

令和5年度 保健福総委第21号

多様な就労困難者の就労及び社会参画促進支援事業の拡大可能性調査・検討業務

報告書

静岡市保健福祉長寿局地域包括ケア・誰もが活躍推進本部

(株)地域まちづくり研究所

－ 目次 －

|   |                               |    |
|---|-------------------------------|----|
| 1 | 業務の実施概要.....                  | 1  |
| 2 | 多様な就労困難者向けアンケート調査結果.....      | 3  |
| 3 | 企業等向けアンケート調査及びヒアリング調査結果.....  | 10 |
| 4 | 就労等支援団体及び機関向けヒアリング調査結果.....   | 16 |
| 5 | 就労支援最適化に向けたギャップ分析.....        | 23 |
| 6 | 多様な就労困難者の就労・社会参画支援モデルの検討..... | 26 |

# 1 業務の実施概要

## 1) 業務の目的

静岡市では、現役世代人口の減少や生活保護費の増大といった背景のもと、第4次総合計画に掲げる「健康長寿・誰もが活躍のまち」の実現を目指し、今年度、団塊の世代が75歳となる2025年及び、団塊ジュニア（昭和46～49年生まれ）が65歳以上となり、高齢者人口がピークに達する2040年を見据えて「健康長寿・誰もが活躍のまちづくり計画」を策定し、未活用労働力の掘り起こし・支援に取り組んでいくことが新たに追加された。

この計画に基づいて、市民が社会的に孤立することなく「居場所」を持ち、誰もが生きがいや役割を持ちながら暮らすことのできるまちを目指す取組みとして「誰もが活躍推進プロジェクト」を位置づけている。

上記を踏まえ、静岡市の多様な就労困難者及び企業等の実態及びニーズを明らかにし、就労及び社会参画促進支援事業の再編及び拡大の可能性を調査・検討することで、地域特性を踏まえた就労支援モデルの実現につなげていくことを目的とする。

## 2) 業務内容

### (1) 先行事例・文献調査

- ・ 就労困難者支援にかかる先進的な取組みを行う自治体、類似した困難者をサポートする支援団体や企業などの事例、レポート・研究等の書籍を調査した。

### (2) 多様な就労困難者向けアンケート調査

- ・ 働きにくさを抱える方が感じている障壁を明らかにするため、静岡市が把握している就労等支援団体及び機関に対し、相談窓口で調査票の配布を依頼し、アンケート調査を実施した。

調査対象：市内の就労等支援団体及び機関の相談等支援を受けている方

(配布数 317、回収数 113、回収率 35.6%)

調査時期：令和5年7月～12月

調査項目：就労状況、就労希望、希望する職種など

### (3) 企業等向けアンケート調査及びヒアリング調査

#### ① アンケート調査

- ・ 雇用と福祉の連携強化を図りながら新たな支援を検討するため、市内の企業等に対し、郵送によるアンケート調査を実施した。

調査対象：市内を拠点に事業活動を行う企業・事業所等及び社会福祉法人

(配布数 1,013、回収数 375 (郵送回収・234 票 + WEB 回収・141 票)、回収率 37.0%)

調査時期：令和 5 年 7 月～9 月

調査項目：企業等での活躍に丁寧な支援を要する者の雇用に係る現状、活躍が見込まれる分野など

## ②ヒアリング調査

- ・ 就労困難者の雇用実績があり、ヒアリング調査に協力的な企業等に対し、対面式で追加のヒアリング調査を行った。

調査対象：アンケート調査でヒアリング調査の受入可と回答した企業のうち、業種・従業員数等のバランスを考慮して抽出した 9 社

調査時期：令和 5 年 9 月

調査項目：就労困難者の就業形態、雇用の経緯、今後の雇用意向、行政に期待することなど

## (4) 就労等支援団体及び機関向けヒアリング調査

- ・ 多様な就労困難者向け及び企業等向けのアンケート調査では把握できない支援側の課題や要望等を把握するため、支援対象者の属性を踏まえ、グループヒアリング調査を行った（調査に参加してもらうことにより、連携を促すことを期待）。
- ・ 団体・機関の意向を踏まえ、グループヒアリング調査への参加が難しい場合は、個別の訪問ヒアリング調査を行った。

調査対象：就労等に向けた支援を実施する団体・機関のうち、協力を得られた 18 件

調査時期：令和 5 年 10 月～11 月

調査項目：被支援者と関わる支援員の意向や被支援者が抱える複合的な事情等

## (5) 調査結果等に基づく就労支援最適化に向けたギャップ分析

- ・ 上記(1)～(4)の調査結果等に基づき、現在の行政施策及び関係機関を含めた取組みとの補完性などについて、定量的・定性的な分析を行った。

## (6) 静岡市に最適な多様な就労困難者の就労及び社会参画支援モデルの検討

- ・ 「誰もが活躍推進プロジェクト」の視点を考慮しつつ、上記(5)の分析に基づき、静岡市に最適な多様な就労困難者の就労及び社会参画支援の方針・施策等について検討した。
- ・ 市担当者と定期的に打合せ協議を行い、業務の質の向上につなげるよう努めた。

## 2 多様な就労困難者向けアンケート調査結果

・市内の支援機関等から調査票 113 件を回収し、以下の傾向を把握した。

### 1) 調査結果

#### (1) 回答者の特性

- ・抱えている働きづらさの要因（問 8）について、「精神障害」、「加齢による体力低下」といった健康問題を抱えている人が比較的多く見られるが、要因は多様で、回答者の 8 割は何らかの働きづらさの要因を抱えている。また、働きづらさの要因を抱えている人のうち 4 割は複数の要因を抱えている。

問 8 あなたの個性又は状況に当てはまるものを教えてください。（○はいくつでも）

|    | 選択肢                    | 回答者数 | 割合(%) |
|----|------------------------|------|-------|
| 1  | 身体障害                   | 8    | 7.1   |
| 2  | 知的障害                   | 8    | 7.1   |
| 3  | 精神障害                   | 21   | 18.6  |
| 4  | 発達障害                   | 14   | 12.4  |
| 5  | 高次脳機能障害                | 1    | 0.9   |
| 6  | 難病                     | 2    | 1.8   |
| 7  | 依存症アルコール等              | 0    | 0.0   |
| 8  | がん                     | 2    | 1.8   |
| 9  | その他就労を妨げる障害・疾患         | 8    | 7.1   |
| 10 | ひとり親                   | 8    | 7.1   |
| 11 | 加齢による体力低下              | 20   | 17.7  |
| 12 | 家族の介護                  | 10   | 8.8   |
| 13 | ニート                    | 5    | 4.4   |
| 14 | ひきこもり                  | 14   | 12.4  |
| 15 | 外国人                    | 0    | 0.0   |
| 16 | 性的マイノリティ               | 1    | 0.9   |
| 17 | 犯罪や非行をしたことがある刑務所出所者等   | 2    | 1.8   |
| 18 | 家庭の事情                  | 6    | 5.3   |
| 19 | 年齢に比べて就労経験が少ない就職氷河期世代等 | 4    | 3.5   |
| 20 | その他の働きづらさの要因           | 22   | 19.5  |
| 21 | 該当なし                   | 18   | 15.9  |
|    | 不明                     | 8    | 7.1   |
|    | 合計                     | 113  | -     |

<働きづらさの要因の有無>

|  | 選択肢                  | 回答者数 | 割合(%) |
|--|----------------------|------|-------|
|  | 働きづらさの要因を抱えている       | 95   | 84.1  |
|  | （うち働きづらさの要因を複数抱えている） | 46   | 40.7  |
|  | 合計                   | 113  | 100.0 |

- ・ 手帳や医療費受給者証や制度利用等（問 9）について、障害者手帳を持っている人が 2 割に対して、持っていない人が 6 割と多い。
- ・ 手帳非所持の理由（問 10）について、「障害者ではないため」が 5 割と最も多い。
- ・ 手帳はないが医師の診断を受けたことがある人は多くはないが、通院の頻度（問 11）は、「1 か月に 1 度程度」が比較的多い。

## （2）就労経験

### ①仕事をしている方

- ・ 現在収入になる仕事をしているか（問 12）について、“現在仕事をしている”が 3 割、“現在仕事をしていない”が 6 割となっている。
- ・ 現在の就労形態(問 13)は、「非正規雇用」が 7 割と多い。

### ②仕事をしていない方

- ・ 働いていない理由（問 14）は、「体力的・気力的に自信がない」、「人間関係に不安がある」、「失業したばかり」がそれぞれ 3 割と多いが、その他に「知識・能力に自信がない」、「病気・けがのため」など働いていない理由は様々である。

問 14 現在、あなたが働いていない理由は何ですか。（○はいくつでも）

|    | 選択肢              | 回答者数 | 割合(%) |
|----|------------------|------|-------|
| 1  | 仕事を探したが採用されなかった  | 11   | 15.1  |
| 2  | 失業したばかり          | 20   | 27.4  |
| 3  | 知識・能力に自信がない      | 13   | 17.8  |
| 4  | 体力的・気力的に自信がない    | 24   | 32.9  |
| 5  | 人間関係に不安がある       | 23   | 31.5  |
| 6  | 仕事以外にやりたいことがある   | 0    | 0.0   |
| 7  | 出産・育児のため         | 0    | 0.0   |
| 8  | 介護・看護のため         | 6    | 8.2   |
| 9  | 病気・けがのため         | 13   | 17.8  |
| 10 | 仕事と家事の両立が困難      | 5    | 6.8   |
| 11 | 学校・通信教育・独学で学んでいる | 1    | 1.4   |
| 12 | 急いで仕事につく必要がない    | 6    | 8.2   |
| 13 | その他              | 14   | 19.2  |
|    | 不明               | 3    | 4.1   |
|    | 合計               | 73   | -     |

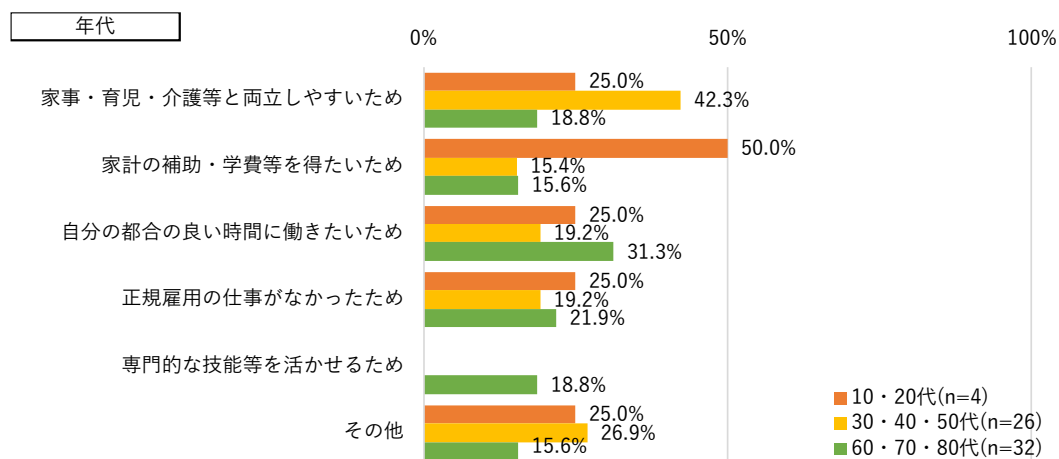
- ・ 「仕事を探したが採用されなかった」ために働いていない人は多くはないが、就職が困難な理由（問 15）を問うと、「希望する就労時間の仕事がないから」が比較的多い。
- ・ 離職期間（問 16）をみると、全体として「6 か月未満」が 3 割と多い。60 代以上に比べて、50 代以下では 6 か月以上離職している人の割合が高い。
- ・ 職務経験のある方の直近の就労形態（問 17）をみると、「正規雇用」が 3 割に対して、「非正規雇用」が 6 割と多く、雇用調整されやすい立場で働いていた離職者が多い。

### ③職務経験のある方（現在仕事をしている方・過去に仕事をしていた方）

- ・ 今（直近）の仕事（問 18）をみると、「転職して就いた仕事」が 6 割と多く、職業キャリアの長期化、働き方のニーズの多様化に伴い、転職は一般的なものとなっている。
- ・ 非正規雇用の方のその理由をみると、「自分の都合の良い時間に働きたい」が 3 割と多い。年代別にみると、30～50 代では、「家事・育児・介護等と両立しやすいため」が 4 割と最も多い。
- ・ 非正規雇用の方における、非正規雇用に就いた理由（問 19①）について、「自分の都合の良い時間に働きたいため」が 3 割と多く、次いで「正規雇用の仕事がなかったため」、「家事・育児・介護等と両立しやすいため」が 2 割と続く。ワーク・ライフ・バランスを考慮した場合と、正規雇用で働く機会がなかった場合がある。

