

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
 【相談】D. 相談支援の展開（参考帳票類）（令和元年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修資料）

《参考》インテーク・アセスメントシート

受付機関	<input checked="" type="checkbox"/> 自立相談 <input type="checkbox"/> 家計改善 <input type="checkbox"/> 町村の一次相談窓口				
ID		氏名	山田 恵子	最終更新日	西暦2020年×月×日
サブ区分フラグ		関連するID		過去の相談者ID (一番古いID)	
主担当者	田中		備考		

■相談経路・相談歴

当初相談経路	相談のきっかけ	来談者	面談の場所・方法
		<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 家族・知人 <input checked="" type="checkbox"/> 関係者	<input type="checkbox"/> 直接来所 <input type="checkbox"/> 電話・メール <input type="checkbox"/> 自宅 <input checked="" type="checkbox"/> 関係先
		<input type="checkbox"/> 自立相談支援機関がアウトリーチ <input checked="" type="checkbox"/> 紹介(機関名: <u>A中学 生活指導教諭〇〇先生</u>) <input type="checkbox"/> 国、自治体、自立相談支援機関等の周知(ホームページ・広報・チラシ等) <input type="checkbox"/> その他()	

これまでの相談歴がある機関(本人や家族に過去にどこかの機関への相談経験があるかを確認)

就労	<input type="checkbox"/> ハローワーク <input type="checkbox"/> 職業訓練機関 <input type="checkbox"/> 就労準備支援機関 <input type="checkbox"/> 地域若者サポートステーション <input type="checkbox"/> 就労支援法人・団体(就労訓練事業を含む) <input type="checkbox"/> 一般企業 <input type="checkbox"/> 各種協同組合(生協等) <input type="checkbox"/> 農業者・農業団体	保護	<input type="checkbox"/> 福祉事務所(生活保護担当部署) <input type="checkbox"/> ホームレス支援機関 <input type="checkbox"/> 一時保護施設 <input type="checkbox"/> 警察 <input type="checkbox"/> 更生保護施設・自立準備ホーム <input type="checkbox"/> 地域生活定着支援センター
	医療		<input type="checkbox"/> 医療機関 (<input type="checkbox"/> 医療機関の内、無料低額診療実施機関) <input type="checkbox"/> 行政の保健担当部署
障害		<input type="checkbox"/> 行政の障害担当部署 <input type="checkbox"/> 基幹相談支援センター <input type="checkbox"/> 精神保健福祉センター <input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター <input type="checkbox"/> 障害者就労支援事業所 <input type="checkbox"/> その他障害者支援機関・施設	住居
	子ども・人権	<input type="checkbox"/> 行政の子ども家庭担当部署 <input type="checkbox"/> 教育委員会 <input type="checkbox"/> 保育所・幼稚園・子ども園 <input checked="" type="checkbox"/> 小・中・高(特別支援含む)学校 <input type="checkbox"/> 大学等(高等専門学校、専修学校、各種学校含む)	

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における県域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
【相談】D. 相談支援の展開（参考帳票類）（令和元年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修資料）

<input type="checkbox"/> その他教育機関 <input type="checkbox"/> 家庭児童相談室(福祉事務所) <input type="checkbox"/> 児童相談所・児童家庭支援センター <input type="checkbox"/> 児童福祉施設 <input type="checkbox"/> 地域子育て支援センター <input type="checkbox"/> その他子育て支援機関 <input type="checkbox"/> 行政の人権担当部署 <input type="checkbox"/> 男女共同参画センター <input type="checkbox"/> 婦人相談所・配偶者暴力相談支援センター	<input type="checkbox"/> 商店街・商工会等経済団体 <input type="checkbox"/> 町内会・自治会、福祉委員、近隣住民 <input type="checkbox"/> ライフライン民間事業者(電気・ガス・水道) <input type="checkbox"/> 保健所(動物・ペットの多頭飼育等) <input type="checkbox"/> 社会福祉協議会(資金、日常生活自立支援以外) <input type="checkbox"/> その他行政の担当部署 <input type="checkbox"/> 家族・親族・その他キーパーソン <input type="checkbox"/> その他1() <input type="checkbox"/> その他2()
支援会議での検討の有無(注意:この欄のみ相談者への確認をするのではなく事業実施者で確認すること)	
<input checked="" type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> あり (対象となった直近の会議時期:西暦 年 月 日 (累計: 回目))	
生活困窮者自立支援制度の相談歴の有無	
<input checked="" type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> あり (<input type="checkbox"/> 相談のみ <input type="checkbox"/> 支援中断 <input type="checkbox"/> 支援終了)	
相談歴の概況／相談経緯(誰が、どこに、どのような相談をしたか、その結果がどうであったかを記載)	
<p>長女の遅刻が目立つようになり、母親に連絡したところ、母親は遅刻が多いことを知らなかった。担任教諭が生活指導教諭とともに母と面談して家庭の状況を聞き取り。生活指導教諭から母に自立相談支援センターへの相談を促し、つながる。</p>	

■本人の主訴・状況(生活歴を含む)

夫(46歳)と本人、長女(中2・14歳)、長男(小5・11歳)の4人世帯。
 夫は両親の跡を継いでラーメン店を経営していたが、2年ほど前から経営が悪化して1年前に廃業。ハローワークに数回通ったが、現在は気が向いたときだけ友人の店を手伝う程度で、ほぼ毎日パチンコに行っている。本人からそのことを咎められるが、目標を失って抜け殻のようになり、家では口論が絶えない。廃業前の資金繰りで消費者金融からの借り入れが約300万円にのぼり、取り立てや催告の通知が来ている。
 本人は専業主婦だったが、夫が仕事を失って以来、パートを3つ掛け持ちしている。夜まで働いても生活は苦しく、健康保険料や学校の給食費等の滞納があるが、全体を把握できていない。以前は夫が立ち直るまで頑張ろうと考えていたが、いまは、いつまでも変わろうとしない夫の姿にいらだちを感じるようになった。
 長女は明るい性格で友だちも多かったが、中1の時に父のラーメン店が倒産したことを同級生にからかわれてからは、学校に行っても一人で過ごすことが多くなった。成績が下がり、目に見えて意欲がなくなってきている。学校に行くふりをして公園やゲームセンターで時間をつぶすこともあるようだが、長女が遅刻していることを本人は学校から連絡を受けるまで気がつかなかった。
 長男は多動で落ち着きがなく、保育園のときはよくトラブルを起こしていた。すすめられて一度、小児科を受診したが「様子をみましょう」と言われただけだった。小学校に入学して担任に恵まれ、しばらく落ち着いていたが、高学年になって勉強の遅れが目立ってきている。先月には友だちのサインペンを借りたまま返さず、学校から連絡があった。本人は長男と話してみたが反省している様子がないことに驚き、もしかしたら何か障害があるのかもしれないと思うようになった。
 以前は長女がよく弟の面倒を見ていたが、最近をよくケンカをするようになった。本人が長女に「お姉ちゃんなんだから」と諭したら、「お母さんは、いつも将太のことばかり」と怒り出し、それ以来、帰宅しても部屋にこもって母親と口をきこうとしない。
 いまの状況を何とかしたいが、仕事に追われて時間が取れず、疲れが高じてイライラして、家族にあたることも多くなっている。
 学校や自立相談支援センターの協力を得て家族全体の問題を解決していきたい。

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
【相談】D. 相談支援の展開（参考帳票類）（令和元年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修資料）

■本人の主訴・状況（続き）

(1) 家族・地域関係・住まい

同居者	<input checked="" type="checkbox"/> 有(自分を含んで 4 人) <input type="checkbox"/> 無	別居の家族	<input type="checkbox"/> 有() <input type="checkbox"/> 無
婚姻	<input type="checkbox"/> 未婚 <input checked="" type="checkbox"/> 既婚 <input type="checkbox"/> 離別 <input type="checkbox"/> 死別 <input type="checkbox"/> その他()	子ども	<input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> 有(2 人 →扶養 2 人)
家族の状況(子どものことを含む)	夫(47歳)。1年前にラーメン店を廃業してからは無職。ときどき友だちの店を手伝う程度で再就職に向けた意欲を失い、毎日、パチンコをするばかりで、夫婦の口論が絶えない。 長女(14歳・中2)。以前は明るく勉強好きだったが、最近は学校でも一人であることが多い。学校に行くふりをして、公園やゲームセンターなどで時間をつぶしていることもあるようだ。 長男(11歳・小5)。多動で落ち着きがない。小さい頃の受診ではとくに何も言われなかったが、勉強に遅れが出て学校でトラブルもあり、何か障害があるかもしれないと心配している。		
住居	<input checked="" type="checkbox"/> 持家 <input type="checkbox"/> 借家 <input type="checkbox"/> 賃貸アパート・マンション <input type="checkbox"/> 公営住宅 <input type="checkbox"/> 会社の寮・借り上げ住宅 <input type="checkbox"/> 野宿 <input type="checkbox"/> その他()	地域との関係	実家を継いでそのまま居住しているので、近隣との付き合いは長い。
特記事項	夫はもともと人懐こく明るい性格。廃業する前は家庭内の雰囲気は賑やかで、父親は休日には必ず子どもたちと遊んでいた。		

(2) 健康・障害

通院状況	<input type="checkbox"/> 通院している <input checked="" type="checkbox"/> 通院していない/健康状態良い <input type="checkbox"/> 通院していない/健康状態悪い	通院先/服薬・診断・症状等	
健康保険	<input checked="" type="checkbox"/> 国民健康保険 <input type="checkbox"/> 健康保険(国保以外) <input type="checkbox"/> 加入していない	障害手帳等	<input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 有→ <input type="checkbox"/> 身体()級 <input type="checkbox"/> 知的(療育)() <input type="checkbox"/> 精神()級 自立支援医療 <input type="checkbox"/> 利用 <input type="checkbox"/> 利用せず
特記事項	仕事で疲れがたまっている。		

(3) 収入・公的給付・債務等

家計の収支状況	世帯として 月々入ってくるお金 (月額 22~23万 円) 月々出ていくお金 (月額 _____ 円)	家計状況	国保税等の滞納があるようだが、本人も全体を正確に把握できていない
課税状況	<input type="checkbox"/> 住民税非課税世帯である <input checked="" type="checkbox"/> 住民税非課税世帯ではない	滞納	<input checked="" type="checkbox"/> 滞納あり <input type="checkbox"/> 滞納なし
		債務	<input checked="" type="checkbox"/> 債務あり <input type="checkbox"/> 債務なし
公的給付(受給中)	<input type="checkbox"/> 雇用保険 <input type="checkbox"/> 老齢年金・遺族年金 <input type="checkbox"/> 障害者年金 <input type="checkbox"/> 特別障害者手当 <input checked="" type="checkbox"/> 児童手当 <input type="checkbox"/> 児童扶養手当 <input type="checkbox"/> 特別児童扶養手当 <input type="checkbox"/> 住居確保給付金 <input type="checkbox"/> その他()	生活保護	
特記事項	夫が廃業前に資金繰りで借入した債務が約300万円ある。		

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における県域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
 【相談】D. 相談支援の展開（参考帳票類）（令和元年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修資料）

(4) 職業・職歴等

① 概況

就労状況	<input type="checkbox"/> 就労している <input checked="" type="checkbox"/> 就労しているが、転職先を探したい/探している <input type="checkbox"/> 今後、就労予定(就労先決定済み) <input type="checkbox"/> 仕事を探したい/探している(現在無職) <input type="checkbox"/> 仕事をしていない(仕事は探していない)	最終学歴等	<input type="checkbox"/> 中学(高校未入学) <input type="checkbox"/> 中学(高校中退) <input checked="" type="checkbox"/> 高校(大学中退を含む) <input type="checkbox"/> 特別支援学校(学級含む) <input type="checkbox"/> 専門学校・専修学校・各種学校 <input type="checkbox"/> 高等専門学校 <input type="checkbox"/> 短大 <input type="checkbox"/> 大学・大学院 <input type="checkbox"/> その他 → <input type="checkbox"/> 現在、就学中
直近の離職後年数	<input type="checkbox"/> 6ヵ月未満 <input type="checkbox"/> 6ヵ月以上～1年未満 <input type="checkbox"/> 1年以上～2年未満 <input type="checkbox"/> 2年以上 <input type="checkbox"/> 仕事をしたことがない	資格・技術	<input checked="" type="checkbox"/> 自動車免許 <input type="checkbox"/> その他資格・技術 (_____)
希望職種等	専業主婦が長かったため、自分に何ができるかわからない。 一か所の職場で安定した仕事につき、子どものために残業はしたくない。		

② 現在の職業

職業	業務内容		雇用形態
パン屋での販売	接客や品出し、レジ打ち等		パート
勤務年数	月収	賞与の有無・回数等	賞与(年間)
____年__10__ヵ月	13万円	なし	万円

③ 過去の職歴 ※現在に近い順に上から記載

勤務期間		雇用形態	月収	職業・業務内容
西暦____年__月～ 西暦____年__月	年 ヶ月		万円	
西暦____年__月～ 西暦____年__月	年 ヶ月		万円	
西暦____年__月～ 西暦____年__月	年 ヶ月		万円	

④ 職業・職歴等の特記事項

現在はパン屋の他に、喫茶店の手伝い(月5万円)、スナックの手伝い(月3～4万円)をしている。

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における県域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
 【相談】D. 相談支援の展開（参考帳票類）（令和元年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修資料）

(5) その他の特記事項

--

■緊急支援

緊急支援の必要性			
■なし □あり(具体的な状況: _____)			
緊急支援の内容			
□住居確保給付金	<申込日> 西暦_____年_____月_____日		
	給付期間 西暦_____年_____月~西暦_____年_____月_____ヵ月	給付額	円/月
□一時生活支援事業	<申込日> 西暦_____年_____月_____日		
	支援期間 西暦_____年_____月_____日 ~ 西暦_____年_____月_____日		
□生活福祉資金 (_____資金)	<申込日> 西暦_____年_____月_____日		
	貸付期間 西暦_____年_____月~西暦_____年_____月_____ヵ月	貸付総額	円
□その他の貸付	<申込日> 西暦_____年_____月_____日		
	貸付名称:	機関名:	貸付総額 円
□食糧支援 (フードバンク等)	<申込日> 西暦_____年_____月_____日		
	提供元機関:	提供食数	日分
その他緊急支援の実施状況			

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における県域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
【相談】D. 相談支援の展開（参考帳票類）（令和元年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修資料）

■アセスメント結果の整理と支援方針の検討

<p>課題と背景要因</p>	<p>○本人 長く専業主婦の生活であったのが、現在はパートを3つ掛け持ちしており、精神的・体力的負担は相当であると考えられる。夫が立ち直るまではと氣力を維持してきたのであろうが、いつまでも変わろうとしない夫の姿にいら立ちを感じるようになったと話す。夫婦の口論が絶えないことが子どもたちにも影響を与えていることに気づいていて、子どもたちと話す時間が十分に取れないことに心を痛めている。一つひとつの課題を整理して見通しを立てていくなかで、家族関係の立て直しを図っていく必要がある。</p> <p>○夫 廃業に追い込まれたことで目標を失い、他の仕事の経験も無いことから就職活動への自信も持てない状況が続いていると思われる。家計の再建には夫の収入確保が必須となるが、まずは自立相談支援センターが信頼関係を築くことが必要である。もともとは明るい性格で親子関係も良かった点等を念頭におきながら、意欲を取り戻すきっかけを探っていく。</p> <p>○長女 家庭環境の変化が学習環境や友人関係にも影響を与え、意欲の低下や弟へのふるまいにつながっている。学習支援等でサポートしつつ、家族関係の立て直しを図り、意欲が取り戻されることを期待したい。</p> <p>○長男 幼い頃から配慮が必要で、本人も心を碎いてきたと思われる。学校と連携しながら専門機関の助言を得て、発達の環境を整えるための具体的な支援策を検討していく必要がある。</p> <p>○世帯全体 債務を把握して支出を整理し、増収を図って家計を安定させていくことが求められる。</p>
<p>課題のまとめと支援方針（300字以内で整理）</p>	<p>①債務整理に着手して支出を整理していく。 ②本人について、一つの職場で安定的に働いていくために、転職の可能性を探る。 ③夫について、債務整理をきっかけに自立相談支援センターへの相談をはたらきかける。 ④長女について、学習支援の利用を提案して学習の遅れを取り戻すとともに、学校と連携しながら学校生活の立て直しを図る。 ⑤長男について、本人の学校への相談を促し、専門機関につながっていくようサポートする。</p>
<p>※相談者に関わる課題と特性</p>	<p><input type="checkbox"/>病気 <input type="checkbox"/>けが <input type="checkbox"/>障害(手帳有) <input type="checkbox"/>障害(疑い) <input type="checkbox"/>自死企図</p> <p><input type="checkbox"/>その他メンタルヘルスの課題(うつ・不眠・不安・依存症・適応障害など)</p> <p><input type="checkbox"/>住まい不安定 <input type="checkbox"/>ホームレス <input checked="" type="checkbox"/>経済的困窮 <input checked="" type="checkbox"/> (多重・過重)債務</p> <p><input checked="" type="checkbox"/>家計管理の課題 <input checked="" type="checkbox"/>就職活動困難 <input type="checkbox"/>就職定着困難 <input checked="" type="checkbox"/>生活習慣の乱れ</p> <p><input type="checkbox"/>社会的孤立(ニート・ひきこもりなどを含む) <input checked="" type="checkbox"/>家族関係・家族の問題 <input type="checkbox"/>介護 <input type="checkbox"/>子育て</p> <p><input type="checkbox"/>不登校 <input checked="" type="checkbox"/>非行 <input type="checkbox"/>中卒・高校中退 <input type="checkbox"/>ひとり親 <input type="checkbox"/>DV・虐待 <input type="checkbox"/>外国籍 <input type="checkbox"/>刑余者</p> <p><input type="checkbox"/>コミュニケーションが苦手 <input type="checkbox"/>本人の能力の課題(識字・言語・理解等) <input type="checkbox"/>被災</p> <p><input type="checkbox"/>その他()</p>

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における県域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
 【相談】D. 相談支援の展開（参考帳票類）（令和元年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修資料）

■スクリーニング

初回	
※スクリーニング実施日	西暦 20××年 × 月 × 日
※対応結果・方針	<input type="checkbox"/> 1. 情報提供や相談対応のみで終了 <input type="checkbox"/> 2. 他の制度や専門機関で対応が可能であり、つなぐ （必要に応じて、事前連絡や同行支援を実施し、結果をフォローアップする） （→つなぎ先の制度： ） <input type="checkbox"/> 3. 現時点では本人同意はとれていないが、引き続き同意に向けて取り組む <input checked="" type="checkbox"/> 4. 自立相談支援機関が継続支援し、プランを策定する <input type="checkbox"/> 5. スクリーニング判断前に中断・終了（連絡がとれない/転居等）
対応結果・方針で2にチェックした場合のつなぎ先の機関（あてはまるものすべてにチェック）	
就労	<input type="checkbox"/> ハローワーク <input type="checkbox"/> 職業訓練機関 <input type="checkbox"/> 就労準備支援機関 <input type="checkbox"/> 地域若者サポートステーション <input type="checkbox"/> 就労支援法人・団体（就労訓練事業を含む） <input type="checkbox"/> 一般企業 <input type="checkbox"/> 各種協同組合（生協等） <input type="checkbox"/> 農業者・農業団体
医療	<input type="checkbox"/> 医療機関 （ <input type="checkbox"/> 医療機関の内、無料低額診療実施機関） <input type="checkbox"/> 行政の保健担当部署
障害	<input type="checkbox"/> 行政の障害担当部署 <input type="checkbox"/> 基幹相談支援センター <input type="checkbox"/> 精神保健福祉センター <input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター <input type="checkbox"/> 障害者就労支援事業所 <input type="checkbox"/> その他障害者支援機関・施設
高齢	<input type="checkbox"/> 行政の高齢担当部署 <input type="checkbox"/> 地域包括支援センター <input type="checkbox"/> 居宅介護支援事業所・その他介護事業所
子ども・人権	<input type="checkbox"/> 行政の子ども家庭担当部署 <input type="checkbox"/> 教育委員会 <input type="checkbox"/> 保育所・幼稚園・子ども園 <input type="checkbox"/> 小・中・高（特別支援含む）学校 <input type="checkbox"/> 大学等（高等専門学校、専修学校、各種学校含む） <input type="checkbox"/> その他教育機関 <input type="checkbox"/> 家庭児童相談室（福祉事務所） <input type="checkbox"/> 児童相談所・児童家庭支援センター <input type="checkbox"/> 児童福祉施設 <input type="checkbox"/> 地域子育て支援センター <input type="checkbox"/> その他子育て支援機関 <input type="checkbox"/> 行政の人権担当部署 <input type="checkbox"/> 男女共同参画センター <input type="checkbox"/> 婦人相談所・配偶者暴力相談支援センター
保護	<input type="checkbox"/> 福祉事務所（生活保護担当部署） <input type="checkbox"/> ホームレス支援機関 <input type="checkbox"/> 一時保護施設 <input type="checkbox"/> 警察 <input type="checkbox"/> 更生保護施設・自立準備ホーム <input type="checkbox"/> 地域生活定着支援センター
生活・金銭	<input type="checkbox"/> 行政の税担当部署 <input type="checkbox"/> 行政の保険・年金担当部署（年金事務所含む） <input type="checkbox"/> 社会保険労務士 <input type="checkbox"/> 家計改善支援機関 <input type="checkbox"/> 食糧支援関係団体（フードバンク等） <input type="checkbox"/> 小口貸付（生活福祉資金除く） <input type="checkbox"/> 社会福祉協議会（生活福祉資金） <input type="checkbox"/> 社会福祉協議会（日常生活自立支援事業） <input type="checkbox"/> 成年後見人制度の支援機関 <input type="checkbox"/> 法テラス・弁護士・司法書士 <input type="checkbox"/> 消費生活センター・消費生活相談窓口・多重債務者等相談窓口
住居	<input type="checkbox"/> 行政の住宅施策担当部局（居住支援協議会） <input type="checkbox"/> 居住支援法人 <input type="checkbox"/> 不動産・保証関係会社
その他	<input type="checkbox"/> 他地域の生活困窮者自立相談支援機関 <input type="checkbox"/> 民生委員・児童委員 <input type="checkbox"/> 外国人支援団体・相談窓口 <input type="checkbox"/> ひきこもり支援機関 <input type="checkbox"/> NPO・ボランティア団体 <input type="checkbox"/> 商店街・商工会等経済団体 <input type="checkbox"/> 町内会・自治会、福祉委員、近隣住民 <input type="checkbox"/> ライフライン民間事業者（電気・ガス・水道） <input type="checkbox"/> 保健所（動物・ペットの多頭飼育等） <input type="checkbox"/> 社会福祉協議会（資金、日常生活自立支援以外） <input type="checkbox"/> その他行政の担当部署 <input type="checkbox"/> 家族・親族・その他キーパーソン <input type="checkbox"/> その他1（ ） <input type="checkbox"/> その他2（ ）

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における県域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
【相談】D. 相談支援の展開（参考帳票類）（令和元年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修資料）

<p>特記事項 (関係機関名を残す場合はここに記載)</p>			
<p>※初回面談時の状態像</p>	<p>「自立意欲」の段階</p>	<p><input type="checkbox"/>1. 就労、家事、遊び、趣味、身の回りのこと等に対して意欲が持てない。 <input type="checkbox"/>2. 遊び、趣味等の好きなことに対しては意欲がある。 <input type="checkbox"/>3. 2に加え、就労や地域活動(ボランティア等)の社会参加に関心がある。 <input checked="" type="checkbox"/>4. 就労や地域活動(ボランティア等)の社会参加を行おうとしている。または既に行っている。</p>	
	<p>「自己肯定感」の段階</p>	<p><input type="checkbox"/>1. 自分のことを否定し、受け入れられない。 <input type="checkbox"/>2. 自分のことを否定的に話すことが多く、限られた家族・友人・支援者からしか認められていないと感じている。 <input checked="" type="checkbox"/>3. しばしば自分のことを否定的に話すか、自分の良い点を挙げるができる。 <input type="checkbox"/>4. 自分のことを否定的に話すことはなく、肯定的に受け止めている。</p>	
	<p>「社会参加」の段階</p>	<p><input type="checkbox"/>1. 社会・家族との接点を持たず、外出もままならない。 <input type="checkbox"/>2. 限られた家族・支援者との関わりがある。 <input type="checkbox"/>3. 家族・支援者以外にも、仕事・ボランティア・趣味等で、月1回から数回程度、会う人と場がある。 <input checked="" type="checkbox"/>4. 仕事・地域活動(ボランティア等)・趣味等で、週に数回以上定期的に会う人と場がある。</p>	
<p>スクリーニング後 確認事項 生活保護へのつなぎ後の 状況(2週間程度、1ヶ月 以内に確認)</p>		<p>確認先等</p> <p><input type="checkbox"/>同意のもと福祉事務所から <input type="checkbox"/>本人から <input type="checkbox"/>同意なく確認不能 <input type="checkbox"/>同意なく支援会議により</p>	<p>確認日</p> <p>西暦 年 月 日</p>
		<p><input type="checkbox"/>生活保護を申請し、受給となった。 <input type="checkbox"/>生活保護を申請し、却下・取り下げとなった。 <input type="checkbox"/>生活保護は申請せず、相談のみとなった。 <input type="checkbox"/>生活保護担当部署へ相談していない。 <input type="checkbox"/>その他(_____)</p>	

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における県域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
【相談】D. 相談支援の展開（参考帳票類）（令和元年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修資料）

最新2回目以降	
※スクリーニング実施日	西暦 年 月 日
※対応結果・方針	<input type="checkbox"/> 1. 情報提供や相談対応のみで終了 <input type="checkbox"/> 2. 他の制度や専門機関で対応が可能であり、つなぐ （必要に応じて、事前連絡や同行支援を実施し、結果をフォローアップする） （つなぎ先の制度： ） <input type="checkbox"/> 3. 現時点では本人同意はとれていないが、引き続き同意に向けて取り組む <input type="checkbox"/> 4. 自立相談支援機関が継続支援し、プランを策定する <input type="checkbox"/> 5. スクリーニング判断前に中断・終了（連絡がとれない/転居等）
対応結果・方針で2にチェックした場合のつなぎ先の機関（あてはまるものすべてにチェック）	
就労	<input type="checkbox"/> ハローワーク <input type="checkbox"/> 職業訓練機関 <input type="checkbox"/> 就労準備支援機関 <input type="checkbox"/> 地域若者サポートステーション <input type="checkbox"/> 就労支援法人・団体（就労訓練事業を含む） <input type="checkbox"/> 一般企業 <input type="checkbox"/> 各種協同組合（生協等） <input type="checkbox"/> 農業者・農業団体
医療	<input type="checkbox"/> 医療機関 （ <input type="checkbox"/> 医療機関の内、無料低額診療実施機関） <input type="checkbox"/> 行政の保健担当部署
障害	<input type="checkbox"/> 行政の障害担当部署 <input type="checkbox"/> 基幹相談支援センター <input type="checkbox"/> 精神保健福祉センター <input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター <input type="checkbox"/> 障害者就労支援事業所 <input type="checkbox"/> その他障害者支援機関・施設
高齢	<input type="checkbox"/> 行政の高齢担当部署 <input type="checkbox"/> 地域包括支援センター <input type="checkbox"/> 居宅介護支援事業所・その他介護事業所
子ども・人権	<input type="checkbox"/> 行政の子ども家庭担当部署 <input type="checkbox"/> 教育委員会 <input type="checkbox"/> 保育所・幼稚園・子ども園 <input type="checkbox"/> 小・中・高（特別支援含む）学校 <input type="checkbox"/> 大学等（高等専門学校、専修学校、各種学校含む） <input type="checkbox"/> その他教育機関 <input type="checkbox"/> 家庭児童相談室（福祉事務所） <input type="checkbox"/> 児童相談所・児童家庭支援センター <input type="checkbox"/> 児童福祉施設 <input type="checkbox"/> 地域子育て支援センター <input type="checkbox"/> その他子育て支援機関 <input type="checkbox"/> 行政の人権担当部署 <input type="checkbox"/> 男女共同参画センター <input type="checkbox"/> 婦人相談所・配偶者暴力相談支援センター
保護	<input type="checkbox"/> 福祉事務所（生活保護担当部署） <input type="checkbox"/> ホームレス支援機関 <input type="checkbox"/> 一時保護施設 <input type="checkbox"/> 警察 <input type="checkbox"/> 更生保護施設・自立準備ホーム <input type="checkbox"/> 地域生活定着支援センター
生活・金銭	<input type="checkbox"/> 行政の税担当部署 <input type="checkbox"/> 行政の保険・年金担当部署（年金事務所含む） <input type="checkbox"/> 社会保険労務士 <input type="checkbox"/> 家計改善支援機関 <input type="checkbox"/> 食糧支援関係団体（フードバンク等） <input type="checkbox"/> 小口貸付（生活福祉資金除く） <input type="checkbox"/> 社会福祉協議会（生活福祉資金） <input type="checkbox"/> 社会福祉協議会（日常生活自立支援事業） <input type="checkbox"/> 成年後見人制度の支援機関 <input type="checkbox"/> 法テラス・弁護士・司法書士 <input type="checkbox"/> 消費生活センター・消費生活相談窓口・多重債務者等相談窓口
住居	<input type="checkbox"/> 行政の住宅施策担当部局（居住支援協議会） <input type="checkbox"/> 居住支援法人 <input type="checkbox"/> 不動産・保証関係会社
その他	<input type="checkbox"/> 他地域の生活困窮者自立相談支援機関 <input type="checkbox"/> 民生委員・児童委員 <input type="checkbox"/> 外国人支援団体・相談窓口 <input type="checkbox"/> ひきこもり支援機関 <input type="checkbox"/> NPO・ボランティア団体 <input type="checkbox"/> 商店街・商工会等経済団体 <input type="checkbox"/> 町内会・自治会、福祉委員、近隣住民 <input type="checkbox"/> ライフライン民間事業者（電気・ガス・水道） <input type="checkbox"/> 保健所（動物・ペットの多頭飼育等） <input type="checkbox"/> 社会福祉協議会（資金、日常生活自立支援以外） <input type="checkbox"/> その他行政の担当部署 <input type="checkbox"/> 家族・親族・その他キーパーソン <input type="checkbox"/> その他1（ ） <input type="checkbox"/> その他2（ ）

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における県域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
【相談】D. 相談支援の展開（参考帳票類）（令和元年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修資料）

特記事項 <small>（関係機関名を残す場合はここに記載）</small>			
スクリーニング後 確認事項 <small>生活保護へのつなぎ後の 状況（2週間程度、1ヶ月 以内に確認）</small>	確認 先等	<input type="checkbox"/> 同意のもと福祉事務所から <input type="checkbox"/> 本人から <input type="checkbox"/> 同意なく確認不能 <input type="checkbox"/> 同意なく支援会議により	確認日 西暦 年 月 日
	<input type="checkbox"/> 生活保護を申請し、受給となった。 <input type="checkbox"/> 生活保護を申請し、却下・取り下げとなった。 <input type="checkbox"/> 生活保護は申請せず、相談のみとなった。 <input type="checkbox"/> 生活保護担当部署へ相談していない。 <input type="checkbox"/> その他(_____)		

対応重要度	<input type="checkbox"/> A	<input type="checkbox"/> B	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> D
--------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

