

就労準備支援事業・認定就労訓練事業の実態に関する調査

自由記述

(注)

1. 自由記述の分類や下線の付与は集計者が便宜的に行ったものである
2. 原則として回答者記載の通りとしたが、個人・法人等が特定される恐れのある記述については最小限の修正を行った

目次

1.	就労準備支援事業において感じられる困難や課題	3
1.1.	制度・制度運営上の問題	4
1.1.1.	支援期間中の生活費に関する問題	4
1.1.2.	支援期間に関する問題	5
1.1.3.	その他の問題	6
1.2.	利用者数の確保・成果・評価	9
1.3.	利用者	11
1.4.	自治体・関係機関との連携	14
1.5.	企業(実習先、就職先)	16
1.6.	その他	18
2.	認定就労訓練事業の困難や課題	22
2.1.	制度・制度運営上の課題	23
2.2.	周知・利用者確保	25
2.3.	自治体等との連携・就職	27
2.4.	就職・訓練後	28
2.5.	その他	29
3.	働きづらさを抱えている方々の就労支援について	32
3.1.	当事業所の取組について	33
3.2.	行政への要望、制度に関する意見等	43
3.3.	支援の考え方等	44
3.4.	関係機関の連携や社会の理解	45
3.5.	利用者・家族に対する意見等	48
3.6.	その他の意見等	50
4.	調査等について	52
4.1.	調査について	53
4.2.	その他	54

1. 就労準備支援事業において感じられる困難や課題

1.1. 制度・制度運営上の問題

1.1.1. 支援期間中の生活費に関する問題

- 事業利用中は収入がないため、できれば事業利用者に少額でも生活費に充てられるお金が支給できればモチベーションにもつながると思われる。実習引受先に報酬を求めると実習先に登録することが高いハードルとなってしまふ。また、就労先についても制度の特性上安定して実習生を派遣することができないため、支援決定が出た時点で毎月少額の資金が振り込まれる制度などがあるとよい。
- 生活に困窮した状態で相談があった場合、就労準備支援ではなく就労支援を行わざるを得なくなっている。
- ①生活費に余裕がないと利用につながりにくい。②利用者の移動や交通費の問題。認定就労訓練事業の必要性。
- 生活困窮世帯の場合、経済的には早急に収入の得られる方法（就労）をとらなければいけないが、長年ひきこもっておられたり、日常生活が破綻しているケースもあり、まずは生活面の立て直しが必要となる。色々な支援機関を頼ることも多く、スタッフのこれまでの経験、力量がなければ対応できないことが多い。新人教育が難しいと感じる。
- 活動中の交通費や初任給までの生活費などに困って生活保護になってしまう場合があるので、公的なサポートがほしい。
- 利用者への作業工賃（労働対価）
- 就労準備支援事業における期間中の収入確保が難しい。
就労準備支援事業を利用する方は、最低限の生活費が確保できていないと利用できない。ゆえに、利用に繋げる対象者は限定されるため、利用者の確保がむずかしい面もある。
- 就労準備支援事業利用期間中の生活費の確保

1.1.2. 支援期間に関する問題

- 就労準備支援事業の支援期間は基本的に1年以内ということで、いったん就労準備支援から就労に結びついて、その仕事が継続できず辞めたりするケースも数あり、「就労準備支援」からの「就労支援」とその先の「定着支援」も大きな課題と考える
- 1年以内に一般求人に自力で応募可能な状態に至る方が少ない。中間的就労に繋がりたいが、認定を受けている事業所はあるが受け入れ実績がなく、繋がらない。面接同行・定着支援までフォローしたいが、人員配置的にそこまで手が回らない。
- 長期間に渡る引きこもりの方などの就労準備支援には、利用期間が1年では足りない点。また、利用者の多くは就労経験がない方が多いにも関わらず、就労体験先となる受け入れ企業の確保が難しい点。
- 「就労準備支援事業は、1年間を基本として支援プログラムを作成することとしているため、例えば、就労意欲が著しく希薄である等の理由により、1年を超える支援が必要となると見込まれる者については、就労準備支援事業の利用を前に、自立相談支援事業の就労支援員が意欲喚起などの支援を行うことも考えられる」（就労準備支援事業の手引書より抜粋）とのことだが、就労準備支援事業にて日常生活自立や社会性自立の訓練をすることを目的に事業利用に繋がる利用者も多い中で、引きこもり状態から生活習慣の立て直しや困窮状態からの脱却、自信や自己有用感を取り戻す、対人不安を解消していく、などの課題解決は一年では難しい状況があるため、就労準備支援事業に繋がって訓練を受けても一年では就職を目指す状態像になく、再プランが必要である場合も多い。

その中で国や行政から概ね一年という準備期間を前提に年度の就職件数だけで事業(者)の成功の判断や評価をされるような見方があることに懸念を感じている。また、弊センターではどの年度にも障がい福祉サービスへ繋ぐケースが1件以上あった。このように背景に障がいのある人を受け入れる場合に定型発達として育ってきた本人や家族に障がいへの理解や受容を促す場合の支援において、本人や家族にその説明をしたらショックを受けかねない状況で、その説明をしても信頼関係を失わない関係性を築く必要があり、その場合はなおさら一年では十分ではないように感じる。概ね一年という期間を設け、そこに国や行政からの評価があるとなれば「まだ事業に繋がらない」、「事業に繋がる必要があるが、事業に繋がって一年で就職を目指す状態にない」などが理由でさらに制度のはざまに

置かれる状況に陥る人が出てくるのではないかと懸念している。

1.1.3. その他の問題

- 健常者と障がい者の狭間の事例（いわゆるグレーゾーン）の人たちの社会参加が困難で、そのような人たちを受け入れる中間的就労の場も少ない。例えば、就労継続支援 A 型施設や B 型施設を利用しようとしても、助成金の対象利用者ではないため、グレーゾーンの人たちは受け入れてもらえない。一般の事業所でも障害者でもない能力の低いグレーゾーンの人たちは採用されることはない。
 - 行政の仕組みや枠組みに当てはまらない方の支援が多く、就労体験やセミナーの件数も変動が大きい。就労困難な方、なんらかの心の病気を持っている方など、カウンセリングに時間（コスト）をかける必要があるので、就労体験やセミナーの件数で、委託料を決められるようになると困る。
 - 自立相談支援事業の中での就労支援の割合が多い。就労支援が事業化され、その中で準備事業が行われる形が望ましい。
 - 利用者が少なく、自治体が生活保護者を対象者にしてくる。生活保護者が働くことにメリットを感じる仕組み作りがない。働いたお金がそのまま当事者にいかなず収入認定されてします。それでは、働く意欲をそいでしまう。
 - 当法人は、自治体からの委託事業を受託し活動しておりますが、年々委託費が減額され、前年並みの支援をしていくことが難しくなっております。また、一部の今まで随契であった事業が入札となり、人件費を減額せざるをえないような事態になっております。厚生労働省の事業であるにもかかわらず、政府の掲げる賃上げ促進に反する対応になっております。就労支援事業は人と人との関りの中から信頼関係が生まれ、支援していけるものであるという事を関係者に分かっていただきたい。
 - 自立相談支援事業と就労準備支援事業を同一の機関で実施しているため、役割分担が難しい（自立相談支援事業のプランに基づく就労支援と一体的に実施することができるため、あての線引きが難しい）。
- 対象者の特性上、就労など目に見える成果につながりにくく評価されにくい。

- 1年単位で自治体から業務委託されているため、事業展開や人材確保が難しい。
- 相談業務と就労準備支援事業の境目がわかりにくく、事業の展開で難しい。
- 自治体によって仕様内容や契約額に大幅な違いがある。拠点を見つける場合も指定される場合や自分たちで見つける場合と色々と条件が異なり、地域性ではなく、制約によって同じような実践ができない場合がある
 連携がうまくいきにくい自治体もあり、利用者の必要に応じた別の支援先（相談支援等）につなぐことがある際にスムーズに繋がられない場合もあった。あるいは、自立相談支援現場が就労準備につなげられない場合もあった。
- 委託費が低い事
- 就労準備支援を利用できるまでの支援が難しい。
- もう少し、必要な人が柔軟に支援が受けられる事業として実施すべき
- 既存の制度や支援を補完しつつオーダーメイドで複合的な課題に対応できる支援を構築して参りましたが、自治体上層部としては短期で見えやすい結果を求める動きが出た結果、R6年度よりPFSが導入され就労準備支援が就労支援化の危機にある。また自治体の現場(担当部所)からは、障害福祉の活用で解消できるシンプルなケースを「繋ぎやすいから」という理由で次々と就労準備支援事業に繋がりたい意向が出ており、豊富な障害福祉の活用がなされず一方で準備支援が本来の対象（複合的な課題を持つ層）へ強みを発揮し切れない構図になりつつある。
- 委託を利用者生育や状況に沿った支援の範囲が広く、支援を充実させるには事業予算の確保、人材の確保と人材育成が大事だと思います。
- 就労準備支援の体制整備が不十分なこともあり、ほとんどが本人意向もあるが就労支援となっている。
- 相談者のニーズと体験の機会や受入機関がマッチしにくい
- 当法人には毎日8名～10名程度の就労準備支援受講者が当法人の中間職場で訓練を受けているが作業における報奨金500円～700円を支給している為（補助金は無）厳しい経営を

余儀なくされている。

役所に提出しなければならない書類の必要性について(資産調査など)

関係機関からの理解が得られないことがある(障害の診断をすぐすすめられる)

相談者理解が周囲から得にくい。

- 申込前の方の対応はかなり行っているが、利用条件による制限などで正式利用に結びつかないケースが多い。
- 就労準備支援事業のプログラムとして実施している事業があるが、就職までのステップアップのためにはもっと種類を増やしたり対象者の段階に合わせた内容のプログラムが必要。そのためには 1 つの機関で抱えるのは難しいので、市全体で考えていかなければならない課題だと感じている。

