

就労準備支援事業の手引き

目 次

はじめに	1
第1章 生活困窮者自立支援法について	2
第2章 生活困窮者の状態に応じた就労支援	4
1 生活困窮者の状態に応じた就労支援の必要性	4
2 就労準備支援事業の意義	4
3 生活困窮者に対する就労支援	5
第3章 就労準備支援事業の考え方	7
1 対象者像について	7
(1) 自立相談支援機関における支援方針の決定	7
(2) 就労準備支援事業の対象者	7
2 就労準備支援事業利用中の生活支援	11
3 支援の実施について	11
(1) 事業の実施主体	11
(2) 広域実施	11
(3) 実施規模	12
(4) 就労準備支援のための人員について	12
(5) 支援の実施方法	14
(6) 実施期間	16
(7) 実施方式	16
(8) 就労準備支援プログラムについて	18
4 就労体験における留意事項について	19
(1) 就労体験の位置づけ	19
(2) 安全衛生面・災害補償面の配慮	20
(3) 工賃等の支払い	20
(4) 不利益な措置の禁止等	20
(5) 就労内容の見直しと一般就労に向けた支援	20
5 利用手続き等について	20
第4章 就労準備支援事業の実施に当たって	22
1 事業の実施の要否の判断	22
2 事業の設計	22
3 実施方法の決定	22

第5章 就労準備支援事業と他事業との関係	24
1 自立相談支援機関との関係	24
(1) アセスメント、支援方針検討時の関与	24
(2) 支援中の情報共有	24
(3) 就労後の定着支援	24
2 ハローワークとの関係（一般の職業紹介窓口）	24
3 ハローワークとの関係（生活保護受給者等就労自立促進事業）	25
4 就労訓練事業所との関係	25
5 就労移行支援事業所、就労継続支援事業所等との関係	25
第6章 人材育成について	28
第7章 個人情報保護・リスクマネジメント	29
第8章 運営計画と評価	30

はじめに

平成 25 年 12 月、生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を目的とする「生活困窮者自立支援法」（平成 25 年法律第 105 号）が成立し、平成 27 年 4 月から施行されることとなった。

新たな生活困窮者自立支援制度では、全国の福祉事務所設置自治体¹（以下「自治体」という。）が実施主体となり、自立相談支援事業、住居確保給付金の支給、就労準備支援事業、一時生活支援事業、家計相談支援事業、学習支援事業等が展開される。

本手引きは、そのうち生活困窮者に対する就労支援の一環として実施される「就労準備支援事業」が効率的・効果的に運用されるよう、現場の担当者に事業の具体的な進め方やイメージを伝えることを目的として作成したものである。

もとより、生活困窮者自立支援制度あるいは就労準備支援事業は、これまでにない新しい仕組みであり、各自治体や現場の創意工夫により創造的に展開されるものである。その意味では、この手引きは参考資料の 1 つであり、それぞれの自治体においては、法令等の範囲内で大いに工夫して事業を行っていただきたい。この手引きを参考に、自立相談支援機関、就労訓練事業者、ハローワーク等との連携のもと、1 つでも多くの自治体で就労準備支援事業が実施され、生活困窮者の自立が促進されることを強く望むものである。

¹ 福祉事務所は、都道府県及び市（特別区を含む）に設置義務があり、町村は任意で設置することができる。

第1章 生活困窮者自立支援法について

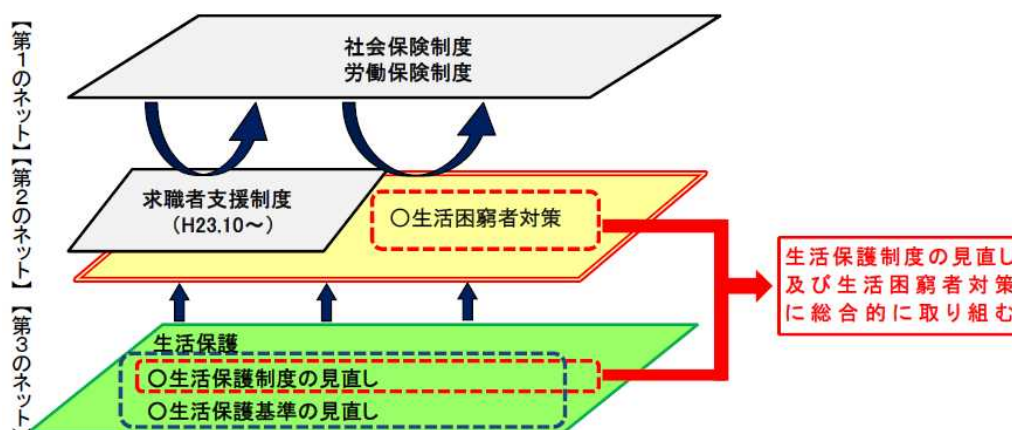
平成25年12月、生活困窮者自立支援法（以下「法」という。）が成立した。本制度は、近年の社会経済の変化に対応し、生活保護受給者以外の生活困窮者への支援を抜本的に強化するものである。

法に基づく事業を適切に運営するためには、生活困窮者自立支援制度の必要性や理念、全体像、対象者の考え方等について、十分な理解が必要である。

これらの詳細については、「自立相談支援事業の手引き」の第1章を参照いただくこととし、本章では、その概略について述べる。

生活困窮者自立支援制度は、生活困窮者に対し、生活保護に至る前の段階で、自立相談支援事業を中心に様々な支援を行うことにより、その自立の促進を図ることを目的とし、雇用を通じた安全網（第1のセーフティネット）と生活保護（第3のセーフティネット）との間に、第2のセーフティネットを構築するものである。

図表1 第2のセーフティネットの拡充のイメージ



法は、生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を図るため、必須事業として自立相談支援事業、住居確保給付金の支給を、任意事業として就労準備支援事業、一時生活支援事業、家計相談支援事業、生活困窮家庭の子どもへの学習支援事業等を制度化した。事業の実施主体は、福祉事務所設置自治体であり、それぞれの事業を直接又は委託により実施する。

また、法においては、就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）の適切な実施を確保するため、都道府県知事等による認定制度が設けられた。

生活困窮者の多くは、複合的な課題を抱えており、また、各人の状況は多様である。こうした生活困窮者に適切な支援を行うためには、各自治体において、その実情に応じて包括的な支援体制を構築することが必要である。生活困窮者に対する包括的な支援は、中核となる自立相談支援事業を中心に、就労準備支援事業等の任意事業や地域に存在する他制度・他事業による支援を総合的に実施することではじめて実現されるものであることから、各自治体においては、任意事業の積極的な実施はもとより、福祉分野に限らず様々な関連制度・事業との密接な連携が求められる。

なお、生活困窮家庭の子どもへの学習支援事業を除き、生活保護受給者は、法に規定する各種事業の対象には含まれず、生活保護受給者については生活保護法（昭和25年法律第144

号)に基づき福祉事務所が支援を行うこととなる。いずれにせよ、法に基づく事業と生活保護法に基づく事業とが密接に連携して、切れ目のない支援を提供することが重要である。

図表 2 生活困窮者自立支援法の概要

生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）について

生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を図るため、生活困窮者に対し、自立相談支援事業の実施、住居確保給付金の支給その他の支援を行うための所要の措置を講ずる。

法律の概要

1. 自立相談支援事業の実施及び住居確保給付金の支給（必須事業）

- 福祉事務所設置自治体は、「自立相談支援事業」(就労その他の自立に関する相談支援、事業利用のためのプラン作成等)を実施する。
※ 自治体直営のほか、社会福祉協議会や社会福祉法人、NPO等への委託も可能(他の事業も同様)。
- 福祉事務所設置自治体は、離職により住宅を失った生活困窮者等に対し家賃相当の「住居確保給付金」(有期)を支給する。

2. 就労準備支援事業、一時生活支援事業及び家計相談支援事業等の実施（任意事業）

- 福祉事務所設置自治体は、以下の事業を行うことができる。
 - 就労に必要な訓練を日常生活自立、社会生活自立段階から有期で実施する「就労準備支援事業」
 - 住居のない生活困窮者に対して一定期間宿泊場所や衣食の提供等を行う「一時生活支援事業」
 - 家計に関する相談、家計管理に関する指導、貸付のあっせん等を行う「家計相談支援事業」
 - 生活困窮家庭の子どもへの「学習支援事業」その他生活困窮者の自立の促進に必要な事業

3. 都道府県知事等による就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）の認定

- 都道府県知事、政令市長、中核市長は、事業者が、生活困窮者に対し、就労の機会の提供を行うとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う事業を実施する場合、その申請に基づき一定の基準に該当する事業であることを認定する。

