

平成30年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金
社会福祉推進事業

就労準備支援事業の支援方法の把握と共有に関する検討会

(事業名：就労準備支援事業の対象者別の効果と支援方法等の
把握と共有に関する調査研究事業)

報告書



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

平成31年(2019)年3月

◆◇目 次◇◆

第 1 章 事業実施概要.....	1
1. 事業の目的.....	1
2. 事業の体制.....	2
3. 事業内容.....	3
3.1 自治体アンケート調査.....	3
3.2 自治体ヒアリング調査.....	3
3.3 自治体担当者向けセミナーの実施.....	3
第 2 章 事業のまとめ.....	4
1. 就労準備支援事業とは.....	4
1.1 定義.....	4
1.2 就労支援施策における位置づけ.....	5
1.3 実施状況.....	6
2. 就労準備支援事業の実施方法.....	8
2.1 運営方法.....	8
2.2 他の事業との一体的な実施.....	21
2.3 自治体間の連携による広域での実施.....	26
2.4 対象者の現状を把握・評価するための指標の重要性.....	29
2.5 就労準備支援事業を実施する上での課題と対応策.....	30
3. 支援対象者の状態像に応じた支援手法.....	34
3.1 多様な支援対象者.....	34
3.2 障害の傾向がみられる方の支援.....	35
3.3 ひきこもりの方の支援.....	38
3.4 若者支援.....	42
3.5 高齢者の支援.....	44
4. 今後の課題.....	45
4.1 アウトリーチの観点により支援を広げる.....	45
4.2 就労準備支援事業と自立相談支援事業の役割分担を整理する.....	45
4.3 就労準備支援事業の事業評価.....	46
4.4 支援の経験やノウハウを仕組み化する.....	46
4.5 都道府県・国の役割.....	47
第 3 章 自治体アンケート調査結果.....	48
1. 調査概要.....	48
2. 回収率.....	48
3. 調査結果（※ A 票：自治体の就労準備支援事業の担当者が回答）.....	49
4. 調査結果（※ B 票：自治体あるいは平成 29 年度の年間利用人数が最も多い委託先の就 労準備支援担当者が回答）.....	75

第 4 章 自治体担当者向けセミナーの実施.....	90
1. 実施概要.....	90
1.1 日時・場所.....	90
1.2 対象者.....	90
1.3 プログラム.....	91
2. 参加者アンケート調査結果.....	93
2.1 回収状況.....	93
2.2 調査結果.....	93

参考資料

- ・自治体担当者向けセミナー 配付資料
- ・自治体アンケート調査票

第 1 章 事業実施概要

1. 事業の目的

就労準備支援事業は、直ちに就労が困難な者に原則 1 年間まで、プログラムにそって一般就労に向けた基礎能力を養いながら就労に向けた支援や就労機会の提供を行うもので、生活困窮者の社会、就労への第一歩となる重要な事業である。

「生活困窮者等の自立を促進するための生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律」（平成 30 年 6 月 8 日公布、同年 10 月 1 日施行。以下「改正法」という。）においても、生活困窮者に対する包括的な支援体制を強化するため、就労準備支援事業の実施が努力義務とされたところである。

就労準備支援事業の実施自治体数は、平成 27 年度以降増加傾向にあり、平成 30 年度には 435 自治体（実施率 48%）となっているが、まだ半数を下回っている。また、事業を実施していても利用実績が非常に少ない自治体もみられ、より多くの自治体での事業開始、及び利用実績の向上が求められている。

そこで、本事業は、より多くの自治体が就労準備支援事業を実施できるよう、就労準備支援事業の実施形態等に応じた、効果的かつ取り組みやすいと考えられる事業の実施方法を具体的に示すことを目的として実施した。

また、就労準備支援事業が想定している幅広い対象者（ひきこもり、障害の疑いのある者等）について、それぞれに対応した具体的な支援手法が明らかになっていないという実態があり、そのことが、利用実績が上がらない要因のひとつと考えられている。そのため、多様な対象者に応じた就労準備支援事業の利用効果と支援手法を明らかにし、それを共有することも目的とした。

2. 事業の体制

本事業では、調査の設計や結果について助言を得るため、検討委員会を設置した。

<委員>

(敬称略)

(座長)

小杉 礼子 独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究顧問

(委員：五十音順)

梅澤 岳 浦安市福祉部社会福祉課 課長補佐

九鬼 信行 茨木市健康福祉部相談支援課 課長代理兼相談 1 係長

名嘉 泰 公益財団法人 沖縄県労働者福祉基金協会

那覇市就職・生活パーソナルサポートセンター統括責任者

西岡 正次 A'ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）就労支援室長

平田 智子 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長

<開催経緯>

	開催日時・場所	議題
第 1 回	平成 30 年 7 月 10 日（火） 14 時～16 時 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 会議室	・ 事業実施概要について ・ 委員発表 ・ 自治体ヒアリング調査について
第 2 回	平成 30 年 9 月 27 日（木） 14 時～16 時 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 会議室	・ 委員発表 ・ 自治体アンケート調査票について ・ 自治体ヒアリング調査について
第 3 回	平成 30 年 12 月 18 日（火） 14 時～16 時 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 会議室	・ 自治体アンケート調査結果について ・ 自治体ヒアリング調査結果について ・ 自治体担当者向けセミナーについて
第 4 回	平成 31 年 1 月 31 日（木） 15 時～17 時 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 会議室	・ 自治体アンケート調査結果について ・ 報告書のまとめ方について ・ 自治体担当者向けセミナーについて
第 5 回	平成 31 年 3 月 26 日（火） 15 時～17 時 TKP 東京駅セントラルカンファレンスセンター カンファレンスルーム 11B	・ 報告書案について

3. 事業内容

3.1 自治体アンケート調査

本事業では、就労準備支援事業の実施状況を把握するとともに、実施に係る問題・課題等を抽出し、また「支援対象者像に応じた支援方法等」を把握・整理することによって、自治体及び委託先事業所の参考としてもらうことを目的に、平成 29 年度に就労準備支援事業を実施した自治体全数（391 自治体）を対象とするアンケート調査を実施した。

調査票は「A 票」と「B 票」の 2 種類を作成し、A 票については、自治体の就労準備支援事業の担当者に回答を依頼した。B 票については、就労準備支援事業を直営で実施している場合は自治体の、委託で実施している場合は平成 29 年度の年間利用人数が最も多い委託先の就労準備支援担当者に回答を依頼した。

3.2 自治体ヒアリング調査

自治体の取組み、実施に係る問題・課題等の詳細を把握するため、また、アンケート調査票作成の参考とするため、11 か所の自治体に対する訪問ヒアリング調査を実施した。就労準備支援事業を委託で実施している自治体については、自治体担当者及び委託先事業者の双方を対象とした。

3.3 自治体担当者向けセミナーの実施

調査結果を発表するため、また、調査結果を素材として、各地の就労準備支援担当者等がノウハウや課題、悩みを共有する場を設定するため、自治体担当者向けセミナーを開催した。

	開催日時・場所	プログラム
第 1 回 (大阪)	平成 31 年 2 月 22 日 (金) 14 時～17 時 AP 大阪梅田茶屋町	【調査結果と解説】 ・アンケート調査結果のご紹介 ・有識者による解説・コメント ・質疑応答 【事例紹介】 ・先進事例の取組みの紹介 ・質疑応答 【ワークショップ】 ・就労準備支援事業の対象者像について ・就労準備支援事業を実施する上での課題について ・有識者によるコメント
第 2 回 (東京)	平成 31 年 2 月 26 日 (火) 14 時～17 時 ベルサール八重洲	
第 3 回 (東京)	平成 31 年 2 月 28 日 (木) 14 時～17 時 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング	

第 2 章 事業のまとめ

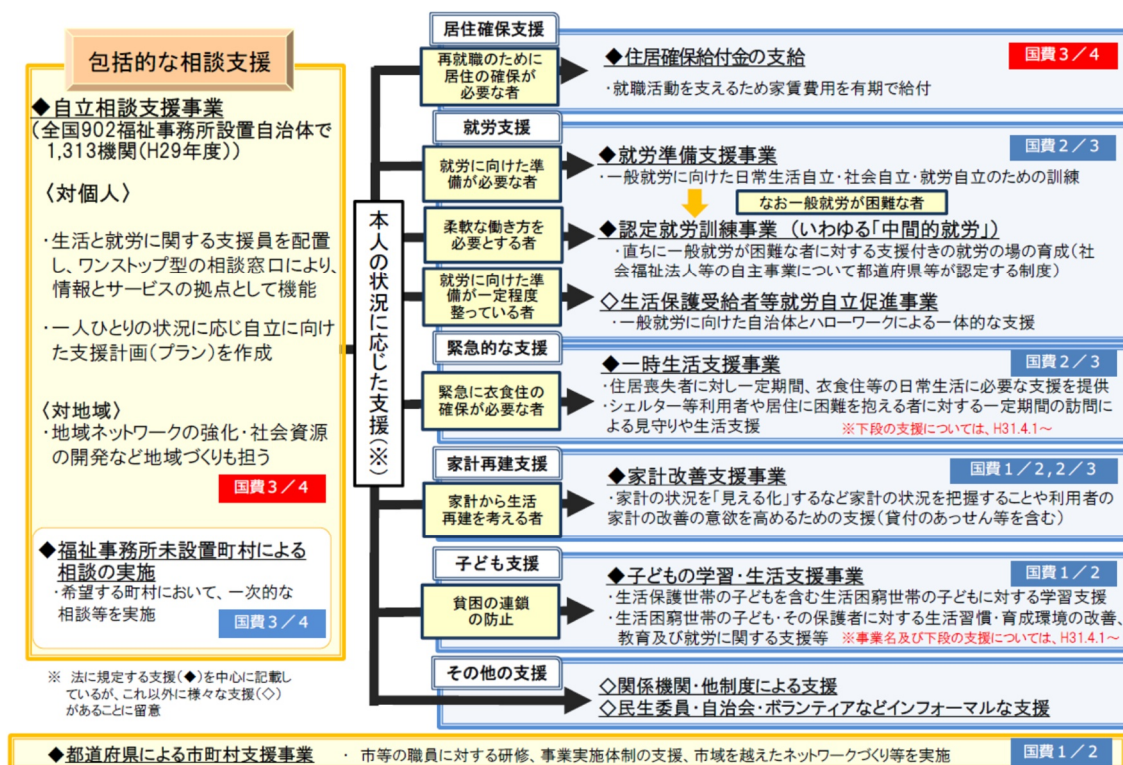
1. 就労準備支援事業とは

1.1 定義

○就労準備支援事業は、生活困窮者自立支援制度における任意事業のひとつで、実施主体は福祉事務所設置自治体である。

○支援の対象は、複合的な課題を抱え、生活習慣の形成・改善が必要であったり、他者との関わりに不安があり、コミュニケーション能力などの社会参加能力の形成・改善が必要であったりするなど、公共職業安定所（ハローワーク）における雇用支援施策によっては直ちに就職が困難な者を想定し、一般就労に従事する準備としての基礎能力の形成を目的として、1 年を基本に、計画的かつ一貫して支援する事業である。

図表 2-1 生活困窮者自立支援制度の概要



（出所）厚生労働省資料

1.2 就労支援施策における位置づけ

- 公的な就労支援策には、就労準備支援事業のほか、就労訓練事業、自立相談支援事業における就労支援、ハローワークによる一般職業紹介、また、生活保護受給者等就労自立促進事業における支援等がある。
- 就労準備支援事業とこれら他の就労施策との関係について、「就労準備支援事業の手引き」によれば、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。
- 次に、就労に向けた準備は一定程度整っているものの、個別に求職活動の支援を行うことが必要と判断される者については、ハローワーク（生活保護受給者等就労自立促進事業）や自立相談支援事業の就労支援員が担当者制で支援を行う。
- 一方で、単に就労に必要な実践的な知識・技能等が欠けているだけではなく、複合的な課題があり、生活リズムが崩れている、社会との関わりに不安を抱えている、就労意欲が低下している等の理由で就労に向けた準備が整っていない者については、就労準備支援事業において、就労に向けた準備としての基礎能力の形成からの支援を、計画的かつ一貫して実施することとなる。
- 就労準備支援事業は、1年間という利用期限が原則であることから、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、就労準備支援事業を利用する前に、自立相談支援事業の就労支援員が意欲喚起などの支援を行うことが制度として想定されている。また、就労準備支援事業の利用終了後も結果的に一般就労につながらなかったケースについては、自立相談支援事業の就労支援員が引き続き支援を行ったり、就労訓練事業の利用をあっせんすることとなる。

図表 2-2 生活困窮者の状態に応じた就労支援

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	就労意欲の喚起を含む福祉面での支援とともに、担当者制によるハローワークへの同行訪問、キャリア・コンサルティング、履歴書の作成指導、直接対策、個別求人開拓、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安がある、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素・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。

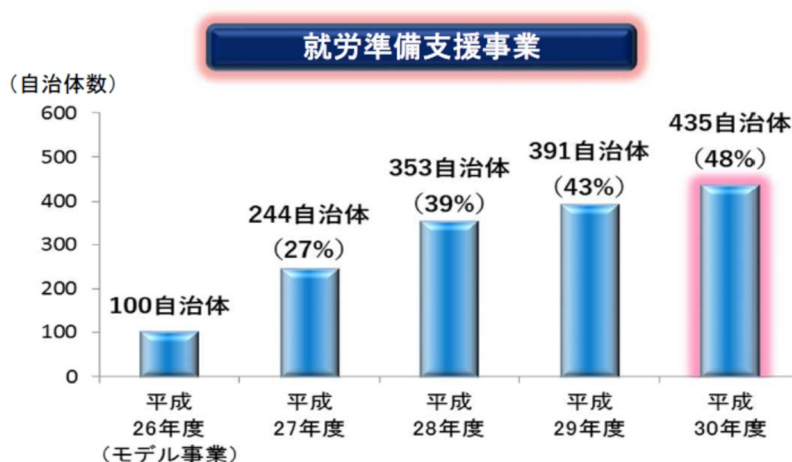
（出所）厚生労働省「就労準備支援事業の手引き」

1.3 実施状況

- 平成 27 年度以降、就労準備支援事業の実施自治体数は増加傾向にあるものの、まだ半数を下回っている状態にある（平成 30 年度における実施自治体数 435、実施率 48%）。また、事業を実施しているものの利用者が少ない自治体も多い。
- 一般就労での就職が難しかったり、就職しても定着できないなど、一般就労に向けた準備を必要とする者は、自治体の規模や地域にかかわらず、どこにでも存在すると考えられ、そのための支援体制は全国的に整えられていることが望ましいが、上記のとおり、現状はまだまだ未実施であったり、実施実績があがっていない自治体が多い状況にある。

図表 2-3 就労準備支援事業の実施状況

(n=902)

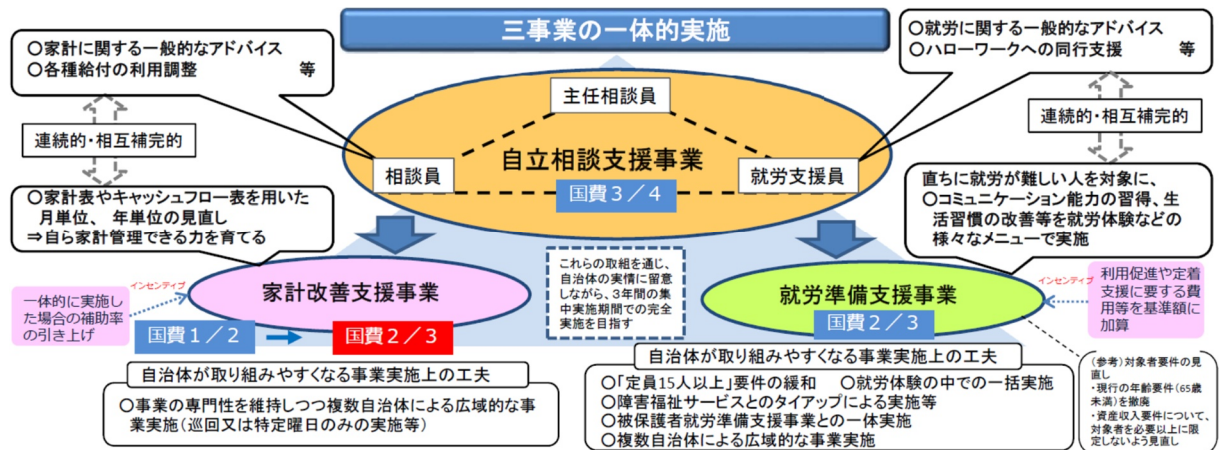


(出所) 厚生労働省資料

- このような状況を受けて、改正法では以下が定められた。
 - ①就労準備支援事業及び家計改善支援事業の実施の努力義務化（法第 7 条第 1 項）、
 - ②両事業の適切な実施を図るため、国による必要な指針の作成（法第 7 条第 5 講）、
 - ③自立相談支援事業と併せて、両事業が効果的・効率的に行われている場合には、家計改善支援事業の補助率の引き上げ（1/2→2/3）（法第 15 条第 4 項）
- また、改正法の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成 30 年 9 月 28 日公布、同年 10 月 1 日施行）により生活困窮者自立支援法施行規則が一部改正され、就労準備支援事業については、対象者の年齢要件の撤廃、資産収入要件によって対象者の範囲が必要以上に限定されないための規定の明確化等が行われた。
- 国では、平成 31 年度から 33 年度までの 3 年間を集中実施期間と位置づけ、全ての自治体で就労準備支援事業、及び家計改善支援事業を実施できるように支援していくとしている。
- そこで、本事業では、就労準備支援事業に取り組む自治体の参考になるよう、調査結果や委員会での議論をもとに、効果的かつ効率的と考えられる事業の実施方法、及び支援対象者の状態像に応じた就労準備支援事業の利用効果と支援手法についてまとめた。

図表 2-4 生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化

(自立相談支援事業・就労準備支援事業・家計改善支援事業の一体的実施の促進)



(出所) 厚生労働省資料

図表 2-5 就労準備支援事業の改正内容

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

(出所) 厚生労働省資料より作成

2. 就労準備支援事業の実施方法

○就労準備支援事業の実施方法は多様であり、各自治体は、地域の実情や地域資源の有無、庁内の体制等を踏まえ、それぞれにあった方法を見つけ、実施するのが望ましい。また、まずは始めることが重要であり、事業開始当初から大規模に実施することは必須ではない。

2.1 運営方法

○就労準備支援事業の運営方法には、直営、委託、一部委託（直営＋委託）がある。平成 29 年度に就労準備支援事業を実施した 391 自治体についてみると、「委託」と「直営＋委託」の割合の和は 92.3%となっており、外部の事業者のノウハウを活用する自治体がほとんどである。

○また、本事業で実施したアンケートによれば、人口規模が大きくなるにしたがって、一部ないし全てを委託している割合が高まる傾向がみられる。

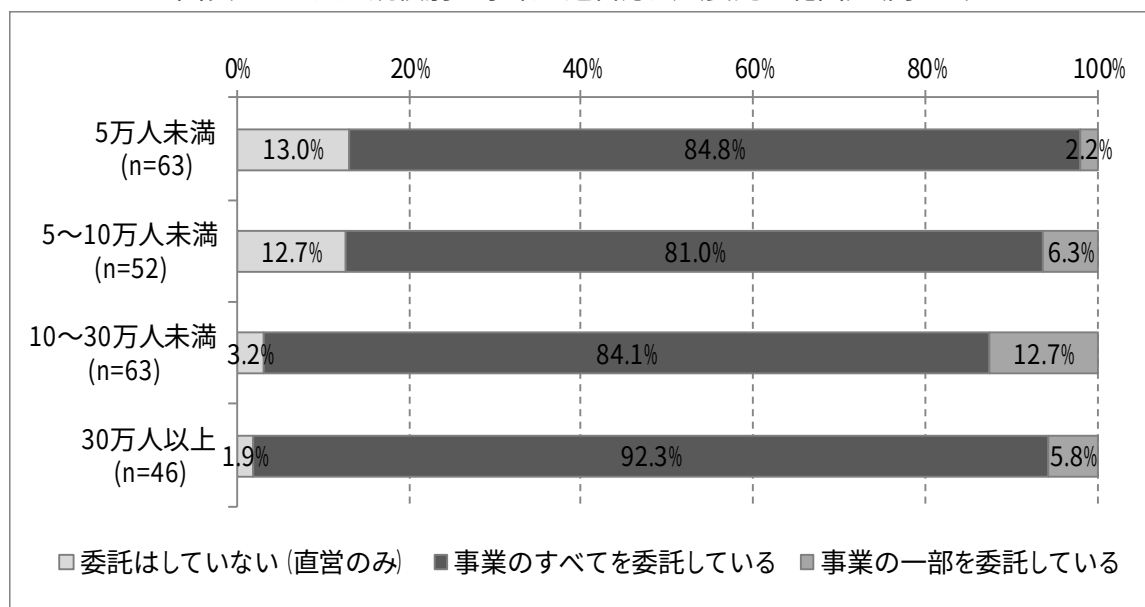
図表 2-6 事業の運営方法（n=391）

運営方法	自治体数	割合
直営	30	7.7%
委託	341	87.2%
直営＋委託	20	5.1%

（注）「委託」、「直営＋委託」のうち、28 自治体（7.8%）が JV 方式（複数の異なる事業者等が共同で事業を実施すること）で実施。

（出所）厚生労働省資料

図表 2-7 人口規模別 事業の運営方法（委託の範囲）（問 A-1）



※ 市区町村の回答のみを集計（無回答を除く）。都道府県の回答は集計に含まれていない。

① 直営・委託のメリット・デメリット

○直営、委託にはそれぞれのメリット、デメリットがある。直営のみで実施している自治体は少ないが、直営には自治体の職員にノウハウが蓄積すること等のメリットがある。委託には外部の団体の就労支援のノウハウを活用できることのメリットがある。

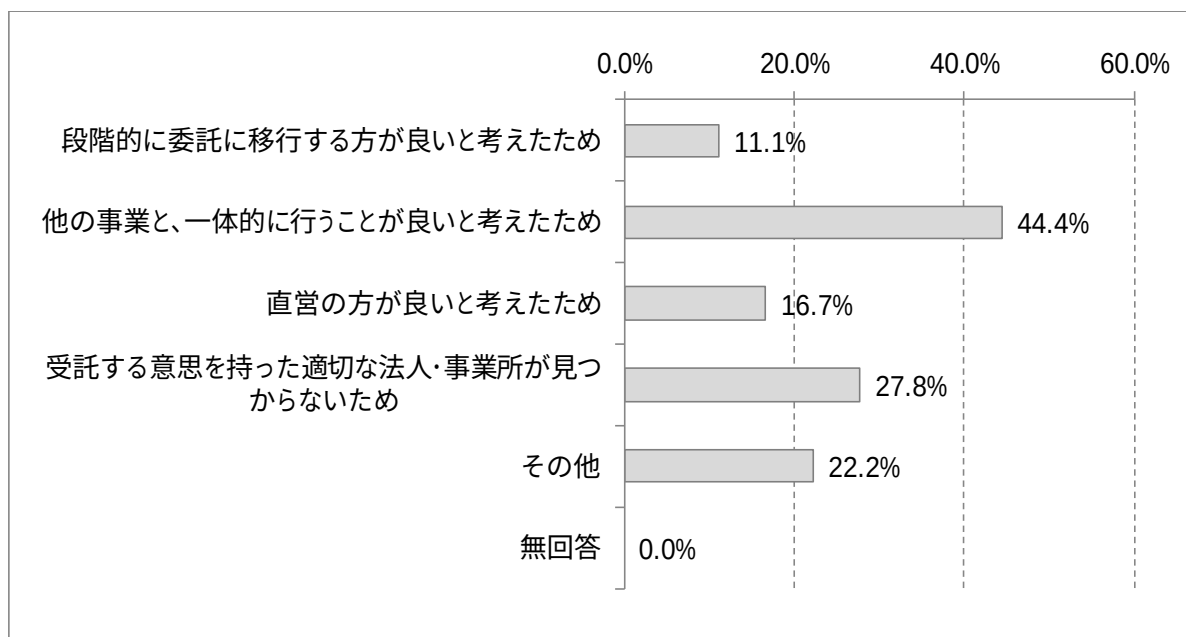
一方、それぞれ図表 2-8 に挙げたようなデメリットもある。

○本事業のアンケートで、現在直営で実施している自治体にその理由を尋ねたところ、「(既に直営で実施している)他の事業と一体的に行うことが良いと考えたため」という回答が多かった。他の事業と一体的に行うことにより、効率的な事業運営を図っている状況がうかがえる。また、「受託する意思を持った適切な法人・事業所が見つからないため」「段階的に委託に移行する方が良いと考えたため」という回答もみられ、委託により大規模に実施する前に、まずは直営で実施するという考えの自治体もみられる。

図表 2-8 直営・委託のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
直営	・職員へのノウハウ蓄積 ・予算（委託費）がかからない ・最初はどのくらい利用者がいるかわからない中、様子をみながら事業を実施することができる	・自治体職員の業務負担 ・自治体職員の人件費がかかる（補助対象外）
委託	・外部の団体の就労支援のノウハウを活用することができる ・自治体職員の業務負担軽減	・予算（委託費）がかかる ・職員にノウハウが蓄積しない可能性

図表 2-9 直営で実施している理由（複数回答）（n=18）（問 A-2）



＜事例① 千葉県浦安市¹（直営）：「とにかくやってみて」役所内で仕事を発掘＞

面積	16.98 km ²
人口	16 万 9,665 人（平成 31 年 2 月）
生活保護率	8.8‰（平成 30 年 12 月現在）
高齢化率	17.15％（平成 27 年現在）
生活困窮者 自立支援制 度の実施状 況	自立相談支援事業：直営 就労準備支援事業：直営 一時生活支援事業：未実施 家計相談支援事業：直営 子どもの学習支援事業：委託 （委託先：特定非営利活動法人ワーカーズコープ東関東事業本部）

○実施体制

- ・就労準備支援事業、家計相談支援事業を直営で行い、自立相談支援事業と一体的に実施している。福祉部社会課（生活保護、社会福祉協議会を所管）内に「生活支援相談窓口」を設置。職員は3名（主任相談支援員、相談支援員、就労支援相談員）。
- ・その他事業として、ひきこもり相談事業を委託で実施している（委託先：特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば）。ひきこもり支援の中で、対象者が就労準備支援事業につながるケースが多く、両事業は高い親和性がある。

○取組みの内容

－就労準備支援事業（プレワーク）を「とにかくやってみて」

- ・平成 27 年度から就労準備支援事業を開始。支援メニューとして、就労体験「公用車洗車事業」を設定（報酬1回あたり 500 円、平成 30 年度予算額 36 万円）。雨天時の代替え作業として「パソコン教室」も用意した（無報酬）。
- ・事業を始めてみると、利用者が予想外に少なく、対象者は「やってみたい」というメニューがないとこちらの提案に乗ってこないこと、屋外作業に抵抗感がありデスクワークの希望が多いことなどが分かった。

－対象者の興味や関心ニーズにあわせて協力事業所を開拓

- ・ある対象者のニーズ（公用車洗車事業には消極的、パソコン教室では物足りない）を踏まえ、市の老人福祉センターに打診したところ、イベントのチラシ作成をすることになった（工賃 500 円）。屋上庭園の手入れも提案され、支援メニューが多様化した。
- ・別の対象者について、機械いじりが趣味だと判明したところ、庁内で手入れのされていない車いすを発見し、「車いすメンテナンス事業」を開始した。
- ・現在では、利用者が希望や得意分野に応じてメニューを選択できるようになっている。

¹ 詳細は、巻末の参考資料参照

<現在の就労準備支援事業（プレワーク）>



（出所）浦安市資料

○就労体験のあり方

ー公的な作業でやりがいと自己有用感、安心感を醸成

- ・市の直営で、庁内で作業をすることで、不安の大きい方でも安心して参加しやすいというメリットがある。
- ・公的な作業を担うことで、やりがいと自己有用感を醸成することができる。

ー感謝される機会、やりがいを感じる機会を設ける

- ・対象者が、他者から必要とされる経験ができるよう、作業の成果が見えるようにしたり、感謝される機会を演出するなどの工夫をするとよい。

<どのような就労体験がよいか>

やりがい を実感	☐ 公的な作業であることを強調する ☐ ある程度は人目につくように ☐ 感謝される機会を演出する ☐ 成果が見えるようにする（確認票、写真を撮る）
小規模で も可能	☐ すぐにはやらなくてもいいもの ☐ やってもらったら助かるもの ☐ 毎日やらなくてもいいもの ☐ 放置されている不自由（スキマ）を探す
費用がか からない	☐ 直営で可能なもの ☐ 簡単な道具でできるもの ☐ 簡単な作業でできるもの ☐ 既存施設を使用できるもの

（出所）浦安市資料

○今後の課題、取組み予定

- ・受容と自己肯定感向上の場から、一般就労に向けた訓練の場へのスムーズな移行が今後の課題である。
- ・また、就労意欲の低い方をどのように意欲喚起し、事業への参加を促すか、対象者の掘り起こしが課題である。自立相談支援機関が意欲喚起を担うとされているが、就労準備支援事業がアウトリーチするという発想も必要と考えている。

＜事例② 大阪府茨木市²：庁内職場実習とスマイルオフィス事業の実践＞

面積	76.49 km ²
人口	28 万 1,138 人（平成 29 年 1 月末現在）
生活保護率	13.3‰
高齢化率	22.6%
生活困窮者 自立支援制 度の実施状 況	自立相談支援事業：直営＋委託（委託先：大阪府社会福祉協議会、大阪社会福祉士会、茨木市社会福祉協議会） 就労準備支援事業：直営＋委託（委託先：社会福祉法人ぽぽんがぽん） 一時生活支援事業：直営 家計相談支援事業：委託（委託先：茨木市社会福祉協議会） 子どもの学習支援事業：直営＋委託（委託先：茨木市社会福祉協議会、特定非営利活動法人三島コミュニティ・アクションネットワーク、特定非営利活動法人はっちぽっち、株式会社トライグループ）

○実施体制

- ・健康福祉部相談支援課が生活困窮者自立支援制度を担当している。
- ・就労準備支援事業として、対象者の「就労自立度」に応じて、庁内職場実習、スマイルオフィス事業を実施している。就労準備から定着支援までの包括的な支援を行う就労準備支援員（正規職員）に加え、委託によりジョブサポーター 4 名（庁内職場実習支援員、スマイルオフィス支援員）を配置している。

○主な取組みの内容

－障害者施策として始まった「庁内職場実習」を生活困窮者、生活保護受給者に拡充

- ・平成 21 年度に、障害者向けの施策のひとつとして「庁内職場実習」を開始。庁内各課において、資料の発送業務、印刷・製本・封入業務等の補助業務、学校等公共施設内の除草作業などを行う。
- ・平成 29 年度より、対象者を生活困窮者、生活保護受給者に拡充。日常生活自立、社会生活自立の支援を市が担い、障害者就労支援のノウハウを活用することで、実効性の高い支援体制を構築した。実習の日数は、4 日間程度（体験型）あるいは 12 日間程度（訓練型）。
- ・対象者が庁内職場実習を経験することで、その後の民間企業での就労体験等を効果的に進めることができる。

－相談支援課の中にスマイルオフィスを設置

- ・平成 25 年度に、障害者向け施策のひとつとして「スマイルオフィス」を開設。当初は障害福祉課が所管していたが、相談支援課に移り、平成 30 年度より、庁内職場実習と同様に、対象者を生活困窮者、生活保護受給者に拡充した。

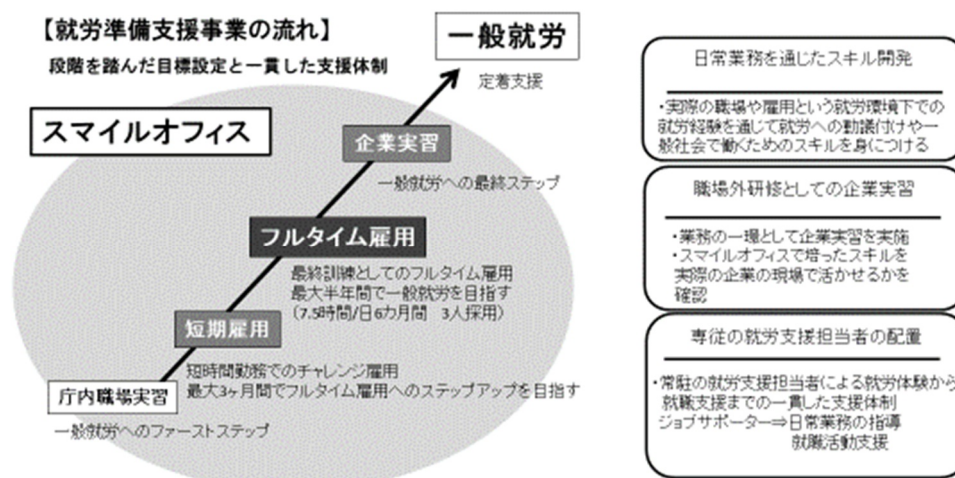
² 詳細は、巻末の参考資料参照

- ・スマイルオフィスは相談支援課のカウンターの中に設置されており、正規職員と机を並べ、庁内各課から請け負った業務を行っている。業務内容は、封入作業・資料のセット、押印・折り・ラベル貼り、印刷・製本、書類整理、パソコン業務等である。
- ・スマイルオフィスの実習生は、市が、フルタイム雇用（1日 7.5 時間、最長 6 か月間）あるいは短時間雇用（短時間勤務、最大 3 か月間）で、臨時職員として採用する。
- ・採用人数は年間 10 人の枠があり、フルタイム雇用は年間 6 人（半年ごとに 3 人ずつ）、短時間雇用は年間 4 人採用している。

ースマイルオフィスでは、官民協定の下、職場外実習（企業実習）も実施

- ・平成 30 年度より、フルタイム雇用の実習生に対して、一般就労への最終ステップとして、地域の小売店（スーパーマーケット）等での職場外実習（企業実習）の実施を開始した。スキルの向上を図り「働くこと」への自信をつけることを目的としている。
- ・地域の小売店（スーパーマーケット）と市は、多分野にわたる包括連携協定を締結しており、「就労・自立支援」はそのうちのひとつである。対象者が市の嘱託職員として身分が保障されていることは、受入れ企業に安心感を与えている。

<就労準備支援事業の流れ>



（出所）茨木市資料

○今後の課題、取組み予定

ー庁内職場実習が雇用につながることのアピール

- ・庁内職場実習の参加者数は、平成 23 年度（96 人）をピークに減少傾向にあり、平成 29 年度は 41 人となっている。就労支援の手段としての役割を明確化し、雇用につながる支援であることを更にアピールしていく。

ー人件費の負担

- ・スマイルオフィスの実習生を市の臨時職員として雇用しているが、その経費は国庫補助の対象外で、市の負担となっている。

② 委託により実施する場合のポイント

1) 過去の関連事業等で関わりのあった団体に声をかけて委託先を開拓する

○自治体の担当者には、地域にどのような資源があるかを把握し、就労支援の専門的知識とノウハウを有する団体を探すことが求められる。委託先となる団体には、自らが様々な就労準備の支援メニューや就労体験の場を提供するか、あるいは協力企業を見つける能力が必要とされる。

