

**平成27年度  
就労準備支援事業従事者養成研修**

平成27年7月28日

厚生労働省 生活困窮者自立支援室

室長補佐 渡邊 由美子

# 1 はじめに

(お伝えしたいこと)新法の理念、その体系など、原点の確認

# 生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）について

生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を図るため、生活困窮者に対し、自立相談支援事業の実施、住居確保給付金の支給その他の支援を行うための所要の措置を講ずる。

## 法律の概要

### 1. 自立相談支援事業の実施及び住居確保給付金の支給（必須事業）

- 福祉事務所設置自治体は、「**自立相談支援事業**」（就労その他の自立に関する相談支援、事業利用のためのプラン作成等）を実施する。
  - ※ 自治体直営のほか、社会福祉協議会や社会福祉法人、NPO等への委託も可能（他の事業も同様）。
- 福祉事務所設置自治体は、離職により住宅を失った生活困窮者等に対し家賃相当の「**住居確保給付金**」（有期）を支給する。

### 2. 就労準備支援事業、一時生活支援事業及び家計相談支援事業等の実施（任意事業）

- 福祉事務所設置自治体は、以下の事業を行うことができる。
  - ・ 就労に必要な訓練を日常生活自立、社会生活自立段階から有期で実施する「**就労準備支援事業**」
  - ・ 住居のない生活困窮者に対して一定期間宿泊場所や衣食の提供等を行う「**一時生活支援事業**」
  - ・ 家計に関する相談、家計管理に関する指導、貸付のあっせん等を行う「**家計相談支援事業**」
  - ・ 生活困窮家庭の子どもへの「**学習支援事業**」その他生活困窮者の自立の促進に必要な事業

### 3. 都道府県知事等による就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）の認定

- 都道府県知事、政令市長、中核市長は、事業者が、生活困窮者に対し、就労の機会の提供を行うとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う事業を実施する場合、その申請に基づき「**一定の基準に該当する事業であることを認定**」する。

### 4. 費用

- 自立相談支援事業、住居確保給付金：**国庫負担3／4**
- 就労準備支援事業、一時生活支援事業：**国庫補助2／3**
- 家計相談支援事業、学習支援事業その他生活困窮者の自立の促進に必要な事業：**国庫補助1／2**

