

平成29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

就労訓練事業推進に向けた自治体支援のあり方検討会

(事業名：就労訓練事業推進に向けた自治体支援ツール作成事業)

報告書



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

平成30年(2018年)3月

目次

第 I 章 事業の実施概要	1
1. 事業の実施目的	1
2. 事業の実施体制	1
3. 事業内容	2
第 II 章 自治体アンケート調査結果	5
1. 実施概要	5
2. 回答自治体について（フェイス）	5
3. 主管部局票（A 票）	6
4. 福祉部局票（B 票）	40
5. 商工労働部局票（C 票）	42
第 III 章 法人・事業所アンケート調査結果	53
1. 実施概要	53
2. 結果概要	53
3. 法人の概要について	55
4. 法人の今後の方針等について	61
5. 就労訓練事業の認定を受けている事業所（392 事業所）について.....	66
6. 就労訓練事業の実施について	75
第 IV 章 認定就労訓練事業の課題	103
1. 自治体には人的余裕やノウハウ、企業とのつながりが不足している	103
2. 認定就労訓練事業の主管部局と商工労働部局との連携は進んでいない	103
3. 認定を受けた後、対象者の受け入れ経験のない事業所が多い.....	104
4. 事業所への更なる支援が求められている	104
5. 対象者を受け入れる事業所へのメリットがない	106
6. 非雇用型から雇用型への移行を見据えた取組みが少ない	106
第 V 章 今後の認定就労訓練事業のあり方	109
1. 企業開拓のノウハウや企業とのつながりの構築	109
2. 商工労働部局をはじめとした他部局との連携	113
3. 既存の認定就労訓練事業所の有効な活用	113
4. 認定就労訓練事業所支援.....	116
5. 認定事業所のメリットの検討	119
(参考) 自治体向け研修動画について	121

1. 概要	121
2. 動画の内容・ポイント	121
資料編 アンケート調査票.....	123

第 I 章 事業の実施概要

1. 事業の実施目的

平成 27 年 4 月、生活困窮者自立支援制度の開始とともに、就労訓練事業が導入された。都道府県等（都道府県、市（特別区を含む）及び福祉事務所を設置する町村）では、就労訓練推進事業を実施しており、平成 28 年 4 月からは、就労訓練アドバイザー、就労訓練事業所育成員の配置を進めている。

しかしながら、認定就労訓練事業所 933 か所（平成 29 年 3 月 31 日現在）のうち、企業（株式会社等）の割合は低く、社会福祉法人も、社会福祉法の改正を踏まえ、より一層積極的な取組みが求められている。また、認定を受けても、利用実績が低い自治体や事業所もみられる。さらに、認定主体の自治体の約半数が認定申請の促し自体を行っていないという調査結果もある。自治体から企業への働きかけなどの取組みが十分とは言えないのが現状であり、自治体担当者が民間事業所に就労訓練事業のメリットを説明する経験やそのノウハウも不足していると考えられる。

こうしたことから、自治体担当者が、民間事業所に就労訓練事業の具体的なイメージやメリットを説明する際に役立つよう支援ツール（マニュアル、動画コンテンツ）を作成することとした。

2. 事業の実施体制

(1) 有識者検討会

本事業では、事業の進捗状況、成果について評価や助言を受け、客観性等を担保するため、有識者および自治体担当者の計 6 名からなる検討会を設置し、開催した。

自治体担当者については、いわゆる先進自治体だけでなく、これから更に取り組みを進めていく自治体を加えることとした。検討会を通して、有識者や先進自治体の担当者とネットワークを構築し、ノウハウを直接吸収する機会を設け、自治体の取組みを促進することをねらいのひとつとするためである。

<委員名簿（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 特任フェロー

－有識者

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

渡辺 ゆりか 一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト 代表理事

－自治体

山田 享子 奈良県健康福祉部地域福祉課 課長

渡部 裕代 東京都福祉保健局生活福祉部 生活支援課長

－オブザーバー

米丸 洋 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 室長補佐

菊地 英人 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 生活困窮者対策官

羽染 敬規 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 就労支援係長

<開催経緯>

回数	開催日時・場所	議題
第1回	平成29年 8月1日(火) 9:30～11:30 三菱UFJリサーチ&コンサルティング会議室	・事業実施概要 ・委員による発表 ・アンケート調査、ヒアリング調査の項目について
第2回	平成29年 9月7日(木) 14:00～16:00 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について ・法人・事業所アンケート調査について
第3回	平成29年11月21日(火) 14:00～16:00 三菱UFJリサーチ&コンサルティング会議室	・アンケート調査結果(中間集計)報告 ・ヒアリング調査結果報告 ・調査結果等から見えてきた課題について ・動画コンテンツについて
第4回	平成30年 1月9日(火) 14:00～16:00 三菱UFJリサーチ&コンサルティング会議室	・アンケート調査結果報告 ・ヒアリング調査結果報告 ・報告書目次案について
第5回	平成30年 2月26日(月) 10:00～12:30 三菱UFJリサーチ&コンサルティング会議室	・動画作成について ・共通認識づくり編・事業所開拓編・仕事づくり編 ・報告書案について ・前回指摘を踏まえたアンケート調査結果修正について ・報告書のまとめ部分について

(2) 事務局及び調査等の実施

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 政策研究事業本部 経済政策部・社会政策部
小川 美帆、平田 薫、横山 重宏、家子 直幸、加藤 真

3. 事業内容

(1) 就労訓練アドバイザー・就労訓練事業所育成員調査(ヒアリング調査)

平成28年から設置されている就労訓練アドバイザー、就労訓練事業所育成員を対象に、取組み状況や課題、今後の方向性等についてうかがうことを目的としてヒアリング調査を行った。

- ・調査対象 : 就労訓練アドバイザー、就労訓練事業所育成員の特徴的な取組みがみられる自治体(2自治体)
- ・調査時期 : 平成29年11月
- ・主な調査項目 : これまでの取組み状況、課題、今後の方向性等

(2) 自治体調査(アンケート調査)

就労訓練事業の認定主体である自治体等を対象に、就労訓練事業への取組み状況、対応できていないことおよびその理由、自治体内の部局間やハローワークとの連携状況、その他の課題や悩み等についてうかがうことを目的として、アンケート調査を実施した。

アンケート調査票の送付先は、就労訓練事業の所管部局とした。ただし、所管部局が回答する設問に加え、他部局(労働部局、産業部局など企業との接点をもっている部局等)向けの設問も設け、調査票の回覧・回答を依頼した(調査票を回覧・回答してもらうことにより、互いの連携状況を把握するとと

もに、アンケート調査を通じて連携を促すことを期待)。

- ・調査対象 : 就労訓練事業の認定主体である自治体(全数:115自治体、平成29年3月31日時点)および就労訓練事業の利用実績のある自治体(全数:49自治体、同上)
- ・調査時期 : 平成29年10月
- ・主な調査項目 : 就労訓練事業への取組み状況、対応できていないこと、対応できていない理由、自治体内の部局間、ハローワークとの連携状況、その他課題や悩み等

(3) 先進自治体調査 (ヒアリング調査)

就労訓練事業の取組みが進んでいる自治体等¹を対象に、民間事業者の説得のポイント(新規認定の場合、既に認定を受けている事業所の利用を促進する場合の両方を含む)や、対象者がどのようにステップアップしているか、出口のイメージ、定着支援のノウハウなど、他の自治体の参考になる情報をうかがうことを目的として、ヒアリング調査を実施した。

- ・調査対象 : 就労訓練事業の取組みが進んでいる自治体等(7自治体)
- ・調査時期 : 平成29年9月～平成30年1月

(4) 認定就労訓練事業所調査 (アンケート調査)

本事業は自治体向けの支援ツールを作成することが目的であるが、就労訓練事業の連携先である企業の立場や意見を把握することは有用であると考えられることから、認定就労訓練事業所等に対して、認定を受けた理由や受入れの実態、自治体担当者の言葉や対応で心に響いたこと、今後の受入れ方針、自治体への要望についてうかがうことを目的に、書面で、認定就労訓練事業所933か所(平成29年3月31日時点)に対するアンケート調査を行った。

- ・調査対象 : 認定就労訓練事業所(全数、481法人および933事業所)
- ・調査時期 : 平成29年10月

(5) 成果物の作成

① 自治体担当者向けの手引きの作成

2. の有識者検討会における検討結果や、3. の調査結果をもとに、自治体担当者が、民間事業所に就労訓練事業の具体的なイメージやメリットを説明する際に役立つよう、手引きを作成した(動画コンテンツを含む)。

手引きでは、自治体の取組み状況の段階別、課題別に、どのように進めればよいか、具体的なノウハウやコツを示すことを心掛けた(はじめて取り組む場合、取り組んでみたがうまくいかない場合、どこかの企業にアプローチしてよいか分からない、企業に就労訓練事業の魅力を伝えることができない等)。

また、手引きの中には、実際に民間事業所を訪れた際に、民間事業者に対してどのように話をすればよいか、具体的なポイントやノウハウも示すようにした。

¹ 就労訓練事業ではないが、類似の就労支援を行っている自治体を含む。メールでの回答自治体を含む。また、自治体からの事業を受託している法人に対するヒアリングも行った。

接し方、話し方のポイントについては、より分かりやすいものにするため、動画（DVD等）コンテンツも作成した。

② 報告書の作成

2. の有識者検討会における検討結果、3. の調査結果をもとに、自治体の取組み状況等（自治体としての方針、福祉部局と労働部局の連携状況、地域課題の把握状況、都市部と地方の違いなど）をとりまとめ、報告書を作成した。

第 II 章 自治体アンケート調査結果

1. 実施概要

(1) 調査対象・件数

- 生活困窮者自立支援制度に基づく①就労訓練事業の認定主体である自治体（都道府県と指定都市、中核市。以下、「認定自治体」という。）と、②平成 28 年度に就労訓練事業の利用実績のある自治体（以下、「利用自治体」という。）。悉皆調査。
- 調査件数： 認定自治体 115 カ所、利用自治体 49 カ所

(2) 回収状況（12 月 8 日、最終集計時点）

- 認定自治体：105 カ所（91.3%）、利用自治体：30 カ所（61.2%）

(3) 実施期間

- 2017 年 10 月 16 日～12 月 8 日（調査票記載の投函〆は 10 月 31 日）

2. 回答自治体について（フェイス）

(1) F1 自治体の種別

回答自治体の内訳は、認定自治体 105 件（うち都道府県 38 件、指定都市 21 件、中核市 46 件）、利用自治体（その他の自治体）*30 件である。（以下の設問の回答結果は、自治体の種別に示す。）

図表 1 F1 自治体の種別

（上段：件、下段％）

合計	認定自治体			利用自治体	
	都道府県	指定都市	中核市	その他の自治体	
135	38	21	46	30	
100.0	28.1	15.6	34.1	22.2	

※調査票では、自治体の種別として「都道府県」「指定都市」「中核市」「その他の自治体」の別を尋ねている。このうち「都道府県」「指定都市」「中核市」が認定自治体、「その他の自治体」が利用自治体に相当する。ただし、認定自治体の一部には、就労訓練事業の受け入れ実績を持つ自治体が存在する（認定自治体かつ利用自治体）。このため、「利用実績がある自治体」について尋ねている設問では、「利用自治体（平成 28 年度に就労訓練事業の利用実績がある自治体）」に利用実績のある認定自治体が含まれる場合がある。

※両者を区別するため、利用実績がある自治体という意味で「利用自治体」という言葉を用いる場合は、「利用自治体（平成 28 年度に利用実績がある自治体）」と記載する（件数に、利用実績のある認定自治体を含む）。一方、自治体の種別として「利用自治体」という言葉を用いる場合は、「利用自治体（その他の自治体）」と記載する（件数に、認定自治体（都道府県、指定都市、中核市）を含まない）。

3. 主管部局票 (A 票)

生活困窮者就労訓練事業の主管部局にて回答いただく「主管部局票 (A 票)」の回答結果は以下のとおりである。

【事業の主管部局について】

(1) 問1 主管部局の種別

回答自治体における事業の主管部局は、中核市※で「労働部局」が1件あった以外は、すべて「福祉部局」であった。(※豊中市)

図表 2 主管部局の種別

(上段：件、下段%)

合計	福祉部局	商工部局	労働部局	市民生活部局	その他
133	132	0	1	0	0
100.0	99.2	0.0	0.8	0.0	0.0

(2) 問2 主管部局の決め方

就労訓練事業の主管部局を決める際、既存部局で対応したか、それとも、部局を新設したかについては、「既存部局で対応した」が大半を占め、「部局を新設した」は1件、「その他」は1件である。

自治体の種別にみると、「部局を新設した」は利用自治体（その他の自治体）に1件あるのみであり、「その他」は都道府県と利用自治体（その他の自治体）に各1件見られる。

(部局を新設：豊島区、その他：北広島市、鳥取県（既存部局→新設）)

図表 3 問2 主管部局の決め方

(上段：件、下段%)

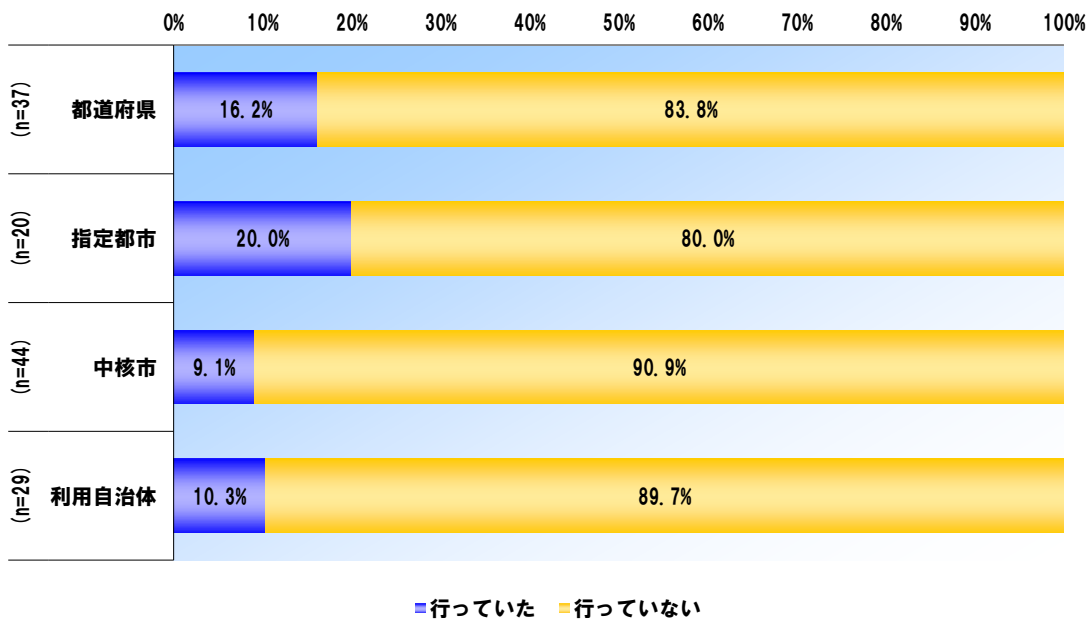
	合計	既存部局で対応した	部局を新設した	その他
都道府県	37	36	0	1
	100.0	97.3	0.0	2.7
指定都市	20	20	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
中核市	44	44	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
利用自治体	29	27	1	1
	100.0	93.1	3.4	3.4

※表側は自治体の種別であり、「利用自治体」は「その他の自治体」と回答した自治体（件数に認定自治体は含まない）。以下同様。

(3) 問3 H27.4 以前からの類似事業への取組み

生活困窮者自立支援制度が始まったのは平成 27 (2015) 年 4 月からであるが、それ以前から、生活困窮者を対象に就労訓練事業に類似する取組みを行っていたかについて聞いたところ、認定自治体では、都道府県 6 件、指定都市 4 件、中核市 4 件が「行っていた」とし、利用自治体（その他の自治体）では 3 件が「行っていた」としている（構成比はグラフのとおり）。

図表 4 問 3 H27.4 以前からの類似事業への取組み



※凡例は自治体の種別であり、「利用自治体」は「その他の自治体」と回答した自治体（件数に認定自治体は含まない）。以下同様。

(4) 付問 3-1 取組み開始年

前問で「行っていた」と回答した自治体に、いつ頃から行っていたか尋ねたところ、認定自治体の中には平成 22 年度からなど、事業開始の何年も前から取り組んでいるところが見られた。利用自治体（その他の自治体）では、平成 25 年度から始めているところが 1 件、平成 26 年度からが 2 件見られた。

図表 5 問 3-1 H27.4 以前からの類似事業への取組み

	合計	取組開始年
都道府県	6	H22年度（1件）、H24年度（2件）、H26年度（3件）
指定都市	4	H25年度（3件）、H26年度（1件）
中核市	4	H23年度（1件）、H24年度（1件）、H26年度（2件）
利用自治体	3	H25年度（1件）、H26年度（2件）

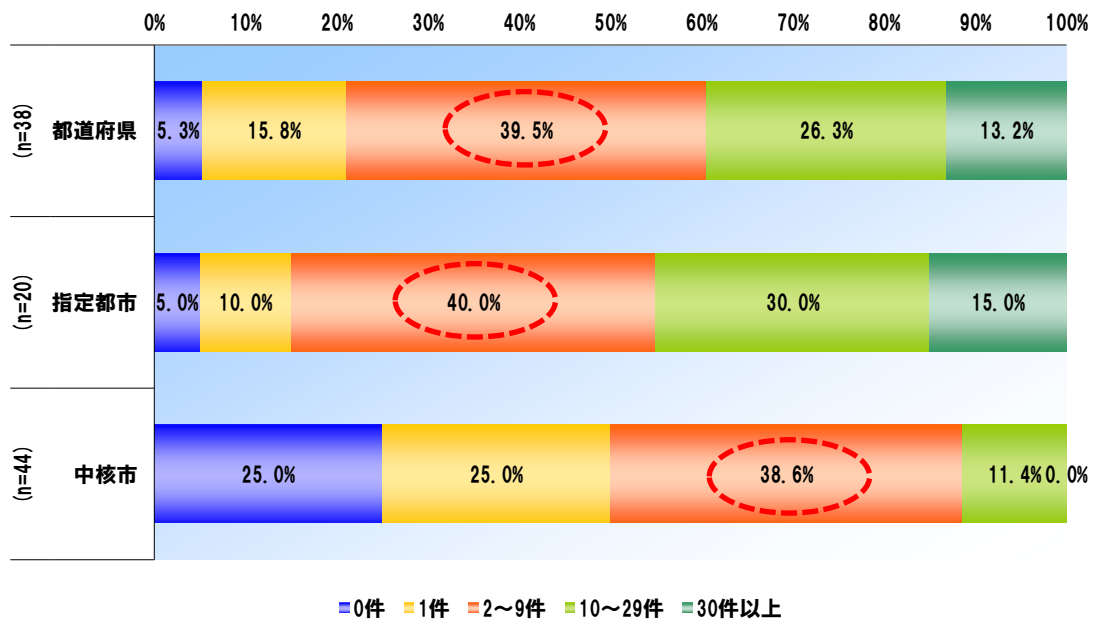
【就労訓練事業所の認定状況と課題について】

(5) 問 4(1) 【認定自治体】 認定件数・利用件数

① 認定件数（事業所数）

認定自治体に対し、平成 27 年度以来の認定件数を尋ねたところ、都道府県、指定都市、中核市のいずれも「2～9 件」の割合が最も高くなっている。最大値は都道府県で 79 件、指定都市で 159 件、中核市で 25 件である。なお、「認定数 0 件」の自治体は、都道府県で 2 カ所、指定都市で 1 カ所、中核市で 11 カ所となっている。

図表 6 問 4(1)①【認定自治体】認定件数



※認定件数については、平成 27 年度から平成 29 年度 9 月末までの合計の記入を求めている。

(参考)

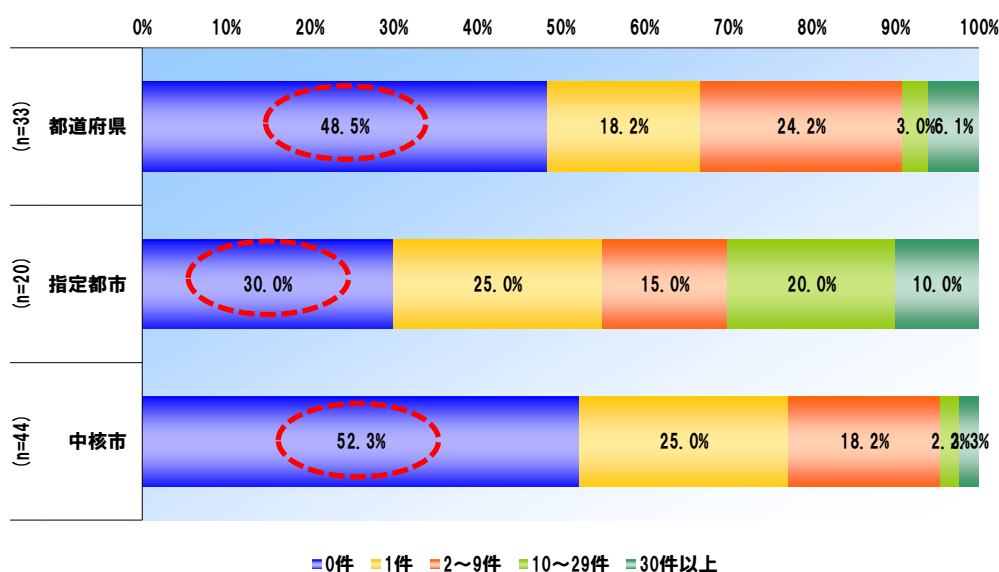
	合計	0件	1件	2~9件	10~29件	30件以上
都道府県	38	2	6	15	10	5
	100.0	5.3	15.8	39.5	26.3	13.2
指定都市	20	1	2	8	6	3
	100.0	5.0	10.0	40.0	30.0	15.0
中核市	44	11	11	17	5	0
	100.0	25.0	25.0	38.6	11.4	0.0

	合計値	最小値	最大値	平均値	分散	標準偏差	中央値	最頻値
都道府県	516.00	0.00	79.00	13.58	355.01	18.84	6.00	1.00
指定都市	368.00	0.00	159.00	18.40	1237.52	35.18	7.50	2.00
中核市	171.00	0.00	25.00	3.89	32.48	5.70	1.50	1.00

② 利用件数

認定自治体に対し、平成 27 年度以来の利用件数を尋ねたところ、都道府県、指定都市、中核市のいずれも「0 件」の割合が最も高くなっている（都道府県 16 件、指定都市 6 件、中核市 23 件）。最大値は、都道府県で 74 件、指定都市で 49 件、中核市で 33 件である。

図表 7 問 4(1)②【認定自治体】利用件数



(参考)

	合計	0件	1件	2~9件	10~29件	30件以上
都道府県	33	16	6	8	1	2
	100.0	48.5	18.2	24.2	3.0	6.1
指定都市	20	6	5	3	4	2
	100.0	30.0	25.0	15.0	20.0	10.0
中核市	44	23	11	8	1	1
	100.0	52.3	25.0	18.2	2.3	2.3

	合計値	最小値	最大値	平均値	分散	標準偏差	中央値	最頻値
都道府県	161.00	0.00	74.00	4.88	197.17	14.04	1.00	0.00
指定都市	171.00	0.00	49.00	8.55	195.94	14.00	1.00	0.00
中核市	85.00	0.00	33.00	1.93	27.46	5.24	0.00	0.00

(6) 問 4(2)【利用自治体】受け入れ実績（事業所数、延べ人数）

利用自治体（平成 28 年度に就労訓練事業の利用実績のある自治体）に対し、受け入れ実績（事業所数、延べ人数）と、うち現在稼働中の事業所数、人数を尋ねた。結果を自治体の種別で見ると以下のとおり。

①認定自治体（都道府県、指定都市、中核市）

認定自治体においては、指定都市で比較の実績が上がっている。

指定都市では、受け入れ実績（事業所数）、うち稼働中とも「2~9 件」が最も多い。受け入れ人数（延べ人数）についてみると、「10~29 人」が最も多く、うち稼働中では「0 人」に次いで「2~9 人」の割合が最多となっている。

②利用自治体（その他の自治体）※

利用自治体（その他の自治体）においては、受け入れ実績（事業所数）としては「1 件（53.6%）」が最も多く（15 カ所）、「2~9 件（42.9%）」（12 カ所）が次いでいる。うち稼働中の件数としては、「1 件（52.0%）」が最も多く（13 カ所）、「0 件」と「2~9 件」が次いでいる（各 24.0%）。受け入れ実績（延べ人数）としては、「2~9 人（53.6%）」が最も多い（15 カ所）。稼働中の人数としては、「1 人（42.3%）」が最も多くなっている（11 カ所）。

※自治体の種別について「その他の自治体」と回答した自治体。（件数に認定自治体は含まない。）

図表 8 問 4(2) 受け入れ実績、うち稼働中の数（事業所数・延べ人数）

①認定自治体（都道府県、指定都市、中核市）

事業所数

	合計	0件	1件	2～9件	10～29件	30件以上
都道府県	17	12	2	3	0	0
	100.0	70.6	11.8	17.6	0.0	0.0
指定都市	13	3	2	5	3	0
	100.0	23.1	15.4	38.5	23.1	0.0
中核市	27	12	9	5	1	0
	100.0	44.4	33.3	18.5	3.7	0.0

（うち稼働中）

	合計	0件	1件	2～9件	10～29件	30件以上
都道府県	20	9	4	6	1	0
	100.0	45.0	20.0	30.0	5.0	0.0
指定都市	13	4	2	5	2	0
	100.0	30.8	15.4	38.5	15.4	0.0
中核市	36	16	11	7	2	0
	100.0	44.4	30.6	19.4	5.6	0.0

延べ人数

	合計	0人	1人	2～9人	10～29人	30人以上
都道府県	17	12	2	3	0	0
	100.0	70.6	11.8	17.6	0.0	0.0
指定都市	13	3	1	3	4	2
	100.0	23.1	7.7	23.1	30.8	15.4
中核市	27	14	6	4	2	1
	100.0	51.9	22.2	14.8	7.4	3.7

（うち稼働中）

	合計	0人	1人	2～9人	10～29人	30人以上
都道府県	18	16	1	1	0	0
	100.0	88.9	5.6	5.6	0.0	0.0
指定都市	13	5	2	4	2	0
	100.0	38.5	15.4	30.8	15.4	0.0
中核市	36	24	8	3	1	0
	100.0	66.7	22.2	8.3	2.8	0.0

②利用自治体（その他の自治体）

事業所数

	合計	0件	1件	2～9件	10～29件	30件以上
利用自治体	28	1	15	12	0	0
	100.0	3.6	53.6	42.9	0.0	0.0

（うち稼働中）

	合計	0件	1件	2～9件	10～29件	30件以上
利用自治体	25	6	13	6	0	0
	100.0	24.0	52.0	24.0	0.0	0.0

延べ人数

	合計	0人	1人	2～9人	10～29人	30人以上
利用自治体	28	1	8	15	3	1
	100.0	3.6	28.6	53.6	10.7	3.6

（うち稼働中）

	合計	0人	1人	2～9人	10～29人	30人以上
利用自治体	26	7	11	8	0	0
	100.0	26.9	42.3	30.8	0.0	0.0

(7) 問 5(1) 【認定自治体】 法人種別認定件数（事業所数）

認定自治体に対し、認定実績（事業所数）を法人種別に尋ねたところ、基本統計量は下記のようになった。いずれの法人についても、0 件から最大値までかなりバラツキが見られる。

○都道府県

回答自治体全体では、社会福祉法人の認定件数が最も多く（348 件）、NPO 法人（73 件）、株式会社（46 件）が次いでいる。自治体別にみると、最も多い自治体での認定件数は社会福祉法人が 75 件、NPO 法人 15 件、株式会社とその他が各 13 件となっている。

○指定都市

回答自治体全体では、社会福祉法人の認定件数が最も多く（176 件）、株式会社（95 件）、NPO 法人（58 件）が次いでいる。自治体別にみると、最も多い自治体での認定件数は、社会福祉法人が 60 件、株式会社が 51 件、NPO 法人が 30 件となっている。

○中核市

回答自治体全体では、社会福祉法人（69 件）が最も多く、株式会社（44 件）、NPO 法人（21 件）が次いでいる。自治体別にみると、最も多い自治体での認定件数は、社会福祉法人 16 件、株式会社が 14 件、その他 8 件となっている。

図表 9 問 5(1) 【認定自治体】 法人種別認定件数

	n	合計値	最小値	最大値	平均値	分散	標準偏差	中央値	最頻値	
都道府県	社会福祉法人	35	348	0	75	9.94	238.00	15.43	3	1
	NPO法人	22	73	0	15	3.32	16.89	4.11	2	1
	株式会社	18	46	0	13	2.56	14.38	3.79	1	1
	生協等協同組合	13	9	0	2	0.69	0.56	0.75	1	0
	社団法人	8	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0	0
	財団法人	8	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0	0
	医療法人	9	4	0	3	0.44	1.03	1.01	0	0
	その他	17	39	0	13	2.29	11.60	3.41	1	1
指定都市	社会福祉法人	15	176	1	60	11.73	243.50	15.60	6	1
	NPO法人	16	58	0	30	3.63	53.32	7.30	1	1
	株式会社	14	95	0	51	6.79	178.64	13.37	2	2
	生協等協同組合	6	6	0	5	1.00	4.00	2.00	0	0
	社団法人	9	13	0	8	1.44	6.53	2.55	1	0
	財団法人	8	3	0	1	0.38	0.27	0.52	0	0
	医療法人	7	1	0	1	0.14	0.14	0.38	0	0
	その他	10	16	0	10	1.60	9.38	3.06	1	0
中核市	社会福祉法人	24	69	0	16	2.88	14.03	3.75	2	0
	NPO法人	26	21	0	4	0.81	0.88	0.94	1	1
	株式会社	22	44	0	14	2.00	10.76	3.28	1	0
	生協等協同組合	20	19	0	7	0.95	3.10	1.76	0	0
	社団法人	17	3	0	1	0.18	0.15	0.39	0	0
	財団法人	17	4	0	2	0.24	0.32	0.56	0	0
	医療法人	15	1	0	1	0.07	0.07	0.26	0	0
	その他	18	17	0	8	0.94	5.11	2.26	0	0

※認定件数については、平成 27 年度から平成 29 年度 9 月末までの合計の記入を求めている。

(8) 問 5(2) 【利用自治体】 法人種別受け入れ実績（事業所数、延べ人数）

利用自治体（平成 28 年度に就労訓練事業の利用実績のある自治体）に対し、法人種別の受け入れ実績（事業所数、延べ人数）を尋ねたところ、基本統計量は下記のようになった。結果を自治体の種別にみると以下のとおり。

－受け入れ実績（事業所数）

○都道府県

回答自治体全体では、社会福祉法人の受け入れ実績（事業所数）が最も多く（5 件）、NPO 法人（3 件）が次いでいる。自治体別にみると、最も多い自治体での受け入れ実績（事業所数）は、社会福祉法人、NPO 法人とも各 3 件である。

○指定都市

回答自治体全体では、社会福祉法人の受け入れ実績（事業所数）が最も多く（34 件）、株式会社（20 件）が次いでいる。自治体別にみると、最も多い自治体での受け入れ実績（事業所数）は、社会福祉法人 10 件、株式会社 5 件、NPO 法人 4 件である。

○中核市

回答自治体全体では、社会福祉法人の受け入れ実績（事業所数）が最も多く（15 件）、株式会社（11 件）が次いでいる。自治体別にみると、最も多い自治体での受け入れ実績（事業所数）は、社会福祉法人、株式会社とも各 6 件である。

○利用自治体（その他の自治体）※

回答自治体全体では、社会福祉法人（32 件）が最も多く、NPO 法人（10 件）、生協等協同組合（3 件）が次いでいる。自治体別にみると、最も多い自治体での受け入れ実績（事業所数）は、NPO 法人 6 件、次いで社会福祉法人 3 件となっている。

※自治体の種別について「その他の自治体」と回答した自治体。（件数に認定自治体は含まない。）

図表 10 問 5 【利用自治体】 法人種別受け入れ実績（事業所数）

		n	合計値	最小値	最大値	平均値	分散	標準偏差	中央値	最頻値
県	社会福祉法人	9	5	0	3	0.56	1.03	1.01	0	0
	NPO法人	5	3	0	3	0.60	1.80	1.34	0	0
指定都市	社会福祉法人	8	34	0	10	4.25	12.21	3.49	4	-
	NPO法人	6	9	0	4	1.50	2.30	1.52	2	2
	株式会社	10	20	0	5	2.00	2.67	1.63	2	2
	生協等協同組合	3	2	0	1	0.67	0.33	0.58	1	1
	財団法人	4	2	0	1	0.50	0.33	0.58	1	0
	その他	5	3	0	2	0.60	0.80	0.89	0	0
中核市	社会福祉法人	15	15	0	6	1.00	2.43	1.56	1	0
	NPO法人	13	3	0	1	0.23	0.19	0.44	0	0
	株式会社	12	11	0	6	0.92	3.17	1.78	0	0
	生協等協同組合	12	4	0	1	0.33	0.24	0.49	0	0
	社団法人	9	2	0	1	0.22	0.19	0.44	0	0
	その他	9	1	0	1	0.11	0.11	0.33	0	0
その他	社会福祉法人	25	32	0	3	1.28	0.63	0.79	1	1
	NPO法人	11	10	0	6	0.91	3.09	1.76	0	0
	株式会社	8	2	0	1	0.25	0.21	0.46	0	0
	生協等協同組合	10	3	0	1	0.30	0.23	0.48	0	0
	その他	8	1	0	1	0.13	0.13	0.35	0	0

－受け入れ実績（延べ人数）

○都道府県

回答自治体全体では、社会福祉法人の受け入れ実績（延べ人数）が最も多く（9人）、NPO法人（6人）が次いでいる。自治体別にみると、最も多い自治体での受け入れ実績（延べ人数）は、社会福祉法人7人、NPO法人とも6人である。

○指定都市

回答自治体全体では、社会福祉法人の受け入れ実績（延べ人数）が最も多く（81人）、株式会社（61人）が次いでいる。自治体別にみると、最も多い自治体での受け入れ実績（延べ人数）は、株式会社31人、社会福祉法人24人である。

○中核市

回答自治体全体では、社会福祉法人（45人）の受け入れ実績（延べ人数）が最も多く、株式会社（14人）、NPO法人（8人）が次いでいる。自治体別にみると、最も多い自治体での受け入れ実績（延べ人数）は、社会福祉法人16人、株式会社9人、次いでNPO法人5人となっている。

○利用自治体（その他の自治体）※

回答自治体全体では、社会福祉法人（77人）の受け入れ実績（延べ人数）が最も多く、生活協同組合（35人）、NPO法人（27人）が次いでいる。自治体別にみると、最も多い自治体での受け入れ実績（延べ人数）は生活協同組合（33人）であり、次いでNPO法人、社会福祉法人の各13人となっている。

※自治体の種別について「その他の自治体」と回答した自治体。（件数に認定自治体は含まない。）

図表 11 問5【利用自治体】法人種別受け入れ実績（延べ人数）

		n	合計値	最小値	最大値	平均値	分散	標準偏差	中央値	最頻値
県	社会福祉法人	9	9	0	7	1.00	5.25	2.29	0	0
	NPO法人	5	6	0	6	1.20	7.20	2.68	0	0
指定都市	社会福祉法人	8	81	0	24	10.13	78.13	8.84	9	-
	NPO法人	6	38	0	18	6.33	65.07	8.07	3	0
	株式会社	10	61	0	31	6.10	83.66	9.15	4	5
	生協等協同組合	4	7	0	4	1.75	2.92	1.71	2	-
	財団法人	4	2	0	1	0.50	0.33	0.58	1	0
	その他	5	3	0	2	0.60	0.80	0.89	0	0
中核市	社会福祉法人	15	45	0	16	3.00	23.57	4.86	1	0
	NPO法人	13	8	0	5	0.62	2.42	1.56	0	0
	株式会社	12	14	0	9	1.17	7.42	2.72	0	0
	生協等協同組合	12	6	0	2	0.50	0.64	0.80	0	0
	社団法人	9	2	0	1	0.22	0.19	0.44	0	0
その他	社会福祉法人	25	77	0	13	3.08	10.99	3.32	2	1
	NPO法人	11	27	0	13	2.45	16.87	4.11	0	0
	株式会社	8	7	0	7	0.88	6.13	2.47	0	0
	生協等協同組合	10	35	0	33	3.50	107.61	10.37	0	0
	その他	8	3	0	3	0.38	1.13	1.06	0	0

(9) 問 6(1) 【認定自治体】 年度別認定件数（事業所数）

認定自治体に対し、年度別に認定実績（事業所数）を尋ねたところ、基本統計量は下記のようになった。

○都道府県

平成 27～29 年度について平均認定件数の推移をみると、法人計では 7.21 件、5.97 件、2.62 件と減少傾向にある。うち社会福祉法人の件数も 6.12 件、3.81 件、1.64 件と減少している。株式会社は、0.58 件、0.80 件、0.62 件である。

○指定都市

法人計では 6.44 件、12.06 件、11.71 件と推移している。うち社会福祉法人は 3.87 件、6.31 件、5.40 件、株式会社は 1.57 件、4.36 件、4.13 件である。

○中核市

法人計では 2.27 件、1.67 件、1.15 件と減少傾向にある。うち社会福祉法人の件数も 1.14 件、0.79 件、0.71 件と減少している。株式会社は 0.63 件、0.71 件、0.44 件である。

図表 12 問 6(1) 【認定自治体】 年度別認定件数（事業所数）

		n	合計値	最小値	最大値	平均値	分散	標準偏差	中央値	最頻値	
都道府県	全体	H27	33	238	0	45	7.21	112.11	10.59	3	0
		H28	34	203	0	44	5.97	78.15	8.84	3	1
		H29	29	76	0	13	2.62	11.96	3.46	1	0
	うち 社会福祉法人	H27	26	159	0	42	6.12	119.07	10.91	1	0
		H28	32	122	0	25	3.81	36.61	6.05	1	1
		H29	28	46	0	8	1.64	4.09	2.02	1	0
	株式会社	H27	26	15	0	3	0.58	0.81	0.90	0	0
		H28	20	16	0	9	0.80	4.38	2.09	0	0
		H29	21	13	0	7	0.62	2.55	1.60	0	0
指定都市	全体	H27	16	103	0	18	6.44	38.80	6.23	5	2
		H28	17	205	0	130	12.06	943.93	30.72	6	1
		H29	17	199	0	159	11.71	1448.35	38.06	2	2
	うち 社会福祉法人	H27	15	58	0	13	3.87	18.27	4.27	1	1
		H28	13	82	0	42	6.31	123.56	11.12	3	0
		H29	15	81	0	60	5.40	231.97	15.23	1	0
	株式会社	H27	14	22	0	6	1.57	4.73	2.17	1	0
		H28	14	61	0	45	4.36	140.71	11.86	1	0
		H29	15	62	0	51	4.13	168.98	13.00	1	0
中核市	全体	H27	37	84	0	15	2.27	13.26	3.64	1	1
		H28	36	60	0	10	1.67	5.71	2.39	1	0
		H29	33	38	0	8	1.15	2.82	1.68	1	0
	うち 社会福祉法人	H27	29	33	0	7	1.14	3.34	1.83	0	0
		H28	28	22	0	9	0.79	3.43	1.85	0	0
		H29	28	20	0	8	0.71	2.51	1.58	0	0
	株式会社	H27	24	15	0	6	0.63	2.51	1.58	0	0
		H28	28	20	0	6	0.71	2.14	1.46	0	0
		H29	27	12	0	3	0.44	0.87	0.93	0	0

(10) 問 6(2) 【利用自治体】 年度別受け入れ実績（事業所数）

利用自治体(平成 28 年度に就労訓練事業の利用実績のある自治体、利用実績のある認定自治体を含む)に対し、年度別に受け入れ実績（事業所数）を尋ねたところ、基本統計量は下記ようになった。

○都道府県

平成 27～29 年度について平均認定件数の推移をみると、法人計では 0.29 件、0.62 件、0.46 件と推移している。うち社会福祉法人は 0.33 件、0.67 件、0.60 件である。株式会社はいずれの年度も 0 件である。

○指定都市

法人計では 3.00 件、6.56 件、3.70 件と推移している。うち社会福祉法人は 1.38 件、3.25 件、2.63 件、株式会社は 0.88 件、1.33 件、1.30 件である。

○中核市

法人計では 0.95 件、1.59 件、1.00 件と推移している。うち社会福祉法人は 0.83 件、1.85 件、0.50 件である。株式会社は 0.30 件、0.73 件、0.90 件と微増傾向にある。

○利用自治体（その他の自治体）※

法人計では 0.65 件、1.57 件、1.24 件と推移している。うち社会福祉法人は 0.41 件、1.20 件、0.86 件である。株式会社は 0.17 件、0.23 件、0.33 件と微増傾向にある。

※自治体の種別について「その他の自治体」と回答した自治体。（件数に認定自治体は含まない。）

図表 13 問 6(2) 【利用自治体】 年度別受け入れ実績（事業所数）

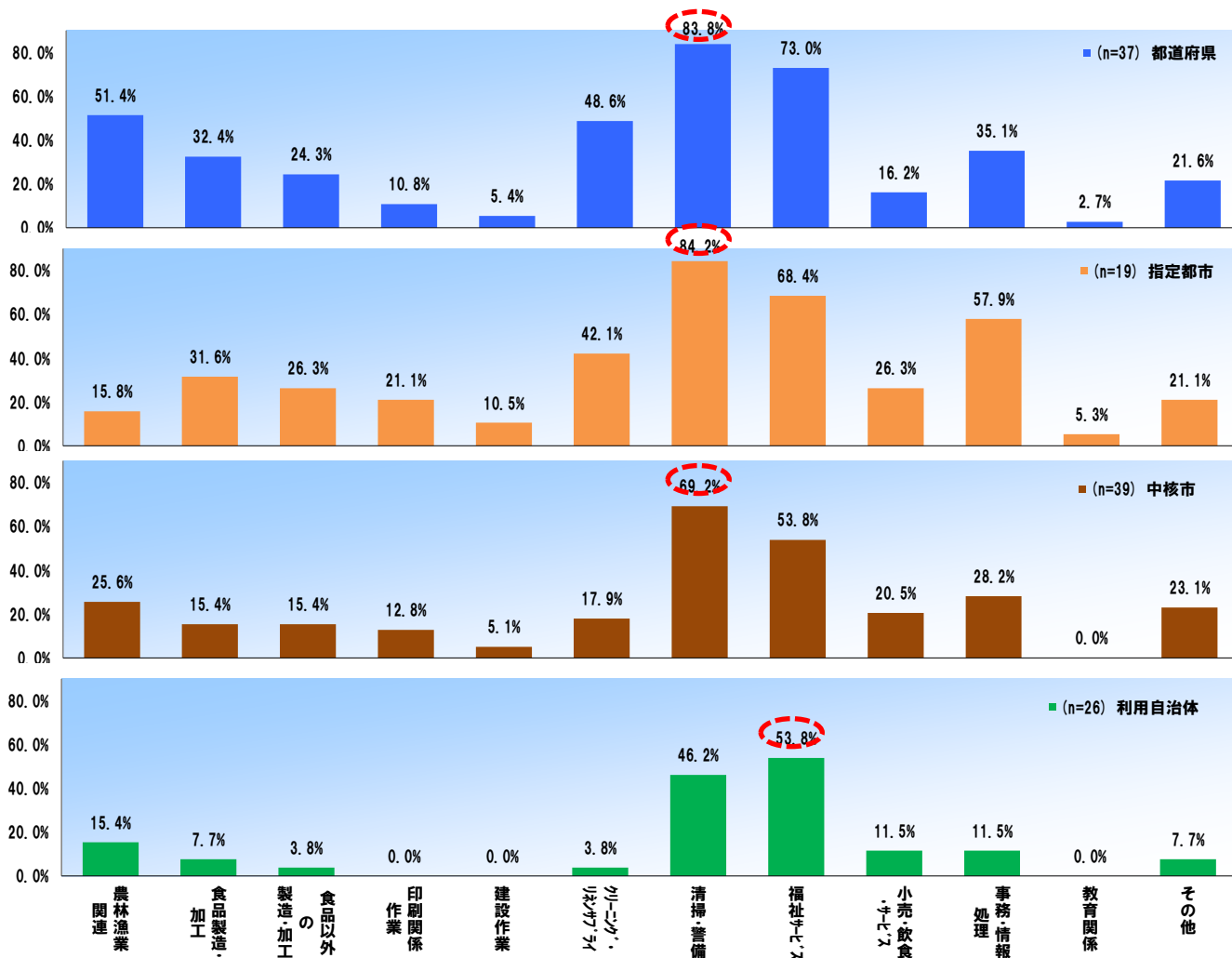
		n	合計値	最小値	最大値	平均値	分散	標準偏差	中央値	最頻値	
都道府県	全体	H27	14	4	0	2	0.29	0.37	0.61	0	0
		H28	13	8	0	4	0.62	1.59	1.26	0	0
		H29	13	6	0	2	0.46	0.60	0.78	0	0
	うち 社会福祉法人	H27	9	3	0	2	0.33	0.50	0.71	0	0
		H28	9	6	0	4	0.67	2.00	1.41	0	0
		H29	10	6	0	2	0.60	0.71	0.84	0	0
	株式会社	H27	8	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0	0
		H28	8	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0	0
		H29	8	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0	0
指定都市	全体	H27	8	24	0	8	3.00	8.86	2.98	2	2
		H28	9	59	1	13	6.56	21.53	4.64	7	7
		H29	10	37	0	15	3.70	18.68	4.32	3	4
	うち 社会福祉法人	H27	8	11	0	4	1.38	2.27	1.51	1	0
		H28	8	26	0	9	3.25	8.21	2.87	3	3
		H29	8	21	0	11	2.63	12.84	3.58	2	3
	株式会社	H27	8	7	0	5	0.88	3.27	1.81	0	0
		H28	9	12	0	6	1.33	3.50	1.87	1	1
		H29	10	13	0	4	1.30	1.79	1.34	1	1
中核市	全体	H27	20	19	0	11	0.95	6.05	2.46	0	0
		H28	22	35	0	14	1.59	12.25	3.50	0	0
		H29	19	19	0	8	1.00	3.67	1.91	0	0
	うち 社会福祉法人	H27	12	10	0	5	0.83	2.33	1.53	0	0
		H28	13	24	0	10	1.85	11.97	3.46	0	0
		H29	12	6	0	2	0.50	0.64	0.80	0	0
	株式会社	H27	10	3	0	1	0.30	0.23	0.48	0	0
		H28	11	8	0	4	0.73	1.62	1.27	0	0
		H29	10	9	0	6	0.90	3.66	1.91	0	0
利用自治体	全体	H27	20	13	0	3	0.65	0.77	0.88	0	0
		H28	28	44	0	7	1.57	1.88	1.37	1	1
		H29	25	31	0	4	1.24	1.11	1.05	1	1
	うち 社会福祉法人	H27	17	7	0	3	0.41	0.76	0.87	0	0
		H28	25	30	0	7	1.20	1.67	1.29	1	1
		H29	22	19	0	3	0.86	0.50	0.71	1	1
	株式会社	H27	12	2	0	1	0.17	0.15	0.39	0	0
		H28	13	3	0	1	0.23	0.19	0.44	0	0
		H29	12	4	0	2	0.33	0.42	0.65	0	0

(11) 問7 予定している主な訓練内容

都道府県、指定都市、中核市では、「清掃・警備」を挙げる自治体が最も多く、次に「福祉サービス」が多い。そして、都道府県では「農林漁業関係」、指定都市と中核市では「事務・情報処理」がこれらに次いでいる。

利用自治体（その他の自治体）では、「福祉サービス」を挙げる自治体が最も多く、「清掃・警備」が次いでいる。

図表 14 問7 予定している主な訓練内容（複数回答）

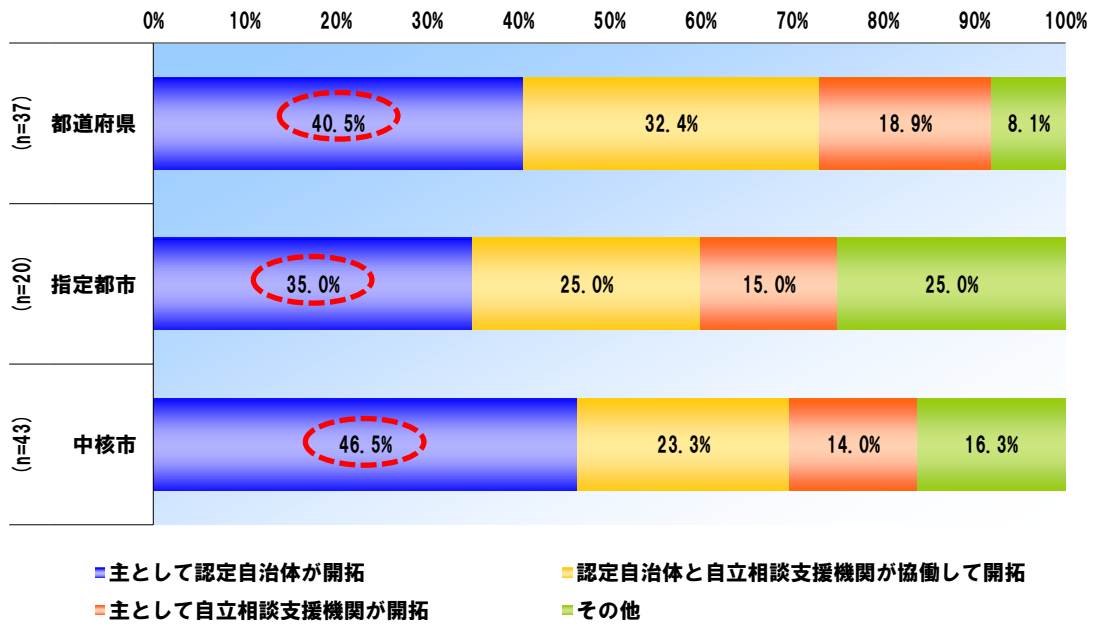


(12) 問8 認定就労訓練事業の認定促進、開拓の取組み等

(1) 【認定自治体】認定促進方法

認定自治体に対し、認定就労訓練事業所の認定促進を主としてどのような方法で行っているか尋ねたところ、都道府県、指定都市、中核市とも「主として認定自治体が開拓」の割合が最も高く、「認定自治体と自立相談支援機関が協働して開拓」が次いでいる。

