

**生活困窮者自立支援制度
施行後の状況について
～就労準備支援事業の可能性を探る**

平成27年11月24日

**厚生労働省社会・援護局地域福祉課
生活困窮者自立支援室**

制度施行後の状況について

1 包括的な相談支援

- 全国901自治体で、新たに約4200人の支援員を配置し、スタートした。
- こうした体制のもと、7月までに約8万5千件(人口10万人あたり16.6件)の新規相談があり、約1万4千件(人口10万人あたり2.7件)のプランを作成。新規相談は、国の目安値(人口10万人あたり20件)の8割、プラン作成は低い水準に留まる。モデル事業の実績と比較すると取組は進展しているが、「広く支援を届けるために」さらなる取組が必要。
- 相談支援を通じて、生活困窮の課題の「見える化」につながっている。

2 任意事業

- 平成27年度の任意事業の実施率は2割から3割。ただし、任意事業を一つも実施していない自治体が45%あり、取組の進んでいる自治体とまだこれから充実が求められる自治体とが存在している。(自治体間のバラツキがあることよりも)地域の実情に応じて、任意事業を展開していくことが必要。
- 任意事業の実施については、平成28年度は、大幅に増加する見込みであり、今後は、(事業に人をはめ込むのではなく)その人のニーズに応じた自立支援をどうやって展開していくか、支援の中身が問われてくるだろう。

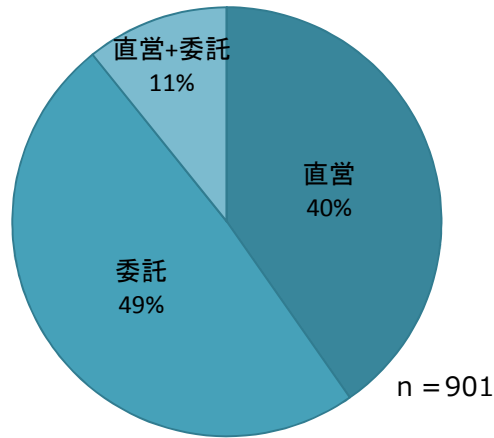
3 就労支援

- 7月末時点で、プラン件数の約6割が就労支援対象者ではあるものの、地域の実情に応じた体系的な就労支援の実施体制については確立途上。

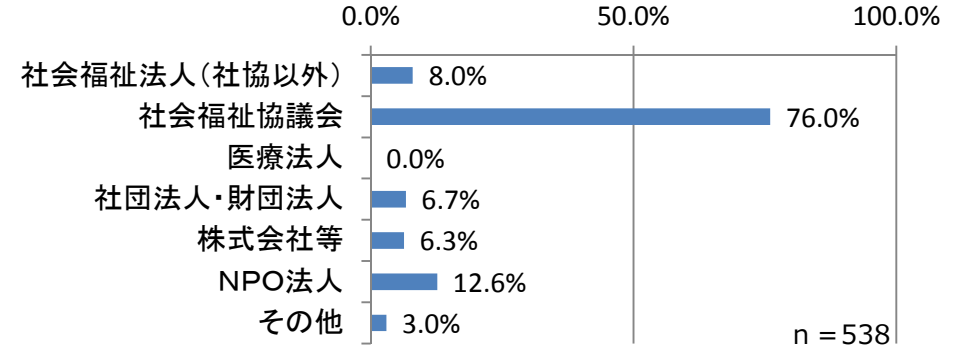
自立相談支援事業の実施状況(本年4月調査)

- 自立相談支援事業の運営方法については、直営方式との併用も含め約6割の自治体が委託で実施しており、委託先は社会福祉協議会が約8割弱と多く、次いでNPO法人や社会福祉法人（社協以外）が1割となっている。
- 事業の実施場所については役所・役場内が約6割、委託先施設内が4割弱となっている。
- 約半数の自治体が被保護者就労支援事業と一体的に実施している。

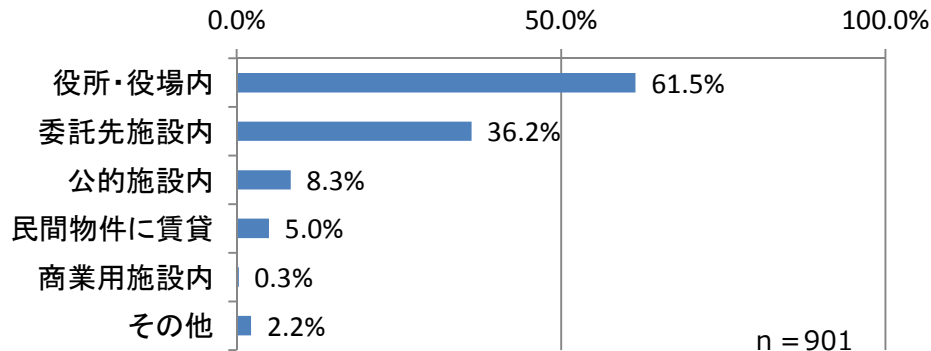
(1) 運営方法



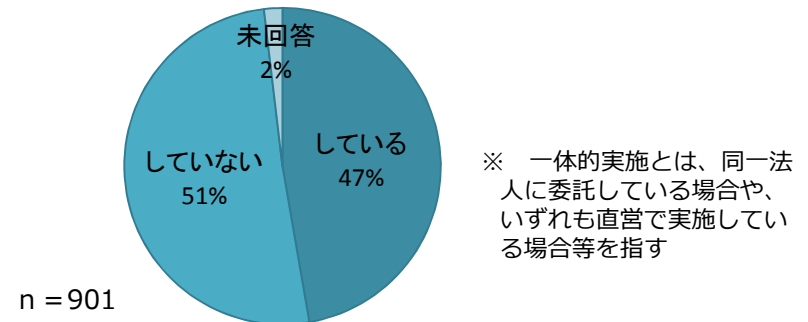
(2) 委託先 (複数回答)



(3) 実施場所 (複数回答)



(4) 被保護者就労支援事業との一体的実施



自立相談支援事業における支援員の状況

- 自立相談支援事業における支援員は、実人数で約4,200人となっている。
- 職種別では、相談支援員が約2,300人と最も多い。また、専任の割合は、主任相談支援員が最も多い。
- 兼務の状況では、生活困窮者自立支援制度関連事業以外の事業を兼務している割合が約5割と最も高い。各種任意事業の中では、被保護者就労支援事業と兼務している割合が高い。
- 支援員の体制は、概ね人口に比例して配置数が増えている。
- 保有資格については、3職種とも社会福祉士・社会福祉主事の割合が多い。また、就労支援員は他職種に比べて、キャリアコンサルタントや産業カウンセラーの割合が多い。

(1) 支援員数（実人数）

支援員の実人数	4,162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) 職種別支援員数（兼務あり）

	配置数(※1)		
		うち専任	うち兼務(※2)
主任相談支援員	1,257人(100%)	649人(51.6%)	608人(48.4%)
相談支援員	2,284人(100%)	1,005人(44.0%)	1,279人(56.0%)
就労支援員	1,698人(100%)	388人(22.9%)	1,310人(77.1%)

※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 自立相談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）（実人数のうち他事業を兼務している1,610人につき集計）

n = 1,610

	被保護者就労支援事業	就労準備支援事業	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	28.6%	11.9%	13.6%	14.7%	3.4%	9.2%	10.6%	45.6%

生活困窮者自立支援制度における支援状況調査 集計結果（平成27年4月～7月分）

- 新規相談受付状況は、国の目安値に対して約8割の水準となっている。
- プラン作成件数は徐々に増加しているが、低い水準であり、支援を提供するための速やかなプラン作成の促進が必要。
- 就労・増収者数は、毎月着実に増加している。

【参考】今年度における国の目安値

- ①新規相談受付件数：人口10万人あたり 20件/月
- ②プラン作成件数：人口10万人あたり 10件/月
- ③就労支援対象者数：人口10万人あたり 6件/月
- ④就労・増収率(就労・増収者/就労支援対象者)：40%

(件数、人)

