

# 第2回 生活困窮者自立支援制度 ブロック会議説明資料

平成27年11月

厚生労働省 社会・援護局  
地域福祉課 生活困窮者自立支援室

テーマ①

就労支援

# 自治体における生活困窮者の就労支援の具体的な進め方

<アセスメント・プランの段階>

<モニタリング以降の段階>



## 1. 本人の状態に応じた就労支援のスタート

### ★取組のポイント

- ・本人の状態をアセスメントし、支援の組み立てを考える
- ・就労準備支援の「体験利用」をアセスメントの機会として活用
- ・就労支援を充実させることが相談支援の「呼び水」に



## 2. 就労の場（プランの選択肢）の確保



### ★現状の取組状況

### ★就労の場の確保に向けた取組ポイント

- ・事業所のニーズに合わせる
- ・事業所開拓を効果的・計画的に
- ・自治体の強みを生かして

### ★事業所開拓から定着支援までの手順

- ステップ1 開拓先一覧の作成
- ステップ2 ニーズ把握
- ステップ3 個別調整
- ステップ4 定着支援

## 3. 関わる者が理解・共有しておくこと

- 対象者像に応じた就労支援の実施についての共通認識
- 就労支援の進め方（役割分担やステップ）の整理
- 必要な手続や基礎知識の共有

## 4. 就労の場での受け入れ

### ★本人に向けた支援

- ・定着支援からのモニタリング、必要に応じてプラン見直し
- ・ステップアップを意識して

### ★事業所に対する支援

- ・就労の形態に応じたフォロー

## 5. さらなる広がりに向けて

- ★全国的の取組状況（開拓が進んでいる業界・業態）を見つつ次の展開へ

# 1 本人の状態に応じた就労支援のスタート

## ポイント①：本人の状態をアセスメントし、支援の組み立てを考える

- 自立相談支援事業において、本人が、日常生活自立、社会生活自立、就労自立のどの段階（ステージ）にあるのか、また、それぞれの自立に関してどのような課題があるのかをアセスメントする。そのさい、チェックリスト（※）などを用いて客観的に把握することが重要。
- 次に、本人の希望を踏まえ、「メニュー（＝事業）」を利用する計画を立て、それに連動して、就労準備支援事業などにおいては、「コンテンツ（＝事業の中のプログラム）」を利用する計画を立てる。

※ 福祉事務所設置自治体は、自立の段階に応じた「メニュー」を揃えるとともに、事業実施にあたっては、様々な技能・知識を身に付けるための「コンテンツ」を充実させることが、本人の状態に応じた支援を組み立てる前提となる。

氏名	性別	年齢	職	生活困窮者 かどうか	生活困窮者 かどうか	生活困窮者 かどうか	生活困窮者 かどうか	生活困窮者 かどうか
【就労準備の基礎】								
1	1	2	3	4	5			
2	1	2	3	4	5			
3	1	2	3	4	5			
4	1	2	3	4	5			
小計				/20点				
【就労支援を受け取る際の姿勢】								
5	1	2	3	4	5			
6	1	2	3	4	5			
7	1	2	3	4	5			
8	1	2	3	4	5			
小計				/20点				
【自分自身の理解と今後の展望】								
9	1	2	3	4	5			
10	1	2	3	4	5			
11	1	2	3	4	5			
12	1	2	3	4	5			
小計				/20点				
【自分にあった働き方の理解】								
13	1	2	3	4	5			
14	1	2	3	4	5			
15	1	2	3	4	5			
16	1	2	3	4	5			
小計				/20点				
【自分の強みと弱み（長所と短所）の理解】								
17	1	2	3	4	5			
18	1	2	3	4	5			
19	1	2	3	4	5			
20	1	2	3	4	5			
小計				/20点				
合計				/100点				

### （※）チェックリストの例

ハローワークでの円滑な支援のための生活困窮者の就労準備状況のチェックリスト

- 1 就労準備の基礎
- 2 就労支援を受け取る際の姿勢
- 3 自分自身の理解と今後の展望
- 4 自分にあった働き方の理解
- 5 就労への積極的な姿勢や柔軟性

で構成されている。

生活困窮者自立支援制度全国担当者会議（平成27年9月14日）資料6 ハローワークと連携した就労支援について <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097949.html>

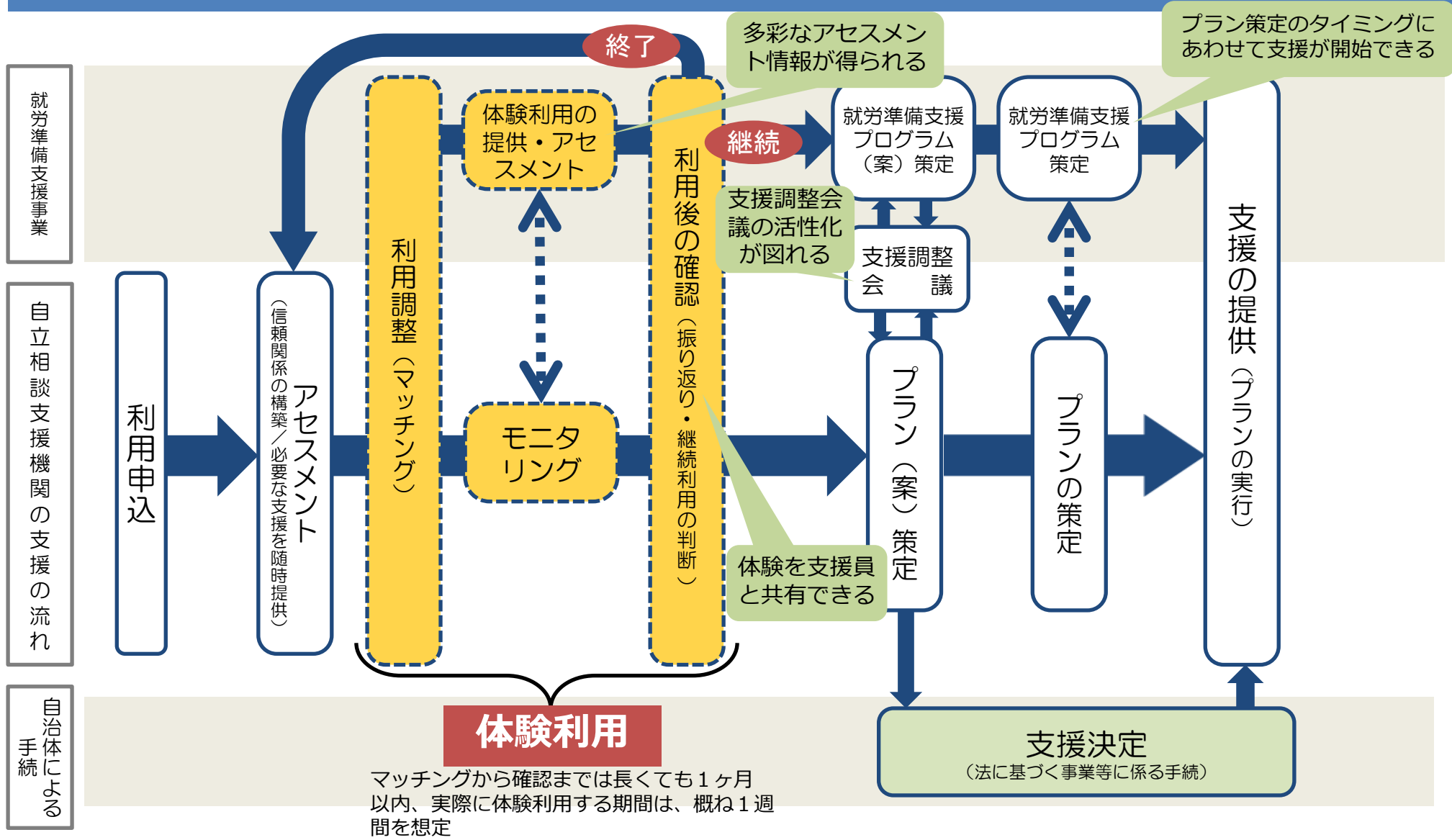
## ポイント②：就労準備支援の「体験利用」をアセスメントの機会として活用する

- 就労に関するアセスメントは、相談支援における面接だけでは、適切に把握することが難しい場合もある。そこで 就労準備支援事業の「体験利用」をアセスメントの機会とすることで、面接場面では得られにくい情報を、プランやプログラム策定に活かすことができる。
- 「体験利用」は、本来的には、本人が継続して、参加できるのか（参加したいのか）を自らが確認する機会であるが、こうした機会を意図的に活用することで、多彩なアセスメントが可能になるほか、プラン策定から直ちに（本格的な）就労準備支援を開始することも可能となる。
  - ※ なお、就労準備支援事業を実施していない場合も、プラン策定前の段階から、就労支援員が（必要に応じて）関与していくといった工夫も考えられる。
- 利用申込からプラン策定までの間に「体験利用」を設定し、切れ目のない支援とすることで本人のモチベーションを保つことに役立つという効果もある。

## ポイント③：就労支援を充実させることが相談支援の「呼び水」となる

- 就労支援を充実させることは、直接的な就労支援の成果だけではなく、就労支援を利用することを目的とした関係機関からの紹介が増えるなど、就労支援が必要な人に適切に就労支援を届けることにつながる。
- さらに、就労支援の内容を「見える化」することは、相談支援から就労支援という支援の「みちすじ」を示すことにもつながり、本人が相談することへの後押しとなる。

# 自立相談支援から就労準備支援へのつなぎのイメージ



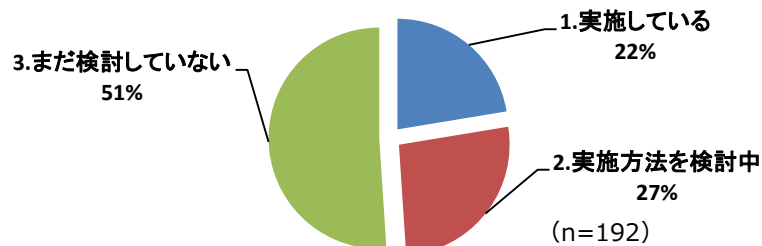
- ・利用期間中の事故等に対応するため、保険に加入する等適切に対応することが必要。
- ・利用者の受け入れについて、就労準備支援事業として実施することとして差し支えない(本来の趣旨から逸脱して長期化しないよう設定する必要がある)。
- ・この例では就労準備支援事業を取り上げたが、利用の流れについて、認定就労訓練事業の場合も同様(就労準備支援プログラムは、就労支援プログラムとなる)。

# 2 就労の場（プランの選択肢）の確保

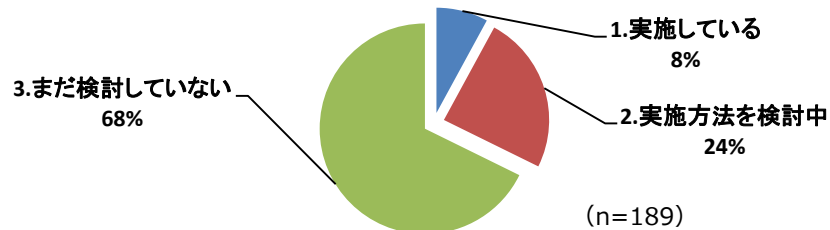
## 【就労支援員による事業所開拓の現状】

- 一般就労、中間的就労、就労体験先の開拓については、回答のあった過半数の自治体で実施に向けた検討がなされていない。
  - ・一般就労：約半数の自治体では実施中若しくは実施方法の検討中だが、約半数の自治体はまだ実施の検討を行っていない。
  - ・中間的就労：約7割の自治体はまだ実施の検討を行っておらず、一般就労の開拓と比較して取組が進んでいない。
  - ・就労体験：約6割の自治体はまだ実施の検討を行っていない。（うち一定数の自治体は、就労準備支援事業が就労体験の開拓を行うよう役割分担していると考えられる。）
- 就労支援員の活動事項については、相談、アセスメント、プラン（案）策定といった本人に対する個別支援の活動は多いが、就業体験先や就職先の開拓などの事業所に向けた取組は少ない。

