令和６年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金（社会福祉推進事業）

就労準備支援事業・認定就労訓練事業等就労支援に関する手引き改訂に関する調査研究事業

報　告　書

令和７年３月

一般社団法人北海道総合研究調査会

－ 目 次 －

第Ⅰ章　調査研究の概要 1
１．調査研究の目的 1
２．本調査研究の全体像..... 2
３．実施概要 3
４．成果の公表方法 5

第Ⅱ章　生活困窮者自立支援制度における就労支援 6
１．生活困窮者自立支援制度における就労支援の概要 6
２．生活困窮者に対する就労支援の実施状況 11

第Ⅲ章　ヒアリング調査結果 15
１．調査概要 15
２．ヒアリング結果概要 17
３．調査結果（自治体別） 40

第Ⅳ章 「手引き」改訂に向けて.....77
１．「手引き」改訂の基本的な方向性【総論編】 78
２．生活困窮者自立支援制度が目指す就労支援の実践に向けて【実践編】 84

第Ⅴ章　おわりに 103

【資料編】

〇就労支援の実践から学ぶ個別事例集

第Ⅰ章　調査研究の概要

１．調査研究の目的

（１）背景

生活困窮者自立支援制度における就労支援では、自立相談支援事業における就労支援員の配置や、就労準備支援事業、認定就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）の創設等により、ハローワーク等の「求人につなぐ」だけでは「働くこと」「働き続けること」が困難な層への新たな支援プロセスを整備してきた。

各地で創意工夫による就労支援が展開される一方、就労支援（就労準備支援事業）の利用実績に地域差が大きいことや、認定就労訓練事業所の認定件数が年々増加しているものの、利用件数は伸び悩んでいる状況などがうかがえる。

また、2024（令和 6）年 4 月の法改正により、生活保護受給者（特定被保護者）が生活困窮者向けの就労準備支援事業等を利用できる一体実施の仕組みが創設されることから、制度をまたぐ就労支援の効果的な実施手法も求められている。

こうしたことから、生活困窮者等に対する就労支援を支える各事業の連続性が確保され、対象者の状況に応じた柔軟かつ多様な働き方の実現に向けた就労支援の実践が全国的に広がることが期待される。また、働く体験を通して本人が自身のストレングスや適性を発見し、企業（雇用）側も多様な人材を受け入れられるよう、既存の制度を活用しながら新たな働き方の開発を通じた地域づくりへの展開・充実を図ることが重要である。

（２）目的

生活困窮者自立支援法改正により、生活保護受給者（特定被保護者）が生活困窮者向けの就労準備支援事業等を利用することが可能となることから、既に生活保護受給者向け事業との一体的な支援を行っている自治体を含め、就労準備支援事業の実施形態（場所、時間、支援体制等）や具体的な支援プログラム、プログラムの構築プロセス、提供方法、工夫点等を調査する。

また、認定就労訓練事業については、本人の状況に応じた柔軟な働き方を実現する場として利用促進を図ることが必要であり、生活保護受給者の就労体験等の場としても利用が可能である。支援を必要とする人を適切に事業の利用につなぎ、「非雇用型」や「雇用型」による実践的な就労訓練を行いながら、対象者と受入れ企業の双方に対するフォローアップまでを行うことができる仕組みや体制、具体的な支援手法等に関する実態を把握する。

これらの実態調査を行うことにより、生活困窮者自立支援制度における就労支援を一体的に活用した効果的な支援手法、及び制度・事業をまたぐ複数のフェーズが存在する

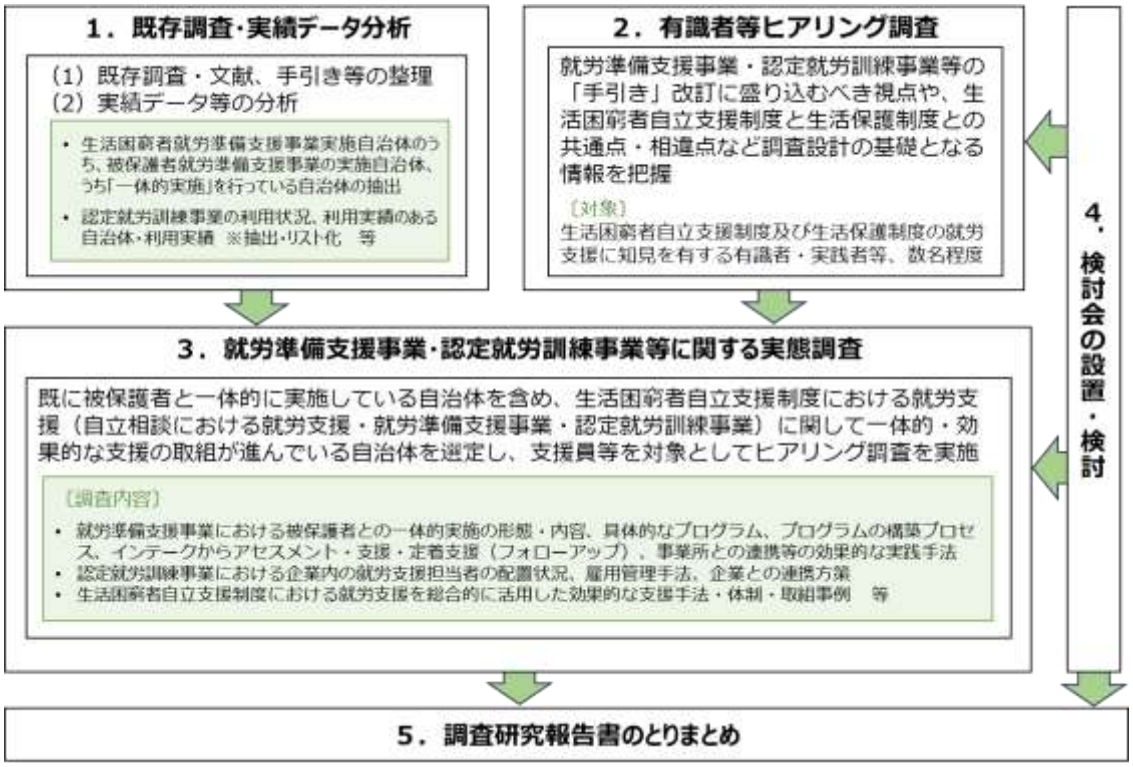
中で、連続性のある支援を行うための体制等の事例を収集し、就労準備支援事業・認定就労訓練事業等就労支援に関する「手引き」の改訂に反映できるようとりまとめる。

２．本調査研究の全体像

（１）全体構成

本調査研究の全体構成は以下のとおりである。

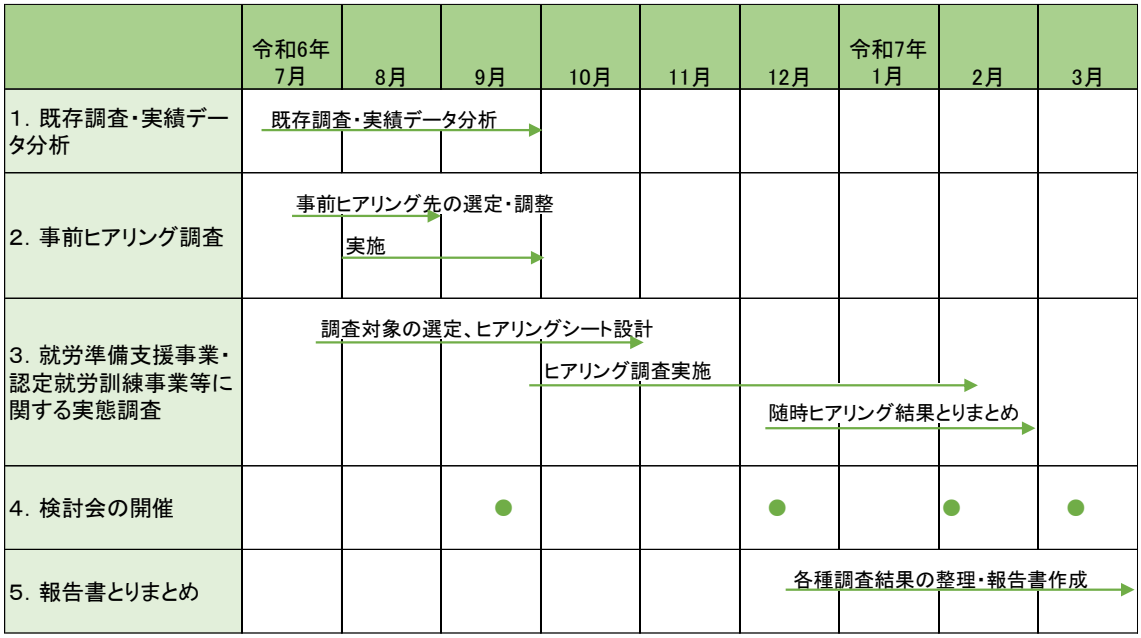
図表Ⅰ-2-1　本調査研究の全体構成



（２）実施経過

本調査研究の実施経過は以下のとおりである。

図表Ⅰ-2-2　実施スケジュール



３．実施概要

本調査研究では、以下の調査等を実施した。

（１）既存データ・実績データ分析

既存の調査研究報告書や手引き・ガイドライン等を精査し、生活困窮者自立支援制度における就労支援や生活保護受給者向け事業との一体的実施の取組状況、課題等を把握した。

また、「企業支援を中心としたマッチング支援担当者設置のモデル事業」（2020（令和2）年～2023（令和5）年）実施自治体における事業所開拓・マッチング等の実績や実施体制、実践的な取組・手法、効果と課題等の概況を把握した。

さらに、厚労省による各種調査データの分析を行い、就労準備支援事業・認定就労訓練事業の利用状況等の基礎データを収集・整理し、ヒアリング調査等の対象を選定する際の参考とした。

（2）有識者等ヒアリング調査

就労準備支援事業･認定就労訓練事業に係る実態調査において把握すべき事項や､｢手引き｣改訂に盛り込むべき視点等を確認するため､有識者等ヒアリング調査を実施した。

ヒアリング先としては､生活困窮者自立支援制度及び生活保護制度の就労支援に知見を有する有識者・実践者等とし、訪問またはオンライン（zoom 等)、随時電話・メール等により実施した。調査対象は以下のとおりであった。

図表Ⅰ-2-3　有識者等ヒアリング先

氏　名	所属・役職
熊部 良子氏	認定 NPO 法人 ユースポート横濱　理事長
高橋 尚子氏	一般社団法人京都自立就労サポートセンター 理事兼主任相談員
西岡 正次氏	Ａ´ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター） 副館長・就労支援室長

（3）就労準備支援事業・認定就労訓練事業等ヒアリング調査

既に生活保護受給者向け事業と一体的に実施している自治体を含め､自立相談支援事業による就労支援・就労準備支援事業・認定就労訓練事業に関して一体的・効果的な支援の取組が進んでいる自治体を抽出し、具体的なプログラムの内容や構築プロセス、支援の提供状況、各事業の支援員の配置・役割分担等の工夫点など「手引き」の改訂の参考となる情報を収集することを目的としてヒアリング調査を実施した。

（4）「検討会」の設置

調査研究全体の設計や論点の整理、調査対象の選定・調査項目等に関して助言を行うとともに、「手引き」の改訂に盛り込むべき事項を検討するため「検討会」を設置・開催した。

検討会については、会場参加のほか zoom により関係者の参集によらないオンライン形式による開催、会場開催とオンラインでのハイブリッド開催等とした。

検討会の委員は有識者及び生活困窮者自立支援制度･生活保護制度の就労支援に関して専門的な知見を有する者、現場支援者等により構成した。

検討会の概要、各回の検討内容等は次のとおりであった。

①検討委員一覧

図表Ⅰ-2-4　「検討会」委員（五十音順、敬称略）

氏　名	所属・役職
朝日 雅也	埼玉県立大学　名誉教授　※座長
菊地 英人	旭川児童相談所　地域支援課　児童福祉司
熊部 良子	認定 NPO 法人 ユースポート横濱　理事長
佐藤　圭司	一般社団法人パーソナルサポートセンター/仙台市生活自立・仕事相談センター「わんすてっぷ」アウトリーチ支援センター　所長
藤村　貴俊	京丹後市健康長寿福祉部　生活福祉課　課長補佐

②開催概要

図表Ⅰ-2-5　開催概要

開催日程		主な議事
第 1 回	2023(令和 6)年 9 月 20 日 ※ハイブリッド開催	・調査研究の全体像・進め方について ・ヒアリング調査等の実施について ・認定就労訓練事業アンケート調査の実施・内容等の検討
第 2 回	2023(令和 6)年 12 月 17 日 ※ハイブリッド開催	・ヒアリング調査等の実施概要について ・「手引き」の改訂に向けた視点について ・今後の調査の方向性について
第 3 回	2024(令和 7)年 2 月 6 日 ※オンライン開催	・追加ヒアリング調査の実施概要について ・「手引き」の改訂に向けた視点について ・個別事例の取りまとめについて ・報告書の校正について
第 4 回	2024(令和 7)年 3 月 14 日	・調査結果のとりまとめ（報告書案）について

４．成果の公表方法

本報告書は、事業実施者である一般社団法人北海道総合研究調査会（HIT）の WEB サイトにて公開する。

第Ⅱ章　生活困窮者自立支援制度における就労支援

１．生活困窮者自立支援制度における就労支援の概要

（１）生活困窮者自立支援制度における就労支援の全体像

生活困窮者自立支援制度における就労支援には、自立相談支援事業における就労支援、就労準備支援事業、認定就労訓練事業があり、制度に関する「手引き」「ガイドライン」等において、各就労支援の役割が示されている。また、他の公的な就労支援策として、ハローワークによる一般職業紹介のほか、生活保護受給者等就労自立促進事業における支援等がある（図表Ⅱ-1-1）。

図表Ⅱ-1-1　生活困窮者自立支援制度の概要

（資料：令和５年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修＜就労支援・就労準備支援事業従事者養成研修＞「生活困窮者自立支援制度における就労支援について」、厚生労働省社会・援護局地域福祉課生活困窮者自立支援室 研修資料）

生活困窮者の状態に応じた就労支援の枠組みは、図表Ⅱ-1-2のように示されている。

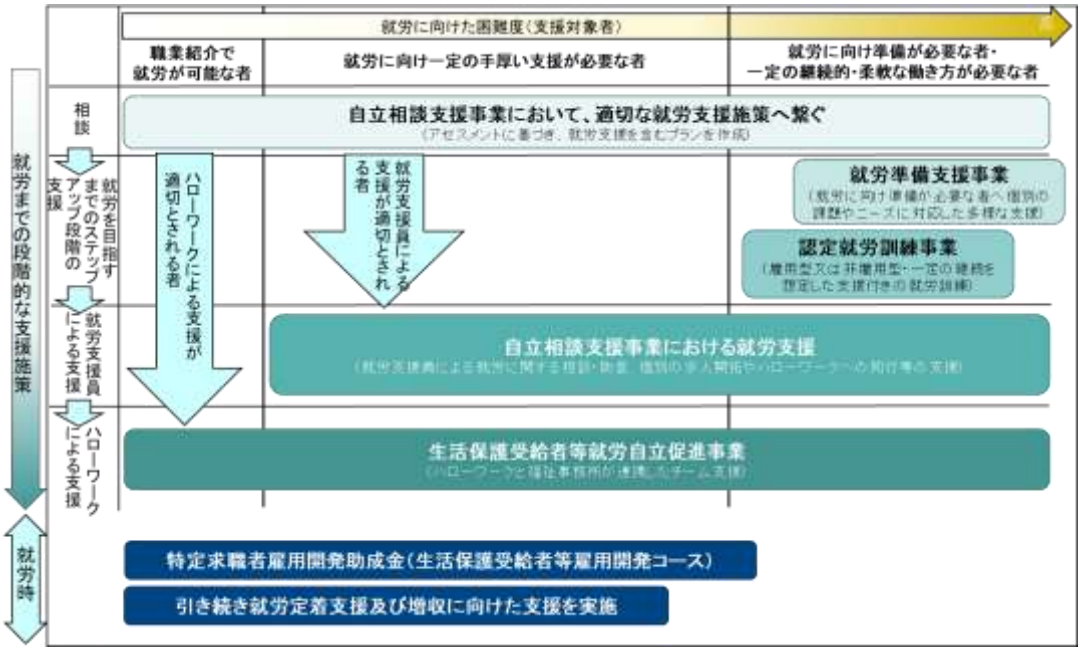
「就労準備支援事業の手引き」によると、まず、就労に向けた準備が整っており自ら求職活動を行うことができると考えられる者は、ハローワークの一般窓口での職業紹介や公共職業訓練・求職者支援訓練等を利用することとなる。

次に、就労に向けた準備は一定程度整っているものの、個別に求職活動の支援を行うことが必要と判断される者については、ハローワーク（生活保護受給者等就労自立促進事業）や自立相談支援事業の就労支援員が担当者制で支援を行う。

一方で、単に就労に必要な実践的な知識・技能等が欠けているだけではなく、複合的な課題があり、生活リズムが崩れている、社会との関わりに不安を抱えている、就労意欲が低下している等の理由で就労に向けた準備が整っていない者については、就労準備支援事業において、就労に向けた準備としての基礎能力の形成からの支援を、計画的かつ一貫して実施することとなる。就労準備支援事業は、１年間を基本として支援プログラムを作成することとしているため、例えば、就労意欲が著しく希薄である等の理由により、１年を超える支援が必要となると見込まれる者については、就労準備支援事業を利用する前に、自立相談支援事業の就労支援員が意欲喚起などの支援を行うことも想定されている。

また、就労準備支援事業の利用終了後も結果的に一般就労につながらなかったケースについては、自立相談支援事業の就労支援員が引き続き支援を行うことや、就労訓練事業の利用をあっせんすることとなる。

図表Ⅱ-1-2　生活困窮者に対する就労支援



（資料：令和５年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修＜就労支援・就労準備支援事業従事者養成研修＞「生活困窮者自立支援制度における就労支援について」、厚生労働省社会・援護局地域福祉課生活困窮者自立支援室 研修資料）

（２）生活困窮者自立支援法改正と就労支援

生活困窮者自立支援法（平成 25 年法律第 105 号）は、2015（平成 27）年施行後、5 年ごとの見直しが行われており、前回は 2018（平成 30）年 10 月 1 日から改正法の一部が施行、さらに 2025（令和 7）年 4 月 1 日、生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律（令和６年法律第 21 号）が施行となる。

就労支援に係る各事業の主な法改正事項は次のとおりである。

①就労準備支援事業

前回 2018（平成 30）年法改正では、就労に向けた準備を支援する「就労準備支援事業」、家計管理を支援する「家計改善支援事業」は、生活困窮者の自立の促進に成果をあげてきたことを踏まえ、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のため、以下が定められた。

〇就労準備支援事業及び家計改善支援事業の実施の努力義務化

〇両事業の適切な実施を図るため、国による必要な指針の作成

〇自立相談支援事業と併せて、両事業が効果的・効率的に行われている場合には、家計改善支援事業の補助率の引き上げ（1/2→2/3）

また、改正法の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（2018（平成 30）年 9 月 28 日公布、同年 10 月 1 日施行）により生活困窮者自立支援法施行規則が一部改正され、就労準備支援事業については、対象者の年齢要件の撤廃、資産収入要件によって対象者の範囲が必要以上に限定されないための規定の明確化等が行われた。

図表Ⅱ-1-3　就労準備支援事業の改正内容/2018（平成 30）年改正

改正内容	改正の理由
年齢要件の撤廃 ・65 歳以上の者であっても支援の必用があると認められる場合には、就労準備支援事業の利用を可能とする。	・高齢者の就労を求めるニーズが高いこと ・生涯現役社会の実現の観点から、65 歳以降に雇用された者であっても雇用保険の適用対象とされたこと
資産収入要件の明確化 ・生活困窮世帯に準ずる者を以下のいずれかに該当する者とした。 －資産収入要件のうち、把握することが困難なものがあること －生活困窮世帯の要件に該当しない者であるが、今後該当する者となるおそれがあること －自治体の長が事業による支援が必要と認める者であること	・世帯単位でみると収入があるものの本人に収入がなく何かのきっかけで困窮に陥る事例や、家族の意思が確認できないことなどにより世帯全体の資産収入を把握できない事例が想定されること ・就労準備支援事業による必要に応じた予防や早期的な対応を図るため、対象者の範囲を必要以上に限定しないようにすること
定員要件の撤廃 ・「一事業につき、定員 15 人以上」の要件を撤廃した。	・支援ニーズの多少、地域資源の偏在など、地域の実情に応じて柔軟に事業を実施することが可能となるようにすること

（資料：平成 30 年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業「就労準備支援事業の対象者別の効果と支援方法等の把握と共有に関する調査研究事業」報告書、厚生労働省資料より）

前回の法改正後、コロナ禍で顕在化した多様な相談者層への対応強化の観点から、2024（令和 6）年法改正において、「就労準備支援事業・家計改善支援事業の全国的な実施の推進と質の向上」が努力義務化され、以下が定められた。

〇家計改善支援事業の国庫補助率を原則 2 分の 1 から一律 3 分の 2 に引き上げる

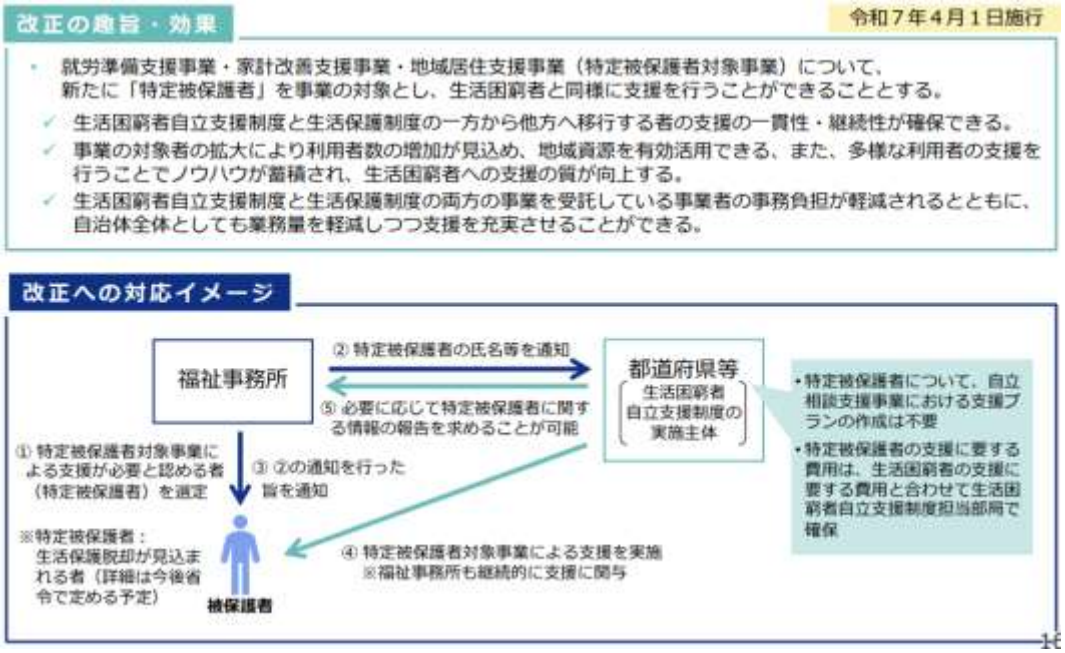
〇必ず 3 事業（自立、就労、家計）を一体的に行う体制を確保し、効果的かつ効率的

に行うものとする

○国は、就労準備支援事業・家計改善支援事業・居住支援事業の全国実施のための体制整備や支援の質の向上を図るための指針（告示）を策定する

また、生活保護受給者（特定被保護者）が生活困窮者向けの就労準備支援事業等を利用できる一体実施の仕組みが創設された（図表Ⅱ-1-4）。

図表Ⅱ-1-4　生活保護受給者（特定被保護者）が生活困窮者向けの就労準備支援事業等を利用できる一体実施の仕組み



（資料：厚生労働省資料「令和６年 生活困窮者自立支援法等改正への対応ガイド」（令和６年６月 26 日））

②認定就労訓練事業

認定就労訓練事業は、本人の状況に応じた多様な働き方を実現する場として重要であり、生活困窮者の支援の「出口」として期待が寄せられている。一方、その認定数が伸び悩んでいること、また、事業所が生活困窮者の生活圏内にあることも継続的な訓練を行う際には重要であるとの観点から、全国的な認定数の増加に向けて、前回 2018（平成 30）年改正により以下の対応・見直しが行われた。

○受注機会の増大を図るための努力義務規定の創設

○認定に関する手続きの簡素化

認定に関する手続きの簡素化は、同一法人が複数の事業所において認定訓練事業を実施する場合において、同一都道府県内にある事業所であれば複数の事業所をまとめて申請することが可能となったほか、認定の申請にあたって、それまでの都道府県、指定都市、中核市に加え、事業所の経営地のある一般市等を経由して申請することが可能となった。また、申請書に添付する書類が簡素化された（図表Ⅱ-1-5）。

図表Ⅱ-1-5　認定に関する手続きの簡素化について

【手続きに係る見直し事項】

○同一法人が複数の事業所において認定訓練事業を実施する場合において、同一都道府県内（※）にある事業所については、複数の事業所をまとめて申請することを可能とする。

※ 政令市、中核市については、各々認定権限を有しているため、同一都道府県内にあっても事業所の所在地が異なる場合は、事業所毎に各々の自治体に申請することとなる。

○市等を経由して申請することを可能とする。

※認定権限を有するのは従来どおり都道府県、政令市、中核市のみ。

【申請書に添付する書類（厚生労働省社会・援護局長が定める書類）の簡素化】

○全ての法人について、下記書類の添付は要さないこととする。

・就労訓練事業の実施状況に関する情報の公開のための措置に係る書類

※誓約書において、情報の公開について必要な措置を講じる旨記載（従来と同様の扱い）

・非雇用型の利用者が被った災害について加入する保険商品に関する資料

※誓約書において、利用に係る災害が発生した場合の補償のために、必要な措置を講じる旨記載。（従来と同様の扱い）

○社会福祉法人、消費生活協同組合など、他の法律に基づく監督を受ける法人については、下記書類については添付を要さないこととする。

・就労訓練事業を行う者の登記事項証明書

・平面図や写真などの事業が行われる施設に関する書類、事業所概要や組織図などの事業の運営体制に関する書類、貸借対照表や収支計算書など法人の財政的基盤に関する書類

・就労訓練事業を行う者の役員名簿

２．生活困窮者に対する就労支援の実施状況

（１）生活困窮者自立支援制度における支援状況

施行後８年間での支援状況は下表のとおり。2020（令和２）年度は、新型コロナの影響により新規相談受付件数やプラン作成件数等が急増し、就労支援の対象者も増加した。

就労支援対象者数は、2021（令和３）年度に 79,365 人と過去最多となった後、2022（令和４）年度は 57,720 人、2023（令和５）年度は 45,141 人と減少してきたが、就労・増収率 50.5%と前年度を上回っている。

図表Ⅱ-2-1　生活困窮者自立支援制度における支援状況

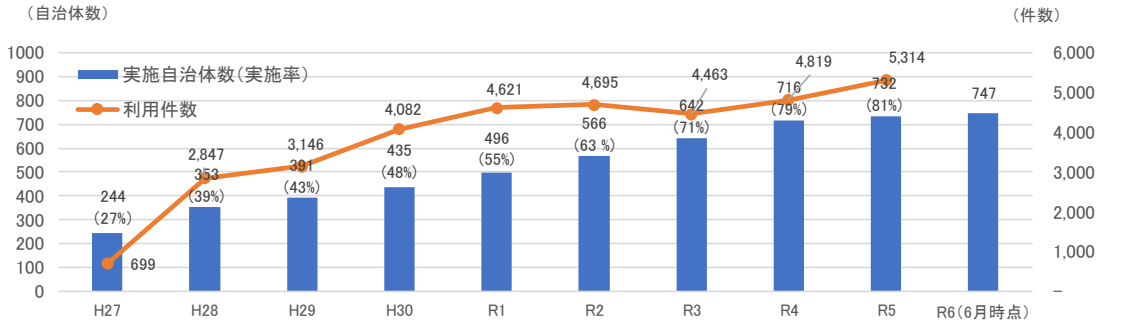
年度	新規相談受付件数		プラン作成件数		就労支援対象者数		就労者数		増収者数		就労･増収率
		人口10万人あたり		人口10万人あたり	(①)	人口10万人あたり		うち就労支援対象プラン作成者分(②)		うち就労支援対象プラン作成者分(③)	=(②+③)/①
H27(2015)	226,411	14.7	55,570	3.6	28,207	1.8	21,465	―	6,946	―	―
H28(2016)	222,426	14.5	66,892	4.3	31,970	2.1	25,588	17,836	7,199	4,878	71.0%
H29(2017)	229,685	14.9	71,293	4.6	31,912	2.1	25,332	17,958	6,390	4,414	70.1%
H30(2018)	237,665	15.5	77,265	5.0	33,969	2.2	25,001	16,333	9,031	5,079	63.0%
R1(2019)	248,398	16.2	79,429	5.2	35,431	2.3	25,212	16,717	8,650	4,890	61.0%
R2(2020)	786,163	51.4	139,060	9.1	76,100	5.0	20,659	14,502	11,902	5,924	26.8%
R3(2021)	555,779	36.6	146,719	9.7	79,365	5.2	23,100	17,633	18,052	9,887	34.7%
R4(2022)	353,095	23.4	100,457	6.6	57,720	3.8	21,286	16,619	13,783	8,376	43.3%
R5(2023)	293,455	19.5	93,282	6.2	45,141	3.0	20,202	16,194	10,597	6,617	50.5%

（資料：「支援状況調査」各年度集計結果（厚生労働省））

（２）就労準備支援事業の実施状況

生活困窮者就労準備支援事業は、2018（平成 30）年改正法により努力義務化した結果、実施自治体は増加しており、2024(令和６)年６月時点での実施率は約８割（747 自治体）となっている。利用件数も施行後から増加傾向にあり、2023（令和５）年は 5,314 件である。

図表Ⅱ-2-2　生活困窮者自立支援制度における支援状況

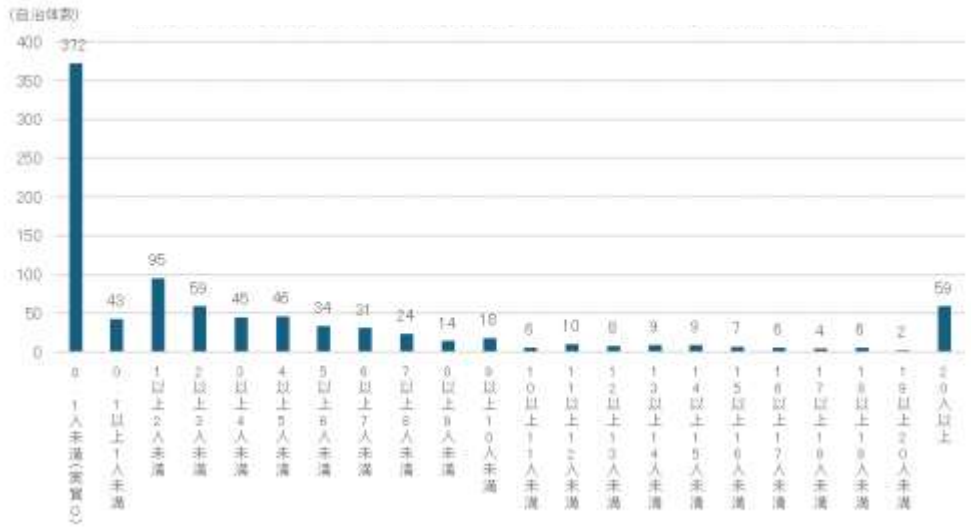


（資料：「生活困窮者自立支援法等に基づく各事業の事業実績調査」各年度（厚生労働省））

就労準備支援事業の実施率が 8 割を超え、全国どの地域においても必要な支援を受けられる土台が整ってきた一方、事業の利用件数にはばらつきがみられる。福祉事務所単位で、就労準備支援事業の人口 10 万人あたりの実績の分布をみたところ「0.1 件未満（実質 0)」が最も多く 372 自治体（41.0%）となっている。※未実施自治体を含む。

一方、20 件以上も 59 自治体存在しており、就労準備支援事業の利用状況に地域差が生じている（図表Ⅱ-2-3)。

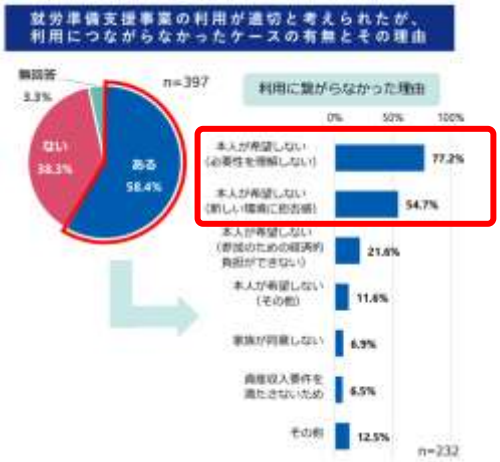
図表Ⅱ-2-3　就労準備支援事業人口 10 万人あたり実績自治体（n=907 福祉事務所設置自治体）



（資料：令和 4 年度 就労準備支援事業等支援実績データ（厚生労働省）より作成）

また、過去調査によると、約 6 割の自治体で「就労準備支援事業の利用が適切と考えられたが利用につながらなかったケース」があり、理由としては、参加のための経済的負担よりも、本人の希望（必要性を理解しない、新しい環境に拒否感）によるものが多数となっている（図表Ⅱ-2-4)。

図表Ⅱ-2-4　就労準備支援事業の利用につながらなかったケース

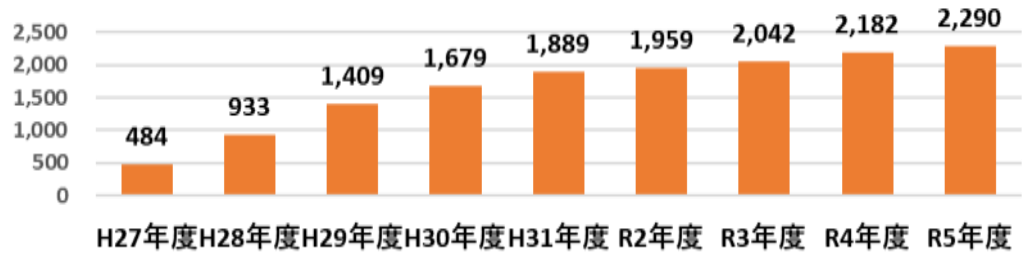


（資料：令和 3 年度社会福祉推進事業「新型コロナウィルス感染症等の影響を踏まえた生活困窮者支援のあり方に関する調査研究事業」（(一社）北海道総合研究調査会）アンケート調査）