○団体の探し方については、

- ・他部署を含む過去の関連事業に関わった団体に声をかける
(若者支援、引きこもり支援、障害者支援等)
- ・既に委託で就労準備支援事業を実施している近隣自治体に尋ねる等の例が多い。

2) 団体の特徴を活かしつつ、多様な対象者への理解を促す

○就労準備支援事業の委託先となり得る団体は、団体設立のきっかけや経緯、理念や目的、これまでの活動の経緯から、ノウハウが蓄積している対象者の特性、タイプに特徴がある。各団体は、自らの背景やノウハウをもとに就労準備支援事業に取り組むため、支援対象者の特性が、団体が支援を得意とするものに偏る可能性が指摘されている。

○しかしながら、就労準備支援事業の対象者は多様であるため、自治体は、各団体の特徴を活かしつつ、就労準備支援事業の対象者は幅広いことを理解してもらい、具体的な支援につなげさせることが必要である。

3) 委託の場合も事業のイニシアチブは自治体がとる

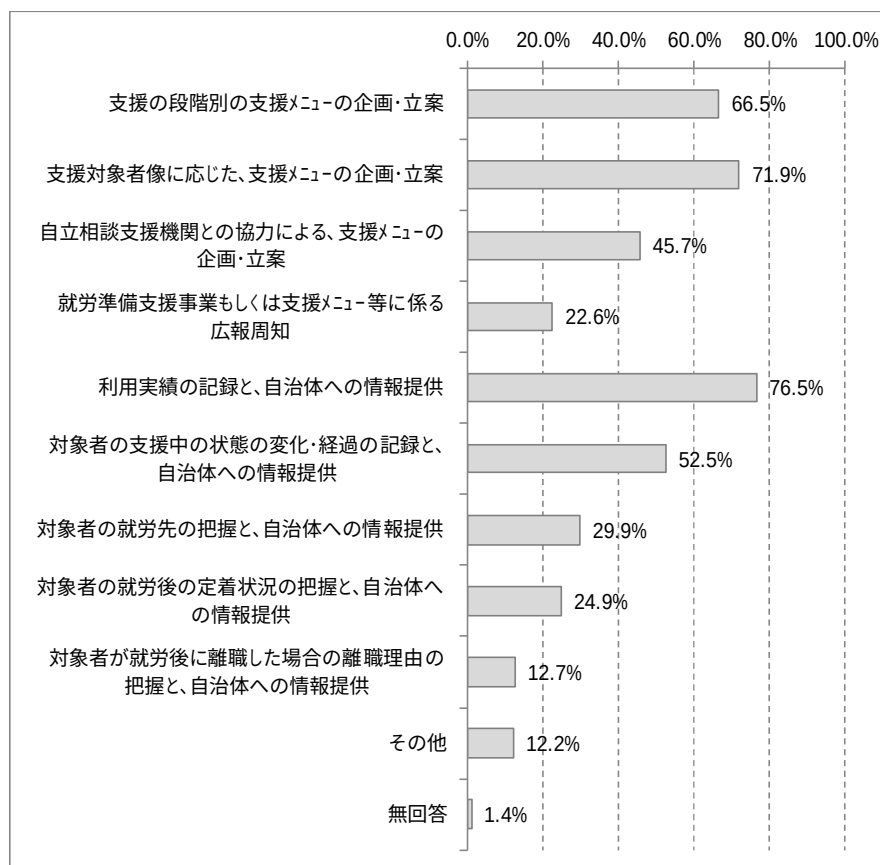
○どのような団体に委託する場合であっても、事業運営のイニシアチブは自治体がとることが重要で、委託先に任せる部分が多くなり過ぎないようにする必要がある。つまり委託先のアイデアを積極的に取り入れる一方で、適宜助言や指導を行い、必要なことはきちんと報告を求めることによって、対象者や協力企業等の地域資源に関する情報を収集し、自治体に就労支援のノウハウを蓄積していくことが必要である。

○委託先から確実に必要な情報収集するためには、契約の際の仕様書に掲載しておく必要がある。アンケートによれば、委託の際の「仕様書に明記している項目」は、「利用実績の記録と、自治体への情報提供」が 76.5%と最も多く、次いで「支援対象者像に応じた、支援メニューの企画・立案」が 71.9%、「支援の段階別の支援メニューの企画・立案」が 66.5%であった。就労準備支援事業の業務内容については、厚生労働省「就労準備支援事業の手引き」に概要が示されているが、その趣旨を理解し、地域の実情を反映した上で、仕様書を作成する必要がある。

○他方、回答が最も少なかったのは、「対象者が就労後に離職した場合の離職理由の把握と、自治体への情報提供」の 12.7%で、就労先の情報や定着支援の状況等、いわゆる「出口」の情報が十分に把握されていない傾向がみられた。これらを具体的に把握するのは、就労準備支援事業ではなく、自立相談支援事業の役割であるとも考えられるが、自治体として

は必ず把握しておくべき内容である。そのためには、随時の情報提供とともに、定期的な報告会の実施等が有効である。

図表 2-10 委託の際の「仕様書に明記している項目」（複数回答）（n=221）（問 A-3）



4) 委託先の役割分担を明確にし、複数の団体を活用する方法もある

- 委託で就労準備支援事業を実施する場合、1つの団体に委託する自治体が多い。他方、少数ではあるが、多様な団体との連携、あるいは地域資源の発掘や育成のねらいを込めて、規模を問わず地域の社会福祉法人や社会的企業等との連携可能性を探り、複数の団体に委託している自治体もある。
- このような場合、小規模な社会福祉法人や社会的企業はマンパワーが限られているので、委託の範囲や役割、業務量を限定する必要がある。例えば、自らが就労準備の支援メニューや就労体験の場を提供している法人や企業は、他の協力企業を見つけることまでは対応できないことも考えられる。それぞれの法人や団体の特徴が異なるため、それら委託先間や事業全体の調整は自治体が主導的に行うことが求められる。

<事例③ 静岡県富士宮市：自治体担当者が積極的に関わり、委託先とともに支援を実施>

面積	389.08 km ²
人口	13 万 3,538 人（平成 30 年 3 月）
生活保護率	5.06‰（平成 31 年 3 月 1 日現在）
高齢化率	28.2％（平成 30 年 8 月 1 日現在）
生活困窮者 自立支援制 度の実施状 況	自立相談支援事業：委託（委託先：富士宮市社会福祉協議会） 就労準備支援事業：委託（委託先：NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡） 一時生活支援事業：委託（委託先：NPO 法人 POPOLO） 家計相談支援事業：委託（委託先：富士宮市社会福祉協議会） 子どもの学習支援事業：委託（委託先：NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡）

○実施体制

- ・保健福祉部福祉総合相談課が生活困窮者自立支援制度を担当している。担当者は 3 人で、うち 2 人は専門職（保健師 1 名、社会福祉士 1 名）である。
- ・就労準備支援事業については、ひきこもりの支援に関わりのあった NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡に委託している。元々は若者支援の団体であるが、「困っている人を助けるのは若者も高齢者も同じ」というスタンスで支援を広げている。

○主な取組みの内容

－自治体担当者（専門職）のスキルでアセスメントを深める

- ・週 1 回、自治体担当者と委託先で支援調整会議を開催している。自治体担当者の専門職としてのスキルを活かし、アセスメントを深めている。委託先に全て任せるのではなく、一緒に取り組んでいくのが特徴である。
- ・委託先からも、自治体担当者が積極的に関わってくれるので事業が進めやすいとの声があがっている。

－職場体験を中心とした現場実践型の支援

- ・まず仕事ありきではなく、本人の希望（どんな仕事をしたいか）をもとに、就労体験先を探している。
- ・日頃から、協力企業との友好関係を継続させるよう心掛けている。例えば、地域の製紙工場で荷物を運んだり、段ボールを折りたたむ作業を提供してもらっている。

○今後の課題、取組み予定

－支援対象者と地域のつながりの構築

- ・支援対象者が就職しても、地域とのつながりができる状況になるのは難しい。社会貢献等を通じて、地域とつながるためのしかけづくりが今後の課題である。支援対象者が地域の役に立っていることを体験できるような仕組みがあるとよいと考えている。

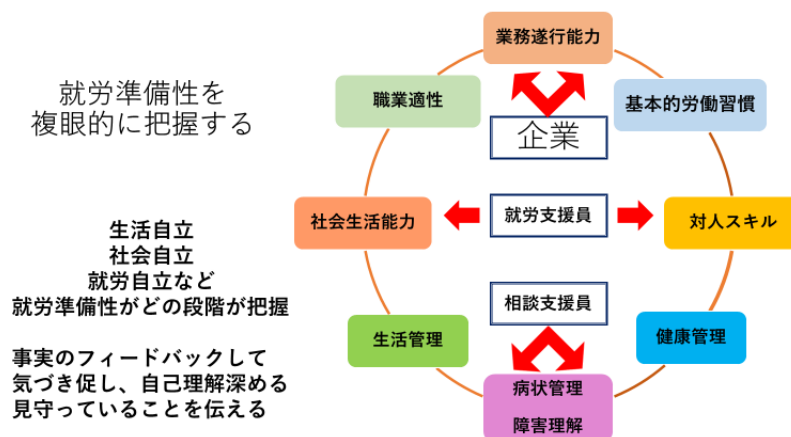
＜事例④ 大阪府豊中市：自治体の主導により多くの委託先を活用＞

面積	36.60 km ²
人口	39 万 7,682 人（平成 30 年 4 月推計人口）
生活保護率	25.7‰（平成 30 年 3 月現在）
高齢化率	25.6％（平成 31 年 1 月 1 日現在）
生活困窮者 自立支援制 度の実施状 況	自立相談支援事業：直営＋委託 （委託先：豊中市社会福祉協議会、一般社団法人キャリアブリッジ） 就労準備支援事業：直営＋委託 （委託先：とよなか男女共同参画推進財団、緑化リーダー会、i.D.S.株式会社、株式会社新事業開発研究所（シニアワークセンター）、特定非営利活動法人オリーブの園、社会福祉法人みなと寮、大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（エル・チャレンジ）） 一時生活支援事業：広域 家計相談支援事業：直営 子どもの学習支援事業：直営＋委託（委託先：：公益財団とよなか国際交流協会、NPO 法人とよなか ESD ネットワーク）

○実施体制

- ・自立相談支援事業、就労準備支援事業を「直営＋委託」方式で実施している。
- ・所管課（市民協働部くらし支援課）の職員数は、行政職員 6 名、主任相談支援員 1 名、相談支援員兼就労支援員 5 名、相談支援員兼就労準備支援担当者 6 名等、計 30 名。
- ・就労準備支援事業の委託先は 7 か所あり、それぞれの特徴や強みを活かしている。支援プランの作成やマネジメントは市の職員、就労の場での業務遂行能力や基本的労働習慣の習得は委託先の職員が担当し、複数の眼で対象者がどの程度就労準備が出来ているかを把握している。
- ・委託先への発注は、以前は随意契約方式で行っていたが、市の方針により、平成 28 年度から原則プロポーザル方式に切り替えている。委託先には日報を作成してもらうほか、年に 1 度実地検査を行い、適宜情報を把握している。

＜就労準備性を複眼的に把握する＞



（出所）豊中市資料

○取組みの内容

一無料職業紹介事業の活用

- ・市民協働部くらし支援課は、旧消費生活課、旧雇用労働課、旧青少年育成課の若者支援事業部門からなり、生活困窮者自立支援制度のほか、無料職業紹介事業、多重債務相談、労働相談等を担当している。
- ・2003年に、地域就労支援センターを開設し、福祉分野と連携しながら、就労困難者の就労相談、支援を行ってきた。
- ・2006年に、無料職業紹介所を開設し、「企業の応援団」として労働市場へのアプローチを始めた。地域の中小企業のニーズ、困りごとに着目し、従来のハローワークとの支援手法とは異なる寄り添い型の支援によって、就労困難者と企業を結びつけてきた。

一企業（就労体験の場）と連携した支援メニューの開発

- ・企業側の視点を持ちながら、就労体験の場を開拓し、支援メニューの開発を行っている。就労支援に長く取り組んでいるため、現在では、複数の業界でのメニューがあり、毎年見直しも行っている。
- ・取組み当初は相談者にあわせて受入れ先を探していたこともあり、徐々にメニュー化を進めていった。あくまでも重要なのは相談者へのアセスメントであり、アセスメント結果を就労体験の場でどう生かしていくかである。取組み当初は自治体等がメニュー化することを優先してしまったり、相談員がメニューありきの支援をしてしまったりするが、それは望ましくない。対象者の就労体験によって何を見極めるかを言語化することが重要である。

一窓口担当者との意見交換会を通じた対象者の掘り起こし

- ・毎年夏に税金や公共料金、福祉部門等の窓口担当者との意見交換会を数回開催し、制度の周知と対象者の掘り起こしの協力依頼を行っている。
- ・その結果、滞納通知に自立相談支援機関の案内を同封してもらったり、複数の課題を抱え、多機関にわたる相談を案内をしてもらったりするなどの連携が進んでいる。

＜次頁に続く（仕様書の例を掲載）＞

<仕様書の記載内容>

仕様書抜粋（下線部分は、事業毎に変更）

2. 事業の概要

自立相談支援機関（豊中市くらし再建パーソナルサポートセンター）におけるアセスメント及び自立支援計画の作成のプロセスのなかで、一般就労に就くことが直ちに困難な者であり、一般就労に向けた準備（訓練）が必要であると判断され、支援決定を受けた者が対象となり、豊中市くらし再建パーソナルサポートセンターが作成した自立支援計画に沿って、一般就労に従事する準備として基礎能力の形成を、計画的かつ一貫して支援するものである。

就労経験の少ない又は離職後長期間を経過した生活困窮者の中には、就職に必要な技能・知識が不十分なだけでなく、生活習慣や対人能力、社会適応能力等での課題を抱える者が少なからず存在することから、一般就労に向けた基礎能力の形成支援を行うものであり、介護事業者等の現場において、以下の点に配慮し、職業体験・訓練等を行うものである。

・清掃、調理補助、配膳、介護補助、事務作業等の実習体験

・介護事業所における仕事の理解、適性の把握

・一般就労に必要な報・連・相等ビジネスマナーの習得・実践

<定員> 10人以上（1週間あたりの受入れ延べ人数）

3. 委託業務内容等

(1) 就労準備支援担当者の配置

就労準備支援担当者を1名以上配置すること。

(2) 就労準備支援担当者の行う業務

豊中市くらし再建パーソナルサポートセンターの担当者と連携・協働し、次の業務を行う。

ア 就労準備支援プログラム（後述）の作成

イ 利用者の特性に応じた訓練メニューの開発

ウ 就労活動の指導

エ 生活支援、社会参加支援

オ 健康管理の指導

→ 生活自立・社会自立・就労自立の各支援が円滑に行われるよう、利用者の健康状態に関して相談に応じるとともに、必要に応じて助言等を行う。

カ 適性に合った職場探し・求職活動支援

→ 利用者が、就労準備支援事業の終了後、一般就労に円滑に就くことができるよう、当該事業の利用中から、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。

キ 就職後の職場定着支援

→ 就労準備支援事業の利用終了後に、一般就労に就いた者に対して、当該就労を継続することができるよう、適宜、相談に応じる等必要な支援を行う。

(3) 就労準備支援担当者の資格

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が望ましい。また、国及び市が実施する研修を受講すること。

(4) 支援の内容について

各自立の段階に応じた支援の内容は、概ね以下のとおりである。

ア 生活自立支援について

- ・ 社会参加をする上で必要な生活習慣の形成のための指導・訓練を行うもの
(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
- ・ 対象者からの聞き取りに基づく、生活習慣形成のための計画作成 等

イ 社会自立支援について

- ・ 就労の前段階として必要な社会的能力を身に付けるために行うもの
(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 等

ウ 就労自立支援について

- ・ 継続的な就労経験の場等を提供し、一般雇用への就職活動に向けた技法や知識の取得等の支援を行うものとする。
(具体例)
- ・ 事業主体が運営する事業所等での作業補助を通じた就労体験
- ・ 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
- ・ ハローワークへの同行支援 等

(5) 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、個人毎に就労準備支援プログラムを作成することとする。
- 就労準備支援プログラムに記載する事項は、以下のとおり。
 - ア 対象者が希望する就労内容(最終的目標・当面の目標)
 - イ 本人の生活自立、社会自立及び就労自立のそれぞれに関する状況及び課題
 - ウ 1 か月毎を目安とした就労準備支援プラン
- 上記の記載項目に加え、以下の事項についても留意事項として明記する。
 - 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。
- 就労準備支援事業を行う者は、利用者の状況及び支援の実施状況について定期的(1ヶ月程度)に評価を行い、必要に応じて、就労準備支援プログラムの見直しを行うものとする。また、就労準備支援プログラムの作成及び見直しに当たっては、利用者の状況及び希望を勘案の上、豊中市くらし再建パーソナルサポートセンターが作成する自立支援計画に沿って行うものとする。

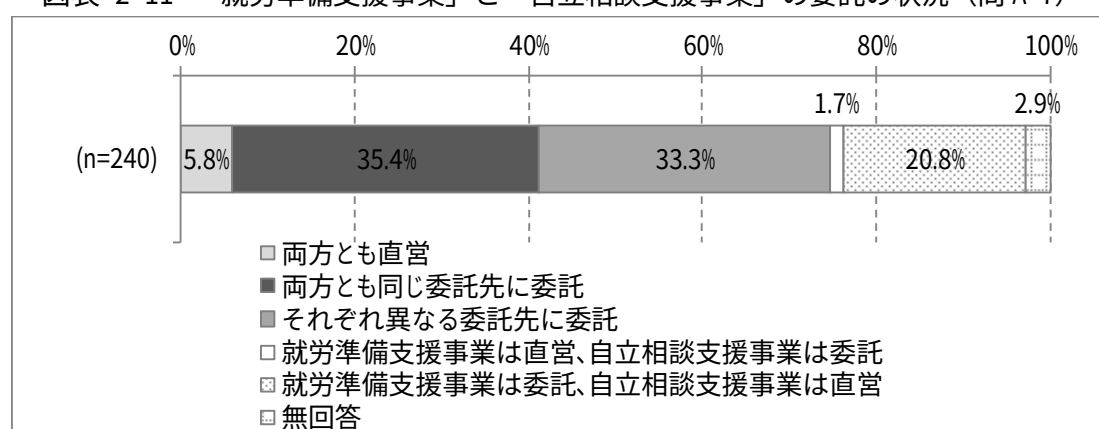
2.2 他の事業との一体的な実施

○就労準備支援事業を効果的・効率的に実施する方法として、就労準備支援事業と他の事業を一体的に実施し、情報共有を円滑にしたり、地域資源や人材、ノウハウを有効に活用したりすることが考えられる。例えば、自立相談支援事業、被保護者就労準備支援事業、障害福祉サービスとの一体的実施が考えられる。

① 就労準備支援事業と自立相談支援事業

○就労準備支援事業と自立相談支援事業の担い手（直営・委託の状況）についてみたところ、「両方とも同じ委託先に委託」が35.4%、「それぞれ異なる委託先に委託」が33.3%、「就労準備支援事業は委託、自立相談支援事業は直営」が20.8%だった。

図表 2-11 「就労準備支援事業」と「自立相談支援事業」の委託の状況（問 A-7）



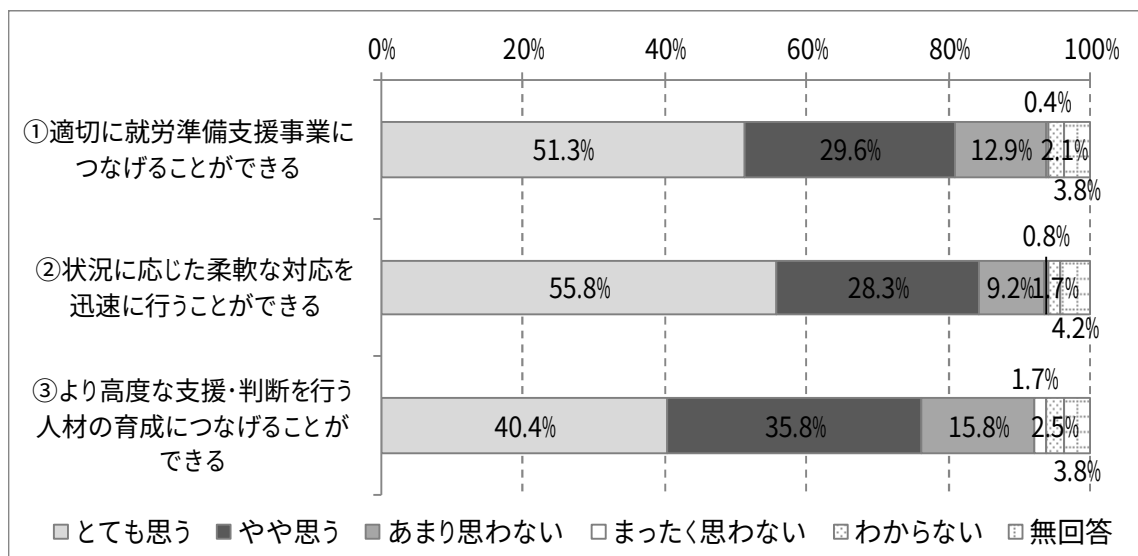
○就労準備支援事業と自立相談支援事業を同じ事業者・機関が実施する場合、異なる事業者・機関が実施する場合にはそれぞれメリット・デメリットがある。

○同じ事業者・機関が実施するメリットには、適切に就労準備支援事業につなげることができる、状況に応じた柔軟な対応を迅速に行うことができる、より高度な支援・判断を行う人材の育成につなげることができる、円滑な連携・情報共有ができる等が挙げられる。

○他方、同じ事業者・機関が実施するデメリットには、同一事業所が行うことで、支援の幅が狭くなる・多様性がなくなること等がある。逆に、異なる事業者・機関が行うことのメリットには、多様な視点による支援ができる、得意分野を活かした役割分担ができる等が挙げられている。

○どちらの方法を採用するかは自治体次第であるが、特に異なる事業者・機関が実施する場合には、自治体が両者の適切な役割分担連携を図ることが求められる。自治体の取組みの中で、自立相談支援機関の就労支援員と就労準備支援担当者の役割が曖昧になっていたり、就労準備支援事業の役割が自立相談支援機関の相談員に十分に理解されていなかったりすることが指摘されている。就労準備支援担当者が十分にその専門性を発揮できるよう、自治体が環境を整える必要がある。

図表 2-12 就労準備支援事業と自立相談支援事業を
同じ事業者・機関が実施する行うことのメリット・デメリット（n=240）（問 A-8）



【メリット（自由回答）】

	主な自由回答	回答数
1	連携・情報共有が円滑	15
2	複合的な問題を総合的・一体的にサポートできる	8
3	事務負担の軽減・個人情報保護	5
4	相談者が利用しやすい	4
5	準備事業への誘導への段階から連携できる	3
6	人材育成を通じて人材が担保される	1
7	その他	15

【デメリット（自由回答）】

	主な自由回答	回答数
1	同一事業所が行うことで支援の幅が狭くなる・多様性がなくなる	13
2	他者からの評価が得られない	2
3	新規事業者の参入が困難	2
4	その他	5

図表 2-13 就労準備支援事業と自立相談支援事業を
「異なる事業者・機関が行うことのメリット」（自由回答）（問 A-8-1）

	主な自由回答	回答数
1	多様な視点による支援	35
2	得意分野を活かした役割分担	35
3	参入できる事業者が多くなる・なれ合いを防ぐ	3
4	地域への事業の理解の浸透	3
5	その他	13

＜事例⑤ 東京都板橋区：就労準備支援と自立相談支援を異なる事業者へ委託＞

面積	32.22 km ²
人口	56 万 3,087 人（平成 30 年 4 月 1 日現在）
生活保護率	32.7‰（平成 30 年 4 月現在）
高齢化率	23.0％（平成 30 年 9 月 1 日現在）
生活困窮者 自立支援制 度の実施状 況	自立相談支援事業：委託（委託先：特定非営利活動法人ワーカーズコープ） 就労準備支援事業：委託（委託先：株式会社パソナ） 一時生活支援事業：委託（委託先：社会福祉法人東京援護協会） 家計相談支援事業：委託（委託先：特定非営利活動法人ワーカーズコープ） 子どもの学習支援事業：委託 （委託先：特定非営利活動法人青少年自立援助センター）

○実施体制

- ・所管課（板橋福祉事務所自立支援係）は職員 4 名体制。
- ・委託事業者については、就労準備セミナーの企画・実施、就労体験機会の提供などの多彩な支援メニューの用意、求人開拓ができる事業者をプロポーザルにより選定。求人開拓の重要性から、ノウハウを有する事業者へ受託してほしいと考えている。
- ・プロポーザルの実施は 3 年に一度であるが（平成 27～29 年度、平成 30～32 年度）、契約は毎年見直している。

○取組みの内容

一委託事業者同士の連携を図るため、自治体が積極的に指示・調整

- ・事業開始当初は、委託事業者の就労支援に関する考え方の違い等から、連携がうまくいかないこともあった。自治体と委託事業者の話し合いでそれぞれの役割を改めて確認した上で、現場の担当者同士の打ち合わせを増やす、支援プラン作成の際に就労準備支援事業の担当者も同席することを指示した。
- ・自治体の役割は、事業効果を高めるため、各委託事業者が事業の目的からそれないように調整することである。
- ・現在では、毎朝、就労準備支援事業の担当者が自立相談支援機関のミーティングに参加するなど、連携が進んでいる。

○就労準備支援事業のメリット

一就労準備支援事業の存在は、自立相談支援機関のメリットになる

- ・就労を望んでいるものの、すぐには就労に結びつかない生活困窮者の受入れ先として、就労準備支援事業を活用できるのは自立相談支援機関にとって大きなメリットである。
- ・委託事業者からも「就労準備をしていない人に比べて、就労準備をした人のほうが職場への定着率が高い」、「就労準備支援は支援対象者が失ったものを取り戻す仕組みである」との意見がみられる。

<事例⑥ 沖縄県労働者福祉基金協会：就労準備支援と自立相談支援を同じ事業者が受託>

○沖縄県労働者福祉基金協会（労福協）の事業の実施状況

- ・沖縄県町村部と沖縄市は、自立相談支援事業と就労準備支援事業の両方を担当、「うるま市」と「豊見城市」については就労準備支援事業のみを担当している。

○就労準備支援事業と自立相談支援事業を同じ事業者が担当することのメリット

ー1番のメリットは、「両事業を別々の事業と意識し過ぎずに実施できる」こと

- ・自立相談支援事業と就労準備支援事業を同じ主体が行う1番のメリットは、両事業が別の事業であることを意識し過ぎずに実施できることである。例えば、相談が入った時点で対象者に就労準備支援が必要かもしれないと感じたら、就労準備支援担当者も初回の相談から同席し、自立相談支援機関の相談員と一緒に考えることができる。

ー両事業の担当者が、同じ空間にいるかが重要

- ・両事業を一体的に運用していくためには、同じ法人が実施しているというだけでなく、2つの事業の担当者が同じ建物、空間の中にいて日常的な連携のレベルを高めることが重要である。
- ・同じ建物の中にいると、例えば毎朝の朝礼の際に、前日にどのような相談があったかを皆で共有することができる。その時に、就労準備支援担当者も、対象者に就労準備支援が必要なケースであるか否かを判断する。また、こちらから就労準備支援の必要性を感じて提案することもある。

○就労準備支援事業と自立相談支援事業を異なる事業者が担当する場合のアドバイス

ー両事業の委託先が異なる法人の場合は、まずは初回の相談に同席することが効果的

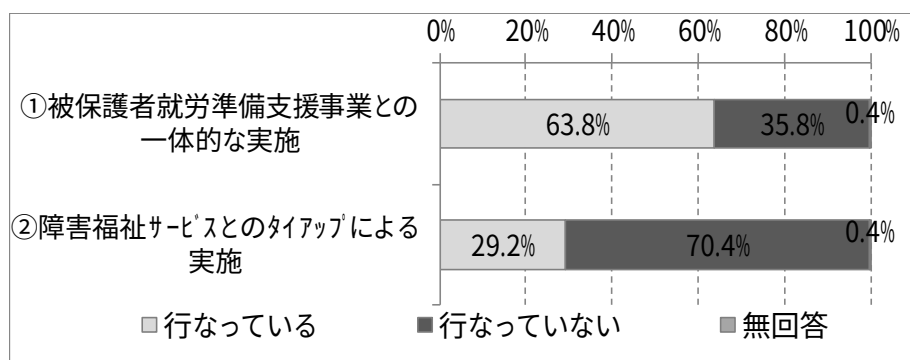
- ・自立相談支援機関の相談員としては、就労準備支援担当者と呼んでおいて、結果としてつながらなかったら申し訳ないと思うことがあるようだ。そのような認識を持たないよう、「対象者が就労準備支援事業につながらなくても良いので、まずは初回の相談に呼んでください。」と依頼している。
- ・異なる法人との連携のためには、就労準備支援事業につながったケースについてきちんとフィードバックすることが効果的である。離れている自立相談支援機関の相談員に、異なる機関ではない、同じチームとして活動しているという意識を育んでいくことが大切である。そうすると徐々にチーム感が出てくる。例えば、自立相談支援機関の担当者からかかってくる電話も、最初は「お世話になっております。」であったのが、「お疲れ様です。」に変わってくる。現場では、この違いは大きい。
- ・対象者の様子を共有するのも重要である。対象者の変化を、例えば写真を撮って経過を共有するなどの工夫も、連携強化には効果的である。関わったその日のうちに情報を細かく丁寧に提供することが理想である。

② 就労準備支援事業と生活保護分野、障害分野

○生活保護分野との一体的実施について、被保護者就労準備支援事業との一体的な実施を行っている自治体は 63.8%と半数を超えており、取組みが進んでいることが分かる。本事業で実施したヒアリング調査等においても、切れ目のない支援ができる、生活困窮者と生活保護受給者がともに支援を受けることで両者の関係がうまくいくか心配していたが杞憂に終わり、むしろ互いに打ち解けあい励ましあう様子がみられたとの回答があった。

○他方、障害福祉サービスとのタイアップによる実施は現状では 29.2%にとどまっている。実施が困難な理由としては、「利用者が希望しない、一緒に支援メニューをこなすのは困難」、「支援内容が異なる」等が挙げられているが、これらは自治体の所管課が同一でない等の理由で、一体的実施の経験不足（あるいは経験がない）による回答であることも考えられる。障害者支援を専門とする団体が就労準備支援事業を受託し、障害者に関する専門知識をもとにしつつ、支援の範囲を広げている例もみられるため、今後の取組みの普及が望まれる。

図表 2-14 生活保護分野、障害分野との一体的実施（n=240）（問 A-10）



【被保護者就労準備支援事業との一体的な実施が困難な理由】

	主な自由回答	回答数
1	支援内容が異なる	5
2	所管課が異なる、予算上の問題	4
3	支援側に求められるスキルが異なる	2
4	実施主体・委託先が異なる	2
5	補助金の請求など事務処理が複雑	2
6	個人情報保護の問題	2
7	その他	7

【障害福祉サービスとのタイアップによる実施が困難な理由】

	主な自由回答	回答数
1	利用者が希望しない、一緒に支援メニューをこなすのは困難	6
2	支援内容が異なる	4
3	担当課との調整が困難	2
4	マンパワー不足	2
5	その他	14

2.3 自治体間の連携による広域での実施

○今回のアンケート調査では、「複数自治体による協力事業所の相互利用」は13.8%にとどまっていたが、自治体の規模やマンパワー、地域資源の問題から、単独の自治体では就労準備支援事業に取り組めない場合において、広域による取組みで功を奏している例がある。今後、就労準備支援事業を全国で実施していく上で、有効な方法のひとつと考えられる。

<事例⑦ 兵庫県加西市：北播磨3市での合同実施>

○北播磨3市（西脇市、加西市、加東市）の事業の実施状況

- ・北播磨3市の人口は、あわせて約12.5万人³。兵庫県のほぼ中央に位置している。
- ・就労準備支援事業を3市合同で実施。事務局は平成28,29年度は加西市が、平成30年度は西脇市が担当している。（合同実施参加市で持ち回り予定）

○主な取組みの内容

- ・毎月1回（1週間程度）、協力事業所で行う就労体験を合同で実施している。支援対象者のニーズに合わせて、各市単独で就労体験を実施することも可能である。就労体験先との協定書の締結等、手続きは各市がそれぞれ行う。
- ・就労体験先として登録された企業は、どこが開拓したかによらず、互いに利用できる。
- ・日常生活自立、社会生活自立に関する支援は各市で行う。

○広域で就労準備支援事業を実施することのメリット

ー事業実施のハードルが下がる

- ・利用者の確保、事業実施にかかる予算・人員の面で、小規模自治体単独では難しい場合も広域であれば実施することができる。

ー支援方法や地域資源の共有ができる

- ・3市の連携を強化し、情報交換を行うことで、支援方法の充実が図られる。
- ・各市の就労体験先を相互利用可能とすることによって、支援対象者の選択肢が広がる。就労体験先の開拓のために人員配置ができない場合、このメリットは大きい。

○広域で就労準備支援事業を実施することのデメリット

ー支援対象者のイメージ等の共有が困難

- ・各市で、支援対象者や就労体験等のイメージが異なる場合がある。

ー細かな取り決めにより柔軟な動きがとりづらくなるおそれがある

- ・細かな取り決めをし過ぎると、支援者のあり方が固定され、柔軟な支援ができなくなるおそれがある。そのため、事業のすべてを合同で実施するのではなく、各市が単独で実施できる部分を設けるなど、ある程度のゆとりを持たせている。

³ 西脇市 40,784 人（平成 31 年 3 月 1 日現在）、加西市 44,524 人（平成 30 年 3 月 31 日現在）、加東市 40,228 人（平成 31 年 2 月 28 日現在）

＜事例⑧ 奈良県：県主導による県内 11 市⁴の連携＞

○奈良県の事業（奈良県生活困窮者等広域就労準備支援事業）の実施状況

- ・平成 30 年度より奈良県内 11 市の広域で就労準備支援事業を開始。県は、社会福祉法人奈良県社会福祉協議会・パーソルキャリアコンサルティング株式会社特定委託業務共同事業体に事業運営を委託（名称：奈良県中和・吉野生活自立サポートセンター）。
- ・サポートセンターは、就労準備支援員（1 名）と広域コーディネーター（1 名）を専任で配置。就労準備支援員は就労準備支援プログラムを作成し、利用者の支援を行う。広域コーディネーターは 11 市への情報提供や調整、事業所の開拓等を行う。

○事業開始までの主な取組み

－それぞれの市が抱える課題や支援対象者像を整理

- ・平成 28 年 10 月、「平成 29 年度任意事業広域実施検討会」を立ち上げ、各市の課題を共有した（支援のノウハウや人的資源、地域資源の不足等）。
- ・各市が考える支援対象者像については様々な意見がみられたため、支援対象者が多様であることを共有しつつ、各市で注力するところを決められることとした。
- ・広域事業で重要なことは自治体間の連携であることを予め共有した。県としても、各市との関係づくりや支援員の教育に注力することとした。