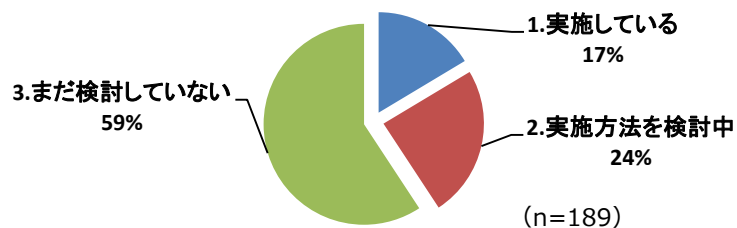
### 1. 一般就労の開拓について



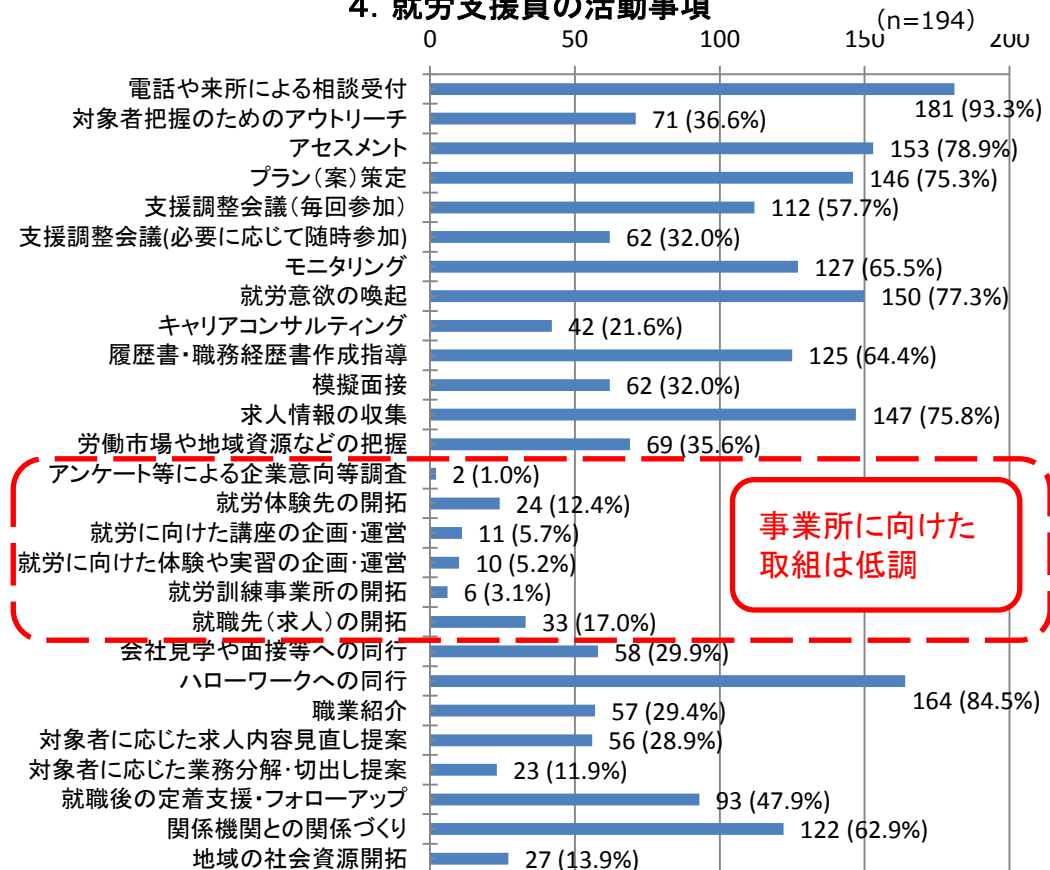
### 2. 中間的就労の開拓について



### 3. 就労体験先の開拓について



### 4. 就労支援員の活動事項



データ出典：就労支援員の取組状況に係るアンケート調査

(平成27年10月に自立相談支援事業従事者養成研修（就労支援員）の受講決定者194名を対象に実施）

# 就労の場（プランの選択肢）の確保のポイント

## ポイント①：事業所のニーズに合わせた支援

- 本人のニーズに着目するだけでなく、事業所のニーズにも合わせた開拓を行い、事業所がメリットを感じられるようにコーディネートする。そうすることで、当該事業所における受入れ人数の増加や他の事業所の紹介による更なる事業所の開拓につながるなど、就労の場の拡がり期待できる。

## ポイント②：効率的・計画的な事業所開拓

- 事業所の開拓は、一般就労、中間的就労、就労体験、職場見学など、それぞれの就労支援の形態に対象を絞るのではなく、様々な協力を得られるよう広い視野をもって行う。
- 就労支援の形態ごとに対象者像をきちんと持つ。
- 地域の実情に合わせ事業所開拓から定着支援までを手順化することで、事業所との関係づくりの流れと役割分担について自立相談支援機関内や自治体などの関係者間であらかじめ意識の共有を図る。  
【詳細は次頁】

## ポイント③：自治体が道筋をつける

- 自治体の生活困窮者自立支援制度担当部局はまちづくりや産業育成などの担当部局と連携することで、自立相談支援機関が地域の事業所との接触・関係づくりを行うための道筋をつける。  
(例) 自治体主催の事業所説明会の開催、地域の経営者等が集まる交流会の実施



# 地域の実情に合わせた事業所開拓から定着支援までの手順化イメージ

- 手順を明確化・書面化して効率的に。
- 関係者の意識の共有を図り効果的に。
- 自治体や主任相談支援員なども定期的に取り組状況把握・進捗管理を行い、就労支援員などの担当者が一人きりにならないよう配慮も必要。例えば事業所との関係が難しくなった時には早急なフォローアップが大切。

STEP1 【計画】 開拓先一覧をつくる	STEP2 【調査】 ニーズを把握する	STEP3 【営業】 個別調整する	STEP4 【継続】 定着支援を継続する
-------------------------	------------------------	----------------------	-------------------------

- ・ ハローワークの求人情報からリスト化する (H27,9,30事務連絡：公共職業安定所との連携を参照)
  - 農業等の季節求人
  - 短期間・短時間の求人
  - 清掃等の就労実績のある職種
- ・ フリーペーパー等の求人情報からリスト化する
  - 重複している求人は人手不足の可能性あり
- ・ 自治体が開催する事業所説明会に参加した事業所をリスト化
- ・ 商店街の事業所や地域産業の関係事業所をリスト化する
- ・ 関係機関が有する情報からリスト化する (例えば労働局から)
  - 障害者雇用状況報告における事業主に関する情報

- ・ 自立相談支援機関が情報収集 (事業所の現状把握)
  - 景気の動向
  - 人手の過不足状況
  - 最近の困っていること
  - 地域のイベント等での状況
  - 将来展望
- ・ 事業所に情報提供 (自治体の他部門等とも連携)
  - 関係する制度の情報
  - 国内・県内の動向
  - 同業他社の情報
- ・ 自立相談支援機関内で情報共有 (同じ話を何度もしない)
  - 開拓先一覧で進捗状況管理
  - 個々の記録 (台帳) を作成
  - 必要に応じて関係機関とも共有 (新たな情報が得られることも考えられる)

**良好な関係の構築**

- ・ 制度、機関の取組、対象者の強みなどをプレゼン
  - どんな支援を提供するのかしっかり伝える
- ・ 経営者、管理職、担当者などレベルによってアプローチを変える
  - 担当者から管理者へ、管理者から経営者へつなぎやすいように、説明できるように
  - 心に響くポイントを突く (例えば)
    - 担当者は作業量の増減
    - 管理者は労務管理の負担
    - 経営者は気持ちや思い
- ・ 必要な改善の支援・提案
  - 企業イメージの改善、雇用面の改善、管理面の改善など

**本人・事業所両方のニーズを把握できれば、必然的にマッチングはみえてくる**

- ・ 計画的に実施
  - 就労直後、祝休日明け、給料等の支給後など
  - 役割分担など明確化・手順化
- ・ 可能な限り本人・事業所両方と会う
  - 本人の変化の把握、ステップアップを視野に
  - 良好な関係を継続していく
- ・ 情報の共有
  - 自立相談支援機関内、任意事業実施機関、自治体、HW等知り得た情報は必要に応じて情報提供 (顔の見える関係)

**定着支援は事業所への支援でもある次の開拓につながるよう、継続した良好な関係の構築を  
⇒ サイクル化**

# 3 関わる者が理解・共有しておくこと

関係者間で理解・共有できているかチェックリストとして活用してみましょう

## 1 対象者像に応じた就労支援の実施についての共通認識

- 自立相談支援機関とハローワークとの間で、生活保護受給者等就労自立促進事業の対象者像の共有（ハローワークのチェックリストで概ね何点以上を目安とするか）

### ★就労準備支援事業がある自治体

- 自立相談支援機関と就労準備支援事業者との間で、就労準備支援対象者像の共有
- 認定就労訓練事業と就労準備支援事業の対象者像（制度上の違い）  
→前者は就労準備ができている層・後者は準備のための手厚い支援を要する層

### ★就労準備支援事業がない自治体

- 自立相談支援事業の中で実施する就労体験の企画・運営
- 認定就労訓練事業にあっせんする対象者像の理解

## 2 就労支援の進め方（役割分担やステップ）の整理

- 一般就労・就労体験・認定就労訓練事業について、企業・事業所のリストアップ、ニーズ把握、個別調整等の進め方（役割分担やステップ）の整理
- ハローワークの協力を得るための協議・調整
- 自治体の産業雇用担当部局等の協力を得るための協議・調整
- サポステ等地域資源の協力を得るための協議・調整

## 3 必要な手続や基礎知識の共有

- 無料職業紹介の許可又は届出の手続
- 自立相談支援事業の手引き、認定就労訓練事業ガイドライン、就労準備支援事業の手引き、労働関係法令等の理解

# 4 就労の場での受け入れ

- 自立相談支援機関の主任相談支援員、相談支援員、就労支援員の役割分担を明確化。
- 関係機関の協力を得ることも重要。その際は役割の認識を共有すること。
- 本人・事業所の双方から情報を得られることが大切。例えば、生活面等の変化に対し事業所が関与しにくいことも考えられる。コーディネーターである自立相談支援機関が双方に積極的な配慮を。

## 1. 本人に向けた支援

(ポイント)

- 関係機関とのチーム支援、情報共有を行う

- ① 定着支援からのモニタリング、必要に応じてプラン見直し
- ② ステップアップを意識する
  - ・ 就労体験→一般就労／中間的就労
  - ・ 中間的就労（非雇用型）→中間的就労（雇用型）
  - ・ 中間的就労→一般就労
  - ・ 一般就労（非正規）→一般就労（正社員）

## 2. 事業所に向けた支援

(ポイント)

- 事業所に丸投げとならないように
- 自立相談支援機関の取組状況を自治体がしっかり管理、必要に応じてアドバイス

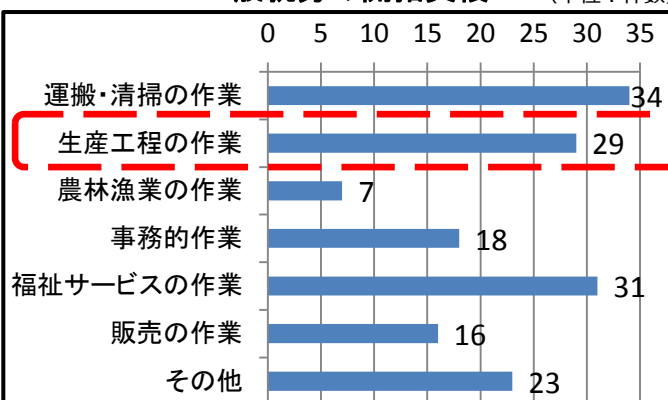
- ① 一般就労
  - ⇒ 労働条件や職場環境などの事業所情報を常に把握、必要に応じ改善などを提案
- ② 中間的就労・就労体験
  - ⇒ 受け入れプログラムの作成からステップアップまで協力・アドバイス

# 5 さらに広がるに向けて

- 開拓実績を分野別にみると、一般就労、中間的就労、就労体験ともに「運搬・清掃の作業」、「福祉サービスの作業」で開拓が進んでいることが分かった。「生産工程の作業」では、一般就労の開拓が進んでいるが中間的就労の開拓はあまり進んでいないことが分かる。当該分野を積極的に検討してみてはどうか。