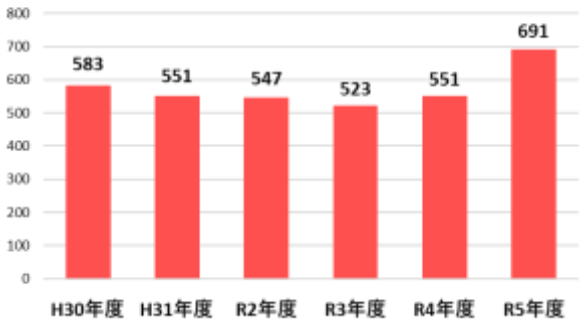
（３）認定就労訓練事業の実施状況

制度開始以降、認定件数は増加しており、2023（令和 5）年度末時点で 2,290 件（累計）、受入人数は 691 人（実数）となっている。業種別受入状況は、「清掃・警備」、「福祉サービスの補助作業」、「農林漁業関連（加工も含む）」の順に多い。

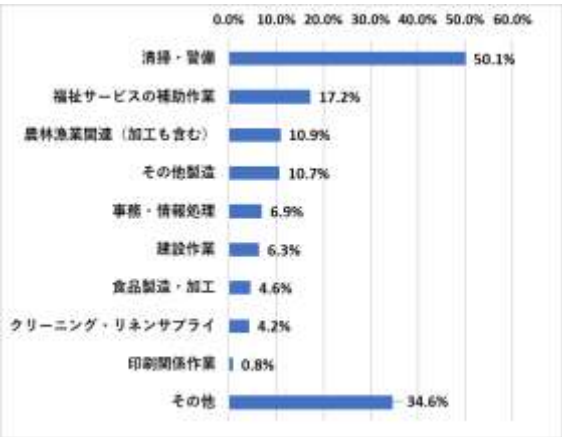
図表Ⅱ-2-5　認定件数の推移



図表Ⅱ-2-6　受入人数の推移



図表Ⅱ-2-7　業種別受入状況（R5 年度）



2022（令和 4）年の認定就労訓練事業所ごとの受入人数の分布をみると（図表Ⅱ-2-8）、「0 件」が約半数となっており、認定を受けたものの受入の実績がない事業所も多く、利用が進んでいない状況もうかがえる。

また、利用形態ごとの利用件数は、「非雇用型」が全体の約 7 割となっている。

図表Ⅱ-2-8　受入人数の分布

受入人数	件数	%
0	1100	50.4%
1	118	5.4%
2	33	1.5%
3～4	24	1.1%
5～6	12	0.5%
7～9	4	0.2%
10～14	5	0.2%
15～19	3	0.1%
20～29	2	0.1%
30～39	1	0.0%
40～49	0	0.0%
50～99	0	0.0%
100～199	0	0.0%
200以上	0	0.0%
無回答	880	40.3%
計	2,182	100.0%

図表Ⅱ-2-9　利用形態ごとの利用者数

（n =534）

利用形態	件数	割合
非雇用型	385	69.9%
雇用型（非雇用型から雇用型へ移行）	34	6.2%
雇用型（開始当初から雇用型）	115	20.9%

※利用形態について回答のあったもののみ集計

（資料）「認定就労訓練事業の認定状況」（厚生労働省）
※図表Ⅱ-2-8 は、厚生労働省提供データに基づき集計

（４）就労支援関係事業（生活困窮者・生活保護受給者）の実施状況

2022（令和 4）年 7 月 8 日「社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会（第 16 回）」資料 4 によると、2020（令和 2）年度実績では、福祉事務所設置自治体の約半数が、自立相談支援事業の就労支援と被保護者就労支援事業を一体的に実施している。

また、就労準備支援事業について、生活困窮者向け事業と生活保護受給者向け事業の両事業を実施する自治体の 9 割以上が、両事業を一体的に実施 (※1) している。

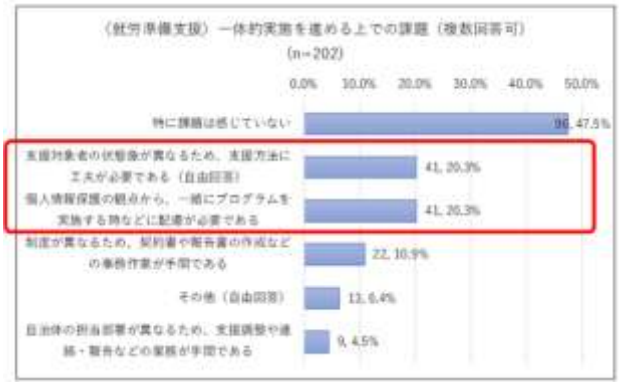
※1：一体的実施とは、同一法人に委託している場合や、いずれも直営で実施している場合、異なる主体が連携して実施している場合等を指す。

図表Ⅱ-2-10　就労支援関係事業（生活困窮者自立支援制度・生活保護制度）の実施状況

生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律（2024(令和 6)年 4 月 17 日成立）により、2025(令和 7)年 4 月からは生活保護受給者（特定被保護者）も生活困窮者向けの就労準備支援事業を利用することが可能となる。過去調査 (※2) によると、一体的実施を進める上での課題（複数回答）として、「特に課題は感じていない」が 47.5%の一方、「支援対象者の状態像が異なるため、支援方法に工夫が必要である」「個人情報保護の観点から一緒にプログラムを実施する時などに配慮が必要である」がともに 20.3%となっている。

※2：令和 3 年度推進事業「生活困窮者及び被保護者に係る就労支援事業及び家計改善支援事業等の協働実施に向けた調査研究」（一般社団法人 協同総合研究所）アンケート結果より

図表Ⅱ-2-11　〈就労準備支援事業〉一体的実施を進める上での課題



第Ⅲ章　ヒアリング調査結果

１．調査概要

（１）目的

既に生活保護受給者向け事業と一体的に実施している自治体を含め、自立相談支援事業による就労支援・就労準備支援事業・認定就労訓練事業に関して一体的・効果的な支援の取組が進んでいる自治体を抽出し、具体的なプログラムの内容や構築プロセス、支援の提供状況、各事業の支援員の配置・役割分担等の工夫点など「手引き」の改訂の参考となる情報を収集することを目的としてヒアリング調査を実施した。

なお、就労準備支援事業・認定就労訓練事業に関する自治体ヒアリングに先立ち、調査において把握すべき事項や、「手引き」改訂に盛り込むべき視点等を具体的に把握するため、生活困窮者への就労支援の知見を有する有識者・実践者等を対象とするヒアリング調査も実施した。

（２）調査の実施方法

①調査対象の選定

調査対象の選定にあたっては、以下の観点を考慮し、候補の検討を行った。

調査対象、実施日は図表Ⅲ-1-2 のとおりであった。

図表Ⅲ-1-1　ヒアリング調査対象の選定方法

- 選定にあたっては、生活困窮者自立支援制度における就労支援（自立相談の就労支援・就労準備支援事業・認定就労訓練事業）の支援実績を一定程度有する自治体を中心に、人口規模や地域性、実施事業者等のバランスを踏まえて選定する。
- 認定就労訓練事業に関しては、一定程度の利用実績があり、自立相談支援機関・就労準備支援事業所・自治体等と効果的に連携しているなど、深堀りすべき取組を行っている自治体・事業所等を把握した場合、ヒアリングの対象として加える。
- 上記に加え、小規模自治体特有の実態を把握する観点から、「離島」「僻地」「一人支援員」等のキーワードに対応する自治体１か所程度を抽出する。

図表Ⅲ-1-2　ヒアリング調査先一覧

都道府県	実施主体	種別	R6.1.1 圏域人口	実施(運営)方法				被保護者就労準備支援事業		ヒアリング調査実施状況	
				自立相談支援事業	事業実施者(委託先等)	就労準備支援事業	事業実施者(委託先等)	被保護者就労準備支援事業の実施	被保護者就労準備支援事業との一体的な実施	実施日	実施方法
北海道	小樽市	その他	106,507	直営＋委託	社会福祉協議会	委託	株式会社	●	●	2024(令和6)年11月22日	訪問/オンライン
東京都	豊島区	その他	291,650	委託	社会福祉協議会/NPO法人	委託	NPO法人	●		2024(令和6)年11月24日	訪問
岡山県	倉敷市	中核都市	475,914	委託	NPO法人	委託	NPO法人	●	●	2024(令和6)年12月4日	訪問/オンライン
静岡県	熱海市	その他	33,934	委託	社会福祉協議会	委託	NPO法人	●		2024(令和6)年12月5日	訪問
島根県	松江市	中核都市	196,021	委託	社会福祉協議会	委託	社会福祉協議会	●	●	2024(令和6)年12月6日	訪問/オンライン
山梨県	南アルプス市	その他	71,660	直営＋委託	社会福祉協議会	委託	株式会社	●	●	2024(令和6)年12月13日	オンライン
静岡県	静岡県	都道府県	219,686	委託	共同事業体(社協ほか)	委託	社会福祉法人	●	●	2024(令和6)年12月13日	オンライン
沖縄県	沖縄県	都道府県	38,247	委託	公益財団法人	委託	公益財団法人	●	●	2025(令和7)年1月22日	オンライン
大分県	臼杵市	その他	35,620	委託	社会福祉協議会	委託	社会福祉協議会			2025(令和7)年1月27日	訪問/オンライン
高知県	高知市	中核都市	316,410	委託	社会福祉協議会	委託	社会福祉協議会			2025(令和7)年1月30日	オンライン
愛知県	名古屋市	政令指定都市	2,297,745	委託	社会福祉協議会	委託	NPO法人/他	●		2025(令和7)年1月31日	オンライン

(注)圏域人口:静岡県は福祉事務所設置自治体としての管轄圏域、沖縄県は北部圏域の町村の合計

②調査項目

調査項目は、以下のとおり設定した。

図表Ⅲ-1-3　ヒアリング調査項目

	自立相談支援事業	就労準備支援事業	認定就労訓練事業（※可能な場合）
各事業の調査項目	・基本情報の確認 ・生活困窮者自立支援制度における就労支援（自立相談員による就労支援、就労準備支援事業、認定就労訓練事業）を総合的に活用した効果的な支援手法、工夫点について ・制度・事業をまたぐ複数のフェーズが存在する中で、一貫した支援を行うために取り組んでいること・大切にしていること（就労支援におけるソーシャルワークの観点） ・就労支援に関してうまくいっていないところがあれば（過去を含む）、その要因、及び、どのような方法で課題を解決できそうか（過去に解決・改善することができたか）	・就労準備支援事業の対象者について（資産収入要件その相談用上の対応状況） ・就労準備支援プログラムの内容（支援メニュー一覧） ・支援体制（支援員の配置状況、自立相談の各支援員との役割分担等） ・インテークからアセスメント、支援の実施、各就労支援施策や協力事業所等とのつなぎ、フォローアップ・就労時の定着支援等の一連の支援プロセスにおける実践手法・工夫点、課題等 ・対象者を事業の利用につなぐために必要な姿勢・工夫点 ・アセスメントやプラン、評価時における自立相談や協力事業所等との情報共有の状況 ・就労体験や企業開拓等における各就労支援事業との連携の状況 **(※被保護者と一定的に実施している自治体)** ・一体的実施の形態・内容（場所、時間、支援員、プログラム等） ・利用実績、利用者への効果 ・一体的に効果的な支援を提供するための工夫点・必要な要素（被保護者との共通プログラムの開発等を含む多様な支援メニューの整備、プログラムや社会資源の開拓等に関する取制度・各事業の支援員/関係機関との情報共有、効率的な人員配置等） ・生活困窮者自立支援と生活保護での支援における考え方・方法の共通点・相違点について（支援対象者の状態像を含む）	・法人・事業所の概要（法人種別、業種、主な訓練内容等） ・人材の募集・採用方法（ハローワーク等の活用状況、事前の見学・体験の有無、インターンシップ等を通じた採用の有無等） ・対象者の受入れ状況（受入れ定員、利用人数、雇用型・非雇用型、生活保護受給者の受入れ有無等） ・認定就労訓練の実施体制（企業内の就労支援担当者の配置の状況・役割等） ・対象者が希望する訓練内容（ニーズ）や対象者の特性、従事する業種・業務等のマッチングの状況 ・対象者への支援プロセス（業務の設定やプログラムの作成、定期的・継続的な状況把握/振り返り、自立相談支援・就労準備支援事業等関係機関との情報共有等） ・雇用型・非雇用型それぞれにおける労働条件、雇用管理手法について ・認定就労訓練事業に関する企業担当者としての課題 ・受入企業・協力事業所等との連携（就労訓練先の開拓から受入れ体制整備支援、就職支援・定着支援のフォロー等） ・自立相談の就労支援員、就労準備支援事業担当者との連携状況　等 ・認定就労訓練事業に取り組もうと思った理由・経緯、実際に受入れをしてどのような影響があったか、どのようなところが大変だったか／良かったか ・認定就労訓練事業所として、自治体や自立相談支援機関等に求めること　など
事例（ケーススタディ調査）	◎各就労支援事業（就労準備・就労訓練）との連携事例、総合的に活用したケース等	◎就労準備支援事業の利用ケース	◎認定就労訓練事業の利用ケース
	各事業・支援員がどのように考え（アセスメントし）、関わったか、その際の具体的な支援内容や各事業のつなぎ・連携のポイント等		

③実施方法

実施方法については、オンライン（zoom）によるヒアリング、または現地訪問による対面ヒアリングとした。

④実施期間

2024（令和 6）年 11 月～2025（令和 7）年 2 月

2．ヒアリング結果概要

前述の 11 自治体へのヒアリング結果の分析から、「手引き」改訂の論点として想定される共通事項を次の（1）～（7）のように整理した。

（1）地域の実情に応じた就労支援の実践
（2）就労支援に関する各事業の連続性
（3）就労支援の基本的な考え方
（4）多様な就労(準備)支援プログラムの構築
（5）企業・社会資源等の開拓と地域づくり
（6）認定就労訓練事業の利用状況と課題
（7）被保護者就労準備支援事業の一体的実施

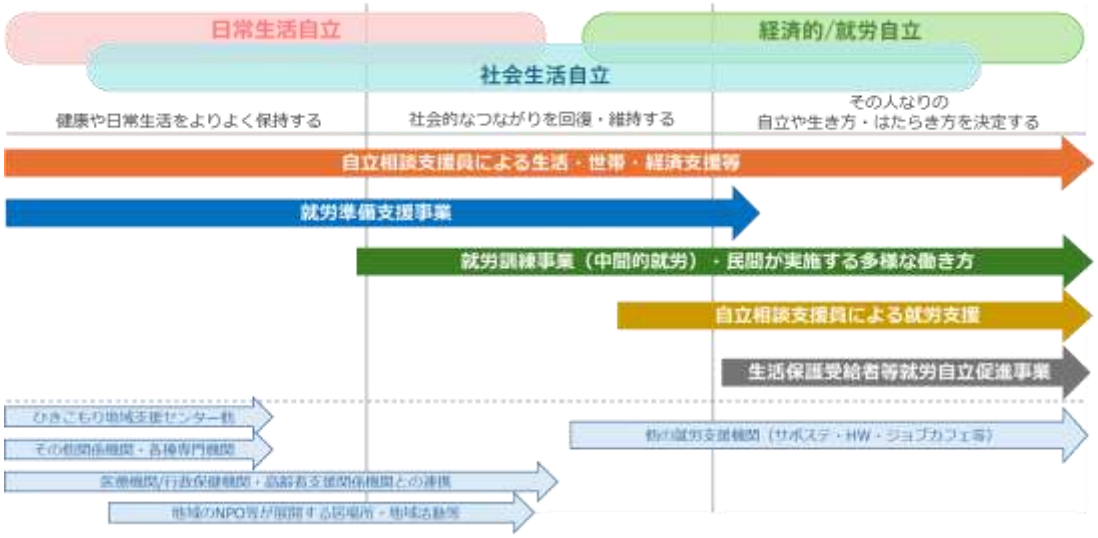
自治体ごとのヒアリング記録はｐ40～76、各自治体から提供を受けた個別事例に関しては「資料編」に掲載している。

（１）地域の実情に応じた就労支援の実践

① 生活困窮者自立支援制度における就労支援の全体像

生活困窮者自立支援制度の就労（準備）支援における自立の概念として、「日常生活自立」「社会生活自立」「経済的自立」の３つの自立がある。2023（令和５）年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修〈就労支援・就労準備支援事業従事者養成研修〉資料によると、「3 つの自立は「段階（クリアしたら次のステップに行く等）」ではなく、状態像であり、それぞれの自立が組み合わさり影響し合いながら、就労支援のプロセスをスライド（行ったり・来たり）する」ことが示されており、３つの自立と制度内・制度外の各支援事業の重なり合いは下表のようなイメージ図で表される。

図表Ⅲ-2-1　生活困窮者自立支援制度における就労支援のイメージ図



（令和５年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修＜就労支援・就労準備支援事業従事者養成研修＞「生活困窮者自立支援制度における就労支援について」、厚生労働省社会・援護局地域福祉課生活困窮者自立支援室 研修資料 p14 をもとに作成）

②ヒアリング自治体における実践からみた就労支援の展開

生活困窮者自立支援制度における就労支援（自立相談支援事業による就労支援、就労準備支援事業、認定就労訓練事業）の展開は、ヒアリング対象の各自治体の支援体制や社会資源の状況等によってさまざまであるが、支援の目的やプログラム内容としてみると共通項がみられた。また、各支援プログラムは、事業ごとの役割分担ではなく、支援対象者の状況に応じてグラデーション（事業・支援員間の重なり合い）のある支援が行われていることが特徴的であった。

ヒアリング自治体の実践からみた就労支援の展開（全体像）について、前述の図表Ⅲ-2-1 と照らしあわせながらみると、図表Ⅲ-2-2 のように整理することができる。

また、P21～28 に、イメージ分類に基づき各自治体の特徴について解説した。

以上の実践状況を踏まえると、事業実施機関（委託先）の得意分野や社会資源の多寡等の地域の特色を活かし、効果的な就労支援を柔軟に展開できる可能性がうかがえた。

図表Ⅲ-2-2　地域の実情に応じた就労支援の取り組み方/分類イメージ

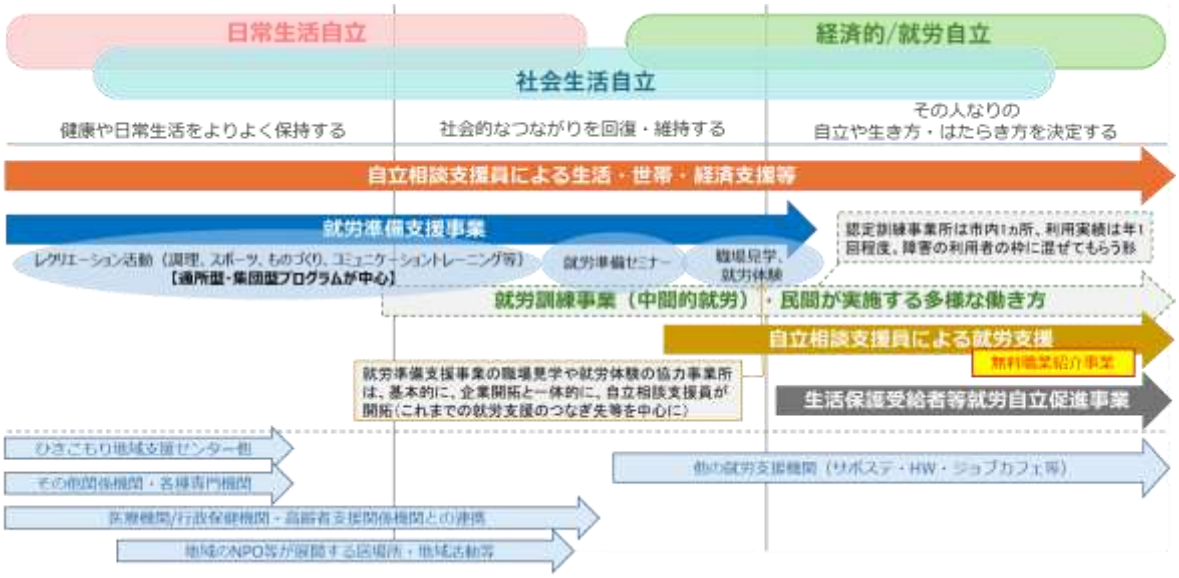
	就労支援の取り組み方・概要	自治体
A	自立相談支援事業（社会福祉協議会（以下「社協」という。）の就労支援と就労準備支援事業（人材派遣会社）の展開は、生活困窮者自立支援制度の体系・各手引きに示される典型により実践されていると考えらえる。また、自立相談支援事業の受託先である社協が地域の企業・社会資源の開拓、コーディネートを幅広く担っている。	小樽市 南アルプス市
B	自立相談支援事業の就労支援員を、就労準備支援事業の受託団体に委託し専従で配置。就労を主訴とする対象者の場合、就労支援員の個別求人開拓先等での実際の働く体験を通して、就労準備支援事業と並走しながら切れ目のない就労支援の実践が可能となっている。	豊島区
C	自立相談支援事業の就労支援は、生活保護受給者等就労自立促進事業等、ハローワークとの連携・つなぎ、企業開拓等がメインとなる。就労準備支援事業は障害やひきこもり等の支援ノウハウのある NPO 法人への委託によりアウトリーチから社会参加、就労体験等のプログラムを実践し、就労体験先で就労する人も多い。	名古屋市 倉敷市
D	小規模自治体であり、就労準備支援事業支援員は他自治体からの委託も受け、週 1 回定例で自立相談支援機関に勤務。集団型のプログラムは人口が少なく参加者が一同に会しづらいため、就労準備支援事業の内容は、面談のほか地元企業において実際に働く体験、就職活動への同行等がメインとなる。自立相談支援事業を受託する社協が認定就労訓練事業の認定を受け、長期的な訓練というよりは、まず「働いてお金をもらう」体験を通した自信の回復や意欲の向上、社会参加の意味合いで取り組まれる。	熱海市
E	自立相談支援事業と就労準備支援事業を社協が受託し、就労準備支援プログラムとしての職場見学・就労体験先と、就労（訓練）先企業等の開拓などを一体的に進めることができている。認定就労訓練事業について、松江市は企業組合しまね就労福祉事業団、高知市は社協が認定就労訓練事業の認定を受けており、「働く体験」を通して日常生活自立や社会生活自立、そこに至る前の自己肯定感を育むような働きかけを支援員が丁寧に行っている。	松江市 高知市 臼杵市
F	【都道府県】就労準備支援事業は合宿型を採用し、各自治体において就労準備支援事業が必要と判断された対象者が 1 か所に集まりプログラムに参加する。自立相談支援員は、地元での社会参加のための活動や就労体験など就労準備支援事業を補完するようなアプローチを、個別支援を通して実践。(長泉町を含む圏域では、自立相談支援事業を複数法人からなるコンソーシアムに委託)	静岡県
G	【都道府県】自立相談支援事業と就労準備支援事業は同じ委託先。就労支援員は相談支援員と兼務であり、主な支援内容はハローワークや県独自の就労支援「One×One（ワンバイワン)」等との連携。離島も抱えるため、継続した支援（訪問等による本人への働きかけ）や就労先、就労準備支援事業の職場見学・体験先等の開拓にはかなりのマンパワー（と時間）が必要となることから、まず支援につながることから始まり地域ごとの社会資源を柔軟に活用する視点で取り組まれている。	沖縄県

【A】小樽市、南アルプス市

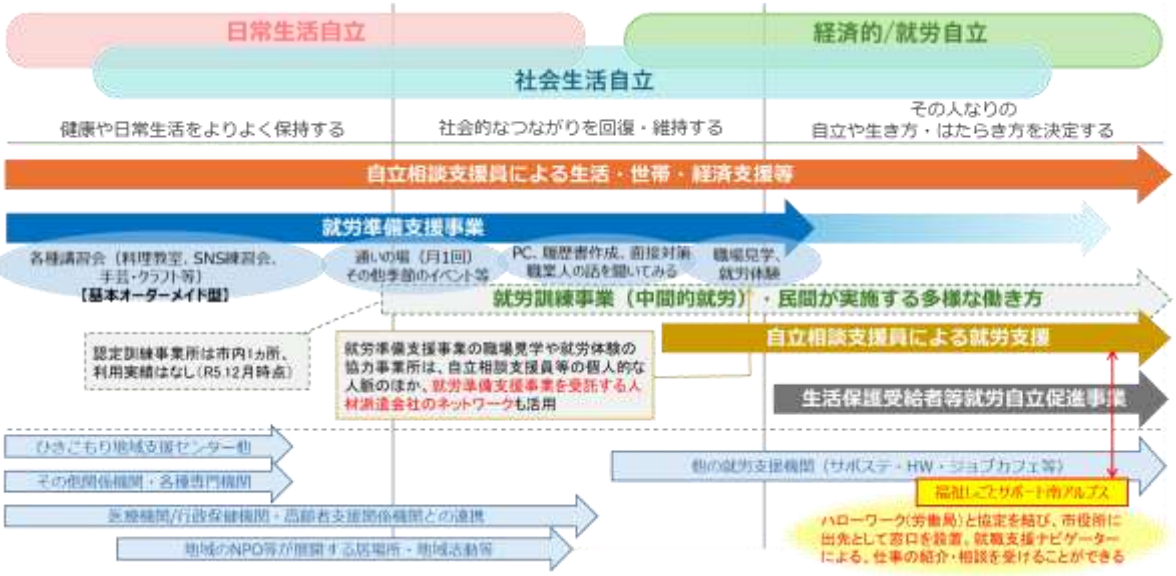
- 自立相談支援事業と就労準備支援事業の受託者が異なることもあり、自立相談支援事業において「就労に向けて準備が必要」と判断された人が就労準備支援事業を利用し、各支援員が情報共有しながら支援を進める。就労の準備性をアセスメントした上で、就労支援員による職業紹介やマッチングが行われる。
- 両市とも自立相談支援事業は福祉系団体（社会福祉協議会）、就労準備支援事業は人材派遣会社となっており、社会参加を促すプログラムの企画は就労準備支援事業支援員を中心に行っている。就労体験等の協力事業所の開拓やコーディネートは、将来的な就労も見据えて自立相談員とも緊密に連携しながら行っている。

図表Ⅲ-2-3　地域の実情に応じた就労支援の実践・全体像イメージ【A】

◆小樽市



◆南アルプス市

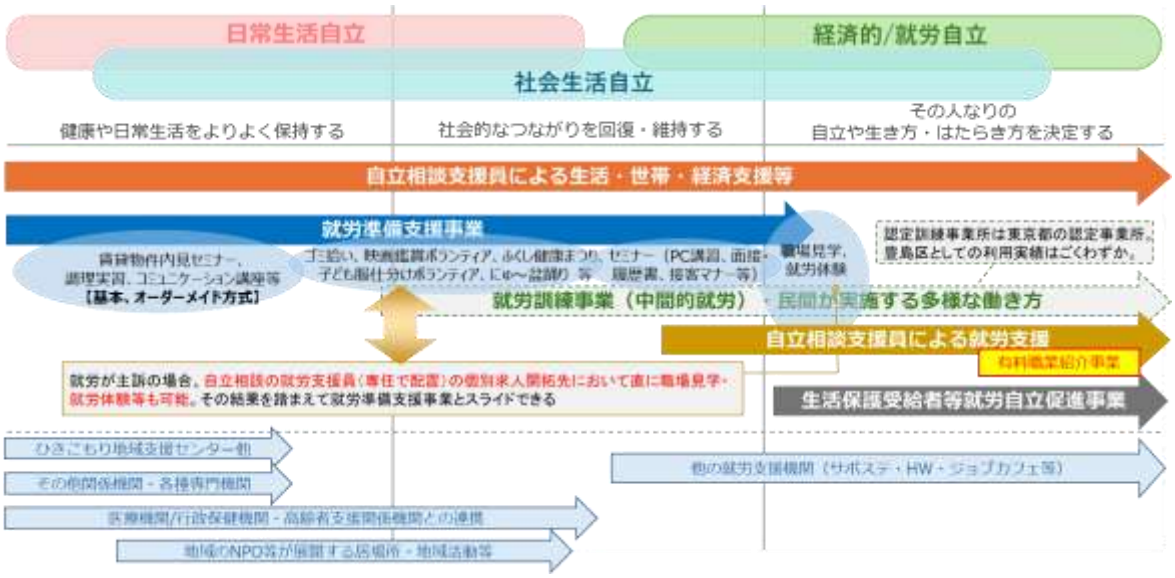


【B】豊島区

- 自立相談支援事業の就労支援員を、就労準備支援事業の受託団体に委託し専従で配置しているほか、就労準備支援事業支援員も自立相談支援機関と同じ窓口に常駐しているため事業間の連携が図りやすい体制となっている。
- 相談者の主訴が就労である場合、就労支援員が早い段階から面談に同席し、個別求人開拓先への就労マッチングや職場見学・就労体験等につなぎながらアセスメントを深め、就労準備支援事業の必要性があれば、プランに追加（もしくは当初から利用を前提に並走）する。
- 本人の状況を「段階」で捉えるのではなく、オーダーメイド方式によるプログラムや働く体験を中心とした支援を通して継続的にアセスメントを行い、プランを常に微調整しながら組み立てている。

図表Ⅲ-2-4　地域の実情に応じた就労支援の実践・全体像イメージ【B】

◆豊島区



【C】名古屋市、倉敷市

（倉敷市）

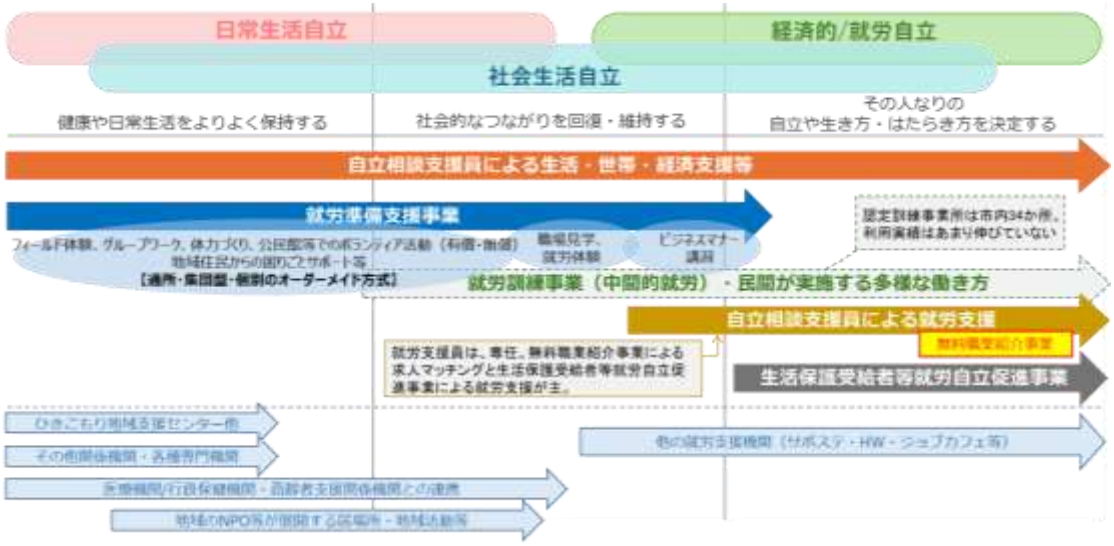
- 自立相談支援事業（社会福祉法人に委託）における就労支援としては、就職を具体的に考えていきたい人に対し、生活保護受給者等就労自立促進事業と無料職業紹介事業によりできる限り早期の就職を目指すことが中心となっている。そのため就労支援員による企業開拓は、ハローワークでマッチする求人が少ない人向けに、無料職業紹介事業により直でつながることができる雇用先・企業を増やすことがメインとされる。
- 就労準備支援事業の委託先事業所は自立相談支援事業の委託先とは異なり、1駅ほど離れて立地する。自主事業としてひきこもり支援センターを開設しているこ

ともあり、直接の相談も寄せられるほか、エリアが広いため市役所の支所や公民館で面談室を借りるなどしてアウトリーチから関わっている。

- 就労準備支援事業の利用者のほとんどが「職場体験」を行い、約半数が体験してから就労するため、その後の定着支援を兼ねて企業・事業所とのつながりを常に作っている。

図表Ⅲ-2-5　地域の実情に応じた就労支援の実践・全体像イメージ【C】

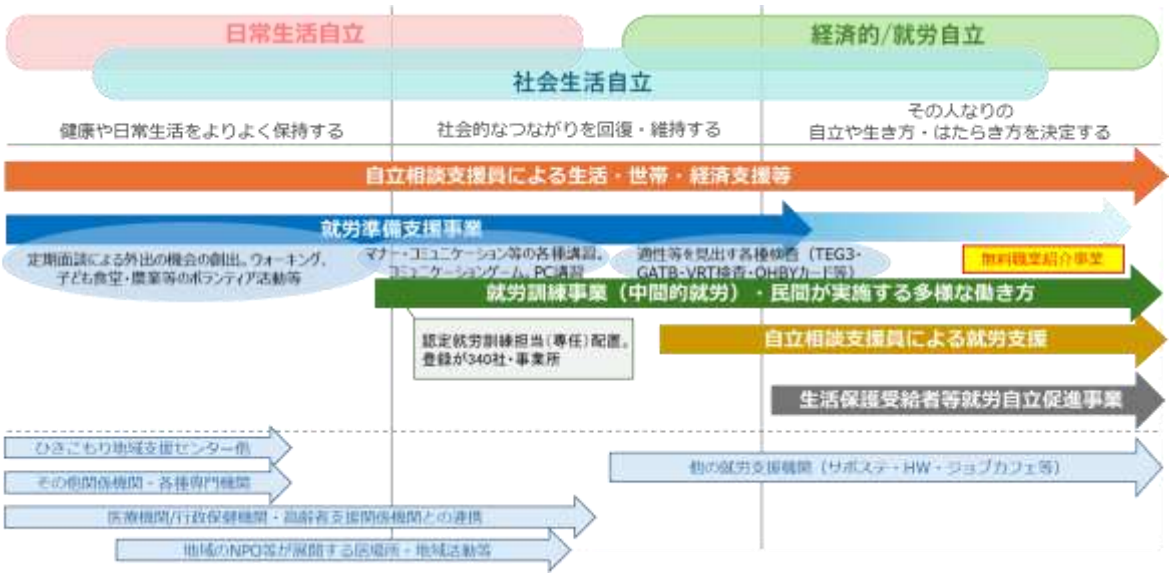
◆倉敷市



（名古屋市）

- 名古屋市も自立相談支援事業による就労支援の役割や、就労準備支援事業がかなり幅広く一人の相談者に関わる点などにおいて倉敷市と類似している（名古屋市の場合、就労準備支援事業支援員も自立相談支援機関と同じ窓口に常駐）。
- 認定就労訓練事業の利用促進にも力を入れていることから認定件数及び利用件数が一定程度あり、自立相談支援事業の中に「認定就労訓練担当」支援員を専属で配置している。また、相談支援員と就労支援員は兼務でケースに応じて役割のウェイトを変えており、明確な区別はない。認定就労訓練事業へのつなぎやその後の出口の開拓を含めて認定就労訓練事業担当支援員が特化して関わるほか、就労準備支援事業支援員も協力事業所とのつながりを活かして就労支援員のような役割を担う場合もあり、各事業の支援は重なり合っている。

