



平成27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

就労訓練事業者を広げるための就労訓練事業開拓者養成講座

就労訓練事業事例研究・シンポジウム開催事業

報告書

特定非営利活動法人
ユニバーサル就労ネットワークちば

2016年3月

はじめに

生活困窮者自立支援法（以下、自立支援法）が施行されて1年が経過しました。

この法律は、ある意味、画期的です。これまでは、例えば、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、子ども子育て支援法など、対象者の状態像を縦割りにしたものでしたが、自立支援法は、いわば横割り制度です。生活困窮という範疇に入る人であれば、障がいのあるなし、年齢のいかんにかかわらずすべての人が対象になります。さまざまに複合化した悩み、困難を抱えた人たちが地域社会で孤立を深めています。自立支援法は、こうした人たちを総合的に支える大きな第1歩になると思います。

自立支援法は、稼働年齢層の生活保護受給者が増えている現状を背景に、就労支援を通じて、生活の再建を図ることを大きな目標にして制定されました。このため、任意事業として就労準備支援事業、就労訓練事業（自主事業）を用意したのですが、平成27年度に就労準備支援事業を実施した自治体は28%、就労訓練事業をおこなう「認定企業」は全国の総数で302件（平成27年末実績）に過ぎず、まだ、有効な就労支援が行われていないと言ってよいでしょう。

生活困窮者（将来その恐れのある人）にはさまざまな状態の方がいます。ホームレス状態にある（あった）人、長くひきこもっている人、発達障がいなど何らかの障がいを持っている人、複雑な家庭環境にある人などなど。そのため、就労スキルはもちろん、就労意欲さらには生活意欲が減衰している人も少なくありません。したがって、時間をかけて伴走しながら生活自立、社会自立を支援し、並行して就労意欲を喚起していくことが大切です。そして、そのためには、就労準備支援事業、就労訓練事業が極めて有効です。逆に言えば、これらをも有効に利用しなければ、就労自立を支援することは困難と言ってよいでしょう。

そして、就労準備支援事業、就労訓練事業を有効に実施するためには、何といたってもその受け皿になる企業を開拓することが最重要課題です。そこで、私たちは、「就労訓練事業者を広げるための就労訓練事業開拓者養成講座、就労訓練事業事例研究・シンポジウム開催事業」が必要と考え、社会福祉推進事業として実施しました。開拓者養成講座は、鹿児島、仙台、浦安で開催し、シンポジウムを福岡市で開催、事例は鹿児島県、仙台市、東近江市、浦安市、秋田県藤里町で調査しました。

平成28年度は就労準備支援事業を実施する自治体が46%まで増加する予定です。これらの自治体はもちろん、すべての自治体の生活困窮者支援の場で、私たちの事業が役立つことを願ってやみません。

特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 理事長 池田 徹

目 次

➤	はじめに	
➤	第1章 事業実施概要	
	1 事業の目的	1
	2 事業実施体制	
	(1) 検討委員会	1
	(2) 事務局	2
	3 事業内容	
	(1) シンポジウムの実施	2
	(2) シンポジウム参加者アンケート調査の実施	2
	(3) 就労訓練事業開拓者養成講座の実施	2
	(4) 就労訓練事業開拓者養成講座受講者アンケート調査の実施	3
	(5) 報告書の作成	3
	(6) 事業所開拓および支援についてのヒアリング調査	3
	(7) 事例集の作成	4
➤	第2章 開催概要	
	1 第2回生活困窮者自立支援全国研究交流大会 第4分科会「就労訓練事業検討会」	5
	2 就労訓練事業開拓者養成講座	6
➤	第3章 受講者振り返り、アンケート結果	
	1 第2回生活困窮者自立支援全国研究交流大会 第4分科会「就労訓練事業検討会」	13
	2 就労訓練事業開拓者養成講座（鹿児島・仙台・浦安）	22
➤	第4章 考察	74

第1章 事業実施概要

1. 事業の目的

平成26年度に社会福祉法人生活クラブ、グリーンコープ連合が共催で開催した「生活困窮者自立支援法施行直前シンポジウム（平成26年度社会福祉推進事業）」において質疑やアンケートの中で主に自治体職員、およびモデル事業自立支援事業受託団体から就労訓練事業の開拓について今後どのように行っていけば良いのかという疑問を多く頂いた。当法人はこれまで社会福祉法人生活クラブ主催のユニバーサル就労コーディネーター養成講座、就労支援担当者養成講座において講師を担当するなど運営協力をしてきた。そのノウハウをベースに、生活困窮者自立支援事業を実施する自治体および自立相談支援事業を受託している団体等の担当職員を対象にしたシンポジウムおよび就労訓練事業開拓者養成講座を開催し、より多くの地域で就労訓練事業者の開拓が進められるようキーパーソンの育成と交流を目的とする。

また、就労訓練事業者等を開拓している自治体や自立相談支援機関等へヒアリング調査を行い、その内容を事例集（本報告書とは別冊）にまとめる。事例集を全国に配布していき広く周知することで各地域の多くの事業所において就労訓練事業が開始されることを目的とする。

2. 事業実施体制

（1）検討委員会

本事業では、事例集の作成、シンポジウムおよび就労訓練事業開拓者養成講座の開催にあたり就労訓練事業者を広げるための就労訓練事業開拓者養成講座検討委員会、就労訓練事業事例研究・シンポジウム開催事業検討委員会をそれぞれ設置した。委員には生活困窮者自立支援制度の就労支援において全国で先進的な取り組みを行っている方々に協力を依頼し、事例集作成におけるヒアリング先の選定、養成講座の開催場所、カリキュラムおよびテキストの内容等に対する助言を頂くとともに、講座の講師も務めて頂いた。

< 就労訓練事業者を広げるための就労訓練事業開拓者養成講座検討委員会、

就労訓練事業事例研究・シンポジウム開催事業検討委員会：委員名簿 >

（五十音順 敬称略） ◎：委員長

◎池田 徹 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 理事長
梅澤 岳 浦安市健康福祉部社会福祉課 課長補佐
立岡 学 一般社団法人パーソナルサポートセンター 業務執行理事
西岡 正次 A‘ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター） 就労支援室長
平田 智子 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長

(2) 事務局

本事業の事務局を特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちばに設置し、シンポジウムおよび講座の運営を行った。

【事務局担当】

特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば

岩永 牧人 事務局長

鈴木 由美 松戸市就労準備支援室 事務局

南里 奈緒美 松戸市就労準備支援室 事務局

松井 啓子 法人本部事務局

荒木 志帆 法人本部事務局

3. 事業内容

(1) シンポジウムの実施

全国の各地域における就労訓練事業に対するニーズや実施状況を把握するため、また全国3ヶ所で行う就労訓練事業開拓者養成講座の周知を行うためにシンポジウムを開催した。シンポジウムの実施場所は、検討委員会において検討し、全国各地から多くの参加者が集まることが予想されるという理由から一般社団法人生活困窮者自立支援全国ネットワークが主催「第2回生活困窮者自立支援全国研究交流大会」(福岡市)の中で第4分科会「就労訓練事業検討会」として位置付けた。

(2) シンポジウム参加者アンケート調査の実施

就労訓練事業に対するニーズや各地域における実施状況を把握するため、シンポジウム参加者を対象にアンケート調査を実施した。

調査日程：平成27年11月8日(日)

調査対象者：シンポジウム(第4分科会「就労訓練事業検討会」)参加者

調査方法：開催日当日に配布、終了時に回収

主な調査項目：就労訓練事業に対する理解度

就労訓練事業の実施状況

就労訓練事業を実施していく上での課題

就労訓練事業を推進していく上で参考になったか / 等

(3) 就労訓練事業開拓者養成講座の実施

より多くの地域で就労訓練事業者の開拓が進められるようキーパーソンの育成を行うために就労訓練事業開拓者養成講座を実施した。開催地については、北部、関東地域、南部の3ヶ所で行うことを検討委員会で決定し、具体的な地域を検討した結果、北部は仙台、関東地域は浦安、南部は鹿児島となった。講

座は 2 日間で構成しており鹿児島、仙台など実施地域によっては、自立支援事業担当者などの実践者だけでなくより多くの方に事業をして頂こうと 2 日間のどちらかを公開セミナーとして実施した。また講座開催日までの準備や当日の運営は、各地域の共催者、後援者および協力者の方たちにご協力頂いた。

日程	実施地域	会場	共催・後援・協力
平成 27 年 11 月 10 日 (火) 11 月 11 日 (水)	鹿児島	11 月 10 日 鹿児島県青少年会館 1 階 大ホール 11 月 11 日 鹿児島県庁 2 階 講堂	鹿児島県 (共催)
平成 27 年 12 月 14 日 (月) 12 月 15 日 (火)	仙台	宮城県自治労会館 601 号室	一般社団法人パーソナルサポートセンター (協力)
平成 28 年 1 月 25 日 (月) 1 月 26 日 (火)	浦安	浦安市民プラザ WAVE101 多目的大ホール	千葉県 (後援) 浦安市 (後援)

(4) 就労訓練事業開拓者養成講座受講者アンケート調査の実施

就労訓練事業に対するニーズや各地域における実施状況を把握するため、受講者を対象にアンケート調査を実施した。

調査期間：平成 27 年 11 月～平成 28 年 1 月 (各講座実施日に実施)

調査対象者：各講座受講者

調査方法：振り返りシート、アンケートの 2 種類を用意した。

いずれも開催日当日に配布、振り返りシートについては講座 1 日目終了時に回収した。アンケートについては、初日のみの受講者は初日に回収し、2 日間受講および 2 日目のみの受講者は 2 日目に回収した。

主な調査項目：就労訓練事業に対する理解度

就労訓練事業の実施状況

就労訓練事業を実施していく上での課題

就労訓練事業を推進していく上で参考になったか / 等

(5) 報告書の作成

上記の結果をとりまとめ、報告書を作成した。

(6) 事業所開拓および支援についてのヒアリング調査

就労訓練事業等の開拓や相談者および受入れ事業者への支援において効果的な取組みをしている自治体、自立支援機関、民間事業者等 5 団体を対象にヒアリング調査を実施した。検討委員会では、ヒアリング対象団体の選定、ヒアリング項目、実施計画について検討した。生活困窮者自立支援制度において実施

している団体 3 団体と生活困窮者自立支援制度と連携して支援体制を構築している 2 団体のヒアリングを基に相談者および事業者への支援のあり方や効果的な開拓の方法について研究した。