問 19① あなたが、その就労形態について主な理由は何ですか。（〇はいくつでも）

| 選択肢                  | 回答者数 | 割合(%) |
|----------------------|------|-------|
| 1 家事・育児・介護等と両立しやすいため | 13   | 20.0  |
| 2 家計の補助・学費等を得たいため    | 12   | 18.5  |
| 3 自分の都合の良い時間に働きたいため  | 19   | 29.2  |
| 4 正規雇用の仕事がなかったため     | 14   | 21.5  |
| 5 専門的な技能等を活かせるため     | 7    | 10.8  |
| 6 その他                | 15   | 23.1  |
| 不明                   | 7    | 10.8  |
| 合計                   | 65   | -     |



- ・ 正規雇用としての勤務意向（問 19②）は、正規雇用を希望する方が 6 割と多い。正規雇用を希望しながら希望通りの形で働けていない方が多いことがうかがえる。
- ・ 正規雇用を希望する理由（問 19③）は、「長く働ける安定した仕事につきたい」、「収入を増やしたい」が 7 割以上を占めている。
- ・ 1 週あたりの勤務日数（問 20）は、「5 日以上」が 4 割と多く、定期的に働く方の方が多い。1 日あたりの勤務時間（問 20）は「7 時間以上」が 4 割と多い。
- ・ 仕事の職種（問 21）をみると、「運搬・清掃・包装等の仕事」、「サービスの仕事」、「生産工程の仕事」が 1 割以上と比較的多い。

- ・ 仕事の経験年数（問 22）は、30～50 代では「1 年未満」、「1 年～3 年未満」がそれぞれ 3 割と多く、短い期間の方が多い。60 代以上では「10 年以上」が 3 割と多い。
- ・ 仕事の総合的な評価（問 23）をみると、“満足”（「満足」+「どちらかという満足」）の方が、“不満”（「不満」+「どちらかという不満」）の方よりやや多く、現状を維持・向上しつつ働き続けるための支援も求められる。
- ・ 仕事の総合的な評価について正規雇用/非正規雇用で比較すると、非正規雇用の方が“満足”の割合が高い。非正規雇用者は、正規雇用者と比べて、勤務時間が長くない、自分の個性や状況に応じて働きやすい面はあるが、将来の雇用不安は高い。

### （3）今後の就労の希望

- ・ 今後の就労意向（問 24）について、“働きたい、働き続けたい”と回答した方が 8 割と多い。
- ・ 働きたい理由（問 25）について、「生活費のため」が 8 割と最も多く、次いで「社会や人とのつながりを保つため」、「老後や将来への備え」が 4 割となっている。
- ・ 希望の職種（問 26）について、「自分のスキルを活かせるものであればどのような職種でもよい」が 3 割と多い。一方、「保安の仕事」、「建設・採掘の仕事」といった人手不足の業界は希望者がいない。

問 26 今後、どのような職種で働きたいですか。（○はいくつでも）

| 選択肢   | 回答者数 | 割合(%) |
|---|------|-------|
| 1 管理的な仕事（経営者、役員、管理職員など）                       | 2    | 2.2   |
| 2 専門的、技術的な仕事（研究者、技術者、保健医療・社会福祉専門職、資格専門職、教員など） | 9    | 10.0  |
| 3 事務的な仕事（一般事務、会計・経理、営業・販売事務、事務用機器操作など）        | 17   | 18.9  |
| 4 販売の仕事（小売店での販売、外勤でのセールス、不動産売買、その他営業職など）      | 5    | 5.6   |
| 5 サービスの仕事（調理師、接客業、介護サービス、保健医療サービス、ビル等管理人など）   | 15   | 16.7  |
| 6 保安の仕事（警備員、警察官、消防士、自衛隊員など）                   | 0    | 0.0   |
| 7 農林漁業の仕事（農業、林業、漁業）                           | 2    | 2.2   |
| 8 生産工程の仕事（工場での加工・製造・組立・検査・修理など）               | 15   | 16.7  |
| 9 輸送・機械運転の仕事（鉄道運転、自動車運転、船舶・航空機操縦、各種機械運転など）    | 7    | 7.8   |
| 10 建設・採掘の仕事（建設工事、電気工事、土木作業、採掘など）              | 0    | 0.0   |
| 11 運搬・清掃・包装等の仕事                               | 15   | 16.7  |
| 12 自分のスキルを活かせるものであればどのような職種でもよい               | 29   | 32.2  |
| 13 人手不足分野等、自分を求めてくれる職場であればどのような職種でもよい         | 19   | 21.1  |
| 14 その他  | 7    | 7.8   |
| 15 現在の仕事を続けたい                                 | 13   | 14.4  |
| 不明  | 4    | 4.4   |
| 合計  | 90   | -     |

- ・ 今（直近）の職種と希望の職種とのギャップをしてみると（今の仕事として回答者数 10 以上の職種に限る）、いずれの職種も、今後も同職を希望する方が最も多い。
- ・ 希望の勤務日数(問 27)について、1 週の勤務日数は「5 日以上」が 5 割と多いものの、「3 日」、「4 日」の回答も見られる。



- ・ 希望の勤務時間（問 28）について、1 日あたり「4～6 時間」、「7 時間以上」が 4 割超となっている。ほぼフルタイムを希望している方が多いものの、スポット的に働くことを望んでいる方もいる。
- ・ 「働くつもりはない」人の理由（問 29）について、「体力的・気力的に自信がない」が 5 割と多く、働くにあたって心身の不安や悩みがネックになっていることがうかがえる。

#### （4）社会参加活動の関心

- ・ 関心のある社会参加活動（問 30）について、「自分の趣味や好きなスポーツ、健康や生きがいづくりの活動」が 4 割と最も多く、次いで「とくにない」が 3 割と多い。
- ・ 社会参加活動の参加意向の理由（問 31）について、「生きがいづくり」、「社会や人とのつながりづくり」が 5 割を超える。

#### （5）相談窓口の利用

- ・ 家族以外で気軽に会話や相談のできる相手（問 32）について、「支援機関の担当者」、「職場・アルバイト関係の人」が 3 割と多い。就労が人とのつながりづくりにつながることで、既存の支援機関は就労困難者に必要とされる存在であることが確認できる。一方「日常会話や相談のできる人はいない」が 1 割となっており、適切な支援に結びついていない人もいる可能性がある。
- ・ 利用したことがある相談機関（問 33）、最も役に立った相談機関（問 34）について、いずれも「ハローワーク」が最も多く、就労支援にあたってはハローワークとの連携が重要と考えられる。
- ・ どのような相談窓口なら利用したいか（問 35）について、「親身に聴いてくれる」が 6 割、「自分の適正に合った仕事を紹介してくれる」が 5 割と多く、丁寧なカウンセリングに基づくマッチングが求められている。

問 35 どのような相談窓口なら利用したいと思いますか。（○はいくつでも）

| 選択肢                          | 回答者数 | 割合(%) |
|------------------------------|------|-------|
| 1 親身に聴いてくれる                  | 63   | 55.8  |
| 2 家の近くや行きつけの場所で気軽に相談ができる     | 31   | 27.4  |
| 3 相談内容に関わらず、一つの窓口で相談ができる     | 27   | 23.9  |
| 4 心理学の専門家など、専門性をもつ相談員に相談ができる | 21   | 18.6  |
| 5 土日祝日や夜間など都合のよい時間に相談ができる    | 21   | 18.6  |
| 6 他人に会うことなくインターネットなどで相談ができる  | 9    | 8.0   |
| 7 自分の適正に合った仕事を紹介してくれる        | 55   | 48.7  |
| 8 市役所や他の相談機関と連携しており、安心できる    | 22   | 19.5  |
| 9 その他                        | 8    | 7.1   |
| 不明                           | 19   | 16.8  |
| 合計                           | 113  | -     |

#### （6）必要な就労支援

- ・ 働き続ける・働き始めるために必要なこと（問 37）について、「人間関係がよい」が 7 割と最も多く、次いで「自分の能力や経験に合った仕事がある」が 6 割と多い。

問 37 あなたが働き続ける・働き始めるために必要と感じることはなんですか。（〇はいくつでも）

|    | 選択肢                                  | 回答者数 | 割合(%) |
|----|--------------------------------------|------|-------|
| 1  | 自分の能力や経験に合った仕事がある                    | 69   | 61.1  |
| 2  | 通勤の負担が少ない（自宅に近い、在宅勤務ができるなど）          | 65   | 57.5  |
| 3  | 通勤の手段がある                             | 28   | 24.8  |
| 4  | 給与・報酬がよい                             | 36   | 31.9  |
| 5  | 施設・設備が整っている（バリアフリーなど）                | 12   | 10.6  |
| 6  | 柔軟な働き方ができる（勤務日や時間を選べる、体調によって変更できるなど） | 67   | 59.3  |
| 7  | 職場に心身の状態や家庭の事情の理解がある                 | 42   | 37.2  |
| 8  | 人間関係がよい（同年代が多くいる、同僚や上司に相談しやすいなど）     | 75   | 66.4  |
| 9  | 支援機関によるサポートがある                       | 27   | 23.9  |
| 10 | その他                                  | 5    | 4.4   |
| 11 | とくにない                                | 1    | 0.9   |
|    | 不明                                   | 7    | 6.2   |
|    | 合計                                   | 113  | -     |

## 2) 調査のまとめ（調査結果を踏まえた今後の方向性）

### ● 働きづらさの多様性を地域で認め合う必要がある

- ・ 障害者手帳を持っていないが困難を抱えている人が多いこと、困難を抱えていても働きたいと考えている人が多いことが調査結果から見てきた。

⇒働きづらさを抱える人々への支援を手厚くしていくため、地域で課題を共有し、解決のために議論を深めることが求められる。また、働きづらさを、企業を含め地域全体で理解し、認め合うことは、人間関係がよい職場環境の構築に繋がることが期待できる。

### ● その人に合う仕事と出会う機会を創る必要がある

- ・ 今後の希望職種や必要な就労支援に関する調査結果から、自分のスキルを活かせる仕事、能力に合った仕事との出会いが多くの人から望まれている。

⇒日常生活管理や対人スキルなど、人が就労するうえで必要とされる基本的な能力はトレーニングが有用だと考えられるが、仕事に人を合わせるための能力開発よりも、仕事を働く人の状況に合わせる事が重要で、地域にある仕事を探し、分解したり組み合わせたりして新しい仕事を創り、求職者と企業との対話をベースにジョブマッチングを進めることが必要だと考えられる。

### ● 就労以外のやりたいことが見つかる情報提供が必要

- ・ 調査結果をみると、地域で支えあう活動に対しての関心はあまり高くないが、興味・関心の高い分野の社会活動への参加から、自然と支えあい生まれるコミュニティが生まれる可能性もある。

⇒生まれつきの障害や加齢などにより、一般就労が難しい人も生きがいや人生を豊かにするために活躍できるよう、就労以外の活躍の機会も必要である。時間の余裕ができたときに、やりたいことがスムーズに見つかるよう、多様な社会活動の情報提供が望ましい。

### ● 個々のケースに応じられる多機関による支援体制（相談窓口）が必要

- ・ 理想の相談窓口に関する調査結果から、関連する複数の相談を一か所の窓口で済ませられるといった利便性よりも、丁寧にカウンセリングし、自分に合う仕事を紹介してくれるというサービスの質の高さを求めている人が多いことが見てきた。ハローワークは就労支援の中心的役割を果たしていることが調査結果でも認められた。

⇒千差万別のケースに応じた対応のためには、ハローワークだけでは業務量に限界があり、多機関が協働して一人の人に関わっていく支援体制が求められる。

### 3 企業等向けアンケート調査及びヒアリング調査結果

#### 1) アンケート調査結果

##### (1) 理念・考え方について

- **誰もが活躍（就労・社会参加）できる社会への賛同は約 9 割**
  - ・ 就業困難者が社会や地域のなかで就労・社会参加にしていけることへの理解（問 1）について、約 9 割の企業が「目指すべきだと思う」「どちらかといえば目指すべきだと思う」と理解を示している。
- **働きづらさを抱える方の雇用意向がやや低い**
  - ・ 就業困難者の雇用意向（問 2）について、『障害者手帳を持つ障害者』（以下『手帳』）では「できるだけ雇用したい」「他の人と能力が同等なら雇用したい」が約 6 割となる一方、『その他働きづらさを抱える方』（以下『その他』）では約 4 割にとどまっている。
  - ・ “能力が同等”という条件下での比較を見ても、「雇用したい」は、『手帳』の 42.4%に対して『その他』は 36.5%とやや低く、「雇用したくない」は、『手帳』の 1.6%に対して『その他』は 3.7%とやや高くなっており、『その他』の方の雇用を躊躇する様子が伺える。
  - ・ 労働力の充足状況（問 11）と就業困難者の雇用意向（問 2）のクロス集計を見ると、労働力の過不足状況による雇入れ意向には大きな差異はなく、生産性と『手帳』『その他』の雇用については、因果関係が少ないと考えられる。