施行期日

平成27年4月1日

# 新たな生活困窮者自立支援制度

## 包括的な相談支援

### ◆自立相談支援事業

#### 〈対個人〉

・訪問支援等(アウトリーチ)も含め、生活保護に至る前の段階から早期に支援

・生活と就労に関する支援員を配置し、ワンストップ型の相談窓口により、情報とサービスの拠点として機能

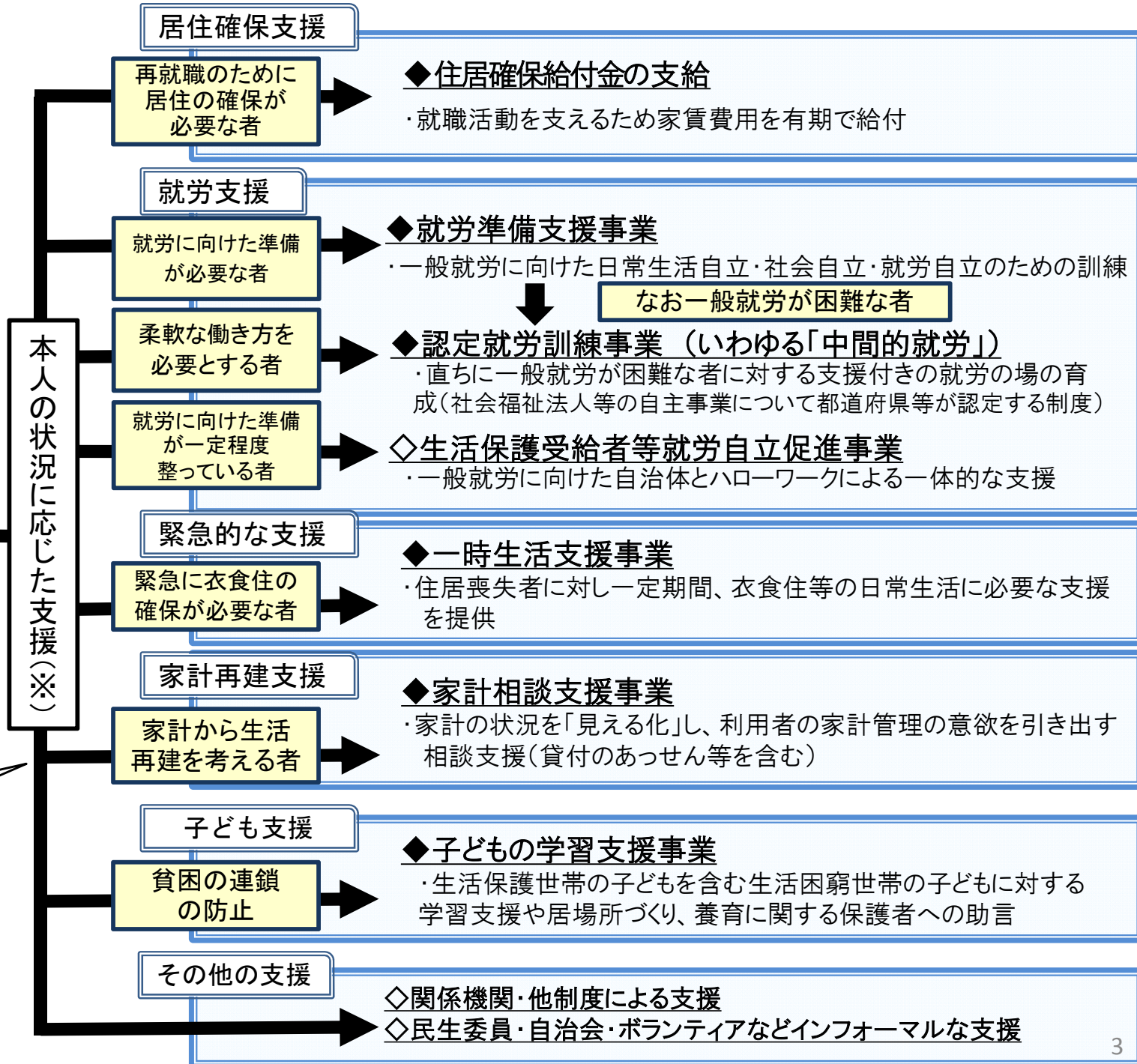
・一人ひとりの状況に応じ自立に向けた支援計画(自立支援計画)を作成

#### 〈対地域〉

・地域ネットワークの強化・社会資源の開発など地域づくりも担う

基本は、自立に向けた人的支援を包括的に提供

※ 右記は、法に規定する支援(◆)を中心に記載しているが、これ以外に様々な支援(◇)があることに留意



# 生活困窮者自立支援制度の理念

※以下に掲げた制度の意義、めざす目標、具体的な支援のかたちは、いずれも本制度の「理念」とされている。

## 1. 制度の意義

本制度は、生活保護に至っていない生活困窮者に対する「第2のセーフティネット」を全国的に拡充し、包括的な支援体系を創設するもの。

## 2. 制度のめざす目標

### (1)生活困窮者の自立と尊厳の確保

- ・本制度では、本人の内面からわき起こる意欲や想いが主役となり、支援員がこれに寄り添って支援する。
- ・本人の自己選択、自己決定を基本に、経済的自立のみならず日常生活自立や社会生活自立など本人の状態に応じた自立を支援する。
- ・生活困窮者の多くが自己肯定感、自尊感情を失っていることに留意し、尊厳の確保に特に配慮する。

### (2)生活困窮者支援を通じた地域づくり

- ・生活困窮者の早期把握や見守りのための地域ネットワークを構築し、包括的な支援策を用意するとともに、働く場や参加する場を広げていく。(既存の社会資源を活用し、不足すれば開発・創造していく。)
- ・生活困窮者が社会とのつながりを実感しなければ主体的な参加に向かうことは難しい。「支える、支えられる」という一方的な関係ではなく、「相互に支え合う」地域を構築する。

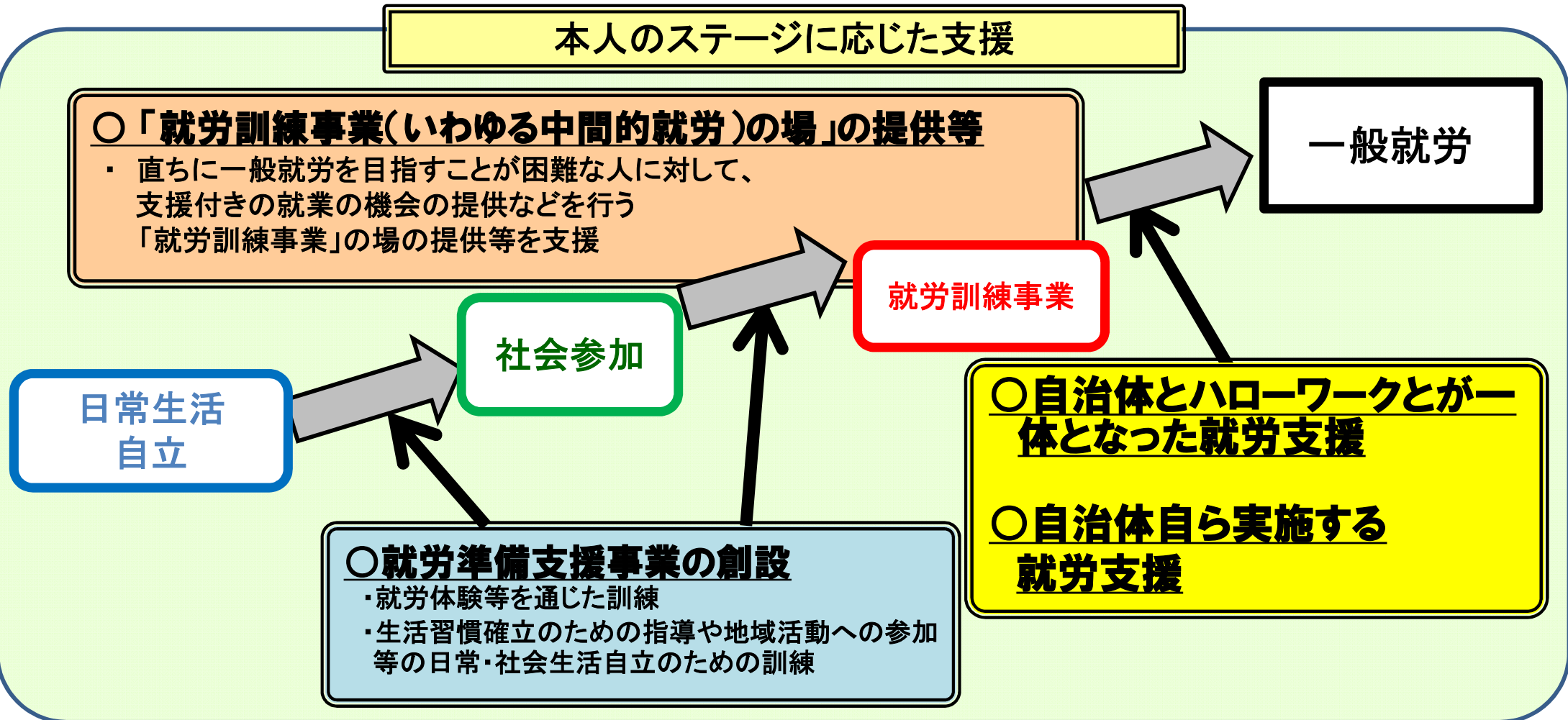
## 3. 新しい生活困窮者支援のかたち

- (1)包括的な支援...生活困窮者の課題は多様で複合的である。「制度の狭間」に陥らないよう、広く受け止め、就労の課題、心身の不調、家計の問題、家族問題などの多様な問題に対応する。
- (2)個別的な支援...生活困窮者に対する適切なアセスメントを通じて、個々人の状況に応じた適切な支援を実施する。
- (3)早期的な支援...真に困窮している人ほどSOSを発することが難しい。「待ちの姿勢」ではなく早期に生活困窮者を把握し、課題がより深刻になる前に問題解決を図る。
- (4)継続的な支援...自立を無理に急がせるのではなく、本人の段階に合わせて、切れ目なく継続的に支援を提供する。
- (5)分権的・創造的な支援...主役は地域であり、国と自治体、官と民、民と民が協働し、地域の支援体制を創造する。



