

生活困窮者自立支援制度における就労支援について

令和5年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修
〈就労支援・就労準備支援事業従事者養成研修〉

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
就労支援専門官 鈴木 由美

目次

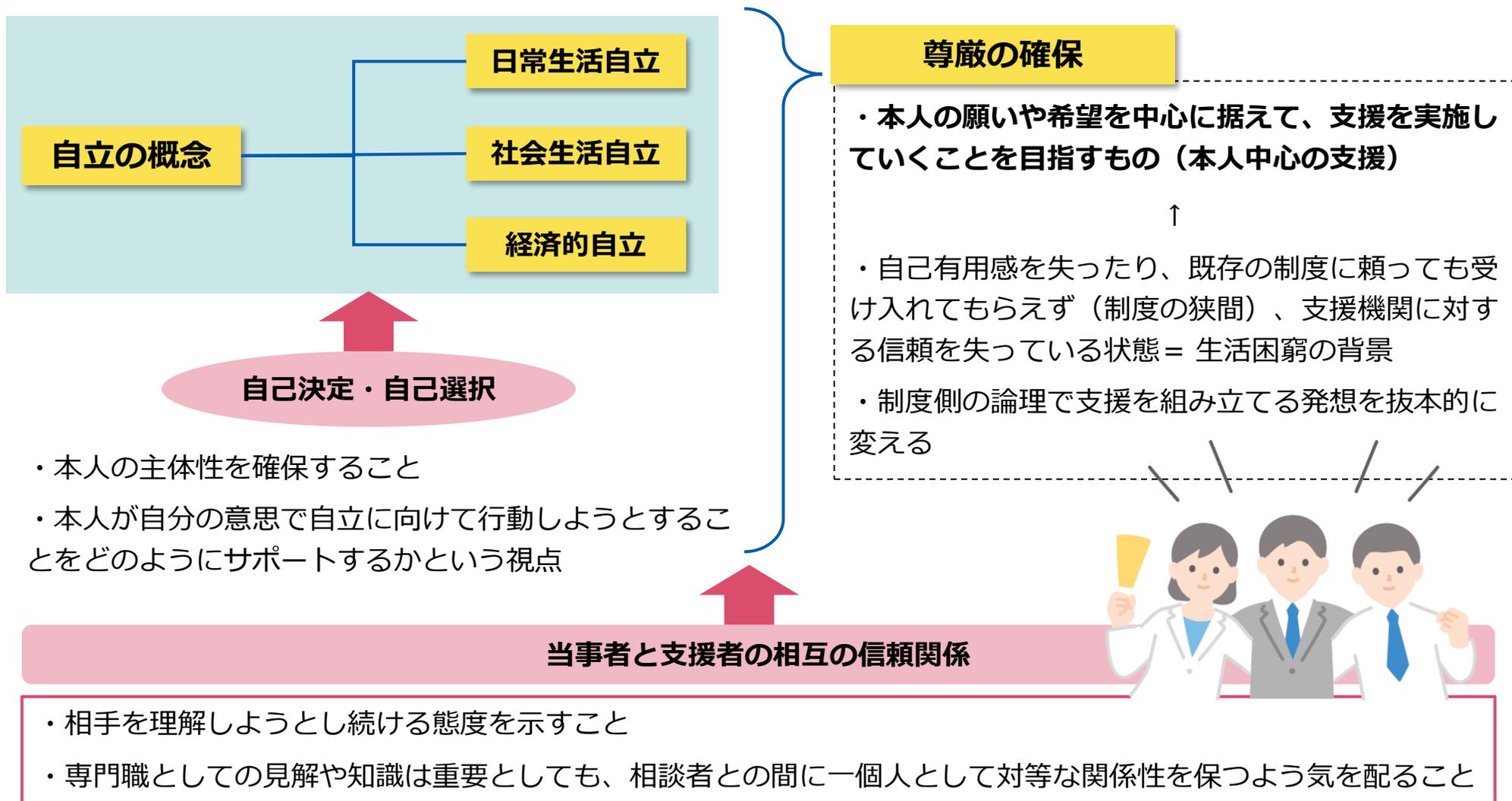
- 1 生活困窮者自立支援制度における就労支援の理念
- 2 生活困窮者自立支援制度における就労支援とその背景
- 3 生活困窮者自立支援制度の就労支援の実際
- 4 参考資料

生活困窮者自立支援制度と 就労支援の理念

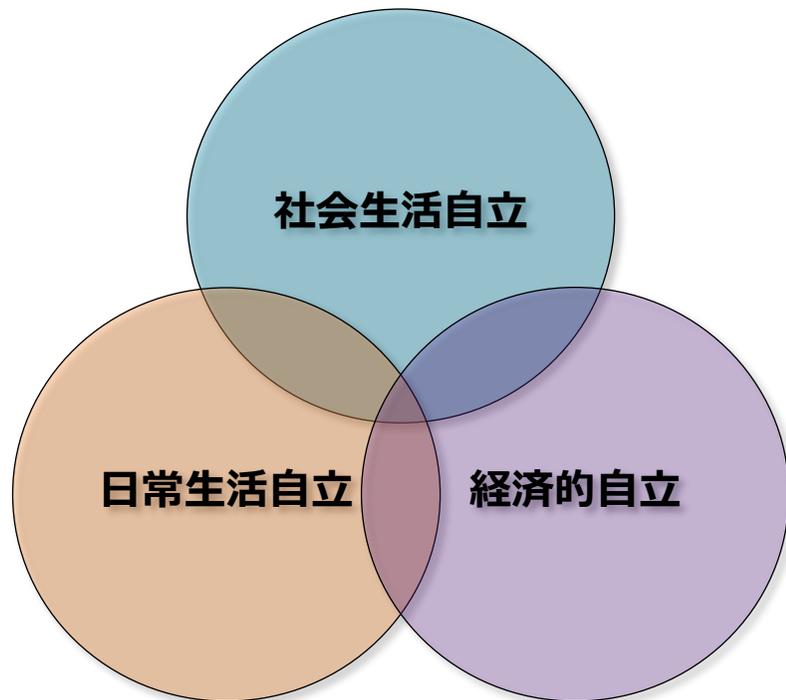


【確認】生活困窮者自立支援制度の理念（2つの目標）

① 生活困窮者の自立と尊厳の確保



生活困窮者自立支援制度の就労(準備)支援における自立の概念



自己決定・自己選択

- **日常生活自立**・・・社会生活を送れる程度に、自分で生活や健康の管理を行うことができる。
- **社会生活自立**・・・他者との関係や社会とのつながりをゆるやかに、社会生活に支障のない範囲で回復・維持することができる。
- **経済的自立**・・・本人の状況に応じて経済状況を安定させる。

○それぞれの自立の状況をアセスメントしながら、本人にとって、どのような支援が必要か、どのように計画を立て実行していくかを一緒に考える。

○3つの自立は「段階（クリアしたら次のステップに行く等）」ではないことに注意！
→パターン化して考えないこと。個人の状況に注目をする。

【確認】生活困窮者自立支援制度の理念（2つの目標）

②生活困窮者支援を通じた地域づくり

<地域づくりの必要性>

- ・生活困窮者の早期発見や見守りは、地域のネットワークを強化することも大切（公的制度だけでは対応できない）。
- ・本人の複合的課題を解決するため、包括的（フォーマル・インフォーマル）支援が必要になり、さまざまな分野や地域住民との連携が必要である。
- ・**就労支援においては、地域の企業での就労体験や就労訓練、そこで働く地域の人との関わりが本人の自己肯定感や自尊感情を取り戻す機会になる。**
- ・地域の課題を生活困窮者自身が解決していく地域づくりの担い手となり、「支援される側」「支援する側」という立場を超えて地域の中で生きていくことができる。

京都府京丹後市 社会的孤立者支援拠点施設

- 閉鎖された保育所を活用し、社会的に孤立している人をサポートする目的で、拠点施設「黒部の居場所『ひまわり』」を平成28年1月にオープン。
- 拠点施設では、ひきこもりなどで外に出ることに慣れていない人を対象とした社会参加支援のほか、労働者協同組合と連携した就労体験による居場所づくり事業等を実施し、自立相談支援機関が利用につなげている。
- 地域住民を対象としたイベントを定期的を開催することで、多世代交流イベント等を通じた地域との繋がりがりや、1次産業等の地域資源を活用した都市農村交流を行うなど、支えあい、助け合う地域づくりに取り組んでいる。

※令和2年度実績

社会参加支援：4人 就労体験：18人 施設利用者約1,000人

※ 令和3年度社会福祉推進事業「新型コロナウイルス感染症等の影響を踏まえた生活困窮者支援のあり方に関する調査研究事業」アンケート調査速報値（北海道総合研究調査会）において、「居場所づくりの取組を行っている」と回答した自治体の事例を基に、困窮室でヒアリングを実施して整理したもの。

就労支援全体の理念

どの分野における就労支援においても、いわゆる「職業マッチング」は就労支援・キャリア支援のごく一部をさすのみであることを理解する。

支援者は、その人が、これからどう生きて、どう働いていきたいかを
ともに考え、本人の自己決定を支えること（意思決定支援）

【キャリアという用語の基本的な要素】（木村）

- 
- ①人生を構成する一連の出来事
 - ②自己発達の全体の中で、労働への個人への関与として表現される職業と、人生の他の役割の連鎖
 - ③青年期から引退期にいたる報酬・無報酬の一連の地位
 - ④それには学生、雇用者、年金生活者などの役割や、副業、家族、市民の役割も含まれる

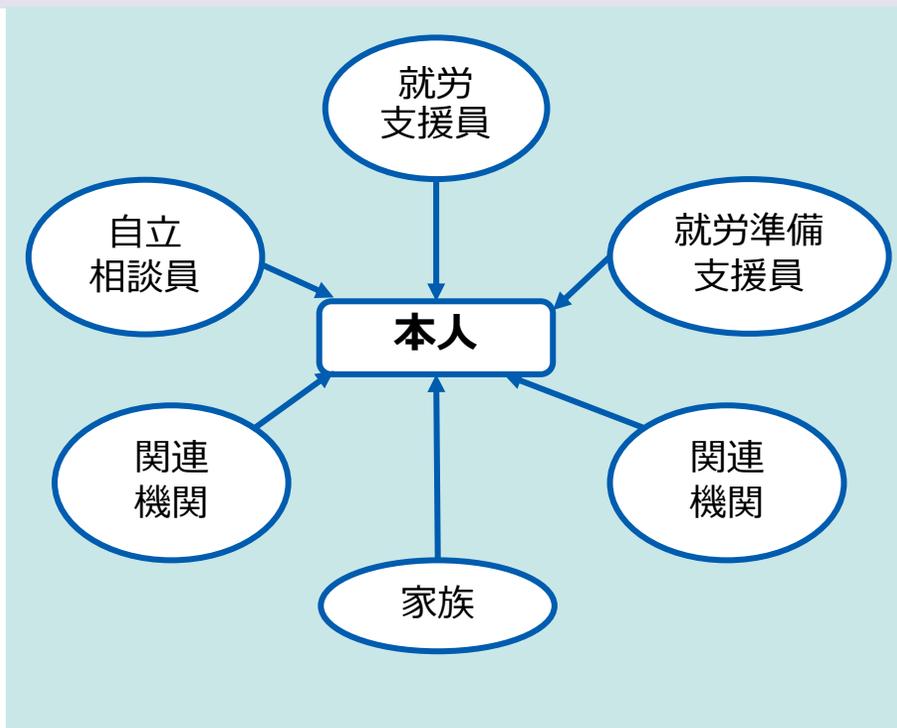
「6訂版 キャリアコンサルティング 理論と実際」より抜粋

【参考】意思決定支援の基本的考え方～だれもが「私の人生の主人公は、私」～
困窮者支援情報共有サイト～みんなつながるネットワーク～に掲載いたしますので、ご覧ください。

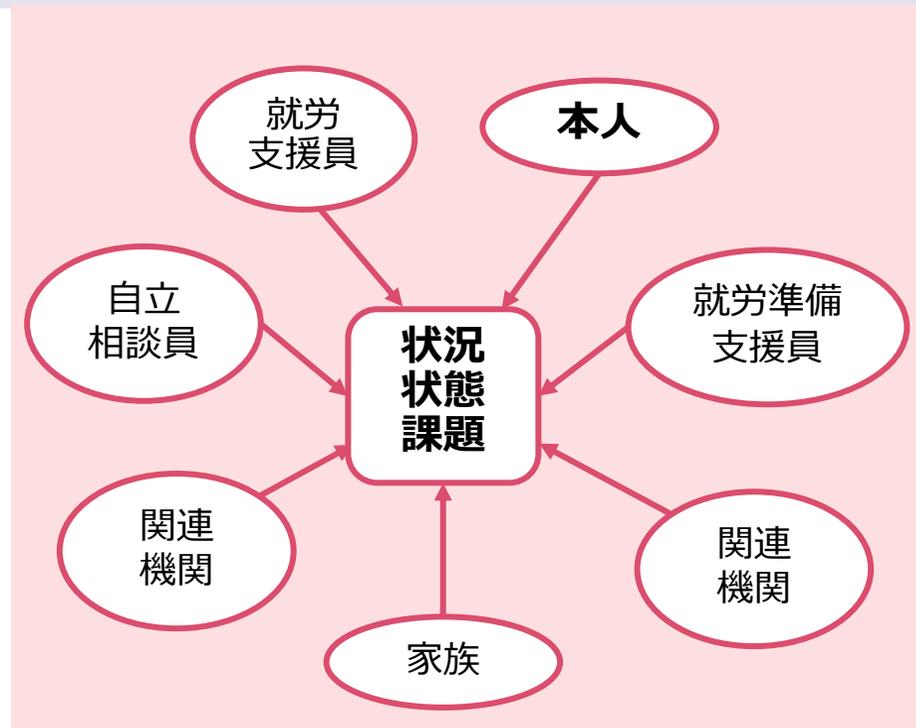
<https://minna-tunagaru.jp/>

自己決定を支える意思決定支援におけるチームメンバーとしての本人

「自己決定=self-determination」は決める主体が誰なのかを明確にした概念。「意思決定= decision-making」は決める手続きを指す概念。