調査期間：平成 27 年 10 月～平成 28 年 3 月

調査対象者：生活困窮者自立支援制度において実施している団体 3 団体

生活困窮者自立支援制度と連携して支援体制を構築している 2 団体

生活困窮者自立支援制度と連携して支援体制を構築している事例	有限会社ティ・エヌ・ティ（在宅就業者支援センター）	鹿児島	11/9（月）
	社会福祉法人藤里町社会福祉協議会	秋田	12/11（金）
生活困窮者自立支援制度を活用している事例	一般社団法人パーソナルサポートセンター	宮城	12/16（水）
	東近江市健康福祉部健康福祉課	滋賀	1/14（木）
	浦安市健康福祉部社会福祉課	千葉	3/ 1（火）

調査方法：ヒアリングシートの項目を基に聴き取りを行った

主な調査項目：開拓について

マッチングについて

企業支援について

相談者への定着支援について

就労訓練事業について感じていること

継続的に受け入れてもらう工夫 / 等

（7）事例集の作成

上記のヒアリング内容を取りまとめ、「生活困窮者自立支援制度における就労支援・企業開拓事例集」を作成し、全国の自立相談支援機関等に発送した。

第2章 開催概要

1、第2回生活困窮者自立支援全国研究交流大会 第4分科会「就労訓練事業検討会」

(1) 開催日時：平成27年11月8日（日）9時30分～13時30分

(2) 開催場所：福岡大学 A棟

(3) 参加者数：92名

(4) プログラム

9:30～9:40	オリエンテーション・パネリスト紹介
9:40～10:10	「中間的就労とは何か？」 社会福祉法人生活クラブ風の村 理事長 池田 徹 氏
10:10～10:30	「中間的就労の事例紹介」 日本労働者協同組合連合会 事務局長 田嶋 康利 氏
10:30～10:50	「社会福祉法人の取組みについて」 全国社会福祉法人経営者協議会 制度・政策委員長 平田 直之 氏
10:50～11:20	「企業開拓員の必要性について」 大阪市立大学大学院創造都市研究科 准教授 五石 敬路 氏
11:20～12:10	休憩
12:10～12:30	「ローカルグッド ヨコハマ まちづくりの視点から」 横浜市政策局政策課政策支援センター 担当係長 関口 昌幸 氏
12:30～13:30	・ 指定発言 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田 智子 京都自立就労サポートセンター 主任相談員 高橋 尚子 氏 ・ 質疑応答 (※)

(※) 質疑応答については、休憩中に予め配布してあった質問票を回収し、その質疑内容を中心にパネリストが回答した。

2、就労訓練事業開拓者養成講座

鹿児島会場（実践者向け講座「就労訓練の進め方」）

(1) 開催日時：平成 27 年 11 月 10 日（火）10 時 00 分～16 時 30 分

11 月 11 日（水）10 時 00 分～11 時 30 分

(2) 開催場所：10 日（火） 鹿児島県青少年会館 1 階 大ホール

11 日（水） 鹿児島県庁 2 階 講堂

(3) 参加者数：10 日（火） 54 名

11 日（水） 51 名

(4) プログラム：

平成 27 年 11 月 10 日（火）

9:30～10:00	受付	
10:00～10:10	開会	オリエンテーション
10:10～10:20	挨拶	主催者挨拶、共催者挨拶
10:20～11:10	講義	就労訓練事業受入れのための業務分解 (ワークの趣旨、本人像、業務分解) 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田 智子
11:10～12:10	ワーク	業務分解（自己紹介、ワーク） 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田 智子
12:10～13:10	休憩	
13:10～14:25	講義&ワーク	継続支援のための伴走型支援（相談者に向けて・就労支援プログラム） 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 事務局長 岩永 牧人
14:25～15:40	講義&ワーク	継続支援のための伴走型支援（企業に向けて・職業紹介） A' ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター） 就労支援室長 西岡 正次 氏
15:40～15:55	休憩	
15:55～16:15	全体討議	意見交換、質疑
16:15～16:25	振り返り	振り返りシート記入
16:30		終了

平成 27 年 11 月 11 日（水）

9:30～10:00	受付	
10:00～10:10	開会	オリエンテーション
10:10～11:10	講義	生活困窮者自立支援法と就労訓練事業の基本 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 室長補佐 高木 剛 氏
11:10～11:30	質疑とまとめ	質疑（※）、実践者向け講座のまとめ、修了証授与
11:30	閉会	

（※）質疑応答については、1 日目に回収した振り返りシートの質疑内容を中心に登壇者がそれぞれ回答した。

鹿児島会場（公開セミナー「地方創生と人材、就労支援」）

- （1）開催日時：平成 27 年 11 月 11 日（水）13 時 00 分～17 時 00 分
- （2）開催場所：鹿児島県庁 2 階 講堂
- （3）参加者数：139 名
- （4）プログラム：

12:30～13:00	受付	
13:00～13:05	開会	オリエンテーション
13:05～13:15	挨拶	主催者挨拶、後援者挨拶
13:15～14:10	講義	地方創生 地方版総合戦略の展開にむけて ～人的資源をめぐる課題ほか～ 内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局 参事官 五十嵐 智嘉子 氏
14:10～14:35	講義	就労訓練事業の意義と可能性 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 理事長 池田 徹
14:35～15:00	講義	男女共同参画の推進と地方創生 かごしま女性政策研究会 代表 たもつ ゆかり 氏
15:00～15:10	休憩	

15:10～16:50	ミニシンポジウム	就労支援の意義を考える 事例紹介とミニシンポジウム
16:50～17:00	振り返り	アンケートの記入
17:00	閉会	

仙台会場（公開セミナー「支援付き就労が地域活性化につながる！」）

- (1) 開催日時：平成 27 年 12 月 14 日（月）13 時 00 分～17 時 10 分
- (2) 開催場所：宮城県自治労会館 601 号室
- (3) 参加者数：48 名
- (4) プログラム：

12:30～13:00	受付	
13:00～13:05	開会	オリエンテーション
13:05～13:15	挨拶	主催・協力者挨拶
13:15～13:45	講義	生活困窮者自立支援法と就労訓練事業の基本 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 室長補佐 高木 剛 氏
13:45～14:15	講義	就労訓練事業の意義と可能性 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 理事長 池田 徹
14:15～15:00	講義	『そもそも、就労訓練事業とは何なのか？』 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田 智子
15:00～15:30	講義	『仙台・宮城における支援付き就労支援の取り組み』 ～就労準備支援と体験実習制度における就労した事例～ 一般社団法人パーソナルサポートセンター 業務執行常務理事 立岡 学 氏
15:30～15:40	休憩	

15:40～17:00	ミニシンポジウム	<p>就労支援の意義を考える 事例紹介とミニシンポジウム</p> <p>パネリスト： 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 室長補佐 高木 剛 氏 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田 智子 一般社団法人パーソナルサポートセンター 業務執行常務理事 立岡 学 氏</p> <p>コーディネーター： 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 理事長 池田 徹</p>
17:00～17:10	振り返り	振り返りシートの記入
17:10	閉会	

仙台会場（実践者向けセミナー）

- (1) 開催日時：平成 27 年 12 月 15 日（火）9 時 30 分～17 時 00 分
- (2) 開催場所：宮城県自治労会館 601 号室
- (3) 参加者数：30 名
- (4) プログラム：

9:00～9:30	受付	
9:30～9:40	開会	オリエンテーション
9:40～10:10	講義	<p>『就労訓練事業におけるユニークな取り組み ～今が旬。支援付き就労の可能性と人材が人財へかわる～』 A¹ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター） 就労支援室長 西岡 正次 氏</p>
10:10～11:00	講義	<p>就労訓練事業受入れのための業務分解 （ワークの趣旨、本人像、業務分解） 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田 智子</p>
11:00～11:10	休憩	
11:10～12:10	ワーク	業務分解（自己紹介、ワーク）

		特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田 智子
12:10～13:10	休憩	
13:10～14:35	講義&ワーク	継続支援のための伴走型支援 (相談者に向けて・就労支援プログラム) 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 事務局長 岩永 牧人
14:35～14:45	休憩	
14:45～16:10	講義&ワーク	継続支援のための伴走型支援 (企業に向けて・職業紹介) A' ワーク創造館 (大阪地域職業訓練センター) 就労支援室長 西岡 正次 氏
16:10～17:00	全体討議	意見交換、質疑 (※)、修了証授与
17:00	閉会	

(※) 質疑応答については、1 日目に回収した振り返りシートの質疑内容を中心に登壇者がそれぞれ回答した。

浦安会場

(1) 開催日時：平成 28 年 1 月 25 日 (月) 13 時 00 分～17 時 00 分

1 月 26 日 (火) 9 時 30 分～17 時 00 分

(2) 開催場所：浦安市民プラザ WAVE101 多目的大ホール

(3) 参加者数：25 日 (月) 60 名

26 日 (火) 51 名

(4) プログラム：

1 月 25 日 (月)

12:30～13:00	受付	
13:00～13:10	開会	オリエンテーション
13:10～13:20	挨拶	主催者挨拶 後援者挨拶
13:20～14:00	講義	生活困窮者自立支援法と就労訓練事業の基本 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 室長補佐 高木 剛 氏
14:00～14:30	講義	就労訓練事業の意義と可能性 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば

		理事長 池田 徹
14:30～14:40	休憩	
14:40～15:30	講義	浦安市における生活困窮者自立支援事業について 浦安市 健康福祉部社会福祉課 課長補佐 梅澤 岳 氏
15:30～16:30	講義	京都府における支援付き就労支援の取り組み 京都自立就労サポートセンター 主任相談員 高橋 尚子 氏
16:30～16:40	休憩	
16:40～17:00	全体討議	意見交換、振り返りシート記入
17:00	閉会	

1月26日（火）

9:00～9:30	受付	
9:30～9:40	開会	オリエンテーション
9:40～10:20	講義	『仙台・宮城における支援付き就労支援の取り組み』 一般社団法人パーソナルサポートセンター 業務執行常務理事 立岡 学 氏
10:20～10:40	講義	千葉市における支援付き就労支援の取り組み 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田 智子
10:40～11:30	講義	就労訓練事業受入れのための業務分解 (ワークの趣旨、本人像、業務分解) 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田 智子
11:30～12:30	休憩	
12:30～13:30	ワーク	業務分解（自己紹介、ワーク） 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田 智子
13:30～13:40	休憩	