平成27年4月～7月	新規相談受付件数		プラン作成件数		就労支援対象者数		就労者数	増収者数
		人口10万人あたり		人口10万人あたり		人口10万人あたり		
都道府県 (管内市区町村含む)	55,121	16.6	8,215	2.5	5,453	1.6	3,671	1,621
指定都市	19,393	17.8	3,515	3.2	2,039	1.9	1,377	257
中核市	10,648	14.5	2,037	2.8	1,209	1.7	725	246
合計	85,162	16.6	13,767	2.7	8,701	1.7	5,773	2,124

月別	新規相談受付件数		プラン作成件数		就労支援対象者数		就労者数	増収者数
		人口10万人あたり		人口10万人あたり		人口10万人あたり		
4月分	23,978	18.7	2,934	2.3	1,864	1.5	1,009	393
5月分	19,684	15.3	2,969	2.3	1,911	1.5	1,282	424
6月分	20,997	16.3	3,809	3.0	2,483	1.9	1,666	604
7月分	20,503	16.0	4,055	3.2	2,443	1.9	1,816	703
合計	85,162	16.6	13,767	2.7	8,701	1.7	5,773	2,124

※ 各項目の数値は概数であり、今後の整理の結果、異動を生ずることがある。

調査対象自治体における支援実績から

調査の概要

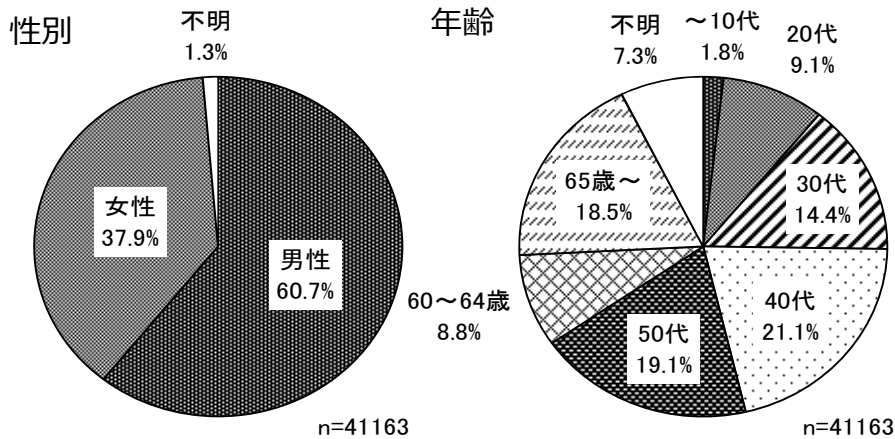
○平成27年度社会福祉推進事業において、自立相談支援機関における支援実績について把握するため、平成26年度よりモデル事業を実施していた調査対象自治体を対象に支援状況の調査を実施。

【実施機関】 みずほ情報総研株式会社

【調査期間・対象】 平成25年8月～平成27年6月新規受付ケース

【回収状況】 116自治体から新規相談受付41,163ケース、支援決定8,509ケース

1 新規相談受付

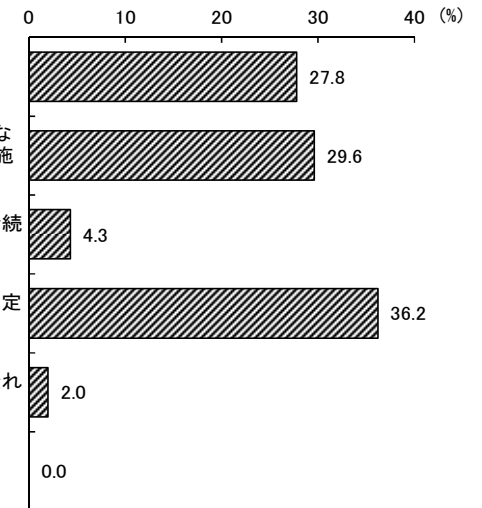


2 スクリーニング

＜自立相談支援機関の利用申込みの際の情報共有について同意なしを含めた場合＞

n=33537

情報提供や相談対応のみで終了



他の制度や専門機関で対応が可能でありつながら(必要に応じて、事前連絡や同行支援を実施し、結果をフォローアップする)

現時点では本人同意はとれていないが、引き続き同意に向けて取り組む

自立相談支援機関が継続支援し、プランを策定する

スクリーニング判断前に中断・終了(連絡がとれない/転居等)