本人が中心にいるチームは、「課題解決型アプローチ」で起こりがちな、本人は話し合いに参加しているものの、周囲の支援関係者が主導して話し合いが進んでいき、結局本人は何も言えず、何が決まったかも理解できなくなったという状況になることもある。



本人から本人の状況や、状態等を切り離し、本人自身もその課題に向き合うメンバーの一員として、主体的に自らの意思や思いを伝えていく存在であると捉えなおす。本人にもそうしたチームであることを伝え、チームに参加できるように支えていく。

生活困窮者自立支援制度における就労支援と その背景



就労支援の全体像

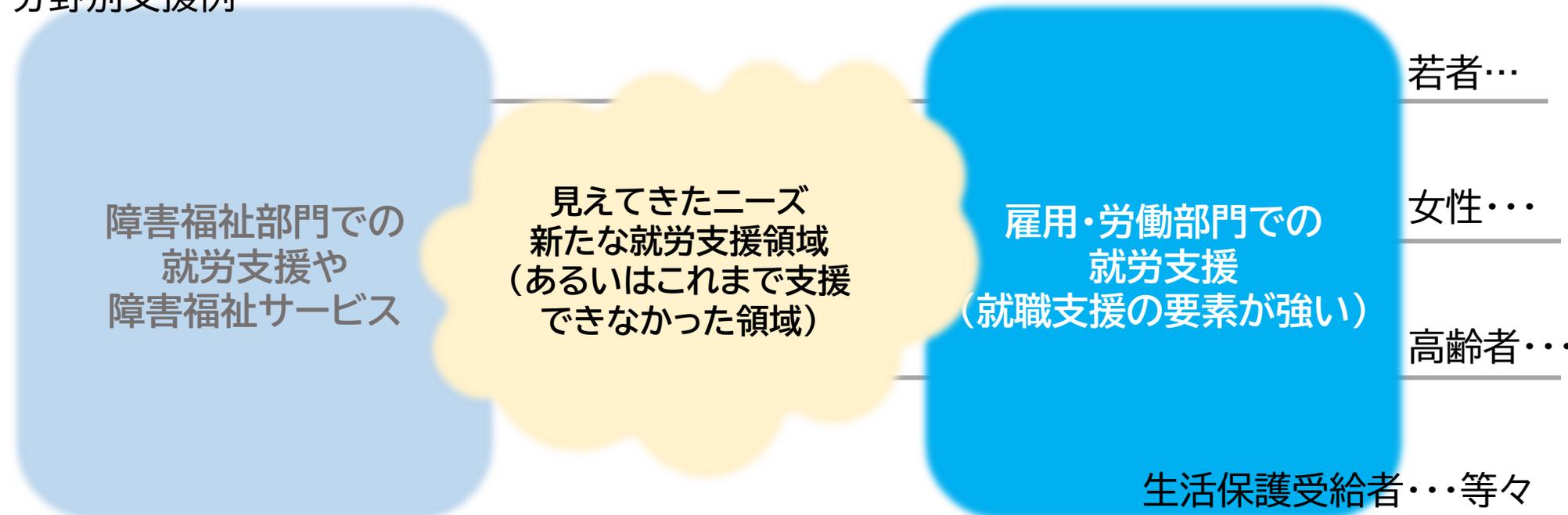
時代の変遷に合わせ、就労支援も多様化・細分化されているが、未だ制度の狭間が埋まらない状況

社会参加の障害(重)

社会参加の障害(軽)



分野別支援例



※特に雇用・労働分野ではカテゴリーごと(縦割り型)の支援がそれぞれ独自に発達

就労支援の変遷

時代の変遷、家族形態や生き方・働き方の急激な多様化により、就労支援も細分化されてきた

高度経済成長期～～バブル崩壊～～～リーマンショック～～～震災～～コロナ～～～

終身雇用・男女の役割・家父長制等々・・・労働市場の自由化・男女雇用機会均等法・家族形態の変化・急激なIT化等々・・・孤独孤立・・・

【就労支援の方向性】

求人とのマッチング等・就活支援中心の就労支援

職業適性・職業マッチングへの対応

マッチングを中心にした就職支援は歴史もあるため、強いイメージがあり、支援員の「就労支援」も固定されがちである。

この支援が良いという絶対的な手法はなく、「その人に合わせた支援を選択できる」状況を作り出す

個の事情に対応し、より分野に特化した就労支援

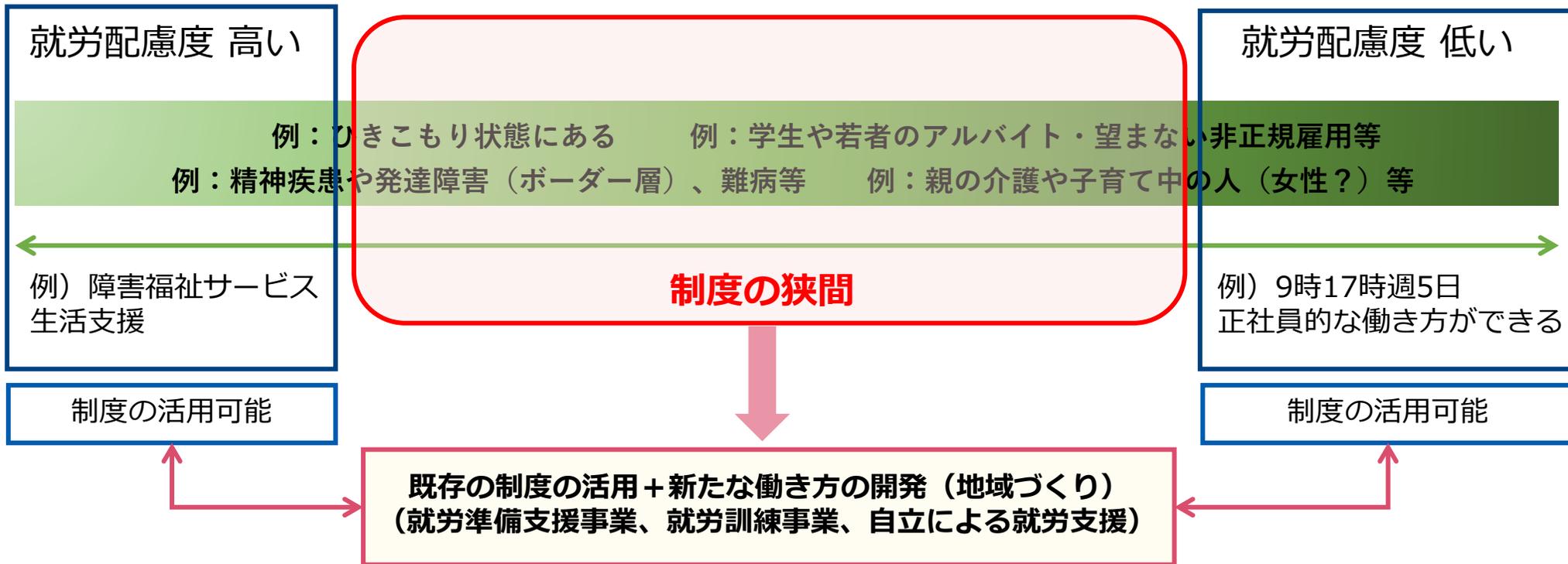
就労準備性や職業訓練の重視

複合的課題のある人への就労支援
新しい働き方の提唱へ

環境調整や人的支援を重視

対象像の多様化

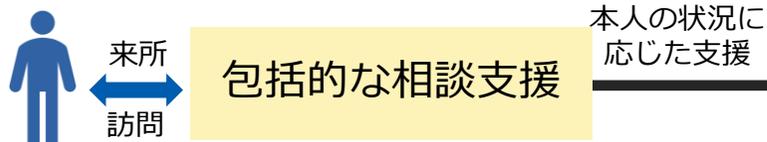
福祉か雇用かだけでは働くことができない層が徐々に拡大



- 生活困窮者制度が中心的に対応すべき領域は「制度的狭間」おかれた人たちの「生き方・働き方」をともに考えていくこと。（新しい支援分野）
- 障害福祉サービスやハローワーク等への繋ぎや同行支援のみを行うことではないことを理解する。

生活困窮者自立支援制度の体系

R5予算：545億円
+ R4二次補正予算：60億円（※）
※新型コロナウイルス感染症セーフティネット強化交付金等



◆ 自立相談支援事業

- 全国907自治体で1,388機関
- 生活と就労に関する支援員を配置したワンストップ相談窓口
- 一人一人の状況に応じ、自立に向けた支援計画を作成

再就職のために
住まいの確保が必要

◆ 住居確保給付金の支給

- 就職活動を支えるための家賃費用を有期で給付

就労に向けた
手厚い支援が必要

□ 就労準備支援事業

- 一般就労に向けた日常生活自立・社会自立・就労自立のための訓練

□ 認定就労訓練事業

- 直ちに一般就労が困難な方に対する支援付きの就労の場の育成

家計の見直しが必要

□ 家計改善支援事業

- 家計を把握することや利用者の家計改善意欲を高めるための支援

緊急に衣食住の
確保が必要

□ 一時生活支援事業

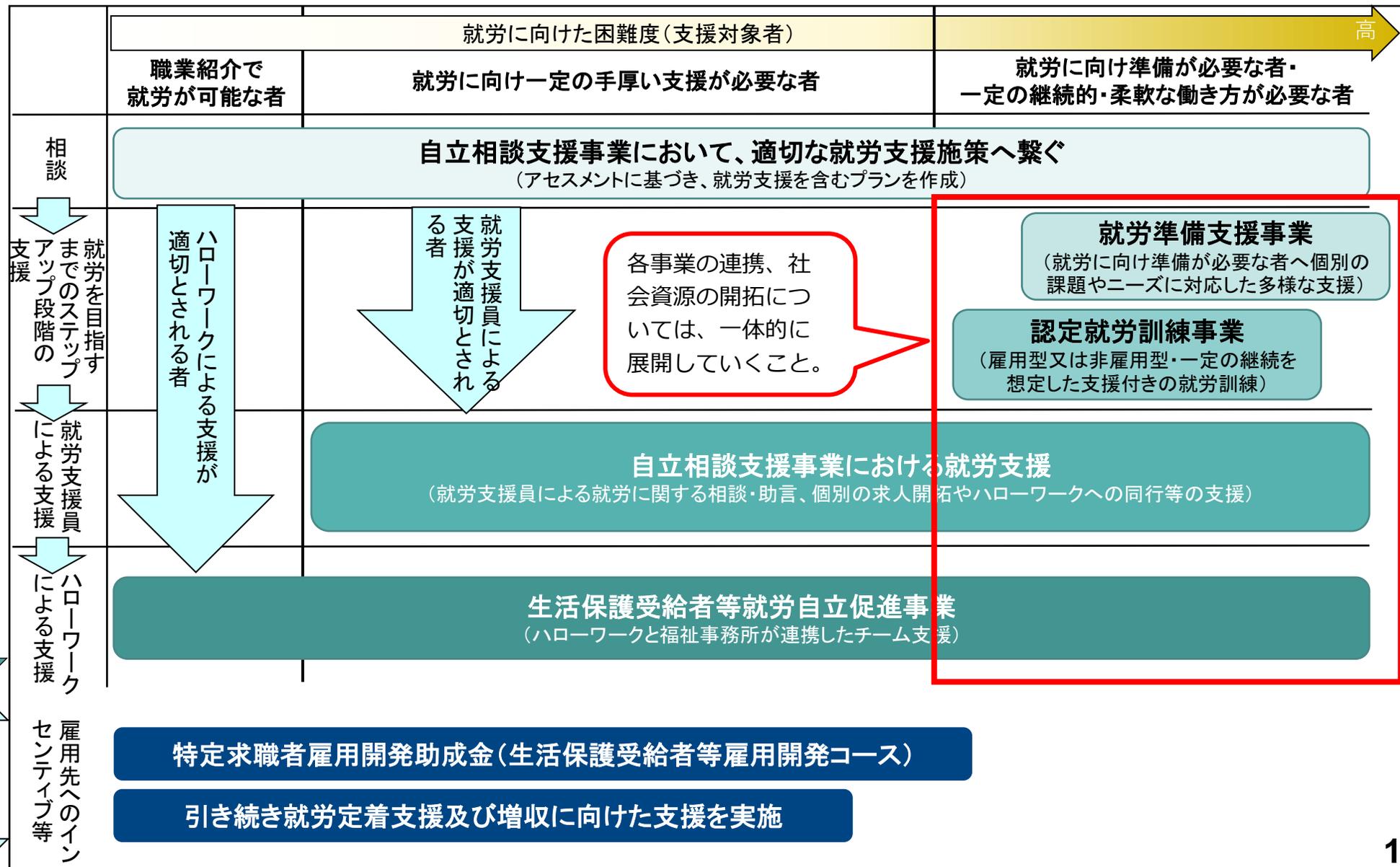
- 住居喪失者に一定期間、衣食住等の日常生活に必要な支援を提供
- シェルター等利用者や居住困難者に一定期間の見守りや生活支援