13:40～15:00	講義&ワーク	継続支援のための伴走型支援・就労支援プログラムの作成 (相談者に向けて・就労支援プログラム) 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば 事務局長 岩永 牧人
15:00～15:10	休憩	
15:10～16:30	講義&ワーク	継続支援のための伴走型支援（企業に向けて・職業紹介） A' ワーク創造館（大阪地域職業訓練センター） 就労支援室長 西岡 正次 氏
16:30～16:50	全体討議	意見交換、質疑（※）
16:50～17:00	振り返り	アンケート記入、修了証授与
17:00	閉会	

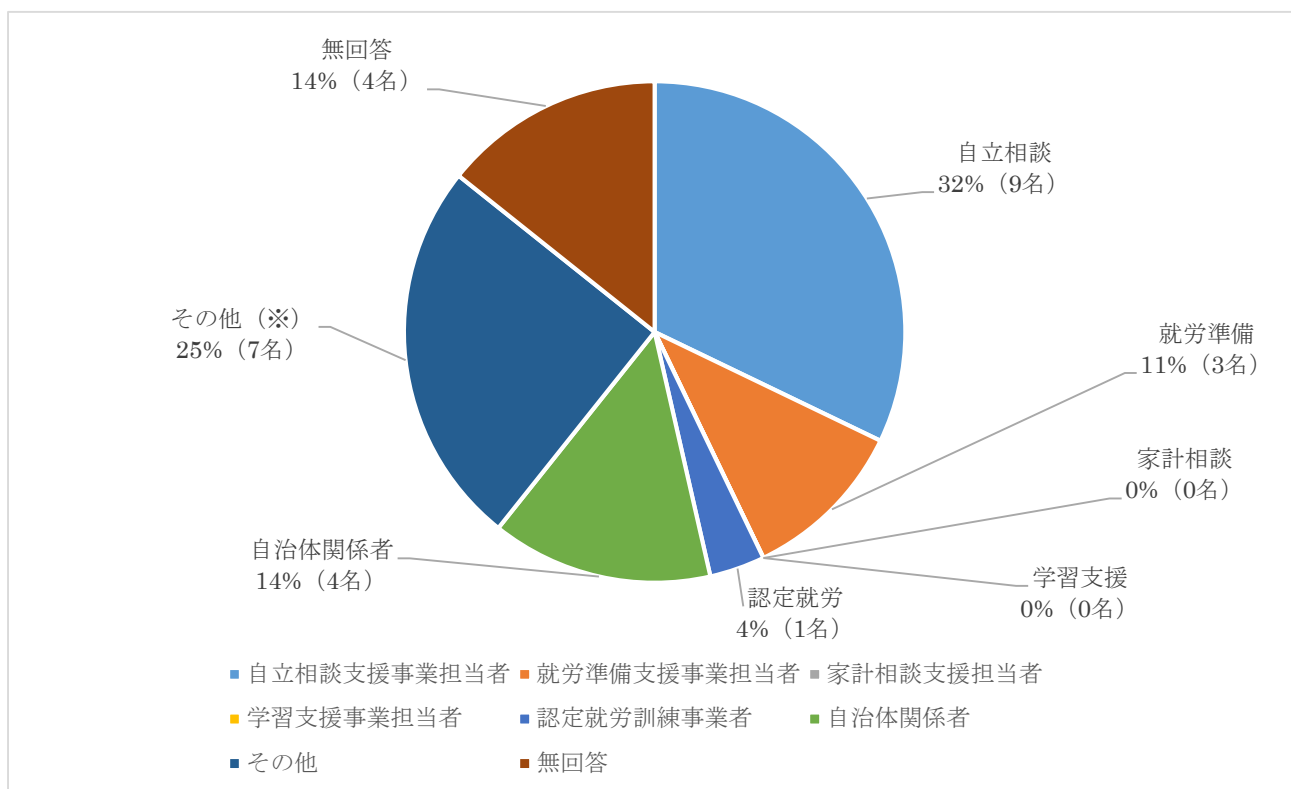
（※）質疑応答については、1日目に回収した振り返りシートの質疑内容を中心に登壇者がそれぞれ回答した。

第3章 受講者振り返り、アンケート結果

1、第2回生活困窮者自立支援全国研究交流大会 第4分科会「就労訓練事業検討会」

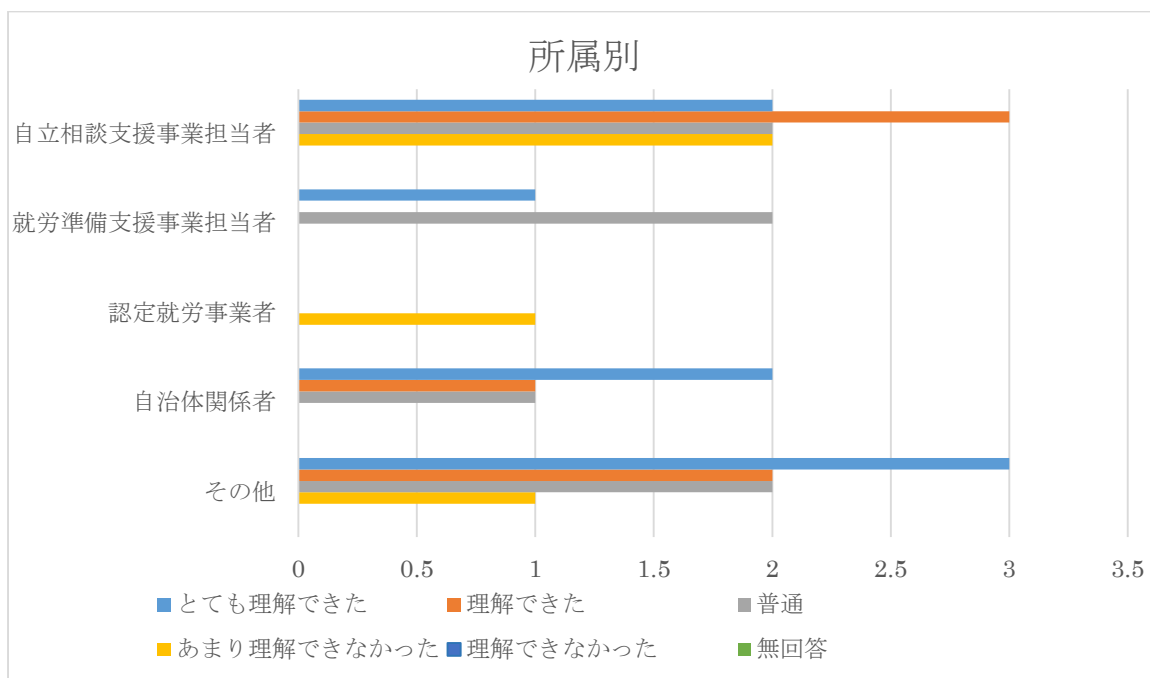
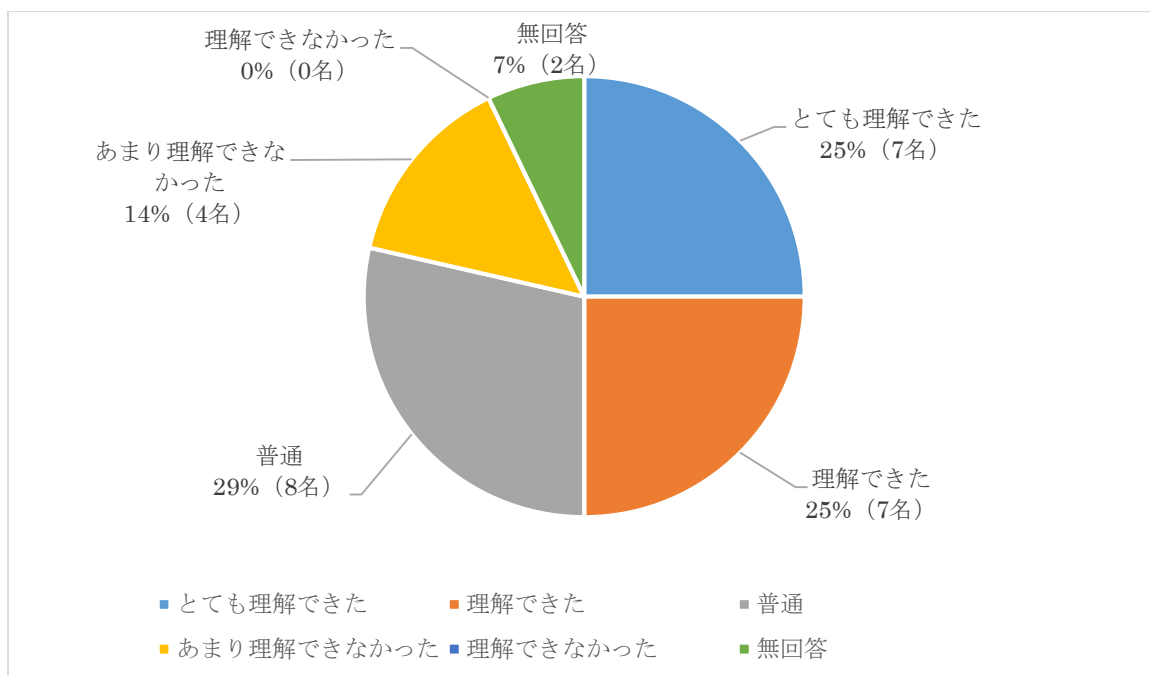
(1) アンケート回収率 30.4% (参加 92名 回収 28名)

(2) 参加者所属内訳 (複数回答)