4. 費用

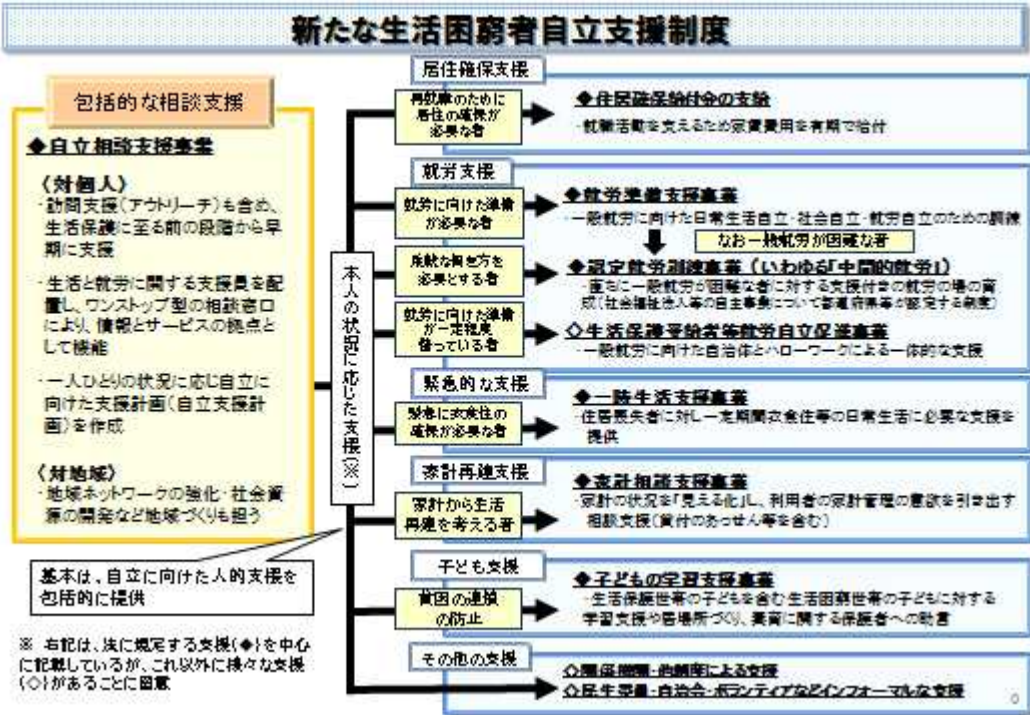
- 自立相談支援事業、住居確保給付金: 国庫負担3/4
- 就労準備支援事業、一時生活支援事業: 国庫補助2/3
- 家計相談支援事業、学習支援事業その他生活困窮者の自立の促進に必要な事業: 国庫補助1/2

施行期日

平成27年4月1日

※ 第185回国会で可決・成立。平成25年12月13日公布。

図表 3 生活困窮者自立支援制度による包括的な支援



第2章 生活困窮者の状態に応じた就労支援

1 生活困窮者の状態に応じた就労支援の必要性

- 就労は、本人にとって、経済的な自立に資するのみならず、社会参加や自己実現、知識・技能の習得の機会であり、ひいては地域社会の基盤強化に寄与するものである。生活困窮者が抱える課題は様々で、それぞれが目指す自立の在り方も異なるが、このことを踏まえれば、就労が可能な者については、可能な限り就労による自立を目指すことが重要である。
- 生活困窮者に対して就労支援を行う上で極めて重要なことは、生活困窮者が就労に関して抱えている課題が一樣ではなく、それゆえに、それぞれの課題に応じた支援が必要であるということである。
- 現在、就労支援の中核を担っているのはハローワークであり、今後ともこれを大いに活用していくことが重要である。一方で、一般就労から距離のある者に対する就労支援は、これまで十分に組み込まれているとはいえない状況にあった。このため、生活困窮者自立支援制度では、自治体が、生活面や福祉面での支援も行いながら、就労支援を行う体制を構築することにした。以上を踏まえ、自治体においては、今後、就労支援についてのノウハウを獲得し、蓄積していくとともに、就労準備支援事業を実施するなど、本人の状況に応じた様々な支援プログラムを用意して、生活困窮者が段階的にステップアップできる途を拓くことが求められる。
- また、いずれの段階にあっても、生活困窮者が複合的な課題を抱え、自尊感情や自己有用感を失っていることを踏まえれば、就労支援を行う上では、課題の背景要因をしっかりと把握した上で、その解消を図るという姿勢が不可欠である。
- それぞれの生活困窮者の抱える課題に応じたきめの細かい支援を行うに当たっては、当然ながら、就労準備支援事業だけですべてのケースに対応することは困難である。したがって、自立相談支援事業の就労支援員、就労訓練事業者、ハローワーク等の様々な主体と連携しながら、それぞれの持つ専門性に応じた適切な役割分担の下、地域においてチームとして支援を行っていく必要がある。

2 就労準備支援事業の意義

- 就労に向けた準備が整っている者については、ハローワークの一般的な職業相談・職業紹介や公共職業訓練・求職者支援訓練等を利用することで早期の就労を目指すことが重要である。
- 一方で、単に就労に必要な実践的な知識・技能等が欠けているだけではなく、複合的な課題があり、生活リズムが崩れている、社会との関わりに不安を抱えている、就労意欲が低下しているなどの理由により直ちに就労することが困難な者については、既存の雇用施策の枠組みでの支援にはなじまないため、就労支援を行うことは容易ではなかった。
- 就労準備支援事業は、このような者を対象として、一般就労に従事する準備としての基礎能力の形成を、計画的かつ一貫して支援する事業である。法において、民間事業者の自主事業である就労訓練事業とともに、自治体を実施主体とする就労準備支援事業が創設されたのは、まさに、従来の雇用施策の枠組みでの支援になじまない層に対する支援を強化・充実させるためであり、このことに就労準備支援事業が創設された意義がある。

3 生活困窮者に対する就労支援

- 新制度の下では、まず、就労に向けた準備が整っており自ら求職活動を行うことができると考えられる者は、従来どおりハローワークの一般窓口での職業紹介や公共職業訓練・求職者支援訓練等を利用することとなる（図表4の1．参照）。
- 次に、就労に向けた準備は一定程度整っているものの、個別に求職活動の支援を行うことが必要と判断される者については、ハローワーク（生活保護受給者等就労自立促進事業）や自立相談支援事業の就労支援員が担当者制による支援を行う（図表4の2．及び3．参照）。
- 一方で、先に述べたように、単に就労に必要な実践的な知識・技能等が欠けているだけではなく、複合的な課題があり、生活リズムが崩れている、社会との関わりに不安を抱えている、就労意欲が低下している等の理由で就労に向けた準備が整っていない者については、就労準備支援事業において、就労に向けた準備としての基礎能力の形成からの支援を、計画的かつ一貫して実施することとなる（図表4の4．参照）。
- 就労準備支援事業は、1年間という利用期限が定められていることから、例えば、就労意欲が著しく希薄である等の理由により、1年を超える支援が必要となると見込まれる者については、就労準備支援事業の利用を前に、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になる。また、結果として、就労準備支援事業の利用終了後も一般就労につながらなかったケースについては、自立相談支援事業の就労支援員が引き続き支援を行うことや就労訓練事業の利用をあっせんすることが考えられる（図表4の5．）。
- なお、就労訓練事業については、基本的に、就労準備支援事業による支援を受けても一般就労につながらなかった者に対して利用をあっせんすることになるが、自立相談支援事業におけるアセスメントの中で、就労準備支援事業ではなく就労訓練事業を利用することが適当と判断される場合もあると考えられる。いずれにせよ、どの事業を利用するかについては、本人の意向も十分に考慮した上で自立相談支援事業において判断を行う必要がある。
- また、新制度においては、生活困窮者は、その状況の変化に応じて複数の事業を利用する場合がある。他者と接することが不安であるなど対人関係に課題を抱える生活困窮者を支援する際は、支援の実施主体が代わることによって生じうるリスクを十分に認識し、自立相談支援機関が常に本人に寄り添うとともに、関係者が情報共有を適切に行った上で連携して支援を継続する必要がある。

図表4 生活困窮者の状態に応じた就労支援（案）

生活困窮者の状態に応じた就労支援（案）		
対象者の状態	支援主体・事業	支援内容
1. 自主的な求職活動により就労が見込まれる者	ハローワークの一般職業紹介	一般的な職業相談・職業紹介 ※公共職業訓練、求職者支援制度も利用。
2. 就労に向けた準備が一定程度整っているが、個別の支援により就労が見込まれる者	生活保護受給者等就労自立促進事業 ※自立相談支援事業の就労支援員とハローワークの担当者によるチーム支援	（ハローワーク） 担当者制によるキャリア・コンサルティング、職業相談・職業紹介、公的職業訓練による能力開発、個別求人開拓、就労後のフォローアップ 等 〔自立相談支援事業の就労支援員〕 対象者の選定、ハローワークへの支援要請等
3. 2の者と比較すると就労に向けた準備が不足しているが、ある程度時間をかけて個別の支援を行うことで就労が見込まれる者	自立相談支援事業の就労支援員	就労意欲の喚起を含む福祉面での支援とともに、担当者制によるハローワークへの同行訪問、キャリア・コンサルティング、履歴書の作成指導、面接対策、個別求人開拓、就労後のフォローアップ 等
4. 生活リズムが崩れている、社会との関わりに不安がある、就労意欲が低いなどの理由で、就労に向けた準備が整っていない者	就労準備支援事業 ※自立相談支援事業の就労支援員が、ボランティア、就労体験などの場を提供することもある等 〔就労準備支援事業に比べ簡易・軽微なものを想定〕	就労に向けた準備としての基礎能力の形成からの支援を、計画的かつ一貫して実施
5. 就労への移行のため柔軟な働き方を必要とする者	就労訓練事業（中間的就労）	支援付きの就労・訓練の場の提供 ※自立相談支援事業の就労支援員は、就労訓練事業者の開拓を実施。

※ 自立相談支援事業の就労支援員は、上記のほか、利用者の状態の定期的・継続的な確認を行う。
また、就労意欲が希薄等の理由により就労準備支援事業の利用に至らない者に対する就労意欲の喚起、セミナーの開催等必要な就労支援を実施。