1.2. 利用者数の確保・成果・評価

- 社会との関係が長期にわたり途絶えている利用者が多く、ほとんどのケースで日常生活における支援に重点を置く必要があり、支援が長期にわたるケースが多いのに対し、委託元からの事業評価が、依然として就職（福祉的就労含）者数をもって行われている点。
- 今年度は就労準備の利用者が少ない。現利用者も作業参加せず、その人数が確保できない。
- 成果が見えにくい
- 問題は複数ありますが、一番困っているのが、利用者の確保です。利用者の選別を自立相談支援の窓口がしているので、その窓口（の支援員）によって、積極的に勧めていただける所と、そもそも紹介もしていただけない所とがあり、なかなかこちらに繋がらない場合があります。それを知ったのは、連携先のハローワーク窓口や社会福祉協議会の職員の方から「繋がりたい人がいるけれど、自立相談支援窓口の職員が前向きではなかった」という意見を複数回聞いたことがあるからです。自立相談支援窓口の職員の方に事情をお聞きすると、資産・世帯収入が一定以上あると対象外になるし、また、経済的な逼迫状況から、悠長に準備を整えている場合ではない、というジレンマがあるから、なかなか利用に結び付けられない、といったこともお聞きしています。一方で、一定の資産・世帯収入がありながら、5080 問題のように、「このままでは将来的に困窮に陥る恐れが強い」という理由から、例外的に利用を勧められる職員もいらっしゃいます。私としては、後者のように、今、資産や親の年金等の収入があっても、準備はできるだけ早くすることで、将来が少しでも変わると考えます。従って資産・世帯収入の制限を緩やかにしていただくと、利用者が増えるのではないかと思います。
- 体験を重ねても、就労に繋がりにくい。
- 対象者の確保
- 成果が見えづらい。就職が最終目的であるが、社会生活自立の段階で足踏みする方が多く、ステップアップが難しい。
- 就労準備事業までいかない。当事者からの相談はない。
- 就労準備支援事業にマッチした利用者が少なく企業とのつながりも作りづらい。

- そもその問題が、対象者の数は多いものの、この事業に参加の意思を示す利用者が極めて少ない。
- 小さな市では利用者の確保。準備をさせたいが金銭的に余裕が無いので、すぐ HW 同行へ、悪循環。
- 何らかの障害があると思われる利用者の増加
- 就労準備支援セミナーを週 1 回開催したが、毎回参加する方は少なく、必要と思われるカリキュラムを受けてもらうことができなかった。また、参加者の半数以上は就職に繋がらなかった。今後は参加者の興味あること、参加しやすい環境づくりにも配慮し、成果をあげていきたい。
- 利用者の確保が難しい
- 人材不足と利用者の確保
- 対象者が少なく、利用につながらない
- 利用者の確保が難しいことで、スタッフの他業務の比重が増して、事業の充実から年々遠ざかっている。
- 利用者の確保。自治体各部署への認知度が低く、なかなかつながらない。就労準備支援では時間をかけて社会性を身に付けることを目的とするが、経済的にギリギリになってから相談にくることが多いため基礎的な問題が解決できないまま就労することもある。上手いくこともあるが結局、退職し出戻ってくこともあるため経済的に余裕があるうちに当事業につながるよう周知が必要だと感じる。
- 就労になかなか繋がりにくい
- 就労準備支援事業につながる対象者の選定が難しい、
- 対象者と話ができるようになるまでに時間がかかる。働く意欲がない方への支援となるので時間がかかる。それでも事業の成果は数字で求められるところに無理があるのでは。

1.3. 利用者

- 精神疾患や精神的不調を抱える相談者が多く、就労準備支援事業の段階にも至らないケースが増えている。
- 支援者の経験上、何らかの障害を持っていると疑いを感じても、本人が受け入れない。境界線知能と言われる方の受け入れ先や就労経験の乏しい受け入れ先が限られる。通勤までの交通手段がない。
- 長期間（10年以上）、就労していない方の再就職は難しい
- 長年ひきこもりをしている方（40代・50代）の就労支援に課題を感じる。生活保護を受けている方も多く、現状の生活で満足しており、働く意欲を引き出すことが非常に難しい。
- 利用者に精神疾患が多く、その対応に専門性が要求される。基本的な生活習慣の改善に可成りの時間を要する。
- 精神的な問題（こころの病）を抱えている利用者が多いことから、単なる困窮者支援とは言えない面もある。また、ハローワークの求人では就労につながらない事が多く、利用者にあつた就労先の開拓や斡旋が必要不可欠となっている。
- 本人に困り感がなく、繋がったケースに対する対応が困難。
- 様々な課題や病気を抱えている方がおり、自立に繋がりにくい
- 40～50歳代以上の長期ひきこもりの方で、ほとんど就業経験がない方は、支援しても就労に結び付くのが難しい。企業側にも余裕がないため、受入れ先を見つけることが困難。
- 高齢の方はとりあえず契約出来る企業に繋げるが、やはり年齢の若い40代は出来るだけ正社員にとは考えて支援しているが、実際派遣等もありどのような働き方が良いのかが解りづらい。働き方の説明をハローワーク等で講習があるとそこに参加し、その上で支援者が選べる様になれば、自分の意思でその契約で働いていると理解できるのではないかと。
- 私どもの事業に繋がる方は、ほとんどが何らかの障がいがある方、または境界域で制度に当てはまらず一般就労が困難な方です。ブランクが長い方やひきこもりの方は日常生活が整っていないため、

個別対応やアウトリーチの支援が必要なため、支援員の確保や時間を要します。そのような対象者に対して利用期間 1 年は不可能であり、つなぎ先に困難を感じています。

- 対象者の状態が幅広い、支援メニューのパッケージングが困難、事業の PR が難しい、結果が出るまで時間がかかる、
- 障害が疑われる場合、本人的には認識していないのでどう切り出すか。知的の場合は年齢によっては認定されない場合もある。その時はどのように支援していくのが良いのか。社会経験の乏しさ。
- ここ最近は一きこもり相談が圧倒的に多く支援員のスキル不足に課題を感じています。
- 就労準備支援が必要な方の多くは、さまざまな経験の不足(学生経験、社会経験、コミュニケーション経験、自己肯定感や有用感など)が原因で社会(就労)と繋がることに課題(不安)を抱えていることが多いように捉えています。就労準備において創り出す経験はたくさんあるものの、そのための人員(人件費)が不足しており、限界がある状態です。
- 課題の第 1 に本当に同事業の支援を必要とする人が、その声を伝えるエネルギーや勇気が無いのではないかと感じる。本人に限らずその家族から相談があれば、対応できるものも、諦めが優先してしまっているのではないかと感じる。社会との関わり、特に人との関わりを苦手とする人が多い分、相談へのハードルを低い印象として与える必要がある。
- 長期無業或いは長期間就労経験なしの状態から就労を目指している方、軽度の障がい傾向がありながら就労困難を抱えている方など、短期間でステップアップすることが難しく中長期的な寄り添いが必要となるケースが増加している。集団活動に参加できるようになるまでの個別対応期間が長期化している傾向にあり、伴って支援者側の人員が不足しがちな状況にある。体調面など様々な理由から働き方についてもニーズが多様化しており、これまで以上に他の制度・機関と連携したり民間企業を巻き込んだ仕組みづくりが必要であると感じている。
- 障がい者や障がいを疑われる方が多く、コミュニケーションに困難さがあり就職に繋がりにくい。
- 就労支援とは異なり、利用者がかかえている課題が複雑且つ特異なこと（例：就労意欲はあるが、就労ブランクが長くて社会復帰に対する不安感が強い、就労を含めた社会経験が全く無い）であるため、最終目標として設定する一般就労するまでに数年間はかかる。利用者の希望や心身状態

に応じて、非常にきめ細やかで丁寧な支援が必要である。

- 社会経験が乏しい利用者が多いため、「就労」のイメージがほとんどなかったり、実情に合わない希望を持っていたりすることがあり、目標をどう定めていくかが難しい。
- 障がいの疑いの方の方向性。障がいの受容や自己理解を得られるための運び方など。
- 精神的な疾患があるなど精神面で不安定さが身体面にも影響を及ぼしやすい方や、就労への意欲が低い方の支援はなかなか前に進まず難しい。
- 就労意欲がほとんどない方の意欲を向上させることは困難。就労意欲が上がってこない限り、支援者側から様々な提案をしても、本人から拒否をされてしまい、結果的に定期的に本人と面談をするだけになってしまう。
- 就労意欲が喚起するまで時間が掛かる（特にひきこもりの方）。
- 家族からの相談が多いが、利用者本人が就労の必要を感じていない、または、障がいのため一般就労が難しいと感じるが、家族本人とも受け入れることが難しい場合に困難を感じる
- 通所できる対象者はサポステで十分。ひきこもりを対象としたいが、本人同意が得られることは非常に少ない。いまだに原則として資産制限があるのも解せない
- 障がい支援が必要であるが、自己認識もふくめ境界的であり支援が難しい

1.4. 自治体・関係機関との連携

- ダイバーシティ就労モデルのように、就労支援の専門事業所とのタイアップが、効果を生み出すと、就労モデル実施自治体の就労準備実施機関として、痛感している。簡単には働き始められない人が多く、本人の働きづらさにできるだけ、寄り添いが必要な対象者が殆ど割合を占めている
- 利用者が複合的に課題を抱えている場合の他の機関との連携と本人の理解
- 自立支援事業と就労準備支援事業の法人が別のため、利用者の確保が難しい。自立支援事担当者が対象者へ説明をするのだが、取り組みが伝わらず利用につながらない場合もある。支援調整会議等で就労準備支援事業が必要と思われるケースに伝えていないなど、自立支援事業と就労準備支援事業の受託団体が違う影響がでているかと思う。
- 自立相談支援機関の職員が制度理解していないことがいまだにある。自治体によって制度理解や解釈に温度差があることは大いに問題である。とにかく予算が少ない。
- 自治体によって就労準備支援事業を理解している所もあればそうでない所もある。任意事業のままだと居住地によって支援の差が生まれている。
- 支援が必要な方が地域には存在しているのだが、その把握、アプローチにつながる事が困難である。地域の民生委員との連携を行っているが、支援必要者情報入手、情報共有に至ることが少ない。
- ハローワークやサポステ、中ポツなどと同じ就労支援という切り口で話し合う場や一緒にケース検討できるような機会があればよい。
- 年々支援ケースの問題が多様化複雑化しており、課題を整理するまでに時間を要する。また一機関のみでは解決が難しいため、様々な機関との連携が必要で、時間と労力を要する。
- 行政との連携がうまくいかない。数字しかみない。いろんなこと求めるが何もしない。
- 生活保護世帯の方も一体的支援として受け入れることがあるが、担当課の職員の協力がもらえない場合は任せっきりにされてしまうことがある。
- 今後、地域との勉強会や情報交換の場を作ったり、参加したりして利用者を受け入れたい。
- 自立相談支援機関との良好な連携関係や支援に関する価値観（包括的な支援とは？）が共

