

令和元年度 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

生活困窮者自立支援制度における  
就労支援の効果的な実施に向けた調査研究事業  
報告書



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

令和2年（2020）年3月



## ◇◆ 目 次 ◆◇

第 1 章 事業の目的.....	1
第 2 章 事業実施概要.....	2
第 3 章 まとめ.....	7
1. 生活困窮者の就労支援に係る役割分担と連携.....	7
1.1 生活困窮者自立支援制度における各就労支援の役割分担と連携.....	7
1.2 主管部局と関係部署・機関の役割分担と連携.....	14
1.3 主管部局による「地域内連携のデザイン」.....	17
2. 就労支援期間が 1 年を超える対象者の実態と支援.....	19
2.1 対象者の実態.....	19
2.2 対象者の支援.....	20
2.3 就労準備支援事業の利用期間にかかる制度改正.....	23
2.4 制度改正のメリットと今後の課題.....	24
3. 支援者の体制と人材育成の課題.....	26
第 4 章 アンケート調査結果 .....	37
1. 調査概要.....	39
2. 回収率.....	40
3. 調査結果.....	41
(1) 自治体の概要.....	41
(2) 生活困窮者の就労支援に係る事業の実施状況.....	44
(3) 対象者への就労支援の実施状況.....	59
(4) 就労支援の業務における役割分担.....	77
(5) 商工労働部局や地域の商工会議所等との連携.....	84
(6) 就労支援の支援期間が 1 年を超える対象者の支援.....	86
(7) 自治体における就労支援の評価と課題.....	101
(8) 生活困窮者の就労支援に関する意見.....	103
第 5 章 自治体担当者向けセミナー 参加者アンケート結果.....	106
1. 回収状況.....	106
2. 調査結果.....	106
(1) セミナー全体の満足度.....	106
(2) 有益だったプログラム.....	107
(3) 今後このようなセミナーがあれば参加したいか.....	107
(4) 今後自治体個別のワークショップがあれば参加したいか.....	108
(5) セミナーの感想、生活困窮者の就労支援に関するご意見等.....	108

参考資料

調査票



## 第 1 章 事業の目的

生活困窮者自立支援制度における就労支援策には、自立相談支援機関の行う就労支援、就労準備支援、認定就労訓練があり、制度に関する規定等において、各就労支援の役割が示されている。

しかしながら、平成 27 年 4 月の法施行から 5 年目となって、一部の有識者や支援者から、就労支援の現場では必ずしも制度の想定どおりの役割で業務が実施されておらず、独自の工夫や修正が行われているのではないかと、その結果、自治体によって「就労支援」が担う役割、実際の業務内容が異なっているのではないかとこの意見が聞かれるようになった。

ただ、これまで各事業（自立相談支援事業、就労準備支援事業、認定就労訓練事業）の調査研究は実施されているが、自治体の就労支援全体を対象とした詳細な調査は実施されていないため、実態が明らかにされていないのが現状であった。

そこで、本事業は、自治体へのアンケート調査、ヒアリング調査を通じて、各就労支援が効果的・効率的に実施されるよう役割分担の明確化を図ることを目的として実施した。また、次期法改正に備え、就労支援の課題や今後のあり方についても検討し、とりまとめた。

## 第 2 章 事業実施概要

### 1. 検討委員会の設置・開催

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)

大塚 歩 木更津市福祉部自立支援課相談支援係 主査

高垣 太一 豊川市福祉部福祉課生活支援係 係長・主任相談支援員

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

宮崎 和年 熊本県健康福祉部長寿社会局 社会福祉課生活支援班 主幹

村上 敦将 高槻市健康福祉部福祉事務所福祉相談支援課しごとチーム 主査

<開催経緯>

	開催日時・場所	議題
第 1 回	令和元年 8 月 22 日（木） 10 時～12 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 ・ 委員発表 ・ 自治体アンケート調査について
第 2 回	令和元年 10 月 9 日（水） 14 時～16 時 TKP 東京駅セントラルカンファレンスセンター	・ 委員発表 ・ 自治体アンケート調査について ・ ヒアリング調査について
第 3 回	令和元年 12 月 10 日（火） 14 時～16 時 TKP 東京駅セントラルカンファレンスセンター	・ 自治体アンケート調査結果について ・ 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の実施について
第 4 回	令和 2 年 2 月 13 日（木） 14 時～16 時 TKP 東京駅セントラルカンファレンスセンター	・ ワークショップについて ・ 自治体担当者向けセミナーの実施について ・ 今年度のまとめの方向性について

※第 5 回は、新型コロナウイルスの影響で会議を開催できなかったため、個別の説明あるいはメール等で意見をうかがった。

## 2. アンケート調査

### 2.1 アンケート調査の目的

全国の自治体において、生活困窮者自立支援制度における就労支援（自立相談支援機関が行う就労支援、就労準備支援、認定就労訓練）が担う役割と、互いの連携に係る現状と課題を把握するため、全ての福祉事務所設置自治体（905自治体）に対するアンケート調査を実施した。

また、生活困窮者自立支援制度の主管部局と、商工労働部局や地域の商工会議所等、他部署・他機関との連携の現状と課題を明らかにすることも目的とした。

さらに、次期法改正に備え、就労支援期間が1年を超える対象者の実態等を明らかにすることも目的とした。

### 2.2 アンケート調査の実施概要

#### (1) 調査の対象

調査票は「主管部局票」、「自立相談支援機関票」、「就労準備支援事業票」の3種類を作成した。調査票の作成にあたっては、2名の自治体担当者に対するプレヒアリング調査を実施した。

「主管部局票」、「自立相談支援機関票」は、全ての福祉事務所設置自治体（905自治体）を対象とした。「就労準備支援事業票」は、調査時点（令和元年9月）において、就労準備支援事業を実施した自治体全数（496自治体）を対象とした。

なお、都道府県については、郡部における事業を対象とした。

#### (2) 回答者

- ・主管部局票：生活困窮者自立支援制度の主管部局
- ・自立相談支援機関票：事業全体を統括する主任相談支援員、あるいは就労支援の担当者
- ・就労準備支援事業票：就労準備支援担当者

#### (3) 調査の方法

電子メールによる配付・回収

※都道府県・中核市には、直接電子メールを送付した。一般市には、都道府県・中核市から配付していただいた。

#### (4) 調査のスケジュール

- ・発送：令和元年9月18日（水）
  - ・投函締切日：令和元年10月4日（金）
- ※ただし、回収率向上のため、令和元年11月13日（水）到着分までを集計に含めた。

## (5) 調査項目

### (主管部局票)

- ・自治体の概要
- ・生活困窮者の就労支援に係る事業の実施状況
- ・就労支援における役割分担
- ・就労支援の支援期間が1年を超える対象者について  
(医療機関につなぐ等、当初から就労支援を行っていない対象者は含まない)
- ・商工労働部局や地域の商工会議所等との連携
- ・就労支援の評価と課題

### (自立相談支援機関票)

- ・自立相談支援事業の実施体制
- ・就労支援の実施状況
- ・就労支援の対象者の支援期間
- ・就労支援の支援期間が1年を超える対象者について  
(医療機関につなぐ等、当初から就労支援を行っていない対象者は含まない)
- ・就労支援における役割分担
- ・自立相談支援の就労支援の評価と課題

### (就労準備支援事業票)

- ・就労準備支援事業の実施体制
- ・就労支援の実施状況
- ・就労支援の対象者の支援期間
- ・就労支援の支援期間が1年を超える対象者について
- ・就労支援における役割分担
- ・就労準備支援事業を受託している自治体の就労支援の評価と課題

## 3. ヒアリング調査

アンケート調査票作成の参考にするため、また、自治体及び委託事業者の取組み、実施に係る課題等の詳細を把握するため、7か所の自治体に対する訪問ヒアリング調査を実施した。

また、検討委員会の意見により、生活困窮者自立支援制度の主管部局及び委託事業者にとどまらず、他部署・関係機関など地域の多様な関係者の意見を聴取するとともに、関係者間の連携を深めるため、2か所の自治体において、訪問ヒアリングに代えてワークショップを開催した(計13部署・機関の意見を聴取。次項参照)。



## 4. 就労支援の取組みや意見を整理するためのワークショップ

### 4.1 実施目的

生活困窮者自立支援制度の主管部局及び委託事業者と他部署・関係機関等が、就労に関する多様な相談支援ニーズについて考えていることや課題、対象者の支援方法等を共有するため、また、お互いの役割と連携のあり方を検討するため、就労支援の取組みや意見を整理するワークショップを開催した。

### 4.2 開催日時・場所

本事業検討委員会の委員の所属自治体である大阪府高槻市、千葉県木更津市にご協力をいただき、各1回のワークショップを開催した。

【高槻市】 令和2年1月31日（金）9時～12時 於：高槻市役所

【木更津市】 令和2年2月3日（月）14時～17時 於：グランポート木更津

### 4.3 参加者

高槻市からは6部署・機関、木更津市からは17部署・機関から参加して頂いた。

【高槻市】 ※各部署・機関から1名ずつ参加（参加者数6名）。

	参加した部署・機関
1	茨木公共職業安定所
2	三島地域若者サポートステーション
3	高槻市就業・生活支援センター
4	高槻市街にぎわい部産業振興課
5	高槻市子ども未来部子ども育成課
6	高槻市健康福祉部福祉事務所福祉相談支援課

【木更津市】 ※複数名参加した部署・機関もみられた（参加者数約30名）。

	参加した部署・機関		参加した部署・機関
1	木更津市役所 自立支援課	10	木更津商工会議所 医療・福祉・教育部会
2	木更津市役所 社会福祉課	11	木更津市産業・創業支援センター らぶ-Biz
3	木更津市役所 障がい福祉課	12	千葉県中小企業家同友会 かずさ支部
4	木更津市役所 高齢者福祉課	13	木更津市金田地域交流センターきさてらす
5	木更津市役所 子育て支援課	14	木更津市市民活動支援センターきさらづみらいラボ
6	木更津市役所 産業振興課	15	木更津市社会福祉協議会
7	ハローワーク木更津	16	中核地域生活支援センター君津ふくしネット
8	ちば南部地域若者サポートステーション	17	オーガニックアクション宣言企業
9	障害者就業・生活支援センターエール		

## 5. 自治体担当者向けセミナー（東京、大阪）

### 5.1 実施目的

生活困窮者自立支援制度における就労支援策については、各事業の役割や任意事業の必要性が十分に周知されていない、制度上想定されている役割分担と現状が異なっている等の声が挙げられている。また、就労支援期間が長期にわたる対象者について、誰がどのように対応していくのがよいか、支援のあり方が課題となっている。このことを踏まえ、より効果的な就労支援の実施を目指し、自治体担当者及び委託事業者を対象としたセミナーを実施した。

本セミナーでは、アンケート調査結果の一部を紹介するとともに、先進的な取組を行う自治体担当者から具体的な事例紹介を行った。また、参加者と課題を共有し、取組みの推進に向けて共に考えていくワークショップを実施した。

### 5.2 開催日時・場所・プログラム

東京1回、大阪1回、計2回のセミナーを開催した。参加者数は、東京32名、大阪33名、計65名であった。

	開催日時・場所	議題
第1回 (東京)	令和2年2月19日(水) 13時～17時 TKP 東京駅日本橋カンファレンスセンター	<b>【事業概要と解説】</b> 「生活困窮者就労支援の現状と課題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 ・質疑応答
第2回 (大阪)	令和2年2月21日(金) 13時～17時 TKP 新大阪駅前セントラルカンファレンスセンター	<b>【事例紹介】</b> ・先進事例の取組みの紹介 <b>【ワークショップ】</b> 「生活困窮者就労支援の現状と課題②」 ・就労支援の役割分担における現状と課題 ・就労支援期間が長期にわたる対象者への対応 ・有識者による解説・コメント

### 第 3 章 まとめ

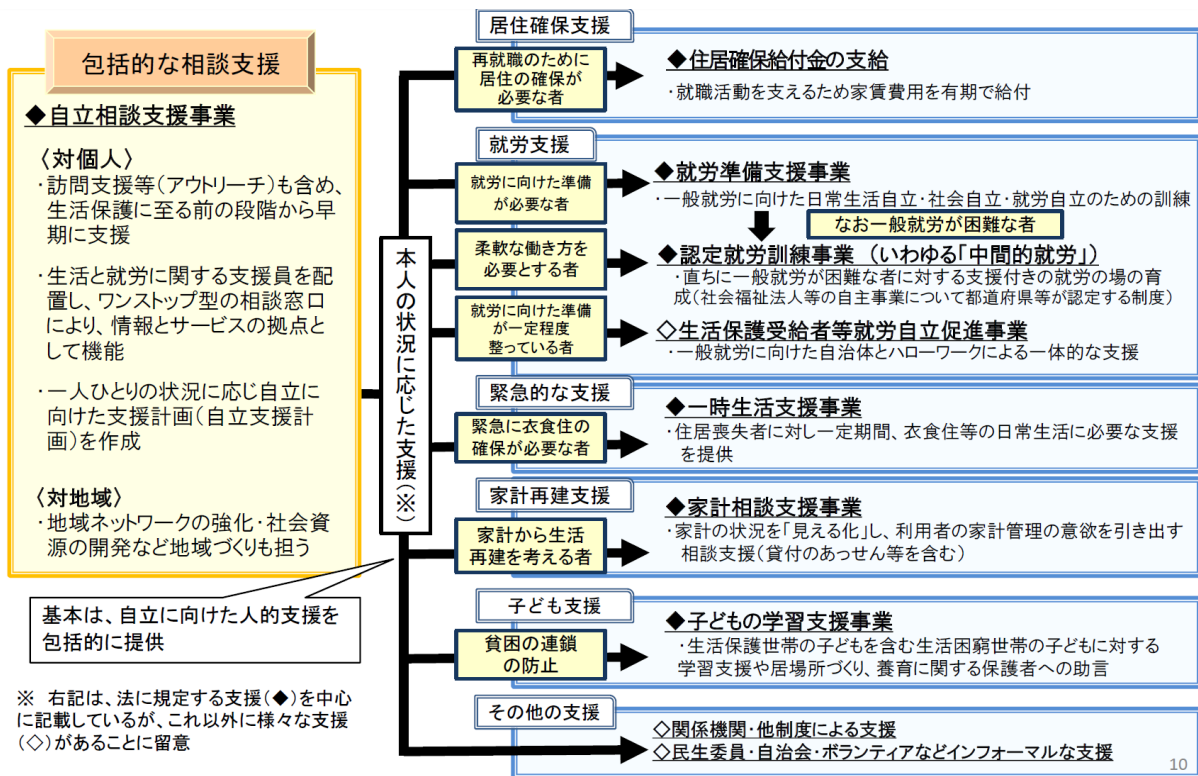
#### 1. 生活困窮者の就労支援に係る役割分担と連携

##### 1.1 生活困窮者自立支援制度における各就労支援の役割分担と連携

生活困窮者自立支援制度における就労支援には、自立相談支援機関が行う就労支援、就労準備支援、認定就労訓練があり、制度に関する規定等において、各就労支援の役割が示されている。

例えば、自立相談支援機関の行う就労支援と就労準備支援事業の関係をみると、就労準備支援事業の利用期間は原則 1 年であるため、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。

図表 3-1 生活困窮者自立支援制度の概要



(出典) 厚生労働省資料

しかしながら、平成 27 年 4 月の法施行から 5 年目となって、一部の有識者や支援者から、就労支援の現場では必ずしも制度の想定どおりの役割で業務が実施されておらず、独自の工夫や修正が行われているのではないかと、その結果、自治体によって「就労支援」が担う役割、実際の業務内容が異なっているのではないかと意見が聞かれるようになった。

例えば、自立相談支援機関で対応することが難しい対象者を、全て就労準備支援事業に送っている自治体があるのではないかと、自立相談支援機関と就労準備支援事業者の連携が不十分なため、就労準備支援事業で開発した支援メニューが自立相談支援機関で十分に活用されていないのではないかなどの問題意識が挙げられている。本事業では、このような問題意識を仮説として調査を実施した。

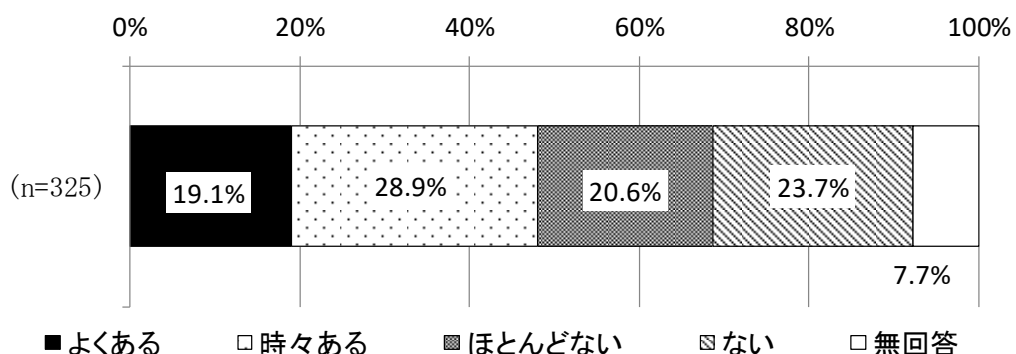
### ① 経済的に逼迫した対象者が多く、制度どおりの運営ができないケースがある

まず、アンケート調査からは、対象者側の理由で（経済的な困窮のため、就労準備支援事業を利用する余裕がない）、就労準備支援事業を実施しているもののうまく活用できず、結果として自立相談支援機関で抱え込んでしまうケースが散見されることが改めて明らかになった。

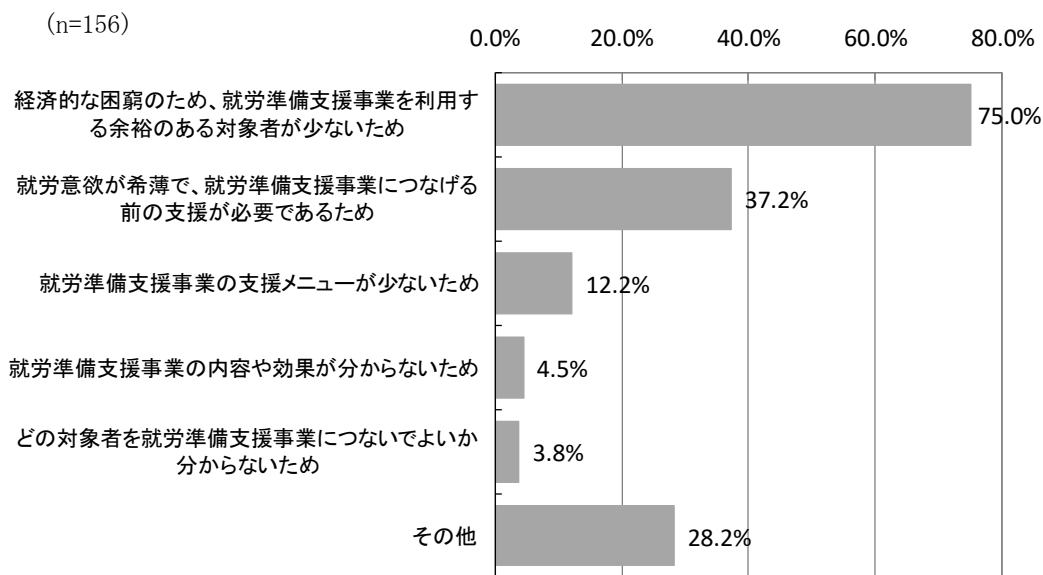
就労準備支援事業を実施している自治体において、アセスメントの段階で支援期間が 1 年未満と見込まれる対象者は就労準備支援事業につなぐことが想定されているが、そのような場合でも就労準備支援事業につながないことが「よくある」「時々ある」自治体が約半数で（48.0%）、その理由は「経済的な困窮のため、就労準備支援事業を利用する余裕のある対象者が少ないため」（75.0%）が多数を占めていた。

本来であれば就労準備が必要な対象者が、経済的な理由ですぐに一般就労に就いたもののやはり定着できず、再び自立相談支援機関の支援対象になることを繰り返しているケースが指摘されている。公共料金の支払い関係など、庁内の各種相談窓口に自立相談支援機関の役割を周知し、協力を得ることによって、なるべく早い段階で対象者につながるための取組みが求められている。

図表 3-2 アセスメントの段階で支援期間が 1 年未満と見込まれる対象者を、就労準備支援事業につながないことがあるか（自立相談支援機関票問 6（3））（単数回答）



図表 3-3 アセスメントの段階で支援期間が1年未満と見込まれる対象者を、  
就労準備支援事業につながない理由（自立相談支援機関票問6（4））（複数回答）



<参考になる取組み>

○庁内の各種相談窓口に、対象者向けの自立相談支援機関のチラシを設置

☞ あらゆる場所で、対象者に相談窓口の存在を伝えることが必要

○庁内の各種相談窓口の担当者に、昼休みなどを活用して、自立相談支援機関の役割を説明

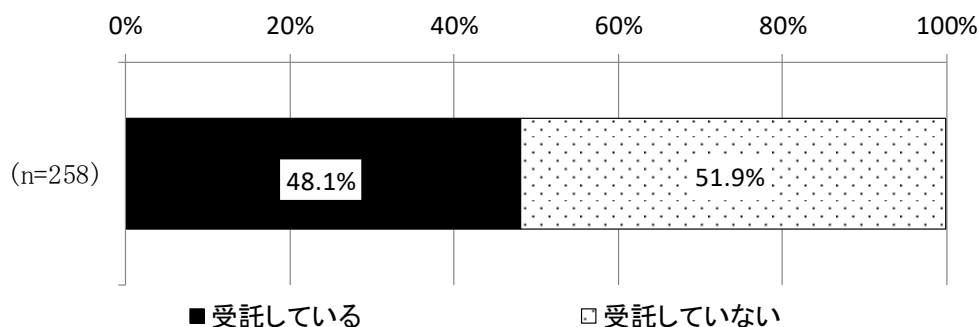
☞ 管理職を対象とした会議を開催するのではなく、実際に担当者に接する窓口担当者の理解を得るのがポイント

② ほぼ制度どおりの認識だが、就労支援のノウハウを活かすための工夫がみられる

上記のような対象者側の理由によるものを除き、主管部局及び委託事業者における役割分担の現状認識は概ね制度どおりで、制度の想定を大きく超えた回答はみられなかった。ただし、制度の枠内において、委託事業者がもつ就労支援の専門的なノウハウを、自立相談支援機関の業務に活かそうとする取組みがみられる。

例えば、今回実施したアンケート調査では、就労準備支援事業の委託事業者（258事業者）に、就労準備支援事業と同じ自治体の自立相談支援事業の受託の有無を尋ねたところ、「受託している」が48.1%であった。ヒアリング調査からは、就労支援のノウハウをもつ事業者に、自立相談支援事業と就労準備支援事業を委託することで、対象者のアセスメントの段階からより強く出口を意識した支援が可能となるとともに、同じ事業所に所属していることで事業の担当者間の連携がしやすい、自立相談支援事業から就労準備支援事業への引継ぎがスムーズなため対象者の抵抗感が少ないなどのメリットが挙げられている。

図表 3-4 就労準備支援事業と同じ自治体の自立相談支援事業の受託の有無  
(就労準備支援事業票問 4) (単数回答)

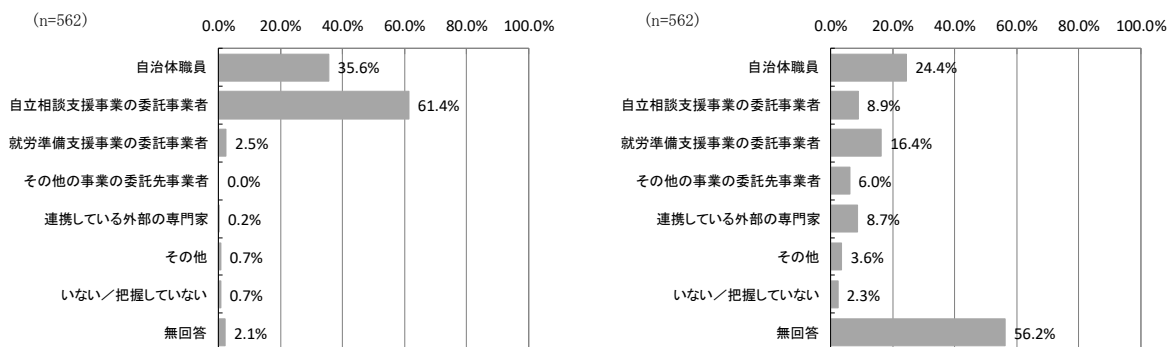


また、いくつかの自治体では、複数の事業者がジョイントベンチャーを組んで、自立相談支援事業・就労準備支援事業・家計改善支援事業に一体的に取り組む例もみられる。日常生活自立や社会生活自立の支援実績が豊富な団体と就労支援のノウハウを持つ団体など、異なる強みをもつ団体が一体となって1本の契約の下で事業全体に取り組むことによって、より切れ目のない支援が可能になると考えられる。

さらに、自立相談支援事業と就労準備支援事業の委託事業者が異なる場合であっても、支援プラン作成の段階から就労準備支援事業の委託事業者が関わりをもったり、就労準備支援事業の委託事業者が、定期的に自立相談支援機関の相談員に就労準備の必要性や事業内容についてレクチャーする機会をもつなどの取組みもみられる。ただし、これらの中には、就労準備支援事業の委託事業者の自主的な取組みもみられ、自治体はこうした状況を把握し、必要に応じて適切な評価をしていくことが求められる。

図表 3-5 自立相談支援機関における支援プランの作成(主管部局の回答)

(左: 主な役割を果たしている方、右: その他業務に関わる方) (主管部局票問 6①) (複数回答)



(注 1) 「就労準備支援事業の委託事業者」を選択した 14 件 (2.5%) は、いずれも「自立相談支援事業の委託事業者」も選択している。自立相談支援事業と就労準備支援事業を同じ事業者委託しているものとみられる。

(注 2) 「主な役割を果たしている方」は単数回答の設問であったが、複数選択している回答がみられたため、複数回答処理をしている (以下同様)。

＜参考になる取組み＞

○自立相談支援事業と就労準備支援事業を同じ事業者に委託

☞ 担当者間の連携がしやすいメリットあり

○ジョイントベンチャー（JV）方式で、生活困窮者の支援全体に一体的に取り組む

☞ 異なる専門性をもつ複数の団体の知見やノウハウを活かすことができる。

初めて取り組む自治体は、手続き面などについて、既に取り組んでいる自治体や事業者から方法や手順を学ぶことがポイント

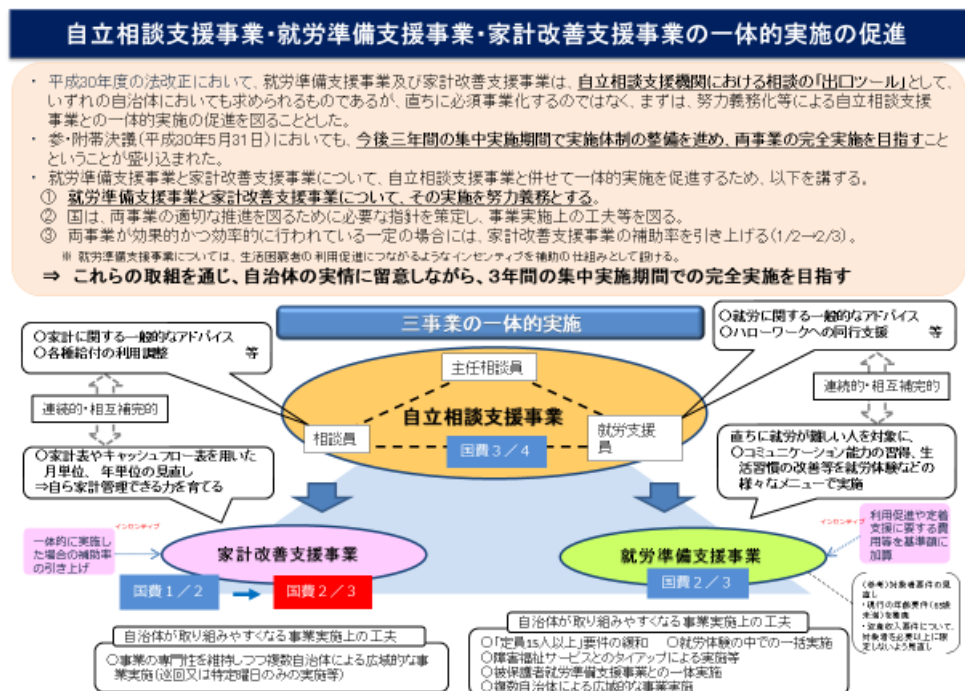
③ 国の施策でも、自立相談支援事業・就労準備支援事業・家計改善支援事業の一体的実施を促進

近年、国の施策においても、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が促進されている。（ただし、この「一体的実施」は、自立相談支援事業と就労準備支援事業・家計改善支援事業の間で効果的かつ効率的な実施体制が確保されているかどうかで判断され、三事業の委託先が同一であることは求めている。）

平成 30 年度の生活困窮者自立支援法改正において、就労準備支援事業及び家計改善支援事業は、努力義務化等による自立相談支援事業との一体的実施が促進されることになった。平成 30 年以降 3 年間の集中実施期間で実施体制の整備を進め、両事業の完全実施を目指すことになっている。

国が講じた具体的な措置のひとつとして、両事業が効果的かつ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が引き上げられることになっている（1/2→2/3）。

図表 3-6 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



（出典）厚生労働省資料

#### ④ 就労準備の支援メニュー開発や活用は不十分

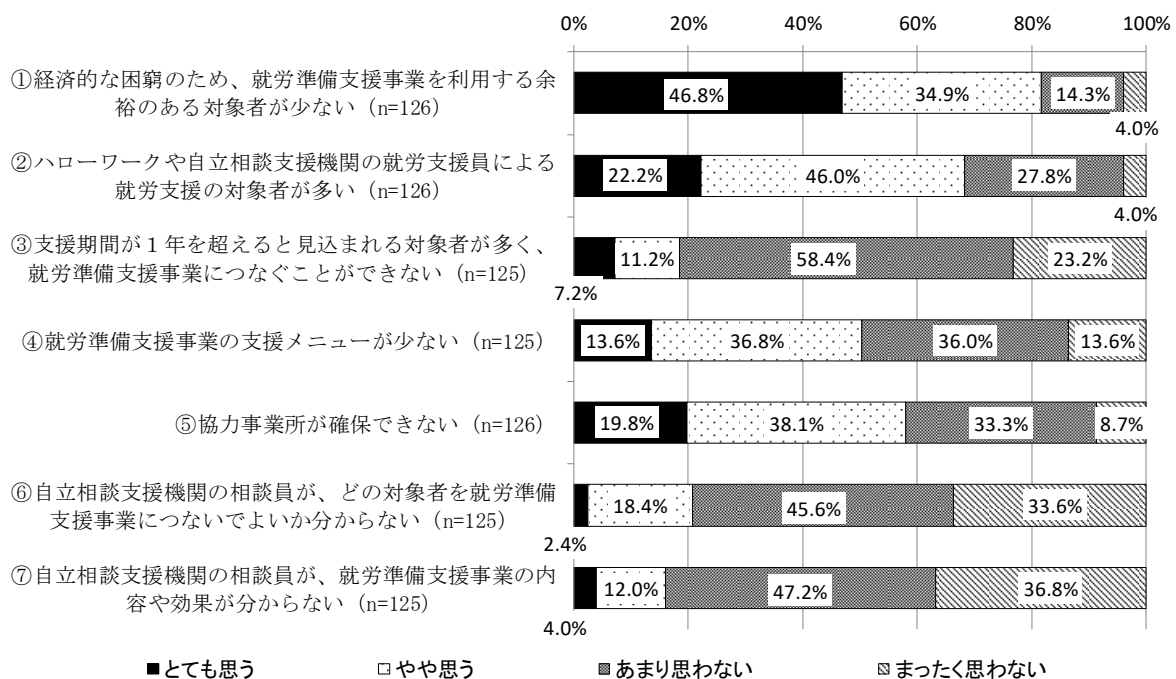
今回のアンケート調査で、平成 29 年度と平成 30 年度の就労準備支援事業の利用件数が同じ、あるいは減少した自治体（自立相談支援機関）にその理由を尋ねたところ、「就労準備支援事業の支援メニューが少ない」ためと考える自治体が 50.4%と（「とても思う」と「やや思う」の和）、支援メニューの開発が十分に進んでいないことがうかがえた。

ただし、先進的な自治体の中には、担い手や後継者不足に悩んでいた高齢者の団体と生活困窮者の就労体験を結び付けたり（地域の高齢者が設立した NPO 法人が就労訓練事業の認定を取得）、旅館や神社仏閣など様々な地域資源を活かして就労体験先を確保し、支援メニュー化している例もみられた。これら取組みの支援メニューはいずれも、支援対象者が安心できる環境を整えていること、就労体験を通して支援対象者が成功体験（社会における自分自身の役割を実感）を得ることができること、及びそれらの情報がチラシ等に明示されていることが特徴であり、他の自治体の参考になると考えられる。（自治体担当者向けセミナー資料参照）

あるいは、主管部局やその委託事業者が自身で開発した支援メニューだけでなく、庁内の他部署、関係機関（地域若者サポートステーション等）の支援メニューを活用する方法もある。ひとつの地域における取組みの重複を避け、効率的な事業を実施するため、あるいは、主管部局や委託事業者の負担軽減のためにも、他部署や関係機関との情報共有、意識合わせが必要である。本事業では、この情報共有等のための手法のひとつとして、関係者によるワークショップの実施を提案している（詳細は後述）。

図表 3-7 就労準備支援事業の利用件数が増えない理由

（自立相談支援機関票問 2（3））①～⑦の各項目について単数回答（無回答を除く）



（注）無回答を除いて集計している。



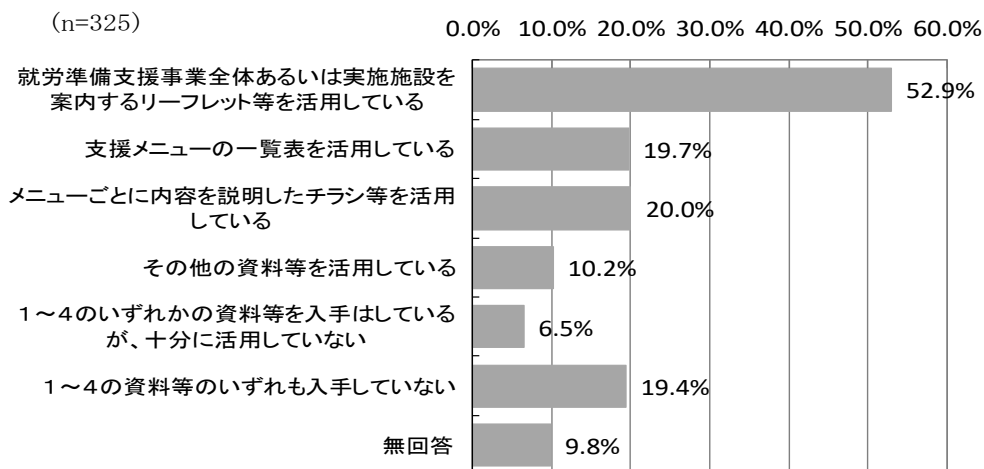
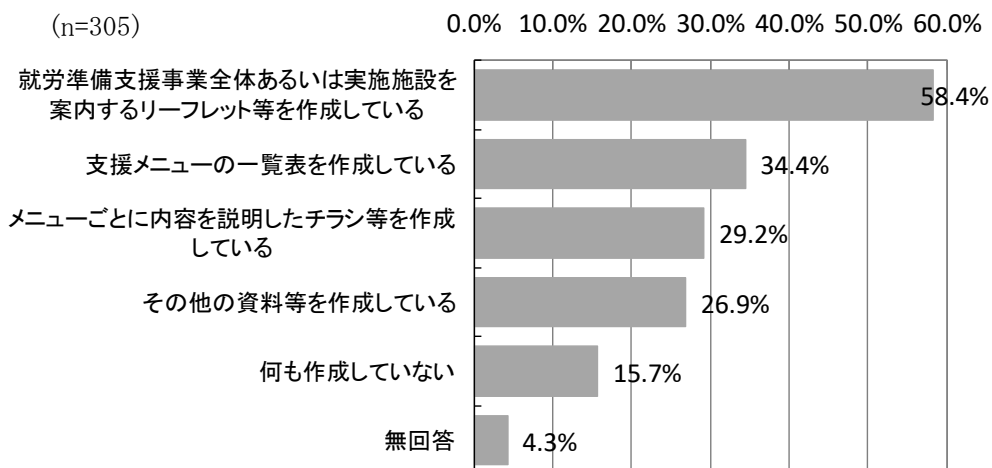
また、就労準備支援事業を実施している自治体であっても、就労準備支援事業者がその内容や支援メニューを説明する資料を作成していなかったり、自立相談支援機関が資料の入手あるいは活用をしていないケースもみられ、就労準備支援事業の支援メニューの活用が不十分であることが分かった。

就労準備支援事業者が予め資料を作成していない理由のひとつに、それぞれの支援対象者に合わせてメニューを作成していることが挙げられる。支援対象者の多様なニーズにあわせて支援メニューを準備すること、もし既存のメニューがなければ開発することは必須である。また、就労準備支援事業に取り組んで間もない自治体では、予め支援メニューを準備することが難しく、支援対象者に合わせてメニューが増加・発展していくことも考えられる。ただし、支援プランを作成する自立相談支援機関の相談員に就労準備支援事業についての理解を促し、事業を十分に活用してもらうため、一度開発した支援メニューの概要はまとめておくなど、支援メニューの「見える化」に取り組むことも必要である。

図表 3-8 就労準備支援事業に関する情報の作成／活用

(上段：就労準備支援事業票問 2 (1)) (複数回答)

(下段：自立相談支援機関票問 3 (1)) (複数回答)



(注 1) 「チラシ等」は、複数のメニューを 1 枚のチラシにしている場合も含む。(以下同様)

(注 2) 「リーフレット等」、「一覧表」、「チラシ等」、「資料等」は、紙媒体のほか、タブレットによる情報の活用も含む。(以下同様)

### <参考になる取組み>

○地域資源をフル活用して、就労体験先を確保

- ☞ 主管部局の既存の連携先（生活困窮者自立支援制度の枠内）にとどまらず、様々な分野の地域資源に目を向け、活用することがポイント（高齢者団体、旅館、神社仏閣／等）
- ☞ ひとつ具体的な体験受入れ事例（好事例）が現れたら、それをうまく説明・アピールしていくと協力事業所が広がりやすい。制度説明から始めたり、単に協力を依頼するだけでは企業の協力を得られない。

○庁内の他部署や関係機関（地域若者サポートステーション等）の支援メニューを活用

- ☞ 主管部局自ら支援メニューを開発することが唯一の方法ではない
- ☞ 他部署、関係機関と支援メニューに関する情報を共有し、効果的・効率的な運用を図ることが重要。ワークショップの開催も有効な手段のひとつ（詳細は後述）

○支援メニューの一覧表、内容を説明したチラシ等を作成し、自立相談支援機関に周知

- ☞ 自立相談支援機関の相談員に、就労準備支援事業を理解し、活用してもらうことが目的

## 1.2 主管部局と関係部署・機関の役割分担と連携

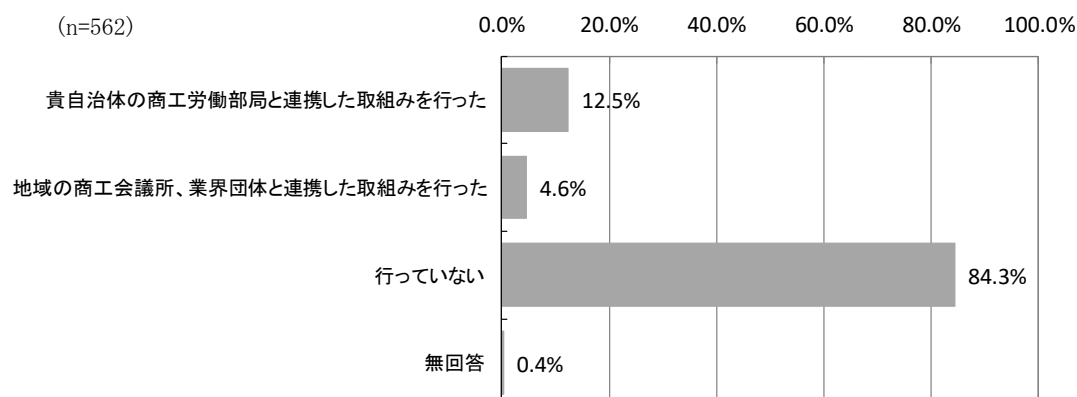
### ① 主管部局と関係部署・機関との連携は進んでいない

生活困窮者の就労支援には、支援を通じた「地域づくり」の視点が求められている。その意味で、主管部局と庁内の他部署（商工労働部局等）、及び地域の企業との協力関係の構築、連携は不可欠であるが、現在のところ取組みは進んでいない。

アンケート調査では、回答のあった 562 自治体において、商工労働部局や地域の商工会議所・業界団体と連携した取組みは一部にとどまり、そのような取組みは「行っていない」との回答が 84.3%を占めていた。

就労支援を進めていく上で地域の企業の協力は必須であり、支援の出口が用意されていない状況では、対象者の支援をしても行き先がなく、支援の長期化につながってしまう。まずは庁内の商工労働部局との連携を図り、次に商工労働部局を通じて地域の企業にアプローチするなど、少しずつでも着実に取組みを進めることが重要である。

図表 3-9 平成 30 年度中に、生活困窮者の就労支援に関して連携した取組みの有無  
(平成 30 年度中) (主管部局票問 11 (1)) (複数回答)



また、自立相談支援機関の相談支援員は緊急性の高い事案に追われているため、ひきこもりの方の支援は埋もれてしまいがち（後回しになりがち）であることや、発達障害など専門的知識を必要とする対象者の支援に苦慮している現状を訴える意見も多くみられたところである。