◆名古屋市

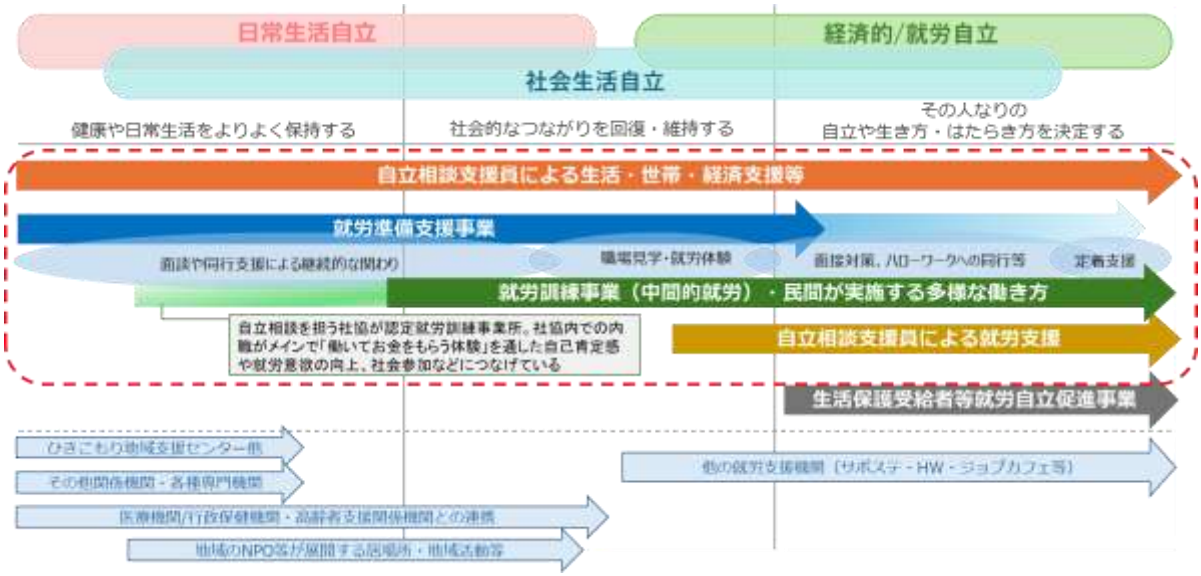


【D】熱海市

- 熱海市は、自立相談支援事業を社会福祉協議会、就労準備支援事業を NPO 法人に委託しており、社会福祉協議会が認定就労訓練事業所の認定を受けている。自立相談支援事業内での相談支援員と就労支援員の役割分担は明確ではなく、就労支援においては各相談員の職歴（得意分野）による強み・人脈等を活かして展開される。
- 就労準備支援事業支援員は、他自治体からの委託も受けて広域に動いており、熱海市の自立相談支援機関には週 1 回決まった曜日に勤務する形態となっている。小規模自治体のため、集団でのプログラムは人が集まりにくいため、就労準備支援の内容は、地元企業において実際に働く体験がメインとなり、就労が可能な人にとっては、そのまま仕事に直結することが多い。就労が主訴であれば、2 回目以降の面談から就労準備支援事業につながり、ハローワークへの同行や具体的な面接対策等も、就労支援員に限らず就労準備支援事業支援員が一連のプロセスの中で必要に応じて実施する。
- 認定就労訓練事業は、主に社協内での内職（地元商店からの仕事の引き受けを含む）が中心であり、赤い羽根募金を財源に「非雇用型」がメインで展開されている。一般企業における認定就労訓練事業のように数か月といった長期間の訓練というよりは「働いてお金をもらう」という体験を通して「自分が役に立っている」実感を得ることや、働く意欲につなげること、支援そのものへの動機づけなどが重視されている。

図表Ⅲ-2-6　地域の実情に応じた就労支援の実践・全体像イメージ【D】

◆熱海市



【E】松江市、高知市、臼杵市

（自立相談支援事業と就労準備支援事業）

- 松江市と高知市、臼杵市は、自立相談支援事業と就労準備支援事業の委託先が社会福祉協議会で同一組織[※]であり、相談支援員と就労支援員、就労準備支援事業支援員は、それぞれメインの担当はあるものの、役割（相談者への関わり方）を明確には区切らず、ゆるやかであることが共通している。
- 高知市も体制としては上記 2 自治体と同様であるが、就労準備支援事業支援員は専任１名、就労支援員１名は自立相談支援事業の相談支援員と兼任で配置されていること、就労準備支援事業支援員は自立相談支援事業の相談支援員と同じ島に机を並べているが、概ね「就労準備支援事業」に特化している点がやや異なる。
- 上記 3 自治体とも、対象者としてひきこもりなど地域社会で孤立していた期間が長い人も多いため、仕事をイメージする前段階で、就労以外の地域活動や興味・関心のある場に通うなどの社会につながるためのプログラム（場）を社協の自主事業とも連動し、工夫しながら実践している。

[※] 臼杵市は、就労準備支援事業を社協のほかワーカーズコープにも委託（ワーカーズコープは県内の他自治体からも委託を受けているため広域を対象に 2 名の担当者が配置され、臼杵市を担当）。

（認定就労訓練事業）

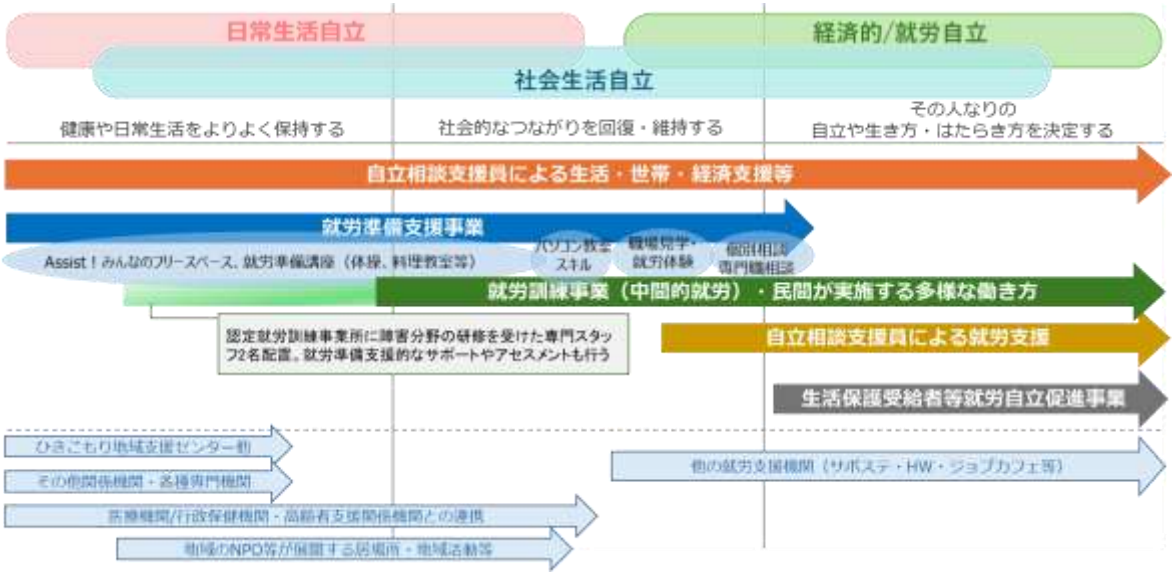
- 3 自治体で大きく異なる点として、認定就労訓練事業の取り組み方があげられる。
- 松江市は、「企業組合しまね就労福祉事業団」（以下、「事業団」）が認定就労訓練事業所として認定を受けており、障害分野の就労支援に関する研修を受けた専任の職員 2 名を配置している。事業団が認定就労訓練先としている実際の職場において、

「まず決まった時間に来る」といったことから、定期的な面談を通して対人関係での安心感や自尊感情を回復するような働きかけ、生活習慣の改善などの就労準備支援の要素を、訓練しながら一体的に進めることができている。

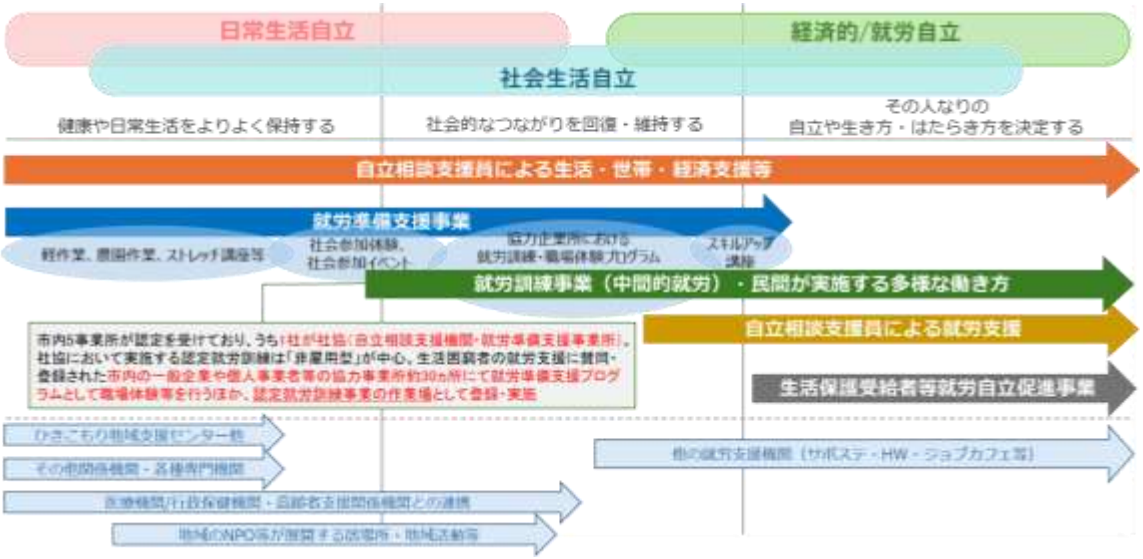
- 高知市においては社会福祉協議会が認定就労訓練事業所として認定を受けている。そのため、社協内での内職などの短時間のアルバイトを行うプログラムを提供することや、認定就労訓練先として地域の企業・協力事業所を登録し、対象者に応じた仕事を切り分けることにより、就労準備支援事業における職場見学・就労体験先と一体的に開拓し、つながりをつくることができている。
- 臼杵市は、認定就労訓練事業所の登録が現在 2 か所と限られ利用が進んでいない。どちらかというと、就労準備支援事業における職場見学・就労体験等の協力事業所において、就労訓練に近い形での支援を提供できるよう工夫がなされている。具体的には、地元有志による就労支援ボランティアグループと社協が協力して企業回りを行い、就労体験等の受け入れ可能な企業を開拓、現在 16 社ほどが登録している。

図表Ⅲ-2-7　地域の実情に応じた就労支援の実践・全体像イメージ【E】

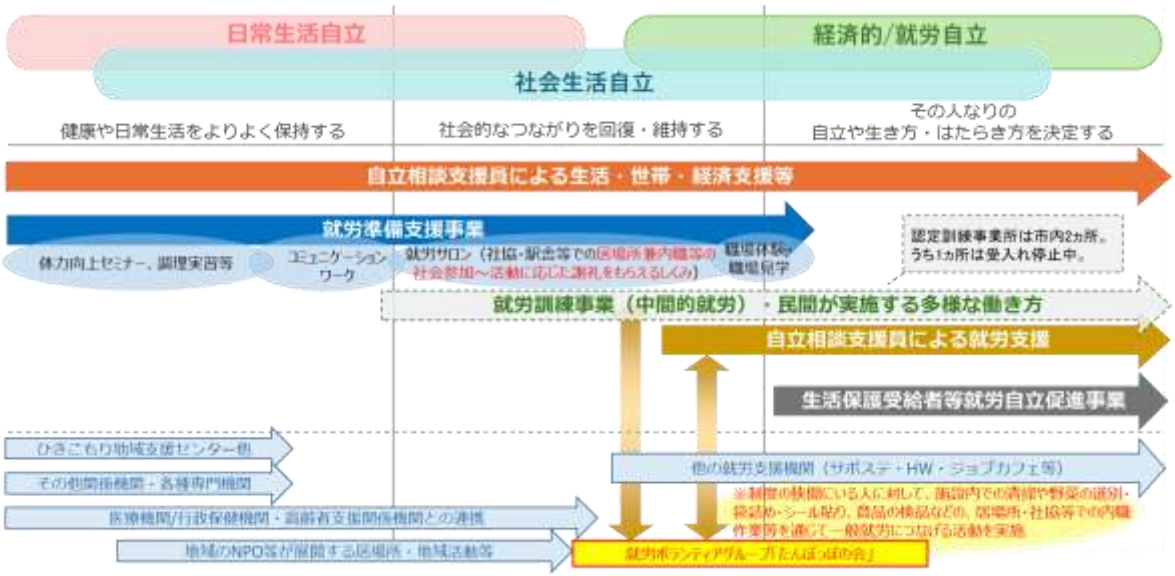
◆松江市



◆高知市



◆臼杵市



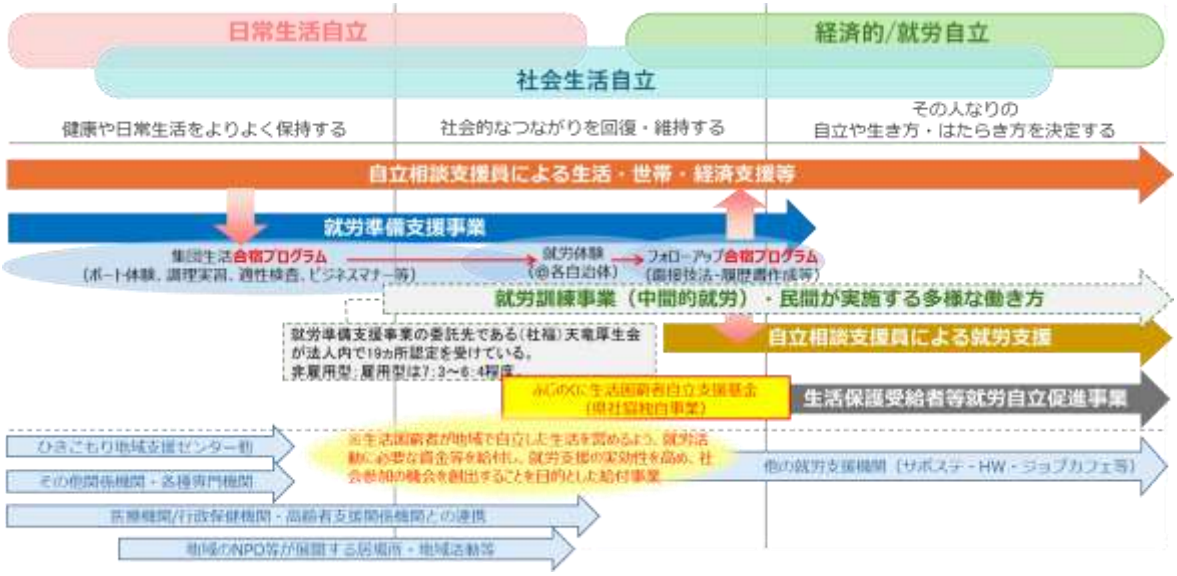
【F】静岡県、【G】沖縄県

- 都道府県は、静岡県（県全体と長泉町）と沖縄県（北部圏域）を対象とした。
- 両自治体とも、自立相談支援事業の就労支援と就労準備支援事業の基本的な役割は、生活困窮者自立支援制度が定める各事業の体系と概ね合致している。
- 静岡県は、今回対象とした長泉町を含む圏域全体としては 15 団体で構成する「ふじのくに生活困窮者自立支援コンソーシアム」により自立相談支援事業が展開される。町社協に相談支援員兼就労支援員、NPO 法人に就労支援員を配置し、さらに就労準備支援事業は、圏域全体を対象に社会福祉法人に委託されている。

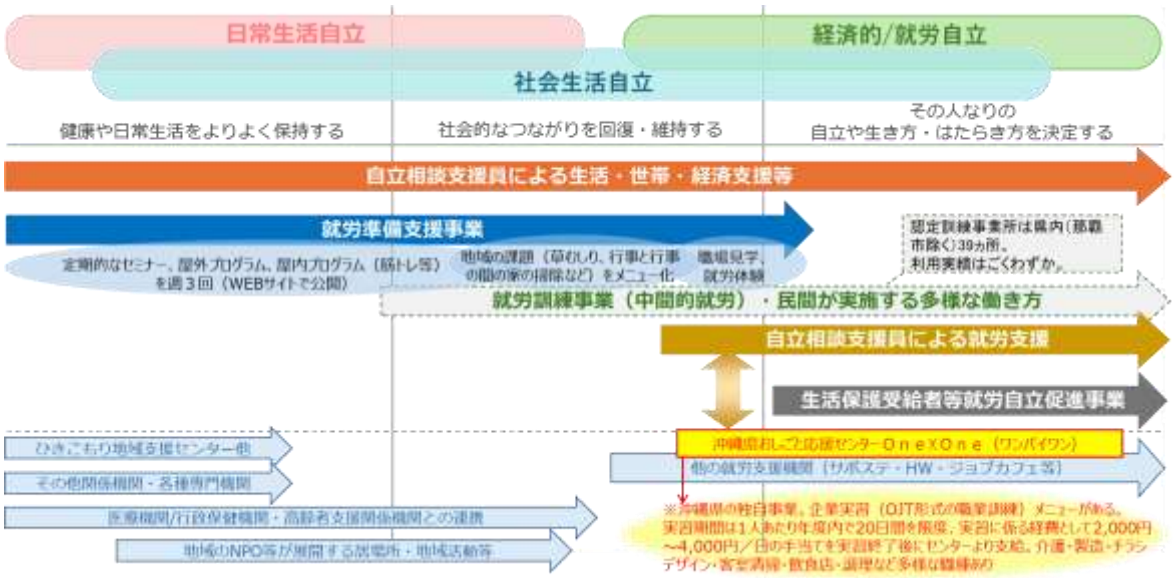
- 沖縄県（北部圏域）では、自立相談支援事業と就労準備支援事業を同一の団体が受託しているほか、沖縄県による就職困難者向けの独自事業「沖縄県おしごと応援センターOne×One（ワンバイワン）」がある。生活困窮者自立支援制度による就労準備支援事業や自立相談支援事業による就労支援と、ハローワークでの求人の間、あるいは認定就労訓練の機能（企業実習等）を埋めるような位置づけを担っていることが特徴である。

図表Ⅲ-2-8　地域の実情に応じた就労支援の実践・全体像イメージ【F】【G】

◆静岡県



◆沖縄県



（２）就労支援に関する各事業の連続性

生活困窮者自立支援制度の就労支援の主な対象は、従来の雇用・労働分野における就労支援や障害福祉サービスなどの分野別の支援だけでは「働くこと」「働き続けること」が困難な層が少なくない。ヒアリング結果からは、本制度による就労支援のほか、無料職業紹介を活用した職業あっせん、生活保護受給者等就労自立促進事業等ハローワークによる支援などを本人に合わせて組み合わせること、具体的な就労体験やプログラムへの参加を通じて本人と一緒にアセスメントしながらスモールステップ（アップとダウン）の繰り返しに寄り添う姿勢などが共通のポイントとして挙げられた。

①個々の対象者に合わせた支援（事業）を選択できるしくみを作る

- 相談者の主訴にもより、本来は就労準備支援事業の利用が良いと思われる場合でも、何が何でも就労という希望が相談者からあれば、就労支援員につなぎ、支援を進めてみる。その中でうまくいかず、あらためて就労準備支援事業を利用してみる、ということもある。（小樽市）
- 本人の主訴が就労であればまずは就労でプランを立て、できるところから始め、自立相談支援事業の就労支援員も職場体験や見学等に連れて行く。実際に就労してみた上ですぐ辞めてしまう、職場の中で少しうまくできないことがあるなどをきっかけに、課題をくみ取り再プランで就労準備支援事業を追加するということもある。（豊島区）
- 自立相談支援事業の相談支援員によるインテークの後、就労支援の希望者には自立相談支援事業の就労支援員がアセスメントを実施。より就職を具体的に考えていきたい、すぐにでも就職したいという人は生活保護受給者等就労自立促進事業と、無料職業紹介事業のセットで、できるだけ早期の就職を目指す。ハローワークでマッチする求人が少ない対象者には、無料職業紹介で独自に求人開拓し対応。（倉敷市）
- ハローワークで仕事探しをしていた人がうまくいかず、自立相談支援機関につながり、就労準備支援事業を実施するケースがある。（倉敷市）
- 生活困窮者自立支援制度の事業だけが就労支援の窓口ではないため、一度利用につながった場合も、参加していただいて初めて進んでいくアセスメントもある。その中で広く視野を持って、本人の意向や適性にあう他の制度の窓口・事業につなぎ合わせをすることもある。（高知市）

② 本人のスモールステップ（アップとダウン）に寄り添う

- 就労準備支援事業をしてから就労支援ではなく、就労準備支援事業をしながら就労し、その仕事を経験してみたことによる本人の状況や変化、わかったことなどが、また就労準備支援事業の対象になる。可逆性のある構造であることが基本。（まずは就労を経験してみることで見えてきた課題に対して就労準備支援を行う、利用者とそのストーリーを共有できるということが大切）。（豊島区）

（３）就労支援の基本的な考え方

生活困窮者の就労支援において、支援員が「大切にしていること」「重要と思われる要素」について、主な回答を下記にまとめた。

①本人の希望や願いを中心に支援を実施する（本人中心の支援）

- 基礎にあるのは、本人の希望（どうなりたいか、どうしたいか、どう支えてほしいか。（小樽市）
- 支援者が「この人は生活保護が妥当ではないか」と思っても、本人の希望を尊重し、選択肢を提示しながら本人の判断を促す。（ただし、複数の選択肢を提示することで混乱する方もいる。その場合はあえて選択肢を提示せず「これしかない」と伝える場合もある）（小樽市）
- 就労準備支援事業が必要、働くことが難しい人でも、本人の主訴が就労であれば、まずはそこに寄り添い就労のプランを立てる。本人の状況に配慮しながら一緒に向き合う。（豊島区）
- 個別の対象者の状況を一人ひとり見ていきたいという思いがある。事業ごと・フェーズごとに分けしてしまうと、一つの固定的な道筋ができてしまう。そうなると支援員の主観的な部分が強くなってしまうことが懸念される。一番は相談者の希望がどこにあるのか。（倉敷市）

②「強み」に着目する

- いかに企業に求められる人になってもらおうかというのはあまり思っていない。どうしたらこの人らしさが出るのかという感覚で関わりながらと、らしさとはなんだろうというところを探していく。（倉敷市）
- 本人にどうしても苦手な部分がある時、その苦手な部分を一生懸命やってもついてこない。逆に得意な部分を探し出してそちらを優先して支援していく、というパターンが多い。（臼杵市）

③本人と一緒にアセスメントし、今後の暮らし方・働き方を考える

- 就労に向けた支援を進める中で、アウトリーチと伴走を大事にしている。本人が一人で内職作業をする時には、支援者側も一緒にやってみることで徐々に信頼関係を築きながらアセスメントすることを意識している。（臼杵市）
- 結果として障害福祉サービスにつなぐ際も、やってみてからでないと本人としてその必要性が出てこないこともある。（豊島区）
- 本人はこの仕事が得意、やりたいと言いながらも不一致なケースもあり、もしかしたらこういうことができるのでは？得意なのでは？ということを伝えることもある。家計相談もしているため、例えば年金をもらっている人であれば、最低限どのくらい稼げば生活ができるのか、残りの時間を就労ではなくボランティアに充てて社会貢献してみようということで本人の自己肯定感を高めることも選択肢として見据えながら話をしていく。（名古屋市）

④企業（仕事）や地域とつながっていくために伴走する

- 働くことで生じる不安については、就労支援員が企業との調整（代弁、交渉、働き続けるための環境調整）を担うことで払拭できるようにする。（豊島区）
- 社会参加の場としてフリースペースを活用する際、最初は担当の相談員（自立相談支援事業の就労支援員や就労準備支援事業支援員等）が一緒に参加することで、本人の思いを代弁者として伝えることや、自分の考えを聞いてもらう中で少しずつなじんでいくことを意識している。（松江市）
- 支援者の思い込みで誘導したりすることなく、本人が働いてもいいかなと思えるような環境を作ることや、元気になる方法を考えて支援している。本人が「週１回ぐらいならバイトしてもいいかな」と、自ら働いてみようと口にするまで、こちらからはあまり「働こう」とは言わない。（南アルプス市）
- 過疎地域では空き家の増加や人口減少により深刻な孤立・孤独が表面化してくる。社会とどうつなぐかを考えたときに、本人も「何かやりたい」という気持ちはあり、何かやるにはどうしていくかを深堀りしていくと、居場所や社会参加に行き着く人が増えている。社会とつながるための意識付け・動機付けができるものを具体的に考えた結果、内職などの軽作業からやってみようかということを考え、その仕組みを作ったところ、かなりフィットする確率が高い。（臼杵市）
- 孤立している方は、気分の浮き沈みが激しい場合もあり、頻繁にアウトリーチに入り、気持ちが上向いている時に情報提供するとスムーズに社会参加につながってくることもある。アウトリーチのタイミングと本人の体調・リズムを大切にしている。（臼杵市）
- 農業体験のプログラムでも、「これをやっておいて」ではなく、「一緒にやろう」。利用者の家まで車で迎えに行き、車に乗せて目的地へ行き、一緒に作業をする、一緒に汗をかきながらいろいろな語り合いをする。利用者は、対人関係、コミュニケ

ーションの準備ができていないことが多いため、いろいろな人のところに連れて行って人に会わせる。そうしているうちに自分でもコミュニケーションが取れるような状態まで持っていくのが最初の取組。（臼杵市）

- まず話をしっかり聞いて、すぐに仕事ではなく、いろいろな話を聞きながら、その方が本当に何をやりたいか。現実とマッチングが難しい場合もあるため、すぐに否定するのではなく、本人が納得できるような形でゆっくりとそちらの方向に向かっていくように促しをしながら、働きたい気持ちを大切にしている。（名古屋市）

（４）多様な就労(準備)支援プログラムの構築

ヒアリング先より就労準備支援プログラムについて情報提供を受けた主な内容をまとめると、以下のように整理される。

①就労支援（事業）につながる前段階のプログラム

本格的に就労準備支援事業の利用に至る前に、アウトリーチを兼ねて、相談につながりにくい方に対して居場所等の気軽に立ち寄ることができる場を紹介することや、内職のほかちょっとした地域のお手伝い（有償ボランティア活動等）に、試行的に参加してもらうなどのプログラムを作り、支援が必要な人を利用につなげる工夫がなされている。また、プログラムの参加を通してアセスメントを深めている。

○【参考事例】気軽に立ち寄ることができる場

Assist！みんなのフリースペース（月１回＋随時）

※就労準備講座への参加ステップとして用意、エコクラフト、マーブリング、調理などを実施

③ さまざまな支援メニューの組み立て・体系化

「働く場」とつながっていくためのプロセスとして、自己理解の促進や、職業選択のサポート、そこから実際の就職活動に向かうセミナー等、さまざまな支援メニューが整備されている。大きくは「集団型・通所型」「オーダーメイド方式」「合宿型」などに分けられる。ヒアリング先によっては、それらのメニューを体系化して整理されている。

図表Ⅲ-2-9　就労準備支援プログラム例（臼杵市）

就労準備支援事業を行うにあたって	1.「社会生活の自立」「日常生活の自立」「就労自立の3つの自立」を主とし、優先順位はあるが並行してプログラムを行っている 2. とりわけ就労準備をおこなうにあたって、信頼関係構築を大切にしている。 ・伴走型支援は、支援する・支援されるという関係性ではなく、当事者が主体者になるよう支援員も共に活動に参加をすることを大事にしている 3. 対象者の方への支援にあたり、対象者に必要であり、対象者が必要としているプログラムをその都度、就労準備会議等の中で精査し計画をたてている ・対象者と一緒にプログラムも考えることで、活動が身近なものになってもらえるようにする

プログラム名	プログラムにおける目的（※これまで取り組んだ実践例）	社会生活自立	日常生活自立	就労自立
生活のリズムの確認	1日のタイムスケジュールの作成、日常生活の改善に向けてのアドバイスを行い、規則正しい生活のリズムを身につける		○	
調理実習	買い物を一緒にすることで、金銭感覚の把握を行い、状況をふまえて簡単な家計簿の作成を行い、金銭管理方法の取得		○	○
	他者と一緒に連携しながら調理実習に取り組むことで、コミュニケーション能力の向上や自己有用感の向上を図る	○	○	
家事支援	必要最低限の家事アドバイス及び実践を行い、家事に対しての負担軽減および楽しく家事ができるようになる		○	○
体力向上セミナー	職場体験やボランティア活動を通して体力の向上を図る			○
	スポーツを一緒に楽しむことでストレス軽減や、他者との関わりの苦手意識の克服、体力の向上を図る	○		○
コミュニケーションワーク	ありのままの自分を理解、自分をさらけ出せるようにする	○		○
スキーマチェック	自分の潜在的な考え方や価値観を知ってもらい、一つの個性であり、潜在的な考え方というフィルターを作ってもらう。	○	○	○
疲れないコミュニケーションセミナー	自分の体調に合わせ面談を行い、疲れるラインと疲れないボーダーラインの見極めができるようにする	○		○
コラージュ作成	手先の運動等の把握、深層心理を把握する	○		○
心理学に基づく心理テスト	楽しく自分自身の心理を知る	○		
タイムマシーン方式	自分の将来像や目標の設定による自己啓発を図る	○		
ボランティア体験や地域行事への参加	自己肯定感や自己有用感の向上、コミュニケーション能力の向上、体力の向上を図る	○		○
定期面談	信頼関係の構築、他者との関わり方の習得、不安の解消、就労後の定着支援　等	○	○	○
職場体験・職場見学	多種多様な業種の理解、体力の向上、他者とのコミュニケーション能力の向上を図る	○		○
ボランティア活動・地域活動	役割を見つけて活動する中で、自己肯定間や自己有用感の向上を図る。	○	○	○

図表Ⅲ-2-10　就労準備支援プログラム例（名古屋市）

「就労準備支援事業」各種メニューの属性表

※就労準備支援事業のメニューは内容により、「日常生活自立」「社会自立」「就労自立」
それぞれに関連すると考えており、図示すると以下のように考えています。

メニュー名	日常生活自立	社会自立		就労自立
		就労距離への歩	近	
クラフト、工作	◎	△		
ウォーキング	◎	○	○	△
くらさぽサロン	◎	◎	○	
マインドフルネス講座	◎	○	○	
心の評価書配布		◎	○	
子ども食堂	△	◎	○	
キャッチボール	△	◎	○	
農業体験	△	○	◎	△
ピッキング練習		△	◎	○
ファイリング等事務作業	△		◎	△
PCスキルアップ講習		○	◎	○
ICT講習		○	◎	○
カードゲーム			◎	△
ビブリオバトル	△	△	◎	△
アサーション講座	△	△	◎	△
ビジネスマナー講座			◎	○
自己理解&キャリアコンサルティング				◎
就労体験	△	△	◎	◎
就職活動支援				◎
定着の支援				◎

◎ 中心となる自立項目　○ 関連性の高い自立項目　△ ケースにより関連する

【集団型・通所型】

- 無料職業紹介事業の中で一緒に見学や体験、企業訪問を行うことや、希望者向けに開催している就労セミナーにおいて参加者同士と話をするなど。また、企業側の採用担当の人に来てもらい話をしてもらうこともある。何か学ぶというよりそこに集まることで一つのコミュニティの中で自分自身が考え話し合うことができる。そこから本人がやりたいことが出てくることもあり、思いを引き出すためにいろいろな方法でアプローチする。（倉敷市）

【事例】男性 20 代/メンタルヘルスの不調/ひきこもり

大学卒業後、３年程度水産会社に勤めたが、メンタルヘルスの課題を抱えて退職、ひきこもりとなる。食事や睡眠が不規則。家庭内での最低限の会話とオンラインゲームでつながっている人との関わりはある。初回面談で来所したとき、自力では来られず母親の車に乗って来て、車を降りて事務所に入るのもなかなかできなかった。そのくらい対人緊張が強かった。短時間で少し会うなど何回か繰り返すうちに慣れてきて、本人に提案し、まずは少人数（２、３人）のプログラムという形でボランティ活動に参加してもらった。その後少しずつ集団の力を借りて人とのコミュニケーションに慣れてきて 10 人くらいでも大丈夫になった。
社会との関わりがほとんどなかった状態で、本人にとっての社会というのはオンラインゲームの中のコミュニティであり、インターネット空間の中がほとんど全てという考え方（オンラインゲームなどの共通の話題があるようなところでは話ができていた）。その限られた価値観の中で自分のことを相談することもあったと思うが、「やっぱりそうなんだ」と思い込んでいるようなところがあった。そこから、実際に集団の中で関わることになり、自分が思っているような悩みを持つ人は他にもいて、自分より生きづらいと思っていても、悩みを抱えながら生きている人と直接関わることで、自分の悩み・人生が世界で一番不幸だと思っていたが、いろいろな人がいるということで視野はとても広がったと思う。自分の悩みを相対化することができた。

【オーダーメイド方式】

- 就労準備支援事業のベースとしてあらかじめ整備しているプログラムが意向に沿わないこともあるため、そのような場合はプログラムのメニューに載っていない、本人の得意なことを一緒に考えて取り組むような形になる。（倉敷市）
- いわゆる居場所、スペースのようなものがない。カウンターと面談室が主な活動場所になる。従来からオーダーメイドメニューの作成を一つの手法として確立してきている。利用者の数＝メニュー数。（豊島区）

【合宿型】

- 一番のメリットであり、通所型と決定的に異なる点としては、支援者が対象者と衣食住を共にするということ。通所型は、自宅訪問などで生活を見る機会はゼロではないが、生活リズムやご飯の食べ方、歯を磨く、洗濯機を回す、お風呂に入るなど生活の基本から支援者として状況把握ができる。就労準備支援事業は、生活そのものの立て直しを含め、いきなり就労を目指した事業ではないことから、普段の生活を見て、こちらからもいろいろなことをお伝えすることができることはとても大きいと思う。（静岡県/（社福）天竜厚生会）