子どもに対する
支援が必要

□ 子どもの学習・生活支援事業

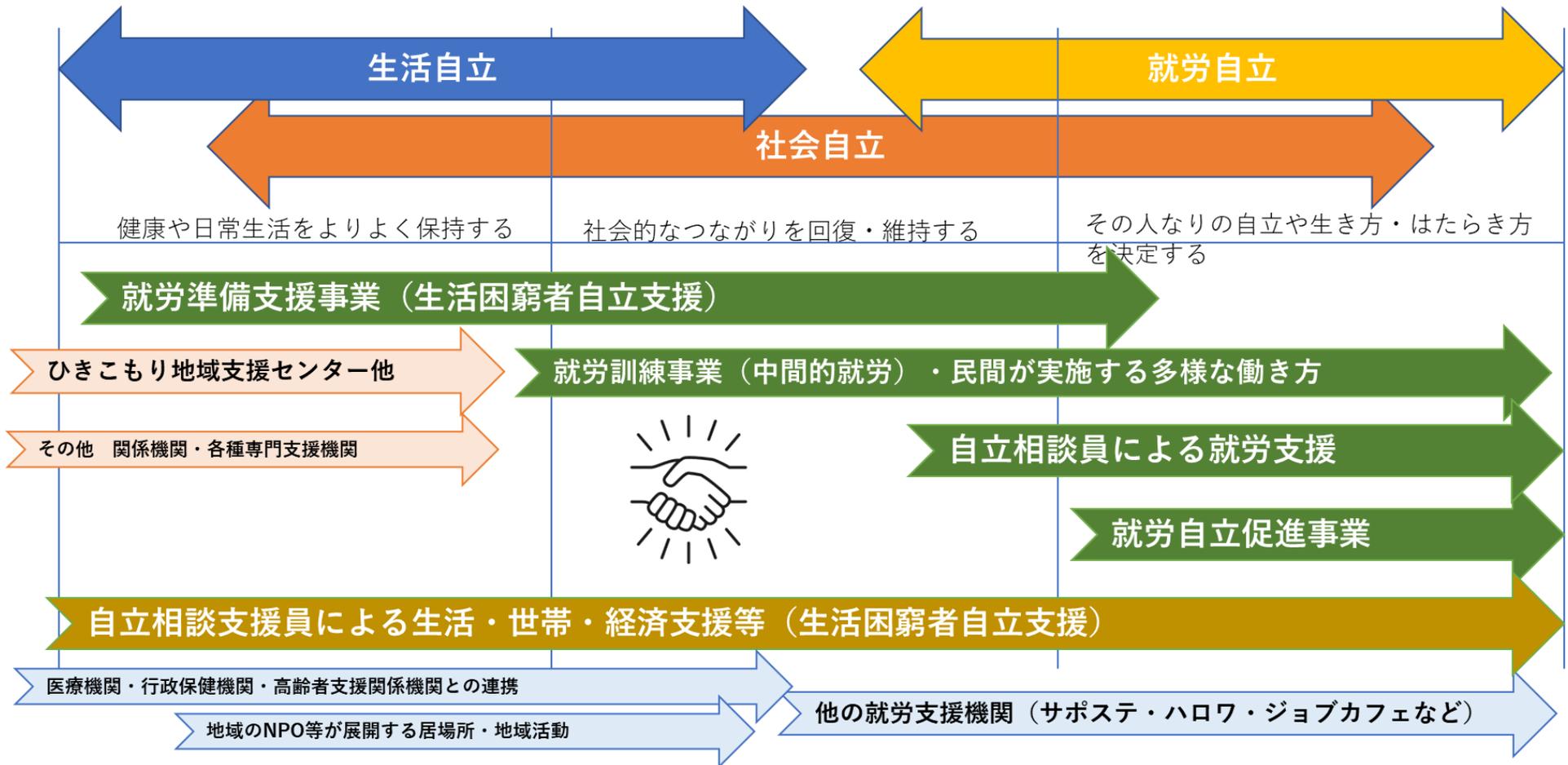
- 子どもに対する学習支援
- 子ども・保護者に対する生活習慣・育成環境の改善、教育・就労に関する支援等

生活困窮者自立支援制度から見る就労支援の全体像



「3つの自立」と制度内・制度外の重なり合いから全体像を見る

○各自立は段階を示すものではなく、あくまでも状態像である。それぞれの自立が組み合わさり影響し合いながら、就労支援のプロセスをスライド（行ったり・来たり）する。※ステップアップだけではない



就労準備支援事業

【実績】

- ・622自治体(77%) (R4)
- ・利用4,463件 (R3)

対象者

長期離職者や対人関係の不安等により、すぐに就職活動をするのが難しく、就労に向けた準備が必要な者

支援のイメージ

- 対象者の様々な状態像に応じて、多様な支援メニューを組み合わせたプログラムを作成。
- プログラムにより、社会（就労）生活の基礎能力の形成に向け、計画的かつ一貫した支援を実施（最長1年）。

対象者の様々な状態像

- 就労するための生活習慣が整っていない
- 他者との関わりに強い緊張や不安を抱えており、コミュニケーションが苦手（避けてしまう）
- 自尊心や自己有用感を喪失しており、就労に向けた一歩が踏み出せない
- 就労の意思が希薄・就労に関するイメージが持てない、就労に必要な情報が不足 等



様々な状態像に対応できる多様な支援メニュー

- 本人のニーズ・課題に合わせ、日常生活自立、社会生活自立、就労自立の3つの自立を想定した多様な支援メニュー
- 通所、合宿等の様々な形態で実施

(多様な支援メニューの例)

- ・ワークショップ ・セミナー ・グループワーク ・職場見学 ・就労体験
- ・模擬面接 ・応募書類作成指導 ・ボランティア活動への参加 等

(生活・健康講座)



(農作業体験)



(封入作業)



(PC講座)



(就職面接等の講座)



期待される効果

- 社会（就労）生活の基礎能力の習得や社会体験活動を通して、就労に向けたステップアップを図ることができる。

認定就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）

【実績（R4.3.31時点）】

- ・認定件数2,042件
- ・利用件数547件

対象者

就労準備支援事業を利用しても一般就労等への移行ができない者等、就労する上でまずは柔軟な働き方をする必要のある者

支援のイメージ

○認定を受けた法人で実践的な訓練を、段階的（非雇用型～雇用型）に行うことで、就労に必要な知識や経験を習得することを目指す。



＜就労へ＞
・一般就労
・福祉的就労
等本人が希望する選択肢へ

【非雇用型】（無償・有償）

- ・労働基準関係法令適用対象外
- ・無償/有償での就労訓練が可能
- ・働き方や作業内容については、本人の体調や能力に合わせ組み替え等の配慮

【雇用型】（賃金）

- ・労働基準関係法令適用対象
- ・最低賃金～該当企業の給与規定に沿った賃金が支払われる
- ・就労条件における一定の配慮（労働時間、業務内容の組み替え、出勤について柔軟な対応）

就労訓練中の支援計画やモニタリング等、就労支援担当者（※）は本人と事業所担当者：話し合いながら、支援を継続

- （※）就労支援担当者の業務（事業所ごとに1名以上配置）
- ①訓練計画等の策定
 - ②対象者への必要な相談、指導等
 - ③関係機関との連絡調整 等

自立相談支援機関（就労支援員）による定期的・継続的なアセスメント

連携

認定の仕組み

認定主体
（都道府県、政令市、中核市）

申請

認定



（社会福祉法人、NPO法人、株式会社等）

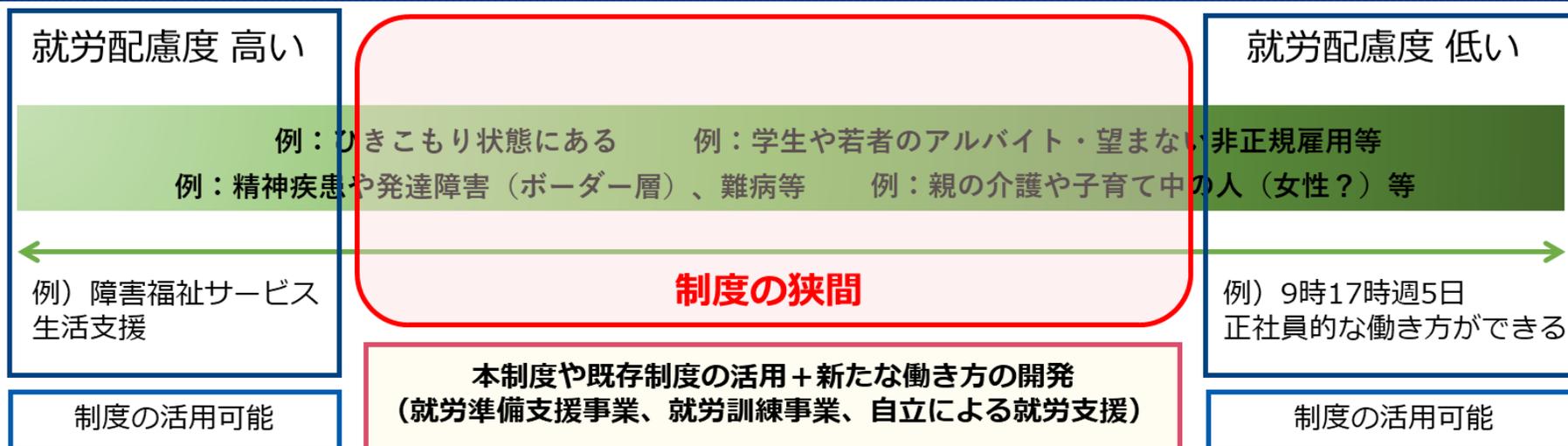
認定の主旨

- 事業所へのインセンティブの付与（税制優遇や優先発注の仕組みの活用）
- 貧困ビジネスの排除（法人や事業所の運営の健全性を担保）等

期待される効果

- 対象者の状況に応じた柔軟かつ多様な働き方を可能とし、本人が希望する就労に向けたステップアップを実現。
- また、就労訓練事業所の開拓等を通じて、地域における社会資源の開拓（地域づくり）を実現。

自立相談支援機関による就労支援



- 既存の制度の活用と連携
- 就労準備支援事業、就労訓練事業との連携（ともにアセスメントや支援方針を考えるチーム作り）
- 既存の制度で対応が難しい場合、無料職業紹介を活用した職業斡旋や独自の求人開拓の発掘、ゆるやかな働き方の提案と導入（中間的就労等）
- 本人の定着支援と受け入れ企業への支援
= 地域（会社等）へ働きかけながら、本人との調整役となる...ケース支援を通じた地域づくりへ

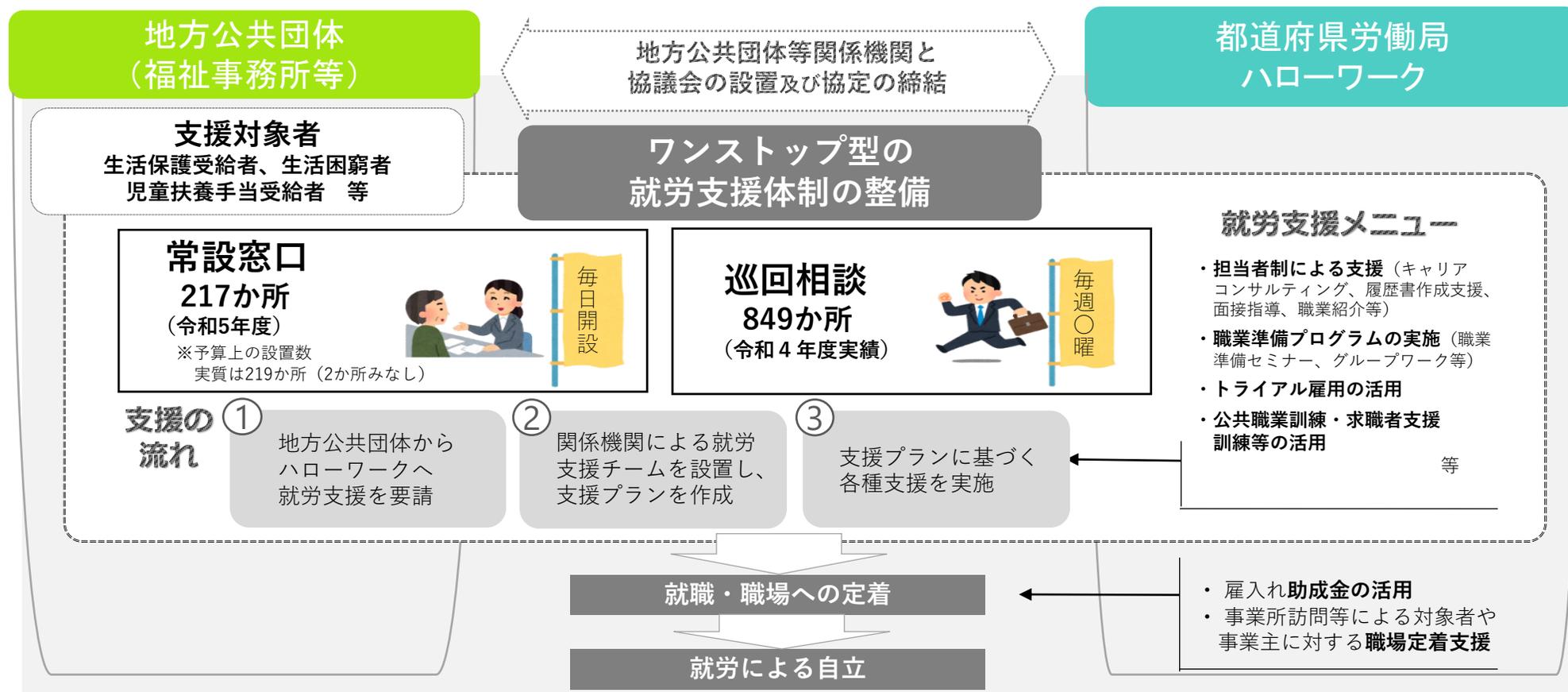
自治体により実施体制や専任、兼務状況が異なるため、それぞれの自治体の社会資源や既存制度がどのように運用されているのか、連携状況の進み具合により、役割分担、優先順位を決めて実施、あるいは外部機関とチームを組んで新たな領域を開拓していくことも考えられる。