有されていないと、制度に縛られる支援や専門職による福祉概念に囚われる。まちづくり（共生社会づくり）からみている地域と専門職からみている地域は、言葉は同じでも捉え方が違う場合があるので、自立相談支援機関や障害者支援機関、行政との対等な対話や意見交換を行い、利用者さんが一人の人として公的共助支援プラスその人自身が幸せに生きてゆける自立＆自律を促すことが重要であり、その自治体地域における支援風土（本当に求められる支援伝統）を構築してゆけるか支援のあり方を根本的に見直す必要があるのではないか。

1.5. 企業(実習先、就職先)

- 見学や体験をうけいれてくれる企業の少なさ、障害がない場合だと受け入れが厳しい、求人職種に偏りがありマッチングが難しい（体力仕事が多い等）
- 体験先の確保や、支援のノウハウに乏しく受け入れ態勢が整っていない
- 就労準備支援事業の地域への認知度が低く、障がい分野に比べ困窮者の就職支援では、企業開拓の際に利用者、引率者共に理解をしていただく事が難しい事が多い。
- 就労体験の場を確保するのが難しい（企業等の理解を得るのに時間がかかる）。
- 利用者の今後の進路、就職先
- 地方であるため、就労体験先の企業が少ない。対象となる方が少ないため、実績としては低くなってしまう。
- 前問でも挙げたように、利用者の確保や就労体験先の確保がとても難しい。企業に就労準備支援事業の必要性を理解してもらえない。余裕のある企業でなければ引き受けて頂けない。
- 就労体験先の確保が困難。まずは行政機関や商工部局や労働部局と福祉部局の繋がりを構築できるような仕組みがほしい。
- 体験先の開拓に課題がある
- 実習や体験を受け入れていただける企業が少ない。就労経験が少ない人がほとんどなので、色々な職種の企業が受け入れていただけると、仕事のイメージが出来て自信にも繋がる。
- 障害がある方 配慮が必要な方を受け入れてくださる事業所が少ない。福祉の専門職・支援機関であっても生きづらさを抱えた方の人権をどう考えているのかに問題があるように思う。これまでに繋がるべき支援機関と縁することができていない。
- 生活困窮、就労準備支援事業というものが地域で知られていない。また、障害があるないがはっきりしない方々の支援では、企業側に混乱が生じてしまう。企業側の理解が乏しい。
- 地方であるため、受け入れ企業が少なくことや利用者への理解が必要。

- 就労体験先や協力企業をお願いして回るが、どこも人材不足で採用は欲しいが、支援を付ける余力がない。
- 就労先及び就労体験先の確保が難しい。

1.6. その他

- ①被保護者の本事業活用を増やすこと②一般就労だけでなく、それぞれの支援対象者にとってふさわしいゴール設定（他事業他機関へ繋ぐなど）
- 利用者一人に対して必要となる時間がかかり多い。長い期間の関わりが必要。異動のある組織での継続性が課題。
- 私たちが6年間、利用者と関わる中でわかったことは、ゴールがなければ就労準備支援事業の成果は出ないということです。たとえどんなに手厚い支援をしても、受け入れてくれる企業がなくては、就労自立は実現できません。

そこで私たちは、対象者の自宅付近の企業を、その対象者のためだけに複数開拓するようにしました。そのため開拓実績は、年間 200 社以上で、これだけの開拓ができるのは私たちぐらいなのではないかと自負しています。対象者は自宅付近の企業で、平均 5 社ぐらい職場見学、就労体験をすることができて、無理のない自分に合った事業者を探しています。

当初、私たちがこの事業にたずさわった頃は、時間割でカリキュラムを作成してカルチャースクール化させてしまった失敗がありました。パソコン業務に就けるはずがないのに、パソコンワークをしたり、基礎体力ワークとしてヨガを導入したり、就労とは程遠い支援をしていたように思います。今はおよそ 30 名の利用者を抱えていますが、すべて個別対応でスタッフ全員が関わり、セミナーも 1 人だけで実施しています。特に被保護者の就労準備に関しては、甘やかさない支援に努めてから就労自立がグッと早くなりました。グズグズしている対象者が、働かない方法を考える前に、実際に就労体験をさせることで、「働いたほうが金が入っていいかも」と考え出して、最近は支援の出口までが早くなっています。生活困窮者支援の場合は、生活保護に落ちないように、まずは気持ちを高めていく支援を心がけています。

伴走型で対象者の気持ちに寄り添うことは、甘やかすという意味ではないと、最近つくづく感じています。本人の自立した豊かな生活実現のために、時には心を鬼にして、言にくいこともハッキリ言って改善させるお手伝いをしています。行政の窓口では、臭い対象者に対してなかなか注意ができませんが、私たちはお風呂のある事業所を用意しているので、すぐに対象者をお風呂に入れて衛生観念を教えます。汚い髪で伸び放題の対象者には、お風呂に入れてヘアカットもします。自立に向けた実践的な支援なしでは、企業も受け入れてくれません。

私たちの成果の出ている支援スタイルをぜひ見ていただきたいぐらいです！

- 早めに対応したいが認定されないので手遅れになる。自主事業として拾うが支援料は取れない。
- 当地域には中間的就労がない。法人内の職場体験（外部での職場体験は除く）と一般就労との差が大きく、そこを埋めることが難しい。
「ひきこもり」の高齢男性に対して社会の受け入れが厳しく、就職するのも定着するのも難しい。
- 就労支援経験者がほぼいない中で事業を開始しているため、活動内容は手探りである。
- 本人の計画を作ればよいが、本人自身が計画を作るのも難しいときがある。
また、就労にあたっての準備費用やその期間のインセンティブ等の課題はある。
- 事業参加にあたっての、移動手段の確保が困難。経済的困窮状態に加え、自動車免許や車を持たない人が多く、公共交通機関に頼りしかないが、そもそも地方では公共交通機関が充実しておらず、事業参加が制限されることが多い。・家族からの相談において、本人と家族の意思乖離があり、本人へつながらないケースや参加意思が確認できないなど中々支援が進まないこと。
- 直近の全国的な成功事例を知りたい
- 準備が必要にな方は、なんらかの困難さを抱えながら、そこに対しての支援？手助け？を受けることなく、今に至ってしまっているような気がします。なんらかの支援さえあれば、別な生き方もあったのかなと思う方もいます。しかし、今までを四の五の言っても仕方ないので、今とこれからをどのように生きていくかが大切だと思います。少しでもよいので、理解があり優しくおせっかいな企業さん、そして世の中。慣れるまでじっと面倒をみってくれる環境待つという力。過去ではなく未来を考えていける力をもつ利用者、生きているみんなが、少しだけ創造力を持ち、少しだけ理解が進めば、私たちの困難もなくなっていくのかもしれないね。
- 就労準備に専門的に携わる事のできる職員がいない。
- 事務所が間借りのため、居場所づくりの支援につなげにくい。
- 本人の自己理解、就労意欲を引き出していく手前の関係構築の在り方
- マンパワーが限られており、事業所先や曜日の対応調整が必要

- 最終の出口(就職や進路決定)へ至るまでや、そのスタートに立つまで、ある手順やマニュアル化をしても、利用者によって環境や境遇が違うため当てはまる事が少ない。そのため基本、個別対応になる事からマンパワー的な課題がある。
 - 他事業との兼務により実施しており、対象者の拡大確保や事業実施の深度が低い。
 - ・就労準備支援事業におけるプログラムの組み方や支援方法など全体的にノウハウが不足している。
・就労体験先など社会資源が町内には少ない。
 - スタッフの人材不足により、支援を必要としている方に対してきめ細やかな対応が難しい場合がある。
 - ご本人のお困りごとの温度差
 - スタッフ不足と事業所の環境的に具体的な活動の難しさを感じています
 - 在宅ワークの乏しさ（更に普及すれば、就労に繋がる人も増えると思われる）。
 - 事業所の問題になるかもしれませんが、キャリアコンサルタントのみの資格所持者の場合、利用者には障害を抱えた方やグレーゾーンの方が一定数おり、福祉制度や当事者への関わり方へのノウハウ不足を感じる事がある。社会福祉関連の専門資格所持者や障害福祉の知識や経験を有していた方が適任ではないかと感じる事がある。
- 本人より、プランにサインをもらえない場合は評価されない。
- 現在の人口では企業開拓や対象者の掘り起こしが困難である。
- 人口数万人から十数万人規模の自治体においては、近隣の複数自治体合同によるグループワークをする協力体制のもと、プログラムをともに作成する、運営する、活用していくことがさらに強調されても良いのではないか。
- 心身の不調を起こしがちな利用者が多く、プログラム参加率が低い。
- 通所するための交通手段が不便、交通費が無い。
- 事業所規模が小さく、スタッフもすくないため、利用者一人一人に選択できる多様なプログラムを用意できない。
- 就労準備支援の出口として、一般就労は難しく福祉サービスや居場所を検討するケースが目立つ。働くことがすべてではない価値観や、それを言葉にして話せる雰囲気、事業全体、制度全体を通して理解されるようになればよいかと感じる

- 事業を必要とする人に届くような周知
- ひきこもりに対して「なまけている」「親が甘やかしている」という偏見が地域に根強く、本人や家族の苦しみにつながっているので、地域に正しい理解を広める必要あり。
- 複数自治体から受託をしているが、広域対応になるため相談者の送迎に時間と人員が割かれ、主たる業務であるプログラム対応が満足にできていないと感じる場面がある。
- より認知ができて、稼働できたら良いと思う。

