

平成28年度
就労準備支援事業従事者養成研修

**生活困窮者自立支援法と就労準備支援事業
の基本的な考え方**

平成28年9月26日

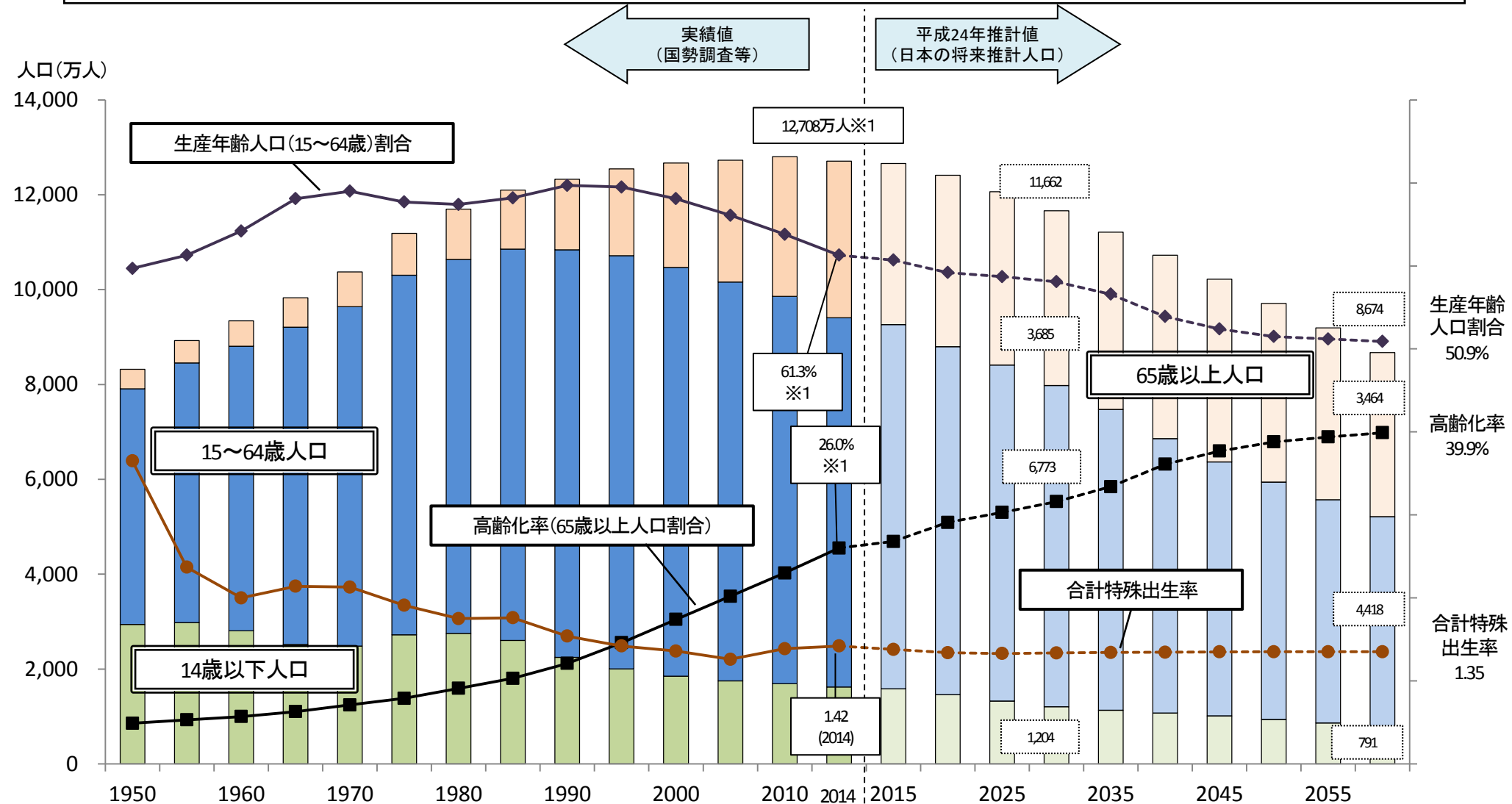
厚生労働省 生活困窮者自立支援室

1. 社会情勢について

(ポイント) 生活困窮者自立支援制度の創設背景

日本の人口の推移

○日本の人口は近年横ばいであり、**人口減少局面を迎えている**。2060年には総人口が9000万人を割り込み、**高齢化率は40%近い水準になると推計**されている。

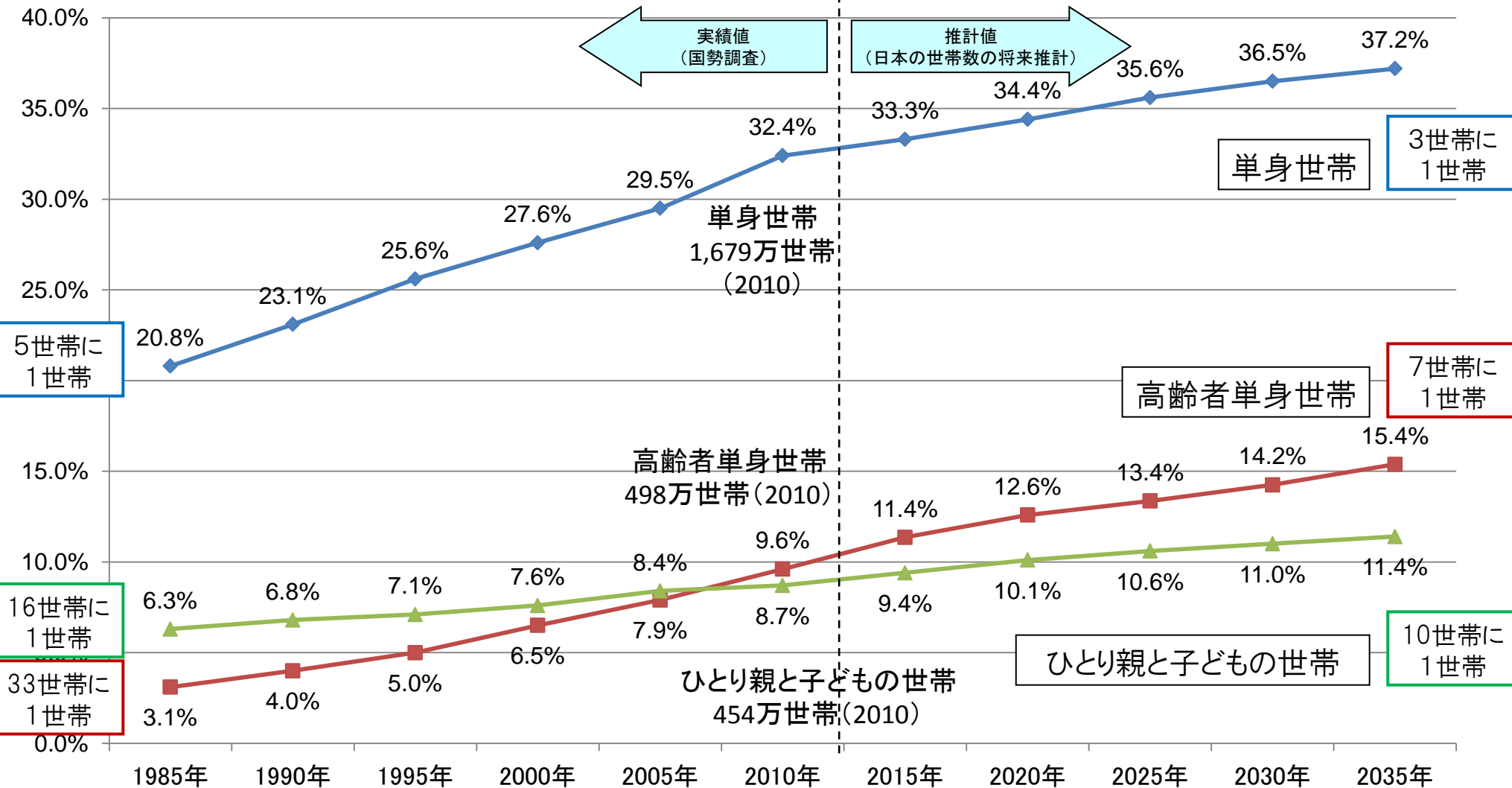


(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

※1 出典:平成26年度 総務省「人口推計」(平成22年国勢調査においては、人口12,806万人、生産年齢人口割合63.8%、高齢化率23.0%)

世帯構成の推移と見通し

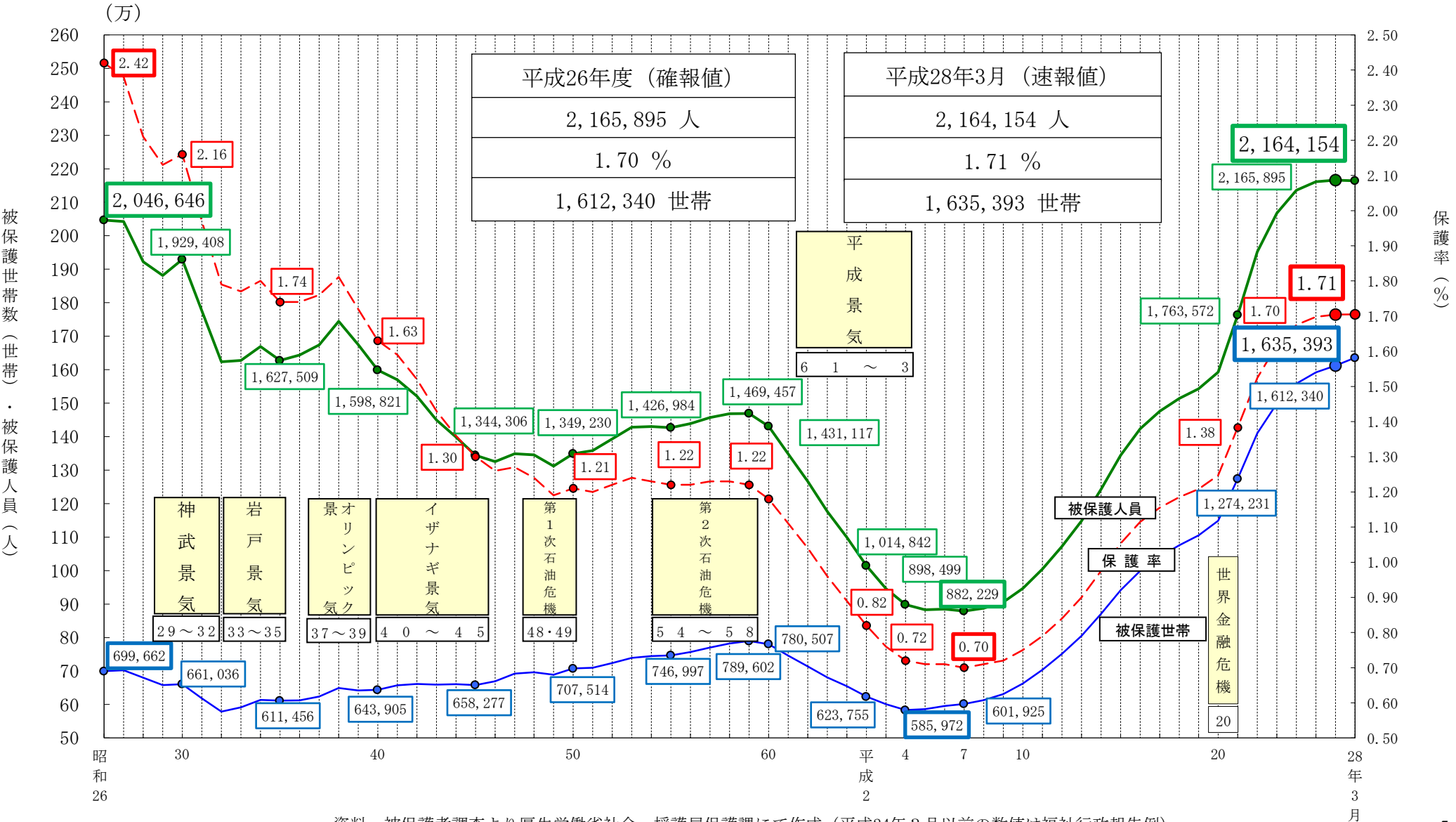
- 単身世帯、高齢者単身世帯、ひとり親世帯ともに、今後とも増加が予想。
- 単身世帯は、2010年現在で、3割を超える1,679万世帯(全世帯数約5,184万世帯)、2030年には約4割に達する見込み。