－各市での予算確保

- ・県が町村部の事業で蓄積してきた資料を参考にしながら、現在の課題と広域実施により得られるメリット、提供するプログラム等を説明し、各市で予算を確保した。
- ・市の管理職層を就労準備支援の現場に招き、実態を説明したこともある。

○平成 30 年度の主な取組み

－広域コーディネーターが各市を月 1 回以上巡回訪問

- ・広域コーディネーターが各市を訪問し、相談支援員のニーズ把握や支援を実施する。
- ・各市で事業所を選定し、市の職員と広域コーディネーターがともに事業所を訪問するなど、協力して地域資源の開拓に取り組んでいる。市の職員が同行することで企業の信頼を得やすくなる。

－自立相談支援機関の相談支援員向けの研修を実施

- ・平成 30 年 6 月から 7 月にかけて、自立相談支援機関向けの体験事業所見学ツアーを実施した。農業や小売業の事業所見学と講座型プログラムの体験を行った。

⁴ 大和高田市、大和郡山市、天理市、橿原市、桜井市、五條市、御所市、生駒市、香芝市、葛城市、宇陀市

ー共通ルールや年間スケジュールを作成

- ・「奈良県広域就労準備支援事業実務の手引き」（平成30年6月）を策定し共通ルールをまとめた（自治体・自立相談支援機関・サポートセンターの役割、個人情報の取扱い、書類の様式の統一等）。
- ・各市に事業を「見える化」するため、事業開始当初に年間スケジュールを共有した。

ー運営会議を定期的に行う

- ・奈良県と11市で「広域就労準備支援事業運営会議」を2か月に1回のペースで開催し、現状や課題を共有している。

○広域で就労準備支援事業を実施することのメリット

ー常に利用者を確保できる

- ・広域化によって、いつも利用者がいるようになった。協力事業所の開拓はできているが利用者がないという状況は避けられるようになった。

ー庁内の他部署との連携が進む

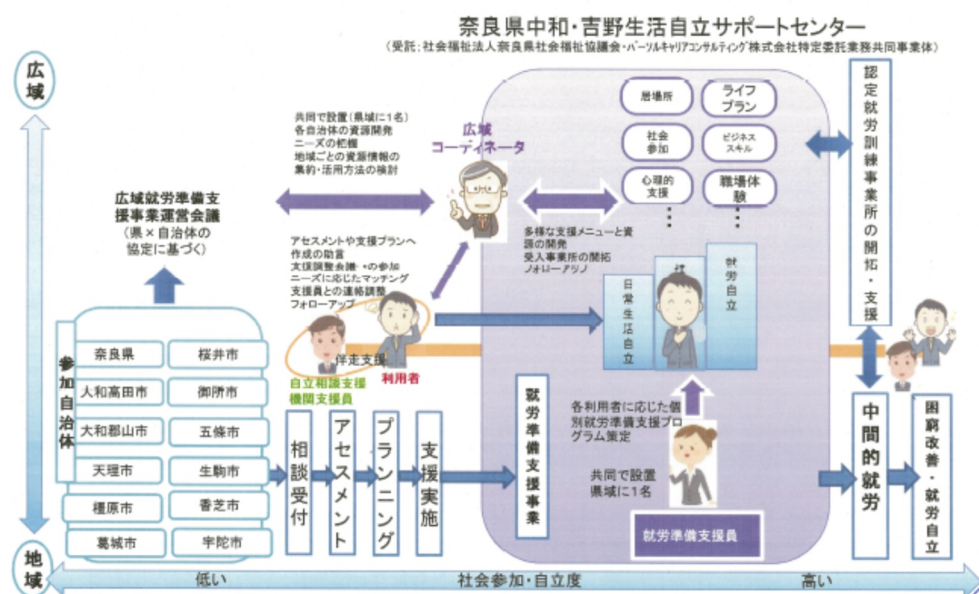
- ・市として広域での事業に本格的に取り組むことで、税金や公共料金など、庁内の他部署との情報共有や連携が進むようになった。

○今後の課題、取り組み予定

ー自治体とサポートセンターの役割分担と連携が課題

- ・自治体の自立相談支援機関の相談支援員と、サポートセンターの役割分担と連携が課題。両者の最適なバランスを見極めていく。

奈良県広域就労準備支援事業の実施イメージ図

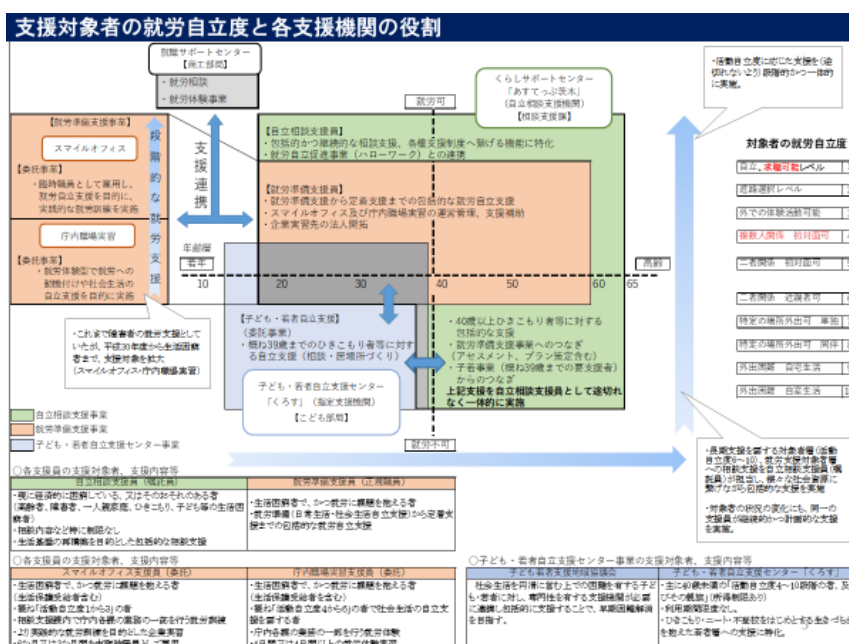


- 事業の実施方法を決定し、事業が開始されて以降は、定期的に対象者の現状を把握・評価し、適切な支援につなげていく必要がある。また、このことが各自治体が実施する就労準備支援事業全体の評価にもつながる。
- しかしながら、対象者の現状を把握・評価するための指標を「見える化」し、公開している自治体や団体は必ずしも多くない。自治体や団体の内部、支援者の間で何らかの指標は作成していると考えられるが、それが暗黙知となっている可能性もある。
- このような指標を作成し、「見える化」することによって、対象者のアセスメントに加えて、財務部局等の他部署に事業の効果を説明する際に役立つことも指摘されている。今後、標準的な指標の開発が必要である。

○取組みの内容

- ・茨木市では、対象者の現状を把握・評価するため、10段階の指標「就労自立度」を用いている。
- ・「就労自立度」は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター「就労移行支援のためのチェックリスト」を参考に、市で考案した。
- ・市内職場実習は概ね「就労自立度4から6」、スマイルオフィスは「就労自立度1から3」を対象にしている。

- ・「就労自立度」の指標を用いて対象者を把握・評価することで、支援の効果を他部署に説明するときに役立つことがある。



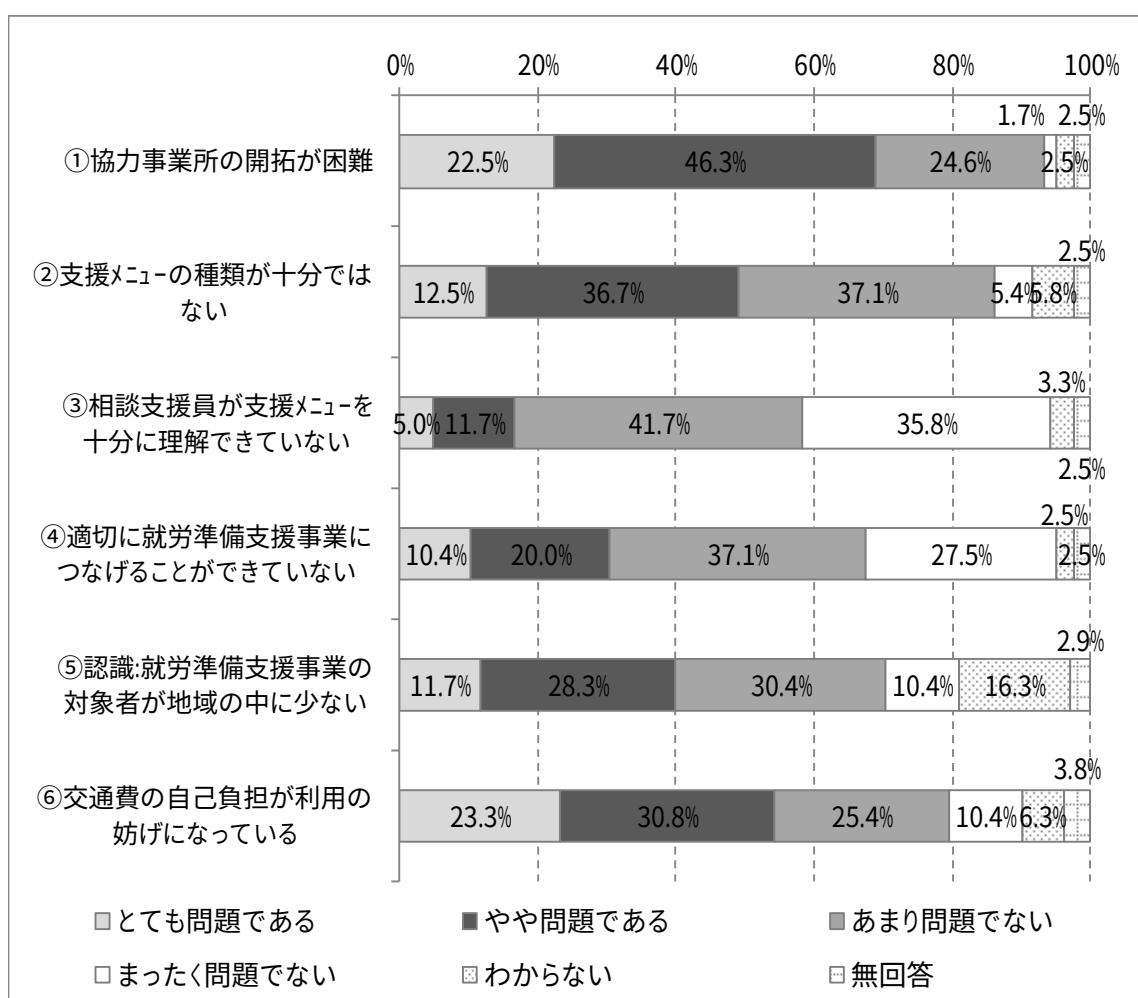
(出所) 茨木市資料

⁵ 自治体の概要や事業の実施体制は p.12 に記載

2.5 就労準備支援事業を実施する上での課題と対応策

- 自治体が就労準備支援事業を実施する上での課題として、協力事業所の開拓、支援メニューの作成、交通費の問題が多く指摘されている。
- 協力事業所の開拓については、企業を対象とした説明会を開催したり、就労準備支援担当者に市の職員が同行して企業を訪問したりすることで、企業との結びつきを強める取組みがある。また、自治体の広報など既存の媒体から就労体験の場（支援メニュー）をつくり出す取組みや、基金を立ち上げて支援対象者の交通費を捻出する取組みが実施されている。これらの先進的な自治体や団体の取組みを参考に、出来そうなものから少しずつでも取組みを進める必要がある。

図表 2-15 就労準備支援事業を実施する上での問題・課題の認識（自治体）（n=240）（問 A-9）



<事例⑩ ユニバーサル就労ネットワークちば⁶:ユニバーサル就労の普及と多様な取組み>

○ユニバーサル就労ネットワークちばの概要

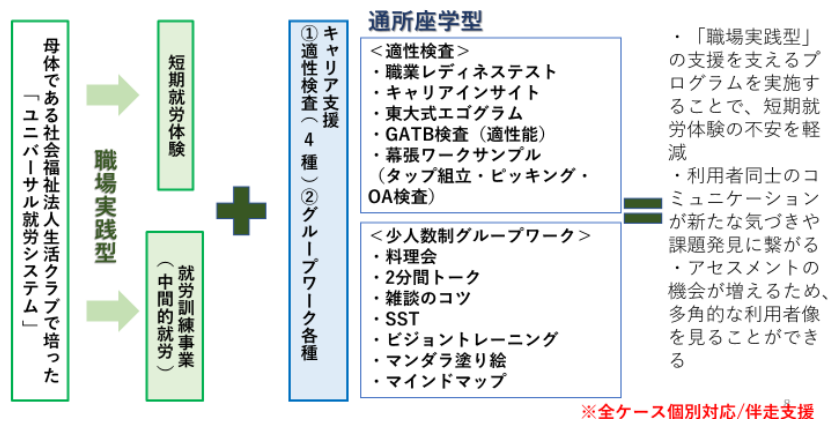
- ・社会福祉法人生活クラブ（通称：生活クラブ風の村）、生協や株式会社等千葉県内で取り組んでいる「ユニバーサル就労」を広く普及していくために設立された。
- ・就労準備支援事業（千葉県千葉市、松戸市）、ひきこもり相談事業（千葉市、浦安市）、子ども若者総合相談事業（千葉市）を受託している。また、県域でユニバーサル就労支援センターちばを開設している。

○取組みの内容

ー「職場実践型」の支援とキャリア支援プログラムの導入

- ・従来から、職場での体験を中心とした「職場実践型」の支援を行っていたが、適性検査とグループワークを導入した。
- ・対象者の中に、知的・発達障害ボーダーと思われる方、社会経験や就労経験が極端に少ないため自己理解ができていない方が増加していること、地域によって適性検査を実施している機関がなく、当事者・支援者のニーズが高かったことが理由である。
- ・対象者が適性検査の結果に納得しないこともあるが、その不満も「では、もう一度、別のもっと専門的なところで検査を受けてみましょう」と次の支援につなげている。

<就労準備支援事業の特徴・支援内容>



検査名	内容
職業レディネス・テスト（VRT）	自分の職業の興味関心の傾向を知る検査。検査結果をワークシートに書き込んでいくので、結果が分かりやすい。就労経験ない人や若者に。
キャリア・インサイト	上記の興味関心の検査と同時に、適性検査がある。就労経験がある人の振り返りとして、また過去の職業エピソードを掘り起こすツールとして。
幕張ワーク・サンプル（プラグ・タッグ組み立て検査/OA検査/ピッキング（29年から））	本来は障害者職業センターで活用されるものだが、健常者でも利用が可能であることと、実際に作業しながら能力を見ることができる。自然観察法。GATBとのあわせ技で説得力が出る。
GATB検査（一般職業適性検査）	9つの「適性能（知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ）」を測定。客観的に能力を測ることができ、能力の差をはかりやすい。信頼度が高い。

（出所）ユニバーサル就労ネットワークちば資料

⁶ 詳細は、巻末の参考資料参照

一企業説明会の実施による協力事業所の開拓

- ・2016年7月、松戸市で企業を対象とした説明会を実施。新規事業所開拓のため、民間企業からリストを購入し、市内のみならず東京を含めた通勤圏に参加を呼びかけた。
- ・当日は、実際に対象者を受け入れている企業担当者が登壇し、受入れのメリットを話してもらうことで説得力が増し、参加者の関心が高まった。(参加者数89名、新しくコンタクトできた事業所25か所、うち導入を検討したいと回答した事業所20か所)

2016.7/13 松戸市中間的就労説明会





●業界別に分科会を
もつて事例紹介を
実施し、2日間に分けて開催

●集客は新規事業所
開拓を狙うため、帝国データバンクでリストを購入。松戸市のみならず、東京を含めた通勤圏に配布

→ハローワークなどからリストがもらえば尚良かった。

(出所) ユニバーサル就労ネットワークちば資料

一チャンス創造ファンドの設立により交通費を支給

- ・平成28年4月、「中央ろうきん若者応援ファンド」の助成を受けて、「チャンス創造ファンド」を設立。平成29年度より就労準備支援事業の利用者に、交通費を支給している。
- ・給付範囲は、就労体験等のため事業所・ハローワーク・採用面接・働き始めてから初任給まで等の交通費や面接通勤用衣服、健康診断費用など、就労に向けた必要経費。
- ・年間の支給費は十萬程度。支給する際に適正な審査を実施すれば、必要経費は多額ではないので、他の自治体・団体にも同様の取組みが広まってほしいと考えている。

＜チャンス創造ファンドの概要＞

チャンス創造ファンド（交通費基金）

○支援を受けるための交通費を給付したい！

平成28年度「チャンス創造ファンド」を設立

▶平成29年度より千葉市・松戸市の就労準備利用者に対して給付を開始すべく、現在モデルケースにて実証実験中

▶合わせて一般市民をターゲットとした寄付活動を秋口より本格稼働予定

＜支給内容＞

- ・支援に関する交通費（相談、就労体験当）
- ・就職活動にかかる交通費
- ・初任給が出るまでの交通費
- ・その他、履歴書や写真撮影費等、必要と認められる経費

- 申請は自立相談員・就労準備支援員と計画書を作成し、それにそった金額申請をしてもらうことが前提（伴走支援が前提）

(出所) ユニバーサル就労ネットワークちば資料

<事例⑪ 東京都板橋区⁷（委託先：株式会社パソナ）：「地域連携」の取組みの強化>

○株式会社パソナ板橋事業所の概要

- ・ 本社担当者 1 名、板橋事業所管理者 1 名、相談員 5 名、トレーナー 1 名、求人開拓員 5 名、精神保健福祉士 1 名を配置。
- ・ 同社は、生活困窮者就労準備支援事業のほか、被保護者就労準備支援事業、無料職業紹介事業も受託。

○取組みの内容

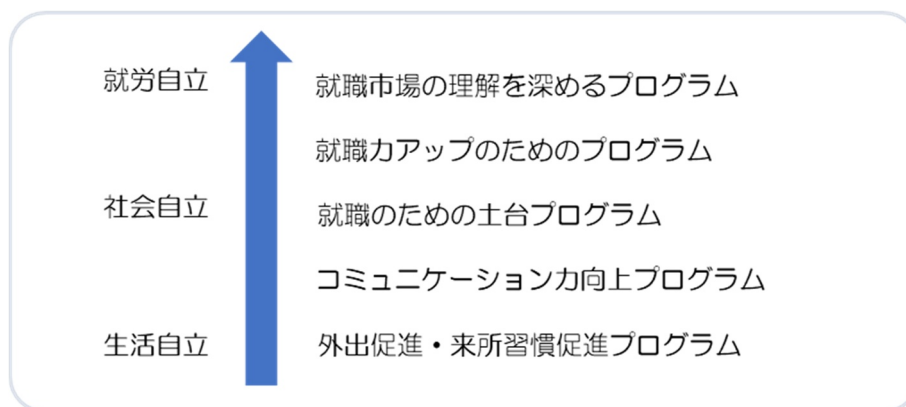
ー地域企業によるプログラムの提供

- ・ 支援対象者を地域で支え、地域でつながることが重要と考え、「地域連携」の取組みを強化している。
- ・ 地域の公共機関、ボランティアセンター、郷土資料館、地域の企業と連携し、プログラムを提供してもらっている。ここ 2 年くらいで連携先が増え、現在協力企業・団体数は約 40 社。
- ・ 対象者の状態（生活自立、社会自立、就労自立）にあわせ、それぞれ複数のプログラムを用意している。大きく「外出促進・来所習慣促進プログラム」、「コミュニケーション力向上プログラム」、「就職のための土台プログラム」、「就職力アップのためのプログラム」、「就職市場の理解を深めるプログラム」に分け、対象者の状況に合わせ毎月さまざまなプログラムを企画・実施している。

ー自治体発行の地域資源の手引きから支援メニューを開発

- ・ 自治体が発行している地域資源手引き等を活用し、消防機関等の協力を得て、防災セミナーや上級・普通救命講習を開催し、対象者の関心を高めるとともに、資格取得を促した。その後、資格保持者を積極採用している求人企業を集め説明会を開催し、講習受講者の参加・就職決定へつなげる取組みをしている。

<板橋区就労準備支援事業 プログラム体系一覧>



（出所）株式会社パソナ資料

⁷ 自治体の概要や事業の実施体制は p.23 に記載

3. 支援対象者の状態像に応じた支援手法

3.1 多様な支援対象者

○既に述べたとおり、就労準備支援事業の対象者は、複合的な課題を抱え、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・改善が必要であるなど、多様な特性をもつ方が含まれる。

○本事業のアンケート調査で、就労準備支援担当者が考える支援対象者の代表的なケース（367 件）を収集し、世帯類型、年齢、性別、疾患・障害等の有無、就労していない期間で分類したところ、多いのは以下のようなケースであった⁸。

- ・同居で、親族等が生活全般の面倒をみている 35～49 歳の男性で、就労していない期間が長期に及ぶケース（6.5%）
- ・同居で、親族等が生活全般の面倒をみている 20～34 歳の男性で、就労経験がないケース（4.6%）
- ・独居の、50～64 歳の男性で、就労していない期間が長期に及ぶケース（3.3%）

ただし、一番多いケースでも全体の 6.5%（367 件中 24 件）に過ぎず、就労準備支援事業の対象者がいかに多様であるかを示す結果となった。

○さらに、現段階では、支援すべき対象者に十分に支援が行き渡っているとは必ずしも言えないことも指摘されている。例えば、離転職を繰り返しているケースは比較的少ないが、このような対象者も就労準備支援事業で、支援すべき主な対象者の一類型である。

○こうした対象者像の多様性が就労準備支援事業の大きな特徴のひとつであり、また、対象者像を捉えづらいことが、支援者間の認識の共有や支援自体の難しさを引き起こし、事業実施のハードルを高くしているとも言える。

○就労準備支援担当者の業務の中では、複合的な課題を抱えた対象者の支援にあたり、専門外の知識や対応を求められ、苦慮するケースも指摘されているが、適宜関係機関と連携し、生活困窮者自立支援制度の中で抱え込まないようにすることが必要である。

⁸ 具体的な支援手法についての回答結果は、第 3 章を参照のこと。

3.2 障害の傾向がみられる方の支援

- 対象者には、障害者手帳は所持していないが障害の疑いがある、障害者手帳の取得には至らないが障害の傾向がみられる（いわゆるボーダー層）、発達障害の疑いがみられるなど、障害者支援の関係機関（保健所、障害福祉担当課、障害者就業・生活支援センター等）との連携が求められるケースが少なくない。
- 支援の中で障害者手帳の取得をすすめ、障害福祉サービスにつなげる例もみられ、また、多くの支援対象者について、精神面のケアが必要とされている。支援の現場からも、生活困窮者として支援を行うべきか、障害福祉サービスにつなげるべきか迷うという声が挙げられている。
- 就労準備支援担当者は、日ごろから、必要な時に関係機関につなぐことができるための基礎的な知識を身に着けるとともに、関係機関の担当者との情報交換やケースを通じた連携に努めることが必要である。また、前述のとおり、就労準備支援事業の委託先として、障害関係の団体・事業者を選び、ノウハウを活用することも考えられる。

＜事例⑫ 大阪府豊中市⁹：保健所との連携＞

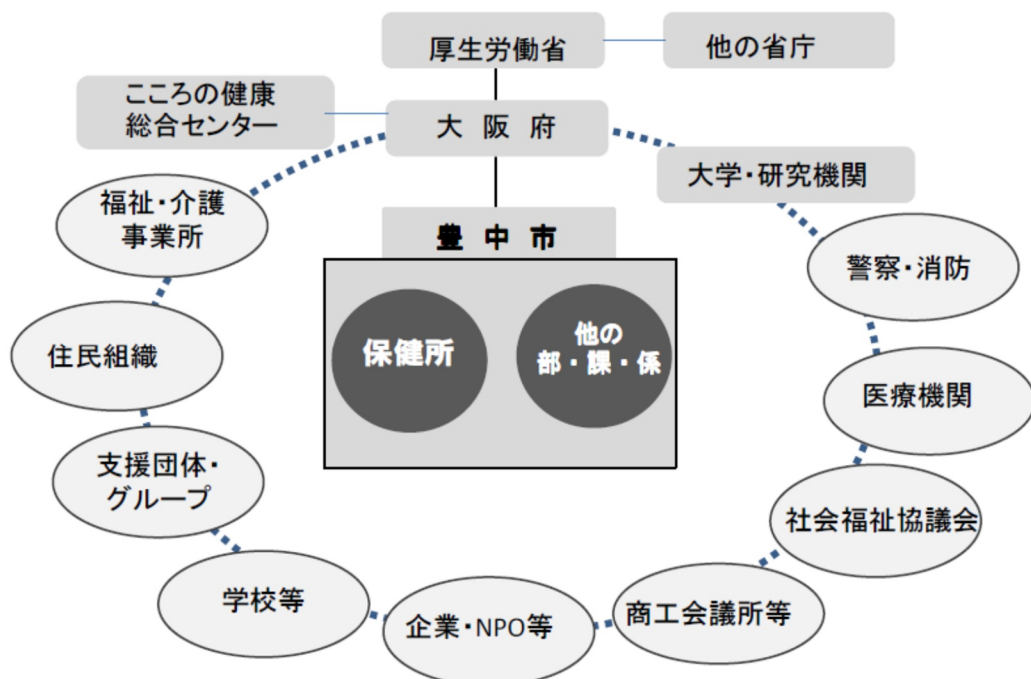
○豊中市の体制

- ・平成 24 年 4 月に中核市保健所を設置。従来重層的に行われてきた「府保健所」の広域的・専門的・技術的な業務と、「市町村」の住民に身近な健康づくりなどの業務を一元的に実施している。
- ・メンタルヘルスの重要性に着目し、平成 29 年 3 月、市独自に「豊中市メンタルヘルス計画」を策定。

○取組みの内容

- ・くらし支援課（生活困窮者自立支援制度の所管課）職員の理解を深めるために、平成 24 年度から定期的にメンタルヘルスに関する研修会を実施した。また、自殺対策等の保健所主催の事業においても就労相談のコーナーを開設した。
- ・くらし支援課と保健所の連携を進めるため、平成 26 年度から毎月 1 回具体的なケース（個人情報とは黒塗り）を活用した勉強会を実施した。この勉強会を通じて、互いに理解が深まり、現在では、医療を利用しながらの自立支援についての多くは、くらし支援課職員で対応できるようになった。
- ・最近では、医師から支援対象者の紹介を受けることもある。互いの専門性を尊重しながら、連携して対応している。

＜多様な主体との連携と協働＞

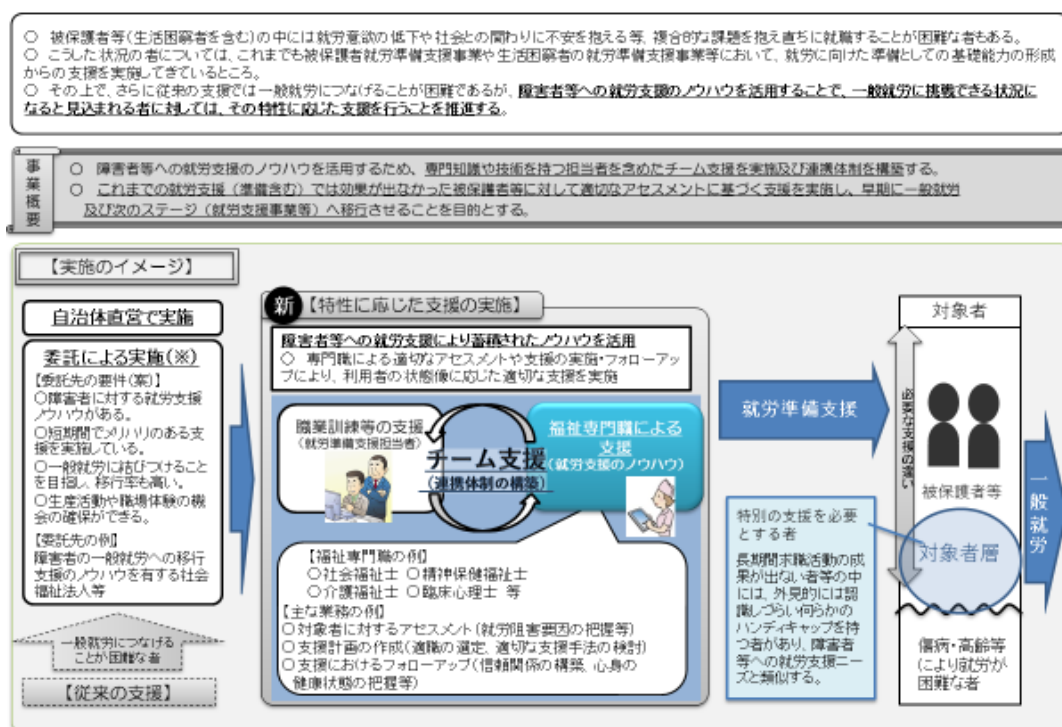


（出所）豊中市メンタルヘルス計画

⁹ 自治体の概要や事業の実施体制は p.17 に記載

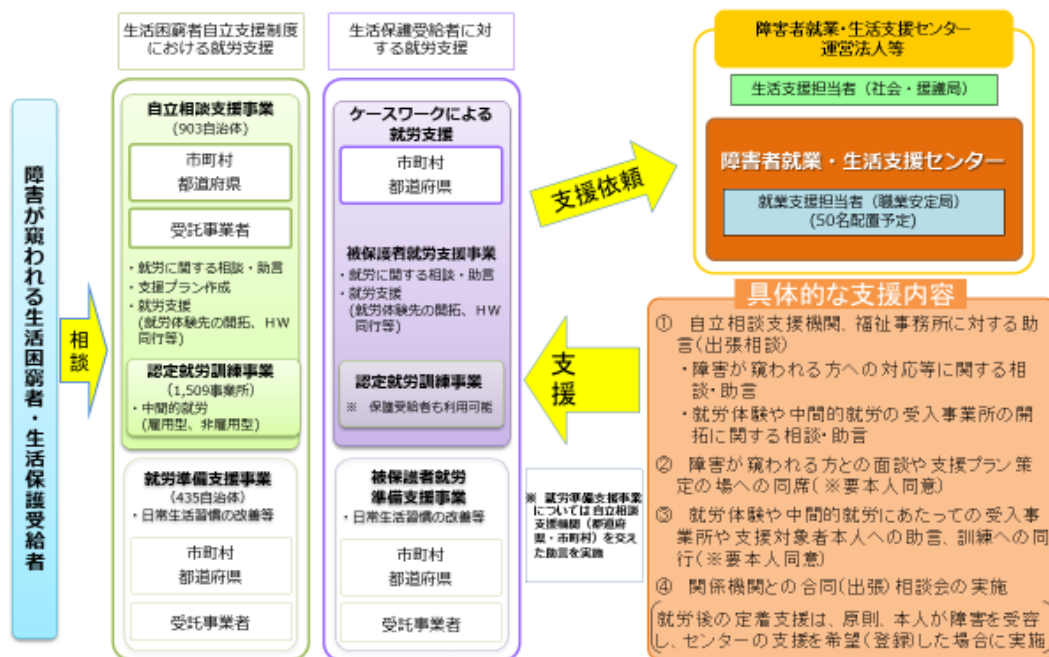
- 厚生労働省では平成 29 年度より、生活困窮者等の就労準備支援の充実策の一環として、「福祉専門職との連携支援事業」を実施している。障害者等への就労支援のノウハウを活用することで、一般就労に挑戦できるようになると見込まれる者に対しては、その特性に応じた支援を行うことを推進している。
- 厚生労働省によれば、例えば、福井県坂井市では、「坂井市就労支援ネットワーク事業」として社会福祉法人かすみが丘学園に委託を行い（介護福祉士 2 名を配置）、日常生活自立・社会自立・就労自立に関する支援だけでなく、協力事業所の開拓や、福井障害者就業・生活支援センター等の関係機関との連携も含めた、地域における就労支援のネットワークづくりを担っている。就労準備支援担当者は、市内の企業や事業所を訪問し、利用者の実習等の受入先の開拓を実施するほか、必要に応じて福祉専門職と連携し、障害福祉や医療サービス機関へつないでいくなどの取組みを実施している。
- 大阪府豊中市では、社会福祉法人豊中きらら福祉会（就労継続支援 B 型事業所）に委託を行い（社会福祉士 1 名配置）、事務補助や内職作業、施設外就労で利用する段ボール工場での作業などで、集団を通しての対人関係の築き方を学んだり、自己肯定感を高め、社会生活自立に向けての支援を実施している。就労準備支援担当者と事業所の社会福祉士等が連携し、障害の疑いのある支援対象者の場合は、障害受容を促して障害手帳の取得により福祉制度につなげたり、医療的なケアが必要かを見極めていくなど必要なサービス機関へつないでいくなどの取組みを実施している。
- また、平成 31 年度より、都道府県等が障害が窺われる方等の支援を障害者就業・生活支援センターなどの専門的な支援機関に委託し、自立相談支援機関等が障害者就業・生活支援センターに支援を依頼することで、就労面・生活面の一体的な支援を実施することによって、一般就労を目指す対象者の支援を強化する取組みが始まる予定である。

図表 2-16 福祉専門職との連携支援事業（平成 29 年度新規補助事業）



（出所）厚生労働省資料

図表 2-17 障害者就業・生活支援センターと生活困窮者自立支援制度の連携



(出所) 厚生労働省資料

3.3 ひきこもりの方の支援

- 一般就労に向けた準備を必要とする者は、全国どこにでも存在すると考えられるが、「そもそも利用者がいない、みつからない」と考えている自治体が少なくない。また、就労準備支援担当者が一般就労に向けた準備が必要であると考えても、対象者は経済的に逼迫しているため準備期間を望まず、その結果、就労準備支援事業を利用できる方が少ないということが多い。
- その点、ひきこもりの方はこれまで何とか日々を過ごしていることから、経済的に逼迫している度合いが比較的低く、就労準備支援事業を利用する余裕があると考えられる。この度の法改正により、資産要件の明確化がなされたことから、今後、ひきこもりの方は就労準備支援事業の主なターゲットのひとつになると考えられる。

3.3.1 アウトリーチの観点の重要性

- ひきこもりの方は、親族等が生活全般の面倒をみているケースが多く、周囲の支援を全く受けられない対象者と比べると経済的・時間的な余裕があることが多い。その反面、社会的に孤立していることもあって、当事者意識が希薄な傾向がみられること、そのため支援につなげることが難しいことが指摘されている。
- アウトリーチとは、必ずしも訪問支援のことだけを指すのではない。このような場合、支援対象者本人と直接つながることだけではなく、家族や学校関係等、周囲へのアプローチを試み、支援対象者に支援が届くようにするアウトリーチの観点が重要である。その意味で、就労準備支援事業の所管課に限らず、自治体の他部署や関係機関の相談窓口はいずれも、生活困窮者の支援につながる可能性があるため、庁内の連携や職員への啓発が必要で

ある。

- また、就労準備に関わる様々な支援を対象者本人の参加しやすい時間や場所に設置するといった(例:夜間のイベント開催)、支援自体をアウトリーチするという観点も必要である。