生活保護受給者等就労自立促進事業について

事業の概要

生活保護受給者等（※）対象として、安定所本所等の施設内での就労支援を実施するほか、地方公共団体に安定所の常設窓口の設置又は地方公共団体等への巡回相談の実施などワンストップ型の支援体制を全国的に整備し、生活保護受給者等について、安定所と地方公共団体が一体となったきめ細やかな就労支援を推進する。

（※）生活保護受給者等とは、生活保護受給者、住居確保給付金受給者及び生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業）による支援を受けている生活困窮者、児童扶養手当受給者及び生活保護の相談段階の者等をいう。



生活保護受給者等就労自立促進事業のスキーム

支援要請

<生保・児童扶養手当受給者等>

福祉事務所等の長が安定所に対して、本人同意を得て要請。

安定所が自ら支援候補者を本人同意を得て選定することも可。

<住確金受給者・生活困窮者>

自立相談支援機関の長が支援調整会議を経て、本人同意を得て要請。

要請

支援対象者の選定

<①支援候補者の面接>

安定所と福祉事務所等の職員等からなる就労支援チームによる支援候補者の面接を実施。

<②ケース会議による支援対象者の選定>

支援候補者の面接後に就労支援チームにおいてケース会議を開催し、支援対象者に選定する要件を満たすこと等を確認し、支援対象者を選定。

<支援対象者要件>

- i) 身体的精神的に稼働能力を有し、就労が可能な状態な者
- ii) 就労意欲が一定程度ある者
- iii) 就労に当たって著しい阻害要因がない者
- iv) 事業への参加に同意している者

選定

HWによる就労支援の実施

<担当者制支援>

原則として、すべての支援対象者に対して、ナビゲーターによる担当者制による個別支援を実施。

<職業準備準備プログラム>

就労意欲の向上や他の支援の効果向上に資する次のプログラムを実施。

- ・ 職場体験講習
- ・ 職業準備セミナー
- ・ 個別カウンセリング
- ・ グループワーク等

<就労支援プログラム>

原則として全員にキャリアコンを実施。必要に応じ、職業能力の開発及び向上等のための以下のいずれかを実施。

- ・ トライアル雇用の活用
- ・ 公的職業訓練への受講あっせん
- ・ 生業扶助等の活用による民間の教育訓練講座の寿呼応勸奨

<その他支援>

- ・ 特定求職者雇用開発助成金の活用

就職

定着支援

<在籍確認>

就労後1ヶ月後において、就労者全員に対して、また、事業者定着指導対象者は就労後6ヶ月後及び12ヶ月後にハローワークシステムを活用した在籍確認を実施。

<本人への定着指導等FU>

以下の者については、電話や手紙等を用いて本人へのFUを実施。

- ・ 就労支援時に職場定着指導を事前に伝え、拒否しない者
- ・ 在籍確認時に離職している者
- ・ 特定求職者雇用開発助成金（生開コース）の対象者
- ・ 就職後にFUを希望する者

<事業所訪問による定着指導>

特定求職者雇用開発助成金（生開コース）の対象者等事業所に生活保護受給者等であることを明かにして雇い入れられた者や事業所訪問を希望する者については、定期的に事業所訪問を実施。

福祉事務所等
コーディネーター

HW
ナビゲーター

生活困窮者自立支援制度の就労支援の実際

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

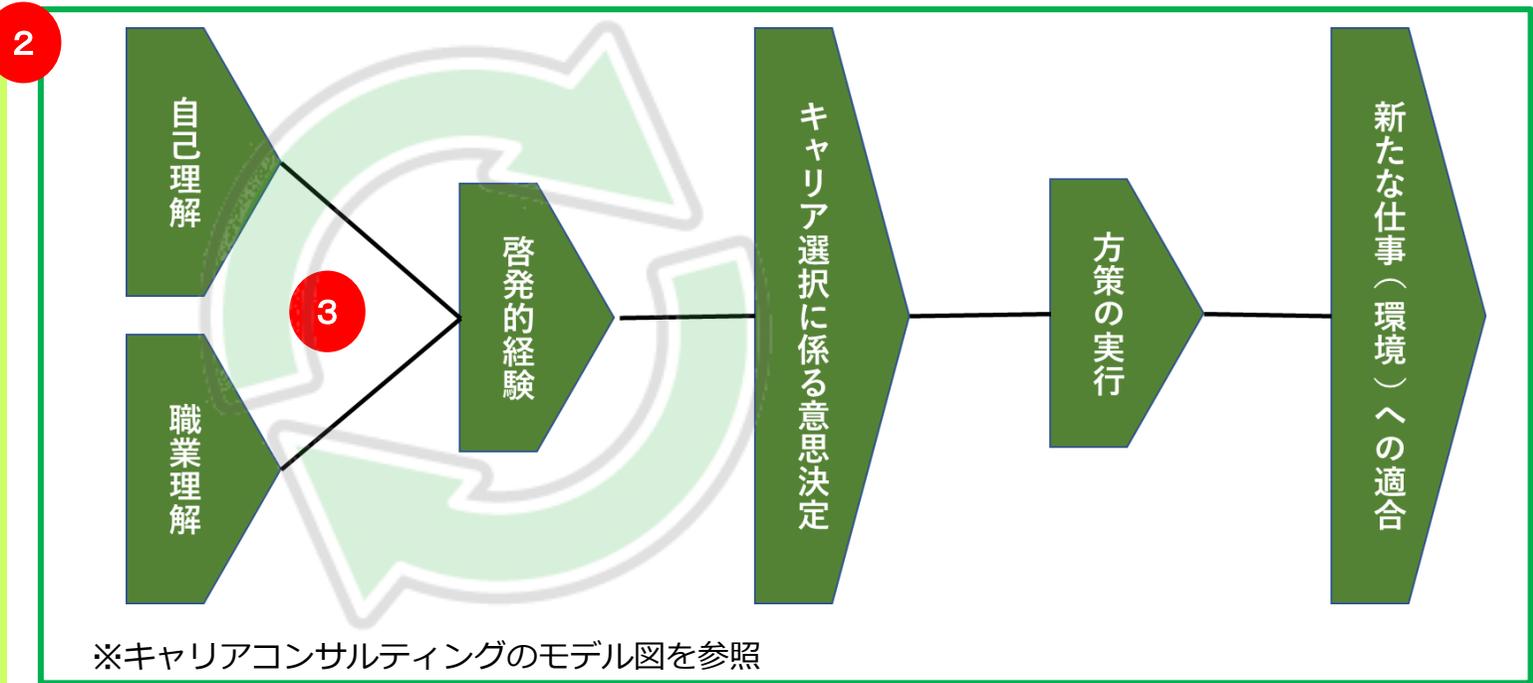
就労支援の基本的な流れ（！モデルであることに留意！）

※本人の希望やニーズに応じたプログラムをデザインすることが前提

自立相談からの引継ぎ（できれば本人とともに）

1 インテーク面談・担当者との顔合わせ・初期アセスメント・インタビュー時点での本人の希望や不安をしっかりと聞き取り、方針をどのようにするのか、話し合いを継続して行う。

2 プラン作成・支援調整会議



【就労準備支援事業】 自己理解・職業理解・経験等々

4 【認定就労訓練事業】 中間的就労

【生活保護受給者等就労自立促進事業】

【自立支援員による就労支援】 活用する事業や連携により支援の濃淡がある

- ・ 継続的な面談とアセスメント（本人の気持ちや状態の変化に応じて、プランを微調整する）
- ・ 支援者の「よかれ」が先行していないか、常に「意思決定支援」のプロセスを意識する。（尊厳の確保）
- ・ 具体的な体験やプログラム参加による、本人の気持ちの揺れに寄り添う。

1

就労準備性を本人と一緒にアセスメントする（インテーク）

アセスメントは支援を通じて、行われる。特に就労準備支援～就労支援に至る過程は本人の状態像の変化が大きいいため本人とともに現在の状況や本人の気持ちの変化を話し合い、適宜今後の方向性を変更する。

○インテーク面談（最も大切かつ難しい場面のひとつ）

こんな事を話したら引かれる

他人に知られたくない

この人になら何でも話せそう

- ・無条件の肯定的配慮
- ・受容や傾聴
- ・「事情聴取」にならない、気遣いのある聞き方（「差し支えなければ～」「とても個人的な質問になってしまうのですが～」「答えづらいかもしれませんが～」…その他、沈黙を待つ等）

恥ずかしい

誰かに話して解決できるのか



信頼関係の構築なくして「精度の高い」アセスメントは得られない

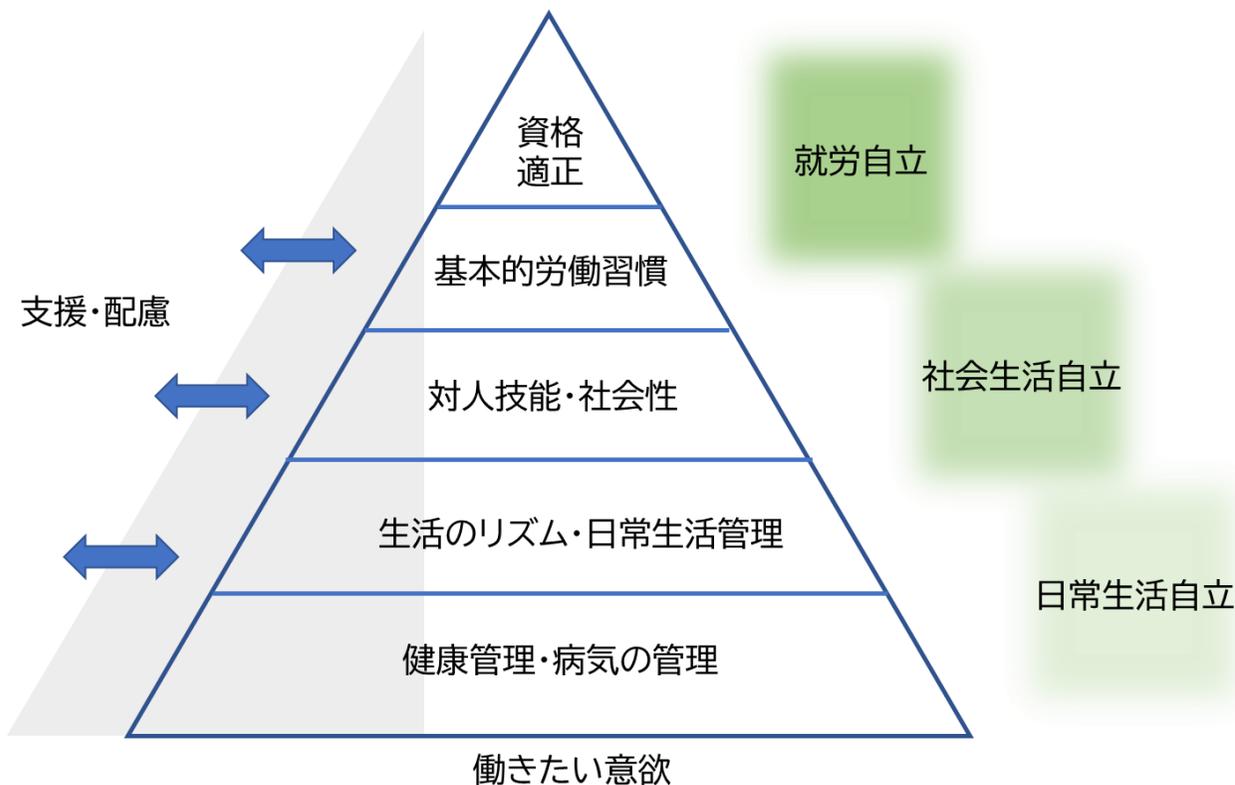
- ・インテークで全部聞こうとしない
- ・それよりも信頼関係重視

<関与しながらの観察>

- ・受付票の書き方・質問に対しての回答の内容・視線の合わせ方
- ・敬語の使い方・話の内容の一貫性や時系列・言語表現
- ・困っていることが自分でわかっているか（ニーズ）
- ・相談員に対しての態度の変化（信頼・不信）
- ・ごまかそうとしたり、言いづらそうにしている点

