がい者の就労支援が、１つの事業所において包括的な支援が行われるのと対照的である。しかし、多様な事業主体が連携、分担することは容易なことではない。新しい支援方策である就労準備支援等では、協力事業所の開拓や、そこでの支援メニュー（プログラム）の定義から可視化（シート化）、そして利用する段階というプロセスがあり、それぞれの段階で事業者間の効果的な役割分担が問われる。（下図）

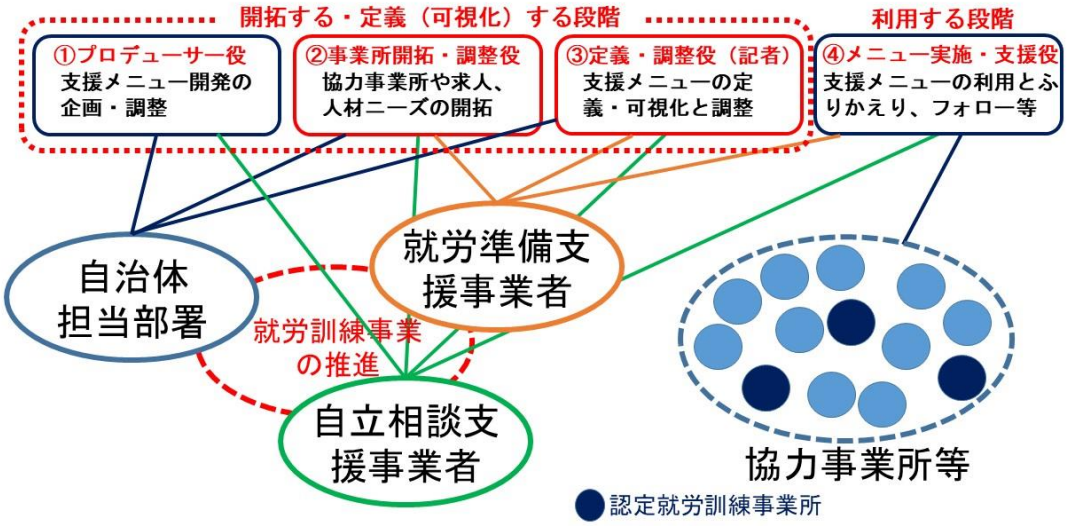


図　就労準備支援等の具体的な利用と役割分担

ワークショップでは、地域事情にあった支援プログラムづくりを推進するプロデューサー役の不在、必須事業や任意事業等にわかれる事業者間において、就労支援の理解、特に就労準備支援等に関する共通した理解が育っていないこと、そのため「利用する」段階での混乱だけでなく、事業所の開拓や支援プログラムの開発（定義・シート化）においても効果的な役割分担がなく、連携のためのガイドラインも整っていない状態にあることが明らかとなった。

（３）就労体験等プログラムづくりワークショップの到達点と課題

１）支援対象者像（就労支援が対応する課題は何か？）に関するワークから

ワークショップの手順②「対象者像について」は、重要なワークである。生活困窮者自立支援制度がめざす就労支援は、ともすれば自立した就職活動が可能な求職者向けの支援（求職活動支援や職業訓練等）となったり、生活支援一般に解消されたり（生活自立が達成されれば就労につながる＝就労は自己責任という考え方）と、幅広い理解がされている。

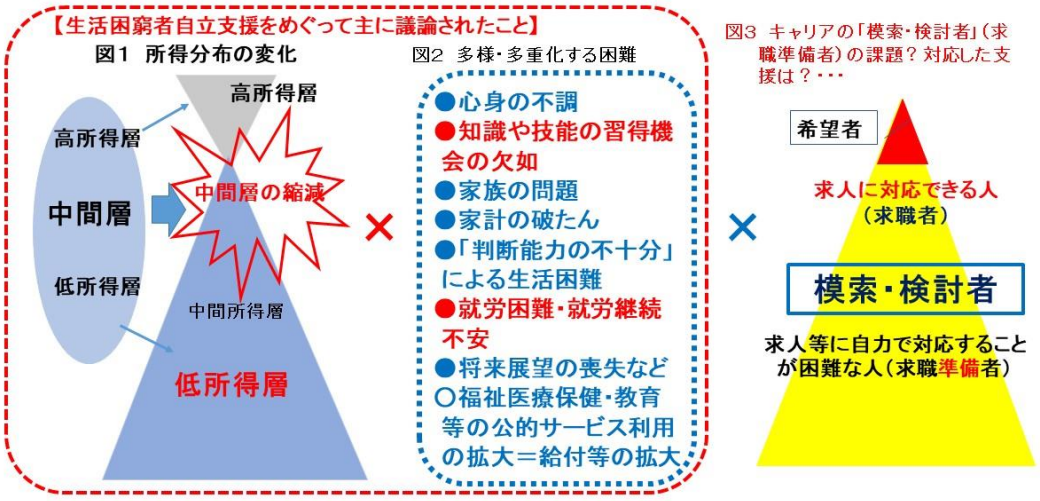


図　就労支援って？　～対応する課題は何か～

制度の準備段階の議論をふりかえっても、就労阻害要因として指摘されたのは、経済的要因（貧困や低所得化等）のほか、「知識や技術の習得機会の欠如」「就労困難・就労継続不安」であった。就労支援で何を支援するのか？未整理な状況がうかがえる。「ハローワークを利用しても思いどおりの就労が実現できない」といった状態像が指摘されたが、言い換えれば、求職者としての支援ではなく、求職準備者＝各自がめざすキャリア形成を模索・検討している人である。こうした混乱は、相談支援の現場にも残っており、就労支援の遅れの原因となっている。

ワークショップで支援者像に関するワークをすることによって、就労支援、特に就労準備支援等が分担する支援の内容を整理する機会になっている。就労をめぐる支援対象者像に関して、改めて関係者による議論や共通理解のためのワークを期待する。

２）プログラムシートの性格と構成

次にプログラムシートの性格である。ワークショップを通じて、定義・シート化の必要性に対する理解は深まった。ただ、シートは何を説明・案内するものか？　引き続き検討課題となっている。相談者＝求職準備者に対して、就労体験や体験実習等を案内する場合、よく見られるシートは、仕事の内容や作業への対応力（主に技術スキル）をわかりやすく解説した案内チラシのようなものである。しかし、相談者が抱える就労準備の課題は、技術等の専門スキルであろうか、むしろ「就労の基礎」や「目標や見通しの発見」「成功体験や自己肯定感の醸成」に関するスキルであり、それらの自己理解や訓練につながる情報を必要としている。支援プランにおいて、就労体験のプログラムシートを選択する場合、こうした誤解や選択の誤りがあると、相談者には支援の意図や目的が伝わらないことになる。シートの構成は、求職準備者としての相談者が抱える課題に対応している。

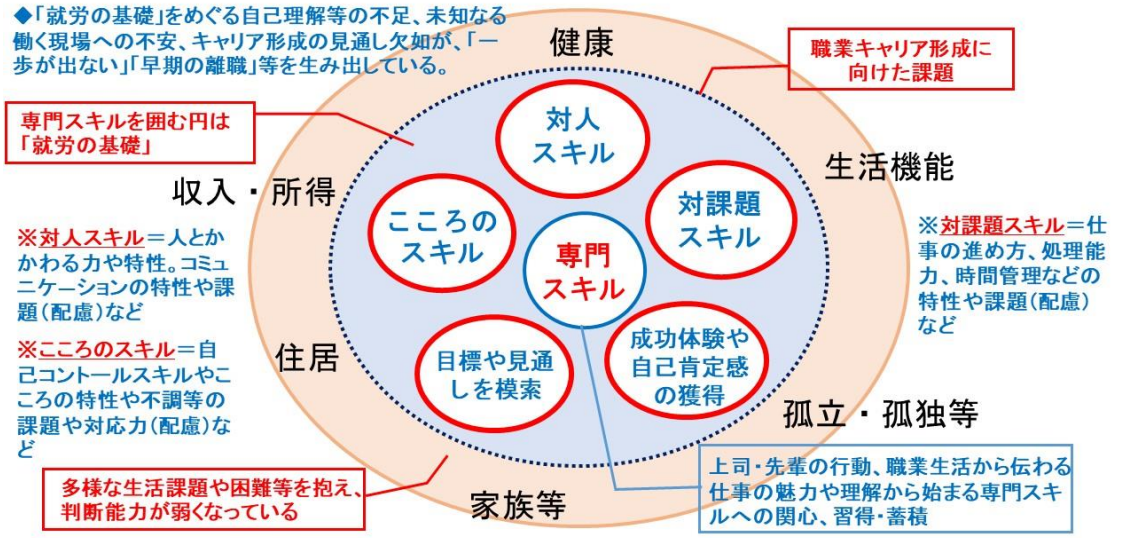


図　キャリアの模索・検討者（求職準備者）の悩み・課題

就労体験プログラムシートは、相談支援員等が相談者に就労体験等を案内するときのガイドラインとして利用するのか、それとも相談者への説明資料として使うのかによって、表現の方法やシートのイメージが異なる。

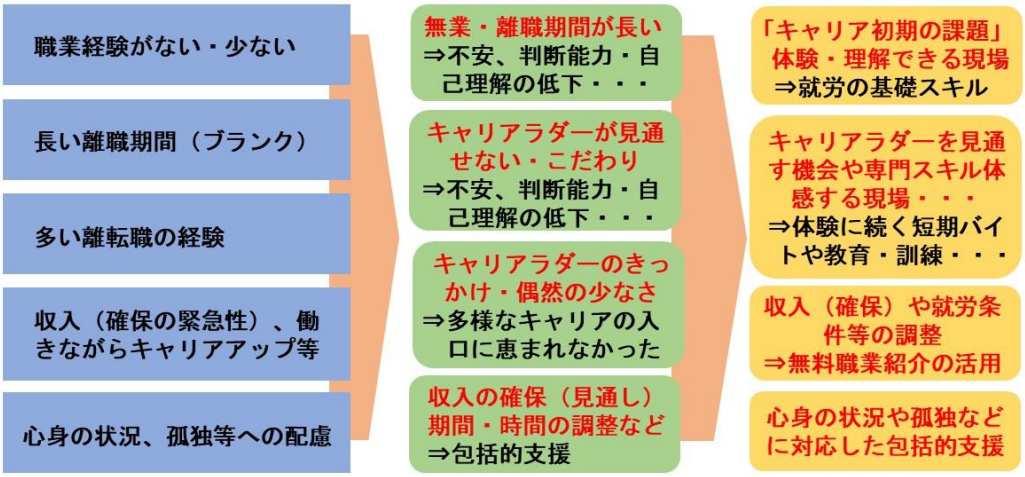


図　就労体験等の定義・可視化　　～個々の体験効果を示すには～

ガイドラインという性格では、体験によって期待できる効果や利用方法について、相談者のさまざまな課題に対応する形で詳しく整理し記載することになる。そのため、文字が多く、一見見づらいイメージとなる。相談者に示す資料という性格であれば、相談者にとってもわかりやすい資料にする工夫が必要になる。旭川市の取組みが試みている（Ⅳ－１-（１）参照）。また、シートに事業所や体験現場の写真を入れる工夫やタブレットなどを使って、イメージ情報を増やすことなども検討されている（大阪、奈良等）。

図　支援プログラムの定義・可視化の試み　就労体験シート（見本）

３）「プログラムの定義・シート化」は誰が分担するのか

今回の調査研究を通じて、重要な課題の１つとなったのが、プログラムの定義・シート化は誰が担うのか、担うべきかという問題である。そもそも就労準備支援事業の手引きを見ても、事前に体験等プログラムの内容を定義する・可視化することは示されておらず、現場では個別支援の中でその内容は具体化されるため、その内容や進め方はケース情報に付随する暗黙知の状態である。あるいは体験等の詳細は協力事業所に任せる「丸投げ」型

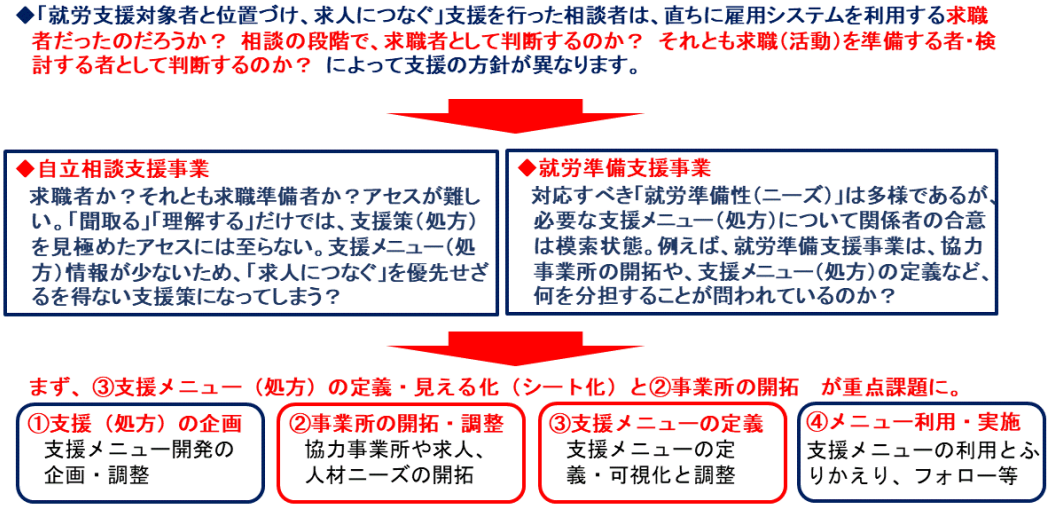


図　就労支援の方針・仕組みと運営　問われる事業間の役割分担

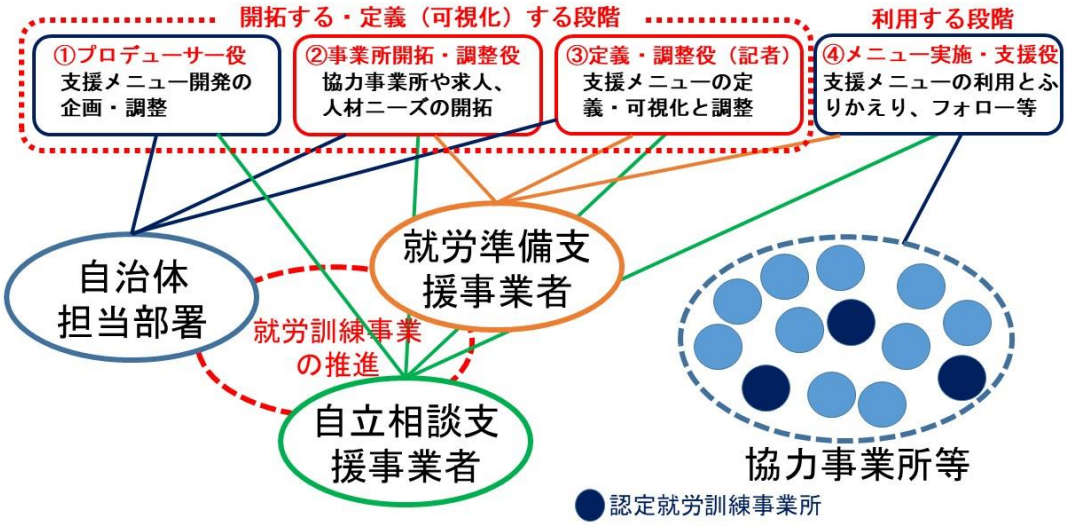


図　就労準備支援等の具体的な利用と役割分担

の運営が多くみられる。プログラムの定義・シート化は、相談支援の効果を高め、企業等と連携し魅力ある就労支援を展開する上で欠かせない、新しい取り組みであると考えると、就労支援の関係者間で改めて役割分担を整理する必要がある。

自立相談支援事業における就労支援員、就労準備事業者、就労訓練事業者、自治体の担当部署などの間で、先の支援対象者像の整理のほか、就労準備支援等を利用した支援の考え方、そして「プログラムの定義・シート化」等について整理し、連携と役割分担のあり方を明確にする時期を迎えている。

４）定義・シート化されたプログラムの利用

就労体験や体験実習等のプログラムに期待される効果等をプログラムの形態ごとに整理すると、以下のようになる。就労体験がもつ多面的な効果が見て取れる。

	メニューの目的、期待する効果
①スキルトレーニング（実務・座学）（集合型・個別）	●めざす目標を絞る段階　●業種職種の選好段階　●準備初期段階「就労の基礎」スキル　○制度の利用勧奨の手段（相談掘り起こし）
②職場見学・企業見学等	●めざす目標をさがす・絞る段階　●業種職種の選好段階　●キャリアラダー（広義）のスタート　　○制度の利用勧奨（相談掘り起こし）
③アセスとしての就労体験	●自己理解、主訴の整理（意欲喚起）　●包括的相談支援の見極め　相談支援者に近い（安心度の高い）体験（庁内実習等）　○他機関への提供
④意欲喚起としての就労体験	●相談における信頼関係がベースとなる「守られた体験」　●仕事・労働の理解 ●自己肯定感の獲得、主訴の整理（意欲喚起）
⑤就労体験・企業実習・インターシップ等	●自己肯定感の獲得、主訴の整理（意欲喚起）　●包括的相談支援の見極め　●「就労の基礎」の特性理解・訓練等　○制度の利用勧奨の手段（相談掘り起こし・他機関連携等）　○他機関への提供
⑥求人つき就労体験	●求職準備者から求職者へ移行（キャリアラダー（狭義）のスタート） ※無料職業紹介の活用
⑦支援つき短期バイト（ステップバイト等）、超短時間雇用ほか	●さまざまな雇用による（狭義）キャリアラダーのスタート　●制度の利用勧奨の手段（相談掘り起こし・他機関連携等）　○次のラダーの準備期（ケースによる長短あり）　※無料職業紹介の活用
⑧サロン・居場所・OB会OG会等	●就労への関心（②～⑥）の入口として　●③～⑥のフォローアップ（ふりかえり）の場　※他の連携機関・団体によるメニュー利用もあり

図　就労支援（体験等）のメニューと期待される効果（例）

こうした効果をプログラムシートに反映させるとともに、シートの活用の範囲を広げてほしい。ニートやひきこもり等の若者支援において、就労体験等がよく利用されている。「職業経験がない・少ない」「無業や離職のブランクが長い」といった課題をもつ彼らに「履歴書の要らない就職活動の案内」といった形で、プログラムシートを発信したり、「履歴書の要らない」仕事相談会を案内するなど、工夫されている。彼らが、企業見学や就労体験等の求職準備者向けプログラムをきっかけに、企業活動に入り、求職者としてその企業や業種を選び就職していくケースも多い。