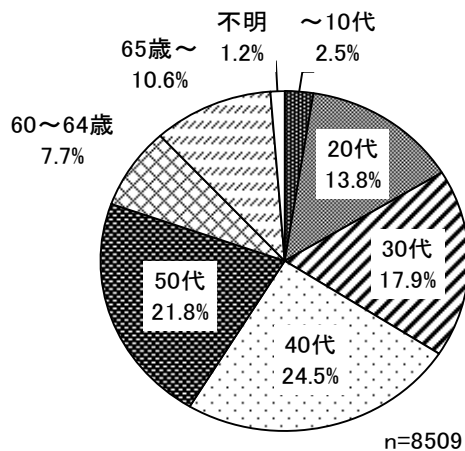
不明

※新規相談受付の41,163件のうち、スクリーニングに至らなかったケース等を除いた、スクリーニング実施33,537件についての内訳。

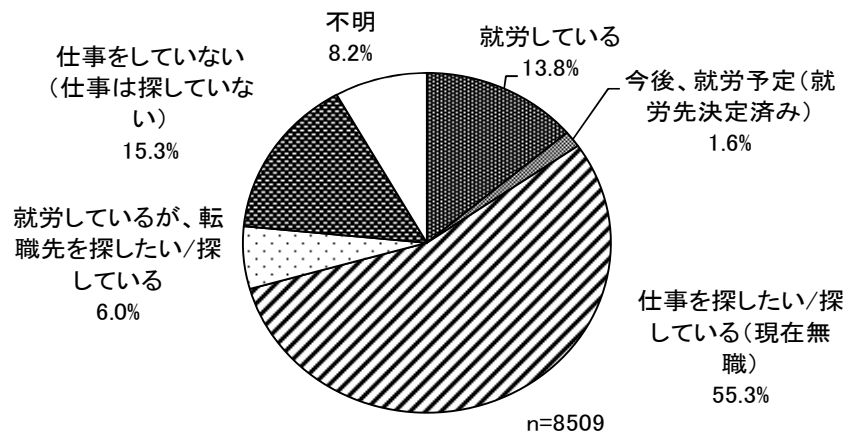
3 支援決定の状況

○ 支援決定（初回プラン）ケースの状態像

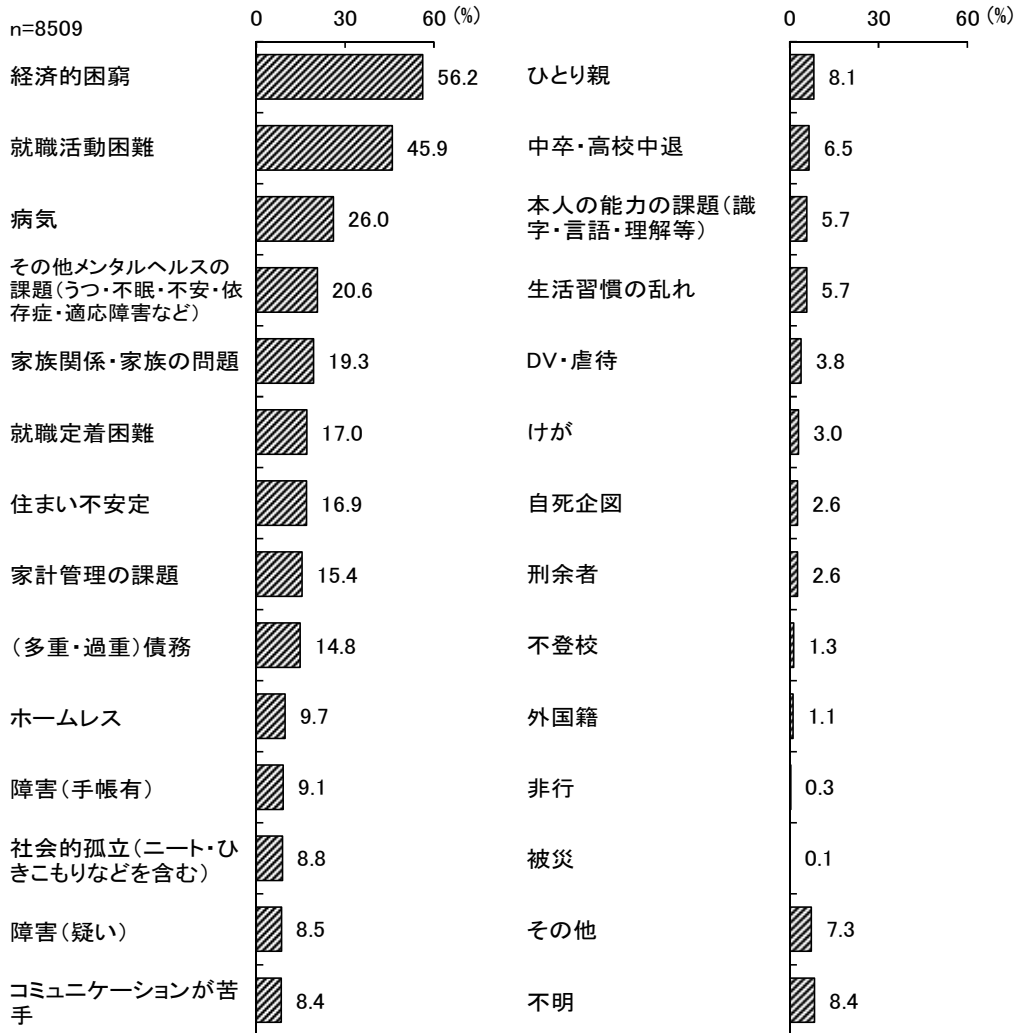
年齢



就労状況

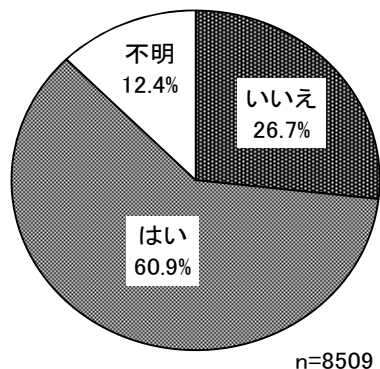


○ 本人の状況（複数回答）

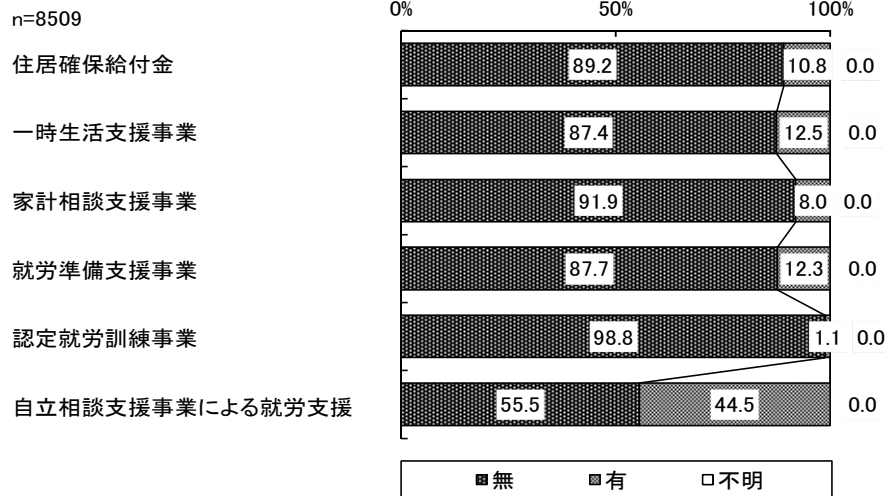


4 プランの内容

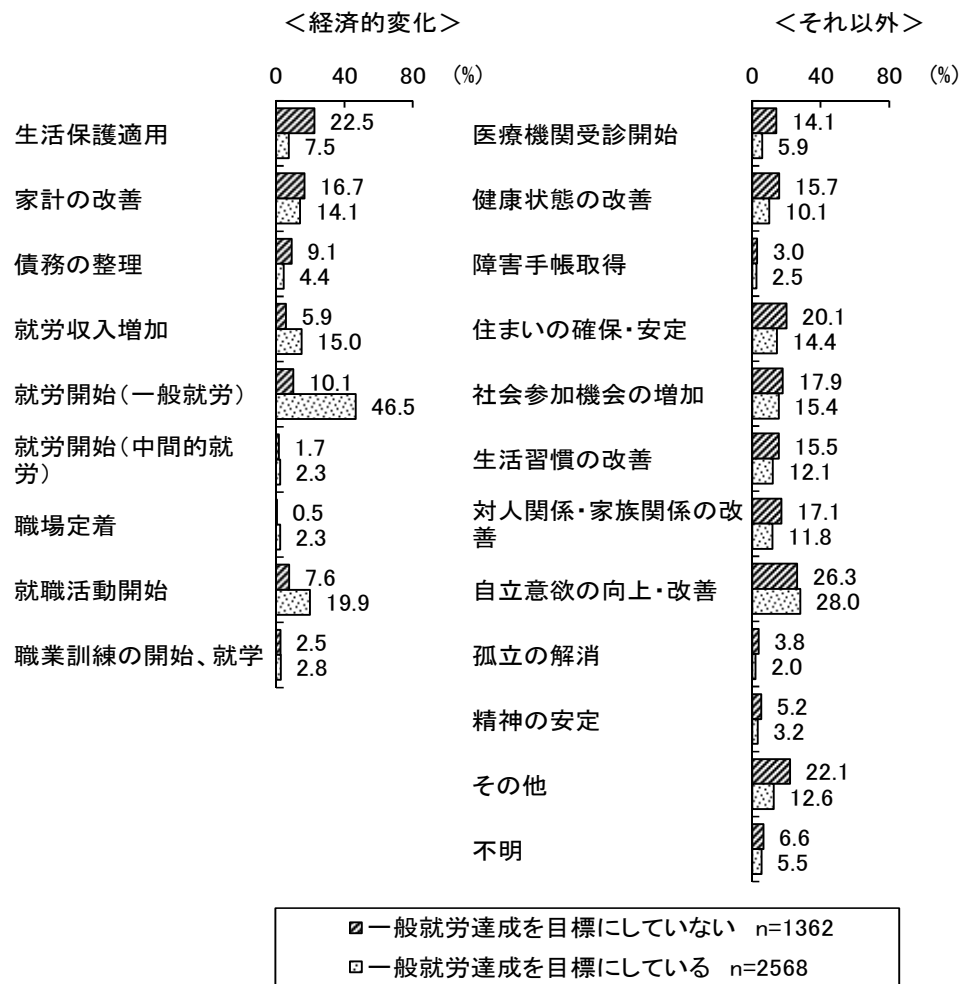
○プラン期間内で一般就労を目標に掲げているか



○プランにおける生活支援サービス等利用の状況



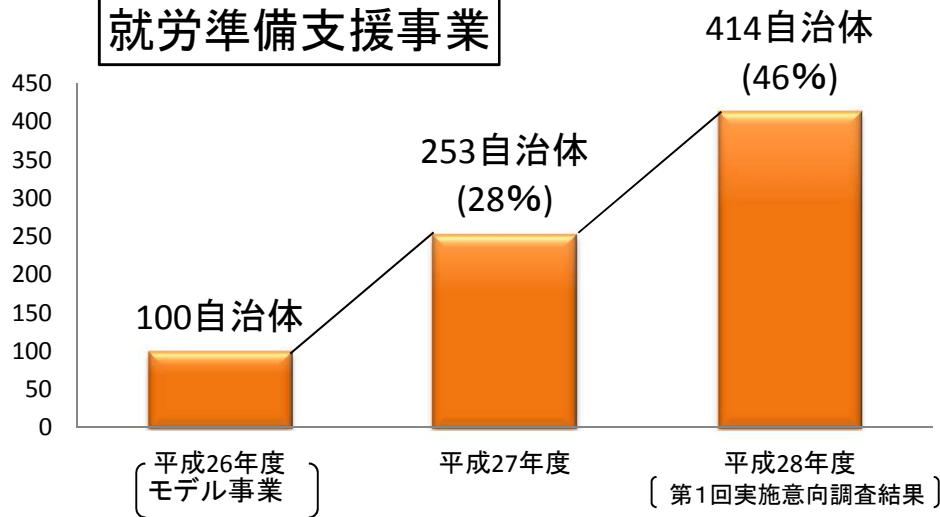
プラン期間内での一般就労の目標と変化の内容



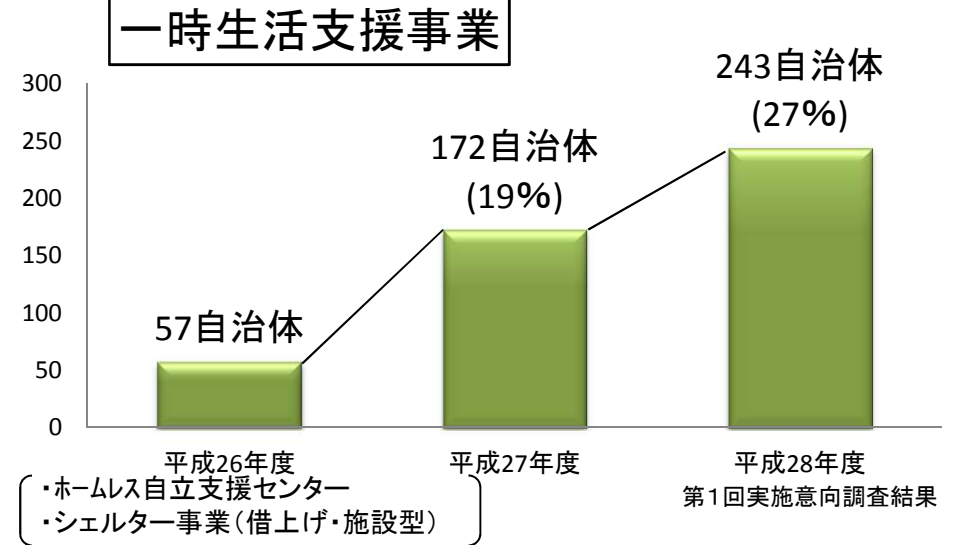