■就労・増収者確認欄（継続支援（プラン作成）対象者以外）

注：相談後の状況が分かった場合に入力（任意）

確認日	西暦 年 月 日
相談者の就労に関して 該当項目にチェック （プラン作成対象者は不要）	<input type="checkbox"/> 一般就労開始（障害者雇用、継続的・時限的就労含む） （就労訓練や就労継続A、B型や就労移行支援等を除く） <input type="checkbox"/> 自営業等雇用外就労開始 <input type="checkbox"/> 就労収入増加（雇用外を含む一般就労において、転職・勤務時間の増加等による増収）

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における県域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
 【相談】D. 相談支援の展開（参考帳票類）（令和元年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修資料）

【2】付随シート(紙での使用)

ID		氏名	
----	--	----	--

■ジェノグラム(家族関係図)

家族関係図(□=男性、○=女性)	支援経過における変化

■エコマップ(地域や周囲との関係性)

エコマップ	支援経過における変化

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における県域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
 【相談】D. 相談支援の展開（参考帳票類）（令和元年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修資料）

《演習用》プラン兼事業等利用申込書

ID		※プラン作成日	2015年7月1日
※作成回	プラン(<u> 1 </u>)回目	※ 主担当者	田中

ふりがな	やまだ けいこ	性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input checked="" type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> ()
氏名	山田 恵子	生年月日	西暦 1973年 ×月 ×日
			(45歳)

■解決したい課題

債務整理に取り組む パートの掛け持ちを辞めて一つの職場で安定して働いていきたい 夫にも就職活動に取り組んでもらいたい 子どもたちが落ち着いて生活できるようにしたい
--

■目標(目指す姿) <本人が設定>

※長期目標	※本プランにおける達成目標
一つの職場で安定して働き、残業せずに帰宅したい 明るい家庭を取り戻したい	債務や滞納を整理して家計を立て直す 夫が自立相談支援センターとつながる 長女が学習支援を受ける 長男の発達への心配を、学校に相談する

■プラン <法に基づく事業等だけでなく、自立相談支援機関や関係機関等が行うことや、本人が行うことも含めて記入>

※実施すること (本人・家族等・自立相談支援機関・その他関係機関)	備考(関係機関・期間・頻度など)	法に基づく事業等 (該当時○)
家計を把握し、債務整理に取り組む。滞納税について支払いの計画を立てる	家計の把握と計画は本人と家計改善支援。債務整理は、本人と夫、弁護士(法テラスの活用)。初回は自立相談支援センターが同行	○
一つの職場で無理なく働けるよう、転職の可能性を検討する	本人、ハローワーク (債務整理の推移を見ながらパートを減らし、転職活動を本格化させる)	○
夫に自立相談支援センターに相談するよう、働きかける	本人、自立相談支援センター	
長女が学習支援事業を利用する	長女、学習支援機関(見学には自立相談支援センターが同行)	○
長男の発達について、学校に相談する	本人、○○小学校 必要に応じて自立相談支援センターが学校と連携する。	

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における県域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
【相談】D. 相談支援の展開（参考帳票類）（令和元年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修資料）

■法に基づく事業等

メニュー		利用有無	支援方針(期間・実施機関・給付額等)
1	住居確保給付金	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	支給期間 西暦____年__月__日～西暦____年__月__日 給付額____円/月 <input type="checkbox"/> 申込中 <input type="checkbox"/> 既受給 <input type="checkbox"/> 申込予定 備考()
2	一時生活支援事業	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	支援期間 西暦____年__月__日～西暦____年__月__日 <input type="checkbox"/> 申込中 <input type="checkbox"/> 既利用 <input type="checkbox"/> 申込予定 備考()
3	家計改善支援事業	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	支援期間 西暦2015年__7月__日～西暦____年__月__日 備考()
4	就労準備支援事業	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	支援期間 西暦____年__月__日～西暦____年__月__日 備考()
5	認定就労訓練事業	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	<input type="checkbox"/> 雇用型 <input type="checkbox"/> 非雇用型
			支援期間 西暦____年__月__日～西暦____年__月__日 備考()
6	自立相談支援事業による就労支援	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	ハローワークの相談をフォローする

■その他関連する事業等

メニュー	利用有無	支援方針(期間・実施機関・給付額等)
生活福祉資金等による貸付	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	
生活保護受給者等就労自立促進事業	<input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	当面は、転職について本人が自信をもつことを目標とし、債務整理の見通しを立てたうえで転職活動を本格化させる

■プランの期間と次回モニタリング(予定)時期

※プラン期間	西暦 2015年 12月 31日まで	※次回モニタリング時期	西暦 2015年 9月
--------	--------------------	-------------	-------------

■プランに関する本人同意・申込署名欄

〇〇様
私は、 上記のプランに基づく支援について同意します。
法に基づく事業（上記3，4，5）の利用を申し込みます。
西暦 年 月 日 本人署名 印

<支援調整会議・支援決定>

※支援調整会議開催日	①西暦 年 月 日	※支援決定・確認	<input type="checkbox"/> 支援決定(法に基づく事業(上記3,4,5))
	②西暦 年 月 日		<input type="checkbox"/> 確認(法に基づく事業(上記3,4,5)以外)
	③西暦 年 月 日		(決定・確認日:西暦 年 月 日)

<備考>

<必要添付書類>

インテーク・アセスメントシート
その他添付書類(法に基づく事業等の利用にあたって必要とする添付書類)

【5'】プラン兼事業等利用申込書追加確認項目

入力・集計支援ツールにおいて登録が必要な追加項目についてのお願い

- 事業の実施状況把握のため、帳票（プラン兼事業等利用申込書）としては記載の必要はないものの、「入力・集計支援ツール」で入力・登録いただきたい項目が2つ(SQ1,SQ2)あります。いずれも、実態把握のため必要な「月次報告」に反映される項目ですので、もれなく入力・登録をお願いいたします。
- ・ SQ1は、「当該プラン期間内において、一般就労を目指しているかどうか」を確認するものです。
 - ・ SQ2は、「このプランを実施するにあたり、関係・関与する人や機関」を選択肢のなかからすべてチェックしていただくものです。

【入力・集計支援ツールのみで登録が必要な項目】

(SQ1)一般就労達成の目標設定状況（いずれかにチェック）

※プラン期間中の一般就労の達成を目標にしているか	<input checked="" type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
--------------------------	--	------------------------------

(SQ2)プランの実施に係る関係機関・関係者（あてはまるものすべてのチェック）

就 労	<input checked="" type="checkbox"/> ハローワーク <input type="checkbox"/> 職業訓練機関 <input type="checkbox"/> 就労準備支援機関 <input type="checkbox"/> 地域若者サポートステーション <input type="checkbox"/> 就労支援法人・団体(就労訓練事業を含む) <input type="checkbox"/> 一般企業 <input type="checkbox"/> 各種共同組合(生協等) <input type="checkbox"/> 農業者・農業団体	保 護	<input type="checkbox"/> 福祉事務所 <input type="checkbox"/> ホームレス支援機関 <input type="checkbox"/> 一時保護施設 <input type="checkbox"/> 警察 <input type="checkbox"/> 更生保護施設・自立準備センター <input type="checkbox"/> 地域生活定着支援センター
	<input type="checkbox"/> 医療機関 (<input type="checkbox"/> 医療機関の内、無料低額診療実施機関) <input type="checkbox"/> 行政の保険担当部署		生 活 ・ 金 銭
障 害	<input type="checkbox"/> 行政の障害担当部署 <input type="checkbox"/> 基幹相談支援センター <input type="checkbox"/> 精神保健福祉センター <input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター <input type="checkbox"/> 障害者就労支援事業所 <input type="checkbox"/> その他障害者支援機関・施設		
高 齢	<input type="checkbox"/> 行政の高齢担当部署 <input type="checkbox"/> 地域包括支援センター <input type="checkbox"/> 居宅介護支援事業所・その他介護事業所	住 居	<input type="checkbox"/> 行政の住宅施策担当部局(居住支援協議会) <input type="checkbox"/> 居住支援法人 <input type="checkbox"/> 不動産・保障関係会社

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における県域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
【相談】D. 相談支援の展開（参考帳票類）（令和元年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修資料）

子ども・人権	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 行政の子ども家庭担当部署 <input type="checkbox"/> 教育委員会 <input type="checkbox"/> 保育所・幼稚園・子ども園 <input checked="" type="checkbox"/> 小・中・高(特別支援含む)学校 <input type="checkbox"/> 大学等(高等専門学校、専修学校、各種学校含む) <input type="checkbox"/> その他教育機関 <input type="checkbox"/> 家庭児童相談室(福祉事務所) <input type="checkbox"/> 児童相談所・児童家庭支援センター <input type="checkbox"/> 児童福祉施設 <input type="checkbox"/> 地域子育て支援センター <input type="checkbox"/> その他子育て支援機関 <input type="checkbox"/> 行政の人権担当部署 <input type="checkbox"/> 男女共同参画センター <input type="checkbox"/> 婦人相談所・配偶者暴力相談支援センター 	その他	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 他地域の生活困窮者自立相談支援機関 <input type="checkbox"/> 民生委員・児童委員 <input type="checkbox"/> 外国人支援団体・相談窓口 <input type="checkbox"/> ひきこもり支援機関 <input type="checkbox"/> NPO・ボランティア団体 <input type="checkbox"/> 商店街・商工会等経済団体 <input type="checkbox"/> 町内会・自治会、福祉委員、近隣住民 <input type="checkbox"/> ライフライン民間事業者(電気・ガス・水道) <input type="checkbox"/> 保健所(動物・ペットの多投飼育等) <input type="checkbox"/> 社会福祉協議会(資金、日常生活自立支援以外) <input type="checkbox"/> その他行政の担当部署 <input type="checkbox"/> 家族・親族・その他キーパーソン <input checked="" type="checkbox"/> その他1(学習支援事業_____) <input type="checkbox"/> その他2(_____)
--------	---	-----	--

Ⅲ. 主任相談支援員養成研修教材

【主任相談支援員養成研修プログラム】
A. 主任相談支援員の役割

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
 みずほ情報総研株式会社

1. 主任相談支援員の役割

- 相談支援員として**コミュニケーション能力、アセスメント能力、サービス調整能力**で高い力を発揮し、自立相談支援機関内や地域でリーダー的な存在として、**5つの役割**を果たすことが求められる。
- さらに、現場での実践を通じて**相談支援員を育成**していく役割も担う。

イメージ図

①高い倫理観の保持とリーダーシップ

②支援困難事例への対応

③チームアプローチの続括

④地域への働きかけとネットワークの構築

⑤リスクマネジメント等

アセスメント能力 コミュニケーション能力 サービス調整力

2 資料：「テキスト第2巻第4編、pp.45-46、第7巻第3編、pp.299-309,より 生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業 みずほ情報総研株式会社 〔主眼〕A. 主任相談支援員の役割

2. 主任相談支援員の5つの役割

(1) 高い倫理観の保持とリーダーシップ - 1

1. 本人の主体性の確保

- まず利用者本人が意思表示をし、その実現のために努力するのは利用者本人であるという「自己決定の原則」を、**自立相談支援機関の全職員が常に実践するよう意識の向上を図る。**

2. 利用者の尊厳の保持

- 相談支援員等が、利用者の尊厳を確保するために代弁者として中立的に介入できるよう、**わかりやすくスーパーバイズ**する。
- 主任相談支援員は、**日々の取組のなかで、どのような行為が人権侵害につながるのか、どのようにしてそれを避けるのか等を示していくことが必要。**

3 資料：「テキスト第7巻第3編1(1)(2)、pp.299-300,より 生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業 みずほ情報総研株式会社 〔主眼〕A. 主任相談支援員の役割

2. 主任相談支援員の5つの役割

(1) 高い倫理観の保持とリーダーシップ - 2

3. 個人情報の保護

- 利用者との信頼関係の要となるものであり、**組織としてルールを徹底**することが必要。そのための**リーダーシップを発揮**することが期待される。

4. 公平性の確保

- 相談支援員等が、利用者や家族との感情的な問題に巻き込まれず**自己コントロールや自己評価を繰り返し、適切な相談支援ができるようスーパービジョン**を心がける。

5. 中立性の確保

- 利用者の希望に反して、主任相談支援員の所属する法人等や関係事業者等の利益が優先されることがないよう、**常に利用者の権利を代弁**する。

4 資料：「テキスト第7巻第3編1(3)(5)、pp.300-301,より 生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業 みずほ情報総研株式会社 〔主眼〕A. 主任相談支援員の役割

2. 主任相談支援員の5つの役割

(1) 高い倫理観の保持とリーダーシップ - 3

- 5つの基本となる倫理観について、日々直接利用者と接する機会が多い**相談支援員等に対して、繰り返し、リーダーシップを持って、指導を徹底**することが必要。

↓

主任相談支援員のリーダーシップと自立相談支援機関の評価の向上にも寄与

5 資料：「テキスト第7巻第3編1、p.301,より 生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業 みずほ情報総研株式会社 〔主眼〕A. 主任相談支援員の役割

2. 主任相談支援員の5つの役割

(2) 支援困難事例への対応

- 相談支援員等へのスーパービジョン**により、相談支援の質の向上を図る。
- 業務内研修(OJT)を活用した**ケースカンファレンスの実施**を通じて、相談支援員等の力量を高める。
- 支援困難事例を活用し、**支援レベルの向上や社会資源開発につなげる。**
 - 地域の支援レベルの向上**
 - 日頃から、行政や関係機関の協議の場を充実させ、地域の支援困難事例の共有の場として活用。
 - 社会資源開発の新たなニーズを気づかせる契機**
 - 支援困難事例への対応を機に、地域の支援体制が構築されることで、自立相談支援機関の支援向上に向けた環境づくりを推進。
- 本人が支援に同意しないような場合でも、**相談支援員等と利用者との信頼関係が構築できるような面接の頻度やタイミングをマネジメント**する重要な役割期待もある。

6 資料：「テキスト第7巻第3編2、pp.301-303,より 生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業 みずほ情報総研株式会社 〔主眼〕A. 主任相談支援員の役割

2. 主任相談支援員の5つの役割 (3) チームアプローチの統括

- 誰かがすべてを担当するのではなく、他分野・他職種の専門職による多様なかわりやサービスを一体的かつ継続的に利用することができるようにする。主任相談支援員は、そのチーム支援の要となる。

- 地域の社会資源についての情報を把握し、日頃から関係者との良好な関係性を構築。
- アセスメント情報の分析過程において、適切な専門職にチームに入ってもらうようアドバイス。
- チーム支援の過程においては、対象者の生活全体を包括的・総合的に捉え、支援調整会議を活用しながら、サービスを総合調整。



7 資料：「テキスト第7章第3節3」, p.303より

生活困窮者自立支援制度における居場所の確保・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【発行】 A. 主任相談支援員の役割

2. 主任相談支援員の5つの役割 (4) 地域への働きかけとネットワークの構築

- 「制度の狭間（谷間）の人」といわれてきた人々の相談にも対応し、複雑多岐にわたるニーズに適切に対処するため、既存の制度も含めたネットワーク構築に向け、たとえば以下のような地域への働きかけを行う。

- 地域づくり展開のビジョンの共有。
- 既存の協議会等の活性化やさまざまな協議会の関係整理等の提案（既存の協議の場の確認・評価と活性化）。
- 対象者情報における生活困窮の状況分析と課題整理等。

⇒地域の現状を行政内部や地域の関係団体・機関と共有することにより、支援ネットワーク構築の重要性を地域に働きかける。

- 地域福祉計画に生活困窮者支援体制が盛り込まれるよう、主任相談支援員が地域福祉計画の策定に参画することも考えられる。

8 資料：「テキスト第7章第3節4」, p.304より

生活困窮者自立支援制度における居場所の確保・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【発行】 A. 主任相談支援員の役割

2. 主任相談支援員の5つの役割 (5) リスクマネジメント等 - 1

- 相談支援員等の相談支援業務として、あらかじめ想定されるリスクに備えておく必要がある。

リスクマネジメントの例示

支援員への適切なサポート	職員の健康管理	守秘義務	ケース記録等	苦情対応	事故
<ul style="list-style-type: none"> 適切なタイミングでのスーパービジョン 複数の支援員によるケース状況の確認 	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断 感染症対策 職員の問題・保健上の配慮 	<ul style="list-style-type: none"> 職員への教育（退職後も秘密保持は厳守！） 	<ul style="list-style-type: none"> プリントアウト、押印 改ざんの防止 持出し禁止の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> 受付担当者の設置 自立相談支援機関以外への苦情の対応は慎重に 組織として対応 	<ul style="list-style-type: none"> 各種保険への加入（交通事故、破損事故等） 安全運転管理者の講習受講

9 資料：「テキスト第7章第3節5(1)」, pp.305-307より

生活困窮者自立支援制度における居場所の確保・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【発行】 A. 主任相談支援員の役割

2. 主任相談支援員の5つの役割 (5) リスクマネジメント等 - 2

- 支援現場のなかで「ヒヤリとしたこと」「ハットしたこと」を収集・整理し、事前の予防策として職員教育に活用。

- ひとつの重大事故が発生する前には、必ず軽微な事故が数多く発生。



ヒヤリハットの整理は
リスクマネジメントに寄与

10 資料：「テキスト第7章第3節5(2)」, p.308より

生活困窮者自立支援制度における居場所の確保・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【発行】 A. 主任相談支援員の役割

2. 主任相談支援員の5つの役割 (5) リスクマネジメント等 - 3

- リスクマネジメントの基本原則を、自立相談支援機関の職員に提示しておく必要がある。

- 事故等が起きてから事後処理的に行うのでは、職員の意識向上や職員教育の効果は期待できない。

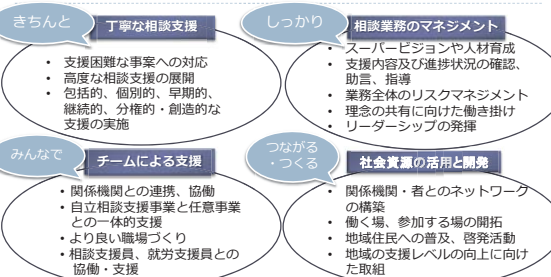
職員に宣言しておくべきリスクマネジメントの原則

- ◆ リスクマネジメントは、主任相談員の責務であること
- ◆ リスクマネジメントは、時間の経過とともに生じる「馴れ」を「緊張」に切り替えるものであること
- ◆ リスクマネジメントは、職員間における馴れ合いを戒めるものであること
- ◆ リスクマネジメントは、今までに生じた、または生じかけた事案を整理し、次に生じないための教訓として、場面を通じて活かしていくツールであること

11 資料：「テキスト第7章第3節5(3)」, p.309より

生活困窮者自立支援制度における居場所の確保・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【発行】 A. 主任相談支援員の役割

3. さいごに - 主任相談支援員の役割のまとめ



主任相談支援員自身も、自分の強みを理解し、弱みを補うためにノウハウを学び、考え、実践する

12 資料：「厚生労働省（2015）より

生活困窮者自立支援制度における居場所の確保・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【発行】 A. 主任相談支援員の役割

参考文献など

- ▶ 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト編集委員会編（2014）『生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト』,中央法規出版,2014年.
※脚注内では「テキスト」と表記
- ▶ 厚生労働省（2015）「【後期】主任相談支援員養成研修『主任相談支援員の役割』講義資料」（平成27年度 自立相談支援事業従事者養成研修）

MEMO

Blank lined writing area with horizontal ruling lines.

【主任相談支援員養成研修プログラム】 B. 職員の資質向上と職場づくり

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
みずほ情報総研株式会社

1. 職員の資質向上 (1) 職員の育成の目的 - 1

生活困窮者自立支援制度の理念を踏まえた質の高い支援を行うため、これを行う職員が高い倫理と正しい姿勢を身に付け、様々な状況に対応できる実践力を磨く。

1. 生活困窮者自立支援の理念を具現化できる職員の育成

理念を理解し、実践できる力を身につけていく必要がある。

2つの目標	5つのかたち	3つの基本倫理
<ul style="list-style-type: none"> 生活困窮者の自立と尊厳の保持 生活困窮者支援を通じた地域づくり 	<ul style="list-style-type: none"> 包括的な支援 個別的な支援 早期的な支援 継続的な支援 分権的・創造的な支援 	<ul style="list-style-type: none"> 権利擁護 中立性・公平性 秘密保持
8つの基本姿勢		
<ul style="list-style-type: none"> 信頼関係の構築 ニーズの的確な把握 自己決定の支援 家族を含めた支援 	<ul style="list-style-type: none"> 社会とのつながりの構築 チームアプローチ さまざまな支援のコーディネート 社会資源の開発 	

2 資料：テキスト第1巻第2部3頁11-14、第2巻第3部1-2頁35-44、
研修要綱（テキスト）第1巻第2部1頁1-2頁270-271より
生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ情報総研株式会社
【注】 B. 職員の資質向上と職場づくり

1. 職員の資質向上 (1) 職員の育成の目的 - 2

2. 自立相談支援事業の特性をふまえた職員の育成

4つの特性をふまえた職員の育成を行う必要がある。

4つの特性	4つの特性
<ul style="list-style-type: none"> 支援の創造性 地域の実情に即した新しい支援を創造的に行う 職場の多様性 多様な経験を持つ職員が職場を作り、チームとなって支援を行う 対象者の多様性 多様な背景をもつさまざまな対象者とかわる 連携・協働の柔軟性 地域への働きかけを行うなかで、市民を含めさまざまな人や組織、関係機関と柔軟に連携・協働していく 	<ul style="list-style-type: none"> 支援の創造性 地域の実情に即した新しい支援を創造的に行う 職場の多様性 多様な経験を持つ職員が職場を作り、チームとなって支援を行う 対象者の多様性 多様な背景をもつさまざまな対象者とかわる 連携・協働の柔軟性 地域への働きかけを行うなかで、市民を含めさまざまな人や組織、関係機関と柔軟に連携・協働していく

✓ これまでになかった支援を実現させていくことは、事業の意義、醍醐味である。
✓ 4つの特性を「強み」として、職員が意欲とやりがいをもって業務に臨めるよう、工夫していくことが求められる。

3 資料：新保美香「テキスト第7巻第2部1頁21-22より
生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ情報総研株式会社
【注】 B. 職員の資質向上と職場づくり

1. 職員の資質向上 (2) 職員の育成の方法

様々な方法や形態を活用して、計画的な取組を行う。

形態	内容
1. OJT (職場内教育)	<ul style="list-style-type: none"> 職場内で行われる、職務を通じた職員への教育。 管理的な立場の職員・経験の長い職員が、部下・新任職員・経験の浅い職員に対して行う。 P D C A サイクルに基づき、計画的に実施することが重要。 教える側・教えられる側の双方にとっての学びの場。
2. OFF-JT (職場外教育・研修)	<ul style="list-style-type: none"> 職場の内外で行われる、職務を離れた研修。 自立相談支援事業従事者養成研修のほか、外部のさまざまな研修、職場として行われる研修会、先進的な取組を行う機関で実施する体験・交流型研修なども含まれる。 職務を離れて日常と異なる視点で学んだり、外部の新しい知識を獲得することが可能。
3. 自己研修	<ul style="list-style-type: none"> 職員が、業務外に自主的に自己研修、自己啓発の機会として参加する研修。 自己研修への参加も研修履歴に加えるとともに、休暇取得にも配慮が必要。 職員自身の資質向上のみならず、職場の活性化にもつながる。

出所：新保美香（2014）「第7巻職員の資質と職場づくり 第1部職員の資質向上と職場づくり」、自立相談支援事業従事者養成研修テキスト
スト編纂委員会編、『生活困窮者自立支援法、自立相談支援事業従事者養成研修テキスト』中央法規出版、p.272,2014年、より
4 資料：新保美香「テキスト第7巻第2部1頁21-22より
生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ情報総研株式会社
【注】 B. 職員の資質向上と職場づくり

1. 職員の資質向上 (2) 職員の育成の方法～スーパービジョンの重要性

OJT、OFF-JT、自己研修以外にも、**スーパービジョン**により職員を育成することもできる。

スーパービジョンの重要性

対人支援の専門家にとって必要不可欠な方法。
専門資格の基盤として、スーパービジョンを受けた／実施した経験と実績が求められる。

スーパービジョンの目的

- スーパーバイザーの実践能力を成長・向上させること。
- 利用者がニーズを充足するサービスを十分に受けるようにすること。



5 資料：田中千枝子「テキスト第7巻第2部1頁21(1)、p.266-267より
生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ情報総研株式会社
【注】 B. 職員の資質向上と職場づくり

1. 職員の資質向上 (2) 職員の育成の方法～スーパービジョンのシステム化

スーパービジョンのシステム化

組織ぐるみでの仕組みの整備とシステム化が必要。

- スーパービジョンを主任相談支援員などの職務管理に組み込んで明文化し、支援員の受講時間の保障や人材の導入などを組織的に行う。
- 有効な人材育成プログラムのもとで能力のあるスーパーバイザーの存在とその研鑽プログラムを設定する。

【主任相談支援員の役割】

- ✓ 上記のような仕組みを取り入れるよう組織に働きかける。
- ✓ 行政に対し、システム化を奨励する施策を策定するよう提案する。

6 資料：田中千枝子「テキスト第7巻第2部2頁23、p.267より
生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ情報総研株式会社
【注】 B. 職員の資質向上と職場づくり

1. 職員の資質向上
(2) 職員の育成の方法～バイザーとバイザー

バイザーとバイザーとの関係

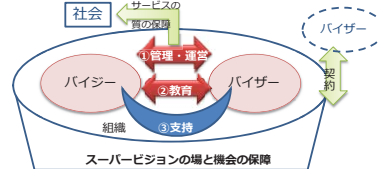
- ▶ **明確な契約関係**
 - ▶ 職場内の上司と部下等の関係の場合には、その関係性が明文化あるいは了解されていると考えてよいが、**外部からバイザーを招聘する場合には、契約開始時に、契約にまつわる考えをお互いに話し合い明確化しておくことが重要。**
 - スーパービジョンによって、何をどの範囲まで解決することを見込んでいるのか？
 - それぞれにどのような役割が期待されているのか？
- ▶ **相互の信頼関係**
 - ▶ お互いを尊重し合う気持ち・姿勢をもたうえて、異なった意見や感覚を交換し合う。
 - ⇒交流が相乗効果を生み、新たな方向へ支援が転化・変容。
- ▶ **異なる専門性**
 - ▶ 支援の質を高めるためには、スーパーバイザーとスーパーバイザーの専門性が異なるなかで実施されることも重要。

▶ 7 資料：田中千枝子；「テキスト第7章第2節(3)」, pp.288-289,より
生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 B. 職員の資質向上と働きづくり

1. 職員の資質向上
(2) 職員の育成の方法～スーパービジョンの3つの機能-1

スーパービジョンの機能

- ▶ 個々のスーパービジョンのなかで、**管理的機能、教育的機能、支持的機能**の3つの機能を**相互補完的に発揮**しながら、**支援者を支援する。**



出所：田中千枝子（2014）「第7章 職員の資質と働きづくり 第2節 スーパービジョン」, 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト編集委員会編, 『生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト』, 中央法規出版, p.289, 2014, より

①管理的機能、②教育的機能、③支持的機能

▶ 8 資料：田中千枝子；「テキスト第7章第2節(3)」, pp.288-289,より
生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 B. 職員の資質向上と働きづくり

1. 職員の資質向上
(2) 職員の育成の方法～スーパービジョンの3つの機能-2

スーパービジョンの3つの機能とは

- ▶ **①管理的機能**
 - ▶ 自立相談支援機関として求められる支援業務をスーパーバイザーが適切に遂行できるようにすること。
 - ▶ 客観的な立場から支援者の業務をとらえること。
- ▶ **②教育的機能**
 - ▶ スーパーバイザーが**支援を行ううえで要求される知識・態度・技能を向上させるもの。**
 - ▶ とともに学び、支援者の学びを促すこと。
- ▶ **③支持的機能**
 - ▶ スーパーバイザーを**支持していく姿勢。**
 - ▶ あらゆる場面で支援者を支えること。

▶ 9 資料：田中千枝子；「テキスト第7章第2節(3)」, pp.288-289,より
生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 B. 職員の資質向上と働きづくり

1. 職員の資質向上
(2) 職員の育成の方法～スーパービジョンについてのまとめ

スーパービジョンについてのまとめ

- ▶ **支援者を支援**するのがスーパービジョン。
 - ▶ 「どうしたら支援者（その人）がよりよい支援ができるか」を、**ともに考え働きかけ**ることが大切。
 - ▶ 支援者一人で支援することが適切でない判断した時に、スーパーバイザーが同行したり、支援を代わって担う。
- ▶ スーパービジョンの関係は、**支援者と利用者との関係と同質なものである。**
 - ▶ 日頃のスーパーバイザーの姿勢が、支援者の支援に影響を与える。

▶ 10 資料：田中千枝子；「テキスト第7章第2節(3)」, pp.288-289,より
生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 B. 職員の資質向上と働きづくり

1. 職員の資質向上
(2) 職員の育成の方法～スーパービジョンワーク（演習）-1

それでは・・・

スーパービジョンの演習をしてみよう！

▶ 11 生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 B. 職員の資質向上と働きづくり

1. 職員の資質向上
(2) 職員の育成の方法～スーパービジョンワーク（演習）-2

① 3人1組をつくり、各々にA・B・Cの呼称を振ってください。

まず1回目はAが主任役、Bが支援員役、Cが相談者役になります。



▶ 12 生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 B. 職員の資質向上と働きづくり

1. 職員の資質向上

(2) 職員の育成の方法～スーパービジョンワーク（演習）- 3

② Cの相談者役は自分が抱えている事例を
基に、その方の気持ちになってBの支援員
役に相談してもらいます。

この時には、Aの主任役はBとCの2人に対して背中を向けて座り、2人の話を背中越しに聴く状態にします。



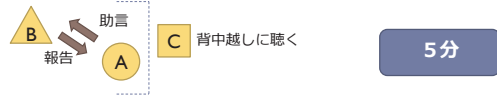
1. 職員の資質向上

(2) 職員の育成の方法～スーパービジョンワーク（演習）- 4

③次に、支援員役のBがAの主任役に相談
内容を報告します。

その報告に対して主任役からは支援員役の
支援の方向性や意向などを確認しながらB
に対して助言を行います。

この時には、Cの相談者役はAとBの2人に対して背中を向けて座り、2人の話を背中越しに聴く状態にします。

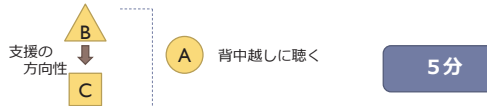


1. 職員の資質向上

(2) 職員の育成の方法～スーパービジョンワーク（演習）- 5

④そしてBの支援員役は、主任役との間の
やり取りから出た結果や方向性を相談者役
に伝え、相手の受け止め方を確認します。

この時には、Aの主任役はBとCの2人に対して背中を向けて座り、2人の話を背中越しに聴く状態にします。



1. 職員の資質向上

(2) 職員の育成の方法～スーパービジョンワーク（演習）- 6

⑤ここまでの相談プロセスを3人で振り返ります。
支援員役は主任役の「助言方法」に対して、相
談者役は主任役の「助言内容」に対して感じた
ことをフィードバックしていきます。

それぞれ2分

- ・支援員役から主任役へ…
 - 〔管理的機能〕 主任は支援員の状況をどこまで掴めたか
 - 〔教育的機能〕 主任の助言方法は適切であったか
 - 〔支持的機能〕 主任の支援員への言動は適切であったか
- ・相談者役から主任役へ…
 - 〔管理的機能〕 主任は支援員を通じて内容をどこまで掴めたか
 - 〔教育的機能〕 主任の助言内容は適切であったか
 - 〔支持的機能〕 主任の支援員への言動は適切であったか

