

しごと情報を軸にした就労支援の仕組みづくり ～「就職支援」を前提にした相談の改善、仕事に基づく支援・訓練～

- I 重層的支援の取組みと仕事・就労支援
- II 改めて、就職支援ではなく、就労支援の活動がなぜ必要になったか？
- III 仕事・就労支援の対象と要支援層へのアプローチ 一次相談(窓口)の課題
- IV 体験等に対応する「しごと情報」を作る・使いこなす

西岡正次(A´ワーク創造館副館長)
(一社)生活困窮者自立支援全国ネットワーク理事

I 制度別・対象別支援から全世代・全対象型支援へ ～生活困窮者支援制度ほかのインパクト～

改めて、**地域共生社会への動き**の中で、「**仕事・就労支援**」を問い返す

1990年代末に始まる「**社会福祉基礎構造改革**」は皆さんご存じでしょう。児童福祉法改正(1997)、介護保険制度(2000)、社会福祉法制定(2000)等が進められ、障害福祉サービスでは「**共生社会**」が掲げられ、支援費制度(2003)を経て、障害者自立支援法(2006)、障害者総合支援法(2013)等の改革が続きました。

「**措置から契約**」「**利用者本位**」等と言われる構造改革が進み、福祉サービス**利用層の拡大**、そして社会福祉**従事者の拡大**、福祉サービス**提供主体の多様化**などにつながりました。

そして、介護保険に続く高齢者の地域包括ケアシステムの進展、**生活困窮者自立支援制度の登場**を契機に、社会保障制度に**新たな変化**を生まれました。その1つが「**地域共生社会**」の提起から、今回テーマになっている**重層的支援整備**へ至る流れです。「**支援対象の拡大**」「**多様なニーズへの対応**」の**インパクトは大きく**、従来の「**制度別支援の連携**」を超え、「**重層的支援**」と言われる改善・改革、すなわち「**新たな仕事・働き方等による生活保障や、新たな共同体の機能の模索・創造**」が提起されています。

さらに「**人口減少**」「**失われた30年?**」「**デジタル化**」などの**新たな課題**をどのように解決していくのか？就労支援においても、「**支援の内容**」の改善・改革や、持続可能な体制(地域プラットフォーム)のあり方等が問われています。

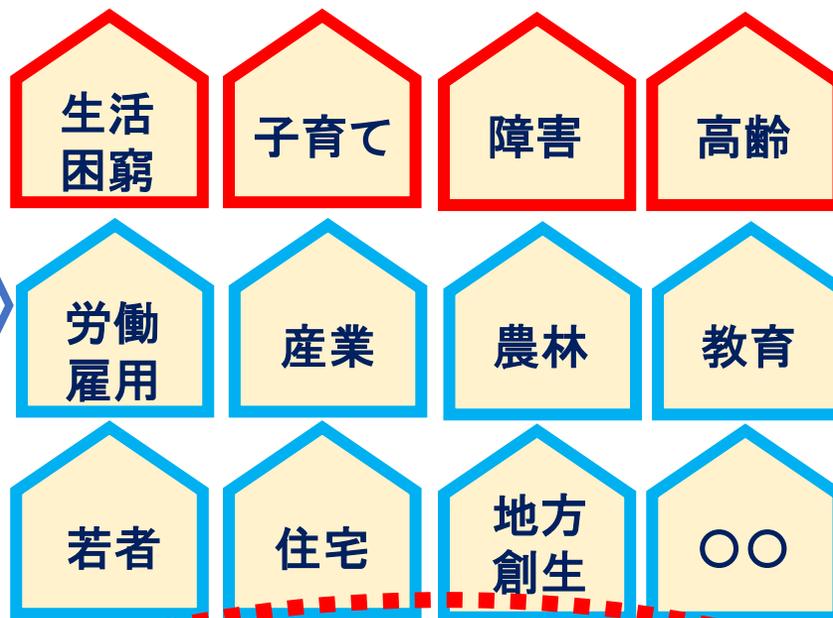
I-2 「支援対象の拡大」「多様なニーズへの対応」のインパクト

～制度別・対象別支援から全世代・全対象型支援へ～

※地域共生社会に向けた重層的支援整備の進展。障害分野の就労アセスメントから「就労選択支援」、シニアのセカンドキャリア支援など、新たな対象・ニーズへの対応はそもそも誰に何が問われているのか？

【問題意識1】

ニーズの多様化・複雑化
特に就労支援
制度の隙間ニーズ
制度サービスから排除されるボーダー層
新たな支援層 …



【問題意識2】

低成長経済
人口変動(人口、生産年齢人口減少、高齢化)
生産性の低下
施策・制度資源のひっ迫…

制度別対応、制度間連携の限界…

※障害、生活困窮、高齢、生活保護、教育・若者分野等

【問題意識3】

安定した雇用等による生活保障、かつての共同体の機能…が失われ…

※地域共生社会のポータルサイト(厚労省)から

持続可能な仕組みの模索…
住民の主体的活動への期待…

I-3 重層的支援整備までの経緯を見ると…

生活困窮者自立支援制度の趣旨

- 生活困窮者自立支援制度は、生活に困窮するおそれのある者や生活困窮の状態にある者（世帯）に対して、生活保護受給に至る前の段階で支援を行うことによって、課題がより複雑化・深刻化する前に自立の促進を図るものであり、「本人の尊厳を保持した包括的かつ早期の支援」と「支援を通じた地域づくり」という理念のもと、生活全般にわたる包括的な支援を提供する仕組みづくりの実践を積み重ねてきた。

地域共生社会・重層的支援体制整備事業の趣旨

- 地域共生社会は、こうした生活困窮者自立支援制度の考え方と他の福祉分野や政策領域の考え方を合わせて共通理念化したものであり、重層的支援体制整備事業（重層事業）は、この理念を実現するための1つの仕組みである。

ここに注目

（参考）これまでの経緯

平成20年9月	リーマンショックの発生
平成24年4月	社会保障審議会「生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会」開催（平成25年1月とりまとめ）
平成24年8月	社会保障制度改革推進法案 成立
平成25年12月	生活困窮者自立支援法案 成立
平成27年4月	生活困窮者自立支援法の施行
平成29年5月	社会保障審議会「生活困窮者自立支援及び生活保護部会」開催（同年12月とりまとめ）
平成30年6月	生活困窮者等の自立を促進するための生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律案 成立
平成30年10月 平成31年4月	改正生活困窮者自立支援法の施行

平成27年9月	「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」（「新たな福祉サービスのシステム等のあり方検討PT」報告）
平成28年6月	「ニッポン一億総活躍プラン」（閣議決定）に地域共生社会の実現が盛り込まれる
10月	地域力強化検討会の設置（平成29年9月とりまとめ）
平成29年5月	社会福祉法改正案（地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律案）成立
平成30年4月	改正社会福祉法の施行
令和元年5月	地域共生社会推進検討会（同年12月とりまとめ）
令和2年6月	社会福祉法等改正法案（地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律案）成立
令和3年4月	改正社会福祉法施行（重層的支援体制整備事業部分）