第3章 就労準備支援事業の考え方

1 対象者像について

(1) 自立相談支援機関における支援方針の決定

- 就労支援について、生活困窮者がどの事業を利用するかは、自立相談支援機関がアセスメントに基づき判断することとなるが、就労準備支援事業者も、自立相談支援機関がアセスメント、支援方針の決定を行う段階から、積極的に関与することが望まれる。
- また、自立相談支援機関におけるアセスメントの過程で、生活困窮者に就労準備支援事業を一時的に利用してもらい、本人の課題や強みを把握することも考えられる（この場合、試行的・一時的な利用という前提で、事業の利用期間には含めない取扱いとする。）。
- 育児や介護を行うなどの理由により就労を望まない者、傷病等により療養中であり就労が困難な者（現時点で療養中ではないが、まずは医療サービスを受けることが必要と考えられる者を含む。）などは就労支援の対象にはならない。それ以外の者については、自立相談支援機関において、本人の状態や意向を確認の上、支援内容を判断することになる。どの主体が就労支援を実施する場合でも、自立相談支援機関は常に本人に寄り添い継続的に支援を実施する。なお、生活困窮者に対して就労支援を行うに当たっては、課題の背景要因をしっかりと把握した上でその解消を図ることが重要である。
- 第2章で述べたように、就労に向けた準備が（一定程度）整っている者については、ハローワークや自立相談支援機関の就労支援員による支援が行われる。一方で、就労意欲が著しく希薄である等の理由により、就労準備支援事業の利用期間である1年を超える支援が必要となると見込まれる者（例えば、自宅に引きこもっている状況にあり、就労準備支援事業への参加が困難な者、就労可能だと思われるが支援を拒否している者など）については、就労準備支援事業の利用を前に、自立相談支援機関の就労支援員が、課題の背景要因の解消を図りながら、意欲喚起等の支援を行うことも考えられる。就労準備支援事業では、これらの者以外の者に幅広く対応して差し支えない。なお、就労準備支援事業を利用したものの一般就労には結びつかなかった者など一般就労を前に柔軟な働き方をする必要がある者については自立相談支援機関において就労訓練事業の利用のあっせんが行われる。

(2) 就労準備支援事業の対象者

- 就労準備支援事業の対象者は、最長で1年の計画的・集中的な支援により一般就労に就くことが可能であると見込まれるが、複合的な課題を抱え、
 - ・決まった時間に起床・就寝できない等、生活習慣の形成・改善が必要である
 - ・他者との関わりに不安を抱えており、コミュニケーション能力などの社会参加能力の形成・改善が必要である
 - ・自尊感情や自己有用感を喪失している
 - ・就労の意思が希薄である又は就労に関する能力が低い等、ハローワークにおける職業紹介、職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）等の雇用支援施策によっては直ちに就職が困難な者である。
- 法第2条第4項において、就労準備支援事業の対象者については、就労に困難を抱える生活困窮者のうち、「当該生活困窮者及び当該生活困窮者と同一の世帯に属する者の資産及び収入の状況その他の事情を勘案して厚生労働省令で定めるものに限る」とされている。就労

準備支援事業は、一般就労に向けた準備が整っていない者を対象に、一般就労に従事する準備としての基礎能力の形成を計画的かつ一貫して支援する事業である。このように基礎的な段階からの支援を集中的に行うことを考えた場合、就労準備支援事業の支援員（以下「就労準備支援担当者」という。）に過度な負担が生じ、利用者一人ひとりにきめ細かな支援が行われないといったことのないよう、より支援の緊急性の高い者に対して優先的に支援を実施する必要がある。対象者の具体的な要件は、生活困窮者自立支援法施行規則（平成 27 年厚生労働省令第 16 号）第 4 条において、以下のように規定されている。

① 次のいずれにも該当する者であって、事業の利用を申請した日（以下「申請日」という。）において 65 歳未満の者であること。

1) 申請日の属する月における生活困窮者及び当該生活困窮者と同一の世帯に属する者の収入の額を合算した額が、申請日の属する年度（申請日の属する月が 4 月から 6 月までの場合にあつては、前年度）分の市町村民税均等割が課されていない者の収入の額を 12 で除して得た額（以下「基準額」という。）及び生活保護の住宅扶助基準に基づく額を合算した額以下であること。

2) 申請日における生活困窮者及び当該生活困窮者と同一の世帯に属する者の所有する金融資産の合計額が、基準額に 6 を乗じて得た額以下であること。

② ①に該当する者に準ずる者として都道府県等が就労準備支援事業による支援が必要と認める者であること。

※生活保護受給者に対しては、生活保護法に基づき、就労準備支援事業と同様の事業が実施される。

※障害者については、障害特性を踏まえた専門的な支援を行う観点から、第一義的には、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（平成 17 年法律第 123 号）に基づく就労移行支援事業、就労継続支援事業等を利用することが適当である。ただし、自立相談支援事業において、就労準備支援事業による支援が適当であると判断され、本人が就労準備支援事業の利用を希望し、障害者就労支援施策を利用していない場合には、就労準備支援事業の利用を妨げない。

<対象者の具体例①：典型的な利用者>

■Aさん（30 代前半・女性・母親と 2 人暮らし）

Aさんは、中学生の頃にいじめを受けたことをきっかけに不登校の傾向があった。何とか高校には進学したが、卒業後、いくつかアルバイトを経験したものの長続きせず、10 年以上ひきこもりの生活を送っている。同居している母親が、市役所でチラシを見て自立相談支援機関に相談したことをきっかけに、自立相談支援機関の相談支援員が、3か月間定期的な訪問を続けた結果、Aさん自ら自立相談支援機関を訪れるようになった。

自立相談支援機関におけるアセスメントの結果、Aさんは「働いてみたい」「どうにか働かなければならない」と思ったことはあるが、働いた経験がほとんどないため、自分にどのような仕事ができるか、どのように仕事を探せばよいのかわからないと悩んでいることが分かった。また、ひきこもりの生活が長期化する中で、自己有用感を失い、また、社会の中で他者と関わることに強い不安を抱えており、就労を前に、このような状況を改善する必要があると考えられたため、就労準備支援事業を利用することになった。長期間ひきこもりの生活を送っていたことを踏まえ、Aさんには、まず、就労準備支援事業所内でのグループワークなどに参

加してもらい、定時通所や他の参加者とのコミュニケーションにある程度慣れてもらった後、手先が器用で細かい作業が好きということから、自治体が以前実施した別の就労支援事業で連携したことがある協力事業主 X 社（子供服の製造会社：従業員数 10 名）で 1 日 3 時間・週 3 回の就労体験を行うことになった。

A さんは、自分に自信がなく、他者との会話に強い不安を持っていたため、当初はあいさつも出来なかった。作業内容は、従業員が布地をミシンで縫い合わせた後の糸を切る作業や書類整理等であったが、X 社の社長以外とは会話をすることもなく、他の従業員から離れたところで壁に向かって一人で作業をしていた。しかし、社長は対象者の特性をよく理解し、A さんの様子をみながら、適宜声かけをしていた。就労準備支援担当者は、A さんが就労体験を始める前に、X 社の従業員に事業の趣旨や注意事項を説明し、理解を促すとともに、X 社への同行あるいは電話確認により A さんの就労状況を把握していた。

そのような中、2 か月目のある日、作業内容についてほめられたことをきっかけに少しずつ自信を取り戻すようになった。徐々にあいさつや会話ができるようになり、4 か月経った今ではパソコンの操作を覚えてみたいと話するなど、仕事上の意欲も見せるようになっている。また、周りの従業員とも会話をし、一緒に昼食をとれるまでになっている。X 社は、A さんの最近の様子をみて、アルバイトで雇用することも可能な状態であると評価している。

＜対象者の具体例②：比較的短期間で一般就労に就くことができる利用者＞

■ B さん（40 代後半・男性・一人暮らし）

B さんは、専門学校卒業後、コンピュータ関連会社のシステムエンジニア（以下「SE」という。）として働いていたが、会社の経営状況が悪化し、2 年前に退職を余儀なくされた。B さんは、SE の仕事を続けていくことを強く希望していたため、前職と同じコンピュータ関連会社を中心に就職活動をしたものの、1 年以上経っても採用には至らず、書類選考で落ちることがほとんどだった。その間、貯金を取り崩して生活していたが、残金が少なくなったため、B さん自ら生活福祉資金貸付の相談窓口を訪れたところ、自立相談支援機関の紹介を受け、支援が開始されることになった。

自立相談支援機関におけるアセスメントの結果、B さんは当初は熱心に就職活動をしていたが、不採用が続いたことで徐々に自信を失い、就労意欲を失っており、最近では、1 日中寝ていることも多く、十分に食事を摂らないこともあるということだった。そこで、このまま就職活動を継続するよりも、まずは、就労に関する自信や意欲を取り戻してもらうことが必要であるため、就労準備支援事業を利用することになった。就労準備支援事業者（社会福祉法人）が運営する施設・事業所の中から、コンピュータに詳しいという B さんの特技を活かし、IT 導入に熱心な特別養護老人ホームを選択し、1 日 3 時間・週 4 回の事務補助の就労体験を行うことになった。

B さんは、前の会社でリストラにあったこと、その後の就職活動がうまくいかなかったことから自信を失い、自分は社会に受け入れられない人間であると思い込んでいたため、新しい環境に馴染めず、同僚や利用者とは会話をするのができなかった。しかし、特別養護老人ホームの職員は、施設長及び事務長から就労準備支援事業の趣旨や B さんの特性を聞いて十分に理解していたため、B さんの様子をみながら声をかけ、パソコンの入力作業等の仕事を準備していた。

就労体験を始めて約1か月後のある日、介護記録ソフトの不具合をBさんが解決したところ、施設長や事務長をはじめ、同じ部署の職員に非常に感謝されるという出来事があった。それ以降、周囲はBさんを頼りにするようになり、Bさん自身も少しずつ自分から会話をすることができるようになった。最近では、以前はSEの仕事にこだわり過ぎていた、コンピュータ関連会社以外の色々な職場でも自分を活かせる場所があるのではないかと考えるようになっている。また、日々特別養護老人ホームの利用者と接する介護職員の話聞くうちに、人の役に立つ介護の仕事自体にも関心を持つようになっていく。