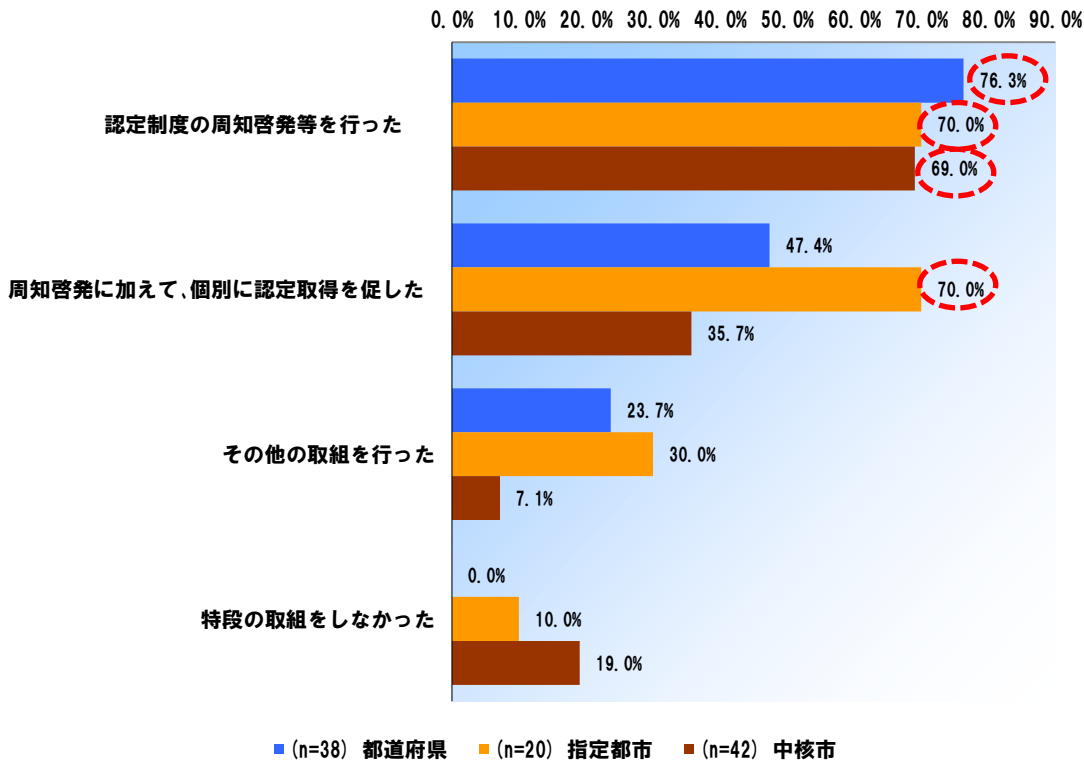
図表 15 問 8(1) 【認定自治体】認定促進方法



(2) 【認定自治体】事業所開拓の取組み

認定自治体に対し、認定に向けた事業所開拓の取組みについて尋ねたところ、都道府県、指定都市、中核市とも「認定制度の周知啓発等を行った」を挙げる割合が最も高く（各 76.3%、70.0%、69.0%）、指定都市では「周知啓発に加えて、個別に民間事業所等に対して認定取得を促した（70.0%）」も同率で高くなっている。

図表 16 問 8(1) 【認定自治体】事業所開拓の取組み (MA)



(3) 【認定自治体】 自立相談支援機関や就労準備支援事業との役割分担について

事業所開拓について、自立相談支援機関や就労準備支援事業とは、どのような役割分担をしているか尋ねたところ、以下のような回答があった。

<分類>

- 自治体単独での開拓
- 自立相談支援機関による開拓
- 就労準備支援事業による開拓
- 各事業の一体的な取組み、協働
- その他

■自治体単独での開拓

- ・ 全て行政が担っている
- ・ 各自立相談支援機関の意見も聞きながら、基本的には認定自治体である県が事業所の開拓を行っている
- ・ 直営で行っているため、開拓から対象者のあっせんや利用状況の確認などを行っている
- ・ 自治体のみで開拓しているため、特に役割分担を行っていない
- ・ 認定自治体が主として行っている

■自立相談支援機関による開拓

- ・ 自立相談支援機関が事業所開拓を行っている
- ・ 郡部福祉事務所(自立相談支援機関)の就労支援員(相談支援員が兼務)が担当している
- ・ 自立相談支援機関が、個別ケースの支援で係わった社会福祉法人等に対して、認定に係る働きかけをしている。県は市町村関係課へ制度の周知をしている
- ・ 自立相談支援機関で開拓を行い、就労訓練事業の他、見学や体験が可能であれば就労準備支援事業での利用を検討する
- ・ 基本的には、自立相談支援機関が個別支援上つながりの生じた団体に対して周知を行い、認定を依頼した
- ・ 自立相談支援事業の実施窓口の就労自立支援員が株式会社・NPO 法人等含め、様々な法人の事業開拓を行っている
就労準備支援事業については、生活保護の担当部署が主管課となり、委託事業として実施しており、委託先についてはプロポーザル方式で選定している
- ・ 自立相談支援機関においても、就労訓練事業所の開拓を行うこととしている
- ・ 地元企業や事業所への協力の呼びかけをする役割を自立相談支援機関に分担しています
- ・ 事業所開拓については、自立相談支援機関に担ってもらっている

■就労準備支援事業による開拓

- ・ 主に就労準備支援事業の委託先にて事業所開拓を進めており、就労体験を通じた雇用へとマッチング支援を推進している
- ・ 現在は就労準備支援事業の中で、必要に応じて協力企業に研修をお願いしている
- ・ 就労準備支援事業の担当者が事業所開拓を行うこととしている
- ・ 就労準備支援事業において、ご協力をいただいた団体に対し、事業所育成員が開拓を行っている
- ・ 自立相談支援事業は直営実施のため自治体が周知啓発等を行っている。就労準備支援事業は委託により実施しているが、委託事業者が開拓を行い、就労体験受入れ可能な事業者を見つけ出している

■各事業の一体的な取組み、協働

(自治体、自立相談支援機関、及び就労準備支援事業)

- ・ 就労準備支援事業の委託事業者が、制度の周知・啓発の対象となる団体・企業等のアタックリストを作成している。また、個別の事業所訪問による周知・啓発の際は、認定自治体職員に自立相談支援機関と就労準備支援事業の委託事業者が同行
- ・ 今年度より事業所を3社認定しており、現在事業所への受け入れまでは達していないが、生活困窮者が自立相談支援機関に相談した場合、実情に応じ就労準備支援事業(委託先)での訓練・支援し、就労訓練事業へ結び付けていく
- ・ 社会福祉法人→自立相談支援機関 その他→本市及び自立支援機関協働
- ・ 自立相談支援機関の相談支援員や就労準備支援事業の就労準備支援員が、事業を進めるに際して、訓練事業に関心を示した事業者がいれば、市に報告してもらい、市の担当が事業説明を行っている
- ・ 自立相談支援機関の就労支援部門は直営。自立相談支援事業は「就労訓練」、就労準備支援事業は「就労体験」と役割分担した上で、適宜連携しながら事業所開拓している

(自治体と自立相談支援機関)

- ・ 自立相談支援機関との特別な役割分担はしていないが、自立相談支援機関からの要請がある場合は、事業所等に制

度説明を行っている。また、広域で就労支援事業を行い、委託事業者が就労体験の協力や事業所を開拓している

- ・ 全般的 PR は自治体で、要望の吸い上げ等は自立相談支援機関を主として対応
- ・ 制度説明は認定自治体が行い、それ以外の部分は自立相談支援機関等が行っている
- ・ 認定主体として、区市の自立相談支援機関の取組を促すよう支援している
- ・ 自立相談支援機関に対して、協力してもらえる事業所を紹介してもらうよう依頼している

(自治体と就労準備支援機関)

- ・ 就労準備支援事業受託事業者が、就労訓練事業について事業者向け説明会を実施し、市が後援している

(自立相談支援機関と就労準備支援事業)

- ・ 就労準備支援事業の委託事業者が訓練事業所を開拓している。開拓した事業者の情報は自立相談支援機関に提供され、自立相談支援機関に常駐している就労支援員が支援対象者に事業の利用を勧めている
- ・ 自立支援機関や、就労準備支援員が開拓の役割を担っている
- ・ 自立相談支援機関や就労準備支援事業の就労支援活動にてコンタクトをとった企業の中で就労訓練事業に理解をいただくことが出来そうな相手方に対して相談者が事業説明や申請勧奨を行っている
- ・ 自立相談支援機関については、県（認定機関）が事業者に対して説明する機会(説明会、個別説明)を設定。最近は、自立相談機関自ら、機会をとらえて、説明や申請勧奨を行っている。就労準備支援事業委託事業者には、就労体験事業者の開拓に合わせて、認定訓練事業にも参加、申請するよう促してもらっている
- ・ 自立相談支援機関は民間法人を開拓、市は行政各部署が関係する法人を開拓。法人への説明は両者で行っている
- ・ 自立相談支援機関や就労準備支援事業所は、連携している団体に対して事業周知を行っている
- ・ 自立相談支援機関は無料職業紹介、就労準備支援事業は就労体験を、主に開拓し、事業所の実態や事業体制を確認した上で、それぞれ他の事業にもマッチングできる事業所を情報共有、つなぎ連絡・同行訪問を行っている
- ・ 自立相談支援機関が就労支援として求人開拓した求人先に併せて就労訓練事業についても案内をしている
- ・ 自立相談支援機関において、対象希望者がいれば事業所へ繋ぐ
- ・ 自立相談支援機関が、企業内実習を依頼している事業者へ認定取得を促したり、就労準備支援事業の受託事業者に対して、次のステップとして就労訓練事業も行うように協力の依頼を行った

(自立相談支援事業と就労準備支援事業：同一事業者への委託)

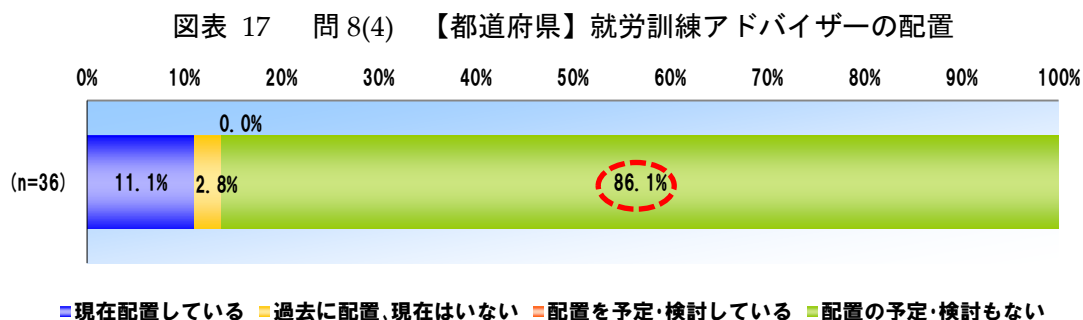
- ・ 自立相談支援機関と就労準備支援事業の委託先を同一にしているため、臨機応変に対応している
- ・ 自立相談支援機関の就労支援員と就労準備支援事業を同じ団体に委託している
- ・ 自立相談支援事業及び就労準備支援事業とまとめて委託している。各支援事業において就労前の人材育成を行い、事業所開拓においては理解ある事業所や利用者の状態に応じた事業者に訪問している

■その他

- ・ 就労訓練事業所の開拓時、合わせて就労準備支援事業についても説明を行い、就労準備の就労体験先としての受入れについても検討していただいている
- ・ 自立相談支援機関は障害者支援を行う事業所を中心に働きかけを行い、自治体は高齢者関係の社会福祉法人を中心に働きかけを行っている。就労準備支援事業における就労体験の受入先に対し、就労訓練事業の周知と認定取得を働きかけている
- ・ 就労準備支援事業に係る事業所開拓については、広域行政参画市委託により行っている
- ・ 事業所開拓は、県が広域的に実施することで各自自治体をバックアップしている
- ・ 事業所開拓については委託先が主となり、対象者を広く説明会を実施し、そのうち申請の可能性が高いと思われる法人を訪問し、改めて事業説明を行っている。県では、以前より繋がりがある法人に対する個別説明や、委託先の法人訪問への同行を行っている
- ・ 事業所開拓が出来ていない状況であるため、役割分担もない
- ・ 自立相談支援機関として事業所開拓を実施しておらず、就労準備支援事業においても、事業所開拓までは業務としていない
- ・ 明確な役割分担は行っていない (7)
- ・ 役割分担はしていない (9)

(4) 【都道府県のみ】 就労訓練アドバイザーの配置状況

認定自治体のうち都道府県を対象に、就労訓練アドバイザーの配置状況について尋ねたところ、「現在配置している」は11.1%（4件）、「過去に配置したことがあるが、現在はいない」2.8%（1件）、「配置したことはなく、配置の予定・検討もない」86.1%（31件）であった。



Sq-1、2. 「現在配置している」と回答した自治体に、配置人数とその人が有している資格や経験を尋ねたところ、配置人数を回答した自治体4件における人数は各1名、資格や経験について回答した自治体2件における資格等は「中小企業診断士」ではなく、「その他」（社会福祉主事、介護福祉士）との回答であった。

Sq-3. 一方、配置していない理由としては、「別の人材がその機能を果たしている（43.5%）」、「その他（56.5%）」となっている。

■ その他の理由

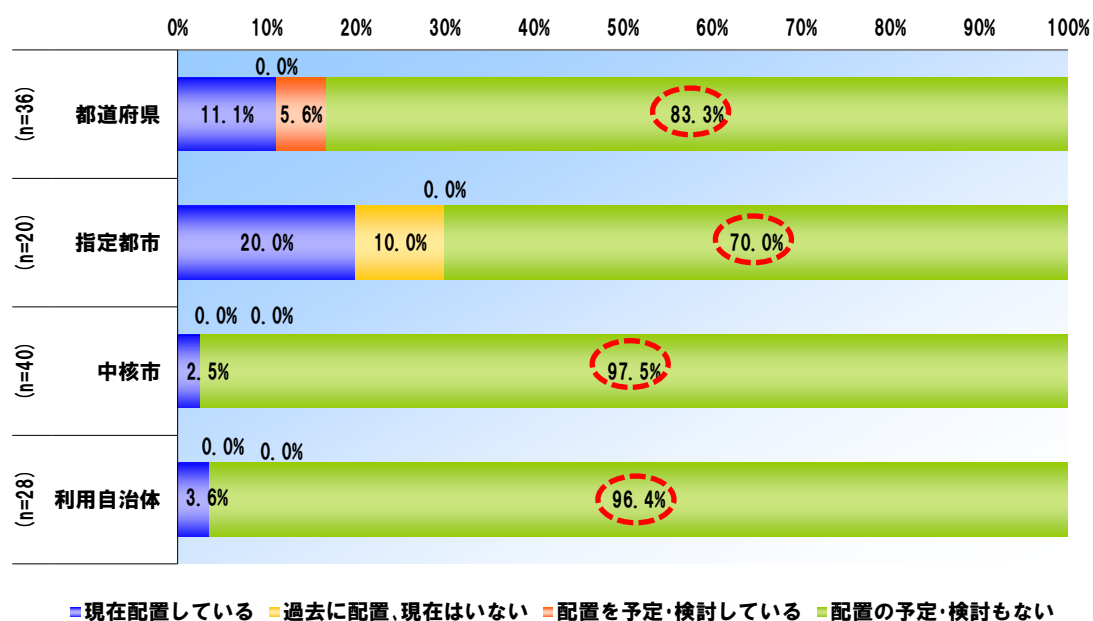
<ul style="list-style-type: none"> ・必要性を感じていない ・利用希望がない ・利用者がいないため ・相談者の利用ニーズ数 ・予算要求したが通らず ・人的余裕がない 	<ul style="list-style-type: none"> ・他の生活困窮事業に労力・予算を傾注 ・企業開拓等を実施中のため ・就労準備支援事業等、他事業等の実施を検討中 ・認定自治体の可能な範囲で対応 ・今後の検討課題である ・事業の廃止
---	---

(5) 【全ての自治体に】 就労訓練事業所育成員の配置状況

全ての自治体に対し、就労訓練事業所育成員の配置状況について尋ねたところ、認定自治体、利用自治体（その他の自治体）のいずれについても「配置の予定・検討もない」が70～98%を占めて最も多くなっている。「現在配置している」とする割合は、都道府県では11.1%（4件）、指定都市では20.0%（4件）、中核市では2.5%（1件）、利用自治体（その他の自治体）では3.6%（1件）※であった。

※自治体独自の配置であるものを誤回答していると思われる。「別の人材がその機能を果たしている」が正しい。

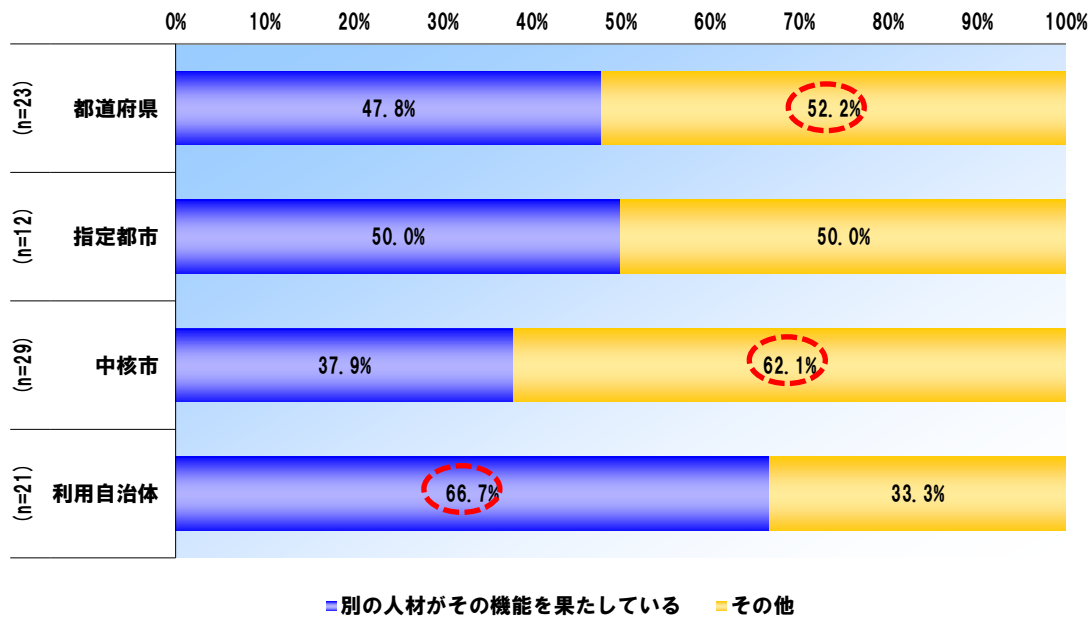
図表 18 問 8(5) 就労訓練事業所育成員の配置状況



Sq-1、2. 「現在配置している」と回答した自治体に、配置している人数を聞いたところ、1名が7件、2名と3名、6名が各1件であった。また、配置している人が有している資格や経験を尋ねたところ、回答した自治体4件においては、キャリアコンサルタントが4件、産業カウンセラーが1件、「その他」が3件であった（県福祉事務所就労支援員経験者、ジョブコーチ、企業経営やハローワーク窓口、震災の見守り支援の経験）。

Sq-2. 一方、配置していない理由としては、都道府県と指定都市では「別の人材がその機能を果たしている」と「その他」がほぼ半々、中核市では「その他」の割合のほうが高く、利用自治体（その他の自治体）では「別の人材がその機能を果たしている」の割合のほうが高い。

図表 19 問 8(5)Sq 就労訓練事業所育成員を配置しない理由



■その他の理由

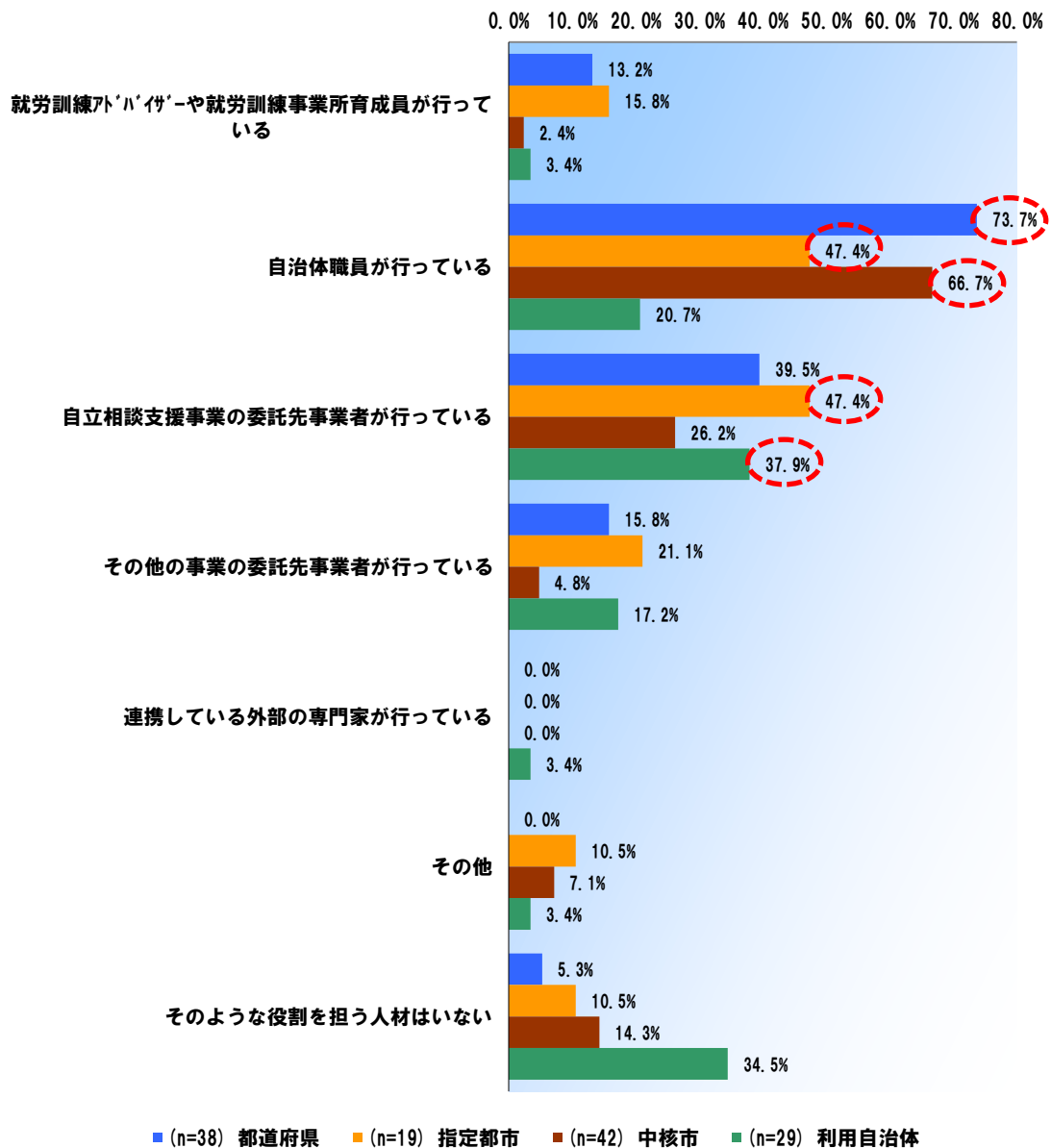
事業担当者にて対応中 自治体職員が行っている	財政上の理由 財政面 配置の余裕がない 人的・財政的理由
利用希望がない 利用者がいないため 需要が少ない 相談者の利用ニーズ数 就労訓練事業の利用件数が少ないため	訓練事業所の認定を行っていないため 認定事業所が1つもない 認定事業所を増やす必要性を感じていない
必要性を感じていない(2)	委託しているため
効果がでるか不明なため 配置効果が不明なため 費用対効果	就労準備支援事業等、他事業等の実施を検討中 他の生活困窮事業に労力・予算を傾注 就労訓練事業支援センターを設置しています 認定自治体の可能な範囲で対応 配置の必要性を感じたら考えます
ニーズ・役割がわからないため ニーズの把握が困難であり、予算の確保ができない	今後の検討課題である そこまで検討できていない 未検討 予定していないため
予算要求したが通らず 予算が確保できないため 予算 予算計上が困難	

(13) 問 9 就労訓練事業所開拓の担当

全ての自治体に対し、貴自治体では、就労訓練事業所の開拓の役割は誰が担っているか尋ねたところ、都道府県と指定都市、中核市では「自治体職員が行っている」という回答割合が最も高く、指定都市では「自立相談支援事業の委託先事業者が行っている」も同じ割合で高くなっている。

一方、利用自治体（その他の自治体）では、「自立相談支援事業の委託先事業者が行っている」の割合が最も高くなっている。

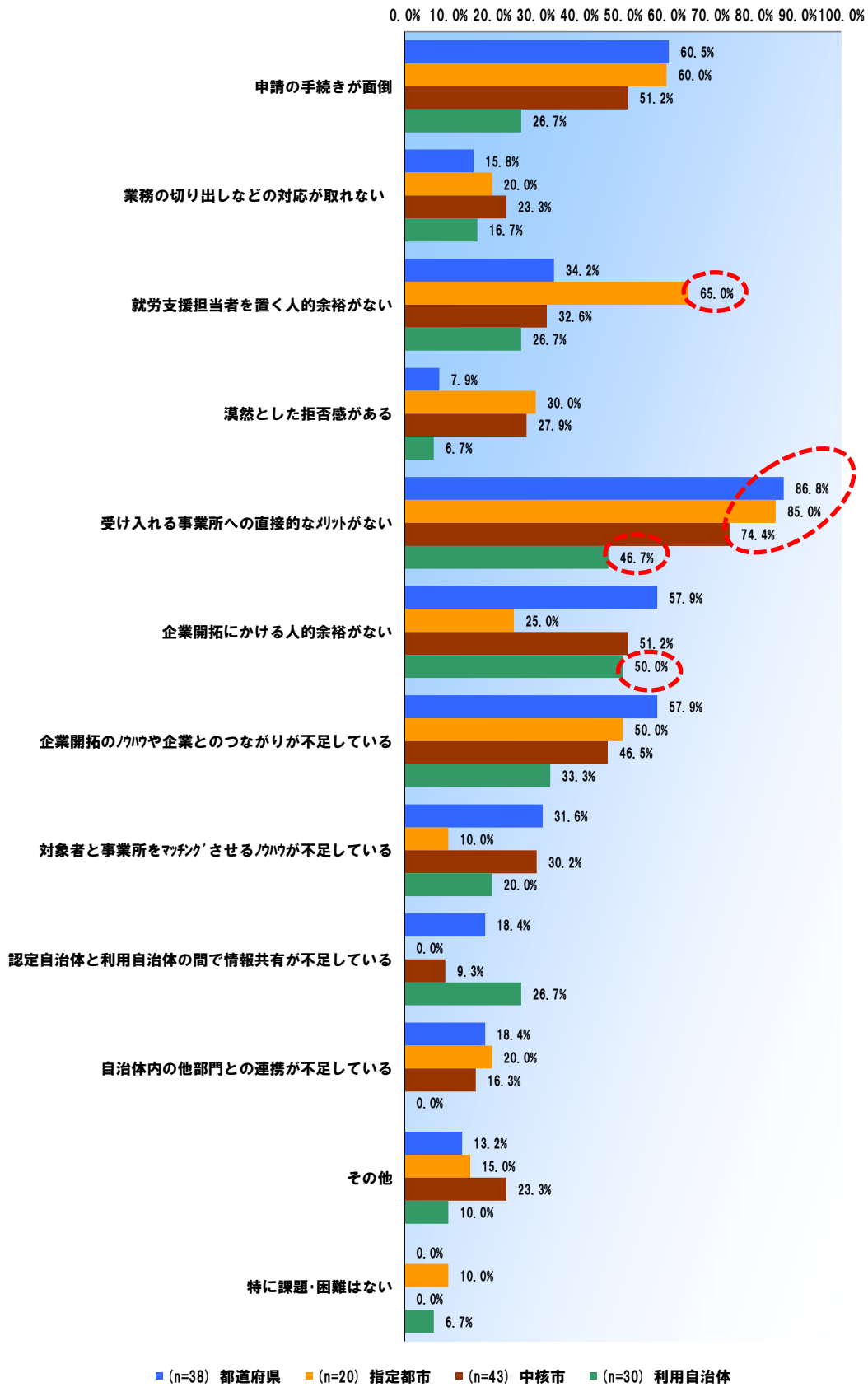
図表 20 問9 就労訓練事業所開拓の担当 (MA)



(14) 問10 就労訓練事業所の認定数や受け入れ実績を上げていく上での課題・困難

全ての自治体に対し、就労訓練事業所の認定数や受け入れ実績を上げていく上で、どのような課題・困難を感じているか尋ねたところ、いずれの自治体でも「受け入れる事業所への直接的なメリットがない」の割合が最も高く、指定都市では「就労支援担当者を置く人的余裕がない」、利用自治体（その他の自治体）では「企業開拓にかかる人的余裕がない」も同じ割合で高くなっている。

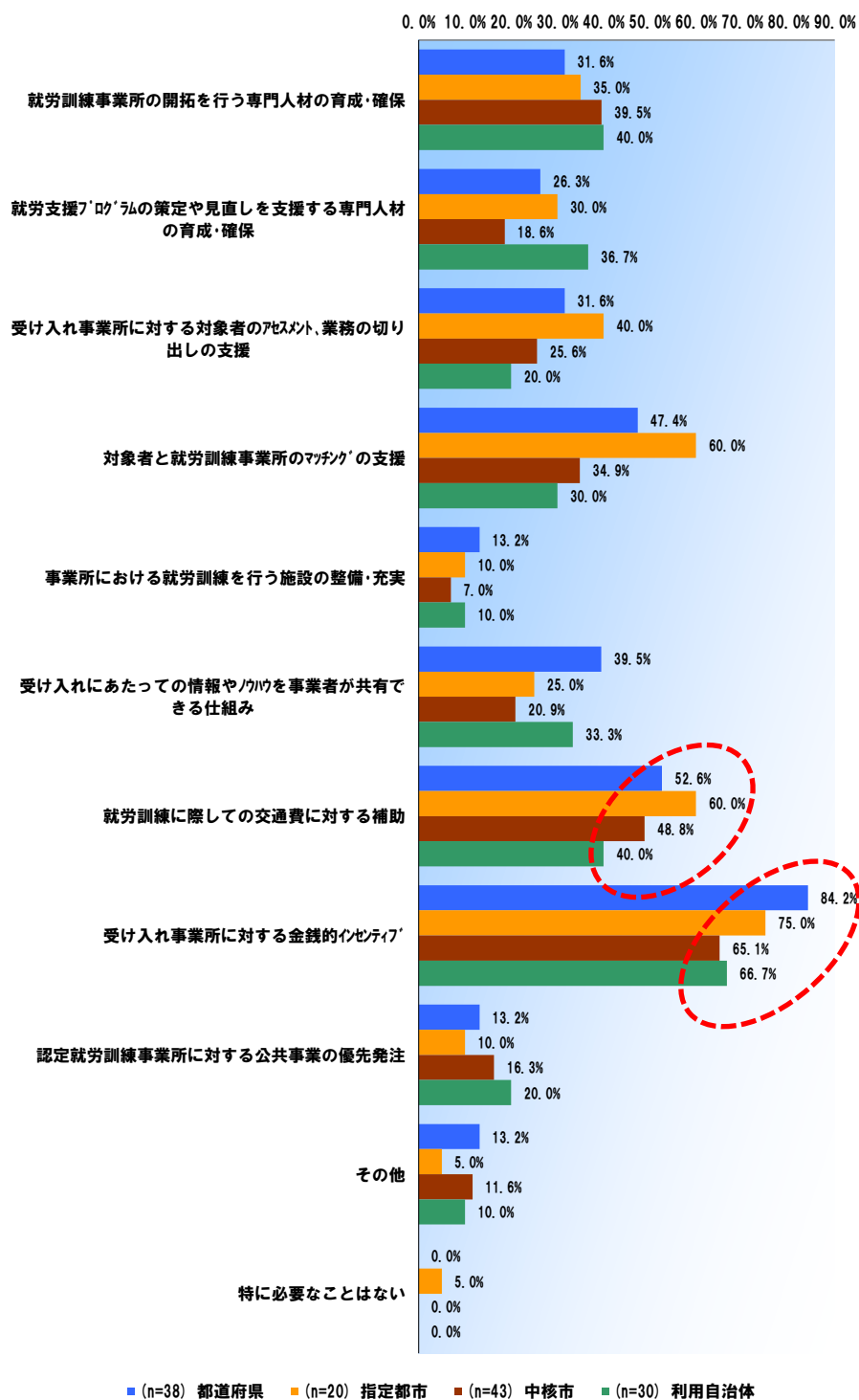
図表 21 問 10 就労訓練事業所の認定数や受け入れ実績を上げていく上での課題・困難 (MA)



(15) 問 11 認定就労訓練事業所の認定数や受け入れ実績増加に必要なこと

認定就労訓練事業所（特に民間企業）の認定数や受け入れ実績を増やしていくには、どのようなことが必要と思われるか尋ねたところ、いずれの自治体でも、「受け入れ事業所に対する金銭的インセンティブ」の割合が最も高く、「就労訓練に際しての交通費に対する補助」が次いでいる。

図表 22 問 11 認定就労訓練事業所の認定数や受け入れ実績増加に必要なこと（MA）



※凡例の「利用自治体」は、自治体の種別について「その他の自治体」と回答した自治体であり、件数に認定自治体は含まない。

(16) 問 12 認定件数や受け入れ実績に効果のあった取組みや工夫、好事例、ご意見等（自由回答）

<項目>

- 認定メリットの明示
- 事業者や対象者への金銭的支援（交通費支給等）
- インセンティブ
- インセンティブと、事業の周知・イメージ
- インセンティブと、手続き等簡素化
- インセンティブとハローワークとの連携
- 受け入れ事業所の負担軽減
- 問 11 の事項の改善
- 企業開拓の人材など人的支援
- マッチングの工夫、強化
- 事業所開拓の工夫
- その他

- 認定メリットの明示
 - ・ 事業者に認定を受けることのメリットを明確に示す必要がある
 - ・ 認定事業所であることの事業所のメリットの増
 - ・ 認定事業所に対する優遇措置
- 事業者や対象者への金銭的支援（交通費支給等）
 - ・ 対象者への交通費・労災に関する保険料などの、事業所や対象者への金銭的支援の幅を広げることも実績増の効果が出るのではないかと
 - ・ 認定：申請にあたって、準備する資料が多く、申請書類の簡略化が検討できないか。受入：生活困窮者は収入等がない場合が多く、交通費負担が難しいケースも多い。交通費等の給付が検討できないか
 - ・ 本窓口に来られる相談者は経済的に困窮されてる方がほとんどであるが、訓練事業者は交通費は払うがほとんどが非雇用型をイメージしている。よって、本来なら訓練が必要であっても、経済的な問題であきらめざるを得ない場合がほとんどである。増やすポイントは、いかに受け入れた事業者へ金銭的な補助を行うかであると認識している
- 訓練に対する金銭的補助
 - ・ 受け入れ事業所は責任者の配置等一定の負担があることから、事業所に対する金銭的インセンティブが重要と考えます。また、対象者の選定に際しても、就労に対する能力・意欲に一定の制約がある方が利用することから交通費等の支給も効果があると考えます
 - ・ 利用者への支援とあわせて受け入れる企業への支援も行うこと
 - ・ 現在の認定による取組みではなく、委託による金銭面の補助が必要
- インセンティブ
 - ・ 事業所の直接的なメリット
 - ・ 事業所への助成金等、優遇制度も必要ではないかと思われる
 - ・ 民間企業の認定数を増やすためには、金銭的インセンティブが必ず必要
 - ・ 事業所へ直接的なメリットを与える仕組みが、認定件数を増やす上で必要である
 - ・ 受け入れ事業所に対するインセンティブが必要
 - ・ 事業所側へ受け入れる際のメリットを考えるべきでは
 - ・ 受け入れる事業所に対して、メリットのある制度をつくる
 - ・ 事業規模の小さい事業所に対する経済的インセンティブが必要と考えられる
 - ・ 特に受入れ事業者が積極的に手を上げられるような金銭を含むインセンティブが必要
 - ・ 人件費補助など、具体的なメリットがないと難しいと思われま
 - ・ 費用面での補助・メリットを明確にすること
 - ・ 受け入れ事業所に対する金銭的インセンティブがないと、積極的な申請や受け入れにつながらないので、インセンティブを与える
 - ・ 受け入れ事業所に対して、金銭的な補助を出す。また、一般就労につなげれば更なる補助を出す等、実績に応じた金銭的インセンティブを求める
 - ・ 民間企業にとって、就労訓練事業を行うことが社会貢献にはなるものの、金銭的インセンティブがないことには増やしていくことは難しいと思う
 - ・ 開拓を進める上で感じるのは、事業者が福祉について真に理解があるかどうかだと考える。社会福祉法人であれば多少の見込みはあるが、株式会社などの民間企業ではなかなか難しいのが現状。会社は利益の追及が目的があるので、受入れに際しての何らかのメリットは必要だと思う
 - ・ 受け入れる事業所のメリットが大きくないと、難しいと思う。障がい手帳を所持していない方でも、障がい者よりも

能力的に低い方もおり(コミュニケーションや読み書きの面で)、受け入れる側に、そのような人たちに対する理解とメリットがないと、事業所の負担が大きくなると思う

- ・ 受入れ事業所へのメリットをもっとはつきり、わかりやすくすること

(具体的なインセンティブに言及しているもの)

- ・ 認定就労訓練事業所となる事によるメリットとして、金銭的な補助や福祉的な企業であると社会的に認知できるような認証制度の構築
- ・ 現在の仕組みでは、事業者側が事業実施によるメリットを感じる事が少ないことから、対象者の訓練実施に要する経費や賃金の一部等を補助するなど、事業者を支援する仕組みが必要と考える
- ・ 訓練事業に割く人員・時間を負担に感じる事業所が多い。余裕のあるときのみ受け入れるなど、柔軟な、事業所に受け入れやすい仕組みが必要ではないかと思う。また、メリットとして、随意契約の対象にできることがあるが、他制度で認定を受けている事業所を含めて、認定数が増えるほどに限られたパイの奪い合いになり、メリットがなくなるので、別のメリットが必要と思う
- ・ 社会福祉法の改正を受け、社会福祉法人の地域における公益的な取組を実施する責務が掲げられる中で認定数の増加を期待している。一方で民間企業等においては、就労訓練事業所として認定を受けるメリットが少ない中で、認定事業所の優遇策を強化していく必要があるのではないかと
- ・ 実績(受入れ数等)に応じた法人税等の優遇措置等
- ・ 就労訓練事業を受け入れた事業所には、障害者雇用率を加算する仕組みや、認定を受けたり受け入れ実績があれば、協力金として支給する仕組みがあればと思います
- ・ 本市においては、制度の趣旨普及、事業所の個別開拓及び利用のあっせん調整を行う就労支援推進員を配置するとともに、受入事業所への経済的インセンティブとして、受け入れ時間数に応じて協力金を支給し、事業を推進しています

■インセンティブと、事業の周知・イメージ

- ・ 制度周知、説明会の開催 ・ 事業所のメリットがある制度への改革
- ・ 事業所に対して就労訓練事業がどういう事業か、イメージがつくよう実際の対象者のケースで経験・体験してもらうことで実績は増えるのではないかと。対象者側としても訓練で低賃金で働くより一般就労である程度の収入を得たいという方が多いので、より経済的メリットがある仕組みも必要ではないか
- ・ 自治体のホームページやブログなどで協力企業名や実施状況を周知する。自治体から協力企業名を周知することで、企業のPRにつながる事が想定されるため。また、ホームページに訓練中の写真や作業内容を掲載することで、具体的に事業の実施イメージをもらってもらい、新たな認定訓練所の開拓につなげる
- ・ 事業所サイドに認定を受けるにあたってのメリットの打ち出しが必要。県内各自治体で効果的に活用されるための基本的な運用マニュアルの整備
- ・ 事業者等へのPRのノウハウ<事業者の興味喚起・不安解消のポイントなど>
- ・ 事業の認知度が低いと、より効率的な広報の実施を検討する必要があると考えています

■インセンティブと、手続き等簡素化

- ・ 受け入れる事業所への直接的なメリットがなく、申請の手続きが面倒であることが最大の課題である。金銭的インセンティブや申請手続きの簡素化等が必要だと考える
- ・ 認定：申請にあたって、準備する資料が多く、申請書類の簡略化が検討できないか。受入：生活困窮者は収入等がない場合が多く、交通費負担が難しいケースも多い。交通費等の給付が検討できないか(再掲)
- ・ 認定数を増やすためには：事業所側のメリット向上と、書類の整備や非雇用の場合の保険加入等の負担軽減が必要と考えます
- ・ 受入事業所に対する助成金制度と申請手続きの簡素化。自治体への訓練事業所育成員配置時の補助金支給と配置の義務化。問12に関連して、現在、就労訓練後同一事業所でアルバイト就労になる際に雇用開発助成金を利用することを案内しながら、就労訓練事業の紹介をすることも試みている
- ・ 社会貢献・雇用福祉に対する社会的責任の意識が芽生え、せつかく訓練を検討した法人に対して、申請書類や受け入れ時の負担が強すぎると感じる。困窮者就労支援の取り組みと同等に、「労働力確保に困窮する法人」を寄り添い支援する姿勢で制度設定を行うこと、法人の自立(制度や支援がなくても、人材を受け入れ育成する力をつける)をサポートする必要があると考える

■インセンティブとハローワークとの連携

- ・ ハローワークの求人部門での案内及び受入れ事業者に対する金銭的インセンティブ
- ・ 無料職業紹介事業を実施することで、同事業により開拓してきた企業に対して、認定申請の依頼を行っていくことが考えられる。また、雇用型の訓練生の受入れを紹介行為によってスムーズに行うことや、特定求職者雇用開発助成金(生活保護受給者等雇用開発コース)を取り扱うことで、訓練生をそのまま雇用する際のメリットとして打ち出すことが考えられる

(つづき)

■受け入れ事業所の負担軽減

- ・ 若年者支援機構という事業者が法施行以前より独自の中間の就労の開拓・支援を行っている。認定就労訓練事業との違いは、同事業者のジョブトレーナーが訓練事業所へ支援対象者と同行して、現場で作業の指示をする点であり、訓練事業所の受け入れ時の負担をゼロにすることにより事業所数・支援者数を伸ばしている
- ・ 就労支援担当者の配置が企業にとって負担になっているのなら、例えば就労訓練事業所育成員がその役割を代替し、企業の通常の受け入れ体制の下、認定就労訓練が実施できるところまでサポートできるような仕組みにしてはどうでしょう
- ・ 民間企業の開拓については、運送業や警備・福祉や美容師など人材確保に課題を抱える業態に一定以上のニーズがあるが、人材不足ゆえに就労困難者を受け入れ、育てていく余裕がないのが現状である。人材不足を抱える業態に対して受入負担を軽減させる施策の展開を考えていく必要がある

■企業開拓の人材など人的支援

- ・ 民間企業を増やすためには、労災等の不安があるため雇用型とし、アドバイザーやジョブコーチを派遣してフォローすることが有効だと思う
- ・ 企業開拓のための人員と企業開拓の際のノウハウ不足が課題と考えている

■マッチングの工夫、強化

- ・ 当市では就労訓練事業は未実施だが、対象者と就労訓練事業所のマッチングが大切だと考える
- ・ 民間企業が求める人材と実際に訓練事業でつなげる人材のギャップの理解や解消が求められると考えています

■事業所開拓の工夫

- ・ 求人を出しても人が集まらない会社、人材不足の業種（介護、飲食、建設など）への開拓が有効と感じる
- ・ 小規模店舗や個人事業主の場合、親身になって対応してくれる事もある。大規模店舗の場合は、仕事の切り出しはやりやすいが作業が単純になる。時折、声をかけるなど受入側のノウハウや協力が得られるかがカギとなる
- ・ 障害事業所との連携
- ・ 認定事業所の業種の多様化を図る
- ・ 受け入れ実績を増やすという点では、近隣区市の職員を対象とした認定事業所見学会を実施し、お互いに顔の見える関係を構築していくことが有効であると考えられる

■その他

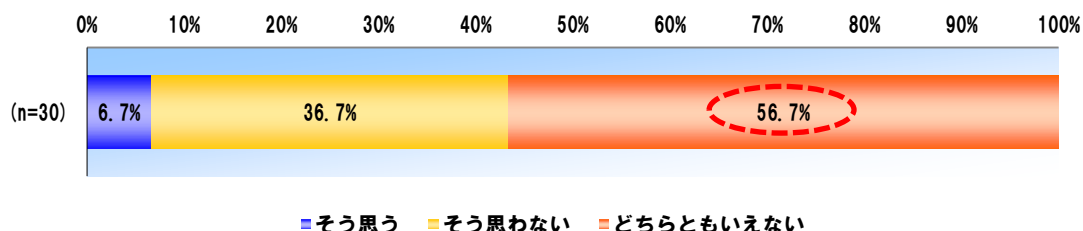
- ・ 受入れを増やすためには：いきなり「訓練」ではなく、就労準備での「体験」の後、訓練へとステップアップすることが効果的と考えます
- ・ 本市では、就労準備支援事業及び就労訓練事業所を同一事業所が行っているため、支援者のレベルに応じた支援が行える。
- ・ 本市では調査票※ 問 11 の「2. 就労支援プログラムの策定や見直しを支援する専門人材の育成・確保」「3. 受け入れ事業所に対する対象者のアセスメント、業務の切り出しの支援」「4. 対象者と就労訓練事業所のマッチングの支援」「6. 受け入れにあたっての情報やノウハウを事業者が共有できる仕組み」を委託実施の「就労訓練事業支援センター」がまとめて行うことで実績に効果が出ていると考えています
- ・ 申請手続やインセンティブの問題から認定事業者数は少ないが、実際に開拓し、協力を得られる企業は多い。調査票問 11 の問題を解決すれば、改善すると思われる
- ・ 県がいくら認定数を増やしても、市が利用しなければ意味がない。市から県に「この事業所を利用したいので認定してほしい」という声上がるような仕組みづくりが必要だと思う
- ・ 社会福祉法人は就労訓練事業に対して理解があり、認定の申請をして頂く為、都道府県等の社会福祉協議会等と連携し、広報周知する

※資料編収録の自治体調査票参照

(17) 問 13 【利用自治体】認定権限を持ちたいか

利用自治体（平成 28 年度に就労訓練事業の利用実績のある自治体）に対し、就労訓練事業所の認定数や受け入れ実績を上げていく上で、貴自治体としても認定権限を持ちたいと思うか尋ねたところ、「どちらともいえない（56.7%）」の割合が最も高く、「そう思わない（36.7%）」、「そう思う（6.7%）」となった。

図表 23 問 13 【利用自治体】認定権限を持ちたいか



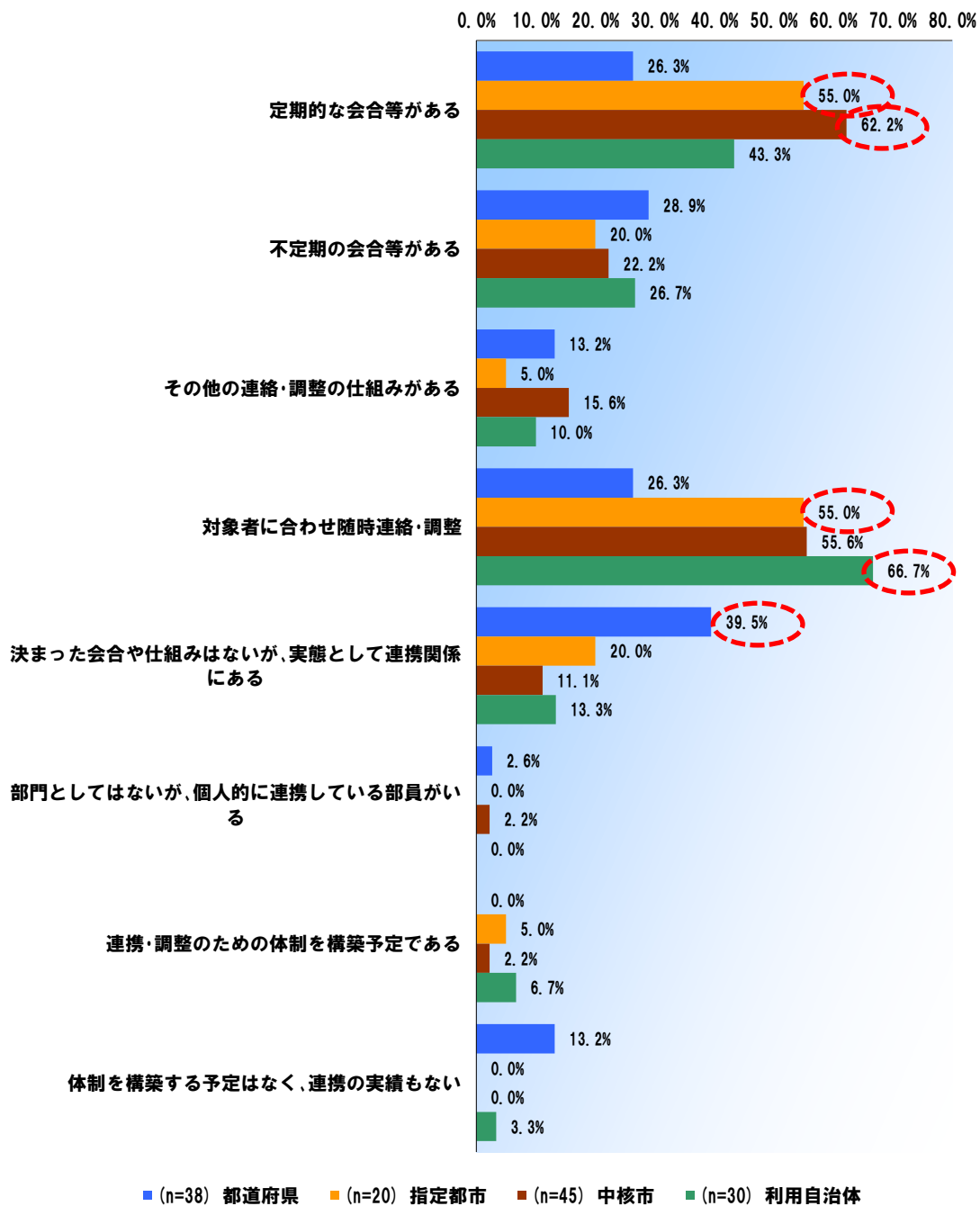
【自治体内の連携の状況について】

就労訓練事業をはじめとする、生活困窮者自立支援制度の構築・推進にあたっては、自治体内の関係部門間で連携を取る必要性が指摘されています（たとえば、厚生労働省「新たな生活困窮者自立支援制度に関する説明会」（H25.12.10）配付資料の「生活困窮者自立支援制度の構築に向けたポイント(検討課題)」参照）。特に企業開拓においては雇用労働部門や産業部門、対象者の早期把握においては税・保険料や公共料金の担当との連携が必要とされます。こうしたことから、以下の設問で、貴自治体内での連携状況についてお聞きます。