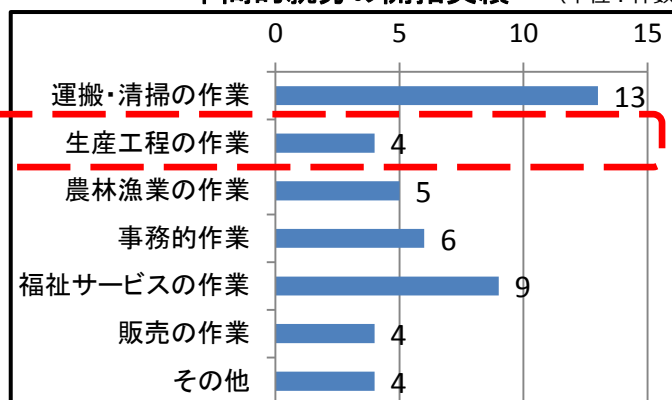
一般就労の開拓実績

(単位: 件数)



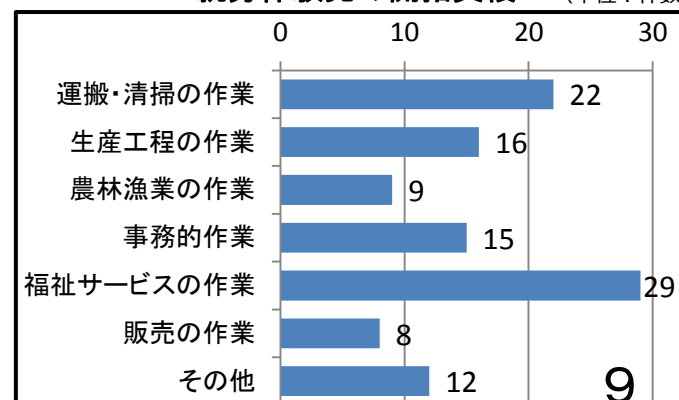
中間的就労の開拓実績

(単位: 件数)



就労体験先の開拓実績

(単位: 件数)



# 【参考資料】

1. 認定就労訓練事業所の認定状況  
(平成27年度第2四半期)

# 認定就労訓練事業所の認定状況（平成27年度第2四半期）

平成27年10月1日付けで厚生労働省が都道府県・政令指定都市・中核市あてに実施した調査結果によると（回収率100%）、

- 平成27年7月～9月末時点の、法に基づく認定就労訓練事業所は全国で135か所。利用定員合計364名。  
（第1・2四半期合計 認定就労訓練事業所192か所、利用定員652名）
- ブロック別に見ると、関東・甲信越、九州の44を筆頭に、近畿33と続き、全てのブロックにおいて認定が行われた。
- 認定主体別に見ると、13都府県、5政令指定都市、7中核市が認定を行っている。
- 認定事業所の法人種別は、高齢者関係の社会福祉法人が最も多く、次いでNPO法人。
- 予定している訓練内容としては、清掃・警備、福祉サービスの補助作業、事務・情報処理、クリーニング・リネンサプライが多い。

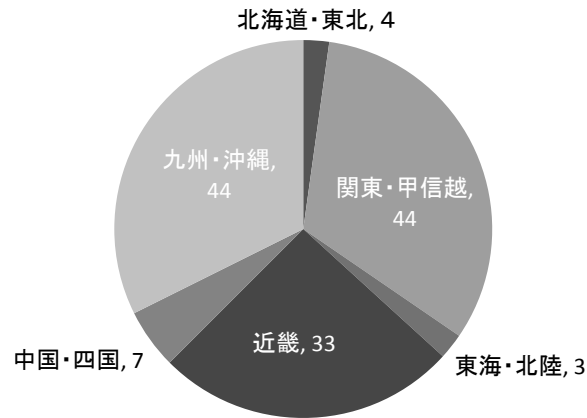
## (1) 全体状況

認定件数	135件
利用定員合計	364名

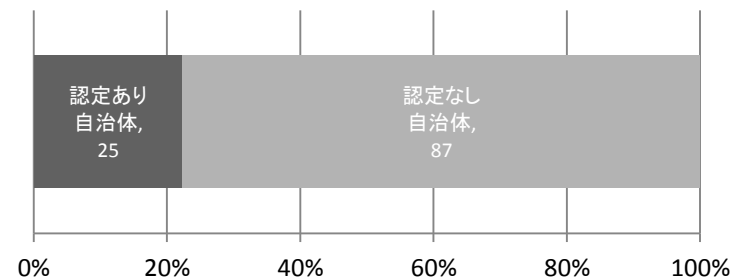
※参考

審査中受付件数	47件
申請予定件数	198件

## (2) ブロック別の状況 n=135



## (3) 認定主体別の状況 n=112自治体



※認定あり25自治体の内訳：  
13都府県、5政令市、7中核市

## (4) 法人種別の状況 n=135

社会福祉法人(高齢者関係)	56
社会福祉法人(障害者関係)	7
社会福祉法人(児童関係)	1
社会福祉法人(保護施設)	1
NPO法人	25
生協等協同組合	7
株式会社	12
社団法人(公益及び一般)	3
財団法人(公益及び一般)	1
その他	22

## (5) 予定している主な訓練内容 (n=135、複数回答)

食品製造・加工	7
その他製造	8
クリーニング・リネンサプライ	14
農林漁業関連(加工も含む)	8
印刷関係作業	4

福祉サービスの補助作業	54
事務・情報処理	13
清掃・警備	73
建設作業	0
その他	25

○認定主体別の状況(平成27年度第2四半期分／認定件数合計135。)

(都道府県)

北海道	-
青森県	-
岩手県	1
宮城県	2
秋田県	-
山形県	-
福島県	-
茨城県	-
栃木県	-
群馬県	-
埼玉県	23
千葉県	2
東京都	1
神奈川県	-
新潟県	-
山梨県	-
長野県	6
富山県	-
石川県	-
福井県	-
岐阜県	-
静岡県	-
愛知県	-
三重県	1

滋賀県	3
京都府	-
大阪府	13
兵庫県	-
奈良県	2
和歌山県	-
鳥取県	-
島根県	-
岡山県	-
広島県	-
山口県	-
徳島県	3
香川県	-
愛媛県	-
高知県	-
福岡県	24
佐賀県	1
長崎県	-
熊本県	-
大分県	-
宮崎県	-
鹿児島県	-
沖縄県	-

(政令指定都市)

札幌市	-
仙台市	-
さいたま市	-
千葉市	11
横浜市	-
川崎市	-
相模原市	1
新潟市	-
静岡市	-
浜松市	-
名古屋市	2
京都市	-
大阪市	6
堺市	3
神戸市	-
岡山市	-
広島市	-
福岡市	-
北九州市	-
熊本市	-

(中核市)

函館市	-
旭川市	1
青森市	-
盛岡市	-
秋田市	-
郡山市	-
いわき市	-
宇都宮市	-
前橋市	-
高崎市	-
川越市	-
越谷市	-
船橋市	-
柏市	-
八王子市	-
横須賀市	-
長野市	-
富山市	-
金沢市	-
岐阜市	-
豊田市	-
豊橋市	-
岡崎市	-

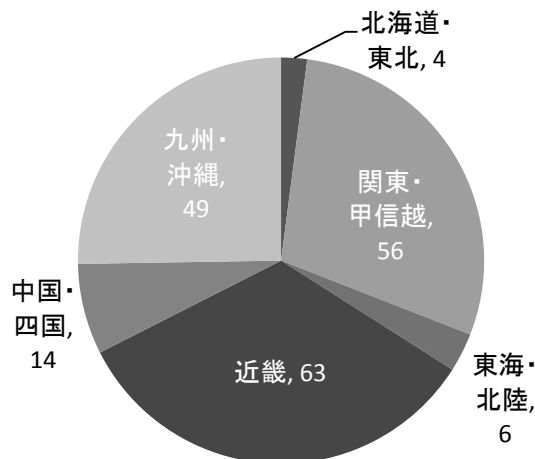
大津市	-
豊中市	3
高槻市	-
東大阪市	3
枚方市	-
姫路市	-
西宮市	-
尼崎市	-
奈良市	-
和歌山市	-
倉敷市	-
福山市	-
下関市	-
高松市	3
松山市	1
高知市	-
久留米市	9
長崎市	-
大分市	-
宮崎市	10
鹿児島市	-
那覇市	-

# 【参考】認定就労訓練事業所の認定状況（平成27年度第1・2四半期）

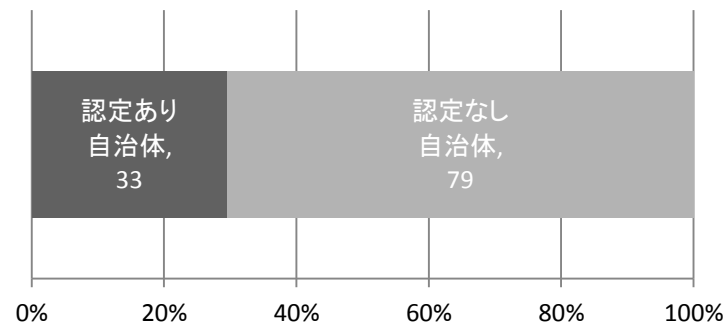
(1) 全体状況

認定件数	192件
利用定員合計	652名

(2) ブロック別の状況 n = 192



(3) 認定主体別の状況 n=112自治体



※認定あり33自治体の内訳：  
18都府県、5政令市、10中核市

(4) 法人種別の状況 n=192

社会福祉法人(高齢者関係)	77
社会福祉法人(障害者関係)	8
社会福祉法人(児童関係)	1
社会福祉法人(保護施設)	7
社会福祉法人(その他)	1
NPO法人	33
生協等協同組合	9
株式会社	23
社団法人(公益及び一般)	3
財団法人(公益及び一般)	1
その他	29

(5) 予定している主な訓練内容 (n=192、複数回答)

食品製造・加工	8
その他製造	12
クリーニング・リネンサプライ	21
農林漁業関連(加工も含む)	15
印刷関係作業	4

福祉サービスの補助作業	81
事務・情報処理	28
清掃・警備	105
建設作業	2
その他	38

○認定主体別の状況(平成27年度第1・2四半期分／認定件数合計192。)

(都道府県)

北海道	-
青森県	-
岩手県	1
宮城県	2
秋田県	-
山形県	-
福島県	-
茨城県	-
栃木県	-
群馬県	-
埼玉県	29
千葉県	3
東京都	1
神奈川県	-
新潟県	1
山梨県	-
長野県	6
富山県	-
石川県	-
福井県	-
岐阜県	-
静岡県	-
愛知県	-
三重県	1

滋賀県	3
京都府	-
大阪府	35
兵庫県	2
奈良県	2
和歌山県	-
鳥取県	-
島根県	-
岡山県	1
広島県	-
山口県	5
徳島県	3
香川県	-
愛媛県	-
高知県	-
福岡県	24
佐賀県	2
長崎県	-
熊本県	-
大分県	-
宮崎県	-
鹿児島県	1
沖縄県	-

(政令指定都市)

札幌市	-
仙台市	-
さいたま市	-
千葉市	13
横浜市	-
川崎市	-
相模原市	3
新潟市	-
静岡市	-
浜松市	-
名古屋市	5
京都市	-
大阪市	9
堺市	5
神戸市	-
岡山市	-
広島市	-
福岡市	-
北九州市	-
熊本市	-

(中核市)

函館市	-
旭川市	1
青森市	-
盛岡市	-
秋田市	-
郡山市	-
いわき市	-
宇都宮市	-
前橋市	-
高崎市	-
川越市	-
越谷市	-
船橋市	-
柏市	-
八王子市	-
横須賀市	-
長野市	-
富山市	-
金沢市	-
岐阜市	-
豊田市	-
豊橋市	-
岡崎市	-

大津市	-
豊中市	3
高槻市	-
東大阪市	3
枚方市	-
姫路市	-
西宮市	1
尼崎市	-
奈良市	-
和歌山市	-
倉敷市	-
福山市	-
下関市	-
高松市	3
松山市	1
高知市	1
久留米市	12
長崎市	-
大分市	-
宮崎市	10
鹿児島市	-
那覇市	-