任意事業の実施状況について

○ 平成28年度の任意事業の実施予定自治体数は、平成27年度の実施自治体数(事業実施状況調査による調査)と比較して、それぞれ大幅に増加する見込みとなっている。

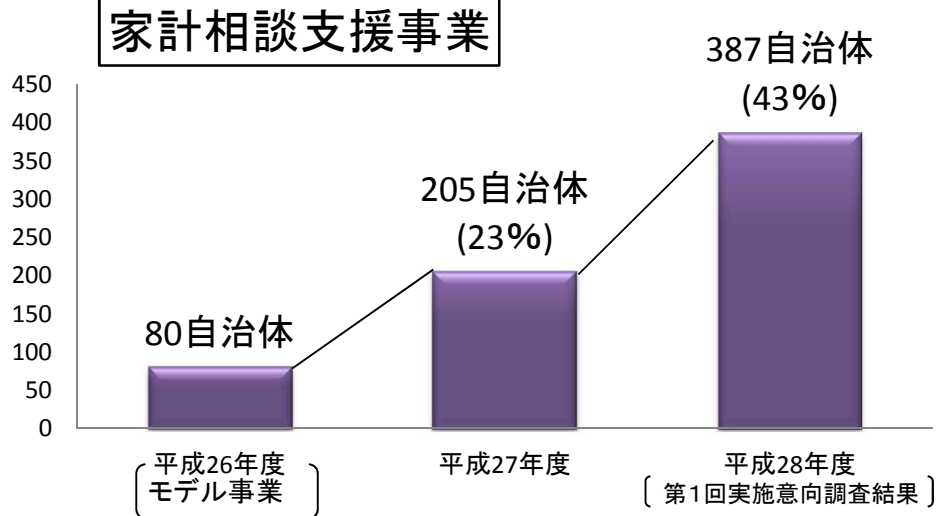
就労準備支援事業



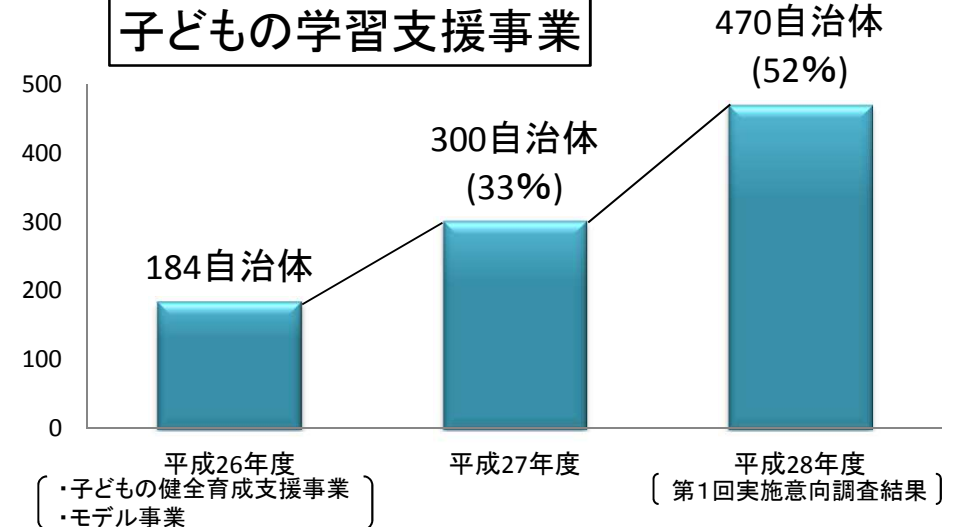
一時生活支援事業



家計相談支援事業



子どもの学習支援事業

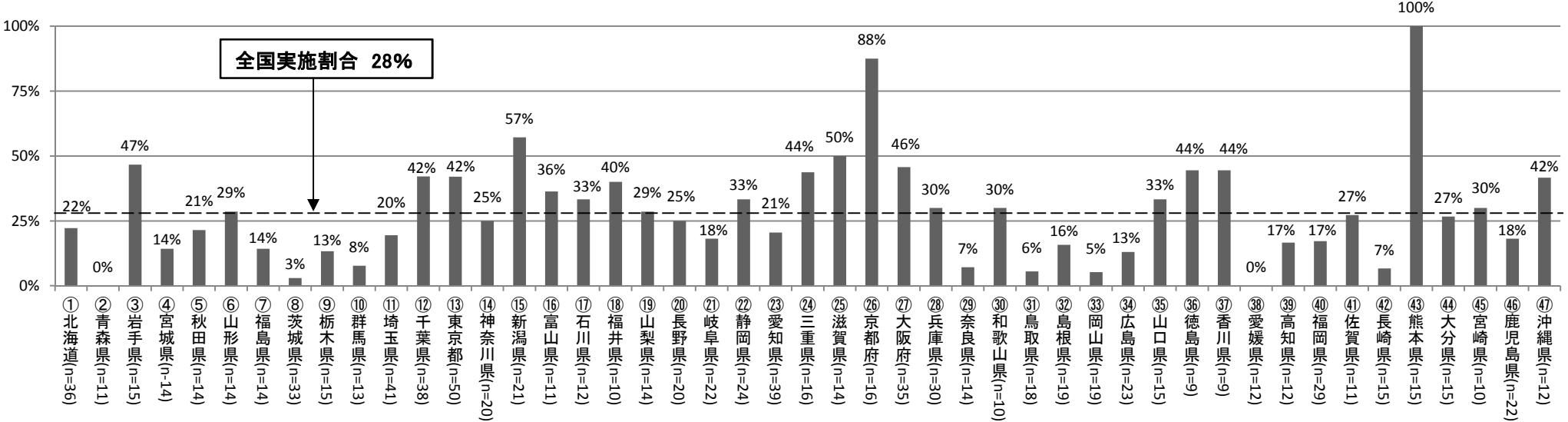


※平成28年度分は、第1回事業実施意向調査(平成27年7月16日実施)による。実施予定の自治体についても、意思表示している割合で実施予定として含めている。

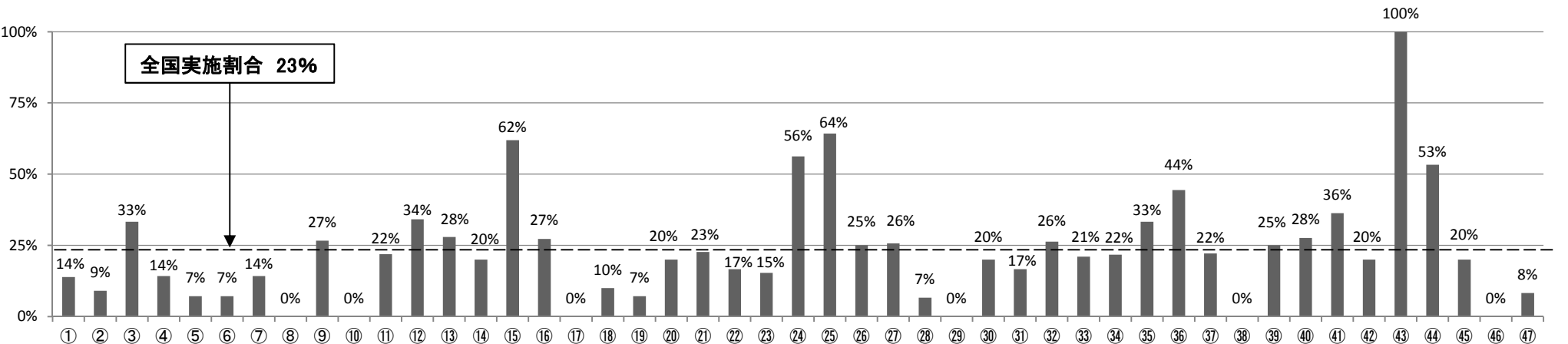
生活困窮者自立支援制度の事業実施状況について

平成27年4月17日付で厚生労働省が都道府県・政令指定都市・中核市あてに実施した調査結果によると、就労準備支援事業の実施割合は28%、家計相談支援事業の実施割合は23%、一時生活支援事業の実施割合は19%、子どもの学習支援事業の実施割合は33%。これを都道府県別にみると、以下のとおり。