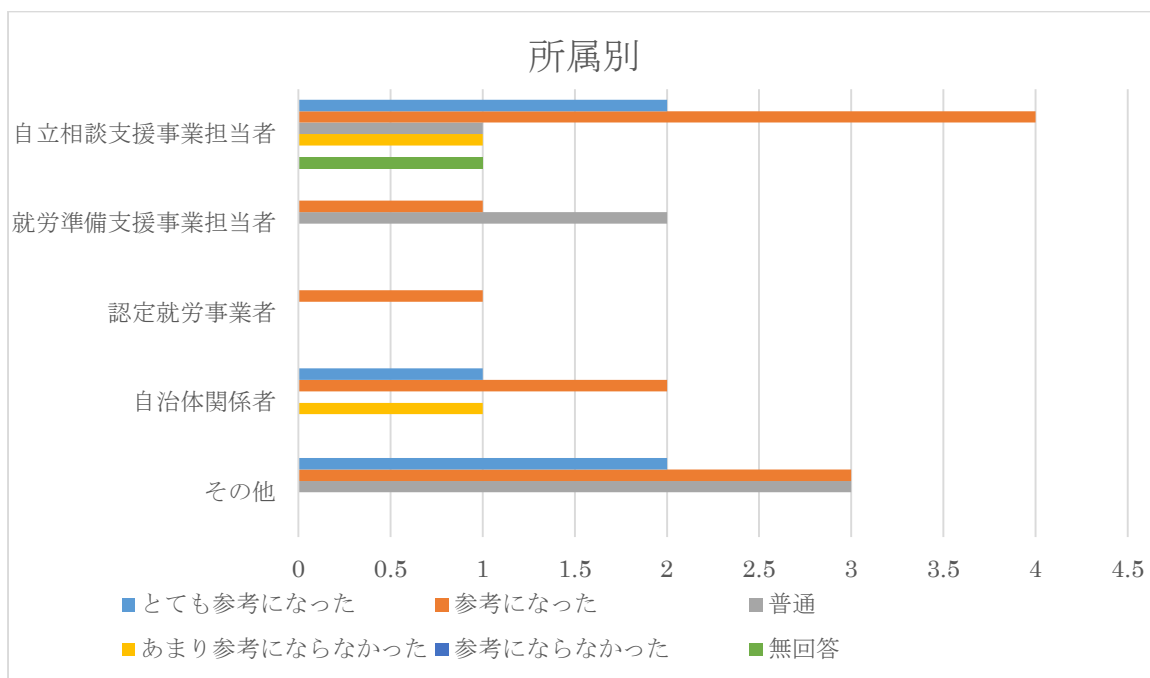
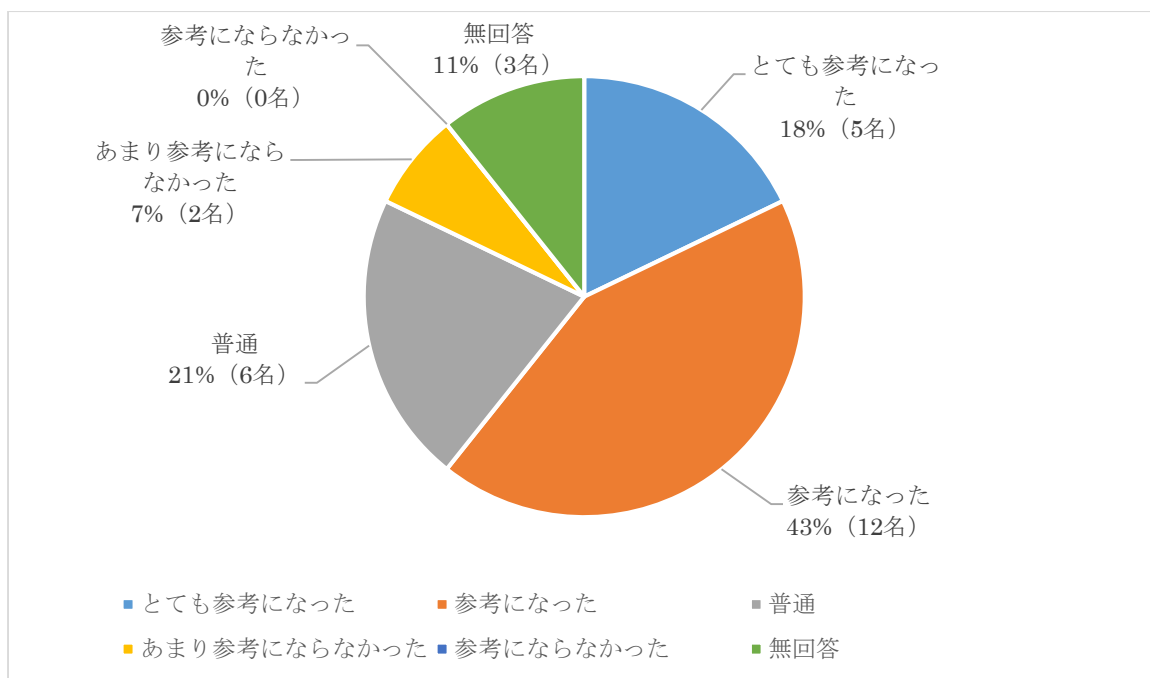


(※) ワーカーズコレクティブ、労働組合、居宅介護保険事業担当者

(3) 就労訓練事業の理解につながったか



(4) 就労訓練事業を推進していく際の参考になったか



分科会の内容は、中間的就労の理解に繋がりましたか（意見・感想）

- ・行政と企業を結びつけていくことが大事でしょうが、その実践が出来ている様子が聞けて参考になりました
- ・現場のリアルな声が聞けてよかった。ただ、自地域に落としこんだときに NPO、社福がなく都市と地方の温度差や資源不足が感じられる
- ・一言で言うと、就労は大切だなということ
- ・パネリストさんだけでなく千葉や京都の実践事例を聞くことが出来てよかったです。コーディネート機能を発揮するには、前向きでないと進まないなあと感じました
- ・課題などが良くわかった
- ・私たちもワーカーズコレクティブで事業運営をし、共生の社会作りを目指しているのので、中間的就労に理解を深めることができた
- ・もっと障害者にならない程度のグレーな状態で苦しんでいる対象者に対する取り組みについての報告等をしてほしい
- ・1人1人の説明が駆け足でわかりづらいことがあった。また資料ページの案内が無かったのも改善いただきたいと思いました
- ・障害者福祉サービスの枠から抜け出せていない。このままでは既存の制度の中へ埋没するだけである。制度の中に制度を作るのではなく既存の制度を打破し、新たなシステムを構築する必要がある
- ・基本的な知識を本でしか得ることが無く、就労支援員の役割がわからない。今日聞けると思っていました・・・
- ・生保担当課が片手間に生活困窮者を担っている状況で、企業開拓にあたる人員がいない。別立てで予算を取って人をつけなければ広がらないと思う。直営にしろ、委託にしろ、誰かがよく見ないと曲がった方向に行きそうで、なまじなところに頼めない
- ・ユニバーサル就労について、システム化していけたらよいが、まだまだ課題もあるようだ。
- ・それぞれ「中間的就労」「就労準備支援」という言葉を使うので、生活困窮者自立支援法で言うそれと違うので、よくわからない部分が多かった
- ・現状は理解できたが、改善する方向性はまだ実践例が少ない中では難しいかなと思う

あなたの地域での中間的就労の実施状況について教えてください

- ・パイロット事業にて1年単位で実施
- ・10月に1件目の認定をしたばかり。受け入れは未実施。生保ケースで就労訓練の段階の方が非常に多く、就労準備に滞留している現状があるので、生保ケースこそ斡旋していきたい。9月に無料職業紹介所の届出を行ったところ。これから就労訓練や一般求人も含めた一貫した企業開拓を行ってきたい
- ・これから企業の開拓をする段階です
- ・グリーンコープの事業所で行っています
- ・グリーンコープのファイバーリサイクルと福岡県老人福祉施設協議会の動きほどしかないのが現状
- ・就労訓練事業の認定企業は1社のみ。ほとんど活用されていない
- ・社福法人が実施する就労訓練事業が1事業所のみ

- ・グリーンコープ生協の配送ワーカーズで現在中間就労の受け入れをしています。中間就労支援を行政がもっと行うべきだと思います
- ・内職のアポ取り
- ・社会参加の場として農地借り上げ
- ・登録業者 1 件、申請中 1 件と聞いています。どちらも自立相談支援機関との連携を持つ法人となっています。法施行後の実施は 1 件のみです
- ・1 社のみ、就労準備の受託者が認定を受けている
- ・現在、認定事業者の促進サポート体験就労の場の開拓を行っている。
- ・グリーンコープ福岡一宅配配送センターのリサイクル回収整理、ファイバーリサイクルセンターの訓練付き就労
- ・現状では実施されていない
- ・これからなのだと思います
- ・当市では任意事業は行っていない
- ・ほとんどできていない
- ・実施していない（県全体も）
- ・まだ

あなたの地域で中間的就労を推進していこうとした時に課題などがあれば教えてください

- ・非雇用型訓練の運用（就労支援員の配置や保険の加入）
- ・雇用型訓練も誰が就労支援の担当となるのか
- ・就労準備支援を経て、一般就労への意欲醸成が出来ても、その当事者に適した就労支援員、その先の就労企業が無い、出口整備がまったくできていない
- ・企業との連携
- ・自立に至る生活費が得られるかどうか
- ・障がい者のすでにある制度を参考に・・・という話もありましたが、企業はとりやすい人を採用するのではないかな？障がい者の就労がより困難になっていくのではないかな？と感じているのですが
- ・障害者雇用との違いがわからないとの声を聞く
- ・受託した企業と県の方針が分からない為、企業はたくさんあるが話ができない。研修不足だと思う
- ・企業の理解
- ・社福に働きかけているが、微動だにしないところ
- ・想定外の申請内容があったとき
- ・労働分野との連携
- ・きちんと雇用できる道を探りたい
- ・受け入れ企業の開拓ができていない
- ・市は任意事業としての「中間的就労」に取り組む意向は全く無い
- ・非雇用型の持つ課題。雇用型の場合、地域就労支援事業との住み分け
- ・非営利企業が少ない（ほとんどない）
- ・有効求人倍率が低く、一般の就労もままならない

- ・決してブラック排除の効果は期待できない形式的内容である。「認定」があることで、中間就労の広がりを阻害している。入口で塞がず、運用でチェックすべき
- ・企業の受け入れ、周知。自治体としての推進や意欲※自治体として必要性を感じているのか・・・
- ・あまり詳しくは無いですが、財政のことは言われます。有償で受入れたいけど払える状況ではない、人の受け入れに人員を割けない等の声を聞きます。受け入れ先の不安を受け止め、一緒に解決していく作業が必要ですが、自立相談支援をしている中で、コレを広げていくことは、本当に時間が足りな
いのです。なので、どうしても連携が取れている法人とのやり取りになってしまいます。このことは、
課題もたくさん含んでいます
- ・メリットの説明が難しい
- ・制度を理解していただくのが難しい
- ・認定事業者の開拓が難しい