3.3.2 支援者間の役割分担

- 本事業で実施したアンケート調査、自治体担当者によるワークショップの結果をみると、支援対象者のイメージとして、ひきこもりの方を挙げる自治体担当者あるいは就労準備支援担当者が多かった。また、ひきこもりの方の支援の長期化に悩む声も多く挙げられた。
- しかしながら、就労準備支援事業の支援期間が原則1年であることを踏まえると、必ずしも、就労準備支援担当者がこのような長期的な支援を担うべきであるとは言えない。関係機関の担当者と連携しつつ、自立相談支援機関の就労支援員が主に支援を担当することも考えられる。誰がひきこもりの方の支援を担うかは自治体の体制や地域資源の状況によって決められるものであるが、必要に応じて役割分担を見直し、各支援者が納得した上で支援に望むことが求められる。

3.3.3 地域包括支援センターや民生委員・自治会等との連携

- 近年、高齢の親が中高年の子どもの面倒をみる「8050 問題」が社会問題となっている。この場合、地域包括支援センターが介護の関係で親と関わりをもったことをきっかけに、子どもの支援も必要なが分かるケースが多い。在宅で介護サービスを提供する介護事業者から地域包括支援センターに情報が寄せられることも考えられ、高年齢化するひきこもりの方の支援において、地域包括支援センターとの連携の重要性が増している。
- また、地域住民の最も身近な相談相手として様々な活動をしている民生委員からの相談により就労支援につながるケースもみられる。民生委員の中には企業経営や勤務経験をもつ方もみられ、人材不足に悩む企業のニーズの観点から就労支援について説明すると理解を得られたという指摘もある。また、民生委員や自治会の会合に出前講座として職員が出向き、生活保護受給者と生活困窮者の違いや、ハローワークと自治体が行う就労支援の違い等を説明し、協力を仰いでいる自治体もある。民生委員等を通じて、生活困窮者の支援に対する地域住民の理解を深め、協力関係を構築していく必要がある。

＜事例③ 兵庫県伊丹市：地域の企業と連携し、ひきこもりの方の就職相談会を開催＞

面積	25.00 km ²
人口	19 万 7,851 人（平成 30 年 10 月 1 日現在）
生活保護率	17.5‰（平成 29 年度）
高齢化率	25.6％（平成 30 年 10 月 1 日現在）
生活困窮者自立支援制度 の実施状況	自立相談支援事業：直営 就労準備支援事業：委託（委託先：伊丹市雇用福祉事業団） 一時生活支援事業：未実施 家計相談支援事業：委託（委託先：伊丹市社会福祉協議会） 子どもの学習支援事業：直営

○実施体制

- ・健康福祉部生活支援室くらし・相談サポートセンター（自立相談課）が生活困窮者自立支援制度を担当している。自立相談課は無料職業紹介事業も所管している。
- ・就労準備支援事業については、委託先（伊丹市雇用福祉事業団）に加え、就労体験の受入れ先として市内外の 18 団体（民間企業、NPO 法人）と連携している。

○主な取組みの内容

－主な支援対象者はひきこもり経験者

- ・事業開始（平成 28 年度）当初から、主な支援対象者としてひきこもりの方を想定していた。平成 29 年度の利用者 21 名のほとんどが、ひきこもり、あるいはひきこもり経験者だった。

－講演会等でひきこもり支援の周知に努め、過去 3 年間の相談件数は約 100 件

- ・市内でひきこもり関係の講演会等が行われた時は、市の職員も出席し、相談窓口（自立相談支援機関）の案内を積極的に行ってきた。
- ・相談窓口の存在が知られるようになるにつれて相談者が増え、過去 3 年間で約 100 件の相談があった。あわせて就労準備支援事業の利用者も増えた。

－ひきこもりの方を対象とした就職相談会を開催

- ・企業側にブランク（不就労期間）について質問しないことを約束してもらい、ひきこもりの方限定の就職相談会を開催した。この就職相談会をきっかけに、平成 29 年度の参加者 12 名のうち 3 名が就職、2 名が就労準備支援事業の利用につながった。

○今後の課題、取組み予定

－ひきこもりの方本人とどのようにつながり、外に出てもらうかが課題

- ・最初は家族からの相談になるが、本人が来てくれさえすれば、支援につなげられる手応えを感じている。アウトリーチを推進していきたいと考えている。

－支援プログラムやモニタリングをシステムとして行う必要性

- ・支援対象者の数が増えてきた中で、支援の仕組みづくりが課題となっている。

<事例④ 静岡県富士宮市¹⁰：地域包括支援センターや民生委員との連携>

○地域包括支援センターとの連携

ー在宅高齢者との関わりを契機とした家族支援

- ・平成 29 年度まで、地域包括支援センターが同じ部署に所属していたことから、所属が分かれた現在でも職員同士はうまく連携している。
- ・生活困窮者自立支援制度ができる前から、在宅高齢者のひきこもりの息子の支援等を通じて就労支援の必要性を感じていた。他方で、自治体の職員だけで就労支援をすることの難しさも感じていた中で、ひきこもりの支援に関わりのあった NPO 法人青少年就労支援ネットワーク静岡に協力を仰ぐようになった。

○民生委員との連携

ー民生委員からの相談で支援につながることも多い

- ・主な対象者像のひとつは、40～50 代の無職の男性で、母親の死亡により年金がなくなり困窮したパターンである。
- ・このパターンの対象者は、自分で相談に来ることは少なく、民生委員経由の相談で支援につながることが多い。中卒者や高校中退者で、持ち家はあるケースが多い。これまでは親や親戚の世話により就職することができたが、就労スキルが低く、企業の倒産やリストラで一度就労できなくなると、次の手立てがつかれない方が多い。

○今後の課題

ー職員の異動によるノウハウの継承が課題

- ・関係機関や委託先と密な連携を図り、対象者の支援を行っているが、現在の職員が異動した後もどのようにノウハウを継承していくかが課題である。

¹⁰ 自治体の概要や事業の実施体制は p.16 に記載

3.4 若者支援

○地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）は、生活困窮者自立支援制度成立以前から若者の就労支援に取組み、ノウハウを蓄積してきた。これまでは、雇用と福祉という分野の違いから連携がとりづらいことや、生活困窮者自立支援制度の支援対象者はサポステの支援を受けることができない地域がある等の問題点がみられたが、特性が重なる対象者の支援を行う機関同士で連携し、支援の質を高めることが望ましい。

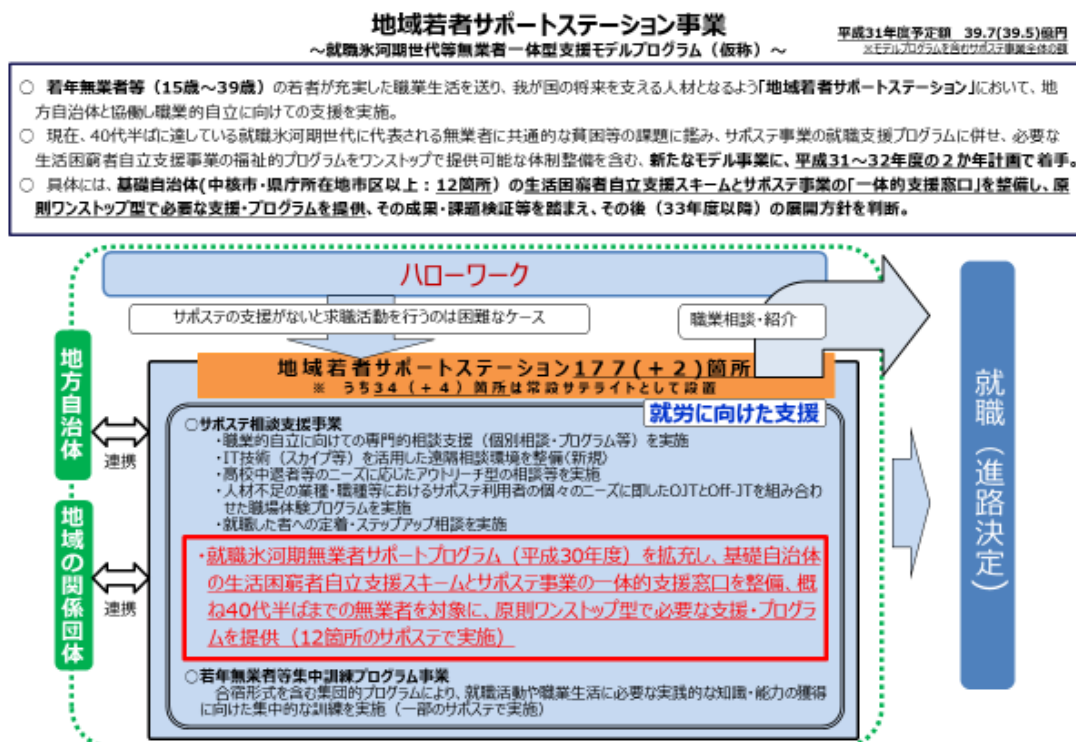
図表 2-18 就労準備支援事業と地域若者サポートステーションの連携事例

東京都八王子市 （委託先：NPO 青少年自立援助 センター）	○当該事業所は、生活困窮者就労準備支援事業（生活保護も含む）とサポステ事業を実施している。 ○支援の入り口に関して、特に引きこもりの方への支援については、アウトリーチが必須となることもあるので、まずは就労準備支援事業から支援を開始し、支援対象者との信頼関係ができサポステへの来所が可能となった時点でサポステ事業に移行する取組が有効である。 ○就労準備支援事業とサポステ事業をどちらも実施する事により、支援対象者の状況に応じて就労準備支援員とサポステの支援員が連携して2つの制度を活用することで積極的な支援が構築可能となる。
三重県伊勢市 （委託先：NPO 法人いせコンビ ニネット）	○当該事業所は、生活困窮者就労準備支援事業（生活保護も含む）とサポステのほか、B型作業所の運営なども実施している。 ○就労準備支援事業とサポステ事業は別ではあるものの、両事業の利用者を一緒にセミナーや就労体験に参加するなどの取組を実施している。 ○そのほか、サポステ事業の利用者が年齢の上限（39歳）に達した場合には、就労準備支援事業につなぎ支援がとぎれないよう工夫をしている。
大阪府豊中市 （委託先：一般 社団法人キャリ アブリッジ）	○当該事業所は自立相談支援事業とサポステの他に、子ども・若者総合相談事業も実施しており、比較的若い相談者が支援の対象となっている。 ○主な自立相談支援機関は市役所（直営）だが、障害の疑いがある者や家計管理に課題を抱える者など複合的課題を有する者は、当該事業所内の自立相談支援機関につないでプランを作成して支援を行い、比較的就労に向けた意欲や能力が高いと判断される者はサポステにつないでいる。 ○また、自立相談支援機関での支援を通じて就労意欲が高まった者をサポステにつなぐ事例も存在しており、同じ事業所内で実施することで、円滑な支援が実現できている。
佐賀県佐賀市 （委託先：NPO スチューデント・サ ポート・フェイス）	○当該事業所は、生活困窮者自立支援法に基づく事業（自立相談、就労準備支援事業）とサポステ事業のほか、佐賀県子ども・若者総合相談事業、佐賀県ひきこもり地域支援センターなども受託しており、複数分野の事業を実施することで地域内におけるネットワークの強化を図るとともに、関係機関との連携強化により支援の質の向上を図っている。 ○生活困窮者事業とサポステ事業をいずれも実施することにより、幅広く支援対象者に取り込むことが可能となりスケールメリットがうまれる。 ○佐賀県は中小企業が多いことから、複数の事業を受託することによって、包括した企業支援を行うことが可能となる。 ○例えば、親子含めて支援するようなケースにおいては、困窮制度においては親の支援、サポステ事業においては子どもの支援を行うなど、制度の趣旨に応じた幅広い支援を行うことが可能となる。

（出所）厚生労働省資料

○また、厚生労働省では、平成31～32年度の2か年で新たなモデル事業（地域若者サポートステーション事業 ～就職氷河期世代等無業者一体型支援モデルプログラム（仮称）～）に着手予定である。具体には、基礎自治体（中核市・県庁所在地市区以上：12か所）の生活困窮者自立支援スキームとサポステ事業の「一体的支援窓口」を整備し、原則ワンストップ型で必要な支援・プログラムを提供する。その成果・課題検証等を踏まえ、その後（33年度以降）の展開方針を判断することになっている。

図表 2-19 （平成31年度新規事業）地域若者サポートステーション事業の概要



（出所）厚生労働省資料

3.5 高齢者の支援

- 法改正で年齢要件が撤廃されたことを踏まえ、今後 65 歳以上の支援対象者が増えることが予想される。
- 現在も、シルバー人材センターを就労準備支援の位置づけとして効果的に活用している例がみられるが、今後さらにシルバー人材センターとの連携の重要性が増すものと考えられる。

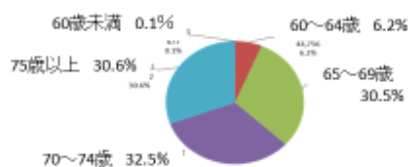
図表 2-20 シルバー人材センターを活用した支援

- 高齢者の就労機会の確保のため、ハローワークに加えてシルバー人材センター事業が推進されている。
- 自立相談支援事業が起点となり、ハローワークの就職支援ナビゲーターも含めたコーディネート支援が行われている例もみられる。

1. シルバー人材センターの概要

- 臨時的かつ短期的又は軽易な就業(※)を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供することが目的。
※ 概ね月10日以内又は1週間当たりの就業時間が概ね20時間を超えないと定義。2も参照。
- 概ね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者が会員となり、シルバー人材センターとの請負契約により発注者の仕事を遂行し、センターから配分金の支払いを受ける。
- 平成29年3月末現在1,291団体、会員数 72万人。
- 月平均就業日数は9.2日、月平均配分収入は約3.6万円(平成28年度実績)

<年齢階層別会員数(平成28年度)>



2. 最近の動向

平成28年4月から、都道府県知事が指定した場合に、シルバー人材センターが、派遣と職業紹介に限り、会員に週40時間を上限とする業務を提供することができることとなった。
サービス業等の人手不足分野や育児、介護等の現役世代を支える分野で就業する機会を提供する「高齢者活用・現役世代雇用サポート事業」を平成27年度より実施。
(具体例) ・ デイサービス施設の利用者の送迎業務
・ 早朝、夕方保育業務及び周辺業務

3. 自立相談支援事業との連携事例

千葉県富津市

- 自立相談支援事業を受託している市社協内にあるシルバー人材センターを効果的に活用。
- 60歳以上ですぐにでも現金を必要としている人には早急に配分金を得ることができる単発作業を案内(貸付に頼る必要がない)。
- ハローワークの就職支援ナビゲーターによる就労支援につながるまでの間、生活費の面や身体を慣れさせる就労準備的な役割として活用。

(出所) 厚生労働省資料

4. 今後の課題

今回の法改正では、生活困窮者の自立支援の基本理念が明確化され（第2条）、①生活困窮者の尊厳の保持、②生活困窮者の就労や心身の状況、地域社会からの孤立の状況等に応じた包括的かつ早期な支援、③地域における関係機関及び民間団体との緊密な連携等の支援体制の整備を行うべきであること改めて定められた。

また、生活困窮者の定義規定が「就労の状況、心身の状況、地域社会との関係性その他の事情により、現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者」と見直され、支援対象者の社会的孤立、支援を通じた地域づくりの観点がより強調されている。

各地において生活困窮者の就労支援が進められているが、まだその取組みは発展の途上にあり、今後さらに就労準備支援事業の実施自治体数を増やしていく必要がある。

ここでは、調査結果を踏まえ、検討委員会での議論の中で挙げられた就労準備支援事業の今後の課題をまとめる。

4.1 アウトリーチの観点により支援を広げ、地域づくりを進める

今回の調査で、既に就労準備支援事業に取り組んでいる自治体においても、対象者の掘り起こし、利用者の確保に課題を抱えていることが明らかになった。一定の支援を実施していたとしても「必要な者に、まだ十分にアプローチできていない」と感じている自治体が多い。今後はよりいっそうアウトリーチの観点により支援を広げ、真に支援を必要とする人に適切な支援を届けていく必要がある。

例えば、自立相談支援機関やハローワークと連携することで、対象者の早期把握に努め、適切な役割分担を図ることのほか、家族や学校など対象者の関係者にアプローチを図る、あるいは支援メニュー自体を対象者の参加しやすい時間帯や場所に持ち出すことが考えられる。

また、就労体験の場を確保するため、自治体が率先して地域づくりを進めることも必要である。地域における協力事業所（企業、団体）の開拓・育成にあたって、自治体の果たす役割は大きい。既に一部の自治体では、福祉部門が産業部門と連携することで、企業ニーズに配慮した企業開拓のノウハウを取り入れ、協力事業所の開拓を行っている。また、無料職業紹介事業を活用することで企業に直接人材を紹介するとともに、人材が定着できるよう企業の雇用管理のあり方について助言を行う例もある。さらに、自治体には、開拓した企業や団体それぞれの特徴を理解し、事業全体の調整役を担うことも求められる。

4.2 就労準備支援事業と自立相談支援事業の役割分担を整理する

就労準備支援事業と自立相談支援事業の関係をみると、同じ主体が実施している場合、異なる主体が実施している場合それぞれにメリット・デメリットがある。

各自治体は、地域の現状を踏まえて自らの取組みにあった方法を選択し、地域づくりを進めていく必要があるが、現状では、就労準備支援事業と自立相談支援事業の役割分担が曖昧であったり、いずれかの事業担当者に負担が偏っていたりすることで、対象者の支援が十分に出来ていない事例が指摘されている。

特に、対象者の定着支援が十分に出来ていない自治体は多い。対象者の定着支援が十分でない場合、一度就職しても短期間で離職してしまうことも考えられ、対象者本人にとっても受入れ企業との信頼維持の観点でも望ましくない。逆に、対象者が職場に定着し、就労支援に対する企業の理解が深まれば、次の対象者の受入れにつながることもあり、定着支援の重要性は高い。

従来、対象者の定着支援は自立相談支援機関の役割とされてきたが、就労準備支援事業の担当者がフォローするほうがよい場合もある。対象者の定着支援を担う主体は、自治体の就労支援全体において、地域の企業との関係をどこが中心となって構築しているかにより決まってくる。

法施行から3年を経て、制度開始当初の想定とは異なる状況もみられる。改めて各自治体が就労準備支援事業と自立相談支援事業の役割分担を整理し、地域の就労支援全体のデザインを進める段階になっている。

4.3 就労準備支援事業の事業評価

就労準備支援事業の実施自治体数を増やすためには、各自治体で事業の必要性や効果を理解し、財源を確保した上で取り組む必要がある。

対象者に対する支援の効果及び事業全体の効果については、支援の性質上、短期間で明確な効果を出すことが難しい等の理由により、他部署等の関係者に説明しづらい面があるが、既に取り組を進める自治体では、様々な方法で理解を得る努力をしている。例えば、将来的な税収増など定量的な説明に取り組む自治体もあれば、関係者に具体的な支援のケースを丁寧説明することによって、就労準備支援事業の対象者を身近な存在に感じてもらうこと、決して他人事ではないことを実感してもらうことに取り組む自治体もみられる。

生活困窮者自立支援制度は、平成27年度から始まった新しい制度であるため、内容が十分に周知されておらず、他部署等の関係者には対象者像や支援内容がイメージしづらいことが考えられるため、ひとつに手法にこだわらず、あらゆる面からのアプローチを図る必要がある。また、それと並行して、評価手法の開発にも取り組んでいく必要がある。

4.4 支援の経験やノウハウを仕組み化する

人事異動や新規採用等により、新たに就労支援に取り組む支援者が増えてくる中で、各自治体や委託先事業者で取り組まれた経験やノウハウをどのように蓄積し、仕組み化していくかも今後の課題である。

前述のとおり、就労準備支援事業の運営方法（直営／委託）にかかわらず、事業全体のイニシアチブは自治体とすべきであるが、支援の経験やノウハウを仕組み化し、専門知識を体系化していくことによって、自治体の主導権が高まっていく。また、そのことが就労支援分野の専門性の確立、それに伴う支援者の処遇の向上につながり、好循環を生み出すものと考えられる。

支援の経験やノウハウを習得するためには、まず各支援者が自ら情報収集し学ぼうとする姿勢と、ケース会議等を通じた対象者の支援状況の把握が重要である。他方で、ノウハウの仕組み化、あるいは地域の発展のためには、地域全体の支援レベルの底上げや支援者の育成

も必要である。具体的には、新たに就労支援に取り組む場合や日々の業務で多忙な場合にも一定程度の支援ができるよう、支援ツールに関する情報提供、研修による人材育成等を実施することが求められる。例えば、各自治体の課題を把握し、その課題を解決している取組を現地で紹介したり、就労準備支援事業の契約書や仕様書、事業効果の説明資料の例を作成したりする取組等が考えられる。

4.5 都道府県・国の役割

就労準備支援事業など自治体の就労支援分野は、他の制度と比べて取組の期間が短いこともあり、支援ノウハウの蓄積や共有が十分でなく、専門知識の体系化もなされていない。そのため、地域間の協力関係の構築や人材養成等、自治体に対する支援が求められている。

本事業では、県の主導により市が連携し、広域で就労準備支援事業を実施している事例を紹介した。その他にも、まずは都道府県が中心となって広域で就労準備支援事業を実施し、各自治体（福祉事務所設置自治体）がノウハウを習得した段階で単独での実施を促す「自治体の育成」の観点をもって取り組む事例もみられる。産業構造、立地等、地域の状況によって都道府県が具体的になすべきことは異なるが、小規模自治体を含め、就労準備支援事業を全国に広める上で、都道府県が果たす役割は大きい。

また、人材養成を目的とした研修は、制度開始から当面の間、国において実施されているが、今後、広域行政としての都道府県が主体となって地域の中核となる人材を計画的に実施していくことが求められている。

他方で、都道府県主体の研修が増えてくることによって、支援者が意見交換を行う地域の範囲が狭くなり、全国の好事例を直接取り入れる機会が減ることを懸念する意見もみられる。今回、本事業において自治体担当者向けセミナーを実施したが、先進事例の提供や支援者間の情報共有、交流の場に対するニーズは非常に高いことが明らかになった。今後も地域を超えた全国単位での人材育成や自治体支援の取組において、国が引き続き役割を担うべき部分もある。

第 3 章 自治体アンケート調査結果

1. 調査概要

1.1 アンケート調査の目的

生活困窮者自立支援制度における「就労準備支援事業」の実施状況を把握するとともに、実施に係る問題・課題等を抽出し、今後新たに就労準備支援事業を実施する自治体の参考としてもらうことを目的とした。

さらに、「支援対象者像に応じた支援方法等」を把握・整理することにより、既に就労準備支援事業を実施している自治体・委託先事業所にも今後の取組みの参考としてもらうことを目的とした。

1.2 アンケート調査の実施概要

(1) 調査の対象

平成 29 年度に生活困窮者自立支援制度における「就労準備支援事業」を実施した自治体全数（391 自治体）を対象とする。

調査票は「A 票」と「B 票」の 2 種類を作成し、A 票については、自治体の就労準備支援事業の担当者に回答を依頼した。B 票については、就労準備支援事業を直営で実施している場合は自治体の、委託で実施している場合は平成 29 年度の年間利用人数が最も多い委託先の就労準備支援担当者に回答を依頼した。

(2) 調査の方法

郵送発送・郵送回収

※希望があった場合は、調査票を E-mail にて電子ファイルで提供し、E-mail で回収した。

(3) 調査のスケジュール

■ 発送：平成 30 年 10 月 25 日（木）

■ 投函締切日：平成 30 年 11 月 16 日（金） ※12 月 4 日（火）到着分までを集計

2. 回収率

回収数は 240 票、回収率は 61.4%であった。

3. 調査結果（※ A票：自治体の就労準備支援事業の担当者が回答）

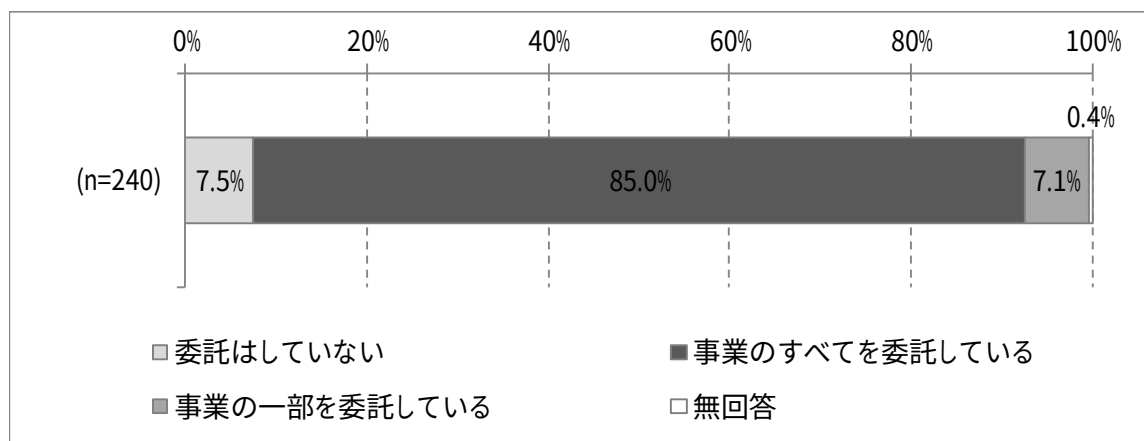
(1) 就労準備支援事業の実施状況

① 委託の範囲

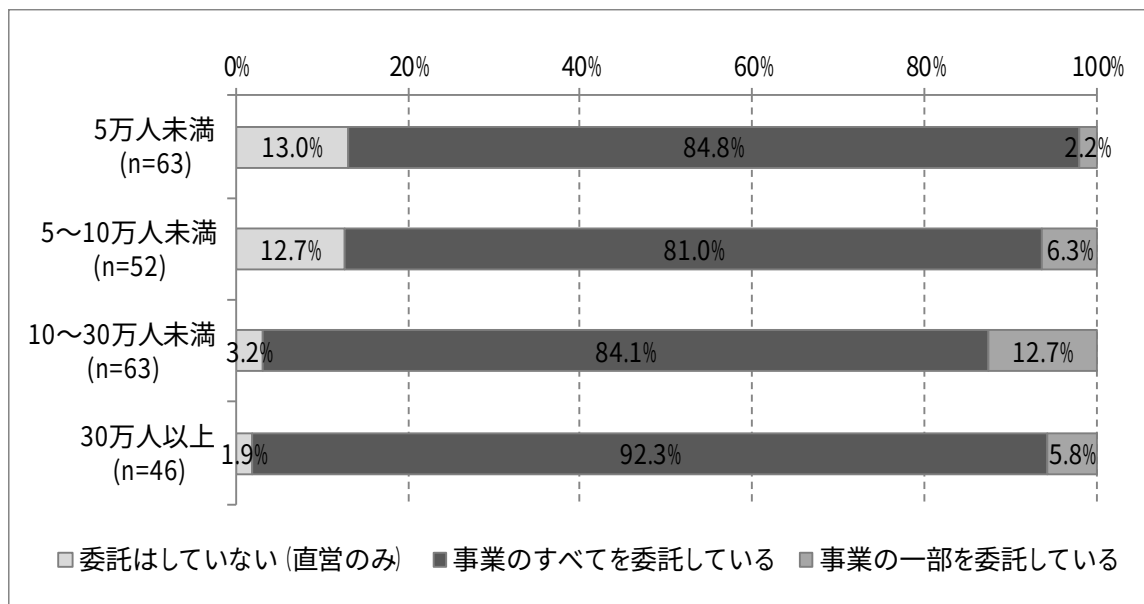
委託の範囲は、「事業のすべてを委託している」が85.0%と最も多かった。

なお、委託の範囲を人口規模別にみると、人口規模が大きくなるにしたがって「委託はしていない（直営のみ）」の割合が低下する傾向がみられた。

図表 3-1 委託の範囲（問 A-1）



図表 3-2 委託の範囲×人口規模（問 A-1）

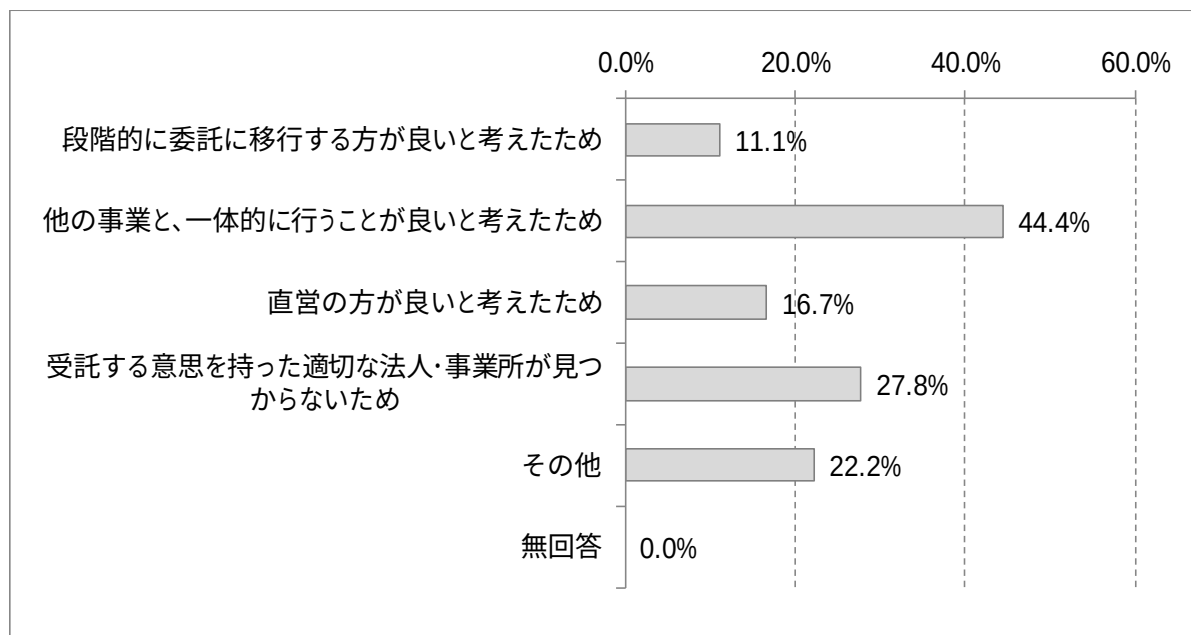


※ 市区町村の回答のみを集計（無回答を除く）。都道府県の回答は集計に含まれていない。

② 直営のみで実施している理由

直営のみで実施している理由は、「他の事業と一体的に行うことが良いと考えたため」が44.4%と最も多く、次いで「受託する意思を持った適切な法人・事業所が見つからないため」が27.8%であった。

図表 3-3 直営のみで実施している理由（複数回答）（n=18）（問 A-2）

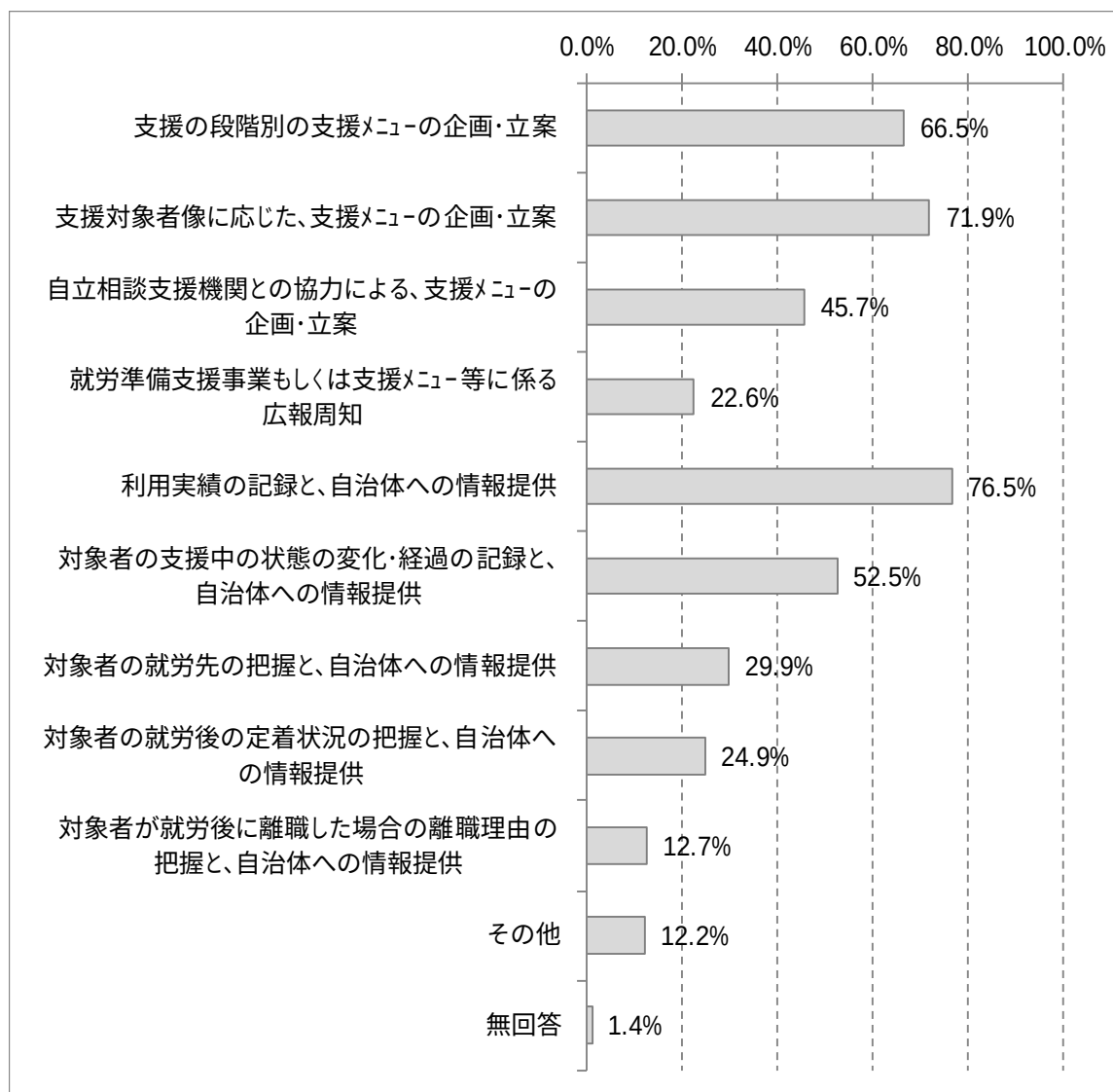


③ 委託の際の「仕様書に明記している項目」

委託の際の「仕様書に明記している項目」は、「利用実績の記録と、自治体への情報提供」が76.5%と最も多く、次いで「支援対象者像に応じた、支援メニューの企画・立案」が71.9%、「支援の段階別の支援メニューの企画・立案」が66.5%であった。