1. 職員の資質向上

(2) 職員の育成の方法～スーパービジョンワーク（演習）- 7

⑥次に役割を入れ替えてこれを繰り返します。

- 2回目：A…支援員、B…相談者、C…主任
- 3回目：A…相談者、B…主任、C…支援員

17 執筆者：加藤節夫
生涯学習者自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 B、職員の資質向上と関与づくり

1. 職員の資質向上

(2) 職員の育成の方法～スーパービジョンワーク（演習）- 8

演習のまとめ

- ▶ 演習を通じてどのようなことを感じましたか？
 - ▶ グループの方から得られたフィードバックやグループのほかの方のスーパービジョンを体験して、自身との違いから、**自身のスーパービジョンの特徴をどう捉えましたか。**
 - ▶ 支援員や相談者という普段と異なる立場の視点からみて、自身のスーパービジョンのスタイルの改善点を考えて、今後に役立ててください。
 - ▶ 相談の内容によって、管理的機能、教育的機能、支持的機能のバランスは変化するが、**支持的機能は常に忘れない**ようにしておく。
 - ▶ 支援員やその向こう側にいる相談者の状況を起点にして、**現場に対して的確な助言**になるようにしていくことが大切。

18 執筆者：加藤節夫
生涯学習者自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 B、職員の資質向上と関与づくり

1. 職員の資質向上 (3) 職員の研修計画～計画的な研修

計画的な研修

- ▶ **組織としての研修計画、職員ごとの研修計画**の2つがある。
- ▶ 研修の履歴を残し、**キャリアパスを念頭においた戦略的な研修計画**。

「研修計画の作成方法」

- Step1. 職員自ら、年度の研修計画案をつくる。
- Step2. 主任相談支援員・OJTリーダーと相談して、研修計画案の修正・確定を行う。
- Step3. 研修計画に基づき研修を受講する。
- Step4. 研修履歴を作成し、振り返りを行う。
- Step5. 年間を通しての研修の自己評価を行い、次年度の研修計画案へつなげる。

出所：新保美香（2014）『第7期職員の資質と職場づくり 第1巻 職員の資質向上と職場づくり』、自立相談支援事業従事者養成研修テキスト編集委員会編、『生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト』、中央法規出版、p.276、2014年、より

1. 職員の資質向上 (3) 職員の研修計画～研修を企画する際のポイント-1

1. 職員に求められる能力

- ▶ 社会福祉の仕事に従事する職員は「**専門性**」と「**組織性**」が求められる。
- ▶ 職員の職務行動は「**価値観・態度**」「**知識・情報**」「**技術・技能**」に支えられている。
- ▶ これらの能力が身につけられるよう研修を計画する。

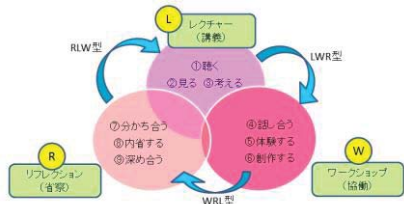
求められる能力	内容
組織の目的、使命を達成するため求められる能力（組織領域）	・ 自立相談支援制度の理念、目的、内容 ・ 職員の資質向上、組織づくり、職場づくりに必要な知識、方法、技術
個人と家族への働きかけに求められる能力（個人と家族領域）	・ 個人と家族への支援に必要な知識、方法、技術 ・ 就労支援に必要な基礎知識、方法、技術
地域への働きかけに求められる能力（地域領域）	・ 地域づくりに必要な知識、方法、技術 ・ 求人開拓、中間的就労の場づくりに関する知識、方法、技術

出所：新保美香（2014）『第7期職員の資質と職場づくり 第1巻 職員の資質向上と職場づくり』、自立相談支援事業従事者養成研修テキスト編集委員会編、『生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト』、中央法規出版、p.279、2014年、より

1. 職員の資質向上 (3) 職員の研修計画～研修を企画する際のポイント-2

2. 研修スタイルの工夫

- ▶ 職員が受け身にならず、**学んだことを実践に活かしたり、場づくりや人材育成に資することができるよう、工夫**が必要。
- ▶ **マルチスタイルメソッド**で流れのあるプログラムを作る。



出所：堀公俊・加留部貴行（2010）『教育研修ファシリテーター』、p.31、日本経済新聞出版、2010年、より

2. 職場づくり (1) よりよい職場づくりのポイント

職員が個々の能力と求められている役割を最大限発揮して、質の高い支援を行うための環境を整える。

⇒ **職場づくりは「全員で！」**。でも、リーダーシップは「**主任が！**」。

- ▶ **理念の共有**
 - ▶ 当該組織にとって大切なことを皆で話し合い、具体的な形として表す。
- ▶ **職員同士の相互理解**
 - ▶ それぞれの立場と役割、特に新しい職員を迎える際には全員で確認するなど留意。
 - ▶ 職員が個々にもつ、知識、経験、個性などを理解し、持ち味を最大限発揮。
- ▶ **職員同士の経験の尊重 ～「経験から学ぶ力」の発揮**
 - ▶ 現在の職場や支援の現場で「どのように活かせるか」を皆で考えるプロセスを挟んだうえで、職員が既に持っている経験を尊重する。
 - ▶ 職員が職務を通じて経験したことを尊重する。

2. 職場づくり (2) よりよい職場づくりのための工夫の例

- ▶ 「**見える化（可視化）**」の工夫
 - ▶ メモ、付箋、ホワイトボードの活用。
 - ▶ 「見える化」することで、個々の解釈が終わらず、職場の合意形成に導く。
- ▶ 「**チームづくり**」の工夫
 - ▶ 「場をつくり、人と人とをつなぐ技法」（ファシリテーション）の活用。

個別支援、ネットワークづくり、地域づくり等あらゆる場面で活用することが可能

参考文献など

- ▶ 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト編集委員会編（2014）『生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト』、中央法規出版、2014年。
※脚注内では「テキスト」と表記
＜執筆者一覧＞
第4章：若間伸之
第7章第1節：新保美香
第7章第2節：田中千枝子
- ▶ 新保美香・加留部貴行（2016）「【後期】主任相談支援員養成研修『職員の資質向上と職場（組織）づくり』講義資料」（平成28年度自立相談支援事業従事者養成研修）
- ▶ 新保美香・加留部貴行（2015）「【後期】主任相談支援員養成研修『職員の資質向上と職場づくり』講義資料」（平成27年度自立相談支援事業従事者養成研修）
- ▶ 堀公俊・加留部貴行（2010）『教育研修ファシリテーター』、日本経済新聞出版、2010年。
＜執筆者＞（スライドpp.12-18）
加留部貴行（九州大学大学院統合領域学府 客員准教授）

【主任相談支援員養成研修プログラム】 C. 支援困難事例の検討

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業」
みずほ情報総研株式会社

1. 支援困難事例について (1) 支援困難事例の特性

困難事象の多様性
支援員が対応に苦慮する事象や場面は多種多様であり、困難事例を種別ごとに整理したり、系統だてて把握することが難しい。

困難さを呈する事象と原因の複合性
複数の困難事象が重なることによって、さらに困難さが増幅している。複数の要素が、困難をもたらす原因でもあり結果でもある。

援助者が困難さをもたらす要因となっている場合も
支援員の不適切な対応が支援困難事例を生み出し、さらに悪化させている場合がある。

出所：若間伸之（2014）『支援困難事例と向き合う 18事例から学ぶ援助の視点と方法』、中央法規出版、pp.135-136.をもちよに作成

1. 支援困難事例について (2) 支援困難事例の発生要因 - 1

▶ 3つの要素が深く関与して発生している。

発生要因	内容
個人的要因	<p>発生源が個人（本人）の側に偏るもの 【例】・強い不安、精神的不安定、気力・意欲の低下 ・判断能力が低下や不十分 ・社会規範から逸脱した強いこだわり ・各種疾病、各種障害</p>
社会的要因	<p>発生源が社会（環境）の側及び関係性に偏るもの 【例】・生活や生活環境の悪化、家族等の病弱・障害 ・社会資源（サービス、法制度等）の不足 ・家族・親族との不和・虐待 ・近隣住民とのトラブル、職場・学校での排斥 ・地域の偏見や無理解、地域からの孤立・排除</p>
不適切な対応	<p>発生源が援助者側の不適切な対応にあるもの 【例】・援助者主導の援助、本人の意や意向の無視 ・本人の主体性が喚起されないかわり ・援助関係の形成不全 ・不十分な連携と協働、ネットワークの機能不全 ・本人を取り巻く環境への不適切な働きかけ</p>

出所：若間伸之（2014）『支援困難事例と向き合う 18事例から学ぶ援助の視点と方法』、中央法規出版、p.137,2014年。

1. 支援困難事例について (2) 支援困難事例の発生要因 - 2

▶ 3つの要因のうち2つ以上が重なるところに支援困難事例が発生する。

出所：若間伸之（2014）『支援困難事例と向き合う 18事例から学ぶ援助の視点と方法』、p.139,中央法規出版,2014年。より

2. 支援困難事例への対応

▶ 支援困難に陥っている原因を見極める。

- ▶ 本人の特性が原因なのか。
- ▶ 周囲との関係性が影響しているのか。
- ▶ 本人が置かれている環境が要因であるのか。
- ▶ 支援者へのアプローチ方法が原因なのか。
- ▶ 社会資源が不足しているからなのか。

▶ 緊急に対応が求められる事例は、**支援に優先順位**をつける。

- ▶ すぐに対応すること。
- ▶ 後でやること。

3. 支援困難事例の有効活用

地域の支援レベルの向上

▶ 行政や関係機関との協議の場の設置、活性化を通じて、継続的に地域へ働きかける。
⇒ **協議の場が地域の支援困難事例の共有の場**になり、地域の支援レベルの向上に役立つ。

社会資源開発の新たな二一ズを気づかせる契機

▶ 支援困難事例を、**自立相談支援機関の支援を向上させるきっかけ**であり、**地域を変えていく事例**としてとらえる。
⇒ 関係者と事例を共有し、**不足している社会資源開発の必要性や二一ズ**に気づく。

4. 演習を行うにあたって
(1) この講義（演習）の目的

- ▶ 高度な相談支援（困難事例）について、具体的な支援の考え方やその方法について学ぶ。
- ▶ 「個別支援・職場づくり・地域づくり」と「SVの3機能」の視点をふまえて検討する。

4. 演習を行うにあたって
(2) スーパービジョンの目的

- ▶ 支援者の実践能力を成長、向上させること。
- ▶ 利用者がニーズを充足するサービスを十分に受けられるようにすること。

(テキスト第7章第2節2(2), p.287.より)

ここで
確認！

4. 演習を行うにあたって
(3) スーパービジョンの3機能

1. 管理的機能（業務の進行管理を支援）

- ▶ 客観的な立場から支援者の業務をとらえること。

2. 教育的機能（知識・態度・技術の向上）

- ▶ とともに学び、支援者の学びを促すこと。

3. 支持的機能（支援者のエンパワメント）

- ▶ あらゆる場面で支援者を支えること。
(テキスト第7章第2節2(3), pp.289~291.より)

5. 演習①
(1) グループ討議：ピアスーパービジョン

- ▶ ピアスーパービジョンとは、同じ立場にある支援者同士で、「管理的機能」「教育的機能」「支持的機能」を意識しながら、スーパービジョンを行うことです。
- ▶ 4人チームで、ピアスーパービジョンを行ってみましょう。
- ▶ 「支持的機能」「ストレングス視点」を意識して取り組んでみてください。

5. 演習①
(2) グループ討議：ピアスーパービジョン～進め方-1

- ▶ 報告者は、事前に準備していた「事例の概要、今後の方向性(取り組んでみたいこと)」を7分間で報告します。
- ▶ 報告者以外のメンバーは、付箋に、スーパービジョンの視点をふまえた「ひとことメッセージ」を3分間で記入し、報告者にプレゼントしてください。

5. 演習①
(2) グループ討議：ピアスーパービジョン～進め方-2

- ▶ グループで1つ、全体でさらに深めたい事例を選んでください。
- ▶ グループのメンバー全員で協力しながら、「模造紙」に事例の状況を描いてください。
- ▶ タイトルをつけ、エコマップのようにイラストを入れながら描いてください。

6. 演習②

事例検討 1 : ワールドカフェ～進め方 - 1

- ▶ 4人で、事例検討を行います。
課題解決につながるアイデアや、支持的なメッセージを、マジックで模造紙にどんどん記入します。

▶ 13 執筆：新保美香

生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 C. 支援困難事例の検討

6. 演習②

事例検討 1 : ワールドカフェ～進め方 - 2

- ▶ 報告者だけを残して、他のメンバーは、近くのテーブルに移動してください。メンバーが揃ったら、報告者が3分程度で事例を報告し、他のメンバーは、課題解決につながるアイデアや支持的なメッセージを記入します！

ワールドカフェ⁽⁴⁾

「ワールドカフェ」では、何度かグループの席替えをするが、一人「ホスト」と呼ばれる人が残り、次のグループに、前のグループで出ていた主な話を、目の前に書き出されたキーワードを指差したりしながらレビューする。他のグループから来た人たちも、それに触発されて自分たちのグループの話をしたり、複数のグループの対話のエッセンスが掛け合わされていく。

出所：中野良夫・三田地真実（2016）『ファシリテーションで大学が変わる アクティブラーニングのいのちを吹き込むには』、p.45、ナカニシヤ出版、2016年より

▶ 14

執筆：新保美香
(4) 中野良夫・三田地真実（2016）p.45.

生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 C. 支援困難事例の検討

7. 演習③

事例検討 2 : スーパービジョン～進め方 - 1

- ▶ スーパーバイザーが全体で1つ、事例を選びます。
- ▶ 選ばれた事例について、報告者に、模造紙を見せながら概要を報告していただきます。
- ▶ 場合によっては、フロアからの質問を受けつけます。

▶ 15 執筆：新保美香

生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 C. 支援困難事例の検討

7. 演習③

事例検討 2 : スーパービジョン～進め方 - 2

- ▶ スーパーバイザーに、選ばれた事例についてスーパービジョンしていただきます。

最後に、この時間の感想をチームのメンバーでわかちあってください！

▶ 16

執筆：新保美香

生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 C. 支援困難事例の検討

8. 演習のまとめ

主任相談支援員のみなさまには、
これからも、「スーパービジョンの視点」
を大切にしながら、
「個別支援・職場づくり・地域づくり」に取り
組んでいただくことを願っております。

ありがとうございました！

▶ 17 執筆：新保美香

生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 C. 支援困難事例の検討

参考文献など

- ▶ 岩間伸之（2014）『支援困難事例と向き合う 18事例から学ぶ援助の視点と方法』中央法規出版、2014年。
- ▶ 厚生労働省（2015）『平成28年度の人材養成研修と都道府県研修の考え方』
- ▶ 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト編集委員会編（2014）『生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト』中央法規出版、2014年。
※脚注内では「テキスト」と表記

<執筆者一覧>

第7章第2節：田中千枝子

- ▶ 中野良夫・三田地真実（2016）『ファシリテーションで大学が変わる アクティブラーニングのいのちを吹き込むには』、ナカニシヤ出版、2016年。

◀執筆者>（スライドpp.7-17.）

新保美香（明治学院大学社会学部社会学科 教授）

▶ 18

生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 C. 支援困難事例の検討

※このシートには、実際にあなたが対応した「高度な相談支援が必要とされる（された）」支援事例の概要を記入してください。そして、研修当日にあなたのグループの人数分（●人分）をコピーし、持参してください。（事例は匿名化して記入してください。終了後回収し破棄します。）

事例シート

名前： _____ 所属： _____

事例の概要

■支援対象者：

■支援期間：

■特徴と進み具合：

■関係機関：

今後の支援の方向性（取り組んでみたいことなど）

【主任相談支援員養成研修プログラム】 D. 生活困窮者支援を通じた地域づくり

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
みずほ情報総研株式会社
原田正樹氏（日本福祉大学副学長）作成

1. 生活困窮者支援の基本的考え方 (1) 生活困窮者自立支援制度の理念－1

以下に掲げた制度の意義、めざす目標、具体的な支援のかたちは、いずれも本制度の「理念」とされている。

1. 制度の意義

本制度は、生活保護に至っていない生活困窮者に対する「第2のセーフティネット」を全国的に拡充し、包括的な支援体系を創設するもの。

2. 制度のめざす目標

(1)生活困窮者の自立と尊厳の保持

- 本制度では、本人の内面からわき起こる意欲や想いが主役となり、支援員がこれに寄り添って支援する。
- 本人の自己選択、自己決定を基本に、経済的自立のみならず日常生活自立や社会生活自立など本人の状況に応じた自立を支援する。
- 生活困窮者の多くが自己肯定感、自尊感情を失っていることに留意し、尊厳の回復に特に配慮する。

(2)生活困窮者支援を通じた地域づくり

- 生活困窮者の早期把握や見守りのための地域ネットワークを構築し、包括的な支援策を用意するとともに、働く場や参加する場を広げていく（既存の社会資源を活用し、不足すれば開発・創造していく。）。
- 生活困窮者が社会とのつながりを実感しなければ主体的な参加に向かうことは難しい。「支える、支えられる」という一方的な関係ではなく、「相互に支え合う」地域を構築する。

出所：厚生労働省社会・援護局地域福祉課「生活困窮者自立支援室「生活困窮者自立支援制度について」」2015年7月、より

1. 生活困窮者支援の基本的考え方 (1) 生活困窮者自立支援制度の理念－2

3. 新しい生活困窮者支援のかたち

(1)包括的な支援…生活困窮者の課題は多様で複合的である。「制度の狭間」に陥らないよう、広く受け止め、就労の課題、心身の不調、家計の問題、家族問題などの多様な問題に対応する。

(2)個別的な支援…生活困窮者に対する適切なアセスメントを通じて、個人々の状況に応じた適切な支援を実施する。

(3)早期的な支援…真に困窮している人はSOSを発することが難しい。「待ちの姿勢」ではなく早期に生活困窮者を把握し、課題がより深刻になる前に問題解決を図る。

(4)継続的な支援…自立を無理に急がせるのではなく、本人の段階に合わせて、切れ目なく継続的に支援を提供する。

(5)分権的・創造的な支援…主役は地域であり、国と自治体、官と民、民と民が協働し、地域の支援体制を創造する。

出所：厚生労働省社会・援護局地域福祉課「生活困窮者自立支援室「生活困窮者自立支援制度について」」2015年7月、より

1. 生活困窮者支援の基本的考え方 (2) 生活困窮者支援の基本的視点

生活困窮者支援の基本的視点

「つながりの再構築」

- 生活困窮者が孤立化し自分に価値を見出せないでいる限り、主体的な参加へ向かうことは難しい。一人一人が社会とのつながりを強め周囲から承認されているという実感を得ることができることは、自立に向けて足を踏み出すための条件である。
- 新たな生活支援体系は、地域社会の住民をはじめとする様々な人々と資源を束ね、孤立している人々が地域社会の一員として尊ばれ、多様なつながりを再生・創造できることを目指す。そのつながりこそ人々の主体的な参加を可能にし、その基盤となる。

出所：厚生労働省「社会保障審議会生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会報告書」
2013年1月25日、より抜粋

1. 生活困窮者支援の基本的考え方 (3) 生活困窮者を取り巻く状況～孤立している人々の状況－1

高齢者の社会的孤立の状況（統計結果）

- 会話頻度について「毎日」という回答が総数の91.3%を占める一方で、65歳以上の男性単独世帯では「2週間に1回以下」回答が14.8%となっている。
- 65歳以上男性単独世帯で「頼れる人はいない」「人には頼らない」回答が7割程度ある。

出所：国立社会保障・人口問題研究所「2017年社会保障・人口問題基本調査 生活と支え合いに関する調査」より

⇒ **ひとり暮らしの高齢男性に社会的孤立のリスクが高い傾向がみられる。**

1. 生活困窮者支援の基本的考え方 (3) 生活困窮者を取り巻く状況～孤立している人々の状況－2

<会話頻度の回答割合 (n=18,702)>

世帯タイプ	毎日	ほぼ毎日	2週間に1回以下
世帯 (n=18,702)	91.3%	6.1%	2.6%
65歳以上男性単独世帯 (n=364)	5.0%	1.4%	14.8%
65歳以上女性単独世帯 (n=717)	10.3%	7.4%	8.4%

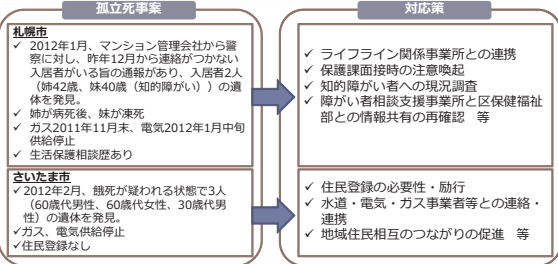
<頼れる人がいるかどうかの回答割合 (65歳以上、n=12,074) ※複数回答>

世帯タイプ	頼れる人あり	頼れる人なし
世帯 (n=12,074)	64.9%	34.7%
65歳以上男性単独世帯 (n=294)	4.0%	41.7%
65歳以上女性単独世帯 (n=528)	13.3%	31.1%

出所：国立社会保障・人口問題研究所「2017年社会保障・人口問題基本調査 生活と支え合いに関する調査」より作成

1. 生活困窮者支援の基本的考え方 (3) 生活困窮者を取り巻く状況～孤立している人々の状況-3

孤立死事案の検証 (2012年1～2月発生事案) ①

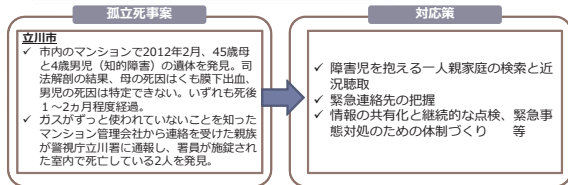


出所：「地域において支援を必要とする者の把握及び適切な支援のための方策等について」
社援地協0511第1号,2012年5月11日,厚生労働省社会・援護局地域福祉課長通知,別添4-1,4-2,4-3,より

▶ 7

1. 生活困窮者支援の基本的考え方 (3) 生活困窮者を取り巻く状況～孤立している人々の状況-4

孤立死事案の検証 (2012年1～2月発生事案) ②



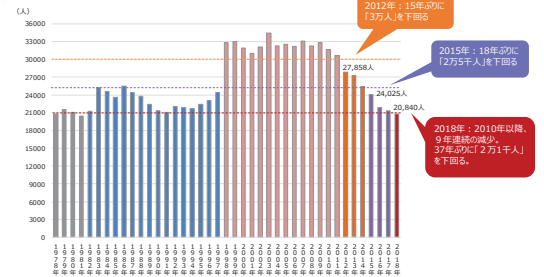
出所：「地域において支援を必要とする者の把握及び適切な支援のための方策等について」
社援地協0511第1号,2012年5月11日,厚生労働省社会・援護局地域福祉課長通知,別添4-1,4-2,4-3,より

「孤立死」定義づけの難しさ
一方で、ライフラインの停止等の共通要素も (⇒対応策のカギ)

▶ 8

1. 生活困窮者支援の基本的考え方 (3) 生活困窮者を取り巻く状況～「自殺」の実態-1

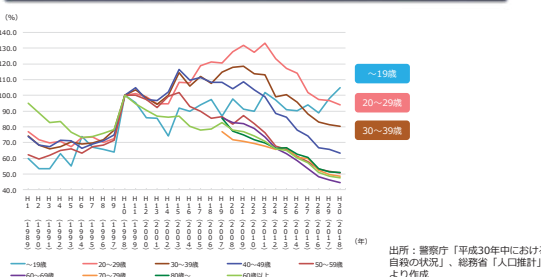
日本の自殺者数



▶ 9

1. 生活困窮者支援の基本的考え方 (3) 生活困窮者を取り巻く状況～「自殺」の実態-2

1998年(平成10年)の値を100とした年齢階級別の自殺死亡率の推移



▶ 10

1. 生活困窮者支援の基本的考え方 (3) 生活困窮者を取り巻く状況～「自殺」の実態-3

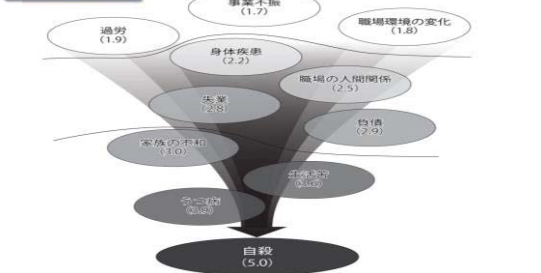
「自殺の危険経路」事例

- ▶ 自殺はその多くが追い込まれた末の死である。
- 【無職者(就業経験あり)】
- ① 失業→生活苦→多重債務→うつ病→自殺
 - ② 連帯保証債務→倒産→離婚の悩み+将来生活への不安→自殺
 - ③ 犯罪被害(性的暴行など)→精神疾患→失業+失恋→自殺
- 【被雇用者】
- ① 配属転換→過労+職場の人間関係→うつ病→自殺
 - ② 昇進→過労→仕事の失敗→職場の人間関係→自殺
 - ③ 職場のいじめ→うつ病→自殺
- 【自営者】
- ① 事業不振→生活苦→多重債務→うつ病→自殺
 - ② 介護疲れ→事業不振→過労→身体疾患+うつ病→自殺
 - ③ 解雇→再就職失敗→やむを得ず起業→事業不振→多重債務→生活苦→自殺
- 【無職者(就業経験なし)】
- ① 子育ての悩み+夫婦間の不和→うつ病→自殺
 - ② D→うつ病+離婚の悩み→生活苦→多重債務→自殺
 - ③ 身体疾患+家族の死→将来生活への不安→自殺
- 【学生】
- ① いじめ→学業不振+学内の人間関係(教師と)→進路の悩み→自殺
 - ② 親子間の不和→ひきこもり→うつ病→将来生活への不安→自殺
- 出所：特定非営利法人自殺対策センターライフリンク「自殺実態白書2013」【第一版】pp.18より

▶ 11

1. 生活困窮者支援の基本的考え方 (3) 生活困窮者を取り巻く状況～「自殺」の実態-4

自殺要因の連鎖図

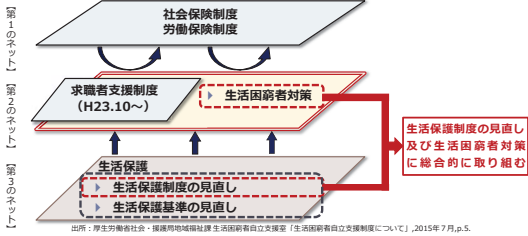


▶ 12

1. 生活困窮者支援の基本的考え方 (4) 新たな生活困窮者対策 - 1

生活保護制度の見直しと新たな生活困窮者対策の全体像①

- ▶ 生活保護制度の見直し及び生活困窮者対策に総合的に取り組むとともに、生活保護基準の見直しを行う。



出所：厚生労働省社会・援護局地域福祉課 生活困窮者自立支援室「生活困窮者自立支援策について」2015年7月.p.5
生活困窮者自立支援策における地域福祉の観点、促進に向けた調査研究事業 金子淳一郎(国研機構)株式会社
【注】D、生活困窮者支援を通じた地域づくり（国研機構作成）

▶ 13

1. 生活困窮者支援の基本的考え方 (4) 新たな生活困窮者対策 - 2

生活保護制度の見直しと新たな生活困窮者対策の全体像②

【社会保障制度改革推進法】（2012年法律第64号）抜粋

- (生活保護制度の見直し)
附則第二条 政府は、生活保護制度に関し、次に掲げる措置その他必要な見直しを行うものとする。
- 一 不正な手段により保護を受けた者等への厳格な対処、生活扶助、医療扶助等の給付水準の適正化、保護を受けている世帯に属する者の就労の促進その他の必要な見直しを早急に行うこと。
 - 二 生活困窮者対策及び生活保護制度の見直しに総合的に取り組み、保護を受けている世帯に属する子どもが成人になった後に再び保護を受けることを余儀なくされることを防止するための支援の拡充を図るとともに、就労が困難でない者に関し、就労が困難な者とは別途の支援策の構築、正当な理由なく就労しない場合に厳格に対処する措置等を検討すること。

出所：厚生労働省社会・援護局地域福祉課 生活困窮者自立支援室「生活困窮者自立支援策について」2015年7月.p.5より
生活困窮者自立支援策における地域福祉の観点、促進に向けた調査研究事業 金子淳一郎(国研機構)株式会社
【注】D、生活困窮者支援を通じた地域づくり（国研機構作成）

▶ 14

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (1) 生活困窮に対する「対社会」

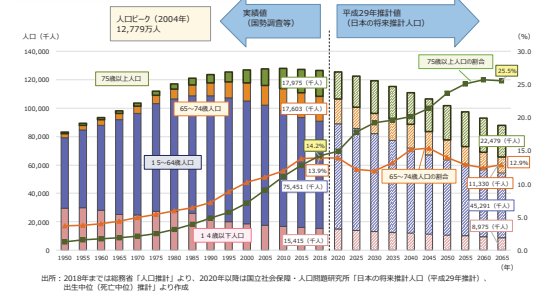
- ▶ 生活困窮という課題には、福祉分野のみならず、保健、雇用、文教、金融、住宅、産業、農林漁業など様々な分野が関係するものであり、国においては関係省庁が十分に連携し、自治体においても地域づくり、まちづくりの視点から、関係部局が連携して総合的に取り組むことが期待される。
- ▶ 対社会への創造型支援を行っていくための早期発見や見守りなどを可能とする地域社会づくりや社会資源の開発を行うことが必要である。

出所：厚生労働省「社会保障審議会 生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会報告書」
2013年1月25日、より

▶ 15

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (2) 社会情勢の変化～日本の人口推移 - 1

日本の人口動態と75歳以上高齢者

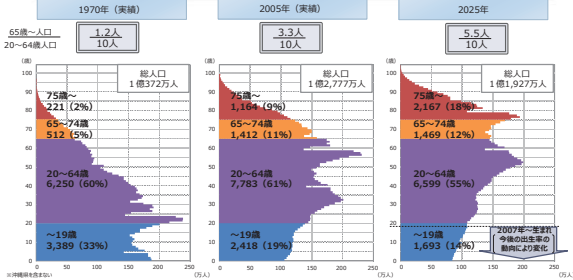


出所：2018年までは総務省「人口統計」より、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」、出生中位（死亡中位）推計より作成
生活困窮者自立支援策における地域福祉の観点、促進に向けた調査研究事業 金子淳一郎(国研機構)株式会社
【注】D、生活困窮者支援を通じた地域づくり（国研機構作成）

▶ 16

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (2) 社会情勢の変化～日本の人口推移 - 2

人口ピラミッドの変化（1970、2005、2025）：2025年問題とは何か



出所：総務省「人口統計」【国勢調査】および国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」、出生中位（死亡中位）推計より作成
生活困窮者自立支援策における地域福祉の観点、促進に向けた調査研究事業 金子淳一郎(国研機構)株式会社
【注】D、生活困窮者支援を通じた地域づくり（国研機構作成）

▶ 17

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (3) 今後の私たちを取り巻く状況～社会保障制度 - 1

今後の介護保険①

- ▶ 65歳以上の高齢者数は、2025年には3,677万人となり、2040年にはピークを迎える予測（3,921万人）。
- ▶ また、75歳以上高齢者の全人口に占める割合は増加していき、2055年には、25%を超える見込み。

