

平成 30 年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金
社会福祉推進事業

就労準備支援事業の支援方法の把握と共有に関する検討会
(事業名 : 就労準備支援事業の対象者別の効果と支援方法等の
把握と共有に関する調査研究事業)
報告書

 MUFG
三菱UFJリサーチ&コンサルティング[®]

平成 31 年（2019）年 3 月

◆◇目 次◇◆

第 1 章 事業実施概要	1
1. 事業の目的	1
2. 事業の体制	2
3. 事業内容	3
3.1 自治体アンケート調査	3
3.2 自治体ヒアリング調査	3
3.3 自治体担当者向けセミナーの実施	3
第 2 章 事業のまとめ	4
1. 就労準備支援事業とは	4
1.1 定義	4
1.2 就労支援施策における位置づけ	5
1.3 実施状況	6
2. 就労準備支援事業の実施方法	8
2.1 運営方法	8
2.2 他の事業との一体的な実施	21
2.3 自治体間の連携による広域での実施	26
2.4 対象者の現状を把握・評価するための指標の重要性	29
2.5 就労準備支援事業を実施する上での課題と対応策	30
3. 支援対象者の状態像に応じた支援手法	34
3.1 多様な支援対象者	34
3.2 障害の傾向がみられる方の支援	35
3.3 ひきこもりの方の支援	38
3.4 若者支援	42
3.5 高齢者の支援	44
4. 今後の課題	45
4.1 アウトリーチの観点により支援を広げる	45
4.2 就労準備支援事業と自立相談支援事業の役割分担を整理する	45
4.3 就労準備支援事業の事業評価	46
4.4 支援の経験やノウハウを仕組み化する	46
4.5 都道府県・国の役割	47
第 3 章 自治体アンケート調査結果	48
1. 調査概要	48
2. 回収率	48
3. 調査結果（※A票：自治体の就労準備支援事業の担当者が回答）	49
4. 調査結果（※B票：自治体あるいは平成 29 年度の年間利用人数が最も多い委託先の就労準備支援担当者が回答）	75

第 4 章 自治体担当者向けセミナーの実施	90
1. 実施概要	90
1.1 日時・場所	90
1.2 対象者	90
1.3 プログラム	91
2. 参加者アンケート調査結果	93
2.1 回収状況	93
2.2 調査結果	93

参考資料

- ・自治体担当者向けセミナー 配付資料
- ・自治体アンケート調査票

第1章 事業実施概要

1. 事業の目的

就労準備支援事業は、直ちに就労が困難な者に原則1年間まで、プログラムにそって一般就労に向けた基礎能力を養いながら就労に向けた支援や就労機会の提供を行うもので、生活困窮者の社会、就労への第一歩となる重要な事業である。

「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」（平成30年6月8日公布、同年10月1日施行。以下「改正法」という。）においても、生活困窮者に対する包括的な支援体制を強化するため、就労準備支援事業の実施が努力義務とされたところである。

就労準備支援事業の実施自治体数は、平成27年度以降増加傾向にあり、平成30年度には435自治体（実施率48%）となっているが、まだ半数を下回っている。また、事業を実施していても利用実績が非常に少ない自治体もみられ、より多くの自治体での事業開始、及び利用実績の向上が求められている。

そこで、本事業は、より多くの自治体が就労準備支援事業を実施できるよう、就労準備支援事業の実施形態等に応じた、効果的かつ取り組みやすいと考えられる事業の実施方法を具体的に示すことを目的として実施した。

また、就労準備支援事業が想定している幅広い対象者（ひきこもり、障害の疑いのある者等）について、それぞれに対応した具体的な支援手法が明らかになっていないという実態があり、そのことが、利用実績が上がらない要因のひとつと考えられている。そのため、多様な対象者に応じた就労準備支援事業の利用効果と支援手法を明らかにし、それを共有することも目的とした。

2. 事業の体制

本事業では、調査の設計や結果について助言を得るため、検討委員会を設置した。

<委員>

(敬称略)

(座長)

小杉 礼子 独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究顧問

(委員：五十音順)

梅澤 岳 浦安市福祉部社会福祉課 課長補佐

九鬼 信行 茨木市健康福祉部相談支援課 課長代理兼相談 1係長

名嘉 泰 公益財団法人 沖縄県労働者福祉基金協会

那覇市就職・生活パーソナルサポートセンター統括責任者

西岡 正次 A' ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）就労支援室長

平田 智子 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長

<開催経緯>

	開催日時・場所	議題
第1回	平成30年7月10日（火） 14時～16時 三菱UFJリサーチ＆コンサルティング 会議室	・事業実施概要について ・委員発表 ・自治体ヒアリング調査について
第2回	平成30年9月27日（木） 14時～16時 三菱UFJリサーチ＆コンサルティング 会議室	・委員発表 ・自治体アンケート調査票について ・自治体ヒアリング調査について
第3回	平成30年12月18日（火） 14時～16時 三菱UFJリサーチ＆コンサルティング 会議室	・自治体アンケート調査結果について ・自治体ヒアリング調査結果について ・自治体担当者向けセミナーについて
第4回	平成31年1月31日（木） 15時～17時 三菱UFJリサーチ＆コンサルティング 会議室	・自治体アンケート調査結果について ・報告書のまとめ方について ・自治体担当者向けセミナーについて
第5回	平成31年3月26日（火） 15時～17時 TKP 東京駅セントラルカンファレンスセンター カンファレンスルーム 11B	・報告書案について

3. 事業内容

3.1 自治体アンケート調査

本事業では、就労準備支援事業の実施状況を把握するとともに、実施に係る問題・課題等を抽出し、また「支援対象者像に応じた支援方法等」を把握・整理することによって、自治体及び委託先事業所の参考としてもらうことを目的に、平成29年度に就労準備支援事業を実施した自治体全数（391自治体）を対象とするアンケート調査を実施した。

調査票は「A票」と「B票」の2種類を作成し、A票については、自治体の就労準備支援事業の担当者に回答を依頼した。B票については、就労準備支援事業を直営で実施している場合は自治体の、委託で実施している場合は平成29年度の年間利用人数が最も多い委託先の就労準備支援担当者に回答を依頼した。

3.2 自治体ヒアリング調査

自治体の取組み、実施に係る問題・課題等の詳細を把握するため、また、アンケート調査票作成の参考とするため、11か所の自治体に対する訪問ヒアリング調査を実施した。就労準備支援事業を委託で実施している自治体については、自治体担当者及び委託先事業者の双方を対象とした。

3.3 自治体担当者向けセミナーの実施

調査結果を発表するため、また、調査結果を素材として、各地の就労準備支援担当者等がノウハウや課題、悩みを共有する場を設定するため、自治体担当者向けセミナーを開催した。

	開催日時・場所	プログラム
第1回 (大阪)	平成31年2月22日(金) 14時～17時 AP大阪梅田茶屋町	【調査結果と解説】 <ul style="list-style-type: none">・アンケート調査結果のご紹介・有識者による解説・コメント・質疑応答
第2回 (東京)	平成31年2月26日(火) 14時～17時 ベルサール八重洲	【事例紹介】 <ul style="list-style-type: none">・先進事例の取組みの紹介・質疑応答
第3回 (東京)	平成31年2月28日(木) 14時～17時 三菱UFJリサーチ&コンサルティング	【ワークショップ】 <ul style="list-style-type: none">・就労準備支援事業の対象者像について・就労準備支援事業を実施する上での課題について・有識者によるコメント

第2章 事業のまとめ

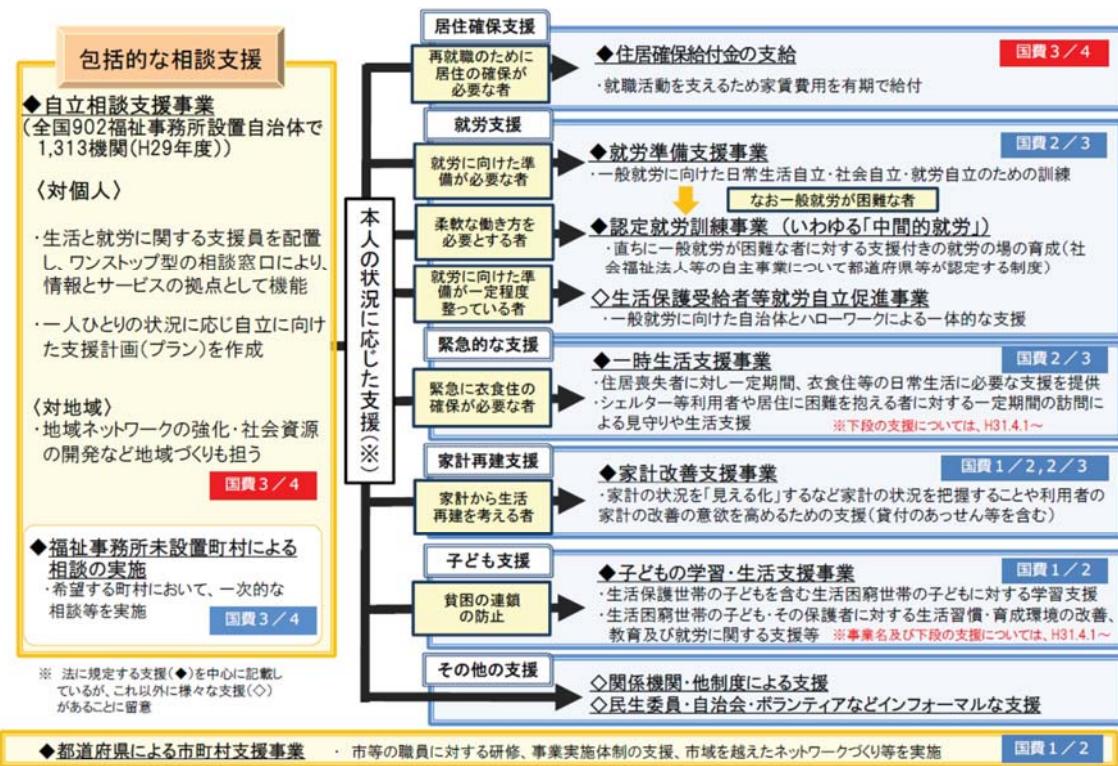
1. 就労準備支援事業とは

1.1 定義

○就労準備支援事業は、生活困窮者自立支援制度における任意事業のひとつで、実施主体は福祉事務所設置自治体である。

○支援の対象は、複合的な課題を抱え、生活習慣の形成・改善が必要であったり、他者との関わりに不安があり、コミュニケーション能力などの社会参加能力の形成・改善が必要であったりするなど、公共職業安定所（ハローワーク）における雇用支援施策によっては直ちに就職が困難な者を想定し、一般就労に従事する準備としての基礎能力の形成を目的として、1年を基本に、計画的かつ一貫して支援する事業である。

図表 2-1 生活困窮者自立支援制度の概要



(出所) 厚生労働省資料

1.2 就労支援施策における位置づけ

- 公的な就労支援策には、就労準備支援事業のほか、就労訓練事業、自立相談支援事業における就労支援、ハローワークによる一般職業紹介、また、生活保護受給者等就労自立促進事業における支援等がある。
- 就労準備支援事業とこれら他の就労施策との関係について、「就労準備支援事業の手引き」によれば、まず、就労に向けた準備が整っており自ら求職活動を行うことができると考えられる者は、従来どおり、ハローワークの一般窓口での職業紹介や公共職業訓練・求職者支援訓練等を利用することとなる。
- 次に、就労に向けた準備は一定程度整っているものの、個別に求職活動の支援を行うことが必要と判断される者については、ハローワーク（生活保護受給者等就労自立促進事業）や自立相談支援事業の就労支援員が担当者制で支援を行う。
- 一方で、単に就労に必要な実践的な知識・技能等が欠けているだけではなく、複合的な課題があり、生活リズムが崩れている、社会との関わりに不安を抱えている、就労意欲が低下している等の理由で就労に向けた準備が整っていない者については、就労準備支援事業において、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することとなる。
- 就労準備支援事業は、1年間という利用期限が原則であることから、例えば、就労意欲が著しく希薄である等の理由により、1年を超える支援が必要となると見込まれる者については、就労準備支援事業を利用する前に、自立相談支援事業の就労支援員が意欲喚起などの支援を行うことが制度として想定されている。また、就労準備支援事業の利用終了後も結果的に一般就労につながらなかったケースについては、自立相談支援事業の就労支援員が引き続き支援を行ったり、就労訓練事業の利用をあっせんすることとなる。

図表 2-2 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がある者	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。

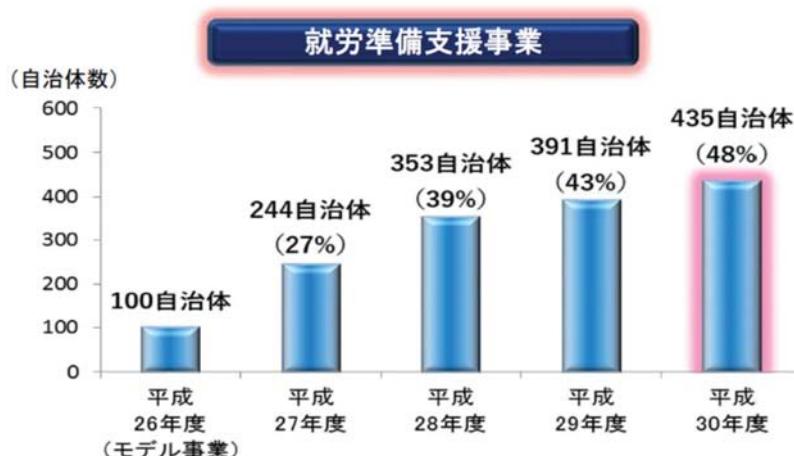
(出所) 厚生労働省「就労準備支援事業の手引き」

1.3 実施状況

- 平成 27 年度以降、就労準備支援事業の実施自治体数は増加傾向にあるものの、まだ半数を下回っている状態にある（平成 30 年度における実施自治体数 435、実施率 48%）。また、事業を実施しているものの利用者が少ない自治体も多い。
- 一般就労での就職が難しかったり、就職しても定着できないなど、一般就労に向けた準備を必要とする者は、自治体の規模や地域にかかわらず、どこにでも存在すると考えられ、そのための支援体制は全国的に整えられていることが望ましいが、上記のとおり、現状はまだまだ未実施であったり、実施実績があがっていない自治体が多い状況にある。

図表 2-3 就労準備支援事業の実施状況

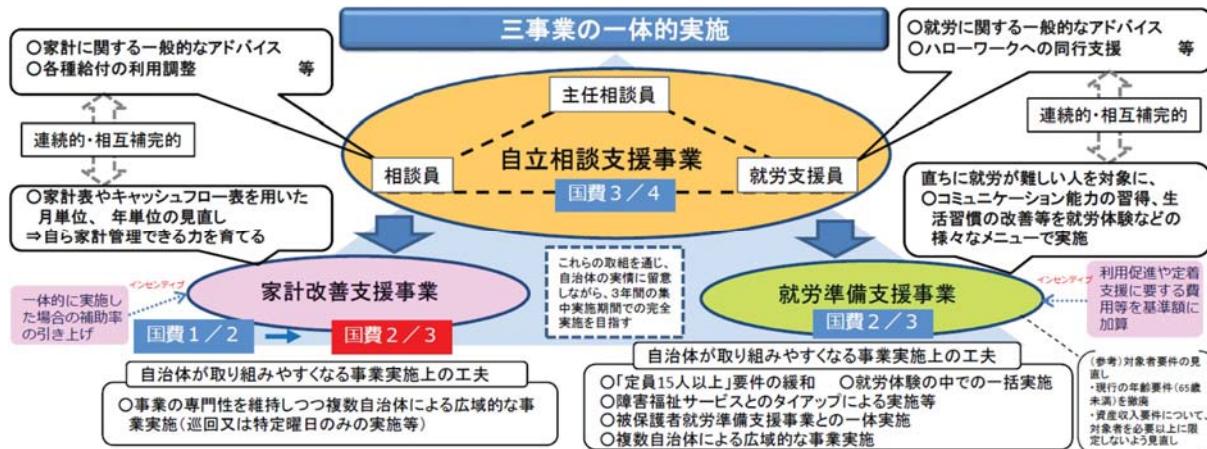
(n=902)



(出所) 厚生労働省資料

- このような状況を受けて、改正法では以下が定められた。
 - ①就労準備支援事業及び家計改善支援事業の実施の努力義務化（法第 7 条第 1 項）、
 - ②両事業の適切な実施を図るため、国による必要な指針の作成（法第 7 条第 5 講）、
 - ③自立相談支援事業と併せて、両事業が効果的・効率的に行われている場合には、家計改善支援事業の補助率の引き上げ（1/2→2/3）（法第 15 条第 4 項）
- また、改正法の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成 30 年 9 月 28 日公布、同年 10 月 1 日施行）により生活困窮者自立支援法施行規則が一部改正され、就労準備支援事業については、対象者の年齢要件の撤廃、資産収入要件によって対象者の範囲が必要以上に限定されないための規定の明確化等が行われた。
- 国では、平成 31 年度から 33 年度までの 3 年間を集中実施期間と位置づけ、全ての自治体で就労準備支援事業、及び家計改善支援事業を実施できるように支援していくとしている。
- そこで、本事業では、就労準備支援事業に取り組む自治体の参考になるよう、調査結果や委員会での議論をもとに、効果的かつ効率的と考えられる事業の実施方法、及び支援対象者の状態像に応じた就労準備支援事業の利用効果と支援手法についてまとめた。

図表 2-4 生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化
(自立相談支援事業・就労準備支援事業・家計改善支援事業の一体的実施の促進)



(出所) 厚生労働省資料

図表 2-5 就労準備支援事業の改正内容

改正内容	改正の理由
年齢要件の撤廃 <ul style="list-style-type: none"> ・65歳以上の者であっても支援の必用があると認められる場合には、就労準備支援事業の利用を可能とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者の就労を求めるニーズが高いこと ・生涯現役社会の実現の観点から、65歳以降に雇用された者であっても雇用保険の適用対象とされたこと
資産収入要件の明確化 <ul style="list-style-type: none"> ・生活困窮世帯に準ずる者を以下のいずれかに該当する者とした。 －資産収入要件のうち、把握することが困難なものがあること －生活困窮世帯の要件に該当しない者であるが、今後該当するものとなるおそれがあること －自治体の長が事業による支援が必要と認める者であること 	<ul style="list-style-type: none"> ・世帯単位でみると収入があるものの本人に収入がなく何かのきっかけで困窮に陥る事例や、家族の意思が確認できることなどにより世帯全体の資産収入を把握できない事例が想定されること ・就労準備支援事業による必要に応じた予防や早期的な対応を図るために、対象者の範囲を必要以上に限定しないようにすること
定員要件の撤廃 <ul style="list-style-type: none"> ・「一事業につき、定員15人以上」の要件を撤廃した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・支援ニーズの多少、地域資源の偏在など、地域の実情に応じて柔軟に事業を実施することができるようすること

(出所) 厚生労働省資料より作成

2. 就労準備支援事業の実施方法

○就労準備支援事業の実施方法は多様であり、各自治体は、地域の実情や地域資源の有無、庁内の体制等を踏まえ、それぞれにあった方法を見つけ、実施するのが望ましい。また、まずは始めることが重要であり、事業開始当初から大規模に実施することは必須ではない。

2.1 運営方法

○就労準備支援事業の運営方法には、直営、委託、一部委託（直営＋委託）がある。平成29年度に就労準備支援事業を実施した391自治体についてみると、「委託」と「直営＋委託」の割合の和は92.3%となっており、外部の事業者のノウハウを活用する自治体がほとんどである。

○また、本事業で実施したアンケートによれば、人口規模が大きくなるにしたがって、一部ないし全てを委託している割合が高まる傾向がみられる。

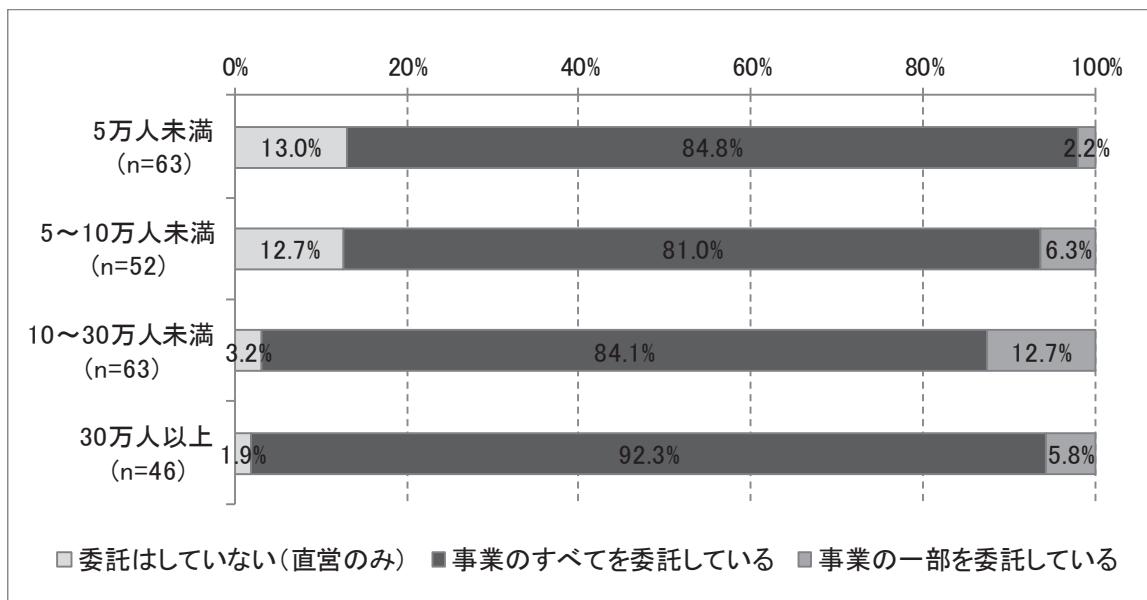
図表 2-6 事業の運営方法 (n=391)

運営方法	自治体数	割合
直営	30	7.7%
委託	341	87.2%
直営＋委託	20	5.1%

(注) 「委託」、「直営＋委託」のうち、28自治体(7.8%)がJV方式(複数の異なる事業者等が共同で事業を実施すること)で実施。

(出所) 厚生労働省資料

図表 2-7 人口規模別 事業の運営方法（委託の範囲）（問A-1）



※ 市区町村の回答のみを集計（無回答を除く）。都道府県の回答は集計に含まれていない。

①直営・委託のメリット・デメリット

○直営、委託にはそれぞれのメリット、デメリットがある。直営のみで実施している自治体は少ないが、直営には自治体の職員にノウハウが蓄積すること等のメリットがある。委託には外部の団体の就労支援のノウハウを活用できることのメリットがある。

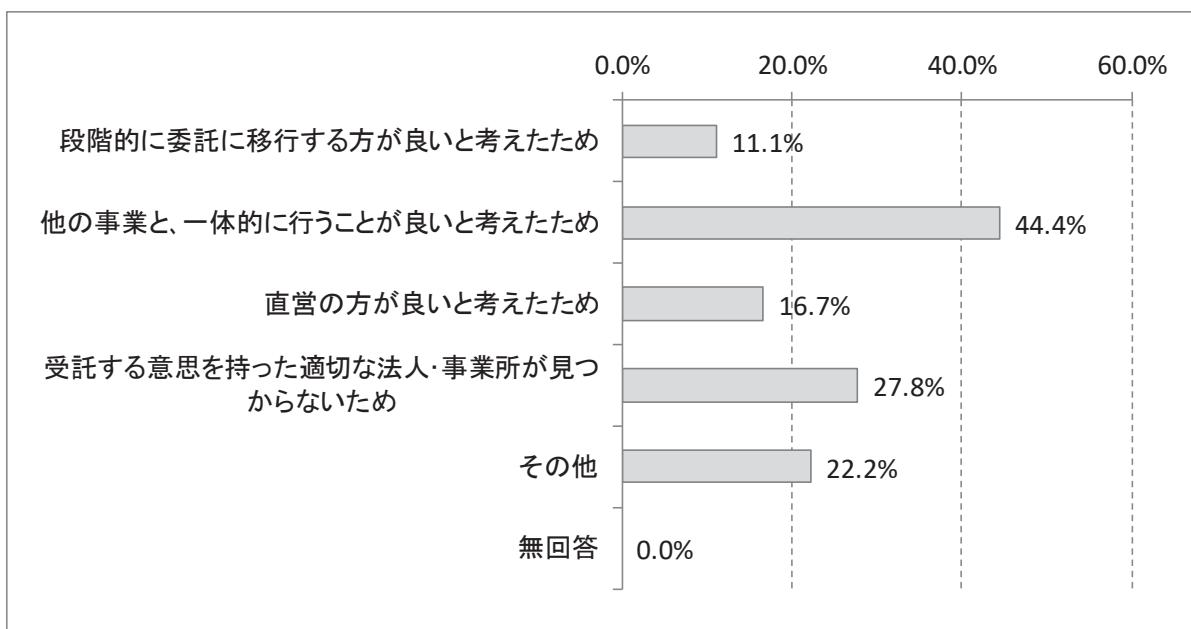
一方、それぞれ図表2-8に挙げたようなデメリットもある。

○本事業のアンケートで、現在直営で実施している自治体にその理由を尋ねたところ、「(既に直営で実施している)他の事業と一体的に行うことが良いと考えたため」という回答が多くかった。他の事業と一体的に行うことにより、効率的な事業運営を図っている状況がうかがえる。また、「受託する意思を持った適切な法人・事業所が見つからないため」「段階的に委託に移行する方が良いと考えたため」という回答もみられ、委託により大規模に実施する前に、まずは直営で実施するという考え方の自治体もみられる。

図表 2-8 直営・委託のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
直営	<ul style="list-style-type: none"> ・職員へのノウハウ蓄積 ・予算（委託費）がかからない ・最初はどのくらい利用者がいるか分からぬ中、様子をみながら事業を実施することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体職員の業務負担 ・自治体職員の人事費がかかる（補助対象外）
委託	<ul style="list-style-type: none"> ・外部の団体の就労支援のノウハウを活用することができる ・自治体職員の業務負担軽減 	<ul style="list-style-type: none"> ・予算（委託費）がかかる ・職員にノウハウが蓄積しない可能性

図表 2-9 直営で実施している理由（複数回答）（n=18）（問A-2）



<事例① 千葉県浦安市¹（直営）：「とにかくやってみて」役所内で仕事を発掘>

面積	16.98 km ²
人口	16万9,665人（平成31年2月）
生活保護率	8.8%（平成30年12月現在）
高齢化率	17.15%（平成27年現在）
生活困窮者 自立支援制度の実施状況	自立相談支援事業：直営 就労準備支援事業：直営 一時生活支援事業：未実施 家計相談支援事業：直営 子どもの学習支援事業：委託 (委託先：特定非営利活動法人ワーカーズコープ東関東事業本部)

○実施体制

- ・就労準備支援事業、家計相談支援事業を直営で行い、自立相談支援事業と一体的に実施している。福祉部社会課（生活保護、社会福祉協議会を所管）内に「生活支援相談窓口」を設置。職員は3名（主任相談支援員、相談支援員、就労支援相談員）。
- ・その他事業として、ひきこもり相談事業を委託で実施している（委託先：特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば）。ひきこもり支援の中で、対象者が就労準備支援事業につながるケースが多く、両事業は高い親和性がある。

○取組みの内容

ー就労準備支援事業（フレワーク）を「とにかくやってみた」

- ・平成27年度から就労準備支援事業を開始。支援メニューとして、就労体験「公用車洗車事業」を設定（報酬1回あたり500円、平成30年度予算額36万円）。雨天時の代替え作業として「パソコン教室」も用意した（無報酬）。
- ・事業を始めてみると、利用者が予想外に少なく、対象者は「やってみたい」と思うメニューがないところからの提案に乗ってこないこと、屋外作業に抵抗感がありデスクワークの希望が多いことなどが分かった。

ー対象者の興味や関心ニーズにあわせて協力事業所を開拓

- ・ある対象者のニーズ（公用車洗車事業には消極的、パソコン教室では物足りない）を踏まえ、市の老人福祉センターに打診したところ、イベントのチラシ作成をすることになった（工賃500円）。屋上庭園の手入れも提案され、支援メニューが多様化した。
- ・別の対象者について、機械いじりが趣味だと判明したところ、庁内で手入れのされていない車いすを見つめ、「車いすメンテナンス事業」を開始した。
- ・現在では、利用者が希望や得意分野に応じてメニューを選択できるようになっている。

¹ 詳細は、巻末の参考資料参照

<現在の就労準備支援事業（プレワーク）>



(出所) 浦安市資料

○就労体験のあり方

ー公的な作業でやりがいと自己有用感、安心感を醸成

- ・市の直営で、庁内で作業をすることで、不安の大きい方でも安心して参加しやすいというメリットがある。
- ・公的な作業を担うことで、やりがいと自己有用感を醸成することができる。

ー感謝される機会、やりがいを感じる機会を設ける

- ・対象者が、他者から必要とされる経験ができるよう、作業の成果が見えるようにしたり、感謝される機会を演出するなどの工夫をするとよい。

<どのような就労体験がよいか>

やりがいを実感	<ul style="list-style-type: none">□ 公的な作業であることを強調する□ 一定程度は人目につくように□ 感謝される機会を演出する□ 成果が見えるようにする（確認票、写真を撮る）
小規模でも可能	<ul style="list-style-type: none">□ すぐにはやらなくてもいいもの□ やってもらったら助かるもの□ 毎日やらなくてもいいもの□ 放置されている不自由（スキマ）を探す
費用がかからない	<ul style="list-style-type: none">□ 直営で可能なものの□ 簡単な道具でできるもの□ 簡単な作業でできるもの□ 既存施設を使用できるもの

(出所) 浦安市資料

○今後の課題、取組み予定

- ・受容と自己肯定感向上の場から、一般就労に向けた訓練の場へのスムーズな移行が今後の課題である。
- ・また、就労意欲の低い方をどのように意欲喚起し、事業への参加を促すか、対象者の掘り起こしが課題である。自立相談支援機関が意欲喚起を担うとされているが、就労準備支援事業がアウトリーチするという発想も必要と考えている。

<事例② 大阪府茨木市²：庁内職場実習とスマイルオフィス事業の実践>

面積	76.49 km ²
人口	28万1,138人（平成29年1月末現在）
生活保護率	13.3%
高齢化率	22.6%
生活困窮者自立支援制度の実施状況	自立相談支援事業：直営+委託（委託先：大阪府社会福祉協議会、大阪社会福祉士会、茨木市社会福祉協議会） 就労準備支援事業：直営+委託（委託先：社会福祉法人ぽぽんがぽん） 一時生活支援事業：直営 家計相談支援事業：委託（委託先：茨木市社会福祉協議会） 子どもの学習支援事業：直営+委託（委託先：茨木市社会福祉協議会、特定非営利活動法人三島コミュニティ・アクションネットワーク、特定非営利活動法人はっちぼっち、株式会社トライグループ）

○実施体制

- ・健康福祉部相談支援課が生活困窮者自立支援制度を担当している。
- ・就労準備支援事業として、対象者の「就労自立度」に応じて、庁内職場実習、スマイルオフィス事業を実施している。就労準備から定着支援までの包括的な支援を行う就労準備支援員（正規職員）に加え、委託によりジョブサポーター4名（庁内職場実習支援員、スマイルオフィス支援員）を配置している。

○主な取組みの内容

－障害者施策として始まった「庁内職場実習」を生活困窮者、生活保護受給者に拡充

- ・平成21年度に、障害者向けの施策のひとつとして「庁内職場実習」を開始。庁内各課において、資料の発送業務、印刷・製本・封入業務等の補助業務、学校等公共施設内の除草作業などを行う。
- ・平成29年度より、対象者を生活困窮者、生活保護受給者に拡充。日常生活自立、社会生活自立の支援を市が担い、障害者就労支援のノウハウを活用することで、実効性の高い支援体制を構築した。実習の日数は、4日間程度（体験型）あるいは12日間程度（訓練型）。
- ・対象者が庁内職場実習を経験することで、その後の民間企業での就労体験等を効果的に進めることができる。

－相談支援課の中にスマイルオフィスを設置

- ・平成25年度に、障害者向け施策のひとつとして「スマイルオフィス」を開設。当初は障害福祉課が所管していたが、相談支援課に移り、平成30年度より、庁内職場実習と同様に、対象者を生活困窮者、生活保護受給者に拡充した。

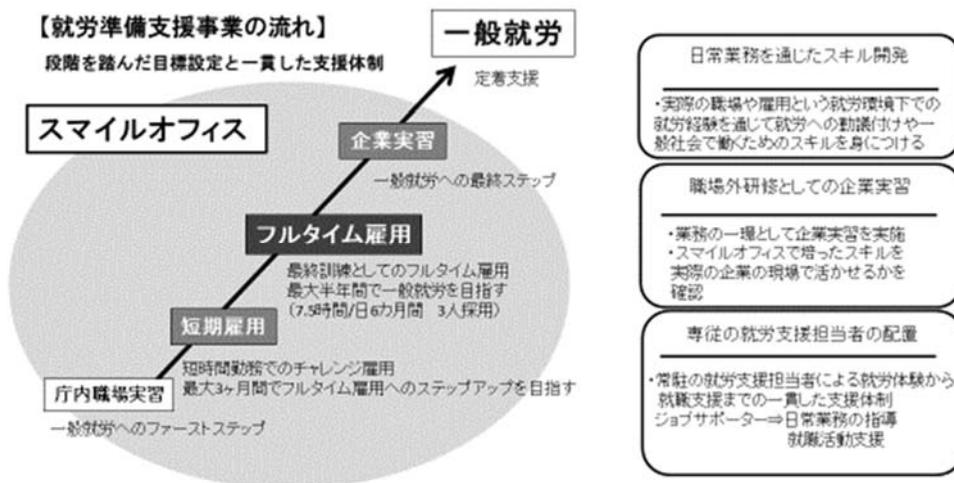
² 詳細は、巻末の参考資料参照

- ・スマイルオフィスは相談支援課のカウンターの中に設置されており、正規職員と机を並べ、庁内各課から請け負った業務を行っている。業務内容は、封入作業・資料のセット、押印・折り・ラベル貼り、印刷・製本、書類整理、パソコン業務等である。
- ・スマイルオフィスの実習生は、市が、フルタイム雇用（1日7.5時間、最長6か月間）あるいは短時間雇用（短時間勤務、最大3か月間）で、臨時職員として採用する。
- ・採用人数は年間10人の枠があり、フルタイム雇用は年間6人（半年ごとに3人ずつ）、短時間雇用は年間4人採用している。

ースマイルオフィスでは、官民協定の下、職場外実習（企業実習）も実施

- ・平成30年度より、フルタイム雇用の実習生に対して、一般就労への最終ステップとして、地域の小売店（スーパーマーケット）等での職場外実習（企業実習）の実施を開始した。スキルの向上を図り「働くこと」への自信をつけることを目的としている。
- ・地域の小売店（スーパーマーケット）と市は、多分野にわたる包括連携協定を締結しており、「就労・自立支援」はそのうちのひとつである。対象者が市の嘱託職員として身分が保障されていることは、受入れ企業に安心感を与えている。

＜就労準備支援事業の流れ＞



（出所）茨木市資料

○今後の課題、取組み予定

一庁内職場実習が雇用につながることのアピール

- ・庁内職場実習の参加者数は、平成23年度（96人）をピークに減少傾向にあり、平成29年度は41人となっている。就労支援の手段としての役割を明確化し、雇用につながる支援であることを更にアピールしていく。

一人事費の負担

- ・スマイルオフィスの実習生を市の臨時職員として雇用しているが、その経費は国庫補助の対象外で、市の負担となっている。

② 委託により実施する場合のポイント

1) 過去の関連事業等で関わりのあった団体に声をかけて委託先を開拓する

○自治体の担当者には、地域にどのような資源があるかを把握し、就労支援の専門的知識とノウハウを有する団体を探すことが求められる。委託先となる団体には、自らが様々な就労準備の支援メニューや就労体験の場を提供するか、あるいは協力企業を見つける能力が必要とされる。

○団体の探し方については、

- ・他部署を含む過去の関連事業で関わった団体に声をかける
(若者支援、引きこもり支援、障害者支援等)
- ・既に委託で就労準備支援事業を実施している近隣自治体に尋ねる等の例が多い。

2) 団体の特徴を活かしつつ、多様な対象者への理解を促す

○就労準備支援事業の委託先となり得る団体は、団体設立のきっかけや経緯、理念や目的、これまでの活動の経緯から、ノウハウが蓄積している対象者の特性、タイプに特徴がある。各団体は、自らの背景やノウハウをもとに就労準備支援事業に取り組むため、支援対象者の特性が、団体が支援を得意とするものに偏る可能性が指摘されている。

○しかしながら、就労準備支援事業の対象者は多様であるため、自治体は、各団体の特徴を活かしつつ、就労準備支援事業の対象者は幅広いことを理解してもらい、具体的な支援につなげさせることが必要である。

3) 委託の場合も事業のイニシアチブは自治体がとる

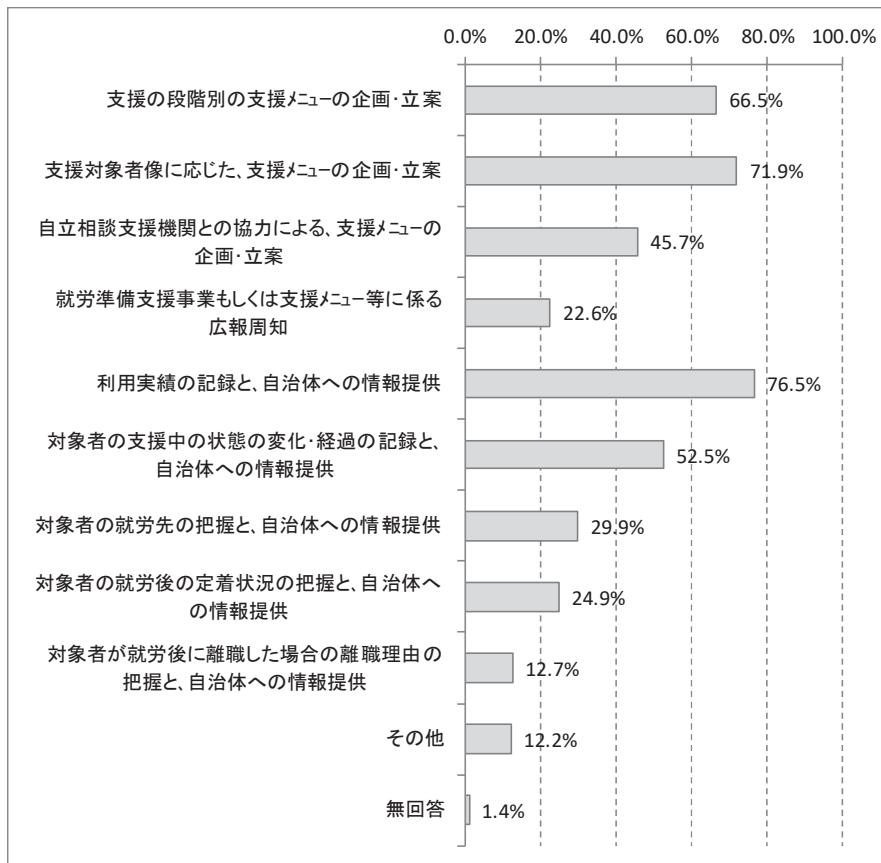
○どのような団体に委託する場合であっても、事業運営のイニシアチブは自治体がとることが重要で、委託先に任せる部分が多くなり過ぎないようにする必要がある。つまり委託先のアイデアを積極的に取り入れる一方で、適宜助言や指導を行い、必要なことはきちんと報告を求めるによって、対象者や協力企業等の地域資源に関する情報を収集し、自治体に就労支援のノウハウを蓄積していくことが必要である。

○委託先から確実に必要な情報収集するためには、契約の際の仕様書に掲載しておく必要がある。アンケートによれば、委託の際の「仕様書に明記している項目」は、「利用実績の記録と、自治体への情報提供」が 76.5%と最も多く、次いで「支援対象者像に応じた、支援メニューの企画・立案」が 71.9%、「支援の段階別の支援メニューの企画・立案」が 66.5%であった。就労準備支援事業の業務内容については、厚生労働省「就労準備支援事業の手引き」に概要が示されているが、その趣旨を理解し、地域の実情を反映した上で、仕様書を作成する必要がある。

○他方、回答が最も少なかったのは、「対象者が就労後に離職した場合の離職理由の把握と、自治体への情報提供」の 12.7%で、就労先の情報や定着支援の状況等、いわゆる「出口」の情報が十分に把握されていない傾向がみられた。これらを具体的に把握するのは、就労準備支援事業ではなく、自立相談支援事業の役割であるとも考えられるが、自治体として

は必ず把握しておくべき内容である。そのためには、随時の情報提供とともに、定期的な報告会の実施等が有効である。

図表 2-10 委託の際の「仕様書に明記している項目」（複数回答）（n=221）（問 A-3）



4) 委託先の役割分担を明確にし、複数の団体を活用する方法もある

○委託で就労準備支援事業を実施する場合、1つの団体に委託する自治体が多い。他方、少數ではあるが、多様な団体との連携、あるいは地域資源の発掘や育成のねらいを込めて、規模を問わず地域の社会福祉法人や社会的企業等との連携可能性を探り、複数の団体に委託している自治体もある。

○このような場合、小規模な社会福祉法人や社会的企業はマンパワーが限られているので、委託の範囲や役割、業務量を限定する必要がある。例えば、自らが就労準備の支援メニュー一や就労体験の場を提供している法人や企業は、他の協力企業を見つけることまでは対応できないことも考えられる。それぞれの法人や団体の特徴が異なるため、それら委託先間や事業全体の調整は自治体が主導的に行うことが求められる。

<事例③ 静岡県富士宮市：自治体担当者が積極的に関わり、委託先とともに支援を実施>

面積	389.08 km ²
人口	13万3,538人（平成30年3月）
生活保護率	5.06%（平成31年3月1日現在）
高齢化率	28.2%（平成30年8月1日現在）
生活困窮者 自立支援制度の実施状況	自立相談支援事業：委託（委託先：富士宮市社会福祉協議会） 就労準備支援事業：委託（委託先：NPO法人青少年就労支援ネットワーク静岡） 一時生活支援事業：委託（委託先：NPO法人POPOLO） 家計相談支援事業：委託（委託先：富士宮市社会福祉協議会） 子どもの学習支援事業：委託（委託先：NPO法人青少年就労支援ネットワーク静岡）

○実施体制

- ・保健福祉部福祉総合相談課が生活困窮者自立支援制度を担当している。担当者は3人で、うち2人は専門職（保健師1名、社会福祉士1名）である。
- ・就労準備支援事業については、ひきこもりの支援で関わりのあったNPO法人青少年就労支援ネットワーク静岡に委託している。元々は若者支援の団体であるが、「困っている人を助けるのは若者も高齢者も同じ」というスタンスで支援を広げている。

○主な取組みの内容

－自治体担当者（専門職）のスキルでアセスメントを深める

- ・週1回、自治体担当者と委託先で支援調整会議を開催している。自治体担当者の専門職としてのスキルを活かし、アセスメントを深めている。委託先に全て任せることではなく、一緒に取り組んでいくのが特徴である。
- ・委託先からも、自治体担当者が積極的に関わってくれるので事業が進めやすいとの声があがっている。

－職場体験を中心とした現場実践型の支援

- ・まず仕事ありきではなく、本人の希望（どんな仕事をしたいか）をもとに、就労体験先を探している。
- ・日頃から、協力企業との友好関係を継続させるよう心掛けている。例えば、地域の製紙工場で荷物を運んだり、段ボールを折りたたむ作業を提供してもらっている。

○今後の課題、取組み予定

－支援対象者と地域のつながりの構築

- ・支援対象者が就職しても、地域とのつながりができる状況になるのは難しい。社会貢献等を通じて、地域とつながるためのしきけづくりが今後の課題である。支援対象者が地域の役に立っていることを体験できるような仕組みがあるとよいと考えている。

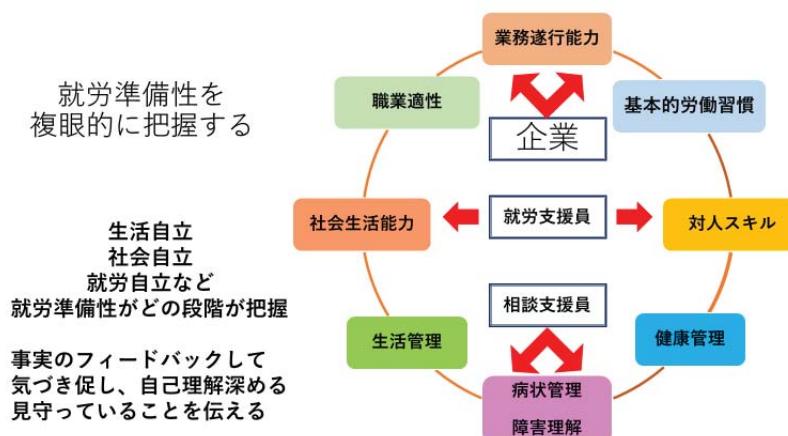
<事例④ 大阪府豊中市：自治体の主導により多くの委託先を活用>

面積	36.60 km ²
人口	39万7,682人（平成30年4月推計人口）
生活保護率	25.7%（平成30年3月現在）
高齢化率	25.6%（平成31年1月1日現在）
生活困窮者 自立支援制度の実施状況	自立相談支援事業：直営+委託 （委託先：豊中市社会福祉協議会、一般社団法人キャリアブリッジ） 就労準備支援事業：直営+委託 （委託先：とよなか男女共同参画推進財団、緑化リーダー会、i.D.S.株式会社、株式会社新事業開発研究所（シニアワークセンター）、特定非営利活動法人オーリーブの園、社会福祉法人みなと寮、大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（エル・チャレンジ）） 一時生活支援事業：広域 家計相談支援事業：直営 子どもの学習支援事業：直営+委託（委託先：公益財団とよなか国際交流協会、NPO法人とよなかESDネットワーク）

○実施体制

- ・自立相談支援事業、就労準備支援事業を「直営+委託」方式で実施している。
- ・所管課（市民協働部くらし支援課）の職員数は、行政職員6名、主任相談支援員1名、相談支援員兼就労支援員5名、相談支援員兼就労準備支援担当者6名等、計30名。
- ・就労準備支援事業の委託先は7か所あり、それぞれの特徴や強みを活かしている。支援プランの作成やマネジメントは市の職員、就労の場での業務遂行能力や基本的労働習慣の習得は委託先の職員が担当し、複数の眼で対象者がどの程度就労準備が出来ているかを把握している。
- ・委託先への発注は、以前は随意契約方式で行っていたが、市の方針により、平成28年度から原則プロポーザル方式に切り替えている。委託先には日報を作成してもらうほか、年に1度実地検査を行い、適宜情報を把握している。

<就労準備性を複眼的に把握する>



(出所) 豊中市資料

○取組みの内容

一 無料職業紹介事業の活用

- ・市民協働部くらし支援課は、旧消費生活課、旧雇用労働課、旧青少年育成課の若者支援事業部門からなり、生活困窮者自立支援制度のほか、無料職業紹介事業、多重債務相談、労働相談等を担当している。
- ・2003年に、地域就労支援センターを開設し、福祉分野と連携しながら、就労困難者の就労相談、支援を行ってきた。
- ・2006年に、無料職業紹介所を開設し、「企業の応援団」として労働市場へのアプローチを始めた。地域の中小企業のニーズ、困りごとに着目し、従来のハローワークとの支援手法とは異なる寄り添い型の支援によって、就労困難者と企業を結びつけてきた。

一 企業（就労体験の場）と連携した支援メニューの開発

- ・企業側の視点を持ちながら、就労体験の場を開拓し、支援メニューの開発を行っている。就労支援に長く取り組んでいるため、現在では、複数の業界でのメニューがあり、毎年見直しも行っている。
- ・取組み当初は相談者にあわせて受け入れ先を探していたこともあり、徐々にメニュー化を進めていった。あくまでも重要なのは相談者へのアセスメントであり、アセスメント結果を就労体験の場でどう生かしていくかである。取組み当初は自治体等がメニュー化することを優先してしまったり、相談員がメニューありきの支援をしてしまったりするが、それは望ましくない。対象者の就労体験によって何を見極めるかを言語化することが重要である。

一 窓口担当者との意見交換会を通じた対象者の掘り起こし

- ・毎年夏に税金や公共料金、福祉部門等の窓口担当者との意見交換会を数回開催し、制度の周知と対象者の掘り起こしの協力依頼を行っている。
- ・その結果、滞納通知に自立相談支援機関の案内を同封してもらったり、複数の課題を抱え、多機関にわたる相談を案内をしてもらったりするなどの連携が進んでいる。

<次頁に続く（仕様書の例を掲載）>

＜仕様書の記載内容＞

仕様書抜粋（下線部分は、事業毎に変更）

2. 事業の概要

自立相談支援機関（豊中市くらし再建パーソナルサポートセンター）におけるアセスメント及び自立支援計画の作成のプロセスの中で、一般就労に就くことが直ちに困難な者であり、一般就労に向けた準備（訓練）が必要であると判断され、支援決定を受けた者が対象となり、豊中市くらし再建パーソナルサポートセンターが作成した自立支援計画に沿って、一般就労に従事する準備として基礎能力の形成を、計画的かつ一貫して支援するものである。

就労経験の少ない又は離職後長期間を経過した生活困窮者の中には、就職に必要な技能・知識が不十分なだけではなく、生活習慣や対人能力、社会適応能力等での課題を抱える者が少なからず存在することから、一般就労に向けた基礎能力の形成支援を行うものであり、介護事業者等の現場において、以下の点に配慮し、職業体験・訓練等を行うものである。

・清掃、調理補助、配膳、介護補助、事務作業等の実習体験

・介護事業所における仕事の理解、適性の把握

・一般就労に必要となる報・連・相等ビジネスマナーの習得・実践

＜定員＞10人以上（1週間あたりの受入れ延べ人数）

3. 委託業務内容等

(1) 就労準備支援担当者の配置

就労準備支援担当者を1名以上配置すること。

(2) 就労準備支援担当者の行う業務

豊中市くらし再建パーソナルサポートセンターの担当者と連携・協働し、次の業務を行う。

ア 就労準備支援プログラム（後述）の作成

イ 利用者の特性に応じた訓練メニューの開発

ウ 就労活動の指導

エ 生活支援、社会参加支援

オ 健康管理の指導

→ 生活自立・社会自立・就労自立の各支援が円滑に行われるよう、利用者の健康状態について相談に応じるとともに、必要に応じて助言等を行う。

カ 適性に合った職場探し・求職活動支援

→ 利用者が、就労準備支援事業の終了後、一般就労に円滑に就くことができるよう、当該事業の利用中から、利用者の状況に応じた仕事探しや、ハローワークへの同行支援等を行う。

キ 就職後の職場定着支援

→ 就労準備支援事業の利用終了後に、一般就労に就いた者に対して、当該就労を継続することができるよう、適宜、相談に応じる等必要な支援を行う。

(3) 就労準備支援担当者の資格

就労準備支援担当者は、キャリア・コンサルタント、産業カウンセラー等の資格を有する者や就労支援業務に従事している者など、生活困窮者への就労支援を適切に行うことができる人物が望ましい。また、国及び市が実施する研修を受講すること。

(4) 支援の内容について

各自立の段階に応じた支援の内容は、概ね以下のとおりである。

ア 生活自立支援について

- ・社会参加をする上で必要な生活習慣の形成のための指導・訓練を行うもの
(具体例)
 - ・対象者への電話、自宅訪問等による、起床や定時通所の促し
 - ・対象者からの聞き取りに基づく、生活習慣形成のための計画作成 等

イ 社会自立支援について

- ・就労の前段階として必要な社会的能力を身に付けるために行うもの
(具体例)
 - ・朝礼、終礼の実施(一日の振り返り)
 - ・挨拶の励行等、基本的なコミュニケーション能力の形成 等

ウ 就労自立支援について

- ・継続的な就労経験の場等を提供し、一般雇用への就職活動に向けた技法や知識の取得等の支援を行うものとする。
(具体例)
 - ・事業主体が運営する事業所等での作業補助を通した就労体験
 - ・模擬面接の実施
 - ・履歴書の作成指導
 - ・ビジネスマナー講習の実施
 - ・キャリア・コンサルティングを通じた本人の適性確認
 - ・ハローワークへの同行支援 等

(5) 就労準備支援プログラムについて

○ 就労準備支援事業の利用開始に当たっては、個人毎に就労準備支援プログラムを作成することとする。

○ 就労準備支援プログラムに記載する事項は、以下のとおり。

ア 対象者が希望する就労内容(最終的目標・当面の目標)

イ 本人の生活自立、社会自立及び就労自立のそれぞれに関する状況及び課題

ウ 1か月毎を目安とした就労準備支援プラン

○ 上記の記載項目に加え、以下の事項についても留意事項として明記する。

- ① 所定の作業日、作業時間に、作業に従事するか否かは、対象者の自由であること。また、所定の作業量について、所定の量を行うか否かについても、対象者の自由であること。
- ② 作業時間の延長や、作業日以外の日における作業指示が行われないこと。
- ③ 所定の作業時間内における受注量の増加等に応じた、能率を上げるための作業の強制が行われないこと。
- ④ 欠席・遅刻・早退に対する手当の減額制裁がないこと(実作業時間に応じた手当を支給する場合においては、作業しなかった時間分以上の減額をすることがないこと)。
- ⑤ 作業量の割当、作業時間の指定、作業の遂行に関する指揮命令違反に対する手当等の減額等の制裁がないこと。

○ 就労準備支援事業を行う者は、利用者の状況及び支援の実施状況について定期的(1ヶ月程度)に評価を行い、必要に応じて、就労準備支援プログラムの見直しを行うものとする。また、就労準備支援プログラムの作成及び見直しに当たっては、利用者の状況及び希望を勘案の上、豊中市くらし再建パーソナルサポートセンターが作成する自立支援計画に沿って行うものとする。

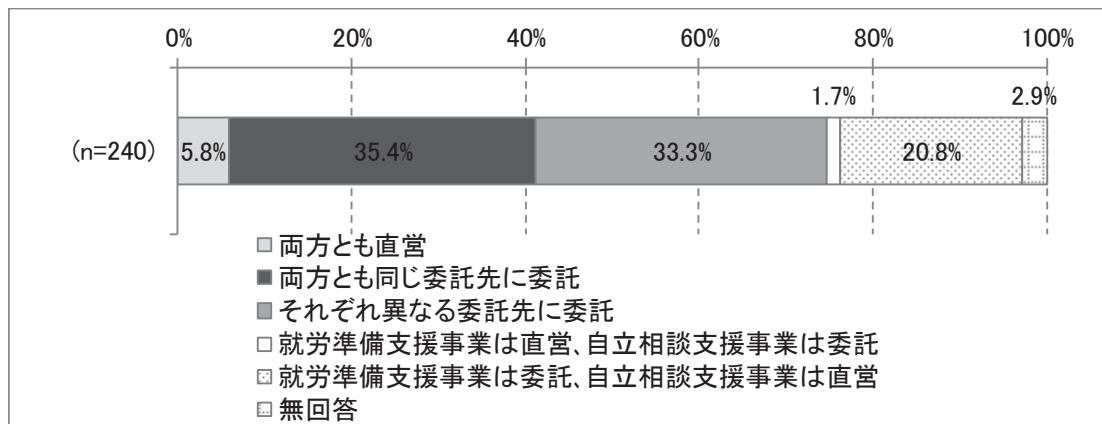
2.2 他の事業との一体的な実施

○就労準備支援事業を効果的・効率的に実施する方法として、就労準備支援事業と他の事業を一体的に実施し、情報共有を円滑にしたり、地域資源や人材、ノウハウを有効に活用したりすることが考えられる。例えば、自立相談支援事業、被保護者就労準備支援事業、障害福祉サービスとの一体的実施が考えられる。