回答が最も少なかったのは、「対象者が就労後に離職した場合の離職理由の把握と、自治体への情報提供」で12.7%であった。

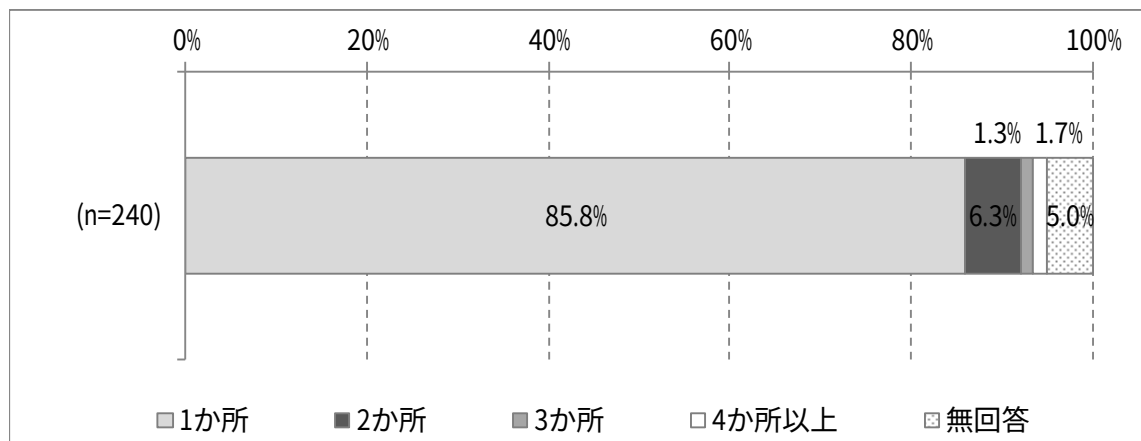
図表 3-4 委託の際の「仕様書に明記している項目」（複数回答）（n=221）（問 A-3）



④ 事業を担う主体の数（直営＋委託先の数）

事業を担う主体の数（直営＋委託先の数）は、「1か所」が85.8%と最も多かった。

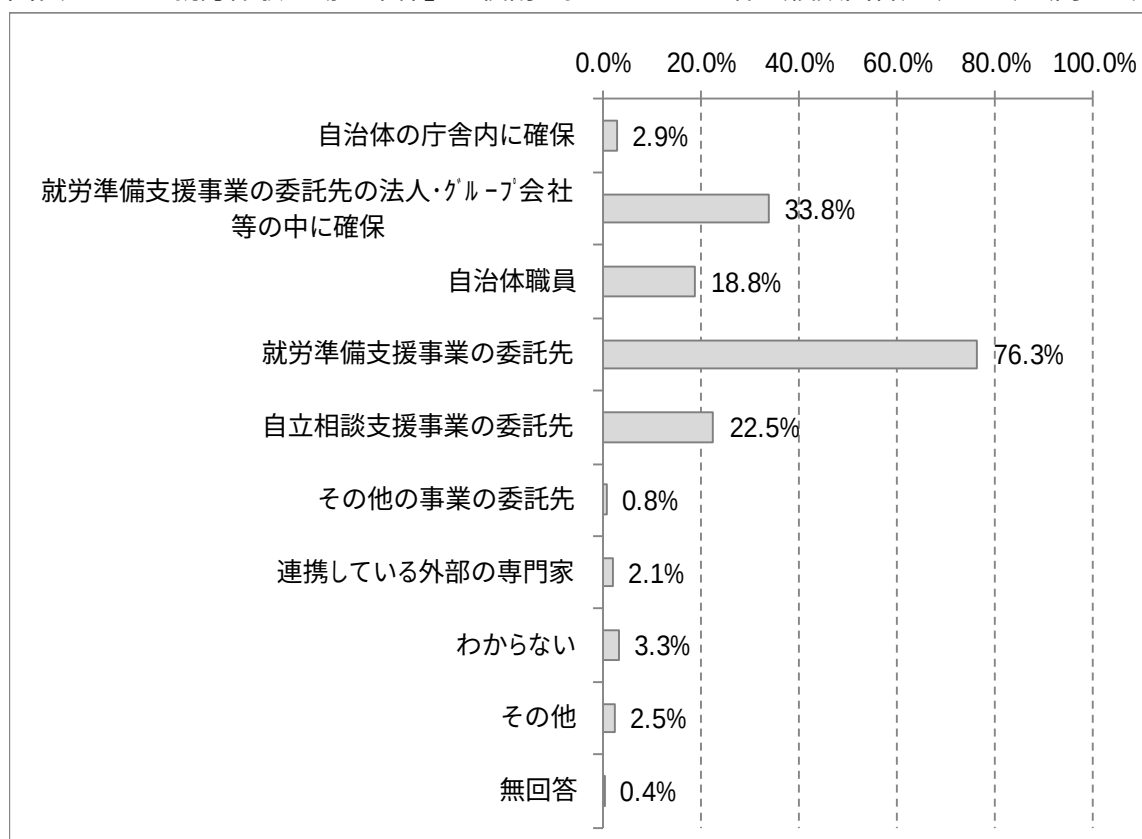
図表 3-5 事業を担う主体の数（直営＋委託先の数）（問 A-4）



⑤ 「就労体験の場の確保」の役割を担っている主体

「就労体験の場の確保」の役割を担っている主体は、「就労準備支援事業の委託先」が76.3%と最も多く、次いで「就労準備支援事業の委託先の法人・グループ会社等の中に確保」が33.8%であった。

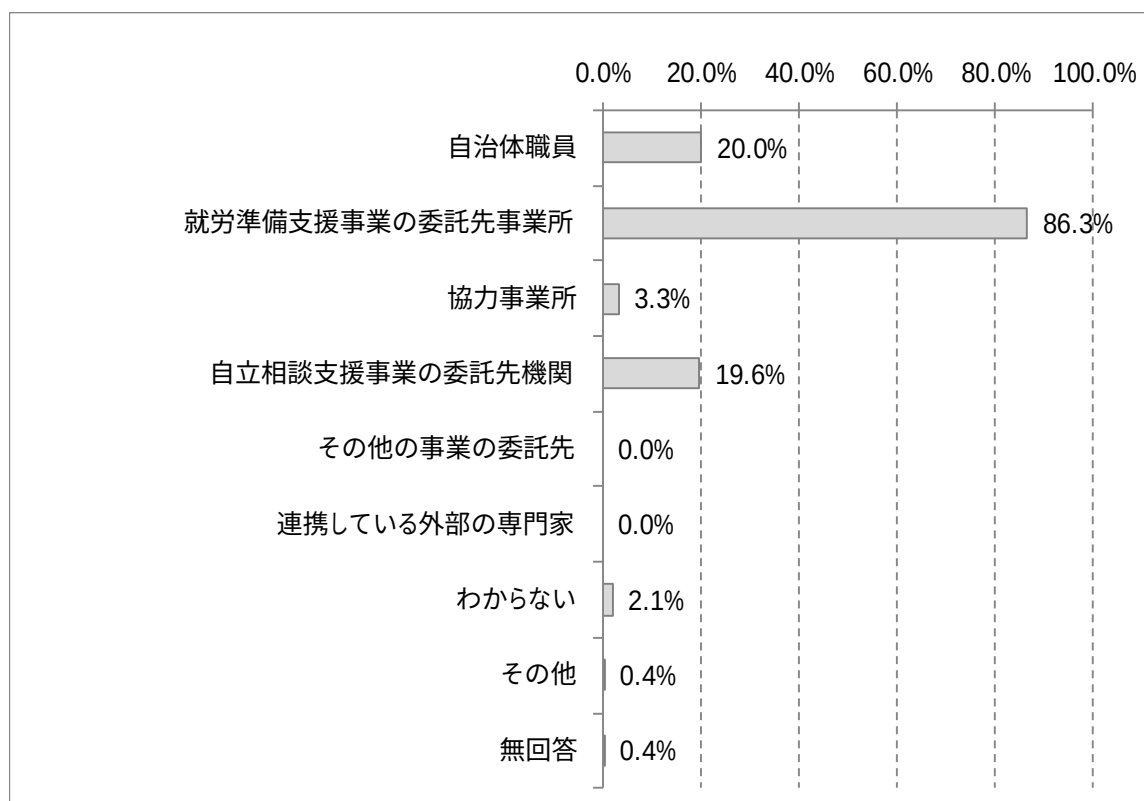
図表 3-6 「就労体験の場の確保」の役割を担っている主体（複数回答）（n=240）（問 A-4）



⑥ 「支援メニューの企画・立案」の役割を担っている主体

「支援メニューの企画・立案」の役割を担っている主体は、「就労準備支援事業の委託先」が86.3%と最も多く、次いで「自治体職員」が20.0%、であった。

図表 3-7 「支援メニューの企画・立案」の役割を担っている主体（複数回答）（n=240）（問 A-5）

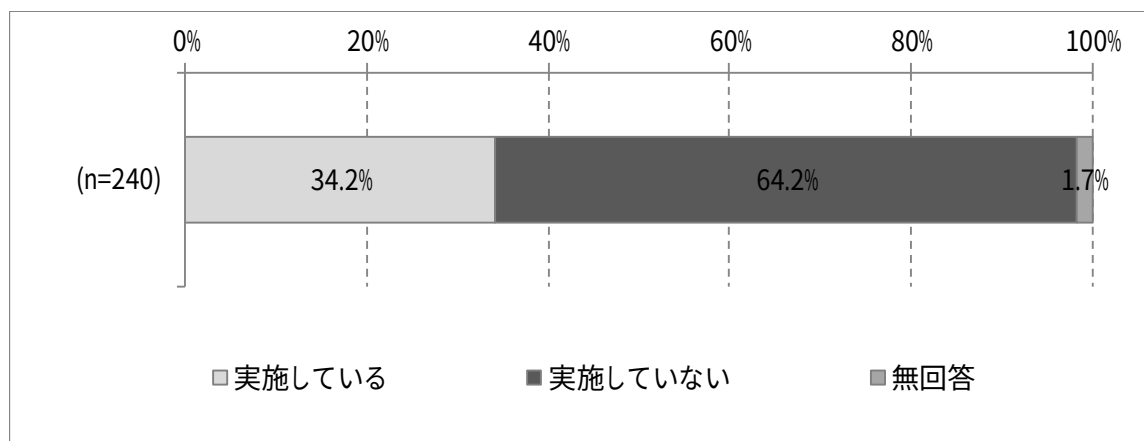


(2) 「無料職業紹介事業」の実施状況

① 「無料職業紹介事業」の実施の有無

「無料職業紹介事業」の実施の有無は、「実施している」が34.2%であった。

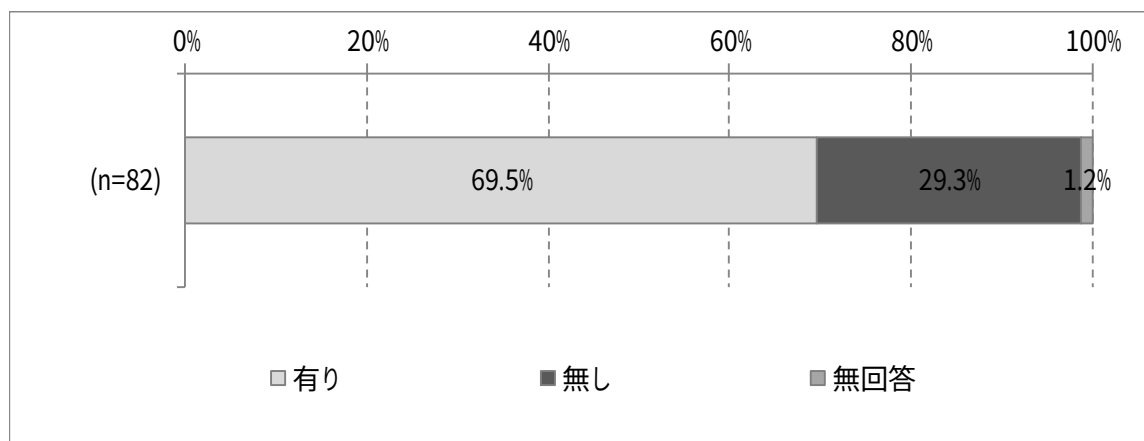
図表 3-8 「無料職業紹介事業」の実施状況（問 A-6）



② 無料職業紹介事業における「職業紹介実績」の有無

無料職業紹介事業における「職業紹介実績」の有無は、「有り」が69.5%であった。

図表 3-9 「職業紹介実績」の有無（問 A-6）

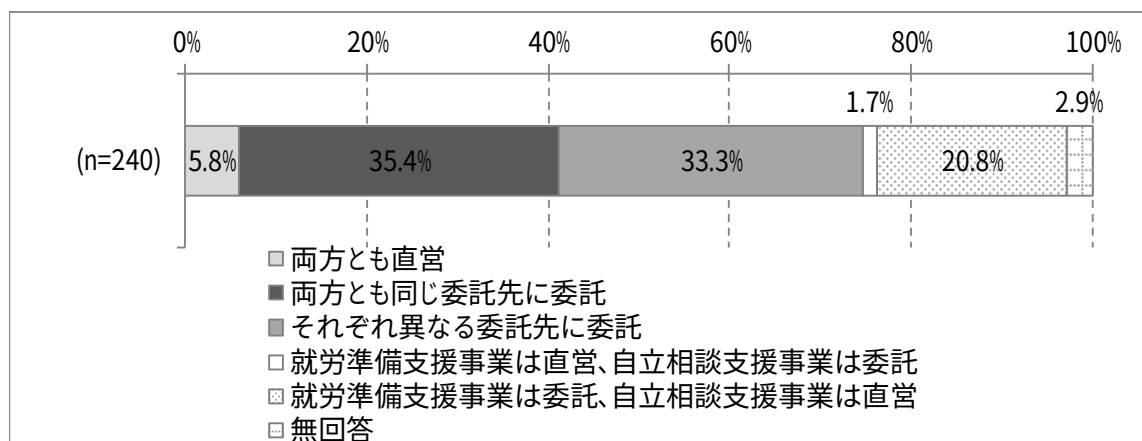


(3) 就労準備支援事業と自立相談支援事業の連携

① 「就労準備支援事業」と「自立相談支援事業」の委託の状況

「就労準備支援事業」と「自立相談支援事業」の委託の状況は、「両方とも同じ委託先に委託」が35.4%と最も多く、次いで「それぞれ異なる委託先に委託」が33.3%であった。

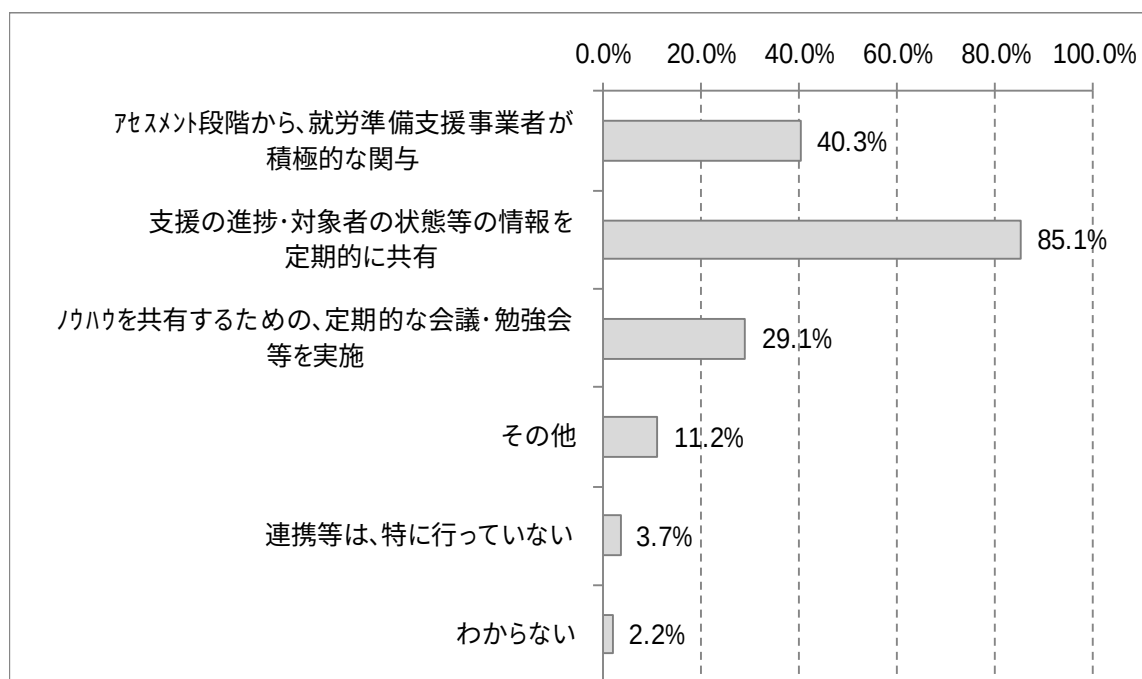
図表 3-10 「就労準備支援事業」と「自立相談支援事業」の委託の状況（問 A-7）



② 「就労準備支援事業」と「自立相談支援事業」を行う事業者・機関間の連携の状況

「就労準備支援事業」と「自立相談支援事業」を行う事業者・機関間の連携の状況は、「支援の進捗・対象者の状態等の情報を定期的に共有」が85.1%と最も多かった。

図表 3-11 「就労準備支援事業」と「自立相談支援事業」を行う事業者・機関間の連携の状況（複数回答）（n=134）（問 A-7-1）

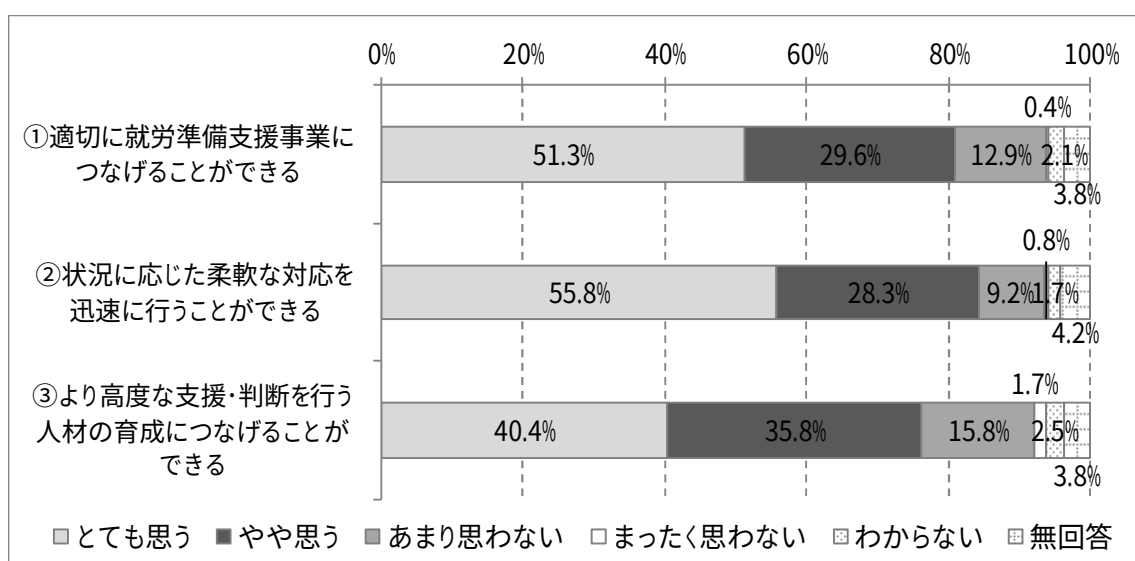


③ 就労準備支援事業と自立相談支援事業を「同じ事業者・機関が実施するメリット」

就労準備支援事業と自立相談支援事業を「同じ事業者・機関が実施するメリット」について、「とても思う」の割合が最も高かったのは「②状況に応じた柔軟な対応を迅速に行うことができる」であった。

なお、デメリットは、自由回答より「同一事業所が行うことで、支援の幅が狭くなる・多様性がなくなる」が多くみられた。

図表 3-12 就労準備支援事業と自立相談支援事業を「同じ事業者・機関が実施するメリット」
(n=240) (問 A-8)



図表 3-13 就労準備支援事業と自立相談支援事業を「同じ事業者・機関が行うことの
メリット・デメリット」(自由回答) (問 A-8)

【メリット】

	主な自由回答	回答数
1	連携・情報共有が円滑	15
2	複合的な問題を総合的・一体的にサポートできる	8
3	事務負担の軽減・個人情報保護	5
4	相談者が利用しやすい	4
5	準備事業への誘導への段階から連携できる	3
6	人材育成を通じて人材が担保される	1
7	その他	15

【デメリット】

	主な自由回答	回答数
1	同一事業所が行うことで支援の幅が狭くなる・多様性がなくなる	13
2	他者からの評価が得られない	2
3	新規事業者の参入が困難	2
4	その他	5

なお、就労準備支援事業と自立相談支援事業を「異なる事業者・機関が実施するメリット」については、自由回答より「多様な視点による支援」・「得意分野を活かした役割分担」が多くみられた。

図表 3-14 就労準備支援事業と自立相談支援事業を「異なる事業者・機関が行うことのメリット」（自由回答）（問 A-8-1）

	主な自由回答	回答数
1	多様な視点による支援	35
2	得意分野を活かした役割分担	35
3	参入できる事業者が多くなる・なれ合いを防ぐ	3
4	地域への事業の理解の浸透	3
5	その他	13

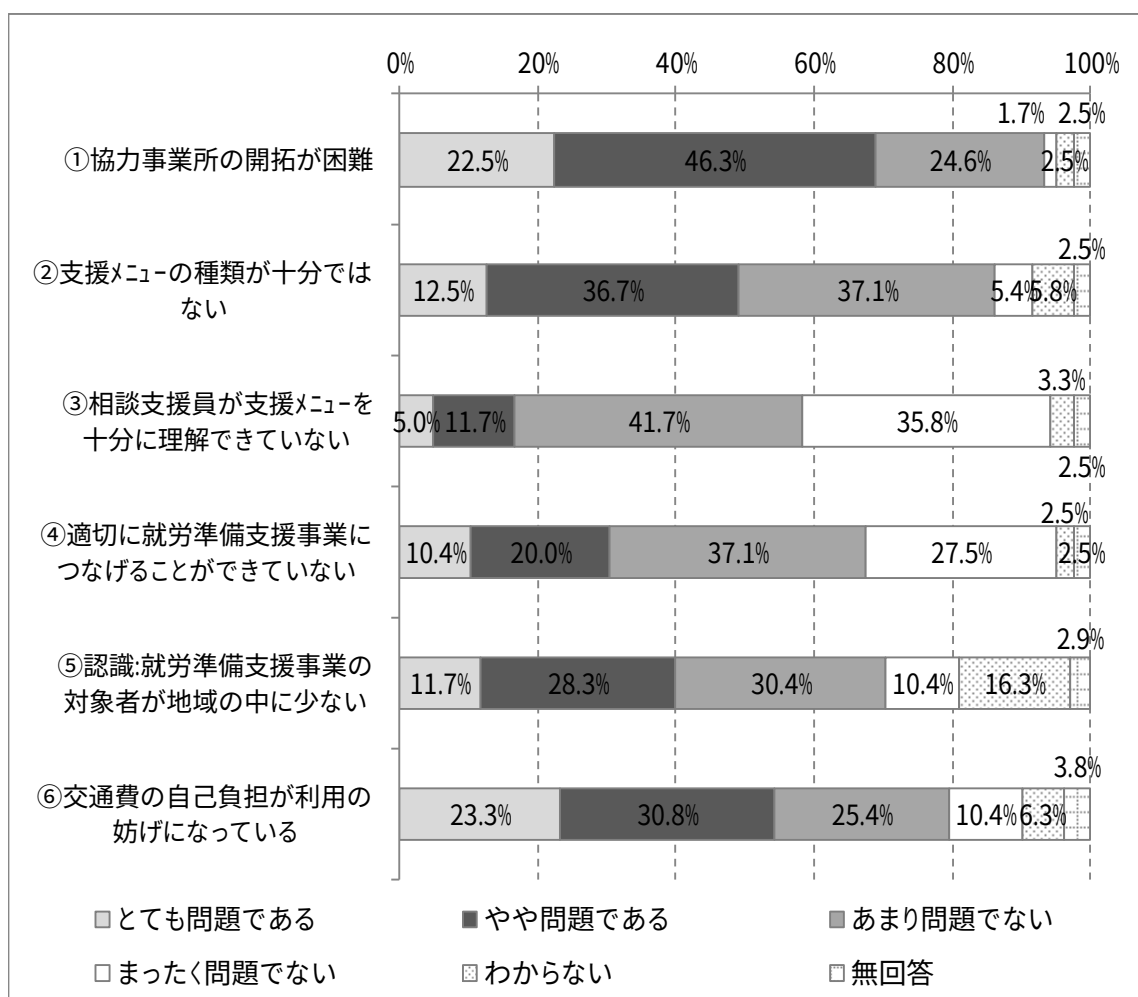
(4) 就労準備支援事業を実施する上での問題・課題・取組みの工夫

① 問題・課題の認識

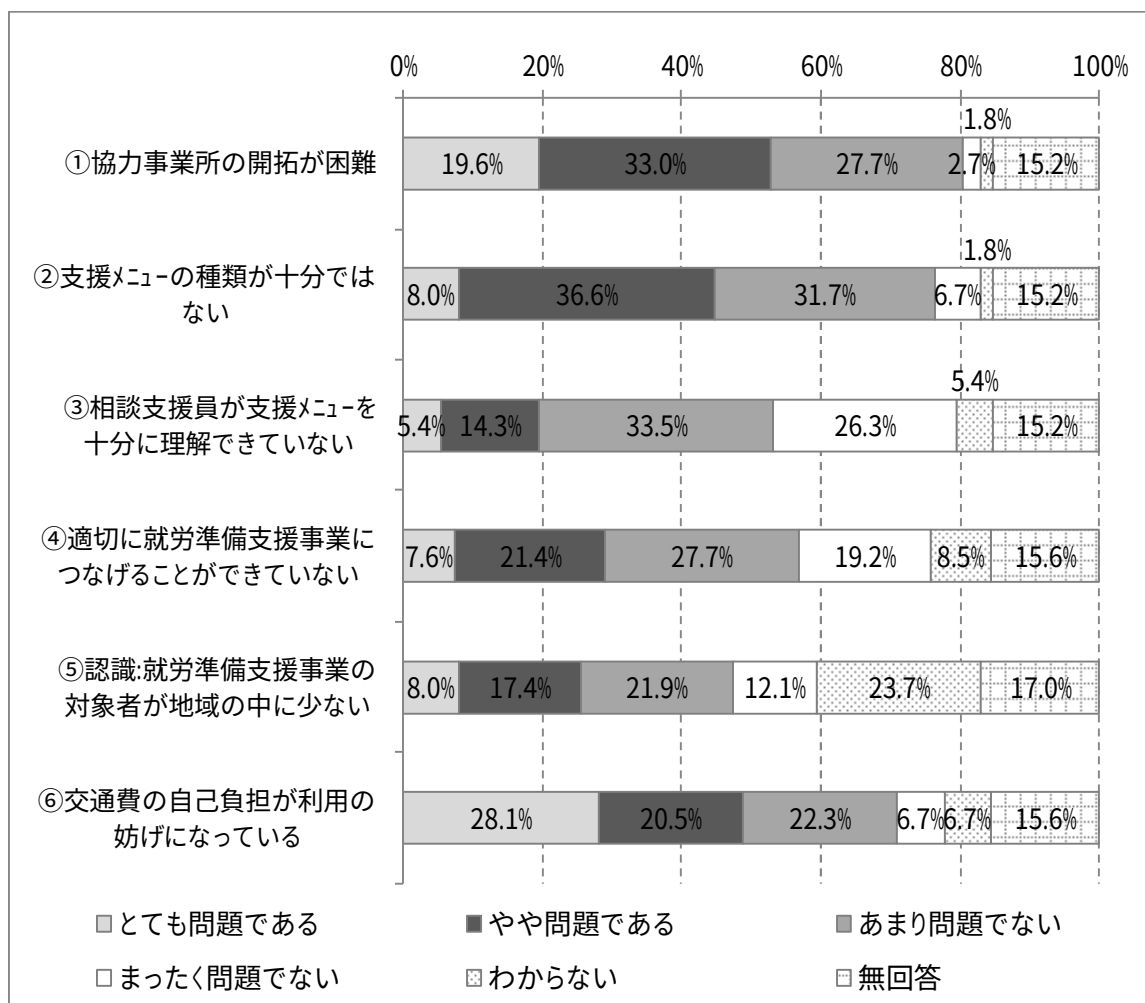
(自治体職員の) 問題・課題認識について、「とても問題である」の割合が最も高かったのは「⑥交通費の自己負担が利用の妨げになっている」であり、次いで「①協力事業所の開拓が困難」であった。

なお、委託先の就労準備支援担当者の回答についても、概ね同様の傾向であった。

図表 3-15 就労準備支援事業を実施する上での問題・課題の認識（自治体）（n=240）（問 A-9）



図表 3-16 就労準備支援事業を実施する上での問題・課題の認識（委託先）（n=224）（問 A-9）



図表 3-17 事業を実施するうえで「やや問題」もしくは「とても問題」と感じる理由（自治体）
（自由回答）（問 A-9）

【①協力事業所の開拓が困難】

	主な自由回答	回答数
1	多様な協力事業所の確保が困難	12
2	就労場所の数・アクセス	9
3	事業所にメリットがない・負担が大きい	8
4	理解が得られない	7
5	開拓のノウハウがない	4
6	開拓しても対象者がいない	4
7	新規開拓まで手が回らない	3
8	その他	20

【②支援対象者の状況の多様さと比較して、支援メニューの種類が十分ではない】

	主な自由回答	回答数
1	対象者が多様なため	15
2	特定の目的に合致した支援メニューがない	8
3	支援メニューづくりまで手が回らない	3
4	その他	13

【③自立相談支援機関の相談支援員が、就労準備支援事業の支援メニューの特徴等を十分に理解できていない】

	主な自由回答	回答数
1	支援対象者が少なく理解が深まらない	4
2	本来事業につなげられるべき対象者が事業につながらない	3
3	理解が不十分	2

【④自立相談支援機関のアセスメントで、就労に向けて準備が必要な者を適切に就労準備支援事業につなげることができていない】

	主な自由回答	回答数
1	経済的な問題から、喫緊に就労を求めるケースが多い	9
2	引きこもりなど、事業につなげるまでたどり着かない	3
3	支援対象者が少なく、ノウハウが蓄積されない	3
4	本人の意欲がなく、支援が進まない	2
5	世帯収入の把握ができない	2
6	その他	7

【⑤そもそも就労準備支援事業の利用が適切である対象者が地域の中に少ない】

	主な自由回答	回答数
1	相談ケースが少ない・地域内に実際に少ない	10
2	潜在ニーズの掘り起こしができていない	9
3	経済的な問題で、準備に時間を費やせない	5
4	引きこもりなど、事業につなげるまでたどり着かない	5
5	事例が少なく経験を積むことができない	2
6	その他	4

【⑥「就労体験の場」等までの交通費の自己負担が、利用の妨げになっている】

	主な自由回答	回答数
1	実際に、該当するケースがある	14
2	体験先を開拓しても利用できない	2
3	個別給付・手当等が必要ではないか	2
4	センターと就労体験の場の間は送迎しているが、センターまでの足がない	1
5	その他	8

図表 3-18 「就労体験の場」までの交通費の自己負担が、利用の妨げになっていることについて、
行っている具体的な支援（自由回答）（問 A-9）

	主な自由回答	回答数
1	送迎を行っている	4
2	社協の事業を活用	1
3	受入れ事業所のバス等を活用	1
4	市単独の予算措置を行っている	1
5	作業工賃をポイント制とし、バス券やガソリン券と交換できる仕組みを構築	1

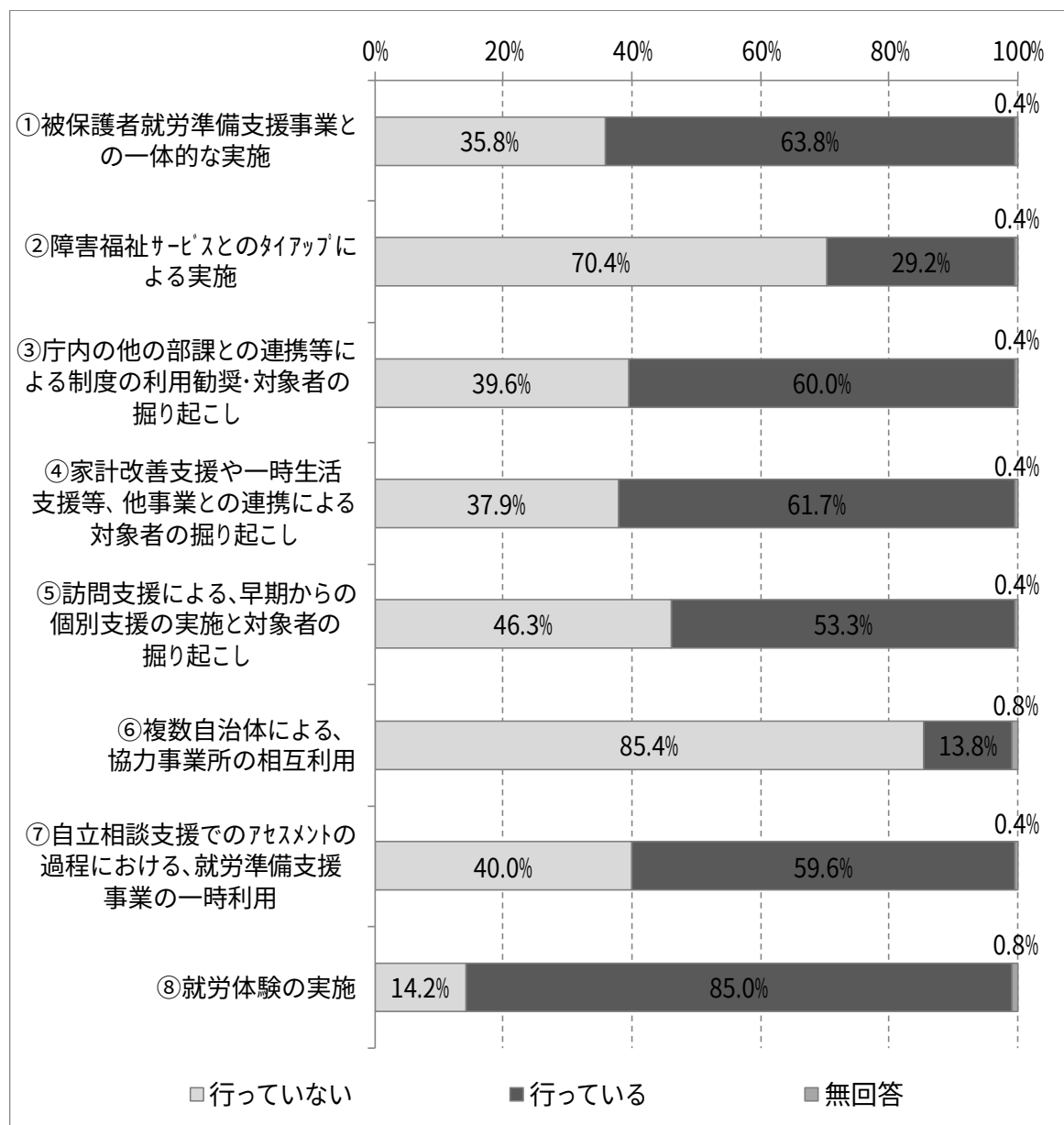
図表 3-19 その他の問題・課題（自由回答）（問 A-9）

	主な自由回答	回答数
1	準備期間中の生活費の確保	5
2	利用者が少ない	3
3	若年層など、本人の危機意識が低い	2
4	臨時職員を雇用しているが、その経費が国庫補助の対象外となっている	2
5	家族からの拒否	1
6	短期間で準備が整うケースが少ない	1
7	受託してくれる機関が少ない	1
8	就労後の報酬金を事業所が立て替えることになる	1
9	就労自立度を図るための評価指標の導入	1
10	事業連携を図ることができた具体的な事業スキームの提示	1
11	生活保護を拒否する人に、生活保護で一息ついてからの自立を促すことが難しい	1
12	少なくても良いので、気持ちのある事業所を育てること	1
13	企業支援のノウハウの共有	1
14	引きこもりの場合、家族等から相談を受けても面談まで至らない	1
15	費用対効果が不明瞭で、財政の理解を得ることが難しい	1
17	その他	5