(出典) 総務省統計局「国勢調査」(平成22年)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)(平成25年1月推計)」

被保護世帯数、被保護人員、保護率の年次推移

生活保護受給者数は約216万人であり、平成23年に過去最高を更新したが、足下ではほぼ横ばいで推移。
 (平成25年10月以降、対前年同月伸び率は1%以下となっており、平成27年9月からはマイナスとなっている。)



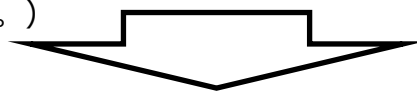
世帯類型別の保護世帯数と構成割合の推移

リーマンショック後、特に稼働年齢層と考えられる「その他の世帯」の割合が大きく増加したが、近年、景気回復等の影響により、「その他の世帯」は減少傾向となっているが、高齢化により「高齢者世帯」のみ増加傾向にある。

◆平成19年度

	被保護世帯 総数	高齢者世帯	母子世帯	傷病・障害者 世帯	その他の 世帯
世帯数	1,102,945	497,665	92,910	401,087	111,282
構成割合 (%)	100.0	45.1	8.4	36.4	10.1

資料：福祉行政報告例（注：保護停止中の世帯は含まない。）



◆平成28年3月（概数）

	被保護世帯 総数	高齢者世帯	母子世帯	傷病・障害者 世帯	その他の 世帯
世帯数	1,624,439	826,656	100,924	433,167	266,172
構成割合 (%)	100.0	50.8	6.2	26.6	16.4

資料：被保護者調査（注：保護停止中の世帯は含まない。）

世帯類型の定義

高齢者世帯：男女とも65歳以上(平成17年3月以前は、男65歳以上、女60歳以上)の者のみで構成されている世帯か、これらに18歳未満の者が加わった世帯

母子世帯：死別、離別、生死不明及び未婚等により、現に配偶者がいない65歳未満

(平成17年3月以前は、18歳以上60歳未満)の女子と18歳未満のその子(養子を含む。)のみで構成されている世帯

障害者世帯：世帯主が障害者加算を受けているか、障害・知的障害等の心身上の障害のため働けない者である世帯

傷病者世帯：世帯主が入院(介護老人保健施設入所を含む。)しているか、在宅患者加算を受けている世帯、若しくは世帯主が傷病のため働けない者である世帯

その他の世帯：上記以外の世帯

(参考)

その他の世帯のうち、年齢階級別にみた世帯人員の構成割合

・20～29歳：5.5%

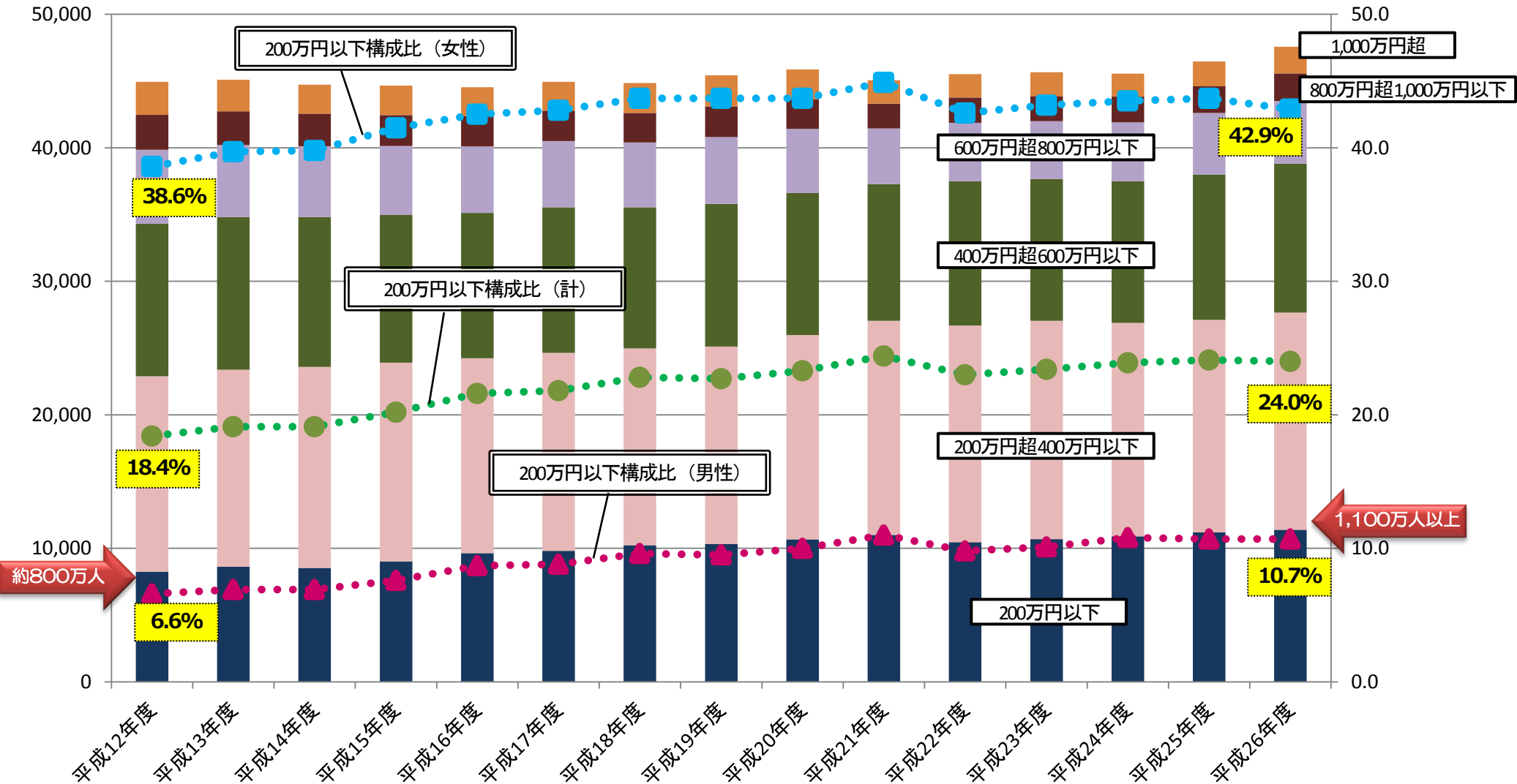
・50歳以上：53.9%

(平成26年)

給与階級別給与所得者数・構成比の推移

1年を通して
勤務した
給与所得者
(千人)

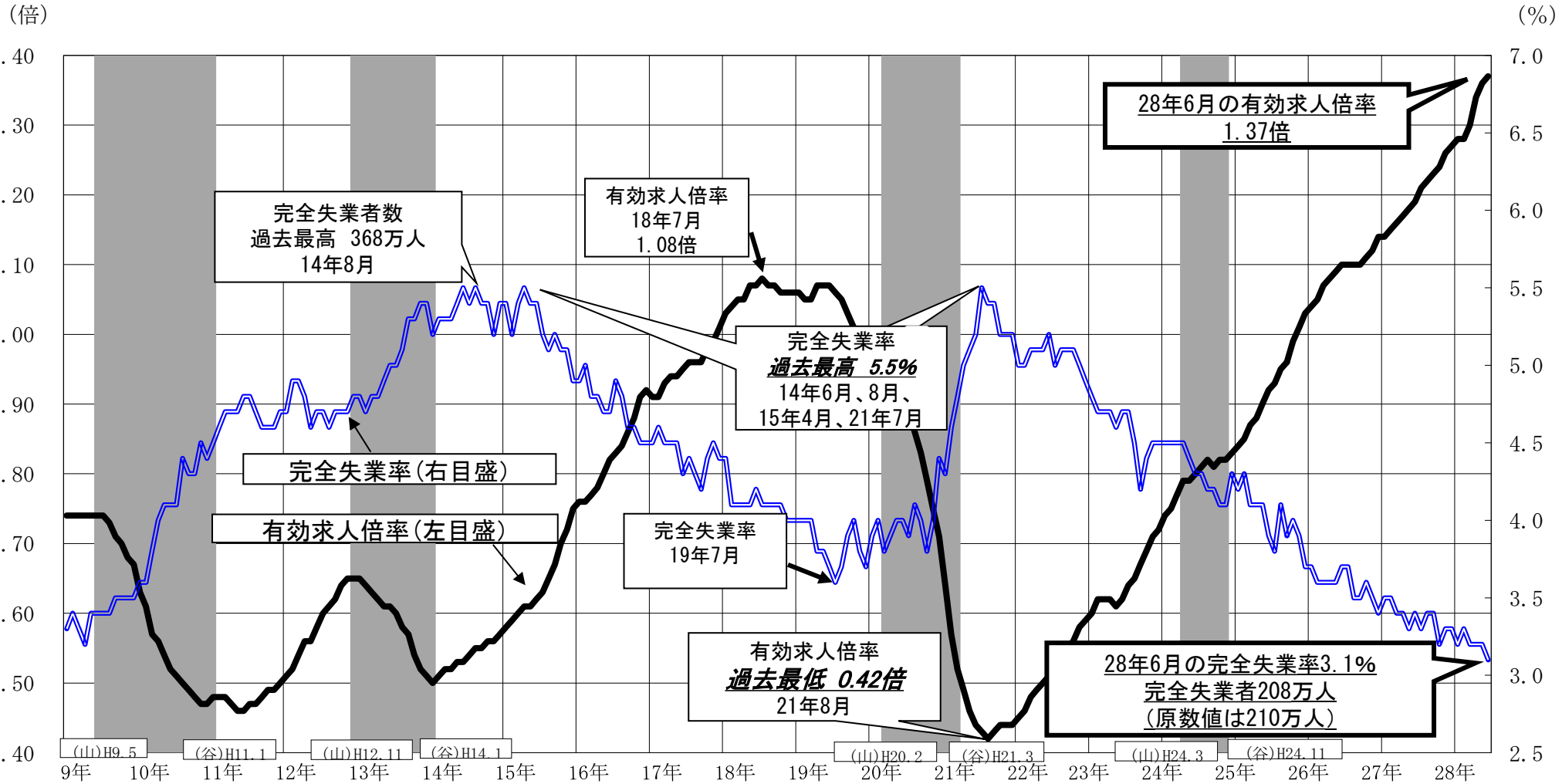
構成比
(%)



資料出所：国税庁「民間給与実態統計調査」

現在の雇用情勢（全国）～着実に改善が進んでいる。～

- 平成28年6月の完全失業率は、前月より0.1ポイント低下し3.1%。
- 平成28年6月の有効求人倍率は、前月より0.01ポイント上昇し1.37倍。※32か月連続で1倍台の水準。



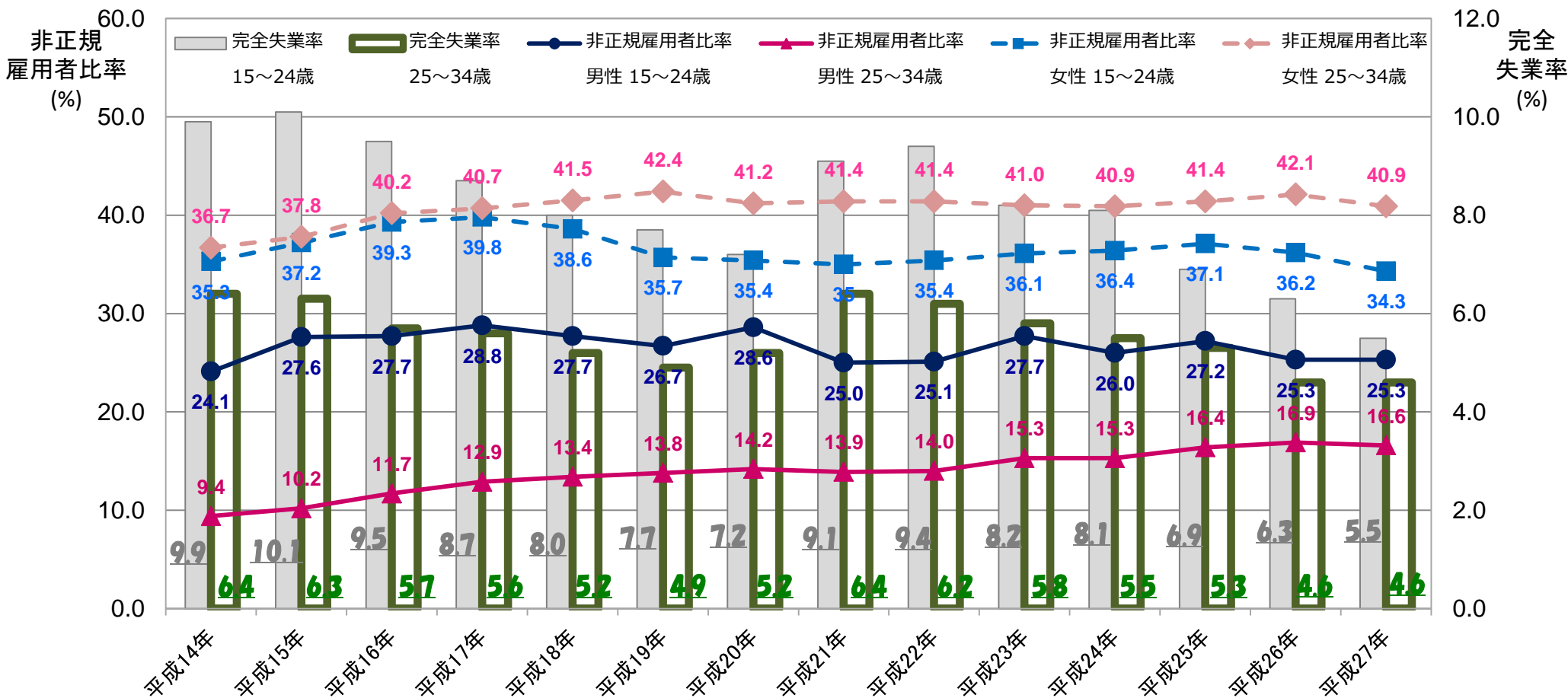
(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

