



日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト

2024 年度 課題研究報告書

2025 年 3 月

一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト

2024 年度 課題研究報告書

第1部 提言案作成作業チーム	4
1.1 WORK! DIVERSITY 政策実現会議	4
1.1.1 委員	4
1.1.2 開催状況	5
1.1.3 提言	5
1.2 提言案作成作業チームについて	5
1.2.1 開催趣旨	5
1.2.2 委員	6
1.2.3 開催状況	6
1.2.4 視察	6
1.2.5 WORK! DIVERSITY 政策実現会議との関係	7
1.3 WORK! DIVERSITY(包摂的就労)の実現に向けての提言書	7
第2部 モデル事業伴走支援・検証作業チーム	16
2.1 モデル事業伴走支援・検証作業チームの概要	16
2.1.1 開催趣旨	16
2.1.2 構成員	16
2.1.3 検討事項	17
2.1.4 開催状況	17
2.2 モデル事業の実施状況	18
2.2.1 日本財団 WORK! DIVERSITY モデル助成事業	18
2.2.2 モデル事業実施状況の概要	18
2.2.3 就労準備性	26

2.2.4	集計データ.....	31
2.2.5	各地域からの報告(第3回会合での報告).....	36
2.3	経済・財政効果推計.....	79
2.3.1	推計方法.....	79
2.3.2	推計結果.....	81
第3部	就労困難者認定方法構築作業チーム.....	85
3.1	作業チーム発足の趣旨、ねらい.....	85
3.2	検討委員【敬称略】.....	85
3.3	会合開催の推移.....	86
3.4	報告の内容.....	86
3.4.1	一人でも多くの就労困難な方を就労に近づけるための支援のあり方の整理.....	86
3.4.2	就労困難な方を就労に近づけるためのツールの紹介と活用について.....	92
3.4.3	多様な就労に困難を抱える方の就労支援に取り組む自治体の取組の紹介.....	96
3.4.4	就労困難者の認定に向けた次のステップをめざして.....	102
第4部	態様別就労支援ガイドライン.....	137
4.1	はじめに.....	137
4.2	刑務所出所者等.....	138
4.2.1	はじめに.....	138
4.2.2	定義.....	138
4.2.3	対象者（人数、年齢別数字等）.....	139
4.2.4	課題・問題点.....	141
4.2.5	政府・社会の対応.....	144
4.2.6	相談・支援者（団体）.....	147
4.2.7	基本文献.....	150
4.2.8	就労支援のポイント.....	150
4.2.9	おわりに.....	155
4.3	高齢者等ケア付き就労.....	156

4.3.1	はじめに	156
4.3.2	ケア付き就労を利用している人	158
4.3.3	課題・問題点	159
4.3.4	政府・社会の対応	160
4.3.5	相談・支援者（団体）	160
4.3.6	関連政府文書など基本文献	161
4.3.7	就労支援のポイント.....	162
4.3.8	おわりに	163
第5部 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		165
5.1	調査の概要	165
5.1.1	調査の目的	165
5.1.2	調査対象.....	166
5.1.3	調査方法.....	166
5.1.4	調査時期.....	166
5.1.5	調査内容.....	166
5.1.6	回答状況.....	166
5.2	調査結果の概要	166
5.2.1	就労準備支援事業	166
5.2.2	認定就労訓練事業	170
5.3	調査集計表.....	173
5.4	自由記述	182
5.4.1	就労準備支援事業において感じられる困難や課題	182
5.4.2	認定就労訓練事業の困難や課題	194
5.4.3	働きづらさを抱えている方々の就労支援について	199
5.4.4	調査等について	213
5.5	調査票	218

第1部 提言案作成作業チーム

提言案作成作業チームは、日本財団が開催する WORK! DIVERSITY 政策実現会議の議論に資するため、障害者就労支援事業所のダイバーシティ化構想その他のダイバーシティ就労支援方策の具体化の提言案を策定するものとして開催した。

提言案作成作業チームは5回の議論を行い、都度、WORK! DIVERSITY 政策実現会議の議論のたたき台を提供し、円滑な議論に資することとなった。

WORK! DIVERSITY 政策実現会議は2025年3月「WORK! DIVERSITY(包摂的就労)の実現に向けての提言書」を取りまとめた。

1.1 WORK! DIVERSITY 政策実現会議

WORK! DIVERSITY 政策実現会議は、自治体の長、労使、学識経験者、就労支援機関リーダー等で、WORK! DIVERSITY の実現を強く希求する者を結集し、これまでの WORK! DIVERSITY プロジェクトの成果を踏まえ、実現段階に入った WORK! DIVERSITY のかじ取りを担うものとして、2023年10月より、日本財団が開催している。各界のリーダーとして活躍されている方々を参集し、ダイバーシティ就労を実現するための政策を実現するため、積極的なご意見をいただくものである。なお、日本経済団体連合会と、日本労働組合総連合には、オブザーバーとして参加している。

1.1.1 委員

WORK! DIVERSITY 政策実現会議の委員は以下のとおりである。

柴橋 正直（座長）	岐阜市長
酒井 大介	(特非)全国就労移行支援事業所連絡協議会会長
辻 邦夫	(一社)日本難病・疾病団体協議会常務理事
永野 仁美	上智大学法学部教授
藤尾 健二	(特非)全国就業支援ネットワーク代表理事
藤岡 清人	(特非)KHJ 全国ひきこもり家族会連合会理事長
宮本 太郎	中央大学法学部教授

村木 厚子	元厚生労働省事務次官
山田 啓二	京都産業大学法学部教授 前京都府知事
湯浅 誠	(特非)全国こども食堂支援センター・むすびえ理事長

1.1.2 開催状況

第1回会議 (2023年10月31日)

WORK! DIVERSITY プロジェクトのこれまでの活動、これからの活動予定、政策推進会議の今後のスケジュール等

第2回会議 (2024年2月28日)

多様な就労困難者の就労を進める基本制度枠組み等

第3回会議 (2024年7月1日)

WORK! DIVERSITY 政策実現に向けての制度比較、ダイバーシティ就労支援の経済財政効果

第4回会議 (2024年10月21日)

WORK! DIVERSITY 実現に向けての提言骨子案の検討

第5回会議 (2025年2月25日)

WORK! DIVERSITY の実現に向けての提言とりまとめ

1.1.3 提言

5回の議論を経て3月、日本財団及び政策実現会議の提言として「WORK! DIVERSITY(包摂的就労)の実現に向けての提言書」を取りまとめた。

同提言について、3月18日、自民党国会議員で構成される「WORK! DIVERSITY(ダイバーシティ就労)勉強会」(代表 野田聖子、事務局長 宮路拓馬)において笹川日本財団会長から野田代表に対し手交した。

1.2 提言案作成作業チームについて

1.2.1 開催趣旨

日本財団が開催するWORK! DIVERSITY 政策実現会議の議論に資するため、障害者就労支援事業所のダイバーシティ化構想その他のダイバーシティ就労支援方策の具体化の提言案を策定する。

1.2.2 委員

座長	宮本 太郎	中央大学法学部教授
	池田 徹	NPO ユニバーサル就労ネットワークちば理事長
	蒲原 基道	日本社会事業大学専門職大学院客員教授
	菊池まゆみ	秋田県藤里町社会福祉協議会会長
	田中聡一郎	駒沢大学経済学部准教授

1.2.3 開催状況

第1回（2024年4月22日）

WORK! DIVERSITY 政策実現会議についての情報共有
今後の進め方についての議論等

第2回（2024年6月10日）

WORK! DIVERSITY 実現に向けての制度比較についての議論
ダイバーシティ就労支援の経済・財政効果についての議論
ダイバーシティ就労支援の取組事例（池田委員、菊池委員 報告）
就労準備支援事業・就労訓練事業実態調査の調査要綱について

第3回（2024年10月1日）

提言骨子案について議論

第4回（2024年10月9日）

就労準備支援事業・就労訓練事業実態調査の調査結果について
提言骨子案についての議論

第5回（2025年1月30日）

提言案についての議論

1.2.4 視察

モデル地域の実態を把握するため以下の視察を行った

福岡県(2025年8月 福岡県就労支援協同組合ほか)

千葉県(2025年9月 ユニバーサル就労ネットワークちば他)

1.2.5 WORK! DIVERSITY 政策実現会議との関係

各回の議論の成果を直近の WORK! DIVERSITY 政策会議に提出した。

1.3 WORK! DIVERSITY(包摂的就労)の実現に向けての提言書

WORK! DIVERSITY 政策実現会議が 2025 年 3 月にとりまとめた「WORK! DIVERSITY(包摂的就労)の実現に向けての提言書」は以下のとおりである。

WORK! DIVERSITY(包摂的就労)の実現に向けての提言

2025 年 3 月

1. なぜ WORK! DIVERSITY を進めるのか

少子高齢化が進み社会の支え手が減少している日本では、みんなが互いに支え合う共生社会の実現が社会の維持に重要であり、特に高齢化が進む地域の活性化には不可欠といえる。この点、支援と環境さえ整えば支え手に回れる就労困難者の活躍は重要な意味を持つ。日本では支援や環境整備により就労が可能となる就労困難者は 270 万人にのぼると推計され、この人たちが支えられる側から社会を支える側に変わることは、これからの日本社会の活力の維持に大きな力となるものである。また、地方創生を進める上でも、少子高齢化、若者の流出、人手不足等が深刻化する中で、就労困難者が働く側にまわることは重要な役割を果たす。さらに、財政面でも就労者の増加による税収の増加は支援経費を上回るものと期待される。

企業にとっても、WORK! DIVERSITY は重要な人事戦略となる。少子高齢化により中長期的にも人手不足が見込まれる中で、多様な人材を戦力として活用することが求められており、ビジネスに新しい視点をもたらし付加価値や生産性の向上、業務改善のきっかけにもつながる。また、WORK! DIVERSITY は企業の社会的責任を重視する流れにも沿うものである。

WORK! DIVERSITY はなにより、働いて社会とつながりたいという気持ちを持ちながら働くことができなかった就労困難者にとって必須である。働くことだけが社会とつながるすべではないが、就労場所や時間の柔軟化、オンライン就労の導入などの働き方の多様化の流れが、これまで働くことが難しかった人たちの就労を後押ししている。そして、働くことはその人たちの自立の支援につながるのみならず、社会との繋がり確保や自己肯定感の向上に資するなど、ポジティブな社会保障としての機能を持つ。また、本人のみならず、家族などの生活の質の向上にもおおいに寄与することとなる。

2. WORK! DIVERSITY の支援体制

WORK! DIVERSITY を進めるためには、なにより就労困難者が働く意欲と自信を取り戻し、働く力を身につけることのできる支援をその必要性に応じて受けられることが重要である。それと同時に、就労困難者がさまざまな背景を抱えつつ働くことができる環境を、企業等の雇用する側からも整備することが不可欠であり、就労困難性を本人と企業等の双方の側から取り除いていくという、障害概念の社会モデルにも似たアプローチが必要となる。

就労困難者の就労支援については、障害福祉サービス、生活困窮者自立支援制度、労働関係の制度など様々な仕組みがあるが、縦割りになっており、同じような働きづらさを持ちながら手帳の有無などによって受けられる支援が異なっていたり、支援の仕組みが不十分であったり、これらの社会的資源が有効に活用されないなどの問題がある。

2022 年度より実施してきた日本財団のモデル事業において、障害者の就労支援を行う就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型/B 型事業所（以下「障害者就労支援事業所」）の持つ就労支援の手法、ノウハウが他の就労困難者の支援にも有効であることが実証された。したがって、このモデル事業を制度化して、障害者就労支援事業所で障害者以外の就労困難者が支援を活用できるようにすることが、もっとも有効な WORK! DIVERSITY の方策と言える。これは障害者総合支援法の支援対象を、就労については身体や知的、精神の障害のある者に加えて、同様の社会とのかかわりにおける困難を有する者へと広げることが求められ、制度の根幹にも関わる抜本的な見直しが必要となる。

他方、障害者の就労支援と他の支援との連携、例えば生活困窮者自立支援制度における障害者就労支援事業所の活用、求職者支援制度の対象者・対象事業の拡大、地域若者サポートステーションにおける同様の支援の実施等によっても、障害者就労支援事業所の持つ就労支援の手法、ノウハウを活かした就労困難者の支援が可能となる。これらの対応の中には、現行制度の改革や運用の明確化でできるものもあり、早急な対応が必要である。

また、同じくモデル事業で、就労困難者を効果的に支援するための地域ネットワークの中核となるマネジメントセンターの必要性が確認された。このマネジメントセンターを各地域におき、直接にあるいは様々な相談支援機関を通じて来所した支援対象者が、本人の希望・適性、支援機関の受け入れ余力を踏まえ最適の就労支援機関につながり、適切な支援を受けることができるようにする。また、マネジメントセンターは、相談支援機関に対する就労支援に関するサポートやスーパーバイズの機能を持つ。マネジメントセンターとしては、障害者就労・生活支援センターの支援対象範囲を拡大することや障害者の相談支援事業所、生活困窮者の相談支援事業所、地域若者サポートステーション等に機能として追加することが考えられ、地域の実情を踏まえ、各自治体の裁量・判断により決定する。

これらにより就労困難者本人が主体となって、その希望と適性に応じて、企業への一般就職、障害者枠での就職や就労継続支援 A 型/B 型における就労等、それぞれに最も適した形で働く場を得ることを目指す。

WORK! DIVERSITY を実現するうえでは、企業等にも就労困難者の働く環境の整備が求められる。また、企業がその必要性和有用性を認識し、就労困難者の就労の場を広げることが不可欠

であることから、企業団体等を通じた理解の促進に努めるとともに、企業が就労困難者を積極的に受け入れ、雇用したり就労体験の機会を提供したりすることが促進されるよう体制の整備やノウハウの提供を進める。さらに、就業している就労困難者が、困難を抱えつつ働き続けることができるよう職場環境づくりを促進する。ソーシャルファーム、労働者協同組合等の新しい企業形態も WORK! DIVERSITY との親和性が高いことから、積極的に協調していく。

3. WORK! DIVERSITY の支援の仕組みの整備

2. の支援体制を持続的に実行可能なものとするため、就労支援機関、マネジメントセンターを支える仕組みを整備する。

就労支援機関に対しては、障害福祉サービス、生活困窮者自立支援事業、重層的支援体制整備事業、求職者支援制度など既存の制度の活用や必要があれば新たな給付制度を創設することにより就労支援活動をより包括的、横断的に、また柔軟なアプローチで行いうるよう経費を支給する。また、WORK! DIVERSITY が地方創生にも重要であることから地方創生推進交付金の活用も図る。

マネジメントセンターに対しても、既存制度または新たな事業費制度、自治体事業等により活動を可能とする経費を支給する。

就労支援の対象となる就労困難者の具体的範囲については、国が一定の基準を作りつつ、自治体の実情に応じて裁量的に運用できるようにし、最終的にはマネジメントセンターがある程度柔軟に判断できるようにする。

マネジメントセンター、就労支援機関の活動がより効果的に行うことができるよう、就労困難者認定アセスメントツールの開発、好事例・ノウハウの収集・共有、支援人材の育成、支援機関の評価、マネジメントセンター・支援機関・産業界・労働組合・行政などからなる協議会の設置支援などのプラットフォーム作りに取り組む。

福祉施策と労働施策の有機的な連携を強化し、従来福祉分野中心に支援していた就労困難者に対して労働関係制度を活用しやすくするとともに雇用主へのアプローチを強化する。

具体的には就労困難性の高い者について各種労働施策の適用において柔軟に対応できるよう対象者・事業範囲の拡充、要件緩和等を行う。例えば就労困難者が利用しやすくなるよう求職者支援訓練の要件緩和・柔軟化を行う、シルバー人材センターなどの支援対象にする、生活保護受給者等就労自立促進事業の範囲を拡大するなどが考えられる。企業の就労困難者雇用を促進するため、特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用等の対象の見直しや要件の緩和を行う。

また、障害者雇用制度について、ジョブコーチ、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの支援対象の拡大、雇用率制度の見直し等を行う。

就労困難者は過去に様々な制度・支援機関による支援を受けていた者も多い。このような就労困難者が新たに支援を受けるにあたり、本人が所持・管理する過去の支援の成果・情報（例えばジョブカードのようなもの）を示し、活用することにより、本人の経験や蓄積を活かしながらかつ無駄のない有効な支援を受けられるようにする。

企業の就労困難者雇用を促進するため就労困難者を積極的に雇用する企業を優先調達の対象とする。

就労困難者については本人、企業の不安等を解消する観点からもトライアル雇用、インターンシップ、施設外就労(就労体験)等を積極的に活用する。就労困難者の就労に当たっては一般就労を目指す、当事者の適性等を踏まえ、テレワーク、フリーランス、ギグワーク、超短時間就労などの多様な働き方を積極的に活用する。

ハローワークの就労困難者の就労支援を強化するとともに、民間の職業紹介機関が就労困難者に関する紹介に取り組む努力義務等を課す。WORK! DIVERSITY について社会や企業の認識を促すため、広報、啓発を行う。

4. WORK! DIVERSITY 実現のための基本法の新設等

WORK! DIVERSITY に関係する制度は、態様別に制度化された支援制度のそれぞれ一部を構成しており、同じような働きづらさを抱えていながら利用できる内容に差異があることが多くあり、関係する法令も多岐にわたる。このため、これらの制度について就労支援という視点から横串を刺して整備する必要がある。また、これらを可能な限り連携させる手立てを重ねていくことが重要であり、そのためにこそまずは WORK! DIVERSITY に関する基本法（例えば「包摂的就労支援に関する基本法」）を新たに制定する必要がある。基本法では就労困難者の支援の理念に加え、国、自治体等の関係者の責務、施策大綱の策定、体制整備、企業・国民の理解の促進、財政上の措置等を定める。

基本法に基づき既存の関係法令（個別法）を WORK! DIVERSITY の観点から整備する。

これらが政府を挙げて取り組むことになるよう中心となる省庁、部署を定めるなど実行体制を整備する。

国、都道府県、市町村、事業主、国民がそれぞれ他人事ではなく自分事として自らの責務を理解し、協力して WORK! DIVERSITY の実現に取り組む。

その際、制度の大枠は国で作るとしても、地域の実情や方針に応じて柔軟に取り組むことができるよう可塑性のある仕組みとしていく。

(制度の見直しの具体的な案 1) 求職者支援制度

制度概要 (現状)	■ 雇用保険を受給していない求職者に対し、無料の職業訓練と訓練期間中の給付(月 10 万円)を行う ■ 訓練実施機関には奨励金(5 ～ 6 万円/ 4 週・人)が支給される
課題	■ 労働の意思と能力があることが前提のため、就労準備的支援が必要であり就労実現までに長い時間かける必要がある就労困難度の高い者が受けにくい ■ 訓練の出席率 100%(やむを得ない事情がある場合でも 80%以上)が求められるが就労困難者にとってはハードルが高い ■ 過去 6 年以内に給付を受けたものは給付を受けられない ■ 基礎コース、実践コースがあるが、基礎コースであっても就労準備性を高めるような内容の訓練は想定されていない ■ 訓練機関の認定・選定に当たり就職率の比重が高いことから就職確率が低いと予想される就労困難者の受入れについて訓練機関が消極的になる
見直し例	■ 就労困難者が利用しやすい就労準備的内容を含む訓練科目を設定する ■ 就労困難者については出席率要件を緩和し、状況に応じ中断・再受講等が可能となるよう柔軟に対応できるようにする ■ 給付についても体調等により中断した場合に再開後に受給できるようにするなど柔軟対応を可能とする ■ 訓練の認定・選定に当たり就労困難者の受入れや就職を加点要素とするまたは就職率の算定対象外とする
根拠法等	職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律 ■ 上記見直し例の多くは省令または認定基準等の改正で実現可能か

(制度の見直しの具体的な案 2) 障害者就労支援事業所の活用

制度概要 (現状)	■ 障害者は就労系障害福祉サービス(移行支援、継続支援 A 型/B 型、定着支援)を受けることができる ■ 就労系障害福祉サービス事業者が障害者を受け入れサービスを提供した場合に人日に応じて訓練等給付費の対象になる
課題	■ 原則として障害者手帳・受給者証または診断書が必要 ■ 手帳等がない場合も定員の空きの範囲で受け入れは可能であるが、その場合は訓練等給付費の対象とはならない
見直し例	障害者手帳等を所持していない就労困難者のうち一定のものに関しては自治体の裁量により就労系福祉サービス実施機関に対する給付を行えるようにする このため ■ 訓練等給付費の対象としたり、訓練等給付費の加算対象としたりする ■ 上記に至るまでの間、生活困窮者等就労自立支援制度、求職者支援制度等他制度または新規の給付制度に基づく給付を行うことができるようにする
根拠法等	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律 ■ 他の制度から給付を行う場合は当該制度の根拠法令の改正等が必要 ■ 訓練給付費等の対象とするには総合支援法の改正が必要

(制度の見直しの具体的な案 3) 生活困窮者自立支援制度

制度概要 (現状)	■ 生活困窮者に対し自立相談支援を行い、就労準備が必要な者には就労準備支援事業、(認定)就労訓練事業による就労支援を行っている ■ 就労準備支援事業の事業者には委託費が支払われる
課題	■ 認定就労訓練の事業者には訓練費等の支給がなく、就労準備支援事業者から就労体験の受入れ等を行った事業者にも訓練費等の支給がない場合が多い ■ 任意事業のため就労準備支援事業を行っていない自治体もあり、また認定就労訓練事業の利用は必ずしも多くはない ■ 就労準備支援事業の受託事業所が必ずしも就労支援が得意な事業所ではない
見直し例	■ 就労準備支援事業、就労訓練事業を必須事業化する ■ 就労準備支援事業が、より就労支援に長けた事業所への委託がされるようにする ■ 就労準備支援事業、就労訓練事業の委託先事業所として就労系障害福祉サービス事業者を積極的に活用する ■ 就労準備支援事業の委託費を就労困難度も考慮した支援数、成果に応じた報酬体系にしてインセンティブを高める ■ 就労準備支援事業の就労体験の受け入れ事業所、認定就労訓練事業所に就労困難度も考慮した支援数、成果に応じた報酬(訓練費)を支払う
根拠法等	■ 生活困窮者自立支援法

第2部 モデル事業伴走支援・検証作業チーム

モデル事業伴走支援・検証作業チームは、2022 年度に開始した「日本財団 WORK! DIVERSITY モデル助成事業」の各個別事業につき、伴走支援および効果検証等を行い、WORK! DIVERSITY プロジェクトの事業全体の推進に寄与することを目的として開催した。

2024 年度においては 3 回の会議を開催し、モデル地域マネジメントセンターと意見交換をしてモデル事業の進捗状況を把握するとともに助言を行った。またモデル事業の成果を踏まえた経済・財政効果を推定し、その結果を WORK! DIVERSITY 政策実現会議及び提言案作成作業チームに報告し、提言作成の議論に資することとなった。

2.1 モデル事業伴走支援・検証作業チームの概要

2.1.1 開催趣旨

2022 年度、3 地域（千葉県、福岡県、岐阜市）において「日本財団 WORK! DIVERSITY モデル助成事業」が開始された。その後 2023 年度から豊田市、2024 年度から宮城県、名古屋市がモデル事業を実施している。

モデル事業推進伴走支援・検証作業チームは、モデル地域における事業の円滑な実施と WORK! DIVERSITY プロジェクトの事業全体への有意義なフィードバックを実現するため設置され、地域活動の円滑実施を伴走支援するとともに、事業効果の把握・検証を行うものである。なお、作業チームの運営はダイバーシティ就労支援機構に委託されている。

2.1.2 構成員

モデル事業伴走支援・検証作業チームは以下の有識者により構成されている。

五石敬路	大阪公立大大阪公立大学大学院都市経営研究科准教授（就労準備性評価）
酒光一章	ダイバーシティ就労支援機構（効果検証）
佐藤洋作	文化学習協同ネットワーク代表理事（態様別支援助言）
高橋尚子	京都自立就労サポートセンター理事（就労準備性評価）

津富 宏 立教大学特任教授（態様別支援助言）

村木太郎 （一社）ダイバーシティ就労支援機構理事長（座長・効果検証）

米田英雄 社会福祉法人ぷろぼの津事業所所長（就労準備性評価）

（五十音順、カッコ内は作業チームにおける主な役割）

2.1.3 検討事項

モデル事業伴走支援・検証作業チームの主な役割は以下のとおりである。

- 各地域の実施状況の把握および態様別支援への助言を行うこと
- 把握と助言を通し、運営に関する改善方策を検討すること
- 事業効果の把握、検証（就労準備性を含む）すること

2.1.4 開催状況

2024 年度における開催状況は以下のとおりである。

(1) 第 1 回会合（2024 年 6 月 20 日）

モデル事業の進捗状況を把握するとともに、モデル事業の実績を踏まえた経済・財政効果の推計について議論を行った。

(2) 第 2 回会合(2025 年 1 月 10 日)

モデル地域からヒアリングを行い、意見交換及び助言等を行った。

モデル事業の進捗状況を確認するとともに、最新のデータを踏まえて経済・財政効果について推計を更新した。

(3) 第 3 回会合(2025 年 3 月 21 日)

WORK! DIVERSITY プロジェクトの進捗状況、特に政策実現会議の提言について共有した。

モデル地域からヒアリングを行い、意見交換及び助言等を行った。

モデル事業の進捗状況を確認するとともに、最新のデータを踏まえて経済・財政効果について推計を更新した。

2.2 モデル事業の実施状況

2.2.1 日本財団 WORK! DIVERSITY モデル助成事業

国・自治体にダイバーシティ就労関係の大きな政策枠組みを作ってもらおうべく働きかけていくためには、まず就労支援のモデル実証実験で成果を出すことが必要である。WORK! DIVERSITY プロジェクトでは、2022年度よりモデル実証実験を自治体と協働して行っている。

これは障害者総合支援法の障害者就労支援機関（就労移行支援事業所、就労支援A型事業所等）を中心に、地域の就労支援ネットワークで、就労困難者を幅広く受け入れ、就労につながる者の増加を目指し、かつ、そのような、既存の制度の枠組みにとらわれない新たな支援体制の構築を目指す全国のモデルとなりうる事業で、かつ、それに対して当該地域の都道府県または中核市等が、事業費総額の20%を負担する場合、日本財団は、モデル事業に係る初期費用（プランづくり、職員研修等）、地域ネットワーク構成メンバーのコーディネート費、就労支援サービスの運営費等事業総額の残り80%を負担するというものである。

モデル事業を実施するうえで中核となるマネジメントセンターを置き、マネジメントセンターが中心となって地域で支援のネットワークを構築することで各事業所につなげられる体制を整えている。

モデル事業を実施している自治体及びマネジメントセンターは以下のとおりである。

【2022年度開始】

千葉県	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
岐阜市	一般社団法人サステナブル・サポート
福岡県	中間法人福岡県就労支援協同組合

【2023年度開始】

豊田市	一般社団法人ワーク・ダイバーシティ・スタイル
-----	------------------------

【2024年度開始】

宮城県	特定非営利活動法人わたげの会
名古屋市	一般社団法人愛知県就労促進協会

2.2.2 モデル事業実施状況の概要

2025年2月までのモデル事業の実施状況は以下のとおりである。（一部3月支援開始分を含む。）

(1) 支援数

2025 年 2 月までの 6 地域の支援数は 2024 年度 154 人、2022 年度からの累計で 345 人である。

予算の関係で受け入れできなかったり、2025 年度以降の事業継続が不明確なため支援の依頼・受け入れに消極的な時期もあったりしたため実際にはこれ以上の潜在的支援ニーズはあるものとみられる。

受け入れは、自治体窓口、地域ネットワークを構成する各種相談支援機関からの紹介または直接マネジメントセンターに当事者が来所し、相談・見学等行ったうえで支援に入るかどうかを決定している。

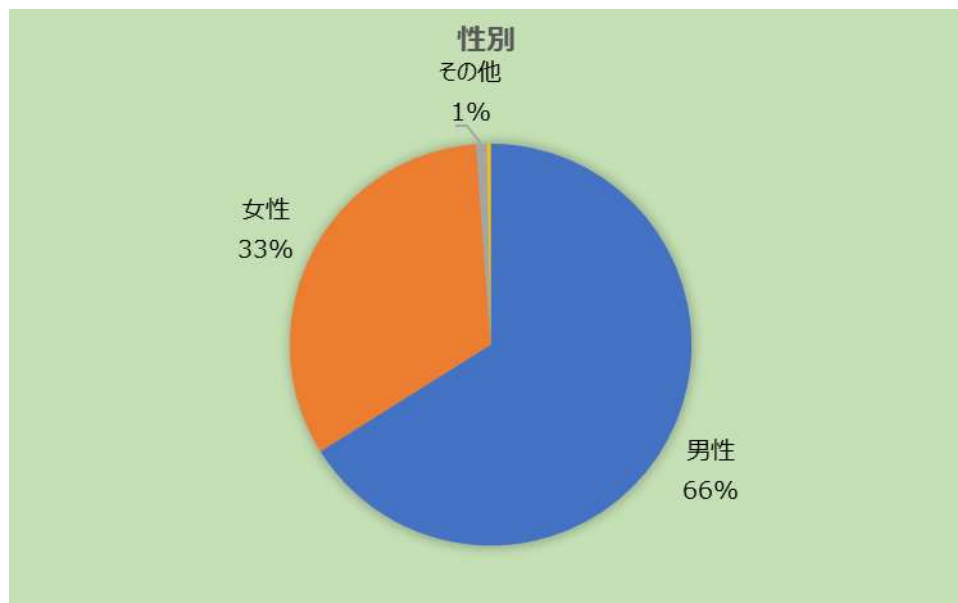
モデル事業支援数（年度別）

	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
2022年度	54	14	10	0	0	0	78
2023年度	44	15	41	13	0	0	113
2024年度	43	19	24	13	23	32	154
累計	141	48	75	26	23	32	345



(2) 支援対象者の属性

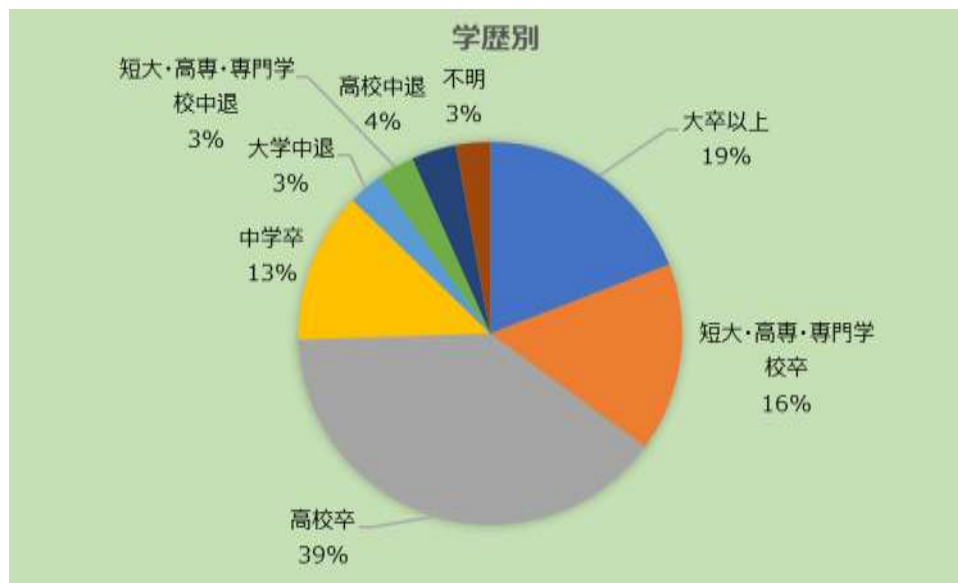
男女別にみると男性が 2/3、女性が 1/3 である。



年齢別にみると 20 歳台が比較的多いが、50 歳台まで幅広い年代にわたっている。



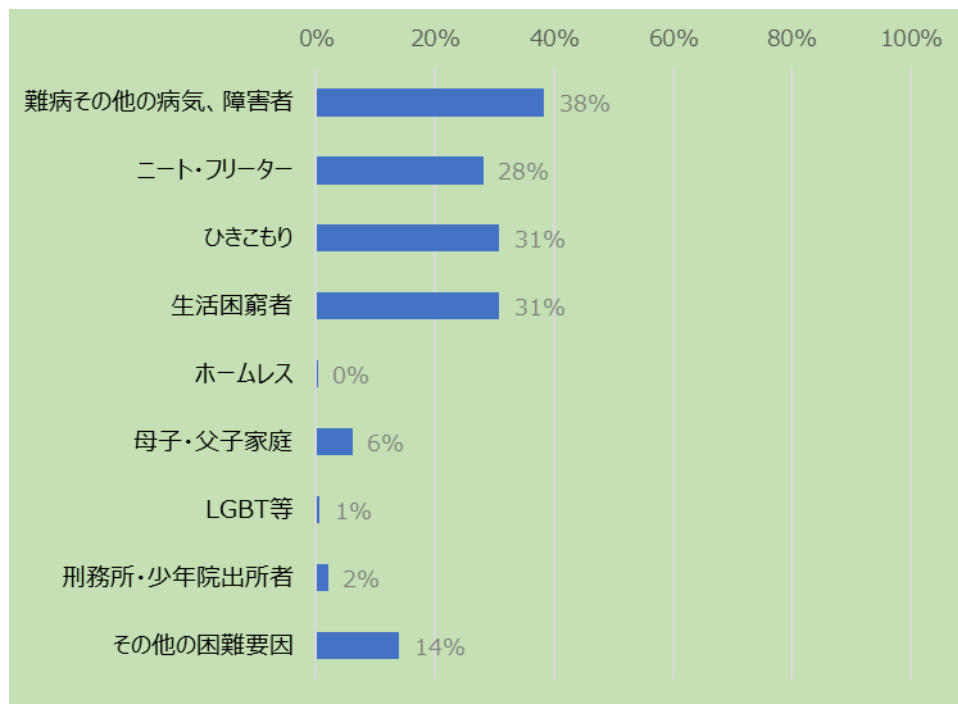
学歴別には、高校卒が多く、中学卒も 13%と比較的多いが、大卒以上、短大・高専・専門学校卒もそれに多く、幅広く分布している。



就労困難者には様々な困難要因があり、またそれらが重複している場合も少なくない。このため就労困難要因については複数回答で調査した。なおこれは支援機関担当者による見立てである。

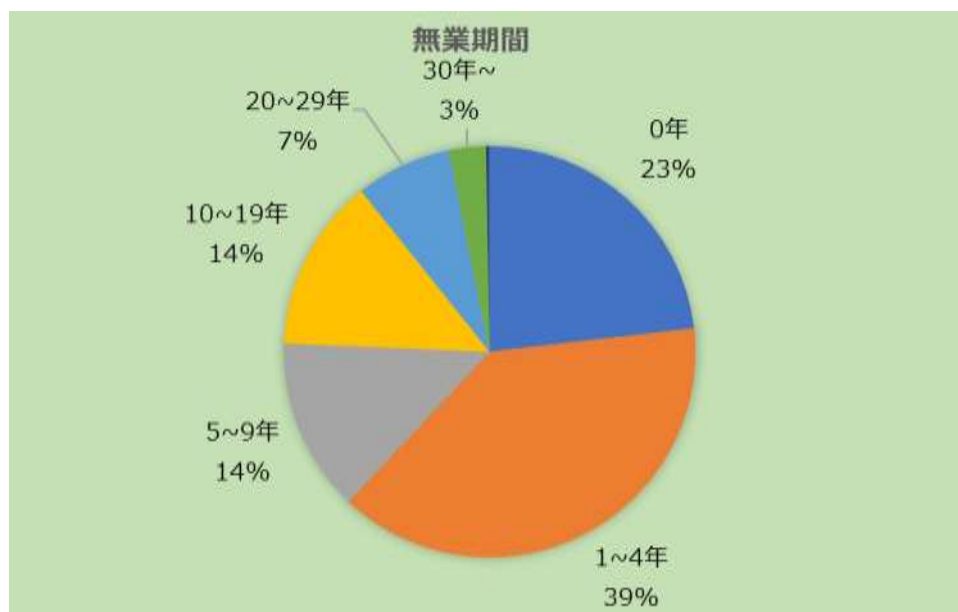
その結果、モデル事業の対象としては障害者に係る手帳を持っていないものを対象としたにもかかわらず4割近くが「難病その他の病気、障害者」に該当すると考えられており、手帳を所持していない潜在的な障害者が多いことがうかがえる。

活動面の状態像としては、ひきこもり、ニート・フリーターが多く、また、収入面では生活困窮者も多い。それぞれが約3割程度該当している状況と、支援前の就労していた期間は約3割が就労していないか1年未満の就労経験しかないという状況をふまえると、相当数重複していると思われる。



(3) 支援開始までの就労経験

支援にいたるまでの就労状況を見ると、支援前の無業であった期間は1年未満、1～4年でおおむね2/3であるが長期にわたっている者もすくなくない。

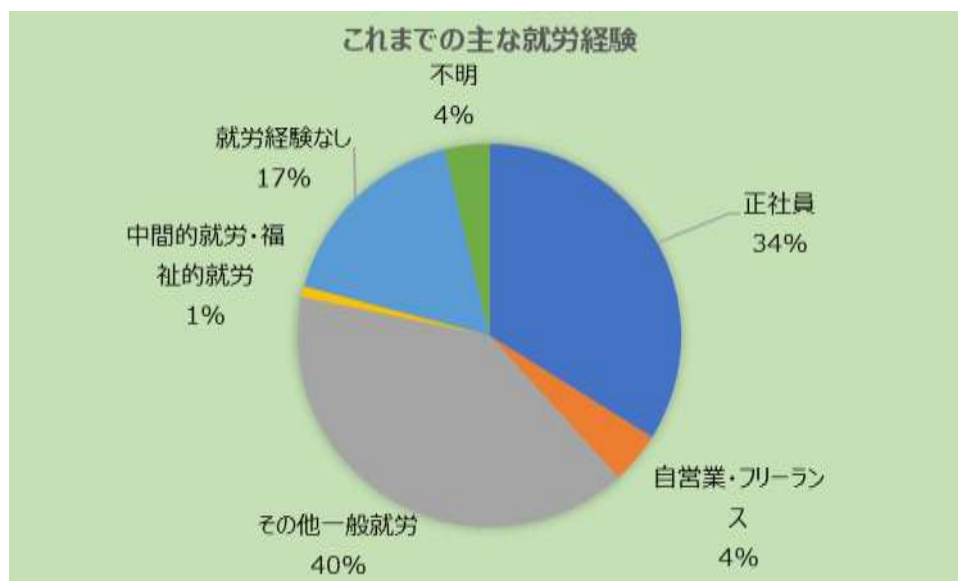


支援前の就労していた期間を見ると、約3割が就労していないか1年未満の就労経験しかない。その一

方 10 年以上という十分な就労経験を有する者も 1/3 程度いる。



これまでの就労経験としてその他一般就労（非正規雇用）が多いものの、正社員だったものも 1/3 いる。
また就労経験のないものも 2 割弱となっており、就労経験としても様々なものがあることがわかる。

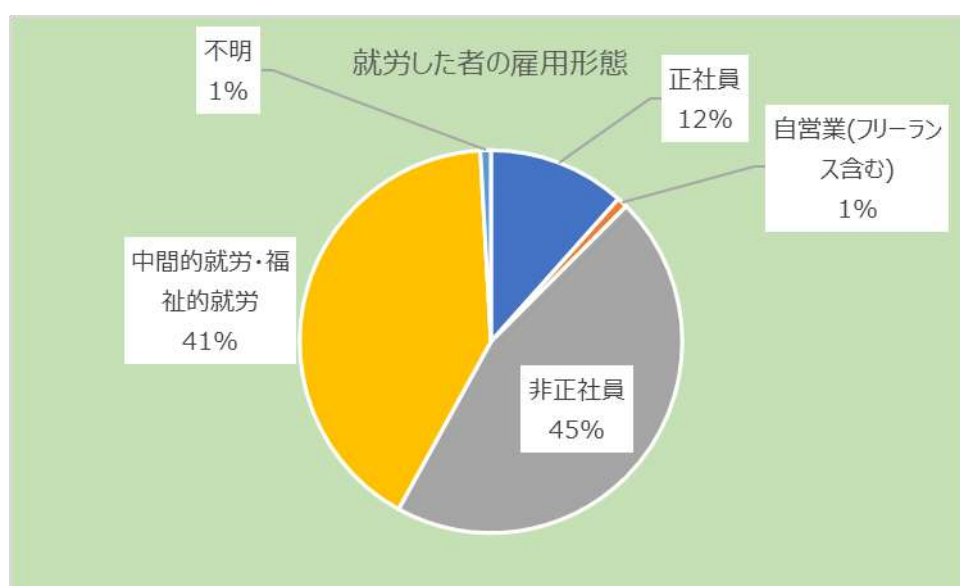
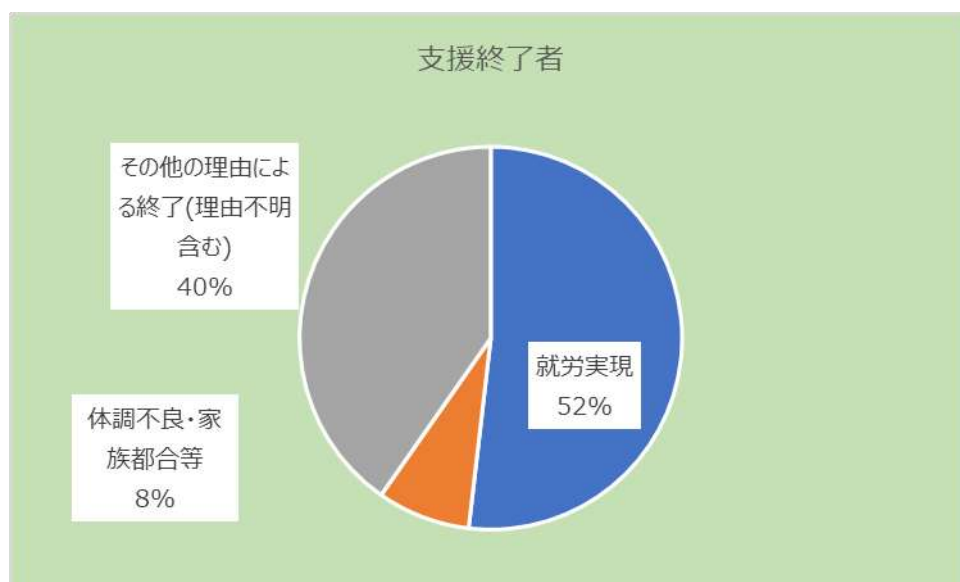


(4) 支援結果

支援開始 345 名中、2025 年 2 月現在で 216 名が支援終了となっている。そのうち約半数の 52%（単純平均 55%）が就労を実現している。これまで他の支援でなかなか就労に結びついてこなかった方が対象者

として多いことを考慮すると比較的高い成果が上がっていると考えられる。

また就労した者の雇用形態は非正社員と中間的就労・福祉的就労の者の割合が高い。



モデル事業 実施状況総括表

	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
支援者数	141	48	75	26	23	32	345
支援終了者数 (a)	112	32	47	14	0	11	216
就労実現 (b)	58	19	20	7		8	112
体調不良・家族都合等	8	3	6	0		0	17
その他の理由による終了 (理由不明含む)	46	10	21	7		3	87
就職率 (b/a)	52%	59%	43%	50%		73%	52%
						(単純平均)	55%
(再掲)就労実現	58	19	20	7		8	112
正社員	4	5	3	0		1	13
自営業(フリーランス含む)	0	1	0	0		0	1
非正社員	16	7	16	5		7	51
中間的就労・福祉的就労	37	6	1	2		0	46
不明	1	0	0	0		0	1

就労した者の賃金(月額)は、正社員の場合 19 万円、非正社員の場合 11 万円、中間的就労・福祉的就労の場合 5.5 万円であり全体平均としては 10 万円程度である。



(5) 就労者の定着状況

就労困難者支援では就労できれば終わりということではなく、定着支援も重要である。

就労後の定着状況を見ると3か月後で83%、3か月後在職者の内6か月後在職者は88%、6か月後在職者中12か月後在職者は100%となっている。期間の定着率は勤続を経るごとに改善している。定着についても比較的成果が上がっているものとみられる。

就労継続状況

	在職	離職等	合計	在職率	就労継続率
3か月後 ※1	35	3	42	83%	83%
6か月後 ※2	23	3	26	88%	74%
12か月後※3	10	0	10	100%	74%

※1 就労実現したもので3か月後の就労継続状況を把握しているもの

※2 3か月後在職者のうち6か月後の就労継続状況を把握しているもの

※3 6か月後在職者のうち12か月後の就労継続状況を把握しているもの

2.2.3 就労準備性

(1) KPS について

就労支援の実績は、通常、就職の実績をアウトカムとして評価する。しかしながら本モデル事業のような就

労困難者の就労支援は簡単なことではない。また就労に結びつかなかったからといって直ちに就労支援の効果
がなかったと考えるのも適当ではない。特に短期間の事業実績を就職実績のみで評価するのは難しい。

このため本作業チームにおいてはアウトカムとして就職実績に加え就労準備性を評価することとした。

就労準備性の評価は、様々な支援機関が独自のメソッドで行っていることが多いが、本モデル事業では統
一的な評価が可能となるよう KPS ビジュアライズツール（以下単に「KPS」という。）に基づく評価を行うことと
した。

KPS は厚生労働省の委託に基づき、一般社団法人京都自立就労サポートセンターが開発したツールであ
る。¹

本モデル事業においては原則として支援対象者に対し毎月 KPS による評価を行い、支援に活かすとともに
進捗状況把握のための指標としても利用することとした。

KPS では様々な指標を把握することができるが、進捗状況の把握に当たっては、KPS の利用実績を踏ま
え、これまでの就労実現者の傾向から最も就労実現に関連しているとみられる項目として GN-25 の本人評
価のうち以下の 4 指標の動きをチェックすることとした。

