

平成27年度  
京都自立就労サポートセンター推進委員会  
ワーキングチーム報告書

平成28年3月  
一般社団法人 京都自立就労サポートセンター



## はじめに

平成 27 年度におけるワーキングチームの調査課題は、以下のとおりである。

- (1) 一般社団法人 京都自立就労サポートセンター（以下、センターと略す）が実施する相談・就労支援の有効性
- (2) 中間的就労事業等の有効性、センターに期待される役割
- (3) 生活困窮者自立支援制度およびジョブパーク内における役割
- (4) 以上の三点を総合的に勘案し、今後のセンターの運営体制、役割、及び推進手法を検討する。

これらは、昨年度における課題と同様のものであるが、2015 年 4 月に生活困窮者自立支援制度が施行されたことにともない、府内における状況がどのように変化したのかを検証することとした。同制度のもとでは、相談支援センターや就労準備支援事業が基本的に福祉事務所設置自治体とされたことにともない、広域自治体の役割は中間的就労事業者の認定等の限られた領域に限定されたように考えられている。そこで、制度施行から半年経った時点において、センターに期待される役割がどのように変化しているか、あるいは変化していないのかに注目した。

また、同制度のもとでは、国や自治体の補助金により、全国的に事業が実施され、専門の人員が配置された。しかし、相談支援事業はともかく、就労準備支援事業等の任意事業の実施率は 5 割に満たない。また、自治体がひとまず就労準備支援事業を行うこととしたものの、肝心の利用者数が少ないというケースも全国に多く見られる。こうした状況は、支援における経験、ノウハウ、スキルの不足に起因するところが多い。そこで、今回の調査では、相談から出口（就労）に至るまでのプロセスにおける支援のノウハウやスキルに着目することとした。そこは、相談者にどの支援メニューが合うかを判断する見極めや、面接からセミナーや中間的就労を経て就労に至るまでのプロセス等、臨機応変で非常に繊細な作業に満ちた世界である。

また、全国的に求人倍率が上がり失業率が低下したことにともない、各地でより就労困難な層が増えているという声が聞かれる。そこで、就労に時間がかかる要因は何で、その要因により就労の確率がどの程度影響を受けるのか、また、時系列的に就労困難な層が増えているのかどうかを統計的に検証することとした。これは同時に、生活困窮者自立支援制度における事業評価の手法にも関連している。



## 目次

はじめに

第1章 生活困窮者自立支援における就労までの距離の測定と傾向

第2章 調査結果の整理：府内における支援の課題とセンターへの期待

結論：提言

資料1 京都府内の自治体・福祉事務所へのヒアリング結果

- (1) 丹後保健所
- (2) 山城北保健所綴喜分室
- (3) 木津川市
- (4) 京田辺市
- (5) 京丹後市
- (6) 舞鶴市
- (7) 亀岡市

資料2 企業へのヒアリング結果

- (1) 企業A
- (2) 企業B
- (3) 企業C
- (4) 企業D
- (5) 企業E



## 第1章 生活困窮者自立支援における就労までの距離の測定と傾向

生活困窮者自立支援制度は第2のセーフティネットとして就労から距離のある人々を支援することを目的の一つとしている。しかし、「就労から距離がある」ことを単純な指標で表すことは難しく、そこに事業評価が困難な原因もある。ハローワーク等の職業紹介事業の場合、就職率が上がれば事業の成果を一目で知ることができるが、同制度における支援の成果はなかなか伝わりにくい。

そこで、センターで日常的に記録している「利用者管理台帳」を使って、就職までにかかる日数の違いが生じている要因が何かをさぐった。就職までにかかる日数は次のように計算している。

相談前に就職経験がある場合：

「初回相談日」から「就職決定日」までにかかった日数 + 来所時点での離職期間

相談前に就職経験がない場合：

「初回相談日」から「就職決定日」までにかかった日数 + 卒業から現在までの日数

この就職した日数の長短の要因を「利用者管理台帳」に記録されている各人の属性や問題領域のなかから探索した。なお、分析対象者は、センターにより就労継続支援の対象者とされた場合のみとしている。また、「再プラン」や「既登録」の場合、既に就労していた場合（台帳上では「既労」、離職期間が空白の場合等は、分析から除外した。

各人の属性や問題領域の具体的な項目は以下のとおりである。

《属性》	
●性別	
●年齢	
●学歴	
《問題領域》	
●生活・経済・衣食住	課題なし=0 課題あり=1
●健康・ケガ・依存	課題なし=0 課題あり=1
●メンタル・障害	課題なし=0 課題あり=1
●家族・DV・虐待	課題なし=0 課題あり=1
●教育・中退・いじめ	課題なし=0 課題あり=1
●法律相談・多重債務	課題なし=0 課題あり=1

生存時間解析（コックス比例ハザード回帰分析、ワイブル分布に基づくパラメトリック回帰分析）の結果、これらのうち統計的に有意であったのは「年齢」、「生活・経済・衣食住」、「健康・ケガ・依存」、「メンタル・障害」、「法律相談・多重債務」の5変数であった。このうち、「健康・ケガ・依存」及び「メンタル・障害」の係数に係る符号は、予想通りマイナスであったのに対し、「生活・経済・衣食住」及び「法律相談・多重債務」はプラスであった。つまり、これは「生活・経済・衣食住」と「法律相談・多重債務」は、課題ありとされた方が就職までにかかる日数が短かったことを意味している（年齢は若いほど就労が早い）。

この結果は、特に「生活・経済・衣食住」については意外であった。事前の予想としては、「生活・経済・衣食住」の課題があるほど就職までに日数がかかるものと考えられたが、むしろ課題があるほど就職が早いという結果が得られたのである。経済的に困難であるほど就職を急ぐ傾向にあるものと考えられる。

以下では、便宜上、「健康・ケガ・依存」と「メンタル・障害」を足し合わせ「健康・メンタル」とし、主な分析を行った。「健康・メンタル」が最も低い場合は0、最も高い場合は2の値をとる。

図表1は、ワイブル分布に基づくパラメトリック回帰分析の結果に基づき、「初回相談日」から1年後（365日後）に、どれくらいの割合の相談者が就職できているかを、「健康・メンタル」と「生活・経済・衣食住」の課題有無別に試算したものである。「健康・メンタル」が高いほど就職できた人の割合が低くなっており、また、「生活・経済・衣食住」の課題がある方がより就職できた人の割合が高くなっていることが分かる。

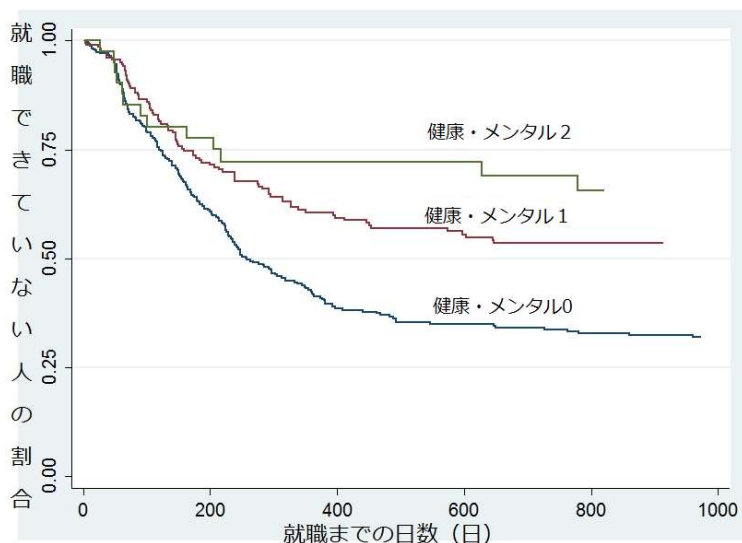
図表1：「健康・メンタル」と「生活・経済・衣食住」の課題有無別に見た相談申し込みから365日後に就職できた人の割合と人数（2012～14年度）

		生活・経済・衣食住=0 (課題なし)	生活・経済・衣食住=1 (課題あり)
健康 ・ メン タル	0	45.0% (233人)	55.9% (101人)
	1	29.8% (148人)	38.5% (24人)
	2	18.9% (27人)	25.0% (14人)