※シャドー部分は景気後退期。

(注)平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

日本の若年者の失業率、非正規雇用者比率の推移

- 24歳以下の若年者の完全失業率は、平成15年以降5年連続で改善していたものの、平成21年に悪化したのが、平成27年には5.5%と前年より0.8ポイント改善。
- 若年者の非正規雇用者比率を男女別にみると、男性では、25～34歳は15～24歳に比べ低いものの緩やかな上昇傾向。女性では、男性の同年齢階級と比べ相当高い水準。



資料出所：「労働力調査」 失業率は、長期時系列データ（基本集計）の年平均、非正規雇用率は、長期時系列データ（詳細集計）の年平均。

注：非正規雇用率は、役員を除く雇用者に占める正社員以外の雇用者で、学校在学中を除く。

平成23は東日本大震災の影響で調査不能となった分を補完的に推計した値（2010年国勢調査基準）。

フリーター・ニートの数の推移

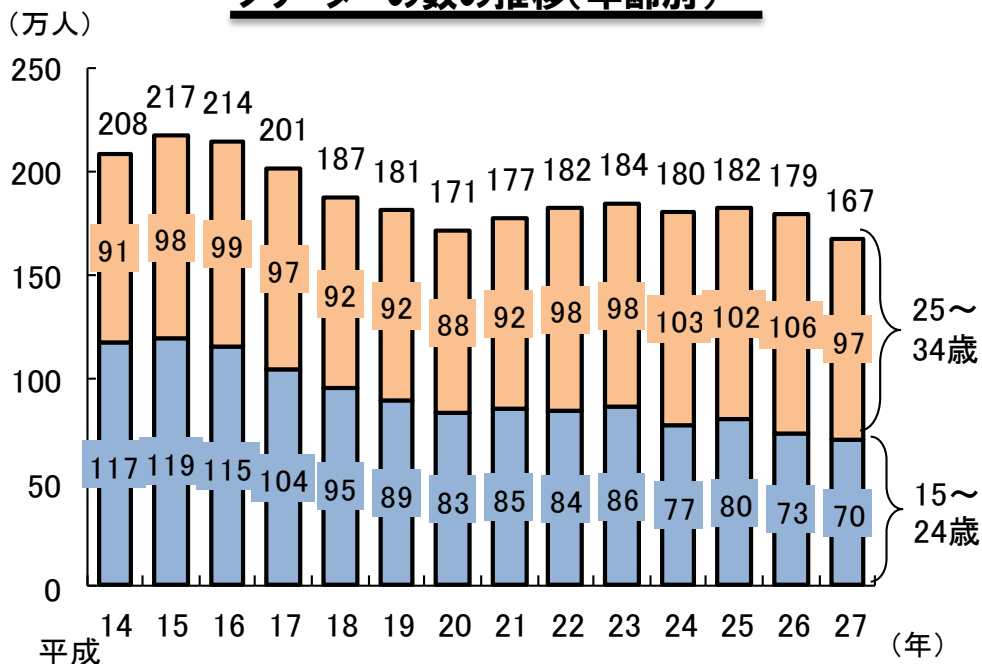
フリーター数は、平成27年で167万人

○ フリーター数は217万人(平成15年)をピークに5年連続で減少した後、平成21年以降、180万人前後で推移していたが、平成27年は167万人となり、前年に比べ12万人の減少となった。

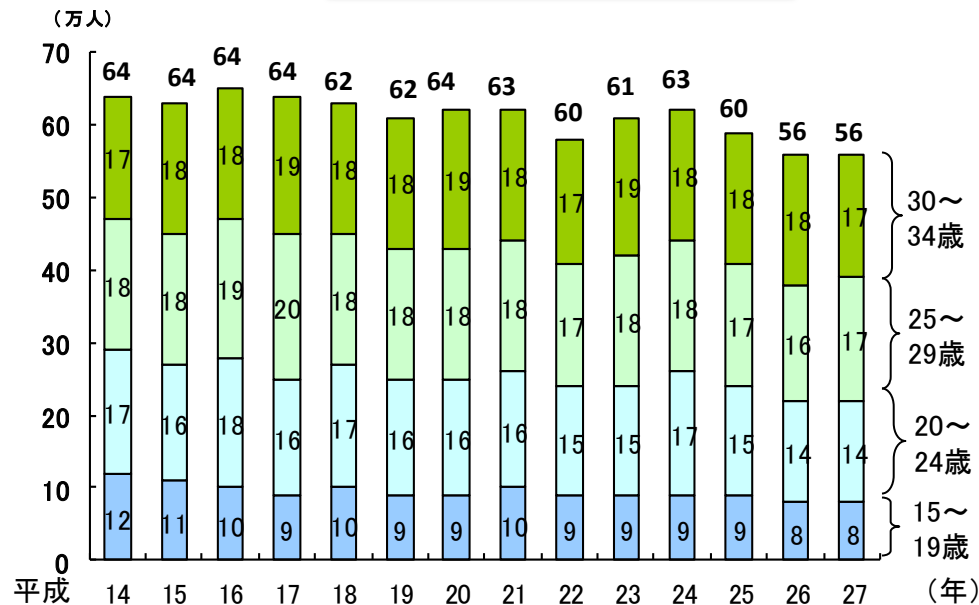
ニート数は、平成27年で56万人

○ ニート数は、平成14年以降、60万人前後で推移。

フリーターの数の推移(年齢別)



ニートの数の推移(年齢別)



資料出所:総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

資料出所:総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

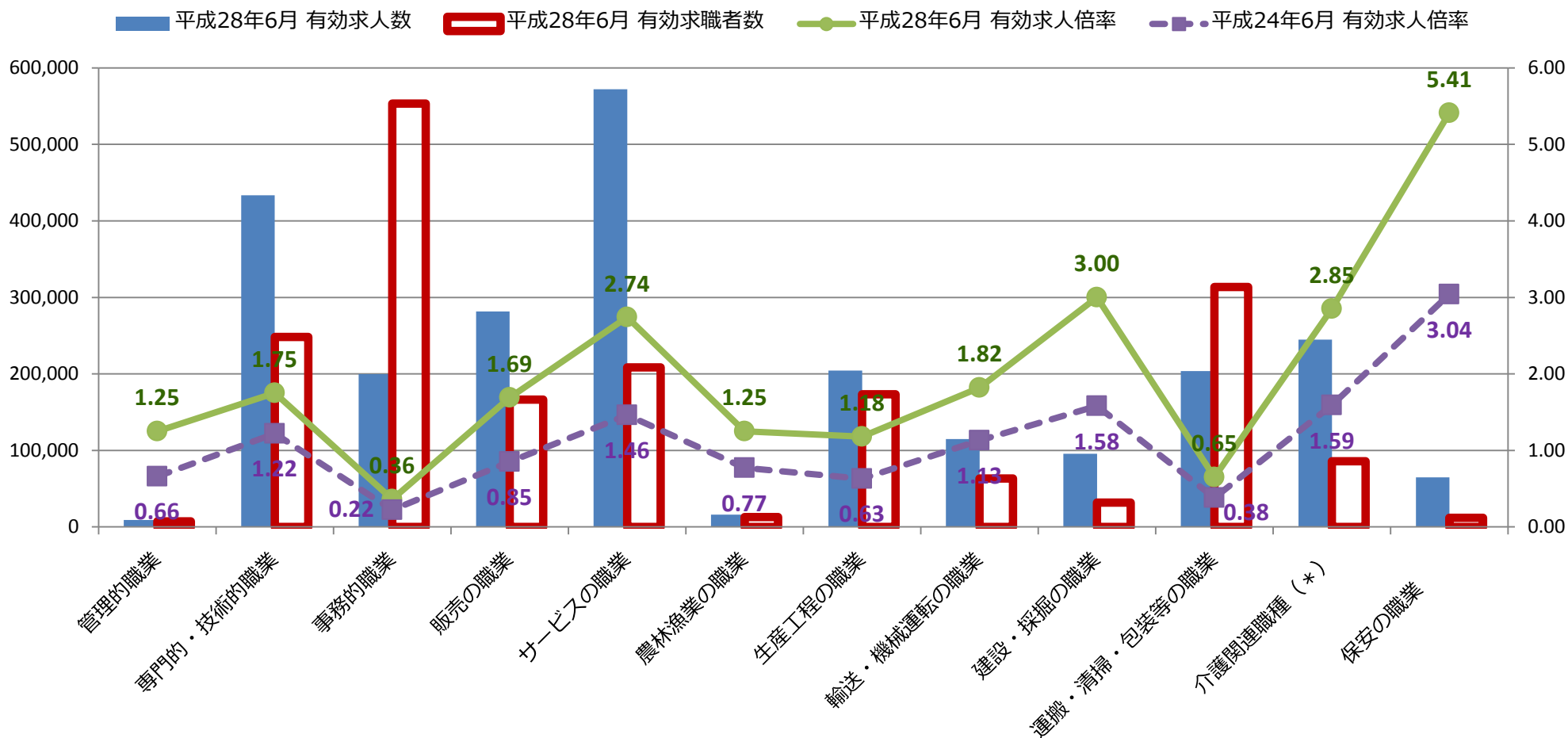
(注) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。

(注) 「ニート」の定義は、15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

- 1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- 3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

職業別の求人・求職の状況

- 専門的・技術的職業やサービスの職業などに対する求人数は求職者数を上回っている一方で、事務的職業、運送・清掃・包装等の職業では、求人数を求職者数が上回るなど、**職業間でのミスマッチ**が生じている。
- 職業間でのミスマッチの傾向は、4年前の同月の有効求人倍率と比べてみても同様の傾向がみられる。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」※常用(パート含む)、原数値

(*) 介護関連職種: 『専門的・技術的職業』のうち、「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉の専門的職業」、『サービスの職業』のうち、「家政婦(夫)」「家事手伝い」「施設介護員」「訪問介護職」

2. 生活困窮者自立支援制度の概要

(ポイント) 生活困窮者自立支援制度の理念、事業概要等

新たな生活困窮者自立支援制度の主な対象者

生活保護受給者や生活困窮に至るリスクの高い層の増加を踏まえ、生活保護に至る前の自立支援策の強化を図るとともに、生活保護から脱却した人が再び生活保護に頼ることがないようにすることが必要である。