# 就労に向けた支援の充実・強化

- ◎ 就労準備支援事業の創設、就労訓練事業の場の提供の推進等により、本人のステージに応じたきめ細かな支援策を実施する。



法により、これまで支援が十分されてこなかった層への就労支援が充実する。各種就労支援は、生活困窮者の多くが自尊心や自己有用感を喪失し、次のステップに向かうことができなくなっている状況にあることを踏まえ、その回復・醸成を図りながら行う。

# 自治体における就労支援体制の整備について

## 1 基本的な考え方

- 法の制定により、今後、ハローワーク等との連携の下で、自治体が生活困窮者・生活保護受給者に対する就労支援を実施。
- 自治体(特に、基礎自治体)においては、これまで必ずしも就労支援のノウハウを蓄積しているとは言いがたく、新たな就労支援体制を創造的に構築する必要がある。

## 2 就労の意義

- 就労は、本人にとって、経済的な自立に資するのみならず、社会参加や自己実現、知識・技能の習得の機会を意味するものであり、ひいては地域社会の基盤強化にも寄与する。
- このことを踏まえれば、本人の自立を達成するため、就労が可能な者については、適切な就労支援を行うことが重要。

## 3 自治体による就労支援の意義

### (1)福祉的な配慮とあわせて実施する就労支援

- 生活困窮者は、就労に関する意欲や能力の有無だけではなく、生活面や社会面に関する複合的な課題を抱えている。
- これまで、就労支援は、国(ハローワーク)が中心となって実施し、近年、福祉的配慮が必要な生活保護受給者等に対する就労支援についても一定の役割を果たしてきたが、新制度の施行に伴い、就労に向けた準備が整っていないなど、より福祉的配慮が必要な方々に対する支援を本格的に実施していくこととなったところ。これを踏まえれば、福祉制度において中心的な役割を担っている自治体の取組が不可欠。
- また、これにより、就労の準備段階から一貫した就労支援が可能となる。

### (2)きめ細やかな支援と出口の創出

- 地域の状況やニーズを把握し、地域ネットワークを有する自治体が就労支援を行うことにより、きめ細やかな支援を行うことができる。
- さらに、新制度の創設により「入口」となる相談窓口が整備されるが、支援に当たっては「出口」を意識することが重要であり、就労支援の強化が新制度が機能するカギとなる。同時に、就労の場の開拓は、「地域づくり」の一助となる。

## 2 就労準備支援事業に求められるもの

(お伝えしたいこと)

対象者の自立支援全体の中での役割、他の就労支援メニューとの関係



# 自立支援における就労準備支援事業の位置づけ

## ◎利用者からみた支援の流れ(就労準備支援事業を利用する場合の例)



### (大切なポイント)

○自立相談支援事業から就労準備支援事業にボタンタッチされるわけではないこと。

自立相談支援事業は、

- ・就労準備支援事業の利用中も、生活面を含めた本人の状態像の変化に対して、必要な支援を検討(プラン変更等)。
- ・就労準備支援事業の前段階(意欲喚起)と後段階(就労支援、就労後の定着支援)も含めて、本人の就労支援全体を通じて就労支援員が支援。

⇒ 就労準備支援事業において把握される本人の状態像の変化を、自立相談支援事業の担当と共有しながら、本人の自立支援を図っていくことが大切。

○就労準備支援事業で想定する本人の状態像は、時間をかけたきめ細かな支援を要するものであるため、その支援を自立相談支援事業から独立した一事業としているが、本来は一体の支援であること。

# 就労準備支援事業のねらいと理想的な姿

## ◎就労準備支援事業の基本的な枠組み

一般就労から距離のある者に対して、一般就労可能な状態をめざし、最長1年の集中的な支援を実施。

### 様々な状態像の者



★一般就労可能な状態までのステップアップ  
そこまで到達しなくとも、  
★自己肯定感、自尊感情を徐々に回復し、自立  
という観点からのステップアップ

### (大切なポイント)

○様々な状態像の者がそれぞれ確実にステップアップできる事業のあり方が求められること。

「様々」  
の意味

日常生活自立・社会生活自立といった自立段階のどこにあるか。  
自尊感情や自己有用感がどのような状態か。  
就労経験の有無、就労意欲の程度・希望する就労の内容、性別・年代 など

→多様な状態像に対応できる**メニューのバリエーション**が必要。

→**その上で**、個人個人の目標設定、支援経過の中で状態像の変化をとらえつつきめ細かな支援をするという**「オーダーメイド」の観点が必要**。

# 就労準備支援事業と中間的就労の違い

## ◎一般就労困難な者が「働いてみる」という実際の場面



就労準備支援事業の中の職場体験と、  
中間的就労(特に非雇用型)が混同されがち。  
しかしながら・・・、

### (大切なポイント)

○就労準備支援事業の利用対象者像と、中間的就労の対象者像は異なること。

**日常生活自立、社会生活自立等がままならない者が就労準備支援事業の対象。**

(こうした者が受け入れ側の積極的支援により中間的就労で受け入れられている実態はあるが)制度上は、配慮があれば参加・就労が可能な者を、中間的就労の対象者として想定。

※次スライド参照

○就労準備支援事業における支援と、中間的就労における支援は異なること。

**日常生活自立・社会生活自立・就労自立の3つの要素を含む集中的な支援を行うことが就労準備支援事業には求められ、中間的就労で想定する支援よりも手厚い。**

○一方で、民間事業所を職場体験の場として開拓する場合は、中間的就労(認定就労訓練事業所)の開拓と併せて行うことが効率的・効果的。(後述)