＜対象者の具体例③：一般就労に就くまでに時間がかかる利用者＞

■Cさん（20代後半・女性・ひとり暮らし）

Cさんは、短大卒業後上京し、営業事務の仕事をしていたが、3年前の人事異動によってCさんの部署に着任した上司から、セクシャル・ハラスメント（以下「セクハラ」という。）を受け、1年前に退職せざるを得ない状況となった。退職後、郷里に戻ることも考えたが、経済的に苦しい両親に心配や迷惑をかけたくないと思った。しかし、再就職をする気持ちになれず、ひきこもりがちな生活をしているうちに、生活に困窮するようになった。国民健康保険料や公共料金の滞納をきっかけとして、Cさんの状況を把握した市の担当課職員の紹介により、自立相談支援機関の支援を受けることになった。

自立相談支援機関におけるアセスメントの結果、Cさんは上司から度重なるセクハラを受けたこと、職場に相談できる人や味方になってくれる人がいなかったことから、他者に対する警戒心が非常に強くなっていることが分かった。現に生活に困窮しており、頼れる人もいないため、働かなくてはならないことは理解しているが、新たな職場で上司や同僚に接することに恐怖感を覚えるということだった。そのため、就労準備支援事業を利用し、少しずつ職場に復帰する訓練を行うことになった。その時、就労準備支援事業者が用意できる仕事の中から本人が選択し、消費生活協同組合が運営するスーパーの経理補助を1日3時間・週2日で体験することになった。

Cさん本人の希望により経理補助の就労体験を始めたものの、最初の2か月間は遅刻が多く、また一度職場に行っても、以前の会社のことを思い出して気分が悪くなり、すぐに帰宅してしまふことが多かった。そのため、就労準備支援担当者はスーパーの店長と相談し、以前の会社と環境が異なる店舗の陳列や棚卸しの補助を行ってもらうことにした。また、Cさんとペアになって作業をする担当者（Dさん）を配置し、何かあった時にCさんが相談しやすいように工夫した。

その後半年を経て、Cさんは徐々に環境に慣れてきて、陳列や棚卸しの仕事を問題なく出来るようになってきた。自分から周囲に話しかけることは少なく、積極的な様子はみられないが、あいさつは欠かさないようになった。店長と担当者のDさんによれば、最近のCさんの状況を見て、もう少し様子を見る必要があるが、3～4か月後には短時間のパートとして雇用することも可能な状態になるだろうと評価している。

2 就労準備支援事業利用中の生活支援

- 生活困窮者は、法律上、現に経済的に困窮している者であり、厳しい生活状況にあると言える。
- 生活保護が必要な者については適切に生活保護につなぐことが必要であり、そうでない者については、法に基づく住居確保給付金や一時生活支援事業、都道府県社会福祉協議会の生活福祉資金貸付その他地域において実施されている様々な生活支援を活用しつつ、就労準備支援事業利用中の生活が維持されるよう配慮を行うべきである。
- 特に、自立相談支援機関は、地域資源の把握、開拓を行い、関係機関や団体の制度外のサービスなどを利用できるようにすることが重要である。
- 日常生活自立や社会生活自立段階から1年などの期間をかけて一般就労を目指す者は、生活保護受給者の中にも存在し、むしろ、その方が多いとも考えられる。このため、自治体において、就労準備支援事業を実施する場合には、被保護者就労準備支援事業も併せて実施し、両者を一体的に運用することが基本である。

3 支援の実施について

(1) 事業の実施主体

- 就労準備支援事業の実施主体は自治体であるが、民間事業者への事業委託も可能である。その場合は、法において、委託先の従業者等に守秘義務が課せられることに留意が必要である（違反した場合は、1年以下の懲役又は100万円以下の罰金が課せられる。）。一般的に「秘密」とは、「一般的に知られていない事項で、知られていないことにつき利益があると客観的に認められるもの」をいうが、就労準備支援事業では、利用者の機微な個人情報扱うこととなるため、個人情報保護法、個人情報保護条例の遵守等を含め、適切な対応が求められる。
- 委託先については、地域の中に、以前から生活困窮者の就労支援に取り組む団体がある場合は、それらの団体との連携を検討すべきである。あるいは、自治体からの委託を受け生活保護受給者の就労支援事業を実施している団体や障害者就業・生活支援センターや障害福祉サービスの担い手となっている団体、地域若者サポートステーション事業を実施している団体などの専門性を活用することも考えられる。

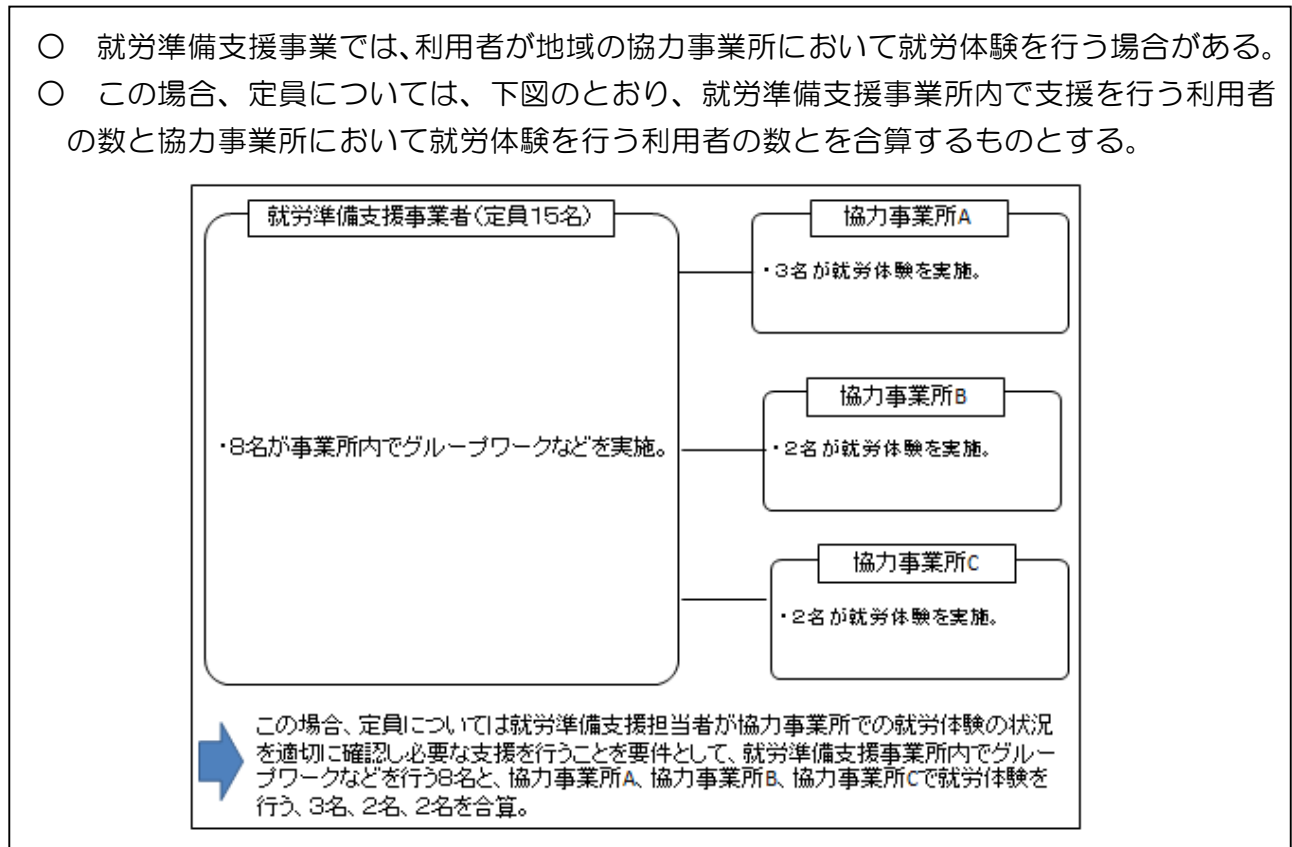
(2) 広域実施

- 就労準備支援事業は、複数の自治体が共同で広域的に実施することも可能である。
- 地域の実情を考慮すれば、複数の自治体がそれぞれ事業を実施するよりも、広域的な支援体制を構築した方が、より効率的で効果的な事業運営が可能になる場合も考えられることから、そのような場合には、都道府県を含めた関係自治体とよく調整し、広域実施について検討すべきである。

(3) 実施規模

- 自治体が自ら実施する場合（以下「直営」という。）、民間事業者に委託して実施する場合（以下「委託」という。）のいずれも、一事業につき、定員 15 人以上とする。
- なお、実際の利用者が定員に満たない場合であっても、事業を行うことは可能である。

図表 5 協力事業所と連携する場合の定員の考え方



(4) 就労準備支援のための人員について

① 人員配置基準

- 自治体あるいは委託先の事業者（以下「委託事業者」という。）は、常勤換算方法で、支援対象者の数を 15 で除した数以上の就労準備支援担当者を置く。事業実施中は責任者を常駐させる必要があるため、そのうち、1 人以上は常勤とする。

② 業務の具体的内容

- 就労準備支援担当者の業務は次のとおりである。次の業務のすべてを委託により実施することも、その一部を委託により実施することも可能である。また、複数の民間事業者に事業の実施を委託する場合は、必ずしも、各委託事業者がこれらの業務のすべてを行う必要はなく、専門性に応じた役割分担が可能である。ただし、その場合であっても、全体として、次の業務のすべてが実施される必要がある。