設問 1 「就寝、起床時間がばらばらである」

注）就寝、起床時間が一定かどうかを問うものであり、昼夜逆転していたとしても問題ありません。

4 就寝、起床時間が毎日ばらばらである場合

3 週の半分程度、就寝、起床時間が大きく変動する場合

¹ 本モデル事業における KPS の取り扱いに関する詳細については以下を参照

「2022 年度モデル事業伴走支援・検証作業チーム報告書」(https://jodes.or.jp/wp-content/uploads/2023/10/2022-JODES_model-projects.pdf, pp.10-12),

「2023 年度モデル事業伴走支援・検証作業チーム報告書」(https://jodes.or.jp/wp-content/uploads/2024/09/2023-JODES_model-projects.pdf, pp.6-pp.9)。

また KPS については以下を参照。

KPS ビジュアライズツール(一般社団法人京都自立就労サポートセンター Web サイト) <https://www.kyoto-ps.com/vt/>
一般社団法人京都自立就労サポートセンター「就労準備支援事業利用者に対する支援の評価指標作成・普及に向けた調査研
究事業報告書」厚生労働省 令和元年度 生活困窮者就労準備支援事業費補助金 社会福祉推進事業、2020 年 3 月、http://kyotops.sakura.ne.jp/www.kyoto-ps.com/vt/wordpress/wp-content/uploads/2021/03/r01_report.pdf

一般社団法人京都自立就労サポートセンター「就労準備支援事業評価指標の全国普及及び検証に係る調査研究事業」厚生
労働省 令和 2 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、2021 年 3 月、https://www.kyoto-ps.com/vt/wordpress/wp-content/uploads/2021/04/r02_report.pdf

2 おおむね一定しているが、日によって 1～2 時間程度変動がある場合

1 就寝、起床時間が毎日一定である場合

設問 6 「プログラムに休まず参加することができる」

4 毎回プログラムに休まずに参加することができる場合

3 まれにプログラムを休む場合

2 とくときプログラムを休む場合

1 毎回プログラムを休んでいる場合

設問 20 「集中してその日のプログラム・業務に最後まで取り組むことができない」

4 集中してその日のプログラム・業務に取り組むことが全くできない場合

3 その日のプログラム・業務の途中でときどき集中力が切れてしまう場合

2 その日のプログラム・業務の途中でまれに集中力が切れてしまう場合

1 常に集中してその日のプログラム・業務に最後まで取り組むことができる場合

設問 22 「実際に応募する準備ができていない」

4 求人検索、応募書類の作成、面接対策などの準備に全く取り組んでいない場合

3 求人検索、応募書類の作成、面接対策などの準備のいずれか 2 つができていない場合

2 求人検索、応募書類の作成、面接対策などの準備のいずれか 1 つができていない場合

1 求人検索、応募書類の作成、面接対策などの準備がすべてできている場合

これらの設問のうち、設問 1, 20, 22 は回答が 4 から 1 に行くにつれ就労準備性が向上していくことを示し、設問 6 については回答が 1 から 4 に行くにつれ就労準備性が向上すると判断できる。

なお、GN-25 本人評価に関しては、支援の過程において一時的に就労準備性が低下したように見える場合がある。この理由として考えられることの一つは本人の自己評価が過大な評価となっていたものが支援の過程で客観的・適正な評価に修正されるということである。したがって就労準備性に係る指標が悪化した場合もそのような可能性について十分留意する必要がある。

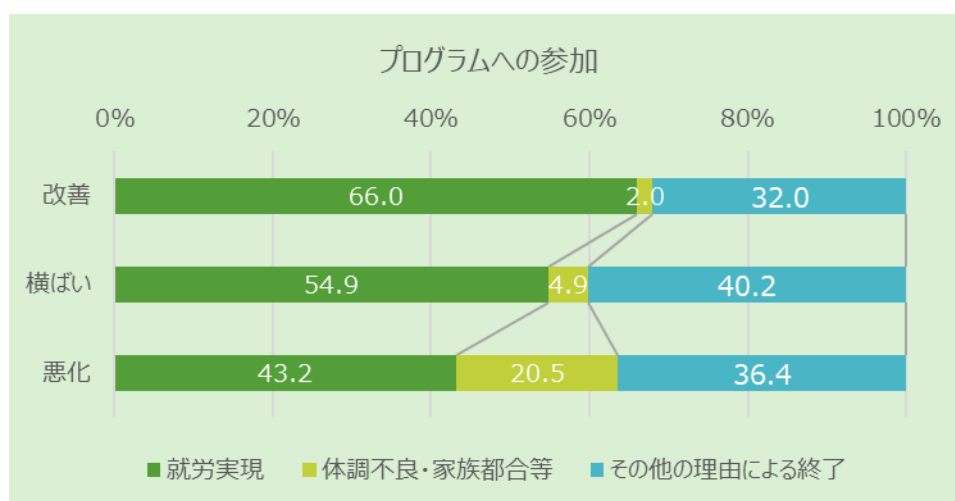
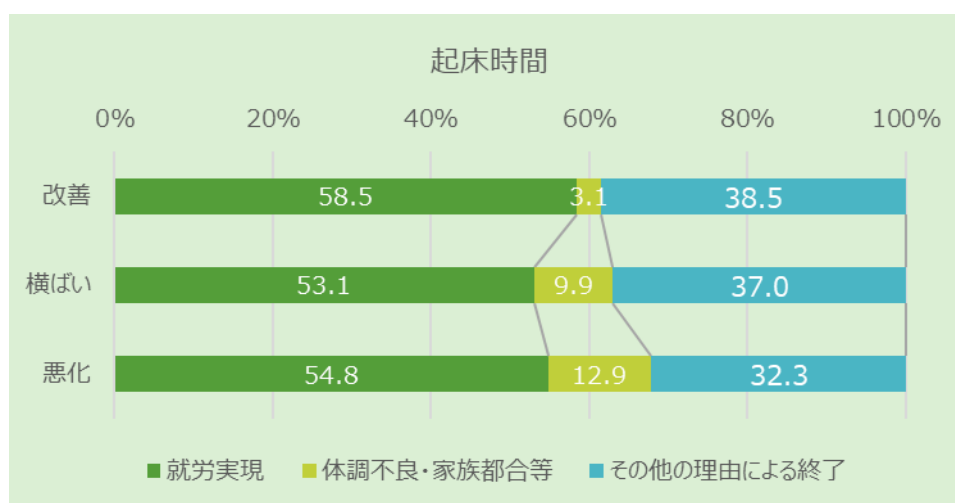
また月々の進捗状況の把握については原則として上記 4 指標の動向を見るが、さらなる詳細分析が可能なよう KPS の全評価結果を定期的に把握できるようにしている。

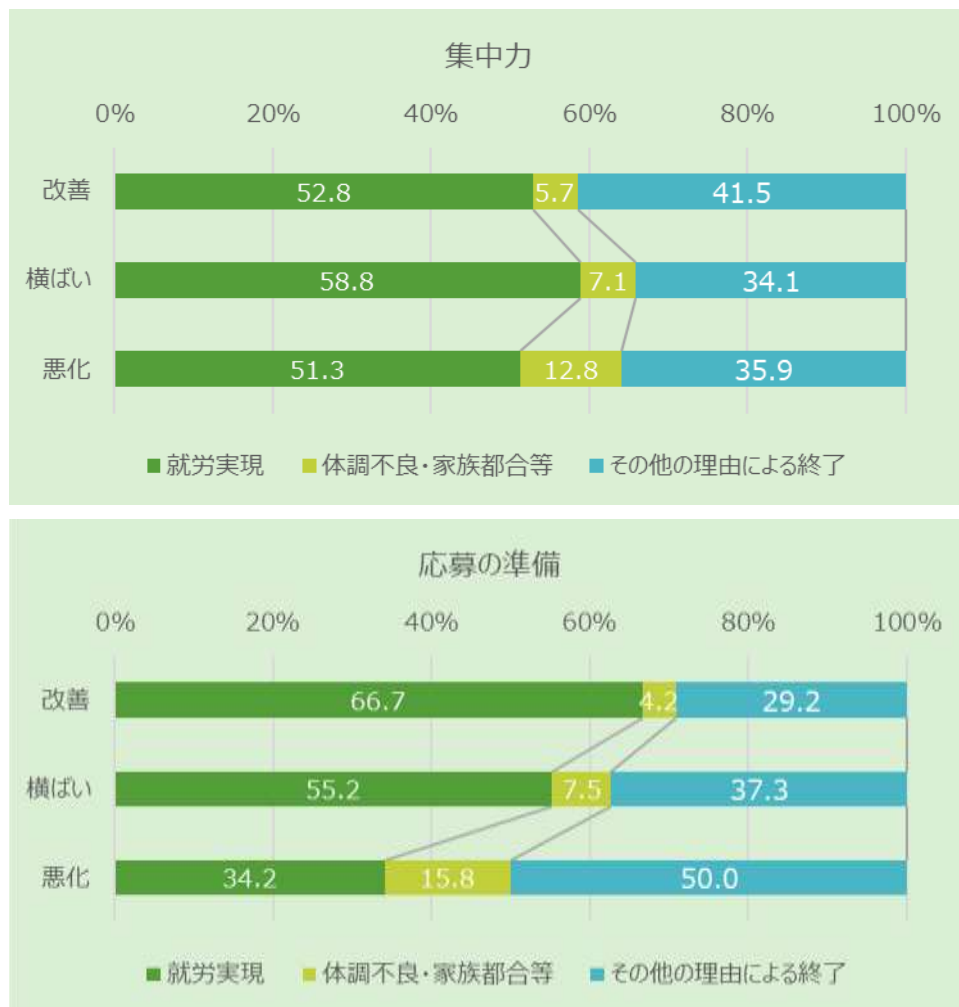
(2) KPS の変化と支援結果との関係

KPS の変化について、回答番号の差を取り、改善方向の場合それをプラスとし、悪化方向の場合マイナスとする。

例えば設問 1 では回答が 4～1 に行くにつれ改善したとみられる。よって設問 1 では 4→2 の場合改善となるが、逆に設問 6 の場合は悪化となる。

支援終了者について、開始時の KPS 指標と終了時の KPS 指標の変化を取り、それと就労との関係を見てみると、おおむね KPS 指標の改善がみられる場合に就労実現する者が多いことがわかる。





「起床時間」においては、新しくこの事業に参加するという生活面の環境の変化が影響し、安定を崩す方もいらっしゃるという事が読み取れる。「集中力」に関しては、主に本人の特性的なものの影響もあると思われ、短期間での改善という所では変化が見えにくいと推測される。「プログラムへの参加」「応募の準備」の改善は、本人の意欲の向上、スタッフとの連携がスムーズに進んだことを表し、改善度合いが就労に結びつく可能性と関連性が高いことが見て取れる。²

但し前述の通り KPS の評価（特に自己評価）については支援の過程で評価の適正化により変動することもあるので、今後も引き続き検証が必要である。

² 2.2.4を参照。ここでは開始時と終了時の回答番号の差を取り、改善の場合プラスとし、悪化の場合マイナスとしている。例えば設問1で回答が4→2の場合 2、設問6で回答が4→2の場合 -2 となる。

2.2.4 集計データ

支援終了者	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
就労実現	58	19	20	7	0	8	112
体調不良・家族都合等	8	3	6	0	0	0	17
その他の理由による終了(理由不明)	46	10	21	7	0	3	87
総数	112	32	47	14	0	11	216

就労実現した者の雇用形態	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
正社員	4	5	3	0		1	13
自営業(フリーランス含む)	0	1	0	0		0	1
非正社員	16	7	16	5		7	51
中間的就労・福祉的就労	37	6	1	2		0	46
不明	1	0	0	0		0	1
総数	58	19	20	7		8	112

就労実現した者の平均賃金(月額)	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
正社員	18.7	18.6	22.0				19.0
自営業(フリーランス含む)							10.0
非正社員	8.4	12.6	9.8	13.5		14.0	10.9
中間的就労・福祉的就労	4.9	7.7					5.5
不明							
総数	7.0	12.5	10.8	13.5		14.0	9.8

KPSの変化 ※プラスが改善、マイナスが悪化、0は横ばい

起床時間	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
3	3	2	0	0	0	0	5
2	5	4	7	1	0	0	17
1	21	12	24	8	2	1	68
0	50	20	30	7	7	8	122
-1	12	5	10	3	2	1	33
-2	3	3	3	1	0	1	11
-3	0	1	1	0	0	0	2
総計	94	47	75	20	11	11	258

プログラムへの参加	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
3	2	0	1	0	0	0	3
2	2	1	4	0	0	0	7
1	24	10	15	5	5	4	63
0	47	26	30	8	4	6	121
-1	15	8	16	6	2	1	48
-2	1	2	7	1	0	0	11
-3	2	0	1	0	0	0	3
総計	93	47	74	20	11	11	256

集中力	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
3	2	1	5	1	0	1	10
2	6	3	0	3	0	0	12
1	20	10	16	3	3	3	55
0	50	23	32	10	7	4	126
-1	11	7	11	2	1	3	35
-2	4	1	7	1	0	0	13
-3	1	2	4	0	0	0	7
総計	94	47	75	20	11	11	258

支援方法(M.A.)

	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
グループワーク・サロン	27	25	38	4	17	1	112
研修・セミナー	24	0	37	2	18	9	90
軽作業・就労訓練	93	35	73	24	20	27	272
就労体験・農業体験・インターン	46	1	40	7	2	0	96
職場見学・企業説明会	63	5	37	4	0	1	110
中間的就労・福祉的就労	19	15	5	6	2	1	48
居住支援・生活支援	13	0	6	0	0	0	19
定着支援	13	0	1	0	0	1	15
その他支援	15	2	65	0	3	0	85
総数	141	48	75	26	23	32	345

KPS(初回)

GN25-1

	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
1	19	10	8	3	2	5	47
2	46	15	22	8	8	10	109
3	24	12	22	6	3	10	77
4	23	11	22	9	1	3	69
総数	112	48	74	26	14	28	302

GN25-6

	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
1	3	0	2	2	0	0	7
2	8	5	11	6	0	2	32
3	55	20	39	9	9	18	150
4	46	23	22	9	5	8	113
総数	112	48	74	26	14	28	302

GN25-20

	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
1	25	12	10	6	5	8	66
2	61	23	35	6	8	13	146
3	21	9	20	9	1	5	65
4	5	4	9	5	0	2	25
総数	112	48	74	26	14	28	302

GN25-22

	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
1	6	0	5	0	0	2	13
2	27	9	12	6	2	7	63
3	39	14	26	10	3	10	102
4	40	25	31	10	9	9	124
総数	112	48	74	26	14	28	302

就労経歴

	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
正社員	33	25	30	8	8	13	117
自営業・フリーランス	10	1	1	1	0	2	15
その他一般就労	60	17	30	10	9	12	138
中間的就労・福祉的就労	3	0	0	0	0	0	3
就労経験なし	29	5	14	3	6	2	59
不明	6	0	0	4	0	3	13
総数	141	48	75	26	23	32	345

通算勤務期間

	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
0年	47	9	20	15	11	5	107
1～4年	39	11	14	4	2	5	75
5～9年	5	12	12	1	3	5	38
10～19年	25	5	11	2	2	6	51
20～29年	13	7	12	3	2	3	40
30年～	12	1	6	1	0	6	26
不明	0	3	0	0	3	2	8
総数	141	48	75	26	23	32	345

就労困難要因（M.A.）

	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
難病その他の病気、障害者	71	22	16	5	4	14	132
ニート・フリーター	49	11	0	0	5	5	97
ひきこもり	46	12	3	4	11	9	106
生活困窮者	49	14	10	17	5	10	106
ホームレス	0	0	0	0	0	0	1
母子・父子家庭	8	4	3	4	1	2	21
LGBT等	1	1	18	10	0	0	2
刑務所・少年院出身者	5	0	0	0	1	1	7
その他の困難要因	8	7	3	4	3	4	48
総数	141	48	22	6	23	32	345

支援機関

	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
就労移行支援事業所	4	34	75	22	20	11	166
就労継続支援A型事業所	2	11	0	2	1	12	28
就労継続支援B型事業所	1	3	0	2	2	9	17
その他の障害者支援機関	2	0	0	0	0	0	2
生活困窮者自立支援事業受給者 団体	81	0	0	0	0	0	81
地域若者サポートステーション	24	0	0	0	0	0	24
その他の支援機関	25	0	0	0	0	0	25
不明	2	0	0	0	0	0	2
総数	141	48	75	26	23	32	345

支援者数	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
総数	141	48	75	26	23	32	345
性別	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
男性	91	27	52	23	15	20	228
女性	47	20	23	3	8	12	113
その他	2	1	0	0	0	0	3
不明	1	0	0	0	0	0	1
総数	141	48	75	26	23	32	345
年齢	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
～19歳	7	1	7	4	0	0	19
20～29歳	35	20	24	6	7	7	99
30～39歳	30	9	19	7	5	3	73
40～49歳	32	10	10	5	6	6	69
50～59歳	28	7	15	4	5	10	69
60～69歳	8	1	0	0	0	3	12
70歳～	0	0	0	0	0	2	2
不明	1	0	0	0	0	1	2
合計	141	48	75	26	23	32	345
学歴	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
大卒以上	28	14	12	4	3	5	66
短大・高専・専門学校卒	23	6	12	6	4	4	55
高校卒	62	15	29	8	8	14	136
中学卒	23	3	7	3	4	4	44
大学中退	0	4	2	2	2	0	10
短大・高専・専門学校中退	0	3	5	1	2	0	11
高校中退	0	3	8	0	0	2	13
不明	5	0	0	2	0	3	10
総数	141	48	75	26	23	32	345
無業期間	千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
0年	25	15	28	6	3	3	80
1～4年	50	19	29	12	5	19	134
5～9年	25	8	8	0	6	0	47
10～19年	22	3	8	6	5	3	47
20～29年	14	3	1	1	2	5	26
30年～	5	0	1	1	2	1	10
不明	0	0	0	0	0	1	1
総数	141	48	75	26	23	32	345

応募の準備		千葉	岐阜	福岡	豊田	宮城	名古屋	合計
	3	6	5	4	2	0	1	18
	2	13	11	11	3	1	3	42
	1	16	9	14	5	2	0	46
	0	37	17	30	6	6	6	102
	-1	15	5	5	3	1	1	30
	-2	5	0	9	1	1	0	16
	-3	2	0	2	0	0	0	4
総計		94	47	75	20	11	11	258
在職状況(3か月後)		千葉	岐阜	福岡	豊田		名古屋	合計
在職		8	12	10	2		3	35
離職		3	0	4	0		0	7
総計		11	12	14	2		3	42
在職率		73%	100%	71%	100%		100%	83%
在職状況(6か月後、3か月後在職者)		千葉	岐阜	福岡	豊田			合計
在職		3	10	8	2			23
離職		1	1	1	0			3
総計		4	11	9	2			26
在職率		75%	91%	89%	100%			88%
在職状況(12か月後、6か月後在職者)			岐阜	福岡				合計
在職			5	5				10
総計			5	5				10
在職率			100%	100%				100%

2.2.5 各地域からの報告(第3回会合での報告)

(1) 千葉県



報告期間:令和4年9月～令和7年2月

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



Work! Diversityプロジェクト (ダイバーシティ就労) とは



「働きづらさ」をテーマにした日本財団による就労支援プロジェクト

働くこと、働き続けることを実現し喜びを感じてもらえる支援と労働力確保、社会保障の軽減にもつなげたい。

そんな発想でこの国の未来を変えていくプロジェクトが「WORK! DIVERSITY」

障害者手帳を持たない多様な就労困難者に対し、既存の就労支援システムを活用し、新たな支援モデルの構築を目的。

働きづらさを抱える方とは

2018年、日本財団の調査により、引きこもり、ニート、ミッシングワーカー、刑余者、若年認知症、難病、各種依存症、

がん患者、非就労障害者など、生きづらさ・働きづらさのある方々がのべ1500万人におよぶことが判明しました。

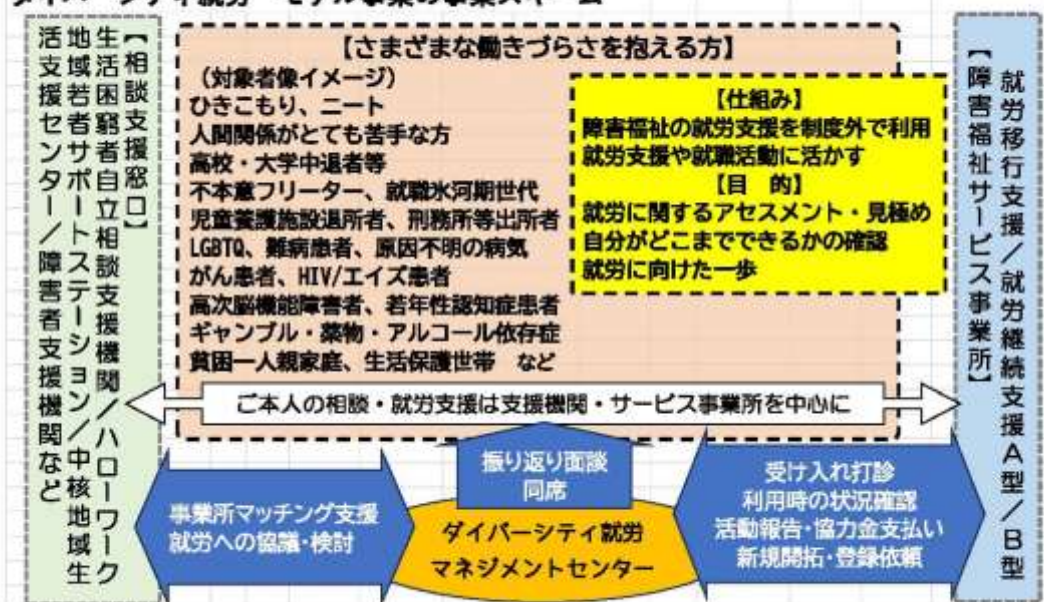
中にはすでに働いている方、重複した要因にわたる方があると推定され、その実数は、約600万人とされます。



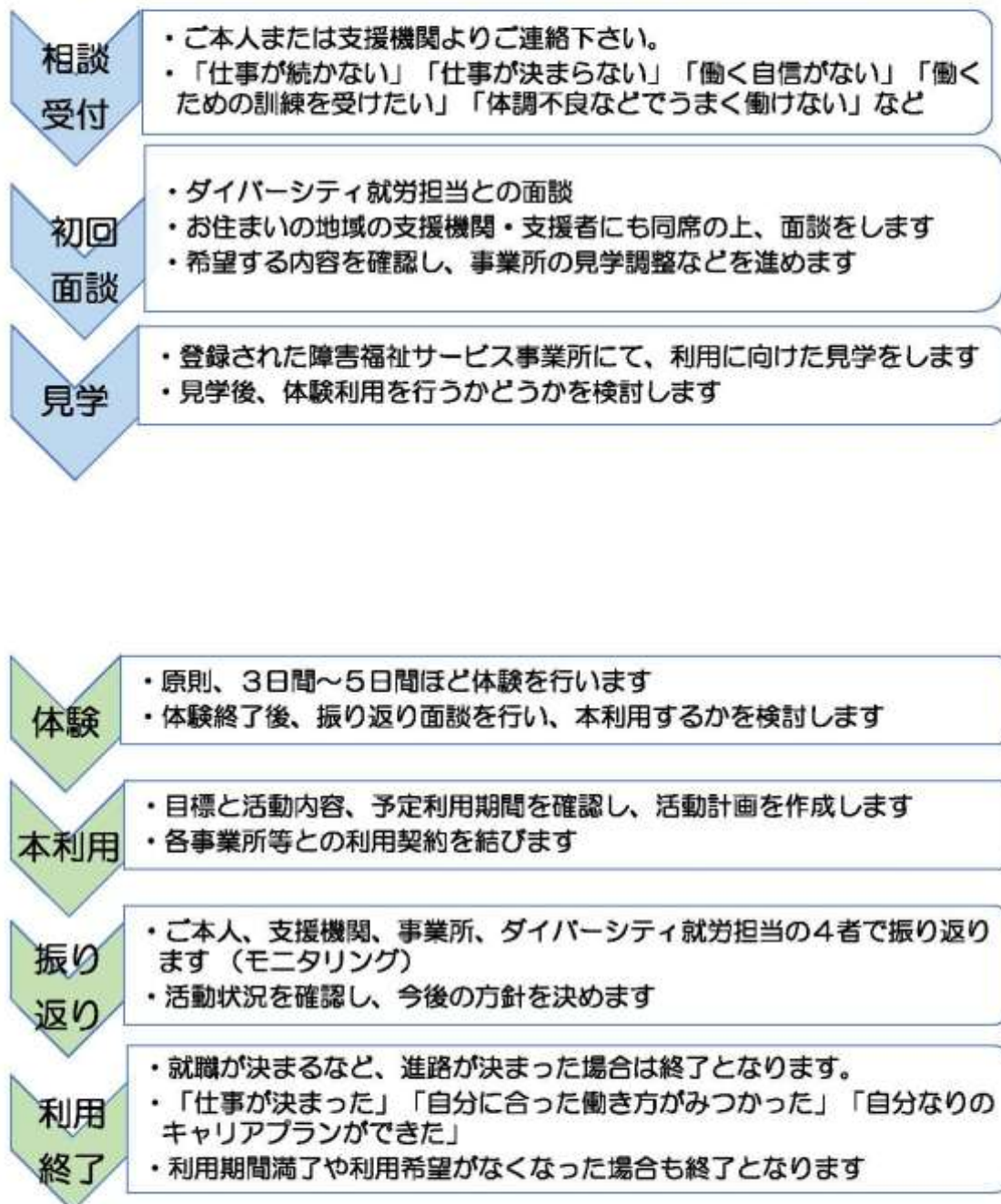
■千葉県におけるダイバーシティ就労モデル事業概要■

対象者	様々な働きづらさを抱える方で、障害福祉サービスが受けられない方で、働きたいという意思のある方 ※障害者手帳や障害福祉サービス受給者証のない方、取得予定のない方が対象となります
実施場所	就労移行支援事業所、就労継続支援（A型・B型）事業所
利用期間	原則、1ヶ月～6ヶ月間
支援体制	本人・サービス事業所・伴走する支援機関と一緒に実施
利用人数	年間45～50名程度を想定
協力金	体験：5,000円／日、本利用7,000円／日 ※協力金は、受け入れ事業所へ実績をもとにお支払いするものです
相談員体制	事業責任者1名、相談員2名
事業概要	令和4年9月よりモデル事業を実施。

ダイバーシティ就労 モデル事業の事業スキーム



◇◆◇ ダイバーシティ就労 利用の流れ ◇◆◇



□■ 実施するサービス事業所の特徴 ■□

就労移行支援事業所

- 支援プログラム（作業や座学など）から、自分の適性や強み興味関心を見つけ出す
- 資格取得、企業見学、職場体験等を通して、具体的な就職活動へのステップを踏む
- 賃金は発生しません

就労継続支援A型

- 一般就労に近い形でトレーニング
- 就労時間は短い（4、5時間程度）
- 雇用契約を結ぶ（平均月収8万円）
 - ・ PC作業、ネット出品の準備
 - ・ ボールペン組み立て
 - ・ 倉庫作業
 - ・ 宅配弁当調理補助 など

就労継続支援B型

- 短時間から始められる
- 工賃が支給（平均月収1.5万円）
- 雇用契約は結ばない
 - ・ 内職（箱の組み立て、袋詰め）
 - ・ 農作業（野菜の袋詰め、草刈り）
 - ・ PC作業（データ入力）
 - ・ 接客業（カフェ等）、調理補助 など

■ダイバーシティ就労と連携している支援機関(一部)■

生活困窮者自立相談支援機関(自立相談・就労準備支援)

千葉県中核地域生活支援センター

地域若者サポートステーション

福祉事務所・被保護就労支援事業所

障害者基幹相談支援センター

千葉市ひきこもり地域支援センター

千葉市子ども・若者総合相談センターLink

ハローワーク専門援助部門(障害・長期療養など)

重層的支援体制整備事業窓口

行政窓口

◇◆◇ これまでの実施状況の概要 ◇◆◇

※2024年度分は速報値



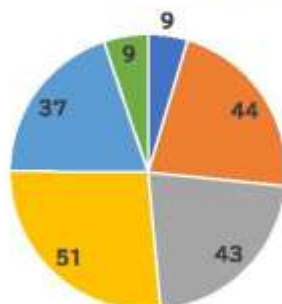
◇◆◇ 利用終了者(96名)の概要 ◇◆◇

※2024年度分は速報値

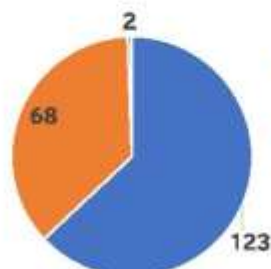




相談者の概要



■ 10代
■ 20代
■ 30代
■ 40代
■ 50代
■ 60代



■ 男
■ 女
■ その他

働くうえ心配なこと(複数回答)



支援機関別相談経路

	合計
生活困窮者自立相談支援機関	89
中核地域生活支援センター	19
地域若者サポートステーション	33
被保護就労支援機関	13
障害者基幹相談支援センター	5
千葉県ひきこもり・Link	5
本人	5
就労移行支援事業所	11
就労継続支援A型	1
就労継続支援B型	3
行政・障害窓口	1
学校	1
ハローワーク	4
病院	2
その他	1

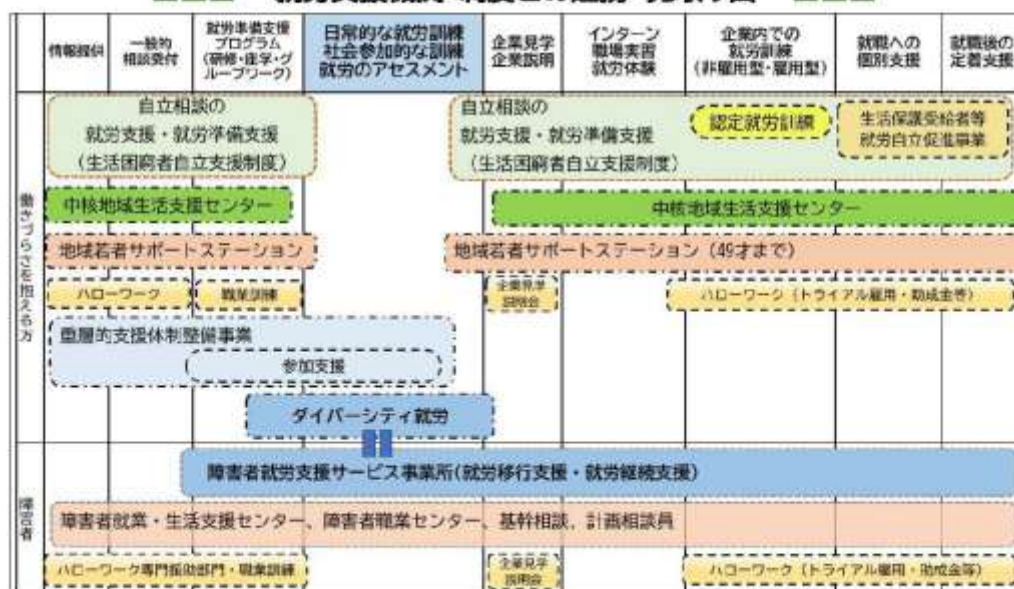
市町村別相談経路



利用事業所別 終了者実績 内訳

利用機関	終了者	パターン① 一般就労者				パターン② 制度利用			パターン③ その他	
		就労者 (総数)	(内訳) 正社員	(内訳) パート	割合	サービス 利用	割合	利用後 就職者	就職 活動	その他
就労移行支援	20	3	1	2	15%	11	55%	3	3	3
就労継続A型	35	8	1	7	22%	18	51%	0	5	4
就労継続B型	35	5	1	4	14%	20	57%	2	4	6
一般企業	6	5	1	4	83%	0	0%	0	0	1
合計	96	21	4	17	21%	49	51%		12	14
その後の状況		退職 1名	退職 1名			就労 5名			就労 5名	
平均利用期間		4.8ヶ月	5.6ヶ月			4.5ヶ月			5ヶ月	4ヶ月
最短		2.5ヶ月	2.5ヶ月			1ヶ月			2.5ヶ月	1ヶ月
最長		7ヶ月	13ヶ月			8ヶ月			7.5ヶ月	8ヶ月

就労支援機関・制度との連携 見取り図



□■ 利用者・サービス事業所・就労支援機関の声 ■□

利用者の声

- 意外と仕事ができるのかも。
- 対人関係も意外と大丈夫なんだと思った
- 経験させてもらって感謝している。自分を採用してもらえて、感謝している。体力面で不安もあるが頑張る
- 家にいた時はわからなかった体調の変化が分かり、難病が見つかった
- 働く自信が持てて、早く収入を得たいと思うようになった
- 仕事がうまくいかず、すごくつらい時もあったけど、働く自信ができました。頑張ります

- 正社員にはこだわらず長く働ける仕事を探したい。数字が得意ということが分かり、経理もありかな
- 不安だった体力面よりも、精神面の疲れが出て自分でも驚いた。事務よりも体を使う軽作業が向いているとわかった
- スタッフは皆優しく、相談していいんだとわかり通おうと思った
- 初めての給料で、母の日にプレゼントを買った
- 以前はあまり関係の良くなかった姉と相談して、母の還暦祝いをしてプレゼントを一緒に渡せた
- 家族を理由に働いていない状況から目をそむけていたが、まずは自分が自立することを考えることにした。収入は大事。継続して働きたい

成果

- ▶ 「日常的な就労訓練」というスキマを埋める新たな選択肢
- ▶ 「就労の総合相談」という相談しやすさ
(これまで繋がれなかった方と繋がれた)
- ▶ 「総合的な就労支援」をテーマにしたネットワーク構築
(既存の多様な就労支援機関による協議の場)

課題

- ▶ 訓練には通えるも、求人への応募等はハードルが高い
- ▶ サービス事業所での一般就労に向けた支援内容の違い
- ▶ 仕事のスキルだけでなく、相談する力も必要
- ▶ 雇用する企業との繋がりの弱さ
- ▶ 一般的な就労以外の選択肢の提案が十分ではないだろう

□■□ これからの取り組み □■□

- ▶ **障害福祉サービス事業所同士の意見交換の機会**
→ サービス事業所として受け入れてみての実態や工夫、悩みなどを共有する機会
- ▶ **一般企業との協働促進、就労支援のネットワークづくり**
→ 中ボツ、サボステ、ハローワーク、協力企業、大学など
→ 中小企業家同友会などと意見交換、ネットワークづくり
- ▶ **多様な社会参加、行き場のコーディネート**
→ 就労や制度利用が難しい利用者への新たな提案
→ 重層的支援体制整備事業の参加支援との協働
- ▶ **既存制度の活用促進**
→ 一般就労と障害者雇用の間の「中間的就労」(認定就労訓練事業との連携)
→ 就労準備支援事業での就労体験 など

サービス事業所の声

- 能力が比較的高く、作業範囲が大きく広がった
- 他利用者が刺激され、作業姿勢が格段に向上
- 困ったことはほぼない。
- 今後も受け入れたい
- 受け入れた方を採用することも考えています
- 事業所としてプラスになることばかり。
- 受入先が増え、働くきっかけを得る場が多くなることは良いこと

就労支援機関の声

- ◆ひきこもり者など社会経験の浅い方等へ提案ができ、就労の新たな選択肢
- ◆精神疾患はあるが「障害者」ではない方の新たな選択肢になっている
- ◆一般就労未滿での就労模擬実践の場として他にない場であり、ありがたい。
- ◆事業所によっては「対価」があることでご本人のモチベーションが高まる
- ◆潜んでいるニーズを表出できる
- ◆千葉県では「モデル事業」ではなく、「既存の社会資源」になっている。
- ◆「分野横断的な就労支援」としての存在であることが大きな意味を持つ！

ダイバーシティ就労支援地域ネットワーク協議会・報告会

本事業の推進や事業進捗の共有、事業協力を広げていくため、以下の協議体を発足し、千葉県や自治体とともに事業の進捗状況や推進方法等について協議・意見交換を実施しています。また、事業成果について、年に1回、事業報告会を開催しています。

【主な協議事項】

- 実績報告および振り返り
- 利用期間、協力金について
- 具体的な就労支援、課題整理、既存制度の活用
- 認定就労訓練事業、各種雇用助成金
- 千葉県中小企業家同友会とのネットワーク 等

【協議会メンバー】

- 千葉県健康福祉政策課
- 千葉県生活困窮者自立支援実務者ネットワーク
- 生活困窮者自立支援機関
- 千葉県中核地域生活支援センター
- ハローワーク千葉
- 地域若者サポートステーション
- 障害者就業・生活支援センター
- 就労移行支援事業所、就労継続支援A型・B型事業所
- 協力企業
- 市町村関係機関 等



(2) 岐阜市

WORK! DIVERSITY モデル事業 伴走支援検証作業チーム会合

岐阜市の実施状況

2025年3月21日(金)10:00~12:00



岐阜市におけるワークダイバーシティ

- 岐阜市が2022年度に打ち出した政策が「岐阜市におけるワークダイバーシティ」。
- 多様な働き方を支える取組みとして、3本の柱+αを立て実施している。



2

ダイバーシティ就労支援拠点

- 連携先である岐阜市内の11の就労移行支援事業所・就労継続支援A型/B型事業所を「ダイバーシティ就労拠点」と呼んでいる。利用者はダイバーシティ就労支援拠点を利用し就労に向けた訓練や支援を受けている。

2ヶ所

就労継続支援A型事業所



ぎふ就労支援センター



ディートランジット



マイルストーン

4ヶ所

就労継続支援B型事業所



アリー



シャンツエ



MOARU

5ヶ所

就労移行支援事業所



ウェルテクノス
ジョブトレーニングセンター岐阜



工房はばたき



ノックス岐阜



ワークサポートあすなろ



マイルストーン
ナガハタ

3

年度ごとの取り組みについて

- 年度ごとの試行内容を下記にまとめた

	2022年度	2023年度	2024年度
ダイバーシティ就労支援 拠点の業種別と数	就労移行 : 4 A型 : 1	就労移行 : 4 A型 : 2	就労移行 : 5 A型 : 2 B型 : 4
利用期間	1年	1年	就労移行 : 1年 A/B型 : 6ヶ月 種別間の異動あり
定着支援の有無	—	就労支援拠点による フォローアップ (希望制)	- 就職後6ヶ月は フォローアップ (希望制) 7ヶ月目以降は 定着支援事業を 行っている就労 支援拠点にて定 着支援(希望制)

4

地域連携体制の構築

- 多様な就労困難者を支えるために、「ダイバーシティ就労推進プラットフォーム会議」を開催し、ネットワークを構築。行政や就労支援機関のほか、医療や教育、企業等との連携をはかり、領域を超えて顔の見える関係性づくりを目指す。



6

これまでの実施状況の概要

- 2022年9月から2025年2月28日までの実績を下記にまとめた。



5

プラットフォーム構築にむけた課題について

- これまでのプラットフォーム会議の実施を通じて見えてきた課題を整理した。
- これまでの実践を通じて「働きづらさを抱える人たち」の像や必要な支援の在り方については具体的になった
- 一方で、企業側の巻き込みが十分でなく「働きづらさを抱える人たち」の受け皿となる職場や仕事の課題や在り方については十分に検討がなされていない
- 上記は岐阜市だけの課題ではなく、ワークダイバーシティの制度化にむけた動きにおいても、企業側の声が十分反映されていない状況にある。

「働きづらさを抱える人たち」の活躍の場を広げるために
企業に対してどのようなサポートがあると良いか
現実的かつ具体的に検討する場を設けたい



7

雇用施策検討会の発足

- 雇用施策検討会の狙いとゴールを以下に記載した。

ねらい

- 働きづらさを抱える多様な方々が活躍できる雇用を生み出すことを目指す
- そのために、どのような取り組み・サポート環境が必要かを明らかにすることを目的とする

ゴール

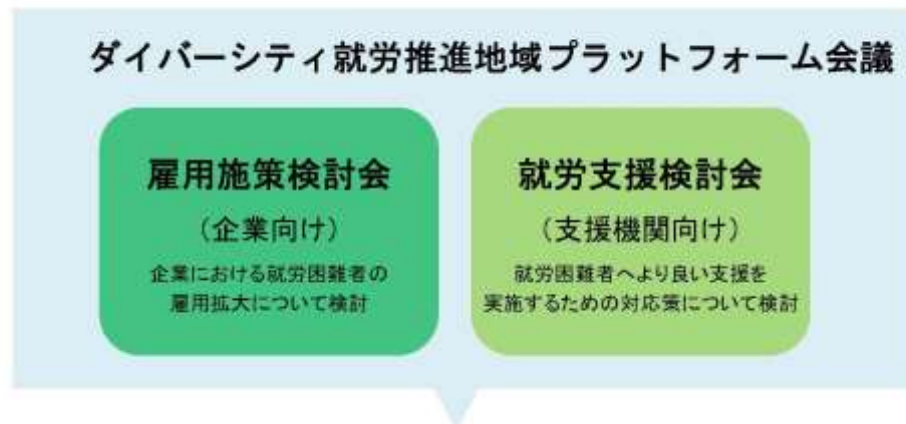
- 岐阜市をはじめとするステークホルダーに対し、企業支援に関する提言を行う



8

ダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム会議の全体像

- プラットフォーム会議の全体像について、以下の通り整理を行なった。



岐阜におけるワークダイバーシティを促進



9

ダイバーシティ就労推進地域プラットフォーム会議について

- 本会議の過去の振り返りと今後について整理をした。



10

2024年度の成果

■ 2024年度の成果を下記にまとめた

- 問合せ者数
85名（うち43名は支援機関経由）
- 利用者数
目標値 30名 → **32**名利用（昨年度からの継続利用者14名を含む）
新規利用者18名のうち、支援機関経由が12名
- 一般就職者数
目標値 10名 → **7**名
正社員 3名、パート 2名、契約社員 2名（うち1名は正社員登用）
3月～4月にかけて就職者が増える可能性大
（参考）就労系福祉サービスへの移行 5名
- 地域連携（ダイバーシティ就労推進プラットフォーム会議）
7月 シンポジウム
11月 第1回雇用施策検討会（企業のみ）
1月 プラットフォーム会議（支援機関のみ）
3月 第2回雇用施策検討会（企業＋支援機関）



11

2025年度への課題と対応策

■ 2025年度への課題と対応策を下記にまとめた

- 支援期間内に訓練が続けられなくなった場合の判断について
利用中に体調不良等で欠席が続いた場合、いつまで働きかけをするか
あいまいだった
→利用規約を見直し、具体的な期間を明記
→あくまで本人の意向を大切に
- モニタリング期間と体制の見直し
WIDは従来の障害福祉サービスと比較して期間が短いため、
少しのずれが大きなズレにつながり対応が遅れる場合があった。
→利用者によっては3ヶ月よりも短い期間でモニタリングを行う
→拠点の方針に従い2者（利用者とマネジメントセンター）で行って
いた拠点もあるが、拠点を交えた3者で行う
- ダイバーシティ就労支援拠点同士のつながり強化
拠点内のみで悩んでいるケースが見られた
→年に数回座談会を開き、コミュニケーションをとる機会をもうける
→支援力の底上げにつながることを期待する



12

(3) 福岡県



3. 令和6年度の成果と課題、取組

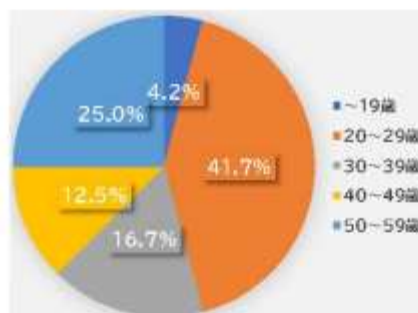
2025年3月17日現在

【問 合 せ】 52件 (令和4年度26件、令和5年度124件)
 【面 談】 29名 (令和4年度12名、令和5年度67名)
 【事業利用者】 24名 (令和4年度9名、令和5年度41名)
 【就 職 者】 14名 (令和4年度1名、令和5年度 9名)
 【そ の 他】 障がい福祉サービス利用へ移行 9名
 その他支援終了 4名

<令和6年度のWD利用者の傾向>

図1 年齢

年代	男性	女性
～19歳	1	0
20～29歳	7	3
30～39歳	1	3
40～49歳	3	0
50～59歳	3	3
60歳以上	0	0
合計	15	9



年齢別にみると最も多いのが20歳代で41.7%、次いで50歳代が25.0%で、30歳代と40歳代はおよそ同程度の割合で分布している。

図2 働きづらさの要因

	男性	女性
ニート・フリーター	1	2
ひきこもり	6	3
生活困窮者	6	2
難病その他の病気、障がい者	0	1
その他の困難要因	2	1
合計	15	9



働きづらさの要因別にみると、ひきこもりが37.5%、生活困窮者が33.3%で7割を占めた。年齢別にみると、ひきこもりは20歳代が6名、30歳代が2名、40歳代が1名、生活困窮者は30歳代が2名、40歳代が3名、50歳代が3名であった。