プログラムシートは、当事者（潜在的な相談者）に直接届けるというより、彼らの身

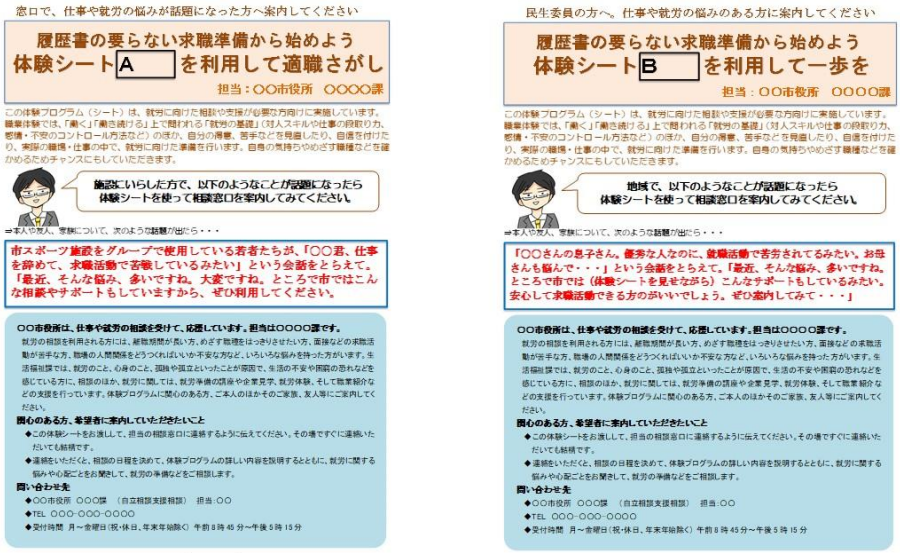


図　就労体験プログラムシートの活用（見本）

近な支援者、すなわち民生委員や学校の先生、先輩や同級生、友達あるいは役所のいろいろな窓口などを経由して。このシートを必要とする人に気づき、案内してもらうことを想定している。したがって、身近な支援者向けにシートを発信する必要があり、上図はそのための案内例である。

２　効率的業務運営を支える「就労支援システム」の概要と利用方法

（１）「プロセスとしての就労支援」「企業支援としての就労支援」

自治体の就労支援は、障がい者支援、高齢者支援、ひとり親支援、生活保護等の低所得者対策、男女共同参画推進、若者支援、ホームレス支援、出所者等の支援、多文化共生の推進など、年代別対象別課題別の施策やサービス提供に付随して、従来から行われてきた。生活困窮者自立支援制度によって、自治体の就労支援は新たな段階に進みつつある。従来からあった相談に加えて、就労準備の段階の支援事業が生まれ、就労に向かう段階の支援、職業紹介においても自治体の役割が注目されている。そして定着する段階が強調され、相談から定着支援まで一連の「プロセスとして継続する就労支援」が可能になるとともに、その仕組みの整備が期待されている。

図　プロセスとしての就労支援へ　就労準備～多様な就労～定着支援

就労準備の段階から就労に向かう段階、そして職業紹介、定着支援のプロセスにおいて、Ⅲ－１で見たように、企業等との関係、連携の関係が問われている。企業等は求職者を面接し雇用し育成するという従来の採用・人事政策に加えて、求職準備者＝自治体の就労支援を利用して就労をめざす「多様な人材」を体験等で受入れ、雇用し育成するという新しい人材開発に直面していると言える。就労支援としての職業紹介は、従来からある求職者支援としての職業紹介とは異なり、「求職準備者（相談者）×相談支援機関（自治体）×企業等」という３者間の継続した交渉・調整プロセスの中に位置付けられ、推進される必要がある。自治体による「無料職業紹介の活用」は、就労支援の施策や取組みの中で運営されることが望まれる。Ⅲ－１－（２）の図就労準備支援等の利用と役割

分担で見たように、求人（情報）の開拓や管理と、就労支援におけるさまざまな事業や取り組みを効果的に組み合わせて運営することが必要になる。自治体の無料職業紹介は、ハローワーク等が行う雇用対策のミニ版ではなく、就労支援として、あるいは企業支援としての職業紹介である。そうした方向での動きが出てきている。

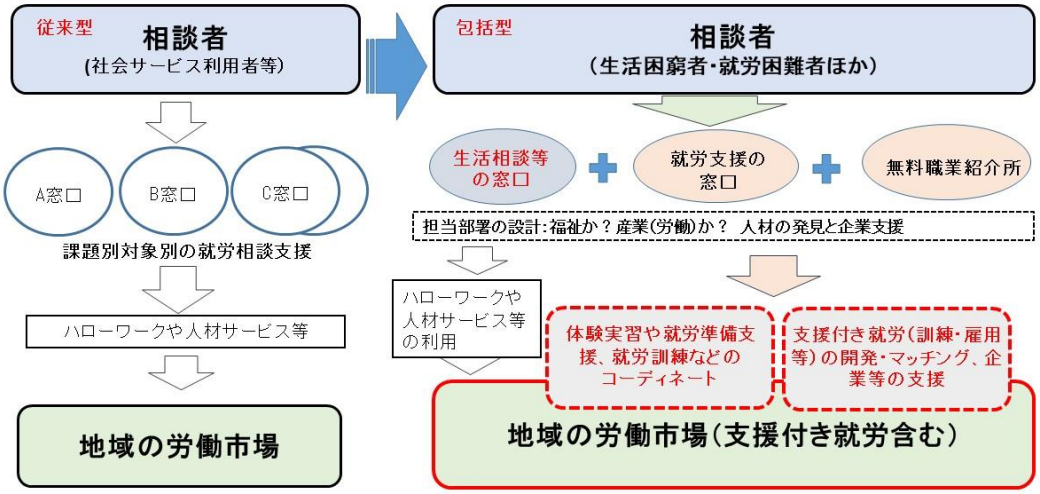
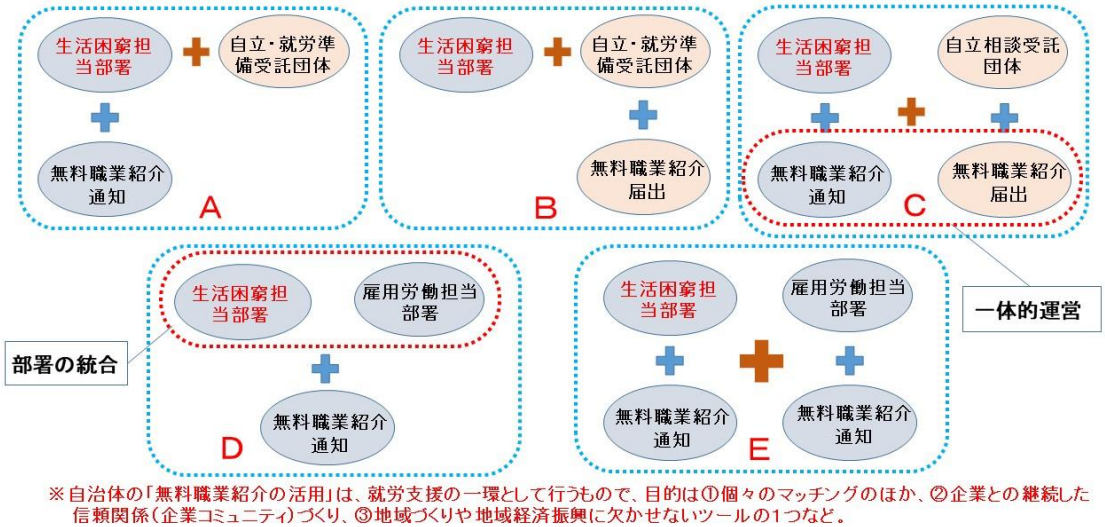


図　就労支援の仕組み・体制　　～自治体の模索が始まっている～

また生活困窮者自立支援の分野においても、さまざまな試みが始まっている。



※自治体の「無料職業紹介の活用」は、就労支援の一環として行うもので、目的は①個々のマッチングのほか、②企業との継続した信頼関係（企業コミュニティ）づくり、③地域づくりや地域経済振興に欠かせないツールの1つなど。

図　「無料職業紹介事業の活用」の工夫

（２）「就労支援システム（簡易版）」の概要と利用方法

エクセルによる「就労支援業務システム」操作ガイド

① 最初に必要な設定

② メニュー画面

③ 企業情報登録

④ 求人情報の新規／追加登録

⑤ 求人票発行

⑥ 企業訪問履歴登録

⑦ 求職者情報登録

⑧ 相談履歴登録

⑨ 求職者進捗履歴登録

⑩ 紹介状発行

⑪ 集計用データ

補足：WEB を介した「就労支援業務システム」」

① 最初に必要な設定

マスターとなるワークシートを開き値を更新してください。

＜対象となるワークシート名＞M_都道府県、M_企業業種、M_登録拠点、M_相談員、M_求人職種 M_雇用、M_進捗関連、M_職種中分類、M_ステータス、M_対応区分、M_訪問記録内容区分

（例）進捗関連

阻害要因

助成金種別cd	助成金種別内容
a	６０歳以上の者
b	身体障害者
c	知的障害者
d	精神障害者
e	母子家庭の母親等
f	中国残留邦人等永住帰国者
g	６５歳以上の者
h	生開コース
z	

離職

離職コード	離職種類
1	６か月以内
2	解雇
3	離職（６か月以内除）
4	不明

② メニュー画面

③ 企業情報登録

＜企業情報＞

既存データ［**企業データ**］に該当の企業がなければ企業情報を入力し**【企業登録】**をクリックします。

入力規則

＜セルの色＞

入力可

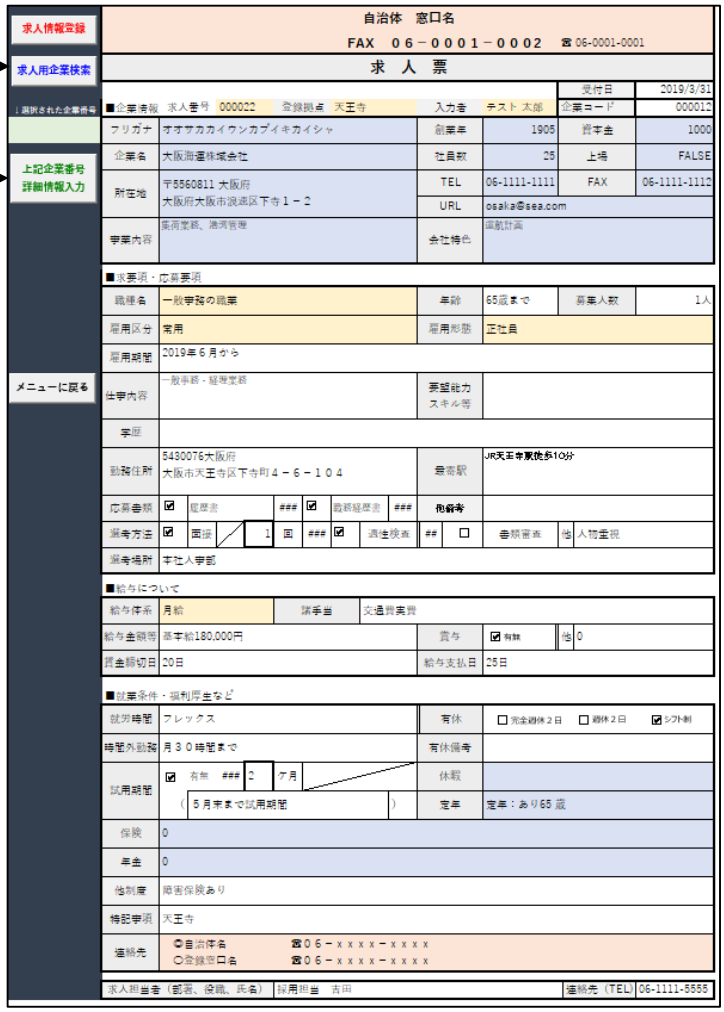
プルダウンリストから選択

入力不可

企業データに転記された後自動的にその企業の求人情報入力画面が開きます。▼

④　求人情報の新規／追加登録

＜求人情報＞―新規登録



企業情報とリンクしたデータが表示されるため入力はできません。

プルダウンリストから選択します。

白枠セルに求人情報を入力します。

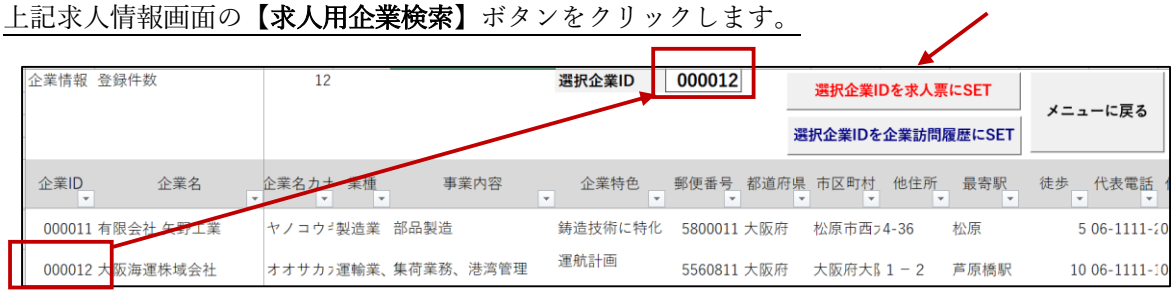
企業情報とリンクしたデータが表示されるため入力はできません。

求人情報を入力し**【求人情報登録】**をクリックします。　求人履歴データに情報が転記されます。

＜求人情報＞―追加登録

既存の企業から求人票を追加する場合

上記求人情報画面の**【求人用企業検索】**ボタンをクリックします。



求人票を登録する企業 ID をダブルクリックすると選択企業 ID に表示されます。

【選択企業 ID を求人票に SET】ボタンをクリックすると求人情報登録画面に戻ります。

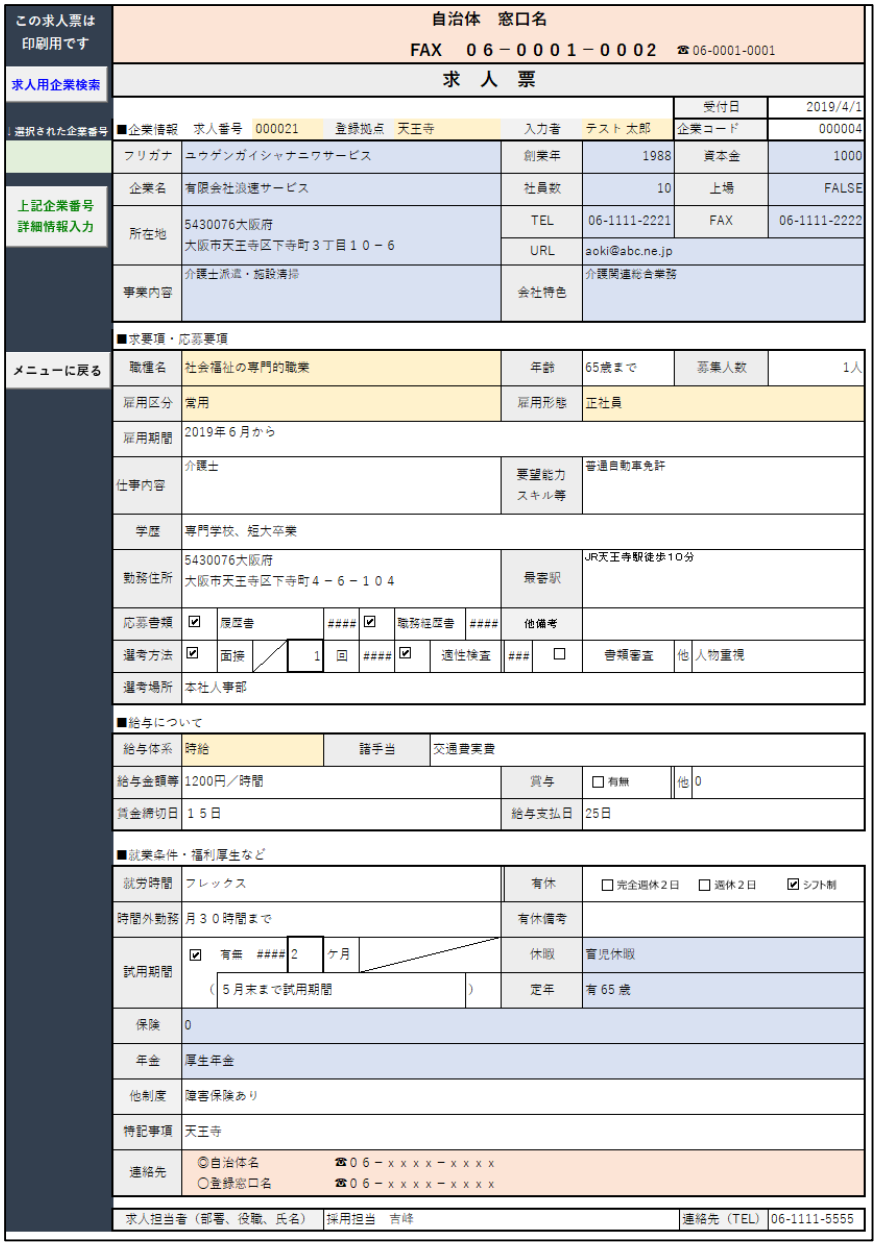
【上記企業番号詳細情報入力】ボタンをクリックすると企業情報とリンクし、該当データの最新版が表示されます。他の求人情報を入力し、**【求人情報登録】**ボタンをクリックすると求人履歴データに追加登録されます。

⑤　求人票発行

＜求人票発行＞

発行する求人票番号をダブルクリックし**【選択した求人番号を求人票出力用に SET】**をクリック

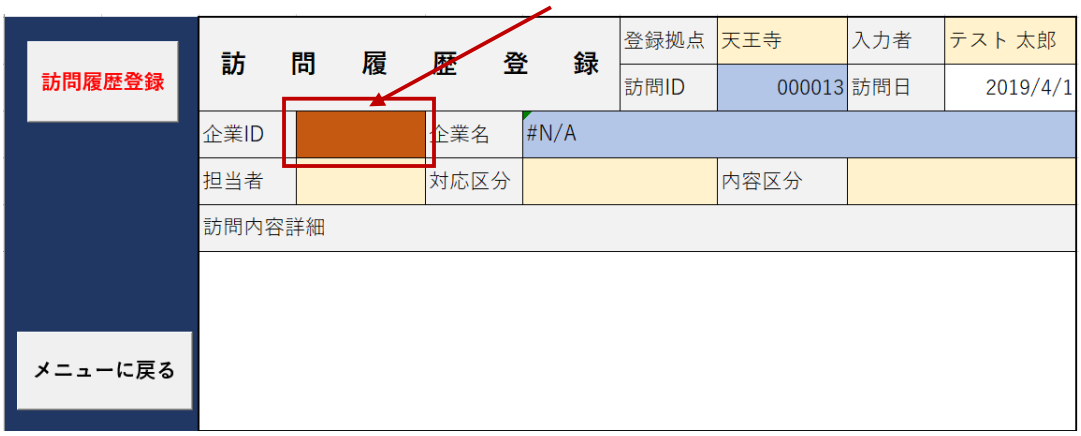
※求人情報の画面に該当のデータが表示されますが、印刷用の画面のため、求人情報を追加することはできません。