分科会の内容は、中間的就労を推進していく際の参考になりましたか（意見・感想）

- ・貴重な体験となりました。ありがとうございました
- ・企業開拓についてのアプローチは参考になりました
- ・制度論から抜け出せていない現状を理解した
- ・県担当、受託事業所の担当者が理解しているのか・・・
- ・自立相談支援事業の中で、中間的就労の位置づけや重要性が理解できた
- ・池田さんの話が直に聞けてよかった
- ・企業開拓員が関係性を構築する重要性
- ・企業アセスメントをしていくことや、人財確保のための活動、パンフレット作成など、社福への働き
かけ
- ・関口さんの話が都市型的で非常に良かった。行政、企業、地域の未来型であると思われる
- ・今後、無料職業相談を開設するにあたり、企業開発していく必要があったので、千葉市の例を参考に
し、地域にあったやり方で実行したいと思いました
- ・ユニバーサル就労ネットワークちばさんの資料を、自分の地域 Ver にして活用したいと思いました。
また、京都の高橋さんの話にあった企業とのやり取りに頭を下げない、winwin の関係を築くことを
すすめたいと思いました。できたら県単位のほうがやりやすいかも、とも思っています
- ・ワーカーズコープの理念が参考になった
- ・頭の整理が出来ず、生活保護の立場で言う「中間的就労」と生活困窮のいう「中間的就労」などよく
わからない

本日参加されたことで、地域で何かアクションを起こそうとしていることがあれば教えてください

- ・時々、介護事業所（訪問、デイサービス）の問い合わせがあり、ひきこもりの子供を連れた母親であ
るとか、成人でコミュニケーションに問題のある方、一見普通に感じられるが少し感覚がずれている
方等が面接に見えられる。そのたびに仕事を丁寧に教えていけば部分的な箇所では戦力になるのでは
ないかと感じていたので課題を考えていきたい
- ・サロン開催（地域の居場所になっている）

- ・参加する前に思っていたことは、中間就労を法人や企業に広げるために就労準備を先に導入して1年後には中間就労の土壌作りが出来たら、お金のところも少し解決するかなあと考えていたのですが、参加してみて、法律の中で何とかしようと考えていた狭い視野を反省しました。「地域でアクションを起こす」ほどのことができるかわかりませんが、①県内にある組織依頼できる協議会への説明、②自分の法人内での仕事（業務）分解は出来るかなあと思います
- ・地域福祉の分野を上手く活用したいと思います
- ・まずはニーズ把握、地域課題の分析から始めて行こうと思います
- ・生活クラブ風の村のユニバーサル就労には以前から関心があったが、福岡市民間障害施設協議会のメンバーと、取り組みの可能性について話し合いを進めたいと考えている
- ・企業訪問の計画を立てる
- ・新たな気持ちで接していきたい
- ・企業向け説明会
- ・説明会→アンケート→直接営業の手順で掘り起こし
- ・組織のトップに対する営業で掘り起こし
- ・就労準備－就労訓練－一般職業紹介まで一貫した仕組みがわかるパンフレット作り（風の村さんを真似させていただく）
- ・今日の話を共有して、形にできるように考えます
- ・支援付就労が可能な企業開拓をぜひ積極的にやりたい
- ・更に、企業への働きかけをしていく
- ・分科会の内容を参考にして地元の認定企業の開拓を行いたいと思います

ご意見、ご感想等ありましたら、ご自由にご記入ください

- ・中間的就労でも、就労訓練でも、「働く」という動機づけまでの支援の実現例が必要ではないか
- ・せっかくの生活困窮者自立支援全国研究交流大会なので、もっと実践を聞きたいなあと思いました。全体を通して、法にとらわれない地域づくり（他制度と連携活用と、この法律との組み合わせ）が一貫して伝わり、自分の相談業務の視野を広げることができたことが参加して良かったと感じます。法律が出来たからするのではなく、地域に必要なことから始めて、この法律が後からあてはまったということを改めて感じ、これからもこの法律は、後付けのできる、柔軟な法律であってほしいと思いました。学ばせていただきありがとうございました。乱筆で大変失礼しました
- ・とても勉強になりました。ありがとうございました
- ・就労体験を就準で受け入れていただく。→ステップアップできるなら就訓の認定を受けてもらって、中間的就労で雇用していただく、という手順、やりやすいと思いました。まねさせていただきます。横浜市さんの取組がまぶしすぎて目がつぶれました。本当に、企画部門、政策調整部門に担ってほしいです。保護課にはむりです
- ・ありがとうございました
- ・中間的就労を前進させるためには、制度論ではなく実行していく事が重要である
- ・北海道では就労準備支援事業の任意事業はやらず、就労体験事業を行っているので、流れが違います。どのように就労体験事業から中間的就労へ結びつけるか？整理しています。就労準備支援事業をやっていない場合の説明や話も聞きたいと思った

疑問点・質問

- ・認定就労訓練事業者の認定に向け、行政として手続きや体系作りなどのサポートをしているが、なかなか認定申請まで進まない。課題として、受け手（事業者）からすると、生活保護の意欲喚起プログラムや介護・障がい者就労など様々な人、様々な書類が発生している中で、新たに生活困窮者の受け入れとなると、担当者の設定や事務処理で人材不足となるから進められない現状があると感じている。風の村さんでその点の運営上の工夫はあるのか
- ・認定就労訓練事業者の認定を受けることで、地域公益事業のお墨付きをもらえるのか
- ・ユニバーサル就労で、コンピューターから段階が上がって最賃を越える際の認定方法や、何らかの基準があれば教えてください
- ・地域貢献企業の認定の基準はどういったものでしょうか（企業の目利きの議論）
- ・認定就労訓練事業所が求職者支援訓練の受託事業所となり、訓練受託料を受給することは、問題ないのでしょうか。また、非雇用型の賃金を訓練生はもらいながら、訓練給付も同時にもらうことは差し障りないのでしょうか
- ・社会福祉法人に中間就労の役割を期待されていますが、社会福祉法が改正されても内部留保を社会人福祉事業への再投資で OK になっているので、中間就労（地域貢献事業）を行う法人は少ないのでは
- ・介護事業では、ユニット化が進められています。同じスタッフが同じ利用者への支援が効果が高いです。利用者への直接支援では、業務分解になじまないと思うのですが、工夫などはありますか
- ・現場の実践の中で、自立相談支援機関（生保の方の場合はケースワーカー）と連携がポイントになると思います。自立相談支援機関から対象者を紹介される際に、必ず引継いで欲しいことなどポイントがあればご助言願います
- ・社福は定款には書いてない事業は基本できないのでは。中間就労を新たにするのであれば、理事会に諮り定款変更が必要か。対象者に対するインセンティブ支払いの予算項目も作らねばならないのか
- ・福祉法人で行なう貢献事業の担い手は、社会福祉協議会なのかどうか。それとも、共同事業として各法人が担う形なのか。
- ・「ユニバーサル就労」という名称は、御社の固有名詞でしょうか
- ・職業紹介という点でのハローワークとの関わり（連携）、住み分け
- ・「中間的就労」は本当に「人手不足の解消」につながるのか
- ・これらの取り組みが、景気・雇用情勢から受ける影響について
- ・認定企業は、就労支援員をすんなり配置してくれますか。配置してくれる場合、どのような人が担わされるのですか
- ・認定企業になると、税金が優遇されると聞きましたが、社会福祉法人や NPO はすでに優遇されていると思うのですが、どのような企業が優遇されるのでしょうか
- ・就労訓練事業と就労準備支援の違いが分からない。障がい者福祉サービスと同様のスキームでは新たな生活困窮者をうむ可能性が高い。ひきこもりの方で障がい者福祉サービスにマッチしない方が数多く存在する。障がい者福祉サービスのプログラムをトレースとしたスキームではなく、障がい者福祉サービスの抱える問題点を分析し、既存のプログラムとは異なる体系構築が必要であると考えがいかがですか

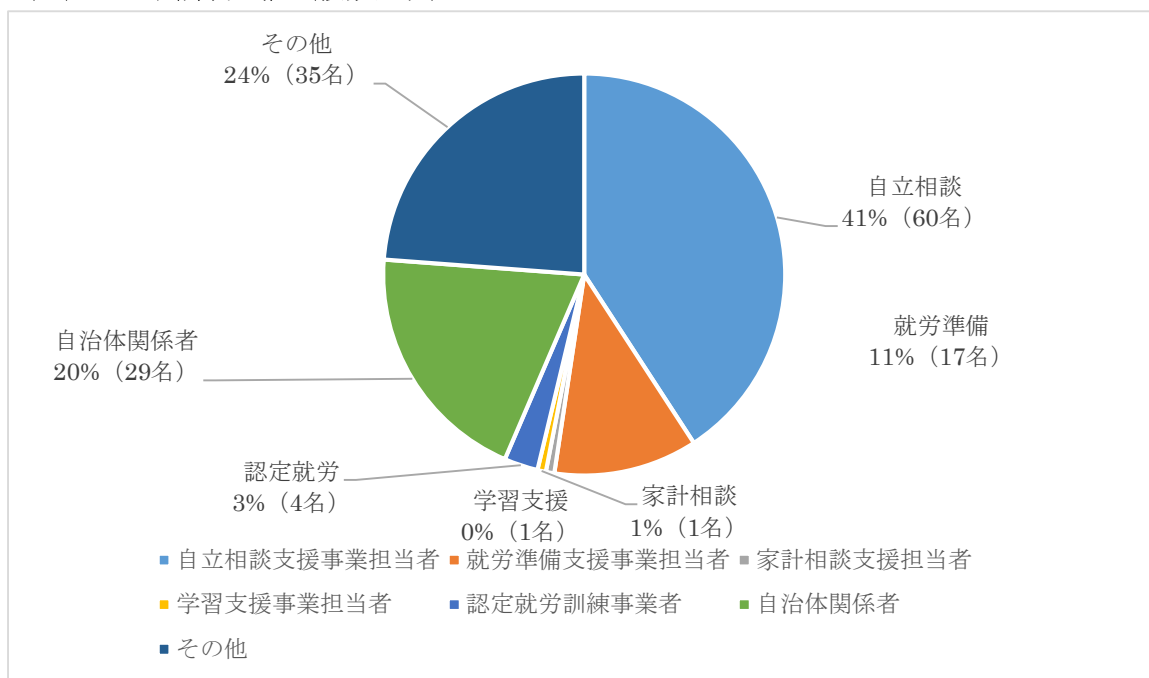
- ・就労準備的な自立支援プログラムに H20 から取り組んでおり、毎年協力事業者が増え、数箇所の受け入れ先がある。これが就労訓練の認定事業所になってほしいが、無料あるいは謝金をもらって受け入れすることがデフォルトになっている。「お金を出してください」とお願いしづらい雰囲気がある。どう働きかけたらいいか。ポイントを教えていただきたい
- ・民間企業に対して「非雇用型→雇用型→一般就労という様々な選択肢があります」と示して開拓しようと考えていましたが、池田さんのお話を伺って、非雇用型の選択肢を示すことが不安になりました。「民間企業は雇用型に限定、非雇用型ができるのは非営利に限定」は認定主体が勝手にルール化してよいものでしょうか
- ・生保ケースを就労訓練につなぎたいと考えており、無料職業紹介の届出をしました（まだ始まってないです）。何か留意点がありましたら、教えてください
- ・「社会的企業型、かつ協力事業所型に取り組みたい」という市民の方から相談を受けています。特に協力事業所の活動でお金が発生するときの流れについて質問がありました。私のキャパシティを越えていたため厚労省と労働局に聞いてみましたが、明確な答えはありませんでした。想定外の申請をどう審査したらいいものか考えてほしいです
- ・そもそも認定業務（審査）を私 1 人でやっていることが不安です（決裁はとりますが）。ガイドラインを読み込んで理解しきれているか不安です（労働法規はもっと不安です）。労働力の搾取とならないため「ここだけは注目」というポイントがありましたら教えてほしいです
- ・要支援者への生活支援サービスは介護部門が、地方創生は企画部門が抱え込んで、総取り意識がものすごいです。他部局あるいは庁内で検討する意思が感じられません。そんな体質の役所でどう働きかけたらいいのかコツを教えてください

