

参考資料 5

26.9.26 生活困窮者自立支援制度
全国担当者会議

平成 26 年度セーフティネット支援対策等事業費補助金
社会福祉推進事業

就労準備支援事業の運営に関する手引き (案)

平成 26 (2014) 年 9 月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

■■ 目次 ■■

本手引き作成の趣旨と位置づけ	1
1. 生活困窮者自立支援法について	2
(1) 生活困窮者自立支援法の目的	2
(2) 生活困窮者自立支援法の概要	3
① 必須事業	4
② 任意事業	7
③ 就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）	10
2. 生活困窮者の状態に応じた就労支援	11
(1) 生活困窮者の状態に応じた就労支援の必要性	11
(2) 就労準備支援事業の意義	11
(3) 生活困窮者に対する就労支援	12
3. 就労準備支援事業の考え方	15
(1) 対象者像について	15
① 自立相談支援事業における支援方針の決定	15
② 就労準備支援事業の対象者	15
(2) 就労準備支援事業利用中の生活支援	19
(3) 支援の実施について	19
① 事業の実施主体	19
② 広域実施	19
③ 実施規模	20
④ 就労準備支援のための人員について	20
⑤ 支援の実施方法	22
⑥ 実施期間	25
⑦ 実施方式	25
⑧ 就労準備支援プログラムについて	28
(4) 就労体験における留意事項について	29
① 就労体験の位置づけ	29
② 安全衛生面・災害補償面の配慮	30
③ 工賃等の支払い	30
④ 不利益な措置の禁止等	30
⑤ 就労内容の見直しと一般就労に向けた支援	30
(5) 利用手続き等について	31
4. 就労準備支援事業の実施に当たって	32
(1) 事業の実施の要否の判断	32
(2) 事業の設計	32
(3) 実施方法の決定	32

5. 就労準備支援事業と他事業との関係	34
(1) 自立相談支援機関との関係	34
① アセスメント、支援方針検討時の関与	34
② 支援中の情報共有	34
③ 就労後の定着支援	34
(2) ハローワークとの関係（一般の職業紹介窓口）	34
(3) ハローワークとの関係（生活保護受給者等就労自立促進事業）	35
(4) 就労訓練事業所との関係	35
(5) 就労移行支援事業所、就労継続支援事業所等との関係	35
(6) 地域若者サポートステーションとの関係（P）	35
6. 就労準備支援担当者に必要とされる資質と人材の育成	37
(1) 就労準備支援担当者に必要とされる資質	37
(2) 就労準備支援事業者における人材育成	38
7. リスクマネジメント、個人情報の保護（P）	
8. 事業（所）の評価（P）	

事例集

横浜市	事例 1
豊中市	事例 9
佐倉市	事例18
京丹後市	事例26
日置市	事例36
京都府	事例42

本手引き作成の趣旨と位置づけ

平成 25 年 12 月、生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を目的とする「生活困窮者自立支援法」（平成 25 年法律第 105 号）が成立し、平成 27 年 4 月から施行されることとなった。

新たな生活困窮者自立支援制度では、全国の福祉事務所設置自治体¹（以下「自治体」という。）が実施主体となり、自立相談支援事業、住居確保給付金の支給、就労準備支援事業、一時生活支援事業、家計相談支援事業、学習支援事業等が展開される。

本手引きは、そのうち生活困窮者に対する就労支援の一環として実施される「就労準備支援事業」が効率的・効果的に運用されるよう、現場の担当者に事業の具体的な進め方やイメージを伝えることを目的として作成したものである。

本手引きでは、就労準備支援事業の趣旨や内容を詳細に説明するとともに、なるべく多くの参考事例を掲載することに努めた。掲載した事例は、地域性を考慮して多様なものを選択しているため、各自治体の実情やニーズにあわせて参考にされたい。

もとより、生活困窮者自立支援制度あるいは就労準備支援事業は、これまでにない新しい仕組みであり、各自治体や現場の創意工夫により創造的に展開されるものである。その意味では、この手引きは参考資料の 1 つであり、それぞれの自治体においては、法令等の範囲内で大いに工夫して事業を行っていただきたい。この手引きを参考に、ハローワークや自立相談支援機関、就労訓練事業者等との連携のもと、ひとつでも多くの自治体で就労準備支援事業が実施され、生活困窮者の自立が促進されることを強く望むものである。

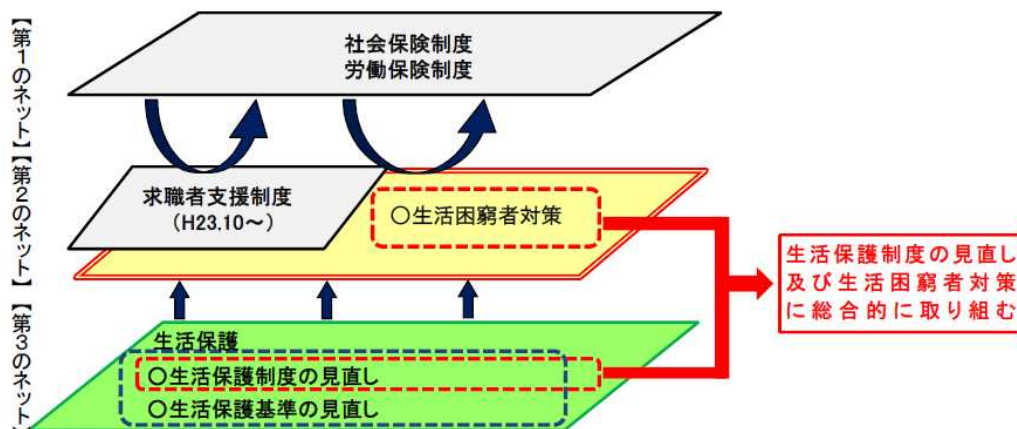
¹ 福祉事務所は、都道府県及び市（特別区を含む）に設置義務があり、町村は任意で設置することができる。

1. 生活困窮者自立支援法について

(1) 生活困窮者自立支援法の目的

- バブル崩壊後の構造的な景気低迷やリーマンショックの影響等により、安定した雇用機会が縮小するなど、雇用を取り巻く環境が一層厳しくなっており、また、血縁や地縁の希薄化が進む中で、生活困窮に至るリスクが高まっている。
- 例えば、生活保護受給者数は急増し、その数は戦後の混乱期であった制度創設当初の200万人を超え、特に、世帯類型別の保護世帯数をみると、稼働年齢層を含む「その他の世帯」が約3倍強に増加している。
- このような状況の中、人々は、生活に困窮する過程で自己有用感の喪失など自立を阻害する様々な課題を抱えるに至り、早期の支援が受けられない中で、その課題は、より複雑化・深刻化している。
- 生活困窮者自立支援法は、生活困窮者に対し、生活保護に至る前の段階で、自立相談支援事業を中心に様々な支援を行うことにより、その自立の促進を図ることを目的とし、雇用を通じた安全網（第1のセーフティネット）と生活保護（第3のセーフティネット）との間に、第2のセーフティネットを構築するものである。

図表1 第2のセーフティネットの拡充



(資料) 厚生労働省「新たな生活困窮者自立支援制度について」(平成25年12月10日新たな生活困窮者自立支援制度に関する説明会資料) (http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/topics/tp131219-01.html)

(2) 生活困窮者自立支援法の概要

- 生活困窮者自立支援法に基づく事業は、①必須事業（自立相談支援事業、住居確保給付金の支給）と②任意事業（就労準備支援事業、一時生活支援事業、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等）に分けられる。
- 自治体は、①の必須事業を必ず行い、②の任意事業については地域の実情に応じて実施の可否を判断することとなる。なお、自治体は、住居確保給付金の支給を除く各事業を民間事業者へ委託することが可能である。
- また、生活困窮者自立支援法においては、③就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）の適切な実施を確保するため、都道府県知事等による認定制度が設けられた。
- 国は、①の必須事業の実施に要する費用の3/4を負担し、②の任意事業については、事業の種類に応じて、それぞれに要する費用の2/3ないし1/2を補助する。
- 生活困窮者の多くは、複合的な課題を抱えており、また、各人の状況は多様である。こうした生活困窮者に適切な支援を行うため、自治体においては、その実情に応じて包括的な支援体制を構築することが必要である。生活困窮者に対する包括的な支援は、中核となる自立相談支援事業を中心に、就労準備支援事業等の任意事業や地域に存在する他制度・他事業による支援を総合的に実施することではじめて実現されるものであり、自治体においては、任意事業の積極的な実施や地域資源との連携等が求められる。

図表2 生活困窮者自立支援法について

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） <ul style="list-style-type: none">○ 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。<ul style="list-style-type: none">※ 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） <ul style="list-style-type: none">○ 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。<ul style="list-style-type: none">・ 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 <ul style="list-style-type: none">○ 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 <ul style="list-style-type: none">○ 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
※ 第185回国会で可決・成立。平成25年12月13日公布。	

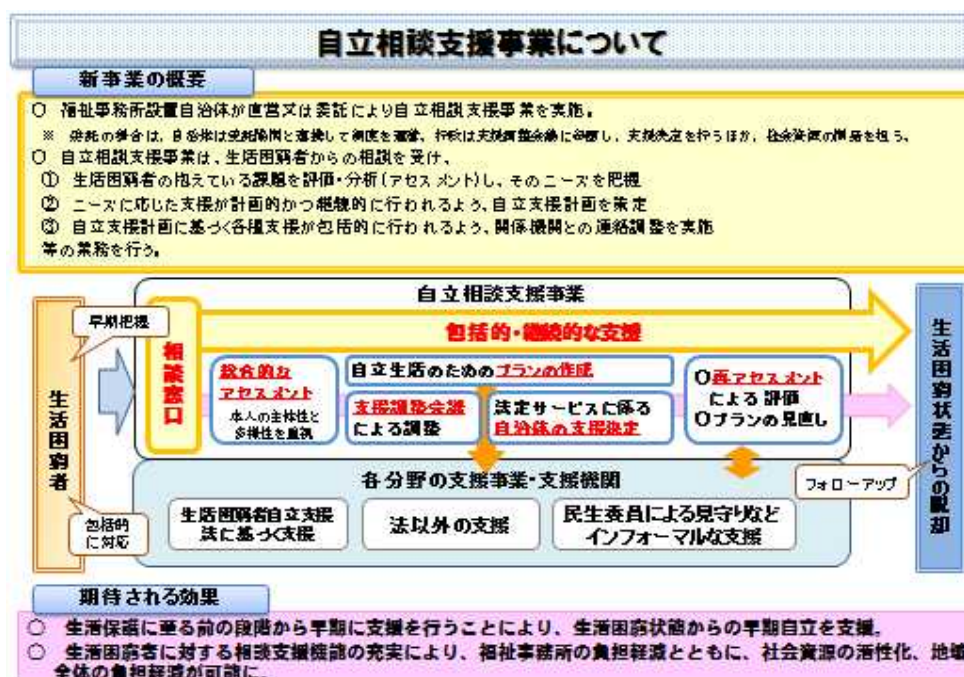
(資料) 厚生労働省「新たな生活困窮者自立支援制度について」(平成25年12月10日新たな生活困窮者自立支援制度に関する説明会資料)

① 必須事業

1) 自立相談支援事業²

- 自立相談支援事業は、生活困窮者自立支援制度の中核となる事業であり、生活困窮者からの相談を受け、①生活困窮者の抱えている課題を評価・分析（アセスメント）することによって、そのニーズを把握し、②ニーズに応じた支援が計画的かつ継続的に行われるよう、自立支援計画を策定するとともに、③自立支援計画に基づく各種支援が包括的に行われることを確保するため、関係機関との連絡調整を実施する等の業務を行う。生活困窮者が就労準備支援事業の対象となるか否かは、自立相談支援事業におけるアセスメントに基づき判断され、支援調整会議での議論や行政による支援決定を経て、確定される。

図表3 自立相談支援事業について



（資料）厚生労働省提供資料

- 自立相談支援機関には、主任相談支援員、相談支援員、就労支援員の3職種が配置される。
- 主任相談支援員は、相談業務全般のマネジメントや他の支援員の指導・育成、困難ケースへの対応などの高度な相談支援、社会資源の開拓・連携を行う。また、相談支援員は、アセスメントや自立支援計画の作成、社会資源の活用を含む包括的な支援、相談記録の管理や訪問支援などのアウトリーチなど個々の生活困窮者への相談支援を行う。
- 一方、就労支援員は、相談支援員や他の関係機関と連携しながら生活困窮者の就労の実現に向けて、キャリアカウンセリング、履歴書・職務経歴書の作成指導、ニーズに応

² 自立相談支援事業に関する記載については、一般社団法人北海道総合研究調査会「生活困窮者自立相談支援機関の設置・運営の手引き」（平成25年度セーフティネット支援対策等事業費補助金社会福祉推進事業）（平成26年3月）を参照した。

じた職業紹介、個別求人開拓、面接対策などの支援を行う。また、就労準備支援事業等の利用者も含め、支援のプロセスにおけるモニタリング、支援の評価、終結に際する支援、就労後のフォローアップ、就労支援機関との連絡調整、就労訓練事業者の開拓などを行う。就労準備支援担当者は、自立相談支援事業、特に就労支援員と緊密に連携することが重要である。

図表4 自立相談支援機関に配置される職員

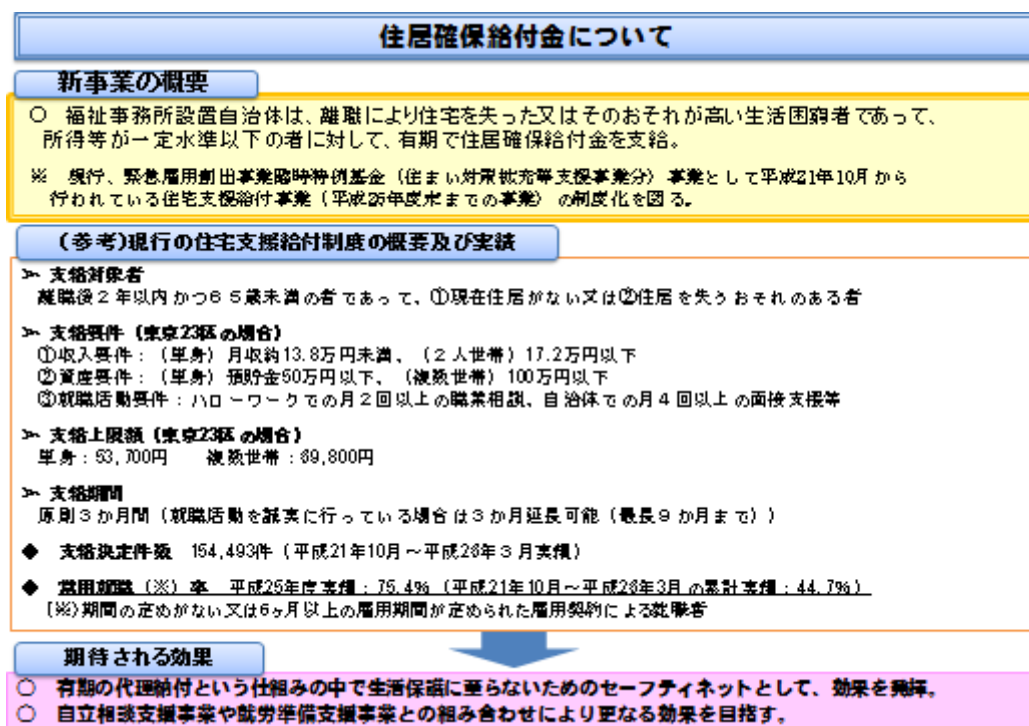
職制	役割
主任相談支援員	<ul style="list-style-type: none"> ○相談支援業務のマネジメント <ul style="list-style-type: none"> ・個々の支援員に対するスーパーバイズ ・相談支援全体の進捗管理、助言、指導 ・リスクマネジメント ○高度な相談支援 <ul style="list-style-type: none"> ・困難なニーズを持つ生活困窮者に対する専門的かつ包括的な視点からの相談支援の実施 ○地域への働きかけ <ul style="list-style-type: none"> ・社会資源の創出・連携 ・地域住民への啓発活動
相談支援員	<ul style="list-style-type: none"> ○相談支援全般 <ul style="list-style-type: none"> ・アセスメント・プランの作成、支援調整会議の開催等、一連の相談支援プロセスの実施 ・寄り添い型の支援 ・相談支援の経過等記録の管理 ○社会資源の把握と活用 <ul style="list-style-type: none"> ・資源調査や連携 ・資源の活用と評価
就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援 <ul style="list-style-type: none"> ・就労に向けた各種支援（就職相談、求人情報紹介・マッチング、ハローワークへの同行訪問、個別求人開拓、面接対策、就労後のフォローアップ等） ・地域における就労の場（中間的就労を含む）や就労準備支援事業所等との連携及び創出に向けた活動 ○ハローワークや協力企業等との連携

（資料）一般社団法人北海道総合研究調査会「生活困窮者自立相談支援機関の設置・運営の手引き」（平成25年度セーフティネット支援対策等事業費補助金社会福祉推進事業）（平成26年3月）

2) 住居確保給付金

- 自治体は、離職により住宅を失ったまたはそのおそれが高い生活困窮者であって、所得等が一定水準以下の者に対して、有期で住居確保給付金を支給する。
- 住居確保給付金の申請は自立相談支援機関が受け付け、最終的には自治体が支給の要否を決定することとなるが、支給要件に該当する者は、住居確保給付金を受給しながら、就労準備支援事業を利用することも可能である。

図表5 住居確保給付金について



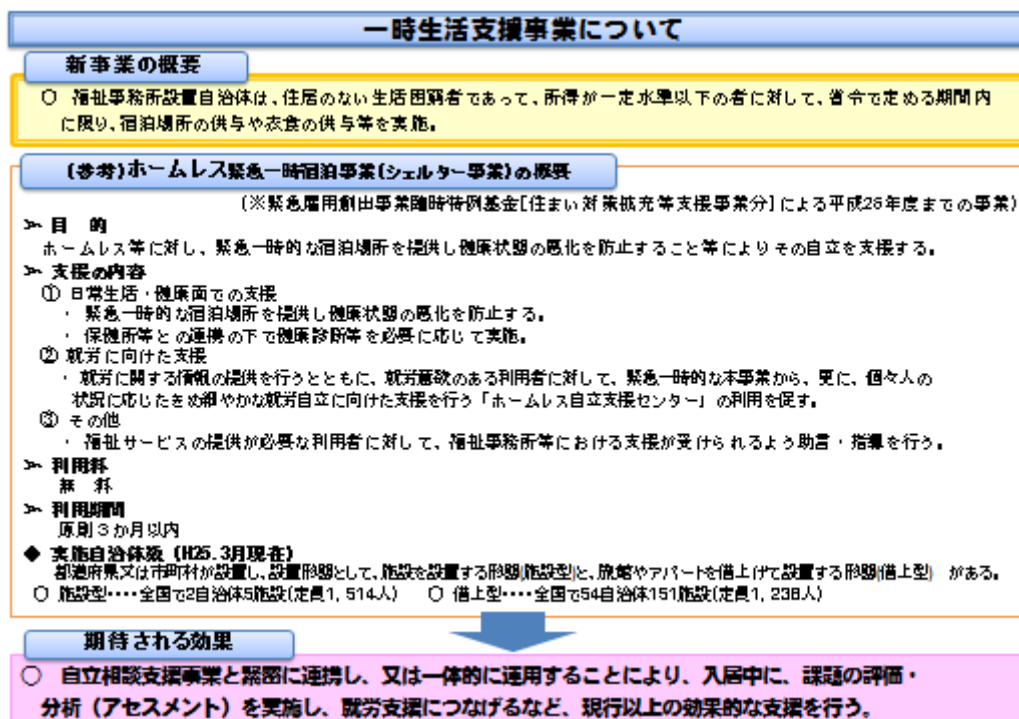
（資料）厚生労働省提供資料

② 任意事業

1) 一時生活支援事業

- 一時生活支援事業は、住居のない生活困窮者であって、所得等が一定水準の者に対して、有期で、宿泊場所や衣食の供与等を実施するものである。
- 住居確保給付金と同様に、就労準備支援事業の利用者は、必要に応じて、この一時生活支援事業による生活支援を利用しながら、就労支援を受けることとなる。

図表6 一時生活支援事業について



(資料) 厚生労働省提供資料

2) 家計相談支援事業³

- 家計相談支援事業は、家計収支の均衡が取れていないなど、家計に問題を抱える生活困窮者の相談に応じ、相談者とともに家計の状況を明らかにして生活の再生に向けた意欲を引き出した上で、家計の視点から必要な情報提供や専門的な助言・指導等を行う事業であり、相談者自身の家計を管理する力を高め、早期の生活再生に資するものである。

図表7 家計相談支援事業について



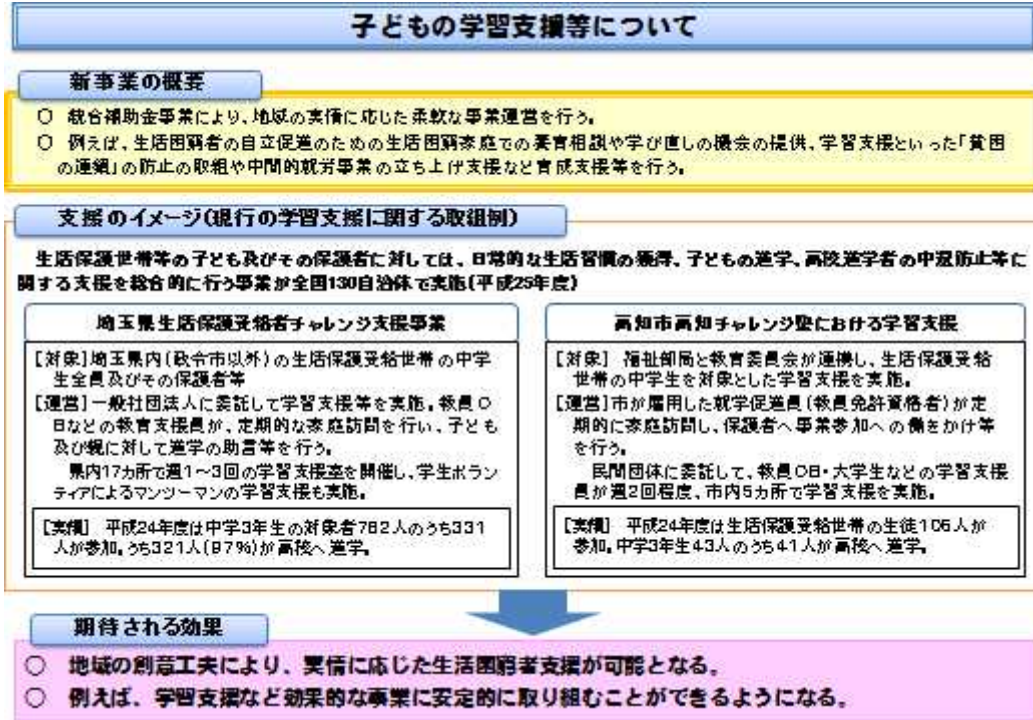
(資料) 厚生労働省提供資料

³ 家計相談支援事業に関する記載については、株式会社日本総合研究所「家計相談支援事業の運営の手引き」(平成25年度セーフティネット支援対策等事業費補助金社会福祉推進事業)(平成26年3月)を参照した。

3) 子どもの学習支援等

- 自治体は、任意事業として、就労準備支援事業、一時生活支援事業、家計相談支援事業のほか、生活困窮家庭の子どもに対する学習支援事業、就労訓練事業の立ち上げ支援などを行う。

図表8 子どもの学習支援等について



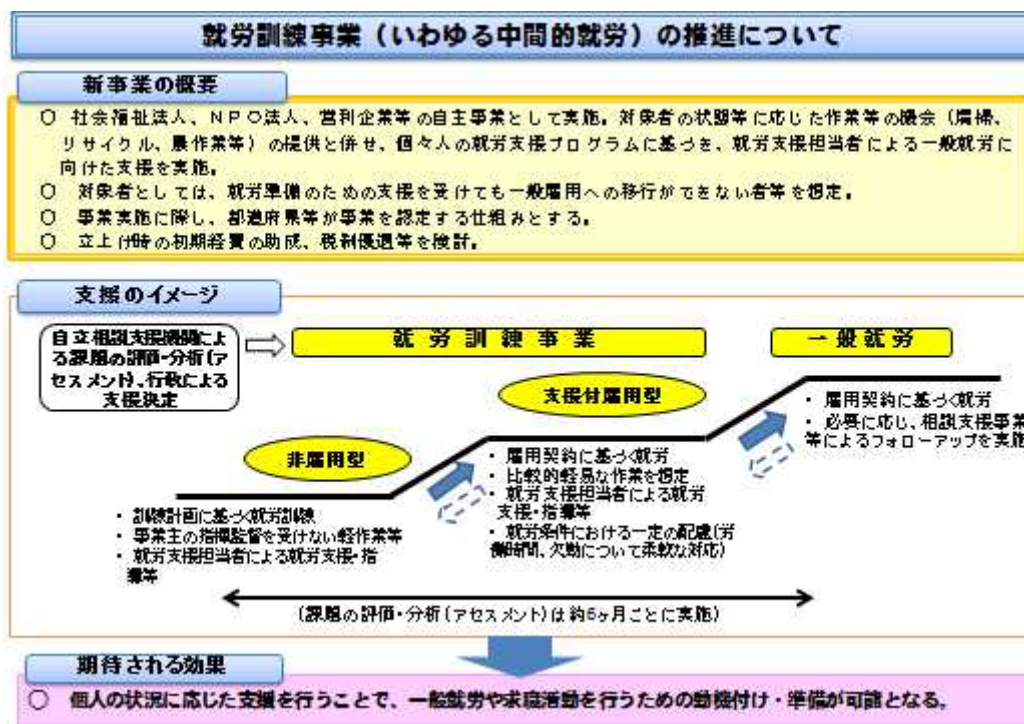
(資料) 厚生労働省提供資料

③ 就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）

- 就労訓練事業は、直ちに一般就労を目指すことが困難な生活困窮者に対して、支援付きの就労（雇用契約に基づく労働及び一般就労に向けた就労体験等の訓練を総称するもの）の機会の提供等を行う事業であり、社会福祉法人、消費生活協同組合、NPO法人、営利企業等の自主事業として実施される。
- 生活困窮者自立支援法においては、就労訓練事業の適切な実施を確保するため、都道府県知事等による認定制度が設けられた。
- 自立相談支援機関は、就労訓練事業者の開拓を行うとともに、就労準備支援事業の利用後に一般就労に結びつかなかった生活困窮者（※）に対して、都道府県知事等の認定を受けた就労訓練事業の利用の機会をあっせんする。就労訓練事業における就労形態は、雇用契約を締結せず、訓練として就労を体験する段階（以下「非雇用型」という。）と、雇用契約を締結した上で支援付きの就労を行う段階（以下「雇用型」という。）の2つが想定されているが、どちらを利用するかについては、自立相談支援機関がアセスメントに基づき判断し、自治体が最終的に決定する。