最近大きな問題になっている 8050 問題等を踏まえると、今後、生活困窮者自立支援制度の役割はこれまで以上に大きくなっているが、支援ニーズの多様化に伴い求められる知識も増大する一方で、主管部局、自立相談支援機関、就労準備支援事業者のいずれも人員が不足していると感じているところが多く、担当者の負担感も大きい。ハローワーク、地域若者サポートステーション、ひきこもり地域支援センター、障害者就業・生活支援センターなど関係機関との連携をこれまで以上に深め、効果的・効率的な支援を実践していくことが必要である。

#### ＜参考になる取組み＞

○商工労働部局や地域の商工会議所のイベント等で就労支援の取組みをアピール

☞ 地域の企業は、自治体が就労支援を行っていること自体を知らないケースも多い。地域の企業に馴染みのあるイベントで説明の機会を設けるなど、まずは取組みを知ってもらうことが必要

○庁内の他部署や関係機関と定期的な情報交換の場を設ける

☞ 管理職による、報告を中心とした「会議」ではなく、現場の担当者がその場で他部署・他機関での取組みの実態を知って、考え、意見を発表し合う場であることが重要

☞ ワークショップの開催も有効な手段のひとつ（詳細は後述）

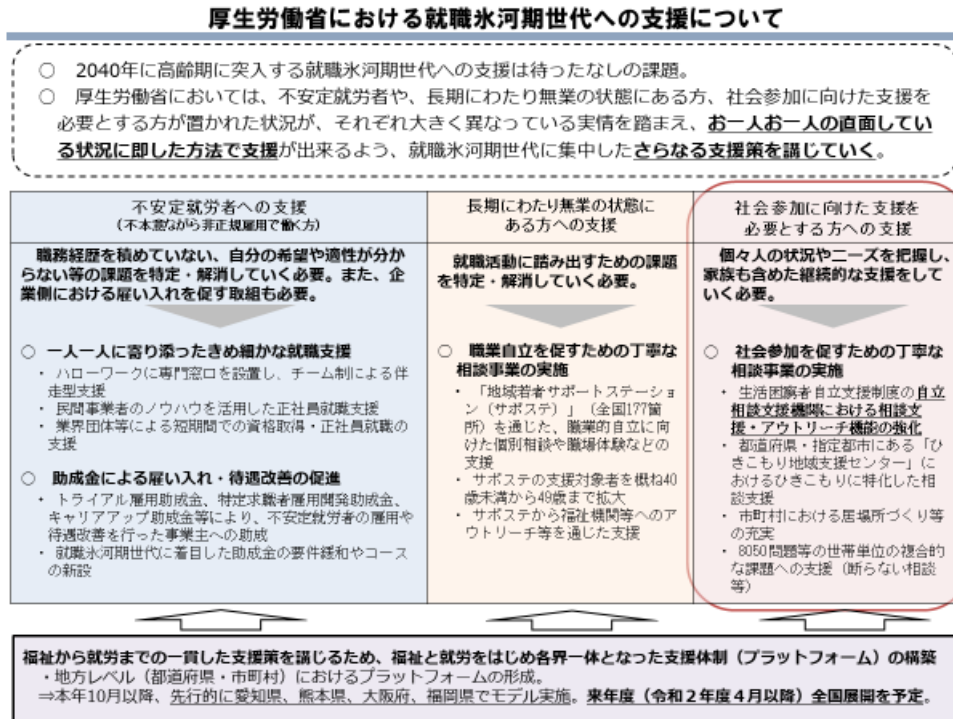
## ② 国は就職氷河期世代支援のため、各機関一体となった支援体制の構築を推進

国では、令和元年 6 月に「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年 6 月 21 日閣議決定）において「就職氷河期世代支援プログラム」を取りまとめ、政府として 3 年間の集中的な支援に取り組むこととしている。この支援プログラムの中で、厚生労働省では、就職氷河期世代の支援として、「社会参加に向けた支援を必要とする方への支援」のひとつとして、自立相談支援機関における相談支援・アウトリーチ機能の強化を図っている。また、ハローワークにおける不安定就労者（不本意ながら非正規雇用で働く方）への支援、地域若者サポートステーションにおける長期にわたり無業の状態にある方への支援もあわせて強化することとしている。

また、これらの取組みの基盤として、「福祉と就労をはじめ各界一体となった支援体制（プラットフォーム）」を構築することとしており、令和元年（2019 年）10 月以降、先行的に愛知県、熊本県、大阪府、福岡県でモデル実施されている。（令和 2（2020）年度以降、全国展開予定）

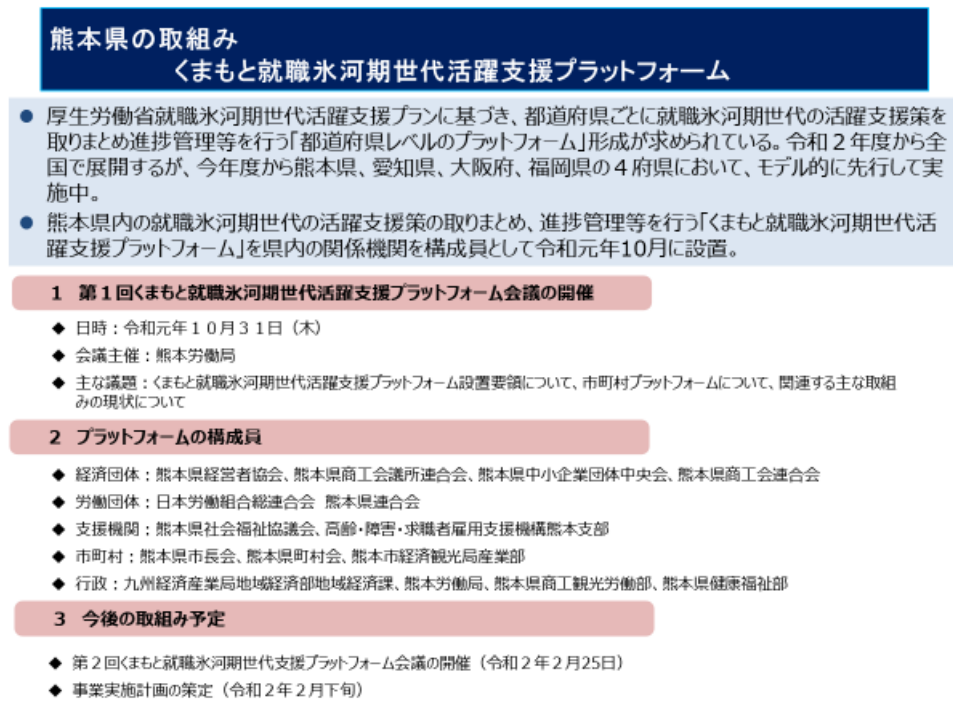
例えば、熊本県では、令和元年 10 月、県内の就職氷河期世代の活躍支援策の取りまとめ、進捗管理等を行う「くまもと就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム会議」を設置するとともに、今後の事業実施計画を策定している。

図表 3-10 厚生労働省における就職氷河期世代への支援について



(出典) 厚生労働省資料

図表 3-11 熊本県の取組み(くまもと就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム)



(出典) 熊本県資料

### 1.3 主管部局による「地域内連携のデザイン」

#### ① 主管部局が各就労支援や地域資源の役割分担をデザインする

ここまで、生活困窮者自立支援制度における各就労支援の役割分担や、関係部署・機関との連携について述べてきたが、地域資源の状況（地域資源の数・種類、団体のバックグラウンド等）は地域によって異なっている。例えば、自立相談支援事業や就労準備支援事業の委託先となり得る団体についても、団体発足の経緯や理念によって、注力する支援対象者のタイプや得意とする支援方法が異なることが指摘されている。

また、自立相談支援機関と就労準備支援事業者の関係をみると、自立相談支援機関の相談支援員の経験年数が短くスキルが不足している場合等では、支援対象者のために、結果として就労準備支援事業者の役割が大きくならざるを得ないことも指摘されている。他方で、このような負担の偏りが必ずしも適性に評価されていない場合もあることが課題のひとつとされている。

生活困窮者自立支援制度は、制度の枠の中で、各地の地域特性を活かした多様な取組みが実施されることを想定している。主管部局が、対象者の支援を通して、地域資源を把握・評価し、活用することで、地域内連携のデザインをすることが求められる。

#### ② 全国くまなく事業が実施されるためには、都道府県等の関与等による広域連携も重要

既に述べたとおり、就労準備支援事業（及び家計改善支援事業）は、平成30年以降3年間の集中実施期間で実施体制の整備を進め、両事業の完全実施を目指すことになっている。有識者からは、生活困窮者自立支援制度における就労支援の対象者は、そのほとんどが準備段階の支援を必要としているという意見も多くみられることから、どの地域においても適切な支援が受けられる体制づくりが必要となっている。

しかしながら、実際のところ、規模の小さい自治体では、予算・人員確保等の面から単独での実施が難しいケースもみられる。また、このような地域では支援対象者の数が少ない、支援対象者がいる時期に偏りがみられる（支援対象者のいない時期が生じてしまう）などの理由で、予算や人員を確保したとしても、十分に活用できない可能性もある。このことが、就労準備支援事業等の任意事業の実施率が一定割合にとどまっている理由になっているとも言われている。

このような中、近隣の市町村同士の連携、あるいは都道府県が主導する広域連携の取組みが重要となる。

厚生労働省では、令和2年度から4年度の間、「市同士の連携や都道府県の関与による広域実施の取組みのモデル実施」や、「都道府県による広域の就労体験・就労訓練先の開拓マッチング支援事業」等の積極的な活用により、任意事業の推進を強化することとしている。

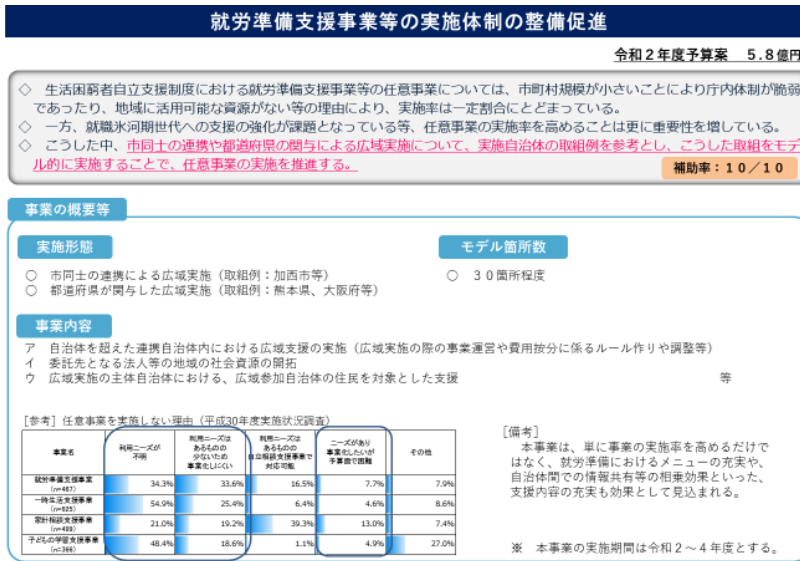
ここで、以前より県単位での任意事業の共同実施に取り組んでいる熊本県の事例を紹介する。県内市町村における、任意事業（就労準備支援事業、子どもの学習・生活支援事業、家計改善支援事業、一時生活支援事業）の100%実施まで到達している。

熊本県では、平成21年度より県が事業実施主体となって、就労意欲喚起等支援事業、精神障がい者の社会的な居場所づくり、中間的就労体験等支援事業等を県下全域で実施してきた。この中で蓄積されたノウハウや実績をもとに生活困窮者の支援にも取組み、県が一括して委託先に発注し、県内に複数の支援拠点を設けるなどの取組みを実施している。

共同実施の取組みに参画する市の数をみると、共同実施開始当初の平成27年度に比べて、令和

元年度は数が少なくなっている。これは市が事業に慣れ、独自の取組みに意欲が出てきた段階で単独実施に移行しているためであり、県の取組みの成果のひとつと考えられる。

図表 3-12 就労準備支援事業等の実施体制の整備促進



(出典) 厚生労働省資料

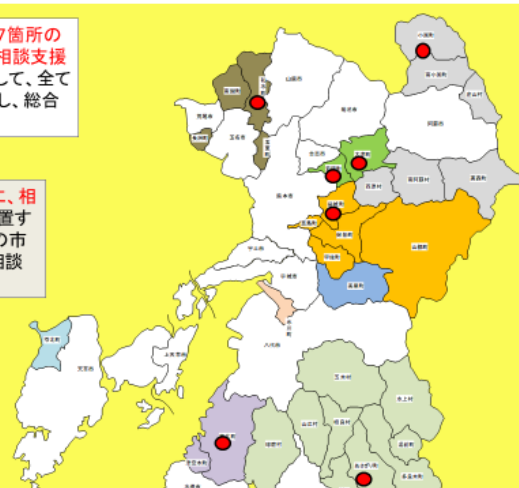
図表 3-13 熊本県における共同実施の取組み

### 1 自立相談支援窓口の全市町村での設置

熊本県社会福祉協議会が、7箇所の社協(●)を拠点として主任相談支援員を配置。さらに拠点を核として、全ての町村社協に支援員を配置し、総合相談窓口を設置

これにより、県内の全町村に、相談窓口が設置され、市が設置する窓口と併せて、県内全ての市町村で生活困窮者の自立相談支援窓口が設置された。

○ 県内の全町村に、相談窓口が設置されたことにより、相談者の身近な地域に窓口ができ、利用しやすくなる。  
 ○ 町村社協が培ってきた、相談支援ノウハウ、地域の社会資源との連携が活かされる。



### 2-(2) 共同実施の方法

任意事業の実施のための県内各市担当者との合同会議を数回開催

必要な事業費を各市へ提示し、共同事業への参加の可否について意向調査

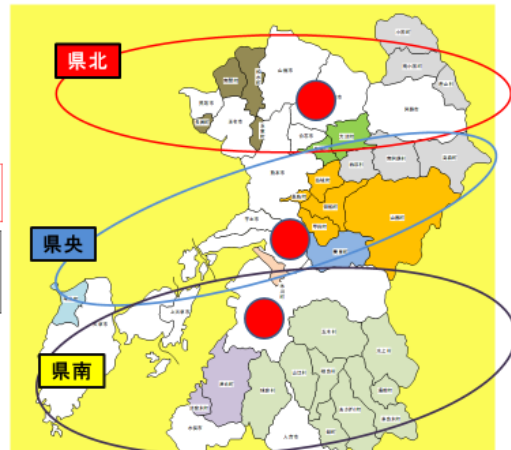
県が公募型の企画コンペ方式で一括して発注

全県的に支援を実施するために、県内に複数の支援拠点を設ける。

事業費は、参加する各市と県で人口按分

県と参加する各市と共同事業に関する協定書締結

支援拠点の例(就労準備支援事業の場合)



※ 社会計改善支援事業、子どもの学習・生活支援事業では県内2箇所の支援拠点を設置

(出典) 熊本県資料

## 2. 就労支援期間が1年を超える対象者の実態と支援

本事業のもうひとつの検討テーマとして、「就労支援期間が1年を超える対象者の支援」があった。各地の支援者等から、長期の就労支援を要する対象者が増えている、就労準備支援事業の支援期間（原則1年）は短いという意見が挙げられていたが、そのような対象者の具体像が明らかでなかったため、調査を通じて把握することとした。また、対象者の支援の担い手について、現状とあるべき姿も尋ねた。

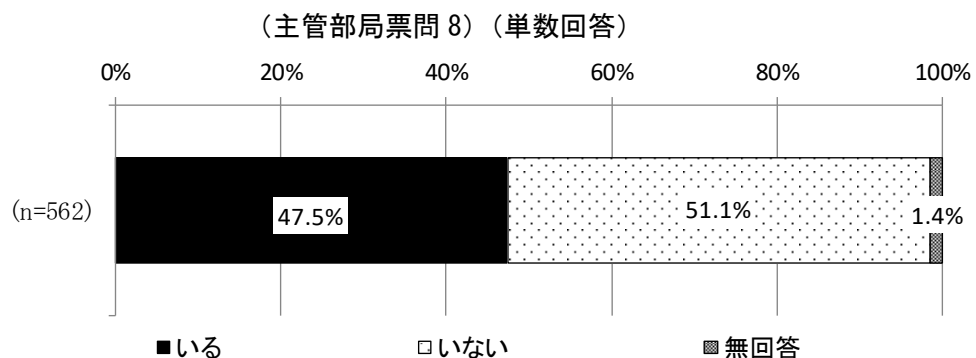
### 2.1 対象者の実態

#### ① 対象者の主な特性は「障害の傾向がみられる」など

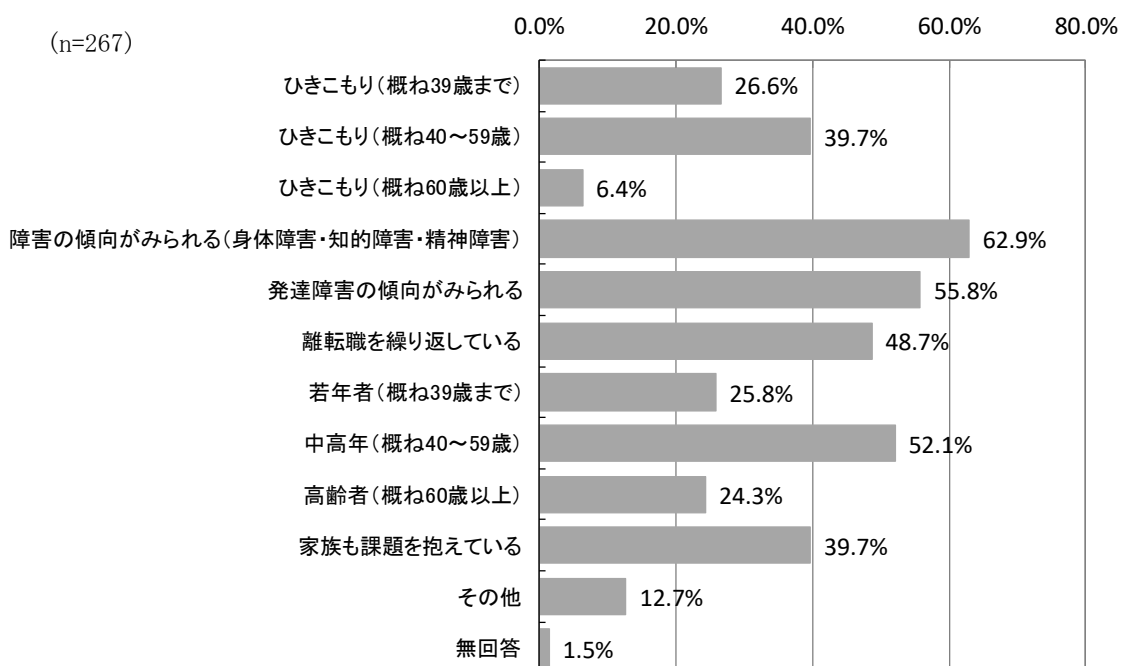
アンケート調査では、主管部局の約半数（47.5%）が、就労支援期間が1年を超える対象者がいると回答し、その人数（令和元年8月末現在）は平均5.7人であった。対象者の特性については、障害（身体障害・知的障害・精神障害）や発達障害の傾向がみられる、中高年（概ね40～59歳）、離転職を繰り返している、ひきこもりなどが挙げられた。自由記述では、上記に加えて、就労意欲が低い、危機感がない、心身の健康面に課題や不安がある、こだわりが強いなどの回答もみられた。

例えば、障害の傾向がみられる方は、支援開始当初は本人に自覚がなかったり、家族が障害を受容していない場合があり、理解を得て本人に合った支援を行うのに時間がかかるケースが多い。また、離転職を繰り返す方は、経済的に逼迫しているなどの理由で、本来は就労準備が必要と思われる対象者であっても、すぐに就労を希望する傾向がみられる。しかし、就労準備が出来ないために職場に定着できず、離職を繰り返してしまう方も多い。その結果、トータルで見ると、支援期間が長くなってしまふなどの事例が挙げられている。

図表 3-14 就労支援期間が1年を超える対象者の有無（令和元年8月末現在）



図表 3-15 就労支援期間が1年を超える対象者の特性（主管部局票問9（1））（複数回答）

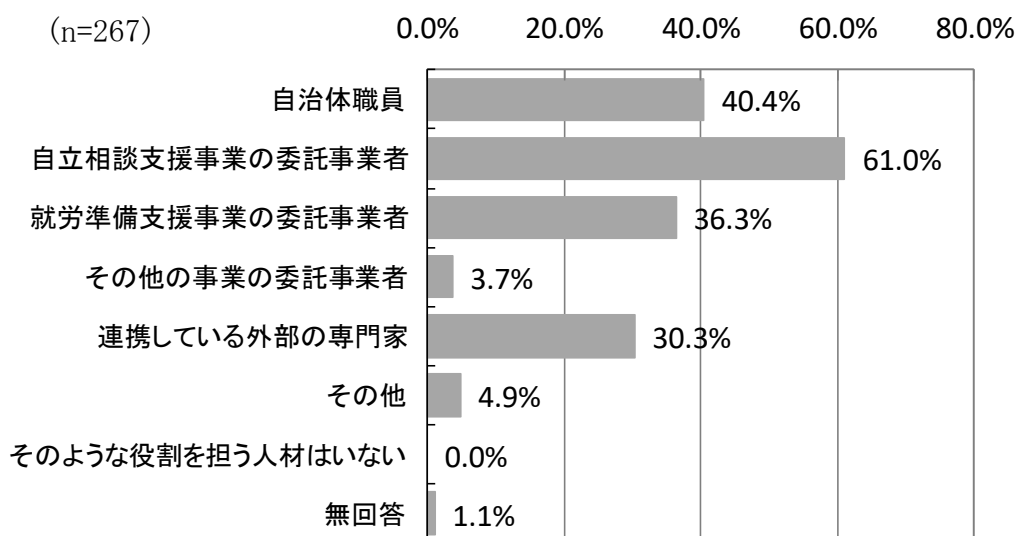


## 2.2 対象者の支援

### ① 支援をしているのは自立相談支援機関で、就労準備支援事業者が協力している地域もある

現時点で、就労支援期間が1年を超える対象者の支援を行っているのは、自治体職員、あるいは自立相談支援機関の委託事業者で、法規定の想定どおりであった。ただし、アンケート調査では、「就労準備支援事業の委託事業者」、連携している外部の専門家として「ハローワーク」の回答もみられ、就労支援の専門知識をもつ者が支援に協力している様子が見えてくる。

図表 3-16 就労支援期間が1年を超える対象者の支援を行っている者  
（主管部局票問9（3））（複数回答）



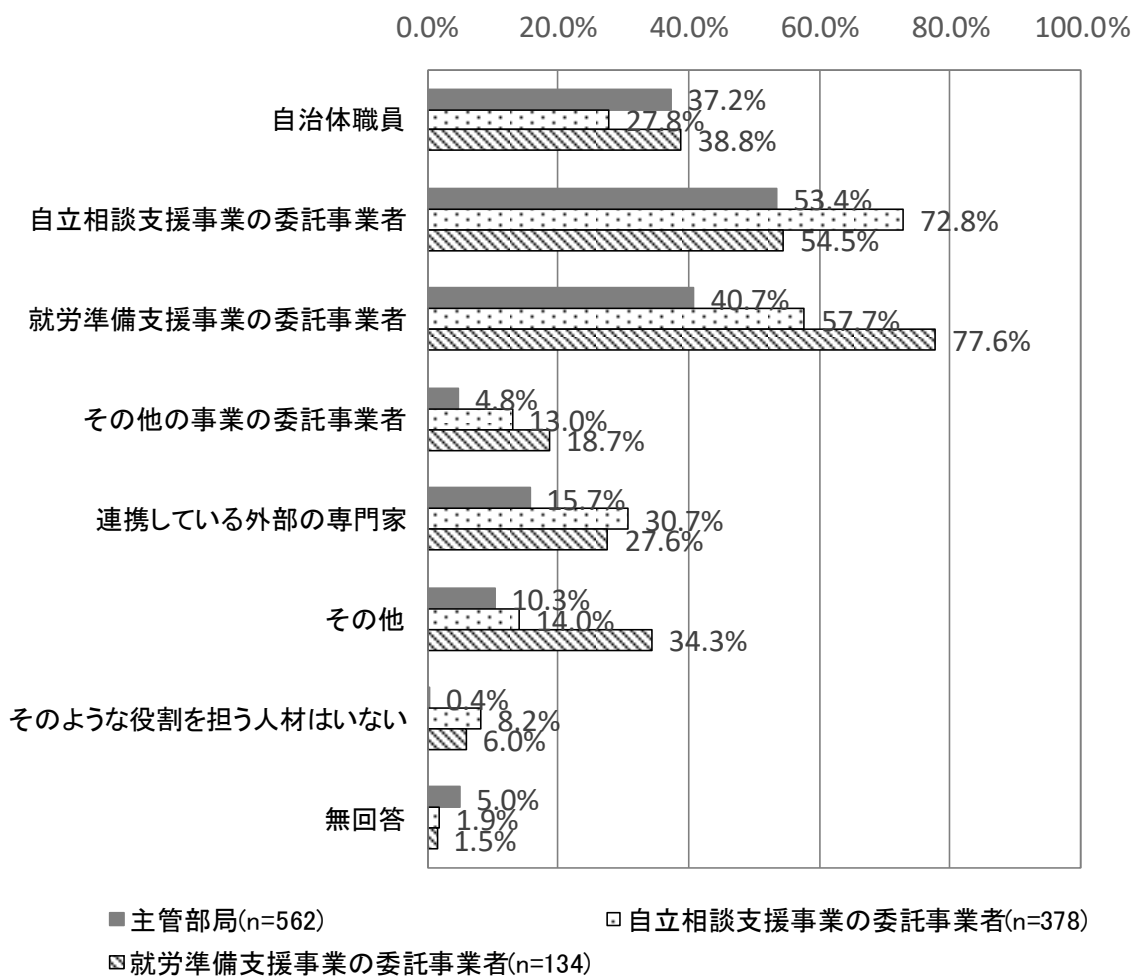


② 自立相談支援機関が支援をすべきと考えているが、就労準備支援事業者への期待も高い

現時点の法規定にかかわらず、就労支援期間が1年を超える対象者の支援を誰が行うべきか、意見を尋ねたところ、主管部局の回答は、自立相談支援事業の委託事業者（53.4%）、自治体職員（37.2%）、就労準備支援事業の委託事業者（40.7%）の順に回答の割合が高かった。法規定の想定どおり、自立相談支援機関が支援をすべきと考えている一方で、就労準備支援事業の委託事業者に対する期待も高いことがうかがえた。

また、就労準備支援事業の委託事業者の回答では、自分自身（就労準備支援事業の委託事業者）が支援をすべきという意見が多く（77.6%）、意欲の高い事業者が多いことがうかがえた。

図表 3-17 就労支援期間が1年を超える対象者の支援を行うべき者  
 (主管部局票問10、自立相談支援機関票問8、就労準備支援事業票問11) (複数回答)

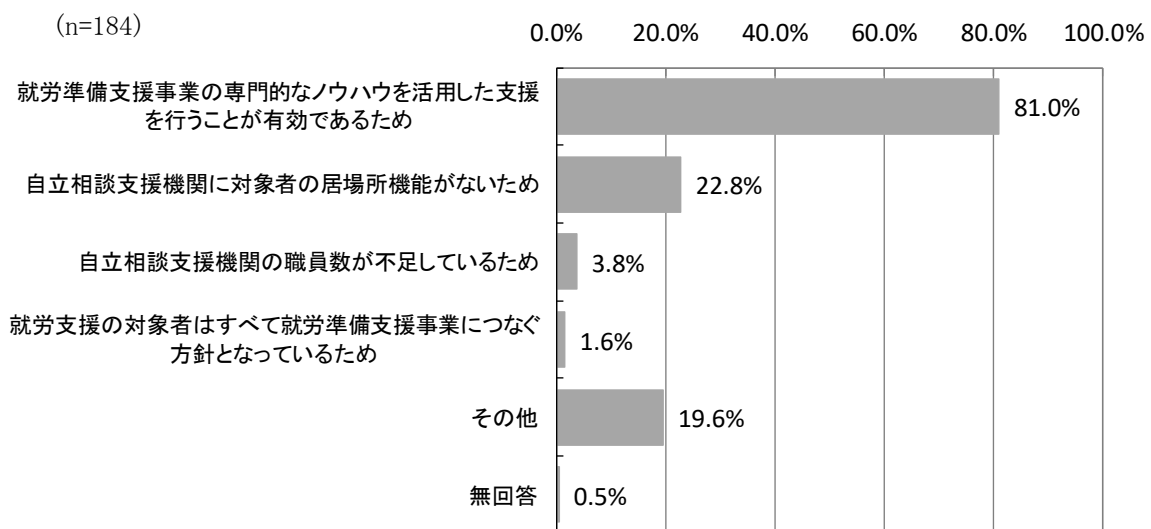


### ③ 自立相談支援機関には対象者の居場所機能がない

その他、就労支援期間が1年を超える対象者の支援に関しては、このような対象者の支援は自立相談支援機関の役割ではあるが人員不足のため十分な支援ができない、現在の自立相談支援機関には対象者の居場所の機能がないため、長期間にわたる支援がしづらい面があるなどの課題が挙げられた。

アンケート調査では、アセスメントの段階で支援期間が1年を超えると危惧される対象者を就労準備支援事業につなぐ理由として、回答のあった自立相談支援機関のうち22.8%が「自立相談支援機関に対象者の居場所機能がないため」と回答している。自由記述でも同様の意見が挙げられている。

図表 3-18 アセスメントの段階で支援期間が1年を超えると危惧される対象者を、就労準備支援事業につなぐことがある理由（自立相談支援機関票問6(2)）（複数回答）



（自由記述より抜粋）

- ・派遣やパートでの就労も多く、離転職の繰り返しにつながってしまうことがしばしばある。また、社会的孤立状態にある方や自己有用感の低い方の就労支援においては、就労先が居場所や役割の確保の場となっていくことも大切な側面であるように感じる。
- ・就労準備支援事業の参加者の中には、就職につながらない方も多く存在しており、就職だけでなく、社会参加も含めたそれぞれの居場所作りが重要であると考えます。
- ・若年無業者に対して、ひきこもり対策を兼ねて、就労準備支援事業を展開すべきと考えているが、そのためには、まず、居場所のようなものを作って、そこに若年無業者たちに集まってもらい、体験を共有したり、自信を取り戻してもらったりというところから始める必要があると思う。そこから就労に向かうことができれば、ひきこもり対策にもなり、長い目で見れば8050問題の解決の一手段になるのではないかと。しかし、そのためのマンパワー（若年の無業者と向き合っている大人）が不足しているし、居場所を確保することも難しい。そもそも地域に埋もれている若年無業者を如何にしたら掘り起こせるかの手段がない。

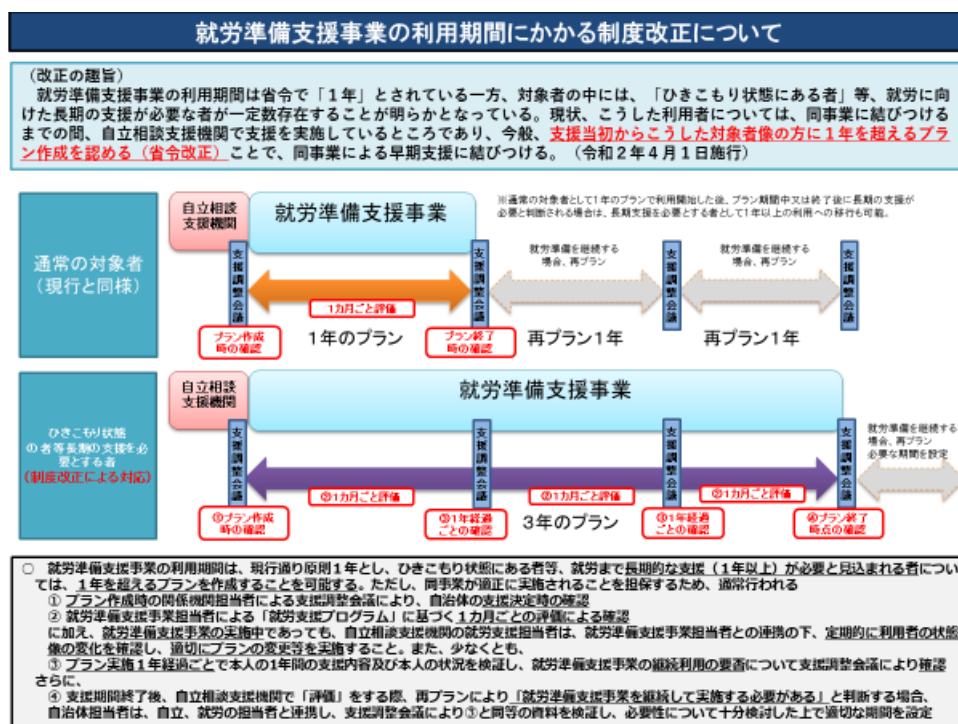
## 2.3 就労準備支援事業の利用期間にかかる制度改正

これらの調査結果等を参考に省令改正が行われ、ひきこもり状態にある者等、就労まで長期的な支援（1年以上）が必要と見込まれる者については、支援当初から1年を超えるプランの作成が認められることになった。ただし、事業が適正に実施されるよう、「就労支援プログラム」に基づく1か月ごとの評価による確認、支援調整会議における1年ごとの継続利用の確認等を実施することとされている。（令和2年4月1日施行）

なお、通常の対象者の利用期間は現行どおり原則1年である。この場合でも、プラン期間中または終了後に長期の支援が必要と判断される場合は、1年以上の利用への移行も可能である。

また、省令改正に伴い、就労準備支援事業の通所の場合、就労まで長期的な支援が必要と見込まれる者（ひきこもり等）の継続的な社会参加を支援する居場所としても有効であることから、活用を検討するよう、関係通知等に明記されることになった。また、就労準備支援事業の最終目標は一般就労としつつも、短期間での就労を求めない（支援の長期化を許容する）よう周知されることになった。

図表 3-19 就労準備支援事業の利用期間にかかる制度改正について



（生活困窮者自立支援法施行規則 第五条）

法第三条第四項（筆者注：就労準備支援事業）に規定する厚生労働省令で定める期間は、一年を超えない期間とする。ただし、心身の状況、生活の状況その他の生活困窮者就労準備支援事業を利用しようとする者の状況を勘案して都道府県等が必要と認める場合にあっては、当該状況を勘案して都道府県等が定める期間とすることができる。

（注）省令改正により、下線部分が追加された。

## 2.4 制度改正のメリットと今後の課題

本事業では、自治体及び委託事業者の担当者を対象としたセミナーを実施したが、検討テーマのひとつとして、この就労準備支援事業の利用期間にかかる制度改正を取り上げた。参加者を5～6人ずつのグループに分け、ワークショップ形式で、制度改正についての意見を集めた。

### ① メリットはこれまで以上に対象者に合わせた支援が可能になること等

就労準備支援事業の利用期間にかかる制度改正のメリットとして、障害の傾向がみられる方、ひきこもりの方などの特性やペースに合わせた支援に、丁寧に落ち着いて取り組むことができるという意見が複数みられた。

また、定着支援を含め、対象者とつながり続けること、家族支援など、これまで期間を気にして取り組みづらかった支援がしやすくなるとの意見もあった。

(制度改正のメリットについての意見)

- ・ 障害ボーダー層の方などへの長期的な支援を行うことができる。
- ・ 長期的な目標を立てて、段階的な支援がしやすくなる。
- ・ 対象者の個別性に合わせた成長、ひとつひとつの変化を見守ることができる。
- ・ 対象者のペースに合わせた支援ができる。
- ・ 対象者と「つながりつづける」ことがしやすくなる。
- ・ 家族支援、関係機関との連携等がしやすくなる。
- ・ これまで「1年で支援しなければならない」との焦りがあったが、対象者も支援者も落ち着いて取り組むことができる。
- ・ 再プランにおける提出書類の煩雑さが解消され、利用者・家族の負担が軽減される。

### ② 想定される課題を踏まえた今後の検証や対策が必要

他方、セミナーに参加した自治体担当者及び委託事業者からは、制度改正によって生じる懸念や今後の課題についての意見もみられた。

まず、対象者が1年以上の支援を必要としているのか判断することが求められるため、これまで以上に初期のアセスメントが重要になることが指摘された。現状では相談員のスキルにバラつきがみられるため、研修の強化も求められている。

また、途中で目標を失ってしまうこと（いわゆる「中だるみ」）や、就労準備支援事業に支援期間の長い対象者が増えることによる、支援者の負担増、他の対象者へのサービス低下の懸念も挙げられた。さらに、支援者の異動や退職により、あるいは委託事業者の変更によって、途中で支援者が交替する可能性があること、そのことによって対象者との関係が崩れるおそれがあることも指摘されている。

来年度以降、これらの課題を踏まえた上で、制度改正の効果検証や対策の実施が必要である。

(制度改正に伴う今後の課題)

■アセスメント及び目標管理等の重要性

- ・長期の支援が必要な方なのかどうか、初期の見極め（アセスメント）がより重要になる。
- ・支援期間が長くなっても、目標を立て、見通しをもって支援をすることが重要である。運用のためのロードマップが必要である。
- ・出口支援の強化が必要である。
- ・支援者のスキルがバラバラのため、研修が必要。

■就労準備支援事業に対象者が滞留してしまう懸念

- ・支援期間の長い人が、就労準備事業に滞留してしまうのではないか。
- ・長期の対象者が滞留し、他の対象者のサービスが低下してしまうのではないか。
- ・支援が「中だるみ」しないようにする必要がある。既存のプログラムを見直す必要もあるのではないか。
- ・就労体験の期間が長くなると参加者同士の結びつきが強くなる一方、参加者同士の「慣れ合い」に注意する必要がある。
- ・ただの「居場所」になってしまうのではないか。

■支援員と対象者の関係

- ・対象者と相談員の距離の保ち方が難しい。
- ・支援者が抱え込む事態を避けたい。
- ・支援期間が長引くことで、就労準備支援事業の担当者の負担が増える。
- ・支援者のメンタル面が心配。

■支援体制

- ・丁寧な支援は重要であるが、支援の長期化、ケース数の増加に対して、どこまで対応できるかどうか。1か月ごとの評価は大変そうである。
- ・支援期間中に、異動や退職によって支援員が交替する可能性が高い。担当交代により対象者との関係が崩れるおそれがある。どのように引き継ぎを行っていくか。
- ・1年ごとに事業を受託しているため、別の事業者にも替わる場合、途中で支援を止めることになってしまう。

(出典) 令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における就労支援の効果的な実施に向けた調査研究事業」自治体担当者向けセミナー ワークショップにおける意見より

### 3. 支援者の体制と人材育成の課題

ここまで、生活困窮者の就労支援に係る現状と課題について述べてきたが、これらに共通する背景として、支援者側の人員不足とスキルのバラツキの問題がみられる。

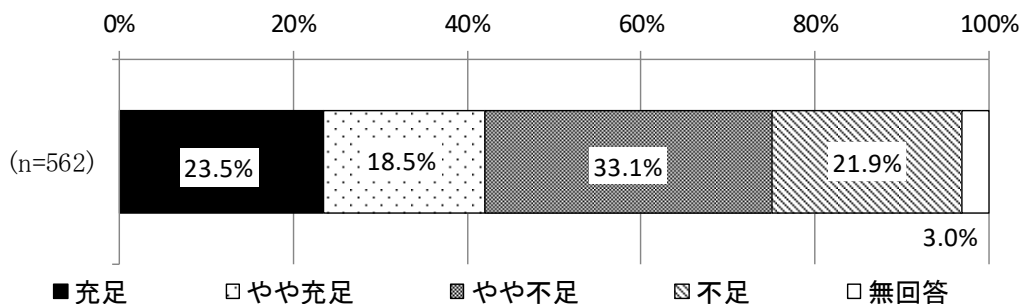
#### ① 主管部局・自立相談支援機関・就労準備支援事業者のいずれも人員不足を感じている

主管部局、自立相談支援機関の委託事業者、就労準備支援事業の委託事業者のいずれにおいても、人員が不足していると考えているところが多い。今回のアンケート調査に回答した主管部局の55.0%、自立相談支援事業の委託事業者の62.4%、就労準備支援事業の55.0%が、人員が不足しているとの回答であった（「やや不足」と「不足」の回答の合計）。

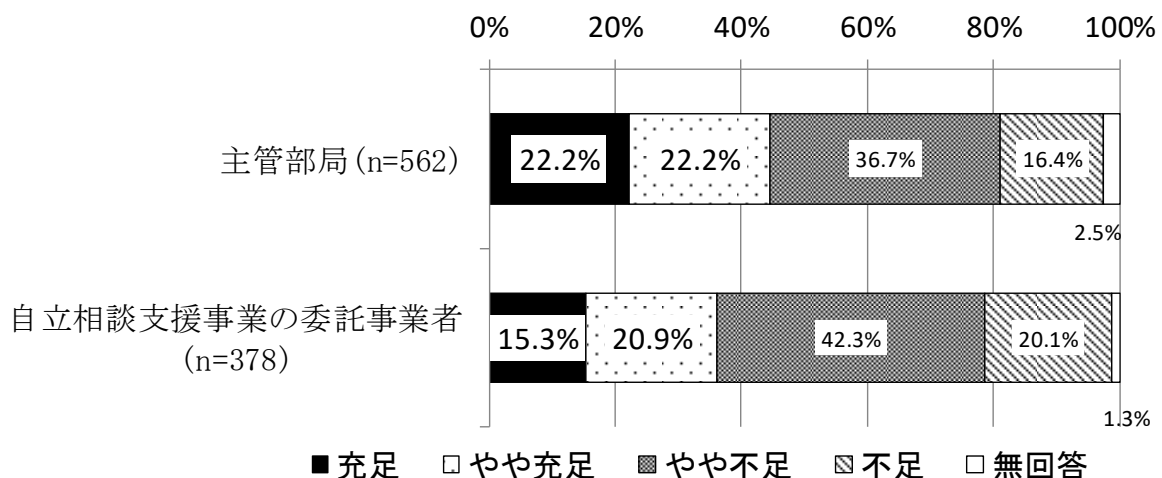
また、就労支援の役割分担における課題の中でも、主管部局の回答では、「自立相談支援事業の委託事業者の負担が重い」（28.3%）、「自治体の所管部局の負担が重い」（23.8%）の順に割合が高かった。自立相談支援機関の委託事業者の回答では「自立相談支援事業の委託事業者の負担が重い」（41.5%）、就労準備支援事業の委託事業者の回答では「就労準備支援事業の委託事業者の負担が重い」（22.4%）の割合が最も高かった。