2、就労訓練事業開拓者養成講座（鹿児島・仙台・浦安）

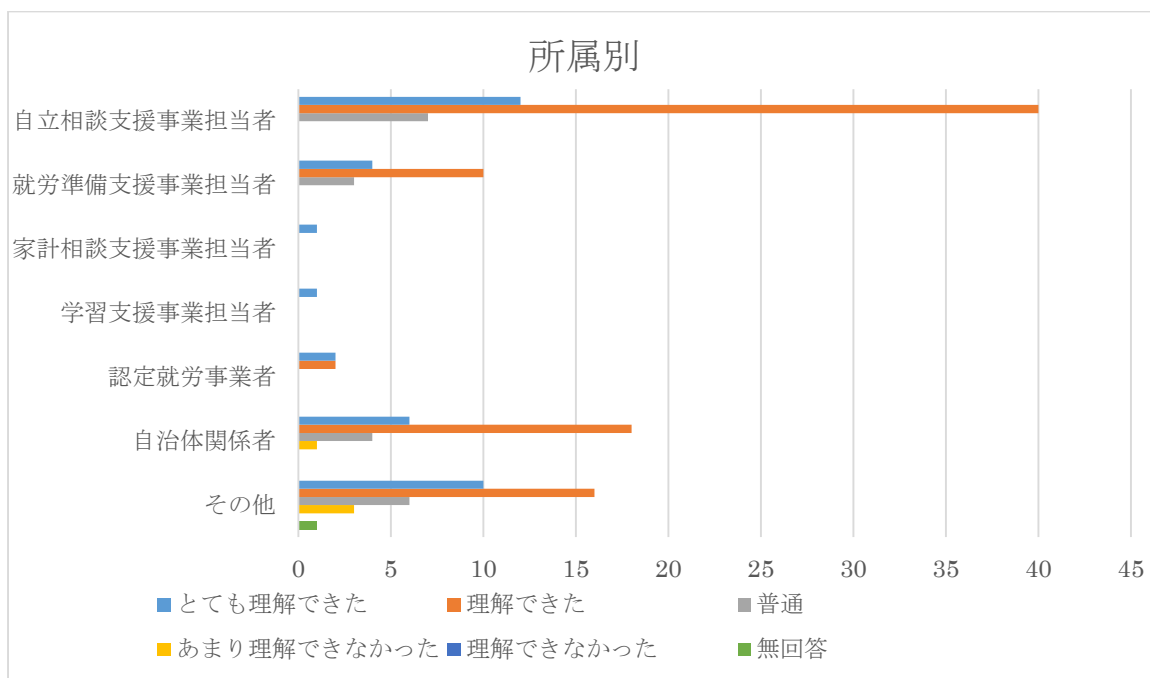
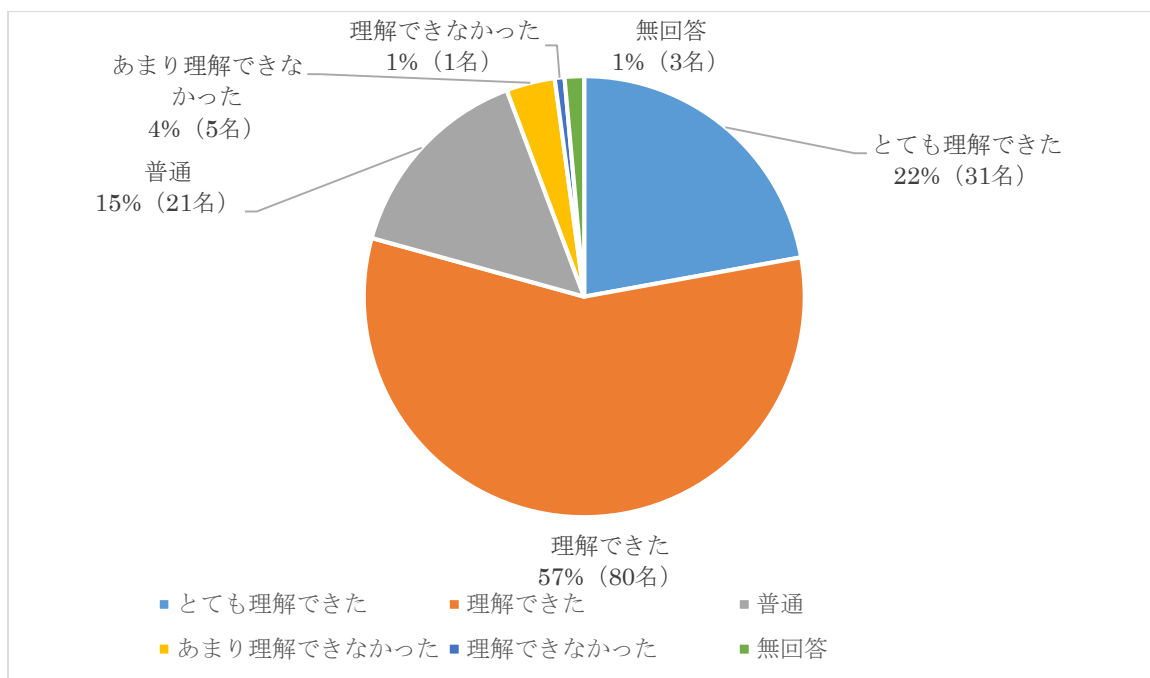
(1) 振り返りシート回収率 88.2% (参加 162名 回収 143名)

(2) アンケート回収率 54.0% (参加 261名 回収 141名)

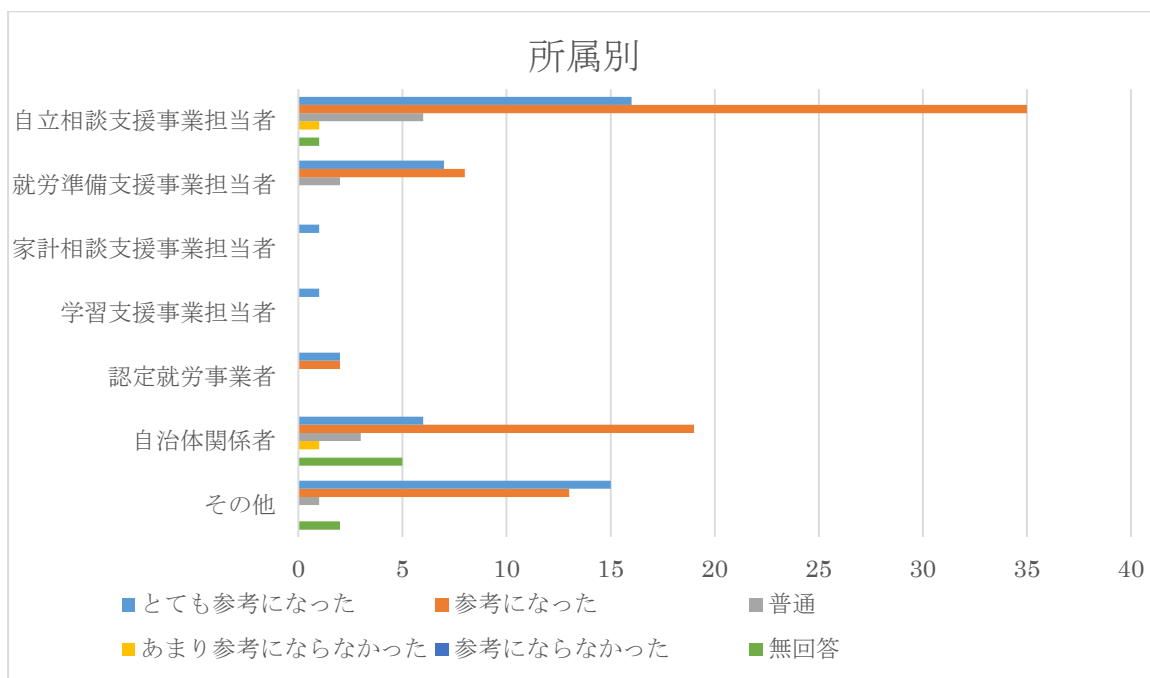
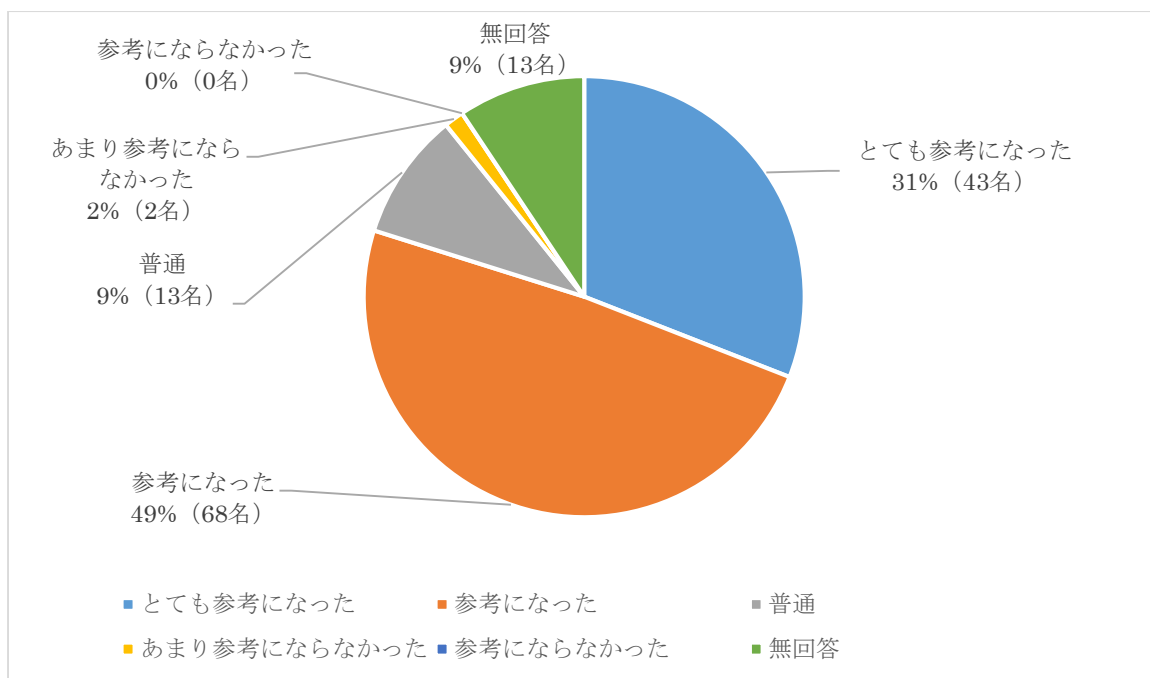
(3) 参加者所属内訳（複数回答）