① 就労準備支援事業と自立相談支援事業

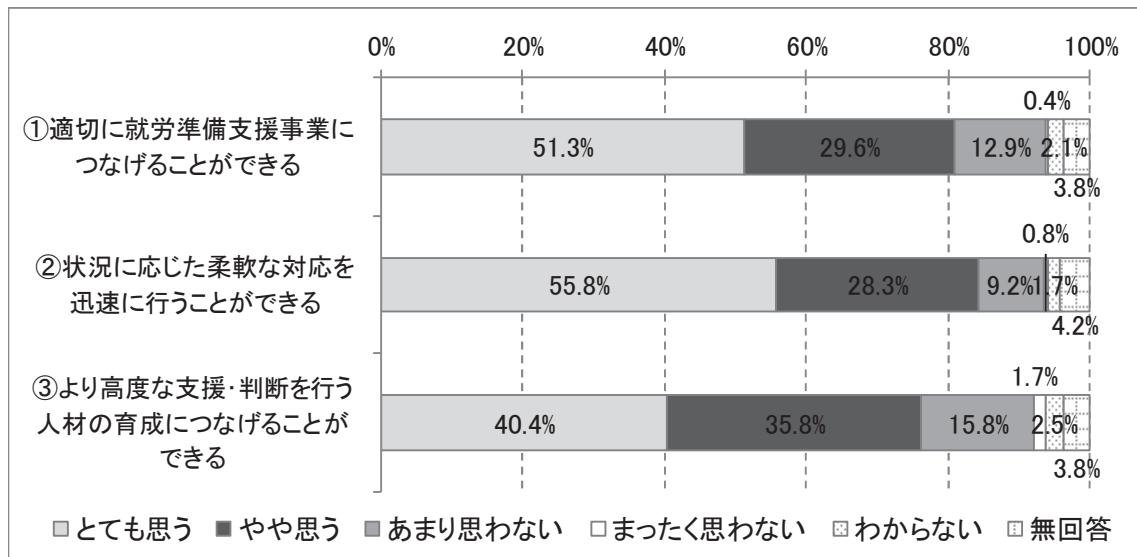
○就労準備支援事業と自立相談支援事業の担い手（直営・委託の状況）についてみたところ、「両方とも同じ委託先に委託」が35.4%、「それぞれ異なる委託先に委託」が33.3%、「就労準備支援事業は委託、自立相談支援事業は直営」が20.8%だった。

図表 2-11 「就労準備支援事業」と「自立相談支援事業」の委託の状況（問A-7）



- 就労準備支援事業と自立相談支援事業を同じ事業者・機関が実施する場合、異なる事業者・機関が実施する場合にはそれぞれメリット・デメリットがある。
- 同じ事業者・機関が実施するメリットには、適切に就労準備支援事業につなげることができる、状況に応じた柔軟な対応を迅速に行うことができる、より高度な支援・判断を行う人材の育成につなげができる、円滑な連携・情報共有ができる等が挙げられる。
- 他方、同じ事業者・機関が実施するデメリットには、同一事業所が行うことで、支援の幅が狭くなる・多様性がなくなること等がある。逆に、異なる事業者・機関が行うことのメリットには、多様な視点による支援ができる、得意分野を活かした役割分担ができる等が挙げられている。
- どちらの方法を採用するかは自治体次第であるが、特に異なる事業者・機関が実施する場合には、自治体が両者の適切な役割分担連携を図ることが求められる。自治体の取組みの中で、自立相談支援機関の就労支援員と就労準備支援担当者の役割が曖昧になっていたり、就労準備支援事業の役割が自立相談支援機関の相談員に十分に理解されていなかったりすることが指摘されている。就労準備支援担当者が十分にその専門性を発揮できるよう、自治体が環境を整える必要がある。

図表 2-12 就労準備支援事業と自立相談支援事業を
同じ事業者・機関が実施する行うことのメリット・デメリット (n=240) (問 A-8)



【メリット（自由回答）】

	主な自由回答	回答数
1	連携・情報共有が円滑	15
2	複合的な問題を総合的・一体的にサポートできる	8
3	事務負担の軽減・個人情報保護	5
4	相談者が利用しやすい	4
5	準備事業への誘導への段階から連携できる	3
6	人材育成を通じて人材が担保される	1
7	その他	15

【デメリット（自由回答）】

	主な自由回答	回答数
1	同一事業所が行うことでの幅が狭くなる・多様性がなくなる	13
2	他者からの評価が得られない	2
3	新規事業者の参入が困難	2
4	その他	5

図表 2-13 就労準備支援事業と自立相談支援事業を
「異なる事業者・機関が行うことのメリット」（自由回答）(問 A-8-1)

	主な自由回答	回答数
1	多様な視点による支援	35
2	得意分野を活かした役割分担	35
3	参入できる事業者が多くなる・なれ合いを防ぐ	3
4	地域への事業の理解の浸透	3
5	その他	13

<事例⑤ 東京都板橋区：就労準備支援と自立相談支援を異なる事業者に委託>

面積	32.22 km ²
人口	56万3,087人（平成30年4月1日現在）
生活保護率	32.7%（平成30年4月現在）
高齢化率	23.0%（平成30年9月1日現在）
生活困窮者 自立支援制 度の実施状 況	自立相談支援事業：委託（委託先：特定非営利活動法人ワーカーズコープ） 就労準備支援事業：委託（委託先：株式会社パソナ） 一時生活支援事業：委託（委託先：社会福祉法人東京援護協会） 家計相談支援事業：委託（委託先：特定非営利活動法人ワーカーズコープ） 子どもの学習支援事業：委託 (委託先：特定非営利活動法人青少年自立援助センター)

○実施体制

- ・所管課（板橋福祉事務所自立支援係）は職員4名体制。
- ・委託事業者については、就労準備セミナーの企画・実施、就労体験機会の提供などの多彩な支援メニューの用意、求人開拓ができる事業者をプロポーザルにより選定。求人開拓の重要性から、ノウハウを有する事業者に受託してほしいと考えている。
- ・プロポーザルの実施は3年に一度であるが（平成27～29年度、平成30～32年度）、契約は毎年見直している。

○取組みの内容

—委託事業者同士の連携を図るため、自治体が積極的に指示・調整

- ・事業開始当初は、委託事業者の就労支援に関する考え方の違い等から、連携がうまくいかないこともあった。自治体と委託事業者の話し合いでそれぞれの役割を改めて確認した上で、現場の担当者同士の打ち合わせを増やす、支援プラン作成の際に就労準備支援事業の担当者も同席することを指示した。
- ・自治体の役割は、事業効果を高めるため、各委託事業者が事業の目的からそれないように調整することである。
- ・現在では、毎朝、就労準備支援事業の担当者が自立相談支援機関のミーティングに参加するなど、連携が進んでいる。

○就労準備支援事業のメリット

—就労準備支援事業の存在は、自立相談支援機関のメリットになる

- ・就労を望んでいるものの、すぐには就労に結びつかない生活困窮者の受け入れ先として、就労準備支援事業を活用できるのは自立相談支援機関にとって大きなメリットである。
- ・委託事業者からも「就労準備をしていない人に比べて、就労準備をした人のほうが職場への定着率が高い」、「就労準備支援は支援対象者が失ったものを取り戻す仕組みである」との意見がみられる。

<事例⑥ 沖縄県労働者福祉基金協会：就労準備支援と自立相談支援を同じ事業者が受託>

○沖縄県労働者福祉基金協会（労福協）の事業の実施状況

- ・沖縄県町村部と沖縄市は、自立相談支援事業と就労準備支援事業の両方を担当、「うるま市」と「豊見城市」については就労準備支援事業のみを担当している。

○就労準備支援事業と自立相談支援事業を同じ事業者が担当することのメリット

－1番のメリットは、「両事業を別々の事業と意識し過ぎずに実施できる」こと

- ・自立相談支援事業と就労準備支援事業を同じ主体が行う1番のメリットは、両事業が別の事業であることを意識し過ぎずに実施できることである。例えば、相談が入った時点で対象者に就労準備支援が必要かもしれないと思ったら、就労準備支援担当者も初回の相談から同席し、自立相談支援機関の相談員と一緒に考えることができる。

－両事業の担当者が、同じ空間にいるかが重要

- ・両事業を一体的に運用していくためには、同じ法人が実施しているというだけでなく、2つの事業の担当者が同じ建物、空間の中にいて日常的な連携のレベルを高めることが重要である。
- ・同じ建物の中にいると、例えば毎朝の朝礼の際に、前日にどのような相談があったかを皆で共有することができる。その時に、就労準備支援担当者も、対象者に就労準備支援が必要なケースであるか否かを判断する。また、こちらから就労準備支援の必要性を感じて提案することもある。

○就労準備支援事業と自立相談支援事業を異なる事業者が担当する場合のアドバイス

－両事業の委託先が異なる法人の場合は、まずは初回の相談に同席することが効果的

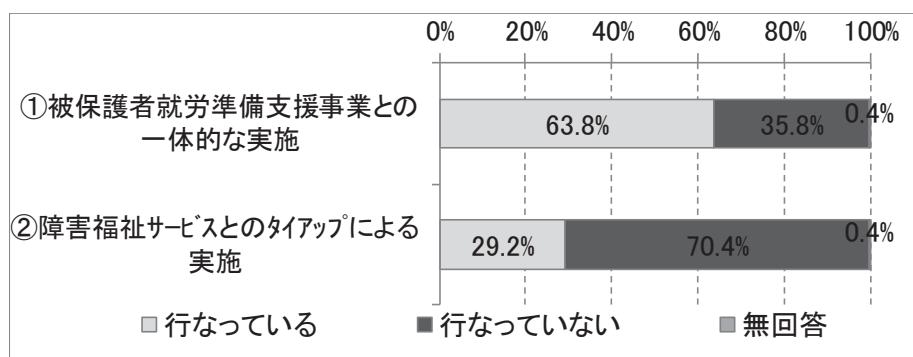
- ・自立相談支援機関の相談員としては、就労準備支援担当者を呼んでおいて、結果としてつながらなかったら申し訳ないと思うことがあるようだ。そのような認識を持たないよう、「対象者が就労準備支援事業につながらなくとも良いので、まずは初回の相談に呼んでください。」と依頼している。
- ・異なる法人との連携のためには、就労準備支援事業につながったケースについてきちんとフィードバックすることが効果的である。離れている自立相談支援機関の相談員に、異なる機関ではない、同じチームとして活動しているという意識を育んでいくことが大切である。そうすると徐々にチーム感が出てくる。例えば、自立相談支援機関の担当者からかかる電話も、最初は「お世話になっております。」であったのが、「お疲れ様です。」に変わってくる。現場では、この違いは大きい。
- ・対象者の様子を共有するのも重要である。対象者の変化を、例えば写真を撮って経過を共有するなどの工夫も、連携強化には効果的である。関わったその日のうちに情報を細かく丁寧に提供することが理想である。

② 就労準備支援事業と生活保護分野、障害分野

○生活保護分野との一体的実施について、被保護者就労準備支援事業との一体的な実施を行っている自治体は63.8%と半数を超えており、取組みが進んでいることが分かる。本事業で実施したヒアリング調査等においても、切れ目のない支援ができる、生活困窮者と生活保護受給者がともに支援を受けることで両者の関係がうまくいくか心配していたが杞憂に終わり、むしろ互いに打ち解けあい励ましあう様子がみられたとの回答があった。

○他方、障害福祉サービスとのタイアップによる実施は現状では29.2%にとどまっている。実施が困難な理由としては、「利用者が希望しない、一緒に支援メニューをこなすのは困難」、「支援内容が異なる」等が挙げられているが、これらは自治体の所管課が同一でない等の理由で、一体的実施の経験不足（あるいは経験がない）による回答であることも考えられる。障害者支援を専門とする団体が就労準備支援事業を受託し、障害者に関する専門知識をもとにしつつ、支援の範囲を広げている例もみられるため、今後の取組みの普及が望まれる。

図表 2-14 生活保護分野、障害分野との一体的実施 (n=240) (問 A-10)



【被保護者就労準備支援事業との一体的な実施が困難な理由】

	主な自由回答	回答数
1	支援内容が異なる	5
2	所管課が異なる、予算上の問題	4
3	支援側に求められるスキルが異なる	2
4	実施主体・委託先が異なる	2
5	補助金の請求など事務処理が複雑	2
6	個人情報保護の問題	2
7	その他	7

【障害福祉サービスとのタイアップによる実施が困難な理由】

	主な自由回答	回答数
1	利用者が希望しない、一緒に支援メニューをこなすのは困難	6
2	支援内容が異なる	4
3	担当課との調整が困難	2
4	マンパワー不足	2
5	その他	14

2.3 自治体間の連携による広域での実施

○今回のアンケート調査では、「複数自治体による協力事業所の相互利用」は13.8%にとどまっていたが、自治体の規模やマンパワー、地域資源の問題から、単独の自治体では就労準備支援事業に取り組めない場合において、広域による取組みで功を奏している例がある。今後、就労準備支援事業を全国で実施していく上で、有効な方法のひとつと考えられる。

<事例⑦ 兵庫県加西市：北播磨3市での合同実施>

○北播磨3市（西脇市、加西市、加東市）の事業の実施状況

- ・北播磨3市の人口は、あわせて約12.5万人³。兵庫県のほぼ中央に位置している。
- ・就労準備支援事業を3市合同で実施。事務局は平成28,29年度は加西市が、平成30年度は西脇市が担当している。（合同実施参加市で持ち回り予定）

○主な取組みの内容

- ・毎月1回（1週間程度）、協力事業所で行う就労体験を合同で実施している。支援対象者のニーズに合わせて、各市単独で就労体験を実施することも可能である。就労体験先との協定書の締結等、手続きは各市がそれを行う。
- ・就労体験先として登録された企業は、どこが開拓したかによらず、互いに利用できる。
- ・日常生活自立、社会生活自立に関する支援は各市で行う。

○広域で就労準備支援事業を実施することのメリット

－事業実施のハードルが下がる

- ・利用者の確保、事業実施にかかる予算・人員の面で、小規模自治体単独では難しい場合も広域であれば実施することができる。

－支援方法や地域資源の共有ができる

- ・3市の連携を強化し、情報交換を行うことで、支援方法の充実が図られる。
- ・各市の就労体験先を相互利用可能とすることによって、支援対象者の選択肢が広がる。就労体験先の開拓のために人員配置ができない場合、このメリットは大きい。

○広域で就労準備支援事業を実施することのデメリット

－支援対象者のイメージ等の共有が困難

- ・各市で、支援対象者や就労体験等のイメージが異なる場合がある。

－細かな取り決めにより柔軟な動きがとりづらくなるおそれがある

- ・細かな取り決めをしがれると、支援者のあり方が固定され、柔軟な支援ができなくなるおそれがある。そのため、事業のすべてを合同で実施するのではなく、各市が単独で実施できる部分を設けるなど、ある程度のゆとりを持たせている。

³ 西脇市40,784人（平成31年3月1日現在）、加西市44,524人（平成30年3月31日現在）、加東市40,228人（平成31年2月28日現在）

<事例⑧ 奈良県：県主導による県内 11 市⁴の連携>

○奈良県の事業（奈良県生活困窮者等広域就労準備支援事業）の実施状況

- ・平成 30 年度より奈良県内 11 市の広域で就労準備支援事業を開始。県は、社会福祉法人奈良県社会福祉協議会・パーソルキャリアコンサルティング株式会社特定委託業務共同事業体に事業運営を委託（名称：奈良県中和・吉野生活自立サポートセンター）。
- ・サポートセンターは、就労準備支援員（1名）と広域コーディネーター（1名）を専任で配置。就労準備支援員は就労準備支援プログラムを作成し、利用者の支援を行う。広域コーディネーターは 11 市への情報提供や調整、事業所の開拓等を行う。

○事業開始までの主な取組み

－それぞれの市が抱える課題や支援対象者像を整理

- ・平成 28 年 10 月、「平成 29 年度任意事業広域実施検討会」を立ち上げ、各市の課題を共有した（支援のノウハウや人的資源、地域資源の不足等）。
- ・各市が考える支援対象者像については様々な意見がみられたため、支援対象者が多様であることを共有しつつ、各市で注力するところを決められることとした。
- ・広域事業で重要なことは自治体間の連携であることを予め共有した。県としても、各市との関係づくりや支援員の教育に注力することとした。

－各市での予算確保

- ・県が町村部の事業で蓄積してきた資料を参考にしながら、現在の課題と広域実施により得られるメリット、提供するプログラム等を説明し、各市で予算を確保した。
- ・市の管理職層を就労準備支援の現場に招き、実態を説明したことある。

○平成 30 年度の主な取組み

－広域コーディネーターが各市を月 1 回以上巡回訪問

- ・広域コーディネーターが各市を訪問し、相談支援員のニーズ把握や支援を実施する。
- ・各市で事業所を選定し、市の職員と広域コーディネーターがともに事業所を訪問するなど、協力して地域資源の開拓に取り組んでいる。市の職員が同行することで企業の信頼を得やすくなる。

－自立相談支援機関の相談支援員向けの研修を実施

- ・平成 30 年 6 月から 7 月にかけて、自立相談支援機関向けの体験事業所見学ツアーを実施した。農業や小売業の事業所見学と講座型プログラムの体験を行った。

⁴ 大和高田市、大和郡山市、天理市、橿原市、桜井市、五條市、御所市、生駒市、香芝市、葛城市、宇陀市

－共通ルールや年間スケジュールを作成

- ・「奈良県広域就労準備支援事業実務の手引き」（平成30年6月）を策定し共通ルールをまとめた（自治体・自立相談支援機関・サポートセンターの役割、個人情報の取扱い、書類の様式の統一等）。
- ・各市に事業を「見える化」するため、事業開始当初に年間スケジュールを共有した。

－運営会議を定期的に開催

- ・奈良県と11市で「広域就労準備支援事業運営会議」を2か月に1回のペースで開催し、現状や課題を共有している。

○広域で就労準備支援事業を実施することのメリット

－常に利用者を確保できる

- ・広域化によって、いつも利用者がいるようになった。協力事業所の開拓はできているが利用者がないという状況は避けられるようになった。

－庁内の他部署との連携が進む

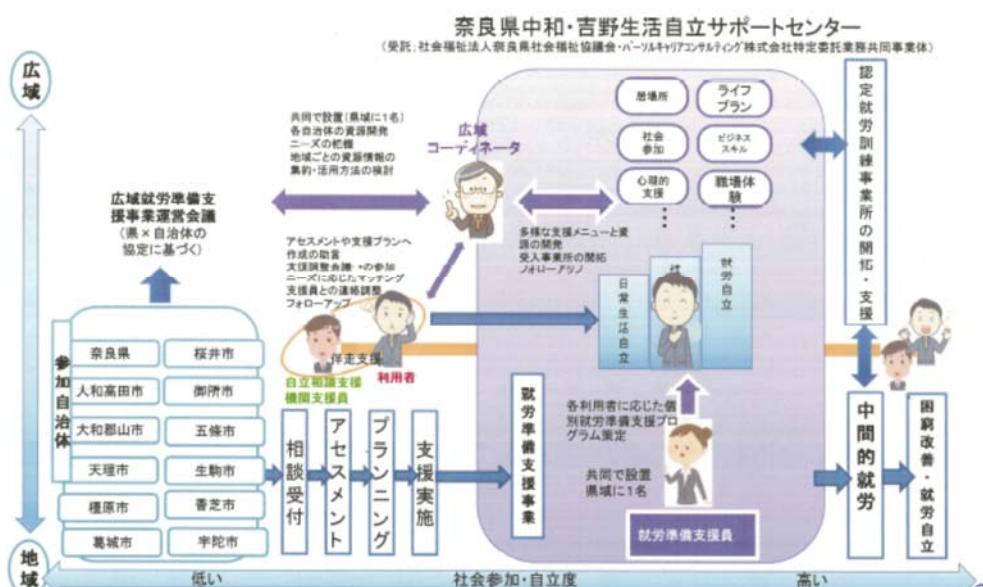
- ・市として広域での事業に本格的に取り組むことで、税金や公共料金など、庁内の他部署との情報共有や連携が進むようになった。

○今後の課題、取組み予定

－自治体とサポートセンターの役割分担と連携が課題

- ・自治体の自立相談支援機関の相談支援員と、サポートセンターの役割分担と連携が課題。両者の最適なバランスを見極めていく。

奈良県広域就労準備支援事業の実施イメージ図



(出所) 奈良県資料

2.4 対象者の現状を把握・評価するための指標の重要性

- 事業の実施方法を決定し、事業が開始されて以降は、定期的に対象者の現状を把握・評価し、適切な支援につなげていく必要がある。また、このことが各自治体が実施する就労準備支援事業全体の評価にもつながる。
 - しかしながら、対象者の現状を把握・評価するための指標を「見える化」し、公開している自治体や団体は必ずしも多くない。自治体や団体の内部、支援者の間で何らかの指標は作成していると考えられるが、それが暗黙知となっている可能性もある。
 - このような指標を作成し、「見える化」することによって、対象者のアセスメントに加えて、財務部局等の他部署に事業の効果を説明する際に役立つことも指摘されている。今後、標準的な指標の開発が必要である。

＜事例⑨ 大阪府茨木市⁵：「就労自立度」の指標の活用＞

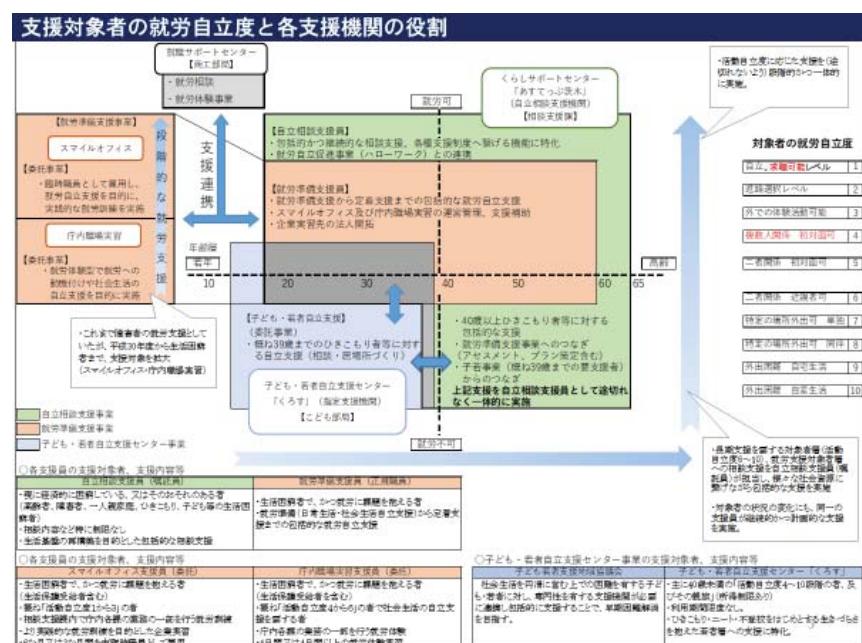
○取組みの内容

—対象者を評価する10段階の「就労自立度」

- 茨木市では、対象者の現状を把握・評価するため、10段階の指標「就労自立度」を用いている。
 - 「就労自立度」は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター「就労移行支援のためのチェックリスト」を参考に、市で考案した。
 - 府内職場実習は概ね「就労自立度4から6」、スマイルオフィスは「就労自立度1から3」を対象にしている。

一指標を用いて事業の効果を説明

- ・「就労自立度」の指標を用いて対象者を把握・評価することで、支援の効果を他部署に説明するときに役立つことがある。



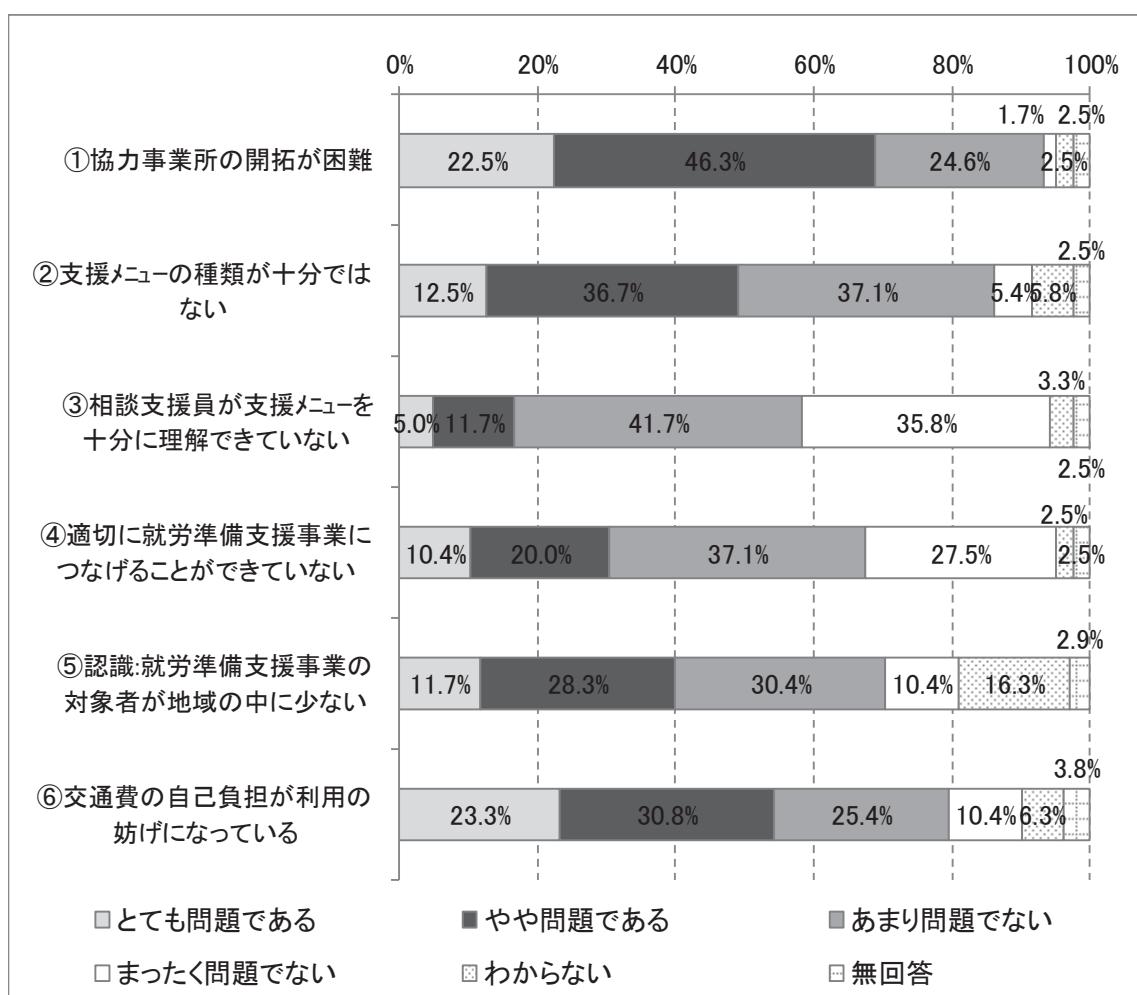
(出所) 茨木市資料

⁵ 自治体の概要や事業の実施体制は p.12 に記載

2.5 就労準備支援事業を実施する上での課題と対応策

- 自治体が就労準備支援事業を実施する上での課題として、協力事業所の開拓、支援メニューの作成、交通費の問題が多く指摘されている。
- 協力事業所の開拓については、企業を対象とした説明会を開催したり、就労準備支援担当者に市の職員が同行して企業を訪問したりすることで、企業との結びつきを強める取組みがある。また、自治体の広報など既存の媒体から就労体験の場（支援メニュー）をつくり出す取組みや、基金を立ち上げて支援対象者の交通費を捻出する取組みが実施されている。これらの先進的な自治体や団体の取組みを参考に、出来そうなものから少しづつでも取組みを進めることが必要である。

図表 2-15 就労準備支援事業を実施する上での問題・課題の認識（自治体）（n=240）（問 A-9）



<事例⑩ ユニバーサル就労ネットワークちば⁶: ユニバーサル就労の普及と多様な取組み>

○ユニバーサル就労ネットワークちばの概要

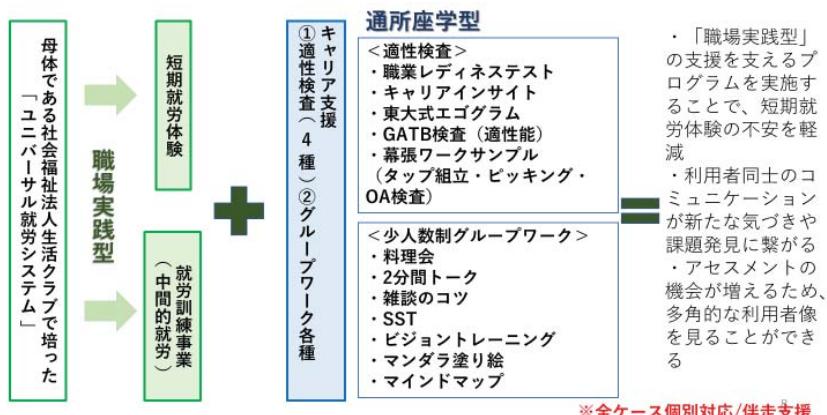
- ・社会福祉法人生活クラブ（通称：生活クラブ風の村）、生協や株式会社等千葉県内で取り組んでいる「ユニバーサル就労」を広く普及していくために設立された。
- ・就労準備支援事業（千葉県千葉市、松戸市）、ひきこもり相談事業（千葉市、浦安市）、子ども若者総合相談事業（千葉市）を受託している。また、県域でユニバーサル就労支援センターちばを開設している。

○取組みの内容

－「職場実践型」の支援とキャリア支援プログラムの導入

- ・従来から、職場での体験を中心とした「職場実践型」の支援を行っていたが、適性検査とグループワークを導入した。
- ・対象者の中に、知的・発達障害ボーダーと思われる方、社会経験や就労経験が極端に少ないため自己理解ができていない方が増加していること、地域によって適性検査を実施している機関がなく、当事者・支援者のニーズが高かったことが理由である。
- ・対象者が適性検査の結果に納得しないこともあるが、その不満も「では、もう一度、別のもっと専門的なところで検査を受けてみましょう」と次の支援につなげている。

<就労準備支援事業の特徴・支援内容>



検査名	内容
職業レディネス・テスト (VRT)	自分の職業の興味関心の傾向を知る検査。検査結果をワークシートに書き込んでいくので、結果が分かりやすい。就労経験ない人や若者に。
キャリア・インサイト	上記の興味関心の検査と同時に、適性検査がある。就労経験がある人の振り返りとして、また過去の職業エピソードを掘り起こすツールとして。
幕張ワーク・サンプル (プラグ・タップ組み立て検査/OA検査/ピッキング (29年から)	本来は障害者職業センターで活用されるものだが、健常者でも利用が可能であることと、実際に作業しながら能力を見ることができる。自然観察法。GATBとのあわせ技で説得力が出る。
GATB検査 (一般職業適性検査)	9つの「適性能（知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ）」を測定。客観的に能力を測ることができ、能力の差をはかりやすい。信頼度が高い。

(出所) ユニバーサル就労ネットワークちば資料

⁶ 詳細は、巻末の参考資料参照

一企業説明会の実施による協力事業所の開拓

- ・2016年7月、松戸市で企業を対象とした説明会を実施。新規事業所開拓のため、民間企業からリストを購入し、市内のみならず東京を含めた通勤圏に参加を呼びかけた。
 - ・当日は、実際に対象者を受け入れている企業担当者が登壇し、受入れのメリットを話してもらうことで説得力が増し、参加者の関心が高まった。(参加者数89名、新しくコンタクトできた事業所25か所、うち導入を検討したいと回答した事業所20か所)

2016.7/13 松戸市中間的就労説明会



(出所) ユニバーサル就労ネットワークちば資料

—チャンス創造ファンドの設立により交通費を支給

- ・平成 28 年4月、「中央ろうきん若者応援ファンド」の助成を受けて、「チャンス創造ファンド」を設立。平成 29 年度より就労準備支援事業の利用者に、交通費を支給している。
 - ・給付範囲は、就労体験等のため事業所・ハローワーク・採用面接・働き始めてから初任給まで等の交通費や面談通勤用衣服、健康診断費用など、就労に向けた必要経費。
 - ・年間の支給費は十万程度。支給する際に適正な審査を実施すれば、必要経費は多額ではないので、他の自治体・団体にも同様の取組みが広まってほしいと考えている。

＜チャンス創造ファンドの概要＞

チャンス創造ファンド（交通費基金）



○支援を受けるための交通費を給付したい！

平成28年度「チャンス創造ファンド」を設立

▶平成29年度より千葉市・松戸市の就労準備利用者に対して給付を開始すべく、現在モデルケースにて実証実験中

▶合わせて一般市民をターゲットとした寄付活動を秋口より本格稼働予定

- ・支援に関する交通費（相談、就労体験当）
- ・就職活動にかかる交通費
- ・初任給が出るまでの交通費
- ・その他、履歴書や写真撮影費等、必要と認められる経費

- 申請は自立相談員・就労準備支援員と計画書を作成し、それにそった金額申請をしてもらうことが前提（併走支援が前提）

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

<事例⑪ 東京都板橋区⁷（委託先：株式会社パソナ）：「地域連携」の取組みの強化>

○株式会社パソナ板橋事業所の概要

- ・本社担当者1名、板橋事業所管理者1名、相談員5名、トレーナー1名、求人開拓員5名、精神保健福祉士1名を配置。
- ・同社は、生活困窮者就労準備支援事業のほか、被保護者就労準備支援事業、無料職業紹介事業も受託。

○取組みの内容

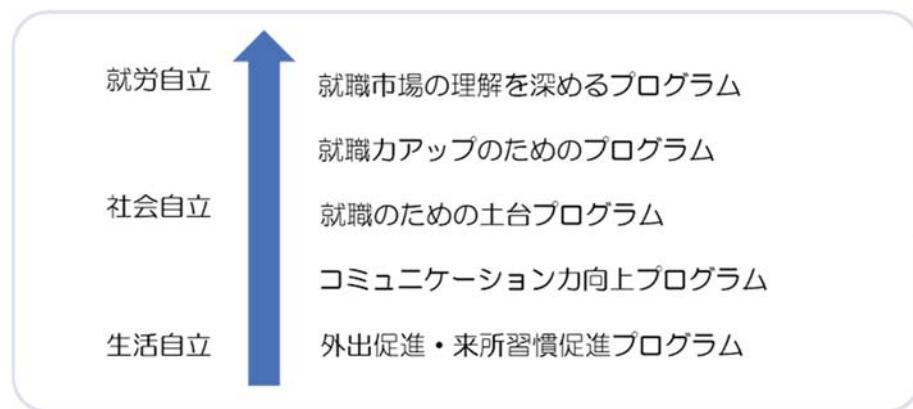
－地域企業によるプログラムの提供

- ・支援対象者を地域で支え、地域でつながることが重要と考え、「地域連携」の取組みを強化している。
- ・地域の公共機関、ボランティアセンター、郷土資料館、地域の企業と連携し、プログラムを提供してもらっている。ここ2年くらいで連携先が増え、現在協力企業・団体数は約40社。
- ・対象者の状態（生活自立、社会自立、就労自立）にあわせ、それぞれ複数のプログラムを用意している。大きく「外出促進・来所習慣促進プログラム」、「コミュニケーション力向上プログラム」、「就職のための土台プログラム」、「就職力アップのためのプログラム」、「就職市場の理解を深めるプログラム」に分け、対象者の状況に合わせ毎月さまざまなプログラムを企画・実施している。

－自治体発行の地域資源の手引きから支援メニューを開発

- ・自治体が発行している地域資源手引き等を活用し、消防機関等の協力を得て、防災セミナーや上級・普通救命講習を開催し、対象者の関心を高めるとともに、資格取得を促した。その後、資格保持者を積極採用している求人企業を集め説明会を開催し、講習受講者の参加・就職決定へつなげる取組みをしている。

<板橋区就労準備支援事業 プログラム体系一覧>



(出所) 株式会社パソナ資料

⁷ 自治体の概要や事業の実施体制はp.23に記載

3. 支援対象者の状態像に応じた支援手法

3.1 多様な支援対象者

○既に述べたとおり、就労準備支援事業の対象者は、複合的な課題を抱え、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・改善が必要であるなど、多様な特性をもつ方が含まれる。

○本事業のアンケート調査で、就労準備支援担当者が考える支援対象者の代表的なケース（367 件）を収集し、世帯類型、年齢、性別、疾患・障害等の有無、就労していない期間で分類したところ、多いのは以下のようなケースであった⁸。

- ・同居で、親族等が生活全般の面倒をみている 35～49 歳の男性で、就労していない期間が長期に及ぶケース（6.5%）
- ・同居で、親族等が生活全般の面倒をみている 20～34 歳の男性で、就労経験がないケース（4.6%）
- ・独居の、50～64 歳の男性で、就労していない期間が長期に及ぶケース（3.3%）

ただし、一番多いケースでも全体の 6.5%（367 件中 24 件）に過ぎず、就労準備支援事業の対象者がいかに多様であるかを示す結果となった。

○さらに、現段階では、支援すべき対象者に十分に支援が行き渡っているとは必ずしも言えないことも指摘されている。例えば、離転職を繰り返しているケースは比較的少ないが、このような対象者も就労準備支援事業で、支援すべき主な対象者の一類型である。

○こうした対象者像の多様性が就労準備支援事業の大きな特徴のひとつであり、また、対象者像を捉えづらいことが、支援者間の認識の共有や支援自体の難しさを引き起こし、事業実施のハードルを高くしているとも言える。

○就労準備支援担当者の業務の中では、複合的な課題を抱えた対象者の支援にあたり、専門外の知識や対応を求められ、苦慮するケースも指摘されているが、適宜関係機関と連携し、生活困窮者自立支援制度の中で抱え込まないようにすることが必要である。

⁸ 具体的な支援手法についての回答結果は、第 3 章を参照のこと。

3.2 障害の傾向がみられる方の支援

- 対象者には、障害者手帳は所持していないが障害の疑いがある、障害者手帳の取得には至らないが障害の傾向がみられる（いわゆるボーダー層）、発達障害の疑いがみられるなど、障害者支援の関係機関（保健所、障害福祉担当課、障害者就業・生活支援センター等）との連携が求められるケースが少なくない。
- 支援の中で障害者手帳の取得をすすめ、障害福祉サービスにつなげる例もみられ、また、多くの支援対象者について、精神面のケアが必要とされている。支援の現場からも、生活困窮者として支援を行うべきか、障害福祉サービスにつなげるべきか迷うという声が挙げられている。
- 就労準備支援担当者は、日ごろから、必要な時に関係機関につなぐことができるための基礎的な知識を身に着けるとともに、関係機関の担当者との情報交換やケースを通じた連携に努めることが必要である。また、前述のとおり、就労準備支援事業の委託先として、障害関係の団体・事業者を選び、ノウハウを活用することも考えられる。

<事例⑫ 大阪府豊中市⁹：保健所との連携>

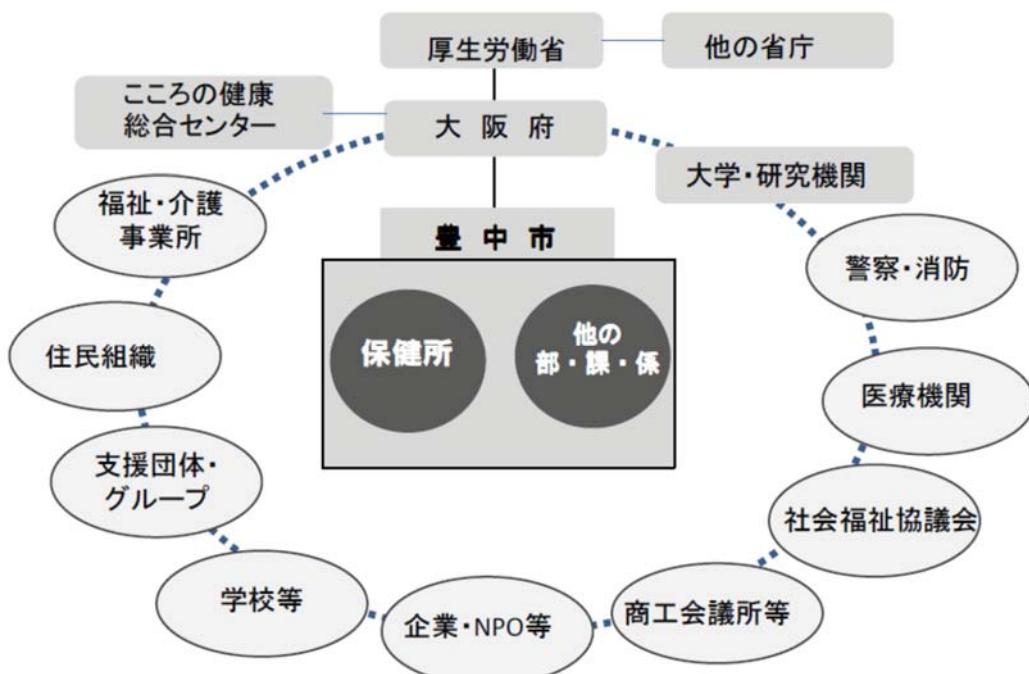
○豊中市の体制

- ・平成 24 年 4 月に中核市保健所を設置。従来重層的に行われてきた「府保健所」の広域的・専門的・技術的な業務と、「市町村」の住民に身近な健康づくりなどの業務を一元的に実施している。
- ・メンタルヘルスの重要性に着目し、平成 29 年 3 月、市独自に「豊中市メンタルヘルス計画」を策定。

○取組みの内容

- ・くらし支援課（生活困窮者自立支援制度の所管課）職員の理解を深めるために、平成 24 年度から定期的にメンタルヘルスに関する研修会を実施した。また、自殺対策等の保健所主催の事業においても就労相談のコーナーを開設した。
- ・くらし支援課と保健所の連携を進めるため、平成 26 年度から毎月 1 回具体的なケース（個人情報は黒塗り）を活用した勉強会を実施した。この勉強会を通じて、互いに理解が深まり、現在では、医療を利用しながらの自立支援についての多くは、くらし支援課職員で対応できるようになった。
- ・最近では、医師から支援対象者の紹介を受けることもある。互いの専門性を尊重しながら、連携して対応している。

<多様な主体との連携と協働>



(出所) 豊中市メンタルヘルス計画

⁹ 自治体の概要や事業の実施体制は p.17 に記載

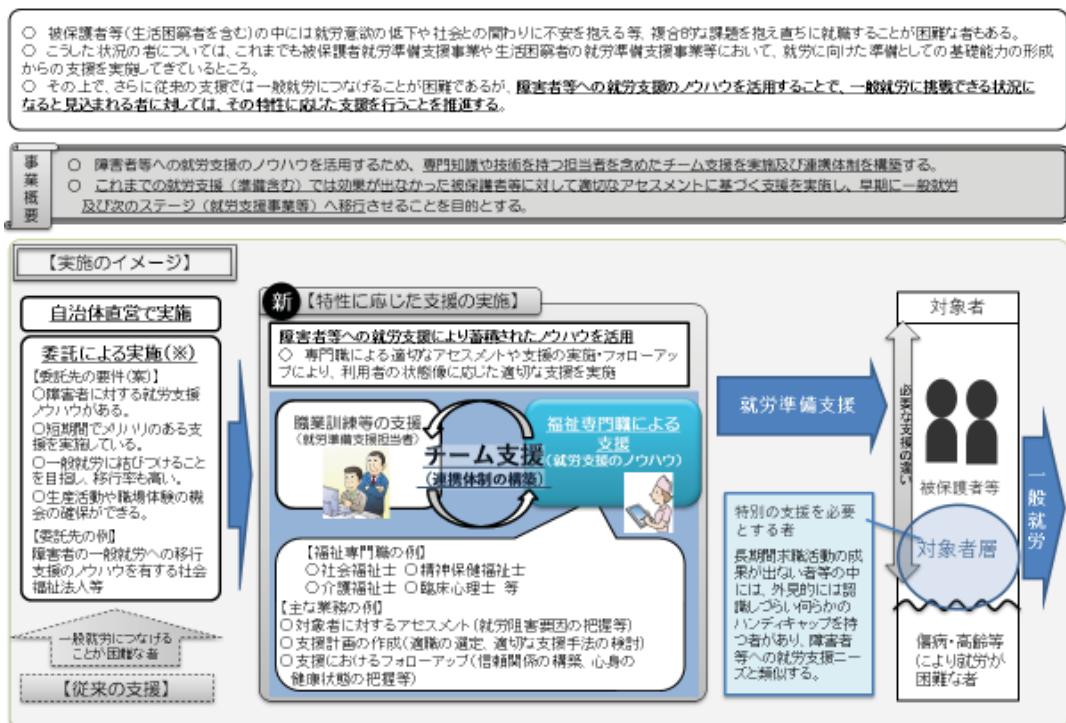
○厚生労働省では平成29年度より、生活困窮者等の就労準備支援の充実策の一環として、「福祉専門職との連携支援事業」を実施している。障害者等への就労支援のノウハウを活用することで、一般就労に挑戦できるようになると見込まれる者に対しては、その特性に応じた支援を行うことを推進している。

○厚生労働省によれば、例えば、福井県坂井市では、「坂井市就労支援ネットワーク事業」として社会福祉法人かすみが丘学園に委託を行い（介護福祉士2名を配置）、日常生活自立・社会自立・就労自立に関する支援だけでなく、協力事業所の開拓や、福井障害者就業・生活支援センター等の関係機関との連携も含めた、地域における就労支援のネットワークづくりを担っている。就労準備支援担当者は、市内の企業や事業所を訪問し、利用者の実習等の受入先の開拓を実施するほか、必要に応じて福祉専門職と連携し、障害福祉や医療サービス機関へつなないでいくなどの取組みを実施している。

○大阪府豊中市では、社会福祉法人豊中きらら福祉会（就労継続支援B型事業所）に委託を行い（社会福祉士1名配置）、事務補助や内職作業、施設外就労で利用する段ボール工場での作業などで、集団を通しての対人関係の築き方を学んだり、自己肯定感を高め、社会生活自立に向けての支援を実施している。就労準備支援担当者と事業所の社会福祉士等が連携し、障害の疑いのある支援対象者の場合は、障害受容を促して障害手帳の取得により福祉制度につなげたり、医療的なケアが必要かを見極めていくなど必要なサービス機関へつなないでいくなどの取組みを実施している。

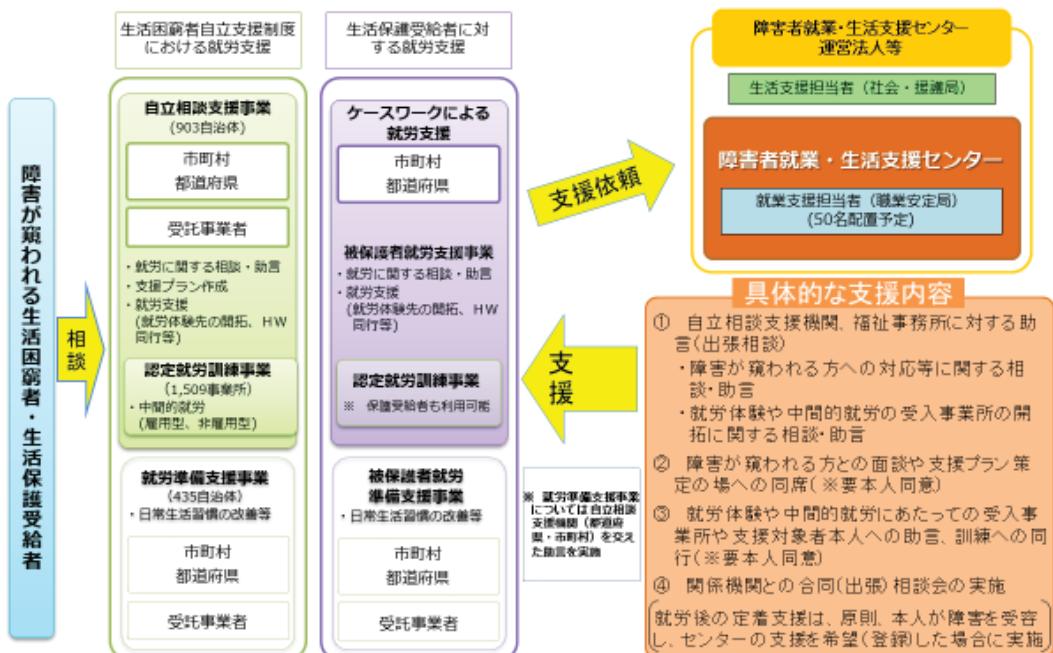
○また、平成31年度より、都道府県等が障害が窺われる方等の支援を障害者就業・生活支援センターなどの専門的な支援機関に委託し、自立相談支援機関等が障害者就業・生活支援センターに支援を依頼することで、就労面・生活面の一体的な支援を実施することによって、一般就労を目指す対象者の支援を強化する取組みが始まる予定である。

図表 2-16 福祉専門職との連携支援事業（平成29年度新規補助事業）



（出所）厚生労働省資料

図表 2-17 障害者就業・生活支援センターと生活困窮者自立支援制度の連携



(出所) 厚生労働省資料

3.3 ひきこもりの方の支援

○一般就労に向けた準備を必要とする者は、全国どこにでも存在すると考えられるが、「そもそも利用者がいない、みつからない」と考えている自治体が少なくない。また、就労準備支援担当者が一般就労に向けた準備が必要であると考えても、対象者は経済的に逼迫しているため準備期間を望まず、その結果、就労準備支援事業を利用できる方が少ないことが多い。

○その点、ひきこもりの方はこれまで何とか日々を過ごしていることから、経済的に逼迫している度合いが比較的低く、就労準備支援事業を利用する余裕があると考えられる。この度の法改正により、資産要件の明確化がなされたことから、今後、ひきこもりの方は就労準備支援事業の主なターゲットのひとつになると考えられる。

3.3.1 アウトリーチの観点の重要性

○ひきこもりの方は、親族等が生活全般の面倒をみているケースが多く、周囲の支援を全く受けられない対象者と比べると経済的・時間的な余裕があることが多い。その反面、社会的に孤立していることもあって、当事者意識が希薄な傾向がみられること、そのため支援につなげることが難しいことが指摘されている。

○アウトリーチとは、必ずしも訪問支援のことだけを指すのではない。このような場合、支援対象者本人と直接つながることだけではなく、家族や学校関係等、周囲へのアプローチを試み、支援対象者に支援が届くようにするアウトリーチの観点が重要である。その意味で、就労準備支援事業の所管課に限らず、自治体の他部署や関係機関の相談窓口はいずれも、生活困窮者の支援につながる可能性があるため、庁内の連携や職員への啓発が必要で

ある。

- また、就労準備に関わる様々な支援を対象者本人の参加しやすい時間や場所に設置するといった(例:夜間のイベント開催)、支援自体をアウトリーチするという観点も必要である。

3.3.2 支援者間の役割分担

- 本事業で実施したアンケート調査、自治体担当者によるワークショップの結果をみると、支援対象者のイメージとして、ひきこもりの方を挙げる自治体担当者あるいは就労準備支援担当者が多かった。また、ひきこもりの方の支援の長期化に悩む声も多く挙げられた。
- しかしながら、就労準備支援事業の支援期間が原則1年であることを踏まえると、必ずしも、就労準備支援担当者がこのような長期的な支援を担うべきであるとは言えない。関係機関の担当者と連携しつつ、自立相談支援機関の就労支援員が主に支援を担当することも考えられる。誰がひきこもりの方の支援を担うかは自治体の体制や地域資源の状況によって決められるものであるが、必要に応じて役割分担を見直し、各支援者が納得した上で支援に望むことが求められる。

3.3.3 地域包括支援センター・民生委員・自治会等との連携

- 近年、高齢の親が中高年の子どもの面倒を見る「8050問題」が社会問題となっている。この場合、地域包括支援センターが介護の関係で親と関わりをもつたことをきっかけに、子どもの支援も必要なことが分かるケースが多い。在宅で介護サービスを提供する介護事業者から地域包括支援センターに情報が寄せられることも考えられ、高年齢化するひきこもりの方の支援において、地域包括支援センターとの連携の重要性が増している。

- また、地域住民の最も身近な相談相手として様々な活動をしている民生委員からの相談により就労支援につながるケースもみられる。民生委員の中には企業経営や勤務経験をもつ方もみられ、人材不足に悩む企業のニーズの観点から就労支援について説明すると理解を得られたという指摘もある。また、民生委員や自治会の会合に出前講座として職員が出向き、生活保護受給者と生活困窮者の違いや、ハローワークと自治体が行う就労支援の違い等を説明し、協力を仰いでいる自治体もある。民生委員等を通じて、生活困窮者の支援に対する地域住民の理解を深め、協力関係を構築していく必要がある。

<事例⑬ 兵庫県伊丹市：地域の企業と連携し、ひきこもりの方の就職相談会を開催>

面積	25.00 km ²
人口	19万7,851人（平成30年10月1日現在）
生活保護率	17.5%（平成29年度）
高齢化率	25.6%（平成30年10月1日現在）
生活困窮者自立支援制度の実施状況	自立相談支援事業：直営 就労準備支援事業：委託（委託先：伊丹市雇用福祉事業団） 一時生活支援事業：未実施 家計相談支援事業：委託（委託先：伊丹市社会福祉協議会） 子どもの学習支援事業：直営

○実施体制

- ・健康福祉部生活支援室くらし・相談サポートセンター（自立相談課）が生活困窮者自立支援制度を担当している。自立相談課は無料職業紹介事業も所管している。
- ・就労準備支援事業については、委託先（伊丹市雇用福祉事業団）に加え、就労体験の受入れ先として市内外の18団体（民間企業、NPO法人）と連携している。

○主な取組みの内容

－主な支援対象者はひきこもり経験者

- ・事業開始（平成28年度）当初から、主な支援対象者としてひきこもりの方を想定していた。平成29年度の利用者21名のほとんどが、ひきこもり、あるいはひきもり経験者だった。

－講演会等でひきこもり支援の周知に努め、過去3年間の相談件数は約100件

- ・市内でひきこもり関係の講演会等が行われた時は、市の職員も出席し、相談窓口（自立相談支援機関）の案内を積極的に行ってきました。
- ・相談窓口の存在が知られるようになるにつれて相談者が増え、過去3年間で約100件の相談があった。あわせて就労準備支援事業の利用者も増えた。

－ひきこもりの方を対象とした就職相談会を開催

- ・企業側にブランク（不就労期間）について質問しないことを約束してもらい、ひきこもりの方限定の就職相談会を開催した。この就職相談会をきっかけに、平成29年度の参加者12名のうち3名が就職、2名が就労準備支援事業の利用につながった。

○今後の課題、取組み予定

－ひきこもりの方本人とどのようにつながり、外に出てもらうかが課題

- ・最初は家族からの相談になるが、本人が来てくれさえすれば、支援につなげられる手応えを感じている。アウトリーチを推進していくと考えている。

－支援プログラムやモニタリングをシステムとして行う必要性

- ・支援対象者の数が増えてきた中で、支援の仕組みづくりが課題となっている。

<事例⑭ 静岡県富士宮市¹⁰：地域包括支援センターと民生委員との連携>

○地域包括支援センターとの連携

ー在宅高齢者との関わりを契機とした家族支援

- ・平成29年度まで、地域包括支援センターが同じ部署に所属していたことから、所属が分かれた現在でも職員同士はうまく連携している。
- ・生活困窮者自立支援制度ができる前から、在宅高齢者のひきこもりの息子の支援等を通じて就労支援の必要性を感じていた。他方で、自治体の職員だけで就労支援をすることの難しさも感じていた中で、ひきこもりの支援で関わりのあったNPO法人青少年就労支援ネットワーク静岡に協力を仰ぐようになった。

○民生委員との連携

ー民生委員からの相談で支援につながることも多い

- ・主な対象者像のひとつは、40～50代の無職の男性で、母親の死亡により年金がなくなり困窮したパターンである。
- ・このパターンの対象者は、自分で相談に来ることは少なく、民生委員経由の相談で支援につながることが多い。中卒者や高校中退者で、持ち家はあるケースが多い。これまで親や親戚の世話により就職することができたが、就労スキルが低く、企業の倒産やリストラで一度就労できなくなると、次の手立てがつくれない方が多い。