(18) 問 14 生活困窮者支援等のため、関係部門間の連絡・調整を行う体制等の有無

全ての自治体に対し、生活困窮者自立支援制度の構築・推進や生活困窮者への支援のため、自治体内の関係部門間で連絡・調整を行うための体制や仕組みがあるか尋ねたところ、都道府県では「決まった会合や仕組みはないが、実態として連携関係にある」の割合が最も高く、指定都市では「定期的な会合等がある」と「対象者に合わせ随時連絡・調整」が同割合で、中核市では「定期的な会合等がある」、利用自治体（その他の自治体）では「対象者に合わせ随時連絡・調整」の割合が最も高くなっている。

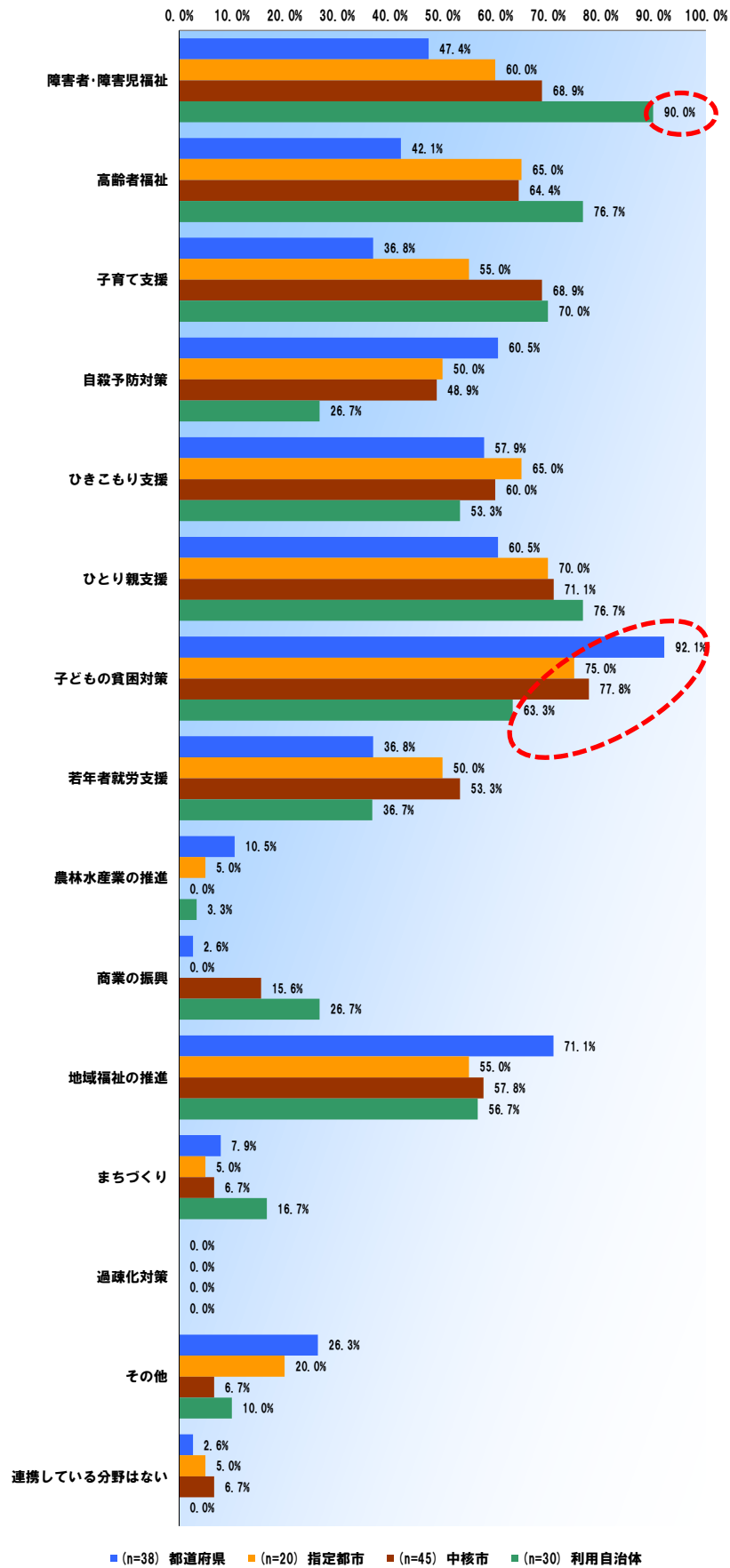
図表 24 問 14 生活困窮者支援等のため、関係部門間の連絡・調整を行う体制等の有無



(19) 問 15 生活困窮者支援のため、連携している関係計画・施策の分野

就労訓練事業をはじめとする生活困窮者に対する支援のため、どのような関係計画・施策の分野と連携しているか尋ねたところ、都道府県、指定都市、中核市では「子どもの貧困対策」の割合が最も高く、指定都市では同率で「障害者・障害児福祉」「ひきこもり支援」も高くなっており、利用自治体（その他の自治体）では「障害者・障害児福祉」の割合が最も高くなっている。

図表 25 問 15 生活困窮者支援のため、連携している関係計画・施策の分野



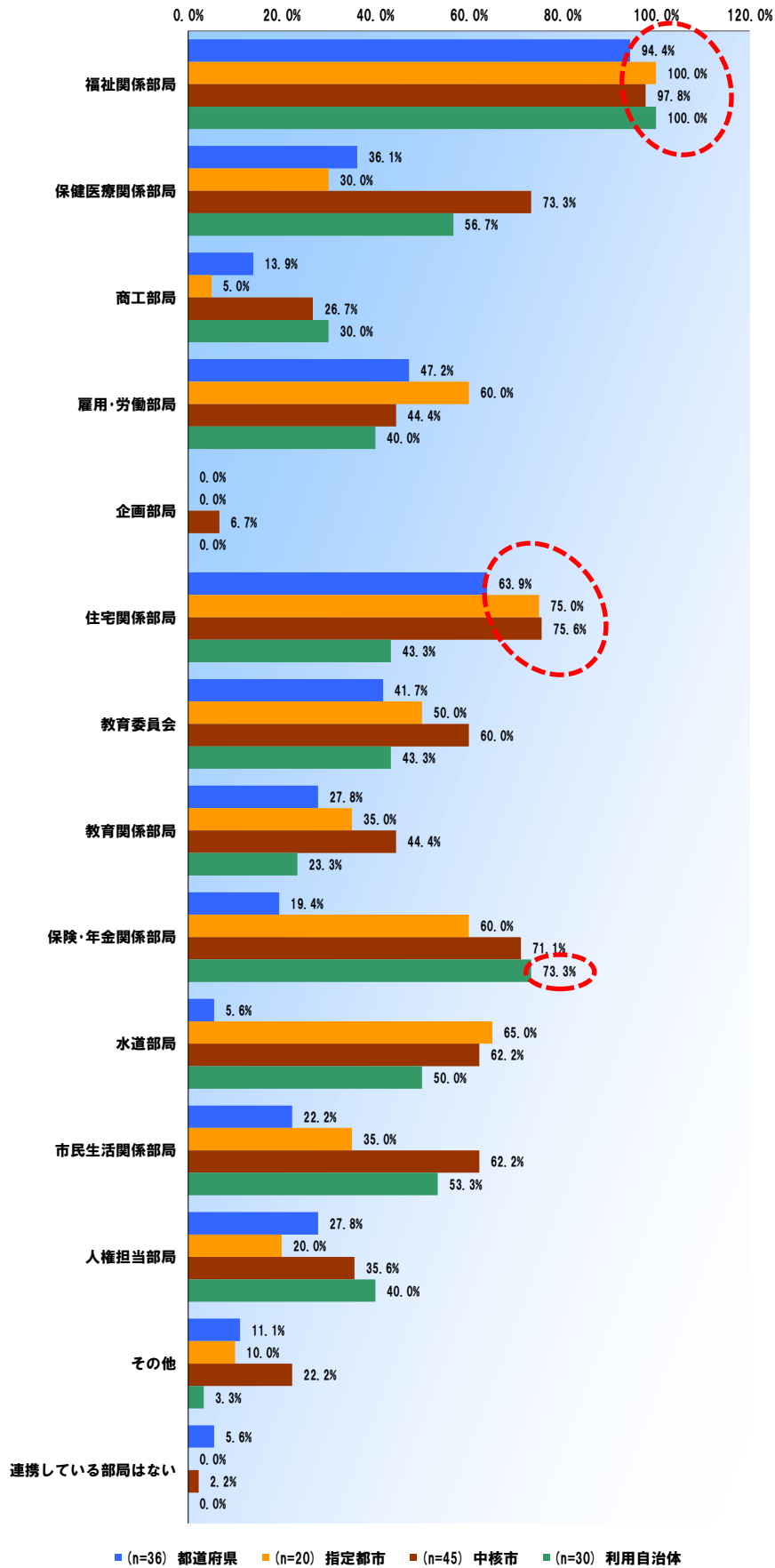
(20) 問 16 生活困窮者支援のため、連携している自治体内の他の部局

就労訓練事業をはじめとする生活困窮者に対する支援のため、どのような自治体内の他の部局と連携しているか尋ねたところ、いずれの自治体でも「福祉関係部局」の割合が最も高く、次いで都道府県、指定都市、中核市では「住宅関係部局」が高くなっている。利用自治体（その他の自治体）では、「保険・年金関係部局」が次いで高くなっている。

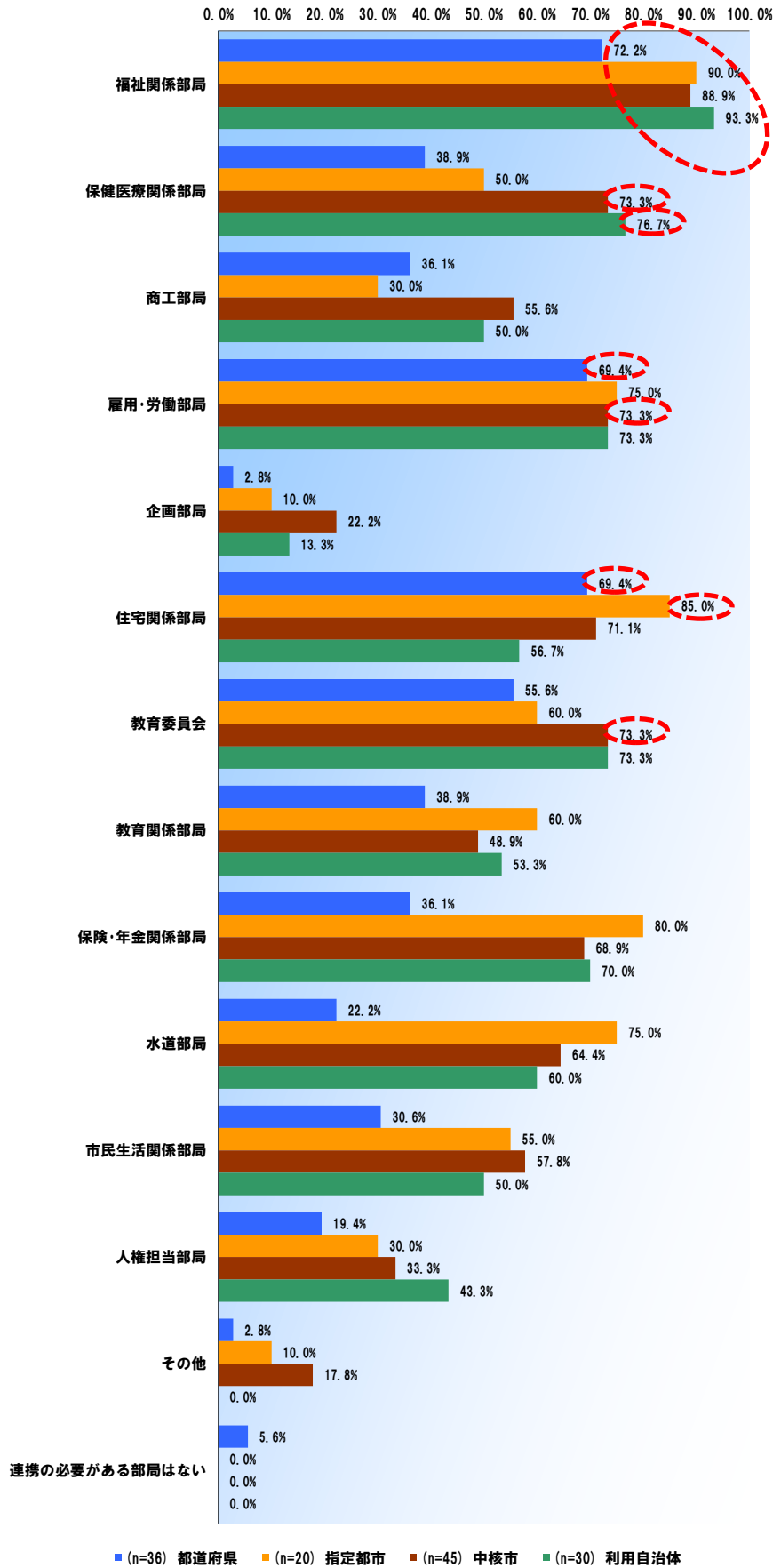
(21) 問 17 生活困窮者支援のため、連携する必要があると考える部局

就労訓練事業をはじめとする生活困窮者に対する支援のため、連携する必要があると考える部局を尋ねたところ、いずれの自治体においても「福祉関係部局」の割合が最も高くなっている。次いで、都道府県では「雇用・労働部局」と「住宅関係部局」、指定都市では「住宅関係部局」、中核市では「保健医療関係部局」「雇用・労働部局」「教育委員会」、利用自治体（その他の自治体）では「保健医療関係部局」が高くなっている。

図表 26 問 16 生活困窮者支援のため、連携している自治体内の他の部局



図表 27 問 17 生活困窮者支援のため、連携する必要があると考える部局



(22) 問 18 自治体内の他部局と連携関係を構築・維持する方法（自由回答）

<項目>

- 制度周知
- 情報共有
- 定期的な会合等
- 連携体制構築
- 他部局への呼びかけ
- その他

■制度周知

- ・ 会合等で制度を周知する
- ・ 就労訓練事業についての周知と、この事業を活用できる施策の洗い出し
- ・ こまめに生活困窮者の事業の必要性を説明する
- ・ 認定就労訓練を通して、生活困窮者の生活が改善した事例を紹介し、事業の意義への理解を促す
- ・ ユニバーサル就労の考え方を広く正しく周知することで、福祉部局に限定せず、行政の共通認識とする
- ・ 他部局に対する生活困窮者自立支援制度の周知を図る一方、他部局の事業の理解を進め、双方に利点のある政策を提案する
- ・ 商工部局や雇用・労働部局を介した周知
- ・ 職業訓練事業だけではなく、生活困窮者自立支援制度自体知らない職員もいるため、まず、周知することが重要と考える
- ・ 生活困窮者支援の事例を出し、自分たちの部局も関係があるということを認識してもらう
- ・ 生活困窮者の支援について、共通の知識や認識を持つ

■情報共有

- ・ 情報及び課題の共有
- ・ 必要に応じて情報共有等を図る
- ・ 福祉分野以外の部局にも参加してもらい、定期的に連携のための情報共有の場を設け、生活困窮者等の支援を通じた地域づくりについて共有していく
- ・ 庁内の各担当課における困り事を、相談・共有する取組を継続すること
他部局の一方的な負担となる連携ではなく、双方向にメリットがある連携について、共有できる環境づくり

■定期的な会合等

- ・ 認定就労訓練事業から一般就労に結びついた事例を労働部局に紹介するなど、定期的に情報共有を図る
- ・ 連携依頼の通知等の定期的な発出等、現在の関係を風化させないこと
- ・ 関係部局を対象とした、定期的な連絡・調整会議の開催
- ・ 各機関に対して、定期的な会議の開催と制度周知の徹底。相談機関で抱え込まず、適度に各機関と連携し、その後もアフターケアを実施
- ・ 定期的な会議をひらくことで生活困窮者支援についての理解を呼び掛けるとともに、個別ケースにて必要に応じて連携を図る
- ・ 関係部局が出席する定期的な会合を決定する
- ・ 定期的な情報交換の場の設置
- ・ 本事業における庁内連携の必要性や相互にメリットがあることなど、連携を必要とする部局を一斉に参集して、まずは説明会を実施した。また、少なくとも年に1回は、庁内連携会議を開催している
- ・ 庁内推進会議にて関係課への周知を行い、実績を積むことで関係機関を増やしている
- ・ 分野横断的で包括的・総合的な取り組み体制の構築を図るための、連絡協議会の設置など
- ・ 定期的に会議を開催し、情報共有を行うことが大切だと考える
- ・ 定例会などによる、定期的な情報共有。ただの共有ではなく、具体的事例も。他部局にとっての生因制度の有益性をどれだけアピールできるか
- ・ 定期的な会合
- ・ 関係部署と定期的な会合の機会を設ける
- ・ 定期的な連携会議を開催することにより、情報共有や課題の解決に向けた検討を行うことができる

■連携体制構築

- ・ 国段階(各省庁)での連携体制構築
- ・ 当部局から他部局への働きかけと平行して、国から他部局への事業案内があるとよい
- ・ 個別支援を通してネットワークを構築する

- ・ 連絡会組織の構築 ・ 関係機関職員への意識づけ ・ 自立相談支援機関による積極的な連絡調整・訪問等
- ・ 連携することのメリットを伝えていくことが重要と考える
- ・ 庁内連携を図るため関係課職員を委員とした連携会議を開催するほか、他部局が実施する相談・支援事業において本事業が活用できるよう、他部局が所管する会議等において、本事業の情報提供や情報交換を実施する
- ・ 生活困窮事業に関わらず、日常的に顔の見える関係作りを心がけておく
- ・ 日頃から、個々の事例などを通じて相談をすることで、他部局の担当者と顔の見える関係づくりができると思う
- ・ 他部局が主催する会議・連絡会への出席等により、顔の見える関係作りを行うこと
- ・ 我が事・丸ごとの福祉の提供体制の中で、制度や組織の縦割りを超え、ニーズを受け止める横断的な体制づくりが求められている。庁内においても他機関との協力体制を構築し、包括的な支援へと結び付けられる仕組みの検討が必要と思われる
- ・ 関連各課長を構成員に町内連係体制を確立済(設置前に制度の説明や各課との関わり合いについてヒアリングを実施)
- ・ 自立支援センター機能や役割について他部局と懇談会等を企画する

■他部局への呼びかけ

- ・ 商工部局・企画部局に対しイベント等で人手不足で悩んでいないか持ちかける
- ・ 商工部局に対し、人手不足対策として持ちかける
- ・ 保険・年金関係、市民生活関係部局に対し、税や国保の滞納対策として持ちかける
- ・ 子どもの貧困対策 ・ 住宅確保要配慮者等との関連
- ・ 各領域が抱える悩みを把握し、困窮部局のニーズを押し付けるのではなく、プラスになるようマッチングしていく(例)ひきこもり支援として不登校に対応する教育と連携支援を行う。納税・保険にケースをつないでもらうが困窮で納付管理をする
- ・ 人材・労働力不足という課題への対策として提案する
- ・ 雇用・労働部門は支援対象者と必要とされるサポートに対する理解が不十分であるため、理解を深めてもらうための取組を行う
- ・ 商工・雇用・労働部局に対し、生活困窮者を福祉的な対象ととらえず、新たな労働力の地域資源ととらえ、労働不足で悩む業種(介護・農業など)への受け入れを促す制度・体制の構築を持ちかける
- ・ 連携により、他部局の抱える課題も解決できるメリットがあることを提示することが重要。例えば、税・保険料の部局であれば「滞納要因の根本的な解決が期待できる」として持ちかける等
- ・ 地域福祉計画やひとり親の自立支援計画など、他部局の計画に困窮制度の理念・目的を明記し、共有すること。また、適切に進行管理を行うことで連携関係の構築を図っています
- ・ 各部局で抱える問題解決の1つの方法として、生活困窮者に対する支援が有効であると理解してもらうこと
- ・ 各部局の課題解決に、互いに役立つ関係でいること。(例)住宅政策課題について、住宅部局と一緒に考え、福祉側からできることを提案
- ・ 安定した納付環境を作り出せるというメリットを強調して、税・料を取り扱う税・住宅・水道部門に連携を持ちかける

■その他

- ・ 個々の支援ケースを通してでないと難しいと思われる(特に県庁はケースを扱わないため)
- ・ 事例を通じた情報共有や検討会を実施すること等が、連携関係の維持につながる
- ・ 個人支援を通じて他部局とつながり、その頻度や重要度が高まった際に組織として改めて連携の必要性を確認し、要綱にもとづいて設置された庁内連携会議のメンバーに加えていく。課題や連携状況等について定期的に共有・協議する場をもつことで密な連携がうまれる
- ・ 趣旨としては調査票の例示(企画部局に対し過疎化対策(就労訓練を通じて労働力確保、地域産業の維持・活性化、定着を図る等)として持ちかけた、商工部門に対し人手不足で悩む地場企業対策として持ちかける等)のとおりですが、労働力と後継者不足を課題とする地場企業のマッチングが出来、他部局の業務においてもメリットを感じてもらえる仕組みづくりが必要だと思います
- ・ 社会福祉法人の指導監査部局に対して、市内社会福祉法人に対する指導監査説明会にて就労訓練事業の事業説明と申請勧奨を行う時間を確保してもらうよう依頼した
- ・ どの部門が何をするのか明確に決めること
- ・ お互いの部署の役割・メリット等を事前にハッキリさせておく必要があるかと思えます
- ・ 共通の課題に協力して取り組むため、円滑なコミュニケーションをとること
- ・ 全庁的な会議体に加えて、担当者レベルの意見交換会等を通じて、相互の役割の理解と、顔の見える関係性を構築する
- ・ 障害者の雇用率のように、生活困窮者を受け入れるメリット、受け入れないデメリットを法的な基準の元に、綱をかけていくような法令上の整備が必要ではないか

- ・ 就労訓練事業としては、参加を希望する人は少なく、受け入れ企業もメリットがないなどの理由により認定を望まない現状である。自治体内部局としての連携は出来ていると思うが、受け入れ企業への金銭的インセンティブを考える必要があると思う
- ・ 生活困窮者の早期把握においては、個人情報観点から、他部局との連携が必要だが、就労訓練事業所の開拓においては、他部局との連携は重要でない。認定訓練事業所が増えない理由は、訓練事業所の受け入れ時の負担が大きいためであり、民間事業者に対してアンケートを行い、受け入れ時の負担を最小にさせていただけるとありがたい
- ・ 広域自治体として、自治体内の他部局との連携のあり方について検討中
- ・ 庁内の連携が必要な部局に人事異動後、運営協議会委員として推薦してもらおう（5月中旬を目処に運営協議会を開催）

(23) 問 19 自治体内の他部局と連携関係にあたっての課題、阻害要因等（自由回答）

<項目>

- 周知不足
- 必要性の理解
- メリットを伝えられない
- 利用実績の少なさ
- 人的不足
- 個人情報の扱い
- 事業所との連携
- 部局間の考え方の違い等
- 時間の確保
- その他

- 周知不足
 - ・ 生活困窮者自立支援制度の周知不足 ・ 縦割り ・ 多岐にわたる業務において余裕がない
 - ・ 就労訓練事業についての認識が低く、この事業をどのように活用していくか理解が進んでいない
 - ・ 制度の認知度の低さと対象者の枠が不透明
 - ・ 事業の認知度・理解度が低い
 - ・ 就労訓練事業をはじめとした生活困窮者自立支援制度の認知不足
 - ・ 制度の認知度不足
 - ・ “生活困窮者”のイメージの共有及び連携イメージをもってもらうまでがむずかしい
 - ・ 生活困窮者自立支援事業についての庁内での事業周知が足りていない可能性がある
 - ・ 生活困窮者自立支援の制度がまだ新しく、従来の福祉の観念におさまらない部分があるため
 - ・ 生活困窮者自立支援制度に関して、周知が十分でない。 ・ 情報を共有できる仕組みが整っていない
- 必要性の理解
 - ・ 就労支援部局において、就労訓練事業の必要性が理解されていない
 - ・ 経済的な支援でなく人的支援が中心の制度であることから、制度が理解されにくい
 - ・ 現に困窮している方への支援イメージは容易に持てるが、困窮予備層への支援の具体的イメージ、それに対する他部局のかかわりが想像できない
 - ・ 生活困窮者に対する支援の必要性について理解が進んでいない
 - ・ 生活困窮者の支援について、部局により対応に温度差がある
 - ・ 特に生活困窮者だけに特化した支援等について、理解を得るのが難しい部局もあるように感じている
- メリットを伝えられない
 - ・ 連携することのメリットを十分に伝えることができていない
 - ・ 連携先部局の事業・業務における、生困事業との連携について、メリットや取り組みの意義の理解が進んでいない
 - ・ 制度と取り組むメリットがわからないことだと思います
 - ・ 事業のメリットについて、説明が難しいため、連携を推進しにくい状況がある
- 利用実績の少なさ
 - ・ 認定就労訓練の利用実績がなく、提供すべき情報が少ない
 - ・ 認定訓練事業の活用がない(希望者がいない)
 - ・ 就労訓練事業が必要と思われる対象者であっても経済的な面から一般就労を希望し、訓練事業への参加につながらない例がある

■人的不足

- ・ 人的余裕がなく対応が困難
- ・ また全庁的に業務過多であり、働き方改革の取り組みも進む中、会議や連携のための協議・研修等の設定も困難な状況にある

■個人情報の扱い

- ・ 個人情報を共有化することへの同意や機関側の抵抗感。生活困窮者自立支援機関の権限の無さや機能のあいまいさ
- ・ 個人情報となるため、対象者の情報提供をするのに躊躇してしまう。 ・ 職員の異動により連携体制がうすれていく
- ・ 個人情報の開示（委託元の自立支援センターの意見）
- ・ 非常に多くの個人情報を取り扱うため、他の部局との連携にあたっての課題となっていると考えます

■事業所との連携

- ・ 他の部局ではなく、まずは認定自治体(担当部局)と事業所との連携が最優先と思われる
- ・ 収納を目的とする保険・年金関係、市民生活関係部局(納税)と、相談者の生活を支援する生活困窮者自立支援制度主管部局とでは利害が対立しており、連携の方向性を見出しづらい

■部局間の考え方の違い等

- ・ 地域において複雑・多様化する福祉ニーズを福祉部門だけでは受け止めることが困難になりつつある状況について、まだ全庁的なコンセンサスが得られていない
- ・ 各部局での事業との関係でなかなかすぐには連携に至っていない
- ・ 部局が縦割りになっている上に、事業ごとに予算の使い道が細かく決められているため、連携がしにくい。 ・ 他部署にとってのメリットを提示していくことが、連携のための課題
- ・ 各々の部局で実施されている事業は、何らかの根拠法令や拠ってたつ制度に基づいて運用されており、「生活困窮者自立支援法」という異なる法令、制度との連絡は容易ではない
- ・ 税の滞納等との連携の難しさ
- ・ 給食費やその他市債権滞納者の自立相談支援機関に対する積極的なつながりが必要
- ・ 新しい制度で、福祉関係部局以外の部局は、特に、対象者のイメージがつきにくいこともあると思うが、少しずつ周知を図っている
- ・ 他部局の福祉的観点が乏しく、予防的対応がとれない(福祉・医療・保健部局以外)
- ・ 各部局の業務内容や課題等をお互いに把握できていないため、情報共有しづらい状態である
- ・ 福祉の側の課題→過剰支援、支援対象者を抱え込んで手放そうとしない、自己満足の支援、企業支援という視点がない、受入先に支援を求めすぎ。 ・ 雇用・労働・企画側の課題→福祉のことは福祉でやれ、という姿勢
- ・ 支援対象者の属性によって支援制度や支援手法を限定する考え方が根強くある
- ・ 商工労働行政分野からの支援が課題と考える
- ・ 労働基準行政との連携については、平成 27 年 3 月 27 日付で厚生労働省社会・援護局地域福祉課長名で連携通知が発出されている。就労訓練事業の推進のためには、労働だけではなく商工分野との連携も必要と考える
- ・ 本市では、雇用・労働部局にてパーソナルサポートサービス事業を所管し、市内民間企業に対して、類似の就労体験・職場訓練の企業開拓を行っているため、雇用・労働部局においては、本事業の普及・啓発に連携必要性を感じにくい状況になっている
- ・ 組織が大きいため、意思決定に時間を要する
- ・ 職員の業務の専門化・分業化により、業務範囲が狭くなっていることで、他部局の業務を知らないため、連携が難しくなっています
- ・ 相互の役割についての理解不足。 ・ 連携が属人的になっており、組織としての連携ができていない
- ・ お互いの業務内容が専門的・高度なことが多く、お互いのロジックの理解が必要。連携によるメリットをお互い感じられるようにする必要があるが、業務の押しつけ合いになりがち
- ・ 具体的な連携や成功体験を積み重ねられていない。 ・ 大きい課題について考えても、漠然として進まない。 ・ 形式的会議 ・ マンパワー など

■時間の確保

- ・ 連携会議等を開催することができない(関係部局が忙しく集まらない)
- ・ 業務量が多いため。部門ごとの垣根があるため
- ・ 連携に向けての打合せ等の時間の確保、調整が課題

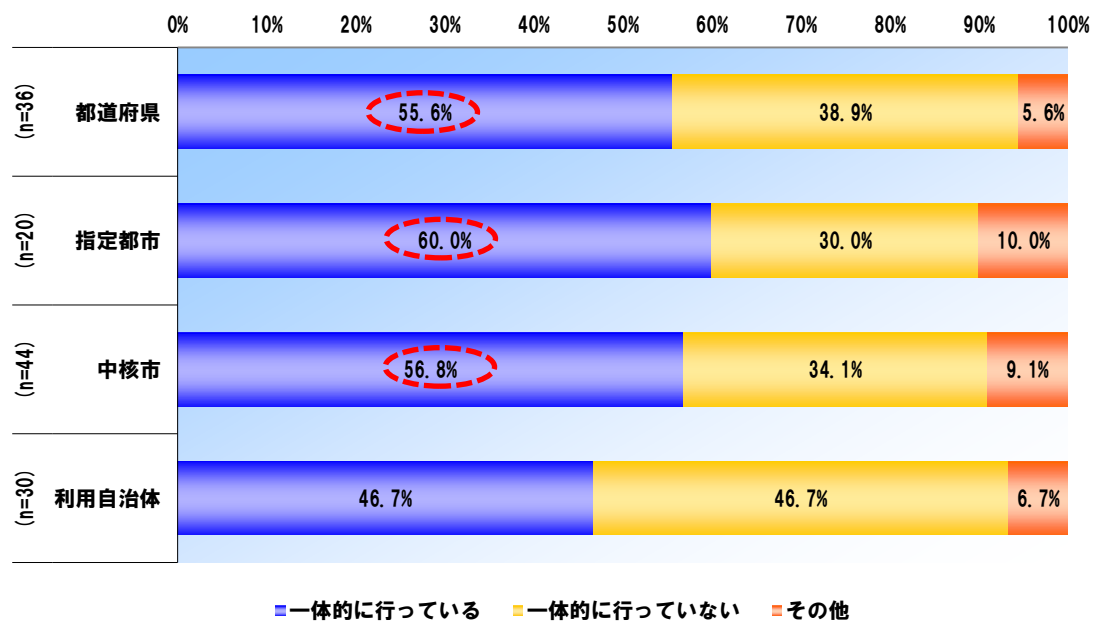
■その他

- ・ 必ずしも、必要性を感じない
- ・ どのようなことに、どのような協力を求めたいのか、具体的な説明が求められる
- ・ 生活困窮者への支援を市全体で取り組むという気運に、なかなかならない。我が事として取り組む姿勢を醸成するまでに時間が必要だが、異動により継続することが難しい (新しい業務負担をお願いする場合等)
- ・ 個々の支援ケースを通してでないと思われ(特に県庁はケースを扱わないため)
- ・ 支援が実際に繋がり、支援実績とならなければ、他部局からは繋がらず、連携できない傾向がある
- ・ 都道府県の場合は、住民に近い町村の関係部局と自立相談支援機関との連携の方が重要性は高く、必要に応じて連携している
- ・ 生活困窮者の早期把握においては、個人情報観点から、他部局との連携が必要だが、就労訓練事業所の開拓においては、他部局との連携は重要でない。認定訓練事業所が増えない理由は、訓練事業所の受け入れ時の負担が大きいためであり、民間事業者に対してアンケートを行い、受け入れ時の負担を最小にさせていただけるとありがたい
- ・ 問 18 の内容がどれだけできるか

(24) 問 20 生活困窮者の就労訓練事業と、生活保護者の就労訓練事業を一体的に行っているか

生活困窮者に対する就労訓練事業と、生活保護者に対する就労訓練事業を一体的に行っているか尋ねたところ、認定自治体では「一体的に行っている」が「一体的に行っていない」を上回って高くなっている。一方、利用自治体（その他の自治体）では両者が同率で拮抗している。

図表 28 問 20 生活困窮者の就労訓練事業と、生活保護者の就労訓練事業を一体的に行っているか



4. 福祉部局票 (B 票)

生活困窮者就労訓練事業の主管部局の連携先であって、自身は主管部局ではない「福祉部局」を対象とする「福祉部局票 (B 票)」の回答結果は以下のとおりである。

(回答は、都道府県 2 件、指定都市 0 件、中核市 3 件、利用自治体 (その他の自治体) 1 件の計 6 件であった。)

(1) 問 B-1. 部局名 (FA)

・ 健康福祉センター
・ 生活困窮者自立支援センター(生活福祉課)
・ 健康福祉局 生活福祉部 保護課
・ 健康福祉部 地域福祉課
・ 健康福祉部 福祉事務所 (本市では生活保護制度のみの担当部署)
・ 保健福祉局 地域福祉部 地域福祉推進課
・ 保健福祉部 生活福祉総務課
・ 保健福祉部 保健福祉課

(2) 問 B-2. 主管部局と連携した経験の有無と内容

これまで、就労訓練事業に関して、主管部局と企業開拓や人材について情報交換を行ったり、事業に協力したことがあるか尋ねたところ、「現在している」との回答が利用自治体 (その他の自治体) で 1 件あり、その内容としては「適宜情報交換等を行っている」との回答が得られた。また、「以前したことがある」との回答が都道府県で 1 件、「したことはないが、関心はある」との回答が都道府県、中核市で各 1 件であった。

図表 29 問 B-2 労訓練事業に関して、主管部局と情報交換や事業協力したこと

	合計	現在している	以前したことがある	部局としては、個人的にしている職員がいる	したことはないが、協力したい	したことはないが、関心はある	したことはないが、連携は難しいと思う	わからない	その他
都道府県	2	0	1	0	0	1	0	0	0
	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
中核市	3	0	0	0	0	1	0	0	2
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7
利用自治体	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(3) 問 B-3. 受け入れ先開拓への協力の可能性について

① 情報提供の協力

社会福祉法人については、「既に協力している」とする回答が都道府県、中核市、利用自治体 (その他の自治体) で各 1 件となっている。また、「協力できると思う」とする回答が中核市で 1 件ある。一方、「難しい」とする回答も都道府県で 1 件、中核市で 2 件となっている。

民間企業については、「既に協力している」とする回答が都道府県、中核市で各 1 件となっている。また、「協力できると思う」とする回答が中核市で 1 件ある。一方、「難しい」とする回答も都道府県で 1 件、中核市で 2 件、利用自治体 (その他の自治体) で 1 件となっている。

② 新規開拓の協力

社会福祉法人については、「既に協力している」とする回答が中核市、利用自治体（その他の自治体）で各1件となっている。また、「協力できると思う」とする回答が都道府県と中核市で各1件ある。一方、「難しい」とする回答も都道府県で1件、中核市で2件となっている。

民間企業については、「既に協力している」とする回答は中核市で1件となっている。また、「協力できると思う」とする回答が中核市で1件ある。一方、「難しい」とする回答も都道府県で2件、中核市で2件、利用自治体（その他の自治体）で1件となっている。

(4) 問 B-4. 受け入れてくれそうな事業所についての情報 (FA)

- ・ 主管部局が行っている
- ・ 社会福祉法人は、法改正により、法人貢献が義務付けられているため、開拓の可能性は有ると思う
- ・ 社会福祉法の改正に伴い、社会福祉法人が地域貢献事業に取り組むことが明記されたため、地域貢献の観点から受け入れをお願いしているところである。特養やデイサービス等の老人福祉施設で、リネン交換や配膳・PC入力作業など

(5) 問 B-5. 受け入れ事業所を増やすためのご意見等 (FA)

- ・ 社会福祉法人は上記の理由により開拓でき、ジョブコーチがいなくても福祉の観点から受け入れてくれるが、民間の中小企業はジョブコーチにさく人員も時間もなく、メリットがない上にノウハウもない。CSR だけですすめるには難しいので、雇用型とし、対象者と企業をフォローするジョブコーチやアドバイザーが必要である。本市では中小企業での受け入れを、就労訓練事業から切り離し、就労訓練が終了した対象者の次の段階として、期間雇用(2週間)を中小企業にて受け入れてもらうステップ就労事業を実施している。ステップ就労は、産業部局・商工会・ハローワークでの協定事業である
- ・ 県が主体となって、全県下での説明会開催・周知の推進が必要
- ・ 金銭的インセンティブ
- ・ 受け入れ事業所への金銭的(制度的)インセンティブの構築が進めば、アプローチもしやすい

5. 商工労働部局票（C票）

生活困窮者就労訓練事業の主管部局の連携先であって、自身は主管部局ではない「商工労働部局」（地域の中小企業支援を行っている部局）を対象とする「商工労働部局票（C票）」の回答結果は以下のとおりである。

(1) 問 C-1. 部局名（FA）

C票には116件からの回答があった。自治体の種別の内訳は以下のとおりである。

図表 30 問 C-0 C票回答者の自治体の種別

合計	認定自治体			利用自治体
	都道府県	指定都市	中核市	その他の自治体
116	31	20	42	23
100.0	26.7	17.2	36.2	19.8

具体的な部局名は以下のとおりである。

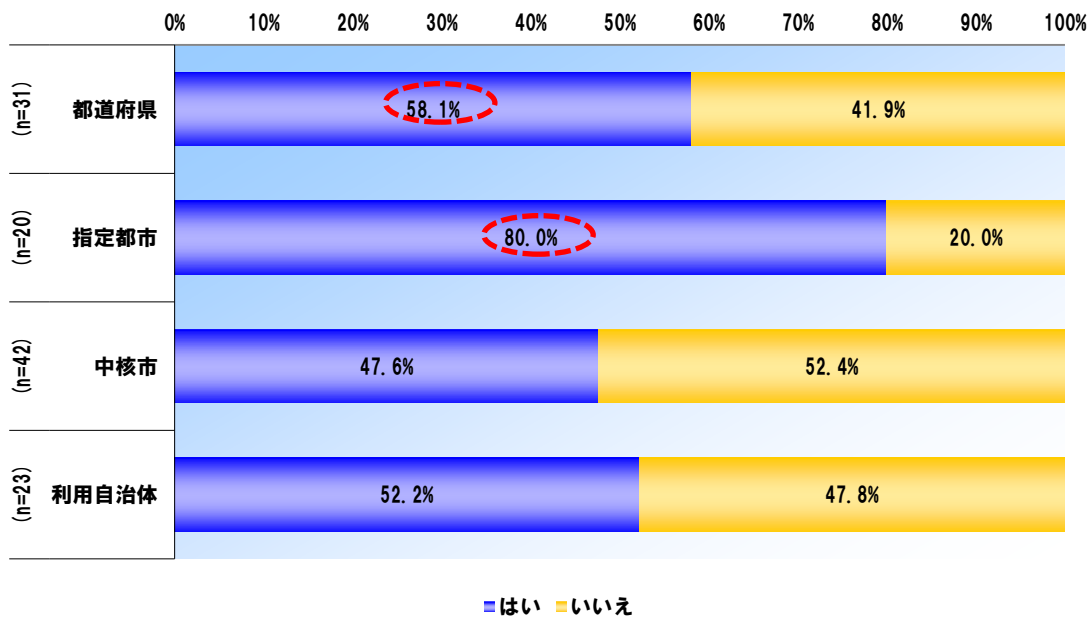
自治体の種別	部署名に「観光なし」	部署名に「観光」あり
都道府県	産業労働局 雇用就業部 雇用経済部 産業労働部 (5) 産業労働部 産業人材課 産業・雇用振興部 商工労働部 (4) 商工労働部 労働企画課 商工労働部 労働政策課 商工労働部 雇用政策課 商工労働部 雇用推進室 商工労働部 雇用労働政策課 商工労働水産部 経済部 地域経済局 中小企業課 経済産業部 雇用推進課 経済労働部 福祉労働部 労働局 労働政策課	産業労働観光部 産業労働観光部 労働政策課 商工観光労働部 商工観光労働部 商工労働政策局 労働政策課 商工観光労働部 労働雇用政策課 商工観光労働部 商工労働局 商工労働観光部 総合就業支援室 商工労働観光部 労働雇用戦略課
指定都市	産業振興局 商工労働部 雇用推進課 産業経済局 雇用政策課 経済局 商工部 商業労政課 経済農政局 経済部 経済企画課 雇用推進室 経済労働局 労働雇用部 経済部 雇用政策課	産業観光局 産業振興・雇用推進課 経済観光文化局 中小企業振興部 就労支援課
部署名に「雇用」「労働」なし	経済局 産業政策部 地域産業支援課 経済戦略局 企画部 企画課 市民経済局 産業部 産業総務課 環境経済部 産業政策課	経済局 商工観光部 経済観光局 産業振興部 経済企画課 経済観光局 産業振興部 ものづくり支援課 経済観光局 産業部 経済政策課 経済観光局 経済部 経済政策課 産業観光局 産業戦略部 産業政策課
中核市	産業局 産業振興部 雇用推進課 産業局 労働政策課 産業振興部 企業立地雇用課 経済振興部 商工労政課 産業振興部 商業労政課 経済部 労働雇用政策室 商工部 産業雇用政策課 商工労働部 商工労働部 政策課	商工労働観光部 商工労政課 商工観光労働部 労政課 観光商工部 商工戦略局 商業労政課

自治体の種別	部署名に「観光なし」	部署名に「観光」あり
	商工労働課 生活開発部 雇用政策課 産業労政課 経済部労働課	
部署名に「雇用」「労働」なし	経済環境局 経済部 産業振興課 経済環境局 経済部 しごと支援課 産業文化局 産業部商工課 産業まちづくり局 産業部 産業政策課 創造都市推進局 産業経済部 産業振興課 産業経済部 産業政策課 産業経済部 地域経済課 産業部 商工振興課 産業部 商工業振興課 経済部 経済部 商工振興課 経済部 局振興課 経済産業部 商工振興課 産業環境部 産業文化部 産業振興室 商工振興課 産業振興部 産業立地・就業支援課 経済企画課	産業観光部 産業観光部 商工労働政策課 経済観光部 経済総務課 経済観光部 商工農水課 観光経済部 産業振興課 商工観光部 経済企画課 商工観光部 商工振興課 商工観光部 観光商工部
利用自治体（その他の自治体）	産業港湾部 商業労政課 商工労政課 都市活力部 産業振興室 商工労働課 環境産業部 商工労働室 労働政策担当	
部署名に「雇用」「労働」なし	経済部 商工業振興課 産業経済部 商工振興課 企画振興部 産業振興課 まちづくり部 産業振興課 市民部 産業振興課 商工農林係 市民部 産業政策課 市民部 産業振興課 市民生活部 生活活性室 産業振興課 市民生活部 産業振興課 魅力創造部 産業政策課 都市魅力部 地域経済振興室 産業振興課	環境経済部 産業観光課 産業振興部 観光商工課 産業振興部 商工観光課 産業観光課 商工観光課 (2)

(2) 問 C-2. 人手（人材）不足に悩む中小企業についての情報の有無

“人手不足や人材不足に悩む地域の中小企業”について、情報を持っているか尋ねたところ、情報があると答えた割合は、指定都市（80.0%）が最も高く、都道府県（58.1%）、利用自治体（その他の自治体）（52.2%）、中核市（47.6%）が次いでいる。情報があるとする自治体数は、都道府県が 18 件、指定都市が 16 件、中核市が 20 件、利用自治体（その他の自治体）が 12 件であった。

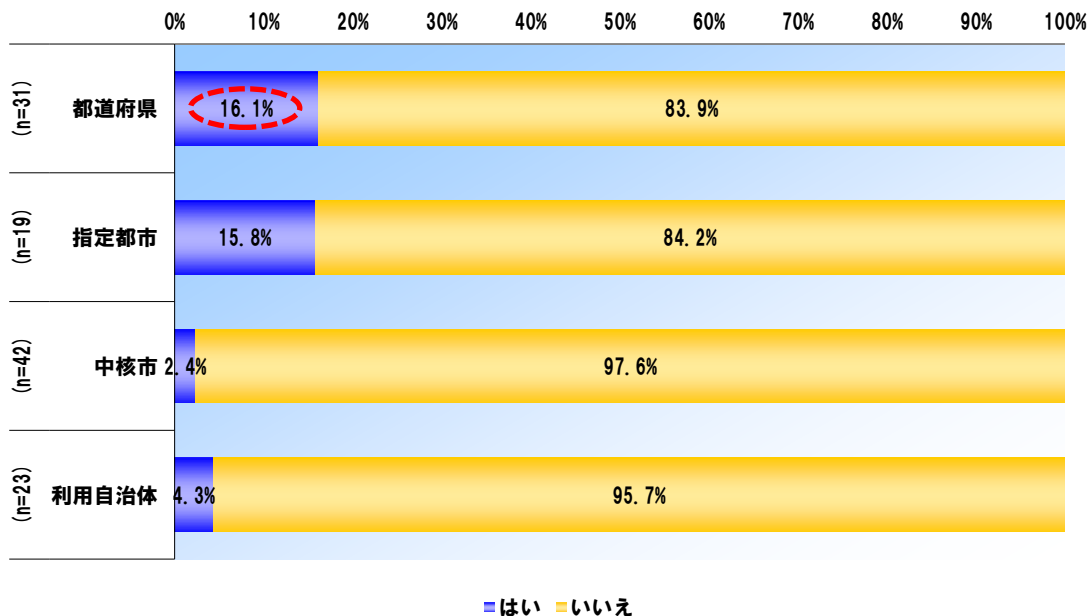
図表 31 問 C-2 人手（人材）不足に悩む中小企業についての情報の有無



(3) 問 C-3. 業務改善や働き方改革に取り組む中小企業についての情報の有無

“正社員等の業務の棚卸しや業務分解を行い、パート・アルバイト等に任せられる業務を切り出すこと等によって、業務改善や働き方改革に取り組む地域の中小企業”について、情報を持っているか尋ねたところ、いずれの自治体種においても、情報はないという割合が 80%以上を占めている。情報があるとする割合は都道府県で比較的高い。情報があるとする自治体数は、都道府県が 5 件、指定都市 3 件、中核市と利用自治体（その他の自治体）が各 1 件であった。

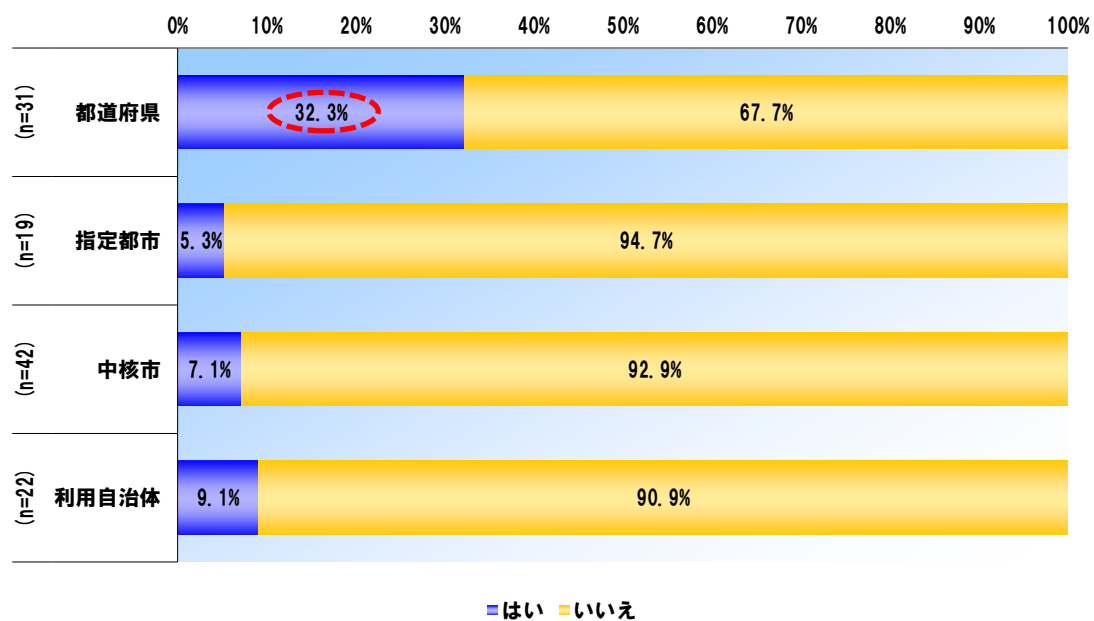
図表 32 問 C-2 業務改善や働き方改革に取り組む中小企業についての情報の有無



(4) 問 C-4. 職場体験や委託訓練を検討する中小企業についての情報の有無

“職場体験や委託訓練、日本版デュアルシステム等を取り入れ、人材確保に繋がりたいと考えている地域の中小企業”について、情報を持っているか尋ねたところ、情報があるとする割合は都道府県で比較的高くなっている（32.3%）。情報があるとする自治体数は、都道府県が10件、指定都市が1件、中核市が3件、利用自治体（その他の自治体）が2件であった。

図表 33 問 C-4. 職場体験や委託訓練を検討する中小企業についての情報の有無



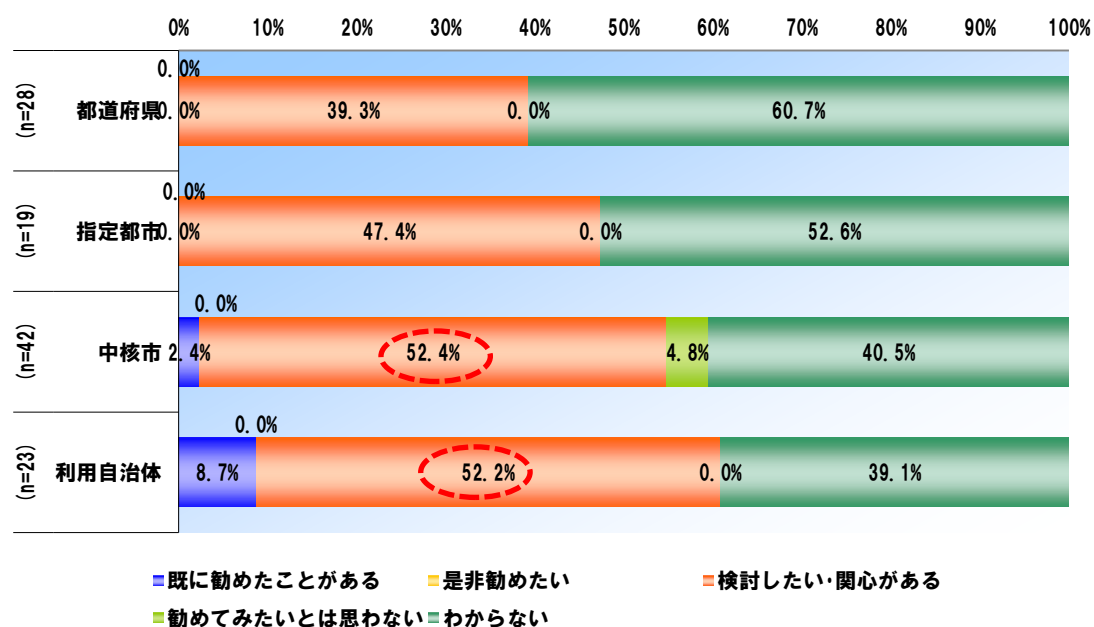
(5) 問 C-5. 人手（人材）不足の中小企業に、就労訓練事業の受け入れを勧めるか