※自立相談支援機関のアセスメントの結果、就労準備支援事業を利用することなく、就労訓練事業を利用する場合もあり得る。

図表9 就労訓練事業（いわゆる中間的就労）の推進について



（資料）厚生労働省提供資料

2. 生活困窮者の状態に応じた就労支援

(1) 生活困窮者の状態に応じた就労支援の必要性

- 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・技能の習得の機会であり、ひいては地域社会の基盤強化に寄与するものである。生活困窮者が抱える課題は様々で、それぞれが目指す自立の在り方も異なるが、このことを踏まえれば、就労が可能な者については、可能な限り就労による自立を目指すことが重要である。
- 生活困窮者に対して就労支援を行う上で極めて重要なことは、生活困窮者が就労に関して抱えている課題が一樣ではなく、それゆえに、それぞれの課題に応じた支援が必要であるということである。
- 現在、就労支援の中核を担っているのはハローワークであり、今後ともこれを大いに活用していくことが重要である。一方で、一般就労から距離のある者に対する就労支援は、これまで十分に組み込まれているとはいえない状況にあった。このため、生活困窮者自立支援制度では、自治体が、生活面や福祉面での支援も行いながら、就労支援を行う体制を構築することにした。これを踏まえ、自治体においては、今後、就労支援についてのノウハウを獲得し、蓄積していくとともに、就労準備支援事業を活用し、本人の状況に応じた様々な支援プログラムを用意して、生活困窮者が段階的にステップアップできる途を拓くことが求められる。
- また、いずれの段階にあっても、生活困窮者は、複合的な課題を抱え、自尊感情や自己有用感を失っていることを踏まえ、就労支援を行うに当たっては、その背景要因をしっかりと把握した上で、その解消を図るという姿勢が不可欠である。
- それぞれの生活困窮者の抱える課題に応じたきめの細かい支援を行うに当たっては、当然ながら、就労準備支援事業だけですべてのケースに対応することは困難である。したがって、ハローワークや自立相談支援事業の就労支援員、就労訓練事業者等の様々な主体と連携しながら、それぞれの持つ専門性に応じた適切な役割分担の下、地域においてチームとして支援を行っていく必要がある。

(2) 就労準備支援事業の意義

- 就労に向けた準備が整っている者については、ハローワークの一般的な職業相談・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で早期の就労を目指すことが重要である。
- 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などの理由により直ちに就労することが困難な者については、既存の雇用施策の枠組みでの支援にはなじまないため、就労支援を行うことは容易ではなかった。
- 就労準備支援事業は、このような者を対象として、一般就労に従事する準備としての基礎能力の形成を、計画的かつ一貫して支援する事業である。生活困窮者自立支援法において、民間事業者の自主事業である就労訓練事業とともに、自治体を実施主体とする就労準備支援事業が創設されたのは、まさに、従来の雇用施策の枠組みでの支援になじ

まない層に対する支援を強化・充実させるためであり、このことに就労準備支援事業が創設された意義がある。

(3) 生活困窮者に対する就労支援

- 新制度の下では、まず、就労に向けた準備が整っており自ら求職活動を行うことができると考えられる者は、従来どおりハローワークの一般窓口での職業紹介や公共職業訓練・求職者支援訓練等を利用することとなる（図表 10 の 1. 参照）。
- 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による支援を行う（図表 10 の 2. 及び 3. 参照）。
- 一方で、先に述べたように、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（図表 10 の 4. 参照）。
- 就労準備支援事業は、1年間という利用期限が定められていることから、例えば、就労意欲が著しく希薄である等の理由により、1年を超える支援が必要となると見込まれる者については、就労準備支援事業の利用を前に、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になる。また、結果として、就労準備支援事業の利用終了後も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が考えられる（図表 10 の 5.）。
- なお、就労訓練事業については、基本的に、就労準備支援事業による支援を受けても一般就労につながらなかった者に対して利用をあっせんすることになるが、自立相談支援事業におけるアセスメントの中で、就労準備支援事業ではなく就労訓練事業を利用することが適当と判断される場合もあると考えられる。いずれにせよ、どの事業を利用するかについては、本人の意向も十分に考慮した上で自立相談支援事業において判断を行う必要がある。
- また、新制度においては、生活困窮者は、その状況の変化に応じて複数の事業を利用する場合がある。他者と接することが不安であるなど対人関係に課題を抱える生活困窮者を支援する際は、支援の実施主体が代わることによって生じうるリスクを十分に認識し、自立相談支援機関が常に本人に寄り添うとともに、関係者が情報共有を適切に行った上で連携して支援を継続する必要がある。

図表10 生活困窮者の状態に応じた就労支援（案）

生活困窮者の状態に応じた就労支援(案)		
対象者の状態	支援主体・事業	支援内容
1. 自主的な求職活動により就労が見込まれる者	ハローワークの一般職業紹介	一般的な職業相談・職業紹介 ※公共職業訓練、求職者支援制度も利用。
2. 就労に向けた準備が一定程度整っているが、個別の支援により就労が見込まれる者	生活保護受給者等就労自立促進事業 ※自立相談支援事業の就労支援員とハローワークの担当者によるチーム支援	(ハローワーク) 担当者制による、キャリアコンサルティング、職業相談・職業紹介、公的職業訓練による能力開発、個別求人開拓、就労後のフォローアップ 等 【自立相談支援事業の就労支援員】 対象者の選定、ハローワークへの支援要請等
3. 2の者と比較すると就労に向けた準備が不足しているが、ある程度時間をかけて個別の支援を行うことで就労が見込まれる者	自立相談支援事業の就労支援員	福祉面での支援とともに、担当者制による、キャリアコンサルティング、履歴書の作成指導、ハローワークへの同行訪問、個別求人開拓、面接対策、就労後のフォローアップ 等
4. 生活リズムが崩れている、社会との関わりに不支がある、就労意欲が低いなどの理由で、就労に向けた準備が整っていない者	就労準備支援事業 ※自立相談支援事業の就労支援員が、ボランティア、就労体験などの場を提供することもあり得る 【就労準備支援事業に比べ簡易・軽微なものを想定】	就労に向けた準備としての基礎能力の形成からの支援を、計画的かつ一貫して実施
5. 就労への移行のため柔軟な働き方を要する必要がある者	就労訓練事業（中間的就労）	支援付きの就労・訓練の場の提供 ※自立相談支援事業の就労支援員は、就労訓練事業者の開拓を実施。

※ 自立相談支援事業の就労支援員は、上記のほか、利用者の状態の定期的・継続的な確認を行う。
また、就労意欲が希薄等の理由により就労準備支援事業の利用に至らない者に対する就労意欲の喚起、セミナーの開催等必要な就労支援を実施。

(資料) 厚生労働省提供資料

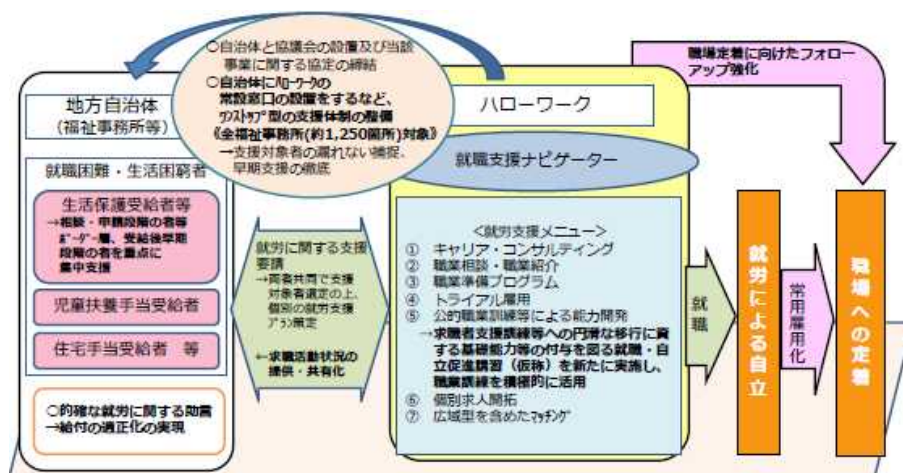
<参考：ハローワークによる就労支援>

■求職者支援制度

雇用保険の適用がなかった者、加入期間が足りず雇用保険の給付を受けられなかった者、雇用保険の受給が終了した者、学卒未就職者や自営廃業者等、雇用保険を受給できない求職者に対し、①無料の職業訓練（求職者支援訓練）を実施し、②本人収入、世帯収入及び資産要件等、一定の支給要件を満たす場合は、職業訓練の受講を容易にするための給付金（職業訓練受講給付金）を支給するとともに、③ハローワークが中心となってきめ細やかな就職支援を実施することにより、安定した「就職」を実現するための制度。

■生活保護受給者等就労自立促進事業

労働局・ハローワークと地方自治体との協定等に基づく連携を基盤に、生活保護受給者等の就労促進を図る「福祉から就労」支援事業（23年度～）を発展的に解消の上、平成25年度に新たに生活保護受給者等就労自立促進事業を創設。さらに、平成26年度は、福祉事務所へ設置するハローワークの常設窓口を増設するとともに、「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行（平成27年度～）に向けて、生活困窮者自立促進支援モデル事業実施機関への巡回相談を実施し、両機関が一体となった就労支援を推進することにより、支援対象者の就労による自立を促進する。



（資料）厚生労働省「社会・援護局関係主管課長会議資料」（平成25年3月11日）

■求人情報オンライン提供

平成26年9月から、全国のハローワークが有する求人情報が職業紹介事業を行う地方自治体等にオンラインで提供される。具体的には、管轄の労働局に対して申請を行うことで、全国のハローワークで求職者に公開している求人のうち、求人事業主がオンライン提供に同意したものである情報が提供される。これによって、地方自治体では、①ハローワークの求人情報を職業紹介事業に活用することができる、②支援対象者への支援内容の充実を図ることができる、③全国規模の求人情報の提供が可能となる、④自治体の雇用対策を充実することができるなどのメリットがある。

3. 就労準備支援事業の考え方

(1) 対象者像について

① 自立相談支援事業における支援方針の決定

- 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、自立相談支援機関がアセスメントに基づき判断することとなるが、就労準備支援事業者も、自立相談支援事業がアセスメント、支援方針の決定を行う段階から、積極的に関与することが望まれる。
- また、自立相談支援事業におけるアセスメントの過程で、生活困窮者に就労準備支援事業を一時的に利用してもらい、本人の課題や強みを把握することも考えられる（この場合、試行的・一時的な利用という前提で、事業の利用期間には含めない取扱いとする。）。
- 例えば、育児や介護を行うなどの理由により就労を望まない者、傷病等により療養中であり就労が困難な者（現時点で療養中ではないが、まずは医療サービスを受けることが必要と考えられる者を含む。）などは就労支援の対象にはならない。それ以外の者については、自立相談支援事業において、本人の状態や意向を確認の上、支援内容を判断することになる。どの主体が就労支援を実施する場合でも、自立相談支援機関は常に本人に寄り添い継続的に支援を実施する。なお、生活困窮者に対して就労支援を行うに当たっては、課題の背景要因をしっかりと把握した上でその解消を図ることが重要である。
- 2. で述べたように、就労に向けた準備が整っている者については、ハローワークや自立相談支援事業の就労支援員による支援が行われる。一方で、就労意欲が著しく希薄である等の理由により、就労準備支援事業の利用期間である1年を超える支援が必要となると見込まれる者（例えば、自宅に引きこもっている状況にあり、就労準備支援事業への参加が困難な者、就労可能だと思われるが支援を拒否している者など）については、就労準備支援事業の利用を前に、自立相談支援事業の就労支援員が、課題の背景要因の解消を図りながら、意欲喚起等の支援を行うことも考えられる。就労準備支援事業では、これらの者以外の者に幅広く対応して差し支えないものである。なお、就労準備支援事業を利用したものの一般就労には結びつかなかった者など一般就労を前に柔軟な働き方をする必要がある者については自立相談支援機関において就労訓練事業の利用のあっせんが行われる。

② 就労準備支援事業の対象者

- 就労準備支援事業の対象者は、最長で1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である。
- 生活困窮者自立支援法第2条第4項において、就労準備支援事業の対象者については、

就労に困難を抱える生活困窮者のうち、「当該生活困窮者及び当該生活困窮者と同一の世帯に属する者の資産及び収入の状況その他の事情を勘案して厚生労働省令で定めるものに限る」とされている。就労準備支援事業は、一般就労に向けた準備が整っていない者を対象に、一般就労に従事する準備としての基礎能力の形成を計画的かつ一貫して支援する事業である。このように基礎的な段階からの支援を集中的に行うことを考えた場合、就労準備支援事業の支援員（以下「就労準備支援担当者」という。）に過度な負担が生じ、利用者一人ひとりにきめ細かな支援が行われなかったといったことのないよう、より支援の緊急性の高い者に対して優先的に支援を実施する必要がある。対象者の具体的な要件は厚生労働省令において規定されることとなるが、以下の者は、原則として、就労準備支援事業の対象とならない。

(ア) 資産・収入要件を満たさない者

(イ) 65歳以上の者

※生活保護受給者に対しては、生活保護法（昭和25年法律第144号）に基づき、就労準備支援事業と同様の事業が実施される。

※障害者については、障害特性を踏まえた専門的な支援を行う観点から、第一義的には、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）に基づく就労移行支援事業、就労継続支援事業等を利用することが適当である。ただし、自立相談支援事業において、就労準備支援事業による支援が適当であると判断され、本人が就労準備支援事業の利用を希望し、障害者就労支援施策を利用していない場合には、就労準備支援事業の利用を妨げない。

<対象者の具体例①：典型的な利用者>

■Aさん（30代前半・女性・母親と2人暮らし）

Aさんは、中学生の頃にいじめを受けたことをきっかけに不登校の傾向があった。何とか高校には進学したが、卒業後、いくつかアルバイトを経験したものの長続きせず、10年以上ひきこもりの生活を送っている。同居している母親が、市役所でチラシを見て自立相談支援機関に相談してきたことをきっかけに、自立相談支援機関の相談支援員が、3か月間定期的な訪問を続けた結果、Aさん自ら自立相談支援機関を訪れるようになった。

自立相談支援機関におけるアセスメントの結果、Aさんは「働いてみたい」「どうにか働かなければならない」と思ったことはあるが、働いた経験がほとんどないため、自分にどのような仕事ができるか、どのように仕事を探せばよいのかわからないと悩んでいることが分かった。また、ひきこもりの生活が長期化する中で、自己有用感を失っており、また、社会の中で他者と関わることについて強い不安を抱えており、就労を前に、このような状況を改善する必要があると考えられたため、就労準備支援事業を利用することになった。長期間ひきこもりの生活を送っていたことを踏まえ、Aさんには、まず、就労準備支援事業所内でのグループワークなどに参加してもらい、定時通所や他の参加者とのコミュニケーションにある程度慣れてもらった後、手先が器用で細かい作業が好きということから、自治体が以前実施した別の就労支援事業で連携したことがある協力事業主X社（子供の製造会社：従業員数10名）で1日3時間・週3回の就労体験を行うことになった。

Aさんは、自分に自信がなく、他者との会話に強い不安を持っていたため、当初はあいさつも出来なかった。作業内容は、従業員が布地をミシンで縫い合わせた後の糸を切る作業や書類整理等であったが、X社の社長以外とは会話をすることもなく、他の従業員から離れたところで壁に向かって一人で作業をしていた。しかし、社長は対象者の特性をよく理解し、Aさんの様子をみながら、適宜声かけをしていた。就労準備支援担当者は、Aさんが就労体験を始める前に、X社の従業員に事業の趣旨や注意事項を説明し、理解を促すとともに、X社への同行あるいは電話確認によりAさんの就労状況を把握していた。

そのような中、2か月目のある日、作業内容についてほめられたことをきっかけに少しずつ自信を取り戻すようになった。徐々にあいさつや会話ができるようになり、4か月経った今ではパソコンの操作を覚えてみたいなど、仕事上の意欲も見せるようになっていく。また、周りの従業員とも会話をし、一緒に昼食をとれるまでになっている。X社は、Aさんの最近の様子をみて、アルバイトで雇用することも可能な状態であると評価している。

<対象者の具体例②：比較的短期間で一般就労に就くことができる利用者>

■Bさん（40代後半・男性・一人暮らし）

Bさんは、専門学校卒業後、コンピュータ関連会社のシステムエンジニア（以下「SE」という。）として働いていたが、会社の経営状況が悪化し、2年前に退職を余儀なくされた。Bさんは、SEの仕事が続けていくことを強く希望していたため、前職と同じコンピュータ関連会社を中心に就職活動をしたものの、1年以上経っても採用には至らず、書類選考で落ちることがほとんどだった。その間、貯金を取り崩して生活していたが、残金が少なくなかったため、Bさん自ら生活福祉資金貸付の相談窓口を訪れたところ、自立相談支援機関の紹介を受け、支援を開始することになった。

自立相談支援機関におけるアセスメントの結果、Bさんは当初は熱心に就職活動をしてきたが、不採用が続いたことで徐々に自信を失い、就労意欲を失っており、最近では、1日中寝ていることも多く、十分に食事を摂らないこともあるということだった。そこで、このまま就職活動を継続するよりも、まずは、就労に関する自信や意欲を取り戻してもらうことが必要であるため、就労準備支援事業を利用することになった。就労準備支援事業者（社会福祉法人）が運営する施設・事業所の中から、コンピュータに詳しいというBさんの特技を活かし、IT導入に熱心な特別養護老人ホームを選択し、1日3時間・週4回の事務補助の就労体験を行うことになった。

Bさんは、前の会社でリストラにあったこと、その後の就職活動がうまくいかなかったことから自信を失い、自分は社会に受け入れられない人間なのではないかと思い込んでいたため、新しい環境に馴染めず、同僚や利用者とは会話をするのができなかった。しかし、特別養護老人ホームの職員は、施設長及び事務長から就労準備支援事業の趣旨やBさんの特性を聞いて十分に理解していたため、Bさんの様子をみながら声をかけ、パソコンの入力作業等の仕事を準備していた。

就労体験を始めて約1か月後のある日、介護記録ソフトの不具合をBさんが解決したと

ころ、施設長や事務長をはじめ、同じ部署の職員に非常に感謝されるという出来事があった。それ以降、周囲はBさんを頼りにするようになり、Bさん自身も少しずつ自分から会話をすることができるようになった。最近では、以前はSEの仕事にこだわり過ぎていた、コンピュータ関連会社以外の色々な職場でも自分を活かせる場所があるのではないかと考えるようになっている。また、日々特別養護老人ホームの利用者と接する介護職員の話や、人の役に立つ介護の仕事自体にも関心を持つようになって

<対象者の具体例③：一般就労に就くまでに時間がかかる利用者>

■Cさん（20代後半・女性・ひとり暮らし）

Cさんは、短大卒業後上京し、営業事務の仕事をしていましたが、3年前の人事異動によってCさんの部署に着任した上司から、セクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）を受け、1年前に退職せざるを得ない状況となった。退職後、郷里に戻ることも考えたが、経済的に苦しい両親に心配や迷惑をかけたくないと考えた。しかし、再就職をする気持ちになれず、ひきこもりがちな生活をしているうちに、生活に困窮するようになった。国民健康保険料や公共料金の滞納をきっかけとして、Cさんの状況を把握した市の担当課職員の紹介により、自立相談支援機関の支援を受けることになった。

自立相談支援機関におけるアセスメントの結果、Cさんは上司から度重なるセクハラを受けたこと、職場に相談できる人や味方になってくれる人がいなかったことから、他者に対する警戒心が非常に強くなっていることが分かった。現に生活に困窮しており、頼れる人もいないため、働かなくてはならないことは理解しているが、新たな職場で上司や同僚に接することに恐怖感を覚えるということだった。そのため、就労準備支援事業を利用し、少しずつ職場に復帰する訓練を行うことになった。その時、就労準備支援事業者が用意できる仕事の中から本人が選択し、消費生活協同組合が運営するスーパーの経理補助を1日3時間・週2日で体験することになった。

Cさん本人の希望により経理補助の就労体験を始めたものの、最初の2か月間は遅刻が多く、また一度職場に行っても、以前の会社のことを思い出して気分が悪くなり、すぐに帰宅してしまうことが多かった。そのため、就労準備支援担当者はスーパーの店長と相談し、以前の会社と環境が異なる店舗の陳列や棚卸しの補助を行ってもらうことにした。また、Cさんとペアになって作業をする担当者（Dさん）を配置し、何かあった時にCさんが相談しやすいように工夫した。

その後半年を経て、Cさんは徐々に環境に慣れてきて、陳列や棚卸しの仕事を問題なく出来るようになってきた。自分から周囲に話しかけることは少なく、積極的な様子はみられないが、あいさつは欠かさないようになった。店長と担当者のDさんによれば、最近のCさんの状況を見て、もう少し様子を見る必要があるが、3～4か月後には短時間のパートとして雇用することも可能な状態になるだろうと評価している。

(2) 就労準備支援事業利用中の生活支援

- 生活困窮者は、法律上、現に経済的に困窮している者であり、厳しい生活状況にあると言える。
- 生活保護が必要な者については適切に生活保護につなぐことが必要であり、そうでない者については、生活困窮者自立支援法に基づく住居確保給付金や一時生活支援事業、都道府県社会福祉協議会の生活福祉資金貸付その他地域において実施されている様々な生活支援を活用しつつ、就労準備支援事業利用中の生活が維持されるよう配慮を行うべきである。
- 特に、自立相談支援機関は、地域資源の把握、開拓を行い、関係機関や団体の制度外のサービスなどを利用できるようにすることが重要である。
- 日常生活自立や社会生活自立段階から1年などの期間をかけて一般就労を目指す者は、生活保護受給者の中にも存在し、むしろ、その方が多いとも考えられる。このため、自治体において、就労準備支援事業を実施する場合には、生活保護受給者のための同様の事業も併せて実施し、両者を一体的に運用することが基本である。

(3) 支援の実施について

① 事業の実施主体

- 就労準備支援事業の実施主体は自治体であるが、民間事業者への事業委託も可能である。その場合は、生活困窮者自立支援法上、委託先の従業者等に守秘義務が課せられることに留意が必要である（違反した場合は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金が課せられる。）。一般的に「秘密」とは、「一般的に知られていない事項で、知られていないことにつき利益があると客観的に認められるもの」をいうが、就労準備支援事業では、利用者の機微な個人情報を扱うこととなるため、個人情報保護法、個人情報保護条例の遵守等を含め、適切な対応が求められる。
- 委託先については、地域の中に、以前から生活困窮者の就労支援に取り組む団体がある場合は、それらの団体との連携を検討すべきである。あるいは、自治体からの委託を受け生活保護受給者の就労支援事業を実施している団体や障害者就業・生活支援センターや障害福祉サービスの担い手となっている団体、地域若者サポートステーション事業を実施している団体などの専門性を活用することも考えられる。

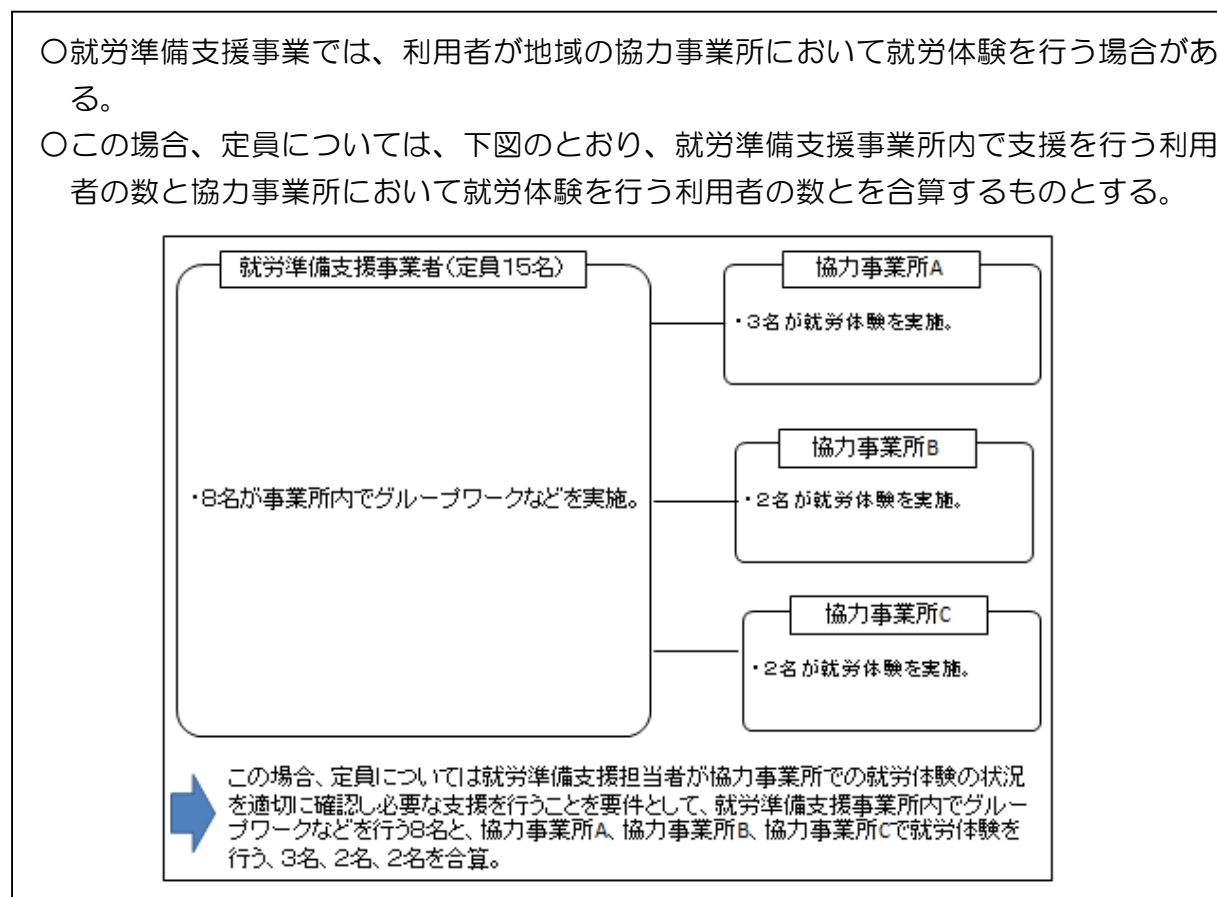
② 広域実施

- 就労準備支援事業は、複数の自治体が共同で広域的に実施することも可能である。
- 地域の実情を考慮すれば、複数の自治体がそれぞれ事業を実施するよりも、広域的な支援体制を構築した方が、より効率的で効果的な事業運営が可能になる場合も考えられることから、そのような場合には、都道府県を含めた関係自治体とよく調整し、広域実施について検討すべきである。

③ 実施規模

- 自治体が自ら実施する場合（以下「直営」という。）、民間事業者に委託して実施する場合（以下「委託」という。）のいずれも、一事業につき、定員 15 人以上とする。
なお、実際の利用者が定員に満たない場合であっても、事業を行うことは可能である。

図表11 協力事業所と連携する場合の定員の考え方



(資料) 厚生労働省提供資料

④ 就労準備支援のための人員について

1) 人員配置基準

- 自治体あるいは委託先の事業者（以下「委託事業者」という。）は、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常駐させる必要があるため、そのうち、1 人以上は常勤とする。

2) 業務の具体的内容

- 就労準備支援担当者の業務は次のとおりである。次の業務のすべてを委託により実施することも、その一部を委託により実施することも可能である。また、複数の民間事業者に事業の実施を委託する場合は、必ずしも、各委託事業者がこれらの業務のすべてを行う必要はなく、専門性に応じた役割分担が可能である。ただし、その場合であっても、全体として、次の業務のすべてが実施される必要がある。