# (参考)生活困窮者の状態に応じた就労支援

対象者の状態	支援主体・事業	支援内容
1. 自主的な求職活動により就労が見込まれる者	ハローワークの一般職業紹介	一般的な職業相談・職業紹介 ※公共職業訓練、求職者支援制度も利用。
2. 就労に向けた準備が一定程度整っているが、個別の支援により就労が見込まれる者	生活保護受給者等就労自立促進事業 ※自立相談支援事業の就労支援員とハローワークの担当者によるチーム支援	(ハローワーク) 担当者制によるキャリア・コンサルティング、職業相談・職業紹介、公的職業訓練による能力開発、個別求人開拓、就労後のフォローアップ 等  (自立相談支援事業の就労支援員) 対象者の選定、ハローワークへの支援要請等
3. 2の者と比較すると就労に向けた準備が不足しているが、ある程度時間をかけて個別の支援を行うことで就労が見込まれる者	自立相談支援事業の就労支援員	就労意欲の喚起を含む福祉面での支援とともに、担当者制によるハローワークへの同行訪問、キャリア・コンサルティング、履歴書の作成指導、面接対策、個別求人開拓、就労後のフォローアップ 等
4. 生活リズムが崩れている、社会との関わりに不安がある、就労意欲が低いなどの理由で、就労に向けた準備が整っていない者	就労準備支援事業 ※自立相談支援事業の就労支援員が、ボランティア、就労体験などの場を提供することもあり得る (就労準備支援事業に比べ簡素・軽微なものを想定)	就労に向けた準備としての基礎能力の形成からの支援を計画的かつ一貫して実施
5. 就労への移行のため柔軟な働き方をする必要のある者	就労訓練事業 (中間的就労)	支援付きの就労・訓練の場の提供 ※自立相談支援事業の就労支援員は、就労訓練事業者の開拓を実施。

※ 自立相談支援事業の就労支援員は、上記のほか、利用者の状態の定期的・継続的な確認を行う。

また、就労意欲が希薄等の理由により就労準備支援事業の利用に至らない者に対する就労意欲の喚起、セミナーの開催等必要な就労支援を実施。

# ハローワークの実務から学んでいただきたいこと

## ◎ハローワークの就労支援とは

- ・ 就労に向けた準備が整っている者が対象
- ・ マatching機能(求職者と求人企業の双方のニーズを結びつける)

「就労に向けた準備が整っている」とは、  
具体的にどのような状態像か？

求職者と求人企業の双方のニーズを  
大切にするとはいくことか？

### (大切なポイント)

○福祉分野で行う就労支援をより効果的に、効率よく行うために、ハローワークの就労支援実務を参考にしていきたい。

福祉分野での就労支援の強み = 本人の希望や状態に沿ったきめ細かな支援

ハローワークの就労支援の強み = 地域の産業・雇用情勢  
> 地場企業・事業所の人材ニーズ

**マッチング**

求職者の  
ニーズ

**両者の強みを生かした就労支援の構築が自治体に求められており、就労準備支援事業もこれを意識した組立てをしていただく必要。**



# 3 就労準備支援事業の対象者

(お伝えしたいこと) 対象者像、対象者をとらえる姿勢

# 就労準備支援事業の対象者① 定性的な要件

最長で一年の計画的・集中的な支援により一般就労に就くことが可能であると見込まれるが、複合的な課題を抱え、

○決まった時間に起床・就寝できない等、生活習慣の形成・改善が必要である、

○他者との関わりに不安を抱えており、コミュニケーション能力などの社会参加能力の形成・改善が必要である、

○自尊心や自己有用感を喪失している

○就労の意思が希薄である又は就労に関する能力が低い

等、ハローワークにおける職業紹介、職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）等の雇用支援施策によっては直ちに就職が困難な者。

## 少なくとも5つの観点

日常生活自立

社会生活自立

自尊心・自己有用感

就労意思

就労能力

×

それぞれの段階・程度

=



すべての利用者をカバーできる事業の幅が必要。

※「メニューに合わせる」のではなく、「利用者の状態像に合わせる」ことが前提

# 就労準備支援事業の対象者② 資産・収入等要件

## 資産・収入要件 ※申請日に65歳未満であることに加えて

生活保護に至る前の段階にある生活困窮者に対する事業であることを踏まえ、収入要件は生活保護基準とほぼ同様以下としつつ、資産要件は一定の資産保有を認めている。

(施行規則第4条第1号)

○申請日の属する月の世帯収入の額が、基準額(市町村民税均等割が非課税となる収入額の1/12)  
+住宅扶助基準に基づく額以下であること

○世帯の保有する預貯金の額が、基準額に6を乗じて得た額以下であること ※上限額はなし

## 上記要件を求めない場合

(施行規則第4条第2号)

○前号に該当する者に準ずる者として都道府県等(福祉事務所設置自治体)が当該事業による支援が必要と認める者であること

## ◎資産・収入要件を求めない場合として想定される具体例

地域に利用可能な他の社会資源がないが、ひきこもりやニートなど世帯全体としては1号要件を満たさないケース

サポステ等で本人のみを支援するのではなく、家庭全体として困窮者法の枠組みで支援する方が自立支援に資するケース

**2号としてどのような者を認めるかについては自治体が決定するものであるが、ある程度広く認めることは差し支えないので、自治体・受託事業者との間で認識を共有しておくことが望ましい。**

# 対象者をとらえる姿勢・心がまえ

自立相談支援機関は、生活困窮者のアセスメントを行い、支援方針を決定する。就労支援について生活困窮者がどの事業を利用するかは、自立相談支援機関の判断によるものであるが、**就労準備支援事業者も、アセスメント、支援方針の決定の段階から、積極的に関与することが望まれる。**