2. 認定就労訓練事業の困難や課題

2.1. 制度・制度運営上の課題

- ボランティア(自己満足)で、特に補助も助成も無くメリットはない
- 単独での運営が難しい
- 事業費が出ないため法人内各事業所の職員が兼務で役割を担っている。専従の職員が配置されれば、担当職員も動きやすいですし、他の職員の理解も得やすい。
- さまざまな困難を抱えていると、就労訓練を経ても短時間非正規の仕事にしか就けず、そこからさらに経済的に自立するためには数年を要するが、就職後の定着支援や、さらなる自立に向けた支援は十分ではない。
- 助成金がない為、従業員が本業と兼務で対応している現状がある。引きこもりの方が非常勤雇用で就職につながるなど、成果が見えやすい事業であるので、早急な検討をお願いしたい。
- 訓練終了者がその後どうなったのか情報共有が無いので、役立ったのか不明。
- 当法人内の認定就労訓練事業所での事業収入だけではスタッフの人件費等における支出が多く、事業の運営が難しい。
- 社協事業として、収益が出難い事業を中心としているため、受け入れをした際の人件費の確保等が課題。
- 自治体からの補助金や援助はなく事業所の事業収入の範囲の中で行っています。自治体からの援助もしくは各事業所にあった作業の業務委託などの方法があれば、訓練事業がもっと拡充できます。
- 事業者側へのメリットがあまりない。
- 対象者に支払う賃金の補助があると良いと思います。また、訓練終了後、次につなげることに課題を感じています。
- 就労訓練を受け入れるうえで、助成金等がないため、工賃支給や担当者の時間は事業者負担になること。また送り出しの生困窓口がアセスメントを十分できているか、また訓練先事業所に任せきりではなく、連携した支援ができてくるかが課題。

- 報酬を支払うための補助金等がないこと
- 対象者が困窮しているので、非雇用型での受け入れはむずかしい。最初から雇用型の受け入れは事業所としては、費用面も含めてむずかしいと考えています。
- 作り込み過ぎる制度に縛られて、充実した支援を創造できないのではないかと感じることもある。

2.2. 周知・利用者確保

- 法人としても事業をもっと周知していきたい。
- 利用者の紹介
- 全く周知されていない。行政機関なども事業所があることを知らない。未だかつて誰一人として問い合わせも見学もない。
- 認定を受け一年半が経過しますが、1人も受け入れた事はありません。
- あまり問い合わせがない
- 事業の存在自体が社会に知られていない。
- 指定は3年前より受けていますが、実績は0人です。そもそもニーズがあるのかが不明。あったとして、受け入れ事業所への負担および金銭的補償がないので、今後も広がっていくのかは疑問です。
- 利用者の今後の進路、就職先
- 利用者が少ない
- いまだに利用実績がありません。ニーズがないのか分かりません。
- 一番課題となるのは、自分たちから利用者を探し出しに行く事ができない状況にあるため利用者の確保。また利用者の確保ができないため経験の積み上げやノウハウの獲得が困難となっていること。
- 増加する生活保護受給者数に比べて就労訓練事業の申込数が少ない
- まず社会全般にしられておらず、企業の方はほとんど知らない。行政の担当者も実績がなく、わかっていない。福祉部局のみで運用しているため、商工部局なども知らない。行政と生活困窮者自立支援機関とで協働して企業や商工部局にはたらきかけて、広報含めて取り組む必要を感じる。登録時の手続きに負担感があると企業の方から聞く。登録の簡素化を望みます。
- 訓練事業としての役割を十分に理解されていない。行政がもっと活用できるよう、周りへの周知をお願いしていきたい。

- B型事業所と並行して、認定就労訓練事業を行っているが、地域内の連携と合わせて、周知や活用がうまく進んでいかない。またインセンティブがないので、通常業務が忙しいと事業の優先順位が、どうしても低くなってしまふ。
- 利用者がいない。
- 相談者に訓練利用のご案内をしても希望されない場合が多い。

2.3. 自治体等との連携・就職

- 訓練で福祉的就労に該当する方もおり、支援機関やハローワークとの連携があまり見えない。
- 訓練後の受入先の拡充
- 自立相談窓口が自治体直営のため、中には役所から外に出ることが少ない窓口もあり、こちらの事業所へつないでいただいたり、訓練先の現場に足を運ぶなど積極的な連携に至っていない。そのため、全国的に見ても、利用者数は少ないと思われる。
- 行政機関の丸投げが見受けられる
- 生活福祉課が担当ですがやり取りは登録時しか行っておらず、この制度を行政が覚えているのか不安がある。
- 「無料職業紹介」について、自治体にはその権利があるらしいが、訓練事業そのもの（〇〇地区の除草、〇×施設の清掃など）を用意する予算が市としては財政的に難しいとのこと。
 - ・生保受給者が納税義務者になることのメリット
 - ・地元企業にとって人手不足解消の一助となること
 - ・訓練事業を通じて企業が元気になり街の活性化へ繋がることなど、自治体にはもっと広い視野を持って真剣に取り組んでほしいものです。

2.4. 就職・訓練後

- 訓練後に就労に繋ぐことがなかなかむずかしい。
- 仕事面のサポートに努めるも、生活上の課題によって就労に結びつかないことがある。また、常に手探り状態なので同じような取り組みをされている企業の事例なども知りたい。
- 本人の状況から一般就労には繋がらず、法人内の非常勤採用に留まっている
- 就労に繋がるケースがない。
- 訓練を経ていかに正規雇用に結びつけるか
- 当事業所はまだ問合せはあるもまだマッチングはなく、就労や訓練には至っていない。長い目で見てチャレンジしたい人材とのマッチングがあれば引き続き受け入れは検討したい

2.5. その他

- 訓練希望者は知的や精神疾患を患っている方がほとんどであり、指導面に困難を感じる。
- 受け入れ事業所の職員にとっては多様性を理解する上で良い機会となる反面、配慮が必要な雇用型の職員に対する合理的配慮をどのようにすればいいのか迷いや不安、不満が出てきてしまうことがある。

アウトリートによる利用ニーズの発掘をしていきたい希望はあるが、そこまでのエネルギーを注ぎていないのが現状。

利用者がそのまま当法人の職員となるケースがほとんどでありそれは良いことではあるが、利用者の就労内容のニーズに応えるためには法人外の受け入れ先企業を発掘する必要があるが、そこにエネルギーを注ぎていない。
- 雇用型での事業受け入れは費用面でも難しい、施設内で周知などしているが現場職員には制度や事業について理解できていない人が多数
- コミュニケーションが難しい方が多く、慣れるまで対応できる職員が少ないこと。
- 認定就労訓練の方で、通常の非常勤雇用者として採用する生活保護受給者の中は、保護費の減額（廃止）を懸念し意図的に長時間働かない方や保護費が安定しているためか休んだり愚痴ばかり言ったりする方がいて、正直、本来の「生活困窮者」に該当する人の支援のみを行ってきたい。
- 2024 年度に始まったばかりで、まだ雇用に至ったケースがない。二名の方が見学、体験を実施している最中なので、このまま雇用に繋がるように支援していきたい。
- 就労意欲が薄い人が多い
- 支援者と対象者の関係が支援を進めるうえで非常に重要であり、その関係を育むことに力を注ぐと訓練としては甘くなる。甘くても寄り添い続けることができれば良いと考え実践しているが、背中を押してくれるご家族のような存在が居れば良いと常々感じている。特に生活保護を受給している対象者は、就労や収入に対しての欲がなく生活支援室のケースワーカーの熱しだいで取組む姿勢にずいぶん差が出る。生活困窮者の自立に向けた支援は、当事者をサポートする環境がさらに必要では

ないかと考えています。

- 現在体験受け入れは行っていないが、法人の目的になっている、コロナ以降希望者がいない。非営利の市民事業であり、働く人として迎え入れています。
- ダイバーシティ就労モデルの受け皿事業所の機能が充実しているので、民間の認定就労訓練事業所への訓練依頼はしておらず、ダイバーシティ就労モデル実施機関に対象者を繋いでいる
- 就労困難な方がますます増えている印象がある。就労訓練の前に、カウンセリングが非常に重要であり、サポステや就労準備事業など行っていないと認定就労訓練事業の活用が難しい一面もあると思う。しかしながら、支援にはコストがかかるため、なるべく他の事業でカバーできるように進めているが、どの事業にも当てはまらない方の支援が必要な場合には、どこからもコストの提供がないのが現状である。
- 実施者の意識が低い
- 自法人での訓練メニューが少ない。
- 課題：コミュニケーションと持続力
- 利用者の就労意欲の持続と家庭環境
- はじめたばかりでよくわからない
- 受け入れにあたって訓練目標や次のステップがみえにくいこと。
- 福祉の場であるため、職場内の状況や通所する方々が安定した状態の時でなければ受け入れが困難。
- 時間に追われている業務の時は、声を掛けてあげれない
- ①ひきこもりを理由に訓練に来られた方は、生活習慣がなかなか改善されず、寝不足や訓練参加に抵抗があり前日から体調を崩す等で、訓練を欠席されることが多い。訓練は問題なくできており、今後のことを踏まえ、訓練時間の延長・就職支援を行いたい、上記のように、対象者の日常生活が改善されていないことから、なかなか次の段階へ進めていくことが難しく、かつ、日常生活に関する事柄のため、訓練提供側は支援することができない。

②訓練に大方参加されている方は、一般就職や就 A・就 B へ結び付くことが多い。反面、上記のように、ひきこもりや持病・病気を理由に訓練欠席が多い方は、訓練者の希望で訓練自体を終了されることが多い。実施機関が具体的な支援方針を定め適切な指導を行う所もあれば、「様子を観たい」と静観を希望する所もあり、実施機関の力量によっても左右されてしまう部分もある。

- 受け入れる職場では、通常業務に加えることになるため負担が増えてしまう。
- 来ていただければ対応をさせて頂きたいが、その方その方に応じたプログラムの提供まではできていないこと、来ていただいた場合でも、伴走型で訓練に参加いただくことになるので、スタッフの負担が大きく日常業務への支障が出る可能性が大きく、そうしたこともあり、積極的に自治体に働き掛けて利用者を募っていくようなアクションがしにくい現状があります。
- その利用者の合う仕事の切り出しが難しい場合がある。特に精神障害のある利用者について、勤怠の安定が難しい。
- 受付相談窓口を法人内で一体的に行っていることで利用者からの相談を総合的に対応して、独自の就労準備支援事業等につなげている。（相談は金銭、病気、住まい、虐待等多岐に渡り、急を要する事案が多い）
- 訓練の受入が可能な事業所数が限られるため、実際に利用につながりにくい。訓練で手厚い支援を受けた後、一般就労（現実）を考えた時にギャップがあり、それをどのように埋めていくかが今後の課題。
- 新規開拓にあたり、受け入れる事業所の業務切り出し等の負担が大きいと感じている。