I-4 持続可能な地域包括支援体制とは…？

平成27年4月に生活困窮者自立支援法が施行され、同年9月に厚生労働省の「新たな福祉サービスのシステム等のあり方検討PT」が「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」をまとめました。

注目されたことの1つが、**地域包括ケアシステム**、生活困窮者支援制度の**包括的な支援システム**がめざす「**支援対象の拡大**」でした。

「新しい地域包括支援体制」を、「**全世代・全対象型地域包括支援**」と表現し、「高齢者に対応する**地域包括ケアシステム**や生活困窮者に対する自立支援制度といった**包括的な支援システム**を、**制度ごとではなく地域というフィールド上に、高齢者や生活困窮者以外に広げるもの**」、あるいは「高齢者に対する地域包括ケアを現役世代に広げる」「高齢者、障害者、児童、生活困窮者といった別なく、地域に暮らす住民誰もがその人の状況にあった支援が受けられるといった新しい地域包括支援体制を構築していく」、そして「将来的には、法的な位置づけについても検討すべきである」と記しています。

高齢者：地域包括ケアシステム

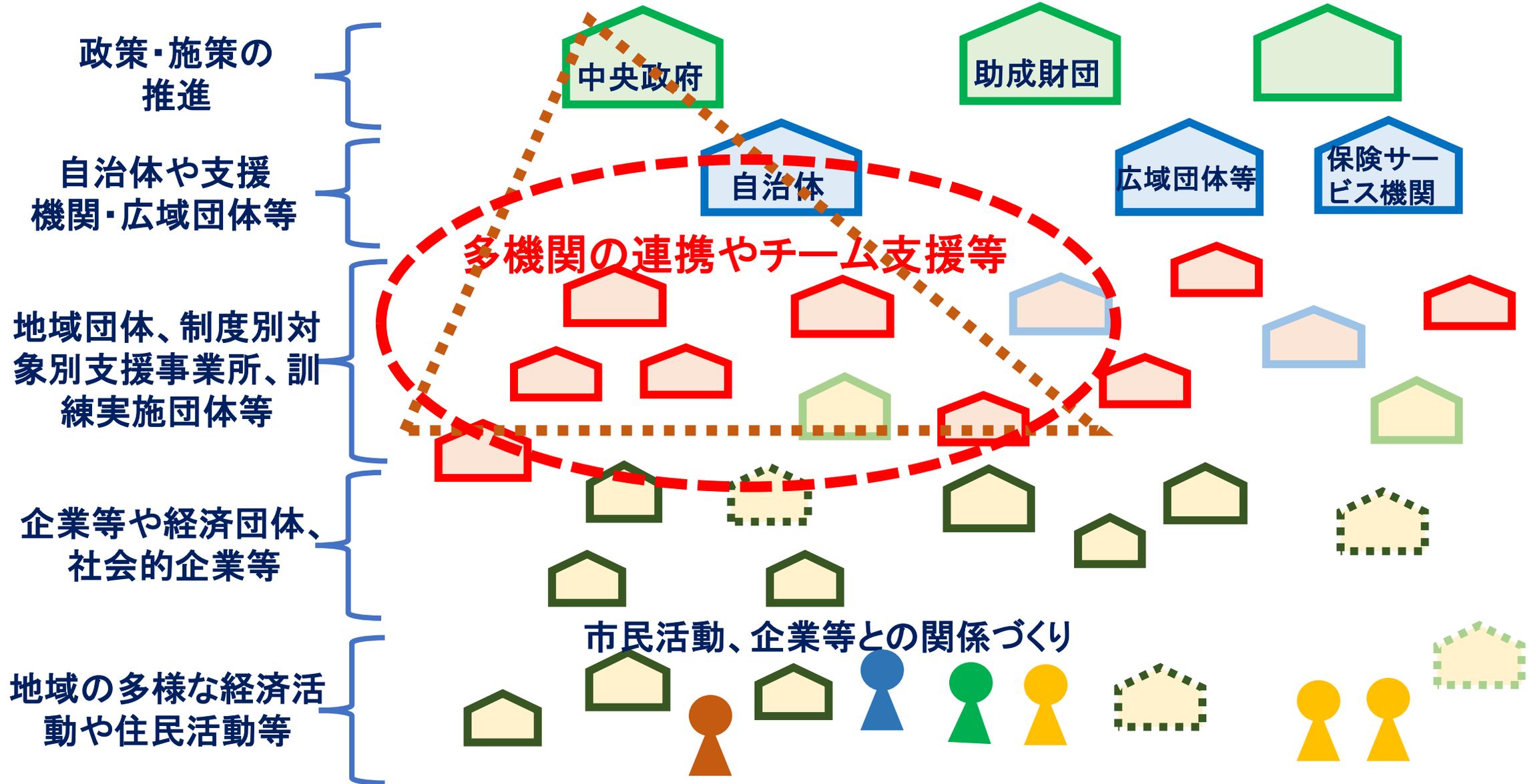
生活困窮者：包括的支援システム

地域包括支援体制

新たな就労(支援)等による生活保障、
新たな共同体の機能の模索・創造へ

I-5 仕事・就労支援の取組みと多機関の連携等

※従来、公的な部門・財源等をベースに多機関の連携やチーム支援等が推進されてきた (点線)



I-6 仕事・就労支援のエコシステムと地域プラットフォーム

※持続可能な仕組みづくり・地域づくりへ。多様性に対応したオープンな経済活動・住民活動の成長やそれらに支えられた就労支援など、連携・協働による支援内容の改革・模索（）が始まった