【主な対象者】

現在生活保護を受給していないが、生活保護に至る可能性のある者で、自立が見込まれる者

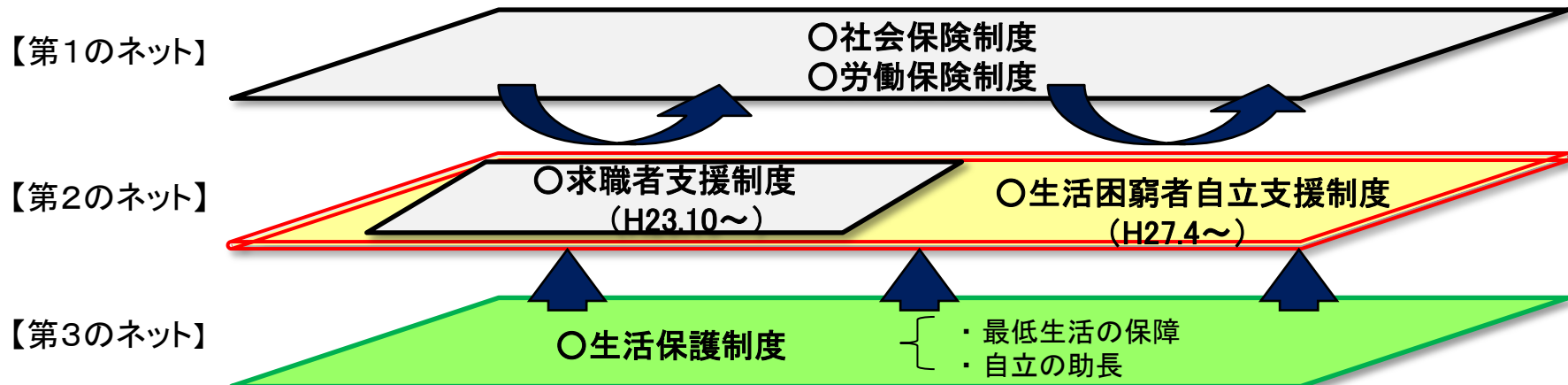
・福祉事務所来訪者のうち生活保護に至らない者は、高齢者等も含め年間約40万人(平成23年度推計値)

(参考：その他生活困窮者の増加等)

- ・非正規雇用労働者 平成12年：26.0% →平成26年：37.4%
- ・年収200万円以下の給与所得者 平成12年：18.4% →平成25年：24.1%
- ・高校中退者：約6.0万人(平成25年度)、中高不登校：約15.1万人(平成25年度)
- ・ニート：約60万人(平成25年度)、引きこもり：約26万世帯(平成18年度厚労科研調査の推計値)
- ・生活保護受給世帯のうち、約25% (母子世帯においては、約41%)の世帯主が出身世帯も生活保護を受給。(関西国際大学道中隆教授による某市での平成19年度の調査研究結果)
- ・大卒者の貧困率が7.7%であるのに対し、高卒者では14.7%、高校中退者を含む中卒者では28.2%

生活に困窮する者に対する重層的なセーフティネット

最後のセーフティネットである生活保護制度及び生活保護に至る前の段階での自立を支援する生活困窮者支援制度により、生活に困窮する者に対して、重層的なセーフティネットを構成している。



生活困窮者自立支援制度の理念

※以下に掲げた制度の意義、めざす目標、具体的な支援のかたちは、いずれも本制度の「理念」とされている。

1. 制度の意義

本制度は、生活保護に至っていない生活困窮者に対する「第2のセーフティネット」を全国的に拡充し、包括的な支援体系を創設するもの。

2. 制度のめざす目標

(1)生活困窮者の自立と尊厳の確保

- ・本制度では、本人の内面からわき起こる意欲や想いが主役となり、支援員がこれに寄り添って支援する。
- ・本人の自己選択、自己決定を基本に、経済的自立のみならず日常生活自立や社会生活自立など本人の状態に応じた自立を支援する。
- ・生活困窮者の多くが自己肯定感、自尊感情を失っていることに留意し、尊厳の確保に特に配慮する。

(2)生活困窮者支援を通じた地域づくり

- ・生活困窮者の早期把握や見守りのための地域ネットワークを構築し、包括的な支援策を用意するとともに、働く場や参加する場を広げていく。(既存の社会資源を活用し、不足すれば開発・創造していく。)
- ・生活困窮者が社会とのつながりを実感しなければ主体的な参加に向かうことは難しい。「支える、支えられる」という一方的な関係ではなく、「相互に支え合う」地域を構築する。

3. 新しい生活困窮者支援のかたち

- (1) **包括的な支援**...生活困窮者の課題は多様で複合的である。「制度の狭間」に陥らないよう、広く受け止め、就労の課題、心身の不調、家計の問題、家族問題などの多様な問題に対応する。
- (2) **個別的な支援**...生活困窮者に対する適切なアセスメントを通じて、個々人の状況に応じた適切な支援を実施する。
- (3) **早期的な支援**...真に困窮している人ほどSOSを発することが難しい。「待ちの姿勢」ではなく早期に生活困窮者を把握し、課題がより深刻になる前に問題解決を図る。
- (4) **継続的な支援**...自立を無理に急がせるのではなく、本人の段階に合わせて、切れ目なく継続的に支援を提供する。
- (5) **分権的・創造的な支援**...主役は地域であり、国と自治体、官と民、民と民が協働し、地域の支援体制を創造する。

生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）について

生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を図るため、生活困窮者に対し、自立相談支援事業の実施、住居確保給付金の支給その他の支援を行うための所要の措置を講ずる。

法律の概要

1. 自立相談支援事業の実施及び住居確保給付金の支給（必須事業）

- 福祉事務所設置自治体は、「自立相談支援事業」（就労その他の自立に関する相談支援、事業利用のためのプラン作成等）を実施する。
 - ※ 自治体直営のほか、社会福祉協議会や社会福祉法人、NPO等への委託も可能（他の事業も同様）。
- 福祉事務所設置自治体は、離職により住宅を失った生活困窮者等に対し家賃相当の「住居確保給付金」（有期）を支給する。

2. 就労準備支援事業、一時生活支援事業及び家計相談支援事業等の実施（任意事業）

- 福祉事務所設置自治体は、以下の事業を行うことができる。
 - ・ 就労に必要な訓練を日常生活自立、社会生活自立段階から有期で実施する「就労準備支援事業」
 - ・ 住居のない生活困窮者に対して一定期間宿泊場所や衣食の提供等を行う「一時生活支援事業」
 - ・ 家計に関する相談、家計管理に関する指導、貸付のあっせん等を行う「家計相談支援事業」
 - ・ 生活困窮家庭の子どもへの「学習支援事業」その他生活困窮者の自立の促進に必要な事業

3. 都道府県知事等による就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）の認定

- 都道府県知事、政令市長、中核市長は、事業者が、生活困窮者に対し、就労の機会の提供を行うとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う事業を実施する場合、その申請に基づき「一定の基準に該当する事業であることを認定」する。

4. 費用

- 自立相談支援事業、住居確保給付金：国庫負担3／4
- 就労準備支援事業、一時生活支援事業：国庫補助2／3
- 家計相談支援事業、学習支援事業その他生活困窮者の自立の促進に必要な事業：国庫補助1／2