## (大切なポイント)

○本人にとってどういう就労支援が最適か、就労準備支援事業がふさわしいかという観点で、**プラン策定に積極的にかかわることが必要。**

○そうした自立相談支援機関との関わりを通じた**気づき**を生かすことが大切。

就労準備支援事業のメニューの不足

就労体験の場が少ない

対象者像の共通理解

## **就労準備支援事業の企画・展開に**

- ・メニューの多様化、見直し
- ・3つの自立段階に応じた適切な支援の組み合わせ
- ・就労体験事業所のバリエーションを増やす など

## **自立相談支援機関と連携するきっかけに**

就労準備支援事業に必要な就労体験の場を単独で開拓するのではなく、地域資源・協力事業所の開拓を担う自立相談支援機関の就労支援員と協力して実施すると効率的。

# 4 就労準備支援事業の流れ

(お伝えしたいこと) 支援の流れや実務上のポイント



# 就労準備支援担当者の役割・業務

## ◎求められる姿勢・業務

- 利用者との間の信頼関係を構築しつつ、**自尊感情や自己有用感の回復を図る**
- 本人の**主体性を引き出す**ことを心がける
- 課題(本人の状態像として捉えられる事実)のみに着目せず**背景要因を捉える**
- 個々の状況を十分に踏まえた**きめ細かな支援内容とする**

- ① **就労準備支援プログラム**の作成
- ② 支援(日常生活自立・社会生活自立・就労自立。その他必要に応じ、就職活動支援等)

### (大切なポイント)

#### ○プログラムを文書化する意義

- ・ 課題の把握分析や支援の組み立てについて、担当者間で協議する素材となる
- ・ 自立相談支援機関など様々な関係者間で、本人の課題や支援内容を把握できるようになる

#### ○支援は3つの段階があるが、必ず切り分けて、又は左から右へこの順番で実施しなくてもよい。

日常生活自立

社会生活自立

就労自立

例えば就労体験を通じて、3つの自立段階が並行してステップアップするケース等も想定される。ただし、そのようなケースであっても**3つの自立段階を想定した具体的な支援(誰が何をするか)が適切に組み合わされていることが、プログラムにおいて確認できることが必要。**

# 就労準備支援プログラム(計画書・評価書)

## ①プログラム作成

生活困窮者就労準備支援事業 就労準備支援プログラム【計画書】

作成日					
事業所					
担当者					
氏名(ふりがな)					
性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> 〃				
生年月日	<input type="checkbox"/> 昭和 <input type="checkbox"/> 平成 年 月 日(歳)				
就労に対する本人の意向					
本人が希望する就労内容 ※本人記載欄					
最終的な目標設定及び支援方針 ※本人と担当者で調整の上					
支援開始時の本人の状況と課題					
①日常生活自立:(例)昼夜逆転、バランスのとれた食事ができない、身だしなみを整えられない。					
②社会生活自立:(例)協調性に欠ける。コミュニケーションを適切に行うことができない。					
③就労自立:(例)作業内容を理解するのが遅い。就労に不安を抱えている。					
	長期目標	短期目標	期間	支援内容	備考
①日常生活自立	(例)規則正しい生活、適切な食事や身だしなみができるようになる。	定時の起床・就寝 買い物・調理方法の習得 身だしなみの必要性の理解、方法の習得	..... ..... .....	起床・就寝の確認 買い物や調理方法を教える 身だしなみの必要性や方法について教える	
	②社会生活自立	(例)協調性を身につける。円滑なコミュニケーションができるようになる。	他者と協力して作業ができるようになる。 自分の考えを伝えることができるようになる。	..... .....	ボランティア活動 グループワーク(ディスカッション)等の実施
		③就労自立	(例)作業内容を素早く理解し、効率的に作業ができるようになる。就労について自信が持てるようになる。	何度も説明を受けることなく作業を行えるようになる。 働く事に慣れる。	..... .....
本人同意欄					

※計画内容については、月次の評価により、適宜見直しを行う。

## ③必要に応じ、計画書の見直し

## ②少なくとも1ヶ月ごとに振り返り(本人)・評価(支援担当者)

生活困窮者就労準備支援事業 就労準備支援プログラム【評価書】

作成日		
事業所		
担当者		
氏名(ふりがな)		
性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> 〃	
生年月日	<input type="checkbox"/> 昭和 <input type="checkbox"/> 平成 年 月 日(歳)	
就労準備支援プラン		
支援実施期間・支援の内容(当初の目安) ※計画書に於いて事前に記載	振り返り (本人記載)	評価 (本人と担当者で調整の上)
(□月□日～□月□日)(以下、1か月ごとに記載) ○支援内容 ・開始時間・終了時間 ・社会参加活動等の内容 ・就労体験の内容 ・就労に付随する講習等の内容		
(□月□日～□月□日)(以下、1か月ごとに記載) ○支援内容 ・開始時間・終了時間 ・社会参加活動等の内容 ・就労体験の内容 ・就労に付随する講習等の内容		
(□月□日～□月□日)(以下、1か月ごとに記載) ○支援内容 ・開始時間・終了時間 ・社会参加活動等の内容 ・就労体験の内容 ・就労に付随する講習等の内容		
(□月□日～□月□日)(以下、1か月ごとに記載) ○支援内容 ・開始時間・終了時間 ・社会参加活動等の内容 ・就労体験の内容 ・就労に付随する講習等の内容		
(□月□日～□月□日)(以下、1か月ごとに記載) ○支援内容 ・開始時間・終了時間 ・社会参加活動等の内容 ・就労体験の内容 ・就労に付随する講習等の内容		
(□月□日～□月□日)(以下、1か月ごとに記載) ○支援内容 ・開始時間・終了時間 ・社会参加活動等の内容 ・就労体験の内容 ・就労に付随する講習等の内容		

# 就労準備支援プログラム(計画書) 実際の例

生活困窮者就労準備支援事業 就労準備支援プログラム【計画書】

作成日	●●
事業所	●●
担当者	●●

氏名(仮りがな)	Aさん
性別	<input checked="" type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> ( )
生年月日	<input checked="" type="checkbox"/> 昭和 <input type="checkbox"/> 平成 ●●年 ●●月 ●●日 (40代)
職種	配達運転手(1年半)、ライン工等(短期就労)
就労に対する本人の意向	現在の生活をなんとかして、自立したい