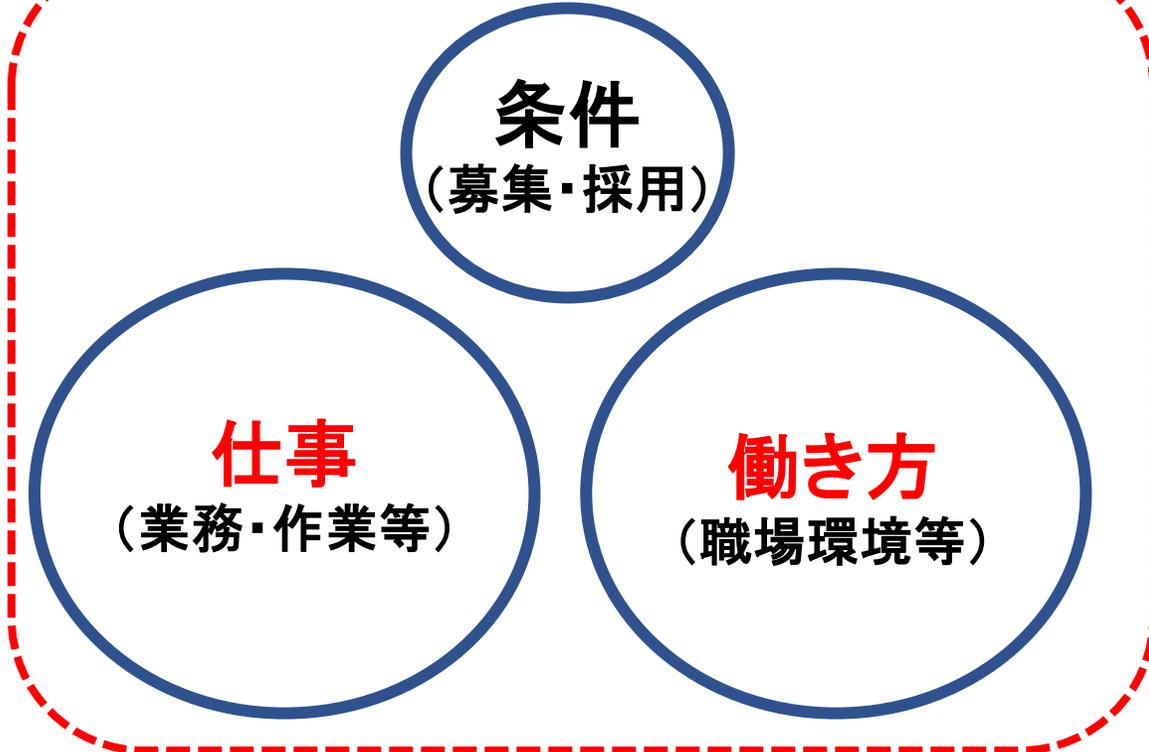


Ⅱ 仕事・就労支援 なぜ必要になったか？

仕事探し～就労の実現～めざす職業生活の実現・改善など、
長い職業生活(キャリア)を支える「しごと情報」と相談機能

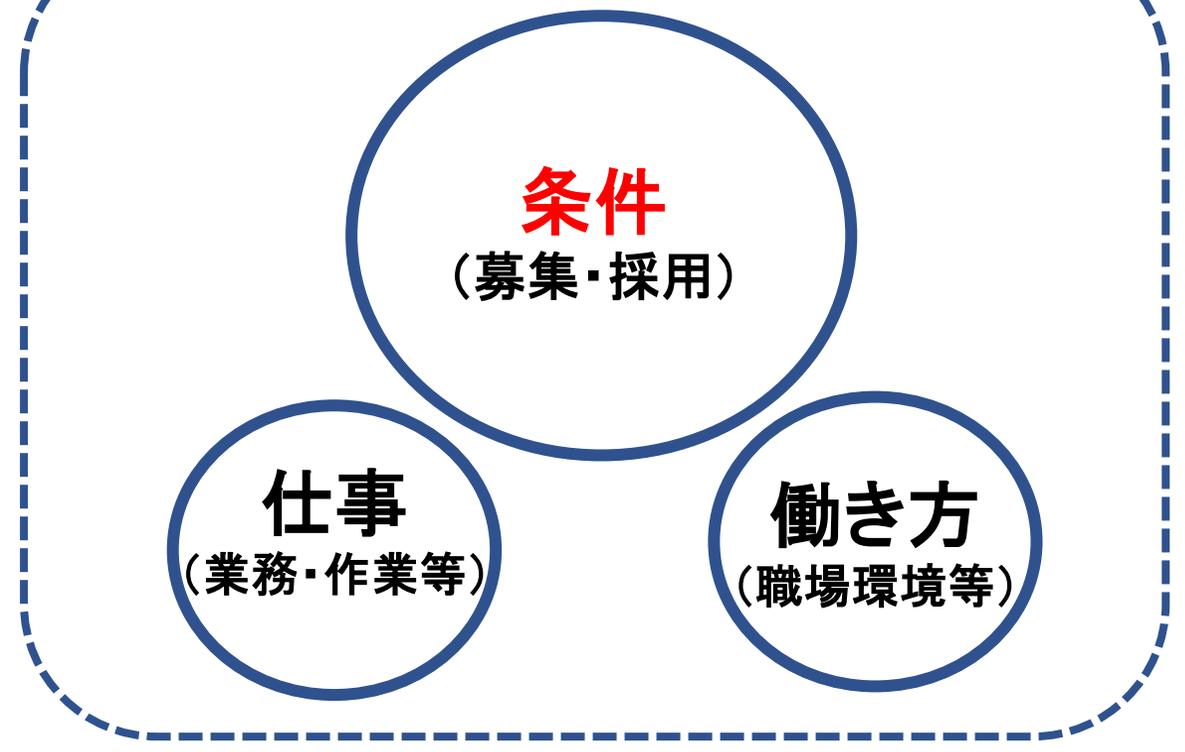
Ⅱ-1 就労の相談支援で重要な仕事情報とは…

作業対応力を軸に、態様等の配慮を調整する仕事と情報づくり



- (1)見学や体験、短期雇用等を通して、相談者の<仕事・働き方>に対する自己理解が進み、目標づくりへ
 - (2)<仕事・働き方>をめぐる企業との調整・交渉が進むと、潜在化していた求人の掘り起こしも可能になる
 - (3)「働く場を利用した」調整・交渉が仕組みになった企業が、協力企業や認定就労訓練事業所
- ※<条件>は採用時に調整され、「紹介」手続きへ

一般的な求人という仕事情報

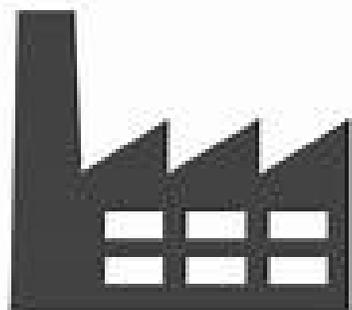


- (1)定型化した<条件>中心の求人情報と、「履歴書と面接」を媒介した就職(採用)手続き(システム)⇒なぜ、離職を生み出すのか？
- (2)<仕事・働き方>の情報は、面接時あるいは就労後の現場で調整されるため、相互理解の不十分さは構造的な問題
- (3)対策は求職者サイドが主で、その選択や判断能力の向上等を支援している