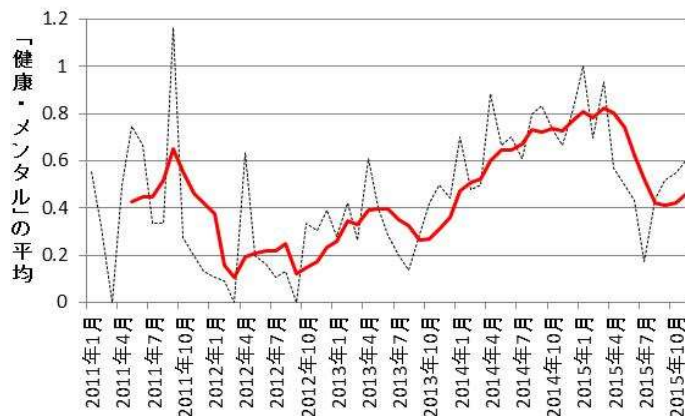
次の図表 2 は、初回相談日から数えて、どれくらいの割合がどれくらいの期間で就職できたかを、「健康・メンタル」の水準別に示したグラフである（カプラン・マイヤー法による）。「健康・メンタル」の数字が高いほど、就職までの日数が長くかかっていることが見て取れる。

図表 2： 就職できていない人の割合と就職までの日数



図表 3 は各月における「健康・メンタル」の平均値をとり、その推移を表している。移動平均値をとると（グラフ中の実線）、そのトレンドがより明瞭に分かる。グラフによれば、「健康・メンタル」の平均値は、2011年度にはやや高めに推移していたが、2012年初めには大きく下がり、その後2014年末まで上がり続けていた。しかし、2015年には再び下がってきている。これは、生活困窮者自立支援制度の本格施行と関係しているかも知れない。

図表 3：「健康・メンタル」の平均値の推移（2011年1月～2015年10月）



(注) 点線は平均値。実線は5か月移動平均。

2012年初めから2014年末まで、「健康・メンタル」の平均値が上がり続けたということは、それだけ「就労から距離がある」相談者が増えたということを意味している。こうした傾向は、ジョブパークの相談員も同様に感じている（ただし、ジョブパークの担当者は2015年度に増えていると発言しており、図表3の傾向とは一致していない）。

（「就労から距離がある」相談者は）今年から増えている。カウンセリングコーナー利用の方、去年だったら、タウンワークとかみて決まるとか、今年は一般に決まらない人が多いので、今年は増えているかなと思う。また、去年と同じ決まった人でも、短期間で決まった人が多い。比率的にはあまり変わらないけど、期間的には変わっている。二極化している感じである。なかなか決まらない人向けに、ジョブパークはいくつかのプログラムを準備しているが、いくら出ても決まらない人がいる。

さらにジョブパークの相談員は、以下のとおり、「就労から距離がある」相談者であるほど、センターにリファーしていると発言している。こうしたジョブパークにおけるセンターの位置付けが、就労が困難なケースをより増やしている背景にあるものと考えられる。

カウンセリングコーナーで相談のなかで、この人はやはり難しいとわかったら、結果的にセンター移管になる場合が多い。最初の面談で、「私は働いたことがない」という言葉が出たらセンターに誘導する。短い時間のなかであまり深くまで聞けない。グレーゾーンの人、発達障害と疑われる人、短期でやめている人が結構いる。（中略）こういう人は何回も繰り返しになるので、病院を案内するが、基本的には一旦センターに誘導する。

図表4は、初回相談日からの日数別の就職率を「健康・メンタル」の水準別に試算したものである。「健康・メンタル」が0の場合の就職率を1とすると、「健康・メンタル」が1の場合、就職率は0.6～0.7、「健康・メンタル」が2の場合、就職率は0.35～0.45となっている。

図表4：「健康・メンタル」の水準別に見た初回相談日からの日数別の就職率

（単位 %）

	30日後	60日後	90日後	180日後	365日後
健康・メンタル					
0	9.7	15.7	20.7	32.1	48.1
1	5.9	9.6	12.8	20.4	32.2
2	3.5	5.8	7.8	12.7	20.6

（注）「年齢」（0～5の指数）および「生活・経済・衣食住」を平均値3.26および0.2929、として計算した。

## 第2章 調査結果の整理：府内における支援の課題とセンターへの期待

ワーキングチームでは、2015年10月から11月にかけて、府内における基礎自治体、福祉事務所（京都市を除く。以下同じ。）相談者、受け入れ先の企業に対してヒアリングを実施した。その際のリサーチクエスションは以下のとおりであった。

- ① 府内における基礎自治体、福祉事務所に対しては、相談事業、特に就労支援の体制がどの程度整備されており、府やセンターに対しては、どのような期待があるか。
- ② 相談者に対しては、センターでどのような支援を受け、それによりどのように自分が変わったと感じているか。
- ③ 受け入れ先の企業に対しては、受け入れるに至った動機は何か。また、受け入れた後にどのような課題を抱えているか、または、受け入れたことをどのように考えているか。

以上の調査を通じ、府内における現在の生活困窮者自立支援（特に就労支援）の課題と、それにともないセンターに期待されていることを明らかにしたい。ワーキングチームは昨年度の報告書においても同様のリサーチクエスションのもとに調査を実施したところであるが、制度の本施行後半年を経て、改めてその状況に変化が生じているかを検証したものである。

### 2. 1 府内における基礎自治体及び福祉事務所

調査結果の概要は資料1に掲載を参照されたい。以下では、共通して見られた課題を列挙する。

#### 《相談員の不足》

国からの補助金不足の問題もあり、相談員の不足は共通して見られた課題である。たとえば、山城北保健所綴喜分室において、職員の体制は主任相談員が1名（兼任、府正規職員）、相談員が2名（専任、嘱託職員、社会福祉士）であった。福祉事務所の主任相談員が兼任になっていることは府内の他の福祉事務所にも共通している。2015年4～9月における新規相談受付件数は3件のみであった。ヒアリングのなかで、相談員は「町営住宅部分では保護率は極めて高いが、相談は案外少ない。限界になって初めて役場への相談に来ると思われる」と答えている。また、就労支援に関しても「事業が必要とされるケースがない」とし、今後の就労支援整備については「既存の事業所の積極的な利用から始めようとして」おり、センターに対しても企業開拓等のノウハウについての研修等を希望しているものの、あくまでも「将来的には準備の必要性」を感じているのみで、現時点での強いニーズがあるわけではない。しかし、相談員自身、これは本質的にニーズがないことを示しているのではなく、潜在的なニーズはあるものの、それを十分に発掘できていないと考え

ている。人口の少ないで支援体制を十分に整備することは難しい課題であるが、限られた予算と資源のなかでは、生活困窮が特に深刻な地域に対する支援体制を優先的に整備する姿勢も求められるのではないか。

#### 《潜在的な支援のニーズ》

今回の調査では、就労支援に対するニーズがあるかどの程度あるか、という点も重要な検討項目のひとつであった。それは、センターの支援が必要とされる前提条件とも言える。人口の少ない地域では高齢者が多く、就労支援の対象者が少ないのではないか、という声もある。この点に関し、今回の調査で特に印象に残ったのは、調査を行った各地域で異口同音に、親の年金で暮らす中高年の同居する子の存在が課題としてあげられたことであった。

- 50歳代は親の年金暮らしの行き詰まり。20歳代は就労につながらない。短期就労の繰り返し。親に養ってもらっているので、働かないといけない就労意識が希薄（丹後保健所）
- 属性としては、親の年金暮らしの終焉とともに相談に来所するケースが多い（丹後保健所）
- 親の年金をあてにする対象者は多いだろうが、潜在的で捕捉できない。地域包括（5か所）の訪問家庭で中年ひきこもり（子ども）の発見がある。中高年ひきこもりは多いだろう（亀岡市）

また、母子家庭等を中心に就労支援を必要とするケースが多い地域（木津川市）、支援活動を継続するのにしたがって次第に若年者の相談が増えてきた地域（京丹後市）、地域にひきこもり等の存在が見えてきた地域（木津川市）等があった。

- 属性としては、母子家庭が中心。安定した生活が困難、就労意欲はあるが、社会的要因で働きづらい方々。ほかに、40歳代後半から50歳代も多い（木津川市）
- ひきこもりが散見されるようになった（木津川市）
- 属性としては、これまでは中高年が中心だったが、若い子の相談が増えた（京丹後市）

#### 《支援メニューの不足》

制度施行直後ということもあり、全国的に任意事業の実施はいまひとつ伸び悩んでいる。府内においては、事業実施の必要性は認められつつも、自治体単独での実施は困難であるという声がやはり多く聞かれた。なかには、地域におけるネットワークづくりや企業開拓のほとんどをセンター職員に頼ってきたというケース（丹後保健所）も見られるように、センターのバックアップ機能が依然として重要な役割を果たしていることが確認された。

- 将来的には準備の必要性も感じることから、企業開拓等のノウハウについての研修等をもっていただけるとありがたい。(山城北保健所綴喜分室)
- 企業開拓をしたい。通常の企業開拓ではないノウハウがほしいので、その部分で支援が必要(木津川市)
- ひきこもり支援等は各市役所がすべてをすることは困難(木津川市)
- ひきこもり向けの居場所を多く持ちたい(京田辺市)
- 就労についての相談者が多いので、各種セミナーの利用(舞鶴市)
- 今後、就労準備支援事業の充実が最も大事だと思う。相談者は職安に行ったら大丈夫の人ではなくて、一般就労まで、就労意欲を高めることが必要な人や、一定の障害、病気を直しつつ仕事に行ってもらう人が多い。そこで、ワンクッションとしての就労準備支援事業が必要(亀岡市)
- 1市町村では就労支援はきつい。都道府県が広域で実施するほうが効率的(亀岡市)