＜就労準備支援担当者の業務＞

1 就労準備支援プログラムの作成（課題の把握・支援方針の決定）

2 日常生活自立・社会生活自立・就労自立に関する支援

（１）共通的事項

- 利用者の多くは、他者や社会との関わりに不安を抱えるほか、自尊感情や自己有用感を失っていることから、支援を行うに当たっては、利用者との間の信頼関係を構築しつつ、自尊感情や自己有用感の回復を図るという姿勢が欠かせない。
- また、自立に向けては利用者が自らの意思で取組を行うことが重要であることから、支援を行うに当たっては、本人の主体性を引き出すことを心がけるべきである。
- 課題の把握・分析を行う際は、例えば、生活リズムが崩れているという事実のみに着目するのではなく、その背景要因を捉えることが重要である。
- 具体的な支援内容を検討する際は、利用者がそれぞれに異なる複合的な課題を抱えていることを踏まえ、個々の状況を十分に踏まえたきめ細かな支援内容とすることを心がける。

（２）日常生活自立に関する支援

【目的】

- 適切な生活習慣の形成を促す。

【具体例】

- 対象者への電話、自宅訪問等による、起床や定時通所の促し
- うがい・手洗いや規則正しい起床・就寝、バランスのとれた食事の摂取などに関する助言・指導
- 対象者が不安やストレスを感じる場面や状況の把握、対応方法に関する助言
- 適切な身だしなみに関する助言・指導 等

（３）社会生活自立に関する支援

【目的】

- 社会的能力の形成を促す。

【具体例】

- 朝礼、終礼の実施（一日の振り返り）
- 挨拶の励行等、基本的なコミュニケーション能力の形成
- 地域の事業所での職場見学
- 地域の清掃等のボランティア活動
- 地域のイベント等の準備手伝い等の地域活動への参加 等

（４）就労自立に関する支援

【目的】

- 就労体験の利用の機会の提供等を行いつつ、一般就労に向けた技法や知識の修得等を促す。

【具体例】

- 就労準備支援事業者が運営する飲食店や地域の協力事業所等における就労体験
- 模擬面接の実施

- 履歴書の作成指導
- ビジネスマナー講習の実施
- キャリア・コンサルティングを通じた本人の適性確認
- 基礎技能・基礎能力の習得に必要な訓練 等

3 必要に応じて自立相談支援機関との連携の下に行う支援

(1) 就職活動支援

- 自立相談支援機関の担当者が支援を行うよりも、就労準備支援担当者が引き続き就職活動支援も行った方がよいと考えられる場合は、就労準備支援担当者は、自立相談支援機関と連携しつつ、利用者の状況に応じた仕事探しや、ハローワークへの同行支援等を行うことが可能である。

(2) 就職後の職場定着支援

- 就職し就労準備支援事業の利用を終了した者に対しては、基本的に自立相談支援機関において職場定着支援を含め、継続的に支援を行うこととなる。
- 利用者が就労を継続することができるよう、就労準備支援事業者においても、必要に応じて、自立相談支援機関と連携し、適宜、相談に応じる等必要な支援を行うことも考えられる。

③ 資格要件

- 就労準備支援担当者は、キャリア・コンサルタント、産業カウンセラー等の資格を有する者や就労支援業務に従事している者（従事していた者も含む。）など、生活困窮者への就労支援を適切に行うことができる人材であることが望ましい。また、平成 27 年度以降、国が実施する研修を受講する必要がある。

(5) 支援の実施方法

- 就労準備支援事業では、日常生活自立・社会生活自立・就労自立に関する支援を一貫して実施する。就労準備支援事業の利用者の状態は多様であるため、質量ともに、可能な限り効果的で多様な支援メニューを用意することが必要である。これらの支援については、就労準備支援担当者が自ら実施する場合もあれば、例えば、外部の講師を招聘してセミナーを開催したり、地域の協力事業所で就労体験を実施したりする場合もある。就労準備支援事業の利用者に対してきめ細かな支援を実施するため、支援の実施に当たっては、地域の社会資源を積極的に活用することが望ましい。特に、地域の協力事業所など就労体験先の開拓に関しては、単に社会貢献として企業に生活困窮者の受け入れを要請するのではなく、今後は自治体が地域企業の雇用に関する状況を把握し、生活困窮者支援を通じて人材定着等に関する企業の悩みの解決策を提案していくという姿勢も必要である。
- また、支援の実施に当たっては、利用者の状態や課題に応じて、いくつかの段階を設定し、それぞれの段階に応じて支援メニューを用意する場合（※）もあれば、特にこうした段階を設けずに支援を実施する場合もある。いずれの場合であっても、対象者の状態に応じた支援がきめ細かく一貫して行われることが重要である。

※例えば、佐賀市では、臨床心理士やキャリア・コンサルタントによる面談、ボランティア活動、パソコンやビジネスマナーの研修等、様々なメニューを用意し、それらを利用者の多様な特性や状態に応じて組み合わせることで、オーダーメイドの支援を実施している。

図表6 就労準備支援事業の段階別支援メニューの例（佐賀市 平成26年度）

< 初期段階での支援メニュー（日常生活自立支援） >

		月	火	水	木	金
第1週	午前					
	午後	面談 臨床心理士		内職作業 センター内	振り返り 相談員	
第2週	午前					
	午後	面談 臨床心理士	体験活動 陶芸	内職作業 センター内	振り返り 相談員	
第3週	午前					
	午後	面談 臨床心理士		内職作業 センター内	振り返り 相談員	ボランティア活動 商店街清掃
第4週	午前					
	午後	面談 臨床心理士		内職作業 センター内	振り返り 相談員	ボランティア活動 商店街清掃

< 第2段階の支援メニュー（社会生活自立支援） >

		月	火	水	木	金
第1週	午前					振り返り 相談員
	午後	面談 臨床心理士	研修 自己分析	内職作業 センター内	研修 コミュニケーション	ボランティア活動 商店街清掃
第2週	午前					振り返り 相談員
	午後	面談 臨床心理士	研修 自己分析	内職作業 センター内	研修 コミュニケーション	ボランティア活動 商店街清掃
第3週	午前					振り返り 相談員
	午後	面談 臨床心理士	研修 自己分析	内職作業 センター内	研修 コミュニケーション	ボランティア活動 商店街清掃
第4週	午前					振り返り 相談員
	午後	面談 臨床心理士	研修 自己分析	内職作業 センター内	研修 コミュニケーション	ボランティア活動 商店街清掃

<最終段階の支援メニュー（就労自立支援）>

		月	火	水	木	金
第1週	午前	面談 キャリアコンサルタント	研修 パソコン	振り返り・計画作成 相談員	研修 ビジネスマナー	ボランティア活動 巡回図書
	午後	相談員同行による ハローワーク		内職作業 センター内	就業体験 農業	ボランティア活動 商店街清掃
第2週	午前	面談 キャリアコンサルタント	研修 パソコン	振り返り・計画作成 相談員	研修 ビジネスマナー	
	午後	相談員同行による ハローワーク	ボランティア活動 車いす清掃	内職作業 センター内	就業体験 農業	ボランティア活動 商店街清掃
第3週	午前	面談 キャリアコンサルタント	研修 パソコン	振り返り・計画作成 相談員	研修 ビジネスマナー	ボランティア活動 巡回図書
	午後	ハローワーク 就職活動		就業体験 バックヤード	就業体験 農業	ボランティア活動 商店街清掃
第4週	午前	面談 キャリアコンサルタント	研修 パソコン	振り返り・計画作成 相談員	研修 ビジネスマナー	
	午後	ハローワーク 就職活動		内職作業 センター内	就業体験 農業	ボランティア活動 商店街清掃

（６）実施期間

- 実施期間については、最長で１年とする。
- 支援の結果、就職をした場合には、原則として、就労準備支援事業の利用は終了する。しかしながら、例えば、週１～２日程度のアルバイトに就いた対象者が正社員としての就労に向けて事業の継続的な利用を希望する場合などについては、自立相談支援機関と相談の上、就労準備支援事業による支援を継続することが可能である。
- また、就職に伴い事業の利用を終了した者が再度事業を利用することは原則としてできない。ただし、例えば、就職に伴い事業の利用を終了した者が、一定期間就労した後に離職し、新たに就労に関する課題を抱えるに至った場合などにおいて、自立相談支援機関のアセスメントで改めて就労準備支援事業を利用することが適当と判断されたときは、事業の再利用が可能である。
- なお、就職後の職場定着支援については、前述のとおり、自立相談支援機関と連携しつつ、必要に応じて行うことができる。

（７）実施方式

- 支援の実施方法は、通所による方式（以下「通所方式」という。）が一般的であり、例えば、就労準備支援事業所でセミナーやワークショップ等を実施するほか、就労準備支援事業者が自ら運営する事業所や地域の協力事業所において就労体験を実施すること等が考えられる。
一方で、合宿による方式（以下「合宿方式」という。）についても、そのメリットを理解した上で積極的に活用すべきである。
- 合宿方式では、就労準備支援担当者が利用者と寝食を共にしながら支援を行うため、利用者の特性や課題、状態の変化を詳細に把握することができ、すぐに必要な対応ができるというメリットがある。また、同じ悩みを抱えた利用者同士で生活することによって、不安が解消され、自己肯定感が高まるという利点もある。一方、合宿方式は通所方式と比べて、受入人数が制限される、事業費が多くかかるといった面もあるので、両者の特徴をよく踏まえな

がら、事業内容を考えていくことが必要である。

- 合宿方式の場合は、宿泊自体が訓練の一部であることから、宿泊場所の提供に係る費用は、事業実施者の負担とする（民間事業者が自治体からの委託を受けて実施する場合は、宿泊費用に相当する額を委託費に含めることとする）。ただし、食費については、利用者から徴収しても差し支えない。