<就労準備支援担当者の業務>

1 就労準備支援プログラムの作成（課題の把握・支援方針の決定）

2 生活自立・社会自立・就労自立に関する支援

（1）共通的事項

- ・ 利用者の多くは、他者や社会との関わりに不安を抱えるほか、自尊感情や自己有用感を失っていることから、支援を行うに当たっては、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という姿勢が欠かせない。
- ・ また、自立に向けては利用者が自らの意思で取組を行うことが重要であることから、支援を行うに当たっては、本人の主体性を引き出すことを心がけるべきである。
- ・ 課題の把握・分析を行う際は、例えば、生活リズムが崩れているという事実のみに着目するのではなく、その背景要因を捉えることが重要である。
- ・ 具体的な支援内容を検討する際は、利用者がそれぞれに異なる複合的な課題を抱えていることを踏まえ、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ことを心がける。

（2）生活自立に関する支援

【目的】

- ・ 適切な生活習慣の形成を促す。

【具体例】

- ・ 対象者への電話、自宅訪問等による、起床や定時通所の促し
- ・ うがい・手洗いや規則正しい起床・就寝、バランスのとれた食事の摂取などに関する助言・指導
- ・ 対象者が不安やストレスを感じる場面や状況の把握、対応方法に関する助言
- ・ 適切な身だしなみに関する助言・指導 等

（3）社会自立に関する支援

【目的】

- ・ 社会的能力の形成を促す。

【具体例】

- ・ 朝礼、終礼の実施（一日の振り返り）
- ・ 挨拶の励行等、基本的なコミュニケーション能力の形成
- ・ 地域の事業所での職場見学
- ・ 地域の清掃等のボランティア活動
- ・ 地域のイベント等の準備手伝い等の地域活動への参加 等

（4）就労自立に関する支援

【目的】

- ・ 就労体験の利用の機会の提供等を行いつつ、一般就労に向けた技法や知識の修得等を促す。

【具体例】

- 就労準備支援事業者が運営する飲食店や地域の協力事業所等における就労体験
- 模擬面接の実施
- 履歴書の作成指導
- ビジネスマナー講習の実施
- キャリア・コンサルティングを通じた本人の適性確認 等

3 必要に応じて自立相談支援事業との連携の下に行う支援

(1) 就職活動支援

- 自立相談支援事業の担当者が支援を行うよりも、就労準備支援担当者が引き続き就職活動支援も行った方がよいと考えられる場合は、就労準備支援担当者は、自立相談支援機関と連携しつつ、利用者の状況に応じた仕事探しや、ハローワークへの同行支援等を行うことが可能である。

(2) 就職後の職場定着支援

- 就職し就労準備支援事業の利用を終了した者に対しては、基本的に自立相談支援事業において職場定着支援を含め、継続的に支援を行うこととなる。
- 利用者が就労を継続することができるよう、就労準備支援事業者においても、必要に応じて、自立相談支援機関と連携し、適宜、相談に応じる等必要な支援を行う方法も考えられる。

3) 資格要件

- 就労準備支援担当者は、キャリアコンサルタント、産業カウンセラー等の資格を有する者や就労支援業務に従事している者（従事していた者も含む。）など、生活困窮者への就労支援を適切に行うことができる人材であることが望ましい。また、平成27年度以降、国が実施する研修を受講する必要がある。

⑤ 支援の実施方法

- 就労準備支援事業では、生活自立・社会自立・就労自立に関する支援を一貫して実施する。就労準備支援事業の利用者の状態は多様であるため、質量ともに、可能な限り効果的で多様な支援メニューを用意することが必要である。これらの支援については、就労準備支援担当者が自ら実施する場合もあれば、例えば、外部の講師を招聘してセミナーを開催したり、地域の協力事業所で就労体験を実施したりする場合もある。就労準備支援事業の利用者に対してきめ細かな支援を実施するため、支援の実施に当たっては、地域の社会資源を積極的に活用することが望ましい。特に、地域の協力事業所など就労体験先の開拓に関しては、単に社会貢献として企業に生活困窮者の受け入れを要請するのではなく、今後は自治体が地域企業の雇用に関する状況を把握し、生活困窮者支援を通じて人材定着等に関する企業の悩みの解決策を提案していくという姿勢も必要である。

- また、支援の実施に当たっては、利用者の状態や課題に応じて、いくつかの段階を設定し、それぞれの段階に応じて支援メニューを用意する場合（※）もあれば、特にこうした段階を設けずに支援を実施する場合もある。いずれの場合であっても、対象者の状態に応じた支援がきめ細かく一貫して行われることが重要である。

※例えば、佐賀市では、臨床心理士やキャリアコンサルタントによる面談、ボランティア活動、パソコンやビジネスマナーの研修等、様々なメニューを用意し、それらを利用者の多様な特性や状態に応じて組み合わせることで、オーダーメイドの支援を実施している。

図表12 就労準備支援事業の段階別支援メニューの例（佐賀市）

<初期段階での支援メニュー（生活自立支援）>

		月	火	水	木	金
第1週	午前					
	午後	面談 臨床心理士		内職作業 センター内	振り返り 相談員	
第2週	午前					
	午後	面談 臨床心理士	体験活動 陶芸	内職作業 センター内	振り返り 相談員	
第3週	午前					
	午後	面談 臨床心理士		内職作業 センター内	振り返り 相談員	ボランティア活動 商店街清掃
第4週	午前					
	午後	面談 臨床心理士		内職作業 センター内	振り返り 相談員	ボランティア活動 商店街清掃

<第2段階の支援メニュー（社会自立支援）>

		月	火	水	木	金
第1週	午前					振り返り 相談員
	午後	面談 臨床心理士	研修 自己分析	内職作業 センター内	研修 コミュニケーション	ボランティア活動 商店街清掃
第2週	午前					振り返り 相談員
	午後	面談 臨床心理士	研修 自己分析	内職作業 センター内	研修 コミュニケーション	ボランティア活動 商店街清掃
第3週	午前					振り返り 相談員
	午後	面談 臨床心理士	研修 自己分析	内職作業 センター内	研修 コミュニケーション	ボランティア活動 商店街清掃
第4週	午前					振り返り 相談員
	午後	面談 臨床心理士	研修 自己分析	内職作業 センター内	研修 コミュニケーション	ボランティア活動 商店街清掃

<最終段階の支援メニュー（就労自立支援）>

		月	火	水	木	金
第1週	午前	面談 キャリアコンサルタント	研修 パソコン	振り返り・計画作成 相談員	研修 ビジネスマナー	ボランティア活動 巡回図書
	午後	相談員同行による ハローワーク		内職作業 センター内	就業体験 農業	ボランティア活動 商店街清掃
第2週	午前	面談 キャリアコンサルタント	研修 パソコン	振り返り・計画作成 相談員	研修 ビジネスマナー	
	午後	相談員同行による ハローワーク	ボランティア活動 車いす清掃	内職作業 センター内	就業体験 農業	ボランティア活動 商店街清掃
第3週	午前	面談 キャリアコンサルタント	研修 パソコン	振り返り・計画作成 相談員	研修 ビジネスマナー	ボランティア活動 巡回図書
	午後	ハローワーク 就職活動		就業体験 バックヤード	就業体験 農業	ボランティア活動 商店街清掃
第4週	午前	面談 キャリアコンサルタント	研修 パソコン	振り返り・計画作成 相談員	研修 ビジネスマナー	
	午後	ハローワーク 就職活動		内職作業 センター内	就業体験 農業	ボランティア活動 商店街清掃

(資料) 佐賀市・特定非営利活動法人 NPO スチューデント・サポート・フェイス提供資料

⑥ 実施期間

- 実施期間については、最長で1年とする。
- 支援の結果、就職をした場合には、原則として、就労準備支援事業の利用は終了する。しかしながら、例えば、週1～2日程度のアルバイトに就いた対象者が正社員としての就労に向けて事業の継続的な利用を希望する場合などについては、自立相談支援機関と相談の上、就労準備支援事業による支援を継続することが可能である。
- また、就職に伴い事業の利用を終了した者が再度事業を利用することは原則としてできない。ただし、例えば、就職に伴い事業の利用を終了した者が、一定期間就労した後離職し、新たに就労に関する課題を抱えるに至った場合などにおいて、自立相談支援事業のアセスメントにおいて改めて就労準備支援事業を利用することが適当と判断されたときは、事業の再利用が可能である。
- なお、就職後の職場定着支援については、前述のとおり、自立相談支援機関と連携しつつ、必要に応じて行うことができる。

⑦ 実施方式

- 支援の実施方法は、通所による方式（以下「通所方式」という。）が一般的であり、例えば、就労準備支援事業所でセミナーやワークショップ等を実施するほか、就労準備支援事業者が自ら運営する事業所や地域の協力事業所において就労体験を実施すること等が考えられる。一方で、合宿による方式（以下「合宿方式」という。）についても、そのメリットを理解した上で積極的に活用すべきである。
- 合宿方式では、就労準備支援担当者が利用者と寝食を共にしながら支援を行うため、利用者の特性や課題、状態の変化を詳細に把握することができ、すぐに必要な対応ができるというメリットがある。また、同じ悩みを抱えた利用者同士で生活することによって、不安が解消され、自己肯定感が高まるという利点もある。一方、合宿方式は通所方式と比べて、受入人数が制限される、事業費が多くかかるといった面もあるので、両者の特徴をよく踏まえながら、事業内容を考えていくことが必要である。
- 合宿方式の場合は、宿泊自体が訓練の一部であることから、宿泊場所の提供に係る費用は、事業実施者の負担とする（民間事業者が自治体からの委託を受けて実施する場合は、宿泊費用に相当する額を委託費に含めることとする）。ただし、食費については、対象者から徴収しても差し支えない。

<京都府の事例>

■合宿方式の活用

京都府では、様々な状態の利用者に対応できるよう、多様な支援メニューを用意しており、その一部に合宿方式を活用している。合宿方式（合宿型就労体験）は、35歳以下の利用者を対象とし、通所方式では把握しきれない集団生活での様子から利用者の課題や特性を把握し、今後の支援に活かすことを目的として導入された。

利用者は、府内の農業公園において、売店やレストランの運営補助、動物飼育や園内花壇の手入れ等の就労体験を4泊5日で行う。食事や入浴等の就労体験以外の場面を含め、担当者が終日利用者と同行動を共にすることにより、社会生活に必要なとされる協調性が身についていない等、通所方式では分かりづらい利用者の課題を把握することができる。

また、利用者の多くは、他者とのコミュニケーションを苦手としているが、この合宿型就労体験に参加できたこと自体が大きな自信につながった。

図表 13 通所方式と合宿方式を組み合わせる実施する方法の例（京都府平成25年度事業）

訓練名	訓練内容
就職支援セミナー	職業人意識、コミュニケーション能力、ビジネスマナー、面接対策、応募書類作成等の基本スキルの習得研修 (①1日3時間・12日間 ②1日5時間・10日間)
定時制高校生向け支援セミナー	※就職支援セミナーと内容は同じ (1日3時間・4日間)
就職準備セミナー	心と体のバランスを維持しながら、ビジネスマナーを学び職業人意識を向上(1日3時間・10日間、2回開催)
合宿型就労体験	生活習慣を身に付けながら、就労意欲の喚起を図る (5日間)
短期就労体験	障害者共同作業所等でのスタッフの補助等を通じて、他者との交流や共同作業の喜びを体感(1カ月間)
仕事体験型パソコンセミナー	パソコンの基本技術の練習に加え、職場で求められる段取りや効率的な書類のまとめ方を学ぶ (1日5時間、10日間)
食生活改善セミナー	生活習慣を見直し、正しい食生活を習得する講習 (1日間、2回開催)
定着支援交流会	就職後の定着フォローとして交流会を開催。ストレス・健康管理セミナー等を実施(1日間)

(合宿型就労体験のスケジュール：1日目) <平成25年度実施>

時間	作業内容
9:30	駅集合
13:45~14:00	現地到着
14:00~15:00	オリエンテーション①(挨拶等)
15:00~16:00	オリエンテーション②(園内説明・見学)
16:00~18:00	自由時間
18:00~19:00	夕食
19:00~20:00	レクリエーション
20:00~21:00	入浴
22:00	就寝

(2日目～4日目)

時間	作業内容
7:00	起床
7:30～8:00	園内清掃
8:00～8:45	朝食
8:45～9:15	作業開始前ミーティング
9:15～12:00	午前就労体験（売店やレストランの運営補助、動物飼育や園内花壇の手入れ等を日替わりで実施）
12:00～13:00	昼食
13:00～17:00	午後就労体験
17:15～17:30	作業終了後ミーティング
18:00～19:00	夕食
19:00～20:00	振り返り
20:00～21:00	入浴
22:00	就寝

(5日目)

時間	作業内容
7:00	起床
7:30～8:00	園内清掃
8:00～9:00	朝食
9:00～9:30	荷物整理・部屋整理
9:30～11:00	全体の振り返り
11:00～11:30	閉会式
12:00～13:00	昼食・荷物運び
13:00～16:30	移動・解散

(資料) 京都府提供資料より。スケジュールについては一部改変

⑧ 就労準備支援プログラムについて

- 就労準備支援事業の利用開始に当たっては、自立相談支援事業において作成される支援計画とは別に、個人毎に就労準備支援プログラムを作成する。
- 就労準備支援事業においては、利用者が抱える課題を把握・分析し、支援の目標を設定した上で、具体的な支援内容を検討することとなるが、それらを文書化し、課題の把握・分析が十分に行われているかどうかといったことや、支援の目標やそれに応じて検討された具体的な支援内容が妥当なものかどうかといったことを、担当者間で協議することによって、抜け・漏れのない支援が可能となる。
- また、前述のとおり、生活困窮者の就労支援には、自立相談支援事業など様々な主体が関与することから、就労準備支援事業の担当者はもとより、他の関係者が正しく利用者の課題や目標、具体的な支援内容を把握できるようにするという意味でも、文書化は必要である。
- 就労準備支援プログラムは、計画書と評価書とで構成される。
- 計画書については、本人の状況や課題を、生活自立・社会自立・就労自立の各面で把握・分析し、それぞれについて目標設定をした上で、具体的な支援内容を検討する。自立に向けては、本人の主体的な取組が不可欠であることから、これらの内容については、本人に提示した上で、その同意を得るものとする。
- 一方、評価書については、個別の支援内容について、実施後の振り返り（本人）、評価（就労準備支援担当者）を少なくとも1か月ごとに行い、その結果を記録するとともに、それらを踏まえ、必要に応じて、計画書の見直しを行う。
- なお、就労準備支援事業における就労体験は、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である。したがって、就労体験の実施に当たっては、書面上、非雇用である旨（雇用関係ではなく、作業日、作業時間、作業量等の自由があり、労働の対償としての賃金の支払いのない就労体験に従事すること、就労準備支援プログラムの内容に基づく就労体験に従事することを含む。）の理解と合意を当事者間で明確にすることが必要である。このことから、就労準備支援プログラムの計画書においては、以下のことを留意事項として記載することとし、就労準備支援担当者は、就労体験の実施に当たり、利用者にわかりやすく説明するものとする。

<留意事項として明記すること>

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

(4) 就労体験における留意事項について

① 就労体験の位置づけ

- 就労体験は、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である。
- 就労体験の対象者は、労働者性がないと認められる限りにおいて、労働基準関係法令の適用対象外となり、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）の適用もないこととなるが、就労体験であっても、就労の状態によって個別に当該対象者については労働者性ありと判断される場合があることに留意する必要がある。
- 就労準備支援事業開始時に、利用者と就労準備支援事業者との間で、対象者本人の自発的意思に基づき、就労体験の内容や条件等を示した文書による確認書を取り交わすこととし、書面上、非雇用である旨（雇用関係ではなく、作業日、作業時間、作業量等の自由があり、労働の対償としての賃金の支払のない就労体験に従事すること、就労準備支援プログラムに基づく就労体験に従事することを含む。）の理解と合意を明確化する。また、自立相談支援機関は、対象者に、内容に不満がある場合は、自立相談支援機関にその旨を相談できることを周知する。
- 就労体験においては、法に基づく就労訓練事業を利用している他の就業者及び一般就労を行っている他の就業者と同じ場所で行うことも可能であるが、その場合は、作業内容、作業場所、作業シフト等の管理について、就労訓練事業の雇用型及び一般就労を行っている他の就業者と明確に区分（※）することが必要となる。

※明確に区分するとは、例えば作業場所について、一般の労働者と全く異なる部屋で作業しなければならないということではなく、例えば就労体験の対象者が一般の労働者と同じ部屋の中で作業する場合であっても、就労準備支援プログラムに基づく訓練を行う者であることが分かるよう区別する等の対応を行うこと（座席図に明記する、研修生と明記された名札を付ける等）が想定される。

- 就労準備支援担当者が対象者に同行し、当該担当者の指示の下、地域の協力事業者等の中で訓練として軽易な作業を行う場合に、当該協力事業主の職員が就労準備支援担当者を通さずに直接就労者に対して指示・管理を行わないことが必要である（ただし、技術的アドバイスを行うことは妨げない。）。

② 安全衛生面・災害補償面の配慮

- 事業所で就労しているという点からは、就労体験であっても就労訓練事業の雇用型及び一般就労と同様の配慮が必要な事項が認められる。例えば、安全衛生面、災害補償面については、就労体験についても、事業所において、一般労働者の取扱いも踏まえた適切な配慮を行う必要がある。

例)・就労体験の対象者について、労働基準法（昭和34年法律第49号）第62条に規定する危険有害業務等の危険な作業に就かせないこととする。

- ・就労体験の対象者について、労災保険に代わる保険制度への加入その他の災害補償のための措置を講ずることとする。

③ 工賃等の支払い

- 就労体験で最低賃金法の適用はない場合であっても、従来、就労の場に就くこと自体が困難であった者が一般就労に就くことも念頭に置きつつ作業を行う点に着目し、工賃、報奨金等の形で一定金額を支払う（※）ことは、対象者の就労へのインセンティブを高める上でも重要と考えられる。

※就労体験において行った生産活動によって得られた収益から支出する（事業費からの支出は不可）。

- 上記の工賃等を支払う場合には、労働者に支払う賃金と異なり、欠席・遅刻・早退に対する減額制裁をすることはできないほか、就労実績に応じた差を付けることはできない（就労内容や実作業時間に応じ、個別に額を設定して支給することは可能）。

④ 不利益な措置の禁止等

- 工賃等に限らず、就労の実績が低いことや通所の状況が芳しくないこと等を理由として、事業所内で不利益な措置を講ずることは認められない。
- ただし、当該対象者が法令違反により罰則の適用を受ける場合、事業所に損害を与える等、社会通念上問題がある行為を行ったと認められる場合等には、自立相談支援機関との協議を経て、当該対象者の就労体験の実施に係る契約を解除することは認められる。

⑤ 就労内容の見直しと一般就労に向けた支援

- 就労の状況に応じて就労内容を見直し、自立相談支援機関によるアセスメントにより確認を経た上で一般就労が可能と認められた場合には、ハローワークを利用した求職活動等、一般就労に向けた支援を重点的に行うことが必要である。

(5) 利用手続き等について

- 就労準備支援事業の利用を希望する者は、自立相談支援機関に相談し、アセスメントを経て、自治体による支援決定を受けることになる（直接、就労準備支援事業者を利用申請を行うのではないことに留意が必要である。）。
- 就労準備支援事業の利用者やその家族は、自らに関する機微な個人情報を繰り返し他者に伝えることを苦痛に感じる場合がある。就労準備支援事業者は、事業の利用に当たり、プライバシーの保護に十分留意した上で、自立相談支援機関と情報共有することで、そのようなことを繰り返し尋ねることがないようにする必要がある。
- なお、就労準備支援事業に係る定員を上回る利用申請があったなどにより、一時的に事業を利用できない者が生じる場合は、利用に係る優先順位については、原則、先着順とする。また、一時期に利用が出来ない者については、本人の状況に応じて、就労訓練事業の利用を勧める等必要な支援が行われるよう、自立相談支援機関と協力することとする。

4. 就労準備支援事業の実施に当たって

就労準備支援事業の実施までには、事業の実施の要否の判断、事業の設計、実施方式（直営か委託か）の決定等様々なプロセスがあるが、ここでは、就労準備支援事業の実施プロセスの中で特に留意すべき事項について述べる。

(1) 事業の実施の要否の判断

- 生活困窮者の状態は様々であり、それぞれの状態に応じた就労支援が必要である。各事業の大まかな役割分担は2. で述べたとおりであるが、地域の既存の事業の中に就労準備支援事業と同様の役割を果たす事業がない場合は、積極的に実施を検討すべきである。
- 自らの自治体におけるニーズの規模が小さく、単独で事業を実施するのは効率的でないとは判断される場合は、隣接する自治体と共同で広域実施を行うことで、効果的・効率的な事業運営が期待できる。
- また、事業を実施する場合は、自立相談支援機関やハローワーク、就労訓練事業所等の関係者と役割分担について認識を共有し、支援の際に実際に機能する連携体制を構築する。

(2) 事業の設計

- 事業の設計を行うに当たり、事業規模の把握を行う。具体的には、地域における利用可能な他の社会資源の状況を考慮しつつ、過去の関連事業の支援実績などのデータを踏まえ、想定される支援対象者の数（ニーズ）の推計を行う。
- 事業の内容を検討する際は、本手引きに掲載された事例や、自らの自治体や他の自治体における関連事業（生活保護受給者就労意欲喚起等支援事業、地域若者サポートステーション事業など）の内容を参考にする。
- 利用者の確保の観点からも、生活困窮者に対する事業と生活保護受給者に対する事業を一体として実施することが基本である。このことにより、安定的に利用者確保するとともに、スタッフ・施設を共用するなど、別々に支援を実施する場合と比較して効率的な事業運営を行うことができる。

(3) 実施方法の決定

- 事業を直営で実施するか委託で実施するかについては、それぞれの特徴・留意点を十分に分析した上で判断を行う。また、特に委託に関して言えば、地域に就労準備支援事業を担うことができる専門性を有する民間事業者があるかどうかという点も非常に重要であることから、関連事業を実施している事業者の状況をよく把握しておく必要がある。
- 事業を委託する場合は、その全部を委託する（例：佐倉市、佐賀市）ことも一部を委託する（例：豊中市、京丹後市）ことも可能である。後者について、例えば豊中市や京丹後市では、就労準備支援プログラムの作成や支援メニューの企画立案、協力事業主の開拓等を直営で実施し、就労準備支援プログラムに基づき行う就労体験等の具体的な支援（就労体験中に利用者が行う作業の用意や就労体験中の利用者に対する指導等を含む。）を委託により実施している。

- また、事業を1つの事業者委託する（例：佐賀市、京都府）ことも複数の事業者委託する（例：横浜市、佐倉市、豊中市、日置市、京丹後市）ことも可能である。例えば、佐倉市では、就労準備支援事業をそれぞれ異なる専門性を有する2つの法人に委託している。具体的には、障害者の就労支援に実績があり、地域の企業とのネットワークを有する社会福祉法人が比較的一般就労に近い層を担当し、いわゆる中間的就労に以前から取り組んでいる社会福祉法人が比較的一般就労から遠い層を担当するといった役割分担を行った上で、それぞれの専門性を活かした効果的な支援を行っている。
- いずれにしても、事業を委託する場合は、委託先へのいわゆる「丸投げ」とならないよう、自治体には事業の実施状況をよく把握し必要に応じて委託先に助言指導を行うなど、積極的な関与が求められる。例えば、京丹後市では、委託事業者が実施するセミナー等に市の担当者が同席し、実施内容や運営方法が市の方針どおりに行われているか確認し、適宜調整を図っている。

5. 就労準備支援事業と他事業との関係

(1) 自立相談支援機関との関係

① アセスメント、支援方針検討時の関与

- 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。例えば、佐倉市では、自立相談支援事業と就労準備支援事業とをそれぞれ別の事業者が受託しているが、自立相談支援機関が行うアセスメントの段階から就労準備支援事業者が関わり(具体的には自立相談支援機関が行う面談に就労準備支援事業者の担当者が同席)、両者が共に本人の状況や課題を把握しながら、支援方針の検討を行っている。

② 支援中の情報共有

- 就労準備支援事業の利用期間中は、就労準備支援事業者が就労支援について中心的な役割を果たすが、その場合であっても、自立相談支援機関は支援の実施状況や利用者の状態を継続的に把握し、必要に応じて支援の方針や内容を見直すこととなる。したがって、就労準備支援事業者は、支援の実施状況や事業利用中の利用者の状態の変化を定期的に自立相談支援機関と共有することが必要である。自立相談支援機関と就労準備支援事業者との連携、情報共有の具体的な方法については、自立相談支援事業と就労準備支援事業が別々の主体によって運営されている横浜市・佐倉市では、両事業者が、定期的に会議を行うほか、利用者の状態の変化があった場合などは、随時連絡を取り合い、協議を行っている。

③ 就労後の定着支援

- 利用者が就職し、就労準備支援事業の利用を終了した場合は、基本的に、自立相談支援機関が定着支援を行うことになるが、利用者や就職先である企業・団体との関係を踏まえ、就労準備支援担当者が定着支援を行うことも考えられる。その場合は、就労準備支援事業者は、必要な情報を自立相談支援機関と共有することが求められる。

(2) ハローワークとの関係（一般の職業紹介窓口）

- 支援によって一般就労に向けた準備が一定程度整ったと判断される利用者については、就労準備支援事業者がハローワークへの同行支援等を行うことも考えられる。
- その際、利用者が適切な求人を見つけ出すことができない場合もあるため、キャリアカウンセリング等において就労に関する本人の状況や意向を十分に確認した上で、求人選択の手助けを行う。
- また、職業相談の際、利用者が就職に関する自らの状況や意向を適切にハローワークの職員に伝えることができるよう、適宜利用者の発言を補足するなどの支援を行う。一方で、就職活動のためにハローワークに伝達することが必要な情報であって、利用者が自らハローワークに伝えることで傷ついてしまうおそれがある情報については、本人の同意を得た上で、プライバシーの保護に十分配慮しつつ、就労準備支援事業者からハロ

ワークに伝達することも考えられる。

- 採用面接に当たっては、履歴書の作成指導や模擬面接の実施等の支援を行う。特に、就労にブランクがある、転職を繰り返しているなどの場合は、面接の際に説明することができるよう、きめ細かな支援が必要である。
- 就労に当たっては、本人が自らの意思に基づき就職活動を行うことが最も重要である。就労準備支援事業者は、このことを常に念頭におき、本人の自己決定を支援するという姿勢が求められる。

(3) ハローワークとの関係（生活保護受給者等就労自立促進事業）

- (2)のほか、支援によって一般就労に向けた準備が一定程度整ったと判断される利用者については、生活保護受給者等就労自立促進事業において、ハローワークが担当者制による支援を行うことも考えられる。
- 同事業の利用に当たっては、自立相談支援機関の就労支援員が、対象者の選定、ハローワークへの支援要請を行うこととなるため、就労準備支援事業者は、本人の同意の下、プライバシーの保護に十分配慮しつつ、就労に関する本人の状況や意向を自立相談支援機関に伝達する（自立相談支援機関の就労支援員が担当者制による支援を行う場合も同様である。）。