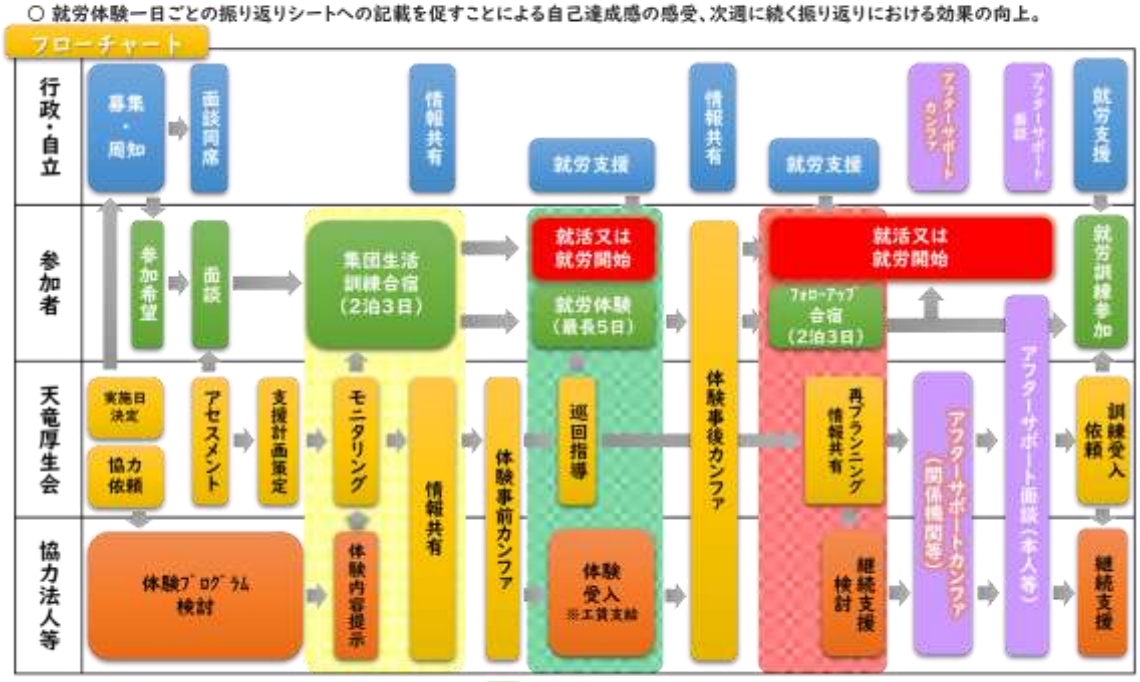
図表Ⅲ-2-11　就労準備支援プログラム例・合宿型（静岡県）

実施方針 ～生活と就労の実体験を一体的に実施～

○ 集団生活合宿の中で就労に向けた自己理解・職業理解を促し、就労体験で実際に働くことで『働くこと』を理解する。
○ 地域の社会福祉法人や企業等にて就労体験を行い、実践に近い形での『働く』を体験するとともに、地域でのつながりを構築する。
○ フォローアップ合宿にて、実体験から得た『働くこと』で感じる様々な想いを再度合宿にて共有を図ることで、『働くこと』の意味を再確認するとともに、社会的孤立の防止や、就労意欲の低下を予防する。
○ アフターサポートでは、合宿終了後速やかに地域の支援者と情報共有を行い、地域での支援にスムーズに繋げる。
○ 集中型就労体験では、より具体的な『就職』を見据えた体験を提供。新規相談者には、個別事情に配慮した体験を提供。
○ **生活困窮者等に関する支援は、必要な時に必要な支援が求められるため、下記フローによらず、短期的なプログラムの検討や希望するプログラムのみの提供から課題を捉え、他プログラムへの参加意欲を促し、複数年かけての支援も見立てる。**

事業フローについて

○ 参加者の継続的なモニタリングを実施し、より適応した参加者地域の企業や認定就労訓練事業所における就労体験の実施。
○ 当該合宿終了後、断ち切れることのない支援者側からのアプローチ。（就労訓練の導入など）
○ 就労体験中の当法人スタッフによる巡回指導かつ就労体験参加のインセンティブとして工賃を支給。
○ 就労体験一日ごとの振り返りシートへの記載を促すことによる自己達成感の感受、次週に続く振り返りにおける効果の向上。



（社会福祉法人 天竜厚生会提供資料より）

（５）企業・社会資源等の開拓と地域づくり

①対象者に合わせて居場所や体験活動等の社会資源開発につなげていく

- 認定就労訓練事業だけではなく、社協が実施している有償ボランティアのサービス（※住民参加型福祉サービス 有償ボランティア 「こつこつ」）があり、そうしたところで活動してもらうなどし、活用している。（熱海市）
- 個々の特性に合わせて熱海市内でその方にフィットするようなものを少しずつこちらで見つけながら体験先や就労先を探す。（熱海市）
- （自立相談支援事業の就労支援として）就労困難な人が増えつつあるため、企業側に仕事を切り出してもらうという意図で、就労支援員がアウトリーチしていく。（倉敷市）
- 相談支援員である社協職員１名は重層担当でもある。重層の関係で商工会議所に行き、社会参加の一環として仕事の切り出しについて相談しており、つながりがある。（熱海市）
- 若者サポートステーションのほか、これまで障害の就労支援を行っていた事業所が「生きづらさ」を抱える方向けに就労準備支援事業と重なるような支援、協力事業所をもつところもある。本人の段階に応じてどの支援がよいか考えながら検討している。（高知市）
- 社協という組織を活かすとすると、農作業の中の大根洗いなど地域の「ちょっとしたお手伝い」を、ひきこもりの人達やもう少し働きたいというお年寄りの方が担うというような、地域のニーズ探しとマッチングが重要だと考えている。（静岡県/長泉町）

②企業（環境）に働きかける

- 一般就労で就職活動してきたがなかなか決まらない場合、その原因を相談者と一緒に探し、抱える課題を少しでも減らすことができれば長く続く可能性が高まる。なかなか一歩踏み出すことができない人の不安に寄り添っていく。つまずきの原因をともに考え、不安が軽くなるよう企業に対して調整を働きかける。（豊島区）
- その人を支援によって「変えよう」とすることに固執するのではなく、その人に合う会社を見つけることや働きやすい就業環境を用意するという働きかけも就労支援の一つ。（小樽市）

③企業アプローチとしての定着支援

- 特に就労準備支援事業を経由した方はフォローアップが大切だと考えており、定着確認として、企業に問題ないか伺う、場合によっては企業と本人と三者面談することもある（人にもよる）。（小樽市）
- 定着支援はほぼ全ての対象者にしている。まず仕事がうまくいっているかも当然だが、その中でも家計が回っているかも確認している。仕事がうまくいっていても家計が回っていない場合、当然、就労支援だけではなく家計改善支援が必要かもしれない。そういう全てが取り払われた時に、本人の同意のもと支援自体の終結が来る。定着支援を行い、投げっぱなしではないというのも企業にとってメリット。（豊島区）

（６）認定就労訓練事業の利用状況と課題

ヒアリングから得られた認定就労訓練事業の課題に関する内容をまとめると、以下のように整理される。

①訓練事業が限定的になりマッチングが難しい

- 認定を受けている事業所が介護施設など業種の偏りがある。訓練をしたいという人は、ある程度希望の職種があるはずだが、本人のニーズに合わない。（豊島区）
- 市内に 34 か所の認定事業所があり、福祉関係のところなど何かしら公的な事業に絡んでいる事業者。（倉敷市）
- 移動手段がない人が多いので、その人が住んでいるところから歩いて通える範囲に受け入れ先がないと難しい。支援が必要な人が行ける範囲で受け入れがあるかどうかを探し、場合によっては受け入れてくれないかと打診し、認定の申請を依頼するという調整を一件ずつ行っていく必要があるが、実際には企業の負担が大きすぎて、認定が広がらない。社会貢献意識が相当高い企業でなければ受入れは難しいが、そのような企業や社会福祉法人の数が少ない北部では（相談者が住んでいるところから歩いて行けるところも少なく、そもそも一般の就労先さえないため）、認定就労訓練事業はほぼ絶望的。毎回送迎をするのは非現実的でもある。（沖縄県）
- 目星をつけた企業に飛び込みでお願いしても、なかなかすぐに受け入れてくれない、理解してくれないことが多い。最近は希望者がいてどうですか、という形で訓練事業所を増やしていくというスタンスに変えつつある。（名古屋市）

②制度的なハードルがある

- 今後、認定就労訓練事業所を広げたいと考えているが、こちらから法人にメリットを提示することができない。Win-Win の関係で提案したいが、社会貢献の文脈でしか語れず難しい。（小樽市）
- どこをどう切り分けて何の仕事をお願いするか、有償にするのかしないのか、個々のケースでかなり深く話をする必要があり、書式一つとってもノウハウがないとなかなか難しい。（豊島区）
- 事業者から見ると認定を受けるための申請は大変。非雇用型で何か月もと想定されているのは、本人からすると厳しい。雇用型だと今度は企業が雇用形態と賃金の捻出をどうするか必ず悩む。企業の問題のため、その問題の解消は我々ではなかなかできない。（倉敷市）
- 認定就労訓練事業がなかなか利用されない課題の一つとして、書類の煩雑さ以外にも、保険加入が企業の負担になっている。企業の保険加入について、補助金の対象となったが、費用の一部を県が負担しなくてはいけないなど、予算化がなかなか難しいところが挙げられている。（沖縄県）

③訓練事業所側の体制整備の難しさ

- 大きい法人の事業所となると、担当の方と現場の意思疎通が難しい。上層部に理解があっても、どうして受け入れなくてはいけないのかと感じている現場職員がいた場合、本人が居づらくなり傷ついて帰ってくることもあった。（豊島区）
- 最終的には生活困窮者、生活保護受給者の自立のために、もう少し自立相談支援機関と就労訓練事業者とがより一層密に連携できるとよい。（松江市）
- いろいろな背景を抱えている方なので、うまくいくケースは多くはない。訓練を実施するとなると担当がついて業務に関する指導や日常的なコミュニケーションなどが必要になるので、そこに対する負担感は出てしまう。（静岡県）

（７）被保護者就労準備支援事業の一体的実施

過去アンケート調査結果として「困窮制度による支援と保護の実施は、自立に向けた支援であるという点で共通する一方、金銭給付の有無や、指導指示等の強制力の有無、就労意欲、支援期間、支援体制等の面で相違がある」といったことが指摘されており(※)、被保護者就労準備支援事業を一体実施しているヒアリング地域からも同様な意見・ギャップ等が聞かれたところであるが、入口が違うだけで、同じ場所・時間でプログラムが実施されていた。

(※) 社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会（第１６回）令和４年７月８日資料４より

図表Ⅲ-2-12　被保護者就労準備支援事業を一体実施しているヒアリング先の状況・意見

情報共有・支援体制等	・ケースワーカーや就労指導員によるアセスメント結果は、必要に際し個人情報の同意書をいただいた上で共有している。就労準備支援事業支援員として被保護者の対象者とは、概ねレクでの見学が初見となる。レクに参加していく中で、生活保護サイドで共有の場をもち、ケースワーカー、就労指導員、生活困窮者自立支援制度の支援員等で情報共有しながら進めている。（小樽市） ・各支所の生活保護担当に就労支援員がいるため、生活保護担当の支援員を通して、就労準備支援事業所に話がくる流れ。アセスメント情報として、職歴の有無、移動手段などを共有させてもらっている。（倉敷市） ・本人に働く意欲があり、医師が就労可といっても、実際に仕事を体験してみると明らかに就労不可ということもある。面談室以外の実践を通して詳細なアセスメントを取ることができ、根拠を持ってケースワーカーなどに情報を返していけるのが生活困窮者向けの就労準備支援事業のいいところ。（沖縄県）
生活困窮者と生活保護受給者の支援方法 （共通点・相違点）	・生活保護受給世帯で育ってきたために伝わらない部分（ズレ）や培ってきた経済観念などがあり、その方向修正や上書きが生活保護受給者の支援に必要か。（小樽市） ・移動費について、生活保護受給者は訓練であれば交通費を支給してもらえる。生活困窮者自立支援制度の利用者の方がシビアなため、なるべく送迎で対応できるようにしている。（倉敷市） ・生活保護受給者は就労意欲が低い人が参加することが多く、いろいろなことを伝えても進まない傾向がある。（熱海市） ・就労の準備性を高めるいとまがない人が生活困窮者では多い。生活保護受給者はゆっくりできる面がある。（南アルプス市）

困窮制度による支援と保護の実施の共通点・相違点（例）

【共通点】
- 自立に向けた支援
- 本人の尊厳の確保、本人の意思の尊重
- 信頼関係の構築　等

【相違点】
- 指導指示等の強制力の有無
- 金銭給付の有無
- 就労意欲（困窮制度のほうが全般的に高い）
- 個人情報の把握の程度（資産調査等の有無）
- 支援期間（被保護者は生活が保障されているため、時間をかけた支援が可能だが、生活困窮者はまとまった生活費が無い場合が多く、短期間で就労する必要）
- 実施者（生活保護は自治体職員がケースワーカーとなるが、困窮制度は委託が多い）
- 地域支援（地域づくり）や地域福祉の要素の有無
- 困窮制度では医療面のフォローができない　等

（作山記入欄より主な回答を要約）

※　令和３年度社会福祉推進事業「新型コロナウイルス感染症等の影響を踏まえた生活困窮者支援のあり方に関する調査研究事業」アンケート調査（北海道総合研究調査会）

３．調査結果（自治体別）

以下、2024（令和６）年 11 月から 2025（令和７）年１月にかけておこなったヒアリング調査結果について、自治体ごとに整理したものについて掲載する。

なお、主な出典データは下記のとおりである。

人口・高齢化率	住民基本台帳（令和６年１月１日現在）。 静岡県については福祉事務所設置自治体としての管轄圏域、沖縄県については北部圏域の町村の合計。
支援状況（実績）	R4 年度厚労省提供データ。 就労・増収率以外は、人口 10 万人あたりの 1 か月平均。

（１）北海道小樽市

①基本情報

自治体概要	人口	106,507 人	
	高齢化率	41.6%	
支援状況	新規相談受付件数	16.2 件	
	プラン作成件数	3.0 件	
	就労支援対象者数	1.8 件	
	就労・増収率（%）	91.7%	
実施（運営）方法	自立相談支援事業	直営＋委託（小樽市社会福祉協議会）※以下、「社協」	
	就労準備支援事業	委託（キャリアバンク株式会社）※以下、「キャリアバンク」 ◎生活保護受給者向け事業と一体実施	
支援体制	自立相談支援事業	主任相談支援員：1 名（市職員・係長職） 相談支援員：2 名、就労支援員：1 名（※） ※相談支援員と就労支援員は兼務（生困以外の他事業との兼務はなし）。上記のほか管理職 1 名（市）	
	就労準備支援事業	就労準備支援事業支援員：1 名（自立相談に常駐）	
相談窓口（各事業の実施場所）		市役所内の相談窓口（たるさぽ）に、自立職員（社協）と就労準備の職員（キャリアバンク）が同席	

②就労支援の体制・取組内容

就労支援における体制面・特徴等	● 制度施行当初、自立相談支援機関を受託していた社協は就労支援の経験が十分ではなかったため、自立相談支援事業の就労支援は別法人に委託していた。生活困窮者支援の実践を重ねる中で、就労支援だけを切り出して別法人に委託することでスムーズにいかない部分が出てきたため、社協に就労支援を含む「自立相談支援事業」を委託する現体制となった。 ● 就労準備支援事業支援員（キャリアバンク）は自立相談支援機関に常駐。 ● 無料職業紹介所を開設。
就労支援員の役割/考え方	● 自立相談支援事業の相談支援員が就労支援員を兼務。 ● 相談者は、一般就労できる人ばかりではない。そうした人達に対し、社会参加の一つとして仕事をして収入を得ることが、自己肯定感を持つ上で重要と認識している。また、仕事を切り分けるとできる人も多い。企業に対して仕事の切り分けを働きかけ、「こういうところまでならできる」ということを企業に理解してもらい、相談者を受け入れてもらう調整も行う。このように、対相談者・対企業の双方に対してのアクションが就労支援の重要な要素。

③就労準備支援事業について

<table>
<tr><td>事業の利用の流れ</td><td>● 相談を受けていろいろと提案する中で、すぐに就労ではなく、「少しずつ就労に向けた準備を整えながら（訓練をしながら）できますよ」と伝え選択肢として就労準備支援事業を提示する。その中でやってみようかなという人には見学してもらい、選択してもらう。
● 本来は就労準備支援事業の利用がよいのではと支援員が判断しても、本人の主訴として就労を希望すれば就労に向けた支援を進めてみる。その中でうまくいかなかったら、改めて就労準備を利用してみる、ということもある。</td></tr>
<tr><td>支援メニュー/プログラムの方式・内容・工夫等</td><td>● 基本的には集団参加のメニューが多い。集団生活を苦手とする人も多いため、集団の中での経験を通して自分の得意分野や苦手なところを気づいてもらえるように工夫している。
● プログラムとして、緩急をつけながら肩の力を抜いて、例えばみんなで行うスポーツや、芸術鑑賞、遠足などレクリエーションの要素をもつものも交えながら組み立てる。
● 就労に向けて、手先の器用さ、集中力がどれだけ続くかなどを把握（アセスメント）するためにもプログラムでの体験が重要。
● プログラムへの参加の状況、振り返りについては自立相談支援員・就労準備支援事業支援員全体で共有し、担当者が抱え込まないよう課題感の共有や助言を受けられるような環境を意識的に整備している。

【主なプログラム内容】
<table>
<tr><td>コミュニケーショントレーニング</td><td>朝礼テーマトーク、ボードゲーム、コンセンサス（合意形成）ゲーム、ビブリオバトル（本紹介）、カードゲーム</td></tr>
<tr><td>就労準備セミナー</td><td>自己理解、見てみよう履歴書、求人票の見かた、求人検索の仕方、雇用形態って何だろう、ハローワークツアー、履歴書を書いてみよう、やってみよう面接練習、パソコンで文書作成、職場でのコミュニケーション、ビジネスマナーって何だろう、電話応対を練習してみよう、ビジネスマナー「メール編」</td></tr>
<tr><td>ものづくり</td><td>ペーパーモビールを作ろう、ちぎり絵、エコクラフト、立体折り紙製作・寄付、羊毛フェルトで動物作り</td></tr>
<tr><td>生活力講座</td><td>美文字を目指そう、七夕飾り作り、クリスマス飾り作り、作ってみよう川柳、書道、読み聞かせ、朗読、百人一首、小樽について知ろう「炭鉄港」</td></tr>
<tr><td>共同作業</td><td>調理実習</td></tr>
<tr><td>フィールドワーク・社会見学</td><td>春を探しにお花見遠足、総合博物館運河館へ行こう、市立図書館へ行こう、美術館特別展観覧、市役所お仕事見学ツアー</td></tr>
<tr><td>就労体験・ボランティア・企業見学</td><td>公用車洗車、農業体験、宿泊施設（おたる自然の村）部屋清掃、図書館ボランティア、総合博物館清掃ボランティア、共生カフェ清掃ボランティア、介護予防教室片付けボランティア、高齢者体操教室受付有償ボランティア、合同企業説明会参加、企業見学</td></tr>
<tr><td>スポーツ</td><td>屋内スポーツ、ノルディックウォーキング、歩くスキー、モルック</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>自立相談支援事業との役割分担や情報共有等</td><td>● 就労準備支援事業支援員は、自立相談支援事業の相談員と同じスペースに常駐し、日常的に相談員間で情報交換をしている。
● 定例ミーティングとして週1回ケースの情報共有、プランの確認等、支援調整会議も兼ねて実施しており、これに就労準備支援事業支援員も参加している。
● ケースによっては早い段階から就労準備支援事業支援員も面談に参加。</td></tr>
</table>

④就労体験・就労訓練等の協力事業所、企業開拓等

就労体験等の協力事業所		● 協力事業所数:10～20 か所程度。職場見学・就労体験先等として協力してくれる企業の業態としては製造業・加工業が多い。
	取組方法/工夫点	● 企業開拓は、基本的には相談支援員(就労支援員を兼務)が行い、これまで就労支援した方のつなぎ先等を中心に、ある程度、相手も我々の取組を知っており配慮してくれているところを切り口としている。 ● 「たるさぽ通信」※を出すたびにメールや郵便等により企業等へ周知している。
企業開拓とマッチング		● 2023(令和 5)年度企業開拓(企業数)実績:連絡(求人問合せ等)23 件、訪問(企業見学・面接同行等)15 件 ● 企業開拓について取り組んではいるが、業態が偏ってしまっている。 ● 経営者・上層部は理解を示しても、現場に入った際、同僚の方とのハレーションが起きる場合もある。そこで人間関係が悪化して辞める事例が散見される。

※「たるさぽ」の活動内容などを紹介する広報誌を定期的に発行(web サイト:https://www.city.otaru.lg.jp/docs/2020111500358/)

⑤認定就労訓練事業

利用状況	● 認定就労訓練事業所は 1 社のみ実績があり利用は年1件あるかどうか。社会福祉法人が実施しているクリーニング業。そこしか対応することができないケースは当該企業につなげるが、なかなか積極的に利用できる状況ではない。 ● 事業所の中に就労支援担当者はいる。担当者との連絡調整等の頻度は高くはないが、何かあったときに対応をとる連絡先の位置づけ。
課題等	● 今後、認定就労訓練事業所を広げたいと考えているが、こちらから法人にメリットを提示することができない。1 社の認定就労訓練事業所も障害者の利用に混ぜてもらうような形。Win-Win の関係で提案したいが、社会貢献の文脈でしか語れず難しい。

（2）東京都豊島区

①基本情報

自治体概要	人口	291,650 人	
	高齢化率	19.4%	
支援状況	新規相談受付件数	32.6 件	
	プラン作成件数	14.6 件	
	就労支援対象者数	12.8 件	
	就労・増収率（%）	46.6%	
実施（運営）方法	自立相談支援事業	委託（豊島区民社会福祉協議会、NPO 法人インクルージョンセンター東京オレンヂ）※以下、「社協」「オレンヂ」	
	就労準備支援事業	委託（オレンヂ）	
支援体制	自立相談支援事業	主任相談支援員：1 名 相談支援員：5 名 就労支援員：3 名	
	就労準備支援事業	就労準備支援事業支援員：2 名	
相談窓口（各事業の実施場所）		区役所内に、区役所職員、社協職員、オレンヂ職員が隣席で配置	

②就労支援の体制・取組内容

就労支援における体制面・特徴等	● 自立相談支援事業の就労支援員は、就労準備支援事業の委託先であるオレンヂが受託。 ● 自立相談支援事業の相談支援員（主任含む）、就労支援員、就労準備支援事業支援員の全員（委託先である社協、オレンヂの職員）が区役所内にある「くらし・しごと相談支援センター」（自立相談の窓口）に常駐。 ● チームによる支援に重点を置き、事業ごとの役割分担ではなく並行して各支援員が動くイメージ。（フェーズに応じてグラデーションのある関わり方） ● オレンヂは有料職業紹介所も開設。企業開拓を行う中で、就労体験等を受け入れてくれる企業も開拓、そこでそのまま就職する事例も多い。
就労支援員の役割/考え方	● 自立相談支援事業の相談支援員は社協、自立相談支援事業の就労支援員はオレンヂと分かれている。自立相談支援事業の就労支援は企業とのパイプがあり、単に企業を見つけるだけでなく、企業との調整（働き続けるための環境調整）ができることが強み。 ● オーダーメイドで本人の希望に合った事業所を探してくるのが基本。自立相談支援事業の就労支援員として把握している事業所に合致する人もいるが、合致しないニーズもあり、その場合は新たに開拓・調達する。 ● 自らネット等で調べることやハローワークで探すといった一般的な就職活動では仕事が決まらず困窮した人が相談にきている。単に求人紹介やハローワークにつなげるだけでは意味がなく、その困っている相談に寄り添う。 ● 働くことで感じるであろう会社や社会に対しての不安を、どのように取り除くことができるかは、プロの視点で見ないと分かりにくい。本人自らが会社と交渉することは難しいことが多いので、そのために就労支援員がいる。

③就労準備支援事業について

<table>
<tr><td>事業の利用の流れ</td><td>● 基本的には自立相談支援事業として初回相談を受け、アセスメントをある程度行い、本人の課題やニーズを一緒に考えながらプランを立てる。
● 自立相談支援機関に就労準備支援事業支援員が常駐しているため、特に就労準備支援事業のプランが必要と思われる方は、支援調整会議を経る前に情報共有して就労準備支援事業支援員に相談に同席してもらい、目標を立てるところから一緒に取り組み、どのようなプランにしたらよいか協力しながら組み立てる。(就労準備支援事業のプランを立てる時はほぼ同席)
● 就労準備支援事業というメニューがあることを本人に説明し、利用の希望があれば「次から就労準備の支援員さんも一緒に入ってもいいか」と同意を取り、就労準備支援事業支援員に同席してもらう。</td></tr>
<tr><td>支援メニュー/プログラムの方式・内容・工夫等</td><td>● いわゆる居場所、スペースのようなものはない。カウンターと面談室、区役所の会議室が主な活動場所になる。
● 従来からオーダーメイドメニューの作成を一つの手法として確立してきている。利用者の数＝メニュー数。
● 就労準備支援事業は、準備という言葉に抵抗を持つ人もいる。そのため、「社会参加支援事業」という認識で事業を展開している。

【主なプログラム内容】
<table><tr><td>セミナー</td><td>面接対策メイク講座、面接・履歴書セミナー、PC 講習、接客マナー講座、賃貸物件内見体験セミナー、コミュニケーション講座、調理実習 等</td></tr><tr><td>社会参加</td><td>ゴミ拾い&映画鑑賞ボランティア、ふくし健康まつり、にゅ～盆踊り、子供服仕分けボランティア 等</td></tr><tr><td>その他</td><td>ひきこもり交流ノート、部活動 等</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>自立相談支援事業との役割分担や情報共有等</td><td>● 就労支援員や就労準備支援事業支援員として本人との関係性を築いていくことが重要だが、その前に、まず相談支援員がしっかり相談者の困りごとをつかんでいないと事業の利用につながらない。
● 就労支援員は、就労準備支援事業を利用しないケースであっても就労準備支援事業のような関わりをすることもある。自立相談支援事業の就労支援と就労準備支援事業の線引きは難しい。</td></tr>
</table>

④就労体験・就労訓練等の協力事業所、企業開拓等

<table>
<tr><td colspan="2">就労体験等の協力事業所</td><td>● 協力事業所数:約 30 か所。</td></tr>
<tr><td></td><td>取組方法/工夫点</td><td>● 自立相談支援事業の就労支援員が企業開拓を担う。自立相談支援事業の就労支援も本人と繰り返し面談を行うため、希望に沿った体験・見学先があれば調整、本人向けに個別に準備していく。
● 就労体験を受け入れてもよいという会社を予め集めていても、本人の希望と合うかどうかはわからない。紹介して本人が「行ってみたい」となってもいざ行ってみると、はまらないことも。
● 個々の希望に合ったところを探してくるのが基本。また、自分たちが抱える求人ストックの中に本人の要望に沿った職場体験・見学ができそうなところがあれば本人に提示し、希望があれば調整し、場合によっては業務内容や職場体験・見学を行ってくれる担当者を指定させてもらうこともある。</td></tr>
</table>

		● 満員電車に乗ることが難しい方であれば、（混雑時でも空いている）下り路線で見学先を考える、現場で高圧的な人がいないかなど雰囲気を見させてもらうなど。企業とのやり取りを密にしている。 ● 自分たちのストックに合致しないニーズもある。その時は新たに企業開拓に動く。例えば、相談者と一緒に商店街を歩いていて「出ていた求人が面白そうだね」、「ちょっと今聞いてくるよ」と飛び込みで開拓することもある。 ● 就労体験はやりっぱなしではよくなく、支援員のフォロー（振り返り）とセット。8割できていても 2 割の失敗の方を見てしまう方が多い。1 日の業務はほとんど問題がなかったのに挨拶でどもってしまったという点で「失敗」と思ってしまう傾向もあり、本人はそのまま家に帰ると不安感が増してしまうため、そうならないためにも振り返りは必要。
企業開拓とマッチング		● 本人の状況・ニーズにあわせて紹介先を作っていくのが豊島区の特徴。 ● ハローワークの方が圧倒的に求人は多いが、求人数が多いことが重要なのではなく、その人に合った一個の求人が重要。ハローワーク側が企業側にコンタクトし、「求人情報にもっとこういう条件をつけられないか？」といったことをお願いするといった調整は難しい。（条件一つが違うだけで、働き続けられたり、あるいは働き続けられなかったりと変わる人もいる） ● 一般就労で活動してきたがなかなか決まらない場合、その原因を相談者と一緒に探し、抱える課題を少しでも減らすことができれば継続就労の可能性が高まる。なかなか一歩踏み出すことができない人の不安に寄り添い、つまずきの原因をともに考え、不安が軽くなるよう企業に対して調整を働きかける。 ● 企業が求人をハローワークに出すと不特定多数の応募がくるが、その全てに対応することは困難である。就労支援員は、本人との信頼関係も構築しており、その特性も把握しているため、企業側の採用ニーズともマッチングしやすい。個別求人開拓の内定率は 90％以上である。 ● 実際に働いてみると、入社前後で企業に対するイメージが変わることも多い。職場内での人間関係が就労継続に及ぼす影響は大きいため、指導担当者となる方と可能な限りお話をさせていただく。また、座席や電話の位置、本人が持病や身体障害を抱えている場合は床の素材や段差等も確認する。

⑤認定就労訓練事業

利用状況	● 2022（令和 4）年度は認定就労訓練の事例が1件。相談者のニーズとして、一つの企業に何か月か連続して体験就労したいという話だった。普段協力してもらっている（認定就労訓練事業ではない）企業では体験する期間が長くなることで、趣旨が変わり、当該企業の負担が大きいため、認定就労訓練事業の方が使いやすいのではないかということで、一覧から選んでもらった。
課題等	● 認定を受けている事業所が介護施設など業種の偏りがある。訓練をしたいという人は、ある程度希望の職種があるはずだが、本人のニーズに合わない。 ● 大きい法人の事業所となると、担当の方と現場の意思疎通が難しい。上層部に理解があっても、どうして受け入れなくてはいけないのかと感じている現場職員がいた場合、本人が居づらくなり傷ついて帰ってくることもあった。 ● どこをどう切り分けて何の仕事をお願いするか、有償にするのかしないのか、個々のケースでかなり深く話をする必要があり、書式一つとってもノウハウがないとなかなか難しい。

（３）岡山県倉敷市

①基本情報

自治体概要	人口	475,914 人	
	高齢化率	27.9%	
支援状況	新規相談受付件数	208.2 件	
	プラン作成件数	68.4 件	
	就労支援対象者数	61.6 件	
	就労・増収率（%）	57.2%	
実施（運営）方法	自立相談支援事業	委託（社会福祉法人めやす箱）※以下、「めやす箱」	
	就労準備支援事業	委託（NPO 法人 One）※以下、「One」 ◎生活保護受給者向け事業と一体実施	
支援体制	自立相談支援事業	主任相談支援員：1 名 相談支援員：5 名 就労支援員：3 名（キャリアコンサルタント、社会福祉士の有資格者）	
	就労準備支援事業	就労準備支援事業支援員：3 名	
相談窓口（各事業の実施場所）		倉敷駅近隣に自立相談支援機関の窓口、就労準備支援事業所は倉敷駅から1駅離れたところに立地（市役所庁舎とは別に立地）	

②就労支援の体制・取組内容

就労支援における体制面・特徴等	● 自立相談支援機関の窓口「倉敷市生活自立相談支援センター」（委託先：めやす箱）において、無料職業紹介所を開設。 ● 就労準備支援事業の委託先事業所は、1駅ほど離れているので、自立相談支援機関との行き来は車。相談者を乗せることもある。 ● 距離が離れているが、担当者同士での情報共有は電話などで密にしている。 ● これまでの支援の積み重ねから、行政、自立相談支援機関、就労準備支援事業所の間に壁がなく、本人に対し、どのような支援を展開していくかを一緒に考え、連携しやすい雰囲気ができている。
就労支援員の役割/考え方	● 就労支援員は、キャリアコンサルタントや社会福祉士等の有資格者。 ● 就労支援員の業務として、無料職業紹介の開拓を含め、こちらから企業に出向き、今ある仕事を切り分けてもらう。この部分であればこの人はできるかもしれないなど、提案がてら企業にアプローチしている。 ● 相談者が就職した企業も多く、そうしたところに定着支援として状況を聞きにいくなど企業とのつながりは常に作るようにしている。

③就労準備支援事業について

<table>
<tr><td>事業の利用の流れ</td><td>● 自立相談支援事業から就労準備支援事業につなぐ際は、自立相談支援事業の支援員がインテーク、アセスメントして就労準備支援事業の利用希望を聞き、One より事業説明をしてもらう。本人がそれを聞いた上で興味を持ち、受けたいという話があれば自立相談支援事業の支援員でチェックリストをつけていく。
● 自立相談支援機関と就労準備支援の事業所が少し離れていることもあり、初回面談のアセスメントの時に、就労準備支援事業支援員が同席することはなく、就労準備支援事業の利用提案に対して本人が興味を持った場合、2 回目以降同席をお願いする。
● One は、自主事業としてひきこもり支援センターを開設していることもあり、直接の相談もある。そこから自立相談支援事業につなぐケースもある。
● 倉敷市のエリアが広いため、市役所の支所や公民館で面談室を借りることもある。</td></tr>
<tr><td>支援メニュー/プログラムの方式・内容・工夫等</td><td>● 月のスケジュールがあり、今月のプログラムという形でプログラム名や有償ボランティアの活動の日などが書かれている。それを配布して参加希望を確認し、翌月の予定を立てる。
● プログラムの実施場所として事務所や法人本部があるところで集まることもあるが、交通の便が悪い人もいるためボランティア先が点在している。そこに現地集合や、スタッフが車で地域を回って利用者を連れてきて一同に集まって参加する場所が何か所かある。
● 市は合併しており 5 つの圏域がある（エリアは大小さまざま）。移動が大変なため、自力で通える地域（各エリア）に面談・アセスメントやボランティア活動など社会的に活動できる場所を作った。
● 相談者達がやらされるのではなく、自分たちで考えるプログラムや、連続性のあるプログラムを意識的に設定している。
● 自信を失っていたり非常に傷ついていたりするような人が多く、既存のハローワークや各種相談機関でうまくいかなかった経験をしており、就労を前面に押し出していくと難しい。
● それよりも、その方がどうしたら元気になるのか、何に関心があるのか、何に興味があるのかをできるだけ一緒に考えてそれを教えてもらうというスタンス。本人と一緒にその体験をしてみる、その場所に行ってみるなど。例えば料理を作るのが好きということであれば一緒に料理を作ってみるなど、就労とはあまり関係ないと言われるところもあるが、その人が何に関心があって、何にどういう価値観があるのかを知ろうとするためには会議室で面談しているだけではわからないものが多い。そういうものをやればやるほど時間がかかる。

【主なプログラム内容】
<table><tr><td>個別支援</td><td>出張相談、関係機関との連携、企業開拓・見学体験同行、病院受診同行、食料提供支援、職場定着支援　等</td></tr><tr><td>ベーシックプログラム</td><td>○ビジネス（面接練習や履歴書の書き方など仕事に必要な基礎を身に付ける）
○フィールド（行ったことにないところへ行ってみる）
○やってみよう（やったことのないことをやってみる）
○コミュニケーション（グループワークなどを通じてコミュニケーション能力を高める練習をする）
○外部講師（その道のプロフェッショナルに触れてみる）
○体力（仕事に必要な体力を身に付ける）</td></tr></table></td></tr>
</table>