「その他の困難要因」とは、ニート・フリーター、ひきこもり、生活困窮者、難病その他の病気、障がい者等、何れの区分にも該当しない人である。

「その他の困難要因」は 3 つのパターンに分類できると考えられる。

- ① 職歴があり、無業期間が長い
 - ・結婚、出産、家庭の事情による長期無業者、仕事に向けた準備を整えたいと希望を持っている、ブランクに加え精神的不調を患っている、または精神的不調の経験があるなど
- ② 職歴があり、無業期間が 6 か月未満
 - ・何らかのきっかけで心身の不調を抱え環境の変化や人間関係の変化が原因なケース
 - ・不調やつらさはあるが、理由がわからない働きづらさを自覚しているが、無理や我慢をして働いているケース
 - ・必要な支援が届いていない障がい傾向のある人が医療や支援と繋がっていないケース
- ③ 職歴がないまたは 6 か月未満、無業期間が 6 か月未満
 - ・若年層で学校卒業後に就学・就労をしていない、進路が決まらないまま卒業した、仕事をしたが短期間で辞めた、学校を中途退学したなど

また、要因別で分けてはいるが、様々な要因が重なって働きづらさを抱えている方も見受けられた。

例) 生活困窮であり、ひきこもりでもある等

3.1 成果

- 効果的な就労支援を実施するためのネットワークの構築
 - ✓ これまで支援と繋がりにくかったと思われる、ひきこもり等の事例が、若者サポートステーションやひきこもり地域支援センター等の支援機関から WD 利用に繋がった。
 - ✓ なかなか就職に繋がらなかった生活保護の事例が、ハローワークや市町村からの問い合わせにより WD 利用に繋がった。
- WD 利用率(初回面談から WD 利用に至る割合)の向上
 - ✓ マネジメントセンター(コーディネーター)による初回面談から WD 利用に至る割合が、令和 5 年度の 61.2%(67 名中 41 名)から令和 6 年度は 82.8%(29 名中 24 名)に上昇した。
- 年間目標 20 名を上回る 24 名の新規事業利用者の受入
 - ✓ 年間目標 20 名を上回る 24 名の新規利用者を受入れた。特に 4 月は令和 5 年度の特機者を優先的に受入れ、令和 4 年度及び令和 5 年度からの支援継続 13 名を合わせて 37 名の支援を行った。
- 就職者 13 名の実現
 - ✓ 各訓練等実施事業所における①WD 利用者の体調や生活環境への配慮、②WD 利用者希望や特性に合わせた支援、③訓練等実施事業所内や実習先企業における作業や実習、④適性に合った職場探し、⑤就職後の職場定着支援等、WD 利用者のニーズを踏まえた支援により、年間目標 10 名に対して 14 名の就職者を実現した。また、障がい福祉サービス受給者証を取得して、9 名の就職系障がい福祉サービス利用へ移行された。

3.2 課題

- 就職者への定着支援
 - ✓ マネジメントセンターでは就職者に対して 3,6,12 カ月毎に対面または電話、メール等で状況の把握を行っているが、支援を行った訓練等実施事業所でも連絡が取れなくなったケースが 2 件あったため、定着サポート体制をいかに整えるか
- 刑余者や LGBTQ のニーズの把握と受入
 - ✓ 専門の機関に加えて相談が寄せられる窓口に対して、LGBTQ、刑余者に起因する心身のコンディション不調に困っている方の紹介を個別に依頼したが、利用に繋げることができていない。
- サービス利用に当たっての客観的な判断基準(評価ツール)
 - ✓ WD 利用者の就労能力や適性の客観的な判定(適格性判定)
- 訓練等実施事業所の偏在性
 - ✓ 地区毎に訓練等実施事業所の数に違いはあるものの、令和 5 年に訓練等実施事業所を追加し、多数の受入れが可能になった一方で、各訓練等実施事業所の法人規模や立地(地域性)、支援可能な要件(受入可能な人数、訓練メニュー等)により、就職者の数に地域差(表 1)が生じた。
- 事業終了時の対応
 - ✓ 利用中の人への支援主体の円滑な移行
- コーディネーターによる効果的な面談記録の作成
 - ✓ 支援の過程で聞き取った内容(客観的なアセスメント)と感じたこと(主観的なアセスメント)を分けて記録することが求められる。

表 1 地区別の就職者数(実績)

2025 年 3 月 17 日時点

	北九州地区 (5)	福岡地区 (8)	筑後地区 (4)	筑豊地区 (6)
就職者	6	3	1	4
障がい福祉サービス利用へ移行	3	3	1	2

(※括弧内は訓練等実施事業所の数)

3.3 令和 6 年度の取組

- ◆ 現在利用中の人への出口(事業終了時の道筋を立てる)支援
 - ・ 体調や通所が安定した WD 利用者に対する就労への意識付け
 - ・ 長期間に渡る WD 利用者に対する本人の状態(状況)を踏まえたアプローチ
 - ・ 支援継続の有無や効果判定の定期的な見直し
 - ・ 3 者(WD 利用者、訓練等実施事業所担当者、マネジメントセンター)面談の実施
 - ・ 家族面談や紹介機関(支援機関)を交えた WD 利用者との面談

(4) 豊田市

ワークダイバーシティ実証化モデルの現況報告【豊田市】

対象期間 令和5年8月（開始時）～令和7年3月19日

【事業対応件数】

区分	件数	説明
照会	75	事業対象についての簡単な問い合わせを含めた総数
相談対応	41	事業実施に向けて本人との面談実施
利用中	9	訓練モデルに同意し、利用をしている人
利用終了	雇用契約	6 一般就労
	福祉就労	5 障害者手帳の取得、受給者証の取得で、福祉サービス利用
	中断中	3 体調不良、入院治療、参加支援で就労訓練の手前から支援
	未達成	4 本人申出、転居、

【その他の取り組み】

- 豊田青年会議所ワークダイバーシティ推進委員会活動終了後の継承事業
青年会議所及び、その他の中小企業訪問活動の実施（11月～）。

【訪問状況】

実施月	訪問件数	実施月	訪問件数
11月	1件	2月	7件
12月	4件	3月	6件
1月	7件		

※訪問聞き取り実施後に、障害者・ダイバーシティ就労対象者の雇用に関心がある企業への再訪問（実証化モデル協力の移行支援事業所同行）を行い
求人等に関して再聞き取りの上、聞き取り情報を実証化モデル協力の移行支援事業所間で情報共有し、モデル事業対象者の職場見学や職場体験へとつないでいく

【対象者抽出に関連する会議等への出席】

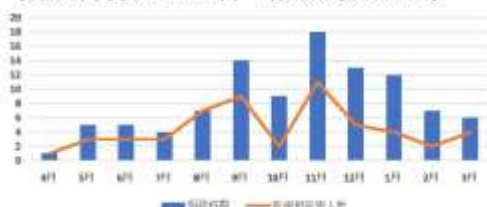
- 豊田市重層支援会議（毎月）
- 生活困窮者自立支援事業支援調整会議（毎月）
- 豊田市生活福祉課との定例会議（毎月）
- 豊田市若者サポートステーションとの定例会議（毎月）

(5) 宮城県

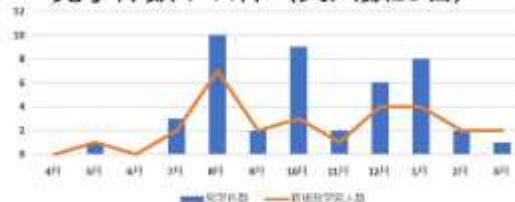
事業の利用状況（利用件数・人数）

※3/15までの実績
Supported by
日本財団
THE NIPPON FOUNDATION

相談件数：101件（実人数54名）

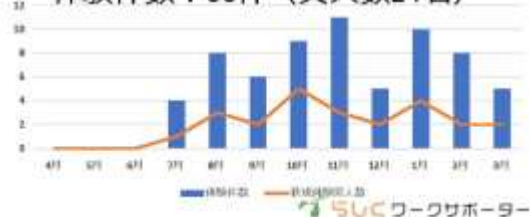


見学件数：44件（実人数28名）



相談件数、実人数は広報媒体（TVニュース、河北新報、県政みやぎ）に取り上げられるとその影響で増加。見学件数、実人数は9月以降横ばいであるが、体験件数、実人数は見学実績を上回っており、見学→体験への移行がスムーズになり、複数見学のケースが減ってきていることが要因と思われる。12月体験件数減少はインフルエンザ等感染症の影響で実施が延期になったもの。

体験件数：66件（実人数24名）



らしく ワークサポーター

Supported by
日本財団
THE NIPPON FOUNDATION

WORK!DIVERSITY in みやぎ モデル事業 実績報告

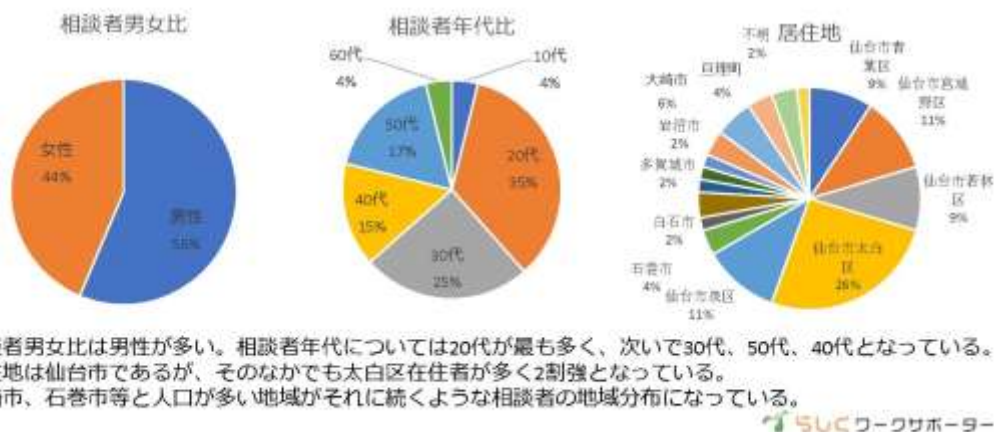
働きづらさを抱える方が活躍する地域へ

らしく ワークサポーター

事業の利用状況（利用者属性）

※3/15までの実績

相談実人数：54名の内訳

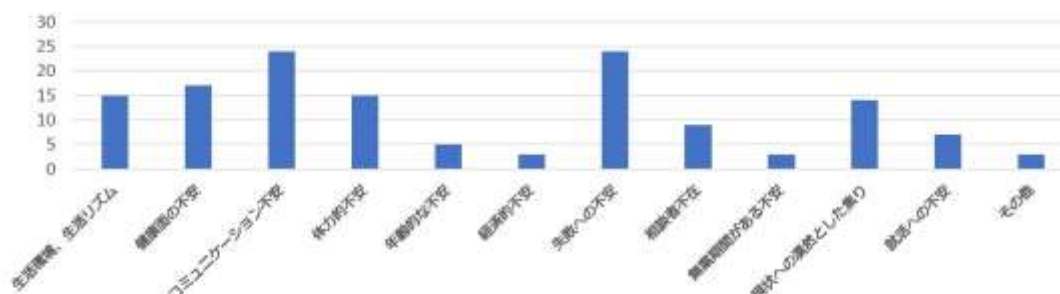


事業の利用状況（来所時困難）

※3/15までの実績

相談実人数：54名の内訳

受付時点の困り感



本人の困り感としては「コミュニケーションへの不安」「失敗することへの不安」が最も多く、次いで「健康不安」「生活環境・リズム」となっている。聞き取りを進めると過去の対人関係での失敗から動けなくなっていることや、ひきこもり状態に陥ってから健康不安が増大、生活環境・リズムが乱れている状況があるワークサポーター

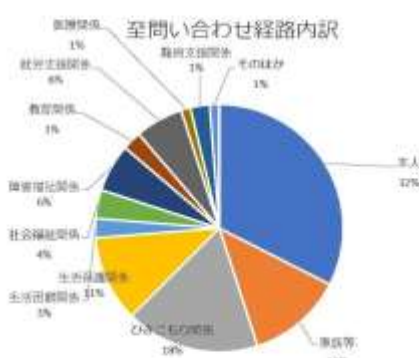
利用状況（ヒアリングより）

- ・相談受付時には「コミュニケーションが苦手」「対人不安」という主訴が多く、多くのケースで共通しているが、見学や体験に向けて面談を進め整理していくと「就労や就活のイメージが全くないので何をしたいかわからない」という課題に行き当たることが殆どである
- ・リファ元（元）の分類からは「生活困窮状態」「難病」というリファ元時状況は読み取れるものの、面談で詳しく聞き取るとどこかのタイミングで社会との接点を失う「ひきこもり」状態を経ているケースが多くなっている

さすく ワークサポーター

事業の利用状況（経路）

※3/15までの実績



問い合わせについては本人からの直接問い合わせが最も多く約3割。続いてひきこもり支援機関が約2割。そこからは家族、生活保護関係課...と続いている。実際の相談まで至っているのはひきこもり支援機関からが最も多く約3割弱、次いで本人直接、生活保護関係課、サポステ等就労支援機関である。ウェブ広告実施の1月末～は本人が直接情報を得て来所が増えた結果が反映された状況。さすく ワークサポーター

事業におけるアセスメントツール



※一般社団法人京都自立就労サポートセンター「KPSビジュアライズツール」公式WEBサイトより
<https://www.kyoto-ps.com/vt/>



KPSビジュアライズツール (GN-25) について



- 【GN-25評価シートの特徴】
- 自己認識の課題が分かる
 - 何が不足しているかを**可視化**できる
 - それぞれの項目について、現在のレベルを判断できる



図1 GN-25評価シートの3つの評価の分類とそれを構成する評価の詳細（一部を抜粋）

参考 新指標について「KPSビジュアライズツール」
<https://www.kyoto-ps.com/vt/new-indicator/> (2025/2/20)



アセスメント実施の流れ

GN-25評価シート

日常生活自立、社会生活自立、就労自立の3つの評価の分類に分け、それらを10の評価の詳細、さらに16の評価の指標に分け、25の設問項目で構成
※支援員と本人がそれぞれ回答を行う。

GN-25 評価シート				
氏名	性別	年齢	職業	評価者
氏名	性別	年齢	職業	評価者
1. 日常生活自立の評価	2. 社会生活自立の評価	3. 就労自立の評価	4. 総合評価	5. 備考
6. 日常生活自立の評価	7. 社会生活自立の評価	8. 就労自立の評価	9. 総合評価	10. 備考
11. 日常生活自立の評価	12. 社会生活自立の評価	13. 就労自立の評価	14. 総合評価	15. 備考
16. 日常生活自立の評価	17. 社会生活自立の評価	18. 就労自立の評価	19. 総合評価	20. 備考
21. 日常生活自立の評価	22. 社会生活自立の評価	23. 就労自立の評価	24. 総合評価	25. 備考

定期
実施

グラフ化して
面談で活用

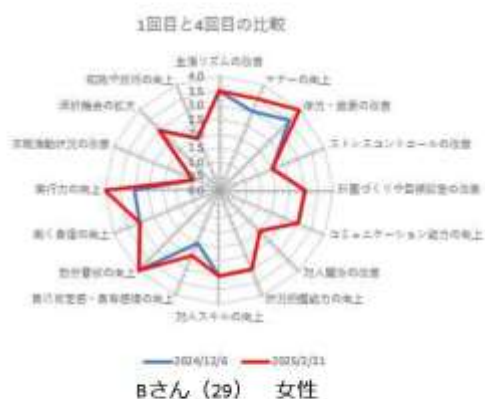
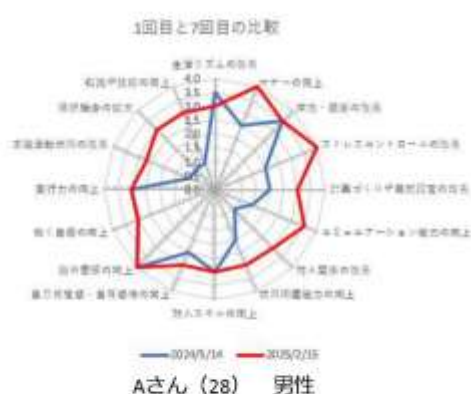
※(GN-25) 本人評価グラフ



※(GN-25) 支援員評価グラフ

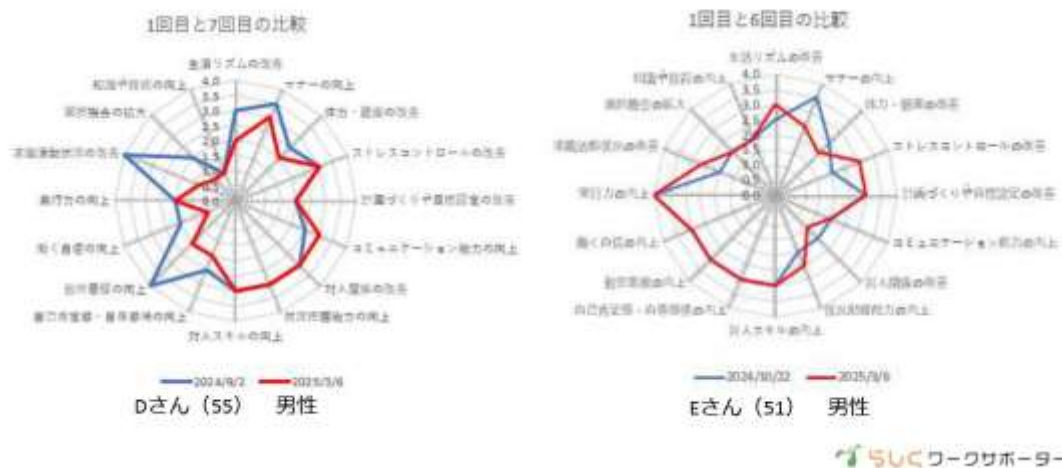


利用状況（GN-25本人評価グラフ一覧）

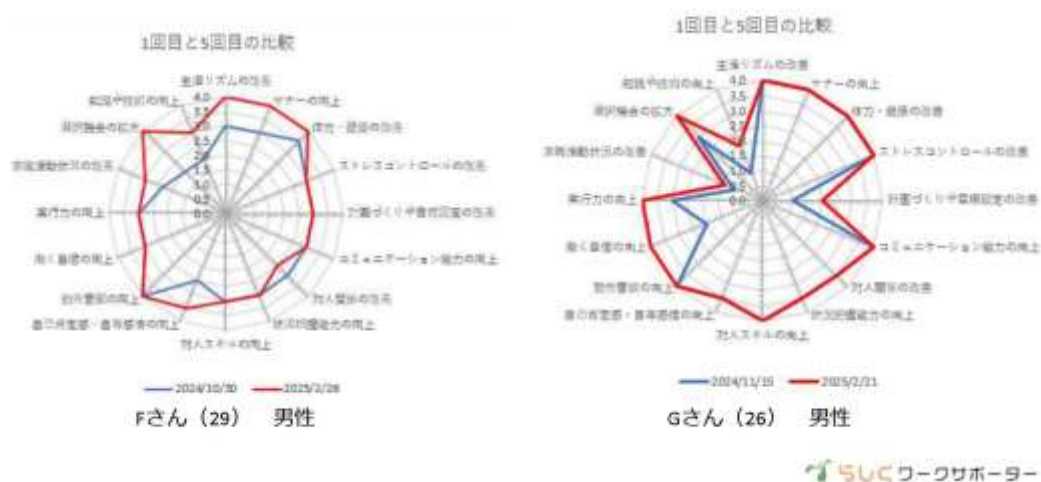


らしくワークサポーター

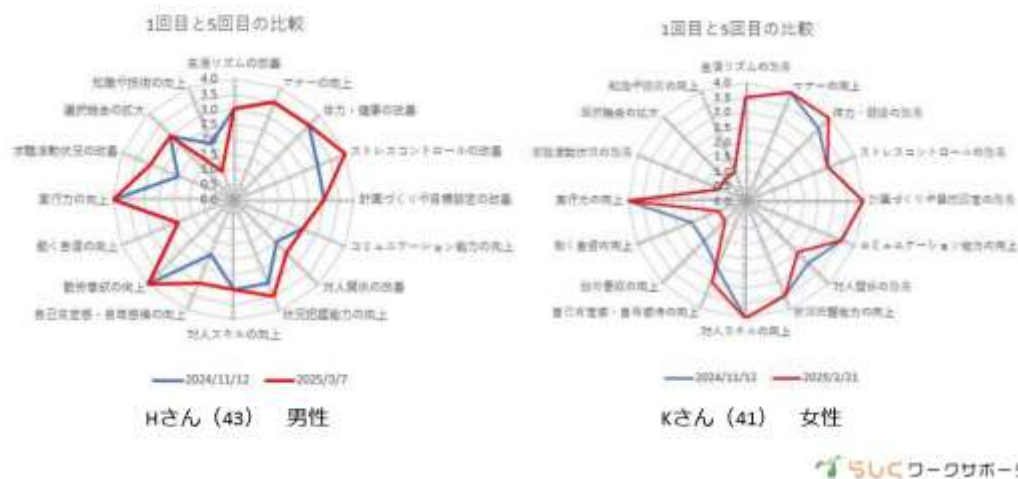
利用状況（GN-25本人評価グラフ一覧）



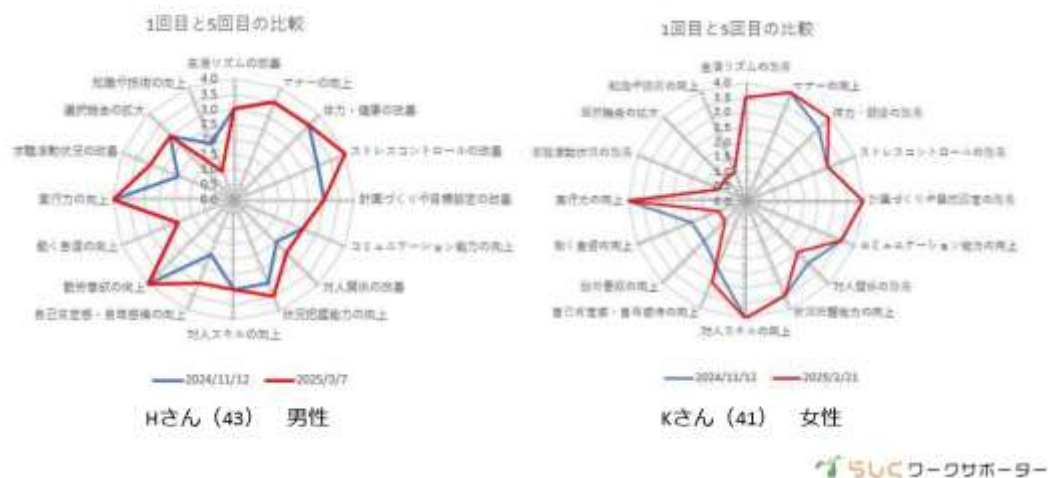
利用状況（GN-25本人評価グラフ一覧）



利用状況（GN-25本人評価グラフ一覧）



利用状況（GN-25本人評価グラフ一覧）



拠点事業所登録状況

地域	移行支援事業所	A型事業所	B型事業所	登録事業所合計
仙台市以外	6件 (多機能含む)	1件	1件	8件
仙台市	13件 (多機能含む)	1件 (多機能含む)	8件 (多機能含む)	22件
宮城県全体	19件 (多機能含む)	2件 (多機能含む)	9件 (多機能含む)	30件

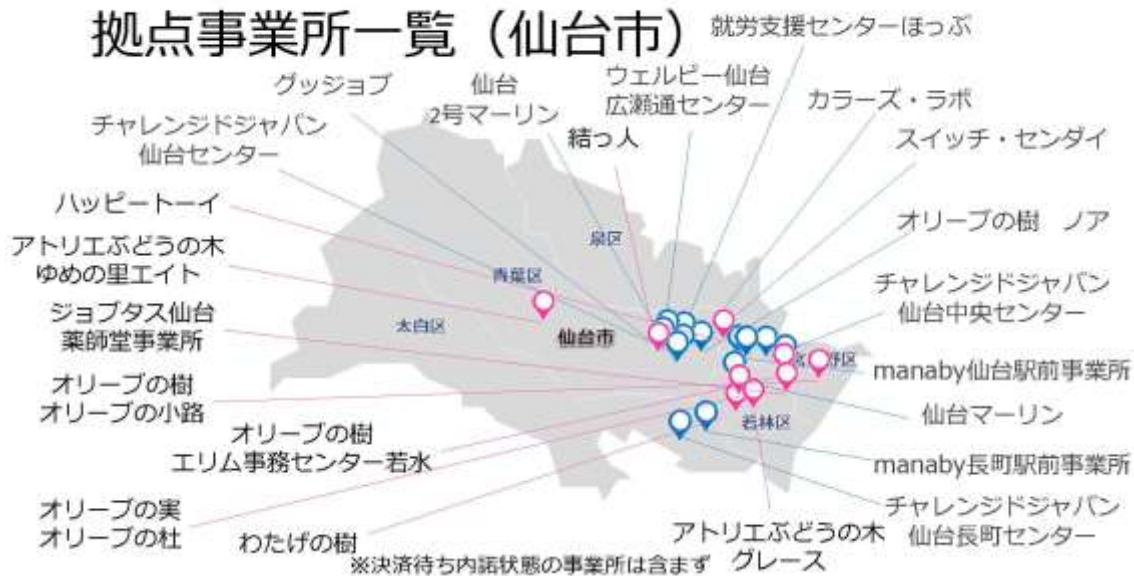
らいくワークサポーター

拠点事業所一覧（仙台市以外）



※決済待ち内話状態の事業所は含まず

らいくワークサポーター



ネットワーク会議実績

◆2024年6月14日 ネットワーク会議（オンライン）

拠点事業所を中心に15名にて、事業の概況、利用の流れ等の確認を中心とした内容

◆2024年10月30日 ネットワーク会議（対面）

関係機関約50名にて、上半期実績、事例等の報告を中心とした内容

◆2025年2月25日 ネットワーク会議（ハイブリッド）

ワークサポーター

広報（ニュース、新聞）



ミヤギテレビ公式ホームページ
2024年7月17日 20:00
<https://news.ntv.co.jp/n/mmt/category/sooigtv/mmt8hced8a99244ed9eeb7abdd1a0728a>
より引用

河北新報
7月22日（月）
掲載



読売新聞
8月18日（日）
掲載

らしてワークサポーター

広報（広報誌、フリーペーパー）



県政みやぎ
2024年11月・12月号
より引用
※県内100万部発行



河北ウィークリー
2024年11月28日号
より引用
※県内42万部発行



らしてワークサポーター

広報（直近状況）

- 河北新報 1月21日（火）アドハilight欄にて掲載
- 「仙台つーしん」にて2月20日に記事掲載
- 2月にかけて、Google、Meta、LINE、X（Twitter）、InstagramにてWeb広告実施

らしくワークサポーター

広報実績（相談につながった割合）

10月に掲載された
県政だよりを見て
相談につながった事例が最も
多く5件
（問い合わせ数は10件）
その他は設置パンフレット、
ニュース、新聞、看板、SNS
が1名ずつと続く



らしくワークサポーター

Web広告実績 (HPへの誘導を目的 Web広告全体)

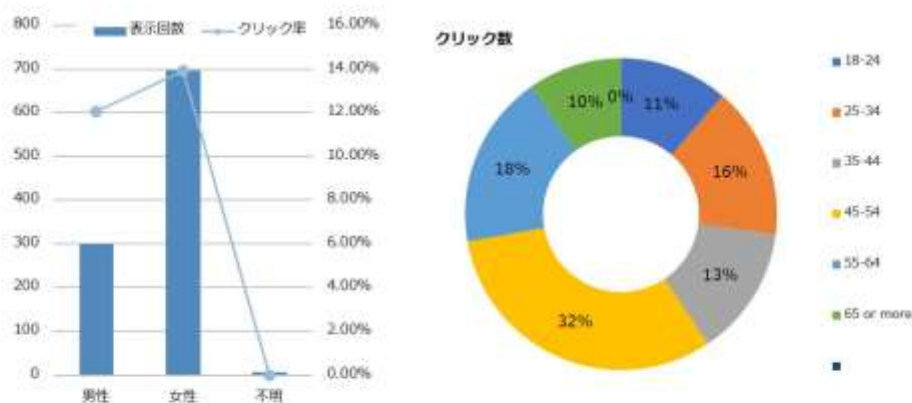


媒体	表示回数	クリック数	クリック率
Google広告	1,002	133	13.27%
Google広告 (ディスプレイ)	117,227	426	0.36%
Meta広告	217,880	1,336	0.61%
LINE広告	200,035	5,756	2.88%
合計	536,144	7,651	1.43%

※2/1～2/12分抽出データ



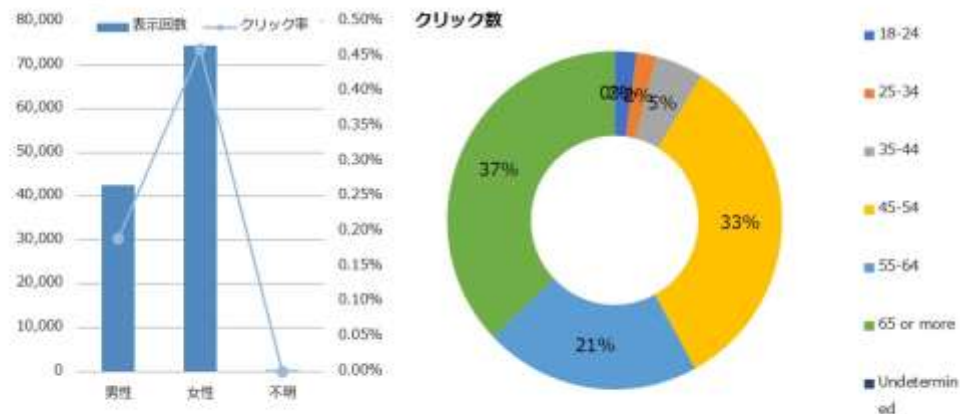
媒体別広報実績 (Google広告内訳)



※2/1～2/12分抽出データ



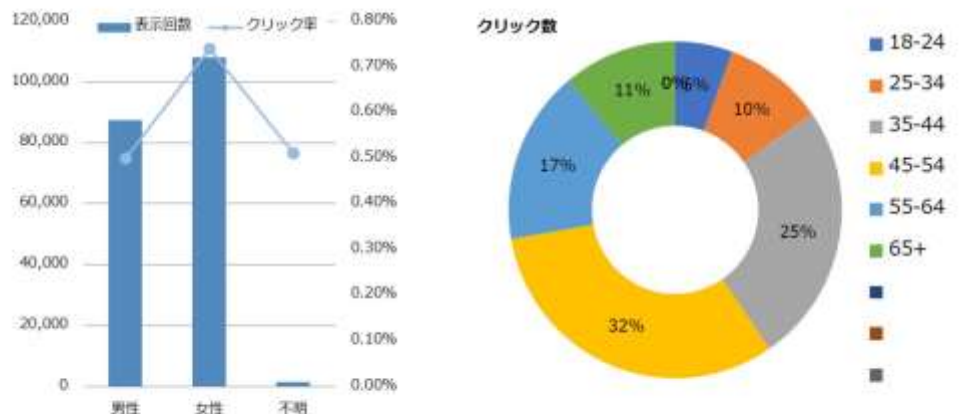
媒体別広報実績 (Google広告・ディスプレイ内訳)



※2/1~2/12分抽出データ

らしくワークサポーター

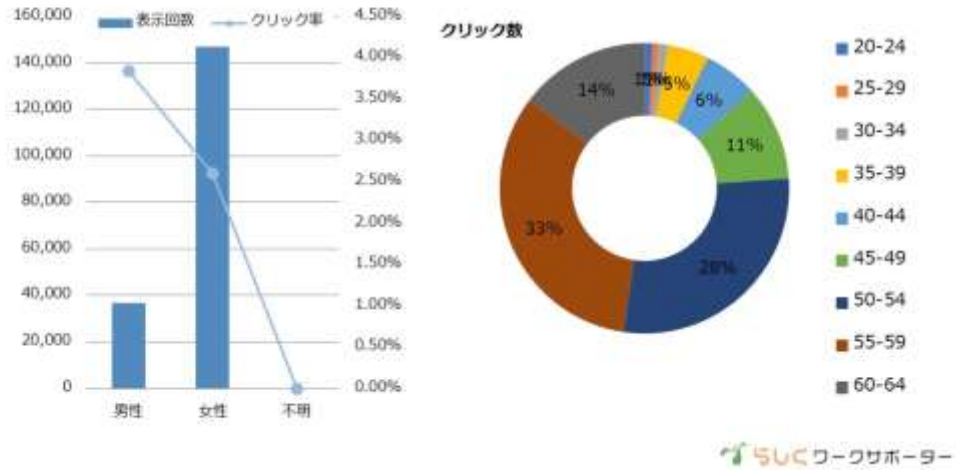
媒体別広報実績 (Meta広告内訳)



※2/1~2/12分抽出データ

らしくワークサポーター

媒体別広報実績（LINE広告内訳）



広告実績まとめ

- 表示回数が多いのはMeta広告
- クリック率が高いのはGoogle広告
- どの媒体であっても女性が閲覧することが多い
- 全ての媒体で45～54歳の方につながる人が多い

進路実績

利用者（体験まで実施した者）の進路状況	人数
一般就労	1名
福祉的就労	1名
そのほか（利用休止等）	1名

【補足】3月現在で就職活動中利用者が4名

らしくワークサポーター

課題

一般就労の進路決定事例がまだ少ない



方向性も定まり就活するも
書類選考で不調が続くケース



面接まで進むが職歴がネック
となり不採用となるケース

らしくワークサポーター

課題

拠点事業所の少ない地域（宮城県南地域等）

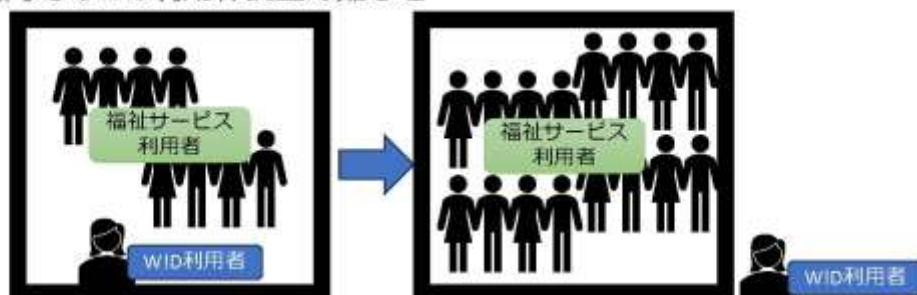


県南では拠点事業所が少なく、県南地域の利用者が仙台の事業所に通所する傾向
交通費等の負担を感じる方も多い

らしいワークサポーター

課題

定員内でのWID利用枠調整の難しさ



本利用開始時には定員の空きがあったが
3か月経過後拠点事業所の利用者が増え、WID利用者の枠が減る・なくなる等の事例も

らしいワークサポーター

今後に向けて

支援力強化・就労困難者受け入れ連携企業の拡大

拠点事業所間での情報交換・意見交換の機会を作り、WID利用者の支援力強化を図る
また、WIDとの連携が進みつつある困難者受入の取り組みを実施している
Amazon Japanのような企業を増やし、多様な出口の創出を図る

拠点事業所の増加

事業所が少ない地域を中心に拠点事業所の登録数を増やし、
受け皿を大きくする取り組みを推進。
タイミングによって受入余力のある事業所への案内ができるようにすることで
安定的な利用が図れるようにする

(6) 名古屋市

Supported by
日本財団
THE NIPPON
FOUNDATION

WORK!DIVERSITY in 名古屋

モデル事業年次報告

— 2025年3月21日 —

名古屋 マネージメント事務局
一般社団法人愛知県就労促進協会



1 はじめに

問い合わせ 延べ262件

面談 延べ131件

2 登録状況

●登録者 51名（利用中止2名）

・福祉事業所見学：41

・福祉事業所体験：32

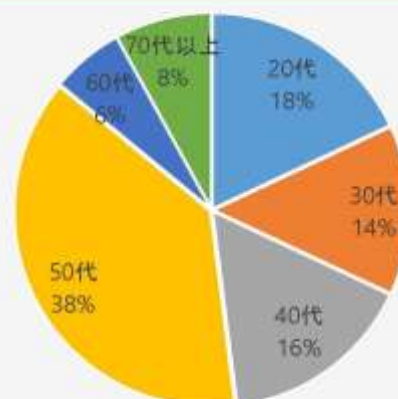
・福祉事業所実利用：34名

・**就職者：9名**（内定を含む）

●紹介経路の特徴

（資料参照）

●年代別とその傾向（平均年齢44歳）



2025年3月18日時点

●紹介経路

- ・広報なごや：5 ・新聞：1 ・ホームページ：2 ・医療機関：6
- ・就労移行：2 ・A型事業所：1 ・B型事業所：1
- ・仕事暮らし自立サポートセンター：3 ・障害者就業・生活支援センター：1
- ・ジョブサポートセンター：1 ・若者サポートセンター：1
- ・名古屋市重層的支援体制整備事業：1 ・学校：1
- ・ひきこもり地域支援センター：7
- ・区役所生活保護：6 ・ハローワーク：5

3 福祉サービス事業所別利用状況

就労移行： 14名（38%）

A型事業所： 12名（35%）

B型事業所： 11名（27%）

4 生活保護の利用者の特徴

・生活保護者 16名（実利用者中44%）

・50歳代～高齢者中心 最高齢75歳

※無料低額宿泊所転居希望者2名



5 働きづらさの背景 (属性別)

事例の実際を見ていくと
生活状況・その他の要因が
複合的に重なっている

ひきこもり	11	21.6%
精神	7	13.7%
ニート	6	11.8%
発達	5	9.8%
その他の疾患	4	7.8%
高齢	3	5.9%
ガン	2	3.9%
その他困難要因	2	3.9%
依存症	2	3.9%
難病	2	3.9%
LGBTQ	1	2.0%
その他	1	2.0%
その他の困難要因	1	2.0%
その他疾患	1	2.0%
刑余者	1	2.0%
腰痛	1	2.0%
知的・ニート	1	2.0%

【事例①】 50代 男性 ひきこもり B型事業所

- 紹介機関： 重層的支援体制整備事業 暮らし自立サポートセンター
- 背景と経緯： 専門学校卒10年間就労 親の介護で長期のひきこもり
母親の施設入所に際して発見される 生活習慣病で通院 生活保護受給
- 支援の方向性：一人で暮らすため再就職にチャレンジ
健康と生活管理 作業体験を通して適性を把握する
就労の職種はPC入力・軽作業を想定 着実真面目な特性を活かす
- 解決策へのアプローチ：事業所での多様な作業プログラムに参加
ハローワーク就職氷河期世代支援と連携した就職活動
- ◎複数の企業見学・職場実習を経て印刷工場にパート採用
(正確な伝票入力と勤勉さ フレンドリーな職場環境)

【事例②】 30代 女性 引きこもり 就労移行

- 紹介機関：ひきこもり地域支援センター
- 背景と経緯：母子家庭 中2から不登校 長い引きこもり状態
母親に付き添われて支援機関に相談 人混み・公共交通機関が苦手
- 支援の方向性：興味がある3Dグラフィックの習得を気持ちの支えに
バス・地下鉄で事業所に通所する 事業所活動を通して自身の適性を知る
生活全般を徐々にステップアップしながら就職活動を開始する
- 解決策へのアプローチ：事業所での日課プログラムに沿って活動
公共交通機関を使って通所 社会生活に向けてスケジュールを意識する
- ◎企業見学・職場実習を経てプラスチック加工工場に短時間採用
(手先の器用さと前向きな姿勢 スモールステップ配慮の職場環境)

【事例③】 50代 男性 依存症 A型事業所

- 紹介機関：医療機関 地域医療連携室
- 背景と経緯：アルコール依存症 長年勤めた事業所を解雇される
再起のため働きたいと希望 パソコンが苦手な求人情報検索ができない
- 支援の方向性：月1回の通院をしながら自宅近くのA型事業所を利用
失業給付認定の範囲内で生活のための収入を得ながら社会復帰を目指す
- 解決策へのアプローチ：自宅近くのA型事業所の施設外就労
週3日1日4時間でビジネスホテルの清掃・ベッドメイキング業務に従事
事業所利用者・雰囲気にならずA型事業所を退所
自宅近くの一般事業所で一時的業務をしながら 就職活動を再開する
- ◎生き生きとした様子で早朝朝業務をこなし フルタイム就労を目指している

【その他の事例から】

- 背景と要因・・・見る目・聞く耳の解像度を上げる
 - ・生活保護・無低からの転居 ⇒福祉的就労・一般就労
 - ・若年層・依存傾向 ⇒未経験による自己管理力の弱さ
 - ・精神・発達 ⇒ 特性の理解と具体的対応
 - ・関係性が深まると 素直な人柄・強みが見えてくる

- 問題解決の基本・・・伴走型支援

- ・目標意識→遂行方法→振り返り の好循環の仕掛け作り
- ・ハロワークはじめ支援機関との連協強化 率直な意見交換

※自ら生活を整える習慣 ⇒「自分のことは 自分で解決する力を持つ！」

課題について

- 福祉サービス事業所の安定的な確保
 - ・当事者が力を発見・発揮できる多様な福祉サービス
- 利用中止を防ぐために
 - ・関係性を保ちながら背中を押す 適度な距離感が重要
- 企業開拓・・・ニーズに応じ多様な人が活躍できるように
 - ・就職先候補 多様な業種・職種 見学・実習協力
- マッチングの精度・・・幾重にも重なる階層での分析が必要
 - ・初回面談→福祉事業所紹介→求人情報→業務内容・職場環境

◎人材活用の企業支援・・・就労支援＞雇用支援...受入側の支援が弱い！
・できる状況を作るといふ社会モデルに近づくには・・・支援者を支援

2.3 経済・財政効果推計

モデル事業の実績を踏まえ、ダイバーシティ就労支援の経済財政効果を推計した。

経済効果は GDP(付加価値)の増加額として推計した。

財政効果は、本人の所得税、住民税、事業主負担を含む社会保険料の増収効果のほか経済効果に伴う法人税、消費課税の増収効果を含むものとして推計した。財政効果としてはこのほか、生活保護等福祉支出の減少効果、就労支援の事業費支出(アウトフロー)が考えられるが今回推計では含んでいない。ただし税収等の増加効果は事業費支出の目安となりうる。つまり財政効果と見合う事業費支出であれば財政は痛まないこととなる。

推計の結果、モデル事業で就労困難者一人を支援した場合、経済効果として 270 万円、財政効果として 95 万円見込めることとなった。支援対象者一人当たり 100 万円程度の事業費であれば財政にマイナスにはならないことが分かった。

仮にダイバーシティ就労支援として年間 15,000 人を支援した場合、就職数として7,900 人が見込まれ、経済効果 400 億円、財政効果 140 億円が期待できる。

このような計量可能な経済・財政効果のほかに重要なこととして、就労困難者の就労実現は、経済効果・財政効果だけでなく、自己実現・社会的包摂を通じて本人はもちろん家族・周りの人々の幸福度を高める。また働く人の多様化は企業全体の活性化や新しい市場の創出などにつながり日本の産業競争力を強化することに留意する必要がある。

2.3.1 推計方法

経済効果・財政効果は、就労支援の結果実現した就労によりもたらされる経済価値（GDP）及び税収の増分等を推計するものである。その根拠となる数値についてはできる限りモデル事業の実績値³を使用した。

(1) 経済効果

基本的な考え方は以下の計算式による。

³ 推計時期の関係上、1 月までのデータで推計した。

$$Y = \sum \frac{w_i T_i}{r_i}$$

Y : GDP(経済効果), w : 賃金, T : 追加的就労期間, r : 労働分配率, i : 就職者

これを単純化すると以下の通りとなる。

$$Y = \frac{w T}{r} k N$$

w : 平均賃金, T : 平均追加的就労期間 r : 平均労働分配率 k : 就職率 N : 支援数

ここで賃金、就職率についてモデル事業の実績値を使用した。

労働分配率は、特に就労当初には生産性に比して賃金が割高の可能性を考慮し、平均的な分配率(法人企業統計、過去 5 年の平均値)より 10%程度高い 0.752 とした。

期待就労期間はモデル事業における就労者の在職・離職状況から 3 年と推計した。これは実績の離職率が 0～3 か月 18%、3～6 か月 12%、6～12 か月 0%であることを踏まえ、離職率を 0～6 か月は実績値、6～12 か月は 3 か月間離職率を 5%、12 か月以降は 3 か月間離職率を 3%と仮定し、就職者の 50%が残存するのが約 3 年後であることから期待就労期間を 3 年としたものである。

支援数は年間 15,000 人を仮定値として使用した。これは移行支援及び継続支援 A 型の利用実人員の 10%程度と想定したものである。

(2) 財政効果

財政効果は経済効果、雇用形態別想定賃金等に基づいて積み上げ計算した。

所得税・住民税・社会保険料についてはモデル事業の実績に基づく雇用形態別の所得があった場合の税・社会保険料を計算した。

法人所得税、消費課税については経済効果を踏まえた法人所得の増、GDP の増から計算した。

生活保護費の減少、事業費支出については今回試算外とした。

2.3.2 推計結果

(1) 経済効果

推計結果は以下のとおりである。

就労一人当たりの経済効果は 508 万円、支援一人当たりの経済効果は就職率を加味して 267 万円と推計される。

15,000 人を支援した場合、就職数は 7,900 人程度と見込まれ、経済効果は約 400 億円となる。

経済効果（総括）

就職率	0.53	a: モデル事業実績
平均賃金(万円)	10.6	b: モデル事業実績
平均賃金(年額、万円)	127.2	$c = b * 12$
労働分配率	0.752	d: 2019~2023FY平均
就労可能期間(年)	3	e: 仮定値
就労一人当たり経済効果(万円)	508	$f = c * (1/d) * e$
支援一人当たり経済効果(万円)	267	$g = f * a$
支援数（人）	15,000	h: 仮定値
就職数(人)	7,897	$i = a * h$
経済効果(億円)	401	$j = g * h$