## 2. 就労準備支援事業の自治体取組事例

## ■取組の経緯

- 平成25年度からモデル事業として実施
- 効果的に就労支援を行うため、必須事業である自立相談支援事業に加え就労準備支援事業にも取り組んでいます。

## ■委託について

委託先	NPO法人 コミュニティワーク研究実践センター
選定方式	公募型プロポーザル方式により選定した業者と随意契約
選定理由	業務遂行能力、企画提案の妥当性 所要経費の見積内容・金額などを総合的に判断し選定。
委託先の実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>ホームレス等貧困・困窮者の「絆」再生事業(H24~H26)</li> <li>札幌市生活困窮者支援事業受託(H27~) (札幌市ホームレス自立支援センター)</li> <li>北海道生活困窮者自立促進支援事業受託(H26~) (空知総合振興局)</li> <li>空知管内7市の生活困窮者自立支援事業受託(H27~)</li> <li>市民活動プラザ星園管理運営業務の受託(H27~)</li> </ul>
委託後の評価	<p>(実施状況や成果の把握方法)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>支援調整会議にて市、自立相談支援機関及び社会福祉協議会等の関係機関が集まり、事業全体の実施状況を確認している。</li> <li>委託契約の仕様に基づく実績報告を求めている。 (評価についての考え方)</li> <li>目標値は設定していない。就職者数等の実績のみで評価を行うのは適当ではなく、自立相談支援機関におけるアセスメント段階からの関わりや地域・企業との信頼関係構築など、数字だけでは測ることができない部分を評価の対象とすることが必要であると考えている。</li> </ul>
その他特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>入口支援である自立相談支援事業と出口支援である就労準備支援事業を同事業者が行うことにより、アセスメント段階から自立までの支援を一体的に実施している。</li> </ul>

## ■就労の実績

平成25年度 3人、平成26年度 17人  
平成27年度 5人(平成27年9月末現在)

## ■利用者の特徴

- 不登校のまま引きこもりになり、社会経験が乏しく、人間関係をつくるのが不得意な人
- 仕事が長続きせず、離職期間が長期化している人

## ■具体的な支援の内容

<p>step 1</p> <p>就労から遠い人が対象</p> <p>生活 自立支援訓練</p>	<p>たのしみ隊</p> <p>レクリエーション活動を通して、生活習慣の改善や他者との関係づくりを学びます。 (例) 家で手軽に作れる料理教室・ゲーム大会・カメラ撮影会</p>
	<p>まなび隊</p> <p>基礎学力に自信がなくて不安を感じている人が、常用漢字、熟語、ことわざの意味、四則計算などを学びます。</p>
	<p>たいけん隊</p> <p>地域イベントのボランティアやプロジェクト活動に参加して、就労に必要とされる自信、経験及び能力を身につけます。 (例) 商店街の清掃活動、成人式、岩教大あそびプロジェクト</p>
<p>step 2</p> <p>社会 自立支援訓練</p>	<p>しごと見学隊</p> <p>実際に働いている人を見学し、就労意欲を高めます。</p>
<p>step 3</p> <p>就労に近い人が対象</p> <p>就労 自立支援訓練</p>	<p>はたらき隊</p> <p>就職にあたっての心構え、応募書類・履歴書の書き方、模擬面接等本格的な就職活動に向け必要な知識・技能を学びます。</p>
	<p>パソコン隊</p> <p>どこの職場でも使用されているパソコンの技能を高めます。</p>

<p>たのしみ隊 プログラムの内容(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>美味しいおやつ作り</li> <li>カメラクラブ</li> <li>ゲーム大会</li> <li>仮装パーティー</li> <li>認知症サポーター講座の受講</li> <li>クリスマス会のような利用者交流会</li> <li>ラフター・ヨガで身体を動かそう!</li> </ul>	<p>たいけん隊 プログラムの内容(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>商店街清掃活動</li> <li>岩見沢市成人式</li> <li>あそびプロジェクト</li> </ul>	<p>はたらき隊 プログラムの内容(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>応募書類の作成</li> <li>自己の棚卸し</li> <li>職業興味検査</li> <li>ハローワーク見学会</li> <li>求人票・雇用契約で使われる用語解説</li> <li>「働く」を考える</li> </ul>
---	--	--

<p>まなび隊 プログラムの内容(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>常用漢字の読み書き練習</li> <li>ひらがな、カタカナの読み書き</li> <li>ことわざ・四字熟語の意味</li> <li>漢字の勉強</li> <li>英単語</li> <li>宿題計算(算中力・計算力)</li> <li>四則計算</li> <li>歴史・地理などの一般常識</li> </ul>	<p>しごと見学隊 プログラムの内容(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>木材の加工工場</li> <li>クリーニング工場</li> <li>ペーゲルの製造現場</li> <li>スポーツ店のバックヤード</li> </ul>	<p>パソコン隊 プログラムの内容(例)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>それぞれのペースに合わせパソコンの基本操作</li> <li>ワードやエクセルの使い方を学びます</li> </ul>
--	--	---

## ■取組の経緯

- 平成24年10月から名張市社会福祉協議会に委託し、農業体験など社会的な居場所づくり支援事業を実施し、3名の就労に結びついたことで平成25年からのモデル事業の前身となった。
- 自尊感情の回復と自己有用感を高めることを目的とした社会的な居場所づくり支援事業から就労に結びついたことで、求人提供中心の支援だけでなく、就労に至るまでのより伴走的な支援の必要性を認識した。

## ■委託について

委託先	名張市社会福祉協議会
選定方式	随意契約
選定理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・農業体験など社会的な居場所づくり支援事業を実施した実績があり、事業実施のノウハウを有していること。</li> <li>・自立相談支援事業も委託しており、事業連携がスムーズに行えること。</li> </ul>
委託先の実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成20年から市独自事業である「自立生活サポート事業」の委託を受け、約100名の被保護者を含む生活困窮者に対し包括的かつ伴走型の支援を進めてきた。</li> </ul>
委託後の評価	<p>(実施状況や成果の把握方法)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・モデル事業では、学識経験者や地域福祉団体代表などで構成された運営推進協議会を設置し、事業の課題の把握や関係機関のネットワーク構築の検討、具体的実践に対する検証等を行った。</li> <li>・月ごとの実施状況報告書と年度末に事業実績報告書の提出を求めている。</li> </ul> <p>(評価についての考え方)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・即時の一般就労が難しい利用者に対する事業という性格上、就労実績のみの評価は難しく、生活リズムの改善や就労意欲の喚起等、自立に向けた支援の経過も評価している。</li> </ul>
その他特記事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援効果を最大限に生かせるよう、支援内容の説明や実施後の振り返りなど支援前後の面談を重視している。</li> </ul>

■就労の実績 10人(平成25年度、26年度)

## ■利用者の特徴

- 自らハローワークで仕事を探し、面接、採用といった段階を踏むことが困難で、そのほとんどが40～50歳である。また以下の課題も挙げられる。
  - ・前職を辞めてから無職期間が長く続き、社会復帰に消極的。
  - ・ひきこもりやニートであることによって、生活サイクルが自分中心。
  - ・就労意欲はあるが、社会経験不足などの課題から面接が通らない。また採用されても続かない。

## ■具体的な支援の内容

- 利用者の課題に合わせて段階的な支援を実施。下記の支援の他にも面接対策や履歴書の書き方、ビジネスメイク指導など柔軟に対応。

支援段階	支援内容	支援プログラム
生活自立	社会参加する上で必要な生活習慣の形成のための指導・訓練 ・健康・体力づくり ・規則正しい生活、身だしなみ	農業体験プログラム
社会自立	就労の前段階として必要な社会的能力を身につけるための指導・訓練 ・協調性の獲得 ・就労意欲の喚起 ・コミュニケーション能力の向上	・地域内でのボランティア体験 ・高齢者サロン ・特別養護老人ホームの環境整備 ・託児所内の環境整備
就労自立	継続的な就労体験の場を提供し、一般就労への準備に向けた技法や知識の習得	・チラシの折り込み ・ポスティング作業 ・簡易な事務作業等

- 一般就労に向けた知識の習得や自己理解の促進を図るため、就労支援セミナーを開催。

	内容
導入セミナー	就労準備性について ～働くこととは～
基礎セミナー	自己理解・職業適性について ～VRT(職業レディネステスト)実施～
就労準備①セミナー	コミュニケーション力をアップさせよう ～よりよい人間関係をつくるために～
就労準備②セミナー	基本的なビジネスマナーについて考える ～第一印象をよくするために～
応用セミナー	就労準備支援応用セミナー ～就労に向け貴方の成功の秘訣は～

## ■取組の経緯

- 平成23年度～ パーソナル・サポート・サービスモデル事業
- 平成25年度～ 生活困窮者自立促進支援モデル事業  
(自立相談、就労準備、家計相談及び学習支援を実施)
- 平成27年度～ 生活困窮者自立支援事業

## ■委託について

委託先	NPO法人暮らしづくりネットワーク北芝 社会福祉法人箕面市社会福祉協議会
選定方式	総合評価方式による一般競争入札
選定理由	NPO法人についてはモデル事業や地域づくり活動の実績、市社会福祉協議会については地域における福祉事業及び関係団体との連携実績を評価
委託先の実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・NPO法人 市立萱野中央人権文化センター指定管理者、地域通貨実証実験事業の実施、パーソナルサポートサービスモデル事業及び生活困窮者自立促進支援モデル事業の受託など、地域における福祉、人権、文化、環境等暮らし全般の向上に資する事業を実施</li> <li>・市社協 地区福祉会活動等を通じた市内全域での地域福祉の推進、市立老人保健施設の指定管理者、中央地域包括支援センターや在宅ケアセンター業務などを受託し実施</li> </ul>
委託後の評価	<p>(実施状況や成果の把握方法)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自立相談支援を中心に就労支援や家計相談支援等と連携した支援を通じ、就労を開始件数や家計状況が改善した件数等を把握する。</li> </ul> <p>(評価についての考え方)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第2のセーフティネットとして、生活保護を適用せずに生活再建できた場合を一定の成果と考える。</li> </ul>
その他特記事項	・モデル事業はNPO法人が単独で受託

## ■利用者の特徴

- 背景に「ひきこもり」や発達障害、精神疾患などの課題に直面している人が多い。
- 対人関係や過去の仕事でつまづきを経験し、人間関係に困難を感じやすい傾向にある。
- 体力面や経済面の課題から「近所のできる」プログラムを求める人が多い。
- ハローワーク等の公的な機関の就労支援、講座や訓練を受けることへのハードルを感じやすい人が多い。
- 就労準備事業を利用した後、別の支援プログラムを利用しながら自己回復やスキルの獲得をしていく人が多い。

## ■具体的な支援の内容

ポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・既存プログラムの枠にはめ込むのではなく、本人の状況に合わせてプログラムをオーダーメイドする。</li> <li>・自立相談支援事業と常に連携し、本人の能力や就労阻害要因等に対するアセスメントを意識する。</li> <li>・地域の資源開拓、地域のニーズと支援対象者の社会参加ののマッチングを意識したはたらきかけを行う。</li> </ul>
支援内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域の企業や事業所等と連携した取組 チラシのポスティング、クリーニング店受付、衣料品の検針作業、高齢者施設での清掃、市立図書館や市の事務補助アルバイトなど</li> <li>●地域資源を活用した取組み こども活動サポーターにボランティア参加、地域イベントでの出店＆手伝い、地域通貨を活用したボランティア活動など</li> <li>●当事者や地域ニーズに合わせて作り出す取組み 商品開発(米ぬかカイロ)、出張カフェ(イベントや公共施設のロビーに出店)、引越し作業など、困窮家庭の若者を巻き込み、高齢者の困りごとをサポートする生活支援サービスなど</li> </ul>

### 3. 自立相談支援事業とハローワークの 連携事例

# 宮城県(仙南圏域)における自立相談支援機関とハローワークの連携状況

☆事務所紹介(仙南事務所)  
※1階にハローワーク大河原  
2階が仙南事務所



## 自立相談支援機関の実施体制

☆宮城県南部自立相談支援センター

(仙南事務所 / 宮城黒川事務所)

- ▶主任相談支援員 仙南1名、宮城黒川1名
- ▶相談支援員 仙南3名、宮城黒川2名
- ▶就労支援員 仙南1名、宮城黒川1名

※支援員数は平成27年9月末現在

※支援員のうち1名は宮城県社会福祉協議会から出向

※支援員の所有資格

社会福祉士、CDA(キャリア・デベロップメント・アドバイザー)、  
社会福祉主事、伴走型支援士

## ハローワークの実施体制

※普段の支援において、各ハローワークの統括及び就職支援ナビゲーターと情報共有しながら、各々の強みを生かした役割分担を行い、連携して就労に向けた支援を実施

【連携先のハローワーク】

- ☆ハローワーク大河原
- ☆ハローワーク塩釜
- ☆ハローワーク大和

## 就労支援員の取組内容

- ▶ 支援プラン作成の過程で、ハローワーク就職支援ナビゲーターと情報及びプラン検討と役割分担の明確化
- ▶ 支援対象者に同行してハローワークへ訪問
  - ・ 求人検索のサポートと求人票の精査検討支援
  - ・ 職業訓練に関する情報収集
  - ・ 雇用保険窓口での相談同席
- ▶ 無料職業紹介による求人情報提供と、求人先の企業への繋ぎや、企業を訪問しての求人提供依頼や情報収集、仕事の切り出しの提案
- ▶ コミュニケーショントレーニングや面接練習の実施
- ▶ 履歴書等応募書類の作成支援