就労準備性を本人と一緒にアセスメントする（アセスメント）

支援員が判断するのではなく（できない）、本人とともに客観的に状況や課題を理解していくプロセスが重要。そのためのツールや**モデル（理論）**を学習しておくこと。



【！注意！】

・職業準備性のピラミッドのわかりやすさは、支援者（や利用者）が漠然と持っている準備性のモデルのイメージを強化し、**職場の条件や支援の内容を検討しないまま、「（個人の）準備性を整えてから就職しましょう」といった安易な対応につながる危険性が潜んでいるので要注意。**

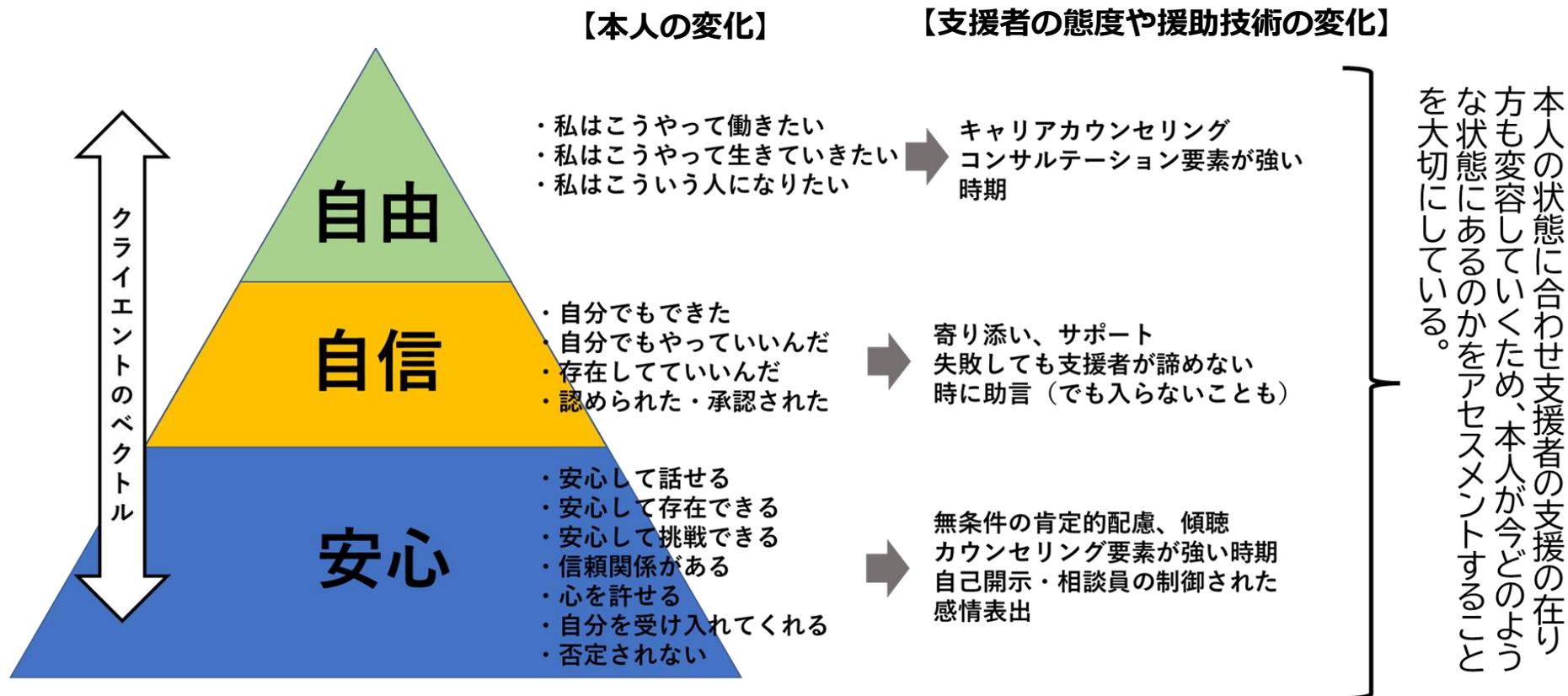
・実践では、支援者が一方的にピラミッドを示すのではなく、相談の中で利用者が仕事をする際に必要と考えていることを引き出し、支援者の意見も交えながら働く際のポイントを一緒に整理することが重要。

※職業準備性を就職するためのハードルと考えると、**支援者は準備性に課題を見つけて職業開拓などの次の支援を行わない理由付けにしたり、「できる」「できない」の視点で本人を追い込むだけであることを理解しておく。**

※職業生活は「**個人**」「**職場**」「**支援**」の関係でみること。個人に焦点をあてた「訓練モデル」「医学モデル」に偏らない。

就労準備性を本人と一緒にアセスメントする（アセスメント）

本人の状態像の変化に着目。それにより、支援者はどのような態度や援助技術を使っていくのかを示したもの。



その他、「ICF（国際生活機能分類）」からアセスメントを考える方法など、多様なアセスメントのモデルを適宜組み合わせながら、独自のモデルを組み立てていくことも可能。（どう人や環境を捉えるか）

2 プランを本人と一緒に作成し、活用する。

プランは支援調整会議に使う資料だけではなく、本人と目標や経過を確認する資料にもなるため、面談のツールとしても活用できる。また、就労以外の全体的な状況把握をするためにも良い。

プラン兼事業等利用申込書

ID		※プラン作成日	西暦 2023 年 8 月 22 日
※作成回	プラン(1)回目	※主担当者	鈴木
ふりがな	こうろう たろう	性別	<input checked="" type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 <input 103="" 20="" 456="" 475"="" data-label="Section-Header" type="checkbox/>()</td> </tr> <tr> <td>氏名</td> <td>厚労 太郎</td> <td>生年月日</td> <td>西暦 1977 年 3 月 19 日
(46 歳)</td> </tr> </table> </div> <div data-bbox="/> <h4>■解決したい課題</h4>

- ・働きたいが、何をしたらいいかわからない。
- ・プランクが長く対人関係や本当に働けるのか不安がある。
- ・離転職が多かったため、採用されるのか不安がある。

■目標(目指す姿) <本人が設定>

※長期目標	※本プランにおける達成目標
安定してはたらくの仕事を見つけたい。 高齢の両親を安心させたい。	まずは自分が何ができるのか知りたい。 不安なことを少しでも解消したい。 定期的に外に出たい。

■プラン <法に基づく事業等だけでなく、自立相談支援機関や関係機関等が行うことや、本人が行うことも含めて記入>

※実施すること (本人・家族等・自立相談支援機関・その他関係機関)	備考(関係機関・期間・頻度など)	法に基づく事業等 (該当時○)
職業適性検査、職業興味検査を実施する。	就労準備支援室	○
上記の振り返りを通して、得意なことや不得意なことを整理して、何を取り組むか計画をする。	自立相談支援機関・就労準備支援室	○
週1回、NPOのPC教室の運営補助ボランティアに通う。	NPO法〇〇/就労準備支援事業	○

■法に基づく事業等

メニュー	利用有無	支援方針(期間・実施機関・給付額等)
1 住居確保給付金	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	支給期間 西暦 年 月～西暦 年 月 月 給付額 円/月 <input type="checkbox"/> 申込中 <input type="checkbox"/> 既受給 <input type="checkbox"/> 申込予定 備考()
2 一時生活支援事業	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	支援期間 西暦 年 月 日～西暦 年 月 日 <input type="checkbox"/> 申込中 <input type="checkbox"/> 既利用 <input type="checkbox"/> 申込予定 備考()
3 家計改善支援事業	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	支援期間 西暦 年 月～西暦 年 月 備考()
4 就労準備支援事業	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	支援期間 西暦2023年 8 月 22日～西暦 2023年 11 月 30日 備考(まずは短期的にプランを立てて状況を確認する。) <input type="checkbox"/> 雇成型 <input type="checkbox"/> 非雇成型
5 認定就労訓練事業	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	支援期間 西暦 年 月 日～西暦 年 月 日 備考()
6 自立相談支援事業 による就労支援	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	ここにテキストを入力

本人が語った言葉をなるべく使って課題を可視化。
本人が感じていることと、合致しているか、確認する。この課題が時間の経過とともに変化しているか、いないかを適宜確認する。

本人とともに目標を決めていく。こちらの目標も本人の気持ちや状況により変化することもあるため、折に触れて確認していく。

目標は具体的、かつスモールステップを記載していくことで、本人も理解しやすく、振り返る材料となる。

本人と考えたプランを実施（プログラムの作成、地域連携等）

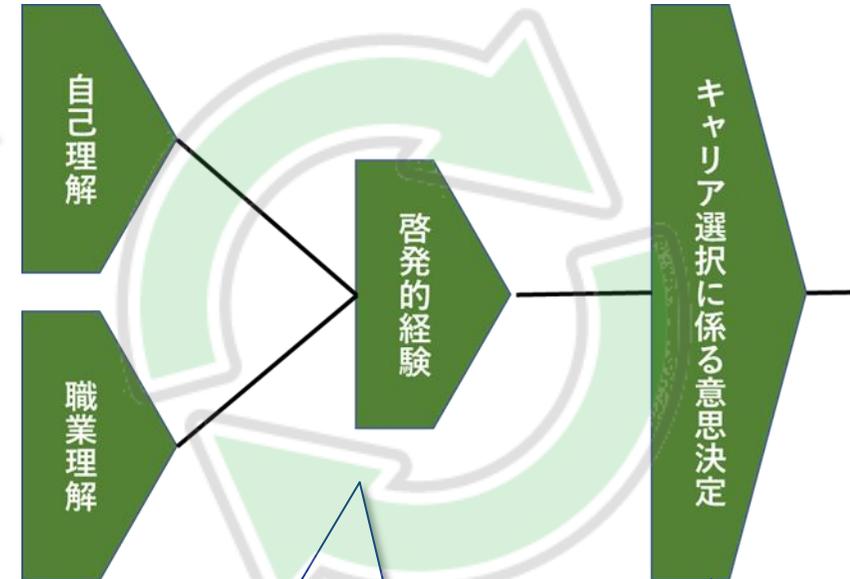
本人に合わせたプログラムをデザインしていく。既存にないプログラムは作り出していく＝支援プログラムの選択肢が増え、他の利用者にとっても使えるものに育てていく。（下図はモデル図から検討したもの）

例【自己理解を促進するためのもの】

- 他者との交流を通しての気づき
 - ・コミュニケーションが促されるようなグループワーク（例：テーマトークや共同作業を行うようなもの）
 - ・ボランティア体験、就労体験、地域活動への参加
 - ・就労準備支援事業OBとの交流（ピア） 等々
 - ツールの活用
 - ・各種アセスメントツールや心理検査
- 例：GATB検査、VPI、レディネステスト、KPSビジュアルライズツール 等々

例【職業理解を促進するためのもの】

- 実際に働いている人に講座をしてもらう（職業人セミナー）
- 会社見学
- 就労体験（訓練）
- JOB TAGの活用 (<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/>)



自己理解や職業理解のプログラムの経験を通して、自身の「これからの生き方や働き方」を考えるきっかけとなるようなプログラムを検討

モニタリング。これまでの活動を振り返り、今後のプランをともに検討。

※やみくもにプログラムに参加するのではなく、「目的意識（なぜこのプログラムを受けるのか）」を本人がしっかり意識して参加していることが重要。そのためにはアセスメント～プラン作成を本人と一緒に考えることが重要。

補足【企業開拓と地域づくり】...地域は資源の宝庫！

- （初期）ご本人のニーズに合わせて、社会資源（就労体験・就労訓練先）を見つけていく。
- （発展）プログラムが体系的になってきたら、選択肢を増やすための社会資源の開拓をしていく。

例



例) 社協さんのボランティアセンターさんに聞いてみようか？

例) 就労体験先を探してみる？地域のNPO活動センターとかで聞いてみる？

Aさんの就労準備のメニューをどうしようか考えているんだ。今のうちのプログラムだけでは足りないんだよね。対人関係が苦手だから少しずつ慣れていく社会の場が必要なんだ。

例) うちの近くの畑で受け入れできるかも。

例) 地域にそういう人の自助グループがあるといいわね。



例) あそこで「誰でも食堂」やってるよ！

- ・決められたプログラムに本人が参加するだけでなく、本人に合わせ地域資源を探しながら居場所や体験場所を一緒に探していくバイタリティ、自由なアイデア出しができる職場、既存の枠組みにとらわれない発想も必要。
- ・ひとりの当事者のために動いた結果、それが社会資源の発見や今後の活動に繋がる縁となっていくことも。
- ・地域企業の経営者団体（中小企業家同友会等）への働きかけ（実践報告2参照）

例

本人の活動や経験を可視化し、振り返りの材料や情報共有シートとして活用する

【事例】「長生ひなた（中核地域生活支援センター・自立支援センター）」（千葉県）で実施している就労準備支援事業では、「ジョブパスポート」を編集して、本人との振り返りや就労体験先への情報共有シートとして活用している。

様式1-a(1)

ジョブパスポート[まとめ]

厚生労働省はボランティア活動等に取り組み就職を希望する若者を応援します。

(氏名)