(2) 財政効果

財政効果を要約すると以下の通りとなる。

15,000 人を支援した場合、就職者の収入増による所得税等が 85 億円、企業の利益増に伴う法人税が 30 億円、経済効果に伴う消費税が 28 億円、合計 142 億円の財政効果(税収増)が見込まれる。

これを支援一人当たりになると、95 万円程度となる。

これには事業費支出が考慮されていないが、逆に言うと支援対象者一人当たり 100 万円程度の事業費支出があっても財政上は痛まない計算となる。

このほか生活保護費などの福祉支出の減少効果も期待できるが、今回の推計には織り込んでいない。これ

を考慮すればより多くの事業費支出が財政上もペイすることになる。

財政効果

支援者数(人/年間)	15,000
就職数(人/年間)	7,897
所得税、住民税、社会保険料の増(億円)	85
法人税の増(億円)	30
消費税の増(億円)	28
財政効果(税収増)(億円)	142
支援一人当たり税収増(万円)	95

財政効果推定に当たってのバックデータは以下のとおりである。

1) 個人所得税・社会保険料

	正社員	非正社員	中間就労	
年間賃金(万円)	237	131	75	
所得税(万円)				
給与所得控除	79	55	55	※1
基礎控除	48	48	48	※2
課税所得	110	28	0	
所得税率	0.05	0.05	0.05	※3
所得税額	5	1	0	
住民税(万円)				
基礎控除	43	43	43	※4
障害者控除				
課税標準	115	33	0	
所得割額(10%)	11	3	0	
均等割額	0.5	0.5	0.0	※5
住民税額	12	4	0	
社会保険料(万円)				
保険料率（全額）	0.2757	0.2757	0	※6
保険料（全額）	65	36	0	
労働保険(万円)				
労災保険料率（平均）	0.0044	0.0044	0.0044	※7
雇用保険料率	0.016	0.016	0.016	
労働保険料	5	3	1	
一人当たり所得税・住民税・社会保険料（事業主負担含む）	88	44	1	

※1 <https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1410.htm>

※2 <https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1199.htm>

※3 <https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/2260.htm>

※4 https://www.tax.metro.tokyo.lg.jp/kazei/kojin_ju.html#gaiyo_01

※5 東京23区

※6 年金 18.3%、健保 9.27%(2023全国平均)

※7 2024年 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37107.html

	正社員	非正社員	中間就労・ 福祉的就労	合計
支援数				15000
就職率				0.53
就労構成率	0.13	0.54	0.33	1.00
就労数	1019	4278	2601	7897
就労可能期間(年)	3	3	3	
一人当たり税・社会保険(万円)(年間)	88	44	1	
所得税・社会保険料インフロー(億円)	26.8	56.6	1.2	84.5

2) 法人所得税

経済効果(億円)	401	a
労働分配率	0.752	b
法人所得(億円)	99.6	$c=a*(1-b)$
実効税率	0.3	d
法人税(億円)	29.9	$e=c*d$

3) 消費税等

経済効果(億円)	401	a
消費課税の国民所得比	0.069	b ※
消費課税(億円)	27.7	$c=a*b$

※ https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/consumption/d01.htm

第3部 就労困難者認定方法構築作業チーム

3.1 作業チーム発足の趣旨、ねらい

- この作業チームでは、多様な就労困難者の特性に応じた就労困難な状況、背景、困難度、就労に向けた課題等を支援者が十分に理解した上で、適切な就労支援に結びつけるツール(ガイドライン)の構築を目指すこととする。
- 具体的には、ハローワーク、地域若者サポートステーションや生活困窮者自立支援制度、重層的支援制度等、幅広い相談機関のスタッフ、及び、今後、障害者以外にも対応範囲が拡充されることが期待される障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、障害者総合支援法の相談機関や就労支援事業所等のスタッフに対し、多様な就労困難者の困難の背景や課題を分析、理解し、一人ひとりに合った就労の場に繋げるためのガイドラインを示すことにより、これらのスタッフの就労相談や就労支援の質の向上を目指す
- 具体的には、次の事項について検討を行った。
 - ① 就労困難者の就労を進めるための留意事項やアセスメントに関する事項の検討
 - ② 就労困難者を就労に結びつけるために活用できる情報、ツールに関する検討
 - ③ ダイバーシティな観点から、就労困難な方の就労支援に取り組んでいる先駆的自治体の取組に関する検討

3.2 検討委員【敬称略】

- 朝日雅也 埼玉県立大学名誉教授【座長】
- 城 貴志 滋賀県社会就労事業振興センター理事長
- 鈴木由美 厚生労働省生活困窮者自立支援室就労支援専門官
前（NPO 法人）ユニバーサル就労ネットワークちば事務局長
- 高橋尚子 （一社）京都自立就労サポートセンター主任自立就労支援相談員
- 谷口仁史 （NPO 法人）スチューデント・サポート・フェイス代表理事
- 西岡正次 A'ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター）副館長・就労支援室長
- 春名由一郎 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター
副統括研究員

3.3 会合開催の推移

- | | |
|-------|------------|
| ① 第1回 | 2024年5月15日 |
| ② 第2回 | 2024年7月2日 |
| ③ 第3回 | 2024年12月9日 |
| ④ 第4回 | 2025年3月24日 |

3.4 報告の内容

3.4.1 一人でも多くの就労困難な方を就労に近づけるための支援のあり方の整理

- 作業チームでは、一人でも多くの就労困難な方を就労に近づけるための支援のあり方を整理するに際して、働くことの意義付けや就労困難となっている背景、福祉関係と雇用関係者における視点の違い、支援者に求められる姿勢、就労困難者の認定やアセスメントのあり方等に注目しながら、次の6項目について検討を行った。
 - I. 「働く」ということの意義づけをどのように整理するか。（人は何のために働くのか？）
 - II. 「就労困難」（働くことに辿り着けない）とはどのようなことか？「就労困難」をもたらしている障壁は何か？
 - III. 就労困難者に対する支援を2つに分ける考え方について（①就労したいという気持ちにさせる支援。②具体的に仕事に結びつける支援）
 - IV. 福祉関係者と企業・雇用関係者の視点の違いを埋める方策について（福祉と雇用の連携）
 - V. ダイバーシティ就労を進めるに際して、障害者総合支援法、生活困窮者自立支援法、その他の就労支援サービスの支援者に求められる姿勢は何か？身につけなければならない知識、技能、姿勢（態度や人間性）は何か？
 - VI. 就労困難性の認定、アセスメントには何が必要か
- I～VIの各項目のそれぞれについて、作業チーム構成員が提起し、全体で確認した考え方や重要な視点（○印で表示）を以下のとおり整理した。

I. 「働く」ということの意義づけをどのように整理するか。（人はなんのために働くのか？）

【働くことの意義づけ】

- 「働く」ことは、「居場所」と「役割」を与えるもの。「働く」ことは、当てにされることであり、これが生きる力につながる。このことを意識して、就労支援を行っている。

II. 「就労困難」(働くことに辿り着けない)とはどのようなことか? 「就労困難」をもたらしている障壁は何か?

(1) 個人・本人の課題

【働くことの難しさの理解】

- 働く社会の一員となるためには、エネルギーが要る。働くことに向かえない人は、本人のエネルギーが落ちている。生い立ちや傷付きの体験、精神疾患で意欲そのものが削がれていることもある。
- 働くための土台となる職業のスキルとして 5 つの項目が挙げられる (Five Different Positions ①対人関係、②メンタル、③ストレス、④思考、⑤環境)。これが傾いていては、適切な支援はできない。

(2) 支援者の課題

【支援者の心構え】

- 多職種連携が重要だ。心理士は見立てがメンタル・精神に偏り、社会生活や対人関係に目が届かず、キャリアに目が向きすぎると環境の視点が弱くなる。
- 働くことについては、人と仕事と環境の 3 つの視点が重要であり、支援者がこの 3 つの視点を持つことが大切だ。
- 就労困難性の認定、アセスメントとなると、対象者に注目してしまうが、何がその人をして就労困難に至らしめたのかという視点も重要である。就労困難者は、全てを自分のせいと考える必要はない。就労支援では、仕事や取り巻く社会環境などを包括的に捉える必要があるが、本人の話から始まってしまうという支援者のフレームワークからの脱却も必要ではないか。

【支援者の評価の枠組みの必要性】

- 何人を対象にしたかという数値(目安値)は提示されているが、残念ながらその目安値は達成されず、低下傾向にある。就労支援サービスの人員・体制は限られているが、効果的に行われているか、質の指標も欠かせない。生活困窮者の就労支援でも実施主体である自治体の自己評価がない。支援内の改善に向けた契機を失っている。
- 「職業自立準備指標」が必要ではないかと言われている。サポステでは、就労意識レベルを初回来訪時にレベル分けし、この意識レベルが上がっていくかという指標を使っているが、若者は、働きたいという意識はあっても、能力や環境の問題など、複合的な問題を抱えており、多軸な成果指標が必要だ。
- FDP 指標を使って、3 ～6 か月程度支援をしても効果が出ない場合は、担当を変えるなどして

いる。

【多(他)職種連携の在り方】

- 多職種連携に関しても、職種間で連絡をしているか否か、会議に参加しているか否かのみが指標となっており、実質的な評価がない。
- 支援者の成果をどうやって測るのか。就労支援は、打てば響くというのではなく、タイムラグをどのように捉えるかという問題もある。就労支援における「連携」も漠然としすぎており、あちこちの事業所で1人をカウントし合っているような本末転倒なことも起きている。

【支援の在り方】

- 「準備性」という議論があるが、そこに至るまでに皆疲れてしまう。奇跡的な支援は存在せず、上手に行った場合には、理由がある。企業実習や職場体験に効果が見られることもある。

(3) 受け入れ側の企業の課題

【起業支援の在り方】

- 働いてもらうための支援の方法・あり方が分っていない企業もある。
- 画一的な人材を求めるといった受け入れる側の問題もある。会社に入った翌日から働かなければならない職場もある。会社の中に、その人を育てていくポテンシャルや余裕がなく、人を育てていくという過程が抜け落ちている。
- 「就労困難」をもたらしている障壁は、1人職場であるかなど、企業側の状況によっても異なってくる。
- 労働条件や経営状況だけでなく、企業や職場は、ともに働いていくという接点が必要になってくるが、企業任せになっている。
- 就労困難者の受け入れへの対応は、中小企業の経営者に多く、地域の人を雇っているというスタンスである。障害の有無にかかわらず同じであり、どうやってその人を活かすかという視点が大切だ。色々なタイプの人を採用していくことがダイバーシティ経営につながる。
- 反面、中小企業は高齢事業主が多く、従来からの職場文化を変えずにやってきた人も多い。このような事業所に対しては、我々が同行支援をして一緒に働きながらコミュニケーションを深めている。このような実践を全国の支援機関が行うことにより、“異文化”の人たちが一緒に働く後押しになると思う。

(4) 社会・行政の課題

【社会改革の必要性】

- 福祉分野における働く場では、メンタルヘルスが問題となるが、働く者の特性を踏まえた配置やチームの運営、コミュニケーションのあり方などの職場環境をどのように変えていくかという視点がない。

一人一人の特性や能力を活かして環境との折り合いをつけることを進めるためには、地域をベースにした労働市場施策や個々の企業の仕組み自体、職場環境等を変えていかなければならない。

- 労働分野では企業任せになりがちで、行政はトラブルが無い限り介入しない。
- ソーシャルファームは、東京都等において着手したばかりであるが、就労支援として企業がどのように関わるかを明確にしていく必要がある。

III. 就労困難者への支援を2つに分ける考え方について(①就労したいという気持ちにさせる支援。

②具体的に仕事に結びつける支援)

【就労支援の考え方の整理】

- 態様にとらわれてはいけない。具体的な仕事のイメージ作りが必要だ。就労支援には2つのステージがある。しなわち、①就労したいという気持ちにさせる支援。②具体的に仕事に結びつける支援である。
- 就労支援は、「働きたいと思えるようになりたい」人の支援と考えられる。
- ①②は結びついてきており、特に②が進歩してきたと思う。働けないと思われてきた人が、働けるようになったが、本人も、家族も、支援者もそのイメージが沸かないという状況がある。難病患者についても、職場で働いてひどい目に遭ったり、支援機関が理解してくれないなどの理由で、働くことを諦めるという事象も出ている。「働けない」と思っている人達に「働ける」ということを上手く伝えることが大切。

IV. 福祉関係者と企業・雇用関係者の視点の違いを埋める方策について(福祉と雇用の連携)

《福祉関係者と企業・雇用関係者の視点はどのように違うのか。なぜ違ってしまうのか。この視点の解離を埋める方策は？連携のあり方は？》

【支援者と企業との連携】

- 企業側がどのように理解しているかを支援者も知らなければならない。「就労困難者」は、支援者サイドの言葉である。例えば、「障害者」と伝えるだけでは何もわからない。企業サイドには「この仕事に適した〇〇〇の人がいるのですが、使ってみませんか？」という具体的なアプローチが必要。
- 福祉サイドにおける企業の理解が不十分である。

V. ダイバーシティ就労を進めるに際して、障害者総合支援法、生活困窮者自立支援法、その他の就労サービスの支援者に求められる姿勢は何か？身につけなければならない知識、技能、姿勢(態度や

人間性)は何か？

【現行の制度・施策の課題】

- 生活困窮の就労支援事業自体が、メジャーではなく、誰でも知っている訳ではない。誰もが行かないところになっている。
- 相談窓口が課題別の事業評価になってしまっている。支援の入口で、「仮登録制度」があったり、種々のチェックが入ったり、サポステでは雇用保険の加入状況まで求められたりと、相談したいと思う対象者の負担となり、対象者を減らしてしまっている。

【支援者の課題】

- 生活困窮者の就労支援の相談でも、キャリアコンサルタント的に対応できているところはまだまだで、現行の労働市場に押し出す生活支援でごまかしている相談窓口が多い。相談支援員は、仕事に対する理解、サービスに対する理解を十分に身につけ、その内容を的確に説明できることが大事だ。仕事や企業、働く場に対する理解をした上で、キャリアの見通しやキャリアのスタートを見通せるように相談者に向き合う必要がある。「仕事に対する理解」は、「求人情報」ではできないが、現状の就労支援に活用できる仕事情報は何処にもなく、制度整備もされていない。
- 生活困窮者の就労支援の現場は旧態依然としている。働かない責任を個人に持っていく傾向があり、個人にのみ目を向け、社会全体に働きかける視点が弱い。
- スーパースターだけではなく、ごく普通の支援者でも身につけられる手法を開発する必要がある。
- 事業主の過去の経験がトラウマになってしまっているケースもある。「このような困難性ですね」というように、アセスメンターの満足になっていけない。
- JEED の下村英雄氏が、福祉とキャリア支援（社会正義のキャリア支援）の融合を主張されており、この動きは、ヨーロッパでも進んでいると聞く。生活困窮者のキャリア支援においても、アセスメントの軸として、①自己理解、②仕事理解、③啓発的経験、④自己決定の4つの視点に支援者が関わっていくことが大切。

【ダイバーシティ就労の進め方】

- 今後の議論にあたっては、まず、ダイバーシティ就労に向けて共通するものについて概念整理と構造化を進め、その上で、オプションとして、障害や生活困窮者の就労支援から類推される固有の事項の整理を行うことになるのではないかな。

VI. 就労困難性の認定、アセスメントには何が必要か

【就労支援アセスメントにおける留意点】

- アセスメントで一番大切なことは自分自身を知ることだ。就労準備性を整えとか、就労意欲を満タンにするとってもよく理解できない。自己理解を進め、支援者がその人を知り、福祉の視点だけでなく、企業・仕事を知ることが大切だ。
- FDP（Five Different Positions）を活用して、自己理解を進め、企業側が譲歩して環境を変え、家庭も環境の状況を整え、バランスを取っていくことが大切だ。
- 態様別に就労困難者を見てしまうと、本人よりも「類型」に目が行ってしまい、視野が狭くなる。まずは、「人」を見る共通の土台を創ることが必要だ。共通項を探し出していく作業が必要だ。
- 本人は、自分のことが一番解っていない。どこの窓口へ行ったら良いのかも解らないので、必要な窓口へ行きつく方法を構築する必要がある。支援の提供者側の視点で窓口を作ってはいけない。
- まずは、「障害」ではなく、「働きづらさ」という視点で見て、後で障害種別や手帳を見るという順番。まずは、「人」を見るのがあたりまえ。
- 支援にあたっては、〈態様別の「類型」＜「人」としての共通の土台〉という視点が必要。
- 今の就労支援の職場には多数の求職者が訪れるが、アセスメントという言葉だけを言っても理解できない。本人の気づきとやる気を理解し、どのように整理していくかが重要だ。
- 家庭教師的なアウトリーチの視点が重要で、家族支援も含め、環境を変えていく取組みが大切だ。多職種連携による伴走型支援が必要。
- 障害者、生活困窮者に対する就労支援では、ニーズの評価も十分でなくニーズ（支援対象）の捕捉（相談支援の利用）はもっと遅れている。第一線機関は、潜在的なニーズ（従来の態様別支援では見えないニーズ）に無関心なまま、少ない偏った捕捉の現状を総括することに終始している。労働施策でもハローワーク等のオンライン化によって、特定求職者等へのリアルな相談に応じていくところから遠ざかっているように思う。支援を求める相談者が、相談しやすい窓口を創ることが必要だ。
- アセスメントだけでは問題は解決しない。いかに関係性を作るかが大切。例えば、職親が若者のことを理解し、若者が職親に心を開いていくこともある。好きな人ができて、その人とのために働きたいと思う人もいる。就労に至る多様なプロセスを知る必要がある。

【就労困難性の認定における留意点】

- 「就労困難者」という言葉が良いか？「働くというところに辿り着けない人」と捉えたら良いのではない。働く場所があれば良いというものではない。「働くというところに、辿り着けない」困難を正確に捉える必要がある。支援者のお節介はダメ。本人の負担になってもいけない。本人の思いを育み、汲み取ることが大切で、本人の持っている負担感を減らすことが肝要。働きたくない人を働かせるのではなく、働く意思を持っているのだけれど、辿り着けない人をどのように支援するかの問題。
- 困っている人を「働けない」と決めつける認定になってはいけない。

- 「就労困難」と言い切ることは難しい。障害があっても、立派な仕事をしている人も多く、働きづらは、「属性」の問題ではない。属性にこだわりすぎると間違える。働くことに近づくための幹をしっかりと示すことが大切だ。本人が、どのように働きたいかという理想との「折り合い」をつけ、企業も、どこまで「折り合い」をつけるのかという問題と思う。
- 「この人は働けない人」と決めつけることによって、働けない人の支援に至ってしまうという危険性がある。その人のニーズや希望に沿った支援が必要だ。アセスメントに際しては、スーパーバイザーの活用も重要だ。経験の少ない人は、就労能力を過小評価する傾向があるので、経験者と一緒に取り組むことも肝要だ。
- 「障害者の就労困難性」は古くて新しい問題で、ICF の個人と社会の相互作用を踏まえて、合理的配慮や就労支援の進歩も考慮する必要がある。目的は、就労支援が必要な人に職場の合理的配慮や効果的支援をつなげ希望の就労を実現すること。「仕事ができない人」を認定して障害者サービスにつなげるだけになると、就労支援ニーズに合っていないし、社会的に「障害者」を作って包摂と逆行してしまう。

【ダイバーシティ就労支援と就労困難性の認定】

- 「就労困難性」は個人の固定的な特性ではなく、実際は「職場での合理的配慮や継続的支援が必要だが、それらがあれば仕事で活躍できる」ということ。ただ活躍してもらうための方法がわかっていない企業も多数あるので、合理的配慮の促進への専門支援が必要。ダイバーシティ就労は、「普通」でないと仕事がしにくい社会の問題に対応するもので、困っている人を「働けない」と決めつける認定になってはいけない。
- ダイバーシティ就労という新しい変革をするためには、ニーズの把握（定義）とその捕捉が重要だ。ニーズの個別理解やアセスメントができて、どの入口から労働市場に入っていくかという捕捉がハローワークでもできていない。「特定求職者」という把握（定義）はしたが、ニーズの捕捉（方法や体制等）には至っていない。労働市場への入り方や入口に導くための捕捉（相談につなぐ）支援が重要だ。
- 態様別でない共通性を見出すことは重要だが、抽象的な検討には危険性も感じる。態様別の対応を見ると、まさに「普通の」社会や働き方に適応することの難しさを経験している多様な人たちがいて、支援ニーズも多様で、実際に職場の合理的配慮から地域関係機関の連携、啓発まで多様な支援が行われている。そういう実際の多様な支援ニーズから、ダイバーシティ就労支援の共通性を見出す作業が必要。

3.4.2 就労困難な方を就労に近づけるためのツールの紹介と活用について

- ダイバーシティ就労支援機構では、これまでも就労支援に関するアセスメントの支援ツールについて調査研究を行ってきた。その概要を（資料 1）に示す。（2023 年度における「態様の異なる就労困難者への横断的支援方策検討会報告書」）【（資料 1）参照】

- 作業チームでは、作業チーム委員から 3 つの就労支援ツールの概要について報告を受け、今後の就労困難性を把握する上での活用などを中心に議論した。以下、3 つの就労ツールの概要を記すとともに、就労困難性を把握する上でのポイントを確認した。

【KPS ビジュアライズツール】【（資料 2）及び（資料 3）参照】

- KPS ビジュアライズツール開発の背景は、就労率だけでなく、本人の変化や状態の変化を見える化できないかということだった。これまでの就労支援では、就職の実績が評価の中心であったが、これからの就労支援では、利用者が就労に繋がるまでの日常生活の改善、社会的能力の向上、就労意欲の醸成や就労体験後の心身面の変化など小さな変化を逃さず、総合的に評価することを重視する。この背景から、新指標、TS59 と GN25 を開発した。
- TS59 セルフチェックシートでは、元々就労準備支援事業で使われていた日常生活自立、社会生活自立、就労的自立という 3 つ評価指標を大分類とし、さらに中分類に分け、幅広い 59 の項目からなっている。このシートの特徴は、本人が回答するので、支援者の主観的な考えに囚われることなく、利用者の状況を把握するための情報収集（アセスメント）に役立つ。また、本人の気持ちを問う項目が多いので、外見では分らない内面を知ることができることである。
- GN25 評価シートは、日常生活自立、社会生活自立、就労的自立の 3 つの評価の分類に分けられ、それらを 10 の評価の詳細、さらに 16 の評価の指標に分け、25 の質問項目で構成されている。このシートの特徴は、それぞれの項目について、現在のレベルがどの程度なのかを把握することができ、現状の改善に向けた自主的な取組や積極性を評価することで何が不足しているかを可視化することができる。また、本人と支援者の双方が回答するので、本人と支援者の差から自己認識の課題が理解できる。
- 本人の自己評価として、日常生活自立や就労自立のそれぞれの質問項目に本人が回答することにより、個別目標に向けた進捗状況や達成度、今後の方向性を自ら認識することになり、同じタイミングで支援者も、利用者のニーズに応えられているか、利用者にとって適切な事業であるか、利用者の気持ちや状況の変化はないかななどの事業評価を行うことになる。同じ質問項目を使って利用者の自己評価と支援者の事業評価を行いそれぞれ比較をしていくことになる。本人の自己理解と支援者の理解が一致すれば一致するほど就労率が高くなるというデータも出ている。また、様々な経験や他者との関わりを通して、自己理解と支援者理解が一致してくると比較的社会に出やすいというエビデンスが出ている。
- TS-59 セルフチェックシート（資料 3）を見ると、質問の項目が非常に分かりやすい簡単なものになっており、本人と支援者でその変化を一緒に確認できることが特徴となっている。1 回目 2 回目 3 回目と本人と支援者が、この変化について話し合うことができることが大きな利点である。就労準備の場合など、変化が比較的早く訪れるので、半年に 1 回程度で測定するとその間の変化が追いきれないので、毎月実施することが望ましいと考えている。

- KPS ビジュアライズツールの詳細については、以下に示されている。⇒ <https://www.kyoto-ps.com/vt/>

【FDP : Five Different Position】【（資料 4） 参照】

- FDP は、12 万件の相談実績から見てきたアセスメント指標であり、対人関係、メンタル、ストレス、思考、環境の状態改善が自立に向けた基盤、土台であるとの考え方に立つ。5 つの項目（対人関係、メンタル、ストレス、思考、環境）を 5 段階に分けて評価する指標であり、当初ひきこもりの支援から始まったが、若者、生活困窮者にまで対象を広げた。
- 精神疾患や多重な困難を抱え極限にまで追い込まれた人たちは、63. 1%の人が拒絶感、不信感を持ち、人と繋がることに困難があり、関係者の関わりを拒む傾向がある。このため、「来ること」を前提とした施設型支援では見えづらい支援対象者が抱える背景や要因を含めた総合的なアセスメントが必要であり、アウトリーチが必要だ。
- 背景に重複した困難がある人は、本人支援、家族支援を同時に伴走型で進める必要がある。ストレス耐性の弱さもあり、段階的に実効的な支援が必要であり、地域の連携も必要である。しかし、背景に重複した困難がある人たちには、個人的資質や感覚、経験則に基づく支援ではなくエビデンスに基づいた根拠ある支援の展開が重要であり、FDP はこのような支援に資するアセスメントツールである。
- 深刻化、複合化する課題に対処するためには複数分野の専門家によるチーム対応が原則となる。反面、多くの支援者が関わると、その専門性や背景が異なることから、見立てが異なってくることがあり、そのすり合わせのために FDP を開発した。多職種が議論することによるズレや情報不足は、FDP を活用することにより解消でき、支援を深め、より良い支援計画に繋げることができる。

【ユニバーサルネットワークちば（アセスメントシート）】【（資料 5） 及び（資料 6） 参照】

- ユニバーサルネットワークちばでは、誰でも参加できる中間的就労を設けており、その方々を支援するためのアセスメントシートがある。ユニバーサル就労では IPS の理念に立っており、比較的早期に職場に入ってもらうことが大きな特徴になっている。初回の聞き取りが終わったら、次は、職場見学に行き、3 回目は実習前の説明に行き、すぐに職場で働いてもらうのが、ユニバーサル就労のスタイルとなっている。
- アセスメントシートの構成は、STEP1 が、初回聴き取り用のインテークアセスメント、STEP2 が、職場見学・面談記録、STEP3 が、実習のための配慮説明、STEP4 が、実習時のチェックリスト、STEP5 が、実習終了後の振り返りシートとなっている。アセスメントシートは、どのように職場に入っていくかを重視して作られているのが特徴である。基本的な情報として、仕事に関する動機、これまでの相談歴、今、就労できない理由、将来希望する雇用形態、将来どうなりたいかなどを伺っていく。多様な方が来るので、立ち仕事はできないが座った作業だったらできるとか、休憩や食事

は皆と一緒にない方がよいなど、障害の特性を意識した聞き取りを行っている。

- 初回の面談では、生活に関すること、どのような疾患で病院に通っているか、どのような支援が必要か、就労する時の情報共有の範囲はどうするか（職場の主要メンバーまでか、職場全体に開示するのか）等について尋ねている（STEP1）。2 回目の面談で、職場実習、見学の前に、通えそうな職場や希望の職場の状況について伺うことにしている。本人が希望する業務、逆に難しそうな業務は何か、また、職場の面談者から見て、この人だったらどの仕事ができそうかなどについて聞き取っていく。本人及び事業者の双方の希望をこの面談で折り合わせていくことになる。実習をどの位のボリューム感でやるかを記したものをコピーして本人に渡して実習がスタートする（STEP2）。
- 職場側に説明をした時の記録となるので、職場の反応がどのようなであったかという記録（積極的なのか、難しいのか）も行う（STEP3）。本人の実習の時の様子（支援者から見た本人の理解度、ルールを守られるかなど）もチェックして事前に職場に渡す（STEP4）。実習が終わったら、振り返りをして今後の方針を決めていく（STEP5）という流れになる。
- 個別支援計画書は、実習を終えて実際に働く時の、仕事の内容、目標設定などを、本人、支援者と職場の人で話し合っ決めていく。その中で、課題を解決してことになる。働きながら訓練をしていくのがユニバーサル就労の特徴となる。なるべく書面化して、職場の人と情報を共有できるようにしている。

【3 つの就労支援ツールの特徴と活用方法、留意点】

- 3 つのツールは、それぞれ、違った視点から「ズレ」を調整する役割を果たしていると言える。
 - ① KPS ビジューアライズツールは、本人と支援者の見立てのズレを元に支援を調整するツールと捉えることができる。
 - ② FDP は、本人に関わる支援者の背景や専門性の違い、ポジションの違いから起きる見立てのズレを摺り合わせていく連携モデルの役割を果たしていると言える。
 - ③ ユニバーサル就労のアセスメントシートは、IPS の考え方に基づいて、本人の就労したいという希望と受け入れ側（実習先や就労先）とのズレの調整を行い、働きたいという夢を叶えていく役割を果たしていると言える。
- 仕事情報が制約された中で、就労困難性を見えてしまっているところが問題であり、支援者側も、仕事情報が制約されている中で、ツールにだけ着目するとミスリードする危険性もあることに留意する。
- KPS ビジューアライズツールは、自己理解と他者理解のすり合わせになり、FDP は、複数の支援者の見立てを調整することができ、ユニバーサル就労のアセスメントシートは、環境を見て、就労にすぐに結びつけられるメリットがあるが、就労アセスメントの際に、ツールに引っ張られる支援者が出てこないかという心配もある。

- KPS ビジュアライズツールは、就労意向の状況が少しずつ変わっていくのを本人と支援者でチェックする就労分析ツールと考えられる。実際に就労のモチベーションが上がってきたことがわかるツールがあるといい。
- ハローワーク、地域若者サポートステーション、障害者総合支援法の就労支援事業所、生活困窮者の就労支援事業のいずれも、施設型の就労支援には限界があり、実態を把握できない部分が大きくなっている。突破口となるのが、FDP がめざすアウトリーチだ。ダイバーシティ就労支援は、そこを提案することをめざすべきだ。

3.4.3 多様な就労に困難を抱える方の就労支援に取り組む自治体の取組の紹介

- 障害者や生活困窮者に限らず、先駆的に、ひきこもりの人、ひとり親、刑務所出所者など就職を希望しても就労に困難を抱える人たちを広く対象として、就労の支援を促進するための条例を制定している自治体がある。
具体的には、以下の条例がある。
 - ① 富士市ユニバーサル就労の推進に関する条例（平成 29 年 4 月 1 日施行）
 - ② 大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（平成 31 年 4 月 1 日改正施行）
 - ③ 都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例（令和元年 12 月 25 日施行）
 一般財団法人地方自治研究機構のホームページを参考に、これらの 3 つの条例を整理し、作業チームで共有・検討したものを、【資料 7】に掲げる。

【富士市ユニバーサル就労の推進に関する条例】

- 富士市では、「ユニバーサル就労」を、「様々な理由で働きたくても働くことができない状態にある方でも、本人の個性や意欲に合わせて多様な働き方を作り出し、社会を構成する一員として自らの意思により社会経済活動に参加できるよう支援する取組」と定義し、「富士市デジタル田園都市総合戦略（第 2 期富士市まち・ひと・しごと創生総合戦略 2023 改訂版）」において、「働きづらさを抱える市民一人ひとりに合わせたオーダーメイド型の就労支援を行うとともに、協力企業の開拓を行うほか、市民や企業等に対してユニバーサル就労の情報を発信します。」と記述している。
- 富士市ユニバーサル就労の推進に関する条例制定の経緯等については、「平成 26 年 11 月、ユニバーサル就労を拡げる親の会から『親も子ども安心して暮らせる環境整備』について、市民 1 万 9 千人の署名を添えて市に要望されたことが契機となっている。平成 29 年 4 月、市議会議員発議による全国で初めての『富士市ユニバーサル就労の推進に関する条例』が施行され、市

民の誰もが生きがいを持ち、働くことができる仕組みづくりとしてスタートした。

- 本条例は、前文で、「障害のある人をはじめ、就労意欲がありながら様々な理由により働きたくても働くことができない状態にある人たちは、自らの能力を発揮するため働く場を求めてきたが、こうした人たちに就労の機会が十分に提供されているとは言えない。市民の誰もが社会を構成する一員として活躍し、自立した生活を送ることができる社会を実現するためには、就労意欲のある全ての人に就労の機会が提供されるよう、環境を整備していかなければならない。」との問題認識を示している。
- 条例は 12 条の条文で構成され、目的（1 条）、定義（2 条）、基本理念（3 条）の後、市、市民、事業者及び事業者団体の責務（4 条～7 条）を規定するとともに、財政上の措置、推進体制の整備、関係行政機関との連携、顕彰等（8 条～12 条）を定めており、理念的な規定となっている。
- 富士市におけるユニバーサル就労の取組は、就労ブランクのある人、高齢者、刑務所出所者、LGBTQ の人など、就労困難者を限定せず、広く対象としている。実際には、刑務所出所者の利用は少ない。（以下、富士市福祉部生活支援課、富士市ユニバーサル就労支援センター（受託団体：東海シグマ）から聴取）
- 富士市では、職場見学や就労困難者の受け入れ体制を創るために協力企業認定制度を作っており、現在 279 社が認定されている。大企業は、雇用率等に関心が向かうので、ユニバーサル就労の協力企業は、地場の中小企業、個人事業主が多い。
- 実際に就労に結びつけるには、働きづらさを分析するためにアセスメントシートを用いており、相談には、キャリアコンサルタントや社会福祉士が当たっている。
- ユニバーサル就労の財源には、本年度から、3 分の 2 を重層的支援体制整備事業の財源を活用しており、3 分の 1 を市の財源を使っている。
- ユニバーサル就労支援センターの利用者数は、増えてきており、毎年の新規就職者数 150 人を目標としている。協力事業主も、毎年 40 事業所を新規に認定することを目標としている。協力企業の新規認定のための開拓や就職先の開拓は、受託団体であるユニバーサル就労支援センターが担っている。
- 実際に、就労困難者を就労に結びつけるためには、利用者目線に立って、利用者の希望を聞き、本人の自己肯定力を上げ、実際に職場見学、体験をしてもらい自分に合った仕事を見つけてもらえるようにしている。ハローワークにつなぐことや障害者就業・生活支援センターにつなぐこともあるが、基本的に、本人の希望を聞き、職場見学を経て就職に結びつけた方が、就職後のミスマッチが少ない。

【大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例】

- 大阪府は、平成 31 年 4 月に大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハ

ートフル条例）（平成 21 年 10 月 30 日公布）を改正し、障害者だけでなく、ひとり親、生活困窮者等の就職困難者に対する就労支援を進めることとした。

この条例改正は、大阪府における「行政の福祉化」の取組の一つとなされている。

- 「行政の福祉化」については、大阪府 HP「行政の福祉化」において、「府政のあらゆる分野において、福祉の視点から総点検し、住宅、教育、労働などの各分野の連携のもとに、施策の創意工夫や改善を通じて、障害者やひとり親家庭の父母、高齢者などの雇用、就労機会を創出し、『自立を支援する取組』であり、全庁的に進めているもの」と明言している。同じく大阪府 HP において、庁内推進体制として平成 15 年 7 月に「行政の福祉化推進会議」を設置したことを公表している。
- 平成 29 年度には、大阪府社会福祉審議会行政の福祉化推進検討専門部会が設置され、「大阪府における行政の福祉化の推進のための提言」が取りまとめられた。同提言は、オール大阪で「ユニバーサル就労」を推進していくべきこと（21 頁）、ソーシャルファーム（社会的課題の解決を目的としたサービスや商品などの提供等を行う企業等のうち、障害者など就職困難者の安定雇用・賃金の確保も目的とした活動を行うもの）を支援すること（24 頁）等についても、言及している。
- この提言を踏まえ、「障がい者だけでなく、働く意思と能力がありながら様々な事情により働くことができない状態にある人たちの働く機会が十分に提供されているとはいえない状況を改善するために、ひとり親、生活困窮者など、障がい者を含む就職困難者に働く機会を提供する事業主の取組みを社会全体で促進することと、あわせて、雇用の定着をさらに進めていくことをめざして、平成 31 年 4 月にハートフル条例を改正」（上記大阪府 HP）したとしている。
- 平成 31 年の条例改正のポイントは、以下のとおりである。
 - ① 条例の対象を、障害者から、ひとり親、生活困窮者など就職困難者に拡大（1 条、2 条等）
 - ② 事業主の責務として、障害者以外の就職することが困難な者について、雇用の機会の創出及び拡大を図るとともに、一人一人の事情に配慮しながら働きやすい職場環境を整備し、府が実施する施策に協力するよう努めることを追加（4 条 3 項）
 - ③ 「障害者等の職場環境整備等支援組織」（障害者等の特性、事情等に配慮した働きやすい職場環境の整備等に資するため、事業主とその雇用する障害者等との間に立って支援する法人）の認定制度を創設（11 条の 2）
 - ④ 総合評価一般競争入札等の公契約等において、事業主が障害者等の雇用・就労支援に資する取組を行っていることを勘案（障害者等の職場環境整備等支援組織の活用を含む）する規定を新設
- 特に④については、大阪府では、公共施設における清掃等業務発注において、評価項目に障害者やひとり親家庭の父母の雇用などの視点を盛り込んだ総合評価入札制度を導入しており、一定の効果があつた（上記「大阪府における行政の福祉化の推進のための提言」16 頁以下）としている。

- 現在の改正ハートフル条例では、優先調達の対象は、どのような就労困難者でもすべてを対象とするのではなく、障害者支援施設以外では、母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法に規定する母子・父子福祉団体、生活困窮者自立支援法に規定する認定生活困窮者就労訓練事業者を対象としているとのことである。（大阪府商工労働部雇用推進室・就業促進課障がい者雇用促進グループ）
- 大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例に関する大阪府作成のリーフレットを【（資料 8）】として掲げる。

【都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例】

- 元来「ソーシャルファーム」の概念は、就労に困難を抱える方を多く受け入れる社会的企業を指し、障害のある方など、就労に困難を抱える方が、他の従業員と一緒に仕事をする場を指している。1970 年代にイタリアで誕生し、海外には、「ソーシャルファーム」と呼ばれる社会的企業が多数存在している。現在では、ドイツ、イギリス、フランスなどに広がり、ヨーロッパ全体で約 10,000 社、また、韓国でも約 3,000 社が存在している。
- この考え方を取り入れたものが、東京都が令和元年 1 2 月に制定した都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例である。本条例では、前文も含めて、「ダイバーシティ」、「ソーシャル・インクルージョン」、「ソーシャルファーム」という 3 つの外来語が使われている。「ソーシャルファーム」とは、「事業者による自律的な経済活動の下、就労困難者と認められる者の就労と自立を進めるため、事業からの収入を主たる財源として運営しながら、就労困難者と認められる者を相当数雇用し、その職場において、就労困難者と認められる者が他の従業員と共に働いている社会的企業」（10 条）と定義づけられており、就労困難者に対して就労する場を提供する一方で、一般企業と市場で競争できる優れた製品やサービスを提供しており、就労困難者は他の労働者と同じ労働条件で働くことが原則となっているとされている（東京都就労支援のあり方を考える有識者会議報告書「東京都における就労支援のあり方について」（令和元年 1 1 月） 6 頁）。
- 条例においては、ソーシャルファームを、具体的に、以下の事項を満たす社会的企業と規定している。
 - ① 事業からの収入を主たる財源として運営していること。
 - ② 就労に困難を抱える方を相当数雇用していること。
 - ③ 職場において、就労に困難を抱える方が他の従業員と共に働いていること。
- 条例の前文は、「東京が活力ある都市として今後も持続的に発展していくためには、誰もが生き生きと働き活躍できるダイバーシティを実現し、互いの個性を尊重して認め合う共生社会を目指していく必要がある。そのためには、東京都と都民、事業者等が相互に理解を深め、社会の一員として共に活動しながら支え合うソーシャル・インクルージョンの考え方に立って、希望する全ての都

民の就労を支援していかなければならない。特に、この考え方は、就労を希望しながらも様々な理由から就労に困難を抱え、職に就けていない方や就労の継続が困難な方を支援していく上で重要である。」とし、東京においてダイバーシティの実現が必要であり、そのためには、ソーシャル・インクルージョンの考え方にに基づき、就労困難者に対する就労支援を推進することが重要であるとの基本認識を示している。

- 本条例では、就労を希望する全ての都民に対する就労の支援について、基本理念（３条）、都の責務（４条）、都民、事業者及び市区町村の役割（５条～７条）並びに都民及び事業者に対する支援等（８条及び９条）について規定し、さらに、具体的な施策として、ソーシャルファームの創設と認証に関する規定（１０条及び１１条）を置いている。
- 本条例では、「就労困難者」を「就労を希望しながら、様々な事由により就労することが困難である者であって、その者の配慮すべき実情等に応じた支援が必要なもの」と定義づけている（２条２号）が、これについては、『就労を希望しながらも様々な要因から就労が困難になっている方』の例は数多くあり、障害者、生活困窮者、ひとり親、児童養護施設退所者、刑務所出所者等、ひきこもりといった方などが候補になると考えられるが、育児中、介護中、病気療養中など一時的に就労が困難となる方もおり、範囲を定めることは容易ではない。条例では具体的に列挙するのではなく、概括的な表現にとどめ、今後実施するそれぞれの支援事業において、各事業に適した対象者を具体的に定めていけば良いと考えられる。」とされた（上記東京都有識者報告書６頁）ことを踏まえたものと考えられる。
- ソーシャルファームとして認証されるための基準は以下のとおりである。（令和６年度募集要項）
 - 組織体の要件
 - ① 事業活動が条例第３条に定める基本理念に即していること
 - ② 法人格を有していること
 - ③ 事業を行うために必要な財務基盤を有し、かつ、十分な経理体制を有していること
 - ④ 実現可能性の高い事業計画を有していること
 - ⑤ 障害者法定雇用率を満たしていること
 - ⑥ 労働関係法令の基準を満たしていること
 - **就労困難者の要件**
 - ① 就労困難者と認められる者を従業員の総数の２０％以上雇用していること
 - ② 就労困難者と認められる者を３人以上雇用していること
- **就労困難者**と認められる者とは以下の要件を全て満たす者をいう。
 - ① 就労を希望しながら、心身の障害をはじめ社会的、経済的その他の事由により就労することが困難である者
 - ② 認証審査会において配慮すべき実情等に応じた支援が必要であると認められた者
 - * 認証審査会：都は、支援対象となるソーシャルファームを認証するため、都の職員と外部

の企業経営や就労支援の専門家等を構成員とする「認証審査会」を設置している。

《「就労困難者」認定における留意事項》

- ① 「就労困難と認められる者」は、都が設置する認証審査会において個別に確認する。
- ② 認証審査会は認証申請後に開催されるため、雇用前や申請前に、就労困難者として認められる者であるかどうかを確認することはできない。
- ③ 年齢、国籍のみを事由とした場合は、就労困難者として認められない。
- ④ これらは、東京ソーシャルファーム支援センターHP 上の Q&A「就労困難者と認められる者について」で説明されている。（【資料 9】）

- 認証事業者に対する補助率及び補助限度額は以下のとおりである（令和 6 年度募集要項）。

《運営費の補助率》

- 1 年目及び 2 年目は補助対象経費の 5 分の 4 以内
- 3 年目及び 4 年目は補助対象経費の 3 分の 2 以内
- 5 年目は補助対象経費の 2 分の 1 以内

《運営費の補助限度額》

- 1 年目及び 2 年目は 1,150 万円
- 3 年目及び 4 年目は 900 万円
- 5 年目は 650 万円

- * 運営費の補助限度額については、《運営費の補助限度額》に、「都の認証基準を超えて雇用する就労困難者と認められる者の人数×50 万円」を加算することができる（最大 5 人分まで）。

- 令和 7 年 3 月 14 日現在で、59 の事業者が認証事業者となっており、他に 27 の事業者が「予備認証」事業者とされている。
- 東京都における具体的な就労困難者の認定は、東京都産業労働局雇用就業部就労推進課が所管している。ソーシャルファーム事業者として認定を希望する事業者には、雇おうとする就労困難者全員分について、どのような就労困難性があるか、どのような配慮すべき事項があるかを含めた「就労困難者の雇用支援計画書」【(資料 10)】及び「就労することが困難である事由を証する書類」（医師の診断書、就労支援機関が発行する証明書等）の提出を求め、個別、具体的に認証審査会で審議することになる。
- ひきこもりの方や刑務所出所者、LGBTQ の方など、就労困難者のカテゴリー分けはあるが、就労に困難を抱える人も、様相はひとりひとり異なっており、型にはめることは困難である。「就労困難者」の言葉が一人歩きすることも危惧されるので、東京都において、具体的に「就労困難者」の認定基準を策定することは、現在は予定していない。（東京都産業労働局雇用就業部就労推進課）