○今後の課題

ー職員の異動によるノウハウの継承が課題

- ・関係機関や委託先と密な連携を図り、対象者の支援を行っているが、現在の職員が異動した後もどのようにノウハウを継承していくかが課題である。

¹⁰ 自治体の概要や事業の実施体制はp.16に記載

3.4 若者支援

○地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）は、生活困窮者自立支援制度成立以前から若者の就労支援に取組み、ノウハウを蓄積してきた。これまでには、雇用と福祉という分野の違いから連携がとりづらいことや、生活困窮者自立支援制度の支援対象者はサポステの支援を受けることができない地域がある等の問題点がみられたが、特性が重なる対象者の支援を行う機関同士で連携し、支援の質を高めることが望ましい。

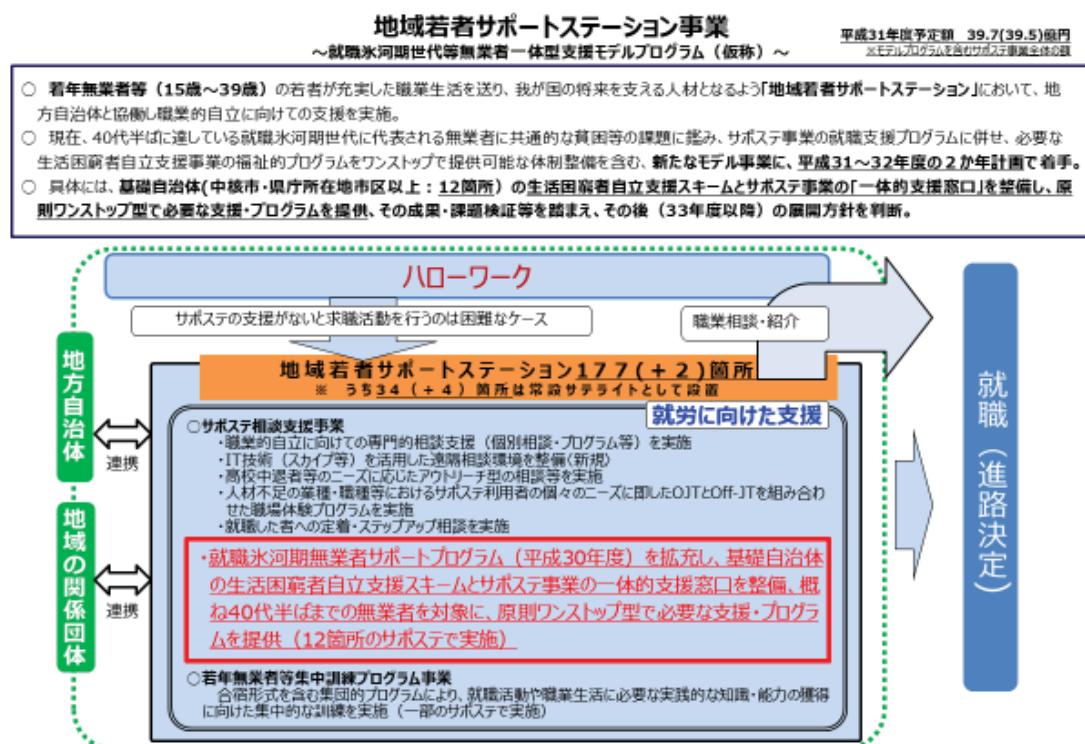
図表 2-18 就労準備支援事業と地域若者サポートステーションの連携事例

東京都八王子市 (委託先：NPO青少年自立援助センター)	<ul style="list-style-type: none"> ○当該事業所は、生活困窮者就労準備支援事業（生活保護も含む）とサポステ事業を実施している。 ○支援の入り口に関して、<u>特に引きこもりの方への支援については、アウトリーチが必須となることもあるので、まずは就労準備支援事業から支援を開始し、支援対象者との信頼関係ができサポステへの来所が可能となった時点でサポステ事業に移行する取組が有効である。</u> ○就労準備支援事業とサポステ事業をどちらも実施する事により、<u>支援対象者の状況に応じて就労準備支援員とサポステの支援員が連携して2つの制度を活用することで積極的な支援が構築可能となる。</u>
三重県伊勢市 (委託先：NPO法人いせコンビニネット)	<ul style="list-style-type: none"> ○当該事業所は、生活困窮者就労準備支援事業（生活保護も含む）とサポステのほか、B型作業所の運営なども実施している。 ○就労準備支援事業とサポステ事業は別ではあるものの、<u>両事業の利用者と一緒にセミナーや就労体験に参加するなどの取組を実施している。</u> ○そのほか、<u>サポステ事業の利用者が年齢の上限（39歳）に達した場合には、就労準備支援事業につなぎ支援がとぎれないよう工夫をしている。</u>
大阪府豊中市 (委託先：一般社団法人キャリアブリッジ)	<ul style="list-style-type: none"> ○当該事業所は自立相談支援事業とサポステの他に、子ども・若者総合相談事業も実施しており、比較的若い相談者が支援の対象となっている。 ○主な自立相談支援機関は市役所（直営）だが、障害の疑いがある者や家計管理に課題を抱える者など複合的課題を有する者は、<u>当該事業所内の自立相談支援機関につないでプランを作成して支援を行い、比較的就労に向けた意欲や能力が高いと判断される者はサポステにつないでいる。</u> ○また、<u>自立相談支援機関での支援を通じて就労意欲が高まった者をサポステにつなぐ事例</u>も存在しており、同じ事業所内で実施することで、円滑な支援が実現できている。
佐賀県佐賀市 (委託先：NPOスチューデント・サポート・フェイス)	<ul style="list-style-type: none"> ○当該事業所は、生活困窮者自立支援法に基づく事業（自立相談、就労準備支援事業）とサポステ事業のほか、佐賀県子ども・若者総合相談事業、佐賀県ひきこもり地域支援センターなども受託しており、<u>複数分野の事業を実施することで地域内におけるネットワークの強化を図るとともに、関係機関との連携強化により支援の質の向上を図っている。</u> ○生活困窮者事業とサポステ事業をいずれも実施することにより、<u>幅広く支援対象者に取り込むことが可能となりスケールメリットがうまれる。</u> ○佐賀県は中小企業が多いことから、複数の事業を受託することによって、<u>包括した企業支援を行うことが可能となる。</u> ○例えば、親子含めて支援するようなケースにおいては、困窮制度においては親の支援、サポステ事業においては子どもの支援を行うなど、<u>制度の趣旨に応じた幅広い支援を行うことが可能となる。</u>

（出所）厚生労働省資料

○また、厚生労働省では、平成31～32年度の2か年で新たなモデル事業（地域若者サポートステーション事業～就職氷河期世代等無業者一体型支援モデルプログラム（仮称）～）に着手予定である。具体には、基礎自治体（中核市・県庁所在地市区以上：12か所）の生活困窮者自立支援スキームとサボステ事業の「一体的支援窓口」を整備し、原則ワンストップ型で必要な支援・プログラムを提供する。その成果・課題検証等を踏まえ、その後（33年度以降）の展開方針を判断することになっている。

図表 2-19 （平成31年度新規事業）地域若者サポートステーション事業の概要



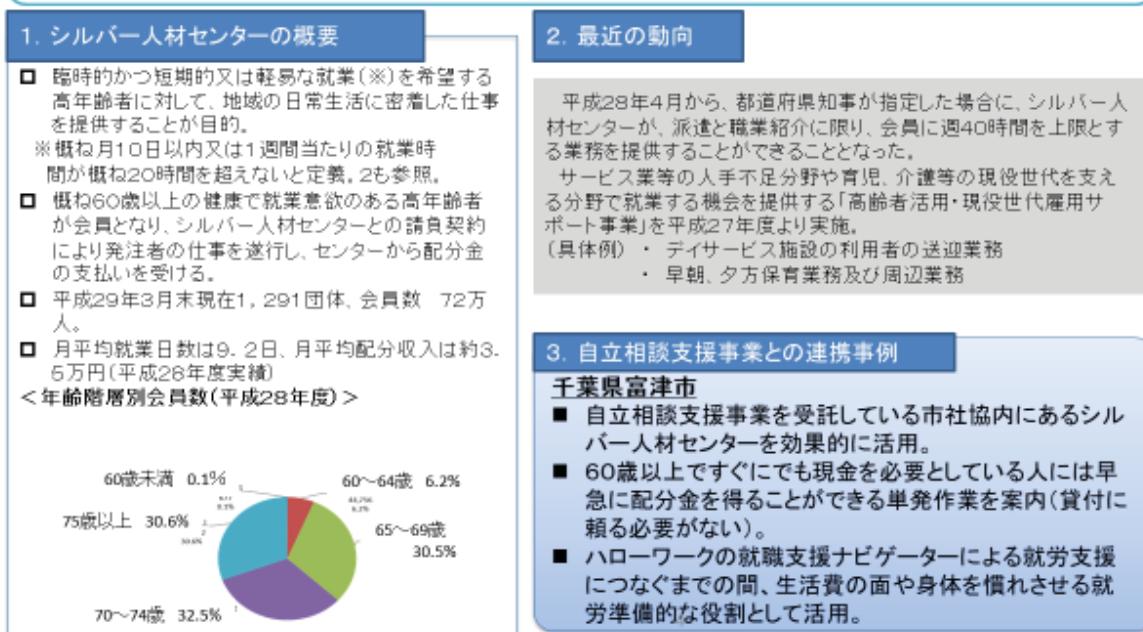
（出所）厚生労働省資料

3.5 高齢者の支援

- 法改正で年齢要件が撤廃されたことを踏まえ、今後 65 歳以上の支援対象者が増えることが予想される。
- 現在も、シルバー人材センターを就労準備支援の位置づけとして効果的に活用している例がみられるが、今後さらにシルバー人材センターとの連携の重要性が増すものと考えられる。

図表 2-20 シルバー人材センターを活用した支援

- 高齢者の就労機会の確保のため、ハローワークに加えてシルバー人材センター事業が推進されている。
- 自立相談支援事業が起点となり、ハローワークの就職支援ナビゲーターも含めたコーディネート支援が行われている例もみられる。



(出所) 厚生労働省資料

4. 今後の課題

今回の法改正では、生活困窮者の自立支援の基本理念が明確化され（第2条）、①生活困窮者の尊厳の保持、②生活困窮者の就労や心身の状況、地域社会からの孤立の状況等に応じた包括的かつ早期な支援、③地域における関係機関及び民間団体との緊密な連携等の支援体制の整備を行うべきであること改めて定められた。

また、生活困窮者の定義規定が「就労の状況、心身の状況、地域社会との関係性その他の事情により、現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者」と見直され、支援対象者の社会的孤立、支援を通じた地域づくりの観点がより強調されている。

各地において生活困窮者の就労支援が進められているが、まだその取組みは発展の途上にあり、今後さらに就労準備支援事業の実施自治体数を増やしていく必要がある。

ここでは、調査結果を踏まえ、検討委員会での議論の中で挙げられた就労準備支援事業の今後の課題をまとめる。

4.1 アウトリーチの観点により支援を広げ、地域づくりを進める

今回の調査で、既に就労準備支援事業に取り組んでいる自治体においても、対象者の掘り起こし、利用者の確保に課題を抱えていることが明らかになった。一定の支援を実施していたとしても「必要な者に、まだ十分にアプローチできていない」と感じている自治体が多い。今後はよりいっそうアウトリーチの観点により支援を広げ、真に支援を必要とする人に適切な支援を届けていく必要がある。

例えば、自立相談支援機関やハローワークと連携することで、対象者の早期把握に努め、適切な役割分担を図ることのほか、家族や学校など対象者の関係者にアプローチを図る、あるいは支援メニュー 자체を対象者の参加しやすい時間帯や場所に持ち出すことが考えられる。

また、就労体験の場を確保するため、自治体が率先して地域づくりを進めることも必要である。地域における協力事業所（企業、団体）の開拓・育成にあたって、自治体の果たす役割は大きい。既に一部の自治体では、福祉部門が産業部門と連携することで、企業ニーズに配慮した企業開拓のノウハウを取り入れ、協力事業所の開拓を行っている。また、無料職業紹介事業を活用することで企業に直接人材を紹介するとともに、人材が定着できるよう企業の雇用管理のあり方について助言を行う例もある。さらに、自治体には、開拓した企業や団体それぞれの特徴を理解し、事業全体の調整役を担うことも求められる。

4.2 就労準備支援事業と自立相談支援事業の役割分担を整理する

就労準備支援事業と自立相談支援事業の関係をみると、同じ主体が実施している場合、異なる主体が実施している場合それぞれにメリット・デメリットがある。

各自治体は、地域の現状を踏まえて自らの取組みにあった方法を選択し、地域づくりを進めていく必要があるが、現状では、就労準備支援事業と自立相談支援事業の役割分担が曖昧であったり、いずれかの事業担当者に負担が偏っていたりすることで、対象者の支援が十分に出来ていない事例が指摘されている。

特に、対象者の定着支援が十分に出来ていない自治体が多い。対象者の定着支援が十分でない場合、一度就職しても短期間で離職してしまうことも考えられ、対象者本人にとっても受入れ企業との信頼維持の観点でも望ましくない。逆に、対象者が職場に定着し、就労支援に対する企業の理解が深まれば、次の対象者の受入れにつながることもあり、定着支援の重要性は高い。

従来、対象者の定着支援は自立相談支援機関の役割とされてきたが、就労準備支援事業の担当者がフォローするほうがよい場合もある。対象者の定着支援を担う主体は、自治体の就労支援全体において、地域の企業との関係をどこが中心となって構築しているかにより決まってくる。

法施行から3年を経て、制度開始当初の想定とは異なる状況もみられる。改めて各自治が就労準備支援事業と自立相談支援事業の役割分担を整理し、地域の就労支援全体のデザインを進める段階になっている。

4.3 就労準備支援事業の事業評価

就労準備支援事業の実施自治体数を増やすためには、各自治体で事業の必要性や効果を理解し、財源を確保した上で取り組む必要がある。

対象者に対する支援の効果及び事業全体の効果については、支援の性質上、短期間で明確な効果を出すことが難しい等の理由により、他部署等の関係者に説明しづらい面があるが、既に取組みを進める自治体では、様々な方法で理解を得る努力をしている。例えば、将来的な税収増など定量的な説明に取り組む自治体もあれば、関係者に具体的な支援のケースを丁寧に説明することによって、就労準備支援事業の対象者を身近な存在に感じてもらうこと、決して他人事ではないことを実感してもらうことに取り組む自治体もみられる。

生活困窮者自立支援制度は、平成27年度から始まった新しい制度であるため、内容が十分に周知されておらず、他部署等の関係者には対象者像や支援内容がイメージしづらいことが考えられるため、ひとつに手法にこだわらず、あらゆる面からのアプローチを図る必要がある。また、それと並行して、評価手法の開発にも取り組んでいく必要がある。

4.4 支援の経験やノウハウを仕組み化する

人事異動や新規採用等により、新たに就労支援に取り組む支援者が増えてくる中で、各自治体や委託先事業者で取り組まれた経験やノウハウをどのように蓄積し、仕組み化していくかも今後の課題である。

前述のとおり、就労準備支援事業の運営方法（直営／委託）にかかわらず、事業全体のイニシアチブは自治体がとるべきであるが、支援の経験やノウハウを仕組み化し、専門知識を体系化していくことによって、自治体の主導権が高まっていく。また、そのことが就労支援分野の専門性の確立、それに伴う支援者の処遇の向上につながり、好循環を生み出すものと考えられる。

支援の経験やノウハウを習得するためには、まず各支援者が自ら情報収集し学ぼうとする姿勢と、ケース会議等を通じた対象者の支援状況の把握が重要である。他方で、ノウハウの仕組み化、あるいは地域の発展のためには、地域全体の支援レベルの底上げや支援者の育成

も必要である。具体的には、新たに就労支援に取り組む場合や日々の業務で多忙な場合にも一定程度の支援ができるよう、支援ツールに関する情報提供、研修による人材育成等を実施することが求められる。例えば、各自治体の課題を把握し、その課題を解決している取組みを現地で紹介したり、就労準備支援事業の契約書や仕様書、事業効果の説明資料の例を作成したりする取組み等が考えられる。

4.5 都道府県・国の役割

就労準備支援事業など自治体の就労支援分野は、他の制度と比べて取組みの期間が短いこともあり、支援ノウハウの蓄積や共有が十分でなく、専門知識の体系化もなされていない。そのため、地域間の協力関係の構築や人材養成等、自治体に対する支援が求められている。

本事業では、県の主導により市が連携し、広域で就労準備支援事業を実施している事例を紹介した。その他にも、まずは都道府県が中心となって広域で就労準備支援事業を実施し、各自治体（福祉事務所設置自治体）がノウハウを習得した段階で単独での実施を促す「自治体の育成」の観点をもって取り組む事例もみられる。産業構造、立地等、地域の状況によって都道府県が具体的になすべきことは異なるが、小規模自治体を含め、就労準備支援事業を全国に広める上で、都道府県が果たす役割は大きい。

また、人材養成を目的とした研修は、制度開始から当面の間、国において実施されているが、今後、広域行政としての都道府県が主体となって地域の中核となる人材を計画的に実施していくことが求められている。

他方で、都道府県主体の研修が増えてくることによって、支援者が意見交換を行う地域の範囲が狭くなり、全国の好事例を直接取り入れる機会が減ることを懸念する意見もみられる。今回、本事業において自治体担当者向けセミナーを実施したが、先進事例の提供や支援者間の情報共有、交流の場に対するニーズは非常に高いことが明らかになった。今後も地域を超えた全国単位での人材育成や自治体支援の取組みにおいて、国が引き続き役割を担うべき部分もある。

第3章 自治体アンケート調査結果

1. 調査概要

1.1 アンケート調査の目的

生活困窮者自立支援制度における「就労準備支援事業」の実施状況を把握するとともに、実施に係る問題・課題等を抽出し、今後新たに就労準備支援事業を実施する自治体の参考としてももらうことを目的とした。

さらに、「支援対象者像に応じた支援方法等」を把握・整理することにより、既に就労準備支援事業を実施している自治体・委託先事業所にも今後の取組みの参考としてももらうことを目的とした。

1.2 アンケート調査の実施概要

(1) 調査の対象

平成29年度に生活困窮者自立支援制度における「就労準備支援事業」を実施した自治体全数(391自治体)を対象とする。

調査票は「A票」と「B票」の2種類を作成し、A票については、自治体の就労準備支援事業の担当者に回答を依頼した。B票については、就労準備支援事業を直営で実施している場合は自治体の、委託で実施している場合は平成29年度の年間利用人数が最も多い委託先の就労準備支援担当者に回答を依頼した。

(2) 調査の方法

郵送発送・郵送回収

※希望があった場合は、調査票をE-mailにて電子ファイルで提供し、E-mailで回収した。

(3) 調査のスケジュール

■ 発送：平成30年10月25日（木）

■ 投函締切日：平成30年11月16日（金）※12月4日（火）到着分までを集計

2. 回収率

回収数は240票、回収率は61.4%であった。

3. 調査結果（※A票：自治体の就労準備支援事業の担当者が回答）

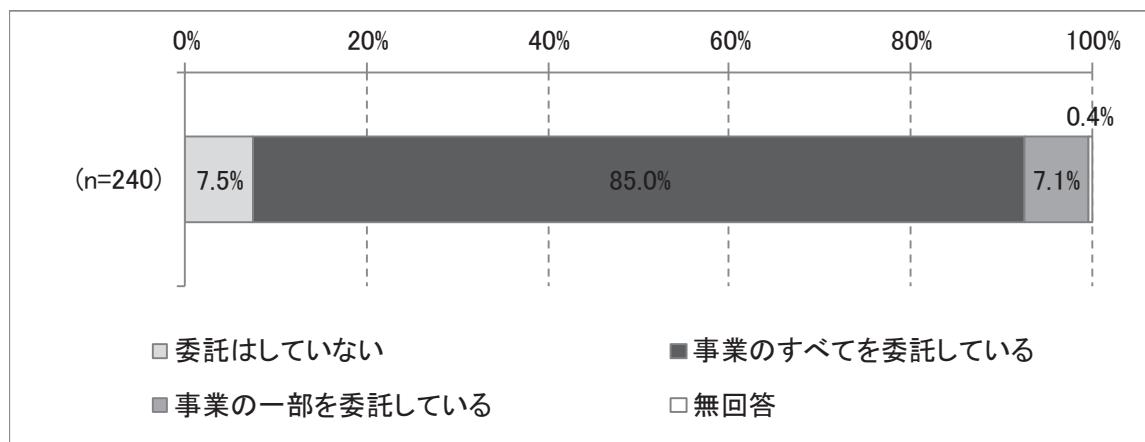
(1) 就労準備支援事業の実施状況

① 委託の範囲

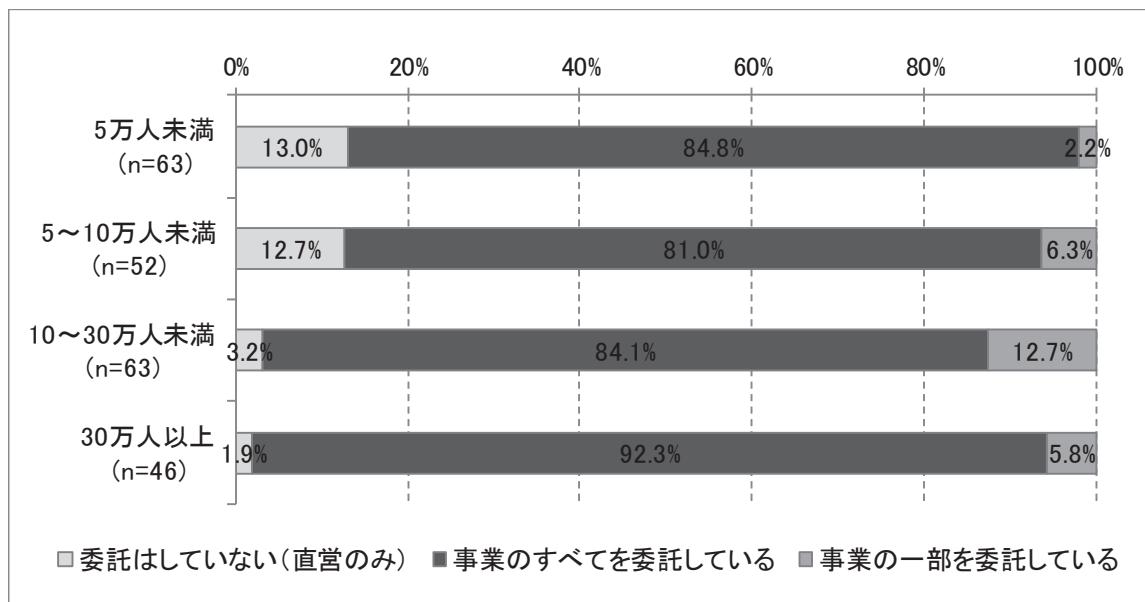
委託の範囲は、「事業のすべてを委託している」が85.0%と最も多かった。

なお、委託の範囲を人口規模別にみると、人口規模が大きくなるにしたがって「委託はしていない（直営のみ）」の割合が低下する傾向がみられた。

図表 3-1 委託の範囲（問 A-1）



図表 3-2 委託の範囲×人口規模（問 A-1）

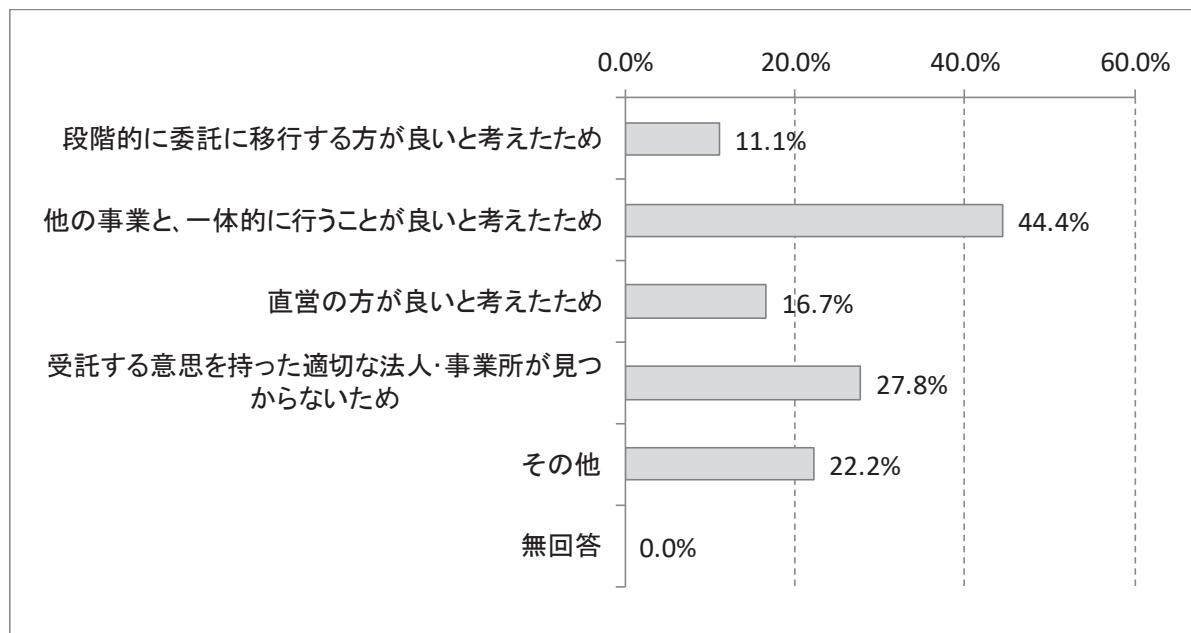


※ 市区町村の回答のみを集計（無回答を除く）。都道府県の回答は集計に含まれていない。

② 直営のみで実施している理由

直営のみで実施している理由は、「他の事業と一体的に行うことが良いと考えたため」が 44.4% と最も多く、次いで「受託する意思を持った適切な法人・事業所が見つからなかったため」が 27.8%、であった。

図表 3-3 直営のみで実施している理由（複数回答）(n=18)（問 A-2）

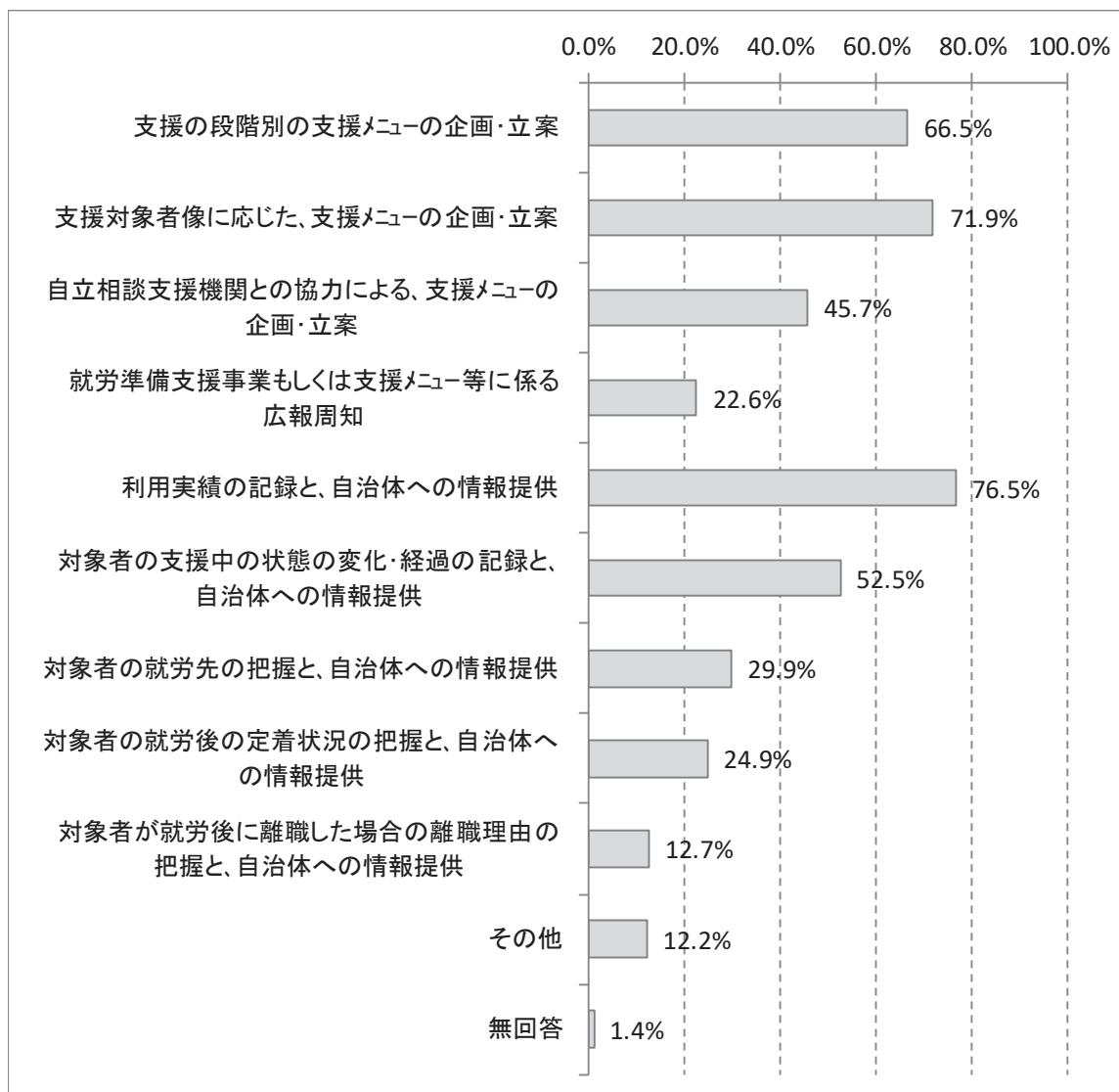


③ 委託の際の「仕様書に明記している項目」

委託の際の「仕様書に明記している項目」は、「利用実績の記録と、自治体への情報提供」が76.5%と最も多く、次いで「支援対象者像に応じた、支援メニューの企画・立案」が71.9%、「支援の段階別の支援メニューの企画・立案」が66.5%であった。

回答が最も少なかったのは、「対象者が就労後に離職した場合の離職理由の把握と、自治体への情報提供」で12.7%であった。

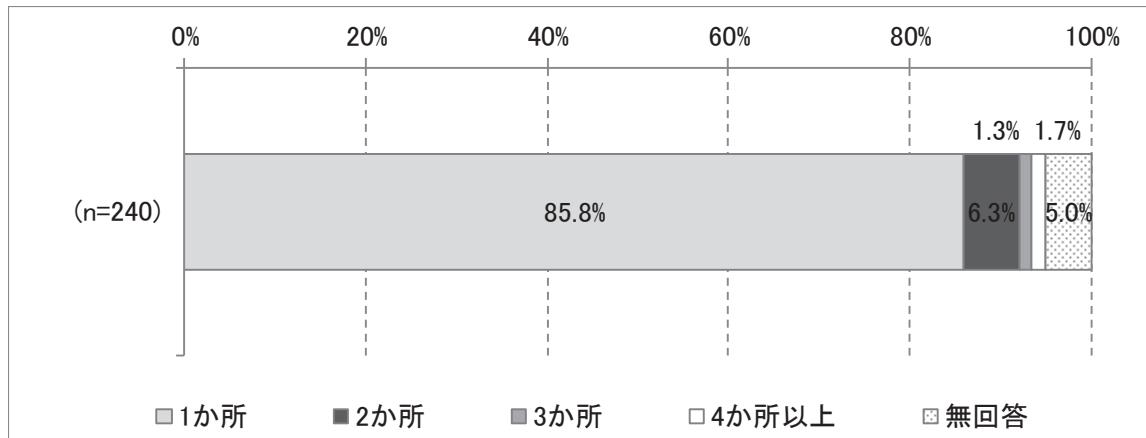
図表 3-4 委託の際の「仕様書に明記している項目」(複数回答) (n=221) (問 A-3)



④ 事業を担う主体の数（直営＋委託先の数）

事業を担う主体の数（直営＋委託先の数）は、「1か所」が85.8%と最も多かった。

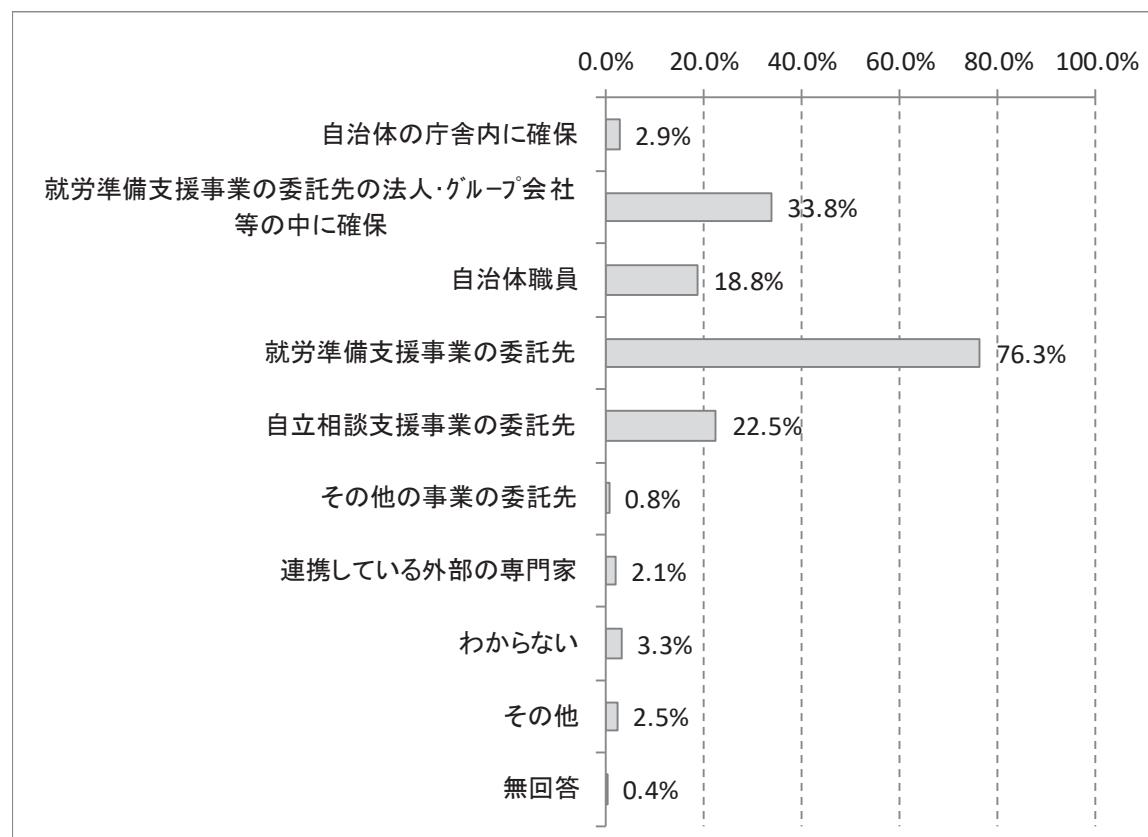
図表 3-5 事業を担う主体の数（直営＋委託先の数）（問A-4）



⑤ 「就労体験の場の確保」の役割を担っている主体

「就労体験の場の確保」の役割を担っている主体は、「就労準備支援事業の委託先」が76.3%と最も多く、次いで「就労準備支援事業の委託先の法人・グループ会社等の中に確保」が33.8%、であった。

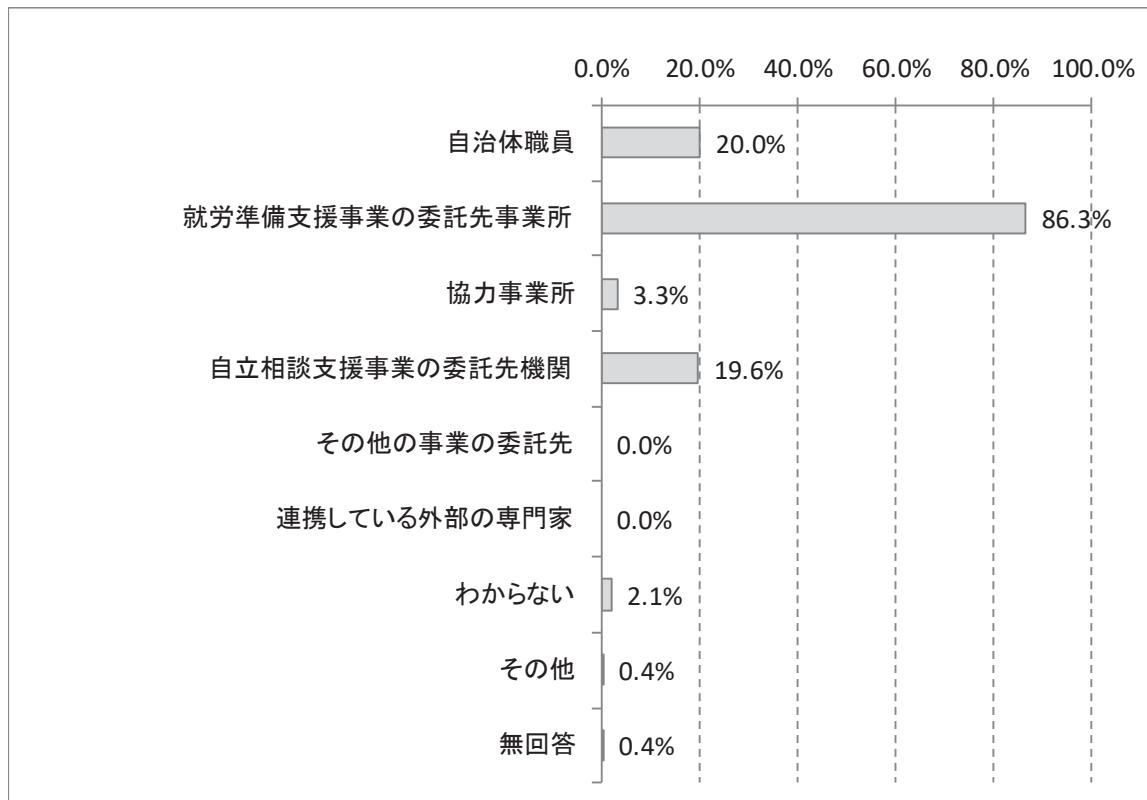
図表 3-6 「就労体験の場の確保」の役割を担っている主体（複数回答）(n=240)（問A-4）



⑥ 「支援メニューの企画・立案」の役割を担っている主体

「支援メニューの企画・立案」の役割を担っている主体は、「就労準備支援事業の委託先」が 86.3%と最も多く、次いで「自治体職員」が 20.0%、であった。

図表 3-7 「支援メニューの企画・立案」の役割を担っている主体（複数回答）(n=240)（問 A-5）

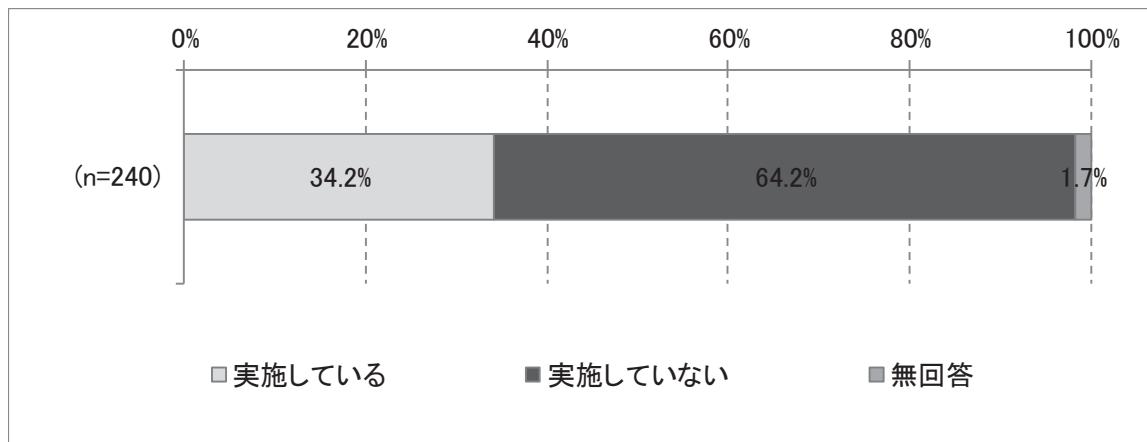


(2) 「無料職業紹介事業」の実施状況

① 「無料職業紹介事業」の実施の有無

「無料職業紹介事業」の実施の有無は、「実施している」が 34.2% であった。

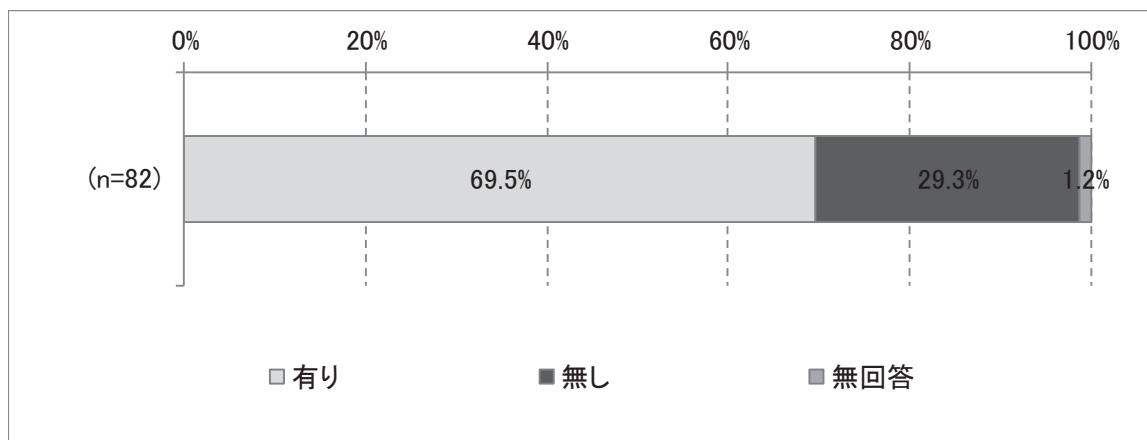
図表 3-8 「無料職業紹介事業」の実施状況（問 A-6）



② 無料職業紹介事業における「職業紹介実績」の有無

無料職業紹介事業における「職業紹介実績」の有無は、「有り」が 69.5% であった。

図表 3-9 「職業紹介実績」の有無（問 A-6）

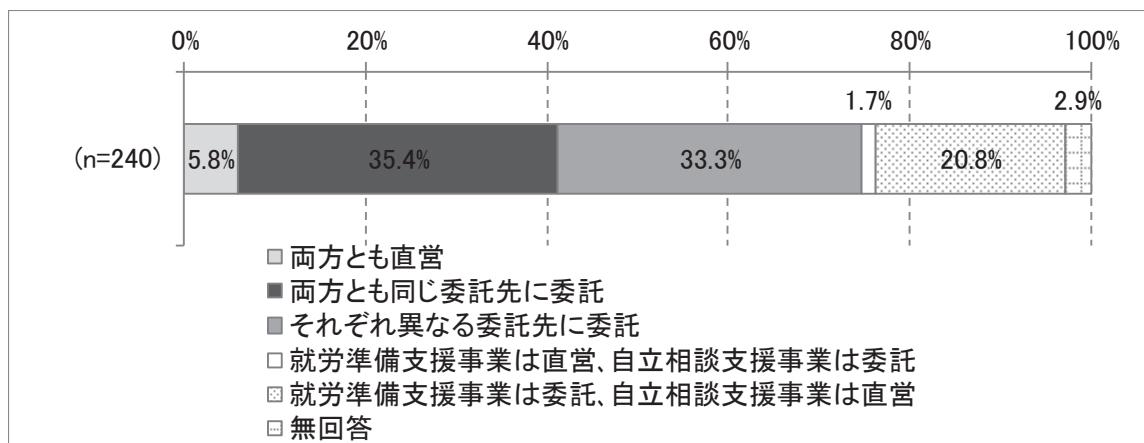


(3) 就労準備支援事業と自立相談支援事業の連携

① 「就労準備支援事業」と「自立相談支援事業」の委託の状況

「就労準備支援事業」と「自立相談支援事業」の委託の状況は、「両方とも同じ委託先に委託」が35.4%と最も多く、次いで「それぞれ異なる委託先に委託」が33.3%であった。

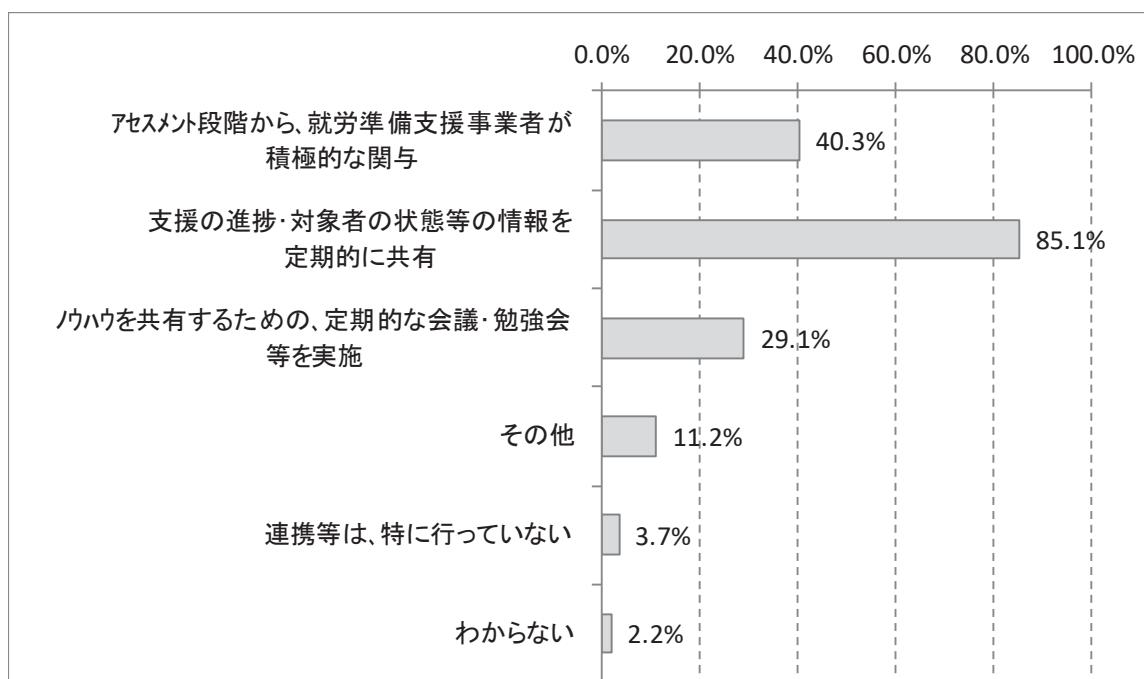
図表 3-10 「就労準備支援事業」と「自立相談支援事業」の委託の状況（問A-7）



② 「就労準備支援事業」と「自立相談支援事業」を行う事業者・機関間の連携の状況

「就労準備支援事業」と「自立相談支援事業」を行う事業者・機関間の連携の状況は、「支援の進捗・対象者の状態等の情報を定期的に共有」が85.1%と最も多かった。

図表 3-11 「就労準備支援事業」と「自立相談支援事業」を行う事業者・機関間の連携の状況
(複数回答) (n=134) (問A-7-1)

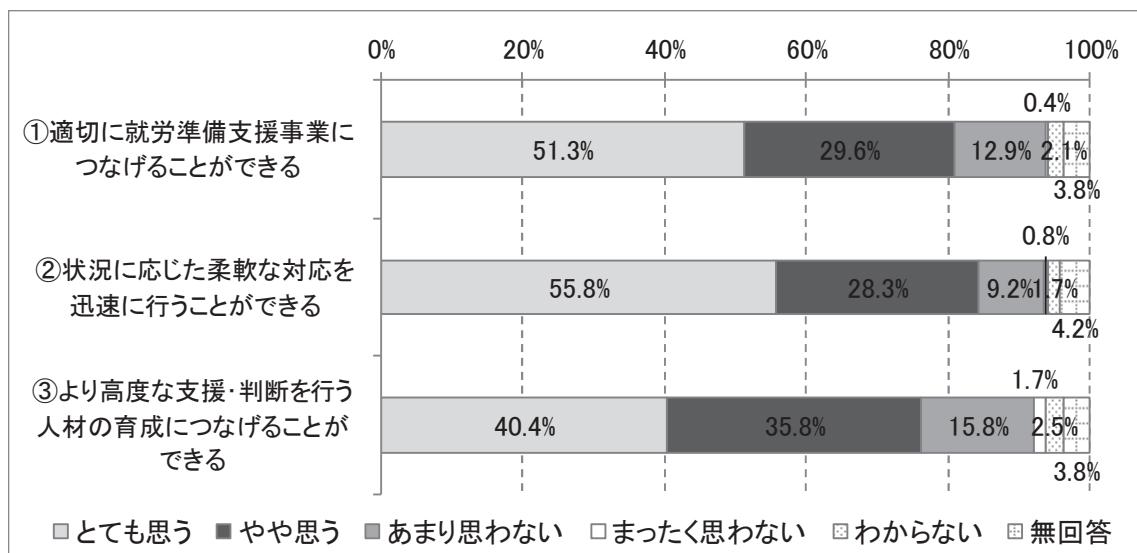


③就労準備支援事業と自立相談支援事業を「同じ事業者・機関が実施するメリット」

就労準備支援事業と自立相談支援事業を「同じ事業者・機関が実施するメリット」について、「とても思う」の割合が最も高かったのは「②状況に応じた柔軟な対応を迅速に行うことができる」であった。

なお、デメリットは、自由回答より「同一事業所が行うことで、支援の幅が狭くなる・多様性がなくなる」が多くみられた。

図表 3-12 就労準備支援事業と自立相談支援事業を「同じ事業者・機関が実施するメリット」(n=240) (問 A-8)



図表 3-13 就労準備支援事業と自立相談支援事業を「同じ事業者・機関が行うことのメリット・デメリット」(自由回答) (問 A-8)

【メリット】

	主な自由回答	回答数
1	連携・情報共有が円滑	15
2	複合的な問題を総合的・一体的にサポートできる	8
3	事務負担の軽減・個人情報保護	5
4	相談者が利用しやすい	4
5	準備事業への誘導への段階から連携できる	3
6	人材育成を通じて人材が担保される	1
7	その他	15

【デメリット】

	主な自由回答	回答数
1	同一事業所が行うことで支援の幅が狭くなる・多様性がなくなる	13
2	他者からの評価が得られない	2
3	新規事業者の参入が困難	2
4	その他	5

なお、就労準備支援事業と自立相談支援事業を「異なる事業者・機関が実施するメリット」については、自由回答より「多様な視点による支援」・「得意分野を活かした役割分担」が多くみられた。

図表 3-14 就労準備支援事業と自立相談支援事業を「異なる事業者・機関が行うことの
メリット」(自由回答) (問 A-8-1)

	主な自由回答	回答数
1	多様な視点による支援	35
2	得意分野を活かした役割分担	35
3	参入できる事業者が多くなる・なれ合いを防ぐ	3
4	地域への事業の理解の浸透	3
5	その他	13

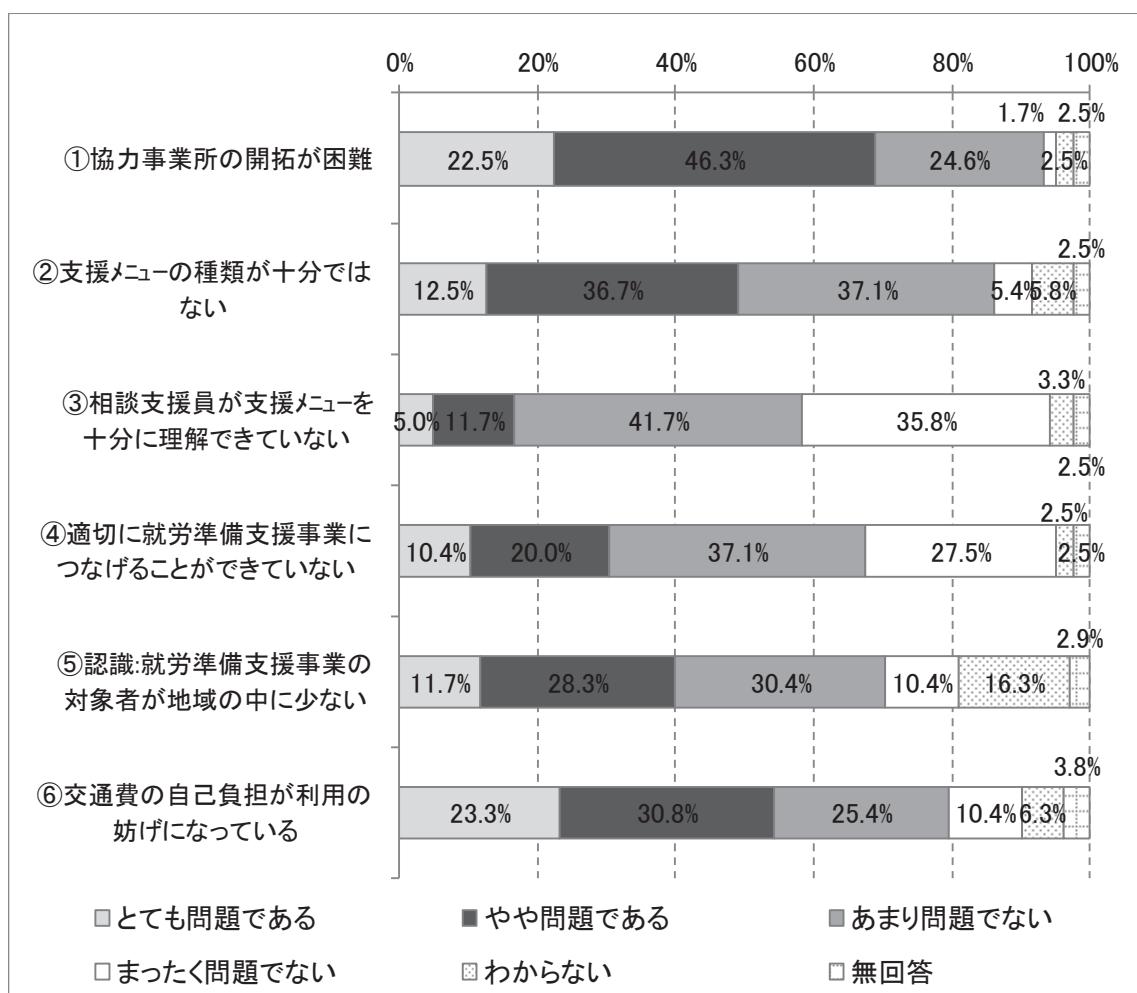
(4) 就労準備支援事業を実施する上での問題・課題・取組みの工夫

① 問題・課題の認識

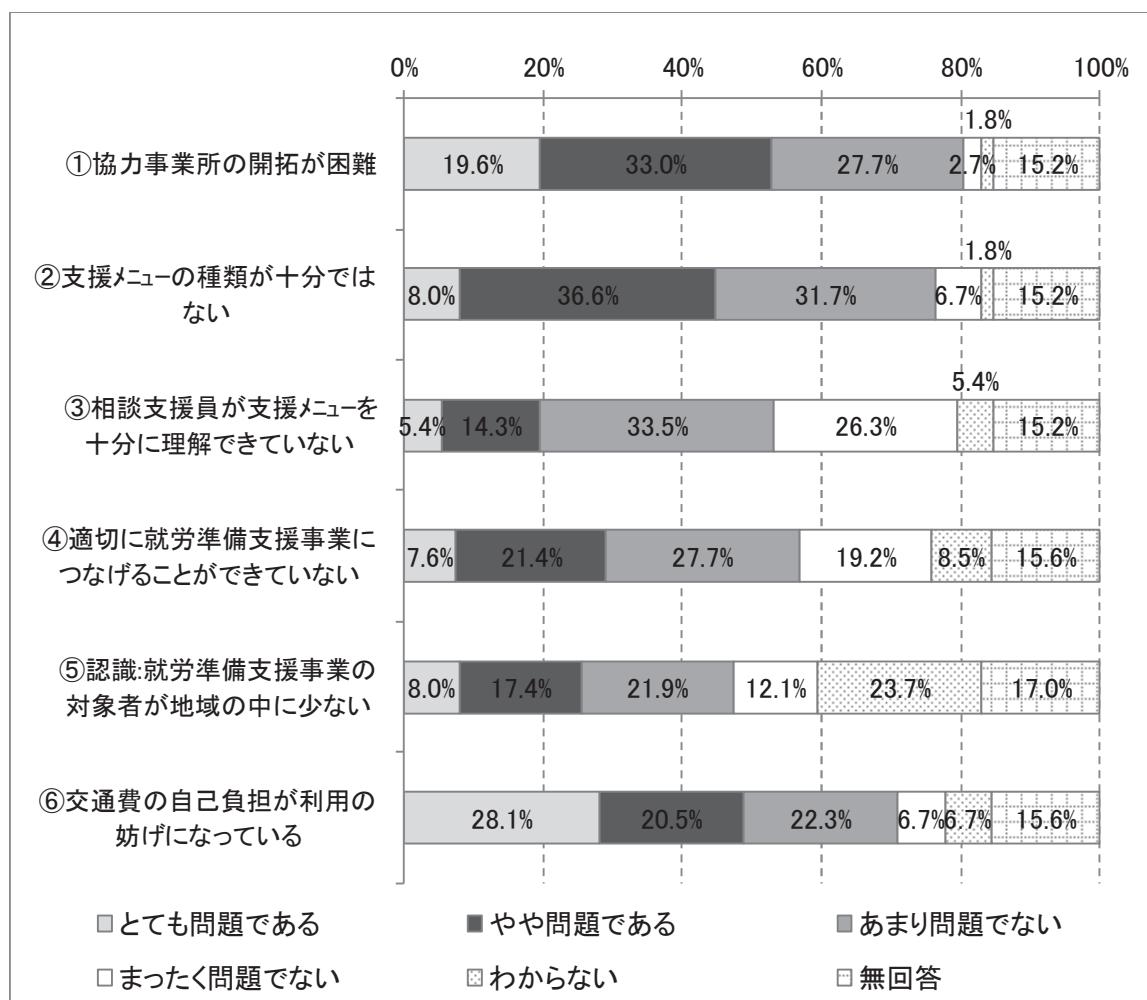
(自治体職員の)問題・課題認識について、「とても問題である」の割合が最も高かったのは「⑥交通費の自己負担が利用の妨げになっている」であり、次いで「①協力事業所の開拓が困難」であった。