“生活困窮者就労訓練事業の支援対象者を受け入れることで、人手の確保や、正社員等の働き方改革、ひいては人材の採用に繋がっている事例”があることを示しつつ、“人手不足に悩む地域の中小企業や、働き方改革に取り組む地域の中小企業”に、そうした人材の受け入れを勧めてみようと思うか尋ねた。

都道府県と指定都市では、「わからない」という回答が最多であるが、中核市と利用自治体（その他の自治体）では「検討したい・関心がある」が最多となっている。いずれの自治体種においても、「検討したい・関心がある」が「勧めてみたいとは思わない」を上回る結果となった。ただし、「是非勧めたい」という回答は自治体種によらず0件となっている。

なお、「既に勧めたことがある」との回答は、中核市で1件、利用自治体（その他の自治体）で2件であった。

図表 34 問 C-5. 人手（人材）不足の中小企業に、就労訓練事業の受け入れを勧めるか



(6) 問 C-6. 受け入れ先開拓への協力の可能性について

生活困窮者の就労訓練の受け入れ先となってくれそうな社会福祉法人や企業についての情報提供や新規開拓について、主管部局への協力意向を尋ねたところ、以下のような結果となった。

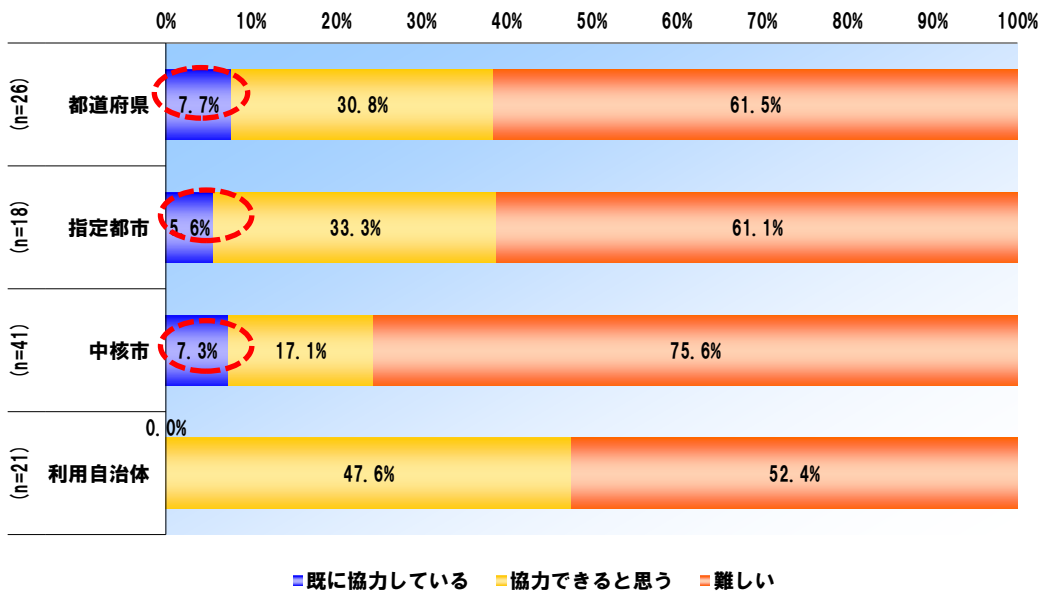
① 情報提供の協力

社会福祉法人については、利用自治体（その他の自治体）では、協力できるか既にしてしているという自治体と、「難しい」とする自治体の比率はほぼ半々、都道府県と指定都市では6：4くらいとなっている。

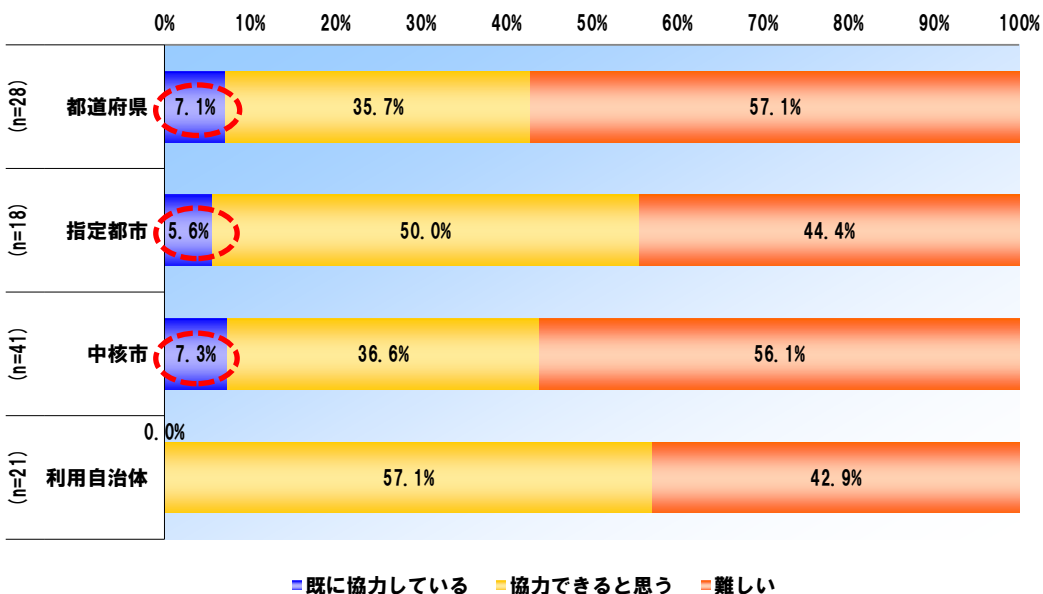
民間企業については、指定都市と利用自治体（その他の自治体）では、協力できるか既にしてしている割合のほうが、「難しい」を上回っている。また、いずれの自治体種においても、社会福祉法人に比べて民間企業のほうが協力できるか既にしてしている割合が高くなっている。

図表 35 問 C-6. 受け入れ先開拓への協力の可能性について（情報提供）

○社会福祉法人



○民間企業

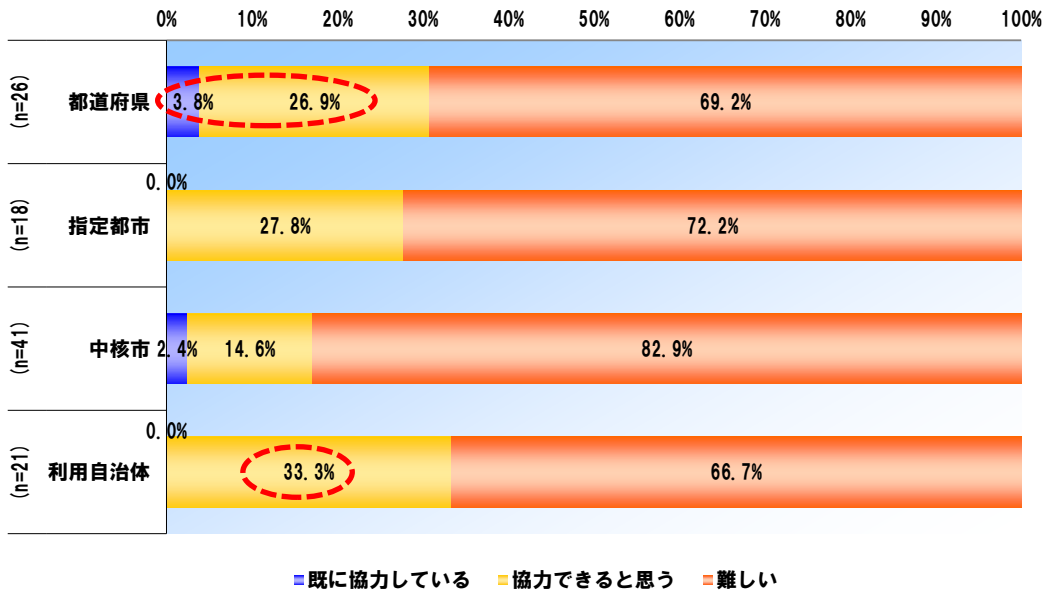


② 新規開拓の協力

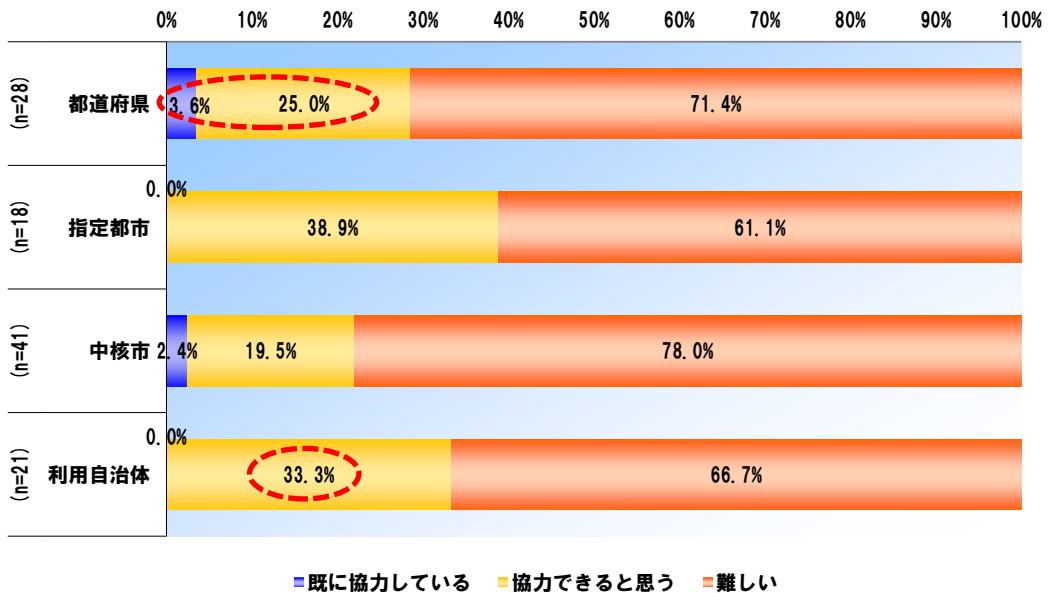
新規開拓への協力については、社会福祉法人、民間企業のいずれについても、既に協力しているか協力できると思うとする割合は、都道府県、指定都市、利用自治体（その他の自治体）で3割程度、中核都市で2割程度となっている。

図表 36 問 C-6. 受け入れ先開拓への協力の可能性について（情報提供）

○社会福祉法人



○民間企業



(7) 問 C-7. 受け入れてくれそうな事業所についての情報 (FA)

- ・ 金属熱処理業・福祉業 各1社
 - ・ スーパーマーケットの品出し・介護補助業務・映像編集業務・コールセンター・清掃
 - ・ 清掃業、小売業(スーパーのバックヤード)、品出(等)、食肉の製造、再生資源卸売業、介護
 - ・ 梱包・積み込み・チラシ封入・陳列・調理・皿洗い・清掃・介護補助など
 - ・ 清掃・介護等のサービス業
 - ・ 清掃関係・介護関係
 - ・ 地域若者サポートステーションにてジョブトレを行う登録者の受入に協力いただいている事業所。仕事内容については、農業・一般事務・製造工程など様々

 - ・ 就労訓練事業対象者の就労のスキルは、幅があると考えますが、就労に必要な資格等の取得であれば、高等技術専門学校での座学を交えた訓練であり、働いたことがない方などは飲食店、介護施設、運送会社、製造関係など様々であり、内容も接客や配送、介護補助等様々である
 - ・ 近年、本市においては、建築・建設業、製造業及び介護福祉の現場で深刻な人手不足に陥っている状況であるため、これらの産業の企業団体等にアプローチすることは有効と考える
- その他
- ・ 県のUIJターンの人材バンクに求人登録している企業の情報等はありますが、当該業務以外には企業情報を使用しない事を条件としており、情報提供は難しい

 - ・ 現状では把握していないが、事業所へ同事業の紹介をすることは可能と思われる
 - ・ 具体的な内容を踏まえ、事業所に向けた情報提供及び開拓について対応が可能と考える

 - ・ 生活困窮者就労訓練事業(中間的就労)は保健福祉部生活支援課にて認定している
- 情報なし
- ・ 中小企業等を訪問し、雇用状況・経営状況の聞き取りを行っているものの、現時点では就労訓練事業対象者の受け入れに関する情報がない
 - ・ 当課としても若年者就労支援における就労体験を実施したいと考えているが、具体的な受け入れ先が見つからない状況にある

 - ・ 当課では把握しておりません。平成28年度より国と保健福祉部局とで一体的実施事業に取り組んでいるため、そちらで対応している

 - ・ ハローワークとの一体的実施により求職者と企業のマッチングをハローワークが行っているため、府としては検討をしていない

 - ・ 情報はないが、若者サポートステーションが、ニート・引きこもりの就労訓練事業に取り組んでおり、協力事業所には協力いただけるものと思料する
 - ・ 若年無業者(ニート・引きこもり)を対象としたサポステ事業の中で、職業体験やトレーニングを受け入れている企業とのつながりはある
 - ・ 若年者やキャリアブランクのある女性向けインターシッププログラムはあるが、生活困窮者に限った事業は行っておらず、事業所等は把握していません

(8) 問 B-8. 受け入れ事業所を増やすためのご意見等 (FA)

<項目>

- 制度の周知・広報
- 企業への情報提供
- 企業情報の提供
- 事業者団体の紹介
- ハローワーク、若者サポステとの連携
- 他事業との連携
- その他

■制度の周知・広報

- ・ 事業所向け広報紙で周知（2）
- ・ 人材確保につながる手段として有効であることを事業者へ周知する
- ・ 広報活動
- ・ チラシや広報等を通じて、事業者に対し当該事業を周知すること

■企業への情報提供

- ・ 企業への情報提供
- ・ 事業者への情報提供の協力
- ・ 事業所に対し好事例など情報提供する
- ・ セミナー等での情報提供（3）
- ・ セミナーやアンケートでの情報提供
- ・ 自治体等が主催するセミナー等での情報提供
- ・ 事業者を対象に自治体等が主催するセミナー等での情報提供（2）
- ・ 県が実施するセミナー等への情報提供
- ・ 企業が集まる労働セミナーにて情報提供が可能
- ・ 企業向けセミナーや企業訪問における情報提供(チラシの配付など)
- ・ 当課が開催する研修・セミナー等における周知(チラシ配布など)
- ・ CSRに取り組む意欲ある市内中小企業を認証・支援しており、そのような企業に対しての情報提供は有用と考える
- ・ 当課が主催する企業向けセミナー等、企業が集まる場で制度を周知するチラシ等を配布することは可能
- ・ 本事業の内容等を周知し、事業者の理解を得る
- ・ まずは企業の人材不足解消の支援が必要。人材が充足し、安定的に稼働している企業については、業務を細分化して個々人に仕事を合わせる取組みへの支援が必要と思われる。すでにそういった支援に取り組まれている支援者を講師に招き、企業向けのセミナーの実施を検討している
- ・ 事業内容を紹介したチラシ等があれば、書類関係を送付する際に同封することはできると思います
- ・ 企業訪問時に情報提供は可能
- ・ 市主催の面接会において参加事業所に情報提供を行う
- ・ 企業訪問の際の情報提供。事業者を対象としたセミナー等での情報提供・説明
- ・ 主催する合同企業説明会に参加する企業への情報提供
- ・ 事業主向けセミナー等での情報提供。リーフレット等の経済団体等への周知
- ・ 主管部局からの事業内容を関係団体へ情報提供

■企業情報の提供

- ・ 事業者情報の提供
- ・ 企業訪問で得た情報等を共有することは可能
- ・ 企業への啓発や情報提供、事業者情報の提供
- ・ 具体的な事案等に応じた事業者情報の提供
- ・ 商工会議所や中小企業家同友会など企業団体に対し情報を提供。事業主向けのセミナー等での当該取り組みの紹介等
- ・ 経済政策課しごとづくり推進室で実施する合同就職面談会やインターネットサイトでの事業所 PR 等、事業の情報提供

■事業者団体の紹介

- ・ 事業者を対象としたイベントでの情報提供・事業者団体の紹介
- ・ 事業者団体の紹介（4）
- ・ 事業者団体のデータベースを作成
- ・ 商工団体や経営者団体への依頼

■ハローワーク、若者サポステとの連携

- ・ 労働局との一体的な実施事業を行なっているため。庁舎内にあるハローワークへの情報提供
- ・ ハローワークと連携し広報の強化
- ・ 当課では、本市・ハローワーク・商工会議所と市内外の民間企業約 350 社で「雇用促進協議会」を立ち上げており、民間会員企業への情報提供は可能
- ・ サポステの他、公共職業安定所雇用促進協議会担当者へ情報提供することはできる
- ・ 若者サポートステーションとの連携(事業所開拓)は有効ではないか。※商工観光課商工労働係では、一般就労者の支援が中心で、生活困窮者への直接支援は、今のところ考えていない
- ・ ①企業の業務や実情を把握し、なおかつ生活困窮者の状況も分かっているようなコーディネーターや組織が必要と考えます。 ②ハローワークの求人票に付加できれば、より、情報収集しやすいと思われる
- ・ 地域若者サポートステーション等、関係機関との連携

■他事業との連携

- ・ 人手不足産業で、かつハローワークに求人を出している事業所を開拓する中小企業家同友会に協力を求める
- ・ 産業連絡協議会等での情報提供
- ・ 当課では仕事に悩みを持つ方に対して専門カウンセラーによる相談事業を実施しており、そうした事業との連携の検討(当課そのものが自立支援制度やその実例を十分に理解していない)
- ・ 本市では平成 28 年度より働きたい女性のための再就職支援事業(座学研修及び職場実習)行っており、平成 28 年度・平成 29 年度とも生活困窮者の方にもご参加いただいております。今後も積極的にご参加を呼び掛けていきたいと考えております
- ・ 障害者、若年無業者など困難をかかえる求職者に向けた就労支援や受入企業開拓を部局をまたいで包括的に行える機関があると、効率的だと思います

■その他

- ・ 主管部局から問い合わせや協力依頼があれば、その都度対応していきたい
- ・ 深刻な人手不足の中、県内中小企業は人手を集めるため情報を取ろうと必死になっている。求職者と求人情報をマッチングさせる機会を作ることが必要。また、実際の就労までに OJT(職場訓練的なもの)を行うことも重要であると考え
- ・ 今は有効求人倍率が 1.5 倍を超え、全国的に人手不足状況であるが、企業は真剣に就職したい人を探しています。企業開拓の前にまずは就業意識を醸成させることが大事であります。後は、業界から雇ってくれそうな企業の情報を収集し、地道に少しでも関心のある企業へ交渉することだと思います
- ・ 本自治体においては、総合就業支援施設で、あらゆる求職者及び具体的な求職者を行っていない者に対して、就業支援を行っているところです。特にキャリアカウンセリングを希望する求職者に対しては、職業適性やそのおかれた状況に応じて、個別のかつ機能的な支援を行っています。アセスメントや社会資源との強化するために、心理カウンセラー、精神保健福祉士、職場体験開拓支援員を配置しているところです。就労訓練事業の対象となる雇用による就業を継続して行うことが困難な生活困窮者は、本自治体でいう就職困難者と大きく重なるところであり、カウンセリングと職場体験等を組み合わせることで、自らの職業適性への気づきを支援し、以て適切な職業選択(社会資源の選択)ができるよう支援を進めています。働く意欲のある労働者を確保したいという企業のニーズをキャッチし、一般就労というかたちで企業と求職者と結びつける支援を行っているものですが(一般就労が難しい場合は、他の機関へつなぐものです)、自治体に企業開拓を担当する職員を配置することは重要と考えます。また、認定事業を増やす取り組みとしては、職場体験を経て、雇用につなげるという手法を試行してもらった上で、事業認定を受けていただくことも有効かと考えます
- ・ 当部の中小企業支援課では、商工会・商工会議所など中小企業の支援機関との連携を通して中小企業支援を行っており、直接的な事業者情報等の把握は行っていないため、事業者団体や事業者の情報提供等は困難だと思われるが、事業者を対象としたセミナー等の周知などで、協力していきたい
- ・ 有効と思われること：受け入れた場合の負担を上回るメリットの付加、その効果の周知 協力できること：企業への制度の周知や受入協力の依頼
- ・ この事業を労働力不足解消の手段とするべきではないと思います。体験者を正規雇用し、キャリア形成支援をしっかりとやってくれる企業を選別して受け入れ先として認定して下さい。量より質が重要です
- ・ 今年度、中小企業の実態調査アンケートを実施し、人材不足についての質問項目も設けているが、情報を提供するには事業者の同意が必要なことから、現時点では情報提供は難しいと思われる
- ・ 本制度の対象者や事業所にとってどのようなメリットがあるか等、まだまだ浸透していないと思われるので、より効果的な周知を実施していく必要があると考えております
- ・ 事業所に対する補助

第 III 章 法人・事業所アンケート調査結果

1. 実施概要

(1) 調査対象・件数

- 調査対象：認定を受けている「法人本体」と「事業所」（悉皆調査）
- 調査件数
 - 法人本体：481 法人
 - 事業所：933 事業所

(2) 回収状況

- 法人本体：246 法人（51.1%）
- 事業所：392 事業所（42.0%）

(3) 実施期間

- 2017 年 10 月 17 日～12 月 16 日

2. 結果概要

回答のあった法人・事業所の特徴は以下のとおりである。

(1) 就労訓練事業の認定を受けている法人

- 法人の種類：「社会福祉法人」が 50.4%、「NPO 法人」が 17.1%、株式会社が 14.2%
- 業種：「医療、福祉」が 74.4%
- 就労訓練事業の認定を受けた理由：「地域社会への貢献のため」が 74.0%、「法人の設立・設置理念と整合するため」が 48.8%、「社会的責任を果たすため」が 45.9%
- 認定就労訓練事業以外の就労支援対象者を受け入れた経験：「現在受け入れている」が 59.8%、受け入れた具体的な内容は「障がい者雇用」が 50.0%、「生活保護受給者に対する就労支援」が 33.7%、「若年者の就労体験」が 28.5%

(2) 就労訓練事業の認定を受けている事業所

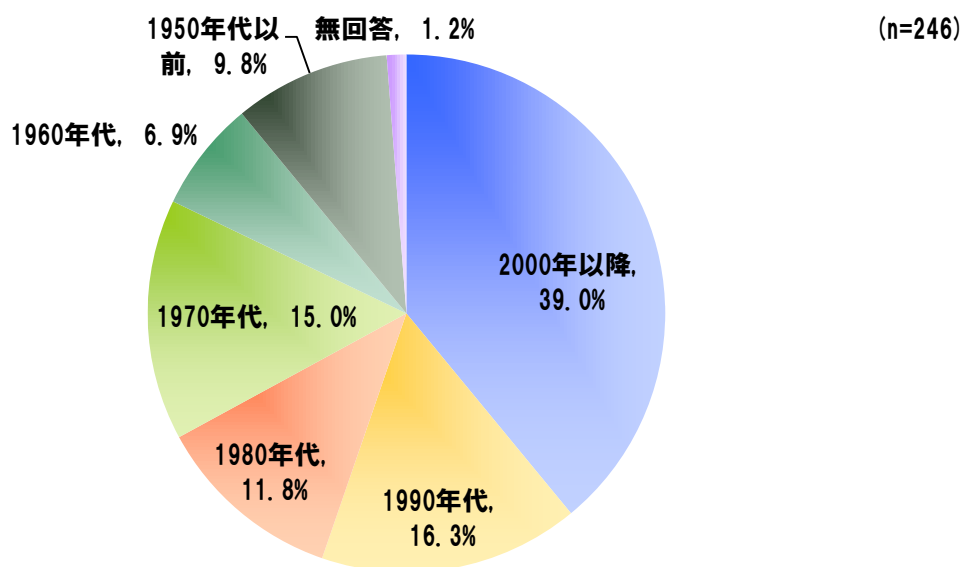
- ・現時点での受け入れ状況：「非雇用型のみいる」が 62.3%、「雇用型のみいる」が 31.2%、「雇用型、非雇用型いずれもいる」が 6.5%
- ・1 週当たりの訓練日数：「3 日」が 32.6%、「5 日」が 23.9%
- ・1 日当たりの訓練時間：「6 時間以上」が 22.3%、「5～6 時間未満」が 21.7%、「3 時間未満」が 18.5%、「4～5 時間未満」が 17.9%
- ・1 週当たりの訓練時間：「10～20 時間未満」が 30.4%、「20～30%未満」が 23.3%
- ・認定就労訓練の実施体制：「就労支援担当者と別の職員が一緒に対応している」が 59.8%
- ・認定就労訓練の実施内容：「福祉サービス」が 46.2%、「清掃・警備」が 30.4%
- ・非雇用型の労働条件（報酬）：「1 時間当たりの単価を決めて支払っている」が 58.2%。1 時間当たりの単価は、「500～800 円未満」が 40.2%、「800～1,000 円未満」が 32.9%
- ・非雇用型の交通費：「支払っていない」が 47.7%、「全額実費で支払っている」が 34.0%
- ・非雇用型の災害補償（労働災害等）：「保険に加入している」が 79.1%
- ・就労訓練事業の実施前に行ったこと：「対象者が行う業務の設定」が 77.2%、「対象者の特性の把握」が 75.0%、「受け入れ職場への周知、理解促進」が 71.2%
- ・就労訓練事業の対象になる業務：「対象者に応じて設定する業務」が 63.6%
- ・就労訓練事業の実施中に行っていること：「対象者との日常的なコミュニケーション」が 89.7%、「対象者との訓練内容の振り返り、改善などについての話し合い」が 76.6%
- ・就労訓練事業を実施して良かったこと：「対象者にとって当初の訓練目的が達成された」が 63.0%、「今後、円滑・効果的に受け入れるためのノウハウが得られた」が 47.3%、「多様な人材を活用することが可能であることが分かった」が 47.3%
- ・実施内容での苦労：「対象者が行う業務の設定」が 44.6%、「対象者の特性の把握」が 40.2%、「対象者に応じたプログラムの作成」が 38.6%、「初期時点での対象者との関係構築」が 35.3%、「訓練期間中の対象者との円滑なコミュニケーション」が 31.0%
- ・実施体制構築での苦労：「事業所内の職員の訓練への理解」が 43.5%、「専門的な知識・スキルをもつ人材の確保」が 40.2%、「自立相談支援機関との連携・情報共有」が 38.0%

3. 法人の概要について

(1) 問1 事業の開始時期

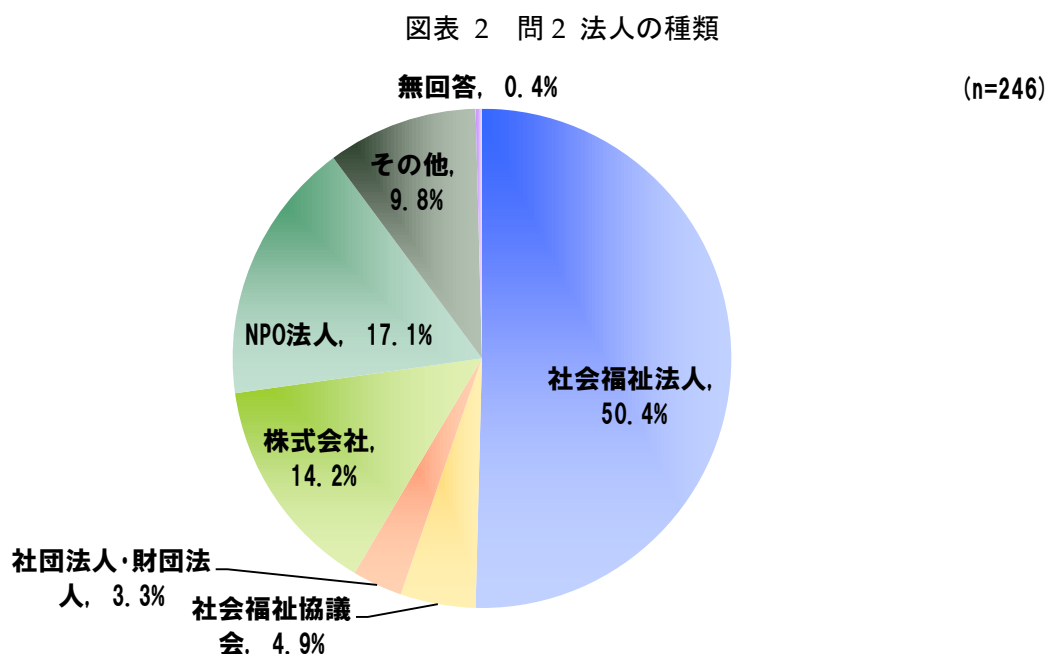
法人の事業の開始時期は「2000年以降」の割合が最も高く 39.0%となっている。次いで、「1990年代 (16.3%)」、「1970年代 (15.0%)」、「1980年代 (11.8%)」、「1960年代 (6.9%)」、「1950年代以前 (9.8%)」となっている。

図表 1 問1 事業の開始時期



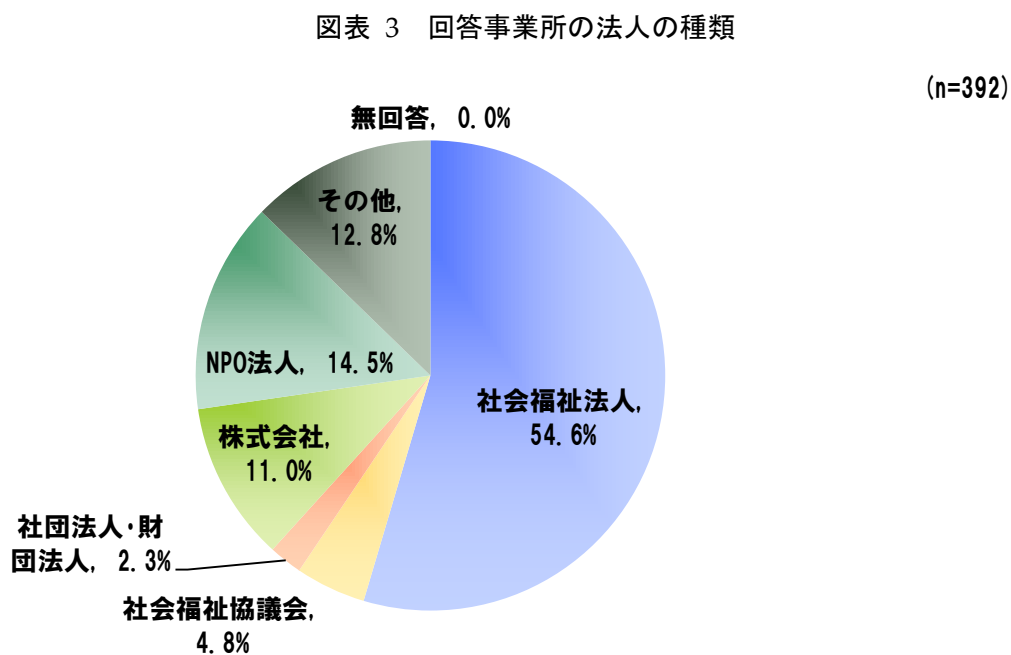
(2) 問2 法人の種類

法人の種類は「社会福祉法人」の割合が最も高く 50.4%と過半数を占めている。次いで、「NPO 法人 (17.1%)」、「株式会社 (14.2%)」となっている。



(参考) 回答事業所の法人の種類

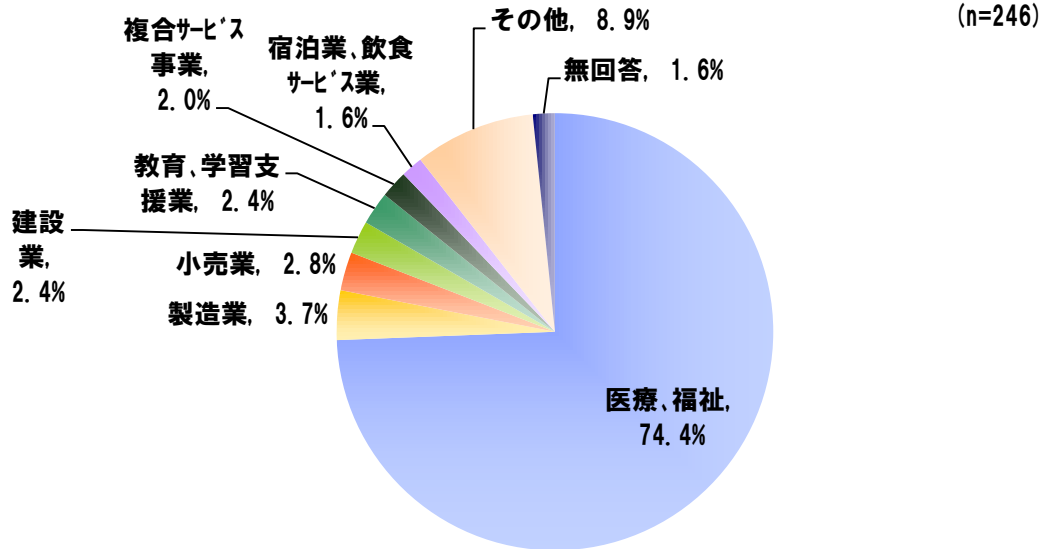
回答事業所の法人の種類については、「社会福祉法人」の割合が最も高く 54.6%となっている。次いで、「NPO 法人 (14.5%)」、「その他 (12.8%)」となっている。「株式会社」は 11.0%となっている。



(3) 問3 業種

法人の業種は、「医療、福祉」の割合が最も高く 74.4%と全体の 4 分の 3 近くを占めている。次いで、「その他 (8.9%)」、「製造業 (3.7%)」、となっているが、「医療、福祉」以外には多くの業種に分散していることが分かる。

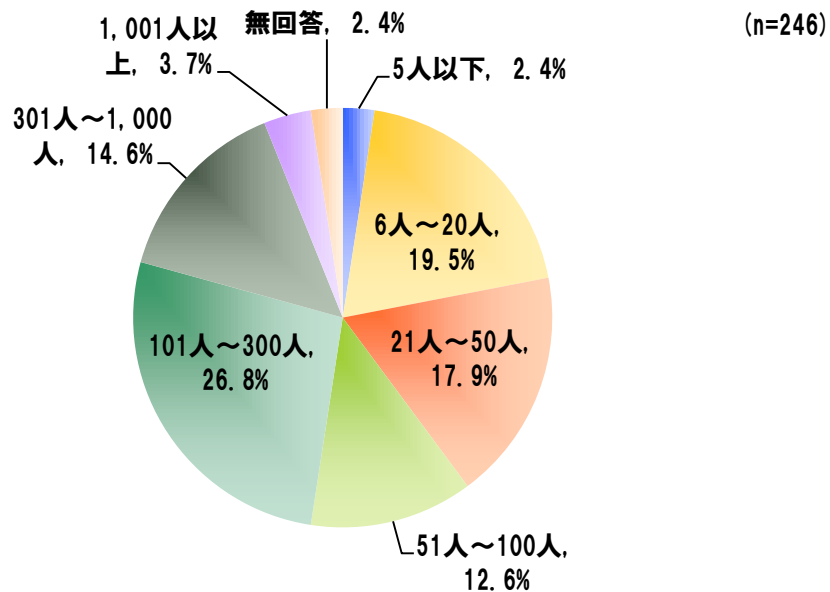
図表 4 問3 業種



(4) 問4 法人全体の従業員数

法人全体の従業員数は、「101人～300人」の割合が最も高く 26.8%となっている。次いで、「6人～20人 (19.5%)」、「21人～50人 (17.9%)」となっており、規模には大きな散らばりがみられる。

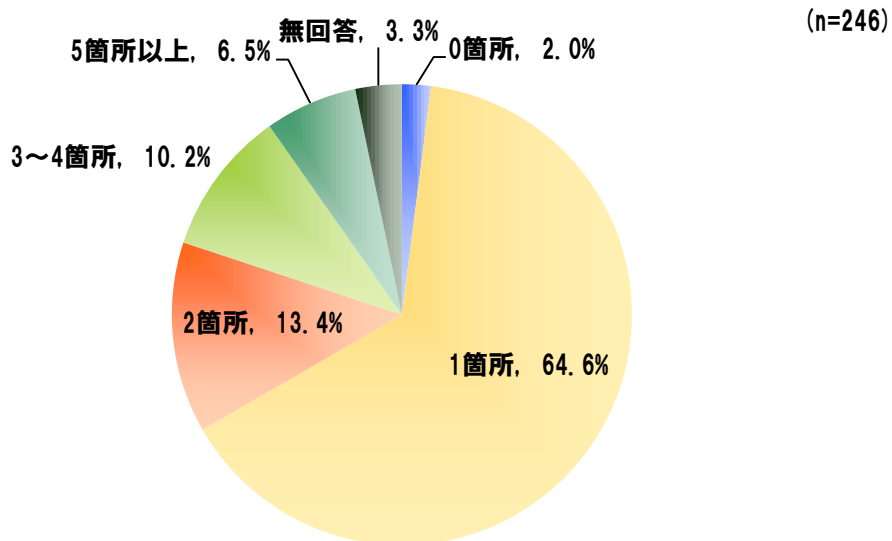
図表 5 問4 法人全体の従業員数



(5) 問 5-1 就労訓練事業の認定事業所数

就労訓練事業の認定事業所数は「1 箇所」の割合が最も高く 64.6%となっている。次いで、「2 箇所 (13.4%)」、「3~4 箇所 (10.2%)」となっている。

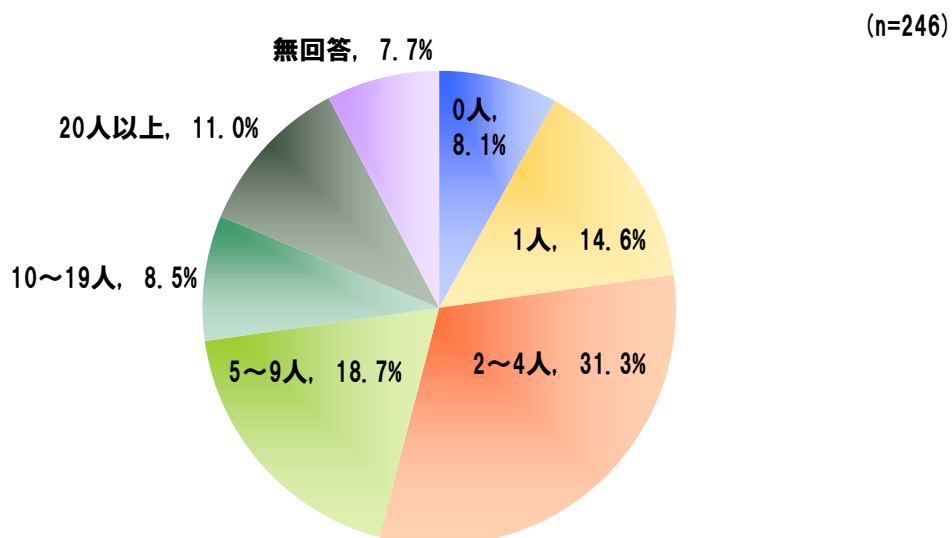
図表 6 問 5-1 就労訓練事業の認定事業所数



(6) 問 5-2 認定事業所で日常的に対象者に関わっている職員数

認定事業所で日常的に対象者に関わっている職員数は、「2~4 人」の割合が最も高く 31.3%となっている。次いで、「5~9 人 (18.7%)」、「1 人 (14.6%)」となっている。

図表 7 問 5-2 認定事業所で日常的に対象者に関わっている職員数



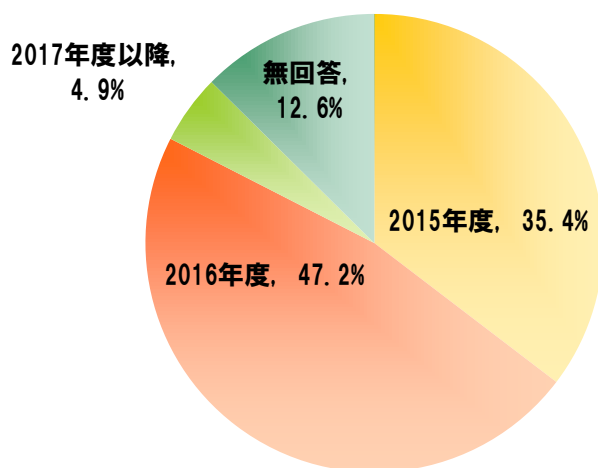
(備考) 回答が「0 人」については、現在までに受け入れた対象者の総延べ人数が 0 人 (問 8)、もしくは、「現在は受け入れていない」(問 20) となっている。

(7) 問6 法人が初めて就労訓練事業の認定を受けた時期（年度）

法人が初めて就労訓練事業の認定を受けた時期(年度)は、「2016年度」の割合が最も高く 47.2%と半数近くを占める。次いで、「2015年度（35.4%）」「2017年度（4.9%）」となっている。

図表 8 問6 法人が初めて就労訓練事業の認定を受けた時期（年度）

(n=246)

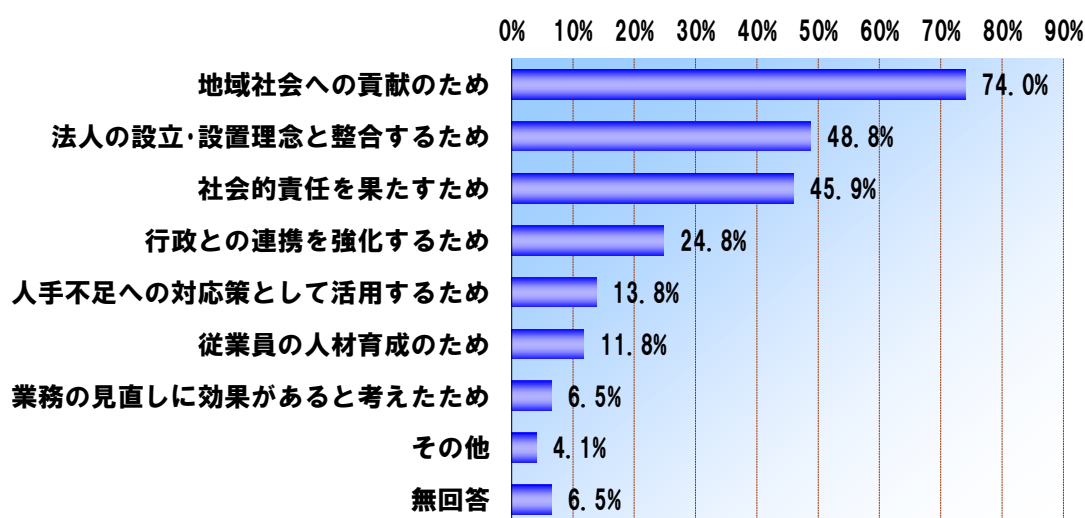


(8) 問7 就労訓練事業の認定を受けた理由

就労訓練事業の認定を受けた理由は、「地域社会への貢献のため」の割合が最も高く 74.0%と全体の約4分の3を占める。次いで、「法人の設立・設置理念と整合するため（48.8%）」、および「社会的責任を果たすため（45.9%）」が多く、概ね半数近くとなっている。このように多くの法人が、制度の理念や趣旨にそって判断・行動していることが分かる。

図表 9 問7 就労訓練事業の認定を受けた理由（複数回答）

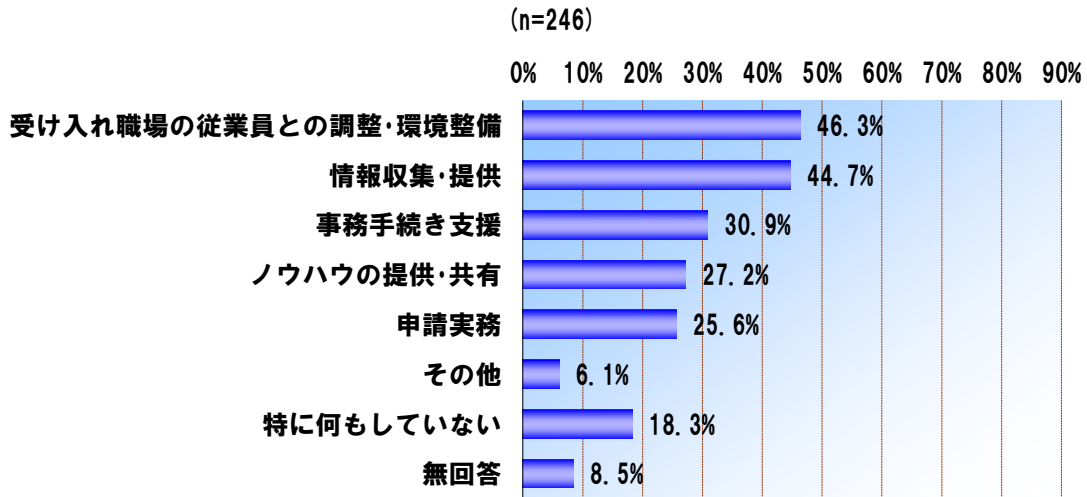
(n=246)



(9) 問9 認定を受けている事業所に対する関わり・サポートとして行っていること

法人が認定を受けている事業所に対する関わり・サポートとして行っていることとしては、「受け入れ職場の従業員との調整・環境整備」の割合が最も高く 46.3%となっている。次いで、「情報収集・提供(44.7%)」がほぼ同じ割合となっている。その他、「事務手続き支援 (30.9%)」、「ノウハウの提供・共有 (27.2%)」、「申請実務 (25.6%)」が多くなっている。

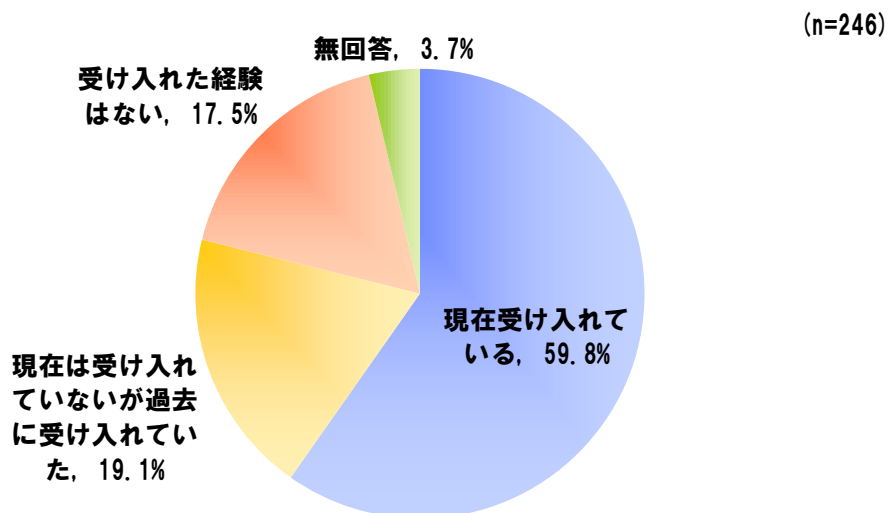
図表 10 問9 認定を受けている事業所に対する関わり・サポートとして行っていること（複数回答）



(10) 問10 認定就労訓練事業以外の就労支援対象者を受け入れた経験

認定就労訓練事業以外の就労支援対象者を受け入れた経験を尋ねたところ、「現在受け入れている」の割合が最も高く 59.8%となっている。次いで、「現在は受け入れていないが過去に受け入れていた(19.1%)」が多く、これらを合わせると 78.9%と約 8 割となり、何らかの就労支援対象者を受け入れた経験がある法人が大半を占めることが分かる。

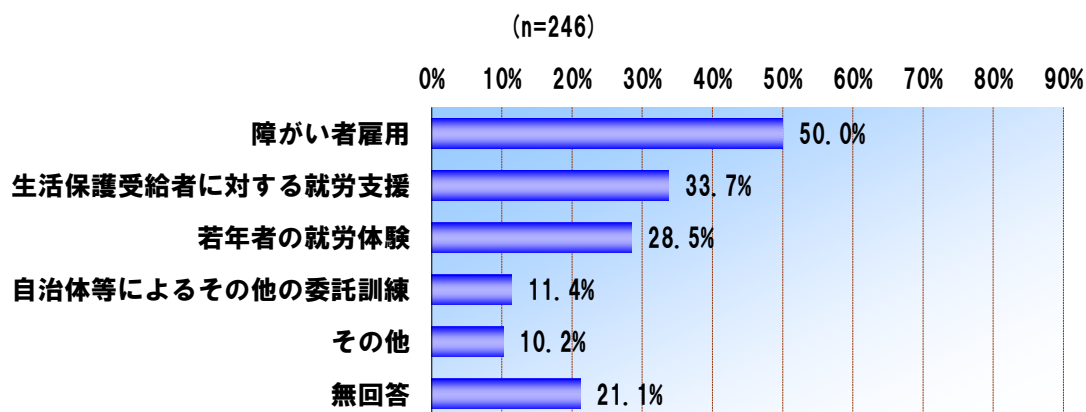
図表 11 問10 認定就労訓練事業以外の就労支援対象者を受け入れた経験



(11) 問 10 付問 受け入れた具体的内容

ここでは、認定就労訓練事業以外の就労支援対象者を受け入れた経験について、「現在受け入れている」、もしくは「現在は受け入れているが過去に受け入れていた」と回答した法人に対して、受け入れた具体的な内容を尋ねた。結果をみると「障がい者雇用」の割合が最も高く 50.0%となっている。次いで、「生活保護受給者に対する就労支援 (33.7%)」、「若年者の就労体験 (28.5%)」が多くなっている。

図表 12 問 10 付問 受け入れた具体的内容 (複数回答)