	2010年	2015年	2025年	2055年	2065年
65歳以上高齢者人口 (割合)	2,948万人 (23.0%)	3,387万人 (26.6%)	3,677万人 (30.0%)	3,704万人 (38.0%)	3,381万人 (38.4%)
75歳以上高齢者人口 (割合)	1,419万人 (11.1%)	1,632万人 (12.8%)	2,180万人 (17.8%)	2,446万人 (25.1%)	2,248万人 (25.5%)

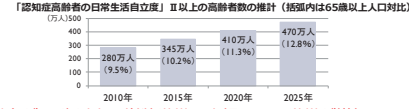
出所：2015年までは総務省「人口統計」より、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」、出生中位（死亡中位）推計より作成

▶ 18

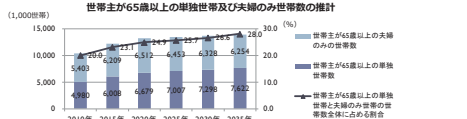
2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (3) 今後の私たちを取り巻く状況～社会保障制度－2

今後の介護保険②

- ▶ 65歳以上高齢者のうち、「**認知症高齢者の日常生活自立度Ⅱ以上の高齢者が増加**していく。



- ▶ **世帯主が65歳以上の単独世帯や夫婦のみの世帯が増加。**



19 出所：厚生労働省HP「今後の高齢者人口の見通しについて」より
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsite/bunya/huku/kaigo/kaigo_koureisha/chiki-houkatsu/ 2017年1月26日アクセス
 生活困窮者自立支援制度における地域づくりの推進に関する調査報告書 高齢者に対する調査報告書
 母子生活支援センター
 【注】 D. 生活困窮者支援を通じた地域づくり（調査結果内訳）

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (3) 今後の私たちを取り巻く状況～社会保障制度－3

今後の介護保険③

- ▶ 75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

	埼玉県	千葉県	大阪府	神奈川県	奈良県	愛知県	～	東京都
2010年 <> は割合	58.9万人 <8.2%>	56.2万人 <9.0%>	84.3万人 <9.5%>	79.4万人 <8.8%>	25.6万人 <11.1%>	66.0万人 <8.9%>		123.4万人 <9.4%>
2025年 <> は割合 () は倍率	120.9万人 <16.8%> (2.05倍)	107.2万人 <17.5%> (1.94倍)	150.7万人 <17.7%> (1.86倍)	146.7万人 <16.2%> (1.85倍)	25.6万人 <20.3%> (1.83倍)	116.9万人 <15.7%> (1.76倍)		194.6万人 <14.1%> (1.50倍)
～								
					山形県	鹿児島県	鳥取県	全国
					18.1万人 <15.5%>	25.4万人 <14.9%>	11.9万人 <16.6%>	1419.3万人 <11.1%>
					21.0万人 <20.6%> (1.33倍)	29.5万人 <19.5%> (1.30倍)	13.9万人 <21.6%> (1.61倍)	2180.0万人 <17.8%> (1.61倍)

20 出所：総務省「人口推計（平成22年度）」および国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来人口（平成30（2018）年推計）」より作成
 生活困窮者自立支援制度における地域づくりの推進に関する調査報告書 高齢者に対する調査報告書
 母子生活支援センター
 【注】 D. 生活困窮者支援を通じた地域づくり（調査結果内訳）

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (3) 今後の私たちを取り巻く状況～社会保障制度－4

「1970年代モデル」から「21世紀（2025年）日本モデル」へ

- ▶ 高度経済成長期に確立した「1970年代モデル」の社会保障から、超高齢化の進行、家族・地域の変容、非正規労働者の増加など雇用の環境の変化などに対応した、全世代型の「**21世紀（2025年）日本モデル**」の制度へ改革することが喫緊の課題。

出所：社会保障制度改革国民会議「社会保障制度改革国民会議 報告書～確かな社会保障を将来世代に伝えるための道筋～」, 2013年8月6日より

【社会保障制度改革国民会議】 2013年8月
 ⇒ 社会保障改革プログラム法 2013年
 ⇒ 医療・介護総合推進法 2014年

21 生活困窮者自立支援制度における地域づくりの推進に関する調査報告書 高齢者に対する調査報告書
 母子生活支援センター
 【注】 D. 生活困窮者支援を通じた地域づくり（調査結果内訳）

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (3) 今後の私たちを取り巻く状況～社会保障制度－5

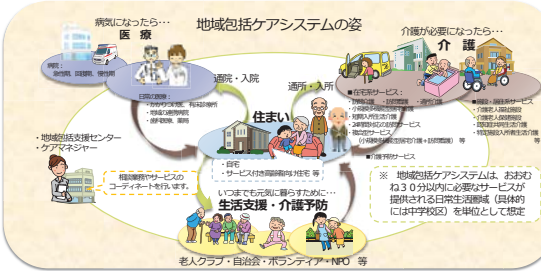
地域包括ケアシステムの構築について①

- ▶ 団塊の世代が75歳以上となる2025年を目標に、重度な要介護状態となっても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、**医療・介護・予防・住まい・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築を実現。**
- ▶ 今後、認知症高齢者の増加が見込まれることから、認知症高齢者の地域での生活を支えるためにも、地域包括ケアシステムの構築が重要。
- ▶ 人口が横ばいで75歳以上人口が急増する大都市部、75歳以上人口の増加は緩やかだが人口は減少する町村部等、**高齢化の進展状況には大きな地域差。**
- ▶ 地域包括ケアシステムは、**保険者である市町村や都道府県が、地域の自主性や主体性に基つき、地域の特性に応じて作り上げていく**ことが必要。
 出所：厚生労働省HPより
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsite/bunya/huku/kaigo/kaigo_koureisha/chiki-houkatsu/ 2017年1月26日アクセス

22 生活困窮者自立支援制度における地域づくりの推進に関する調査報告書 高齢者に対する調査報告書
 母子生活支援センター
 【注】 D. 生活困窮者支援を通じた地域づくり（調査結果内訳）

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (3) 今後の私たちを取り巻く状況～社会保障制度－6

地域包括ケアシステムの構築について②



23 出所：厚生労働省HPより
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsite/bunya/huku/kaigo/kaigo_koureisha/chiki-houkatsu/ 2017年1月26日アクセス
 生活困窮者自立支援制度における地域づくりの推進に関する調査報告書 高齢者に対する調査報告書
 母子生活支援センター
 【注】 D. 生活困窮者支援を通じた地域づくり（調査結果内訳）

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (4) 生活困窮者自立支援制度と他制度との連携－1

生活困窮者自立支援制度と介護保険制度との連携

【生活困窮者自立支援制度と介護保険制度との連携について（通知）】
 （2015年3月27日 社務地第0327第4号・老振発0327第5号 厚生労働省社会・援護局地域福祉課長・厚生労働省老健局振興課長連名通知。）

生活困窮者や高齢者等の支援を要する者に対して地域で包括的な支援を行うためには、両制度が連携し、取組を進めることが重要である。

1. 連携の基本的な考え方
2. 庁内連携体制の構築
3. 地域包括支援センター等との連携
4. 地域ネットワークの整備に係る連携
 - ① 支援調整会議等と協議体の連携
 - ② 自立相談支援事業の相談支援員等と生活支援コーディネーターの連携

24 生活困窮者自立支援制度における地域づくりの推進に関する調査報告書 高齢者に対する調査報告書
 母子生活支援センター
 【注】 D. 生活困窮者支援を通じた地域づくり（調査結果内訳）

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (4) 生活困窮者自立支援制度と他制度との連携 - 2

生活困窮者自立支援制度と関係制度等との連携

「生活困窮者自立支援制度と関係制度等との連携について」

(2015年3月27日 厚生労働省社会・援護局地域福祉課 生活困窮者自立支援室事務連絡)

- 別添1 生活困窮者自立支援法と生活保護制度との連携について
- 別添2 生活困窮者自立支援制度とひとり親家庭等福祉対策及び児童福祉法との連携について (通知)
- 別添3 生活困窮者自立支援制度と介護保険制度との連携について (通知)
- 別添4 生活困窮者自立支援制度と介護保険制度との連携について (通知)
- 別添5 生活困窮者自立支援制度と労働基準法との連携について (通知)
- 別添6 年金制度との連携及び国民年金保険料免除制度の周知について (通知)
- 別添7 生活困窮者自立支援制度と教育制度との連携について (通知)
- 別添8 正施設出所者の生活困窮者自立支援法に基づく事業の利用等について (通知)
- 別添9 生活困窮者自立支援法の施行に伴う農林水産分野との連携について (通知)
- 別添10 生活困窮者自立支援法に基づく住居確保給付金の適正な支給及び生活困窮者自立支援制度からの脱力阻害等と関係する事業者の排除について (通知)
- 別添11 生活困窮者自立支援法の施行に伴う多世帯住宅確保給付金等と関係する事業者の排除について (通知)
- 別添12 生活困窮者自立支援制度と子ども・若者育成支援策との連携について (通知)
- 別添13 生活困窮者自立支援制度と居住支援協議会との連携について (通知)
- 別添14 生活困窮者自立支援制度と地域福祉法との連携について

▶ 25

生活困窮者自立支援制度における関係制度の周知、促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社
【注】 D、生活困窮者支援を通じた地域づくり (関係国機関作成)

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (4) 生活困窮者自立支援制度と他制度との連携 - 3

生活困窮者自立支援制度における他制度との連携について①

- ▶ 生活困窮者自立支援制度においては、自立相談支援事業を中核に、任意事業の活用や他制度との連携により、本人の状態像に応じたきめ細かい支援を実施することが重要。
- ▶ また、地域資源の開発に当たっても、他制度のネットワークや他機関と連携することが重要。

出所：2015年度全国厚生労働関係部局長会議（厚生分科会）資料より

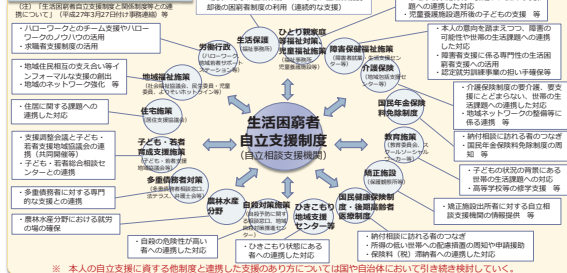
▶ 26

生活困窮者自立支援制度における関係制度の周知、促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社
【注】 D、生活困窮者支援を通じた地域づくり (関係国機関作成)

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (4) 生活困窮者自立支援制度と他制度との連携 - 4

生活困窮者自立支援制度における他制度との連携について②

連携を通じて示した連携の例



▶ 27

生活困窮者自立支援制度における関係制度の周知、促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社
【注】 D、生活困窮者支援を通じた地域づくり (関係国機関作成)

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (5) 生活困窮者支援と地域福祉計画 - 1

社会福祉法 (昭和26年法律第45号) より

(包括的な支援体制の整備)

第106条の3 市町村は、次に掲げる事業の実施その他の各般の措置を通じ、地域住民等及び支援関係機関による、地域福祉の推進のための相互の協力が円滑に行われ、地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制を整備するよう努めるものとする。

- 一 地域福祉に関する活動への地域住民の参加を促す活動を行う者に対する支援、地域住民等が相互に交流を図ることができる拠点の整備、地域住民等に対する研修の実施その他の地域住民等が地域福祉を推進するために必要な環境の整備に関する事業
 - 二 地域住民等が自ら他の地域住民が抱える地域生活課題に関する相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行い、必要に応じて、支援関係機関に対し、協力を求めることができる体制の整備に関する事業
 - 三 生活困窮者自立支援法第三条第二項に規定する生活困窮者自立相談支援事業を行う者その他の支援関係機関が、地域生活課題を解決するために、相互の有機的な連携の下、その解決に資する支援を一体的かつ計画的に行う体制の整備に関する事業
- 2 厚生労働大臣は、前項各号に掲げる事業に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

▶ 28

生活困窮者自立支援制度における関係制度の周知、促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社
【注】 D、生活困窮者支援を通じた地域づくり (関係国機関作成)

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (5) 生活困窮者支援と地域福祉計画 - 2

社会福祉法 (昭和26年法律第45号) より

(市町村地域福祉計画)

第107条 市町村は、地域福祉の推進に関する事項として次に掲げる事項を一体的に定める計画 (以下「市町村地域福祉計画」という。) を策定するよう努めるものとする。

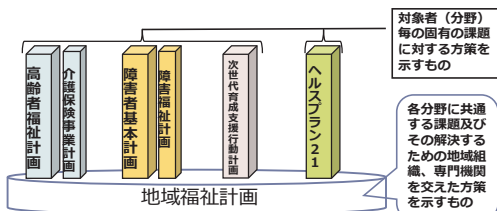
- 一 地域における高齢者の福祉、障害者の福祉、児童の福祉その他の福祉に関し、共通して取り組むべき事項
 - 二 地域における福祉サービスの適切な利用の推進に関する事項
 - 三 地域における社会福祉を目的とする事業の健全な発達に関する事項
 - 四 地域福祉に関する活動への住民の参加の促進に関する事項
 - 五 前条第一項各号に掲げる事業を実施する場合には、同項各号に掲げる事業に関する事項
- 2 市町村は、市町村地域福祉計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、地域住民等の意見を反映させるよう努めるとともに、その内容を公表するよう努めるものとする。
- 3 市町村は、定期的に、その策定した市町村地域福祉計画について、調査、分析及び評価を行うよう努めるとともに、必要があると認めるときは、当該市町村地域福祉計画を変更するものとする。

▶ 29

生活困窮者自立支援制度における関係制度の周知、促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社
【注】 D、生活困窮者支援を通じた地域づくり (関係国機関作成)

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (5) 生活困窮者支援と地域福祉計画 - 地域福祉計画の位置づけ

- ▶ 地域福祉計画は、保健・福祉分野の対象者 (分野) 毎の課題など固有の施策ではなく、対象者 (分野) が共通する課題を解決するための地域組織、専門機関を交えた総合的な福祉の方策を示すもの。



▶ 30

生活困窮者自立支援制度における関係制度の周知、促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社
【注】 D、生活困窮者支援を通じた地域づくり (関係国機関作成)

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり

(5) 生活困窮者支援と地域福祉計画～地域福祉計画に盛り込むべき事項－1

要援護者支援と地域福祉計画

「市町村地域福祉計画の策定について」

(2007年8月10日 社援発第0810001号 厚生労働省社会・援護局長通知。)

1. 要援護者の把握に関する事項

市町村の福祉関係部署において、適切かつ漏れのない要援護者情報を日頃から把握しておくための方法や、把握した情報の集約と適切な管理の方法について具体的に明記する。

2. 要援護者情報の共有に関する事項

3. 要援護者の支援に関する事項

- (1) 日常的な見守り活動や助け合い活動の推進方策
- (2) 緊急対応に備えた役割分担と連絡体制づくり

▶ 31

生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 D. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (原田正樹氏作成)

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり

(5) 生活困窮者支援と地域福祉計画～地域福祉計画に盛り込むべき事項－2

地域福祉計画と生活困窮者自立支援

「市町村地域福祉計画及び都道府県地域福祉支援計画の策定について」

(別添) (2014年3月27日 社援0327発第13号 厚生労働省社会・援護局長通知。)

1. 生活困窮者自立支援方策の位置づけと地域福祉施策との連携に関する事項

地域福祉推進の理念や基本目標を含む地域福祉計画の適切な部分に生活困窮者自立支援方策を位置づけるとともに、総合相談支援や権利擁護の推進等、既存の地域福祉施策との連携に関する事項を明記する。

2. 生活困窮者の把握等に関する事項

本制度における支援の対象となる生活困窮者を把握するために必要な情報の種類とその把握方法等について具体的に明記する。

3. 生活困窮者の自立支援に関する事項

相談支援体制の整備、生活困窮者自立支援法に基づく支援の実施、関係機関や他制度による支援、民生委員や自治会、ボランティア等によるインフォーマルな支援等とともに、生活困窮者支援を通じた地域づくりについて明記する。

- (1) 生活困窮者の自立支援のための各種支援の実施
 - ① 生活困窮者自立支援法に基づく支援
 - ② 関係機関・他制度、多様な主体による支援

4. その他の留意事項

▶ 32

生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 D. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (原田正樹氏作成)

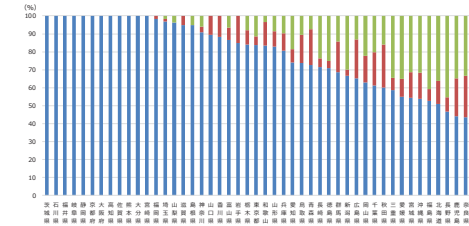
2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり

(5) 生活困窮者支援と地域福祉計画～地域福祉計画の策定状況－1

都道府県別市町村地域福祉計画の策定状況

▶ 市町村地域福祉計画の都道府県間における策定状況には、最大約2.3倍の開きが生じている。

47都道府県の実績



▶ 33

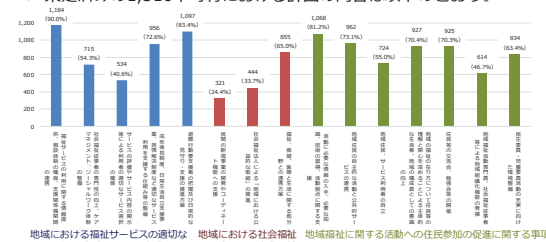
出所：厚生労働省「全国の市町村地域福祉計画及び都道府県地域福祉支援計画等の策定状況について」（平成30年4月1日時点の状況調査結果）」より作成。
生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 D. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (原田正樹氏作成)

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり

(5) 生活困窮者支援と地域福祉計画～地域福祉計画の策定状況－2

市町村地域福祉計画の内容（複数回答）

▶ 策定済みの1,316市町村における計画の内容は以下のとおり。



地域における福祉サービスの適切な利用の促進に関する事項

地域における社会福祉を目的とする事業の健全な発達に関する事項

地域福祉に関する活動への住民参加の促進に関する事項

▶ 34

出所：厚生労働省「市町村地域福祉計画策定状況等の調査結果概要」（平成30年4月1日時点）」より作成。
生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 D. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (原田正樹氏作成)

2. 生活困窮者支援を通じた地域づくり

(6) 地域住民への福祉教育の推進

地域住民への福祉教育の推進

社会的孤立・社会的排除に向き合うこと

▶ 偏見や差別の解消、地域住民への福祉意識への働きかけを行う。

▶ 「障害者差別解消法」施行（2016年4月）。

▶ 地域の関係機関や住民に対し生活困窮者に関する情報を発信し、理解とかかわりを促進する。

▶ 「コンフリクト」（摩擦や対立）。

▶ 総論賛成の人が身近なところでの施設や事業に反対する事例もあり、こうしたコンフリクトにも向き合う必要がある。

出所：全国社会福祉協議会地域福祉部／全国ボランティア・市民活動センター「社会的包摂に向けた福祉教育～実践に向けた福祉教育プログラムの開発～」（平成25年度社会的包摂に向けた福祉教育のあり方研究会報告書）」、2013年11月、より

▶ 35

生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 D. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (原田正樹氏作成)

執筆

▶ 原田正樹（日本福祉大学 副学長）

▶ 36

生活困窮者自立支援制度における地域福祉の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【注】 D. 生活困窮者支援を通じた地域づくり (原田正樹氏作成)

演習

ケースの概略：

ゴミ屋敷状態の家があるとして近隣住民から苦情を受け、自立相談支援機関の相談支援員が訪問した。なかなか本人に会うことができず、定期的に訪問しながら、近隣からも本人についての情報を得ることができた。外に働きに出ているようで数日留守にすることも多い。家賃の滞納などはないため、大家も片付けるよう強く伝えることができない。

相談開始時にわかっていたこと：

【本人】

- ・女性
- ・年齢不詳
- ・一人暮らし
- ・猫を飼っている
- ・外に働きに出ている様子

【周囲】

- ・向かいの住人 A：困っている
- ・隣の住人 B：怒っている「行政がゴミを片付けるべき」
- ・斜め前の住人 C：協力的（猫の話題等で唯一、会話あり。ボランティア活動をしている）
- ・大家：家賃の支払い時に会う程度
- ・民生委員：ときどき様子を見にきているが、会えていない

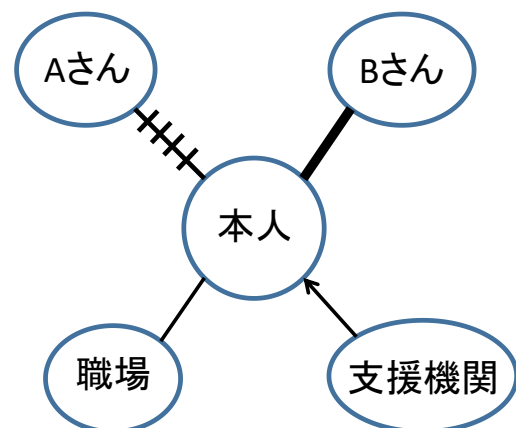
■エコマップの作成について

中心に本人を置き、その周りに関係性のある人物や機関を配置して、関係性を線でつなぎます。

【関係性の線】

- 強い関係
- 普通の関係
- 弱い関係
- 対立関係 | | | |
- 働きかけの方向 →

【エコマップの例】



1. 相談開始当初のエコマップ①（最初に訪問する前）を下に作成してください。

2. まず、相談開始当初（最初に訪問する前）の状況について以下の「プロセスレポート」に記入してください。さらに、事例のその後の展開（訪問から現在に至るまで）について聞きながら、「プロセスレポート」を埋めていきましょう。

プロセスレポートシート

本人のニーズ・状況	支援員の働きかけ	地域・近隣住民

3. 作成したプロセスレポートを参考にしながら、事例展開後のエコマップを作成してください。

4. 作業を振り返り、支援員として大切だと感じたことを書きとめてください。

地域づくりに向けて支援員にどのような働きかけが求められるのか、グループで話し合ってみましょう！



※このシートは、参加者には配布しません。講師が事例のその後の展開（以下の内容）を読み上げ、参加者はそれを聞きながらプロセスレポートを作成します。

《事例読み上げ用》演習

事例のその後の展開（最初の訪問から現在に至るまで）：

住民からの苦情を受け、自立相談支援機関の相談支援員は月1回定期的に本人の自宅を訪問し続けるも、依然として本人に会うことができないまま時間だけが経過していきました。しかし、その間に、本人に会えなくても訪問を続ける支援員の様子をみた近隣の人たちからは、少しずつ声をかけてもらえるようになります。支援員は、本人への訪問時に声をかけてくれた近隣の人たちに対し、本人の姿を見かけたら自立相談支援機関に連絡してほしいこと、ゴミの片付けについて本人と話し合うので、近隣住民にも協力をお願いしたいことを伝え続けました。また、本人の様子や生活の状況等、近隣の人たちからの情報収集も継続して行っていました。

近隣住民との関係づくりを進める一方で、地域の民生委員、地域包括ケアセンターの担当者にも状況を伝え、本人への対応の協力を依頼します。さらに、本人への対応にもともと協力的な様子であったCさん（斜め前の住人）も「自分にできることがあったら協力する」とのこと。本人に会えるタイミングを待ちながら、積極的に地域住民へのアプローチを続けました。

月1回の定期的な訪問を続けて1年半が過ぎました。いつものように支援員が本人の自宅を訪問したところ、突然玄関のドアが開き、本人と会うことができました。本人との関係を崩さないよう会話を進めながらも、現在の生活の状況や困っていることがないか尋ねてみたところ、「ゴミを片付けたい」とのこと。支援員は本人に対し、一緒にゴミを片付けていこうと約束し、初めての面談を終えました。

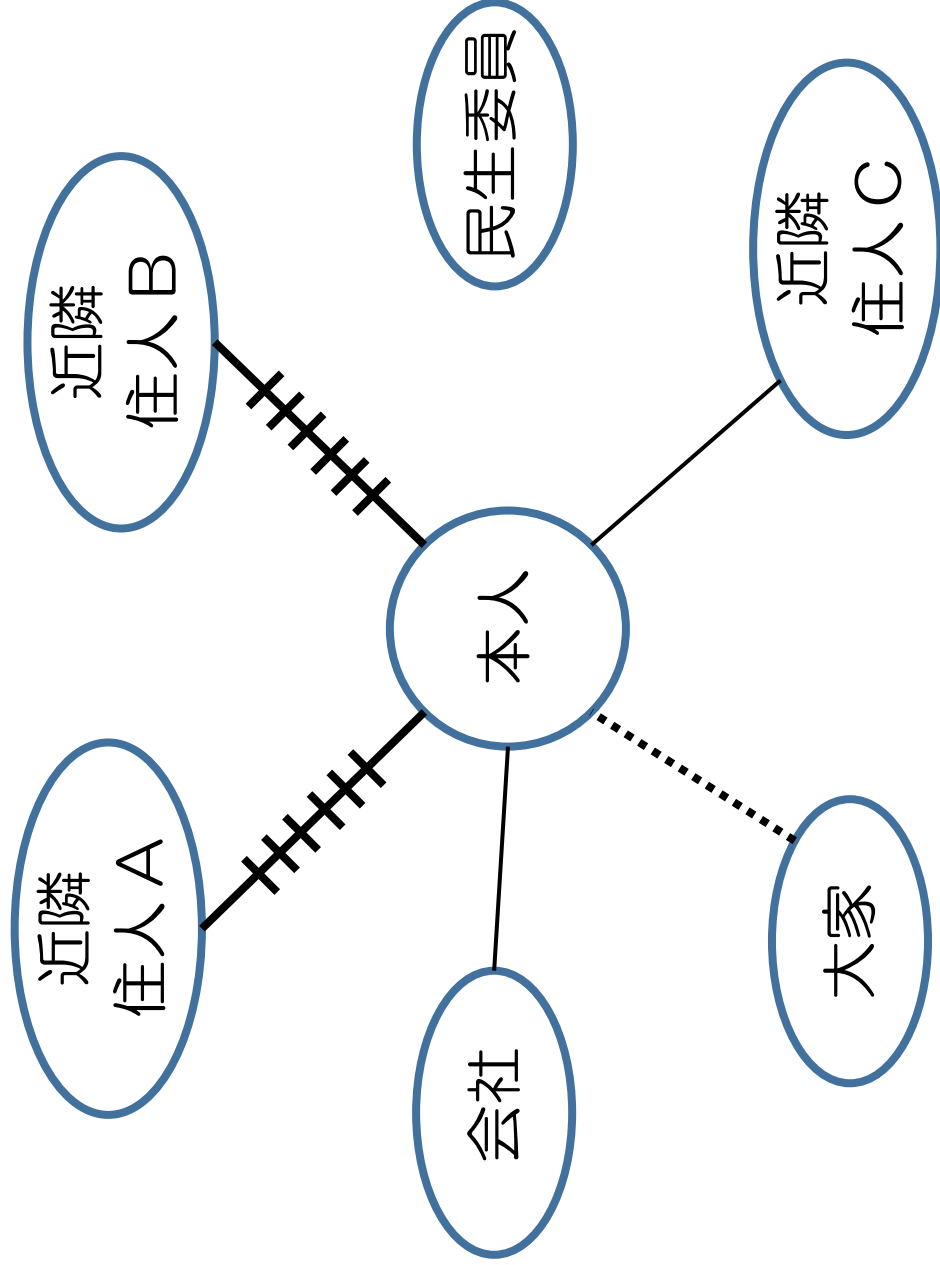
面談後、まずはCさん（斜め前の住人）に連絡し、本人に会えたこと、本人からゴミを片付ける意思が聞かれたので手伝ってほしいことを伝えました。同様に、地域包括ケアセンターと行政機関にも連絡をし、ゴミ処理を依頼しました。訪問時に確認した本人の状況から、ゴミ処理にあたっての費用の調達も必要であると判断し、地域の「たすけあい基金」の活用に向けて行政機関と調整を図っていました。

最初の面談から1ヵ月後、ゴミの片付けが始まりました。片付けの際には必ず支援員も自宅に赴き、片付けを手伝いました。支援員がゴミを片付ける姿をみた近隣の人々は、徐々にゴミの片付けに協力してくれるようになっていきます。その様子をじっと見ている本人に対し、支援員は「あなたのゴミの片付けを手伝ってやっているよ。周りの人たちは優しいね。」と声をかけました。本人は何も言いませんでしたが、皆の様子を見ながら軽くなるようになりました。

ゴミの片付けが始まってからも定期的に自宅訪問を続けて1年が経ち、本人は少しずつ自分の思いや生活の状況を支援員に話してくれるようになっていきました。本人は、以前は仕事をしていましたが、今は辞めてしまい収入がないとのこと。また、医療機関にかかっているはいませんが、身体がだるく一日中家で過ごすことも多いようです。自分では「元気はないけど貯金はある」と話す一方で、実際の生活は苦しいとも呟きます。生活保護の受給について説明したうえで、後日支援員も同行して申請に行きました。

本人は、兼ねてから支援に協力的であったCさんや民生委員の紹介を通じて、地域のサロンに通い始めました。先日は、サロンの活動の一環としてスーパーのフードコートで食事をふるまったり嬉しそうに話していました。支援員は現在も自宅訪問を続け、本人と地域住民の声を継続的に聞きとるようにしています。

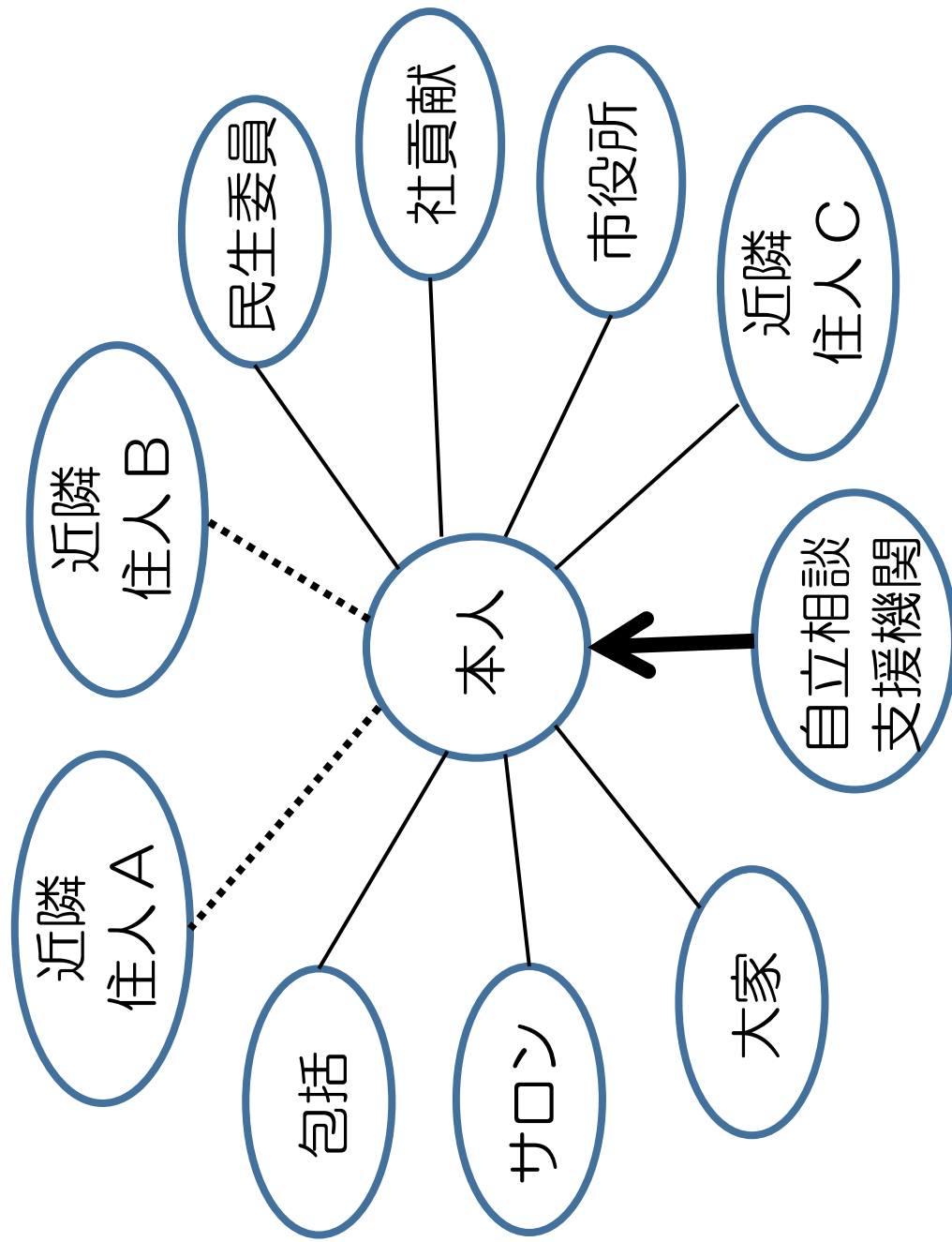
参考演習



1. エコマップ (最初に訪問する前)