なお、委託先の就労準備支援担当者の回答についても、概ね同様の傾向であった。

図表 3-15 就労準備支援事業を実施する上での問題・課題の認識（自治体）(n=240)（問 A-9）



図表 3-16 就労準備支援事業を実施する上での問題・課題の認識（委託先）（n=224）（問 A-9）



図表 3-17 事業を実施するうえで「やや問題」もしくは「とても問題」と感じる理由（自治体）
 （自由回答）（問 A-9）

【①協力事業所の開拓が困難】

	主な自由回答	回答数
1	多様な協力事業所の確保が困難	12
2	就労場所の数・アクセス	9
3	事業所にメリットがない・負担が大きい	8
4	理解が得られない	7
5	開拓のノウハウがない	4
6	開拓しても対象者がいない	4
7	新規開拓まで手が回らない	3
8	その他	20

【②支援対象者の状況の多様さと比較して、支援メニューの種類が十分ではない】

	主な自由回答	回答数
1	対象者が多様なため	15
2	特定の目的に合致した支援メニューがない	8
3	支援メニューづくりまで手が回らない	3
4	その他	13

【③自立相談支援機関の相談支援員が、就労準備支援事業の支援メニューの特徴等を十分に理解できていない】

	主な自由回答	回答数
1	支援対象者が少なく理解が深まらない	4
2	本来事業につなげられるべき対象者が事業につながらない	3
3	理解が不十分	2

【④自立相談支援機関のアセスメントで、就労に向けて準備が必要な者を適切に就労準備支援事業につなげることができていない】

	主な自由回答	回答数
1	経済的な問題から、喫緊に就労を求めるケースが多い	9
2	引きこもりなど、事業につなげるまでたどり着かない	3
3	支援対象者が少なく、ノウハウが蓄積されない	3
4	本人の意欲がなく、支援が進まない	2
5	世帯収入の把握ができない	2
6	その他	7

【⑤そもそも就労準備支援事業の利用が適切である対象者が地域の中に少ない】

	主な自由回答	回答数
1	相談ケースが少ない・地域内に実際に少ない	10
2	潜在ニーズの掘り起こしができていない	9
3	経済的な問題で、準備に時間を費やせない	5
4	引きこもりなど、事業につなげるまでたどり着かない	5
5	事例が少なく経験を積むことができない	2
6	その他	4

【⑥「就労体験の場」等までの交通費の自己負担が、利用の妨げになっている】

	主な自由回答	回答数
1	実際に、該当するケースがある	14
2	体験先を開拓しても利用できない	2
3	個別給付・手当等が必要ではないか	2
4	センターと就労体験の場の間は送迎しているが、センターまでの足がない	1
5	その他	8

図表 3-18 「就労体験の場」までの交通費の自己負担が、利用の妨げになっていることについて、
行っている具体的な支援（自由回答）（問 A-9）

	主な自由回答	回答数
1	送迎を行っている	4
2	社協の事業を活用	1
3	受入れ事業所のバス等を活用	1
4	市単独の予算措置を行っている	1
5	作業工賃をポイント制とし、バス券やガソリン券と交換できる仕組みを構築	1

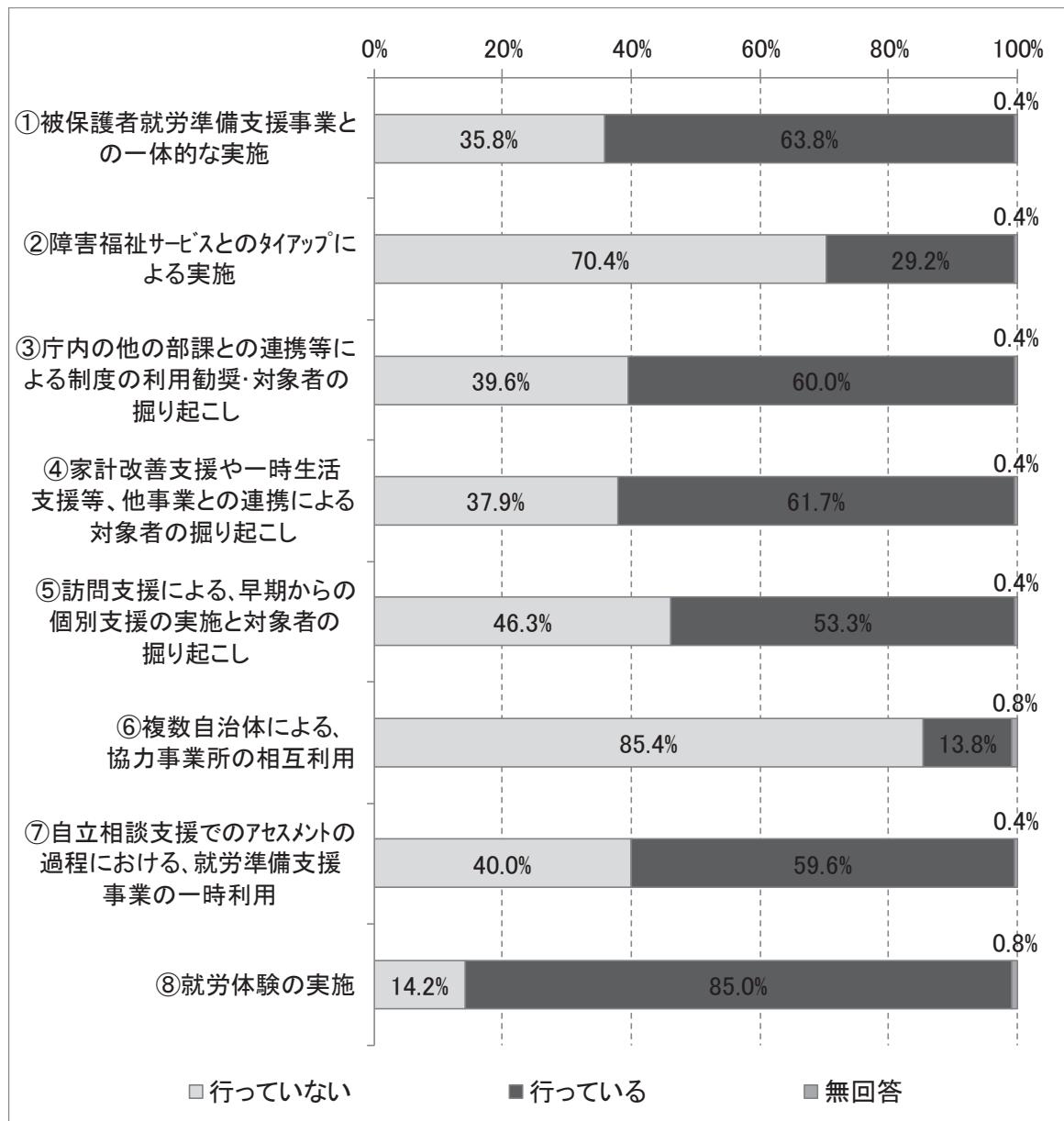
図表 3-19 その他の問題・課題（自由回答）（問 A-9）

	主な自由回答	回答数
1	準備期間中の生活費の確保	5
2	利用者が少ない	3
3	若年層など、本人の危機意識が低い	2
4	臨時職員を雇用しているが、その経費が国庫補助の対象外となっている	2
5	家族からの拒否	1
6	短期間で準備が整うケースが少ない	1
7	受託してくれる機関が少ない	1
8	就労後の報酬金を事業所が立て替えることになる	1
9	就労自立度を図るための評価指標の導入	1
10	事業連携を図ることができた具体的な事業スキームの提示	1
11	生活保護を拒否する人に、生活保護で一息ついてからの自立を促すことが難しい	1
12	少なくて良いので、気持ちのある事業所を育てること	1
13	企業支援のノウハウの共有	1
14	引きこもりの場合、家族等から相談を受けても面談まで至らない	1
15	費用対効果が不明瞭で、財政の理解を得ることが難しい	1
17	その他	5

②就労準備支援事業を実施する上での取組みの有無

就労準備支援事業を実施する上での取組みの有無について、「行っている」の割合が最も高かったのは「①被保護者就労準備支援事業との一体的な実施」であった。なお、「行っていない」の割合が最も高かったのは「⑥複数自治体による、協力事業所の相互利用」であり、次いで「②障害福祉サービスとのタイアップによる実施」であった。

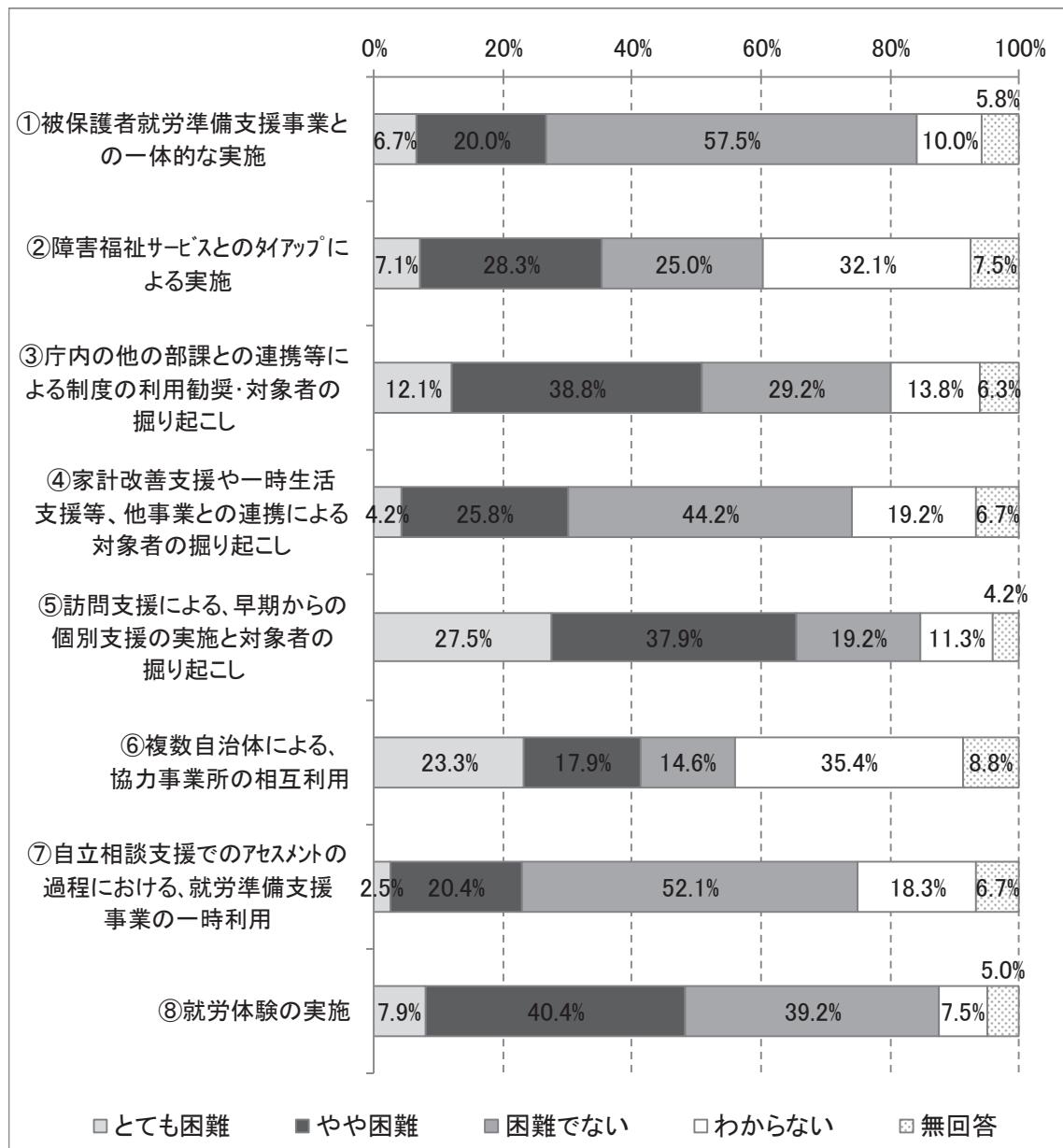
図表 3-20 就労準備支援事業を実施する上での取組みの有無 (n=240) (問 A-10)



③就労準備支援事業を実施する上での各種の取組みを行う上での困難さ

就労準備支援事業を実施する上での各種の取組みを行う上での困難さについて、「とても困難」の割合が最も高かったのは「⑤訪問支援による、早期からの個別支援の実施と対象者の掘り起こし」であった。

図表 3-21 就労準備支援事業を実施する上での各種の取組みを行う上での困難さ
(n=240) (問 A-10)



図表 3-22 取組みを行うにあたって「やや困難」もしくは「とても困難」と感じる理由
 (自治体) (自由回答) (問 A-10)

【①被保護者就労準備支援事業との一体的な実施】

	主な自由回答	回答数
1	支援内容が異なる	5
2	所管課が異なる、予算上の問題	4
3	支援側に求められるスキルが異なる	2
4	実施主体・委託先が異なる	2
5	補助金の請求など事務処理が複雑	2
6	個人情報保護の問題	2
7	その他	7

【②障害福祉サービスとのタイアップによる実施】

	主な自由回答	回答数
1	利用者が希望しない、一緒に支援メニューをこなすのは困難	6
2	支援内容が異なる	4
3	担当課との調整が困難	2
4	マンパワー不足	2
5	その他	14

【③庁内の他の部課との連携等による制度の利用勧奨・対象者の掘り起こし】

	主な自由回答	回答数
1	行っているが、利用増につながっていない	9
2	庁内の周知不足	8
3	内容を理解してもらうことが難しい	7
4	他の部課では見極めが困難	4
5	庁内連携に課題がある	3
7	その他	16

【④家計改善支援や一時生活支援等、他事業との連携による対象者の掘り起こし】

	主な自由回答	回答数
1	家計改善支援事業等を行っていない	5
2	対象者が異なっている	3
3	対象となるケースが少ない	3
5	その他	13

【⑤訪問支援（アウトリーチ）による、早期からの個別支援の実施と対象者の掘り起こし】

	主な自由回答	回答数
1	対象者へのアプローチが難しい	24
2	マンパワー不足・事業費の確保が困難	20
3	自立相談支援の方が適切・一緒に行っている	5
4	地理的な問題	2
5	対象者の選定・把握が困難	2
6	その他	16

【⑥複数自治体による、協力事業所の相互利用】

	主な自由回答	回答数
1	地理的に困難(事業所が遠くなる、移動の問題など)	10
2	調整が困難	7
3	必要を感じない	4
4	予算の問題	2
5	即応性が損なわれる	2
6	その他	13

【⑦自立相談支援でのアセスメントの過程における、就労準備支援事業の一時利用】

	主な自由回答	回答数
1	プラン同意に至りづらくなる	4
2	制度上規定がなく、実施が困難	3
3	その他	6

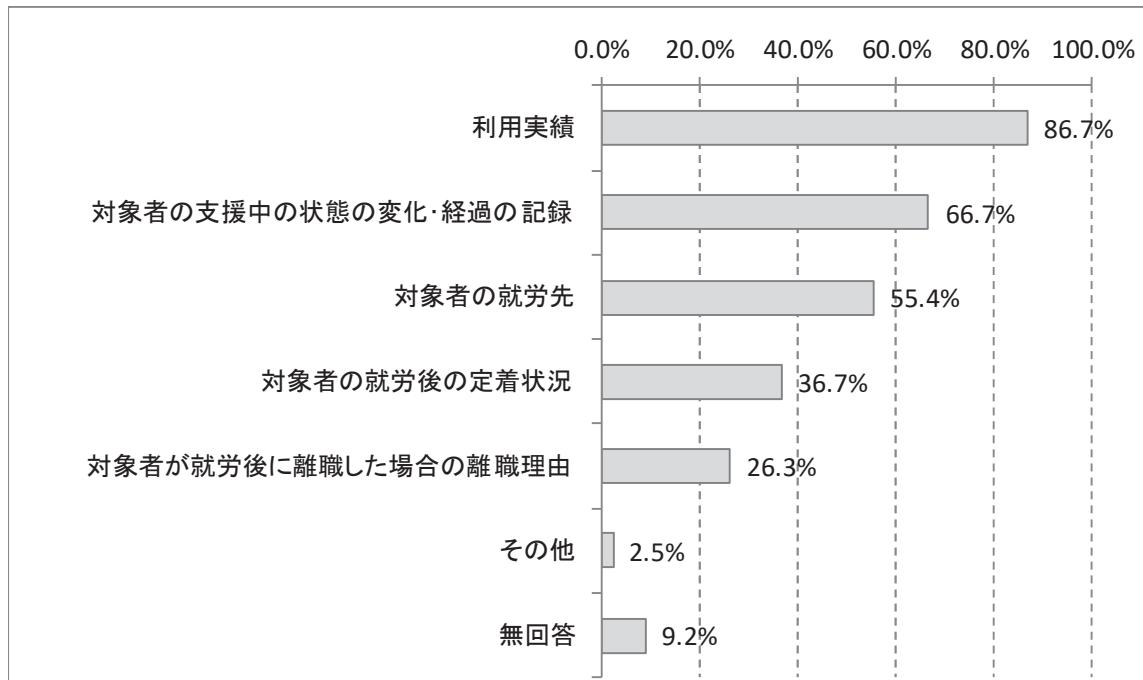
【⑧就労体験の実施】

	主な自由回答	回答数
1	協力してくれる受入先を探すことが困難	20
2	適切な場の確保が困難	12
3	利用実績が少ない	5
4	その他	14

④ モニタリング・評価等を目的として把握している情報等

モニタリング・評価等を目的として把握している情報等は、「利用実績」が 86.7%と最も多く、次いで「対象者の支援中の状態の変化・経過の記録」が 66.7%、「対象者の就労先」が 55.4%であった。

図表 3-23 モニタリング・評価等を目的として把握している情報等 (n=240) (問 A-11)



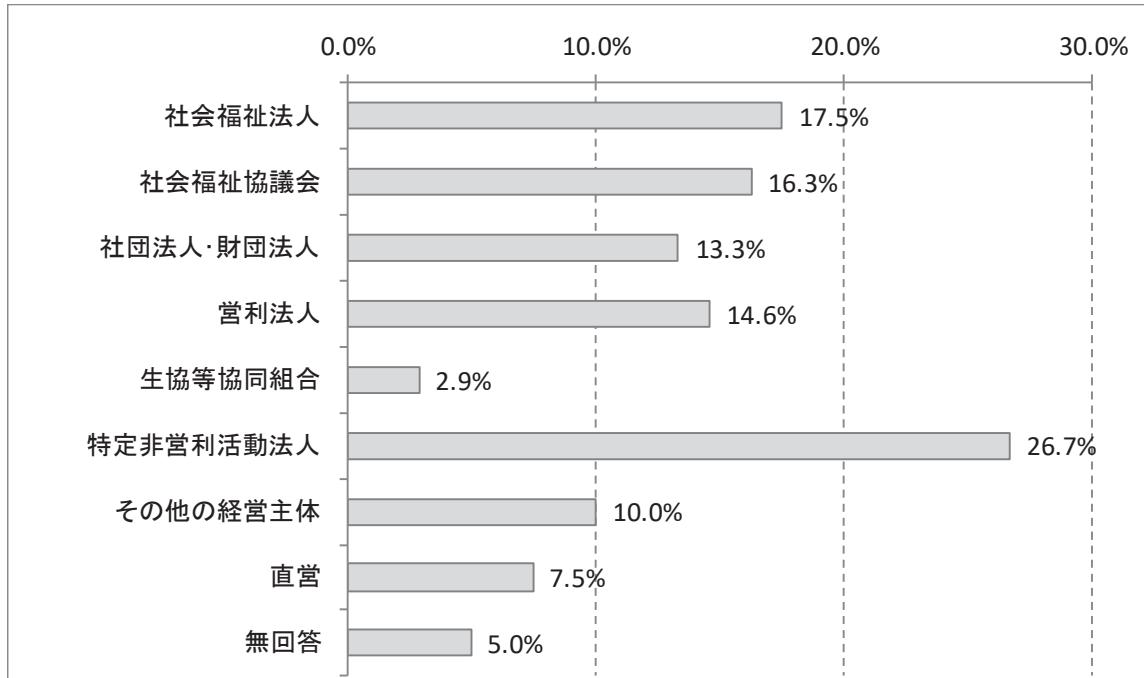
(5) 就労準備支援事業の実施概要

⑤ 委託先等の法人形態と委託先等の数

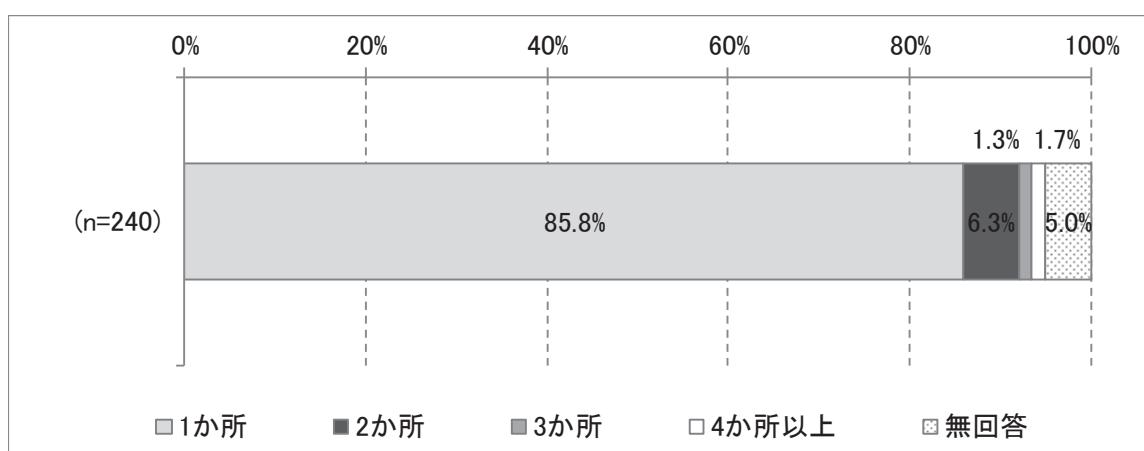
委託先等の法人形態について、割合が最も高かったのは「特定非営利活動法人」の 26.7%であり、次いで「社会福祉法人」の 17.5%、「社会福祉協議会」の 16.3%であった。

なお、委託先等の数は、「1か所」が 85.8%と最も多く、次いで「2か所」が 6.3%であった。

図表 3-24 委託先の法人形態（複数回答）(n=240)（問 A-12）



図表 3-25 委託先等の数（問 A-12）



※ 直営のみの場合は、「1か所」としてカウント。直営+委託先 1か所の場合は、「2か所」としてカウント

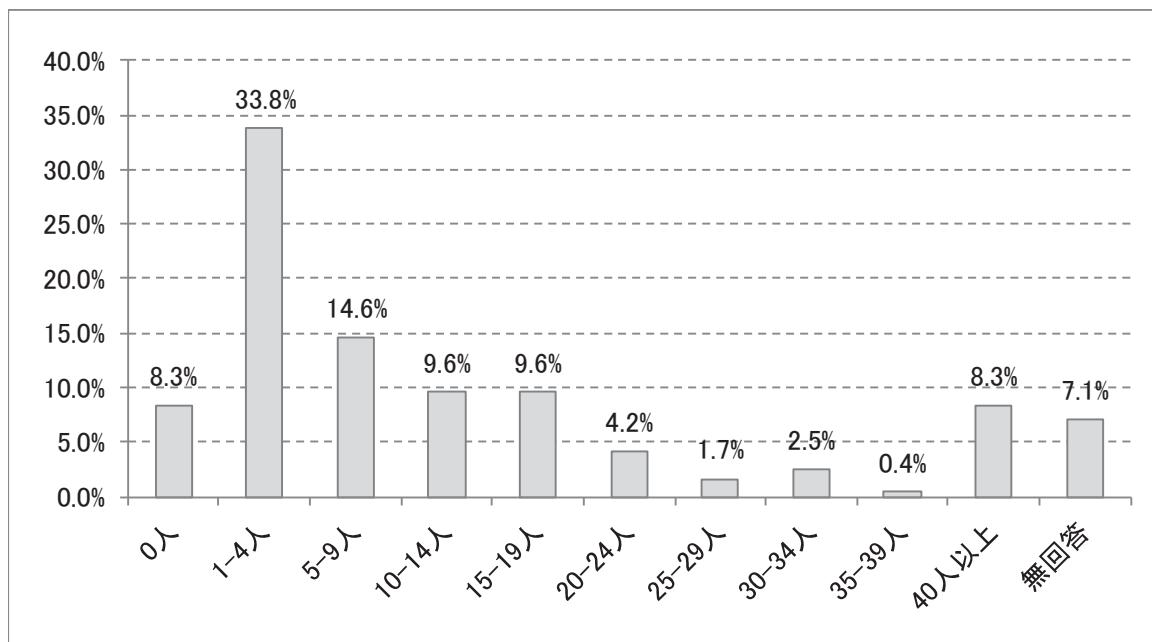
図表 3-26 複数の委託先に委託している理由（問 A-13）

	主な自由回答	回答数
1	対象地域が広域・対象人口が大きいなど(都道府県・政令市など)	6
2	対象者に合わせた支援を行うため	9
3	その他	2

⑥ 年間利用人数

年間利用人数は、「1-4人」が33.8%と最も多く、次いで「5-9人」が14.6%であった。

図表 3-27 年間利用人数（問 A-12）



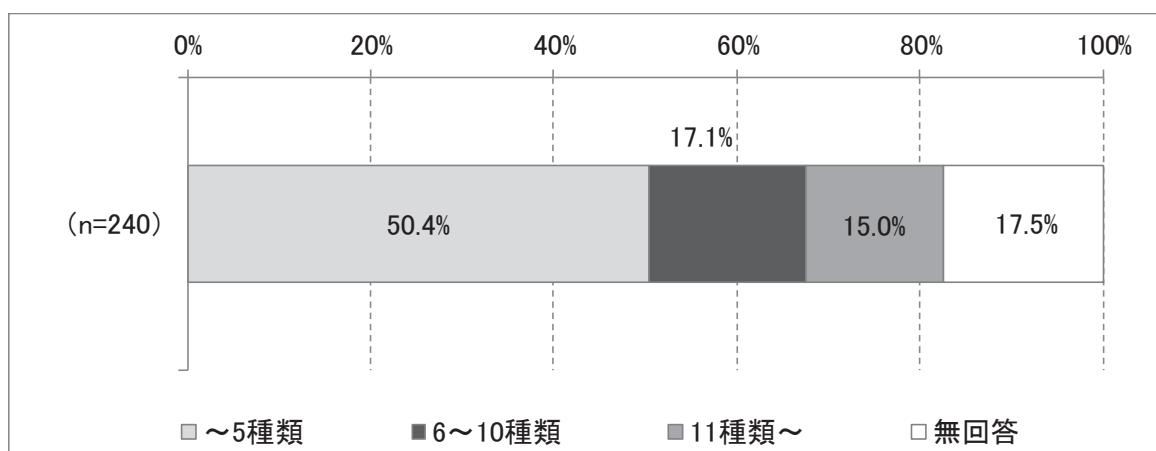
⑦ 研修等の種類、就労体験の場の数

研修等¹¹の種類の数は、「0種類」が24.2%と最も多く、次いで「16種類以上」が8.3%であった。就労体験の場¹²の数は、「20か所以上」が16.3%と最も多く、次いで「2か所」が12.1%であった。

なお、研修等のみ実施しており就労体験の場は設けていない、あるいは就労体験の場は設けているが研修等は実施していない自治体もみられた。また、各対象者にあわせた支援を行っているため、「研修等」「就労体験の場」を予め設けている訳ではないという理由等により、本設問の回答はいずれも「0(ゼロ)」という自治体もみられた。

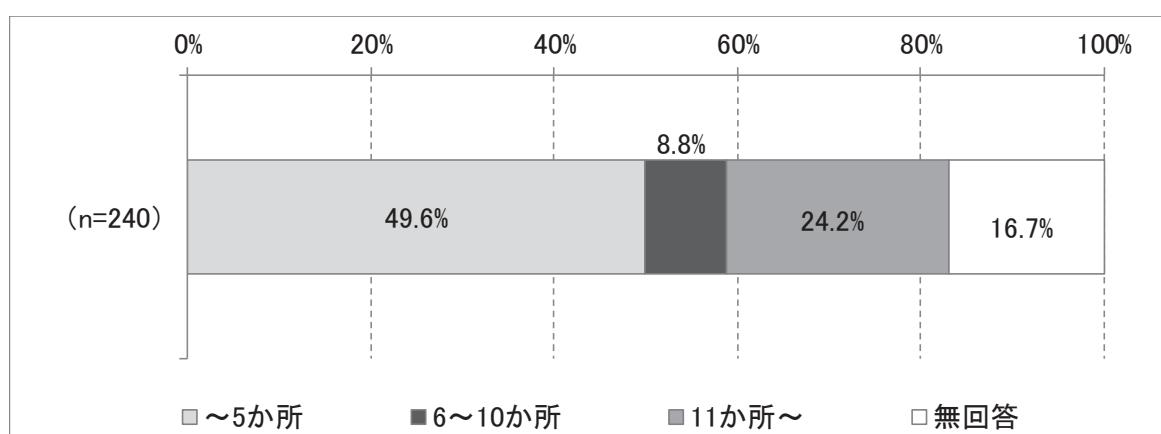
1) 研修等の種類の数

図表 3-28 研修等の種類の数 (n=240) (問 A-12)



2) 就労体験の場の数

図表 3-29 就労体験の場の数 (n=240) (問 A-12)

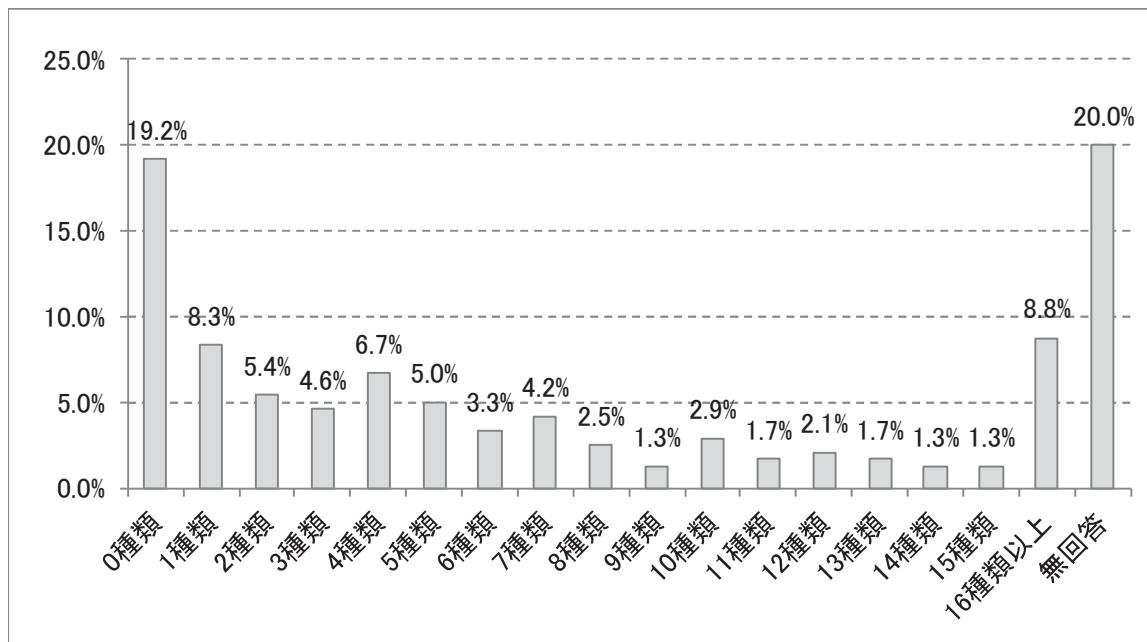


¹¹ 「研修等」とは、いわゆる「就労体験」以外のもので、主に座学の形式で行われるセミナーやワークショップなどの支援全般のことを指す。

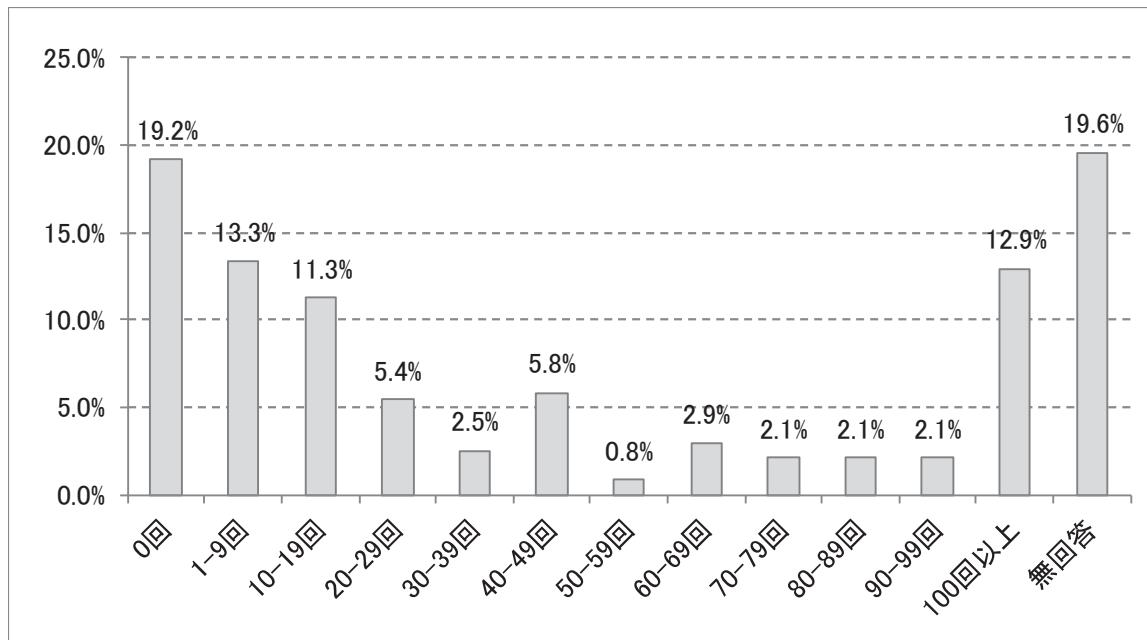
¹² 「就労体験の場」とは、直営または委託先への委託等を通じて確保することができている、「就労体験を行うことができる場所」のことを指す。

(参考) B票（自治体あるいは平成29年度の年間利用人数が最も多い委託先の就労準備支援担当者が回答）の調査結果

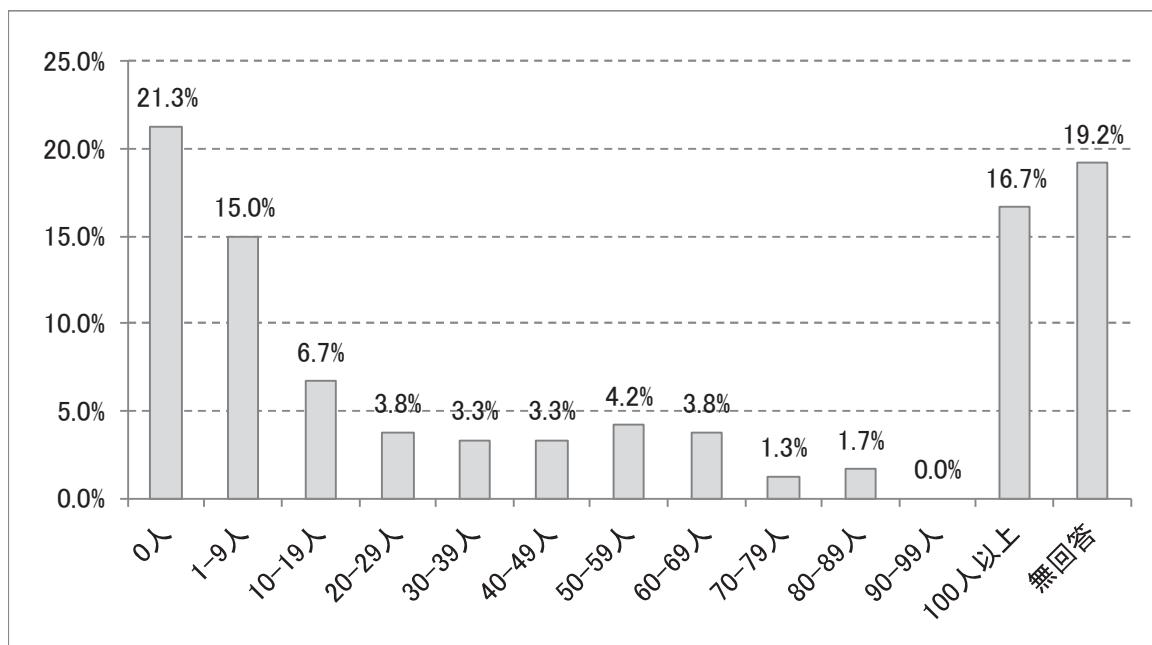
図表 3-30 研修等の種類 (n=240) (問B-1)



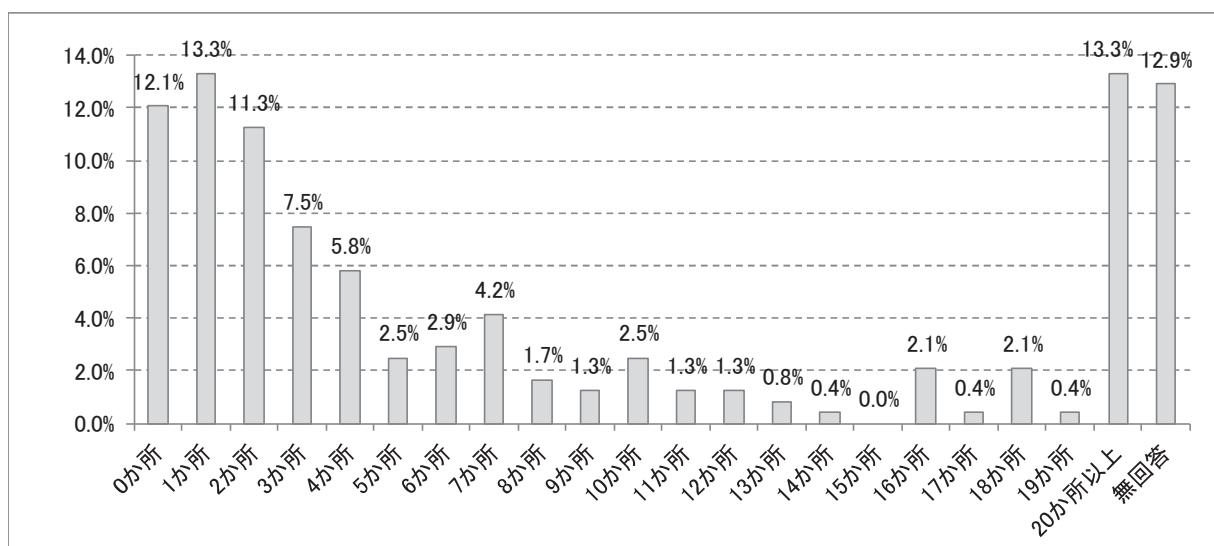
図表 3-31 研修等の延べ開催回数 (n=240) (問B-1)



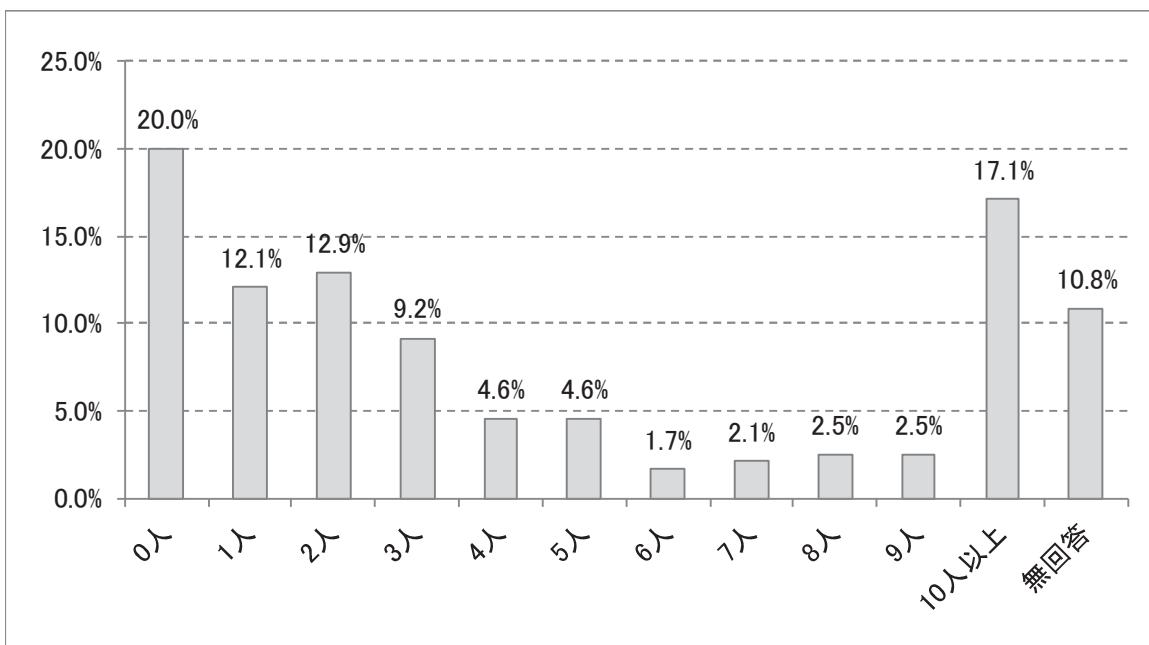
図表 3-32 研修等の延べ参加者数 (n=240) (問 B-1)



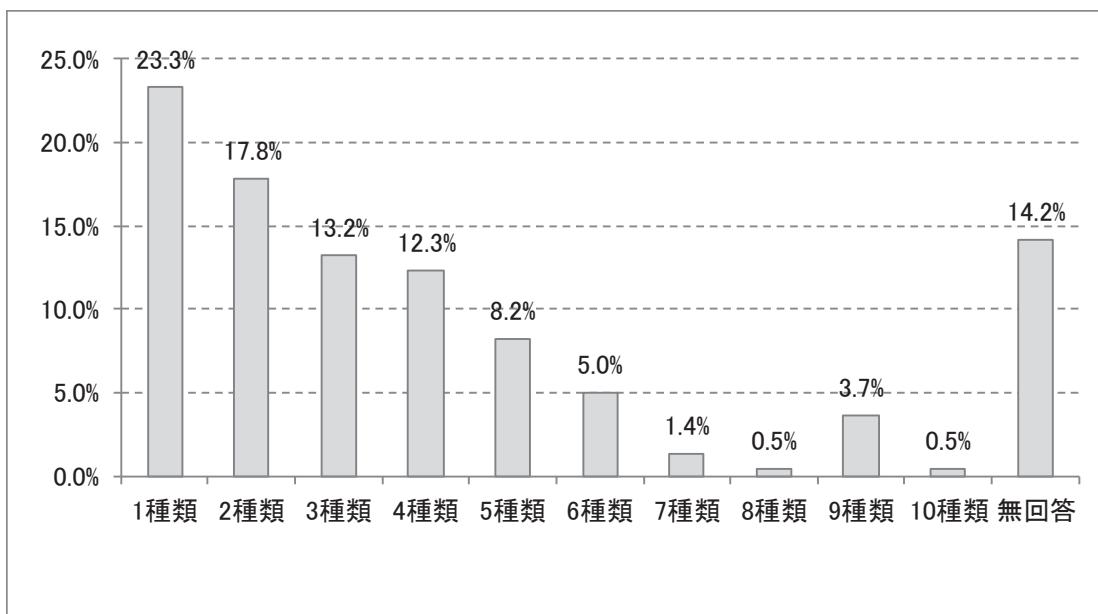
図表 3-33 就労体験の場の数 (n=240) (問 B-1)



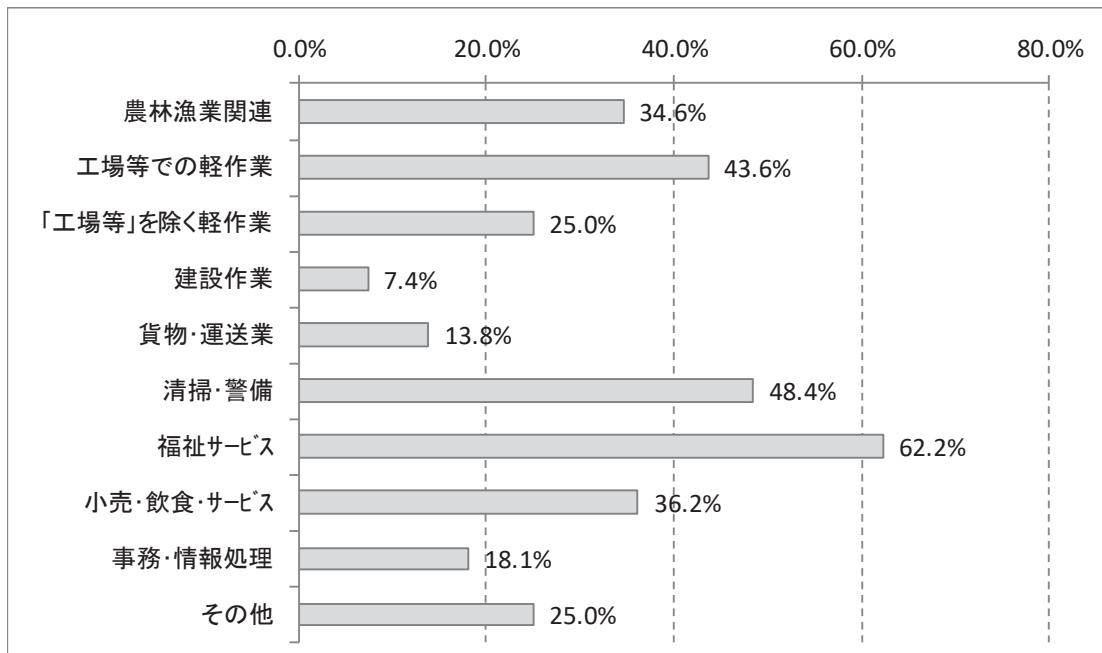
図表 3-34 就労体験の場の年間実利用者数 (n=240) (問 B-1)



図表 3-35 就労体験の場の業種の数 (n=240) (問 B-1)



図表 3-36 就労体験の場の業種 (n=240) (問 B-1)



4. 調査結果（※B票：自治体あるいは平成29年度の年間利用人数が最も多い委託先の就労準備支援担当者が回答）

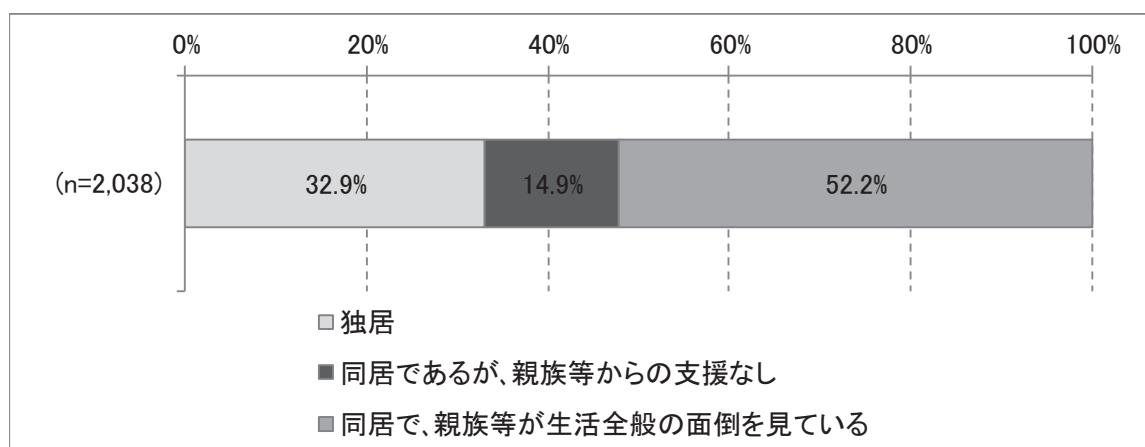
(1) 支援対象者の概要

ここでは、回答のあった240自治体における、平成29年度の支援対象者（有効回答計2,038人）について述べる。

① 世帯の状況

支援対象者の世帯の状況は、「同居で、親族等が生活全般の面倒を見ている」が52.2%と最も多く、次いで「独居」が32.9%であった。

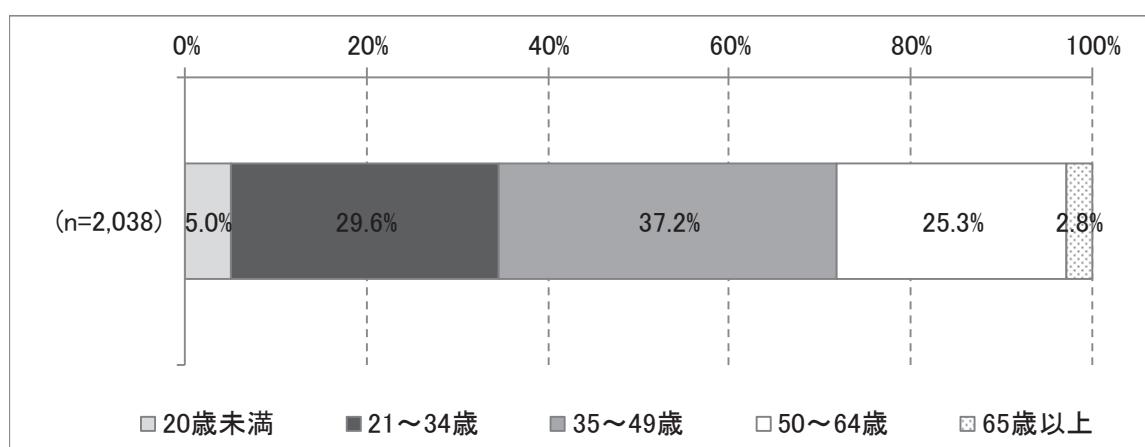
図表 3-37 世帯の状況（問B-2）



② 年齢

支援対象者の年齢は、「35～49歳」が37.2%と最も多く、次いで「21～34歳」が29.6%であった。

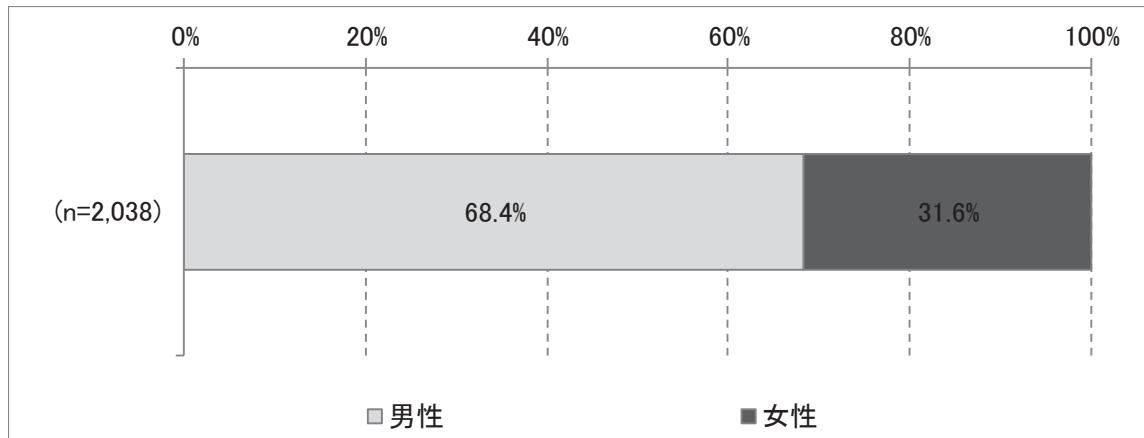
図表 3-38 年齢（問B-2）



③ 性別

支援対象者の性別は、「男性」が 68.4%と多かった。

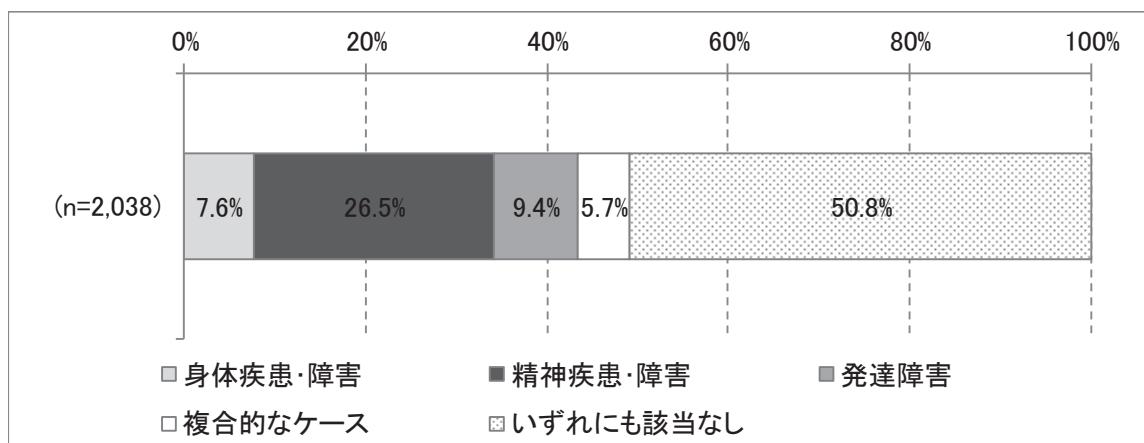
図表 3-39 性別（問 B-2）



④ 疾患・障害の有無

支援対象者の疾患・障害の有無は、「いずれにも該当なし」が 50.8%と最も多く、次いで「精神疾患・障害」が 26.5%、「発達障害」が 9.4%であった。

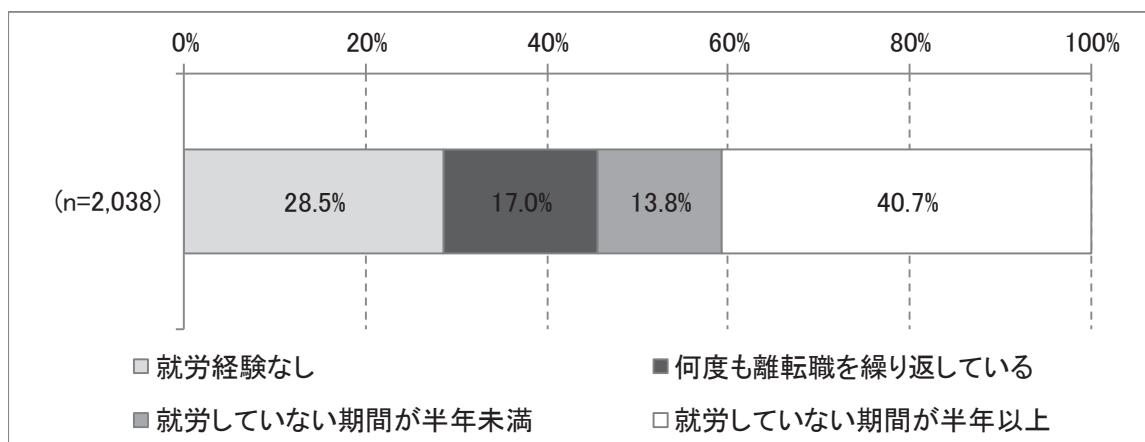
図表 3-40 疾患・障害の有無（問 B-2）



⑤ 就労していない期間

支援対象者の就労していない期間は、「就労していない期間が半年以上」が 40.7%と最も多く、次いで「就労経験なし（※ほとんどなしを含む）」が 28.5%であった。