施行期日

平成27年4月1日

新たな生活困窮者自立支援制度

包括的な相談支援

◆自立相談支援事業

〈対個人〉

・訪問支援等(アウトリーチ)も含め、生活保護に至る前の段階から早期に支援

・生活と就労に関する支援員を配置し、ワンストップ型の相談窓口により、情報とサービスの拠点として機能

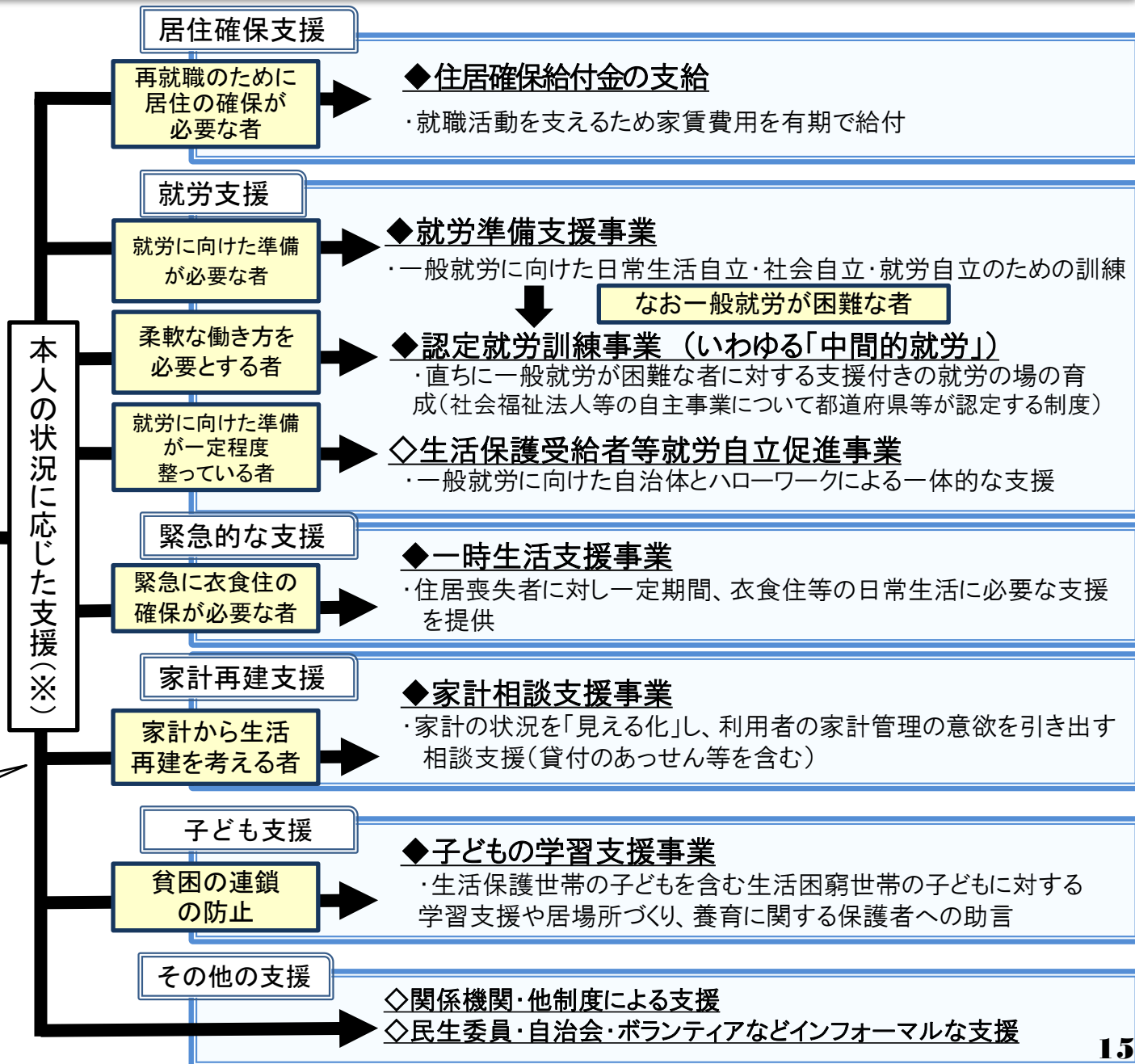
・一人ひとりの状況に応じ自立に向けた支援計画(自立支援計画)を作成

〈対地域〉

・地域ネットワークの強化・社会資源の開発など地域づくりも担う

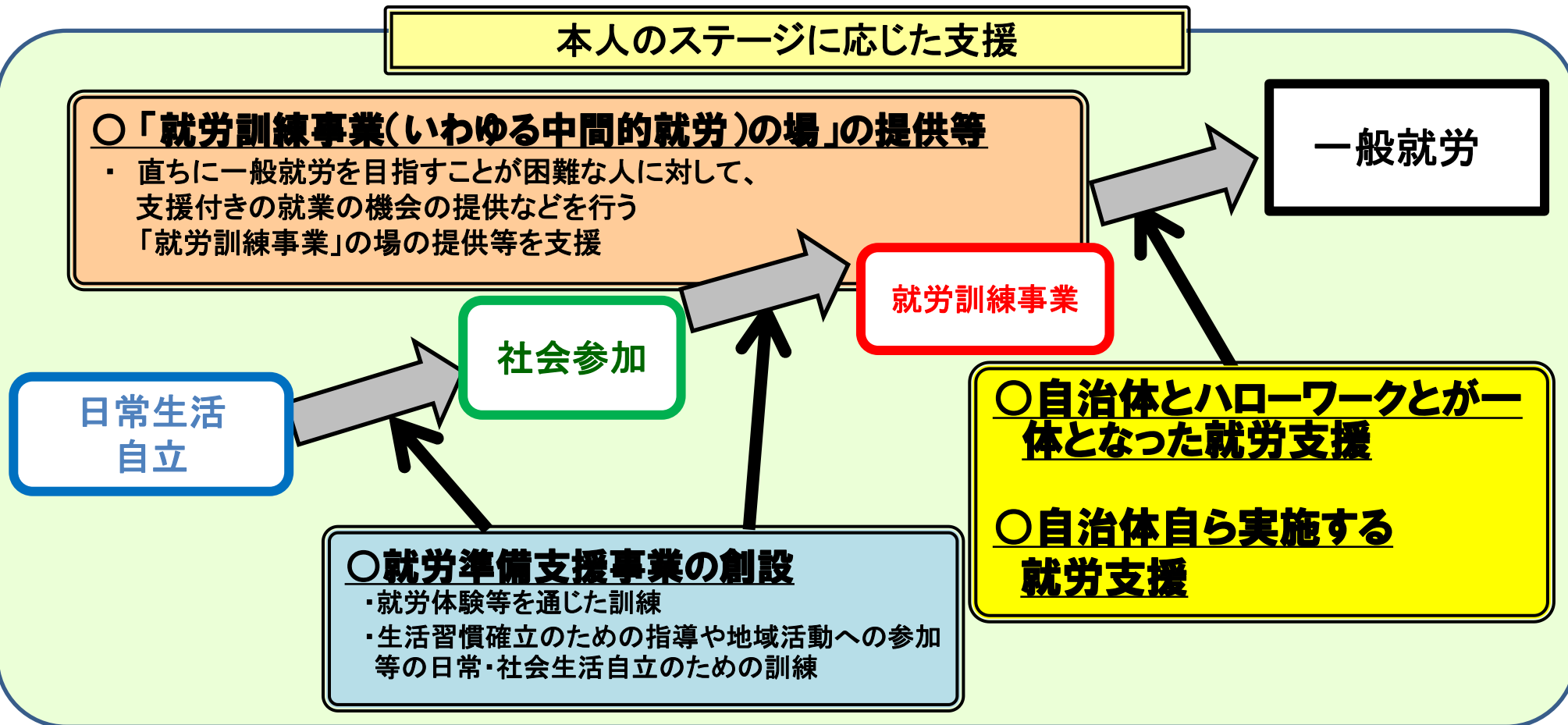
基本は、自立に向けた人的支援を包括的に提供

※ 右記は、法に規定する支援(◆)を中心に記載しているが、これ以外に様々な支援(◇)があることに留意



就労に向けた支援の充実・強化

◎ 就労準備支援事業の創設、就労訓練事業の場の提供の推進等により、本人のステージに応じたきめ細かな支援策を実施する。



法により、これまで支援が十分されてこなかった層への就労支援が充実する。各種就労支援は、生活困窮者の多くが自尊感情や自己有用感を喪失し、次のステップ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・醸成を図りながら行う。

自治体における就労支援体制の整備について

1 基本的な考え方

- 法の制定により、今後、ハローワーク等との連携の下で、自治体が生活困窮者・生活保護受給者に対する就労支援を実施。
- 自治体(特に、基礎自治体)においては、これまで必ずしも就労支援のノウハウを蓄積しているとは言いがたく、新たな就労支援体制を創造的に構築する必要がある。

2 就労の意義

- 就労は、本人にとって、経済的な自立に資するのみならず、社会参加や自己実現、知識・技能の習得の機会を意味するものであり、ひいては地域社会の基盤強化にも寄与する。
- このことを踏まえれば、本人の自立を達成するため、就労が可能な者については、適切な就労支援を行うことが重要。

3 自治体による就労支援の意義

(1) 福祉的な配慮とあわせて実施する就労支援

- 生活困窮者は、就労に関する意欲や能力の有無だけではなく、生活面や社会面に関する複合的な課題を抱えている。
- これまで、就労支援は、国(ハローワーク)が中心となって実施し、近年、福祉的配慮が必要な生活保護受給者等に対する就労支援についても一定の役割を果たしてきたが、新制度の施行に伴い、就労に向けた準備が整っていないなど、より福祉的配慮が必要な方々に対する支援を本格的に実施していくこととなったところ。これを踏まえれば、福祉制度において中心的な役割を担っている自治体の取組が不可欠。
- また、これにより、就労の準備段階から一貫した就労支援が可能となる。

(2) きめ細やかな支援と出口の創出

- 地域の状況やニーズを把握し、地域ネットワークを有する自治体が就労支援を行うことにより、きめ細やかな支援を行うことができる。
- さらに、新制度の創設により「入口」となる相談窓口が整備されるが、支援に当たっては「出口」を意識することが重要であり、就労支援の強化が新制度が機能するカギとなる。同時に、就労の場の開拓は、「地域づくり」の一助となる。

4 支援体制の整備に向けたポイント

(1) 包括的な支援体制の整備

- 生活困窮者はそれぞれに異なる複合的な課題を抱えているため、その状況に応じた包括的な支援をきめ細かく実施していく必要がある。
- そのための体制整備として、自立相談支援事業における就労支援体制の整備を行いつつ、就労準備支援事業に関する検討(※)や就労訓練事業者の開拓等を進める。※地域に同様の事業がない場合は、積極的に実施を検討。なお、生活保護受給者との一体的実施が基本。

(2) チームアプローチ体制の構築

- 生活困窮者支援においては、①共感的な姿勢で臨み自尊心の回復に努めること、②状況に応じたステップアップを意識すること、③本人の強みに着目した支援を行うことなどが重要。
- 自立相談支援事業においては、これらの点を十分に意識しながら、主任相談支援員、相談支援員、就労支援員によるチームアプローチを行う。

(3) ハローワーク等との連携

- 生活保護受給者等自立促進事業の十分な活用を図るとともに、当該事業を通じて構築されたハローワークとの連携体制の更なる強化を図る。これと併せ、地域若者サポートステーション、障害者就業・生活支援センター等のハローワーク以外の関係機関とも積極的に連携。 例) 新制度に関する共通理解の促進、役割分担の確認、それぞれが有する知識・経験・ノウハウの共有など。

(4) 地域の企業等との関係づくり

- 生活困窮者に対する就労支援を進める上では、地域の雇用環境を把握しつつ、企業にアプローチし、一般就労、就労訓練事業、就労体験先を開拓することが不可欠。
- 例えば、自治体自らが無料職業紹介に取り組むことを通じて、企業との信頼関係を構築しつつ、これらの開拓に努める。
- 就労支援においては、定着支援も重要となる。その意味でも、企業との継続的な信頼関係を築くことが重要。
※ なお、法においては、就労訓練事業の利用についてのあっせんが自立相談支援事業の業務として位置づけられており、職業安定法に基づく職業紹介の手続きを行うことが必要。
- すなわち、重要なことは、「企業支援」の観点を持つこと。例えば、単に社会貢献として企業に生活困窮者の受入を要請するのではなく、自治体が地域企業の雇用状況を把握し、生活困窮者支援を通じて人材不足や雇用管理の改善等に関する企業のニーズに対応していくことが望まれる。 ※ 生活困窮者の中には、収入面の事情から、直ちに就労することを希望する者がいるが、取組を通じて信頼関係が構築された事業所の中で、こうした生活困窮者を緊急的に受け入れることが可能など、複数を確保しておくことは有益。
- これらと併せ、公園の清掃や商店街のイベントの準備など生活困窮者の就労・参加の場として活用したり、ボランティア団体との連携を図るなど、地域密着型の取組を進める。こうした取組は、地域の実情に応じ、様々なものが考えられる。

3. 就労準備支援事業に求められること

(ポイント) 就労準備支援事業の目的や必要性、事業概要等

就労準備支援事業について

事業の概要

- 生活リズムが崩れている等就労に向け準備が必要な者を対象として、一般就労の準備としての基礎能力の形成に向けて、最長1年間の集中的な支援を実施。(平成27年4月施行の生活困窮者自立支援法により創設)

支援のイメージ

- 対象者の様々な状態像に応じて、多様な支援メニューを組み合わせたプログラムを作成。
- プログラムにより、一般就労に向けて、計画的かつ一貫した支援を実施。

対象者の様々な状態像

- 決まった時間に起床・就寝できない等、生活習慣の形成・改善が必要
- 他者との関わりに不安を抱えており、コミュニケーション能力などの社会参加能力の形成・改善が必要
- 自尊心や自己有用感を喪失している
- 就労の意思が希薄・就労に関する能力が低い等

様々な状態像に対応できる多様な支援メニュー

- 日常生活自立、社会生活自立、就労自立の3つの自立段階を想定した多様な支援メニューによる支援。(対象者の様々な状態像をカバーできる事業の幅が必要)
- 通所、合宿等の様々な形態で実施。

(多様な支援メニューの例)

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

(生活・健康講座)



(農作業体験)



(封入作業)



(PC講座)



(就職面接等の講座)



期待される効果

- 一般就労の準備としての基礎能力の習得により、一般就労に向けたステップアップを図ることができる。

自立支援における就労準備支援事業の位置づけ

◎利用者からみた支援の流れ(就労準備支援事業を利用する場合の例)



(大切なポイント)

○自立相談支援事業から就労準備支援事業にバトンタッチされるわけではないこと。

自立相談支援事業は、

- ・就労準備支援事業の利用中も、生活面を含めた本人の状態像の変化に対して、必要な支援を検討(プラン変更等)。
- ・就労準備支援事業の前段階(意欲喚起)と後段階(就労支援、就労後の定着支援)も含めて、本人の就労支援全体を通じて就労支援員が支援。

➤ 就労準備支援事業において把握される本人の状態像の変化を、自立相談支援事業の担当と共有しながら、本人の自立支援を図っていくことが大切。

○就労準備支援事業で想定する本人の状態像は、時間をかけたきめ細かな支援を要するものであるため、その支援を自立相談支援事業から独立した一事業としているが、本来は一体の支援であること。

就労準備支援事業のねらいと理想的な姿

◎就労準備支援事業の基本的な枠組み

一般就労から距離のある者に対して、一般就労可能な状態をめざし、最長1年の集中的な支援を実施。

様々な状態像の者



- ★一般就労可能な状態までのステップアップ
そこまで到達しなくとも、
- ★自己肯定感、自尊感情を徐々に回復し、自立
という観点からのステップアップ

(大切なポイント)

○様々な状態像の者がそれぞれ確実にステップアップできる事業のあり方が求められること。

「様々な」
の意味

日常生活自立・社会生活自立といった自立段階のどこにあるか。
自尊感情や自己有用感がどのような状態か。
就労経験の有無、就労意欲の程度・希望する就労の内容、性別・年代 など

→多様な状態像に対応できるメニューのバリエーションが必要。

→その上で、個人個人の目標設定、支援経過の中で状態像の変化をとらえつつきめ細かな支援をするという「オーダーメイド」の観点が必要。

就労準備支援事業と就労訓練事業の違い

◎一般就労困難な者が「働いてみる」という実際の場面



就労準備支援事業の中の職場体験と、
就労訓練事業(特に非雇用型)が混同されがち。
しかしながら…、

(大切なポイント)

○就労準備支援事業の利用対象者像と、就労訓練事業の対象者像は異なること。

日常生活自立、社会生活自立等がままならない者が就労準備支援事業の対象。

(こうした者が受け入れ側の積極的支援により、認定就労訓練事業者で受け入れられている実態はあるが)制度上は、配慮があれば参加・就労が可能な者を、就労訓練事業の対象者として想定。

○就労準備支援事業における支援と、就労訓練事業における支援は異なること。

日常生活自立・社会生活自立・就労自立の3つの要素を含む集中的な支援を行うことが就労準備支援事業には求められ、就労訓練事業で想定する支援よりも手厚い。

○一方で、民間事業所を職場・体験の場として開拓する場合は、認定就労訓練事業所の開拓と併せて行うことが効率的・効果的。

地域の実情に合わせた事業所開拓から定着支援までの手順化イメージ

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

STEP1 【計画】 開拓先一覧をつくる

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

STEP2 【調査】 ニーズを把握する

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

良好な関係の構築

STEP3 【営業】 個別調整する

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

本人・事業所両方のニーズを把握できれば、必然的にマッチングはみえてくる

STEP4 【継続】 定着支援を継続する

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

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

ハローワークの実務から学んでいただきたいこと

◎ハローワークの就労支援とは

- ・ 就労に向けた準備が整っている者が対象（働く意欲と能力がある人）
- ・ マッチング機能（求職者と求人企業の双方のニーズを結びつける）

「就労に向けた準備が整っている」とは、
具体的にどのような状態像か？

求職者と求人企業の双方のニーズを
大切にすることはどういうことか？

（大切なポイント）

○福祉分野で行う就労支援をより効果的に、効率よく行うために、ハローワークの就労支援実務を参考にしていきたい。

福祉分野での就労支援の強み = 本人の希望や状態に沿ったきめ細かな支援

ハローワークの就労支援の強み =

地域の産業・雇用情勢

> 地場企業・事業所の人材ニーズ

マッチング

(労働力需給調整機能)