(4) 就労訓練事業開拓の理解につながったか



(5) 就労訓練事業を推進していく際の参考になったか



就労訓練事業開拓者養成講座 鹿児島会場 振り返りシート (1日目)

回収率 92.6% (参加 54名 回収 50名)

受講して学んだこと、気付いたこと

- ・就労訓練事業開拓を行っていく際、いかに企業側にその制度を理解していただくかと言うことが最大の課題のように思えた
- ・生活が困難が予想される方全般が対象になることで、これまでと違うアプローチができるとわかった。業務開拓と同時に事業所への人的資源確保に向けた就業環境整備コンサルティングの重要性にあらためて気がつきました
- ・就労訓練事業受け入れのための業務分解を勤務先にあてはめてみることによって、まずは勤務先でできることがたくさんあることに気づいた
- ・就労支援における具体的な支援計画を学ぶことが出来たのは良かった。企業だけでなく様々な機関との連携が重要であり、なくては取り組んでいくことができないと感じた
- ・業務分解により、仕事の効率化を図ることができる
- ・就労訓練事業について、今までの意識の中に障害者や高齢者や求職者等のイメージを持っていました。現在、障害者相談支援をしており、先天性の障害者だけでなく、中途障害や病気、精神疾病等の方々のニーズがあることを感じ、本日の受講をして少しでも利用者のニーズに応えられるように受講をしました。やはり、社会や国の支援のあり方も、問題を共有していると感じ、自分自身のキャリアアップをしてニーズに応える人材になっていきたいと思った
- ・就労訓練の受け入れは、本人にも企業側にもメリットがあること。業務分解の視点と考え方。きっかけとなる「最初からしごとがあること、役割があること」が大切。就労支援計画の重要性。障害者の就労支援、職場開拓にも役立つ内容であった
- ・ワークシェアリングの応用によって就労機会の開拓を行えることに気づいた。ただし、仕事を増やすことを求められる元々の従業員と折り合えるか疑問がある
- ・就労訓練事業受け入れのための業務分解ワーク～「業務分解」の大切さがわかりました。企業開拓にあたって、必要な観点であると気づきました。継続支援のための伴走型支援ワーク「就労支援計画書」作成～支援方針、短期目標をしっかり立てていく、見直していくことが重要であると感じました
- ・プログラム作成のワークでは、実際に自分の職場を想定に作成したので、受け入れについて前向きに検討できるのでは？と感じた。まだまだもっと頑張っていく必要を感じ、まずは自分の仕事について業務分解してみようと思う
- ・生活困窮事業における就労訓練についても、企業のメリットを十分に把握した上で話を持って行くべきということ
- ・事業所を開拓していく上で営業トークのようなものも必要であり、この制度の説明を必死にしても会社には関係なく、かえって不安をあおってしまうということを改めて学びました。支援プランが明確となって対象者の生活の一部としての就労面の訓練の場として事業所を開拓が必要であることも納得できました。ワークも勉強になりました
- ・育成型人材確保策を企業様にアピールし、開拓企業を広げていく所存です

- ・ハローワークだけに頼るのではなく、企業を開拓しなければならない。企業との連携を密にし、お願いをするだけでなく、様子を見に行き、支援プランに基づいた訓練を行ってもらおうよう動く。相談者とよく話し、支援プランを作成する。相談者がはたらくようになったときに、それで終わりではなく、応援をするよう、声かけするようにする
- ・就労訓練事業の業務分解法と受入企業の開拓
- ・事業の内容で推進するにあたっての難しさを感じた
- ・就労支援事業という事業や制度の意義について少し理解できたように思う。現在取り組んでいる就労支援は自立した労働者に対する支援であり、就労困難者に対する段階的な就労への必要性を感じた
- ・業務分解を通じて「仕事を作る」ということがわかった
- ・業務分解することで、色々な方は仕事につけて仕事の効率化になり、自分の時間（余裕）がつかれ、ストレス解消になりそうに思いました
- ・日々相談員として難しい課題を抱えている気がしていますが、こんなに多くの方が制度で同じような思いをしながら取り組んでおられる事がわかり、少し気持ちが楽になりました。就労訓練ができる事業所（出口）が、今のところない状況で、ハローワークの求人頼るしかない状況です。係では、無料職業紹介事業届出の検討もされたようですが、現在は未定です。業務分解については、初めて耳にする言葉で、とても参考になりました
- ・業務分解の仕方は、初めて気付いたことだったので、勉強になった。”最初から仕事があり、役割があること”の大切さを忘れないで行こうと思う
- ・日頃、健常者（主に女性）の就労支援に関わっていますが、そこでの課題は”働く目的”を明確にする、何のために働くのかを整理する事にあると感じます。その点においては、対象者が変わっても大きな違いはないことを学びました
- ・受入れる側への説明、メリットについて
- ・業務分解することで、企業への具体的な仕事内容を依頼しやすい
- ・業務分解の考えは、自分たちの仕事にも活用できる
- ・就労訓練事業についてワークシートを書いたり、みなさんで話し合ったりしたが、とても役に立った。自分以外でもできる仕事として受入れれば時間もでき効率がよくなるのではないかと思った
- ・就労訓練事業にどのように行政が携わっていけばよいかがよく理解ができなかった
- ・業務分解で事業所内での業務効率化が図られ、就労訓練受入れのメリットがあることが理解できました。中間的就労事業が行なわれていない地域ではありますが、新たな資源開発等に役立てられるのではないかと感じました
- ・出口が大事である。就労訓練事業、開拓をしなければならない。しかし、本所ではそこまで全く行きついていない。保護係に席があり、本日受講した視点がないように思う
- ・人材不足により業務が多い場合、業務分解を行い本事業の社会資源として活用できる。賛同企業の開拓について本制度を分かりやすく説明することにより賛同を得られやすい
- ・制度の概要の理解ができました
- ・ネットワーク型なら協力できるかなと思いました
- ・事業開拓は、事業所が訓練を受入れるメリットを具体的に伝えることの必要性
- ・業務分解を上手に使うこと

- ・これまでは事業所へつなぐ事ばかり考えていましたが、就労支援プログラムを作り、事業所、対象者と一緒に考えて行くことが重要であることを学びました
- ・業務分解シートを活用し、支援計画書を作成したことが参考になった。・社会資源（企業等）の開発の手順
- ・「ユニバーサル就労」という言葉を初めて耳にしましたが、とても興味深い内容でした。・就労訓練事業がもっと地域に浸透して社会全体でお互いがお互いを支えあう環境づくりが重要なことが身に染みしました
- ・業務分解してマッチングするという発想はとてもいい考え方だと思いました
- ・業務分解を行なうことで、企業側にも色々なメリットがあることが分かりました
- ・継続的就労につなげるためにも、継続的なサポートが必要だということに改めて気づきました
- ・支援プランの内容がいかに重要かがわかりました
- ・就労訓練事業に手を挙げたばかりで、理解していないこと、勉強不足の状態です。その意味で全てのことにおいて勉強になりました。就労準備支援事業を進めている中で、出口の難しさは実感しています。どちらも始まったばかりでこれからどうなるのかわからないというところが正直な思いです
- ・就労準備の段階の取り組み等、課へ持ち帰り検討したい
- ・本市では、生活困窮者支援事業については、必須事業のみしか行なっておらず、いきなりの実践者向け講座であったので、少し戸惑いでしたが、業務分解という方法を始めて知ることができ大変良かったと思います
- ・仕事の分割の役割
- ・当社もデイサービス事業を行なっているが、介護職の人員確保に苦慮しておりますが、業務分解という考え方を参考に、介護職の負担を減らすため、食事の片付けや掃除などをそういった方たちの訓練もかねて活用できないかと思えます。お互いWinWinな関係になればと思います
- ・生活困窮者支援事業とは何なのか知らないまま今回の研修を受けさせていただきました。今日の内容は、障害者の就労や開拓につながる部分であり、とても興味がありました。行政のバックアップというものは、企業に安心感を与えること、私たちが活動していくときにとても強みになると思えました。各自治体の窓口がどこにあるのか、私も含めて知らない人がいることに気づいた
- ・困窮者の支援については、複合的な問題が絡んでいること、きめ細かな、本人に添った支援が必要であると改めて感じました
- ・任意事業としては、就労支援は受託してはいませんが、相談案件のニーズとして、ほぼ全案件が就労に関するもので、仕組みや流れを学ぶことができました
- ・本県においては、当該制度の人材研修がとても少なく、実施する者としては困惑しています
- ・生活困窮者自立支援法について全く理解していないことを痛感しました
- ・ジョブコーチとして2年目ですが、業務分解等については現在のノウハウが生かせるなど感じています
- ・4月から若者サポステを運営しているが、中間的就労事業所が必要と感じ、11/12に県へ申請を提出する予定です。本日の話をお聞きして、地域の中に認定事業所が（さまざまな職種）たくさんあることが、困窮者への理解にも繋がり、地域づくりへと向かえることになると感じました
- ・職場での受入れは、従業員の少ない事業所は難しいと思っていたが、業務を分解して逆に職員の業務