図表 3-41 就労していない期間（問 B-2）



(2) 支援対象者の代表的なケース

支援対象者について、代表的なケース（2つまで）を尋ねたところ、367件の回答があった。世帯類型、年齢、性別、疾患・障害等の有無、就労していない期間で分類したところ、3件以上の回答があったケースの状況は下図の通りであった。

図表 3-42 支援対象者の代表的なケース（n=367）（問B-3）

世帯			年齢						性別		疾患・障害等			就労していない期間							
No.	回答数	割合	独居	同居 -支援なし	同居 -支援あり	20歳未満	20歳	35歳	50歳	65歳以上	男性	女性	身体	精神	発達障害	複合	該当なし	就労なし	離転職多	就労なし -半年未満	就労なし -半年以上
1	24	6.5%			●			●			●						●				●
2	17	4.6%			●		●				●						●	●	●		
3	12	3.3%	●					●			●						●	●	●		●
4	9	2.5%		●			●				●						●	●			●
5	8	2.2%		●				●			●					●					●
6	8	2.2%		●				●			●						●	●	●		●
7	8	2.2%		●					●		●						●				●
8	7	1.9%		●				●			●					●			●		
9	7	1.9%		●				●			●						●	●			
10	7	1.9%		●				●				●					●	●	●		
11	7	1.9%		●					●		●					●			●		
12	6	1.6%	●						●		●					●					●
13	6	1.6%		●				●				●				●			●		
14	4	1.1%	●					●			●					●					●
15	4	1.1%	●						●		●						●	●	●		
16	4	1.1%	●					●			●						●				●
17	4	1.1%	●					●				●				●					●
18	4	1.1%		●					●		●					●					●
19	4	1.1%			●		●				●						●	●	●		
20	4	1.1%			●			●			●						●			●	
21	4	1.1%			●				●		●				●						●
22	4	1.1%			●				●		●						●				●
23	3	0.8%	●						●		●					●				●	
24	3	0.8%	●						●		●							●	●	●	
25	3	0.8%		●					●		●						●	●	●		
26	3	0.8%	●						●		●							●			●
27	3	0.8%		●				●			●					●		●			
28	3	0.8%		●				●			●					●		●			
29	3	0.8%		●				●			●						●				●
30	3	0.8%		●				●			●					●		●			●
31	3	0.8%		●					●		●					●					●
32	3	0.8%		●					●		●						●				●
33	3	0.8%		●					●		●						●	●	●		

■ 同居で、親族等が生活全般の面倒をみている35～49歳の男性で、就労していない期間が長期に及ぶケース（No.1）

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

- 過去に就職活動で失敗したケースなどが多く、就労活動や社会へ出ていくことに対する恐怖心がある。
- 他者とのコミュニケーションが苦手で、長期間の引きこもりにより体力がないケース・生活リズムが乱れているケースが多い。
- また、親の年金等で生活をしているため、就職しなければいけないという切迫感も薄く、就労意欲が低いことが多い。

② 支援において苦慮しているポイント

- 本人の思いや理想と現実とのギャップが大きい。
- 信頼関係を築くまでに時間がかかる。
- 自己肯定感が低い。
- 他者とのコミュニケーション、体力面での不安が大きい。

③ 支援のポイント・工夫

- まずは、本人との「信頼関係の構築」が第一歩となるため、初回の面談に向けた十分な準備が重要となる（手紙やSNSの活用など）。定期面談は、本人にとってストレスのない場所（公園や図書館など）で行う。
- また、「他者とのコミュニケーション」に慣れることや、「社会へ出ていくことの恐怖心」を取り除いていくためにもスマールステップの目標を設定し、時間をかけて段階的な支援を行っていく必要がある。肯定的な声かけなども重要。
- 外に出て、人と接し、コミュニケーションをとることに慣れる機会を得る。
- この時、本人の問題解決に要する時間と親をはじめとする周囲の人の問題解決を求める時間に差異がある、親が諦めているなどのケースもあり、そのような場合は周囲の人間との関係性にも配慮した支援が必要となる。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

- 本人が興味持てる分野（パソコン研修など）からアプローチを行うことが効果的であるが、自己理解や自己肯定を促すため、臨床心理士によるアドバイスや自己分析セミナーなどの活用も考えられる。
- 挨拶や電話の練習のために、支援機関などへの連絡を利用して、自ら考えていることを言葉で表現する訓練なども行っている。
- その他、本人の課題に応じて、自己評価アンケートの実施・利用者交流会及び就労体験先見学会などのグループ支援、ウォーキング、ボランティア活動など。

■ 同居で、親族等が生活全般の面倒をみている20～34歳の男性で、就労経験がないケース(No.2)

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

- ・ 親族等の支援があるため、現状、生活に困っていない。そのため、対象者本人に困り感、危機感がなく、就労の必要性を感じていない。将来について考えることができない。
- ・ 同居家族が経済的、文化的に複雑な課題を抱えており、本人の育成、特に食生活が貧困なまま長期間が経っているため、体力、集中力などに大きな問題が生じているケースもみられる。
- ・ 高校や大学卒業後、長期のひきこもり状態にあり、コミュニケーションや対人関係能力に課題がある。集団生活での仲間づくりなどの経験がない。支援者に対しての拒否感が強い。

② 支援において苦慮しているポイント

- ・ 全般的に無気力となっている。就労体験などの負荷がかかる支援には敬遠がちとなっており、中々支援が進まない。
- ・ 母親への依存傾向が強く、母親も世話を焼きたがる。面談や同行支援などにも母親が同席し、面談中も母親への意見を聞いている。
- ・ 本人との連絡手段がないが、本人と家族との関係性が悪く、訪問での面談が難しい。

③ 支援のポイント・工夫

- ・ 支援の開始段階における関係構築及び支援の継続
- ・ 将来、面倒をみてくれる人が居なくなった場合をイメージしやすい支援を行う。
- ・ 本人のペースに配慮し、得意なことや興味のあることから取り組んでもらう。
- ・ 私語厳禁が求められる食品工場のような求人もあり、そういう職場では支援対象者の無口な点が評価されることを伝え、無理に性格まで変えようとせずに支援を行う。その一方で、コミュニケーションの楽しさを感じるセミナーも定期的に行う。
- ・ 人材育成を丁寧に取り入れている企業に協力を求める。
- ・ 母親との関係性を壊さぬよう常に二人の間に入り中間的立場で意見を述べる。
- ・ 以前、本人とつながっていた関係機関と連携しながら本人と家族の支援を分担し、情報共有を行う。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

- ・ コミュニケーションセミナー、生活向上セミナー
- ・ 会話練習・カード自己紹介、テーマを与えたフリートーク、しりとり会話
- ・ 面接等外出の同行を行う際に、母親からの自立のため、一人で行けるよう促す。
- ・ 体力や集中力を高めるため、就労準備支援事業所の「自主事業」として開催している「子ども食堂」への参加を呼びかけた。
- ・ スクールソーシャルワーカーと連携し、本人の多面的情報を収集。「成功体験」をサポートし、その次の就労につながる仮説を立てる。生活自立支援の一環として高校の学習推進度を利用者と共に確認するオーダーメイド支援を行っている。

■ 独居の、50～64歳の男性で、就労していない期間が長期に及ぶケース（No.3）

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

- ・ 家計管理ができない、家賃が高額、税の滞納、多額の養育費など、金銭的な問題を抱えているケースが多い。
- ・ 携帯電話を所持していないケースが多い。連絡先がないことは、就労を難しくする要因となるため、携帯電話を契約する方法を模索することは重要である。
- ・ また、腰痛や糖尿病を抱えているケース、体力が著しく低いケースが多く、就労の話になるとそれらを理由にする傾向がある。
- ・ アルコール依存や体調不良など、医療機関への受診が必要と思われるケースもある。

② 支援において苦慮しているポイント

- ・ 過去にハイクラスの経歴を持つ人もいるため、プライドが高く希望条件が現実離れしているケースがある。
- ・ 逆に自信を失っており、就職先などある訳がないと決めつけるなど、意欲のないケースもある。現状に満足し、（就労による）変化を望んでいないことが多い。

③ 支援のポイント・工夫

- ・ 携帯電話を持っていない場合は、携帯電話の購入方法を模索するなどの支援が必要となる。
- ・ 就労意欲が低いことから、カウンセリングで理解することから始め、信頼関係づくりを徹底して進めるとともに、徐々に就労に向けた方向性を変化させるために、段階的に集団での活動に慣れるための訓練を行っていく。
- ・ また、金銭的な問題を抱えているケースも多く、家計状況を把握した後に、生活に係るお金の使い方などについて、本人と話し合いを重ねていくことも重要である。
- ・ 意欲の低いケースについては、自己肯定感を高めるため、とにかく褒めることが効果的となるケースもある。
- ・ アルコール依存や体調不良など、医療機関への受診が必要と思われるケースもあるため、信頼関係を築いて、受診勧奨していくことも重要となる。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

- ・ 生活面（食事内容・飲酒）、衛生面（部屋の掃除、洗濯）の環境整備を一緒に行いながら信頼関係を構築していくのも有効な手段である。
- ・ 日常カウンセリング（日常生活、家族とのかかわりについて）・職場定着支援（就職後のサポート）・就労カウンセリング（経験とスキルの洗い出し）・求人紹介（経歴・希望に沿いつつ、現実的な求人）、リワークプログラムへの参加など。

■ 同居で、親族等が生活全般の面倒をみている35～49歳の男性で、精神疾患・障害があり、就労していない期間が長期に及ぶケース（No. 5）

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

—就労経験があるが精神疾患・障害を発症し、引きこもり・社会から離れていた期間が長い。

就労するには精神的に不安定

- ・ 反復性うつ性障害があり、不安になりやすく、精神に変調をきたしやすい。社会から離れていた期間が長く、精神的な支えも必要な状態。
- ・ 30代後半までアルバイトをしていたが、体調不良（パニック障害）に陥り退職し、その後、10年以上未就労が続き、自宅に引きこもった状態というケースもみられた。
- ・ 体調面の不安から外出する機会が減り、社会とのつながりも非常に希薄な状態が続いている。

② 支援において苦慮しているポイント

—就労に不安・恐怖心がある

- ・ 依存傾向があり、不安になると何度も相談をしたがる。
- ・ 自信を喪失したことや、社会に出ることや、就労に対して不安や恐怖がある。そのため、求人の応募連絡をするなど一步踏み出してもらうまでのハードルが高かった。
- ・ 面談の度に本人の希望が変わるケースも。支援の方向にどう対応し、本人がどう対処できるか不安。

③ 支援のポイント・工夫

- ・ 本人が思う課題や気になる物、事などの会話から進める。
- ・ 家族と一緒に課題にとりくみ、又、情報共有する。
- ・ 自身のできなかつた事や不安なことに対して、細かいところに拘ってしまう傾向があり、まずは、本人の話を受容的な態度で傾聴し、本人の不安な気持ちをできるだけ理解したうえで、本人の強みに焦点を当て、励まし、勇気づける働きかけをするように留意した。
- ・ 本人が就労について不安を訴えた際には、事業所との連絡を密にし、解決の糸口を一緒に考えた。
- ・ 軽作業で単調にならない様いくつかの作業を組み入れてもらえる事業所選択をしマッチングさせる。
- ・ 中間的就労に理解のある事業所を開拓し、一般就労枠で就労してもらい、こまめに3者面談を実施。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

- ・ まずは本人の生活リズムに合わせた来所誘導からスタートし、生活リズムを改善→来所（外出）をメインに支援→コミュニケーション能力の向上→短時間集中作業→少しずつ時間を増やす。
- ・ 本人と短期・長期的な目標と課題を共有し、まずは外出して人と話すことの練習として、週1回のペースで支援員との面談に来所してもらうことからスタートした。

■ 同居で、親族等が生活全般の面倒をみている21～34歳の男性で、発達障害があり、就労経験のほとんどないケース（No.9）

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

- ・ コミュニケーション、対人関係が課題（対人関係が苦手、家族との関係も悪化／コミュニケーションが苦手で、「おもしろい」「よかった」等の単語しか話せない）
- ・ これまで就労経験がほとんどなく、家族（祖父母、両親）の支えで、社会との接点がほとんどない中で生活してきたというケースがあった。
- ・ 軽度の知的発達障害（ADHD）・過度の方向音痴・過緊張の傾向（特に女性）
- ・ 過去にアスペルガーの診断がでていたが母親が認知せず、就労移行支援等に繋げることができなかつたというケースも。

② 支援において苦慮しているポイント

- ・ （対人関係が苦手で）面談も3回に1回の程度しか会えない。機嫌のよい日に家から連れ出し、就労支援を行っている。
- ・ 円滑なコミュニケーション・集団行動が苦手・自己否定感が強い
- ・ 支援する上でもコミュニケーションが課題（訓練等で、実際に、コミュニケーションが必要になった際に、適切にできず、誤解が生じ、周囲との距離ができてしまう。年齢相応の対応が困難／就労する上で必要なコミュニケーション能力、社会性が、これまでの生活の中で必要とされなかつたため、訓練の中で修正をしていくには長い時間が必要。）

③ 支援のポイント・工夫

- ・ 相手の興味のある情報を把握し、面談の際に雑談を長目にとって気持ちをほぐし、自ら腰をあげさせるよう努めている。
- ・ 自己肯定感、人への信頼の回復（自己肯定感を上げるよう誉める。慣れると礼儀が崩れるので一定の距離をとる。話をしっかり傾聴、受容して信頼関係をつくる。／ボランティア活動やフリースペースでの対話による自己肯定感や人への信頼感の回復が重要。）
- ・ 居場所でまじめさなどの長所を見つけておき、事業所に事前に伝えることも必要。
- ・ 日常の中で働くことを意識した言葉遣い、時間等のルールを身に付けるよう注意して接する。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

- ・ 同じ境遇の要支援者とレクレーションをとらせ、仲間との協力することの楽しさを感じさせるメニューを取り込んでいる。
- ・ セミナーと面接を組み合わせながら、詳細に本人の気持ちを聞くと共にまわりの良い評価をくり返して本人に伝えて自己肯定感をあげた。
- ・ 実地訓練（実際の職場で訓練することで、言葉遣いやルール等の社会生活を学ぶとともに、働く体力、意欲の向上を図る）
- ・ 手帳を取得していないので障がい者枠では就労は不可。事業所に協力いただき、短時間、簡単な工程での作業を切り出してもらい就労に至った。

■ 同居で、親族等が生活全般の面倒をみている 20~34 歳の女性で、就労経験がほとんどないケース (No. 10)

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

- ・ 自己肯定感が低く、自身の将来について自ら決定をしていくという主体的な取組みができるいない。
- ・ 本人の不登校やひきこもりの期間が長いこと、家族も社会的なひきこもり状態にある等の理由から、自らの現状に対する問題意識が低い。自己理解、仕事への理解が不足している。
- ・ 逆に、社会へ出ることに対して極度の不安感を持っていることもある。一人での外出は困難なケースもみられる。
- ・ 住宅ローン、税金の滞納等、家庭全体が困窮状態にあるケースもみられる。
- ・ 潔癖の傾向がみられる。

② 支援において苦慮しているポイント

- ・ 限られた期間では、なかなか一般就労にまでいかない。
- ・ 過去の失敗体験が深く根付いているため、一步を踏み出すまでに時間を要する。
- ・ (問題意識が低いため) 医療受診を拒否される。
- ・ 潔癖の傾向があり、食品に係わる仕事は拒否。また、人と接することにも苦手意識があるなど従事出来る職種に限りがある。

③ 支援のポイント・工夫

- ・ 座学となる受動的なプログラムにも体験を多く取り入れ、実施後は具体的なフィードバックをしっかりと行うことで、自己肯定感を高めるとともに自己理解を促進する。
- ・ 自署にて予約をさせる等、プログラム参加時より意思決定力の涵養に努めている。
- ・ 最終的には、役所の窓口まで一人で来られるようにすることを目標として家から窓口の間で無理せず来られる地点まで迎えに行った。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

- ・ 支援の段階に応じ、全プログラムが有効である (例: 日常生活支援段階→生活リズム改善としてのボランティア活動。社会生活自立支援段階→コミュニケーション講習、グループ討議、ボランティア活動)
- ・ 職場見学・体験の機会を多めに設け、仕事のイメージを具体的に持ってもらう。

■ 独居で、50～64歳の男性で、精神疾患があり、就労していない期間が長期に及ぶケース（No. 12）

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

- ・ 長期の離職期間（13年）、ひきこもり状態で、コミュニケーションが苦手、うつ病。
- ・ 精神疾患ゆえに一般就労が難しく、自立できる収入に達しない。また、職種も限定されがち。
- ・ 職場でのパワハラ、運営資金の詐欺的被害等を被ったことにより人間不信となり、人との交わりを避けるようになってしまうケースも。

② 支援において苦慮しているポイント

- ・ 精神疾患に起因する感情の不安定さや、独特の考え方へ固執していて助言を聞かない。
- ・ 目を合わせてのコミュニケーションが取れない。

③ 支援のポイント・工夫

- ・ 対象者との徹底した信頼関係の構築を図る。
- ・ 受容の姿勢と寄り添い。時間をかけて感情の起伏に合わせる。個人の特性に応じたオーダーメイドの支援。
- ・ 就労に向けた生活リズムを確立するため、研修等実施場所や就労体験場所にきちんと通うことをまず重視した。
- ・ 離職期間が長いことから、就労体験等の中で作業を着実にこなしていく経験を積んでもらった。
- ・ 求職活動についても、応募書類の作成支援、就職面接訓練等をきめ細やかに実施した。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

- ・ 就労体験、応募書類の作成支援・就職面接訓練。
- ・ 就労体験を通して人との交わりにアレルギーを起こすことなく慣れること。
- ・ 通院同行により定期的な治療、気持ちの汲み取り、ボランティア体験や就労体験を通して社会参加、自己有用感を体感してもらう。

■ 同居で、親族等が生活全般の面倒をみている20～34歳の女性で、精神疾患・障害があり、就労経験がないケース（No. 13）

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

- ・ メンタル面に不調があり、手などの汚れが気になる強迫神経症や、近隣に洗濯物を汚されるなどの妄想がある。
- ・ 心因的な問題から社会不安障害・場面緘默症を患い、家庭以外で言語コミュニケーションをとることが困難。

② 支援において苦慮しているポイント

- ・ 言語でのやりとりが難しいため、本人の心身の状態を掴みにくい。
- ・ 精神障害ということを親が受容できず、障害サービスを利用できない。だからといって、就労にも対応できない。

③ 支援のポイント・工夫

- ・ 強迫神経症を長所・強みと捉えなおし、衛生面が行き届いた職場に応募していった。できる点に着目して支援を行うこととした。
- ・ 面談のような言語を主とした支援ではなく、言語以外の活動を通じた関りの中から親密な関係構築を心掛けると共に、本人に「出来た」と実感していただけるようなスマールステップでの目標設定を心掛けた。
- ・ 不安緊張を和らげた環境の中で、コミュニケーション訓練を行った。対人関係に慣れるよう、徐々にグループプログラムへの参加を促した。
- ・ 関係構築後、医療機関の受診を促し、治療と活動の両面から課題をクリアできるよう支援した。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

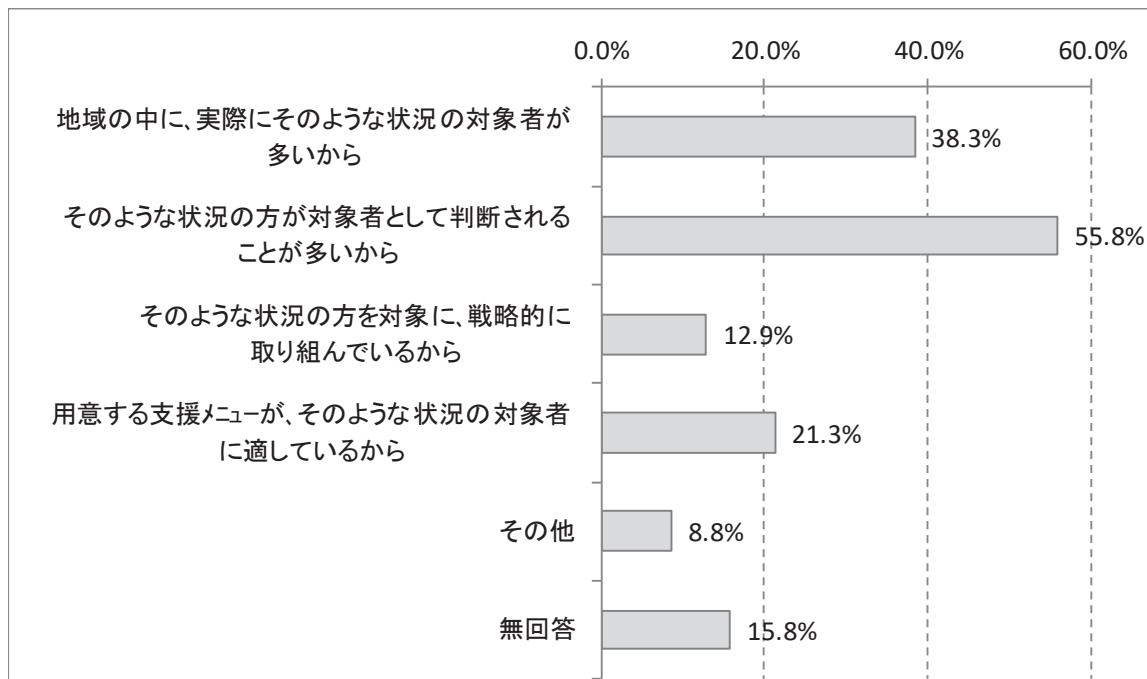
- ・ 学習支援にボランティアとして参加し、1人でバス・電車を乗り継いで来られるようにトレーニングした。また、成功する体験を重ねて、自信回復に努める。
- ・ ゲーム（ジクソーパズルやオセロゲーム、クロスワードなど）や創作活動（お絵描き、塗り絵、手芸など）を媒介にした関わりにおいて、作業能力、理解力、協調性などを評価。
- ・ 屋外活動（ウォーキング、図書館や本屋へ同行など）

(3) 就労準備支援事業の実施状況、問題・課題など

① 特定の支援対象者の属性が多い理由

特定の支援対象者の属性が多い理由は、「そのような状況の方が対象者として判断されることが多いから」が最も多く 55.8%、次いで「地域の中に実際にそのような状況の対象者が多いため」が 38.3% であった。

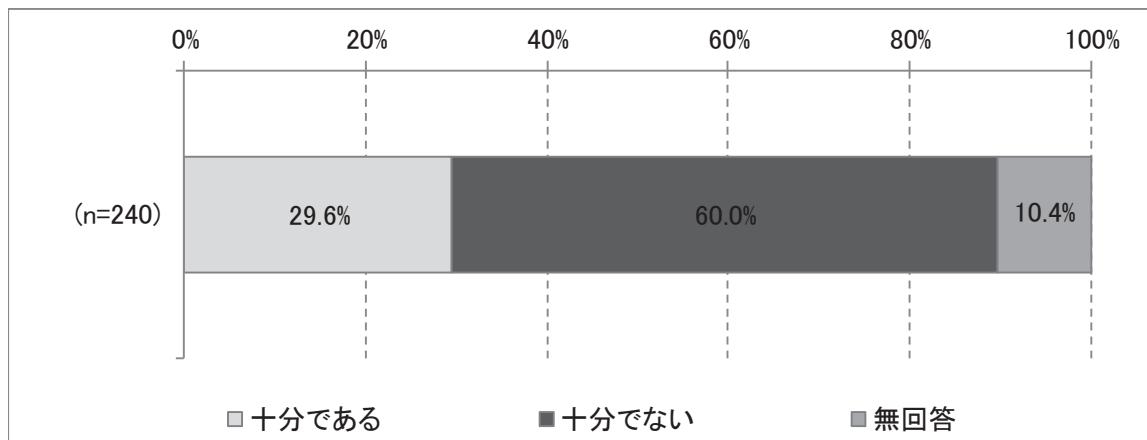
図表 3-43 特定の支援対象者の属性が多い理由 (n=240) (問 B-4)



② 支援対象者の多様性に対する支援メニューの種類

支援対象者の多様性に対する支援メニューの種類は、「十分でない」が 60.0% であった。

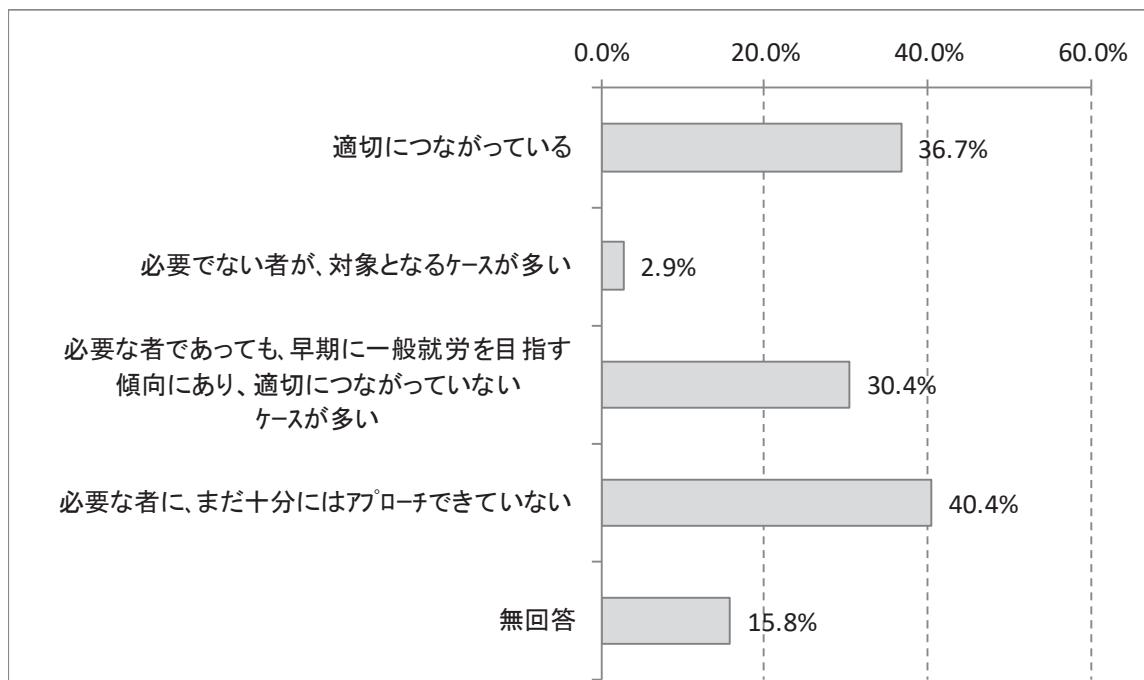
図表 3-44 支援対象者の多様性に対する支援メニューの種類 (問 B-5)



③ 就労準備支援事業が必要な対象者に適切につながっているか

就労準備支援事業が必要な対象者に適切につながっているかについては、「必要な者に、まだ十分にはアプローチできていない」が 40.4%で最も多く、次いで「必要な者であっても、適切につながっていないケースが多い」が 30.4%であった。

図表 3-45 就労準備支援事業が必要な対象者に適切につながっているか (n=240) (問 B-6)



図表 3-46 早期に一般就労を目指す傾向にあるケース (自由回答) (問 B-6-1)

	主な自由回答	回答数
1	経済的な余裕がない	53
2	自分が抱えている問題等への無理解	21
3	家族の希望	2
4	特定の仕事への固執	3

④ 協力事業所の開拓にあたっての具体的な取組み・工夫等

図表 3-47 協力事業所の開拓にあたっての具体的な取組み・工夫等（自由回答）（問B-7）

	主な自由回答	回答数
1	本人の興味・適正を確認してから、該当する企業等にアプローチ	15
2	商工会・青年会議所等への働きかけ	10
3	説明会・見学会等の開催	8
4	障害者を雇用する企業へのアプローチ	7
5	社協等に協力依頼＋担い手の育成	5
6	社会貢献事業を積極的に開拓	4
7	サポートステーションとの協力	3
8	専任の開拓担当者の設置	2
9	地域活動等による地域ネットワークの構築	2
10	説明用の資料の作成・事例の提示	2
11	保険をかけるなど	2
12	まずは見学を依頼する	2
13	自治体外の協力事業所の開拓	1
14	農家との賃貸借契約	1
15	企業アンケートの実施	1
16	チラシ作成などの広報周知	1
17	公共工事等の入札時のインセンティブ	1
18	歩合制の仕事の確保	1
19	HPでの募集	1
20	本人と一緒に開拓	1
21	その他	103

第4章 自治体担当者向けセミナーの実施

1. 実施概要

1.1 日時・場所

【第1回】

日時：平成31年2月22日（金）14時～17時（大阪：当初の定員30名※）

場所：AP 大阪梅田茶屋町 大阪府大阪市北区茶屋町1-27 ABC-MART 梅田ビル 8F

【第2回】

日時：平成31年2月26日（火）14時～17時（東京：当初の定員30名※）

場所：ベルサール八重洲 3階 Room5

東京都中央区八重洲1丁目3-7 八重洲ファーストフィナンシャルビル3階

【第3回】

日時：平成31年2月28日（木）14時～17時（東京：当初の定員30名※）

場所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング 24階 セミナー室

東京都港区虎ノ門5丁目11-2 オランダヒルズ森タワー 24階

1.2 対象者

①就労準備支援事業を実施している自治体および委託先事業者

②今後、就労準備支援事業の実施を検討している自治体、受託を検討している事業者

※第1回（大阪）は①、②のいずれの方も参加可能とした。

第2回（東京）は主に①に該当する方、第3回（東京）は主に（1）②に該当する方を対象とした。ただし、広く参加者を募集するため、該当しない方の参加も可能とした。

1.3 プログラム

(第1回：大阪)

14:00-14:05	開会
14:05-14:40	<p>【調査結果と解説】「就労準備支援事業の現状と課題①」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査結果のご紹介 ・有識者による解説・コメント A' ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター） 就労支援室長 西岡正次氏 ・質疑応答
14:40-15:40	<p>【事例紹介】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先進事例の取組みの紹介 茨木市健康福祉部相談支援課 課長代理兼相談1係長 九鬼信行氏 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田智子氏 ・質疑応答
15:40-15:45	<休憩：5分>
15:45-17:00	<p>【ワークショップ】「就労準備支援事業の現状と課題②」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労準備支援事業の対象者像について ・就労準備支援事業を実施する上での課題について ・有識者によるコメント

(第2回：東京①)

14:00-14:15	<p>開会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・厚生労働省ご挨拶
14:15-14:50	<p>【調査結果と解説】「就労準備支援事業の現状と課題①」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査結果のご紹介 ・有識者による解説・コメント 独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究顧問 小杉礼子氏 ・質疑応答
14:50-15:50	<p>【事例紹介】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・先進事例の取組みの紹介 茨木市健康福祉部相談支援課 課長代理兼相談1係長 九鬼信行氏 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田智子氏 ・質疑応答
15:50-15:55	<休憩：5分>
15:55-17:00	<p>【ワークショップ】「就労準備支援事業の現状と課題②」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労準備支援事業の対象者像について ・就労準備支援事業を実施する上での課題について ・有識者によるコメント

(第3回：東京②)

14:00-14:05	開会 ・厚生労働省ご挨拶
14:05-14:40	【調査結果と解説】「就労準備支援事業の現状と課題①」 ・アンケート調査結果のご紹介 ・有識者による解説・コメント 独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究顧問 小杉礼子氏 ・質疑応答
14:40-15:40	【事例紹介】 ・先進事例の取組みの紹介 浦安市福祉部社会福祉課 課長補佐 梅澤 岳氏 A' ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター） 就労支援室長 西岡正次氏 ・質疑応答
15:40-15:45	<休憩：5分>
15:45-17:00	【ワークショップ】「就労準備支援事業の現状と課題②」 ・就労につながる対象者のイメージについて ・これから就労準備支援事業を実施していく上での課題、 困っていること、分からぬことについて ・有識者によるコメント

2. 参加者アンケート調査結果

2.1 回収状況

セミナーの参加者 117 名にアンケートへの協力を依頼し、108 名から回答を得た（回収率 92.3%）。

図表 4-1 回収状況

	参加者数	アンケート回収数	回収率
全体	117 人	108 件	92.3%
大阪 (2/22)	40 人	37 件	92.5%
東京① (2/26)	37 人	35 件	94.6%
東京② (2/28)	40 人	36 件	90.0%

2.2 調査結果

① セミナー全体の満足度

セミナー全体の満足度については、「満足」と「やや満足」の合計が 88.0% だった。

事業を既に実施している自治体・団体を対象とした回（大阪、東京①）のほうが満足度が高い傾向がみられ、未経験の自治体・団体の関心をより高めるような取組みが課題である。

また、「やや不満」の回答の理由はいずれも、より長時間での開催を求めるものだった。

図表 4-2 セミナー全体の満足度（単数回答）

	合計	満足	やや満足	やや不満	不満	無回答
全体	108 100.0%	50 46.3%	45 41.7%	6 5.6%	0 0.0%	7 6.5%
大阪	37 100.0%	20 54.1%	12 32.4%	2 5.4%	0 0.0%	3 8.1%
東京①	35 100.0%	20 57.1%	10 28.6%	3 8.6%	0 0.0%	2 5.7%
東京②	36 100.0%	10 27.8%	23 63.9%	1 2.8%	0 0.0%	2 5.6%

② 有益だったプログラム

有益だったプログラムは、「事例紹介」が88.0%だった。いずれの回でも割合が高く（大阪94.6%、東京①91.4%、東京②77.8%）、自治体・団体への具体的な事例の提供が求められていることがうかがえた。

図表 4-3 有益だったプログラム（複数回答）

	合計	調査結果と解説	事例紹介	ワークショップ
全体	108 100.0%	46 42.6%	95 88.0%	61 56.5%
大坂	37 100.0%	15 40.5%	35 94.6%	25 67.6%
東京①	35 100.0%	16 45.7%	32 91.4%	16 45.7%
東京②	36 100.0%	15 41.7%	28 77.8%	20 55.6%

③ 今後このようなセミナーがあれば参加したいか

今後このようなセミナーがあれば参加したいかを訪ねたところ、「是非参加したい」と「予定があえれば参加したい」の合計が93.5%だった。

唯一「参加したいとは思わない」と回答した1名は、既に事業を実施している自治体・団体で、当初、東京①での参加を予定していたが、都合により東京②に参加した方だった。既に事業を実施しているにもかかわらず、未実施向けのセミナーを受講することで、内容が合わなかつたことが推察される。自治体・団体の関心内容やレベルにあった取組みが重要である。

図表 4-4 今後このようなセミナーがあれば参加したいか（単数回答）

	合計	ぜひ参加したい	予定があえれば参加したい	分からぬ	参加したいとは思わない	無回答
全体	108 100.0%	59 54.6%	42 38.9%	4 3.7%	1 0.9%	2 1.9%
大坂	37 100.0%	22 59.5%	15 40.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
東京①	35 100.0%	19 54.3%	13 37.1%	2 5.7%	0 0.0%	1 2.9%
東京②	36 100.0%	18 50.0%	14 38.9%	2 5.6%	1 2.8%	1 2.8%

④ 就労準備支援事業について知りたいこと・疑問に思っていること

今回のセミナーを踏まえて、さらに知りたいことや疑問に思っていることを尋ねたところ、事業の実施方法、他事業との連携、企業開拓、個別の対象者の支援、就労準備支援事業の成果についての意見が挙げられた。また、他自治体・団体の事例提供を求める意見が多く挙げられた。以下、主な意見を掲載する。

1) 事業の実施方法

(予算関係)

- ・予算編成について
- ・幅が広い事業ではあるが何かワークを始めるにしても、予算をどう割り振りするのかが適當と言えるのか、わからない。枠組みのとらえ方（考え方）が、不明確。
- ・予算の問題があり、支援にあたるもの、待遇改善が望めない。

<有識者コメント>

アンケート回答の「予算の割り振り」が「就労準備支援事業の中の優先順位」を意味しているとすると、仕様書（直営の場合は事業項目に該当）の内容にもかかわるが、就労支援全体を分析・評価し（支援の内容、就労（あるいは未就労）や、早期離職の実績と就労準備支援の利用実績等）、就労準備支援に求められる課題を踏まえ、取り組むべき事業の優先順位を見極める。また、就労準備支援事業が対応する対象者像を整理し、「就労自立」を中心に目標とする準備性に対応した就労準備を行う。「日常生活自立」「社会生活自立」に偏った（就労自立の目標が明確でない）運営は就労準備支援の趣旨に合わない（ただし、体制に余裕があればその限りではない）。就労準備支援の独自性は、メニュー・プログラムの開発、利用の促進によって理解されるものである。

(行政手続き)

- ・体験就労事業と関わることが多いため、補助金等の区分が難しく感じます。
- ・本人同意前のアウトリーチについての補助金申請をどのようにするか。
- ・対象経費として個人への報酬は対象外でいいのか。事例集で受入 1 日 2,000 円の謝金は対象でよいのか。
- ・報酬額の設定根拠（理由）
- ・就労体験のインセンティブ、謝礼金の詳しい流れを知りたい。

<有識者コメント>

謝礼金の流れ＝就労体験等のインセンティブは、協力事業所に対する補助要綱等の規定を設け執行することが多い。受託者が行う場合も、謝礼金支出の規定、手続きを定めることを求める。謝礼の事由としては、相談者が体験や訓練に従事する業務・作業の切出し、体験者の受け入れ態勢の準備、体験実施後の報告（様式を定め）等、就労準備支援にかかる協力に對して補助する。

(委託先の選定等)

- ・他市の仕様書が見てみたい。
- ・仕様書や要項を作るポイント
- ・支援組織の選定に困っています。
- ・委託内容（委託費）にもよりますが、就労サポート（あっせん）、定着支援を委託する際の事業費の上限について。
- ・委託先が疑問に思った時の相談先
- ・権限がないので（自治体にある）、どこまで踏み込んだら良いのか。

＜有識者コメント＞

生活困窮者自立支援制度における就労支援あるいは就労準備支援事業は、「目標がはっきりしない」、「職業経験がない・少ない」といった求職者として自立的に行動することが難しい相談者（求職準備者）を対象にしている。

そのため、まず就労支援の実績や傾向、就労準備支援の役割を分析整理することが必要である。制度開始当初の仕様に見られた「就労準備支援担当者を〇人置くこと」、「『日常生活自立に関する事業』『社会生活自立に関する事業』『就労自立に関する事業』で予定される事業」とだけ記載し、提案させる内容では、多様な相談に対応したメニュー・プログラムの提供は期待できない。配置した担当者がケース対応、主に生活支援にかかわる準備性支援に忙殺され、多様なメニュー・プログラムの開発や利用に取り組んでいない場合が多くみられる。

メニュー・プログラムを「つくる」と「利用する」は、各事業間の連携にかかわる課題である。メニュー・プログラムを「つくる」業務は、どこが担うべきかの指針はないため低調だが、自立相談支援事業（主に就労支援員）、あるいは就労準備支援事業、就労訓練事業の推進、自治体の担当部署において課題として意識されたところでは取り組まれている。自治体ごとに検討し、方針化することが求められている。

(その他)

- ・市単位で行うのがよいのか、県全体で広域で取り組んだ方がよいのか。
- ・支援側（ケースワーカー）の意識（理解）を持たせるにはどうすればいいか。
- ・作業場所の確保について

2) 他事業との連携について

(生活困窮者自立支援制度の他事業)

- ・家計相談支援事業や自立相談支援事業など関係する事業との円滑な連携について。
- ・支援調整会議での必須事業との連携・連動の仕方、説明、時間（1ケースあたり）。
- ・有識者の話にあったように、就労準備支援事業と自立相談支援事業との住み分け、違いが、重なっているのでわかりにくいため、自治体がPDCAを行うために何ができるのかと思いました。
- ・就労訓練事業へのつなぎ方

＜有識者コメント＞

「就労訓練事業の利用＝支援プランに基づく支援」であり、支援対象者を受け入れる認定就労訓練事業所との間で、「訓練付き就労」の内容（従事する業務、訓練として配慮を希望する事項（作業スキルだけでなく、自己肯定感の醸成にかかる対人スキルや対課題スキル、心のスキル、休憩等の取り方、職場生活に関することなど）、評価・振り返り、従事する業務の変更のタイミング、非雇用型から雇用型への転換目標、非雇用型の終了時期、雇用型の終了時期など）を整理して、事業の利用が始まる。主な内容が整理された段階で、準備段階として就労体験を組む場合もある。また、別の事業所等での就労体験等の準備支援を進めながら、就労訓練を準備する場合もある。

就労訓練が支援・訓練付き就労として支援の効果をあげるためにには、受け入れ（雇用）事業所との連携が欠かせない。そのためには、その内容、従事する業務・作業と希望する支援方針を支援者と事業所の間で共有しておくことが重要で、就労訓練の内容は具体的なメニュー・プログラムとして事前に定義しておく必要があろう。

なお、新年度の支援策として、非雇用型の場合、事業所側の保険負担を補助する措置が組まれた。

(生活困窮者自立支援制度以外の分野)

- ・障害を持っている利用者について、生活困窮者自立支援事業で支援を行うのがよいのか、サービスの早期からつなげるのが良いのか。つなげてしまうと就労準備支援事業の支援対象者がいなくなってしまう。
- ・福祉担当課と就業担当課との連携、すみわけ（他自治体）
- ・対象者を病院につなげる方法（病院に行きたがらない。）

＜有識者コメント＞

他の福祉サービスの利用、受療支援等＝障害福祉サービスとしての就労支援が実施される場合があるが、地域や福祉事業所によって、その内容、得意とする支援などが異なる場合があり、相談者のニーズに合わせて、支援の進め方を調整することが望ましい。サポステの支援との連携（調整）は、平成30年度から進展しており参考になる。

メンタルヘルスに配慮した相談支援は、精神保健分野でも未受診者や受診中断者へのアウトリーチ、病院からの地域移行の促進などが重点化されている。また、医療サイドとしての受療支援は精神保健行政が担っており、連携した対応が求められる。一般市の場合、精神保健行政を担当していないため、都道府県等の保健所や地域の医療機関等との連携となる。

3)企業開拓について

- ・企業とのつながりが薄いと思います。どうつながっていけばよいでしょうか。
- ・企業の開拓の上手いやり方
- ・企業開拓について
- ・具体的にどう就労先の開拓を行っているのか。
- ・企業連携や就労体験のノウハウ
- ・そもそも就労準備支援事業についての理解が難しいのではないか。事業に携わる人だけが理解しても、この事業はすすめられません。当事者支援ではあるけれど、支えるというのだけでなく、協力企業側の力となることの理解が必要だと思います。
- ・開拓企業から求められる対象者像が分かりにくく感じています。

<有識者コメント>

企業へのアプローチ＝企業に対する説明、依頼の内容を見直す必要がある。

一方的に協力を求めるタイプ、例えば制度や事業の説明をして協力を依頼する、生活困窮者や就労困難者という表現を使って援助を依頼するタイプでは、もしこの形で協力が得られても、企業は何をすればよいか、また体験等によって期待される支援が未整理となる。

そこで、多様な課題や悩みを抱えた相談者ではあるが、企業には「役所の（公的な）就労相談を利用している求職準備者」の活動を応援してほしいこと、「目標となる企業や業種を見つけたい」「職業経験が少ないため見学や体験などで自信や見通しをつけたい」といった相談者が希望していることを伝えるなどの工夫が考えられる。

協力が快諾されれば、職業経験が少ない体験者が従事できる業務・作業を洗い出してもらう（所定のシートがあれば進めやすい）。その洗い出しシートにもとに、支援員が現場を見学・ヒアリングさせてもらうことによって、就労体験の内容をメニュー・プログラムとして定義し、企業にも説明、理解してもらうことで、求職準備者の受け入れの第一段階となる。このメニュー・プログラムを説明すると、企業は「想定しなかった離職ケースなどを思い出す」など、「離職防止対策」「メンタルヘルスに配慮した職場づくり」に通じる課題だと気づいてくれる場合が多い。

4) 個別の対象者の支援について

- ・就労準備が広い範囲にわたっているので対象者像がイメージしづらい。
- ・ひきこもりの方のアウトリーチを継続的に行う必要があると思うのですが、長期間プラン作成に至らないという課題もあります。アウトリーチについて、どのように事業としてとらえれば良いのか迷っています。
- ・30年以上のひきこもりで反応のない方に対応していて、ヒントを探しているも、この事業がどこまでの引きこもりを支援するのかデザインできているかを考えると課題がある。
- ・参加者の意欲の高め方
- ・意欲喚起の難しさを感じます。
- ・より効果的なアセスメントシートが欲しい。
- ・個別の具体的なケースを多く知りたい。
- ・3月より利用者が0名になります。アウトリーチの有効的な事例など教えて下さい。
- ・就労準備支援については、経済的にすぐに収入を得たい方が多く、事業になかなかつながらないケースが多いです。

5) 就労準備支援事業の成果について

(対象者の評価指標)

- ・就労自立以外での評価基準が全国的にどう行われているか。
- ・単に決められた支援をすればそれでいいのか。就労に結びつけられなければ意味ないのではないか。
- ・自立度の数値化のやり方、他機関との共通認識のやり方をもう少し深く知りたい。
- ・就労の評価について
- ・就労準備支援事業としてどの状態で評価対象とするのか。
- ・判断基準など（次に行くきっかけ、判断、目に見える成果）

(事業の成果)

- ・他の生活困窮者自立支援事業も共通しますが、効果を数値などで示せると導入しやすいので、その方法や他自治体の状況を知りたいです。
- ・実施している自治体の実績・成果詳細
- ・事業の成果をどう「見える化」するか。
- ・すぐに就労できない利用者が多く、また長期ひきこもり等、対人形成能力が低下した利用者に、1年で成果を求める事は難しい。
- ・1年間でなかなか目に見える成果が出ない点
- ・PDCAの大切さは理解しているが、評価手法等があるようでないようで、何かA(Action)につながる、引いては最初のP(Plan)に反映出来るような指針があればと考えます。
- ・有識者コメントで「準備支援は就労の前段階としてアプローチが大事」と言っておられたが、その一方、「予算確保に向けた対費用効果」と言う言葉も出ていた。人材育成には時間がかかるが、より深刻な事情をかかえている対象者に対応しているので、費用対効果を求めすぎない対応をお願いしたい。

- ・短絡的な数値優先の支援ではなく、本質的に自立に向える支援の体制作りが必要だと感じています。

＜有識者コメント＞

就労準備支援の対象者像、対象者の評価指標、意欲喚起＝就労支援、特に就労準備支援の対象者像は現場によって異なる判断をしているようだ。就労支援の内容が「就労支援対象者」としての支援判断に偏っていること、その結果が早期離職等のアンマッチを惹起していることなどから、本来就労準備支援や就労訓練の利用がふさわしいケースが求職活動支援に安易に判断されている。

原因としては、就労に関する「聞き取る」「理解する」のガイドラインがない、あるいは生活自立に関する聞き取りに偏り、就労支援に関する安易な判断になっている。就労への意向はあっても「一歩が出ない」「めざす目標がはっきりしない」「『キャリア初期の課題』に関する不安が強い」など、求職準備者としての相談者が抱える課題を聞き取り・理解する「アセスメント・スキル」とともに、それら課題の解決に資する具体的な就労準備支援等のメニュー・プログラム（情報）がそろっていないため、実効性のあるアセスメントに至っていないと考えられる。

例えば、就労体験を案内する場合、苦手意識を訴える対人スキルについて自己理解を促す目的なのか、スキルの現状理解と達成感をめざすのか、体験の目的や目標が具体的でなければ相談者が参加する意欲も整理されないし、事後の評価もあいまいにならざるを得ない。

「体験を利用すれば何らかの変化があるだろう」という期待では意欲喚起にはつながらないし、安易な求人の案内と同様に、「失敗」経験を積み上げる恐れもあり得る。

就労に関する「聞き取る」「理解する」の相談の向上と、それを踏まえた就労準備支援や就労訓練（アレンジされた求人も含め）に関する具体的なメニュー・プログラム（処方情報）を定義・シート化する取組みを期待したい。そして、支援判断の精度を高めるとともに、継続的な評価や自己肯定感の醸成による意欲喚起といった支援につなげてもらいたい。

⑥他自治体・団体の事例の提供について

(取組みの全体)

- ・多くの事例を知りたい。
- ・事例紹介を多くしてほしい。当市で出来るヒントを頂きたいです。
- ・より有効な事業とするために、もっとたくさんの取組例を知りたいと思いました。
- ・先進事例の取り組み、特に茨木市の取組みが非常に参考になりました。
- ・実施し、効果を上げている自治体事業の事例を多く知り参考とさせて頂きたい。
- ・町村部での準備事業がうまくいっている事業所を知りたい。
- ・小規模自治体が事業を実施するにあたり、最も効果的な方法。(現在は障害者就労支援事業所に委託を予定)
- ・各自治体によって、取組み方法、重視している事の違いも感じる事ができました。また、困った事例、悩んでいる事例も教えていただきたいです。
- ・難しい事業です。課題や問題を抱えているところを取り上げて下さい。

(支援メニュー)

- ・他事業所の支援メニューを知りたいです。
- ・支援メニューの中身を教えて頂きたいです。
- ・メニュー集の発行を希望
- ・支援プログラムをたくさん知りたい。
- ・交通費等を募金やファンドで集め、給付している事業所もあるとの事でしたが、給付にあたり、規定等は作成していますか。スピードに支給は可能ですか。
- ・支援メニューについて、多角的にやっていくために、各地の先進的な事例をもっと知りたい。

⑤就労準備支援事業や生活困窮者自立支援制度についてのご意見

就労準備支援事業や生活困窮者自立支援制度への意見を尋ねたところ、他部署・他機関との連携における課題や国への要望が挙げられた。今後の抱負を述べる回答も多かった。以下、主な意見を掲載する。

1)他部署・他機関との連携における課題

(自治体内の連携)

- ・生活困窮者自立支援制度が新しい制度のため、庁内連携以前の周知の段階で手間取っています。
- ・相談事業からの連携や他の資源との連携を、効果的に流れるようにしていくことが重要と考えます。

(自治体と委託先の連携)

- ・行政側の理解不足を日々実感しています。生活保護課との連携は必要であるが、未だ一体的な運営が出来ていない。
- ・委託側からすると、行政から仕事を依頼されないと始まらない弱みがあるので、改善に対する提案が出来ていない。

- ・法改正等も有り、就労準備支援事業の概要も変化してくると考えられます。就労につながりで行くためにも、事業者は全国的な展開に対応していくべきと考えます。

2) 国への要望

- ・直営の人事費（正職員）も対象にしてほしい。
- ・委託する際の標準単価がほしい。
- ・就労準備支援事業を利用するにあたっての費用（弁当代、交通費）等を補助してほしい。
- ・就労体験受入れ企業への補助
- ・支援制度が一定期間経過したことによる人事異動等、人材について問題が出て来ている。
さらに、今更であるが、最初は一定期間、10/10 の補助で実施して欲しかった。（予算の増額の要望が厳しい。）
- ・現在の制度では、本人によるプラン作成後に訪問支援が可能になりますが、ひきこもり支援に力を入れるのであれば、家族からの相談後に就労準備支援事業の中で訪問できるようにしていただければと思います。

3) 今後の抱負

- ・地域によって取組みが異なるので、本日学んだことを持ち帰って地域に合ったメニュー作りをしていきたいと思います。
- ・茨木市の就労準備支援事業内容の中で、庁内での体験をされていることと、臨時職員として雇用するという大胆な取組みを、当市でも実現したいと思いました。
- ・雇用について、多画的なつながりを意識して取り組みたいと思います。
- ・商工会議所を通じ、認定就労訓練を受け入れて頂いた事業者さんから「初めは戸惑ったけど、徐々に従業員全体を見る目が変わった」と新規事業のご相談を受けるようになった。外国人労働者も含め、雇用の柔軟性はテーマとなりそうです。
- ・ひきこもり問題にどの程度向き合うのか、担っていくのかということを、しっかりと考えたいです。支援プログラム（計画書～評価）も、当団体流にアレンジしながら、ツールのせいにしないよう、がんばります。
- ・就労準備支援事業は、生活困窮者自立支援制度の各事業の中でも地域性やオリジナリティの出せる事業だと思っています。地域とのつながりや他機関との連携をしっかりとを行い、事業を成長させていきたいと考えています。
- ・仕事や生活についてのコーチングは、今後社会的な需要が増々高まると予想しています。その意味で、就労準備支援事業は、試行錯誤の段階ではあっても、日本社会全体にとって重要かつ先駆的な取り組みだと思います。一担当者として、希望の大きな取り組みを今後一層実施していきたいと思います。

⑥ 本セミナーの感想

本セミナーの感想を尋ねたところ、事例紹介が効果的であった、参加者間の情報交換の場になったことが貴重であったとの意見がみられた。

内容が概ね好評なこともあり、運営方法について時間（午後の時間帯で3時間）が短い、もっと長い方がよかったとの意見が多くあった。同様の機会を増やしてほしいという意見も多かったので、運営方法については今後の課題としたい。以下、主な意見を掲載する。