＜京都府の事例＞

■合宿方式の活用

京都府では、様々な状態の利用者に対応できるよう、多様な支援メニューを用意しており、その一部に合宿方式を活用している。合宿方式（合宿型就労体験）は、35 歳以下の利用者を対象とし、通所方式では把握しきれない集団生活での様子から利用者の課題や特性を把握し、今後の支援に活かすことを目的として導入された。

利用者は、府内の農業公園において、売店やレストランの運営補助、動物飼育や園内花壇の手入れ等の就労体験を 4 泊 5 日で行う。食事や入浴等の就労体験以外の場面を含め、担当者が終日利用者と行動を共にすることにより、社会生活に必要とされる協調性が身についていない等、通所方式では分かりづらい利用者の課題を把握することができる。

また、利用者の多くは、他者とのコミュニケーションを苦手としているが、この合宿型就労体験に参加できたこと自体が大きな自信につながった。

通所方式と合宿方式を組み合わせる実施する方法の例（京都府平成 25 年度事業）

訓練名	訓練内容
就職支援セミナー	職業人意識、コミュニケーション能力、ビジネスマナー、面接対策、応募書類作成等の基本スキルの習得研修 (①1 日 3 時間・12 日間 ②1 日 5 時間・10 日間)
定時制高校生向け支援セミナー	※就職支援セミナーと内容は同じ (1 日 3 時間・4 日間)
就職準備セミナー	心と体のバランスを維持しながら、ビジネスマナーを学び職業人意識を向上 (1 日 3 時間・10 日間、2 回開催)
合宿型就労体験	生活習慣を身に付けながら、就労意欲の喚起を図る (5 日間)
短期就労体験	障害者共同作業所等でのスタッフの補助等を通じて、他者との交流や共同作業の喜びを体感 (1 カ月間)
仕事体験型パソコンセミナー	パソコンの基本技術の練習に加え、職場で求められる段取りや効率的な書類のまとめ方を学ぶ (1 日 5 時間、10 日間)
食生活改善セミナー	生活習慣を見直し、正しい食生活を習得する講習 (1 日間、2 回開催)
定着支援交流会	就職後の定着フォローとして交流会を開催。ストレス・健康管理セミナー等を実施 (1 日間)

（合宿型就労体験のスケジュール：1 日目）

時間	作業内容
9 : 30	駅集合
13 : 45～14 : 00	現地到着
14 : 00～15 : 00	オリエンテーション①（挨拶等）
15 : 00～16 : 00	オリエンテーション②（園内説明・見学）
16 : 00～18 : 00	自由時間
18 : 00～19 : 00	夕食
19 : 00～20 : 00	レクリエーション
20 : 00～21 : 00	入浴
22 : 00	就寝

(2日目～4日目)

時間	作業内容
7:00	起床
7:30～ 8:00	園内清掃
8:00～ 8:45	朝食
8:45～ 9:15	作業開始前ミーティング
9:15～12:00	午前就労体験（売店やレストランの運営補助、動物飼育や園内花壇の手入れ等を日替わりで実施）
12:00～13:00	昼食
13:00～17:00	午後就労体験
17:15～17:30	作業終了後ミーティング
18:00～19:00	夕食
19:00～20:00	振り返り
20:00～21:00	入浴
22:00	就寝

(5日目)

時間	作業内容
7:00	起床
7:30～ 8:00	園内清掃
8:00～ 9:00	朝食
9:00～ 9:30	荷物整理・部屋整理
9:30～11:00	全体の振り返り
11:00～11:30	閉会式
12:00～13:00	昼食・荷物運び
13:00～16:30	移動・解散

(8) 就労準備支援プログラムについて

- 就労準備支援事業の利用開始に当たっては、自立相談支援機関において作成される支援計画とは別に、個人毎に就労準備支援プログラムを作成する。
- 就労準備支援事業においては、利用者が抱える課題を把握・分析し、支援の目標を設定した上で、具体的な支援内容を検討することとなるが、それらを文書化し、課題の把握・分析が十分に行われているかどうかといったことや、支援の目標やそれに応じて検討された具体的な支援内容が妥当なものかどうかといったことを、担当者間で協議することによって、抜け・漏れの無い支援が可能となる。
- また、前述のとおり、生活困窮者の就労支援には、自立相談支援機関など様々な主体が関与することから、就労準備支援事業の担当者はもとより、他の関係者が正しく利用者の課題や目標、具体的な支援内容を把握できるようにするという意味でも、文書化は必要である。
- 就労準備支援プログラムは、計画書と評価書とで構成される。
- 計画書については、本人の状況や課題を、日常生活自立・社会生活自立・就労自立の各面で把握・分析し、それぞれについて目標設定をした上で、具体的な支援内容を検討する。自立に向けては、本人の主体的な取組が不可欠であることから、これらの内容については、本人に提示した上で、その同意を得るものとする。
- 一方、評価書については、個別の支援内容について、実施後の振り返り（本人）、評価（就労準備支援担当者）を少なくとも1か月ごとに行い、その結果を記録するとともに、それらを踏まえ、必要に応じて、計画書の見直しを行う。
- なお、就労準備支援事業における就労体験は、事業所において、実習等の形態により軽易な作業に従事するものであり、雇用契約を伴わないものである。したがって、就労体験の実施に当たっては、書面上、非雇用である旨（雇用関係ではなく、作業日、作業時間、作業量等の自由があり、労働の対償としての賃金の支払いのない就労体験に従事すること、就労準備

備支援プログラムの内容に基づく就労体験に従事することを含む。)の理解と合意を当事者間で明確にすることが必要である。このことから、就労準備支援プログラムの計画書においては、以下のことを留意事項として記載することとし、就労準備支援担当者は、就労体験の実施に当たり、利用者にわかりやすく説明するものとする。

＜留意事項として明記すること＞

- 所定の作業日、作業時間に、作業に従事するか否かは、対象者の自由であること。
また、所定の作業量について、所定の量を行うか否かについても、対象者の自由であること。
- 作業時間の延長や、作業日以外の日における作業指示が行われないこと。
- 所定の作業時間内における受注量の増加等に応じた、能率を上げるための作業の強制が行われないこと
- 欠席・遅刻・早退に対する手当の減額制裁がないこと（実作業時間に応じた手当を支給する場合においては、作業しなかった時間分以上の減額をすることがないこと）。
- 作業量の割当、作業時間の指定、作業の遂行に関する指揮命令違反に対する手当等の減額等の制裁がないこと。

4 就労体験における留意事項について

（１）就労体験の位置づけ

- 就労体験は、事業所において、実習等の形態により軽易な作業に従事するものであり、雇用契約を伴わないものである。
- 就労体験の対象者は、労働者性がないと認められる限りにおいて、労働基準関係法令の適用対象外となるが、就労体験であっても、就労の状態によって個別に当該対象者については労働者性ありと判断される場合があることに留意する必要がある。
- 就労準備支援事業における就労体験の開始時に、利用者と就労準備支援事業者との間で、対象者本人の自発的意思に基づき、就労体験の内容や条件等を示した文書による確認書を取り交わすこととし、書面上、非雇用である旨（雇用関係ではなく、作業日、作業時間、作業量等の自由があり、労働の対償としての賃金の支払のない就労体験に従事すること、就労準備支援プログラムに基づく就労体験に従事することを含む。)の理解と合意を明確化する。また、自立相談支援機関は、対象者に、内容に不満がある場合は、自立相談支援機関にその旨を相談できることを周知する。
- 就労体験においては、法に基づく就労訓練事業を利用している他の就業者及び一般就労を行っている他の就業者と同じ場所で行うことも可能であるが、その場合は、作業内容、作業場所、作業シフト等の管理について、就労訓練事業の雇用型及び一般就労を行っている他の就業者と明確に区分（※）することが必要となる。
※明確に区分するとは、例えば作業場所について、一般の労働者と全く異なる部屋で作業しなければならないということではなく、例えば就労体験の対象者が一般の労働者と同じ部屋の中で作業する場合であっても、就労準備支援プログラムに基づく訓練を行う者であることが分かるよう区別する等の対応を行うこと（座席図に明記する、研修生と明記された名札を付ける等）が想定される。
- 就労準備支援担当者が対象者に同行し、当該担当者の指示の下、地域の協力事業者等の中で訓練として軽易な作業を行う場合に、当該協力事業主の職員が就労準備支援担当者を通さ

ずに直接就労者に対して指示・管理を行わないことが必要である（ただし、技術的アドバイスを行うことは妨げない。）。

（２）安全衛生面・災害補償面の配慮

- 事業所で就労しているという点からは、就労体験であっても就労訓練事業の雇用型及び一般就労と同様の配慮が必要な事項が認められる。例えば、安全衛生面、災害補償面については、就労体験についても、事業所における、一般労働者の取扱いも踏まえた適切な配慮を行う必要がある。

例）○就労体験の対象者について、労働基準法（昭和 34 年法律第 49 号）第 62 条に規定する危険有害業務等の危険な作業に就かせないこととする。

○就労体験の対象者について、就労準備支援事業者が、労災保険に代わる保険制度への加入その他の災害補償のための措置を講ずることとする。

（３）工賃等の支払い

- 就労体験で最低賃金法の適用はない場合であっても、従来、就労の場に就くこと自体が困難であった者が一般就労に就くことも念頭に置きつつ作業を行う点に着目し、工賃、報奨金等の形で一定金額を支払う（※）ことは、対象者の就労へのインセンティブを高める上でも重要と考えられる。