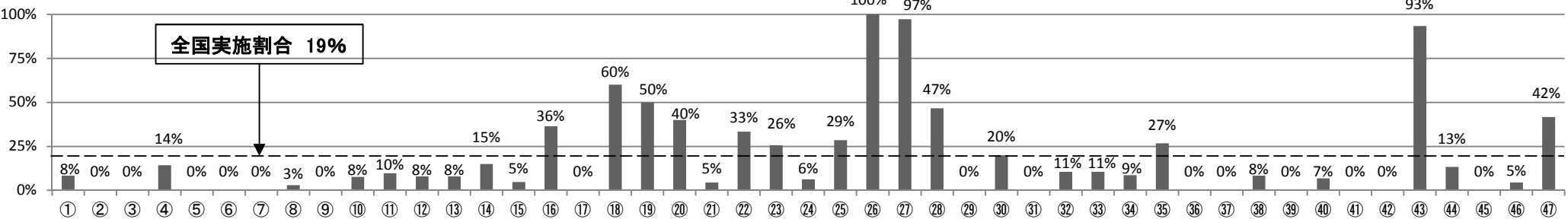
(1) 就労準備支援事業 実施割合



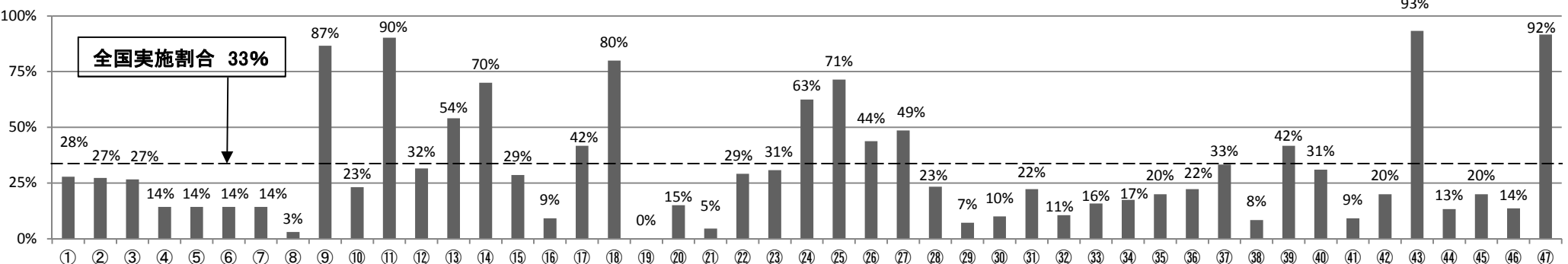
(2) 家計相談支援事業 実施割合



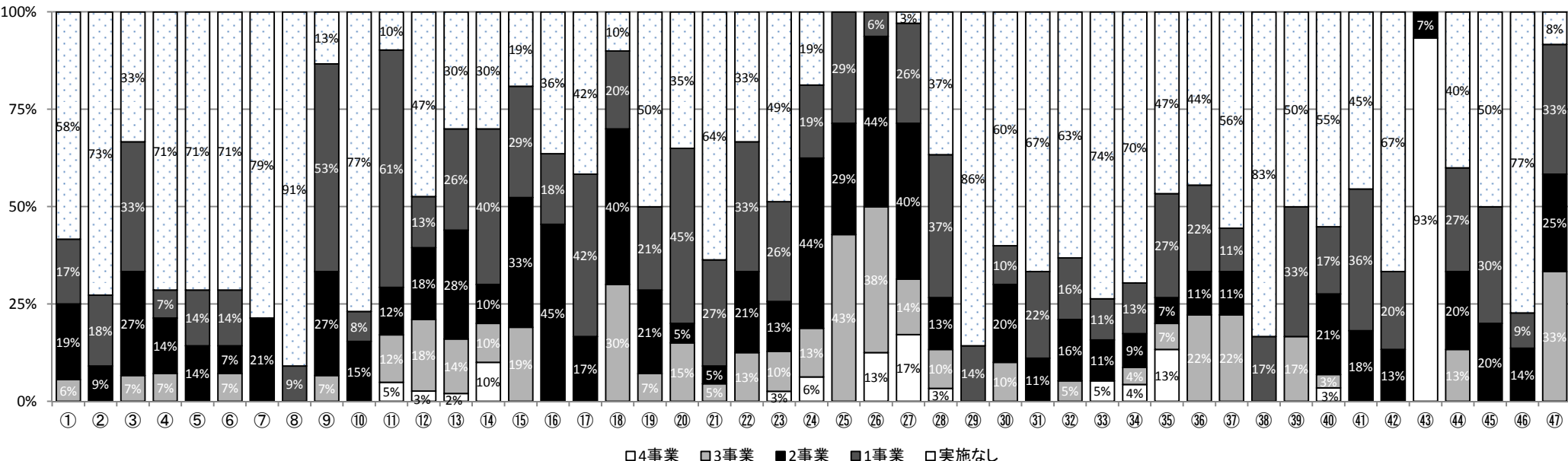
(3)一時生活支援事業 実施割合



(4)子どもの学習支援事業 実施割合



(5)任意事業実施数別割合



今年度の国による自治体支援

本年度は制度創設初年度として、入口から出口の整備まで計画的な自治体支援に取り組む。

1. ブロック会議(春)

時期	主な内容
6月～7月	<ul style="list-style-type: none">・支援を広く届ける 広報・周知の方法について・任意事業の促進 就労準備支援事業及び家計相談支援事業について効果や工夫点の説明

2. 全国担当者会議

時期	主な内容
9月14日	<ul style="list-style-type: none">・子どもの学習支援事業の強化について・プラン作成のポイント ・住居確保給付金のPR・自治体の就労支援について

3. ブロック会議(秋)