求職者の
ニーズ

両者の強みを生かした就労支援の構築が自治体に求められており、就労準備支援事業もこれを意識した組立てをしていただく必要。

4. 就労準備支援事業の対象者

(ポイント) 対象者像と対象者をとらえる姿勢

就労準備支援事業の対象者① 定性的な要件

最長で一年の計画的・集中的な支援により一般就労に就くことが可能であると見込まれるが、複合的な課題を抱え、

- 決まった時間に起床・就寝できない等、**生活習慣の形成・改善が必要**である、
- 他者との関わりに不安を抱えており、コミュニケーション能力などの**社会参加能力の形成・改善が必要**である、
- 自尊感情や自己有用感を喪失**している
- 就労の意思が希薄**である又は**就労に関する能力が低い**

等、ハローワークにおける職業紹介、職業訓練(公共職業訓練及び求職者支援訓練)等の雇用支援施策によっては直ちに就職が困難な者。

少なくとも5つの観点

日常生活自立

社会生活自立

自尊感情・自己有用感

就労意思

就労能力

×

それぞれの段階・程度

=



すべての利用者をカバーできる事業の幅が必要。

※「メニューに合わせる」のではなく、「利用者の状態像に合わせる」ことが前提

就労準備支援事業の対象者② 資産・収入等要件

資産・収入要件 ※申請日に65歳未満であることに加えて

生活保護に至る前の段階にある生活困窮者に対する事業であることを踏まえ、収入要件は生活保護基準とほぼ同様以下としつつ、資産要件は一定の資産保有を認めている。

(施行規則第4条第1号)

- 申請日の属する月の世帯収入の額が、基準額(市町村民税均等割が非課税となる収入額の1/12)
+住宅扶助基準に基づく額以下であること
- 世帯の保有する預貯金の額が、基準額に6を乗じて得た額以下であること ※上限額はなし

上記要件を求めない場合

(施行規則第4条第2号)

- 前号に該当する者に準ずる者として都道府県等(福祉事務所設置自治体)が当該事業による支援が必要と認める者であること

◎資産・収入要件を求めない場合として想定される具体例

地域に利用可能な他の社会資源がないが、ひきこもりやニートなど世帯全体としては1号要件を満たさないケース

サポステ等で本人のみを支援するのではなく、家庭全体として困窮者法の枠組みで支援する方が自立支援に資するケース

2号としてどのような者を認めるかについては自治体が決定するものであるが、ある程度広く認めることは差し支えないので、自治体・受託事業者との間で認識を共有しておくことが望ましい。

対象者をとらえる姿勢・心がまえ

自立相談支援機関は、生活困窮者のアセスメントを行い、支援方針を決定する。就労支援について生活困窮者がどの事業を利用するかは、自立相談支援機関の判断によるものであるが、**就労準備支援事業者も、アセスメント、支援方針の決定の段階から、積極的に関与することが望まれる。**

(大切なポイント)

- 本人にとってどういう就労支援が最適か、就労準備支援事業がふさわしいかという観点で、**プラン策定に積極的にかかわることが必要。**
- そうした自立相談支援機関との関わりを通じた**気づき**を活かすことが大切。

就労準備支援事業のメニューの不足

就労体験の場が少ない

対象者像の共通理解

就労準備支援事業の企画・展開に

- ・メニューの多様化、見直し
- ・3つの自立段階に応じた適切な支援の組み合わせ
- ・就労体験事業所のバリエーションを増やす など

自立相談支援機関と連携するきっかけに

就労準備支援事業に必要な就労体験の場を単独で開拓するのではなく、地域資源・協力事業所の開拓を担う自立相談支援機関の就労支援員と協力して実施すると効率的。

5. 就労準備支援事業の流れ

(ポイント)支援の流れや実施方法等

就労準備支援担当者の役割・業務

◎求められる姿勢・業務

- 利用者との間の信頼関係を構築しつつ、**自尊感情や自己有用感の回復を図る**
- 本人の**主体性を引き出す**ことを心がける
- 課題(本人の状態像として捉えられる事実)のみに着目せず**背景要因を捉える**
- 個々の状況を十分に踏まえた**きめ細かな支援内容とする**

- ① **就労準備支援プログラム**の作成
- ② 支援(日常生活自立・社会生活自立・就労自立。その他必要に応じ、就職活動支援等)

(大切なポイント)

○プログラムを文書化する意義

- ・ 課題の把握分析や支援の組み立てについて、担当者間で協議する素材となる
- ・ 自立相談支援機関など様々な関係者間で、本人の課題や支援内容を把握できるようになる

○支援は3つの段階があるが、必ず切り分けて、又は左から右へこの順番で実施しなくてもよい。

日常生活自立

社会生活自立

就労自立

例えば就労体験を通じて、3つの自立段階が並行してステップアップするケース等も想定される。

ただし、そのようなケースであっても**3つの自立段階を想定した具体的な支援(誰が何をするか)が適切に組み合わせられていることが、プログラムにおいて確認できることが必要。**

実施方式について

◎実施方式のポイント

通所 ○就労準備支援事業所でのセミナーやワークショップと、就労体験の組み合わせが一般的。
○個別のカウンセリング・面談を手厚く組み込んでいる事例もあり。
○就労準備支援担当者・外部講師・協力事業所等の支援の役割分担・連携が重要。

合宿 ○支援担当者が利用者と寝食を共にすることにより、利用者の特性、課題等を詳細に把握しつつ支援ができる、同じ悩みを抱えた利用者同士で生活することによって自己肯定感が高まるというメリット。
○一方で、受入人数・対象者の制約(本人の状況によっては参加しづらい、費用負担がある等)、事業費がかさむといった課題もあり、通所型と組み合わせた実施が望ましい。

◎就労体験を実施する際の留意事項

就労体験とは、事業所において、実習等の形態により軽易な作業に従事するものであり、雇用契約を伴わないもの。

(留意点)

- ・実際の作業に当たっては、雇用の就労や一般就労と明確に区分すること
- ・就労体験に労働基準関係法令が適用されるかどうかは、就労の状態によって個別判断であること
- ・事前に、確認書(就労体験の内容、条件等を示し、非雇用であることを確認するもの)により、利用者
と就労準備支援事業者との間で認識を統一しておくこと
- ※なお、本人が確認書の内容に不満がある場合は、自立相談支援機関に相談できることとなっている
- ・工賃の支払いや安全衛生・災害補償面での配慮が望ましいこと

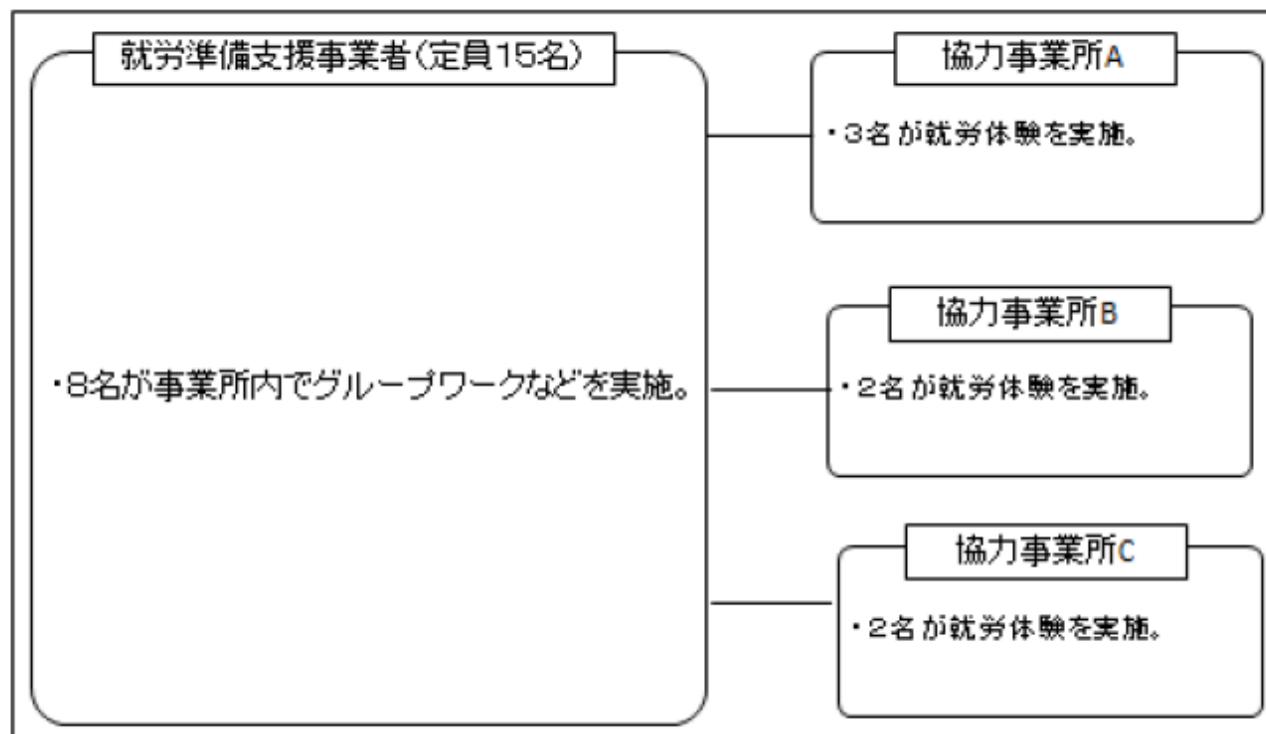
就労体験の場の開拓は、**制度の目指す目標である「地域づくり」そのものであり、自立相談支援機関と連携して取り組むことが大切な仕事。**

実施の枠組みについて

ポイント

- (1) 直営、委託のいずれも、一事業につき定員15人以上。
- (2) 常勤換算方法で、支援対象者の数を15で除した数以上の就労準備支援担当者を置く。
※事業実施中は責任者を置く必要があり、1人以上は常勤とする。
- (3) 資格要件はないが、就労支援を適切に行うことができる人材として、キャリア・コンサルタント、産業カウンセラー等や就労支援業務の経験者などが望ましい。
- (4) 支援は最長一年。一般就労により終了するが、自立相談支援機関との協議により柔軟な対応が可能。

◎就労体験を実施する場合の定員の考え方



※左の場合、定員については就労準備支援担当者が協力事業所での就労体験の状況を適切に確認し必要な支援を行うことを要件として、就労準備支援事業所内でグループワークなどを行う8名と、協力事業所A、協力事業所B、協力事業所Cで就労を行う3名、2名、2名を合算。

※合宿型のみで実施する場合は、15人以下の利用者でも可。

※生保就労準備支援事業と一体的に実施する場合は、合算して15人以上であれば可。

支援全体を通して

(大切なポイント)

○ **状態像の変化**を**自立相談支援機関とともに捉えていく**こと

(例) 自立相談員・就労支援員に見に来てもらう
定期的な会議や随時の情報共有

⇒ 就労準備支援事業としての対応(プログラムの見直し等)
自立相談支援機関の動き { 一般就労を見据えた支援(ハローワークに連れて行く等)
生活面への配慮、プラン変更等

○ 就労準備支援事業の利用終了後の支援を行う場合があること

就労準備支援事業利用後の就労支援は、就労支援員が担当する枠組みとなっているが、就労準備支援事業利用中の本人との関わりの経過を踏まえ、就労準備支援担当者が継続して関わった方がよい場合は、そのようにする(ハローワークへの同行なども同様)。