1) 事例紹介について

- ・先進事例（茨木市）には感動した。真似をしたいと思うが、委託事業者にはハードルが高い。その事業を強力に推進していくヒント（例えば内部の協力者、実績の証明などなど）があれば知りたい。
- ・就労準備支援事業に携わって4年目になりますが、いつになれば茨木市、千葉市のようにになれるのか。どうすれば良い支援ができるのか模索中です。
- ・民生委員の訪問活動ツールとして、チラシ配布は良いと思った。
- ・実施する上で、賃金が発生しないなら参加しないという利用者さんが多いので、沖縄県のように県をあげて応援・支援していくばひきこもり者も減少すると思いました。
- ・他自治体の先行事例についてお聞きできたことが大変参考になりました。
- ・具体的な事例の紹介が参考になった。
- ・地域性はあるものの、大変よい事例を聞くことができました。今後、事業を進めていく上で、参考にしたいと思います。
- ・事例をたくさん知ることができて本当に良かったです。
- ・各自治体、事業所の取り組みが見えることでヒントになった。普段は情報を見つける機会がないと感じている。
- ・就労準備支援事業はまだ行っておらず、イメージも湧いていなかったので、実際に行っているところの話を聞けたり、他の自治体の状況を聞けてよかったです。私自身は生活保護のケースワーカーをしていますが、今後の支援の参考になりました。

2) 参加者間の情報交換の場

- ・他県、他事業者の皆様と情報交換ができて貴重な時間でした。準備事業のあり方について改めて考えさせられる時間でした。
- ・同じ様な悩みを持った方々の意見が伺えて大変参考になりました。
- ・他自治体と情報共有できて良かったです。

3) セミナーの運営について

(開催時間)

- ・1日研修をお願いしたい。短時間でも勉強になり有意義な時間でした。
- ・1日スケジュールでも良い内容と思いました。
- ・時間が短く感じました。
- ・もう少し、時間があるとよかったですかと思いました。
- ・時間がもっともっとあったら良かった。
- ・グループワークの時間が少ない
- ・ワークの時間が足りなかった。
- ・2日間ほど設けてほしい。
- ・ワークショップでは様々な意見を聞くことができましたが、その意見を深めていく時間がもっとあれば良かったなと思いました。
- ・参加自治体と広く関わりがもつともてる時間があつたらもっと良かった。
- ・ワークショップで、出てきた疑問に対しての回答の時間がもう少しあると、よかったです。

(開催内容等)

- ・自治体向けセミナーなので、仕様書の作成やどのようなところで予算が必要となるくるか、委託をするにあたって等、自治体向けの運営方法についてもっと深く知りたかった。
- ・情報共有したいので、本日の参加者名簿が欲しかった。
- ・参加者名簿が頂けるとありがとうございます。

4) 今後のセミナー開催について

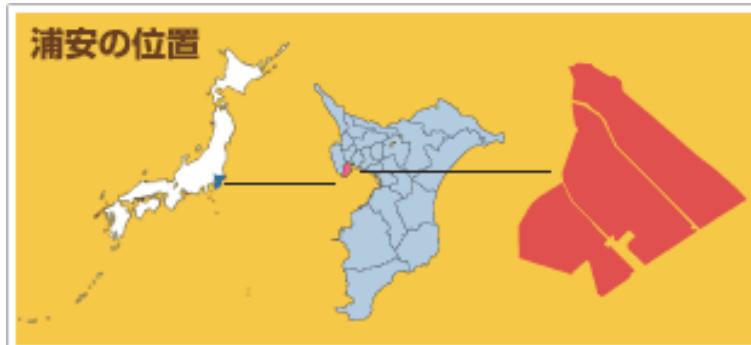
- ・各事業者から事例の発表等の機会を多く作ってほしい。
- ・今回のように他自治体の事例を伺えると、大変参考になります。
- ・平成32年度からの本格実施に向けて、このような研修会開催を増やしてほしいです。
- ・現状としてはどこの市、業者も同じ課題を抱えているので、研修等で解決方法（成功例）を知る機会が増えることを希望します。
- ・限られた時間で有益なプログラムと運営に感謝します。今後もこのようなプログラムがあれば参加したいと思います。
- ・本日いただいた資料は大変参考になるものばかりで、ありがとうございます。次回もこのようなセミナーにぜひ参加したいです。
- ・統計資料を用いた説明にプラスして、解決に向けた提案まで行っていただければ次も参加したい。
- ・事例やワークで様々な情報を得られた。セミナーの回数を増してほしい。
- ・対象者支援において、準備支援の取り組みは有効であるため、各自治体及び関係機関が積極的に取り組めるように、情報交換の場を多く設けて頂きたい。

【参考資料】

- ・参考資料1・・・自治体担当者向けセミナー 配付資料
- ・参考資料2・・・自治体アンケート調査票



浦安市の就労準備支援事業

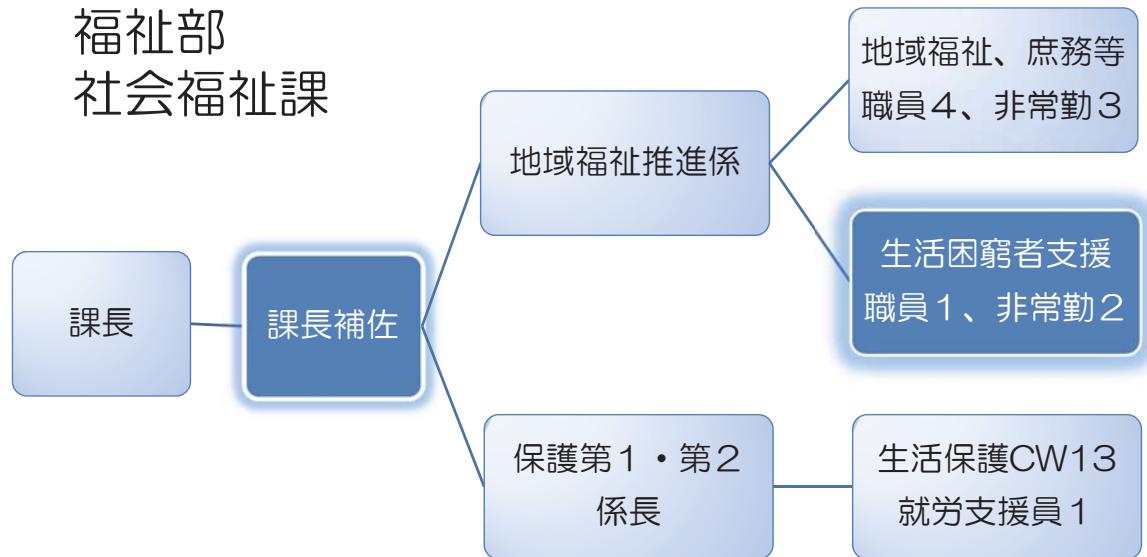


面積	16.98km ²	
人口 (H31.2月)	169,665人	
保護率 (H30.12月)	0.88%	国 1.66% (H30.11月)
高齢化率 (H31.2月)	17.15%	国 27.7% (H29年10月)

生活困窮者支援への取り組み

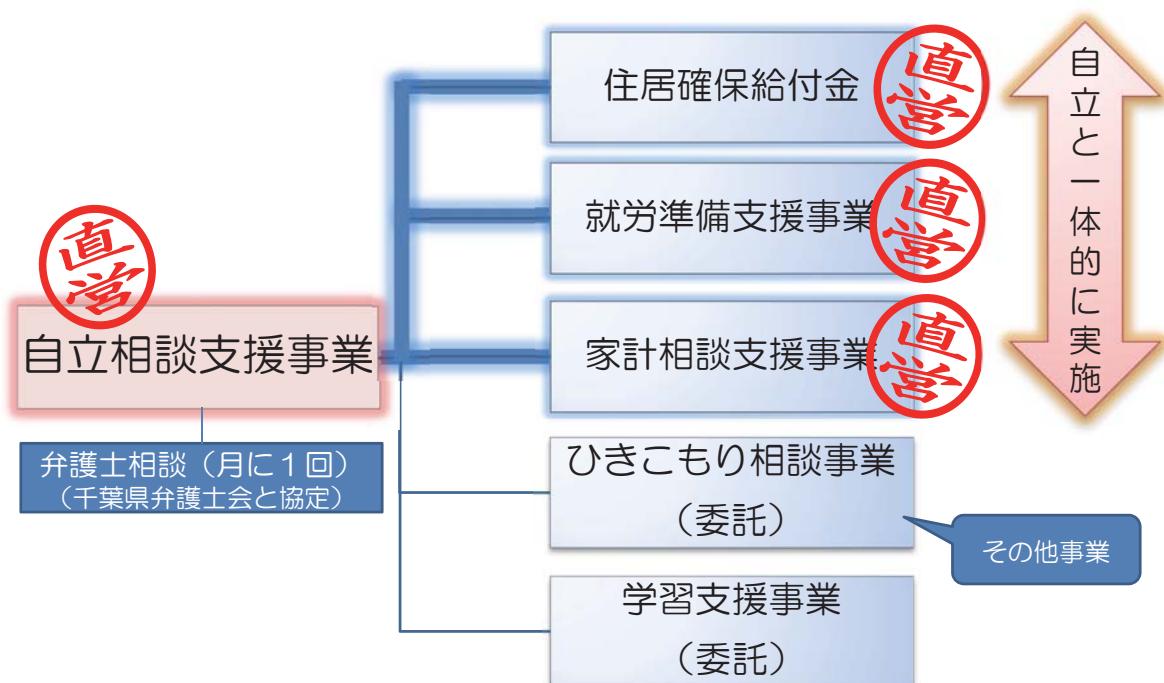
年度	取り組みの内容	備考
平成25年度	生活困窮者自治体計画研究会参加 (NPO地域ケア政策ネットワーク)	情報収集、実施方法の検討
26年度	モデル事業実施（自立相談支援事業） 職員ボランティアによる学習支援実施	担当者1名、生保SVが兼務
27年度	自立相談支援、就労準備、家計相談 (週1回、委託)、学習支援(委託) の4事業実施	
28年度	家計相談事業を直営化 ひきこもり相談事業実施(週2回) 弁護士相談実施(月1回)	柔軟な対応のため その他事業として 県弁護士会と協定
30年度	就労準備OB/OG会発足	卒業後の居場所、定着支援

生活困窮者支援の実施体制



3

浦安市の実施事業



4

相談・支援実績（平成29年度）

	件数	備考
新規相談受付件数	372	人口10万人あたり月18.9件
プラン作成件数	103	人口10万人あたり月5.2件
住居確保給付金	7名	
家計相談支援	66名	
就労準備支援	12名	
支援継続件数（3月）	56名	
学習支援事業	47名	小4～中3 週3回 延135回
ひきこもり相談事業	22名	

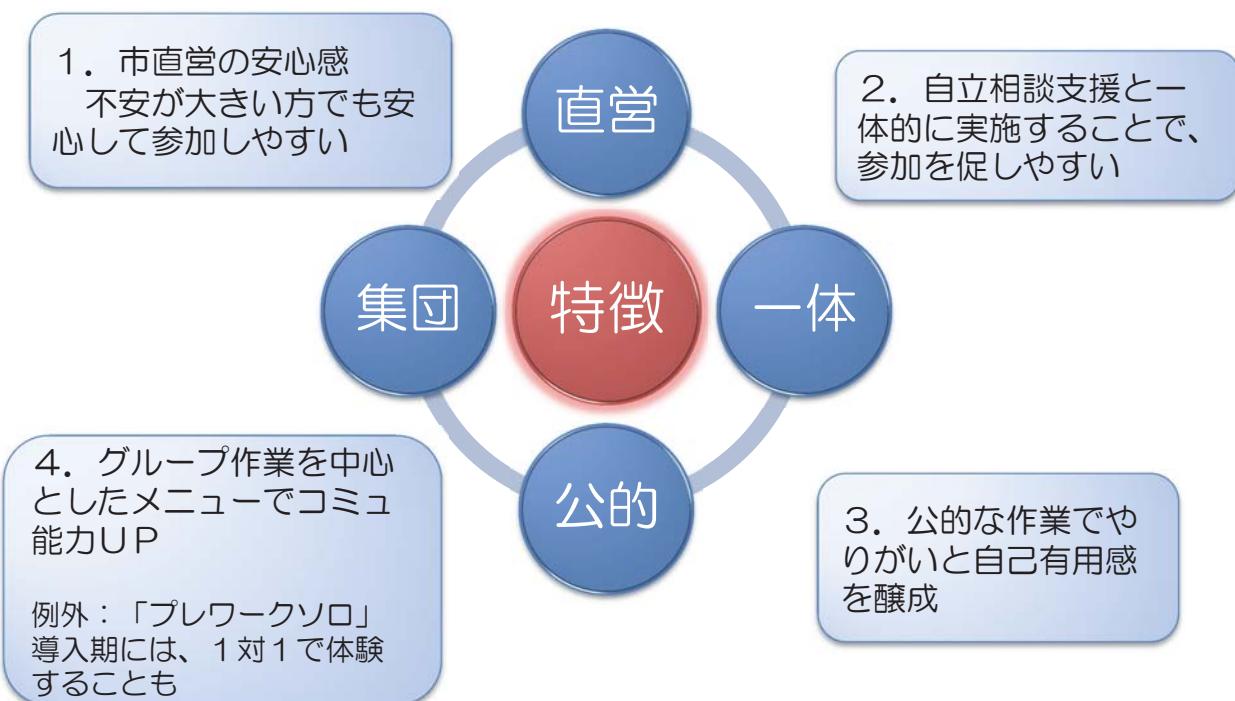
5

自立相談支援事業

	内容
実施方式	直営
実施場所	市役所社会福祉課（生活保護、社会福祉協議会を所管）内に「生活支援相談窓口」を設置
スタッフ	3名 主任相談支援員、相談支援員、就労支援相談員
支援調整会議	月に1回定期開催 自立相談支援事業所、福祉事務所、障がい福祉課、高齢者包括支援課、こども家庭支援線センター、健康増進課、市川公共職業安定所、浦安市社会福祉協議会

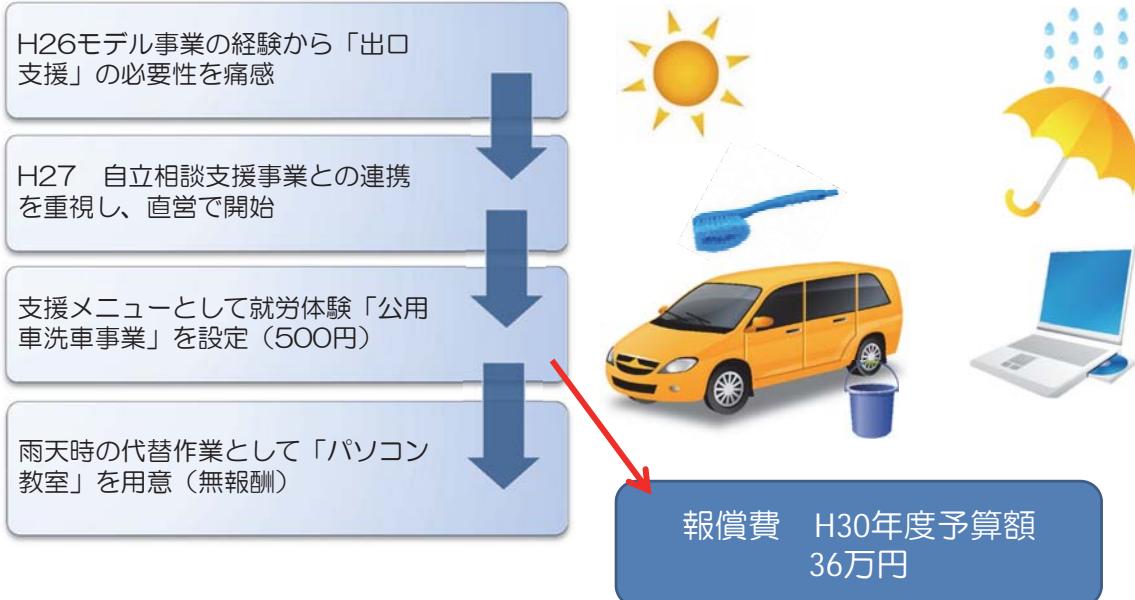
6

就労準備支援事業（プレワーク）



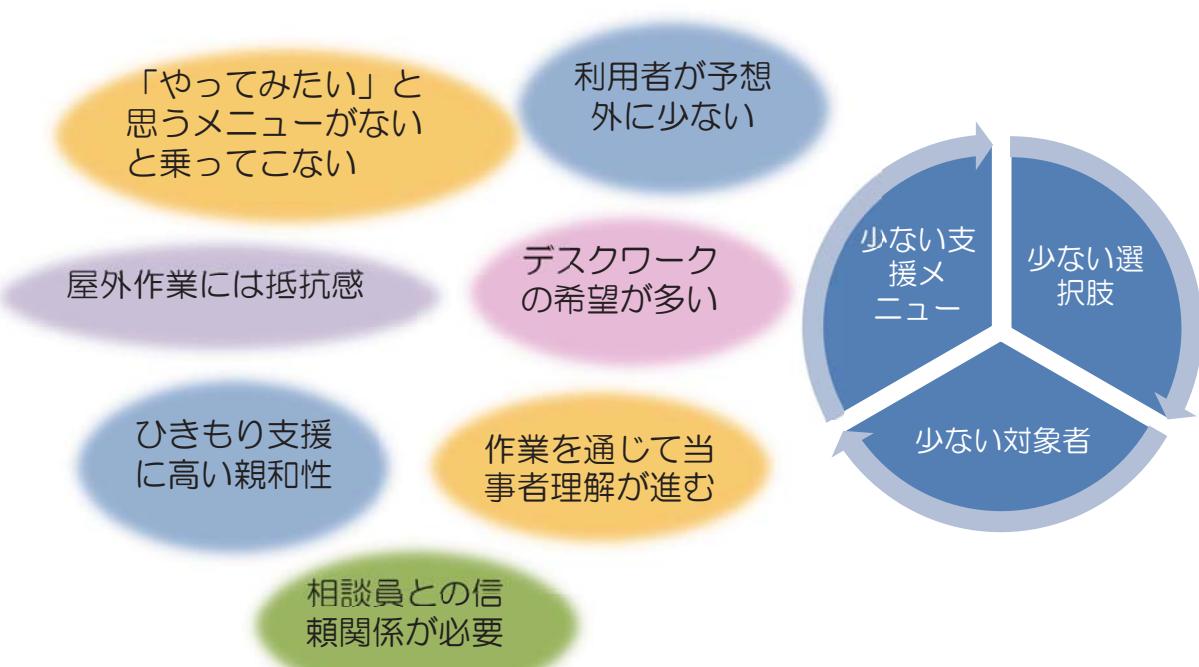
7

就労準備支援事業（プレワーク） 「とにかくやってみた」



8

やってみて思ったこと



9

Aさん（49歳女性）の場合

- 短大卒 事務系20年経験 5年前に父の介護のため離職
- 長期ブランクで就職に不安感 就労準備を希望
- 洗車事業には消極的 PC教室を希望
- 基礎的な操作は習得済 まじめに通うが物足りない様子・・・



10

協力事業所の開拓

浦安市老人福祉センター（運営：社会福祉協議会）に打診

館内イベントのチラシ作成をさせてもらうことになる（工賃500円）

他に屋上庭園の手入れも提案される

就労体験メニューが3つに

協力事業者からの理解が得られ、
作業内容が多様化！

秋の全国交通安全運動

高齢者のつどい

外出は 明るい笑顔と 反射材

日時：9月30日（水）

午前11時-12時

場所：1階大広間



○最近の交通事故状況について

○交通安全 DVD「歩行者と自転車」

※上映前にお菓子を机ごとに配ります！

※反射材など、大切なのちを守る

交通安全グッズを配ります！！

11

就労体験メニューの新設 Bさん（42歳男性）の場合

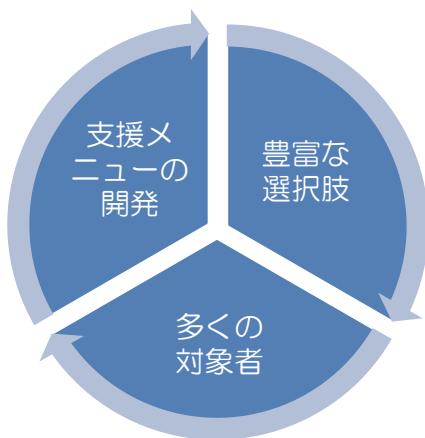
園芸作業を希望

機械いじりが趣味だと判明

手入れのされていない車いすを発見

車いすメンテナンス事業発進！

利用者の関心や興味に合わせたセミオーダーのメニュー開発



12

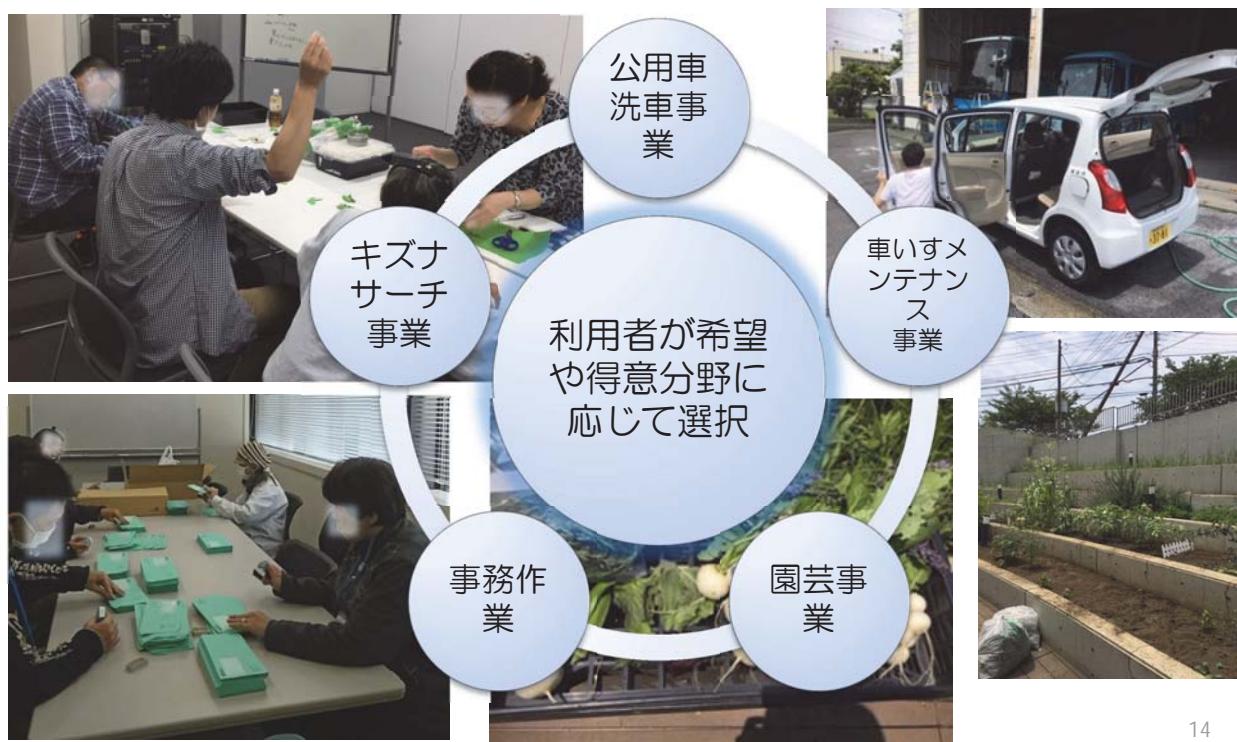
プレワーク × キズナサーチ



- より高度な公共性と
公益性
- 「作業が集まって事
業になる」を実感

13

現在のプレワーク（就労体験）事業



14

どのような就労体験がよいか

働く意義、目的がわからぬ
なぜ働くなければならない
けない?

感謝される、やりがいを感じる
必要とされる経験
→ 役割のある場所

自らが体験して会得するしかない

やりがいを実感

- 公的な作業であることを強調する
- ある程度は人目につくように
- 感謝される機会を演出する
- 成果が見えるようにする（確認票、写真を撮る）

小規模でも可能

- すぐにはやらなくてもいいもの
- やってもらったら助かるもの
- 毎日やらなくていいもの
- 放置されている不自由（スキマ）を探す

費用がかからない

- 直営で可能なものの
- 簡単な道具でできるもの
- 簡単な作業でできるもの
- 既存施設を使用できるもの

「やりがい」の実感に向けて 1 達成感・自己有用感を味わう

この紙はご使用時には外してください。

月 日

全体	清掃・消毒	<input type="checkbox"/>
	ネジ・ボルト・ナット緩み	<input type="checkbox"/>
タイヤ	空気圧	<input type="checkbox"/>
	溝	<input type="checkbox"/>
	ガタつき	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
キヤスラー	ガタつき	<input type="checkbox"/>
	ごみ	<input type="checkbox"/>
	注油	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
ブレーキ	効き	<input type="checkbox"/>
	ガタつき	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

この車いすは、私が整備しました。
プレワーク浦安



月 日

習志野

一

外装	車体洗浄	<input type="checkbox"/>
	窓ガラス洗浄	<input type="checkbox"/>
内装	窓ガラスはっ水処理	<input type="checkbox"/>
	タイヤ・ホイール	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
	フロア掃除	<input type="checkbox"/>
内装	シート掃除	<input type="checkbox"/>
	荷室掃除	<input type="checkbox"/>
	インバネ拭き	<input type="checkbox"/>
	窓ガラス拭き	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

この車両は、私が洗車しました。

プレワーク参加者一同

「やりがい」の実感に向けて 2 感謝の気持ちを受け取る

The image consists of two main parts. On the left is a graphic of a white car with a smiling face, advertising a free car wash service. It includes text about the service being provided at a bus terminal and a note about the car's interior being cleaned. On the right is a photograph of two people washing a dark-colored car with a hose and sponge.

【お問い合わせ・申し込み】
社会福祉課生活支援相談窓口 内線 15111

生活困窮者自立支援制度 就労準備支援事業の利用者が洗車作業を行います。
軽作業を通じて一般就労への自信をつけてもらう目的で実施しておりますので、
引き取りの際に少しだげさなぐらい「感謝の言葉と笑顔」をお願いします。

拡大

「やりがい」の実感に向けて 3 「振り返り」の実施

- ・毎月末を目安に作業の振り返りを行う
- ・なるべく多くのストレングスを見つけ、しっかり伝える
- ・スマールステップで成功体験を重ねるため、実現できそうな目標を立てる
- ・興味のなかった介護等の分野にも、作業体験で施設訪問をするとイメージが湧くことがある
- ・終盤は求人情報の検索など、より具体的な就労支援も並行して行う

参加～涙の卒業～OB/OG会



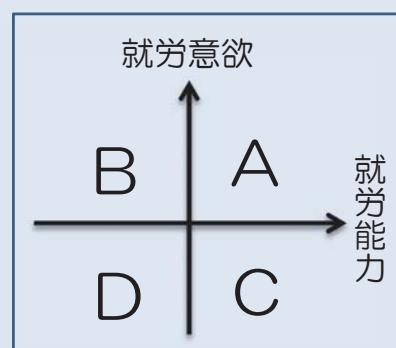
通称「プレプレ」：庁舎内の力フェテリアで月に1回開催。
居場所、定着支援の場、意欲喚起の場・・・

19

今後の課題

- 1 受容と自己肯定感向上の場から、一般就労に向けた訓練の場へのスムーズな移行
- 2 対象者の掘り起こし

- 就労意欲（+）就労能力（-）のBが少ない
- 就労意欲（-）のCDにどのように参加を促すか→就労意欲をどのように喚起させるか
- 支援不要と考えられるAにも、就職に至らない、定着しないケースが多い



- 「自立」が意欲喚起を担うとされているが、「準備」がアウトリーチするという発想も必要
- 「A」の潜在的なニーズが、事業を通じて顕在化する場合もある
→ 事業のアセスメント効果

20

茨木市 就労準備支援事業 (府内職場実習・スマイルオフィスの現状と今後)

平成31年2月26日
茨木市健康福祉部相談支援課
課長代理兼相談1係長
九鬼 信行



◆茨木市について

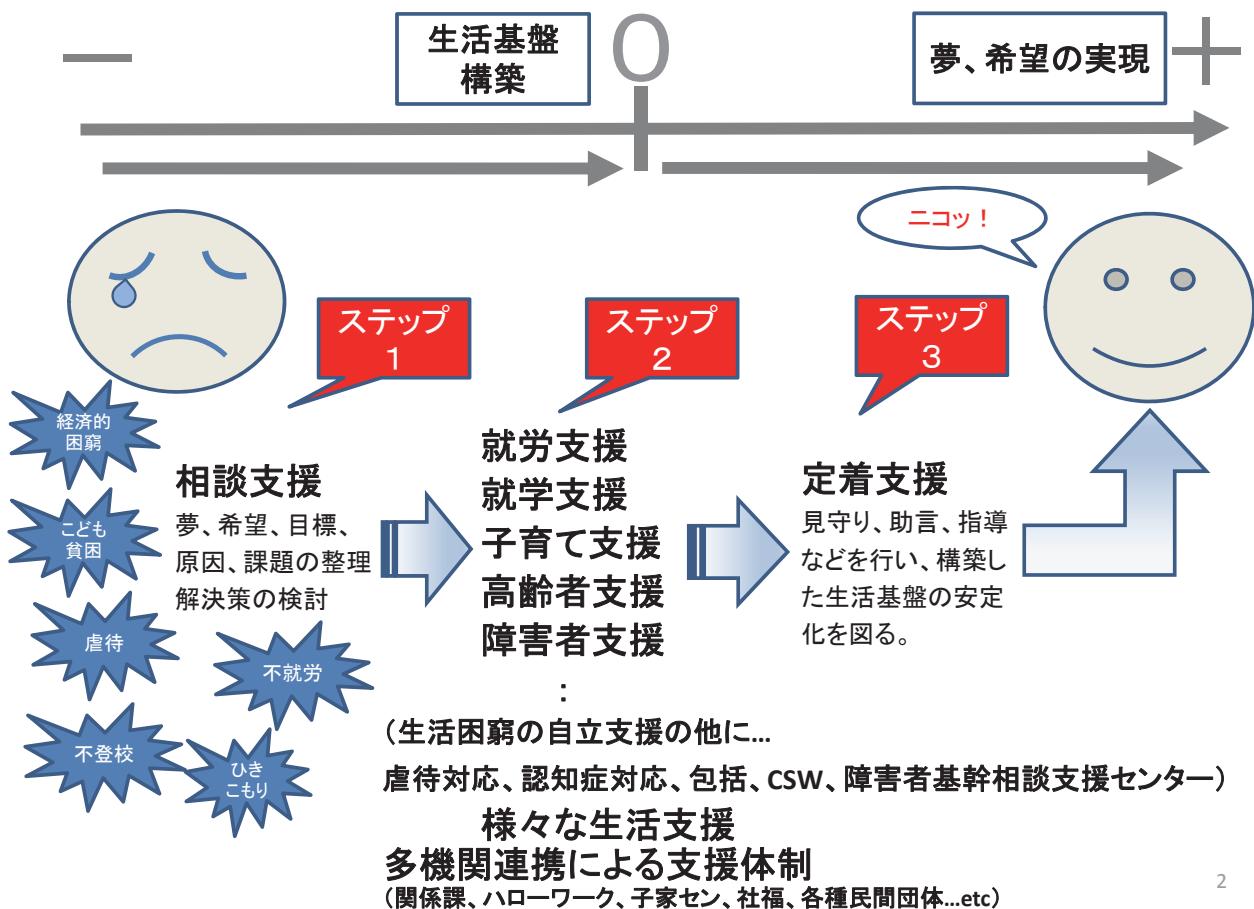
- ・ 人 口 281,138人
 - ・ 面 積 76.49km²
 - ・ 世 帯 数 124,084世帯
 - ・ 生活保護受給者数 3,737人(約1.3%)
 - ・ 生活困窮者自立相談支援 新規相談受付数 542件/年 (月平均 約45.2件)
 - ・ その他任意事業(家計改善支援事業、学習生活支援事業、一時生活支援事業)は実施

大阪市と京都市のほぼ中間点に位置する住宅都市であり、京都から大阪に流れる、淀川の北側に位置している。近畿圏内でも、屈指の交通の要衝であり、鉄道では、JR、阪急京都線、大阪モノレールが、また、道路では、名神高速道、近畿自動車道、中国自動車道、大阪中央環状線、国道171号などの幹線が集中し、全国の主要都市へつながっている。

本市では、その交通の利便性の高さを背景に、教育・文化・福祉が充実した住宅都市として開発が進み、生活に必要な社会基盤が整う町として発展してきた。

1

相談支援課の業務紹介（ワンストップ窓口のイメージ）



2

就労準備支援事業の動向

■就労準備支援事業とは:

- 直ちに就労が困難な者に6か月から1年の間、プログラムにそって、一般就労に向けた基礎能力を養いながら、就労に向けた支援や就労機会の提供を行うもの。
- 生活困窮者に対する包括的な支援体制を強化するため、第196回国会で成立した「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」(平成30年6月8日公布)において、就労準備支援事業の実施を努力義務とする改正がなされたところ。
- 同改正により、就労準備支援事業と自立相談支援事業及び家計改善支援事業との一体的実施による補助率の見直し(家計改善支援事業1/2⇒2/3)がなされ、事業実施の促進が図られる。

■就労準備支援事業の実施自治体数:

- 平成27年度以降増加傾向にあるが、平成29年度の実施自治体数は393自治体(44%)となっているが、まだ半数を下回っている。また、事業を実施していても利用実績が非常に少ない自治体もみられる。より多くの自治体での事業開始、及び利用実績の向上が求められている。
- このような中、利用実績が上がらない要因のひとつとして、就労準備支援事業が想定している幅広い支援対象者(ひきこもり、長期離職者、障害の疑いのある者等)それぞれの具体的な支援手法が明らかでないことが挙げられている。

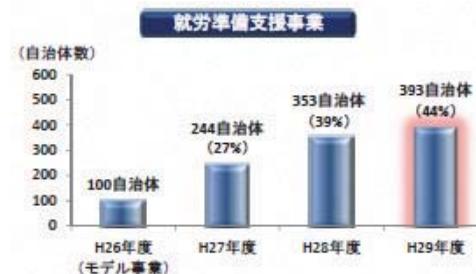
(出所)厚生労働省
「平成29年度生活困窮者自立支援制度の実施状況調査 集計結果」

■「就労準備支援事業の支援方法の把握と共有に関する検討会」の設置

・委員:6名(内、茨木市参画)

座長:小杉礼子氏(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究顧問)

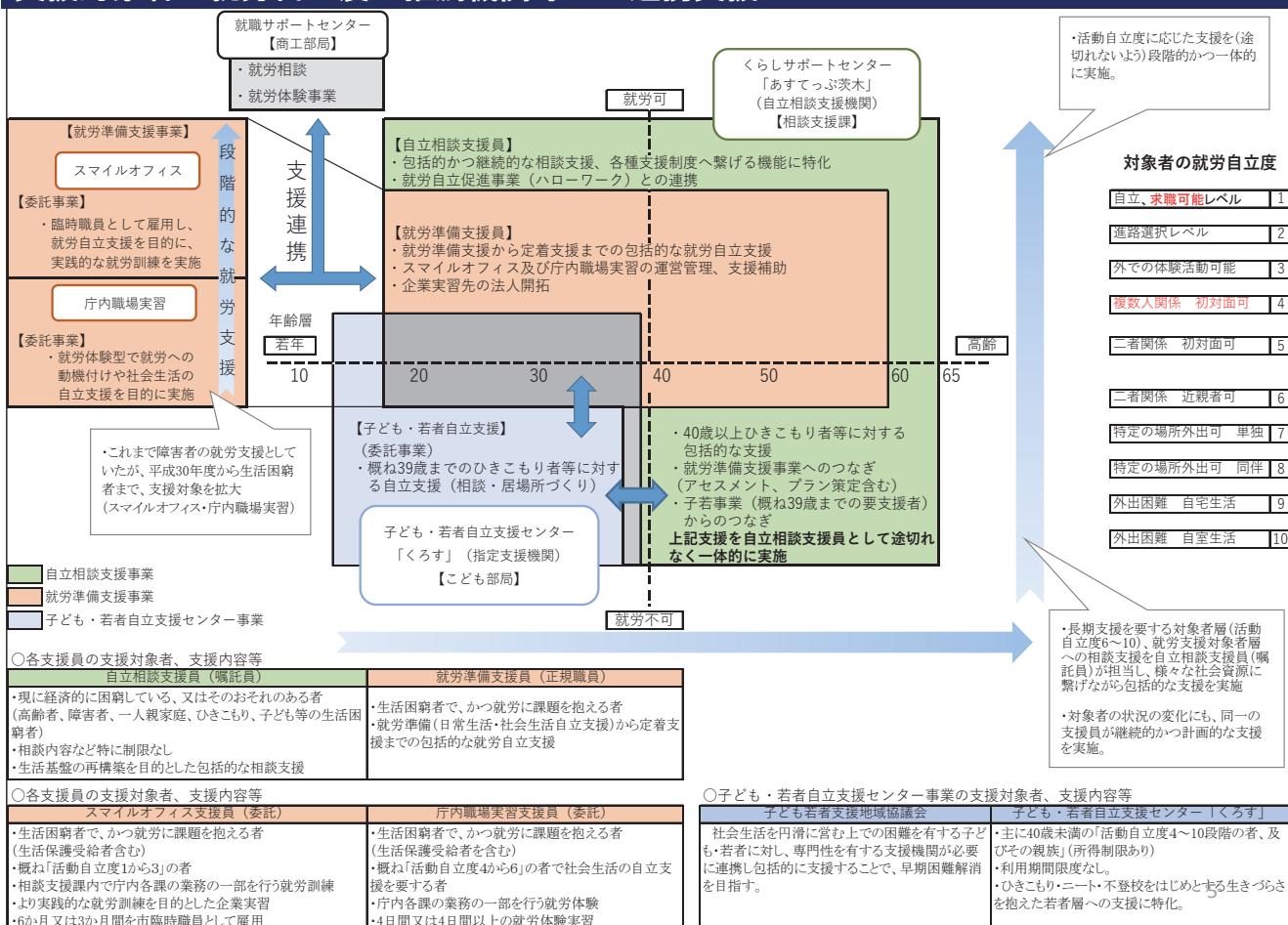
- より多くの自治体が就労準備支援事業を実施できるよう、支援対象者の状態像に応じた就労準備支援事業の利用効果と支援手法を明らかにし、共有すること。
- 実施形態(直営・委託)や人口規模等に応じた、効果的かつ取り組みやすいと考えられる事業の実施方法を具体的に示すこと。



就労準備支援事業の実施経過

平成26年度 生活困窮者就労準備支援事業(モデル事業)開始			
【事業概要】 <ul style="list-style-type: none">困窮者に対する一般就労に向けた就労支援を実施。就労意欲喚起や履歴書作成支援、模擬面接の実施等の個別支援を行う。	【実施方法】 <ul style="list-style-type: none">委託実施と就労準備支援員1名を配置し、市内近隣市の社福法人・民間企業等を訪問し、中間的就労の場や求人開拓、対象者の就労意欲喚起等を行った。	【委託先】 <ul style="list-style-type: none">(株)東京リーガルマインド	
【ポイント・課題】 <ul style="list-style-type: none">事業所や企業巡りを行い本制度の周知と理解に努めたが、就労準備としての特色を出すに至らずニート、ひきこもり層への対応に課題を残した。			
平成27年度 子ども・若者支援事業との一体実施による、切れ目のない支援事業を展開			
【事業概要】 <ul style="list-style-type: none">モデル事業実施の中で、中・高年齢のニート、ひきこもり層等への対応の課題がみられたことから、専門のノウハウを有する法人への業務委託を行い、年齢による切れ目のない一貫した支援を実施する。	【実施方法】 <ul style="list-style-type: none">子ども・若者自立支援センター事業の受託先であるNPO法人へ業務委託。フリースペースによる居場所支援、コミュニケーションスキル向上の取組のほか、ボランティア参加、就労体験参加の同行支援等を行った。	【委託先】 <ul style="list-style-type: none">NPO法人淡路プラット	
【ポイント・課題】 <ul style="list-style-type: none">ニートやひきこもりなど、制度の狭間の層に焦点をあて、「就労支援・自立」をキーワードに困難・被保護者や子・若事業との事業連携を検討。			
平成28年度 事業拡充(被保護者就労準備支援事業の実施、自立相談支援事業との一体実施)			
【事業概要】 <ul style="list-style-type: none">困窮者、被保護者に対し、途切れない支援が実施できるように、被保護者就労準備支援事業を一体実施。また、同一法人への委託内容に自立相談支援事業を加えることで、事業間の切れ目のない支援を行う。	【実施方法】 <ul style="list-style-type: none">生活困窮者就労準備支援事業、被保護者就労準備支援事業、生活困窮者自立相談支援事業を按分し、同一法人へ委託する。	【委託先】 <ul style="list-style-type: none">NPO法人淡路プラット	
【ポイント・課題】 <ul style="list-style-type: none">直ちに就労へ移行できない被保護者への支援実施を目的とした事業連携を検討(生活保護ケースワーカーの就労支援に対する取組等)28年度から子・若事業の受託事業所が変更となり、連携が弱まる。また、就労自立に向けての支援の強化が求められる。			
平成29年度 事業拡充(府内職場実習による障害者就労支援のノウハウを活用した支援体制の構築)			
【事業概要】 <ul style="list-style-type: none">就労準備支援員を市の非常勤嘱託職員として配置、府内職場実習を「就労準備支援事業」として位置付け	【実施方法】 <ul style="list-style-type: none">委託により配置していた自立相談支援員兼就労準備支援員を直営により嘱託職員として配置し、インテークから就労支援まで切れ目のない支援連携を強化。府内職場実習の対象者として、被保護者、生活困窮者自立支援事業による支援を受けている者を加え、実習を通じての本人特性のアセスメントと、振り返りによる課題と強みの見える化を図る。	【委託先】 <ul style="list-style-type: none">NPO法人いばらき自立支援センター	
【ポイント】 <ul style="list-style-type: none">府内外との連携が求められる日常生活自立・社会的自立への支援を市が担い、障害者就労支援のノウハウを活用することで、実効性の高い支援体制を構築。また、職場実習を経ることで、その後の民間での就労体験等の受け入れや求人・職域開拓を優位に進められる。			
平成30年度 就労支援に特化した事業拡充(府内職場実習とスマイルオフィスの一体的な就労支援体制の構築)			
【事業概要】 <ul style="list-style-type: none">障害者就労支援施策として実施してきた障害者府内職場実習の対象者を、生活困窮者・被保護者にまで拡充。→府内職場実習これまでの就労準備支援において、障害者の就労支援で培ってきたノウハウを活用することで、就労につながるステップとして支援を行う。	【実施方法】 <ul style="list-style-type: none">府内職場実習を体験型(4日間程度)と訓練型(12日間程度)、スマイルオフィスを3ヶ月雇用と6ヶ月雇用に細分化スマイルオフィスでは、官民協定の下、職場外実習を実施委託先については、府内職場実習、子・若事業と同じ法人として、インテークから就職・定着支援までの就労支援の一元化を図る。	【委託先】 <ul style="list-style-type: none">NPO法人いばらき自立支援センター	
【ポイント】 <ul style="list-style-type: none">体験型府内職場実習からスマイルオフィスを一体的な取組にすることで、個々の適性把握や業務とのマッチングとその評価、民間への職場外実習の実施など、よりきめ細やかで継続的な就労支援を進める。			

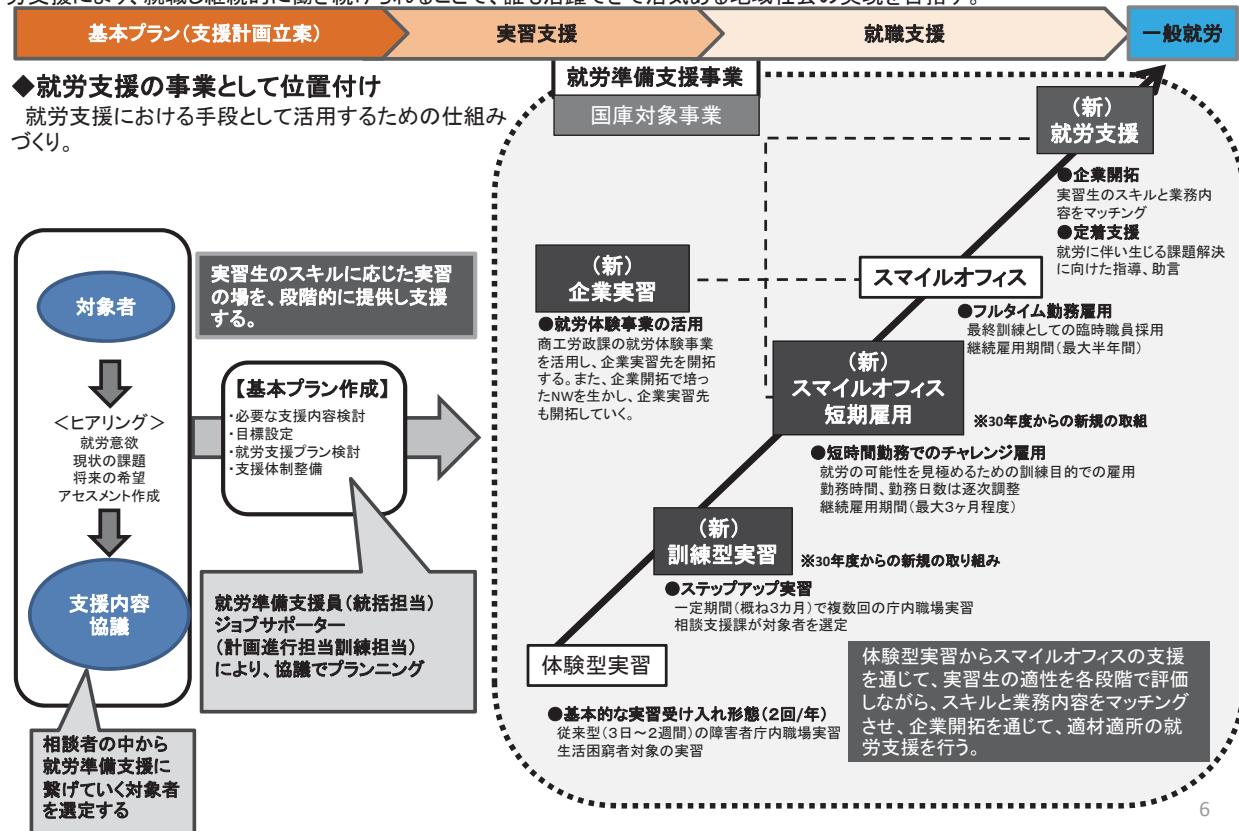
支援対象者の就労自立度と推薦機関等との連携支援



平成30年度府内職場実習・スマイルオフィスの取組を一体化

◆取組が目指す理想形（ビジョン）

障害をはじめ様々な要因によって、就労に対する自信を失い、意欲や希望はありながら、就職が実現しない就労困難者が、適切な就労支援により、就職し継続的に働き続けられることで、誰も活躍できて活気ある地域社会の実現を目指す。



○実習実績（過去3カ年推移）

	29年度	28年度	27年度
実習参加者数	41	34	37
のべ実習日数	211	145	190
実習受入課数	20課2校	19課3校	13課3校

◆主な障害等種別内訳

<平成29年度>

41人中・・知的障害29人、精神障害9人、身体障害者1人、生活困窮者2人

<平成28年度>

34人中・・知的障害24人、精神障害9人、身体障害者1人

<平成27年度>

37人中・・知的障害23人、精神障害11人、身体障害者3人

◆主な業務内容

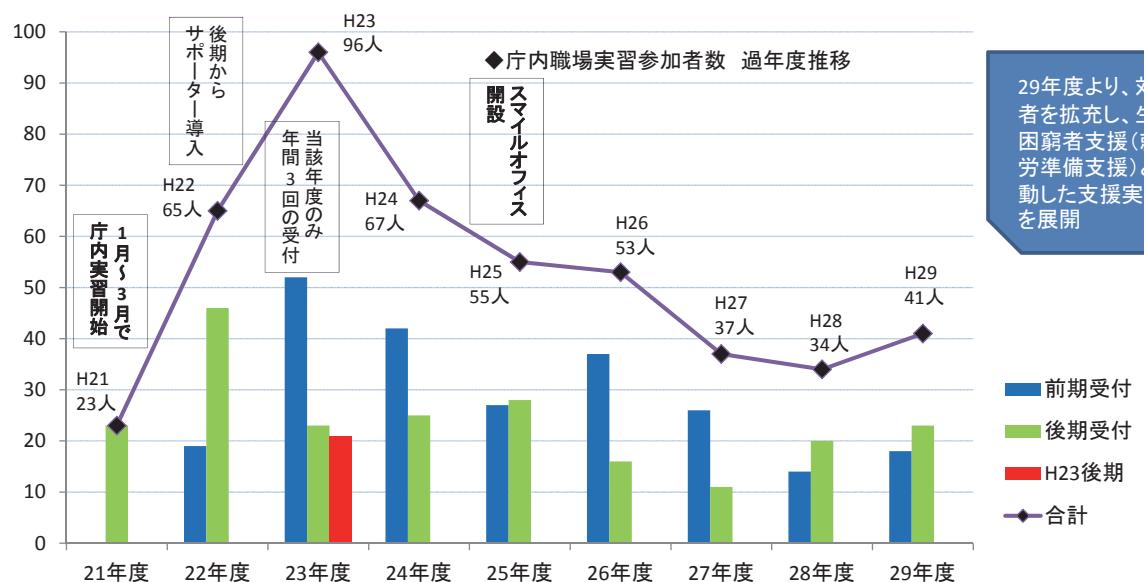
- ・資料の発送業務、印刷、製本、封入業務等の補助事務
- ・学校等公共施設敷地内の除草作業など

◆実習生の受入期間

- ・6月から3月まで、10カ月間

※受入課は、各課に募集し、業務内容、受入期間を調整の上決定している。

7



現状課題

就労に繋がる有効な手段であるのかを検証しながら、その支援方法を見直していく必要がある。
(実施することが目的ではなく、就労支援の手段としての活用)

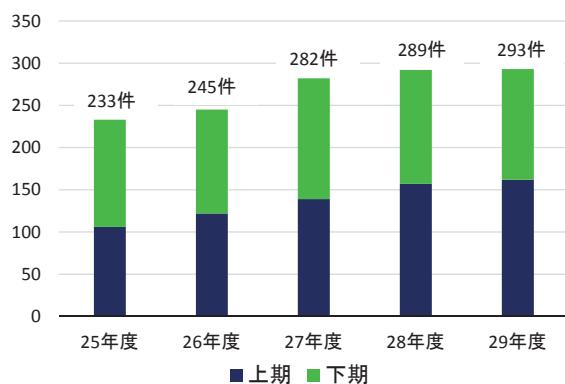
就労支援の体制整備

- ・就労支援の手段としての役割
- ・受け入れ方法の検討
(体験型と訓練型の導入)
- ・参加目的の明確化

8

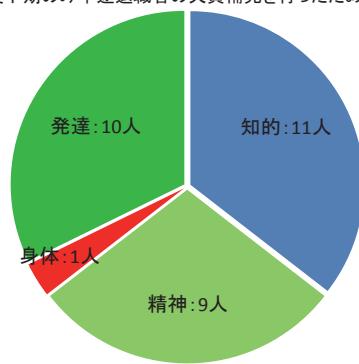
スマイルオフィスの概要（これまでの取組～障害福祉施策～）

◆受注案件数 過年度推移



◆採用者の障害種別割合(合計:31人)

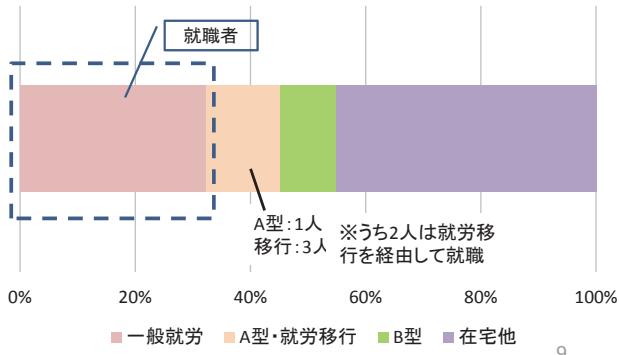
※28年度下期のみ中途退職者の欠員補充を行ったため4人採用



◆業務内容(H29)

封入作業・資料セット	124件
押印・折り・ラベル貼り	20件
印刷・製本	109件
書類整理	13件
パソコン業務	8件
その他	19件
合計	293件

◆退職者の進路状況(30年4月現在)



9

庁内職場実習及びスマイルオフィスの課題と就労支援の体制整備

現 状 課 題

- 就労実績は、3割程度であり、一定の成果はあるが、更なる就労率の向上が求められ、また、就労した者の中、離職者が出ており、定着支援の必要性がある。
- 事業目的が「雇用としての単なる受け入れ」なのか、「就労支援」なのか、不明確になっている。
- スキルアップを目的とした、就労への適性把握やより実践的な就労訓練の取組が不十分である。
- 環境整備として、企業等への制度や生活困窮者に対する就労支援への理解を深めてもらうための普及啓発が必要

平成30年度就労支援の体制整備

- 就労支援として、事業目的の明確化と、庁内職場実習との一体的な取組によって、より細やかな支援を行い、就職率の向上を図るなど、魅力あるスマイルオフィスづくりに努める。
- 適性把握と業務のマッチング、その評価と目標設定、更に見直しといった、より具体的かつ実践的な支援体制の構築
⇒就労への適性を把握するための評価指標の作成
- 雇用や企業実習の受け入れを目的とした協力企業の開拓
⇒就労体験事業の登録企業との連携
⇒産官連携協定による企業との連携
⇒協力企業へのインセンティブの検討

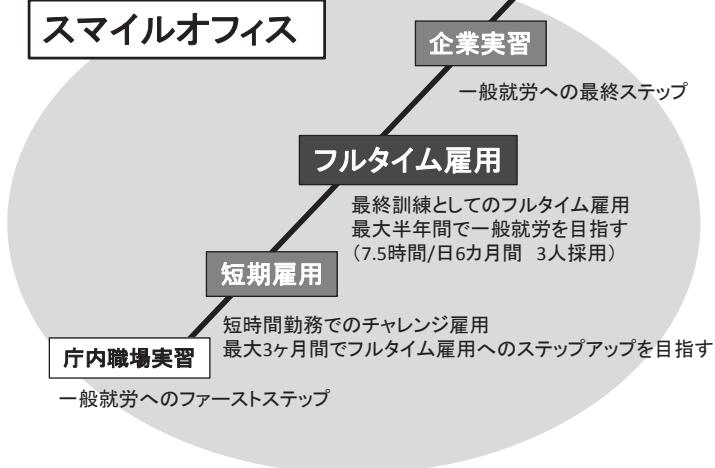
平成30年度 庁内職場実習及びスマイルオフィスの一体的な取組

【事業内容】

- 自立相談支援員の相談支援と就労準備支援員、委託ジョブセラピストの就労訓練等との連携によって、生活支援から就労支援までの総合支援を実施する事業である。
- スマイルオフィス実習生は、市の臨時職員としてフルタイム雇用又は短期雇用された者であり、かつ一般就労を目指している者
- 就労体験や訓練内容は、庁内各課の業務をこなしながら、就労に必要な同義付けやスキルの習得
- 企業実習は、フルタイム雇用された実習生に対し、最終ステップとして実施し、これまでの実習経験を活かしたより実践的な実習として、スキルの向上を図り「働くこと」へ自信を付けることを目的としている
- 評価指標を用いた適性把握により、個々の就労自立度とその到達度に応じて、庁内職場実習からスマイルオフィス、求職支援、定着支援における段階的な就労支援を行う。