時期	主な内容
11月	<ul style="list-style-type: none">・就労支援のポイント(本人を起点とした就労支援、就労の場の確保、定着支援など)

4. 全国会議(部局長会議、課長会議)

時期	主な内容
1月～3月	<ul style="list-style-type: none">・次年度に向けた取組

第2回
生活困窮者自立支援制度
ブロック会議説明資料(抄)

平成27年11月

厚生労働省 社会・援護局
地域福祉課 生活困窮者自立支援室

テーマ①

就労支援

自治体における生活困窮者の就労支援の具体的な進め方

<アセスメント・プランの段階>

<モニタリング以降の段階>



1. 本人の状態に応じた就労支援のスタート

★取組のポイント

- ・本人の状態をアセスメントし、支援の組み立てを考える
- ・就労準備支援の「体験利用」をアセスメントの機会として活用
- ・就労支援を充実させることが相談支援の「呼び水」に



2. 就労の場（プランの選択肢）の確保



★現状の取組状況

★就労の場の確保に向けた取組ポイント

- ・事業所のニーズに合わせる
- ・事業所開拓を効果的・計画的に
- ・自治体の強みを生かして

★事業所開拓から定着支援までの手順

- ステップ1 開拓先一覧の作成
- ステップ2 ニーズ把握
- ステップ3 個別調整
- ステップ4 定着支援

3. 関わる者が理解・共有しておくこと

- 対象者像に応じた就労支援の実施についての共通認識
- 就労支援の進め方（役割分担やステップ）の整理
- 必要な手続や基礎知識の共有

4. 就労の場での受け入れ

★本人に向けた支援

- ・定着支援からのモニタリング、必要に応じてプラン見直し
- ・ステップアップを意識して

★事業所に対する支援

- ・就労の形態に応じたフォロー

5. さらなる広がりに向けて

- ★全国的の取組状況（開拓が進んでいる業界・業態）を見つつ次の展開へ

1 本人の状態に応じた就労支援のスタート

ポイント①：本人の状態をアセスメントし、支援の組み立てを考える

- 自立相談支援事業において、本人が、日常生活自立、社会生活自立、就労自立のどの段階（ステージ）にあるのか、また、それぞれの自立に関してどのような課題があるのかをアセスメントする。そのさい、チェックリスト（※）などを用いて客観的に把握することが重要。
- 次に、本人の希望を踏まえ、「メニュー（＝事業）」を利用する計画を立て、それに連動して、就労準備支援事業などにおいては、「コンテンツ（＝事業の中のプログラム）」を利用する計画を立てる。

※ 福祉事務所設置自治体は、自立の段階に応じた「メニュー」を揃えるとともに、事業実施にあたっては、様々な技能・知識を身に付けるための「コンテンツ」を充実させることが、本人の状態に応じた支援を組み立てる前提となる。

ハローワークでの円滑な支援のための生活困窮者の就労準備状況チェックリスト		(記入日: 年 月 日)				
氏名		あり	ある程度	ない	あてはまらない	あてはまる
性別 (男・女)	年齢					
【就労準備の基礎】						
1	支援者と相談した意欲の記録を保存することができる	1	2	3	4	5
2	支援者と相談した意欲に反映したり、改善する機会、実際に連絡できる	1	2	3	4	5
3	これまで、どのような変化を感じてきたのか、実際に連絡できる	1	2	3	4	5
4	就業履歴を把握しつつ、求人事業者から連絡を受け取るための準備ができる	1	2	3	4	5
小計		/20点				
【就労支援を受け取る際の姿勢】						
5	ハローワークのウェブサイトによる個別支援を受ける必要性を把握できる	1	2	3	4	5
6	支援者の助言で、適切な依頼づけができる	1	2	3	4	5
7	支援者の助言に、適切に名前を挙げる事ができる	1	2	3	4	5
8	支援者から紹介された求人、意向書に検討できる	1	2	3	4	5
小計		/20点				
【自分自身の理解と今後の展望】						
9	困難や失敗の経験を活かして、その原因について考えてみる事ができる	1	2	3	4	5
10	人々の理解から、その求人事業者がどのような課題（仕事内容や職場環境）をどの程度理解できる	1	2	3	4	5
11	仕事をすると、どのようなお礼（健康、経済的自立、社会的自立）が期待できる	1	2	3	4	5
12	経験や仕事の内容と関連づけて、希望する求人を探した理由を説明できる	1	2	3	4	5
小計		/20点				
【自分自身にあった働き方の理解】						
13	これまで、どのような就業条件（働き、勤務時間、勤務地等）で働きたいのか、検討できる	1	2	3	4	5
14	自分の生活環境（介護、育児、通学等）に合った働き方を検討できる	1	2	3	4	5
15	就業履歴に基づいて、就業の必要水準を把握できる	1	2	3	4	5
16	自分の理解や生活の状況に合わせて、無理なく働く仕組みで、求人を探すことができる	1	2	3	4	5
小計		/20点				
【自分の課題や課題解決の準備】						
17	困り感や不安に気づいたことがあっても、原因を探る事ができる	1	2	3	4	5
18	困り感や不安の原因など、原因を探るにあたり、自分自身にある個人情報を整理し把握することができる	1	2	3	4	5
19	困り感や不安を、仕事に結びつけて、仕事に活かせる	1	2	3	4	5
20	これまでの仕事の経験を活かして、何が得意で何が得意でないのか、検討できる	1	2	3	4	5
小計		/20点				
合計		/100点				

(※) チェックリストの例

ハローワークでの円滑な支援のための生活困窮者の就労準備状況のチェックリスト

- 1 就労準備の基礎
- 2 就労支援を受け取る際の姿勢
- 3 自分自身の理解と今後の展望
- 4 自分にあつた働き方の理解
- 5 就労への積極的な姿勢や柔軟性

で構成されている。

生活困窮者自立支援制度全国担当者会議（平成27年9月14日）資料6 ハローワークと連携した就労支援について <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097949.html>