○ 個人情報保護、リスクマネジメント

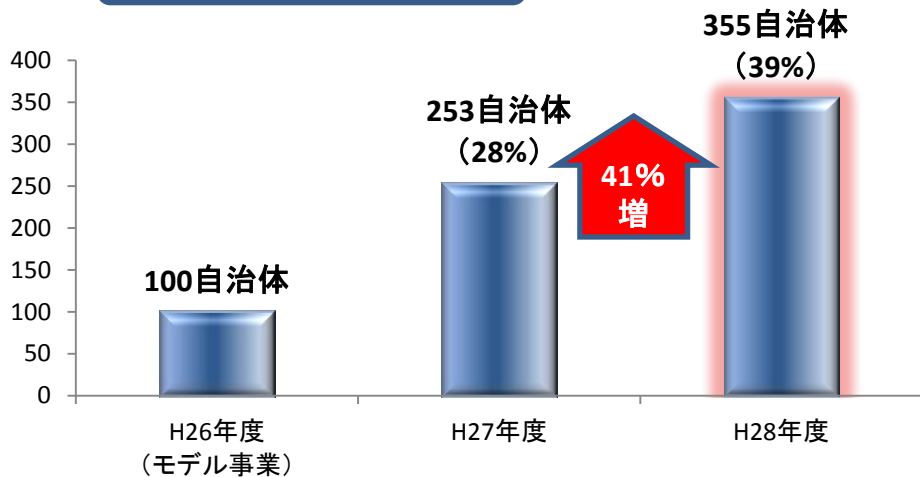
6. 就労準備支援事業の実施状況

(ポイント)全国的な実施状況を確認

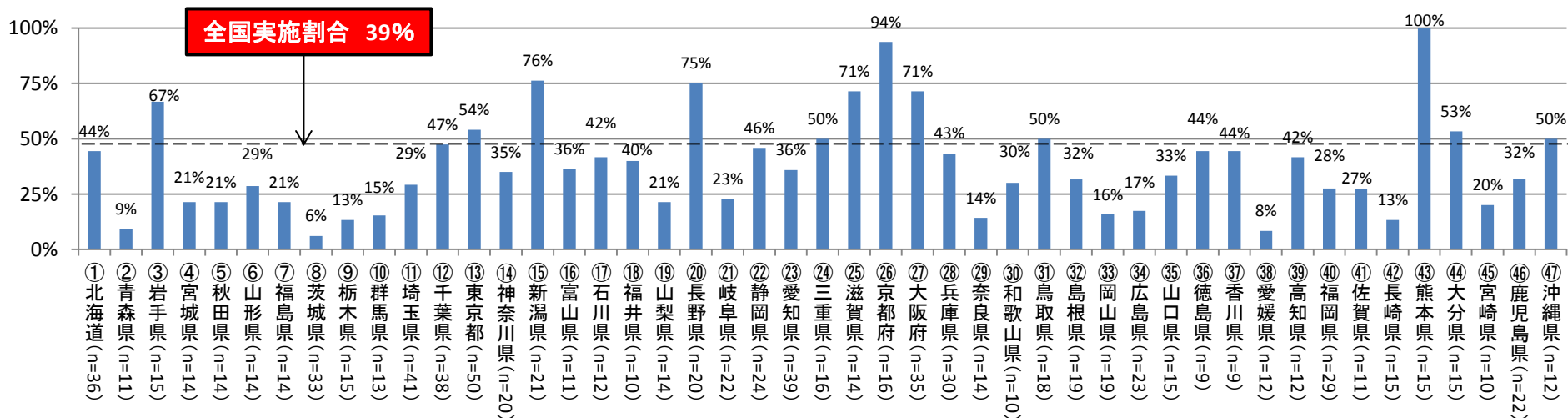
就労準備支援事業の実施状況①

- 平成28年度の就労準備支援事業の実施自治体数は、前年度の実施自治体数と比較して、大幅に増加している。
都道府県別の実施割合は、以下の通り。

就労準備支援事業



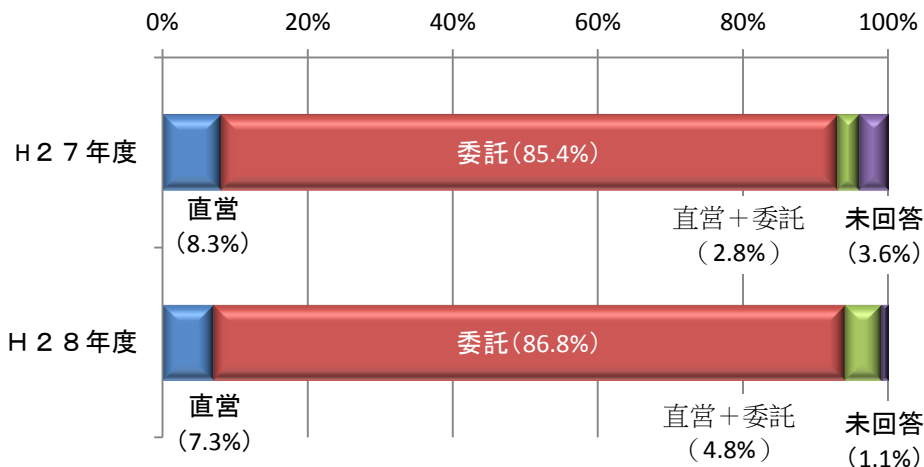
(1) 都道府県別 実施割合



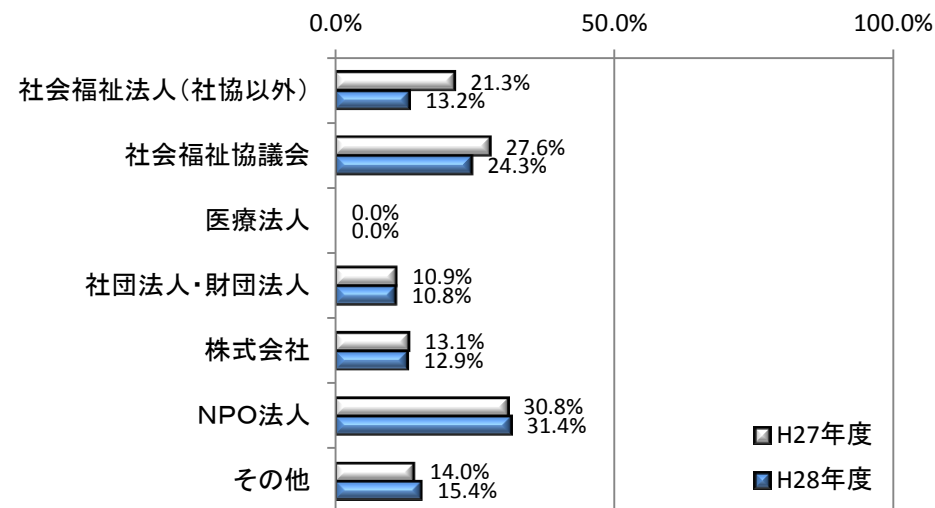
就労準備支援事業の実施状況②

- 就労準備支援事業の運営方法については、直営方式との併用を含めて91.6%の自治体が委託により実施している。
- 委託先はNPO法人（31.4%）が最も多く、次いで社会福祉協議会（24.3%）となっている。
- 事業の実施場所については委託先施設内が約6割（56.3%）となっている。

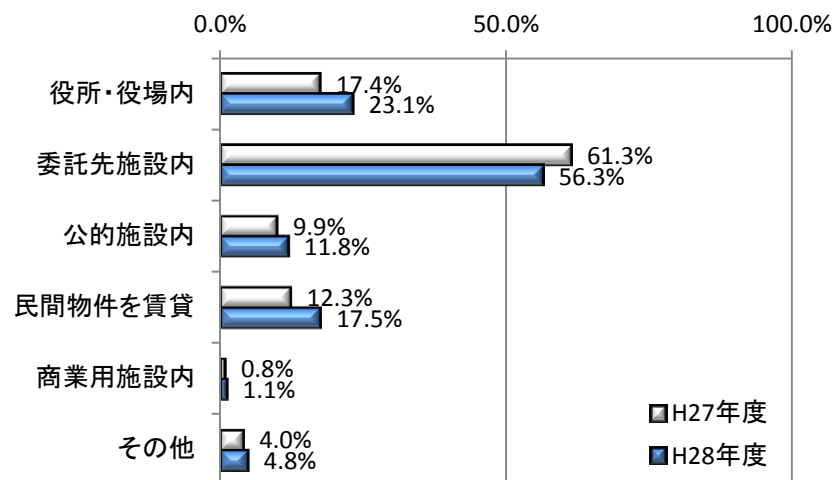
(1) 運営方法 n = 355



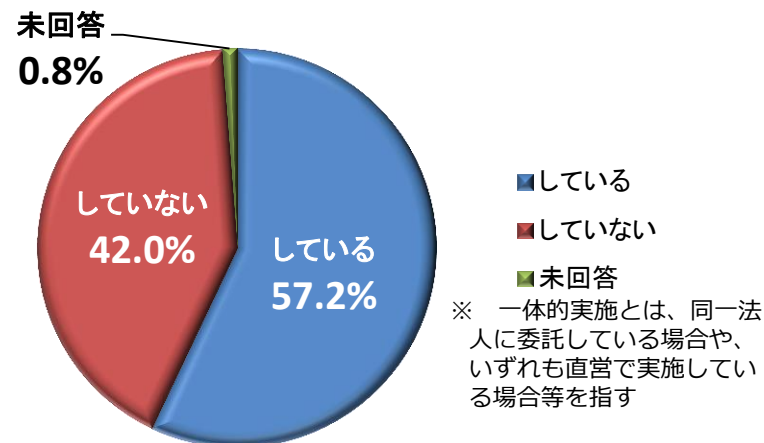
(2) 委託先 (複数回答) n = 325



(3) 実施場所 (複数回答) n = 355



(4) 被保護者就労準備支援事業との一体的実施



就労準備支援事業における支援員の配置状況

- 就労準備支援事業における事業従事者数は、実人数で約1,000人となっている。
- 就労準備支援担当者のうち、専任は28.6%となっている。
- 兼務の状況では、被保護者就労準備支援事業を兼務している割合（42.2%）が最も高く、次いで、「左記以外の事業（33.5%）」「自立相談支援事業」（31.8%）となっている。
- 支援員の体制は、人口に比例して配置数が増えている。
- 保有資格について、就労準備支援担当者では「キャリアコンサルタント」「社会福祉士」の保有割合が高い一方で、その他職種（事務員等）では「介護福祉士」「保健師」「産業カウンセラー」の保有割合が高くなっている。

(1) 事業従事者数（実人数）

従事者数	1,006人 (内、支援担当者の実人数は923人)
------	------------------------------

※複数職種を兼務している場合も1人とカウントしている

(2) 職種別の配置状況（兼務あり）

	H28年度				
	配置数(※1)				
	小計	うち専任		うち兼務(※2)	
		(割合)	(割合)		
就労準備支援担当者	923	264	28.6%	660	71.5%
その他の職種(事務員等)	223	11	4.9%	212	95.1%