《相談からセミナーや中間的就労を通じ就労につなぐスキル》

生活困窮者自立相談支援事業においては、相談支援を中心として、就労準備支援事業や家計支援等の支援メニューの提供が求められている。しかし、これらに単に予算を付し、人員を配置するだけでは出口に至る支援が困難であり、それぞれの支援をつなぐスキルが不足しているという声が多く聞かれた。この点、次に紹介する相談者へのヒアリング結果は、センターがこうした支援のスキルを有していることを示唆している。

- 支援者に応じて京都自立就労サポートセンターの職員さんが出張し、相談者の段階に合ったサービスを提供していただけたらありがたい。課題に対しての出口に関する相談にはスキルが必要なので、メニューをたくさん用意して頂き、その相談のサービスを提供してほしい(丹後保健所)
- いまは居場所と企業はあるが、その間がない(木津川市)
- スキルアップ訓練はできたら継続してほしい(京田辺市)
- 支援調整会議もしくはスクリーニング等の段階での打ち合わせの場に同席をいただいてアドバイスをいただきたい(京田辺市)
- 京都自立就労サポートセンターのいろいろな就労支援メニューを継続してやっていただきたい。ただ、メニュー合う、合わないという見極めのスキルが不足している(舞鶴市)
- アセスメントの仕方、メニューのつながりのスキルアップについて、研修とメニューがほしい。生活保護のケースも含め、就労になかなかむすびつかない方が多いようなので、この方たち向けの中間的就労や就労体験など、必要かどうかの判断も含め、支援がほしい(舞鶴市)

## 2. 2 相談者

先述のとおり、生活困窮者自立支援制度における支援は、単にメニューの支援をステップアップに従って提供すれば良いというものではなく、個々人の状況に応じた臨機応変の判断と繊細な対応と決断力が求められる。そこで、センターがどのような支援を実施し、それにより相談者本人はどのように自分が変わったと感じているかを検証するため、センターにおける相談者4名へのヒアリングを行った。その結果概要は図表5のとおりである。

### 《どのような支援を受けたか》

ヒアリングした人数は4名のみであったが、4名が受けた支援メニューは、CSR事業、ジョブトライ、中間的就労、就職活動ハンドブックを使っての整理、清掃講習、JPセミナー、ヨガセミナー等、実に多様である。これだけ豊富な支援メニューが揃っている事業者は全国的に見ても稀だろう。

- 住まい探しを一緒に手伝っていただき、同時に就職に向けた支援を受ける。10年以上のブランクがあり、働くことに不安を感じていたが、CSR事業・ジョブトライ・中間的就労と段階的に参加 (Aさん)
- 就職活動ハンドブックを使って、働く前の整理を行った。清掃講習に参加した後、清掃の仕事で中間的就労を提案してもらい、参加 (Bさん)
- 就職活動に向けた準備として、JPセミナーに参加し、フルタイム就労への気持ちが高まったことを伝えたところ中間的就労を提案していただいた (Cさん)
- 人前で話すことが苦手で、人とかかわることから慣れたいと10日間のヨガセミナーを受講。不安だが頑張りたいという思いを伝えたところ中間的就労を提案され、参加 (Dさん)

### 《センターの支援をどう受けとめているか》

では、これらの支援を本人はどう受けとめているか。ヒアリングした4名からは、「楽しい」と思えたばかりでなく、自ら「先のことを考え」、さらに「資格を取りたいと考えるようになった」という前向きの答えが一樣に聞かれた。現時点での生活安定を図るだけでなく将来設計を考えることは生活困窮者自立支援における一つの大きな目標と考えられるが、相談員に無理に促されるのではなく、働くことを通じて自らこうした気持ちの変化が生じてきたことが分かる。

- 住まいも仕事もなく、家族には頼れない状態で途方に暮れていたが、色々な支援を受けていく中で、少しずつ先のことを考えるようになってきた (Aさん)
- 中間的就労先では大変親切にしてもらい、今では働くことが楽しいと思える (Bさん)

- 何もしてこなかった10年間を取り戻したいので、働きながら夜間に専門学校に行って精神保健福祉士の資格を取りたいと考えるようになった (Cさん)
- 中間的就労についても正直大丈夫かと思ったが、慣れたらできるというのがわかった (Dさん)

#### 《支援による相談者の変化》

働くことによって当然に収入が増える。その結果、「無収入から現在月8万~9万の収入へ変化」(Aさん)、「無収入から月10万円の収入」(Bさん)、「アルバイト収入と仕送りで生活していたが、現在はすべて自分の収入でまかなっている」(Cさん)、「無収入から現在はフルタイムで月13万の収入」(Dさん)といったような経済的な状況の改善が見られた。そして、このことが相談者の気持ちを大きく変化させ、相談者は自尊心感情を取り戻してきている。

- 半年以上休みなく働けたので、体力的には少し自信がついた (Aさん)
- 朝起きて仕事があるということは、とても張り合いがあるのでよかった (Bさん)
- 「すごいところを紹介してくれたな」と思ったが、「なにくそ」という気持ちで一人前になるまでは辞めはしないと考えている (Cさん)
- 仕事を覚えていっている実感があり、色々とポジティブに考えられるようになった (Dさん)

図表 5：相談者のヒアリング概要

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん
性別	女性	男性	男性	男性
年齢	30代	40代	30代	30代
センターに来所するに至った経緯	本人のことを心配した友人がセンターにメール相談され、本人の来所につながる。	母親が亀岡市生活相談支援センターに相談したのがきっかけで、自立就労サポートセンターを紹介され来所。	現在通所している発達障害者支援をしているNPOの元スタッフにセンターの情報提供を受け来所。	京都府家庭支援総合センターからのリファー。（京都府家庭支援総合センターは父親が探してくれて、1年ほど通っていた。）
センターに来所に至った理由、主訴	これからの住まいと仕事について相談したい。昨年、同居していた彼の家を追い出され、ホテルやネットカフェを転々としてきた。実家には彼の話を話していないのと、母親との折り合いが悪いので帰れない。	働かなくてはいけないとは思っているが本音は働きたくない。しかし、母親に促されたために来所。	現在、通所している発達障害者支援団体の元スタッフにセンターのことを聞き来所。ファストフード店でバイトを3年間、月収5万程度の働き方をしているが、自立するためにフルタイムで働きたいと思っている。体力的には問題ないが、どうしてもはじめの一步が一人では踏み出せない。	高校時代少しだけバイトしたことがあるだけで、一度も就職はしておらず、なんとかしたいと思っていたが、何をしたいかわからず時間が過ぎていた。自立就労サポートセンターの話を聞いて、就労に向けてもう一度チャレンジしたいと思い来所した。
障害、等、病気の状況			発達障害 (手帳なし)	緊張すると手が震えるということがあったが、今は治まってきている。
初めて来所した時と現在の経済状況の変化	無収入から現在月8万～9万の収入へ変化。	無収入から月10万円の収入。	アルバイト収入と仕送りで生活していたが、現在はすべて自分の収入でまかなっている。	無収入から現在はフルタイムで月13万の収入。



	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん
性別	女性	男性	男性	男性
年齢	30代	40代	30代	30代
どう これまで、 センターで 支援をうけてきたか	住まい探しを一緒に手伝っていただき、同時に就職に向けた支援を受ける。10年以上のブランクがあり、働くことに不安を感じていたが、CSR事業・ジョブトライ・中間的就労と段階的に参加。	就職活動ハンドブックを使って、働く前の整理を行った。清掃講習に参加した後、清掃の仕事で中間的就労を提案してもらい、参加。	就職活動に向けた準備として、JPセミナーに参加し、フルタイム就労への気持ちが高まったことを伝えたところ中間的就労を提案していただいた。	人前で話すことが苦手で、人とかかわることから慣れたいと10日間のヨガセミナーを受講。不安だが頑張っって働きたいという思いを伝えたところ中間的就労を提案され、参加。
(初めて 来所した時と 現在とで、 支援に関して の感想は あったか)	住まいも仕事もなく、家族には頼れない状態で途方に暮れていたが、色々な支援を受けていく中で、少しずつ先のことを考えるようになってきた。	働くことに不安があったが、先に清掃講習を受講できたことが良かった。中間的就労先では大変親切にしてもらい、今では働くことが楽しいと思える。相談当初は週1~2回のペースで来所していて、一緒に歩いてきたという感じがあり良かった。	なぜ、もっと早く相談に来なかったのだろうと思う。何もしてこなかった10年間を取り戻したいので、働きながら夜間に専門学校に行って精神保健福祉士の資格を取りたいと考えようになった。	ヨガセミナーの初日は緊張し、電話応対など内容的に怖いものもあったが、徐々に、案外いけるなど思い自信がつきはじめてきた。中間的就労についても正直大丈夫かと思ったが、慣れたらできるというのがわかった。常に「できるよ」って言ってもらったのが大きかった。勇気ももらった。