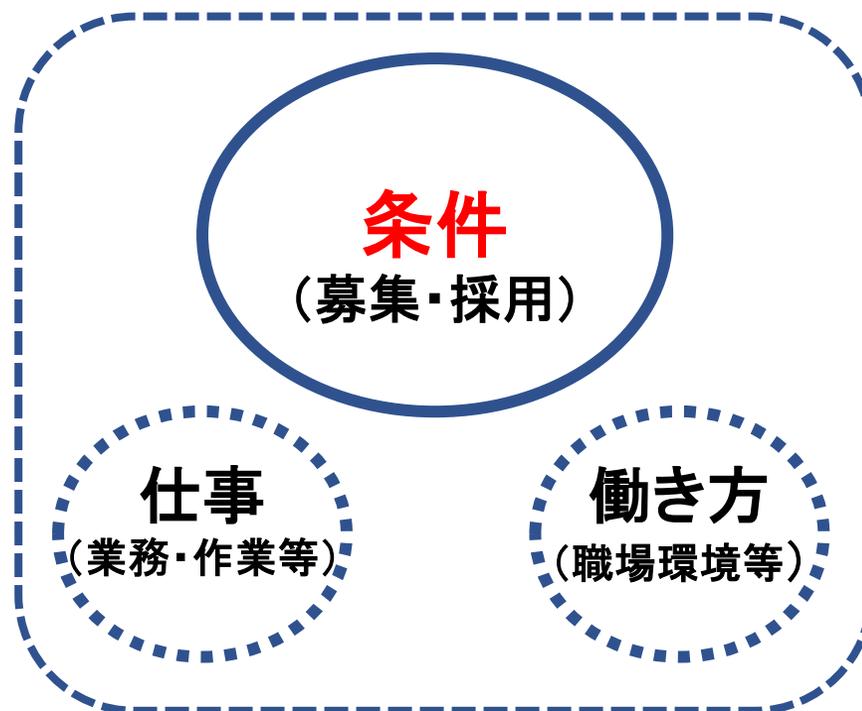
Ⅱ-2 就労支援が必要になった背景

【支援が必要な求職者】

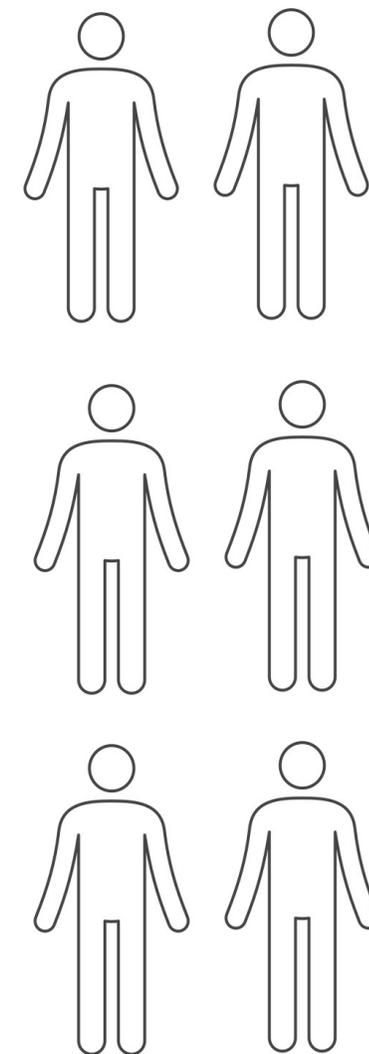
【人を求める企業等】



一般的な求人という仕事情報



仕事や就労の
相談できるところがない

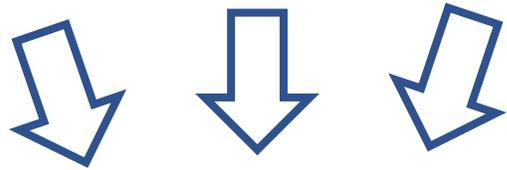


「求人に応募がない」
「早期離職が多い」…

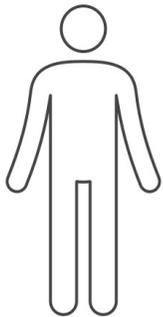
「思っていた仕事と違う」「求人
人と面接・履歴書の仕組み
は苦い経験ばかり」…

Ⅱ-3 「人」と「仕事」の結び付け方

濱口桂一郎「若者と労働」から

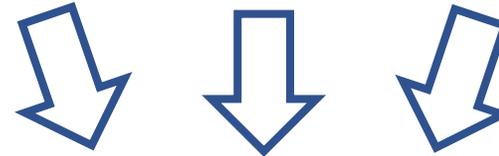
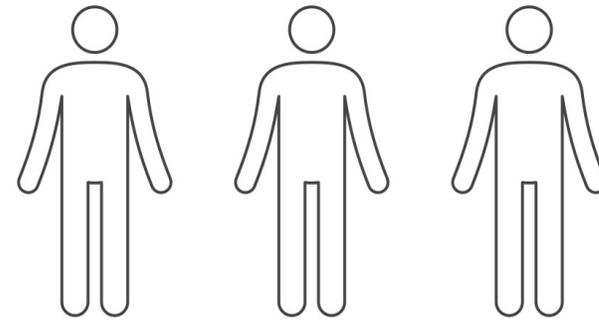


具体的な業務・作業は採用後に指示されるから、採用の時は人物評価、学歴や経験などで可能性を評価する。



⇒求人という仕事情報では、特に業務・作業の内容、働き方・職場環境等は示されてこなかった。

「人」がベース



採用は、仕事を職務記述書、権限規程などで示す業務・作業への対応力で判断される

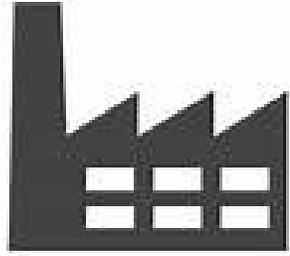


⇒体験シートは仕事(業務作業)をベースにした多様な人材の多様な能力等のマッチング

「仕事」がベース

Ⅱ-4 就労体験や就労訓練など「仕事に基づく支援」が始まった…

【人を求める企業等】



企業等との連携

体験等の仕事
情報づくり



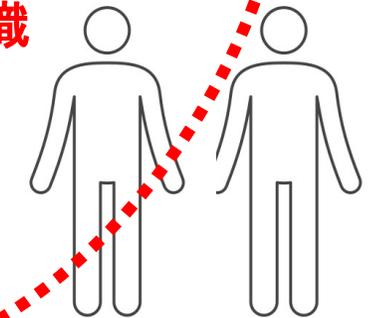
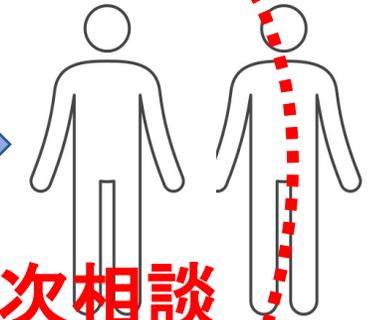
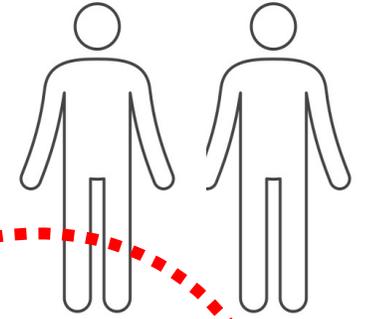
作業の対応力を軸に、属性や態様等への
配慮を調整する仕事と情報づくり

条件
(募集・採用)

仕事
(業務・作業等)

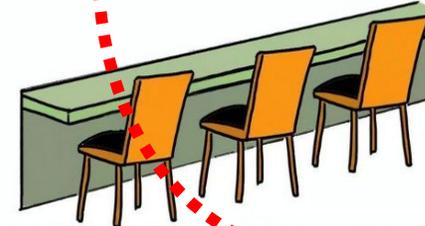
働き方
(職場環境等)