##### (2) 雇用状況について

- **就業困難者の雇用経験は約 6 割**
  - ・ 就業困難者の雇用経験（問 3）について、経験がある企業は全体の約 6 割であった。
  - ・ 雇用した従業員の属性と人数（問 4・5）をみると、『手帳』が約 7 割を占め、『その他』については、「高齢者」「介護」「ひとり親」「がん患者」がそれぞれ 5～7 割、手帳を持たない障害者（身体・知的・精神・発達等）は 2～3 割を占めている。
- **『その他』の雇用理由は「社会的責任」よりも「就業できる能力」を支持している**
  - ・ 雇用する理由・考え方（問 6）について、『手帳』の雇用は「社会的責任」「法定雇用率」が 4～5 割を占める。一方、『その他』の雇用の理由は「本人が十分な能力を持っているから」が約 5 割と最も多く、「社会的責任」による位置づけは 25%と低い。

- **能力にあった仕事を任せられていない就業者が4割**
  - ・ 雇用の際の配慮（問7）については、『手帳』『その他』ともに「能力や適性にあった仕事」が5割を超えており、任せることのできる仕事の調整が重要となることを示唆している。しかし、視点を変えると仕事を任せることのできない状態が4割程度あるとも捉えられる（少なくとも雇用者が任せていると捉えていない）ことから、仕事を任せていくために、就業者の特性や配慮に関する情報共有が早い段階で深まることが望ましいと考えられる。
  
- **雇用者の約6割が体力面や病気などを心配している**
  - ・ 雇用や就業に関する課題・困りごと（問8）について、『手帳』『その他』ともに、「体力面等の不安」が約6割、「社内の支援体制が不十分」が約5割となっており、体調を崩すといった不測の事態への対応（フォロー人員の確保等）が課題となることが考えられる。
  
- **雇用に必要な支援は「雇用継続時」や「採用時」における助成**
  - ・ 雇用に必要となる支援（問9）については、「雇用継続のための助成制度」が約6割、「採用時の助成制度（環境整備等）」が約5割、次いで「採用時の適性診断（マッチング）の支援」の約4割となっている。
  - ・ 問1において「就労困難者が就労・参加できるべき」とした回答者（理念の支持者）が、どのような支援を支持しているのかを把握するために、（問9）と（問1）のクロス集計をみると、大きな差異はなかったが、困難者支援に中立な考え方を持つ人（企業）でも「雇用継続への支援」への支持が比較的高い。
  - ・ （問9）と就労困難者を雇用していくことへの意向（問2）とのクロス集計結果について、大きな差異はないが、障害者手帳を持つ障害者、その他の困難者の双方において、雇用意向の回答を問わず、採用時の助成や雇用継続への助成、マッチング支援を望んでいる傾向がある。

《企業アンケート追加クロス》

問9 就労困難者支援として必要な支援制度 × 問1 就労困難者が就労・参加できる社会を目指すべきか

|                        | 目指すべきだ<br>と思う | どちらかといえ<br>ば、目指すべ<br>きだと思う | どちらともいえ<br>ない | どちらかといえ<br>ば、目指すべ<br>きとは思わな<br>い | 目指すべきと<br>は思わない | 無回答 |
|------------------------|---------------|----------------------------|---------------|----------------------------------|-----------------|-----|
| 採用時の助成制度(人件費、環境整備費など)  | 97            | 78                         | 14            | 2                                | 0               | 0   |
| 雇用継続のための助成制度           | 105           | 76                         | 19            | 2                                | 0               | 0   |
| 採用時の適性判断(マッチング)の支援     | 83            | 56                         | 8             | 2                                | 0               | 0   |
| 就労支援に関する中核機関・窓口との連携支援  | 52            | 27                         | 7             | 2                                | 0               | 0   |
| 外部機関の助言・援助などの支援        | 45            | 29                         | 7             | 0                                | 0               | 0   |
| 専門の支援員や介助者など人的支援       | 52            | 38                         | 6             | 1                                | 0               | 0   |
| 職場内での人的支援に対する助成制度      | 50            | 40                         | 8             | 0                                | 0               | 0   |
| 雇用事例や障害特性、雇用上の注意等に関する  | 65            | 47                         | 8             | 2                                | 0               | 0   |
| 情報提供                   | 52            | 39                         | 6             | 1                                | 0               | 0   |
| 障害を持った社員への配慮など、社内研修の支援 | 32            | 17                         | 4             | 0                                | 0               | 0   |
| その他                    | 2             | 2                          | 2             | 0                                | 0               | 0   |
| 記入された一人当たりのマルの数        | 3.34          | 3.28                       | 2.62          | 4.00                             |                 |     |
| 回答者数                   | 190           | 137                        | 34            | 3                                | 0               | 1   |

| 支持割合<br>＝支持の数÷回答者総数    | 目指すべきだ<br>と思う | どちらかといえ<br>ば、目指すべ<br>きだと思う | どちらともいえ<br>ない | どちらかといえ<br>ば、目指すべ<br>きとは思わな<br>い | 目指すべきと<br>は思わない | 無回答  |
|------------------------|---------------|----------------------------|---------------|----------------------------------|-----------------|------|
| 採用時の助成制度(人件費、環境整備費など)  | 51.1%         | 56.9%                      | 41.2%         | 66.7%                            |                 | 0.0% |
| 雇用継続のための助成制度           | 55.3%         | 55.5%                      | 55.9%         | 66.7%                            |                 | 0.0% |
| 採用時の適性判断(マッチング)の支援     | 43.7%         | 40.9%                      | 23.5%         | 66.7%                            |                 | 0.0% |
| 就労支援に関する中核機関・窓口との連携支援  | 27.4%         | 19.7%                      | 20.6%         | 66.7%                            |                 | 0.0% |
| 外部機関の助言・援助などの支援        | 23.7%         | 21.2%                      | 20.6%         | 0.0%                             |                 | 0.0% |
| 専門の支援員や介助者など人的支援       | 27.4%         | 27.7%                      | 17.6%         | 33.3%                            |                 | 0.0% |
| 職場内での人的支援に対する助成制度      | 26.3%         | 29.2%                      | 23.5%         | 0.0%                             |                 | 0.0% |
| 雇用事例や障害特性、雇用上の注意等に関する  | 34.2%         | 34.3%                      | 23.5%         | 66.7%                            |                 | 0.0% |
| 情報提供                   | 27.4%         | 28.5%                      | 17.6%         | 33.3%                            |                 | 0.0% |
| 障害を持った社員への配慮など、社内研修の支援 | 16.8%         | 12.4%                      | 11.8%         | 0.0%                             |                 | 0.0% |
| その他                    | 1.1%          | 1.5%                       | 5.9%          | 0.0%                             |                 | 0.0% |

困難者支援に中立な考え方を持つ人  
(企業)でも雇用継続のための助成制  
度を支持している。

問9 就労困難者支援として必要な支援制度 × 問2 就労困難者を雇用していくことへの意向

|                        | 障害者手帳を持つ障害者 |                  |           |                    |              |      | その他働きづらさを抱える方 |                  |           |                    |              |      |
|------------------------|-------------|------------------|-----------|--------------------|--------------|------|---------------|------------------|-----------|--------------------|--------------|------|
|                        | できるだけ雇用したい  | 他の人と能力が同等なら雇用したい | どちらともいえない | 他の人と能力が同等なら雇用したくない | できるだけ雇用したくない | 無回答  | できるだけ雇用したい    | 他の人と能力が同等なら雇用したい | どちらともいえない | 他の人と能力が同等なら雇用したくない | できるだけ雇用したくない | 無回答  |
| 採用時の助成制度（人件費、環境整備費など）  | 36          | 92               | 58        | 4                  | 4            | 0    | 19            | 71               | 83        | 9                  | 6            | 0    |
| 雇用継続のための助成制度           | 43          | 93               | 65        | 1                  | 4            | 0    | 17            | 88               | 89        | 8                  | 4            | 0    |
| 採用時の適性判断（マッチング）の支援     | 28          | 76               | 46        | 1                  | 1            | 0    | 14            | 60               | 66        | 3                  | 2            | 0    |
| 就労支援に関する中核機関・窓口との連携支援  | 23          | 33               | 32        | 0                  | 1            | 0    | 10            | 30               | 41        | 3                  | 1            | 0    |
| 外部機関の助言・援助などの支援        | 17          | 40               | 23        | 0                  | 1            | 0    | 10            | 29               | 38        | 2                  | 0            | 0    |
| 専門の支援員や介助者など人的支援       | 16          | 47               | 28        | 3                  | 4            | 0    | 7             | 38               | 40        | 5                  | 5            | 0    |
| 職場内での人的支援に対する助成制度      | 21          | 46               | 30        | 1                  | 1            | 0    | 11            | 38               | 43        | 1                  | 0            | 0    |
| 雇用事例や障害特性、雇用上の注意等に関する  | 19          | 58               | 42        | 0                  | 3            | 0    | 10            | 42               | 60        | 2                  | 4            | 0    |
| 情報提供                   | 21          | 48               | 29        | 0                  | 1            | 0    | 9             | 37               | 45        | 1                  | 2            | 0    |
| 障害を持った社員への配慮など、社内研修の支援 | 17          | 25               | 12        | 0                  | 1            | 0    | 10            | 26               | 18        | 0                  | 1            | 0    |
| その他                    | 0           | 2                | 2         | 0                  | 2            | 0    | 0             | 2                | 3         | 0                  | 1            | 0    |
| 記入された一人当たりのマルの数        | 3.44        | 3.52             | 2.94      | 1.67               | 2.30         | 0.00 | 4.03          | 3.33             | 3.13      | 2.43               | 2.00         | 0.00 |
| 回答者数                   | 70          | 159              | 125       | 6                  | 10           | 5    | 29            | 137              | 168       | 14                 | 13           | 14   |

| 支持割合<br>= 支持の数 ÷ 回答者総数 | 障害者手帳を持つ障害者 |                  |           |                    |              |      | その他働きづらさを抱える方 |                  |           |                    |              |      |
|------------------------|-------------|------------------|-----------|--------------------|--------------|------|---------------|------------------|-----------|--------------------|--------------|------|
|                        | できるだけ雇用したい  | 他の人と能力が同等なら雇用したい | どちらともいえない | 他の人と能力が同等なら雇用したくない | できるだけ雇用したくない | 無回答  | できるだけ雇用したい    | 他の人と能力が同等なら雇用したい | どちらともいえない | 他の人と能力が同等なら雇用したくない | できるだけ雇用したくない | 無回答  |
| 採用時の助成制度（人件費、環境整備費など）  | 51.4%       | 57.9%            | 46.4%     | 66.7%              | 40.0%        | 0.0% | 65.5%         | 51.8%            | 49.4%     | 64.3%              | 46.2%        | 0.0% |
| 雇用継続のための助成制度           | 61.4%       | 58.5%            | 52.0%     | 16.7%              | 40.0%        | 0.0% | 58.6%         | 60.6%            | 53.0%     | 57.1%              | 30.8%        | 0.0% |
| 採用時の適性判断（マッチング）の支援     | 40.0%       | 47.8%            | 36.8%     | 16.7%              | 10.0%        | 0.0% | 48.3%         | 43.8%            | 39.3%     | 21.4%              | 15.4%        | 0.0% |
| 就労支援に関する中核機関・窓口との連携支援  | 32.9%       | 20.8%            | 25.6%     | 0.0%               | 10.0%        | 0.0% | 34.5%         | 21.9%            | 24.4%     | 21.4%              | 7.7%         | 0.0% |
| 外部機関の助言・援助などの支援        | 24.3%       | 25.2%            | 18.4%     | 0.0%               | 10.0%        | 0.0% | 34.5%         | 21.2%            | 22.6%     | 14.3%              | 0.0%         | 0.0% |
| 専門の支援員や介助者など人的支援       | 22.9%       | 29.6%            | 22.4%     | 50.0%              | 40.0%        | 0.0% | 24.1%         | 27.7%            | 23.8%     | 35.7%              | 38.5%        | 0.0% |
| 職場内での人的支援に対する助成制度      | 30.0%       | 28.9%            | 24.0%     | 16.7%              | 10.0%        | 0.0% | 37.9%         | 27.7%            | 25.6%     | 7.1%               | 0.0%         | 0.0% |
| 雇用事例や障害特性、雇用上の注意等に関する  | 27.1%       | 36.5%            | 33.6%     | 0.0%               | 30.0%        | 0.0% | 34.5%         | 30.7%            | 35.7%     | 14.3%              | 30.8%        | 0.0% |
| 情報提供                   | 30.0%       | 30.2%            | 23.2%     | 0.0%               | 10.0%        | 0.0% | 31.0%         | 27.0%            | 26.8%     | 7.1%               | 15.4%        | 0.0% |
| 障害を持った社員への配慮など、社内研修の支援 | 24.3%       | 15.7%            | 9.6%      | 0.0%               | 10.0%        | 0.0% | 34.5%         | 19.0%            | 10.7%     | 0.0%               | 7.7%         | 0.0% |
| その他                    | 0.0%        | 1.3%             | 1.6%      | 0.0%               | 20.0%        | 0.0% | 0.0%          | 1.5%             | 1.8%      | 0.0%               | 7.7%         | 0.0% |