(4) 就労訓練事業所との関係

- 就労準備支援事業による支援を受けても一般就労に結びつかなかった場合、自立相談支援機関のあっせんにより、利用者が就労訓練事業を利用する場合がある。その際は、本人の同意の下、プライバシーの保護に十分に配慮しつつ、就労に関する本人の状況や課題などに関する必要な情報を就労訓練事業所に伝達する。

(5) 就労移行支援事業所、就労継続支援事業所等との関係

- 就労準備支援事業の利用中に、利用者が障害福祉サービスの利用を希望する場合も想定される。
- 障害者については、自立相談支援機関において就労準備支援事業による支援が適当であると判断され、本人が事業の利用を希望し、かつ障害福祉サービスを利用していない場合は、就労準備支援事業を利用することが可能であるが、障害者については障害特性を踏まえた専門的な支援を行う観点から、本人が希望する場合は、就労準備支援事業の利用を中止し、障害福祉サービスを利用することが適当である。
- したがって、このような場合は、本人の同意の下、プライバシーの保護に十分に配慮しつつ、就労に関する本人の状況や課題などに関する必要な情報を就労移行支援事業所、就労継続支援事業所等に伝達する。

(6) 地域若者サポートステーションとの関係（P）

<地域の協力事業所等で就労体験を行う場合の留意事項>

1 就労準備支援担当者の関与

- 就労準備支援事業の利用者は、地域の協力事業所等で就労体験を行う場合がある。
- 利用者の多くは、社会や他者との関わりに不安を抱えている、自尊感情や自己有用感を喪失しているなどにより、次のステップに向かうことができなくなっている。このような状況を踏まえ、就労準備支援担当者は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りながら、支援に当たることとなるが、就労体験先での出来事によって利用者が再び傷つき、状況が悪化することのないよう、きめの細かい配慮が必要である。
- また、前述のとおり、就労体験は、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である。就労体験の対象者は労働者性がないと認められる限りにおいて、労働基準法をはじめとする労働関係法令の適用もないこととなるが、現場での就労の状態によっては個別に労働者性があると判断され、結果として、労働関係法令に違反していたというケースが生じないとも限らない。このような事態が生じることのないよう、就労準備支援担当者には、労働者性がない形で就労体験が実施されているかについて、特に留意が必要である。
- さらに、就労体験利用中の本人の状態の変化を見逃さず、必要に応じて支援の方針や内容を絶えず見直すことが重要である。
- 以上のことを踏まえれば、就労準備支援事業の利用者が、地域の協力事業所等で就労体験を行う場合は、就労準備支援担当者も同行し、就労体験の実施状況を確認すべきである。
- 一方で、利用者の受入状況によっては、すべてのケースについて就労準備支援担当者が常に同行し、状況を確認することが困難な場合もあると考えられる。その場合であっても、就労準備支援担当者は利用者の支援担当者としての職務を適切に果たすことが必要であり、可能な限り状況確認に努め、利用者本人や協力事業所の担当者から就労体験の実施状況について聴取することなども行い、きめ細かな配慮を行うことが必要である。

2 協力事業所等との連携

- 協力事業所等には、就労準備支援担当者との連絡調整の主体となり、また、事業の趣旨や利用者の状態を理解する担当者が存在することが重要である。
- 就労準備支援担当者は、利用者が就労体験の利用を開始する前には、利用者のプライバシーに十分に配慮した上で、利用者の状態や対応する際の留意点を担当者と共有しておくべきである。また、就労準備支援担当者は、この担当者を通じて、協力事業所等の他の職員にも、利用者に対する支援について理解を得ることが求められる。
- このように、就労準備支援担当者と協力事業所等の担当者との間には、緊密な連携が求められる。常日頃から、利用者の細かな様子の変化や作業内容の変更等の情報を共有し、意見交換ができる関係性を構築することが望ましい。ただし、関係者間で情報を共有することや情報を文書化することに強い抵抗感を持つ利用者もいることから、本人のプライバシーの保護には十分配慮する。

6. 就労準備支援担当者に必要とされる資質と人材の育成

(1) 就労準備支援担当者に必要とされる資質

- 就労準備支援担当者は、社会や他者との関わりに不安を抱え、自尊感情や自己有用感を失っている生活困窮者に対して、それぞれの課題に応じたきめの細かい支援を行う。
- そして、その支援は、履歴書の作成指導や面接対策といった実践的な支援だけではなく、適正な生活習慣の形成のための支援や社会参加のための支援が一体的に実施されるものでなければならず、また自尊感情や自己有用感の回復、醸成を図るものでなければならない。
- このような役割の担い手に必要な資質としては、専門的な知識や能力に加えて、利用者の尊厳と権利を守る姿勢、利用者の主体性を引き出し尊重する姿勢や、家族の問題を含めた利用者の課題とその背景要因を適切に把握・受容した上で、信頼関係を構築し、利用者に寄り添い、ともに歩もうとする姿勢が求められる。
- また、就労に関する意欲を失った利用者が再び就労に意義を見いだせるよう、就労準備支援担当者自身が働くことについて多様な考え方があることを理解し、それを利用者 に伝え、一緒に考えていくことも重要である。
- 以下に、就労準備支援担当者に必要と考えられる資質を姿勢・知識・能力の観点から整理する。
- 就労支援のすべてを 1 人の就労準備支援担当者に求めるのは困難な場合も多いと考えられるため、就労準備支援事業者の他のスタッフや外部の関係者の協力を得ながら、チームとして支援を行う。

(姿勢)

- ・ 利用者の尊厳と権利を守る姿勢
- ・ 利用者の主体性を引き出し、尊重する姿勢
- ・ 利用者の抱える課題とその背景要因を適切に把握し、受容した上で、信頼関係を構築するとともに、利用者に寄り添い、ともに歩もうとする姿勢
- ・ 就労に関する意欲を失った利用者が再び就労に意義を見いだせるよう、働くことについて多様な考え方があることを理解し、それを利用者 に伝え、一緒に考えていく姿勢
- ・ 常に学び続ける姿勢

(知識)

- ・ 社会福祉制度に関する知識
- ・ 労働関係法令に関する知識
- ・ 企業の雇用管理に関する知識
- ・ 個人情報保護に関する知識
- ・ 地域の事業所や雇用情勢に関する知識
- ・ 障害、精神疾患に関する基礎的な知識
- ・ 認知行動療法など援助手法についての知識
- ・ 人間の発達に関する知識

(能力)

- 利用者の課題やその背景要因を適切に把握・分析する能力
- 効果的な支援メニューを企画する能力
- 自立相談支援機関、ハローワーク、就労訓練事業者、協力事業所等の関係者と適切にコミュニケーションを図り、協働する能力
- ストレスマネジメントに関する能力
- 文書を適切に作成・管理する能力

(2) 就労準備支援事業者における人材育成

- 就労準備支援事業担当者の資質の向上には、事業者内での人材育成が欠かせない。支援の実践について、絶えず、評価と改善を繰り返しながら、ノウハウを蓄積し、それを勉強会や事例検討会等を通じて事業所内で共有することで、スタッフの資質向上を図る。リスクを回避するという意味においても、事業所内で情報を共有し、支援内容について確認し合うことは重要である。また、事業所内の研修については外部講師を招いて実施することも考えられる。
- 就労準備支援担当者は、平成 27 年度以降、国が実施する研修を受講する必要がある。また、必要に応じて、国や自治体が実施する他の関連分野の研修を受講することも考えられる。さらに、近隣に優れた取組を行っている事業者がある場合は、視察等を行うことも有効である。

生活困窮者就労準備支援事業 就労準備支援プログラム【計画書】

作成日	
事業所	
担当者	

氏名（ふりがな）	
性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> （ ）
生年月日	<input type="checkbox"/> 昭和 <input type="checkbox"/> 平成 年 月 日（ 歳）
職歴	
就労に対する本人の意向	

本人が希望する就労内容 ※本人記載欄

最終的な目標設定及び支援方針 ※本人と担当者と調整の上

支援開始時の本人の状況と課題
①生活自立：（例）昼夜逆転。バランスのとれた食事ができない。身だしなみを整えられない。
②社会自立：（例）協調性に欠ける。コミュニケーションを適切に図ることができない。
③就労自立：（例）作業内容を理解するのが遅い。就労に不安を抱えている。

	長期目標	短期目標	期間	支援内容	備考
①生活自立	（例）規則正しい生活、適切な食事や身だしなみができるようになる。	定時の起床・就寝	起床・就寝の確認	
		買い物・調理方法の習得	買い物や調理方法を教える	
		身だしなみの必要性の理解、方法の習得	身だしなみの必要性や方法について教える	
②社会自立	（例）協調性を身につける。円滑なコミュニケーションができるようになる。	他者と協力して作業ができるようになる。	ボランティア活動	
		自分の考えを伝えることができるようになる。	グループワーク（ディスカッション）等の実施	
③就労自立	（例）作業内容を素早く理解し、効率的に作業ができるようになる。就労について自信が持てるようになる。	何度も説明を受けることなく作業を行えるようになる。	軽作業の実施	
		働く場に慣れる。	職場見学、就労体験	

本人同意欄

※計画内容については、月次の評価により、適宜見直しを行う。

【留意事項】

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

生活困窮者就労準備支援事業 就労準備支援プログラム【評価書】

作成日	
事業所	
担当者	

氏名（ふりがな）	
性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> （ ）
生年月日	<input type="checkbox"/> 昭和 <input type="checkbox"/> 平成 年 月 日（ 歳）

就労準備支援プラン		
支援実施期間・支援の内容（当初の目安） ※計画書に沿って事前に記載	振り返り （本人記載）	評価 （本人と担当者と調整の上）
（□月□日～□月□日）（以下、1か月ごとに記載） ○支援内容 ・開始時間・終了時間 ・社会参加活動等の内容 ・就労体験の内容 ・就労に付随する講習等の内容		
（□月□日～□月□日）（以下、1か月ごとに記載） ○支援内容 ・開始時間・終了時間 ・社会参加活動等の内容 ・就労体験の内容 ・就労に付随する講習等の内容		
（□月□日～□月□日）（以下、1か月ごとに記載） ○支援内容 ・開始時間・終了時間 ・社会参加活動等の内容 ・就労体験の内容 ・就労に付随する講習等の内容		
（□月□日～□月□日）（以下、1か月ごとに記載） ○支援内容 ・開始時間・終了時間 ・社会参加活動等の内容 ・就労体験の内容 ・就労に付随する講習等の内容		
（□月□日～□月□日）（以下、1か月ごとに記載） ○支援内容 ・開始時間・終了時間 ・社会参加活動等の内容 ・就労体験の内容 ・就労に付随する講習等の内容		
（□月□日～□月□日）（以下、1か月ごとに記載） ○支援内容 ・開始時間・終了時間 ・社会参加活動等の内容 ・就労体験の内容 ・就労に付随する講習等の内容		

事 例 集

(生活困窮者自立促進支援モデル事業)

※生活困窮者自立促進支援モデル事業実施自治体等に対するインタビューをもとに作成

横浜市

1. 自治体の基本情報

自治体名	横浜市（神奈川県）
面積	435.17 km ² （平成 24 年 11 月 1 日現在）
人口	3,708,966 人（平成 26 年 6 月 1 日現在）
世帯数	1,629,796 世帯（平成 26 年 6 月 1 日現在）
保護率	世帯 31.9‰、人員 19‰（平成 24 年度末）
主な産業	<ul style="list-style-type: none">・横浜市の産業は、京浜工業地帯の一翼を担う製造業を中心として発展しましたが、製造業を主とする第 2 次産業は市内において徐々に縮小しており、ここ数年の「市内総生産の産業別構成比」でみた製造業の割合では 13%前後で推移しています。一方、市内の第 3 次産業の構成比推移をみると、全国的な経済のサービス化の進展に伴って、サービス業の割合が 25%前後で推移し全産業の中で最も高くなっており、次いで不動産業が 20% 前後、卸・小売業が 13%前後で推移しています。 （「市政記録 2013 年版第 1 分冊」2013 年）・就業者構成 総数：1,703,374 人 第 1 次産業： 7,814 人（0.5%） 第 2 次産業： 334,137 人（19.6%） 第 3 次産業：1,274,381 人（74.8%） 分類不能の産業：87,042 人（5.1%） （総務省統計局「平成 22 年国勢調査」）

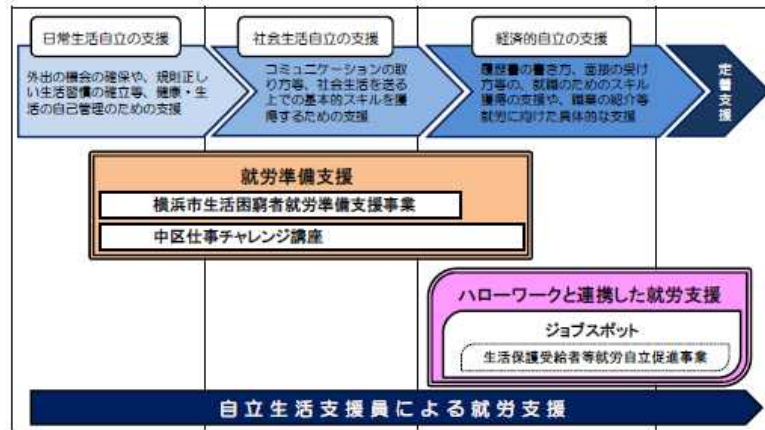
2. 就労支援の全体像

横浜市は、自立相談支援事業を直営で行う一方、就労準備支援事業は委託により実施している。

横浜市の就労準備支援事業は、生活困窮者だけではなく、生活保護受給者も対象として実施されており、このことにより、安定的に利用者確保するとともに、スタッフ・施設を共用するなど、別々に支援を実施する場合と比較して効率的な事業運営を行っている。

横浜市の就労準備支援事業は、全 18 区で実施する①「横浜市就労準備支援事業」と、特定の区（中区）のみで実施する②「中区仕事チャレンジ講座（生活・社会・技能習得訓練）実施事業」（以下「中区仕事チャレンジ講座」という）の 2 つの事業で構成される。いずれの事業についても、支援終了後は、ハローワークと連携し、担当者制による職業紹介等を実施する（生活保護受給者等就労自立促進事業）など、就職に向けた支援へ移行する仕組みとされている。

＜横浜市の就労支援の全体像＞



注)「自立生活支援員」は横浜市における呼称で、自立相談支援事業における相談支援員または就労支援員に当たる。

3. 就労準備支援事業

(1) 事業の基本情報

① 担当部局

健康福祉局保護課

② 直営／委託の別

事業名	直営/委託	委託先
就労準備支援事業	委託	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特定非営利活動法人ワーカーズ・コレクティブ協会（横浜市就労準備支援事業） ・ 社会福祉法人神奈川県匡済会（中区仕事チャレンジ講座）
自立相談支援事業	直営	

(2) 導入経緯、委託先の選定等

① 事業についての考え（目的、実施理由）

- 従来から、横浜市では、就労を阻害する程度の傷病や障害がない15歳から64歳までの稼働年齢にある生活保護受給者に対しては、就労支援員の配置や無料職業紹介事業の活用等により、自立に向けた就労支援を実施してきた。だが、ひきこもりの経験があったり、あるいは一旦は就職したものの挫折し、その後長期間無業状態が続いたりする等、就労経験に乏しい者の中には、従来の職業紹介等を中心とした就労支援のみでは一般就労に就くことが困難であり、社会参加のための生活習慣の形成や回復からの支援を必要とする者も少なからず存在するということが、支援の過程で浮き彫りになっていた。
- こうした状況は生活保護受給者に限ったことではなく、生活困窮者においても同様である。困窮状態からの早期の脱却のためには、就労自立に向けた支援は特に重要な要素であることから、本人の状態の応じたきめ細かな支援を行っていく必要がある。
- 生活保護受給者への支援としては、平成23年12月より保土ヶ谷区の独自事業として、

就労体験の少ない若者に対する社会参加・就労体験事業を実施し、着実な成果を上げていた。平成 25 年 10 月からは同事業をベースに市域全体に拡大することとし、同時に生活困窮者自立促進支援モデル事業（以下「モデル事業」という。）の対象者にも対象を拡大することとした（横浜市就労準備支援事業）。保土ヶ谷区での経験、実績も事業の立案にあたり参考にした。

- また、横浜市中区では、寿地区に居住する生活保護受給者への就労支援として、平成 23 年 10 月より、生活訓練・社会訓練・技能習得訓練の 3 つの支援プログラムを一体的に実施する事業を開始した。平成 25 年 10 月からは、引き続き中區で実施するとともに、生活困窮者自立促進支援モデル事業の対象者にも対象を拡大することとした（中區仕事チャレンジ講座）。
- 生活困窮者向けの新たな事業を作るのではなく、生活保護受給者向けの事業の対象者を拡大することとした理由は、被保護者であるかどうかにかかわらず、必要と考えられる支援の内容は同じであり、その経験、実績が活用できると考えられたこと、生活保護受給者に対する支援と生活困窮者に対する支援を一体的に行ったほうがスタッフや施設を共用でき、効率的と思われたことのほか、生活困窮者だけを対象とした場合、事業として成り立つほどの対象者数が見込めなかったことも理由である。

② 対象者

○「横浜市就労準備支援事業」

- 従来は、横浜市の生活保護受給者で、長期間無業状態にある等により就労経験に乏しく、直ちに求職活動を行うことが困難であり、就労意欲の喚起や一般就労に向けた基礎能力の形成に関する支援を必要とする 15 歳から 64 歳の稼働年齢層にある者で、本事業への参加意思がある者を対象としていた。それを、平成 25 年 10 月のモデル事業実施に合わせ対象を生活困窮者に拡大した。

○「中區仕事チャレンジ講座」

- 従来は、中區在住の生活保護受給者で、生活保護の受給期間が長期化しているなどの理由で生活リズムが崩れている、就労への意欲を失っているなどの課題を抱えていることから、支援を必要とし、かつ本事業への参加意思がある者を対象としていた。それを、平成 25 年 10 月のモデル事業実施に合わせ対象を生活困窮者に拡大した。

③ 委託とした理由

- いずれも元になった事業を委託により実施していたが、委託先の事業者ノウハウ・経験が蓄積されていることから、直営で行うよりも引き続き委託により実施するほうが効率的・効果的と思われたためである。また、前述のとおり、それらの事業者が行っている生活保護受給者に対する支援と生活困窮者に対する支援とを一体的に実施することで、効率的な事業運営を行いたいと考えたためでもある。

④ 委託について

1) 委託先の選定方式

○「横浜市就労準備支援事業」

- モデル事業初年度（平成 25 年度）は公募型プロポーザル方式をとった。モデル事業

2年度目（平成26年度）は随意契約としている。

○「中区仕事チャレンジ講座」

- モデル事業初年度（平成25年度）より随意契約により行っている。

2) 選定の際に気をつけたこと

○「横浜市就労準備支援事業」

- 就労準備支援においては、支援担当者に相談援助業務を行う専門性（カウンセリングスキル等）や実際に相談援助に携わった経験があることが重要であるため、そうした支援担当者を配置できる事業者であるかを重視した。また、本人の状況に応じた職場体験実習や社会体験の場を確保できる見込みがあり、かつ、これまでも、そうした場を提供して支援を行った実績・ノウハウがある事業者であるかを重視した。さらに、本事業を行う上で、事業の趣旨や目的を十分理解しているかについても、選定にあたり重視した。

○「中区仕事チャレンジ講座」

事業の対象者が多く居住する寿地区で、生活保護受給者等の自立支援に取り組んでいること、また、横浜市のホームレス自立支援施設「はまかぜ」の指定管理者として、ホームレスへの生活支援や自立に向けた就労支援等の多くの実績、ノウハウを持っていることを重視した。

3) 委託先の実績

○「特定非営利活動法人ワーカーズ・コレクティブ協会」（横浜市就労準備支援事業）

- 平成元年（1989年）に設立された団体であり、ワーカーズ・コレクティブを基本に市民参加による非営利・市民事業の発展を目指す活動を行うとともに、障害者、若者、シニア、外国籍の者たち等を対象とした就労支援及び社会参加推進の事業を行ってきた実績を有している。
- 例えば、同団体は、横浜市青少年相談センターからの委託で、若者を対象とした社会体験プログラムを行っている。また、保土ケ谷区からの委託で、神奈川県下のワーカーズ・コレクティブやNPOの協力を得て、就労体験の少ない若者達に、リサイクルショップ、生協バックヤード、調理などの現場で職場体験の機会を作り、次のステップへ踏み出すことを応援するプログラム「就労経験の少ない若者に対する社会参加・就労体験プログラム」を実施している。さらに、若者の居場所兼働き場づくりを行う事業（「くらしのサポートプロジェクト」）や、中間的就労事業（「パーソナル・サポート・サービス中間的就労モデル事業」）の実施経験も有している。

○「社会福祉法人神奈川県匡済会」（中区仕事チャレンジ講座）

- 大正7年、まだ社会福祉の制度が未整備な時代にあつて、生活苦にあえぐ人々を助けようという目的で設立された。「あらゆる人の尊厳を守り、常に人が人として文化的生活を営めるよう、その自立に向けた支援に努める」を理念として横浜市において、95年間にわたり、高齢者福祉、児童福祉、生活保護、ホームレス関連事業等の幅広い福祉事業に取り組んでいる。

4) 委託後の評価について

- 「横浜市就労準備支援事業」については横浜市で委託先の選定や評価を行っているが、「中区仕事チャレンジ講座」については基本的に中区で実施している。
- 委託後の評価方法等については、基本的に両事業とも同様である。

i) 評価方法、評価指標（目標値）の設定の有無、内容

- 目標値は設定していない。

ii) 評価についての考え

- 支援実績や就労実績の目標を設けたとしても、それだけの人数を自立相談支援機関（福祉事務所）からつなげられないこと等も考えられる。そのため、現時点では支援の提供のみ求める仕様としている。
- しかしながら、今後については、事業の成果を問われる中、目標値を設定することも必要になると考える。どのような指標を設けるかについての検討は、今後の課題である。

iii) 実施状況や成果の把握方法

○「横浜市就労準備支援事業」

- 支援調整会議には、月一回の定例会議に参加。
- 委託先からの月次の報告により、実施状況を把握している。
- 年度末に、事業実績報告書を委託事業者に提出させ、実績が委託の仕様を満たしているかをチェックしている。

○「中区仕事チャレンジ講座」

- 講座（1 講座 2 カ月）終了後に委託先から提出された報告書や利用者に対するアンケートの結果により、利用者の参加状況、受講の様子、達成度合等を把握し、評価を行っている。
- 年度末に、事業実績報告書を委託事業者に提出させ、実績が委託の仕様を満たしているかをチェックしている。
- 協力する関係機関・団体との講座を円滑に実施すること目的とした「仕事チャレンジ講座連絡会」を5回開催している。

⑤ 活用できる地域資源の状況、把握方法

- 横浜市にはもともと、生活保護受給者やホームレス、障害者、若者、シニア、外国籍の人たち等を対象とした就労支援及び社会参加推進の活動を行う NPO や社会福祉法人等が複数存在し、活動を行っている。市としては、生活保護受給者等を対象とした既存事業の委託等を通じて、委託先・連携先として、どのような NPO や社会福祉法人等があるかや、それらの実績等について、比較的容易に把握できる状況にある。

(3) 事業の実施状況

① 就労準備支援担当者の人員配置

	平成 25 年度	平成 26 年度
1) 横浜市就労準備支援事業	常 勤 2 人 非常勤 2 人(常用換算 1 人)	常 勤 2 人 非常勤 2 人(常用換算 1 人)
2) 中区仕事チャレンジ講座	常 勤 1 人 非常勤 1 人	常 勤 1 人 非常勤 1 人

※就労準備支援担当者のほか、1)については職場体験実習先の従業員が、2)については協力事業者の従業員がボランティアとして支援に参加している。

② 定員・利用者数（実人数）

	定員	利用者数（実人数）	【参考】生活保護受給者
1) 横浜市就労準備支援事業	36 人※ ¹	[平成 25 年度] 0 人 [平成 26 年度] 1 人	17 人 21 人(26 年 6 月時点)
2) 中区仕事チャレンジ講座	20 人※ ² ×5 回	[平成 25 年度] 0 人 [平成 26 年度] 0 人	70 人(修了者) 15 人(第 1 回講座修了者)

※1：生活保護受給者含む。当初は生活保護受給者向け事業として、各区 1 期 2 人程度・合計 36 人の利用を想定。生活困窮者について専用枠を用意している訳ではなく、被保護者と一緒に選考し、一体的に実施している。

※2：生活保護受給者含む。当初は生活保護受給者向け事業として 1 回 20 名、年間 100 名の定員を想定。モデル事業の者について困窮者 4 名分の予算を確保しているが、専用枠を用意しているわけではなく、1 回 20 名の定員の中で他の被保護者と一緒に選考し、一体的に実施する体制となっている。

③ 利用者の特徴（平均像、平均年齢等）

○横浜市就労準備支援事業

- 生活保護受給者を含めた利用者の半数は、就労経験がほとんどない 20～30 代の若者である。昼夜逆転しているなど生活リズムが整っていない者や、社会人経験がないために「あいさつ」ができないなど基本的な社会人スキルが乏しい者が多い。40 代 50 代としては、過去に病気等で仕事を続けられなくなった方など、就労経験はあるが、長いブランクにより働くことに対する自信を失っている者が多くなっている。参加者の多く(主に若者)は朝早く起きる習慣がついていない傾向がある。そのため、実習は午後の開始とし、かつ短時間から始め、馴れてきたら開始時間を早めたり、時間を長くしたりするようにしている。

○中区仕事チャレンジ講座

- 日雇いでの就労期間が長い人や、就労経験が少ない、保護期間が長期化しているなどで生活リズムが崩れたり、就労への意欲が乏しいなど、就労に向けた課題のある人が多い。

④ 具体的な支援の内容

○横浜市就労準備支援事業

- 就労経験が乏しい等の理由により、働く自信がない、社会に出るのが不安であるなどの課題を抱えており、直ちに求職活動を始めることが困難な者を対象として実施し、

配送センターやリサイクルショップ、デイサービス事業所などでの就労体験（職場実習活動）等を通じて、働くことに対する自信・意欲や、仕事をする上で必要なマナー、他者とのコミュニケーションスキル等の獲得を支援している。

- 職場実習活動の協力先としては、委託先と関係のあるワーカーズ・コレクティブの事業所が多い。ただし、最近では、委託先の開拓により、保育所やデイサービス事業所なども協力先となっている。
- 支援は週 1～3 回。支援期間は 3 カ月を 1 期とし、最大 4 期（1 年）まで。支援期間を延長するかどうかは、中間振り返りと最後の振り返りで、本人の状態を見て決めている。
- 実習 1 回につき実習先の収益等から最大 1,000 円の奨励金を受け取れる仕組みとしている。