3.4.4 就労困難者の認定に向けた次のステップをめざして

- 第1部から第3部までの検討を踏まえ、当作業チームとして、『就労困難者』の認定に向けた次のステップについて、以下のとおり整理した。
- ダイバーシティ就労を実現するための制度構築の検討とダイバーシティ就労を担う支援者の支援力を高めるための検討は、車の両輪とも言える。2024年度の就労困難者認定方法構築作業チームでは、制度を担う支援者が一人でも多くの就労に困難を抱える人を就労に結びつけるための支援のあり方の検討に軸足を置いて議論をした。その際には、具体的な制度を想定して、その対象者を認定する方策を構築するアプローチと、すべての就労に困難を抱える人に対して支援を提供するアプローチの2つがある。今年度の検討では、どちらかと言えば、後者のすべての就労困難者に対応する際に、支援者が確認すべき視点についての検討に重きを置く傾向が強かった。その点では、議論の着地点が明確でなかったとの反省もあったが、はじめから固定的な制度ありきではなく、様々な実践や施策から抽出した、幅広い就労困難者に対応できる視点を検討できたものとする。
- 今後、この議論を進めるに際しては、議論の目的を明確にした上で、現状の整理の上に立って、「ダイバーシティ就労」という新しい世界の枠組みを、具体的に、かつ、確実に構築するために、考え方、方向性の整理を一層行う必要がある。
- 就労支援は、まさに福祉施策と労働施策が融合すべき分野であり、本人の就労の困難性と企業の雇用の困難性を共に考えていく必要がある。このことは、就労困難性の認定に関しても、障害者支援の分野等に代表されるソーシャルワークにおける医療モデルから社会モデルへの転換と同様に、就労困難者個人に焦点を当てた、いわば「対象モデル」から、企業等の職場との相互性や社会状況を包括的に捉えて対応していくいわば「状況モデル」に視点を移して検討していく必要があることを物語っているといえるのではないかと考える。
- 2024年度の就労困難者認定方法構築作業チームの議論を踏まえ、「就労困難者の認定」に関する次のステップに向けて、以下のとおり総括する。
 - 「就労困難性」の認定にあたっては、適切なアセスメントが必要であることは言うまでもない。その際には、特定の「ものさし」を支援者側の論理で構築して、就労可能性の適否を評価するような形で用いるのではなく、支援対象者の状況、事業所の状況、支援機関の状況も含めながら包括的に就労上の困難さをアセスメントする多軸の評価が求められる。
 - その前提として、支援対象者が就労に向けての意欲を持つために必要な情報や体験機会の提供が不可欠であるとともに、企業等の職場において、就労困難者を受け入れていくための支援や配慮のあり方についても十分に検討されなければならない。
 - 今回の検討で取り組んだ多様なアセスメントツールや自治体の関連する条例の分析は、その

目的や背景の理解を基盤に、「就労困難性」の認定のための枠組みを構築する上で多くの示唆を与えてくれた。

- 「就労困難性」にはその背景に多様な要因があり、すべての課題を解決するための認定の枠組みにはいわば「正解」はないのかもしれない。しかしながら、困難性とそれを軽減するための支援のあり方を構築する上で枠組みを示していくことは、関連する制度・施策を具体的に後押しする手段であり、具体的な枠組みの構築をさらに進めることにしたい。

【参考資料】

- (資料 1) アセスメント支援ツールに関するレポート概要
- (資料 2) KPS ビジュアライズツール (説明資料)
- (資料 3) KPS ビジュアライズツール (セルフチェックシート)
- (資料 4) FDP 資料
- (資料 5) ユニバーサルネットワークちば(アセスメントシート)
- (資料 6) ユニバーサル就労支援個別支援計画書
- (資料 7) ダイバーシティ就労支援に関する条例の整理
- (資料 8) 大阪府改正ハートフル条例リーフレット
- (資料 9) 「東京ソーシャルファーム支援センター」の HP の Q&A から (「就労困難者」の例)
- (資料 10) 東京都ソーシャルファーム認証を受ける際に提出する「就労困難者の雇用支援計画書」

(資料 1)

アセスメント支援ツールに関する整理の概要
～ダイバーシティ就労支援機構 態様の異なる就労困難者への
横断的支援方策検討部会報告書から(2022,3)～

団体名	特徴
スチューデントサポートフェイス (S.S.F) (FDP : Five Different Positions)	● マスターカードと呼ばれる記録シートに、学歴、職歴、家族関係、本人の希望等を支援者が記入すると、法人内で共有化され、事業や職種を超えて連携が円滑となる。 ● 個人情報の利用について一括同意方式を採用し、法人内全事業における個人情報の利用が可能となっている。 ● FDP (Five Different Positions)は、S.S.F独自の自立に関する状態を評価する指標であり、対人関係、メンタルヘルス、ストレス耐性、思考（認知）、環境の5項目について、1から5までの5段階で評価する。原則2人以上の議論の中で決定することとし、客観性を高めている。評価を数値化することにより、異なる支援者、専門家間での当事者の状態に関する共通の評価指標ができ、制度利用や多職種連携の際にもめた際に、客観的な指標として役立っている。

団体名	特徴
ユニバーサルネットワークちば (アセスメントシート)	● 就労準備支援とひきこもり支援事業で異なるシートが用いられている。就労準備支援では、就労というゴールが比較的明確であり、利用者の経歴や困りごとが重要な意味を持つのに対し、ひきこもり支援では、目的は就労に限られず、支援の期間も明確でないことから、「状態の評価」の重要度が高まる。 ● 就労準備支援では、担当者の見立てを重視しており、支援方針についての見立てを就労支援担当者が記入する。シートを頼りに聞き取りをすることを防ぐため、シートを持って聞くことを禁止している。支援ツールに蓄積された情報は、就労先を絞り、就労体験の手がかりとして活用する。 ● ひきこもり支援では、簡易なインテーク時のシートと定期的に利用者の状況を評価する評価書が用いられる。評価書は、本人行動範囲、対面コミュニケーション、社会的活動、日常生活などを5段階で判定し、利用者の生活状況の変化の波や改善の度合いを把握する。長期間の支援となることもあるので、当事者や家族、利用者の現状への認識の共有や納得のために利用される。 ● 記入された情報は、自動的に行政報告や理事会報告に必要な資料の形で集計される。支援者は、全ての項目を順番通りに、埋めていくことは求められない。

団体名	特徴
京都自立サポートセンター (KPSビジュアルイズツール)	● KPSビジュアルイズツールでは、TS-59（セルフチェックシート）とGN-25（評価シート）という2つの評価項目を記録する。TS-59は、基本的には本人が自らの状況を記録するものであり、当事者の日常生活や社会とのつながりの変化を把握できる。GN-25は、本人と支援者の両方が記録するもので、両者の評価の一致やズレを確認できる。 ● ツールの導入により、記録の電子化や当事者の変化の可視化が実現し、より適切なアウトカム指標が構築された。 ● 当事者にかかわる支援者間での情報共有が進み、支援者の支援スキルを高め、ノウハウを共有することにより、経験のある支援者から経験の浅い支援者に対する助言も行いやすくなった。 ● 当事者の体調の落ち込みなどの変化が容易に把握でき、状況の改善に向けた気づきとなり、支援の直接的な高度化にもつながった。自己評価と支援者の評価が数値化されることにより、複数の支援者による認識のすりあわせの糸口にもなっている。 ● 支援にかかわる記録は、簡単な操作で、対外的な実績報告や行政への提出資料として整理ができる。 ● データベースに登録された見立てや評価指標は、基本的には当事者や家族が閲覧することは想定していない。ただし、支援が長期化し、焦りを感じている当事者や家族に対しては、適宜情報提供することがある。

(資料2)

アセスメントツール (KPSビジュアルライズツール)

1) 就労支援の評価の在り方について

これまで就労支援・就労準備支援事業では就職の実績が評価の中心

- ・就労準備段階の指標となる日常生活面や社会生活面での変化は、大きく取り上げられてこなかった
- ・就労支援の対象者の多くは複合的かつ深刻な課題を抱えておられるため就職までに時間がかかる
- ・就職の実績に注目するあまり、利用者の方々の 小さな変化 を捉えるという視点が弱かった



これからの就労支援・就労準備支援事業では小さな変化を捉え総合的に評価

就労準備支援事業の成果を単に就職実績だけで捉えず、利用者が就労につながるまでの日常生活の改善、社会的能力の向上、就労意欲の醸成や、就労体験後の心身面の変化などから 総合的に評価 することに重視する。



そこで新指標、TS59とGN25を開発

1

2) 評価の視点について

■ 自己評価(個別目標の達成に向けた進捗状況、達成度、今後の方向性)

- ・自身の課題をどのように捉えて克服しようと考えているのか
- ・利用者の強み、課題を発見する
- ・利用者の自己認識に課題がないか確認できる
- ・就労までに至らなくても、どの程度就労に近づいているか
- ・就労準備支援から求職活動、就職への移行のタイミング
- ・就職後の早期離職を予防する

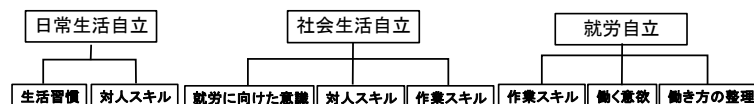
■ 事業評価(事業の妥当性、有効性、効果)

- ・利用者の ニーズ には応えられているか
- ・利用者の実情などによくあてはまり、適切な事業であるか
- ・就労までに至らなくても、どのような変化が表れたか (気持ちや状況の変化)

2

3-①)TS-59セルフチェックシート

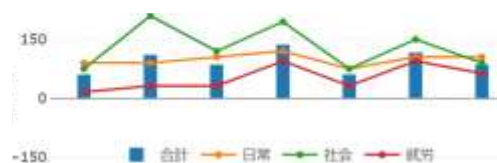
❖シートの構成 TS59セルフチェックシートは3つの大分類から、さらに中分類に分け、幅広い59の項目



❖シートの特徴

- ・本人が回答するので、支援員の主観的な考えに囚われない！
- ・利用者の状況を把握するための情報収集(アセスメント)に役立つ！
- ・本人の気持ちを問う項目が多いので、外見だけでは分からない内面を知ることができる！

❖シートの結果をグラフで表示



3

3-②)GN-25評価シート

GN25評価シートは3つの評価の分類に分けられ、それらを10の評価の詳細、さらに16の評価の指標に分け、25の設問項目で構成

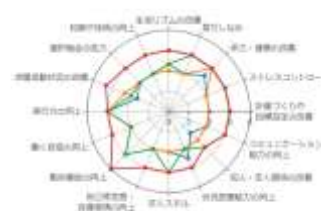
❖シートの構成

評価の分類	評価の詳細	評価の指標
日常生活自立	生活習慣の改善	生活リズムの改善 身だしなみ
	心身の健康状態の改善	体力・健康の改善 ストレスコントロール
	計画性の向上	計画づくりや目標設定の改善
社会生活自立	コミュニケーション能力の向上	コミュニケーション能力の向上
	社会的なつながりの改善	知人・友人関係の改善
	チームワーク	状況把握力の向上 対人スキル
	自己肯定感・自尊感情の向上	自己肯定感・自尊感情の向上
就労自立	就労意識の向上	就労意欲の向上 働く自信の向上 実行力の向上
	求職活動状況の改善	求職活動状況の改善
	就労のための知識や技能の獲得、職業選択機会の拡大	選択機会の拡大
		知識や技術の向上

❖シートの特徴

- ・それぞれの項目について、現在のレベルがどの程度なのかを把握することができる！
- ・本人と支援員双方が回答するので、本人と支援員の差から、自己認識の課題がわかる！
- ・現状の改善に向けた自主的な取組や積極性を評価することで何が不足しているかを可視化できる！

❖シートの結果をグラフで表示



4

(資料3)

TS-59 セルフチェックシート ver2.0

別紙 1

氏 名： 台場 太郎 記入日： 年 月 日 回目

現在の状況：【就労状況：□就労中 ☒無職】 【家族：☒あり □なし】 【通院・服薬：□あり ☒なし】

1. 起床・就寝時間

1回目 2回目

☐ 起床・就寝時間が一定している☐☐☐ 起床・就寝時間は一定していないが、一定にしようと努力している☒☐☐ 緊張や不安なことがあると眠れないことがある☐☒

2. 食事

☐ バランスの良い食事がとれている☒☒☐ バランスの良い食事をとろうと意識しているが、とれていない☐☐☐ バランスの良い食事を意識しておらず、偏った食事になることが多い☐☐

3. 身体の健康

☐ 健康に気をつけており、おおむね体調は良好である☐☐☐ 健康に気をつけているが、体調を崩すことがある☒☒☐ 健康に気をつけておらず、たびたび体調を崩す☐☐

4. 心の健康・ストレス

☐ 不安や焦りはなく、気分も落ち込まない☐☐☐ 不安や焦りがあっても、気分が落ち込むほどではない☒☐☐ 常に不安や焦りがあり、気分が落ち込んでいる☐☒

5. 運動

☐ 運動・体操を週1回以上継続して行っている☐☐☐ 運動・体操を気が向けば行っている☐☒☐ 運動・体操を行っていない☒☐

6. 身だしなみ（入浴）

☐ 入浴し、常に清潔を保つことができている☒☒☐ 入浴し、清潔を保とうと努力するが、時々できていないことがある☐☐☐ 入浴が習慣づけられておらず、清潔を保つことができていない☐☐

7. 身だしなみ（衛生）

☐ 髪・爪・ひげなど常に手入れができている☒☒☐ 髪・爪・ひげなど手入れしているが、周りから指摘されることがある☐☐☐ 髪・爪・ひげなど手入れができていない☐☐

8. 身だしなみ（服装）

☐ 清潔で行先に合った服装が常にできている☒☒☐ 清潔で行先に合った服装を心掛けているが、時々できていないことがある☐☐☐ 清潔で行先に合った服装を意識しておらず、周りから指摘されることがある☐☐

9. 必要な生活費の把握

☐ 1か月間に必要な生活費全体を把握している☐☐☐ 1か月間に必要な生活費の一部だけしか把握していない☐☐☐ 1か月間に必要な生活費を把握していない☒☒

<u>10. 金銭管理</u>			
☐	1 か月間で使える金額の範囲内でやりくりができる	☐	☐
☐	1 か月間で使える金額は把握しているが、たまに使い過ぎてしまう	☐	☐
☐	1 か月間で使える金額の範囲内でやりくりができない	☒	☒
<u>11. 訪問</u>			
☐	公共の交通機関を利用し、目的地へ常に一人で行くことができる	☐	☐
☐	公共の交通機関の利用の仕方を理解しているが、目的地によっては一人で行けないことがある	☒	☒
☐	公共の交通機関の利用の仕方がわからない	☐	☐
<u>12. 社会的孤立</u>			
☐	社会や他者との交流が保たれており、孤立感は感じない	☐	☐
☐	孤立感は感じていないが、社会や他者とのつながりがない	☒	☒
☐	社会や他者からの孤立感を感じる人が多い	☐	☐
<u>13. 家族や親戚との会話</u>			
☐	家族や親戚とは電話やメールも含め会話ができる	☒	☒
☐	家族や親戚とは電話やメールも含め会話しようとするができない	☐	☐
☐	家族や親戚とは電話やメールも含め会話したくない	☐	☐
☐	家族や親戚がいないため該当する項目なし	☐	☐
<u>14. 家族や知人 への相談</u>			
☐	何か困ったことがあれば、家族や知人に電話やメールも含め相談ができる	☐	☐
☐	何か困ったことがあれば、家族や知人に電話やメールも含め相談しようとするができない	☒	☒
☐	何か困ったことがあっても家族や知人に相談したくない	☐	☐
<u>15. 友人関係</u>			
☐	食事や娯楽を共にできる友人がいる	☐	☐
☐	食事や娯楽を共にできる友人がいないので、それらができる友人がほしい	☐	☒
☐	食事や娯楽を共にできる友人がほしいとは思わない	☒	☐
<u>16. 自分からのあいさつ</u>			
☐	常に自分からあいさつができる	☐	☐
☐	自分からあいさつをしようと思うが、相手や場所によってはできないことがある	☒	☒
☐	自分からあいさつができない	☐	☐
<u>17. 相手からのあいさつ</u>			
☐	相手からあいさつをされた時は、常にその場に応じたあいさつを返すことができる	☐	☐
☐	相手からあいさつをされた時に、声に出さず会釈だけであいさつをしてしまうことがある	☒	☒
☐	相手からあいさつをされた時に、返すことができない	☐	☐
<u>18. 返事</u>			
☐	相手から呼びかけられた時は、常にその場に応じた返事ができる	☐	☐
☐	相手から呼びかけられた時に、声に出さずうなずくだけで返事をしてしまうことがある	☒	☒
☐	相手から呼びかけられた時に、返事ができない	☐	☐
<u>19. 約束</u>			
☐	決められた日時（人との約束や、面談・プログラムなど）に常に行くことができる	☐	☒
☐	決められた日時（人との約束や、面談・プログラムなど）に時々行くことができる	☒	☐
☐	決められた日時（人との約束や、面談・プログラムなど）に行くことができない	☐	☐

<u>20. 事前連絡</u>			
☐	人との約束や、面談・プログラムなどに欠席・遅刻する場合、常に事前連絡ができる	☐	☒
☐	人との約束や、面談・プログラムなどに欠席・遅刻する場合、時々事前連絡ができない	☒	☐
☐	人との約束や、面談・プログラムなどに欠席・遅刻する場合、事前連絡ができない	☐	☐
<u>21. 就労に向けた面談</u>			
☐	面談の中で常に就労に関する話ができています	☐	☒
☐	面談の中で就労に関する話になると困惑してしまう	☒	☐
☐	面談の中で就労に関すること以外の話ばかりしている	☐	☐
☐	現在、週20時間以上の雇用形態で就労しているため該当する項目なし	☐	☐
<u>22. 就労に向けた行動</u>			
☐	内容を問わず、就労に向けたプログラムに参加（その日の業務に従事）することができる	☐	☐
☐	興味・関心が持てるもののみ、就労に向けたプログラムに参加（その日の業務に従事）することができる	☒	☒
☐	就労に向けたプログラムに参加（その日の業務に従事）したいと思っているができない	☐	☐
<u>23. 家族や親戚の理解・協力</u>			
☐	就職活動（就労）に対して家族や親戚の方の理解・協力を得られている	☒	☒
☐	就職活動（就労）に対して家族や親戚の方の理解・協力を得られるよう努力している	☐	☐
☐	就職活動（就労）に対して家族や親戚の方の理解・協力を得られていない	☐	☐
☐	家族や親戚がいないため該当する項目なし	☐	☐
<u>24. 就労に向けた意欲（時間）</u>			
☐	1日6～8時間程度、就労に向けたプログラムに参加（その日の業務に従事）することができる	☐	☐
☐	1日4～6時間程度であれば、就労に向けたプログラムに参加（その日の業務に従事）することができる	☒	☒
☐	1日4時間以内であれば、就労に向けたプログラムに参加（その日の業務に従事）することができる	☐	☐
<u>25. 就労に向けた意欲（日数）</u>			
☐	週5日程度継続して、就労に向けたプログラムに参加（その日の業務に従事）することができる	☐	☐
☐	週2～3日であれば、就労に向けたプログラムに参加（その日の業務に従事）することができる	☐	☒
☐	週1日であれば、就労に向けたプログラムに参加（その日の業務に従事）することができる	☒	☐
<u>26. 大勢との関わり</u>			
☐	10人以上のプログラムに参加（その日の業務に従事）することができる	☐	☐
☐	10人未満のプログラムであれば参加（その日の業務に従事）することができる	☐	☒
☐	他者と一緒のプログラムには参加（その日の業務に従事）することができない	☒	☐
<u>27. 質問・相談</u>			
☐	自分から質問・相談が必要に応じてできる	☐	☐
☐	自分から質問・相談をしようと努力している	☐	☐
☐	自分から質問・相談ができない	☒	☒
<u>28. 報告・連絡</u>			
☐	自分から報告・連絡が常にできる	☐	☐
☐	自分から報告・連絡をしようと努力している	☐	☒
☐	自分から報告・連絡ができない	☒	☐
<u>29. 謝意</u>			
☐	自分から相手に感謝の気持ちを伝えることができる	☐	☐
☐	自分から相手に感謝の気持ちを伝えようと努力している	☒	☒
☐	自分から相手に感謝の気持ちを伝えることができない	☐	☐

<u>30. 意思表示</u>			
☐	自分の考えや思いをしっかり伝えることができる	☐	☐
☐	自分の考えや思いをしっかり伝えようと努力している	☐	☐
☐	自分の考えや思いを伝えることができない	☒	☒
<u>31. 言葉遣い</u>			
☐	相手や状況に応じた適切な言葉遣いができる	☐	☐
☐	相手や状況に応じた適切な言葉遣いをしようと努力している	☒	☒
☐	相手や状況に応じた適切な言葉遣いがない	☐	☐
<u>32. 聞く</u>			
☐	相手の話や説明を最後まで常に聞くことができる	☐	☐
☐	相手の話や説明を最後まで聞こうと努力している	☒	☒
☐	相手の話や説明を最後まで聞くことができない	☐	☐
<u>33. 顔を見ての会話</u>			
☐	相手の顔を見ながら会話ができる	☐	☐
☐	相手の顔を見ながら会話しようと努力している	☐	☒
☐	相手の顔を見ながら会話ができない	☒	☐
<u>34. 気遣い・気配り</u>			
☐	相手の状況や様子に合わせて行動ができる	☐	☐
☐	相手の状況や様子に合わせて行動しようと努力している	☐	☒
☐	相手の状況や様子に合わせて行動ができない	☒	☐
<u>35. コミュニケーション</u>			
☐	周りの人とコミュニケーションを取ることができる	☐	☐
☐	周りの人とコミュニケーションを取ろうと努力している	☐	☐
☐	周りの人とコミュニケーションを取ることができない	☒	☒
<u>36. マナー</u>			
☐	その場に応じた身だしなみ・行動・言葉遣いが常にできている	☐	☐
☐	その場に応じた身だしなみ・行動・言葉遣いが時々できていないこともある	☒	☒
☐	その場に応じた身だしなみ・行動・言葉遣いがない	☐	☐
<u>37. 積極性</u>			
☐	未経験のことや難しいことでも積極的に常に取り組むことができる	☐	☐
☐	未経験のことや難しいことでも積極的に取り組もうと努力している	☐	☒
☐	未経験のことや難しいことだと積極的に取り組むことができない	☒	☐
<u>38. チームプレー</u>			
☐	自分の要求よりもチームのことを考えて行動することができる	☐	☐
☐	自分の要求よりもチームのことを考えて行動しようと努力するができない	☐	☒
☐	自分の要求よりもチームのことを考えて行動できない	☒	☐
<u>39. 共同作業</u>			
☐	複数の人と役割を分担しながら一緒に作業をすることができる	☐	☐
☐	複数の人と役割を分担しながら一緒に作業しようと努力するができない	☐	☒
☐	複数の人と役割を分担しながら一緒に作業をすることができない	☒	☐

<u>40. 危機管理</u>			
☐	危険や禁止事項及び規則等を理解し、守ることができる	☐	☒
☐	危険や禁止事項及び規則等を理解しているが、内容によっては守れないことがある	☒	☐
☐	危険や禁止事項及び規則等を理解できず、守れないことがある	☐	☐
<u>41. 責任感</u>			
☐	任されたことを最後までやり遂げることができる	☐	☐
☐	任されたことを最後までやり遂げようと努力している	☐	☒
☐	任されたことを最後までやり遂げることができない	☒	☐
<u>42. 口頭指示</u>			
☐	口頭での指示を常に理解できる	☐	☐
☐	口頭での指示を時々理解できない	☒	☒
☐	口頭での指示が理解できない	☐	☐
<u>43. 感情のコントロール</u>			
☐	無視・反発・拒否せず、指示や注意を常に受け入れることができる	☐	☐
☐	指示や注意を受け入れられていないことが時々ある	☐	☒
☐	指示や注意を受け入れられない	☒	☐
<u>44. 作業の集中力</u>			
☐	集中して作業に常に取り組むことができる	☒	☒
☐	集中して作業に取り組めないことが時々ある	☐	☐
☐	集中して作業に取り組むことができない	☐	☐
<u>45. 作業の工夫</u>			
☐	作業を効率的に進められるように、工夫している	☐	☐
☐	作業を効率的に進められるように、工夫しようと努力している	☒	☒
☐	作業を効率的に進めることを考えていない	☐	☐
<u>46. 作業の点検</u>			
☐	点検を常に意識しながら行っている	☐	☐
☐	点検を怠ってミスをしてしまうことが時々ある	☒	☒
☐	点検を行っていない	☐	☐
<u>47. 作業の正確性</u>			
☐	ミスなく正確に作業を行うことができる	☐	☐
☐	ミスはあるが正確に作業を行えるよう努力している	☒	☒
☐	ミスが多く正確に作業することができない	☐	☐
<u>48. 作業の管理</u>			
☐	定められた時間・期間内に作業を常に終えることができる	☐	☐
☐	定められた時間・期間内に作業を終えられていないことが時々ある	☒	☒
☐	定められた時間・期間内に作業が終えられない	☐	☐
<u>49. 作業の改善</u>			
☐	上手くいかないことに対して、原因をつきとめ、次に活かすことができる	☐	☐
☐	上手くいかないことに対して、原因をつきとめらるが、次に活かすことができない	☐	☐
☐	上手くいかないことに対して、原因をつきとめられない	☒	☒

<u>50. 作業のスキル</u>			
☐	作業を繰り返すことでスキルが向上した	☐	☐
☐	作業を繰り返すことでスキルが向上するよう努力している	☒	☒
☐	作業を繰り返してもスキルが向上しない	☐	☐
<u>51. 働く意思</u>			
☐	働こうとする意思がある	☐	☒
☐	働こうとする意思があまりない	☒	☐
☐	働こうとする意思がない	☐	☐
<u>52. 働く意欲</u>			
☐	今すぐに働ける（今の仕事を続けられる）と常にあると思っている	☐	☐
☐	今すぐに働ける（今の仕事を続けられる）と思っているが、不安の方が大きい	☐	☒
☐	今すぐに働ける（今の仕事を続けられる）と思っていない	☒	☐
<u>53. 働ける時間</u>			
☐	長期でも継続して1日6時間以上働くことが常にある	☐	☐
☐	単発であれば1日6時間以上働くことが常にある	☒	☒
☐	長期でも単発でも1日6時間未満であれば働くことができる	☐	☐
<u>54. 体調に合った働き方</u>			
☐	自分の体調に合った働き方ができる	☐	☐
☐	自分の体調に合った働き方ができない	☐	☐
☐	自分の体調がよく理解できていない	☒	☒
<u>55. 雇用形態</u>			
☐	正社員・正社員以外・パートアルバイトといった働き方が決まっている	☐	☐
☐	正社員・正社員以外・パートアルバイトといった働き方を考えているが、まとまっていない	☐	☒
☐	正社員・正社員以外・パートアルバイトといった働き方を考えていない	☒	☐
☐	現在、週20時間以上の雇用形態で就労しているため該当する項目なし	☐	☐
<u>56. 勤務形態</u>			
☐	勤務時間・休日・賃金・勤務地など働く際の条件が決まっている	☐	☐
☐	勤務時間・休日・賃金・勤務地など働く際の条件を考えているが、まとまっていない	☐	☒
☐	勤務時間・休日・賃金・勤務地など働く際の条件を考えていない	☒	☐
☐	現在、週20時間以上の雇用形態で就労しているため該当する項目なし	☐	☐
<u>57. 業種・職種</u>			
☐	希望する業種・職種が定まっている	☐	☐
☐	希望する業種・職種を検討しているが、定まっていない	☐	☒
☐	希望する業種・職種について検討していない	☒	☐
☐	現在、週20時間以上の雇用形態で就労しているため該当する項目なし	☐	☐
<u>58. 就労に向けた準備（情報収集）</u>			
☐	希望する仕事を決めるために（従事している仕事に）必要な情報・資料を自分で集めることができる	☐	☐
☐	希望する仕事を決めるために（従事している仕事に）必要な情報・資料を自分で集めようと努力している	☐	☒
☐	希望する仕事を決めるために（従事している仕事に）必要な情報・資料を自分で集めていない	☒	☐
☐	現在、週20時間以上の雇用形態で就労しているため該当する項目なし	☐	☐

(資料4) **12万件超の相談実績から見てきたアセスメント指標「Five Different Positions」**

～「来ること」を前提とした施設型支援では見えづらい支援対象者が抱える背景要因を含めた総合的なアセスメント～

対人、メンタル、ストレス、思考、環境の状態改善が自立に向けた基盤、土台

＜単なる学習支援、職業訓練等スキルの支援では継続的な就学や就職につながらない場合も！＞

模範のない養育や慣性からの脱却



「養育」中心の関わりのみで自己回復できるケースと状態が悪化し
深刻化・長期化するケースはどのような条件によって左右されているのか？



Level 1～2が一項目でもある場合、深刻化・深刻化する危険性が高い

○対人関係○

- Level1 対人恐怖等がある。他者への警戒心、拒絶感が強い状態が全くない状態にある。
- Level2 他者への警戒心、拒絶感が強い状態であるが、特定の人間であれば接触が可能である。
- Level3 集団での対人接触は可能であるが、強い公平意識があり、コミュニケーションが不十分である。
- Level4 作業場での対人接触が可能で、一定の範囲の下でのコミュニケーションは可能である。
- Level5 集団での対人接触が可能で、日常的なコミュニケーションをとることができる。

○メンタル○

- Level1 精神疾患を有する状態で、重度の幻覚・妄想や自殺企図があり、自傷自害のリスクが高い。
- Level2 精神疾患を有する状態で、医療等によって症状が抑えられているが重症のリスクがある。
- Level3 精神疾患なし。は境界領域で、ある程度の自覚が可能で条件次第で限定的な社会参加ができる。
- Level4 精神的に不安定であるものの、助言等で自覚可能な状態で一般的な社会参加が可能である。
- Level5 精神的に安定しており、社会生活を営む上で支障がない。

○ストレス○

- Level1 ストレス耐性が低く、些細なストレスでも身に影響が生じ、社会生活が送れない。
- Level2 ストレス耐性が低く、しばしば心身への影響が現れ、社会生活を営む上で困難がある。
- Level3 ストレス耐性は中程度で、一定のストレスが耐えられるが、社会生活を営む上で困難がある。
- Level4 ストレス耐性が比較的高く、助言等があれば自覚が可能で、一般的な社会生活が送れる。
- Level5 ストレス耐性が高く、自覚が可能で社会生活を営む上で支障がない。

○思考○

- Level1 全てにおいて感情的・否定的な考え方で、客観的な事実を受け入れられず自覚もできない。
- Level2 感情的・否定的な考え方で、自覚はできないが限定的に客観的な事実を受け入れることができる。
- Level3 感情的・否定的な思考傾向にあるが、助言等を受け入れ、ある程度の自覚が可能である状態にある。
- Level4 一般的な思考傾向にあり、助言等によって物事を合理的に考え、自覚が可能である状態にある。
- Level5 一般的な思考傾向にあり、自ら物事を客観的に捉え、合理的に考えることができる。

○環境○

- Level1 虐待やDV、不正行等深刻な問題が存在し、行動による緊急介入が必要な状態にある。
- Level2 家庭内暴力や家族間の対立等の問題が存在し、家族機能が著しく低下した状態にある。
- Level3 家族間の不和等の家族問題が存在し、家族機能が低下した状態にある。
- Level4 家族問題が存在するものの、家族機能が保たれている状態にある。
- Level5 一般的な家庭環境で、家族機能が健全に保たれた状態にある。

個人的資質や感覚、経験則に基づく支援ではなくエビデンスに基づいた根拠ある支援の展開が重要。
複数分野の専門家によるチーム対応を実現するには「共通言語」として簡易的アセスメント指標が必須

(資料 5) ユニバーサルネットワークちば (アセスメントシート)

STEP1 インテーク・アセスメント(初回聞き取り票)

面談日時	場所	同席者	UW 担当者
/ : ~ :			

※ ユニバーサル就労希望者と面談をしながら UW 担当者をご記入ください。

これまでの経緯・相談内容

ふりがな		性別	男性・女性・その他 ()		
氏名		生年月日	年 月 日 (歳)		
住所	〒				
電話	自宅				
	携帯				
メール					
支援者	氏名				
本人との 関係	☐ 家族 (本人との続柄:)				
	☐ その他 ()				
◆ 通勤方法 最寄り駅____、最寄り駅から自宅まで (徒歩・バス・自転車・その他 ()) ____分 可能な通勤手段 ※毎回付き添いできる場合は、付き添い前提で可能な通勤手段をご記入ください。					

(徒歩、自転車、バイク、バス、電車、自家用車、送迎、その他 ())

I. 仕事に関すること

◆ 就労の動機は何ですか

- ① 本人の希望 ② 家族の勧め ③ 施設職員の勧め
④ その他 ()

◆ ユニバーサル就労への応募の理由

- ① 働きたかった ② 生活費の補填のため ③ 社会とのつながりを持つため
④ 居場所がほしかった ⑤ 家族・施設職員の勧め ⑥ その他 ()

◆ これまで就労や生活に関して相談をした機関、団体はありますか

- ① 市役所 (課) ② ハローワーク ③ 生活困窮者自立支援機関 ()
④ 中核地域生活支援センター ⑤ 発達障害者支援センター (千葉県・千葉市)
⑥ 障害者就業・生活支援センター ⑦ 相談支援事業所 (基幹含む) ()
⑧ 就労移行・就労継続支援事業者 () ⑨ 地域障害者職業センター
⑩ その他 ()

◆ 現在、就労していない理由

【身体的理由】

- ① 知的障害 ② 身体障害 (中途障害・先天性障害) ③ 精神障害
④ 発達障害 ⑤ 高次脳機能障害 ⑥ 難病 ⑦ 重複障害
(手帳なし、職業的重度判定____、
手帳種類 (身体障害者手帳____種____級・療育手帳____・精神障害者保健福祉手帳____級))

【社会的・精神的理由】

- ① 就労未経験 ② 就労ブランク ③ ひきこもり・ニート ④ LGBTQ ⑤ 触法・刑務所出所者等
⑥ 社会的養護施設退所者 ⑦ その他 ()

◆ 希望する雇用形態 (開始時)

- ☐ 正規職員
☐ 契約職員 (アルバイト)

◆ 将来希望する雇用形態

- (年 月頃)
☐ 正規職員
☐ 契約職員 (アルバイト)

☐ ボランティア（コンピューター） ☐ その他（ ） （ ）時間×（ ）日 ◆希望する仕事の内容（開始時）	☐ ボランティア（コンピューター） ☐ その他（ ） （ ）時間×（ ）日 ◆希望する仕事の内容（将来）
◆ 今まで行ったことのある職種（職歴・保持資格は別途履歴書にて確認）	
就労期間	会社名
◆ 希望する職場環境	
① 人と関わる仕事 ② ひとりで作業する仕事	
③ その他（ ）	
◆ 持続力・体力	
① 座った作業でも立ち仕事でも何でも特に問題なくできる	
② 立ち仕事や体を使う作業を（一日・半日程度・短時間）することができる	
③ 座った作業を（一日・半日程度・短時間）することができる	
④ その他（ ）	
◆ 好きなこと（やりがいになるもの）	
◆ 苦手なこと（継続することが難しいもの）	
◆ 希望する職種・勤務場所など	

Ⅱ. 生活に関すること

◆ 生活形態 （一人暮らし ・ 同居家族あり）

続柄	年齢	備考

STEP2 職場見学・面談記録

								氏名							
面談日時				職場名				職場面談者				UW担当者			
／ ： ～ ：															
※ ユニバーサル就労で働きたい方と職場責任者が職場見学や面談しながらUW担当者か ご記入ください。（支援施設職員など外部支援団体が同席の場合は記入後に同席者に確 認）															
V. 仕事に関すること															
◆職場面談者から本人をみて想定される 業務								◆本人が見学後に希望する業務・難しそうな業 務							
◆ 希望する雇用形態（開始時）								◆ 希望する雇用形態（将来）							
☐ UW I（一般賃金）								☐ 正規職員							
☐ UW II（最低賃金）								☐ 契約職員（アルバイト）							
☐ 有償コミューター								☐ ボランティア（コミューター）							
☐ 無償コミューター								☐ その他（ ）							
（ ）時間×（ ）日								（ ）時間×（ ）日							
◆希望する仕事の内容（開始時）								◆希望する仕事の内容（将来）							
◆仕事を行う上での職場からの確認事項								◆仕事を行う上で本人からの確認事項							
VI. 周囲が協力すること															
◆ 職場が配慮したり、工夫する点（例：昼食や休憩時間などの過ごし方に関する希望等）															
VII. 今後の方針															
◆ 今後の対応（ 実習 ・ 職場再調整（本人・事業所） ・ 本人辞退保留 ）															
[実 習]															
・実習期間： 月 日（ ）～ 月 日（ ）															
・時 間： ____時～____時 週____日 休憩： ____分（ ： ～ ： ）															
・実習内容：															
・実習担当者：															
・職場への事前説明（ 職場で対応 ・ ユニバーサル就労担当者 ） 120															
・実習当日の同行（ 必要 ・ 不必要 ）															
・振り返りの日程： 月 日（ ）： ～ 場所：															
見学でのご本人の感想など															

STEP3 実習のための配慮説明							
				氏名			
説明日時		説明者		対象職員		UW担当者	
／ ： ～ ：							
※ 実習開始前に職場責任者、もしくはUW担当者が状況をご記入ください。							
説明のポイント							
◆ ポイント・情報共有の範囲など							
説明後の職場の様子							
◆ 職場の反応・意見 （ 積極的 ・ やや消極的 ・ 消極的 ）							
キーパーソンになりうる職員：							

STEP4 実習時のチェックリスト							
				氏名			
				[記録者]			
※ 実習中に、実習同行の様子や職場・ジョブコーチなどとの情報交換の内容から、UW担当者が記入してください。							
Ⅷ. 仕事への意欲・態度に関すること							
	◆ 職場のルールを理解と遵守						
	① 理解し守ることができる						
	② だいたい理解し、守ることができる						
	③ だいたい理解しているが、守ることができない						
	④ 理解できない						
	◆ 自分の仕事について、報告連絡相談						
	① 仕事の範囲を理解し、作業が終了したことを伝えることができる						
	② 仕事の範囲を理解することができないが、わからないことを聞くことができる						
	③ 仕事の範囲を理解することができず、わからなくても聞かない						
	◆ 仕事への態度						
	① 指示内容通りに作業できる						
	② 指示内容通りに作業できないことがあった						
	③ その他（						）
	◆ 危険対処						
	① 危機管理や禁止事項を理解し、守れる。						
	② 危機管理や禁止事項を理解できず、守れない。						
◆ 実習後の方向性（雇用契約・コミューターが想定される）と理由							
必要な方法やツールなど（これがあればできるようになる、またはそう思われるものを記入）							
				[記録者]			
※ UW担当者が実習に同行した場合や職場やジョブコーチなどと情報交換を行った経緯を把握します。							
経緯（日付・通信手段）		相手先		対応者		内容	
月 日（ ）							
月 日（ ）						122	
月 日（ ）							
月 日（ ）							
※ 振り返り面談前に、実習後の所感を職場担当者とUW担当者が共有しておきます。							

STEP5 実習終了後の振り返りシート							
				氏名			
面談日時		職場名		職場面談者		UW担当者	
／ : ~ :							
※ 実習期間終了時にユニバーサル就労で働きたい方と職場責任者が面談しながらUW担当者がご記入ください。							
実習後の評価と課題							
◆ 本人の感想							
◆ 職場側の感想 ※良かった点から話していきます							
一番多く関わっていた職員 :							
今後の方針							
◆ 今後の対応 →							
[実習延長の場合]							
・期 間 : 月 日 () ~ 月 日 ()							
・時 間 : ____時 ~ ____時 週 ____日							
・作業内容 :							
・実習担当者 :							
・延長の目的 :							

[実習終了の場合]

・就労の可能性

あり

なし…職場再調整・本人辞退

(理由：)

[就労の可能性ありの場合]

①通勤する場合

・条件等 ※通勤の場合、必ず「通勤確認書」を取り交わす。

形態 (有償通勤(円／時) ・無償通勤)

出勤時間 (時 ～ 時 、休憩分)

出勤日 (週日、出勤日・曜日：

交通費 (片道円)

その他条件：

・個別支援計画の作成

作成日年月日、本人との確認日年月

②雇用の可能性がある場合

・可能性のある雇用条件

雇用形態 (正規職員 ・非正規職員)

勤務時間 (時 ～ 時 、休憩時間)

勤務日 (週日、勤務日・曜日)

その他条件

・ハローワーク申請 (必要 ・不要)

・本人へのハローワーク求人登録の必要性 (必要 ・不要)

◆ 職場側で調整や工夫が必要な点

◆ 本人および関係者（家族等）が調整や工夫が必要な点

◆ 新たな支援者（外部機関など）や関係機関の支援を必要とする点

(資料6) ユニバーサル就労(個別支援計画書)

ユニバーサル就労 個別支援計画書①									
								生活クラブ風の村 支援担当：NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば	
氏名								作成日	
事業所名	風の村なりた							NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば担当者	
本人の希望する内容(開始時)	【しごと内容】※アセスメントシートSTEP.2「本人が職場をみて希望する仕事の内容(開始時)」の内容を記載。 清掃・PC作業							【はたらき方】※アセスメントシートSTEP.2「本人が職場をみて希望する雇用形態(開始時)」の内容を記載。 週2日 (水) 10:00～12:00 (日) 10:00～13:00	
本人の希望する内容(将来)	【しごと内容】※アセスメントシートSTEP.2「本人が職場をみて希望する仕事の内容(将来)」の内容を記載。 状況をみながら検討する							【はたらき方】※アセスメントシートSTEP.2「本人が職場をみて希望する仕事の内容(将来)」の内容を記載。 状況をみながら仕事内容や時間数を増やしステップアップする	
将来の目指す内容	【しごと内容】※ご本人の希望や、職場実習の様子等をふまえて、所属長・外部就労支援団体等と相談し記載。 同上							【はたらき方】※ご本人の希望や、職場実習の様子等をふまえて、所属長・外部就労支援団体等と相談し記載。 同上	
支援方針	①通勤・通学の理由 ※STEP.4の内容を記載。 ・社会に出て仕事することに慣れていない ②ステップアップ・振り返りの目安 ※本人の希望や職場実習の様子等をふまえて、ステップアップの大まかな流れや振り返りの頻度、目安を記載。 ・指示を受けることなく、自ら動き業務を遂行することができる ・職場全体の業務の流れの中でスムーズに仕事を行うことができる ③職場、ユニバーサル就労支援室、外部就労支援団体等の関わり方 ※雇用契約に向けた支援のそれぞれの関わり方を検討し記載。 ・職場での人間関係、業務内容や体調面での支援を定期面談で確認する(UWN) ・ステップアップができるよう日常の指導・支援を行う。(職場)								
※確認日と印鑑を押印。(本人・所属長→UWN担当者→UWN副理事長/事務局長、または、担当者→本人・所属長→担当者→UWN副理事長/事務局長)									
				本人		所属長		UWN担当者	UWN責任者
最新のものは、NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちばで保管しています。									

ユニバーサル就労 個別支援計画書②									
								生活クラブ風の村 支援担当：NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば	
氏名	(例) Aさん							作成日	(例) 平成 25年 1月 25日
事業所名	(例) B事業所							NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば 担当者	(例) C
現在のはたらき方	有償通勤(6時間/日×3日/週：月・水・金 曜日)								
短期目標(3ヶ月)	項目	課題 ※より具体的に数値や実数で記載。			支援内容			振り返り ※次回の面談時に支援室担当者が記載。	
	(例) 清掃	(例) ご利用者さんが滞る16時から16時半までの間に、お風呂場の掃除を終わらせる。			(例) ・業務チェックリストの作成(事業所)				
	(例) 介護補助	(例) 3月31日までに、清掃の業務をしている際にも、ご利用者さんがお風呂からあがってきたら、ドライヤーかけやお茶出しを優先するなど、臨機応変な対応をできるようにする。			(例) ・振り返りノートの記入(ご本人) ・定期的な聞き取り(支援室)				
	(例) 人間関係	(例) 週に1度、所長さんと話をする。1日に3回、一緒にはたらく職員と話をする。			(例) ・振り返りノートの記入(ご本人) ・定期的な聞き取り(支援室)				
※確認日と印鑑を押印。(本人・所属長→担当者→支援室長、または、担当者→本人・所属長→支援室長)									
次回面談日程	平成 年 月 日			本人		所属長		支援室担当者	支援室室長

ユニバーサルな就労困難者への就労支援に関する条例 ～「地方自治研究機構ホームページ」から整理～

富士市ユニバーサル 就労の推進に関する 条例

- 「ユニバーサル就労」を、「様々な理由により働きたくても働くことができない状態にある全ての人が自ら選択した仕事に従事すること」（２条１号）と定義づけられている。これは、もともと「社会福祉法人生活クラブが発案した言葉で、商標登録されている。富士市は、生活クラブより許諾を受け、ユニバーサル就労という言葉を使用している。（富士市ＨＰ「ユニバーサル就労とは」）
- 条例制定の経緯等については、「平成２６年１１月、ユニバーサル就労を拡げる親の会から『親も子も安心して暮らせる環境整備』について、市民１万９千人の署名を添えて市に要望されたことが契機となった。
- その後、富士市議会ユニバーサル就労推進議員連盟と行政が検討を重ねた結果、平成２９年４月、市議会議員発議による全国で初めての『富士市ユニバーサル就労の推進に関する条例』が施行され、市民の誰もが生きがいを持ち、働くことができる仕組みづくりとしてスタートした。（上記富士市ＨＰ）
- 本条例は、前文で、「私たちのまち富士市は、豊富な地下水と豊かな自然に恵まれ、紙・パルプ産業などの製造業を中心に農林業や水産業など、様々な産業が成長し、発展してきた。人々が多様な産業に携わり豊かな市民生活を築いてきた反面、障害のある人をはじめ、就労意欲がありながら様々な理由により働きたくても働くことができない状態にある人たちは、自らの能力を発揮するため働く場を求めてきたが、こうした人たちに就労の機会が十分に提供されているとは言えない。市民の誰もが社会を構成する一員として活躍し、自立した生活を送ることができる社会を実現するためには、就労意欲のある全ての人に就労の機会が提供されるよう、環境を整備していかなければならない。」との問題認識を示している。