業務量に合わせた適切な人員配置が求められている。

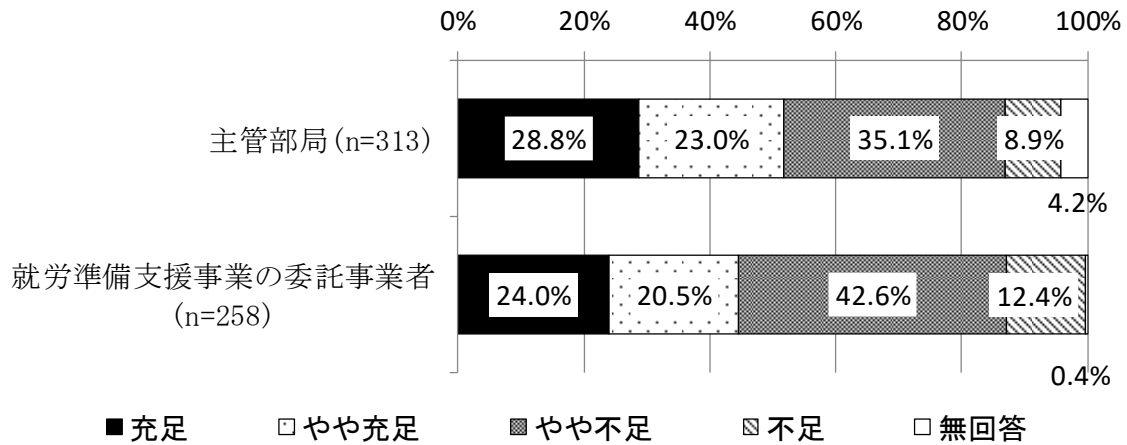
図表 3-20 人員の充足感（主管部局票問 4 (2) ①）（単数回答）



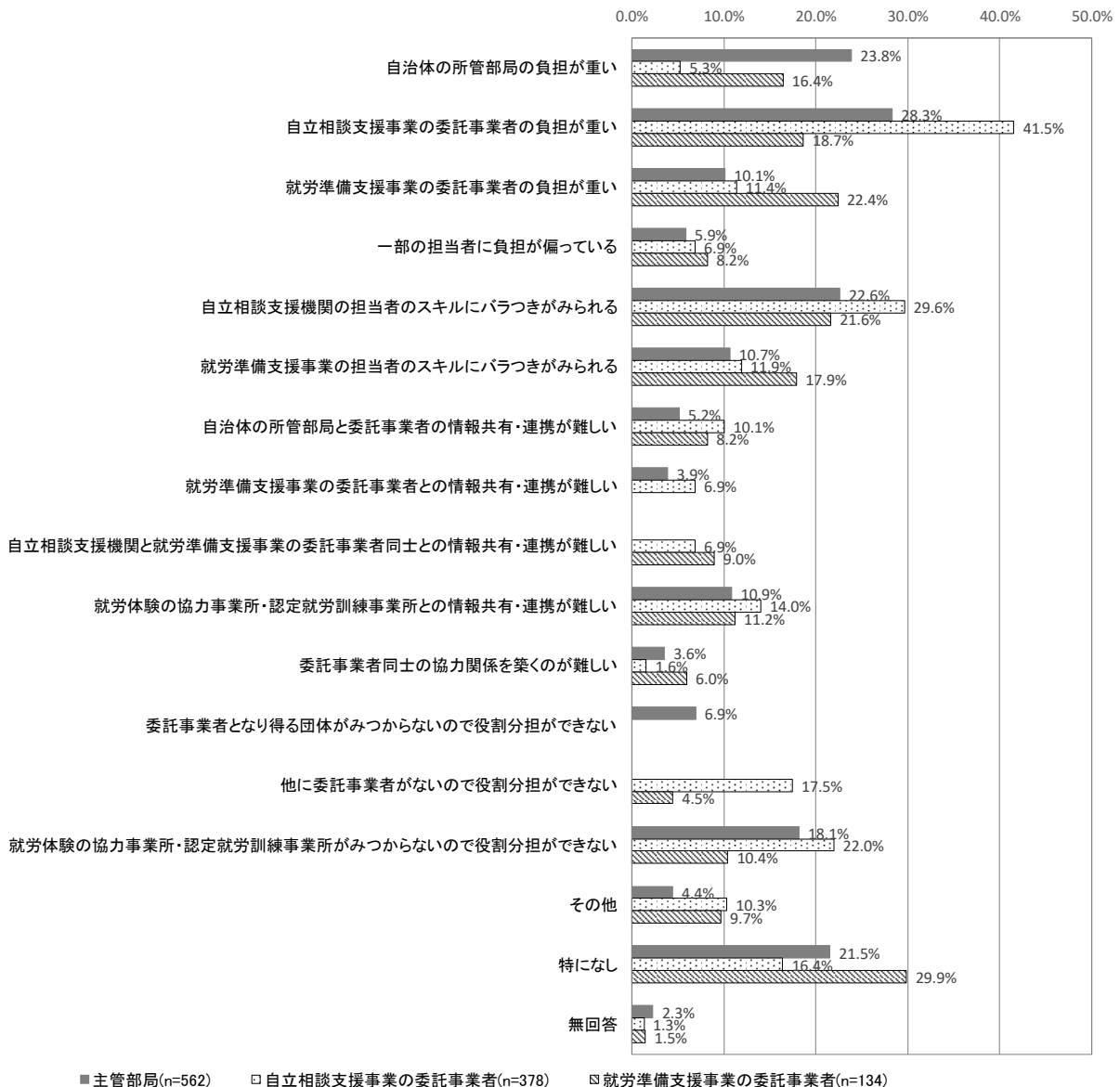
図表 3-21 自立相談支援機関の人員の充足感  
（主管部局票問 4 (2) ②、自立相談支援機関票問 11）（単数回答）



図表 3-22 就労準備支援事業者の人員の充足感  
 (主管部局票問 4 (2) ③、就労準備支援事業票問 5) (単数回答)



図表 3-23 就労支援の役割分担における課題  
 (主管部局票問 7、自立相談支援機関票問 10、就労準備支援事業票問 13) (複数回答)



## ② 担当者のスキルにバラつきがみられる

就労支援の役割分担における課題の中で、自立相談支援機関の担当者のスキルにバラつきがみられる問題も指摘されている。

アンケート調査では、主管部局の 22.6%、自立相談支援事業の委託事業者の 29.6%、就労準備支援事業の委託事業者の 21.6%が「自立相談支援機関の担当者のスキルにバラつきがみられる」と回答している。自立相談支援事業の委託事業者の回答を割合の高い順にみると、「自立相談支援事業の委託事業者の負担が重い」(41.9%)、「自立相談支援機関の担当者のスキルにバラつきがみられる」(29.6%)となっており、担当者自身が問題意識を感じていることがうかがえる。また、就労準備支援事業者からは、自立相談支援機関の相談員のスキルや経験によって、就労準備支援担当者の支援範囲が異なるとの指摘もみられたところである。

こうした現状を踏まえ、自立相談支援機関の相談員が、その経験年数等にかかわらず、就労に関する知識や対応方法を身につけられるよう、更なる教育・研修が必要となる。また、自立相談支援機関と就労準備支援事業者の役割分担のところで述べた、支援プラン作成の段階から就労準備支援事業の委託事業者が関わりをもったり、就労準備支援事業の委託事業者が、定期的に自立相談支援機関の相談員に就労準備に必要性や事業内容についてレクチャーする機会をもつなどの取組みは、自立相談支援機関の担当者のスキル向上にも役立つものである。

さらに、中長期的な取組みとして、相談員のキャリアプランを示し、専門職として、その職務にあった処遇を整えることも重要である。自立相談支援機関の負担の大きさについては、主管部局、就労準備支援事業者のいずれも指摘するところであり、今後、氷河期世代の支援や 8050 問題の対応等により更に重要な役割を担うことを踏まえると、相談員自身がより安心して活躍できる環境を整えることが必要である。そのことによって、就労準備支援事業者の業務負担や役割分担も適切なものになると考えられる。



## <就労支援の取組みや意見を整理するためのワークショップ開催のご提案>

本事業では、主管部局（委託事業者を含む）と他部署・関係機関の意識共有を図り、生活困窮者の支援を通じた地域づくりを進めるためのひとつの方法として、就労支援ニーズに関する気づきや課題、対象者への支援方法や取組みを共有するワークショップの開催を提案する。

このワークショップは、主管部局（委託事業者を含む）、庁内の他部署、関係機関等による計4～5回の議論を通して、当該地域の就労支援に関する資源（インプット）、支援者の取組み・活動（アクティビティ）、目的・成果（アウトカム）の関係を整理し、図示するものである。（35～36頁参照）

地域の関係者が集まり、地域全体の取組みを筋道を立てて整理し、図示することで、現時点で足りない取組み、今後取り組むべきこと（例：就労準備支援事業など任意事業の実施）を明らかにすることができる。また、ワークショップを通して互いの取組みや課題を共有し合うことで、異なる視点を学び、必要に応じて資源を共有することも可能となる。

### （ワークショップの目的・効果）

- ✓ 主管部局（委託事業者を含む）と庁内の他部署、関係機関の連携を深める  
→取組みや課題について意識共有を図る
- ✓ 各参加者において、現時点で足りない取組み、今後取り組むべきことを明らかにする  
→次年度以降の事業等に結びつける
- ✓ 他部署、関係機関の取組みで活用できるものがないか検討する  
→活用可能なものは共有する

## ① ワークショップの概要

上記のとおり、このワークショップは4～5回で1クールとなっている（1回あたり2～3時間程度）。できれば完全な形（4～5回）で行うことが望ましいが、地域の実情に応じて一部のみ開催する方法もある。

参加者は、生活困窮者自立支援制度の主管部局、自立相談支援機関、就労準備支援事業者、庁内の関係部署（商工労働部局など）、関係機関（ハローワーク、地域若者サポートステーション等）、商工会議所、地域の協力企業などから5～10名程度とし、1つの部署に偏らないほうが望ましい。

図表 3-24 ワークショップの概要

回数	ワークショップのテーマ	具体的な内容等
(0回目)	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象者像の共有</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>参加者の担当部署、業務内容によって「生活困窮者」に対して持っているイメージが異なることが考えられる。</li> <li>そのため、今後の議論を焦点のあったものになるよう、最初に対象者像を共有しておく。（別の機会に共有済みの場合は開催不要）</li> </ul>
1回目	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労支援の目的・成果の設定</li> <li>参加者（支援者）が実施している取組み・活動（アクティビティ）の共有</li> <li>※具体例は②参照</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各参加者が、生活困窮者就労支援のために実施している取組みを整理する。（1回目は、なるべく多くの意見を出すことに注力する。）</li> </ul>
2回目	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労支援の目的・成果に合わせた取組み・活動の再整理</li> <li>足りない取組み、今後取り組むべき取組みの検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1回目に挙げられた取組みを就労支援の目的にあわせて再整理。</li> <li>上記の作業によって、地域の取組みが一覧できるようになるので、取組みの重複、足りない取組みなどを検討する</li> <li>1回の議論で時間が足りない場合は、2回に分けて検討する。</li> </ul>
3回目		
4回目	<ul style="list-style-type: none"> <li>成果物のとりまとめ</li> <li>各参加者の今後の取組み、役割分担についての話し合い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまでの議論を踏まえ、各参加者の今後の就労支援の取組みを確認する。</li> <li>参加者間の役割分担、情報共有や連携の進め方について確認する。すぐに実行できるよう具体的な方法を決めることがポイント。</li> </ul>

## ② ワークショップ（1回目）の試行

本事業では、千葉県木更津市、大阪府高槻市にご協力を頂き、1回目のワークショップを試行した（各1回、計2回開催）。ワークショップの手順は以下のとおりである。

（ワークショップ（1回目）の進め方） ※参加者5～6名ごとのグループで議論

1. ワークショップの目的、話し合うテーマの説明・共有（30分程度）
  - －ワークショップ開催の目的、全体像を説明
  - －1回目のテーマ：各参加者が実施している生活困窮者就労支援の取組み
  - －0回目を実施していない場合は、1回目の冒頭に対象者像を共有する方法もあり
2. 自己紹介・個人ワーク（30分程度）
  - －各自の意見を付箋に書き込む。
3. グループワーク（60分程度） ※適宜休憩をはさむ
  - －個人ワークで付箋に書き込んだ意見を互いに共有する。
  - －類似の意見を分類し、並び替える。
4. ファシリテーターによる整理・コメント

### ワークショップテーマ

**1回目**  
「生活困窮者就労支援の取組み」

### 自己紹介&役割分担（10分）

自己紹介の後、進行係と発表係の方を決めてください。  
(進行係と発表係は同じ方でも別々の方でも構いません)

### 1回目 個人ワーク【20分】

- 生活困窮者の就労支援に関して、現在取り組んでいることをご記入ください。
  - ・主に自立相談支援機関、就労準備支援事業者のみで取り組んでいること（**黄色**の付箋紙）  
 （都道府県の場合：主管部局で取り組んでいること、管内の市町村における自立相談支援機関、就労準備支援事業者に取り組んでいること／等）
  - ・地域の企業、役所内の他部署（商工労働部局等）、他の専門機関（ハローワーク、サボステ等）と連携して取り組んでいること（**ピンク**の付箋紙）
- 付箋紙1枚につき、ひとつのお考えをご記入下さい。

### 1回目 グループワーク（60分）

【模造紙:アウトプットイメージ】

- ・発表しながら、模造紙に貼りだしてみよう
- ・似ている意見はまとめてみましょう
- ・まとまりにタイトルをつけましょう
- ・できるところまでO.K.です。

ワークショップの実施後、参加者、及び有識者から以下の意見が挙げられ、個別の自治体及び地域に対する直接的な働きかけが効果的であることが明らかになった。

なお、本事業で実施した自治体担当者向けセミナーにおいて、今後、同様のワークショップがあれば参加したいかを訪ねたところ、「参加したい」が44.6%（65件中29件）、「とりあえず話を聞いてみたい」が32.3%（65件中21件）と、関心の高さがうかがえた。

#### <参加者の意見・感想>

- ・相談支援を担う機関に、商工会議所や中小企業同友会が加わって議論することで、福祉の中だけにとどまらない広がりができた。
- ・就労支援のアウトカムについてなど、1回のワークショップで議論しきれないところが残った。今回のワークショップを参考に、今後、できれば年2回程度ワークショップを開催し、議論を深めていきたい。
- ・多くの意見が出て、連携の大切さを改めて感じるとともに、各機関の弱点も明らかになった。また、その弱点を別の機関が埋められる可能性があることも、表に整理することでイメージできた。

#### <有識者の意見・感想>

##### ぜひ進めてほしい「就労支援の取組みを整理するワークショップ」

障がい者支援や若者支援など、分野を超えて意見交換するチャンスはあるが、今回行ったワークショップは従来のケース連携や経験交流の場とは違っていた。多様な関係者、木更津市では企業や経済団体の方も参加し、支援対象者や支援メニュー、支援の進め方などをめぐって意見を出し合い、さまざまな意見を資料のように1枚のシートに「見える化」した。

すると、地域全体のアクティビティ（支援メニュー等）が俯瞰できる、支援メニューの偏りやお互いに知らなかった支援にも気づく、足りない支援も見えてくる。福祉や雇用、教育などの各分野の専門性に対する理解も進む。インプットも意識すると、欲しい支援をどう調達するのか、つまり既存メニューの連携か、それとも新規の開発か、も判断できる。産業や雇用分野の参加者も含め、お互いに連携を実感する機会になった。

就労支援の機能強化、3事業の一体実施、制度の利用勧奨、地域づくりとしての相談支援には「庁内外の連携」が欠かせない。誰もがわかってはいるけど、思うようには進められない。その鍵の1つは、どうも現場の豊富な取組みや知恵を「見える化」することのようだ。ぜひ、このワークショップを行い、我が町の就労支援の取組み一覧を作成してほしい。

加えて、こうしたワークショップの実施に取り組む自治体への支援策も検討してほしい。自立相談支援事業や就労準備支援事業の中で実施とか、「就職氷河期世代支援の行動計画」にある事業などを活用した実施なども考えられる。まずは好事例が多数出てくるよう期待したい。

（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）

なお、35頁から掲載しているワークショップ（1回目）の作業例（2自治体分）をみると、参加者から挙げられた取組みに違いがみられる。これは、今回のワークショップの参加者が、大阪府高槻市は行政関係者中心であったのに対して、千葉県木更津市は行政関係者に加えて地域の協力企業からも多数参加していたため、地域住民のボランティア等による取組みが比較的多く挙げられたことによる。このように、ワークショップで得られる結果、すなわち就労支援ニーズへの気付きや課題、支援方法等は、当日の参加者、及びその背景にある地域資源によって異なるものであり、画一的なものではないことに注意が必要である。

### ③ ワークショップ（2回目以降）で用いるシートの例

(議論のポイント)

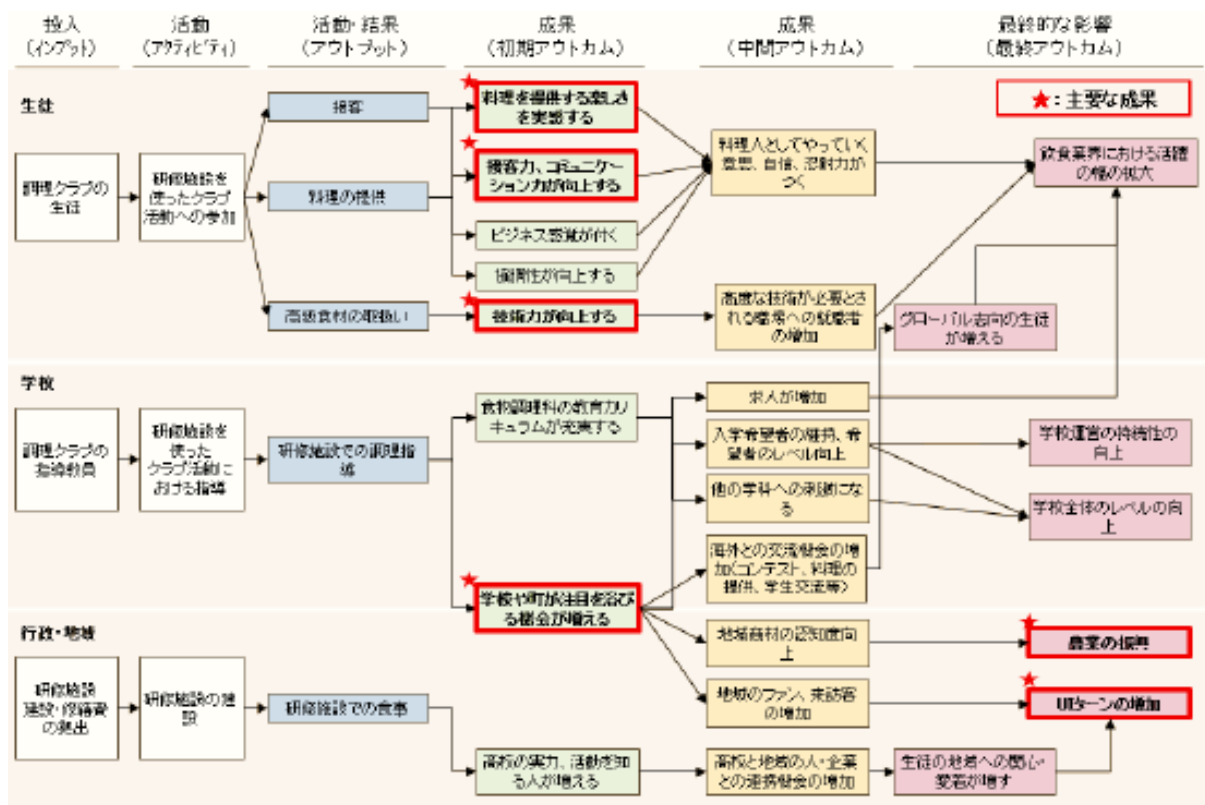
- ・不足している取組みは？
- ・必要な予算・人員は？
- ・重複している取組みは？

アウトカムを設定（必要に応じて、1回目に挙げられたものに追加・を修正しても可）

インプット	取組み・活動 (アクティビティ)	中間アウトカム	最終アウトカム
	・アウトリーチ ・家族向け教室・セミナー	対象者の状況に合わせた相談支援を行うことができる	対象者が安心して働き続け、経済的に自立する
	・啓発セミナー ・当事者座談会 ・生活リズムの振り返り	対象者の働く意欲やスキルを高めることができる	
	・生活支援(早寝早起き等) ・メンタル診断 ・認知行動療法 ・職場体験(その人におった環境の提供) ・温泉ツアー ・ボランティア情報の周知 ・企業への協力依頼・声かけ	対象者の状況に合った支援メニューを提供することができる	
	・職業評価 ・職業適性検査 ・ハローワーク同行 ・労働の基礎知識説明 ・教育訓練 ・資格取得支援 ・履歴書、パソコンセミナー	対象者が就職できる	
	・OBOG会 ・ピア活動	対象者が職場に定着できる	

1回目の議論で挙げられた取組みを目的にあわせて整理

図表 3-25 (参考)他分野におけるインプット・アクティビティ・アウトカムの関係のイメージ

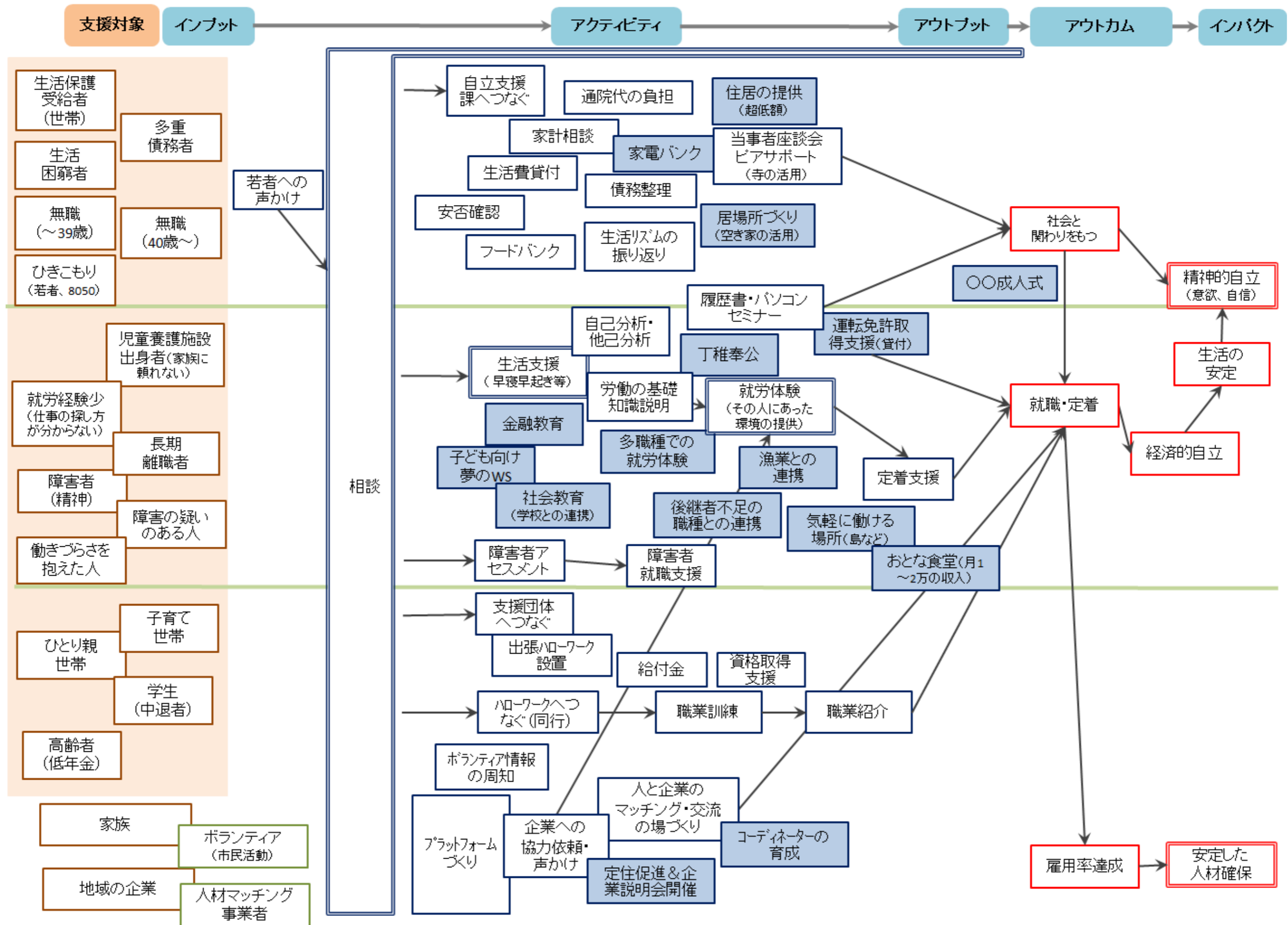


(注) 三重県多気町・三重県立相可高校調理クラブ「高校生レストラン」に関して整理したもの

(出典) 文部科学省委託調査 平成 28 年度地域政策等に関する調査研究「地域振興に有効な教育実践の経済的効果測定に関する実証研究 報告書」(委託先: 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社)

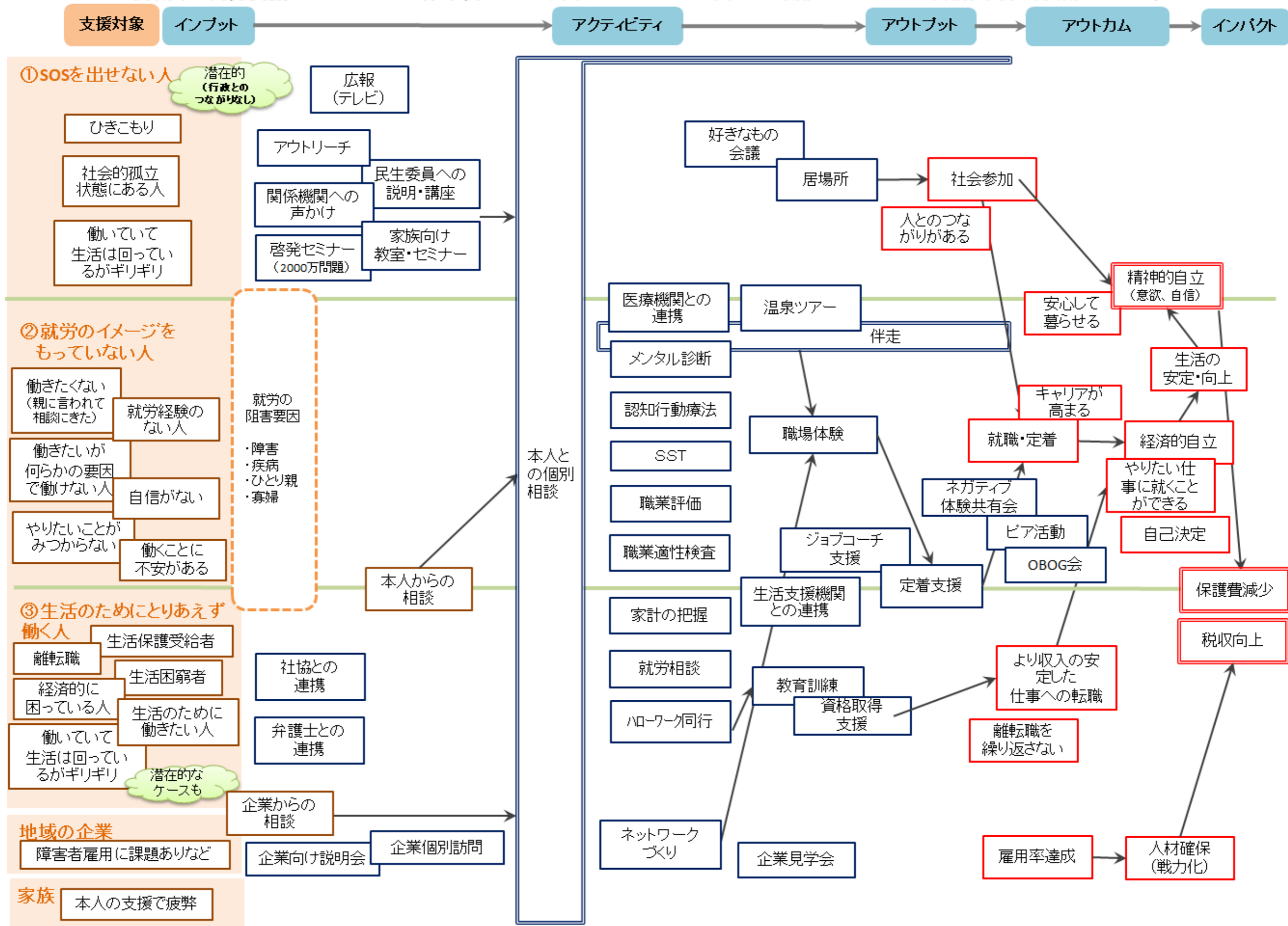
# 木更津市 就労支援ワークショップの作業例

※今回はワークショップ1回のみ開催であったため、下記作業例は完成形ではない。



# 高槻市 就労支援ワークショップの作業例

※今回はワークショップ1回のみ開催であったため、下記作業例は完成形ではない。





## 第 4 章 アンケート調査結果

### ◆◆ 目次 ◆◆

1. 調査概要.....	39
(1) アンケート調査の目的.....	39
(2) アンケート調査の実施概要.....	39
① 調査の対象.....	39
② 回答者.....	39
③ 調査の方法.....	39
④ 調査のスケジュール.....	39
⑤ 調査項目.....	39
2. 回収率.....	40
3. 調査結果.....	41
(1) 自治体の概要.....	41
① 自治体の種類.....	41
② 生活困窮者自立支援制度の管轄人口.....	42
③ 高齢化率.....	42
④ 生活保護率.....	43
(2) 生活困窮者の就労支援に係る事業の実施状況.....	44
① 自立相談支援事業の実施方法等.....	44
② 就労準備支援事業の実施方法等.....	46
③ 就労体験の協力事業所・就労訓練事業所の状況.....	51
④ 主管部局の職員体制.....	54
⑤ 自立相談支援事業の実施体制.....	56
⑥ 就労準備支援事業の実施体制.....	57
(3) 対象者への就労支援の実施状況.....	59
① 就労支援の実績.....	59
② 就労支援の対象者の支援期間.....	60
③ 就労準備支援事業の利用件数が増えない理由.....	62
④ 就労準備支援事業に関する資料の作成と活用.....	64
⑤ 就労準備支援事業の支援メニュー.....	67
⑥ 自立相談支援機関から就労準備支援事業・就労訓練事業への対象者のつなぎ方.....	69
(4) 就労支援の業務における役割分担.....	77
① 自立相談支援機関における支援プランの作成.....	77
② 協力事業所・認定就労訓練事業所の開拓.....	78
③ 協力事業所・認定就労訓練事業所との連携（情報共有等）.....	79
④ ハローワークとの機関連携.....	80
⑤ 個別ケースにおけるハローワークへの同行支援.....	81

⑥ 医療機関との連携 .....	82
⑦ 就労支援の役割分担における課題 .....	83
(5) 商工労働部局や地域の商工会議所等との連携 .....	84
(6) 就労支援の支援期間が1年を超える対象者の支援 .....	86
① 就労支援期間が1年を超える対象者の有無 .....	86
② 就労支援期間が1年を超える対象者の特性 .....	88
③ 就労支援が1年を超える対象者の支援を行っている者／行うべき者 .....	94
④ 就労支援が1年を超える対象者への支援内容 .....	96
⑤ 就労支援期間が1年を超える理由 .....	99
(7) 自治体における就労支援の評価と課題 .....	101
① 就労支援の評価と課題 .....	101
② まだ十分にアプローチできていない対象者 .....	102
(8) 生活困窮者の就労支援に関する意見 .....	103

## 1. 調査概要

### (1) アンケート調査の目的

全国の自治体において、生活困窮者自立支援制度における就労支援（自立相談支援機関が行う就労支援、就労準備支援、認定就労訓練）が担う役割と、互いの連携に係る現状と課題を把握するため、全ての福祉事務所設置自治体（905自治体）に対するアンケート調査を実施した。

また、生活困窮者自立支援制度の主管部局と、商工労働部局や地域の商工会議所等、他部署・他機関との連携の現状と課題を明らかにすることも目的とした。

さらに、次期法改正に備え、就労支援期間が1年を超える対象者の実態等も明らかにした。

### (2) アンケート調査の実施概要

#### ① 調査の対象

調査票は「主管部局票」、「自立相談支援機関票」、「就労準備支援事業票」の3種類を作成した。

「主管部局票」、「自立相談支援機関票」は、全ての福祉事務所設置自治体（905自治体）を対象とした。「就労準備支援事業票」は、調査時点（令和元年9月）において、就労準備支援事業を実施した自治体全数（496自治体）を対象とした。

なお、都道府県については、郡部における事業を対象に回答を依頼した。

#### ② 回答者

- ・ 主管部局票 : 生活困窮者自立支援制度の主管部局
- ・ 自立相談支援機関票 : 事業全体を統括する主任相談支援員、あるいは就労支援の担当者
- ・ 就労準備支援事業票 : 就労準備支援担当者

#### ③ 調査の方法

電子メールによる配付・回収。

※都道府県・中核市には、直接電子メールを送付した。一般市には、都道府県・中核市から配付していただいた。

#### ④ 調査のスケジュール

- ・ 発送 : 令和元年9月18日（水）
- ・ 投函締切日 : 令和元年10月4日（金）

※ただし、回収率向上のため、令和元年11月13日（水）到着分までを集計に含めた。

#### ⑤ 調査項目

（主管部局票）

- ・自治体の概要
- ・生活困窮者の就労支援に係る事業の実施状況
- ・就労支援における役割分担
- ・就労支援の支援期間が1年を超える対象者について  
(医療機関につなぐ等、当初から就労支援を行っていない対象者は含まない)
- ・商工労働部局や地域の商工会議所等との連携
- ・就労支援の評価と課題

(自立相談支援機関票)

- ・自立相談支援事業の実施体制
- ・就労支援の実施状況
- ・就労支援の対象者の支援期間
- ・就労支援の支援期間が1年を超える対象者について  
(医療機関につなぐ等、当初から就労支援を行っていない対象者は含まない)
- ・就労支援における役割分担
- ・自立相談支援の就労支援の評価と課題

(就労準備支援事業票)

- ・就労準備支援事業の実施体制
- ・就労支援の実施状況
- ・就労支援の対象者の支援期間
- ・就労支援の支援期間が1年を超える対象者について
- ・就労支援における役割分担
- ・就労準備支援事業を受託している自治体の就労支援の評価と課題

## 2. 回収率

- ・主管部局票：562件（回収率62.1%）

	全数	回収数	回収率
都道府県	47	32	68.1%
指定都市	20	14	70.0%
中核市	58	50	86.2%
その他の市区町村	780	422	54.1%

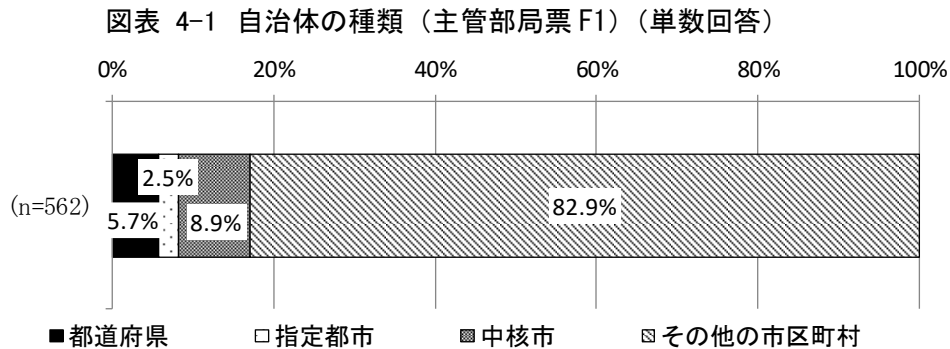
- ・自立相談支援機関票：577件
- ・就労準備支援事業票：305件

### 3. 調査結果

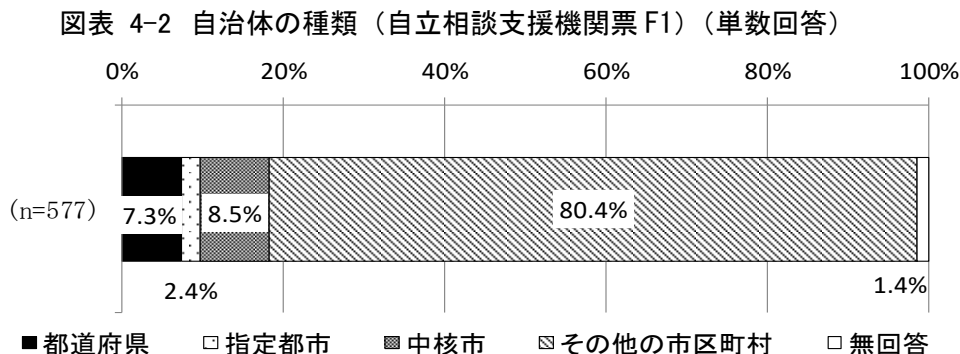
#### (1) 自治体の概要

##### ① 自治体の種類

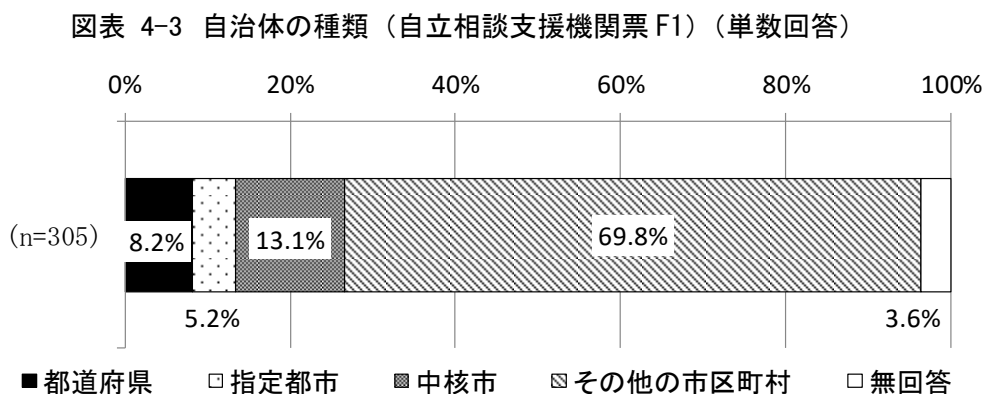
回答のあった主管部局 562 件のうち、都道府県 5.7% (32 件)、指定都市 2.5% (14 件)、中核市 8.9% (50 件)、その他の市区町村 82.9% (422 件) だった。



自立相談支援機関について回答のあった 577 件のうち、都道府県 7.3% (42 件)、指定都市 2.4% (14 件)、中核市 8.5% (49 件)、その他の市区町村 80.4% (464 件) だった。



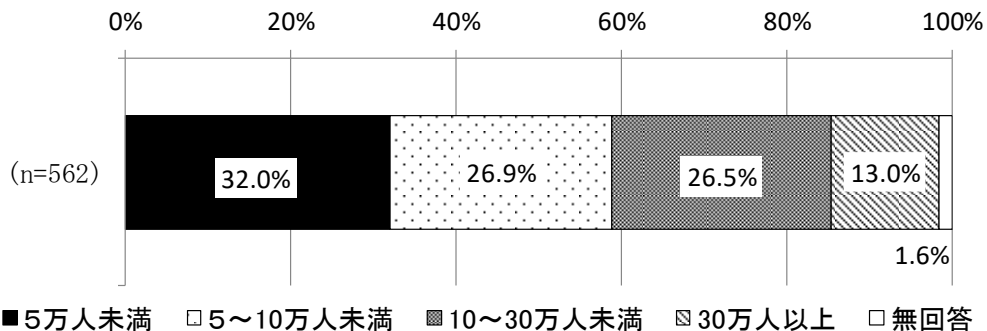
就労準備支援事業について回答のあった 305 件のうち、都道府県 8.2% (25 件)、指定都市 5.2% (16 件)、中核市 13.1% (40 件)、その他の市区町村 69.8% (213 件) だった。



## ② 生活困窮者自立支援制度の管轄人口

生活困窮者自立支援制度の管轄人口は、「5万人未満」が32.0%、「5～10万人未満」が26.9%、「10～30万人未満」が26.5%、「30万人以上」が13.0%だった。

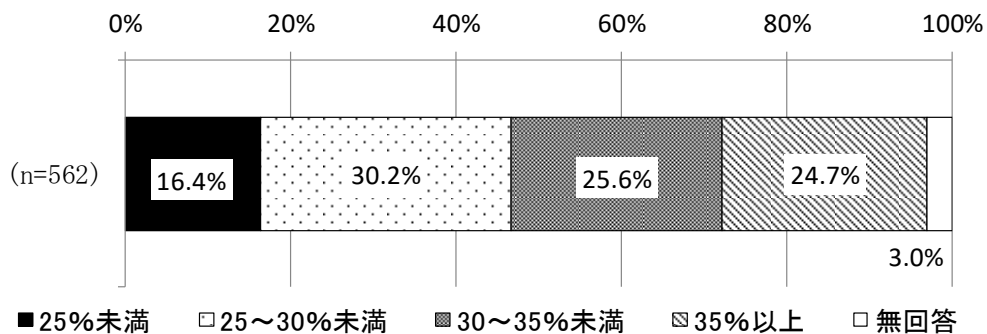
図表 4-4 生活困窮者自立支援制度の管轄人口（主管部局票問1①）（数量回答）



## ③ 高齢化率

回答のあった自治体の高齢化率は、「25%未満」が16.4%、「25～30%未満」が30.2%、「30～35%未満」が25.6%、「35%以上」が24.7%だった。平均は30.8%と、全国の高齢化率（28.1%、平成30年10月1日現在）より、やや高めであった。