2. プロセスレポートシート（参考）

本人のニーズ・状況	支援員の働きかけ	地域・近隣住民
<p>・住民からゴミを片付けてほしいとの依頼</p> <p>↓（1年半後）</p> <p>本人と出会う。「ゴミを片付けた」と話す。</p> <p>↓（1ヵ月後）</p> <p>・ゴミの片付けが始まる</p> <p>↓（1年後）</p> <p>・「生活が苦しい」と語り出す。 ・サロンに参加するようになる。 ・スーパースーパーのフードコートで食事を振る舞う。</p>	<p>・住民からの苦情で訪問するが、会えない（1年半程度）</p> <p>・月1回定期的に訪問。近隣の人から声をかけられるようになる</p> <p>・近隣に対して本人の姿を見かけたら連絡してほしいと依頼</p> <p>・近隣に対して「本人を説得するので協力してください」とお願いする</p> <p>・近隣から情報を得る</p> <p>・民生委員、斜め前の住人、包括の人を協力者にする</p> <p>↓ 本人と出会う</p> <p>・「片付けの時に来てください」と斜め前の住人に依頼</p> <p>・包括と行政へ働きかけ。片付け依頼。ゴミの片付け費用（たすけあい基金）調整。</p> <p>・支援員の働く姿。ゴミを片付ける姿。</p> <p>・「周りの人は優しくしてくれているね」と本人に印象付けるように伝える。→代弁機能。橋渡し役。→攻撃する人の思いにも配慮。</p> <p>↓（1年後）</p> <p>・生活保護申請に同行 「元気はないけど貯金はある」と話す。しかし近い将来、困窮状態になると思われる。</p> <p>・ゆるやかな見守り体制づくり。近隣やサロンへの働きかけ。</p> <p>・ゴミ屋敷と地域のニーズの両方に目を向ける。 →社会的孤立をさせない支援へ。</p>	<p>・向かいの住人 A：困っている</p> <p>・隣の住人 B：怒っている「行政がゴミを片付けるべき」</p> <p>・斜め前の住人 C：協力的（唯一、会話あり。ボランティア活動をしている）</p> <p>↑</p> <p>・ゴミの片付けに協力するようになる</p>



3. エコマップ（現在）

IV. 就労支援員養成研修教材

【就労支援員養成研修プログラム】
A-1. 就労支援の基本的考え方

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における関係研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
みずほ情報総研株式会社

1. 生活困窮者に対する就労支援とは

- ▶ あなたは支援対象者から「なぜ働かなければならないんでしょうね…」と問われたら何と答えますか？2分間で考えてください。

- ▶ 書いた内容をチームや近くの人たちで、3分間で共有してみましょう。

▶ 2 資料：新保実書 (2016) p.3.2より

生活困窮者自立支援制度における関係研修の普及に関する調査研究事業
みずほ情報総研株式会社
【資料】A-1. 就労支援の基本的考え方

1. 生活困窮者に対する就労支援とは
(1) 就労支援の目指すもの～就労支援の意義

- ▶ 就労支援は、「就労」という人間にとってかけがえのない営みをそれぞれの状況に即して実現できるよう支援すること。
- ▶ 収入を得るばかりでなく、社会とのつながりを構築し、自己表現をはかる大切な意義をもつ。
- ▶ 「就労」には、「有給労働」と「無給労働」があり、多様な働き方がある。
- ▶ 就労（勤労）が「権利」であることに着目。



就労支援は、ジョブマッチングに止まらない、
一人ひとりの生活や人生を豊かにすることを支援する重要な取組

▶ 3 資料：子ネスト-第08巻(1)(2)(3).pp.229-229、新保実書 (2016) p.4より
生活困窮者自立支援制度における関係研修の普及に関する調査研究事業
みずほ情報総研株式会社
【資料】A-1. 就労支援の基本的考え方

1. 生活困窮者に対する就労支援とは
(2) 就労支援の目指すもの～生活困窮者の状況に応じた就労支援

生活困窮者の状況に応じた就労支援

- ▶ 「就労」は3つの自立につながる営みである。
 - ▶ 日常生活自立
 - ▶ 社会生活自立
 - ▶ 経済的自立
- ▶ 一人ひとりの支援対象者によって、就労支援の目標や形は異なる。
- ▶ 長期的な展望を持った就労支援が重要。
- ▶ 支援対象者の背景や思いの理解が大切。
- ▶ 個別支援のみならず、多様な支援策の提供、新たな開発（出口づくり）こそ鍵。

▶ 4 資料：子ネスト-第08巻(1)(2)(3).pp.229-231、新保実書 (2016) p.6より

生活困窮者自立支援制度における関係研修の普及に関する調査研究事業
みずほ情報総研株式会社
【資料】A-1. 就労支援の基本的考え方

1. 生活困窮者に対する就労支援とは
(3) ここまでのまとめ

- ▶ ここまでのポイントは3つ。

- ① **就労支援 ≠ 就職支援**
- ② 誰にとってもかけがえのない大切な「就労」を、**それぞれの状況に即して実現できるよう個と地域（社会）に働きかけるのが「就労支援」**
- ③ 個人にのみ変容を求める支援から、**「多様性」を受け止める環境づくりへ**

▶ 5 資料：新保実書 (2016) p.7より

生活困窮者自立支援制度における関係研修の普及に関する調査研究事業
みずほ情報総研株式会社
【資料】A-1. 就労支援の基本的考え方

1. 生活困窮者に対する就労支援とは
(4) 就労支援を行う際の心構えとポイント

- ▶ 本人の自尊心の回復が鍵となること。
 - ▶ まずは自分自身に対して、次は他者に対して、自信や信頼の気持ちをもつことができるよう支援する。
- ▶ ステップアップを考えること。
 - ▶ 本人を中心に考え、本人の状況に応じたステップアップを考える。
 - ▶ 就労に向けて拙速に動くのではなく、時間をかけて丁寧に支援する。
- ▶ 支援対象者に対し、共感的な姿勢で支援を行うこと。
 - ▶ 支援対象者の前向きな気持ちや意欲を引き出す。
 - ▶ 支援対象者の課題の背景にある状況や思いを考慮し、本人の状況に即した適切な支援を行う。
- ▶ 支援対象者の強み、力、よいところに着目した支援を行うこと。
 - ▶ 本人自身が気づかない、強みや力、よいところを積極的に見出し（ストレングス視点）、それを本人に伝える。
- ▶ 支援対象者（当事者）から学び、支援対象者の声を活かした支援を行うこと。
 - ▶ 支援対象者の感想や思いを聞き、次の支援に活かしていく。

▶ 6 資料：子ネスト-第08巻(1)(2)(3).pp.236-236より

生活困窮者自立支援制度における関係研修の普及に関する調査研究事業
みずほ情報総研株式会社
【資料】A-1. 就労支援の基本的考え方

2. 就労に関する相談支援のあり方
(1) 就労に関する相談支援のあり方を考える

就労による経済的自立を目指す前段階にいる人、すなわち、まだ就労意欲が低い等、就労に向けた準備がほとんど整っていない段階の人への支援をどのように行いますか？

2. 就労に関する相談支援のあり方
(2) 就労に関する相談支援のあり方を考える～演習①-1

インシデント①

Aさんは30代の男性。1週間後にA社で就労体験を始めることが決まっている。2週間前にA社担当者との事前面接は無事終了。しかし、その後、支援員との面接を無断で休み、何度か電話をするが応答がない状況が続いた。本日ようやく電話が通じるが「やっぱり自分には無理。就労体験はキャンセルしたい。」とのこと。



Q：あなたなら、Aさんにどのように対応しますか？
(電話での対応、その後の対応等)

2. 就労に関する相談支援のあり方
(2) 就労に関する相談支援のあり方を考える～演習①-2

インシデント①の対応例-1

- 電話がつかない状況では、**まずは今現在本人がどのような心の状態にあるのか、何に悩んでいるのかなどに思いを馳せ、心配する。**
 - 就労体験を始める前に無断で休むことがなかった場合には、特に注意が必要。
- “本人の”自己決定といいつつ、“支援員の期待に沿うような”意思決定に無理にあわせようと思わせてしまっていないかか、**自分の支援のあり方を振り返る。**
 - 支援員が、自分自身の心のありように自覚的であることが大切（支援員の側に“無意識の期待”はないか？）。
- 本人と電話で話ができるときには、**最初に「よく電話に出てくれた」「言いたいことを言ってくれた」というねぎらいの気持ちを伝える。**

2. 就労に関する相談支援のあり方
(2) 就労に関する相談支援のあり方を考える～演習①-3

インシデント①の対応例-2

- 原因がどこにあるのかを確認する。
 - 本人の心のうち**を教えてもらうことが第一。なぜ一度はやる気になったのに無理だと思ったのか、キャンセルしたいと思ったのかを丁寧に、やさしく聞く。
 - 家族の体調が悪い、子どもを預けるところがないなどの**外的要因**による事情を抱えながら、断りづらいと考えて連絡をできない人もいる。
 - 自信がない、不安があるなどの**内的要因**であれば、その不安の内容をよく聞き、本人と一緒に考える。
- ⇒本来であれば、事前に把握できていなければならぬことであり、**面談や支援の過程を本人と話す前に自ら振り返ることも必要。**
- あらゆる対応策を検討する。
 - 一度決めたら絶対にやらないといけななどということはない。
 - 本人の状態に合わせて、もう一度チャレンジする、一旦すべてキャンセルする、一歩立ち戻って就労準備から取り組んでいくなど、あらゆる可能性を考える。**

2. 就労に関する相談支援のあり方
(3) 就労に関する相談支援のあり方を考える～演習②-1

インシデント②

Bさんは30代の女性。本人の希望で、「清掃ボランティア」プログラムに参加。とても熱心に活動していた。しかし、ある日突然「私はもうこの活動に参加したくない。」とのこと。理由を聞いたところ「現場担当者のCさんが、自分にこれ厳しく指図するのが辛い。もう、Cさんとは会いたくないのでボランティアをやめたい。」とのこと。



Q：あなたなら、Bさんにどのように対応しますか？

2. 就労に関する相談支援のあり方
(3) 就労に関する相談支援のあり方を考える～演習②-2

インシデント②の対応例-1

- まずは**現場の状況**を整理する。
 - 現場がどのようなところであるか、現場担当者のCさんがどのような人なのか把握しておく必要がある。
- 本人の状況や「行きたくない」の本気度を確認する。**
 - 第一に、**困っていることを伝えてくれたことについて、本人にお礼**を言う。そして、何があったのかを本人から聞く。
 - ちょっとした愚痴なのか、あるいは本当にもう行けないくらい我慢しているのかを、「きついのね」「大変だったね」などと**本人の思いに寄り添いながら聞く。**
 - Cさんがいなければいいのか、あるいはぎりぎりまでがんばっていたところ厳しいことを言われて張り詰めていた気持ちが途切れてしまったのかなど、本人の状況をなるべく正確に把握する。

2. 就労に関する相談支援のあり方

(3) 就労に関する相談支援のあり方を考える～演習②-3

インシデント②の対応例-2

- ▶ 本人の許可を得て、**事業所やCさんにも話を聞く。**
 - ▶ 背景に障害等様々な課題を抱えていることも多いことから、**Bさんに合った指示の出し方をしていたのか**を確認する。
 - ▶ Bさんが過敏に反応してしまっているのか、あるいは事業所での指示の出し方を変えてもらう必要があるのかを見定める。
- ▶ **本人の抱える課題を克服するチャンス**としてどう活かすか考える。
 - ▶ おやすみする、他のプログラムに切り替えることも考えられるが、**どうしたら続けられるかに話を持っていけるようにアプローチするのが望ましい**ことも多い。
 - ▶ “これでやめていたらどこでも続けられないのでは？”と感じるかもしれないが、**人との距離のとり方、注意をされたときの受け止め方**等**本人が抱えている課題を乗り越える機会**でもある。SST等コミュニケーションのトレーニングを行うことも考えられる。

▶ 13

資料：厚生労働省 (2016) 「生活困窮者自立支援制度における生活困窮者の対応に関する調査研究事業 基本情報提供資料」 2016年11月より
生活困窮者自立支援制度における生活困窮者の対応に関する調査研究事業 基本情報提供資料 株式会社
みずほ労働福祉センター
【資料】 A-1. 就労支援の基本的考え方

3. よりよい就労支援のために

- ▶ よりよい就労支援のために必要な観点は3つ。

- ① **生活困窮者の状態に応じた就労支援**
- ② **ハローワークとの協働**
- ③ **就労準備支援事業との一体的支援**

▶ 14

資料：厚生労働省 (2016) 2016.11.1より
生活困窮者自立支援制度における生活困窮者の対応に関する調査研究事業 基本情報提供資料 株式会社
みずほ労働福祉センター
【資料】 A-1. 就労支援の基本的考え方

3. よりよい就労支援のために

(1) 生活困窮者の状態に応じた就労支援

- ▶ 対象者の状態にあわせた支援を検討することが求められる。

対象者の状態	支援主体・事業	支援内容
1. 就労に向けた準備が必要な者	就労準備支援事業 ※ 自立相談支援事業の就労支援員が、パソコン・タブレット、電話機等の端末を提供することもあり得る (就労準備支援事業に比べ機量・軽微なもの想定)	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
2. 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 (中期的就労)	支援付きの就労・訓練場の提供 ※ 自立相談支援事業の就労支援員は、就労訓練事業者の関与を実施
3. 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

※ 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支障のない者に対する就労意欲の喚起、セミナーの開催等必要な就労支援を実施。

出所：厚生労働省 (2016) 「生活困窮者自立支援制度における就労支援について」 (平成26年度生活困窮者自立支援制度調査報告書) 2016.11.20より

▶ 15

資料：厚生労働省 (2016) 2016.11.20より
生活困窮者自立支援制度における生活困窮者の対応に関する調査研究事業 基本情報提供資料 株式会社
みずほ労働福祉センター
【資料】 A-1. 就労支援の基本的考え方

3. よりよい就労支援のために

(2) ハローワークとの協働-1

- ▶ 支援員は、**ハローワークの役割、機能を理解**しておくことが不可欠である。
- ▶ 支援員自身が、ハローワークに一度も行ったことがない、担当者を知らない、というような状態で業務をすることのないよう、**自立相談支援機関とハローワークの相互の連絡調整の機会を意図してつくっていく**必要がある。
- ▶ 「生活保護受給者等就労自立促進事業」では、**就職支援ナビゲーターとの相互理解と協働**が求められている。

▶ 16

資料：厚生労働省 (2016) 2016.11.14より
生活困窮者自立支援制度における生活困窮者の対応に関する調査研究事業 基本情報提供資料 株式会社
みずほ労働福祉センター
【資料】 A-1. 就労支援の基本的考え方

3. よりよい就労支援のために

(2) ハローワークとの協働-2

ハローワークの実務から学んでいただきたいこと

◎ハローワークの就労支援とは

- ・ 就労に向けた準備が整っている者が対象
- ・ マッチング機能 (求職者と求人企業の双方のニーズを結びつける)

「就労に向けた準備が整っている」とは、具体的にどのような状態像か？

求職者と求人企業の双方のニーズを結びつけるとはどういうことか？

(大切なポイント)

○ 福祉分野で行う就労支援をより効果的に、効率よく行うために、ハローワークの就労支援実務を参考にしたい。

福祉分野での就労支援の強み = 本人の希望や状態に沿ったきめ細やかな支援

ハローワークの就労支援の強み = 地域の産業・雇用情勢

> 地域企業・事業所の人材ニーズ **マッチング** ニーズ

両者の強みを生かした就労支援の構築が自治体に求められており、就労準備支援事業もこれを意識した協働が必要。

▶ 17

出所：厚生労働省 (2015) 「生活困窮者自立支援法と就労準備支援事業の基本的考え方」 講義資料
資料：厚生労働省 (2015) 2015.12.2より
生活困窮者自立支援制度における生活困窮者の対応に関する調査研究事業 基本情報提供資料 株式会社
みずほ労働福祉センター
【資料】 A-1. 就労支援の基本的考え方

3. よりよい就労支援のために

(3) 就労準備支援事業との一体的支援-1

- ▶ **就労準備支援事業への丸投げをしない、「一体的支援」**が本来のありかたである。
- ▶ 就労準備支援事業の利用により、より丁寧な本人の状態のアセスメントが可能になる。
- ▶ **事業利用中の本人の状況を把握しながら、自立相談支援事業と就労準備支援事業の担当者が協働し、一体的な支援を実施していく**ことが求められている。

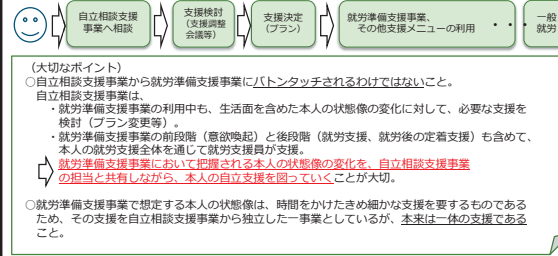
▶ 18

資料：厚生労働省 (2016) 2016.11.17より
生活困窮者自立支援制度における生活困窮者の対応に関する調査研究事業 基本情報提供資料 株式会社
みずほ労働福祉センター
【資料】 A-1. 就労支援の基本的考え方

3. よりよい就労支援のために (3) 就労準備支援事業との一体的支援 - 2

自立支援における就労準備支援事業の位置づけ

◎利用者からみた支援の流れ（就労準備支援事業を利用する場合の例）



出所：厚生労働省（2018）『行政説明2『生活困窮者自立支援法における就労支援について』』（平成30年度自立相談支援事業従事者養成研修）p.14.より

19 資料：厚生労働省（2018）p.14.より
生活困窮者自立支援制度における関係機関の連携・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉センター
みずほ労働福祉センター
就労支援の基本的考え方

3. よりよい就労支援のために (4) 自立相談支援事業の就労支援のポイント

▶ 本人の状態に応じた就労支援のスタート

ポイント①：本人の状態をアセスメントし、支援の組み立てを考える

- ✓本人が日常生活自立、社会生活自立、就労自立のどの段階（ステージ）にあるのか・それぞれの自立に関してどのような課題があるのかアセスメント
- ✓本人の希望を踏まえ、「メニュー（=事業）」を利用する計画を立てる

ポイント②：就労準備支援の「体験利用」をアセスメントの機会として活用する

- ✓就労準備支援事業の「体験利用」をアセスメントの機会とすることで、面接場面で得られにくい情報を、プランやプログラム策定に活かす
- ✓「体験利用」を意図的に活用することで、多彩なアセスメントが可能になるほか、プラン策定から直ちに就労準備支援を開始することも可能になる
- ✓切れ目のない支援とすることで本人のモチベーションを保つことに役立つ

20 資料：厚生労働省（2018）p.15-16.より

生活困窮者自立支援制度における関係機関の連携・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉センター
みずほ労働福祉センター
就労支援の基本的考え方

3. よりよい就労支援のために (4) 自立相談支援事業の就労支援のポイント

▶ 就労の場（プランの選択肢）の確保

ポイント①：事業所のニーズに合わせた支援

- ✓本人のニーズだけでなく、事業所のニーズにも合わせた開拓を行い、事業所がメリットを感じられるようにコーディネートする

ポイント②：効率的・効果的・計画的な事業所開拓

- ✓事業所の開拓は、様々な協力を得られるよう広い視野をもって行う
- ✓就労支援の形態ごとに対象者をきちんと持つ
- ✓地域の実情に合わせ事業所開拓から定着支援までを手順化することで、関係者間であらかじめ意識の共有を図る

ポイント③：自治体が道筋をつける

- ✓自治体の生活困窮者自立支援制度担当部署はまちづくりや産業育成などの担当部署と連携することで、自立相談支援機関が地域の事業所との接触・関係づくりを行うための道筋をつける

21 資料：厚生労働省（2018）p.15-16.より

生活困窮者自立支援制度における関係機関の連携・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉センター
みずほ労働福祉センター
就労支援の基本的考え方

4. さいごに - 1

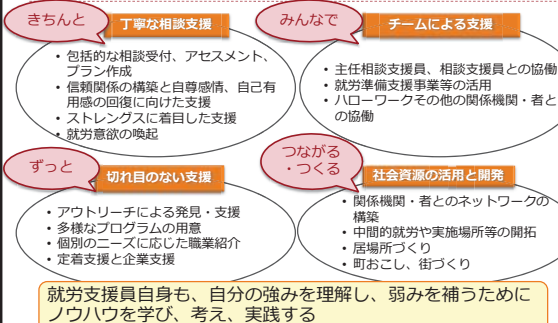
- ▶ 就労支援に関して、これからあなたが取り組みたいと思ったことは、どんなことですか？1つだけメモしてください。

- ▶ 書いた内容をチームや近くの人たちで、3分間で共有してみましょう。

22 資料：新保美香（2016）p.23.より

生活困窮者自立支援制度における関係機関の連携・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉センター
みずほ労働福祉センター
就労支援の基本的考え方

4. さいごに - 2



23 資料：厚生労働省（2018）p.17

生活困窮者自立支援制度における関係機関の連携・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉センター
みずほ労働福祉センター
就労支援の基本的考え方

参考文献など

- ▶ 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト編集委員会編（2014）『生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト』、中央法規出版、2014年。
※脚注内では「テキスト」と表記
- ▶ 厚生労働省（2015）「『生活困窮者自立支援法と就労準備支援事業の基本的な考え方』講義資料」（平成27年度就労準備支援事業従事者養成研修）
- ▶ 新保美香（2016）「【前期】共通プログラム『就労支援の基本的な考え方～基礎編～』講義資料」（平成28年度自立相談支援事業従事者養成研修）
- ▶ 新保美香・岡野みゆき・鈴木晶子（2016）「【後期】『支援関係の構築Ⅱ』講義資料」（平成28年度就労準備支援事業従事者養成研修）
- ▶ 厚生労働省（2018a）「【後期】就労支援員養成研修『行政説明1 生活困窮者自立支援制度における就労支援について』」（平成30年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修）
- ▶ 厚生労働省（2018b）「【後期】就労支援員養成研修『行政説明2 生活困窮者自立支援制度における就労支援について』」（平成30年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修）
- ▶ 厚生労働省（2018c）『就労準備支援事業従事者養成研修『就労準備支援担当者役割』』（平成30年度生活困窮者自立支援制度人材養成研修）

≪執筆≫（スライドpp.9-10, pp. 12-13.）
鈴木晶子（特定非営利活動法人（NPO）理事）

24

生活困窮者自立支援制度における関係機関の連携・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉センター
みずほ労働福祉センター
就労支援の基本的考え方

演習 1

次のようなとき、あなたなら、Aさんにどのように対応しますか（電話での対応、その後の対応等）？

インシデント①

Aさんは30代の男性。1週間後にA社で就労体験を始めることが決まっている。2週間前にA社担当者との事前面接は無事終了。しかし、その後、支援員との面接を無断で休み、何度か電話をするが応答がない状況が続いた。

本日ようやく電話が通じるが「やっぱり自分には無理。就労体験はキャンセルしたい。」とのこと。

<出典>

新保美香・岡野みゆき・鈴木晶子（2016）「【後期】『支援関係の構築Ⅱ』講義資料」（平成28年度就労準備事業従事者養成研修）。

演習2

次のようなとき、あなたなら、Bさんにどのように対応しますか？

インシデント②

Bさんは30代の女性。本人の希望で、「清掃ボランティア」プログラムに参加。とても熱心に活動していた。しかし、ある日突然「私はもうこの活動に参加したくない。」とのこと。理由を聞いたところ「現場担当者のCさんが、自分にあれこれ厳しく指図するのが辛い。もう、Cさんとは会いたくないので、ボランティアをやめたい。」とのこと。

<出典>

新保美香・岡野みゆき・鈴木晶子（2016）「【後期】『支援関係の構築Ⅱ』講義資料」（平成28年度就労準備事業従事者養成研修）. を一部改変

【就労支援員養成研修プログラム】
A-2. 就労支援で基本的におさえておきたい知識

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
みずほ情報総研株式会社

1. ハローワークに関する基礎知識

(1) ハローワークとは

地域の総合的雇用サービス機関として、**職業紹介、雇用保険、雇用対策等の業務を一体的に実施し、雇用のセーフティネット**としての中核的な役割を果たす。

職業紹介
職業紹介・職業相談、求人開拓、職業訓練の支援あつせん

雇用保険/求職者支援
失業認定・給付、給付制限、不正支給に対する返還・納付命令等の処分、職業訓練受講給付金の支給等

雇用対策
障害者の雇用促進指導、雇用維持に係る支援・指導、求職者に対する住宅・生活支援等

出所：厚生労働省職業安定所（2019）『公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績』2019年1月、p.2より

1. ハローワークに関する基礎知識

(2) 職業安定行政（ハローワーク）の役割

職業選択の自由と勤労権の確保	職業安定行政は、第一に、職業選択の自由と勤労権を確保し、職業の安定を図るよう努めなければならない。
職業選択の過程における労働者等への援助	職業安定行政は、職業選択の過程において、労働者等に、必要な援助を図らなければならない。
労働市場の適正なルール	職業安定行政は、労働市場の適正なルールを確保しなければならない。
労働力需給の適正な調整	職業安定行政は、産業構造の変化、国際競争の激化、労働人口の高齢化、勤労者の就業意識の変化等が急速に進む中で、労働力需給のミスマッチを解消し、完全雇用の達成を目標としつつ、労働市場の機能の円滑化及びその需給調整と、これらを通じて種々の政策課題への対応を行わなければならない。

資料：労働力開発（2015）p.1より

1. ハローワークに関する基礎知識

(3) ハローワークにおける職業紹介

職業紹介は、ハローワークの根幹となる業務。

職業紹介業務を担当するにあたっては、職業安定法等の関連法令、一般職業紹介業務取扱要領に基づいた業務を遂行することが求められる。

職業紹介の6つの一般原則（法＝職業安定法、則＝職業安定法施行規則）

- ① 自由の原則（法第2条、5条の5、5条の6、則第3条）
- ② 適格紹介の原則（法第5条の7）
- ③ 公益の原則（法第5条第3号）
- ④ 均等待遇の原則（法第3条）
- ⑤ 中立の原則（法第20条）
- ⑥ 労働条件等明示の原則（法第5条の3第1項）

資料：労働力開発（2015）p.4より

1. ハローワークの基礎知識

(4) ハローワークの専門支援

地元のハローワークにどのような専門窓口が設置されているか把握し、利用者に助言する

イメージ図

資料：労働力開発（2019）p.34、労働力開発（2019）p.39より

1. ハローワークの基礎知識

(5) ハローワークでの職業相談の流れ

- ① 求職申込み（求職申込書への記入：氏名、住所、連絡先のほか、希望職種、雇用形態、就業場所、賃金等を記載するとともに、過去の主な職歴を記入）
- ② ハローワークカードの受領
- ③ 職業相談（希望職種等を知らせ、求人票を提出してもらう。場合によっては、求人情報検索機から求職者が自分で希望の求人票を引き出し相談する）
- ④ 求人企業の決定・紹介状の発行
- ⑤ 応募の準備（履歴書、職務経歴書、送付状）
求人企業への履歴書の送付
- ⑥ 求人企業との面接（この時、ハローワークの紹介状を持参）
- ⑦ 面接結果の報告
- ⑧ 就職内定へ

資料：労働力開発（2019）p.24より

2. ハローワークと自立相談支援機関の連携 (1) 生活保護受給者等就労自立促進事業 - 1

生活保護受給者等 就労自立促進事業

- 自立相談支援機関からハローワークに支援要請を行うことにより、ハローワークの専門職員（就職支援ナビゲーター）の担当者制によるきめ細やかな支援を行い、自立を促進する。



7 資料：厚生労働省（2018）, pp.60-63より
生活保護者自立支援制度における関係機関の連携、促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【図例】 A-2. 就労支援で結果におよぼせてきたことに関する説明

2. ハローワークと自立相談支援機関の連携 (1) 生活保護受給者等就労自立促進事業 - 2

【生活保護受給者等就労自立促進事業の対象者】

- ✓ 稼働能力を有する者
- ✓ 就労意欲が一定程度ある者
- ✓ 就労に当たって著しい阻害要因がない者
- ✓ 事業への参加等に同意している者

支援者同士が共通の認識を持つことで自立相談支援機関からハローワークへの円滑な誘導を行うために、**チェックリスト**を活用。

チェックリスト

- ▶ 総計の点数はその支援対象者の就労に向けた準備の指数を示す。
- ▶ 概ね55点以上が送りだし、受け入れの『客観的指標』であるが、機械的な取り扱いにならないよう注意が必要。

8 資料：厚生労働省（2018）, pp.62-63より
生活保護者自立支援制度における関係機関の連携、促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【図例】 A-2. 就労支援で結果におよぼせてきたことに関する説明

2. ハローワークと自立相談支援機関の連携 (1) 生活保護受給者等就労自立促進事業 - 3

分類項目	詳細	実施項目
就労準備の基礎	1	支援者と約した面接の日時を守ることができる
	2	支援者と約した面接に準拠し、欠席する場合は、事前に連絡できる
	3	これまで、どのような仕事をしてきたのか、説明できる
就労支援を受ける際の姿勢	4	機嫌が悪くても、求人事業者から連絡を受け入れるための準備ができる
	5	ハローワークのナビゲーターによる個別支援を受け入れる必要性を理解できる
	6	支援者との相談で、適切な言葉遣いができる
	7	支援者の助言に、真摯に耳を傾けることができる
	8	支援者から紹介された求人を、積極的に検討できる
自分自身の強みや今後の展望	9	強みや長所の強みを振り返り、その理由について考えられることができる
	10	求人情報から、その求人事業者がどのような職場（仕事内容や勤務環境）なのか、想像できる
	11	仕事をするとどのようなこと（健康、経済的自立、社会貢献、生きがい等）があるのか、想像できる
	12	経験や仕事の強みや強みについて、希望する求人を選択した理由が説明できる
自分に合った働き方の理解	13	これからどのような労働条件（賃金、労働時間、勤務地等）で働きたいのか、説明できる
	14	自分の生活リズム（食、寝、通学）に合った働き方を説明できる
	15	支援者へ、働く上で配慮が必要事項を説明できる
就労への積極的な姿勢や意欲性	16	自分の強みや長所を活かしながら働きたいと考えて、働きたい地域で、求人を探ることができる
	17	思い通りに働きたいと考えても、現実的に考えることができる
	18	新業種や未経験の求人広告など、自分に合った求人情報に注意することができる
	19	目的意識を持って、仕事に取り組むことができる
	20	これまでの仕事の経験を振り返り、何ができて何ができないのか、検討できる