⑥　企業訪問履歴登録

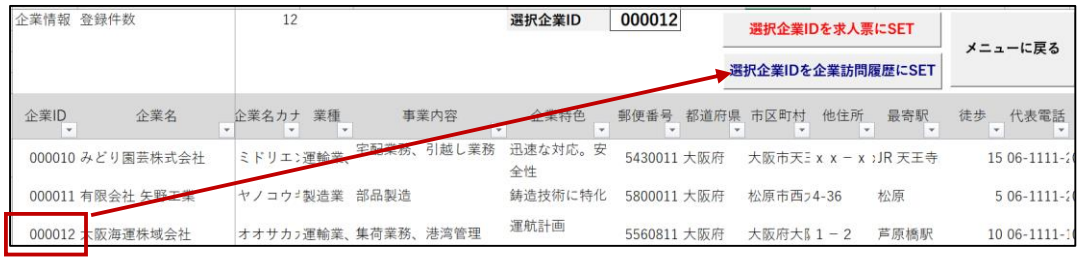
＜訪問履歴＞

企業との対応履歴を登録します。企業 ID をダブルクリックします。

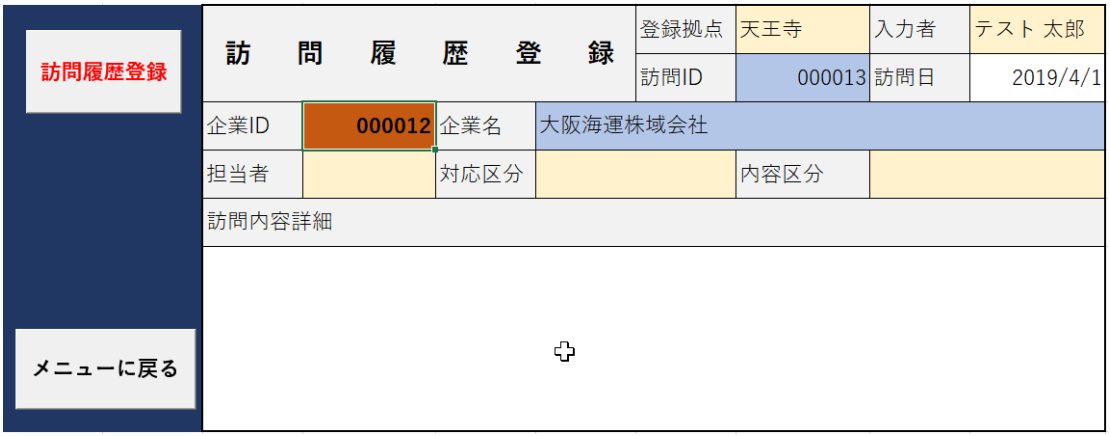


ワークシート名：企業データ一から登録する企業 ID をダブルクリックし、

【選択企業 ID を訪問履歴登録に SET】ボタンをクリックします。



企業 ID がセットされ関連する企業名が表示されます。



他の訪問情報を入力し**【訪問履歴登録】**ボタンをクリックします。

企業訪問履歴データに情報は転記されます。

⑦　求職者情報登録

＜求職者情報＞

求職者登録

求職者検索

メニューに戻る

求職者情報							
				天王寺	入力者	テスト 太郎	
			求職者番号	000008	受付日	2019/4/2	
求職者名	カナ	サイトウ アヤミ	性別	☐ 男性	☑ 女性		
	漢字	サイトウ アヤミ 斎藤 彩美	生年月日	1975/10/25			
配偶者	☑ 有無		扶養家族	☑ 有無	人数	2人	
阻害要因	母子家庭の母親等		ステータス	マッチング=紹介状発行			
郵便番号	5510013		都道府県	大阪府			
市町村	大阪市大正区小林西						
他住所	１－２－ｘｘｘｘｘｘ						
電話番号	06-1111-1112	携帯番号	090-1111-1111				
FAX番号	06-1111-1113	メールアドレス	a_saito@abc.com				
最寄り駅	JR大正駅		徒歩	10			
第一希望職種	家庭生活支援サービスの職業		第二希望職種	社会福祉の専門的職業			
希望雇用形態	正社員						
職歴	事務職（経理）　施設職員　公務店						
学歴	専門学校卒業						
備考	安定した仕事を希望						

入力規則
＜セルの色＞
入力可
プルダウンリストから選択
入力不可

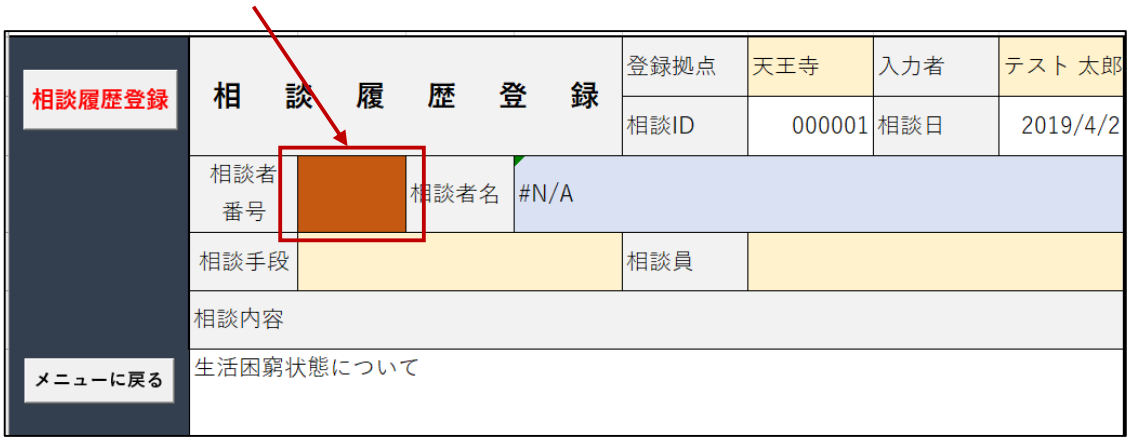
求職者情報と入力し、**【求職者登録】**ボタンをクリックします。

登録された情報は求職者データに転記されます。

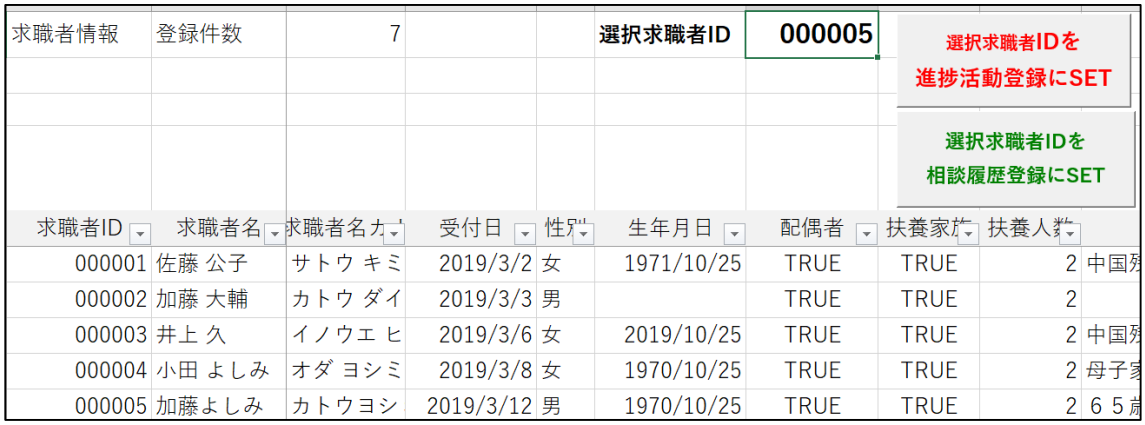
⑧　相談履歴の入力

＜相談履歴＞

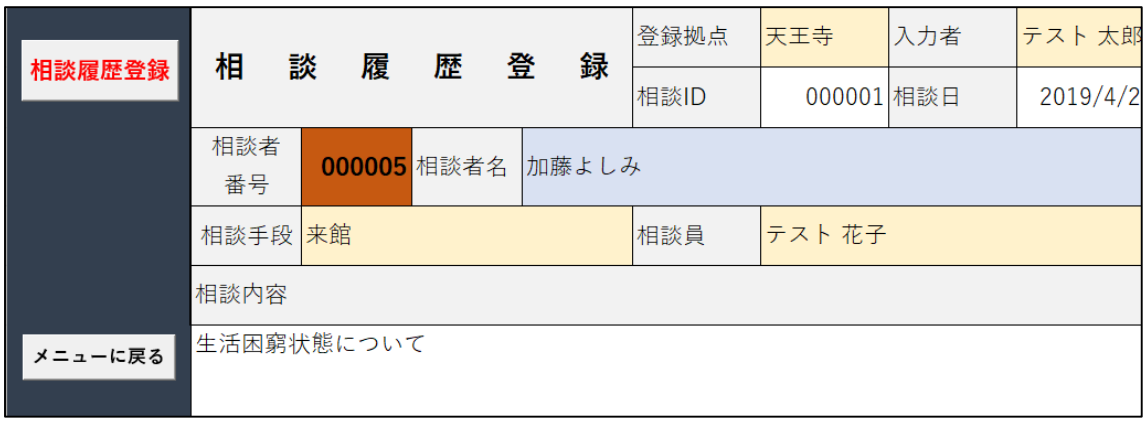
相談者番号をダブルクリックすると求職者データの一覧が表示されます。



※相談者（求職者）情報が既存データにない場合、求職者情報メニューから求職者情報を新規登録後、上記画面から相談履歴を登録してください。



相談内容を登録したい求職者 ID をダブルクリックし【選択求職者 ID を相談履歴登録に SET】ボタンをクリックすると相談履歴に該当の相談者名が表示されます。

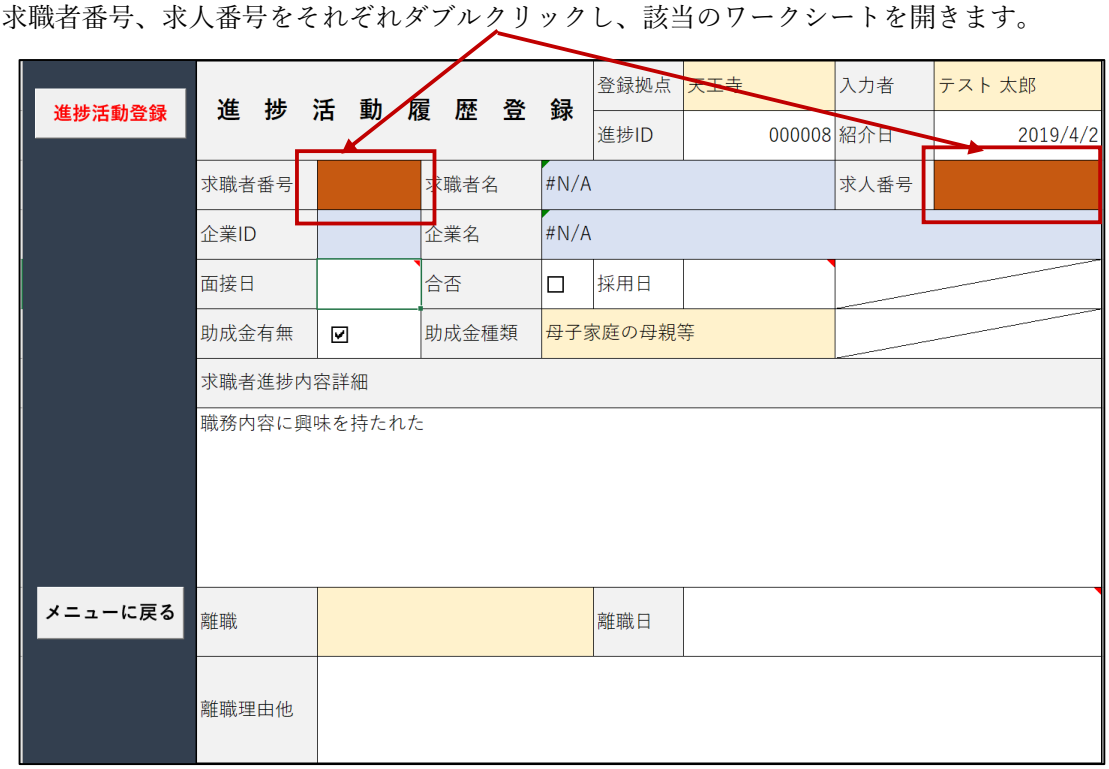


相談内容等を入力し【相談履歴登録】ボタンをクリックすると相談履歴データに転記されます。

⑨　進捗履歴記録

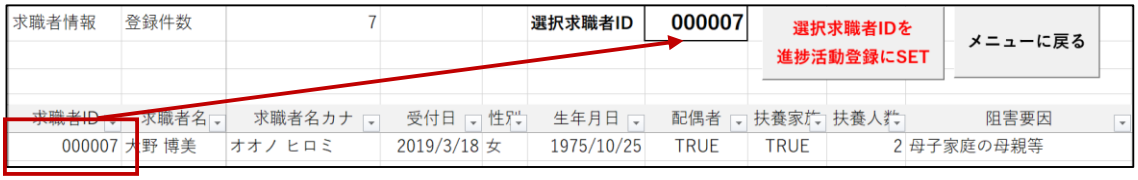
＜進捗履歴＞

求職者番号、求人番号をそれぞれダブルクリックし、該当のワークシートを開きます。



求職者 ID 選択画面：

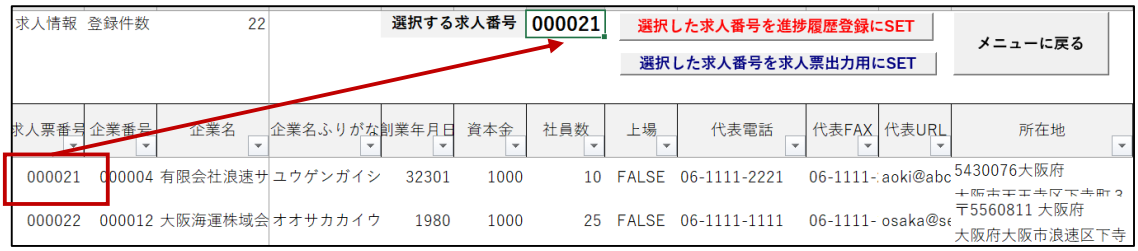
登録したい求職者 ID をダブルクリックし、**【選択求職者 ID を進捗活動登録に SET】**ボタンをクリックします。



求人票番号選択画面：

求人票履歴データから求人票番号をダブルクリックし、

【選択した求人番号を進捗履歴登録に SET】ボタンをクリックします。



進捗活動履歴登録画面に戻ります。必要な情報を入力し、**【進捗活動登録】**ボタンをクリックします。進捗活動履歴データに転記されます。

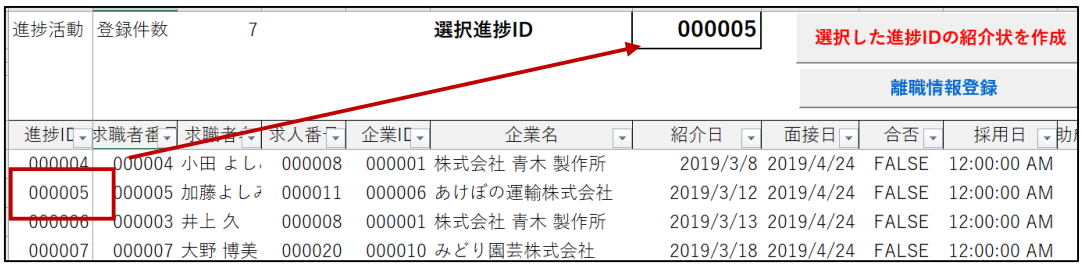
※紹介後、離職関連情報を受け取った場合は進捗活動履歴データの離職関連情報を更新します。