図表 4-5 高齢化率（主管部局票問1②）（数量回答）（分布）



図表 4-6 高齢化率（主管部局票問1②）（数量回答）

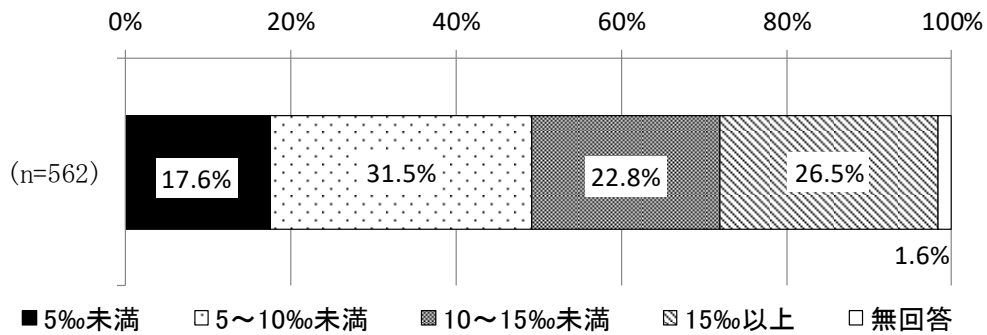
（単位：％）

件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
545	30.8	6.4	30.2	65.9	15.5

#### ④ 生活保護率

回答のあった自治体の高齢化率は、「10%未満」が17.6%、「5～10%未満」が31.5%、「10～15%未満」が22.8%、「15%以上」が26.5%だった。平均は12.2%だった。

図表 4-7 生活保護率（主管部局票問1③）（数量回答）（分布）



図表 4-8 生活保護率（主管部局票問1③）（数量回答）

（単位：%）

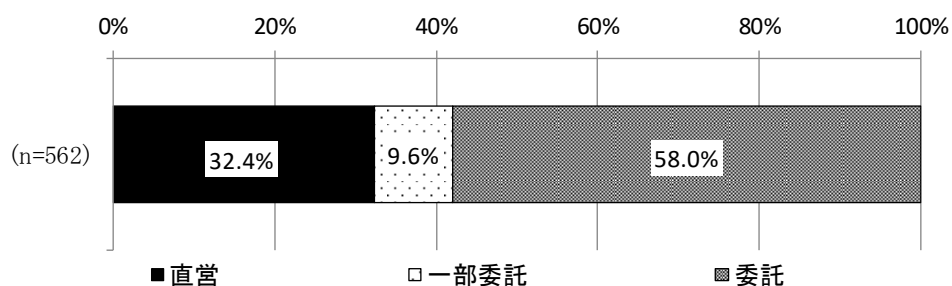
件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
553	12.2	9.1	10.0	65.5	0.3

## (2) 生活困窮者の就労支援に係る事業の実施状況

### ① 自立相談支援事業の実施方法等

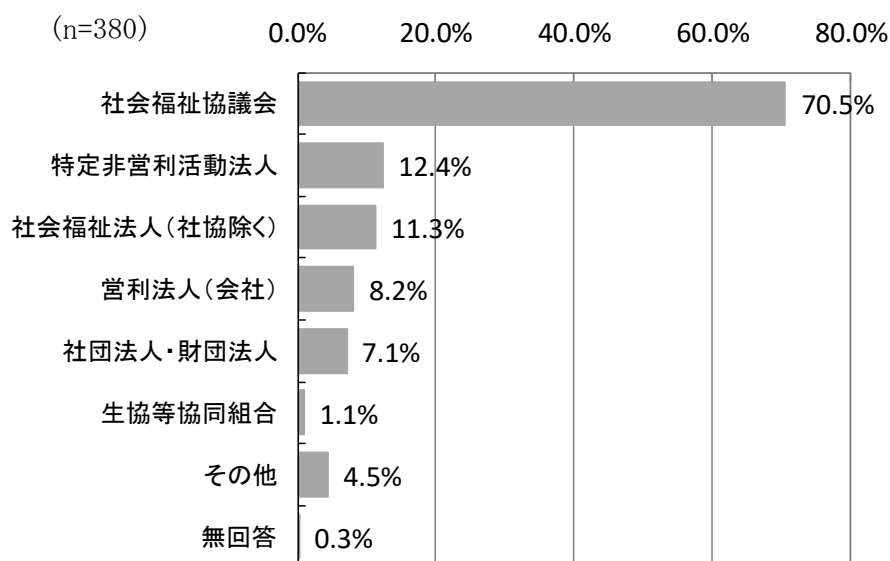
回答のあった 562 自治体における、自立相談支援事業の実施方法は、「直営」が 32.4%、「一部委託」が 9.6%、「委託」が 58.0%だった。

図表 4-9 自立相談支援事業の実施方法（主管部局票 問 2（1））（単数回答）



「一部委託」あるいは「委託」と回答した 380 自治体に、委託先の法人形態を尋ねたところ、「社会福祉協議会」が 70.5%だった。

図表 4-10 自立相談支援事業の委託先の法人形態（主管部局票 問 2（2））（複数回答）





都道府県に対して、管内の市町村同士の連携の有無を尋ねたところ、連携を「実施している」の回答は32件中10件(31.3%)だった。

指定都市、中核市、その他の市区町村に対して、近隣の自治体との連携の有無を尋ねたところ、「実施している」の回答は、指定都市で14件中1件(7.1%)、中核市で50件中3件(6.0%)、その他の市区町村で466件中54件(11.6%)だった。

図表 4-11 自治体の種類別 近隣の自治体との連携の有無 (主管部局票 問2(3)) (単数回答)  
(上段: 件、下段: %)

	合計	実施 している	実施 していない	無回答
合計	562 100.0	68 12.1	487 86.7	7 1.2
都道府県	32 100.0	10 31.3	22 68.8	0 0.0
指定都市	14 100.0	1 7.1	13 92.9	0 0.0
中核市	50 100.0	3 6.0	47 94.0	0 0.0
その他の 市区町村	466 100.0	54 11.6	405 86.9	7 1.5

<近隣の自治体との具体的な連携内容>

(事業の広域実施)

- ・ 自立相談支援事業の広域実施 (6市)。
- ・ 隣接の町と共同で相談支援事業所を開設している。
- ・ 一時生活支援事業と自立相談支援事業を一体で実施する事業を、近隣自治体と共同で業務委託している。
- ・ ホームレス巡回相談について、府内各市と広域連携し、共同で委託している。
- ・ 県社協に業務委託し、各町村社協に窓口を設置している。拠点となる地区に主任相談支援員を配置し町村連携を図るとともに、研修を通じ市町村連携を図っている。
- ・ 近隣区3区にて月に一度、管轄ハローワーク内での臨時相談窓口を開催。
- ・ 就労支援員を共同で配置 (県福祉事務所に配置)。
- ・ 県西部地域(5町村)で、就労支援専門員を共同委嘱している。

(情報共有、研修・勉強会の開催)

- ・ 近隣市の自治体と自立相談支援事業所で情報交換会を行っている。
- ・ 県と近隣市で構成されたブロック会議に出席して情報交換を行っている。
- ・ 個別ケースではなく、事業の実施状況などの情報共有会議を開催。
- ・ 年数回開催される担当課長会議や、年1回開催されている地区別研修会等で情報共有している。
- ・ 研修等の開催。
- ・ 県主催研修会への市町村の参画。

- ・定期的に担当者間の情報共有を目的としたネットワーク会議を開催している。
- ・就労自立促進事業協議会を設置し、情報交換等を行っている。
- ・県主催の研修会に参加し、他市との情報交換を行う。
- ・ハローワークが主催する生活保護受給者等就労自立促進事業協議会等において、各自治体の取り組みを共有するなどしている。
- ・都主催による近隣5市でのブロック会議での研修会等の開催。
- ・支援調整会議での情報共有や管内企業訪問の実施等。
- ・半期または四半期程度の時期に、県の主催による自立相談支援機関を集めての会議を行い、その際に、意見等の交換を行っている。

(事例検討)

- ・ブロック会議等での情報共有、事例検討等を行っている。
- ・福祉保健所管内において、制度の勉強会、事例の検討会などを実施。
- ・定期的な会議を通じ事例共有等を行うことで支援力の向上を図っている。
- ・近隣の町村と合同で支援調整会議を開催し、支援対象者に関する情報共有を図っている。
- ・事業の広域実施は行っていないが、近隣市でブロック会議を開催し、相談支援の事例検討等の情報共有を年に数回行っている。

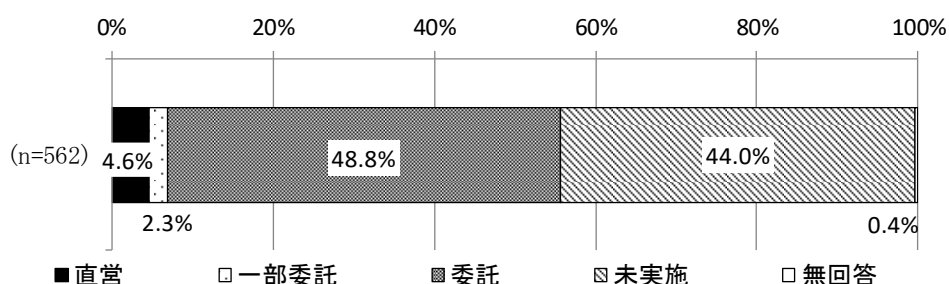
(転入・転出に伴うケース移管、引継ぎ等)

- ・他市住民からの依頼を他市相談事業へつなぐ、またはその逆。(同行訪問など)
- ・市外に転居する際のつなぎ。
- ・対象者が近隣自治体へ転居した際に担当部署へつなぐ。
- ・他市町村へ転出した場合は、事前に本人同意を得た上で、転出先の自立相談支援事業の窓口へ電話連絡等を行っている。
- ・生活困窮者が引っ越しを行った際など情報提供を行っている。

## ② 就労準備支援事業の実施方法等

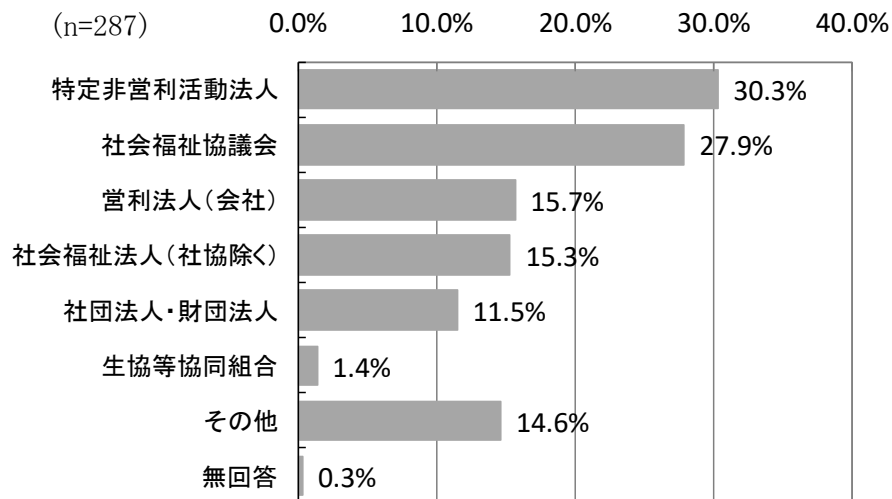
回答のあった562自治体における、就労準備支援事業の実施方法は、「直営」が4.6%、「一部委託」が2.3%、「委託」が48.8%だった。「未実施」は44.0%だった。

図表 4-12 就労準備支援事業の実施方法 (主管部局票 問3 (1)) (単数回答)



「一部委託」あるいは「委託」と回答した 287 自治体に、委託先の法人形態を尋ねたところ、「特定非営利活動法人」が 30.3%、「社会福祉協議会」が 27.9%だった。

図表 4-13 就労準備支援事業の委託先の法人形態（主管部局票 問3（2））（複数回答）



都道府県に対して、管内の市町村同士の連携の有無を尋ねたところ、連携を「実施している」の回答は 27 件中 11 件（40.7%）だった。

指定都市、中核市、その他の市区町村に対して、近隣の自治体との連携の有無を尋ねたところ、「実施している」の回答は、指定都市で 14 件中 0 件、中核市で 40 件中 2 件（5.0%）、その他の市区町村で 232 件中 38 件（16.4%）だった。

図表 4-14 自治体の種類別 近隣の自治体との連携の有無（主管部局票 問3（3））（単数回答）  
（上段：件、下段：%）

	合計	実施している	実施していない	無回答
合計	313	51	258	4
	100.0	16.3	82.4	1.3
都道府県	27	11	14	2
	100.0	40.7	51.9	7.4
指定都市	14	0	14	0
	100.0	0.0	100.0	0.0
中核市	40	2	38	0
	100.0	5.0	95.0	0.0
その他の市区町村	232	38	192	2
	100.0	16.4	82.8	0.9

<近隣の自治体との具体的な連携内容>

（都道府県との事業の共同実施）

- ・ 県及び県下 12 市とで広域実施。
- ・ 広域実施により、県と各自治体が共同で行っている。

- ・県内の8市町と広域連携による実施。
- ・1事業（就労準備支援事業「通所型」）を府及び近隣市で共同実施している。
- ・県域で就労準備支援事業を行っており、当該事業の広域での会議等を開催し、意見交換等を行っている。
- ・管内市と共同実施をしているため、定期的に協議の場を設けたり、日頃から情報共有を図っている。
- ・府の広域就労支援事業に参加し、事業所開拓、就労準備講座等広域で連携して実施。
- ・広域就労支援事業として、府内の参加自治体と協定を締結している。
- ・生活困窮者等広域就労支援事業に参加し、定期的に情報共有を行っている。また、本市外の参加自治体で発掘した企業へ就労体験が可能である。さらに、近隣市合同で就労準備支援セミナーを開催している。
- ・府の広域就労支援事業に参加し、就労訓練などの受入れ企業の開拓などを委託しており、この事業に参加している他の自治体に参加する会議などで、情報共有を行っている。
- ・府の広域就労支援事業として、職場見学・就労体験先の開拓等を連携して実施。

#### （市町村間での共同実施）

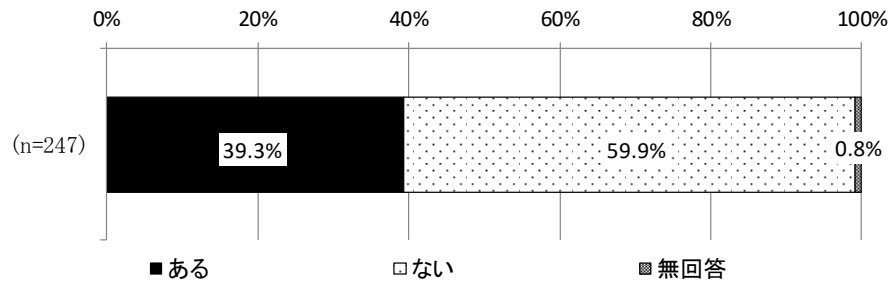
- ・就労準備支援事業を近隣市（3市）と共同実施している。
- ・県内5市4町村での共同実施。
- ・7市と共同で業務委託し、事業を実施している。
- ・3町で共同実施。
- ・市で開設した就労準備支援センター（委託）を近隣の自治体も活用している。
- ・隣接の町と共同で事業所を開設している。
- ・近隣ではないが、希望する自治体とは共同実施で事業を展開している。
- ・同一県内他市が就労準備支援事業において行っている農業体験に同行する形で、農業体験をメニューとして提供している。

#### （情報共有、研修・勉強会の開催）

- ・県と近隣市で構成されたブロック会議に出席して情報交換を行っている。
- ・県主催研修会への市町村の参画。
- ・年度内に2回、生活困窮者自立支援制度の担当者会を実施しており、各市における生活困窮者自立相談支援に関する情報共有を行っている。
- ・年数回開催される担当課長会議や、年1回開催されている地区別研修会等で情報共有している。
- ・担当者会の開催等。
- ・ブロック会議や研修などで意見交換を行っている。
- ・福祉保健所管内において、制度の勉強会、事例の検討会などを実施。
- ・生活保護受給者等就労自立促進事業協議会（事務局：公共職業安定所）での情報共有。
- ・近隣の町村と合同で支援調整会議を開催し、支援対象者に関する情報共有を図っている。
- ・情報交換会や、持ち回りによる研修を実施している。

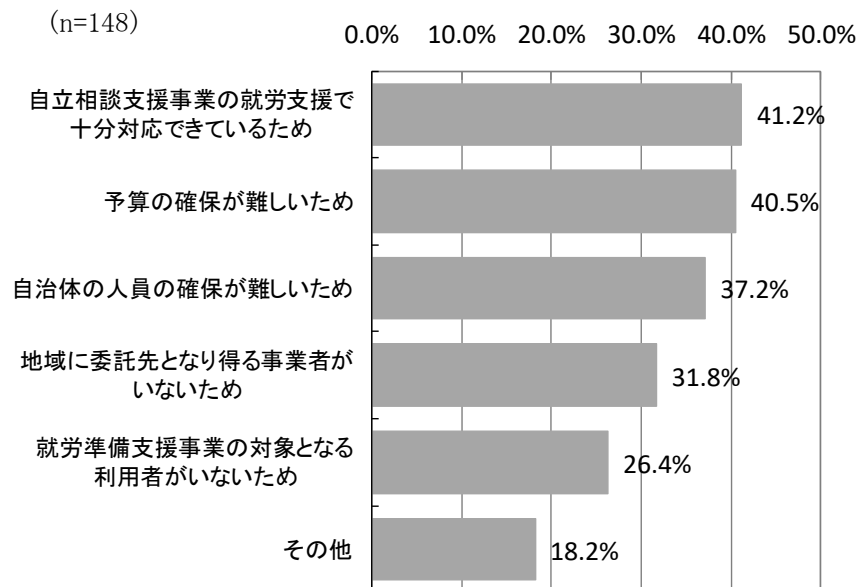
就労準備支援事業「未実施」の247自治体に、今後の実施予定を尋ねたところ、「ある」が39.3%、「ない」が59.9%だった。具体的な実施時期は、97件中、「令和2年度から」、「令和3年度から」がともに32件ずつだった。

図表 4-15 今後の就労準備支援事業の実施予定（主管部局票 問3（4））（単数回答）



今後の実施予定が「ない」と回答した148自治体に、就労準備支援事業を利用しない理由を尋ねたところ、「自立相談支援事業の就労支援で十分対応できているため」が41.2%、「予算の確保が難しいため」が40.5%だった。

図表 4-16 就労準備支援事業を実施しない理由（主管部局票 問3（5））（複数回答）



（注）無回答は「0件」だったため、表示していない。

#### <その他の理由>

(ハローワークとの連携により対応)

- ・ハローワークに繋いでいる。
- ・市内にハローワークの出張所があり、就労のため、必要に応じて求職活動に同行するため。
- ・ハローワークとの一体的実施により対応できているから。
  
- ・平成 28 年度から 30 年度まで就労準備支援事業を実施していたが、委託先の人員体制不備等の理由で支援が中断してしまったこと、令和元年度よりハローワークが庁舎内に配置され連携がしやすくなったため実施していない。

(障害福祉サービスで対応)

- ・障害サービス等で、対応している。それ以外は、自立相談支援事業の就労支援で対応している。
- ・潜在対象者の把握が難しく、障害福祉サービスにおける類似サービスにつなぐなどして、全力で支援に当たっています。

(利用者の確保が困難)

- ・安定的な対象者の確保が困難。
- ・利用ニーズが不明なため。
- ・対象者、ニーズが少なく事業化しづらい。
- ・当市単独では、就労準備支援事業の対象となる利用者が少ないと思われるため。
- ・対象者の数が少なく、費用対効果等も含め単独での実施は難しいと考えている。
- ・就労準備支援事業の対象となる利用者が少数のため (0~2 人)。

(地域資源・ノウハウの不足)

- ・委託先の人員不足。
- ・支援メニューをどのように構築すればいいかわからない。
- ・専門的なスキル、ノウハウを持つ人材がいない。
- ・職業訓練施設での中間的就労の場が少ないため。

(他事業との関係)

- ・既に、若者サポートステーションがあり、就労準備支援事業を実施するにあたっては、まずは事業整理をする必要がある。

(実施検討中)

- ・具体的な予定はないが、令和 3 年度を目途に実施を検討している。
- ・実施年度は未定であるが、実施に向けて関係機関と協議を行っている。
- ・具体的な実施予定の目途は立っていないが、令和 3 年度実施に向けた検討を行っていく。
- ・実施主体、内容について、尚検討が必要であるため。
- ・未定であるが、実施に向け担当レベルでの調査等を行っている。

### ③ 就労体験の協力事業所・就労訓練事業所の状況

就労体験の協力事業所について、回答のあった自治体内の事業所数（平成31年3月末現在）は平均6.4か所で、分布をみると「0か所」の自治体が62.8%を占めている。

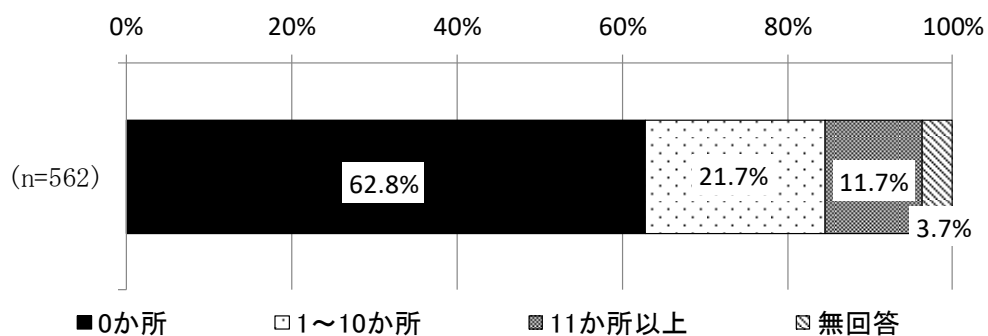
平成30年度中に対象者の受入れを行った事業所数は、回答のあった自治体内の事業所が平均1.5か所、他の自治体の事業所が平均0.3か所で、協力事業所として登録されていても対象者の受入れがない事業所があることがうかがえる。

平成30年度中の対象者の受入れ人数は平均3.5人で、分布をみると「0人」の自治体が69.9%を占めている。

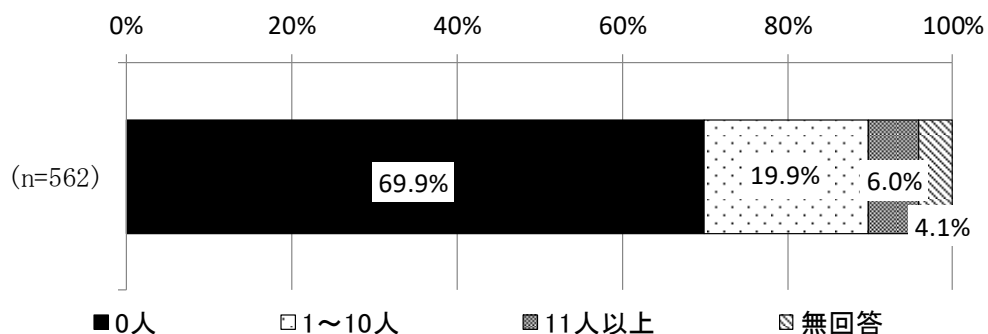
図表 4-17 就労体験の協力事業所数等（主管部局票問5（1））（数量回答）

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
①自治体内の就労体験の協力事業所数(平成31年3月末現在)	541	6.4	20.4	0	213	0
②平成30年度中に対象者の受入れを行った自治体内の事業所数	533	1.5	6.7	0	101	0
③平成30年度中に対象者の受入れを行った自治体外の事業所数	527	0.3	1.9	0	41	0
④平成30年度中の受入れ人数	539	3.5	18.3	0	335	0

図表 4-18 就労体験の協力事業所数（主管部局票問5（1）①）（数量回答）（分布）



図表 4-19 平成30年度中の受入れ人数(就労体験の協力事業所)  
（主管部局票問5（1）④）（数量回答）（分布）



認定就労訓練事業所について、回答のあった自治体内の事業所数（平成31年3月末現在）は平均2.0か所で、分布をみると「0か所」の自治体が63.0%を占めている。

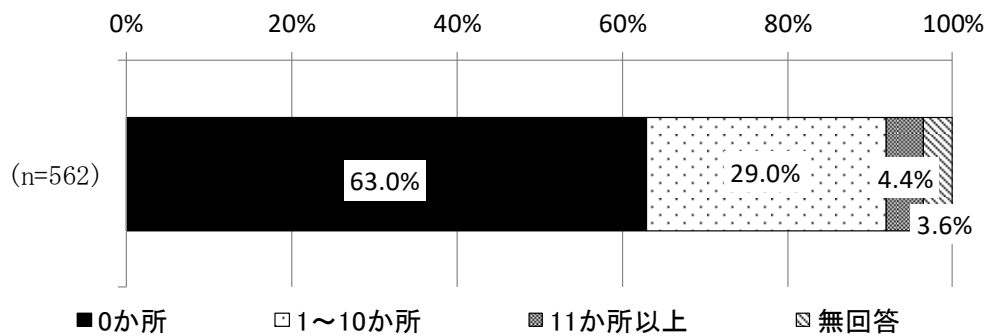
平成30年度中に対象者の受入れを行った事業所数は、回答のあった自治体内の事業所が平均0.4か所、他の自治体の事業所が平均0か所だった。

平成30年度中に対象者の受入れ人数は平均0.7人で、分布をみると「0人」の自治体が79.9%を占めている。

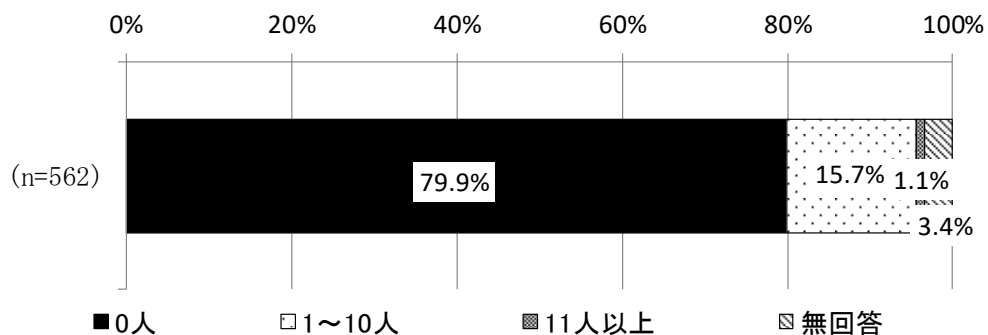
図表 4-20 認定就労訓練事業所数等（主管部局票問5（2））（数量回答）

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
①自治体内の認定就労訓練事業所数(平成31年3月末現在)	542	2.0	6.6	0	73	0
②平成30年度中に対象者の受入れを行った自治体内の事業所数	538	0.4	2.1	0	41	0
③平成30年度中に対象者の受入れを行った自治体外の事業所数	535	0.0	0.3	0	3	0
④平成30年度中の受入れ人数	543	0.7	3.1	0	44	0

図表 4-21 認定就労訓練事業所数（主管部局票問5（2）①）（数量回答）（分布）



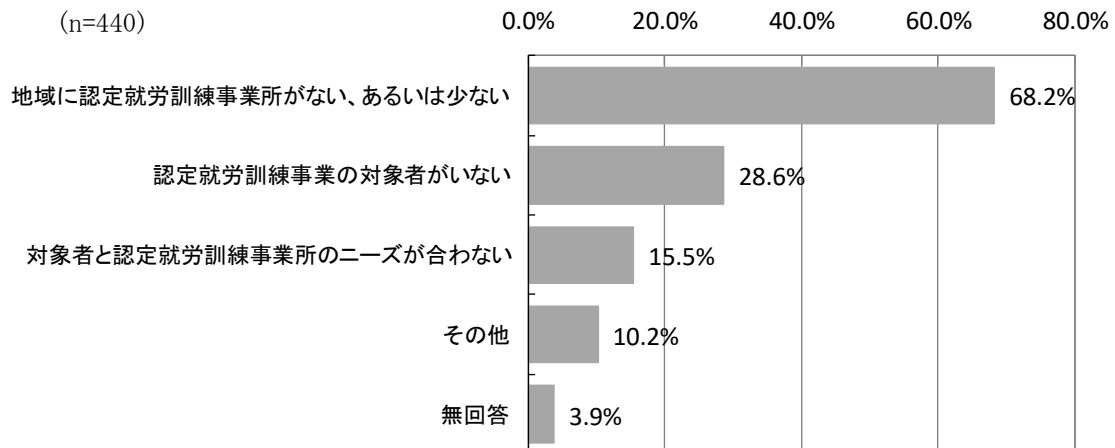
図表 4-22 平成30年度中の受入れ人数（認定就労訓練事業所）  
（主管部局票問5（2）④）（数量回答）（分布）





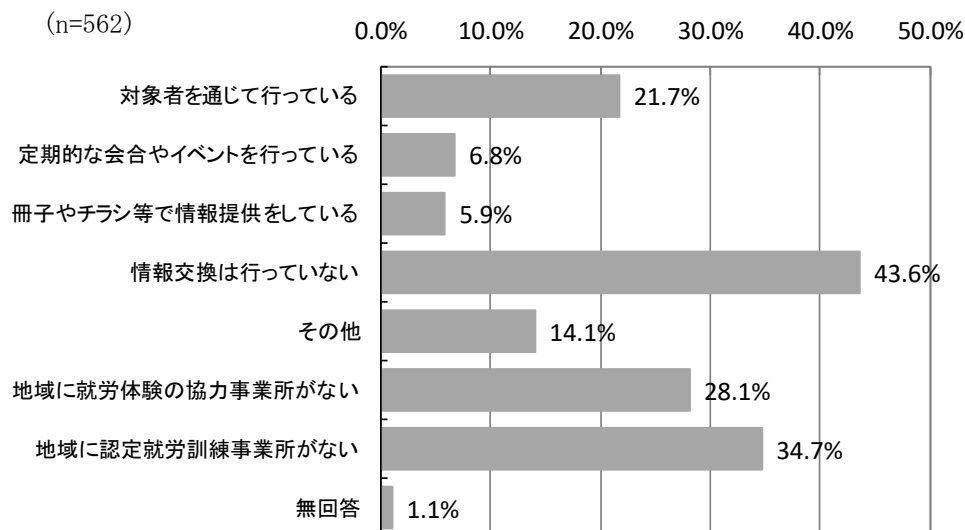
平成 30 年度中に対象者の受入れを行った事業所がない（認定就労訓練の利用実績がない）440 自治体に、その理由を尋ねたところ、「地域に認定就労訓練事業所がない、あるいは少ない」が 68.2%だった。

図表 4-23 認定就労訓練事業の利用実績がない理由（主管部局票問 5（3））（複数回答）



また、全ての自治体に、就労体験の協力事業所や認定就労訓練事業所との情報交換をどのように行っているかを尋ねたところ、「情報交換は行っていない」が 43.6%だった。

図表 4-24 就労体験の協力事業所や認定就労訓練事業所との情報交換をどのように行っているか（主管部局票問 5（4））（複数回答）



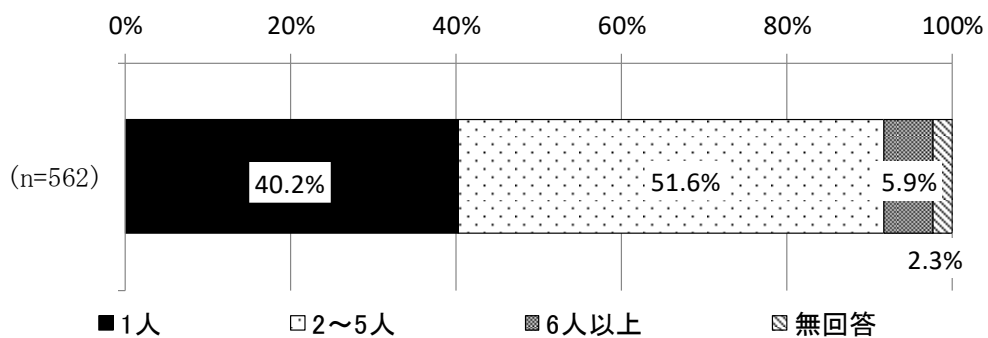
#### ④ 主管部局の職員体制

主管部局において生活困窮者自立支援制度を担当する常勤職員数（実人数）は、「1人」の自治体が40.2%、「2～5人」の自治体が51.6%だった。平均値をみると、常勤2.4人、うち兼務が1.8人だった。「常勤」と「うち兼務」の値の差から専任職員の有無をみると、専任職員がいる自治体は21.7%にとどまり、いない自治体が58.0%と半数を超えている。

非常勤職員（実人数）は、平均1.8人、うち兼務が平均0.6人だった。

このような状況を踏まえた人員の充足感については、「やや不足」と「不足」の和が55.0%と半数を超えている。

図表 4-25 生活困窮者自立支援制度を担当する職員数(常勤)  
(令和元年度8月末現在)(主管部局票問4(1))(数量回答)(分布)

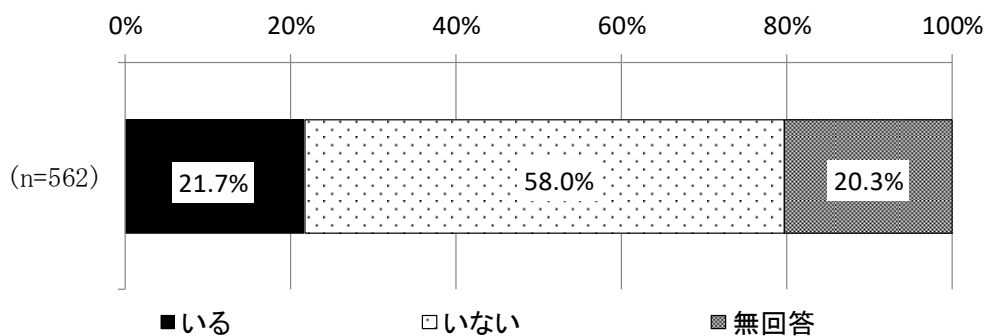


図表 4-26 生活困窮者自立支援制度を担当する職員数(常勤)(令和元年度8月末現在)  
(主管部局票問4(1))(数量回答)

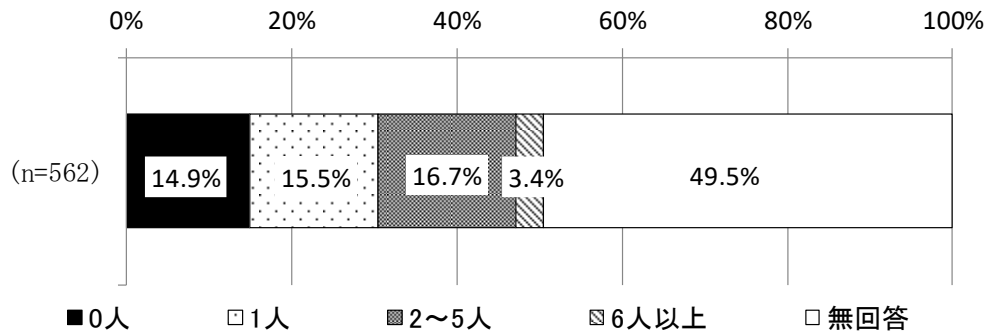
(単位：人)

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
常勤	549	2.4	1.9	2.0	16	1
うち兼務	448	1.8	1.6	1.0	16	0

図表 4-27 生活困窮者自立支援制度を担当する専任職員(常勤)の有無  
(令和元年度8月末現在)(主管部局票問4(1))(数量回答)



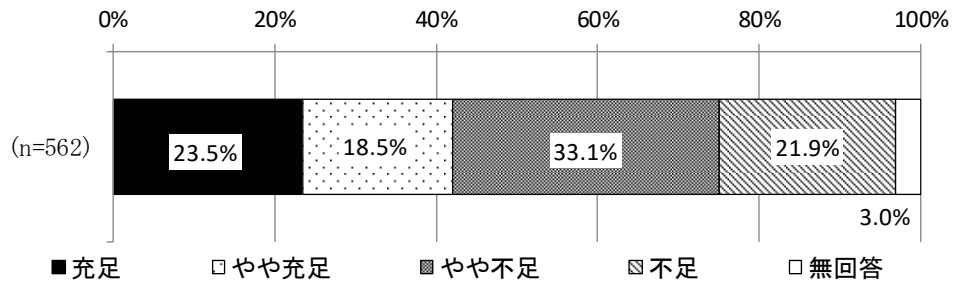
図表 4-28 生活困窮者自立支援制度を担当する職員数(非常勤)  
 (令和元年度8月末現在)(主管部局票問4(1))(数量回答)(分布)



図表 4-29 生活困窮者自立支援制度を担当する職員数(非常勤)(令和元年度8月末現在)  
 (主管部局票問4(1))(数量回答)

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
非常勤	284	1.8	2.5	1	28	0
うち兼務	216	0.6	1.2	0	8	0

図表 4-30 人員の充足感(主管部局票問4(2)①)(単数回答)



### ⑤ 自立相談支援事業の実施体制

自立相談支援機関の職員数の平均値は、主任相談支援員が常勤 1.1 人、非常勤 0.1 人、相談支援員が常勤 1.9 人、非常勤 0.7 人、就労支援員が常勤 1.4 人、非常勤 0.6 人だった。

自立相談支援機関の人員の充足感について、「やや不足」と「不足」の和をみると、主管部局の回答は 53.1%、委託事業者の回答は 62.4%と、いずれも半数を超えていた。

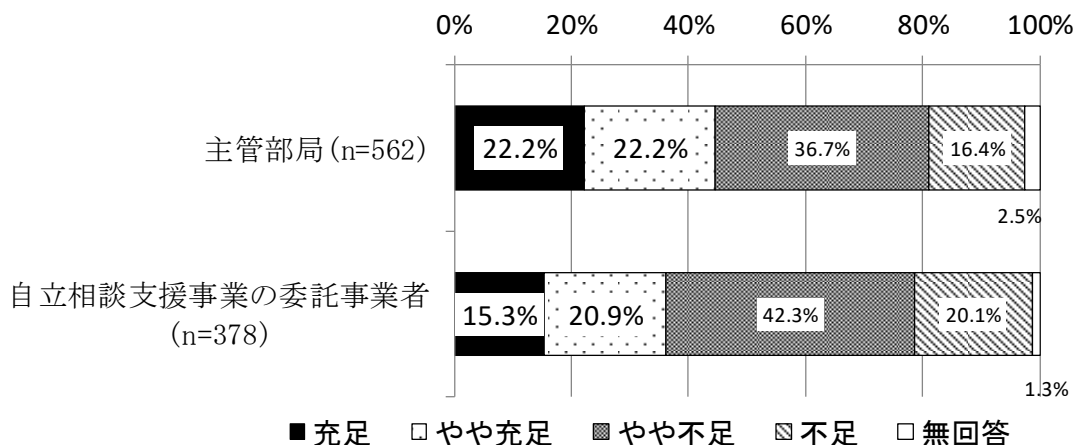
図表 4-31 主任相談支援員・相談支援員・就労支援員の人数(実人数)  
(自立相談支援機関票問 1) (数量回答)

		件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
主任相談支援員	常勤	552	1.1	1.2	1	18	0
	非常勤	552	0.1	0.4	0	5	0
相談支援員	常勤	555	1.9	3.1	1	41	0
	非常勤	555	0.7	2.0	0	38	0
就労支援員	常勤	517	1.4	2.4	1	41	0
	非常勤	517	0.6	1.3	0	20	0

図表 4-32 主任相談支援員・相談支援員・就労支援員の兼務の状況(実人数)  
(自立相談支援機関票問 1) (数量回答)

		件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
主任相談支援員	常勤	552	1.1	1.2	1	18	0
	うち兼務	361	0.9	1.1	1	15	0
	非常勤	552	0.1	0.4	0	5	0
	うち兼務	530	0.0	0.3	0	5	0
相談支援員	常勤	555	1.9	3.1	1	41	0
	うち兼務	421	1.4	2.4	1	34	0
	非常勤	555	0.7	2.0	0	38	0
	うち兼務	480	0.3	1.0	0	7	0
就労支援員	常勤	517	1.4	2.4	1	41	0
	うち兼務	405	1.1	2.3	1	34	0
	非常勤	517	0.6	1.3	0	20	0
	うち兼務	419	0.5	1.4	0	20	0

図表 4-33 自立相談支援機関の人員の充足感  
(主管部局票問 4 (2) ②、自立相談支援機関票問 11) (単数回答)



## ⑥ 就労準備支援事業の実施体制

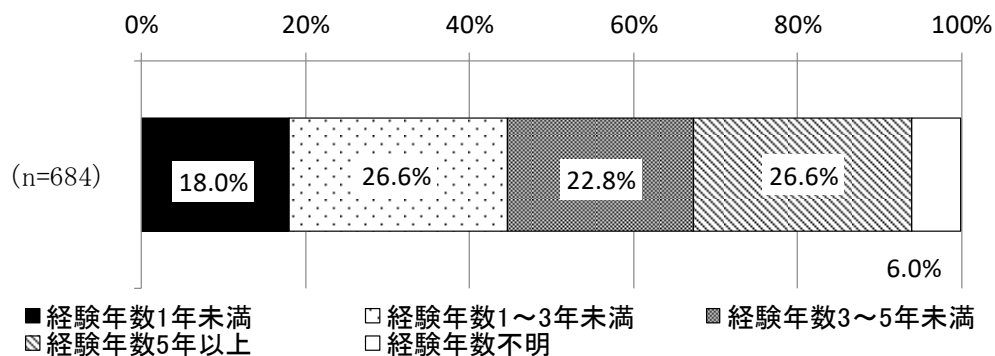
生活困窮者の就労準備支援事業に関わる職員数は、常勤が平均 2.5 人、非常勤が平均 1.5 人だった。