＜就労準備支援事業①：横浜市就労準備支援事業＞



○中区仕事チャレンジ講座

- 生活保護の受給期間が長期化しているなどの理由で、生活リズムが崩れている、就労への意欲が乏しいなど就労に向けた課題を抱えている者に対して、生活訓練・社会訓練・技能習得訓練の 3 つの支援プログラムを一体的に実施する事業である。
- 「生活訓練」では、集団生活に必要な「挨拶」や「自己紹介」などを行う。また、日々の体調管理や 1 日の行動予定の作成や実践を通じ、生活リズムを整えていく（また、講座の一環として近隣の公共施設や公園等の地域清掃を行う。）。
- 「社会訓練」では、他の受講者に対して自らの趣味等を語るなど、他者とのコミュニケーションの取り方を学ぶ。さらに求職活動に向けたプロフィールをまとめて履歴書を作成し、模擬面接の訓練を行う。また、就労活動の参考として、講座受講者 0B による講話を行う。
- 「技能習得訓練」では、(一社)神奈川県ビルメンテナンス協会の協力による床面洗浄作業を主とする一連の訓練を行い、清掃に関する用具の取り扱い方法、清掃の基本動作である掃き、拭き、磨きの技術を学ぶ。
- 講座は 1 回 2 カ月間で、週 2～5 回支援を行っている（各訓練の 1 日あたりの時間数および日数は、次ページの図表のとおり。）。このように集中的に支援を実施することによって、支援の効果を高めるための工夫を行っている。なお、講座修了後は一般就労に向けた就職支援に移行する。

＜就労準備支援事業②：中区仕事チャレンジ講座＞

項目	内容	時間数
生活講座 (生活訓練)	挨拶、自己紹介、一日の行動予定作成 等	3時間×4日間
社会講座 (社会訓練)	相手との関わり方、人の話を聞く、プロフィール・履歴書作成、模擬面接、OB体験談 等	3時間×9日間
実技講座 (技能修得 訓練)	掃き・拭き・洗浄作業、ポリッシャー等清掃器具 操作、ワックス塗布作業、ガラス・トイレ清掃	6時間×5日間 3時間×5日間(実習)
その他	オリエンテーション、レクリエーション	3時間×3日間

⑤ 就労の実績

○横浜市就労準備支援事業

- 2人（実人数：平成26年6月現在）
（うち）一般就労：2人（うち生活困窮者0人）
（うち）中間的就労：0人

○中区仕事チャレンジ講座

- 46人（平成25年度）就労率66%（うち生活困窮者0人）

⑥ 就労後の定着支援の内容

- 委託の仕様上、定着支援までは含めていない。

(4) 事業実施上の課題及び対応策

両事業に共通する課題として、今後支援対象者が増えるなどして事業を拡大していこうとした場合、就労実習等の協力事業先をどのように開拓し確保していくかが課題である。協力事業所等の開拓は、委託の範疇であり、委託先にて行うものであるが、市としても事業の普及啓発等により委託先を支援していきたいと考えている。

豊中市

1. 自治体の基本情報

自治体名	豊中市（大阪府）
面積	36.6 km ² （平成 26 年 4 月 1 日現在）
人口	394,901 人（平成 26 年 7 月 1 日現在）
世帯数	172,127 世帯（平成 26 年 7 月 1 日現在）
保護率	26.3‰（平成 26 年 7 月 1 日現在）
主な産業	<ul style="list-style-type: none">・卸売業や小売業のほか、市西部の大阪国際空港（伊丹空港）周辺地域には製造業や運送業などの事業所が集積しており、事業所数では、大阪市、堺市、東大阪市に次いで府内で 4 番目となっている。・ただし、以前と比べると、サービス業が増え、製造業、卸売・小売業、飲食店などが減少傾向にある。事業所数は、1991 年（16,831 事業所）から 2006 年（13,778 事業所）の約 15 年間で 3,000 事業所以上減少している。（豊中市市民協働部「豊中市中小企業チャレンジ促進プラン」（平成 24 年 3 月））・就業者構成 総数：172.3 千人 第 1 次産業：0.4 千人（0.2%） 第 2 次産業：33.0 千人（19.1%） 第 3 次産業：125.8 千人（72.9%） 卸売・小売業：32.4 千人（18.8%） 医療・福祉：17.9 千人（10.4%） 分類不明：13.4 千人（7.8%） （総務省統計局「平成 22 年国勢調査」）

2. 就労支援の全体像

豊中市は、自立相談支援事業を直営で行い、就労準備支援事業は事業の一部を民間事業者に委託している。

豊中市の就労準備支援事業については、就労準備支援担当者の業務のうち、就労準備支援プログラムの作成や支援メニューの企画立案、協力事業主の開拓等を直営で実施し、就労準備支援プログラムに基づき行う就労体験等の具体的な支援を委託により実施している。

就労準備支援事業の委託先は、豊中市が実施している「無料職業紹介所」や「地域雇用創造実現事業⁴」、緊急雇用創出基金事業の起業支援型事業の受託を通じて関係のあった 6 つの事業所である。これらの事業所は、それぞれ、設立趣旨や事業内容が異なるが、多様な主体に事業を委託することで、利用者の状況に応じた就労支援を行っている。

豊中市では、もともと市民協働部雇用労働課が運営する「地域就労支援センター」（大阪府の独自事業としてスタート。平成 15 年度～）と「無料職業紹介所」（平成 18 年度～）

⁴ 地域の企業活動を支援することで、派生的に地域における雇用が生まれ出されることをめざす厚生労働省の委託事業。豊中市では、平成 22 年度から 24 年度にかけて、豊中市地域雇用創造協議会が、女性の視点を活かした商品開発事業、介護労働安定基盤構築事業の 2 つの分野に取り組んだ。

（豊中市市民協働部雇用労働課「勤労者ニュースNo.49」平成 24 年 3 月、
https://www.city.toyonaka.osaka.jp/kurashi/roudou/kinrosya_news.files/kinroushanyuusu49.pdf

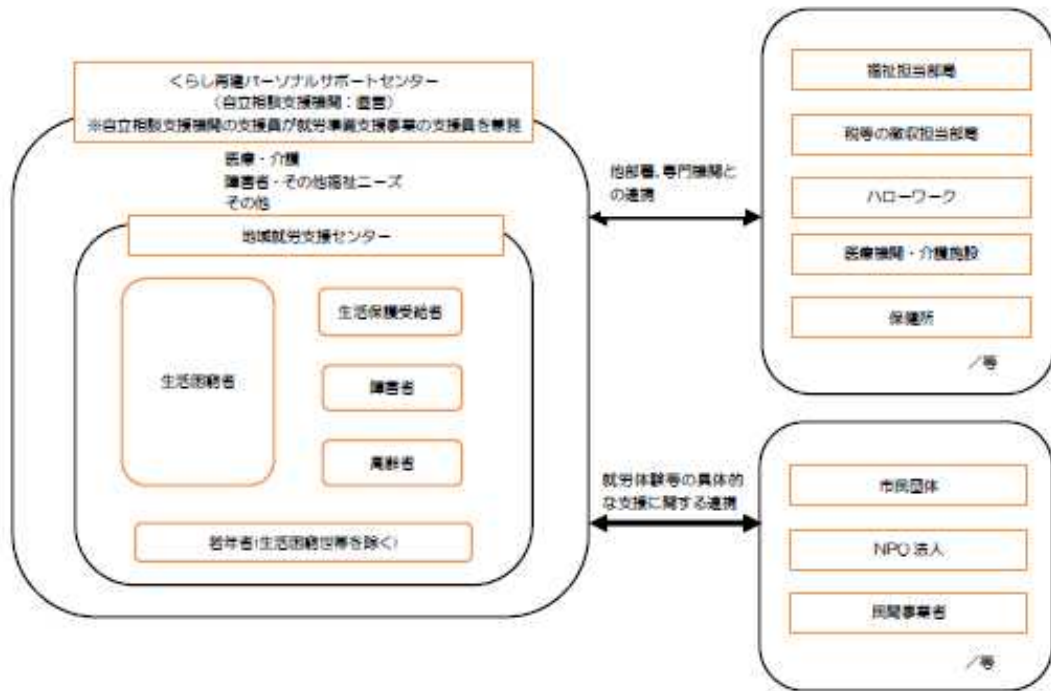
を中核として、「就労困難者」に対する自立・就労支援の取組を実施してきた。また、平成25年3月には、就労以外のニーズ（医療、介護、福祉等）にも対応するため、これまで以上に相談の間口を広げ、税や公共料金の支払いが遅れているなど生活が崩れかけている者を少しでも早く支援することを目的に、地域就労支援センターを包含する形で「暮らし再建パーソナルサポートセンター」（現在の自立相談支援機関）を開設した。

「就労困難者」とは、豊中市では、「ハローワークでの求職や一般労働市場の中で仕事に就いていくことができない、若しくは仕事に就いても継続が難しい人」と定義されているが、この中には、障がい者、母子家庭の母、高齢者、若者、在留外国人、生活保護受給者が含まれる。豊中市は、このような「就労困難者」に対して、福祉面・生活面を含めたきめ細かな就労支援を行うことは地方自治体の役割であるとの認識の下、ハローワークと適切な役割分担を図りつつ、「就労困難者」に対する包括的な就労支援を実施してきた実績があり、そこでの理念や経験などが就労準備支援事業にも活かされている。

就労準備支援事業において利用者に対して就労体験等の支援を実施し、就労の準備が一定程度整った段階で、就職に向けた支援に移行することとなるが、「就労困難者」の中には長期の就労ブランクがある者もあり、本人の状況を踏まえたきめ細かなマッチングや就職後の定着支援が重要である。このような認識の下、豊中市の無料職業紹介所では、利用者支援の視点だけではなく、企業の困りごとを解決する、企業のニーズを満たすという「企業支援」の視点を持ちながら、地域の企業へのアプローチを積極的に行い、就労先を開拓するほか、利用者と企業の両方に寄り添ったマッチング・定着支援を行っている。

特に、就労先の開拓に関しては、市が地域企業の雇用に関する状況をよく把握しつつ、単に社会貢献として企業に「就労困難者」の受け入れを要請するのではなく、人材不足や採用の難しさなど企業の悩みを汲み取り、その解決策の一環としての受け入れを提案していることが豊中市の大きな特徴であり、これが「就労困難者」の就労先の確保につながっている。例えば、従業員の退職により欠員補充を行うためハローワークにフルタイムの求人を出しているが、応募がなく困っている企業に対して業務内容の聞き取りを行ったところ、就労困難者2人で業務を分担すれば対応可能な業務であったため、その方法を提案したことがあった。1人分の業務を2人で分担するという企業が想定していなかった人材確保の方法を提案することによって、企業のニーズを満たすとともに、就労先を探しているがフルタイムの勤務は難しい就労困難者2人の就労先を確保することができた。

＜豊中市における自立相談支援事業・就労準備支援事業の実施体制＞



(資料) 豊中市提供資料より一部改変

3. 就労準備支援事業

(1) 事業の基本情報

① 担当部局

市民協働部雇用労働課

② 直営／委託の別

事業名	直営/委託	委託先
就労準備支援事業	直営 一部委託	<ul style="list-style-type: none"> 情報の輪サービス株式会社 とよなか男女共同参画推進財団 大都美装株式会社 株式会社ビケンテクノ 緑化リーダー会 i.D.S.株式会社
自立相談支援事業	直営	—

(2) 導入経緯、委託先の選定等

① 事業についての考え（目的、実施理由）

- 上記のとおり、豊中市の就労支援の取組は、平成 15 年度に地域就労支援センターを開設し、ハローワークの一般的な職業紹介の窓口を利用しても直ちには就労が困難であると考えられる「就労困難者」に対する相談支援を開始したことから始まった。相談者数が増加するにつれて、多様な課題を抱える就労困難者に対してきめ細かな就労

支援を行うことができるよう、市が独自に地域の事業所にアプローチをして企業開拓を行う必要性を感じたため、平成 18 年度から無料職業紹介事業を開始することになった。

- また、相談者数が増える中で、就労困難者には複数の就労阻害要因を抱えている者が少なからず見受けられること、地域就労支援センターの相談窓口に来ることができない者が存在することが明らかになった。これらの課題に対応するため、平成 23 年度、24 年度のパーソナル・サポートモデル事業を通じて、社会福祉協議会のコミュニティソーシャルワーカー⁵などの専門家と連携し、適切かつ迅速な支援ができる体制を構築した。
- さらに、リーマンショック後の生活保護受給者の増加に対応するため、全庁的な協力体制の下、生活保護に至る前の段階から、早期にアプローチをすることを目的とした連携体制を構築することになった。これまで窓口を訪れる相談者は、家賃や税金、公共料金の滞納が長期間に及び、所持金もほとんどなくなっているケースが多かったため、雇用労働課と税等の徴収担当部局が連携し、少しでも早く支援を開始できるよう体制を整え、平成 25 年 3 月、くらし再建パーソナルサポートセンターを開設した。
- これらの取組は、生活困窮者自立支援制度の理念や目的とも合致したものであるため、パーソナル・サポートモデル事業から連続する形で、生活困窮者自立促進モデル事業に取り組むことになった。モデル事業においては、これまでに蓄積してきた様々な就労支援の経験を活かし、雇用労働課が中心となって、自立相談支援事業と就労準備支援事業が実施されている。

② 対象者

- 自立相談支援事業のアセスメントの結果、就労準備支援事業の対象者に該当すると判断された者について、6 事業者のいずれかが支援を行う。6 事業者のうち、どの事業者が支援をするかについては、利用者本人の希望や適性をもとに決定する。コミュニケーションが不得意だが、コツコツと作業をすることは苦にならず、手先が器用な場合はものづくり、学生時代に飲食店でのアルバイト経験がある者で、自分の働く姿のイメージとして「飲食店のスタッフ」を描いている者については調理・接客の就労体験ができる事業者につないでいる。
- 対象者は、過去に学校や就職先でうまくいかなかった経験等から、自分に何ができるか分からないという不安を抱えているため、「就職」に対する不安感が非常に強く一歩が踏み出せない、あるいは就職しても緊張のあまり集中力が続かず、すぐに辞めてしまう者が多い。そこで、就労の「準備」や「訓練」であることを強調し、まずはやってみようという気持ちにさせることに努めている。

⁵ コミュニティソーシャルワークとは、イギリスにおいて提案されたコミュニティに焦点をあてた社会福祉活動・業務の進め方で、地域において、支援を必要とする人々の生活圏や人間関係等環境面を重視した援助を行うとともに、地域を基盤とする支援活動を発見して支援を必要とする人に結びつけたり、新たなサービスを開発したり、公的制度との関係を調整したりすることをめざすもの。コミュニティソーシャルワーカーとは、このコミュニティソーシャルワークを行う者を指す。（大阪府ウェブサイト：<http://www.pref.osaka.lg.jp/chiiikifukushi/csw/>）豊中市では、地域福祉計画に基づき、介護保険制度の生活圏域（7圏域）ごとに2名ずつ配置されている。（豊中市社会福祉協議会ウェブサイト：<http://www.toyonaka-shakyo.or.jp/csw.html>）

③ 直営／一部委託とした理由

- 平成 15 年に市独自の就労支援事業を始めた当初はすべて直営で行い、市庁舎の中で仕事を集め、パソコン入力などの就労体験の場を提供していた。しかしながら、支援対象者の増加に応じて、市の職員だけで対応しきれず、また増員することが難しかったため、民間事業者へ委託をするようになった。委託事業者を活用した結果、以前より就労体験のメニューが増え、多様な支援が可能となった。これを踏まえ、今回のモデル事業についても、過去の事業で委託実績のある事業者等を活用することになった。
- 委託先事業者には、過去の事業で委託実績のある事業者のほか、無料職業紹介事業で開催したセミナー等を通じて、豊中市の就労支援の目的や趣旨に賛同した事業者も含まれている。これらの事業者の中には、もともと就労困難者の支援を目的に設立された企業もあるが、一般の中小企業やベンチャー企業も含まれている。

④ (委託の場合) 委託について

1) 委託先の選定方式

- 随意契約とした。

2) 選定の際に気をつけたこと

- 主に、障害者など就労困難者の就労支援の実績がある事業者を選定した。
- 無料職業紹介事業等を通じて、事業者が豊中市の就労支援の理念や目的を十分に理解し、また、豊中市も事業者の状況を十分に把握し、互いに信頼関係を築いている事業者を選定した。

3) 委託先の実績

(情報の輪サービス株式会社)

- 1984 年、女性の就労支援を目的に設立され、飲食店経営と就労支援事業の実績を有する。女性の就労支援に取り組む中で、女性の中でも特に困難な状況に置かれているシングルマザーなどの支援に関わるようになった。
- 代表取締役は、自治体などが実施する就職セミナーや企業向けの社員研修等の講師を務めている。

(とよなか男女共同参画推進財団)

- 男女共同参画社会の推進のため、就労のブランクが長い女性や今すぐ仕事に就きたい女性に対する相談支援を実施している。
- また、「生きづらさ・働きづらさを感じている女性に贈る 3 つのセミナー」、「女性の再就職支援のための ICT 活用能力育成講座」など各種セミナーの開催実績がある。

(大都美装株式会社)

- 大阪市内でビルメンテナンス事業（保守管理・清掃）、マンション管理事業、循環型リサイクル・トイレトペーパーの再生事業、介護支援事業等を手掛ける。
- 従業員の 12.41%が障害者であり（2014 年 6 月現在）、障害者を含む就労困難者に雇用機会を提供し、自立支援に取り組んでいる。清掃等の現場における専任支援者によるサポートのほか、社内に「自立支援室」という部署を設置し、障害者職業生活相談員の資格をもつ従業員が中心となって、メンタル面や仕事面（清掃技術等）など気軽

に相談できる環境づくりに努めている。平成 26 年 7 月 25 日、「大阪府障がい者サポートカンパニー優良企業」⁶として登録された。

(株式会社ビケンテクノ)

- 大阪府吹田市に本社を構え、総合ビルメンテナンス会社として、清掃・設備管理業務、施設メンテナンス、サンテーション（食品工場の製造ライン機器の洗浄・殺菌）などの分野で全国展開、海外進出を図っている。
- 平成 26 年 7 月 25 日、「大阪府障がい者サポートカンパニー優良企業」として登録された。

(緑化リーダー会)

- 豊中市が平成 16 年度から実施している「緑化リーダー養成講座」⁷を 3 年間受講・終了した人たちで平成 19 年に組織された団体で、地域や学校などの緑化活動や豊島公園内「ヤシの木通り」の自主管理をはじめとした花壇の管理等を行っている。

(i.D.S.株式会社)

- 豊中市内で、鞆や財布等雑貨の製造縫製を行う。「とよなか起業・チャレンジセンター（豊中市と豊中商工会議所が連携し運営する地域の中小企業の支援施設）」で経営に関する助言や支援を受けたことをきっかけに豊中市と関わりを持つようになった。

4) 委託後の評価について

i) 評価方法、評価指標（目標値）の設定の有無、内容

- 目標値は設定していない。

ii) 評価についての考え

- 就職者数等の実績は、事業を評価するに当たっての重要な判断要素の 1 つではあるが、そのみで評価を行うのは適当ではない。日頃からの市の就労支援施策等に対する理解や協力といった数字だけでは測ることができない部分を評価の対象とすることが必要であると考えている。

iii) 実施状況や成果の把握方法

- 就労準備支援担当者が 1 か月に 1 回委託事業者を訪問し、ガイドラインの「就労準備支援プログラム【評価書】」及びチェックリストの項目に沿って、委託先の担当者と話し合い、実施状況を確認している。ビジネスマナーやコミュニケーション能力、実習に取り組む意欲・姿勢及び個々の実習において求められる能力などの状況について確認している。
- 委託契約の仕様に基づく実績報告を求めている。

⁶ 大阪府では、障がい者の雇用や就労支援に積極的に取り組む企業等を「大阪府障がい者サポートカンパニー」もしくは「大阪府障がい者サポートカンパニー優良企業」として登録し、その取組みを広く周知している。平成 26 年 7 月現在、「大阪府障がい者サポートカンパニー登録企業・優良企業」は合計 45 社になっている。（大阪府ウェブサイト：<http://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syuurouushien/syougaisyasapo-tokan.html>）

⁷ 豊中市「花とみどりの相談所」では、「みどり」を通して地域での緑化活動の推進と潤いある社会を築くために、その指導者となる人材の発掘と育成を行うため、平成 16 年より「緑化リーダー養成講座」を開講し、市民との協働による緑化推進を目指している。1 年目（初級）は土づくりや種まき、株分けなどの基本的な内容から花作り、花壇づくりまで、2 年目（中級）はグランドカバーにおける草本編・木本編についての一貫した講習、3 年目（上級）は「樹木基礎」として樹木の種類、生態、剪定、病虫害防除など育成管理について一貫した講習を行う。（豊中市ウェブサイト：http://toyofaq.city.toyonaka.osaka.jp/FAQ_P/P200.aspx?FAQID=0802028）

⑤ 活用できる社会資源の状況、把握方法

- 委託先については、就労支援を行っている雇用労働課は市民協働部に属し、同部は産業・経済担当部署として、起業支援や市内の中小企業支援を行っていること、また市の障害者基本計画や男女共同基本計画の中で、雇用労働課による就労支援が位置づけられていることなどから、これまでの就労支援施策の中で無料職業紹介事業を利用したことがある事業者、過去に雇用労働課が行った事業を通じて知り合った事業者など、豊中市の就労支援の中で既につながりがあり、就労困難者の就労支援の実績がある事業者を活用した。

(3) 事業の実施状況

① 就労準備支援担当者の人員配置

- 各委託先に1名ずつ就労支援担当者を配置。

② 定員（平成25年度）

（情報の輪サービス株式会社）6人、（とよなか男女共同参画推進財団）16人、
（大都美装株式会社）5人、（株式会社ビケンテクノ）5人、
（緑化リーダー会）4人、（i.D.S.株式会社）特に定員は設けていない

③ 利用者数（実人数）（平成25年度）

（情報の輪サービス株式会社）2人、（とよなか男女共同参画推進財団）16人、
（大都美装株式会社）6人、（株式会社ビケンテクノ）2人、
（緑化リーダー会）1人、（i.D.S.株式会社）4人

④ 利用者の特徴（平均像、平均年齢等）

- 利用者については、全体として、自分に自信がない、自分の職業能力に自信がない、他者とコミュニケーションをうまくとれないため一般就労が難しい等の特徴がみられる。以下では、各委託事業者固有の特徴を挙げる。

（情報の輪サービス株式会社）

- 子育てや介護等で働く時間が制限されている者。具体的には、子どもの病気や親の認知症による徘徊等により度々休むことがある、自分自身の子育てや生活の不安等により精神的不安・鬱的傾向があり通院のため休むことが多いなどの状況がみられる。

（とよなか男女共同参画推進財団）

- 就労のブランクが長く、就職活動に関する知識・情報が不足している者
- 母子家庭もしくは母子家庭になる可能性がある者
- パソコンスキルが不足している者

（大都美装株式会社、株式会社ビケンテクノ）

- 他者とのコミュニケーションは苦手であるが、身体を使った作業ができる者

（緑化リーダー会）

- 他者とのコミュニケーションが苦手で自分から話しかけることが出来ない者

（i.D.S.株式会社）

- ものづくりの経験を有している、あるいはものづくりに関心のある者

- 他者とのコミュニケーションが苦手な者（業務時間中多くの会話を必要としない作業であるため）

⑤ 具体的な支援の内容

- 飲食・接客サービス、清掃等の作業、ものづくりなど、利用者が仕事に対する具体的なイメージを持ちやすい作業を用意している。また、就労にあたり必要となるパソコンの基礎的な技術の習得を目指す支援メニューもある。

<平成 26 年度就労準備支援事業>

委託先	名称	就労体験の内容・日程	ねらい
情報の輪 サービス	調理・接客 コース	（内容）調理補助、接客、レジ操作、 日報作成、チラシやブログによる広 報活動など （日程）【銀座食堂】8:30-13:30、 曜日は応相談 【カフェぐるり】①9:00-14:00 ②10:00-15:00、曜日は応相談	飲食店舗で実習を体験し、調理補 助・接客などの可能性を知り就職 につなげる
	転職カフ ェ	（内容） ・ファシリテーターによる情報提供 ・ゲストスピーカーによるお話 ・ゲストスピーカーとの対話 ・グループワークと交流	30代～40代の非正規雇用で働い ている女性、求職中の女性、転職 を考えている女性、シングル、シ ングルマザー、既婚者等を対象に、 気軽に参加しやすい「カフェ」と いう形でアプローチし、様々な分 野のロールモデルに出会いお互い に仕事・結婚・出産・育児・介護 などについて語りあうことで、今 後の自分のキャリアを見つめ直す 機会を設ける。
とよなか 男女共同 参画推進 財団	Word習 得コース	（内容）文字の入力、文書の作成・ 印刷、表の作成、グラフィック機能 の利用、模擬問題集・過去問などの 試験対策 （日程）【火】14:00-16:00 【金】9:30-11:30	パソコン実習、文書検定3級・4級 の合格を目指す。Wordのレベルを 向上させることで、事務職等への 転職やキャリアアップを目指す。
大都美装 (株)	清掃コー ス①	（内容）道具の使い方、清掃の実習 （日程）週1-5日、3-6時間	清掃の実習を体験し、次の就職に つなげる
(株)ピケ ンテクノ	清掃コー ス②	（内容）道具の使い方、清掃の実習	清掃の実習を体験し、次の就職に つなげる
緑化リー ダー会	園芸チャ レンジコ ース	（内容）種まき(花・野菜)、水やり、 用土づくり、抜根、土壌改良、植え 付け、花柄摘み、施肥、受粉、挿し 木、薬剤散布、果樹収穫、樹木剪定(整 枝)、生垣剪定、除草 （日程）火・木、木・金（隔週） 9:30-11:30	草花・樹木・野菜などの園芸に関 する専門知識を学び戸外作業を体 験し、仕事の幅を広げる
iDS(株)	ものづく りコース	（内容）かばん縫製の下処理	細かい手作業の実習を体験し、適 性を見極めた上で、ものづくり分 野への就職につなげる

⑥ 就労の実績

- 9人（実人数：平成26年9月1日現在）
 - （うち）一般就労：7人
 - （うち）中間的就労：2人
- その他就労移行支援事業所1名

⑦ 一般就労後の定着支援の内容

- 市の就労準備支援担当者が、定期的に利用者との面談の機会を設け、利用者の状況を把握し、相談を受け付けている。受入れ先の企業等は、無料職業紹介事業等を通じて既につながりのあるところが多いため、日頃から連絡を取り合い、情報交換を行っている。

(4) 事業実施上の課題及び対応策

- 利用者は、直接自立相談支援機関（くらし再建パーソナルサポートセンター）を訪れる者はまだ少なく、市の他部局（福祉関係部局、水道局等）からの紹介によって相談支援、就労支援に結びつく場合が多い。そのため、他部局や関係機関（社会福祉協議会、病院等）との連携は不可欠であり、特に、管理職にとどまらず、実際に利用者と接する窓口担当者に市の就労支援の仕組みを理解してもらう必要がある。そこで、雇用労働課では、庁内各課の窓口担当者（臨時職員を含む。）との意見交換会を開催し、協力関係の強化を図った（開催回数30回、参加者数延べ300人）。
- 一人ひとりの利用者の状態に合わせた多様な就労体験の場を確保するためには、事業の趣旨を理解し、協力してくれる連携先を増やす必要がある。今後の事業展開を考えると、社会貢献として受け入れようとする企業等だけでなく、受け入れにメリットを感じて事業に協力しようとする企業も増やす必要がある。