※就労体験において行った生産活動によって得られた収益から支出する（事業費からの支出は不可）。

- 上記の工賃等を支払う場合には、労働者に支払う賃金と異なり、欠席・遅刻・早退に対する減額制裁をすることはできないほか、就労実績に応じた差を付けることはできない（就労内容や実作業時間に応じ、個別に額を設定して支給することは可能）。

（４）不利益な措置の禁止等

- 工賃等に限らず、就労の実績が低いことや通所の状況が芳しくないこと等を理由として、事業所内で不利益な措置を講ずることは認められない。
- ただし、当該対象者が法令違反により罰則の適用を受ける場合、事業所に損害を与える等、社会通念上問題がある行為を行ったと認められる場合等には、自立相談支援機関との協議を経て、当該対象者の就労体験の実施に係る契約を解除することは認められる。

（５）就労内容の見直しと一般就労に向けた支援

- 就労の状況に応じて就労内容を見直し、自立相談支援機関によるアセスメントにより確認を経た上で一般就労が可能と認められた場合には、ハローワークを利用した求職活動等、一般就労に向けた支援を重点的に行うことが必要である。

５ 利用手続き等について

- 就労準備支援事業の利用を希望する者は、自立相談支援機関に相談し、アセスメントを経て、自治体による支援決定を受けることになる（直接、就労準備支援事業者を利用申請を行うのではないことに留意が必要である。）。
- 就労準備支援事業の利用者やその家族は、自らに関する機微な個人情報を読み返し他者に伝えることを苦痛に感じる場合がある。就労準備支援事業者は、事業の利用に当たり、プラ

イバシーの保護に十分留意した上で、自立相談支援機関と情報共有することで、そのようなことを繰り返し尋ねることがないようにする必要がある。

- なお、就労準備支援事業に係る定員を上回る利用申請があったなどにより、一時的に事業を利用できない者が生じる場合は、利用に係る優先順位については、原則、先着順とする。

また、一時期に利用が出来ない者については、本人の状況に応じて、就労訓練事業の利用を勧める等必要な支援が行われるよう、自立相談支援機関と協力することとする。

第4章 就労準備支援事業の実施に当たって

就労準備支援事業の実施までには、事業の実施の要否の判断、事業の設計、実施方式（直営か委託か）の決定等様々なプロセスがあるが、ここでは、就労準備支援事業の実施プロセスの中で特に留意すべき事項について述べる。

1 事業の実施の要否の判断

- 生活困窮者の状態は様々であり、それぞれの状態に応じた就労支援が必要である。各事業の大まかな役割分担は第2章で述べたとおりであるが、地域の既存の事業の中に就労準備支援事業と同様の役割を果たす事業がない場合は、積極的に実施を検討すべきである。
- 自らの自治体におけるニーズの規模が小さく、単独で事業を実施するのは効率的でないと判断される場合は、隣接する自治体と共同で広域実施を行うことで、効果的・効率的な事業運営が期待できる。
- また、事業を実施する場合は、自立相談支援機関や就労訓練事業所、ハローワーク等の関係者と役割分担について認識を共有し、支援の際に実際に機能する連携体制を構築する。

2 事業の設計

- 事業の設計を行うに当たり、事業規模の把握を行う。具体的には、地域における利用可能な他の社会資源の状況を考慮しつつ、過去の関連事業の支援実績などのデータを踏まえ、想定される支援対象者の数（ニーズ）の推計を行う。
- 事業の内容を検討する際は、本手引きや、自らの自治体や他の自治体における関連事業（生活保護受給者就労意欲喚起等支援事業、地域若者サポートステーション事業など）の内容を参考にする。
- 利用者の確保の観点からも、生活困窮者に対する事業と生活保護受給者に対する事業を一体として実施することが基本である。このことにより、安定的に利用者を確保するとともに、スタッフ・施設を共用するなど、別々に支援を実施する場合と比較して効率的な事業運営を行うことができる。

3 実施方法の決定

- 事業を直営で実施するか委託で実施するかについては、それぞれの特徴・留意点を十分に分析した上で判断を行う。また、特に委託に関して言えば、地域に就労準備支援事業を担うことができる専門性を有する民間事業者があるかどうかという点も非常に重要であることから、関連事業を実施している事業者の状況をよく把握しておく必要がある。
- 事業を委託する場合は、その全部を委託することも一部を委託することも可能である。後者について、例えば豊中市や京丹後市では、就労準備支援プログラムの作成や支援メニューの企画立案、協力事業主の開拓等を直営で実施し、就労準備支援プログラムに基づき行う就労体験等の具体的な支援（就労体験中に利用者が行う作業の用意や就労体験中の利用者に対する指導等を含む。）を委託により実施している。
- また、事業を1つの事業者に委託することも複数の事業者に委託することも可能である。例えば、佐倉市では、就労準備支援事業をそれぞれ異なる専門性を有する2つの法人に委託している。具体的には、障害者の就労支援に実績があり、地域の企業とのネットワークを有

する社会福祉法人が比較的一般就労に近い層を担当し、いわゆる中間的就労に以前から取り組んでいる社会福祉法人が比較的一般就労から遠い層を担当するといった役割分担を行った上で、それぞれの専門性を活かした効果的な支援を行っている。

- いずれにしても、事業を委託する場合は、委託先へのいわゆる「丸投げ」とならないよう、自治体には事業の実施状況をよく把握し必要に応じて委託先に助言指導を行うなどの積極的な関与が求められる。例えば、京丹後市では、委託事業者が実施するセミナー等に市の担当者が同席し、実施内容や運営方法が市の方針どおりに行われているか確認し、適宜調整を図っている。

第5章 就労準備支援事業と他事業との関係

1 自立相談支援機関との関係

(1) アセスメント、支援方針検討時の関与

- 自立相談支援機関は、生活困窮者のアセスメントを行い、支援方針を決定する。就労支援について、生活困窮者がどの事業を利用するかは、自立相談支援機関の判断によるものであるが、就労準備支援事業者も、アセスメント、支援方針の決定の段階から、積極的に関与することが望まれる。例えば、佐倉市では、自立相談支援事業と就労準備支援事業とをそれぞれの事業者が受託しているが、自立相談支援機関が行うアセスメントの段階から就労準備支援事業者が関わり（具体的には自立相談支援機関が行う面談に就労準備支援事業者の担当者が同席）、両者が共に本人の状況や課題を把握しながら、支援方針の検討を行っている。

(2) 支援中の情報共有

- 就労準備支援事業の利用期間中は、就労準備支援事業者が就労支援について中心的な役割を果たすが、その場合であっても、自立相談支援機関は支援の実施状況や利用者の状態を継続的に把握し、必要に応じて支援の方針や内容を見直すこととなる。したがって、就労準備支援事業者は、支援の実施状況や事業利用中の利用者の状態の変化を定期的に自立相談支援機関と共有することが必要である。自立相談支援機関と就労準備支援事業者との連携、情報共有の具体的な方法については、自立相談支援事業と就労準備支援事業が別々の主体によって運営されている横浜市・佐倉市では、両事業者が、定期的に会議を行うほか、利用者の状態の変化があった場合などは、随時連絡を取り合い、協議を行っている。

(3) 就労後の定着支援

- 利用者が就職し、就労準備支援事業の利用を終了した場合は、基本的に、自立相談支援機関が定着支援を行うことになるが、利用者や就職先である企業・団体との関係を踏まえ、就労準備支援担当者が定着支援を行うことも考えられる。その場合は、就労準備支援事業者は、必要な情報を自立相談支援機関と共有することが求められる。

2 ハローワークとの関係（一般の職業紹介窓口）

- 支援によって一般就労に向けた準備が一定程度整ったと判断される利用者については、就労準備支援事業者がハローワークへの同行支援等を行うことも考えられる。
- その際、利用者が適切な求人を見つけ出すことができない場合もあるため、キャリア・カウンセリング等において就労に関する本人の状況や意向を十分に確認した上で、求人選択の手助けを行う。
- また、職業相談の際、利用者が就職に関する自らの状況や意向を適切にハローワークの職員に伝えることができるよう、適宜利用者の発言を補足するなどの支援を行う。一方で、就職活動のためにハローワークに伝達することが必要な情報であって、利用者が自らハローワークに伝えることで傷ついてしまうおそれがある情報については、本人の同意を得た上で、プライバシーの保護に十分配慮しつつ、就労準備支援事業者からハローワークに伝達することも考えられる。
- 採用面接に当たっては、履歴書の作成指導や模擬面接の実施等の支援を行う。特に、就労にブランクがある、転職を繰り返しているなどの場合は、面接の際に説明することができる

よう、きめ細かな支援が必要である。

- 就労に当たっては、本人が自らの意思に基づき就職活動を行うことが最も重要である。就労準備支援事業者は、このことを常に念頭におき、本人の自己決定を支援するという姿勢が求められる。

3 ハローワークとの関係（生活保護受給者等就労自立促進事業）

- 2のほか、支援によって一般就労に向けた準備が一定程度整ったと判断される利用者については、生活保護受給者等就労自立促進事業において、ハローワークが担当者制による支援を行うことも考えられる。
- 同事業の利用に当たっては、自立相談支援機関の就労支援員が、支援候補者の選定、ハローワークへの支援要請を行うこととなるため、就労準備支援事業者は、本人の同意の下、プライバシーの保護に十分配慮しつつ、就労に関する本人の状況や意向を自立相談支援機関に伝達する（自立相談支援機関の就労支援員が担当者制による支援を行う場合も同様である。）。

4 就労訓練事業所との関係

- 就労準備支援事業による支援を受けても一般就労に結びつかなかった場合、自立相談支援機関のあっせんにより、利用者が就労訓練事業を利用する場合がある。その際は、本人の同意の下、プライバシーの保護に十分に配慮しつつ、就労に関する本人の状況や課題などに関する必要な情報を就労訓練事業所に伝達する。