本人が希望する就労内容	※本人記載欄
通勤、あまり人とかわからない作業系の仕事がいい	

長期的な目標設定及び支援方針	※本人と担当者で調整の上
① 生活の環境を整えること ② 就労体験を中長期で行うこと ③ 就労活動～就労～定着までの支援を行う	

支援開始時の本人の状況と課題
①生活自立：ネットカフェでの生活が続き、心身ともに健康といえる状況ではない
②社会自立：家族以外とのコミュニケーションや社会経験が少ない
③就労自立：仕事が続けられない、収入をパチンコで使ってしまう

## ★ポイント

就労準備支援事業の利用を念頭に置きつつ自立相談支援事業と一緒に家族間調整等を実施。

プログラム化することで、本人のモチベーションが上がり、自立相談支援機関との方針連携もできるというメリット。

	長期目標	短期目標	期間	支援内容	備考
①生活自立	生活基盤の安定をめざす	何らかの方法で住居を確保し生活を整える	1ヶ月	家族間調整	★生活費はパチンコに行かないこと！
②社会自立	就労体験を実施し、働くイメージをとりもどす。また最終的に人とコミュニケーションをとる練習をする	家庭支援(自立相談員と一緒に)	1ヶ月～	調整、面談	★生活費はパチンコではなく、仕事で得るという考え方をする！(意識改革)
		NPO法人でのボランティア作業 (配達センター様子を見て)	1ヶ月～	調整、面談	
③就労自立	就労に向けての準備および、就労後の定着支援と家計管理をし安定的に自立できるようにする	就労活動サポート	2ヶ月	一般求人、内職求人きめ探す、履歴書添削、面接練習	
		就労後サポート	3ヶ月～	こまめに電話および面談を実施、メンタルサポート	
		家計管理	3ヶ月～	収入と支出の管理、家計表作成	

# 実施方式について

## ◎実施方式のポイント

**通所**

- 就労準備支援事業所でのセミナーやワークショップと、就労体験の組み合わせが一般的。
- 個別のカウンセリング・面談を手厚く組み込んでいる事例もあり。
- 就労準備支援担当者・外部講師・協力事業所等の支援の役割分担・連携が重要。

**合宿**

- 支援担当者が利用者と寝食を共にすることにより、利用者の特性、課題等を詳細に把握しつつ支援ができる、同じ悩みを抱えた利用者同士で生活することによって自己肯定感が高まるというメリット。
- 一方で、受入人数・対象者の制約(本人の状況によっては参加しづらい、費用負担がある等)、事業費がかさむといった課題もあり、通所型と組み合わせた実施が望ましい。

## ◎就労体験を実施する際の留意事項

就労体験とは、事業所において、実習等の形態により軽易な作業に従事するものであり、雇用契約を伴わないもの。

(留意点)

- ・就労体験に労働基準関係法令が適用されるかどうかは、就労の状態によって個別判断であること
- ・事前に、確認書(就労体験の内容、条件等を示し、非雇用であることを確認するもの)により、利用者とは就労準備支援事業者との間で認識を統一しておくこと
  - ※なお、本人が確認書の内容に不満がある場合は、自立相談支援機関に相談できることとなっている
- ・実際の作業に当たっては、雇用型の就労や一般就労と明確に区分すること
- ・工賃の支払いや安全衛生・災害補償面での配慮が望ましいこと