【支援が必要な求職者】



質の高い一次相談

相談を通じて適職
へ案内する



※仕事体験シートの事例は別紙に

Ⅱ-5 体験等の仕事情報(=体験プログラムシート)の事例

豊中市無料職業紹介所

豊中市無料職業紹介所

1. 企業概要シート

電気計器株式会社

【製造業】

船舶や産業機械のモーターに欠かせない技術を持つ会社



◆企業情報

船舶や産業機械の大型モーター始動に使用する変圧器等を製造

一般に大型機械のモーターを始動する際は、電圧や電流を抑制するために専用の変圧器が必要です。同社は主に船舶や工場設備のモーターの始動に使われる変圧器等を製造しています。特に始動用リクアトル(電圧抑制)、始動用トランス(電流抑制)の技術は高い評価を得ています。同社は1930年に創業された歴史ある会社で、人と技術の継承を積み重ねてきました。職員さんの平均年齢は40代前半で、若手職員の育成に力を入れています。

◆見学や体験時に着目してほしい点・体験できる内容

【見学内容】コイル及び変圧器等の製造現場

(着目点)コイルの巻線作業、変圧器等の組立作業の工程。

【体験内容】コイル及び変圧器等の製造作業

(着目点)作業手順や丁寧な仕上げ、職員さんの体の動きや手先の使い方。

【その他】工場では製品の移動に常時クレーンを使いますので、安全に注意して下さい。

◆おすすめポイント

体験実習から採用された方が活躍しています

当社では、これまで体験実習を経て採用された方が職場で活躍しています。製造業の仕事の経験がなくても社内でも育成をしています。体験実習は本社工場の巻線課及び組立課で行います。コイルの巻線や変圧器等の組み立てという主要な作業現場を体験することができます。



2. 事業所内体験シート

電気計器株式会社(巻線課)

【窓口説明資料】

◆体験実習での1日の流れ

巻線作業(1日コース)		巻線作業(半日コース)	
8時30分～	始業・朝礼 区	8時30分～	朝礼・始業
8時40分～	絶縁紙切断作業	8時40分～	絶縁紙切断作業
11時～	巻替作業	11時～	巻替作業
12時～	お昼休憩(45分)	11時50分～	振り返しシート記入
12時45分～	コイルテーピング		
15時～	電線被覆剥し		
15時50分～	振り返しシート記入		

※曜日・時間の調整は可能です。
※作業工程は目安です。

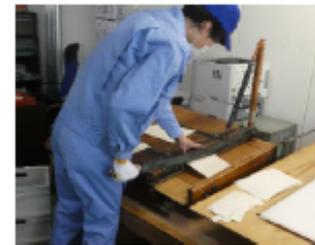
◆体験実習の内容

体験実習では、変圧器等に使用するコイル製作の準備と付帯作業を行います。コイルは巻線機を使用して電線をらせん状に巻いて製作します。体験実習では、絶縁紙の切断、巻線後のコイルテーピング、電線のドラム巻替、また未使用の電線の被覆はがし作業などを行います。この体験実習では、手作業を器用にこなすことや、集中力を持続することなどの適性を確認することができます。

①【絶縁紙切断作業】

コイルの作成に使用する各種の絶縁紙を指定の寸法に切断します。切断機を使い手作業で切断します。絶縁紙を固定しながら切断しますが、自分の指は常に切断箇所より内側において事故を防止しましょう。体験実習での最初作業はこの切断になります。

<特徴>	<確認できること>
○モクモク度 ★★★	○丁寧さ ✓
○マイペース ★★	○集中力 ✓
○単純反復度 ★★★	○作業の正確性 ✓
○手先の器用さ ★★	○手戻器用度 ✓
○対物度 ★★★	
○定型度 ★★★	



Ⅲ 仕事・就労支援の対象と要支援層へのアプローチ

今回の事業では、2つのアプローチに注目

◆潜在的な要支援ニーズをさぐる

(1)人口関連データ集の作成(潜在的ニーズの把握)

(2)「地域共生社会の推進(重層的支援)に対応した多機関参加型ワークショップ

◆「対象の拡大(潜在的ニーズ含む)」に対応する「支援内容の改善・改革」…?

(参考) 就労支援施策の発展経緯を見ると…

- (1) 専門分野別の相談支援を起点にした就労支援 主に相談(求人案内・求職活動支援)
- (2) 専門分野別の相談支援を起点にした就労支援 相談からケースワーク・継続支援へ
- (3) 要支援者横断的(全世代型)な相談支援と就労支援の機能強化
体験や就労訓練など、「仕事に基づく支援」の工夫へ
- (4) 要支援者横断的(全世代型)な相談支援と就労支援の機能強化
「仕事に基づく支援」の拡張、企業等との連携から地域の労働市場の改善へ

Ⅲ-3 相談支援が必要な求職者って…？～あなたの町には〇〇人？～

コロナ禍の休業者
(2020.4)=前月比460万人
増加(647万人)

2020非正規雇用労働者
=5,620万人

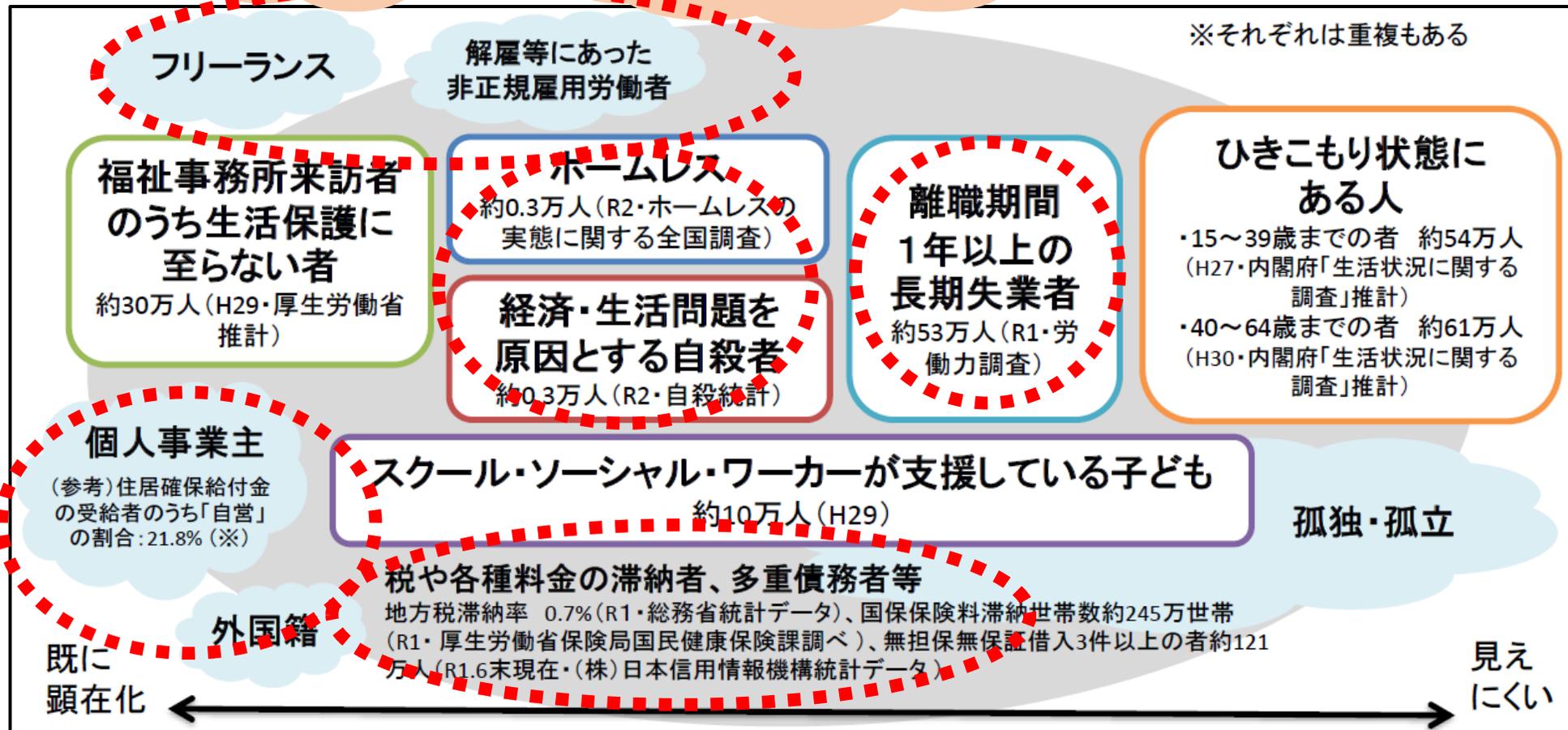
2022コロナ禍の特例貸付
320万件超。約1兆4千億円。
うち住民税非課税対象2～3割