② 就労準備支援事業を実施する上での取組みの有無

就労準備支援事業を実施する上での取組みの有無について、「行っている」の割合が最も高かったのは「①被保護者就労準備支援事業との一体的な実施」であった。なお、「行っていない」の割合が最も高かったのは「⑥複数自治体による、協力事業所の相互利用」であり、次いで「②障害福祉サービスとのタイアップによる実施」であった。

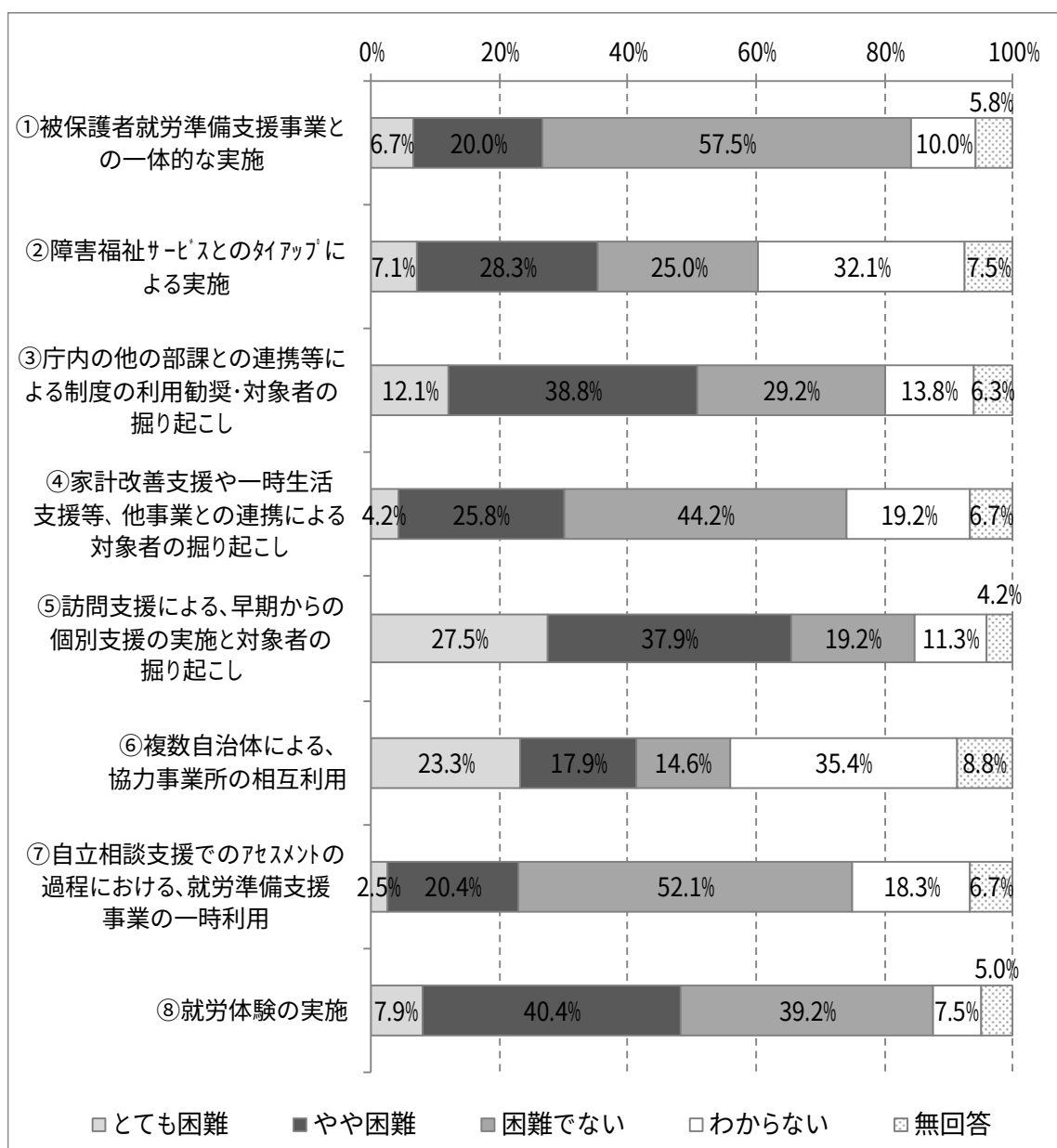
図表 3-20 就労準備支援事業を実施する上での取組みの有無（n=240）（問 A-10）



③ 就労準備支援事業を実施する上での各種の取組みを行う上での困難さ

就労準備支援事業を実施する上での各種の取組みを行う上での困難さについて、「とても困難」の割合が最も高かったのは「⑤訪問支援による、早期からの個別支援の実施と対象者の掘り起こし」であった。

図表 3-21 就労準備支援事業を実施する上での各種の取組みを行う上での困難さ
(n=240) (問 A-10)



図表 3-22 取組みを行うにあたって「やや困難」もしくは「とても困難」と感じる理由
(自治体)(自由回答)(問 A-10)

【①被保護者就労準備支援事業との一体的な実施】

	主な自由回答	回答数
1	支援内容が異なる	5
2	所管課が異なる、予算上の問題	4
3	支援側に求められるスキルが異なる	2
4	実施主体・委託先が異なる	2
5	補助金の請求など事務処理が複雑	2
6	個人情報保護の問題	2
7	その他	7

【②障害福祉サービスとのタイアップによる実施】

	主な自由回答	回答数
1	利用者が希望しない、一緒に支援メニューをこなすのは困難	6
2	支援内容が異なる	4
3	担当課との調整が困難	2
4	マンパワー不足	2
5	その他	14

【③庁内の他の部課との連携等による制度の利用勧奨・対象者の掘り起こし】

	主な自由回答	回答数
1	行っているが、利用増につながっていない	9
2	庁内の周知不足	8
3	内容を理解してもらうことが難しい	7
4	他の部課では見極めが困難	4
5	庁内連携に課題がある	3
7	その他	16

【④家計改善支援や一時生活支援等、他事業との連携による対象者の掘り起こし】

	主な自由回答	回答数
1	家計改善支援事業等を行っていない	5
2	対象者が異なっている	3
3	対象となるケースが少ない	3
5	その他	13

【⑤訪問支援（アウトリーチ）による、早期からの個別支援の実施と対象者の掘り起こし】

	主な自由回答	回答数
1	対象者へのアプローチが難しい	24
2	マンパワー不足・事業費の確保が困難	20
3	自立相談支援の方が適切・一緒に行っている	5
4	地理的な問題	2
5	対象者の選定・把握が困難	2
6	その他	16

【⑥複数自治体による、協力事業所の相互利用】

	主な自由回答	回答数
1	地理的に困難（事業所が遠くなる、移動の問題など）	10
2	調整が困難	7
3	必要を感じない	4
4	予算の問題	2
5	即応性が損なわれる	2
6	その他	13

【⑦自立相談支援でのアセスメントの過程における、就労準備支援事業の一時利用】

	主な自由回答	回答数
1	プラン同意に至りづらくなる	4
2	制度上規定がなく、実施が困難	3
3	その他	6

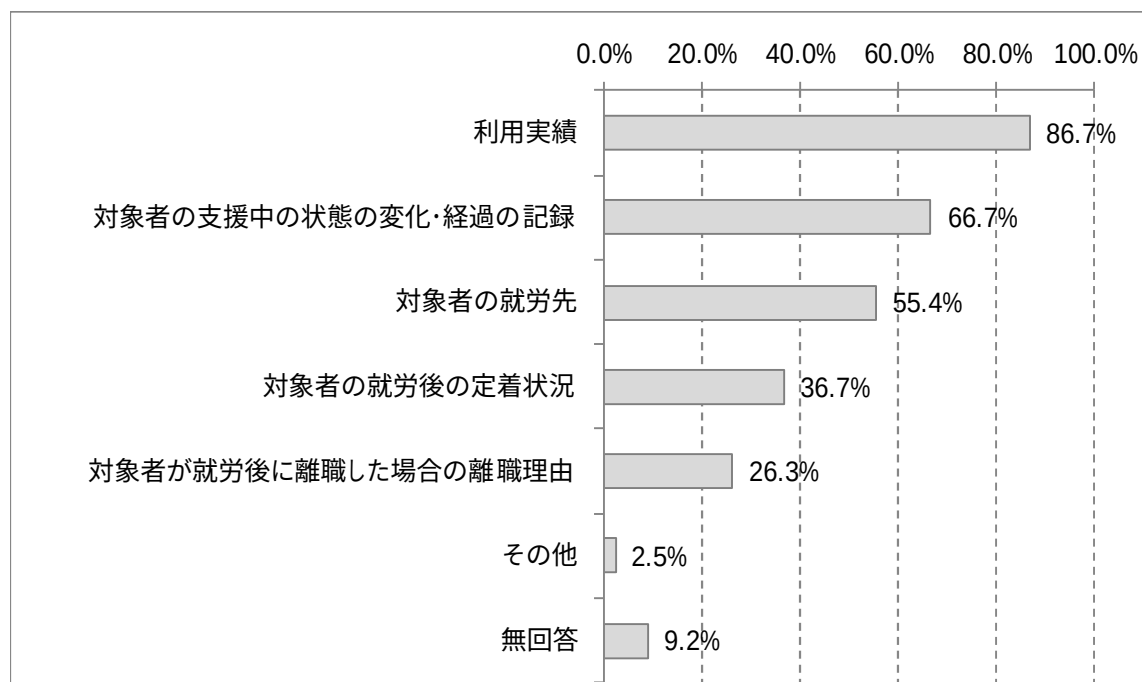
【⑧就労体験の実施】

	主な自由回答	回答数
1	協力してくれる受入先を探すことが困難	20
2	適切な場の確保が困難	12
3	利用実績が少ない	5
4	その他	14

④ モニタリング・評価等を目的として把握している情報等

モニタリング・評価等を目的として把握している情報等は、「利用実績」が86.7%と最も多く、次いで「対象者の支援中の状態の変化・経過の記録」が66.7%、「対象者の就労先」が55.4%であった。

図表 3-23 モニタリング・評価等を目的として把握している情報等（n=240）（問 A-11）



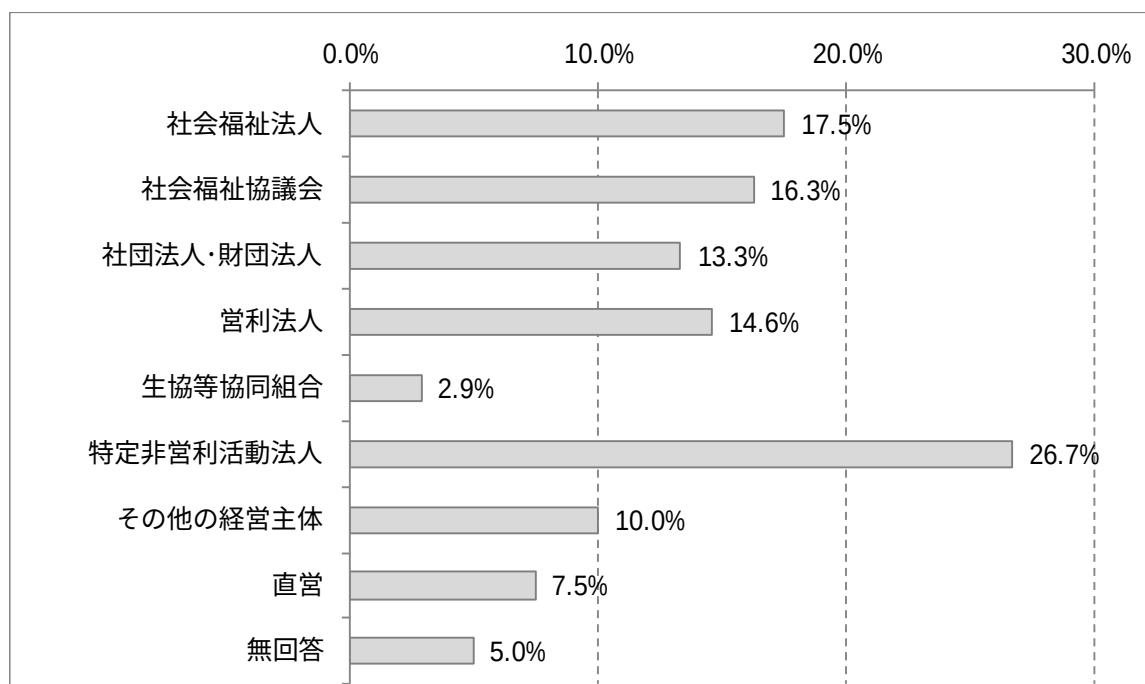
(5) 就労準備支援事業の実施概要

⑤ 委託先等の法人形態と委託先等の数

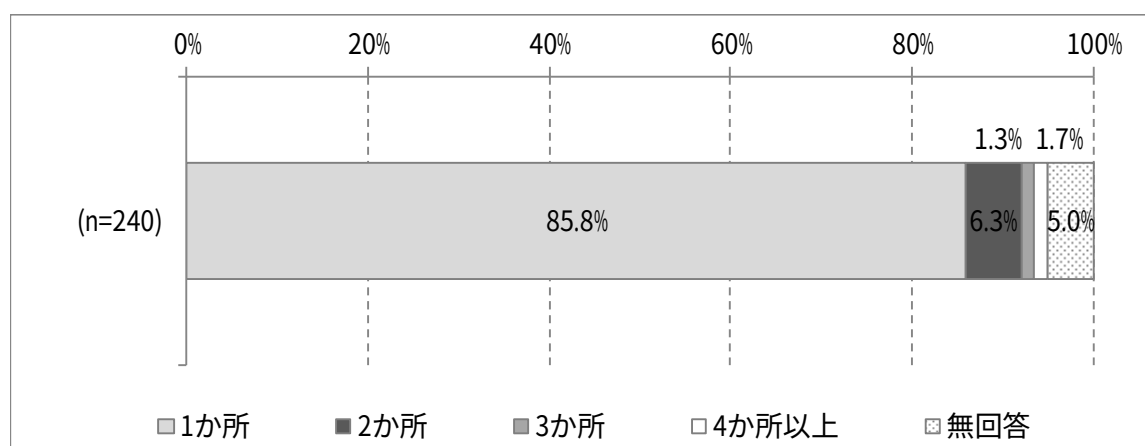
委託先等の法人形態について、割合が最も高かったのは「特定非営利活動法人」の 26.7%であり、次いで「社会福祉法人」の 17.5%、「社会福祉協議会」の 16.3%であった。

なお、委託先等の数は、「1 か所」が 85.8%と最も多く、次いで「2 か所」が 6.3%であった。

図表 3-24 委託先の法人形態（複数回答）（n=240）（問 A-12）



図表 3-25 委託先等の数（問 A-12）



※ 直営のみの場合は、「1 か所」としてカウント。直営+委託先 1 か所の場合は、「2 か所」としてカウント

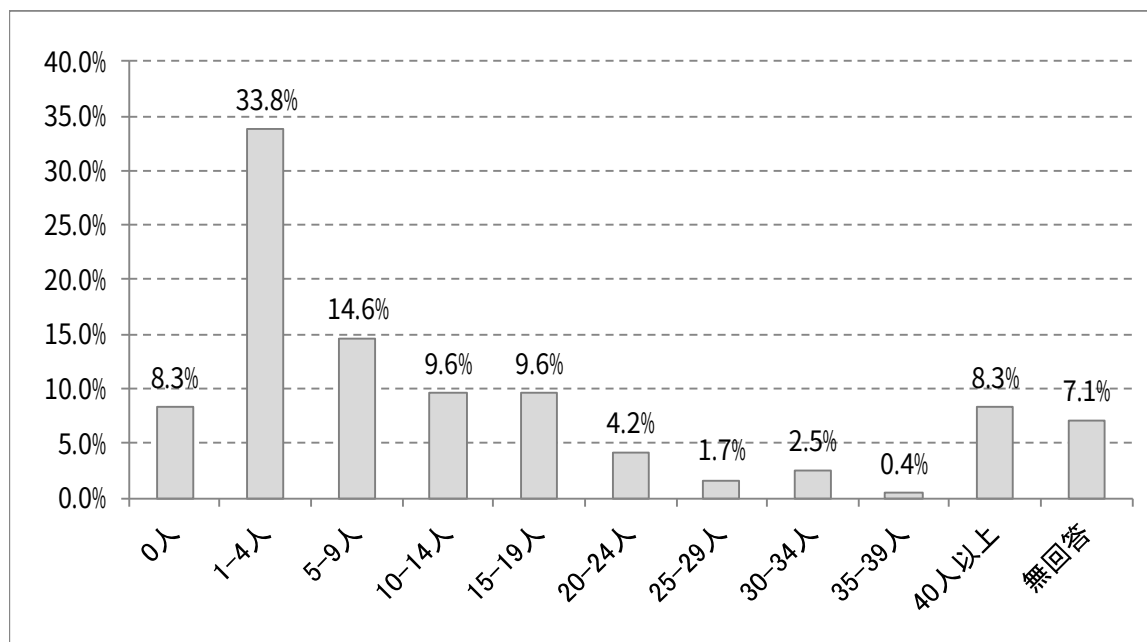
図表 3-26 複数の委託先に委託している理由（問 A-13）

	主な自由回答	回答数
1	対象地域が広域・対象人口が大きいなど（都道府県・政令市など）	6
2	対象者に合わせた支援を行うため	9
3	その他	2

⑥ 年間利用人数

年間利用人数は、「1-4人」が33.8%と最も多く、次いで「5-9人」が14.6%であった。

図表 3-27 年間利用人数（問 A-12）



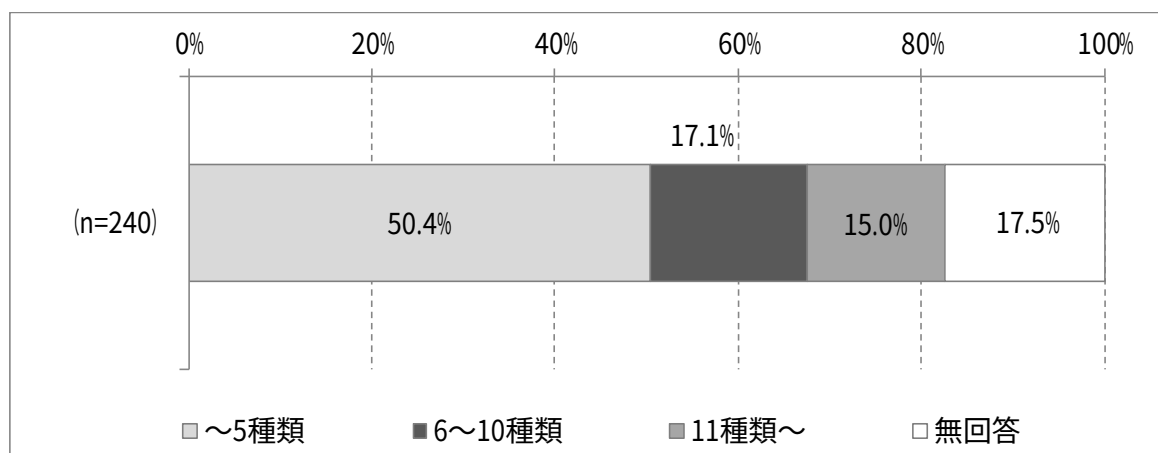
⑦ 研修等の種類、就労体験の場の数

研修等¹¹の種類¹²の数は、「0 種類」が 24.2%と最も多く、次いで「16 種類以上」が 8.3%であった。就労体験の場¹²の数は、「20 か所以上」が 16.3%と最も多く、次いで「2 か所」が 12.1%であった。

なお、研修等のみ実施しており就労体験の場は設けていない、あるいは就労体験の場は設けているが研修等は実施していない自治体もみられた。また、各対象者に合わせた支援を行っているため、「研修等」「就労体験の場」を予め設けている訳ではないという理由等により、本設問の回答はいずれも「0（ゼロ）」という自治体もみられた。

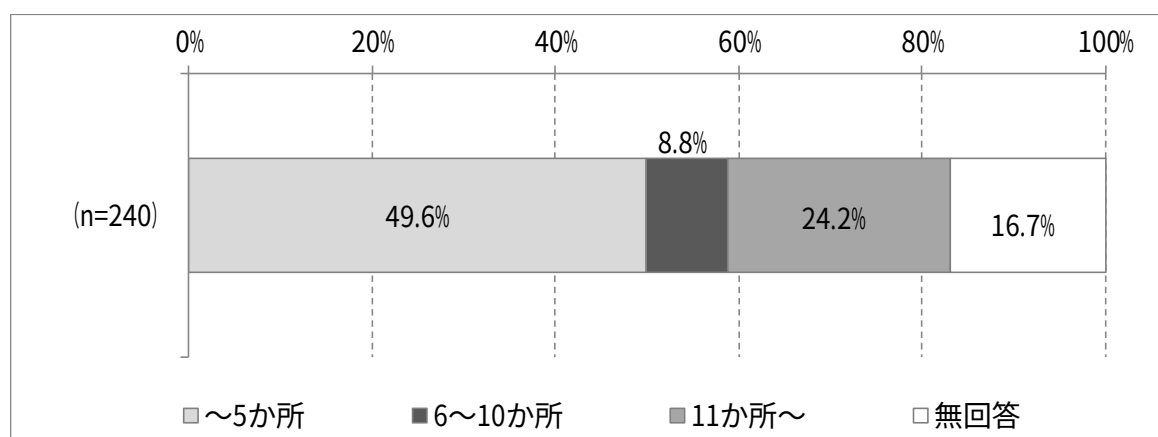
1) 研修等の種類の数

図表 3-28 研修等の種類の数 (n=240) (問 A-12)



2) 就労体験の場の数

図表 3-29 就労体験の場の数 (n=240) (問 A-12)

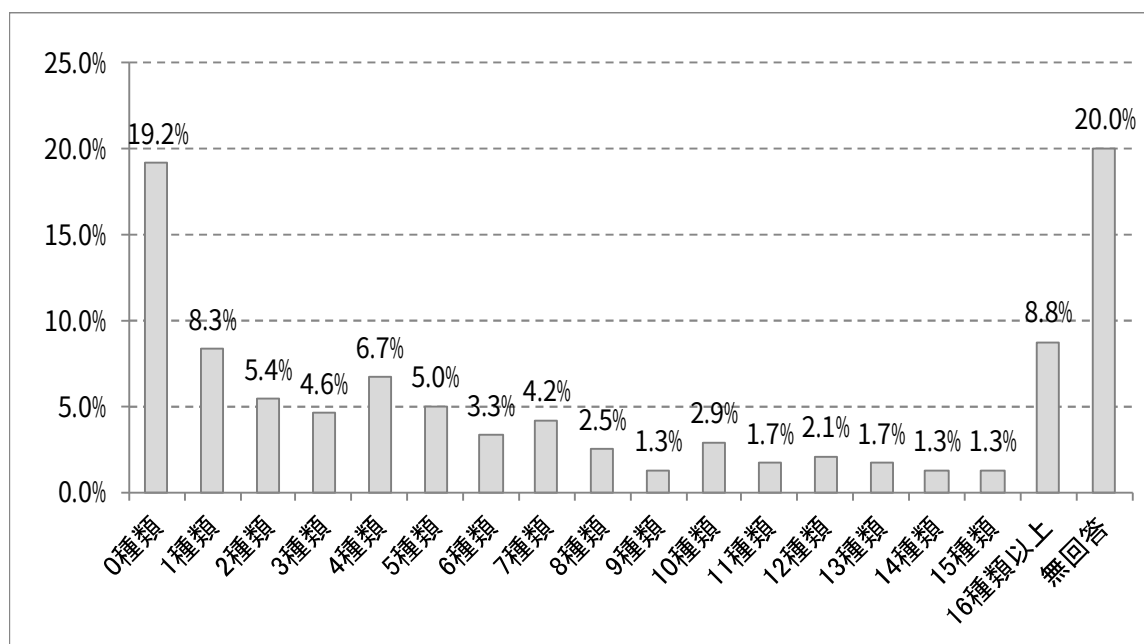


¹¹ 「研修等」とは、いわゆる「就労体験」以外のもので、主に座学の形式で行われるセミナーやワークショップなどの支援全般のことを指す。

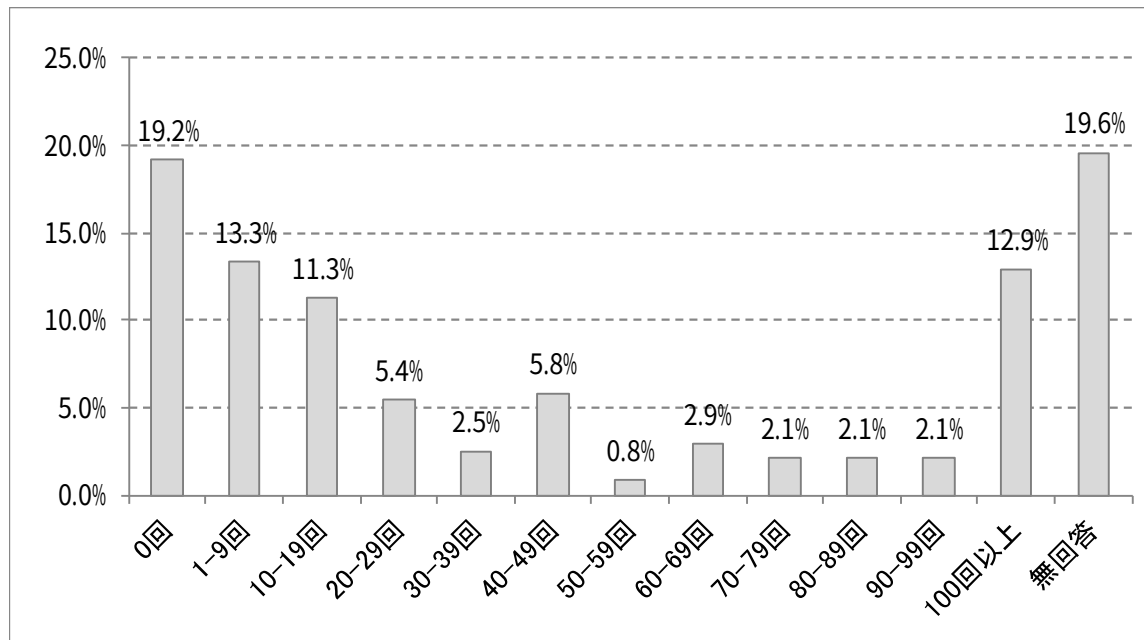
¹² 「就労体験の場」とは、直営または委託先への委託等を通じて確保することができている、「就労体験を行うことができる場所」のことを指す。

（参考）B票（自治体あるいは平成 29 年度の年間利用人数が最も多い委託先の就労準備支援
担当者が回答）の調査結果

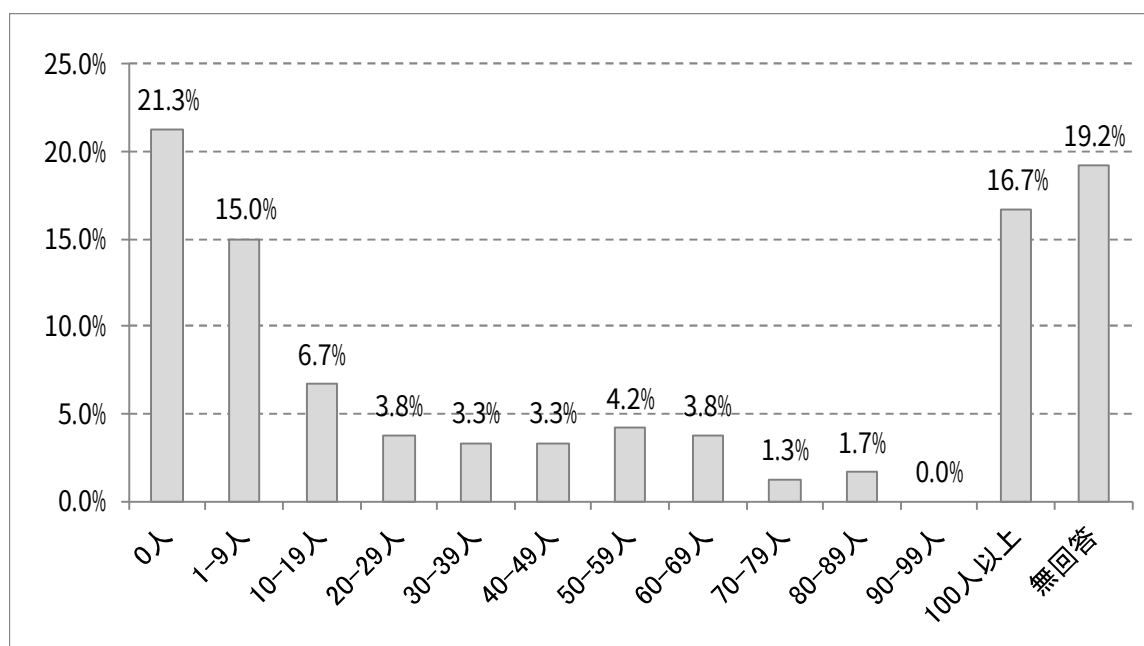
図表 3-30 研修等の種類（n=240）（問 B-1）



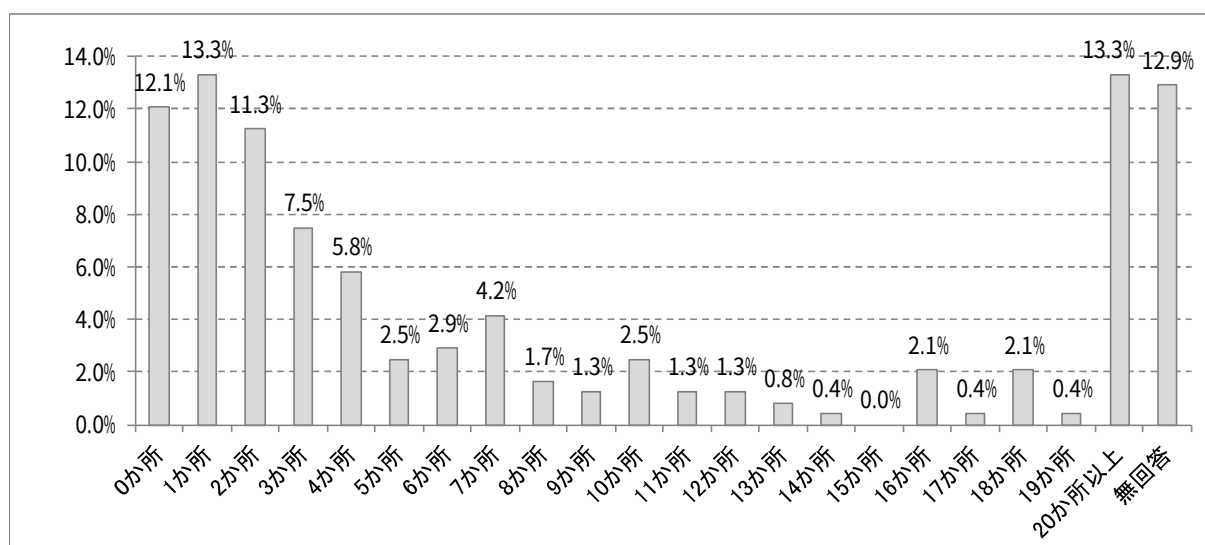
図表 3-31 研修等の延べ開催回数（n=240）（問 B-1）



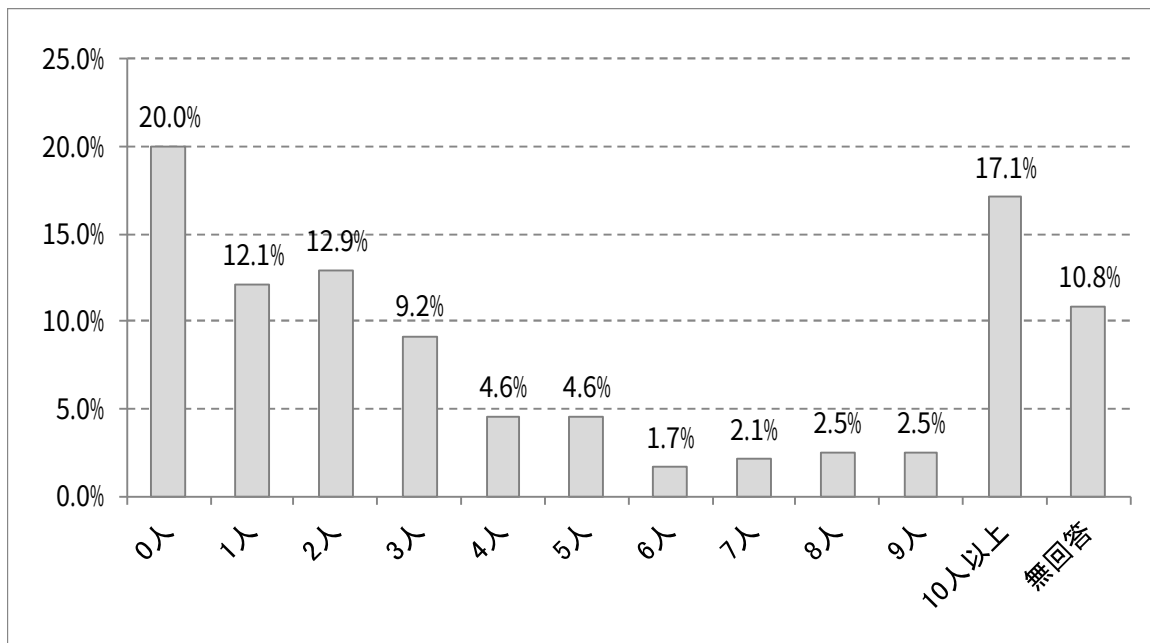
図表 3-32 研修等の延べ参加者数 (n=240) (問 B-1)