富士市ユニバーサル 就労の推進に関する 条例

- １２条の条文で構成され、目的（１条）、定義（２条）、基本理念（３条）の後、市、市民、事業者及び事業者団体の責務（４条～７条）を規定するとともに、財政上の措置、推進体制の整備、関係行政機関との連携、顕彰等（８条～１２条）を定めており、理念的な規定となっている。
- 本条例を踏まえ、富士市では、ユニバーサル就労相談窓口やユニバーサル就労支援センターを設置し、就労支援のための取組を実施している。

大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例	● 大阪府は、平成31年4月に大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハートフル条例）（平成21年10月30日公布）を改正し、障害者だけでなく、ひとり親、生活困窮者等の就職困難者に対する就労支援を進めることとした。 ● この条例改正は、大阪府における大阪府における「行政の福祉化」の取組の一つとなされている。 ➢ 「行政の福祉化」とは、「府政のあらゆる分野において、福祉の視点から総点検し、住宅、教育、労働などの各分野の連携のもとに、施策の創意工夫や改善を通じて、障がい者やひとり親家庭の父母、高齢者などの雇用、就労機会を創出し、『自立を支援する取組』であり、全庁的に進めているもの」（大阪府HP「行政の福祉化」）とされ、平成15年7月に全庁の組織として「行政の福祉化推進会議」が設置されている。 ● 平成29年度には、大阪府社会福祉審議会行政の福祉化推進検討専門部会が設置され、「大阪府における行政の福祉化の推進のための提言」が取りまとめられた。同提言は、オール大阪で「ユニバーサル就労」を推進していくべきこと（21頁）、ソーシャルファーム（社会的課題の解決を目的としたサービスや商品などの提供等を行う企業等のうち、障害者など就職困難者の安定雇用・賃金の確保も目的とした活動を行うもの）を支援すること（24頁）等についても、言及している。
----------------------------	--

大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例	● この提言を踏まえ、「障がい者だけでなく、働く意思と能力がありながら様々な事情により働くことができない状態にある人たちの働く機会が十分に提供されているとはいえない状況を改善するために、ひとり親、生活困窮者など、障がい者を含む就職困難者に働く機会を提供する事業主の取組みを社会全体で促進することと、あわせて、雇用の定着をさらに進めていくことをめざして、平成31年4月にハートフル条例を改正」（上記大阪府HP）したとしている。 ● 改正のポイントは、 ① 条例の対象を、障害者から、ひとり親、生活困窮者など就職困難者に拡大（1条、2条等） ② 事業主の責務として、障害者以外の就職することが困難な者について、雇用の機会の創出及び拡大を図るとともに、一人一人の事情に配慮しながら働きやすい職場環境を整備し、府が実施する施策に協力するよう努めることを追加（4条3項） ③ 「障害者等の職場環境整備等支援組織」（障害者等の特性、事情等に配慮した働きやすい職場環境の整備等に資するため、事業主とその雇用する障害者等との間に立って支援する法人）の認定制度を創設（11条の2） ④ 総合評価一般競争入札等の公契約等において、事業主が障害者等の雇用・就労支援に資する取組を行っていることを勘案（障害者等の職場環境整備等支援組織の活用を含む）する規定を新設、等である（大阪府作成「改正ハートフル条例 チラシ」参照）。
----------------------------	--

大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例	● 特に④については、大阪府では、公共施設における清掃等業務発注において、評価項目に障害者やひとり親家庭の父母の雇用などの視点を盛り込んだ総合評価入札制度を導入しており、一定の効果があつた（上記「大阪府における行政の福祉化の推進のための提言」16頁以下）としており、条例上の制度として位置付けたものと考えられる。
-----------------------------------	--

都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例	● 東京都は、令和元年１２月に 都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例を制定した。 ● 本条例では、前文も含めて、 ① ダイバーシティ ② ソーシャル・インクルージョン ③ ソーシャルファーム という３つの外来語が使われている。この３つの言葉が、本条例の趣旨や内容を物語っているとも言える。 ● すなわち、前文は、「東京は、日本の首都として、また世界有数の国際都市として発展を続けている。国内外から多様な人々が集い、多岐にわたる仕事を通じて社会経済活動を営んでいることが、東京の成長の原動力となっている。東京が活力ある都市として今後も持続的に発展していくためには、誰もが生き生きと働き活躍できるダイバーシティを実現し、互いの個性を尊重して認め合う共生社会を目指していく必要がある。そのためには、東京都と都民、事業者等が相互に理解を深め、社会の一員として共に活動しながら支え合うソーシャル・インクルージョンの考え方に立って、希望する全ての都民の就労を支援していかなければならない。特に、この考え方は、就労を希望しながらも様々な理由から就労に困難を抱え、職に就けていない方や就労の継続が困難な方を支援していく上で重要である。」とし、東京においてダイバーシティの実現が必要であり、そのためには、ソーシャル・インクルージョンの考え方に基づき、就労困難者に対する就労支援を推進することが重要であるとの基本認識を示している。
---	--

都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例	● そのうえで、本条例では、就労を希望する全ての都民に対する就労の支援について、基本理念（３条）、都の責務（４条）、都民、事業者及び市区町村の役割（５条～７条）並びに都民及び事業者に対する支援等（８条及び９条）について規定し、さらに、具体的な施策として、ソーシャルファームの創設と認証に関する規定（１０条及び１１条）を置いている。 ● 「ソーシャルファーム」とは、「事業者による自律的な経済活動の下、就労困難者と認められる者の就労と自立を進めるため、事業からの収入を主たる財源として運営しながら、就労困難者と認められる者を相当数雇用し、その職場において、就労困難者と認められる者が他の従業員と共に働いている社会的企業」（１０条）と定義づけられているが、１９７０年代にイタリアで誕生し、現在では、ドイツ、イギリス、フランスなどに広がり、ヨーロッパ全体で約１万社、韓国でも約２千社存在し、就労困難者に対して就労する場を提供する一方で、一般企業と市場で競争できる優れた製品やサービスを提供しており、就労困難者は他の労働者と同じ労働条件で働くことが原則となっているとされている（東京都就労支援のあり方を考える有識者会議報告書「東京都における就労支援のあり方について」（令和元年１１月）６頁）。
---	---

都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例	● なお、本条例では、「就労困難者」を「就労を希望しながら、様々な事由により就労することが困難である者であって、その者の配慮すべき実情等に応じた支援が必要なもの」と定義づけている（２条２号）が、これについては、「『就労を希望しながらも様々な要因から就労が困難になっている方』の例は数多くあり、障害者、生活困窮者、ひとり親、児童養護施設退所者、刑務所出所者等、ひきこもりといった方などが候補になると考えられるが、育児中、介護中、病気療養中など一時的に就労が困難となる方もおり、範囲を定めることは容易ではない。条例では具体的に列挙するのではなく、概括的な表現にとどめ、今後実施するそれぞれの支援事業において、各事業に適した対象者を具体的に定めていけば良いと考えられる。」とされた（上記東京都有識者報告書６頁）ことを踏まえたものと考えられる。
---	--



大阪府

事業主の皆さまへ

改正ハートフル条例が平成31年4月1日に施行されました

改正の主なポイント

1. ひとり親、生活困窮者など、就職困難者に対象を拡大します

○ひとり親、生活困窮者など、対象を拡大し、障がい者を含む就職困難者の雇用・就労支援を進めるための基本理念や、府・事業主等の責務を規定します

【事業主の責務に関わる規定】

- ・障がい者以外の就職することが困難な者について、雇用の機会の創出及び拡大を図る
- ・一人一人の事情に配慮しながら働きやすい職場環境を整備し、府が実施する施策に協力

2. 公契約における就職困難者の就労支援を進めます

○障がい者等の継続雇用のため、事業主における環境整備を支援する「障がい者等の職場環境整備等支援組織」を認定します

○総合評価一般競争入札等の公契約等において、事業主が障がい者等の雇用・就労支援に資する取組を行っていることを勘案する規定を新設します

障がい者等の職場環境整備等支援組織とは

障がい者等の特性、事情等に配慮した働きやすい職場環境の整備等に資するため、事業主と、その雇用する障がい者等との間に立って支援する法人



```
graph TD
    Gov(府) -- 認定 --> Org[障がい者等の職場環境整備等支援組織]
    Org -- 支援 --> Employer[事業主]
    Org -- 支援 --> JobSeeker[就職困難者]
    Gov -- 支援 --> Employer
    Employer -- 雇用 --> JobSeeker
```

3. ひとり親雇用を進める事業主への表彰制度を新設します

○働きやすい環境整備などの取組を促進すると同時に、ひとり親家庭の親の就業促進に向けた社会的機運を高めます

4. 新たに審議会を設置します

○有識者からなる審議会を新設し、「障がい者等の職場環境整備等支援組織」の認定、顕彰の審査等について審議し、就職困難者の就労支援についてご意見をいただきます



「雇用の質」の向上に向け、長く安定的に働き続けられる環境を整え、就職困難者の雇用・就労支援をオール大阪で推進していきます



EXPO 2025

主幹事国大阪府



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

「大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例」 （ハートフル条例）の概要

【平成22年4月1日施行 平成31年4月1日改正】

【条例制定の背景】

大阪における障がい者の雇用をめぐる情勢は厳しく、働く意思と能力を有する障がい者に働く機会が十分に提供されているとはいえない。さらに、障がい者だけでなく、働く意思と能力がありながら様々な事情により働くことができない状況にある人たちが、自らの能力を発揮するため働く場を求めてきたが、こうした人々にも働く機会が十分に提供されているとはいえない状況である。

こうした状況を改善するためには、障がい者等にも働く機会を提供する事業主の取組を社会全体として促進していくことが重要である。障がい者を含む就職困難者が、夢や希望を持って生き生きと働き、自立した生活を送ることができる地域社会の実現に向け、府、事業主、事業主団体及び府民がそれぞれの責務を果たすことを決意し、府民の総意としてこの条例を制定する。

第1章 総則

■目的

障がい者その他の就職することが困難な者の雇用の促進等と就労の支援に関し、基本理念を定め、府、事業主、事業主団体及び府民の果たすべき責務を明らかにするとともに、府の施策の基本となる事項を定めてこれを推進し、及び府と関係がある事業主の障がい者等の雇用の促進等を図り、もって障がいの有無その他事情にかかわらず働くことに生きがいを感じながら安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。

■基本理念

障がい者等の雇用の促進等と就労の支援は、障害者等が社会を構成する一員として社会経済活動に参加する機会が与えられることを旨として、行われなければならない。

■府の責務

障がい者等の雇用の促進等と就労の支援のための施策を策定し、並びに国、市町村、事業主、事業主団体、府民及び民間の団体と協力してこれを実施する責務を有する。

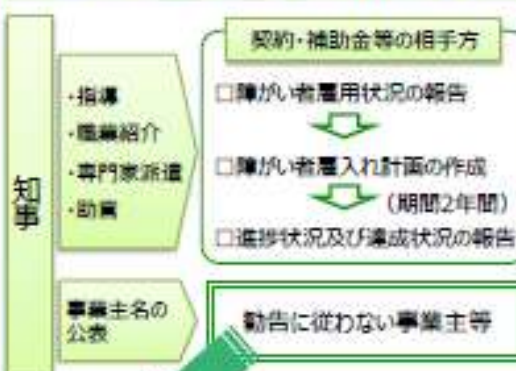
■事業主・事業主団体・府民の責務

障がい者等の雇用の機会の創出や拡大を図るため、障がい者一人一人の特性に関する理解を高める等、各主体の責務を定める。

第2章 雇用の促進等と就労の支援に関する施策

- 職業教育の充実
- 職業訓練の充実
- 企業への就職等の支援
- 重度の障がい者の雇用の機会の創出及び拡大
- 就業及び生活上の支援
- 障がい者等の職場環境整備等支援組織
- 障がい者支援施設等からの物品の買入れ等
- 公契約等の活用
- 府職員の採用
- 啓発活動の実施
- 顕彰

第3章 府と関係がある事業主の障がい者の雇用義務に基づく雇用の促進等



【公表後の対応】

要綱に基づき、公表事業主に対して一定期間の入札参加停止、補助金交付申請制限等の措置を行う。

※下線部はH31.4.1の改正点

【お問合せ先】

ハートフル条例第3章 府と関係がある事業主の障がい者の雇用義務に基づく雇用の促進等に関する事

大阪府商工労働部雇用促進課就業促進課 障がい者雇用促進グループ 電話 06-6360-9077 FAX 06-6360-9079

平成31年4月1日のハートフル条例改正に関する事。その他この条例全体に関する事

大阪府福祉部福祉総務課 企画グループ 電話 06-6944-6686 FAX 06-6944-6659

(資料9) 「東京ソーシャルファーム支援センター」のホームページ
Q & A コーナーで紹介されている「就労困難者」と認められた事例

発達障害がある方

困難事由：発達障害があり、同時並行で2つ以上の仕事を行うことができない。また、過集中になりやすく、疲れやすい。

証明書類：医師の診断書

配慮すべき実情等：業務の優先順位を決め、1つずつ業務を行える環境が必要。こまめに進ちょく状況や疲労がたまっていないか等を確認する必要がある。長時間勤務が難しい。等

実情等に応じた支援：・業務の優先順位を決めて、1つの作業のみを行えるよう、担当者を設置する。進ちょく状況に応じて、業務分担をこまめに見直す。

- ・小休憩の取得の奨励
- ・定期的な上司との面談の実施
- ・入社前に支援を受けていた就労支援機関や相談機関との面談の設定

刑務所出所者の方

困難事由：刑務所出所者であり、雇用されることについて他の従業員からの理解を得にくい。また、住まいがなく、施設退所後の生活基盤が整っていない。

証明書類：刑務所出所者等専用求人における紹介状

配慮すべき実情等：共に働く同僚の理解が必要。住宅がない。緊急連絡先や身元保証人がいない。等

実情等に応じた支援：・雇用開始前に、周囲の従業員へ本人の近況等を説明

- ・メンターの設置
- ・居場所や心のよりどころをつくるため、社長は誰とでも同じ目線で接し、日常的に根気強く関わる。
- ・家賃の補助、賃貸借契約の保証人となる。
- 等

元ひきこもりの方

困難事由：学生時代に引きこもりの状態になり、就職活動が出来ず、就労機会を逸した。外出や人前で話すことが困難であるため、就労支援機関を利用して社会に出るための準備をしている。

証明書類：就労支援機関が発行する利用証明書 等

配慮すべき実情等：就労経験が少ないため、具体的な業務の指示を出すなど周囲からのサポートが必要。

同じ場所に通勤することが苦手。疲労がたまりやすい。

就労支援機関への定期的な面談が必要である。 等

実情等に応じた支援：・一つひとつ着実な業務を積み重ねていけるように、他の従業員が進捗を確認する。

- ・在宅勤務の場合は、WEB 日報等を利用して細目な情報共有を心掛ける。
- ・勤務時間の柔軟な変更や短時間勤務の適用
- ・休憩場所の設定と小休憩の取得の奨励
- ・就労支援機関や相談機関との面談の設定 等

障害のある子供を育児する方

困難事由：障害のある子を育児中。通学・通院の付き添いなど、就労時間の制約が大きい。

証明書類：子の障害者手帳の写し 等

配慮すべき実情等：子の通学、通院への付き添いが可能な勤務時間。育児（療育）と就労の両立のため、業務内容や業務量に対する配慮が必要。 等

実情等に応じた支援：・育児（療育）を考慮した職場の環境作り（定時退社の厳守や遅刻、早退等への柔軟な対応）

- ・定期的な面談の実施による、業務内容や業務量の確認
- ・子の体調不良や突発的な事態にも対応出来るように、休暇の取得などについて就業規則を整備する。 等

ひとり親であり、介護中の方

困難事由：ひとり親として小学校低学年の子供と生活しており、子育てのため就労時間に制約がある。また、自宅近くの実家で母親と共に祖母の介護をしているため、子供の急病の際などは頼る先がなく、一人で子育てを行うしかない状況にある。

証明書類：児童扶養手当証書、介護サービス計画書 等

配慮すべき実情等：子供一人での留守番ができないため、時短勤務が必要。祖母の介護や子供の急病のため、急きょ早退や欠勤が生じる可能性がある。 等

実情等に応じた支援：・基本的に残業はなしとする。残業が生じる場合でも、家庭に影響のない範囲とする。
・急な欠勤に備え、日頃から業務の進捗状況について情報共有を行い、有事にはフォローできる体制を整える。
・家庭の状況に応じて在宅勤務を可とする。 等

疾病を抱える方

困難事由：指定難病を患っており、服薬治療中。薬の副作用もあり、身体への負担も大きい。また、不特定多数との接する業務や満員電車の利用等も避ける必要があり、働く時間帯や業務内容等に配慮が必要である。

証明書類：医師の診断書 等

配慮すべき実情等：易感染性があり、不特定多数の人と接する業務や満員電車は避けなければならない。体調に波があるため、急きょ欠勤となる可能性もある。 等

実情等に応じた支援：・混雑時間帯を避けて通勤するため、時短勤務を認める。
・適宜在宅勤務の実施を認める。
・体調不良時は無理せず休める体制を整備する。 等

(資料 10) 東京都ソーシャルファーム認証を受ける際に提出する「就労困難者の雇用支援計画書」

様式第 8 号									
就労困難者の雇用支援計画書									
法人名				事業所名					
1 対象者									
氏名			ふりがな			雇用開始日			
2 求職状況									
過去の 就労経験	直近の 就労期間	年月日	から	年月日	ハローワーク等での 求職申込み時期			年 月 頃	
求職活動の 状況									
3 採用までの経緯									
4 就労することが困難である事由 ※事実関係を証する書面(例:障害者手帳の写し、医師の診断書等)を添付してください。									
5 業務内容									
6 配慮すべき実情等に応じた支援内容									
本人の希望・意見等		配慮すべき実情等				実情等に応じた支援内容			
7 支援に当たり連携している支援機関									
本人記入欄		上記の内容を確認しました。 令和 年 月 日 (署名)							
事業所管理 責任者記入欄		就労する上で留意が必要な事項等に応じた支援を行います。 令和 年 月 日 (署名)							

第4部 態様別就労支援ガイドライン

4.1 はじめに

「働きづらさ」は多様であり、傷病、障害、依存症、精神的課題などの健康問題（個人的課題）や差別（社会的課題）によって就労困難となっている人々への支援は、いまだ手薄い状況にある。ダイバーシティ就労支援では、これらの「働きづらさ」のある人々を多様な関係者が「餅は餅屋」の専門性を発揮して支えることが重要である。従来、「対象」別のタテ割り支援の弊害は、地域の心ある関係者の「インフォーマル」な取組みにより克服されてきた。ダイバーシティ就労支援では、これを、より「フォーマル」な形で、現在すでに行なわれている支援や障害者就労支援のインフラを活用し、拡張し、進化させることによって実現することを目指している。

そのために重要になるのは、「働きづらさ」の多様性や個別性について、「態様」別に理解することである。従来、「働きづらさ」は、しばしば本人の問題とされ、本人の職業能力の不足、コミュニケーションや対人関係、基本的体力等の職業準備性の不足、精神・心理・性格・人格等の問題といった、本人を著しく貶める不当な社会的評価や、社会的疎外を伴ってきた。しかし、「働きづらさ」は、現実の人間の多様性を排除しがちである社会の側の問題であるという観点が重要であり、そのような観点により、より誰もが働きやすい職場や地域づくりへの取組みを始める必要がある。

2024年度は、態様別ガイドラインとして、難病患者、LGBTQ、引きこもりの3つの様態を取り上げた。2025年度は、刑務所出所者等と高齢者等ケア付き就労を取り上げた。従来の障害者就労支援だけでは十分に対応できていない「働きづらさ」を経験している人たちの主要類型である。現実の社会において、多様な状況にあり個性を有する人たちがどのような困難を経験しているかを理解し、個性や意欲を発揮して活躍できるようにするためには、どのような支援が効果的であるのか、先行的な支援の取組みを通じて明確になってきた知識やノウハウを集約することを試みた。

執筆は、以下の3人で分担した。

（刑務所出所者等）	井坂巧（愛知県就労支援事業者機構事務局長）
（ケア付き就労）	瀧脇憲（NPO 法人ふるさとの会代表理事）
	半田諒志（一橋大学博士課程）

本ガイドラインが、ダイバーシティ就労支援を具体的にスタートする多様な地域関係者や企業、事業者、行政関係者等に活用され、各地域での制度・サービスのタテ割りの弊害を改善した総合的支援を実現するための関係者の対話を促進し、多くの「働きづらさ」を経験している人たちの社会的疎外感や孤立感が解消されることを期待したい。

4.2 刑務所出所者等

4.2.1 はじめに

刑務所に再び入所した者の約7割は再犯時に無職であり、保護観察終了時の無職者の再犯率は、有職者に比べて約3倍を数える。こうしたことから、刑務所出所者等が社会で立ち直りを図るためには、安定した職に就くことが欠かせないが、刑務所出所者等は、その犯罪歴・非行歴や成育歴から、それが容易でない。

仮に、刑務所出所者等は、自らの意思で法律に違反する行為をした者であるから自己責任である、との一言で一蹴したところで、彼らを社会から孤立させ、再び犯罪・非行に陥らせて新たな被害者を生むことになることから、彼らの就労を支援して立ち直りを助けることは社会にとっても有益であると考えられる。

本稿では、先ず、刑務所出所者等の就労を取り巻く現状について就労支援の実務を通じて実感していることを官庁統計の数値で裏付けし、そこでの課題を浮き彫りにする。次に、この課題に対して政府・社会がどう対応してきたかを明らかにし、支援団体がどう取り組んできたかを紹介する。そのうえで、刑務所出所者等の就労支援の実務から得られた知見を提示することとしたい。

4.2.2 定義

刑務所出所者等とは、以下の者をいう。

なお、刑事司法の手続きを理解する一助として、犯罪をした者に対する刑事司法の流れ図及び非行をした少年の保護手続きの流れ図を4.2.3の末尾に添付した。

ア 「保護観察を受けている者」（その種別は、①保護観察処分少年、②少年院仮退院者、③刑務所からの仮釈放者、④保護観察付執行猶予者に分かれる。更生保護法第48条）

イ 「更生緊急保護を受けている者」（微罪等で起訴猶予処分になった者や、刑務所を満期釈放された

者等で、釈放から 6 か月以内に本人の申出により、保護観察所が宿泊・職業等の保護を行う者で、保護観察は受けない。同法第 85 条)

ウ「刑務所（刑事施設であるが、身近な表現で刑務所という。）に収容中の受刑者及び少年院に入院中の者」。刑務所と少年院を総称して「矯正施設」という。

エ「刑執行終了者等に対する援助の対象となった者」（更生保護法の一部改正により 2023（令和 5）年 12 月から新たに加わった者で、その時期を問わず過去に矯正施設に収容された者が、保護観察所に相談を申し出ることによって援助を受けられる。同法第 88 条の 2）

4.2.3 対象者（人数、年齢別数字等）

2023（令和 5）年に保護観察を開始した者は 21,189 人（①保護観察処分少年 7,034 人、②少年院仮退院者 1,327 人、③刑務所からの仮釈放者 10,211 人、④保護観察付執行猶予者 2,617）であり、同年末現在で保護観察を受けている者は 23,007 人（①保護観察処分少年 9,518 人、②少年院仮退院者 1,650 人、③刑務所からの仮釈放者 3,835 人、④保護観察付執行猶予者 8,004 人）である。

同年に更生緊急保護の申出をした者は 5,022 人であり、同年末現在で刑務所に収容中の受刑者は 33,882 人、少年院に入院中の者は 1,644 人である。

また、同年に保護観察を開始した者の年齢は、15 歳以下を除くと、16～19 歳が 6,855 人（全体の 32.4%）、20～29 歳が 2,401 人（同 11.3%）、30～39 歳が 2,800 人（同 13.2%）、40～49 歳が 3,247 人（同 15.3%）、50～59 歳が 2,686 人（同 12.7%）、60～69 歳が 1,235 人（同 5.8%）、70 歳以上が 817 人（同 3.9%）である。

ちなみに、65 歳以上の者に限れば、保護観察を開始した者では 1,292 人（全体の 6.1%）であるが、同年に刑務所に新たに入所した受刑者では 2,009 人（全体の 14.3%）を数え、高齢受刑者の割合は毎年ほぼ一貫して増加し続けている。

なお、更生緊急保護の申出をした者の年齢と、制度施行から日が浅い「刑執行終了者等に対する援助の対象となった者」の人数等は、現在のところ公表された官庁統計がなく、いずれも不明である。

図1 犯罪者処遇の概要（「犯罪白書」令和6年版から）

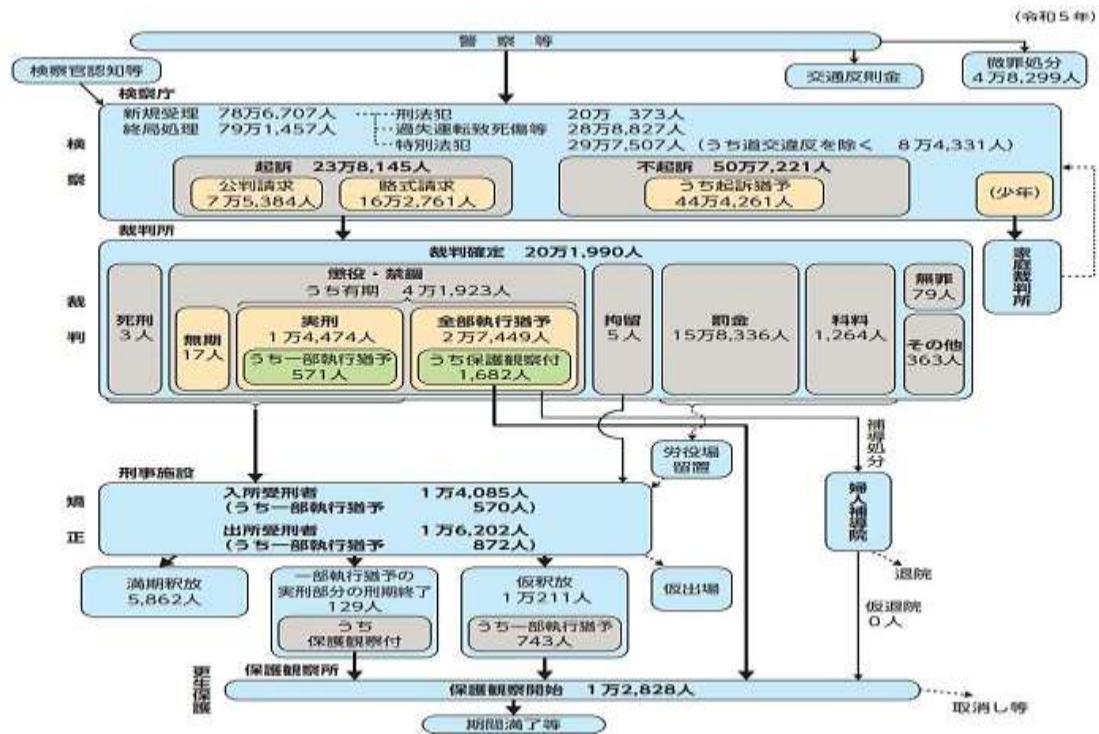
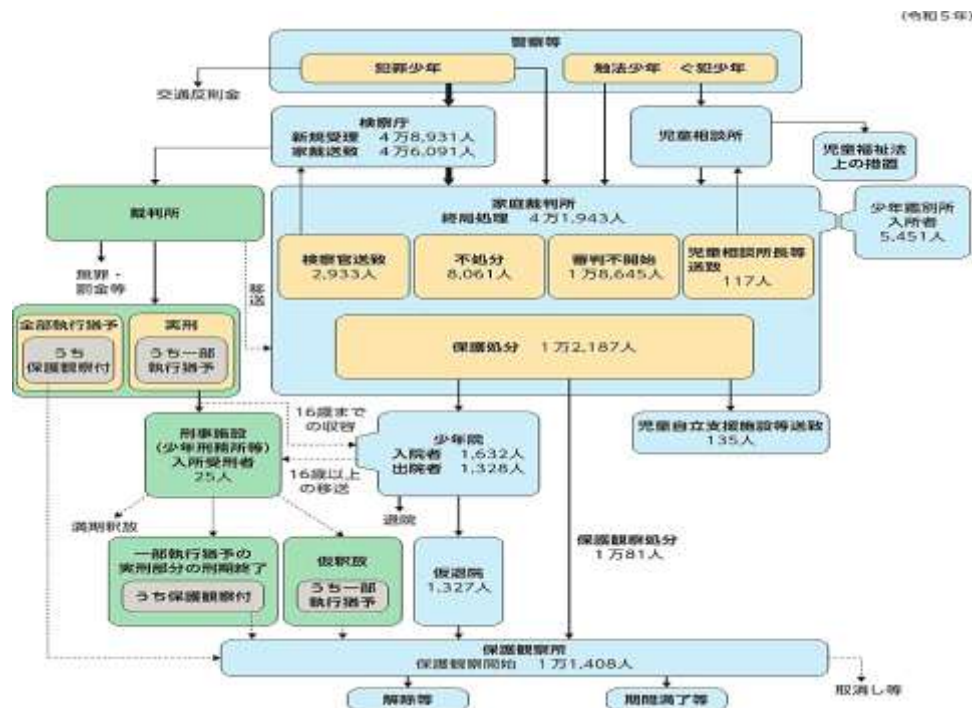


図2 非行少年処遇の概要（同上）



4.2.4 課題・問題点

刑務所出所者等に対する就労支援を通じて筆者が実感していることが、官庁統計によりそのまま裏付けられている。福祉の支援でも共通する部分があると思われる。

(1) 無職者は再犯するリスクが高い。

ア 刑務所再入所者の再犯時無職・無職

2023（令和 5）年に刑務所に再び入所した者 7,599 人中、再犯時に無職だった者は全体の 71.4%を数える。

イ 保護観察終了時の有職・無職別の再犯率

2018（平成 30）年～2022（令和 4）年の間に保護観察を終了した者 126,011 人のうち、再犯で保護観察を終了した者は、保護観察終了時における無職者の 21.2%であり、有職者の 7.2%に比較して約 3 倍の較差がある。

(2) 保護観察を開始した時点では無職者が多い。

2022（令和 4）年 4 月 1 日からの 1 年間で刑務所を釈放された受刑者 16,246 人に対する釈放前のアンケートでは、釈放後の生活の不安として、仕事に関することと回答した者が 29.4%と、お金に関すること 34.6%に次いで多く、釈放後の仕事に不安を抱いている者が多い。

そして、2023 年（令和 5）年に保護観察を開始した者 21,189 人の保護観察開始時の無職者の割合は 52.4%と過半数を数え、①保護観察処分少年では 14.4%に対し、②少年院仮退院者は 62.5%、③刑務所からの仮釈放者は 78.3%、④保護観察付執行猶予者では 48.2%を数える。

(3) 仕事に就き難い負因が多々ある。

ア 本人の資質・生活歴・家族関係等に関する事項

(ア) 学歴

一般的には求人条件を高卒以上としている企業が多いが、2023（令和 5）年に保護観察を開始した者の学歴は、中卒 20.7%（4,383 人）、高校中退 29.8%（6,318 人）と、これらを合わせると過半数を占める。少年院に入院した者では、中卒が男子 20.4%、女子 10.4%、高校中退が男子 40.5%、女子 41.0%を数える。

(イ) 知的能力や発達障害

2023 年に保護観察を開始した者の知能指数は、60 未満が 565 人（2.7%）、60 以上 70 未満が 1,433 人（6.8%）、70 以上 80 未満が 3,266 人（15.4%）、80 以上

90 未満が 4,598 人（21.7%）、90 以上 100 未満が 3,562 人（16.8%）である。

また、同年に少年院に入院した者のうち、知的障害又は発達障害（いずれもその疑いを含む）により配慮を要する処遇課程の者は、237 人（14.7%）である。少年院に入院中に療育手帳や精神障害者保健福祉手帳の交付を受けられるよう少年院での支援がなされる例もある。しかし、障害受容が進まず、本人が手帳申請に同意しない者が多いと感じている。

（ウ）年少者と高齢者

高齢者の求人倍率は他の年齢に比較して極めて低く、ハローワークでは 65 歳以上を対象として助成金が支給される特定就職困難者の制度もあるが、刑務所出所者等の雇入れは決して容易でない。

また、高齢で刑務所を釈放される者は、これまで年金を掛けていなかった者や、僅かの受給額の者がほとんどである。

一方で、18 歳未満の者は法令で種々の制約を受け、雇用に逡巡する事業所が少なくないし、取り分け 15 歳～16 歳では受け入れる職場が少ない。

（エ）親族・縁故者からの援助のなさ

犯罪・非行を重ねるほど親族から見放される。2023（令和 5）年に保護観察を開始した者の開始時居住状況では、親族以外のもので居住している者が全体の 34.3%（7,260 人）いる。

また、少年院仮退院者では約 8 割が親族・縁故者に引き取られているが、男子で 41.9%、女子で 54.5%の者が親族からの虐待経験を有している。

なお、更生緊急保護を申し出た者については、全員が、親族・縁故者の援助が得られず、保護を申出た者である。

こうしたことから、親族・縁故者から就職先を紹介してもらえない者が多数いる。

イ 資格制限

懲役刑や禁錮刑に処せられると、多くの国家資格の取得に制限を受ける。欠格事項と言われるもので、資格を取得して出直しを図ろうにも、刑期を全うしてから更に 3 年とか 5 年を経なければ取得できない資格が多数ある。一般では多くの高齢者が就いている警備員では、警備業法により刑の執行終了後 5 年間、その職に就けない。法務省では 2021（令和 3）年に「前科による資格制限のあり方に関する検討ワーキンググループ」を設けて検討がなされ、2023（令和 5）年にその結果に基づき関係省庁に検討が依頼されたが、現在のところ、制限が緩和されたという情報には接し

ていない。

なお、暴力団とは無関係であっても罪種によっては犯罪前歴があるだけで金融機関の口座が開設できず、給料振込の口座がないために就職に支障を来す者もいる。2024（令和 6）年から、協力雇用主（犯罪・非行をした者の自立及び社会復帰に協力することを目的として、犯罪・非行をした者を雇用し、又は雇用しようとする事業主をいう。／再犯防止等の推進に関する法律第 14 条）のもとで就労している場合に限り、保護観察所と協力雇用主の双方が協力して口座開設を支援する施策が始まっている。

ウ 矯正施設に収容された「空白期間」と、そのことの開示・非開示

2023（令和 5）年に刑務所を出所した者 16,233 人の受刑期間は、1 年を超え 3 年以下が 10,212 人（62.9%）、3 年を超え 5 年以下が 1,915 人（11.8%）、5 年を超えるが 996 人（6.1%）である。

同年に少年院を出院した者の平均在院期間は、非行深度の浅い少年が入院する短期課程で 144 日、それ以外の課程で 389 日である。

実際には、警察に逮捕されてから裁判・審判の終了までの身柄拘束期間がこれに加わり、空白期間はこれよりも何か月、人によっては年単位で長くなる。

履歴書を作る際に、矯正施設に収容されていた「空白期間」の扱いに悩むこととなる。求職する事業所にありのままを伝えれば、多くの事業所で採用を遠慮されることは想像に難くない。

そこで、前歴を開示して協力雇用主へ求職をすれば、空白期間の扱い自体に悩まなくてもよいが、後記（４）のとおり協力雇用主の職種や事業所数が極めて限られる。

一方で、空白期間が比較的短期間であれば前歴を開示しないで求職することもできるだろうが、いつ前歴が発覚しないかとの不安がつきまとう。

刑務所出所者等の求職は、前歴開示か非開示かの二者択一を迫られる。

（４）協力雇用主のもとでの雇用が進んでいない。

協力雇用主は保護観察所に登録されている。協力雇用主数は、2018（平成 30）年に 2 万余の事業所にまで増加し、近年では 2 万 4～5 千の事業所数で推移して、2023（令和 5）年で 24,969 事業所を数える。

一方で、実際に雇用している協力雇用主は極めて少なく、2019（令和元）年に 1,556 事業所まで増加したが、その後は徐々に減少し、2023（令和 5）年では 912 事業所にとどまる。協力雇用主に雇用されている刑務所出所者等も 2019 年に 2,231 人を数えたが、2023 年では、1,287

人である。

協力雇用主の業種は、以前から建設業の割合が多く、2023 年では 57.0%と過半数を超え、次いでサービス業 15.8%、製造業 8.5%の順となっている。

刑務所出所者等の高齢化等から、建設業に就くことが困難である者が増加しているが、業種の広がりがなく、刑務所出所者等の求職の選択肢を狭めている。

（５）就職しても職場に定着し難い。

刑務所出所者等の殆どは、これまで頻回転職を繰り返したり、長く無職を続けていたりして、職場に定着できた成功経験を持たない。

2018（平成 30）年に法務省が協力雇用主 1,000 社に対して行ったアンケートでは、刑務所出所者等を雇用したが 6 か月以内に退職した者が 45.9%（うち、1 か月以内 10.3%、1 か月を超え 3 か月以内 14.9%）を数え、就労上の問題として、無断欠勤等の勤務態度（複数回答を含めた全体回答数の 53.4%）、遅刻など時間のルーズさ 34.9%、意欲の乏しさ 34.9%、同僚との人間関係を築けない 34.4%、を主に挙げている。

（６）無職のまま保護観察を終える者も多い。

2023 年（令和 5）年に保護観察を終了した者 20,694 人のうち、終了時の無職者（家事従事、定収入のある者を除く）は 5,079 人であり、職業不詳の者を除くと全体の 25.1%を数える。保護観察期間の長短（保護観察等の期間は法律で定められており、保護観察処分少年は原則 20 歳までであるが、刑務所からの仮釈放者では 3 か月以内の者が約 4 割を占めている。）にもよるが、就職できないまま保護観察の期間を終えたり、就職しても短期間で離職したりする者が相当数いると考えられる。

4.2.5 政府・社会の対応

（１）刑務所出所者等総合的就労支援対策

刑務所を出所間もなく、仕事に就けないことを理由に残虐な再犯に及んだ者がいたことを契機として、2006（平成 18）年 4 月から、ハローワーク（厚生労働省）、矯正施設・保護観察所（いずれも法務省）がチームを作って刑務所出所者等の就職相談に乗り就職紹介をして就労に結びつける対策が始まった。2023（令和 5）年度の 1 年間に、6,185 人に支援を行い 3,072 件の就職が実現されたが、刑務所出所者等の人数に比して少数であることは否めない。

この対策のもとで、①トライアル雇用助成金（試行的に雇用した事業所に月額 4 万円、最長 3 か

月が支給される。）、②セミナー・事業所見学会（2023 年度に 21 回実施されている。）、③職場体験講習（実際に通勤して業務を体験する。体験講習を実施した事業者には奨励金が、受講者には援助金が支給される。ただし、実績は低調であると聞いている。）、④身元保証（協力雇用主に雇用された刑務所出所者等が雇用主に損害を与えた際に見舞金が支給される。）の支援メニューが用意されている。

（２）ハローワーク

刑務所出所者等の相談窓口として専門援助部門が設けられている。幾つかの刑務所に相談員を駐在させたり、保護観察所へ巡回相談を行ったりもしている。

矯正施設と保護観察所は、本人の職歴や希望職種等のほか、前歴開示・非開示を書面で通知し、ハローワークへ繋いでいる。

刑務所出所者等に求人する事業所には、非公開（相談に来た刑務所出所者等や矯正施設に限って求人情報を伝える）の「刑務所出所者等就労支援事業専用求人」がある。専用求人のうち、指定した矯正施設にだけ求人情報を伝える「受刑者等専用求人」もある。

専門援助部門では、前歴非開示での求職相談にも応じ、「刑執行終了者等の援助の対象となった者」には、保護観察中の者に準じた扱いがなされている。

（３）矯正施設

就労支援専門官や就労支援スタッフが配置されるようになり、釈放後の就労に向けた教育や就労支援の充実が図られるようになった。職業訓練も充実化し、人手不足の業界で、かつ、近年は受刑者に人気の高い介護福祉士実務研修を終えた者が増加している。前記の「受刑者等専用求人」を活用して、矯正施設収容中に協力雇用主に採用内定する者も増加している。

ところで、刑務所に収容中の大半を占める「懲役」刑に処せられた者は、懲役刑が「刑事施設に拘置して所定の作業を行わせる」（刑法第 12 条第 2 項）と規定されていることから、作業に就くことが必須であった。しかし、近年は高齢者・障害者のように作業に就かせることに苦慮したり、再犯防止に向けた教育に充てる十分な時間を確保でき難かったりと言われる。こうしたことから、2022（令和 4）年、刑法の一部を改正する法律が制定され、懲役刑と禁錮刑を単一のものとし、個々の受刑者の特性に応じ、改善更生・再犯防止のために必要な作業を、又は必要な指導を行う旨とされた「拘禁刑」が新たに創設された。改正刑法は 2025 年（令和 7）年 6 月 1 日から施行される。

拘禁刑では、高齢福祉、依存症回復、福祉的支援等の 24 種類の矯正処遇課程を設け、これまでのように必須の「作業」に「改善指導」や「教科指導」を加えたものから、この 3 つを一体化し個々

の受刑者の特質に応じた柔軟な矯正処遇が実施される。『『懲』らしめ』のために『『役』（作業）』をさせざるを得なかった刑務所が、社会復帰を目指す施設へ変わる事となる。

そのため、刑務所はこれまで以上に、刑務所の外にある機関・団体との連携が求められている。刑務所に最も身近な機関である保護観察所との連携が言われて久しいが、刑務所と保護観察所は、受刑者ファーストに考えるパートナーとして、互いの持ち味を発揮することがなお一層必要になると思われる。

（４）保護観察所

法務省の出先機関であり、保護観察を実施する。全国都道府県に 1 か所（北海道は 4 か所）ある。名称・所在地・連絡先は、法務省ホームページ＞全国の保護観察所一覧 https://www.moj.go.jp/hogo1/soumu/hogo_hogo01-01.html を参照されたい。

刑務所出所者等に対する就労支援では次の施策を講じている。

ア 就労奨励金

保護観察所の依頼により就労継続に必要な指導・助言を行った協力雇用主に対し、1 年間、最大 72 万円（若年、高年齢は加算がある。）を支給する。協力雇用主は、刑務所出所者等がアパートを借りて自立する資金等に充てている。

イ 更生保護就労支援事業

法務省が保護観察所を単位として、就労支援のノウハウや企業ネットワークを有する民間団体に対し、就労支援事業を委託し、受託団体は支援員を配置して、刑務所出所者等にマンツーマンの就労支援を行う事業である。

事業を行う保護観察所が次第に増え、2024（令和 6）年で全国 50 庁の保護観察所のうち 28 庁（刑務所出所者等の居住地で言えば、27 都府県と、北海道は札幌市とその周辺）で実施されている。

現在の事業の内容は、①就職活動支援、②就職した者への職場定着支援であり、支援を受けることに同意した者を対象にし、支援期間は保護観察又は更生緊急保護（「以下「保護観察等」という。」の期間内に限られる。ただし、「刑執行終了者等に対する援助の対象となった者」は支援の対象とならない。

ウ 刑執行終了者等に対する援助

刑務所を釈放され 5 年が経つが仕事を失った、少年院を出院し保護観察が終了して 2 年以上になるが求職活動がままならない等の相談がある。相談を受けた保護観察所は、ハローワーク

等、他の適当な支援機関や団体の情報を提供したり、そこに繋いだりする。

(5) 国・地方公共団体でのその他の取組

ア 協力雇用主等に対する支援

厚生労働省は、刑務所出所者等の雇用を促進するため、民間団体に委託して、人手不足の業種や協力雇用主に対し、啓発・支援を行い、前記イの非公開専用求人の申込勧奨等を行う「刑務所出所者等就労支援事業（協力雇用主等支援業務）」を実施している。2015（平成27）年から、東京都、神奈川県、愛知県、大阪府、福岡県に限って実施されている。

イ 直接雇用

資格制限を受けず公務員にも就くことができる保護観察処分少年や少年院仮退院者を国や地方公共団体が任期を限定した非常勤職員として直接雇用する場合もある。国では 2013（平成25）年から、法務省・厚生労働省で始まり、2023（令和 5）年末までに 90 人の少年が雇用され、地方公共団体でも 71 団体が同様の取組をし、同年末までに 82 人の少年が雇用されている。

ウ 地方公共団体での公契約における協力雇用主優遇措置

協力雇用主の社会的評価を向上することで協力雇用主の雇用が促進されと考えられ、公契約の入札で加点する仕組みが取られている。2023（令和 5 年）末現在で、入札参加資格審査における評価は 198 団体、総合評価落札方式における評価は 79 団体を数える。

もっとも協力雇用主は小規模事業所が大半であり、地方公共団体の入札に参加する機会が乏しいことから、名古屋市では、協力雇用主を下請けに使った元請け企業も入札で加点する制度を 2024（令和 6）年から始めている。

4.2.6 相談・支援者（団体）

(1) NPO 法人・就労支援事業者機構

刑務所出所者等の雇用を通じて彼らの社会復帰を支援することを協力雇用主という一部の事業所に委ねるだけでなく、経済界も協力し、刑務所出所者等を雇用できない企業は会員となって事業の資金援助に回ること等を新しいスキームとして掲げ、2010（平成 22）年ごろ、全国の都道府県において就労支援事業者機構という名の NPO 法人が設立された。それぞれの就労支援事業者機構の名称・所在地・連絡先は、認定特定非営利活動法人全国就労支援事業者機構のホームページ（<https://www.sien-sha-kiko.net/kainsyokukai.html#kain-20>）を参照されたい。

事業を刑務所出所者等の就労支援に特化している数少ない団体である。更生保護就労支援事

業を受託している場合が多い。ただし、更生保護就労支援事業の対象外の者にまで就労支援を実施しているか否かは、それぞれの就労支援事業者機構の事情により、区々である。

(2) NPO 法人愛知県就労支援事業者機構

筆者の所属団体では、これまで、次の事業を実施してきている。

ア 更生保護就労支援事業

2012（平成 24）年から現在まで、複数の支援員を配置し、保護観察等の期間中の刑務所出所者等者に対し、年間、200 人ほどへ就職活動支援及び職場定着支援を実施している。