佐倉市

1. 自治体の基本情報

自治体名	佐倉市（千葉県）
面積	103.59 km ²
人口	177,723 人（平成 26 年 3 月末現在）
世帯数	74,065 世帯（平成 26 年 3 月末現在）
保護率	6.92‰（平成 26 年 3 月末現在）
主な産業	<ul style="list-style-type: none">・昭和 40 年前後から民間の宅地開発が活発に行われ、都心のベッドタウンとして、近年まで急激に人口が増加してきた。・第 1 次産業、第 2 次産業の従事者は少なく、減少傾向にある一方、第 3 次産業は実数、構成比ともに安定的かつ一貫した増加を続けている。1 次製品の生産や製造・加工から、小売り、運輸、情報サービス、医療・介護等のサービス型の産業へ構造がシフトしている。（「佐倉市産業振興ビジョン」平成 23 年 3 月）・就業者構成 総数：79,779 人 第 1 次産業：1,195 人（1.6%） 第 2 次産業：14,980 人（20.0%） 第 3 次産業：58,884 人（78.5%） 卸売・小売業：13,782 人 医療・福祉：7,605 人 分類不能の産業：4,720 人（5.9%） ※3 部門別割合は、分母から「分類不能の産業」を除いて算出（総務省統計局「平成 22 年国勢調査」）

2. 就労支援の全体像

佐倉市は、自立相談支援事業、就労準備支援事業のいずれも委託により実施している。

委託先は、自立相談支援事業が「社会福祉法人佐倉市社会福祉協議会」（以下「社協」という。）、就労準備支援事業が「社会福祉法人光明会」（以下「光明会」という。）、「社会福祉法人生活クラブ」（以下「生活クラブ」という。）の 2 法人である。

光明会は、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の運営等、障害者の就労支援とそれを通じた一般企業とのネットワークの構築に実績のある法人であり、生活クラブは「ユニバーサル就労⁸」の推進を提唱し、以前から中間的就労による生活困窮者の支援に取り組む法人である。

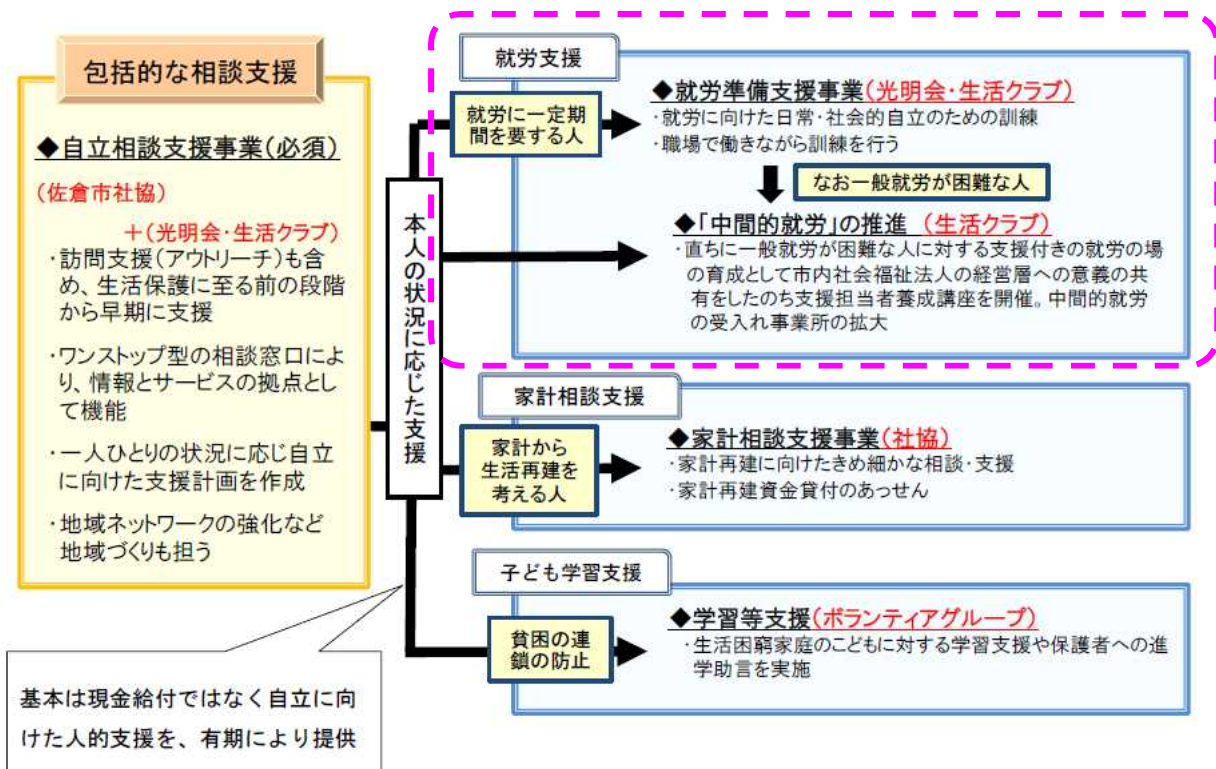
実際の支援の際は、光明会は、一般企業とのネットワークを活かし、地域の一般事業所（協力事業所）での就労体験等を通じて、比較的就労意欲が高く、短期間で一般就労に就く見込みのある者を支援し、生活クラブは、中間的就労を通じて得られたノウハウを活かし、中間的就労を実施している自らの事業所での就労体験等を通じて、比較的就労意欲が低く一般就労に就くまでに時間のかかる者を支援している。佐倉市では、このように、複

⁸ 障がいがあったり、生活困窮状態にあるなど、さまざまな理由ではたらかたいのにはたらかずらいすべての人がはたらかせるような仕組みをつくと同時に誰にとってもはたらかやすく、はたらかがいのある職場環境を目指していく取り組み（生活クラブホームページより：<http://kazenomura.jp/torikumi/universal/index.html>）

数の法人に就労準備支援事業を委託することで、それぞれの特徴を活かしつつ、生活困窮者の状態に応じた支援を行っている。

また、2 法人の就労準備支援担当者が、自立相談支援機関が生活困窮者に対して面談を行う際に同席するなど、自立相談支援機関におけるアセスメントの段階から就労準備支援事業者が積極的に関わりを持っていることも佐倉市の特徴である。このことによって、自立相談支援事業の支援員と就労準備支援担当者が、初期の段階から、表情や印象など言葉で表現することが難しい部分も含めた生活困窮者の状況を把握し、それに応じたきめの細かい支援を行っている。一方で、利用者にとっても、自立相談支援機関のアセスメントの段階で就労準備支援担当者との直接の面談の機会を得ることで、就労準備支援事業における支援をより具体的にイメージすることができ、このことが就労の動機づけに効果的に働いている側面がある。

<佐倉市の就労支援の全体像>



(資料) 佐倉市提供資料

3. 就労準備支援事業

(1) 事業の基本情報

① 担当部局

福祉部社会福祉課

② 直営／委託の別

事業名	直営/委託	委託先
就労準備支援事業	委託	・光明会 ・生活クラブ
自立相談支援事業	委託	・佐倉市社会福祉協議会

(2) 導入経緯・委託先の選定等

① 事業についての考え（目的、実施理由）

- 佐倉市は、以前から、社協における貸付事業などを通じて、生活困窮者をそれぞれに合った就労に結びつけることの重要性やそれを可能とするための相談に留まらない就労支援の必要性を強く認識しており、このことが、モデル事業において自立相談支援事業だけではなく就労準備支援事業を実施することにつながった。また、就労に至るまでの支援の中で、利用者の自己有用感を高めるためには、実際の職場での就労体験を通じて自己実現を実感してもらうことが重要であるとの認識から、同市の就労準備支援事業においては、実際の職場での就労体験等を中心とした支援が行われている。

② 対象者（詳細は後述）

- 自立相談支援事業のアセスメントにおける3者（社協、光明会、生活クラブ）の協議の結果、就労準備支援事業の対象者に該当すると判断された者について、光明会、生活クラブのいずれかが支援を行う。支援終了後は、ハローワークと連携し、担当者制による職業紹介等を実施する（生活保護受給者等就労自立促進事業）など、一般就労に向けた支援へ移行することとなる。
- 光明会と生活クラブのどちらが担当するかについては、基本的に、就労意欲の程度など就労に関する利用者の状態に基づき、それぞれの利用者の受け入れ状況も勘案した上で、決定される。具体的には、障害者の就労支援を通じて一般企業等とのネットワークを構築し、利用者と企業等のマッチング、企業開拓について専門性を有する光明会は、比較的就労意欲が高く、短期間で一般就労に就く見込みのある者を担当し、一方で中間的就労に実績のある生活クラブは、比較的就労意欲が低く一般就労に就くまでに時間のかかる者を担当することになっている。このように、両法人が互いの専門性を補完し合うことによって多様な利用者に対する効果的・効率的な支援が可能となっている。

③ 委託とした理由

- モデル事業の実施を検討するにあたり、別の事業でつながりのあった光明会と生活クラブにヒアリングを行った結果、これまでの取組内容や実績から、両者ともに就労準備

備支援事業に活用できるノウハウや知見を有していることが明らかになったため、各法人に委託し、それぞれの得意分野を活かして事業が展開されることとなった。

④ 委託について

1) 委託先の選定方式

- 随意契約により 2 法人に決定した。

2) 選定の際に気をつけたこと

- 生活困窮者や障害者に対する就労支援、伴走型支援の実績がある事業者を選定した。佐倉市では、就労に関して抱える課題が様々であり、個別の状況に応じた支援が求められるという点では、障害者に対する就労支援と生活困窮者に対する就労支援は同じであると考えられている。また、生活困窮者の中には、障害があるものの、その受容に至っていない者も少なくない。このことから、就労準備支援事業の委託先として、障害者の就労支援に実績のある団体が活用されることとなった（生活クラブでは、障害の有無にかかわらず生活困窮者をはじめとする様々な働きづらさを抱えた者を中間的就労において支援している。）。
- また、訓練の段階から実際の職場で経験を積むことを重視していることから、自身が就労の場を有している、あるいは協力事業主を確保できる法人を選定した。

3) 委託先の実績

(光明会)

- 市内で障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所を運営するなど障害者の就労支援の実績を有する。また、これらの取組を通じて、就労の場となる地域の企業とのネットワークを構築している。
- 生活クラブにおいて中間的就労について検討を始めた時のメンバーに、光明会のスタッフが加わっていた。そのため、中間的就労に関する理解も深く、もう一つの委託先である生活クラブとの密接な連携が期待できると考えた。

(生活クラブ)

- 法人が運営する事業所や関連する他の法人の事業所（介護サービス事業所、事業所内印刷室、食料品販売店舗等）において、中間的就労を実践しており、生活困窮者の就労支援に関するノウハウを有している。

4) 委託後の評価について

i) 評価方法、評価指標（目標値）の設定の有無、内容

- 目標値は設定していない。

ii) 評価についての考え

- 就職者数等の実績は、事業を評価するに当たっての重要な判断要素の 1 つではあるが、それのみで評価を行うのは適当ではない。自立相談支援機関におけるアセスメントの段階からの積極的な関わりや日頃からの企業との信頼関係構築等といったことも就労準備支援担当者の重要な業務であり、こういった数字だけでは測ることができない

部分を評価の対象とすることが必要であると考えている。

iii) 実施状況や成果の把握方法

- 支援調整会議の後に、市、自立相談支援機関（社協）、就労準備支援事業者（光明会、生活クラブ）のスタッフが集まり、事業全体の実施状況に関する打合せを行うこととしている。モデル事業 1 年目（25 年度）は打合せの都度日程調整をしていたが、都合をつけることが困難な場合も多かったため、2 年目（26 年度）は年度初めに年間の打合せ日程を決定した。
- 委託契約の仕様に基づく実績報告を求めている。

⑤ 活用できる団体等の状況・把握方法

- 委託先については、別の事業で既につながりがあり、生活困窮者や障害者の就労支援の実績のある法人が市内に存在したため、今回のモデル事業についてはそれらの法人のノウハウを活用した。ただし、生活困窮者の就労支援はこれまでになかった取組であるため、市内の事業者の特性や力量から少しでも可能性が見いだせれば連携していくという視点をもって取り組んだ。
- 就労準備支援事業の協力事業主や就労訓練事業所の育成やネットワーク化を図る中間支援組織（ユニバーサル就労ネットワークちば：特定非営利活動法人申請中）の活動を通じて得られた地域の事業者の動向等に関する情報について提供を受けている。

(3) 事業の実施状況

① 就労準備支援担当者の人員配置

（光明会）常勤 1 人

（生活クラブ）常勤換算 1 人（ユニバーサル就労支援業務との兼務 2 名）

② 定員

（光明会）15 人、（生活クラブ）15 人、計 30 人

③ 利用者数（実人数）

支援決定 13 件、そのうち就労準備支援事業 9 件

④ 利用者の特徴（平均像、平均年齢等）

（光明会）

- 仕事が長続きせず、いくつもの職を転々とし、次第にその転職がうまくいかなくなり、離職期間が長期化している者。それらの過程で家族や友人らと疎遠になり、生活困窮に陥る者。
- 現に生活保護を受給している者の稼働層（一時的に生活保護を利用し、状況を整えようとしている者）⁹。
- 比較的就労意欲が高い者

⁹ モデル事業においては、生活保護受給者を事業の対象者とすることは可能であり、生活保護受給者についても一体的に事業を実施することが望ましいとされている。

(生活クラブ)

- 若年の頃から周囲に馴染めず学校は不登校気味で、学校卒業後も積極的な就職活動は行わなかった。アルバイト経験はあるものの、いずれも職場の人とうまく関わることができなかつたため長く続かず、数年以上無職の状態が続いている。いずれは継続的に働かなければならないと思っではいるが、不安感やこだわりが強く、すぐに就職活動をして一般就労に就く自信がもてない。年齢は20歳代～30歳代。
- 就職活動の失敗や就労中の人間関係でつまずき、精神疾患等が原因で就労意欲をなくし、十数年間引きこもりがちの生活を送っている。精神的に不安定で家族との関係はあまりよくない。経済的に依存してきた親が高齢、病弱となり、自分が働かなければならないことは理解しているが、社会経験、人との関わりが乏しいため社会において自身に何ができるのか分からず、働くことに対する強い意欲が持てない。年齢は30歳代後半～40歳代。
- 就労経験はあるものの、どの職場においても指示が正しく理解できなかつたり効率よく作業ができなかつたりしたため、退職を余儀なくされることが繰り返されてきた。アセスメントの過程で、軽度の知的障害か発達障害が疑われるが、本人、家族にその認識はない。人とコミュニケーションが取れるようになるのに時間がかかり、これまで経験した働きづらさに対する理解のある職場でなければ就労できないと本人も感じている。年齢は20歳代～50歳代。

⑤ 具体的な支援の内容

(基本的な考え方)

- 職場外での研修等を最小限に抑え、生活自立・社会自立・就労自立に関するすべての支援を、実際の職場での就労体験等を通して実施している。利用者本人は最初から「仕事に行く」という意識を持って事業を利用しており、セミナーの受講や教室での訓練に比べて格段に意欲が高まっている。

(光明会)

- 利用者が早期就労できるよう、実際の職場での就労体験以外の訓練は最小限にとどめて実施する(※)。その後は、すぐに協力事業主の職場見学(1人平均2～3社)、面談を経て就労体験を実施する「職場実践型」の就労準備支援事業を展開している。早期就労ができれば、負債を抱える利用者も返済の見通しがつきやすく、その後の生活再建が優位に進む。

(※) 服装、整容面などの身だしなみ、挨拶、返事、面接の仕方、履歴書の書き方など社会人のビジネスマナーについてソーシャルスキルトレーニング¹⁰を用いて実施している。期間は3日間から5日間(1日5時間程度)。その他希望があれば、パソコンの基本的なスキルを習得するための訓練を実施している。

- 支援のポイントは、初回相談から実際の職場で就労体験を行うまでの間(その間にビジネスマナーに関する訓練等を実施)をできるだけ短期に設定し、早期に実際の職場

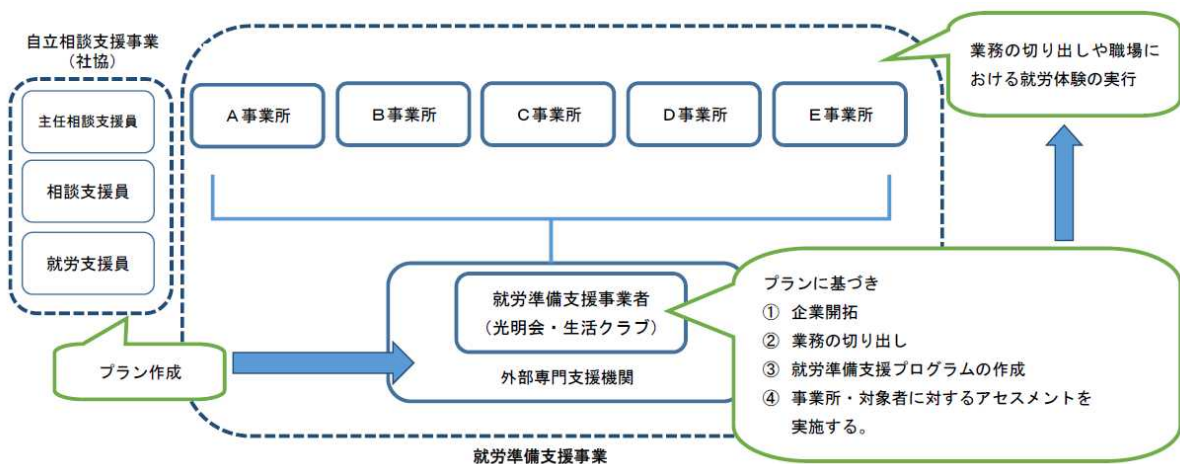
¹⁰ 社会生活技能訓練のことを「ソーシャルスキルトレーニング」といい、主に周囲の人とのコミュニケーションがスムーズに行えることを目的とした訓練を行っている。(光明会ホームページより：<http://www.meiroh.com/backnumber/43/04.html>)

での就労体験に移行することである。そのため、光明会では絶えず職場開拓を実施し、受け入れ企業を数社確保しておくことにしている。就労準備支援担当者は、利用者が就労している職場を巡回しながら、就労準備支援プログラムどおり実施されているかモニタリング支援で確認を行っている。就労準備支援プログラムでは、1年後の目標と半年後の目標を定め、実際の状況との整合性を確認している。モニタリングの頻度は、就労体験1か月目は週1回、2か月目は月2回、3か月目から計画終了までの間は毎月1回を基本とし、状況によって頻度を変えている。

(生活クラブ)

- 実際に職場（中間的就労も実施されている）に入り、利用者の希望、長所を活かした仕事を行うことで生活習慣、コミュニケーション能力等を習得する。就労日数、就労時間等は利用者の希望に沿って決定する。決められた時間に出勤することや、挨拶、報告など、職場における基本的なルールを実践し、比較的軽易な作業等に携わることで、社会人として必要不可欠な事柄を現場において学んでいく。職場の責任者および職員は利用者の特性を考慮しながら指導を行い、働きやすい環境整備に努める。概ね1か月ごとの定期的な振り返り面談において、本人の状況や現在の課題、今後の希望等を詳細に把握し、生活習慣、コミュニケーション能力、就労意欲、技能等を見極めた上で、就労時間や日数、仕事内容等を見直していく。なお、振り返り面談においては、利用者が目標達成に向け継続的に就労することや、ステップアップに向けた意欲向上を図ることに留意し、伴走型の支援で一般就労を目指す。

＜就労準備支援事業における職場実践方式の運用イメージ＞



(資料) 佐倉市提供資料

⑥ 就労の実績

(光明会) 8 件、(風の村) 0 件

⑦ 一般就労後の定着支援の内容

- 利用者の状況を踏まえながら、可能な限り早期の就労を目指し、その後の定着支援を自立相談支援機関と連携しつつ、就労準備支援事業者が行っている。就労後の利用者の状況に関する企業等とのやり取りは、日頃から協力関係を構築している就労準備支援事業者が行ったほうが効果的であり、また、就労準備支援事業の担当者が引き続き支援を行う方が、利用者にとって負担が少なく安心感を与えることができる場合も多い。
- 光明会では、定期的な職場訪問について、特に期間を定めず長期的に行っている。ある利用者の定着支援を通じて企業等との関係を深め、次の利用者を受け入れてもらう交渉も行っている。
- 生活クラブでは、本人と就労準備支援担当者の中で、1 か月から 3 か月に 1 回程度の振り返りの機会を設けている。一般就労への定着が難しい場合は、自立相談支援機関と協議を行い、就労訓練事業に移行することもあり得る。

(4) 事業実施上の課題及び対応策

- 利用者への支援について悩んだ時、課題が生じた時は、早めに会議を開催し、市、自立相談支援機関（社協）、就労準備支援事業者（光明会、生活クラブ）で対応を協議するようしてきた。関係者の中で情報を共有し、それぞれの専門性を発揮することによって適切な支援を行うことができる。
- モデル事業を通じて、出口（就労先）の開拓が重要であることを実感した。今後も地域の企業等との関係を深め、協力事業主を増やしていく必要がある。

京丹後市

1. 自治体の基本情報

自治体名	京丹後市（京都府）
面積	501.84 km ² （平成 26 年 4 月 30 日現在）
人口	58,793 人（平成 26 年 4 月 30 日現在）
世帯数	22,639 世帯（平成 26 年 4 月 30 日現在）
保護率	世帯 18.8‰（394 世帯）、人員 10.4‰（581 人）（平成 26 年 4 月 30 日時点）
主な産業	<ul style="list-style-type: none">京丹後市では、農林業・漁業の第 1 次産業を基盤にして、丹後ちりめん、機械金属産業が発展してきた。また、日本海に面した立地を活かし、観光業も盛んである。このような基盤を活かし、これまでの各町の産業振興の取り組みを総合した産業基盤整備の効率的な推進をはじめ、人・技術・組織の連携、商品開発、流通・販売体制の統合化と支援体制の強化など、効率性の高い産業振興を進めている。就業者構成 総数：29,717 人 第 1 次産業： 2,714 人（9.1%） 第 2 次産業： 9,215 人（31.0%） 第 3 次産業： 16,745 人（56.4%） 分類不能の産業：1,043 人（3.5%） （総務省統計局「平成 22 年国勢調査」）

2. 就労支援の全体像

京丹後市は、自立相談支援事業を直営で行う一方、就労準備支援事業については直営と委託を組み合わせた形で実施しており、市と委託先との間でそれぞれの立場や専門性に応じた役割分担を行っている。

具体的には、就労準備支援プログラムの作成や支援メニューの企画立案など事業の基本となる部分は市が自ら行っている一方、実際の支援（SST（ソーシャル・スキルズ・トレーニング。社会生活技能訓練）や就労体験の指導など）については、民間事業者の専門性やノウハウを活用すべく、委託により実施している。

委託先は、市の企画に基づいて、具体的な支援を実施することとなるが、市の職員も、オブザーバーとして委託先が実施するセミナーに参加することなどを通じて、自らの目で現場の状況を把握している。このように、実施主体として積極的に支援の状況を把握し、それを事業の改善に役立てていることも京丹後市の特徴である。

就労準備支援事業の委託先は、社会福祉法人よさのうみ福祉会、企業組合労協センター事業団、株式会社ミストラルサービスの 3 者である。事業内容の異なる主体に事業を委託することで、それぞれの専門性やノウハウを活かし、支援メニューに多様性を持たせている。

よさのうみ福祉会は、「仕事力アップ講座」として、コミュニケーションや生活マナー・ビジネスマナーに関する講座や、職場見学、履歴書・面接指導を実施している。

労協センター事業団は、「農業体験セミナー」として、農産物（じゃがいもや玉ねぎなど）の生産・販売体験を行っている。利用者は、6か月間にわたり、週5日農業体験を行うが、畑で他の利用者とともに農作業を行い、収穫物を販売することは、利用者にとって、働くことの喜びの感得や自己の回復、社会性の向上につながっている。また、生産された農産物の一部を大阪市西成区に届け、ホームレスの生活支援に提供している。西成区民まつりでの産地直売実習も行った。こうした取組を通じて、利用者は、自らの働いた成果が他人の役に立つということを実感し、自己有用感の向上や就労意欲の喚起につながっている。このように、自治体の垣根を越えた連携によって、生活困窮者支援事業を通じて他の地域の生活困窮者を支援するための仕組み（地域資源）を創出していることも京丹後市の大きな特徴である。

株式会社ミストラルサービスは、生活困窮者や生活保護受給者、外国人を対象に「就労困難者の介護職講座（介護職員初任者研修）」を行っている。

＜京丹後市におけるワンストップ支援＞

京丹後市寄り添い支援総合サポートセンター

- 日々の悩みや債務問題、訪問販売、様々な生活にまつわる問題、また、仕事に関する問題など、相談から支援までをワンストップで行い、問題解決の支援をします。
- 京丹後市におきましては、平成27年4月1日の「生活困窮者自立支援法」の施行に向けた取り組み（生活困窮者自立支援法施行に向けたモデル事業の実施）を「寄り添い支援総合サポートセンター」にて下記のとおり実施しています。



寄り添い支援総合サポートセンターの取り組み状況について（平成26年5月7日現在）

＜自立相談支援事業＞

平成25年度に、市民の利便性の向上と各機関の連携強化のため、「『暮らし』と『しごと』の寄り添い支援センター」と市民相談室、多重債務相談・支援室、消費生活センターを一箇所に集め「寄り添い支援総合サポートセンター」を設置した。このセンターを窓口として、様々な問題を抱えた相談者に対しての相談支援事業を実施している。

＜就労準備支援事業＞

支援を必要とする者は、生活と就労の問題の結びつきが強く、就労支援をこれまでも実施してきた。しかし、直ちに一般就労に就くことができない者も多いことから「社会参加」や「仕事の体験」を通じて、就労意欲の喚起、その前提となる動機付け、自己有用感の向上・回復を図るため、次の事業に取り組んでいる。

- ① 仕事力アップ講座
- ② 農業体験セミナー
- ③ 就労困難者の介護職講座

＜中間的就労の推進及び啓発＞

一般就労に向けた、各種職場での支援者付きの訓練（有償も無償もあり）を受け入れてもらえる担い手（事業者）の開拓及び担い手と就労困難者のコーディネートを行う。

<p>《家計相談支援事業》 家計のやりくりが困難な者に対して、家計の再建を目的とした家計相談を受けるとともに、貸付や債務整理の手続きなどの支援を実施する。</p>
<p>《生活保護世帯等の児童に対する学習支援》 貧困の連鎖の防止のため、生活保護世帯の子どもを中心に、学校以外(家庭等)での学習機会の確保を目的に、訪問による支援を実施する。</p>
<p>《一時的な経済的困窮への支援》 住居を喪失している者や食糧確保の必要がある者に対して、緊急かつ一時的に宿泊場所や食糧の支援を実施する。</p>

＜京丹後市の就労準備支援事業＞

委託	委託	委託
「仕事力アップ講座」 (委託先：社会福祉法人よさのうみ福祉会)	「農業体験セミナー」 (委託先：企業組合労協センター事業団)	「就労困難者の介護職講座」 (委託先：(株)ミストラルサービス)
直営		
<ul style="list-style-type: none"> ・就労準備支援プログラムの作成や支援メニューの企画立案（具体的な支援の実施は委託） ・委託先で実施する講座やセミナーにオブザーバーとして参加することで実施状況を把握 		