3. 働きづらさを抱えている方々の就労支援について

3.1. 当事業所の取組について

- 職員の就労支援のノウハウを学ぶ機会を多くしていく必要があると思います。
- できる限りの支援はしていきたいと思ってます。弊社は少人数の上現場では危険が伴う作業になります。初期段階において、指導を行う際目が行き届かない状況になります。その様な所から難しくはなってまいります。ただ以前に事務希望の女性に就労に出られる様に通勤から軽い事務作業ができるお手伝いをさせていただいた事がございます。弊社の事務員さんにとっても貴重な体験をさせていただきました。その際、補助金をいただきました。その様な機会を国として、しっかりと手厚いサポート体制があれば、どの企業さんも受け入れがしやすくなるかと思います。
- 弊社は、いろんな方が利用できるよう利用者と社福と三者で話し合い、決めた曜日・決めた時間に挨拶だけ（おはよう）からのスタートラインを考えています。これまでも多くの方と面談・見学と受け入れてきましたが、やはりいろんな状態の方がおり、誰でも非雇用のスタートラインに立てる訳が無く、受け入れ人数に達しません。弊社の場所や公共交通機関が整っていない理由もあります。もっと就労訓練事業に参加される企業が増えるようにしてもらいたい。就労訓練事業自体を行政で利用者に進めていないと聞きます。障がい者手帳の取得が難しいグレーゾーンの方を企業が受け入れられるよう、補助や助成は無いにしても、認定企業のメリットが欲しい。何か認定企業には、マークが貰えるとかでも良いと思う。"
- 1 人のためでも社会復帰の第一歩の協力ができればと思っています
- 誰でも受け入れたい。受入れることが出来ると思う。
- 支援する側として働きやすい環境づくりには努めていきたいと考えています。
- 当所の就労訓練事業では、基礎的なコミュニケーション能力不足や、過去のいじめなどにより精神的な不調により社会参加に一步踏み出せない方が多く利用されている傾向がある。元々の能力が高い方が多く、心理的安全な環境で仕事をしていただく事で持っている能力を発揮することができているため、仕事そのものより、その人の生きづらさにフォーカスし、少し環境を整えてあげる支援がとても大切に感じる。しかし、与えられた心理的安全な環境でいつまでも仕事ができるわけではないため、徐々に負荷を上げていく支援も中長期的に必要であり、その匙加減がとても難しく感じている。

- 他者との関わりをストレスに感じている人も多く、まずは土台として関係性作りを心がけています。ストレスなく過ごせる居場所作りが大切だと思いますが、逆に居心地が良すぎてステップアップの意欲が低下する場合もあり、難しさを感じる時もあります。
- 当事業所は、就労継続支援 A 型事業所である。一般企業では長く勤めることができなかったが、当事業所では 10 年近く勤務できている方が多数いる。その違いは、支援員のサポートがあるかないかに尽きると考える。なぜならば、利用者の多くは、作業面はもとより、生活面の悩みをご自身一人では解決できないからだ。特に生活面の悩みは、一般企業では理解してもらえないようなものも多い。生産性を求められる A 型事業所ではあるからこそ、みなさんの特性に配慮し、作業を采配しながら、利用者の悩みを受け入れ、解決しようと試みている。
- 就労訓練よりも引きこもり等の人への居場所作りを優先的に考えています
- 経験不足
- 作業内容や勤務時間（日数）等、個人に合わせて対応する必要があり、一般就労は難しい。就職した子たちも、会社側の理解や配慮に助けられていると思う。
- 力には、なりたいが、人材不足で余裕がないため、ゆとりを持って関わられる自信はない。
- 現状の社会の仕組み（一般企業への就労）に馴染めない人に対し、業種や勤務先を変えるような支援をしても継続性がない。この事業を実践していると、これまで、効率性を最優先した経済政策の負の部分強く感じる場合があります。弾力性を欠いた社会の中で、以前なら受け入れられていた、ボーダーの人たちが、社会からはじき出されていることを実感しています。就労で賃金を得て自立生活を送るという単純な考えだけでなく、働きづらさを抱えた人たちが、社会の中で役割をもって、自らの力で生きる気力を取り返すような支援活動をしていきたいと考えています。
- 定期的に支援団体からの依頼により、体験を行っています
- 本人との関わり方が大切であり、関わり次第でその後の信頼関係にもつながってくると思う。その中で依存の生まれない関係性も考える必要がある。
- 支援者として利用者本人の特性と志向をしっかりと見極め、基本となる「生活自立」に対する本人の理解を得て就労への意欲をどのように促していくかが難しい。特に家計管理に対して支援が必要な

方にその必要性をいかに理解を得るかは困難である。

- 複合的課題を抱える支援対象者が増加する一方で、決められた枠組みの中で、一般就労のみならず、支援対象者にとってふさわしいゴールに繋ぎ、取りこぼさない支援をすることが重要であると考
えています。
- 就労を支援というよりも、人間関係の付き合いを重視している
- 年齢、経験、性格に合わせた支援が難しい。
- 働くことや、人との関わり方について色々悩みがある方が多いため、話し合いなどでは2人で行うようにしている。向き合う方向性を合わせるのが難しい時がある
- 施設としてできることがあれば力になりたいがノウハウがあまりない
- 受け入れる企業側なので、一般雇用を目指し法人内で伴走支援は行っているが、就労者が、今後働きながら自立することができるか、自立に向けてどうしていくか、など考えると課題だと思います。生活面の課題は外部機関を頼りつつすすめています。すぐにでも収入を得たい方、生活が厳しいと話される方もいるので、それぞれ個別に希望を聞きつつ支援を考えていくことが大切で、そのためにも色々なノウハウを知りたいと思っています。
- 対人関係が苦手で自分が何をできるのかわからない人が多いので、人との関りが少ない清掃業務
など簡単な作業から始めて、徐々に自分のできること、得意なことが見つかるきっかけになればと思
います
- 警備業は他業種よりも受け入れしやすい業界だと思う。訳ありの方も多い。
- 国の方針で障がい者を含め働きやすい環境整備、その機会拡大を進めて頂いていますが、「介護」
現場ではある程度の経験や知識も必要となるため、就労に結びつきにくいのが実状です。補助業務
中心で就労支援として業務を行っていただきましたが、過去トライアルで来た方も1名も最後までは就
労してもらえずに途中終了してしまっています。あまりにもそのような方が続き半ば諦めている状況で
す。かといって「就労支援B」のような状況では「自立」には程遠い状況であるため、当法人としては
一般職とし「短時間」で普通の方と同じに働いてもらえればと思いますが、ここでも実際は「体調不
良」として欠勤されてしまい、通常の勤務者としてカウントできない方がいらっしゃいました。難しい問

題ですね。

- 働きづらさの要因が人間関係にあることが多いので、一人で単純作業ができるような就労場所を提案するようにしている。
- メンタルヘルスに注意をし就労をして貰っていますが、まだ個人の裁量で対応している場合が多いので統一した対応が出来るようにしたい
- 直営では実施していないが、協力要請があれば積極的に受け入れており、実績もあるが、役割分担や連携を密接に行う必要がある。
- 人との関わりの中で社会生活が少しでも豊かになり、自立の一步に繋がればうれしい
- 支援したい気持ちはあるが職業柄協力しづらい。
- 病気と習慣と性格と線引きが難しいし、理解を得るのも難しい
- なかなか働けない理由は人それぞれですが、実習を通して「これくらいの働き方ならできるかもしれない」という感覚を得る方がいたり、面談だけではわからなかった課題が見えてくるケースもありました。 一歩踏み出す体験の場として様々な場が開かれ、担当者だけでなく職場で関わる人たち皆がその人と丁寧に関わることが、職場全体の働きやすさ、職場環境の良さにつながっていくように思います。
- 地域に企業が多くないので働き方の選択肢が少ない。そのため働くことへのハードルが高いように感じる方が多い
- 二人の方に来て頂きました。PC が使えたので特にやる事が無い時は、PC で作業をしてもらいました。事務仕事が一段落した時が困ります。
- 就労先が少なく、本人の能力と企業とのマッチングが難しい。就労意欲を持っているが、就職活動や応募に一歩が踏み出しづらい。
- 本人への就労を支援することが一番の目的であると思うが、支援する立場の従業員がそもそも制度や趣旨を理解していないと、その人に合わせた就労支援が行えない。 支援する従業員にも適性など個人差があり、そこも支援していかなければならない。
- 本人のために出来ることを徹底して考える支援者でありたい

- ひとりひとりの歩んできた人生の事情があり、課題を解決し段階を踏みながら支援を展開することは、とてもやりがいを感じている。「就職に向けて再度頑張りたい」という方もおられれば、「関係機関に勧められたから仕方なく来た」という方もいる。その中で、関係機関と協力し、少しでも達成されることがあると、支援をしていて嬉しく感じる。反面、難しいと感じる場面は、「関係機関に勧められたから仕方なく来た」ではなく、「何となく訓練に来ている」といった方の支援である。その方の場合は、訓練の目標設定が非常に難しく、訓練提供側・関係機関が支援や助言をしても、なかなか響いていない様子であり、どのように支援を行えばよいか難しく感じる。
- その気を感じるまで時間がかかるので、長いスパンの支援が必要。
- 県社会福祉協議会の生活自立サポートセンターから依頼を受けて、障害をお持ちの方々の就労支援として就農体験を実施している
- ご本人の特性に合わせて就労体系の調整について、事業所には試行錯誤してもらいながら支援してもらい、ご本人の自信に繋がっています。
- 息の長い支援が必要なため、就労経験が豊富な人材を充てたいが、市からの委託費において人件費が週 2 日分しか出ず、週 5 日フルタイムでなければ良い人材を確保できないため、別の事業からの持ち出しになり、やりくりが難しい
- 本人がモチベーションを維持続けられるよう面談等を実施している
- 事業利用者の心に固く絡まったものがほどけ、生き生きと前を向く瞬間に立ち会えた時は非常に嬉しく、喜びを感じます。その瞬間には、地域の方、職場体験先の方など、支援者ではない「社会にいる人々」の力が重要であることも目の当たりにしてきました。事業利用者と向き合い、伴走することと同列に、地域への発信や力をお借りする仕組み、関係づくりの大切さを感じています。
- 就労準備のご利用者は『働きたいけれどこんな自分に出来ることなんてあるのだろうか…（きつくないだろう）』と考えている方がほとんどです。活動を通して『こんな仕事がしたい』と思えるようになるよう様々な体験の機会を提供することに力を注いでいます。
- 就労支援は必要です。当該事業所は交通事情が悪い立地に所在しており、訓練事業にはふさわしくないため、登録はしておりません。