【就労準備支援事業の流れ】

段階を踏んだ目標設定と一貫した支援体制



一般就労

定着支援

日常業務を通じたスキル開発

- ・実際の職場や雇用という就労環境下での就労経験を通じて就労への動機付けや一般社会で働くためのスキルを身につける

職場外研修としての企業実習

- ・業務の一環として企業実習を実施
- ・スマイルオフィスで培ったスキルを実際の企業の現場で活かせるかを確認

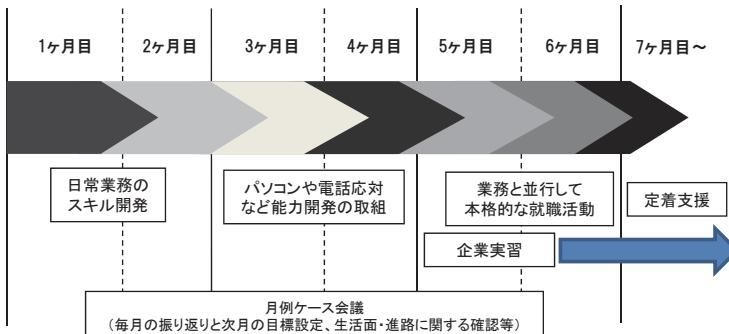
専従の就労支援担当者の配置

- ・常駐の就労支援担当者による就労体験から就職支援までの一貫した支援体制
- ・ジョブセラピスト⇒日常業務の指導
- ・就職活動支援

11

平成30年度 スマイルオフィスの概要

【実習生（フルタイム雇用）への就労支援の流れ】



- ◆日常業務の中で「一般社会で働く」ための基礎的能力を身につけていく
挨拶、言葉づかい、基礎コミュニケーション(協調性)⇒基礎的素養の習得
時間管理、体調管理 ⇒ 自己管理能力の習得
集中力、持久力 ⇒ 業務遂行能力の向上

【スマイルオフィスの業務内容】

<単純業務>

- 各種資料の封入業務(月間平均通数 5,000通)
発送物の印刷、宛名ラベル貼付、資料折り、封筒への封入
キャンペーングッズのセット 等
- 印刷・製本業務(月間平均印刷枚数 70,000枚)
各課で配布される資料の印刷、ホッチキス製本 等
- 個人情報書類等のシュレッダー(月間平均処理量 800kg)
各課への書類回収と回収した書類のシュレッダー

<専門業務>

- 申請書類の整理
- 各種アンケート結果のデータ入力

スマイルオフィス 職場外研修【企業実習】の支援体制

- ◆日常業務を通じて作業スキルが把握できている
- ◆適性に応じた指導方法の提示が可能
- ◆就労支援相談員とジョブセラピストの連携

業務内容等の事前打合せ

実習予定企業への実習生の情報提供
実習目的や適性を考慮した実習内容の調整

企業実習

一般企業での職場実習(5日間程度)

必要に応じてジョブサポートを実施

(支援内容: 実習前半は同行支援、後半は定期訪問)

実習終了後の振り返り

企業担当者、自立相談支援員、就労支援相談員、
ジョブセラピストを交えた上で実習総括し、具体的
な評価の中から就労に向けた課題抽出

12



厚生労働省 平成30年度社会福祉推進事業
就労準備支援事業自治体担当者向けセミナー

就労準備支援事業のご紹介

～千葉市・松戸市で実施していること～

(NPO)ユニバーサル就労ネットワーク
ちば
副理事長 平田智子

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

1

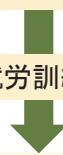
NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば なりたち



社会福祉法人生活クラブ

- 千葉県内に80ヶ所近くの事業所（高齢者介護・保育・児童養護・障害者（A・B型）・困窮者相談支援等）を持ち従業員数1600名の法人
- 地域貢献の一環で「働きづらさを抱える人の就労支援」を自分たちの事業所に受け入れをして支援することからスタート（2006年～）
- ステップアップしながら働く「ユニバーサル就労（中間的就労）」の仕組みを構築。これまでに約100名が働いている。

生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業のモデルの一つとなる



- ユニバーサル就労を社会福祉法人だけではなく、広く普及啓発していくために法人格を取得し千葉市中央区で事務所を設置。
- 生活困窮者自立支援制度の就労準備支援事業（千葉市・松戸市）、ひきこもり相談事業（千葉市・浦安市）を受託
- 県域でユニバーサル就労総合相談窓口を開設し、当事者・事業所支援を実施している。



NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば 設立

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

2

私たちのビジョン



多くの人が「その人なり」のはたらき方で社会参加できる
ユニバーサルな地域社会作りに貢献します。

<そのために>

- ・私たちはさまざまな事情で働きづらさ・生きづらさを抱える人と社会との「かけ橋」を作ります。
- ・私たちはご本人自身が納得する「はたらき方」を決定できるよう、常に寄り添いながら伴走支援を行います。
- ・私たちは働きづらさを抱える人と一緒にはたらいている、今後一緒にはたらきたいと思っている会社を支援します。



“はらく”=一般就労だけではない、人それぞれの自立の在り方

3

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA



ユニバーサル就労ネットワークちばの事業スキーム ⇒ビジョンを実現するために行っていること



行政からの受託事業

ユニバーサル就労支援センターちば

こわか・ひきこもり相談事業

- ・千葉市ひきこもり地域支援センター
- ・千葉市子ども・若者総合相談センター
- ・浦安市ひきこもり相談支援事業

就労支援事業

- ・千葉市就労準備支援事業
- ・松戸市就労準備支援事業
- ・松戸市被保護者就労準備支援事業

- ・受託事業以外の就労支援総合相談窓口

→働きづらさを抱えるすべての就労相談※
→風の村UWの外部支援団体としてUW支援※

- ・コンサルタント・普及事業

→陸前高田市「ユニバーサルタウン構想」

→鳥羽市「とばびと活躍プロジェクト」

→UW・就労支援関連の外部講師

- ・県内就労支援関係者ネットワーク会議

・広域型就労訓練事業説明会※

※有料職業紹介業を活用

⇒ユニバーサル就労支援センターちばの本格事業化に向けて、30年度は業務実績を積み上げる。※緑字は30年度限定

4

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

4

ユニバーサル就労とは…

<理念>

「はたらきたいのに、はたらきにくいすべての人」が働くような仕組みを作ると同時に、誰にとっても働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを目指していく取り組みです。

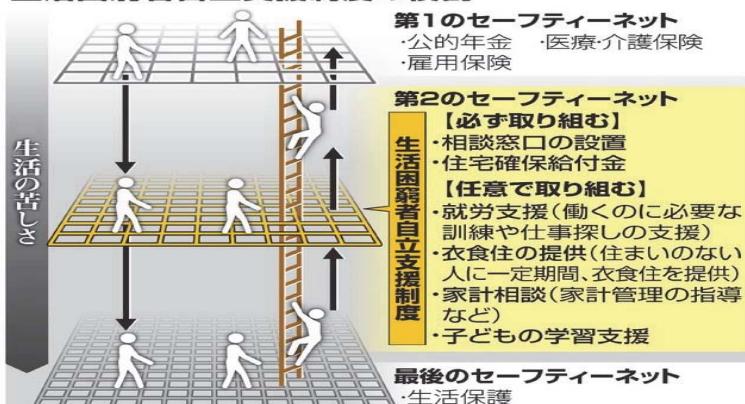
そして、より多くの人が、そのなりの働き方で社会参加できるユニバーサルな地域社会づくりを目指しています。地域社会の中で、自分なりの働き方で「わたしたちは会社ではたらいています」と実感できるシステムです。

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

5

生活困窮者自立支援制度

生活困窮者自立支援制度の役割



※平成27年12月31日朝日新聞デジタルより抜粋

<就労準備支援事業とは>

対象：様々な理由で長期間就労から遠ざかっている方や、日常生活や社会生活上の自立が不十分であるため、既存の就業紹介や職業訓練、求職者支援制度などの対象とはなりにくい方など



事業内容：一人ひとりの状況に応じて集中的・計画的に支援や訓練を行い、就労に必要な基礎能力の形成及び、就労意欲の喚起を図ることで、一般就労につなげることを目的としています。



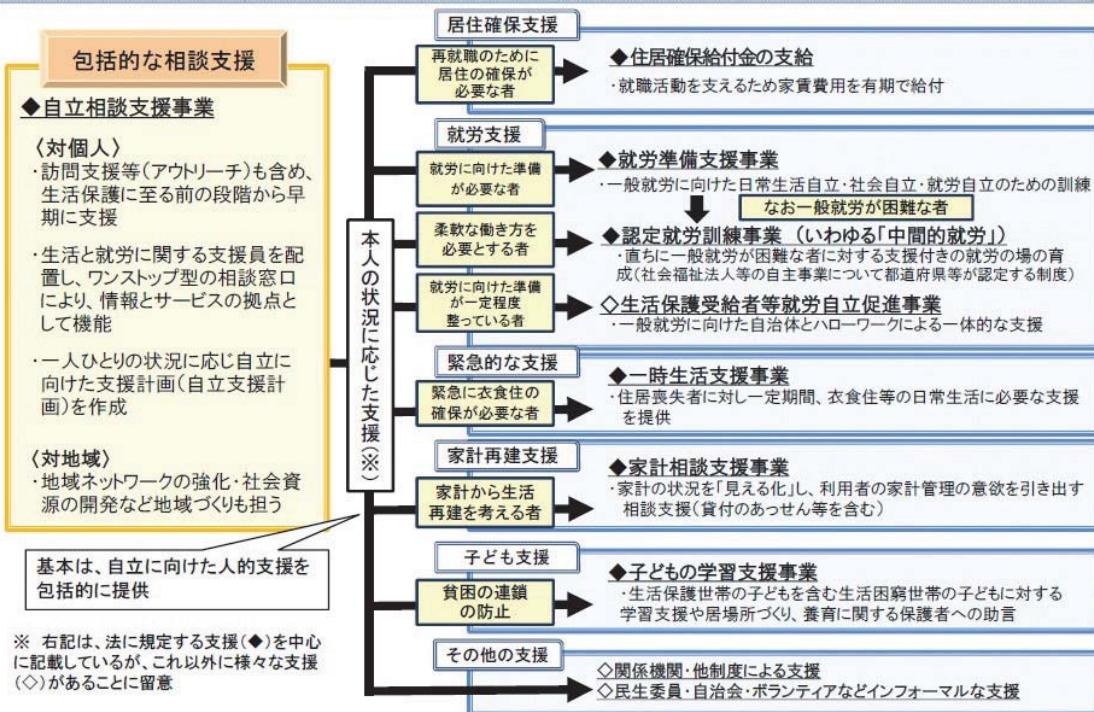
具体的なプログラム内容は受託事業者によりさまざま。

6

参考



新たな生活困窮者自立支援制度

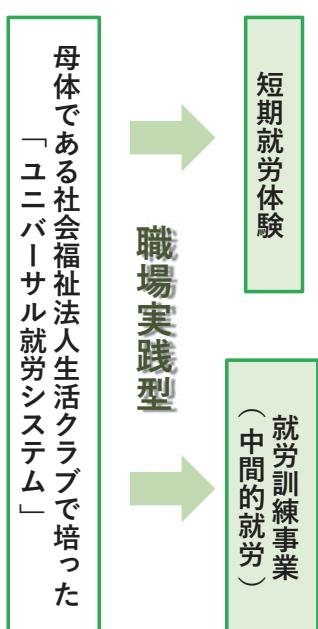


Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

7



私たちが実施する就労準備支援事業の特徴 支援内容



通所座学型

- <適性検査>
- ・職業レディネステスト
 - ・キャリアインサイト
 - ・東大式エゴグラム
 - ・GATB検査(適性能)
 - ・幕張ワークサンプル
(タップ組立・ピッキング・OA検査)

- <少人数制グループワーク>
- ・料理会
 - ・2分間トーク
 - ・雑談のコツ
 - ・SST
 - ・ビジョントレーニング
 - ・マンダラ塗り絵
 - ・マインドマップ

- ・「職場実践型」の支援を支えるプログラムを実施することで、短期就労体験の不安を軽減
- ・利用者同士のコミュニケーションが新たな気づきや課題発見に繋がる
- ・アセスメントの機会が増えるため、多角的な利用者像を見ることができる

※全ケース個別対応/伴走支援

就労準備支援事業の特徴 当事者像



28年度統計より

カテゴリ	生活困窮者	被保護者
年代	平均年齢30-40代（20代も少なくない） ※千葉市のほうが若年層メイン	平均年齢40-50代（60代も少くない）
学歴	①高卒 ②専門卒	①高卒 ②中卒（高齢になればなるほど）
世帯	家族同居	単身（高齢になればなるほど）
疾患・障害	83%が有り（①精神疾患②身体疾患）	95%が有り（①精神疾患②身体疾患） ※重複した身体疾患
手帳の有無	50%が持っている	19%が持っている ※就労準備で発覚ケース多い
就労阻害要因	①疾患・障害②生育歴の問題③不登校・ひきこもり③人間関係の挫折	①疾患・障害②就活ノウハウの不足③人間関係での挫折③非合理な思い込み・歪み
孤立度	孤立もしくは家族のみとの繋がり：61%	孤立もしくは家族と絶縁、家族のみとの繋がり：60%
過去の就労歴	短期離転職を繰り返す	10年以上正社員歴あり

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

9



アセスメント（当事者理解）の重要性 UWN



これまで就活をしてきたけど、半年もしないうちにやめることがほとんどでした。
人間関係がうまくいかないんだけど、自分が甘えていたからだと思う。仕事の内容も自分にあっていなかった気がするので、自分ががんばればこの先も続けられます！
なので、正社員を目指すための支援をお願いします！

（本人も気がついていないけど）
相手の話しいる内容で、曖昧な表現は実はほとんど理解できていなかった。学校の成績も常に2-3あたりをウロウロしていて、親から叱責されて育っていた。他者からの評価を気にするため、前向きな姿勢をとってその場を凌ぐ癖がついている。何かしらの発達障害や軽度の知的障害の疑いがあるかもしれない。

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

10



働きづらさを解明する アセスメントの重要性

人間のすべてを理解することはできないが、可能な限り理解する努力をしよう！
支援者はそのためのスキルを磨いていこう！

つながりの弱さを補完する 「しっかりつなぐ」

こちらの支援が合わない場合は、合う支援機関を見つけるまでつきあう。
見学や初回面談は同行をして、積極的に連携。情報提供の姿勢を出して確実に繋ぐ。

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

11

「就労準備支援事業」のアセスメント

その人の働きづらい理由を徹底的に分析し、一緒に考える

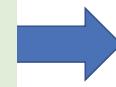
- ・離転職が続いたのはなぜか？
 - ・人間関係がうまくいかないのはなぜか？
 - ・本人の特性は何か？
- etc…

<アセスメントⅠ>

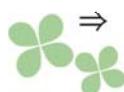
- ・レディネステスト
- ・GATB検査
- ・幕張ワークサンプル
- ・東大式エゴグラム

<アセスメントⅡ>

- ・相談（生育歴等の確認）
- ・グループワークでの様子
- ・就労体験での様子
- ・他の支援機関での様子



→ こまめな面談を通して、本人と一緒に理由を考える。また、就労体験では外部の方からも意見をいただきながら自己理解を深める。



⇒ 「伴走」支援をするためには、初期段階で一緒に本人の自己理解を深めていくことが不可欠

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

参考資料：職業適性検査の導入について UWN

検査名	内容
職業レディネス・テスト（VRT）	自分の職業の興味関心の傾向を知る検査。検査結果をワークシートに書き込んでいくので、結果が分かりやすい。就労経験ない人や若者に。
キャリア・インサイト	上記の興味関心の検査と同時に、適性検査がある。就労経験がある人の振り返りとして、また過去の職業エピソードを掘り起こすツールとして。
幕張ワーク・サンプル (プラグ・タップ組み立て検査/OA検査/ピッキング (29年から)	本来は障害者職業センターで活用されるものだが、健常者でも利用が可能であることと、実際に作業しながら能力を見ることができる。自然観察法。GATBとのあわせ技で説得力が出る。
GATB検査（一般職業適性検査）	9つの「適性能（知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ）」を測定。客観的に能力を測ることができ、能力の差をはかりやすい。信頼度が高い。

(1) 社会経験や就労経験が極端に少ないため、自己理解ができていない当事者が急増。

何をやりたいのか、何に興味があるのか、自分はどこまでできるのかといったことをきちんと把握し、これからどうやって行動していく参考や支援方針を作成する指標として適性検査を導入した。

(2) 松戸市では地域資源が乏しいため、こうした適性検査を常時実施している機関がないため、当事者、支援者双方からのニーズが高いため。

(3) 知的・発達障害ボーダーと思われる当事者の増加

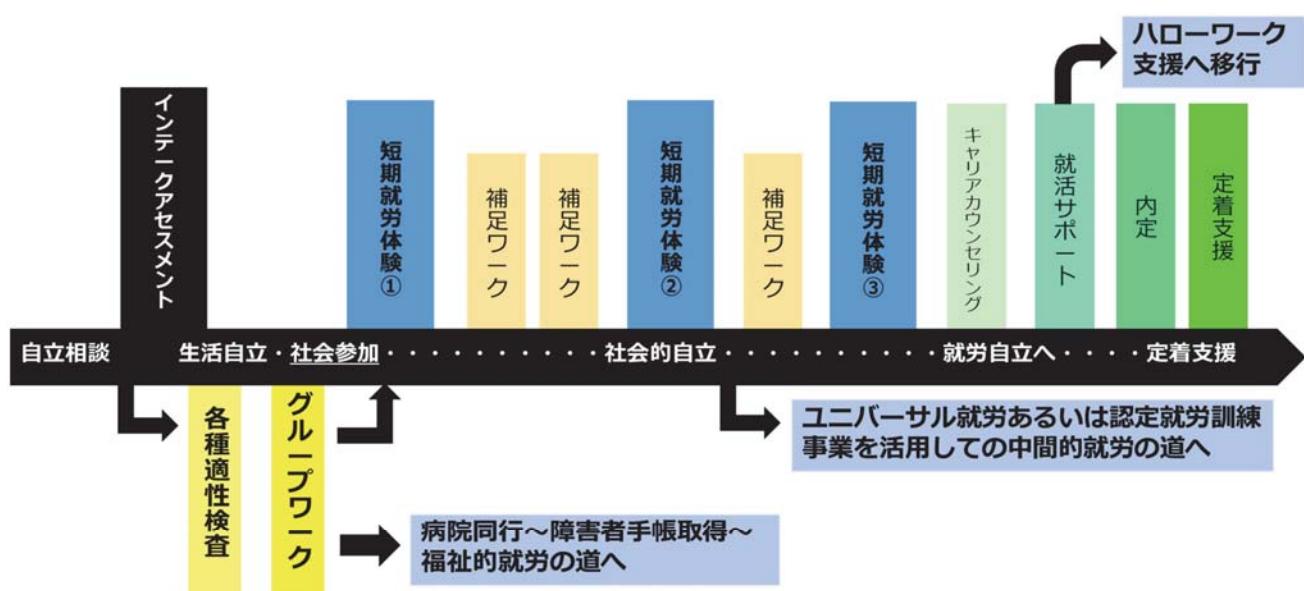
Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

13



就労準備支援事業 支援フロー

UWN



Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

14



事例 困窮制度から生活保護へ移行し、そのまま切り目なく支援を継続したことで中間的就労に結びついた



●Aさん 45歳・男性



母親に連れられて自立相談に繋がる。高校中退してから引きこもり状態となり、28年間社会との関係性を絶って孤立していた。視線が合わない、質問とやややざれた回答をするなど、気になる点が多くたが元々の障害なのか、ひきこもり期間が長かったのか、初期段階では見立てが難しかった。就労準備に繋がってすぐに母が急死。身寄りがないため、単身となる。すぐの就労が難しいため、生活保護に繋がったものの、就労準備の支援はそのまま継続となった。

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

15



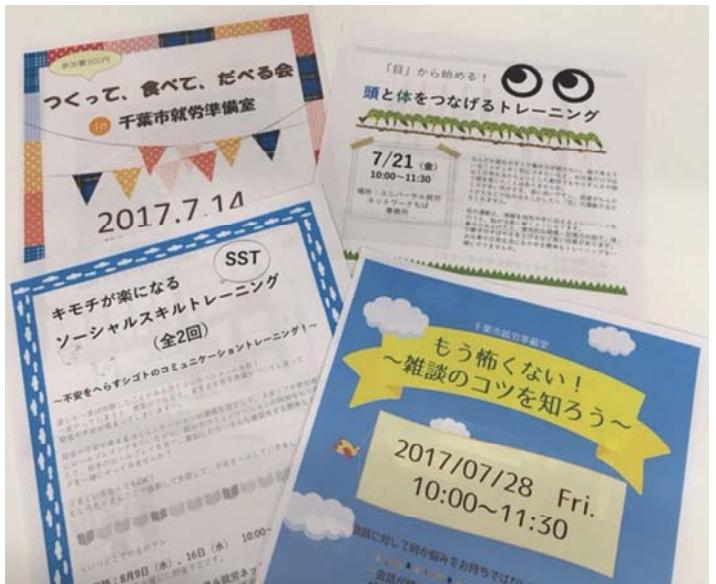
Aさんの支援の流れと社会資源



Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

16





Copyright © 2018 Univ



17

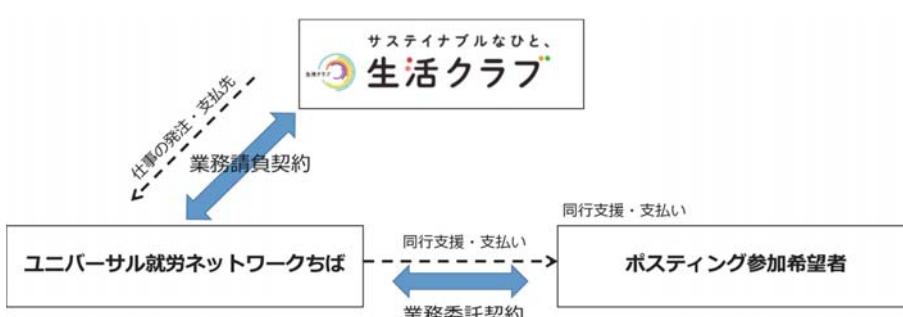
報酬や交通費が出る仕事づくり

UWN

○訓練の中で報酬や交通費が出る仕組みを始めたい！

生活クラブ生協（虹の街）センター松戸より

ポスティングの業務委託を受け、2017年6月からスタート



※松戸エリアで試行的に実施、将来的には広域で展開したい

- ▶▶2週に1回のペース
- ▶▶1回あたり200枚/2時間
- ▶▶チラシ2円 + 交通費(450円)
折作業は + 0.5円

※交通費を別途支給することで困窮事業利用者には参加ハードルが下がる



Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

18

チャンス創造ファンド（交通費基金）



○支援を受けるための交通費を給付したい！

平成28年度「チャンス創造ファンド」を設立

▶平成29年度より千葉市・松戸市の就労準備利用者に対して給付を開始すべく、現在モデルケースにて実証実験中

▶合わせて一般市民をターゲットとした寄付活動を秋口より本格稼働予定

<支給内容>

- ・支援に関する交通費（相談、就労体験当）
- ・就職活動にかかる交通費
- ・初任給が出るまでの交通費
- ・その他、履歴書や写真撮影費等、必要と認められる経費

- 申請は自立相談員・就労準備支援員と計画書を作成し、それにそった金額申請をしてもらうことが前提（伴走支援が前提）

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

19

交通費を支給する取組について



アドボカシーの第一歩として

- 就労支援において、就労準備支援事業や就労訓練事業へ通う場合や、ハローワークにおける求職活動や面接会へ参加する場合の交通費は、事業費の対象外となっているところ。
- しかし、社会福祉法人やNPOなどの民間団体や自治体においては、独自の財源を活用し、就労支援のための交通費の支給を実施している。これにより、利用者が継続的に支援が受けられるように配慮を行っている。

※ なお、就労準備支援事業所が就労体験先に謝金（公費の対象）を支払い、事業所の好意で、利用者に対して通所のための交通費を支払うという事例も存在している。

◆社会福祉協議会（大阪府、三重県など）

- 社会福祉法人の地域貢献活動の取組として、急迫した困窮状態の者に対する経済的援助の一環として、就労支援に必要な交通費（ハローワークへの通所や面接を受ける場合等）の支給を実施している。
- 市町村社協を経由して支給申請を行っており、緊急支援として実施するため、迅速な支給決定が可能。

◆N P O 法人 ユニバーサル就労ネットワークちば

- 平成28年4月より、「中央ろうきん若者応援ファンド」の助成を受けて、「チャンス創造ファンド」を設立し、平成29年より就労準備支援事業の利用者（年齢は15歳～約40歳の若年層）を対象に、モデル的に交通費の支給を実施。
- 給付範囲は、就労体験など準備のメニューを利用するため事業所に通う場合やハローワークへの通所、採用面接や説明会に行く交通費、さらに働き始めてから初任給が出るまでの期間の通勤費などとしている。

◆神戸市

- 就労準備支援事業・子どもの学習支援事業・認定就労訓練事業の利用者を対象として、1か月あたり15,000円を上限として交通費の支給を行っている。（財源は市の単独経費）
- 対象者は、市に対して補助金の交付申請書を提出し、支給決定を受ける必要がある。支給期間は、自立相談支援機関が作成したプランに定める支援期間が終了するまでとし、延長支給も可能。

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

1

20



就労準備支援事業の特徴 被保護者との一体的支援のメリット（松戸）



（1）切れ目のない支援ができる



- ▶生活保護受給者で多いのは「単身」「孤立」「疾患・障害」
…長期間、この状態にしていくことで社会との接点が減っていく。数年後に支援に繋がったとしても、そこから「社会参加」の壁はかなり高いものになっており、松戸市ではケースが動き始める（グループワークや就労体験に参加する）のに平均で6ヶ月（困窮利用者の倍）かかり、困窮制度利用者と大きく状態像が異なる。
- ▶一体的に実施することで、孤立化を防止し、支援を切れ目なく実施することは結果的に本人の社会復帰・あるいは将来に対する自己決定を早期に実現することができる。

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

21



就労準備支援事業の特徴 被保護者との一体的支援のメリット（松戸）



（2）多様な人との交流が生まれる（グループワークの効果が高まる）



松戸にあるシェアハウス「みかんハウス」（常盤平）1階のキッチンスペースを地域のために開放しているため、料理会もアットホームな雰囲気で実施。木の香りで緊張気味の利用者さんもリラックス

- ▶被保護者の利用者平均年齢は40-50代、60代も少なくない
- ▶困窮の利用者平均年齢は30-40代、20代も少なくない

- それぞれの立場（支援者、利用者、若者、高齢、被保護者…）を超えて、教えたり教えられたりの関係性が横のつながりを生み、結果的に支援が大きく動く（「自己効力・効用感」）
- 2017年5月より有償ボランティアさん（松戸）2名が入り、さらに多様なメンバー構成に！

→常連メンバーは就労体験に移行、就労、福祉就労等何らかのステップを進めている。

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

22



2016.7/13 松戸市中間的就労説明会



「中間的就労」導入説明会

～人材確保のひとつとして「中間的就労」を導入しませんか？～

＜開催日＞

7月 13 日（水）13:30～17:00

介護・保育・児童・学童・清掃等 事業所様向け

7月 14 日（木）13:30～17:00

物流・工事・販売・保安等 事業所様向け

＜会場＞

共催：松戸市、NPO 法人ユニバーサル就労ネットワーク
松戸商工会議所 4 階 中会議室

中間的就労に興味のある支援機関や団体の皆様、一般の方もご参加いただけます！

日本の労働力の減少は、今後の高齢化社会、少子化を背景に一気に加速すると考えられ、2060 年には人口が 900 万人を下回り、65 歳以上が 4 割以上、75 歳以上が人口の 1/4 を超えるとの推計データ（総務省統計局人口統計）（2015 年 6 月 1 日推定値）も示されており、人材確保などの業界にとっても実際の問題となつており、本的な対応を取らなければ危機感が増進されています。

本説明会では多様な働き方のひとつである「中間的就労」を導入することにより、より多くの人々に労働の機会を与え、職場にとつては人材確保の一助となる手法をご案内したいと考えております。

また、「中間的就労」は日本における就労形態制度のひとつである「雇用保険職員」「就労訓練事業」と並んで、就労訓練ランプなどと並んで、就労する力が両立就労する機会提供として全般適用がなされ、松戸市においても導入されています。

ぜひ、この機会に「中間的就労」を知りたいとき、導入をご検討いただければ幸いです。

中間的就労は、様々な職種を抱え、すぐには「一般的労働でできない力」そのための就労スタッフのことを「支障つき就労」といいます。多くの事業所で「魔力」として見え入れられています。

＜千葉での事例：NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークからは導入する中間的就労のモデル＞
希望者をすぐに「雇用」するのではなく、まずは実験期間（無償コミュニター）や初期を済むから（有償コミュニター）マッチングを行います。各会場において、支援団体と一緒に「実験計画書」を作成し、一定程度のレベルに達した段階で「雇用」へと進みます。雇用の前段でも、「雇賃保険職員」「一般賃金職員」という段階を設定し、スキルアップとともに事業所の賃金規定に合わせた雇用へと進んでいます。

説明会では、中間的就労の仕組みの詳しい、各分野で実際に導入を進められている事業所や、様々な情報を掲載したパンフレットを配布いたします。お問い合わせ事務所のサポートを実施いたします。

参考：就労訓練事業に関するパンフレットは以下、厚生労働省のホームページ（下記）からダウンロードできます。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakuitsuitei/tunqa/q0000073432.html>

無償コミュニター 有償コミュニター 最終保証面談 一般賃金面談

上記の中間的就労は、様々な職種を抱え、すぐには「一般的労働でできない力」そのための就労スタッフのことを「支障つき就労」といいます。多くの事業所で「魔力」として見え入れられています。

説明会では、中間的就労の仕組みの詳しい、各分野で実際に導入を進められている事業所や、様々な情報を掲載したパンフレットを配布いたします。お問い合わせ事務所のサポートを実施いたします。

参考：就労訓練事業に関するパンフレットは以下、厚生労働省のホームページ（下記）からダウンロードできます。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakuitsuitei/tunqa/q0000073432.html>

*プログラムは講師の都合により、変更になる可能性がございますが、予めご了承ください。

7月 13 日（水）、14 日（木）共通プログラム

時間	内容
13:00～13:30	受付
13:30～13:40	開会挨拶
13:40～14:00	「生活困窮者自立支援制度と松戸市の実績について」
14:00～15:20	「中間的就労の仕組みと導入に向けて」
15:20～15:35	休憩・会場移動・スライドショー上映
15:35～16:30	7月 13 日（水） 第 1 分科会：介護事業関係 (1) 住吉南地区人形館会 - 特別相談老人ホーム とおわら家の実践 (2) 敷社会社 生活再建課題 - フィルンシニアハウスの経営での実践 (3) 住吉相談センター 生活クラブ風の相談 - 集合会介護施設（朝市光ヶ丘）での実践 ※質疑応答 7月 14 日（木） 第 1 分科会：看護事業関係 (1) 看護会社 瞳産産業 - 一般、産業看護特約認定申請ににおける実践 (2) 一般工事事業所での実践 - 工事現場等における実践 (3) 生活クラブ風の相談 - 看護介護事業所（朝市光ヶ丘）での実践 ※質疑応答 第 2 分科会：サービス・販売・保安事業関係 (1) 生活クラブ風の相談 - スーパーマーケットでの実践 (2) 会員会社 だらら 東京衛生事業本部 - 学童での実践 - 清掃現場での実践 ※質疑応答 第 2 分科会：サービス・販売・保安事業関係 (1) 生活クラブ風の相談 - スーパーマーケットでの実践 (2) 会員会社 だらら - 清掃現場での実践 (3) 清洁ハートホール株式会社 - 職業訓練での実践 ※質疑応答 開会挨拶（各分科会合議にて）
16:30～16:40	閉会挨拶（各分科会合議にて）

＜会場案内＞



＜本説明会に関するお問い合わせ先＞

NPO 法人ユニバーサル就労ネットワーク 松戸市就労準備支援室

担当 南里・塩山

TEL 047-712-1035 Mail info@uwnchiba.net

住所 松戸市根本 330-2 モリゼンビル 506

＜松戸市担当課＞

松戸市福祉部生活支援課

生活困窮者担当 047-366-7349

お申し込みは別紙のお申込用紙を FAX でお送りください！

FAX 047-701-5304 (松戸市就労準備支援室)

●業界別に分科会をもうけて事例紹介を実施し、2日間に分けて開催

●集客は新規事業所開拓を狙うため、帝國データバンクでリストを購入。松戸市ののみならず、東京を含めた通勤圏に配布

→ハローワークなどからリストがもらえれば尚良かったです。

al Work Network CHIBA 23



松戸市中間的就労説明会



●新しくコンタクトできた事業所が 25 カ所、うち、導入を具体的に検討したい、興味があると回答した事業所が 20 ケ所と、前向きに検討していただける事業所が多かった。業界としては介護が多い。

●当日は支援機関の方々にもご参加いただき、就労訓練事業の理解を深めていただき、総参加者数は 89 名



中間的就労受け入れのメリット

①社内でのメンタルヘルス対策の手法を学べる

段階的な就労ステップを踏んでいく「中間的就労」という働き方を導入することで、万が一、社内でメンタルヘルスの問題が出てきた際にも柔軟に対応することができ、離職者を防ぐことができる。短期就労体験はその第一歩のステップ。

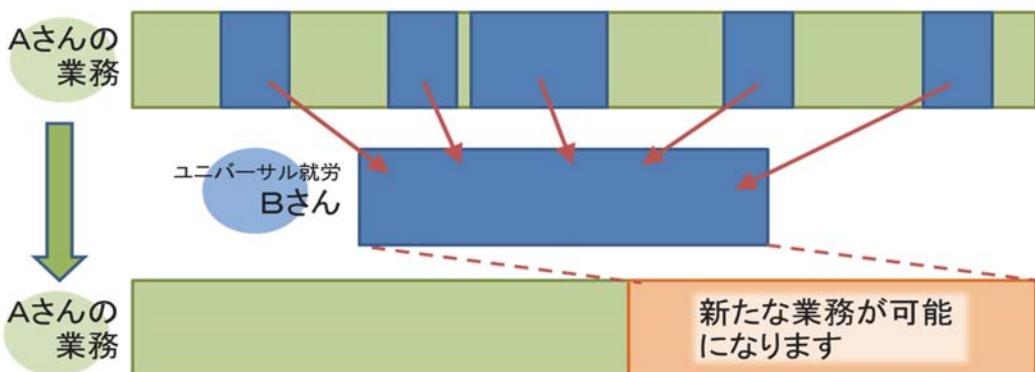
②新たな採用システムの一つとして導入できる

職場体験など実際に業務に入り、仕事の適性を見ることができるため、一般で採用するよりもミスマッチを防ぐことができる。

中間的就労受け入れのメリット

③事業所内での業務効率化

現在行っている業務を整理し、体験用の業務を作り出すことにより、業務効率化を図ることができる。



導入企業にお願いをしていること



社会貢献や善意だけではなく

会社にとってプラスになる方向性で
導入を検討してほしい

Copyright © 2018 Universal Work Network CHIBA

27



参考：ひきこもり状態にある人へのアプローチ（追加資料）



○民生委員の皆さんに事業を理解していただき、本人に渡せるようなチラシを配布（松戸市）⇒訪問活動に繋がっている

あなたの「はたらきたい」を一緒に考えます
～松戸市就労準備支援室のご案内～

しごと みらい

しごと はじめたいけど、何からはじめいいか分からない！
□いきなりのハローワークは抵抗がある！
□よくあるグループワークにいきなりの参加はしない！
□ひとりでは身動きできない！
□じつはひきこもり期間が長くて、すべてにおいて不安！

■■■個別相談・伴走支援 ■■■
あなたの課題やニーズを整理し、オーダーメイドのプランで就労までの準備を行います。

047-712-0135
info@uwnchiba.net

松戸市就労準備支援室では、松戸市自立相談支援センターと連携をして就職活動に向かうまでの支援をお手伝いしています。利用にあたっては、就労準備支援室での定期的な面接や就労活動の実習などがありますが、まずは一度お話を聞いてみたいだ、あなたのペースでなまらかに話す一緒に向き合っていきましょう。（対象年齢は15～64歳までとなっております。）
※面談はご自身またはご家族によってかかれての相談も可能です。

＜支援の流れ＞
まずは相談をしながら、どういう手順をしていくのか計画を立てて、こまめに振り返りをしながら一歩ずつ「はたらく」に向けて動いていきます。

○就業相談（何をやったらいいのか？
何ができるの？を確認）
レントアンドトート、キャリアインサイド、100%就労支援、カウンセリングなど多様な相談会を用意

○就労体験
就労活動の能力を要所でんとの就労体験、電子メールを書くことで、オンラインスクール（就労準備支援室）で就労体験を実施する方法です。就労の希望箇所に行くことも可能ですよ。あなたの状況や課題に合わせてコーディネートしていきます。まずは就労体験を目指してスタートする方が多いですよ。

○就労準備支援
就労活動の準備の手順、面接練習などを行います。また、ハローワークや就労支援機関にも一起去見学しながら、どうやって面接活動をしていくかを一緒に考え、計画を立てていきます。必要な応じて面接練習などの個別ワーキングを行います。

○定期会議
定期的に能力を要所でんとの就労体験、電子メールを書くことで、オンラインスクール（就労準備支援室）で就労体験を実施する方法です。就労の希望箇所に行くことも可能ですよ。あなたの状況や課題に合わせてコーディネートしていきます。もちろん、困ったことが起きたら、また相談に乗ってください。

＜民生委員さんから＞
・2-3件ひきこもりの家を知っているが、アプローチをしたら余計こじれるのではと思って、何もしてこなかったが、こういうのを渡しているのか？
⇒近所の関係もあるので、無理はしないでほしい。対面で難しい場合はポストインでも良いかもしない。お話できる関係性であれば直接お話ししてほしい。

28



Universal Work Network CHIBA

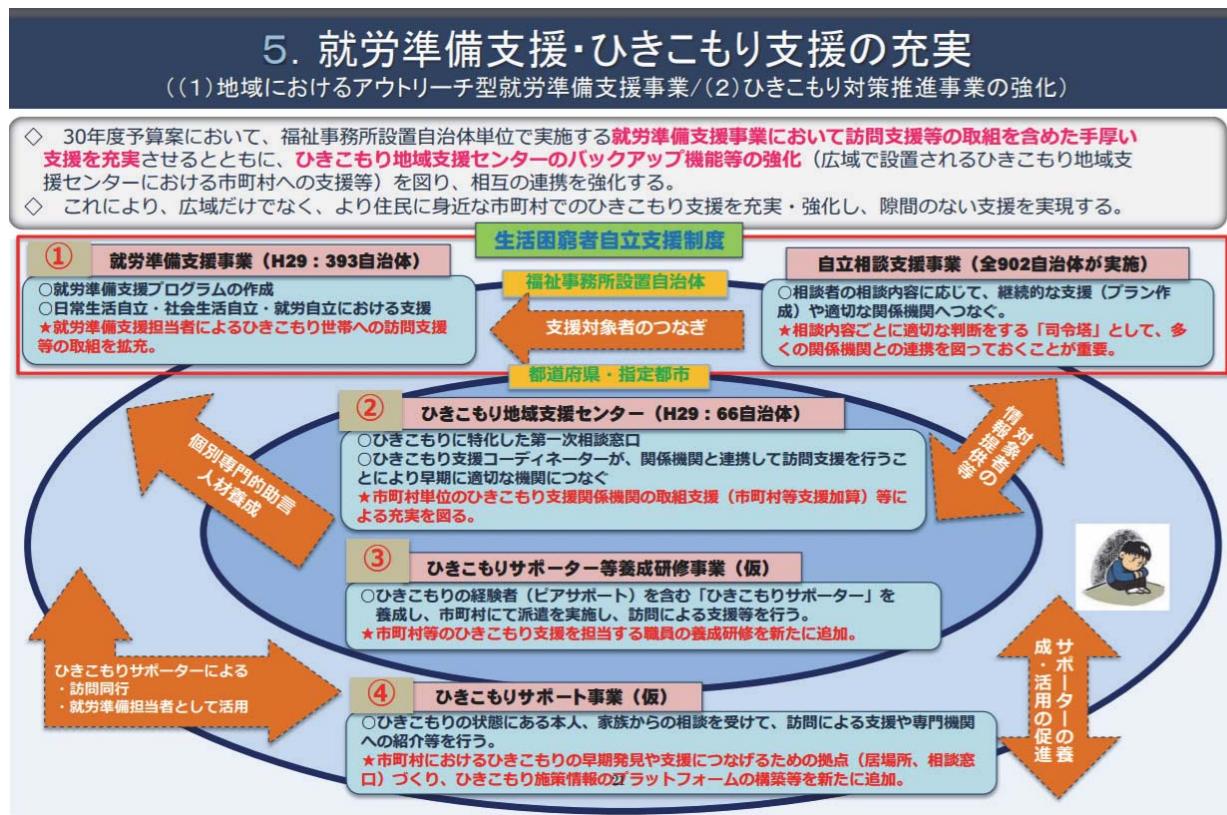
参考：ひきこもり状態にある人へのアプローチ（追加資料）



○地域にあるひきこもりの支援を実施している支援機関、親の会、精神障害の親の会、不登校支援の会、市会議員等多様なメンバーが集まって「ひきこもりネットワーク」としての活動開始（松戸市）

⇒「ひきこもり支援」を軸とした「支援の見える化」を行っていき情報が届いていない人へのアプローチを開始する予定

★行政がまだ「ひきこもり支援」に対しての動きが縦割り（障害福祉、生活支援、高齢者支援に分かれている）になっているため、民間での動きが始まっている。共通しているのは「問題が複合的になっているので1ヶ所の支援機関では無理がある！」



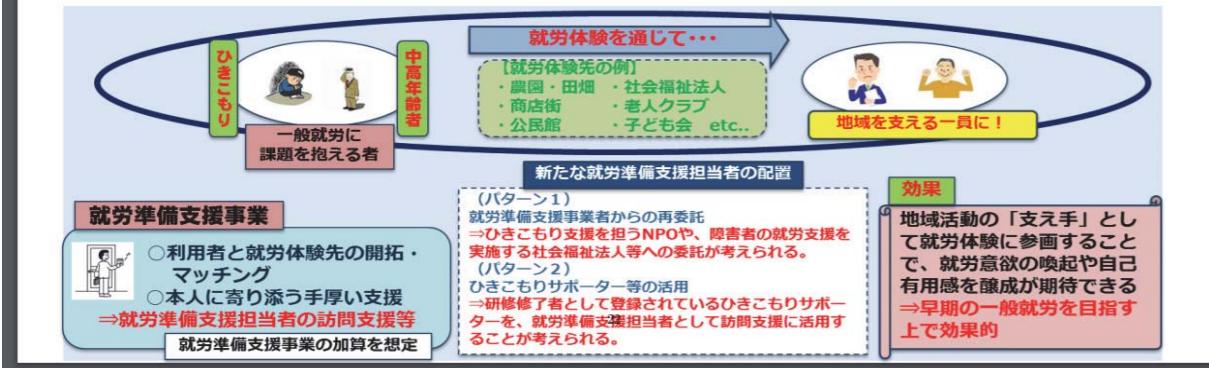
(1) 地域におけるアウトリーチ型就労準備支援事業

平成30年度予算額（案）：5.8億円（うち困窮分3.3億円）

- ◇ ひきこもりや中高年齢者等のうち、直ちに一般就労を目指すことが難しく、家族や友人、地域住民等との関係が希薄な者を支援するに当たっては、**対象者が継続的に支援を受けるための手厚い個別支援**が重要である。また、就労準備支援の実施に当たっては、**対象者にとって身近で馴染みのある地域の行事、商店街、企業等を活用した就労体験の取組も有効**である。
- ◇ このため、一般就労に向けた準備が必要、かつ社会的孤立の課題を抱えた生活困窮者を対象として、就労準備支援事業において訪問支援（アウトリーチ）等による**早期からの継続的な個別支援を重点的に実施**するとともに、**地域において対象者が馴染みやすい就労体験先を開拓・マッチング**する取組を推進する。

対象経費 ◇地域における就労体験先の開拓・マッチング ◇利用対象者への個別支援（訪問支援等）等に係る人件費・管理費

補助率 2/3



私たち...
は



多くの人が「その人なり」のはたらき方で

社会参加できる

ユニバーサルな地域社会作りに貢献します。

ご清聴
ありがとうございました



就労準備支援事業をめぐる課題と対策 ～平成30年度社会福祉推進事業アンケート調査をふまえて～

1. 就労支援、特に就労準備支援の役割と課題
 2. 委託、契約の課題（事例を交えて）
 3. 自立相談支援等と就労準備支援の関係
いわゆる意欲喚起をめぐって
 4. 相談から就労、定着にいたる支援プロセスと課題
 5. 企業・事業所の確保、開拓



就労準備支援への期待は大きい一方、課題は何か？

生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化①

1. 基本理念・定義の明確化

- ・生活困窮者の自立支援の基本理念の明確化
 - ①生活困窮者の尊厳の保持
 - ②就労の状況、心身の状況、地域社会からの孤立といった生活困窮者の状況に応じた、包括的・早期的な支援
 - ③地域における関係機関、民間団体との緊密な連携等支援体制の整備(生活困窮者支援を通じた地域共生社会の実現に向けた地域づくり)
- ・定義規定を「生活困窮者とは、就労の状況、心身の状況、地域社会との関係性その他の事情により、現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者」に見直す。

➡ 生活困窮者支援に携わる多数かつ他分野にわたる関係者間において、基本理念や定義の共有を図ることにより、適切かつ効果的な支援を展開

2. 自立相談支援事業等の利用勧奨の努力義務の創設

- ・事業実施自治体の各部局(福祉、就労、教育、税務、住宅等)において、生活困窮者を把握した場合には、自立相談支援事業等の利用勧奨を行うことを努力義務化。

➡ 関係部局との連携強化により、自立相談支援窓口につながっていない生活困窮者を確実につなげ、適切な支援を実施

3. 関係機関間の情報共有を行う会議体の設置

- ・事業実施自治体は、関係機関等を構成員(※)とする、生活困窮者に対する支援に関する情報の交換や支援体制に関する検討を行うための会議の設置をできることとする。
(※)自治体職員(関係分野の職員を含む)、自立相談支援事業の相談員、就労準備支援事業・家計改善支援事業等法定事業の支援員、各分野の相談機関、民生委員等を想定。
- ・生活困窮者に対する支援に関する関係者間の情報共有を適切に行うため、会議の構成員に対する守秘義務を設ける。

➡ 会議における情報共有等の結果、世帯全体としての困窮の程度の把握等が進み、深刻な困窮状態にある生活困窮者や困窮状態に陥る可能性の極めて高い生活困窮者等への早期、適切な支援が可能

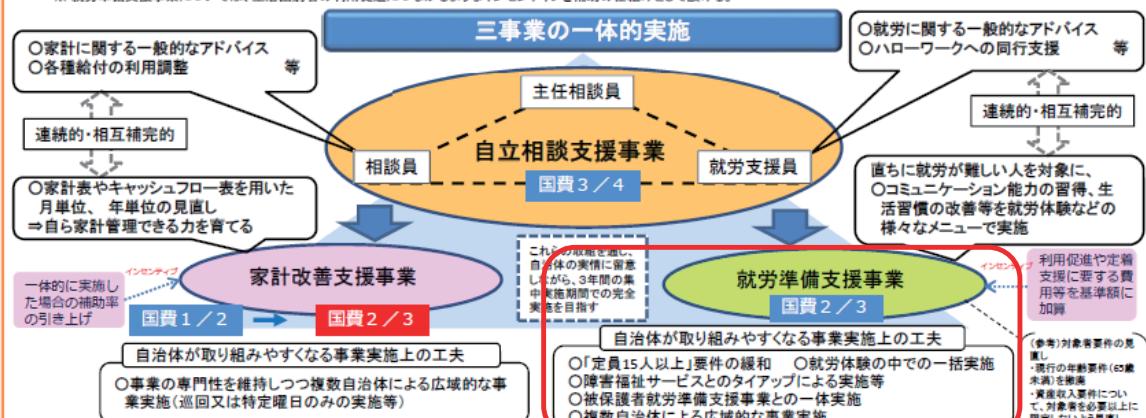
5

生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化②

4. 自立相談支援事業・就労準備支援事業・家計改善支援事業の一体的実施の促進

- ・就労準備支援事業と家計改善支援事業について、自立相談支援事業と併せて一体的実施を促進するため、以下を講ずる。
 - ①就労準備支援事業と家計改善支援事業について、その実施を努力義務とする。
 - ②国は、両事業の適切な推進を図るために必要な指針を策定し、事業実施上の工夫等を図る。
 - ③両事業が効果的かつ効率的に行われている一定の場合には、家計改善支援事業の補助率を引き上げる(1/2→2/3)。

※就労準備支援事業については、生活困窮者の利用促進につながるようなインセンティブを補助の仕組みとして設ける。

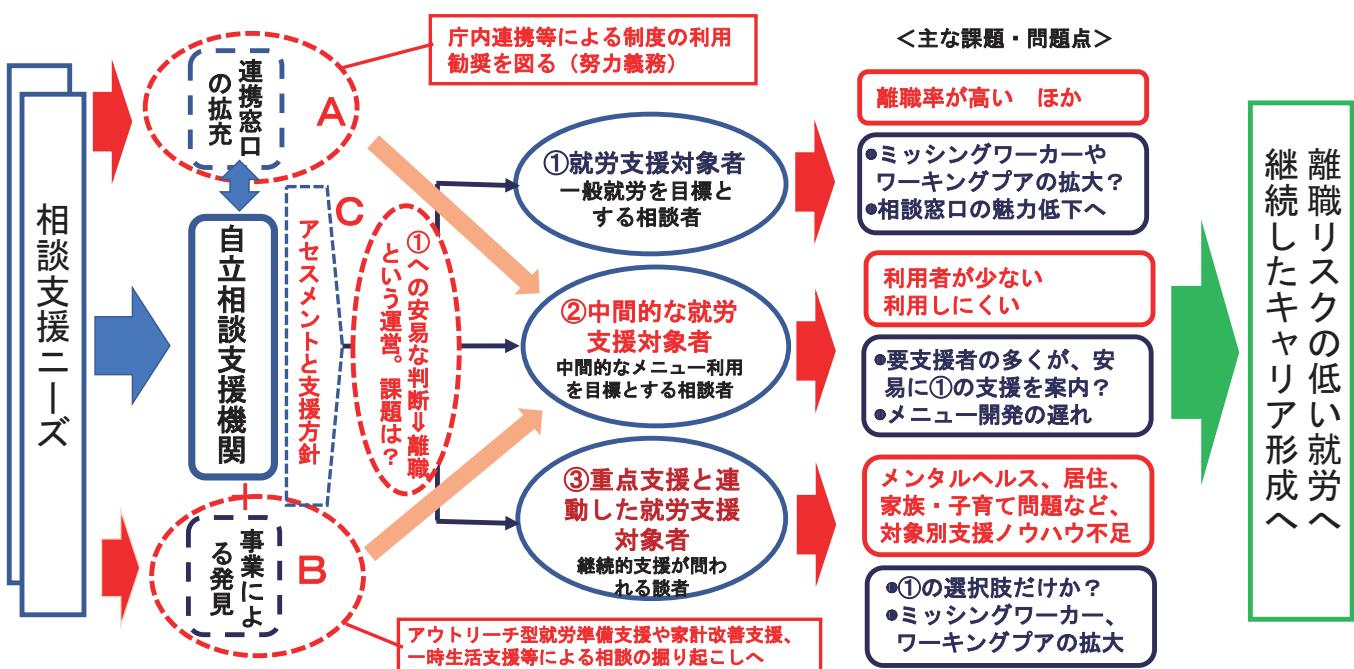


5. 都道府県による研修等の市等への支援事業の創設、福祉事務所を設置していない町村による相談の実施

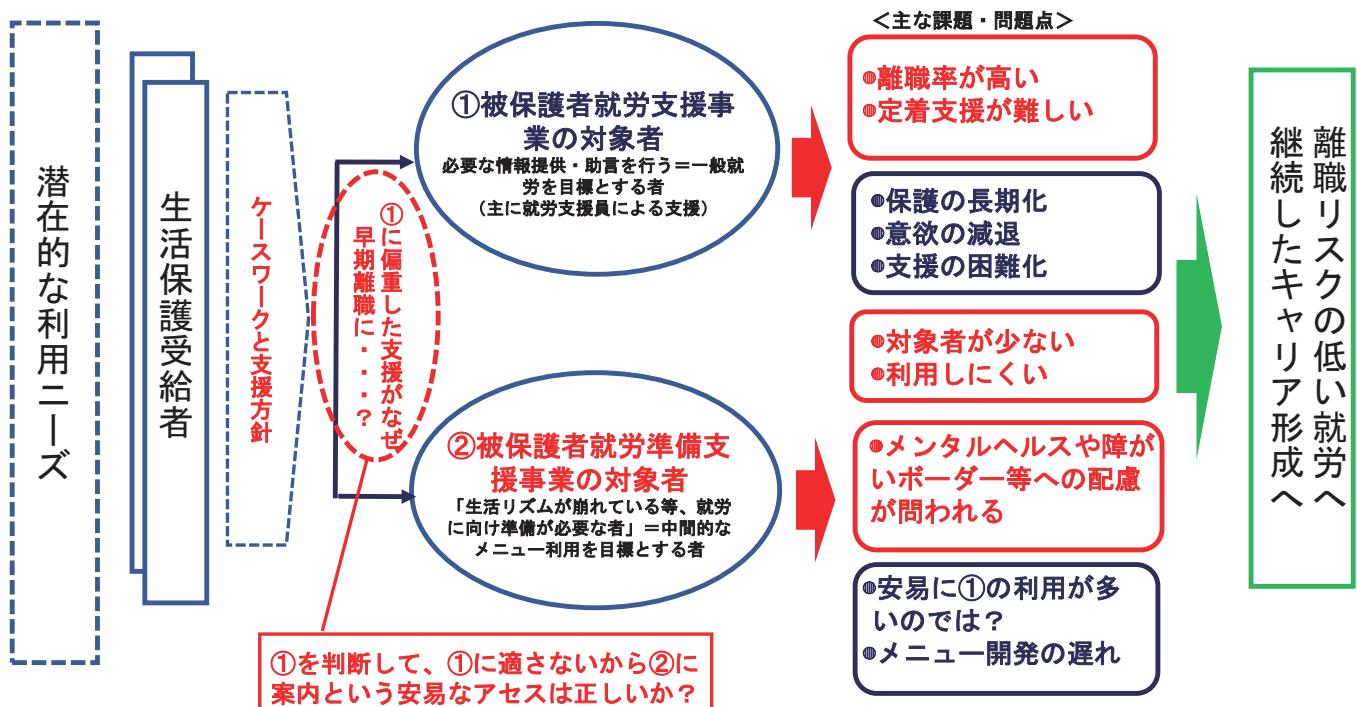
- ・都道府県において、市等の職員に対する研修、事業実施体制の支援、市域を越えたネットワークづくりなど市等を支援する事業を努力義務化し、国はその事業に要する費用を補助(補助率:1/2)
- ・現行法では実施主体となっていない福祉事務所を設置していない町村であっても、生活困窮者に対する一次的な相談等を実施することができることとし、国はその要する費用を補助(補助率:3/4)。

6

就労準備支援等を利用した相談支援の仕組みと課題



生活保護における就労準備支援と課題



就労準備支援を利用した相談支援が進まない課題①

※就労準備支援や就労訓練等を利用した相談支援が進んでいない。雇用システムの利用に至らない「ニート・ひきこもり」「シニア層や女性、障がい者等の高い就労希望」「心の不調や疾患の増加」など、潜在的な相談ニーズは拡大しているが、なぜ相談の利用、就労準備支援等の利用は進まないのか？



就労支援って？何を支援するのか 課題②

※就労の相談支援において、①聞き取り・理解すべきこと、②就労支援の対象者像、悩み・課題を整理し、③適した支援メニュー（処方）を提示すること、④支援を推進すること、が問われている。