⑩　紹介状発行

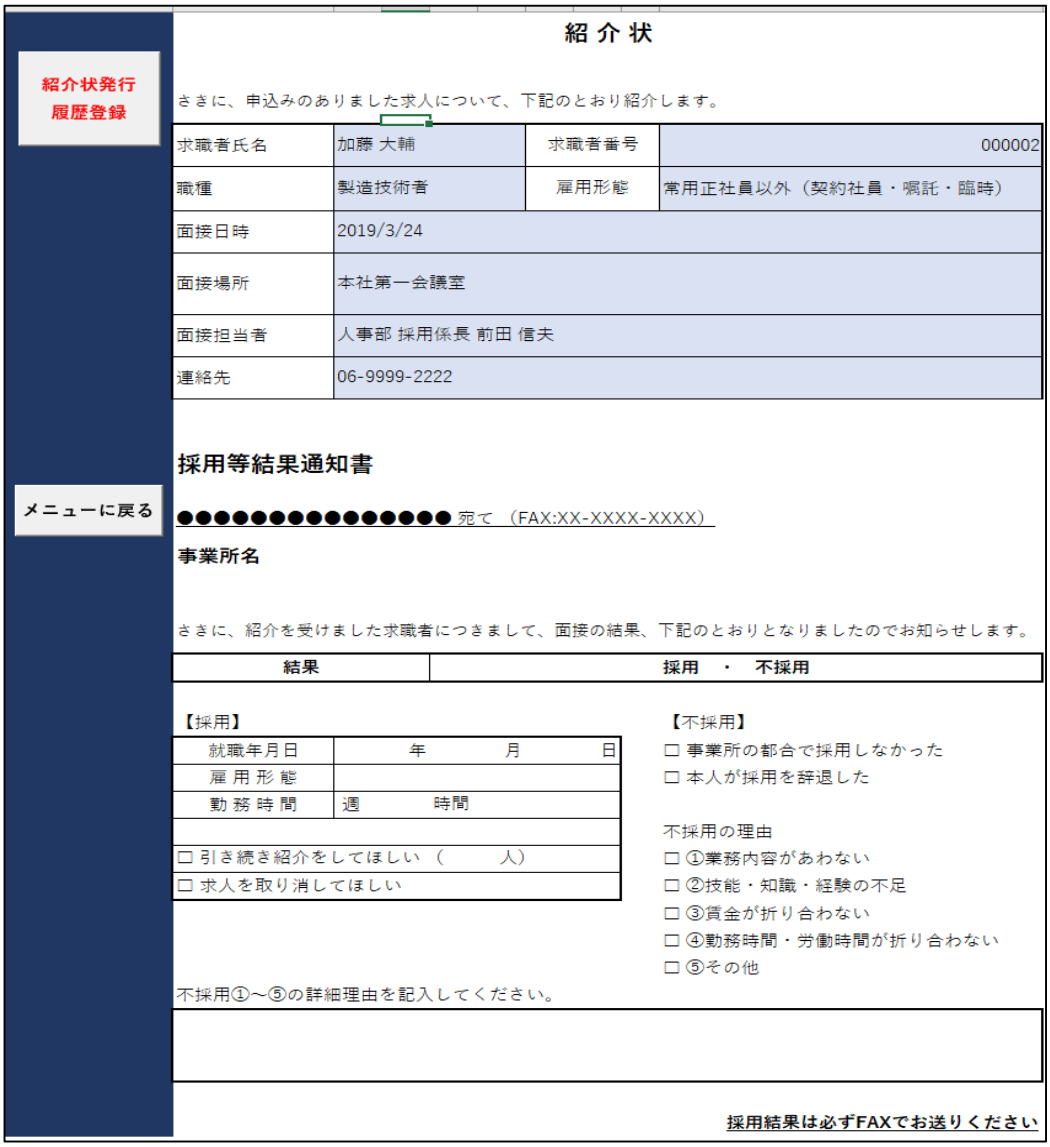
＜紹介状発行＞

紹介状を発行したい進捗 ID をダブルクリックします。

【選択した進捗 ID の紹介状を作成】ぼたんをクリックします。



進捗ID	求職者番号	求職者名	求人番号	企業ID	企業名	紹介日	面接日	合否	採用日	助
000004	000004	小田 よし	000008	000001	株式会社 青木 製作所	2019/3/8	2019/4/24	FALSE	12:00:00 AM	
000005	000005	加藤よし	000011	000006	あけぼの運輸株式会社	2019/3/12	2019/4/24	FALSE	12:00:00 AM	
000006	000003	井上 久	000008	000001	株式会社 青木 製作所	2019/3/13	2019/4/24	FALSE	12:00:00 AM	
000007	000007	大野 博美	000020	000010	みどり園芸株式会社	2019/3/18	2019/4/24	FALSE	12:00:00 AM	



【紹介状発行履歴登録】ボタンをクリックし、紹介状発行履歴に転記します。

離職情報があった場合は**【離職情報登録】**ボタンをクリックし、進捗活動履歴データシート上で離職関連データを更新します。

⑪　集計用データ

＜集計＞

特定地方公共団体無料職業紹介事業報告書（参考様式）

1．地方公共団体名

2．事業所の名称及び所在地

3．活動状況（国内）

施策名 ＼ 項目 ／ 取扱業務区分	①求人				②求職		③就職				④離職	
	有効求人数	求人数			有効求職者数	新規求職申込件数	常用就職件数		臨時就職延数	日雇就職延数	無期雇用（6ヶ月以内／解雇除く）	
		常用求人数	臨時求人延数	日雇求人延数			無期雇用	それ以外			離職	不明

※）職種ごとは求職者と求人データを突き合わせ求人データの職種を使用

集計となる対象データの期間を入力し、【報告書集計用データ出力】をクリックします。

報　告　書　用　デ　ー　タ　出　力

開始年月　（YYYY/MM/DD）　終了年月　（YYYY/MM/DD）　**報告書集計用データ出力**

ワークシート名：報告書用集計データに、条条件に合致する４ファイルが表示されます。

①求人集計

求人CD	求人登録日	求人状況	職種	求人形態	採用人数	削除FLG	登録拠点
000001	2019/3/2		製造技術者	常用	2		天王寺
000002	2019/3/2		製造技術者	常用	2		天王寺
000003							

②求職者集計

登録者id	登録者名	登録日	登録者ステータス	削除FLG	削除日	求人cd	職種	登録拠点
000001	佐藤 公子	2019/3/2	職業訓練受講中			000003	製造技術者	天王寺
000002	加藤 大輔	2019/3/3	病気や障害の悪化			000002	開発技術者	天王寺
000003	井上 久	2019/3/6	職業訓練受講中			000005	営業の職員	大正

③就職集計件数

進捗id	求人id	登録日	離職FLG	離職日	職種	求人形態	雇用期間	登録拠点	削除FLG
000001	000002	2019/3/2			製造技術者	常用	2019年６月１日から週４日	天王寺	
000002	000001	2019/3/2			製造技術者	常用	2019年６月１日から週４日	天王寺	
000003	000003								

④離職集計

進捗id	求人id	登録日	離職FLG	離職日	職種	登録拠点	削除FLG	削除日
000001	000002	2019/3/2			製造技術者	天王寺		
000002	000001	2019/3/2			製造技術者	天王寺		
000003	000003	2019/3/3			製造技術者	天王寺		

（3）データベースを利用した「就労支援システム」の考え方と課題

補足：WEB を介した「就労支援業務システム」

＜就労支援システムにアクセスする人数が複数でデータ件数が多い場合＞

データ管理：　データベース（SQL サーバー）
入力：　WEB 画面から
ネットワーク：　このシステムを利用する PC だけの構内有線 LAN
（セキュリティー上環境を構築しやすい）

＜就労支援システムに広域からアクセスする場合＞

データ管理：　データベース（SQL サーバー）
入力：　WEB 画面から
ネットワーク：　専用回線あるいはクラウド

＜データベースと WEB を利用する利点＞

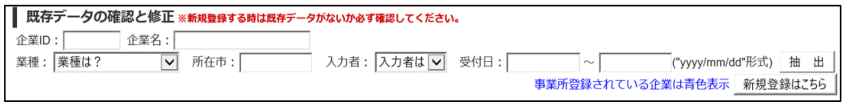
複数利用者間で同時にアクセスができ、リアルタイムデータの利用が可能になる。
大量のデータを処理できる。
様々な形でのデータ加工（抽出・並び替え）をしやすい。

＜WEB 画面からの操作方法＞

▲認証によるログイン（VPN 接続の場合は VPN 用認証も必要）ログイン後メインメニューとシステム利用者へのメッセージが表示されます。

▼メインメニュー

▼企業情報



▶条件を指定して企業を抽出あるいは新規登録を選択

企業IDをクリック ⇒詳細情報／修正画面

※同一画面上で企業に対するアプローチ（訪問）情報、選択企業の求人情報の閲覧が可能です。

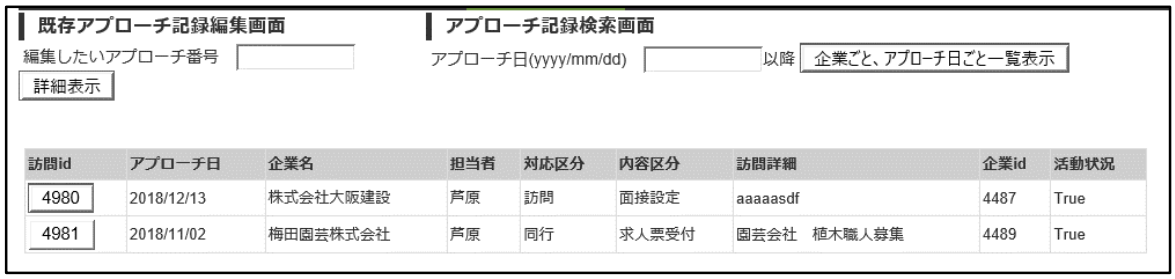
▼選択した企業の詳細情報画面

＜この画面からできること＞

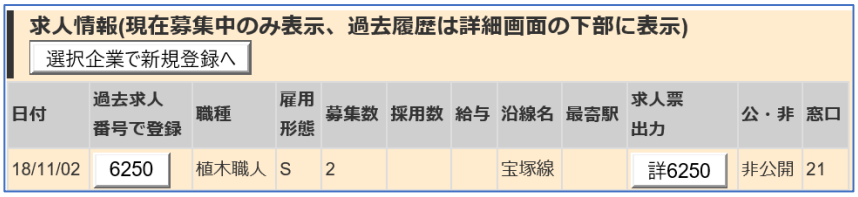
・企業情報の新規登録
・選択企業の詳細修正
・選択企業で新規求人情報の登録
・選択企業の過去求人情報をコピーして求人情報を追加登録
・選択した求人番号の求人情報印刷画面を表示
・選択企業の過去アプローチ情報を修正
・選択企業のアプローチ（訪問記録）情報を新規登録

▼アプローチ記録　新規

▼アプローチ記録　閲覧と既存の修正



▼求人情報



＜この画面からできること＞

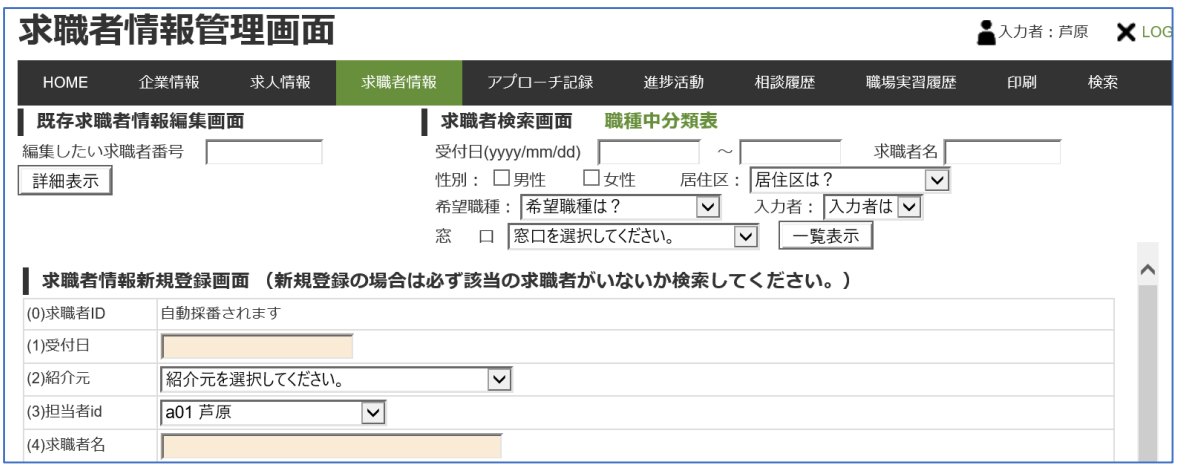
・選択企業で求人情報の新規登録

・過去の求人情報を利用して追加登録

・求人票の出力

※データの修正や過去データの閲覧・条件検索はメインメニューの求人情報から行えます。

▼求職者情報



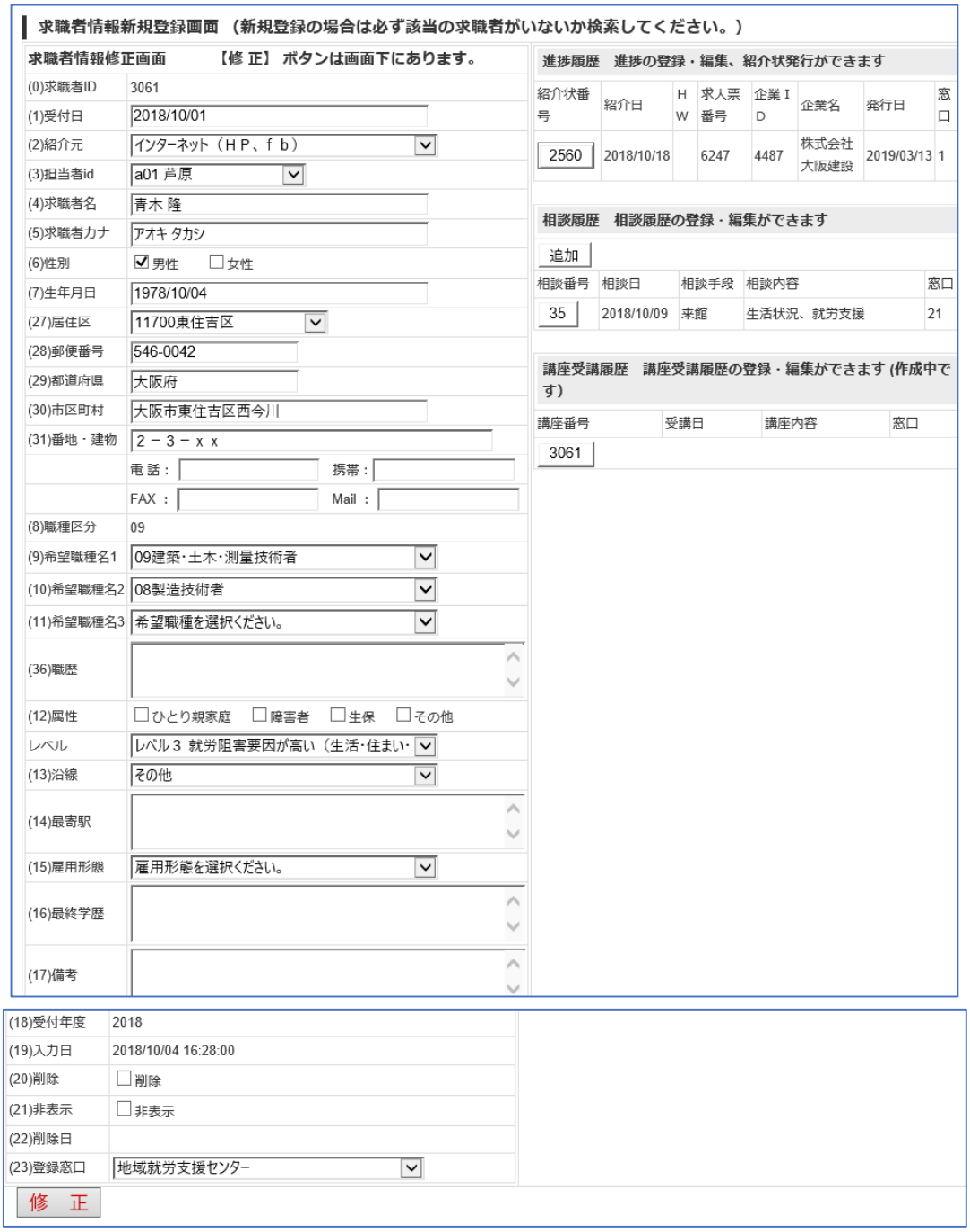
＜この画面からできること＞

・求職者の新規登録

・既存データの修正

・過去データの閲覧・条件による抽出

▼選択した求職者の詳細情報画面

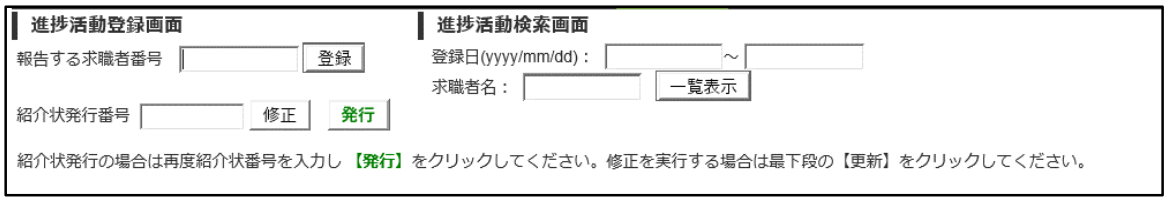


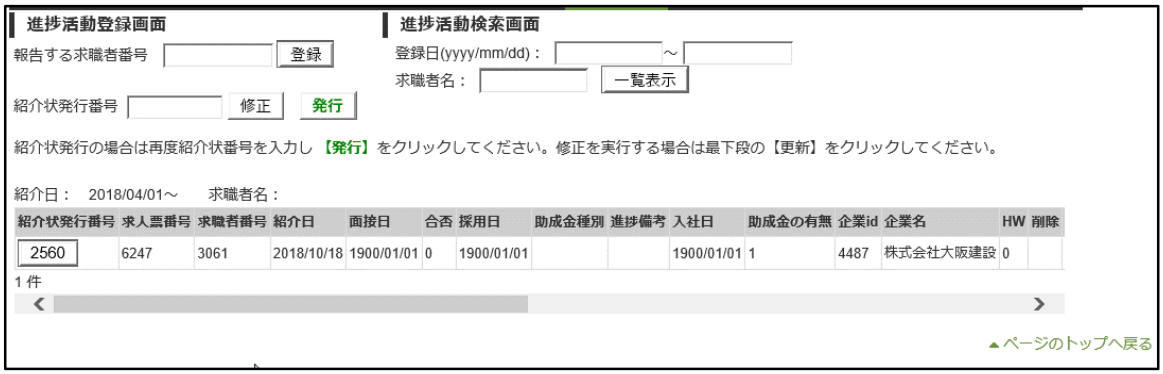
＜この画面からできること＞

・選択した求職者の情報更新ができる。

・選択した求職者の進捗情報・相談情報の閲覧と追加／修正　登録を行うことができる

▼進捗情報から紹介状発行





＜この画面からできること＞

・条件を指定し進捗活動履歴一覧の表示
・進捗活動の新規登録
・既存進捗活動の修正
・新規／既存紹介状画面の表示

紹 介 状

求人事業所 株式会社大阪建設 御中

さきに、申込みのありました求人について、下記のとおり紹介します。

平成30年(2018年)10月18日
しごと情報ひろば天下茶屋
TEL:06-6655-5791
FAX:06-6655-5792

紹介担当者

求職者氏名	青木 隆	求職者番号	3061
職 種	建設業務	雇用形態	アルバイト
面接日時			
面接場所			
面接先担当者			
連絡先			

採用等結果通知書

しごと情報ひろば天下茶屋 あて (FAX: 06-6655-5792)

事業所名 株式会社大阪建設 印

担当者:

さきに、紹介を受けました求職者につきまして、面接の結果、
下記のとおりとなりましたのでお知らせします。

結 果	採用 ・ 不採用

【採用】

就職年月日	年 月 日
雇用形態	
勤務時間	週 時間

□ 引き続き紹介をしてほしい（ 人）
□ 求人を取り消してほしい

【不採用】

□ 事業所の都合で採用しなかった
□ 本人が採用を辞退した

【不採用の理由】

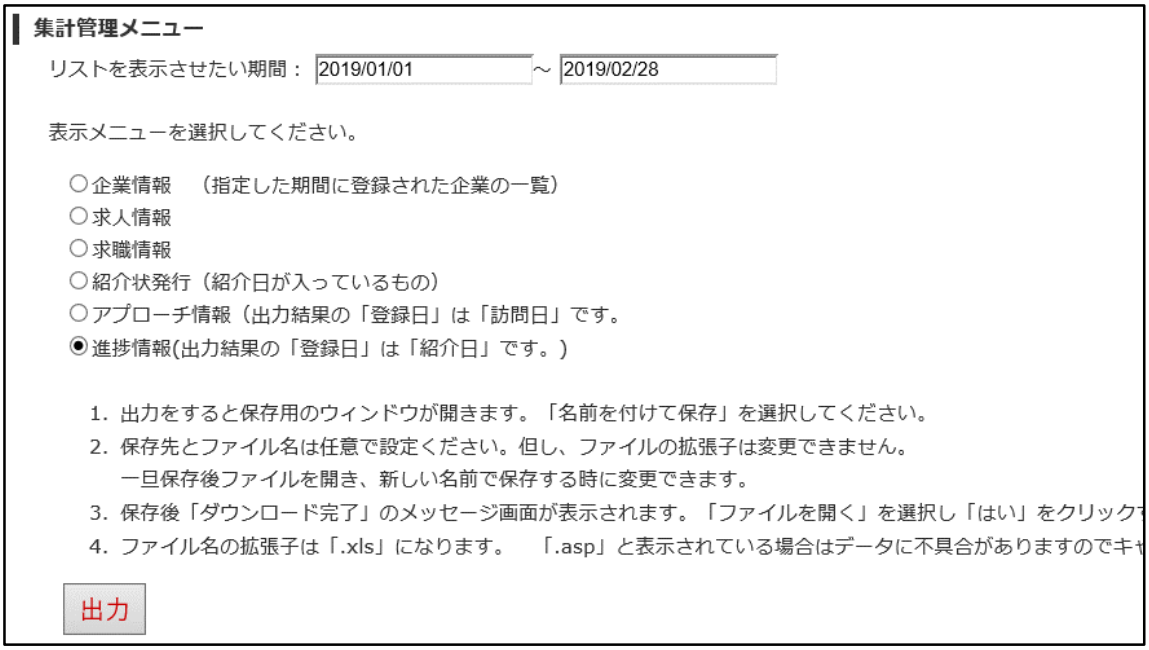
□ ①業務内容があわない
□ ②技能・知識・経験の不足
□ ③賃金が折り合わない
□ ④勤務時間・労働時間が折り合わない
□ ⑤その他

①～⑤の詳細理由を記入してください

採用結果は必ずFAXでお送りください

求人番号：6247 発行番号：2560

▼集計



＜この画面からできること＞

・指定期間内のデータベース情報をエクセルの形式で保存できます。

・報告書作成の元データとして利用できます。

3　メンタルヘルスに配慮した相談支援の課題

前項のワークショップの中でも、「こころの不調」や精神疾患等を抱えた相談ケースが多く紹介され、就労支援の課題の１つとなっている。そこで、メンタルヘルスに配慮した相談支援、就労支援に関連して、医療や精神保健、福祉サービス等の専門支援との関係、相談支援の連携について、議論になった内容を整理する。

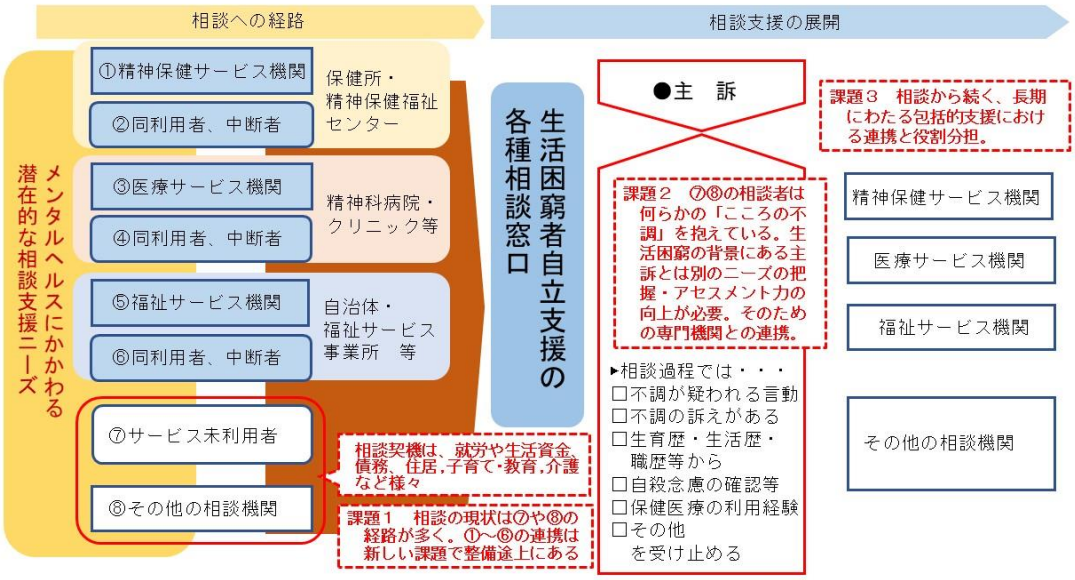


図　「心身の状況」、特にメンタルヘルスにかかわる事情に配慮した自立相談支援・就労支援の課題

課題１　「生涯で4人に1人が精神疾患にかかる」状況で、就労等の相談で「こころの不調」や疾患等を抱える相談が増えている。また就労等の悩み自体が「こころの不調」の要因となる場合も。専門的な相談支援は制度上（例えば保健所設置基準等）や、自治体や地域の事情によって偏在し、連携は整備途上にある。そのため専門的な相談支援を経由しない（それらの利用に至っていない）状況での相談が多い。

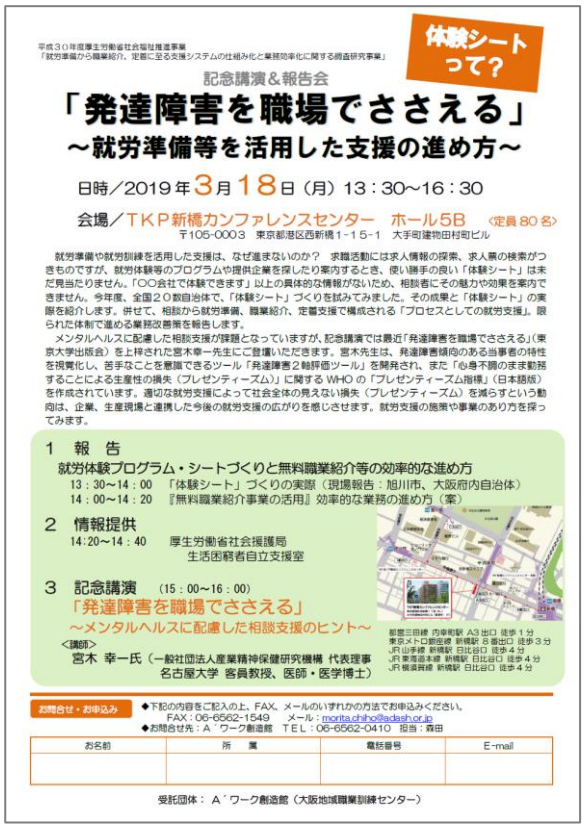
課題２(1)　就労等の相談において、「こころの不調」や疾患等の兆候をどう理解し、対応するか？アセスメント力の向上が問われている。
①例えば、心身の状態や生活習慣等から理解する。●眠れない　●食欲がない　●生活習慣の乱れ　●意欲や気分　●感情の起伏（急に泣く等）　●不安・自己肯定感が低い　●希死念慮　等
②支援者が①のような不調を理解しても、相談者は必ずしも問題として自覚しているとは限らない。
③その場合、専門的支援につなぐスキルが問われる。例えばアセスメントのための就労準備支援ニューを利用して、本人が課題を実感し専門相談の必要性を理解するなどの工夫が必要となる。

課題２(2)　「こころの不調」や疾患等の兆候を理解し対応する＜アセスメント力の向上＞には、専門相談支援機関との連携が欠かせない。
課題１の相談経路で見たように、専門的な相談支援の体制、利用できる相談支援の状況は、精神保健医療福祉施策も影響して、自治体や地域によって異なる。「こころの不調」を理解し、適切な専門的支援やサービスの利用を案内、つなぐためには地域事情を踏まえた「連携による相談技術の向上」「連携のルールづくり」等の取組みやが問われている。地域事情や制度を無視したり、過信による安易な医療等の利用を案内するなどは本人との関係性を損ないかねず、避けなければならない。

Ⅳ　事業報告会と記念講演「発達障害を職場でささえる」

１　事業報告会

（１）就労体験等プログラムづくりの事例報告



就労体験等プログラムシートは、相談支援員等が相談者に対して就労体験等を案内するときのガイドラインとなる資料として利用するのか、それとも相談者に渡し説明する資料として使うのかによって、表現の方法やシートのイメージが異なる。ガイドラインという性格では、体験によって期待できる効果や利用方法について、「多様な人材」のさまざまな課題、希望等に対応する形で、内容や効果が詳しく整理し記載されていることが望ましい。そのため、文字の量が多くなり、一見見づらいイメージとなる。相談者に示す資料という性格であれば、相談者が持つ印象、理解を促す工夫が問われる。

事業報告会では、相談支援員向けのガイドラインという性格のシートをもとに、相談者に直に見せる、説明する性格のシートを工夫した旭川市の事例を紹介した。

大阪のシート化の実践から、相談支援に携わる者誰もが定義・シート化の作業を行えるようにする工夫が紹介された。定義・シート化の作業は「新聞記者」の活動に例えて、その手順や技（ワザ）を整理する。定義・シート化には一定の相談支援の経験が問われるが、大事なのは協力事業所から提供された「作業洗い出しシート」を読み解き、現場を見学（ヒアリング）する、新聞記者の取材に該当する作業が欠かせない。そして、多様な支援対象者像を思い描きながら、定義・シート化を行う。記者が記事を書く時の要領、５Ｗ１Ｈを引きながら、シートづくり（書き方）を紹介した。

（２）効率的業務運営を支える「就労支援システム」の概要

前掲Ⅲ－２のとおり

２　記念講演「発達障害を職場でささえる」
～メンタルヘルスに配慮した相談支援のヒント～

一般社団法人産業精神保健研究機構（リオ無）代表理事
名古屋大学予防早期医療創成センター客員教授
宮木幸一

■本日お話したいこと

①ＷＨＯのメンタルヘルスの定義では、精神的健康は精神疾患ではないという状況だけをさしているのではなく、生産性の概念を含んでいる。
②働く人の健康問題による損失は目に見える医療費よりも、プレゼンティーズムによる見えない生産性損失の方が大きい。
※プレゼンティーズムとは、従業員が出社していても、何らかの不調のせいで頭や体が思うように働かず、本来発揮されるべきパフォーマンス（職務遂行能力）が低下している状態のこと。日本語では「疾病就業」と訳されます。
③プレゼンティーズムを評価する国際的な質問があり、そのスコアが不良な人は、評価した時点で特に抑うつ症状や不健康でなくても、追跡調査すると将来、抑うつを発症したり、休職する人が多く、幸福度の低下、経済的損失がかなり大きいと言われている。
④発達障害者の労働生産性は低いと言われているが、スコアを開発したハーバード大のチェスター教授によるとＡＤＨＤの人は生産性が数％低いというエビデンスはあるものの、例えば自閉症状でも数字やパターンに強いという特性は逆に生産性を高める。発達障害は一律に生産性が低いのではなく、うまく特性を生かした働き方ができれば、通常の人よりもパフォーマンスを発揮することが最近わかってきた。
⑤発達障害に限らず、職場で障害の特性に合わせた支援を行うことで障がい者本来の力が発揮され、職場全体としての生産性が上がり、個人の幸福度も高まる。

■世界保健機関による「健康」の定義
○1943 年に、健康とは単に病気や虚弱でないというだけでなく、身体的・精神的・社会的に完全で幸福な状態と定義され、現在も変わっていない。つまり健康とは病気の反対ではなく、かなりポジティブな意味合いを持つ。

■精神的健康の定義
○単に精神疾患にかかっていないというだけでなく、能力を発揮でき、日常のストレスに対処でき、生産性が高い状態で働いて成果が出せ、コミュニティに貢献できるような良い状態を指す。

■アメリカでの労働者の年間一人あたり健康関連コスト
○直接的な医療費は 2 千ドル、プレゼンティーズムは 6 千ドル以上と医療費よりも多い。
○プレゼンティーズムの対義語はアブセンティーズムで休業している状態。休業や遅刻は数字で出るが、プレゼンティーズムは出社するので、勤怠情報上は何も問題はない。しかし病気を抱えていることで生産性が低下するために労働損失があり、客観的には把握しづらいが、総量としては大きい。
○つまり氷山に例えると、医療費という上に出ている部分に目がいきがちだが、水面下の生産性のロスはかなり大きく、ここに注目していかなければいけない。

■WHO－HPQ（プレゼンティーズム評価シート）を用いた経済産業省による検討
○直接の医療費よりもプレゼンティーズムによるコストがはるかに大きい結果となっている。これはアメリカの商工会議所が紹介しているアメリカの大手金融機関における結果とほぼ同一である。

■ＳＤＧｓ持続可能な開発目標
○国連の「持続可能な開発サミット」で採択された 2030 年までの新たな目標となる SDGs でも全ての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用および Decent Work（働きがいのある人間らしい仕事）を推進していくことが目標となっている。○福祉の領域でも、健常者にとっても、働きがいをもち、持続可能なかたちで働くことで経済成長をしていくことは非常に大事な考え方になっている。

■プレゼンティーズムの不良が将来の欠勤につながる
＜スウェーデン人労働者における研究＞
○過去1年間に病気と感じても出勤したというプレゼンティーズムの状態が何日間かあった人は、全くなかった人に比べ、自己評価の健康度が悪かったあるいは、その後の病欠が有意に高かった。
＜ベルギー人の労働者における研究＞
○プレゼンティーズムが不良でない人を基準に、プレゼンティーズムが不良の人の病欠リスクを見たところ、長期的な病欠が将来２～４倍増え、短期の病欠もほぼ２倍くらいとなっている。
＜日本人の労働者における研究＞
○プレゼンティーズムの不良なグループ（下位 33%くらいの人）は精神的理由による病欠リスクが３～４倍と有意に上昇している。精神疾患でない病欠、事故や身体的な内科的な病気については特に高まらない。
○つまりプレゼンティーズムが悪いと特に精神的、メンタルヘルスからの欠勤は数倍に増

え、将来、抑うつ症状が出てくるリスクも３～４倍と高くなる。

■プレゼンティーズムと幸福度の関連
○プレゼンティーズムをWHO－ＨＰＱ、ＷＰＡＩ、幸福度をＷＢＡ-ＰＰ、ＷＢＡ-ＰＷで評価した結果、プレゼンティーズムは総合的な健康状態及び幸福度と有意な相関関係がみられた。
○アメリカ人の労働者を対象に、横軸に自己評価の総合的な健康状態、縦軸にプレゼンティーズム（労働生産性の損失）を評価したところ、プレゼンティーズムの評価が低い人ほど、健康状態が悪く、プレゼンティーズムの評価が高い人ほど自己評価の健康状態は高く、幸福度も高い結果となった。また精神的健康状態も同様の結果となっている。

■プレゼンティーズムを悪化させている要因の改善で生産性を上げる「健康経営」
○アメリカのデータによると直接的な医療費に影響が最も大きい疾患は悪性腫瘍である。
○しかしながら氷山の水面下の見えないコストを含めて並び替えると、悪性腫瘍はベスト10 に入らない。むしろ実は腰が痛い、肩が痛いという状態で働くことによる生産性の損失が最も大きく、うつや慢性疲労、睡眠障害でも生産性のロスがある。
○労働遂行に影響が大きい疾患の研究では、抑うつ、関節炎、腰痛が大きいという研究者や抑うつ、関節炎、腰痛、ケスラー教授は不眠が大きいと言っている。
○つまりメンタルヘルスの管理や慢性疼痛、不眠への管理をきちんとすることで、防げる生産性の低下は多くある。

■プレゼンティーズムを改善する方策とは
○ヤフーの元社長宮坂氏はアスリートが自分の体調を整えてベストな状況で競技に臨むように、ビジネスマンも自分のコンディションを整えてよいパフォーマンスを出すことが大事だと言っている。
○海外で報告されているプレゼンティーズムのリスク因子である肥満、貧しい食事、運動不足、ストレス、人間関係、偏った考え方や不眠を改善する方策は、実は睡眠や食事、運動をきちんと行うというあたり前だがコンディションを整えるということである。
○最近は乳酸菌で人に役立つ菌種の研究も進んでおり、キリンはプラズマ乳酸菌が免疫細胞を刺激することで免疫機能が高まり、体調が改善、アレルギー症状も治まり、風邪もひきにくくなる、加えてプレゼンティーズムのスコアも評価されたと、かなりユニークな売り出し方をしている。

■痛みによる損失
○痛みによって年間 20 万円くらいの損失があると言われており、休むほどではない慢性的な痛みにうまく対処することで防げる見えない水面下の損失もあるのではないか。

○ＨＰＱ自体はもともとジェネラルな指標だが、痛みに特化した指標も開発されており、週のうち何時間くらい行動を妨げられたか、生活でできないことがあったかなどを聞き、定量化するという研究も進んでいる。

■健康経営による投資リターン
○古典的な調査だが、アメリカのジョンソン＆ジョンソン（グループで従業員 10 万人）で健康教育プログラムを実施、そのリターンを算出したところ、健康投資１ドルに対し、生産性が上がり、医療費が下がり、モチベーションが上がり、リクルートの効果、会社に対するイメージアップなど、そのリターンは３ドルとなった。
○わが国でも経産省健康経営ガイドブックでは、アブセンティーズム、プレゼンティーズムは比較的短期間において、企業の健康経営施策を評価でき、金銭換算可能な評価指標と定義されていると紹介されている。
○経産省の健康経営度調査によると、上位 20%の企業の中の半分以上がアブセンティーズム、プレゼンティーズムを社内施策の検証指標として使っている。ただしこれは意識の高い企業で、まだ一般的とはなっていない。

■メンタルヘルスの予防施策
○ＷＨＯでは予防医学を三段階で考えている。
一次予防：病気の発生を未然に防ぐということでこの中に健康増進や生産性向上がある。
二次予防：病気になった人を早めに見つけて、早めに治療することで被害を小さくする
三次予防：リハビリや社会復帰の支援、再発するのを防ぐ
○メンタルヘルスで考えると、疾患して働けず休職した時、復帰を支援するためにリワーク施設や地域の障害者職業センター、ジョブコーチを活用し、リハビリ出勤して職場の復職支援プログラムを利用しながら、復帰後も定期的にフォローアップを受ける。こういうきめの細かい支援は、せっかく能力がありながらも、休職し、再発したために会社から退出してしまうことを防ぐ意味で大事である。
○また発症した人を手厚く見るだけでなく、その前の段階で抑うつ症状が出ても休職に至らないようハイリスクな人をスクリーニングし、上司や同僚が症状に気づいてあげる、カウンセラーや保健師が相談活動の中で医療機関等に繋げるような活動も大切になってくる。
○さらに、情報提供で啓発したり、ストレスチェックの結果を活用し（これは法定化されているが）、ラインケア研修で職場の上司が部下のメンタルヘルスを見られるようにし、自覚症状はないが、将来の休職の高リスク者であるプレゼンティーズムの不良者に対し、休職を早めに予知し、早期に介入するということが重要。年１回の定期健診に加え、パルスサーベイにより問題を発見して職場環境の改善につなげていくことも大切となってくる。