常勤職員（合計 684 人）を経験年数別にみると、「経験年数 1～3 年未満」、「経験年数 3～5 年未満」がそれぞれ 26.6% だった。また、全員が兼務である自治体が 61.0% だった。

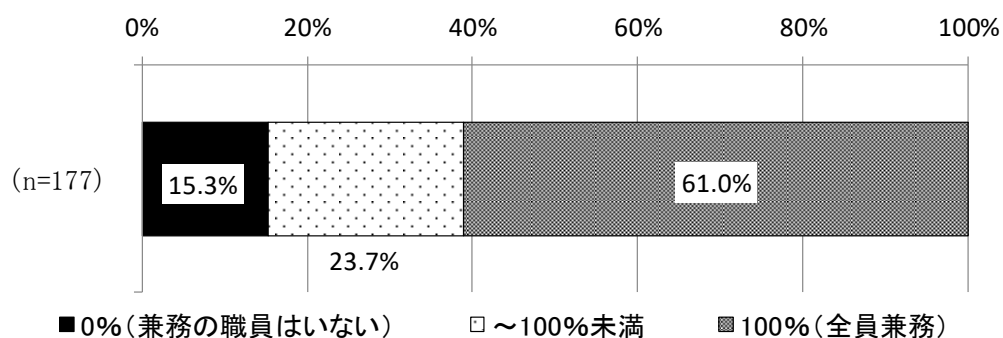
図表 4-34 生活困窮者の就労準備支援事業に関わる職員数(実人数)  
(就労準備支援事業票問 1) (数量回答)

	件数	平均	標準偏差	中央値	最大値	最小値
常勤	272	2.5	2.2	2	15	0
非常勤	150	1.5	1.6	1	8	0

図表 4-35 経験年数別 生活困窮者の就労準備支援事業に関わる常勤職員数(実人数)  
(就労準備支援事業票問 1) (数量回答)



図表 4-36 生活困窮者の就労準備支援事業に関わる常勤職員数の兼務の状況(実人数)  
(就労準備支援事業票問 1) (数量回答)

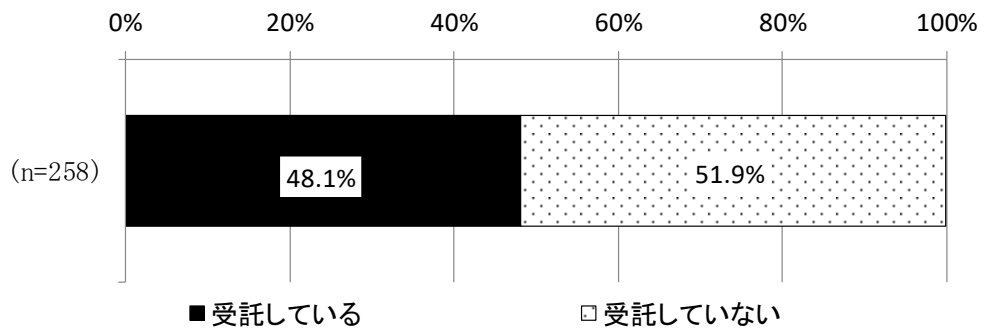


(注) 無回答を除いて集計している。

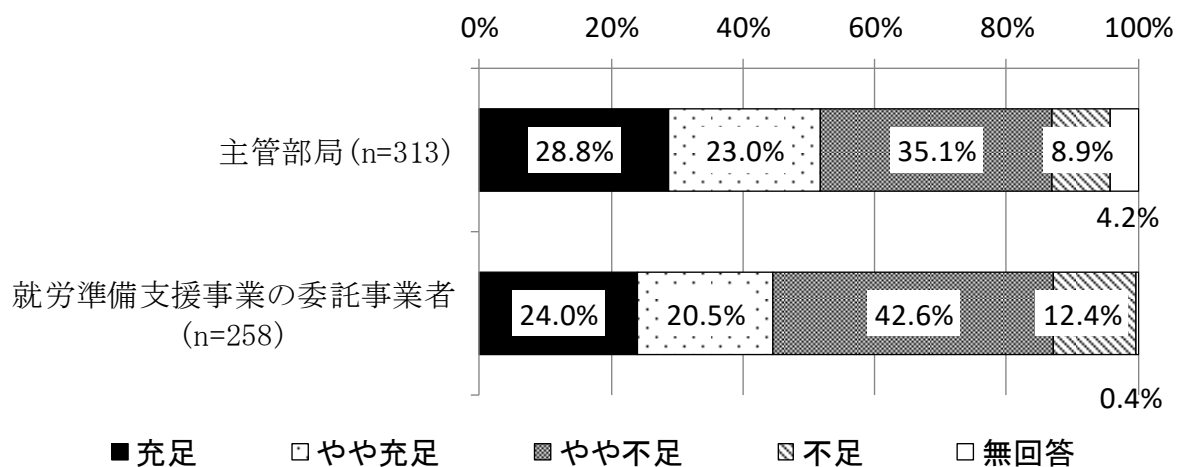
就労準備支援事業の委託事業者（258 事業者）に、就労準備支援事業と同じ自治体の自立相談支援事業を受託しているかを尋ねたところ、「受託している」が 48.1%、「受託していない」が 51.9% だった。

就労準備支援事業者の人員の充足感について、「やや不足」と「不足」の和をみると、主管部局の回答は 44.0%、委託事業者の回答は 55.0% だった。

図表 4-37 就労準備支援事業と同じ自治体の自立相談支援事業の受託の有無  
(就労準備支援事業票問 4) (単数回答)



図表 4-38 就労準備支援事業者の人員の充足感  
(主管部局票問 4 (2) ③、就労準備支援事業票問 5) (単数回答)



### (3) 対象者への就労支援の実施状況

#### ① 就労支援の実績

年度中に支援が終了したプラン件数のうち、一般就労に至った件数は、平均 29 年度が平均 14.3 件、平成 30 年度が 15.6 件だった。

図表 4-39 就労支援の実施状況（就労準備支援事業票問 2（1））（数量回答）

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
平成29年度初回プラン策定件数	565	52.8	112.8	20.0	1174	0
うち、支援期間中に一般就労を目標としている件数	546	31.5	74.3	12.0	949	0
うち、就労準備支援事業の利用件数	542	2.9	9.3	0.0	111	0
うち、認定就労訓練事業の利用件数	537	0.3	2.5	0.0	52	0
平成29年度中に支援が終了したプラン件数	541	22.4	54.2	7.0	770	0
うち、一般就労に至った件数	534	14.3	35.8	5.0	530	0
平成30年度初回プラン策定件数	569	57.2	118.5	22.0	1486	0
うち、支援期間中に一般就労を目標としている件数	552	33.7	80.7	11.0	1259	0
うち、就労準備支援事業の利用件数	549	4.5	11.8	0.0	124	0
うち、認定就労訓練事業の利用件数	541	0.4	2.9	0.0	57	0
平成30年度中に支援が終了したプラン件数	547	24.0	55.8	7.0	711	0
うち、一般就労に至った件数	540	15.6	34.9	5.5	461	0

図表 4-40 性別・年齢別 平成 30 年度就労準備支援事業の利用件数  
（就労準備支援事業票問 2（2））（数量回答）

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
平成30年度就労準備支援事業の利用件数	549	4.5	11.8	0.0	124	0
男性～39歳	549	1.1	2.8	0.0	28	0
男性40～59歳	549	1.4	3.9	0.0	50	0
男性60歳以上	549	0.2	1.0	0.0	14	0
女性～39歳	549	0.6	2.2	0.0	29	0
女性40～59歳	549	0.7	2.8	0.0	46	0
女性60歳以上	549	0.1	0.4	0.0	5	0

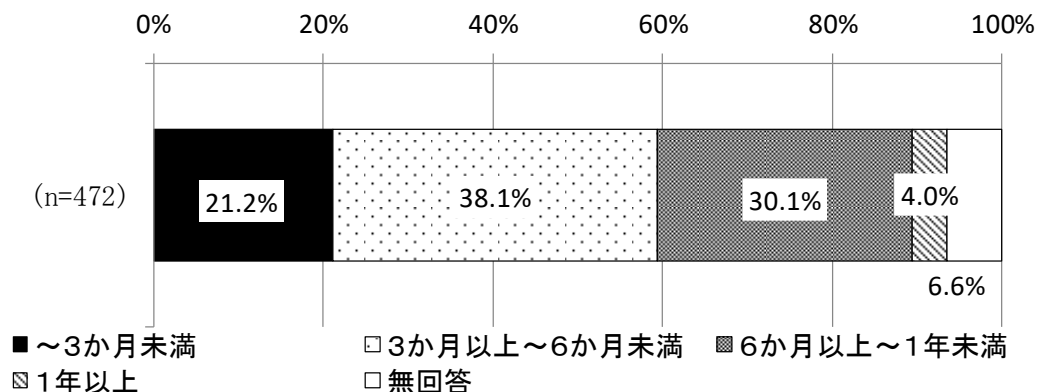
## ② 就労支援の対象者の支援期間

平成 30 年度中に支援が終結したプランが「1 件以上」あった自立相談支援機関（472 か所）に平均的な就労支援期間を尋ねたところ、「～3 か月未満」が 21.2%、「3 か月以上 6 か月未満」が 38.1%、「6 か月以上～1 年未満」が 30.1%だった。

最短の就労支援期間は平均 2.1 か月、最長の就労支援期間は平均 13.6 か月だった。

就労支援の就労支援期間が 1 年を超えた件数は、平均 3.9 件だった。

図表 4-41 平均的な就労支援期間（自立相談支援機関票問 5②）（単数回答）



図表 4-42 最短・最長の就労支援期間（自立相談支援機関票問 5③④）（数量回答）

（単位：か月）

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
最短の就労支援期間	396	2.1	1.9	1	14	0
最長の就労支援期間	366	13.6	9.7	11	46	1

図表 4-43 就労支援の支援期間が1年を超えた件数（自立相談支援機関票問 5①）（数量回答）

（単位：件）

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
就労支援の支援期間が1年を超えた件数	414	3.9	17.5	0	318	0

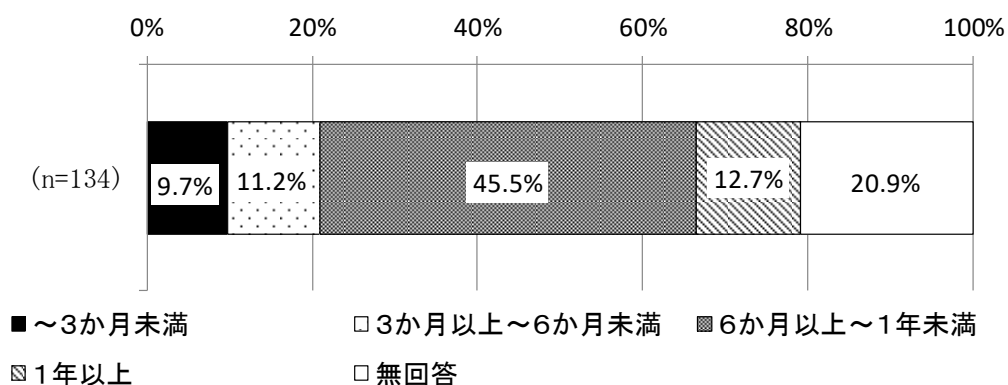


就労準備支援事業の委託事業者（134 事業者）に対して、平成 30 年度中に支援が終了したプランの平均的な就労支援期間を尋ねたところ、「～3 か月未満」が 9.7%、「3 か月以上 6 か月未満」が 11.2%、「6 か月以上～1 年未満」が 45.5%、「1 年以上」が 12.7%だった。

最短の就労支援期間は平均 3.1 か月、最長の就労支援期間は平均 15.0 か月だった。

就労支援の就労支援期間が 1 年を超えた件数は、平均 2.3 件だった。

図表 4-44 平均的な就労支援期間（就労準備支援事業票問 8②）（単数回答）



図表 4-45 最短・最長の就労支援期間（自立相談支援機関票問 5③④）（数量回答）

（単位：か月）

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
最短の就労支援期間	70	3.1	3.0	2.0	20	0
最長の就労支援期間	74	15.0	9.4	12.0	43	0

図表 4-46 就労支援の支援期間が1年を超えた件数（就労準備支援事業票問 8①）（数量回答）

（単位：件）

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
就労準備支援の支援期間が1年を超えた件数	98	2.3	5.7	0.5	43	0

### ③ 就労準備支援事業の利用件数が増えない理由

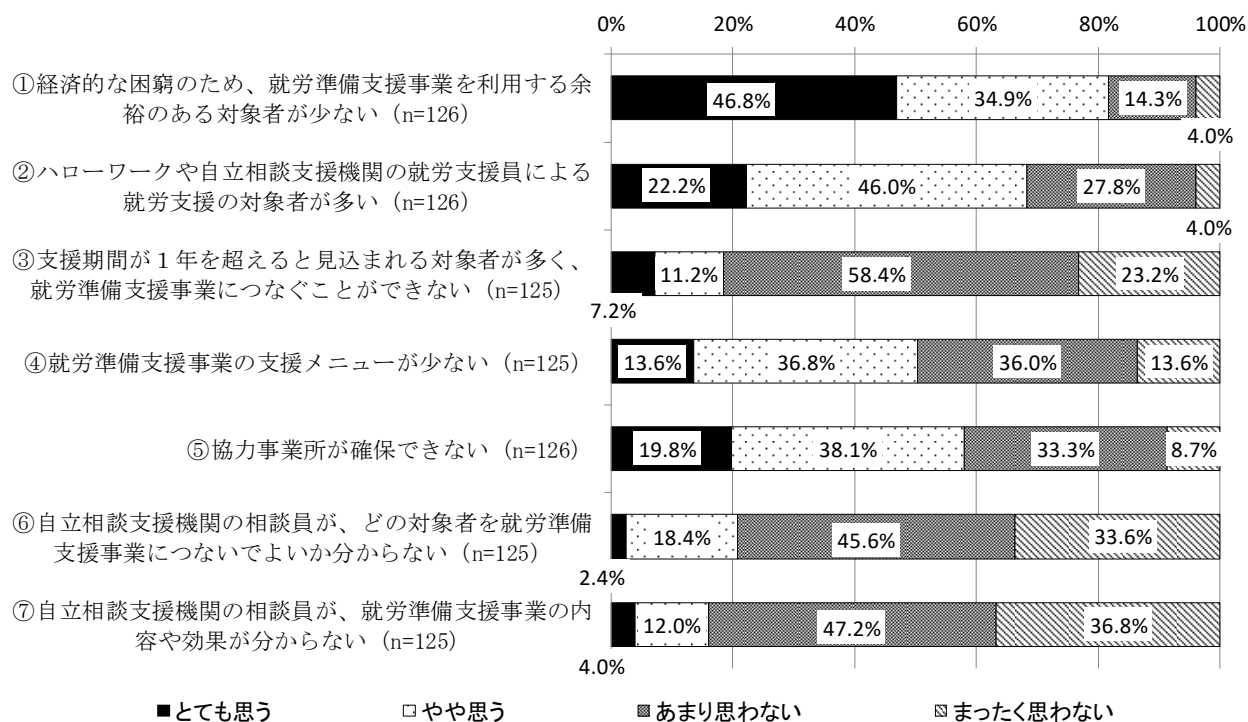
平成 29 年度と平成 30 年度の就労準備支援事業の利用件数が同じ（平成 29 年度、平成 30 年度のいずれも「0 件」を含む）、あるいは減少した自治体（401 自治体）に就労準備支援事業の利用件数が増えない理由を尋ねた。

無回答を除き、回答のあった自治体について「とても思う」「やや思う」の割合の和をみると、「経済的な困窮のため、就労準備支援事業を利用する余裕のある対象者が少ない」については、は 81.7% だった。

次いで、「ハローワークや自立相談支援機関の就労支援員による就労支援の対象者が多い」は 68.2%、「協力事業所が確保できない」は 57.9%、「就労準備支援事業のメニューが少ない」は 50.4% だった。

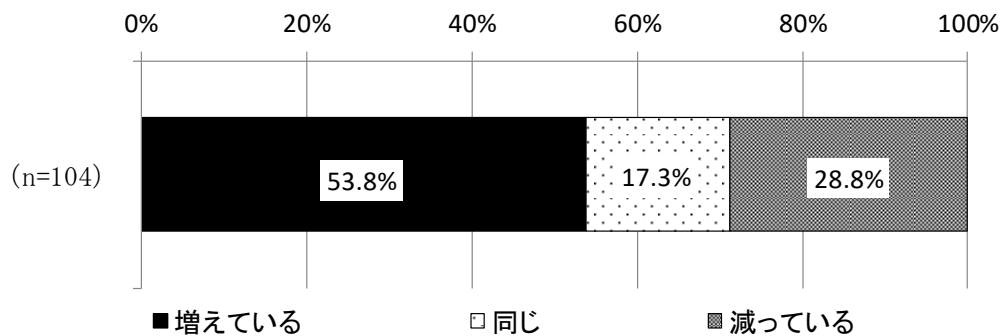
その他の回答としては、「相談者本人が利用を希望しない」、「就労準備支援事業につながる対象者の相談が少ない」、「就労準備支援事業所が遠くメニューを利用することが難しい」、「障害が疑われる対象者に対して、障害分野の専門機関へのつなぎを優先している」等が挙げられた。

図表 4-47 就労準備支援事業の利用件数が増えない理由  
（自立相談支援機関票問 2（3））（①～⑦の各項目について単数回答）（無回答を除く）



就労準備支援事業の委託事業者（258 事業者）のうち、平成 29 年度から就労準備支援事業を実施している事業者（104 事業者）に、平成 29 年度と平成 30 年度の初回プランにおける就労準備支援事業の利用件数の差を尋ねたところ、「増えている」が 53.8%、「同じ」が 17.3%、「減っている」が 28.8%だった。

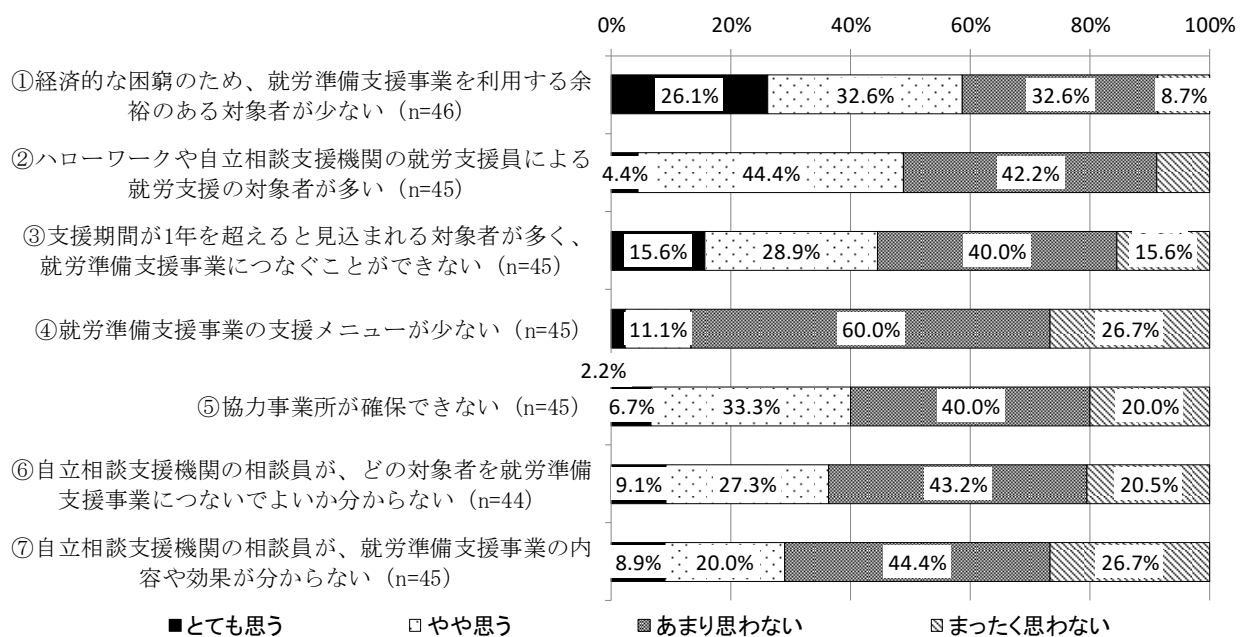
図表 4-48 平成 29 年度と平成 30 年度の初回プランにおける就労準備支援事業の利用件数の差  
(就労準備支援事業票問 6 (1)) (単数回答)



(注) 無回答を除いて集計している。

上記の設定で「同じ」あるいは「減っている」と回答した 48 事業者に就労準備支援事業の利用件数が増えない理由を尋ねた。無回答を除き、回答のあった自治体について「とても思う」「やや思う」の割合の和をみると、「経済的な困窮のため、就労準備支援事業を利用する余裕のある対象者が少ない」が 58.7%だった。

図表 4-49 就労準備支援事業の利用件数が増えない理由  
(就労準備支援事業票問 6 ( )) (①～⑦の各項目について単数回答) (無回答を除く)

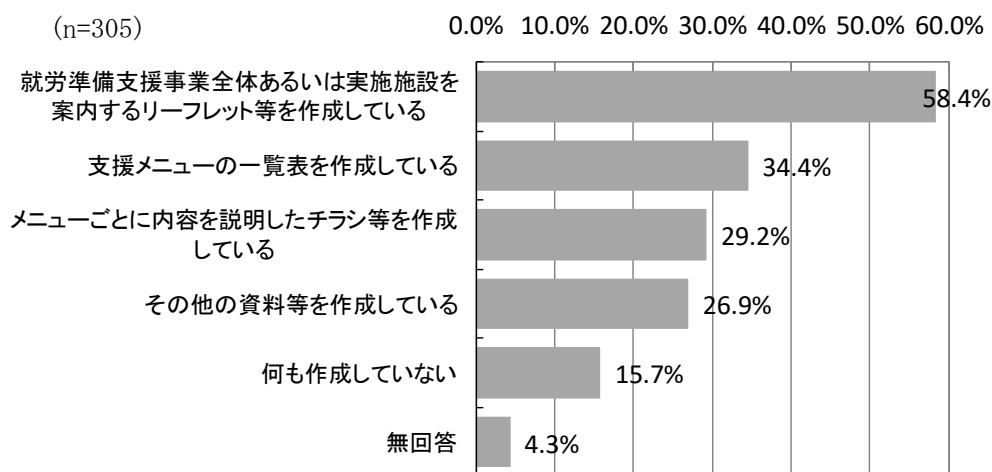


#### ④ 就労準備支援事業に関する資料の作成と活用

就労準備支援事業を実施している自治体及び委託事業者（305 か所）に、事業の案内や説明のための資料等を作成しているかを尋ねたところ、「就労準備支援事業全体あるいは実施施設を案内するリーフレット等を作成している」が 58.4%、「支援メニューの一覧表を作成している」が 34.4% だった。

一方、就労準備支援事業を実施している自治体の自立相談支援機関（325 機関）に、それらの資料等の活用について尋ねたところ、「就労準備支援事業全体あるいは実施施設を案内するリーフレット等を活用している」が 52.9% だった。資料を入手していない、あるいは入手しても活用していない自立相談支援機関もみられた（25.9%）。

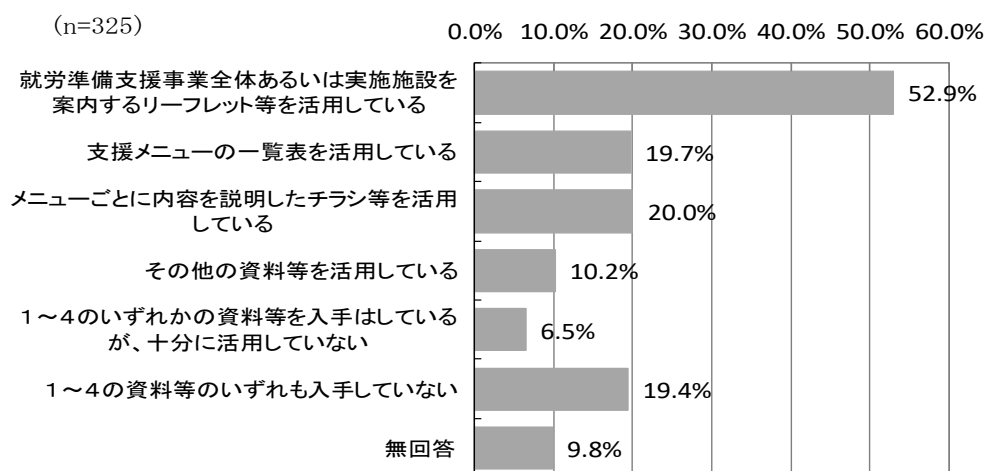
図表 4-50 就労準備支援事業に関する資料の作成（就労準備支援事業票問 2（1））（複数回答）



(注 1) 「チラシ等」は、複数のメニューを 1 枚のチラシにしている場合も含む。(以下同様)

(注 2) 「リーフレット等」、「一覧表」、「チラシ等」、「資料等」は、紙媒体のほか、タブレットによる情報の活用も含む。(以下同様)

図表 4-51 就労準備支援事業に関する資料の活用（自立相談支援機関票問 3（1））（複数回答）



(その他の資料等の例)

(個別の対象者向けの説明資料)

- ・チラシとは別に、当事業所を利用して”できること”を中心にまとめたパワーポイント資料を30分程度で説明している。
- ・事業全体のパンフレットの他に対象者に合わせて説明用資料を作成することがある。

(自立相談支援機関向けの資料)

- ・自立相談支援員の方々が正しく理解し、誘導しやすいよう「就労準備支援利用手引き」を作成し、実施場所の様子を画像や手続きの流れ、事業対象者のステージに応じた支援内容、これまで利用した方々の統計などを掲載している。
- ・事業内容の理解を各関係機関に深めてもらうために、毎月の実施した内容を伝える広報資料を作成している。
- ・毎月の活動内容を案内する通信を発行し、自立相談支援機関に周知している。

(社会資源の一覧)

- ・就労準備支援を実施するにあたって、その受け入れを行う市内の社会資源の一覧。
- ・職場体験協力企業先リストを作成している。
- ・就労体験先の事業所概要シート。

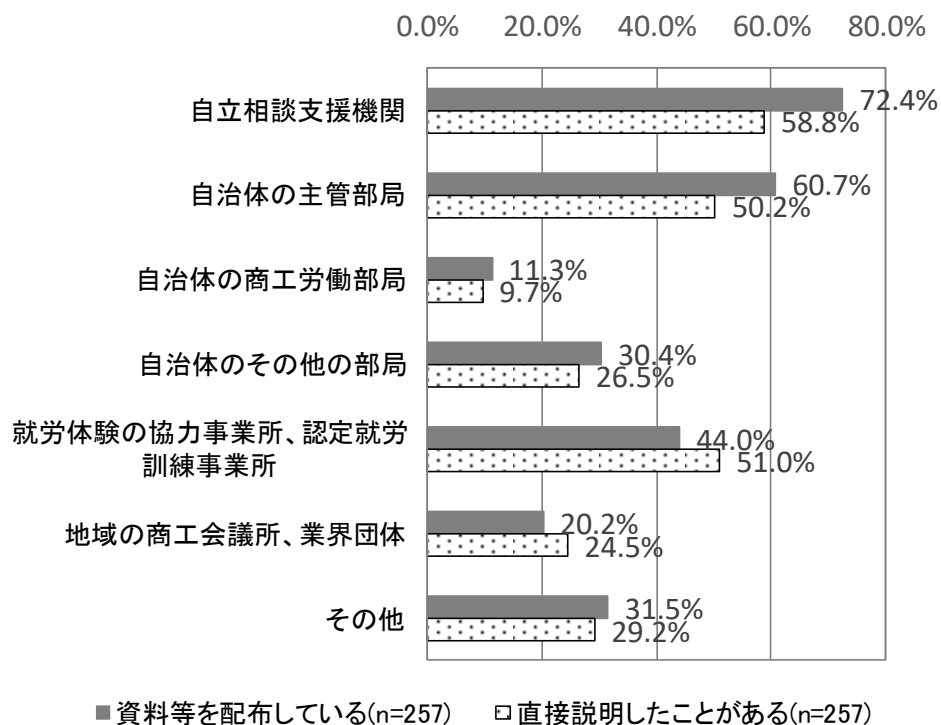
(企業向けの資料)

- ・就労体験先開拓用に資料を作成している。
- ・企業向けの事業紹介広報誌を作成、配布している。

事業の案内や説明のための資料等を作成している自治体及び委託事業者（257 か所）に、作成した資料の配布先を尋ねたところ、「自立相談支援機関」が72.4%、「自治体の主管部局」が60.7%、「就労体験の協力事業所、認定就労訓練事業所」が44.0%だった。

また、資料等を用いて直接説明したことがあるのは、「自立相談支援機関」が58.8%、「就労体験の協力事業所、認定就労訓練事業所」が51.0%、「自治体の主管部局」が50.2%だった。その他の配布先としては、「ハローワーク」、「ひきこもり地域支援センター」、「民生委員」等が挙げられた。

図表 4-52 作成した資料の配布先等（就労準備支援事業票問2（2））（複数回答）



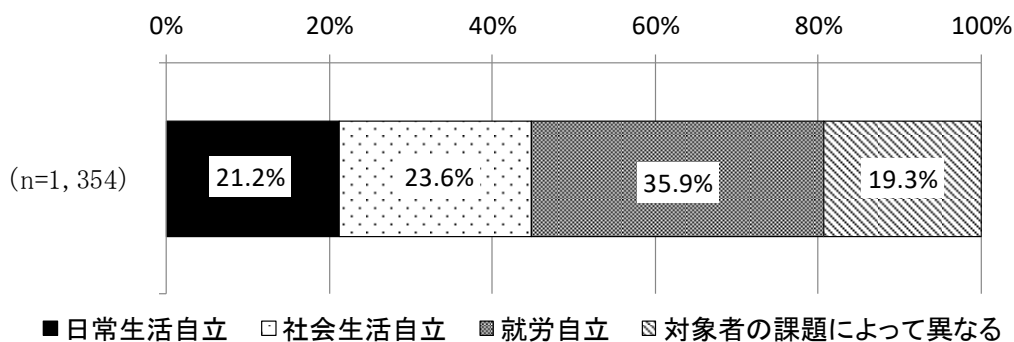
### ⑤ 就労準備支援事業の支援メニュー

就労準備支援事業を実施している自治体の自立相談支援機関 325 機関のうち、就労準備支援事業に関する資料等をいずれも入手していないところを除いた 262 機関に、主なメニューとその目的を 10 件まで記入してもらったところ、1,354 件のメニューが挙げられた。

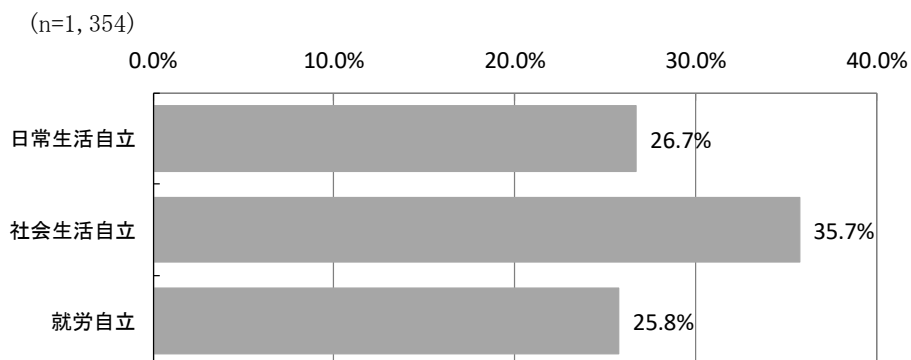
これらメニューの主な目的は、日常生活自立が 21.2%、社会生活自立が 23.6%、就労自立が 35.9% だった。

また、平成 30 年 4 月から令和元年 8 月末の間に、対象者の支援プランのために活用した支援メニューの数は平均 7.3 種類だった。

図表 4-53 就労準備支援事業のメニューの主な目的（自立相談支援機関票問 3（2））（単数回答）



図表 4-54 就労準備支援事業のメニューのその他の目的（自立相談支援機関票問 3（2））（複数回答）



図表 4-55 活用した支援メニューの数（平成 30 年 4 月～令和元年 8 月末）（自立相談支援機関票問 3（3））（数量回答）

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
活用したメニューの種類	526	7.3	8.7	5	50	0

（注 1）「支援メニュー」の定義、種類の数え方については、各自立相談支援機関での考え方に基づく。

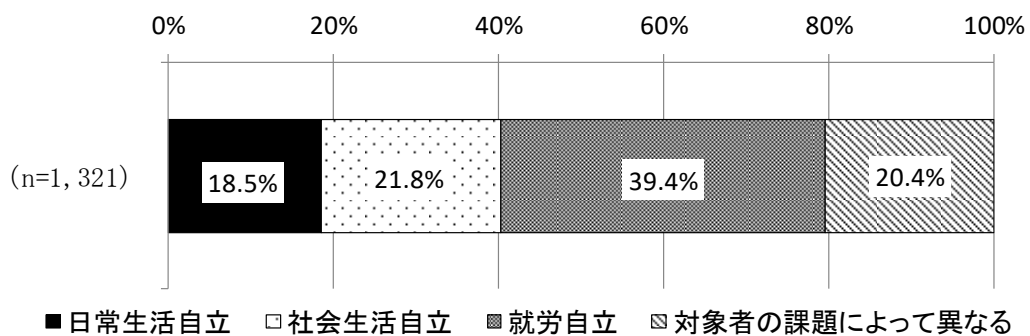
（注 2）1 つのメニューを複数の対象者のために活用している場合も、「1 種類」としてカウントした。

同様に、就労準備支援事業者（305 事業者）のうち、就労準備支援事業に関する資料等を何も作成していないところを除いた 244 事業者に、主なメニューとその目的を 10 件まで記入してもらったところ、1,321 件のメニューが挙げられた。

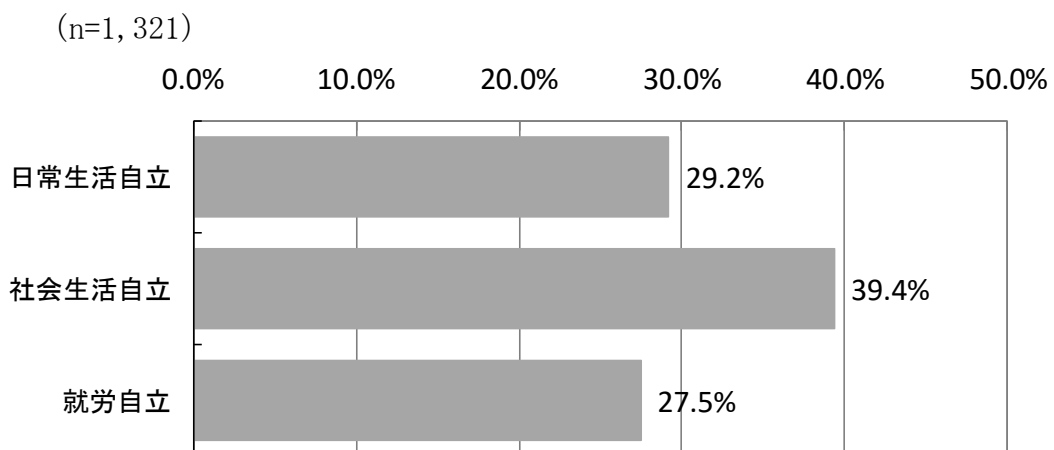
これらのメニューの主な目的は、「日常生活自立」が 18.5%、社会生活自立が 21.8%、就労自立が 39.4%だった。

また、平成 30 年 4 月から令和元年 8 月末の間に、対象者の支援プランのために活用できるよう用意した支援メニューの数は平均 11.3 種類だった。メニューを増やすために工夫していることについては、「他市の事例を参考にする」、「定期的に企業を訪問する」などが挙げられた。

図表 4-56 就労準備支援事業のメニューの主な目的（就労準備支援事業票問 2（3））（単数回答）



図表 4-57 就労準備支援事業のメニューのその他の目的（自立相談支援機関票問 2（3））（複数回答）



図表 4-58 用意した支援メニューの数（平成 30 年 4 月～令和元年 8 月末）（就労準備支援事業票問 2（4））（数量回答）

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
用意していたメニューの数	292	11.3	13.6	7	113	0

(注 1) 「支援メニュー」の定義、種類の数え方については、各自立相談支援機関での考え方に基づく。

(注 2) 平成 30 年 4 月～令和元年 8 月の途中で中止したメニューについても、活用できる期間があった場合は、「1 種類」としてカウントした。



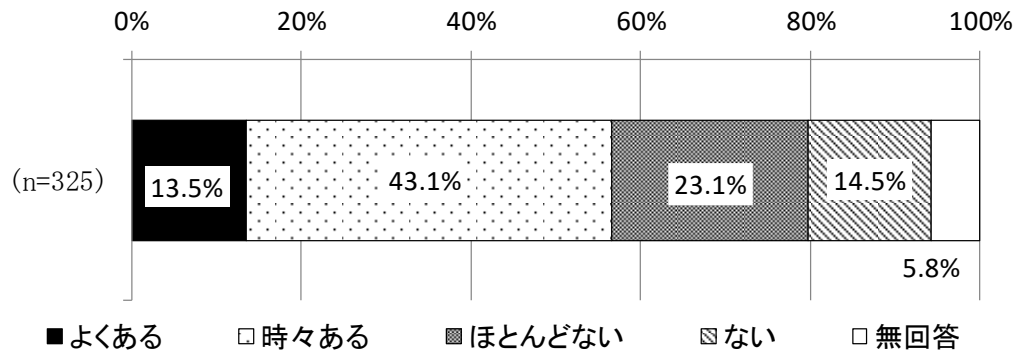
## ⑥ 自立相談支援機関から就労準備支援事業・就労訓練事業への対象者のつなぎ方

(自立相談支援機関から就労準備支援事業)

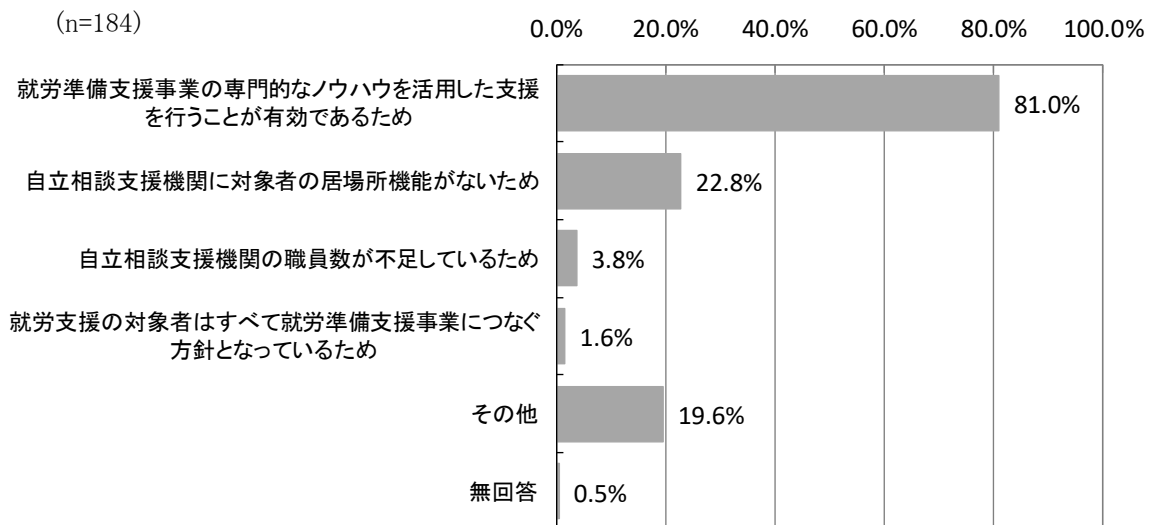
就労準備支援事業を実施している自治体の自立相談支援機関(325機関)に、アセスメントの段階で支援期間が1年を超えると危惧される対象者を、就労準備支援事業につなぐことがあるかを尋ねた。「よくある」が13.5%、「時々ある」が43.1%、「ほとんどない」が23.1%、「ない」が14.5%だった。

また、「よくある」「時々ある」と回答した自立相談支援機関(184機関)にその理由を尋ねたところ、「就労準備支援事業の専門的なノウハウを活用した支援を行うことが有効であるため」が81.0%だった。「その他」の回答には、「受託機関が同一であり連携しやすい」、「何もせず、自宅にいるよりは外に出て身体を動かしてほしいため」、「就労訓練事業所等の受入れが困難なため」等が挙げられた。

図表 4-59 アセスメントの段階で支援期間が1年を超えると危惧される対象者を、就労準備支援事業につなぐことがあるか(自立相談支援機関票問6(1))(単数回答)



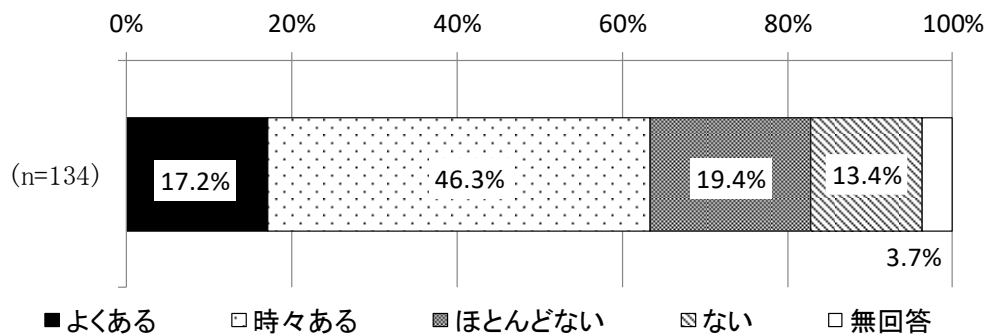
図表 4-60 アセスメントの段階で支援期間が1年を超えると危惧される対象者を、就労準備支援事業につなぐことがある理由(自立相談支援機関票問6(2))(複数回答)