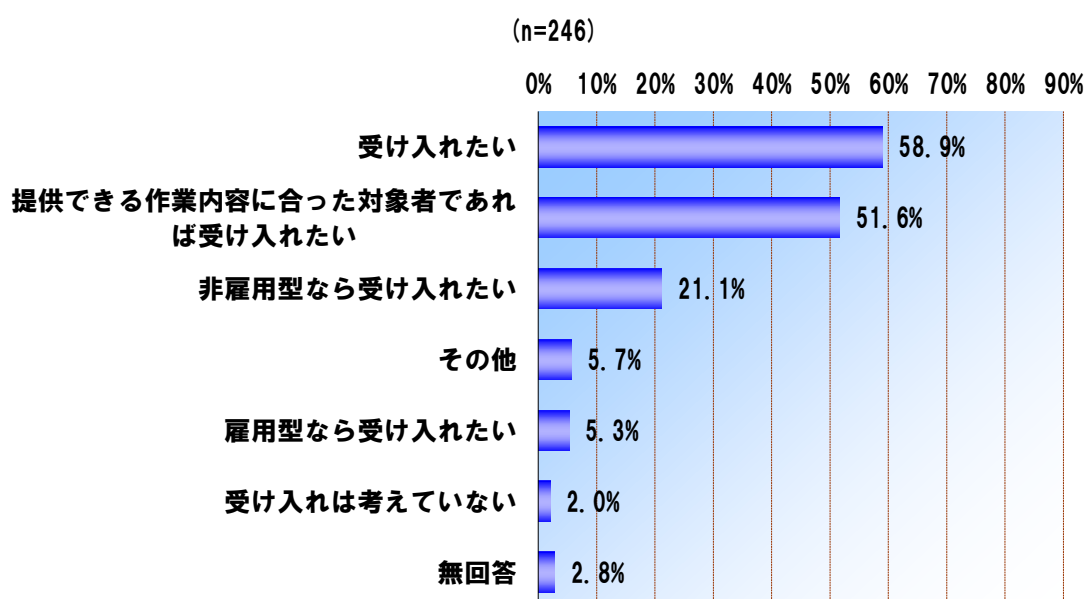


4. 法人の今後の方針等について

(1) 問 11 今後の認定就労訓練事業対象者の受け入れ意向

今後の認定就労訓練事業対象者の受け入れ意向を尋ねたところ、「受け入れたい」の割合が最も高く 58.9%となっている。次いで、「提供できる作業内容に合った対象者であれば受け入れたい (51.6%)」、「非雇用型なら受け入れたい (21.1%)」となっている。全体として受け入れ意向が強い結果となっている。

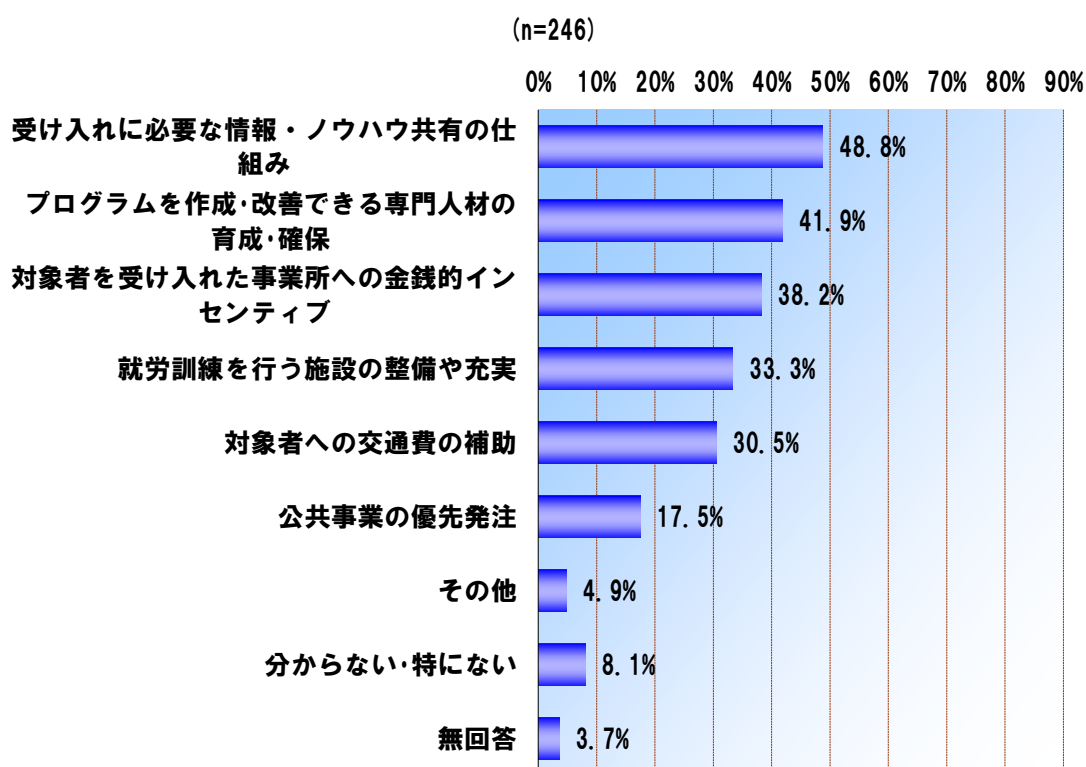
図表 13 問 11 今後の認定就労訓練事業対象者の受け入れ意向 (複数回答)



(2) 問 12 より積極的に対象者を受け入れるために必要なこと

より積極的に対象者を受け入れるために必要なことについては、「受け入れに必要な情報・ノウハウ共有の仕組み」の割合が最も高く 48.8%となっている。次いで、「プログラムを作成・改善できる専門人材の育成・確保 (41.9%)」、「対象者を受け入れた事業所への金銭的インセンティブ (38.2%)」、「就労訓練を行う施設の整備や充実 (33.3%)」、「対象者への交通費の補助 (30.5%)」の順に多くなっている。このように、より積極的に対象者を受け入れるために、法人としては、情報・ノウハウ、専門人材、金銭的インセンティブ、施設等、様々な点で必要なことがあると考えている。

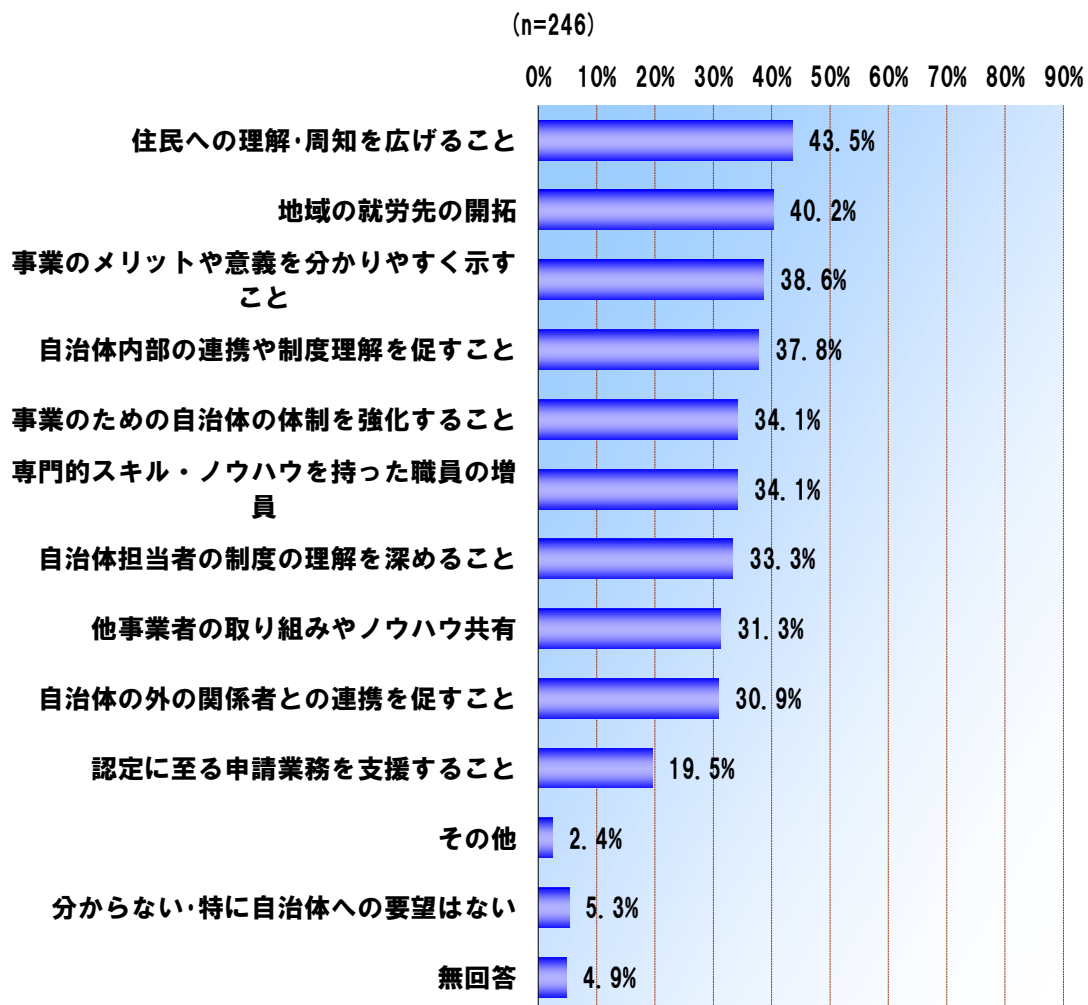
図表 14 問 12 より積極的に対象者を受け入れるために必要なこと (複数回答)



(3) 問 13 認定就労訓練事業拡大のために自治体が行うべきこと

認定就労訓練事業拡大のために自治体が行うべきことについては、「住民への理解・周知を広げること」の割合が最も高く 43.5%となっている。次いで、「地域の就労先の開拓 (40.2%)」、「事業のメリットや意義を分かりやすく示すこと (38.6%)」となっている。その他、「自治体内部の連携や制度理解を促すこと (37.8%)」、「事業のための自治体の体制を強化すること (34.1%)」、「専門的スキル・ノウハウを持った職員の増員 (34.1%)」、「自治体担当者の制度の理解を深めること (33.3%)」、「他事業者の取り組みやノウハウ共有 (31.3%)」、「自治体の外の関係者との連携を促すこと (30.9%)」について、いずれも 30%を超えており、自治体への期待役割は多岐にわたっている。

図表 15 問 13 認定就労訓練事業拡大のために自治体が行うべきこと（複数回答）



(4) 問 14 認定就労訓練事業者を増やしていくために必要なこと（法人向け自由回答を集約）

① 法人・事業所への金銭的インセンティブ

- ・ サポートを実施すればするほど出費がかさむ。サポートする側への財政的支援なくして何の効果も生まれない。
- ・ 5年間、無予算での事業を継続したが、これ以上のボランティアは不可能。早急な予算化を希望。
- ・ 民間企業は経営状況に左右されてしまうため、人員確保のための経営サポートや金銭的補助・税金の優遇処置等が有れば非常に受け入れやすい。
- ・ 雇用型の場合、当事者の能力と支払う賃金が見合わない。激しい競争にさらされている業界においては、優秀な人材を求める傾向がある。そのため、訓練担当者の人件費・対象者の賃金の保障を国が行うことが必要。

② 金銭面以外のインセンティブ・支援

- ・ 対象者を実際に受け入れた事業所に対してのインセンティブ（行政からの認証制度・障がい者雇用率にカウントするなど）が必要。
- ・ 事業者へのサポート。金銭面よりも、情報・ノウハウの提供や受け入れ後のフォローなど、丸投げしない体制づくりが必要。

③ 受け入れ側の人材確保・育成

- ・ 日常業務がある中での対応となるのでマンツーマンになってしまうと大変。
- ・ 受け入れ態勢（職員数に余裕を持たせる）人員の確保。今はあまり余裕がない。
- ・ 手続の代行等、本来の事業に影響しないような工夫が必要。

④ 法人・事業所の意識醸成・啓発・確保

- ・ ひきこもり、発達障害、精神障がい、知的障がいをもつ人への理解、対応方法の研修。
- ・ 訓練者を受け入れるのをとどまっている法人が多いが、受け入れることにより法人、施設に大きなメリットがあることに気が付けば、一步を踏み出せる。
- ・ 一般企業の事業参加が必要であり、効果的である。優先発注などによる、理解のある仕事場の確保。
- ・ 制度を理解した推進員が、丁寧に開拓していく。
- ・ 優良企業としてのインセンティブをわかりやすく公表する。たとえば、ハローワークの求人票に、働く環境が優しい企業として“優”マークをつける。

⑤ 関連機関との連携促進

- ・ 自治体担当部署（生活保護や引きこもり対策担当）、社会福祉協議会及び認定就労訓練事業所等、関係機関との連携又は協議会の設置など。
- ・ 有機的につながるネットワーク構築の為のフォーラムや、交流会を積極的に行うこと。
- ・ 就労訓練事業者のネットワーク（事例検討、報告会）があるとよい。

⑥ 認定後のフォロー・充足率の確保

- ・ 対象者の受け入れ相談が1件もないという現状では、事業者の増加は困難。
- ・ 特に理解せず申請してしまった。具体案がなく止まっている。
- ・ 届けは済んでいるが、紹介がない。

⑦ 訓練対象者への支援

- ・ 利用者と事業所をコーディネートする機能の充実。
- ・ 就労前の訓練や学習の充実。
- ・ 対象の方の持つ課題や能力などが一定ではないので、都度丁寧な行政による調整とフォローが必要となる。その体制を行政の中に作ることができるのかが課題。
- ・ 非雇用型から就労意識をいかに持続させられるかが課題。

⑧ 自治体の理解・窓口の統一

- ・ 行政内部の周知、自治体窓口でのトータルなサポート。
- ・ 生活困窮者が安易に生活保護を求める中、あえて就労訓練を行う困難さを自治体は真剣に理解し、自治体内の窓口業務の見直しや統一を図表り、対象者の選択肢が増える努力をしてほしい。

⑨ 事業の周知・広報および社会の理解促進

- ・ 多くの法人に当制度を理解してもらう。当事業が社会貢献の一助となるだけでなく、法人のイメージアップや、自治体との随意契約業務の増加につながる可能性もある有意義な事業であることを、行政がもっと知らせていく必要がある。
- ・ 対象者と事業所のマッチングをすすめ、積み上げられた事例を広く示すことで、事業の理解が促進され、事業者増につながるのではないかな。

⑩ 事業の棲み分け

- ・ ワーカーズコープが実施している同様の事業や市町村実施の生活保護受給者を対象とした勤労意欲助長事業等、事業の棲み分けが分かりにくい。

⑪ その他

- ・ 現在の福祉・介護人材不足等の中では難しい。
- ・ 受け入れには、ゆっくりと時間をかける必要があり、単年度の事業ではなく、長期的な仕組みが必要。
- ・ 事業者の評価
- ・ 申請書類の簡略化が必要。
- ・ 優先発注制度を生かし、業種の幅を広げ、対象者への選択の幅を広げる必要もある。

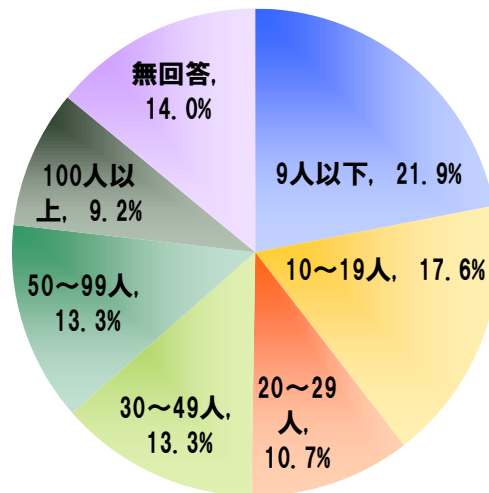
5. 就労訓練事業の認定を受けている事業所（392 事業所）について

(1) 問 15-1 従業員数

就労訓練事業の認定を受けている事業所の従業員数は「9人以下」の割合が最も高く 21.9%となっている。次いで、「10～19人（17.6%）」となっているが、「30～49人」「50～99人」もそれぞれ 13.3%あり、全体として分散が大きい。全体では 29 人以下が約半数となっている。

図表 16 問 15-1 従業員数

(n=392)

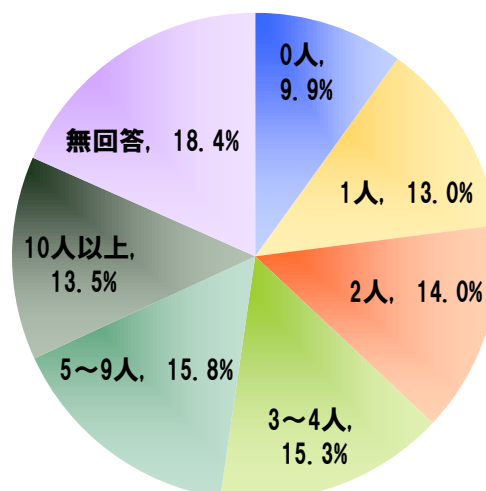


(2) 問 15-2-1 過去 1 年間の入職者数

就労訓練事業の認定を受けている事業所での過去 1 年間の入職者数は、「5～9人」の割合が最も高く 15.8%となっている。次いで、「3～4人（15.3%）」、「2人（14.0%）」となるなど、「0人」から「10人以上」までかなり分散している。

図表 17 問 15-2-1 過去 1 年間の入職者数

(n=392)

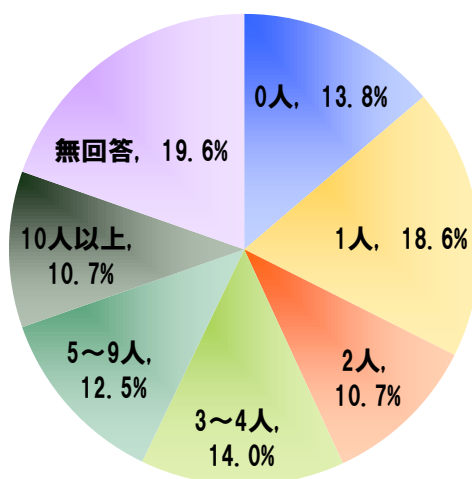


(3) 問 15-2-2 過去1年間の離職者数

就労訓練事業の認定を受けている事業所での過去1年間の離職者数は、「1人」の割合が最も高く18.6%となっているが、次いで、「3～4人(14.0%)」、「0人(13.8%)」、「5～9人(12.5%)」が多くなるなど、「0人」から「10人以上」まで分散している。

図表 18 問 15-2-2 過去1年間の離職者数

(n=392)

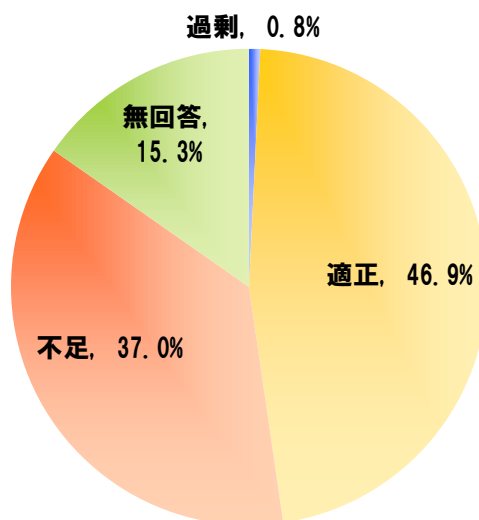


(4) 問 15-3 人員の充足感

就労訓練事業の認定を受けている事業所での人員の充足感は「適正」の割合が最も高く46.9%と半数近くを占める。一方で、「不足(37.0%)」が「過剰(0.8%)」よりも圧倒的に多く、人員不足を感じている事業所も多いことが分かる。

図表 19 問 15-3 人員の充足感

(n=392)

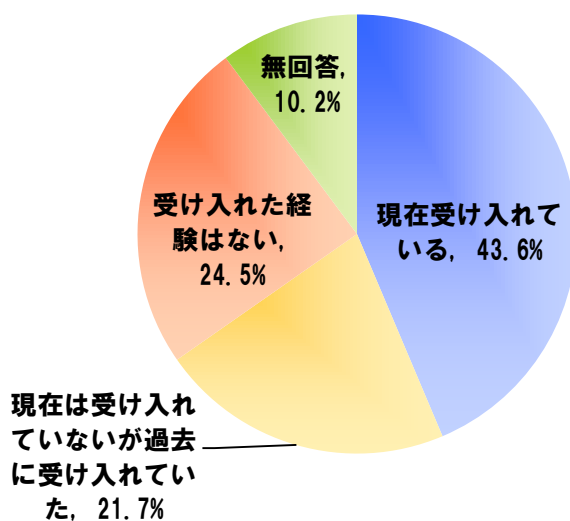


(5) 問 16 認定就労練事業以外の就労支援対象者を受け入れた経験

ここでは、認定就労練事業以外の就労支援対象者を受け入れた経験を尋ねたところ、「現在受け入れている」の割合が最も高く 43.6%となっている。その他、「現在は受け入れていないが過去に受け入れていた (21.7%)」となっており、これらを合わせると 65.3%に至っている。一方で、「受け入れた経験はない」が 24.5%と、生活困窮者就労訓練事業で初めて就労支援対象者を受け入れる事業者が全体の 4 分の 1 近くあることが分かる。

図表 20 問 16 認定就労練事業以外の就労支援対象者を受け入れた経験

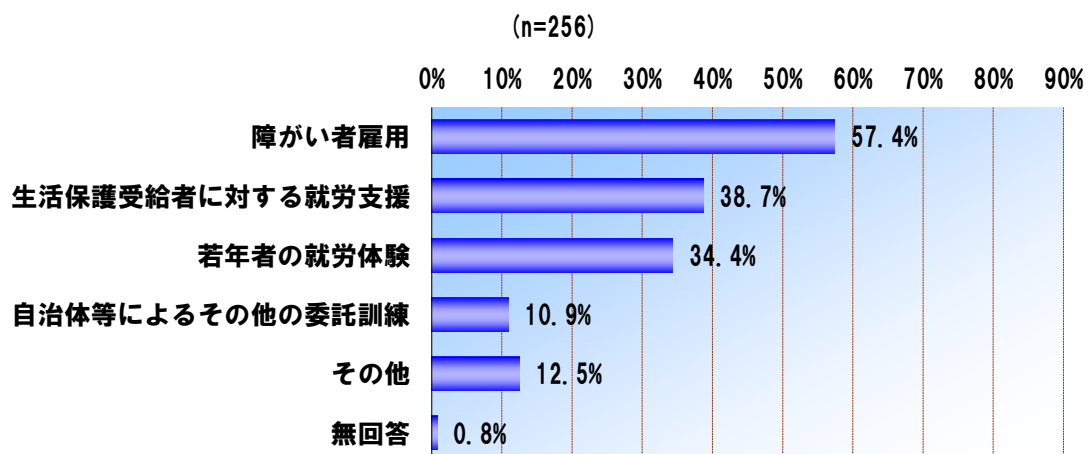
(n=392)



(6) 問 16 付問 1 受け入れた内容

ここでは、認定就労訓練事業以外の就労支援対象者を受け入れた経験については、「現在受け入れている」（171 事業所）、もしくは「現在は受け入れていないが過去に受け入れていた」と回答した事業所（85 事業所）に対して（合計 256 事業所）、その具体的な内容を尋ねた。結果をみると、「障がい者雇用」の割合が最も高く 57.4%となっている。次いで、「生活保護受給者に対する就労支援（38.7%）」、「若年者の就労体験（34.4%）」となっている。

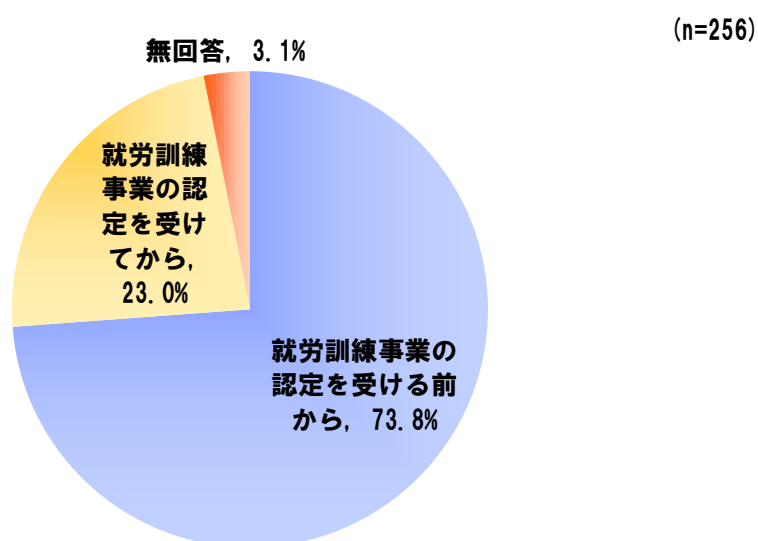
図表 21 問 16 付問 1 受け入れた内容（複数回答）



(7) 問 16 付問 2 受け入れ開始時期

ここでは、認定就労訓練事業以外の就労支援対象者を受け入れた経験がある事業所（256 事業所）に、その受け入れ開始時期を尋ねたところ、「就労訓練事業の認定を受ける前から」の割合が最も高く 73.8%となっている。一方で、「就労訓練事業の認定を受けてから」が 23.0%となっている。

図表 22 問 16 付問 2 受け入れ開始時期



(8) 問 17 就労訓練事業の認定を受けるまでに苦労したこと

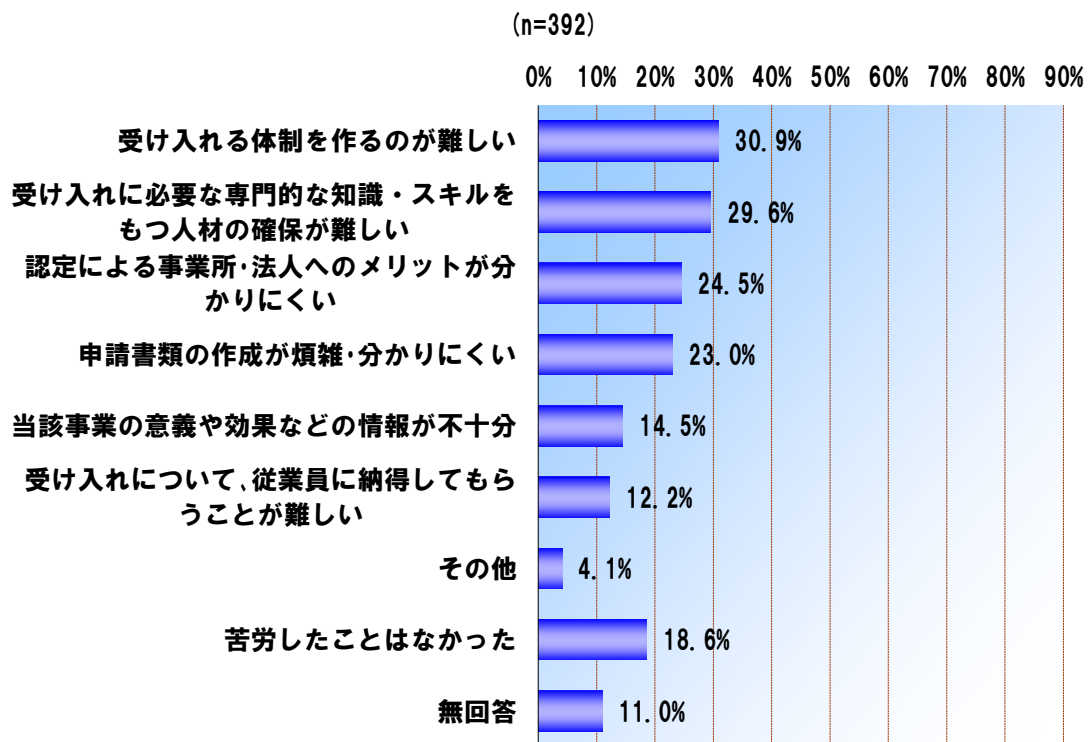
就労訓練事業の認定を受けている事業所に対して、就労訓練事業の認定を受けるまでに苦労したことを尋ねたところ、「苦労したことはない」が全体の18.6%となっており、多くの事業所が何らかの苦労をしたことがあることが分かる。

苦労した内容としては、特定の項目に集中しているというよりは、いくつかの項目に分散している。具体的には「受け入れる体制を作るのが難しい」の割合が最も高く30.9%となっている。次いで、「受け入れに必要な専門的な知識・スキルをもつ人材の確保が難しい(29.6%)」が多くなっており、受け入れのための体制構築、及び専門的な知識・スキルを持つ人材確保が課題であることが窺われる。

次に多い回答は、「認定による事業所・法人へのメリットが分かりにくい(24.5%)」となっており、先述の通り制度の理念への共感は高いものの、認定による事業所・法人へのメリットが見えづらい状況になっていることが分かる。

その他、「申請書類の作成が煩雑・分かりにくい(23.0%)」と手続き面での苦労を挙げる事業者も多い。

図表 23 問 17 就労訓練事業の認定を受けるまでに苦労したこと（複数回答）

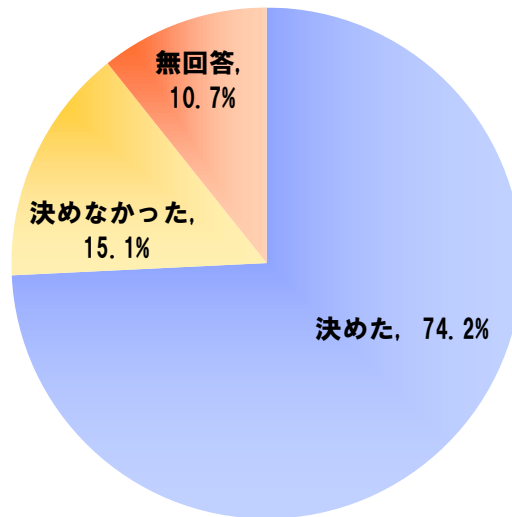


(9) 問 18 受け入れる前の提供できる業務・作業内容の決定有無

ここでは、就労訓練事業の認定を受けた後、実際に対象者を受け入れる前に、事業所が提供できる業務・作業内容を具体的に決めたかを尋ねた。結果をみると、「決めた」の割合が74.2%とほぼ4分の3を占め多くなっている。「決めなかった」は15.1%に留まっている。

図表 24 問 18 受け入れる前の提供できる業務・作業内容の決定有無

(n=392)

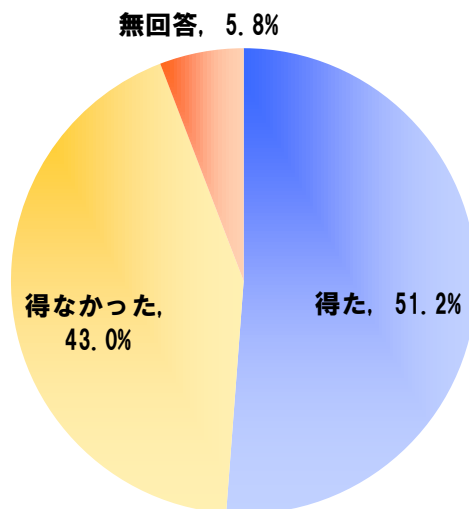


(10) 問 18 付問 自立相談支援機関の助言

ここでは、就労訓練事業の認定を受けた後、実際に対象者を受け入れる前に、貴事業所が提供できる業務・作業内容を具体的に「決めた」事業所（291 事業所）に対して、決める際に、自立相談支援機関の助言を得たかどうかを尋ねた。結果をみると、「得た」が51.2%、「得なかった」が43.0%と、助言を得た事業所が得なかった事業所よりもやや多いことが分かる。

図表 25 問 18sq 自立相談支援機関の助言

(n=291)

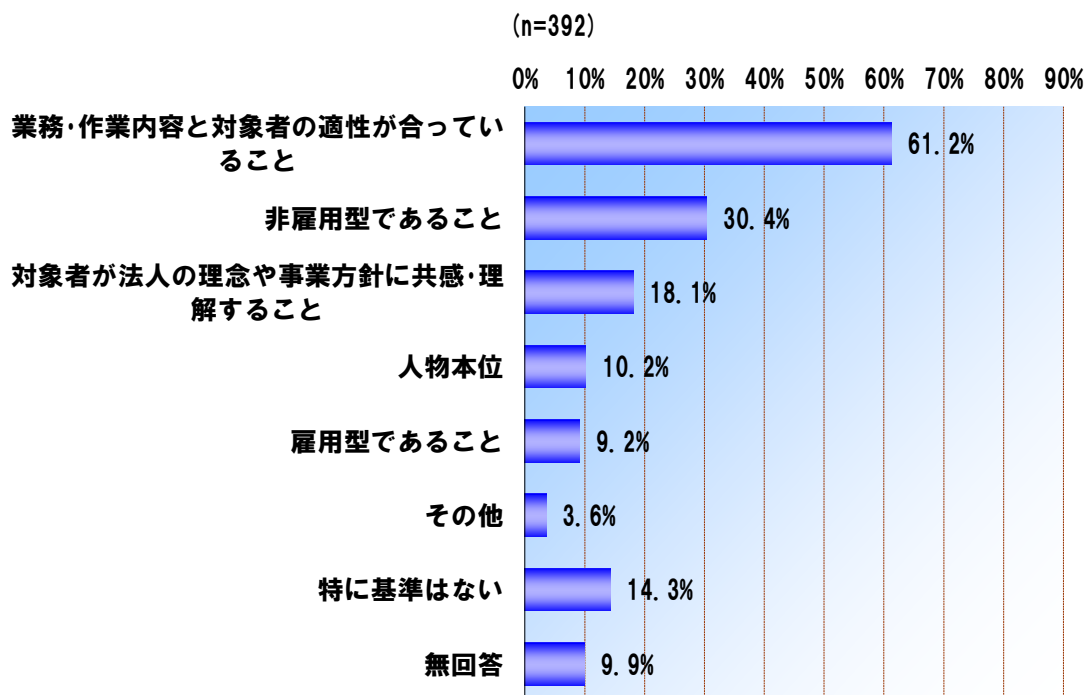


(11) 問 19 認定就労訓練事業の対象者の受け入れを決定する基準

認定就労訓練事業の対象者の受け入れを決定する基準があるかどうかを尋ねたところ、「特に基準はない」が14.3%となっており、受け入れを決定する際に基準がある事業所が大半であることが分かる。

具体的な基準については、「業務・作業内容と対象者の適性が合っていること」の割合が最も高く61.2%となっている。次いで、「非雇用型であること（30.4%）」が多く、「対象者が法人の理念や事業方針に共感・理解すること（18.1%）」が続いている。

図表 26 問 19 認定就労訓練事業の対象者の受け入れを決定する基準（複数回答）

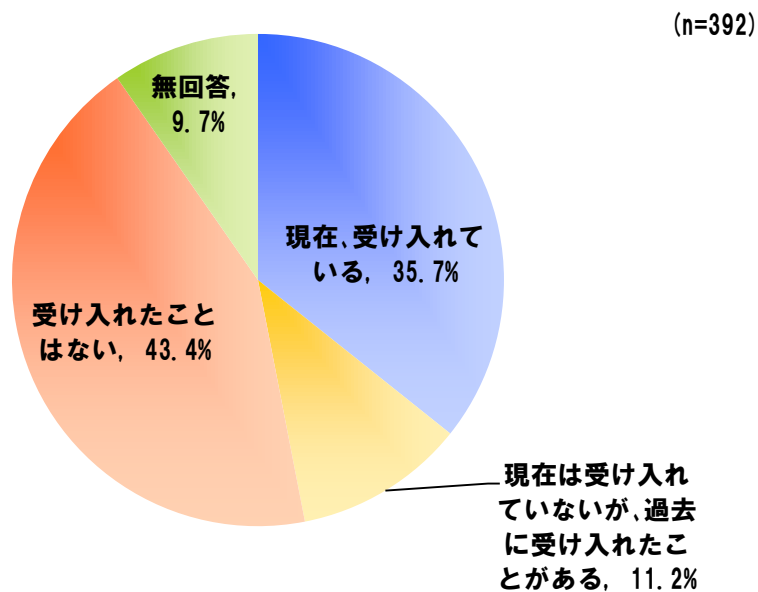


(12) 問 20 認定後の対象者の受け入れ状況

ここでは、認定就労訓練事業所として認定を受けた後、実際に対象者を受け入れたことがあるかどうかを尋ねた。結果をみると、「現在、受け入れている」が 35.7%、「現在は受け入れていないが、過去に受け入れたことがある」が 11.2%となっており、半数弱の 46.9%は現在、もしくは過去に受け入れの経験がある。

反対に、「受け入れたことはない」の割合は 43.4%となっており、認定を受けた後、実際に受け入れがない事業所が 4 割を超えていることが分かる。

図表 27 問 20 認定後の対象者の受け入れ状況

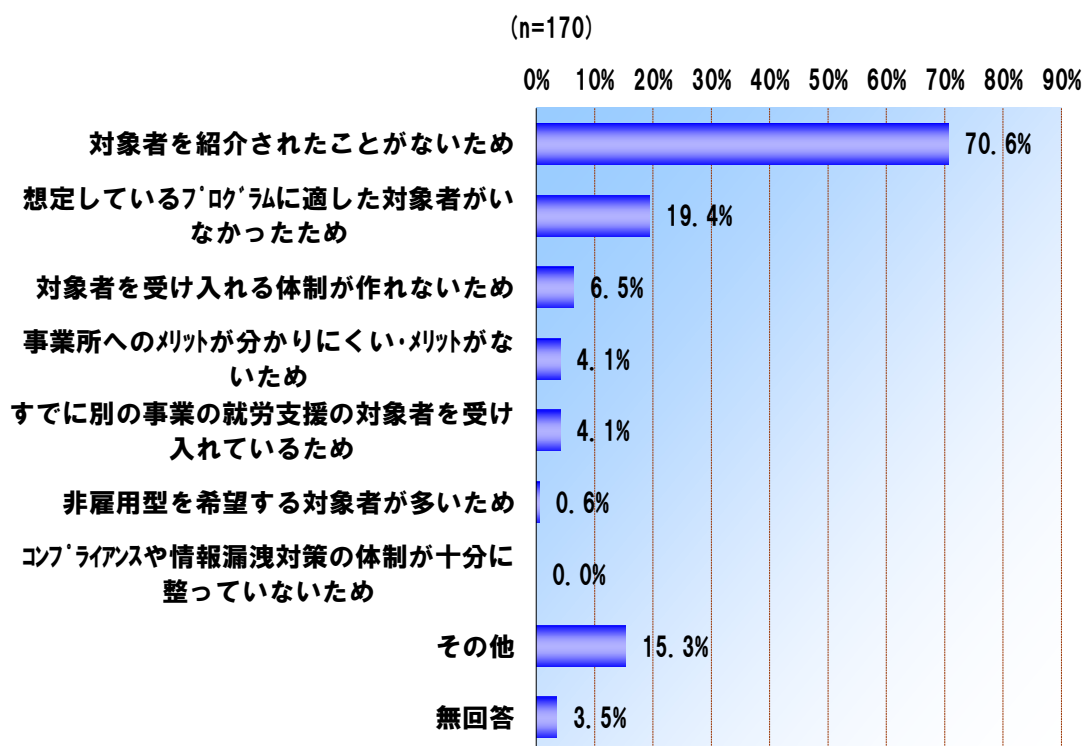


(13) 問 20 付問 受け入れ経験がない理由

認定就労訓練事業所として認定を受けた後、実際に対象者を「受け入れたことがない」とする事業所（170 事業所）に対して、受け入れ経験がない理由を尋ねたところ、「対象者を紹介されたことがないため」の割合が 70.6%と、他の理由の回答割合よりもかなり高くなっている。実際の受け入れ対象者がいない状況が非常に多い状況が浮かび上がる。

上記以外の理由では、「想定しているプログラムに適した対象者がいなかったため（19.4%）」が全体の 2 番目に多くなっている。

図表 28 問 20 付問 受け入れ経験がない理由（複数回答）



6. 就労訓練事業の実施について

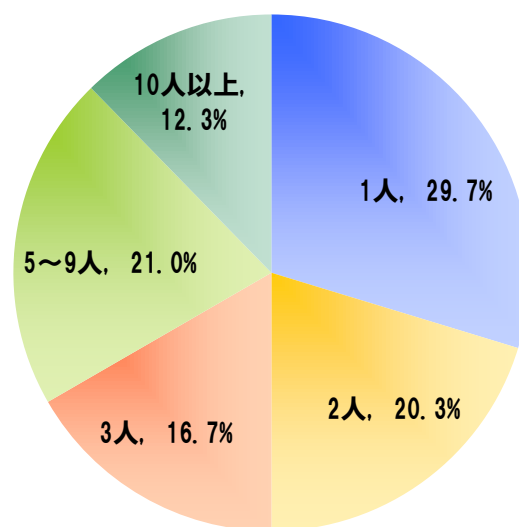
(1) 問 21-1 受け入れの定員

ここでは、認定就労訓練事業所として認定を受けた後、実際に対象者を「受け入れたことがある」（問 20 で「現在、受け入れている」140 事業所、「現在は受け入れていないが、過去に受け入れたことがある」44 事業所の合計 184 事業所）について、受け入れの定員を尋ねた。

定員の状況を見ると、「1 人」の割合が最も高く 29.7%となっている。次いで、「5～9 人（21.0%）」、「2 人（20.3%）」となっているなど、「1 人」から「10 人以上」にまで広がっている状況がみてとれる。

図表 29 問 21-1 付問 受け入れの定員

(n=138)



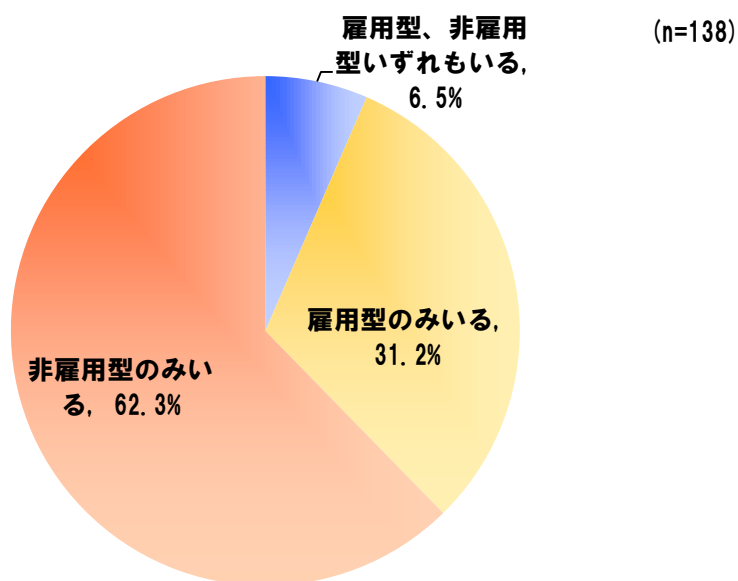
(備考) 定員が「分かる」とする事業所についての集計である。

(2) 問 21-2 現時点での受け入れ人数（雇成型・非雇成型）

次に、現時点での受け入れ人数が「分かる」とする事業所（138 事業所）において雇成型・非雇成型の受け入れ状況をみた。結果をみると、「非雇成型のみいる」が 62.3%で最も高く、次いで、「雇成型のみいる（31.2%）」、「雇成型、非雇成型いずれもいる（6.5%）」となっている。この結果から、雇成型での受け入れがある事業所は 37.7%（6.5%+31.2%）、非雇成型での受け入れがある事業所は 68.8%（6.5%+62.3%）となる。

※ここでの集計対象は、現在の実際に受け入れている（受け入れ人数が1人以上）事業所としている。

図表 30 問 21-2 現時点での受け入れ人数について（雇成型・非雇成型）



(備考) 現時点での受け入れ人数が「分かる」とする事業所についての集計である。

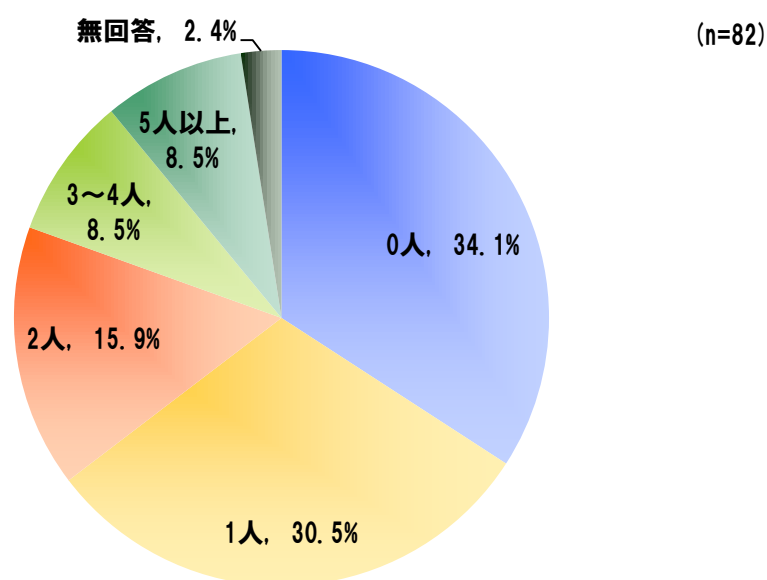
(3) 問 21-2 付問 1 現時点での受け入れ人数:雇用型

ここでは、問 20 で実際に対象者を「現在、受け入れている」と回答した事業者の内、問 25 で認定訓練が「雇用型のみ」もしくは「雇用型、非雇用型のいずれも」と回答した事業所（82 事業所）を対象にして、現時点での雇用型の受け入れ人数をみたものである。そのため、回答の中には、認定訓練としては、「雇用型、非雇用型のいずれも」と回答しつつ、現在、非雇用型の受け入れのみで、雇用型の受け入れがない事業所（「0 人」）が回答に含まれる。「0 人」とする事業所を除けば、上記問 21-2 の「雇用型、非雇用がいずれもいる」と「雇用型のみいる」の回答事業所数に一致する。

結果をみると、「0 人」が 34.1%と最も多く、認定訓練としては、「雇用型、非雇用型のいずれも」と回答しつつ、現在、非雇用型の受け入れのみで、雇用型の受け入れがない事業所が多いことが分かる。

次に多いのは、「1 人」であり 30.5%となっている。その他、「2 人（15.9%）」、「3～4 人（8.5%）」、「5 人以上（8.5%）」となっている。

図表 31 問 21-2 付問 1 現時点での受け入れ人数:雇用型



(備考) 現時点での受け入れ人数が「分かる」とする事業所についての集計である。

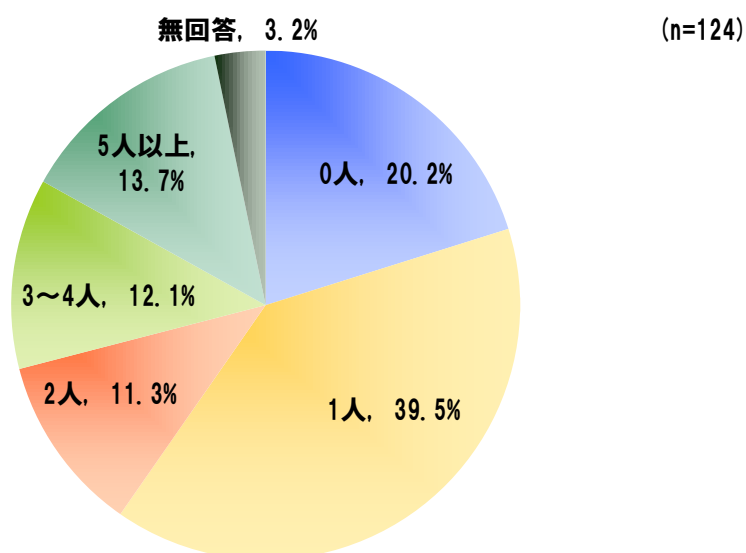
(4) 問 21-2 付問 2 現時点での受け入れ人数:非雇用型

ここでは、問 20 で実際に対象者を「現在、受け入れている」と回答した事業者の内、問 25 で認定訓練が「非雇用型のみ」もしくは「雇用型、非雇用型のいずれも」と回答した 124 事業所を対象にして、現時点での非雇用型の受け入れ人数をみたものである。そのため、回答の中には、認定訓練としては、「雇用型、非雇用型のいずれも」と回答しつつ、現在、雇用型の受け入れのみで、非雇用型の受け入れがない事業所（「0 人」）が回答に含まれる。「0 人」とする事業所を除けば、上記問 21-2 の「雇用型、非雇用型がいずれもいる」と「非雇用型のみいる」の回答事業所数に一致する。

結果をみると、「1 人」が 39.5%と約 4 割を占め最も多い。次いで多いのは「0 人」の 20.2%であるが、これは先に示したとおり、認定訓練としては、「雇用型、非雇用型のいずれも」と回答しつつ、現在、雇用型の受け入れのみで、非雇用型の受け入れがない事業所である。先にみた雇用型での結果に比べてその割合はかなり低い。

その他は、「5 人以上」が 13.7%、「3~4 人」が 12.1%、「2 人」が 11.3%となっており、2 人以上が全体の 4 分の 1 程度を占めている。

図表 32 問 21-2 付問 2 現時点での受け入れ人数:非雇用型



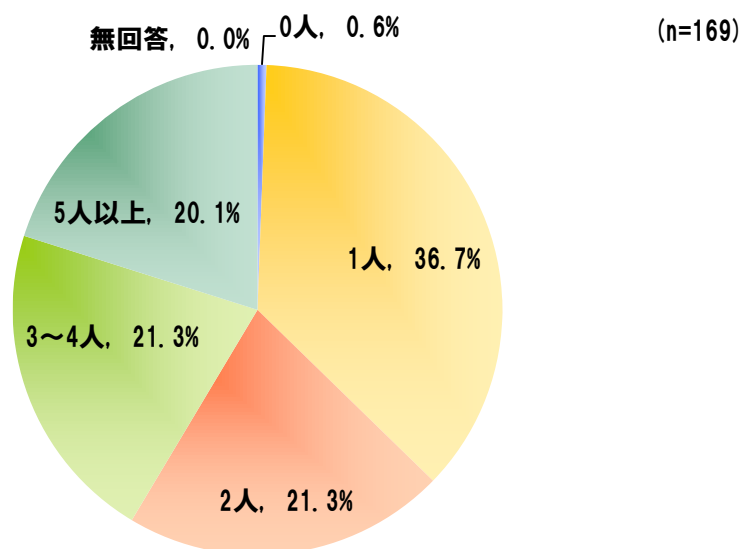
(備考) 現時点での受け入れ人数が「分かる」とする事業所についての集計である。

(5) 問 21-3 これまでに受け入れた総人数について

ここでは、実際に対象者を「受け入れたことがある」（問 20 で「現在、受け入れている」140 事業所、「現在は受け入れていないが、過去に受け入れたことがある」44 事業所の合計 184 事業所、以下の設問も基本は同様）について、これまでに受け入れた総人数を尋ねた。

これまで受け入れた総人数の状況を見ると、「1 人」の割合が最も高く 36.7%となっている。その他には、「2 人 (21.3%)」、「3～4 人 (21.3%)」、「5 人以上 (20.1%)」となっており、2 人から 5 人以上に広がっていることが分かる。