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん
性別	女性	男性	男性	男性
年齢	30代	40代	30代	30代
現在働いている場合、働いてみてどうか？	<p>半年以上休みなく働けたので、体力的には少し自信がついた。自分にもできる仕事があるのが不安だったが、今の仕事は、反復作業で自分には合っていると感じた。</p>	<p>自分の給料で買い物をしたり、趣味（鉄道・バス）に使ったりすることは気分が良い。働いてから、早寝早起きの習慣がつき、生活リズムがよくなった。朝起きて仕事があるということは、とても張り合いがあるのでよかった。同じ作業でも他の従業員の方と比べるとまだまだ遅いので、気は疲れるが目標をもって仕事をしている。</p>	<p>フルタイムでも働けるとわかり、この10年間を無駄にしたなと思う。そう思うと後悔できるが、その気持ちをこれからにぶつけていこうと思っている。今の業務は職人の仕事で、毎日ボロクソ言われるし、体力的にもしんどい。まだ1カ月しか経っていないが上半身の筋肉が一回り大きくなった。「すごいところを紹介してくれたな」と思ったが、「なにくそ」という気持ちで一人前になるまでは辞めはしないと考えている。人間関係も特に心配することはなかった。</p>	<p>不安なこともあったが、悩まず行動に移すと案外すっきりした。職場で厳しくされることもあるが、仕事を覚えていっている実感があり、色々とポジティブに考えられるようになった。</p>
その他	<p>引っ越しを考えている。転居資金や家賃が上がることを考えると、今の収入だけでは難しいのでダブルワークをしようかと考えている。</p>			<p>今はできるだけ長く続けていくことが目標。両親は安心してくれているので良かった。</p>

## 2. 3 受け入れ先の企業

センターの最大の特長のひとつは、事業者に対し謝金を支払うことによって財政的なインセンティブを継続して供与するのではなく、事業者が賃金を支払う通常の雇用契約にまで至る実績を積み重ねてきたという点にある。では、なぜ事業者は相談者を受け入れ、受け入れたことをどのように感じているのだろうか。また、最大の疑問点は、センターがどのようにしてこうした出口に至る支援を行うことができているのかという点である。こうしたセンターのノウハウの移転は、府内ばかりでなく全国の生活困窮者自立支援事業の進展に大きく貢献するに違いない。

### 《なぜ受け入れたか》

昨年度の調査でも報告したとおり、事業者が受け入れる主な理由のひとつは、恒常的な人手不足である。それが季節的な需要の場合もあるが、むしろ、長く働き続ける企業や工場の中核的な戦略として考えている場合が多い。

- 人材が集まらない。人が不足している (企業A)
- いつも人手不足の状態、パートさんが足りない時は派遣さんに来てもらっている (企業B)
- 創業 90 年間、京都に根付いたファミリー企業。会社として人を育ち、終身雇用を持っていきたい。ただ、今できる人ばかりを採用するのは限界がある (企業C)
- 若い子がほしいと思っていたところで、今回の話があった。最近の若い子が全然こない。来てもすぐやめる。一から育てもいいので、若い子がほしい (企業D)

### 《開拓員の密接なアプローチ》

しかし、単に開拓員が企業訪問するだけでは、そうした事業者のニーズをキャッチし、信頼を得ることは難しい。ヒアリングが見えてきたことは、センターの開拓員や相談員による頻繁な企業訪問、幅広いネットワーク、人材を紹介するにあたっての信頼を得るための綿密な情報提供、そして不安を感じさせないアフターフォローが、これまでの実績の背景にあるということであった。

- センターの支援員によるアフターフォローがあることは助かる (企業A)
- 開拓員が飛び込みで来られた (企業B)
- センターの開拓員が就労希望者の人間性をしっかりと話してくれて、社会に出てほしいとの思いに感銘を受けて、受け入れた (企業C)
- 子どもが野球をやっている。開拓員は子どもの監督で、この流れで話が出た (企業D)

### 《受け入れたことに対する感想》

受け入れ側の事業者にはアリングする前の段階では、事業者が生活困窮者を受け入れる場合、事業者の「善意」に支えられているのではないかという予測があった。しかし、アリングの結果、雇用が事業者の「善意」によることは当然としても、一般の雇用と同様の信頼を勝ち得ていることが分かった。事業者の発言によれば、むしろ、ハローワークで求人をした場合にはすぐに離職するケースが多いのに対し、センターの紹介による場合は、相談員や開拓員のアフターフォローがある分、雇用がより継続すると認識されているようである。

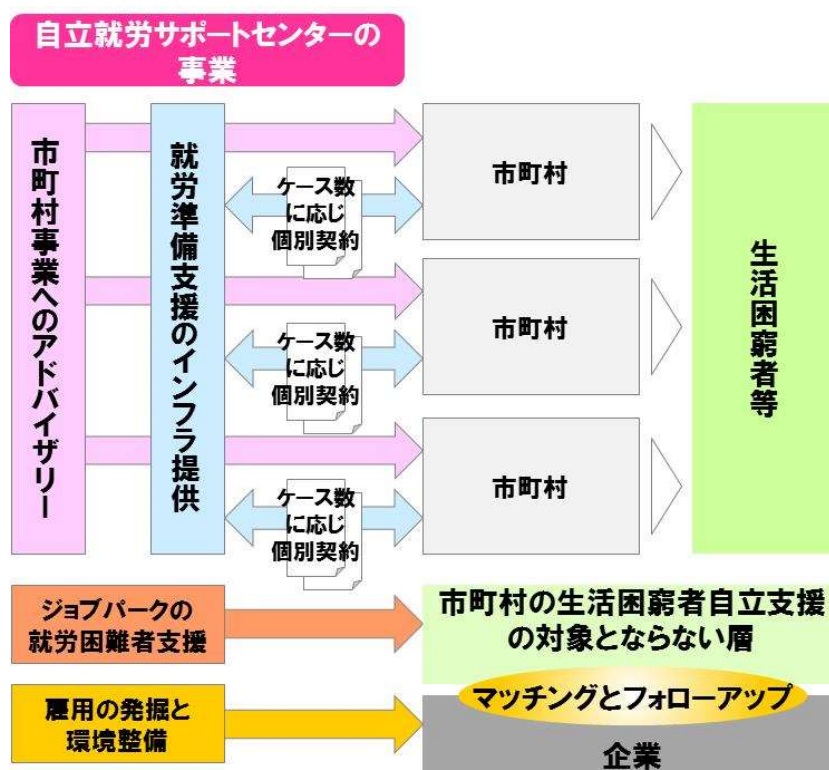
- 本人のスキル・能力は高いと思っているので、ここを通して一つのきっかけになってくれたらいい (企業A)
- 3年間職場のトラブルはなし。挨拶してくれる声が大きくなっていく (企業B)
- 中間的就労から9か月ぐらい経つが、ここまでやってくれるとは正直思っていなかった (企業D)
- 仕事は3月から始め、これまで休んだり、さぼったりしてない (企業D)

### 結論：提言

図表6は、センターが実施している支援事業の全体像を図示したものである。この図は同時に、センターが果たすべき役割を示したものである。センターは、ジョブパークにおける就労困難者の支援を担うとともに、府内市町村に就労準備支援事業のインフラ（セミナーや中間的就労等の支援メニュー）を提供し、またそのスキルや経験をもとに、事業へのアドバイス機能を引き続き持つべきである。また、企業開拓による雇用先の発掘と環境整備、事業者と相談者とのマッチングやフォローアップもまた、引き続きセンターの重要な役割と言える。

本報告書の冒頭で述べたように、2015年に制度が本施行され、相談支援センターや就労準備支援事業が基本的に福祉事務所設置自治体とされたことにともない、現行の政府のスキームのもとでは、広域自治体の役割は中間的就労事業者の認定等の限られた領域に限定されたように考えられている。しかし、今回の調査により明らかになったことは、失業率の低下に関わらず、府内における就労困難者への支援ニーズは厳然として存在しているということであった。府内自治体の体制が整うにつれ、徐々に地域における支援ニーズが発見・発掘されることにより、これまで経験を蓄積してきたセンターの支援やバックアップ機能に対する要望がかえって強まってくるのではないだろうか。府としても、若年者支援事業からパーソナルサポート事業へと至るまで、国の政策を先導してきたこれまでの実績を今後も活かし、引き続き、全国のモデル事業としての位置付けを維持、発展させていくべきではないか。