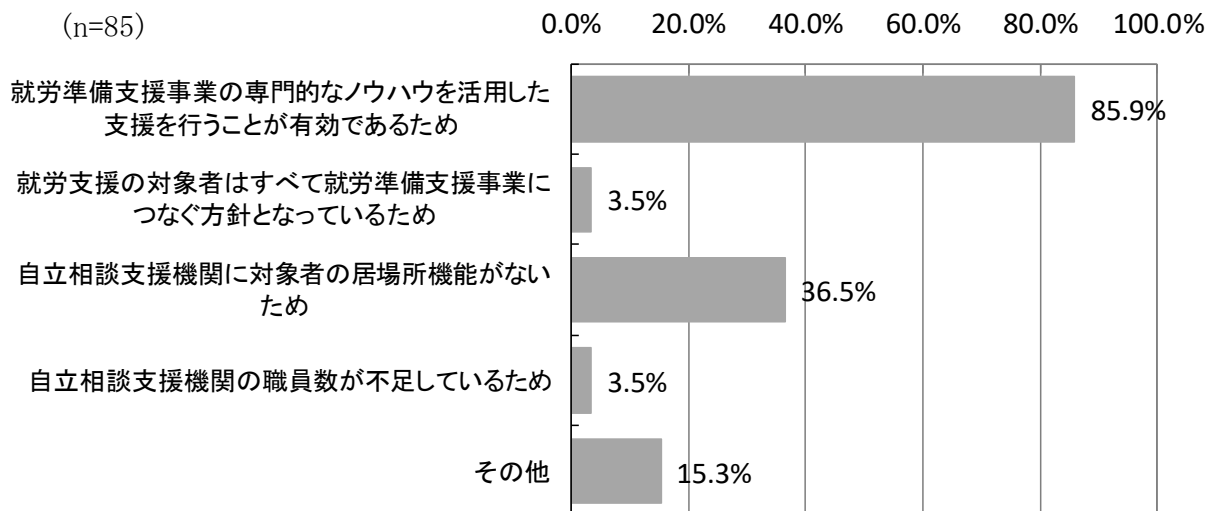
逆に、就労準備支援事業の委託事業者（134 事業者）に、アセスメントの段階で支援機関が1年を超えると危惧される対象者を、就労準備支援事業で引き継ぐことがあるかを尋ねたところ、「よくある」が17.2%、「時々ある」が46.3%だった。

また、「よくある」「時々ある」と回答した自立相談支援機関（85 事業者）にその理由を尋ねたところ、「就労準備支援事業の専門的なノウハウを活用した支援を行うことが有効であるため」が85.9%だった。

図表 4-61 アセスメントの段階で支援期間が1年を超えると危惧される対象者を、就労準備支援事業で引き継ぐことがあるか（就労準備支援事業問9（1））（単数回答）



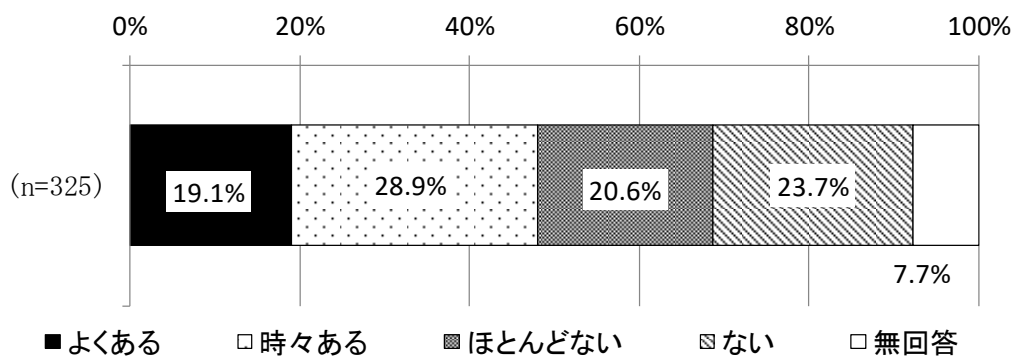
図表 4-62 アセスメントの段階で支援期間が1年を超えると危惧される対象者を、就労準備支援事業で引き継ぐことがある理由（就労準備支援事業票問9（2））（複数回答）



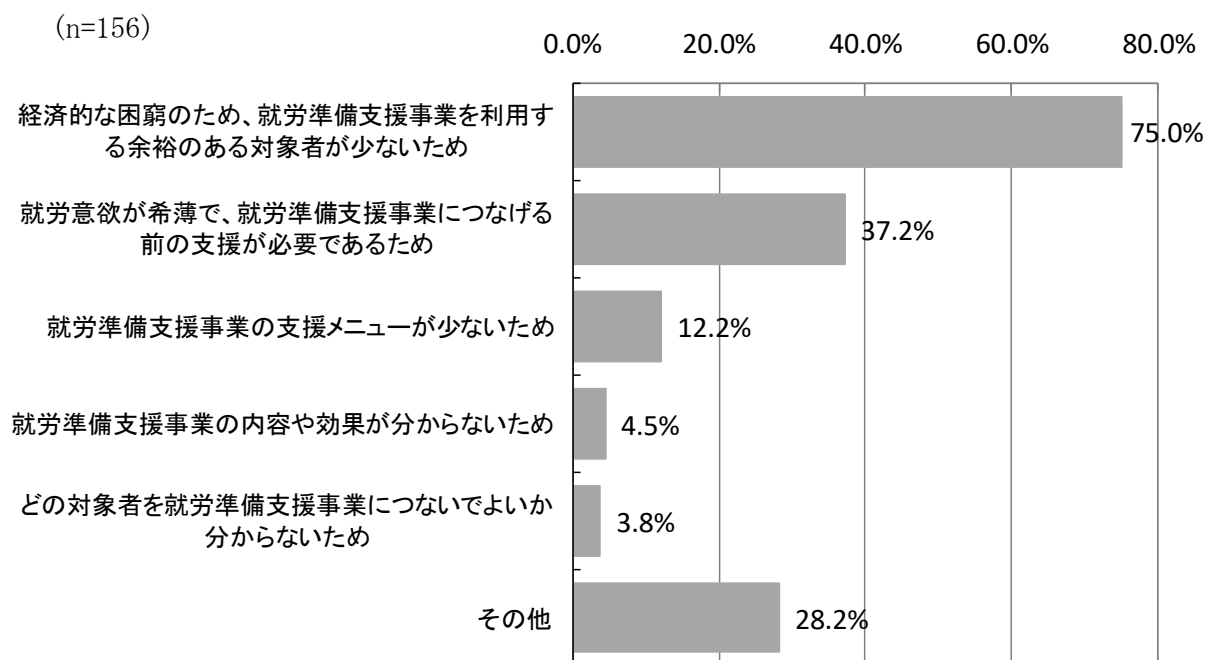
他方、アセスメントの段階で支援期間が1年未満と見込まれる対象者を、就労準備支援事業につながないことがあるかを尋ねたところ、「よくある」が19.1%、「時々ある」が28.9%だった。

また、「よくある」「時々ある」と回答した自立相談支援機関（156 機関）にその理由を尋ねたところ、「経済的な困窮のため、就労準備支援事業を利用する余裕のある対象者が少ないため」が75.0%だった。その他の理由としては、「本人が希望しない」、「就労準備支援事業所が遠く、セミナーや職場体験等が難しい」、「就労準備支援事業の実施体制が不十分であり、多少の就労準備の役割を、自立相談支援機関の就労支援員が行っているため」等が挙げられた。

図表 4-63 アセスメントの段階で支援期間が1年未満と見込まれる対象者を、就労準備支援事業につながないことがあるか（自立相談支援機関票問6（3））（単数回答）



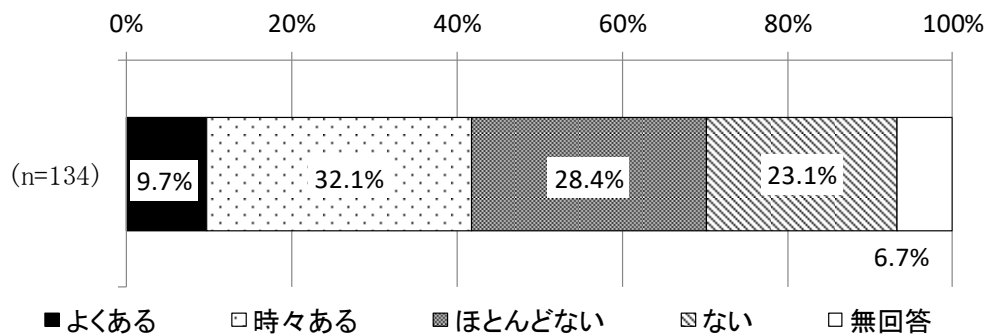
図表 4-64 アセスメントの段階で支援期間が1年未満と見込まれる対象者を、就労準備支援事業につながない理由（自立相談支援機関票問6（4））（複数回答）



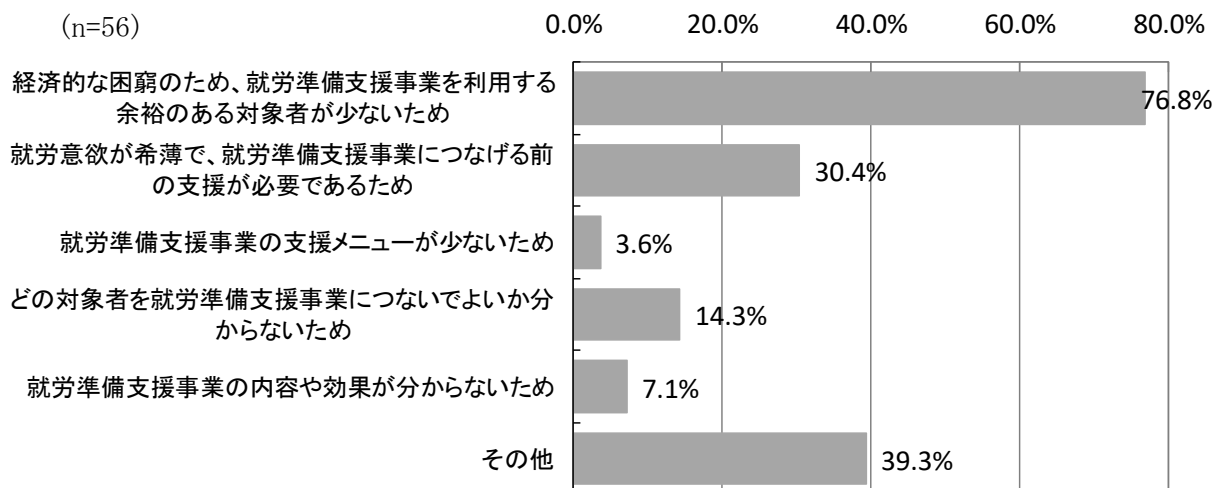
逆に、アセスメントの段階で支援期間が1年未満と見込まれる対象者を、就労準備支援事業に引き継がれないことがあるかを尋ねたところ、「よくある」が9.7%、「時々ある」が32.1%だった。

また、「よくある」「時々ある」と回答した就労準備支援事業者（56機関）にその理由を尋ねたところ、「経済的な困窮のため、就労準備支援事業を利用する余裕のある対象者が少ないため」が76.8%だった。その他の理由としては、「本人の同意が得られない」、「就労準備支援事業を利用する前に就職が決まる」等が挙げられた。

図表 4-65 アセスメントの段階で支援期間が1年未満と見込まれる対象者を、就労準備支援事業につながないことがあるか（自立相談支援機関票問6（3））（単数回答）

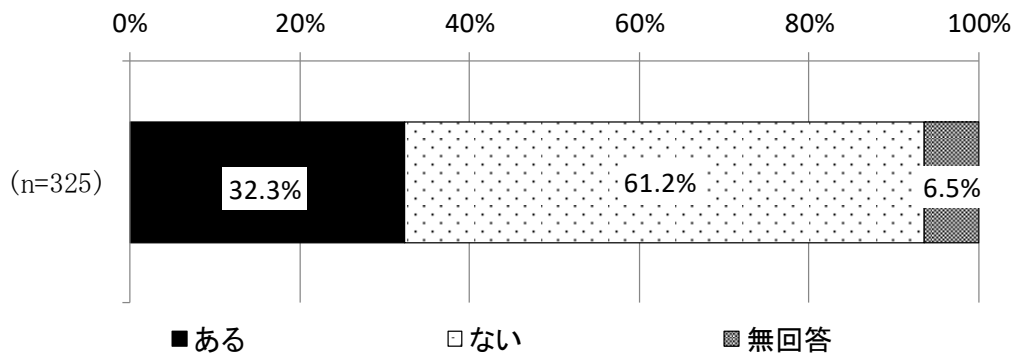


図表 4-66 アセスメントの段階で支援期間が1年未満と見込まれる対象者を、就労準備支援事業につながない理由（自立相談支援機関票問6（4））（複数回答）



また、自立相談支援機関から就労準備支援事業につなぐ際の判断基準については、「ある」が32.3%、「ない」が61.2%だった。具体的には、「日常生活自立度と社会性がある程度備わっていて、就労上健康に問題が無いこと」、「すぐに一般就労が難しいと思われる方、仕事や働くことに不安や心配がある方」、「日常生活を改善し、あるいは取戻すことにより、将来において就労に繋げる可能性のある方」等が挙げられた。

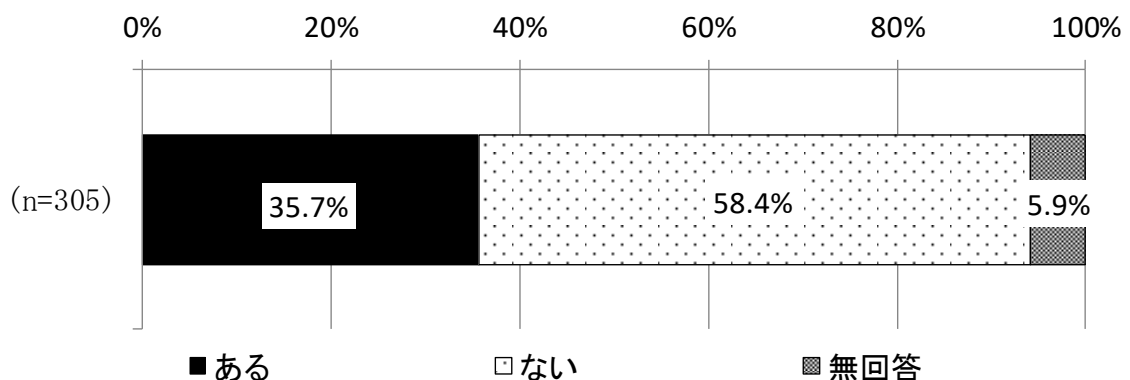
図表 4-67 就労準備支援事業につなぐ際の判断基準の有無  
(自立相談支援機関票問 6 (5)) (単数回答)



(就労準備支援事業から自立相談支援事業)

就労準備支援事業者に、最初に就労準備支援事業で対象者の相談を受けて、後で自立相談支援機関につなぐことの有無を尋ねたところ、「ある」が35.7%、「ない」が58.4%だった。

図表 4-68 就労準備支援事業で最初に対象者の相談を受けて、  
後で自立相談支援事業につなぐことの有無 (就労準備支援事業票問 3) (単数回答)



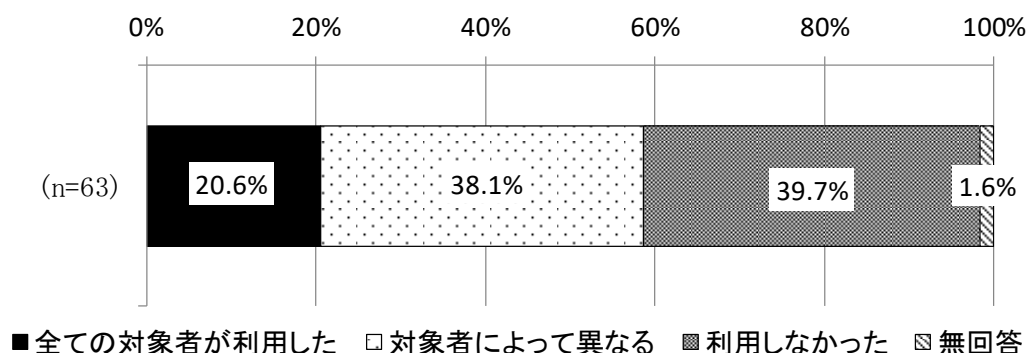
(自立相談支援機関から認定就労訓練事業)

平成30年度の認定就労訓練事業の利用件数が「1件以上」と回答した自立相談支援機関(63機関)に、就労訓練事業につなぐ前に、就労準備支援事業を利用したかを尋ねたところ、「全ての対象者が利用した」が20.6%(13件)、「対象者によって異なる」が38.1%(24件)、「利用しなかった」が39.7%(25件)だった。

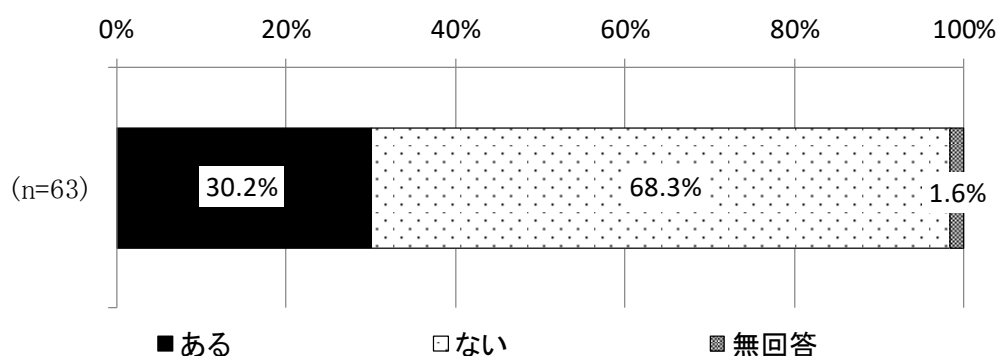
就労訓練事業につなぐ際の判断基準の有無は「ある」が30.2%、「ない」が68.3%だった。その他の回答としては、「チェックリストを通じて他者との関わりに問題がないと判断した場合や次のステップとして進めると職員が判断した場合」等が挙げられた。

また、どのような対象者を就労訓練事業につないだかについては、「一般就労の前に、仕事に慣れる必要がある対象者」が85.7%、「アセスメントの一環として、就労体験を必要とする対象者」が52.4%だった。

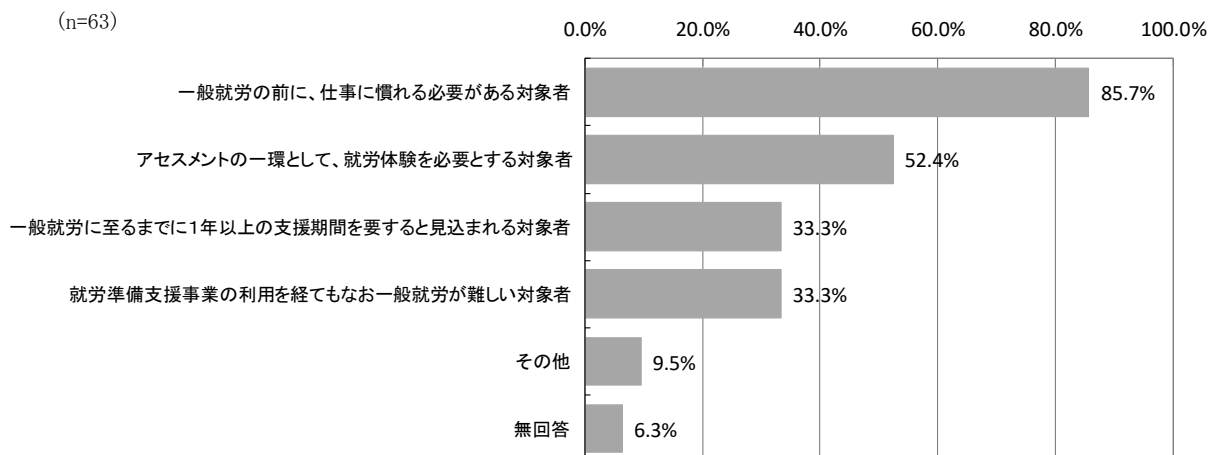
図表 4-69 就労訓練事業につなぐ前に、就労準備支援事業を利用したか  
(自立相談支援機関票問4(1))(単数回答)



図表 4-70 就労訓練事業につなぐ際の判断基準の有無  
(自立相談支援機関票問4(2))(単数回答)



図表 4-71 どのような対象者を就労訓練事業につないだか  
 (自立相談支援機関票問 4 (3)) (複数回答)

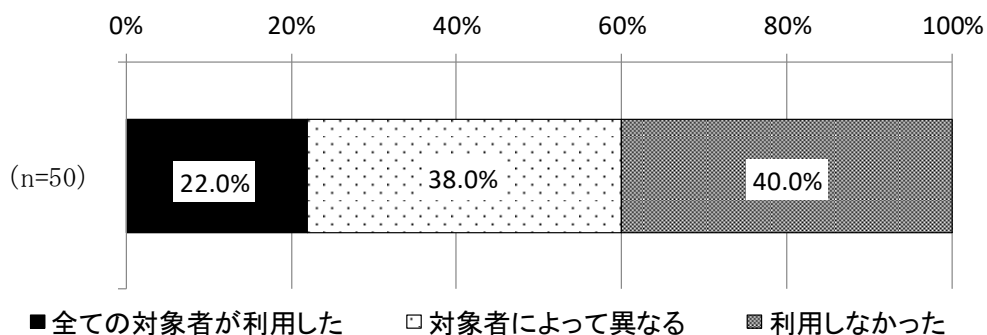


(就労準備支援事業から認定就労訓練事業)

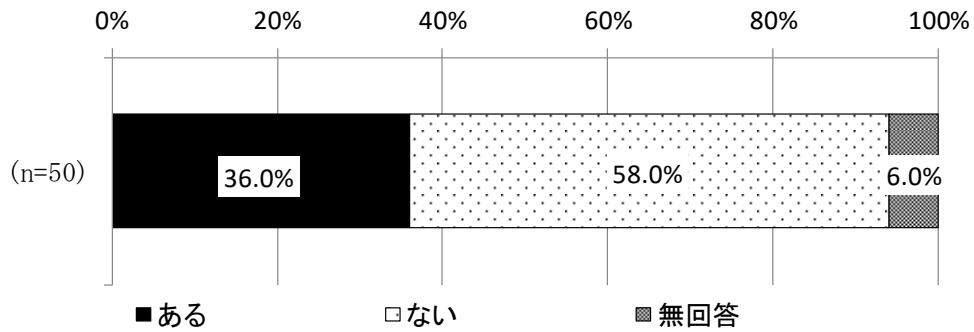
就労準備支援事業の委託事業者 (258 事業者) のうち、平成 30 年度中に認定就労訓練事業を利用した対象者がいた 50 事業者に、対象者を就労訓練事業につなぐ際の対応等について尋ねた。

就労訓練事業につなぐ前に、就労準備支援事業を利用したかどうかについては、「利用しなかった」が 40.0%だった。

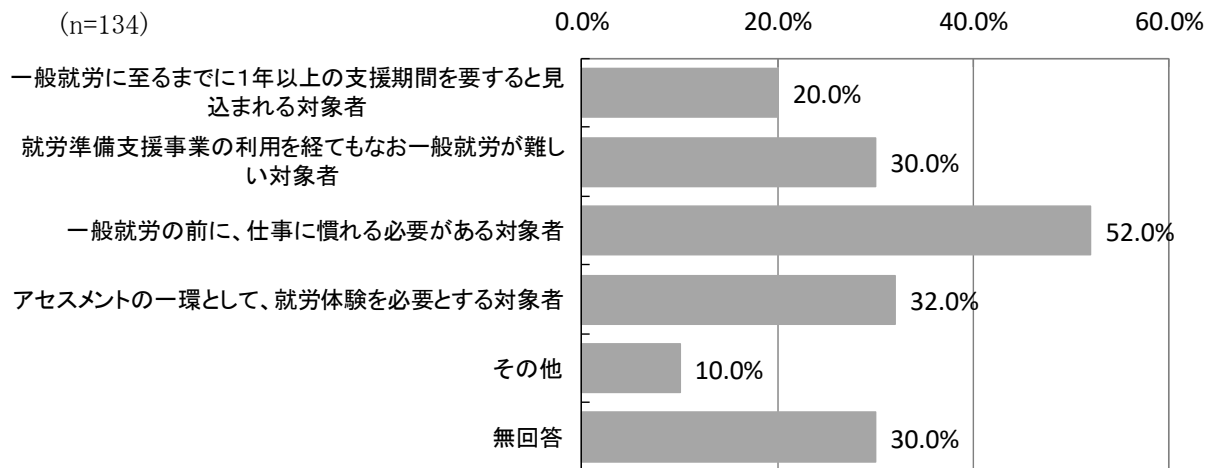
図表 4-72 就労訓練事業につなぐ前の、就労準備支援事業の利用の有無  
 (就労準備支援事業票問 7 (1)) (単数回答)



図表 4-73 就労訓練事業につなぐ際の判断基準の有無  
 (就労準備支援事業票問 7 (2)) (単数回答)



図表 4-74 どのような対象者を就労訓練事業につないだか  
 (就労準備支援事業票問 7 (3)) (複数回答)





#### (4) 就労支援の業務における役割分担

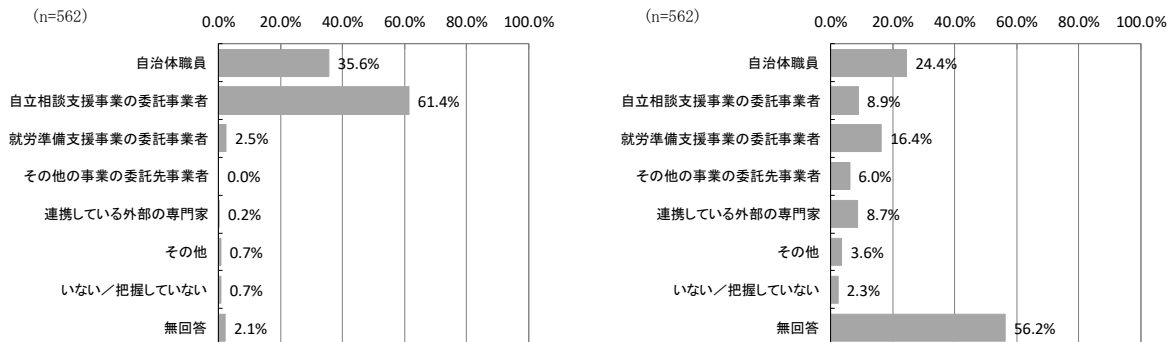
ここでは、就労支援の各業務について、主な役割を果たしている者、その他業務に関わっている者について尋ねた。

##### ① 自立相談支援機関における支援プランの作成

主な役割については、自治体職員、自立相談支援事業の委託事業者の割合が高い。

図表 4-75 自立相談支援機関における支援プランの作成(主管部局の回答)

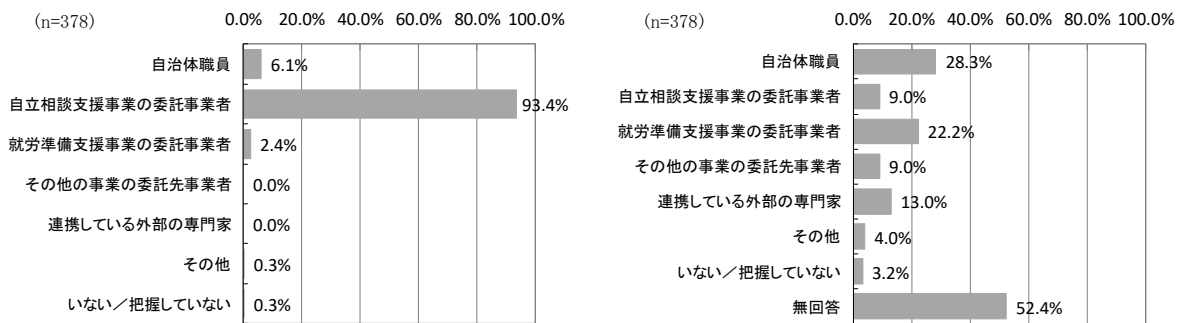
(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方)(主管部局票問 6①)(複数回答)



(注1)「就労準備支援事業の委託事業者」を選択した14件(2.5%)は、いずれも「自立相談支援事業の委託事業者」も選択している。自立相談支援事業と就労準備支援事業を同じ事業者委託しているものとみられる。  
 (注2)「主な役割を果たしている方」は単数回答の設問であったが、複数選択している回答がみられたため、複数回答処理をしている(以下同様)。

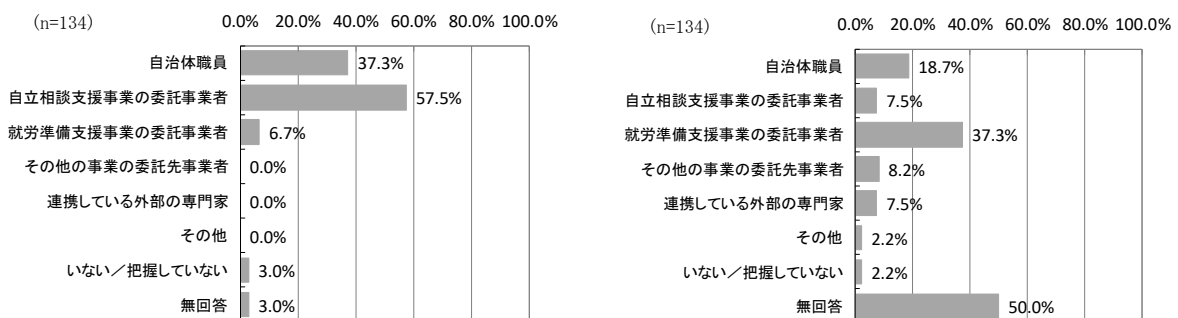
図表 4-76 自立相談支援機関における支援プランの作成(自立相談支援機関の回答)

(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方)(自立相談支援機関票問 9①)(複数回答)



図表 4-77 自立相談支援機関における支援プランの作成(就労準備支援事業者の回答)

(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方)(就労準備支援事業票問 12①)(複数回答)

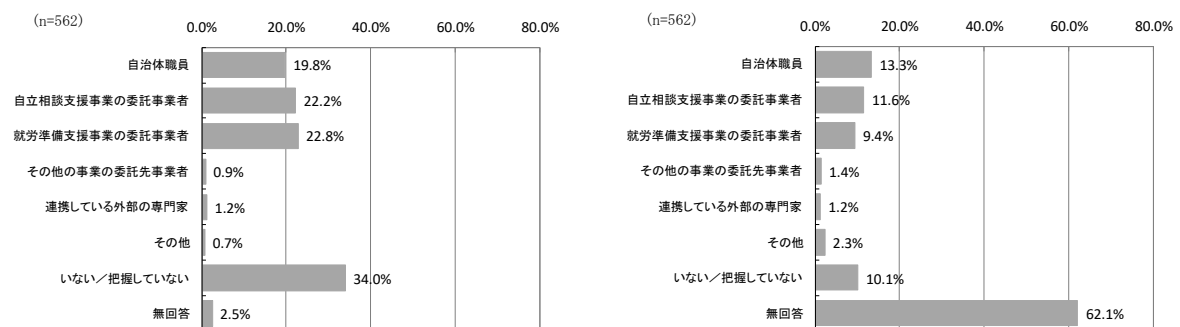


## ② 協力事業所・認定就労訓練事業所の開拓

協力事業所・認定就労訓練事業所の開拓については、主に自治体職員、自立相談支援事業の委託事業者、就労準備支援事業の委託事業者が役割を担っている。

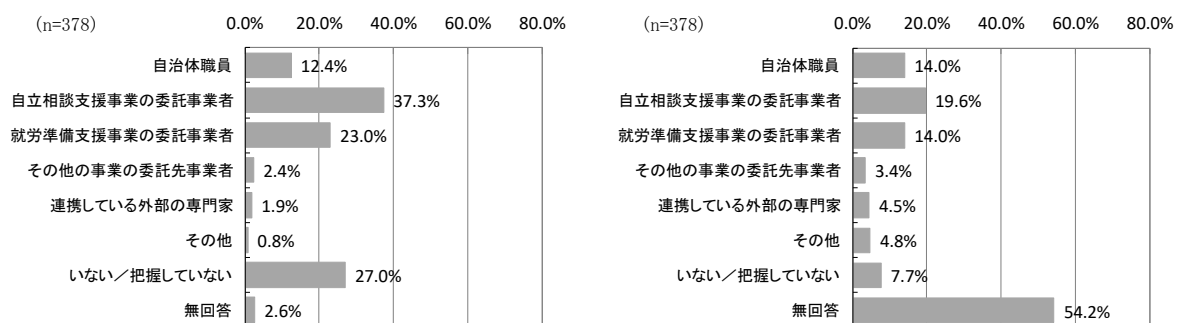
図表 4-78 協力事業所・認定訓練事業所の開拓(主管部局の回答)

(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方)(主管部局票問 6②)(複数回答)



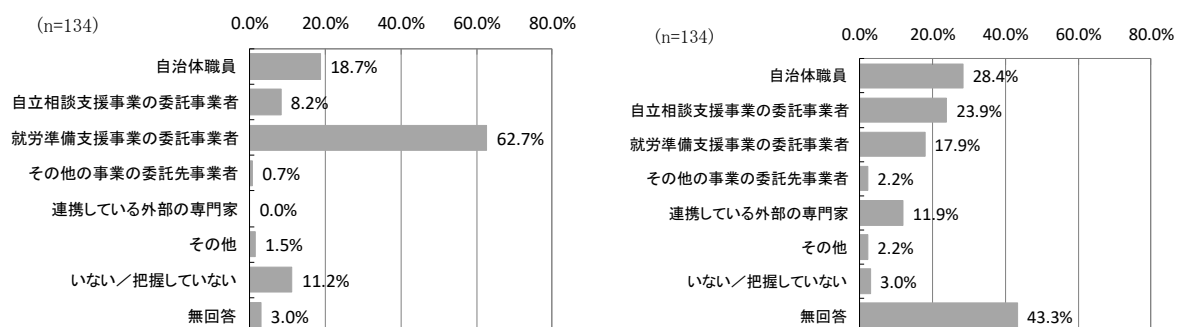
図表 4-79 協力事業所・認定訓練事業所の開拓(自立相談支援機関の委託事業者の回答)

(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方)(自立相談支援機関票問 9②)(複数回答)



図表 4-80 協力事業所・認定就労訓練事業所の開拓(就労準備支援事業者の回答)

(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方)(就労準備支援事業票問 12②)(複数回答)

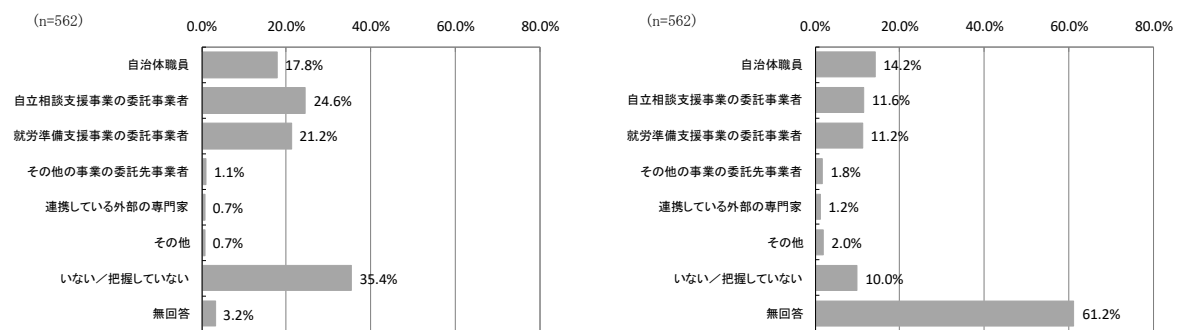


### ③ 協力事業所・認定就労訓練事業所との連携（情報共有等）

協力事業所・認定就労訓練事業所との連携について、主管部局が「いない／把握していない」は35.4%だった。

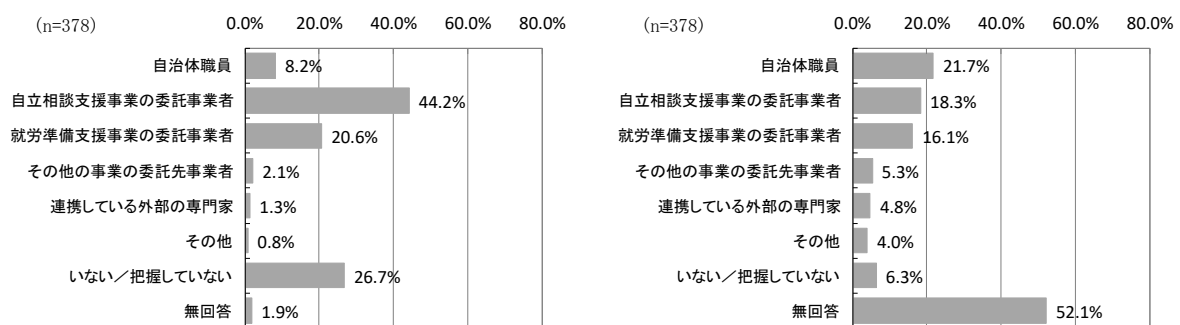
図表 4-81 協力事業所・認定訓練事業所との連携（情報共有等）（主管部局の回答）

（左：主な役割を果たしている方、右：その他業務に関わる方）（主管部局票問 6③）（複数回答）



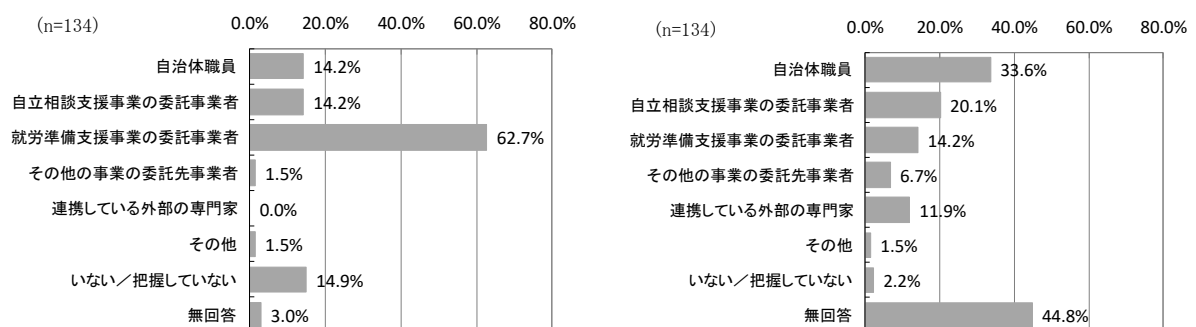
図表 4-82 協力事業所・認定訓練事業所との連携（情報共有等）（自立相談支援機関の回答）

（左：主な役割を果たしている方、右：その他業務に関わる方）（自立相談支援機関票問 9③）（複数回答）



図表 4-83 協力事業所・認定訓練事業所との連携（情報共有等）（就労準備支援事業者の回答）

（左：主な役割を果たしている方、右：その他業務に関わる方）（就労準備支援事業票問 12③）（複数回答）

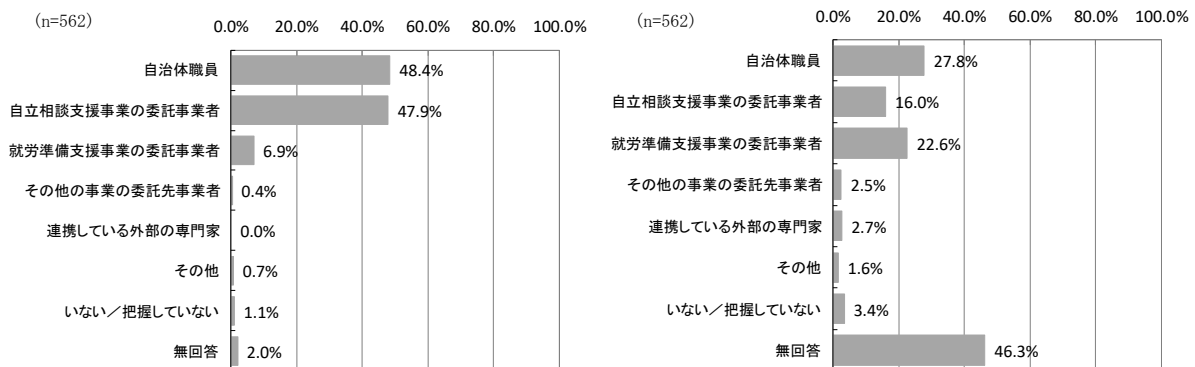


#### ④ ハローワークとの機関連携

ハローワークとの機関連携については、主に自治体職員、自立相談支援事業の委託事業者、就労準備支援事業の委託事業者が役割を担っている。

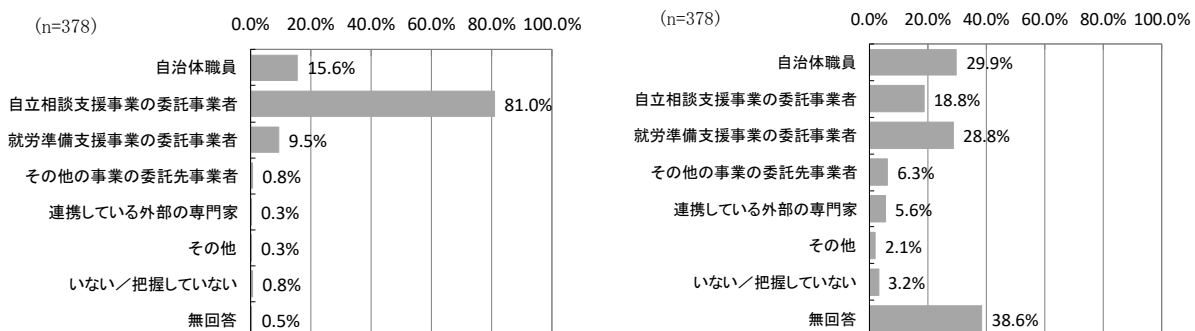
図表 4-84 ハローワークとの機関連携(主管部局の回答)

(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方)(主管部局票問6④)(複数回答)