年 月 日生

ボランティア活動歴

年	月	活動先・活動内容、日数 等

職場体験歴 *インターンシップなど

年	月	体験先・体験内容、日数 等

学習・訓練歴 *教育機関、職業訓練機関などの各種講座受講など(予備校・塾などは含めず)

年	月	学習・訓練内容、達したレベル(受講先含む)

ボランティア活動等の内容

期間	
場所	
内容	
活動団体	

活動前の自分

※ボランティア活動等のきっかけや動機、目的などを書きましょう。

--

活動中の自分

※活動中にやりがいを感じたことや誰かにほめられたこと、苦労したこととその解決法などを書きましょう。

--

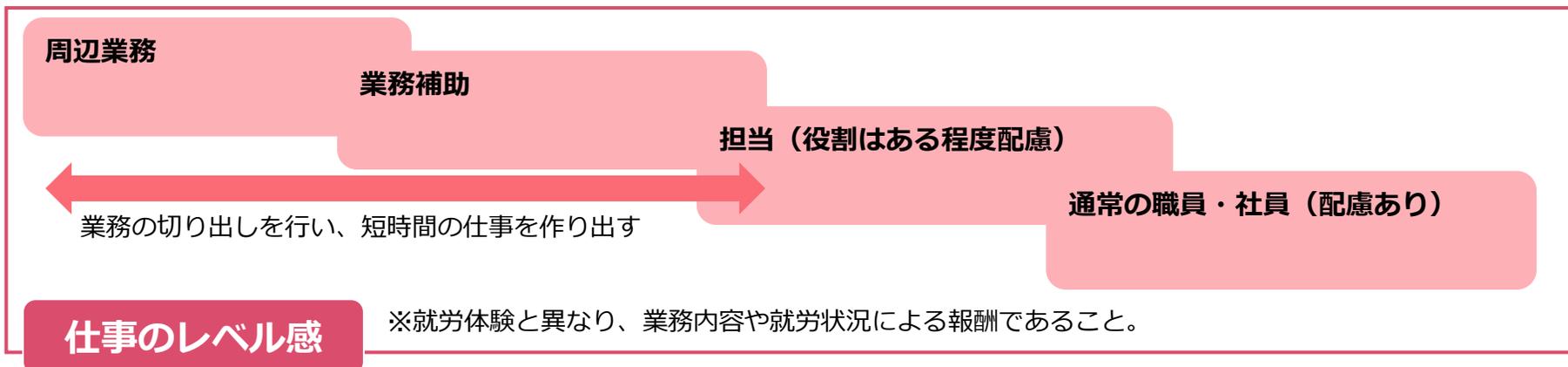
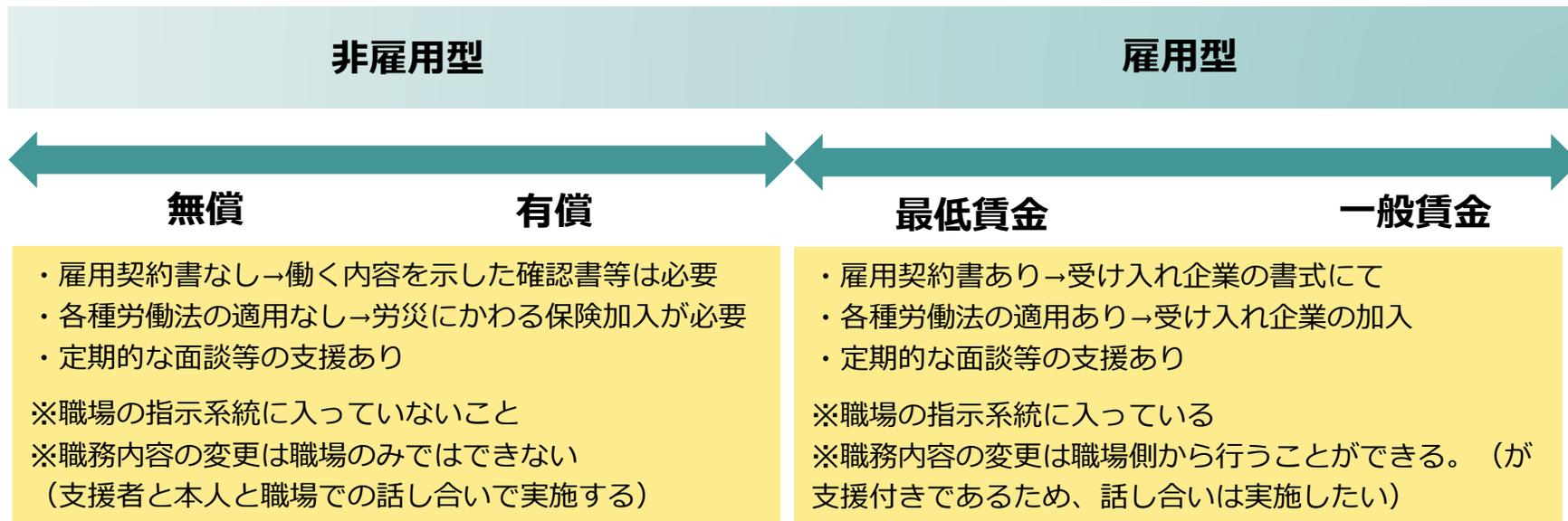
※面談の際に、ただ話すだけではなく、これまでの経過を可視化することで支援者、本人双方が現状を客観的に話すことができる。

※書式は各地域で取り組みやすいものを独自で開発している自治体もあり、近隣自治体で情報交換をするとさらに深まる。

認定就労訓練事業（いわゆる中間的就労）の活用

就労訓練事業の基本を理解する。

＜ステップアップしたり、時にはステップダウン（スライド）することもできる柔軟な働き方＞



<よくある質問> 「就労準備支援事業の対象者がいません。」



就労準備支援事業を希望する人が少なく、困っています。自立相談支援機関の人に聞いてみても「みんな就労を急いでいて、就労準備をやる時間がない」という回答で、なかなか繋がってこないんです。

ポイント①【アウトリーチしていますか？】

当事者の方が、必ずしも自分に適した窓口につながっているとは限りません。

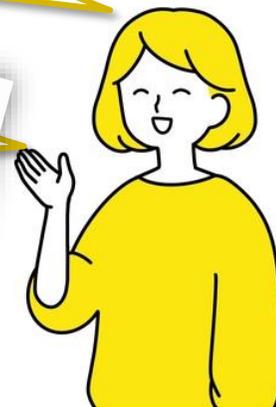
「はたらきたい」という気持ちでハローワークや若者サポートステーション等の窓口につながり、行き詰まっていることも多々あります。

アウトリーチは「家庭訪問」だけではありません。皆さんの自治体にある就労支援関係機関や地域のNPO団体等を訪問をして、支援対象者がいるか情報交換してみましょう。これもアウトリーチです。

ポイント②【具体的なプログラムがわかる広報をしていますか？】

「オーダーメイドで支援します」だけでは、伝わりづらいものです。具体的なプログラムを掲載したり、事例を掲載することで、問い合わせのハードルが下がります。安心して連絡をしてもらうためには、どのような情報を広報すべきか見直してみましょう。

【事例】京都府長岡京市 乙訓もも
Facebookとブログを毎日更新して、活動の様子やイベントを細かく発信



<よくある質問> 「やる気がなくて困っています。」

「働きたい」って本人は言うけど、色々こちらからプログラムを提案しても、その場ではやりたいというけど、当日キャンセルしたり、無断で面談が来なかったりということが続いている…。やる気がないのか、困っています…。



ポイント①【ご本人が本当に望んでいることは？】

「就労支援」という事業の性格上、面談ですぐに就労についての話し合いが始まることも多々あるかと思えます。しかし、本人は周囲に急かされていたり、言いたいことが何らかの事情で伝えられなかったり、時には支援者の期待に応えたいという気遣いから「働きたい」と言ってしまうこともあるかもしれません。

ご本人が本当の気持ちがどこにあるのでしょうか？もう一度、原点に戻って丁寧に話を聞いてみることも良いかもしれません。

ポイント②【支援は本人のペースに合っていますか？】

支援員は世帯全体の状況が見えているだけに、本人のペースよりも経済状況を見て就労を急がせてしまったり、より収入の高いお仕事を勧めてしまったり、支援員のペースが先に進んでいる可能性もあります。今一度、ご自身の支援のペースを見直してみましょう。



※このような個別のお悩みに具体的な提案をする「**自治体・支援員向けコンサルティング**」を活用しませんか？各事業を先進的に取り組んでいる講師があなたの地域に訪問します。詳しくは自治体担当者にお問い合わせください。

【参考】アセスメント重視型就労支援 ↔ IPS援助付き雇用（障害者就労）

就労支援に絶対正解はない。より多くの支援手法を知り視野を広げておくことが重要。現在の就労支援とまったく逆の方向性の理念でアメリカで科学的に成果を出している「IPS援助付き雇用」を紹介。

• IPS(individual placement and support)援助付き雇用

○もともとは精神障害者のための個別性の高い就労支援。

○職業準備性やアセスメントなど本人に対するアプローチよりも、社会や環境調整に重点を置いたアメリカ発の就労支援。

○リカバリー理論や「働きながら回復する」といった理念を重視し、本人の希望に徹底的に合わせ、訓練の過程を経ずに一般就労にこだわった就労支援を行う。

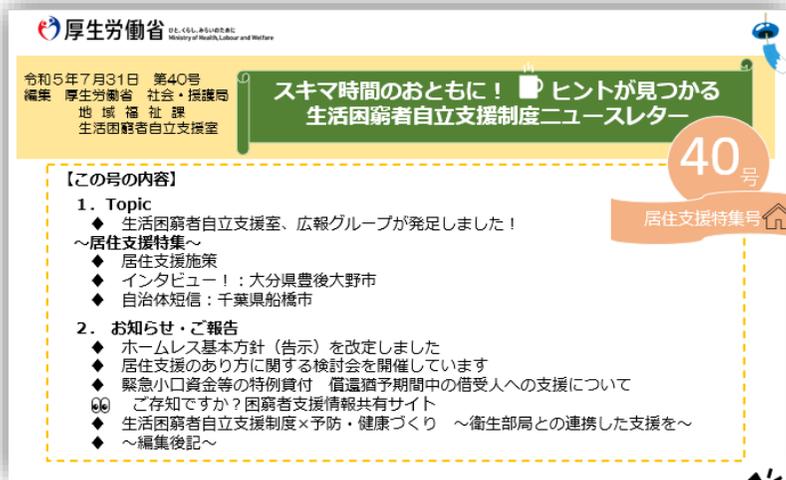
○これまでの就労支援の理論と根本的に異なっているものの、効果が科学的に実証されており、今後日本でのさらなる展開も期待されている。

→本人を主体とした就労支援とは何か？を考えさせる存在。就労支援の在り方に絶対的な正解はありません。さまざまな手法や考え方をすることで支援の選択肢や視野が広がりますので、日頃から情報収集をしていきましょう！

支援のヒント、最新情報等は こちらもご参照ください！

生活困窮者自立支援制度ニュースレター

生活困窮者自立支援制度の担当自治体職員・支援者向けに、各自治体の取組や制度の最新情報など、取組・支援の参考となる情報をお届けするニュースレターを発行しています。



バックナンバーはこちら 

▲最新号

厚生労働省HP 「自治体担当者の方へ」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000059401.html>



次号は就労特集です！

困窮者支援情報共有サイト ～みんなつながるネットワーク～

生活困窮者自立支援制度の担当自治体職員・支援者等向けに、制度情報や研修の教材などを集約したウェブページです。支援員専用ページには、支援員同士が情報交換できるコーナーもあります。