就労体験の場の開拓は、**制度の目指す目標である「地域づくり」そのものであり、自立相談支援機関と連携して取り組むことが大切な仕事。**

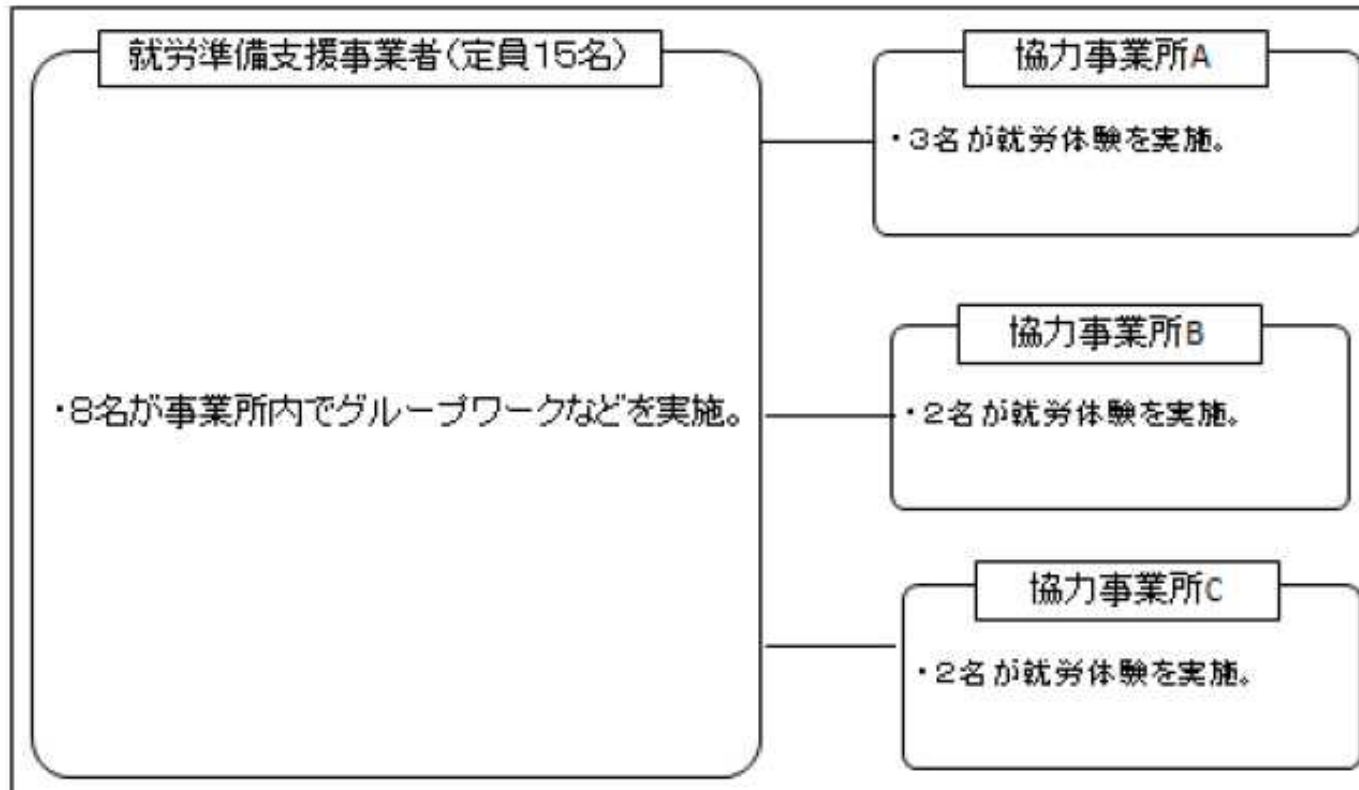


# 実施の枠組みについて

## ポイント

- (1) 直営、委託のいずれも、一事業につき定員15人以上。
- (2) 常勤換算方法で、支援対象者の数を15で除した数以上の就労準備支援担当者を置く。  
※事業実施中は責任者を置く必要があり、1人以上は常勤とする。
- (3) 資格要件はないが、就労支援を適切に行うことができる人材として、キャリア・コンサルタント、産業カウンセラー等や就労支援業務の経験者などが望ましい。
- (4) 支援は最長一年。一般就労により終了するが、自立相談支援機関との協議により柔軟な対応が可能。

## ◎就労体験を実施する場合の定員の考え方



※左の場合、定員については就労準備支援担当者が協力事業所での就労体験の状況を適切に確認し必要な支援を行うことを要件として、就労準備支援事業所内でグループワークなどを行う8名と、協力事業所A、協力事業所B、協力事業所Cで就労を行う3名、2名、2名を合算。

※合宿型のみで実施する場合は、15人以下の利用者でも可。

※生保就労準備支援事業と一体的に実施する場合は、合算して15人以上であれば可。



# 支援全体を通して

## (大切なポイント)

- **状態像の変化を自立相談支援機関とともに捉えていく**こと

(例) 自立相談員・就労支援員に見に来てもらう  
定期的な会議や随時の情報共有

就労準備支援事業としての対応(プログラムの見直し等)  
自立相談支援機関の動き { 一般就労を見据えた支援(ハローワークに連れて行く等)  
生活面への配慮、プラン変更等

- 就労準備支援事業の利用終了後の支援を行う場合があること

就労準備支援事業利用後の就労支援は、就労支援員が担当する枠組みとなっているが、就労準備支援事業利用中の本人との関わりの経過を踏まえ、就労準備支援担当者が継続して関わった方がよい場合は、そのようにする(ハローワークへの同行なども同様)。