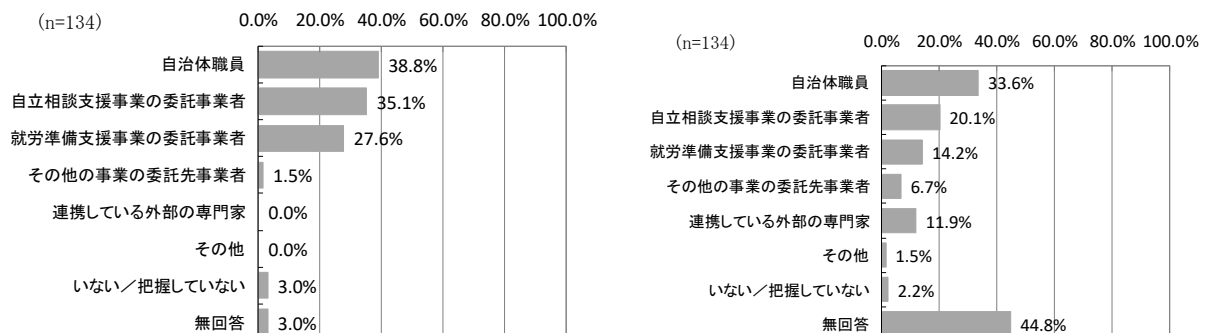
図表 4-85 ハローワークとの機関連携(自立相談支援機関の回答)

(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方)(自立相談支援機関票問9④)(複数回答)



図表 4-86 ハローワークとの機関連携(就労準備支援事業者の回答)

(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方)(就労準備支援事業票問12④)(複数回答)

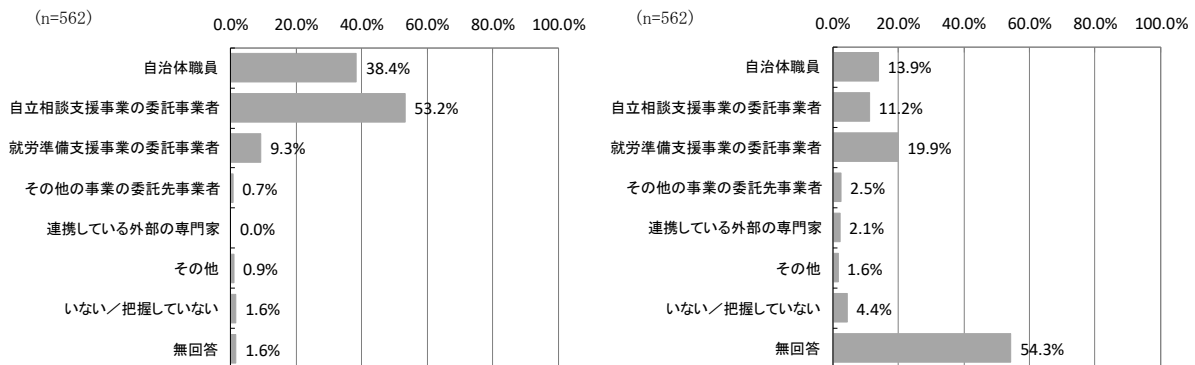


### ⑤ 個別ケースにおけるハローワークへの同行支援

個別ケースにおけるハローワークへの同行支援については、主に自治体職員、自立相談支援事業の委託事業者、就労準備支援事業の委託事業者が役割を担っている。就労準備支援事業者においては、自らが主な役割を担っているという回答の割合が高い。

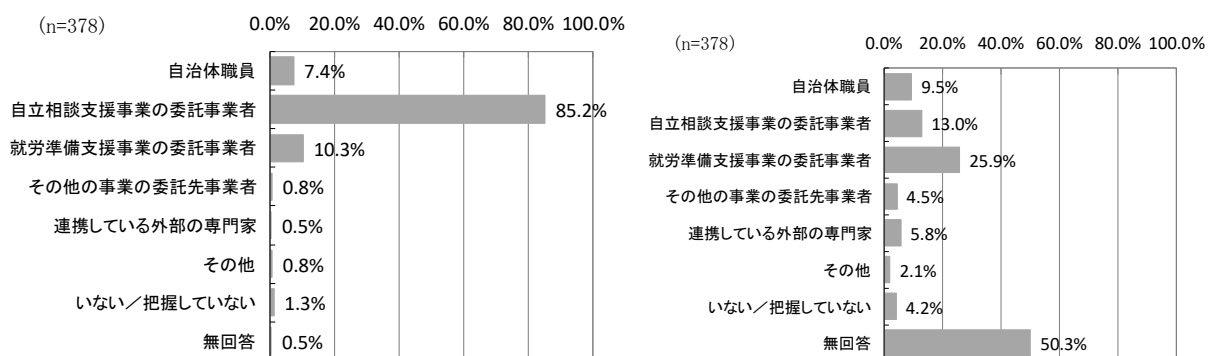
図表 4-87 個別ケースにおけるハローワークへの同行支援(主管部局の回答)

(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方) (主管部局票問 6⑤) (複数回答)



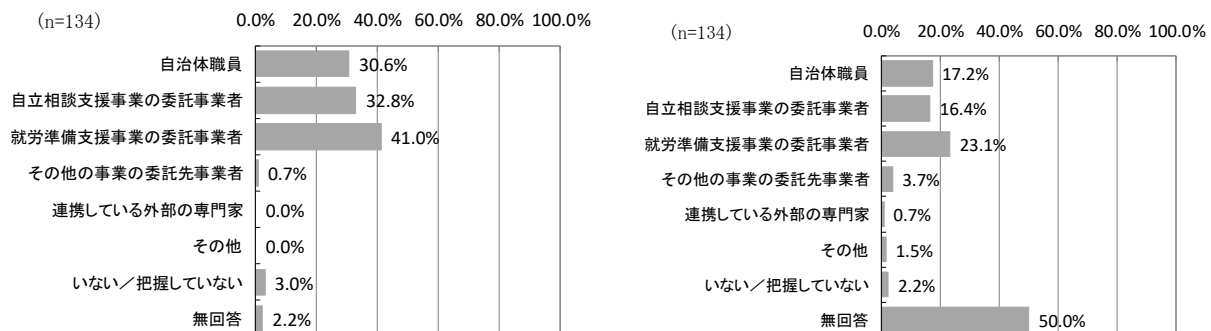
図表 4-88 個別ケースにおけるハローワークへの同行支援(自立相談支援機関の回答)

(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方) (自立相談支援機関票問 9⑤) (複数回答)



図表 4-89 個別ケースにおけるハローワークへの同行支援(就労準備支援事業者の回答)

(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方) (就労準備支援事業票問 12⑤) (複数回答)

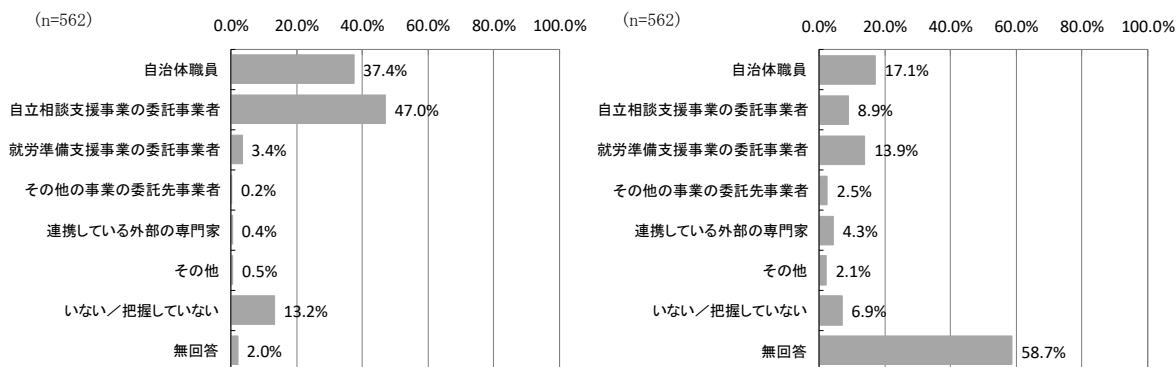


## ⑥ 医療機関との連携

医療機関との機関連携については、主に自治体職員、自立相談支援事業の委託事業者、就労準備支援事業の委託事業者が役割を担っている。

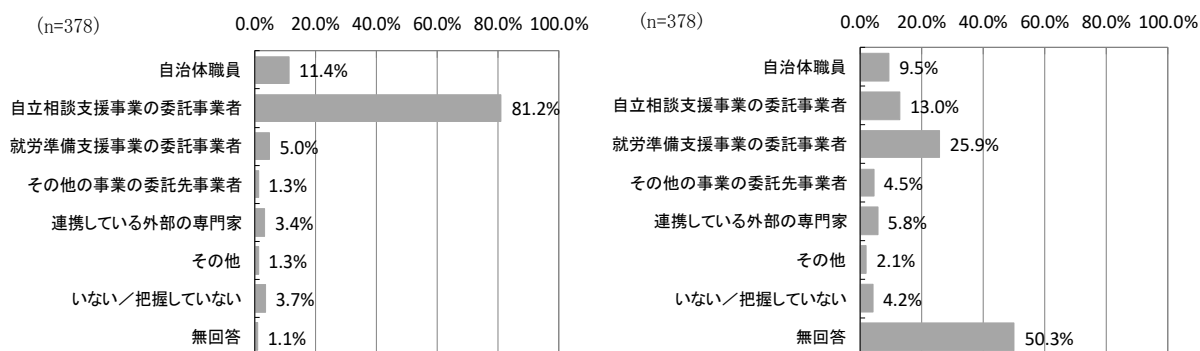
図表 4-90 医療機関との連携(主管部局の回答)

(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方)(主管部局票問 6⑥)(複数回答)



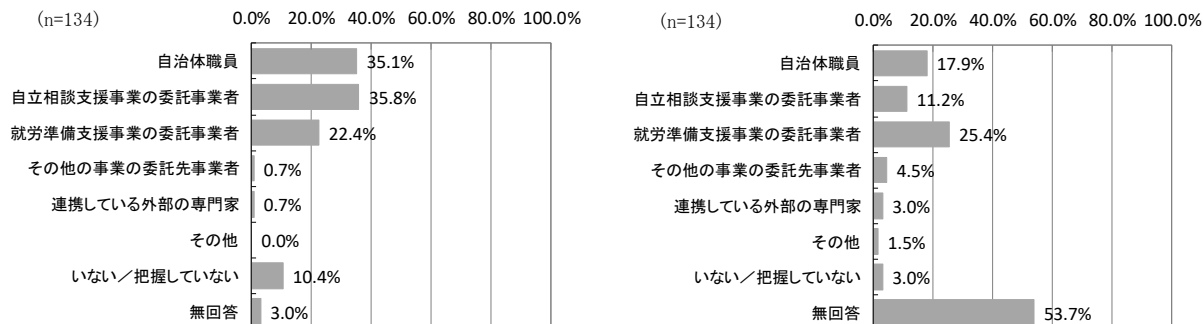
図表 4-91 医療機関との連携(自立相談支援機関の回答)

(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方)(自立相談支援機関票問 9⑥)(複数回答)



図表 4-92 医療機関との連携(就労準備支援事業者の回答)

(左:主な役割を果たしている方、右:その他業務に関わる方)(就労準備支援事業票問 12⑥)(複数回答)



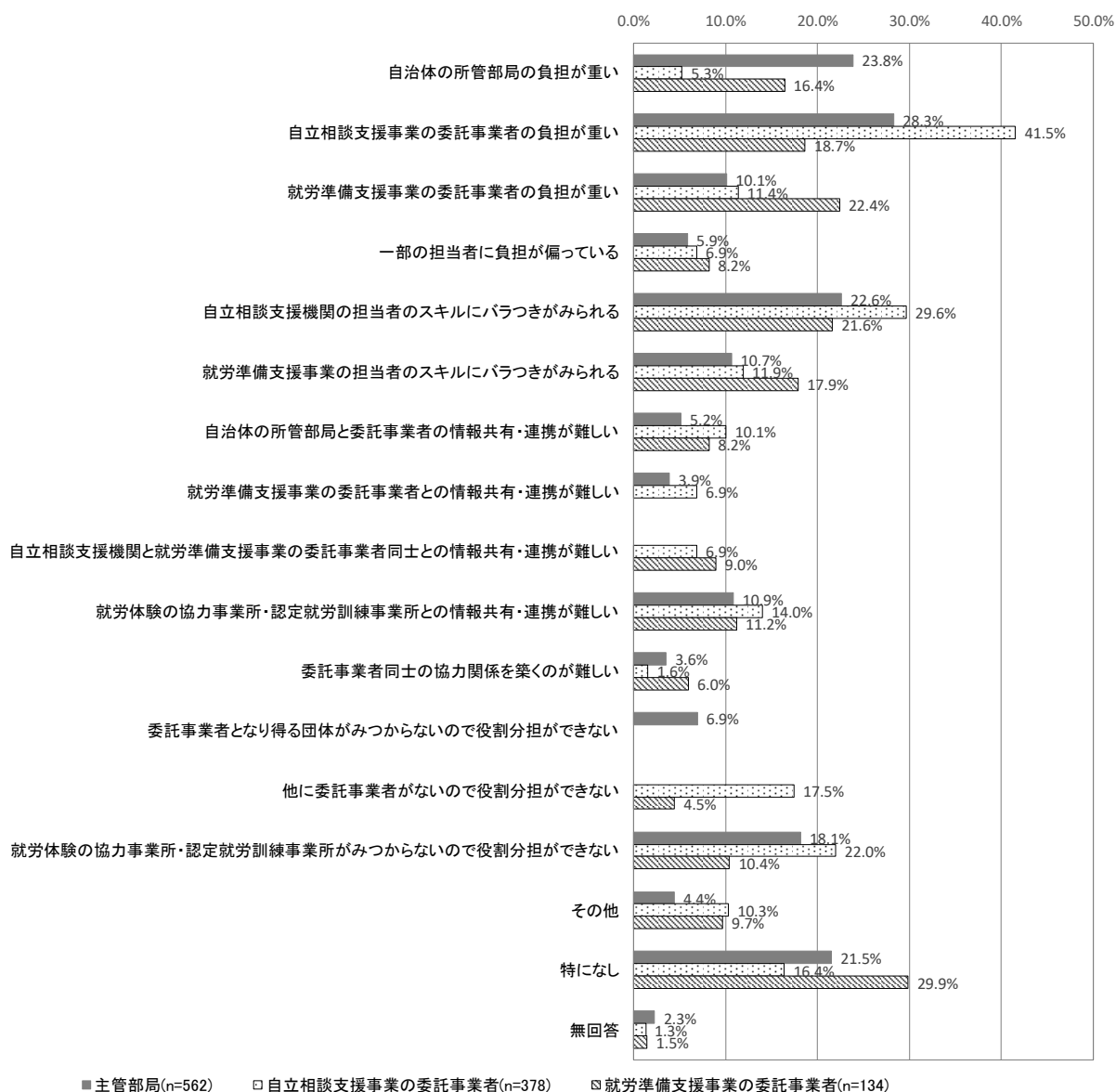
## ⑦ 就労支援の役割分担における課題

就労支援の役割分担における課題について、主管部局の回答では「自立相談支援事業の委託事業者の負担が重い」が28.3%、「自治体の所管部局の負担が重い」が23.8%、「自立相談支援機関の担当者のスキルにバラつきがみられる」が22.6%だった。

自立相談支援機関の委託事業者の回答では、「自立相談支援事業の委託事業者の負担が重い」が41.5%、「自立相談支援機関の担当者のスキルにバラつきがみられる」が29.6%だった。

就労準備支援事業の委託事業者の回答では、「

図表 4-93 就労支援の役割分担における課題  
(主管部局票問7、自立相談支援機関票問10、就労準備支援事業票問13) (複数回答)

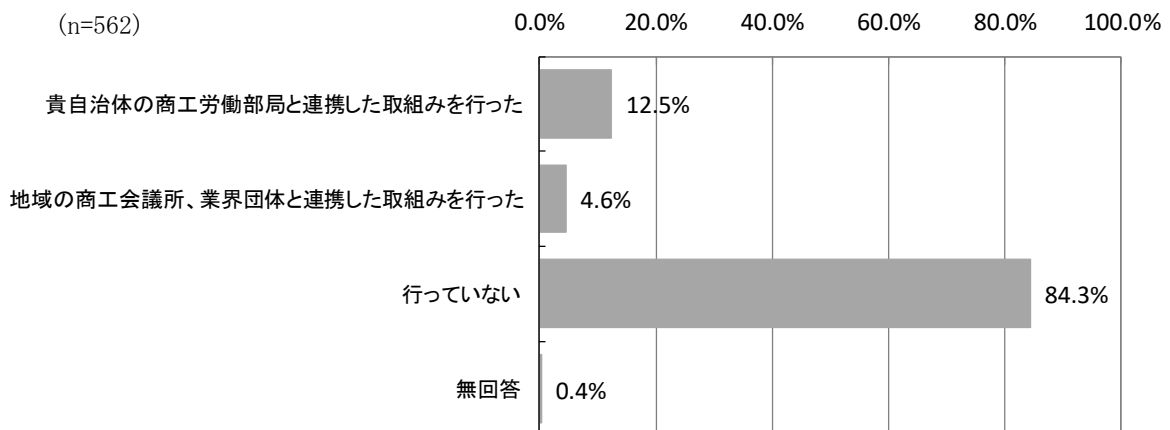


## (5) 商工労働部局や地域の商工会議所等との連携

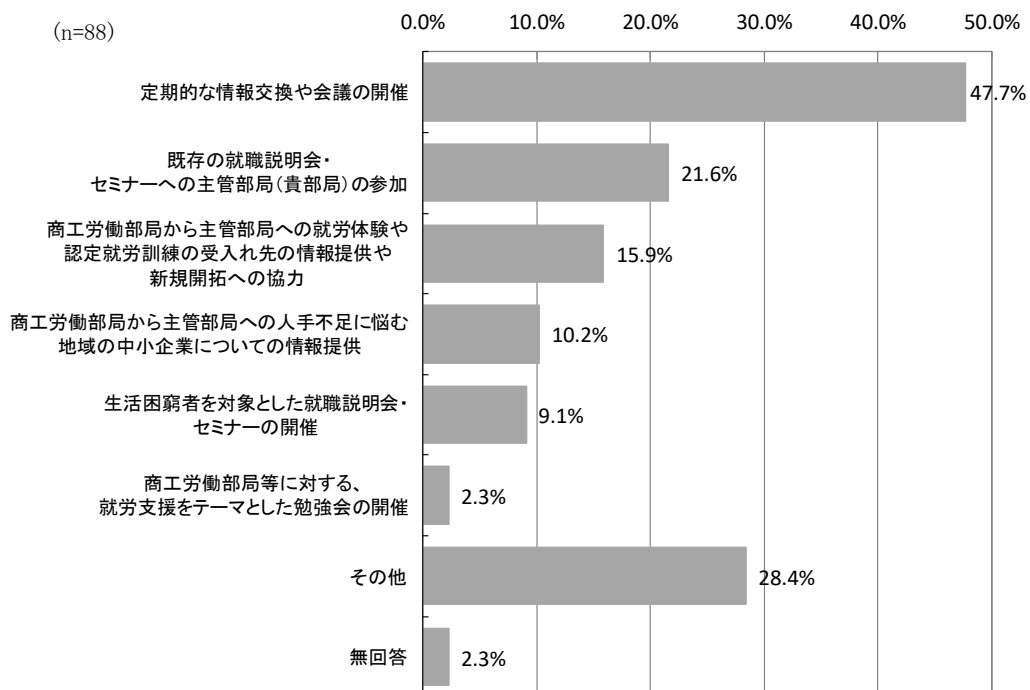
主管部局と商工労働部局、地域の商工会議所、業界団体との連携について、平成30年度中の取組みについて尋ねたところ、「行っていない」が84.3%だった。

「商工労働部局と連携した取組みを行った」、「地域の商工会議所、業界団体と連携した取組みを行った」と回答した88自治体に、取組みの内容を尋ねたところ、「定期的な情報交換や会議の開催」が47.7%だった。

図表 4-94 平成30年度中に、生活困窮者の就労支援に関して連携した取組みの有無  
(平成30年度中) (主管部局票問11(1)) (複数回答)



図表 4-95 平成30年度中に、生活困窮者の就労支援に関して連携した取組みの内容  
(平成30年度中) (主管部局票問11(2)) (複数回答)





## <その他の取組み>

### (情報共有・協力事業所の開拓についての協力)

- ・商工労働部局へ就労体験の協力事業所について情報提供。
- ・就労困難者向けの企業見学会等の参加企業集めのための情報共有。
- ・就労準備支援の委託業者が中小企業同友会に加盟し、情報提供や就労支援先の開拓を行った。
- ・主管部局から商工会議所へ就労体験等の受入れ先の新規開拓への協力。  
地域の求人情報の提供を受けている。
- ・職業体験ができる企業の開拓。
- ・地域の商工会へ就労先の紹介依頼を行った。
- ・各団体、各企業への制度の周知と就労体験や認定就労訓練受け入れ先としての協力依頼。

### (商工労働部局・商工会議所等の会議・イベントへの参加)

- ・就労準備支援事業の委託先が、商工会議所の会議等に出向き、就労体験先や認定就労訓練事業所の新規開拓を行っているほか、地元商店街と連携した事業を行っている。
- ・商工労働部局が運営する雇用促進連絡会議の総会にて、企業に対しての制度説明を行い、就労先の開拓への協力を依頼した。
- ・商工労働部局実施のバスツアーへ参加。
- ・商工会議所や業界団体が母体となる地域イベントへのボランティア参加。
- ・商工労働部局のイベントに制作側として参加した。
- ・団体の定例会で就労支援の取り組みの周知と協力依頼を実施。

### (ワークショップ等の実施)

- ・商工会や地域の事業所、医療機関、庁内関係部署の方々を対象に就労準備支援事業に関するワークショップを開催した。
- ・商工労働部局、主管部局、ハローワークが共同して就労体験等の受け入れの協力依頼のため事業所を訪問。

### (商工労働部局による事業の実施)

- ・商工労働部局による就労準備支援事業の実施。
- ・商工労働部局が高齢者活躍支援協議会（就労支援）を担当しており、生活困窮者自立相談支援事業における55歳以上の就労支援対象者は同協議会の扱いへとつないでいる。
- ・庁内労働部門（商工労働課）が就労支援の中心的な存在であり、同課のコーディネーターとの協力により見学や実習を通して就労決定や定着に向けた支援を行い、市独自の求人開拓にも取り組んでいる。
- ・商工労働部がハローワークと商工会とで協定している期間付きトライアル雇用のステップ就労事業に、ひきこもり等の生活困窮者を繋いでいる。

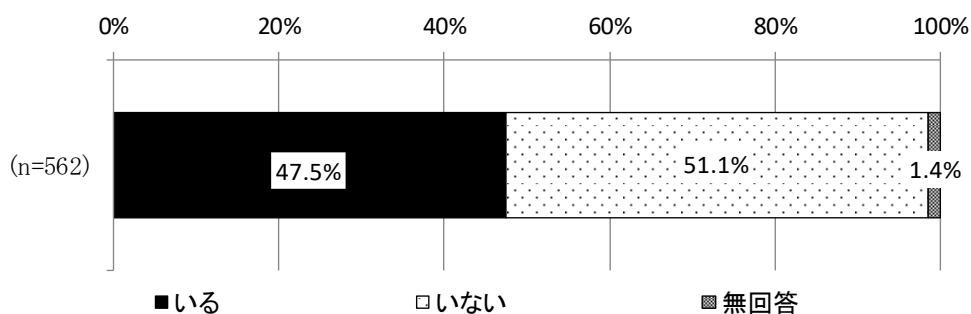
(6) 就労支援の支援期間が1年を超える対象者の支援

① 就労支援期間が1年を超える対象者の有無

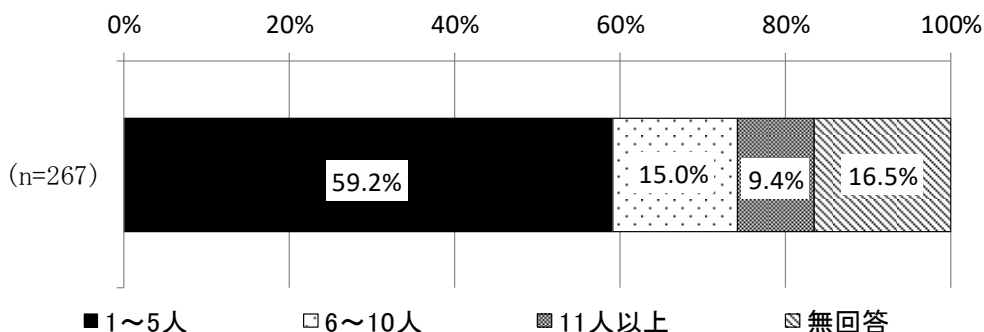
就労支援期間が1年を超える対象者が「いる」と回答した自治体（主管部局）は47.5%、「いない」と回答した自治体（主管部局）は51.1%だった。

「いる」と回答した自治体に267自治体に人数を尋ねたところ、「1～5人」の自治体が59.2%だった。平均値は5.7人だった。

図表 4-96 就労支援期間が1年を超える対象者の有無（令和元年8月末現在）  
（主管部局票問8）（単数回答）



図表 4-97 就労支援期間が1年を超える対象者の人数（令和元年8月末現在）  
（主管部局票問8）（数量回答）（分布）



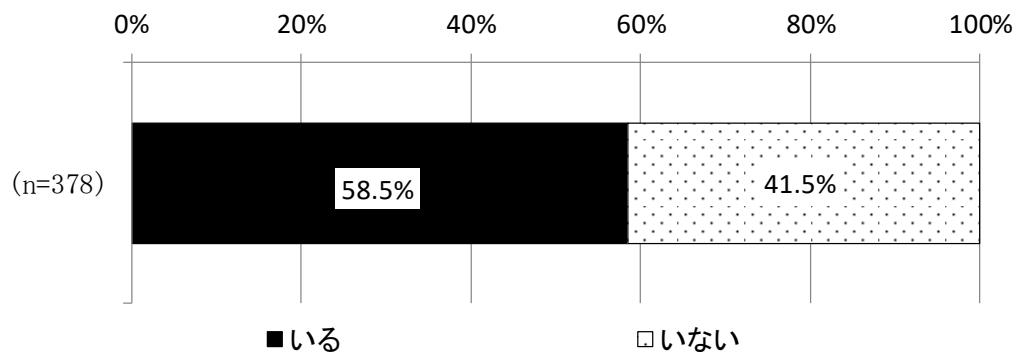
図表 4-98 就労支援期間が1年を超える対象者の人数（令和元年8月末現在）  
（主管部局票問8）（数量回答）

件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
223	5.7	8.1	3	55	1

同じ質問を自立相談支援機関の委託事業者（378 事業者）にも尋ねた。令和元年 8 月末現在で、就労支援期間が 1 年を超える対象者が「いる」自立相談支援機関は 58.5% だった。

「いる」と回答した 221 事業者に、その人数を尋ねたところ、153 事業所から回答が得られ、平均値は 5.8 件だった。

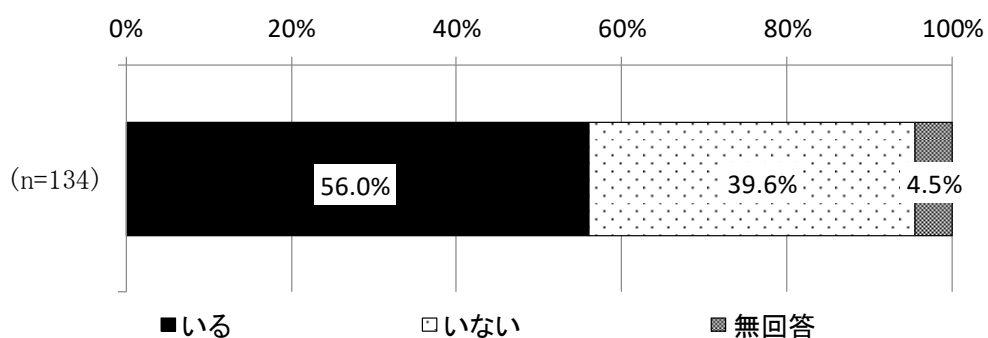
図表 4-99 就労支援期間が 1 年を超える対象者の有無（令和元年 8 月末現在）  
（自立相談支援機関票問 7（1））（単数回答）



図表 4-100 就労支援期間が 1 年を超える対象者の人数（令和元年 8 月末現在）  
（自立相談支援機関票問 7（1））（数量回答）

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
就労支援期間が1年を超える対象者の人数	153	5.8	7.8	3	62	1

図表 4-101 就労支援期間が 1 年を超える対象者の有無（令和元年 8 月末現在）  
（就労準備支援事業票問 10（1））（単数回答）



図表 4-102 就労支援期間が 1 年を超える対象者の人数（令和元年 8 月末現在）  
（就労準備支援事業票問 10（1））（数量回答）

	件数	平均値	標準偏差	中央値	最大値	最小値
就労準備支援期間が1年を超える対象者数	63	5.3	6.6	2.0	37	1

## ② 就労支援期間が1年を超える対象者の特性

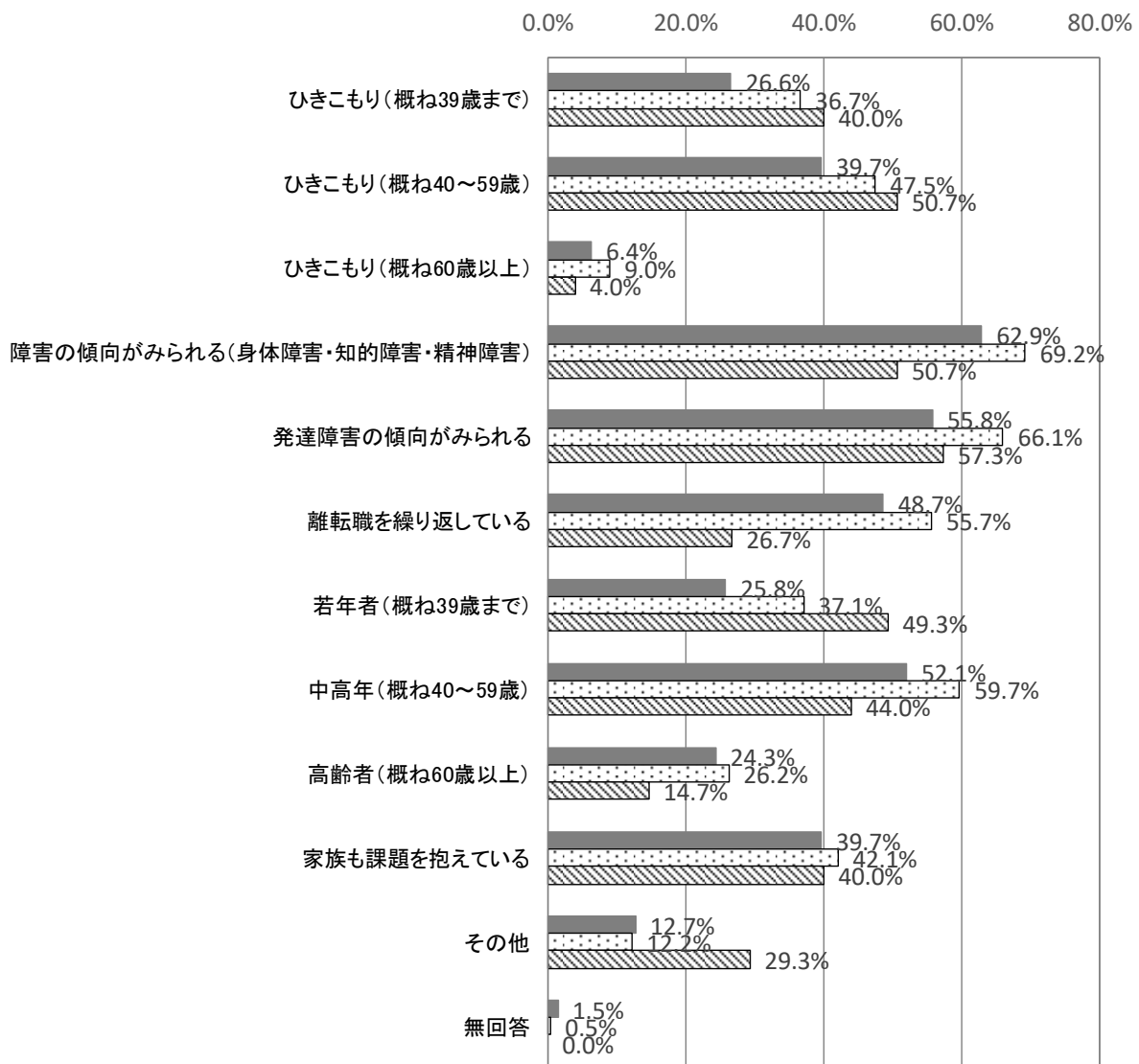
就労支援期間が1年を超える対象者が「いる」と回答した主管部局に、その特性を尋ねたところ、「障害の傾向がみられる（身体障害・知的障害・精神障害）」の割合が最も高く、62.9%だった。次いで、「発達障害の傾向がみられる」が55.8%、「中高年（概ね40～59歳）」が52.1%、「離転職を繰り返している」が48.7%だった。

自立相談支援機関の回答も、「障害の傾向がみられる（身体障害・知的障害・精神障害）」が69.2%、次いで、「発達障害の傾向がみられる」が66.1%だった。

代表的な対象者の特性について自由に記述を求めたところ、障害の傾向がみられる、離転職を繰り返している、就労意欲が低い、危機感に乏しいなどが挙げられた。

図表 4-103 就労支援期間が1年を超える対象者の特性

（主管部局票問9（1）、自立相談支援機関票問7（2）、就労準備支援事業票問10（2）（複数回答）



■ 主管部局(n=267) □ 自立相談支援事業の委託事業者(n=221) ▨ 就労準備支援事業の委託事業者(n=75)

(注) 自立相談支援事業と就労準備支援事業の両方を受託している事業者は、自立相談支援機関として回答。

## <代表的な対象者の特性>

(障害の傾向がみられる)

- ・継続的な関わりとなる相談の大部分が、障害があるか何かしらの障害の疑いがある方である。特に、手帳を所持していない軽度の障害の方は、能力的には問題なくとも対人関係で仕事が長続きしない等問題となることが多い。
- ・家族の課題がきっかけで、ひきこもりから相談に至り、就労支援を行うことになった。経済的に余裕がないため、無理を承知で就労体験受入事業所のアルバイト（認定訓練事業雇用型ではない）から始めたが、作業能力的に劣るところがあり、双方の話し合いで退職した。併行して、精神科通院につなぎ、障害福祉サービスの就労継続支援事業 A 型の開始によりようやく辿り着いた。現在は、丁寧な定着支援が必要な段階。
- ・現在に至るまで職歴がほとんど無いか、あっても数ヶ月のみ。話を聞くと、発達障がいや自閉症等の傾向が見られ、実際に支援の中で手帳を取得し、本人の特性に合った就労支援を行った結果、事態が進展するといったケースが複数ある。
- ・ソーシャルスキル（特にコミュニケーションの部分）での能力の低さが目立ち、職場の人間関係を円滑に築くことができないケースが多い。発達障害が疑われるが、本人に自覚がなく理解してもらうことが難しい。
- ・就労の希望はあるが、うつの症状がある事から、思った就労に結びつかない。障害者就労相談担当とも連携し、福祉的就労も提案しているが、本人の意欲がなかなか相手方にも伝わらず、就労先は決まっていない。
- ・不登校から引きこもりとなり 30 代・40 代になり相談。不登校だけでなく、背景に精神疾患や発達障害を抱えていると思われるが、相談段階では本人に自覚はなく、福祉サービスの活用が難しい。
- ・就労に対する理想が高い又は低く、出来ない理由を並べる傾向にある。そのなかでも手帳は取得していないが知的・精神・発達障害の疑いがある対象者がおり、他者とのコミュニケーションが取りにくい特性がある。
- ・手帳は持っていないが、何らかの障害の疑いがある。
- ・発達障害や精神障害等の理由により就職活動が円滑に進まないことや、職場定着ができず支援が長引く。
- ・知的障害、精神障害の傾向があっても専門医の受診を拒否する。一般就労へのこだわりが強い。
- ・知的障がい、発達障がい疑われるが、障がい受容や手帳取得ができていなかったり、一般雇用にこだわりがある。
- ・精神障害（統合失調症）のために一般就労が難しい。本人は就労を強く希望しているため、現実との間にギャップがある。このギャップをいかに埋めるのが課題である。
- ・発達障害、精神障害があると思われるものの自覚がない。
- ・精神科通院への抵抗がある。
- ・就労準備事業においては、発達障害の傾向があるが、本人に病識がない。求人票を選んでくるように言うと、300 件ほど選んできた。職種も様々であった。
- ・障害の疑いがあるが、障害に対する受容がない。
- ・支援対象者に対する同一世帯員の理解（病気や障がい等）が得にくいケース、支援対象者自身

の病気や障がいの受け入れが難しいケースなどさまざまあります。

- ・発達での特性があり、コミュニケーションがうまく取れず、職場では「仲間外れにされている」との理由で転職を繰り返している。
- ・うつ病や発達障がい、軽度知的障がいなどがあると、支援機関が長くなる傾向がある。障害があると思われるが、グレーゾーン。
- ・支援が長期に渡るのは、精神障害や発達障害など抱えるケースやひきこもりが多く、支援の終了が難しい。
- ・被害妄想や反社会的言動が表出し、求職活動がうまくいかない。精神保健の専門窓口（保健師相談、医療機関）へ繋げようとするも、拒否的である。
- ・障害が疑われるが、本人に病識が無い。
- ・ひきこもり状態にあるが、背景に精神障害や発達障害が疑われる。
- ・40～50代の中高年が割合的には多い。精神疾患（疑い含む）が原因で就労が決まらないケースなどが見受けられる。
- ・障害の疑いがあるものの、障害者手帳を取得していない者が多い。（精神、発達）
- ・発達や知的能力に課題が見られるが、障害手帳を所持することに否定的であるため、本来受けることができる支援を受けることができない。
- ・職業に対して本人なりの意識やこだわりがあるため、求人提案をしても断られる。
- ・精神障がい者保健福祉手帳取得（うつ状態、アルコール依存）。
- ・精神疾患（不安、うつ傾向）により自信喪失。
- ・発達障害の診断はないが知的にレベルが低く、現在に至るまでほとんど就労しておらず、就労定着ができていない。
- ・精神・発達障害の傾向が見られ、現実的な職業選択及び職場定着困難がある。
- ・障害受容がない。心理検査に消極的。
- ・障害者手帳には該当しないが、能力的・精神的に問題が有って就職のための面接や採用までに至らない。
- ・高次脳機能障害が疑われるが、病識乏しく、職場でのコミュニケーションで問題が起きるケース。

（離転職を繰り返している）

- ・就労することができても直ぐに辞めてしまい、それを繰り返す場合が多い。
- ・現在 59 歳の男性。精神障害の弟と二人暮らし（持家）。弟は障害年金を受給しているが職に就いていない。弟とは仲が悪く頻繁にけんかをする。本人は 10 年前までは転々と職に就いていたが、この 10 年間は安定して仕事に就けていない（本人の貯金と父の遺産で生活をしていた）。就労支援を行うと伝えるが拒否される。自分で仕事（清掃業、深夜のバイト等）を探すが、長く続かず 2, 3 日で辞める。
- ・就労決定して就労開始するが、定着できずに何度も就労支援を行った結果、1 年を経過した。
- ・働きたい気持ちは強く就職するが、定着が難しい。
- ・離転職を繰り返しており、定職に長い期間（例えば 5～10 年）務めていた経験がない。コミュニケーション能力が低い部分や周りに合わせる事が難しいなど。
- ・就労先が決まっても、数か月単位で退職してしまう。特に人間関係でうまくいかず退職してし

まう。

- ・アルバイトを転々とする。正社員を希望するも採用に至らない。出来る仕事が少ない。
- ・本人は働く意欲が非常に強いが、就職先で仕事上の支障を来し長く続かない。
- ・求職活動を行い、会社に採用されてもすぐに辞めてしまい、また求職活動を行うということを繰り返している。
- ・一つの仕事に専念できずに飽きてしまったり、短気で同僚とうまくコミュニケーションが取れずにいたりして、我慢ができずにすぐ辞めてしまう。
- ・定職に就かず短期労働を繰り返して行っている者
- ・強迫性障害と幼少の頃に父親から受けた虐待により、成人男性の大声で委縮してしまい、強いストレスを感じると最悪「過呼吸」を起こし仕事ができなくなる。その繰り返しから解雇され、離転職を繰り返している。医学的治療も提案したが、経済的な理由により通院が出来ず状態は改善しない。また、収入が途絶えたことで支払いの不安が増大し、摂食・睡眠障害となりコミュニケーションが取れにくくなり、結果的に生活困窮陥る負の連鎖で支援が長期化した例がある。

(就労意欲が低い・危機感に乏しい)

- ・求職活動に積極性が見られない。
  - ・就労へ向けての目標が立たない。何ができるのかが本人の中で定まらない。
  - ・必要な時は自立支援事業所や、就労準備支援事業所と連絡を取るが、自分が困らなくなると、かかわりが面倒になり、連絡が取れなくなってしまう。
  - ・就労意欲が希薄である。就労条件に強いこだわりがある。
  - ・就労意欲が低い、(具体的な)計画性を持っていない。
  - ・熱心な求職活動は行わないが、探しても仕事がないという。
  - ・うつ、関節痛など、客観的な稼働能力の判定が下しづらい傷病を理由に求職活動を行わない。
  - ・週3～4日、または1日3時間程度(もしくはその両方)の稼働能力を十分に果たしているとは言い難い就労で満足している。
  - ・就労意欲が低く自発的に考え、動くことが苦手。
  - ・仕事をするモチベーションが低く、他責的な言い訳や詐病を理由に積極的に就労活動をしなない。
  - ・就労をする気がない。
  - ・就職に対する意欲欠如又は消極的的就労に対して自信が持てない。
  - ・プラン同意するも、以降の音信や途中経過が途切れる。
  - ・中高年で、就労に対する意欲の底上げから支援が必要な対象者。
  - ・自立するという意思が乏しく、体調不良等理由をつけては支援を拒むなど就労意欲が低い。
- 
- ・就労できずに困窮していく状態を他人ごとのように捉えているように感じられる。
  - ・高齢の親が建てた自宅で、親の年金などで生活している状態に慣れてしまうケースが代表的な対象者の特性。
  - ・家計を同居家族に頼り、本人があまり困っていない。
  - ・母親の年金や父親の遺産があり、生活に困ることがない。親との同居(両親の年金、母親の収入により生活している)。