図表 33 問 21-3 付問 これまでに受け入れた総人数



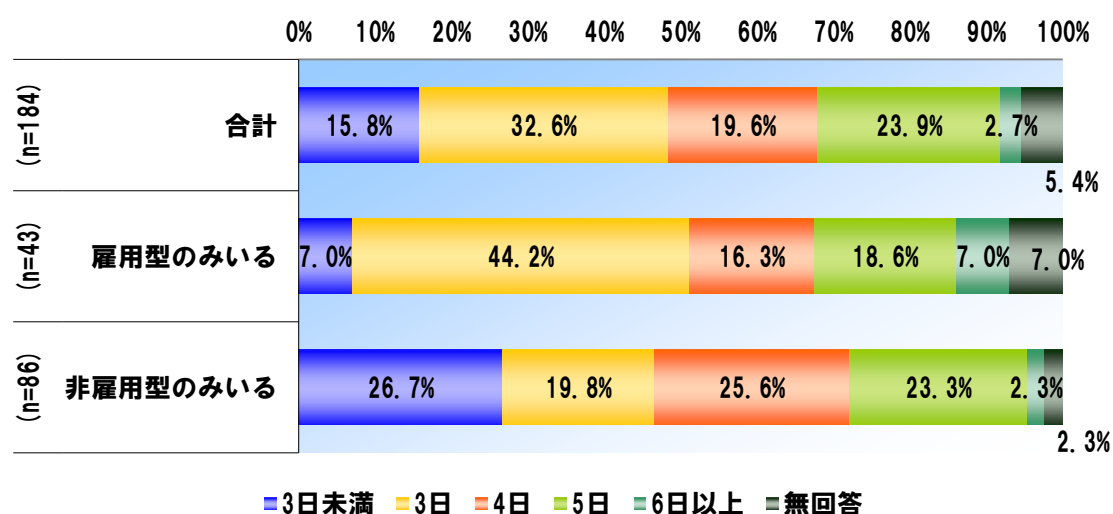
(備考) これまでに受け入れた総人数が「分かる」とする事業所についての集計である。

(6) 問 22-1 対象者 1 人に対する 1 週当たりの訓練日数

実際に対象者を「受け入れたことがある」事業所に対して、対象者 1 人に対する 1 週当たりの訓練日数を尋ねた。結果をみると、「3 日」の割合が最も高く 32.6%となっている。次いで、「5 日 (23.9%)」、「4 日 (19.6%)」、「3 日未満 (15.8%)」となっており、3 日未満から 5 日までどこかに集中することなく散らばっている状況となっている。

この結果を現時点で受け入れている事業所についてみると、『雇用型のみいる』事業所では、「3 日」が 44.2%と非常に多くなっている。一方で『非雇用型のみいる』事業所では、「3 日未満」が 26.7%で最も多いが、次に「5 日」が 23.3%で多くなっており、活用が多様であることが分かる。

図表 34 問 22-1 対象者 1 人に対する 1 週当たりの訓練日数

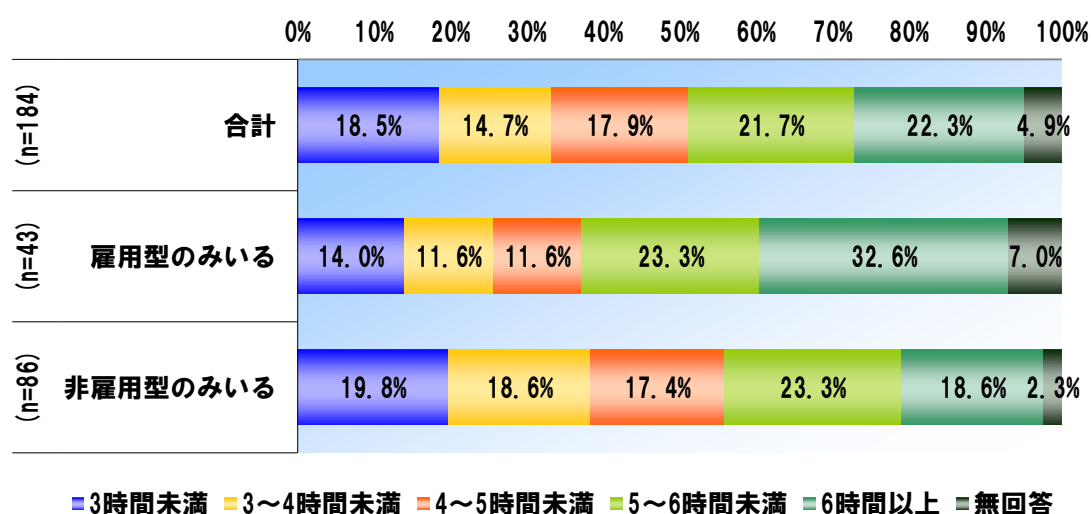


(7) 問 22-2 対象者 1 人に対する 1 日当たりの訓練時間

実際に対象者を「受け入れたことがある」事業所に対して、対象者 1 人に対する 1 日当たりの訓練時間を尋ねた。結果をみると、「6 時間以上」の割合が最も高く 22.3%となっているが、「5～6 時間未満 (21.7%)」、「3 時間未満 (18.5%)」、「4～5 時間未満 (17.9%)」となっており、3 時間未満から 6 時間未満まで、どこかに集中することなく散らばっていることが分かる。

この結果を現時点で受け入れている事業所についてみると、『雇用型のみいる』事業所では、「6 時間以上」が 32.6%と多くなっている。一方で『非雇用型のみいる』事業所では、「3 時間未満」が 19.8%、「3～4 時間未満」が 18.6%で多く、全体として 1 日当たりの訓練時間が短いことが分かる。

図表 35 問 22-2 対象者 1 人に対する 1 日当たりの訓練時間

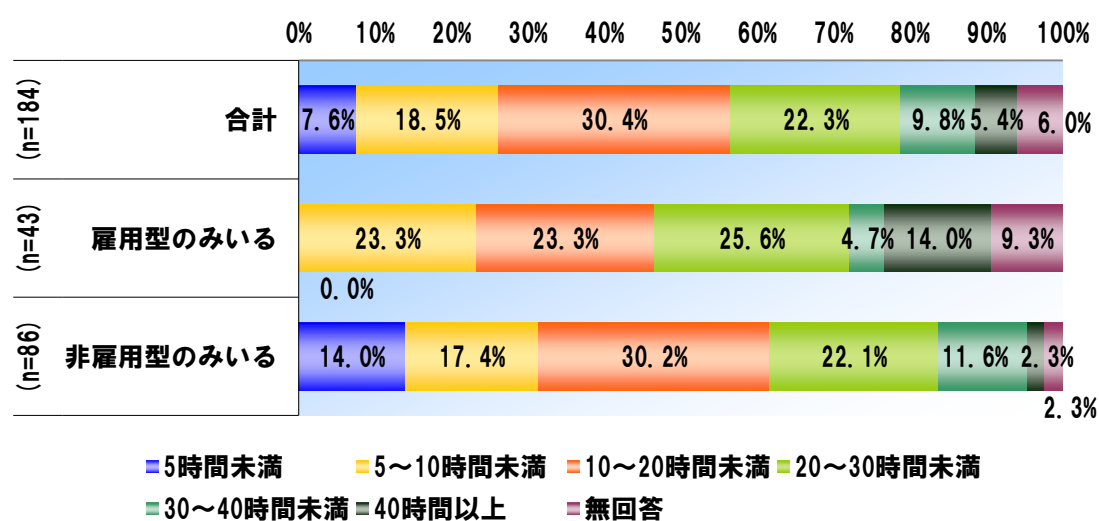


(8) 問 22-3 対象者 1 人に対する 1 週当たりの訓練時間

ここでは、実際に対象者を「受け入れたことがある」事業所に対して、対象者 1 人に対する 1 週当たりの訓練時間を算出した。結果をみると、「10～20 時間未満」が 30.4%で最も多く、次に、「20～30%未満」が 23.3%で多くなっている。

この結果を現時点で受け入れている事業所についてみると、『雇用型のみいる』事業所では、「40 時間以上」が 14.0%となっており、『非雇用型のみいる』事業所での割合 2.3%よりかなり大きい。また、『非雇用のみいる』事業所では、「5 時間未満」が 14.0%となっており、『雇用型のみいる』事業所での割合 0%よりかなり大きい。総じて、『雇用型のみいる』事業所の方が『非雇用型のみいる』事業所よりも 1 週当たりの訓練時間が長い傾向が見られる。

図表 36 問 22-3 対象者 1 人に対する 1 週当たりの訓練時間

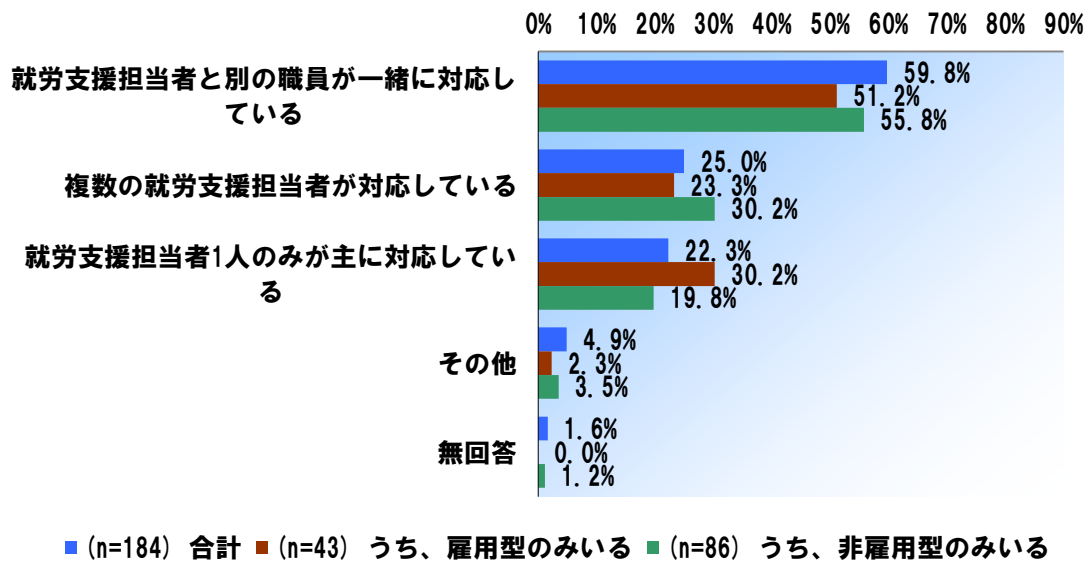


(9) 問 23 対象者 1 人に対する認定就労訓練の実施体制

実際に対象者を「受け入れたことがある」事業所に対して、対象者 1 人に対する認定就労訓練の実施体制を尋ねた。結果をみると、「就労支援担当者と別の職員が一緒に対応している」の割合が 59.8%と約 6 割を占め、他の選択肢に比べてもかなり高くなっている。次いで、「複数の就労支援担当者が対応している (25.0%)」、「就労支援担当者 1 人のみが主に対応している (22.3%)」となっている。

さらに、この結果を現時点で受け入れている事業所についてみると、『雇用型のみいる』事業所では、「就労支援担当者 1 人のみが主に対応している」とする割合が、『非雇用型のみいる』事業所よりも高くなっている。

図表 37 問 23 対象者 1 人に対する認定就労訓練の実施体制

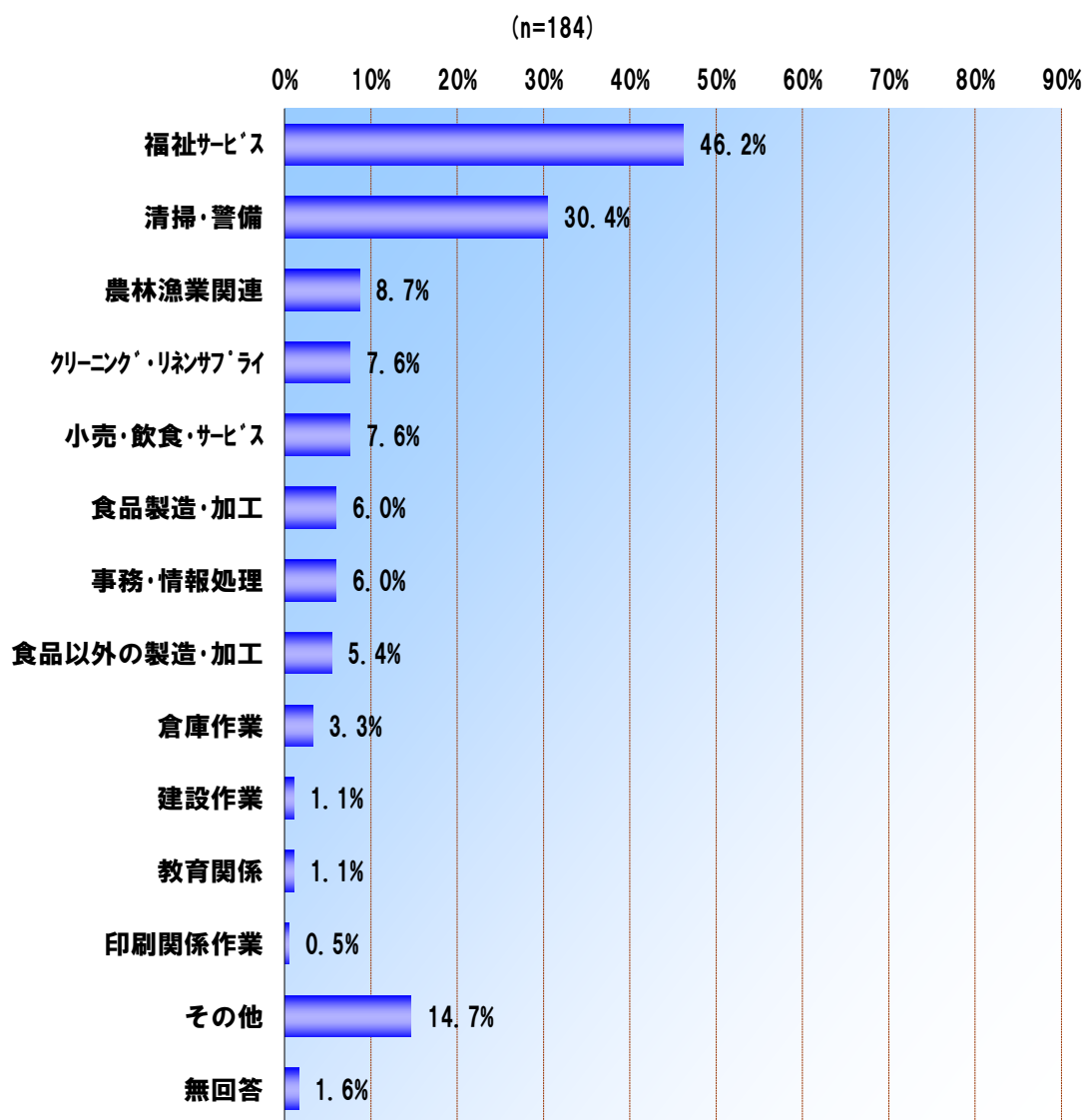


(備考) 雇用型・非雇用型のいずれもいる事業所の回答は 9 件と少ないため記載していない。以下同様。

(10) 問 24 認定就労訓練の実施内容

実際に対象者を「受け入れたことがある」事業所に対して、認定就労訓練の実施内容を尋ねた。結果をみると、「福祉サービス」の割合が最も高く 46.2%、次いで「清掃・警備」が 30.4%で高くなっている。認定就労訓練の実施内容としては、福祉サービス、清掃・警備の割合がかなり大きいことが分かる。その他には、「農林漁業関連」、「クリーニング・リネンサプライ」、「小売・飲食・サービス」、「食品製造・加工」、「事務・情報処理」「食品以外の製造・加工」が続くが、いずれも 5~10%となっている。

図表 38 問 24 認定就労訓練の実施内容（複数回答）

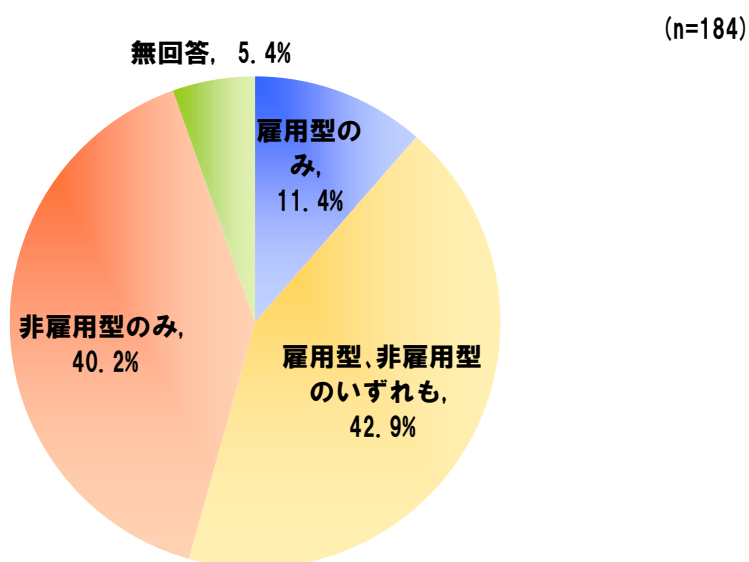


(11) 問 25 認定就労訓練の形態

実際に対象者を「受け入れたことがある」事業所（184 事業所）に対して、認定就労訓練の形態を尋ねたところ、「雇成型、非雇成型のいずれも」の割合が最も高く 42.9%となっている。次いで、「非雇成型のみ（40.2%）」、「雇成型のみ（11.4%）」となっている。

ところで、先に問 21-2 で現時点での受け入れ人数が「分かる」とする事業所（138 事業所）において雇成型・非雇成型の受け入れ状況を見ると、「非雇成型のみいる」が 62.3%、「雇成型のみいる」が 31.2%となっており、「雇成型、非雇成型いずれもいる」は 6.5%となっていた。これらの結果からは、認定就労訓練を受け入れるに当たっては、雇成型・非雇成型いずれも考えているものの、実際には、先にみたように受け入れ人数が「1人」の事業所が多く、結果的に雇成型、非雇成型いずれか一方の受け入れに留まっていることが窺われる。

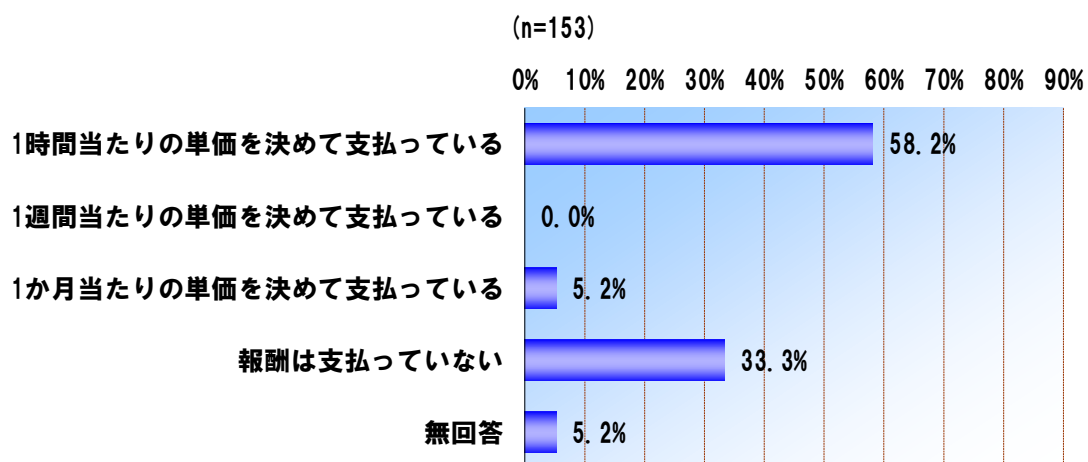
図表 39 問 25 認定就労訓練の形態



(12) 問 26-1 非雇用型の労働条件について

ここでは、前問 26 で「雇用型、非雇用型のいずれも」、もしくは「非雇用型のみ」と回答した事業所において、非雇用型の認定就労訓練を行うに当たっての、労働条件（報酬等）を尋ねた。結果をみると、「1時間当たりの単価を決めて支払っている」の割合が58.2%と報酬の支払い方としては大半を占めている。一方で、「報酬は支払っていない（33.3%）」が全体の3分1を占めている。

図表 40 問 26-1 非雇用型の労働条件について（複数回答）

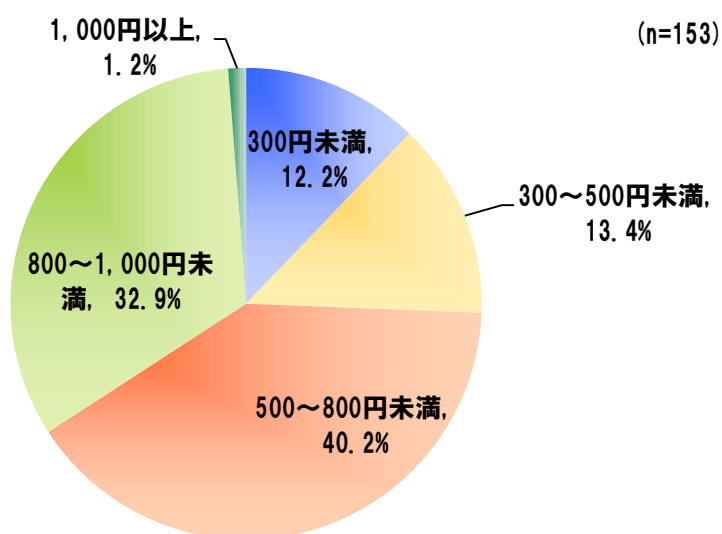


(13) 問 26-1 付問 単価:1 時間当たり/円

前問 26-1 で報酬を「1 時間当たりの単価を決めて支払っている」と回答した事業所に、その単価を尋ねた。本設問には 46.4%が無回答であり、グラフは回答（数値記入）のあった事業所で示している点に留意が必要である。

結果をみると、「500～800 円未満」の割合が 40.2%と最も多く、次いで「800～1,000 円未満」が 32.9%で多くなっている。全体では 500 円以上が約 4 分の 3 を占める。その他、「300～500 円未満」が、13.4%、「300 円未満」が 12.2%となっている。

図表 41 問 26-1 付問 単価:1 時間当たり/円

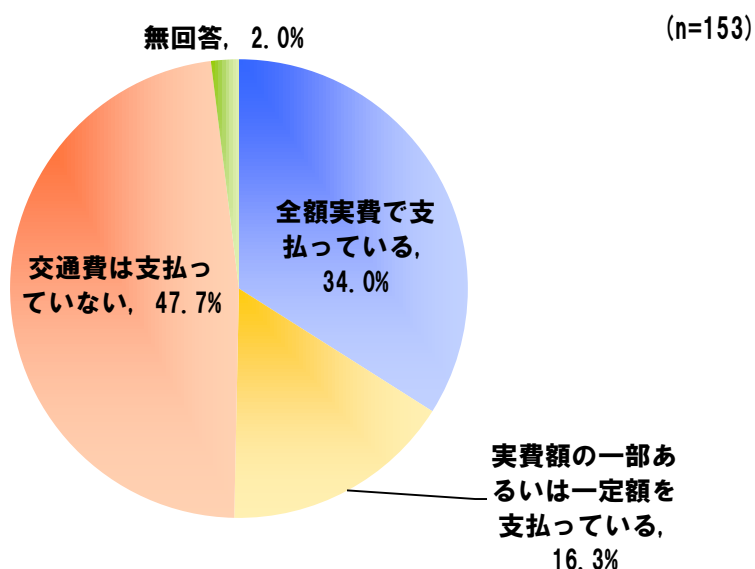


(備考) 当該設問については、無回答が 46.4%であった。ここでは回答（数値記入）があった事業所のみで集計した結果を示している。

(14) 問 26-2 非雇用型の交通費について

ここでは、非雇用型の認定就労訓練を行うに当たっての交通費の支払い状況を尋ねた。結果をみると、「交通費は支払っていない」が47.7%と最も多く、次いで、「全額実費で支払っている」が34.0%、「実費額の一部あるいは一定額を支払っている」が16.3%となっている。全体では、交通費を支払っている事業所、支払っていない事業所がほぼ半数ずつの状況となっている。

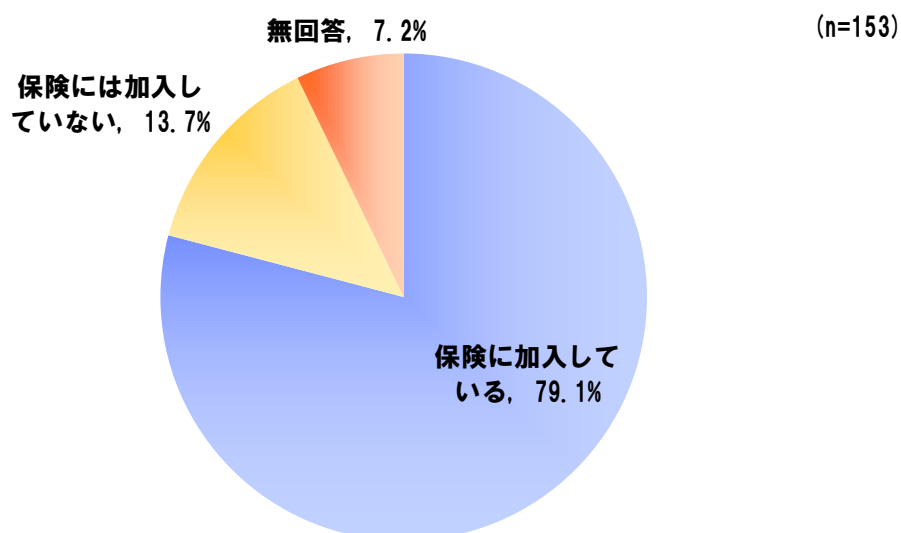
図表 42 問 26-2 非雇用型の交通費について



(15) 問 26-3 非雇用型の災害補償（労働災害等）について

ここでは、非雇用型の認定就労訓練を行うに当たっての災害補償（労働災害等）について尋ねた。結果をみると、「保険に加入している」の割合が79.1%と約8割を占めている。一方で、「保険には加入していない」が13.7%となっている。

図表 43 問 26-3 非雇用型の災害補償（労働災害等）について

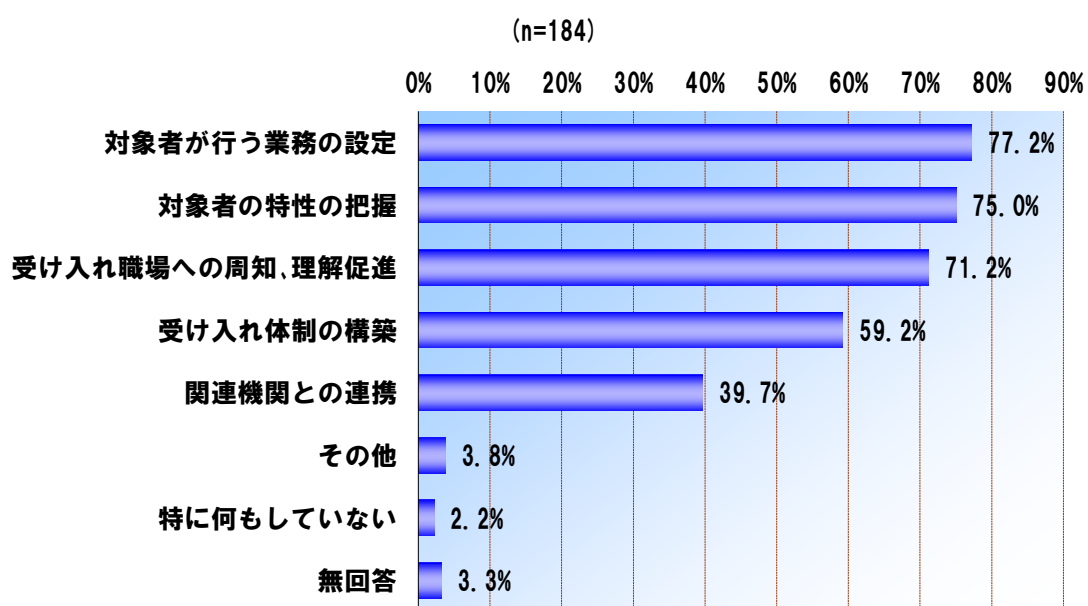


(16) 問 27 就労訓練事業の実施前に行ったこと

実際に対象者を「受け入れたことがある」事業所に対して、就労訓練事業の実施前に行ったことを尋ねたところ、「対象者が行う業務の設定」が77.2%と最も多く次いで「対象者の特性の把握（75.0%）」が多くなっている。この結果から、多くの事業所で、受け入れ対象者の特性を把握しつつ、対象者が行う業務を設定していることが分かる。

また、「受け入れ職場への周知、理解促進（71.2%）」についても7割超の事業所で行われている。その他、「受け入れ体制の構築」が59.2%、「関連機関との連携」が39.7%となっている。

図表 44 問 27 就労訓練事業の実施前に行ったこと（複数回答）



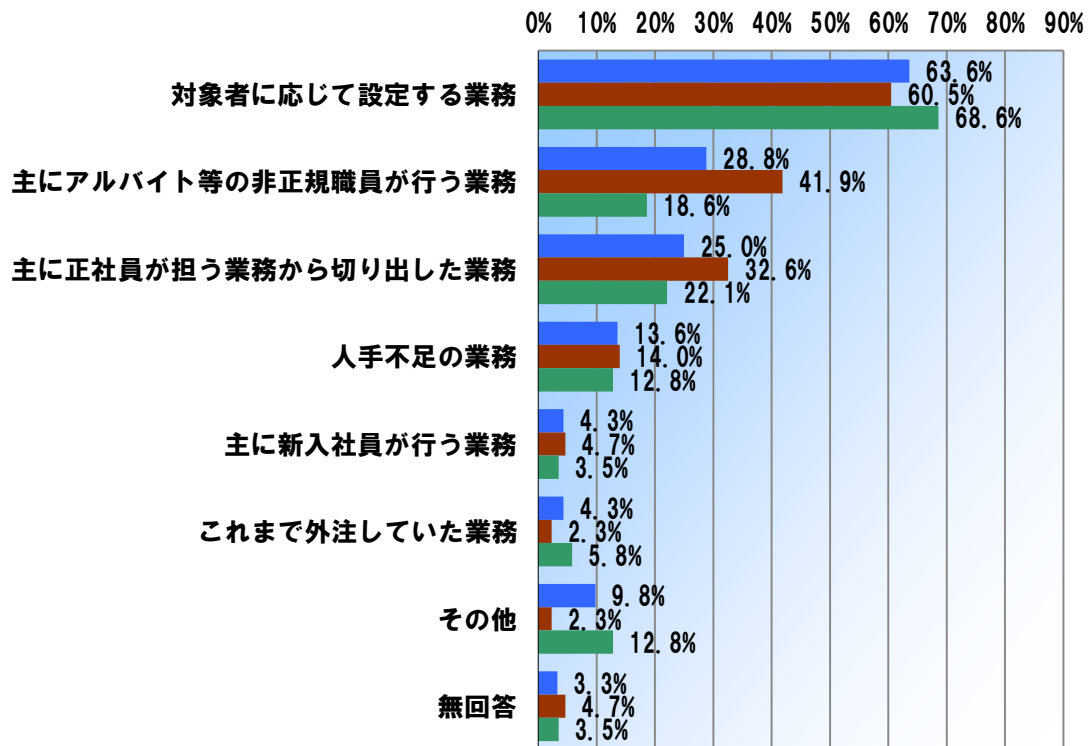
(17) 問 28 就労訓練事業の対象になる業務

実際に対象者を「受け入れたことがある」事業所に対して、就労訓練事業の対象になる業務の性質を尋ねたところ、「対象者に応じて設定する業務」の割合が 63.6%と最も多くなっている。この結果は、前問 27 の結果で示されたように、対象者が決まった後、実際に対象者が事業所に来る前に、対象者の特性を把握し、対象者が行う業務を設定している事業所が多いことと整合している。

その他、「主にアルバイト等の非正規職員が行う業務 (28.8%)」、「主に正社員が担う業務から切り出した業務 (25.0%)」、「人手不足の業務 (13.6%)」の順で多くなっている。

この結果を現時点で受け入れている事業所についてみると、『雇用型のみいる』事業所では、「主にアルバイト等の非正規職員が行う業務 (41.9%)」、及び「主に正社員が担う業務から切り出した業務 (32.6%)」とする割合が、『非雇用型のみいる』事業所での回答割合 (それぞれ、18.6%、22.1%) よりもかなり高くなっている。

図表 45 問 28 就労訓練事業の対象になる業務 (複数回答)



■ (n=184) 合計 ■ (n=43) うち、雇用型のみいる ■ (n=86) うち、非雇用型のみいる

(18) 問 29 就労訓練事業の実施中に行っていること

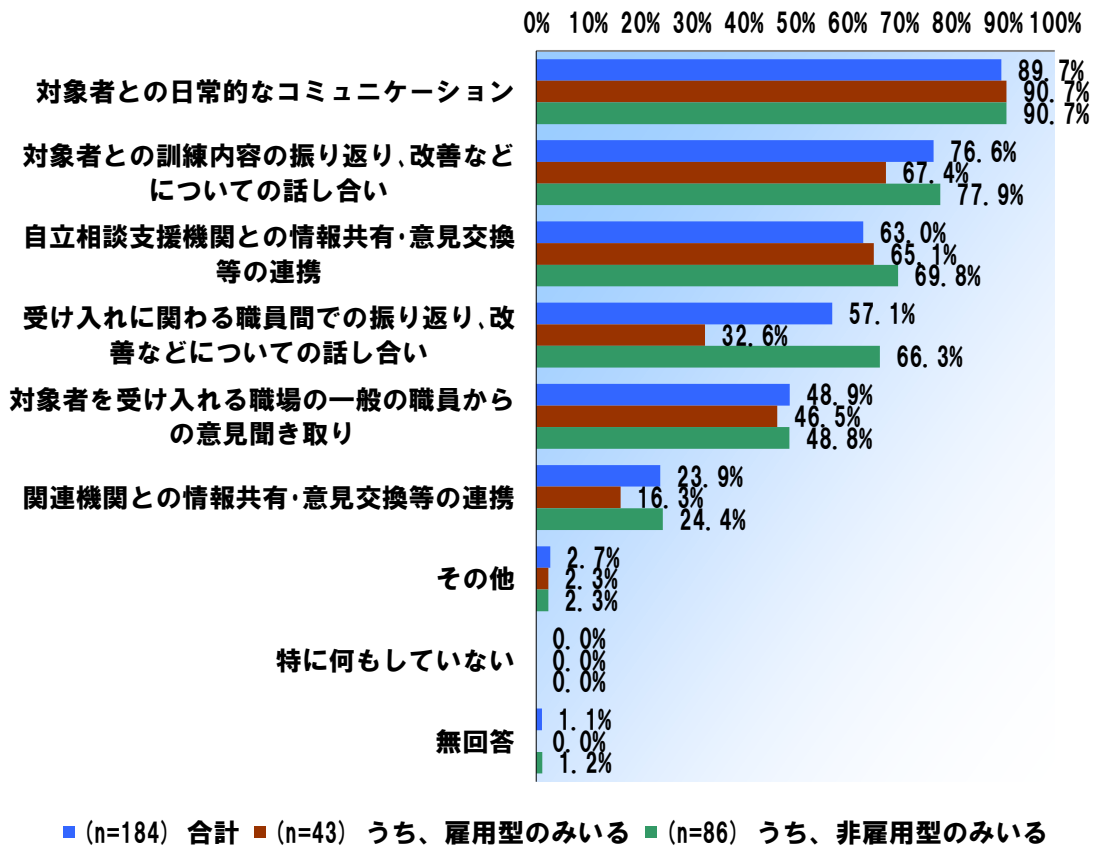
実際に対象者を「受け入れたことがある」事業所に対して、就労訓練事業の実施中に行っていることを尋ねたところ、「対象者との日常的なコミュニケーション」が89.7%と最も高く、ほとんどの事業所で行われていることが分かる。次いで、「対象者との訓練内容の振り返り、改善などについての話し合い」が76.6%で多くなっており、対象者とのコミュニケーション、話し合いがしっかりと行われていることが分かる。

次に、「自立相談支援機関との情報共有・意見交換等の連携」が63.0%と高く、自立支援機関の多くが訓練中の状況を把握していることが窺われる。

その他、「受け入れに関わる職員間での振り返り、改善などについての話し合い」が57.1%、「対象者を受け入れる職場の一般の職員からの意見聞き取り」が48.9%となっており、就労訓練を効果的に、また、事業所内で円滑に行うために、事業所内での意見交換が広く行われている事業所が半数程度あることが分かる。

この結果を現時点で受け入れている事業所についてみると、『非雇用型のみいる』事業所では、特に、「受け入れに関わる職員間での振り返り、改善などについての話し合い（66.3%）」において、『雇用型のみいる』事業所（同、32.6%）よりかなり高い割合となっていることが特徴である。

図表 46 問 29 就労訓練事業の実施中に行っていること（複数回答）



(19) 問 30 就労訓練事業を実施して良かったこと

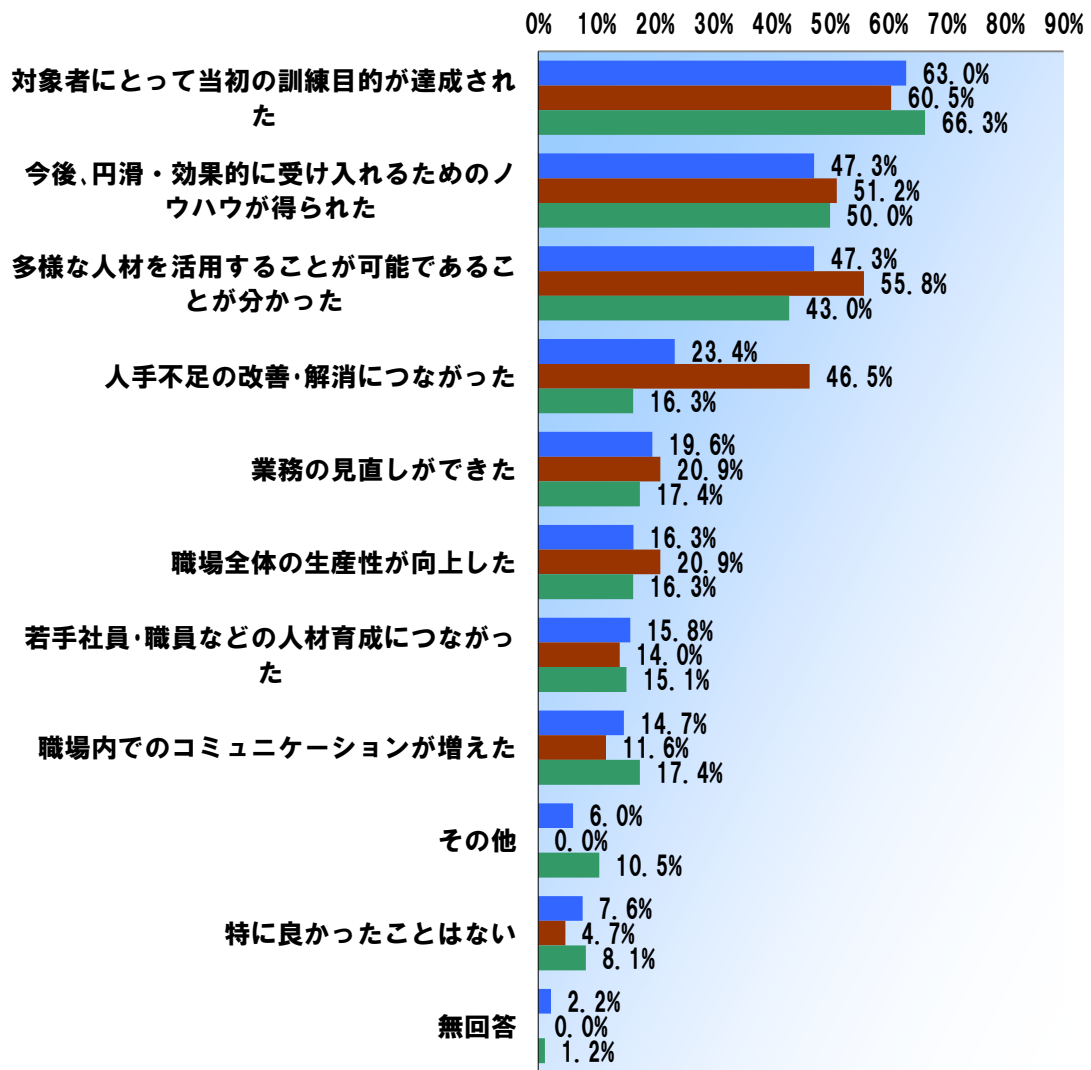
実際に対象者を「受け入れたことがある」事業所に対して、就労訓練事業を実施して良かったことを尋ねたところ、「対象者にとって当初の訓練目的が達成された」の割合が最も高く 63.0%となっており、就労訓練事業が所期の目的を達したと考えている事業所が多いことが分かる。

次いで、「今後、円滑・効果的に受け入れるためのノウハウが得られた」が 47.3%となっており、半数近くの事業所で、今後より効果的な受け入れが進むことが期待される。また、「多様な人材を活用することが可能であることが分かった」が 47.3%となっており、当該事業を通じて、事業所での人材活用の幅が広がる可能性も示唆される。

その他、「人手不足の改善・解消につながった (23.4%)」、「業務の見直しができた (19.6%)」、「職場全体の生産性が向上した (16.3%)」、「若手社員・職員などの人材育成につながった (15.8%)」、「職場内でのコミュニケーションが増えた (14.7%)」となっており、様々な効果が各事業所で発現していることが窺われる。

この結果を現時点で受け入れている事業所についてみると、『雇用型のみいる』事業所では、特に、「多様な人材を活用することが可能であることが分かった (55.8%)」、及び「人手不足の改善・解消につながった (46.5%)」において、『非雇用型のみいる』事業所 (同、43.0%、16.3%) よりかなり高い割合となっていることが特徴である。

図表 47 問 30 就労訓練事業を実施して良かったこと（複数回答）



■ (n=184) 合計 ■ (n=43) うち、雇用型のみいる ■ (n=86) うち、非雇用型のみいる

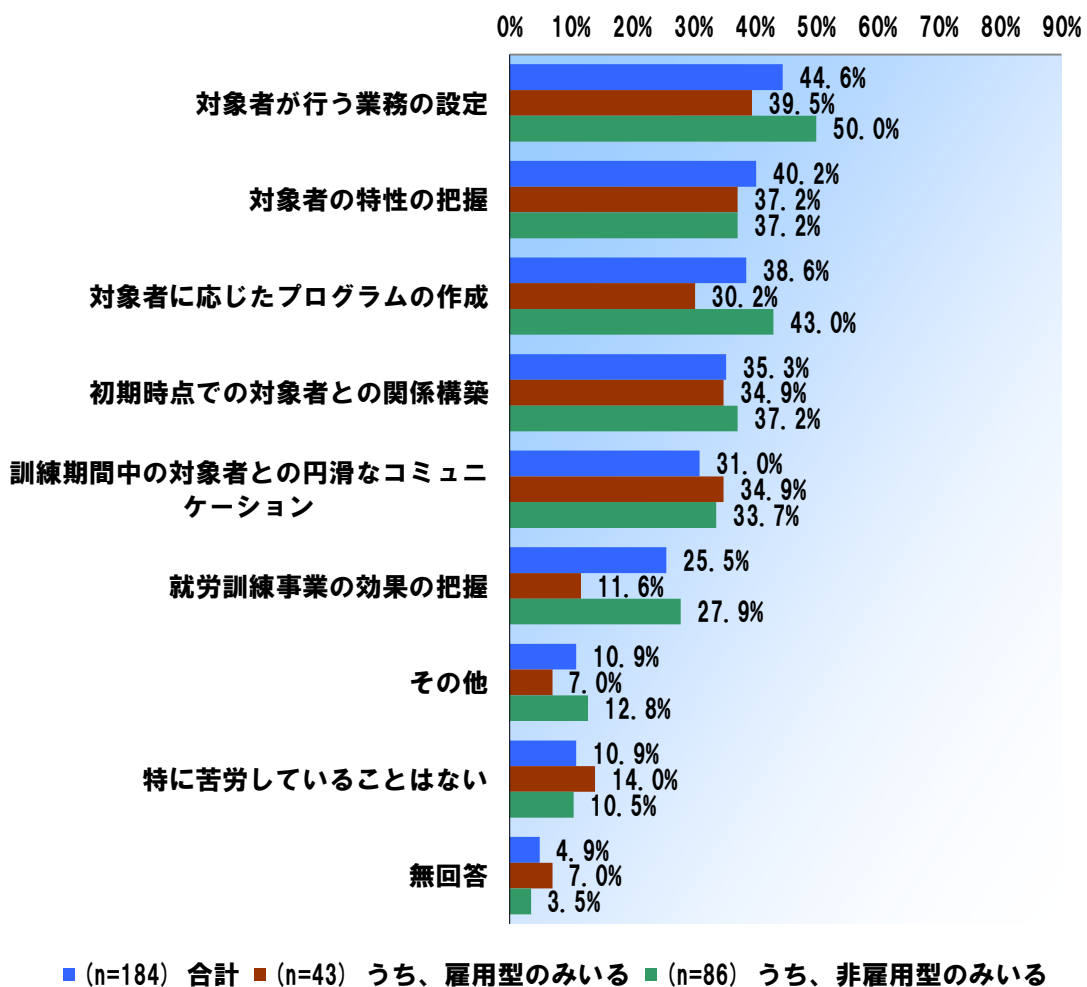
(20) 問 31-1 就労訓練事業を実施して苦勞していること:実施内容

実際に対象者を「受け入れたことがある」事業所に対して、就労訓練事業を実施して苦勞していることを尋ねた。はじめに、実施内容に関しての結果をみると、まず、「特に苦勞していることはない」が 10.9% となっており、就労訓練事業の実施内容について苦勞している事業所が大半と窺われる。

苦勞している内容としては、特定の内容に集中しているわけではなく、多岐にわたっている。具体的には、「対象者が行う業務の設定」が 44.6% と高く、これに「対象者の特性の把握 (40.2%)」、「対象者に応じたプログラムの作成 (38.6%)」、「初期時点での対象者との関係構築 (35.3%)」、「訓練期間中の対象者との円滑なコミュニケーション (31.0%)」について、いずれも 3 割を超えている。その他、「就労訓練事業の効果の把握 (25.5%)」となっている。

この結果を現時点で受け入れている事業所についてみると、『非雇用型のみいる』事業所では、「対象者が行う業務の設定 (50.0%)」、「対象者に応じたプログラムの作成 (43.0%)」、及び「就労訓練事業の効果の把握 (27.9%)」において、『雇用型のみいる』事業所 (同、39.5%、30.2%、11.6%) よりかなり高い割合となっており、非雇用型において、訓練対象者の特性に応じた効果的な業務やプログラムを設定する点で苦勞している事業所が多いことが分かる。

図表 48 問 31-1 就労訓練事業を実施して苦勞していること:実施内容 (複数回答)

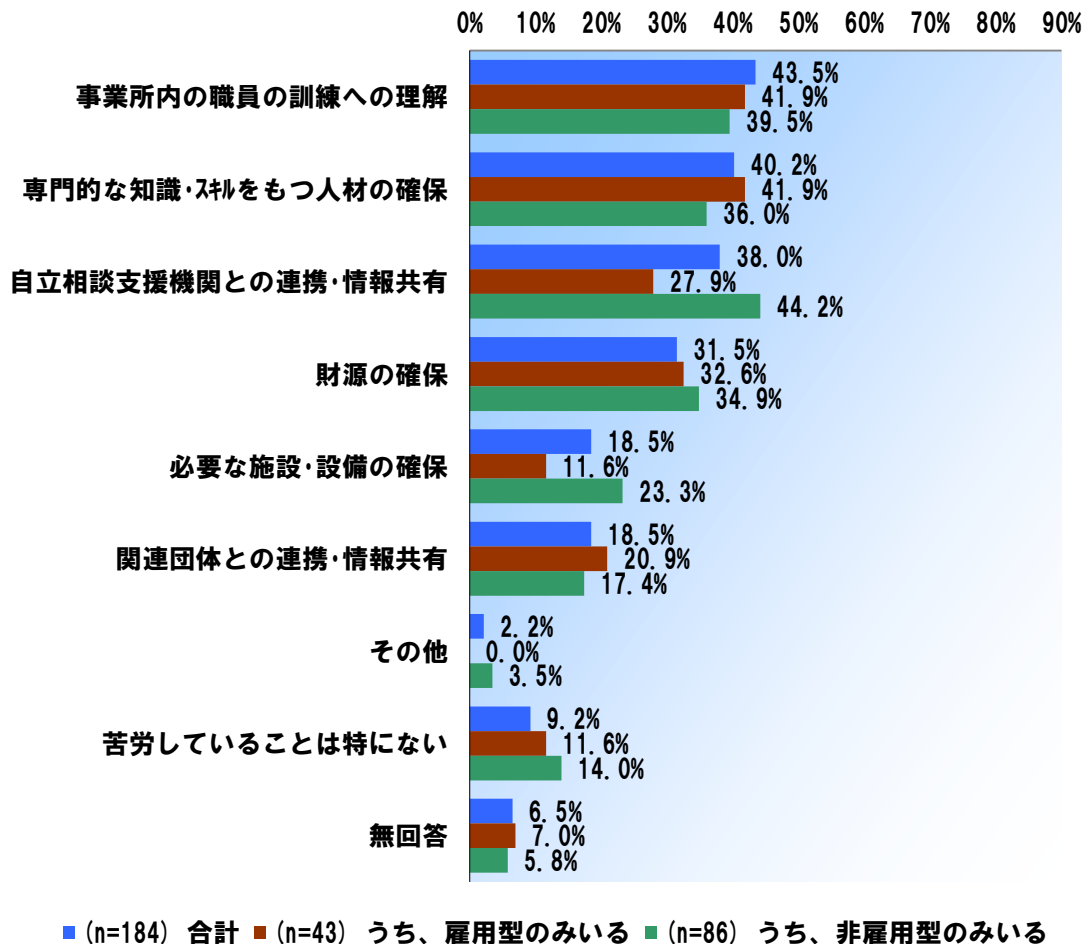


(21) 問 31-2 就労訓練事業を実施して苦勞していること:実施体制構築

次に、実施体制構築に関して苦勞していることの結果をみると、まず、「特に苦勞していることはない」が9.2%となっており、実施内容と同様、実施体制構築においても苦勞している事業所が大半であることが分かる。苦勞している具体的な内容としては、「事業所内の職員の訓練への理解」が43.5%と最も多いが、「専門的な知識・スキルをもつ人材の確保(40.2%)」、「自立相談支援機関との連携・情報共有(38.0%)」がいずれも4割前後と高い割合を示している。その他、「財源の確保」が31.5%となっている。

この結果を現時点で受け入れている事業所についてみると、『非雇用型のみいる』事業所では、「自立相談支援機関との連携・情報共有(44.2%)」、「必要な施設・設備の確保(23.3%)」において、『雇用型のみいる』事業所(同、27.9%、11.62%)よりかなり高い割合となっており、非雇用型において、こうした点で苦勞している事業所が多いことが分かる。

図表 49 問 31-2 就労訓練事業を実施して苦勞していること:実施体制構築(複数回答)