2017臨時福祉給付金(住民税非
課税)の対象=2,200万人

※非労働力人口のうち「通
学・家事いづれもしていない
人」(国勢調査)??

15～39歳の
37人に1人の割合

2021若年無業者(ニート)
=87万人(労働力調査)



Ⅲ-4 就職支援と就労支援

～あなたの相談窓口はどっち…？～

就労支援	就職支援
<p>相談者がめざす就労やキャリアの目標、求人条件より仕事内容や働き方を中心に自己理解・職業理解の促進を重視。相談から就労準備段階の支援、中間的就労の活用、無料職業紹介の活用、定着(転職)支援等といった一連の個別支援からなる</p>	<p>相談＝求人(条件)の案内・選択支援が中心。ほかに適性診断や面接対策、履歴書作成支援などを含む場合もある。基本は求人情報(条件中心)の案内による「自助努力型(孤独・孤立を伴う)」就職活動の支援</p>
<p>(1) 就労相談の重視: 相談者がめざす職業生活(キャリア)の整理と自己理解の促進。健康や生活、家族等の包括的相談が可能</p>	<p>(1) 求人情報の案内と選択を中心とした相談・助言 相談者(求職者)が不安＝「状況依存的」リスクへの対策は間接的で限られている</p>
<p>(2) キャリアステップにあった適切な相談支援: キャリアステップに合わせて、就労準備支援や中間的就労、教育訓練の活用、定着支援などの適切な支援を提供する</p>	<p>(2) 求人情報を基準に、求職活動の実行可能性や属性等による採用可能性を重視する。交渉(面接等)は、求職者(相談者)に任せ、交渉プロセスには関与しない。</p>
<p>(3) 「状況依存的」リスクへの対応を重視: 上記(1)(2)を踏まえ、仕事(求人)の開発や、仕事と働き方の調整(求人のアレンジ)、職場環境整備等による就労継続(定着)を支援</p>	<p>(3) 継続した支援: 求人の案内・選択に限定した相談に止まる。個別事情に対応したケア的なフォローアップ支援は少なく、求人者(事業所)に介入・調整することはない</p>
<p>(4) インクルーシブな協力(登録)事業所づくり: 中間的就労等で連携する協力事業所、無料職業紹介所の登録(求人受付)事業所の開拓と組織化を行う</p>	<p>(4) 有料職業紹介所の場合、相談者の利益に比べて、クライアント＝求人者の利益を重視するため、求人者のアレンジや職場環境整備等に関与することは少ない</p>

Ⅲ-5 制度別相談支援をみると…

～仕事・就労支援との連携～

- 1 相談対応や支援の内容にばらつき
- 2 仕事・就労を掲げる一次相談窓口は少ない 制度別対象別就労支援から始まる
- 3 制度別(専門サービス)に特化した一次相談窓口が多い
- 4 相談の内容・位置づけ
⇒サービス説明や手続きの案内 × 機動的なチーム支援や継続した相談支援
サービス提供 > 関連ニーズを含む多様なニーズ把握の問題
⇒ 結果的に包括的な支援は後手に
- 5 チーム支援指向
- 6 ケースワーク等を伴う相談支援

Ⅲ-6 一次相談と就労アセスメント ～注目してほしい内容～

- 1 仕事・就労は、個人と環境の相互作用
- 2 仕事(業務・作業)への対応力や対応可能性
 ストレングスに注目～体験や就労等での成功体験、自己理解の促進
 ⇒「仕事の内容」「働き方・職場環境等」が判断できる「しごと情報」
- 3 働き方や職場環境・体制等における配慮の整備具合 ⇒ 合理的配慮の確保
 ⇒「仕事の内容」「働き方・職場環境等」が判断できる「しごと情報」
- 4 上記1・2に影響する阻害要因への対応・支援
 ⇒関連する社会サービス(注)の調整や働く場等での合理的配慮の確保

(注)健康(障がい含む)、所得、家族、ジェンダーなど

Ⅲ-7 就労ステップをみる(就労準備段階～求職活動等)