9 資料：厚生労働省（2018）, pp.64より
生活保護者自立支援制度における関係機関の連携、促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【図例】 A-2. 就労支援で結果におよぼせてきたことに関する説明

2. ハローワークと自立相談支援機関の連携 (1) 生活保護受給者等就労自立促進事業 - 4

【就労支援員の役割】

- ✓ 事業の利用者を選定
- ✓ ハローワークへの支援要請
- ✓ 支援期間中はハローワーク担当者として構成される就労支援チームに参加し継続的な支援を実施

就職支援ナビゲーターとの連携

- ▶ 利用者を選定し、ハローワークに支援要請を行った後、就職支援ナビゲーターに連絡をとって、相談者に係る情報を提供するとともに、相談のアポイントメントを取る。
- ▶ 事業の利用にあたっては、常にナビゲーターと連絡を取りあって支援の進捗状況を把握する。

10 資料：厚生労働省（2018）, pp.250より
生活保護者自立支援制度における関係機関の連携、促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【図例】 A-2. 就労支援で結果におよぼせてきたことに関する説明

2. ハローワークと自立相談支援機関の連携 (1) 生活保護受給者等就労自立促進事業 - 5

巡回相談の活用

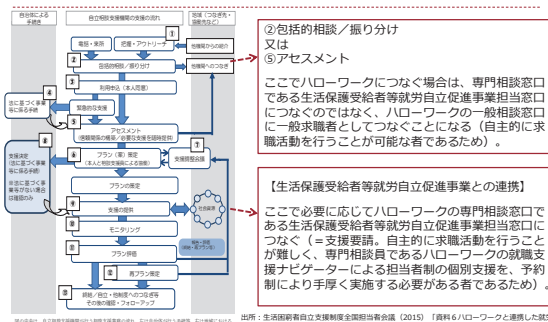
- ▶ ハローワークの職員が自立相談支援機関に月に数回出張して職業相談を行うことも可能。
⇒ 支援対象者の求人・求職状況や労働市場の状況に対する理解を深めたり、就労のモチベーションアップにつなげる。

ハローワークへの就労支援員の同行

- ▶ 相談者が職業紹介に訪問する際には、就労支援員が同行することが望まれる。
 - ▶ 就職支援ナビゲーターに相談者を紹介し、顔合わせをしてつないでいくことが、相談者の安心につながる。
 - ▶ 同行支援は、支援対象者との関係構築や、支援対象者のアセスメントにも有効な機会になる。

11 資料：厚生労働省（2018）, pp.251より
生活保護者自立支援制度における関係機関の連携、促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【図例】 A-2. 就労支援で結果におよぼせてきたことに関する説明

2. ハローワークと自立相談支援機関の連携 (2) 相談支援プロセスにおけるハローワークとの連携



12 資料：生活保護者自立支援制度全国研修会（2015）「資料6 ハローワークと連携した就労支援について」, 2015年9月14日会議資料, p.2より。また、「相談支援プロセスの整理」左側欄上段左側に記載されている。
生活保護者自立支援制度における関係機関の連携、促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【図例】 A-2. 就労支援で結果におよぼせてきたことに関する説明

2. ハローワークと自立相談支援機関の連携 (3) ハローワークとの連携の実状について

Q

日頃、ハローワークとどのように連携・協働していますか？ 近くの席の方と3分間で共有してください。

～メモ～

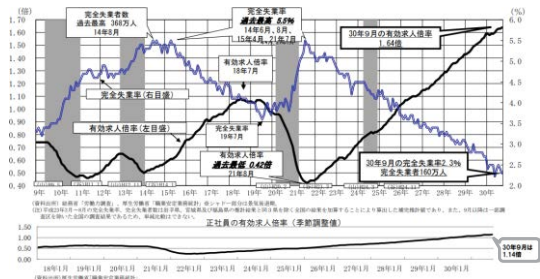
13 職業： 職業教育

生涯学習自立支援制度における雇傭関係の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社

【資料】 A-2. 就労支援で結果的にあてられている施設

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (1) 最近の労働市場の動向～現在の雇用情勢

雇用情勢は着実に改善が進んでおり、求人が求職を大幅に上回って推移している。



14 資料：厚生労働省(2018) p.7-10

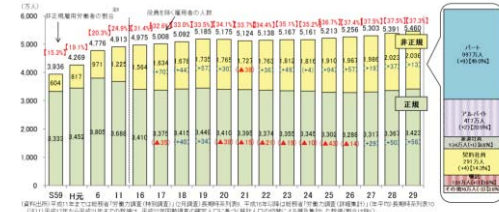
生涯学習自立支援制度における雇傭関係の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社

【資料】 A-2. 就労支援で結果的にあてられている施設

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (1) 最近の労働市場の動向～非正規化の問題

非正規雇用の労働者が増加。

⇒ 不本意な職業選択の結果として非正規雇用を選択している者に対しては、正規雇用の求人を見出し見つけ出すことが必要。



15 資料：厚生労働省(2018) p.259, 厚生労働省(2018) p.6-10

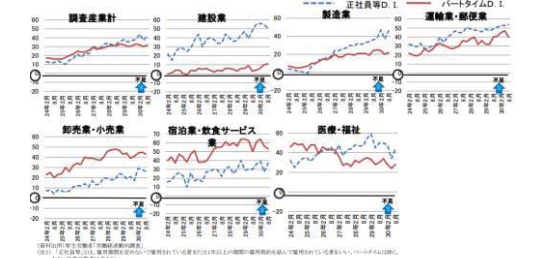
生涯学習自立支援制度における雇傭関係の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社

【資料】 A-2. 就労支援で結果的にあてられている施設

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (1) 最近の労働市場の動向～労働者過不足状況

職種間でのミスマッチが依然として存在。

⇒ 希望の多い職種の求人倍率や賃金状況等を理解して相談にあたる必要がある。



16 資料：厚生労働省(2018) p.9-10

生涯学習自立支援制度における雇傭関係の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社

【資料】 A-2. 就労支援で結果的にあてられている施設

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (1) 最近の労働市場の動向～ホームレス

平成15年以降、ホームレスの数は毎年減少しているが、依然として約5千人のホームレスが確認されている。

ホームレスの高齢化や、路上生活期間の長期化などが課題となっている。



17 資料：厚生労働省(2018) pp.10-10

生涯学習自立支援制度における雇傭関係の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社

【資料】 A-2. 就労支援で結果的にあてられている施設

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (1) 最近の労働市場の動向～刑務所出所者

刑務所出所者総数は減少傾向にあるものの、高齢者は人数・割合ともに増加している。

受刑者で見ると、障害を有する者も1割程度存在している。



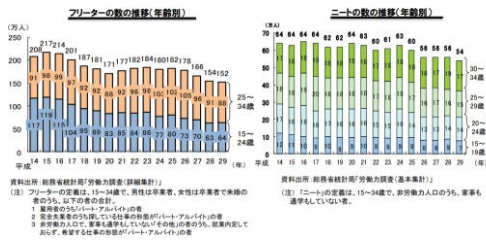
18 資料：厚生労働省(2018) pp.11-10

生涯学習自立支援制度における雇傭関係の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社

【資料】 A-2. 就労支援で結果的にあてられている施設

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (1) 最近の労働市場の動向～フリーター・ニート

- フリーター数は平成25年以降減少傾向であるが、依然として152万人となっている。
- ニート数は平成26年以降、50万人台半ばで推移している。

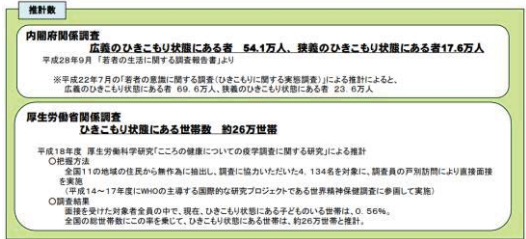


資料：厚生労働省「フリーター・ニートの数(年別)」(注)フリーターの定義は、15～34歳で、男性は学生者、女性は専業主婦である者のうち、以下の者の合計。
1 勤続先がフリーター・アルバイトのみ
2 専業主婦等も含んでいる仕事形態がフリーター・アルバイトのみ
3 専業主婦人口に占める割合が、10%未満のフリーター・アルバイトのみ
4 その他、専業主婦の仕事形態がフリーター・アルバイトのみ

資料：厚生労働省「フリーター・ニートの数(年別)」(注)ニートの定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、専業主婦等も含んでいる者。

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (1) 最近の労働市場の動向～ひきこもり

- ひきこもり状態にある世帯数は約26万世帯と推計されている。



資料：厚生労働省(2018) p.13より

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (1) 最近の労働市場の動向～労働力の高年齢化 - 1

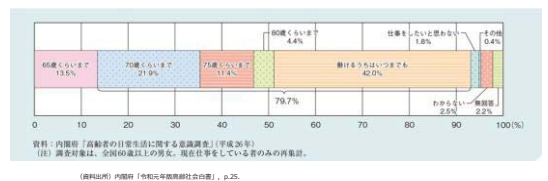
- 労働力人口総数に占める65歳以上の者の割合は、12.8%と上昇し続けている



資料：厚生労働省「労働力人口(年齢別)」(注)労働力人口は、15歳以上64歳未満の人口を指す。65歳以上の労働力人口は、65歳以上の人口のうち、就業している者の数を指す。

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (1) 最近の労働市場の動向～労働力の高年齢化 - 2

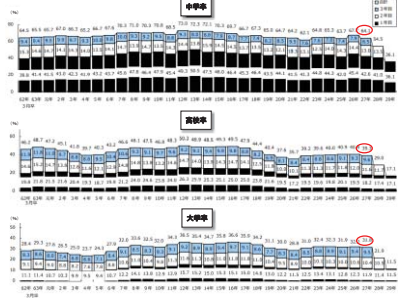
- 現在仕事をしている60歳以上の者の約8割が高齢期にも高い就業意欲を持っている。
- 就業意欲のある高齢者には、これまで培った職業経験やスキルを活かした就労を目指す。



資料：内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」(平成26年) (注)調査対象は、全国60歳以上の男女、現在仕事をしている者のみの再調査。

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (1) 最近の労働市場の動向～入職後3年以内の離職率

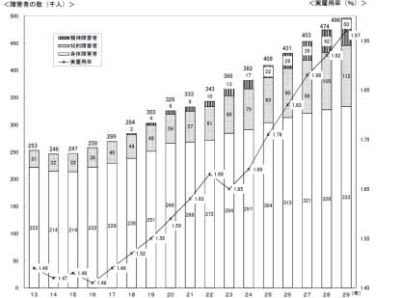
- 特に卒業後1年以内に離職する者の割合が高い。



資料：厚生労働省「新卒者の就職状況調査」(2013) p.12より

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (1) 最近の労働市場の動向～障害者雇用の進展

- 雇用者数は15年連続で過去最高を更新している。



資料：厚生労働省(2020)「平成30年度障害者雇用状況の届出結果」

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (2) 労働関連法令の知識～労働に関する主な法律-1

雇用に関連した法律

雇用保険法	労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に必要給付を行うことを目的として定められたもの。
職業能力開発促進法	職業に必要な労働者の能力を開発し、向上させることを促進する目的として定められたもの。
障害者雇用促進法 (障害者の雇用の促進等に関する法律)	障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ることを目的とし、企業に対して、雇用する労働者の2.0%に相当する障害者を雇用することを義務付けるもの。
高齢者雇用安定法 (高齢者等の雇用の安定等に関する法律)	高齢者の意欲と能力に応じて働けるよう、雇用環境の整備を図ることを目的とし、高齢者の雇用確保を図ることを内容としたもの。

出所：法律の概要については、厚生労働省H.P.、自立相談支援事業従事者養成研修テキスト編集委員会編（2014）『生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト』、第6章第3節、等をもとに作成。
 25 資料：テキスト第6章第3節2(p.263-265より) 生活困窮者自立支援制度における研修時間の確保、促進に向けた調査研究事業 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト 26 資料：テキスト第6章第3節2(p.263-266より) 生活困窮者自立支援制度における研修時間の確保、促進に向けた調査研究事業 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (2) 労働関連法令の知識～労働に関する主な法律-2

働く人の保護等に関連した法律

労働契約法	労働契約についての基本的なルールをわかりやすい形で明らかにしたもの。
労働基準法	正社員、アルバイト等を問わず全ての労働者が健康で安心して働けるよう、これだけは守らなければならないという労働条件の最低基準を定めたもの。
労働安全衛生法	事業主が行う労働者の安全と健康を確保するために必要な安全衛生管理体制、危険・有害物の規制、労働者の健康管理等を規定する内容で、労働基準法と一体的な関係にある法律。
労働者災害補償 保険法	労働者の業務上の事由または通勤による負傷、疾病、障害、死亡等について、補償を行うためのもの。
最低賃金法	賃金の低廉な労働者について、賃金の最低額を保障するためのもの。

出所：法律の概要については、厚生労働省H.P.、自立相談支援事業従事者養成研修テキスト編集委員会編（2014）『生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト』、第6章第3節、等をもとに作成。
 26 資料：テキスト第6章第3節2(p.265-266より) 生活困窮者自立支援制度における研修時間の確保、促進に向けた調査研究事業 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (2) 労働関連法令の知識～労働に関する主な法律-3

働く人の保護等に関連した法律

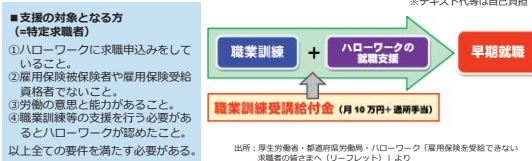
男女雇用機会均等法	働く人が性別により差別されることがなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、職場における男女の均等取扱い等を規定したもの。
パートタイム労働法 ⇒パートタイム・有期雇 用労働法 (2020年4月1日施行)	パートタイマー（短時間労働者）の労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の実施等を図ることを目的としたもの。2020年に改正され、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差の是正が強化される。

出所：法律の概要については、厚生労働省H.P.、自立相談支援事業従事者養成研修テキスト編集委員会編（2014）『生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト』、第6章第3節、等をもとに作成。
 27 資料：テキスト第6章第3節2(p.266-267より) 生活困窮者自立支援制度における研修時間の確保、促進に向けた調査研究事業 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (3) 就労支援に必要とされる基本的な知識～求職者支援制度

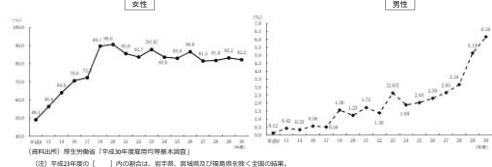
雇用保険を受給できない方が、職業訓練によるスキルアップを通して早期就職を実現するために、国が支援する制度。

- ✓ 「求職者支援訓練」または「公共職業訓練」を原則無料※で受講できる
- ✓ 訓練期間中も訓練終了後も、ハローワークが積極的に就職支援を行う
- ✓ 一定要件を満たせば、訓練期間中月10万円の「職業訓練受講給付金」を支給する



3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (3) 就労支援に必要とされる基本的な知識～仕事と家庭の両立

- ▶ 男性の育児休業取得率が上がり、男女問わず仕事と家庭が両立できる社会が望まれる。



- ▶ 仕事と家庭の両立がしやすい職場環境を整備した企業は、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けられる。
 認定された企業は、認定マーク「くるみん」を商品、広告、求人票等に利用でき、子育てサポート企業であることをPRすることができる。



29 資料：厚生労働省（2019）『平成30年度雇用均等増進本部調査』p.15。生活困窮者自立支援制度における研修時間の確保、促進に向けた調査研究事業 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト
 29 資料：厚生労働省（2019）『平成30年度雇用均等増進本部調査』p.15。生活困窮者自立支援制度における研修時間の確保、促進に向けた調査研究事業 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識 (3) 就労支援に必要とされる基本的な知識～女性の活躍推進

女性活躍推進法の改正（2019年6月5日公布）

- ▶ 自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されるよう、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。
- ▶ 今回の主な改正内容は下記の通り。

1. 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
 一般事業主行動計画の策定・届出義務および自社の女性活躍に関する情報公開の義務対象の拡大：常時雇用労働者301人以上⇒101人以上
2. 女性活躍に関する情報公表の強化
 対象事業主は、下の各区分から1項目以上公表する必要がある
 (1) 職業生活に関する機会の提供に関する実績
 (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績
3. 特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設
 従来のえるぼし認定よりも水準の高い「プラチナえるぼし（仮称）」認定の創設

30 資料：厚生労働省、女性活躍推進法改正関係資料～①
 https://www.mhlw.go.jp/f/shokugoseisaku/kyosei/kyosei000091025.html 生活困窮者自立支援制度における研修時間の確保、促進に向けた調査研究事業 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識

(3) 就労支援に必要とされる基本的な知識～事業主の方のための雇用関係助成金-1

1. 従業員の雇用維持を図る場合の助成金	
休業、教育訓練や出向を通じて従業員の雇用を維持する	雇用調整助成金
2. 離職者の再就職支援を図る場合の助成金	
離職を余儀なくされた労働者の再就職支援を民間職業紹介事業者に委託等して行う	労働移動支援助成金（再就職支援コース）
離職を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れる	労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）
3. 転職・再就職支援を図る場合の助成金	
中途採用を拡大する（中途採用率の上または4.5歳以上を初めて雇用する）	中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）
東京圏から移住者を雇い入れる	中途採用等支援助成金（UJターンコース）
中高年齢者等（40歳以上）の方が自ら起業し、中高年齢者等を雇い入れる	中途採用等支援助成金（障害現役起業支援コース）

出所：厚生労働省HPより

▶ 31 資料：厚生労働省HP「事業主の方のための雇用関係助成金」より
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudou_koyou/kyufukin/
 2019年11月7日アクセス。 【資料】A-2. 就労支援で基本料におさえとあるお問い合わせ

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識

(3) 就労支援に必要とされる基本的な知識～事業主の方のための雇用関係助成金-2

4. 従業員を新たに雇い入れる場合の助成金	
高齢者・障害者・母子家庭の母等の就職困難者を雇い入れる	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
65歳以上の高齢者を雇い入れる	特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）
東日本大震災における被災離職者等を雇い入れる	特定求職者雇用開発助成金（被災者雇用開発コース）
発達障害者や難治性疾患患者等を雇い入れる	特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）
学校等の既卒者、中途者が応募可能な新卒求人・募集を行い、新たに雇い入れる	特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）
障害者を初めて雇い入れる	特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）
十分なキャリア形成がなされず、正規雇用へ就くことが困難な者を雇い入れる	特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）
自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者等を雇い入れる	特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）

出所：厚生労働省HPより

▶ 32 資料：厚生労働省HP「事業主の方のための雇用関係助成金」より
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudou_koyou/kyufukin/
 2019年11月7日アクセス。 【資料】A-2. 就労支援で基本料におさえとあるお問い合わせ

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識

(3) 就労支援に必要とされる基本的な知識～事業主の方のための雇用関係助成金-3

4. 従業員を新たに雇い入れる場合の助成金	
安定就業を希望する未経験者を試行的に雇い入れる	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）
障害者を試行的・段階的に雇い入れる	障害者トライアル雇用助成金
建設業の中小事業主が若年者（35歳未満）又は女性を建設技能労働者等として試行雇用する	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）
雇用情勢が特に厳しい地域で、事業所の設置整備をして従業員を雇い入れる	地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）
沖縄県内で事業所の設置整備をして35歳未満の若年者を雇い入れる	地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）

このほか、
 5. 障害者等の雇用を図る場合や職場環境の改善する場合の助成金
 6. 仕事と家庭の両立支援を図る場合の助成金
 7. 訓練を通して人材開発を図る場合の助成金 がある

出所：厚生労働省HPより

▶ 33 資料：厚生労働省HP「事業主の方のための雇用関係助成金」より
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudou_koyou/kyufukin/
 2019年11月7日アクセス。 【資料】A-2. 就労支援で基本料におさえとあるお問い合わせ

3. 就労支援に必要とされる基本的な知識

(4) さいごに

▶ 就労支援を進めるにあたっては、働く人の労働市場の現状や関連する労働法の全体像を理解していることが大切。

チーム支援

- ✓ 自立相談支援機関内並びに就労準備支援事業及び就労訓練事業等での連携
- ✓ 関係機関・他制度との連携
- ✓ 労働行政との連携（都道府県労働局・ハローワーク等）

企業支援

- ✓ 企業との関係づくり
- ✓ 職場定着支援まで

▶ 34 資料：厚生労働省（2015）、p.30より

生活困窮者自立支援法における非正規労働者の雇入れ、促進に向けた調査研究事業
 みずほ信託銀行株式会社
 2019年11月7日アクセス。 【資料】A-2. 就労支援で基本料におさえとあるお問い合わせ

参考文献など

- ▶ 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト編集委員会編（2014）『生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト』、中央法規出版、2014年。
- ▶ 千葉労働局（2015）『【後編】就労支援員養成研修『就労支援の実施方法1 ハローワークの役割と連携』講義資料』（平成27年度 自立相談支援事業従事者養成研修）、千葉労働局職業安定部 地方訓練支援課室長橋本 山本政好氏。
- ▶ 厚生労働省（2015）『【後編】就労支援員養成研修『就労支援の実施方法1 労働行政について』講義資料』（平成27年度 自立相談支援事業従事者養成研修）、厚生労働省社会・援護部労働政策課 生活困窮者自立支援課 橋本政好氏。
- ▶ 厚生労働省職業安定局（2018）『新規卒就職者の就職状況（平成27年3月卒業者の状況）』
- ▶ 厚生労働省職業安定局（2019）『公共職業安定所（ハローワーク）の主な取組と実績』、令和元年1月。
- ▶ 厚生労働省（2018）『【後編】就労支援員養成研修『行政説明1 生活困窮者自立支援制度における就労支援について』（平成27年度 生活困窮者自立支援制度人材養成研修 厚生労働省社会・援護部労働政策課 生活困窮者自立支援室 米丸洋氏）』
- ▶ 内閣府（2019）『令和元年高齢社会白書 第2部 高齢期の暮らしの動向 1 就業・所得』
- ▶ 生活困窮者自立支援制度全国担当者会議（2015）『資料6 ハローワークと連携した就労支援について』、平成27年9月14日会議資料。
- ▶ <<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000097949.html>>、2019/11/7アクセス。
- ▶ 厚生労働省、求職者支援制度・リーフレット「求職者支援制度があります！」
- ▶ <<https://www.mhlw.go.jp/content/000497827.pdf>>、2019/11/7アクセス。
- ▶ 厚生労働省HP「事業主の方のための雇用関係助成金」
- ▶ <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudou_koyou/kyufukin/>、2019/11/7アクセス。

「執筆者」（スライドp.13）
 新保美香（明治学院大学社会学部社会福祉学科 教授）

▶ 35 生活困窮者自立支援法における非正規労働者の雇入れ、促進に向けた調査研究事業
 みずほ信託銀行株式会社
 2019年11月7日アクセス。 【資料】A-2. 就労支援で基本料におさえとあるお問い合わせ

【就労支援員養成研修プログラム】 B. 多様なメニューづくり

令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
みずほ情報総研株式会社

1. 多様な支援メニューの必要性 (1) 相談者の特徴

2 資料：国研みそ研 (2016), p.2より

1. 多様な支援メニューの必要性 (2) 相談者の状態に合わせた対応-1

一人ひとりの課題に対応した支援のためには、多様な支援メニューが必要とされる。

3 資料：国研みそ研 (2016), p.4, 8-一般改定

1. 多様な支援メニューの必要性 (2) 相談者の状態に合わせた対応-2

就労支援事業には、いろいろなやり方がある。

- ▶ 講習(様々な種類のグループワーク)
- ▶ 就労体験(企業実習)等
- ▶ 個別アプローチを基本としながら、小集団の中で様々な活動の場を活用して効果を高める(グループの効果)。

支援メニュー(プログラム)に人を合わせるのではなく、メニューを活用して個別支援を行う。

4 資料：国研みそ研 (2016), p.6より

2. 就労支援の多様なメニュー (1) メニューの考え方-1

5 資料：国研みそ研 (2016), p.3より

2. 就労支援の多様なメニュー (1) メニューの考え方-2

目的は、就労し経済的に自立するだけでなく、地域とつながり社会に貢献すること。
手段は、経済的自立、地域とのつながり、社会に貢献するための方法を指す。一般就労やボランティア活動等どんな些細なことも、目的を意識した取り組みであればよい。

あなたの地域にはどんなメニューがありますか?

「目的」と「手段」を整理することが重要
手段は目的達成のプロセスに過ぎない

他にもいろんなメニューが考えられる?

6 職業観・仕事観

2. 就労支援の多様なメニュー (2) 演習～事例演習①

事例① 女性(48) 息子(21)

息子と二人暮らし。息子は知的障害があり地元福祉施設(工賃月2万円)で働いている。夫は3年前にがんで亡くなる(数百万円の保険金を受け取る)。本人は洋裁の専門学校を卒業後、地元の洋裁工場に就職するが人間関係にトラブルがあり5年で退職。その後、スーパーやクリーニング店、飲食店等で短時間のパートで働くが、どこも半年～1年で退職。退職理由は、自分に合った仕事ではないとのこと。最近の半年間は、職に就いていない。生活費は保険金や以前からあった預金を切り崩しながら生活しており、あと1年6ヵ月程で預金が無くなってしまいます。

本人のニーズ

速い将来は自分に合った職を見つけ、安定収入を得ること。ただし、当面は仕事のこととは考えたくない。日中の過ごし方については、今のままではよくないと思っている。

▶ 7 執筆: 山本 隆 生涯学習自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業 みずほ信用金庫株式会社 (取材) 8. 多様なメニューづくり

2. 就労支援の多様なメニュー (2) 演習～事例演習②

事例② 男性(52) 母(85)

母と二人暮らし(他に身内無し)。母は年金生活であり、介護保険による支援は受けていないが、自炊や掃除するのが精いっぱい。自宅(持家)の庭に壊れた家電が散乱し、樹木が隣家まで生長するなど、近所から庭の手入れをされるように言われている。近所づきあいは回覧板の受け渡し程度。本人は工業高校卒業後に地元の自動車部品工場に就職し12年間(30歳まで)工場で働いていたが、倒産に伴い退職。その後、知人が経営する自動車修理工場で13年間(43歳まで)アルバイトで働くが倒産し退職。その後は46歳まで派遣会社(機械製造工場等)数社で働いたが、最後に派遣された職場でハワハラを受け退職。その後は、就労意欲が向上せず月10ほど日雇労働(解体や清掃)をしながら生活している。支援員が定職に就くよう声掛けするが、前向きな返答をするものの具体的な行動は見受けられない。

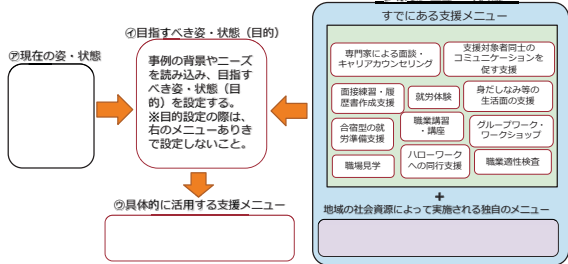
本人のニーズ

本人の将来の希望は、自動車関連の工場で働き、母を養いたい。

▶ 8 執筆: 山本 隆 生涯学習自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業 みずほ信用金庫株式会社 (取材) 8. 多様なメニューづくり

2. 就労支援の多様なメニュー (2) 演習～演習イメージ

一人ひとりに合わせて、目標を達成するために必要な支援は?という視点からメニューを考える。



▶ 9 執筆: 山本 隆 生涯学習自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業 みずほ信用金庫株式会社 (取材) 8. 多様なメニューづくり

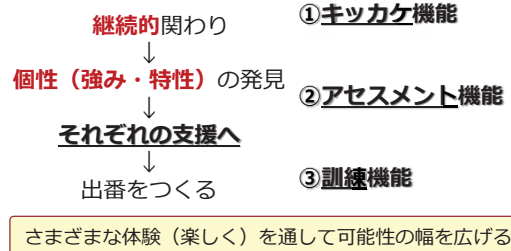
2. 就労支援の多様なメニュー (2) 演習～演習のなかで考えてほしいこと

- ⑦現在の姿・状態の把握
 - ・生活費の財源は?(緊急介入が必要?)
 - ・本人のストレングスは?
 - ・就業のニーズは?
 - ・その他背景要因は?
- ⑧目指すべき姿・状態(目的)
 - ・少し先の自分の生活はどうなっていたいのか?
 - ・どのように社会に貢献するのか?
 - ・経済的な視点、家族や地域との関係等の視点。
- ⑨具体的に活用する支援メニュー
 - ・既存サービスで活用できるものはないか?
 - ・新たに創出する必要があるサービスはないか?
 - ・既存サービス同士をアレンジすることで補うことはできないか?