## ハローワークとの具体的な連携状況

- 1、産業、職業、求人動向等、地域の労働事情に関する情報共有
- 2、当センターからの支援プランを踏まえての役割分担
- 3、相談者の状況に応じて個人票でハローワークに繋ぐ
- 4、相談者の希望・職業興味・職能を把握するためのカウンセリングとアドバイス
- 5、相談者に関する情報及び支援の進捗についての双方向の共有と意見交換
- 6、状況に応じてケース会議・支援調整会議を開催し、共有と支援の分担の明確化

◎支援調整会議への参加状況(今年度)  
仙南・宮城黒川両管轄で計11回会議開催のうち、9回ハローワークから参加

## 成果

相談者の課題や希望に合わせ、情報共有しながら役割分担して相談者に関わることで、互いの強みや専門性を生かした支援が可能となっている。

◎連携しての対応ケース数

37件(就労支援対象者の56%)

※平成27年9月末現在

## 課題

- よりきめの細かい情報共有
- 仕事の切り出しや働き方といった、企業への求人の提案を一体になって進める体制

# 自立相談支援機関とハローワークの連携による事例

## 対象者

50代女性。無職。現在住んでいる家を売却することとなったが、夫の入院や自己破産手続き、この先の住居等どうしていいかわからない。

## 抱える課題(相談時)

- ・ 家族の債務が1,000万円以上あり、自己破産の手続き中
- ・ 夫(60代)は無職。今年7月に交通事故を起こし、某病院に入院中
- ・ 現在住んでいる義父名義の家が売却されることとなり、家を出なければならなくなった(義父は特別養護老人ホームに入所している)
- ・ 離職して2年以上が経過しており、いくつか求人に応募したがことごとく失敗していて自信を喪失している

## 自立相談支援窓口につながった経緯

役場の相談会に生活保護の相談での希望があり、その際、同席してもらえないかと福祉事務所担当から当センターへ依頼があった。面談当日、本人の了解を得て、当センター支援員が相談に同席して相談・支援に至った。

## ハローワークとの連携に至った経緯

当センター支援員が、課題整理した上で健康状態やメンタル面に課題が見られないと判断。本人同意の元、ハローワークナビゲーターに相談者の状況(就労に空白がある、応募したが何度も失敗し就労に自信が持てない、家族が入院している等)について共有・相談し、当センター支援員が作成したプランを元に、まず相談者同席でケース会議をすることとした。

## 結果

相談者、ハローワークナビゲーター、当センター支援員の3者でケース会議を行い、支援員が作成したプランを提示した上で、再度課題整理し、この先の住居の確保と就労に向けた支援を同時並行で行っていくことを確認。9月中に居所と就労先の目処をつける。居所は、支援員と一緒に県営・町営住宅の応募と今住んでいる町の範囲で民間賃貸の両方で探す。並行して、ハローワークナビゲーターと本人の希望する働き方や職場の場所を優先して求人をピックアップ。企業側には、空白があることも事前に説明した上で、面接してもらえるかどうか確認を入れた上で応募する。その間、随時支援員から生活状況と進捗の確認を入れ、必要に応じてセンターから食糧支援を行うこととする。最初は どうしていいかわからない状態だった相談者も、具体的な方向性が見えて落ち着いた様子で、自立に向けて頑張る意思が感じられるようになる。その後、県営住宅は落選したが、賃貸アパートで複数候補が見つかり、ほぼ同時期に就労面談を受けた企業でのパート就労が決定。就労先に比較的利便性がある物件があったため、現在入居手続きを進めている(10月中に入居予定)

## 効果

①みんなが関わることによる安心と自立への意志の確保  
複数の機関が協力して相談者のために課題を整理し支援を行っていくことで、相談者が安心して就労・自立に向かう気持ちになった。

②密な共有と役割分担による効率よい支援  
初回相談→ケース会議→支援調整会議を通して、関係機関と共有し知恵を出し合うことで、1ヵ月で本人の課題解決の目処がついた。

# 和歌山市における自立相談支援機関とハローワークの連携状況

自立相談支援機関  
(和歌山市生活支援)  
に隣接の和歌山福祉・就  
労支援センター  
と連携

## 自立相談支援機関の実施体制

- ☆生活支援課生活困窮者対策班
- ☆主任相談支援員1名
- ☆相談支援員 4名
- ☆就労支援員 1名(合計6名)

## ハローワークの実施体制

- ☆ハローワーク和歌山  
(和歌山福祉・就労支援センター)
- ☆就職支援ナビ2名
- ☆一体型実施施設(生保型)  
を活用したワンストップの支  
援を実施

## 就労支援員の取組内容

- ハローワークとの相談前のプレ相談求人情報の収集
- ハローワーク就職支援ナビとの職業相談への同席
- 求人情報の検索及び情報提供
- 応募書類作成指導
- 面接対策指導
- 職場定着フォロー

## ハローワークとの具体的な連携状況

- ハローワークの就職支援ナビによる以下の支援を支援対象者と同席して3者で進めている。
- ① キャリアコンサルティングによる職務経歴の振り返りから、自身の職業興味及び希望職種の把握
  - ② 地域の労働事情(産業、職業、求人の動向など)と希望職種とのマッチング
  - ③ 専門的知識を生かした的確なアドバイス(不採用理由の分析等)

## 成果

一体的実施施設を活用した「生活」と「就労」それぞれの支援により効率的・効果的な支援が行われ、早期就職にも寄与

## 課題

生活が逼迫している対象者や刑余者等事情のある対象者の就労支援に関して、対象者に就労意欲があっても受入可能な事業所が不足している。



# 自立相談支援機関とハローワークの連携による事例

## 対象者

- ・60歳前半(男性)で失業中。昨年度和歌山福祉・就労支援センターを通じた就労により生活保護廃止となるが、本年7月に退職したため、本人より生活困窮者対策班の自立相談事業を通じて、再度同センターを利用することを希望される。住居は賃貸で単身世帯。

## 抱える課題

- ・60歳前半のため求人絶対数が少ない上、併せて相談時の手持ち金4万円程度で、当面は「日払い求人」での就労が必要なこと。
- ・また、来月分家賃の支払いができず、大家に支払い延期の申し入れが必要な状況であること。
- ・尚、本人はフォークリフト免許、危険物乙4・6類、ボイラー技士を取得されており、就労支援において有利な要件と思われる。

## 自立相談支援窓口につながった経緯

- ・本人が過去に利用した和歌山福祉・就労支援センター担当者より自立相談支援事業について案内され、生活困窮者対策班に相談に見える。

## ハローワークとの連携に至った経緯

- ・生活困窮者対策班の就労支援におけるルーティン・ワークとして連携
- ①まずは当班就労支援員と本人との個別面談の上、希望職種等の職業相談およびハローワークの求人情報の提供等を行った後、
- ②引き続き、和歌山福祉・就労支援センターにて3者一体で応募求人の選定等を行う。

## 結果(応募状況等)

- ・8/27 和歌山福祉・就労支援センターの案内により、当班にて本人との初回面談を行い、希望職種はフォークリフト免許を活かして「倉庫内作業」等と確認する。
- ・8/31 同センターにて本人を交えた3者面談の中、同センターより本人が希望する「日払い求人」が提供されたが、持ち帰り検討することとなる。
- ・9/1 本人より昨日提供した求人への応募申入れがあり、同センターより事業所に連絡したところ、当日面接していただき、即刻翌日より勤務となる。また、面接時に本人より「賃金日払い」および「家賃支払い延期申入れ」について話したところ、社長より、“週払い”および“家賃については必要ならば大家と談判してあげる”等のお話をいただいたとのこと。

## 効果

- ・生活困窮者対策班の就労支援におけるルーティン・ワークとして、和歌山福祉・就労支援センターとの連携が効率的に機能したケース
  - ハローワークにおいて「日払い」求人が少ない状況下、タイミング良く該当求人を提供できるハローワークの「求人情報管理」が早期就労に繋がった事例。
- 併せて、今後「住み込み」求人なども含めて、当班での相談者向けのハローワーク求人の開拓を望みたい。  
(初回面談日より就労日まで7日)

# 沖縄県名護市における自立相談支援機関とハローワークの連携状況



## 自立相談支援機関の実施体制

☆窓口の名称

「くらしと仕事の応援センター さぽんちゅ ☆  
主任相談支援員 1名

☆相談支援員 1名

☆就労準備支援員 1名

☆住居確保給付金 1名

☆家計相談支援員 1名

☆学習支援員 2名(合計7名)

※相談業務、就労支援業務は、主となる支援員に限らず全体で対応しています。

## ハローワークの実施体制

☆ハローワーク名護

☆就職支援ナビゲーター 2名

☆巡回相談により毎月第1金曜日に名護市福祉事務所内で相談窓口を開設

## 就労支援員の取組内容

- 就労意欲の喚起のための就労準備セミナー開催(生保就労支援員と協力)
- ハローワークへの支援対象者との同行訪問
  - ・自身の職業適性・能力把握
  - ・仕事・職業に対する理解の促進
  - ・求人情報の検索
- 模擬面接の実施
- 応募書類(履歴書など)の作成支援

## ハローワークとの具体的な連携状況

ハローワークの就職支援ナビによる以下の支援を支援対象者と同席して3者で進めている。

- ① 職務経歴の振り返りから、自身の職業興味及び希望職種の把握
- ② 地域の労働事情(産業、職業、求人の動向など)と希望職種とのマッチング
- ③ 専門的知識による的確なアドバイス
- ④ 特別援助部門との連携(障害者就業支援)
- ⑤ 支援調整会議における協議や意見交換

## 成果

就労支援員による対象者の状態に合わせた寄り添う支援に、ハローワークの専門的な就職支援が合わさることで、効果的な支援となり、早期就職にも繋がっている。

## 課題

就職困難者に対する事業所開拓や、事務職以外の職業訓練が少ない。

# 自立相談支援機関とハローワークの連携による事例

## 対象者

50歳代 女性。母子世帯。10年以上介護関係の職に就いていたが、最終就労先を体調不良により離職。体調が改善しない為1年以上職に就けず。その間、主に30代長男の障害年金で生活。20代の次男は、引きこもり気味で就労経験なし。将来的な不安が強く精神的に不安定な様子が見られる。

## 抱える課題

長年夜勤務で就労していた為か、離職後も夜間なかなか寝付けず。日中は、家に引きこもっている時が多い。収入が少なく就職したいという気持ちはあるが、また体調不良で休みがちになり職場に迷惑をかけるのでは等の仕事に対する不安が大きく、就職に一步踏み出せずにいる状況。また、子に対する将来的な不安も大きく、就職活動以外の支援も必要な状況。

## 自立相談支援窓口につながった経緯

旧制度(住宅支援給付金)相談時に申請書を受け取るが、体調不良が続き申請せず。体調が回復したことで旧制度の申請書を持参し再度相談の為、福祉課窓口へ来所。生活困窮者自立支援窓口を案内され相談へと至った。

## ハローワークとの連携に至った経緯

自立相談支援機関による相談の中で、住居確保給付金申請を希望し申請。本人自ら早期就労の意思を見せていたことから、更に強化した支援を目指したいと考え、住居確保給付金決定と同時に「生活保護受給者等就労自立促進事業」を案内したところ参加を希望。ハローワークの就職支援ナビに支援要請を行い三者一体となった支援が開始された。