5 就労移行支援事業所、就労継続支援事業所等との関係

- 就労準備支援事業の利用中に、利用者が障害福祉サービスの利用を希望する場合も想定される。
- 障害者については、自立相談支援機関において就労準備支援事業による支援が適当であると判断され、本人が事業の利用を希望し、かつ障害福祉サービスを利用していない場合は、就労準備支援事業を利用することが可能であるが、障害者については障害特性を踏まえた専門的な支援を行う観点から、本人が希望する場合は、就労準備支援事業の利用を中止し、障害福祉サービスを利用することが適当である。
- したがって、このような場合は、本人の同意の下、プライバシーの保護に十分に配慮しつつ、就労に関する本人の状況や課題などに関する必要な情報を就労移行支援事業所、就労継続支援事業所等に伝達する。

＜地域の協力事業所等で就労体験を行う場合の留意事項＞

1 就労準備支援担当者の関与

- 就労準備支援事業の利用者は、地域の協力事業所等で就労体験を行う場合がある。
- 利用者の多くは、社会や他者との関わりに不安を抱えている、自尊感情や自己有用感を喪失しているなどにより、次のステップに向かうことができなくなっている。このような状況を踏まえ、就労準備支援担当者は利用者との間の信頼関係を構築しつつ、自尊感情や自己有用感の回復を図りながら、支援に当たることとなるが、就労体験先での出来事によって利用者が再び傷つき、状況が悪化することのないよう、きめの細かい配慮が必要である。
- また、前述のとおり、就労体験は、実習等の形態により軽易な作業に従事するものであり、雇用契約を伴わないものである。就労体験の対象者は労働者性がないと認められる限りにおいて、労働基準法をはじめとする労働関係法令の適用もないこととなるが、現場での就労の状態によっては個別に労働者性があると判断され、結果として、労働関係法令に違反していたというケースが生じないとも限らない。このような事態が生じることのないよう、就労準備支援担当者には、労働者性がない形で就労体験が実施されているかについて、特に留意が必要である。
- さらに、就労体験利用中の本人の状態の変化を見逃さず、必要に応じて支援の方針や内容を絶えず見直すことが重要である。
- 以上のことを踏まえれば、就労準備支援事業の利用者が、地域の協力事業所等で就労体験を行う場合は、就労準備支援担当者も同行し、就労体験の実施状況を確認すべきである。
- 一方で、利用者の受入状況によっては、すべてのケースについて就労準備支援担当者が常に同行し、状況を確認することが困難な場合もあると考えられる。その場合であっても、就労準備支援担当者は利用者の支援担当者としての職務を適切に果たすことが必要であり、可能な限り状況確認に努め、利用者本人や協力事業所の担当者から就労体験の実施状況について聴取することなども行い、きめ細かな配慮を行うことが必要である。

2 協力事業所等との連携

- 協力事業所等には、就労準備支援担当者との連絡調整の主体となり、また、事業の趣旨や利用者の状態を理解する担当者が存在することが重要である。
- 就労準備支援担当者は、利用者が就労体験の利用を開始する前には、利用者のプライバシーに十分に配慮した上で、利用者の状態や対応する際の留意点を担当者と共有しておくべきである。また、就労準備支援担当者は、この担当者を通じて、協力事業所等の他の職員にも、利用者に対する支援について理解を得ることが求められる。
- このように、就労準備支援担当者と協力事業所等の担当者との間には、緊密な連携が求められる。常日頃から、利用者の細かな様子の変化や作業内容の変更等の情報を共有し、意見交換ができる関係性を構築することが望ましい。ただし、関係者間で情報を共有することや情報を文書化することに強い抵抗感を持つ利用者もいることから、本人のプライバシーの保護には十分配慮する。

<協力事業所（就労体験先）との連携（豊中市）>

1 協力事業所に伝えるべき留意点

豊中市の就労準備支援事業においては、就労体験を開始する際、事前に協力事業所と打ち合わせを行い、就労準備支援事業の意義を伝達するとともに、利用者の特徴、希望する就労時間や仕事の内容、コミュニケーションを行う上で気をつけてほしいこと、利用者が抱える障害に関する留意点などを共有する。

例えば、対人関係に強い不安を抱えている利用者については、協力事業所に対して一人になれる休憩場所を確保することを要請するほか、スピードが要求される職場で精神的ダメージを受けたことにより支援が必要となった利用者については、作業効率よりも仕事の丁寧さを評価してもらうように伝えたりしている。また、コミュニケーション能力に課題がある利用者については、どのような対応をすれば落ち着いてコミュニケーションができるかなど、あらかじめ書面で本人と共有した上で、協力事業所に伝えている。

2 協力事業所への訪問

就労体験を行う際は、市の就労準備支援担当者が事前に協力事業所を訪問し、就労環境や職場の雰囲気を確認している。現場を確認していることで、ミスマッチや就労開始後のトラブルを少なくし、仮にトラブルが発生したとしても迅速な対応が可能となる。

特に、協力事業所が初めて就労困難者を受け入れる場合には、利用者が安心して就労することができるよう、また、協力事業所が不安を抱えないように、丁寧に対応することが重要である。具体的には、ある縫製作業を行う協力事業所が、初めて利用者を受け入れる際、あらかじめ就労準備支援担当者が協力事業所を2回訪問し、1回目は社長、2回目は社員に対して説明を行った。利用者が他者とのコミュニケーションに強い不安を持っているため、最初は他の従業員とあまり会話をしないで済むように座席の配置に工夫を求めるほか、挨拶がうまく出来ないことへの理解を促した。

さらに、就労体験中も、就労準備支援担当者が定期的に協力事業所を訪問している。利用者とは日頃から面談や電話相談を適宜行っているが、訪問の際は、改めて利用者の就労内容、就労環境を確認するとともに、本人と直接、就労体験を通してどのようなことを感じているか、何か困っていることはないかなどについて具体的に話をするようにしている。

また、この時に、協力事業所に就労体験を通して利用者がどのように変化してきたかを聞き取り、改善したこと（進んで挨拶できるようになった、作業内容が丁寧になった、わからないことについて自ら質問できるようになったなど）については本人にフィードバックするようにしている。

また、訪問の際、就労準備支援担当者は、就労準備支援プログラム等の項目に沿って、協力事業所に対して支援の実施状況を確認しているが、そのときに協力事業所が抱えている不安や悩みの相談を受け、事業に対する意見や要望を聞くことも重要である。

例えば、利用者の中には、いったん就労体験をはじめたものの、うまく馴染むことができず、遅刻や欠席が目立ったりするケースもみられる。そのような場合には、必要に応じて、利用者の状況を説明したり、今後の対応についてアドバイスをするなど、協力事業所の職員が気に病まないような配慮もしている。

第6章 人材育成について

- 就労準備支援事業所においては、支援に当たる適切な人材を確保・配置するとともに、絶えずその資質の向上に努める必要がある。国は当分の間、就労準備支援担当者を対象とした専門的かつ実践的な研修を実施していくこととしているが、これに加えて、就労準備支援事業所自らも、制度の理念、基本倫理、基本姿勢等や就労支援に関する専門的な知識、支援方法に関する研修会や勉強会を開催し、人材の育成を図ることが重要である。事業所内における人材育成の考え方や方法に関しては、「自立相談支援事業の手引き」の第5章をご参照いただきたい。
- なお、就労準備支援事業所においては、一人又は数人で支援を実施している場合があり、事業所内で研修会等を開催することが難しい場合も考えられる。このような場合は、近隣の就労準備支援事業所その他の関係機関と合同で研修会等を開催することが考えられる。合同研修を実施することによって、関係者が生活困窮者支援に対する共通認識を持ち、支援の質を共に高めていく効果も期待できる。

第7章 個人情報の保護・リスクマネジメント

- 就労準備支援事業の実施に当たり、就労準備支援担当者は利用者及びその家族に関する機微な個人情報を取り扱うこととなる。個人情報の保護は、利用者等のプライバシーを保護するとともに、利用者等とのトラブルを防ぐためにも重要であり、就労準備支援事業の実施においては、個人情報の保護には十分に留意する必要がある。
- なお、個人情報の管理や関係機関との共有方法及びリスクマネジメントに関しては、「自立相談支援事業の手引き」の第6章をご参照いただき、個人情報の適切な取扱いを図られたい。

第8章 運営計画と評価

- 生活困窮者自立支援制度の実施に当たっては、実施主体である自治体において、現状や課題を把握し、生活困窮者支援全体の取組方針等を定め、その結果を評価することが必要である。また、任意事業についても自立相談支援事業と併せて効果的な支援を行い、支援の質を担保するため、事業計画を策定し、その評価を行うことが必要と考えられる。
- 就労準備支援事業者においても、自治体における事業計画と評価に係る取組を踏まえ、就労準備支援事業を実施する上での現状や課題を把握した上で、年度ごとに事業運営の目標とそれを達成するための計画を策定し、その実施状況や目標の達成状況を評価することが必要である。このような、いわゆるPDCAサイクルにより次年度以降の運営の改善に生かすことが求められる。具体的な実施方法については、「自立相談支援事業の手引き」の第8章を参照いただき、支援の質の向上に努められたい。
- 評価には、自己評価と外部評価の二つの方法があるが、まずは就労準備支援事業者が自らの運営を振り返り、より良い運営を行うため、自己評価をしっかりと実施することが重要となる。

評価指標の例

- ・利用者数、就労準備支援プログラム策定件数
- ・利用者の目標の達成状況
- ・一般就労した利用者の数
- ・利用者の満足度、苦情の件数
- ・研修会等の実施回数