▶ 10 執筆: 山本 隆 生涯学習自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業 みずほ信用金庫株式会社 (取材) 8. 多様なメニューづくり

3. 就労支援の進め方 (1) 就労支援の機能

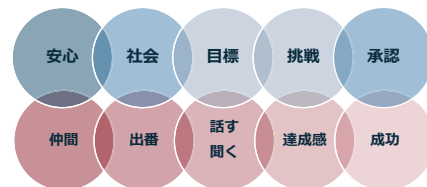
3つの機能



▶ 11 取材: 福岡県庁 (2016) p.47-50 生涯学習自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業 みずほ信用金庫株式会社 (取材) 8. 多様なメニューづくり

3. 就労支援の進め方 (2) 就労支援の場に求められること

自己理解・挑戦・成功体験・経験しなおし・自己有用感の醸成
⇒自信を取り戻し、就労に向けた基礎能力を育む



スモールステップで強みを伸ばし、課題を克服する場

▶ 12 取材: 福岡県庁 (2016) p.10-14 生涯学習自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業 みずほ信用金庫株式会社 (取材) 8. 多様なメニューづくり

3. 就労支援の進め方 (3) 就労支援講習の場の設定

- ▶ 参加する人数を検討する（少人数制 or 単独）。
 - ▶ 相談者の特性が多様であることを考慮し、目配り・気配りの体制が必要。
- ▶ 講習の形式を検討する。
 - ▶ 講義形式よりも、参加型・体験型の方が自己肯定感や自己有用感を高めることに役立つ。
- ▶ 講習の内容を検討する。
 - ▶ プログラム形式の画一的な内容よりも、個々の目標設定と変化の状況にあわせて柔軟に対応し、オーダーメイドの講習にすることが効果的。
- ▶ できること、興味のあること、不安が少ないことからスタートできるよう、相談者の能力・興味・価値観等それぞれに合わせたメニューをつくる。

➡ 「できたこと、できるようになったこと」を具体的にフィードバックし、「ありがとう」と伝える場面を繰り返す

▶ 13 資料：相談みずほ（2016）p.13より
生活困窮者自立支援制度における継続研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社
【資料】B. 多様なメニューづくり

3. 就労支援の進め方 (4) 就労支援メニュー～3つの「自立」の視点

日常生活自立

- ▶ 毎日定時開始による日常生活習慣づくり。
- ▶ 体ならし、体力づくり、フィールド作業、美化作業。
- ▶ 読み書き、家計管理等基礎的なワーク。

社会生活自立

- ▶ 対人・集団コミュニケーションスキルに関するワーク。
 - ▶ 認知、SST、カードスピーチ、伝達ゲーム、協働ゲーム、調理実習。
- ▶ ボランティア等社会と関わるきっかけづくり。

経済的自立

- ▶ 今後の自立を計画するワーク。
- ▶ 職業訓練ガイダンス。
- ▶ 企業見学、就労体験。

▶ 14 資料：相談みずほ（2016）p.16より
生活困窮者自立支援制度における継続研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社
【資料】B. 多様なメニューづくり

3. 就労支援の進め方 (4) 就労支援メニュー～目的と活用法

- ✓ 一人ひとりに合わせて、スタッフ（自立相談支援機関の相談支援員も）と一緒に講習期間の目標設定
- ✓ 毎日の目標設定は、各自で立てる

- ▶ 個別アプローチを小集団での活動の場で行い、スモールステップで挑戦していく。承認される経験を通じて、社会性を身に着ける。
- ▶ コミュニケーション力があるので、集団活動の中で活かすことで意欲喚起につなげたい。
- ▶ 一人で社会参加する前に、企業実習へつなげられる状況か、社会性、体力等を確認したい。

▶ 15 資料：相談みずほ（2016）p.20を一部改定
生活困窮者自立支援制度における継続研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社
【資料】B. 多様なメニューづくり

3. 就労支援の進め方 (5) 講習のしかけ

- ▶ 毎日同じ時間にはじめる。
- ▶ 毎日日誌を書く。
- ▶ 日誌は毎日スタッフコメントをつけて返す。
- ▶ 毎日スタッフ間で振り返りを行う。

- ▶ 一緒に昼食をとる。
- ▶ 必要に応じて送迎する。
- ▶ 場合によっては訪問する。（アウトリーチ）

「講習」は社会体験の場
「講習」は目的ではない
すべては参加者の
「次の可能性」のために！
（アウトリーチ）

- ▶ 参加者の状況に合わせてプログラムを組みかえる。
- ▶ 必要に応じて個別プログラムを追加する。
- ▶ 面接、アセスメントを繰り返す。

▶ 16 資料：相談みずほ（2016）p.17を一部改定
生活困窮者自立支援制度における継続研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社
【資料】B. 多様なメニューづくり

3. 就労支援の進め方 (6) 就労支援の効果 - 1

多様なメニューの効果

- ▶ 初めての体験が**気づきの大きなきっかけ**になることもある。
 - ▶ 苦手だと思っていた、避けていた。だけど挑戦してみたことが大きな変化につながることも多い。

▶ 17 資料：相談みずほ（2016）p.26より
生活困窮者自立支援制度における継続研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社
【資料】B. 多様なメニューづくり

3. 就労支援の進め方 (6) 就労支援の効果 - 2

連続性のある講習の効果

- ▶ 信頼関係の構築。
- ▶ 居場所ができる（仲間ができる）。
- ▶ 本人も自らの現状を様々な角度から確かめることができる。
- ▶ 毎日のステップを見る、付き合うことができる。
- ▶ 変化・進捗・習熟が実感できる。
- ▶ 支援員にとって、本人状況のアセスメントができる。
- ▶ 次の段階へ向けた緻密なスクリーニングができる。

バスあり
無理せず
相談

▶ 18 資料：相談みずほ（2016）p.25を一部改定
生活困窮者自立支援制度における継続研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信託銀行株式会社
【資料】B. 多様なメニューづくり

参考文献など

- ▶ 岡野みゆき（2016）「【後期】『就労支援の実施方法Ⅱ 支援プログラム・メニューの開発』講義資料」（平成28年度就労準備支援事業従事者養成研修）
- ▶ 岡野みゆき（2015）「【後期】就労支援員養成研修『就労支援の実施方法Ⅱ 多彩なプログラムづくり』講義資料」（平成27年度自立相談支援事業従事者養成研修）

◀執筆者▶（スライドpp.6-10.）

山本樹（社会福祉法人光明会 障害者支援施設 就職するなら明朗塾 施設長
共同生活援助事業インディペンデンス 管理者）

演習 1

以下の事例について、考えてみましょう。

事例① 女性（48） 息子（21）

概要：

息子と二人暮らし。息子は知的障害があり地元福祉施設（工賃月 2 万円）で働いている。夫は 3 年前にがんで亡くなる（数百万円の保険金を受け取る）。

本人は洋裁の専門学校を卒業後、地元の洋裁工場に就職するが人間関係にトラブルがあり 5 年で退職。その後、スーパーやクリーニング店、飲食店等で短時間のパートで働くが、どこも半年～1 年で退職。退職理由は、自分に合った仕事ではないとのこと。最近の半年間は、職に就いていない。

生活費は保険金や以前からあった預金を切り崩しながら生活しており、あと 1 年 6 ヶ月程で預金がなくなってしまう。

本人のニーズ：

遠い将来は自分に合った職を見つけ、安定収入を得ること。ただし、当面は仕事のことには考えたくない。日中の過ごし方については、今のままではよくないと思っている。

⑦本人は現在どのような姿・状態にあることが考えられますか。事例を読み込んで、背景やニーズを書き出してみましょう。

④就労支援を通じてどのような姿・状態を目指しますか。本人のニーズやストレングスから、目指すべき姿・状態を設定しましょう。どのような状況になることを本ケースの成功とするのか、生活面や就業面等のあらゆる視点から目指すべき姿・状態を模索します。

⑤目指すべき姿・状態の実現に向けて、具体的にどのような支援メニューを活用することが考えられますか。

既存サービスの組み合わせだけでなく、地域の社会資源を見つけて連携することで新たなメニューが誕生し、支援の選択肢が増えていきます。



演習2

以下の事例について、考えてみましょう。

事例② 男性（52）母（85）

概要：

母と二人暮らし（他に身内無し）。母は年金生活であり、介護保険による支援は受けていないが、自炊や掃除をするのが精いっぱい。自宅（持家）の庭に壊れた家電が散乱し、樹木が隣家まで生長するなど、近所から庭の手入れをするように言われている。近所づきあいは回覧板の受け渡し程度。

本人は工業高校卒業後に地元の自動車部品工場に就職し12年間（30歳まで）工場で働いていたが、倒産に伴い退職。その後、知人が経営する自動車修理工場で13年間（43歳まで）アルバイトで働くが倒産し退職。その後は46歳まで派遣会社（機械製造工場等）数社で働いたが、最後に派遣された職場でパワハラを受け退職。その後は、就労意欲が向上せず、月10日ほど日雇労働（解体や清掃）をしながら生活している。

支援員が定職に就くよう声掛けするが、前向きな返答をするものの具体的な行動は見受けられない。

本人のニーズ：

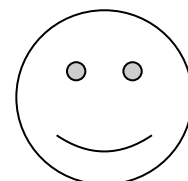
将来の希望は、自動車関連の工場で働き、母を養いたい。

⑦本人は現在どのような姿・状態にあることが考えられますか。事例を読み込んで、背景やニーズを書き出してみましょう。

④就労支援を通じてどのような姿・状態を目指しますか。本人のニーズやストレングスから、目指すべき姿・状態を設定しましょう。どのような状況になることを本ケースの成功とするのか、生活面や就業面等のあらゆる視点から目指すべき姿・状態を模索します。

⑤目指すべき姿・状態の実現に向けて、具体的にどのような支援メニューを活用することが考えられますか。

既存サービスの組み合わせだけでなく、地域の社会資源を見つけて連携することで新たなメニューが誕生し、支援の選択肢が増えていきます。



【就労支援員養成研修プログラム】 C. 企業へのアプローチ

令和元年厚生労働省「生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
みずほ信託銀行株式会社
山本樹氏（社会福祉法人光明会 理事長 障害者支援施設 就労するなら前向き 施設長
共同生活援助事業インディペンデンス 管理者） 作成

本日お伝えしたいこと

1. 企業へのアプローチをする前に
2. 雇用支援の新たな着眼点
3. 企業開拓におけるマーケティング（初級編）
4. 具体的な企業開拓手法
5. 雇用継続支援のあり方

1. 企業へのアプローチをする前に - 1

支援者の心構え①

- ▶ 企業アプローチでは、お客様（支援先）は、**「企業」**である。
- ▶ 就職支援ではなく、**「雇用支援」**である。

1. 企業へのアプローチをする前に - 2

支援者の心構え②

- ▶ 支援モデルは、医学モデルではなく、**「社会モデル※」**を重視。
 - ▶ 医学モデルでは、障害という現象を、疾病、外傷等、健康状態により直接生じた「個人的な問題」と捉える。
 - ▶ 社会モデルでは、同じ現象を、社会によって作られた問題としている。障害は、個人に帰属するものではなく、その多くが社会環境によって作り出されるものと捉える。

※現在、ICFの基本モデルでは、医学モデルと社会モデルの統合に基づいている。

1. 企業へのアプローチをする前に - 3

支援現場では医学モデルになりやすい

- ▶ 支援対象者の**「スキル」**に着目しすぎる傾向にある。
 - ▶ 「スキルがあれば採用される」という錯覚に陥りやすい。

1. 企業へのアプローチをする前に - 4

支援現場でこそ、社会モデルを重視する

- ▶ ポイントは、支援対象者を**「取り巻く環境(人)」**に注目。
 - ▶ 企業側は、雇用を検討する際の多くに、**「作業能力もさることながら、一緒に働くことを想定した様々なこと」**を考えて採否を決める。

1. 企業へのアプローチをする前に - 5

支援者の心構え③

- ▶ 企業の存在意義は、「**利益**」と「**社会貢献**」である。
 - ▶ 利益とは、「社員（家族を含め）の幸せ」の実現。
 - ▶ 社会貢献とは、「社会の幸せ（自社製品の売上げ）」の実現。

▶ 7

生涯職業自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉財団株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ（山本親直作成）

1. 企業へのアプローチをする前に - 6

支援者の心構え④

- ▶ 「**お願い営業**」は禁物！
企業とは「**ビジネスパートナー**」である。
 - ▶ 「**お願い営業**」は、企業に頭を下げる「御用聞き」的要素が多い。
 - ▶ 求職者を売り込む姿勢が「**お願い営業**」の要素を多分に含んでいることを意識。
 - ▶ 営業は対等な関係であること。

▶ 8

生涯職業自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉財団株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ（山本親直作成）

2. 雇用支援の新たな着眼点 - 1

① 働く能力とは働く意欲のこと

- ▶ 雇用マッチングは、入社前ではなく、「**入社後**」に行う（求職者の働く姿の予測には限界がある）。
 - ▶ 雇用マッチングとは、「**今すぐ仕事**」をこなせる人財供給ではない。
 - ▶ 「**新卒採用者**」と同じようなイメージを。
 - ▶ 実習、職場見学等の希望者には、その機会を必ず与える。

▶ 9

生涯職業自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉財団株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ（山本親直作成）

2. 雇用支援の新たな着眼点 - 2

② 求人票の記載内容を鵜呑みにしない

- ▶ 企業がイメージする求職者像と実際の求職者には、大きな「**ギャップ**」がある。
 - ▶ 求人票を作成した担当者が「必要な労働力」を的確に表現できるとは限らない。
 - ▶ 採用基準の多くは、見た目（イメージ）で採用される場合がある。これは事実。

▶ 10

生涯職業自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉財団株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ（山本親直作成）

2. 雇用支援の新たな着眼点 - 3

③ 経営感覚&ビジネスマナーを身につける

- ▶ 支援者の「**専門知識**」や「**外見**」で、就職は左右されることもある。
 - ▶ 支援者側と企業側の専門知識の定義は、合っていますか？
 - ▶ 自分の子ども（もしくは最愛の人）が、就職するときにも、同じ態度をとれますか？

▶ 11

生涯職業自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉財団株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ（山本親直作成）

2. 雇用支援の新たな着眼点 - 4

④ 企業には、多くの求職者を会わせ、企業の選択権を保証する

- ▶ 就職者を輩出するには、求職者と企業とを多く「**対面**」させること。
 - ▶ 支援者側と企業側の雇いたい人物には、大きなギャップがある。

▶ 12

生涯職業自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉財団株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ（山本親直作成）

2. 雇用支援の新たな着眼点－ 5

⑤ トレーニングの結果を過信しない

- ▶ トレーニングと就職との間には、単純に「相関関係は少ない」。
- ▶ 企業が求めるスキルとトレーニング内容が、一致しているとは限らない。
- ▶ トレーニングは、企業での般化がポイント。
- ▶ 普段の姿を熟知している人でも「勤務中の姿」については無知であることが多い。

▶ 13

生涯学習自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉財団株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ（山本親臣作成）

3. 企業開拓におけるマーケティング

(1) 企業が求人する本当の理由を知る（ベネフィット設定）

- ▶ 採用の目的は、人材自体が欲しいのではなく、その人材が企業にもたらす「何か良いこと」が欲しい。
- ▶ 企業にもたらす良いこと＝企業のニーズ。
- ▶ 企業のニーズとは、企業の価値感であり一律ではない。

例えば…

- ① 効率のよい作業能力
- ② 社会貢献（CSR）や法令順守（コンプライアンス）
- ③ その他

▶ 14

生涯学習自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉財団株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ（山本親臣作成）

3. 企業開拓におけるマーケティング

(2) 企業開拓における商圏の設定（マーケットリサーチ）

- ▶ 支援対象者が無理なく、「通勤できる企業」は、どのエリアに何社あるかを知る。
- ▶ 商圏設定の方法は、
 - ① ニーズ設定→支援対象者のニーズ
 - ② インフラ設定→交通機関の沿線上の企業
 - ③ 業種設定→求人が多い業種
- ▶ 企業開拓は、市区町村内に留まらない。
- ▶ 実際に歩いてマーケットリサーチすることも有効。
 - スポット求人や会社の駐輪場の様子等。
- ▶ ドットマップの作成と分析をする。

▶ 15

生涯学習自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉財団株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ（山本親臣作成）

3. 企業開拓におけるマーケティング

(3) ドットマップのつくり方

- ▶ ドットマップ作成の基本は、ハローワークや求人誌から「企業情報（求人情報）」を集めること。
- ▶ 企業のデータをEXCEL等の表計算ソフトに入力。
 - ▶ 企業名、住所、産業、従業員数等の必要な項目。
- ▶ 項目でソートをかける。
 - ▶ 入力情報が正しくないといけない。
- ▶ ソート結果を地図（1/7,000～21,000）に落とし込む。

▶ 16

生涯学習自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉財団株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ（山本親臣作成）

3. 企業開拓におけるマーケティング

(4) ドットマップ分析－ 1

- ▶ ドットマップ分析は、公共交通機関、幹線道路等の「インフラ・求職者住所」を整理する。
- ▶ マップを求職者ニーズ、インフラ、業種等に照合。
- ▶ 物理的な促進要因・阻害要因を確認。
- ▶ 求職者宅からの通勤圏と照合する。
- ▶ 企業開拓エリアの設定。

▶ 17

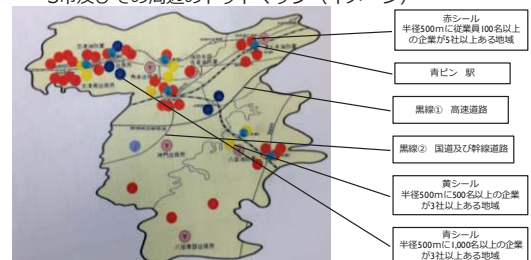
生涯学習自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉財団株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ（山本親臣作成）

3. 企業開拓におけるマーケティング

(4) ドットマップ分析－ 2

【参考資料】

S市及びその周辺のドットマップ（イメージ）



▶ 18

生涯学習自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ労働福祉財団株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ（山本親臣作成）

3. 企業開拓におけるマーケティング (5) 企業開拓ワーク (演習①) - 1

- ▶ ドットマップを作ってみよう (8分)。
- ▶ 企業リストの分布状況を、マップ内におとしこむ。
 - 演習1の地図に以下のマーク※を入れる。

マーク※の意味 (従業員数)

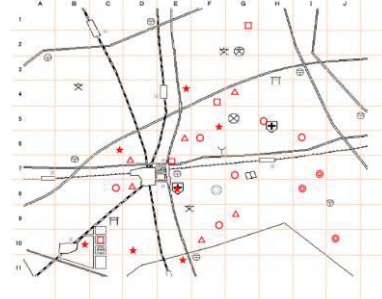
- ★ 1,000名以上
- ◎ 500~999名
- 100~499名
- 50~99名
- △ 1~49名

▶ 19

生涯学習者自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ (山本製菓作成)

3. 企業開拓におけるマーケティング (5) 企業開拓ワーク (演習①) - 2

(できあがったドットマップのイメージ)



▶ 20

生涯学習者自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ (山本製菓作成)

3. 企業開拓におけるマーケティング (5) 企業開拓ワーク (演習①) - 3

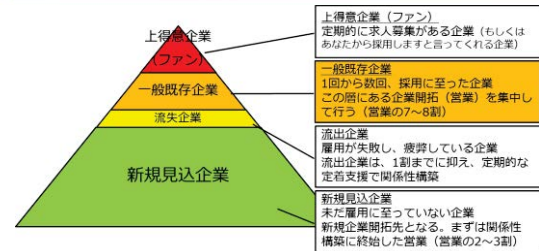
- ▶ ドットマップを分析しよう (10分)。
- ▶ 企業が集中するエリアは？インフラは？
- ▶ 企業開拓エリアの設定等。
- ▶ 促進要因や阻害要因はないか。

▶ 21

生涯学習者自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ (山本製菓作成)

3. 企業開拓におけるマーケティング (6) 開拓先企業を顧客ピラミッドで理解する - 1

顧客ピラミッドとは (セグメンテーションとターゲティング)



▶ 22

生涯学習者自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ (山本製菓作成)

3. 企業開拓におけるマーケティング (6) 開拓先企業を顧客ピラミッドで理解する - 2

開拓先企業選定のポイント

- ▶ 顧客ピラミッドには、**「パレードの法則 (20 : 80の法則) 」**がある。
- ▶ パレードの法則とは、上位20%の企業 (ファン) は、就職実績全体の80%を占める。
- ▶ 開拓先企業の選定は、上得意企業 (ファン) と一般既存企業に集中的に行うことが有効。
- ▶ 上得意企業 (ファン) の社長等から紹介を受けた企業は上得意企業 (ファン) に移行しやすい。

▶ 23

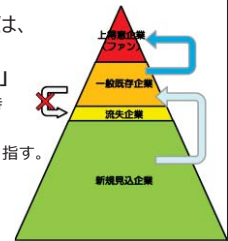
生涯学習者自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ (山本製菓作成)

3. 企業開拓におけるマーケティング (6) 開拓先企業を顧客ピラミッドで理解する - 3

顧客ピラミッドの成熟

- ▶ 顧客ピラミッドのランクアップには、**「意図的な取り組み」**がある。

- ▶ 「新規見込企業」 → 「一般既存企業」
 - 信頼関係を構築。イベントへご招待 (あくまでも、お客様として)。
 - まずは、1人目を雇用することを目指す。その後は、定期訪問を繰り返す。
- ▶ 「一般既存企業」 → 「上得意企業」
 - 雇用実績や実際の取り組みをイベント等で発表する機会を提供。ただし、発表内容やポイントは、当方で作成する。
(例) 経営力アップセミナー、人材最大活用セミナー……etc.



▶ 24

生涯学習者自立支援制度における研修研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ信用金庫株式会社
【資料】 C. 企業へのアプローチ (山本製菓作成)

3. 企業開拓におけるマーケティング (6) 開拓先企業を顧客ピラミッドで理解する - 4

顧客ピラミッドの成熟 (イベントチラシ)



- ▶ 「新規見込企業」
→ 「一般既存企業」
← (左) のイベントの受講者としてご案内。イベント後の個別相談も併せてご案内。
- ▶ 「一般既存企業」
→ 「上得意企業」
← (左) のイベントの講師としてご案内。イベント後の懇親会にもご案内。

3. 企業開拓におけるマーケティング (7) 企業には「適正雇用人数」がある

- ▶ 企業には、最大限に利益を上げるための、「**適正な従業員数**」が存在する。
- ▶ 雇用管理面や、作業スペース、作業ツール等を考慮。
(例) 家庭のトイレ掃除は、5人より1人の方が効率がよい。
- ▶ どんなに専門性や関係性があっても、話が進まない時は、進まない。

3. 企業開拓におけるマーケティング (8) 企業担当者にはそれぞれ立場がある

- ▶ 階層別に話題が異なる。
経営者には「**夢**」を、現場従業員には「**現実**」を。

階層	会話の内容 (ニース)
経営者	企業ビジョンの実現 雇用による社会的責任 企業イメージ 助成制度...
現場管理者	業務効率...業務効率向上への提案 職務...どんな仕事が入るか、仕事があるのか?
現場従業員	業務分担...業務分担・指導等での負担増減...
人事担当者	雇用率 特開金 納付金 人件費 雇用管理・定着 現場への影響...協調協働ができるか?

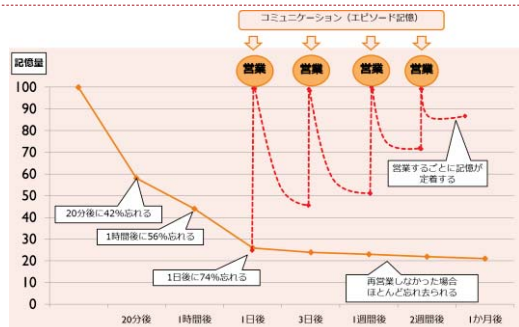
4. 具体的な企業開拓手法 (1) 企業開拓は、企業との関係性構築に尽きる

- ▶ 良好な人間関係は、「**意図的**」に作り出す。
- ▶ 新規開拓は、「エビングハウスの忘却曲線」を活用する。
- ▶ 関係性の構築は、「**ザイアンスの法則**」を活用する。

4. 具体的な企業開拓手法 (2) エビングハウスの忘却曲線を知る - 1

- ▶ 人は忘れる生き物。企業担当者の頭の中は、「**売上げ 売上げ 売上げ...**」... (笑)
- ▶ 記憶は、記憶した直後に急速に減少、次第にゆるやかに減少する。
- ▶ 一定時間が経過すると忘却は、ほとんど起こらない。
- ▶ 記憶した知識・情報を短期記憶から長期記憶へ転換するには、「**反復と知識の意味・関連付け**」が重要。

4. 具体的な企業開拓手法 (2) エビングハウスの忘却曲線を知る - 2



4. 具体的な企業開拓手法 (3) ザイアンスの法則を知る

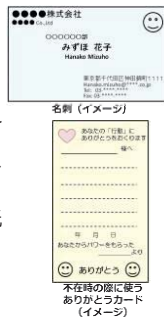
- ▶ 人は、ただ一回きり長い時間一緒に過ごすよりも、短い時間でもいいから「会う回数を増やす」ことが有効。
 - ▶ ザイアンスの法則では、
 - ① 人は知らない人には攻撃的、批判的、冷淡に対応する
 - ② 人は会えば会うほど好意を持つ
 - ③ 人は相手の人間的側面を知ったときに好意を持つ
 - ▶ 適度に会う回数をもった頃合を見て、自分のプライベート（相手との共通点等）を覗かせてみる。
 - ▶ こうすることによって、企業担当者との距離が格段に縮まり、その後は、良好な人間関係を築くことができる。

4. 具体的な企業開拓手法 (4) 新規企業開拓時の手法 - 1

- ▶ 新規企業開拓は、まず企業担当者に、「1度、会うこと」がポイント。
 - ▶ 企業を訪問する際には、必ずアポイントメントをとる。
 - ▶ 新規企業の場合、1度目の訪問で、話がまとまることは少ない。
 - ▶ 1度目の訪問後には、「ありがとうメール」を忘れない。
 - ▶ Fax、Mailで済むことであっても、あえて訪問する。

4. 具体的な企業開拓手法 (4) 新規企業開拓時の手法 - 2

- ▶ 2回目の訪問が一番難しい。
 - ▶ 2回目の訪問をするには「宿題」を使う。
 - ▶ 宿題は、1回目の訪問時に答えられなかったこと等を設定する。
 - ▶ 宿題提出時だけは、アポイントメントはいらない。
 - ▶ 担当者が不在の場合を考え、置手紙等を用意する。



4. 具体的な企業開拓手法 (4) 新規企業開拓時の手法 - 3

- ▶ 2回目の訪問で、「具体的な雇用の話」を進める。
 - ▶ 話を進めるときは、お願い営業はしない。
 - ▶ 具体的な雇用支援計画を提案する。
 - ▶ 人事採用権者と現場管理者とは、ここで面識をもつ。
 - ▶ 自主的に宿題を見つける（先方の商品ラインナップ等）。

4. 具体的な企業開拓手法 (4) 新規企業開拓時の手法 - 4

- ▶ 3回目の訪問では、主題（具体的な雇用の話）を早々にまとめ、空いた時間に「宿題」を話題にする。
 - ▶ 宿題の話題は、先方が得意げに話せる内容（もしくは、共通点）が良い。
 - ▶ 企業担当者の話を聞くことがメインとなる。
 - ▶ ひと段落したら、クロージングに向け、話をまとめる。

4. 具体的な企業開拓手法 (4) 新規企業開拓時の手法 - 5

- ▶ 4回目の訪問は、具体的な雇用支援計画を持参し、本件を「クロージング」する。
 - ▶ 4回目の訪問では、雇用支援計画を持参し、説明することが目的。先方の時間を使わないように意識。
 - ▶ ただし、前回訪問時の話題を振られた場合は、前回と同様に対応する。
 - ▶ すべての訪問時に、我々が必要とされること がポイント。
 - ▶ 業界の成功事例や、法律改正、活用できそうな助成制度等の情報を提供。

4. 具体的な企業開拓手法 (4) 新規企業開拓時の手法 - 6

【参考資料】

実際に活用している企業開拓の手順書の一部

項目	内容	担当者	進捗状況
1	開拓企業名		
2	企業開拓担当者名 (主担当と副担当)		
3	具体的な行動内容		
4	実際に関わった担当者		
5	手帳の進捗状況の確認		

▶ 手順書は、開拓の進捗状況を管理するツールでもある。

4. 具体的な企業開拓手法 (5) 関係性構築ワーク (演習②)

- ▶ 相手が喜ぶ質問を考えましょう (3分×4回)。
 - 2人組 (もしくは3人組) を組んでください。
 - Aさんは自己紹介、Bさんは聞きましょう。Cさんは観察 (3分)。
 - ▶ 好物、苦手なもの、趣味、夢、幼少期好きだったアニメ…etc.
 - Bさんは、Aさんが、嬉しくなるような質問をしてみましょう (3分)。
 - Aさん、Bさん、Cさんの役割交代、もう一度チャレンジ。
- ▶ 相手との共通点を見つけよう (5分)。
 - 先ほどと同じ方と組んでください。
 - お互い (3人組は3人で) に自由に会話し、「共通点」を探してみましょう。
 - ▶ 趣味、出身地、好きな食べ物…etc.