- ・就職できないことは、他者あるいは社会の問題であるといった他責要因を話される傾向。
- ・対象者を取り巻く環境から、働いて収入を得て欲しい物を手に入れるということせず、対象者の家族などからの金銭的支援を受けて欲しい物を手に入れる経験が長く続いている事から、就労に就くことの意義を理解できていない。また、就労はできるものの、就業中の困りごとなどを誰にも相談できず、退職してしまう。何らかの障害特性があるかを感じている。
- ・同居人（親等）の収入で生活をしており、働く必要がない状況に置かれている。本人が労働の必要性を感じていない。
- ・一般就労経験がある。失業により実家に戻り、親の年金（仕送り）で生活をしている。本人に困り感は乏しい。

（心身の健康面に課題や不安がある）

- ・肉体労働の職業歴が長かったが、ヘルニアと心筋梗塞で転職を余儀なくされた。ハローワークでの就労を断念。生活保護にもならず、5年引きこもっていた。
- ・難病の方。
- ・メンタル面や健康上の不安を抱え、就労定着が困難な方や世帯全体で課題を抱え、就労の段階に至るまでに時間を要する方。
- ・心身の健康面に不安があり、ようやく就職が決まっても長続きしない。
- ・年齢が高く（80代）、就労意欲は高いが、体力的な面を中心に判断力などが衰え、できる仕事が非常に少ない。
- ・病気のため就労先が限られる。
- ・若年性アルツハイマーを患っており、様々な場面で配慮を要する。
- ・派遣での就労を続けているが、成績不振で更新不能になるという不安を常に持ち、正社員転職を希望しているが、転職の一步も踏み出せないでいる。
- ・次の日に予定（仕事含む）もあると、「きちんと起きなきゃ」とプレッシャーになってしまい、不眠状態が続き、結果として体調不良に陥ってしまう。そして昼夜逆転というように生活リズムが崩れてしまう。
- ・精神疾患がある訳ではないのだが、秋から冬にかけ気温が下がってくると、本人のやる気も下がってしまい、ひきこもりがちになる。
- ・正社員就労を望んでいるのだが、勤められたとしても「またひきこもってしまうのではいか」との恐怖心から、期間雇用の職業を好む傾向がある。
- ・自分がどの様な仕事が良いの決められない（就職への不安）。
- ・課題解決に向けた目標はあるがなかなか行動に移すことができない。
- ・社会に出ることに不安を感じている。
- ・プログラムはこなせているが、就労となると一步踏み出せない。

（こだわりが強い）

- ・自分のやりたいことしかできない。
- ・仕事に対する選り好みが多い。退職後、親の収入により生活していたが、親が高齢となり生活不安を感じ始めた。



- ・こだわりが強く、なかなか先に進むことができない。発達障害の疑いがある方。他人とのコミュニケーションが苦手。
- ・考え方に柔軟性が無く、相談支援機関の提案になかなか頷いてくれない。
- ・就労に対する希望条件（正社員・社会保険完備・昇給・賞与・通勤範囲）が多いが、自身のスキル・職歴が足りていないにも関わらず、希望条件が高い。徐々に自分で気づいてきているのではないかと考える。
- ・広義のひきこもりで社会性が乏しく、こだわりが強いため就労条件が狭くなり就労に結びつかない。

（世帯への支援が必要）

- ・母子家庭であり、子どもは不登校、発達障害も疑われる。別世帯同居の親から経済的な支援を受けている。家族間の問題も存在する。
- ・世帯内に要介護者を抱えている世帯。
- ・家族等周囲のサポートもなく、金銭面でも課題を抱えている。
- ・対象者の課題について、家族の方の協力が得られない状況があり困っている。
- ・女性 40 代。仕事が定着せず、収入が非常に少ないが、興遊等に生活費を充ててしまい、常時お金がない世帯。（長男）：20 代知的障害、（二男）：10 代特筆した疾患なし、（長女）高校生不登校

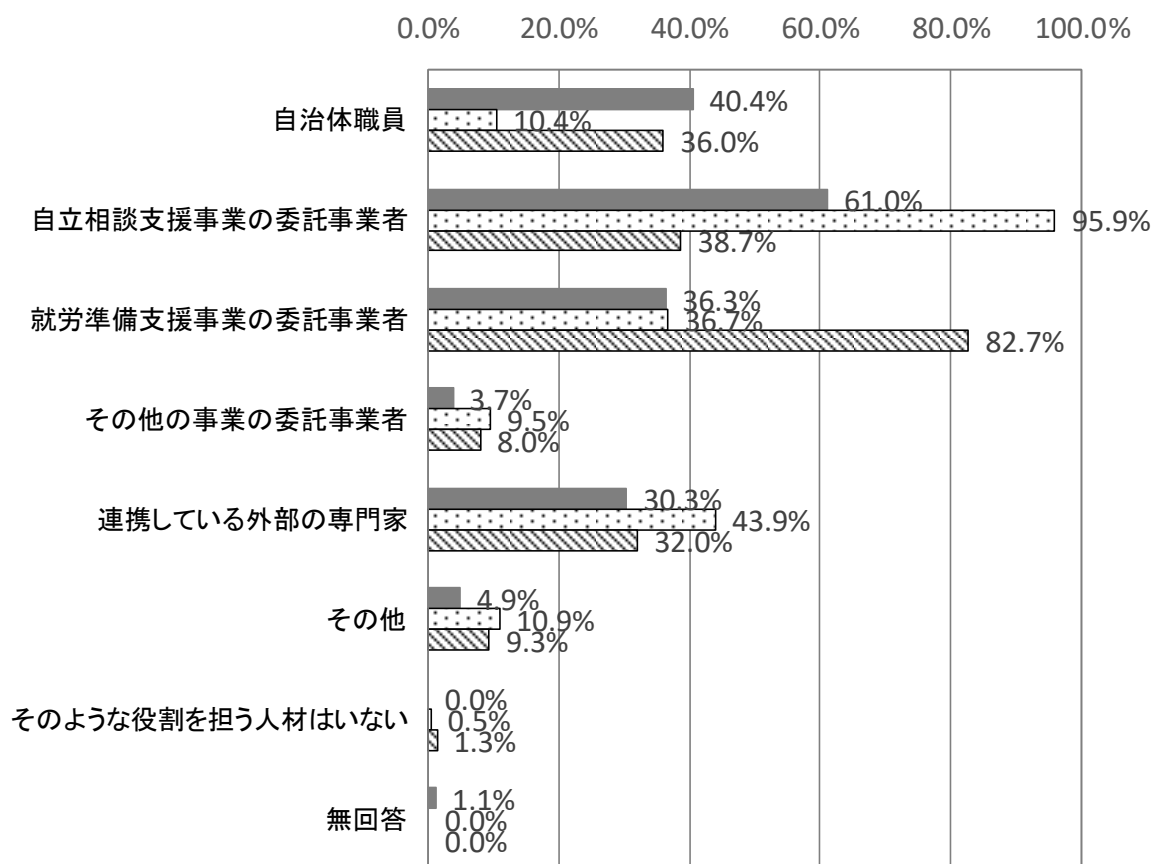
### ③ 就労支援が1年を超える対象者の支援を行っている者／行うべき者

就労支援が1年を超える対象者の支援を誰が行っているかについて主管部局の回答は、「自立相談支援事業の委託事業者」の割合が最も高く、61.0%だった。次いで、「自治体職員」が40.4%、「就労準備支援事業の委託事業者」が36.3%、「連携している外部の専門家」が30.3%だった。自立相談支援事業の委託事業者、就労準備支援事業の委託事業者の回答は、自分自身が支援を行っているという回答が多かった。

「連携している外部の専門家」の具体的内容としては、「ハローワーク」等が挙げられていた。

図表 4-104 就労支援期間が1年を超える対象者の支援を行っている者

(主管部局票問9(3)、自立相談支援機関票問7(4)、就労準備支援事業票問10(4)) (複数回答)



■ 主管部局(n=267)

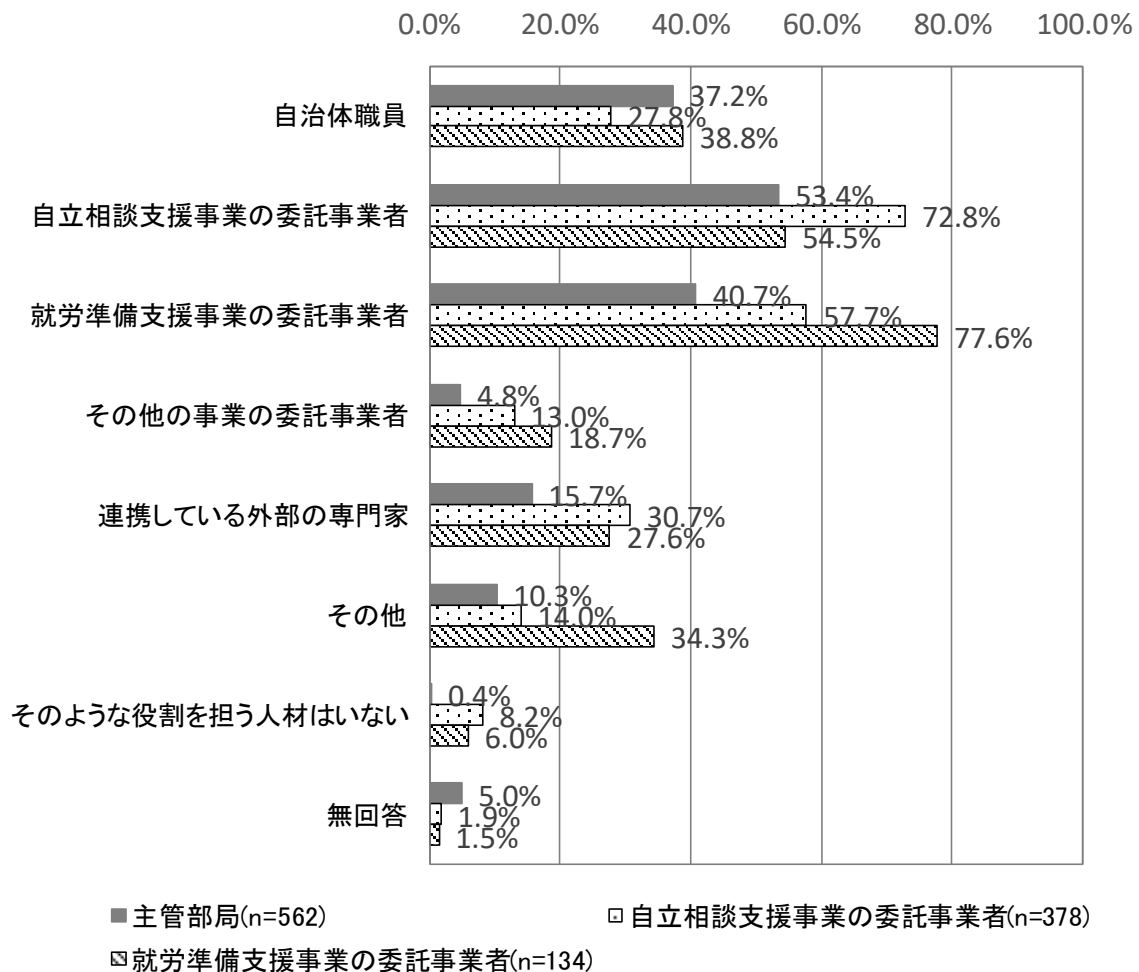
□ 自立相談支援事業の委託事業者(n=221)

▨ 就労準備支援事業の委託事業者(n=75)

現時点の法規定にかかわらず、就労支援期間が1年を超える対象者の支援を誰が行うべきと思うか、主管部局の意見を尋ねたところ、「自立相談支援事業の委託事業者」が53.4%、「就労準備支援事業の委託事業者」が40.7%、「自治体職員」が37.2%だった。

自立相談支援事業の委託事業者、就労準備支援事業の委託事業者の回答は、自分自身が支援を行うべきという回答が多かった。

図表 4-105 就労支援期間が1年を超える対象者の支援を行うべき者  
 (主管部局票問10、自立相談支援機関票問8、就労準備支援事業票問11) (複数回答)



#### ④ 就労支援が1年を超える対象者への支援内容

就労支援が1年を超える対象者への支援に関して、自治体職員が行っていることについては、電話や訪問、定期的な面談による相談支援、就労体験等の提案、ハローワークへの同行支援等が挙げられた。自立相談支援機関の委託事業者が行っていることについては、支援の方針や姿勢に関する意見がみられ、信頼関係の構築、寄り添い型の支援、自己理解の促進等が挙げられた。

(自治体職員が行っていること)

(電話や訪問、定期的な面談による相談支援)

- ・定期的に電話や訪問を行っている。
- ・電話連絡による状況把握と相談受付、情報提供。
- ・相談支援員によるアセスメントの再整理とそれに応じた包括的な支援。
- ・定期面談を実施し、就労に向けた準備、就労意欲の醸成、就労に向けた基本動作の習得支援、求人情報提供、面接対策など、準備段階から就労開始に至る一連の支援、また、定着支援などを行っている。

(就労体験等の提案・利用)

- ・就労準備支援事業を利用（講座、ボランティアに参加）
- ・就労体験をすることにより、社会性を取得させ就労に繋げる。
- ・就労準備を通じて時間をかけて支援している。
- ・季節的就労の提案。
- ・地域の支援機関である社会福祉協議会、民生・児童委員と連携し、生活状況の把握や本人が希望する就労体験等の情報提供を行っている。
- ・就労体験などの提案や関係機関との連携を通じた意欲喚起を行っている。

(就職活動の支援)

- ・履歴書作成支援、面接対策など。
- ・面接の受け答えや面接会場への同行。ハローワークへの同行。履歴書の記載指導。就職後の定着支援。
- ・求人情報の紹介、面談、就職後の定着支援。
- ・就労支援員による求職情報の提供などの支援。

(ハローワークへの同行支援等)

- ・ハローワーク等と連携し、継続的な支援を行っている。
- ・ハローワークの巡回相談への参加を勧誘。
- ・総合的な生活相談と、ハローワーク求人票の情報によりハローワークへ同行訪問を行っている。

(他機関との連携)

- ・障害者就労支援部門との連携
- ・障がい者手帳取得が見込める方については、医療機関の紹介及び同行受診を行っている。

(自立相談支援機関の委託事業者が行っていること)

(信頼関係の構築、寄り添い型の支援)

- ・長く引きこもった生活をしてきたため、1年以内に一般就労ができる状態ではないケースの方については、まずは信頼関係の構築を図るところから、定期的な訪問や、レクリエーション目的も含めた外出支援等に取り組み、少しでも社会とのつながりを得られるよう関わりを継続している。
- ・支援対象者の経済状況を含めた生活状況をモニタリングしながら、支援対象者の希望（支援スピード等）に合わせた寄り添い型の支援。
- ・本人の気持ちに寄り添い、本人に合った職場（環境面、条件面）を根気よく探すよう支援している。
- ・家族同伴での食事会等を通じた精神的な支援
- ・通常の支援のほかにひきこもりの家族会との連携を図る場合もある。

(自己理解の促進)

- ・障害要因により応募求人などにミスマッチが生じている場合には、他職種への応募や手帳取得の促し、障害枠での就労などを提案。
- ・訪問等による面談、家族等支援者等の面談を通じて、本人の求める目標と現実的な支援内容のすり合わせを行う。
- ・就職活動等を行いながら自己理解に繋げる。
- ・対象者の意思を尊重しながら課題を把握し、継続的に関わる中で対象者の態度変容を促している。

(定期的な面談)

- ・定期的な面談や訪問をし、生活状況を確認しながら、就労に向けてアドバイス等を行っている。
- ・就職活動状況の確認をするために、月に2回以上の面談。
- ・業務委託先により、定期面談による目標確認や設定、今後の生活に対する想いを言葉にする、伝える訓練をしている。

(就労体験等の提案・利用)

- ・社会参加のためのボランティア活動など。
- ・就労訓練事業の打診。
- ・本人に合わせ、ボランティアへの参加や理解ある事業所での就労体験をすすめている。
- ・地元企業との連携で、就労体験活動へつながるよう意欲喚起など。

(就職活動の支援)

- ・面接練習、スーツ貸し出し、履歴書、職務経歴書の添削。
- ・無料職業紹介所の特性を生かし職業紹介。
- ・本人の適性に合った事業所の開拓等。
- ・相談者の希望、または、希望に沿ったような求人情報の提供。

(就労準備支援事業の委託事業者が行っていること)

- 有資格者（精神保健福祉士や臨床心理士）による面談を経て、被保護者就労準備支援事業に繋ぎ、就労活動や社会生活の下地作りを行う。
- 心理カウンセリングや軽作業などを通して、社会生活自立に向けた支援を行っている。
- 就労準備支援センターに通所してもらい、本人だけでなく保護者とも面接を行っている。
- 概ね1～2週間に一度の面談を行い、状況の改善に向けて支援をその都度行っている。時間はかかっているものの、本人のペースで一歩ずつ前進している対象者もおり、他の方と同じようなペースでの支援スピードは難しく、一年を超えた支援となっている。
- 就労準備で提供する通常メニューではなく、関係構築に注力する。具体的にはその人の背景を丁寧に聞くことや、就労準備から離れて、一見すると遊んでいるような時間を過ごすことや、「就職はしなくて良いよ」などと言語的に伝えるなど、通常の正攻法とは異なるアプローチを多く取り入れる。その結果、なぜ就労準備を前に進めたがらないのかについての糸口を探すことを行っている。

## ⑤ 就労支援期間が1年を超える理由

就労支援期間が1年を超える理由について、対象者側の理由としては、他人とのコミュニケーションができない、生活のリズムを整えられない、疾病や障害（疑い含む）がみられる、障害の受容ができていないなどが挙げられた。

また、支援者側の理由として、支援メニューが少ない、就労先が少ないなどが挙げられた。

(対象者側の理由)

(他人とのコミュニケーションができない)

- ・他人とのコミュニケーションが難しく、支援先に繋げることが難しい。
- ・人に対して気を使い過ぎるため、逆にコミュニケーションの取り方が課題となっている。
- ・他者とのコミュニケーション能力が低く、相談員との関わりもできない。
- ・コミュニケーション能力が低いと、採用に至らなかったり、採用されても同僚との関係が上手くいかず、短期での転退職を繰り返す。

(生活のリズムを整えられない)

- ・自己の抑制ができず、お金が入るとすぐにギャンブルや酒、たばこに消費してしまい、生活を回していけない。
- ・生活リズムが整えられず、遅刻する。
- ・精神面や体調面で波があるため、応募の条件が整いにくい。

(疾病や障害（疑い含む）がみられる)

- ・精神疾患により、通院(服薬中)しながらの求職活動、体調不良により、自分の適正にあった職種に就くのが困難。
- ・精神疾患（疑い含む）などによって、対人関係が円滑に図れない場合が多く見受けられる。

(障害の受容ができていない)

- ・障がいの疑いがあるが、受容できず、収入だけをみて自分の能力以上の就職をしてしまい、結果、仕事が長続きしない。
- ・発達障害（疑い）や精神疾患（疑い）について、自己認識が無く、求職活動以前の課題の解消が必要。
- ・精神疾患や発達障害の傾向が見られるが、本人に病識がなく応募求人にもスマッチが生じている。

(自己肯定感を上げることができていない)

- ・自尊心を失っている方や幼少時代からコミュニケーションがうまく取れないなどのいわゆるグレーゾーンの方は、そもそも1年以内で就労できるものではないと捉えている。
- ・自己肯定感を向上しきれず、不安が大きいため次に進む決断に時間がかかってしまう。
- ・過去の失敗体験から自信を失っており、自己肯定感の回復に時間がかかるため。

(本人の就労意欲が低い、困り感がない)

- ・親の収入・資産があり、就労しなくても生活が成立する環境にいることが最大の理由であると思う。
- ・就労できずに困窮していく状態を他人ごとのように捉え、困ったら誰かが助けてくれると思っているため。
- ・現在就労中でよい求人があれば転職したいといったスタンスで真に切迫した状態にない場合など。

(複合的な課題がある)

- ・ひきこもりの主要因は一つに限られないが、いじめをきっかけとした不登校経験や社会での挫折（主に人間関係）等が多く見受けられる。自宅内での生活が長くなることで、社会的な知識やスキルが不足すること、自己肯定感が低下すること、うまく他人とコミュニケーションが取れなくなるなどで、就労までに長く時間を要する傾向にある。
- ・ひきこもりで、まず就労に至るまでの基本的な能力から身に付ける必要があり、時間がかかる。
- ・人との関わりに不安が高い、体調が不安定、職種イメージがない等複数の課題があり、少しずつステップアップしていく必要がある。

(支援者側の理由)

(支援メニューが少ない)

- ・就労準備支援事業の委託先との連携をさらに強化するとともに、支援メニューを増やす必要があると考える。
- ・支援メニューが少ない。少なくとも就労準備支援事業を必須化して、人員の増加をお願いしたい。
- ・就労準備支援事業を実施していないために、就労するための準備期間が長くなる場合がある。
- ・就労体験事業所や認定訓練事業所など、いわゆる企業開拓に必要な人員が予算上確保できず、取り組めていないことで、すぐに一般就労が難しい相談者に対して効果的な支援が実施できていない。
- ・就労が決まり定着していくが、何かあった時に相談する場所がなく、支援の継続を希望される。

(就労先が少ない)

- ・圏域内で就労体験できる場所が少ない。
- ・体調も考慮した上での就労先が見つからない。
- ・能力に見合った仕事がない。
- ・自家用車がないため就労場所が限定される。
- ・通勤手段が公共交通機関に限られ、就労先に制限がある。
- ・通勤が公共交通機関に限定されている。過疎地域のため便数が少ない。
- ・就労先が少なく、近隣に就労や訓練できる場所がない（訓練先は遠方が多い）。



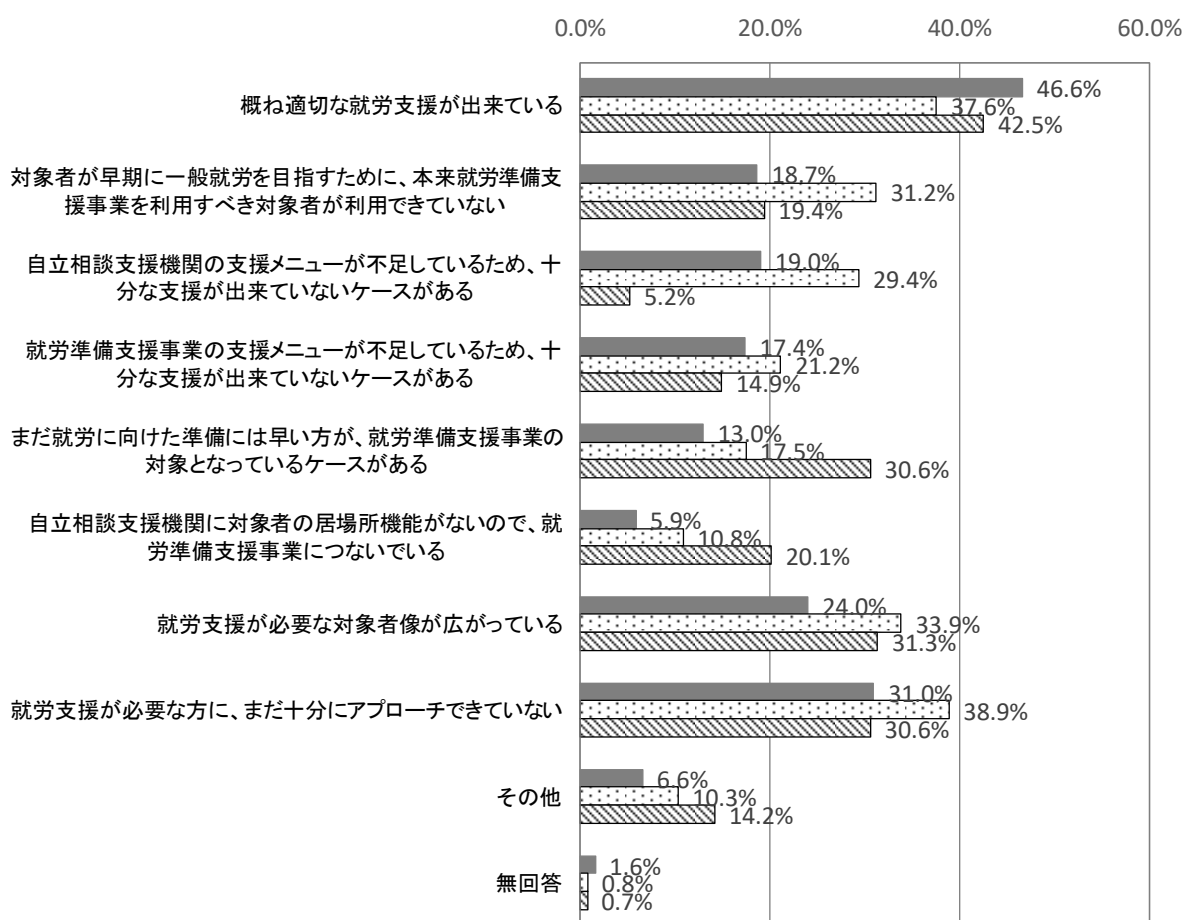
## (7) 自治体における就労支援の評価と課題

### ① 就労支援の評価と課題

生活困窮者自立支援制度における就労支援全般について、適切な支援ができているかを尋ねたところ、「概ね適切な支援が来ている」が46.6%だった。次いで、「就労支援が必要な方に、まだ十分にアプローチできていない」が31.0%、「就労支援が必要な対象者像が広がっている」が24.0%だった。

図表 4-106 就労支援の評価と課題

(主管部局票問 12、自立相談支援機関票問 12、就労準備支援事業票問 14) (複数回答)



■ 主管部局 (n=562) □ 自立相談支援事業の委託事業者 (n=378) ▨ 就労準備支援事業の委託事業者 (n=134)

## ② まだ十分にアプローチできていない対象者

各自治体において、まだ十分にアプローチできていない対象者については、ひきこもり、就労意欲の低い方、地域とのつながりがなく、自ら声を上げることのできない方などが挙げられた。

### (ひきこもり)

- ・ひきこもり等の長期間にわたり就労していないケース。
- ・自宅から外出することが出来ない状態が続いているような自ら SOS を発することが難しいケースなど。
- ・アウトリーチの体制が整っていないことから、自ら助けを求められない対象者については把握含め十分にアプローチが出来ていないと感じる。
- ・地域とのつながりが希薄で交流が無いなど、未成年や高齢者ではない 40～50 歳代のひきこもりなどのケースで、特に本人が支援の必要性を認識していないケース。

### (就労意欲の低い、困り感のない方)

- ・就労する必要があると考えてはいるが、なかなか就労意欲まで持てていない対象者。
- ・自己肯定感が持てず、あらゆる面で意欲を失ってしまっている方へのアプローチ等。
- ・周囲は心配しているが、対象者本人に困り感のないケース。

### (その他)

- ・地域から孤立している世帯。情報の受信アンテナを広げられない世帯。
- ・一般就労を目指す高齢者へのアプローチ。
- ・精神疾患があるが就労が可能な者にアプローチできていない。
- ・何かしらの障がいがあるため、就労定着ができず転職を繰り返している方。健常者と障がい者の間に該当する方。

## (8) 生活困窮者の就労支援に関する意見

### (支援が長期化する要因)

- ・ 経済的な基盤がないため、今までの就労活動や定着しない原因について対策や戦略を立てず、十分な自己理解や仕事理解がなされていないまま、とにかく就職することのみを急いで就労活動を行ってしまう傾向にある。こういった、本人の状況にあった適切な個別支援がなされていない場合に、支援期間が長期化してしまいがちである。
- ・ 就労準備支援事業を利用している方の多くは就労に繋がったケースもあるが、就労に繋がっていくにはまだ早かったのかと思うケースもいる。就労準備支援センターに繋がっただけでも、自宅以外の居場所ができ、良いこととは思いますが、結果就労ができず出口が見えない状況になってしまうケースもいる。

### (意欲喚起の支援方法)

- ・ 本人の就労意欲を引き起こしたいが、十分な支援方法が見つからない。
- ・ 自立相談支援機関における意欲喚起の効果的な手法を学ぶ機会があるとよい。
- ・ 本人や家族に、施策を利用しよう又は支援を受けようとする意欲を喚起するための情報を届けることが今後ますます重要になってくる。また、生活困窮者自立相談支援機関の支援員にアウトリーチに係る能力を身に付けてもらうための研修科目を積極的に設けなければならないと考えている。

### (経済的に逼迫している対象者への対応)

- ・ 就労準備支援が必要（長い間就労することが出来ない、雇用による就労が困難、一般就労を希望するが複雑な課題を抱えていてすぐには就労できない等）な困窮者に対して、日常生活を考えると早急に就労を進める支援方法になり、自立に向けた必要な就労支援が行えていない。
- ・ 就職活動のために自己分析など基礎的な部分に時間をかけたい場合でも、経済的に逼迫しており急いで就職活動をしなければいけないことがあるので支援が難しいと感じる。

### (居場所機能の必要性)

- ・ 派遣やパートでの就労も多く、離転職の繰り返しにつながってしまうことがしばしばある。また、社会的孤立状態にある方や自己有用感の低い方の就労支援においては、就労先が居場所や役割の確保の場となっていくことも大切な側面であるように感じる。
- ・ 就労準備支援事業の参加者の中には、就職につながらない方も多く存在しており、就職だけでなく、社会参加も含めたそれぞれの居場所作りが重要であると考えている。
- ・ 若年無業者に対して、ひきこもり対策を兼ねて、就労準備支援事業を展開すべきと考えているが、そのためには、まず、居場所のようなものを作って、そこに若年無業者たちに集まってもらい、体験を共有したり、自信を取り戻してもらったりというところから始める必要があると思う。そこから就労に向かうことができれば、ひきこもり対策にもなり、長い目で見れば8050問題の解決の一手段になるのではないかと。しかし、そのためのマンパワー（若年の無業者と向き合っていける大人）が不足しているし、居場所を確保することも難しい。そもそも地域に埋

もれている若年無業者を如何にしたら掘り起こせるかの手段がない。

#### (担当者の人員不足・体制強化の必要性)

- ・就労期間が1年を超える対象者の支援については、自治体職員の対応が妥当と考えるが、他の業務（兼務）もあり十分な対応ができていない。
- ・職場開拓をするには、それを管理する人員が不足している。
- ・担当の人員が不足しているので、継続的かつ長期的な視点での就労支援を行うことが難しいと感じる。
- ・ひきこもり支援は特に時間と労力が必要であり、就労体験事業所や認定訓練事業所など、企業開拓にも人員が必要。
- ・人的資源は限られており、協力企業等の開拓なども進まず出口の整備ができていない。また、委託先との協力連携にも課題を抱えている。このような状況のもとでは、アウトリーチを基本とした積極的な事業展開は不可能ではという思考が生まれ、悪い循環に陥ってしまう。
- ・本人、家族との関係構築から支援開始に至るまで相当の時間が必要であり、関わり続けるための体制や人材の確保と同時に、関わり続けることへの評価も必要と感じる。

#### (事業の広域による実施)

- ・一つの市だけではなかなか就労準備支援事業実施まで手が回らないのが現状であるので、近隣市町村と連携をして共同実施等ができればと考えている。
- ・生活困窮への対応が社会的な大きい課題となっている点や、生活困窮者自立支援制度事業や対象者支援そのものの効率性や有効性などの観点から、福祉事務所ごとの実施によらず、より大きい括りでの実施についての検討も必要かと思う。
- ・就労準備支援事業について、多少の役割であれば自立相談支援機関の就労支援員が担っている状況である。多少のことであれば自立相談支援機関で出来てしまっている状況で、自治体独自の委託実施は難しいため、広域での実施が良いのではと考える。
- ・郡部については福祉事務所を設置している県が実施主体となっているが、県福祉事務所では広範囲で事業を行うことから業務過多となっており、また町社協への委託により実施している現状からしても、町村を実施主体にすべきである。
- ・住民に一番近い存在の自治体（町村）が生活困窮者自立支援制度に重点をおいて支援しないと、連携は難しい。

#### (他部署・他機関との連携)

- ・福祉部局だけで企業開拓を担うことはマンパワー不足であり、産業部局との連携ができるとよいが、それも福祉部局が主導になりかねず、余計な仕事を作ることになることを危惧すると、動きが取れなくなってしまう。
- ・発達障害等特性を持つ方が増え、障害特性に応じた支援に苦慮しており、専門機関と連携しながら支援しているものの、アセスメント力、支援力向上が必要であり、スキルアップのための研修会の充実が必要である。

- ・引きこもりに関する支援ニーズが着実に増加している中、都道府県や政令指定都市のみの対応機関（引きこもり支援センター等）の設置義務ではなく、もっと各地域に点在できるような制度・体制にしてほしい。
- ・「地域若者サポートステーション」に、アウトリーチ機能を付加するなど、もっと積極的に若者支援に取り組める仕組み・制度にしてほしい。
- ・複雑な課題を抱えた者の支援となり、支援側に相当な負担を強いるケースが増加している。対象者は精神的に課題を抱えた者も多いが、生活保護制度の検診命令のような制度がなく、医療機関につなげることが困難であるなど、支援の限界も感じる。

#### （協力企業等開拓の必要性）

- ・今後も一層、企業・法人に対し、就労の前段階から支援が必要な方々への受入れ支援体制（見学や体験等）への理解と協力を求めていく必要がある。
- ・地域における社会資源でもある中小企業、店舗の就労体験や就労の受入れがなかなか進んでいない。就労に対して対価を支払うには、まず、毎日仕事ができる状態になっていないと、就労はなかなか難しい。毎日の就労ではなく本人の状態に合った働き方を企業、店舗が理解を示してくれるよう協力を求めていくことが必要だと思われる。
- ・生活困窮者自立支援事業での就労支援では、なかなか就労が定着しない方が対象になることが多いため、いかにその方に合った環境の職場とマッチングすることができるかが重要と考える。そのためには、就労支援員が事業所開拓等を計画的に進めていく必要があると思う。しかし、就労支援員と相談支援員を兼務している自治体も多く、就労支援員がそこまでできていないところも多いと聞く。今後、就職氷河期世代のことも含め就労支援に力を入れていくのであれば、配置等に対する支援が必要であると考えます。
- ・職場訪問や就労体験できる職場開拓に行きたいが、時間的な余裕がない。

#### （就労準備支援事業の必須事業化等）

- ・就労準備支援事業が任意事業であるため、対象者に対する支援内容に自治体間で格差が生じ地域格差にも繋がる恐れがあることから、必須事業とすることや補助率を上げることを望む。
- ・多様で増加傾向にある支援ニーズに対して、十分な相談員が設置されていない。少なくとも就労準備支援事業は必須化にしてもらいたい。
- ・支援ニーズが大きいため、就労準備支援事業については早期に必須化していただきたい。
- ・多様で増加傾向にある支援ニーズに対して、十分な相談員が設置されていない。少なくとも就労準備支援事業は必須化にしてもらいたい。引きこもり支援は特に時間と労力が必要であり、就労体験事業所や認定訓練事業所など、企業開拓にも人員が必要。

## 第 5 章 自治体担当者向けセミナー 参加者アンケート結果

自治体担当者向けセミナー（2020年2月19日東京、同年2月21日大阪、計2回開催）の参加者に対して、満足度等に関するアンケート調査を実施した。

以下、回答結果を記載する。

### 1. 回収状況

セミナーの参加者 65 人にアンケートへの協力を依頼し、全員から回答を得た（回収率 100.0%）。

図表 5-1 回収状況

	参加者数	アンケート回収数	回収率
全体	65 人	65 件	100.0%
東京 (2/19)	32 人	32 件	100.0%
大阪 (2/21)	33 人	33 件	100.0%

### 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 87.7%だった。「不満」「やや不満」は 0 件だった。

図表 5-2 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	65 100.0%	34 52.3%	23 35.4%	0 0.0%	0 0.0%	8 12.3%
東京	32 100.0%	12 37.5%	13 40.6%	0 0.0%	0 0.0%	7 21.9%
大阪	33 100.0%	22 66.7%	10 30.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.0%

## (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72.3%だった。東京、大阪いずれの回でも割合が高く（東京：68.8%、大阪75.8%）、自治体・団体における具体的な取組み事例の提供が求められていることがうかがえた。

図表 5-3 有益だったプログラム（複数回答）

	合計	厚生労働省 講演	事業概要と 解説	事例紹介	ワークショ ップ
全体	65 100.0%	14 21.5%	32 49.2%	47 72.3%	40 61.5%
東京	32 100.0%	14 43.8%	15 46.9%	22 68.8%	22 68.8%
大阪	33 100.0%	- -	17 51.5%	25 75.8%	18 54.5%

## (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「予定があえば参加したい」の合計が90.8%だった。「参加したいとは思わない」は0件だった。

図表 5-4 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 ば参加した い	分からない	参加したい とは思わな い	無回答
全体	65 100.0%	25 38.5%	34 52.3%	6 9.2%	0 0.0%	0 0.0%
東京	32 100.0%	10 31.3%	18 56.3%	4 12.5%	0 0.0%	0 0.0%
大阪	33 100.0%	15 45.5%	16 48.5%	2 6.1%	0 0.0%	0 0.0%

#### (4) 今後自治体個別のワークショップがあれば参加したいか

今後、事務局が自治体を個別に訪問して、生活困窮者の就労支援に関わる取組みや、関係機関との連携における現状と課題を明らかにするワークショップがあれば、参加したいかを訪ねたところ、「参加したい」が44.6%、「とりあえず話を聞いてみたい」が32.3%だった。

図表 5-5 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	参加したい	とりあえず話を聞いてみたい	分からない	参加したいとは思わない	無回答
全体	65 100.0%	29 44.6%	21 32.3%	12 18.5%	1 1.5%	2 3.1%
東京	32 100.0%	13 40.6%	13 40.6%	5 15.6%	0 0.0%	1 3.1%
大阪	33 100.0%	16 48.5%	8 24.2%	7 21.2%	1 3.0%	1 3.0%

#### (5) セミナーの感想、生活困窮者の就労支援に関するご意見等

最後に、セミナーの感想や生活困窮者の就労支援に関する意見を尋ねた。以下、主なものを掲載する。

##### (感想)

- ・自治体や経験値によるちがいもあり、情報共有ができ参加してよかったと思います。今後に活かしたいと思います。
- ・地域、持ち場ごとに多様なとりくみやバラツキがある事が改めて分かり参考になりました。
- ・各自治体の特色や運営方法に応じた様々な取組の情報交換できて非常に良かったです。
- ・他の支援の方々のお話が聞けて良かったです。お話を持ちかえりスタッフと共有したいと思います。
- ・参加者の皆さまの色々なとりくみ、課題を共有できて大変有意義でした。
- ・他自治体の取組を知ることで、自分達の強みや弱い部分を知ることができた。
- ・参加でき良かったです。普段抱えている困りをすでに解決、対策していらっしゃる方のお話も伺えたので、持ち帰って共有したいです。
- ・事例発表が非常に参考になりました。
- ・参考になりました。他市の取組み発表でヒントをもらいました。
- ・高槻市の事例は特に参考になりました。ワークショップは参加された行政や相談支援員さんの話が本当に役に立ちました。
- ・現状と課題を知ることができた。事例紹介で取り組むためのポイントが分かりやすかった。



- ・委託先である事業者さんたちと自治体担当者との間で知識やノウハウ、考え方について差があると強く感じました。自治体担当者の能力が今後の事業の展開に大いに影響があるものと感じ勉強が必要と思いました。
- ・支援期間の長期化が増加する可能性から、改めて出口支援を目的とした連携の必要性を感じました。行政／就労準備事業者/自立支援それぞれ受け入れ先の開拓・共有を目標として連携を深めていきたいです。
- ・職員の定着が難しい中で、対象者のプラン期間が延びていくことで、主任相談員や、ベテランの相談員に負担がかたよることがないよう、チーム支援を心がけたいとあらためて感じました。今回のセミナーで具体的な取り組みを聞き、やっぱり企業の話をよく聞きながら協力を促していくことが必要だと思いました。
- ・就労支援の前段階として就労準備は大切だと思った。

#### (要望・意見)

- ・事例紹介についてはもう少し具体的なものをイメージしていた。多いパターン架空のケースについて、関係機関連携の実際についてなど。
- ・事例紹介では二市ともに職業体験協力企業の開拓を行っており、参考になりました。県単位で行っている職業訓練事業所登録とは別の市独自のシステムなのか詳しく知りたいです。ワークショップでは他市の事例、実施事業者の実施内容が分かり参考になりました。
- ・企業開拓を積極的に行っている自治体があり、驚きました。やり方をもう少し情報共有したかったです。
- ・ワークショップの時間が短かった気がします。だいぶ慌てながらの作業となってしまいました。でも内容の濃い話し合いができて面白かったです。
- ・自治体によって直営や任意事業の有無などの違い、参加者の立場のちがいががあるので、ワークは難しく感じた。他市の取組を直接聞くのは参考になった。
- ・有識者の方の説明・ご紹介をもう少し詳しくして頂くと助かります。
- ・企業への周知活動の取りくみ方について知りたいです。企業と相談者さんとの相談役として、フォローの仕方の具体的なものがあれば知りたいです。
- ・連携の難しさを具体的にどのように克服されているのかを知りたいです。自己理解、仕事理解が乏しいと感じており、強化していくためには **career counseling** が重要と思います。
- ・全国での研修も必要だが、各県内での研修と取り組み報告も必要だと感じました。
- ・8050 のひきこもり支援の事例検討会があれば参加したい。