- 対応の難しさとサポートをしたいと思う気持ちが複雑です。
- 生活困窮、ひきこもり、障害のある方どれも共通している部分があると感じています。
- 当法人は、ひきこもり支援ステーション事業も行っているが、長年ひきこもっていた人や以前働いていた所で躓いた人が就労に向かうためには、時間がかかるし周りの理解も必要である。
- 人間関係の構築
 - 働きづらさをかかえている方々との信頼関係を構築しながら、一人ひとりの正直な思いや希望を聞き取り、本人が一人では行動に移すことができない点については、担当支援者ができる限りサポートすることを積み重ねることで、それぞれの最終目標が実現すると信じて支援しております。
- 過去の経験から、成功するにはサポーター側との密な連携が必要です。
- 市と生活困窮者就労訓練事業に関り認定事業所として登録しています。また、社会福祉協議会、若者サポートステーションから、生活困窮者等を受け入れ、職場実習(働くことに対して一歩踏み出す)を積極的に受け入れています。
- 就職につながりにくい実態がある。支援が長期化する傾向がある。
- 地域の特性として高齢化率も高く、若者を受け入れてくれる企業が少ない。そのため、支援者と企業のマッチングが難しいと感じる。
- 「就労」に関してイメージがほぼなかったり、挫折した傷つき体験を持っていたりするなど、社会に出るための一歩目にハードルが高い人が多いように思う。働くことへのイメージをつかんでもらうために、実習などの実地で体験を積む場が多く必要かと思う。
- 本人しかわからない気持ちがあることを汲んで、できるだけ本人の希望に沿うような就労を応援していきたい。息の長い、伴走支援に努めていきたい。
- 個人個人で抱えてる問題が全く違うため、就労訓練準備を行う担当者との連携がとても重要だと感じています。
- 近年、対人関係の問題を抱えた方が急増しているように感じます。介護の仕事を選んで入職されますが、関係性が築けず短期間で退職される方が多く、こちらの対応の難しさを感じています。

- この就労準備は、自立の選定を通して支援が始まる。ただ支援の中で見えて来るものも多いが、障害の部分であったり、経済的な問題だったり、もう少し自立のアセスメント段階でしっかり聞き取りができていれば、支援の方向性も違った…ということもあるので、インテーク段階でのアセスメントがとても重要と感じる。
- 就労へ向かうためのより有益なプログラム開発と理解ある受け入れ企業の開拓を並行して行うとともに、他の機関や企業担当者といかに連携をとっていくか
- 本人のペースでできるように寄り添うようにかかわっているが、家族からのプレッシャーなどで苦慮することもある。協力企業など、普段かかわりの少ない企業などになると理解がなかなか得られないため、新規開拓に結びつかない。
- 就労支援の知識だけではなく障がい福祉関係、精神疾患などの知識も必要である。利用者の生きづらさの根底にあるものを理解し、寄り添った支援をしていくことが就労にもつながると感じる。就労しても定着が難しい方も多い。その際に相談しやすい関係づくりが大切だと思う。
- 支援が難しい
- 働きづらさを抱えている方々の中には様々な状況があるかと存じますが、弊支援で主な対象となる方々（社会的ひきこもり・長期無業・離転職・未受診・グレーゾーン）については、「自分は就労に向かうか否か」の前に「自分はこの世の中で生き続けて行くのか否か」という命題を持たれている方が多いように思われます。については従来の「自己肯定感を高める」「スキル不安を低減する為に就労体験をする」というアプローチで自身に対する評価を変える以上に、社会体験や地域体験の機会を増やして社会参加に対する評価を上げ「この社会で生きて行っても良いかな」と思うようになり、その結果として医療や障害福祉や就労に繋がるようなアプローチが必要と考え、支援を実施しております。
- 障害者雇用に比べ、制度は充実しておらず、また企業側の理解も乏しいことから、手帳などを所持していない働きづらさを抱えている人の就職のハードルの高さを感じる。そのため、地域の中で理解が高く、雇用を前向きに検討してくれる企業の開拓により一層注力する。
- 生活保護の方含め、働く意欲や体力などを向上させることに時間もかかるので、短期的な関りではなく、しっかりと信頼関係をつくりながら支援していくための仕組みが必要。

- 相談者への直接支援と就労先及び体験場所の確保や開発を同時に行わなくてはいけないため、専門機関との連携はもちろん地域住民との繋がりがますます必要となってくる。外に出て人と接することが苦手な方も在宅ワークなら可能である人もいるため、そういった機会を増やしていきたい。
- 私たちが運営している就労継続支援 A 型事業所では、行政の支援員から紹介いただいた利用者と雇用契約を結び、A 型の利用者と共に椎茸の栽培・販売作業に従事していただいています。行政の支援員は（診断がなくとも）何等かの障害があるのではないかとアセスメントをしたうえで紹介してくださっています。
- 利用者には、ただ働くだけではなく、弊社が障がい者就労支援施設であるという特色を生かし、現場の支援員がアセスメントをし、利用者に 1 か月に 1 度の面談で相談を聞いたり仕事の FB をしながら働いてもらっています。
- 弊社で働きながら、ご自身の過去の働きづらさを振り返り、何か障害があるのではとご自身で思われた方・弊社のような福祉的就労で今後も働きたいと思われた方には精神科を紹介し、福祉的就労につながるサポートを行っています。
- 結果的に 2 名（1 名は現在手続き中）の方が半年のプログラムののち、弊社の A 型事業所の利用者となるに至りました。
- 貧困に陥る方のなかには、何等かの障害があるにもかかわらず適切な支援につなげられなかったことが要因の一つにある方もおられると思います。私そういった方がプログラムを通して、適切な支援機関や就労先につながるきっかけになればいいと思い、現在も受け入れを続けています。
- その人にあつた職場を探すには企業の絶対数が地域に少ない。また、自家用車以外の移動手段が乏しい。鉄道はなく、バスの便数も少ない。
- 就労の一步として社会との関わり合いを持つことの手助けとなりたい。
- まずは、利用者の把握。働きづらいつと感ずる原因を知るところからなので、支援している人たちとの情報交換を密に行いたい
- 働きづらさを抱えている方々の過程状況や精神面にいかに寄り添い、本人の意向を尊重した就労支援が出来るかが就労支援に求められる重要事項であるとする。

- 働きづらさを抱えている方の支援には、その人を知るための時間や自己肯定感高めるための時間が必要と思う。また様々な事例を通して、支援者の学びの場が必要と感じている。
- 精神障害・疾患をお持ちの方を受け入れるにあたり、現場の精神的負担感が大きい。
- 支援を通し、年齢が若ければ若いほど就労へつながりやすいと実感しており、対象者の早期発見、早期支援が本人らしい就労への鍵であると思います。本会部局内外に関わらず、就労準備支援事業の位置づけを理解しアウトリーチすること並びにチームアプローチが必要不可欠であると考えております。
- 本人に合った働き方ができるように環境を整えることも必要だが、生活自立、社会自立の課題にも取り組まないと就労を考えていくことは難しいと思うため、1年で就労まで行ける方は少ない
- 2017年にお話をいただき、当時面接会のお話をいただいたが、他の面接会の日程と重なってしまい参加できなかった。それ以来、全く連絡がなくなってしまい本日に至る。当時と違い人手不足のためフォローをする人員が確保できないため、弊社での受け入れは難しい。
- 田舎のため、社会資源が限られており、対象者が選択できる幅が少ない。隣町に市があるが、交通費も時間もかかることから、利用につながる事が少ない。働きたいと話すか、希望職種だけでなく、自分が何ができるかわかっていなく、そこからの支援が必要な方がいる。支援する側も、試行錯誤しながら行っているのが現状。
- 社会が本人にとって安心できる環境でないと、一步踏み出すための時間は相当必要。また自己理解を深めていただくためには、有効な関わりを行うためにも心理面での専門職が必要と感じる。
- 今は正社員等で就労できていても、職場の人間関係等でつまずくと、あっという間に「働きづらさを抱えている人」の側に来てしまう人が多い。生きる・働く・生活するという自立の根幹部分で、本人らしさにしっかりと根を張れる人を育てていく教育・子育てについて、日本社会全体で取り組む必要がある。
- 一般企業から、理解が得にくいいため、つなげることを躊躇してしまうことがある。
- 生活費の確保のために、自己理解が不十分なまま就労を開始し、短期離職に至るケースが多い。一人一人のニーズに合わせた丁寧な支援を心がけているが、数字で示す実績にはつながりづらい。

- 働き方、業務内容や手順、環境整備などの工夫で、その方のできる事を生かして継続的な就労に繋がる支援ができれば良いと思います。
- 小規模、地方、中山間等の自治体は単体での対応は難しい。 広域エリア拠点での対応が望ましいと感じる。

3.2. 行政への要望、制度に関する意見等

- 就職希望者はハローワークに 1 回は行く。その後面接に何度か落ちるといけなくなる。相談の入口の段階で、仕事が見つかるまでの働き方（就労準備支援や就労訓練事業等）を紹介してほしい。
(アセスメント情報も共有できれば、本人の負担を軽減されるのではないか)
- 雇用まではいかずに、就労体験で少しでも工賃が出せる仕組みがあれば、ステップアップの第一歩になるのではないか。
- このような支援制度があることを知っていただく。
- 働きづらさを抱えている人々の受入をした企業には障害者雇用のようなインセンティブが働く仕組みを作ることで、就労の促進につながると思う。その流れで、障害分野の就労移行支援事業など、ノウハウを共有できる分野との連携や一体化は積極的に検討した方がよいと思う。
- より幅を広げるための環境があると良いです。