○こういう形で病気になる人を防ぎながら、病気で休職しても復帰しやすく支援するとともに、病気にならない人も健康増進や生産性向上につながるよう、社内全体にメリットがあるように進める事が大事である。

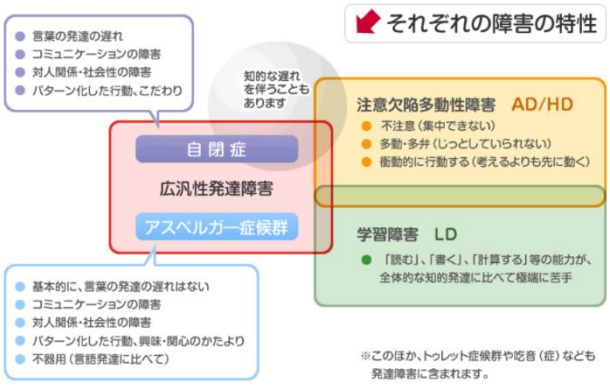
■障がいの考え方の変化
○以前は障害はその人が持っている性質－機能障害（impairment）による能力障害（disability）－だけから生じると考えられてきたが、近年は社会の仕組み、人々の偏見、建物の構造、制度などに問題があり、社会と人のかかわりからも障害－社会的不利－が生じると考えられてきている。
○前者が医学モデルで、国連の障害者権利条約のように機能障害のことを考えないでつくられた社会の仕組みの方が問題だと考えるのが社会モデルの考え方。日本でも障害者基本法の障害の定義の中で後者が取り入れられている。

■障害者差別解消法
○障害者差別解消法は、国連の障害者の権利に関する条約、それに向けた法整備の一環ということで 2013 年に法律が成立して 2016 年から施行されている。
○障害のある人への差別をなくすことで、共に生きる社会をつくることを目指すものであり、社会的障壁をなくすため「不当な差別的取り扱い」と「合理的配慮をしない事」を禁じている。
＜不当な差別的取り扱い＞
○不当な差別的取り扱いの例としては、障害あるというだけでスポーツクラブに入れない、部屋が借りられない、お店に入れないなど。ただし、他に方法がない場合は不当な差別的取り扱いにならないこともある。
○これは障害者の就労支援をする中、受け入れ側の職場でどうしても方法がないという場合もあり、そういう意味で大事な考え方であると思う。
＜合理的な配慮＞
○合理的配慮をしない例としては、聴覚障害のある人に声だけで話す、視覚障害のある人に書類だけ渡すというようなこと。
○障害のある人が困っている時にその人の障害にあった工夫ややり方を相手に伝え、それを相手にしてもらうことを合理的配慮という。そういった意味で、役所や会社、店がこういった配慮をしないことは差別となる。
○就労支援では、良い形で合理的配慮を求め、就労する人が適応できるように調整していくことがポイントである。経験的に職場で周囲の理解を得られないような配慮を求めてしまうと支援は長続きしない。
○合理的配慮は公的機関では義務、私立大学では努力義務。2011 年の障害者基本法の改正で、これまでの手薄な対応への反省として発達障害が障害の一つとして明記されたことか

ら、身体障害だけでなく、発達障害を含む精神障害への対応が重視されるようになった。

■発達障害とは

○発達障害は自閉症、アスペルガー症候群、注意欠陥多動性障害、学習障害等、非常に広範な疾患の集まりである。



○歴史的経緯を見ると発達障害には二つの概念があり、１つは欧米の法令でとらえられてきた精神遅滞や身体障害など重い障害を発達障害とし社会福祉的な考えで対応する考え方、もう１つは児童精神医学から出てきた言語の遅れと偏りを発達障害とする考え方で日本の発達障害者支援法はこちらの考え方に沿ったものである。

○発達障害者支援法では「発達障害」は自閉症、アスペルガー症候群、そのたの広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であって、通常低年齢において発現するとされている。

○最近は幼少期に発見し、療育を受けさせるという制度が整ってきているが、昔は小児科医にもそういった概念が少なく診断されてこなかった。

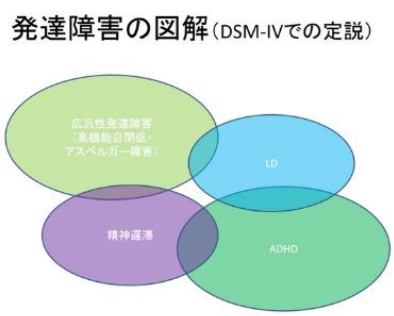
■発達障害者とは

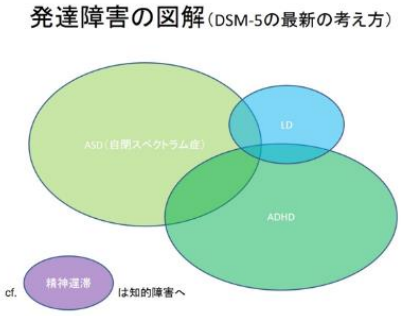
○発達障害を有するために日常生活または社会生活に制限を受ける者とされ、普通の病気の診断とは違い、発達障害であっても働いて問題なく一生を過ごす人も多くいる。特性が強くても非常にクリエイティブな仕事を見つけ自己実現している人は、障害者と呼ばなくてもよいと思うし、逆に比較的マイルドな症状でも、それによってどこの職場に行っても、そこで衝突してしまい、仕事を続けられない、生活ができなくなるという場合であれば、発達障害者ということになる。精神疾患の中でも社会的な非常に珍しい病気である。

○発達障害の主要な構成要素としては、ＡＳＤ（自閉スペクトラム症）ＡＤＨＤ（注意欠如多動症）ＬＤ（学習障害）の３つがある。

○自閉症はゼロかイチかではなく連続的なもので、今は自閉症は自閉スペクトラム症Autism Spectrum DisorderＡＳＤと呼ばれている。

○以前はＡＳＤとＡＤＨＤは合併しないと考えられてきたが、今は、ＡＳＤがありかつＡＤＨＤ、ＬＤも合併するという考えである。





■メンタルヘルス診療を通した気づきと問題意識

○メンタルヘルス診療の中で、休職して病気を治して復帰したが、また調子が悪くなることを繰り返す人の中には、単なるうつ病や精神疾患ではなく、ベースに発達障害があるということに気づいた。

○発達障害は生まれ持った特性だが、養育環境に由来し、どういう愛着パターンを身に着けたか、集団行動において社会的スキルをどのくらい身に着けてきたかによって修飾されることに気づいた。

■自閉スペクトラム症（ＡＳＤ）

○自閉スペクトラム症自体に有効な治療薬はなく、ライフコースの中で適切な愛着スタイルやソーシャルスキルを身に着けてもらうことで発達障害に起因する不適応を軽減できるのではないか。発達段階の早期から介入することが日本でも進んできているが、成人後でも環境調整により本人の特性を客観視、自分の特性を把握してもらうことで、職場でサポートしていく事は可能と感じている。

○ＡＳＤの有病率は100人に1人と言われているが、男女別にみると男性1.8%、女性0.2%と男性に多い。

○ＡＳＤはイギリスの小児精神科医 Wing 氏による 3 つの特徴（ウィングの３徴）と感覚過敏が見られる。

＜社会性の障害＞

・他者との社会的相互関係の構築・維持が困難。自分のルールと社会のルールのずれ、暗黙のルールがわからない。

＜コミュニケーションの障害＞

・話し言葉が変わっている。例えば過度に丁寧な言葉遣いをする、言葉を繰り返してしまう、一方的に話しているなど。また口調や音量も奇異な感じ。冗談を言ったつもりが、文字通り受け止めてしまい、トラブルになる。非言語コミュニケーションとしては、仕草や表情、その場の空気を読むといったことが苦手。

＜想像力の障害や反復した常動的動作＞

・柔軟な考えが難しく、子どもであればごっこ遊びができない、応用するのが苦手。言われたことをパターン化することはできるが、こう言ったらどうなるかを予想するのが苦手。普段自分がやっているルーティンの決まり事をしっかりすることが乱されると混乱してしまう。特定の対象へ興味が集中することをうまく仕事に生かせれば、ものすごい能力や記憶力や処理能力を発揮する。

＜感覚過敏＞

・臭い、音に敏感、着ている服のタグが気になる、縫い目が気になるなどを訴える人が多い。

・職場では音に敏感な人は耳栓をして働いてもらうなど、感覚過敏がないかを見る視点は非常に大事である。

■自閉症特性の数値化ＡＱ－short

○自閉症特性の診断と数値化について、イギリスのオックスフォード大学 Baron-Cohen 氏がＡＱという指標を作っている。これは社会性、注意の変更、集中、コミュニケーション、想像力等に関連した 50 項目の質問に４段階で答えてもらうもの。

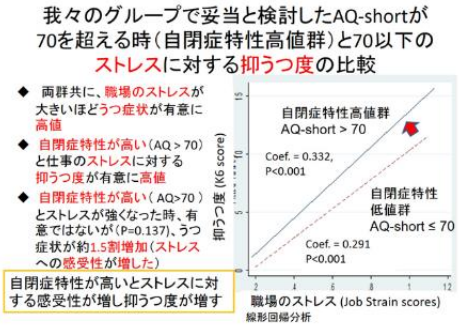
○その判別力を落とさずに 28 項目で日本語版を作成した。国の保険診療が認められ、医療機関で有料で受けることができる。

○ＡＱスコアが高いほど自閉の傾向が強く、2000 人規模の東証一部上場企業で調査したところ、Wing のスペクトラム仮説の連続的だというのを裏付けるように、正規分布に近い結果を得た。大手企業で健康に働いている人でも自閉傾向が強い人から弱い人まで、そして平均的な人もいるということがわが国のデータでも示された。

○自閉症や発達障害は決して特別な人たちだけの問題ではなく、程度の問題。かなり自閉傾向が強い特性をもっていても、うまく適応して企業で働いている人もいる。環境調整すれば、その人の力を発揮してもらえる。

○ＡＱ－short のスコアを４分位に分け、一番低いグループを１とした時に、抑うつの発症のリスクは２倍、３倍、７倍になるということが日本人の研究で示されている。

○カットオフ値が 70 以上の人はうつ症状の合併リスクが高い。うつ症状にも程度があり、一番軽い心理的ストレス反応、不安障害相当



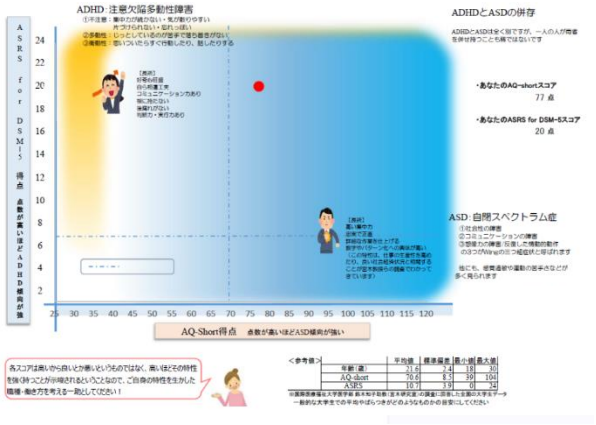
というやや弱い抑うつ症状、重症のうつ病となっているが、それぞれリスクが２倍から３倍になると確認されている。
○自閉傾向が強い 70 以上の人では、ストレスが上がると抑うつ度が右肩上がりで高くなり、その傾きは自閉傾向があまり強くない人よりも急峻である。つまり同じストレスを受けたときに抑うつをきたしやすい性質を持っているということが言える。
○発達障害の傾向があるときにサポートの効果がどのくらいかをみると、ストレスが高くなった時にうつ症状は 1.5 倍くらいに感受性が高くなるが、サポートがある時には抑うつ度が低値になる。つまり上司や同僚のサポートがあると修正や予防が可能な抑うつ度の上昇と考えられる。

■仕事のストレスとジョブサポート
○科研費の研究で従業員 2000 人規模の企業で調査を実施した。
○仕事のストレスを国際的なＥＲＩ努力-報酬不均衡モデルと要求度コントロールモデルＪＣＱを使用し、仕事量が多いか少ないかというデマンドの軸と裁量があるかどうかの軸で４分類した。仕事が多くて大変だけれど裁量権も結構与えられるというのは比較的やりやすいが、仕事はたいへんでかつコントロールも低いというのはつらい状況、逆に裁量権はありかつデマンドも少ないというのは非常に楽な状態。こういう分け方が国際的にされている。
○抑うつ度の程度を職場のサポート有無と仕事のストレスの４分類のグループをみると、どのグループでもサポートがあると抑うつ度は下がることが確認された。

■ＡＳＤとプレゼンティーズム
○ＡＳＤの特性の一部である数字やパターンへの興味が高いと統計的に有意にプレゼンティーズムが改善する。発達障害だから生産性が低いというのではなく、それぞれの特性に合せそれを活かせる仕事についている人はむしろ高いアウトプットを出せる。そういう意味でも職場のサポートは大事だと言える。

■ＡＳＤとＡＤＨＤの２軸評価による自分の取り説作成
○ＡＤＨＤは、ＡＳＲＳという国際的にスクリーニング精度が高い指標で評価し、ＡＳＤはＡＱ－short で評価、自閉傾向を横軸に、縦軸にＡＤＨＤの傾向を見た。
○目に見える形でその人の特性を把握してもらい、障害のある人、就労先の人にフィードバックし、どういうことを日常的に気を付けるかに活かしてもらっている。
○ある患者団体のリーダーの人の事例。障害者手帳を持っていて、そこにはＡＳＤによる発達障害と書いている。その人は自閉症が基礎にあり、そのために二次的にうつ病状態になり、希死念慮という死んでしまいたいとまで落ち込んでいた。抗うつ薬を中心とした薬物療法を行い、症状が消失して落ち着いた。家庭不和の原因となっていた買い物依存もう

つのストレスの発散の表れと考えていた。しかしうつが消失してもなかなか治らなかったことから、２軸評価をしたところ、ＡＳＤだけでなくＡＤＨＤもかなり強く、多動傾向、衝動性が高いということがわかり、ＡＤＨＤの治療薬を投薬、衝動性が抑えられて、家庭の問題もうまく収まった。スクリーニングで目に見える形にすることで、ＡＳＤと思いこんでいた人がＡＤＨＤもだとわかり、問題解決につながることもある。目で見えるようにするのは非常に重要である。



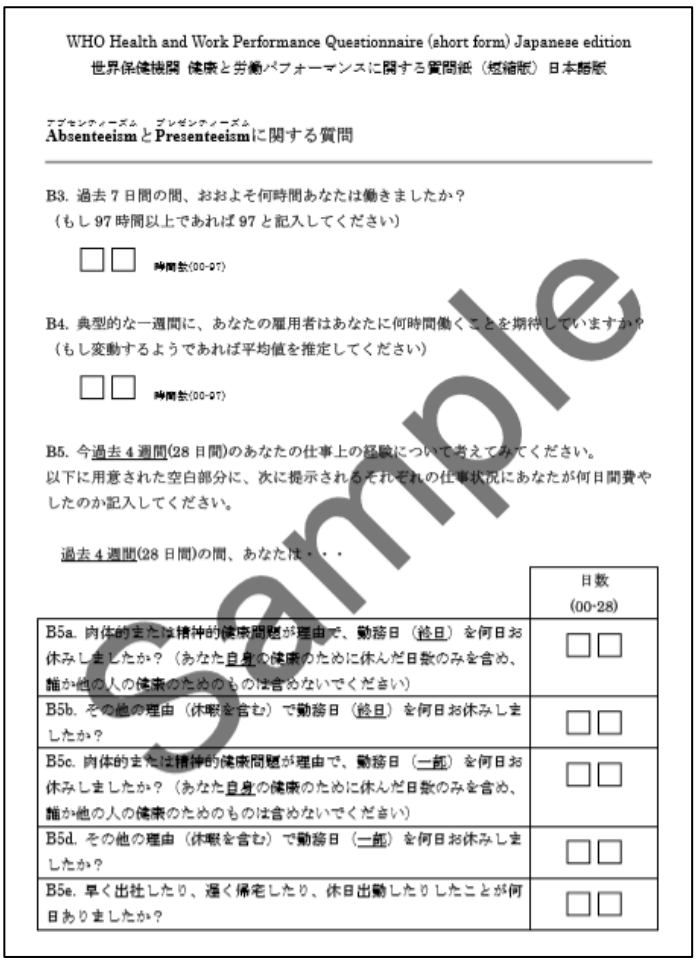
○ジョブコーチというのは職場適応援助者という制度。発達障害の方がオープン就労を希望され、自分の特性を職場の人に知ってもらったうえで、合理的な配慮を受け、うまく仕事をしていく上で、チームでサポートしている。障害の特性に応じた合理的な配慮をまわりが納得するようなうまい落としどころを見つけ、元気に働き続けることができるようにサポートしていくことに、非常にやりがいを感じている。

■質疑応答

◎プレゼンティーズムの評価はどういった形で評価するのか

　質問は全部で２０問くらい。それが５か国語に訳されている。突き詰めると３つの設問で絶対的プレゼンティーズムと相対的プレゼンティーズムが計算できる。１０段階で答えてもらう設問が３つでスコアが算出できるようになっている。

WHO－HPQ（プレゼンティーズム評価シート）



WHO Health and Work Performance Questionnaire (short form) Japanese edition
世界保健機関 健康と労働パフォーマンスに関する質問紙（短縮版）日本語版

Absenteeism（アブセンティーズム）とPresenteeism（プレゼンティーズム）に関する質問

B3. 過去7日間の間、おおよそ何時間あなたは働きましたか？
（もし97時間以上であれば97と記入してください）

□□ 時間数(00-97)