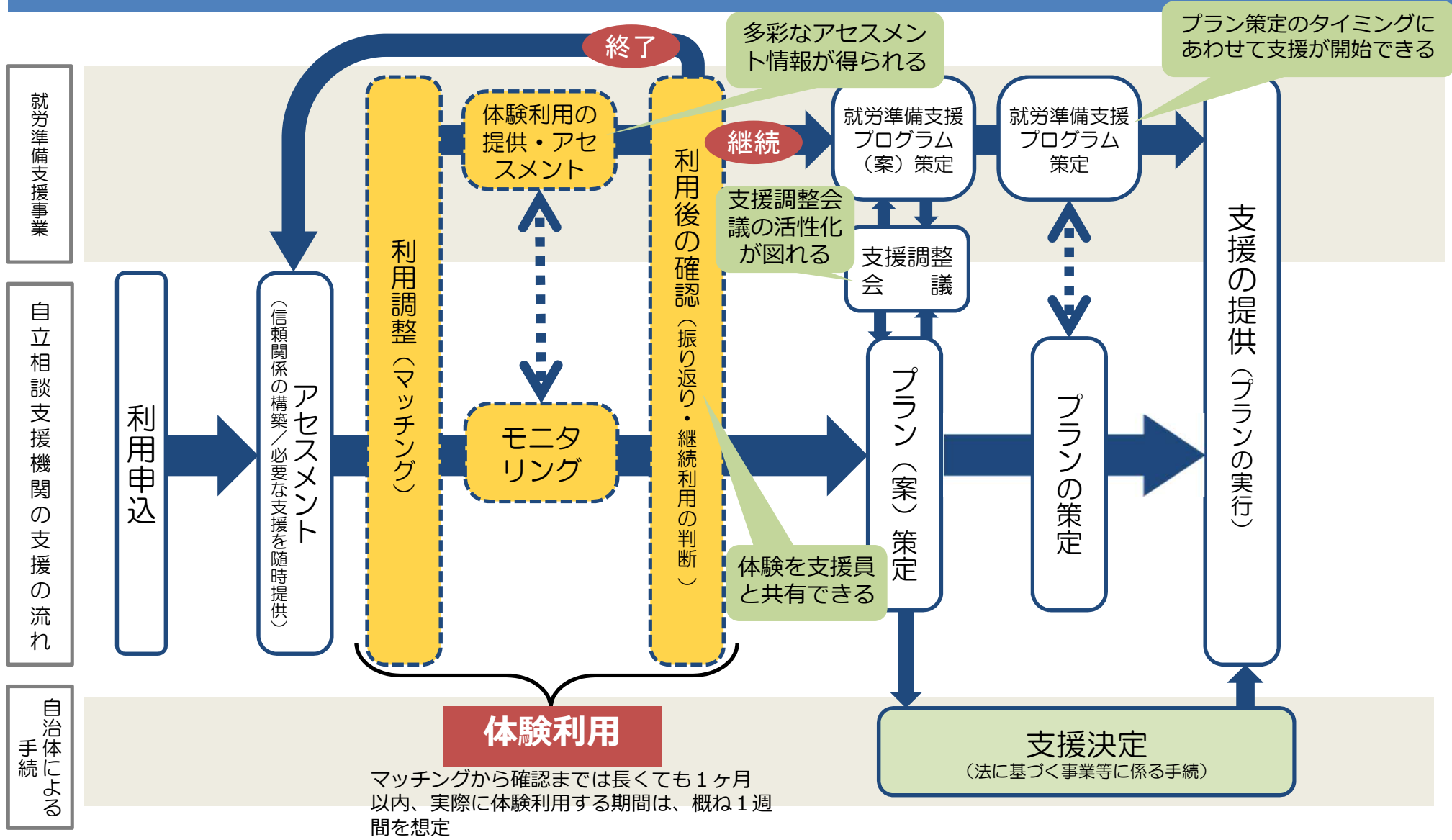
ポイント②：就労準備支援の「体験利用」をアセスメントの機会として活用する

- 就労に関するアセスメントは、相談支援における面接だけでは、適切に把握することが難しい場合もある。そこで 就労準備支援事業の「体験利用」をアセスメントの機会とすることで、面接場面では得られにくい情報を、プランやプログラム策定に活かすことができる。
- 「体験利用」は、本来的には、本人が継続して、参加できるのか（参加したいのか）を自らが確認する機会であるが、こうした機会を意図的に活用することで、多彩なアセスメントが可能になるほか、プラン策定から直ちに（本格的な）就労準備支援を開始することも可能となる。
 - ※ なお、就労準備支援事業を実施していない場合も、プラン策定前の段階から、就労支援員が（必要に応じて）関与していくといった工夫も考えられる。
- 利用申込からプラン策定までの間に「体験利用」を設定し、切れ目のない支援とすることで本人のモチベーションを保つことに役立つという効果もある。

ポイント③：就労支援を充実させることが相談支援の「呼び水」となる

- 就労支援を充実させることは、直接的な就労支援の成果だけではなく、就労支援を利用することを目的とした関係機関からの紹介が増えるなど、就労支援が必要な人に適切に就労支援を届けることにつながる。
- さらに、就労支援の内容を「見える化」することは、相談支援から就労支援という支援の「みちすじ」を示すことにもつながり、本人が相談することへの後押しとなる。

自立相談支援から就労準備支援へのつなぎのイメージ



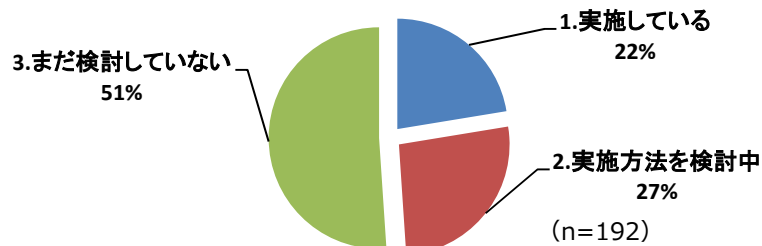
- ・利用期間中の事故等に対応するため、保険に加入する等適切に対応することが必要。
- ・利用者の受け入れについて、就労準備支援事業として実施することとして差し支えない(本来の趣旨から逸脱して長期化しないよう設定する必要がある)。
- ・この例では就労準備支援事業を取り上げたが、利用の流れについて、認定就労訓練事業の場合も同様(就労準備支援プログラムは、就労支援プログラムとなる)。

2 就労の場（プランの選択肢）の確保

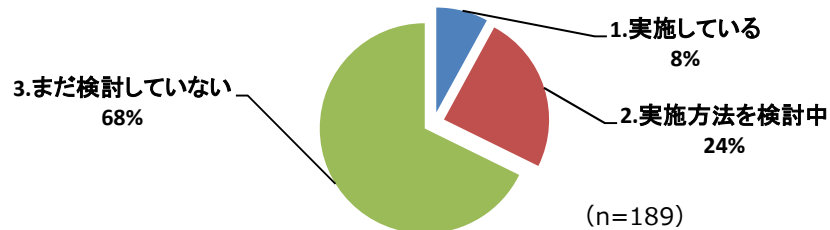
【就労支援員による事業所開拓の現状】

- 一般就労、中間的就労、就労体験先の開拓については、回答のあった過半数の自治体で実施に向けた検討がなされていない。
 - ・一般就労：約半数の自治体では実施中若しくは実施方法の検討中だが、約半数の自治体はまだ実施の検討を行っていない。
 - ・中間的就労：約7割の自治体はまだ実施の検討を行っておらず、一般就労の開拓と比較して取組が進んでいない。
 - ・就労体験：約6割の自治体はまだ実施の検討を行っていない。（うち一定数の自治体は、就労準備支援事業が就労体験の開拓を行うよう役割分担していると考えられる。）
- 就労支援員の活動事項については、相談、アセスメント、プラン（案）策定といった本人に対する個別支援の活動は多いが、就業体験先や就職先の開拓などの事業所に向けた取組は少ない。