障害者手帳を持つ障害者、その他の困難者の双方において、雇用意向の回答を問わず、採用時の助成や雇用継続への助成、マッチング支援を望んでいる傾向

問11 事業所の人手の状況 × 問2 就労困難者を雇用していくことへの意向

|       | 障害者手帳を持つ障害者 |                  |           |                    |              |     | その他働きづらさを抱える方 |                  |           |                    |              |     |
|-------|-------------|------------------|-----------|--------------------|--------------|-----|---------------|------------------|-----------|--------------------|--------------|-----|
|       | できるだけ雇用したい  | 他の人と能力が同等なら雇用したい | どちらともいえない | 他の人と能力が同等なら雇用したくない | できるだけ雇用したくない | 無回答 | できるだけ雇用したい    | 他の人と能力が同等なら雇用したい | どちらともいえない | 他の人と能力が同等なら雇用したくない | できるだけ雇用したくない | 無回答 |
| 非常に不足 | 7           | 18               | 12        | 0                  | 1            | 0   | 6             | 13               | 12        | 2                  | 1            | 0   |
| やや不足  | 33          | 77               | 52        | 2                  | 4            | 0   | 13            | 69               | 78        | 3                  | 4            | 0   |
| 適正水準  | 28          | 54               | 54        | 4                  | 5            | 0   | 9             | 48               | 72        | 8                  | 7            | 0   |
| やや過剰  | 1           | 6                | 2         | 0                  | 0            | 0   | 1             | 5                | 2         | 0                  | 1            | 0   |
| 非常に過剰 | 0           | 0                | 0         | 0                  | 0            | 0   | 0             | 0                | 0         | 0                  | 0            | 0   |
| 無回答   | 1           | 4                | 5         | 0                  | 0            | 0   | 0             | 2                | 4         | 1                  | 0            | 0   |
| 合計    | 70          | 159              | 125       | 6                  | 10           | 0   | 29            | 137              | 168       | 14                 | 13           | 0   |

| 支持割合<br>= 支持の数 ÷ 回答者総数 | 障害者手帳を持つ障害者 |                  |           |                    |              |      | その他働きづらさを抱える方 |                  |           |                    |              |      |
|------------------------|-------------|------------------|-----------|--------------------|--------------|------|---------------|------------------|-----------|--------------------|--------------|------|
|                        | できるだけ雇用したい  | 他の人と能力が同等なら雇用したい | どちらともいえない | 他の人と能力が同等なら雇用したくない | できるだけ雇用したくない | 無回答  | できるだけ雇用したい    | 他の人と能力が同等なら雇用したい | どちらともいえない | 他の人と能力が同等なら雇用したくない | できるだけ雇用したくない | 無回答  |
| 非常に不足(N=38)            | 18.4%       | 47.4%            | 31.6%     | 0.0%               | 2.6%         | 0.0% | 15.8%         | 34.2%            | 31.6%     | 5.3%               | 2.6%         | 0.0% |
| やや不足(N=171)            | 19.3%       | 45.0%            | 30.4%     | 1.2%               | 2.3%         | 0.0% | 7.6%          | 40.4%            | 45.6%     | 1.8%               | 2.3%         | 0.0% |
| 適正水準(N=147)            | 19.0%       | 36.7%            | 36.7%     | 2.7%               | 3.4%         | 0.0% | 6.1%          | 32.7%            | 49.0%     | 5.4%               | 4.8%         | 0.0% |
| やや過剰(N=9)              | 11.1%       | 66.7%            | 22.2%     | 0.0%               | 0.0%         | 0.0% | 11.1%         | 55.6%            | 22.2%     | 0.0%               | 11.1%        | 0.0% |
| 非常に過剰(N=0)             |             |                  |           |                    |              |      |               |                  |           |                    |              |      |
| 無回答(N=10)              | 10.0%       | 40.0%            | 50.0%     | 0.0%               | 0.0%         | 0.0% | 0.0%          | 20.0%            | 40.0%     | 10.0%              | 0.0%         | 0.0% |

人手間の過不足で雇用を望むのではない傾向

## 2) ヒアリング調査結果

- ・ 市内の企業等 9 社（金属製品、介護、総合建設、食料品、スーパー、電気機器、飲食店等）に対面式でヒアリング調査を行い、以下の傾向を把握した。

### (1) 雇用の経緯と仕事内容

- ・ 就労支援機関、特別支援学級からの紹介により、求職者の個性を理解できることが安定した雇用につながっている。
- ・ 一般求人枠の場合、面接担当者は応募者の状態を把握する（就労困難者なのか知ることができる）手法を求めている。
- ・ 仕事内容について企業からの「適切な切り出し」と「求職者の特性」との調整が大切。

### (2) 助言・サポートの工夫

- ・ 外部機関からジョブコーチが派遣されているケースがある。
- ・ 作業環境づくりのために、見える化による理解の向上や丁寧な説明が行われている。
- ・ 課題は困難を抱える「属性」ではなく「人」による部分が大きい。

### (3) 意識を高める

- ・ 多様な人の雇用が現在の社内環境を良くしている。
- ・ 作業の切り出しのための業務の整理が効率化につながっている。

### (4) 対象領域の拡大

- ・ 就業困難者に関する賃金の助成、助成対象者の拡大などを求める意見がある。



### 3) 調査のまとめ（調査結果を踏まえた今後の方向性）

- **求職者が持っている能力やサポートが必要な特性を説明する訓練が必要**
  - ・ 興味や能力にあった仕事との円滑なマッチングを進めるため、エントリーシートなどの作成を支援するほか、面接のシミュレーションを実施する。
- **企業が求めている仕事内容を就業訓練内容に生かす**
  - ・ 企業が求めている具体的な作業（切り出される作業内容）を就労支援施設のカリキュラムに加えて、採用時のマッチングを円滑にする。
- **関係機関からの雇用紹介が効果的**
  - ・ ⇒就労支援機関、特別支援学級と、雇用実績のある企業との関係を維持し、情報を共有する。（就労情報の提供、強み・興味の把握、就労・生活の一体的相談）
  - ・ ⇒雇用側の事前準備等について相談できる窓口で適切なアドバイスを提供する。
  - ・ ⇒就業までの経過や仕事内容・管理についての好事例を幅広く収集・提供する。
- **就業環境づくりを工夫する**
  - ⇒ジョブコーチ等のフォローアップへの行政支援を検討する。
  - ⇒就業環境改善のヒントとなる事例について情報提供する。
  - ⇒個性に合わせた環境づくりを工夫していくことが大切。
- **行政からの啓発アプローチが必要**
  - ⇒企業からではなく行政からの意識啓発（社外研修など）が必要である。
  - ⇒就職担当者のみでなく、企業のトップに向けた意識啓発を強化する。
- **幅広い職業紹介と職場開拓**
  - ⇒より幅広い業種の企業に対して、就業困難者の就労に関する情報を届けて、関心を示す企業の職業情報を求職者や支援者に伝える。
  - ⇒これまで障がい者等の雇用に取り組んでこなかった企業に対して、情報を届けて新たな職場開拓につなげる。
- **雇用拡大に向けたインセンティブの検討**
  - ⇒企業にとって雇用の追い風となるような施策について、導入の検討を進める。

## 4 就労等支援団体及び機関向けヒアリング調査結果

- ・ 就労等に向けた支援を実施する団体・機関 18 件にヒアリング調査を行い、以下の傾向を把握した。

### 1) 調査結果

#### (1) 支援対象者の状況やニーズ

- **同じ対象でもひとり一人状況やニーズが異なる**
  - ・ 同じ障害でも能力の違いがある、ひきこもり状態の背景は人それぞれである。同じがんでもステージや治療の段階によって状況が異なる。
- **経済的に余裕のない人が多い**
  - ・ 女性の居場所利用者は、経済的な困窮が背景にある人が多い。
  - ・ 就労移行支援事業所の利用者は、経済的に急いで就職を目指すケースが多い。しかし十分な訓練を受けずに就職しても定着しないことが多く、訓練中の経済的な安定についてニーズがある。
  - ・ 犯罪や非行をした人は、家庭や生活の環境自体を整えなければならない場合もある。
  - ・ 余裕がないと職業訓練を受けられない。
- **自分に自信がなくなっている人が多い**
  - ・ 生活困窮状態やひきこもり状態にある人、精神疾患のある人は、過去の経験から自己肯定感が低いことが多い。
- **健康問題を抱えている人は就労に不安を持っていることが多い**
  - ・ 精神障害やがんといった健康問題を理由に仕事を辞めた人は、体への負担を考慮して働き方を変える必要があり、再就職に自信がなく不安を持っていることが多い。
- **人づきあいが不得手な人が多く、障害の傾向も見られる場合がある**
  - ・ 女性の居場所参加者は、人との距離感がわからない人、心を病んでいる人が多い。人間関係が苦手で、アルバイト程度には働けるが、自活できるほど働けない人もいる。
  - ・ ひきこもり状態の人は、人が怖い、社会生活を送れない、本人が相談に来られない場合が多い。障害の傾向があっても病院に出かけられないために、適切な支援につなげることが難しい。中高年でひきこもり状態にある人は、親が高齢のため、対応が急がれる。
  - ・ 犯罪や非行をした人の多くは、人とつながりたいと思っているのに、コミュニケーションがうまく取れない。発達障害等の障害を持っている人も多い。
  - ・ 感情をコントロールできない人、自己主張の強い人は仕事を辞めることが多く、職場定着が難しい。
- **生活困窮状態や障害の傾向といった問題に本人が気づかないか放置している**
  - ・ 生活困窮状態にあるが、自立支援制度を本人が望まないことがある。

- ・ シニアのなかには、収入に合わない生活をしている等、生きるのが下手と感じる人が多い。
  - ・ 障害の受容に後ろ向きになっている本人や保護者、病院に行くか判断できない人が多い。
- **目先の不安や悩みが先行し、視野が狭くなっている人が多い**
    - ・ シニア、障害者、女性を対象とした支援機関から、ジョブマッチングにとどまらず、仕事は人生を豊かにする手段の一つと考えることが大事だという意見があった。シニアは働き続けながら趣味や楽しみを大切にすることも大切。若者は将来を見据えて考えることが大切。
    - ・ がん経験者は、告知のショックから仕事を辞めてしまって、後から困る人が多い。適切な情報をもとに、治療の先のことも整理して考えていくことが大事。