3. 就労準備支援事業

(1) 事業の基本情報

① 担当部局

健康長寿福祉部 寄り添い支援総合サポートチーム

② 直営／委託の別

事業名	直営/委託	委託先
就労準備支援事業	直営 (一部委託)	<ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉法人よさのうみ福祉会 ・企業組合労協センター事業団(ワーカーズコープ) ・株式会社ミストラルサービス
自立相談支援事業	直営	

(2) 導入経緯、委託先の選定等

① 事業についての考え（目的、実施理由）

- ・京丹後市では、「誰一人として置き去りにしないまち、オールフォーワンのまちづくり」を目指して、平成 23 年 4 月に『くらし』と『しごと』の寄り添い支援センターを設置し、生活や就労、障害や介護などに関して、様々な困難な問題を抱えている市民を広く受け止めて相談に応じ、パーソナル・サポートの支援を実施してきた。そして、平成 25 年度より、積極的なニーズの掘り起しと、専門機関との連携強化、支援機能の向上をめざし、「『くらし』と『しごと』の寄り添い支援センター」と、市民相談室、多重債務相談・支援室、消費生活センターを 1 箇所に集めた「寄り添い支援総合サポートセンター」の設置と関係部署のチーム化を行い、「生活困窮者自立促進支援モデル事業」に参加した。事業に取り組む中で、庁内の関係部局や、民間団体など地域の関係機関との協力関係を構築してきた。
- ・これまで、仕事の問題についての相談や就労支援を行う中で、直ちに一般就労に就く

ことができない方や就職先に定着できない方が多く存在することに気が付き、このような方々を支援するために就労準備支援事業に取り組んだ。

- 就業困難となる原因として、小中学校の不登校歴や高校未進学・中退などの問題、就労意欲や基本的な社会性の低下、自身の障害受容が進んでいないこと、雇用のミスマッチなどが考えられた。そのため、講座や実習による「社会参加」や「仕事の体験」を通じて、基本的なビジネスマナーの習得や職業観の形成、就労意欲の喚起、その前提となる動機付け、自己有用感の向上・回復、さらには雇用のミスマッチの解消を図ることを目的として、①「仕事力アップ講座」、②「農業体験セミナー」、③「就労困難者の介護職講座（介護員初任者研修）」を企画し実施することとした。また、①～③のほか、京都府や地域の支援団体が実施している事業等についても積極的に活用している。
- 生活保護受給者も就労準備支援事業と同様の支援を必要としていることから、生活保護受給者も参加できるように一体的に事業を実施している。

② 対象者

- 生活困窮者に加え、就労の問題を抱えた障害者、生活保護受給者や外国人も支援の対象としている。具体的には、自立相談支援事業の窓口となっている「寄り添い支援総合サポートセンター」や、生活保護担当課、障害者就業・生活支援センター、国際交流協会等からの紹介で、自立相談支援事業のアセスメントを受けた者のうち、基本的なビジネスマナーの習得や職業観の形成、就労意欲の喚起、その前提となる動機付け、自己有用感の向上・回復、求職活動に向けたスキル取得の必要性が高いと判断された者を対象としている。

③ 直営／一部委託とした理由

- 京丹後市は、事業の実施主体として、自ら具体的な支援内容の企画を行う一方、実際の支援の実施については、民間事業者の専門性を活用すべく、委託により実施している。
- また、自立相談支援事業（直営）の相談支援員が、就労準備支援事業の就労準備支援担当者を兼務し、就労準備支援プログラムの作成を行っている（委託先は京丹後市の職員が作成した就労準備支援プログラムに沿って支援を行うことになる。）。自立相談支援事業の相談支援員は、利用者との信頼関係を構築しながら、本人が抱える課題についてアセスメントを行うが、その際、就労準備支援プログラムの作成に必要な事項についても併せて評価・分析を行うことで、効果的・効率的な支援方針・内容の決定を行っている。

④ 委託について

1) 委託先の選定方式

- 3つある委託先とも、随意契約により委託している。

2) 選定の際に気をつけたこと

- SST、農作業、介護技術における専門知識、コーチング技術など、市にはない専門性やノウハウを有していること、市の意向を汲んで事業を実施できること、事業の実施に

当たって市と協働できることを重視した。

3) 委託先の実績

○社会福祉法人よさのうみ福祉会（「仕事力アップ講座」）

- 京都府北部地域における養護学校づくり運動や障害者共同作業所づくり運動の歴史を引き継ぎ、1980年に関係者の手で設立された団体で、「障害者・家族・関係者のねがいに応えた取り組み」を行うことを方針に、障害者支援施設（施設入所支援）、就労移行支援事業所、就労継続支援事業（A型・B型作業所）、生活介護事業所、生活訓練事業所、共同生活介護事業所、ヘルパーステーション（居宅介護事業等）、相談支援事業所、発達障害者支援センター、障害者就業・生活支援センター等を展開している。自治体からの委託を受けて同様のセミナー事業を行った実績もあり、障害者に対する就労支援のノウハウや専門性を本事業にも活かすことができると期待されている。

○企業組合労協センター事業団（「農業体験セミナー」）

- 1982年に日本労働者協同組合連合会（ワーカーズコープ。当時：中高年雇用・福祉事業団全国協議会）の直轄事業として出発し、1987年に、現組織であるセンター事業団に組織再編された全国組織の団体である。ビルメンテナンス・物流・緑化といった主に自治体からの委託事業を基礎に、介護保険事業はもとより、コミュニティセンターや高齢者福祉センター等の公共施設の管理・運営や、障害者や路上生活者、若者の就労支援などに活動を広げている。また、2014年8月より「就労訓練事業の推進」事業についても京丹後市より委託され、就労訓練事業者の開拓等にも取り組んでいる。

○株式会社ミストラルサービス（「就労困難者の介護職講座」）

- 京都府福知山市に本社を置き、京都府や兵庫県において、訪問介護から居宅支援、デイサービス、認知症対象型施設の運営等を行う介護事業者である。研修事業として、福知山高等技術専門校や京都府北部の各公共職業安定所などにおいて、介護職員初任者研修も行っている。日本語が不自由な定住外国人を含む就労困難者に対し、就労支援のための介護職研修などを実施してきた実績があることから、生活保護受給者や生活困窮者に対し、研修を通じて資格取得と合わせて生活リズムを整えながら就労に対する意欲を高める支援を行うことが期待されている。

4) 委託後の評価について

i) 評価方法、評価指標（目標値）の設定の有無、内容

- 目標値は設定していない。

ii) 評価についての考え

- 仕様書に沿って事業を実施できているかを見る。就職者数等の実績は、事業を評価するに当たっての重要な判断要素の1つではあるが、就労意欲の喚起など数値化できない要素もあり、それのみで評価を行うことは適当ではない。

iii) 実施状況や成果の把握方法

- 委託事業者の定期的な報告により、実施状況を把握している。
- 委託事業者が実施する講座やセミナー等に、市の職員がオブザーバーとして参加し、支援の実施状況について直接把握するとともに、随時、委託事業者との間で支援内容等について調整を行っている。

- 事業年度終了後には、委託事業者が提出する事業実施報告書、市の担当者が作成する報告書をもとに、支援内容や実績が委託の仕様を満たしているかを確認している。

⑤ 活用できる地域資源の状況、把握方法

- 委託先の選定に当たっては、「『くらし』と『しごと』の寄り添い支援センター」（現・寄り添い総合支援センター）の事業を通じて構築した事業者のネットワークを活用した。
- 農業体験セミナーについては、当初は国営農地の活用を検討したが、地域の農家や自治会の協力を得て事業を進めた方が、地域住民の生活困窮者支援に対する理解が進み、ひいては就労先の確保等につながるとの考えで、地域の農家の協力を得ることとした。

(3) 事業の実施状況

① 就労準備支援担当者の人員配置

主体	名称	人数等（平成 25・26 年度）
京丹後市	就労準備支援員	常 勤 6 人 主任・正職員 1 人 臨時職員 5 人 非常勤 0 人 ※臨時職員は全員が自立相談支援員を兼任。 ※臨時職員のうち 4 人は、旧パーソナル・サポート・モデル事業の支援員の経験者である。

② 定員・利用者数（実人数）

	定員※ ¹	利用者数（実人数）※ ²	【参考】生活困窮者
仕事力アップ講座 （平成 23 年度～）	前期：2 回×5 人程度	[平成 25 年度] 8 人 [平成 26 年度] 9 人 （平成 26 年 9 月 1 日現在）	4 人 9 人
	後期：10 人程度	[平成 25 年度] 7 人 [平成 26 年度] 8 人 （平成 26 年 9 月 1 日現在）	6 人 7 人
農業体験セミナー （平成 26 年度～）	10 人程度	[平成 26 年度] 10 人 （平成 26 年 9 月 1 日現在）	2 人
就労困難者の介護 職講座 （平成 26 年度～）	10 人程度	[平成 26 年度] 8 人 （平成 26 年 9 月 1 日現在）	0 人

※¹※²：生活保護受給者、障害者を含む。

※²：平成 25 年度は修了者、平成 26 年度は現在の参加者人数。

③ 利用者の特徴（平均像、平均年齢等）

○「仕事力アップ講座」（社会福祉法人よさのうみ福祉会）

- 利用者の年齢層は 10～50 代と幅広いが、割合としては 30 代が多い。男女比では女性のほうがやや多い。就労経験については、専業主婦や学卒無業者など働いた経験のない者もいるが、アルバイト経験まで含めれば何らかのかたちで経験のある者が多い。
- 生活リズムについては、夜更かしの習慣があり、講座に遅刻するような者もいる。ま

た、身だしなみについては、講座を受けるまで、あまり人に会うことがなかったことなどから、気を遣わなくなっていた者もいる。

- これまで就職活動をして、なかなか採用されなかった者、いったん採用されても、すぐに辞めてしまうような者が少なくない。その中には、障害の疑いのある者も含まれる。

○「農業体験セミナー」（企業組合労協センター事業団）

- 利用者の年齢層は 20～50 代と幅広いが、割合としては 40～50 代の者が多い。男女比は 8 割が男性である。「仕事力アップ講座」の受講者よりも、自己有用感が低い者、就労意欲が低下している者、働くことへの理解を進めることが必要な者が比較的多い。

○「就労困難者の介護職講座」（株式会社ミストラルサービス）

- 利用者の年齢層は 20～50 代と幅広いが、割合としては 30～40 代の者が多い。全員女性である。また、外国人が 8 割を占めている。
- 外国人については日本語能力に課題があり就職活動が上手くいかない場合が多い。他のプログラムの受講者と比較して、総じて就職意欲は比較的高い。

④ 具体的な支援の内容

○「仕事力アップ講座」（社会福祉法人よさのうみ福祉会）

- 自己紹介や挨拶の仕方、生活マナーやビジネスマナーを学ぶ講座など、座学を中心とする「初級コース」と、自己アピール方法を SST で学んだり、職場見学や履歴書の書き方、面接の受け方などを演習するなど、実習を中心とする「ステップアップ講座」を開講している。
- 「初級コース」は全 12 回で、年度前期に 2 クルー（2014 年度は 5 月～6 月、7 月～8 月）実施している。毎週火曜日・木曜日に開講し、時間は 13:30～15:30 の 2 時間である。一方、「ステップアップ講座」は全 8 回で、年度後期に 1 クルー（2014 年度は 9 月～10 月）実施している。毎週火曜日の開講で、時間は 13:30～15:30 の 2 時間である。
- 講師は、障害者の就労支援を行っている専門家のほか、講座によってはハローワークなどに講師依頼を行うこともある。

＜社会福祉法人京都総合福祉協会「仕事力アップ講座」＞

■「初級コース」(全12回×2グループ)

	開催月	講座の内容	概要
1	① 5月20日(火)	①コミュニケーション(自己紹介)	コミュニケーションの楽しさ大切さを知る
	② 5月22日(木)	②長所・短所の伝え方	
	③ 5月27日(火)	③挨拶	
	④ 5月29日(木)	④クッション言葉(SST)	
2	① 6月 3日(火)	①生活の中のコミュニケーション	自分自身の生活リズムを振り返る
	② 6月 5日(木)	②生活リズム	
	③ 6月10日(火)	③みんなの生活リズムを振り返って	
	④ 6月12日(木)	④生活の基本(食・睡眠)	
3	① 6月17日(火)	①ビジネスマナーⅠ(ネクタイ・化粧)	ビジネスマナー・生活マナーを学ぶ
	② 6月19日(木)	②ビジネスマナーⅡ(電話)	
	③ 6月24日(火)	③生活マナー(和・洋食)	
	④ 6月26日(木)	④マナー講座(振り返り)	
4	① 7月15日(火)	①コミュニケーションⅠ(自己紹介)	コミュニケーションの楽しさ・大切さを知る
	② 7月17日(木)	②長所・短所の伝え方	
	③ 7月22日(火)	③挨拶	
	④ 7月24日(木)	④クッション言葉(SST)	
5	① 7月29日(火)	①生活の中のコミュニケーション	自分自身の生活リズムを振り返る
	② 7月31日(木)	②生活リズム	
	③ 8月 5日(火)	③みんなの生活リズムを振り返って	
	④ 8月 7日(木)	④生活の基本(食・睡眠)	
6	① 8月19日(火)	①ビジネスマナーⅠ(ネクタイ・化粧)	ビジネスマナー・生活マナーを学ぶ
	② 8月21日(木)	②ビジネスマナーⅡ(電話)	
	③ 8月26日(火)	③生活マナー(和・洋食)	
	④ 8月28日(木)	④マナー講座(振り返り)	

■「ステップアップコース」(全8回)

	開催月	講座の内容	概要
1	9月2日(火)	○自己紹介・挨拶 (自己アピール方法をSSTで学ぶ)	自己紹介と挨拶 コミュニケーションを恐るのが目的
2	9月9日(火)	○コミュニケーションセミナー初級編 (気持ちの良いコミュニケーション)	予冠上級カウンセラー 瀬原先生
3	9月16日(火)	○企業における障害者雇用の実際 "障害者に働く機会を"をテーマに講演を聞く	予冠社会福祉法人 同和園
4	9月23日(火)	○職場見学 実際に働いている現場を見て学ぶ・振り返り	予冠京とうふ見学
5	9月30日(火)	○履歴書の書き方を学ぶ(講義・演習) 自己アピールできる履歴書を作成する	予冠ハローワーク (履歴書の作成を学ぶ)
6	10月7日(火)	○面接の受け方を学ぶ①(講義・実演)	面接の受け方を学ぶ
7	10月14日(火)	○面接の受け方を学ぶ②(実演)	予冠障害者福祉課(模擬面接)
8	10月21日(火)	○修了式	評価と課題をグループで討議する

○「農業体験セミナー」(企業組合労協センター事業団)

- 原則6カ月間。週5日実施し、利用者の状態を踏まえ1日当たりの就労時間を調整している(体力がない者は2.5時間、体力がある者は6時間。休憩は多く入れるよう心がけている)。内容としては、農作業や収穫した作物の販売・提供を行い、雨天時には座学などを実施している。
- 利用者は、決められた時間に農作業に参加することで生活リズムを整えつつ、自己を回復し、参加者同士の協働を通じて社会性を身につけている。また、作物の販売を行う中で、自ら生産した農産物が住民に喜ばれる、その対価が得られるといったことを実体験し、働く喜びや働くための動機の感得につながっている。
- また、収穫した作物の一部(ジャガイモ・玉ねぎ各100kg)は、大阪市西成区に送られ、ホームレス支援に役立てられており、こうした取組も自己有用感の向上や就労意欲の喚起に効果的である。このように、自治体の垣根を越えた連携によって、生活困窮者支援事業を通じて、他の地域の生活困窮者を支援するための仕組み(地域資源)を創出していることも京丹後市の大きな特徴である。
- 農地や座学の場所の確保、実際の農作業や収穫物の販売については、地域の農家や自治会、JA等の協力を得ている。

＜企業組合労協センター事業団（ワーカーズコープ）「農業体験セミナー」＞

農業体験セミナー
<ul style="list-style-type: none"> ・ 農作物や土に触れる農業体験（農産物生産） ・ 農産物の販売 <ul style="list-style-type: none"> ・ 農作物の販売の取り組みもセミナー内で行うことで、販売を通じた働く喜びを感得するとともにその方法を学び、分配により得た収入によりモチベーションの向上を図る。 ・ 京丹後市の就労困難者がセミナー受講の際に育てた農作物を都市部の生活困窮者（ホームレスの方）の生活支援に活用。受講生に働いた成果が「他人の役に立つ」との尊い意義を直接感得してもらう。

農業訓練(就労訓練)スケジュール

日程	時間	場所	内容	備考
4月	16(水) 10時～12時	寄り添い支援総合センター	第1回説明会	
	30(水) 10時～12時	寄り添い支援総合センター	第2回説明会	
5月	9(金) 9時～12時	峰山福祉総合センター2階	オリエンテーション ・訓練スタートに向けての心得	※急な負担がかからないよう5月中は午前中のみ のスタートにします。
	12(月) 午前中のみ	大宮町久住	指導の下、農業訓練スタート	
	13(火) 午前中のみ	〃		
	14(水) 午前中のみ	〃		
	15(木) 午前中のみ	〃		
	16(金) 午前中のみ	〃		
	17(土) 休日			
	18(日) 休日			
	19(月) 午前中のみ	大宮町久住		
	～30(金)	〃		
6月	平日	1日	〃	これ以降平日、1日6時間 程度で実施
			農業の実践+基礎的理解を深めるための学習会① +後半に大阪へ作物提供予定	
7月	平日	1日	〃	
			農業の実践+基礎的理解を深めるための学習会②	
8月	平日	1日	〃(お盆期間は休み)	
			農業の実践+収穫した作物を大阪市内へ持って行き販売予定	
9月	平日	1日	〃	
			農業の実践+収穫イベント1日 (収穫した野菜等で料理教室+皆で食べ交流するイベント)	
10月	平日	1日	〃	
			農業の実践	
11月	平日	1日	〃	
			農業の実践+収穫した作物を大阪へ提供予定	

○「就労困難者の介護職講座」(株式会社ミストラルサービス)

- ・ 3か月間、週2日程、介護職員初任者研修を実施する(1日の講義時間は3時間から6時間、講義・演習を含めて計160時間実施)。外国人の利用者が多いことを踏まえ、平易な日本語で実施する、一定の補習時間を別途確保するなどの工夫を行っている。

＜株式会社ミストラルサービス「就労困難者の介護職講座」＞

初任者研修課程
講義・演習 130時間
まとめ・復習 30時間
160時間



⑤ 就労の実績

- ・ 平成25年度：4名(実人数)
 - (うち)一般就労：3名、就労継続支援A型：1名
- ・ 平成26年度：4名(実人数)(平成26年9月1日現在)
 - (うち)一般就労：4名

⑥ 就労後の定着支援の内容

- 利用者の多くは就労に関する課題以外の課題も抱えていることから、定着支援については、自立相談支援事業において実施している。
- まず、就職の際に、マッチングを丁寧に行うことが肝要であり、その後の定着にも資すると考えている。

(4) 事業実施上の課題及び対応策

- 就労準備支援事業の利用後に一般就労に結びつかなかった者や就職したものの定着できなかった者に対して、どのように効果的な支援を実施していくかが今後の課題である。
- 対応策の一つとして、京丹後市では、「就労訓練事業の推進」事業（企業組合労協センター事業団に委託）において、就労訓練事業者の開拓や利用者と就労訓練事業者のマッチング方法の開発等を行っている。
- また、「農業体験セミナー」を通じて就農を希望するようになった利用者の就職先開拓についても取り組みを始めている。具体的には、就農を希望する者を集めて団体を立ち上げ、地域の農家の仕事の一部分を請け負うような仕組みを作れないか、協力農家や委託先である企業組合労協センター事業団とともに検討している。

日置市

1. 自治体の基本情報

自治体名	日置市（鹿児島県）
面積	253.06 km ² （平成 25 年 10 月 1 日現在）
人口	50,327 人（平成 26 年 4 月 1 日現在）
世帯数	22,454 世帯（平成 26 年 4 月 1 日現在）
保護率	世帯 1.66‰（373 世帯）、人員 1.18‰（594 人）（平成 26 年 4 月 1 日時点）
主な産業	<ul style="list-style-type: none">・日置市は、妙円寺詣りや流鏝馬、せつぺとべに代表される歴史的な伝統行事と薩摩焼や優れた泉質を誇る温泉など、古の情緒と安らぎに満ちた貴重な資源を数多く有しています。 （日置市ホームページ「日置市の概要」より）・温暖な気候で豊かな農地を生かし、水稻、野菜、茶、果樹、畜産を中心に多彩な生産活動を展開しています。また、観光農園やグリーンツーリズムの受け入れなど鹿児島市に隣接した地理的特性を生かし、高付加価値農業を推進。漁港や水揚げ、加工施設の整備のほか産地直売施設や観光関連施設と連携した産地直売体制の確立と吹上浜の観光・レジャーと連携して水産業の振興に取り組んでいます。・風情ある温泉街は、日帰りや滞在型観光の大きな資源となっています。 （「2014 日置市市勢要覧」2014 年）・就業者構成 総数：22,253 人 第 1 次産業： 1,643 人（7.4%） 第 2 次産業： 5,555 人（25.0%） 第 3 次産業： 14,834 人（66.7%） 分類不能の産業：221 人（1.0%） （総務省統計局「平成 22 年国勢調査」）

2. 就労支援の全体像

日置市は、自立相談支援事業を直営で行う一方、就労準備支援事業は委託により実施している。

市では平成 24 年 11 月から、自立相談支援事業の主任相談支援員、相談支援員と就労支援員の役割を担う「生活再建支援員」2 名を福祉課に配置している。生活再建支援員 2 名は、生活困窮者や生活保護受給者等の自宅を訪問し、ハローワークに行くよう勧めたり、就労準備支援事業について説明し参加を促すなどのアウトリーチの活動を行うほか、就労準備支援事業の委託先事業者（2 事業者）を適宜訪問し、支援の実施状況について確認をする等の役割を果たしている。

就労準備支援事業の委託先は、①公益社団法人日置市農業公社、②株式会社丸山喜之助商店の 2 か所である。①は農業、②はリサイクル業務や廃棄物処理の就労体験の場を提供しながら、生活自立・社会自立・就労自立に関する支援を実施している。

なお、日置市の就労準備支援事業は、生活困窮者だけではなく、生活保護受給者も対象

として実施されており、安定的な利用者の確保や効率的な事業運営につながっている。

就労準備支援事業の利用者については、個々の状況を見つつ、事業利用中または事業利用後に、ハローワークと連携し、担当者制による職業紹介等を実施するなど、就職に向けた支援を実施している。一般就労した者の中には、委託先の企業で直接雇用された者や、就労意欲が喚起されて他の企業に雇用された者もあり、着実に一般就労につながっている。

＜日置市の就労支援の全体像＞

自立相談支援事業	日置市	<p>○市が設置している以下の各種相談窓口が入り口となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域包括支援センター ・子ども支援センター ・障がい者等基幹相談支援センター <p>○市役所の各課と連携。特に、特別滞納整理課に対し、対象者を紹介するよう、福祉課より申し入れを行った（平成 25 年）。各課に相談に訪れた市民の中に対象者があれば、事業内容を説明し、対象者が記載した相談・申込受付票を福祉課に送付する。</p> <p>○アウトリーチは、福祉課に配置した「生活再建支援員」2 名が担う。</p> <p>○2 つある就労準備支援事業の委託先のどちらかで、各対象者を就労体験させるかの判断は、支援調整会議で決定する。</p> <p>○生活再建支援員： 生活困窮者および生活保護受給者宅を訪問し、ハローワークに行くよう促したり、就労準備支援事業について説明し、参加を促す。また、就労準備支援事業の委託先を適宜訪問し、委託先における事業参加者の状況を把握しながら、必要に応じて支援内容の見直しを行い、その内容を支援調整会議に提案する。</p>
就労準備支援事業	委託先	<p>○就労体験を通じて、生活自立・社会自立・就労自立を支援。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公益社団法人日置市農業公社（農業） ・株式会社丸山喜之助商店（リサイクル、廃棄物処理） <p>○各委託先に就労準備支援担当者を 1 人ずつ配置。</p> <p>○就労準備支援担当者： <ul style="list-style-type: none"> ・作業への参加を通じて就労意欲を喚起している。 ・週に 1 回程度、市の生活再建支援員や生活保護就労支援員と、情報共有や連携を図っている。 </p>

3. 就労準備支援事業

(1) 事業の基本情報

① 担当部局

市民福祉部福祉課（日置市福祉事務所）

② 直営／委託の別

事業名	直営/委託	委託先
就労準備支援事業	委託	<ul style="list-style-type: none"> ・公益社団法人日置市農業公社 ・株式会社丸山喜之助商店
自立相談支援事業	直営	

(2) 導入経緯、委託先の選定等

① 事業についての考え（目的、実施理由）

- ・従来から、日置市では、生活保護受給者に対しては、生活保護就労支援員を配置し、相談援助やハローワークへの同行等の自立に向けた就労支援を実施してきた。だが、

生活保護受給者は様々な課題を抱えており、中には長期的な就労につなげるためには、生活リズムを整え、就労意欲を喚起する必要があると思われる者がおり、相談援助に留まらない、就労という出口につながるような新たな支援の実施が必要であると考えていた。そうした中、生活困窮者に対するモデル事業がスタートするとの情報を得て、生活保護受給者と生活困窮者を対象に就労準備支援事業を実施することとした。

- 生活困窮者と生活保護受給者に対する就労支援を一体的に実施する理由は、被保護者であるかどうかにかかわらず、必要と考えられる支援の内容は同じであり、これまでの生活保護受給者に対する就労支援の経験、実績が生活困窮者に対する支援にも活用できると考えられたことにある。また、支援を一体的に実施することにより、安定的な利用者の確保や効率的な事業運営につながっている。

② 対象者

- 稼働能力を有するが、就労意欲やコミュニケーション能力が低く、就職が実現していない15歳から64歳の稼働年齢層にある、生活困窮者および生活保護受給者で、本事業への参加意思がある者。

③ 委託とした理由

- 就労準備支援事業の実施に際しては、事業所での就労体験の場が必要不可欠であると考え、就労体験の場の提供が可能な企業や団体に委託して実施することとした。

④ 委託について

1) 委託先の選定方式

- 市の関係部局で構成する「日置市生活困窮者支援対策検討会」（生活困窮者支援事業に取り組むため、平成24年10月1日に設置）で委託先の検討を行い、随意契約により委託契約を締結した。

2) 選定の際に気をつけたこと

- 事業の趣旨をよく理解し、ガイドラインに沿った事業実施が可能と思われた先と契約した。また、就労体験の利用の機会を提供できることも重視した。
- 日置市農業公社は、地域農業の新たな担い手の確保と高齢農家等の農作業の支援を行うために設立された組織であり、研修指導者や研修農場など、就労準備支援事業を実施するための体制が整っていたことが選定の理由である。
- 株式会社丸山喜之助商店は、家庭ゴミの収集等について日置市の事業の受託実績があり、支援終了後に対象者を直接雇用する可能性があることも選定の理由である。