図表 6：京都自立就労サポートセンター事業の概念図



一方、第 2 のセーフティネットとしての生活困窮者自立支援事業の位置付けは、全国的にもまだ十分に理解されているとは言い難い状況にある。生活困窮者自立支援の対象は、ハローワークのような比較的短期での就職が可能な人々ではなく、様々な事情により、就労までの距離が遠くなってしまっている人々である。就職の経験のない人はセンターに誘導するというジョブパークにおける支援プロセスの現状もまた、センターのこうした位置づけを確認させるものとなっている。そうであれば、センターの成果は、このような第 2 のセーフティネットとしての位置づけを十分に反映したものであるべきであり、その点で、現行のような「就労者数」を業務目標とする方針は、必ずしも適切なものとは言えない。

利用実績の報告における「就職者数」の定義や目標数の根拠をより明瞭にし、これを明記することも求められる。たとえば、平成 27 年度では新規登録者数を 340 人以上とし、就職（内定）者数を 150 人以上としており、後者を前者で割った就職率は 44.1%となる。この就職率 44.1%が何を根拠にしているかは分からないが、今後のひとつの評価方法として、たとえば、これを「健康・メンタル」が 0 の場合の数字とすれば、2012～14 年度の実績に基づくと、「健康・メンタル」が 1 の場合はその 6～7 割の 26.5～30.9%、「健康・メンタル」が 0 の場合はその 4 割の 17.6%という計算になる。実際には、340 人全員が「健康・メンタル」が 0 とは限らないので、この数字を「健康・メンタル」の水準別にいかに割り振る

かの作業もまた必要となるはずである。

単純な「就職率」を実績目標とすることの問題は他にもある。類似した海外での事例によれば、就労困難者を対象とする就労支援に就職率を目標として課すことにより、受託事業者はより就職のしやすい層ばかりを支援するインセンティブが働く（クリームスキミング）。今後日本においても、徐々にこうした問題が認識されるようになるものと考えられる。

## 資料1 京都府内の自治体・福祉事務所へのヒアリング結果

### (1) 丹後保健所

自立相談支援窓口の設置数、場所	1か所、保健所内（管轄は伊根町、与謝野町）。窓口は生活保護と兼ねている
自立相談支援事業の直営・委託別	直営
就労準備支援事業の実施有無	京都府の事業があるが、他はなし。任意事業として、一時生活支援事業実施（直営）、福知山における旅館借り上げ、管内にはない。京都自立就労サポートセンターと単価契約している。
相談員の配置数、経歴、専任か兼任か、従業上の地位	主任相談員1名：兼任、府正規職員、社会福祉主事 就労支援員兼相談員1名：専任、嘱託職員、保育士
支援調整会議の開催頻度、会議の参加メンバー	与謝野町で今年入り2回。プラン決定をする際に開催する。伊根町は相談件数が少ないのでまだ開催していない。 参加メンバー：就労支援員兼相談員、主任相談員、与謝野町福祉課の職員、京都自立就労サポートセンター職員。
地域の生活困窮者の特徴をどのようにとらえているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>年代は50～60歳代が多い。60歳代は年金問題。50歳代は親の年金暮らしの行き詰まり。20歳代は就労につながらない。短期就労の繰り返し。親に養ってもらっているので、働かないといけない就労意識が希薄。</li> <li>今後の大きな課題は隠れた層をどう発見するか。</li> </ul>
相談来所者の属性、主訴	<ul style="list-style-type: none"> <li>来所者数14名（伊根1名、与謝野13名）。支援プラン決定2件。</li> <li>来所経路として、町役場からの紹介が多い。直接来所はほとんどない。また、社協の貸付に関する相談の際に、月1回相談員が同席している。</li> <li>民生委員は「ひきこもり予備軍」を把握しているが、家族の了承を得ることができず入れない。ケースはあるだろうが、アプローチができていない。</li> <li>属性としては、親の年金暮らしの終焉とともに相談に来所するケースが多い。あるいは、病気により退職したケース。</li> <li>今後の支援には、足の確保が必要。ただし、社協の福祉タクシーはあるが有料。バスの本数も少ない。現在、相談ケースがあれば、可能な限り、こちらから出向いている。</li> </ul>
就労支援としてどのような内容を準備しているか、実施しているか、あるいは今後予定しているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>農業体験を提供する農業法人有限会社あつぷるふぁーむは京都自立就労サポートセンターの市村氏が用意したメニュー。ホップ畑の除草作業は与謝野町農林課との連携で農業を中心として就労体験事業をやっている。後の就職体験などはほとんど市村氏にお世話になっている。</li> <li>くらしとしごとの支援ネットワークについて、出口が少ないため、出口探しを目的に始まった。ネットワークの構成員は株式会社、福祉施設など。登録企業は基本的に京都自立就労サポートセンターのきょうと生活・就労おうえん団に登録している企業。ネットワーク作りでは市村氏存在が大きい。現在の段階では、企業はほとんど市村氏に開拓してもらっている感じ。個別のケースの相談も市村氏の意見を聞いている。</li> </ul>
府、京都自立就労サポートセンターへの要望、あるいは期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>京都府の事業は、府の北部ではあまり実施されていない。独自に事業を実施しても、参加者が少ない。</li> <li>支援者に応じて京都自立就労サポートセンターの職員さんが出張し、相談者の段階に合ったサービスを提供していただけたらありがたい。課題に対しての出口に関する相談にはスキルが必要なので、メニューをたくさん用意して頂き、その相談のサービスを提供してほしい。</li> </ul>

## (2) 山城北保健所綴喜分室

自立相談支援窓口の設置数、場所	1ヶ所。井手町・宇治田原町は綴喜分室にて相談、久御山町には生活保護費の支払日に町役場に毎月出張する。																
自立相談支援事業の直営・委託別	直営																
就労準備支援事業の実施有無	京都自立就労サポートセンターと単価契約、農業体験（ライフサポート協会）。																
相談員の配置数、経歴、専任か兼任か、従業上の地位	主任相談員 1 名：兼任、府正規職員 相談員 2 名：専任、嘱託職員、社会福祉士																
支援調整会議の開催頻度、会議の参加メンバー	久御山町：生活保護費の支給日に毎月開催。参加メンバーは住民福祉課、長寿健康福祉課、社協、地域包括支援センター。 宇治田原町：不定期開催。参加メンバーは、福祉課、地域包括支援センター、社協。 井手町：約 3 か月ごとに開催。参加メンバーは、住民福祉課、地域包括支援センター、社協、（ハローワーク、京田辺のオレンジハウス等ケースに応じて参加）。																
地域の生活困窮者の特徴をどのようにとらえているか	久御山町：多数存在する低家賃の住宅や公営住宅では入居者の転出入が多く、経済基盤が弱い低所得世帯や母子世帯の割合が高い。 宇治田原町：山村地域であり、親戚間での助け合いがあるため相談件数が少ない。 井手町：町営住宅部分では保護率は極めて高いが、相談は案外少ない。限界になって初めて役場への相談に来ると思われる。他地域からの転入者からの相談がある。近辺での就労場所はパートが多い。																
相談来所者の属性、主訴	モデル事業の 2 年間で相談件数は 26 件。  2015 年 4～9 月 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>新規相談受付件数</th> <th>相談経路</th> <th>主訴</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>久御山町</td> <td>15</td> <td>関係機関・関係者からの紹介 13 件</td> <td>生活費 12 件 住居、仕事、家族 各 2 件</td> </tr> <tr> <td>宇治田原町</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>井手町</td> <td>3</td> <td>関係機関・関係者からの紹介 3 件</td> <td>仕事 2 件 住居、生活費、家賃 各 1 件</td> </tr> </tbody> </table>		新規相談受付件数	相談経路	主訴	久御山町	15	関係機関・関係者からの紹介 13 件	生活費 12 件 住居、仕事、家族 各 2 件	宇治田原町	0			井手町	3	関係機関・関係者からの紹介 3 件	仕事 2 件 住居、生活費、家賃 各 1 件
	新規相談受付件数	相談経路	主訴														
久御山町	15	関係機関・関係者からの紹介 13 件	生活費 12 件 住居、仕事、家族 各 2 件														
宇治田原町	0																
井手町	3	関係機関・関係者からの紹介 3 件	仕事 2 件 住居、生活費、家賃 各 1 件														
就労支援としてどのような内容を準備しているか、実施しているか、あるいは今後予定しているか	現在のところ、独自の就労準備（訓練）事業は行っていない。各町とも事業が必要とされるケースがないことが理由のひとつだが、既存の事業所の積極的な利用から始めようとしているため、当面予定はしていない。																
自立相談支援窓口の設置数、場所	将来的には準備の必要性も感じることから、企業開拓等のノウハウについての研修等をもっていただけるとありがたい。																