<https://minna-tunagaru.jp/>



支援員専用ページのID、パスワードは、地方自治体の生活困窮者自立支援制度担当にお問い合わせください※。

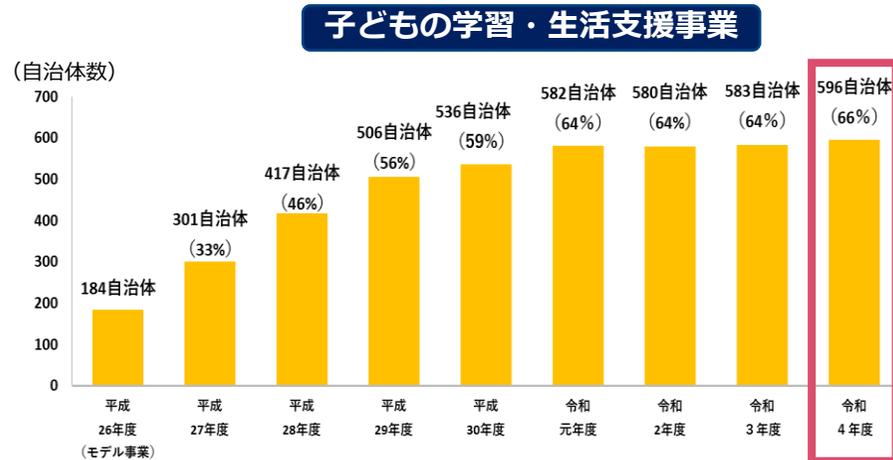
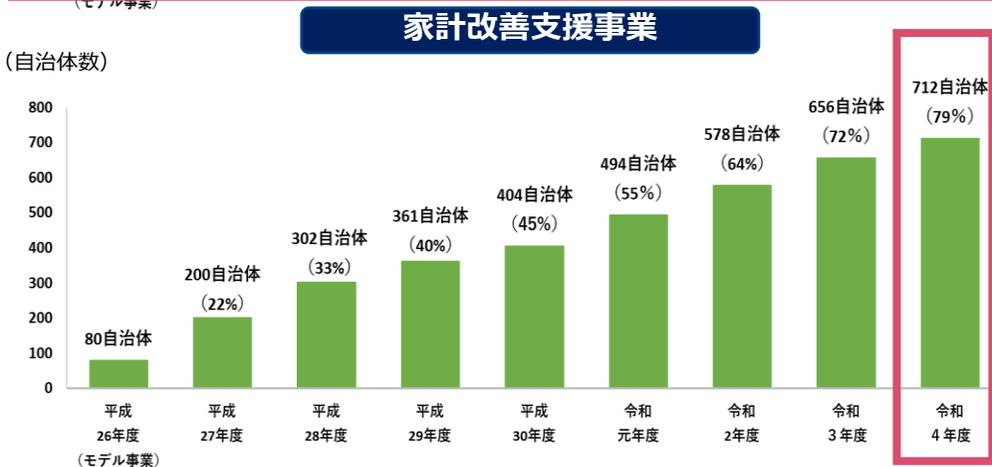
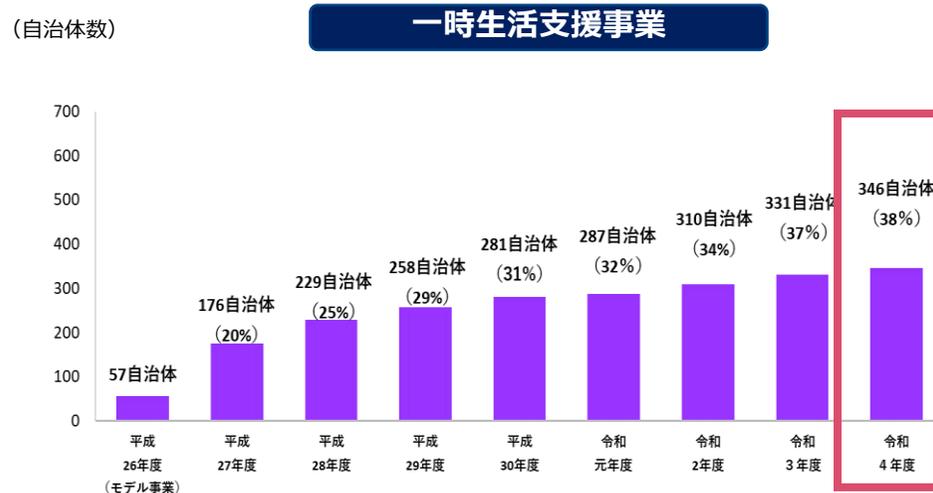
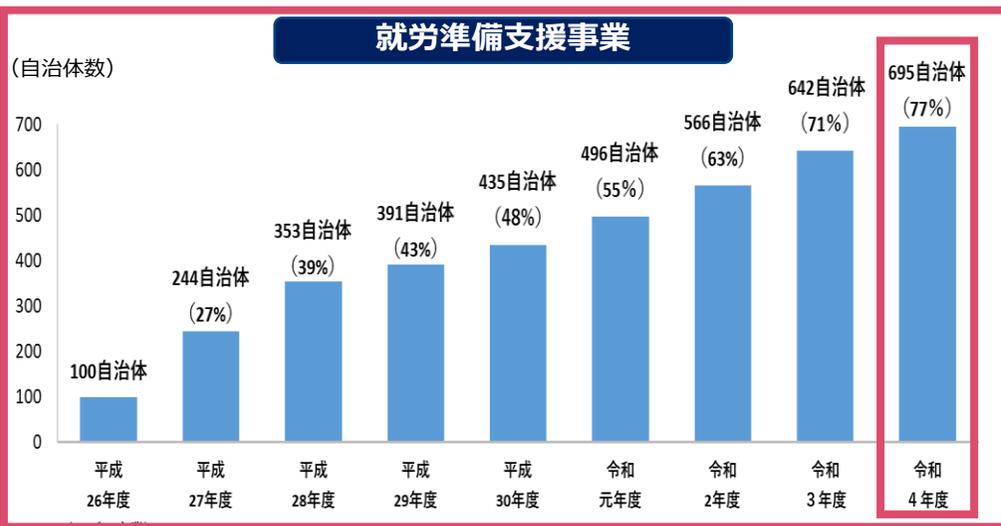
参考資料 実績等

1. 概況について

- 令和4年度の任意事業の実施自治体数は、前年度の実施自治体数と比較して増加している。
- 就労準備支援事業、家計改善支援事業の実施率は令和4年度において約8割となっている。

(1) 任意事業の実施状況推移 (令和4年7月時点)

(n=906)



2. 自立相談支援事業（1）自立相談支援事業における就労支援

- 自立相談支援事業における就労支援について、就労準備支援事業を実施している自治体の方が、未実施自治体に比べて、いずれの支援内容においても「対象者像を問わずほとんど常に実施～対象者像に応じて実施し頻度は高い」の割合が高く、支援対象者に対して実施できている就労支援の程度が充実している傾向にある。

① 実施した就労支援の内容

上段（■）：令和3年度に就労準備支援事業を実施した自治体（n=642）

下段（■）：令和3年度に就労準備支援事業を実施していない自治体（n=264）

支援内容	対象者像を問わずほとんど常に実施		対象者像に応じて実施し頻度は低い		就労準備支援事業で対応するため実施しない	その他の理由で実施しない	対象者を問わずほとんど実施～頻度は高い
	対象者像に応じて実施し頻度は高い	対象者像に応じて実施し頻度は低い	実施したい・実施すべきだができていない	実施したい・実施すべきだができていない			
生活面（身だしなみや規則正しい生活等）	27.6%	35.8%	29.3%	1.4%	5.3%	0.6%	63.4%
	20.1%	30.3%	37.9%	5.7%	-	6.1%	50.4%
コミュニケーション面の配慮	41.4%	36.6%	16.7%	0.8%	4.0%	0.5%	78.0%
	34.5%	27.3%	27.3%	4.9%	-	6.1%	61.7%
就労意欲喚起や自己理解の促進等、就労に向けた支援	32.4%	46.4%	15.0%	0.9%	4.7%	0.6%	78.8%
	27.7%	38.6%	23.5%	6.1%	-	4.2%	66.3%
ボランティアや職場見学の企画調整（単発利用）	3.0%	13.7%	36.9%	16.5%	25.1%	4.8%	16.7%
	2.7%	5.3%	30.3%	33.0%	-	28.8%	8.0%
ボランティアや職場見学の企画調整（定期的・長期的な利用）	2.0%	8.7%	26.9%	23.7%	31.0%	7.6%	10.7%
	1.1%	1.1%	24.6%	40.5%	-	32.6%	2.3%
就労体験や職場実習の企画調整（単発利用）	2.5%	11.4%	30.7%	17.3%	32.6%	5.6%	13.9%
	1.1%	3.0%	23.1%	41.7%	-	31.1%	4.2%
就労体験や職場実習の企画調整（定期的・長期的な利用）	2.6%	7.6%	22.0%	23.8%	36.3%	7.6%	10.3%
	0.4%	0.0%	18.9%	47.0%	-	33.7%	0.4%
ビジネスマナーや面接、応募書類作成等の講座開催	4.8%	8.9%	13.6%	24.8%	26.6%	21.3%	13.7%
	1.1%	1.5%	10.6%	39.4%	-	47.3%	2.7%
ビジネスマナーや面接、応募書類作成等の個別支援	8.7%	32.6%	34.3%	6.9%	14.2%	3.4%	41.3%
	5.7%	13.3%	43.9%	17.0%	-	20.1%	18.9%
ハローワークや企業面接等への同行支援	14.3%	45.8%	30.8%	2.5%	4.8%	1.7%	60.1%
	13.3%	37.5%	35.2%	8.0%	-	6.1%	50.8%
就労後の定着支援	19.6%	30.7%	29.4%	10.7%	4.5%	5.0%	50.3%
	10.2%	15.5%	34.8%	25.4%	-	14.0%	25.8%
定期的で頻度の高い通所や面談等の関わりを長時間継続するような支援	9.5%	26.2%	35.7%	12.5%	10.3%	5.9%	35.7%
	4.2%	13.3%	36.4%	22.7%	-	23.5%	17.4%
支援対象者同士のコミュニケーションを促すような取組	3.7%	8.3%	11.4%	20.1%	28.7%	27.9%	12.0%
	0.8%	0.0%	10.6%	29.5%	-	59.1%	0.8%
合宿型のような宿泊を伴う支援	0.9%	0.3%	0.9%	11.8%	11.2%	74.8%	1.2%
	0.0%	0.0%	4.2%	17.4%	-	78.4%	0.0%
臨床心理士等の専門職種の知見を要する支援	1.1%	4.2%	19.9%	23.5%	12.0%	39.3%	5.3%
	0.0%	2.7%	12.5%	31.1%	-	53.8%	2.7%

3. 自立相談支援事業（2）自立相談支援事業における就労支援

- 定着支援について、就労準備支援事業を実施している自治体は、未実施自治体に比べて実施期間を設定している割合が高く、支援した者のうち、定着して支援終了した者の概ねの割合も高い水準にある。
- 定着支援の実施期間で最も多いケースは「1～3か月程度（約5割）」となっている。

② 定着支援の実施状況

（■）就労準備支援事業実施自治体（n=642）

（■）就労準備支援事業未実施自治体（n=264）

（ア）実施状況

（n=906）

区分	定着支援を実施している		定着支援を実施していない	
	自治体数	割合	自治体数	割合
全体	672	74.2%	234	25.8%
うち、就労準備支援事業「実施」自治体	512	79.8%	130	20.2%
うち、就労準備支援事業「未実施」自治体	160	60.6%	104	39.4%

（イ）実施期間の設定状況

設定状況	就労準備実施自治体	就労準備未実施自治体
定めている	31.3%	16.3%
定めていない	68.8%	83.8%

（ウ）定着支援の実施期間で最も多いケース

実施期間	就労準備実施自治体	就労準備未実施自治体
1か月以内	6.3%	7.5%
1～3か月程度	48.6%	46.9%
3～6か月程度	26.4%	30.0%
6か月以上	18.8%	15.6%

（エ）実施方法

（複数回答）

実施方法	就労準備実施自治体	就労準備未実施自治体
対象者本人への訪問	58.8%	48.8%
対象者本人への電話・メール	99.2%	98.8%
対象者の家族への訪問	36.1%	26.3%
対象者の家族への電話・メール	53.3%	43.8%
就職先企業等への訪問	39.8%	20.0%
就職先企業等への電話・メール	46.9%	32.5%

（オ）支援した者のうち、定着して支援終了した者の概ねの割合

区分	就労準備実施自治体	就労準備未実施自治体
非常に多い（8割以上）	10.0%	10.6%
多い（6～8割）	32.2%	24.4%
約半分（4～6割）	33.2%	35.0%
少ない（2～4割）	15.0%	14.4%
非常に少ない（2割以下）	9.8%	16.3%

3. 自立相談支援事業（3）自立相談支援事業における就労支援

- 無料職業紹介の実施状況について、「自治体として実施」「自立相談支援機関として実施」のいずれのケースにおいても、就労準備支援事業実施自治体の方が未実施自治体よりも実施している割合が高い。
- 相談者の状態に合わせた求人の作成状況については、オーダーメイドで求人を作成している自治体は約3割。

③無料職業紹介の実施状況

(ア) 自治体として

就労準備支援事業実施自治体 (n=642)
就労準備支援事業未実施自治体 (n=264)

実施状況	就労準備 実施自治体	就労準備 未実施自治体
実施中	25.4%	15.5%
申請中	0.0%	0.0%
実施予定	1.6%	1.1%
実施予定なし	73.1%	83.3%

相談者の状態に合わせた
求人の作成状況

就労準備支援事業実施自治体 (n=163)
就労準備支援事業未実施自治体 (n= 41)

相談者の状態に合わせた求人の作成状況	就労準備 実施自治体	就労準備 未実施自治体
オーダーメイドで 作成している	28.2%	29.3%
オーダーメイドで 作成していない	71.8%	70.7%

(イ) 自立相談支援機関として

就労準備支援事業実施自治体 (n=642)
就労準備支援事業未実施自治体 (n=264)

実施状況	就労準備 実施自治体	就労準備 未実施自治体
実施中	30.2%	12.9%
申請中	1.1%	0.0%
実施予定	3.0%	1.9%
実施予定なし	65.7%	85.2%

相談者の状態に合わせた
求人の作成状況

就労準備支援事業実施自治体 (n=183)
就労準備支援事業未実施自治体 (n= 41)

相談者の状態に合わせた求人の作成状況	就労準備 実施自治体	就労準備 未実施自治体
オーダーメイドで 作成している	41.8%	41.2%
オーダーメイドで 作成していない	58.2%	58.8%

3. 自立相談支援事業（4）自立相談支援事業における就労支援

- 生活保護受給者等就労自立促進事業について、就労準備支援事業の実施自治体、未実施自治体ともに「常設型での実施」が多い（就労準備支援事業「実施自治体」は約5割、「未実施自治体」は約4割）。
- 特開金の活用状況について、「ハローワークと制度概要について共有している」が最も多い。