## 結果

支援開始して1ヶ月は順調に就職活動を進めていたが、いくつかの求人に応募するも辞退が続いた。徐々に自立支援機関やハローワークへの来所時間に遅刻したり、体調不良が理由で予約日に来所せず予約変更の電話連絡が増える等、就職活動に対する意欲低下が見られ始めた為、再度時間をかけて状況聴取を行った。本人の訴えによると、長年不眠が続いており日中しっかりと働けるか不安とのこと。応募時は頑張れると思えば応募するが、面接を受けるうちに「また、体調が悪くなり職場に迷惑をかけたらどうしよう。」などの不安が強くなり辞退してしまうとのこと。不眠については、仕事以外にも子の将来を考え不安になり眠れなくなるとのこと。生活面や健康面、将来的な不安が強いことから面談時は、就職活動状況のみならず本人の全般的な訴えや要望など時間をかけて聴取し、就職支援ナビと共に助言や提案を繰り返し行いながら信頼関係の構築を進めていた。一進一退を繰り返しながら本人にあった求人情報提供を行い、その結果、短時間ではあるが日勤で希望する介護職に就職できた。就職後も引き続き就労状況を確認しながらフォローアップを行っており、現在は、入居者とも仲良くなり長く働きたいとのこと。収入面の心配もあったが、最近では時々夜勤にも入るようになり増収している様子。その他、引きこもりがちで就労経験のない次男については、少しずつ外の環境に馴染めるよう、地域若者サポートステーションの就労準備セミナー等を案内。はじめは消極的であったが、徐々に楽しみながら参加できるようになり、自ら進んで短時間の職場体験へも参加出来るようになった。次男の大きな変化を母親である本人が一番喜んでおり、今回の支援をきっかけに家族全体が一步前進したように思われる。

## 効果

「生活保護受給者等就労自立促進事業」に繋げることで、ハローワークと共に更に強化した支援を行うことができた。

# テーマ②

都道府県における伝達研修

## 都道府県における伝達研修の目的・意義

### ○都道府県内の自立相談支援事業の支援水準の担保

- 必須事業である自立相談支援事業は、管内市町村で支援水準に格差が生じることがないように、一定程度の質が担保された人的支援を提供する必要がある。
- また、質の高い支援は、相談者が困窮状態から早期に脱却することを可能とするものである。
- 例えば、積極的なアウトリーチにより引きこもりから脱却し就労に結びついたり、家計意欲を喚起し家計改善に向けたモチベーションを高め、円滑に公共料金や家賃等の支払いが可能になるなどの効果が期待できる。

### ○生活困窮者支援において求められる高度な支援技術の習熟

- 制度が施行されたばかりの立ち上げ時期であることから、国において研修を実施しているところ。
- 地域の実情に応じた研修を開催することが望ましいが、そもそも困窮者支援は、個別支援の技術や地域づくりといった難易度の高い知識や技術を習熟する事が求められており、市町村単独での開催が困難である場合も考えられる。このことから、広域自治体である都道府県が人材養成を行うことが期待される。

### ○研修開催に向けたノウハウの蓄積

- 国においては、年間約750人規模で養成研修を実施しているが、全支援員が単年で研修を受講することは困難である。さらに、国研修のプログラムは毎年ブラッシュアップしていることもあり、その内容を広く伝達してもらうことが期待される。
- なお、一定期間が経過した後は、都道府県において地域の実情に応じた専門的な研修を実施する必要があることから、積極的にノウハウの蓄積に努めることが望ましい。

## 伝達研修を通して期待される効果

### ○地域の支援力の向上

- 都道府県単位での研修は、身近な近隣地域の取り組みを学び、自らの支援を振り返ることができるというメリットを有する。
- 対人支援を行う者にとって、制度の理念といった支援の基本姿勢を振り返ることは重要であり、これらは日々の業務から一定程度距離を置いた環境で行う必要がある。
- 特に一人職場や少人数職場に勤務する支援員にとっては、研修を通して、良い支援に向けて励もうという思いを醸成したり、モチベーションを高める効果が期待できる。

### ○地域におけるネットワークの構築

- 研修では、支援員同士がディスカッションをする時間を多く設けることから、都道府県にとっては、地域課題や現状を把握することができるのと同時に、ネットワークの構築にも寄与する。
- また、支援員相互の議論内容等を見ることにより、支援員の実力やキーパーソンを見つけることもできる。

### ○具体的・実践的方策の集積

- 国研修と異なり、受講者同士が比較的共通する地域性や社会資源を有していることから、より具体的かつ実践的な議論が可能となり、解決に向けた現実的な方策や知見を集積することができる。

# 伝達研修の開催に向けた手順とポイント

## 【ステップ1】研修の枠組みを決めましょう

### 研修日数を検討しましょう

- 前期共通プログラム、主任相談支援員後期、相談支援員後期、就労支援員後期ごとに計4回研修を開催する。
- 国研修は各3日間であるが、研修修了者は地域や事業所で既に伝達研修を開催していると予想されることから、都道府県においては各研修を1日程度にコンパクト化して開催することが考えられる。
  - ※ 3日間の研修を1日にコンパクト化することが難しい場合には、プログラムの日数を増やすのはもちろんであるが、別日に専門家等に講師を依頼してシンポジウムや講演、事例検討会で補うことも考えられる。

### チームを立ち上げましょう

- 研修の企画開催にむけた研修委員会や研修チームを立ち上げる。
- メンバーは研修修了者を中心として、例えば都道府県、政令市、中核市から1名ずつ+数名程度で編成する。
  - ※ 小規模自治体もメンバーに加わることが望ましい。

### 受講者を決定しましょう

- 会場の大きさに応じて、研修受講者は1自治体から1名～数名程度とする。
  - ※ 状況に応じて、支援員以外にも関係機関や自治体担当者の参加も可能とする。

## 【ステップ2】伝達研修のプログラムを決めましょう

### チームメンバーで検討しましょう

- チームのメンバーで検討し、プログラム構成や、講師や資料作成者などの役割分担を決定する。

### 演習を行いましょう

- 参加者同士が意見交換をし、ネットワークを強化するために、積極的にグループワークや事例検討などの演習を取り入れる。
- なお、事例検討等を行う際には、講師が実際に関わった事例を用いることも考えられる。講師自身が関わった事例の場合、支援における具体的な支援経過や失敗点などを説明することができる。
  - ※ 事例を扱う場合には、関係機関や個人名等が特定されないよう、匿名性を担保する。

## 【ステップ3】教材を選定しましょう

### 国研修の教材を柔軟に活用しましょう

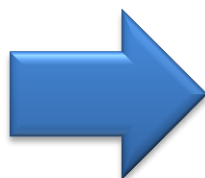
- 研修方法のバリエーションを増やしていくために、国研修で用いたワークシートの設問や進行方法等を柔軟に変更し、地域の実情に応じた研修を開催する。

### 取り組みの特徴

- 県は、円滑な開催に向けて、プログラム案の提示やスケジュール管理等の役割を担っている。
- 研修修了者は研修の企画の段階から参加し、チームメンバーが必ず何らかの役割を担っている。
- また、研修プログラム内容の作成にあたり、十分な時間を確保した。
- 研修終了後に、振り返り(フィードバック)の会を設け、次回の研修に向けた改善を図っている。
- 国研修の内容だけでなく、地域課題に対応した独自のプログラムを組み入れている。

### 伝達研修の開催計画

### 開催に向けたプロセス



1月 企画会議チームの立ち上げ

2~3月 前期共通プログラムの検討会議(2回)

4月 前期共通プログラムの伝達研修開催

5~9月 相談後期と就労後期の検討会議(3回)

10月 相談後期の伝達研修開催

就労後期の伝達研修開催

11月 伝達研修開催後の振り返り・反省会

### プログラムの工夫点

- 大分県では、伝達研修の目的を「人材育成」に加えて、「つながりの場」、「ネットワークづくりの場」と設定している。
- このことから、支援員だけでなく行政担当者や関係機関も参加して、グループワーク等の演習を実施し、支援現場と行政が相互に交流し積極的に意見交換・共有できるようにした。

### 【1】企画会議チームのメンバーの選定

- 県の担当者
- 国研修の全修了者  
(全修了者18人のうち、毎回、会議には10人前後が参加。)

### 【2】プログラム内容の検討

① 県からプログラム案(たたき台)を提示。

② 国研修修了者が、プログラム案および国研修のプログラムを参考にして、追加したい科目や、特に伝えたい内容を協議。

③ 国研修のプログラムに加え、地域独自の課題を洗い出し、独自科目として追加。  
【参考】追加科目は、権利擁護、ホームレス支援、引きこもり支援。

### 【3】講義担当の決定

- 追加科目は、各分野の専門家および実践団体の職員に講師依頼。
- その他の科目は、企画会議チームメンバーで役割分担。(講師役、事例報告役、資料作成役、タイムキーパー役など)

# 前期共通プログラム 伝達研修のカリキュラム案と進め方



# 前期共通プログラムのカリキュラム案

## 講義・演習（7～8時間程度）

※ 国研修を受講していない支援員を対象とした研修であることから、全研修プログラムを一通り行うプログラムとしている。

	科目名	該当する国研修プログラム	時間
A	生活困窮者自立支援の基本的な考え方	【講義①】生活困窮者自立支援の基本的な考え方 【講義②】自立相談支援事業の目的、支援の流れ 【講義③】自立相談支援事業と任意事業	60分
B	支援員に求められる基本倫理と基本姿勢	【講義と演習④】支援員に求められる基本倫理と基本姿勢 ※ 用いるワークの数によって、研修時間は異なる。	60～90分
C	生活困窮者支援に必要と考えられる視点	【講義と演習⑤-1、2】生活困窮者支援に必要と考えられる視点	60～90分
D	生活困窮者支援を通じた地域づくり	【講義と演習⑥】生活困窮者支援を通じた地域づくり	90分
E	相談支援の展開	【講義と演習⑦】相談支援の展開	60分
F	就労支援の実施方法	【講義と演習⑧】就労支援の実施方法	60分

科目C「生活困窮者支援に必要と考えられる視点」については、別途、事例検討会や当該分野の専門家を招いたシンポジウムを開催するなど、不足する視点は補うことが望ましい。

※ 科目B、Cの時間については、講師や扱う演習内容等に応じて、適宜対応する。

※ 研修内容を報告するだけの形態になることのないよう、積極的に事例検討やグループディスカッションなどの演習を取り入れることが重要である。

# 研修プログラムのポイントと進め方

以下は、標準的なプログラム内容を示したものであり、内容については、研修委員会のメンバーで検討する。

## A. 生活困窮者自立支援の基本的な考え方

### 解説のポイント

- 制度の理念である「1. 制度の意義」、「2. 制度のめざす目標」、「3. 新しい生活困窮者支援のかたち」の内容と、これらの理念が生活困窮者支援に求められる理由について説明をする。（講義①資料を活用）
- 支援においては、各プロセス（インテーク、相談受付、アセスメント、プラン作成など）を踏まえた実践を行うとともに、各支援段階で重視すべき視点や考え方、留意点を、国研修の資料を参考に説明する。（講義②資料を活用）
- 自立相談支援事業と任意事業の趣旨、対象者像、体系等を説明する。そのうえで、自立相談支援事業所と任意事業所による良好な関係づくりをおこなうことが重要であることを説明する。（講義③資料を活用）

### 進め方

- 国研修の行政説明資料を用いて説明を行う。時間が短いため、ポイントを絞って説明する。

## B. 支援員に求められる基本倫理と基本姿勢

### 解説のポイント

- 支援員は、支援の基本となる行動規範を踏まえ高い倫理と正しい姿勢を身に付け、さまざまな状況に対応できる実践力を磨く必要があることを説明する。
- 3つの基本倫理および、8つの基本姿勢の内容と概要を説明し（講義と演習③のワーク2、3を活用）、これらを基盤とした支援が求められることを説明する（講義と演習③のワーク4、5を活用）。

### 進め方

- 講義では、抽象的な内容に終始することがないように、講義と演習③で用いた各種ワークをいくつかピックアップして、具体的かつ実践的にその重要性和必要性を理解できるようにすることが望ましい。具体的な方法としては、たとえば、ワーク1~4を用いることが考えられる。
- 時間に応じて、ワークの数を選定する。
- なお、ワークをする際には柔軟に設問を変更するなどの工夫が求められる。例えば、ワーク4の流れ星のワークでは、流れ星ではなく、他の絵や記号を描いてもらうワークに変更するなどの方法が考えられる。

## C. 生活困窮者支援に必要と考えられる視点

### 解説のポイント

- 相談者の抱える課題の特性を踏まえて、相談者に求められる支援を展開する必要がある。このため、生活困窮者の特性別に、その概況や支援の考え方、留意点等についての知識や支援技術を有する必要があることを説明する。（講義と演習④-1、2の講義資料を参考）
- 多様な支援対象者像を理解するために、ニートやひきこもり、発達障害、虐待、多重債務、ホームレス等の中から複数選定し、対象者ごとの支援における留意点や主な連携機関について説明をする。（自立相談支援事業従事者養成研修テキスト第3章を参考）
- このような対象者ごとの特性を理解することは、見通しを持った支援を行うことに寄与するものであることを解説する。