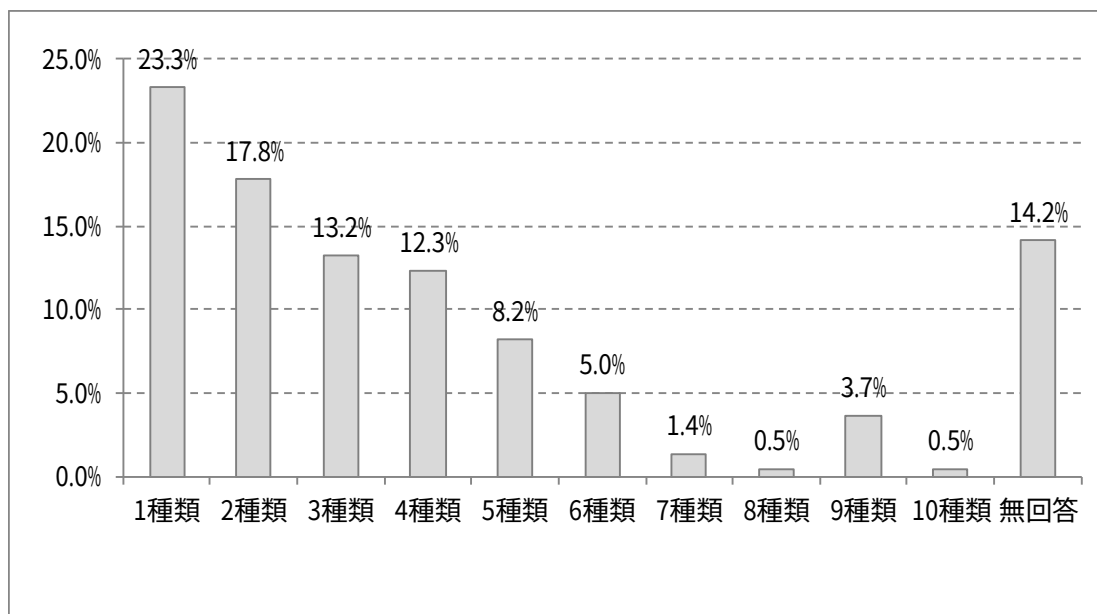
図表 3-33 就労体験の場の数 (n=240) (問 B-1)



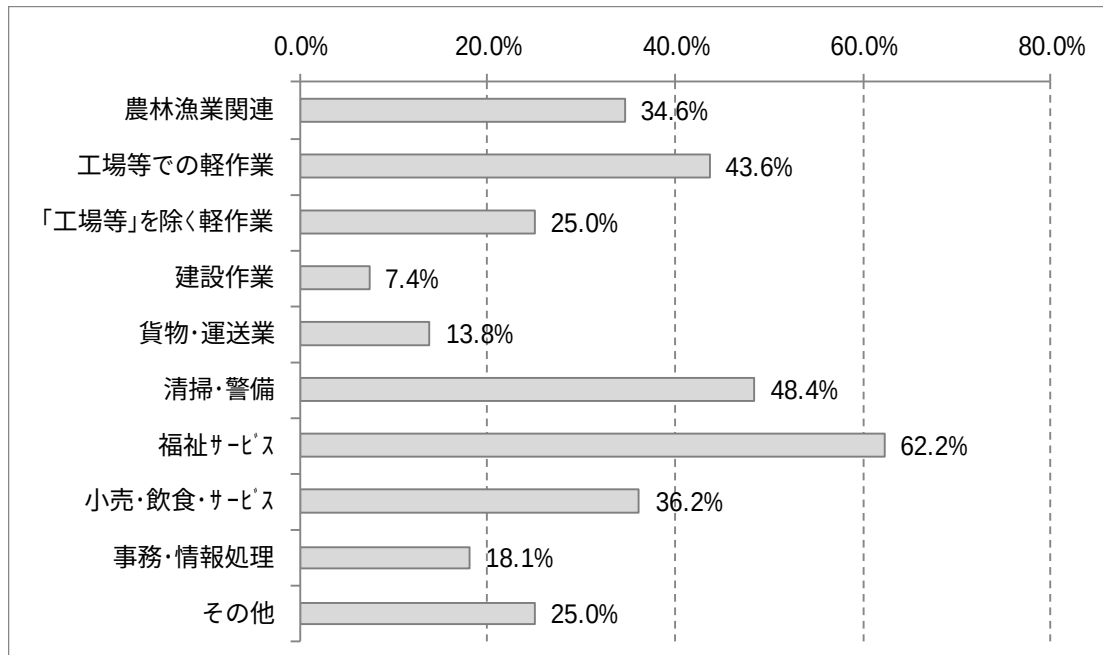
図表 3-34 就労体験の場の年間実利用者数（n=240）（問 B-1）



図表 3-35 就労体験の場の業種の数（n=240）（問 B-1）



図表 3-36 就労体験の場の業種（n=240）（問 B-1）



4. 調査結果（※B票：自治体あるいは平成 29 年度の年間利用人数が最も多い委託先の就労準備支援担当者が回答）

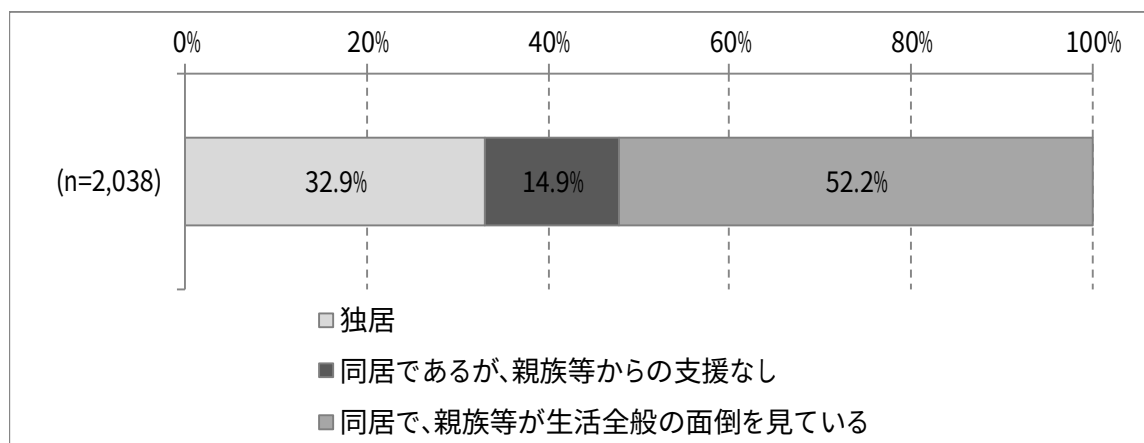
(1) 支援対象者の概要

ここでは、回答のあった 240 自治体における、平成 29 年度の支援対象者（有効回答計 2,038 人）について述べる。

① 世帯の状況

支援対象者の世帯の状況は、「同居で、親族等が生活全般の面倒を見ている」が 52.2%と最も多く、次いで「独居」が 32.9%であった。

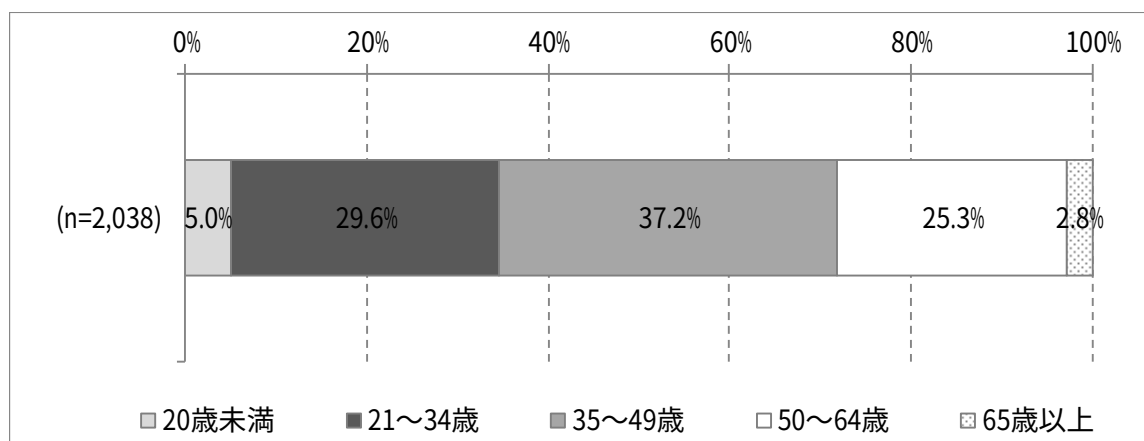
図表 3-37 世帯の状況（問 B-2）



② 年齢

支援対象者の年齢は、「35～49 歳」が 37.2%と最も多く、次いで「21～34 歳」が 29.6%であった。

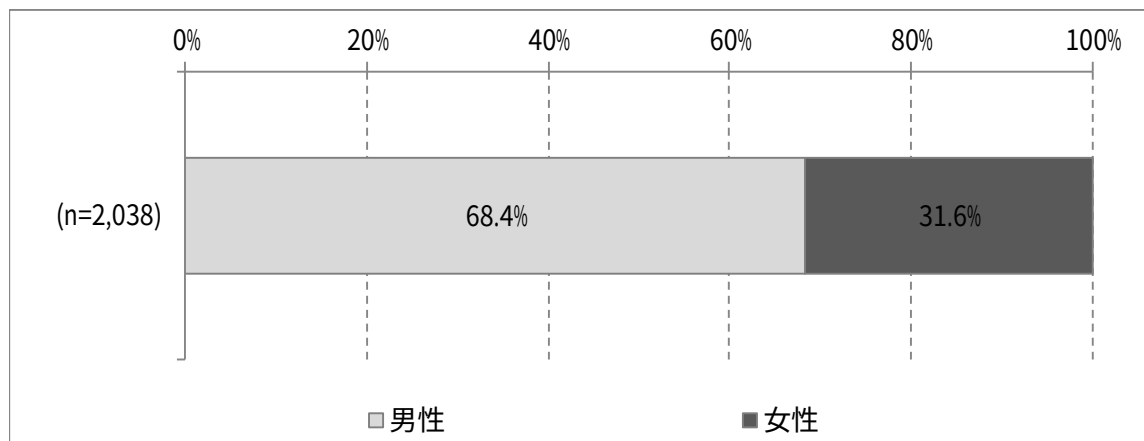
図表 3-38 年齢（問 B-2）



③ 性別

支援対象者の性別は、「男性」が68.4%と多かった。

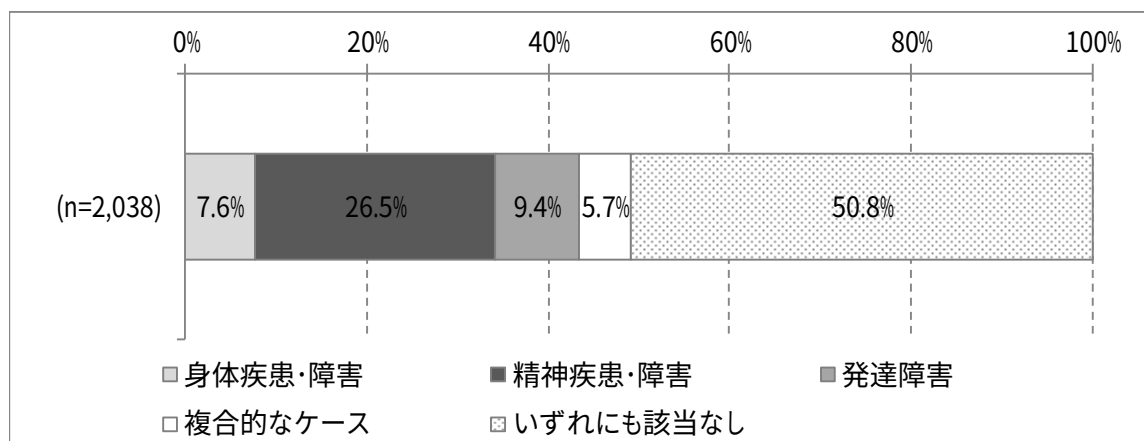
図表 3-39 性別（問 B-2）



④ 疾患・障害の有無

支援対象者の疾患・障害の有無は、「いずれにも該当なし」が50.8%と最も多く、次いで「精神疾患・障害」が26.5%、「発達障害」が9.4%であった。

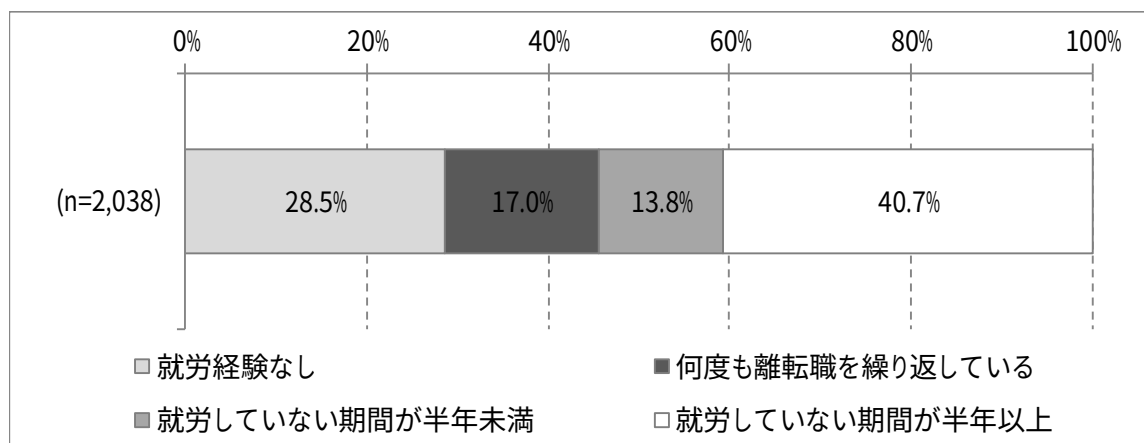
図表 3-40 疾患・障害の有無（問 B-2）



⑤ 就労していない期間

支援対象者の就労していない期間は、「就労していない期間が半年以上」が 40.7%と最も多く、次いで「就労経験なし（※ほとんどなしを含む）」が 28.5%であった。

図表 3-41 就労していない期間（問 B-2）



(2) 支援対象者の代表的なケース

支援対象者について、代表的なケース（2つまで）を尋ねたところ、367件の回答があった。世帯類型、年齢、性別、疾患・障害等の有無、就労していない期間で分類したところ、3件以上の回答があったケースの状況は下図の通りであった。

図表 3-42 支援対象者の代表的なケース（n=367）（問 B-3）

No.	回答数	割合	世帯			年齢					性別		疾患・障害等					就労していない期間			
			同居 - 支援なし	同居 - 支援あり	独居	20歳未満	20歳～ 34歳	35歳～ 49歳	50歳～ 64歳	65歳以上	男性	女性	身体	精神	発達障害	複合	該当なし	就労なし	離転職多	就労なし - 半年未満	就労なし - 半年以上
1	24	6.5%		●				●			●						●				●
2	17	4.6%		●			●				●						●	●			
3	12	3.3%	●						●		●						●				●
4	9	2.5%		●			●				●						●				●
5	8	2.2%		●				●			●			●							●
6	8	2.2%		●				●			●						●	●			
7	8	2.2%		●					●		●						●				●
8	7	1.9%		●			●				●			●				●			
9	7	1.9%		●			●				●				●			●			
10	7	1.9%		●			●				●	●					●	●			
11	7	1.9%		●				●			●			●				●			
12	6	1.6%	●						●		●			●							●
13	6	1.6%		●			●					●		●				●			
14	4	1.1%	●					●			●			●							●
15	4	1.1%	●					●			●						●	●			
16	4	1.1%	●					●			●						●				●
17	4	1.1%	●					●				●		●							●
18	4	1.1%		●				●			●			●							●
19	4	1.1%		●		●					●						●	●			
20	4	1.1%		●			●				●						●		●		
21	4	1.1%		●					●		●		●								●
22	4	1.1%		●					●		●				●						●
23	3	0.8%	●						●		●			●					●		
24	3	0.8%	●						●		●						●	●			
25	3	0.8%		●			●				●						●	●			
26	3	0.8%		●					●		●						●				●
27	3	0.8%		●	●	●					●			●				●			
28	3	0.8%		●			●				●		●					●			
29	3	0.8%		●			●				●				●						●
30	3	0.8%		●			●					●					●				●
31	3	0.8%		●				●			●		●								●
32	3	0.8%		●				●			●				●						●
33	3	0.8%		●				●				●					●	●			

■ 同居で、親族等が生活全般の面倒をみている 35～49 歳の男性で、就労していない期間が長期に及ぶケース（No.1）

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

- ・ 過去に就職活動で失敗したケースなどが多く、就労活動や社会へ出ていくことに対する恐怖心がある。
- ・ 他者とのコミュニケーションが苦手で、長期間の引きこもりにより体力がないケース・生活リズムが乱れているケースが多い。
- ・ また、親の年金等で生活をしているため、就職しなければいけないという切迫感も薄く、就労意欲が低いことも多い。

② 支援において苦慮しているポイント

- ・ 本人の思いや理想と現実とのギャップが大きい。
- ・ 信頼関係を築くまでに時間がかかる。
- ・ 自己肯定感が低い。
- ・ 他者とのコミュニケーション、体力面での不安が大きい。

③ 支援のポイント・工夫

- ・ まずは、本人との「信頼関係の構築」が第一歩となるため、初回の面談に向けた十分な準備が重要となる（手紙や SNS の活用など）。定期面談は、本人にとってストレスのない場所（公園や図書館など）で行う。
- ・ また、「他者とのコミュニケーション」に慣れることや、「社会へ出ていくことの恐怖心」を取り除いていくためにもスモールステップの目標を設定し、時間をかけて段階的な支援を行っていく必要がある。肯定的な声かけなども重要。
- ・ 外に出て、人と接し、コミュニケーションをとることに慣れる機会を得る。
- ・ この時、本人の問題解決に要する時間と親をはじめとする周囲の人の問題解決を求める時間に差異がある、親が諦めているなどのケースもあり、そのような場合は周囲の人間との関係性にも配慮した支援が必要となる。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

- ・ 本人が興味を持てる分野（パソコン研修など）からアプローチを行うことが効果的であるが、自己理解や自己肯定を促すため、臨床心理士によるアドバイスや自己分析セミナーなどの活用も考えられる。
- ・ 挨拶や電話の練習のために、支援機関などへの連絡を利用して、自ら考えていることを言葉で表現する訓練なども行っている。
- ・ その他、本人の課題に応じて、自己評価アンケートの実施・利用者交流会及び就労体験先見学会などのグループ支援、ウォーキング、ボランティア活動など。

■ 同居で、親族等が生活全般の面倒をみている 20～34 歳の男性で、就労経験がないケース (No.2)

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

- ・ 親族等の支援があるため、現状、生活に困っていない。そのため、対象者本人に困り感、危機感がなく、就労の必要性を感じていない。将来について考えることができない。
- ・ 同居家族が経済的、文化的に複雑な課題を抱えており、本人の育成、特に食生活が貧困なまま長期間が経っているため、体力、集中力などに大きな問題が生じているケースもみられる。
- ・ 高校や大学卒業後、長期のひきこもり状態にあり、コミュニケーションや対人関係能力に課題がある。集団生活での仲間づくりなどの経験がない。支援者に対しての拒否感が強い。

② 支援において苦慮しているポイント

- ・ 全般的に無気力となっている。就労体験などの負荷がかかる支援には敬遠がちとなっており、中々支援が進まない。
- ・ 母親への依存傾向が強く、母親も世話を焼きたがる。面談や同行支援などにも母親が同席し、面談中も母親への意見を聞いている。
- ・ 本人との連絡手段がないが、本人と家族との関係性が悪く、訪問での面談が難しい。

③ 支援のポイント・工夫

- ・ 支援の開始段階における関係構築及び支援の継続
- ・ 将来、面倒をみてくれる人が居なくなった場合をイメージしやすい支援を行う。
- ・ 本人のペースに配慮し、得意なことや興味のあることから取り組んでもらう。
- ・ 私語厳禁が求められる食品工場のような求人もあり、そういう職場では支援対象者の無口な点が評価されることを伝え、無理に性格まで変えようとせずに支援を行う。その一方で、コミュニケーションの楽しさを感じるセミナーも定期的に行う。
- ・ 人材育成を丁寧に取り入れている企業に協力を求める。
- ・ 母親との関係性を壊さぬよう常に二人の間に入り中間的立場で意見を述べる。
- ・ 以前、本人とつながっていた関係機関と連携しながら本人と家族の支援を分担し、情報共有を行う。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

- ・ コミュニケーションセミナー、生活向上セミナー
- ・ 会話練習・カード自己紹介、テーマを与えたフリートーク、しりとり会話
- ・ 面接等外出の同行を行う際に、母親からの自立のため、一人で行けるよう促す。
- ・ 体力や集中力を高めるため、就労準備支援事業所の「自主事業」として開催している「子ども食堂」への参加を呼びかけた。
- ・ スクールソーシャルワーカーと連携し、本人の多面的情報を収集。「成功体験」をサポートし、その次の就労につながる仮説を立てる。生活自立支援の一環として高校の学習推捗度を利用者と共に確認するオーダーメイド支援を行っている。

■ 独居の、50～64歳の男性で、就労していない期間が長期に及ぶケース（No.3）

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

- ・ 家計管理ができない、家賃が高額、税の滞納、多額の養育費など、金銭的な問題を抱えているケースが多い。
- ・ 携帯電話を所持していないケースが多い。連絡先がないことは、就労を難しくする要因となるため、携帯電話を契約する方法を模索することは重要である。
- ・ また、腰痛や糖尿病を抱えているケース、体力が著しく低いケースが多く、就労の話になるとそれらを理由にする傾向がある。
- ・ アルコール依存や体調不良など、医療機関への受診が必要と思われるケースもある。

② 支援において苦慮しているポイント

- ・ 過去にハイクラスの経歴を持つ人もいるため、プライドが高く希望条件が現実離れしているケースがある。
- ・ 逆に自信を失っており、就職先などある訳がないと決めつけるなど、意欲のないケースもある。現状に満足し、（就労による）変化を望んでいないことも多い。

③ 支援のポイント・工夫

- ・ 携帯電話を持っていない場合は、携帯電話の購入方法を模索するなどの支援が必要となる。
- ・ 就労意欲が低いことから、カウンセリングで理解することから始め、信頼関係づくりを徹底して進めるとともに、徐々に就労に向けた方向性を変化させるために、段階的に集団での活動に慣れるための訓練を行っていく。
- ・ また、金銭的な問題を抱えているケースも多く、家計状況を把握した後に、生活に係るお金の使い方などについて、本人と話し合いを重ねていくことも重要である。
- ・ 意欲の低いケースについては、自己肯定感を高めるため、とにかく褒めることが効果的となるケースもある。
- ・ アルコール依存や体調不良など、医療機関への受診が必要と思われるケースもあるため、信頼関係を築いて、受診勧奨していくことも重要となる。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

- ・ 生活面（食事内容・飲酒）、衛生面（部屋の掃除、洗濯）の環境整備を一緒に行いながら信頼関係を構築していくのも有効な手段である。
- ・ 日常カウンセリング（日常生活、家族とのかかわりについて）・職場定着支援（就職後のサポート）・就労カウンセリング（経験とスキルの洗い出し）・求人紹介（経歴・希望に沿いつつ、現実的な求人）、リワークプログラムへの参加など。

- 同居で、親族等が生活全般の面倒をみている 35～49 歳の男性で、精神疾患・障害があり、就労していない期間が長期に及ぶケース (No.5)

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

―就労経験があるが精神疾患・障害を発症し、引きこもり・社会から離れていた期間が長い。就労するには精神的に不安定

- ・ 反復性うつ性障害があり、不安になりやすく、精神に変調をきたしやすい。社会から離れていた期間が長く、精神的な支えも必要な状態。
- ・ 30 代後半までアルバイトをしていたが、体調不良（パニック障害）に陥り退職し、その後、10 年以上未就労が続き、自宅に引きこもった状態というケースもみられた。
- ・ 体調面の不安から外出する機会が減り、社会とのつながりも非常に希薄な状態が続いている。

② 支援において苦慮しているポイント

―就労に不安・恐怖心がある

- ・ 依存傾向があり、不安になると何度も相談をしたがる。
- ・ 自信を喪失したことで、社会に出ることや、就労に対して不安や恐怖がある。そのため、求人に応募連絡をするなど一歩踏み出してもらうまでのハードルが高かった。
- ・ 面談の度に本人の希望が変わるケースも。支援の方向にどう対応し、本人がどう対処できるか不安。

③ 支援のポイント・工夫

- ・ 本人が思う課題や気になる物、事などの会話から進める。
- ・ 家族と一緒に課題にとりくみ、又、情報共有する。
- ・ 自身のできなかった事や不安なことに対して、細かいところに拘ってしまう傾向があり、まずは、本人の話を受容的な態度で傾聴し、本人の不安な気持ちをできるだけ理解したうえで、本人の強みに焦点を当て、励まし、勇気づける働きかけをするように留意した。
- ・ 本人が就労について不安を訴えた際には、事業所との連絡を密にし、解決の糸口を一緒に考えた。
- ・ 軽作業で単調にならない様いくつかの作業を組み入れてもらえる事業所選択をしマッチングさせる。
- ・ 中間的就労に理解のある事業所を開拓し、一般就労枠で就労してもらい、こまめに 3 者面談を実施。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

- ・ まずは本人の生活リズムに合わせた来所誘導からスタートし、生活リズムを改善→来所（外出）をメインに支援→コミュニケーション能力の向上→短時間集中作業→少しずつ時間を増やす。
- ・ 本人と短期・長期的な目標と課題を共有し、まずは外出して人と話すことの練習として、週 1 回のペースで支援員との面談に来所してもらうことからスタートした。

■ 同居で、親族等が生活全般の面倒をみている 21～34 歳の男性で、発達障害があり、就労経験のほとんどないケース (No.9)

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

- ・ コミュニケーション、対人関係が課題（対人関係が苦手、家族との関係も悪化／コミュニケーションが苦手で、「おもしろい」「よかった」等の単語しか話せない）
- ・ これまで就労経験がほとんどなく、家族（祖父母、両親）の支えで、社会との接点がほとんどない中で生活してきたというケースがあった。
- ・ 軽度の知的発達障害（ADHD）・過度の方向音痴・過緊張の傾向（特に女性）
- ・ 過去にアスペルガーの診断がでていたが母親が認知せず、就労移行支援等に繋げることができなかったというケースも。

② 支援において苦慮しているポイント

- ・ （対人関係が苦手）面談も 3 回に 1 回の程度しか会えない。機嫌のよい日に家から連れ出し、就労支援を行っている。
- ・ 円滑なコミュニケーション・集団行動が苦手・自己否定感が強い
- ・ 支援する上でもコミュニケーションが課題（訓練等で、実際に、コミュニケーションが必要になった際に、適切にできず、誤解が生じ、周囲との距離ができてしまう。年齢相応の対応が困難／就労する上で必要なコミュニケーション能力、社会性が、これまでの生活の中で必要とされなかったため、訓練の中で修正をしていくには長い時間が必要。）

③ 支援のポイント・工夫

- ・ 相手の興味のある情報を把握し、面談の際に雑談を長目にとって気持ちをほぐし、自ら腰をあげさせるよう努めている。
- ・ 自己肯定感、人への信頼の回復（自己肯定感を上げるよう誉める。慣れると礼儀が崩れるので一定の距離をとる。話をしっかり傾聴、受容して信頼関係をつくる。／ボランティア活動やフリースペースでの対話による自己肯定感や人への信頼感の回復が重要。）
- ・ 居場所でまじめさなどの長所を見つけておき、事業所に事前に伝えることも必要。
- ・ 日常の中で働くことを意識した言葉遣い、時間等のルールを身に付けるよう注意して接する。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

- ・ 同じ境遇の要支援者とレクリエーションをとらせ、仲間との協力することの楽しさを感じさせるメニューを取り込んでいる。
- ・ セミナーと面接を組み合わせながら、詳細に本人の気持ちを聞くと共にまわりの良い評価をくり返して本人に伝えて自己肯定感をあげた。
- ・ 実地訓練（実際の職場で訓練することで、言葉遣いやルール等の社会生活を学ぶとともに、働く体力、意欲の向上を図る）
- ・ 手帳を取得していないので障がい者枠では就労は不可。事業所に協力いただき、短時間、簡単な工程での作業を切り出してもらい就労に至った。

■ 同居で、親族等が生活全般の面倒をみている 20～34 歳の女性で、就労経験がほとんどないケース（No.10）

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

- ・ 自己肯定感が低く、自身の将来について自ら決定をしていくという主体的な取組みができていない。
- ・ 本人の不登校やひきこもりの期間が長いこと、家族も社会的なひきこもり状態にある等の理由から、自らの現状に対する問題意識が低い。自己理解、仕事への理解が不足している。
- ・ 逆に、社会へ出ることにに対して極度の不安感を持っていることもある。一人での外出は困難なケースもみられる。
- ・ 住宅ローン、税金の滞納等、家庭全体が困窮状態にあるケースもみられる。
- ・ 潔癖の傾向がみられる。

② 支援において苦慮しているポイント

- ・ 限られた期間では、なかなか一般就労にまでいかない。
- ・ 過去の失敗体験が深く根付いているため、一步を踏み出すまでに時間を要する。
- ・ （問題意識が低い）医療受診を拒否される。
- ・ 潔癖の傾向があり、食品に係わる仕事は拒否。また、人と接することにも苦手意識があるなど従事出来る職種に限りがある。

③ 支援のポイント・工夫

- ・ 座学となる受動的なプログラムにも体験を多く取り入れ、実施後は具体的なフィードバックをしっかりと行うことで、自己肯定感を高めるとともに自己理解を促進する。
- ・ 自署にて予約をさせる等、プログラム参加時より意思決定力の涵養に努めている。
- ・ 最終的には、役所の窓口まで一人で来られるようにすることを目標として家から窓口の間で無理せず来られる地点まで迎えに行った。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

- ・ 支援の段階に応じ、全プログラムが有効である（例：日常生活支援段階→生活リズム改善としてのボランティア活動。社会生活自立支援段階→コミュニケーション講習、グループ討議、ボランティア活動）
- ・ 職場見学・体験の機会を多めに設け、仕事のイメージを具体的に持ってもらう。

■ 独居で、50～64 歳の男性で、精神疾患があり、就労していない期間が長期に及ぶケース (No.12)

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

- ・ 長期の離職期間（13 年）、ひきこもり状態で、コミュニケーションが苦手、うつ病。
- ・ 精神疾患ゆえに一般就労が難しく、自立できる収入に達しない。また、職種も限定されがち。
- ・ 職場でのパワハラ、運営資金の詐欺的被害等を被ったことにより人間不信となり、人との交わりを避けるようにしてしまうケースも。

② 支援において苦慮しているポイント

- ・ 精神疾患に起因する感情の不安定さや、独特の考え方に固執していて助言を聞かない。
- ・ 目を合わせてのコミュニケーションが取れない。

③ 支援のポイント・工夫

- ・ 対象者との徹底した信頼関係の構築を図る。
- ・ 受容の姿勢と寄り添い。時間をかけて感情の起伏に合わせる。個人の特性に応じたオーダーメイドの支援。
- ・ 就労に向けた生活リズムを確立するため、研修等実施場所や就労体験場所にきちんと通うことをまず重視した。
- ・ 離職期間が長いことから、就労体験等の中で作業を着実にこなしていく経験を積んでもらった。
- ・ 求職活動についても、応募書類の作成支援、就職面接訓練等をきめ細やかに実施した。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

- ・ 就労体験、応募書類の作成支援・就職面接訓練。
- ・ 就労体験を通して人との交わりにアレルギーを起こすことなく慣れること。
- ・ 通院同行により定期的な治療、気持ちの汲み取り、ボランティア体験や就労体験を通して社会参加、自己有用感を体感してもらう。

■ 同居で、親族等が生活全般の面倒をみている 20～34 歳の女性で、精神疾患・障害があり、就労経験がないケース（No.13）

① 支援対象者が抱える問題・課題の傾向

- ・ メンタル面に不調があり、手などの汚れが気になる強迫神経症や、近隣に洗濯物を汚されるなどの妄想がある。
- ・ 心因的な問題から社会不安障害・場面緘黙症を患い、家庭以外で言語コミュニケーションをとることが困難。

② 支援において苦慮しているポイント

- ・ 言語でのやりとりが難しいため、本人の心身の状態を掴みにくい。
- ・ 精神障害ということを親が受容できず、障害サービスを利用できない。だからといって、就労にも対応できない。

③ 支援のポイント・工夫

- ・ 強迫神経症を長所・強みと捉えなおし、衛生面が行き届いた職場に応募していった。できている点に着目して支援を行うこととした。
- ・ 面談のような言語を主とした支援ではなく、言語以外の活動を通じた関りの中から親密な関係構築を心掛けると共に、本人に「出来た」と実感していただけるようなスモールステップでの目標設定を心掛けた。
- ・ 不安緊張を和らげた環境の中で、コミュニケーション訓練を行った。対人関係に慣れるよう、徐々にグループプログラムへの参加を促した。
- ・ 関係構築後、医療機関の受診を促し、治療と活動の両面から課題をクリアできるよう支援した。

④ 適していると考えて選択している支援メニューの内容

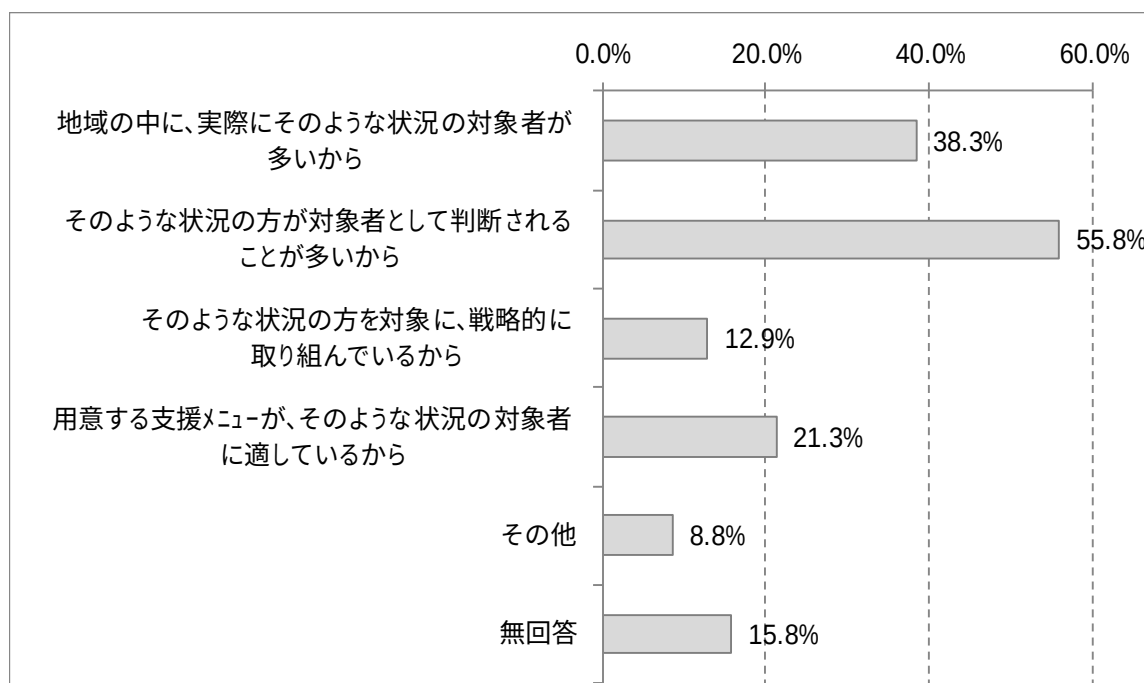
- ・ 学習支援にボランティアとして参加し、1人でバス・電車を乗り継いで来られるようにトレーニングした。また、成功する体験を重ねて、自信回復に努める。
- ・ ゲーム（ジクソーパズルやオセロゲーム、クロスワードなど）や創作活動（お絵描き、塗り絵、手芸など）を媒介にした関わりにおいて、作業能力、理解力、協調性などを評価。
- ・ 屋外活動（ウォーキング、図書館や本屋へ同行など）