### (3) 木津川市

自立相談支援窓口の設置数、場所	1か所、市役所内
自立相談支援事業の直営・委託別	直営
就労準備支援事業の実施有無	居場所として、NPO まごころ (宇治市) 農業実習として、ライフサポート協会 (井手町) 京都自立就労サポートセンターと単価契約している
相談員の配置数、経歴、専任か兼任か、従業上の地位	主任相談員 1 名：専任、市正規職員 相談員 1 名、専任、市正規職員 就労支援員 1 名、専任、嘱託
支援調整会議の開催頻度、会議の参加メンバー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・随時、月に 1 回弱開催している。相談件数が少なくて開けていなかったが、徐々に件数が増えてきた。定期開催にすべく変更を検討している。これまで支援プラン決定は 1 件。</li> <li>・参加メンバーとしては、社会福祉課 (総務係、障がい者福祉係、保護係、困窮係)、生活保護 SV、障害担当、必要に応じて関係機関。</li> </ul>
地域の生活困窮者の特徴をどのようにとらえているか	
相談来所者の属性、主訴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・来所者は 37 件、このうち支援プラン決定が 1 件。</li> <li>・属性としては、母子家庭が中心。安定した生活が困難、就労意欲はあるが、社会的要因で働きづらい方々。ほかに、40 歳代後半から 50 歳代も多い</li> <li>・相談経路としては、庁内、HW、保健所からのリファー。最近はこちらを見て来所する人もいる。民生委員からの相談もある。</li> <li>・性別の傾向としては、男性は退職後、女性は就労中のキャリアアップが多い。</li> <li>・主訴として、就労支援員と相談のうえ、アルバイトからの転職を進めるケースが多い。</li> </ul>
就労支援としてどのような内容を準備しているか、実施しているか、あるいは今後予定しているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就職先を見つけるのが難しい。無料職業紹介事業を届け出済み。就労支援員は市内業者を中心に地元企業を開拓している。就労支援員は民間企業人事部を退職した者。ただ、HWの求人情報が現状では中心となっている。</li> <li>・今後の就労支援としては、ひきこもりが散見されるようになった (親の相談を通じて)。</li> <li>・いまは居場所と企業はあるが、その間がない。</li> </ul>
府、京都自立就労サポートセンターへの要望、あるいは期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業開拓をしたい。通常の企業開拓ではないノウハウがほしいので、その部分で支援が必要。</li> <li>・支援調整会議のノウハウがほしい。</li> <li>・ひきこもり支援等は各市役所がすべてをすることは困難。</li> </ul>

(4) 京田辺市

自立相談支援窓口の設置数、場所	1か所、市役所内
自立相談支援事業の直営・委託別	直営
就労準備支援事業の実施有無	<ul style="list-style-type: none"> <li>・京都自立就労サポートセンターと単価契約をしている。利用実績は現在まで0件。</li> <li>・任意事業として、学習支援事業を実施。NPO 国際学生ボランティア協会に委託（同志社大学の学生がボランティアの中心）。一時生活支援事業も実施。京都府との協働できみ家と単価契約をしている</li> </ul>
相談員の配置数、経歴、専任か兼任か、従業上の地位	<p>主任相談員 1名：兼任、社会福祉士          相談員 1名：兼任          就労支援員 2名：兼任（被保護者就労支援事業を中心に）          面接相談員は臨時職員で9月から1名プラス（生活保護を中心に）</p>
支援調整会議の開催頻度、会議の参加メンバー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・随時開催。現在までの実績は3件。このうち、1件はHW職員が来て会議、1件は社協の職員が来て会議、1件は宮城県被災者、宮城県の福祉事務所職員、社協職員と本人で会議。</li> </ul>
地域の生活困窮者の特徴をどのようにとらえているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年代に大きなバラつきがない。30代が若干少ない。</li> <li>・一人世帯が全体の半分を占める。</li> <li>・滞納・借金もちが半数。高額の借金は子どもの貸付。</li> <li>・メンタルの疑いが16名（相談者からの訴えで）。</li> </ul>
相談来所者の属性、主訴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・来所者数53名、プラン決定件数3名、就労人数4名。</li> <li>・支援内容：くらしの資金貸し付け（14名）、税務整理（消費生活相談に繋ぐ）、ハローワークに繋ぐ、住居確保給付金2名、就労準備9名程度。高齢層は、近隣で働くことを希望。希望職種とのミスマッチが多い。</li> <li>・来所経路：直接来所がほとんど。広報は周知効果あり。親やハローワーク、社協からのつながり。</li> <li>・属性：生活費に困っている人が多い。年代に大きなバラつきがない。一人世帯が全体の半分に占める。滞納・借金もちが半数。</li> </ul>
就労支援としてどのような内容を準備しているか、実施しているか、あるいは今後予定しているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適職診断、キャリア・インサイトソフトを使っている。履歴書の書き方・面談のポイントを自前で作成しアドバイス。HWと情報交換を毎日している。</li> <li>・ひきこもり向けの居場所を多く持ちたい。</li> <li>・フードバンクとの提携をしたい。一銭もないがしごとが決まった方への住まいと食事の確保。</li> <li>・企業開拓をしたい。本来業務だが動けていない。企業が求めている人物像を知りたい。無料職業紹介はまだ届けていない。</li> </ul>
府、京都自立就労サポートセンターへの要望、あるいは期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スキルアップ訓練はできたら継続してほしい。</li> <li>・支援調整会議もしくはスクリーニング等の段階での打ち合わせの場に同席をいただいてアドバイスをいただきたい。</li> <li>・他の実施機関とのパイプ役機能。府全体で広く行くと大変なので、京都府の南部地域だったら、京都市から南のどこか、山城保健所とかその辺りで、いろいろ情報交換ができる場面があってもいいのかなと思う。もしくは、近場のところで情報交換の定例的な会議、相談員同士の情報交換の場の設定をしていただきたい。</li> </ul>

(5) 京丹後市

自立相談支援窓口の設置数、場所	1ヶ所、福祉事務所の敷地内。サポステ・社協支所も併設。
自立相談支援事業の直営・委託別	直営
就労準備支援事業の実施有無	<ul style="list-style-type: none"> <li>・委託事業として実施。1か月から半年のセミナー形式。就労準備支援員を配置しているわけではない。2015年度には2本実施している</li> <li>①よさのみ福祉会：障がい者支援の社会福祉法人。法人では障がい者就業生活支援センターが設置してある。福祉会スタッフの余裕のある時間を使ってセンターが委託。SSTなどもある。セミナー時は京丹後市寄り添い支援総合サポートセンターのスタッフも同席するように心がけている。</li> <li>②合宿型：京都自立就労サポートセンターが実施。</li> <li>・地方創生事業として、社会的居場所づくり事業を実施。これには2パターンある。</li> <li>①直営：純粋な居場所、たまり場。(本を読んでもPCしてもOK)</li> <li>②就労に向けた居場所：定員15人ぐらい。就労準備と似たようなところ。農林業、内職など、現金化できるような作業を用意。ポイント化して、日用品等と交換可能にする。</li> <li>・前年度(2014年度)6か月の農業セミナーを実施。 年間：20万円/人の収入が現在もある。受託団体は労協。</li> <li>・市長事業として、釜崎支援機構と連携。</li> </ul>
相談員の配置数、経歴、専任か兼任か、従業上の地位	<p>主任相談員1人：専任、市正規職員          相談員5人：専任、嘱託(専門性のあるスタッフ)          地方創生1人：嘱託          学習支援1人：嘱託          他、係長1人、センター長1人、くらしの資金(福祉貸付)1人、多重債務担当1人、消費生活センター2人(臨時職員)</p>
支援調整会議の開催頻度、会議の参加メンバー	週1回の開催。参加メンバーとしては、京丹後市寄り添い支援総合サポートセンター職員全員、社協、生活福祉資金貸付、HW、ワーカーズコープ(サポステ・就労支援事業所)、保健所(随時)、他は必要に応じて。
地域の生活困窮者の特徴をどのようにとらえているか	
相談来所者の属性、主訴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談来所者数は91名(4~9月)。このうちプラン決定数は13件。これまで継続的支援は生保を活用していたが、生保は別枠になったため、数が減少。サポステ支援対象の重複も解消した。</li> <li>・属性としては、これまでは中高年が中心だったが、若い子の相談が増えた。</li> </ul>
就労支援としてどのような内容を準備しているか、実施しているか、あるいは今後予定しているか	
府、京都自立就労サポートセンターへの要望、あるいは期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援調整会議の面で、今後、連携が必要。</li> <li>・北部の広域連携は、綾部・福知山はできるだろうが、それ以外は足の問題で難しい。</li> </ul>