【就労経験の有無、求職活動の状況】

1 就労経験の有無

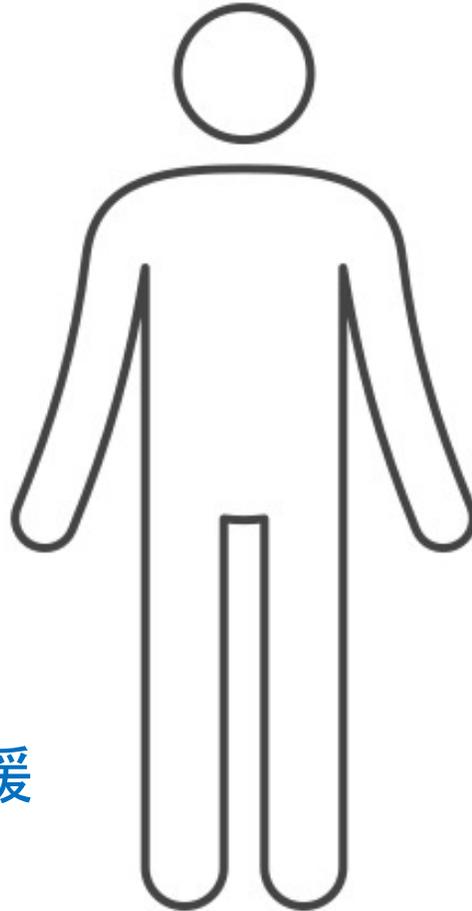
- 無
- 有。しかし離職期間が長い
- 有

2 求職活動の状況

- している
- かつて、したことがある
- したことがない

3 収入確保の緊急性

- 緊急就労の手配と継続支援
- 短期就労と並行した継続支援
- 3～6か月程度の継続支援
- 1年程度の継続支援



【仕事・働き方への対応力・特性等】

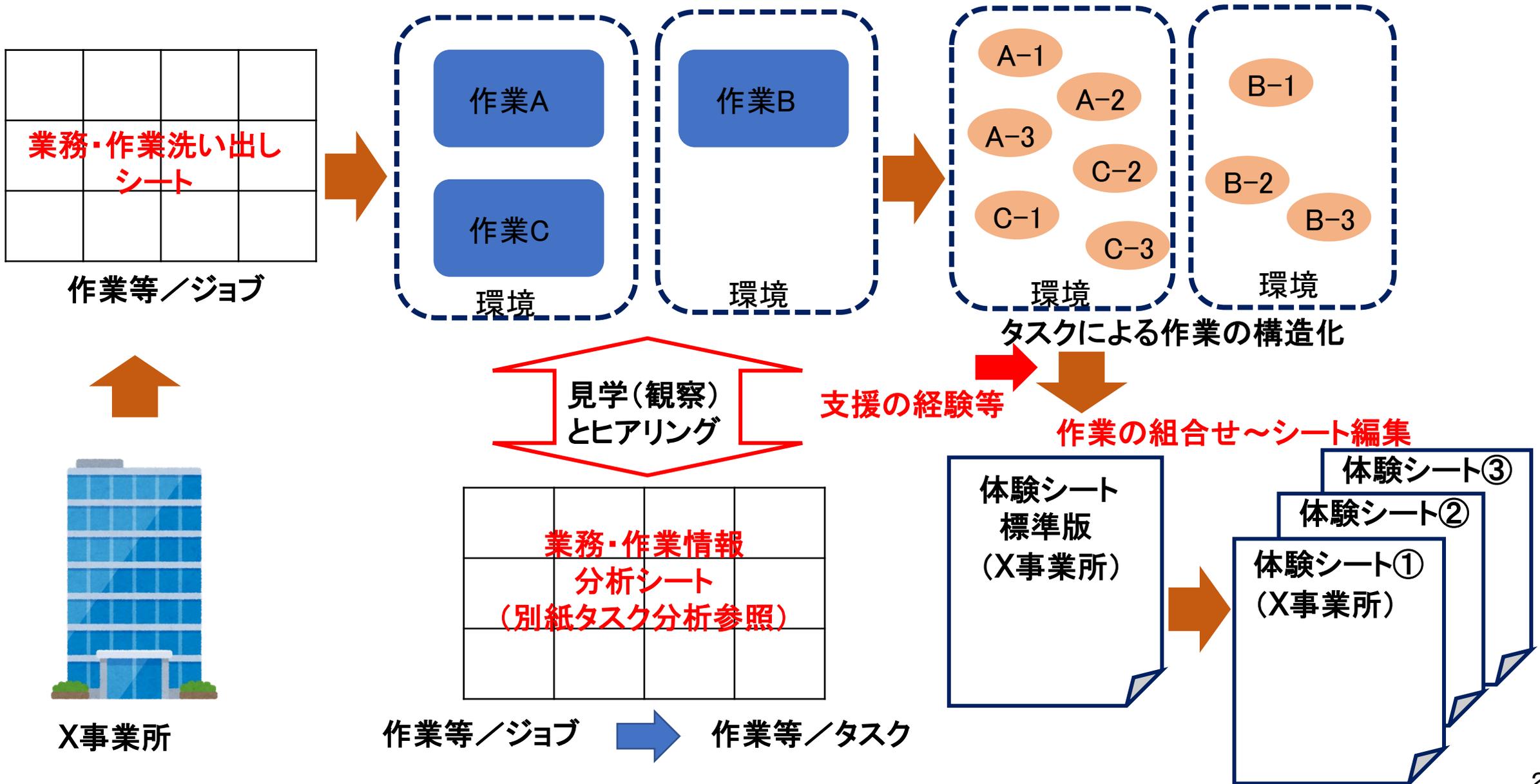
4 就労の目標

- 目標を言葉にできる
- 目標を言葉にできない

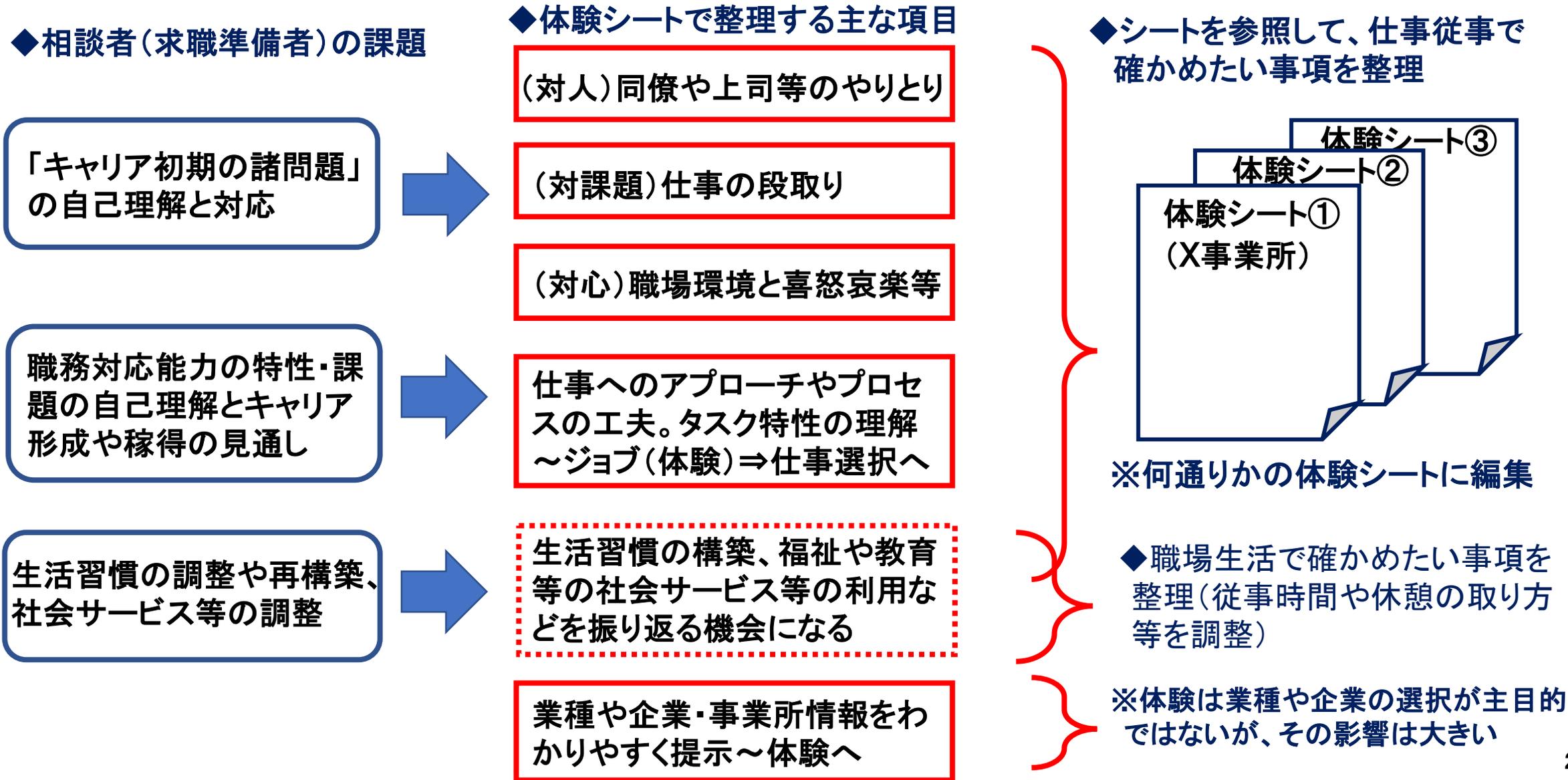
5 就労の目標を整理・確かめる

- (1) 言葉にできる
 - 職種等を絞り能力の評価
 - アセスメントツール活用
 - 体験等による求職活動
- (2) 言葉にできない
 - 作業レベルの能力の評価
 - アセスメントツール活用
 - 体験等による自己理解