- 個人情報保護、リスクマネジメント

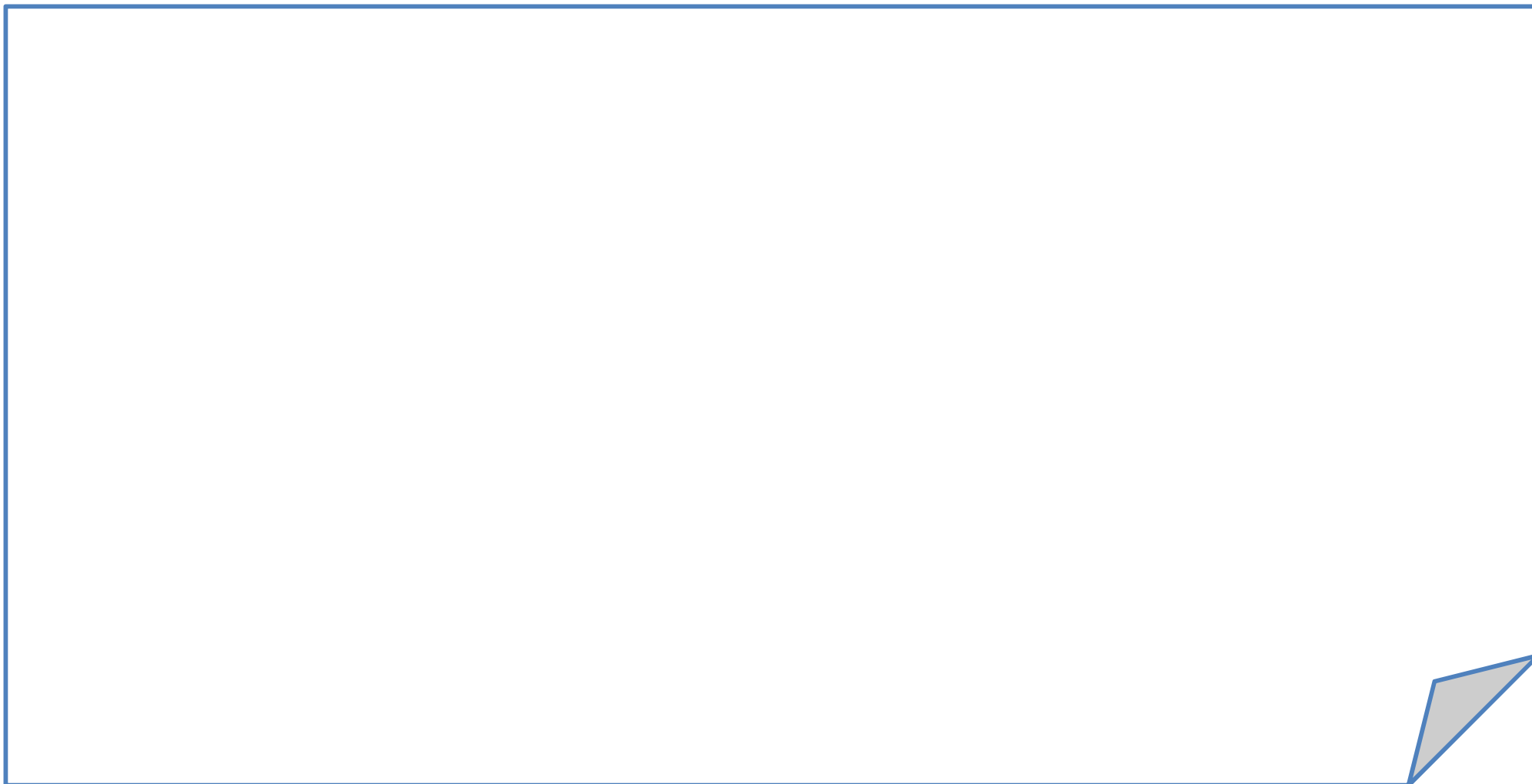
- 運営計画と評価

# 5 関係機関との連携

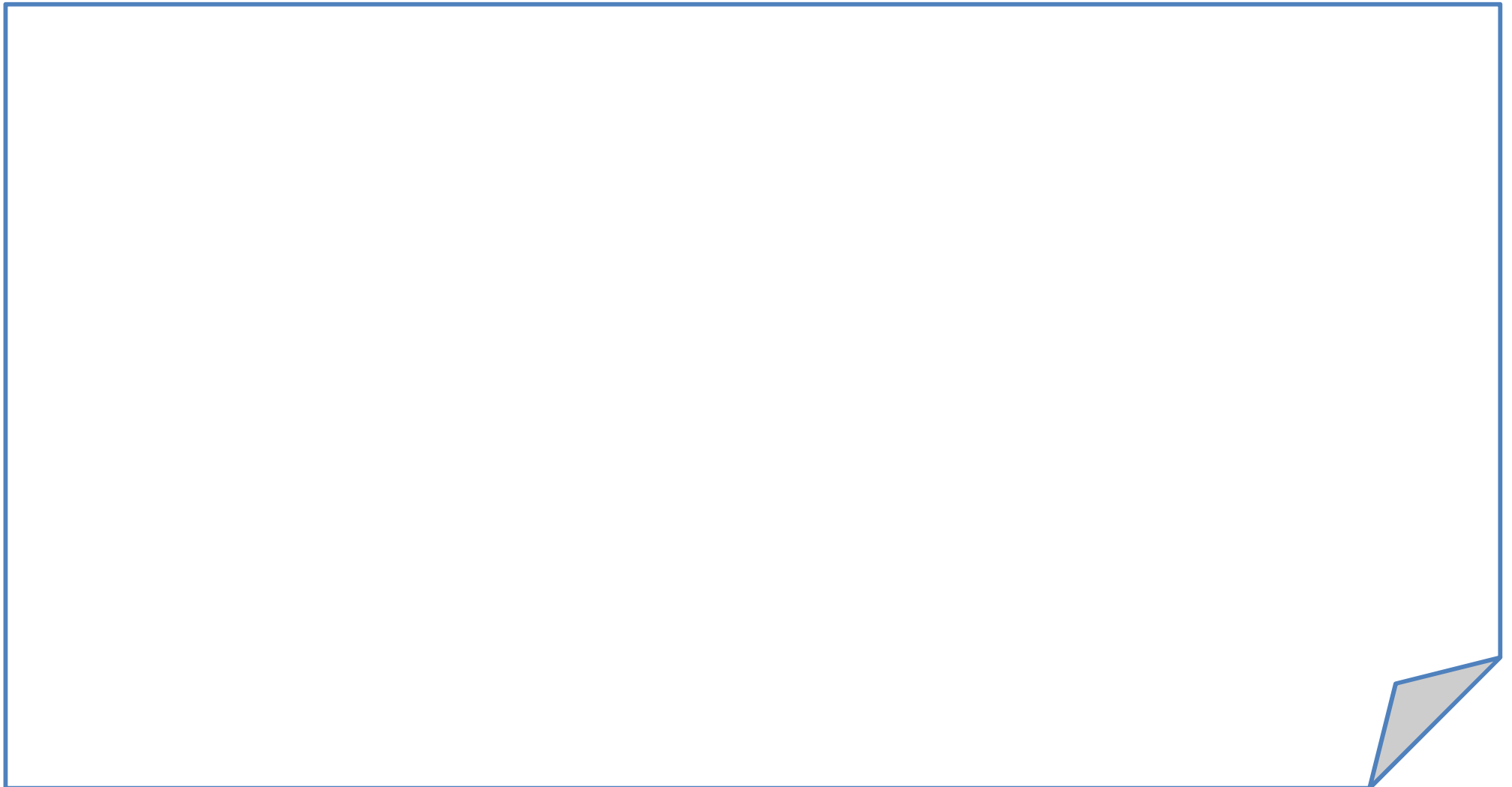
(一緒に振り返ってみましょう)

自立相談支援機関を始めとした、関係機関と連携することの重要性

ワーク①:ここまでを振り返って、  
関係機関との連携ポイントを書き出してみましよう



ワーク②: 実際上の課題や工夫などについて、  
話し合ってみましょう



## 6 おわりに

### ～生活困窮者自立支援が目指すもの～

# まとめ

## ◎就労準備支援事業において意識すべきポイント

- 本人の自己選択、自己決定が基本
- 経済的自立のみならず本人の状態に応じた自立の支援
- 自己肯定感、自尊感情の回復
- 地域づくり
- 包括的、個別的、継続的な支援

## ◎担い手を広げるために…伝達研修・合同研修のお願い



## 付録：就労準備支援事業としてのステップアップ

★この研修の場には、モデル事業や法人の自主事業等によって既に生活困窮者自立支援に関わってこられた事業者から、4月に初めて事業を受託したという事業者まで様々な母体から参加いただいています。

★まだ新しい制度でもあり、従事者の皆さんの問題意識・疑問も様々なものがある段階ですが、それぞれの就労準備支援事業が着実にステップアップしていけるような研修プログラムとしています。（詳しくは、次のコマで説明する「学びの見取り図」を参照）