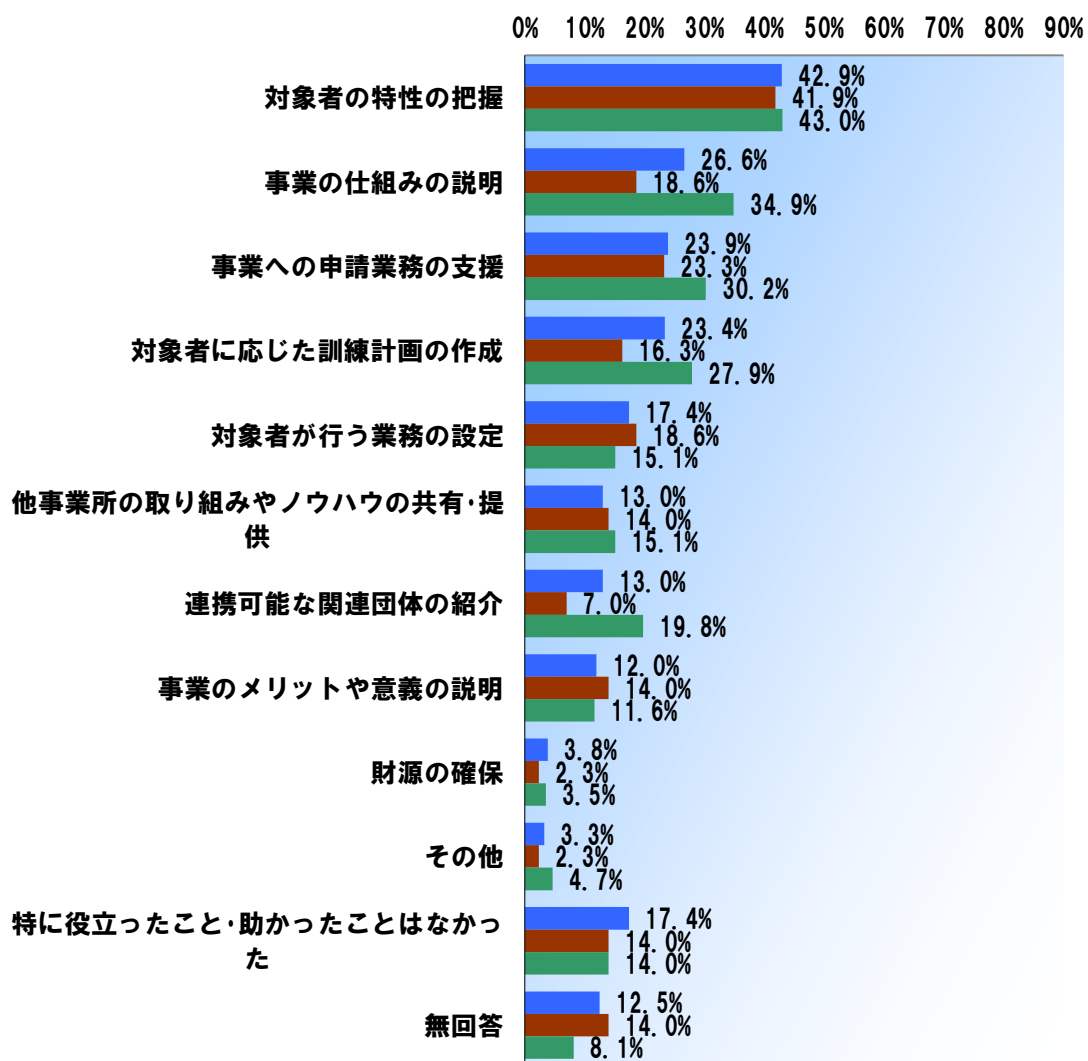
(22) 問 32 自治体から受けた支援で役に立ったこと・助かったこと

実際に対象者を「受け入れたことがある」事業所に対して、自治体から受けた支援で役に立ったこと・助かったことを尋ねたところ、「対象者の特性の把握」が42.9%で最も多くなっている。先にみたように、事業実施において「対象者が行う業務の設定」や、「対象者の特性の把握」、「対象者に応じたプログラムの作成」で苦勞している事業所が多くなっており、こうした面で自治体の支援の意義は大きいことが分かる。

その他には、「事業の仕組みの説明(26.6%)」、「事業への申請業務の支援(23.9%)」が順に多くなっており、制度全般の仕組みの理解や申請手続きで自治体が役割を果たしうることが窺われる。

この結果を現時点で受け入れている事業所についてみると、『非雇用型のみいる』事業所では、「事業の仕組みの説明(34.9%)」、「事業への申請業務の支援(30.2%)」、「対象者に応じた訓練計画の作成(27.9%)」、「連携可能な関連団体の紹介(19.8%)」など多くの項目において、『雇用型のみいる』事業所(同、18.6%、23.3%、16.3%、7.0%)より高い割合となっており、非雇用型においては、自治体から受けた支援で役立ったこと・助かったことが多岐にわたることが分かる。

図表 50 問 32 自治体から受けた支援で役に立ったこと・助かったこと（複数回答）



■ (n=184) 合計 ■ (n=43) うち、雇用のみいる ■ (n=86) うち、非雇用のみいる

(23) 問 33 より積極的に対象者を受け入れるために必要なこと

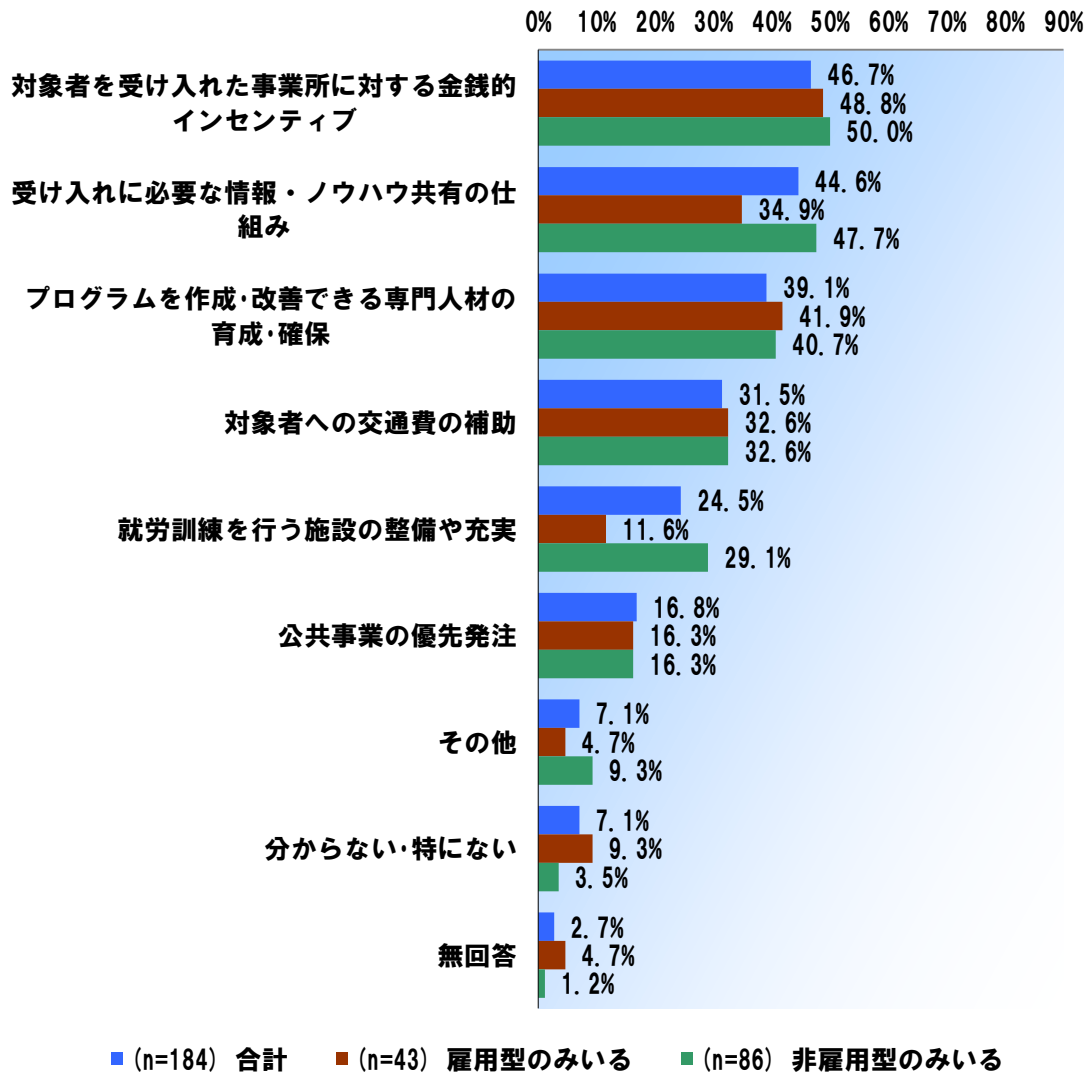
実際に対象者を「受け入れたことがある」事業所に対して、より積極的に対象者を受け入れるために必要なことを尋ねたところ、「対象者を受け入れた事業所に対する金銭的インセンティブ」の割合が46.7%と半数近くを占め最も多くなっている。次問でみるように、事業所の多くでは認定就労訓練事業の対象者受け入れには積極的であるものの、その実現に向けて金銭的なインセンティブが必要と考えている。その背景には、受け入れ現場の様々な負担やコストが大きいことと考えると考えられる。

次いで、「受け入れに必要な情報・ノウハウ共有の仕組み」が44.6%、「プログラムを作成・改善できる専門人材の育成・確保」が39.1%となっており、事業所において効果的・円滑に受け入れるためのノウハウ構築が課題であることが背景にあると想像される。

また、次に多いのは「対象者への交通費の補助」の31.5%となっている。困窮者である受け入れ対象者にとっては、自宅から事業所に通う交通費を、例えば家族などに負担してもらわなければならない点が大きな負担になっているケースが多いことが窺われる。

この結果を現時点で受け入れている事業所についてみると、『非雇用型のみいる』事業所では、「受け入れに必要な情報・ノウハウ共有の仕組み(47.7%)」、「訓練を行う施設の整備や充実(29.1%)」において、『雇用型のみいる』事業所(同、34.9%、11.6%)よりかなり高い割合となっており、非雇用型においては、受け入れに必要な情報・ノウハウといったソフト面、及び施設といったハード両面において充実が必要とされていることが窺われる。

図表 51 問 33 より積極的に対象者を受け入れるために必要なこと（複数回答）

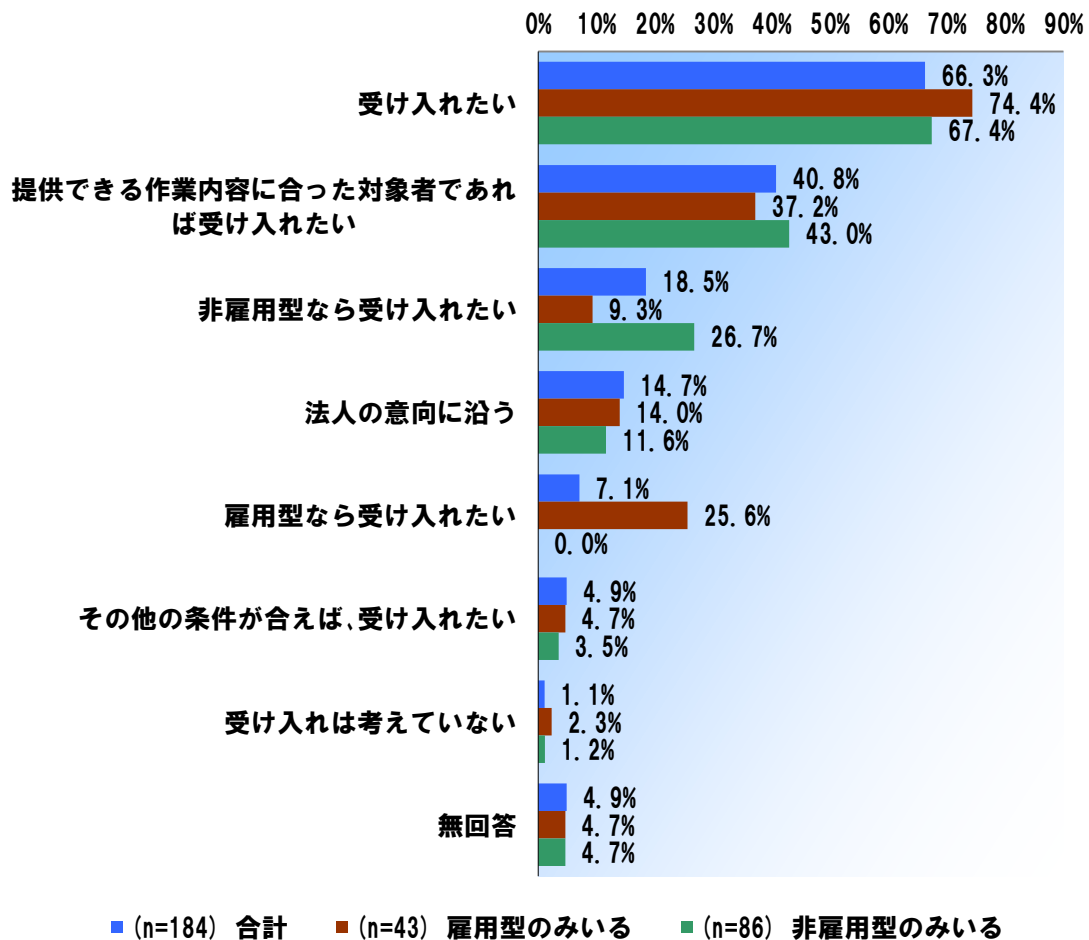


(24) 問 34 今後の認定就労訓練事業の対象者受け入れ意向

実際に対象者を「受け入れたことがある」事業所に対して、今後の認定就労訓練事業の対象者を受け入れたいかを尋ねたところ、「受け入れたい」が66.3%と全体の3分の2を占めている。また、「提供できる作業内容に合った対象者であれば受け入れたい（40.8%）」が次に多く、受け入れ意向が強い結果となっている。その他、「非雇用型なら受け入れたい」が18.5%となっている。

この結果を現時点で受け入れている事業所についてみると、『雇用型のみいる』事業所、『非雇用型のみいる事業所』のいずれにおいても、「受け入れたい」が最も高くなっている。また、『雇用型のみいる』事業所では「雇用型なら受け入れたい」が25.6%、『非雇用型のみいる』事業所では「非雇用型なら受け入れたい」が26.7%となっており、受け入れ実績のある『型』で、今後も受け入れたいと考える事業所が多くみられる。

図表 52 問 34 今後の認定就労訓練事業の対象者受け入れ意向（複数回答）



(25) 問 35 認定就労訓練事業者を増やしていくために必要なこと（事業所向け自由回答を集約）

① 法人・事業所への金銭的インセンティブ

- ・ 受け入れ現場の人員体制が十分でない中で受け入れている状況なので、そこを改善するためには、少なくとも金銭的な補助・体系が必要である。
- ・ 対象者は送迎が必要な方が多く、交通費の支給はもちろん、事業所への送迎費用の補助が重要。
- ・ 専任指導員の人件費や保険代等々の事業所への金銭的インセンティブは不可欠です。

② 受け入れ側の人材確保・育成

- ・ ジョブコーチのような伴走者の確保。
- ・ 業務分解をして簡単な作業をやらせて終わりではなく、対象者にもっと向き合っ、スキルアップを目指して指導していく人を増やすこと。

③ 法人・事業所の意識醸成・啓発

- ・ 理事長、施設長の教育。
- ・ 本人の出来ることをアセスメントし、職場の理解や本人を取り巻くまわりの理解を作る必要がある。

④ 関連機関との連携促進

- ・ 自立相談支援機関との連携。
- ・ 研修及び他の事業所・関係機関との交流の場が欲しい。
- ・ 担当者間の意見交換会や事例報告会が必要。全体像をイメージできる。

⑤ 申請手続きの見直し

- ・ 社会福祉法人については、申請手続きを簡素化すると受け易くなると思う（申請書類が多い）。
- ・ 認定を受けたい事業所は多くあるが、認定を受けるための申請の敷居が高いとの声も聞いたことがある。

⑥ 自治体の理解促進・協力

- ・ 訓練事業所を増やすのではなく、まずは自治体の担当者の理解を深めて（お金がない人→生保、お金がある人→就労訓練と簡単に分けている自治体があった。とても残念。）いただき、法人・事業所と連携し、対象者を受け入れたい。
- ・ 制度を熟知し、プレゼン力の高い推進員の育成が必要。

⑦ 事業の周知・広報および社会の理解促進

- ・ 認定就労訓練事業所の必要性をアピールすることが必要。受け入れ事業所としてはハードルが高いと思われるかもしれないが、思ったよりスムーズに受け入れることができた。
- ・ 今後起こり得る、社会不安要素の理解と、当事業の有用性や、意義の理解を促す交流会の実施。

⑧ 訓練内容の選定、訓練対象者の紹介

- ・ 就労希望者の就きたい仕事のための紹介だけでなく、本人のできる仕事へのアプローチもあってよいのでは。
- ・ 社協等の自立支援機関からの紹介で受け入れても、健康上の問題で就労できない人が多く、初期投資が無駄になる事が多々あったので、本気で働く意欲のある人を紹介する体制にしてほしい。
- ・ 実施してみてわかったことだが、対象者は想像以上に仕事ができないし、担当者の負担も大きい。障害者の就労継続支援 A 型事業所の枠を拡げて受け入れてもらった方が、話が早いのではないか。

⑨ その他

- ・ 安易な生活保護ではなく、自分の力で汗を流して稼ぐことの大切さを学ばせることが必要。

第 IV 章 認定就労訓練事業の課題

本事業で実施したアンケート調査、ヒアリング調査、及び検討委員会での議論から、認定就労訓練事業に関する以下の課題が明らかになった。

1. 自治体には人的余裕やノウハウ、企業とのつながりが不足している

○就労訓練事業所の認定件数や受け入れ実績を上げていく上での課題として、人的余裕がないことを挙げる自治体がみられ、対策が必要な状況であることが明らかになった（自治体調査 問 10）。

○自治体において、企業とのつながりを構築するなどの就労支援を担う人材としては、都道府県を対象とした就労訓練アドバイザー、全ての自治体を対象とした就労訓練事業所育成員があるが（平成 28 年度度の配置自治体数は、それぞれ 2 自治体、7 自治体）、いずれも配置の予定がなく、検討もしていない自治体が多い（自治体調査 問 8(4)、問 8(5)）。

○就労訓練アドバイザーや就労訓練事業所育成員を配置していない主な理由は、「別の人材がその機能を果たしている」、「予算が確保できない」であった。また、「利用希望がない」、「利用者がいない」という回答もみられ、自立相談支援機関におけるアセスメントの段階で利用者を発見できていないために、必要性を感じていない可能性も考えられる。

○認定就労訓練事業の推進について、就労訓練アドバイザーや就労訓練事業所育成員以外の人材がある程度の機能を果たしてはいるが十分ではない一方で、今後取組みを進めていくには人的余裕がなく、対応に苦慮する自治体の状況がうかがわれる。

2. 認定就労訓練事業の主管部局と商工労働部局との連携は進んでいない

○自治体の商工労働部局のうち、生活困窮者の就労訓練の受け入れ先となってくれそうな社会福祉法人や企業についての情報提供や新規開拓に協力しているところは現時点では少なく、今後も「難しい」というところが多い（自治体調査 問 C-6）。

○しかしながら、一部には、情報提供や新規開拓に「協力できると思う」という商工労働部局や、地域の中小企業に就労訓練事業の支援対象者の受け入れを勧めてみることについて「検討したい、関心がある」という商工労働部局もみられ、このような自治体において実際の連携を進めることが課題である（自治体調査 問 C-6、問 C-5）。

3. 認定を受けた後、対象者の受け入れ経験のない事業所が多い

- 今回の調査で回答のあった事業所のうち、認定を受けた後、実際に対象者を受け入れた経験がない事業所が4割を超えていた。また、受け入れ経験がない理由は、「対象者を紹介されたことがないため」が7割を占めていた（法人・事業所調査 問20）。
- 中には、認定を受けた後、自治体から一度も連絡がないという事業所、自身が認定を受けていることを理解していない事業所、手間をかけて認定を受けたにもかかわらず対象者の紹介がないことに不満を述べる事業所もみられ、現在認定を受けている事業所のうち、実際に活用されているのは一部であることが明らかになった。
- また、都道府県が認定した認定就労訓練事業所について、一般市の自立相談支援機関の職員が十分な情報を持っていないために有効な活用が出来ていない、あるいは、都道府県は法人本部へのアプローチは出来ているが、各事業所の担当者との接触が少ないという課題も挙げられた。
- 他方、今後、認定就労訓練事業の対象者を受け入れたいと考える法人や事業所は6~7割にのぼっている。現状では、認定就労訓練事業所の思いや希望に十分に応えられていないことが分かる（法人・事業所調査 問11、問34）。

4. 事業所への更なる支援が求められている

- 認定就労訓練事業の課題について、自治体、事業所のいずれからも、申請の手続きにかかる負担が大きいことが挙げられた（自治体調査 問10、法人・事業所調査 問17）。
ある自治体からは、「地域の中小企業は、都道府県に対する手続きが必要と聞いただけで躊躇してしまう」との意見もみられた。
- 認定事業所に対して、具体的にどのような手続きが煩雑で分かりにくいかを尋ねたところ、添付書類の準備が大変であったこと、言葉がわかりづらかったこと、訓練内容の実態を文章にすることの難しさ等が挙げられた。また、認定事業所のメリットが少ないことや対象者の紹介が少ないことと比べると、手間が多すぎるように感じるという意見もみられた。
- また、対象者の受け入れ経験のある事業所からは、内容面では「対象者が行う業務の設定」、「対象者の特性の把握」、「対象者に応じたプログラムの作成」、体制面では「自立相談支援機関との連携・情報共有」、「専門的な知識・スキルをもつ人材の確保」などに苦労しているとの回答があった（法人・事業所調査 問31-1、問31-2）。
- 逆に、自治体から受けた支援で役に立ったこと・助かったことも「対象者の特性の把握」が約4割と最も多く、「事業の仕組みの説明」、「事業への申請業務の支援」が次いでいる。認定を受ける際の手続

きから対象者を受け入れた後のフォローまでの継続的な支援が求められている（事業所調査 問 32）。

<認定を受けるための手続きで分かりづらいこと>

※法人・事業所調査問 17 において、「1. 申請書類の作成が煩雑・分かりにくい」を選択した事業所へのヒアリング結果

- ・現場のスタッフ（ナース、ヘルパー）の多くは日頃手書きで書類を作成しており、パソコンでの入力に不慣れ。書類に入力する箇所が多く面倒。
- ・申請書の添付書類について、請求されている書類がどれに該当するかわからず、確認に手間がかかった。認定基準の要件についても、言葉がわかりづらく、自社が該当するのか判断できなかった。
- ・実際の訓練内容を書類上で文章にするのが難しい。専門的な知識もないので、文章にしても実際の現場の状況が伝わらないように感じる。
- ・バランスシートなどの書類を準備するのが面倒。手間をかけて申請した割には対象者の紹介がなく、事業が浸透していないのでは、と感じている。
- ・施設の規模についての書類等、提出する書類が多く、一日二日では準備できない。系列の他の施設で以前、認定申請をしていたのでそれを参考に書類を作成したが、それでも大変だった。一から作成するのはさらに大変だろう。
- ・登記簿などの書類の準備が大変だったが、一度申請すれば済むことなので、担当者のフォローがあれば何とかかなると思う。市で他にも生活困窮者対象の事業を行っており、どちらに関する件か混乱する。
- ・定款などの提出書類が多く準備に時間がかかった。当事業所が最初の認定法人だったため、前例がない中で書類を作成するのが難しかった。対象者の保険加入について、今ある保険に組み込もうとしたため、証券を変更することになった。事業について、就労訓練を受けた後の対象者がどうなっていくのか気になっている。担当者からある程度は情報が入るが、事業自体がどのように発展していくのか見えてこない。
- ・事業所が 6, 7 か所あるが、それぞれに申請書類が必要ですべてに印鑑を押し、仕事内容を記入してと手間がかかった。担当とのやり取りも一度で終わらず、時間がかかった。登録が簡単になれば申請も増えると思う。
- ・準備する書類がたくさんあり、時間がかかった。
- ・申請について書類ではなく WEB などできればいい。
- ・必要書類がどういうものなのかわからなかった。県・市の担当者に聞いてもはっきりせず、対応も丁寧でなかった。別部門で申請した事業所があり、そこからアドバイスを受けて書類を作成したが、それでも大変だった。一度提出した後も書類に不備があるといわれ何度も窓口に通うことになった。最初に必要な書類についてしっかり説明があればそのような手間はかからなかった。申請した企業は他にもあると思われるが、お役所的な対応では増えていかないのではないかと。
- ・事業所の建物の図面が必要だったが、古い物件等の図面がなかったり、現況と変わっているものもある。

り準備するのが非常に大変だった。

- ・必要書類が多く、施設内がわかる写真の添付、業務内容についての詳細など準備が大変だった。受け入れ人数について、いつも同じ人数を受け入れられるわけではなく、その時々によって変わるのだが、その点を記載できる欄がなく、確認のため何度もやり取りすることになった。

5. 対象者を受け入れる事業所へのメリットがない

○就労訓練事業所の認定数や受け入れ実績を上げていく上での問題点として、「受け入れる事業所への直接的なメリットがない」を挙げる自治体が多かった。（自治体調査 問 10）また、認定数や受け入れ実績増加に必要なことについても「受け入れ事業所に対する金銭的インセンティブ」、「就労訓練に際しての交通費に対する補助」の順に割合が高かった（自治体調査 問 11）。

○法人・事業所からも、事業所がより積極的に対象者を受け入れるためには「対象者を受け入れた事業所に対する金銭的インセンティブ」が必要であるという意見が最も多かった。（法人・事業所調査 問 33）たとえ、事業の目的が地域社会貢献や社会的責任を果たすためと回答している法人・事業所であっても、金銭的インセンティブを求める声が多い（法人・事業所調査 問 7）。

○他方、認定を受けることの意義が十分に周知されていないため、一部には、認定を受けずに就労訓練事業と類似の取組みを行おうとする事業所もみられる。特に雇用型の場合、事業所にとっては一般雇用との違いが理解されづらい状況にある。

6. 非雇用型から雇用型への移行には様々な要素が関係している

○法人・事業所に今後の対象者の受け入れ意向について尋ねると、「非雇用型なら受け入れたい」というところが一定数みられる。多様な雇用形態が認められることが前提となる中で、非雇用型から雇用型への移行を見据えた取組みは少ない（法人・事業所調査 問 11）。

○「非雇用型なら受け入れたい」と考える理由について法人にヒアリングをしたところ、雇用型への移行の意識はあるものの、対象者本人の状況や予算の関係で現実的でないと判断している意見がみられた。また、人員が充足しているためニーズがないから、同一事業所内では非雇用型と区別のない障害者就労にあわせて取組みを進めているから、という法人もみられた。

<非雇用型であれば受け入れる理由>

※法人・事業所票「問 11（今後の方針）」において、「選択肢 2（雇用型なら受け入れたい）を選択せず、選択肢 3（非雇用型なら受け入れたい）」を選択した法人へのヒアリング結果

- ・法人としては雇用型への移行も視野に入れて受け入れているが、本人の意向を最優先としている。こ

れまでの3人にも雇用型へ移行希望があるか確認し、うち1人はその意向はあったが非雇用型のうちに10回目で来なくなった。あとの2人は雇用型への移行は希望しなかった。

- ・まずは非雇用型で受け入れ、対象者によって提供できる雇用が法人にあれば移行も考え得る。本人の様子を見て考える意向である。
- ・まずは非雇用型で受け入れ、その後はお互いの様子を見て、という考え。現在受け入れている対象者は雇用型へ移行し、パート契約で雇用者として受け入れている。
- ・まずは非雇用型で受け入れ、その後は対象者の適性や要望、対象者の家族の意向などを見ながら雇用型への移行の可否を考える。これまで1名の対象者を非雇用型から雇用型へ移行し、2年間周囲との関係も良好に就労し良い事例となったが、その後家族の意向で就労を終了することとなった。
- ・資金面での問題が一番大きい。現在1名受け入れており、B型と同等の工賃は支払っている。しかし今後国や自治体の支援などが無い限り、雇用型への移行は難しいと考えている。
- ・法人としての経済的理由、資金不足による。寄付金や補助金で運営しているためこの事業に資金を遣うことは難しく、雇用型は考えていない。資金が潤沢にあればぜひ雇用したい。
- ・非雇用型は、対象者の就業能力を見るため（雇用の可否を判断するため）の試用期間のようなもの。法人としては就業可能なら雇用型へと考えているが、なかなか難しいと感じている。現在まで5~6人受け入れ、うち2人をパートとして雇用した。他の対象者は雇用には就業能力不足であった、また自ら突然いなくなってしまう、等の事由で雇用に至らず。
- ・団体規模が小さいため、経済的な面、人員不足（雇用型対象者に対応する人員がいない）でそこまではできない。
- ・人員が充足しているため。訓練の場としての就労体験は提供できるが、雇用型は考えていない。
- ・職員の定着がすこぶる良く、雇用のニーズがないため。
- ・受け入れは、作業発生時に随時という形態で、また障害者の就労支援対象者および一般の方と区別なく行っており、作業発生が不定期的ため、雇用という形をとることは難しく、それらすべてを非雇用型としている。
- ・障害者就労支援も同施設内で行っており、お互いに切磋琢磨して良い影響を与え合ってほしいとの考えから、区別のない待遇にしている。また、（こちらの法人の場合）雇用＝職員であり、そうなると責務が増し立場も異なり、また引きこもりに戻ってしまうことも考えられる。これらの理由から雇用型は考えていない。
- ・デザイン関係の会社で仕事の専門性が高いため、かなり限られた条件をクリアした方でないと受け入れが難しく、受け入れ事態がなかなかできていないのが現状。無理やり受け入れても、就労ができずに逆効果になることも懸念されるため慎重に人選を行っている段階で、雇用型での受け入れまでは考えられない。

第 V 章 今後の認定就労訓練事業のあり方

1. 企業開拓のノウハウや企業とのつながりの構築

- 自治体は、人的余裕がなく、企業開拓のノウハウや地域における企業とのつながりが不足している現状を踏まえ、今後の対策についての方針を明らかにした上で、それらの知識や経験を有する専任の人材を配置することが必要である。
- 具体的な方法としては、まず、就労訓練アドバイザー、就労訓練事業所属員の役割を理解し、実際に人材を配置することが挙げられる。特に、単独の自治体では企業開拓が難しい地域においては、都道府県が就労訓練アドバイザーを配置し、管内の自治体を支援することが求められている。また、自治体が就労支援のノウハウと実績が豊富な民間団体と連携し、認定就労訓練事業の情報を提供したり、企業説明会を開催したりすること等も考えられる。
- 認定就労訓練事業単独ではなく、自立相談支援機関における就労支援や就労準備支援事業と提携し、生活困窮者の就労支援に一体的に取り組む視点も必要である。また、同じ自治体の生活保護担当や、近隣の若者・障害者支援機関等との連携により、地域資源や事業のプログラムを共有することも考えられる。
- また、就職支援・雇用促進の専門機関であるハローワークとの連携も必須である。自治体の中には、ハローワークと良好な協力関係を構築し、ハローワークが求人票を企業に送付する際に、認定就労訓練事業のチラシを同封してもらう事例や、ハローワークの就職支援ナビゲーターが週に複数回自立相談支援機関を訪れ、情報共有を図っている事例がみられた。また、ハローワークの OB を就労支援員として採用し、経験を活かして認定事業所を開拓している事例もみられたところである。

【事例概要】

- 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では、生活困窮者の就労の受け皿を広げるため、千葉市と松戸市において、地域企業を対象とした認定就労訓練事業の説明会を実施した。千葉市では、認定就労訓練事業と合わせて就労準備支援事業の説明も行い、生活困窮者の就労支援全体について理解を促している。
- 説明会においては、就労訓練事業の認定を受け、実際に対象者を受け入れた企業に登壇してもらい、当該企業に対象者を受け入れたメリットを述べてもらうことによって、参加者が認定就労訓練事業の意義や効果を実感することを目指した。

【本事例のポイント：企業説明会の開催】

- 2015年10月、千葉市において、就労準備支援事業及び認定就労訓練事業の説明会を実施したところ、社会福祉法人や特定非営利活動法人等、合計45団体、62人の参加者が集まった。説明会に参加したことによって、短期就労体験の受け入れを検討したり、関心を持った企業・団体がみられた。
- また、2016年7月には、松戸市において、認定就労訓練事業の説明会を実施した。新規事業所開拓を狙うため、企業リストを購入し、松戸市内のみならず、東京都を含めた通勤圏に案内を配布した。その後の千葉市での説明会では、ハローワークと連携し、企業リストの提供を受け案内を配布したことで、より多くの参加者を集めることが出来た。
- 松戸市認定就労訓練事業説明会は2日間に分けて開催し、業界別に分科会を設けて事例紹介を実施した。また、参加者（89名）に認定就労訓練事業の意義や効果を実感してもらうため、就労訓練事業の認定を受け、実際に対象者を受け入れた企業に登壇してもらい、対象者を受け入れたメリット（真面目な人材が確保できた、業務の効率化を図ることができた、顧客満足度が上がった、高齢者介護施設において見守りが増えたことで転倒が減った等）を述べてもらった。
- その結果、介護分野を中心に新たにつながりが出来た事業所が25か所、そのうち認定就労訓練事業の導入を具体的に検討したい、興味があると回答した事業所が20か所と多くの成果が得られた。

図表 松戸市認定就労訓練事業説明会の様子



図表 松戸市認定就労訓練事業説明会のチラシ

「中間的就労」導入説明会

～人材確保のひとつとして「中間的就労」を導入しませんか？～

<開催日>
 7月13日(水) 13:30～17:00
 介護・保育・児童・学童・清掃等 事業所様向け
 7月14日(木) 13:30～17:00
 物流・工事・販売・保安等 事業所様向け

<会場>
 松戸商工会議所 4階 中会議室

<共催> 松戸市・NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば
<後援> 松戸商工会議所・松戸市社会福祉協議会

中間的就労に興味のある支援機関や団体の皆様、一般の方もご参加いただけます！

日本の労働力の減少は、今後の超高齢化社会、少子化を背景に一気に加速すると考えられ、2060年には人口が9000万人を割り込み、65歳以上が4割以上、75歳以上が人口の1/4を超えるとの推計データ（総務省統計局人口統計（2015年6月1日確定値））も出されており、人材確保はどの業界にとっても喫緊の課題となっており、柔軟な発想力に基づく多様な働き方の創造が推進されています。

本説明会では多様な働き方のひとつである「中間的就労」を導入することにより、より多くの人々に労働の機会を与え、職場にとっては人材確保の一助となる手法をご紹介したいと考えております。

また、「中間的就労」は現在、日本における貧困対策制度のひとつである「生活困窮者自立支援制度」の「就労訓練事業」と位置づけられており、長期ブランクなどで働く機会を失っている方々が再度就労する機会提供として全国的に注目されており、松戸市においても導入が進められています。

ぜひ、この機会に「中間的就労」を知っていただき、導入をご検討いただければ幸いです。

中間的就労とは…

中間的就労は、様々な事情を抱え、すぐには一般就労が難しい方々のための就労スタッフのひとつとして捉えられてきましたが、近年は「人材確保の手法」「支援つき就労」という形で、多くの事業所で「働き手」として迎え入れられています。

<千葉での事例：NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちばが推進する中間的就労のモデル>

希望者をすぐに「雇用」するのではなく、まずは実習期間（無償コミューター）や報酬を得ながら（有償コミューター）マッチングを行います。各段階において、支援団体と一緒に「支援計画書」を作成し、一定程度のしべに達した段階で「雇用」へと進みます。雇用の段階でも、「最低保障職員」「一般職員」という役割を設定し、スキルアップとともに事業所の賃金規定に合わせた雇用へと進んでいきます。



上記の中間的就労は「認定就労訓練事業所」として自治体から認定を受けた事業所が活用することが出来ます。また、認定を受けた一部の事業所（社会福祉法人等）は税制上の優遇措置などが受けられます。また、導入や支援にあたっては、支援団体が本人、受け入れ事業所のサポートを実施いたします。

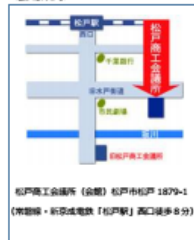
説明会では、中間的就労の仕組みの詳細や、各分野で既に導入を進められている事業所や、様々な事情を抱えた方々を積極的に雇用されている事業所の方々に事例紹介をしていただきながら、具体的な導入イメージを持っていただきたいと考えております。ぜひ、この機会にご参加ください！

※参考 就労訓練事業に関するパンフレットは以下、厚生労働省のホームページ（下段）からダウンロードできます。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000073432.html>

※プログラムは講師の都合により、変更になる可能性がございますが、予めご了承ください。

7月13日(水)、14日(木) 共通プログラム		
時間	内容	
13:00～13:30	受付	
13:30～13:40	開会挨拶	
13:40～14:00	「生活困窮者自立支援制度と松戸市の求職者の概況について」	
14:00～15:20	「中間的就労の仕組みと導入に向けて」	
15:20～15:35	休憩・会場移動・スライドショー上映	
15:35～16:30	7月13日(水) 第1分科会：介護事業関係 (1) 社会福祉法人 聖徳会 - 特別養護老人ホームとさくら園での実践 (2) 株式会社 生活科学学園 - フォレストシアハウス日暮里での実践 (3) 社会福祉法人 生活クラブ福の村 - 複合型介護施設(杉市光ヶ丘)での実践 ※質疑応答 第2分科会：保育・児童学童・清掃関係 (1) NPO法人 VAC コミュニティアプローチ - 子育て支援施設での実践 (2) 日本労働者協同組合連合会センター-事務局 東京本部事業本部 - 学童での実践 - 清掃現場での実践 ※質疑応答	7月14日(木) 第1分科会：農業・製造・建設事業関係 (1) 有限会社 藤田産業 - 一般・産業廃棄物処理業務における実践 (2) 一般工事業務所での事例紹介 - 工事業務所における実践 (3) 生活クラブ福の村 - 産廃内作業業務における実践 ※質疑応答 第2分科会：サービス・販売・保安事業関係 (1) 生活クラブ福の村 - スーパーマーケットでの実践 (2) 株式会社 たむら - 飲料販売現場での実践 (3) 総合パトロール株式会社 - 警備現場での実践 ※質疑応答
	16:30～16:40	開会挨拶(各分科会会場にて)

<会場案内>



<本説明会に関するお問い合わせ先>
 NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば 松戸市就労準備支援室
 担当 南雲・柴山
 TEL 047-712-0135 Mail info@uwnchiba.net
 住所 松戸市根本 330-2 モリゼンビル506
<松戸市担当課>
 松戸市福祉長寿部生活支援課
 生活困窮者担当 047-366-7349

お申し込みは別紙のお申込用紙を FAX でお送りください！
 FAX 047-701-5304 (松戸市就労準備支援室宛)

※定員になり次第、締め切りとなりますので、お早めにお申し込みください。

(資料) ユニバーサル就労ネットワークちばより提供

【事例概要】

- 世田谷区では、生活困窮者自立相談支援センター「ぷらっとホーム世田谷」に配置された就労支援員が認定就労訓練事業にも関わっており、受け入れ事業所の開拓及び事業利用者のフォロー等を行っている。
- 特に世田谷区では、認定就労訓練事業開始当初から、ユニバーサル就労の考え方を有するコンチェルティーノという受け入れ事業所（特定非営利活動法人）と連携した取組みを進めており、支援にあたっては、ぷらっとホーム世田谷との役割分担がなされてきている。
- ぷらっとホーム世田谷では、就労支援、就労準備支援の実施にあたり、世田谷若者総合支援センター、障害者就労支援センターなど関係機関と連携し、効果的な事業遂行を目指している。

【本事例のポイント：若者・障がい者支援機関との連携】

- 世田谷区には、生活困窮者自立相談支援機関のほかに、区内雇用促進の総合拠点である「三茶おしごとカフェ」や、世田谷若者総合支援センター（せたがや若者サポートステーション、ヤングワークせたがや、メルクマールせたがや）、障害者就労支援センターとして「しごとねっと（主に精神障がい者対象）」、「すきっぷ（主に知的障がい者対象）」、「ゆに（知的な遅れを伴わない発達障がい者対象）」、男女共同参画社会実現の拠点施設である「らぷらす」等、さまざまな支援機関がある。こうした機関が集まり、定期的に地域関係機関調整会議を開催し、地域課題など情報の共有や解決に向けた取組みを行っている。会議には区内就労訓練受け入れ事業者も参加している。
- ぷらっとホーム世田谷とせたがや若者サポートステーションの対象者は重なっている部分もあるため、相互に支援プログラムを利用しあう取組みが始められている。今後、就労訓練事業についても、若者サポートステーションの利用者に紹介していきたいと考えている。
- サポステをはじめ就労支援などの利用者を増やすため、ぷらっとホーム世田谷が「お仕事マップ」を作成、関係を有する事業所を開示するなどして連携を図っている。さまざまな支援機関がある中で、支援対象者がベストの支援機関に繋がれているとは限らないこともあり、対象者の状態に応じた支援機関とつながる体制の構築を目指しているが、個人情報保護等の課題もあるため、地域関係機関調整会議で課題解決の検討を始めている。

図表 ぷらっとホーム世田谷



（資料）世田谷区より提供

2. 商工労働部局をはじめとした他部局との連携

- 現在のところ、全国の自治体において、認定就労訓練事業の主管部局と商工労働部局の連携は進んでいない。しかしながら、一部には連携に関心を示す商工労働部局もみられ、このような自治体では積極的に連携を進めていく必要がある。
- 庁内の連携が進んでいる自治体の中には、地域の産業を担う人材不足等の現状と目的を自治体全体で共有し、継続的に情報共有・検討の場を設けることによって、取組みを進めている事例があった。
- また、認定就労訓練事業所の開拓には、地域の経済団体の集まりに積極的かつ頻繁に出席するなど、地域の企業や商工会議所との連携を図ることが有効であると挙げられている。また、企業等との連携が出来ていない自治体においては、商工労働部局を通じてアプローチを図ることも必要である。

3. 既存の認定就労訓練事業所の有効な活用

- 認定就労訓練事業を推進するため、新たな認定件数を増やすことも重要であるが、既存の認定就労訓練事業所を有効に活用する方法を早急に検討し、実践することが求められている。具体的には、認定自治体が、対象者の紹介の有無にかかわらず、認定就労訓練事業所に対して、定期的に情報提供を行い、関係性を継続することが必要である。
- また、都道府県が認定した認定就労訓練事業所について、一般市の自立相談支援機関の職員が十分な情報を持っていないために有効な活用が出来ていない状況に対応するため、都道府県が主体となって、自立相談支援機関と認定就労訓練事業所の情報交換の場を設ける方法が考えられる。また、認定就労訓練事業所の動画を公開することでインターネット上の見学会を開催したり、SNSによる情報提供の有効性も指摘されている。
- なお、自治体の状況に応じて、就労準備支援事業の担当者が一体的に就労訓練事業に取り組み、就労準備支援事業の就労体験先に認定の取得を促す方法や、対象者に合わせて事業所を見つけ、その事業所に認定の取得を促す方法も考えられる。この場合、認定を受けたにもかかわらず、対象者を受け入れないケースは元々想定されない。

【事例概要】

- 東京都福祉保健局では、区市における就労訓練事業所の開拓や利用あっせんの拡大を図るため、就労訓練アドバイザーを配置し、認定を希望する事業者への申請手続の支援や認定事業所の見学会の開催等を行っている。東京都から委託を受けた「社会福祉法人やまて福祉会」が、常勤1名、非常勤1名、補助者1名（他業務兼務）の体制で実施している。
- 特に効果を上げているのは、認定事業所に、近隣自治体の自立相談支援機関の担当者を招いて実施する「見学会」の開催である。自立相談支援機関と認定事業所が直接話をする機会を設けることにより、互いの信頼関係が醸成され、利用あっせんが進む等、就労訓練事業の円滑な利用の促進に資するものとなっている。

【本事例のポイント：「見学会」の開催】

- 認定を希望する事業者の中には、例えば、介護事業所であれば「介護補助」のように、訓練内容を事業所の本来事業に限定して考えてしまうことがある。その場合には、本来事業以外の管理業務も含め、どのような業務があるのかを確認し、業務の切り出しについてアドバイスすることで、申請時には幅のある訓練内容となるように支援している。
- しかし、認定を受けた後の課題として、認定事業所からは、実際にどのように対象者を受け入れ、訓練を実施していけば良いのか分からないとの相談を多く受ける。一方、自立相談支援機関からも、具体的にどのような対象者をあっせんして良いのか分からないとの質問が多い。
- このため、就労訓練事業では実際にどのような業務が行われているのか、実際どのような場所で行われているのかを実感してもらうことが重要であると考え、近隣自治体の自立相談支援機関の担当者を認定事業所に招いて、見学会を開催している。認定事業所と自立相談支援機関の間で直接、質疑応答・意見交換の機会をもち、就労訓練アドバイザーは両者の間に入り、事業所側が想定として作成した就労支援プログラムに支援対象者が合致するか否かではなく、支援対象者本人の実情に合わせて柔軟に対応するものであること等をアドバイスしている。
- 見学会の結果、認定事業所と自立相談支援機関が、改めて一緒に現場を見ることを通して就労訓練事業についての理解が進む。実際に双方が対面して意見交換をすることによって、互いに顔が見える関係となって担当者同士のネットワークが構築でき、信頼関係が醸成されることは大きな意味がある。
- さらに、見学会の場で、「こんなことができないか」という自立相談支援機関からの問いかけの結果、「そうしたこともやってもらえるのならその業務も任せたい」と認定就労訓練事業所側が想定した業務以上に広がったり、支援対象者のモチベーションにつなげるため、認定事業所が交通費支給に協力する等の好循環もみられる。

図表 見学会の様子



(資料) 東京都福祉保健局 より提供

【事例概要】

- 相模原市では、生活困窮者就労準備支援事業および就労訓練事業を同一法人（パーソルテンプスタッフ株式会社）に委託しており、生活困窮者と生活保護受給者の就労支援を一体的に実施している。同法人は、雇用部門の市就職支援センターの事業も受託していることから、入口から出口まで一貫した支援体制が構築できている。
- 就労訓練事業では、支援対象者を受け入れる事業所のサポートを重視しており、継続的な事業所の活用と支援対象者の次のステップを含めた環境整備を進めている。

【本事例のポイント①：ハローワークなどの関連機関との連携】

- 相模原市では、自立相談支援機関の窓口は市の各区それぞれに設置されており、市総合就職支援センター（ハローワーク職業紹介・相談コーナー等を設置）内、もしくはハローワーク常設窓口と同室となっている。各機関の連携が図りやすい体制を構築すること（環境整備）により一体的な支援実施を具体化、ワンストップの就労支援を展開している。
- 各区の自立支援相談窓口（就労支援員）と市就職支援センター及びハローワークが情報共有し、支援メニューの具体的な選択等を通じて、相談者の多様な状態像に合わせた包括的な就労支援策を実施している。
- 自立相談支援機関で相談を受け付けた支援対象者について、支援調整会議等の所定の手続きを経て就労準備支援事業に繋がると、本人の承諾のもと、市就職支援センターの職業紹介事業に登録するフローになっている。
- 支援対象者がすぐに就業が可能な状態であれば、就労準備支援の利用ではなく、生活保護受給者等就労自立促進事業の活用等、ハローワークの支援へ誘導している。
- 就労の"入り口"段階での支援が必要であれば、各区の自立支援相談窓口と市就職支援センターの連携により、意欲喚起から就労支援まで切れ目なく支援を行っている。

【本事例のポイント②：受け入れ先事業所のサポート】

- 就労訓練事業を進めるにあたっては、企業経営者と共通認識を持つことを重視している。就労訓練事業所育成員を配置し、事業概要や就労訓練事業の意義、支援対象者のイメージ等を経営者に説明することで制度理解を図るようにしている。また、訓練利用者を決定するに当たり、できる限りその時々企業の意向（人材ニーズ等）に応じるようにしている。
- 事業のイメージが湧かない場合、まずは就労体験の場としての協力を頂き、その実績により支援イメージ等を掴んだ上で、次の段階として認定申請を行ってもらっているようにしている。
- 企業との信頼関係維持が大切と考えている。一方で、支援対象者については相談支援員が丁寧にフォローする。例えば、企業が受け入れた支援対象者について、結果としてマッチングが上手くいかない場合もあるが、その場合は問題点のフィードバックを企業から受け、次の支援につなげていく。支援対象者には予め「訓練継続が難しい場合は途中で終了することもあり、自身の課題を認識する機会として受け止め、共に課題を整理し解決していこう」と伝えている。

4. 認定就労訓練事業所支援

- 就労訓練事業の認定を受ける時、対象者を受け入れる時、また対象者を受け入れた後においても、自治体による事業所への情報提供や支援を増やすことが必要である。対象者の特性の把握や、対象者が行う業務やプログラムの設定、自立相談支援機関との連携、専門的な知識・スキルの不足など、就労訓練事業所がとまどい、苦慮している課題が多い。
- 具体的には、法人・事業所に就労訓練事業の意義、内容や進め方、対象者像を十分に理解してもらうとともに、法人・事業所の状況を、自立相談支援機関、自治体の就労支援担当者が共有するプロセス、取組みが必要である。このような取組みが、既存の認定就労訓練事業所におけるより多くの対象者の受け入れや対象者の就労継続、ひいては、地域における認定件数の増加につながるものと考えられる。
- また、予算や人員、業務の不足により、非雇用型であれば対象者を受け入れるが、雇用型への移行は難しいとする事業所に対しては、例えば、同一企業・法人内で連携するなど、他事業所と協力し合う取組みを勧め、非雇用型から雇用型への移行を見据えた取組みを増やしていくことも必要である。例えば、同じ市内の特別養護老人ホームの施設長会が連携し、個人や法人単独ではなく共同で対象者を受け入れている事例では、複数法人のスタッフが関わり、また、各施設が順番に支援対象者を受け入れることで支援の質を担保しつつ受け入れ事業所の負担を軽減できている。
- 現在、全国の自治体では、人員不足のため、上記の対応が十分にできていないところが多い。この意味においても、就労訓練事業所育成員の役割を担う人材の配置、育成の必要性が高い。

【しごと体験プログラム・シートの概要】

- A'ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）では、就労体験する企業や事業所、仕事のイメージを支援対象となる候補者等にわかりやすく説明するためのツールとして「仕事体験プログラム・シート」を作成している。職業紹介の求人票のような位置づけとしている。
- 仕事体験プログラム・シートは、「1. 体験プログラムの特徴 プログラム開発担当から一言」、「2. 体験プログラムの内容・提供企業・事業所の紹介」、「3. 体験プログラム 提供企業・事業所の概要」、「4. その他 連絡事項」から構成されており、自治体の就労支援担当者等が企業側の担当者とともに手順を踏まえて作成していくものである。