5. 雇用継続支援のあり方 - 1

① 雇用継続支援は、労働者の雇用継続だけが目的ではない

- ▶ 目的は、2つある。
「**労働者の雇用継続**」と「**営業**」である。
- ▶ 雇用継続は、定期的に職場を訪問し、雇用管理上のアドバイスや解決手法を提案する。
- ▶ 定期的とは、採用開始時には手厚く (週2回~3回)、3か月経過後は、1か月に1回が目安。
- ▶ 定期訪問は、特に期限を設けず継続する (営業の要素がある)。

5. 雇用継続支援のあり方 - 2

② 雇用継続支援は、営業の要素がある

- ▶ 雇用継続支援のもう一つの目的。それは「**営業**」。
- ▶ 雇用継続支援では、職場内での状況を把握しやすく、人財不足や新規事業等の情報が得られやすい。
- ▶ 新たに人財が必要になるポイントを見極めて、新規雇用への提案をする。
- ▶ 信頼関係が構築されていれば、提案しなくとも、企業側から求人相談がある。

5. 雇用継続支援のあり方 - 3

③ 企業の雇用管理能力が構築されることを目指す

- ▶ 雇用継続支援に依存すると、企業の「**雇用管理スキル**」が身に付かない場合がある。
 - ▶ 継続支援日を明確に決め、それまでに問題が起きても、専門的な介入が必要でなければ、安易に介入しない。
 - ▶ 期日 (継続支援日) までの対応を企業が自ら考えることにより、現場での対応スキルが蓄積され、雇用管理スキルの向上につながる。
 - ▶ 雇用継続支援の頻度と実際の雇用継続には因果関係はない。
 - ▶ 雇用継続支援は、仕事そのものを教えることよりも「上司や同僚との人間関係を良好に保つこと」を優先してアプローチ。

5. 雇用継続支援のあり方 - 4

④ 緊急介入のあり方

- ▶ 安易に介入しない。一方、緊急介入時には、「**最優先かつ全ての能力を集中**」して解決に挑む。
 - ▶ 緊急介入時にスマートに解決することで信頼性が得られる。
 - ▶ 「緊急介入事案」= 我々に求められている「専門性」である。
 - ▶ 事前に緊急介入事案のリストアップを忘れずに。
 - ▶ 期待値を超えると、感動が生まれる。緊急介入時にこそ、期待値を超える対応を意識する。

5. 雇用継続支援のあり方－5

⑤ 就職者が増えれば、雇用継続支援企業も増える

- ▶ 雇用継続支援現場では、労働者より「**使用者（現場担当者等）**」への支援を重視。
 - ▶ 1回の雇用継続支援は、30分～45分が目安。
 (例) 内訳は、事務所10分～20分、現場担当者10分～20分、労働者5分～10分のイメージ。
 - ▶ 訪問時には、企業にとって有益な情報を提供する。これを怠ると、企業側から来なくてよいと言われる。

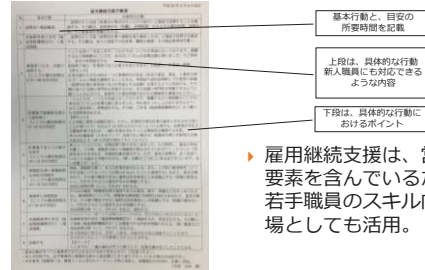
▶ 43

生活困窮者自立支援制度における雇継続支援の普及・促進に向けた調査研究事業
 みずほ労働福祉財団株式会社
 (資料) C. 企業へのアプローチ (山本樹氏作成)

5. 雇用継続支援のあり方－6

【参考資料】

実際に活用している雇用継続支援手順書の一部



- ▶ 雇用継続支援は、営業の要素を含んでいるため、若手職員のスキル向上の場としても活用。

▶ 44

生活困窮者自立支援制度における雇継続支援の普及・促進に向けた調査研究事業
 みずほ労働福祉財団株式会社
 (資料) C. 企業へのアプローチ (山本樹氏作成)

5. 雇用継続支援のあり方－7

⑥ 問題がこじれている場合の雇用継続支援のあり方

- ▶ 企業や労働者からの訴えを受け止めつつ「**潜在的な訴え**」に耳を傾ける。
 - ▶ 仕事能力や、社内ルールについての訴えが多いが、実は、勤務態度やコミュニケーション不足が原因である。
 - ▶ コミュニケーション不足は、作業スキルをも停滞させる。
 - ▶ 生活困窮者自立相談支援事業になかなか理解を示さない従業員にこそ密にフォローを行う。最終的に一番の協力者となることが多い。
 - ▶ 特効薬ではないが「手紙作戦」は結構使える（感謝お届けプロジェクト）。

▶ 45

生活困窮者自立支援制度における雇継続支援の普及・促進に向けた調査研究事業
 みずほ労働福祉財団株式会社
 (資料) C. 企業へのアプローチ (山本樹氏作成)

5. 雇用継続支援のあり方－8

【参考資料】感謝お届けプロジェクトの様子



「ルール」

- ▶ 手紙は本当に書きたい人しか書かない。
- ▶ 宛先は、本当に感謝している人。
- ▶ 書いた手紙は、3営業日以内に、添え状を添えて、支援者が直接届ける。



▶ 46

生活困窮者自立支援制度における雇継続支援の普及・促進に向けた調査研究事業
 みずほ労働福祉財団株式会社
 (資料) C. 企業へのアプローチ (山本樹氏作成)

執筆者

- ▶ 山本樹（社会福祉法人光明会 障害者支援施設 就職するなら明朗塾 施設長
 共同生活援助事業-インディペンデンス 管理者）

▶ 47

生活困窮者自立支援制度における雇継続支援の普及・促進に向けた調査研究事業
 みずほ労働福祉財団株式会社
 (資料) C. 企業へのアプローチ (山本樹氏作成)

演習 1

ドットマップを作成してみましょう。

※企業の「マーク」を、当該企業の存在する場所に描いてみましょう。

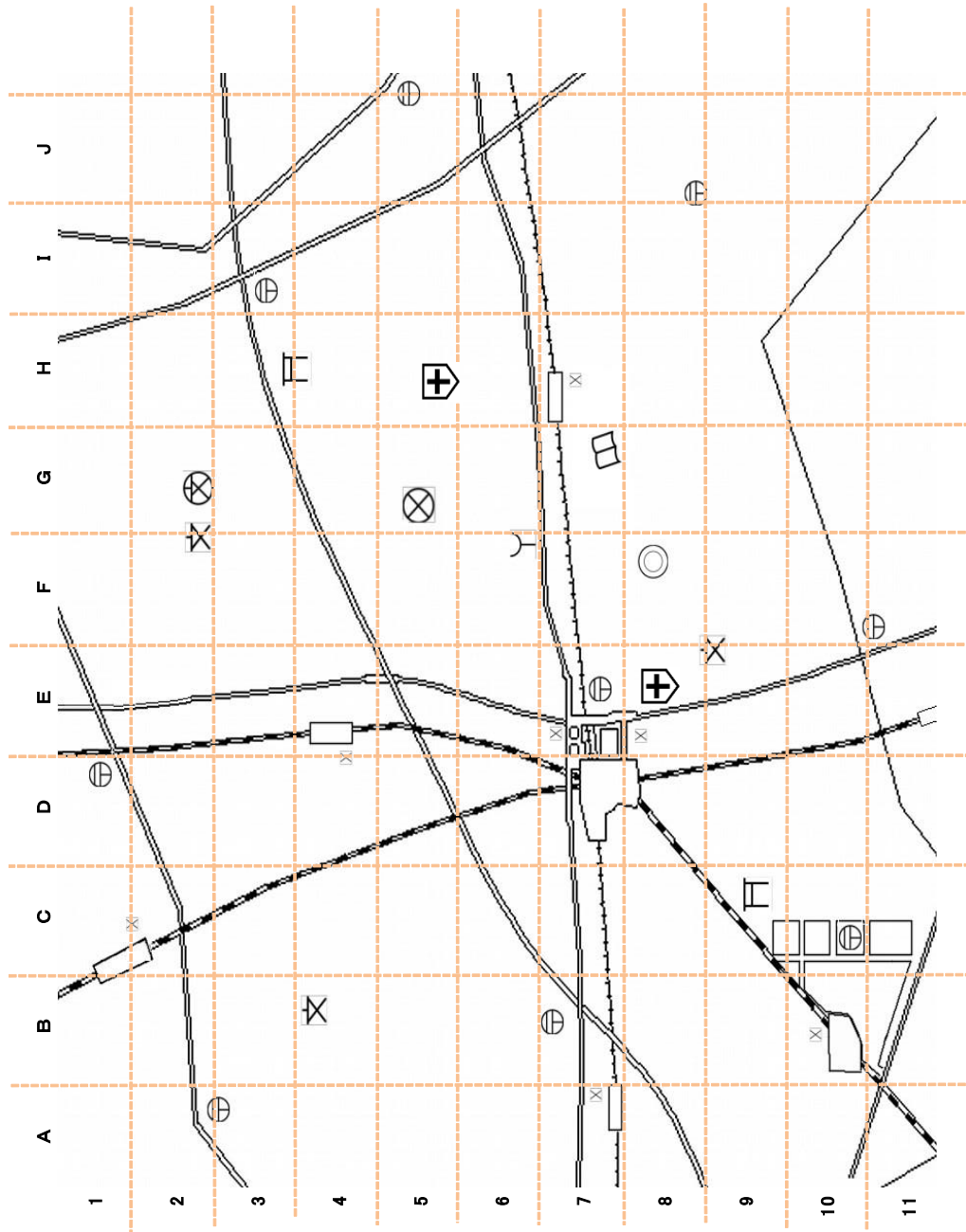
地域内の企業リスト

No	企業名	住所	業種	従業員数	特定求職者の有無	マーク
1	A株式会社	C-10	その他サービス業	55		□
2	Bマート	E-7	卸売・小売業	59		□
3	(株)Cモール	B-10	卸売・小売業	2,104	有	★
4	D電子株式会社	G-7	情報通信業	350	有	○
5	E銀行	D-7	金融業	49	有	△
6	Fカフェ	D-8	宿泊・飲食店	19		△
7	G水産	G-1	漁業	89	有	□
8	Hホールディングス	F-5	その他サービス業	4,020		★
9	I製鋼	D-10	鉱業	4,480	有	★
10	J商事	C-8	製造業	499		○
11	K産業	F-6	農業・林業	389	有	○
12	L建設	G-9	建設業	11		△
13	株式会社N	F-9	運輸業	130		○
14	Mマート	F-4	卸売・小売業	78	有	□
15	Oホテル	E-6	その他サービス業	45		△
16	P工業	I-8	製造業	879		◎
17	Q総合病院	H-5	医療・福祉	487		○
18	R電気	I-7	電気・ガス業	598	有	◎
19	S書店	F-10	卸売・小売業	7		△
20	T株式会社	E-11	情報通信業	3,200	有	★
21	U・コーポレーション	C-6	その他サービス業	2,340		★
22	V株式会社	E-4	卸売・小売業	5,392	有	★
23	株式会社W	G-4	情報通信業	22		△
24	X病院	E-8	医療・福祉	1,290	有	★
25	Y運輸	I-6	運輸業	111		○
26	Zガス	J-10	電気・ガス業	621	有	◎

「マーク」は従業員規模ごとに分かれています。

従業員数：★1,000名以上、◎500名～999名、○100名～499名、□50名～99名、
△1名～49名

ドットマップ作成用地図

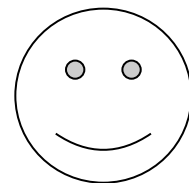


	市役所		消防署		警察署		交番
	病院		高等学校		神社		寺院
	小中学校		郵便局		図書館		

できあがったドットマップを分析してみましょう。



分析結果だけでなく、考えられる分析の視点も、
グループで話し合ってみてください。



皆さんの地域でも、企業開拓にドットマップを作成／活用してみてください！

<出典>

山本樹（2016）「【後期】就労準備支援員カリキュラム『企業へのアプローチ』講義資料」（平成28年度 自立相談支援事業従事者養成研修）をもとに改変

生活困窮者自立相談支援事業における都道府県研修実施のための標準カリキュラム 講義・演習教材の利用に当たっての留意事項

1. 講義・演習教材の定義

- 「講義・演習教材」という場合、「講義用資料」、「演習教材」及び「標準的な講義の進め方」を指すものとします。

2. 利用者の範囲

- 都道府県や市町村等地方公共団体及びそれに準ずる団体、生活困窮者自立相談支援事業に携わる機関等において職員等の研修の用途で利用いただくことを想定しています。
- それ以外の団体や個人等においても、営利を目的としない範囲において利用することは構いません。

3. 利用の手続・出典の明記

- 利用に当たって特段の手続は必要ありませんが、出典(事業名、事業実施主体、教材名、執筆担当者)を必ず明記の上ご利用ください。

4. 利用方法

- 「講義用資料」及び「演習教材」は、原則として、一切変更せず、そのまま利用することを前提に作成しています。
- 一方で、都道府県等の自治体において、県域研修のカリキュラムを企画し、独自の研修カリキュラムや教材を作成する際の素材としても活用できるよう、極力編集可能な形で提供しています。しかし、誤った編集等により、本来の意図と反する形での利用がなされる恐れもでてくることから、一部を改変・改編の上利用する場合には、「5. 改変・改編の範囲と方法」の定めに従って、利用してください。
- なお、「標準的な講義の進め方」は、講師が研修の企画を検討する際に自由に変更していただいて構いません。

5. 改変・改編の範囲と方法

- 利用者が改変・改編する場合には、「講義用資料」及び「演習教材」のほか、講義・演習教材の作成に当たって利用している参考文献・資料の文脈や研究成果等を逸脱せず、かつ参考文献・資料の著作権を侵害しない範囲において、利用者自身の責任で行うことができます。なお、この場合、本事業の実施主体並びに執筆担当者は一切責任を負いません。
- 改変・改編等を施した場合には、「3. 利用の手続・出典の明記」の定めに従って出典を記載するとともに、利用者が一部改編等を加えていることを明示してください。
- 別紙に、「講義用資料」及び「演習教材」の改変・改編の考え方を示すので、参考にしてください。

6. 利用に当たっての留意事項の承諾

- 利用者が本事業において開発した講義・演習教材を利用した時点において、本留意事項に同意いただいたものとみなします。

7. 著作権の帰属

- 講義・演習教材の著作権は、みずほ情報総研株式会社及び執筆担当者に帰属します。

8. 免責事項

- 講義・演習教材は、令和元年度における生活困窮者自立支援法に基づく同制度の内容、並びに平成 28 年度から平成 30 年度に実施された国研修の講義・演習教材をもとに開発しています。
- 今後、法改正や基本テキストである『生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト』（自立相談支援事業従事者養成研修テキスト編集委員会編）の改訂等があった場合には、そのまま利用することができなくなりますので、ご注意ください。
- 利用者が、講義・演習教材を用いて行う一切の行為並びに結果の責任に対しては、一切責任を負いません。

作成者:みずほ情報総研株式会社 社会政策コンサルティング部

作成日:令和 2 年 3 月 31 日

別紙「講義用資料」及び「演習教材」の改変・改編の考え方(イメージ)

(注) 実際の講義用資料等とここに掲載しているスライドの例示は異なる場合があります。

1. 講義用資料(パワーポイント資料)

【職種共通プログラム】

B. 支援員に求められる基本倫理と基本姿勢

令和元年厚生労働省「生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業」
みずほ情報総研株式会社

事業名や出典、執筆担当者等の情報の削除は不可。ただし、独自に改変等を行っている場合には、その旨を追記。

基本倫理

として最も基本となる行動規範。

① 尊厳の保持	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 利用者一人ひとりを、可能性や力をもつかけがえない存在としてとらえていく視点をもつ ✓ 利用者の自己決定の尊重や意思決定能力の不十分な利用者に対する利益と権利の擁護
② 本人の主体性の確保	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 本人自らが自立に向けて行動できるようになることが基本 ✓ 支援員はその過程をサポート
公平性	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 本人の代弁者として機能 ✓ 関係機関や関係者と調整する際には、関係機関・関係者、本人いずれにも中立・公平な立場を保つ
信頼	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 利用者と支援員の信頼関係の構築が不可欠 ✓ 守秘義務があることや関係者等との情報共有ルールについて、本人の理解を得る

同じ目次のスライドは連続した内容であるため、部分利用は不可。

1. 個別的・継続的な相談支援
(1) 本人との援助関係の構築～信頼関係の構築に向けて - 1

1. とともに存在する時間と空間を大切にする

- ▶ 「そばに一緒にいる」という物理的な環境は、言葉のやりとりの前提となる重要な意味をもつ。
- ▶ **時間や空間を本人と共有し、本人と波長を合わせる。**

2. ありのままを受け止める

- ▶ 支援員が本人の言動について評価したり審判ではなく、**ありのままの本人をまるごと受け止める**
- ▶ 社会的に認められない行為があった場合には、そこから背景やそれに付随する感情も含めて受け止める
- ▶ ありのままを受け入れられたところから結び、**そこから本人自身が問題解決を踏み出すことができる。**

説明を簡潔にしてまとめることは可。

1. 個別的・継続的な相談支援
(1) 本人との援助関係の構築～信頼関係の構築に向けて - 2

3. 感情にアプローチする

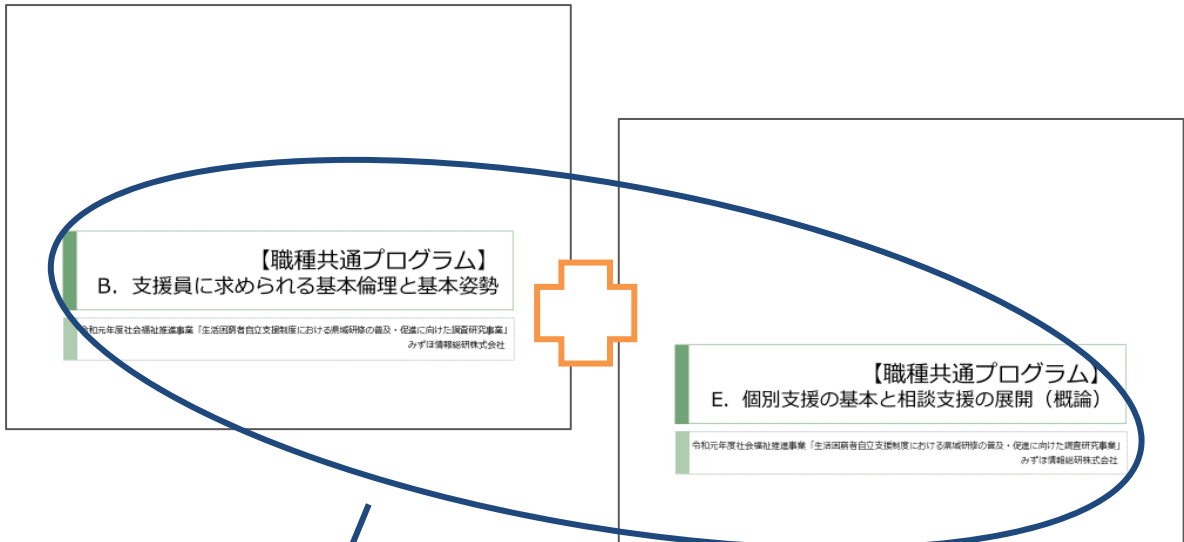
- ▶ 「あなたの今の気持ちを理解しています」というメッセージを、言葉や表情、態度でもって具体的に応答していく。
- ▶ **本人が自分の感情をきちんと理解してもらえているという実感は、信頼関係に裏打ちされた援助関係の形成を強く押し進めることになる。**

4. 面接を活用する

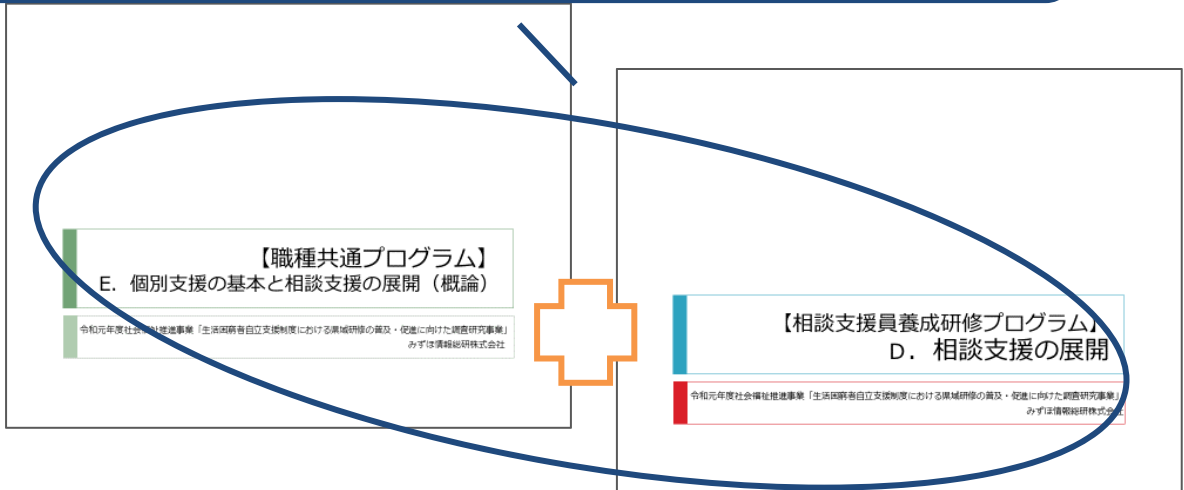
- ▶ 面接場面等において、一つひとつの会話を大切にし、それを信頼関係の構築につなげる。
- ▶ 傾聴と適切な応答によって、**本人自身が自分の問題を整理することができるように支える。**

ゆるみすぎ、相づち、繰り返し、要約、言い換え

説明を簡潔にしてまとめることは可。



同一カリキュラム内の異なるプログラムや異なるカリキュラムのプログラム同士の全てまたは一部を組み合わせて利用することは可であるが、出典を正確に記載することが必要。なお、同一の内容の一部を使うなど意図を変更するような変更は不可である点に留意。



生活困窮者自立支援法において定められている基本的な考え方は変更不可。

2. 3つの基本倫理

▶ 支援員にとって最も基本となる行動規範。

1. 権利擁護	<ul style="list-style-type: none"> ① 尊厳の保持 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 利用者一人ひとりを、可能性や力をもつかけがえない存在としてとらえていく視点をもつ ✓ 利用者の自己決定の尊重や意思決定能力の不十分な利用者に対する利益と権利の保護 ② 本人の主体性の確保 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 本人自らが自立に向けて行動するようになることが基本 ✓ 支援員はその過程をサポート
2. 中立性・公平性	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 本人の代弁者として機能 ✓ 関係機関や関係者と調整する際には、関係機関・関係者、本人いずれにも中立・公平な立場を保つ
3. 秘密保持	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 利用者と支援員の信頼関係の構築が不可欠 ✓ 守秘義務があることや関係者等との情報共有ルールについて、本人の理解を得る

3 資料：サポスト課はなまき第1期 1.ppt 20-28.より

生活困窮者自立支援制度における地域研修の普及・促進に向けた調査研究事業
みずほ情報総研株式会社
【所属】 8. 支援員に求められる基本倫理に関する調査

詳細な説明部分は省略したり、文章を簡略化することも可。

3. 8つの基本姿勢
(6) チームアプローチの展開

- ▶ 利用者は複合的な課題を抱えていることから、関係機関や専門職等、多様な主体が連携して、**チームアプローチによる支援**を実施。
- ▶ 自立相談支援機関の内外を問わず支援に関わる担当機関・担当者のほか、家族や仲間等、**利用者のニーズに応じてチームを編成**。
- ▶ 支援員は**チームが有機的に連携できる**よう調整。また**利用者の了解を得て、チーム内で利用者の状況や課題等を共有**する。

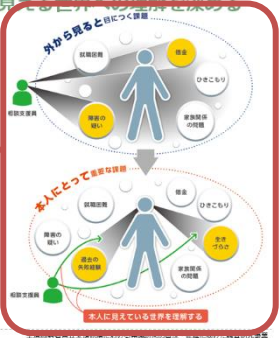


出典の掲載されていないイメージ図等は地域の実態に合わせた図に変更することも可。ただし、都道府県において加工している旨を追記することが必要。

出所が明示されている文章や図表や編集できない形式で保存されている図表等は改変不可。

2. 相談支援の展開
(3) アセスメント～本人理解のもとづく相談支援の考え方-2

- ▶ **本人の側にとって、本人から見える世界への理解を深める**
- ▶ 本人の側にとって、本人から見た場合に、**自分自身の状況や自分を取り巻く環境がどのように見えており、どのように課題を捉えているのかを理解**する。



本人が主体となって課題に取り組むことを支援する

出典：みずほ情報総研（2016）『生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機能の活用と効果の検証に関する調査報告書（第2号）』、厚生労働省（2016）『生活困窮者自立支援制度の活用と効果の検証に関する調査報告書（第1号）』、平成28年度自立相談支援事業等補助金社会福祉推進事業

参考文献など

- ▶ 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト編集委員会編（2014）『生活困窮者自立支援法 自立相談支援事業従事者養成研修テキスト』、中央法規出版、2014年。
※脚注内では「テキスト」と表記
<執筆者一覧>
第4章；若間伸之
- ▶ 鈴木晶子（2016）『【後期】相談支援員養成研修『アウトリーチ』講義資料』（平成28年度自立相談支援事業従事者養成研修）
- ▶ 若間伸之・朝比奈ミカ・鈴木晶子（2016）『【後期】相談支援員養成研修『相談支援の展開』講義資料』（平成28年度自立相談支援事業従事者養成研修）
- ▶ みずほ情報総研（2016）『生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機能における帳票類の標準化等に関する調査研究事業報告書『事例から学ぶ相談支援の基本』』（厚生労働省平成27年度生活困窮者就労準備支援事業等補助金社会福祉推進事業）
- ▶ みずほ情報総研（2015）『自立相談支援事業における使用標準様式の実用化に向けた調査研究報告書』（厚生労働省平成26年度セーフティネット支援対策等事業（社会福祉推進事業））
- ▶ バイステック（2006）『ケースワークの原則[新訳版]-援助関係を形成する技法』尾崎新・福田俊子・原田和幸訳、誠信書房、2006年。

参考文献リストを削除することは不可。ただし、一部のスライドを削除したり、独自の内容に差替えたこと等により、当該参考文献を利用していないものについてのみ削除可。

2. 演習教材

令和元年厚生労働省「生活困窮者自立支援制度」における関係者の役割・促進に向けた調査研究事業
【実施】 本調査に用いられる基本事例と基本設問（状況設定）

みずほ労働福祉センター

演習 1
①以下の空欄に、自立相談支援事業の各支援員に求められる「倫理と基本姿勢」を記入してください。3分間をお願いします。

<3つの倫理>

1	2	3
---	---	---

<8つの基本姿勢>

1	4	6
2	8つの基本姿勢	7
3	5	8

正確でなくても、思い出せること、必要だと思う内容をこの場で書かせてください！

ワークを通じて考えてみましょう。
裏面に「答え」がありますが、遵守は、何も見ないでご記入ください！

<出典>
新保英香（2018）『前期』共通プログラム『講義と演習②』支援員に求められる倫理と基本姿勢 講義資料（平成30年度自立相談支援事業担当者養成研修）

1

事業名や執筆担当者、出典等の情報の削除は不可。ただし、独自に改変等を行っている場合には、その旨を追記。

演習課題は改変不可。

ワークシートの内容は原則として、変更不可。ただし、演習方法を変更するため、横造紙サイズで使う、個人演習をグループワークに変更する等、運用方法の変更は可。

事例として記載している設定の一部を変更して活用することは不可だが、完全に独自の事例に差替えて、ワークシートや設問のみを利用することは可。

令和元年厚生労働省「生活困窮者自立支援制度」における関係者の役割・促進に向けた調査研究事業
【状況】 A-1、就労支援の基本的考え方（新保英香委員作成）

みずほ労働福祉センター

演習 1
次のようなとき、あなたなら、Aさんにどのように対応しますか（電話での対応、その後の対応等）？

インシデント①
Aさんは30代の男性。1週間後にA社で就労体験を始めることが決まっている。2週間前にA社担当者との事前面談は無事終了。しかし、その後、支援員との面談を無断で休み、何度も電話をするが回答がない状況が続いた。本日ようやく電話が通じるが「やっぱり自分には無理。就労体験はキャンセルしたい。」とのこと。

<出典>
新保英香・岡野みゆき・鈴木真子（2016）『後編』支援関係の構築② 講義資料（平成28年度就労支援事業担当者養成研修）

1

以上

教材開発・執筆担当者一覧

本調査研究事業においては、厚生労働省 平成 28 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「生活困窮者自立支援制度における県域研修の促進に関する調査研究事業」にて開発したカリキュラムを基に、制度の改正等を反映して内容を更新しています。教材の開発・執筆は、有識者並びに実務家からなる検討会と作業部会による検討のもと、様々な方々の知見を集めたうえで、以下のメンバーが担当しました。

(敬称略、五十音順)

加留部 貴行..... 主任 B (演習)

九州大学大学院統合新領域学府 客員准教授

新保 美香..... 共通 B (演習)、主任 C (演習)、就労 A-1 (演習)、就労 A-2 (演習)

明治学院大学社会学部社会福祉学科 教授

鈴木 晶子..... 就労 A-1 (演習解説)

特定非営利活動法人パノラマ 理事

生活困窮者自立支援制度における県域研修の促進に関する調査研究事業

相談支援員研修プログラム作業部会..... 共通 E、相談 A、相談 B、相談 C、相談 D

岩間 伸之

大阪市立大学大学院生活科学研究科 教授 (当時)

朝比奈 ミカ

市川市生活サポートセンターそら 主任相談員

原田 正樹..... 主任 D

日本福祉大学社会福祉学部 副学長

山本 樹..... 就労 B (演習)、就労 C

社会福祉法人光明会 障害者支援施設 就職するなら明朗塾 施設長

共同生活援助事業インディペンデンス 管理者

みずほ情報総研株式会社 . 共通 A、共通 B (講義)、共通 C、共通 D、主任 A、主任 B (講義)、主任 C (講義)、就労 A-1 (講義)、就労 A-2 (講義)、就労 B (講義)

**生活困窮者自立支援制度における県域研修実施の普及・促進
に向けた調査研究事業 実施体制**

●令和元年度 調査研究実施体制●

【検討会委員】（五十音順・敬称略）

氏名	所属等
加留部 貴行◎	九州大学大学院 統合新領域学府 客員准教授
近藤 勝彦	島根県 健康福祉部地域福祉課 調整監
新保 美香	明治学院大学 社会学部社会福祉学科 教授
野澤 晴彦	福井県 総合福祉相談所こども・女性支援課 企画主査
村島 克典	社会福祉法人福島県社会福祉協議会 人材研修課 課長

（注）◎印：座長

【厚生労働省】（敬称略）

氏名	所属等
高石 麗理湖	社会・援護局 地域福祉課 生活困窮者自立支援室 生活困窮者支援計画官
鏑木 奈津子	社会・援護局 地域福祉課 地域共生社会推進室 包括的支援体制整備推進官
平野 憲司	社会・援護局 地域福祉課 生活困窮者自立支援室 自立支援専門調査員
佐藤 圭司	社会・援護局 地域福祉課 生活困窮者自立支援室 就労支援専門官
玉置 隼人	社会・援護局 地域福祉課 地域福祉専門官
引間 愛	社会・援護局 地域福祉課 生活困窮者自立支援室 就労支援係長

【事務局】みずほ情報総研株式会社

氏名	所属等
野中 美希	社会政策コンサルティング部 チーフコンサルタント
田中 陽香	社会政策コンサルティング部 課長
金森 由晃	社会政策コンサルティング部 コンサルタント
井場 佳奈枝	社会政策コンサルティング部

本年度の調査研究事業は、2016（平成 28）年度の成果を基に法・制度改正、都道府県における実態やニーズ等を踏まえて新たな手引・標準カリキュラムの開発を行いました。2016（平成 28）年度の実施体制を参考として示します。

●平成 28 年度 調査研究実施体制（肩書等当時）●

生活困窮者自立支援制度における県域研修の促進に関する調査研究事業

【委員】（五十音順・敬称略）

■検討会委員

氏名	所属等
岩間 伸之◎	大阪市立大学大学院生活科学研究科 教授
加留部 貴行	九州大学大学院統合新領域学府 客員准教授
新保 美香	明治学院大学社会学部社会福祉学科 教授

■作業部会委員

氏名	所属等	担当部会
朝比奈 ミカ	中核地域生活支援センター がじゅまる センター長	相談支援員
岩間 伸之	大阪市立大学大学院生活科学研究科 教授	相談支援員
加留部 貴行	九州大学大学院統合新領域学府 客員准教授	手引／職種共通／主任相談支援員／就労支援員
新保 美香◎	明治学院大学社会学部社会福祉学科 教授	手引／職種共通／就労支援員
原田 正樹	日本福祉大学社会福祉学部 教授	主任相談支援員
山本 樹	社会福祉法人光明会 社会貢献部 社会貢献部長	就労支援員

（注）◎印：座長

【厚生労働省】

氏名	所属等
鍋木 奈津子	社会・援護局 地域福祉課 生活困窮者自立支援室 自立支援企画調整官
羽染 敬規	社会・援護局 地域福祉課 生活困窮者自立支援室 就労支援係 係長
下田 健一朗	社会・援護局 地域福祉課 生活困窮者自立支援室 就労支援係 主査

【事務局】みずほ情報総研株式会社

氏名	所属等
野中 美希	社会政策コンサルティング部 雇用政策チーム 福祉・労働課 コンサルタント
古川 みどり	社会政策コンサルティング部 雇用政策チーム 福祉・労働課 コンサルタント
杉田 裕子	社会政策コンサルティング部 雇用政策チーム 福祉・労働課

報告書等の公表方法

本調査研究事業では、都道府県における県域研修の実施状況等に関する調査の結果を踏まえ、2016（平成28）年度に作成した「生活困窮者自立相談支援事業における都道府県研修実施のための手引（本冊子）」、並びに「生活困窮者自立相談支援事業における都道府県研修実施のための標準カリキュラム」を改定し、下記の通り報告書等一式を作成しました。

作成した報告書等本調査研究事業の成果は、みずほ情報総研株式会社ホームページ（<https://www.mizuho-ir.co.jp/index.html>）にて公開します。

さらに、全国の都道府県や生活困窮者支援に携わる方に1人でも多くご覧いただけるよう、厚生労働省が開設しているポータルサイトにおいても公開される予定です。

《厚生労働省ポータルサイト》

困窮者支援情報共有サイト～みんなつながるネットワーク～

<https://minna-tunagaru.jp/>

●成果物一覧●

「生活困窮者自立支援制度における県域研修実施の普及・促進に向けた調査研究事業 報告書」

「生活困窮者自立相談支援事業における都道府県研修実施のための手引－2020年版－」

「生活困窮者自立相談支援事業における都道府県研修実施のための標準カリキュラム

－2020年版－」

厚生労働省 令和元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
生活困窮者自立支援制度における県域研修実施の普及・促進に向けた調査研究事業 報告書
生活困窮者自立相談支援事業における都道府県研修実施のための標準カリキュラム－2020年版－

2020（令和2）年3月発行

発行・編集 **みずほ情報総研株式会社**
社会政策コンサルティング部
〒101-8443
東京都千代田区神田錦町2丁目3番地
TEL 03-5281-5404

生活困窮者自立相談支援事業における
都道府県研修実施のための標準カリキュラム 2020年版

2020(令和2)年3月

みずほ情報総研株式会社