IV 体験等に対応する仕事情報を作る



(2) 就労体験等で従事する仕事等を言葉にする・見える化する



(3) 体験等のための業務・作業洗い出しシート（見本）

就労体験やボランティア等の業務・作業洗い出しシート

作成部署		作成者氏名		作成者連絡先	
------	--	-------	--	--------	--

No.	作業名	内容・手順	難易度	頻度	発生時間帯	時間	担当
1	器具洗浄	・〇〇部門の器具の洗浄	⑤・普・難	毎日	夕刻	1時間程度	〇〇部門
2	利用者・参加者向け 行事等の補助	・体操、ゲームや講習	易・④・難	毎日	早朝、昼	各1時間程度	〇〇部門
3	パソコン端末への入力	パソコン端末へのデータ入力	易・普・③	随時	指定なし	随時	班長
4	スタッフサポート	休憩室の準備ほか	⑤・普・難	随時	指定なし	随時	班長
5			易・④・難				
6			易・普・難				
7			易・普・難				
8			易・普・難				
9			易・普・難				
10			易・普・難				

<難易度> 易：判断要素が少なく、工程も比較的少ない作業 普：多少の判断要素があるが、一定の手順で遂行可能な作業 難：若干のパソコン操作や職種応答性が求められる作業

※シートの行が不足する場合は、2枚目を使用してください。

※このシートは、1人分の業務を洗い出すためのものではありません。体験（インターンシップ）やボランティア活動の内容は参加者に合わせて、作業等を組み合わせます。

(4) 業務・作業のタスク分析 ～作業の特性を整理する～

別紙 洗い出された作業等のタスク分析(支援効果の分析)① 作業等のスタイル

A 個人作業	個人で従事し遂行する作業等
B 集団作業	集団で従事し、主に個人で遂行する作業等
C チーム作業	チームで従事し、主に分担・連携して遂行する作業等

別紙 洗い出した作業等のタスク分析(支援効果の分析)② 作業・現場で問われる作業の特徴

①理解力	工程数が多い作業、1つの工程が複雑な作業	
②判断力	品質・仕上がり、進み具合などを判断する必要がある	
③変化への対応	期間中に体験の内容、工程等が変わる作業・現場	
④作業速度	作業のタイムスケジュールが決まっている作業・現場	
⑤作業の正確性	高い基準で品質・仕上がりが求められる作業・現場	
⑥丁寧さ	対人業務や破損しやすい製品や器具等を取り扱う作業・現場	
⑦集中力	一定の基準がある操作や動作を継続する作業・現場	
⑧共同作業	チームで従事する作業・現場	
⑨危機察知力	器具の取り扱いなど、安全面の注意が必要な作業・現場	
⑩報・連・相	こまめに確認などの報告連絡相談が求められる作業・現場	
⑪体力	身体的負担が大きい作業・現場	
⑫力仕事	重量物の運搬等を含む作業・現場	
⑬手先器用度	指先を使う動作が含まれる作業・現場	
⑭手腕器用度	上半身を使う動作が含まれる作業・現場(機械操作など)	
⑮対人力	お客様やスタッフ等とのコミュニケーションが必要な作業・現場	

(5) 作業特性をわかりやすく伝えるために

※タスク分析② 作業・現場で問われる作業の特徴(レーダーチャート)と、体験候補者の見極め

理解力	3.5
判断力	3
変化への対応	2
速度	3
正確性	5
丁寧さ	4
集中力	4
共同作業	3
危機察知力	2
報連相	5
体力	3
力仕事	2
手先器用度	4
手腕器用度	4
対人力	2



IV-2 体験等を受入れる職場と課題

(1) 就労体験でわかる職場の課題と対応

体験者は、仕事の内容と働き方(職場環境等)を体験、観察しますが、よく見かける課題として

- ① 現場のスタッフが、体験者が従事する作業等を勝手に変えてしまう。予定外の作業を指示する
- ② 多様な就業者が働いている場合、体験者の呼称を工夫する。
「実習生」「アルバイト」「ボランティア」…ではない。「サポーター」等の事例あり
- ③ スタッフによって指示や教え方が異なる
作業手順が大事か？ 仕上がり状態が大事か？ 専門(経験的)スキルの伝え方

(2) 体験等続く就労ステップを準備する(採用活動の1つとして位置づける)

中間評価(5日間の体験の場合、3日目終了時など)を行い、体験者との振り返りと次のステップに関してアドバイスする。仕事への興味や作業等の能力などを踏まえ、体験から短期雇用、短期雇用から雇用内容の向上などを提案できるように、採用・人事制度上の取り扱いを整理する

(3) 体験者の情報を踏まえて作業等を調整 ～体験のための自己紹介シートなど～

体験等の仕事情報に興味をもった相談者(体験希望者)に従事してもらう作業等は、右図のような情報を踏まえて調整し、体験の効果、仕事や事業所へのより深い理解を実現しましょう。

相談支援機関では、体験希望者と話し合い、「体験のための自己紹介シート」(右図)を作成し、受入れ企業・事業所と共有し、体験等の環境づくりをしているところもあります。

受入れ事業所の担当者はこうした情報を、初めて出会う体験希望者とのコミュニケーション(自己紹介や質問、会話等)に活かします。一緒に従事する職場のスタッフも、シートの内容が会話のヒントになり、ナチュラルサポートの醸成につながります。

就労体験のための自己紹介書(イメージ)

自己肯定感が低い相談者が多いため、目標やセールスポイントを見つけることが苦手で、自身で言葉にできない人も少なくありません。そこで、ツール等を使って話し合いながら作りましょう

就労体験の目標		
特性	セールスポイント	<input type="checkbox"/> 作業面 <input type="checkbox"/> 対人面 <input type="checkbox"/> 考え方・行動の特徴
	苦手なこと	<input type="checkbox"/> 作業面 <input type="checkbox"/> 対人面 <input type="checkbox"/> 考え方・行動の特徴
体調面		
理解や配慮をしてほしいこと		

(相談者) _____ (支援者)

IV-3 地域をベースにした仕事・就労支援(地域づくり)の施策へ