## (2) 個別相談支援の状況や課題

- **既存の社会福祉制度での支援しづらさを感じている**
  - ・ 障害の傾向があっても診断を受けていない人、グレーゾーン、手帳を持っていない人、障害者総合支援法の支援対象とならないひきこもり状態の人への支援しづらさを感じている支援機関が複数あった。
  - ・ 生活保護制度が本人の就労意欲を阻害することもある。
- **支援機関同士の情報交換のネットワークを広げたい**
  - ・ 関係機関からの紹介が支援機関の利用につながっている、関係機関と個別のケース会議や定期的な報告会を行なっているなど、分野ごとの他機関との連携はある程度実施されている。
  - ・ 女性の支援機関から、精神疾患のケアの適切な場所への誘導が難しいとの意見があった。
  - ・ 若者の就労支援機関から、日常的な面倒を見る機関が必要という意見があった。
  - ・ ひきこもり状態の人の支援機関では、障害の傾向がある人が次のステップへ行くための適切な支援に苦労しており、他分野の支援機関との連携を求めている。
  - ・ 団体同士の情報交換の機会が欲しい、情報共有のネットワークはあるが同業者のみで幅が狭い、各支援機関が持つ支援対象者の各種情報を共有・蓄積したい、支援者向けに積極的な情報を発信してほしいといった意見があった。
- **潜在的な支援対象者と早くつながり、支援をスタートすることが必要**
  - ・ 相談だけでは限りがあり、訪問支援が必要という意見があった。
  - ・ 早期療育につなげるため、子育て家庭の身近な機関から情報を発信する必要がある。
  - ・ ひきこもり状態が長期化するほど、支援が困難になることから、できるだけ早く外に出られるよう、関係機関と連携しながら本人とつながれるよう支援機関は試行錯誤している。
  - ・ 中高年になってから困らないよう、若年層が働くことやお金について学ぶ機会を設けることが重要だという意見もあった。

### (3) 人・社会とのつながりづくりの状況や課題

- **「居場所」が重要な役割を果たしている**

- ・ 女性、ひきこもり状態、高校生年代を対象とした居場所づくりイベントが開催されている。
- ・ ハードルの低い社会参加であること、居場所から相談・支援機関につながることで、人と会うことが就労意欲につながることもあることから、仕事や通学をしていない人、話をする家族がいない人にとって、気軽に行ける居場所が重要な役割を果たしている。
- ・ 居場所につなげるには、その人のことを気にしてくれる人が必要という意見があった。相談窓口につなげるために居場所事業を始めたという支援機関もあれば、他方で相談窓口から居場所につなげる支援機関もあり、相談支援と居場所づくりは相互に関係している。
- ・ 年代に関係なく誰でも行ける居場所、若い女性を対象にした居場所といった多様な居場所のニーズがあった。
- ・ 家族会などでケアをしている家族の交流も大切である。本人だけでなく家族の不安や悩みを和らげ、必要な情報や知識を得られるような支援も必要。

- **「居場所」の情報が集約されていない**

- ・ 多様な居場所があることは支援対象者にとって選択肢が増えることにつながり、本人の状態に合わせて適切な居場所に誘導する必要があるものの、いろいろな居場所事業の情報が集約されておらず、わかりづらい状態になっている。

- **「居場所」から次のステップにつなぐための情報が不足している**

- ・ 障害者の就労支援サービス事業者は増えているが、それぞれの詳細な情報がわからないため、支援対象者を適切に誘導することが難しくなっている。

- **多様な社会参加メニューの提供が求められる**

- ・ 働く意欲が低い人には、生きがい、社会参加づくりから始める必要がある。
- ・ 市がひきこもりサポーター養成講座を開催し、受講者を地域の居場所活動に有償で派遣している。元当事者、身内にひきこもり状態の人がいる人も活動している。
- ・ 収入を得ることよりも働く楽しさを知ってもらおうとボランティア活動を紹介することもあるが、支援対象者の特性にちゃんと配慮してくれるようなボランティア先があまりない。
- ・ ひきこもり状態の人は早く外に出て、本人の希望に合う所に巡り合えることが望まれる。

#### (4) 企業・経済活動との関係づくりの状況や課題

- **偏見から一般企業への就職活動のハードルが高い**

- ・ 生活困窮者の場合、身だしなみが適切でなく、また生活保護に悪いイメージを持たれているため、一般企業への就職はハードルが高い。
- ・ 犯罪や非行をしたことがある人の場合、前歴を隠しても一般企業への就職も定着も難しい。

- **本人の希望や適性に合う就職先を見つけることは難しい**

- ・ ジョブマッチングを行なっている支援機関では、その難しさを感じている。人と関わらない仕事、数時間だけの仕事、事務の仕事、経験のある仕事といった求職者の希望と、建設業、サービス業といった人手不足の業界のニーズが合わない。一方で、希望する仕事ではなかったが、やってみたら意外と良かったと言う支援対象者もいたという意見もあった。

- **就職後の本人の成長まで考えていない**

- ・ 法定雇用率達成のために消極的に障害者雇用枠で採用し、支援対象者の成長まで考えてない企業が多い。実際の職場での経験が本人の成長の鍵を握っている。就業後も様子を見て仕事を調整してくれるといいという意見があった。

- **受入れ企業を開拓することが必要**

- ・ ジョブマッチングを行なっている支援機関は、実際に企業に足を運び、説明をしたり、企業の考え方を確認したりして、就労先の開拓に熱心に取り組んでいる。
- ・ ハローワークに直接雇用の仕事を出すだけでなく、軽易な仕事であれば、シルバー人材センターに業務委託を出すことも考えてほしいという意見もあった。
- ・ 特例子会社を増やす、在宅ワークなどの本人の希望に合った働く場を開発するという意見もあった。

- **経営・人事セクションの理解を促すことが必要**

- ・ 支援機関が企業との情報交流会を行ない、企業への理解は進みつつあるが、精神疾患や前歴のある人、福祉サービスを受けている人に対して、企業は良いイメージを持っていないことが多い。また、同じ障害や病名でも一人ひとり違うことを理解してもらいづらい。
- ・ 社会の理解がなければ就労支援を続けられないことから、支援活動について広報し、理解を広げることが一番必要だと言う支援機関もあった。
- ・ 会社のトップの理解が近道、会社全体で支援対象者を受入れようとしなくてもいいという意見があり、まずは経営・人事セクションの理解を促すことが必要である。

- **就労前のトライアル機会が欲しい**

- ・ 雇用前の見学をさせてくれる企業も増えつつある。仕事体験をさせてくれる NPO 法人もある。社会復帰に不安のある人に、試験的に短時間働く場所を紹介した事例もあった。
- ・ 障害者雇用の支援機関から、トライアル、お試し就労の機会が欲しいという意見があった。

- ・ 育児休暇、病気休暇など、長く休んでいると働く意欲が落ちたり、社会復帰に勇気を要したりするため、間のクッションのような支援があるといい。
- **支援機関と企業との交流・学びの機会のコーディネートが求められている**
  - ・ 障害者雇用に前向きな企業を増やそうと、障害者雇用の工夫を企業から情報提供する機会を設けた就労移行支援事業所は、人事や採用の担当者は情報を欲しがっていると感じている。
  - ・ 企業と支援機関との情報・意見交換の機会を望む就労移行支援事業所もあった。
  - ・ 中小企業は公的な支援制度を熟知していないこともある。
- **企業にもメリットがあるよう支援が必要**
  - ・ 健康問題のある人は休みを取りやすい環境が必要だが、中小企業では従業員の余裕がなく、休みがちな人は居づらくなる。大きい企業でないと就労体験を用意することも難しい。
  - ・ 高齢者雇用助成金の交付期間の延長、障害者雇用枠のように障害以外の働きづらさを抱える人も配慮してもらえるような支援といった、企業の受入れを促すためのインセンティブが必要という意見があった。
- **受入れ企業へ雇用継続の支援が必要**
  - ・ 犯罪や非行をした人を雇用してくれる企業は熱意がある場合が多いが、苦勞されている。
  - ・ 職場の上司が相談に来るといふ支援機関もあることから、企業に対しても困り事を支援すること、訪問支援が必要とされている。

## 2) 調査のまとめ（調査結果を踏まえた今後の方向性）

### ● 就労支援が必要な人を地域で認め合い、支援を受けられるようにする必要がある

- ・ 精神障害に関する支援機関の利用者以外にも、メンタルケアが必要な人、見えない障害を抱えている人が多いことが示唆された。しかしながら、障害者手帳の有無が就労支援に大きな影響を与えており、一定以下の障害を持っている場合など、手帳取得が難しい人への支援ニーズがあることが調査結果から見えてきた。また、障害者雇用枠のように、生きづらさを抱える人の社会参加に向けて、社会全体の理解の底上げが必要との指摘もあった。

⇒判定の基準や支援の対象を明確化し、さまざまな困難を抱える人々が適切な支援を受けられる環境を整えることが重要。

### ● 一般就労まで本人の状況に合わせた段階的・長期的な支援が必要

- ・ 就労困難者は就労の経験やスキルの乏しい人が多いが、経済的に余裕がないと必要なトレーニングを十分に受けられず、その結果として就職や就労定着をさらに困難にしている状況が見えてきた。

⇒基本的な生活や対人関係のスキル、就労に必要なスキルを向上させるためにも、仕事をしていない期間の経済的な安定への支援が必要。

- ・ 就労への不安を軽減するため、あるいはその人の就労上の特性や強みと仕事とのミスマッチを防ぐため、トライアル（お試し）雇用の機会の充実へのニーズがあった。また、経験のない仕事には就労困難者はチャレンジしにくく、ジョブマッチングの幅が狭まる傾向も見られた。一方、実際に受け入れ企業の開拓にもあたっている支援団体からは、求人票だけではなく、実際に企業に足を運んでみないと職場の人間関係や雰囲気はわからないという声があった。

⇒就職だけでなく長く活躍していけるよう、障害等のマイナスの評価ではなく、強みや能力のプラスの部分に着目したジョブマッチングが求められている。そのためにも、就労困難者が職場の雰囲気や業務内容を実際に体験できる機会が必要とされている。

- ・ 就職以前に自立して生きることが大変な状況にある人も多いことが指摘された。また、遠回りかもしれないが、働くこと、年金などの社会保障制度について若いときから考えておくことが重要だという意見もあった。

⇒生活の基盤を整えるための支援、若者へのキャリア教育、テレワークや起業等の多様な働き方の充実により、自立して生きる力を高める必要がある。

### ● 初めての社会参加活動の挑戦にあたって信頼できる情報が必要

- ・ 支援機関の利用者には、働くことに不安が大きい人、働く意欲が低い人、生きる楽しみの乏しい人が多く、生きがいや社会参加づくりから始める重要性が指摘された。しかしながら、働きづらさを理解して配慮してくれる受け入れ先の団体が少ないという声もあった。一方、ひきこもりピアサポーターの養成と活用の成果も見られた。

⇒就労支援にたどりつけないケースに対して、生計を立てるためだけでなく、社会参加の楽しさを感じてもらうため、具体的な活動のイメージを喚起し、自分に合ったボランティア活動を探しやすいよう、身近なボランティアの活動事例、信頼できる団体の情報を収集・整理する必要がある。

- **より広範囲での支援機関や企業の連携、支援の情報提供が必要**

- ・ 各種相談窓口といった公的な支援機関の連携は一定以上できていることが確認できたものの、他分野の支援機関との連携や、就労支援の段階につなげるための民間団体や企業との連携が十分でないことが示唆された。また、就労困難者当事者だけでなく、家族のケアも重要であることが見えてきた。

⇒働きづらさ・生きづらさの多様性・複雑性に対応するため、分野・制度ごとの支援機関が1チームとして機能するような総合的なコーディネートが求められるとともに、就労困難者が地域に出ていくために民間団体や企業とのつながりも強化する必要がある。

- **総合的な支援窓口としても居場所事業の継続と情報発信が必要**

- ・ 困っていても何をしたいかわからない、言語化できない、悩みを他人に明かすことにハードルの高さを感じるといった、困っていても相談窓口にたどり着かない人の存在も想定される。また、仕事などの社会参加から離れている人にとって、自宅や病院以外にどこか出かける場所があることの重要性も示唆された。

⇒居場所（サードプレイス）も地域の人々がつながり、気づき、助け合える場所として、総合的な相談支援の一環として位置づけられる。地域にある様々な居場所の情報が就労困難者に届くように整理する必要がある。



## 5 就労支援最適化に向けたギャップ分析

- ・ 各調査結果から見えてきた就労支援の課題として以下のことが挙げられる。

### (1) 支援対象に関する課題

- **就労困難者のニーズに対して支援策が有効に行われていない**

- ・ 本市では就労困難者を支援する相談窓口の整備が進み、利用者も増えつつある。しかし、多様な就労困難者向けアンケート調査結果（以下「本人アンケート結果」）によると、回答者の2割は就労を希望しているものの長期にわたり無業の状態にある。支援を受けているものの本人ニーズに対して、支援策が有効に行われていないことが示唆される。