3.3. 支援の考え方等

- 就労支援以前に心身の調子の安定を目指すことが必要であり、本人に家族や親せき等との繋がりがあり、身内が将来について本人へ関心を示している場合は特に、家族の理解や受容的な支援も必要であるとする。家族の後押し、がんばれなかった時(行動にうつせなかった、や決意できなかった等)にも本人の決定を肯定する、存在意義を認める、など、本人の今の状態像を否定せずにくれり、やと事業に繋がったのに「もっと〇〇しなさい」と成長や回復を急がせないことなどで本人の心の安心に繋がるサポートを得られるだけで利用者の効果的な支援に繋がると考えている。
- 実績数値を示すことも重要ですが、働きづらさを抱える人それぞれのペースに合わせた支援が重要で、仕事に就くことだけが目標達成ではないと思います。
- 法定雇用率や社会貢献を意識し、働きづらさを抱えている方を受け入れようとする姿勢を持つ管理職側と実際に現場で一緒に働く方の意識のずれが就労定着のハードルになっていると思います。管理職の方がソフト面、ハード面でできる限りの配慮を提供しても、現場の方では求める作業能力を発揮するまで時間がかかったり、挨拶など社会的なマナー加え社内のマナー理解に時間がかかると健常の方に比べ早めに見切りをつけてしまいがちと感ずます。働きづらさ解消に向けては、ダイバーシティの理念が全国民に浸透しより身近に感ずる方が増えてゆくことが何より大事と感ずます。今後も周知、啓もうを進めていただけますようお願いいたします。
- 経験が乏しい、自己肯定感が低い方は特に就労準備等でじっくり関わりながら行っていく必要があるが、現実的に生活費が不足していることから直接就職活動やあるいは生保へつなぐざるを得ないことが多い。就労支援期間中の収入に対する支援も併せて確保しなければならぬので、仕事の場づくりや仕組みづくりも必要となっている。

3.4. 関係機関の連携や社会の理解

- 全ての社会福祉法人が積極的に雇用に繋げてもらえたら、もっと良いと思います。
- 関心がないので残念です
- 周囲の理解
- 周囲の理解
- 本人の支援も大事だが、周り(社会)の理解も底上げが必要で、労働力が足りない、就業(雇用)はしているが、介護や病気の治療、その他の理由で働き続ける事との両立など、様々な職場環境整備を企業まかせにしている、何も進まない感あり
- 社会の理解が乏しいと思う。
- 企業との連携が必要不可欠かと思います。企業と対象者の間に入り、就労定着に向けたサポート、そして企業側へもその人の状況などの理解者を増やす取り組みが必要かと思います。企業側が自社で、そのような対象者を段階的に育てていく仕組みができれば、地方に抱える人材不足の問題も少しは解消するかと。よって、「働きづらさを抱えている方々」支援は、企業側の支援も同時に必要になるかと思っています。
- 働きづらさを抱える人たちを受け入れしてくれる企業の理解がなかなか進まない。
- 偏見から始まる雇用主が多い中、能力開発ができて適切な雇用環境が整ってほしいと思います。
- 対象者に合った事業者の開拓に、すべてかかっていると思います。対象者の特性を理解してくれる事業者を、私たちが全力で開拓することだと思います。
- 職場体験などの受け入れ先の確保が難しい。人事など担当者レベルでは受け入れ OK であっても現場ではそうではないところも多い。
- 個人にあった仕事と就労先を開拓するという、フットワークの軽さが求められる事業であると感じています。
- 体験就労先の理解、賃金など事業利用は本人がよほど利用する気持ちにならないと参加につなが

らない。事業に参加すると少し給付ができるような何かがあればいいと思う。もっと気軽に就労体験が出来る場所等を自治体として企業に依頼することができれば就労準備支援事業の理解が進むのではないと思う。

- 関係性を作りしっかりとアセスメントをしながら確実に就職につなげるには 2～3 年は必要である。支援期間の 3 年を基本にしてほしい。また社会側、企業側の理解と歩み寄りが必要不可欠である
- 過去にいじめや不登校問題を経験している方が多い印象がある。学生時代に見逃された障害も見られ、人間関係でつまづいた結果、外に出ることが難しい状態につながっている。もう少し早い段階で学校等を通じた支援が行われていれば、社会での居場所を見つけることができたのではないかと感じる人が多い。
- 職場見学→就労体験→模擬就労という流れから、継続的就労支援や短期就労、契約雇用に至ることが多い。見学・体験の受入先で就労困難者に対する理解が深い企業・団体の開拓、理解促進の必要性を感じる。
- 働きづらさを抱えている方々は同時に生活上の課題を抱えておりその課題は複雑化している場合が多い。自立相談支援事業と連携し、就労と生活に関する課題に対してチームでの支援が必要と考えます。
- 元々求人数が少ない地域では、“相談者の個性特性”に、“資源（理解して受入）の数”が不足状態。他地域に出来そうな仕事があっても、地元拘る。資源開発の難しさ。
- 就労訓練の制度が地域で知られていないです。もっと周知することで救い出せる方々がもっともっているはずです。
- 支援のつなぎ先としての受け入れ先が増えるとよいと思います。
- 障害理解が浸透していない、障害者＝○○とひと括りかつイメージが先行している。受け皿に課題がある。
- 社会全体で取り組む大切な支援だと思います
- 悩みを抱えている方々の就労をサポートしたい気持ちはあるため、こういった事業には積極的に参加

していきたいと思っています。事業所が就労をサポートするだけでなく、働きづらさを抱える方々への理解を深め、偏見や差別をなくすための社会全体の意識改革が必要なのではないでしょうか。

- 会社のルールに合わせられない人、合わない人が行き場を失い職を転々とする。もっと企業側の理解が進むといいかと思う。特例子会社のような企業がたくさんできれば、受け入れ窓口として安心。行政との連携になか、連携があればうまくいくのかは不明。まずは、1人1人が社会に出たいと思える社会作りをしていく必要があるのでは？
- 地域、社会の協力、理解は少ないと感じます。
- 生きづらさを感じている人の理解を仕事場が理解していない。当たり前だが戦力として欲しいから手がかかると思う人は雇ってもらえない。
- 事業所への周知が十分ではない。（支援を要す人、声を挙げられない要支援者の存在）
- 自立に向けての出口支援として、取り組んでいますが、自立相談支援機関との連携が課題だと感じています。
- 誰かがしなければならぬことであり、社会として取り組む気持ちと姿勢、そして実施する体制が必要と思います。
- 本人が障害や精神的課題を抱えていることがある為、医療・精神科等との連携は必要だと考える。

3.5. 利用者・家族に対する意見等

- 努力する意志が見られない。
- 自分の精一杯をもって就労する姿勢を持って欲しい
- 本人のやりたい事と出来る事の乖離がある。また、受け身な方が多い印象がある。
- 就労対象者の周りの方々（家族等）は困っているが、対象者自身は困っていない方が多い。困っていない方は就労の意欲が低く、就労までつながりにくい。
- 本人が本気で自立したくても周囲が積極的でない
- 制度に乗っている人の支援とは違い、詳細情報が分かりにくいことが多く手探りの支援となるので難しさを感じる。ご家族と支援対象者との思いが一致せず活動に参加できない場合も多い。障がいの疑いがあるものの、長年見過ごされてきた方々への対応に苦慮する。周囲への理解や本人自身の困難や苦労の認識が得づらい。また、家族が『気持ち』の問題として本人を変えようとしている。また、関係支援者においても『やる気』『根性』が無いから〈ダメな人〉のような認識を持った方も一部いる。
- 本人ではなくほとんどが家族からの相談であるが、本人に直接会えるケースは稀。じっくり時間をかけて支援出来れば良いが、家族が高齢だったり生活に困窮していると時間的余裕もない中での支援となり、更に支援の難しさを感じる。
- 働きづらいと感じている理由の根本にアプローチしづらく、また生活実態を本人が把握していないことが多い。
- 就労にむけて生活習慣の改善を促しても聞き入れてもらえない場合が多々ある。
- 相談者自身が頑なに周りに合わせようとしな部分に根底にあることが多いと感じる。逆に自分が間違っているからと悲観的に捉えて、外に出ることができない場合もあり、支援にかかる時間が他のケースより多いと感じる。プランを立てても細かくプランを立てて同意をとっても、経験の浅さからか相談者の意向がころころと変わってプランが進まなくなるタイミングがある。
- 仕事に対する理解が不足している
- 保護者との同居者が多く特にお金に関する関心が少なく、月額 50,000 円程度の収入（訓練報

奨学金)で楽しくゆったりとした職場での仕事に満足しており就職にチャレンジする気持ちが弱いため1年間で社会に出ずに滞留する者が多い。まさに80:50問題の典型である。(30歳~40歳の若者が多い)

3.6. その他の意見等

- 受け入れがわの体制を整えていくことで、もっと働き安くなるのでは。
- 個々の抱えている状況はかなり異なるが、行政での関わり方が全く異なるため、訓練の期間や目標が難しい。
- コミュニケーションの取りにくい人が孤立し、ひきこもり等につながりやすい。
- 当事者や家族に正論を言える第三者的な存在が不足している
- 必ず何か役立てることはあると思います
- 就労が その方の生涯の目的ではないと思う
- 介護業界は人手不足なので、お互いの利益につながることを望ましいが、専門職員を配置していないため、対応に限界がある。
- 働きづらは様々な問題を抱え、生きづらさにつながっている。個別対応の支援は地味で簡単ではないが、やりがいもあるかと思う。
- 本人の意思決定を最優先としたいが、思うような求人や企業が地域にないのが現状です。他地域でも頑張っているのはとてもいいことなのですが、地元でそれがかなえられないのは少し寂しく感じます。
- 社会福祉法人が行うべき。コロナ禍は受け入れを止めていたが、現在は受け入れ再開している。
- 配慮をすることについて、どの範囲まで知らせる必要があるのか
- ひきこもりの方の就労支援ではドロップアウトが多い
- 弊社での支援については、すぐには対応が難しいが、これからの日本においては必要なことではあると考えます。
- ご存じのとおり建設業界は何年も前から人材不足で、外国人採用や DX を進めてもいまだ足りません。この事業から眠っている働き手を発掘することは業界においても意味のある事だと思います。
- 「普通」とは違うということで、なかなか就労が難しい。背景に隠れた病気や障害、ドメスティックバイ

オレンスなどの環境の不遇などがあり、努力しても抜け出すのが難しい。

- 支援者が介入することにより、少しでも本人と企業が安心して就労継続できる、と感じている。
- 支援者は働きづらさの背景にある本人の生活全体について想像力を働かせ、本人のニーズと支援内容が乖離していないか。都度丁寧な確認が必要だと思われる。
- グレーゾーンの方が多く、背景にある疾患や障害状況が掴みきれない。
- 支援者との信頼関係を築くまでに時間を要し、意思疎通を図ったり、意欲喚起につなげるのが難しい。協力企業を開拓するのに苦戦している。
- 就労という目的に向かって、本人の生活全般を一緒に考えていく視点。（生活の伴走支援）
- 世の中に、そのような方がたくさんおられると思うので、みんなが自分のできる事を活かして働きながら生きていける世の中にしたいと思っている。
- 就労意欲を引き出すためのノウハウ
- 何らかの障がいを抱えているのではと思うが、困り感がない方が多い。就労に向けての支援について優先順位をどうしたらよいかわからない。
- 本人の特性上、障がい者福祉的就労も難しく、障がい者枠、一般枠の雇用も難しいと感じることがある。