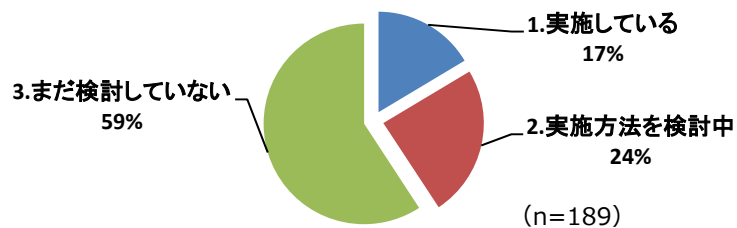
1. 一般就労の開拓について



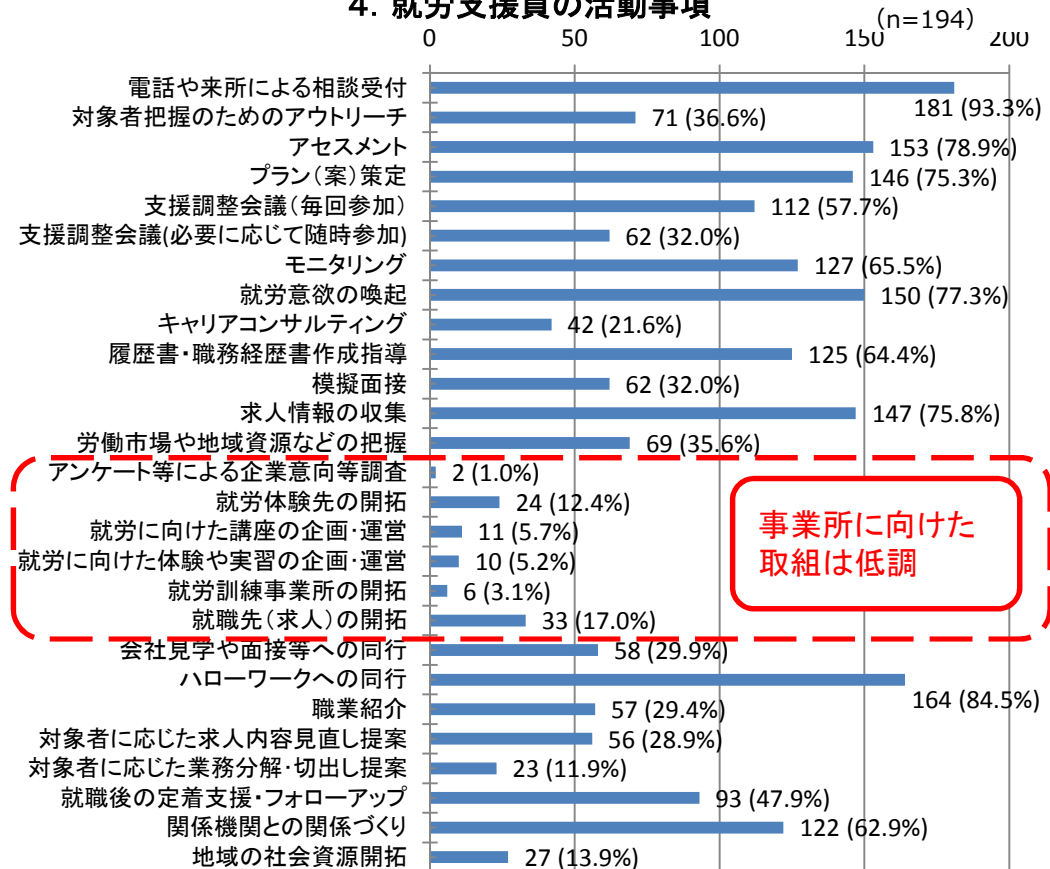
2. 中間的就労の開拓について



3. 就労体験先の開拓について



4. 就労支援員の活動事項



データ出典：就労支援員の取組状況に係るアンケート調査

(平成27年10月に自立相談支援事業従事者養成研修(就労支援員)の受講決定者194名を対象に実施)

就労の場（プランの選択肢）の確保のポイント

ポイント①：事業所のニーズに合わせた支援

- 本人のニーズに着目するだけでなく、事業所のニーズにも合わせた開拓を行い、事業所がメリットを感じられるようにコーディネートする。そうすることで、当該事業所における受入れ人数の増加や他の事業所の紹介による更なる事業所の開拓につながるなど、就労の場の拡がり期待できる。

ポイント②：効率的・計画的な事業所開拓

- 事業所の開拓は、一般就労、中間的就労、就労体験、職場見学など、それぞれの就労支援の形態に対象を絞るのではなく、様々な協力を得られるよう広い視野をもって行う。
- 就労支援の形態ごとに対象者像をきちんと持つ。
- 地域の実情に合わせ事業所開拓から定着支援までを手順化することで、事業所との関係づくりの流れと役割分担について自立相談支援機関内や自治体などの関係者間であらかじめ意識の共有を図る。
【詳細は次頁】

ポイント③：自治体が道筋をつける

- 自治体の生活困窮者自立支援制度担当部局はまちづくりや産業育成などの担当部局と連携することで、自立相談支援機関が地域の事業所との接触・関係づくりを行うための道筋をつける。
(例) 自治体主催の事業所説明会の開催、地域の経営者等が集まる交流会の実施

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。



- ・ 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

- ・ 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)

- ・ 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メリット
 - 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

- ・ 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)

良好な関係の構築

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

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

3 関わる者が理解・共有しておくこと

関係者間で理解・共有できているかチェックリストとして活用してみましょう

1 対象者像に応じた就労支援の実施についての共通認識

- 自立相談支援機関とハローワークとの間で、生活保護受給者等就労自立促進事業の対象者像の共有（ハローワークのチェックリストで概ね何点以上を目安とするか）

★就労準備支援事業がある自治体

- 自立相談支援機関と就労準備支援事業者との間で、就労準備支援対象者像の共有
- 認定就労訓練事業と就労準備支援事業の対象者像（制度上の違い）
→前者は就労準備ができている層・後者は準備のための手厚い支援を要する層

★就労準備支援事業がない自治体

- 自立相談支援事業の中で実施する就労体験の企画・運営
- 認定就労訓練事業にあっせんする対象者像の理解

2 就労支援の進め方（役割分担やステップ）の整理

- 一般就労・就労体験・認定就労訓練事業について、企業・事業所のリストアップ、ニーズ把握、個別調整等の進め方（役割分担やステップ）の整理
- ハローワークの協力を得るための協議・調整
- 自治体の産業雇用担当部局等の協力を得るための協議・調整
- サポステ等地域資源の協力を得るための協議・調整

3 必要な手続や基礎知識の共有

- 無料職業紹介の許可又は届出の手続
- 自立相談支援事業の手引き、認定就労訓練事業ガイドライン、就労準備支援事業の手引き、労働関係法令等の理解

4 就労の場での受け入れ

- 自立相談支援機関の主任相談支援員、相談支援員、就労支援員の役割分担を明確化。
- 関係機関の協力を得ることも重要。その際は役割の認識を共有すること。
- 本人・事業所の双方から情報を得られることが大切。例えば、生活面等の変化に対し事業所が関与しにくいことも考えられる。コーディネーターである自立相談支援機関が双方に積極的な配慮を。

1. 本人に向けた支援

(ポイント)

- 関係機関とのチーム支援、情報共有を行う

- ① 定着支援からのモニタリング、必要に応じてプラン見直し
- ② ステップアップを意識する
 - ・ 就労体験→一般就労／中間的就労
 - ・ 中間的就労（非雇用型）→中間的就労（雇用型）
 - ・ 中間的就労→一般就労
 - ・ 一般就労（非正規）→一般就労（正社員）

2. 事業所に向けた支援

(ポイント)

- 事業所に丸投げとならないように
- 自立相談支援機関の取組状況を自治体がしっかり管理、必要に応じてアドバイス

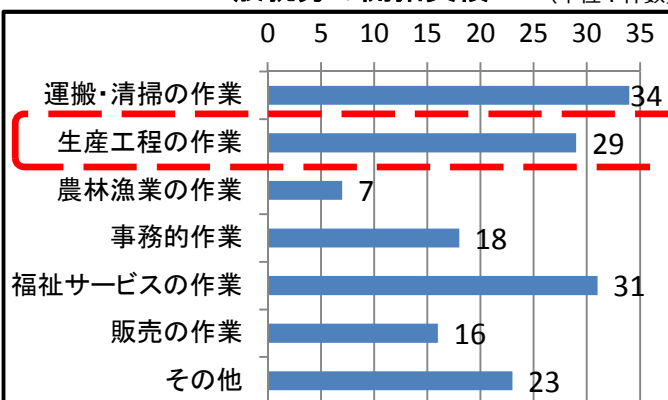
- ① 一般就労
 - ⇒ 労働条件や職場環境などの事業所情報を常に把握、必要に応じ改善などを提案
- ② 中間的就労・就労体験
 - ⇒ 受け入れプログラムの作成からステップアップまで協力・アドバイス

5 さらなる広がりに向けて

- 開拓実績を分野別にみると、一般就労、中間的就労、就労体験ともに「運搬・清掃の作業」、「福祉サービスの作業」で開拓が進んでいることが分かった。「生産工程の作業」では、一般就労の開拓が進んでいるが中間的就労の開拓はあまり進んでいないことが分かる。当該分野を積極的に検討してみてはどうか。

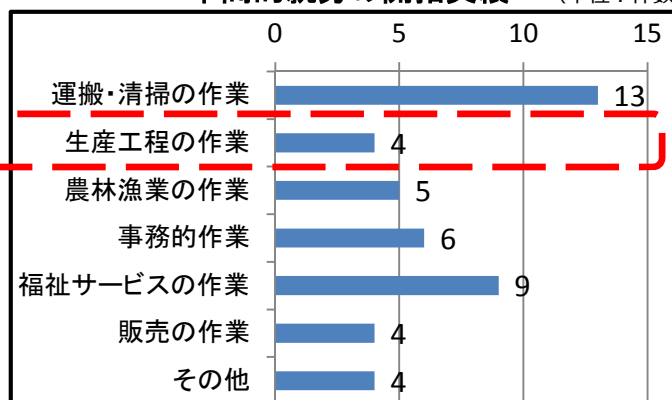
一般就労の開拓実績

(単位: 件数)



中間的就労の開拓実績

(単位: 件数)



就労体験先の開拓実績

(単位: 件数)