- **手帳のない人の企業での雇用機会が少なく支援が乏しい**

- ・ 手帳所持者の雇用は、障害者雇用促進法に基づき、企業に義務付けられ、雇用企業の支援が進められてきた。ハローワークは、手帳を持っている障害者に対しては特化した支援を行なっている。しかし、本人アンケート結果から、何らかの問題を抱えつつ障害者手帳を所持していない人は多い。企業アンケート結果から、企業において手帳非所持者の雇用意向は、所持者と比べて低い。手帳のない人は、特性を考慮してもらいながら働ける仕事探しが困難になっている。

### (2) 支援体制に関する課題

- **本人自身で適切な支援窓口がわかりづらい**

- ・ 対象者別の相談窓口や居場所活動、就労移行支援事業者等の地域の社会資源は多数ある。本人アンケート結果によると、回答者の4割は複数の問題を抱えている。支援機関ヒアリングでも、支援を続ける中で他の問題を抱えていることがわかっていく様子が見えてきた。支援のメニューがそろっていても、本人自身で必要な支援がわからず、適切な窓口にたどり着けないことも考えられる。

- **多分野の支援機関をつなぐ基盤が整備されていない**

- ・ 上記の課題解決には、専門的に取り組んでいる各支援団体等を相互につなぐ必要がある。しかし、多数の対象者別の支援メニューがあるが、支援団体等のニーズに沿った形で情報が整理されておらず、各支援内容の詳細がわかりづらい。分野を超えた支援機関のコミュニケーションを促すプラットフォームがない。
- ・ 支援機関ヒアリングから、福祉の支援機関とハローワークとが連携できていること、本人アンケートからハローワークの認知度、満足度が高いことが確認された。多様な就労困難者とつながる起点として、ハローワークとの連携を強化する必要がある。

### (3) 支援内容に関する課題

#### ① アセスメントの課題

##### ● 本人の能力・適性を見極めに苦労している

- ・ 企業と本人の双方のアンケート結果から、能力に焦点を置いたジョブマッチングが求められている。支援機関は、本人に合った支援やジョブマッチングに苦労されている。適切な就労支援に結び付けるには、本人の意思の尊重と同時に、能力の適切な把握が不可欠である。
- ・ 各支援機関において一定のアセスメント（評価）が行われているが、判断が個々の担当者に任せられている側面がある。各支援機関の情報を共有したいという声もあった。各支援機関が相談等で得たデータを活用しつつ、幅広い知識・経験を有する関係者で、本人の就労能力や適性を把握する体制が求められる。
- ・ 本人の適性を分析するためにも、面接相談だけでなく、様々な作業体験の場が必要とされている。
- ・ 支援機関ヒアリングから、若い頃から将来の暮らし方・働き方を考えておくことが重要だという意見があった。就労に向けてアセスメントを効果的なものとするには、本人が「働く」ことをイメージできていることが前提となる。そのため、子ども・若者から早期のお金・職業・生き方といったキャリア教育の充実が求められる。

#### ② 本人の準備の課題

##### ● 就労意欲がない人へ多様な居場所づくりが必要

- ・ ハローワークや就労支援移行支援事業所、生活困窮者自立制度など、働きたいと思ったときに利用できる相談先や制度はある。しかし、精神疾患を抱える人、生活保護受給者、ひきこもり状態の人などの中には、自己肯定感が低い人、就労に向かう意欲を持ちえない人もいる。高齢者のなかには生きる楽しみを持ちづらくなっている人もいる。そうした人が社会とつながりを持つきっかけ、アセスメントツールとして、多様な課題に対応した多様な居場所活動事業の展開が求められる。

##### ● 就労していない期間の生活保障が乏しい

- ・ 企業アンケート結果によると、手帳非所持者の雇用にあたって、能力の有無が雇用の判断基準の一つとなっている。市内のハローワークや就労移行支援事業所等で職業訓練が行なわれている。しかし、早期に就職し生活費を得たいと考える人や生活に余裕のない人は、十分に訓練を受けず就職を急ぐ傾向がある。訓練を受けている間の生活資金を得られにくいことが背景に考えられる。

#### ③ マッチング・企業支援の課題

##### ● 働きたくても不安がある人へ寄り添った選択肢が用意されていない

- ・ 本人アンケート結果によると、回答者の5割は身体的・精神的健康問題を抱えている。働いていない人の理由として「体力的・気力的に自信がない」「人間関係に不安がある」が3割と多い。人と関わらない仕事から始めるなど、各人のペースでできることから始められるよう、多様な選択肢が十分に用意されていない。

##### ● 対象別支援で蓄積したノウハウが有効に活用されていない

- ・ 例えば就職氷河期世代支援プログラムでは、一人ひとりに寄り添った、相談から就労定着までの切れ目ない支援が行なわれている。本人アンケート結果から、働くために必要なこととして、「自分の能力や経験に合った

仕事がある」、「通勤の負担が少ない」、「柔軟な働き方ができる」、「人間関係がよい」が5割以上と多いことから、就労困難者の抱える問題は多様だが、必要な就労支援の方向に共通項も見出せる。しかし、各対象別支援で蓄積したノウハウを庁内で十分に共有できていない。

- **支援機関は協力企業の開拓に苦勞している**

- ・ 本人アンケート結果によると、回答者の4割が今（直近）の仕事に不満を感じており、ジョブマッチングの精度は必ずしも高くない。ジョブマッチングには、本人の能力の把握と同時に、企業の環境の把握が不可欠である。一般就労への移行支援を行なっている支援機関は、協力企業の開拓に尽力しているが、マンパワーの問題もあり、多様な就労困難者に紹介できる多様な働き方のメニューが地域に十分にあるとは言えない。

- **コーディネートの質を高める必要がある**

- ・ 本人アンケート結果から、相談窓口には、丁寧に話を聞き、適職を紹介してくれることが期待されている。また、企業に対しては、障害者雇用制度に頼らず、本人の能力や長所を企業に効果的に伝える必要がある。ハローワーク求人は幅広い求職者・求人が魅力だが、それゆえに雇用のミスマッチを生じかねない。双方のコーディネートの質と量を高めるには、専門的なノウハウ、サービス、技術を活用することが求められる。

- **一般企業の社会的な貢献を適切に評価する仕組みが整っていない**

- ・ 企業アンケートによると、9割の企業が、誰もが活躍できる社会を目指すべきだと思っているが、手帳非所持の就労困難者の雇用意向は低い。一般企業にただ雇用を呼びかけるだけでは限界がある。行政課題への対応と、産業の健全な発展を促進する上で、多様な人材の雇用など、一般企業の社会的な貢献を適切に評価し、雇用を後押しする仕組みが十分に整っていない。

- **地域の主体が学び・交流する場が十分に提供されていない**

- ・ 企業に向けて研修や相談支援を行なっている支援機関もある。しかし、企業や支援機関へのヒアリングから、中小企業にとって就労困難者の雇用はハードルが高く感じられ、就労困難者を雇用している企業も困難を抱えていること、企業側も情報を欲していることがわかった。雇用ゼロの企業が抱えるノウハウ不足、雇用の質の向上など、課題を克服するために、企業、支援機関等の地域の主体が自発的に学び合い、交流し、地域の関係者のコラボレーションを創出する場が十分に提供されていない。

#### ④就労以外の活躍の場の課題

- **社会参加の情報や気軽さが不足している**

- ・ 本市では地域交流事業や生涯学習等の就労以外の社会参加機会を提供している。しかし、本人アンケート結果によると、関心のある社会参加活動は「自分の趣味や好きなスポーツ、健康や生きがいづくりの活動」に次いで「とくにない」が多く、自分のことで精一杯かもしれないが、就労以外の社会参加、支えあい活動への関心は高くなく、情報やきっかけの不足がうかがわれる。また、支援機関等から、既存の一般向けイベントの参加様式（電話での申込み、急なキャンセルが困難等）は就労困難者にはハードルが高いといった声が聴かれた。

## 6 多様な就労困難者の就労・社会参画支援モデルの検討

調査結果を踏まえて、支援モデルとして整理していく施策項目について、以下のア～コのように「支援モデルの名称」と「支援の内容」を整理した。

| 支援モデルの名称           | 支援の内容  |
|--------------------|--|
| A. 就労困難者の認定手法の確立   | ・ 就労困難性を測り、 <u>就労困難者として認定</u> することで、就労等支援及び就労困難者を雇用した企業のメリット付与に活用する。     |
| B. 重層的な支援ネットワークの整備 | ・ 支援対象属性別の支援のはざまに取り残さない支援網で活躍可能性のある人材を取りこぼさない <u>重層的な相互紹介ネットワーク整備</u>    |
| C. 伴走型ワンストップ支援の構築  | ・ ニーズに合致した間口の広さと専門性を兼ね備えた満足度の高い <u>就労支援相談体制で活躍までを支援する包括的なワンストップ支援の創設</u> |
| D. アセスメント手法の試行と応用  | ・ 就労困難性の高い障がい児・者における <u>アセスメント手法の応用</u>                                  |
| E. 有効な支援の他属性への拡大   | ・ 世代別就労支援において <u>有効と実証された事業の他世代又は他属性への拡大</u>                             |
| F. 受け入れ企業への公共調達の発注 | ・ <u>公共調達における就労困難者受け入れ企業への物品・役務の発注</u>                                   |
| G. 認定・表彰による雇用の奨励   | ・ <u>認定・表彰制度を通じた企業の多様な人材の雇用の奨励</u>                                       |
| H. 就労以外の社会参加の支援    | ・ <u>就労という形にこだわらない社会参加支援</u>   |
| I. モデル検証する手法の検討    | ・ 事業の継続性検証のための <u>公民連携コンソーシアム等への付託の必要性の検討</u>                            |
| J. PFS を取り入れた契約の導入 | ・ 就労支援事業への <u>成果連動型民間委託契約方式の導入</u>                                       |

調査結果

課題 (ギャップ分析結果)

支援モデル

支援対象

- ・手帳所持者の法定雇用率を意識・非所持者の雇用意向はやや低い
- ・働きづらさを抱えている人が多く、手帳非所持の場合も多い
- ・現在仕事をしていないが働きたい人が多い
- ・既存の社会福祉制度での支援しづらさを感じている

支援体制

- ・複合課題や狭間のニーズへの対応、段階的な支援が必要
- ・問題が深刻化しないよう早めに支援機関とつなぐ必要あり
- ・居場所から次のステップに繋ぐための情報が不足
- ・障害等の同じ対象でもひとり一人状況やニーズが異なる
- ・問題に本人が気づかないか放置している

支援内容

- ・求職者の特性（興味や苦手なこと）に関する情報を望んでいる
- ・自分のスキルを活かせる職種が希望
- ・おためし就労の場が欲しい
- ・人づきあいが不得手な人、自信がなくなっている人が多い・居場所は重要
- ・経済的・精神的に余裕のない人が多く、十分な訓練を受けられない
- ・非就労者は体力・気力・人間関係に不安
- ・就労へ意欲があっても不安を持っている
- ・希望や適性に合う就職先探しは困難・優良な受入れ企業の開拓が必要
- ・関係機関からの求職者に関する紹介を受けて作業内容を調整している
- ・良好な人間関係、能力や経験に合った仕事等が必要
- ・雇用継続や採用時の助成、公共調達のインセンティブ等様々な支援を行政に期待
- ・多くの企業が“誰もが活躍できる社会づくり”に関心を持っている
- ・個人にあった雇用環境づくりに様々な工夫をしている
- ・就労困難者支援についての社会全体への意識啓発（社外研修など）を希望
- ・偏見から一般就労のハードルが高い・企業トップの理解が必要
- ・受入れ企業に対して雇用継続の支援が必要
- ・就労以外の支え合い活動への関心は低い

- ・就労ニーズに対応できる幅広い支援が不十分
- ・手帳のない人の支援が乏しい

- ・市内にある多分野の支援機関をつなぐ体制が整っていない

- ・本人自身で適切な支援窓口がわかりづらい

- ・本人の能力・適性の把握が難しい

- ・就労意欲がない人への居場所が必要

- ・就業訓練を十分に受けられる支援の不足

- ・就労に不安がある人に寄り添った選択肢が用意されていない
- ・対象別支援で蓄積したノウハウが有効に活用されていない

- ・支援機関は協力企業の開拓に注力できない
- ・コーディネートの質を高める必要あり

- ・一般企業の社会的な貢献を適切に評価する仕組みが整っていない

- ・企業を含め、地域の主体が学び・交流する場が十分に提供されていない

- ・社会参加の情報や気軽さ不足

- 就労困難者の認定手法の確立

- 重層的な支援ネットワークの整備

- 伴走型ワンストップ支援の構築

- アセスメント手法の試行と応用

- 有効な支援の他属性への拡大

- 受け入れ企業への公共調達の発注

- 認定・表彰による雇用の奨励

- モデル検証する手法の検討

- PFSを取り入れた契約の導入

- 就労以外の社会参加の支援

□ …企業アンケート・ヒアリング □ …本人アンケート □ …支援機関ヒアリング

## 支援モデルの取組内容

### A. 就労困難者の認定手法の確立

就労困難性を測り、就労困難者として認定することで、就労等支援及び就労困難者を雇用した企業のメリット付与に活用します。

#### 背景・現状

- ・ 障害者総合支援法の対象にならないものの、一般的な雇用関係に働きづらさを感じている人に対して支援策が有効に行なわれていない。就労支援の対象者を拡大し、当事者とそれを受け入れる企業の双方に対する適切な評価と支援につなげる必要がある。