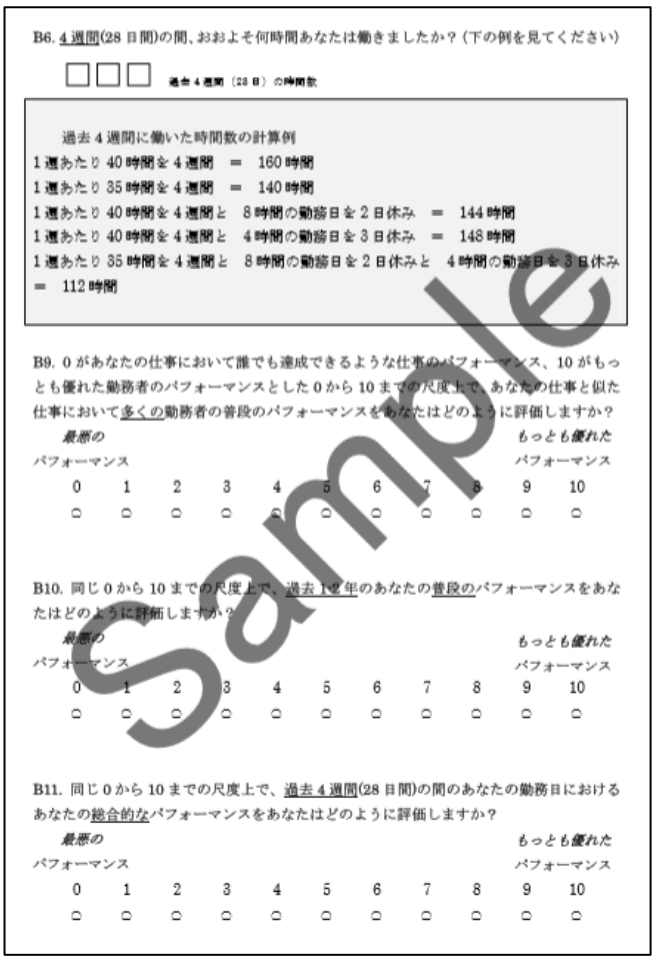
B4. 典型的な一週間に、あなたの雇用者はあなたに何時間働くことを期待していますか？
（もし変動するようであれば平均値を推定してください）

□□ 時間数(00-97)

B5. 今過去4週間(28日間)のあなたの仕事上の経験について考えてみてください。
以下に用意された空白部分に、次に提示されるそれぞれの仕事状況にあなたが何日間費やしたのか記入してください。

過去4週間(28日間)の間、あなたは・・・

	日数 (00-28)
B5a. 肉体的または精神的健康問題が理由で、勤務日（終日）を何日お休みしましたか？（あなた自身の健康のために休んだ日数のみを含め、誰か他の人の健康のためのものは含めないでください）	□□
B5b. その他の理由（休暇を含む）で勤務日（終日）を何日お休みしましたか？	□□
B5c. 肉体的または精神的健康問題が理由で、勤務日（一部）を何日お休みしましたか？（あなた自身の健康のために休んだ日数のみを含め、誰か他の人の健康のためのものは含めないでください）	□□
B5d. その他の理由（休暇を含む）で勤務日（一部）を何日お休みしましたか？	□□
B5e. 早く出社したり、遅く帰宅したり、休日出勤したりしたことが何日ありましたか？	□□



B6. 4週間(28日間)の間、おおよそ何時間あなたは働きましたか？（下の例を見てください）

□□□ 過去4週間（28日）の時間数

過去4週間に働いた時間数の計算例
1週あたり40時間を4週間 ＝ 160時間
1週あたり35時間を4週間 ＝ 140時間
1週あたり40時間を4週間と 8時間の勤務日を2日休み ＝ 144時間
1週あたり40時間を4週間と 4時間の勤務日を3日休み ＝ 148時間
1週あたり35時間を4週間と 8時間の勤務日を2日休みと 4時間の勤務日を3日休み ＝ 112時間

B9. 0があなたの仕事において誰でも達成できるような仕事のパフォーマンス、10がもっとも優れた勤務者のパフォーマンスとした0から10までの尺度上で、あなたの仕事と似た仕事において多くの勤務者の普段のパフォーマンスをあなたはどのように評価しますか？

最悪の パフォーマンス　*もっとも優れた* パフォーマンス

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

B10. 同じ0から10までの尺度上で、過去1ヶ年のあなたの普段のパフォーマンスをあなたはどのように評価しますか？

最悪の パフォーマンス　*もっとも優れた* パフォーマンス

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

B11. 同じ0から10までの尺度上で、過去4週間(28日間)の間のあなたの勤務日におけるあなたの総合的なパフォーマンスをあなたはどのように評価しますか？

最悪の パフォーマンス　*もっとも優れた* パフォーマンス

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Sample Sample

◎業種により生産性は違うと思うが？

製造業であれば、1時間当たり何個製造できたとか歩留まりが数値化できるが、業種によって様々で客観指標がないので、WHOPQの考え方はあくまでも主観的でその人が自分がどのくらい力を発揮できているか、自分と同じような同僚の人であればどのくらい仕事ができているかということを聞いて、相対化をすることでスコアをだしている。

◎職場単位でその数値を評価することはあるのか？

2つ活用の仕方があると思う。1つは個人、部署ごとに見ていき、比較し問題があるかを掘り下げて対策を打ち、その前後でもう一度プレゼンティーズムを評価するという使い方をしているところもある。

個人レベルで体調面では問題なくても、力が発揮できていないと感じるという場合は長期間追跡していくと、数倍メンタル疾患になりやすいし、欠勤にもつながるので、個人レベルで活用してほしいという思いはあるが、組織分析というのでのアプローチもストレスチェックと同様に活用されるところはある。

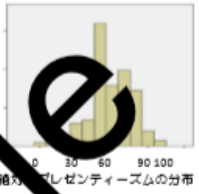
（評価結果）

≪ID≫≪氏名≫　様　　≪日付≫

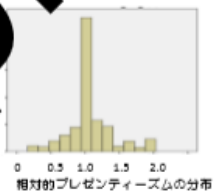
WHO-HPQ プレゼンティーズム個人結果票

「プレゼンティーズム presenteeism」とは、欠勤することなく出勤はしているものの、身体的・精神的な不調により、職務遂行能力（パフォーマンス）が落ち込んでいる状態を表す、新しい国際的な概念です。
欧米を中心にこのプレゼンティーズムの活用が進められていますが、本票は最新の学術的知見に基づき、日本の皆さまが「自分のパフォーマンスを十分に発揮して幸せに働くこと」に役立てるよう、ハーバード大学医学部ケスラー教授開発の WHO-HPQ を我々の一人（北里大学医学部 宮木准教授）が翻訳・妥当性検証した日本語版（ケスラー教授公認）を用い、皆さまの現状の定量化を試みたものです。ご自身のパフォーマンスの現状把握や振り返りに役立ちうるスコアですので、ご活用いただけると幸いです。（下図は我々が以前実施した公的調査における集団のスコア分布です。ご自身の各スコアの相対的な位置付けのご参考まで）

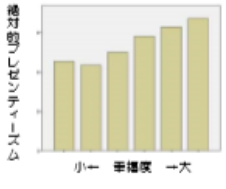
◆ 絶対的プレゼンティーズム
✓ 過去 28 日間のあなた自身の仕事上のパフォーマンスを表します。スコアが高い程、パフォーマンスが良好な状態を表します。範囲は 0～100 です。
✓ あなたのスコアは ≪ 差込 ≫ 点でした。
✓ ご参考までに、国内のある大企業で働いている人たちの値の分布は右図で、平均値は 58 点です。



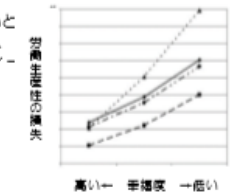
◆ 相対的プレゼンティーズム
✓ あなたが想定している一般的な同僚と比較して、あなたの仕事上のパフォーマンスがどのくらいかを表します。スコアが 1 付近の場合、あなたは同僚と同程度の仕事上のパフォーマンススコアが高い程、あなたは同僚に比べて仕事上のパフォーマンスが良好な状態と推測されます。範囲は 025～ です。
✓ あなたのスコアは ≪ 差込 ≫ 点でした。
✓ ご参考までに国内のある大企業で働いている人たちの分布は右図で、平均値は 1.1 点です。



◆ 幸福度と絶対的プレゼンティーズムの関係
✓ 我々が実施した労働者コホート研究の結果から、プレゼンティーズムのスコアが良好だと幸福度も高くなる傾向が見受けられ、これは海外の先行研究と一致する結果となっています（右図）。幸福度のスコアは 0～10 の程度で幸福度が高いことを表します。範囲は 0～10 です。
✓ あなたの幸福度のスコアは ≪ 差込 ≫ 点でした。
✓ ご参考までに国内のある大企業で働いている人たちの幸福度の平均値は 7.0 点です。



✓ 海外の先行研究で、労働生産性（仕事のパフォーマンス）が悪いと幸福度が低いことが報告されていましたが（右図）、我々の日本人を対象とした研究でも同様の関係が認められており、プレゼンティーズムの改善が我が国でも幸福度向上に寄与しうると考えられます。



＜参考文献＞
Kessler et al., J Occup Environ Med. 2005 47(6):565.
Prochaska et al., J Occup Environ Med. 2011 53(7):735.
Suzuki, Miyaki, et al., PLoS One. 2014 23, 9(10):e111191.
Suzuki, Miyaki, et al., J Affect Disord. 2015 180: 14.
内閣府　国民生活選好度調査　幸福感の調査

Sample

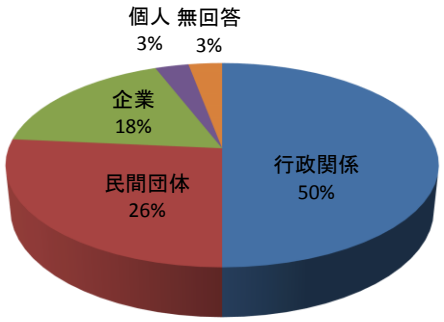
3　参加者アンケート結果

■所属について

○所属　(SA)

n=34

	回答数	構成比
行政関係	17	50.0
民間団体	9	26.5
企業	6	17.6
個人	1	2.9
その他	0	0.0
無回答	1	2.9
	34	100.0



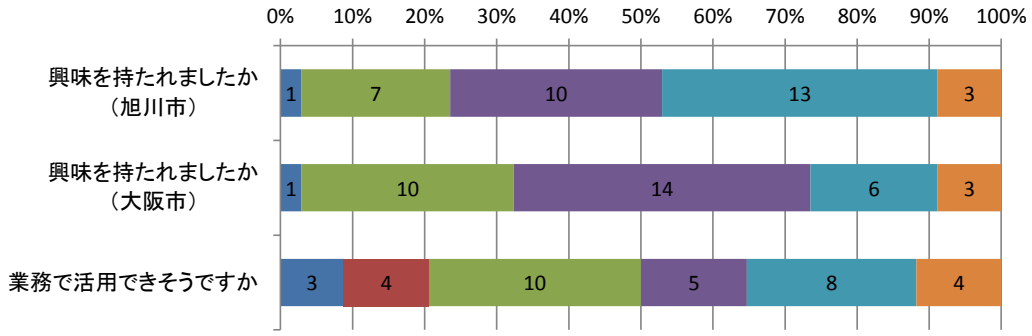
■内容について

1）報告　「「体験シート」づくりの実際」を聞いて

○内容・報告「体験シートづくり」　(SA)

n=34

	1	2	3	4	5	無回答
興味を持たれましたか(旭川市)	1	0	7	10	13	3
興味を持たれましたか(大阪市)	1	0	10	14	6	3
業務で活用できそうですか	3	4	10	5	8	4
	5	4	27	29	27	10



＜内容・理由についての自由記述＞

○興味を持たれましたか（旭川市）

・評価を☆で表しているのが良い

・発表者の方の経験年数が長く様々な検討の経緯がうかがえた

・インターンシップシートの活用

○興味を持たれましたか（大阪市）

・興味はあるがキャッチが弱い

○業務で活用できそうですか

・マンパワー的に現段階では難しいが職員体制の整備を含め、参考にさせていただきます。

・活用している

・直接業務を行っていないため

・同様のものあり、2度手間

・作業時間に対してどれほどの効果が得られるか不明なため

＜質問、意見等＞

・現在主に委託先に任せている状況。しかし工夫がなく、また経験が活かされていない。
文字がだらだら並んでいるだけで本来民間企業では通用しない。アイキャッチがない。

・仕事の切り出し、地域づくり、わかってはいますが、なかなか手がまわりません。

・就労体験シートは利用者と共有、わかりやすさ、案内のしやすさで実践に活かしたい。
集団ワークでのシートづくりが興味深かった。

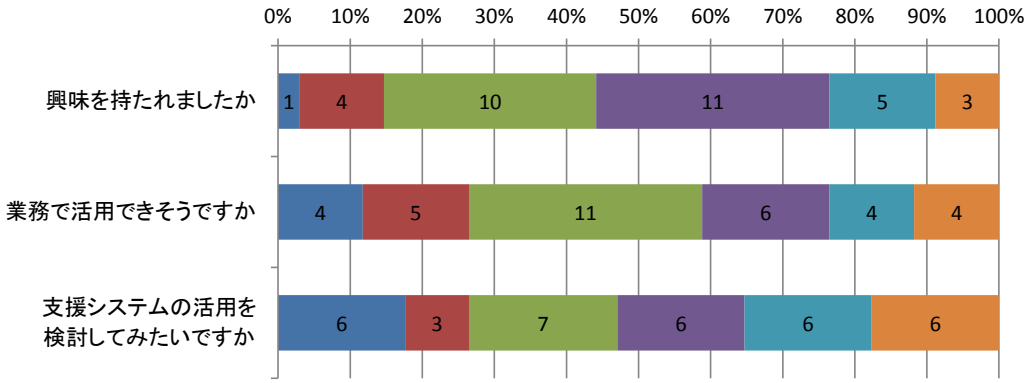
・過疎地域では利用の有効性が少ない

２）報告　「『無料職業紹介事業の活用』効果的な業務の進め方」（支援システム）を聞いて

○内容・報告「無料職業紹介事業の活用」・効率的な業務の進め方（支援システム）　(SA)

n=34

	1	2	3	4	5	無回答
興味を持たれましたか	1	4	10	11	5	3
業務で活用できそうですか	4	5	11	6	4	4
支援システムの活用を検討してみたいですか	6	3	7	6	6	6
	11	12	28	23	15	13



＜内容・理由についての自由記述＞

○興味を持たれましたか

・現在運用中

・背人も活用していきたいと思います。

・現状の運用よりも、効率的にできそうなので活用してみたい

○業務で活用できそうですか

・現時点では不明

・相談員と情報共有できる

・直営で件数も少ないので

・現状の運用よりも、効率的にできそうなので活用してみたい

・相談者が多いため

○支援システムの活用を検討してみたいですか

・データ化として活用したい

・使用しなくても管理できそう

・直接業務を行っていないため

・同様の DB は構築済み

・現状の運用よりも、効率的にできそうなので活用してみたい

＜質問、意見等＞

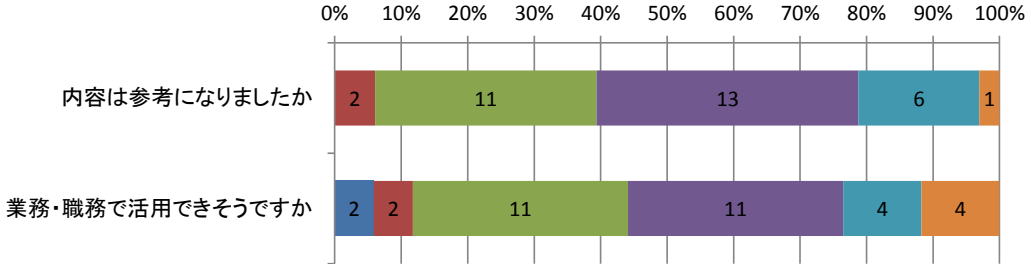
・活用したいと思いました。上長と協議して相談させてください

3）情報提供　（厚生労働省）について

○情報提供　　(SA)

n=34

	1	2	3	4	5	無回答
内容は参考になりましたか	0	2	11	13	6	1
業務・職務で活用できそうですか	2	2	11	11	4	4
	2	4	22	24	10	5



＜内容・理由についての自由記述＞

○内容等は参考になりましたか

・雇用と福祉の連携

○業務・職場で活用できそうですか

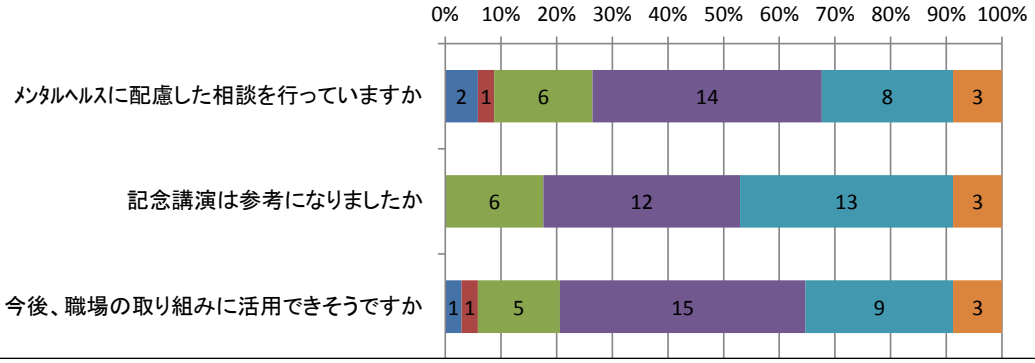
・すでに理解、実践している

4）記念講演　「発達障害を職場でささえる」を聞いて

〇記念講演「障害者を職場でささえる」　(SA)

n=34

	1	2	3	4	5	無回答
ﾒﾝﾀﾙﾍﾙｽに配慮した相談を行っていますか	2	1	6	14	8	3
記念講演は参考になりましたか	0	0	6	12	13	3
今後、職場の取り組みに活用できそうですか	1	1	5	15	9	3
	3	2	17	41	30	9



<内容・理由についての自由記述>

〇記念講演は参考になりましたか

・淡々としていて事務的

・個人の評価、組織分析

〇今後、職場の取り組みに活用できそうですか

・もっと深堀して支援にあたりたくなりました。

・発達障害のとらえ方など大変参考になりました

・内容がナレッジ中心でアカデミックすぎて具体的実効性に程遠い

・人事部分にも共有していきたい。

・実際の支援とは少し異なる内容だった

<質問、意見等>

・発達障碍者への対応、産業医（人事)、主治医との連携が取れないのが悩み。
給食を繰り返す人への対応、リワークなど使っているが難しい。
職場で受け入れても現場も困っています。

・1 年ほど ASD のかたを支援（企業内で定着支援）していましたが、どうしても苦手な社員が気になってしまい、業務に支障をきたすようになり、主事フォロー、ジョブコーチの協力があったにも関わらず、体調を崩して出社できなくなり、結局出社できないまま期間満了を迎えて退職となりました。今回の公演でフォローの大切さを改めて感じましたので、今後に生かしたいと思います。