図表 仕事体験プログラム・シート

〇〇市:(株)△△提供 しごと体験プログラム・シート

問合せ：〇〇相談支援センター ◇◇相談支援員 シート作成： 月 日

タイトル 〇〇業の事業所で、 □□□のしごとを体験・見学

1 体験プログラムの特徴 プログラム開発担当から一言

①会社（事業所）・業種：業界の特色

②体験する仕事の特徴

③ワークスタイルの特徴

2 体験プログラムの内容・提供企業・事業所の紹介

①体験の1日（または1単位）

800	815	830	1030	1145	
出社	チームミーティング	作業開始	休憩	午前の作業終了報告と振り返り全体チームミーティング ⇒ 昼食	

②会社・事業所、業界

③チーム等の体制

④チーム・リーダー（〇〇班長から一言）

⑤社長・所長等から一言

3 体験プログラム 提供企業・事業所の概要

フリガナ		創業年	
企業名		社員数	
		電話	
本社所在地		ファックス	
		URL	
事業内容		会社の特色	

①体験する事業所の所在地

②アクセス

4 その他 連絡事項

(資料) A'ワーク創造館 より提供

- それぞれの構成要素では様々な工夫がなされている。例えば、「2. 体験プログラムの内容・提供企業・事業所の紹介」では、①体験の1日（1単位）の時間にそった内容、②会社・事業所、業界の紹介をわかりやすく示し、③チーム等の体制、④チーム・リーダーといった体験時に会えるスタッフの様子を伝えるものとなっている。さらに、⑤社長・所長等から一言を入れ、会社の雰囲気も伝わるようにしている。
- 相談者への提案に役立つだけでなく、シート作成の過程で、企業側に相談者のことを理解してもらうのに役立つ。企業側には受入れ体制として何が必要かを整理していただくことにもつながる。

【「環境支援型」就労支援の概要】

- 一般社団法人草の根ささえあいプロジェクトは、「生活困窮者を社会にとって『なくてはならない人』と捉える就労支援」を基本理念として、①本人を変えない、「環境を合わせる」、②企業と本人の「文化」を大切にする、③「働きたい」という想いをかなえるために必要なことは、何でも「就労支援」、を3か条にした「環境支援型」就労支援を提唱し実践している。
- 具体的には、企業文化、本人能力、職場環境の3つの要件が重なることで、本人が企業にとって『なくてはならない』存在になり、その結果として長期就労が実現すると考えている。
- この中で、企業文化について以下の4つに類型化し、企業開拓やマッチングの際に役立てている。

図表 4つの企業文化

	企業文化	特徴
①	チームワーク	～チームや協働性に対する関心～ 職員同士のコミュニケーションを重んじる。業務以外の会話も多く、お互いの気持ちを気遣い、協力しながら業務を遂行する文化がある。
②	意欲・自主性	～仕事の姿勢に対する関心～ 業務に対して取り組む姿勢、熱意を重んじる。時間にこだわらずに働く職員が多く、自主性をもって業務を遂行することが求められる文化がある。
③	成果・正確さ	～成果・品質に対する関心～ 業務に対しての質や成果が求められる。達成目標が明確に設定されており、個々を評価しながら戦略化することに力を入れる文化がある。
④	組織・ルール	～組織の体制や帰属に対する関心～ 肩書や役割を大事にし、会社の組織体系が機能することを重要視する。企業独自のルールを重んじ、上司の決定が重要視される文化がある。

(資料) 一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト より提供

- 本事業で作成した動画においても、この企業文化の考え方を参考にしている。

5. 認定事業所のメリットの検討

- 対象者を受け入れた認定事業所に、事業を実施して良かったことを尋ねると「対象者にとって当初の訓練目的が達成された」に加えて、「多様な人材を活用することが可能であることが分かった」こと等が挙げられる（法人・事業所調査 問 30）。また、「対象者の支援を通して、就労訓練担当者自身も成長した」という声も聞かれるところである。しかしながら、このようなメリットが十分に周知されているとは言えず、今後の取組みの強化が求められている。

- 他方、就労訓練事業の意義や必要性は認識しているものの、認定を受けることのメリットや必要性を感じないため、認定を受けず類似の取組みを行おうとする事業所や、無理に認定を進めない自治体が見られるが、就労訓練事業の実施にあたっては、認定を受けることが必須である。特に、非雇用型の場合、優先発注の推進や、国や自治体による認定就労訓練事業所の表彰等、「認定を受けること」のメリットを作っていくことが必要である。

- 上記に加えて、手続の煩雑さが認定件数増加の障壁となっている面があり、自治体による丁寧な作成支援や指導が必要である。ただし、認定を受けても対象者の紹介が少ないことや認定事業所のメリットが少ないことと比べて、全体的に負担が大きいと感じている事業所も多く、上記のメリットの周知等とあわせて検討することが必要である。

(参考) 自治体向け研修動画について

1. 概要

(1) 製作趣旨

認定就労訓練事業を実施する基礎自治体の職員を対象に、制度の理解の浸透、事業所開拓場面のポイント、職務分析・プログラム構築場面のポイント等を伝えることを目的とする動画教材を計3本制作した。

(2) タイトル

動画は以下の3本を制作した。

- －1：共通認識づくり編（検討委員会の委員による対談形式）
- －2：事業所開拓編（ロールプレイによりポイントを解説する形式）
- －3：仕事づくり編（ロールプレイによりポイントを解説する形式）

2. 動画の内容・ポイント

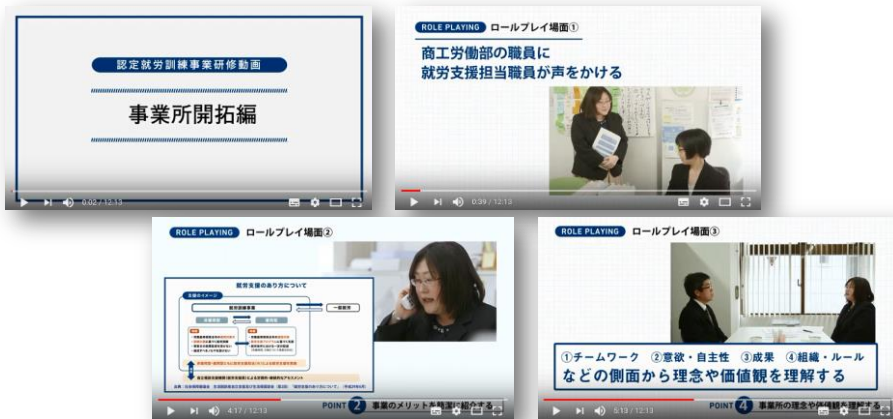
(1) 共通認識づくり編

- ・ 本編は、検討委員会の委員による対談形式で、自治体職員が関係者間で認識を共有しながら進めていくことについて話をする内容の動画である。
- ・ 生活困窮者自立支援制度の意義、認定事業所開拓のポイント、認定事業所を十分に活用するための方策、認定就労訓練事業の利用から自立のイメージ、自治体に求めること、の各テーマについて、有識者によるコメントを収録している。



(2) 事業所開拓編

- ・ 本編は、自治体の就労支援担当職員が、認定事業所を開拓するにあたってのポイントについて、ロールプレイを交えながら説明をする動画である。主管部局と接点が乏しい企業にも認定就労訓練事業を理解してもらうために、商工労働部やハローワークとの連携について解説している。
- ・ シーンとして、庁内でのネットワークを構築・活用するシーン（商工労働部の職員と就労支援担当職員が声をかける）、事業のメリットを簡潔に紹介し、事業所の理念や価値観を理解するシーン（就労支援担当職員が企業や事業所に接触する）などがある。



(3) 仕事づくり編

- ・ 本編は、自治体の就労支援担当職員が、認定を受けた（受ける予定の）就労訓練事業所を訪問し、就労支援担当者と実際の利用者の受入れに向けて、具体的な協議場面で留意すべきことについてロールプレイを交えながら説明をする動画である。
- ・ シーンとして、事業所の人材ニーズを把握する、業務のプロセスを細分化する、就労する利用者像をすり合わせるシーン（就労支援担当職員が事業所の就労支援担当者と打合せをする）などがある。



資料編 アンケート調査票

生活困窮者就労訓練事業に関する自治体アンケート調査

※本調査は、生活困窮者自立支援制度に基づく①就労訓練事業の認定主体である自治体（都道府県と指定都市、中核市。以下、「認定自治体」という。）と、②平成 28 年度に就労訓練事業の利用実績のある自治体（以下、「利用自治体」という。）を対象としています。

※調査票は A 票、B 票、C 票の 3 つのパートに分かれています。本ページと次ページからの A 票のご回答は、生活困窮者自立支援制度の主管部局における認定就労訓練事業の担当者をお願いいたします。

※その後、お手数ではございますが、B 票・C 票について、下表で指定する部局に閲覧いただき、記載を依頼いただきますようお願い申し上げます。



※ご回答いただいた調査票は、**10月31日（火）までに**、同封の返送用封筒（切手不要）にて投函いただきますようお願い申し上げます。（最後にご回答いただいた部局からご返送いただくのでも、主管部門からご返送いただくのでも構いません。）

※本調査は就労訓練事業の実施状況の把握・課題の抽出を目的として行われるものであり、他の目的には使用いたしません。調査趣旨をご理解いただきご協力いただきますようお願い申し上げます。

本アンケート調査票の構成とご回答いただきたい部局について

A 票 主管部局票	・生活困窮者就労訓練事業の主管部局にお答えいただくパートです。
～下記の B 票・C 票は、「生活困窮者就労訓練事業の主管部局」以外の部局にお答えいただくパートです～ ～ A 票にご回答後、下記に該当する部局があれば調査票を閲覧し、ご回答いただください～	
B 票 福祉部局票	・福祉部局で、生活困窮者の支援を行っている部署の担当者にお答えいただくパートです。 (福祉部局が、生活困窮者就労訓練事業の主管部局である場合は回答不要)
C 票 商工労働部局票	・地域の中小企業支援を行っている主な部局（商工労働部局等）にお答えいただくパートです。 (地域の中小企業支援を行っている主な部局が、生活困窮者就労訓練事業の主管部局である場合は回答不要)

F1. 当てはまるもの 1 つに○を付けてください。(○は 1 つ)

1. 都道府県	2. 指定都市	3. 中核市	4. その他の自治体（一般市町村）
			
本調査では「認定自治体」と呼んでいます			本調査では「利用自治体」と呼んでいます

F2. 自治体名をご記入ください。

自治体名	
------	--

A 票：主管部局票

※A 票は、生活困窮者就労訓練事業の主管部局にてお答えください。

【事業の主管部局について】

問 1. 貴部局について、最もよく当てはまるもの 1 つに○をつけてください。(○は 1 つ)

1. 福祉部局	2. 商工部局	3. 労働部局	4. 市民生活部局	5. その他 ()
---------	---------	---------	-----------	------------

差し支えない範囲でご記入下さい。(ご回答内容等について確認させていただくことがあります。)

ご所属 (部署名)			
ご回答者のお名前			
ご連絡先 (E-mail)		ご連絡先 (TEL)	

～ ご記入いただきました個人情報の取り扱いについて ～

【利用目的】お預かりしている個人情報は、本アンケートの分析のために利用させていただきます。個々のご回答内容が、ご承諾なく他に知られることはございません。

【預託】お預かりした個人情報は、当社の「個人情報保護方針」及び「個人情報の取り扱いについて」<<http://www.murc.jp/corporate/privacy>>に従い適切に取り扱います。入力・集計作業等のために預託する場合も、いただいたご回答内容はその秘密を厳守し、ご回答内容を調査研究以外の目的で使用することはございません。

【ご同意いただけない場合】個人情報のご記入は任意です。個人情報をご記入いただけない場合であっても調査票は返信用封筒をご利用の上、投函をお願いいたします。個人情報が未記入であっても集計から除外されることはありません。

【お問い合わせ先】お預かりしている個人情報の開示、削除等のお申し出、その他のお問い合わせにつきましては、前ページの連絡先までお願い申し上げます。

問 2. 就労訓練事業の主管部局を決める際、貴自治体では既存部局で対応しましたか、それとも、部局を新設しましたか。(○は 1 つ)

1. 既存部局で対応した	2. 部局を新設した	3. その他 ()
--------------	------------	------------

問 3. 生活困窮者自立支援制度が始まったのは平成 27(2015)年 4 月からですが、貴自治体ではそれ以前から、生活困窮者を対象に、就労訓練事業に類似する取組を行っていましたか。(○は 1 つ)

1. 行っていた →西暦 () 年頃から	2. 行っていない (制度施行以降に取り組んだ)
-----------------------	--------------------------

【就労訓練事業所の認定状況と課題について】

問 4. 貴自治体における就労訓練事業所の認定状況と、当該就労訓練事業所における対象者の受け入れ実績 (平成 29 年 9 月末現在)についてお聞きます。

(1) (認定自治体にお聞きます) 認定件数と支援状況調査上の利用件数についてお答えください。

(2) (利用自治体にお聞きます) 受け入れ実績(事業所数・延べ人数)についてお答えください。

	(1) 認定件数・利用件数 (認定自治体にお聞きます)		(2) 受け入れ実績 (利用自治体にお聞きます)	
	認定件数 (事業所数)	利用件数	受け入れ実績 (事業所数)	受け入れ実績 (延べ人数)
全 体	件	件	件	人

うち、現在稼働中の事業所数、人数をお答えください。

	件	人
--	---	---

※認定件数については、平成 27 年度から平成 29 年度 9 月末までの合計を記入してください。

※都道府県、指定都市、中核市におかれましては、(1) は認定自治体として、(2) は利用自治体としてご回答ください。

(問 5、問 6 も同様です。)

※ (1) の利用件数と (2) の受け入れ実績については、もし貴部局が自立相談支援機関の所管部局でない場合は、必要に応じて自立相談支援機関の所管部局にお問い合わせの上、ご回答願います。(問 5、問 6 も同様です。)

問 5. 法人種別に、内訳をお答えください(平成 29 年 9 月末現在)。

	(1) 認定件数 (認定自治体にお聞きします)		(2) 受け入れ実績 (利用自治体にお聞きします)	
	認定件数 (事業所数)	件	受け入れ実績 (事業所数)	受け入れ実績 (延べ人数)
社会福祉法人		件	件	人
NPO 法人		件	件	人
株式会社		件	件	人
生協等協同組合		件	件	人
社団法人(公益及び一般)		件	件	人
財団法人(公益及び一般)		件	件	人
医療法人		件	件	人
その他		件	件	人

問 6. 年度別に、内訳をお答えください(平成 29 年 9 月末現在)。

	(1) 認定件数 (認定自治体にお聞きします)			(2) 受け入れ実績 (利用自治体にお聞きします)		
	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度
全体(事業所数)	件	件	件	件	件	件
うち、社会福祉法人	件	件	件	件	件	件
株式会社	件	件	件	件	件	件

問 7. 予定している主な訓練内容についてお答えください。(〇はいくつでも)

1. 農林漁業関連 (加工も含む)	5. 建設作業	9. 小売・飲食・サービス (福祉以外)
2. 食品製造・加工	6. クリーニング・リネンサプライ	10. 事務・情報処理
3. 食品以外の製造・加工	7. 清掃・警備	11. 教育関係
4. 印刷関係作業	8. 福祉サービス	12. その他 ()

問 8. 認定自治体にお聞きします。(利用自治体の方は、問 8(5)にお進み下さい。)

(1) 認定就労訓練事業所の認定促進を主としてどのように行っていますか。(〇は 1 つ)

1. 主として認定自治体が開拓	2. 認定自治体と自立相談支援機関が協働して開拓
3. 主として自立相談支援機関が開拓	4. その他 ()

(2) 認定に向けた事業所開拓の取組についてお答え下さい。(当てはまるもの全てに〇)

1. 認定制度の周知啓発等を行った
2. 周知啓発に加えて、個別に民間事業所等に対して認定取得を促した
3. その他の取組を行った (具体的に:)
4. 特段の取組をしなかった → (理由:)

(3) 事業所開拓について、自立相談支援機関や就労準備支援事業とは、どのような役割分担をしていますか。

--

(4) (都道府県にお聞きします。)就労訓練アドバイザーを配置していますか。(〇は1つ)

1. 現在配置している → () 人 → Sq.有している資格や経験は? (当てはまるもの全てに〇)	ア. 中小企業診断士 イ. その他 ()
2. 過去に配置したことがあるが、現在はいいない	} → Sq.その理由は?(〇は1つ)
3. 配置したことはないが、配置を予定・検討している	
4. 配置したことはなく、配置の予定・検討もない	
	ア. 別の人材がその機能を果たしている イ. その他 ()

(5) (全ての自治体にお聞きします。)就労訓練事業所育成員を配置していますか。(〇は1つ)

1. 現在配置している → () 人 → Sq.有している資格や経験は? (当てはまるもの全てに〇)	ア. キャリアコンサルタント イ. 産業カウンセラー ウ. その他 ()
2. 過去に配置したことがあるが、現在はいいない	} → Sq.その理由は?(〇は1つ)
3. 配置したことはないが、配置を予定・検討している	
4. 配置したことはなく、配置の予定・検討もない	
	ア. 別の人材がその機能を果たしている イ. その他 ()

問 9. (全ての自治体にお聞きします。)貴自治体では、就労訓練事業所の開拓の役割は誰が担っていますか。
(当てはまるもの全てに〇)

1. 就労訓練アドバイザーや就労訓練事業所育成員が行っている	
2. 自治体職員が行っている	
3. 自立相談支援事業の委託先事業者が行っている	
4. その他の事業の委託先事業者が行っている (具体的に:)	
5. 連携している外部の専門家が行っている (具体的に:)	
6. その他 (具体的に:)	
7. そのような役割を担う人材はいない	

問 10. 就労訓練事業所の認定数や受け入れ実績を上げていく上で、どのような課題・困難を感じていますか。
(当てはまるもの全てに〇) ※必要に応じて企業開拓に関わるスタッフの意見も聞きながらお答えください。

<p><事業所側の課題・困難></p> <p>1. 申請の手続きが面倒</p> <p>2. 業務の切り出しなどの対応が取れない</p> <p>3. 就労支援担当者を置く人的余裕がない</p> <p>4. 「生活困窮者は対応が難しい」といった漠然とした拒否感がある</p> <p>5. 受け入れる事業所への直接的なメリットがない</p> <p><自治体側の課題・困難></p> <p>6. 企業開拓にかかる人的余裕がない</p> <p>7. 企業開拓のノウハウや企業とのつながりが不足している</p>	<p>8. 対象者と事業所をマッチングさせるノウハウが不足している</p> <p>9. 認定自治体と利用自治体の間で就労訓練事業所やそこでの訓練内容等についての情報共有が不足している</p> <p>10. 自治体内の他部門との連携が不足している</p> <p><その他></p> <p>11. その他 [具体的に:]</p> <p>12. 特に課題・困難はない</p>
---	--

問 11. 認定就労訓練事業所(特に民間企業)の認定数や受け入れ実績を増やしていくには、どのようなことが必要と思われますか。(当てはまるものに○)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 就労訓練事業所の開拓を行う専門人材の育成・確保 2. 就労支援プログラムの策定や見直しを支援する専門人材の育成・確保 3. 受け入れ事業所に対する対象者のアセスメント、業務の切り出しの支援 4. 対象者と就労訓練事業所のマッチングの支援 5. 事業所における就労訓練を行う施設の整備・充実 6. 受け入れにあたっての情報やノウハウを事業者が共有できる仕組み 7. 就労訓練に際しての交通費に対する補助 8. 受け入れ事業所に対する金銭的インセンティブ 9. 認定就労訓練事業所に対する公共事業の優先発注 10. その他(具体的に: _____) 11. 特に必要なことはない |
|--|

問 12. 現在、国では、認定就労訓練事業所(特に民間企業)の認定数や受け入れ実績を増やしていきたいと考えています。どのようにしたら増やせると思われますか。認定件数や受け入れ実績に効果のあった取組や工夫、好事例、あるいは増やしていく上でのお考え等がありましたら、ご自由にご記入ください。

問 13. (利用自治体にお聞きします。)就労訓練事業所の認定数や受け入れ実績を上げていく上で、貴自治体としても認定権限を持ちたいと思いませんか。(○は1つ)

- | | | |
|---------|-----------|--------------|
| 1. そう思う | 2. そう思わない | 3. どちらともいえない |
|---------|-----------|--------------|

【自治体内の連携状況について】

就労訓練事業をはじめとする、生活困窮者自立支援制度の構築・推進にあたっては、自治体内の関係部門間で連携を取ることの必要性が指摘されています(たとえば、厚生労働省「新たな生活困窮者自立支援制度に関する説明会」(H25.12.10)配付資料の「生活困窮者自立支援制度の構築に向けたポイント(検討課題)」参照)。
特に企業開拓においては雇用労働部門や産業部門、対象者の早期把握においては税・保険料や公共料金の担当との連携が必要とされます。こうしたことから、以下の設問で、貴自治体内での連携状況についてお聞きします。

問 14. (全ての自治体にお聞きします。)貴自治体では、生活困窮者自立支援制度の構築・推進や生活困窮者への支援のため、自治体内の関係部門間で連絡・調整を行うための体制や仕組みがありますか。(当てはまるもの全てに○)

- | | |
|---------------------|--------------------------------|
| 1. 定期的な会合等がある | 5. 決まった会合や仕組みはないが、実態として連携関係にある |
| 2. 不定期の会合等がある | 6. 部門としてはないが、個人的に連携している部員がいる |
| 3. その他の連絡・調整の仕組みがある | 7. 連携・調整のための体制を構築予定である |
| 4. 対象者に合わせ随時連絡・調整 | 8. 体制を構築する予定はなく、連携の実績もない |

問 15. 貴部局では、就労訓練事業をはじめとする生活困窮者に対する支援のため、どのような関係計画・施策の分野と連携していますか。(当てはまるもの全てに○)

- | | | |
|--------------|-------------|----------------------|
| 1. 障害者・障害児福祉 | 6. ひとり親支援 | 11. 地域福祉の推進 |
| 2. 高齢者福祉 | 7. 子どもの貧困対策 | 12. まちづくり |
| 3. 子育て支援 | 8. 若年者就労支援 | 13. 過疎化対策 |
| 4. 自殺予防対策 | 9. 農林水産業の推進 | 14. その他(具体的に: _____) |
| 5. ひきこもり支援 | 10. 商業の振興 | 15. 連携している分野はない |

問 16. 貴部局では、就労訓練事業をはじめとする生活困窮者に対する支援のため、どのような自治体内の他の部局と連携していますか。(当てはまるもの全てに○)

◆対象者に対する継続的な支援、生活保護からの移行、早期発見等に関して連携が考えられる部局			
1. 福祉関係部局（生活保護担当、地域福祉担当、高齢福祉、障害福祉、児童福祉など）			
2. 保健医療関係部局			
◆就労先、あるいは就労訓練等の受け入れ先の開拓にあたって連携が考えられる部局			
3. 商工部局		4. 雇用・労働部局	
◆過疎化対策、少子化対策の一環として連携して取り組むことが考えられる部局			
5. 企画部局			
◆対象者の早期発見等のため連携が考えられる部局			
6. 住宅関係部局		7. 教育委員会	8. 教育関係部局
9. 保険・年金関係部局	10. 水道部局	11. 市民生活関係部局	12. 人権担当部局
13. その他（具体的に：			）
14. 連携している部局はない			

問 17. 就労訓練事業をはじめとする生活困窮者に対する支援のため、連携する必要があると考える部局に○をつけてください。(当てはまるもの全てに○)

1. 福祉関係部局（生活保護担当、地域福祉担当、高齢福祉、障害福祉、児童福祉など）			
2. 保健医療関係部局			
3. 商工部局	4. 雇用・労働部局	5. 企画部局	
6. 住宅関係部局	7. 教育委員会	8. 教育関係部局	
9. 保険・年金関係部局	10. 水道部局	11. 市民生活関係部局	12. 人権担当部局
13. その他（具体的に：			）
14. 連携の必要がある部局はない →問 19へ			

問 18. どのようにすれば自治体内の他部局と連携関係を構築・維持できるでしょうか。自由にご記入ください。
(たとえば、企画部局に対し過疎化対策(就労訓練を通じて労働力確保、地域産業の維持・活性化、定着を図る等)として持ちかけた、商工部門に対し人手不足で悩む地場企業対策として持ちかける等)

問 19. 自治体内の他の部局との連携にあたっての課題、進まない原因等についてご記入ください。

問 20. 貴自治体では、生活困窮者に対する就労訓練事業と、生活保護者に対する就労訓練事業を一体的に行っていますか？(○は1つ)

1. 一体的に行っている	
2. 一体的に行っていない	→理由 ()
3. その他(具体的に：)

B 票：福祉部局票

※B 票は、福祉部局で、生活困窮者の支援を行っている部署にてお答えください。

(ただし、同部局が生活困窮者就労支援事業の主幹部局である場合は、B 票の回答は不要です)

※本アンケート調査は、生活困窮者の就労訓練の受け入れ事業所（民間企業や社会福祉法人等）を増やしていくための方策を検討するため、事業の主幹部局だけでなく、自治体内の連携部局に対しても、ご意見やアドバイスをうかがうものです。なにとぞご協力いただきますようお願い申し上げます。

問 B-1. 貴部局名をご記入ください。

--

問 B-2. これまで、就労訓練事業に関して、主管部局と企業開拓や人材について情報交換を行ったり、事業に協力したことはありますか。(○は1つ)

- | |
|--|
| 1. 現在している
→ ア. 定期的な会合等がある イ. 不定期の会合等がある ウ. 常時情報交換等を行っている
エ. 適宜情報交換等を行っている オ. その他（具体的に： _____） |
| 2. 以前したことがある |
| 3. 部局としてはないが、個人的にしている職員がいる |
| 4. したことはないが、協力したい |
| 5. したことはないが、関心はある |
| 6. したことはなく、連携は難しいと思う →理由（ _____ ） |
| 7. わからない |
| 8. その他（具体的に： _____） |

問 B-3. 貴部局にて、生活困窮者の就労訓練の受け入れ先となってくれそうな社会福祉法人や企業について、情報提供や新規開拓にご協力いただけませんか。(○は各1つ)

(1)情報提供のご協力(社会福祉法人)	1. 既に協力している 2. 協力できると思う 3. 難しい
(2)情報提供のご協力(民間企業)	1. 既に協力している 2. 協力できると思う 3. 難しい
(3)新規開拓のご協力(社会福祉法人)	1. 既に協力している 2. 協力できると思う 3. 難しい
(4)新規開拓のご協力(民間企業)	1. 既に協力している 2. 協力できると思う 3. 難しい

問 B-4. 就労訓練事業の対象者を受け入れてくれそうな事業所はありますか。

また、どのような事業所や仕事内容でしょうか。具体的にご記入ください。

--

問 B-5. 生活困窮者自立支援制度では、就労訓練事業の対象者を受け入れる地域の中小企業や社会福祉法人をもっと増やしていきたいと考えています。受け入れ事業所を増やすために、有効と思われることや、貴部局が事業の主管部局にご協力いただけそうなことなど、ご自由にご記入ください。

--

ご協力ありがとうございました。

C票：商工労働部局票

※C票は、地域の中小企業支援を行っている部局（商工労働部局）にてお答えください。
(ただし、同部局が生活困窮者就労支援事業の主幹部局である場合は、C票の回答は不要です。)

問 C-1. 貴部局名をご記入ください。

問 C-2. 貴部局では、人手不足や人材不足に悩む地域の中小企業について、情報をお持ちですか。(〇は1つ)

1. はい 2. いいえ

問 C-3. 正社員等の業務の棚卸しや業務分解を行い、パート・アルバイト等に任せられる業務を切り出すこと等によって、業務改善や働き方改革に取り組む地域の中小企業について、情報をお持ちですか。(〇は1つ)

1. はい 2. いいえ

問 C-4. 職場体験や委託訓練、日本版デュアルシステム等を取り入れ、人材確保に繋げたいと考えている地域の中小企業について、情報をお持ちですか。(〇は1つ)

1. はい 2. いいえ

問 C-5. そうした地域の中小企業において、生活困窮者就労訓練事業の支援対象者を受け入れることで、人手の確保や、正社員等の働き方改革、ひいては人材の採用に繋がっている事例があります。貴部局では、人手不足に悩む地域の中小企業や、働き方改革に取り組む地域の中小企業に、そうした人材の受け入れを勧めてみようと思いませんか。(〇は1つ) ※就労訓練事業についての詳細は別紙をご参照ください。

- | | |
|---------------------------|-----------------|
| 1. 既に勧めたことがある
(具体的に：) | 3. 検討したい・関心がある |
| 2. 是非勧めたい | 4. 勧めてみたいとは思わない |
| | 5. わからない |

問 C-6. 貴部局では、生活困窮者の就労訓練の受け入れ先となってくれそうな社会福祉法人や企業についての情報提供や新規開拓に協力していますか。(〇は各1つ)

(1)情報提供のご協力(社会福祉法人)	1. 既に協力している 2. 協力できると思う 3. 難しい
(2)情報提供のご協力(民間企業)	1. 既に協力している 2. 協力できると思う 3. 難しい
(3)新規開拓のご協力(社会福祉法人)	1. 既に協力している 2. 協力できると思う 3. 難しい
(4)新規開拓のご協力(民間企業)	1. 既に協力している 2. 協力できると思う 3. 難しい

問 C-7. 就労訓練事業の対象者を受け入れてくれそうな事業所はありますか。また、どのような事業所・仕事内容でしょうか。具体的にご記入ください。

問 C-8. 生活困窮者自立支援制度では、就労訓練事業の対象者を受け入れる地域の中小企業や社会福祉法人をもっと増やしていきたいと考えています。受け入れ事業所を増やすために、有効と思われることや、貴部局が事業の主管部局にご協力いただけそうなことなど、ご自由にご記入ください。(例：事業者団体の紹介、事業者を対象に自治体等が主催するセミナー等での情報提供、事業者情報の提供)

ご協力ありがとうございました。

認定就労訓練事業に係るアンケート調査

本調査は、2015 年 4 月より開始された生活困窮者就労訓練事業の認定を受けた法人（認定就労訓練事業者）、対象者を受け入れる個別の事業所の双方に、当該事業の実施状況、取り組みの効果等をお伺いし、当該事業に取り組む地方自治体や認定就労訓練事業所の更なる拡大に向けたヒントを収集することを目的として実施させていただくものです。皆様方からいただくご回答の一つ一つが極めて有用なものとなります。ご協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

—ご回答にあたってのお願い・注意事項—

- ・ 特に注意書きが無い限り、**2017 年 10 月 1 日時点での実態について**お答えください。
- ・ ご多忙の折、誠に恐縮ではございますが、ご記入いただいた調査票は、

10 月 27 日（金）までに、同封の返信用封筒(切手不要)にてご投函ください。

◆◆ご確認ください：本調査のご回答箇所のご案内◆◆

ケース	所在状況	回答箇所
1	法人本部と事業所が <u>同一の場所</u> にある場合	▶ 「法人について」、「事業所について」の両方（8 頁まで） ※ <u>法人と事業所でご担当者が異なる場合は、調査票を回付してご回答をいただけますと大変幸甚でございます。</u>
2	法人本部と事業所が <u>別の場所</u> にある場合	▶ 法人は、「法人について」部分（3 頁まで）のみ ▶ 事業所は、「事業所について」部分（4 頁以降）のみ ※ <u>法人と事業所、別々に調査票をお送りしています。法人・事業所間で調査票を回付して回答いただく必要はございません。</u>

「法人について」(貴法人全体についてお答えください)

貴法人の人事部門(生活困窮者就労訓練事業の担当者)の方に伺います

貴法人名			
所在地	〒		
電話番号		Eメール アドレス	
ご回答者のお名前		ご回答者の 所属・役職	

～ ご記入いただきました個人情報等の取扱について ～

※ご記入いただきました個人情報は、調査目的以外には使用いたしません。また、個々のご回答内容が、ご承諾なく他に知られることはございません。

※お預かりした個人情報は、当社の「個人情報保護方針」及び、「個人情報の取り扱いについて」<<http://www.murc.jp/corporate/privacy>>に従い適切に取扱います。入力・集計作業等のために預託する場合には、十分な個人情報保護水準を備えた業者を選定し、契約等により保護水準維持するよう管理します。

※個人情報のご記入は任意です。個人情報が未記入であっても、ご回答が集計から除外されることはありません。

※お預かりしている個人情報の開示、削除等のお申し出、その他のお問い合わせにつきましては、上記の連絡先までお願い申し上げます。

1. 貴法人の概要についてお答えください

問1 事業の開始（法人設立）時期についてお答えください（**あてはまる番号1つに○**）。

1. 2000年以降	3. 1980年代	5. 1960年代
2. 1990年代	4. 1970年代	6. 1950年代以前

問2 法人の種類についてお答えください（**あてはまる番号1つに○**）。

1. 社会福祉法人（社協除く）	3. 社団法人・財団法人	5. NPO法人
2. 社会福祉協議会	4. 株式会社	6. その他（具体的に： ）

問3 業種についてお答えください（**あてはまる番号主なもの1つに○**）。

1. 農林漁業	8. 卸売業	15. 教育、学習支援業
2. 鉱業	9. 小売業	16. 医療、福祉
3. 建設業	10. 金融業、保険業	17. 複合サービス事業
4. 製造業	11. 不動産業、物品賃貸業	18. 上記以外のサービス業（他に分類されないもの）
5. 電気、ガス、水道、熱供給業	12. 学術研究、専門・技術サービス業	19. 公務（他に分類されないもの）
6. 情報通信業	13. 宿泊業、飲食サービス業	20. その他（ ）
7. 運輸業、郵便業	14. 生活関連サービス業、娯楽業	

問4 貴法人全体（単体）の従業員（※）数についてお答えください（**あてはまる番号1つに○**）。

1. 5人以下	3. 21人～50人	5. 101人～300人	7. 1,001人以上
2. 6人～20人	4. 51人～100人	6. 301人～1,000人	

※「従業員」とは、貴法人が直接雇用する無期雇用者及び有期雇用者のどちらも含まれます（派遣スタッフを除く）。

問5 貴法人のなかで、就労訓練事業の認定を受けている事業所数、及び、日常的に対象者に関わっている職員の数をお答えください。

認定を受けている事業所数	箇所
（上記の事業所において） 日常的に対象者に関わっている職員の数	人

※職員の数は、直接雇用、間接雇用どちらも含まれます。概数で構いません。

問6 貴法人が、初めて就労訓練事業の認定を受けた時期をお答えください。

西暦（ ）年（ ）月

問7 就労訓練事業の認定を受けた理由についてあてはまるものをお答えください（**あてはまる番号すべてに○**）。

1. 法人の設立・設置理念と整合するため	5. 業務の見直しに効果があると考えたため
2. 社会的責任（CSR）を果たすため	6. 従業員の人材育成のため
3. 人手不足への対応策として活用するため	7. 行政との連携を強化するため
4. 地域社会への貢献のため	8. その他（具体的に： ）

問8 就労訓練事業の認定を受けた後、現在までに貴法人が受け入れた対象者の総人数（全事業所合計、延べ人数）をお答えください（現在、受け入れている方を含みます）。

受け入れた対象者の総延べ人数（ ）人（全事業所合計、延べ人数）

※同じ人を複数回受け入れている場合は、延べ人数でお答えください。

問9 法人として、認定を受けている事業所に対する関わり・サポートとして行っていることについてお答えください（**あてはまる番号すべてに○**）。

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| 1. 情報収集・提供 | 5. 申請実務 |
| 2. ノウハウの提供・共有 | 6. その他（具体的に：_____） |
| 3. 受け入れ職場の従業員との調整・環境整備 | 7. 特に何もしていない（事業所に任せる） |
| 4. 事務手続き支援 | |

問10 貴法人では、生活保護受給者に対する就労支援や若年者の就労体験、障がい者雇用など、認定就労訓練事業以外の就労支援の対象者を受け入れた経験はありますか（**あてはまる番号1つに○**）。受け入れ経験がある場合、その内容としてあてはまるものをお答えください。

- | | |
|---------------------------|---------------|
| 1. 現在受け入れている | 3. 受け入れた経験はない |
| 2. 現在は受け入れていないが過去に受け入っていた | |

（具体的な内容：**あてはまる番号すべてに○**）

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1. 生活保護受給者に対する就労支援 | 4. 自治体等によるその他の委託訓練 |
| 2. 若年者の就労体験 | 5. その他（具体的に：_____） |
| 3. 障がい者雇用 | |

II. 貴法人の今後の方針等についてお答えください

問11 貴法人は、今後、認定就労訓練事業の対象者を受け入れたいですか（**あてはまる番号すべてに○**）。

- | | |
|-------------------------------|--------------------------------|
| 1. 受け入れたい | 5. その他（選択肢2～4以外）の条件が合えば、受け入れたい |
| 2. 雇用型なら受け入れたい | （具体的に：_____） |
| 3. 非雇用型なら受け入れたい | 6. 受け入れは考えていない |
| 4. 提供できる作業内容に合った対象者であれば受け入れたい | （理由：_____） |

問12 貴法人が、より積極的に対象者を受け入れるために必要なことは何ですか（**あてはまる番号すべてに○**）。

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| 1. プログラムを作成・改善できる専門人材の育成・確保 | 6. 公共事業の優先発注 |
| 2. 就労訓練を行う施設の整備や充実 | 7. その他 |
| 3. 受け入れに必要な情報・ノウハウ共有の仕組み | （具体的に：_____） |
| 4. 対象者への交通費の補助 | 8. 分からない・特にない |
| 5. 対象者を受け入れた事業所への金銭的インセンティブ | |

問13 認定就労訓練事業の拡大のために、自治体が行うべきことは何ですか（**あてはまる番号すべてに○**）。

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| 1. 住民への理解・周知を広げること | 7. 認定に至る申請業務を支援すること |
| 2. 自治体担当者の制度の理解を深めること | 8. 専門的スキル・ノウハウを持った職員の増員 |
| 3. 自治体内部の連携や制度理解を促すこと | 9. 他事業者の取り組みやノウハウ共有 |
| 4. 自治体の外の関係者との連携を促すこと | 10. 地域の就労先の開拓 |
| 5. 事業のメリットや意義を分かりやすく示すこと | 11. その他（具体的に：_____） |
| 6. 事業のための自治体の体制を強化すること | 12. 分からない・特に自治体への要望はない |

問14 今後、貴法人のような認定就労訓練事業者を増やしていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。自由にご記入ください。

～以上で法人に関する質問は終了です。受け入れ事業所でもある場合は、次頁以降もご回答ください～

「事業所について」

貴事業所の(生活困窮者就労訓練事業)就労支援担当者の方に伺います

貴事業所名			
所在地	〒		
電話番号		Eメール アドレス	
ご回答者のお名前		ご回答者の 所属・役職	

※法人について（1～3ページ）ご回答頂いた方と同じ場合は、貴事業所名のみご記入ください。

III. 就労訓練事業の認定を受けている貴事業所についてお答え下さい

問15 貴事業所の従業員（※）数、過去1年間における入職者数及び離職者数、人員の充足感についてお答えください。

従業員数		() 人
過去1年間における	入職者数	() 人
	離職者数	() 人
人員の充足感		1. 過剰 2. 適正 3. 不足

※「従業員」とは、貴事業所が直接雇用する無期雇用者及び有期雇用者のどちらも含まれます（派遣スタッフを除く）。

※ 入職者数、離職者数は概数で構いません。

問16 貴事業所では、生活保護受給者に対する就労支援や若年者の就労体験、障がい者雇用など、認定就労訓練事業以外の就労支援の対象者を受け入れた経験はありますか（**あてはまる番号1つに○**）。受け入れた経験がある場合、その具体的な内容、受け入れ開始の時期についてあてはまるものをお答えください。

1. 現在受け入れている	3. 受け入れた経験はない
2. 現在は受け入れていないが過去に受け入れていた	

（具体的な内容：**あてはまる番号すべてに○**）

1. 生活保護受給者に対する就労支援	4. 自治体等によるその他の委託訓練
2. 若年者の就労体験	5. その他（具体的に： ）
3. 障がい者雇用	

（受け入れ開始の時期：**あてはまる番号1つに○**）

1. 就労訓練事業の認定を受ける前から
2. 就労訓練事業の認定を受けてから（同時期を含む）

問17 就労訓練事業の認定を受けるまでに苦労したことはありますか（**あてはまる番号すべてに○**）。

1. 申請書類の作成が煩雑・分かりにくい	5. 対象者の受け入れに必要な専門的な知識・スキルをもつ人材の確保が難しい
2. 認定による事業所・法人へのメリットが分かりにくい	6. 対象者を受け入れる体制を作るのが難しい
3. 当該事業の意義や効果などの情報が不十分	7. その他
4. 対象者の受け入れについて、従業員に納得してもらうことが難しい	（具体的に： ）
8. 苦労したことはなかった	

問18 就労訓練事業の認定を受けた後、実際に対象者を受け入れる前に、貴事業所が提供できる業務・作業内容を具体的に決めましたか。また、決める際に、自立相談支援機関の助言を得ましたか（それぞれ、あてはまる番号1つに○）。

1. 決めた	→ (自立相談支援機関の助言： ア. 得た イ. 得なかった)
2. 決めなかった	

問19 貴事業所には、認定就労訓練事業の対象者の受け入れを決定する基準はありますか（あてはまる番号すべてに○）。

1. 雇用型であること	4. 業務・作業内容と対象者の適性が合っていること
2. 非雇用型であること	5. 人物本位（具体的に： ）
3. 対象者が法人の理念や事業方針に 共感・理解すること	6. その他（具体的に： ）
	7. 特に基準はない

問20 貴事業所では、認定就労訓練事業所として認定を受けた後、実際に対象者を受け入れたことがありますか（あてはまる番号1つに○）。

1. 現在、受け入れている	} → 問21へ
2. 現在は受け入れていないが、過去に受け入れたことがある	
3. 受け入れたことはない	

問20付問 受け入れ経験がない理由を教えてください（あてはまる番号すべてに○）。

1. 受け入れによる事業所へのメリットが分かりにくい・メリットがないため
2. 想定しているプログラムに適した対象者がいなかったため
3. 対象者を紹介されたことがないため
4. 対象者を受け入れる体制が作れないため
5. コンプライアンスや情報漏洩対策の体制が十分に整っていないため
6. すでに別の事業の就労支援の対象者を受け入れているため
7. 非雇用型を希望する対象者が多いため（事業所としては雇用前提での受け入れを考えている）
8. その他（具体的に： ）

問20で、「3. 受け入れたことはない」と回答した方は、以上で調査は終了となります。

次の設問以降は、
就労訓練事業の対象者を受け入れている・受け入れたことのある事業所
の方に伺います

IV. 就労訓練事業の実施に関してお答えください

問21 貴事業所の受け入れの定員、及び現時点（2017年10月1日現在）の受け入れ人数（雇用型、非雇用型別に）、これまでに受け入れた総人数をお答え下さい。

受け入れの定員	1. ()人	2. 分からない
現時点(2017年10月1日現在)での受け入れ人数	1. 雇用型 ()人、非雇用型 ()人	2. 分からない
これまでに受け入れた総人数	1. ()人	2. 分からない

※2017年10月1日現在の人数が分からない場合には、お分かりになる最新時点の人数で結構です。

※法人全体で把握している等の理由で、個別の事業所では回答不可の場合は「2. 分からない」を選択してください。

問22 貴事業所で実施している認定就労訓練事業について、対象者1人に対する1週当たりの訓練日数、1日当たりの訓練時間についてお答え下さい（概数や主な場合の数で結構です）。

1週当たりの訓練日数	() 日
1日当たりの訓練時間	() 時間

問23 対象者1人に対する認定就労訓練の実施体制についてお答え下さい（あてはまる番号すべてに○）。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 就労支援担当者1人のみが主に対応している 2. 複数の就労支援担当者が対応している 3. 就労支援担当者と別の職員が一緒に対応している 4. その他（具体的に： _____） |
|---|

問24 貴事業所における認定就労訓練の実施内容についてお答え下さい（あてはまる番号すべてに○）。

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 農林漁業関連（加工も含む） 2. 食品製造・加工 3. 食品以外の製造・加工 4. 印刷関係作業 5. 建設作業 6. クリーニング・リネンサプライ 7. 清掃・警備 | <ol style="list-style-type: none"> 8. 福祉サービス 9. 小売・飲食・サービス（福祉以外） 10. 事務・情報処理 11. 倉庫作業 12. 教育関係 13. その他（具体的に： _____） |
|--|---|

問25 貴事業所における認定就労訓練は雇用型、非雇用型のどちらですか（あてはまる番号1つに○）。

- | | |
|---|-----------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用型のみ 2. 雇用型、非雇用型のいずれも 3. 非雇用型のみ | <p>→ 問27へ</p> <p>→ 問26へ</p> |
|---|-----------------------------|

問26 問25で「2または3」を選択した方に伺います。貴事業所において『非雇用型』の認定就労訓練を行うに当たって、労働条件（報酬等）、交通費、災害補償について、どのように対応されていますか。

（労働条件（報酬等）について：あてはまる番号すべてに○、概数や主な場合で結構です）

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 1時間当たりの単価を決めて支払っている 2. 1週間当たりの単価を決めて支払っている 3. 1か月当たりの単価を決めて支払っている 4. 報酬は支払っていない | <p>→ 1時間当たり () 円</p> <p>→ 1週間当たり () 円</p> <p>→ 1か月当たり () 円</p> |
|---|---|

（交通費について：あてはまる番号1つに○）

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 全額実費で支払っている 2. 実費額の一部あるいは一定額を支払っている 3. 交通費は支払っていない |
|---|

（災害補償（労働災害等）について：あてはまる番号1つに○）

- | | |
|--|---------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 保険に加入している 2. 保険には加入していない | <p>→ (具体的な保険名： _____)</p> |
|--|---------------------------|

問27 貴事業所では、就労訓練事業の実施前（対象者が決まった後、実際に対象者が貴事業所に来る前に、どのようなことを行っていますか（**あてはまる番号すべてに○**）。

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| 1. 対象者が行う業務の設定 | 5. 関連機関（自立相談支援機関除く）との連携 |
| 2. 対象者の特性の把握 | （具体的な連携機関名：) |
| 3. 受け入れ体制の構築 | 6. その他（具体的に：) |
| 4. 受け入れ職場への周知、理解促進 | 7. 特に何もしていない |

問28 貴事業所において、就労訓練事業の対象になるのはどのような性質の業務ですか（**あてはまる番号すべてに○**）。

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1. 主に新入社員が行う業務 | 5. 人手不足の業務 |
| 2. 主にアルバイト等の非正規職員が行う業務 | 6. 対象者に応じて設定する業務 |
| 3. 主に正社員が担う業務から切り出した業務 | 7. その他（具体的に：) |
| 4. これまで外注していた業務 | |

問29 貴事業所では、就労訓練事業の実施中に、どのようなことを行っていますか（**あてはまる番号すべてに○**）。

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| 1. 対象者との訓練内容の振り返り、改善などについての話し合い | 5. 自立相談支援機関との情報共有・意見交換等の連携 |
| 2. 対象者との日常的なコミュニケーション | 6. 関連機関（自立相談支援機関除く）との情報共有・意見交換等の連携 |
| 3. 受け入れに関わる職員間での振り返り、改善などについての話し合い | （具体的な連携機関名：) |
| 4. 対象者を受け入れる職場の一般の職員からの意見聞き取り | 7. その他（具体的に：) |
| | 8. 特に何もしていない |

問30 貴事業所において、就労訓練事業を実施して良かったことは何ですか（**あてはまる番号すべてに○**）。

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 対象者にとって当初の訓練目的が達成された（一般就労ができた等） |
| 2. 今後、同様の対象者を円滑・効果的に受け入れるためのノウハウが得られた |
| 3. 若手社員・職員などの人材育成につながった |
| 4. 人手不足の改善・解消につながった |
| 5. 業務の見直しができる |
| 6. 職場全体の生産性が向上した（労働時間短縮、業務の整理や分解など） |
| 7. 職場内でのコミュニケーションが増えた |
| 8. 多様な人材を活用することが可能であることが分かった |
| 9. その他（具体的に：) |
| 10. 特に良かったことはない |

問31 貴事業所において、就労訓練事業を実施して苦勞していることは何ですか。

(実施内容について：あてはまる番号すべてに○)

1. 対象者が行う業務の設定	5. 訓練期間中の対象者との円滑なコミュニケーション
2. 対象者の特性の把握	6. 就労訓練事業の効果の把握
3. 対象者に応じたプログラムの作成	7. その他（具体的に：)
4. 初期時点での対象者との関係構築	8. 特に苦勞していることはない

(実施体制構築について：あてはまる番号すべてに○)

1. 必要な施設・設備の確保	5. 関連団体（自立相談支援機関除く）との連携・情報共有
2. 専門的な知識・スキルをもつ人材の確保	6. 財源の確保
3. 事業所内の職員の訓練への理解	7. その他（具体的に：)
4. 自立相談支援機関との連携・情報共有	8. 苦勞していることは特にない

問32 認定就労訓練事業の実施にあたって、自治体（自立相談支援機関以外の部署も含む）から受けた支援で役立ったこと・助かったことは何ですか（あてはまる番号すべてに○）。

<認定の申請、事業の準備について>		7. 他事業所の取り組みやノウハウの共有・提供
1. 事業への申請業務の支援	<事業の体制構築について>	
2. 事業のメリットや意義の説明	8. 財源の確保	
3. 事業の仕組みの説明	9. 連携可能な関連団体の紹介	
<事業の実施について>		10. その他
4. 対象者が行う業務の設定	（具体的に：)	
5. 対象者の特性の把握	11. 特に役立ったこと・助かったことはなかった	
6. 対象者に応じた訓練計画の作成		

問33 貴事業所が、より積極的に対象者を受け入れるために必要なことは何ですか（あてはまる番号すべてに○）。

1. プログラムを作成・改善できる専門人材の育成・確保	6. 公共事業の優先発注
2. 就労訓練を行う施設の整備や充実	7. その他
3. 受け入れに必要な情報・ノウハウ共有の仕組み	（具体的に：)
4. 対象者への交通費の補助	8. 分からない・特にない
5. 対象者を受け入れた事業所に対する金銭的インセンティブ	

問34 貴事業所は、今後、認定就労訓練事業の対象者を受け入れたいですか（あてはまる番号すべてに○）。

1. 受け入れたい	5. 法人の意向に沿う
2. 雇用型なら受け入れたい	6. その他（選択肢2～4以外）の条件が合えば、受け入れたい
3. 非雇用型なら受け入れたい	（具体的に：)
4. 提供できる作業内容に合った対象者であれば受け入れたい	7. 受け入れは考えていない
	（理由：)

問35 今後、貴事業所のような認定就労訓練事業所を増やしていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。自由にご記入ください。

～以上でアンケート調査は終了です。ご協力ありがとうございました。～

平成 29 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
就労訓練事業推進に向けた自治体支援のあり方検討会
(事業名：就労訓練事業推進に向けた自治体支援ツール作成事業)
報告書

平成 30 (2018) 年 3 月
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
経済政策部

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2
電話：03-6733-1021