#### 具体的な取組

##### ① 就労困難者の判定の仕組みづくり

- ・ 就労困難者の評価基準や手順を公開し、プロセスを理解しやすい状態にすることで、就労困難者や企業から信頼される仕組みとする。

#### 他都市の取組

**東京都**：“ソーシャルファーム条例”に基づく就労困難者の個別認定

**参考のポイント**：「就労困難者」の定義のひとつに、“認証審査会で認められた者”が掲げられている。「認定審査会」の実務は、東京都産業労働局雇用就業部就業推進課が担当。認証審査会において、実情を踏まえて、個別に確認、認証が行われている。

- ・ 医療や福祉の専門家と連携し、多岐にわたる要因を考慮して就労困難性を評価する。

#### 他都市の取組

**フランス**：地域の多分野専門家チームでの検討を踏まえた就労困難性の判定

**参考のポイント**：具体的な認定基準は設けられておらず、生活や就業への影響などの個別事象を考慮し、就労困難性を検討。医師や就労支援者等から成る“多分野専門家チーム”が実際の専門的判断を行い、最終的に障害者権利自立委員会（CDAPH）が認定し正統性を担保。

- ・ 就労困難性の認定基準や認定方法について、円滑・適切に行われているか検証し、継続的に改善する。

##### ② 判定結果に基づいた就労マッチング支援と結果の情報提供

- ・ 障がい者などの就職活動の問題点となる「ミスマッチ」「トレーニング不足」などを防ぐため、確立した認定手法を利用した就業事例について、マッチングの結果（評価）の蓄積と雇用を考える企業への情報提供（フィードバック）を行う。

③ **企業が認定者を雇用するインセンティブの充実・向上**

- ・ 判定結果を利用して業務の切り出しを行い、就労困難者の雇用を実現させた企業について、その成果のPRを支援する。これから雇用をもくろむ企業の担当者に向けて、雇用担当者が課題や悩みを相談しやすい環境づくりを構築する。

④ **PFSを取り入れた認定者就労・雇用の拡充支援**

- ・ 就労困難者の雇用を促進するため、認定手法を含む成果連動型民間委託契約方式（PFS）を取り入れた施策を導入する。

⑤ **認定を受けた困難者カルテのネットワークを通じた効果的な利用**

- ・ 個人情報の利用に十分な配慮を保ちながら、認定を受けた困難者のカルテ（採用や雇用管理の視点からみた、認定者の特性やその他の情報を整理したもの）について、雇用の検討を進める企業の担当者に対して、効果的に提供する。

## B. 重層的な支援ネットワークの整備

支援対象属性別の支援のはざまに取り残さない支援網で、活躍の可能性がある人材を取りこぼさない重層的な相互紹介ネットワークを整備します。

### 背景・現状

- ・ 就労困難者が複数の問題を抱えている、支援を望まない等、ひとつの支援機関では関わり方に悩むケースも想定される。支援ルートに乗りきれない人の困難が深刻化しないうちに、支援機関側からプッシュ型支援を展開できるよう、既存の仕組みを整理し、多分野の支援機関のより良い連携を図る必要がある。

### 具体的な取組

#### ① NEXT ワークのハブ機能の強化・情報共有の充実

- ・ 就労困難者の抱える課題は複雑であり、一人一人の状況や関係する制度の全てを理解できる支援機関はないという前提に立ち、各支援機関の位置づけを意識しながら連携を促すため「NEXT ワークしずおか」の機能を強化する。
- ・ 行政内部の連携に向けた意識向上のため、就労困難者が利用する可能性のある庁内各課の職員に対して相談支援窓口の見学会を行うなど、課をまたいで情報を共有するしくみを整える。
- ・ 対象者別の支援で蓄積してきたノウハウを庁内で共有できるよう、既存の会議体や組織の運用方法を検討する。

#### ② 共通する支援対象別の実務的な小グループの形成と連携

- ・ 現場レベルの顔の見える関係づくりのため、随時開催の個別ケース検討会議とは別に、勉強会・研修を中心とした実務者会議を定期的で開催する。

#### ③ ネットワークを活かした情報の共有

- ・ 就労困難者に関係する庁内機関や支援機関はもとより、市内福祉事業所や民間企業との情報交換のできるネットワークを構築する。このネットワークを通じて、シンポジウムや意見交換による意識の醸成、事例共有、就労以外の社会参加の促進を行う。

#### ④ 多様な居場所の情報共有

- ・ 家庭や職場以外の地域の多様な「居場所」は、相談機関に出向くよりも抵抗感が少なく、様々な支援プログラムに参加しながら、段階的に就労意欲や生きる楽しみを高めていくための重要な拠点であるため、紹介するツールの作成等により、関係機関で周知を図る。



## C. 伴走型ワンストップ支援の構築

ニーズに合致した受け入れ間口の広さと専門性を兼ね備えた就労支援相談体制で活躍までを包括的に支援するワンストップ支援を創設します。

### 背景・現状

- ・ 多数の対象者別の支援メニューがあり、就労困難者本人だけでは適切な相談窓口や支援機関が分かりにくい状況である。一方、「Next ワークしずおか」は、ワンストップで多様な関係機関の情報を提供し、就労支援の成果を上げているが、シニア世代を主な利用対象としている。

### 具体的な取組

#### ① 相談支援（コンサルティング）の充実

- ・ 窓口での相談対応だけでなく、就労体験等の実際の現場での活動の様子から本人の能力を評価しつつ、段階的にステップアップしていく伴走支援を行なう。

#### ② 企業との情報共有と継続雇用のための助言・指導

- ・ 就労後も支援員が企業、利用者双方と定期的に連絡をとり、関係機関と連携しつつ、必要な助言や指導を行なう。

#### ③ 企業への積極的なPR（参考となる事例の紹介）

- ・ 支援機関の利用者それぞれの個性や希望に沿う就労実現に向けて、企業に優良事例をプッシュ型で紹介することで、企業の関心や協力への意欲を高め、雇用先の新規開拓につなげる。

#### ④ 委託事業を通じた伴走支援のできる人材・企業の育成

- ・ 事業にかかる業務ノウハウ・専門知識、業務に対応できる体制を有する民間事業者への複数年にわたる委託により、支援員のノウハウの蓄積、受託事業者の自主的な業務改善を通じて、息の長い就労支援の充実を図る。

#### ⑤ NEXTワークのハブ機能を集約したワンストップ支援

- ・ 「Next ワークしずおか」の環境、機能、支援実績を活かし、シニア世代だけでなく、働きづらさを抱えるあらゆる市民が利用できる相談窓口とする。
- ・ 就労に関する情報だけでなく、就労準備に安心して取り組めるよう、生活支援や福祉的支援の情報の集約と提供を行なう。

#### 他都市の取組

**富士市**：条例に基づくユニバーサル就労支援センターを運営

**参考のポイント**：複数の相談窓口や就労支援機関を再編し、就労や生活等あらゆる相談対応と、ユニバーサル就労支援とを一体的に運営し、当該センターで相談から就労支援まで切れ目のない支援を行っている。また、常駐の支援員が、企業見学や仕事体験などの段階を踏んで就労の決断を後押しし、一人一人に合ったオーダーメイドの伴走型支援を行なっている。

## D. アセスメント手法の試行と応用

就労困難性の高い障がい児・者におけるアセスメント手法の応用に取組みます。

### 背景・現状

- ・ 就労困難者は個々に状況が異なることから、本人の納得を得ながら適切な支援機関や一般企業につなげる前提として、面接相談や作業体験等を通じた適性や能力を評価が重要だが、支援機関の現場ではその見極めに苦労している。

### 具体的な取組

#### ① インクルーシブ雇用につながるアセスメント技術の試行と普及

- ・ 障がい者就労アセスメントモデル事業の成果を踏まえて、障がい者以外の就労困難者の特性に適したアセスメント項目の設定など、実施方法を検討し、運用テストを行なう。
- ・ アセスメントを行なう地域の支援機関に対して、アセスメントの使用ガイドの作成、研修の実施などにより、アセスメントの視点の共有やスタッフのスキルアップを図る。
- ・ アセスメントの試行的実践を継続することで、PDCA サイクルを回し、アセスメントの精度を向上する。

#### ② アセスメントデータの蓄積

- ・ 福祉、教育、雇用等の関係機関が連携した、切れ目のない支援体制を構築するため、地域で共通のアセスメントシートを活用したアセスメント情報を蓄積する。

#### ③ アセスメントの試行段階における企業へのインセンティブの付与

- ・ 作業場面等を活用した状況把握のため、職場体験に協力いただける受入れ企業に対して、経済的な支援、広告効果や集客効果など何らかのインセンティブが生じる仕組みを検討する。

#### ④ アセスメントの実施情報の共有によるネットワーク化

- ・ 地域の多機関でのケース会議の開催、情報交換等により、アセスメント結果を共有し、支援機関のスタッフの課題に対して他領域の専門家が助言することで、適切な支援につなげる。
- ・ 一般就労を行う企業に対して、環境の整備や合理的配慮の提供を検討する際に、アセスメントを通じて得た情報を活用するよう情報発信を行なう。

## E. 有効な支援の他属性への拡大

世代別・他属性就労支援において有効と実証された事業の他世代又は他属性への拡大に取り組めます。

### 背景・現状

- ・ 本人と企業とのミスマッチを防ぐため、就労困難者と一般企業の双方が就労・雇用に向けて気持ちと能力を高めること、段階的・中間的な双方の出会いの場で相互理解を深めることが求められる。
- ・ 就職氷河期世代再チャレンジ支援事業において、求職者の特性に応じたマッチング・支援付き就労に取り組んでおり、その実践事例やノウハウを他世代にも応用することが望まれる。

### 具体的な取組

#### ① 仕事体験・インターンシップの拡大

- ・ 対象者を限定せず、一般企業への求職者の訓練の場、公的扶助を受けている人の中間的就労・社会参加として、無償奉仕～稼働収入の多様な仕事体験を充実させる。
- ・ そのひとつとして、多様な人々の活躍によって、地域の課題を解決するモデルプロジェクトを実施する。地場産業、地域の商店街、福祉事業所、市の指定管理者事業所の担い手不足といった、地域のニーズや課題を新たな雇用・就業機会として活用する。

#### 他都市の取組

**近江八幡市**：東近江圏域働き・暮らし応援センター“Tekito-”

**参考のポイント**：地域の困りごとを集約して仕事にし、社会から孤立している当事者に取り組んでもらい、仕事を通じて当事者の人柄やスキルを発見していく取組を行っている。活動の継続性を高めるため2020年に一般社団法人を立ち上げた。

#### 他都市の取組

**京都市**：伝福連携担い手育成支援事業補助制度

**参考のポイント**：市が指定する伝統産業の後継者確保と障害のある方の就労支援・雇用創出を図るため補助金を設置。

- ・ 多様な困難を経験した人が、その経験を活かして支援の現場で働く機会やそのための養成・研修プログラムを創る。

#### 他都市の取組

**国**：就労継続支援 B 型事業所ピアサポート実施加算

**参考のポイント**：障がいや病気の経験のある人が障がいのある人を支援することにより、利用者目線のサービスの提供と新たな就業機会の拡大を図っている。

- ・ 体験受入れ先の開拓にあたって、市の商工労政部門と連携した方が企業側の抵抗感は少ないと考えられる。市職員が足を運ぶことで、理解を求め、顔の見える関係づくりを進める。

**他都市の取組**

**高槻市**：就職困難者の体験就労事業

**参考のポイント**：職業体験協力事業所の確保にあたり、行政職員が一事業所ずつ足を運び、理解を求めていく方法で効率的に成果を上げている。職業体験時は、相談者、支援員、事業所が相互に相談者像を理解できるよう、配慮点等をまとめた「職場体験シート」を作成。