就職活動支援では、就労意欲の喚起、職業及び事業主選定に関する情報提供、計画的かつ具体的な就職活動の助言、ハローワークへの同行、就職面接時の服装及び態度並びに履歴書作成に関する助言、就職面接への同行等を行って、早期の就職に結びつけている。

職場定着支援では、支援員が職場や会社の寮・自宅を訪問し、刑務所出所者等及び雇用主の双方から仕事・職場の対人関係等に関する相談を受け、刑務所出所者等には、適切な勤務態度の保持、資格取得、雇用主及び他の従業員とのコミュニケーションの方法等に関する助言を、雇用主に対しては、雇用管理全般にわたる助言をし、職場定着を図っている。

イ 地域再犯防止推進モデル事業

更生保護就労支援事業に職場定着支援がなかった 2018（平成 30）年度から 3 年間、本事業を実施した。初年度は協力雇用主及び雇用された刑務所出所者等に対する調査を実施し、3 か月以内の短期間で離職した者が 59.4%を占め、協力雇用主及び刑務所出所者等の双方が相談相手を求めていることが明らかになった。

そこで、2019（平成 31）年から 1 年半、複数の支援員を配置して、支援員が定期的に協力雇用主及び刑務所出所者等に面談し、双方の相談に乗り、双方の調整をする等の職場定着支援を実施した。その結果、3 か月以内の短期離職者が 24.7%へと大幅に減少し、職場定着支援の効果を確認できた。

なお、支援開始時点で保護観察等の期間終了日が近い者がいることから、保護観察等の残期間にかかわらず 3 か月の支援期間を担保することとし、短期間ではあるが保護観察等の期間終了後も支援を継続した。

ウ 休眠預金等の活用による安全・安心な地域づくり支援事業

2020（令和 2）年～2022（令和 4）年まで、保護観察等の期間が経過して更生保護就労支援を終了する者のうち、継続して支援を受けることに同意した者に就職活動支援又は職場定

着支援を行った。保護観察等の期間が過ぎれば自由になりたいと考える刑務所出所者等が多く、支援を受ける者は少数であったが、保護観察期間が経過した後も引きこもりを続け、1 年余りの支援を続けて就職を始めた者や、生活が安定して住民登録をして数年後に、忘れかけていた 10 年前の債務返済が出現して法律家の相談に繋いだ者もいた。

エ 愛知県の職場定着支援

(イ) の事業で成果があったことから、2021（令和 3 年）から、保護観察等の期間終了により更生保就労支援事業が終了する者のうち、同事業で職場定着支援を受けていた者には、同事業を引き継いで、その後 3～6 か月の職場定着支援を行うという、全国でも類例の少ない事業が愛知県で新設され、愛知県就労支援事業者機構がこの事業を実施している。

協力雇用主のもとへ就職したが、試用期間の 3 か月を経る前に保護観察期間が終了したため更生保護就労支援事業の職場定着支援も終了し、以降はこの事業へ移行して正社員への登用から職場で期待されるようになるまでを見届けた者もいる。

オ 刑執行終了者等の援助の対象となった者への就労支援

刑執行終了者等に対する保護観察所の援助は、他機関の情報提供や他機関へつなぐことにとどまる。そこで、刑務所出所者等の支援事業に財政的な支援をする団体の協力を得て、保護観察所と連携し、ハローワークを利用する者には支援員がハローワークに同行し、就職できたときは、一定の期間、支援員が職場に定着できるよう定期的に面談等している。

こうして、保護観察等の期間中に限定された支援から、前記イ～オで述べたとおり、次第に支援期間を延長し、「息の長い支援」へ移行しつつある。

(3) 地区協力雇用主会

同じ地域に所在する協力雇用主が自発的に組織した団体である。市・区単位であったり、複数の市町が一緒になったりして組織化しているが、都道府県により、組織化の状況は区々である。愛知県では、23 の地域で協力雇用主会が組織化され、県内のエリアでは半数近い。

協力雇用主相互の情報交換や経験値の共有ができる利点があるほか、対象者を担当する保護司からの就職先の相談に応じたりしている。各都道府県に所在する就労支援事業者機構では、地区協力雇用主会の活動を充実させるため、研修や意見交換会を実施し、又は講師派遣をする等しているほか、愛知県就労支援事業者機構のように活動資金を助成していることもある。

地域の福祉機関・団体から就労の相談を受け付けつけるかどうかは、協力雇用主会によって区々である。

(4) その他の団体

犯罪・非行をした者の立ち直りを支援している団体、刑務所出所者等にかかわらずホームレスを支援する団体等では、就労だけでなく住居の用意や生活保護へのつながりをセットにした支援が行われている。

4.2.7 基本文献

『犯罪白書』（法務省）2024（令和 6）年版

『再犯防止推進白書』（同上）2024（令和 6）年版

『保護統計年報』（同上）2023（令和 5）年

『矯正統計年報』（同上）2023（令和 5）年

伊藤富士江 編『司法福祉・実践と展望』（ぎょうせい、2021 年）

『更生保護』（更生保護法人 日本更生保護協会）のうち、

「刑務所出所者等の就労支援について」（法務省保護局更生保護振興）2019 年 2 月号、

井坂巧「保護観察等の期間終了後の就労支援」2022 年 5 月号

法務省（地域再犯防止推進モデル事業の実施結果、愛知県）「地域再犯防止推進モデル事業結果報告書」（<https://www.moj.go.jp/content/001348757.pdf>）

井坂巧「更生保護就労支援事業について」家庭の法と裁判研究会『家庭の法と裁判』（日本加除出版）2023 年 44 号

中村秀郷「更生保護就労支援事業の効果的な運用に関する一考察」『更生保護学研究第 23 号』2023 年

特定非営利活動法人大阪府就労支援事業者機構「リーフレット『職場適応・定着のために』」（ダイジェスト版、解説版）（fields.canpan.info/report/detail/24995）

4.2.8 就労支援のポイント

NPO 法人大阪府就労支援事業者機構は、日本財団の助成により 2021（令和 3）年「職場適応・定着のために」という冊子を作成し、就職から職場定着までの留意点を簡単に記している。これも念頭に置きながら、刑務所出所者等に対する就労支援から得た知見を、できるだけ、就職活動支援、職場定着支援という時系列に沿って順次列挙する。福祉関係者でも共通する部分もあろうかと思われる。

(1) 就職支援の開始

支援員は刑務所出所者等と面談し、心身の状況、資格、職歴、離転職の理由、希望する職種・おおむねの月収等を聞き、前歴開示か非開示かの意向を確認する。そして、就職に当たって以下のような課題を踏まえた支援を開始し、殆どは面談当日にハローワークの専門援助部門へ相談日を予約している。

刑務所出所者等は、自身の稼働能力や適性を客観視して現実を受け止め、現実的・合理的な選択をすることが不得手である。高額な収入や、有資格者に限られる職種を望む例は少なくない。そこで、本人の思いを受け止めながらも、次第に現実目向けるよう仕向けた結果、適正な選択ができるようになった者は多い。

また、自家用車どころか運転免許証がない者も多く、建設業では朝が早く、公共交通機関で通勤可能か近距離かの限られた事業所から選択せざるを得ない。

出所時の所持金は平均数万円であると言われる。初任給の支払いを待てない者には、給料日前の前渡し、週払い、場合によっては日払いが可能な事業所を当てることとなる。

18 歳未満の者や高齢者には、方々の協力雇用主に粘り強く当たる。いわゆる手元作業に就かせるからと 15～16 歳で協力雇用主に雇用された者や、グループホームでの夜間の宿直要員に 80 歳過ぎの者が雇用された例もある。

なお、本人の強み（ストレングス）を見付ける努力も怠らない。頻回転職や経験した業種が様々な者は、多岐の職場や職種を経験していると見方を変えることもできる。

（２）就職準備性

「就職準備性ピラミッド」として、最下層から順に「健康・病気・体調の管理」＜「生活のリズム・日常生活」＜「対人技能」＜「基本的労働習慣」＜「職業適性」が挙げられている（高齢・障害・求職者雇用支援機構「安定した職業生活のための職業準備性」）。

刑務所出所者等は、金銭に窮して 1 日も早く就労する必要があり、「生活のリズム・日常生活」を整えてから就職するといった悠長なことはできない。ハローワークや協力雇用主の就職面接への同行を反故にすることも珍しくないが、再々約束をし直して、徐々に生活リズムを整えている。「日常生活」の中の「金銭管理」ができない者は少なくなく、雇用主から賃金前払いを求めることが続く者には、本人の了解を得て、何度かに分けて給料を支給する方法を採ってもらうことも往々にしてある。

刑務所出所者等においては、本来ピラミッドの下層にある「生活のリズム・日常生活」及び「対人技能」を、求職活動や就労を通じて身に付けさせていると言え、十分な準備運動なしに走り出させるような難しさがある。

（３）自己決定と信頼関係の構築

これらのことは、他の分野でも同様であろう。刑務所出所者等に現実を受入れるよう仕向けてはしても、決して押しつけない。ハローワークで求職相談すると多数の求人票を提示されて刑務所出所者等の選択肢が広がる半面で、焦点が絞れず決め兼ねることがままある。支援員は助言こそすれ、決定は本人の意思を尊重する。

隔意のない相談を受けるためには、信頼関係を構築する必要があるが、刑務所出所者等は、これまで安定した対人関係を築けず、信頼関係を寄せる人に出会わなかったことから、居丈高に振舞ったり、時には暴言を吐いたり、自暴自棄になったり、あるいは過度に依存的になったりして、支援員が信頼できる者かどうかを試そうとすることがある。彼らの成育歴を踏まえて、親身に対応することで次第に信頼関係が構築できる。

（４）ミスマッチの防止

未経験の仕事に就くことになる場合は、協力雇用主の採用面接で懇切な説明や事業所内の見学を依頼したり、数日から１週間程度は研修として受け入れていただいたりしている。

総合的就労支援策のうち、事業所見学会・職場体験講習という支援メニューの活用が低調であったことから、制度開始の 2006（平成 18）年以來据え置きだった受講者に支給する金額が 2024（令和 4）年から増額改定されたところである。

簡便な手続きで、かつ、金銭支給額も増額して独自に職場体験講習を実施している NPO 法人就労支援事業者機構もある。

（５）就労意欲の維持、喚起

支援を受ける者は、保護観察所の勧めで渋々応じた者が多く、就労意欲は概して乏しい。同意を条件とした支援であり、容易に就職が決まらなると同意を撤回してしまう。就職活動支援を開始してから１か月程度で内定を得るか、少なくとも事業所の面接までこぎつけないと、就労意欲が低下する。現実を受け止めさせたり、方々の協力雇用主を当たったりするには時間を要する場合もあるが、就労意欲の維持に特に留意する。

（６）アウトリーチ

刑務所出所者等は自ら進んで相談をする姿勢に乏しく、一人で抱え込んでしまいがちである。刑務所出所者等から相談を待つだけでは支援はおぼつかない。支援の対象となる者を発見し支援に繋げることこそしていないが、訪問支援の意味でのアウトリーチは、刑務所出所者等の就労支援では当たり前のこととして行っている。

就職活動支援では、ハローワークへの求職相談や協力雇用主の採用面接に必ず支援員が同行している。少年の場合は約束事が守れず時間にルーズであるため、自宅へ迎えに行くことも少なくない。職場定着支援では、原則、毎月1回以上は支援員が職場や住居を訪問して本人や雇用主に面談し、時間帯は終業後の夕刻以降や休日となる日曜のことが往々にしてある。

刑務所出所者等の自宅、職場を訪問したり、同行支援をしたりすることで、本人の生の姿が見えてくる。

(7) 職場への定着

無断欠勤等の勤務態度や遅刻など時間のルーズさについては、支援員は雇用主から就労状況を正確に把握し、勤務態度等を改めるよう、取り分け、夜更かしや夜遊びをして翌朝起床できない者には規則正しい生活を教えたりする等して、その都度、助言するとともに、気長に見守っていただけるよう協力雇用主に依頼している。一般の事業所では解雇されていたに相違ない勤務態度でも気長に見守っていただき、時間をかけて勤務態度が改善された例は枚挙に暇がない。職場の人間関係についても、支援員が雇用主と対象者の双方にコミュニケーションの取り方を助言し、双方が直接、相手に言い難いことを、相手が受け止められるように言葉を変えて伝える等して、双方の緩衝役を果たしている。雇用条件を巡っても同様の対応をしている。

前記6(2)イの地域再犯防止推進モデル事業で、短期離職者の割合を大幅に減少できた要因を分析した結果、被雇用者には①雇用主や同僚との関係を調整してトラブルを解消し、②給料・雇用関係の調整をし、③業務に関する悩みを聞き必要な調整をし、それらの支援を基盤とした④離職の歯止めとなるアドバイスやコミュニケーション方法を伝達したほか、⑤心理的負担を軽減したこと、協力雇用主には、これまで相談相手がいなかったが①支援員が話を聞いた、②被雇用者の人柄等を支援員から伝えた、③支援員が被雇用者との関係を調整して雇用に係る不安を軽減したことが、その要因だったと明らかになった。

要は、刑務所出所者等も雇用主も孤立させず、第三者的立場の者が双方の良き相談相手となって伴走型の支援を続けることで、職場の定着が図られる。

(8) 雇用主に対する迷惑行為への対応

突然退職したが、制服、通勤用の自転車、ロッカーの鍵、工具等、雇用主から貸与された物品を返還しない者も決して少なくない。本人に返還するように言ってもばつが悪くて容易に実行しない。支援員は本人に付き添って、雇用主への謝罪と貸与物品の返還を実行させている。迷惑行為があったときは迅速かつ誠実に対応することにより、刑務所出所者等の社会性を育てるだけでなく、雇用主が

今後、雇用意欲を減退することを防いでいる。

(9) 支援期間の限定と支援終了後のフォローアップ

刑務所出所者等に対する就労支援は、更生保護就労支援事業のように、限られた期間の中で就労支援を完結するというジレンマがある。とは言え、際限なく犯罪前歴者に対する支援という枠組みで関わり続けることが刑務所出所者等のスティグマとなるおそれもあり、「息の長い支援」を目指してはいるが、エンドレスの支援が必ずしも適当であるとは言えない。

こうしたこともあって、支援を終了した者のその後の状況を確認することは控えていたが、あらかじめ刑務所出所者等と雇用主に書面で同意を得たうえで、職場に定着したと認めて支援を終了した者に、2024（令和 6）年から、支援終了後、例えば1年を経過してから在籍状況を確認することが、更生保護就労支援等でも始められ、支援終了後のフォローアップも行うようになった。

(10) 司法と福祉の連携

刑務所出所者等の一般就労に特化した筆者の所属する団体は、司法関係の団体と言ってもよく、福祉の面では強みを持たない。これまでの記述は福祉関係者では分かり難い言葉があったと思う。刑務所から帰る先のない者を福祉サービスにつなげる「地域生活定着支援センター」があり、同センターは司法と福祉の双方にまたがる事業を実施している。同センターを運営する法人の研修会を介して筆者の所属する団体が福祉関係者との接点を持つこともある。司法と福祉の連携のためには、司法は福祉を知り、福祉は司法を知ることが更に必要だと思われる。

ところで、就労支援を行う刑務所出所者等の中には、一般就労と福祉サービスとの狭間にある者がいる。就労継続支援 A 型の事業所で就労していたが、福祉的就労に飽き足らずに一般就労を望んで当団体の就労支援を受ける者もいる。先ずは本人の意向を尊重して、ハローワークの専門援助部門へ同行したり、本人でも就けそうな協力雇用主を探したりした結果、理解のある協力雇用主のもとで、本人の能力に合わせた仕事をさせていただける場合もあるが、少数である。方々で採用に至らず、本人が得心して、結局は就労継続支援 A 型の事業所に戻る者もいるが、これはこれで意味のないことではないと考えている。

障害者総合支援法における、いわゆる就労系障害福祉サービスや、生活困窮者自立支援法による就労準備支援事業や認定就労訓練事業（「中間的就労」）があるが、ステップを踏んで最後に一般就労に移行するということを刑務所出所者等が受け入れるのは決して容易でない。

最近では、生活保護を受給しつつ、パート就労を希望する刑務所出所者等が散見される。就労は金銭を得るためだけでなく、社会の中で「出番」を見付けることになるため、その意向を大いに尊重し、

清掃・ビル管理等の軽作業の協力雇用主を当たっている。いつでも立ち寄れるような「居場所」を用意するだけでなく、就労をすることで、社会に関わっている、社会の役に立っている、との思いを持たせることが刑務所出所者等の社会復帰には必要だと考える。

4.2.9 おわりに

「社会福祉法に基づく市町村における包括的な支援体制の整備に関する指針」（平成 29 年厚生労働省告示第 355 号）には、「誰もが役割を持ち、活躍できる地域共生社会の実現に向けては、これまで『支えられる側』であった人が、『支える側』にも変化し、・・・」とされているが、協力雇用主に雇用された刑務所出所者等の中には、長年、その職場に定着して雇用主の信頼を得て、刑務所出所者等の採用の窓口や雇用管理の担当になる者が少なからずいる。刑務所出所者等が支える側になったことで、本人にも自覚ができ、再犯しない生活を送ることができている。一人でも多くの刑務所出所者等が支える側になれることを就労支援で目指したいと思う。

そして何よりも、刑務所出所者等の就労支援が充実するには、冒頭で述べたように、刑務所出所者等も生き辛さを抱えた一人の人間として社会に包摂し、地域共生社会を目指すことに理解を示す人々が少しでも増えることが望まれる。

4.3 高齢者等ケア付き就労

4.3.1 はじめに

本節では、NPO 法人自立支援センターふるさとの会が地域の高齢者等を対象として実施している「ケア付き就労」を紹介しながら、就労支援と生活支援を組み合わせた支援のあり方について検討していく。

NPO 法人自立支援センターふるさとの会は東京都山谷地域を中心にホームレス支援を行う「ボランティアサークルふるさとの会」として 1990 年に活動をスタートし、現在はホームレス（経験者を含む）に限らず障害のある人、罪を犯した人、ひきこもり経験のある人などさまざまな生きづらさを抱える人を「生活困窮者」と捉えて、生活困窮者の住居支援・生活支援をベースとして、地域の中・社会の中で生きていく場所を支えていく取り組みを行っている。単身高齢者や障害のある人、さまざまな事情のある方が暮らす共同居住を運営しており、日常生活支援施設（10 箇所）、都市型軽費老人ホーム（1 箇所、第一種社会福祉事業）、就労支援ホーム（3 箇所、第 2 種社会福祉事業）等で、821 名の利用者の居住をサポートし（2022 年 4 月末時点）、見守りから生活介助、服薬管理や金銭管理を含めた日常生活支援を実施している。

日々多くの方が暮らす住居に関連して、多様なコミュニティサービスが雇用の場として発生する。施設を利用する人への三食の食事の提供、施設内の清掃、洗濯等日常の身の回りのことが難しい方のサポート、生活介助などについて多くの人手を要する。そこで発生する雇用と就労を希望する利用者とは結びつけて、支援付きの雇用と「ケア付き就労」を一体的に実施している。

ケア付き就労として 75 名（延べ 479 名）の雇用創出を実施してきた。就労支援といえば就労を希望する人と雇用先をマッチングするパターンや就労を希望する人に合わせた雇用の受け皿をつくるパターン、職業訓練や就職活動のための指導を行うパターンなどその内実は多岐に渡る。ふるさとの会の就労支援の特徴は、①居住支援・生活支援を土台にしている点、②生活支援・雇用の場の支援・就労支援担当者が日常的に連絡を取り合ってサポートを実施している点、③法人・グループ内で雇用の場を創出している点、である。

なお、本説では「高齢者等ケア付き就労」としているが、ふるさとの会としては必ずしも高齢者のみを支援対象としておらず、生活困窮者が地域のなかで安定した住居を確保し、安心した生活を実現することを目的としており、実際の活動では年齢で区切ったケア付き就労の機会を提供しているわけではない。単身高齢者が多くなっているが（生活保護や年金等を受給しながら就労している者も多い）、身体・知的・精神障害のある人や病気等を抱えた方もケア付き就労で活躍している。

2022年4月現在

現在の支援対象者

四重苦※を抱える人

87 人

全体	独居	共居																																										
821	521	300																																										
<table><tr><td>30代以下</td><td>78</td></tr><tr><td>40代</td><td>70</td></tr><tr><td>50代</td><td>134</td></tr><tr><td>60代</td><td>175</td></tr><tr><td>70代以上</td><td>364</td></tr></table>	30代以下	78	40代	70	50代	134	60代	175	70代以上	364	<table><tr><td>30代以下</td><td>62</td></tr><tr><td>40代</td><td>51</td></tr><tr><td>50代</td><td>100</td></tr><tr><td>60代</td><td>109</td></tr><tr><td>70代以上</td><td>199</td></tr></table>	30代以下	62	40代	51	50代	100	60代	109	70代以上	199	<table><tr><td>30代以下</td><td>16</td></tr><tr><td>40代</td><td>19</td></tr><tr><td>50代</td><td>34</td></tr><tr><td>60代</td><td>66</td></tr><tr><td>70代以上</td><td>165</td></tr></table>	30代以下	16	40代	19	50代	34	60代	66	70代以上	165												
30代以下	78																																											
40代	70																																											
50代	134																																											
60代	175																																											
70代以上	364																																											
30代以下	62																																											
40代	51																																											
50代	100																																											
60代	109																																											
70代以上	199																																											
30代以下	16																																											
40代	19																																											
50代	34																																											
60代	66																																											
70代以上	165																																											
65歳以上																																												
460人 56.0%	259人 49.7%	201人 67.0%																																										
3 障害・認知症・がん																																												
<table><tr><td>身体障害</td><td>77</td></tr><tr><td>知的障害</td><td>55</td></tr><tr><td>精神障害</td><td>207</td></tr><tr><td>認知症</td><td>49</td></tr><tr><td>がん</td><td>41</td></tr><tr><td>HIV</td><td>7</td></tr><tr><td>要介護</td><td>155</td></tr></table>	身体障害	77	知的障害	55	精神障害	207	認知症	49	がん	41	HIV	7	要介護	155	<table><tr><td>身体障害</td><td>17</td></tr><tr><td>知的障害</td><td>16</td></tr><tr><td>精神障害</td><td>108</td></tr><tr><td>認知症</td><td>6</td></tr><tr><td>がん</td><td>18</td></tr><tr><td>HIV</td><td>2</td></tr><tr><td>要介護</td><td>18</td></tr></table>	身体障害	17	知的障害	16	精神障害	108	認知症	6	がん	18	HIV	2	要介護	18	<table><tr><td>身体障害</td><td>60</td></tr><tr><td>知的障害</td><td>39</td></tr><tr><td>精神障害</td><td>99</td></tr><tr><td>認知症</td><td>43</td></tr><tr><td>がん</td><td>23</td></tr><tr><td>HIV</td><td>5</td></tr><tr><td>要介護</td><td>137</td></tr></table>	身体障害	60	知的障害	39	精神障害	99	認知症	43	がん	23	HIV	5	要介護	137
身体障害	77																																											
知的障害	55																																											
精神障害	207																																											
認知症	49																																											
がん	41																																											
HIV	7																																											
要介護	155																																											
身体障害	17																																											
知的障害	16																																											
精神障害	108																																											
認知症	6																																											
がん	18																																											
HIV	2																																											
要介護	18																																											
身体障害	60																																											
知的障害	39																																											
精神障害	99																																											
認知症	43																																											
がん	23																																											
HIV	5																																											
要介護	137																																											
延べ 591 人	延べ 185 人	延べ 406 人																																										

※「四重苦」とは、要介護高齢（65歳以上）でかつ精神障害、知的障害、認知症、がんのいずれかを抱えている状態を指します。

「ケア付就労支援プログラム」（支援付雇用）

雇用側が就労をされる方の心身の状態・ペースに合わせて職場環境を整える。住環境に加え、職場内での見守り、就業時間、労働内容などフレキシブルに対応することで、支援付の雇用を行う（一般就労として75名を雇用）



4.3.2 ケア付き就労を利用している人

ケア付き就労について必ずしも定まった定義があるわけではないが、ふるさとの会ではケア付き就労について「利用者一人ひとりの状態に合わせて柔軟に仕事をつくり出す仕組みであり、ふるさとの会の何らかのサービスを利用しながら就労している状態」と認識している。対象者についても、利用者の高齢者比率が高まっているため、障害・病気を有する高齢者の就労が多いが、生活保護受給にいたる手前の50歳代の利用者、生活保護から就労自立した利用者も含まれる。

ケア付き就労として実施している中心的なパターンは、地域のアパートまたはふるさとの会が運営する宿泊施設（就労支援ホーム、日常生活支援住居施設）に利用者が居所をおいて生活をしながら、法人内部の雇用（日常生活支援住居施設等の宿泊施設における配膳や掃除、服薬管理などの仕事）に従事しているケースである。ケア付支援利用者には就労相談員・生活支援者・各仕事場所の担当者がその人を支えるために関わっている（近年は前二者を同一の職員が兼ねている）。ただ、就労先と利用者をマッチングするのではなく、三者が連携しながら面で支える特徴がある。

生活支援の拠点として、就労支援ホーム、日常生活支援住居施設、地域生活支援拠点(共同リビング)を運営している。就労支援ホームは元々若年層の生活困窮者に住居を提供しながら生活や就労の相談に対応していくという発想で運営し始めた施設であり、現在は無料低額宿泊所の届け出をして運営している。日常生活支援住居施設は生活保護法に規定がある施設で、ふるさとの会では職員が常駐し、高齢者や比較的障害が重い方なども居住している。就労支援ホームや日常生活支援住居で生活している就労支援利用者は、生活の場でサポートを受けながら、就労支援を利用している。アパートで暮らしながら就労支援を利用している方向けの生活支援としては、共同リビングという地域の居場所を設けているほか、訪問による安否確認や就労にかぎらない健康相談、身の回りの生活支援などを実施している。

雇用主との連携や雇用主のサポートとして、就労支援担当者は地域や法人内の採用情報を集約して利用者とのマッチングを行い、働いた後も職場で必要な事項を学ぶ研修も実施してきた。また、生活支援も有していることから特徴として、働くことにともなうトラブル対応に関わることもある。例えば、利用者が無断欠勤した場合に居室に職員が向って安否確認を実施したり、職場で諍いがあった場合に雇用主や同僚とのミーティングに参加することがある。

事例：ケア付き就労を通して新たな就労先を探し始める

夫からの DV 被害を受け、離婚し、生活保護を受給している。仕事がなく、自宅に引きこもりがちになり、就労意欲が減退していった。支援開始の当初は、こちらの接触に応じていたが、相次いで身内を亡くし、心療内科に通院するようになった。

はじめは日常生活に関しての相談を通じて、関係性の構築を図った。そして訪問やイベント（職場体験講習）への声掛けを重ねた。4ヶ月後、本人から、就労相談があり、ふるさとの会の施設の配膳、皿洗いの仕事を紹介した。最初の頃は緊張して「自分にはできない」「難しいと思う」といった発言が多かった。それでも職場のスタッフや生活サポートの職員の励ましもあり、小さな成功体験を積み重ねながら、徐々に仕事に自信をつけるようになった。仕事に通うようになってから、娘との関係もよくなったという。次の目標として、小売業（スーパー）の採用に向けて就労活動を行っている。

＜支援職員のインタビューから＞

「家庭内トラブルや家庭環境の変化から、自宅にひきこもりがちだったものの、継続した支援を受け、自立援助ホーム（現在は日常生活支援住居施設）にて、週1回2時間の配膳や皿洗いの仕事に就いた。小学生になる娘さんから「お母さんは、なんで働かないの？」と質問を受けたが、答えられなかった事が働くことと決意したきっかけだったという。働き始めの頃は、「だらだらしてばかりで、子供に顔向けができない・・・」や不安定な発言が多かったが、仕事をする中で、高齢利用者との何気ない会話や、感謝の言葉を受け、しだいに、子供から「行ってらっしゃい、頑張ってきてね！」と久しぶりに言われた話や、長いこと子供と出かけた事はなかったが、コンサートに行ってきた話などをするようになった。就労意欲も高まり、自ら仕出し屋の求人に応募していたようで、前回の出勤時、開口一番「仕事決まりました！先週から勤務してるんですが、仕事内容に問題無いし、職場の人もいい人ばかりで！」とうれしそうな報告を受けた。新しい仕事に不安が無いわけではないので、ふるさとの会の仕事は続けながらも、「せめて小学生の息子が成人するまでは、がんばってみようと思います！」と今までにない明るい声で、話してくれた。

4.3.3 課題・問題点

現在、3つの課題を抱えている。1つめは「ケア付き就労」の対象者像が変化していることである。従来のホームレス支援では、失業していても就労意欲が高い利用者が多かったが、近年は就労への声掛けをしてもなかなか「働く」というところに踏み出せないケースや、働き出しても就労の継続に課題があるケースが少なくない。こ

れまでと同じやり方で仕事を紹介して、職場や生活支援の場で見守るという形ではうまくいかない人々への支援をどうするか、という課題を抱えている。2 つめの課題は、上記のニーズの変化に応じた事業スキームの見通しが立たないという課題である。3 つめの課題は、生活支援・雇用の場・就労支援の三者の連携に関する課題である。ケア付き就労は居住支援、生活支援を土台にしているため、職場を「ケア付き」にすれば実現するとは限らない。支援付きの雇用には、トラブル対応等のリスクが伴う。雇用をサポートする就労支援担当者や、アパートから就労に通う利用者の「生活支援」を誰がどのように行うのが重要であるが、その三者の連携を可能とする支援提供体制が構築できる条件は整っていない。

4.3.4 政府・社会の対応

・地域包括ケアシステム

65 歳以上の人口が 3500 万人を超える中、高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもとで可能な限り住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築が進められており、そのシステムにおいては、住まい・医療・介護・予防・生活支援を地域で提供することを目指すとされている。

・日常生活支援住居施設の制度化

ケア付き就労の前提にはケア付きの生活支援を行う施設の提供が必要である。日常生活支援住居施設とは無料低額宿泊所のうち、生活保護法の但し書き規定（第 30 条第 1 項）により、福祉事務所の委託を受けて生活保護受給者を入所させ、日常生活支援を行うことができる施設であり、2020 年より制度化された。

4.3.5 相談・支援者（団体）

・地域包括支援センター

地域包括支援センターは介護・医療・保健・福祉などの側面から高齢者を支える総合相談窓口として各地域に設置されている（2024 年現在、全国に 5351 施設が設置）。地域の支援機関をつなぐコーディネート業務を実施しており、地域によって就労の前提となる生活支援の相談や支援機関の紹介が可能。

・福祉事務所

都道府県、各市町村に設置される生活保護制度をはじめとする福祉サービスの提供に関する事務を担う行政機関である。「自立支援センター」は福祉事務所の窓口から紹介され、ホームレス状態の方やそうなるお

それのある方に一時的に無料で衣食住を提供し、就労支援・就労相談が受けられる施設である。支援期間が最長 6 ヶ月とされているが、その間に仕事探しやアパート入居のサポートを受けることができる。

- ・生活困窮者自立支援窓口

各市町村に「働きたくても働けない」「住むところがない」といったさまざまな生活の困りごとに対して生活困窮者自立支援窓口が設置されている。生活の困りごとに寄り添う自立相談支援事業のほか、一定期間家賃相当額を支給する住居確保給付金の支給や、社会や就労に不安感がある方向けに就労支援事業が展開されている。

「困窮者支援情報共有サイト」

<https://minna-tunagaru.jp/about/#a-01>

- ・「ホームレス支援全国ネットワーク」

全国でホームレス支援を行う団体のネットワークであり、各地域でホームレス支援・生活支援を実施している NPO を検索できる。

<http://www.homeless-net.org/>

- ・路上生活・生活 SOS ガイド（東京 23 区編）

<https://bigissue.or.jp/action/guide/#section02>

NPO 法人ビッグイシューが作成する、路上生活状態にある人が自立した生活を歩んでいくために必要な相談先情報についてまとめているガイドブックである。「食べるものがない」「体調が悪い」「住まいの困りごと」「仕事を始めたい」「生活保護を利用したい」「生活のなやみや不安がある」というニーズごとに利用できる制度や相談窓口、民間支援団体を紹介している。ガイドは東京 23 区編のほか、大阪・札幌・福岡・熊本・名古屋・京都編がある。

4.3.6 関連政府文書など基本文献

- ・厚生労働省、2015、「自立相談支援事業の手引き」

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/01_jiritsu.pdf

- ・厚生労働省、2015、「一時生活支援事業の手引き」

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/03_ichiji.pdf

- ・厚生労働省・国土交通省、2018、「ホームレスの自立の支援等に関する基本方針（平成 30 年 7 月 31

日厚生労働省・国土交通省告示第 2 号) 」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001128361.pdf>

・厚生労働省、2019、「日常生活支援住居施設における生活保護受給者の支援の在り方について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12002000/000571658.pdf>

・特定非営利活動法人自立支援センターふるさとの会、2011、「重層的な生活課題（「四重苦を抱える人の地域生活を支える＜居場所＞と＜互助＞機能の研究報告書」

（文章内の事例は本報告書より引用している）

<http://www.hurusatonokai.jp/PDF/2011report.pdf>

4.3.7 就労支援のポイント

就労支援のポイントと考えてきたことを、①働こうとしている本人への直接的な支援、②働く場・働き方の環境づくり、③支援を可能にする就労支援担当者・生活支援担当者・職場担当者の共有・連携、から整理する。

①働こうとしている本人への直接的な支援：働くことへの関心、自信の回復、仕事のやりがい意識を高めてもらうことなど。まずは生活の場で、他の就労者の仕事の話を見聞きすることで、関心や意欲を持ってもらうきっかけとつくるようにしてきた。本人から「おもしろそう」「自分にもできるかも」などの言葉がでるようになったら見学に誘ってみる。職場担当者は、仕事のやり方や他の仕事仲間とのやり取りに対して利用者本人を助けていたり、時には、仕事仲間同士の誤解やトラブルについて仲裁的な働きをしたりしている。さらに、仕事を通じてできたことを一緒に喜んだり、成功体験になるよう声掛けをして、仕事を通じた自信や誇り、やりがいを本人が感じられるようなサポートもしてきた。生活支援担当者は体調管理や生活習慣づくりへの支援を担ってきた。職場から遅刻の連絡があれば本人を起こしに行き、本人の心身の健康状態をみताうえで、本人の意思で出勤するか休むかを決めてもらうこともあった。必要に応じて金銭管理面での支援を行うほか、職場に行くとき・帰ってきたとき・食事のタイミングなどで職場での様子やストレス・体調についても気にかけるようにした。

②働く場・働き方の環境づくり：利用者の心身の状態に合わせた職場、働き方をつくる。職場でも生活支援の場でも時間をかけて本人につきあい、向き合うこととしており、特に不平や不満に対しては丁寧に話を聞くようにした。仕事の中で自然にコミュニケーションがとれるよう、一緒に作業をして、仕事も体感・会得してもらうこともあった。就労・生活それぞれの場でコミュニケーションや理解の不足を補い合い、本人の状態に応じた働く場・内容・時間帯・休養のマッチングをタイミング良く実施することを意識しており、日々がんばりすぎないように支援として、休憩の声掛けや一緒に休憩をとるなども工夫していた。

③支援を可能にする就労支援担当者・生活支援担当者・職場担当者の共有・連携：職場と生活の場の担当者は、日常的に利用者の心身の状況や仕事ぶりについて共有しあい、それぞれの立場で必要なこと、できることを働きかけてきた。例えば、生活担当の職員からの情報共有を通じて、生活面でトラブルを抱えているようであれば、仕事の方は無理をさせないように声掛けをするなど。このような日々の支援の積み重ねにより、ケア付き就労利用者と職員との信頼関係が生まれ、利用者本人のしごとに対する自信や誇りにつながり、それがさらに、ケア付き就労利用者の支援の対象者に対する共感や、本人にとっての居場所になっていくこともあった。

○心身の状態にあわせて働き方を調整する、本人を中心とした包括的面的支援事例

プロフィール：30代の男性。精神障害の既往あり。就労支援ホームに入居し、施設で配膳、皿洗いの仕事をしている。その後、就労支援ホームから転宅し、アパートで一人暮らしを始めてからも、電車や自転車で通勤している。

支援内容：メンタルな問題をかかえていたため、仕事を休みがちになる、薬を飲みすぎてしまうなど、就労面でも生活面でも問題を抱えていた。本人からなじみの生活支援担当職員へ相談があったことをきっかけに、本人、生活支援担当職員、職場の担当者と話し合いがもたれた。その結果、本人が休みがちになったら関係者で話し合いの場をもって、必要であれば一定期間休みをとるように働き方を調整したりしている。

4.3.8 おわりに

他の就労支援と異なる特徴として居住支援・生活支援を土台とした就労支援のあり方を記述してきた。就労支援といえば、いかに効果的な就労マッチングを行うか、あるいは、本人の能力をいかに測定するか、いかに就労支援によって本人の意欲を向上することができるかといった論点が重要視されてきたように思われる。本事例の示唆するところは、就労支援領域において居住支援・生活支援をベースとした就労支援手法の可能性である。特に、本事例が対象としてきた障害を抱えていたり、病気を抱えている高齢者等の就労支援を実施する際には、就労支援と並行して生活支援をいかにとりおこないながら本人を支えられる仕組みを構築できるかは重要である。

一方で、ふるさとのがが実施してきた「ケア付き就労」は生活支援を土台としているため、単に、職場を「ケア

付き」にすれば実現できるというものでもない。むしろ、ケア付きの雇用と連携する「生活支援」部分を誰がどのように担うか、ということについての仕組みづくりが必須である。

第5部 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

WORK! DIVERSITY プロジェクトの一環として、生活困窮者自立支援制度のうち就労支援の事業である就労準備支援事業と認定就労訓練事業⁴がどのような取り組みをし、またどのような課題を抱えているかを調査した。

その結果、就労準備支援事業、認定就労訓練事業を実施する機関の半数～4割が運営上の問題があると認識していることがわかった。また、就労準備支援事業については4割の機関が事業受託前の就労支援の経験がないが、そうした機関は受託前から就労支援を行っていた機関に比べ受け入れ実績、就職率において劣っていることが明らかになった。

本調査の結果は、WORK! DIVERSITY 政策実現会議及び提言案作成作業チームに報告し、WORK! DIVERSITY 推進のための提言作成に当たり活用された。

5.1 調査の概要

5.1.1 調査の目的

WORK! DIVERSITY 政策実現会議の議論に資するため、生活困窮者自立支援制度の就労準備支援事業及び認定就労訓練事業の実態調査を行うことを目的とする。

⁴ 厚生労働省ウェブサイトより

就労準備支援事業 ～ 社会、就労への第一歩。

「社会との関わりに不安がある」、「他の人とコミュニケーションがうまくとれない」など、直ちに就労が困難な方に6か月から1年の間、プログラムにそって、一般就労に向けた基礎能力を養いながら就労に向けた支援や就労機会の提供を行います。

就労訓練事業 ～ 柔軟な働き方による就労の場の提供。

直ちに一般就労することが難しい方のために、その方に合った作業機会を提供しながら、個別の就労支援プログラムに基づき、一般就労に向けた支援を中・長期的に実施する、就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）もあります。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000073432.html>

5.1.2 調査対象

就労準備支援事業実施機関(直営・委託先) 約 1000 事業所

認定就労訓練事業(委託先) 約 2200 事業所

調査は法人単位とし、一つの法人が複数の事業所を運営している場合は法人として一の回答を求めた

5.1.3 調査方法

郵便により調査を依頼し、Google Forms で回答を収集した。

5.1.4 調査時期

2024 年 7～8 月

5.1.5 調査内容

実施機関のプロファイル、実施体制（スタッフ等）、運営状況、運営費の賄い方、課題等

調査票については 5.5 に掲載する。

5.1.6 回答状況

送付 2735

回収 528

有効回答 368

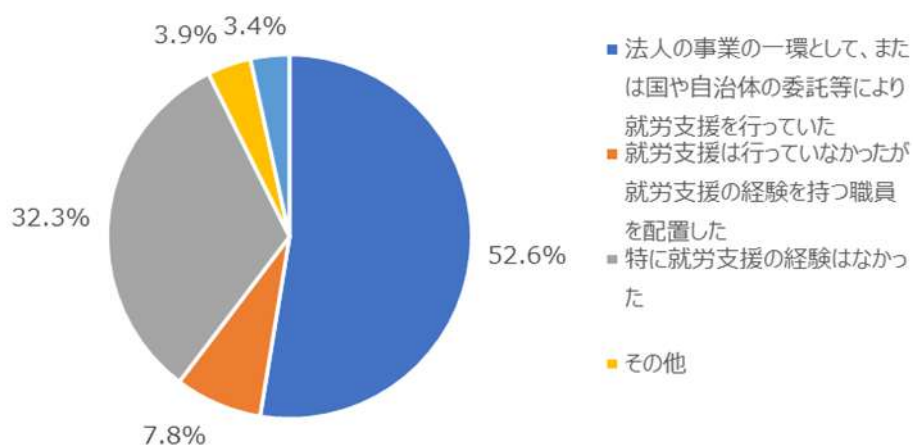
回収数に比べ有効回答数が少ない。これは就労準備支援事業を実施していないとみられるにもかかわらず実施していると回答する事業所や、就労訓練事業の認定を受けながら認定就労訓練を実施していないと回答する事業所が多く、これらを有効回答から除外した結果、回収数に比べ有効回答が少なくなったものである。

5.2 調査結果の概要

5.2.1 就労準備支援事業

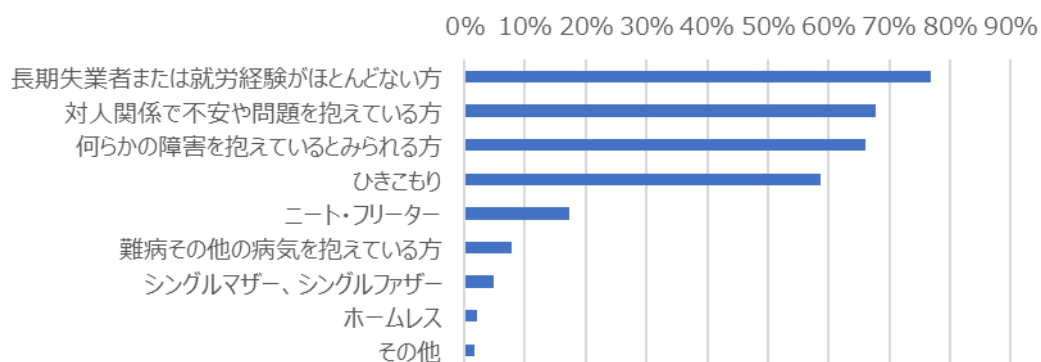
約 4 割の機関が事業開始時に就労支援の経験をもたなかった（事業受託後就労経験を持つ職員を配置した機関を含む）。

事業受託時の支援実績

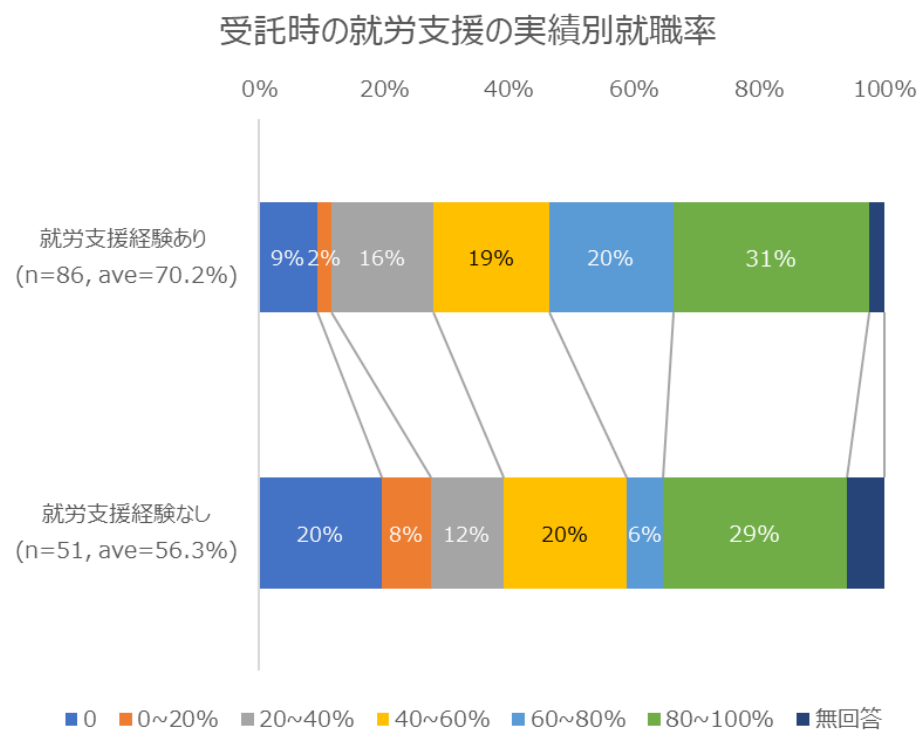
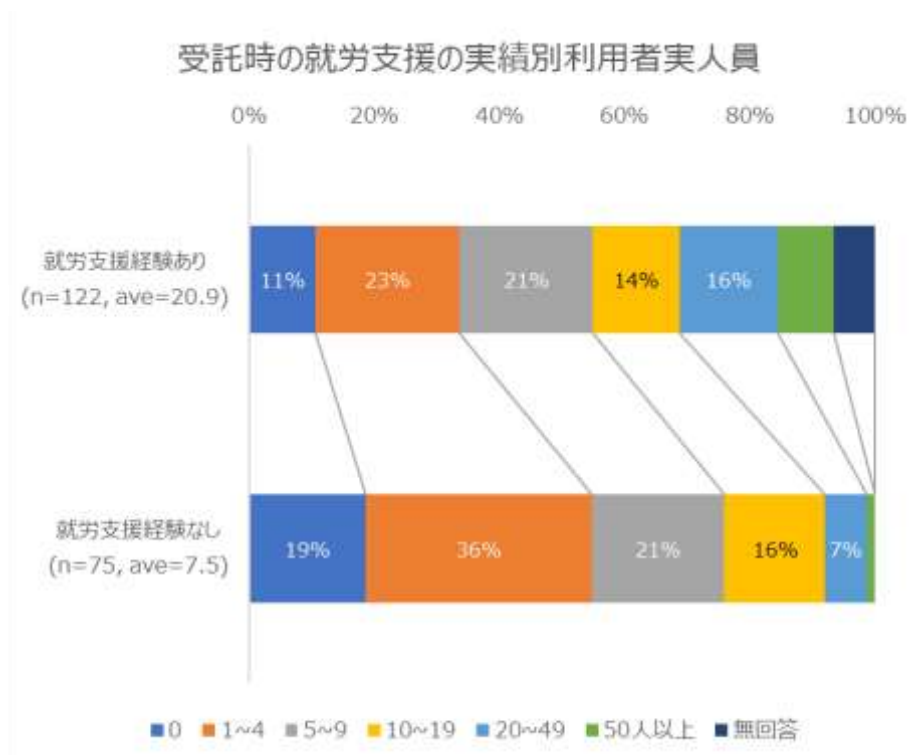


利用者は長期失業者、対人関係等に不安がある者、何らかの障害を抱えているとみられるもの、ひきこもりが多い。

利用者属性 (M.A.)