### 進め方

- 講義と演習④で示した、ホームレス支援への支援事例、DV被害者への支援事例、健康・保健分野の支援事例、発達障害者などメンタルヘルスに配慮すべき人への支援事例（以下、発達障害者への支援とする）の講義内容を紹介するとともに、それらの中から学んだ視点や参考になったことを受講者と共有する。
- なお、講義と演習④における、発達障害者への支援の研修資料を用いて、時間をかけて講義・演習を行う方法も考えられる。（講義と演習④-1の演習用事例シートおよび④-2の講義資料を活用）
- また、講師自身が専門とする分野がある場合には、自らの取組実践を報告し、支援における留意点や対象者の特性、支援機関等について解説する方法も考えられる。いずれにしても、講義時間に応じて、取組実践の報告数を決める。
- ※ 対象者ごとの事例を十分に扱うことが困難な場合は、別の研修やケース会議などで補うことも考えられる。

## D. 生活困窮者支援を通じた地域づくり

### 解説のポイント

- 地域づくりが本制度において求められる理由を説明する。具体的には、地域づくりには「支援のための地域づくり」と「発見のための地域づくり」があり、前者は、相談者が孤立している状態から脱却するために、支援員は多様な社会資源や地域の人々とともに、参加する場や働く場など作っていくことを示している。これは、相談者が支えられる側から支える側に転換することを支援することにもつながるもの。また、後者の「発見のための地域づくり」については、引きこもりや社会的孤立の状態にある人を地域住民や地域機関とのネットワークを通して見つけ出すために地域をつくっていくことを示している。
- 地域には多様な社会資源が存在していること、また、地域づくりにおいては「自分たちの問題としてとらえる視点」、「地域住民が主体であること」、「地域特性を踏まえること」という3つの視点をもつことが重要であることを解説する。（自立相談支援事業従事者養成研修テキスト第3章2節および講義と演習⑤の講義資料を参考）

### 進め方

- 講義と演習⑤の講義資料を使って、本制度における地域づくりの重要性と必要性等を簡単に説明したうえで、講義と演習⑤の事例紹介の中で取り上げた事例を提示するか、講師自身の事例や協力者に依頼をして事例を用いて、地域づくりに向けた具体的な工夫点や重要な視点を説明する。
- また、講師自身が実際に関わった地域づくりの事例を紹介し、どのように地域づくりに向けて働きかけていったか、地域づくりのプロセスなど、実践的な取組について紹介する。
- ※ 講義時間は、報告者数に応じて変更する。

## E. 相談支援の展開

### 解説のポイント

- インテークから終結までの各支援プロセスにおいて、支援員が大切にすべき視点や考え方について解説する。（自立相談支援事業従事者養成研修テキスト第4章1節を参考）
- 相談支援は、支援の目標を本人と一緒に明確化し、本人主体の支援を実施していくことが重要であるが、その際には相談支援に関する専門的な方法や支援技術に基づく実践が求められることを説明する。（自立相談支援事業従事者養成研修テキスト第4章2-4節を参考）

### 進め方

- 相談支援の進め方について、テキストを用いて、講師自身が重要だと考えるポイントを解説をする。
- その上で、講師自身が各プロセスの中で、どのような点に留意したり、工夫をしているかなど、実際の業務の状況を説明し、自立相談支援事業従事者養成研修テキストの中では補えない実践的視点を提供する。  
※ 3職種すべてが参加する研修であることから、基本的な内容を分かりやすく説明する。

## F. 就労支援の実施方法

### 解説のポイント

- 自立の形は多様であり、経済的自立だけでなく日常生活自立や社会生活自立もあり、支援員は多様な働き方があることを踏まえて就労支援を行う必要があることを説明する。
- 単なる「職」と「求職者」を結び付けるジョブマッチングにとどまらず、就労支援においては中間的就労や就労体験場所の開拓、社会資源の開発、企業への定着支援などが求められる。

### 進め方

- 講義と演習⑦前半の講義資料をもとに就労支援の基本的な考え方について説明する。その際には、具体的に理解を深めるために、講義と演習⑦前半のワークを実際に取り入れることが望ましい。
- 「生活困窮者制度における就労支援とは(学びの見取り図)」について解説する。どの程度取り組むことができているか確認するワークを取り入れることが望ましい。
- また、講義と演習⑦後半の実践報告を紹介するとともに、講師自身も就労支援を行ううえで大切にしていること（就労支援3カ条）を報告する。  
※ 3職種すべてが参加する研修であることから、基本的な内容を分かりやすく説明する。

# 相談支援員・後期研修プログラム 伝達研修のカリキュラム案と進め方

# 相談後期プログラムのカリキュラム案

## 講義・演習 (7～8時間程度)

※ 国研修を受講していない支援員を対象とした研修であることから、全研修プログラムを一通り行うプログラムとしている。

	科目名	該当する国研修プログラム	時間
A	支援の基本姿勢と援助関係が作りにくい人への支援	【講義と演習①】個別支援の基本 【講義と演習②】援助関係を作りにくい人への支援	80～90分
B	支援の技術 －アウトリーチ・観察と記録－	【講義③】アウトリーチ 【講義④】観察と記録	60分
C	自立相談支援員が持つべき就労支援の視点	【講義と演習⑤】自立相談支援員が持つべき就労支援の視点	60～70分
D	地域の関係機関との連携・協働による包括的な支援	【講義と演習⑥】任意事業との連携の在り方 【講義と演習⑦】地域を基盤とした相談支援の方法	60～80分
E	相談支援の展開	【講義と演習⑥】相談支援の展開	150～180分

科目C「自立相談支援員が持つべき就労支援の視点」、科目D「地域の関係機関との連携・協働による包括的な支援」については、別途、当該分野の専門家や実践者を招いたシンポジウムもしくは講演会を開催するなどして、不足する視点を補う方法もある。

※ 研修内容を報告するだけの形態になることのないよう、積極的に事例検討やグループディスカッションなどの演習を取り入れるように配慮することが重要である。

# 研修プログラムのポイントと進め方

以下は、標準的なプログラム内容を示したものであり、内容については、研修委員会のメンバーで検討する。

## A. 支援の基本姿勢と援助関係が作りにくい人への支援

### 解説のポイント

- 相談支援を行うなかでは、相談者の本来持っている力を引き出し、その力を生かして支援を行う視点を持つ重要性を説明する。
- また、本人自身が自己決定できるよう支援員はその過程を支援する視点を持つ必要があることを解説する。具体的には、本人が自己決定できるように環境や状況を整える必要があり、例えば、心身ともに安定した状態を第一に作り出せるように働きかけたり、自己決定後に生じる環境の変化に対応できるように支援する等があげられる。(講義と演習①資料を参考)
- 発達障害者や人格障害者の特性にあった対応方法や面接技術を理解する必要があることを説明する。例えば、本来は本人主体の支援や丁寧な聞き取りが求められるが、発達障害の疑いがある人の中には、丁寧な聞き取りが本人の負担感を助長したり、過去の出来事をフラッシュバックしてしまうこともあることから、事前に相談者に時間枠を明確化するなどの具体的な対応方法を説明する。(講義と演習②資料を参考)

### 進め方

- 講義と演習①の事例シートやワークシートを用いて内容や学んだ点を解説する。(20～30分程度)
- 国研修の講義の中で紹介した、各種支援技術や面接時の留意点等を講義と演習②の資料を用いて説明する。さらに、実際に国研修で行ったインシデント・プロセス法を用いて、事例検討をグループワーク形式で実施する。当該演習は、国研修で実際に演習を体験した人(すなわち修了者)であれば実施可能であることから、修了者が講師を務める。(60分程度)

## B. 支援の技術 —アウトリーチ・観察と記録—

### 解説のポイント

- アウトリーチとは、様々な形で支援が必要な方に対して、積極的に支援と情報を届けることであり、対象者の把握だけに留まるものではない。
- アウトリーチは、外に出向くだけでなく、連携先を増やし情報が入ってくる体制をつくることも含まれる。積極的にアウトリーチを展開していくためには、組織的な理解や業務体制を整えるなどの工夫が求められる。(講義③の資料を参考)
- 「観察」は支援を行うすべてのプロセスにおいて継続的に行われるもの。例えば、面接時や家庭訪問、同行支援、支援調整会議、ケース会議などのあらゆる場面を活用して観察は実施される。
- 「記録」をつけることは、相談者への支援内容やその効果等のエビデンスを蓄積し、相談支援員の専門性や役割を示すことにもつながる重要な作業であることを説明する。
- また、「記録」は職場内等で共有するものであることから、要領よく明瞭な書き方を心掛ける。(講義④の資料を参考)

### 進め方

- 講義③の資料をもとに、講義の内容を報告したうえで、その後ワーク1、2のシートを用いてグループワークを行う。(30分程度)
- 講義④の資料をもとに、講義の内容を報告する。(30分程度)

## C. 自立相談支援員が持つべき就労支援の視点

### 解説のポイント

- 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト(以下、テキストとする)の第6章を参考に、人にとって働くことの意味・意義を説明する。
- また、自立の概念には、「日常生活自立」、「社会生活自立」、「経済的自立」が存在し、働くことは、単に経済的自立を目指すものではないことを説明する。
- 多様な就労支援策(ハローワーク、就労訓練事業、就労準備支援事業等)があること、それぞれの役割について説明する。本人に合った支援の重要性、スモールステップを意識した支援を考える。

### 進め方

- 講義と演習⑤の中で学んだことや印象に残ったことについて報告する。(10分程度)
- その他、前期共通プログラム・講義②『自立相談支援事業と任意事業』のスライド6「生活困窮者自立支援制度における就労支援」に示している4つの要素を説明する。なお、これら4つの要素(きちんと・みんなで・ずっと・つながる、つくる)を、可能な限り実際の取組に即して説明する。なお、実際の取組例や実践例は、1~2人程度が報告する方法が考えられる。(50分~60分程度)
- ※ 別日に、ハローワークの職員や障害者分野における就労支援の担当者に講演会等で解説してもらう方法も考えられる。

## D. 地域の関係機関との連携・協働による包括的な支援

### 解説のポイント

- 任意事業と自立相談支援事業は、良い支援を展開するために良質な連携を図る必要がある。
- なお、自立相談支援事業と任意事業との連携のあり方も多様である。可能であれば、面接やケース会議、支援調整会議等に任意事業の担当者が参画することが望ましいが、ケース数等により困難な場合には、日頃から顔のみえる関係をつくり、事前に良く役割分担などを話し合っておくことが重要と考えられる。(講義と演習⑥の講義資料を活用)
- 包括的な支援をしていくためには、専門職だけの支援では限界であり、地域力を高めていくことが重要であることを説明する。そのためには、地域の人や自治会、関係機関等を巻き込み一緒に支援に関わることが求められる。
- 具体的な手法としては、連携する人々や機関に対して、彼らが支援に関わったことで相談者が好転した事実を伝えたり、相談者が発した感謝の言葉等を地域関係者にも意図的に伝えるなどの方法がある。(講義と演習⑦の資料を参考)

### 進め方

- 講義と演習⑥のミニシンポジウムの中で、印象に残った内容や報告者の意見等を報告する。なお、ミニシンポジウムでは、プラン策定前、プラン策定後(サービスの提供時)、終結時の3つの段階における連携方法についてパネラーが報告をしていることから、順番に説明することも考えられる。(10分程度)
- なお、任意事業の担当者と呼んで、対談形式で講義を進める方法も考えられる。(30~40分程度)
- 講義と演習⑦で扱った事例の概要と、事例検討から得られた示唆を説明する。そのうえで、修了者自身が実際に支援をした事例を紹介し、支援過程を説明する。事例は、地域社会(地域住民や関係機関)に戦略的に働きかけ、課題を解決した事例等が考えられる。(30~50分程度)
- ※ もしくは、別日に民生委員や自治会関係者、NPO等の連携機関から、活動内容について報告してもらう方法もある。その場合には、自立相談支援機関との連携における課題や希望を発表してもらい、建設的な意見を聞くようにする。



## E. 相談支援の展開

- 講義では、受講者が実際に各種帳票を作成していくことが望ましい。
- なお、講師は、各種帳票が支援において果たす役割と意義を説明し、良い支援を提供するために不可欠なツールであることを解説すること。