- ・ 就労困難者の雇用経験が少ない企業については、本人支援に近いスタッフが、企業に出向き、業務の切り出しの相談支援を行なう。

**他都市の取組**

**神戸市**：しごとサポート西部（超短時間雇用創出プログラム）

**参考のポイント**：企業のハードルとなっている、業務の切り出し作業を「超短時間雇用創出コーディネーター」が支援することで、企業と障がい者をつなぐサポートをしている。

- ・ 若年層には、企業をめぐるバスツアーなど、視野を広げられるよう、自分の思っていない企業・業種と出会える機会を提供する。
- ・ シニアは健康問題を抱え、また職種が限定され、マッチングが難しいことから、近隣市にも広げて受け入れ企業の情報を収集し、何らかの配慮を検討できる企業のリストを整備する。

② **コーディネートの質の向上**

- ・ 長く働き続けられるよう、就労困難者と企業の双方の折り合いがつけられるコーディネートに向けて、支援対象者の意欲だけでなく、スキルも考慮し、本人に寄り添った丁寧なマッチングを行う。また、ハローワークの求人票からだけでは知ることのできない、企業の本音を引き出すよう努める。

**他都市の取組**

**豊中市**：豊中市地域就労支援センター

**参考のポイント**：地域就労支援センターにおいて求職者の状況をよく把握し、市無料職業紹介所において事業の内容や経営者のこともよく分かったうえで、丁寧に双方を調整することで、企業の採用の手間とコストを省き、企業側の満足度も高めている。

- ・ スキルの考慮にあたり、多様な仕事体験プログラムを本人の段階に応じて選択肢として示し、体験から、本人の気づき、支援機関の支援方法の検討、企業の理解促進にフィードバックする。

### ③ リスキリングの強化

- ・ ハローワークや産業界と連携し、地域の企業、産業界のニーズを踏まえながら、成長分野に関する教育訓練・研修等を行う。訓練・研修等のプログラム開発にあたり、教育機関と連携し、最新の知識や教育手法を取り込む。
- ・ 人間関係に不安のある人が多いことから、他者と協力したりコミュニケーションをとったりする、グループワーク形式を織り交ぜることにより、人間関係や対人スキルも身に着ける。
- ・ 十分に訓練・研修を受けられるよう、無利子・無担保の貸し付けなど、就労準備期間の生活保障の仕組みを検討する。

#### 他都市の取組

**塩尻市**：自営型テレワーク推進事業「KADO」

**参考のポイント**：利用者は ICT 業務で必要とされるスキルを身に着けるため、指導役のもと数か月間 OJT で学び、そのスキル習得期間中も収入を得ることができる。

### ④ 居場所と一体の働く場の創出

- ・ 既存の居場所事業でのプログラムの充実等により、少額の報酬を伴ったり、地域や企業に貢献できる作業を行ったりするような、仲間作りを兼ねた仕事体験の場を創出する。

#### 他都市の取組

**釧路市**：釧路「くらしごと」センター

**参考のポイント**：すぐに一般就労が難しい方の支援として、中間的就労の取組を充実しており、地場産業において担い手不足だが重要な作業に着目し、居場所と一体の仕事の場を創出するとともに、生活困窮者支援を通じた地域づくりに取り組んでいる。

#### 他都市の取組

**陸前高田市**：陸前高田市ユニバーサル就労支援センター

**参考のポイント**：支援メニューの中心は、地元の企業と連携したグループワークで、報酬のある内職的な作業を被支援者と一緒に行う機会を創っている。人に慣れ、就労への意欲を持つようになる「居場所」となっている。

### ⑤ 有効な支援成果データの蓄積（うまくいかなかった事例の蓄積）

- ・ 世代別就労支援で成功したプログラムや支援手法の成果データについて、うまくいかなかった事例も含めて蓄積する。成功または失敗の要因やポイントを明らかにすることで、他の世代への拡大、プログラムや戦略の改善に活かす。

## F. 受け入れ企業への公共調達発注

公共調達の際に就労困難者受け入れ企業への物品・役務の発注を推進します。

### 背景・現状

- ・ 公共調達は市民・事業者の福祉の増進及び地域経済の健全な発展を目的としていることから、就労支援に貢献しようとする企業に対して、行政が公共調達によって評価し、取組を促進することが求められる。

### 具体的な取組

#### ① 公共調達発注のマッチング

- ・ 就労困難者のスキルや適性の評価を踏まえ、公共調達として発注する業務を検討する。
- ・ 就労困難者を積極的に雇用したい企業に対して、市が公共調達発注情報を透明かつわかりやすく提供する。
- ・ 認知向上のためのキャンペーンを展開し、企業に公共調達発注への参加を広く知らしめる。

#### ② 全庁的な就労支援の推進

- ・ 市政のあらゆる分野において、福祉の視点から総点検し、就労困難者の就労機会を創出するため、全庁の組織を設置する。
- ・ 総合評価一般競争入札や公の施設の指定管理者選定にあたって、就労困難者の雇用を視点を盛り込んだ評価・審査項目を盛り込む。

#### 他都市の取組

**大阪府**：条例に基づく公共調達における評価加点

**参考のポイント**：総合評価一般競争入札等の公契約等において、事業主が障害者等の雇用・就労支援に資する取組を行っていることを勘案することを、条例上の制度として位置付けている。

## G. 認定・表彰による雇用の奨励

認定・表彰制度を通じて企業の多様な人材の雇用を奨励します。

### 背景・現状

- ・ 就労支援の出口として受入れ企業の確保が重要である。一般企業が感じている就労困難者の雇用のハードルを下げるため、前向きな企業を応援し、企業が学び、交流し合うきっかけを創り、地域で一緒に雇用の量と質を高めていく取組をスタートさせる必要がある。

### 具体的な取組

#### ① 認定・表彰についての企業の意向把握・導入の検討

- ・ 就労困難者の雇用に積極的な企業を市が認定・表彰する制度の設計にあたり、地元の企業に対するアンケートやヒアリングの結果から、企業がどのような課題やニーズを抱えているかを理解し、それに基づいて認定・表彰を受けた企業への優遇措置（支援策）を検討する。
- ・ 透明かつ公正に認定・表彰制度を運用するため、審査基準やプロセスを明確にする。

#### 他都市の取組

**大阪府**：条例に基づくハートフル企業顕彰制度

**参考のポイント**：評価基準（定量的評価項目と定性的評価項目）に基づき、審査部会において評価を行い、評価結果を踏まえ、知事がハートフル企業大賞・チャレンジ応援賞・教育貢献賞の各賞の被表彰者を決定している。

#### ② モデルとなる企業の広報

- ・ 一般企業の就労困難者に対する不安や疑問を解消するヒントとして、認定・表彰を受けた企業の工夫や取組を収録し、事例集の発刊、データベースの公開などにより紹介する。

#### ③ 優良企業の雇用継続への支援

- ・ 市の広報媒体で取り上げることで、企業の事業内容等をPRするほか、専門的なサポート（公共調達に関する情報、コンサルティングサービス、助成金の案内など）を行う。
- ・ 企業の継続的な学びの場として、有志企業による研究会の発足を働きかける。

#### ④ 優良企業の創出に向けた段階的な支援

- ・ シンポジウムや研修会の開催などにより、経営者やリーダーへの教育を積極的に進める。
- ・ 障害者等の就労困難者の能力を理解してもらうため、一般企業を対象とした就労支援を行っている福祉事業所を自由に見学できるオープン見学会を設ける。
- ・ 職場体験協力金の支給など、企業の負担感を軽減する取組により、企業の理解を得る。
- ・ 企業版ふるさと納税など、寄付による税制優遇制度を就労支援事業に活用する。



## H. 就労以外の社会参加の支援

支え合う地域づくり・人づくりの中で、就労という形にこだわらない社会参加を支援します。

### 背景・現状

- ・ 本市では、生涯活躍のまち（CCRC）推進事業などにより、シニア世代を中心とした介護予防を兼ねた社会参加の促進を図っている。ボランティア活動への参加も社会的なつながりを回復・維持するためのプログラムとして、全世代が参加しやすい仕組みづくりが求められる。

### 具体的な取組

#### ① 参加機会のリスト化

- ・ 地域内で提供できる様々な社会参加機会をリスト化する。リスト内から就労困難者が自分に合った活動を見つけやすいよう、検索項目を設定する。

#### ② 参加初期の伴走支援

- ・ 上記の参加機会のリストをもとに就労困難者と相談し、スキル、興味、能力に基づいた最適な社会参加を検討する。

#### ③ 情報提供とキャンペーン

- ・ 社会参加を促進するための既存事業・制度を広報する。
- ・ 多くのボランティア団体を一度に知ることができる機会として、活動団体の紹介、交流のイベントを開催する。
- ・ 世代に限定せず、広く市民の社会参加のきっかけづくりとして、公益性のある活動に参加するとポイントを付与し、市の施設や商業施設での利用、ボランティア団体への寄付にポイントを利用できる仕組みをつくる。

## I. モデル検証する手法の検討

事業の継続性検証のため、公民連携コンソーシアム等の必要性を検討します。

### 背景・現状

- ・ 就労支援事業を継続していくには、事業の有効性や問題点を検証しつつ、地域の支援機関、企業、福祉事業所、市民団体などから信頼と協力の得られる事業の遂行が求められる。

### 具体的な取組

#### ① 公民連携コンソーシアムの形成

- ・ 就労困難者が抱える複雑で複合的な課題に対応するため、複数の事業者が協業し、事業の有効性や問題点を検証する場の形成を検討する。

#### ② 検証を含む契約内容の作成

- ・ コンソーシアム内での協力に関する契約内容を検討し、期間、役割分担、評価基準など、事業の継続性を確保するための条項を明確にする。

#### ③ PFS 項目の検討

- ・ 成果連動型民間委託契約方式（Pay for Success: P F S）の成果指標として取り上げることが考えられる項目（企業担当者の満足度、就労継続人数、新規雇用を希望する企業数など）について、把握方法を含めて検討する。

#### ④ モデル検証をテーマとした小グループによるワークショップ

- ・ 専門家やステークホルダーを含む小グループによるワークショップを開催する。検討事項や課題を共有し、具体的な解決策や改善点を議論することで、事業や提供されるサービスの信頼性を高める。

## J. PFS を取り入れた契約の導入

就労支援事業への成果連動型民間委託契約方式の導入に取り組めます。

### 背景・現状

- ・ 本市では初の PFS 導入により、シニア世代に対し、介護予防に取り組む機会を提供している。就労支援の分野においても、民間企業の創意工夫を促す仕組みを導入し、より効果的かつ効率的なサービス提供にチャレンジすることが求められる。

### 具体的な取組

#### ① マッチング支援の好事例の収集

- ・ 官民パートナーシップを組成してきた実績や知見のある組織とコミュニケーションをとるなどして、SIB 事業の好事例を収集し、分析する。

#### ② マッチングイベントへの参加促進とイベントを通じた企業の新規開拓

- ・ SIB 事業に対応できる民間事業者とのマッチングに向けて、行政の課題と民間の課題解決策をすり合わせる、マーケットサウンディング等のイベントを開催する。

#### ③ 評価軸の検討・達成状況の共有

- ・ 事業成果を明確かつ客観的に評価できるよう、公民双方の立場を踏まえつつ、事業の成果を具体的に定義し、評価方法を検討する。

##### 他都市の取組

**岡山市**：SIB を活用した生涯活躍就労支援事業

**参考のポイント**：就労・社会参加につなげた人の数、雇用した企業数等の成果指標を事前に明確に定めることで、官民協働で、目標達成の意識を持って事業を展開できている。

##### 他都市の取組

**佐倉市**：引きこもり等就労支援ソーシャル・インパクト・ボンド

**参考のポイント**：事業期間が短く就労に至るのは難しいことから、サービス対象者の状況を 6 段階に分類し、事業の実施前の値と実施後の値を比較する方法で評価している。

#### ④ 支援のポイントの共有と蓄積

- ・ 先行事例から業務推進体制等の成功のポイントやノウハウをまとめ、これを協議会等で共有・蓄積することにより、庁内の理解を深め、他の事業への導入につなげる。

#### ⑤ 経済産業省が実施する枠組みの導入

- ・ 国の PFS 推進メニューを活用しつつ、市の状況に合わせて適切な枠組みを円滑に構築する。

## 誰もが活躍支援プロジェクトの全体像（案）