(6) 舞鶴市

自立相談支援窓口の設置数、場所	1 か所（消費生活センター内）
自立相談支援事業の直営・委託別	直営
就労準備支援事業の実施有無	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ NPO 法人にて就労準備支援事業</li> <li>・ 農業生産法人にて農業体験</li> <li>・ 家計相談事業は、京都 FP 協会に委託。月に 1 回の相談。</li> <li>・ 一時生活支援事業は福知山の旅館に委託。</li> <li>・ 京都自立就労サポートセンターのメニューを利用している。</li> </ul>
相談員の配置数、経歴、専任か兼任か、従業上の地位	<p>所長 1 人：市正規職員。 主任相談員 1 人：市正規職員・専任、社会福祉主事 相談員 3 人：このうち 2 名は NPO まごころからの派遣（キャリアコン）、1 名は一般非常勤（精神保健福祉士）</p>
支援調整会議の開催頻度、会議の参加メンバー	<p>月の初めに 1 回、定例。緊急時は随時開催。 参加メンバー：生活困窮者担当、福祉事務所担当、消費生活担当、債権管理担当、市役所の正職員。</p>
地域の生活困窮者の特徴をどのようにとらえているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年齢層は 65 歳以上の高齢者が多い（無年金・病気健康など）。次が 40 歳代（収入の問題）。</li> <li>・ 30 歳代は就労が課題。職業紹介はしていない。</li> </ul>
相談来所者の属性、主訴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 相談来所者数：137 名程度（4～9 月）、月あたり 20 人、1 日 7 件程度の相談。</li> <li>・ 主訴は、生活困窮の相談に限らない。消費生活・多重債務・法律相談など。</li> <li>・ プラン決定数は 43 件。就労だけでなく、いろいろなプラン決定がある。</li> <li>・ これまでのケースとしては、生活保護は高齢・独居が多い。相談も 65 歳以上が多い。民生委員や地域包括支援センターへの説明を中心にしてきたそれが高齢者中心の実績になっている。</li> <li>・ リファー元は民生委員などが多い。</li> <li>・ 定期的な出張相談会はしていない。</li> </ul>
就労支援としてどのような内容を準備しているか、実施しているか、あるいは今後予定しているか	<p>農業体験は生活困窮者 4 名、生活保護 3 名が利用。 まごころは生活困窮者 5 名、生活保護 2 名が利用。 就労者は 12 名、プラン決定による就労。</p>
府、京都自立就労サポートセンターへの要望、あるいは期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労についての相談者が多いので、各種セミナーの利用。</li> <li>・ 高齢者の相談のなかで、実はひきこもりの 40～50 歳代の子どもがいるというケースがある。民生委員もわからない。病気なのか、引きこもりなのか、隠れている層が多いなという印象がある。高齢者の相談の裏には、中年のひきこもりや未就労の子ども問題がある。</li> <li>・ 地域包括支援センターは把握しているが、生活困窮にならないと相談ができないというようなイメージが持たれたことがこれまでであったので、今後見直さないといけない。</li> <li>・ 京都自立就労サポートセンターのいろいろな就労支援メニューを継続してやっていただきたい。ただ、メニュー合う、合わないという見極めのスキルが不足している。</li> <li>・ アセスメントの仕方、メニューのつなぎのスキルアップについて、研修とメニューがほしい。生活保護のケースも含め、就労になかなかむすびつかない方が多いようなので、この方たち向けの中間的就労や就労体験など、必要かどうかの判断も含め、支援がほしい。</li> </ul>

(7) 亀岡市

自立相談支援窓口の設置数、場所	1か所、市役所外に窓口を設置。
自立相談支援事業の直営・委託別	委託（社会福祉法人全国手話研修センター）
就労準備支援事業の実施有無	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一時生活支援事業は実施。</li> <li>・就労準備は未実施。</li> <li>・京都自立就労サポートセンターのメニューを利用している。</li> </ul>
相談員の配置数、経歴、専任か兼任か、従業上の地位	センター長（主任相談員、就労支援員を兼ねる）1人：専任、正規、社会福祉主事（CW経歴7年） 相談員1人：専任、嘱託、社会福祉主事 事務員1人：アルバイト
支援調整会議の開催頻度、会議の参加メンバー	月に1回、これまで10回開催。 参加メンバー：福祉事務所の関係5課、他は、対象者の関係する課に声をかける。
地域の生活困窮者の特徴をどのようにとらえているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労先がない。障がい者には作業所はあるが、生活困窮者にはない。</li> <li>・車がないと通えない仕事が多い</li> </ul>
相談来所者の属性、主訴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規相談者数70件、プラン決定件数17件、再プラン3件</li> <li>・就職8件</li> <li>・主訴は、生活苦としごと探しが多い。</li> <li>・高齢者が多い。退職後の年金が少ない方、仕送りがとまったなど。</li> <li>・親の年金をあてにする対象者は多いだろうが、潜在的で捕捉できない。地域包括（5か所）の家庭訪問で中年ひきこもり（子ども）の発見がある。中高年ひきこもりは多いだろう。</li> </ul>
就労支援としてどのような内容を準備しているか、実施しているか、あるいは今後予定しているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受託法人（手話研修センター）が各種事業を実施している（くらしと仕事のサポートステーションおぐり）。</li> <li>・企業開拓と職業紹介は現体制では厳しい。</li> <li>・就労支援としては、講座やセミナー、居場所事業、京都ジョブパークの事業、ハローワーク相談などがある。</li> <li>・今後、就労準備支援事業の充実が最も大事だと思う。相談者は職安に行ったら大丈夫の人ではなくて、一般就労まで、就労意欲を高めることが必要な人や、一定の障害、病気を治しつつ仕事に行ってもらえる人が多い。そこで、ワークッションとしての就労準備支援事業が必要。今くらしと仕事のサポートステーションおぐりはやっているが、まだ不十分。</li> </ul>
府、京都自立就労サポートセンターへの要望、あるいは期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般就労は無理と判断したケースで京都ジョブパークにつなぐことが多い。70人のうち4～5人が京都ジョブパーク利用。</li> <li>・適性診断等のため京都ジョブパークが有効。</li> <li>・1市町村では就労支援はきつい。都道府県が広域で実施するほうが効率的。</li> <li>・京都ジョブパークは遠い。もう少し近くで実施されると便利。</li> <li>・亀岡には農業体験以外のメニューがない。この部分を応援してほしい。</li> </ul>

## 資料2 企業へのヒアリング結果

### (1) 企業A

業種	食料品加工、炊飯加工。商品は丸おにぎり、三角おにぎり、巻きずし、助六、簡単なおにぎり弁当など。主に修学旅行生向けの旅館、ホテルやスーパーに供給している。
従業員数	135名前後（パート、アルバイトを含む）、正社員は25名。
就労者の概要	男、30歳。中退で働いていない期間が長い。しかし、本人が行った高校と大学をみたら、本人のスキル・能力は高いと思った。印象として、おとなしいまじめな子である。
就労者の仕事の内容	おこわの盛り付けなどのライン作業をしている。
受け入れに至った経緯	開拓員がきて、センターの事業を説明してもらった。ちょうど企業としても人を集めるのは難しいこともあり、受け入れをすることにした。受け入れ者の状況を開拓員から聞いた上で、面談をした。本人に工場見学をしてもらい、仕事の内容を理解してもらった。受け入れた時（中間的就労）の働く時間は5時間、1ヶ月の中間的就労を行った。9月1日から、企業と本人の双方合意の上、8時間就労を始めた。社会保険は加入している。正社員は総合的な業務が求められるため、正社員登用は難しい。
なぜ受け入れたか、動機	人材が集まらない。人が不足している。開拓員から話があったので、一度、人を受け入れてみた。作業管理上、絶対必要な人数がいるが、通常の募集でなかなか来ない。行程はいっぱいある。仕分け、製造、いろんな業務があるので、適材適所の配置ができる。
人件費、交通費の負担	中間的就労から時給と交通費を支払った。障がい者の方も同じだが、中間的就労の方であるという説明は現場にした。
受け入れる前に不安だった点	「本人がおとなしすぎる」という不安はあった。
就労者の仕事の様子についての感想、これまでに困ったこと、解決の仕方	本人のスキル・能力は高いと思っているので、ここを通して一つのきっかけになってくれたらいい。ステップとなって、正社員になって働いてもらえたらいい。パートリーダーと話をすると、とりたててトラブルはない。難易度別の業務でステップを作っている。センターの支援員によるアフターフォローがあることは助かる。
就労訓練事業の認定申請への意向	社風に合うのであれば、今後新たな人を雇用したい。認定申請について社内で議論する必要があるが、申請意向がある。
そのほか調査者のメモ、備考	人が不足している。現在障害者就業・生活支援センターと連携して、9月末から障害者1人雇用している。できる仕事・できない仕事の見極めをしている。適応した仕事にはないとトラブルが多い。