④ 就労準備支援事業の利用終了後の状況

(n=642)

利用終了後の状況	回答数	割合
就労準備支援事業の利用中に関わった事業所において就職した	130	20.2%
認定就労訓練事業の利用に至った	9	1.4%
生活保護受給者等就労自立促進事業の利用に至った	48	7.5%
自立相談支援機関の就労支援に至った	153	23.8%
利用終了した者はいない	178	27.7%
その他	124	19.3%

⑤ 生活保護受給者等就労自立促進事業の実施状況

就労準備支援事業実施自治体 (n=642)、就労準備支援事業未実施自治体 (n=264)

実施状況	就労準備 実施自治体	就労準備 未実施自治体
常設型で実施	47.2%	36.4%
巡回型で実施(週1回以上)	5.5%	6.4%
巡回型で実施(週1回未満)	15.1%	17.4%
常設型・巡回型以外で実施	13.1%	10.6%
未実施	19.2%	29.2%

⑥ 特開金（特定求職者雇用開発助成金

（生活保護受給者等雇用開発コース）の活用状況（複数回答）

就労準備支援事業実施自治体 (n=642)、就労準備支援事業未実施自治体 (n=264)

活用状況	就労準備 実施自治体	就労準備 未実施自治体
ハローワークと制度概要について共有している	77.1%	69.3%
企業向けに制度の説明会を実施している	2.3%	1.5%
企業に対し個別に制度説明を行っている	13.9%	6.4%
ハローワークへの支援要請を行っている人が雇い入れられた実績がある	25.1%	25.0%
特開金の制度概要について把握していない	16.0%	19.7%

⑦ 認定就労訓練事業利用者の利用状況

就労準備支援事業実施自治体 (n=642)、就労準備支援事業未実施自治体 (n=264)

実施状況	就労準備 実施自治体	就労準備 未実施自治体
● 利用有り	15.7%	4.2%
● 利用終了後の状況		
認定就労訓練事業の受け入れ先でそのまま一般就労した	13.9%	18.2%
生活保護受給者等就労自立促進事業の利用に至った	5.0%	27.3%
自立相談支援機関の就労支援に至った	24.8%	0.0%
利用終了した者はいない	32.7%	45.5%
その他	23.8%	9.1%

4. 就労準備支援事業

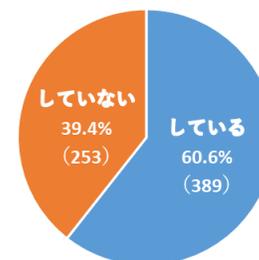
- 就労準備支援事業の運営方法について、直営方式との併用を含めて、約9割の自治体が委託により実施している。委託先は社会福祉協議会（35.3%）が最も多く、次いでNPO法人（26.9%）となっている。
- 被保護者就労準備支援事業を実施している自治体のうち、被保護者就労準備支援事業と一体的に実施している自治体は約5割。

（1）運営方法

運営方法	自治体数	割合
直営	63	9.1%
委託	611	87.9%
直営+委託	21	3.0%

(n=695)

（3）被保護者就労準備支援事業の実施状況



(n=642)

（2）委託先

委託先	自治体数	割合
社会福祉法人(社協以外)	101	16.0%
社会福祉協議会	223	35.3%
医療法人	4	0.6%
社団法人・財団法人	59	9.3%
株式会社等	74	11.7%
NPO法人	170	26.9%
生協等協同組合	13	2.1%
その他	71	11.2%

(n=695)
(複数回答)

（4）就労体験先での手当の有無

手当の有無	自治体数	割合
手当なし	397	61.8%
手当あり（交通費の一部に充てるものとして支給）	41	6.4%
手当あり（交通費に充てるもの+αとして支給）	46	7.2%
手当あり（使途の想定なし）	70	10.9%
就労体験先の事業所がない	88	13.7%

(n=642)

(※) 各自治体の利用者全体のうち、最も多いものとして回答されたもの。

※（1）（2）は令和4年7月時点の実施状況より

5. 就労準備支援事業

- 就労準備支援事業の事業内容について、「生活面の支援」「コミュニケーション面の配慮」「就労意欲喚起や自己理解の、就労に向けた支援」は対象者像を問わずまたは高い頻度で実施されているが、その他の項目については、対象者像に応じて実施されているものの、「実施頻度が高い」と「実施頻度が低い」と回答した自治体に大きく分かれる。

(5) 事業内容

(n=642)

支援内容	対象者像を問わずほとんど常に実施	対象者像に応じて実施し頻度は高い	対象者像に応じて実施し頻度は低い	実施したいが実施できない	就労準備支援事業で対応するため実施しない	その他の理由で実施しない	対象者を問わずほとんど実施～頻度は高い
生活面(身だしなみや規則正しい生活等)	309 48.1%	225 35.0%	84 13.1%	8 1.2%	5 0.8%	11 1.7%	534 83.2%
コミュニケーション面の配慮	344 53.6%	219 34.1%	56 8.7%	10 1.6%	3 0.5%	10 1.6%	563 87.7%
就労意欲喚起や自己理解の促進等、就労に向けた支援	314 48.9%	252 39.3%	51 7.9%	9 1.4%	2 0.3%	14 2.2%	566 88.2%
ボランティアや職場見学の企画調整(単発利用)	51 7.9%	233 36.3%	234 36.4%	79 12.3%	13 2.0%	32 5.0%	284 44.2%
ボランティアや職場見学の企画調整(定期的・長期的な利用)	42 6.5%	159 24.8%	250 38.9%	126 19.6%	15 2.3%	50 7.8%	201 31.3%
就労体験や職場実習の企画調整(単発利用)	50 7.8%	215 33.5%	227 35.4%	98 15.3%	11 1.7%	41 6.4%	265 41.3%
就労体験や職場実習の企画調整(定期的・長期的な利用)	43 6.7%	160 24.9%	233 36.3%	143 22.3%	16 2.5%	47 7.3%	203 31.6%
ビジネスマナーや面接、応募書類作成等の講座開催	71 11.1%	110 17.1%	149 23.2%	147 22.9%	28 4.4%	137 21.3%	181 28.2%
ビジネスマナーや面接、応募書類作成等の個別支援	96 15.0%	228 35.5%	186 29.0%	58 9.0%	41 6.4%	33 5.1%	324 50.5%
ハローワークや企業面接等への同行支援	79 12.3%	249 38.8%	196 30.5%	28 4.4%	61 9.5%	29 4.5%	328 51.1%
就労後の定着支援	130 20.2%	203 31.6%	150 23.4%	66 10.3%	41 6.4%	52 8.1%	333 51.9%
定期的で頻度の高い通所や面談等の関わりを長時間継続するような支援	131 20.4%	226 35.2%	146 22.7%	58 9.0%	30 4.7%	51 7.9%	357 55.6%
支援対象者同士のコミュニケーションを促すような取組	91 14.2%	146 22.7%	137 21.3%	112 17.4%	17 2.6%	139 21.7%	237 36.9%
合宿型のような宿泊を伴う支援	4 0.6%	3 0.5%	13 2.0%	127 19.8%	14 2.2%	481 74.9%	7 1.1%
臨床心理士等の専門職種の知見を要する支援	23 3.6%	85 13.2%	136 21.2%	139 21.7%	26 4.0%	233 36.3%	108 16.8%

※頻度は、就労準備支援事業の利用者全体に占める概ねの割合で判断されたもの。

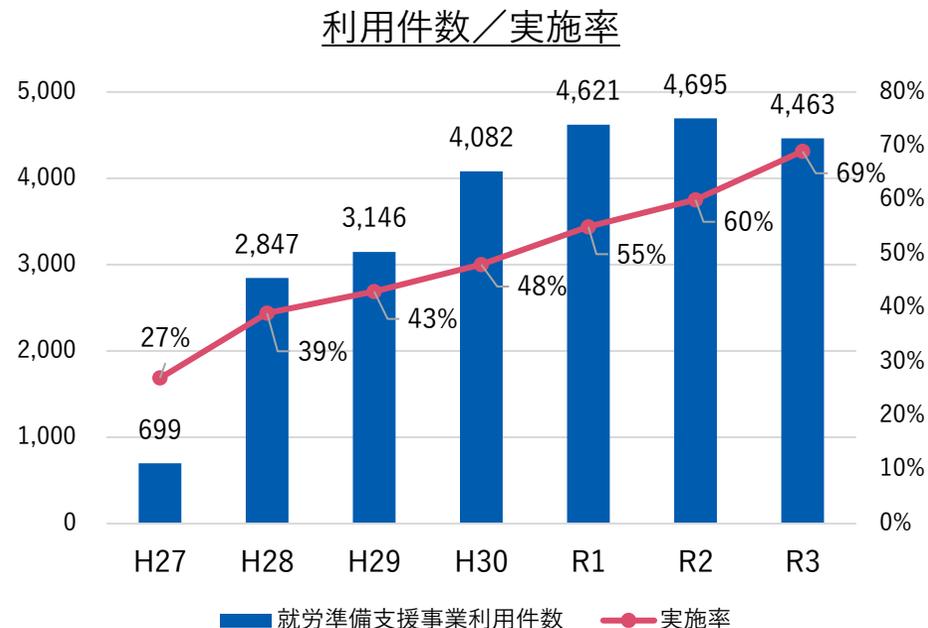
法定事業の利用状況と支援効果：就労準備支援事業

- 就労準備支援事業の実施自治率は増加しており、利用者の特性については、「就職活動困難」、「経済的困窮」が4割以上、「その他メンタルヘルスの課題」、「社会的孤立（ニート・ひきこもり等含む）」、「就職定着困難」について約3割となっている。

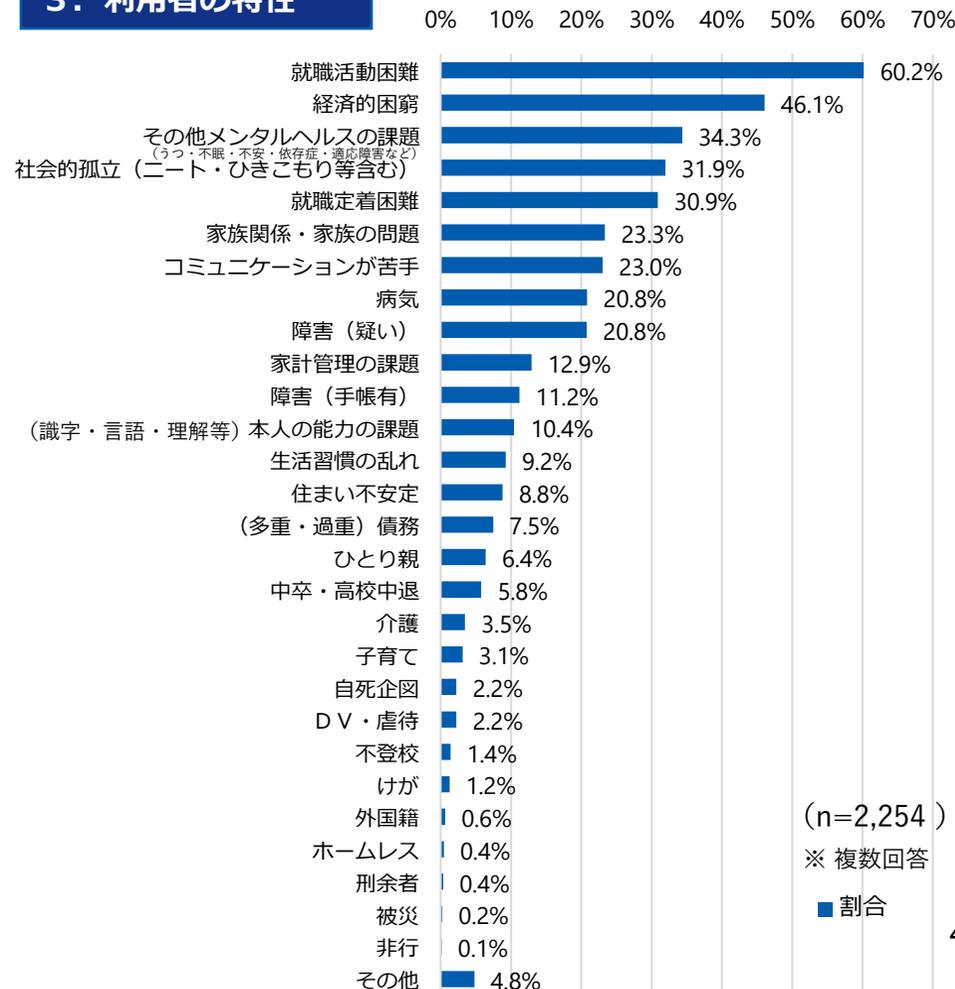
1. 実施状況

実施自治体	622自治体（R3年度）
利用件数（延べ数）	4,463件（R3年度）

2. 利用件数推移



3. 利用者の特性



※ 生活困窮者自立支援統計システムより抽出（R3年度）

生活困窮者自立支援事業の実施状況：就労準備支援事業（見られた変化）

- 事業を利用していない者と比較すると、「自立意欲の向上・改善」、「社会参加機会の増加」、「孤立の解消」、「精神の安定」、「生活習慣の改善」の変化幅の増加が顕著である。

4. 就労準備支援事業の利用有無ごとの見られた変化