	企業訓練	○ボランティア・公民館や神社での清掃、竹割り、ホームセンター駐車場清掃　等 ○有償活動・デイリーパーキング（コインパーキングの違反車両の確認及び清掃）、コマッチング（特定地域の高齢者の困りごとをサポート。草取り、清掃、ゴミ捨て等）、洗車（介護施設の公用車を洗車）、チラシ配り（企業から請負）
自立相談支援事業との役割分担や情報共有等	● 自立相談支援事業における企業開拓は無料職業紹介事業でのマッチング先としての企業を増やしていきたいという趣旨があるため、就労準備支援事業の見学・体験先の企業とはあまり被らない。	

④就労体験・就労訓練等の協力事業所、企業開拓等

就労体験等の協力事業所		● 協力事業所数：約 380 か所（就労準備支援事業内の累積、現在受け入れしていない事業所等も含む。主な職種は製造業、倉庫内作業、介護業、清掃業、販売業。
	取組方法/工夫点	● （自立相談支援事業の就労支援として）企業側に仕事を切り出してもらうという意図で、就労支援員が企業側へアウトリーチしていく。 ● 就労準備支援事業のメニューの中でほとんどの方が利用されるものが「職場見学」。企業に対して見学させていただき、中には体験したいという人もあり、長年やっている中で積みあがった。
企業開拓とマッチング		● 体験してから就労する人が半数。ブランク期間がかなりある人もいるため、会社としても面接だけで本人を採用するかどうかの判断はできない。企業側には実際に働いている姿を見て判断してほしいというメリットの部分をお伝えし、利用者にはブランク期間を埋めるために何日間か体験してできるということや、履歴書では書ききれないような部分を企業側に評価してもらいその上で就職する方が安心につながるのではないか、といったことを提案する。企業と本人が双方合意の上で就職するという考えが一番長く就労が続くと思い、このやり方をスタンダードなやり方にしている。

⑤認定就労訓練事業

利用状況	● 市内に 34 か所の認定就労訓練事業所があり、福祉関係のところなど何かしら公的な事業に絡んでいる事業者。利用はあまり伸びていない。 ● 就労準備支援事業が充実しているため訓練を使うという選択肢があまりない。自立センターに仕事の相談に来ると、困窮しているからすぐお金が欲しいという方と、仕事探しをするのも困難な方に分かれ、後者の場合、就労訓練事業も選択肢にあがってくるが、就労準備支援事業が充実しているため就労準備支援事業を選択する人が多い。
課題等	● 事業者から見ると認定を受けるための申請は大変。非雇用型で何か月もと想定されているのは、本人からすると厳しい。雇用型だと今度は企業が雇用形態と賃金の捻出をどうするか必ず悩む。企業の問題のため、その問題の解消は我々ではなかなかできない。 ● そのため、体験や実習を受け入れてくれる企業を就労訓練事業ではなく就労支援の一環として探していった方がよいと考えている。就労訓練事業の計画を立てる、非雇用型・雇用型それぞれで確認や契約するなど手間がなくなる。 ● 中間的就労として捉えて積極的にやっていくような形を作れていないのが課題だが、自立相談支援事業の就労支援や就労準備支援事業である程度カバーができている。いろいろなメニューがあり、現状のもので間に合っているというのが大きい。

（４）静岡県熱海市

①基本情報

自治体概要	人口	33,934 人	
	高齢化率	48.7%	
支援状況	新規相談受付件数	34.4 件	
	プラン作成件数	23.2 件	
	就労支援対象者数	18.2 件	
	就労・増収率（%）	5.3%	
実施(運営)方法	自立相談支援事業	委託（熱海市社会福祉協議会）※以下、「社協」	
	就労準備支援事業	委託（NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡） ※以下、「ネットワーク静岡」 ◎生活保護受給者向け事業と一体実施	
支援体制	自立相談支援事業	主任相談支援員：3 名 相談支援員：2 名 就労支援員：2 名 ※明確に区別して支援をしているわけではない	
	就労準備支援事業	就労準備支援事業支援員：1名（他地域の就労準備支援事業の支援員も兼務）	
相談窓口（各事業の実施場所）		市役所に隣接する庁舎に市社協・自立相談支援機関の相談窓口があり、そこに就労準備支援事業支援員が毎週金曜に勤務	

②就労支援の体制・取組内容

就労支援における体制面・特徴等	● 社協の中に相談窓口を設置し、就労準備支援事業支援員は原則週1回社協内に勤務。ただし、ケース対応に応じて柔軟に対応。（定例の曜日以外も来訪するほか、随時電話で相談等） ● 自立相談支援事業でのアセスメントの結果、就労支援が必要とされた人のうち概ね8割は就労準備支援事業につながり、残りの2割は自立相談支援事業での就労支援につながる。自立相談支援事業での就労支援は、介護分野での経験が長かった職員のネットワークを活かした支援になる。 ● 行政の担当課（社会福祉課生活保護室）が、ある程度任せてくれ、また、委託先が相談しやすい環境を作ってくれている。
就労支援員の役割/考え方	● 役割分担の整理としては、対人支援、個別支援に関しては就労準備支援事業が担当しつつ、企業開拓や介護の部分の就労支援に関しては自立相談支援事業の就労支援で担当しているが、厳密に区分しているわけではない。 ● 社協と就労準備支援事業者が異なるが、制度創設時以来からの連携であり、時間をかけてチームが醸成されてきている。

③就労準備支援事業について

事業の利用の流れ	● 熱海市では支援を受ける側からは「就労準備支援事業」を利用しているという認識がない。仕事のことを相談に乗ってくれる方がいるから金曜日来てみないか、ということで就労準備支援事業を活用している。 ● 最初のインテークの面談を踏まえて就労準備支援事業が適切と判断される場合には、2回目の面談を金曜日に合わせて設定するケースが多い。金曜日まで待てないようであれば支援員の携帯にかけていつ動けるか確認し、金曜日以外に面会することもある。 ● 就労により生活の困りごとが解決される部分があれば、就労準備支援事業につないでいくイメージ。
支援メニュー/プログラムの方式・内容・工夫等	● 支援メニューの一覧を用意しているわけではなく、個別に提案している。 ● 就労準備の支援員は、職場体験のための事業所の開拓や事業所とのやり取り、それを本人にも伝えるなど連絡のハブになっている。 ● 相談者は、慣れない社協や市役所に来ること自体が不安なため、まず話を聞いて理解して寄り添い、安心させることを心がけている。 ● 就労準備であってもアセスメントを重視し、自宅へ訪問し自宅内の整理状況も含めて観察することもある。 **【主なプログラム内容】** ● 就労体験、ハローワークへの同行、関係団体、ボランティア等のネットワークにつなぐ、履歴書の作成支援、面接の練習、就労面接への同行、就労セミナーの開催（年2回、所属団体主催のもの）。就労セミナー以外は、個別に対応するものがほとんど。 ● ハローワーク同行、面接同行なども積極的に行っている。
自立相談支援事業との役割分担や情報共有等	● 熱海市では支援を受ける側からは「就労準備支援事業」を利用しているという認識がない。仕事のことを相談に乗ってくれる方がいるから金曜日来てみないか、ということで就労準備支援事業を活用している。（再掲）

④就労体験・就労訓練等の協力事業所、企業開拓等

就労体験等の協力事業所		● 市内のスーパー、ホテル等 15 か所程度。
	取組方法/工夫点	● 上記の中に派遣会社もあり、その派遣会社を通じてさらに多くの事業所（登録企業）ともつながっている。 ● （就労準備支援事業に限らず協力事業所の開拓については）生活困窮者自立支援制度の担当に限らず社協職員に対し、「こういう利用者がいてこういう作業をもらえるところはないか」と呼びかけて探す。利用者がどのくらい手際がよくできるか分からないので、こちらからは納期は厳密に設定しないことや、質は担保できないなどある意味「わがままなお願い」が前提となる。あくまでも、対象者の特性が見えてから募集する。
企業開拓とマッチング		● 個々の特性に合わせて熱海市内でその方にフィットするようなものを少しずつ見つけながら体験先や就労先を探す。 ● どこまで本格的に企業開拓してよいか、バランスが難しい。以前、ある企業から掃除のお話をいただいた際、そのタイミングで就労訓練につながるような、適切な人がいなかった。開拓だけすればいいわけではなく、逆に迷惑をかけてしまうこともある。 ● 相談支援員である社協職員 1 名は重層担当でもある。重層の関係で商工会議所に行き、社会参加の一環として仕事の切り出しについて相談している。

⑤認定就労訓練事業

利用状況	● 社協が認定就労訓練事業所の認定を受けており、非雇用型（報酬の財源は赤い羽根）。訓練という趣旨のほか、すぐにお金が必要な人などで、独自の給付などでは足りない場合などに活用。市内の業者から、例えばケーキの箱折の仕事をもらい、1時間 500 円、4時間で 2,000 円程度。それで電気代を払うということもある。 ● 商工会議所経由で焼き鳥屋の就労訓練から一般就労に至ったケースも1件あった。 ● 就労準備支援事業の前に就労訓練事業を実施するケースの方が多い。例えば、ひきこもり期間が長かった人に、少し作業をしてもらい、訓練の場で観察するという使い方。
課題等	● どこまで本格的に企業開拓してよいか、バランスが難しい。以前、ある企業から掃除のお話をいただいた際、そのタイミングで就労訓練につながるような、適切な人がいなかった。開拓だけすればいいわけではなく、逆に迷惑をかけてしまうこともある。（再掲）

（５）島根県松江市

①基本情報

自治体概要	人口	196,021 人	
	高齢化率	30.5%	
支援状況	新規相談受付件数	20.3 件	
	プラン作成件数	4.8 件	
	就労支援対象者数	1.8 件	
	就労・増収率（%）	60.5%	
実施（運営)方法	自立相談支援事業	委託（松江市社会福祉協議会） ※以下、「社協」	
	就労準備支援事業	委託（社協） ◎生活保護受給者向け事業と一体実施	
支援体制	自立相談支援事業	主任相談支援員：1 名 相談支援員：4 名、就労支援員：1 名（※） ※相談支援員と就労支援員は兼務	
	就労準備支援事業	就労準備支援事業支援員：1 名 ※自立相談支援事業の相談支援員と兼務	
相談窓口（各事業の実施場所）		市役所から車で数分の社協の相談窓口（松江市くらし相談支援センター）	

②就労支援の体制・取組内容

就労支援における体制面・特徴等	● 自立相談支援事業の相談支援とは明確に分けていない。就労準備支援事業の職員とも同様に明確な区別はない。
就労支援員の役割/考え方	● 就労に向かっていくプロセスの中で、いきなり就労に向けて一足飛びにというのはなかなか難しいところがあるので、その都度本人の状況を見ながら、スタッフ間の意識合わせはしながらやっている。 ● 貯えもなくて生活に苦しいということになれば、生活保護の話をしながら、その人の条件、本人の意向を確認しながら相談対応をしていく。 ● 就労という明確な目標が見えた時は一足飛びに就労にいくこともあるが、その人の特性（ひきこもり、就労から離れている、意欲のみが先行している等）に応じて、相談員が話し合いながら、地域の社会参加の取組やボランティアの受け皿の棲み分けを行い、就労までワンクッション置くということもある。

③就労準備支援事業について

<table>
<tr><td>事業の利用の流れ</td><td>● 自立相談支援事業の就労支援と任意事業の就労準備支援事業の対応職員を明確に分けていないが、相談員が意識合わせをしながら相談者の特性をみて支援メニューを組み立てていく。</td></tr>
<tr><td>支援メニュー/プログラムの方式・内容・工夫等</td><td>● 集団的あるいは居場所的なものを就労準備に位置づけている。
● 「就労準備講座」は年に3回実施。紹介するタイミングでその時期に講座がなければすぐに示すことはできないが、それ以外の時期は Assist（アシスト）を開催。少人数で、集団にもなかなかなじめないような方へのアプローチの一つの手段として提示している。
● パソコンルームは利用者に予約をしてもらい、相談員も一緒に入ってパソコンの動作に慣れてもらう。
● 個別支援プログラムでは、バスの乗り方がわからない方に同行してバスの乗り方を覚えてもらうなどを試行錯誤中。

【主なプログラム内容】
<table><tr><td>就労準備講座</td><td>①体操講座 ②パステルアート講座 ③コミュニケーション講座 ④ビジネスマナー講座 ⑤調理教室 を実施</td></tr><tr><td>職場体験</td><td>半日×5 日間程度実施</td></tr><tr><td>くらしパソコンルーム</td><td>Excel、Word、PowerPoint の学習（自習）、賃貸物件、地図情報の検索 など</td></tr><tr><td>個別支援プログラム</td><td>就労に向けた生活スキル獲得の為の各種プログラムを個別に実施</td></tr><tr><td>Assist ！みんなのフリースペース（月1回＋随時）</td><td>就労準備講座への参加ステップとして用意、エコクラフト、マーブリング、調理などを実施</td></tr><tr><td>専門職相談</td><td>外部の臨床心理士相談（個別/ケース検討）、キャリアコンサルタント相談（個別）など（年 10 件程度）では自己理解の促進を図る</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>自立相談支援事業との役割分担や情報共有等</td><td>● 自立と一体で行っており、明確な区分はない。</td></tr>
</table>

④就労体験・就労訓練等の協力事業所、企業開拓等

<table>
<tr><td colspan="2">就労体験等の協力事業所</td><td>● スーパーマーケット（品出し等）、社会福祉法人（掃除等環境整備）、農園など職場体験等の企業 60 か所（累計）。
● 社協として企業ボランティアが 60 社程度あり、事業を説明している。</td></tr>
<tr><td></td><td>取組方法/工夫点</td><td>● 例えば、相談者が車関係に行きたいと言われた時には、顔のわかるディーラーのところにお願いする、保育士になりたいと言えば保育所に行くなど、飛び込みというより、もともとつながっているところにお願いに行く。昔からの知り合いのつながりのある企業に相談することが多く、もしつながりがなければ開拓に行くということもある。
● 個別の相談者の情報を伝える報告書などがプログラム化されており、それらに基づいて、自立相談支援機関と受入企業とのやり取りをしている。職場体験の受入先事業所からも報告書を提出してもらっている。（認定就労訓練事業とは別のものとして位置づけている）</td></tr>
</table>

※フォーマット（職場体験計画表・評価表）

職場体験日誌

月　　日（　　）　　氏名：

時間	体験内容
<午前>	
<午後>	

自己チェック	できたところに○
遅刻・早退・欠勤をしなかったか	
健康状態が業務への支障をきたさなかったか	
職場に応じた身だしなみはできましたか	
相手や場に応じて挨拶することができたか	
簡潔、上司と円滑な意思疎通・会話ができたか	
指示通りに仕事をすることができたか	
必要な時に自分から質問や報告・連絡・相談ができたか	
時間（作業開始時間、休憩時間等）を守ることができたか	
どんな作業にも自分から積極的に取り組めたか	
他の人と協力しながら作業ができたか	

感想

担当コメント（気を付けてほしいことがあれば記入してください）	
	担当者確認サイン

職場体験評価票　企業用

体験先	事業所名		
	ご担当者様		
体験者氏名		期間	～　年　月　日 年　月　日
体験内容			
本人目標			

チェック内容	チェック欄			
正当な理由なく遅刻・早退・欠勤をしなかったか	4	3	2	1
身体的・精神的な健康状態が業務への支障をきたしていなかったか	4	3	2	1
職場に応じた身だしなみができていたか	4	3	2	1
相手や場に応じて挨拶ができていたか	4	3	2	1
簡潔、上司と円滑な意思疎通・会話ができていたか	4	3	2	1
指示通りに仕事をすることができていたか	4	3	2	1
必要な時に自発的に質問・報告・連絡・相談ができていたか	4	3	2	1
時間（作業開始時間、休憩時間等）を守れていたか	4	3	2	1
どんな作業にも自分から積極的に取り組めていたか	4	3	2	1
作業を協力して共同作業ができていたか	4	3	2	1

＊「4：できていた」「3：ややできていた」「2：ややできていなかった」「1：できていなかった」いずれかに○を記入してください。

できたこと	
気になったこと	
その他	

企業開拓とマッチング	● 企業開拓については相談者の特性に応じて、自分たちのネットワークで探していく。

⑤認定就労訓練事業

利用状況	（企業組合しまね就労福祉事業団） ● 企業組合しまね就労福祉事業団（以下「事業団」）は 2016（平成 28）年より認定を受け、多くの人を受け入れており（昨年度で 48 名：8 割が生活保護受給者で、2 割が生活困窮者自立支援制度からの紹介）、その後の就労にも多くつながり、離職率も低い。自立相談支援機関からの就労訓練の依頼は断らないことをモットーとしている。 ● 事業団として市内の総合病院の清掃等の業務を請け負っており、65 名の職員が従事、そこに清掃や警備など7つ程度のプログラムを設定し、訓練を受け入れている。基本的に病院からの委託は民間契約であり、訓練の受け入れに関する補助金はなく、事業団が本人の報酬等を支払っている。その他病院以外では行政からの委託もある（古墳発掘など）。 ● 事業団の受け入れに関する支援員としては、障害者職業センターでの支援員講座を受講した2名（うち1名が所長）が担当。就業している最中にも訪問して話をする中で、働きたい将来像を聞き、シート・日記に記載しながら個別に合った就業先を選ぶ。相手に話をさせるのが支援員の仕事と認識しており、過去に振り返って、実際に楽しく本音を喋ってもらい、初めて聞くようなことを引き出していく。また、現場で本人を見るメンター的な人もいる。 ● 家計表をつくるなど家計改善に向けてのサポートや、相続手続きのため司法書士や税理士の情報提供を行うこともある。 ● 支援期間としては、短い人だと一週間の人もいれば、二年以上の人もおり、そのまま事業団に就職する人もいる。 ● 訓練に先立って本人の情報シートを事前にもらう（支援調整会議前のこともある。そのときは本人同意を得る）。社協と福祉課と本人の三者で共有できるスキームができている。 ● 県内の企業はつながりを持っているところも多く、事業団で訓練を受けた後に、違うところに一般就労するところまでフォローしている。 ● フードバンクと連携をし、食料支援もしている。経済的に大変な方で、社協ですぐに対応できない方に関しては、個別に事業団の資金を使うこともある。

課題等	（事業団） ● 信頼関係を構築することが重要だが、そのためには会話が必要と認識している。ただし、会話のキャッチボールができない人や、対人関係にネックを持つ人の場合、信頼関係を築くのが難しく、そうした人との対応が課題。 ● 最終的には生活困窮者、生活保護受給者の自立のために、もう少し自立相談支援機関と認定就労訓練事業者がより一層密に連携できるとよい。

（６）山梨県南アルプス市

①基本情報

自治体概要	人口	71,660 人	
	高齢化率	28.2%	
支援状況	新規相談受付件数	20.1 件	
	プラン作成件数	1.6 件	
	就労支援対象者数	0.9 件	
	就労・増収率（%）	25.0%	
実施(運営)方法	自立相談支援事業	直営＋委託（南アルプス市社会福祉協議会）※以下、「社協」	
	就労準備支援事業	委託（株式会社アシストエンジニアリング） ※以下、「アシストエンジニアリング」 ◎生活保護受給者向け事業と一体実施	
支援体制	自立相談支援事業	主任相談支援員：1 名 相談支援員：3 名、就労支援員：3 名（※） ※相談支援員と就労支援員は兼務（実質 3 名対応） ＋インテークワーカー（初回聞き取りの専門員）	
	就労準備支援事業	5 名（携わっている複数の職員の中からニーズに合いそうな人が担当。キャリアコンサルタント 2 名。）	
相談窓口（各事業の実施場所）		就労準備支援事業の事務所は市外（車で 20 分程度の距離）だが、月1回開催している居場所事業（通いの家）などは市民活動センター等市の公共施設利用	

②就労支援の体制・取組内容

就労支援における体制面・特徴等	● 2023（令和 5）年度までは自立相談支援事業は直営だったが、2024(令和 6)年度より社協にも自立相談支援事業を一部委託（直営＋委託）。重層事業の2025(令和 7)年度からの本格実施や社協の地域福祉行動計画との整合性を図る。社協職員1名が福祉総合相談課に常駐。 ● 自立相談支援事業の担当職員は全員社会福祉士または保健師の有資格者。
就労支援員の役割/考え方	● 相談支援員と就労支援員が兼務、境目はあまりない。 ● 本人が口にするまで、就労や「働こう」ということは口にしないようにしている。なるべくこちらからは誘導はせず、自分が働いてもいいかなと思えるような環境を作ることや、元気になる方に力を入れている。これまでにも、最初は働くというのは考えられない、という感じの方も多かったが、自尊感情や自己肯定感を回復する場を工夫して作ることや、面談を大事にしていると、週一回ぐらいならバイトしてもいいかな、と考えが変わる人もでてきた。

③就労準備支援事業について

事業の利用の流れ	● 就労準備支援事業を実際に開始するには本人の同意が必要だが、そうした気持ちにさせるまでに、課題を解きほぐすことや、他の人との関わりが必要と認識するなど、本人が決心するところまでは自立の方で支援を行う。 ● 場合によっては就労準備支援事業のサービス（通いの家）をテスト的に利用することもある。その場合、就労準備支援事業者がプラン作成前に関わりを持つこともある。
支援メニュー/プログラムの方式・内容・工夫等	● 就労準備支援事業として大事にしていることとして次の2点。①支援対象者の考え・希望を優先すること、②スタッフも一緒に楽しめること。 ● 例えば、桃狩りや流しそうめんなどのイベントは、通いの家で、次回何しようか、何かやってみたいことある？などと聞き、自立の面談などから人が集まってくるほか、定期的な外出、話題づくりなどでソバ打ちをして地域の方と交流するなど。 ● 通いの家にはいろんなボードゲームもあり、職員も一緒にムキになってやっていることも。本人、アシストエンジニアリング、市役所、社協職員など大笑いしながら、次第にストレングスが見つかる。できるだけいろんな人と会ってもらう。 ● 手芸などを週一回、二週間に一回など、その人ごとに設定し、似たような興味を持っている方に市役所から声をかけてもらい居場所を設定する。アシストエンジニアリングか、市役所か、場所はどちらかが用意していろいろな人を呼んでみんなで交流をしながらその場で話してみるといったこともある。面と向かって面接すると緊張するため、リラックスしながら話せる環境を意識している。そのような中で、会社研究など本人の希望に沿った形を優先して行う。これらは、その人ごとのオーダーメイド型の支援となる。 ● 就労準備支援事業メニューについて分かりやすく伝える方法を現在検討中。 **【主なプログラム内容】** ● 一般的なレベルのパソコン教室（3か月～5か月など中長期的なカリキュラムを用意）＋履歴書作成や面接対策　※到達レベルを個別に設定 ● 料理教室や家事の講習会 ● SNS 練習会 ● 社会保険や雇用形態の説明 ● 社会人のちょっと先輩として話す（職歴や今の仕事について事業利用者に向けて） ● 一人暮らしの始め方と生活のこと相談会や体験会 ※ニーズに合わせて随時追加
自立相談支援事業との役割分担や情報共有等	● 明確に自立相談支援事業と就労準備支援事業の間に線を引いている感じではないが、全員を就労準備支援事業につないでいるわけでもない。この人に就労準備支援事業が必要だと思うまでは、自立相談支援事業で対応し一緒に信頼関係を構築しながらいろいろ解きほぐしていき、その中でこの人は就労準備支援事業が必要だという人はつなげる。 ● どこの課からつながるとしても必ず自立相談支援事業を挟むため、知らない間につながっていたということは今のところない。

④就労体験・就労訓練等の協力事業所、企業開拓等

就労体験等の協力事業所		● 就労準備支援事業者が県内有数の派遣会社ということもあり、グループ企業として数多くの体験先を持っている（農業（いちご農園等）、B 型就労アシスト、製造業、PC 操作その他）
	取組方法/工夫点	● 上記以外にも派遣会社のネットワークで体験先を相談者のニーズに基づき随時調整。
企業開拓とマッチング		● 相談者の特性やニーズを踏まえて、市職員の個人的なつながりの企業（電子製品の製造業等）や、派遣会社でもある就労準備支援事業者のネットワークの中で、マッチングを調整している。 ● 面談の中で、通勤範囲や頻度などの希望が出てくれば、アシストエンジニアリングの営業担当者とも情報を共有し、候補がみえれば営業担当者が一緒に企業へ同行し企業見学することもある。 ● アシストエンジニアリングのグループ会社では機器事業部（南アルプス市役所から車で約5分）があり、そこに通所してもらい、他のスタッフと業務を行ってもらうこともある。社内なので始業時間や就業時間、週何日などの調整もしやすい。社内でよく理解してもらっている。

⑤認定就労訓練事業

利用状況	● 利用がほとんどない。 ● 市内に 1 件。挨拶に行くことや意見交換することはあるが、まだ実績がない。
課題等	● アシストエンジニアリングのネットワークを活用できること、認定就労訓練事業と類似の事業もあり、認定就労訓練事業のあり方がなかなか現場に伝わっていない状況。

（７）静岡県

①基本情報

自治体概要	人口	219,686 人※	
	高齢化率	32.4%※	
支援状況	新規相談受付件数	18.6 件	
	プラン作成件数	7.7 件	
	就労支援対象者数	3.5 件	
	就労・増収率（%）	52.7%	
実施（運営）方法	自立相談支援事業	委託（ふじのくに生活困窮者自立支援コンソーシアム〈12 町社協＋NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡＋株式会社エステートケア沼津（居住支援法人）＋県社協〉）	
	就労準備支援事業	委託（社会福祉法人天竜厚生会）	
支援体制	自立相談支援事業	県内各町社協に相談支援員兼就労支援員 2～3 名程度ずつ配置（兼務） NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡に専任の就労支援員を配置	
	就労準備支援事業	管理者含めて 7 名。（＋1 名は業務委託で、キャリアコンサルタント 1 名、合計 8 名）	
相談窓口（各事業の実施場所）		自立相談支援機関は 12 町の社協。 就労準備支援事業者は、天竜厚生会の法人本部（浜松市天竜区）	

※人口・高齢化率は、県管轄の 12 町（賀茂郡東伊豆町、河津町、南伊豆町、松崎町、西伊豆町、田方郡函南町、駿東郡清水町、長泉町、小山町、榛原郡吉田町、川根本町、周智郡森町）の合計

②就労支援の体制・取組内容

就労支援における体制面・特徴等	● 自立相談支援事業としての就労支援は主に NPO 法人青少年就労支援ネットワークが担当。自立相談支援機関としては県内大きく3つのエリアに分かれるが、一部賀茂町は NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡ではなく、コンソーシアムとアドバイザー契約をしている障害者就業・生活支援センターの社会福祉士に入ってもらっている。 ● 就労支援と明確に標榜しておらず、就労支援として明確に区分けされたものはやっていないが、社協が受けたいろいろな相談の中で、就労支援が必要と判断された、また本人もそれを望まれた方を就労支援員につなぎ時間をかけて対応する。 ● 具体的には自立相談支援機関の方から就労支援員に電話で打診し、対象となる人の概略を伝え相談する。2回目以降に就労支援員が同席することが多いが、初回から同席することもある。詳しいところは直接本人に会った時にいろいろ聞かせてもらう。 ● 就労支援側として固定した日はなく、随時の電話対応で、その都度日にちを決める。 ● 町ごとに支援調整会議を開催、都度必要に応じて就労支援員も参加。

就労支援員の役割/考え方	● 本人の意思を大事にする。本人の意識の状態を探りながら、押し付けないよう情報提供する。自己理解を深めてもらい、どういう仕事があるかを知ってもらいながら、自分のやりたいことを見つけてもらいたい。 ● 時間がかかる人もおり、体を壊して体調が優れない人や、精神面で鬱的な状態の人の場合、面談を重ねて少しずつ回復を見ながら求人票を見せて紹介し、そこから興味を持ったものについて一緒にハローワークに行って相談してみようと連れて行く。 ● 大事にしていることとしては、本人の意思。いろいろ話を聞いて、支援者側でこういう仕事が合うのではないかと思い求人票を調べて提案してもあまり本人にヒットすることはなく、自分でこれやってみたいと見つけたものに応募することが多い。押し付けないように、あくまで参考例として紹介して、本人も、自分が何がしたいと明確に分かっているとは限らないので、それを見つけてもらうために紹介している。自分自身の自己理解を深めてもらい、併せてどういう仕事があるかを知ってもらいながら、自分のやりたいことを見つけてもらいたい。 ● 面談室や会議室で話を聞くだけでなく、その人の動く行動範囲の中から次に何か動くきっかけがないかを見たり、一緒に出かけたりしながら本人の関心を探る。

③就労準備支援事業について

事業の利用の流れ	● 就労準備支援事業は、全県で一か所天竜厚生会に委託し、合宿型（年 2 回）で実施。 ● 自立相談支援機関から就労準備支援事業者側にこういう人がいると電話で打診があり、状況を簡単に聞いて、本人に書いてもらうフェイスシートと、支援者用のアセスメントシートの作成をお願いし、対象になり得るかどうか検討する。 ● プログラム実施の概ね1か月前から本人のところに出向いて、本人と現地の支援者を交えて面談を行う（直前に申し込みがあることもある）。参加となれば、研修当日に、浜松市から迎えに行く（2回目のコンタクト）。
支援メニュー/プログラムの方式・内容・工夫等	● 合宿型を年 2 回実施。集団合宿プログラム（2 泊 3 日/浜松市研修施設）→就労体験 5 日（各参加者の居住地近く）→フォローアップ合宿プログラム（2 泊 3 日/浜松市研修施設）が一連の流れ。1回あたりの定員は5名で年によって参加者数は増減がある。 ● 参加者の自宅から法人所有の研修施設（浜松市）まで直接送迎をする。 ● 合宿型が通所型と決定的に違うのは、支援者が参加者と衣食住を共にするということ。生活リズムやご飯の食べ方、歯を磨く、洗濯機を回す、お風呂に入るなど生活の基本を支援者として状況把握ができる。就労準備支援事業はすぐの就労を目指した事業ではなく、生活のそもそもの立て直しだと思っているので、それらを見てこちらからいろいろなことをお伝えすることができることは大きい。 ● 1日目は4人1組のボートに参加者と支援者が一緒に乗り、体を使って、アイスブレイクとしてみんなで協力して打ち解ける。その後、職業適性検査を実施。宿泊は天竜区にある法人所有の研修施設。食堂のキッチンがあるので調理実習も実施。 ● 2 日目はこども園の園児が使うサイズのテーブルとベンチを作る。地元の家具職人に講師を依頼し指導してもらう。木工は共同作業として一緒に作ることで手先の器用さ、作業能力的なものも確認でき、仲間と目的を達成する感覚を培ってもらう。 ● 3 日目は 2 日目に作ったベンチを一緒に子ども園に持っていき、園児に集まってもらいプレゼントする。実際に園児たちに渡すことで、園児に褒めてもらったり先生方からお礼を言われることで多少なりとも自己肯定感を高めたり、自己有用感を高める意味合いで実施している。 ● プログラムの内容は参加者に応じて多少変更することはあるが、目的やベースは変わらない。

<table>
<tr>
<td></td>
<td>
● 就労体験の受け入れ先は、原則居住地の近くでリストの中から選択してもらう。福祉系が多く、本人の希望する業種に応えられていない面もあるが、基本的な就労準備なので、基礎的な体力、コミュニケーションなどをみることが目的の一つであり、本人にその練習をしてもらうことも目的。そうしたことに理解を得やすいのは社会福祉法人が多い。
● フォローアップ研修は、キャリアコンサルタントと一緒に SST のように面接の場面設定をしてこちらから質問して受け答えの練習や、革細工で財布や名刺入れ等を作ったりしている。

【主なプログラム内容】
<table>
<tr><td>【集団合宿】</td><td>1日目：4人1組のボート体験、職業適性検査、調理実習</td></tr>
<tr><td></td><td>2日目：地元家具職人を講師として呼びテーブルとベンチの作製</td></tr>
<tr><td></td><td>3日目：法人運営のこども園園児に作製したものをプレゼントする</td></tr>
<tr><td>【就労体験】</td><td>参加者の住まいの地域の法人または天竜厚生会の関連施設等で実施</td></tr>
<tr><td>【フォローアップ合宿】</td><td>キャリアコンサルタントと SST やストレングス研修の実施、革細工で財布・名刺入れ・ペンケースを作製</td></tr>
</table>

● 合宿型で短期的な関わりとなるため、信頼関係の構築の難しさはある。支援者側は、本人に必要だと思ったことを伝えたいが、信頼関係がないと伝えにくい。そのため、プログラム時間中や合間の休憩などは、本人の懐にいかに入り込めるかというところはかなり意識している。そのため他愛もない話をすることもある。
● 本人にとって改善が必要なことを伝えることに対し聞く耳を持ってもらうという関係性の構築に注力している。具体的には、生活リズムが整っていない、そもそも風呂に入っていない、日常的に1食しか食べない、昼夜逆転などはよくないという基本的なことを伝える必要がある。最初から頭ごなしに言っては聞いてくれない。
● ただし、最初の2泊3日ではなかなか伝えられない。本人を研修に受け入れる、本人を知ることが最初の2泊3日。必要なことを伝えるのはフォローアップ合宿のタイミングで伝えており、3週間に分けてやっている意味合いはそこにある。
● アフターフォローの面談のタイミングで求人をいくつか準備し、本人の希望があれば、その場で電話して面接の調整をすることもある。また、体験の延長で協力企業に就職させてもらい、継続して支援した人もいる。就労準備支援事業のそもそもの性質上、就職に直結することだけが成果ではないが、企業への就職の支援のように実際に動くこともある。
● ニーズとして合宿ではなく就労体験のところだけ特出しして展開してほしいという声もあったため、実際に前後の合宿は実施せず、就労体験だけを実施するというケースは過去にもあった。
</td>
</tr>
<tr>
<td>自立相談支援事業との役割分担や情報共有等</td>
<td>
● 昨年度までは、静岡県の音頭で、事業受託後に各町の自立相談支援機関の関係者にスタートアップの打合せ、事業説明、プログラム内容の説明をする機会があり、そこで最低限の対象者像等は伝えていたこともあった。
● 3週間経過した後、自立相談支援事業を担当する町社協やケースワーカーに、アフターサポートの一環として合宿の状況を伝えている。事業実施後、本人の様子をまとめ写真等もつけて記録として渡している。その中に生活面の様子、プログラムでの様子、本人からこういう言葉が聞けたなどをすべて落とし込んである。各地域の支援者と情報共有の場を設けた後、本人も一緒に振り返りを行い、今後の希望するプログラムや就労に向けた意向などを確認する。
</td>
</tr>
</table>