※1. 同一者が各職種を兼務している場合はそれぞれにカウントしている

※2. 就労準備支援事業における他の職種との兼務だけでなく、他事業との兼務も含む

(3) 他事業との兼務状況（複数回答）（従事者数のうち、他事業を兼務している720人につき集計）

n = 720

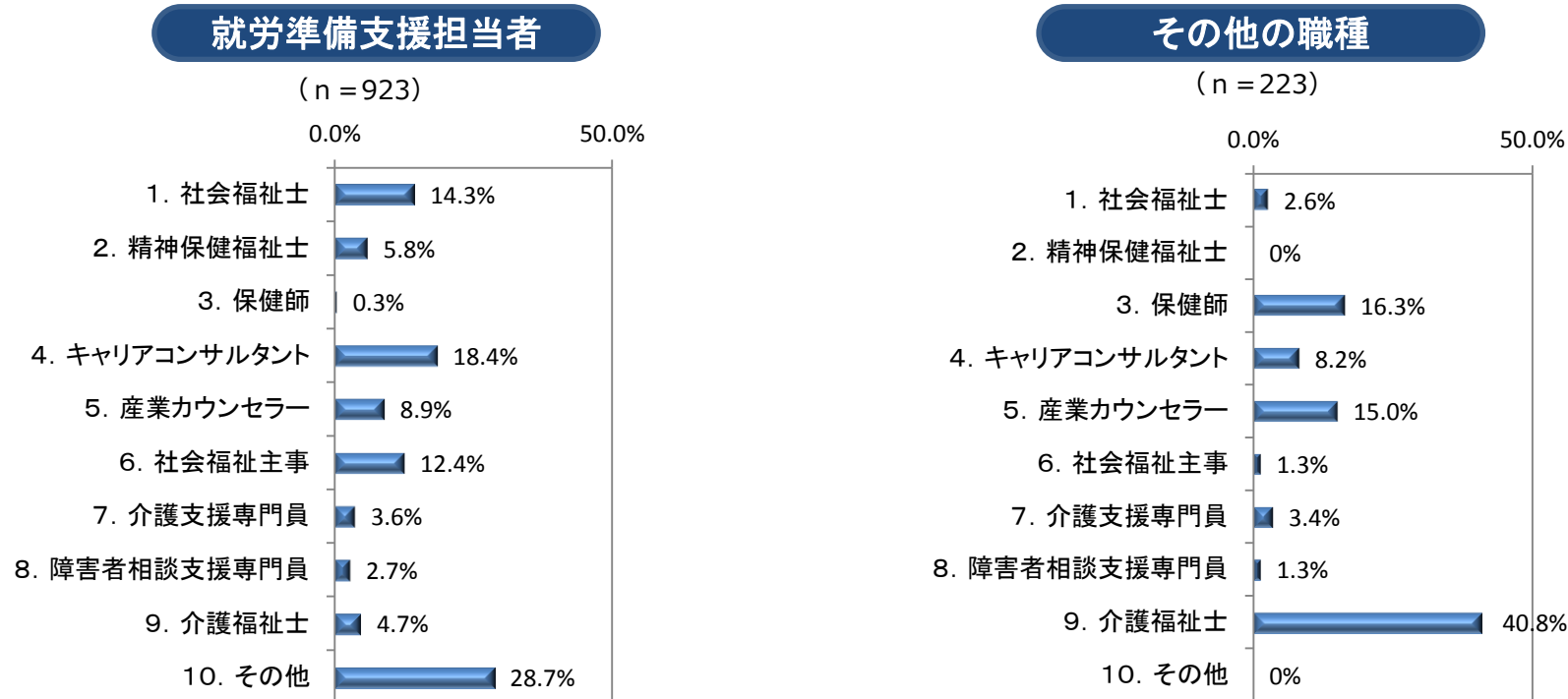
	自立相談支援事業	被保護者就労支援事業	家計相談支援事業	一時生活支援事業	被保護者就労準備支援事業	子どもの学習支援事業	その他の生活困窮者自立支援制度に関する事業	左記以外の事業
割合 (H28年度)	31.8%	17.4%	13.6%	4.9%	42.2%	9.6%	6.3%	33.5%

(4) 支援員の体制（人口規模別・1自治体当たり平均支援員数）

	H28年度		
	全支援員数 (実人数)	職種別の状況	
		就労準備 支援担当者	その他の 職種
5万人未満	2.01	1.85	0.73
5万人以上10万人未満	2.92	2.76	0.65
10万人以上30万人未満	3.29	2.90	0.80
30万人以上50万人未満	4.24	3.91	0.74
50万人以上100万人未満	5.15	4.70	0.95
100万人以上	5.90	5.70	0.60
全体	3.20	2.93	0.74

※「職種別の状況」欄は同一の者が各職種を兼務している場合はそれぞれにカウントしているため、その合計は「全支援員数（実人数）」とは一致しない。

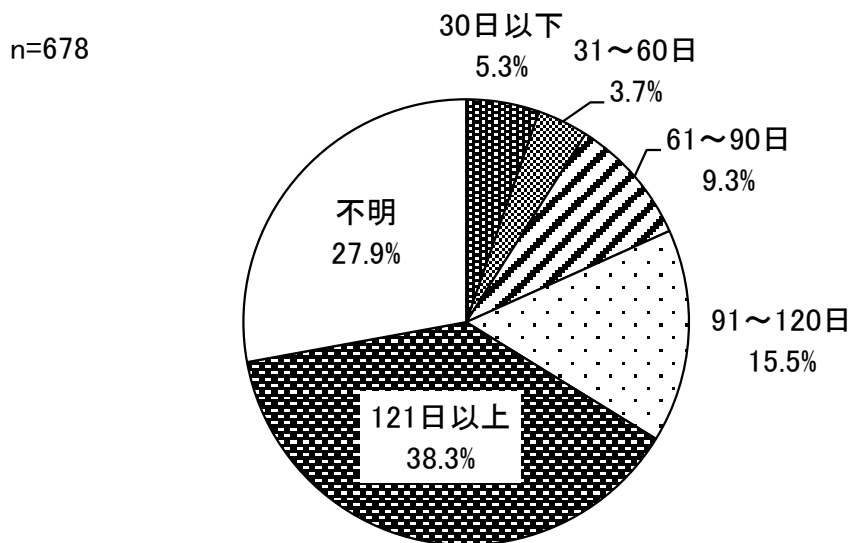
(5) 支援員の保有資格



プラン作成状況とプラン評価実施状況で見られた変化

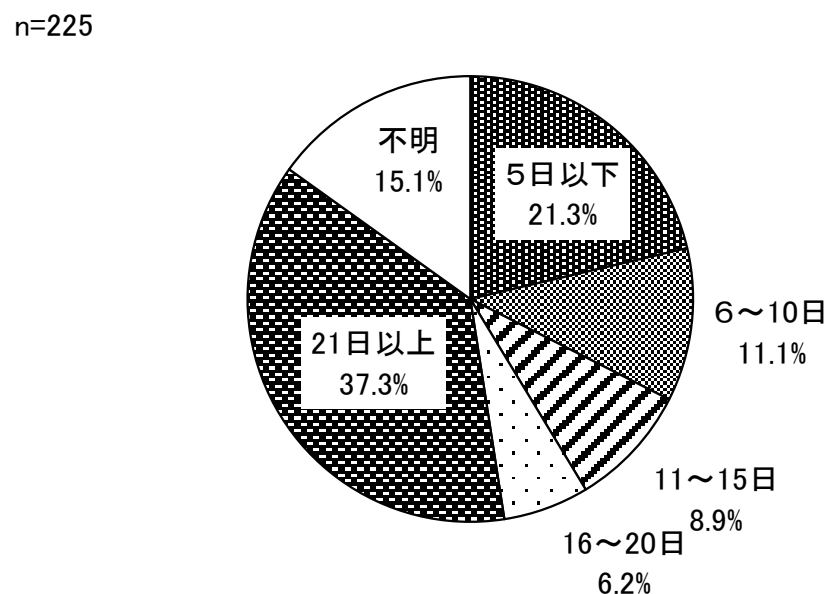
- 就労準備支援事業について、プラン作成状況とプラン実施状況をプラン期間の分布で見ると、プラン作成時の支援期間は平均163.22日となっており、プラン評価時の利用実績は平均38.10日となっている(初回プランのみ)。

<支援期間>



平均:163.22日

<利用実績>

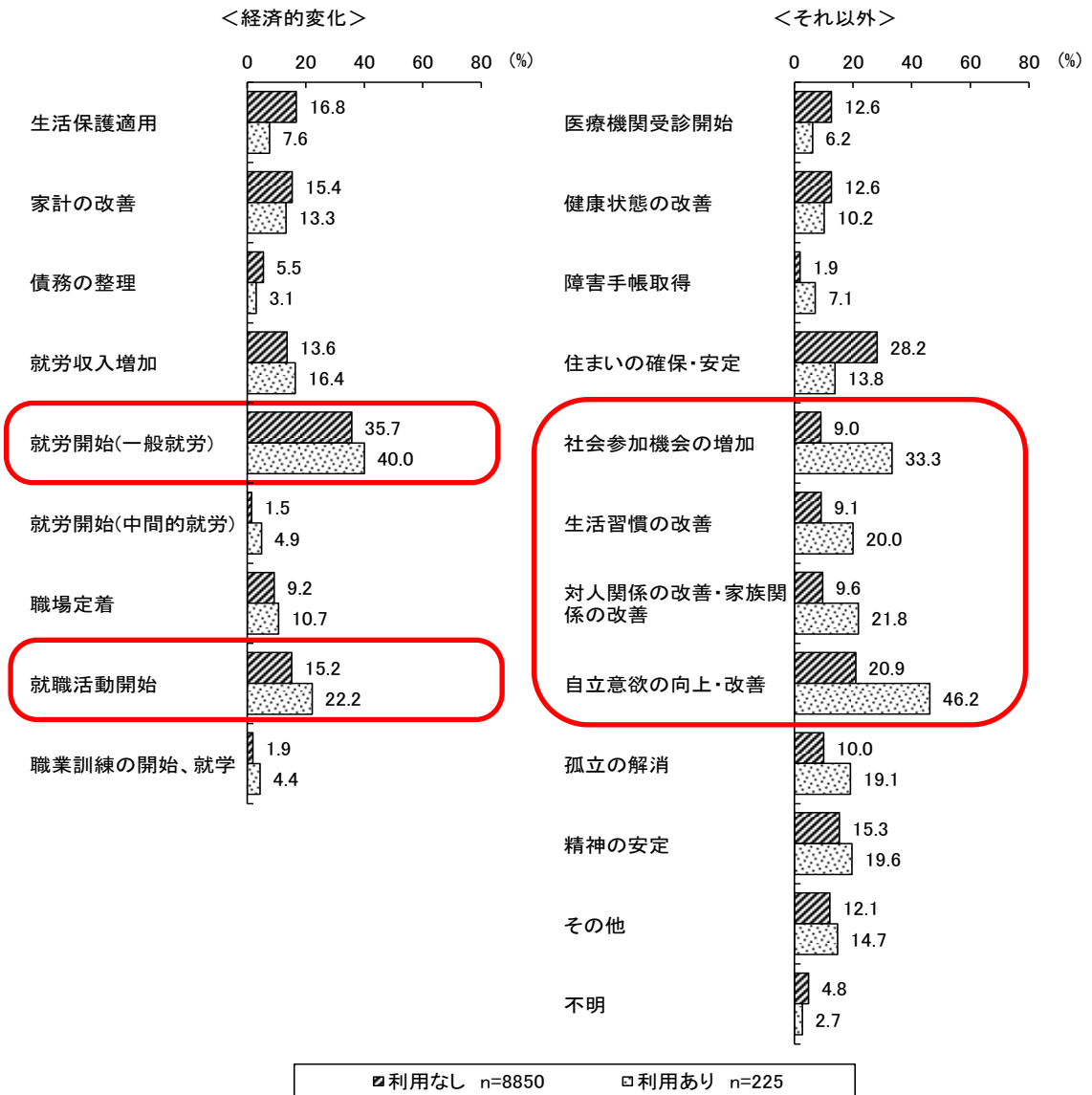


平均:38.10日

(出典)平成27年度社会福祉推進事業において、みずほ情報総研株式会社が119自治体の平成27年4月～平成28年3月の新規相談受付58,074ケース(うち終結し評価を実施したケースは9,078件)について、各事業の利用の有無ごとに見られた変化を集計したもの。

支援終結ケースで見られた変化

○ 支援が終結したケースで見られた変化を就労準備支援事業の利用の有無ごとにみると、『就労開始(一般就労)』で「利用あり」の場合に「利用なし」よりも高く出ているほか、『社会参加機会の増加』、『生活習慣の改善』、『対人関係・家族関係の改善』、『自立意欲の向上・改善』でも同様の結果が出ている。 ※グラフ中の赤枠



(出典)平成27年度社会福祉推進事業において、みずほ情報総研株式会社が119自治体の平成27年4月～平成28年3月の新規相談受付58,074ケース(うち終結し評価を実施したケースは9,078件)について、各事業の利用の有無ごとに見られた変化を集計したもの。

7. 最後に

◎就労準備支援事業において意識すべきポイント

- 本人の自己選択、自己決定が基本
- 経済的自立のみならず本人の状態に応じた自立の支援
- 自己肯定感、自尊感情の回復
- 地域づくり
- 包括的、個別的、継続的な支援

◎担い手を広げるために…伝達研修・合同研修のお願い

付録：就労準備支援事業としてのステップアップ

★この研修の場には、昨年度の制度施行から生活困窮者自立支援に関わってこられた事業者から、4月に初めて事業を受託したという事業者まで様々な母体から参加いただいています。

★まだ新しい制度でもあり、従事者の皆さんの問題意識・疑問も様々なものがある段階ですが、それぞれの就労準備支援事業が着実にステップアップしていけるような研修プログラムとしています。

事業立ち上げ

⇒ 対象者が少ない・いない…

⇒ 対象者の支援が難しい…

⇒ メニュー開発に
どう取り組めばよいか…

⇒ 就労体験の場を
どう開拓したらよいか…

⇒ 他の自治体・事業者は
どうやっているんだろう…

ご自身の問題意識・疑問を確認しながら、また、近い将来に行き当たる(かもしれない)壁をイメージしながら、各コマの講義・演習から学びとってください。

全国各地で多様な就労準備支援事業が実施されながら切磋琢磨していけるよう、支援者同士のネットワークづくりをしてください。