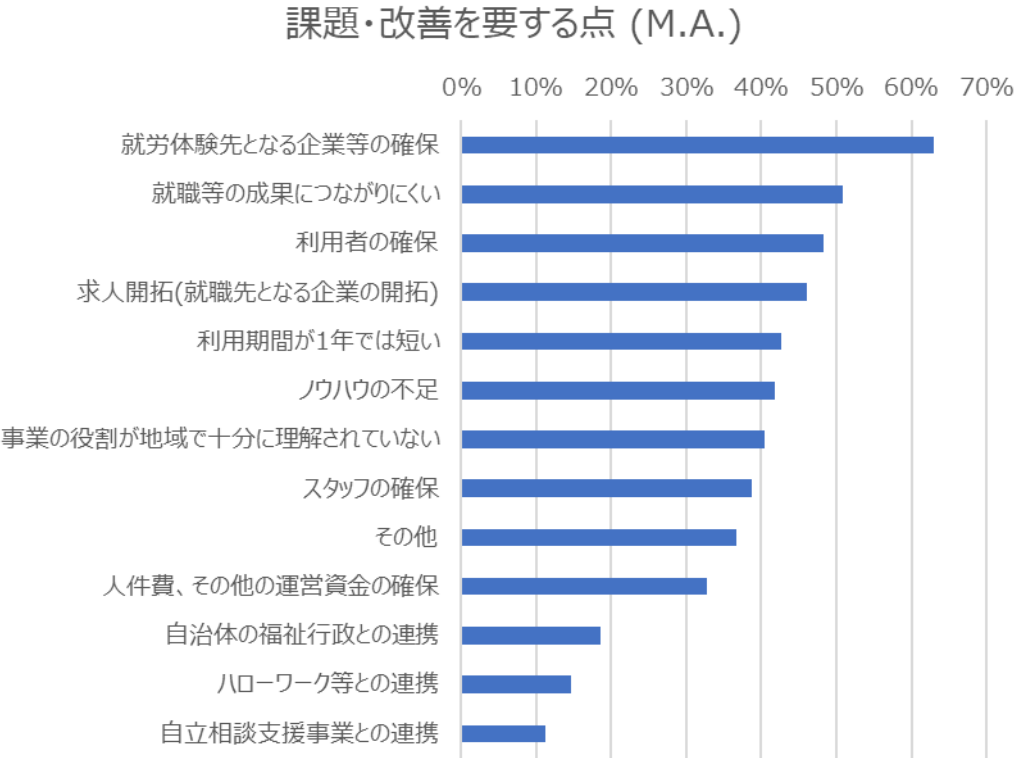
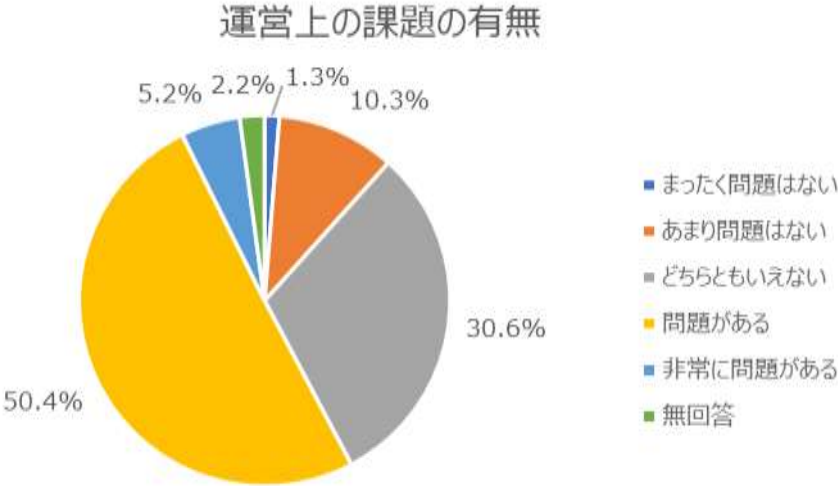


事業受託時に就労支援の経験のあった事業所に比べ、就労支援の経験のなかった事業所は、利用実績が少なく、就職率も低い。



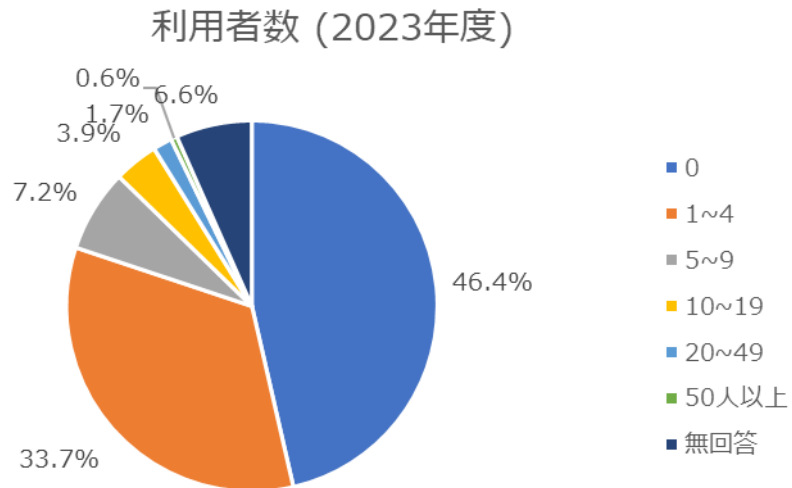
約半数の機関が、運営上の問題があるとしている。

課題・改善を要する点として最も多いのは「就労体験先企業の確保」であり、次いで「就職等の成果につながりにくい」「利用者の確保」「求人開拓」を挙げる機関が多い。

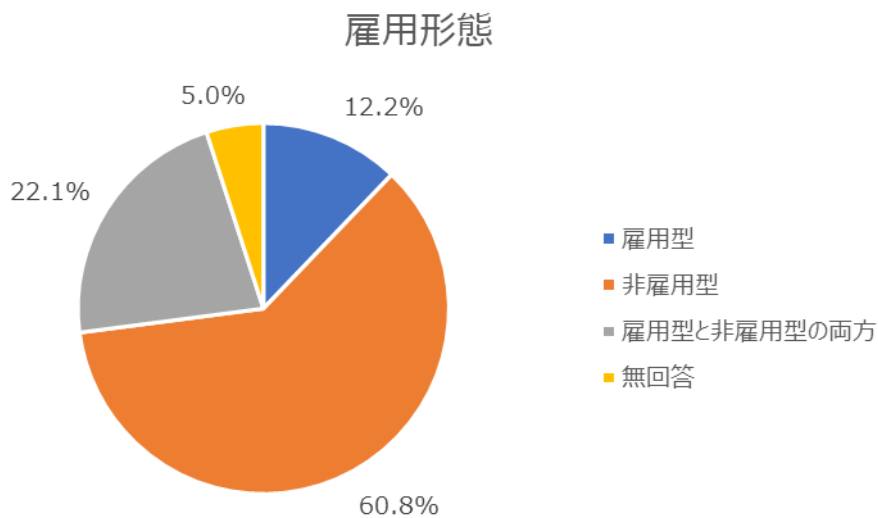


5.2.2 認定就労訓練事業

年間の利用者 0 とするところが多い。



認定就労訓練は雇用型と非雇用型があるが非雇用型が 6 割、2 割が雇用型と非雇用型の両方を受け入れている。



就職率は 0 と 80~100% に二分され平均は 52% である。

就職者中、訓練を行った企業へそのまま就職した者の割合(内部就職率)も 0 と 80~100% に二分され平均では 32% となっている。

就職率（訓練終了者あり）

0	0~20 %	20~40 %	40~60 %	60~80 %	80~100 %	無回答	合計	平均	単純平均	N
23%	3%	7%	0%	4%	30%	32%	100%	52%	62%	181

※ 平均は標本の就職数総計と終了者数総計から算出したもの、単純平均は標本ごとの就職率の平均

内部就職率（就職者あり）

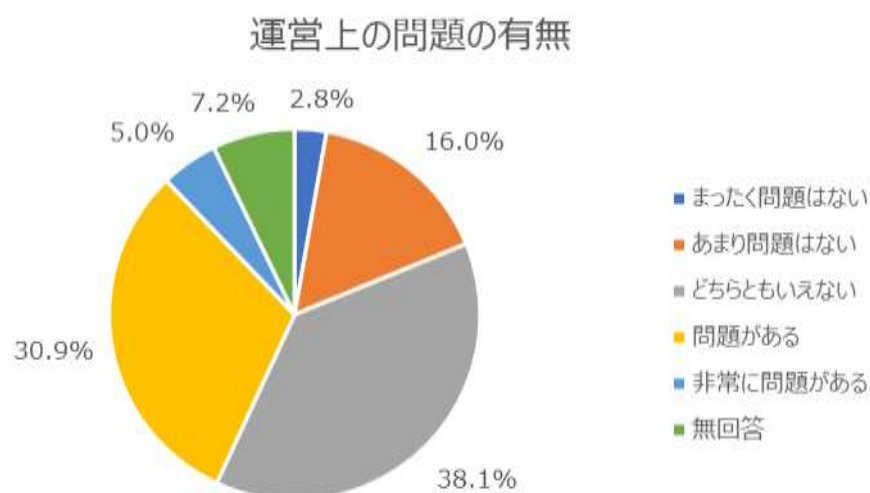
0	0~20 %	20~40 %	40~60 %	60~80 %	80~100 %	無回答	合計	平均	単純平均	N
32%	4%	10%	6%	0%	42%	6%	100%	32%	54%	50

※ 平均は標本の就職数総計と終了者数総計から算出したもの、単純平均は標本ごとの就職率の平均

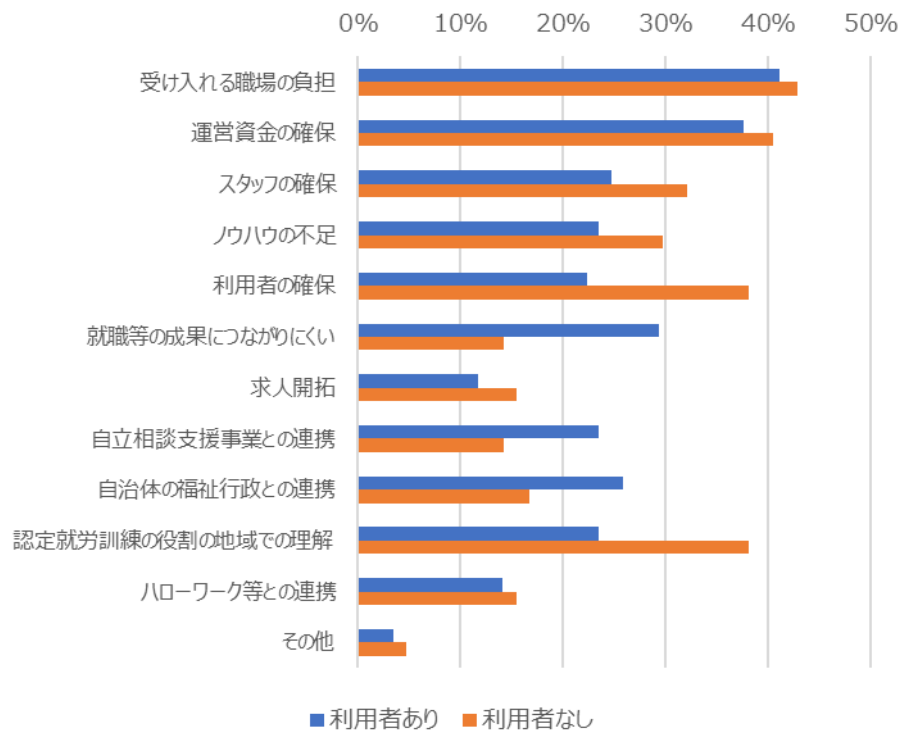
実施上の問題があるとする機関は約 4 割である。

実施上の課題としては「職場の負担」「運営資金の確保」「利用者の確保」に加え「認定就労訓練の地域での理解」があげられている。

受入れがない機関では「利用者の確保」「認定就労訓練の役割の地域での理解」をあげる者が特に多い。



利用者の有無別課題 (M.A.)



5.3 調査集計表

就労準備支援事業・認定訓練事業の実態に関する調査 集計表

就労準備支援事業（単純集計）

法人の種類別

社会福 祉団 体 会	社会福 祉法人 (社会 福祉協 会を除く)	医療法 人	特定非 営利活 動法人 (NPO)	協同組 合	一般社 団・財 団法人 (公益 法人を 含む)	会社 (株式 会社、 有限会 社等)	地方自 治体 (直轄 事業)	その他	合計	N
43%	16%	0%	16%	4%	8%	5%	6%	2%	100%	232

法人の従業員数別

1～29 人	30～ 99人	100～ 999人	1000 人以上	地方自 治体	無回答	合計	N
23%	35%	31%	4%	6%	1%	100%	232

法人の種類別有効回答数

1	2～9	10～ 29	30～	地方自 治体	無回答	合計	N
25%	47%	11%	7%	6%	3%	100%	232

委託元自治体数

1	2	3～5	5～9	10以上	無回答	合計	平均	N
82%	5%	3%	3%	3%	3%	100%	1.9	232

実施拠点数

1	2～4	5～9	10以上	無回答	合計	平均	N
79%	15%	2%	1%	3%	100%	1.6	232

利用者実人員

0	1～4	5～9	10～19	20～49	50人以 上	無回答	合計	平均	N
13%	28%	21%	15%	13%	6%	5%	100%	21.4	232

配置しているスタッフ (M.A.)

正規職員 (専任)	正規職員(兼務) (兼務)	非正規職員 (専任)	非正規職員 (他業種と兼務)	その他	N
50%	74%	31%	34%	3%	232

配置している1事業所当たりスタッフ数

1～2人	3～5人	6～10人	11人以上	無回答	合計	N
63%	32%	4%	1%	0%	100%	232

運営年数

今年度が初年度	2～3年	4～5年	6～9年	制度発足時から	制度発足以前から類似事業を実施	無回答	合計	N
1%	27%	19%	30%	19%	4%	1%	100%	232

事業受託時の支援実績

就労支援の経験あり	就労支援経験はないが経験者を配置した	特に就労支援の経験はないが経験者を配置した	その他	無回答	合計	N
53%	8%	32%	4%	3%	100%	232

利用者の属性 (M.A.)

長期失業者または就労経験がない方	対人関係で不安や問題を抱えている方	何らかの障害を抱えている方	ひきこもり	ニート・フリーター	難病その他の病気を抱えている方	シングルマザー、シングルファザー	ホームレス	その他	N
77%	68%	66%	59%	17%	8%	5%	2%	2%	232

支援内容 (M.A.)

就労体験	社会生活自立支援	日常生活自立支援	キャリアコンサルティング	個人ワーク	基礎技能・基礎能力の習得に必要な訓練	ハローワークへの同行支援	就労後の定着支援	その他の支援	面接面談、履歴書作成指導、ビジネスマナー講習等	求人開拓、企業訪問	グループワーク	合計	N
84%	72%	77%	24%	55%	40%	73%	55%	13%	64%	46%	38%	100%	232

就労体験	社会生活自立支援	日常生活自立支援	キャリアコンサルティング	暫定ワーク	基礎技術・基礎能力の習得に必要な訓練	ローワークへの移行支援	就職後の定着支援	その他の支援	模擬面接、履歴書作成指導、ビジネスマナー講習等	求人開拓、企業訪問	グループワーク	無回答	合計	N
25%	17%	16%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	1%	1%	0%	24%	100%	232

2年	1年	6か月	3か月	その他	特に定めなし、利用者によって異なる	無回答	合計	N
1%	37%	16%	3%	1%	42%	0%	100%	232

0	1~4	5~9	10~19	20~49	50人以上	無回答	合計	平均	N
20%	41%	15%	7%	3%	3%	11%	100%	7.7	232

0	1~4	5~9	10~19	20~49	50人以上	無回答	合計	平均	N
13%	59%	12%	8%	3%	2%	4%	100%	5.2	160

0	0~20 %	20~40 %	40~60 %	60~80 %	80~100 %	無回答	合計	平均	單問平均	N
13%	4%	15%	19%	14%	31%	4%	100%	52%	64%	160

※ 平均は母本の総産数総計と終了者数総計から算出したもの、単純平均は標本ごとの総産率の平均

就職活動の支援について	自立相談支援センター	自立相談支援センター	その他	無回答	合計	N
	7%	46%	39%	7%	1%	100%
						232

※ 平均は樺木の収獲数統計と終了着数統計から算出したもの、単位平均は樺木ごとの収獲率の平均

運営費

自治 体から の委託 費等 おおむ ね賄わ れてい る	自治 体から の委託 費では 不足す る	無回 答	合計	N
71%	24%	5%	100%	232

不足する運営費の補填方法（運営費が不足する事業所）

他の事 業収 入から の補填	寄付・ 賛同 会	経営 者の私 財	その他	合計	N
76%	4%	9%	11%	100%	55

事業の運営上の問題

まったく 問題は ない	あまり 問題は ない	どちらと もいえ ない	問題が ある	非常に 問題が ある	無回 答	合計	N
1%	10%	31%	50%	5%	2%	100%	232

事業の課題・改善を要する事項

就労 体験 先となる企業 等の確保	就労 等の成 果につ ながり にくい	利用 者の確 保	求人 開拓 (就労 先とな る企業 の開拓)	利用 期間が 1年で は短い	ノウハウ の不足	事業の 役割が 地域で 十分に 理解さ れてい ない	スタッフ の確保	その他	人件 費、そ の他の 運営 資金の 確保	自治 体の福 祉行政 との連携	ハロー ワーク 等との 連携	自立 相談 支援 事業と の連携	N
63%	51%	48%	46%	43%	42%	41%	39%	37%	33%	19%	15%	11%	232

就労準備支援事業（受託時の就労支援の実績別）

利用者実人員

	0	1~4	5~9	10~19	20~49	50人以上	無回答	合計	平均	N
就労支援経験あり	11%	23%	21%	14%	16%	9%	7%	100%	20.9	122
経験ある職員を配置	11%	22%	22%	22%	11%	6%	6%	100%	95.8	18
就労支援経験なし	19%	36%	21%	16%	7%	1%	0%	100%	7.5	75
その他	22%	33%	22%	11%	11%	0%	0%	100%	7.4	9
無回答	0%	25%	0%	13%	25%	0%	38%	100%	13.0	8
合計	13%	28%	21%	15%	13%	6%	5%	100%	21.4	232

就職者数

	0	1~4	5~9	10~19	20~49	50人以上	無回答	合計	平均	N
就労支援経験あり	24%	43%	10%	9%	4%	3%	7%	100%	6.6	122
経験ある職員を配置	11%	56%	0%	11%	0%	6%	17%	100%	9.9	18
就労支援経験なし	37%	43%	11%	0%	0%	0%	9%	100%	1.5	75
その他	33%	33%	11%	0%	0%	0%	22%	100%	1.9	9
無回答	13%	50%	0%	0%	0%	0%	38%	100%	1.2	8
合計	27%	44%	9%	6%	2%	2%	10%	100%	4.8	232

就職率

	0	0~20 %	20~40 %	40~60 %	60~80 %	80~100 %	無回答	合計	平均	単純平均	N
就労支援経験あり	9%	2%	16%	19%	20%	31%	2%	100%	55.7%	70.2%	122
経験ある職員を配置	7%	7%	14%	29%	14%	29%	0%	100%	46.5%	72.1%	18
就労支援経験なし	20%	8%	12%	20%	6%	29%	6%	100%	39.4%	51.5%	75
その他	25%	0%	25%	0%	0%	50%	0%	100%	63.6%	56.3%	9
無回答	20%	0%	20%	20%	0%	20%	20%	100%	52.1%	45.8%	8
合計	13%	4%	15%	19%	14%	31%	4%	100%	52.0%	63.5%	232

認定就労訓練事業

法人の種類

社会福 祉協議 会	社会福 祉法人 (社会福 祉協議 会を除く)	医療法 人	特定非 営利法 人(NPO)	協同組 合	一般社 団・財団 法人(公 益法人を 含む)	会社(株 式会社、 有限会 社等)	地方自 治体 (直轄 事業)	その他	合計	N
9%	49%	1%	12%	6%	4%	15%	1%	3%	100%	181

法人の従業員数

1～29 人	30～ 99人	100～ 999人	1000人 以上	地方自 治体	無回答	合計	N
20%	25%	45%	8%	1%	1%	100%	181

法人の種類別有効回答数

1	2	3～5	5～9	10以上	無回答	合計	N
22%	43%	24%	9%	1%	1%	100%	181

委託自治体数

1	2	3～5	5～9	10以上	合計	平均	N
80%	13%	3%	2%	3%	100%	2.0	181

実施拠点数

1	2～4	5～9	10以上	合計	平均	N
61%	27%	7%	6%	100%	3.1	181

本業産業

医療・福 祉	協同組 合	人材サー ビス業	農林業・ 漁業	建設業	製造業	宿泊業、 飲食サー ビス業	ビル・デ アンス・清 掃	その他の 産業	無回答	合計	N
76%	6%	2%	2%	4%	3%	1%	4%	1%	2%	100%	181

利用者数(2023年度実人員)

0	1~4	5~9	10~19	20~49	50人以上	無回答	合計	N
46%	34%	7%	4%	2%	1%	7%	100%	181

配置しているスタッフ (M.A.)

正規職員(専任)	正規職員(他業務と兼務)	非正規職員(専任)	非正規職員(他業務と兼務)	外部支援機関の職員等	その他	N
23%	77%	9%	20%	1%	3%	181

配置スタッフ数

1~2人	3~5人	6~10人	無回答	合計	N
78%	15%	3%	4%	100%	181

事業実施期間

今年度が初年度	2~3年	4~5年	6~9年	制度発足時から	制度発足以前からの類似事業を実施	無回答	合計	N
7%	19%	19%	31%	12%	6%	5%	100%	181

運営費財源

地方自治体からの補助金等	他の事業収入(本業収入等)からの補填	寄付・賛同金	経営者の私財	無報酬・実質なし	その他	無回答	合計	N
9%	72%	2%	3%	4%	2%	7%	100%	181

訓練就労形態

雇用型	非雇用型	雇用型と非雇用型の両方	無回答	合計	N
12%	61%	22%	5%	100%	181

就労訓練以外の支援 (M.A.)

日常生活自立支援	社会生活自立支援	就職後の定着支援	基礎技能・基礎能力の習得に必要な訓練	個人ワーク	ハローワークへの同行支援	面接・履歴書作成・ビジネスマナー講習等	求人開拓、企業訪問	グループワーク	キャリアコンサルティング	その他	N
29%	24%	18%	15%	13%	13%	12%	9%	8%	7%	5%	181

終了者数

0	1~4	5~9	10~19	20~49	50人以上	無回答	合計	平均	N
46%	29%	4%	2%	2%	1%	16%	100%	2.4	181

就職者数 (訓練終了者あり)

0	1~4	5~9	10~19	20~49	無回答	合計	平均	N
25%	58%	6%	7%	1%	3%	100%	1.3	181

就職率 (訓練終了者あり)

0	0~20%	20~40%	40~60%	60~80%	80~100%	無回答	合計	平均	単純平均	N
23%	3%	7%	0%	4%	30%	32%	100%	52%	62%	181

※ 平均は標本の就職者数総計と終了者数総計から算出したもの、単純平均は標本ごとの就職率の平均

内部就職(就職者あり)

0	1~4	5~9	無回答	合計	平均	N
32%	60%	2%	6%	100%	1.3	50

内部就職率 (就職者あり)

0	0~20%	20~40%	40~60%	60~80%	80~100%	無回答	合計	平均	単純平均	N
32%	4%	10%	6%	0%	42%	6%	100%	32%	54%	50

※ 平均は標本の就職者数総計と終了者数総計から算出したもの、単純平均は標本ごとの就職率の平均

実施における問題の有無

まったく問題はない	あまり問題はない	どちらともいえない	問題がある	非常に問題がある	無回答	合計	N
3%	16%	38%	31%	5%	7%	100%	181

実施上の課題 (M.A.)

受け入 れる職 場の負 担	運営資 金の確 保	利用者の 確保	認定就 労訓練 の役割 の地域 での理 解	スタッフ の確保	ノウハウ の不足	就職等 の成果 につな がりに くい	自治体 の福祉 行政と の連携	自立相 談支援 事業と の連携	ハロー ワーク等 との連 携	求人開 拓	その他	N
40%	36%	29%	29%	28%	25%	22%	20%	18%	14%	13%	4%	181

利用者の有無別実施上の課題(M.A.)

	受け入 れる場 場の負 担	運営資 金の確 保	利用者の 確保	認定就 労訓練 の役割 の地域 での理 解	スタッフ の確保	ノウハウ の不足	就職等 の成果 につな がりに くい	自治体 の福祉 行政と の連携	自立相 談支援 事業と の連携	ハロー ワーク等 との連 携	求人開 拓	その他	N
利用者 あり	41%	38%	22%	24%	25%	24%	29%	26%	24%	14%	12%	4%	85
利用者 なし	43%	40%	38%	38%	32%	30%	14%	17%	14%	15%	15%	5%	84
無回答	8%	0%	17%	0%	17%	0%	17%	0%	0%	0%	8%	0%	12
合計	40%	36%	29%	29%	28%	25%	22%	20%	18%	14%	13%	4%	181

5.4 自由記述^{5 6}

5.4.1 就労準備支援事業において感じられる困難や課題

5.4.1.1 制度・制度運営上の問題

(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う。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

⁵ 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

⁶ 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

(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より自力で応募可能な状態に至る方が少ない。中間的就労に繋ぎたいが、認定を受けている事業所はあるが受け入れ実績がなく、繋げない。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すれば「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。

(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ぎ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。

5.4.1.2 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「繋ぎ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ますと、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。就労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。
- そもそもの問題が、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労に繋がらなかった。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。

5.4.1.3 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、利用者にあっ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 台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ころに参加し、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な。

- 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。
- ここ最近はひ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

5.4.1.4 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、中ボ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。

5.4.1.5 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ふ。
- 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くと、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。

5.4.1.6 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なり多い。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、利用者に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。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、言い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！

- 早く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、公共交通機関に頼るしかないが、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に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、少しでも創造力を持ち、少しでも理解が進めば、私たちの困難もなくなっていくのかもしれないですね。

- 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い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な。
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ため、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。

5.4.2 認定就労訓練事業の困難や課題

5.4.2.1 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。
- 助成金がないため、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ため、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なく、連携した支援ができて
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。

5.4.2.2 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う。
- 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。

5.4.2.3 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。

5.4.2.4 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

5.4.2.5 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げていないのが現状。
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げていない。
- 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いきたい。
- 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を感じている。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、声を掛けてあげられない
- 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、「様子を觀たい」と静觀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、病氣、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。

5.4.3 働きづらさを抱えている方々の就労支援について

5.4.3.1 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います。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歩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、作業を採配しながら、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ことがあります。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事が難しい時がある
- 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もらいましたが、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ことが無い時は、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步が踏み出しづらい。
- 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、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…（きつとないだろう）』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きます。
- 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ぼぼなかったり、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。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。
- その人にあっ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になりたい。
- まずは、利用者の把握。働きづらいつと感じ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、利用につながるが少ない。働きたいと話す、希望職種だけでなく、自分が何ができるかわかっていない、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、一歩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」の側に来ってしまう人が多い。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、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。

5.4.3.2 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な）
- 雇用まではいかに、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な。
- 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。

5.4.3.3 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考える。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いてくれること、やっ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に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くに見切りをつけてしまいがちと感じます。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じる方が増えてゆくことが何より大事だと思います。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ごう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ないので、仕事の場づくりや仕組みづくりも必要となっている。

5.4.3.4 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だと思います。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かと思う。
- 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、地元に拘る。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つというはずですが。
- 支援のつなぎ先としての受け入れ先が増えるとうよいと思います。
- 障害理解が浸透していない、障害者＝〇〇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る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ないことであり、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。

5.4.3.5 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いて欲しい

- 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い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）

5.4.3.6 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事が望ましいが、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、生きづらさに繋がっている。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。

5.4.4 調査等について

5.4.4.1 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してい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。

5.4.4.2 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にと思いました
- 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ところでトライ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ければ、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、勉強会を例えばいいと思います。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、当法人与市の連携がとれ、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が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。
- 近年グレイ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）ができ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。

5.5 調査票

就労準備支援事業・認定就労訓練事業実態調査

日本財団が主導するWORK! DIVERSITY プロジェクトは、すべての働きづらさを抱えた方々の就労実現を目指しています

<https://work-diversity.com>

<https://odes.or.jp/nippon-foundation/>

この調査は、本プロジェクトの一環として、生活困窮者自立支援事業の就労準備支援事業と認定就労訓練事業がどのような取り組みをし、またどのような課題を抱えているかを把握することにより、就労を実現するための施策・制度等の議論に反映することを目的としています

本調査の対象は、就労準備支援事業又は認定就労訓練事業を実施する事業者(法人)の方です（自治体直轄実施の場合の自治体を含む）

調査の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

なお本調査は日本財団から委託を受け一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構 (<https://odes.or.jp>) が行っています

(注)

- 調査のご案内は国・地方自治体の公表する名簿等に基づいて送付していますが、複数の自治体から委託している場合、集約の拠点(事業所)で実施している場合は法人全体でまとめて回答してください（本社等で代表してご回答いただいて結構です）
- 自治体直轄で就労準備支援事業、認定就労訓練事業を行っている自治体におかれては直轄分に関して回答をお願いします
- 就労準備支援事業、認定就労訓練事業のいずれも実施していない場合は回答いただく必要はありません（2024年度実施していなくても2023年度まで実施していた場合は回答にご協力ください）

(情報の取扱い)

- 本調査でいただいた情報は統計的に処理し、法人等が特定されないような形で使用し、公表することがあります
- 冒頭で収集したメールアドレスは回答結果の返信に使用されるとともに回答内容の確認のために照会先として使用することがあります
- 冒頭で収集したメールアドレスは今後当機構からのダイバーシティ就労・WORK! DIVERSITYプロジェクトに関する情報提供に使用することがあります（情報提供が不要な場合は本調査末尾でその旨回答してください）
- 上記目的以外で本調査の回答に関する情報を使用・提供することはありません

(本調査の問い合わせ先)

e-mail: desk@odes.or.jp 件名冒頭に【調査照会】と記載してください

* 必須の欄です

1. メールアドレス*

2. 法人の種類

1つだけマークしてください。

- ☐ 社会福祉協議会
- ☐ 社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)
- ☐ 医療法人
- ☐ 特定非営利活動法人(NPO)
- ☐ 協同組合
- ☐ 一般社団・財団法人(公益法人を含む)
- ☐ 会社(株式会社、有限会社等)
- ☐ 地方自治体(直轄事業)
- ☐ その他

3. (前問で「その他」とした方)
具体的な記載をお願いします

4. 法人全体の従業員数

※ 地方自治体の場合は【地方自治体】を選択してください

1つだけマークしてください。

- ☐ 1～29人
- ☐ 30～99人
- ☐ 100～999人
- ☐ 1000人以上
- ☐ 地方自治体

5. 法人の事業所数

※ 地方自治体の場合は「地方自治体」を選択してください

1つだけマークしてください。

- ☐ 1
- ☐ 2～9
- ☐ 10～29
- ☐ 30～
- ☐ 地方自治体

6. 就労準備支援事業を実施していますが*

1つだけマークしてください。

- ☐ 実施している
☐ 実施していない 質問 33 にスキップします

就労準備支援事業について

就労準備支援事業を実施している事業者にあります

7. 就労準備支援事業の委託元となる自治体の数（半角で数字のみでお願いします）

8. 就労準備支援事業を実施している事業所数(拠点数)（半角数字のみでお答えください）

9. 2023年度に受け入れを開始した就労準備支援事業の利用者の実人員（半角数字のみでお答えください）

※ 概数でも結構です

10. 就労準備支援事業のスタッフとしてどのような職員を配置していますか
該当するものすべて該当するものすべてチェックしてください

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 正社員(専従)
☐ 正社員(他業務と兼務)
☐ 非正規職員(専従)
☐ 非正規職員(他業務と兼務)
☐ その他

11. 就労準備支援事業に従事するスタッフの数(一事業所当たりの平均的配置数)

1つだけマークしてください。

- ☐ 1～2人
☐ 3～5人
☐ 6～10人
☐ 11人以上

12. 就労準備支援事業の運営年数(今年度末時点)

1つだけマークしてください。

- ☐ 今年度が初年度
- ☐ 2～3年
- ☐ 4～5年
- ☐ 6～9年
- ☐ 制度発足時から
- ☐ 制度発足以前から類似事業を実施

13. 就労準備支援事業の受託開始時における貴法人における就労支援の実績・経験について、以下のうちもっとも近いものを選んでください

1つだけマークしてください。

- ☐ 法人の事業の一環として、または国や自治体の委託等により就労支援を行っていた
- ☐ 就労支援は行っていなかったが就労支援の経験を持つ職員を配置した
- ☐ 特に就労支援の経験はなかった
- ☐ その他

14. (前問で「その他」とした方)
具体的にはどのようなことですか

15. 利用者（支援対象者）はどのような方が多いですか
以下から主なものを3つ以内でお答えください

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ ひきこもり
- ☐ ニート・フリーター
- ☐ 長期失業者または就労経験がほとんどない方
- ☐ ホームレス
- ☐ 対人関係で不安や問題を抱えている方
- ☐ シングルマザー、シングルファザー
- ☐ 何らかの障害を抱えているとみられる方
- ☐ 難病その他の病気を抱えている方
- ☐ その他

16. (前問で「その他」とした方)
具体的内容を記載してください

17. 就労準備支援事業としてどのような支援を行っていますか
該当するものをすべてチェックしてください

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 日常生活自立支援
- ☐ 社会生活自立支援
- ☐ 就労体験
- ☐ 個人ワーク
- ☐ グループワーク
- ☐ 模擬面接、履歴書作成指導、ビジネスマナー講習等
- ☐ キャリアコンサルティング
- ☐ 基礎技能・基礎能力の習得に必要な訓練
- ☐ 求人開拓、企業訪問
- ☐ ハローワークへの同行支援
- ☐ 就職後の定着支援
- ☐ その他の支援

18. (前問で「その他の支援」とした方)
具体的な内容を記載してください

19. 上記のうち最も力を入れている支援はどれですか
一つだけ選んでください

一つだけマークしてください。

- ☐ 日常生活自立支援
- ☐ 社会生活自立支援
- ☐ 就労体験
- ☐ 個人ワーク
- ☐ グループワーク
- ☐ 模擬面接、履歴書作成指導、ビジネスマナー講習等
- ☐ キャリアコンサルティング
- ☐ 基礎技能・基礎能力の習得に必要な訓練
- ☐ 求人開拓、企業訪問
- ☐ ハローワークへの同行支援
- ☐ 就職後の定着支援
- ☐ その他の支援

20. 標準的な支援期間をどのように設定していますか

一つだけマークしてください。

- ☐ 1年
- ☐ 6か月
- ☐ 3か月
- ☐ 特に定めなし・利用者によって異なる
- ☐ その他

21. (前問で「その他」とした方)
標準的な支援期間について具体的に記載してください
(例) 7か月

22. 就労準備支援事業の2023年度の終了者数（半角数字のみ）

※ 概数でも結構です

23. 2023年度就労準備支援事業終了者のうち就職者数（半角数字のみ）

※ 自立相談支援機関等を通じて就職した場合を含みます

※ 概数でも結構です

24. 就労準備支援事業利用者・終了者の就職活動の支援（求人開拓・ハローワークへの同行支援など）についてのスタンスとして最も近いものはどれですか

1つだけマークしてください。

- ☐ 就職活動の支援については原則的に自立相談支援機関に任せている
- ☐ 自立相談支援機関等と連携しつつ必要に応じ就職活動の支援をしている
- ☐ 自立相談支援機関等と連携しつつ積極的に就職活動の支援を行っている
- ☐ その他

25. (前問で「その他」とした方)
具体的な内容を記載してください

26. 就労準備支援事業の運営費について

1つだけマークしてください。

- ☐ 自治体からの業務委託費により事業の運営費はおおむね賄われている
- ☐ 自治体からの業務委託費では事業の運営費が不足する

27. (前問で「自治体からの業務委託費では事業の運営費が不足する」と答えた場合のみお答えください)

不足分は主としてどのように賄っていますか

1つだけマークしてください。

- ☐ 他の事業収入からの補填
- ☐ 寄付・賛同金
- ☐ 経営者の私財
- ☐ その他

28. (前問で「その他」とした方)
具体的内容を記載してください

29. 就労準備支援事業を実施している中で問題を感じることがありますか

1つだけマークしてください。

- ☐ まったく問題はない
☐ あまり問題はない
☐ どちらともいえない
☐ 問題がある
☐ 非常に問題がある

30. 就労準備支援事業を実施する中で課題と感じる事項、改善したい(してほしい)事項があれば、以下から該当するものすべてにチェックしてください

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 人件費、その他の運営資金の確保
☐ スタッフの確保
☐ ノフハフの不足
☐ 利用者の確保
☐ 就職等の成果につながりにくい
☐ 利用期間が1年では短い
☐ 就労体験先となる企業等の確保
☐ 求人開拓(就職先となる企業の開拓)
☐ 自立相談支援事業との連携
☐ 自治体の福祉行政との連携
☐ 就労準備支援事業の役割が地域で十分に理解されていない
☐ ハローワーク等との連携
☐ その他

31. (前問で「その他」とした方)
具体的内容を記載してください

32. 就労準備支援事業において感じられる困難や課題について自由に記載してください

認定就労訓練事業の実施の有無

33. 認定就労訓練事業を実施していますか*

1つだけマークしてください。

- ☐ 実施している
- ☐ 実施していない 質問 57 にスキップします

認定就労訓練事業について

認定就労訓練事業を実施している事業者に伺います

34. 認定就労訓練事業の認定を受けている自治体の数（半角で数字のみでお願いします）

35. 認定就労訓練事業を実施している事業所数(拠点数)（半角数字のみでお答えください）

36. 法人としての主な事業(本業)として最も近いものを選んでください

※ はっきりしない場合は【その他の産業】を選んでください

1つだけマークしてください。

- ☐ 医療・福祉
☐ 協同組合
☐ 人材サービス業
☐ 農林業・漁業
☐ 建設業
☐ 製造業
☐ 卸売業、小売業
☐ 宿泊業、飲食サービス業
☐ 公務
☐ その他の産業

37. 法人としての主な事業(本業)の内容について簡単に記述をお願いします

38. 主な就労訓練（作業）の内容

39. 2023年度末における認定就労訓練支援事業の利用者の実人員（半角数字のみでお答えください）

※ 概数でも結構です

※ 2024年3月でのデータがない場合は2023年度中の適当な時期のデータを記載してください

40. 認定就労訓練事業の就労支援担当者としてどのような職員を配置していますか
該当するものすべてチェックしてください

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 正規職員(専従)
☐ 正規職員(他業務と兼務)
☐ 非正規職員(専従)
☐ 非正規職員(他業務と兼務)
☐ 外部支援機関の職員等
☐ その他

41. 認定就労訓練事業に従事する就労支援担当者の数(一事業所当たりの平均的配置数)

1つだけマークしてください。

- ☐ 1～2人
- ☐ 3～5人
- ☐ 6～10人
- ☐ 11人以上

42. 認定就労訓練事業の実施年数(今年度末時点)

1つだけマークしてください。

- ☐ 今年度が初年度
- ☐ 2～3年
- ☐ 4～5年
- ☐ 6～9年
- ☐ 制度発足時から
- ☐ 制度発足以前から類似事業を実施

43. 認定就労訓練事業の運営費(本人に支払う報酬、その他の経費)は主としてどのような収入等で賄っていますか

1つだけマークしてください。

- ☐ 地方自治体からの補助金等
- ☐ 他の事業収入(本業収入等)からの補填
- ☐ 寄付・賛同金
- ☐ 経営者の私財
- ☐ その他

44. (前問で「その他」とした方)
具体的内容を記載してください

45. 認定就労訓練の就労形態

1つだけマークしてください。

- ☐ 雇用型（雇用契約を締結したうえで支援付き就労）
☐ 非雇用型（雇用契約を締結せず訓練として就労を体験する）
☐ 雇用型と非雇用型の両方

46. 認定就労訓練（雇用型）の利用者の賃金額(月額、円)

- ※ 平均的・代表的な金額
※ 非雇用型の場合は0としてください

47. 認定就労訓練（非雇用型）の利用者の工賃額(月額、円)

- ※ 平均的・代表的な金額
※ 交通費含む。ただし交通費のみ支給の場合は「交通費のみ」と記載してください
※ 工賃を払っていない場合や、雇用型の場合は0としてください

48. 認定就労訓練事業において就労訓練のほかに以下のような支援を行っていますか
行っているものがあればすべてチェックしてください

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 日常生活自立支援
☐ 社会生活自立支援
☐ 個人ワーク
☐ グループワーク
☐ 模擬面接、履歴書作成指導、ビジネスマナー講習等
☐ キャリアコンサルティング
☐ 基礎技能・基礎能力の習得に必要な訓練
☐ 求人開拓、企業訪問
☐ ハローワークへの同行支援
☐ 就職後の定着支援
☐ その他

49. (前問で「その他の支援」とした方)

具体的内容を記載してください

50. 認定就労訓練の2023年度の終了者数（半角数字のみ）

※ 概数でも結構です

51. 認定就労訓練終了者の2023年度の就職者数（半角数字のみ）

※ 自立相談支援機関等を通じて就職した場合は含みます

※ 概数でも結構です

52. 前問の就職者数のうち訓練を行った事業所または貴法人・関連法人の他事業所に就職した者の数

※ 概数でも結構です

53. 就労訓練事業を実施している中で問題を感じることがありますか

1つだけマークしてください。

- ☐ まったく問題はない
- ☐ あまり問題はない
- ☐ どちらともいえない
- ☐ 問題がある
- ☐ 非常に問題がある

54. 認定就労訓練事業を実施する中で課題と感じる事項、改善したい（してほしい）事項があれば、以下から該当するものすべてにチェックしてください

（検討用注）支援内容と併せ要検討

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 受け入れる職場の負担
- ☐ スタッフの person 費、その他の運営資金の確保
- ☐ スタッフの確保
- ☐ ノフハフの不足(業務の切り出し、支援プログラムの作成、コミュニケーション等等)
- ☐ 利用者の確保
- ☐ 就職等の成果につながりにくい
- ☐ 求人開拓(就職先となる企業の開拓)
- ☐ 自立相談支援事業との連携
- ☐ 自治体の福祉行政との連携
- ☐ 認定就労訓練の役割が地域で十分に理解されていない
- ☐ ハローワーク等との連携
- ☐ その他

55. (前問で「その他」とした方)
具体的内容を記載してください

56. 認定就労訓練事業において感じられる困難や課題について自由に記載してください

自由記述、回答者情報

57. 働きづらさを抱えている方々の就労を支援することについて思うことがあればご自由に記載してください

58. 本調査について、またはその他のご意見等があればご自由に記載してください

59. 法人名

60. 御回答いただいた担当者名

61. 御回答いただいた担当者の所属

62. 今後、冒頭でご回答いただいたメールアドレス宛に当機構からダイバーシティ就労やWORK! * DIVERSITYプロジェクトに関する情報を提供していいですか

1つだけマークしてください。

- ☐ 送ってよい セクション7 (ご協力ありがとうございました) にスキップ
- ☐ 別のメールアドレスに送ってほしい (複数のアドレスに送付希望の場合はこちら)
- ☐ 必要ない セクション7 (ご協力ありがとうございました) にスキップ

送付希望先メールアドレス

63. 送付を希望するメールアドレスを記載してください (複数ご希望の場合はメールアドレスを";"で区切ってください)

ご協力ありがとうございました

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。

Google フォーム

日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト
2024 年度 課題研究報告書
2025 年 3 月

一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構
url: <https://jodes.or.jp>