④就労体験・就労訓練等の協力事業所、企業開拓等

<table>
<tr><td colspan="2">就労体験等の協力事業所</td><td>（自立相談支援事業の就労支援）
● 独自に企業開拓を行うことや、その方に合う仕事探しなどを、就労準備支援事業者としてこれまで関わってきた会社のネットワークを活用し、必要な時に相談することはあるが、そのような個別の求人開拓で対応する相談者は限られるため、ほとんどの場合ハローワークに同行し、一緒に仕事を探すことが多い。
（就労準備支援事業）
● 本人の居住地の近くの社会福祉施設等で就労体験を行う。通える場所での体験・参加が難しい場合、就労準備支援事業者の法人事務所がある浜松市まで来てもらい実施することもある（その場合は同じく研修施設に宿泊）。
● 就労準備支援事業のアフターフォローで求人面接にいく場合もあるので、開拓を進めようと動いている。</td></tr>
<tr><td></td><td>取組方法/工夫点</td><td>（自立相談支援事業の就労支援）
● 必要に応じて、就労準備支援事業者としてこれまで関わってきた中で、つながりのある会社に連絡・相談することはある。
● 働く場所の開拓ということでは、社協という組織自体が社会資源の開拓ということをしていかなければならないという問題意識を持っている。そのため、就労支援員とともに地域福祉を担っていきたい。
（就労準備支援事業）
● 合宿型の2週目の就労体験において、月曜日から金曜日で実施する場合、少なくとも月・水・金は現地に行く。受入れ先が社会福祉法人の場合は、理解があり法人の担当スタッフもつけることが多いが、一般企業では常に人をつけられないこともある。場合によっては1週間、支援者側のスタッフが対応することもある。
● 基本的に全施設 500 円／時のお手伝いの報酬として本人に支払っている（委託費からではなく協力先からの支払い）。</td></tr>
<tr><td colspan="2">企業開拓とマッチング</td><td>（自立相談支援事業の就労支援）
● 就労を希望されている方のスキルとやりたい仕事とがマッチするという人は稀。多様な方がいるため、求人母数の多いハローワークやアルバイト情報誌を活用することが多い。ハローワークで探してマッチしない、就労準備支援事業に近いような時間をかけてゆっくり関わる中で仕事を探すという方は、就労準備支援事業者としてこれまで関わってきた企業のつながりの中から個別に求人開拓を試みる。</td></tr>
</table>

⑤認定就労訓練事業

利用状況	● 就労準備支援事業を展開している天竜厚生会は、法人内で19か所の就労訓練事業所の認定を受けている。非雇用型：雇用型が7：3か6：4という割合。 ● 就労訓練するときには必ずプランを作る。その中でモニタリング時期（2～3か月に一回、半年に一回など）を設定する。 ● 同じ法人内で自立相談支援事業も行っているので、その自立相談支援機関から認定就労訓練事業につながるケースや、障害相談から障害の疑いのケースとして相談がくることもある。 ● 受け入れてよかったこととして、就労訓練で週半日くらいから体験を始めて徐々に期間を伸ばして雇用型に至り、最終的には企業に就職していったという実際の成果が出ている人がいること。受け入れ事業所として考えたときに、認定就労訓練事業を経てそのままその事業所に就職する人もいるので、どの業界でも人員不足と言われる中、人員確保の一つの解決方策としても活用できるのではないかと思われる。人材確保の面で見ても一般企業にもメリットがあると思う。
課題等	● 就労訓練自体の相談が年々減ってきているというのが課題。 ● 本人に認定就労訓練事業の説明をしたときに、お金をもらえないのであれば就職活動をして別のところを探すと言われることが最近多い。 ● いろいろな背景を抱えている方なので、うまくいくケースは多くはない。訓練を実施するとなると担当がついて業務に関する指導や日常的なコミュニケーションなどが必要になるので、そこに対する負担感は出てしまう。

（８）沖縄県（北部圏域）

①基本情報

自治体概要	人口	38, 247 人※	
	高齢化率	35.7%	
支援状況	新規相談受付件数	163 件	
	プラン作成件数	66 件	
	就労支援対象者数	27 件	
	就労・増収率（%）	44.4%	
実施（運営)方法	自立相談支援事業	委託（公益財団法人沖縄県労働者福祉基金協会）	
	就労準備支援事業	委託（公益財団法人沖縄県労働者福祉基金協会） ◎被保護者と一体実施	
支援体制	自立相談支援事業	主任相談支援員:1 名 相談支援員:2 名（うち非常勤 1 名）、就労支援員:1 名（※） ※相談支援員と就労支援員は兼務（生活困窮者自立支援制度以外の他事業との兼務はなし）	
	就労準備支援事業	就労準備支援事業支援員:2 名（自立相談支援機関に常駐）	
相談窓口（各事業の実施場所）		名護市内に事務所を設置、自立相談支援機関の職員と就労準備支援事業者の職員が同じ事業所に在籍	

※人口・高齢化率は、県管轄の町村のうち、北部圏域（国頭村、大宜味村、東村、今帰仁村、本部町、伊江村、伊平屋村、伊是名村）の合計

②就労支援の体制・取組内容

就労支援における体制面・特徴等	● 沖縄県の生活困窮者の就労支援の場合、生活困窮者自立支援制度における就労支援（自立相談支援事業の就労支援・就労準備支援事業・就労訓練事業）と、ハローワークによる就労支援に加え、その両制度の間の対象者像を想定する沖縄県おしごと応援センターOne×One（以下、「ワンバイワン」）という独自事業があり、それらを組み合わせて就労支援を行っている。
就労支援員の役割/考え方	● 自立相談支援事業の就労支援として、明確なものを位置づけているわけではなく、相談支援をメインとして就労準備支援事業、ハローワーク、ワンバイワンとが関わりながら支援を行う。

③就労準備支援事業について

事業の利用の流れ	● 新規相談受付後、相談支援員によるアセスメントの結果、就労準備支援事業が必要と判断されれば、就労準備支援事業支援員も一緒に相談に入る。
支援メニュー/プログラムの方式・内容・工夫等	● 北部圏域では、集合型のプログラムでも 1～2 名しか参加できないため、結局は本人に合わせて個別プログラムを展開している。 ● シルバー人材センターがない地区の相談者が多く、センターに頼めないという作業にスポットを当てて、その作業を就労準備支援事業で対応することで win-win になるような形を目指している。就労準備支援事業支援員は、前職が地域包括支援センターの職員で、当該地域の高齢分野に精通しており、地域の課題から就労準備支援事業のプログラムを組み立てることが定番化しつつある。 ● 離島の場合、訪問する頻度が限られてしまうため、地元の相談員で実践を行い、就労準備支援事業の支援に近いような社会資源や活動を把握し、そこに参加させてもらえるように調整していくという個別支援にならざるを得ない。 ● 伊江島社協が協力的で、障害者の方の活動支援と共同プログラムを実施する構想もある。 **【主なプログラム内容】** ● 定期的なセミナー、屋外プログラム、屋内プログラム（筋トレ等）を週3回（WEB サイトでプログラムを公開） ● 地域の課題（草むしり、家の掃除など）、小さなニーズを役場の方と相談して拾い上げ、相談者の特性に応じて個別に支援メニューとして位置づけている。
自立相談支援事業との役割分担や情報共有等	● 相談支援員が中心で聞き取りをし、就労準備支援事業が必要となると、ケースによっては就労準備支援事業支援員も一緒に相談に入る。（年 10～20 件程度）

④就労体験・就労訓練等の協力事業所、企業開拓等

就労体験等の協力事業所		● 島の名物の加工を行う工場や社協等。
	取組方法/工夫点	● 社協で実施している障害の地域活動支援センターの作業の一部で、菊を梱包する新聞紙を一定のサイズに切って分ける作業。 ● 菊の出荷で忙しい時期に、沖縄県花卉園芸農業協同組合の協力を経て作業させてもらったこともある。 ● 伊江島では島名物のラッキョウを加工する物産センターや海産物、ラム酒の工場などで実習したこともある。季節限定だがシークァワーサー工場で人手が必要なときに2、3人参加したこともある。
企業開拓とマッチング		● 本人が歩いていける距離で体験できる企業を開拓していくことが難しい。 ● 伊江島では島名物のラッキョウを加工する物産センターや海産物、ラム酒の工場などで実習したこともある。季節限定だがシークァワーサー工場で人手が必要なときに 2、3 人参加したこともある。（再掲）

⑤認定就労訓練事業

利用状況	● 沖縄県の認定就労訓練事業所は、那覇市を除くと約 40 件あるが、活用されているのは少ない。特に北部では、担当が常駐していないこともあり、細かい調整が難しく実績はほぼない状態。 ● 認定就労訓練事業と企業実習は利用者層としては近い部分があるが、認定就労訓練事業は受けてくれる事業所もほとんどない。
課題等	● 移動手段がない人が多いので、その人が住んでいるところから歩いて通える範囲に受け入れ先がないと難しい。支援が必要な人が行ける範囲で受け入れがあるかどうかを探し、場合によっては受け入れてくれないかと打診し、認定の申請を依頼するという調整を一件ずつ行っていく必要があるが、実際には企業の負担が大きすぎて、認定が広がらない。社会貢献意識が相当高い企業でなければ受入れは難しいが、そのような企業や社会福祉法人の数が少ない北部では（相談者が住んでいるところから歩いて行けるところも少なく、そもそも一般の就労先さえないため）、認定就労訓練事業はほぼ絶望的。毎回送迎をするのは非現実的でもある。 ● 沖縄県の独自事業であるワンバイワンであれば、企業実習という形での実習手当が本人にも企業にも少し入り、人材の確保ができるメリットがあるが、認定就労訓練事業はそれ以上の手間を感じると思われる。 ● 認定就労訓練事業がなかなか利用されない課題の一つとして、書類の煩雑さ以外にも保険加入が、企業の負担になっている。企業の保険加入について、補助金の対象となったが、費用の一部を県が負担してなくてはいけないなど、予算化がなかなか難しいところが挙げられている。

（９）大分県臼杵市

①基本情報

自治体概要	人口	35,620 人	
	高齢化率	42.0%	
支援状況	新規相談受付件数	227 件	
	プラン作成件数	30 件	
	就労支援対象者数	10 件	
	就労・増収率（%）	60.0%	
実施(運営)方法	自立相談支援事業	委託（臼杵市社会福祉協議会）※以下、「社協」	
	就労準備支援事業	委託（社協、労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団）※以下、「ワーカーズコープ」	
支援体制	自立相談支援事業	主任相談支援員：1 名 相談支援員：2 名 就労支援員：2 名 ※相談支援員と就労支援員はほぼ同じ	
	就労準備支援事業	・社会福祉協議会：1名（自立と兼務） ・ワーカーズコープ：就労準備支援事業支援員：3 名（他非常勤のアドバイザーとして 2 名）	
相談窓口（各事業の実施場所）		社協に総合相談窓口あり。社協の職員は全員同じ空間で執務。ワーカーズコープは大分市内（車で約1時間）に事業所	

②就労支援の体制・取組内容

就労支援における体制面・特徴等	● 自立相談支援事業と就労準備支援事業を受託しているのは社協と、ワーカーズコープも就労支援準備事業を受託。ワーカーズコープは臼杵市以外にも大分県全域において（市部・郡部）就労準備支援事業を受託し、支援メニューよっては他地域と合同で支援プログラムを展開することもある。
就労支援員の役割/考え方	● 社協内の就労支援員と相談支援員の役割の違い、社協内での自立相談支援事業の就労支援と就労準備支援事業の違いは、当初はあったが、今は複雑困難な事例が多く明確にそこの切り分けはしておらず、境目はない。 ● 就労支援も伴走型を基本とし、状況に応じて送迎も行う。

③就労準備支援事業について

<table>
<tr><td>事業の利用の流れ</td><td>● 複雑な事例やひきこもりの事例が増えてきており、外に出てくることが難しい人に対して、「困っていませんか？」という聞き方ではなく、まずは外に出てもらうために「人手がないから少し手伝ってくれないか」ということで外に出てきてもらう居場所を情報提供し、その場に来てもらって内職的なことをしてもらいながらアセスメントを行っている。相談室以外での作業をみることが有効。
● その後就労準備支援事業が必要となった人に対し、社協またはワーカーズコープの就労準備支援事業につないでいる。
● 就労支援を効果的に行うためには信頼関係は不可欠。その信頼関係を構築していく際にはアウトリーチを行うことは必須。アウトリーチは自立のみではなく、就労支援にも重要な要素。</td></tr>
<tr><td>支援メニュー/プログラムの方式・内容・工夫等</td><td>● 農業など体験先が遠い場合は自宅に迎えに行き車で送迎する。一緒に汗をかくことで信頼関係を構築している。
● 就労準備支援事業者（ワーカーズコープ）が県の広域実施も受託しており、他地域と合同で行うことで参加者の「仲間意識」の醸成を期待するプログラムも展開している。
● コミュニケーションワークとして、スキーマチェックなどについては心理相談に長けているアドバイザーの助言に基づきながら実施。

【主なプログラム内容】
＜社協＞
● 就労サロン事業
● 就労体験事業

＜ワーカーズコープ＞
<table>
<tr><td>定期面談</td><td>信頼関係の構築、他者との関わり方の習得、不安の解消、就労後の定着支援</td></tr>
<tr><td>体力向上セミナー</td><td>スポーツを一緒に楽しむことでストレス軽減や他者との係わりの苦手意識の克服、体力の向上を図る</td></tr>
<tr><td>コミュニケーションワーク</td><td>ありのままの自分を理解、自分をさらけ出せるようにする</td></tr>
<tr><td>調理実習等</td><td>買い物を一緒にすることで、金銭感覚の把握を行い、状況をふまえて簡単な家計簿の作成を行い金銭管理方法の取得を行う。また、他者と一緒に調理実習に取り組むことでコミュニケーション能力や自己有用感の向上を図る</td></tr>
<tr><td>職場体験・職場見学</td><td>多種多様な業種の理解、体力の向上、他者とのコミュニケーション能力の向上を図る</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>自立相談支援事業との役割分担や情報共有等</td><td>● 社協としては明確に自立相談支援事業と就労準備支援事業とを切り分けているわけではないが、ワーカーズコープとは就労準備支援事業において役割分担しており、支援調整会議で就労準備支援事業が必要と判断したケースを社協とワーカーズコープとで連携しながら支援する。
● ワーカーズコープは基本、月2回臼杵市内への訪問を想定しているが、相談者の状況に応じて対応しており、月2回以上訪れることがほとんど。</td></tr>
</table>

④就労体験・就労訓練等の協力事業所、企業開拓等

就労体験等の協力事業所		● 社協として 16 か所、ワーカーズコープとしては 10 か所以上の体験場所あり。 ● 社協として2個所の居場所サロンを展開しており（社協内と上臼杵駅）、市内 16 社から内職的な作業を請け負い、相談者に体験してもらっている。
	取組方法/工夫点	● 企業に対してまず 3 日間の就労体験を依頼する。（ワーカーズ） ● 3年前ほどから、社協職員と、社協の就労支援に関心がありサポートしてくれる住民ボランティアとともに、企業回り（訪問）、企業開拓を行っている。協力が得られることになった事業所が 16 か所。社協、ボランティア、企業の3者とで就労体験や内職に関する仕組みをつくった。（社協） ● 就労体験を受け入れる事業所側のメリットもあるようで、従業員の考え方が変わってきたというところもある。就労体験先の企業の方もワーカーズが開催するたこ焼きパーティーに来られるなどの交流も生まれている。（ワーカーズ）
企業開拓とマッチング		● 3年前ほどから、社協職員と、社協の就労支援に関心がありサポートしてくれる住民ボランティアとともに、企業回り（訪問）、企業開拓を行っている。協力が得られることになった事業所が 16 か所。社協、ボランティア、企業の3者とで就労体験や内職に関する仕組みをつくった。（再掲） ● 基本的に地域全体が人手不足。知り合いもあれば飛び込みもあり。社協から紹介を受けて、事業の面白さを感じる体験先もある。 ● その体験先が、さらに他の体験先に口コミで就労体験等の事業を伝えることにより、新たな受入れ先が開拓されることもある。

⑤認定就労訓練事業

利用状況	● 市内 2 か所あったが、うち1件が停止中。
課題等	● 事業者側にメリットがないということで苦戦をしている。認定就労訓練事業は使わず就労準備支援事業の一環で体験という流れになっている。

（10）高知県高知市

①基本情報

自治体概要	人口	316,410 人	
	高齢化率	30.8%	
支援状況	新規相談受付件数	739 件	
	プラン作成件数	139 件	
	就労支援対象者数	48 件	
	就労・増収率（%）	40.0%	
実施（運営）方法	自立相談支援事業	委託（高知市社会福祉協議会）※以下、「社協」	
	就労準備支援事業	委託（社協）	
支援体制	自立相談支援事業	主任相談支援員：1 名 相談支援員：5 名 就労支援員：1 名 ※相談支援員と就労支援員の業務内容はほぼ同じ	
	就労準備支援事業	就労準備支援事業支援員：1 名	
相談窓口（各事業の実施場所）		社協は市役所から徒歩5分程度の距離に位置し、内線で市役所ともつながっている。自立相談支援員、就労準備支援事業支援員は同じ事業所。	

②就労支援の体制・取組内容

就労支援における体制面・特徴等	● 自立相談支援事業の相談支援員と就労支援員は同じフロアで業務を行い、日常的な情報共有が密接に行われている。支援の方針については、週 1 回のエリア別支援会議で協議され、チーム体制を取りながら、個別支援を進めている。 ● 元々エリアは 4 か所に分けていたが、今年度から、3 人 1 組で複数のエリアを担当する体制にしている。
就労支援員の役割/考え方	● 就労支援員は、支援対象者の状況を把握し、統計や実績の取りまとめを行う役割を担っているが、基本的な支援業務は相談支援員と同様に対応している。

③就労準備支援事業について

事業の利用の流れ	● 事業の利用に至る経緯としては、関係機関や保護者からの紹介相談に至るケースが多く、毎週開催されるエリア別の支援会議で、相談者ごとの支援方針が協議される。 ● その後、相談者に支援内容を説明し、希望を確認しながら具体的な支援プログラムの提案を行う。 ● 概ね1～3か月のタイミングで目標に向けての状況を確認し、それ以外にも大きな課題があるか、世帯内は何か変化があったか、などは都度モニタリングをして週1回の会議で共有する。
支援メニュー/プログラムの方式・内容・工夫等	● 赤い羽根の事業も活用し、「社会参加応援プロジェクト」として、本人への報奨金も用意しており、就労のみならず幅広く支援している。 ● 本人のニーズと実際のスキルにギャップがある場合もあり、就労体験等の後の振り返りを重視している。その中で、できていること、できていないことを把握し、目標の修正等を行うことで、ギャップを埋めることを目指す。 **【主なプログラム内容】** スキルアップ講座：ソーシャルスキルトレーニング（SST）講座（年 4 回開催）、働くときに知っちょきたいこと講座 （年 3 回開催）、ストレッチ講座等 社会参加イベント：事業卒業者との交流を目的に公共機関を利用し公共施設等を見学 軽作業：カレンダー製作、各部署からの切り出し作業など 農園作業：きずな農園、介護施設の中庭など 洗車作業：法人内 2 部署において送迎車等の洗車・清掃作業 清掃作業：市内の旅館施設で大浴場の清掃作業、市内の病院施設で除菌作業やシーツ交換作業を体験 包装作業：期間限定で市内の菓子製造工場において商品の包装作業を体験 社会参加体験：住んでいる地域の社会資源を利用して社会活動等へ参加
自立相談支援事業との役割分担や情報共有等	● 相談支援員が対象者の生活全般の支援を行い、就労準備支援事業支援員が具体的な職業訓練や実習を担当する。 ● 定期的なケース会議を開催し、各支援の進捗状況を共有しながら役割を調整している。

④就労体験・就労訓練等の協力事業所、企業開拓等

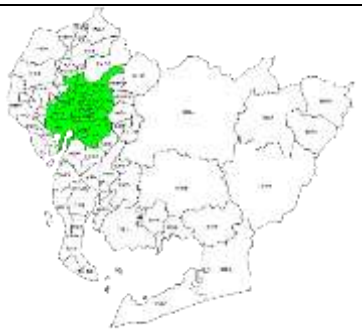
就労体験等の協力事業所	● 市内 32 個所の協力企業がある。農園、高齢者介護施設、旅館施設、病院、菓子工場など。
取組方法/工夫点	● 体験を受け入れてもらうためには、事前に相談者の特徴や、その事業所での作業の切り出しなど調整した上で受け入れてもらっている。
企業開拓とマッチング	● 社会福祉協議会内の別の部署で福祉学習などを行っている「地域協働課」の協力企業にアプローチすることもある。その他本人の状況を見て相談員同士で情報共有しながら探している。

⑤認定就労訓練事業

利用状況	● 市内5つの事業所が認定を受けており、うち1か所が社協。ワーカーズコープ、高齢者事業団など福祉関係が多い。 ● 社協が展開する場合は、非雇用型が多い。協力事業所を認定就労訓練の場所として登録・実施することもある。 ● 社協が実施する認定就労訓練は、就労の手前として位置づけていて仕事の内容に近く、負荷が大きいものを実施しており、職場体験として作業のプログラムとして組んでいる。3 か月間までの期間で、社協の運用規定に基づき報奨金を支払う。
課題等	● 本人の状況に応じたマッチングがうまくいかないところもあり、受け入れが進まない。 ● 受け入れる側も人員不足で余裕がないと言われる事が多い。 ● 就労訓練を経てスムーズに一般的な就労や雇用につながっていくのが難しい。就労訓練や職場体験を経て、就労準備支援事業の支援でつながりを再開していく。アップダウンを繰り返しながら活用している。

（11）愛知県名古屋市

①基本情報

自治体概要	人口	2,297,745 人	
	高齢化率	25.0%	
支援状況	新規相談受付件数	6,984 件	
	プラン作成件数	1,015 件	
	就労支援対象者数	826 件	
	就労・増収率（%）	42.0%	
実施（運営)方法	自立相談支援事業	委託（名駅、金山、大曽根の 3 か所）	
	就労準備支援事業	委託（名駅、金山、大曽根の 3 か所）	
支援体制	自立相談支援事業	主任相談支援員：1 名 相談支援員：7 名 就労支援員：7 名、就労訓練事業の支援員：1名 ※相談支援員兼就労支援員として実人数 7 名配置	
	就労準備支援事業	就労準備支援事業支援員：2 名（うち1名非常勤） ※自立相談支援機関に常駐	
相談窓口（各事業の実施場所）		地下鉄等交通機関結節点 3 か所で開設。自立相談支援員、就労準備支援事業支援員は同じ事業所。	
備考		本調査においては名駅を対象にヒアリングを実施 委託（名古屋くらしサポートコンソーシアム） 構成法人：名古屋市社会福祉協議会、社会福祉法人芳龍福祉会、NPO 法人 ICDS	

②就労支援の体制・取組内容

就労支援における体制面・特徴等	● 3団体で構成されるコンソーシアムで自立相談支援事業や就労準備支援事業を受託しており（①自立相談支援事業：社会福祉協議会、②就労準備支援事業：NPO 法人 ICDS、③住まい系：芳龍福祉会）、お互いの強みを活かしながら支援を展開。
就労支援員の役割/考え方	● 自立相談支援事業の就労支援と就労準備支援事業とはグラデーションがありつつも、重複しているところもある。それがいいところという認識。就労準備支援事業支援員が自立相談支援事業の就労支援員の側面もあり、逆に自立相談支援事業の就労支援員が就労準備支援事業員の側面もある。重なりがあるというところが名古屋の方式。 ● 履歴書添削、面接練習等メニューがあるわけではなく、何を手厚くするかはその人に応じて就労支援員に委ねている。 ● 定期的に関わりながら少しずつステップアップを目指して就労支援を行い、必要に応じて、認定就労訓練事業につなぐなど相談支援員が判断している。

③就労準備支援事業について

<table>
<tr><td>事業の利用の流れ</td><td>● 相談を受け、定期的に通いながら少しずつ就職に向かっていった方がいいというケースについては、就労準備支援事業支援員に相談して利用を開始する。利用開始にあたって、チェックリストも作って用意しているが、明確な基準に基づいて判断するケースはあまりない。相談者によって状態像が多様であり、チェックリストからだけでは判断がしづらい。
● チェックリストは、本人を知る手がかりとして位置づけており、それを基に、家庭環境や過去の生い立ちを把握して就労支援につながることもある。</td></tr>
<tr><td>支援メニュー/プログラムの方式・内容・工夫等</td><td>● 面談ブースの中に、就労準備支援事業の全体像や一連の流れを示したラミネートをかけたパネル（A3・1枚）があり、相手によって状況をみながら、メニューの中で、あなたは今これが必要、という説明をすることがある。
● 場所は相談窓口がある事業所内や、管轄エリア外の市内外もある。他センターの資源を使うこともある。

【主なプログラム内容】
<table><tr><td>日常生活自立</td><td>「就労準備チェックリスト」を用いた生活リズムの改善等。定期面談による外出の機会の創出。ウォーキング、子ども食堂・農業等のボランティア活動。</td></tr><tr><td>社会自立</td><td>マナー・コミュニケーション等の各種講習。コミュニケーションゲーム。PC講習。</td></tr><tr><td>経済的自立</td><td>適性等を見出す各種検査（TEG3・GATB・VRT 検査・OHBY カード等）。これまでの職歴の棚卸を行い「職務経歴書」の作成支援。面接の練習。インターネット等を用いての会社研究の支援。</td></tr><tr><td>その他</td><td>就労準備プレ講習</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>自立相談支援事業との役割分担や情報共有等</td><td>● 就労目的で初回相談の方もいるが、他の課題がある人や、住居確保給付金で来所されていてもよく話を聞くと実は就労支援が必要ということがあるので、相談支援員兼就労支援員という体制で必要に応じて役割分担をしている。
● 自立相談支援事業の就労支援と就労準備支援とはグラデーションがありつつも、重複しているところもある。それがいいところという認識。就労準備支援事業支援員が自立相談支援事業の就労支援員の側面もあり、逆に自立相談支援事業の就労支援員が就労準備支援事業支援員の側面もある。重なりがあるというところが名古屋の方式。（再掲）</td></tr>
</table>

④就労体験・就労訓練等の協力事業所、企業開拓等

<table>
<tr><td colspan="2">就労体験等の協力事業所</td><td>● 就労体験、職場見学の協力者数は約 200 か所（A・B 型事業所等の障害福祉サービス事業所、特別養護老人ホーム、デイサービス等高齢者福祉サービス事業所、製造業、清掃業等）
※名古屋仕事・暮らし自立サポートセンター名駅。市全体としては約 300 か所</td></tr>
<tr><td rowspan="2"></td><td>取組方法/工夫点</td><td>● 元々キャリア教育に強い ICDS（構成団体）がすでに類似の事業をしているため、その関連で生活困窮者自立支援制度でも体験を活用している。
● 利用者のニーズに合わせて、求人情報誌やハローワークの求人票を見てこの求人はあの人に合いそうだと飛び込みに近い形で連絡を取るケースもある。
● 企業側が、口コミや名古屋市役所から教えてもらったと訪ねて来られるケースや、さらにその人達の伝手というケースなど。いろいろな組み合わせの中で積みあがっている。</td></tr>
</table>

企業開拓とマッチング	● コロナで企業と交流が疎遠になってしまったが、「就労訓練たより」を作成、配布している。 ● 目星をつけた企業に飛び込みでお願いしても、なかなかすぐに受け入れてくれない、理解してくれないことが多い。最近は希望者がいてどうですか、という形で就労訓練事業所を増やしていくというスタンスに変えつつある。認知度が高くないので、どのようにして開拓していくかを、市内の他の自立相談支援機関の就労支援員と打合せしている。

⑤認定就労訓練事業

利用状況	● 認定就労訓練事業につなぐための支援員を1名配置。企業とのつなぎだけではなく個別支援も行う。 ● 名古屋市の登録が 340 社・事業所。コロナで音信不通になっている会社もあるため、現在受け入れ可能ではないところも含む。相談者がやりたい仕事で、認定就労訓練事業所にないような仕事や場所、通うのに時間がかからない（自転車や徒歩で行ける）ところを希望する場合、ハローワークと協力して求人を見て、認定就労訓練事業所になってくれないかを並行して打診しながら進めることもある。 ● 訓練開始した初日にどうだったか振り返りを行い、様子を見ながら問題があれば事業所と話しながら調整をする。相談者が仕事にやりがいをもっているかどうか、人間関係は大丈夫かを意識しながら振り返りを行う。場合によっては企業側に環境改善の働きかけを行うこともある（道具の提案等）。本人が辞めない限り最低3か月は寄り添う。 ● 9割が雇用型を希望する。
課題等	● 目星をつけた企業に飛び込みでお願いしても、なかなかすぐに受け入れてくれない、理解してくれないことが多い。最近は希望者がいてどうですか、という形で認定就労訓練事業所を増やしていくというスタンスに変えつつある。認知度が高くないので、どのようにして開拓していくかを、市内の他の自立相談支援機関の就労支援員と打合せしている。（再掲）

第Ⅳ章　「手引き」改訂に向けて

生活困窮者自立支援制度の就労支援に関する現状やヒアリング調査から得られた各地域の実践、検討会における議論等を踏まえ、今後の就労支援に関する「手引き」改訂に向けて反映・検討すべき主な事項を整理した。

本章は、【総論編】と【実践編】に分け、総論編では、「手引き」改訂に向けた基本的な方向性・考え方を、実践編では、具体的にどのように取り組むことができるかについてのヒントを、現場の実践事例を交えながら示している。

本章の構成

【総論編】

1．「手引き」改訂の基本的な方向性

（1）「連続性のある一体的な就労支援」の必要性

（2）地域の「参加する場・働く場」とつながるプログラムの重要性

（3）多様な働き方の実現を通した「地域づくり」の可能性

【実践編】

2．生活困窮者自立支援制度が目指す就労支援の実践に向けて

（1）地域の就労支援体制をデザインする

（2）本人と一緒に、今後の暮らし方・働き方を考える

（3）本人の希望やニーズに応じたプログラムを組み立てる

（4）地域の企業との関係をつくる

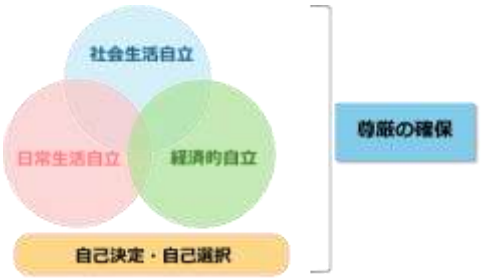
（5）認定就労訓練事業を活用する

（6）被保護者の就労（準備）支援を一体的に進める

１．「手引き」改訂の基本的な方向性【総論編】

（１）「連続性のある一体的な就労支援」の必要性

生活困窮者自立支援制度の就労（準備）支援における自立の概念は、「日常生活自立」「社会生活自立」「経済的自立」があり、この３つの自立は「段階」ではなく並列の関係で、相互に関連し合っているものと示されている。



「就労」は、３つの自立につながる営みであり、「支援対象者一人一人に働きかけて、よりよい形でそれぞれにとっての就労を実現させていく」※1ため、本人の願いや希望を中心に支援を実施していくことが重視されている。

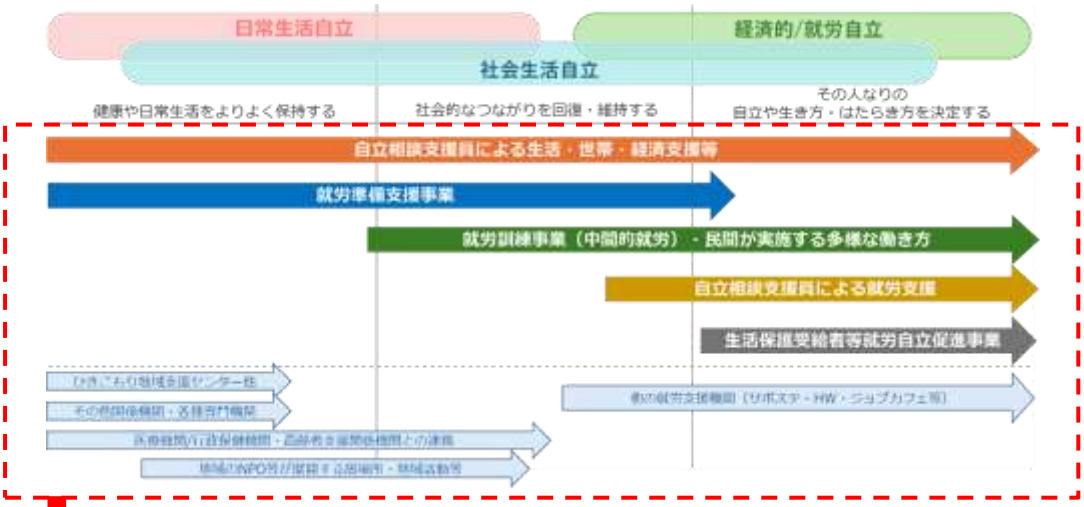
また、本人の自立の状況は、「段階」（クリアしたら次のステップ等）ではなく、具体的な支援によって気持ちや状態の変化（ステップアップとダウン）を繰り返しながらそれぞれの自立（就労）につながっていくため、就労支援のプロセスも「行ったり・来たり」することを前提に考える必要がある。

さらに、2025（令和７）年４月からは、法改正により、生活保護受給者（特例被保護者）が生活困窮者向けの就労準備支援事業等を一体的に利用することが可能となる。

そのため、事業・制度ベースではなく、本人の希望やニーズに応じた支援を一体的に提供できる体制を整えること、支援プロセスが事業（制度）間や支援員間で分断されないよう連続性を確保することを基本として就労支援に取り組むことが重要である。

（※１）令和４年度就労支援員・就労準備支援事業従事者養成研修【行政説明】生活困窮者自立支援制度における就労支援について（https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001092853.pdf） p25

図表Ⅳ-1-1　生活困窮者自立支援制度における就労支援のイメージ図（再掲）



本人の希望やニーズ・状況に応じて、必要な支援プログラムが選択肢として提供できれば、制度的な事業の枠組みにとらわれ過ぎず、地域の創意工夫による支援を柔軟に展開できるとよい。