3) 委託先の実績

○公益社団法人日置市農業公社

- 平成18年7月1日に発足し、それまで社団法人吹上町農業公社が行っていた農地保有合理化事業、農作業受委託業務、研修等事業を引き継ぎ、地域農業の新たな担い手の確保・育成と担い手の経営拡大及び高齢農家等の農作業の支援など、農業・農村の活性化に不可欠な事業に取り組み、地域農業の振興を図っている。研修農場を活用し、新規就農者等を対象に、農業に必要な技術習得のための研修を行ってきた実績がある。

○株式会社丸山喜之助商店

- 昭和 14 年 12 月創業の廃棄物の収集運搬、処理、資源化等を行う企業である。県内の 12 の市町村の資源化業務を受託し、自治体の処理施設の運営や管理業務も行うなど、自治体の委託事業の受託実績も多数有している。

4) 委託後の評価について

i) 評価方法、評価指標（目標値）の設定の有無、内容

- 対象者の参加状況と就職等の実績を見ている。
- 目標値は設定していない。

ii) 評価についての考え

- 現段階では、目標値に照らして実績を評価することはしていないが、委託先の就労準備支援担当者が月次報告書を持参提出した際に、事業の実施状況を確認し、目標に向けた支援が行われるよう協議を行っている。評価方法については検討中である。

iii) 実施状況や成果の把握方法

- 委託先の就労準備支援担当者が、週 1 回程度又は月次報告書の提出の際に、市の生活再建支援員や生活保護就労支援員との間で対象者の事業への参加状況や状態について情報共有を図っている。
- 市の生活再建支援員が、定期的に委託先を訪問し、対象者の参加状況について把握している。
- 年度末に、事業実績報告書を委託事業者に提出させ、事業実績を把握している。

⑤ 活用できる地域資源の状況、把握方法

- 就労準備支援事業終了後に一般就労ができなかった者に対する中間的就労や社会参加の場の提供が今後の課題であり、これについては、今年度策定予定の「日置市生活困窮者等自立支援計画」の策定過程で、福祉施設代表や商工会代表などの策定委員から情報を得て、活用できる地域資源を把握する予定である。

(3) 事業の実施状況

① 就労準備支援担当者の人員配置

主体	人数等（平成 25・26 年度）
公益社団法人日置市農業公社	常 勤 0 人 非常勤 1 人（月 16 日、日額雇用）
株式会社丸山喜之助商店	常 勤 0 人 非常勤 1 人（月 16 日、日額雇用）

※就労準備支援担当者のほか、日置市の生活保護就労支援員や委託先の従業員が就労体験中の利用者に対する支援を実施している。

② 定員・利用者数（実人数）

	定員	利用者数（実人数）
公益社団法人日置市農業公社	15人 ^{※1}	[平成25年度] 22人 ^{※3} [平成26年度] 26人 ^{※5}
株式会社丸山喜之助商店	15人 ^{※2}	[平成25年度] 12人 ^{※4} [平成26年度] 8人 ^{※6}

※1※2：生活保護受給者含む。

※3：平成25年9月1日より委託。丸山喜之助商店からの移行者を含む。

※4：平成25年12月1日より委託。農業公社からの移行者を含む。

※5※6：平成26年7月末現在。前年度からの利用者、双方で支援を受けた者を含む。

③ 利用者の特徴（平均像、平均年齢等）

- 平成25年度の利用者は、男性22名、女性6名。10代2名、20代3名、40代4名、50代11名、60代8名である。平成26年度の利用者は、男性21名、女性7名。10代1名、20代2名、30代1名、40代3名、50代12名、60代9名である。30代は少なく、50代、60代が多い。
- 就労体験の参加者の大半は生活保護受給者であり、生活困窮者の実績は2016年8月現在で2名である（8月26日から41歳男性、9月3日から27歳男性が農業公社での就労準備支援事業に参加）。生活困窮者の中には就労に課題を抱える者もいたが、自立相談支援機関のアセスメントの結果、すぐに就職活動ができそうだと判断されたため、就労準備支援事業にはつながらなかった。
- 就労体験への参加者の多くは、体調不良等を訴えてなかなか求職活動や就労を行おうとしないが、医師の診断としては就労不可とまでは見なされない者、就職してもすぐに辞めてしまい安定的な就労になかなかつながらない者である。中には、就労経験はあるが、長いブランクにより働くことに対する自信を失っていたり、昼夜逆転しているなど生活リズムが整っていない者、対人コミュニケーション力が十分でないなどにより、就職先がなかなか見つからなかったり、就職しても長続きしない者もいる。

④ 具体的な支援の内容

- 株式会社丸山喜之助商店では、廃棄物やリサイクル品の仕分け作業などの就労体験を行っている。公益社団法人日置市農業公社では、研修農場等で農業の就労体験を行っている。両事業所とも週4回事業を実施しており、事業の参加者は、あらかじめ定められた予定表に基づいて、週2回、就労体験に参加している。生活リズムを身につけるとともに、就労体験に参加できない場合は必ず事前に電話連絡を行わせるなど、社会性も身につけられるような支援を行っている。
- 就労体験の内容が違う委託先2カ所のどちらで支援を行うかについては、本人の希望を参考にしながら、支援調整会議で決定している。丸山喜之助商店では、支援終了後に直接雇用につながった人もいる。
- 就労準備支援事業の参加者のうち、生活保護受給者等就労自立促進事業の利用を希望する者は、両事業を同時に利用できるよう配慮しており、履歴書の作成指導、ニーズに応じた職業紹介、面接対策などハローワークとのチーム支援を実施している。
- 就労体験にあたっては、本人に対する奨励金を出していない。ただし、丸山喜之助商店に対しては、委託先として奨励金を出すことを検討できないか依頼している。

＜就労体験のイメージ＞

株式会社丸山喜之助商店



公益社団法人日置市農業公社



⑤ 就労の実績

- 平成 25 年度：5 名（実人数）
（うち）一般就労：5 名（うち保護廃止 1 名、保護停止 1 名、停廃止検討中 2 名）
※一般就労には、委託先である株式会社丸山喜之助商店にて、就労準備支援担当者として雇用された者、ゴミ収集車の運転手として雇用された者を含む。
- 平成 26 年度：5 名（実人数）
（うち）一般就労：5 名

⑥ 就労後の定着支援の内容

- 就労準備支援事業としては就労後の定着支援は行っておらず、自立相談支援事業において、就労後も支援対象者と就労先の双方から定期的に状況を聞き、必要に応じて相談に乗るなどして、定着を図っている。

(4) 事業実施上の課題及び対応策

- 株式会社丸山喜之助商店については、就労体験から一般就労への移行実績が出ていること、同社でも採用の入り口としてのメリットを感じつつあることから、日置市では、今後は就労訓練事業（中間的就労）への協力を求めていく考えがある。
- 農業の就労体験を通じ、農業での就職を希望するようになった支援対象者の出口（就職先）の開拓が課題となっており、高齢農家の農作業受託の従事者として農業公社での雇用ができないかについて、農業公社との協議を行う予定である。
- 就労体験や、中間的就労の協力事業者について、日置市だけでは十分な数を確保することが難しいと考えられることから、隣接する自治体との連携の可能性についても検討している。

京都府

1. 自治体の基本情報

自治体名	京都府
面積	4,613.21 km ²
人口	2,616,029 人（平成 26 年 6 月 1 日現在）
世帯数	1,151,058 世帯（平成 26 年 6 月 1 日現在）
保護率	23.59%（平成 25 年度平均）
主な産業	<ul style="list-style-type: none">・京都府の産業構造を、生産額から全国、近畿と比較すると、不動産業、政府サービス生産者（国、自治体等）、対家計民間非営利サービス生産者（私立学校、宗教団体等）の割合が高く、卸売・小売業、サービス業、運輸・通信業、金融・保険業の比率が低い。・また、産業構成の推移をみると、製造業、建設業、卸売・小売業の比率が次第に減少し、金融・保険業、サービス業、政府サービス生産者の比率が増加しており、ソフト化・サービス化が進んでいる。（京都府中小企業技術センター「京都府産業の展望」2005 年版）・就業者構成（総務省統計局「平成 22 年国勢調査」） 総数：1,219.4 千人 第 1 次産業：26.1 千人（2.1%） 第 2 次産業：266.4 千人（21.9%） 第 3 次産業：819.8 千人（67.2%） 分類不明：107.0 千人（8.8%）

2. 就労支援の全体像

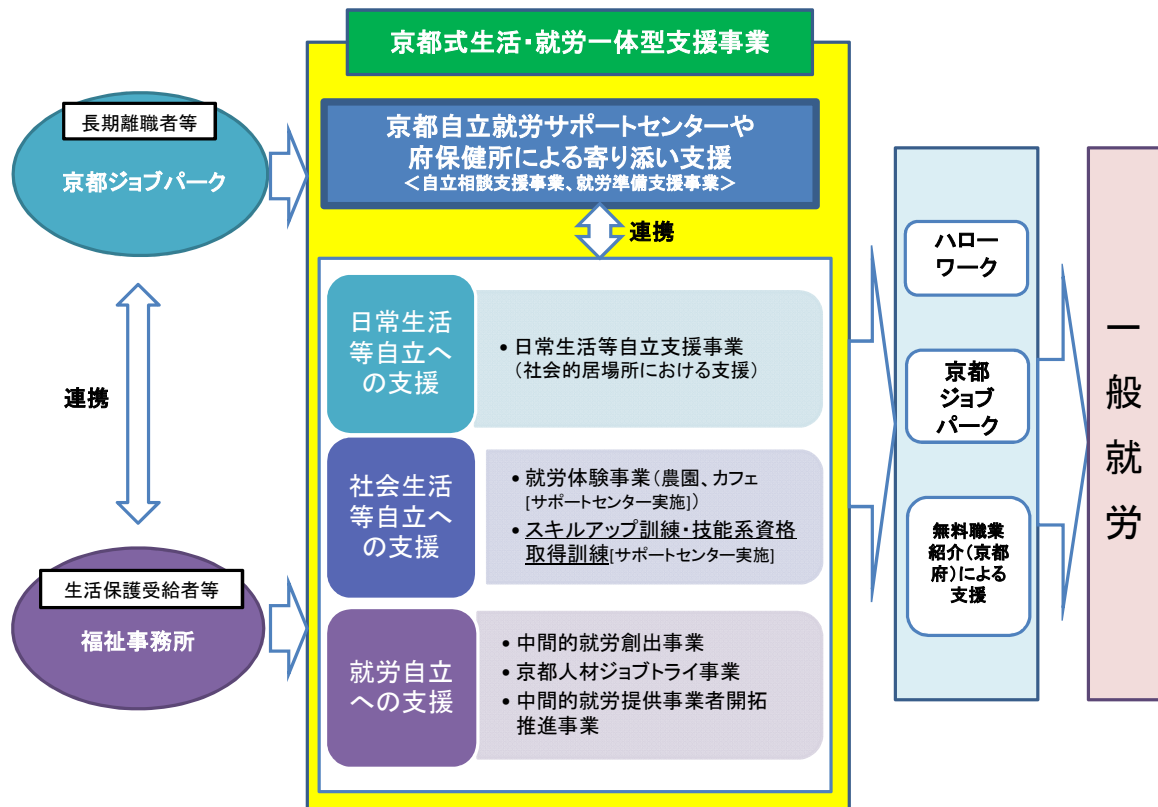
京都府では、もともと平成 19 年に総合就業支援拠点としての「京都ジョブパーク」を設立し、ハローワークと緊密に連携しながら、相談から就職、職場への定着まで、就労希望者をワンストップ体制で支援してきた実績がある。

また、特に、生活困窮者、生活保護受給者、長期離職者等のいわゆる就労困難者に対する支援としては、生活と就労を一体的に支援する「京都式生活・就労一体型支援事業」を平成 23 年度から実施してきた。京都式生活・就労一体型支援事業は、府内全域を対象として実施されるもので、様々な財源を活用して、「日常生活自立への支援」「就労準備への支援」「就職への支援」と、利用者の状態に応じて、段階的にきめ細やかな支援メニューを設けていることが特徴である。これは、いわゆる就労困難者が抱える課題はそれぞれ異なることから、個別の状況に応じたメニューを幅広く準備することが重要であるという考え方に基づくものである。

就労準備支援事業として実施している事業は、前述の「就労準備への支援」の「スキルアップ訓練・技能系資格取得訓練」に当たる。同事業においては、すぐには一般就労が困難な者等を対象に、就職支援セミナー、就労体験、食生活見直しセミナー等を実施するとともに、介護職員初任者研修等の実践的な支援を実施している。

京都府は、自立相談支援事業及び就労準備支援事業を、「京都自立就労サポートセンター」に委託している。「京都自立就労サポートセンター」は、「京都式生活・就労一体型支援事業」における「就労サポート機能の強化」の拠点として、生活困窮者に対する寄り添い型の支援を実施している。

＜京都式生活・就労一体型支援事業の仕組み＞



（資料）京都府提供資料

＜平成26年度 京都式生活・就労一体型支援事業の支援メニュー＞

- I 就労サポート機能の強化
 - ・京都自立就労サポートセンターや府保健所における就労開始後の定着に至るまでの「寄り添い支援」による相談対応等
- II 日常生活等自立への支援（生活リズム改善、就労意欲醸成等）
 - ・日常生活等自立支援事業（社会的居場所における支援 [府内4カ所]
- III 社会生活自立等への支援（社会人としての基礎力の強化等）
 - ・就労体験事業 [府内4カ所]
 - ・スキルアップ訓練、技能系資格取得訓練（就労準備支援事業として実施）
- IV 就労自立への支援（一般就労に向けた「中間的就労」による支援）〔雇成型〕
 - ・中間的就労創出事業 [府内2カ所]（支援付きの軽作業を実施）
 - ・京都人材ジョブトライ事業（企業での実習受入れ 1～3カ月間）
 - ・中間的就労提供事業者開拓推進事業（企業、NPO等での実習受入れ 3カ月間以内）

（資料）京都府提供資料

3. 就労準備支援事業

(1) 事業の基本情報

① 担当部局

健康福祉部 福祉・援護課

② 直営／委託の別

事業名	直営/委託	委託先等
就労準備支援事業	委託	・京都自立就労サポートセンター
自立相談支援事業	委託 直営	・京都自立就労サポートセンター ・保健所（町村部を所管する保健所で実施）

(2) 導入経緯、委託先の選定等

① 事業についての考え（目的、実施理由）

- 京都府は、平成 22 年 12 月、組織や制度の壁を越え「生活支援と就労支援が一体となって生活保護受給者や生活困窮者の自立支援を促進する仕組み」を構築することなどを目的とし、「京都生活・就労一体型政策研究会」を設置した。学識経験者、労働者団体、経営者団体、支援団体・企業、弁護士など様々な立場の専門家が研究会のメンバーとなり、行政からは府、市町村、京都労働局が参加した。
- 同検討会では、生活・就労に課題を抱える者が増大し、その抱える課題が多様化、複雑化しており、その背景や深刻さの度合いも、その生い立ちや置かれた環境、能力等に応じて多様であることから、画一的ではなく、個人の実情に応じた対応が求められていることなどを踏まえ、検討が進められた。
- 平成 23 年 7 月に発表された同研究会の報告書¹¹では、今後の施策の立案及び展開に関して、4 つの基本的な方向性（①個々人に合った自立の実現と社会的・就労意欲の醸成、②課題やその困難の程度の多様性に応じた施策の充実と制度間の連携、③多様な主体による適切な役割分担に基づく支援の展開、④「予防」の視点での支援）が示され、京都府においては、これを踏まえ、関係機関と連携し、オール京都体制で「京都式生活・就労一体型支援事業」を進めている。
- このように、生活保護受給者や生活困窮者は、それぞれ異なる複合的な課題を抱えており、これらの者に対して、福祉面での支援を含め状況に応じたきめの細かい就労支援を実施するためには、就労に向けた準備が整っていない者に対する支援メニューが必要であるとの認識の下、就労準備支援事業が実施されている。なお、平成 27 年度の生活困窮者自立支援制度の施行に向けては、現在、京都府と市町村の役割分担について検討が進められている。

② 対象者

- 対象者は、就労意欲の喚起が必要な者、就労意欲は一定程度あるが就労経験がない若しくは少ないことから、働くことに不安を抱いている者、職業人意識の乏しい者や社

¹¹ 「京都式生活・就労一体型政策研究会報告書」（平成 23 年 7 月）
(<http://www.pref.kyoto.jp/ss-shien/1351226927921.html>)

会人としてのコミュニケーション能力やマナーを身に付けていない者など。

③ 委託とした理由

- 京都自立就労サポートセンターは、パーソナル・サポート・モデル事業を通じて、生活困窮者の自立に向けて寄り添い支援に取り組み、成果をあげてきた実績があり、自立相談支援事業、就労準備支援事業に活用できるノウハウや知見を有していた。

④ (委託の場合) 委託について

1) 委託先の選定方式

- 随意契約

2) 選定の際に気をつけたこと

- 生活困窮者に対する就労支援、寄り添い型支援の実績がある事業者を選定。
- 京都府では、様々な利用者に対応できるよう、段階に応じたメニューを幅広く用意することが重要であると考えているため、多様なメニューを開発・企画し、必要に応じた協力事業者を確保することができる事業者を選定。

3) 委託先の実績

- 「京都ジョブパーク」の中に相談窓口を設け、「パーソナル・サポート・サービスモデル事業」(平成22年度から平成24年度まで)、「生活困窮者自立促進支援モデル事業」(平成25年度から)の委託事業者として、生活困窮者や生活保護受給者の寄り添い支援を実施。

4) 委託後の評価について

i) 評価方法、評価指標(目標値)の設定の有無、内容

- 契約書において利用者数や就職者数等の目標値を設定。

ii) 評価についての考え

- 就職者数等の実績は、事業を評価するに当たっての重要な判断要素の1つではあるが、それのみで評価を行うのは適当ではない。新たな支援メニューの開発力など、総合的に判断して評価することが必要であると考えている。

iii) 実施状況や成果の把握方法

- 府の担当課と委託事業者で、定期的に情報共有を行い、今後の方針を検討するための会議を開催している。その他、必要があればすぐに打ち合わせ等を行い、密接に連携している。
- 委託契約の仕様に基づく実績報告を求めている。

⑤ 活用できる社会資源の状況、把握方法

- 京都式生活・就労一体型支援事業を推進し、中間的就労及び雇用の場の創出や、自立に向けた支援システムの構築を目指した取組を進めるため、「公・労・使のオール京都体制」による支援組織「きょうと生活・就労おうえん団¹²」を設立。平成26年3月

¹² 就労を希望してもすぐには就職に結びつかなかったり、求職活動の長期化で働く意欲を失ってしまい、それにより社会から孤立してしまう方の再挑戦を支援する「京都式生活・就労一体型支援事業」を推進するため、京都府をはじめ様々な団体が集まって設立した自由参加型の団体。行政関係団体、福祉等関係団体、経済関係団体、大学関係団体等が参加している。(きょうと生活・就労おうえん団ウェブサイトより)

31日現在、202団体が登録している。

- 京都式生活・就労一体型支援事業は、健康福祉部と商工労働観光部が連携して実施しているが、協力事業主の確保を含む一般就労に向けた支援メニューは、商工労働観光部が所管する京都ジョブパークの取組として位置付けられている。具体的には、「人材は、企業・社会の成長発展の源である」という認識の下、京都ジョブパークの理念を理解のうえ協力して、京都における雇用の場の創出や人材育成に積極的に取り組む企業を対象とした「企業応援団」を結成している（登録企業数 2,502社：平成26年3月31日現在）。応援団に登録した企業に対しては、専任の担当者が定期的に訪問し、情報共有を図るとともに、応援団登録企業専用セミナーや交流会を開催している。また、応援団登録企業においては、職場見学会の開催、インターンシップ・企業実習等の受入、セミナー・講演会等への講師派遣等の協力を得ている。

(3) 事業の実施状況

京都府では、生活困窮者や生活保護受給者の就労支援について、段階的に多様な支援メニューを準備しており、就労準備支援事業もその中のひとつとして位置づけられている。就労準備支援事業のほかには、緊急雇用創出事業臨時特例基金（住まい対策拡充等支援事業分）を活用した就労体験事業（農園やカフェ等）や社会的居場所事業にも取り組んでいる。

以下では、現在就労準備支援事業として実施している「スキルアップ・資格取得支援事業」について述べる。

① 就労準備支援担当者の人員配置

7人 ※自立相談支援事業の相談支援員及び就労支援員を兼務

② 定員

241人（平成25年度）

③ 利用者数（平成25年度 実人数）

175人（生活保護受給者を含む。）

④ 利用者の特徴（平均像、平均年齢等）

- 就労準備支援事業の利用者は、未就労や離職期間が長期間に及んでいるなどの理由で、就労に対して自信が持てない者も少なくない。そのため、個々の状況に応じた段階的な支援メニューを用意し、各種セミナーや就労体験などにより、自己有用感や自尊心を高めるよう取り組んでいる。

⑤ 具体的な支援の内容

- 様々な状態の利用者に対応できるよう、通所方式と合宿方式両方のメニューが用意されており、この中から支援対象者の状況に合わせてメニューを組み合わせ、就労準備支援プログラムを作成する。
- 通所方式については、食生活の改善、コミュニケーション能力の向上、パソコン技術

<http://www.kyoto-ouen.com/index.html>)

の習得等を目的としたセミナーの開催が中心である。

- 一方、合宿方式（合宿型就労体験）は、35歳以下の者を対象とし、府内の農業公園において、売店やレストランの運営補助、動物飼育や園内花壇の手入れ等の就労体験を4泊5日で行う。食事や入浴等の就労体験以外の場面を含め、担当者が終日利用者と行動を共にすることにより、社会生活に必要とされる協調性が身についていない等、通所方式では分かりづらい利用者の課題を把握することができる。また、利用者の多くは、他者とのコミュニケーションを苦手としているが、この合宿型就労体験に参加できたこと自体が大きな自信につながった。
- なお、これらのメニューの企画に当たっては、福祉部局と労働部局が連携している。就職に必要な資格に関する情報の把握等については、労働部局との連携が必須である。

<平成25年度スキルアップ・資格取得支援事業の支援内容>

訓練名	訓練内容
(スキルアップ支援)	
就職支援セミナー	職業人意識、コミュニケーション能力、ビジネスマナー、面接対策、応募書類作成等の基本スキルの習得研修 (①1日3時間・12日間 ②1日5時間・10日間)
定時制高校生向け支援セミナー	※就職支援セミナーと内容は同じ (1日3時間・4日間)
就職準備セミナー	心と体のバランスを維持しながら、ビジネスマナーを学び職業人意識を向上(1日3時間・10日間、2回開催)
合宿型就労体験	生活習慣を身に付けながら、就労意欲の喚起を図る (5日間)
短期就労体験	障害者共同作業所等でのスタッフの補助等を通じて、他者との交流や共同作業の喜びを体感(1カ月間)
仕事体験型パソコンセミナー	パソコンの基本技術の練習に加え、職場で求められる段取りや効率的な書類のまとめ方を学ぶ (1日5時間、10日間)
食生活改善セミナー	生活習慣を見直し、正しい食生活を習得する (1日間、2回開催)
定着支援交流会	就職後の定着フォローとして交流会を開催。ストレス・健康管理セミナー等を実施(1日間)

訓練名	訓練内容
(資格取得支援)	
フォークリフト運転資格取得	フォークリフト運転資格を取得するための技能講習 (学科2日、実技3日、京都市内・府北部)
玉掛け資格取得	玉掛け資格を取得するための技能講習 (学科2日、実技1日、京都市内・府北部)
介護職員初任者研修	介護職員初任者に必要な知識と技能の習得講習 (京都市内・府南部・府北部)

<合宿型就労体験のスケジュール（平成 25 年度）>

（1 日目）

時間	作業内容
9:30	駅集合
13:45~14:00	現地到着
14:00~15:00	オリエンテーション①（挨拶等）
15:00~16:00	オリエンテーション②（園内説明・見学）
16:00~18:00	自由時間
18:00~19:00	夕食
19:00~20:00	レクリエーション
20:00~21:00	入浴
22:00	就寝

（2 日目～4 日目）

時間	作業内容
7:00	起床
7:30~ 8:00	園内清掃
8:00~ 8:45	朝食
8:45~ 9:15	作業開始前ミーティング
9:15~12:00	午前就労体験（売店やレストランの運営補助、動物飼育や園内花壇の手入れ等を日替わりで実施）
12:00~13:00	昼食
13:00~17:00	午後就労体験
17:15~17:30	作業終了後ミーティング
18:00~19:00	夕食
19:00~20:00	振り返り
20:00~21:00	入浴
22:00	就寝

（5 日目）

時間	作業内容
7:00	起床
7:30~ 8:00	園内清掃
8:00~ 9:00	朝食
9:00~ 9:30	荷物整理・部屋整理
9:30~11:00	全体の振り返り
11:00~11:30	閉会式
12:00~13:00	昼食・荷物運び
13:00~16:30	移動・解散

⑥ 就労の実績

71 人（生活保護受給者を含む。）

⑦ 就労後の定着支援の内容

- 京都自立就労サポートセンターの相談支援員（自立相談支援事業）が、電話による状況確認やセンター内での面談などにより、定着支援を行っている。また、年 1 回（1 日）、「定着支援交流会」を開催している。就労した者が集う交流会を開催し、近況を聞くとともに、ストレスコントロールセミナーや健康管理セミナー等を実施している。また、本交流会には、就労自立に向けた支援を受けている者も参加して、既に就労した者と交流している。就労に向けた実体験を聞くことより、身近な目標をイメージすることが可能となり、就労意欲の醸成につながっている。

(4) 事業実施上の課題及び対応策

- 支援を受ける生活困窮者にとって利便性の高い支援体制の整備が不可欠である。
- これまで、社会福祉法人、NPO 法人、民間企業と連携・協働し生活困窮者に対する自立支援に取り組む中で、ノウハウを有する支援団体や協力事業所などの社会資源が開拓・育成されてきたが、更なる社会資源の確保が必要である。
- 京都府としては、これまでの支援を通じて培ってきたノウハウを活用するとともに、労働施策とも連携しながら、市町村と連携・協働して、就労準備支援事業を広域的に展開することを検討している。なお、就労準備支援事業を広域的に展開（事業所の新設、サテライトの設置等）して、地域における社会福祉法人や NPO 法人、民間企業等に積極的な事業参画を求め、生活困窮者自立支援のノウハウを有する支援団体や協力事業所を開拓・育成する仕組みの構築に努めるなど、地域づくりを進めることとしている。

平成 26 年度 社会福祉推進事業
生活困窮者の就労支援に関する検討会 委員名簿

(五十音順、敬称略)

◎：座長

- 一色 恭行 京都府健康福祉部福祉・援護課 生活・就労一体型支援担当 副課長
- 榎本 竹伸 一般社団法人とちぎ青少年自立援助センター 理事長
- 黒田 佳和 横浜市健康福祉局保護課 生活支援制度準備担当係長
- ◎小杉 礼子 独立行政法人労働政策研究・研修機構 特任フェロー
- 小林 知明 佐倉市福祉部社会福祉課 副主幹
- 谷口 仁史 特定非営利活動法人NPOスチューデント・サポート・フェイス
代表理事
- 槌谷 光義 豊中市市民協働部 雇用労働課 課長

平成 26 年度 セーフティネット支援対策等事業費補助金 社会福祉推進事業
就労準備支援事業の運営に関する手引き
(案)

平成 26 (2014) 年 9 月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

経済・社会政策部

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

電話 : 03-6733-1021