4. 調査等について

4.1. 調査について

- この調査で何が解って、何が目的だったかなど結果の報告が欲しい
- このような調査の積み重ねで、多くの方が生きやすい世の中になっていくことを願っています。
- 調査結果が何らかの形で生かされるように期待したい
- 集約された意見を必ず制度に反映させてほしい
- 公的機関からの依頼ではないため、当方から委託元の県に、回答して良いものかの照会をかけました。できれば、委託元を通しての調査にさせていただければと思います。
- 数値等の情報確認にかなりの時間を要するので、時間の余裕が欲しいです
- 調査をやるなら違う期間でやってほしい。社会福祉士等の実習と重なって辛い。
- 調査結果をぜひ共有いただきたいと思います。
- この調査が国や自治体の施策の改善になることを期待します。
- 各都道府県によっても傾向は異なってくると思われるが、その詳細を知りたい。
- 大変意義のある調査だと思います。労働力不足が叫ばれている中、約150万人の方がいわゆる「ひきこもり」の状態に陥られていて、これは国家的な損失と考えております。弊社では、40年以上前から日本の高齢化社会の到来に合わせ高齢者の働く場を作り、400名以上の方が働き、そして生活の場としてきました。こうすることにより、高齢者の方が孤立や孤独感を感じず、生活保護の受給をせずに労働に従事していただいた実績があります。先に述べたように15歳から65歳までのいわゆる「ひきこもり」の状態にある方が約150万人いる状況の中で、人口減少が進む社会情勢の中で、労働力不足や地域経済にも悪影響を及ぼしています。また、何よりその当事者の方々の幸福を追求する機会が失われております。この状況は「国家的な損失」であるとともに、潜在的に約150万人の労働力が存在しているとも言えます。国家的にこの分野に投資を行うことは、今後の日本において生産性の面、費用対効果を考えても有意義なものと考えます。

4.2. その他

- 就労支援事業の理解が浅いため趣旨を理解できていないかもしれないが、市の担当者の方々のお人柄に全幅の信頼がおけるので、何とか協力したいと、いつも思う。
- 先日莫大な助成が行われ全く無駄な事業所を見ました。これだけのお金で相当数の困っている人が助かったのと思いました
- 一人でも多くの方に社会参加を促し、納税者になって欲しい
- 課題の多い事業だと思うので少しでも改善につながることを望みます
- 常々思うが、もっと社会には就労支援が必要な人達に対する、職域の開発と提供、協働の意識の芽生えが望まれる。
- 当法人は国の事業を活用することが出来ず ひきこもりの受入れについては独自で実施しているので、今回の質問に明確に答えることが出来なかった項目がありました。
- 働かせればおわり っていうものではない
- 自立の支援は他者との良い関係の中から生まれ、認められることから力が出てくると思っています。
- 困窮者支援の就労体験受け入れ事業所になっているが、実際の体験はまだない。就労につなげる前の段階に多くの支援がないと社会に出ることが困難な人が多いと聞く。
- 現在進められている障害福祉サービスの中の就労支援、困窮の就労支援などが、ダイバーシティ就労モデルの対象者も合わせて進められると共に、企業等への具体的な支援にも対応する仕組みがあると良い
- より良い事業になってもらいたい。最近、災害支援にも予算的などところでトリアージが導入されてきているように思う。ほんとに苦しい方によりそえる事業でありたい。
- 形式だけでやっている自治体、支援団体が目立つ
- 人を紹介して欲しい
- 対象者の確保にどのような取組を行っているのか知りたい

- 安易に社協に委託ではなく、専門性のある組織で行った方がいいのではないか
- 入り口が狭く遅れる、出口の営業開拓力の不足で成果が出ない。というケースが周辺で多い。当方では認定されなくても無料の自主事業として対応、営業経験豊富な人材の登用による実習材やインターンシップ先の開拓、求人開拓まで大きな成果をあげた。その予算は法人からの拠出になる。これでは国や自治体の事業ではない。
- 就労準備と就労支援は同一事業所で実施した方が効果的であると考えます。
- 国や都道府県レベルの研修は受けているが、明確な形や仕組みがないことで対応が難しい事業と感じる。生活困窮者の課題に対し、医療の観点で評価する仕組みがない。内在する障害の有無を客観的に判断する仕組みが必要と感じる。
- 当法人はユニバーサル雇用を行っています。先日は法人内の他の事業所で、ユニバーサル就労の方が利用者さんのお出かけ企画に同行され、東京まで一泊で行かれました。
- 事業所の善意での受け入れが主となっている状況のため、理解のある事業所以外手を挙げ難いと思います。国で予算措置をして、金銭面での支援策があると良いと考えます。
- 就労準備支援事業は、本人に就労の気持ちが少しでもあることや、支援員が長期的に係ることの本人、職場の理解、利用者が支援を受けている間の生活費が世帯になれば、支援は難しいと感じています。
- 認定就労訓練事業について令和3年3月以降、感染症対策の為実施を中止しています。
- ハローワーク主体？で「障がい者」を含め各地域での「就労支援」の成功例を教えて頂けるような研修、勉強会を例えたいと思います。毎年行われる社会保険の説明会等で行ったり、中途採用者や新規分野への採用者の説明会、障がい者を含めた説明会を年に何回か開催して頂く（時期により参加しにくい時期もありますので、ここは少なくとも年3～4回の開催がないと意味はないと思います。）と良いと思います。どの分野でも30～40代の次世代を担う就労者の確保が特に問題ですし、「障がい者」の雇用者比率を高めるための説明会があれば企業も参加しやすいと思います。
- この事業を利用する方の個性に合う職場環境を提案するため、様々な企業・団体に体験等をお願いしていきたい。

- 引きこもりなど、制度のすき間などで結び付かない方を引き出すのに労力がかかる。本人は支援を必要としてないなど理解させるのに支援拒否状態があり家族は支援に結びつかず困窮されているようだ。専門員がマンツーマンで対応出来れば良いのだろうが、マンパワー的に人材不足である。
- 日本人における就労人口の拡大ができる方々へのサポートができる制度の確立
- コロナ禍前は、当法人と市の連携がとれ、体験ボランティア→非雇用→支援付き雇用→一般就労か非常勤として当法人で雇用が終了という流れで受け入れた。コロナ禍で働きづらさを抱えた人が見えにくくなっているようだ。
- 各自治体のそれぞれが個の活動ではなく、隣接する自治体同士の情報共有が必要。当自治体では支援を必要とする対象者に関わるすべての担当者、事業者をチームという位置づけとし、結果チームメンバーの広がり日本全体に就労準備支援事業の存在を知らしめる結果となるのでは考える。よって今回の調査結果も同様な位置づけとして情報を知り活用したい。
- 障害を持つ方を、パート従業員として雇用している。
- 継続して訓練が必要で、ご本人も何とかしたいと思っているので、訓練に関わる経費の補助があると良いと思います。質問事項があらかじめ分かると良いと感じました。
- 行政に理解して欲しい
- 詳細は把握しておりませんが、利用者が就労支援を利用する際、交通費など訓練費から支給される仕組みが無いのであれば必要と思います。
- 別法人が市と協力して就労準備支援を実施しています。
- この就労準備支援事業の調査実態を踏まえ、これらの支援が、世の中に広がっていくような動きに繋がって頂ければと思います。
- 就労支援準備事業・認定就労訓練事業を行っている訳ではありませんので、ハガキが届いた時に何だろうと考えてしまいました。特に、事業所に送られたので現場ではどう扱ったらよいのか分からなかったようです。
- 本人を指導するノウハウと、その人が働ける場を開拓するスタッフの確保など課題が多いと感じる。

- 市では社会福祉協議会が生活困窮者就労準備支援事業の支援プログラムを作成して支援先を割り振りする自立相談支援機関となっていて、そこから当法人に利用者が回ってくるのですが、社会福祉協議会と当法人の生活困窮者就労準備支援事業の取組への認識が微妙に違う感じがして、委託元の市（福祉課）に相談はしているのですが、「制度の仕組み上、自立相談支援機関（社会福祉協議会）→生活困窮者就労準備支援事業者に決まっている」と言われてなかなか改善にはなっていない
- 18年前に県で内閣府認証を取得してスタートしたNPO法人で、全国6ヶ所にNPO法人を本部主導で設立し、活動運営しております。その中で3県4自治体で生活困窮者自立支援等における就労準備支援事業と認定就労訓練事業、重層的支援体制整備事業に携わっております。基本的な事業コンセプトはオーガニック農業と福祉による持続可能なコミュニティ再生と構築を目指して、各自治体の地域資源を活用した活動を行っております。この度の全ての働きづらさ・生きづらさを抱えている方々の就労実現と自律を目指した「work！DIVERSITYプロジェクト！に賛同共感致します。今後とも何らかの連携や情報交換等宜しくお願い申し上げます。アンケート調査でご連絡頂き感謝申し上げます。ありがとうございます。
- 一般就労を考えたときに、生活困窮者制度の自立相談支援の窓口がハローワークの就職支援の窓口と一体的な運営となることで、就労訓練事業も成果が上がると思われる。
- 多様性のある就労やその支援がどのように現場で活用できるのか知りたい。
- 近年グレーゾーンの若者が多くみられ、一般企業への就職は無理なため当法人の様な中間職場で毎日（5時間程度）仕事をして自宅に引きこもることもなく楽しく仕事をして少ないが訓練報奨金を貰い彼らにしては充実した毎日を送っている。しかし社会保険・雇用保険もなく不安定な人生であり将来は生活保護のお世話になると思われる。
- 今後のあるべき姿として最低賃金が稼げる中間職場を目指した職場（ドリームファクトリー）がでないか現在模索中であります。
- 上記の思いにも繋がりますが、行政はもっと本気でこの事業に取り組むべきです。自治体に余裕がないならば、国が直接、訓練事業を認定事業所に発注してくれてもよいと思います。