考え方

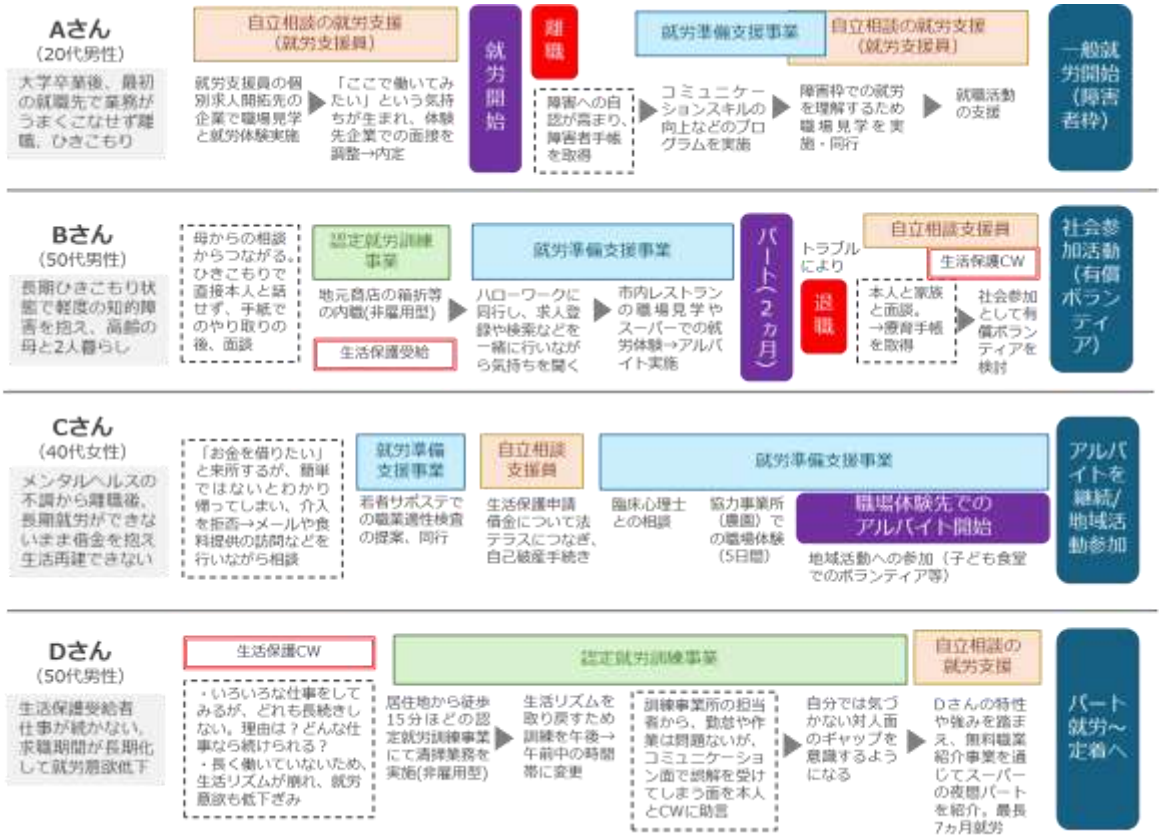
■ 本人を中心に支援（就労支援等の各事業・プログラム）を組み立てる

- その人１人１人に合った支援（自立相談支援事業による就労支援、就労準備支援事業、認定就労訓練事業等の各事業・プログラム）を選択し、組み立てる。
- 就労の準備性を整えてから次の支援を行うといった段階的・固定的な支援方法にとらわれないよう留意する。（例えば、職場体験や就労訓練をすることで日常生活自立・社会生活自立等の改善につながる場合もある）

■ 事業間で役割を柔軟に調整し、地域の就労支援体制をデザインする

- 生活困窮者自立支援制度における就労支援（自立相談支援事業による就労支援・就労準備支援事業・認定就労訓練事業）のそれぞれの事業がカバーする領域（支援内容）は重なり合う部分もあるため、事業ごとの役割を限定し過ぎず、実施機関・団体等の得意分野や社会資源の多寡等の地域の特性を活かして柔軟に展開する。

図表Ⅳ-1-2　本人の状況に応じた就労支援等の各事業・プログラムの実施イメージ（例）



（2）地域の「参加する場・働く場」とつながるプログラムの重要性

就労支援を主訴に自立相談支援機関等の相談につながった生活困窮者の背景には、収入や所得以外のさまざまな背景・困難要因が複合化していることが多い。

ヒアリング先から提供を受けた個別事例においても、疾病等により離職し長期のブランクを抱え、仕事への復帰が難しい中高年齢者や、高卒・大卒等で就職したものの仕事をうまく続けられず離職し、親元で長期にわたりひきこもりになるケースなどがある。就労経験がない（少ない）、比較的短期で離職転職を繰り返す、背景に障害や家族関係の課題があるといった傾向もみられる。

このような対象者は、ハローワークなどの「求人につなぐ」のみでは「働く」「働き続ける」ことができない。また、制度の狭間にあるため、対象別・分野別に特化した就労支援のみでは対応ができない状況もある。生活困窮者自立支援制度においては、雇用システムや福祉サービスの狭間にある層への新しい就労支援として、就労準備支援事業、認定就労訓練事業、自立相談支援事業による就労支援などが整備されたが、地域によっては体制の問題や、事業デザインが困難なことから、当事者への支援が進んでいない実態もみられる。

考え方

■ 就労準備支援事業や認定就労訓練事業の役割を再認識する

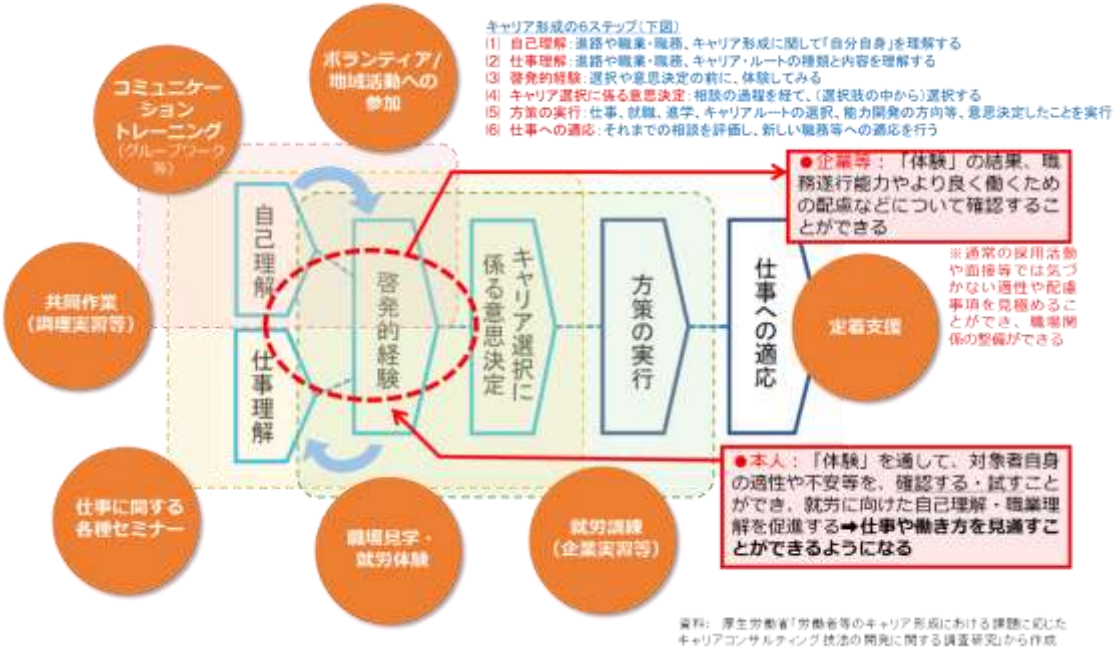
- 就労準備支援事業の段階では、本人が「自分の興味・関心や価値観、強み、適性などを理解する」「具体的な仕事に対応するスキル等を理解する」といったプロセス＝支援プログラムが考えられる。
- 就労準備支援事業や認定就労訓練事業による職場見学や就労体験、就労訓練は、上記のような経験を踏まえつつ、実際の「働く場」において、自らが思う適性や不安等を確かめる・試すことができ、本人にあった仕事の内容や働き方の理解を促進する啓発的経験※2を提供する役割として重要である。（※2）次頁図表Ⅳ-1-3 参照
- なお、事業を進めていく上で本人に対する支援と同時に環境への働きかけ（就労体験先等へ業務内容や就労時間等の調整、企業などの社会資源への支援）も留意する必要がある。

■ 企業との関係づくりから「働く場」とつながるプログラムを広げる

- 職場見学や就労体験、就労訓練等のプログラムは、企業・事業所等の協力がなければ作ることができないが、その人の適性や強みを発揮できる職場環境を、本人と企業の双方で見極めることができ、働き方への理解が深まる。
- 就労支援の各事業の実施機関や支援員等と、企業との関係づくりの機会として、就労体験・訓練等のプログラムを意識的に作り出していくことが重要である。
- 受け入れ先の企業や団体も、就労体験等の取り組みを通じて働きづらさを抱え

る人の存在を知り、ともに働く経験をすることは、当事者が孤立せず、地域の中で暮らし続けるための「地域づくり」につながる取り組みでもあることを意識する。

図表Ⅳ-1-3　キャリア形成のステップを参考にした社会参加や就労体験・訓練等の役割



（3）多様な働き方の実現を通した「地域づくり」の可能性

生活困窮者自立支援制度における就労支援の対象者像が複雑化することに伴い、その支援ニーズもより個別対応が必要となっている。その人に合った働き方を実現していくためには、支援プログラムとともに就労の選択肢を増やしていくことが必要となる。

また、本人の意向や障害の特性等によって、必ずしも就労のみの自立をゴールとしない方針で支援を必要とする対象者もいるため、地域の居場所やボランティア活動等の社会参加を目指す場合の「出口」も活用・開拓することとなる。

少子高齢化の進展により、人材・労働力不足や生活の困りごと等は、全国どの地域でも拡大してきている。求人を募集しても人が集まらず、人手不足に悩む中小企業や地元商店等にとっては、支援を利用しながら働きたい人とのマッチングが人材確保につながるほか、受入れを調整するプロセスを通して地域における多様な働き方への変化が生じることも期待される。また、高齢や障害、病気などの理由により、制度を利用するまでもいかない生活の困りごと等を抱える人に対してサポートするような仕事をプログラムとして開発することにより、働きづらさを抱える人が地域とつながるきっかけとなる。

地域の居場所やボランティア活動等の社会参加の場を含め、本人の個別ニーズに合わせた社会資源の活用・開拓を重ねることが、地域づくりにつながっていく。

考え方

■ 本人のニーズと、企業（地域）の人材ニーズの高い仕事等を結びつける

- 1 人 1 人の希望やニーズに合わせた体験や仕事、プログラムに対応して、企業（地域）の人材ニーズの高い仕事等にアプローチし、プログラム化する。
- 対応する企業や社会資源がなければ、他の分野において活用・代替できないか検討した上で、新たに作り出すことを繰り返し、プログラムの選択肢を増やす。

■ お互いに地域の仲間として助け合える関係を作っていく

- プログラムを通して本人が徐々に企業や地域とつながっていくように伴走する。
- 企業や地域において、本人が能力を発揮しながら活躍できる場ができることにより、「ともに（職場で）働く仲間」、「ともに（地域で）暮らす仲間」として、相互に助け合える関係性を構築する。
- ただし 、「働く」価値観は多様である。仕事にアイデンティティを求める人もいれば、仕事以外の場にアイデンティティを見出す人がいることも忘れてはならず、一方的な就労観の押し付けにならないよう留意する。

個別事例から

メンタルヘルスの不調から離職後、対人恐怖や仕事に対しての不安のため家から出ることができず、家賃の支払いが滞り借金もある中、生活再建に向けて動くことができなかったＣさん。

自立相談支援事業による生活支援とともに、就労準備支援事業を利用し、就労体験として農園での職場体験、子ども食堂でのボランティア活動等を行う。職場体験以降も、定期的に受入れ農家のもとへ通い、手伝いや野菜の購入など自ら関わりを続け、アルバイトを始める。
子ども食堂での活動も通して、「いつか自分で軽食の提供とワークショップを行うようなお店をもちたい」と目標を話してくれている。

※詳細は資料編【事例 7】p25～29 参照

協力事業所や認定就労訓練事業所の声から

訓練内容を考え、伝えるためにマニュアルを作成する過程で、自分たちの業務を整理する機会となった。

訓練者が、自信をつけて、居場所ができて、話せるようになるといった変化の過程に関われ、やりがいを感じた。

外部から来る訓練者の存在が、職員にも利用者にも刺激になる。

■協力事業所の声
対人面での不安が強い方など、さまざまな生活困窮者を受けれる中で、その人に仕事を教えるために従業員が一生懸命工夫する。
そうすると、言葉のコミュニケーションが難しい外国人の方にもスムーズに理解されるようになり、みんなで助け合う仲間意識ができた。

（ヒアリング調査より）

（資料：横浜市就労訓練事業支援センター「ニュースレター」vol21）※認定就労訓練事業所の声

２．生活困窮者自立支援制度が目指す就労支援の実践に向けて【実践編】

（１）地域の就労支援体制をデザインする

地域において、連続性のある一体的な就労支援を実践する上で、就労支援の各事業の役割を柔軟に調整し、就労支援体制をデザインすることが考えられる。

□ 実践のポイント

①各事業の実施機関・団体等の得意分野を活かせる体制を組む

- ✧ 地域の「参加する場・働く場」とつながった就労体験等のプログラム作りや、多様な働き方の開発を進めるためには、労働需要側（企業・職場環境）への働きかけが欠かせない。
- ✧ 企業との関係づくりを通して、より多くの中小企業等が生活困窮者などの働きづらさを抱える人を受入れ、就労体験・訓練等から雇用に至る新たな就労支援のモデルを広げていくためには、就労支援の各事業の実施機関・団体が、それぞれの得意分野を理解し、協働してアプローチしていくことが必要である。特に自治体はそうした協働体制を作る主体的な役割を担う。
- ✧ 自治体は、事業実施主体として、産業・企業振興の観点から商工労働部局や、障害者雇用でのノウハウや社会資源を共有する観点から福祉担当部局等を巻き込むなど、庁内の実行体制を検討する。また、地域の経済団体（商工会議所、同友会等）を含め、庁内・庁外の体制整備に関わることが期待される。
- ✧ 認定就労訓練事業の活用・開拓にあたっては、必要に応じて中間支援組織の設置や専任担当職員の配置などにより、推進・普及していくことを含め、各事業の実施機関等が自治体に相談や提案をしながら取り組むことも考えられる。

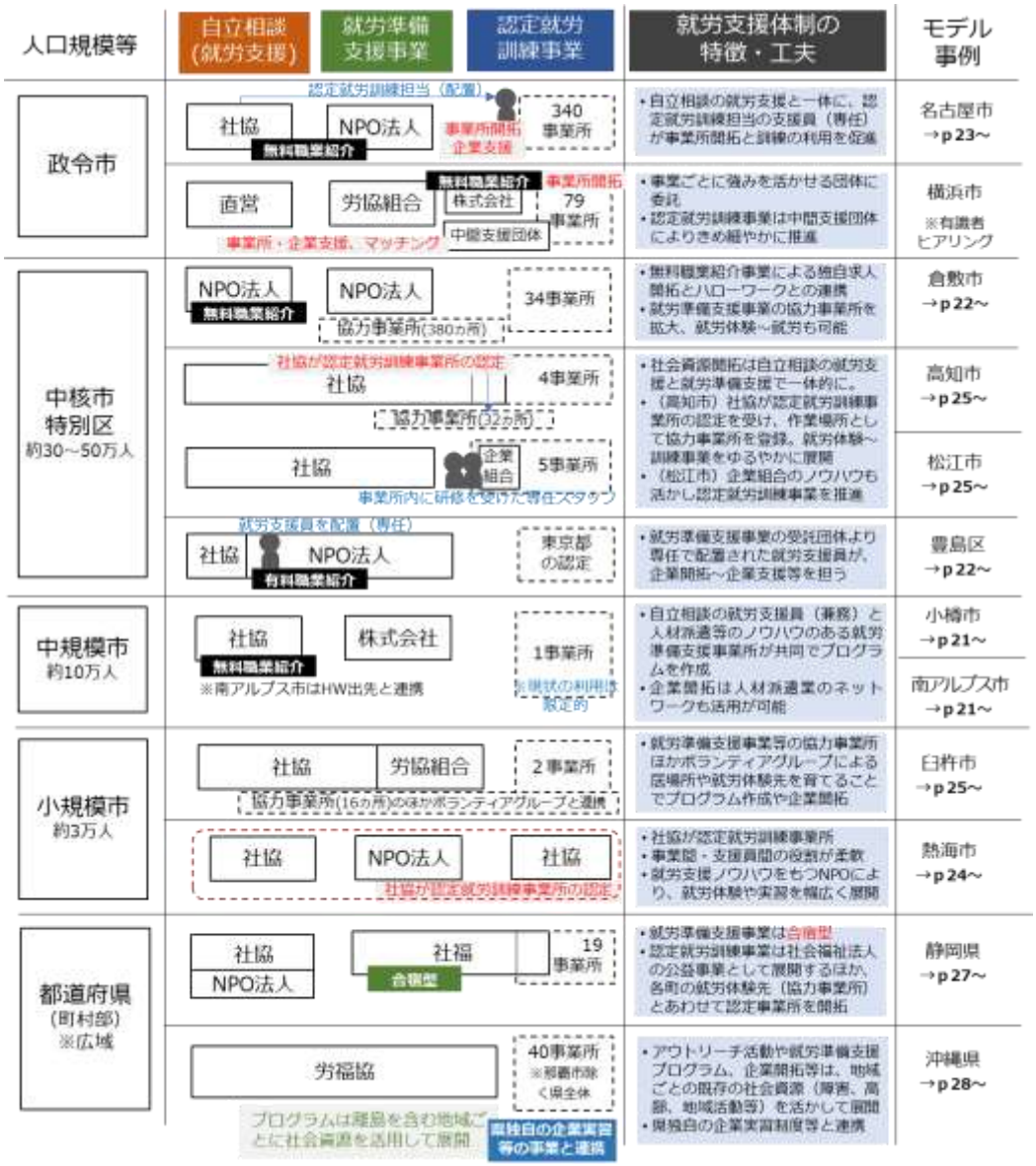
- 横浜市就労訓練事業支援センターは、複数の民間団体によって構成された「横浜市における中間的就労検討会」（2013 年～）による政策提言なども踏まえ、新法（当時）で新たに位置づけられた就労訓練事業の円滑な実施に向けて横浜市において事業化された。
- 政策提言には、横浜市における中間的就労の量的質的拡充を図るために、①各分野の中間的就労を促進する中間支援組織の設置運営、②対象者が参加できる条件整備、③生活困窮者自立支援事業相談窓口のアセスメント力を向上する取り組み、④受け入れ事業所の支援員と雇用創出を支える条件整備等が盛り込まれている。
- また、中間支援機関の設置運営にあたっては、市の生活保護行政、障害者行政、青少年育成行政、教育行政等各分野の横断的で継続的な協働を提案しており、これに基づき、事業所・企業を対象にした講座・研修の実施などの認定就労訓練事業の推進に向けた各種取組を進めている。

（資料：横浜市就労訓練事業支援センターweb サイト）
https://youthport.jp/activity/img/pdf/chukanshurouteigen_201312.pdf

②事業間で支援プロセスにおける役割を柔軟に調整する

- ✧ 就労支援体制の組み方は地域の実情に応じて多様なため（参考：図表Ⅳ-2-1、第Ⅲ章(1)p18～28）、社会資源の状況や各事業の実施機関・団体の得意分野を踏まえ、支援プロセスにおける役割を事業間で柔軟に調整する。
- ✧ 上記のような体制整備を行うにあたっては、自治体職員をはじめ、就労支援に関する各事業のスタッフが日頃から意見交換ができる関係性を構築していくことが重要である。
- ✧ そのためにも幅広い関係者と調整することができるファシリテーションスキルを獲得していくことが求められる。それにより、支援プロセスにおいて事業間でのスムーズな情報共有や、就労支援の質の向上につながる。

図表Ⅳ-2-1　参考：ヒアリング自治体の実践に基づく就労支援体制の枠組み（例）
※事業間の調整等の詳細は本報告書 p18～28 参照



（※ヒアリング結果をもとに HIT が独自に作成）

（2）本人と一緒に、今後の暮らし方・働き方を考える

アセスメントは、今後の支援プログラムを組み立てるために、必要なプロセスである。生活困窮者自立支援制度の就労支援におけるアセスメントは、本人の過去、現在の状況や周辺の環境から現在の働きづらさの要因を紐解いていくこと、そして、将来を検討する上で、本人のストレングス（強み、得意なこと、好きなこと等）がどこにあるのかを、本人とともに検討していくプロセスそのものである。

就労支援では、さまざまな支援プログラムの経験を通して本人が大きく変化していくため、アセスメントも初期、支援中期、支援後期と柔軟に修正していくことが必要となる。特に、将来を検討する上では、ただ単に就職活動の方向性を決めることだけではなく、働き方を含めた暮らし全体のイメージを持ってもらうことが重要であるため、幅広く将来像を話し合うことを意識する。

また、アセスメントの具体的な場面は、面談のほか、集団プログラムでの他者との関わり、ボランティア活動、就労体験、職場実習（訓練）等、あらゆる場面で可能である。

アセスメントの結果は、強みを伸ばすことや、課題に挑戦するための支援方針を本人とともに策定し、支援プログラムに反映させる。また、就労に向けて、本人の適性にあわせた職種・業務とのマッチングや、企業側の配慮や工夫によって、本人が働き続けられるような職場の環境調整等に活かす。

□ 実践のポイント

①その人の力を引き出せるよう、強み（ストレングス）に着目する

- ✧ 就労上の課題のみに着目するのではなく、本人の本来のニーズや就労の可能性に着目してアセスメントを実施する。働く環境によって求められる能力やスキル等は異なり、必要な支援や配慮（人的支援＋環境整備）によって対応し得ることを踏まえておく。
- ✧ 例えば、他者とのコミュニケーションが苦手な人でも、本人の職業能力特性（例えばパソコン作業が得意、単純作業であれば正確に早くこなすことができる等）によって、企業が人手不足で困っている仕事を切り出し、マッチングすることにより能力を発揮できる可能性がある。
- ✧ 上記のように業務を見える化し、その中から適した作業を組み立てあらかじめ業務として再設定をするには、受入れ企業や事業所との関係性が重要である。支援員側の「受入れ依頼」で進めるのではなく、支援員が職場見学をしながら、どのような業務なのかを知り、具体的な切り出し例を提案していく視点が求められる。

②本人の強みや適性を活かせる仕事情報・知識を把握しておく

- ✧ 本人の強みは、自分では気づいていない、強みと思っていないこともあるため、支援員は、就労の観点から本人の強みや適性に着目し、「この人の強みは、

こういう仕事や環境で活かせるのではないか」といった具体的な仕事内容と結びつけられるよう、地域の企業が求める職務等の情報を知識として持っておくことも重要である。

✧ 支援員は多様な経歴や背景を持っているため、企業経験がない支援員等も多く配置されている。そのため、まずは支援員自身の社会経験を振り返り、経験や視野が不足しているようであれば、企業見学も含め、支援員自身が地域に出て経験する場、働く場を実際に見ること、話を聞くことが必要である。

③本人の希望やニーズを理解しながら、今後の暮らし方・働き方を見通す

✧ 中には本人の希望が現実離れしていることや、就労に向けた準備が必要と思われるが「早く仕事をしたい」と本人が主張することなどもある。そのような場合にも、先ずは本人の希望や思いを見出し、くみ取っていくことが必要である。

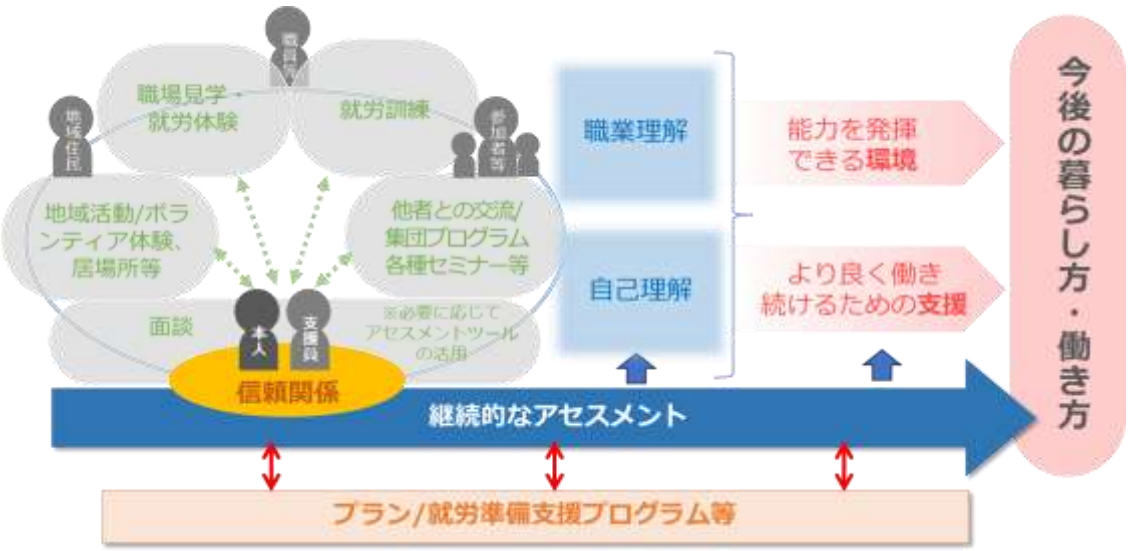
✧ その際、就職活動支援を行うのと同時に、うまくいかない場合の対応や就労準備支援事業に切り替えることができるように準備をしておくことも重要である。

✧ 支援員は、就職活動や本人が希望した取り組みがうまくいかない場合でも、失敗と捉えるのではなく、また、本人が失敗したという思いを引きずったままにならないよう、その経験にどのような意味があったのかをともに考え、適切な振り返りを実施し、支援方針を組み立て直すことが必要である。

✧ このようなプロセスを重ね、就労の可能性や課題等について客観的に理解していく中で、本人の思い描く暮らし方・働き方を一緒に考える。

➡【参考】資料編「就労支援の実践から学ぶ個別事例集」：
事例２(p7～9)、事例３（p10～13)、事例４（p14～17）

図表Ⅳ-2-2　今後の暮らし方・働き方を考える継続的なアセスメント



（３）本人の希望やニーズに応じたプログラムを組み立てる

アセスメントを踏まえたプランを作成し、プログラムを実施する。

生活困窮者の多くが自尊感情や自己肯定感を損失し、自らのキャリア形成に向かうことができなくなっている状況にあることを踏まえ、その回復・醸成を図りながら、働きたいと思う気持ち、意欲を引き出し、１人１人に合った働き方の可能性を広げていく。

□ 実践のポイント

①アウトリーチ型のメニューで、対象者を支援につなげる

- ✧ 対人関係への不安などにより、相談や社会とつながることが難しい人に対しては、まず「定期的な面談により外出する」「（興味のある）場所に通う」「少しずつ他者とふれあう（慣れる）」などのプログラムが考えられる。
- ✧ 対象者にとって、「相談窓口」というと敷居が高く感じられることや、「生活困窮者支援」「ひきこもり支援」など名称でアクセスを躊躇してしまうこともある。そのような場合には、すぐ仕事につきたい、就労に向けて取り組みたい人にとっては、短時間のアルバイトを行うプログラム等も参加の機会になることがある。
- ✧ 居場所やフリースペース等における活動や内職のような軽作業自体もアセスメントの一環として、本人の強みや課題の把握につながるため、就労準備支援事業等の利用（プラン同意）前であっても「まず参加・体験してもらう」ことが重要である。

- もともと「就労準備講座」を年３回開催することから始めたが、講座というと固いイメージがあることや、座学により集団で受けることが難しい方もいたため、プレ的なものからやってみよう、ということで、もう少し気軽に立ち寄って、いつ帰ってもよいフリースペースの要素をもったものを 2022（令和４）年から始めたところ。（松江市）

- 複雑な事例やひきこもりの事例が増えてきており、「困っていませんか？」と相談につなげようとするのではなかなか外に出てくることが難しい人に対して、「人手がなくて困っているから少し手伝ってくれませんか？」とお願いすることで外に出てきてもらうきっかけになる。その場に来てもらって内職などの軽作業を通してアセスメントも深まる。面談室で話をするだけでなく実際の作業の様子を見ることも大事。（臼杵市）。

②自尊感情を回復させながら本人の意欲を引き出す

- ✧ 多くの支援メニューを作っても、これまでの生育歴の中での挫折や失敗経験から、自尊感情や自己有用感を失っているために、本人の意欲が一定の水準に達しないと利用につながりづらく、丁寧なアプローチが必要である。
- ✧ 対象者が関心をもちそうなレクリエーションやイベントの要素を織り交ぜるなどの工夫や、本人が何に関心があり、どのような価値観を持っているか、どうしたら元気になれるのかといったことを支援員も一緒に行動しながら考え、自尊感情や自己有用感を育む「場づくり」が大切である。
- ✧ 本人の希望を尊重したり、支援員も一緒に動いたりしていくことで、自分自身が否定されず受け止められ、支援員が見守るという安心感の中で経験を重ねるうちに自信を取り戻し、結果として社会参加しようとする意欲や就労意欲を引き出すことにつながる。
- ✧ 支援員との関わりや出会いが、本人の社会参加への第一歩であることを意識する。

- その方がどうしたら元気になるのか、何に関心があるのか、それをできるだけ一緒に考えてそれを教えてもらうというスタンス。料理を作るのが好きということであれば一緒に料理を作ってみるなど。就労とはあまり関係ないと言われるところもあるが、どんな価値観があるのか知ろうとするためには会議室での面談だけではわからないものもある。（倉敷市）
- 自己肯定感が低い方が多い。「これをしたい」「これが好き」というと、これまでは否定されることが多かった。それを我々がいいじゃん！と一緒に支援者も楽しんで。そうすると、みんなが苦戦してなかなかできないパズルなどを（対象者が）５秒で解いたりする。自信がついて楽しくなった、というところから、自分が得意なことに気づくこともあった。（南アルプス市）

③本人の参加意識を高めるため、支援（プログラム）の目的を明確にする

- ✧ 漫然とプログラムに参加してもらうだけでなく、本人の参加意識や意欲を高めるためにも、各支援メニューを受けた先に、対象者それぞれに合った働き方での社会参加や自己実現につながるよう、プログラムの目的を明確にする。
  ※【参考】次ページ事例等参照
- ✧ 上記の目的を見える化するためにも、プラン兼事業等利用申込書や就労準備プログラム計画書を本人と共有しておくことが重要である。

【事例】男性・20代/就職活動困難/両親と同居

小・中・高校と新しい環境ではいじめにあっていた。高校卒業後、学校からの紹介でコンピューター関係の職場に就職するが、約１年で体調を崩し退職。製造請負業に就職したものの半年で退職。スマホなどでアルバイトを探すが、チャットで応募しても面接に至らず、自立相談支援機関に来所。

主な支援プログラムの目的と結果

目的	本人の状況	プログラム内容		結果
職業適性や対人関係の課題を見極める	面談で人との関わりの苦手さを言葉にする一方、接客をやってみたい	地域のお祭りで子どもに風船を渡すアルバイトに参加	⇒	なかなか声を出すことができなかったが小さい子の目線で風船を渡すなど配慮ができた
	自分の特性を知りトラブルの原因について考えたい	若者サポートステーションに紹介（セミナー等に参加）		担当者から社会性の乏しさは感じられるが、聞かれたことには丁寧に答えられるとのこと
自分の強み等の適性を発見する	どんな仕事ならできるのか、自分に向いているのか知りたい	就労準備支援事業の就労体験に参加する	⇒	同年代の参加者と穏やかに過ごし、クリーニング工場でタオルをただむ作業はもくもくとできた
職業経験を通して就労への自信をつける	決められた作業をできることについて満足、賃金がもらえる仕事を希望	認定就労訓練事業所で、高齢者入所施設の環境整備の仕事に挑戦する	⇒	清掃や洗濯たたみなど丁寧な作業が評価されたが、作業ペースが遅いことも指摘された
就労体験と生活習慣の改善等を一体で進める	これまでの経験や振り返り、医療受診等の結果、障害手帳の取得を決める	障がい者日中生活支援事業での就労体験に参加、外出機会で生活リズムを整える	⇒	本人の人となりはよいが、作業ペースが遅いことで就労にはつながらなかった

④本人の状況やニーズに合わせた社会資源を活用・開拓する

✧ 気軽に立ち寄ることができる居場所やフリースペース、職場見学・就労体験等の協力事業所、ボランティア活動等、本人に合わせたプログラムを考え、活用・開拓していく。

➡【参考】資料編「就労支援の実践から学ぶ個別事例集」：事例７（p25～29）

✧ 小規模自治体や離島・僻地などの地域では、訪問する頻度が限られることもあり、個別ケース（ニーズ）ごとに地域の既存の社会資源の中で活用できるものはないか、あれば一緒に参加させてもらうなどの工夫が必要である。

- ３年ほど前から、障害者の就労支援や高齢者の介護保険では届かない狭間にいる方を支援したいという意欲のあるキーパーソン（地域住民）とともに、社協職員が一緒に企業回り（訪問）をしながら企業開拓を行ってきた。そこで協力が得られることになった事業所が現在の１６か所。この就労支援ボランティアグループと企業、社協の３者で就労体験や内職のプログラムの仕組みを作った。（臼杵市）

※就労支援ボランティアグループ「たんぽっぽの会」。令和元年 8 月に発足、会員 30 名・スタッフ 5 名で運営、制度の狭間にいる方に対して、施設での掃除や社協での作業等を通じて一般就労につなげる活動を行っている。『2 年前から活動を始め、「内職作業募集」のチラシを片手に、地元企業を一軒一軒まわりました。その甲斐あって、最近では、カボスやトマトなどの野菜の選別や袋詰め、シール貼りや、商品の検品作業など、少しずつ色々な注文が来るようになってました。』（代表　麻生さん）。

〈大分県社会福祉協議会地域福祉部発行「あなたの町にも地域共生の取組を！vol.1 より〉

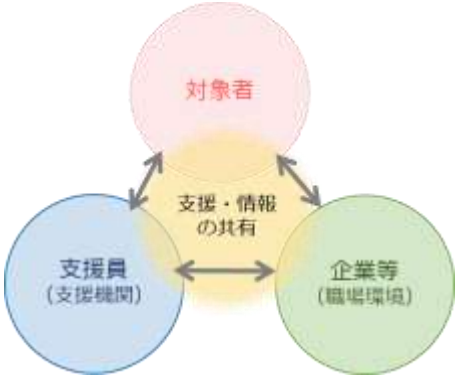
- 離島の場合、どうしても訪問する頻度が限られてしまうため、地元にある就労準備支援に近いような活動や企業といった社会資源を把握し、参加させてもらえるように調整していくという個別支援にならざるを得ない。（沖縄県）

  例）社協で実施している障害者の地域活動支援センターの作業で、菊を梱包する新聞紙を一定のサイズに切って分けるという作業。菊の栽培が出荷で非常に忙しい時期に、花卉園芸農業協同組合の方に協力してもらい、作業させてもらった/伊江島では島名物のラッキョウを加工する物産センターや海産物、ラム酒の工場などを当たって実習。季節限定だがシークァワーサー工場で人手が必要なときに2、3人が参加。 等