(3) 就労準備支援事業の実施状況、問題・課題など

① 特定の支援対象者の属性が多い理由

特定の支援対象者の属性が多い理由は、「そのような状況の方が対象者として判断されることが多いから」が最も多く 55.8%、次いで「地域の中に実際にそのような状況の対象者が多いから」が 38.3%であった。

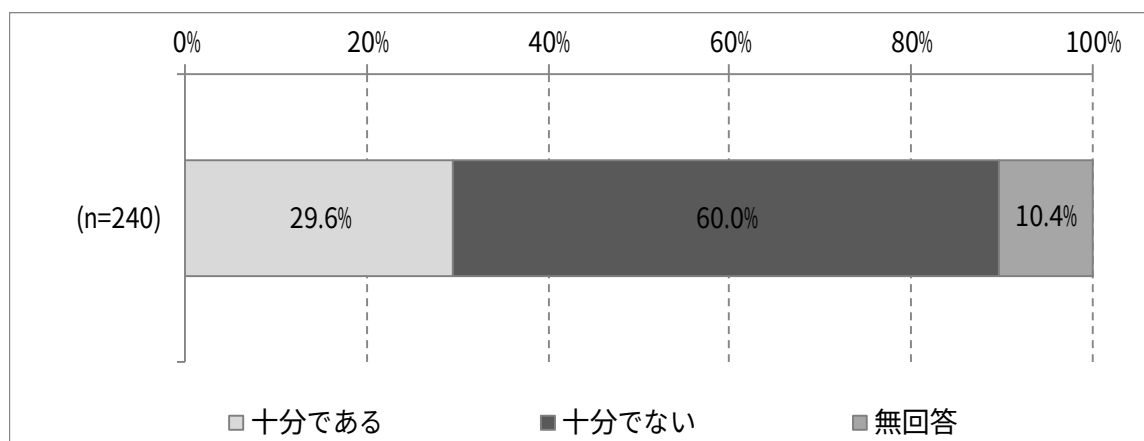
図表 3-43 特定の支援対象者の属性が多い理由 (n=240) (問 B-4)



② 支援対象者の多様性に対する支援メニューの種類

支援対象者の多様性に対する支援メニューの種類は、「十分でない」が 60.0%であった。

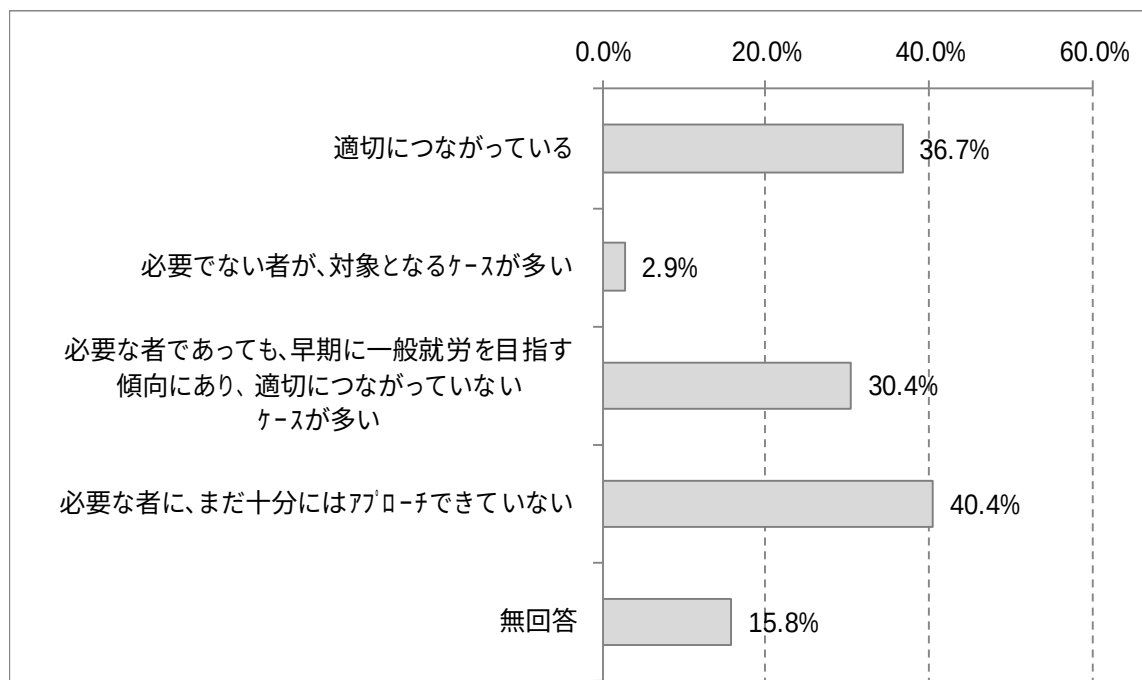
図表 3-44 支援対象者の多様性に対する支援メニューの種類 (問 B-5)



③ 就労準備支援事業が必要な対象者に適切につながっているか

就労準備支援事業が必要な対象者に適切につながっているかについては、「必要な者に、まだ十分にはアプローチできていない」が40.4%で最も多く、次いで「必要な者であっても、適切につながっていないケースが多い」が30.4%であった。

図表 3-45 就労準備支援事業が必要な対象者に適切につながっているか (n=240) (問 B-6)



図表 3-46 早期に一般就労を目指す傾向にあるケース（自由回答）（問 B-6-1）

	主な自由回答	回答数
1	経済的な余裕がない	53
2	自分が抱えている問題等への無理解	21
3	家族の希望	2
4	特定の仕事への固執	3

④ 協力事業所の開拓にあたっての具体的な取組み・工夫等

図表 3-47 協力事業所の開拓にあたっての具体的な取組み・工夫等（自由回答）（問 B-7）

	主な自由回答	回答数
1	本人の興味・適正を確認してから、該当する企業等にアプローチ	15
2	商工会・青年会議所等への働きかけ	10
3	説明会・見学会等の開催	8
4	障害者を雇用する企業へのアプローチ	7
5	社協等に協力依頼＋担い手の育成	5
6	社会貢献事業を積極的に開拓	4
7	サポートステーションとの協力	3
8	専任の開拓担当者の設置	2
9	地域活動等による地域ネットワークの構築	2
10	説明用の資料の作成・事例の提示	2
11	保険をかけるなど	2
12	まずは見学を依頼する	2
13	自治体外の協力事業所の開拓	1
14	農家との賃貸借契約	1
15	企業アンケートの実施	1
16	チラシ作成などの広報周知	1
17	公共工事等の入札時のインセンティブ	1
18	歩合制の仕事の確保	1
19	HPでの募集	1
20	本人と一緒に開拓	1
21	その他	103

第 4 章 自治体担当者向けセミナーの実施

1. 実施概要

1.1 日時・場所

【第 1 回】

日時：平成 31 年 2 月 22 日（金）14 時～17 時（大阪：当初の定員 30 名※）

場所：AP 大阪梅田茶屋町 大阪府大阪市北区茶屋町 1-27 ABC-MART 梅田ビル 8F

【第 2 回】

日時：平成 31 年 2 月 26 日（火）14 時～17 時（東京：当初の定員 30 名※）

場所：ベルサール八重洲 3 階 Room5

東京都中央区八重洲 1 丁目 3-7 八重洲ファーストフィナンシャルビル 3 階

【第 3 回】

日時：平成 31 年 2 月 28 日（木）14 時～17 時（東京：当初の定員 30 名※）

場所：三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 24 階 セミナー室

東京都港区虎ノ門 5 丁目 11-2 オランダヒルズ森タワー 24 階

1.2 対象者

①就労準備支援事業を実施している自治体および委託先事業者

②今後、就労準備支援事業の実施を検討している自治体、受託を検討している事業者

※第 1 回（大阪）は①、②のいずれの方も参加可能とした。

第 2 回（東京）は主に①に該当する方、第 3 回（東京）は主に（1）②に該当する方を対象とした。ただし、広く参加者を募集するため、該当しない方の参加も可能とした。

1.3 プログラム

(第1回：大阪)

14:00-14:05	開会
14:05-14:40	【調査結果と解説】「就労準備支援事業の現状と課題①」 ・アンケート調査結果のご紹介 ・有識者による解説・コメント A'ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター） 就労支援室長 西岡正次氏 ・質疑応答
14:40-15:40	【事例紹介】 ・先進事例の取組みの紹介 茨木市健康福祉部相談支援課 課長代理兼相談1係長 九鬼信行氏 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田智子氏 ・質疑応答
15:40-15:45	<休憩：5分>
15:45-17:00	【ワークショップ】「就労準備支援事業の現状と課題②」 ・就労準備支援事業の対象者像について ・就労準備支援事業を実施する上での課題について ・有識者によるコメント

(第2回：東京①)

14:00-14:15	開会 ・厚生労働省ご挨拶
14:15-14:50	【調査結果と解説】「就労準備支援事業の現状と課題①」 ・アンケート調査結果のご紹介 ・有識者による解説・コメント 独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究顧問 小杉礼子氏 ・質疑応答
14:50-15:50	【事例紹介】 ・先進事例の取組みの紹介 茨木市健康福祉部相談支援課 課長代理兼相談1係長 九鬼信行氏 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田智子氏 ・質疑応答
15:50-15:55	<休憩：5分>
15:55-17:00	【ワークショップ】「就労準備支援事業の現状と課題②」 ・就労準備支援事業の対象者像について ・就労準備支援事業を実施する上での課題について ・有識者によるコメント

(第3回：東京②)

14:00-14:05	開会 ・厚生労働省ご挨拶
14:05-14:40	【調査結果と解説】「就労準備支援事業の現状と課題①」 ・アンケート調査結果のご紹介 ・有識者による解説・コメント 独立行政法人労働政策研究・研修機構 研究顧問 小杉礼子氏 ・質疑応答
14:40-15:40	【事例紹介】 ・先進事例の取組みの紹介 浦安市福祉部社会福祉課 課長補佐 梅澤 岳氏 A'ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター） 就労支援室長 西岡正次氏 ・質疑応答
15:40-15:45	<休憩：5分>
15:45-17:00	【ワークショップ】「就労準備支援事業の現状と課題②」 ・就労につながる対象者のイメージについて ・これから就労準備支援事業を実施していく上での課題、 困っていること、分からないことについて ・有識者によるコメント

2. 参加者アンケート調査結果

2.1 回収状況

セミナーの参加者 117 名にアンケートへの協力を依頼し、108 名から回答を得た（回収率 92.3%）。

図表 4-1 回収状況

	参加者数	アンケート回収数	回収率
全体	117 人	108 件	92.3%
大坂（2/22）	40 人	37 件	92.5%
東京①（2/26）	37 人	35 件	94.6%
東京②（2/28）	40 人	36 件	90.0%

2.2 調査結果

① セミナー全体の満足度

セミナー全体の満足度については、「満足」と「やや満足」の合計が 88.0%だった。

事業を既に実施している自治体・団体を対象とした回（大阪、東京①）のほうが満足度が高い傾向がみられ、未経験の自治体・団体の関心をより高めるような取組みが課題である。

また、「やや不満」の回答の理由はいずれも、より長時間での開催を求めるものだった。

図表 4-2 セミナー全体の満足度（単数回答）

	合計	満足	やや満足	やや不満	不満	無回答
全体	108 100.0%	50 46.3%	45 41.7%	6 5.6%	0 0.0%	7 6.5%
大阪	37 100.0%	20 54.1%	12 32.4%	2 5.4%	0 0.0%	3 8.1%
東京①	35 100.0%	20 57.1%	10 28.6%	3 8.6%	0 0.0%	2 5.7%
東京②	36 100.0%	10 27.8%	23 63.9%	1 2.8%	0 0.0%	2 5.6%

② 有益だったプログラム

有益だったプログラムは、「事例紹介」が 88.0%だった。いずれの回でも割合が高く（大阪 94.6%、東京①91.4%、東京②77.8%）、自治体・団体への具体的な事例の提供が求められていることがうかがえた。

図表 4-3 有益だったプログラム（複数回答）

	合計	調査結果と 解説	事例紹介	ワークショ ップ
全体	108 100.0%	46 42.6%	95 88.0%	61 56.5%
大阪	37 100.0%	15 40.5%	35 94.6%	25 67.6%
東京①	35 100.0%	16 45.7%	32 91.4%	16 45.7%
東京②	36 100.0%	15 41.7%	28 77.8%	20 55.6%

③ 今後このようなセミナーがあれば参加したいか

今後このようなセミナーがあれば参加したいかを訪ねたところ、「是非参加したい」と「予定があれば参加したい」の合計が 93.5%だった。

唯一「参加したいとは思わない」と回答した 1 名は、既に事業を実施している自治体・団体で、当初、東京①での参加を予定していたが、都合により東京②に参加した方だった。既に事業を実施しているにもかかわらず、未実施向けのセミナーを受講することで、内容が合わなかったことが推察される。自治体・団体の関心内容やレベルにあった取組みが重要である。

図表 4-4 今後このようなセミナーがあれば参加したいか（単数回答）

	合計	ぜひ参加し たい	予定があえ ば参加した い	分からない	参加したい とは思わな い	無回答
全体	108 100.0%	59 54.6%	42 38.9%	4 3.7%	1 0.9%	2 1.9%
大阪	37 100.0%	22 59.5%	15 40.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
東京①	35 100.0%	19 54.3%	13 37.1%	2 5.7%	0 0.0%	1 2.9%
東京②	36 100.0%	18 50.0%	14 38.9%	2 5.6%	1 2.8%	1 2.8%

④ 就労準備支援事業について知りたいこと・疑問に思っていること

今回のセミナーを踏まえて、さらに知りたいことや疑問に思っていることを尋ねたところ、事業の実施方法、他事業との連携、企業開拓、個別の対象者の支援、就労準備支援事業の成果についての意見が挙げられた。また、他自治体・団体の事例提供を求める意見が多く挙げられた。以下、主な意見を掲載する。

1) 事業の実施方法

(予算関係)

- ・ 予算編成について
- ・ 幅が広い事業ではあるが何かワークを始めるにしても、予算をどう割り振りするのが適当と言えるのか、わからない。枠組みのとらえ方（考え方）が、不明確。
- ・ 予算の問題があり、支援にあたるものの、待遇改善が望めない。

<有識者コメント>

アンケート回答の「予算の割り振り」が「就労準備支援事業の中の優先順位」を意味しているとすると、仕様書（直営の場合は事業項目に該当）の内容にもかかわるが、就労支援全体を分析・評価し（支援の内容、就労（あるいは未就労）や、早期離職の実績と就労準備支援の利用実績等）、就労準備支援に求められる課題を踏まえ、取り組むべき事業の優先順位を見極める。また、就労準備支援事業が対応する対象者像を整理し、「就労自立」を中心に目標とする準備性に対応した就労準備を行う。「日常生活自立」「社会生活自立」に偏った（就労自立の目標が明確でない）運営は就労準備支援の趣旨に合わない（ただし、体制に余裕があればその限りではない）。就労準備支援の独自性は、メニュー・プログラムの開発、利用の促進によって理解されるものである。

(行政手続き)

- ・ 体験就労事業と関わるが多いため、補助金等の区分が難しく感じます。
- ・ 本人同意前のアウトリーチについての補助金申請をどのようにするか。
- ・ 対象経費として個人への報酬は対象外でいいのか。事例集で受入 1 日 2,000 円の謝金は対象でよいのか。
- ・ 報酬額の設定根拠（理由）
- ・ 就労体験のインセンティブ、謝礼金の詳しい流れを知りたい。

<有識者コメント>

謝礼金の流れ＝就労体験等のインセンティブは、協力事業所に対する補助要綱等の規定を設け執行することが多い。受託者が行う場合も、謝礼金支出の規定、手続きを定めることを求める。謝礼の事由としては、相談者が体験や訓練に従事する業務・作業の切出し、体験者の受け入れ態勢の準備、体験実施後の報告（様式を定め）等、就労準備支援にかかる協力に対して補助する。

（委託先の選定等）

- ・他市の仕様書が見てみたい。
- ・仕様書や要項を作るポイント
- ・支援組織の選定に困っています。
- ・委託内容（委託費）にもよりますが、就労サポート（あっせん）、定着支援を委託する際の事業費の上限について。
- ・委託先が疑問に思った時の相談先
- ・権限がないので（自治体にある）、どこまで踏み込んだら良いのか。

<有識者コメント>

生活困窮者自立支援制度における就労支援あるいは就労準備支援事業は、「目標がはっきりしない」、「職業経験がない・少ない」といった求職者として自立的に行動することが難しい相談者（求職準備者）を対象にしている。

そのため、まず就労支援の実績や傾向、就労準備支援の役割を分析整理することが必要である。制度開始当初の仕様に見られた「就労準備支援担当者を〇人置くこと」、「『日常生活自立に関する事業』『社会生活自立に関する事業』『就労自立に関する事業』で予定される事業」とだけ記載し、提案させる内容では、多様な相談に対応したメニュー・プログラムの提供は期待できない。配置した担当者がケース対応、主に生活支援にかかわる準備性支援に忙殺され、多様なメニュー・プログラムの開発や利用に取り組んでいない場合が多くみられる。

メニュー・プログラムを「つくる」と「利用する」は、各事業間の連携にかかわる課題である。メニュー・プログラムを「つくる」業務は、どこが担うべきかの指針はないため低調だが、自立相談支援事業（主に就労支援員）、あるいは就労準備支援事業、就労訓練事業の推進、自治体の担当部署において課題として意識されたところでは取り組まれている。自治体ごとに検討し、方針化することが求められている。

（その他）

- ・市単位で行うのがよいのか、県全体で広域で取り組んだ方がよいのか。
- ・支援側（ケースワーカー）の意識（理解）を持たせるにはどうすればいいか。
- ・作業場所の確保について

2) 他事業との連携について

(生活困窮者自立支援制度の他事業)

- ・家計相談支援事業や自立相談支援事業など関係する事業との円滑な連携について。
- ・支援調整会議での必須事業との連携・連動の仕方、説明、時間（1 ケースあたり）。
- ・有識者の話にあったように、就労準備支援事業と自立相談支援事業との住み分け、違いが、重なっているのだからわかりにくいと、自治体が PDCA を行うために何が出来るのかと思いました。
- ・就労訓練事業へのつなぎ方

<有識者コメント>

「就労訓練事業の利用＝支援プランに基づく支援」であり、支援対象者を受け入れる認定就労訓練事業所との間で、「訓練付き就労」の内容（従事する業務、訓練として配慮を希望する事項（作業スキルだけでなく、自己肯定感の醸成にかかわる対人スキルや対課題スキル、心のスキル、休憩等の取り方、職場生活に関することなど）、評価・振り返り、従事する業務の変更のタイミング、非雇用型から雇用型への転換目標、非雇用型の終了時期、雇用型の終了時期など）を整理して、事業の利用が始まる。主な内容が整理された段階で、準備段階として就労体験を組む場合もある。また、別の事業所等での就労体験等の準備支援を進めながら、就労訓練を準備する場合もある。

就労訓練が支援・訓練付き就労として支援の効果をあげるためには、受入れ（雇用）事業所との連携が欠かせない。そのためには、その内容、従事する業務・作業と希望する支援方針を支援者と事業所の間で共有しておくことが重要で、就労訓練の内容は具体的なメニュー・プログラムとして事前に定義しておく必要がある。

なお、新年度の支援策として、非雇用型の場合、事業所側の保険負担を補助する措置が組まれた。

(生活困窮者自立支援制度以外の分野)

- ・障害を持っている利用者について、生活困窮者自立支援事業で支援を行うのがよいのか、サービスの早期からつなげるのが良いのか。つなげてしまうと就労準備支援事業の支援対象者がいなくなってしまう。
- ・福祉担当課と就業担当課との連携、すみわけ（他自治体）
- ・対象者を病院につなげる方法（病院に行きたがらない。）

<有識者コメント>

他の福祉サービスの利用、受療支援等＝障害福祉サービスとしての就労支援が実施される場合があるが、地域や福祉事業所によって、その内容、得意とする支援などが異なる場合があり、相談者のニーズに合わせて、支援の進め方を調整することが望ましい。サポステの支援との連携（調整）は、平成 30 年度から進展しており参考になる。

メンタルヘルスに配慮した相談支援は、精神保健分野でも未受診者や受診中断者へのアウトリーチ、病院からの地域移行の促進などが重点化されている。また、医療サイドとしての受療支援は精神保健行政が担っており、連携した対応が求められる。一般市の場合、精神保健行政を担当していないため、都道府県等の保健所や地域の医療機関等との連携となる。

3) 企業開拓について

- ・企業とのつながりが薄いと思います。どうつながっていけばよいでしょうか。
- ・企業の開拓の上手いやり方
- ・企業開拓について
- ・具体的にどう就労先の開拓を行っているのか。
- ・企業連携や就労体験のノウハウ
- ・そもそも就労準備支援事業についての理解が難しいのではないか。事業に携わる人だけが理解しても、この事業はすすめられません。当事者支援ではあるけれど、支えるというだけでなく、協力企業側の力となることの理解が必要だと思います。
- ・開拓企業から求められる対象者像が分かりにくいと感じています。

<有識者コメント>

企業へのアプローチ＝企業に対する説明、依頼の内容を見直す必要がある。

一方的に協力を求めるタイプ、例えば制度や事業の説明をして協力を依頼する、生活困窮者や就労困難者という表現を使って援助を依頼するタイプでは、もしこの形で協力が得られても、企業は何をすればよいか、また体験等によって期待される支援が未整理となる。

そこで、多様な課題や悩みを抱えた相談者ではあるが、企業には「役所の（公的な）就労相談を利用している求職準備者」の活動を応援してほしいこと、「目標となる企業や業種を見つけたい」「職業経験が少ないため見学や体験などで自信や見通しをつけたい」といった相談者が希望していることを伝えるなどの工夫が考えられる。

協力が快諾されれば、職業経験が少ない体験者が従事できる業務・作業を洗い出してもらう（所定のシートがあれば進めやすい）。その洗い出しシートにもとに、支援員が現場を見学・ヒアリングさせてもらうことによって、就労体験の内容をメニュー・プログラムとして定義し、企業にも説明、理解してもらうことで、求職準備者の受入れの第一段階となる。このメニュー・プログラムを説明すると、企業は「想定しなかった離職ケースなどを思い出す」など、「離職防止対策」「メンタルヘルスに配慮した職場づくり」に通じる課題だと気づいてくれる場合が多い。

4) 個別の対象者の支援について

- ・就労準備が広い範囲にわたっているので対象者像がイメージしづらい。
- ・ひきこもりの方のアウトリーチを継続的に行う必要があると思うのですが、長期間プラン作成に至らないという課題もあります。アウトリーチについて、どのように事業としてとらえれば良いのか迷っています。
- ・30年以上のひきこもりで反応のない方に対応していて、ヒントを探しているも、この事業がどこまでの引きこもりを支援するのかデザインできているかを考えると課題がある。
- ・参加者の意欲の高め方
- ・意欲喚起の難しさを感じます。
- ・より効果的なアセスメントシートが欲しい。
- ・個別の具体的なケースを多く知りたい。
- ・3月より利用者が0名になります。アウトリーチの有効的な事例など教えて下さい。
- ・就労準備支援については、経済的にすぐに収入を得たい方が多く、事業になかなかつながらないケースが多いです。

5) 就労準備支援事業の成果について

(対象者の評価指標)

- ・就労自立以外での評価基準が全国的にどう行われているか。
- ・単に決められた支援をすればそれでいいのか。就労に結びつけられなければ意味ないのではないか。
- ・自立度の数値化のやり方、他機関との共通認識のやり方をもう少し深く知りたい。
- ・就労の評価について
- ・就労準備支援事業としてどの状態で評価対象とするのか。
- ・判断基準など（次に行くきっかけ、判断、目に見える成果）

(事業の成果)

- ・他の生活困窮者自立支援事業も共通しますが、効果を数値などで示せると導入しやすいので、その方法や他自治体の状況を知りたいです。
- ・実施している自治体の実績・成果詳細
- ・事業の成果をどう「見える化」するか。
- ・すぐに就労できない利用者が多く、また長期ひきこもり等、対人形成能力が低下した利用者、1年で成果を求める事は難しい。
- ・1年間でなかなか目に見える成果が出ない点
- ・PDCAの大切さは理解しているが、評価手法等があるようでないようで、何かA(Action)につながる、引いては最初のP(Plan)に反映出来るような指針があればと考えます。
- ・有識者コメントで「準備支援は就労の前段階としてアプローチが大事」と言っておられたが、その一方、「予算確保に向けた対費用効果」という言葉も出ていた。人材育成には時間がかかるが、より深刻な事情をかかえている対象者に対応しているので、費用対効果を求めすぎない対応をお願いしたい。

- ・短絡的な数値優先の支援ではなく、本質的に自立に向える支援の体制作りが必要だと感じています。

<有識者コメント>

就労準備支援の対象者像、対象者の評価指標、意欲喚起＝就労支援、特に就労準備支援の対象者像は現場によって異なる判断をしているようだ。就労支援の内容が「就労支援対象者」としての支援判断に偏っていること、その結果が早期離職等のアンマッチを惹起していることなどから、本来就労準備支援や就労訓練の利用がふさわしいケースが求職活動支援に安易に判断されている。

原因としては、就労に関する「聞き取る」「理解する」のガイドラインがない、あるいは生活自立に関する聞き取りに偏り、就労支援に関する安易な判断になっている。就労への意向はあっても「一歩が出ない」「めざす目標がはっきりしない」「『キャリア初期の課題』に関する不安が強い」など、求職準備者としての相談者が抱える課題を聞き取り・理解する「アセスメント・スキル」とともに、それら課題の解決に資する具体的な就労準備支援等のメニュー・プログラム（情報）がそろっていないため、実効性のあるアセスメントに至っていないと考えられる。

例えば、就労体験を案内する場合、苦手意識を訴える対人スキルについて自己理解を促す目的なのか、スキルの現状理解と達成感をめざすのか、体験の目的や目標が具体的でなければ相談者が参加する意欲も整理されないし、事後の評価もあいまいにならざるを得ない。

「体験を利用すれば何らかの変化があるだろう」という期待では意欲喚起にはつながらないし、安易な求人の案内と同様に、「失敗」経験を積み上げる恐れもあり得る。

就労に関する「聞き取る」「理解する」の相談の向上と、それを踏まえた就労準備支援や就労訓練（アレンジされた求人も含め）に関する具体的なメニュー・プログラム（処方情報）を定義・シート化する取組みを期待したい。そして、支援判断の精度を高めるとともに、継続的な評価や自己肯定感の醸成による意欲喚起といった支援につなげてもらいたい。

6) 他自治体・団体の事例の提供について

(取組みの全体)

- ・多くの事例を知りたい。
- ・事例紹介を多くしてほしい。当市で出来るヒントを頂きたいです。
- ・より有効な事業とするために、もっとたくさんの取組例を知りたいと思いました。
- ・先進事例の取り組み、特に茨木市の取組みが非常に参考になりました。
- ・実施し、効果を上げている自治体事業の事例を多く知り参考とさせて頂きたい。
- ・町村部での準備事業がうまくいっている事業所を知りたい。
- ・小規模自治体が事業を実施するにあたり、最も効果的な方法。(現在は障害者就労支援事業所に委託を予定)
- ・各自治体によって、取組み方法、重視している事の違いも感じる事ができました。また、困った事例、悩んでいる事例も教えていただきたいです。
- ・難しい事業です。課題や問題を抱えているところを取り上げて下さい。

(支援メニュー)

- ・他事業所の支援メニューを知りたいです。
- ・支援メニューの中身を教えて頂きたいです。
- ・メニュー集の発行を希望
- ・支援プログラムをたくさん知りたい。
- ・交通費等を募金やファンドで集め、給付している事業所もあるとの事でしたが、給付にあたり、規定等は作成していますか。スピーディに支給は可能ですか。
- ・支援メニューについて、多角的にやっていくために、各地の先進的な事例をもっと知りたい。

⑤ 就労準備支援事業や生活困窮者自立支援制度についてのご意見

就労準備支援事業や生活困窮者自立支援制度への意見を尋ねたところ、他部署・他機関との連携における課題や国への要望が挙げられた。今後の抱負を述べる回答も多かった。以下、主な意見を掲載する。

1) 他部署・他機関との連携における課題

(自治体内の連携)

- ・生活困窮者自立支援制度が新しい制度のため、庁内連携以前の周知の段階で手間取っています。
- ・相談事業からの連携や他の資源との連携を、効果的に流れるようにしていくことが重要と考えます。

(自治体と委託先の連携)

- ・行政側の理解不足を日々実感しています。生活保護課との連携は必要であるが、未だ一体的な運営が出来ていない。
- ・委託側からすると、行政から仕事を依頼されないと始まらない弱みがあるので、改善に対する提案が出来ていない。

- ・法改正等も有り、就労準備支援事業の概要も変化してくると思われれます。就労について行くためにも、事業者は全国的な展開に対応していくべきと考えます。

2) 国への要望

- ・直営の人件費（正職員）も対象にしてほしい。
- ・委託する際の標準単価がほしい。
- ・就労準備支援事業を利用するにあたっての費用（弁当代、交通費）等を補助してほしい。
- ・就労体験受入れ企業への補助
- ・支援制度が一定期間経過したことによる人事異動等、人材について問題が出て来ている。
さらに、今更であるが、最初は一定期間、10/10 の補助で実施して欲しかった。（予算の増額の要望が厳しい。）
- ・現在の制度では、本人によるプラン作成後に訪問支援が可能になりますが、ひきこもり支援に力を入れるのであれば、家族からの相談後に就労準備支援事業の中で訪問できるようにしていただければと思います。

3) 今後の抱負

- ・地域によって取組みが異なるので、本日学んだことを持ち帰って地域に合ったメニュー作りをしていきたいと思っています。
- ・茨木市の就労準備支援事業内容の中で、庁内での体験をされていることと、臨時職員として雇用するという大胆な取組みを、当市でも実現したいと思いました。
- ・雇用について、多面的なつながりを意識して取り組みたいと思います。
- ・商工会議所を通じ、認定就労訓練を受け入れて頂いた事業者さんから「初めは戸惑ったけど、徐々に従業員全体を見る目が変わった」と新規事業のご相談を受けるようになった。外国人労働者も含め、雇用の柔軟性はテーマとなりそうです。
- ・ひきこもり問題にどの程度向き合うのか、担っていくのかということを、しっかり考えたいです。支援プログラム（計画書～評価）も、当団体流にアレンジしながら、ツールのせいにしないよう、がんばります。
- ・就労準備支援事業は、生活困窮者自立支援制度の各事業の中でも地域性やオリジナリティの出せる事業だと思っています。地域とのつながりや他機関との連携をしっかりと行い、事業を成長させていきたいと考えています。
- ・仕事や生活についてのコーチングは、今後社会的な需要が増々高まると予想しています。
その意味で、就労準備支援事業は、試行錯誤の段階ではあっても、日本社会全体にとって重要かつ先駆的な取り組みだと思っています。一担当者として、希望の大きな取り組みを今後一層実施していきたいと思っています。

⑥ 本セミナーの感想

本セミナーの感想を尋ねたところ、事例紹介が効果的であった、参加者間の情報交換の場になったことが貴重であったとの意見がみられた。

内容が概ね好評なこともあり、運営方法について時間（午後の時間帯で3時間）が短い、もっと長い方がよかったとの意見が多かった。同様の機会を増やしてほしいという意見も多かったので、運営方法については今後の課題としたい。以下、主な意見を掲載する。

1) 事例紹介について

- ・先進事例（茨木市）には感動した。真似をしたいと思うが、委託事業者にはハードルが高い。その事業を強力に推進していくヒント（例えば内部の協力者、実績の証明などなど）があれば知りたい。
- ・就労準備支援事業に携わって4年目になりますが、いつになれば茨木市、千葉市のようになれるのか。どうすれば良い支援ができるのか模索中です。
- ・民生委員の訪問活動ツールとして、チラシ配布は良いと思った。
- ・実施する上で、賃金が発生しないなら参加しないという利用者さんが多いので、沖縄県のように県をあげて応援・支援していけばひきこもり者も減少すると思いました。
- ・他自治体の先行事例についてお聞きできたことが大変参考になりました。
- ・具体的事例の紹介が参考になった。
- ・地域性はあるものの、大変よい事例を聞くことができました。今後、事業を進めていく上で、参考にしたいと思います。
- ・事例をたくさん知ることができて本当に良かったです。
- ・各自治体、事業所の取り組みが見えることでヒントになった。普段は情報を見つける機会がないと感じている。
- ・就労準備支援事業はまだ行っておらず、イメージも湧いていなかったもので、実際に行っているところの話を聞けたり、他の自治体の状況を聞けて良かったです。私自身は生活保護のケースワーカーをしています。今後の支援の参考になりました。

2) 参加者間の情報交換の場

- ・他県、他事業者の皆様と情報交換ができて貴重な時間でした。準備事業のあり方について改めて考えさせられる時間でした。
- ・同じ様な悩みを持った方々の意見が伺えて大変参考になりました。
- ・他自治体と情報共有できて良かったです。

3) セミナーの運営について

(開催時間)

- ・ 1 日研修をお願いしたい。短時間でも勉強になり有意義な時間でした。
- ・ 1 日スケジュールでも良い内容と思いました。
- ・ 時間が短く感じました。
- ・ もう少し、時間があるとよかったかと思いました。
- ・ 時間がもっともっとあったら良かった。
- ・ グループワークの時間が少ない
- ・ ワークの時間が足りなかった。
- ・ 2 日間ほど設けてほしい。
- ・ ワークショップでは様々な意見を聞くことができましたが、その意見を深めていく時間がもっとあれば良かったなと思いました。
- ・ 参加自治体と広く関わりがもっともてる時間があつたらもっと良かった。
- ・ ワークショップで、出てきた疑問に対しての回答の時間がもう少しあると、よかった。

(開催内容等)

- ・ 自治体向けセミナーなので、仕様書の作成やどのようなところで予算が必要となるか、委託をするにあたって等、自治体向けの運営方法についてもっと深く知りたかった。
- ・ 情報共有したいので、本日の参加者名簿が欲しかった。
- ・ 参加者名簿が頂けるとありがたく思います。

4) 今後のセミナー開催について

- ・ 各事業者から事例の発表等の機会を多く作ってほしい。
- ・ 今回のように他自治体の事例を伺えると、大変参考になります。
- ・ 平成 32 年度からの本格実施に向けて、このような研修会開催を増やしてほしいです。
- ・ 現状としてはどこの市、業者も同じ課題を抱えているので、研修等で解決方法（成功例）を知る機会が増えることを希望します。
- ・ 限られた時間で有益なプログラムと運営に感謝します。今後もこのようなプログラムがあれば参加したいと思います。
- ・ 本日いただいた資料は大変参考になるものばかりで、ありがたいです。次回もこのようなセミナーにぜひ参加したいです。
- ・ 統計資料を用いた説明にプラスして、解決に向けた提案まで行っていただければ次も参加したい。
- ・ 事例やワークで様々な情報を得られた。セミナーの回数を増してほしい。
- ・ 対象者支援において、準備支援の取り組みは有効であるため、各自治体及び関係機関が積極的に取り組めるように、情報交換の場を多く設けて頂きたい。