・講演内容にどうのこうのはないが、この講演ありきで進行表を無理やり作成した感があり、結果、何を訴求したいセミナー（？）なのかがわからなくなってしまっている。

・目に見えない損失が大きいということが勉強になりました

・資料が小さく印刷されすぎていて見づらかった

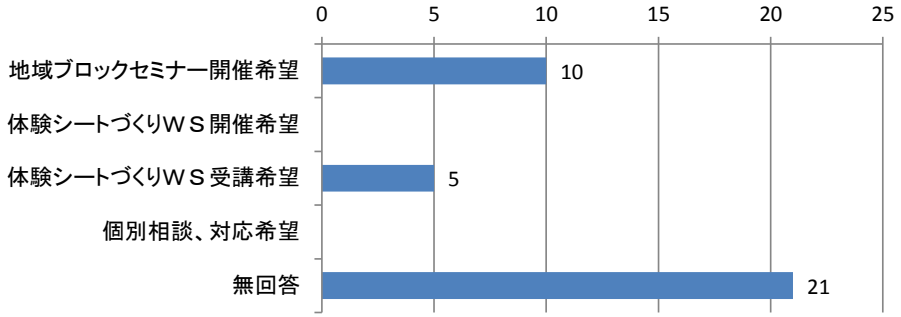
■「体験シート」、「職業紹介等支援システム（無料）」について

○体験シートについて

○体験シート　(SA)

n=34

	回答数	構成比
地域ブロック等近くでセミナーを開催して欲しい	10	29.4
体験シートづくりのワークショップを開催したい	0	0.0
体験シートづくりのワークショップを受けてみたい	5	14.7
個別に詳しく話を聞きたい	0	0.0
無回答	21	61.8



＜質問、意見等＞

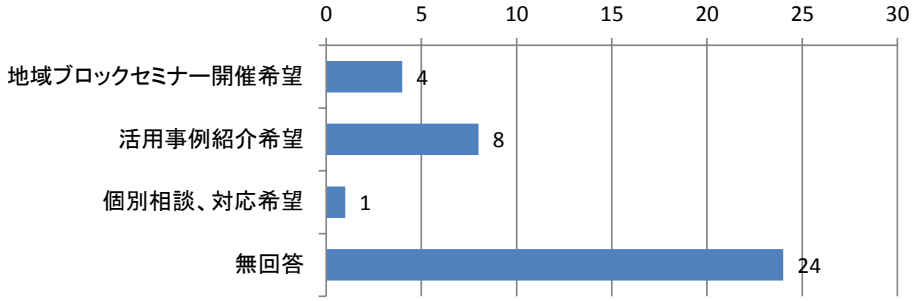
・職員の数的に複数人で遠方の研修に参加することは難しいです。
（他自治体も同様と思います。）近くでも半日程度であれば複数人で参加したい内容でした。

○無料職業紹介等支援システムについて

○無料職業紹介等支援システム　(SA)

n=34

	回答数	構成比
地域ブロック等、近くでセミナーを開催して欲しい	4	11.8
各地の活用事例を聞いてみたい	8	23.5
個別に詳しく話を聞きたい	1	2.9
無回答	24	70.6



＜質問、意見等＞

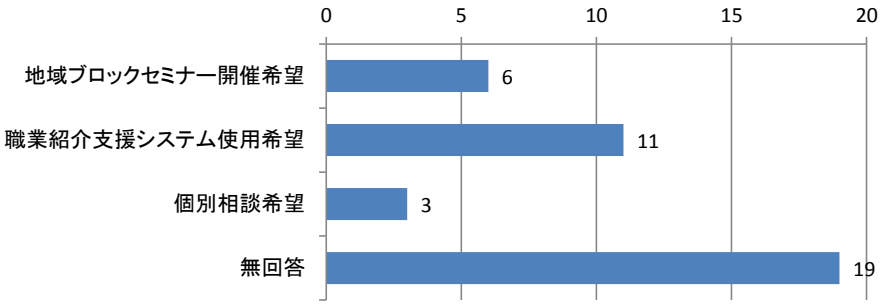
・H28～無料職業紹介事業登録は形だけしましたが、就労準備支援事業の実績はありません。

○職業紹介等支援システム（エクセル無料版）について

〇職業紹介等支援システム（エクセル無料版）　(SA)

n=34

	回答数	構成比
地域ブロック等、近くでセミナーを開催して欲しい	6	17.6
職業紹介等支援システム（無料）を使ってみたい	11	32.4
システムの活用について個別に相談したい	3	8.8
無回答	19	55.9



＜質問、意見等＞

・世田谷区様と就労支援システム開発の打ち合わせなどを行う中で、今日のセミナーをご紹介いただきました。協議などが可能であるか相談させていただきたい。

・一元官営を模索していたが相談業務など多忙になり、進まず。
データベース化として考えたい。

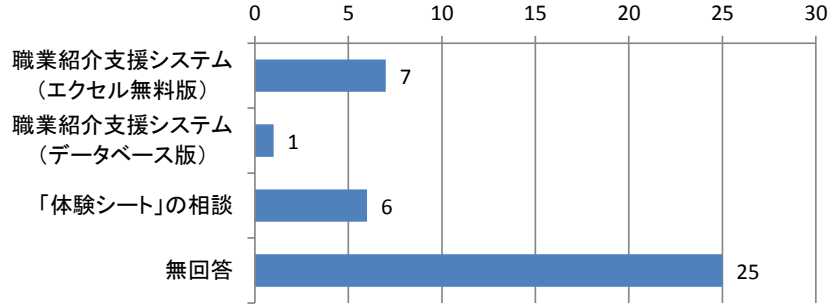
・一括一元管理は予算決算議会面でも何より相談者のためになる

■今後の支援希望について

〇希望内容　(SA)

n=34

	回答数	構成比
職業紹介等支援システム（エクセル無料版）	7	20.6
職業紹介等支援システム（データベース版）の相談	1	2.9
「体験シート」等利用した就労支援の進め方の相談	6	17.6
無回答	25	73.5



＜質問、意見等＞

・職場に持ち帰り相談の上ご連絡させていただきます。よろしくお願いいたします。

H30 年度厚生労働省社会福祉推進事業「就労準備から職業紹介、定着に至る支援システムの仕組み化と業務効率化に関する調査研究事業

「発達障害を職場でささえる」～就労準備等を活用した支援の進め方～　記念講演＆報告会　アンケート

本日はご参加いただき、ありがとうございました。今後の参考のためアンケートにご協力をお願いいたします。

■所属をお聞かせください

1．行政関係　担当は？　生活困窮／障がい者福祉／雇用・労働／その他（　　）
2．民間団体　分野は？　生活困窮関係／障がい者関係／その他（　　）
3．企業　4．個人　5．その他（具体的に　　）

■内容についてお聞かせください

1　報告　「「体験シート」づくりの実際」　を聞いて

	なし → あり					その内容・理由
興味を持たれましたか（旭川市）	1	2	3	4	5	（　　）
興味を持たれましたか（大阪市）	1	2	3	4	5	（　　）
業務で活用できそうですか	1	2	3	4	5	（　　）

（質問、意見等）

2　報告　「『無料職業紹介事業の活用」　効率的な業務の進め方」（支援システム）　を聞いて

	なし → あり					その内容・理由
興味を持たれましたか	1	2	3	4	5	（　　）
業務で活用できそうですか	1	2	3	4	5	（　　）
支援システムの活用を検討してみたいですか	1	2	3	4	5	（　　）

（質問、意見等）

3　情報提供（厚生労働省）について

	なし → あり					その理由
内容等は参考になりましたか	1	2	3	4	5	（　　）
業務・職場で活用できそうですか	1	2	3	4	5	（　　）

（質問、意見等）

4　記念講演　「発達障害を職場でささえる」　を聞いて

	なし → あり					その内容・理由
メンタルヘルスに配慮した相談を行っていますか	1	2	3	4	5	（　　）
記念講演は参考になりましたか	1	2	3	4	5	（　　）
今後、職場の取り組みに活用できそうですか	1	2	3	4	5	（　　）

（質問、意見等）

■今回ご紹介しました、「体験シート」、「職業紹介等支援システム（無料）」についてお伺いいたします。
ご希望の設問に☑をお付けください。

○体験シートについて

☐　地域ブロック等、近くでセミナーを開催してほしい
☐　体験シートづくりのワークショップを開催したい
☐　体験シートづくりのワークショップを受けてみたい
☐　個別に詳しく話を聞いてみたい

（質問、意見等）

○無料職業紹介等支援システムについて

☐　地域ブロック等、近くでセミナーを開催してほしい
☐　各地の活用事例を聞いてみたい
☐　個別に詳しく話を聞いてみたい

（質問、意見等）

○職業紹介等支援システム（エクセル無料版）について

☐　地域ブロック等、近くでセミナーを開催してほしい
☐　職業紹介等支援システム（無料）を使ってみたい
☐　システムの活用について個別に相談したい

（質問、意見等）

■本日紹介した「エクセルでの就労支援業務システム」の配布、無料職業紹介事業等就労支援の進め方について
個別のご相談や情報提供等を希望される方は、連絡先等お書きください。

○希望される内容に☑を入れてください

☐　①職業紹介等支援システム（エクセル無料版）
☐　②職業紹介等支援システム（データベース版）の相談
☐　③「体験シート」等利用した就労支援の進め方の相談

○担当者連絡先

団体名・所属	E-mail
担当者名	TEL

ありがとうございました

Ⅴ　就労準備支援や就労訓練等を利用した支援の進め方：手引き（案）

はじめに

１　就労支援施策の動向　　「就労支援から人材開発へ」

報告書本文「はじめに」再掲

２　就労準備支援や就労訓練等を利用した支援の進め方

（1）「体験等プログラム・シート（以下「体験シート」）」づくりの背景

報告書本文「Ⅲ－１－１」」再掲

（2）「体験シート」づくりワークショップの手順

１　就労体験や就労訓練等を活用した支援の現状（報告と質疑 30 分）

～就労体験等プログラムづくり（前回の議論の振り返りほか）～

２　ワークショップの目標

体験等に協力いただく事業所の業務・作業の情報（別紙「業務・作業洗い出しシート」）をもとに、就労体験等プログラムシート（以下「体験シート」。）をつくってみたいと思います。

体験シートは、支援対象となる相談者と最初に面談する相談支援員（ケースワーカー等）等が活用するツールとなります。

また、潜在的な相談者（まだ相談窓口につながっていない）のまわりの「身近な支援者（民生委員等の地域リーダーや学校の先生、先輩・友人など）」が、この体験シートをきっかけに、相談者（候補）に「気づき」、体験シートを使って相談窓口に「つなげる」などの動きを想定しています。（**制度の利用勧奨、相談の掘り起こし**）

相談支援に携わる皆さんは、わかりやすい就労準備支援や就労訓練のプログラムの作り方、案内の仕方について、企業の皆さんは**「職場の OJT」**を活用した人材の受入れ・獲得、企業の理解者（ファン）をつくる方法について、イメージしていただければと願っています。

３　ワークショップ

【ワーク１　就労・仕事で悩みを抱える人って、どんな人？】（20 分）

～支援対象者のプロフィール、悩み不安等を共有してみます～

【個人ワーク】（ラベル作成。5 分）

これまでに出会った（見かけた・耳にした）「就労・仕事の悩み、不安等を抱えている人」は、どのようなことで困っている？どんな人でしたか？

就労支援の現場や施策では「就労困難者」という用語を使いますが、人材を受入れる企業等には誤解を避けるため「求職準備段階の人材（労働力）」という意味で『求職準備者』という用語を使います。

グループに企業・事業所の皆さんが参加されている場合、これまで出会った（見かけた・耳にした）**「採用後（就労後）、短期間で離職してしまった人」**は、どのようなことで困っていたのか・不満をもっていたのか？どんな人なのか？をイメージして、ラベルを作成してください。

〇書き出す内容は、できるだけ具体的なものにしてください。

〇ラベル１枚には、１つの事柄・要素・事象までにしてください。

〇ラベルが多い方が、良いワークになります。どんどんラベルをつくってください。

〇記入したラベルは、自分の手元に置いてください。

【グループワーク】（15 分）

〇個人で記入したラベルをグループで共有してください。

〇各自が作ったラベルの内容について、簡単に説明しながら、白紙の模造紙に置いていきます。

〇先に発表した人のラベルと内容が近いものや、関係が深いものは、なるべく近い場所においてください。

〇ラベルが出たら、話し合いながら、似た内容・関係が深い内容のラベルを寄せて、油性マーカー（ペン）で囲みます（まとまりにします）。囲んだラベルの内容が分かるように表札・キーワードを付けてください。

【ワーク２　体験シートづくりの準備】（35 分）

～就労体験・実習・インターンシップって？～

１．就労体験をイメージする

【個人ワーク】（5 分）

ワーク１で、支援対象者について整理してみました。様々な悩み、不安、困難を抱えながら、思い描く就労に向けた就労準備を進められるよう助言したいと思います。そこで、彼ら彼女らがそれぞれの能力や技術を発揮するイメージ、あるいは悩みや課題を理解できるような機会として、具体的な就労体験を提案して、応援していきたいと思います。検討シート（１）を使って、各自で支援対象者（相談者Ｘ）を思い浮かべて、あなたがイメージする就労体験の目的や期待する効果を整理してみてください。

【グループワーク】（15 分）

○作成した検討シート（1）を順位に発表して、模造紙に貼ってください。
○想定した相談者Ｘと、その支援策として企画された就労体験について、様々な内容が出そろったと思います。グループで議論して整理してみてください。
○グループの議論を紹介してください。（　　分）

２．協力事業所○○社における「体験の内容（従事する作業等）」を整理する

【個人ワーク】（5 分）
○検討シート（2）を使って、協力事業所○○社から提供された「体験のための業務・作業洗い出しシート」の情報をもとに、「体験の内容」を整理しながら企画してみてください（**参考資料①**）。何通りかの体験の内容ができると思います。それぞれは、その事業所あるいは仕事のへの「入口」となります。
○整理できた「体験の内容」は、次のワーク３「体験シートをつくる」で使います。

【グループワーク】（10 分）
○作成した検討シート（2）を順に発表して、整理してください。

【ワーク３　「体験シート」をつくる】（45 分）

～相談支援員等に活用してもらえる体験シートをめざして～

１．**相談センター○▽□を利用する相談者を想定した**体験シートづくり

【個人ワーク】（10 分）
○検討シート（3）を使って、相談センター○▽□に来所した相談者に提案する就労体験案を完成してみます。
○相談者は各自で想定してください。ワーク２で想定した対象者と異なっても構いません。
○体験の内容は、ワーク２で整理した参照してください。必要なら体験の内容を追加してもかまいません。
○この体験によって期待する効果は何か？を記入してください。また以下の分類でどの項目（Ｂ～Ｆ、その他）に該当するかも併せてチェックしてください。（５ページの「体験等プログラム・シート（見本）」参照）。

Ｂ　「働く」を支える体力・健康、生活習慣の自己チャックができます

Ｃ　職場の上司や同僚、お客様との接し方のトレーニングができます
（対人スキルの自己理解やトレーニングなど）

Ｄ　仕事の段取り、優先順位のつけ方の自己チャックやトレーニングができます
（対課題スキル［時間管理や段取り、メモ等］の自己理解やトレーニング）
Ｅ　現場で感じる喜怒哀楽とうまく付き合える方法の自己チャックやトレーニングができます
（感情のコントロール［アンガー・マネジメント、不安への対処等］）
Ｆ　この体験・見学の次のステップ、希望や心配なことを一緒に見通します
（用（バイト等）の可能性、収入（日払い・週払い）の可能性
体験先等の紹介、教育訓練へのアドバイス・・・）
その他　上記Ｂ～Ｆに該当しないこと（例えば　　）

２．協力事業所○○社の特徴（業種・仕事等）を整理する

【個人ワーク】（ラベル作成、5 分）

○「体験シート」（５ページ）の「**プログラムの魅力（Ａ）**」を改めて考えてみます。

○**参考資料②**等を参照して、協力事業所はどのような企業でしょうか。その企業の中心となる製品やサービス、軸となる技術やノウハウは何でしょうか？またそれによってどのような価値を実現しようとしているのでしょうか？（注）

（注）仕事の種類・特徴を考えるヒント　　～職業構造から～

○ものを作る仕事、　○農林漁業の仕事　○人やものを運ぶ仕事
○ものやサービスをつなぐ仕事　○ものを売る仕事　○人をもてなす仕事
○教え育てる仕事　○人の健康・安全・生活を支える仕事
○非営利組織の仕事　○公の仕事　○会社の中の仕事　○その他

【グループワーク】（10 分）

○記入したラベルを順に発表してグループで共有してください。

○事業所が企業活動や仕事の考え方・進め方で大事にしていることは何でしょうか？業界の中でどのような位置にあるでしょうか？企業理念や法人理念、事業所や経営者のモットー、今後の成長可能性、業種などの特徴について、情報交換し共有してください。

【グループワーク】（20 分）

○作成した検討シート（３）を順に発表して、模造紙に貼ってください。

○各自の発表をもと、議論して整理してみてください。<u>○○社の体験シートは、検討シート（３）と「プログラムの魅力（Ａ）」（ラベルと議論）を総合して、体験シート案に</u>なります。複数のシートになることもあります。この体験シート案を○○社にフィードバックして、調整が終わると、いよいよ体験シートを利用する段階に進みます。

【ワーク４　発表とまとめ】（20～30 分）

しごと体験等プログラム・シート

問合せ先：　　シート作成：　年　月　日

タイトル

１　体験プログラムの魅力（A）　　**プログラム開発担当からひと言**

２　体験プログラムの内容（G）

例えば

作業1～３、５

作業４、６～７

作業８～１３

３　体験プログラムの特徴　　**相談支援員の一押しコメント**

□「働く」を支える体力・健康、生活習慣の自己チェックができます（B）

□職場の上司や同僚、お客様との接し方のトレーニングができます（C）

□仕事の段取り、優先順位のつけ方の自己チェックやトレーニングができます（D）

□現場で感じる喜怒哀楽とうまく付き合える方法の自己チェックやトレーニングができます（E）

□この体験・見学の次のステップ、希望や心配なことを一緒に見通します（F）

（3）就労支援の関係者の役割分担

3　「無料職業紹介事業の活用」を含む就労支援システム

（1）効率的な業務運営を支える就労支援システムの利用方法

4　メンタルヘルスに配慮した相談支援の課題

（1）医療、精神保健、福祉サービス等の専門支援との連携

（2）事業報告会　記念講演「発達障害を職場でささえる」要約