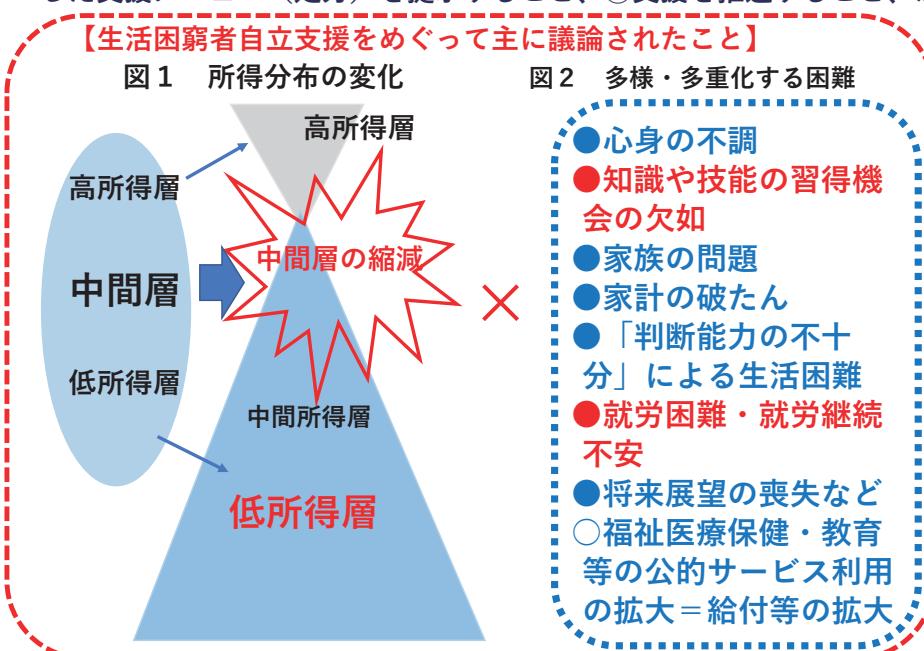
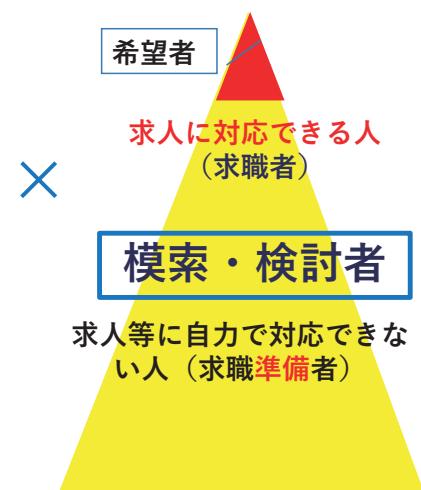


図3 キャリアの「模索・検討者」（求職準備者）の課題？
対応した支援は？・・・



キャリアの探索・検討者（求職準備者）の悩み・課題

◆「就労の基礎」をめぐる自己理解等の不足、未知なる働く現場への不安、キャリア形成の見通し欠如が、「一歩が出ない」「早期の離職」等を生み出している。

専門スキルを囲む円は
「就労の基礎」

収入・所得

※対人スキル=人とかわる力や特性。コミュニケーションの特性や課題（配慮）など

※こころのスキル=自己コントールスキルやこころの特性や不調等の課題や対応力（配慮）など

多様な生活課題や困難等を抱え、判断能力が弱くなっている

健康

職業キャリア形成
に向けた課題

こころの
スキル

対人
スキル

対課題
スキル

専門
スキル

成功体験や
自己肯定感
の獲得

生活機能

※対課題スキル=仕事の進め方、処理能力、時間管理などの特性や課題（配慮）など

住居

家族等

孤立・孤独等

上司・先輩の行動、職業生活から伝わる仕事の魅力や理解から始まる専門スキルへの関心、習得・蓄積

就労支援、就労準備支援等への期待と課題③

多様なニーズに応えるメニュー不足

定着=離職リスク低減
めざす仕事・労働の発見

【就労支援のトレンド】
EUや米国の「仕事の基づく訓練」等

様々な政策分野で就労への関心の高まる

支援メニュー
①つくる
②定義（可視化）する
③利用する

企業・事業所等との連携・協働を進めたい

連携・協働のための制度（発注方法・契約のあり方等）

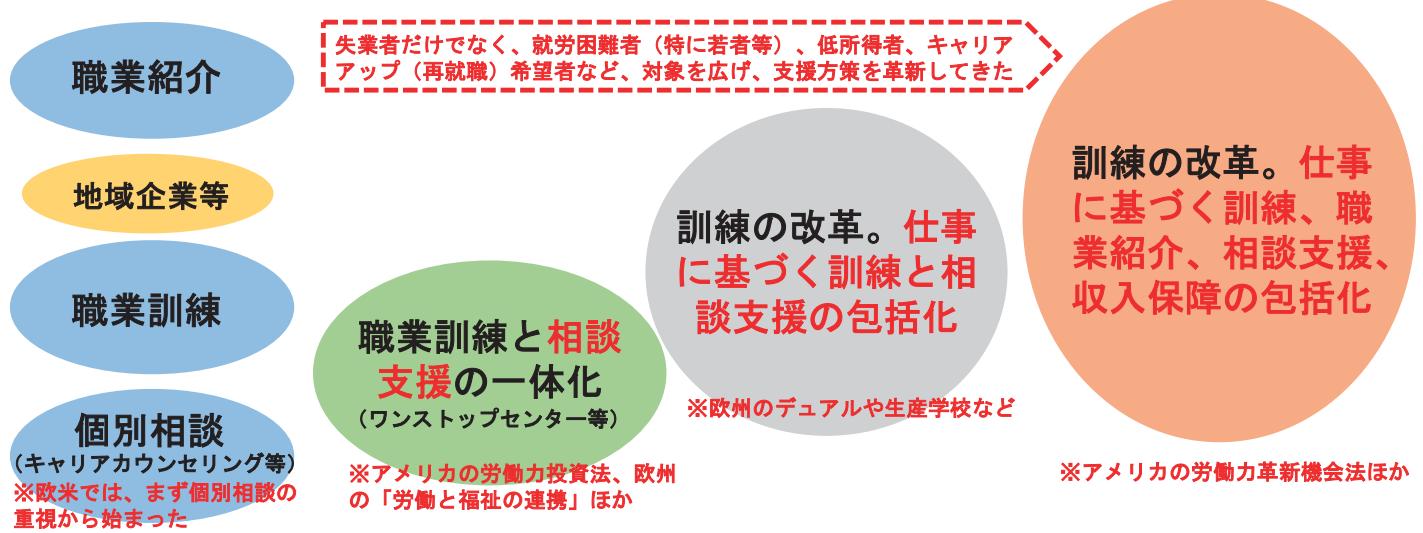
自治体現場の制約
(予算・人材・制度ほか)

働く現場との出会い=見学
や体験等に注目して支援メニューを考える（次頁）

=アンケートから

「仕事に基づく訓練・支援」のトレンド

EUや米国では、失業の増加（特に若者）や就労困難者の増加に対応して、新しい試みを進めている。①個別相談の重視や訓練の改善、そして②相談と訓練の一体実施、さらに③「仕事に基づく訓練」（訓練付き就労）、④相談や訓練と職業紹介の一体化という方向である。企業も、求職者を募集するだけでなく、相談支援と連携し、訓練（求職準備者の）段階から「OJTの活用」による人材開発を分担。支援機関と企業が共同して、人材（労働力）の訓練と動き（移り）やすい仕組みを試みている。



就労準備に期待される主な支援メニュー（例）

	メニューの目的、期待する効果
①スキルトレーニング（実務・座学）（集合型・個別）	●めざす目標を絞る段階 ●業種職種の選好段階 ●準備初期段階「就労の基礎」スキル ○制度の利用勧奨の手段（相談掘り起こし）
②職場見学・企業見学等	●めざす目標をさがす・絞る段階 ●業種職種の選好段階 ●キャリアラダー（広義）のスタート ○制度の利用勧奨（相談掘り起こし）
③アセスとしての就労体験	●自己理解、主訴の整理（意欲喚起） ●包括的相談支援の見極め 相談支援者に近い（安心度の高い）体験（府内実習等） ○他機関への提供
④意欲喚起としての就労体験	●相談における信頼関係がベースとなる「守られた体験」 ●仕事・労働の理解 ●自己肯定感の獲得、主訴の整理（意欲喚起）
⑤就労体験・企業実習・インターシップ等	●自己肯定感の獲得、主訴の整理（意欲喚起） ●包括的相談支援の見極め ●「就労の基礎」の特性理解・訓練等 ○制度の利用勧奨の手段（相談掘り起こし・他機関連携等） ○他機関への提供
⑥求人つき就労体験	●求職準備者から求職者へ移行（キャリアラダー（狭義）のスタート） ※無料職業紹介の活用
⑦支援つき短期バイト（ステップバイト等）、超短時間雇用ほか	●さまざまな雇用による（狭義）キャリアラダーのスタート ●制度の利用勧奨の手段（相談掘り起こし・他機関連携等） ○次のラダーの準備期（ケースによる長短あり） ※無料職業紹介の活用
⑧サロン・居場所・OB会OG会等	●就労への関心（②～⑥）の入口として ●③～⑥のフォローアップ（ふりかえり）の場 ※他の連携機関・団体によるメニュー利用もあり

支援メニューの見える化の試み 就労体験シート（見本）

しごと体験等プログラム・シート

問合せ先： シート作成： 年 月 日

1 体験プログラムの魅力（A） プログラム開始担当からひと言

2 体験プログラムの内容（B）

例えは 作業1～3、5 作業4、6～7 作業8～13

3 体験プログラムの特徴 相談支援員の一押しコメント
□「働く」をやめる体力・健康、生活習慣の自己チェックができます（B）

□相談の上向や回復、お医療との接し方のトレーニングができます（C）

□仕事の回収、廣告掲載のつかの自分の自己チェックやトレーニングができます（D）

□調達で感じる喜びや感謝、どうぞ付合せる方法の自己チェックやトレーニングができます（E）

□にの体験・実習の次のステップ、地域や小組なき一緒に用意します（F）

試作シート

インターンシップ・シート ディサービスセンター 資料2-⑥ しごとラボ横川

問い合わせ：しごとラボ横川 シート作成日：平成30年10月10日

自宅で暮らすお年寄りとご家族を支える仕事をサポートしませんか

1 インターンシップ先の仕事の魅力～あさっぴ～からひとこと～

デイサービスやシートなどの介護サービスは、「自分の家で暮らし続けたい」というお年寄りの願いに応える介護サービスです。十数名のお年寄りが、和やかな時間を過ごす小さなデイサービスセンターを、市内に多く開設しています。お年寄りとご家族を支えるスタッフをボーカルしながら、介護の授業を体験するインターンシップです。

2 インターンシップの内容

デイサービスやシートなどの介護業務で「働く」に携わる仕事への第一歩を踏みだそう！

利用者が10名くらいの小さなデイサービスで、施設センターから届けられた昼食を組め直し、瓶戻しの暮に盛りつけ、配膳。食後に食器を洗って片付けの仕事です。

● 「食」に関する仕事の体験ができる、お年寄りを支えるヘルパーさんの仕事をより深く知ることができます。

3 インターンシップの特徴

A 体力・無理・生産習慣、時間管理が行えること

● 所持での立ち仕事、水仕事を。ここにどこをこなす体力があるかどうか。

B 朝場の上司と両親、お医療との接し方、コミュニケーションの取り方

● お年寄りと接する仕事です。「こんなちは」「お仕事ですか」と声をかけることができるかどうか。お年寄りの年齢を守りながら、やさしく接することができますか？

● わかりやすく、簡単に話せることができるかどうか。

C 仕事の面倒見、運営準備の付帯方、スムーズに仕事をこなすための工夫

● 面倒見は、面倒見の人は面倒くさいのか、お年寄りの人は面倒見するのが面倒です。そのため、面倒見を考えることができますか？

● デイサービスでのお年寄りの過ごし方を理解して、それに合わせて配膳することができるかどうか。

● 他の自分が利かないお年寄りいるので、一人一人が食べやすいように配膳することができるかどうか。

D 施設で感じる喜びや感謝、ストレスと向き合い方

● 食事を運ぶお年寄りもいます。お年寄りの気持ちを想像して、「なぜ嫌がるのか」と考えることができますか？（一人一人を考えましょう）。

● 毎回、「日本式の習慣・慣習をする指導」を決めます。困ったときに、その人に相談できるかどうか。スピーチ感覚で相談しあうといつがあったときは、インターンシップを紹介した支援者に相談できるかどうか。

E インターンシップの次の見通し、次のステップに活用すること

● このインターンシップを通じて、①食事を扱う経験、②介護現場での経験、③相談窓口での経験を積むことができます。

● 食品を扱う職種などとも幅広くあります。給食を出す学校・病院・介護事業所・食堂・レストランなどの飲食店・仕事場・弁当屋・施設・販売店・飲食センター・スーパーの営業部門などもあります。

● この経験を通して、調理の仕事に興味をもったならば、調理の視導で3年間働くことで、調理師の免許にチャレンジすることもできます。

● 介護の仕事に魅力を感じたならば、就労者支援訓練を利用し、介護職員初任者研修を受けることで、介護ヘルパーとして働く方法もあります。介護福祉士、ケアマネージャー、社会福祉士などの資格を取ることでキャリアアップを目指すこともできます。

就労体験シートの活用（見本）

窓口で、仕事や就労の悩みが話題になった方へ案内してください

履歴書の要らない求職準備から始めよう
体験シートA を利用して適職さがし

担当：〇〇市役所 〇〇〇〇課

この体験プログラム（シート）は、就労に向けた相談や支援が必要な方向けに実施しています。職業体験では、「働く」「働き続ける」上で問われる「就労の基礎」（対人スキルや仕事の段取り力、感情・不安のコントロール方法など）のほか、自分の得意、苦手などを見直したり、自信を付けていたり、実際の職場・仕事の中で、就労に向けた準備を行います。自身の気持ちやめざす職種などを確かめるためチャンスにもしていただきます。



施設にいらした方で、以下のようなことが話題になったら
体験シートを使って相談窓口を案内してみてください。

⇒本人や友人、家族について、次のような話題が出たら・・・

市スポーツ施設をグループで使用している若者たちが、「〇〇君、仕事を辞めて、求職活動で苦戦しているみたい」という会話をとらえて。「最近、そんな悩み、多いですね。ところで市ではこんな相談やサポートもしていますから、ぜひ利用してください。

〇〇市役所は、仕事や就労の相談を受けて、応援しています。担当は〇〇〇〇課です。
就労の相談を利用される方には、離職期間が長い方、めざす職種ははっきりさせたい方、面接などの就職活動が苦手な方、職場の人間関係をどうつづけばいいか不安な方など、いろいろな悩みを持った方がいます。生活福祉課では、就労のこと、心身のこと、孤立や孤立といったことが原因で、生活の不安や困惑の恐れなどを感じている方に、相談のほか、就労に関しては、就労準備の講座や企業見学、就労体験、そして職業紹介などの支援を行っています。体験プログラムに間にあらる方、ご本人のほかご家族、友人等にご案内してください。

問い合わせの方、希望者に案内していただきたいこと

- ◆この体験シートをお渡しして、担当の相談窓口に連絡するように伝えてください。その場で直接いたたいても結構です。
- ◆連絡をいたぐると、相談の日程を決めて、体験プログラムの詳しい内容を説明するとともに、就労に関する悩みや心配ごとをお聞きして、就労の準備などをご相談します。

問い合わせ先

- ◆〇〇市役所 〇〇〇〇課（自立相談支援相談） 担当：〇〇
- ◆TEL 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇
- ◆受付時間 月～金曜日（祝・休日、年末年始除く）午前8時45分～午後5時15分

民生委員の方へ。仕事や就労の悩みのある方に案内してください

履歴書の要らない求職準備から始めよう
体験シートB を利用して一歩を

担当：〇〇市役所 〇〇〇〇課

この体験プログラム（シート）は、就労に向けた相談や支援が必要な方向けに実施しています。職業体験では、「働く」「働き続ける」上で問われる「就労の基礎」（対人スキルや仕事の段取り力、感情・不安のコントロール方法など）のほか、自分の得意、苦手などを見直したり、自信を付けていたり、実際の職場・仕事の中で、就労に向けた準備を行います。自身の気持らやめざす職種などを確かめるためチャンスにもしていただきます。



地域で、以下のようなことが話題になったら
体験シートを使って相談窓口を案内してみてください。

⇒本人や友人、家族について、次のような話題が出たら・・・

「〇〇さんの息子さん。優秀な人なのに、就職活動で苦労されてるみたい。お母さんも悩んで・・・」という会話をとらえて。「最近、そんな悩み、多いですね。ところで市では（体験シートを見せながら）こんなサポートもしているみたい。安心して就職活動できる方がいいでしょう。ぜひ案内してみて・・・」

〇〇市役所は、仕事や就労の相談を受けて、応援しています。担当は〇〇〇〇課です。

就労の相談を利用される方には、離職期間が長い方、めざす職種ははっきりさせたい方、面接などの就職活動が苦手な方、職場の人間関係をどうつづけばいいか不安な方など、いろいろな悩みを持った方がいます。生活福祉課では、就労のこと、心身のこと、孤立や孤立といったことが原因で、生活の不安や困惑の恐れなどを感じている方に、相談のほか、就労に関しては、就労準備の講座や企業見学、就労体験、そして職業紹介などの支援を行っています。体験プログラムに間にあらる方、ご本人のほかご家族、友人等にご案内してください。

問い合わせの方、希望者に案内していただきたいこと

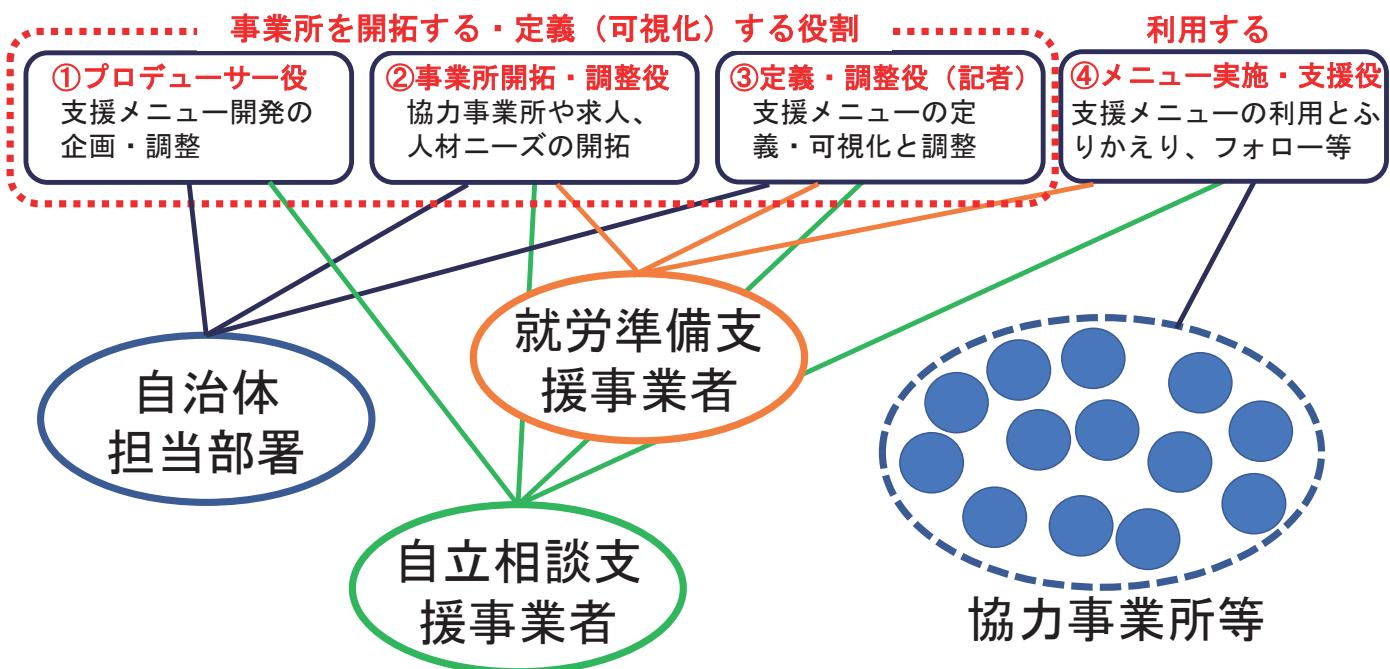
- ◆この体験シートをお渡しして、担当の相談窓口に連絡するように伝えてください。その場で直接いたたいても結構です。
- ◆連絡をいたぐると、相談の日程を決めて、体験プログラムの詳しい内容を説明するとともに、就労に関する悩みや心配ごとをお聞きして、就労の準備などをご相談します。

問い合わせ先

- ◆〇〇市役所 〇〇〇〇課（自立相談支援相談） 担当：〇〇
- ◆TEL 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇
- ◆受付時間 月～金曜日（祝・休日、年末年始除く）午前8時45分～午後5時15分

企業紹介シートの活用（見本）

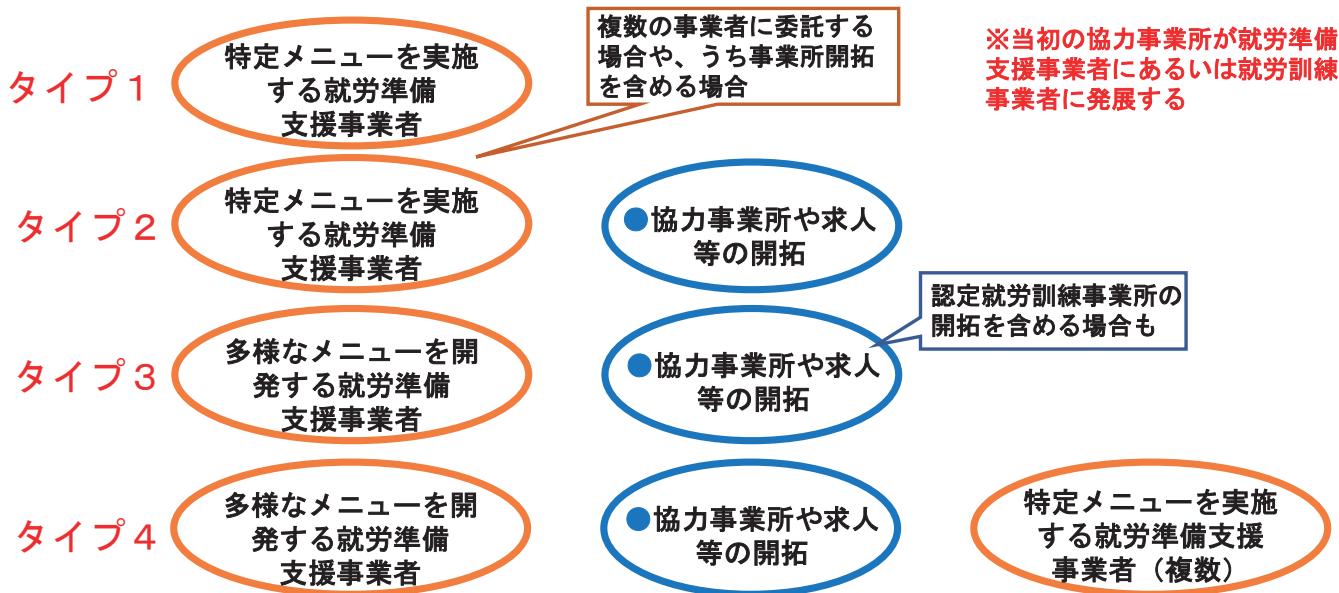
多様な支援メニュー ~開拓する・定義する・利用する~



事業委託や契約をめぐる課題(1)

調査から「事業すべてを委託している」=85%

1. 機能・役割と委託のタイプ



事業委託や契約をめぐる課題(2)

2. 委託する機能・役割を規定する（募集要項や仕様書）

① 「仕事に基づく就労準備支援」を複数の事業者に委託する（例）

就労準備支援事業【介護の仕事等体験事業】

就労準備支援事業【ものづくり等体験事業】

就労準備支援事業【飲食店就業等体験事業】

就労準備支援事業【軽作業就業等体験事業】

就労準備支援事業【パソコンコース】

自立相談支援事業関連講座【転職カフェ】

（他の事業財源を活用した）

就労困難者を対象とした多様な働き方改革促進事業

【母子家庭の母等を対象とした国家資格等取得促進によるキャリアアップ事業】

【ICTを活用した精神障害者等の就業促進事業】

【就業経験が少ない若者等を対象とした食品加工職人等人材育成事業】

② 協力事業所の開拓や支援メニュー開発を委託する（例）

（目的）・・・必要な社会資源の開発や連携の仕組みづくり、専門的なノウハウの蓄積をより効率的かつ効果的に実施すること・・・また、支援付き就労のネットワーク構築に寄与する。

事業委託や契約をめぐる課題(3)

③就労準備支援事業と就労訓練事業の推進を一体的に実施（委託）（例）

（目的）・・・直ちに一般就労に就くことが難しい生活困窮者の就労支援を行うにあたり、就労準備支援事業と就労訓練事業をより効果的かつ効率的に実施し利用を促進するため、両事業を一体的に行う事業として〇〇〇〇〇事業を実施する

④事業の進め方・実施方法（仕様書に何を規定するか）

- 就労準備支援事業の内容や利用を向上するため、◆支援メニューをつくる（①プロデューサー役 ②事業所開拓・調整役 ③メニューの定義・調整役）◆メニューを利用する（④メニューの実施・支援役）のうち、どの機能を重視するのか？体制等（予算）の関係から□就労準備事業によるケース対応をどこまで求めるか？□事業の目標の設定？□事業の評価を何をもって行うか？などを検討したい
- 特に、企業・事業所の開拓や支援メニューの開発・定義を進めるためには、継続した企業等との関係づくりが欠かせないため、その業務と目標（訪問企業リスト、訪問内容・企業ニーズの把握、支援メニューの開発経過等）と報告が欠かせない。
- 体験メニュー等に接続する訓練付き短期バイトや就労訓練事業（雇用型）、定着支援といったプロセスを効果的に運営し、当該企業との信頼関係を築くためには「無料職業紹介の活用」を工夫することも欠かせない。

事業委託や契約をめぐる課題(4)

3. 契約の仕組みへの関心

※随契の利用（2号、3号等）の見直し

※欧州や米国では、古くから公共調達と社会政策をリンクさせてきた歴史がある。

例えば、EU「公共調達指令（2014）」は、社会的責任のある公共調達の推進を規定。（立命館大学公共政策学部 岸道雄教授）

※わが国でも、政策入札・総合評価入札（公募による2号随契）において、応札価格以外の項目の提案・評価が工夫されてきた。就労・雇用（人数等）の提案から、就労支援に関する多様な機能（事業所開拓やメニュー開発等）を求める。実施体制は、複数の事業者の共同（体）や主たる事業者による再調達（再委託）等の規定が問われる
例えば、障害福祉サービス事業所の連携は、支援の経験や特定メニューの実績等はメリットとなるが、協力事業所の開拓や多様なメニュー開発は未知数の場合が多い ⇒ 契約方式の検討が問われる

就労準備支援事業と自立相談支援事業の関係

調査から「両事業を別の団体が担っている」=55.8%

1. 両事業の分担・連携の目的は、めざす就労支援の実現

⇒めざす就労支援は？その実現のための課題は・・・？

⇒就労準備支援にしかできないこと、期待することは何か（同事業の独自性） 例えば、いわゆる意欲喚起の支援は・・・？

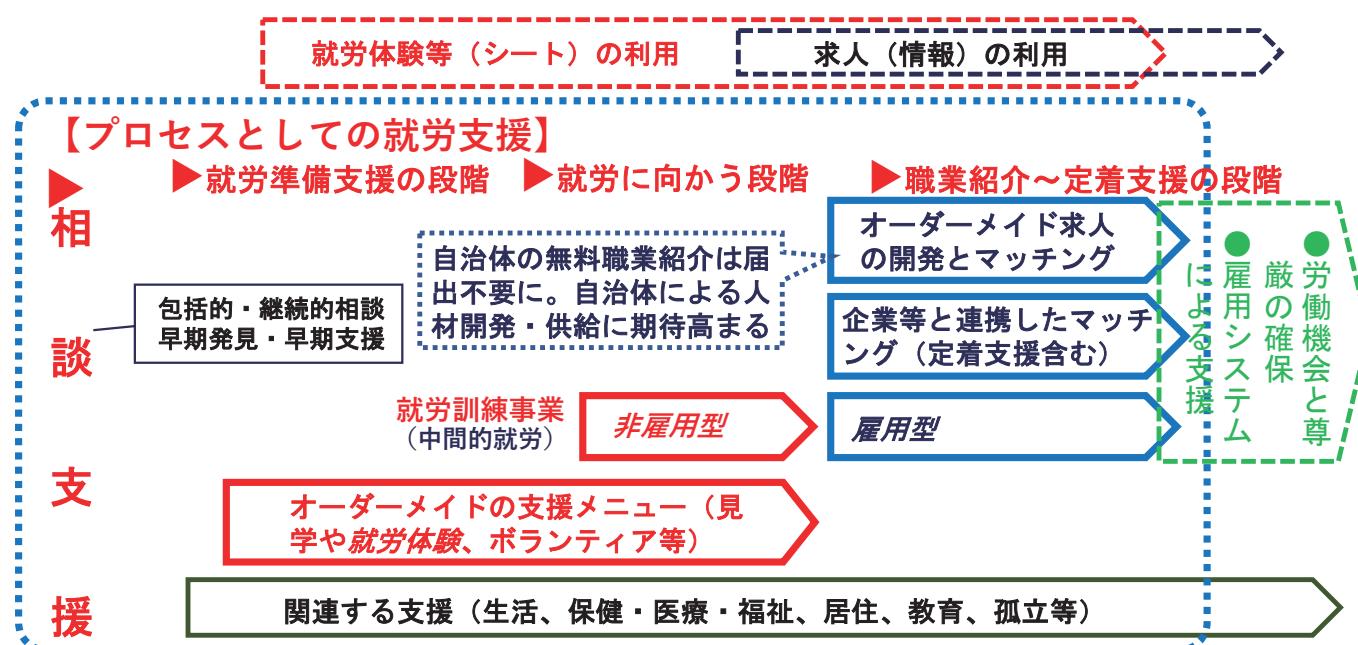
⇒例えば、「アセスとしての就労体験」は、「つくる」役割と「利用する」役割は、両事業で分担することが考えられる

⇒予算や人材等の制約を考えて、両事業の分担を考える

2. アンケートにあった就労準備支援の課題（多様なメニュー、豊富な協力事業所）解決が、実は自立相談支援の魅力向上、新規相談の掘り起こし（制度の利用勧奨）につながる

相談から就労自立までのプロセスとしての支援は・・・

※生活困窮者自立支援制度は、求職準備者に必要な支援（就労準備や就労訓練等）を事業化した・・・



体験等の協力事業所の確保、開拓

調査から「課題② 協力事業所の確保、開拓が難しい」

※相談者（求職準備者）が安心して育ち・動くための仕組みを作り直し！誰が取り組むのか？

動きずらくなっている人材（労働力）

就労困難者・低所得層の拡大

ワーキング・プア
ミッシング・ワーカー
ニート・ひきこもり、
スネップ（孤立無業）
メンタルヘルス要支援者
低所得層・・・の拡大
生活保護の高止まり
(捕捉率は低いが)

失敗経験が重なり、信
頼できなくなっている

ここをつなぐ仕組み・
事業が問われている

従来の仕組みは・・・?
雇用システムの不全（ハロー
ワーク利用者等の減少）
非正規等の不安定就労の固定
化・長期化・・・
⇒就労支援ニーズの拡大

多様な人材（労働力）が見えない・集められない企業・地域経済

地域求人にも全国求
人にも応募がない
高い離職率
労務倒産の広がり
人材の偏在、東京一
極集中

公・私のシステムへの
期待が低下している

企業・事業所へのアプローチ（例）

平成30年度大阪府広域就労支援事業

資料 3-2

大阪府と連携して人材確保！！

～新たなマーケティングを活用した採用活動をオススメします～

人材確保の「困った」を何とかしたい…

求人を出しても応募がない…

面接だけではミスマッチが不安…

採用しても人材が定着しない…

大阪府と連携した
「人材確保策」を
利用しませんか？

「就労体験」はこんな事業所に最適です。

- 「未経験だけど働きたい」という意欲を応援したい。
- 採用前にはまずは自社との相性を見極めたい。
- 既存人材が成長、定着する職場づくりをしたい。

大阪府広域就労支援事業「就労体験」とは

大阪府内の市町村窓口で就労相談をした人を対象に、職場見学を通して就労を目指す仕組みです。
事業委託者のA'ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）は、就労体験に協力いただける事業所の紹介および体験生とのマッチングに係るサポートをしております。
さらに就労体験の受け入れサポート、人材確保・育成に関するセミナーの開催、職場見学サポートする専門家派遣（要相談）等の事業所向けサポートを通して、企業や事業所の皆さんを応援します。



「就労体験」で
マッチング



働きたい
社会とつながりたい！

人材を採用したい！

お気軽にお問い合わせください（A'ワーク創造館 TEL 06-6562-0410）

1 就労体験 概要

【場見学】

- 実施期間：1日
- 実施時間：1～2時間
- 実施内容：事業所内の見学・説明

【就労体験】

- 実施期間：1週間～2週間
- 実施時間：2時間～8時間
- 業務内容：事業所内の業務全般
もしくは一部

2 受入れフロー

お問い合わせ A'ワーク創造館にお気軽にお問い合わせください。

担当者訪問 担当者がご挨拶ご相談にお伺いします。

受入手続き 所定の登録用紙をご提出ください。

職場見学 体験希望者に同行して職場見学を行います。

可否判断 企業担当者様と担当者で就労体験可能か判断を行います。

就労体験実施

1週間～2週間の就労体験を行います。
体験期間中は可能な限り担当者が同行します。
体験後の雇用も歓迎です。

3 採用事例 ご紹介

【30代男性】

専門学校卒業後に数か所の企業で働くが失業。市の相談窓口を通して就労支援を受け始めました。

支援員との面談や職業適性検査を受けた後、高齢者デイサービス施設で就労体験を開始。職場担当者や支援員のサポートのもとで食事の配膳や片付け、レクリエーション補助などを担当し、10日間の就労体験後にパート採用となりました。

採用担当者から「介護未経験ながら真面目に取り組み、この仕事の楽しさを知ってもらえた。就労体験で人柄や職場との相性を確認できただけで安心して採用できました」との感想をいただいています。

お問い合わせ先
A'ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）「就労体験」デスク 担当：勝、竹本
〒556-0027 大阪府大阪市淀川区木津川12-3-8
(TEL) 06-6562-0410 (URL) www.adash.or.jp/ (e-mail) work@adash.or.jp

A 票：貴自治体内の「就労準備支援事業のご担当者様」がご回答ください

ご回答者様のご所属 | 自治体名: [] 部課名: []

問A-1. 貴自治体における、就労準備支援事業の委託の範囲について、ご回答ください。

- 1. 委託はしていない（直営のみ） ⇒ 問A-2へ
- 2. 事業のすべてを委託している ⇒ 問A-3へ
- 3. 事業の一部を委託している ⇒ 問A-3へ

問A-2. 問A-1で「1.」を選択した自治体（委託をしていない自治体）にお伺いします。就労準備支援事業を直営のみで実施している理由について、ご回答ください（複数回答可）。

- 1. まずは直営で実施し、段階的に委託に移行する方が良いと考えたため
- 2. 他の事業と、一体的に行うことが良いと考えたため
⇒ [他の事業の名称: _____]
- 3. 「1.」～「2.」以外の理由で、直営の方が良いと考えたため
- 4. 委託先を探したが、受託する意思を持った適切な法人・事業所が見つからなかったため
- 5. その他 [具体的に: _____]

問A-2-1. 問A-2で「1.」～「3.」と回答した方にお伺いします。直営で行うことが「良いと考えた理由」について、具体的にご記入ください（自由回答）。

(具体的な理由)

問A-3. 問A-1で「2.」もしくは「3.」を選択した自治体（委託をしている自治体）にお伺いします。 貴自治体が就労準備支援事業を委託する際に、「仕様書」に明記している項目について、ご回答ください（複数回答可）。

【支援メニューの企画・立案】

- 1. 日常生活自立・社会生活自立・就労自立別（支援の段階別）の、支援メニューの企画・立案
- 2. 支援対象者像に応じた、支援メニューの企画・立案
- 3. 自立相談支援機関との協力による、支援メニューの企画・立案

【広報周知】

- 4. 就労準備支援事業もしくは支援メニュー等に係る広報周知

【貴自治体への情報提供】

- 5. 就労準備支援事業の利用実績（利用人数など）の記録と、貴自治体への情報提供
- 6. 就労準備支援事業の対象者の支援中の状態の変化・経過の記録と、貴自治体への情報提供
- 7. 就労準備支援事業の対象者の就労先の把握と、貴自治体への情報提供
- 8. 就労準備支援事業の対象者の就労後の定着状況の把握と、貴自治体への情報提供
- 9. 就労準備支援事業の対象者が就労後に離職した場合の離職理由の把握と、貴自治体への情報提供

【その他】

- 10. その他（具体的に： _____)

問A-4. (全ての方にお聞きします。) 協力事業所の開拓等を含む「就労体験の場の確保」について、その役割を担っている主体を、ご回答ください（複数回答可）。

1. 自治体の庁舎（または施設）内に、就労体験の場が確保されている
2. 就労準備支援事業の委託先の法人・グループ会社等の中に、就労体験の場が確保されている
3. 自治体職員が、「協力事業所の開拓」を行っている
4. 就労準備支援事業の委託先が、「協力事業所の開拓」を行っている
5. 自立相談支援事業の委託先が、「協力事業所の開拓」を行っている
6. その他の事業の委託先が、「協力事業所の開拓」を行っている
7. 連携している外部の専門家が、「協力事業所の開拓」を行っている
8. わからない（把握していない）
9. その他〔具体的に：_____〕

問A-5. 「支援メニューの企画・立案」について、その役割を担っている主体を、ご回答ください（複数回答可）。

1. 自治体職員が行っている
2. 就労準備支援事業の委託先事業所が行っている
3. 協力事業所が行っている
4. 自立相談支援事業の委託先機関が行っている
5. その他の事業の委託先が行っている
6. 連携している外部の専門家が行っている
7. わからない（把握していない）
8. その他〔具体的に：_____〕

問A-6. 貴自治体における、「無料職業紹介事業」の実施の有無について、ご回答ください。

また、実施している場合は、その「事業開始年度」と「職業紹介実績の有無」をご記入ください。

1. 実施している
⇒ 事業開始年度 平成 [_____] 年度から
⇒ 職業紹介実績の有無 [a. 有り b. 無し]
2. 実施していない

※「職業紹介実績の有無」は、事業開始以来の実績の有無をご回答ください。

問A-7. 貴自治体における、就労準備支援事業と自立相談支援事業の直営もしくは委託の状況について、ご回答ください。

1. 就労準備支援事業と自立相談支援事業は、両方とも直営 ⇒ 問A-8へ
2. 就労準備支援事業と自立相談支援事業を、両方とも同じ委託先に委託 ⇒ 問A-8へ
3. 就労準備支援事業と自立相談支援事業を、それぞれ異なる委託先に委託 ⇒ 問A-7-1へ
4. 就労準備支援事業は直営、自立相談支援事業は委託 ⇒ 問A-7-1へ
5. 就労準備支援事業は委託、自立相談支援事業は直営 ⇒ 問A-7-1へ

※「委託」には、事業の一部のみを委託しているケースを含みます

問A-7-1. 問A-7で「3.」～「5.」と回答した方にお伺いします。就労準備支援事業と自立相談支援事業を行う事業者・機関間（一方が直営の場合は自治体と委託先）の連携等の状況について、ご回答ください（複数回答可）。

1. 自立相談支援機関がアセスメント、支援方針の決定を行う段階から、就労準備支援事業者が積極的な関与を行っている
2. 対象者の状態等に応じた適切な事業選択を行うため、支援の進捗・対象者の状態等の情報を定期的に共有している
3. ノウハウを共有するための、定期的な会議・勉強会等を実施している
4. その他〔具体的に：_____〕
5. 連携等は、特に行っていない
6. わからない（把握していない）

問A-8. （同じ事業所・機関が実施していない自治体もお答えください）就労準備支援事業と自立相談支援事業を「同じ事業所・機関が実施する」場合には、「異なる事業所・機関が実施する」場合と比較して、①～③のようなメリット等があると思いますか。

また、その他のメリット、もしくは（同じ事業所・機関が実施することによる）デメリット等があると感じる場合は、その具体的な内容をご記入ください（自由回答）。

	まったく思わない	あまり思わない	やや思う	とても思う	わからない
① 自立相談支援のアセスメント、支援方針の決定の段階で、一般就労に向けて準備が必要なケースを見極めることができるために、適切に就労準備支援事業につなげることができる	1	2	3	4	5
② 支援の進捗・対象者の状態等をモニタリングし、必要に応じて随時事業を変更するなど、状況に応じた柔軟な対応を迅速に行うことができる	1	2	3	4	5
③ 両事業のノウハウを一か所で蓄積することができるため、より高度な支援・判断を行う人材の育成につなげることができる	1	2	3	4	5

（「同じ事業所・機関が行うことによるその他のメリット・デメリット）

問A-8-1. 就労準備支援事業と自立相談支援事業を「異なる事業所・機関が実施する」ことによるメリット等があれば、その具体的な内容をご記入ください（自由回答）。

（「異なる事業所・機関が行うことによるメリット等）

問A-9. 以下①～⑥について、就労準備支援事業を実施するうえでの貴自治体における「(1) 問題・課題の認識」をご回答ください。また、(2)では、(1)の回答内容に応じて、「(2) そのように感じる理由」があれば、ご記入ください（自由回答）。

	(1) 問題・課題の認識					(2) 左記(1)のように感じる理由 (自由回答)
	まったく問題でない	あまり問題でない	やや問題である	とても問題である	わからない	
① 協力事業所の開拓が困難	1	2	3	4	5	
② 支援対象者の状況の多様さと比較して、支援メニューの種類が十分ではない	1	2	3	4	5	
③ 自立相談支援機関の相談支援員が、就労準備支援事業の支援メニューの特徴等を十分に理解できていない	1	2	3	4	5	
④ 自立相談支援機関のアセスメントで、就労に向けて準備が必要な者を適切に就労準備支援事業につなげることができていない	1	2	3	4	5	
⑤ ④とは異なり、そもそも就労準備支援事業の利用が適切である対象者が地域の中に少ない	1	2	3	4	5	
⑥ 「就労体験の場」等までの交通費の自己負担が、利用の妨げになっている	1	2	3	4	5	※交通費について、具体的な支援等を行っていれば、その内容もお書きください。

(①～⑥以外の、問題・課題と感じる事項)

問A-10. 以下①～⑧の取組（工夫）について、就労準備支援事業を実施するうえでの貴自治体における「(1) 取組の有無」、「(2) 取組を行うにあたつての困難さ」について、それぞれご回答ください。また、(3)では、「(3) そのように感じる理由」があれば、ご記入ください。
※ (2)～(3)は、取組を行っていない自治体についても、「取組を行うと想定した場合」に基づいて、ご回答ください。

	(1) 取組の有無 行っていない	(2) 取組を行うにあたつての困難さ				(3) 左記(2)のように感じる理由 (自由回答)
		困難でない	やや困難	とても困難	わからない	
① 被保護者就労準備支援事業との一体的な実施	1 2	1	2	3	4	
② 障害福祉サービスとのタイアップによる実施	1 2	1	2	3	4	
③ 庁内の他の部課との連携等による制度の利用勧奨・対象者の掘り起こし	1 2	1	2	3	4	
④ 家計改善支援や一時生活支援等、他事業との連携による対象者の掘り起こし	1 2	1	2	3	4	
⑤ 訪問支援（アウトリーチ）による、早期からの個別支援の実施と対象者の掘り起こし	1 2	1	2	3	4	
⑥ 複数自治体による、協力事業所の相互利用	1 2	1	2	3	4	
⑦ 自立相談支援でのアセスメントの過程における、就労準備支援事業の一時利用	1 2	1	2	3	4	
⑧ 就労体験の実施	1 2	1	2	3	4	

(前ページの①～⑧以外の、就労準備支援事業の効果的・効率的な実施のために行っている工夫・取組など)

問A-11. 貴自治体が、就労準備支援事業のモニタリング・評価等を目的として把握している情報等について、ご回答ください（複数回答可）。なお、「通常は把握していないが、委託先等に求めれば把握することは可能」というものについては、回答に含めないでください。

また、把握した情報を活用して、どのようなモニタリング・評価等を行っていますか。その具体的な内容をご記入ください（自由回答）。

1. 利用実績（利用人数など）
2. 対象者の支援中の状態の変化・経過の記録
3. 対象者の就労先
4. 対象者の就労後の定着状況
5. 対象者が就労後に離職した場合の離職理由
6. その他〔具体的に：〕

（モニタリング・評価等の具体的な内容）

問A-12. 直営もしくは委託先の法人形態別の、就労準備支援事業の年間利用人数、研修等の種類の数、就労体験の場の数について、ご記入ください（※ 生活保護受給者は含めません）。

※ 委託先が複数の場合は、平成29年度の「年間利用人数が多い委託先4か所」について、ご記入ください。

※ 該当するものがない場合は、空欄ではなく「0(ゼロ)」とご記入ください（例えば、「就労体験の場」がない場合は「就労体験の場の数」の欄に「0(ゼロ)」を記入）。不明な場合は「ー」をご記入ください。

※ 年間利用人数が最も多い①の委託先（もしくは直営）の「就労準備支援担当者」の方には、B票のご回答をお願いします。

【「委託先の法人形態」の選択肢】

- | | | |
|-----------------|------------|-------------------|
| 1. 社会福祉法人（社協除く） | 2. 社会福祉協議会 | 3. 社団法人・財団法人 |
| 4. 営利法人（会社） | 5. 生協等協同組合 | 6. 特定非営利活動法人（NPO） |
| 7. その他の経営主体 | 8. 直営 | |

※ 委託先の法人形態には、上記の「1.」～「8.」の該当する番号を記入してください。

No.	委託先の法人形態 (直営は「8.」)	年間利用人数 (平成29年度)	研修等の種類の数 (平成29年度開催分)	就労体験の場の数 (平成29年度末時点)
① ※B票の対象	[]	[] 人	[] 種類	[] か所
②	[]	[] 人	[] 種類	[] か所
③	[]	[] 人	[] 種類	[] か所
④	[]	[] 人	[] 種類	[] か所

※ 委託先が4か所以上の場合は、「その他委託先（上記①～④を除く）の合計」を以下にまとめてご記入ください。

その他委託先 の合計	—	[] 人	[] 種類	[] か所
---------------	---	-------	--------	--------

※ ここで「研修等」とは、いわゆる「就労体験」以外のもので、主に座学の形式で行われるセミナーやワークショップなどの支援全般のことを指します。内容が同一の研修等であれば、複数回開催していても「1種類」とカウントしてください。また、支援対象者個人に対して、複数の研修等を個別に実施した場合は、それぞれ個別にカウントしてください。

※ ここで「就労体験の場」とは、直営または委託先への委託等を通じて確保している、「就労体験を行うことができる場所」のことです。例えば、委託先の法人・グループ内に就労体験の場が3か所あり、さらに協力事業所において就労体験の場が1か所ある場合は、4か所とご記入ください。また、1つの就労体験の場で、就労体験のメニューが複数ある場合であっても、就労体験の場の数は「1か所」とカウントしてください。

問A-13. 問A-12で「委託先を2か所以上ご記入された方」にお伺いします。複数の委託先に委託をしている理由（委託先ごとの使い分けなど）について、ご記入ください。

⇒ 前ページの問A-12でご回答いただいた「年間利用人数が最も多い委託先（もしくは直営）(No.①)」の「就労準備支援担当者」の方に、以下のB票のご回答をお願いします。

B票：「就労準備支援担当者」の方がご回答ください

※B票における「法人」という表記には、(直営の場合における)「地方公共団体」を含みます。

ご回答者様 のご所属	法人名: [_____]	部課名: [_____]
---------------	--------------	--------------

問B-1. 貴法人・グループ内法人（もしくは協力事業所等）が持つ、就労準備支援事業の支援メニュー（平成29年度実績）について、「研修等」と「就労体験」別に、それぞれ以下にご記入ください。

※「研修等」と「就労体験の場」の考え方については、P.7をご参照ください。

※「就労体験の場の数」と「業種」については、平成29年度末時点でご記入ください。

<p>【研修等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 研修等の種類 [_____] 種類 ■ 延べ開催回数 [_____] 回 ■ 延べ参加者数 [_____] 人 	<p>【就労体験の場】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 就労体験の場の数 [_____] か所 ■ 年間実利用者数 [_____] 人 ■ 業種（複数回答可） [_____]
---	---

※就労体験の場の「業種」について、該当するもの全てをご回答ください。

<p>〔業種〕 ※ 就労体験の場の業種の選択肢</p> <p>1. 農林漁業関連（加工も含む） 2. 工場等での軽作業（製造・加工 等） 3. 「2.」を除く軽作業（リネン・クリーニング 等） 4. 建設作業 5. 貨物・運送業 6. 清掃・警備 7. 福祉サービス 8. 小売・飲食・サービス（福祉以外） 9. 事務・情報処理 10. その他</p>	
---	--

問B-2. 平成29年度の就労準備支援事業の「類型の視点」別の「支援対象者の状況別の人数」について、ご記入ください。

※(1)～(5)のそれぞれの中で記載する人数が重複をしないようにし、「類型の視点」別の合計が、すべて平成29年度の「年間利用人数」に一致するようにしてください。

類型の視点	具体的な状況	該当人数
(1) 世帯の状況	1. 独居のケース 2. 同居であるが、親族等からの支援の（ほとんど）ないケース 3. 同居で、親族等が生活全般の面倒を見ているケース	[_____] 人 [_____] 人 [_____] 人
(2) 年齢	1. 若年層 ①（20歳未満） 2. " ②（20～34歳） 3. 中年層 ①（35～49歳） 4. " ②（50～64歳） 5. 高齢層（65歳以上）	[_____] 人 [_____] 人 [_____] 人 [_____] 人 [_____] 人
(3) 性別	1. 男性 2. 女性	[_____] 人 [_____] 人

類型の視点	具体的な状況	該当人数
(4) 疾患・障害等の有無	1. 主に、身体疾患・障害のケース	[] 人
	2. 主に、精神疾患・障害のケース	[] 人
	3. 主に、発達障害のケース	[] 人
	4. (「1.」～「3.」の) 複合的なケース	[] 人
	5. 上記のいずれにも該当しないケース	[] 人
(5) 就労していない期間	1. 就労経験の(ほとんど)ないケース	[] 人
	2. 何度も離転職を繰り返しているケース	[] 人
	3. (「2.」を除く) 就労していない期間の短いケース(半年未満)	[] 人
	4. (「2.」を除く) 就労していない期間の長いケース(半年以上)	[] 人

※ ここの「具体的な状況」の番号「1.」～「5.」を、問B-3で使用

問B-3. 平成29年度の就労準備支援事業の、貴自治体の対象者像の代表的なイメージについてお伺いします。代表的なケース2つについて、(1)から(5)にあてはまる番号を問B-2の選択肢から選んでご記入ください。また、それぞれのケースについて、「① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向、② 支援において苦慮しているポイント」、「③ 支援のポイント・工夫、④ 適していると考えて選択している支援メニュー」をご記入ください。

※ 「支援対象者の状況の組み合わせ」は、問B-2の(1)～(5)の「具体的な状況」の番号「1.」～「5」を使用して、ご記入ください。記入例は、例えば以下の通りです。

【記入例】

※ 「(1)親族等が生活全般の面倒をみている」「(2)21～34歳」「(3)男性」「(4)疾患等のない」「(5)就労していない期間の長いケース」

(1) 世帯の状況	(2) 年齢	(3) 性別	(4) 疾患・障害等の有無	(5) 就労していない期間
[3]	[2]	[1]	[5]	[4]

【代表的なケースⅠ】

(1) 世帯の状況	(2) 年齢	(3) 性別	(4) 疾患・障害等の有無	(5) 就労していない期間
[]	[]	[]	[]	[]

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向、② 支援において苦慮しているポイント



③ 支援のポイント・工夫、④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容



【代表的なケースⅡ】

(1) 世帯の状況	(2) 年齢	(3) 性別	(4) 疾患・障害等の有無	(5) 就労していない期間
[]	[]	[]	[]	[]

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向、支援において苦慮しているポイント

② 支援のポイント・工夫、適していると考えて選択している支援メニューの内容

問B-4. 問B-3でご記入いただいたような状況の「支援対象者」が多いのは、どのような理由によるものであると思いますか。ご回答ください（複数回答可）。

1. 地域の中に、実際にそのような状況の対象者が多いから
2. 自立相談支援機関におけるアセスメントの結果、そのような状況の方が就労準備支援の必要な対象者として判断されることが多いから
3. そのような状況の方を対象に就労準備支援を行うことについて、戦略的に取り組んでいるから
4. 用意する支援メニューが、そのような状況の対象者の就労準備支援に適しているから
5. その他 [具体的に： _____]

問B-5. 就労準備支援事業で用意されている支援メニューの種類（研修等および就労体験の場の数）は、支援対象者の多様性に対して十分であると思いますか。ご回答ください。

1. 十分である ⇒ 問B-6へ
2. 十分でない ⇒ 問B-5-1へ

問B-5-1. 問B-5で「2.」と回答した方にお伺いします。「どのような支援メニューが必要である」と思いますか。ご記入ください（自由回答）。

問B-6. ご回答者様の地域では、就労に向けた準備が必要な者が、適切に就労準備支援事業につながっていると感じていますか。ご回答ください（複数回答可）。

1. 就労に向けた準備が必要な者が、就労準備支援事業に適切につながっている ⇒ 問B-7へ
2. 就労に向けた準備が必要でない者が、就労準備支援事業の対象となるケースが多い
⇒ 問B-7へ
3. 就労に向けた準備が必要な者であっても、早期に一般就労を目指す傾向にあり、就労準備支援事業に適切につながっていないケースが多い
⇒ 問B-6-1へ
4. 就労に向けた準備が必要な者に、まだ十分にはアプローチできていない
⇒ 問B-7へ

問B-6-1. 問B-6で「3.」と回答した方にお伺いします。「就労準備が必要な者であっても、早期に一般就労を目指す傾向にある」のは、例えなどのようなケースですか。ご記入ください（自由回答）。

問B-7. 協力事業所の開拓にあたっての具体的な取組・工夫等について、ご記入ください（自由回答）。

問B-8. 支援メニューの企画・立案を、段階的にどのように行つきましたか。具体的な工夫等について、ご記入ください。

問B-9. (本設問は問A-9と同じですので、直営の場合はご回答は不要です。) 以下①～⑥について、就労準備支援事業を実施するうえでの貴法人における「(1) 問題・課題の認識」をご回答ください。また、(2)では、(1)の回答内容に応じて、「(2) そのように感じる理由」があれば、ご記入ください（自由回答）。

	(1) 問題・課題の認識					(2) 左記(1)のように感じる理由 (自由回答)
	まったく問題でない	あまり問題でない	やや問題である	とても問題である	わからない	
① 協力事業所の開拓が困難	1	2	3	4	5	
② 支援対象者の状況の多様さと比較して、支援メニューの種類が十分ではない	1	2	3	4	5	
③ 自立相談支援機関の相談支援員が、就労準備支援事業の支援メニューの特徴等を十分に理解できていない	1	2	3	4	5	
④ 自立相談支援機関のアセスメントで、就労に向けて準備が必要な者を適切に就労準備支援事業につなげることができていない	1	2	3	4	5	
⑤ ④とは異なり、そもそも就労準備支援事業の利用が適切である対象者が地域の中に少ない	1	2	3	4	5	
⑥ 「就労体験の場」等までの交通費の自己負担が、利用の妨げになっている	1	2	3	4	5	※交通費について、具体的な支援等を行っていれば、その内容もお書きください。

(①～⑥以外の、問題・課題と感じる事項)

平成 30 年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業
就労準備支援事業の支援方法の把握と共有に関する検討会
(事業名：就労準備支援事業の対象者別の効果と支援方法等の把握と共有に関する調査研究事業)
報告書

平成 31 (2019) 年 3 月
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
経済政策部

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2
電話：03-6733-1021