### セッション① 包括的な相談受付の場面

#### 進め方

- セッション①事例シート1の事例を共有する。
- 事例シート1の事例をもとに、ワークシート1の演習を実施する。（20～40分）

#### ワークシート1の解説ポイント

- ・ ワークシート1は、支援員が面接で聞く内容をリスト化することを目的としたものではなく、面接の着地点（面接の目標）を考えることを意図したもの。
- ・ なお、ワークシート1の回答としては、例えば信頼関係を構築する（支援員と話しをすると気持ちが楽になる、役に立つと思ってもらえるようになる等）、緊急性の判断を行う、本人の主訴を明らかにするなどが考えられる。ただし、専門職として持つべき支援技術や技法、視点は共通するが、支援において唯一絶対の正解や解答はなく、相談者との関わり合いや、相談者と支援員の相互作用の中から正解を見出していくものである。

### セッション② 初回面接の場面

#### 進め方

- セッション②事例シート2の逐語録を共有する。
- 事例シート2の事例をもとに、ワークシート2の演習を実施する。（30～40分）

#### ワークシート2の解説ポイント

- ・ 事例シート2の逐語録では、支援員が相談者との面接において、就労のみに着目していることから、情報収集の方向性が偏っている。本人の本当に困っていることを聞き出す面接を意識する必要がある。
- ・ 相談者が語る言葉以外の情報を面接場面で把握することも重要であり、支援員は多様な情報を意識的に収集する。
- ・ そのためには、家庭訪問などを通して、面接以外の情報も収集していくことが有用である。この場合、誰をキーマンに据えて、どのように会うか、何を聞くかなど、戦略的に情報を収集する方法を考えることも大切である。
- ・ なお、始めから相談者の抱える課題の解決に着手するのではなく、小さな課題（解決が難しくない課題）を本人とともに解決していくことによって、本人との信頼関係を築いていくことができる。この場合、支援員は「何から解決していくか」、「何から働きかけていく」について十分に検討する必要がある。

### セッション② アセスメントの場面

#### 進め方

○セッション②（事例シート3）に基づいてインテーク・アセスメントシート用（個人ワーク用）を作成。（50～60分）

#### インテーク・アセスメントシート用（個人ワーク用）の作成ポイント

- ・インテーク・アセスメントは、情報収集のためのシートではなく、専門職としての判断や考え方を記録するものでもある。
- ・「本人の主訴・状況」欄は、本人が語ったことや事実を書き込む欄であり、相談員の思いや印象を記載する欄ではない。
- ・アセスメントを通して、支援の基盤となる信頼関係を構築することが重要となる。
- ・具体的には、相談者の立場になって「なぜそのように考えるのか」、「相談者は今どのような認識でいるのか」について理解するよう努めることにより、相談者が主体的に課題解決に向けて取り組めるよう支援する。また、相談者自身が、自らのストレングスに気づくことができるように働きかけていくことも求められる。

※国研修で配布したインテーク・アセスメントシートの記載例は、あくまで参考例であり正解ではないことに留意すること。

### セッション③ プランの作成から評価・終結の場面 [その1]

#### 進め方

○セッション③事例シート3およびプラン兼事業等利用申込書【参考】を用いて、プラン作成の考え方を解説する。

○その後、相談支援員に対する支援調整会議の意義と役割を検討する（講義と演習⑧-2.3の支援調整会議資料を活用）。

（20～30分）

#### 解説ポイント

- ・プラン兼事業等利用申込書（以下、プラン）は、形式的なものではなく、相談者が、「どのように生きるか」、「何を目指すか」等について支援員と共に考え可視化することにより、解決に向けた思いを醸成していくもの。また、プランに示した目標を達成する経験を通して、成功体験を積むことにも寄与する。
- ・インテーク・アセスメントシートは、支援員が収集した情報に基づき、支援員が課題を整理したり支援の方向性をまとめていくもの。一方で、プランは相談者とともに作成していくものであり、主役となるのは相談者自身である。
- ・このため、インテーク・アセスメントシートにおける「課題と背景要因」、「課題のまとめと支援の方向性」の欄と、プランにおける「目標」の欄に記載する内容の方向性は、一定程度ずれが生じることもある。
- ・なお、相談者と支援員の「ずれ」を放置して良いという意味ではなく、認識のずれをどのように折り合いを付けていくのか、そのために支援員はどのように働きかけていく必要があるのか等を検討することも重要である。

### セッション③ プランの作成から評価・終結の場面 [その2]

#### 進め方

- セッション③事例シート4、評価シート（本人と夫）【参考】を用いてプランの評価と終結の考え方を解説する。
- 国研修の中で説明した事項を説明する。説明においては、テキスト4章も参考にする。（15分程度）

#### 解説ポイント

- ・終結の判断は、（ア）生活困窮の状態が改善し設定していた目標を達成する目途が立った場合、（イ）生活困窮の状態から脱却できていないものの、大きな課題がある程度解決し一旦支援を修了してもよいと判断できる場合、（ウ）本人からの連絡が途絶えた場合があげられる。
- ・終結を判断していくうえでは、支援調整会議等の場を通して事例を積み重ね、関係者と認識を合意形成をしていくことが重要である。

# 主任相談支援員・後期研修プログラム 伝達研修のカリキュラム案と進め方

# 主任後期プログラムのカリキュラム案

## 講義・演習（7～8時間程度）

※ 国研修を受講していない支援員を対象とした研修であることから、全研修プログラムを一通り行うプログラムとしている。

	科目名	該当する国研修プログラム	時間
A	主任相談支援員の役割	【講義①】 主任相談支援員の役割	60分
B	相談支援の展開	【講義⑦】 アウトリーチ・インテーク 【講義と演習⑧】 アセスメント・プラン作成 【講義⑨】 支援調整会議	30～60分
C	職員の資質向上と職場(組織)づくり	【講義と演習②】 職員の資質向上と職場(組織)づくり	60～75分
D	地域づくり	【講義③】 生活困窮者支援と地域づくりの意義 【講義と演習④】 個を支える地域づくり 【講義と演習⑤】 ネットワークづくり	90～105分
E	支援困難事例の検討	【講義と演習⑥】 支援困難事例の検討	120～150分

科目D「支援困難事例の検討」については、別途、事例研修等や当該分野の専門家を招いたシンポジウムや講演会を開催するなど、不足する視点は補うことが望ましい。

※ 研修内容を報告するだけの形態になることのないよう、積極的に事例検討やグループディスカッションなどの演習を取り入れることが重要である。

# 【主任相談支援員養成研修】プログラムのポイントと進め方

## A. 主任相談支援員の役割

### 解説のポイント

以下は、標準的なプログラム内容を示したものであり、内容については、研修委員会のメンバーで検討する。

- 主任相談支援員の役割には、自立相談支援事業所においてリーダーシップを発揮することやリスクマネジメントを行うこと、スーパーバイズを行うこと、支援困難事例へ対応すること、チームアプローチの調整を図ることなどの役割が期待されることを説明する。（講義①資料および、テキスト第2章を活用）
- 主任相談支援員を配置した背景には、制度の狭間をつくらないために、個人への支援とともに、既存の社会資源と連携したり、不足している場合には開発するといった、地域や組織をマネジメントする役割を担うことを期待していることを説明する。（講義①の資料を活用）

### 進め方

- 講義①およびテキストを参考に、研修内容を報告する。

## B. 相談支援の展開

### 解説のポイント

- 生活困窮者への支援においては、SOSを出すことが困難な状況にいる人を対象とした支援であることから、積極的なアウトリーチが求められる。また、その後の支援を展開していく上で、インテークが極めて重要な場面であることを解説する。（講義⑦の資料およびテキスト4章を参考）
- 主任相談支援員は、支援員のアセスメントやプランについてスーパーバイズをする立場にあり、その際には実行可能で具体的なアドバイスを行うことが求められる。（講義と演習⑧の資料を参考）
- 支援調整会議は、4つの開催目的を踏まえ、関係機関等と協議をしながら地域の実情に応じて柔軟に開催方法を模索することが重要であることを説明する。（講義⑨の資料を参考）

### 進め方

- アウトリーチおよびインテークについては、研修資料の講義⑦およびテキスト4章を用いて解説する。
- アセスメントおよびプラン、支援調整会議については、講義と演習⑧⑨を参考しながら、特に印象に残った点や重要だと考えた点について講義を行う。

## C. 職員の資質向上と職場(組織)づくり

### 解説のポイント

- 職場は、職務を遂行するだけでなく、職員同士の人間関係の中で成り立つものであることから、風通しのよい職場を作ることが求められる。環境の良い職場では、職員同士のコミュニケーションが豊富となり、OJTなど日常的に人材育成が自然な形で行われるものであることを説明する（講義と演習②の講義資料およびテキストを活用）
- 主任相談支援員は、支援員が有している技術や知識を活かすとともに、今までにない視点を習得するために人材育成の視点を持つことが重要であることを解説する。（講義と演習②の講義資料およびテキストを活用）

### 進め方

- 講義と演習②およびテキストの内容を踏まえ、職員の育成と職場づくりの重要性について説明する。
- その後、講義と演習②の後半資料を用いて、職場づくりの具体的方法や視点について演習取り入れて解説する。なお、演習の進行は研修修了者であれば実施可能な内容である。
- 60分で講義を行う場合には、講義と演習②の前半部分を説明し、後半部分の一部の演習を実施する。75分の場合は、前半部分の開設とともに、後半部分の演習を全て実施する。

## D. 地域づくり

### 解説のポイント

- 地域づくりを進めるためには、地域の機関やインフォーマルグループを把握したり、キーパーソンを見つけ働きかけていくことが重要であることを解説する。（講義③の資料を活用）
- また、ネットワークを構築する経過や地域福祉計画の役割について説明する。（講義③の資料を活用）
- エコマップの作成方法について解説をする。エコマップを作成することによって、本人を取り巻く人や地域の状況を理解することができる。（講義と演習④前半資料を活用）
- 講義と演習④の事例を紹介し、支援員は相談者に働きかけるだけでなく、良いネットワークを作るために、相談者に対して否定的な意見を持つ人に意図的に働きかけたり、緩やかな見守り体制を構築するために地域に働き掛けるなどの視点が必要であることを解説する。

### 進め方

- 講義③および講義・演習④⑤の中で印象に残った内容や重要だと考えた点について報告する。（30分程度）
- 講義③において解説した、地域福祉計画の考え方や役割について解説する。講義③の資料及びテキスト5章6節を用いる。（30～40分程度）
- 講義・演習④で取り上げたエコマップについて解説する。そのうえで、講義・演習④で用いた事例もしくは、講師自身が事例を用意して、エコマップを作成する。（30分程度）

## E. 支援困難事例の検討

### 解説のポイント

- 支援拒否など関わりが難しい事例については、相談者の思いに寄り添うことと同時に、その世帯の生活の軌跡（歴史）をアセスメントしながら、相談者の生き方や考え方、これまでの課題の解決方法を理解していくことが重要である。相談者の生き方や価値観を支えながら支援を行うことで、信頼関係を構築していくことができる。
- また、支援困難に陥っている原因を見極めることが重要であり、例えば、本人の特性が原因なのか、周囲との関係性が影響しているのか、本人が置かれている環境が要因であるのか、支援者へのアプローチ方法が原因なのか、社会資源が不足しているからなのか等を検討することが求められる。
- 緊急に対応が求められる事例については、支援に優先順位をつけ「すぐに対応すること」「後でやること」を判断していくことが重要となることを解説する。

### 進め方

- 講義と演習⑥では、（ア）緊急に対応が求められた事例、（イ）支援拒否など関わりが難しいものを選定し事例検討を行った。当該事例について、国研修で聞いたポイントや印象に残っている内容を報告する。
- また、研修修了者が関わった事例を紹介し、支援のプロセスや終結に至った背景、支援を行ううえで留意した点などを、具体的に説明する。扱う事例数は、講義時間を勘案し決定する。
- なお、講義と演習⑥は、主任相談支援におけるスーパーバイズの視点について学ぶことも意図した講義である。スーパービジョンについては、テキスト7章2節を参考にしたり、相談支援員や就労支援員が支援困難事例に直面した時、どのように主任相談支援員として対応したかについて、実際の取組事例をもとに説明することも望ましい。
- また、スーパービジョンについては専門的領域であることから、学識者や専門家を招き、別途研修の機会を設ける方法もある。