## (2) 企業B

業種	金属加工、鋳造。アルミ合金を溶解して金型で形成。鋳造したのを、加工して精密部品にする。
従業員数	100人
就労者の概要	10代、男性。
就労者の仕事の内容	多軸ボール盤でダイカストの部品を着脱し、検品する。立ち作業でシンプルであるが、伸びる人と伸びない人に分かれる。
受け入れに至った経緯	開拓員が飛び込みで来られた。まず、職場（ライン）を見てもらい、作業全般を理解してもらった。
なぜ受け入れたか、動機	いつも人手不足の状態、パートさんが足りない時は派遣さんに来てもらっている。 作った製品の出来栄がすべて信用につながるため、品質管理が重要なのでチェックはするが、報告、連絡、相談ができればいいし、人間性に問題がないということであれば受け入れに応えたい。
人件費、交通費の負担	試用14日で社会保険・雇用保険でフルタイムのパートへ変わる。
受け入れる前に不安だった点	不安は別になかった。最初来たときは大丈夫かな？という感じであったが、今は少し自信がついてロスなく仕事している。
就労者の仕事の様子についての感想、これまでに困ったこと、解決の仕方	3年間職場のトラブルはなし。挨拶してくれる声が大きくなっていく。最初は1日に何回かはチェックに入っていたが、それは中間的就労さんだけ特別というわけではなく誰でも同じである。 最近では会社の行事にも積極的に参加するようになった。
就労訓練事業の認定申請への意向	会社としての方向性は確定していない。人不足の時は当然やりたいが、人があふれているときには、やりたくない。
そのほか調査者のメモ、備考	最初の作業は1週間で覚えられるが、人がつかずに作業できるようになるまで1年間かかる。向上心のある人は管理者までやってもらう。部門間の移動は通常はないが、職場がいろいろあるからたまに機会があり、選択肢がある。加工、運搬、選別、処理合う仕事を見つけてあげられる。協調性や自律性が必要である。前と後で人がつながる集団プレーでない仕事はないが、集団のなかで溶け込める。 作業は1週間で慣れるが、1年で一人でできるようになる。職場の中でOJTをやっている。

### (3) 企業C

業種	飲食
従業員数	200名（社員70名、アルバイト登録130名）
就労者の概要	20代男性、自信がない、自分から希望がない。
就労者の仕事の内容	食器洗淨、今盛り付けも手伝っている。
受け入れに至った経緯	開拓員と同級生で、別の同級生からこの事業に協力していることを知り、自分も事業の説明を聞いて会社としても賛同できる事業のため、受け入れをすることにした。
なぜ受け入れたか、動機	センターの開拓員が就労希望者の人間性をしっかりと話してくれて、社会に出てほしいとの思いに感銘を受けて、受け入れた。最初の1ヶ月は中間的就労、その後継続雇用でアルバイト。中間的就労中、開拓員は週2回来ている。
人件費、交通費の負担	最初は交通費込みで時給850円、今は時給900円。
受け入れる前に不安だった点	本人は大きな希望を見出しにくい人。最初はクローズキッチンに入れようかなと思ったが、工場のようになるので、配慮して、オープンキッチンに入れた。昔はやれるやれないで人を判断したが、今は人と向き合っていかなければならない
就労者の仕事の様子についての感想、これまでに困ったこと、解決の仕方	トラブルはなかった。企業として忙しいときに夜遅くまで働いてほしかったが、この事業の決まりがあり、夜間はシフトに入ってもらえなかった。本人は人とのコミュニケーションが上手じゃないが、オープンキッチンなので、お客さんが見え、躍動感がある。中間的就労から9か月ぐらい経つが、ここまでやってくれるとは正直思っていなかった。
就労訓練事業の認定申請への意向	継続的に中間的就労をやることは社内で議論する必要があるが、前向きな方向に考えたい。受け入れは1ヶ月とは言わず、もっと長くても大丈夫。センターのような機関から支援をいただきたい。間に立っていただくとありがたい。
そのほか調査者のメモ、備考	創業90年間、京都に根付いたファミリー企業。会社として人を育ち、終身雇用を持っていきたい。ただ、今できる人ばかりを採用するのは限界がある。できない人でも社会復帰をめざすような取り組みはこの事業以外でも取り組んでいる。今ホールに精神障害者の子もいる。あらゆる手段を使って求人をしている。HW、有料求人誌、派遣など



(4) 企業D

業種	建築業（リフォーム、新築、内装・外装）
従業員数	社長、応援3人（40代1人、30代1人、60代1人）
就労者の概要	10代、男性、定時制高校1年生で中退。
就労者の仕事の内容	現場の掃除を中心にやっている。最近少しノコギリを使わせている。この仕事は最低5年ぐらいをしたら大工になれる。
受け入れに至った経緯	若い子がほしいと思っていたところで、今回の話があった。最近の若い子が全然こない。来てもすぐやめる。一から育ててもいいので、若い子がほしい。
なぜ受け入れたか、動機	子どもが野球をやっている。開拓員は子どもの監督で、この流れで話が出た。若い子だったら、大歓迎と伝えた。職人の年齢が上がってきていて、若い職人を一から育てようという考えがあって受け入れた。ハローワーク求人に来る者はすぐにやめてしまう。人が不足している。
人件費、交通費の負担	日給で給料を出している。最初から日給6500円、基本は8:30～17:00だが、その日の状況によって変わる。最初から本人を直接雇用とするという話だった。
受け入れる前に不安だった点	すぐやめるなど思った。若い子がくるときの一般的な不安である。すぐやめると、服も、道具ももったいないし、最低3年いってほしい。「生活困窮者」に対して、まったく変なイメージがない。
就労者の仕事の様子についての感想、これまでに困ったこと、解決の仕方	口数が少ない子で本人の思っていることが全然わからない。もっと本人の意思を出してほしい。仕事は3月から始め、これまで休んだり、さぼったりしてない。
就労訓練事業の認定申請への意向	制度についてはよくわからないが、やりたい子がいたら歓迎。人足りないから、何かあれば、ぜひ相談したい。
そのほか調査者のメモ、備考	ハローワーク求人に出しているが、来てもすぐやめる。合う合わないがあると思うが、職人が減っている、常に人が不足しているので、ちょっと心配。

(5) 企業 E

業種	青果パック詰加工、総合物流
従業員数	社員11名、パート25名
就労者の概要	20代、女性。
就労者の仕事の内容	最初は青果パック詰めだったが、周りの人との協調性がなく、シール貼りの仕事に変わっている。パック詰めは人とのコミュニケーションが必要だが本人は取れない。ちょっとしたことで落ち込むので、人と接することが少ない工程へ変わった。
受け入れに至った経緯	最初は社会貢献しようと思った。受け入れを事業の1つとして、そういう方をどのように会社の力に変えていくのかを考えていた。会社でもプロジェクトを取り上げ、ジョブコーチを設置している。社会福祉から出発しようと思った。中で、センターの取り組みに共感して受け入れに至った。
なぜ受け入れたか、動機	開拓員の後藤さんと先輩、後輩の関係で、開拓員から話があった。事前に開拓員からどのような子かを聞いていたので、対応できた部分がある。
人件費、交通費の負担	普通給料の時給820円である。障害者雇用ではなく、他のパートの方と同じ給料を払っているの、特別扱いというより新人として周知した。他のスタッフには本人の状況を説明していない。
受け入れる前に不安だった点	当初、接し方が分からなかった。本人の特徴は、仕事の前で「どうしたらよいか」分からなくなる。他のパートの方からもどう接したらよいか分からないとの意見があった。
就労者の仕事の様子についての感想、これまでに困ったこと、解決の仕方	本人はちょっとしたことで落ち込んでしまう。パートの指導者としてはどう接したらよいか分からない、本人にかける言葉に非常に気がついた。こういうときはどうすればよいか聞ける先が欲しかった。専門知識をもっている人の指導を受けたい。本人にどこまで言ったらよいかをわからないので、すごくつらいと指導者が感じている。職員間本人の対応について情報交換をし、パック詰めからシール貼りの仕事に変えた。本人がシール貼り（1ヶ月前）に変わってからは、様子が変わり、自分から話かけてくれるようになった。
就労訓練事業の認定申請への意向	人が不足している。紹介してくれるのはよいが、国の制度は自分とやりたい合致してない部分がある。障害者雇用の状況を見学に行ったことがあるが、大きな企業だった。大企業じゃなく、中小企業はどういう取り組みをしているかわかりたい。
そのほか調査者のメモ、備考	今後人を紹介していただく時は、無給の体験期間があれば、ゆとりをもって接していけると思う。他の従業員、特に女性社会なので、無給で訓練ということのほうが納得して受け入れ対応してくれる。教育期間を明確にできる。