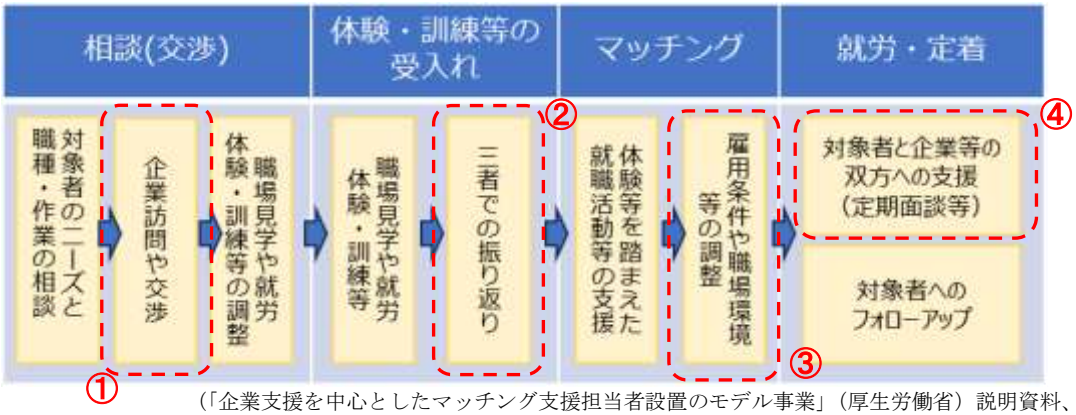
（４）地域の企業との関係をつくる

働きづらさを抱える生活困窮者等が、それぞれに合った働き方や社会参加を実現するためには、支援プロセスにおける対象者・企業等の多様な「働く場」・支援員（支援機関）の関係構築が必要である。具体的な取組としては、次の①～④などがあげられる。

図表Ⅳ-2-3　対象者・企業等・支援員（機関）の関係イメージ



図表Ⅳ-2-4　企業との関係づくりのプロセス（例）



（「企業支援を中心としたマッチング支援担当者設置のモデル事業」（厚生労働省）説明資料、西岡正次氏（A´ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）資料を参考に作成）

□ 実践のポイント

①地域の中での人手不足感・ニーズを拾い、企業・協力事業所等を開拓する

✧ 企業・協力事業所等との関係性の構築にあたっては、地域に出向き、労働需要側のニーズを把握すること、人手が少なく困っているという声を拾いながら、顔の見える具体的な「誰か」とつながることからスタートする。

✧ 「就労体験に協力してください」「求人はありませんか」といった漠然とした問いかけではなく、就労体験・訓練等を活用した人材確保や仕事の切り出しを通じた業務・職場環境等の見直しにつながること、受入れに伴う企業サポートなどについて具体的に伝えることが重要である。（認定就労訓練事業も同様）

- 病院でも作業の切り出しをしていただき、医療事務の仕事に関わりたいという利用者ができるプログラム（就労体験～就労訓練）を調整してもらった。看護業界の人員不足など病院として課題意識をもち、コンサルタントを入れながら勤務環境改善に取り組んでいるところに話がつながった。就労訓練から切り出した仕事が将来的に就労（雇用）につながる可能性もある。（高知市）

- 大手の企業は大人数を短い時間で使いたいという企業が増えている。そういう面では、レジ打ちなどは随時募集している。企業としても数はほしい。皿洗いも若者はこない。客室清掃も行っても４、５時間だが大変なので若者はこない。一方、どこまで本格的に企業開拓してよいか、バランスが難しい。ある企業から清掃の求人をいただいたが、そのタイミングでできそうな人がいなかったこともある。「今は該当する人がないので、できたら連絡します」といった将来につながるやり取りも重要である。（熱海市）

②就労体験・訓練後の「振り返り」

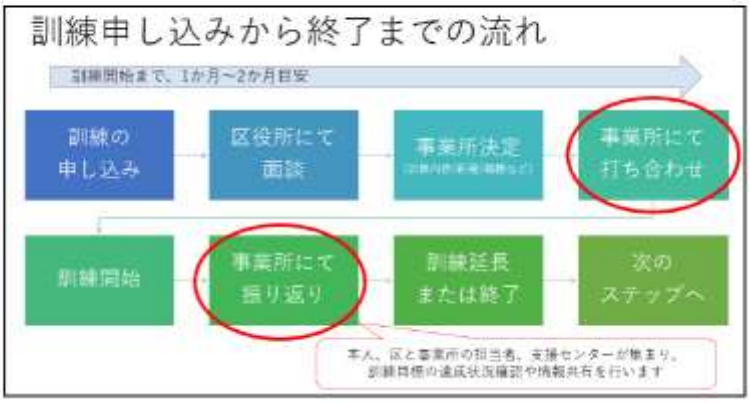
✧ 職場見学・就労体験や就労後では、成功・失敗体験を本人がどのように受け止めているのか、新しい気づきがあったのか、また新しい課題や強みが見えたのかを言語化するためにも、「振り返り」のプロセスが重要である。体験したままにならないよう、時間を置かずに面談を実施することが望ましい。

✧ 支援員が、受入れ先の担当者から意見を聞いた上で、それを踏まえて本人と支援員とで面談を行う方法、本人と支援員、受入れ先の 3 者を交えて行う方法などが想定される。

➡【参考】資料編「就労支援の実践から学ぶ個別事例集」：事例４（P14～17）

- 訓練中は、１か月に１回程度、４者（本人・自立相談支援機関・受け入れ事業所・横浜市就労訓練事業支援センター）で振り返りを行う。そこで、良かったところや次はどこを目指そうかといったことを話し合うようにしている。このプロセスは非常に大事にしている。（認定 NPO 法人ユースポート横濱 熊部委員ヒアリング/2024 年８月、ヒアリング時拝受資料より）

b 訓練実施のフロー ※横浜市作成の「利用のてびき」冊子もあり



③ともに働くための環境整備

✧ 就労体験・訓練先から直接雇用となる場合（認定就労訓練事業における非雇用型から雇用型への移行を含む）では、本人と企業がお互いの得意と不得意を理解した上で働くことができるメリットがあり、職場定着しやすい。

✧ 支援員は、面談や体験・訓練、その他さまざまなプログラムを通じた本人とのアセスメント結果の共有をもとに、「こう工夫すれば能力を発揮できる」、「こういう業務・状況は配慮が必要」、など、体験先や企業に働きかけて具体的な環境整備を行うことにより、よりその人らしく働き続けられる可能性を高めることにつながる。その際、こちら側の一方的な要求にならないよう、職場環境等をよく理解した上で提案する。

④企業アプローチとしての定着支援

✧ 企業アプローチのひとつとして、定着支援が重要である。定着支援とは、その後の様子を本人に電話連絡で確認をする等の手段があるが、それだけではなく、職場側にも就労した後の本人の状況の確認を取ることや、新たな課題に対して職場と本人の間に入って調整することも含む。

✧ 上記の支援を実施するためには、独自に企業開拓や求人開拓をし、直接企業との関係性を持っていることで実現することができる。

✧ こうした定着支援で「投げっぱなし」ではなく、受入れに伴い本人側の生活面や心理面でのサポートを行うことができるのが、企業側のメリットとなる。また、本人が職場で能力を発揮して働き続けることができたモデルとなり、他の求職者の受入れや雇用を相談する際の信頼にもつながる。

➡【参考】資料編「就労支援の実践から学ぶ個別事例集」：事例３（p10～13）、事例 10（p36～39）

✧ 本人に対する定着支援の方法としては、事業を利用した卒業生にプログラムの講師として経験談を話してもらうなど、事業を活用して活躍してもらうといった方法で実施される例もある。

✧ 採用によりつながった企業に対して生活困窮者自立支援制度による就労支援の取組状況を定期的な通信等により発信し、事業に対する理解の促進や他の対象者の受入れ等の相談ができるような関係づくりなども考えられる。

- 支援につながるまでの社会的孤立が長い方が対象者として多く、一旦、就労などにより支援が終結した後も、ゆるくつながりを持ち続けていく。仕事にはつながったものの、社会や地域から孤立しないよう、年に１～２回は葉書や手紙を送り、就労準備支援メニューの一つである「社会参加イベント」などへの参加を呼びかけている。このプログラムでは、事業卒業者との交流を目的に、公共機関を利用して公共施設等を見学する。どこどこに行くとこのくらいかかる、という経験から金銭感覚を養う趣旨も含めたプログラム。（高知市）

- 「たるさぽ通信」を出すたびにメールや郵便等により企業等へ周知している。（小樽市）

→P43 参照

（５）認定就労訓練事業を活用する

全国的に、認定を受けたものの受入の実績がない事業所も多く、地域によっては利用が進んでいない状況がうかがえる。

「認定就労訓練事業は受入れ側の企業・事業所にも余裕がないと難しい」「どこも人員不足で就労訓練を受入れできる体制を作ることが難しい」など、受入れに関するマンパワー不足も指摘されている。

一方で、受入れた企業・事業所から、訓練に来る中で「挨拶ができるようになった」、「目に見えて表情が豊かになった」「笑顔が増えて明るくなった」などの声もあり、利用者の変化に対してやりがいをもって取り組んでくれている状況もある。

今ある認定就労訓練事業所を中心に、就労訓練を希望する対象者のニーズに沿う形で事業所側の受入体制や人手不足にある業務、職場環境等に向き合いながら、受入れを広げていくことが重要である。

□ 実践のポイント

①認定就労訓練事業で従事する業務の切り出しを提案する

- ✧ 就労訓練では、本人の状況に合わせて仕事の内容や労働時間、職場環境等の配慮事項などを調整・カスタマイズすることが求められる。
- ✧ 必要に応じて、既存の業務を分解すること等により、訓練における業務の切り出し（業務分解）について提案する。
- ✧ 現在の業務をさまざまな視点で整理し、分解した業務の中から認定就労訓練事業の利用者に合った業務を組み合わせる。
- ✧ 認定就労訓練事業の受入れのためだけでなく、日頃の業務内容の見直しや効率化につながるよう、業務の切り出しの例として、以下のような方法も考えられる。

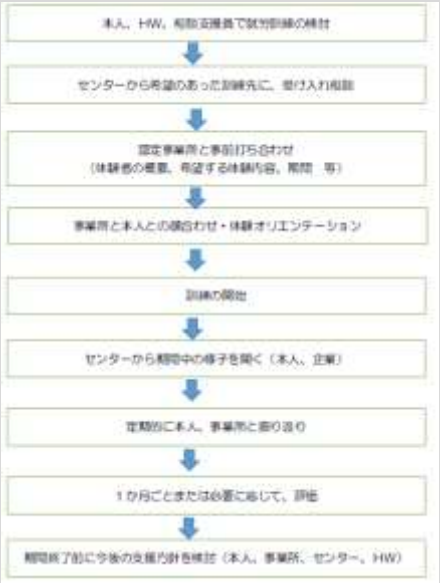
１）人材ニーズの高い職務・タスクを聞き取る
２）「本務」と「周辺業務」に分け、担当スタッフ（現行体制）では「残業になってしまう」「後回しになってしまう」「重要だが手がつけられていない」といった業務を抽出する
３）２）で抽出した業務について、タイムスケジュールに沿って整理・分析し、作業内容・職務の情報をとりまとめる
４）本人の希望や状況、就労訓練事業における就労形態（非雇用型・雇用型）に応じた作業を割り当てる

②認定就労訓練事業の進め方（利用プロセス）を整える

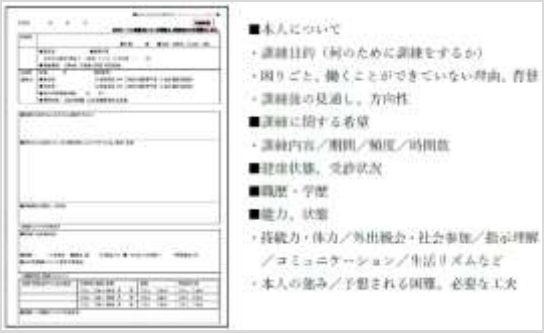
- ✧ 訓練の具体的な進め方について、認定就労訓練事業所と確認ができるように、個別の受入れをしながら軌道修正し、整えていく。
- ✧ 訓練事業を進めている自治体では、「アセスメントシート」「プロフィールシート」等を独自に作成しているところもある。本人との面談等によるアセスメントシートの作成を通して、候補の事業所を思い浮かべ、事業所側へも聞き取りを行った上で、具体的に受入れを進める。
- ✧ 受入れる側（認定就労訓練事業所）において、訓練内容や職場環境等について事前の準備・態勢を整えられるよう、認定事業所との事前の打合せ等において、アセスメントシート等を踏まえた本人の状況や希望等を共有することが重要である。

図表Ⅳ-2-6　ヒアリング自治体等における訓練事業の進め方・アセスメントシート（例）

【参考】事業の進め方例（松江市）



【参考】アセスメントシート例（横浜市）



認定就労訓練事業所の声から

「本人と訓練内容・環境との間に体力面や、対人面などでミスマッチが生じてしまうことがある。事前に訓練生の特徴や困りごとを詳しく理解できると、事前準備ができ、受入れる態勢が整えやすい。」

「丁寧に話を聞きながら対応したいが、繁忙期には受入れ担当者の時間を十分に確保することが難しいときがある。」

（資料：横浜市就労訓練事業支援センター「ニュースレター」vol21）

③就労支援担当者等とのコミュニケーションを大切にする

✧ 認定就労訓練事業開始後の支援状況は、認定を受けた事業所側に委ねる面も一部生じることから、自立相談支援機関の就労支援員等が「振り返り」面談の実施方法や頻度等を含め、本人と企業に伴走していく体制を確保することが重要である。

✧ 訓練事業所には「就労支援担当者」を配置することとされている。特に一般企業においては福祉関係や就労支援の知識等を有する職員がいない場合も想定されるが、訓練を進める上で本人の困りごとが表面化された際は、本人や支援者（支援機関）に伝えてもらいたいことなど、あらかじめ話し合っておく。

✧ 横浜市「就労訓練事業交流会」の取組のように、送り出す側（自立相談支援機関等）と受入れる側（認定就労訓練事業所）とが同じテーブルで日々の意見や感想を情報交換・交流する機会は、双方向で事業の価値を実感するきっかけとなり、利用の促進やモチベーションの維持等につながる。

- 訓練事業所の人手不足の解消が目的では？と誤解されることがあるが、実際にはきめ細やかなサポートが必要な方が対象。事業所以外からのサポートが全くなければ、訓練受入れを通常の業務の中で行っていくのは大変な面がある。
- 横浜市就労訓練事業支援センターの主催により、令和５年から「就労訓練事業交流会」を開催しており、令和６年11月にも開催。市（各区）の支援員や担当部局の職員、認定就労訓練事業所の担当者等の総勢51名が参加し、交流を深めた。

  （認定 NPO 法人ユースポート横濱 熊部委員ヒアリング/2024年８月 等）

就労訓練事業交流会を実施しました

グループトークの様子（一例）

認定事業所の皆さんからのご意見・ご感想（一例）

区支援員の皆さんからのご意見・ご感想（一例）

- 認定就労訓練事業の利用期間は個人差がある。辞めない限りは、最低でも３か月は寄り添うようにしている。ずっとついているわけではなく、初めのステップでうまくいけば、月１回の面談で利用者及び受入れ事業者と交流・情報交換をしながらフォローしていく。（名古屋市/就労支援推進員）
- 「振り返り」として、まず働いてみた日にどうだったかというフィードバック。その後、１週間、２週間と様子を伺いながら、問題があれば事業所と話をしながら調整。必要に応じて、会社・事業所側に「もう少しこうしてほしい、こうしてくれたらこの人が働きやすいかもしれない」ということもお伝えする。利用者が仕事にやりがいを持っているのかは重要なポイント。人間関係や仕事が合わないとなると、無理して続けてメンタルを崩壊するといけないため、慎重に見極める。（名古屋市/就労支援推進員）

④地域特性に応じた認定就労訓練事業所の活用を広げる

✧ 認定就労訓練事業所を広げるためのアプローチとしては、自治体規模等によって異なることが想定されるが、以下のような方法が考えられる。

・知り合いの紹介や関係団体からの情報提供を受けて連絡をする。
・商工会議所や中小企業家同友会等にアプローチする。
・職場見学や就労体験先になってもらう。(その上で、認定を受けることを検討)
・無料職業紹介所を通して理解のある企業・事業所等にアプローチする。
・求人情報を手掛かりに気になる企業に電話で紹介、訪問する。

✧ 高知市では、認定就労訓練事業所の認可を社協が受け、その「作業場所」として、地域の協力事業所を指定し、就労訓練事業を実施しており（概ね就労体験の協力事業所と重複する)、どのような人口規模においても汎用性が高い展開方策の一つである可能性がある。(※ガイドライン p7「4-2-2　就労の実施形態」の②に該当)

４－２－２　就労の実施形態

○　就労訓練事業での就労の実施形態としては、以下のような形態が想定される。

①　対象者が単身又は対象者同士のグループで通所し、業務時間中も自律的に、あらかじめ決められた作業を行う形態

②　社会福祉法人、NPO 法人等の支援スタッフが対象者に同行し、対象者が、当該スタッフの指示の下、地域の協力事業所等の中で、訓練として、対象者の状態や就労訓練事業における就労形態（雇用型、非雇用型）に応じた作業を行う形態

- 「就労訓練たより」は、登録事業者宛てに作成したもの。コロナ禍で認定就労訓練事業所との交流が断絶してしまった経緯があり、全部の企業を回るのは不可能なため、何かアクションをということで発行。求人情報などから目星をつけた企業に飛び込みで就労訓練をお願いしても、なかなかすぐに受入れてもらえない、理解してもらえないことが多い。最近は、就労訓練の希望者がいて、その方について具体的に「どうですか？」という形で訓練事業所を増やしていくスタンスに変えつつある。（名古屋市）

- 就労準備支援事業における「就労体験」の作業は、社協内または市内の協力事業所において実施。協力事業所は、規定や基準を設けているものではなく、あくまでも生活支援相談センターの就労支援にご理解をいただけた企業に対し、どのような作業ができるか等を記入する「協力企業登録」を行うもの。菓子製造工場は請負契約で、季節ものの菓子商品の包装作業を行い、個数あたり○円で社協から請求し、歩合で報奨金として利用者にお渡しする。（高知市）
- 他方、認定就労訓練事業で実施する場合は、仕事の距離感として就労の手前、プログラムの内容としても実際の「仕事」の内容に近く、負荷が高いもの。利用期間は概ね３か月までをベースとしている。利用期間の限度・期間を経て雇用につながっていくことが難しい。認定就労訓練から職場体験を経て、再び就労準備支援事業のつながりで支援していくことも。アップダウンを繰り返しながら進む。（高知市）

⑤就労訓練実施後の「つなぎ先」と「つなぎなおし」

✧ 当初より「雇用型」での訓練利用ではない場合、受入れ事業所の事情や訓練時の本人の状況（再アセスメントが必要な場面）により、他の支援に切り替える場合がある。例えば、新たな課題に対応するために、就労準備支援事業の支援プログラムの利用や、本人の実情に応じて、B 型事業所（利用者もしくはスタッフ（従業員）側）や有償ボランティア活動等につながる場合もある。

✧ 就労訓練後に振り返りを実施しながら、就労訓練時の状況と今後について本人と検討する必要がある。その際、今後の「つなぎ先」のイメージと、「つなぎなおし」ができる体制を確保しておくことが必要である。

⑥利用しやすさについて継続的に検討する

✧ 本人が希望する就労体験先や訓練先が、通勤範囲にないことから交通費が捻出できない場合や、事業所側が保険料を負担しなければならない場合がある（補助事業で負担は可能ではある）など、費用面でのインセンティブの必要性に関する意見があり、制度上のハードルについては、自治体とともに工夫点などについて継続的に検討することも必要である。

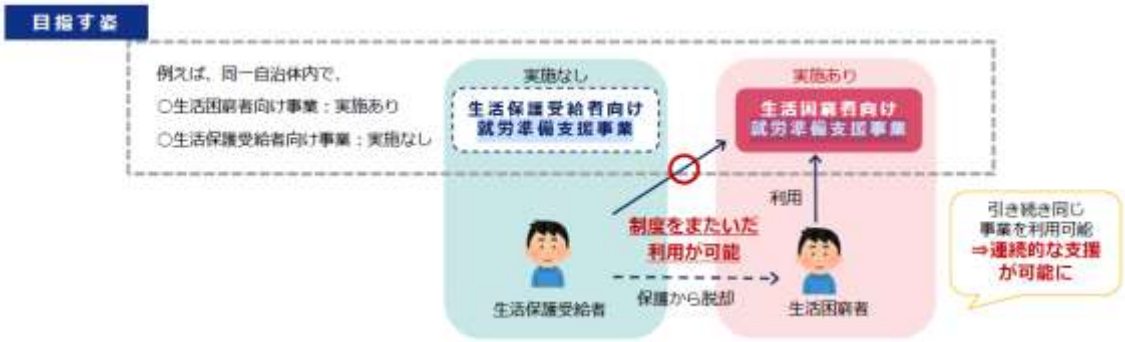
- 保険について、通常、事業所ごとにボランティア保険に入り、受入れごとに何百円の費用がかかり、やや面倒な手続きが生じる。事業者さんの負担を減らす意味で、3 年前より横浜市から事業費の補助を受け、センターが一括して団体加入（＊＊＊損保のレクリエーション保険）することにより、事業所ごとの手続きを不要にすることで一部クリアした経緯もある。ただし、割高にはなる。（認定 NPO 法人ユースポート横濱 熊部委員ヒアリング/2024 年 8 月）

（６）被保護者の就労(準備)支援を一体的に進める

現行では、生活困窮者向けの事業は生活保護受給者を対象としていないため、生活保護受給者向けの事業（現状は予算事業で実施）を自治体が実施していない場合には、生活保護受給者は就労準備支援事業等を利用することができない。

※就労準備支援事業実施率：生活困窮者向け 83% 、生活保護受給者向け 40%（2023 年度予定）

2024（令和 6）年 4 月 17 日成立の生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律において、生活保護受給者も特定被保護者と認められた場合、生活困窮者向けの就労準備支援事業等を利用することが可能となる。



被保護者就労準備支援事業を実施しているヒアリング自治体・支援員の意見をまとめると、生活困窮者も生活保護受給者も、基本的な支援プロセスは共通するものがあると考えられる。また、検討会においても、状態像として生活困窮者と生活保護受給者で大きな差異があるわけではなく、それぞれの支援者側（自立相談支援員/生活保護ケースワーカー等）の就労支援に対する姿勢や意識を共有することが重要ではないかという意見が出された。

生活困窮者の「尊厳の確保」を基軸にした支援の源流は、生活保護の「当事者性を尊重した支援のあり方」にあるものと考えられる。

（指導及び指示）
第二十七条　保護の実施機関は、被保護者に対して、生活の維持、向上その他保護の目的達成に必要な**指導又は指示をすることができる。**
2　前項の指導又は指示は、**被保護者の自由を尊重し、必要の最少限度に止めなければならない。**
3　第一項の規定は、被保護者の意に反して、**指導又は指示を強制し得るものと解釈してはならない。**
（相談及び助言）
第二十七条の二　保護の実施機関は、第五十五条の七第一項に規定する被保護者就労支援事業を行うほか、要保護者から求めがあつたときは、**要保護者の自立を助長するために、要保護者からの相談に応じ、必要な助言**をすることができる。
（生活保護法より）

●「被保護者就労支援事業」は第 27 条の 2 に位置づけられている。自立支援プログラムとして実施する事業は、第 27 条の 2 に基づく「自治事務」であると考えられる。

●「被保護者就労準備支援事業」「被保護者家計改善支援事業」についても、本人の同意に基づく支援が行われるべきものであり、そこに第 27 条第 1 項の「指導」「指示」が入ることはないと考えられる。

（※参考：「生活保護受給者の社会的な居場所づくりと新しい公共に関する研究会」報告書概要・一部抜粋）

5　社会的居場所の確保と新しい公共との協働を促進するために

（1）考え方

①　自立支援のあり方

生活保護受給者の置かれている状況を把握し、自立支援を行うことが必要。経済的自立、日常生活自立、社会生活自立の三つの自立は、並列の関係であるとともに、相互に関連するもの。

②　多様な「働き方」の考え方

企業就労等の有給労働に就くことだけを目標とするのではなく、仕事に就く前段階の就業体験・技能習得や社会的就労を通して段階的に就労に向けたステップを踏んでいくことの効果や、ボランティア等を通じた社会参加の機会を作り、生活保護受給者が自尊感情や他者に感謝される実感を高めていくことが、生活保護受給者自身の持つ力を引き出す支援として意義がある。

③　当事者性を尊重した支援の在り方

生活保護受給者の支援に当たっては、個々の違いを出発点とし、できる限りその意欲や自立性を高めていくという視点が重要。

また、2019（平成 31）年の「生活保護受給者に対する就労支援のあり方に関する研究会報告書概要」には、生活保護受給者に対しても３つの自立（日常生活自立・社会生活自立・経済的自立）の視点から支援を行うとまとめられている。

生活保護受給者に対する「就労支援」のあり方の見直しについて
（生活保護受給者に対する就労支援のあり方に関する研究会　報告書概要）

現状と課題

○　生活保護制度では、「日常生活自立」、「社会生活自立」、「経済的自立」の３つの「自立」を支援するため、「自立支援プログラム」として対策を推進してきたが、就労支援については、主として就労阻害要因の少ない者を対象に、一般就労による経済的自立を目標とした支援が実施されてきた。

○　これまでの就労支援については、事業参加者のうち約半数が就労に結びつくなど一定の効果を上げてきたが、一方で、現に生活保護を受給している者は、高年齢化していたり、障害が疑われる者や就労経験が乏しい者、ひきこもりなど就労に向けて課題を多く抱える者の割合が増加している現状にある。

○　一般就労に向けて課題を抱える者については、本人が就労を希望していてもそもそも就労支援の対象から除外されたり、対象者に応じた効果的な就労支援が行えず、一般就労に結びつかないまま支援期間が終了してしまう場合も見受けられている。

見直しの考え方

○　「働くこと」は、労働の対価として収入を得ることの他にも、働くことを通じて、社会とのつながりや自己のやりがい、達成感を得ることも重要な要素であり、生活保護受給者に対する就労支援についても、一般就労だけでなく、多様な働き方を通じて生活を豊かにするための就労支援の充実を図る。

見直しの方向性

1. 自立支援のあり方の再整理	○　高齢者や障害者、就労に向けて課題のある者など、**支援が必要な人に対する確実な支援の実施** ・アセスメントの強化による個々人の課題や本人の意向の十分な把握 ・課題に応じた包括的・個別的な支援の実施
2. 課題を抱える者に対する就労支援のあり方	○　「一般就労」のみではなく、**本人の課題や意向に応じ、日常生活自立や社会生活自立も目標とした「多様な働き方」に向けた支援** ・他者との交流や本人の生活の質の向上など「働くこと」の意義の評価、就労意欲の喚起 ・中間的就労や個別求人開拓など、課題を抱えた者が働ける場などの確保 ・就労した者が就労を継続できるような支援
3. 就労支援を行うための体制・連携方策のあり方	○　**関係機関との連携強化等**による支援体制の強化 ・就労支援員の増配置やケースワーカーとの協働による組織的な支援。生活困窮者自立支援機関との連携 ・ハローワーク、シルバー人材センター、障害就労支援機関などとの連携体制の強化
4. 就労支援の実施状況の評価のあり方	○　課題を抱える者に対する就労支援について**きめ細やかな効果の把握・評価** ・年齢階層別の就職率・増収率など適切な評価指標の整理 ・日常生活や社会生活の改善に関する評価指標の設定
5. 稼働能力の評価、指導指示のあり方	○　稼働能力の評価や指導指示のあり方の再整理 ・稼働能力の評価を行う場合の判断項目や判断例の整理 ・「就労指導」と「就労支援」の区分や、手順等の整理

生活困窮者には「支援」、生活保護受給者には「指導」という印象が強い傾向が未だに残っているものの、両制度における自立の概念や、就労の意味や意義、本人の意思を尊重して、本人を主体とする支援のあり方というものは本来共通していることを改めて共有したい。

□ 実践のポイント

①両制度の担当者の意識を共通のものとしていく

✧ 個別ケースの支援や合同研修等を通じて、両制度の担当者の就労支援の基本的な考え方等について、共通認識を深める。

②相互に支援プログラムや社会資源の情報を共有する

✧ プログラムの構築や社会資源の活用・開拓に関して、両制度が共通で取組み、情報を共有する。

✧ 共通プログラム等を通して、相乗効果による事業利用者のモチベーションの向上などにつなげる。

➡【参考】資料編「就労支援の実践から学ぶ個別事例集」：事例１（p4～6）

第Ⅴ章　おわりに

本調査研究事業では、ヒアリング調査や検討会での議論等を踏まえ、「手引き」改訂に向けて反映・検討すべき事項をとりまとめた。最後に、そうした議論等を通じて見えてきた生活困窮者自立支援制度における就労支援の今後の課題や展望について示す。

（１）分野を越えた包摂的な就労支援への広がり

○「手引き」改訂の基本的な方向性として、「連続性のある一体的な就労支援」の必要性を掲げている。このことが実践されることにより、本人の状況や働くことへの希望、価値観等に対応したプログラムへの参加や、行ったり来たりする状態像に応じた事業間の行き来が柔軟に行われ、就労が困難な生活困窮者等に沿った就労支援が展開されることが期待される。

○また、本人に合わせた多様な「参加する場・働く場」を増やしていくプロセスでは、生活困窮者自立支援制度以外の制度・分野に活用できる既存の社会資源がないか、支援員が地域に出向いて探してみることから広がりが生まれる。ヒアリング先においても、生活困窮者の就労体験の協力事業所やプログラムの受入れ先として、障害福祉サービス事業所やひきこもり支援機関等が運営する事業所を活用する場合もあり、就労支援のノウハウも共有されている。

○このように、生活困窮者等を受入れる地域の社会資源を事業間だけでなく制度（分野）間においても共有しつつ、支援者同士の情報共有を図ることは、複数の制度にまたがる支援プログラムへの参加や行き来のしやすさにもつながるため、当事者にとっての選択肢も広がっていく。

○現状では、生活困窮者のほか、障害福祉サービス、ひきこもり地域支援センター、地域若者サポートステーション事業等、対象者別に仕切られた支援体系（事業）となっている状況から、属性を問わず「働きづらさ」を抱える人の多様な働き方の実現に向けた分野を超えた包摂的な就労支援方策が充実することが期待される。

（２）地域の企業との関係づくりの促進

○本調査研究のヒアリング調査から、生活困窮者自立支援制度の理念の一つ「生活困窮者の自立と尊厳の確保」に基づき、自立相談支援事業をはじめ就労準備支援事業等の支援員が、本人の願いや希望を中心に据えた支援を実践していることをあらためて確認することができた。

○対象者１人ひとりに寄り添い、自己肯定感や就労に向けた意欲の向上、生活習慣の改

善、社会参加機会の創出などの日常生活自立・社会生活自立の側面として、対象者への働きかけに重点を置いた支援が行われる一方で、「協力事業所の連携・開拓が不十分」「企業開拓が重要なことはわかっているが、どのように開拓すればよいかわからない」といった声も多く聞かれる。

○その人に合った就労体験・訓練等のプログラムや就労先を開拓するためには、職務分析を行うことで、企業にとって専門的な知識が必ずしも必要でない仕事や手間がかかるために手をつけられていなかった仕事を切り出し、それを生活困窮者等の仕事（参加プログラム）として提案することも重要である。また、受入れや雇用にあたっては、本人側の生活面や心理面でのサポートを行いながら、企業の職場環境をよく理解した上で、本人が適性を発揮して働ける職場づくりや柔軟な働き方を企業と一緒に考え、提案・調整することが必要である。

○このような企業への働きかけは、直接企業との関係性をもって対話を重ねていくことが不可欠である。就労支援に関わる支援員の専門性においては、本人に向き合うことと、労働需要側である企業の思いにも寄り添いながら交渉していく姿勢などがより重要であることをあらためて捉え直す必要があると思われる。

（３）自治体による新たな働き方・仲介の仕組みの普及

○我が国の雇用施策は、国のハローワークを介在しての企業（求人）側と求職者側とのマッチング（一般職業紹介）を主として行われてきた。生活困窮者自立支援制度における就労支援では、ハローワークによる仲介も活用しつつ、独自に開拓した地域の企業と協働して就労体験や訓練等を行っていくこと、無料職業紹介事業による企業サポートなどをベースに、企業へのアプローチを推進していくことが可能となっている。

○この枠組みを活かし、職場見学や体験・訓練等により本人と企業の双方が職務内容との適合性や職場環境について確認した上で雇用につながる人が増えれば、慢性的な人手不足に悩む中小企業等にとって、業務の効率化や状況を改善する一助となる。また、生活困窮者や就労困難者等が働き続けられるような職場の環境調整は、すべての人が働きやすい職場づくりを醸成する。

○上記のような支援付きの仲介プロセスは、企業にとって一般的な仲介プロセスとは言い難く、一方、人手不足に悩む企業にとってはこうした手法が有効な可能性がある。生活困窮者自立支援制度において、こうした就労支援のプロセスを幅広く普及していくような工夫が必要である。

○生活困窮者自立支援制度における企業へのアプローチは、自立相談支援事業の就労支援員や就労準備支援事業支援員等の個人的な活動に依拠せざるを得ない状況がみられる。ヒアリング先では、自立相談支援事業の就労支援員を専任として個別求人開拓等の企業へのアプローチに取り組む事例や、認定就労訓練事業について、開拓からマッチング、その後の定着支援までを一貫して行う専任の担当職員を配置するといった事例がみられる。

○地域の就労支援体制をデザインする中で、就労支援の各事業の実施機関と協力しながら自治体が企業（働く場）との関係づくりに積極的に関与していくことが期待される。

（４）認定就労訓練事業の利用促進

○認定就労訓練事業は「中間的就労」と表現され、本人の状況に応じた多様な働き方を実現する場として重要であるが、利用が伸び悩んでいる。

○認定就労訓練事業所の開拓に関しては、都市部においては一般企業、地方の中・小規模の自治体おいては既存の社会資源を活用し、障害者の就労支援の枠組みや農福連携、商工会議所（商店）等へのアプローチなどが想定される。

○一方、認定就労訓練事業がもともと社会福祉法人の自主事業（公益）を想定して創設された経緯もあり、例えば就労準備支援事業のプログラムにおける協力事業所である地場産業や商店街、自営業者等が認定を受けることが難しい。この点については、高知市社協の取組のように、全国どの規模の自治体でも展開する社協が認定就労訓練事業の認定を受け、その作業場所として地域の協力事業所を指定する方法は一つの方策と考えられる。

○企業・事業所の側からは、障害分野と異なり訓練受入れに係るインセンティブが弱いのではないかといった意見や、生活困窮者を非雇用型（無償）で受入れる際、3～6 か月と時間をかけて訓練を受ける余裕が本人側にないなどの指摘もある。

○このような「利用しづらさ」につながる制度上のハードルや訓練受入れに係るインセンティブのあり方について継続的に検討することに加え、利用した人へのメリットとして、就労訓練に参加したことを公的に証明できる証明書等を発行し、本人の満足度の向上と就労に向けて企業にアピールできるような仕組みなども考えられる。