軽減につながり、双方ハッピーな結果になることを教えられ、よかった

- ・制度概要の説明からはいい、受入れ要請しがちだが、それらを説明せず、企業の求める人材確保の点を強調することが成功のキーポイントということを教えていただき、ためになりました
- ・そもそも就労支援に定型はなく、一人ひとりに合わせてコーディネートすることは大変難しいと思った
- ・受け入れ側として、就労支援員との関係性も重要だと感じました。対象者の背景を共有し、1人に対して一緒に取り組む事は非常に良いと思う
- ・生活困窮者自立支援制度が施行され、就労支援の分野もあることは知っていたのですが、具体的にどのようなことを行っているのか、また目指しているのかが、わからない状態での本日受講でした。本日受講して、生活困窮にある人たちが、「支援付き人材」となり、企業側にとってもメリットとなり得るという新たな視点を学びました。また、就労訓練事業の可能性を感じ、今後自分の事業所もかわりをもてたらと思いました
- ・もう少し業務分解シートから、就労支援計画書作成まで、時間があると理解が深まるように思います

講義での疑問点・質問

- ・障害者施設での就労訓練事業の場合（対象者：障害者）(1) 施設での訓練（施設の従業員として）(2) 障害者としての訓練事業者の判断になりますでしょうか
- ・まだ、準備支援事業と訓練事業との線引きや違いが理解できない。助成金との支給がどちらもあるのか。税制面、財政面の違いがあるのか
- ・就労支援事業者が社会福祉協議会だけでは業務開拓など訓練のノウハウがあるのか。専門的な人的配置がいるのでは、と感じました
- ・西岡先生がおっしゃっていた、役所と一緒にになった「育成型人材確保」というキーワードをもとに、今後、相談者の出口としての企業開拓を進めたいが、実際どのように行ったらいいのかがわからない
- ・認定事業を行う上で、事業所側にあるメリットを知りたい。訓練を受け入れてくれる企業側には開拓時に挙げられるメリットがあるのか
- ・就労訓練事業者に対するメリットがあるのか
- ・就労支援という言葉について疑問がある。前職で障害者支援施設で働いていました。授産施設という言葉でしたが、授産を就労と同じと考えるように認識していますが、就労のイメージは労働をイメージしてしましますが、労働にならない方々をどう支援するのか。障害者総合支援法が始まり就労系の訓練事業所は多くなりましたが、運営がどうなのか疑問であります
- ・自治体の課題別対象別就労支援（P36）の回を見た疑問として、課題が多岐にわたっているが、将来的に制度（仕組み）としてどこまで対応できるのかと感じる。経済的格差が広がると量も増えてくることも懸念される
- ・門戸が広いのは利点だが、賃金が守られないのに自立に向かえるか、疑問がある
- ・今日は開拓者養成であったが、企業へのセミナー等もっと充実すべきと感じた
- ・就労支援担当者の業務内容について、深く掘り下げて理解したかった
- ・A・B型事業所の定員外にての受入提案策について。平田副理事長に個別質問。助言を参考にして市にて再協議を行なえそうです

- ・働きたくても事情があり働けない、しかし生活保護は受けたくない方の受け皿としてはどうすればよいのか
- ・業務分解・就労支援計画のワークについては、自治体・団体・事業所などから参加しており、統一した発表に戸惑った。発表させるには、内容に無理と違和感を感じた
- ・就労訓練事業と就労継続支援の使い分けについて、本人の一般企業で働きたいといった意向などで利用を選択された旨、解答をいただき理解できました
- ・企業・事業所がどれだけ就労訓練事業の制度が市内に理解されているか、不安に感じた
- ・この職業に4月から就かせて頂いていますが、日々勉強です。又知らなかった言葉等もあり、戻ってから学習したいと思います
- ・同じ省の事業であるジョブカード制度との協力関係は？ もっとうまくいくと思います。業務の分解→モデルカリキュラムや実施企業のもの（中央ジョブカードセンター）
- ・就労訓練事業の経験がなく、計画書の作成に戸惑いがありました
- ・生活困窮者自立支援事業（制度）自体、勉強不足でした
- ・どの様に求人開拓を行なっていくか？ 一市町村では難しいのかなと思います（例えば、隣接する市町村で協力するなど）
- ・いっぺんにはまだ理解できていませんが、ぼちぼち学んでいきます
- ・鹿児島県内の動向、就労訓練事業を開始するために必要な要件などは？ 手順は？ 初歩的な内容で申し訳ございません
- ・私はこの職場で初めてこの業務にタッチし基礎知識に乏しいので、いきなり各論スタートで少し最初はついていけませんでした。半日の講義で、内容がおぼろげながらよく理解できました
- ・認定就労訓練事業所になっても企業にメリットが基本的にはないのでは
- ・企業回り用の営業用パンフ(事業についての)が国から出されるべき
- ・企業の社会貢献事業と会社がとらえるならば、そこを改めることはできる
- ・就労支援員の配置(人事)は、各自治体はどのような判断基準なのか

就労訓練事業および開拓に関する意見・感想

- ・当市でも無料職業紹介資格を取得し、ハローワークのみの情報ではない紹介が出来るようにしたい。本日は、ありがとうございました
- ・企業の意識を変える働きかけが必要だと思いました
- ・社会福祉法人でない一般企業が認定就労事業所となれるのですか
- ・新たな視点を獲得事ができました
- ・資料（紙ベース）をいただけないでしょうか。「継続支援のための伴走型支援（企業に向けて、職業紹介）。グループワーク 課題 模範解答。わかりやすい資料を作成していただいております
- ・ハローワークの連携をはじめ、就労支援員の業務を明確にして、新たに事業、取り組みを開拓していきたい
- ・事業所開拓について、県、市町村の支援・バックアップがあるといいです

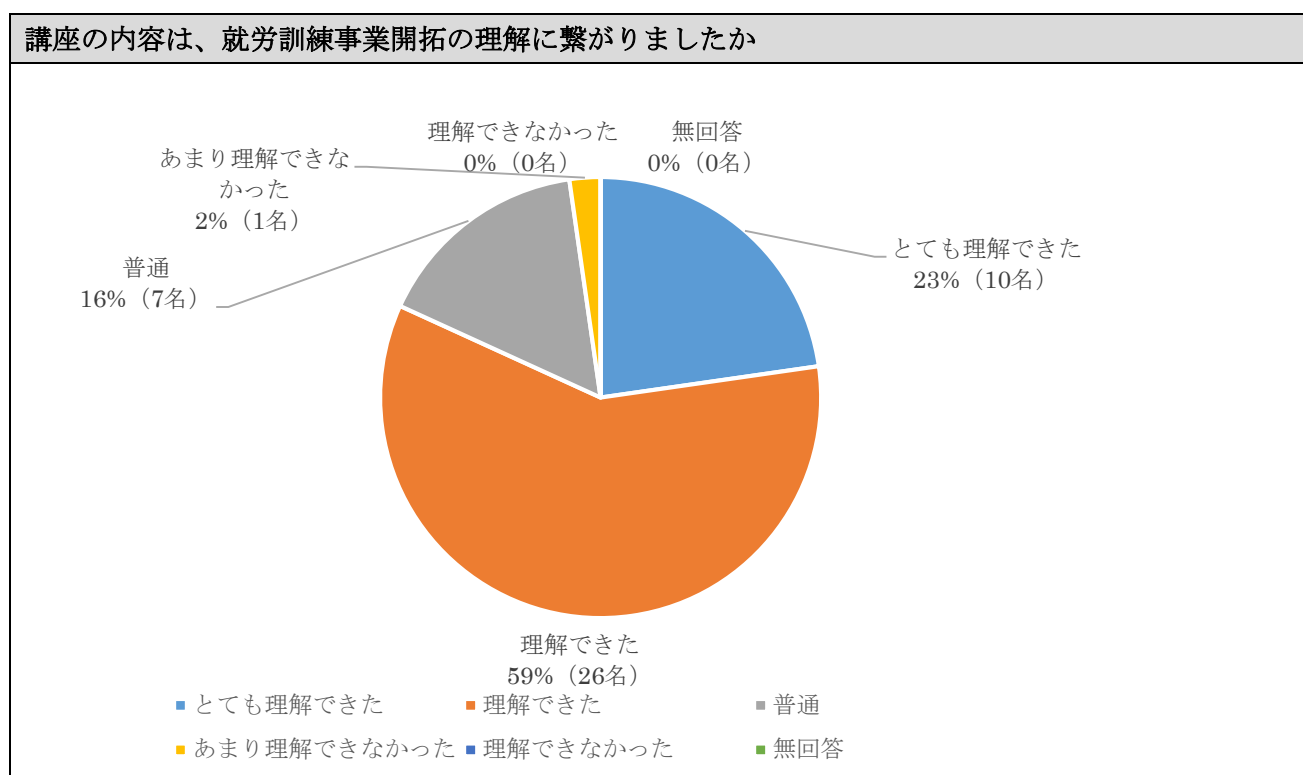
- ・開拓していく上で、やはり企業側からメリットなりをよく聞かれますが、この先この事業が必要性はあるのに事業としてどのようになっていくか、その意義は、というところも気になります。ただ、本日学んでメリットはお金だけではなく、企業のニーズも解消していくことを提案していく必要性がわかりましたので、またトライしていきます
- ・A・B型事業所にての定員外訓練についての工賃・作業場所区分に関してのご助言をいただきありがとうございました
- ・雇用の場が少ない地方の町で、本事業の理解や協力が企業から得られるかが不安である
- ・自分も含め、制度への理解はまだまだである。この事業に対する事業所を含めた研修の必要性を感じた
- ・「企業から給与をもらう」ということが次の課題と考えています
- ・なかなか就労に結びつかない方々が就労訓練事業を利用することで、地域が活性していくことになればよいと思いました
- ・世の中がかわる予感がした
- ・支援をするに当たっては、訓練先（企業）の開拓が大変重要で、困難だと感じる
- ・このような事業をしていき、困っている方が減ればよいと思う。様々なケースにも対応できるよう自分自身理解し、業務をしていきたいと思う
- ・就労ネットワークちばさんの講座、業務分解・就労支援プログラムを学ぶことができて、段階的な就労につなげているのではないかと感じた
- ・現在、施設で就労体験（実習）をさせて頂いている方がいます。施設では就労訓練事業者として認定は受けていませんが、厚意により受入をされている所です。今後、一般就労へつなぐために中間的就労受入れが必要と感じており、施設や事業者と情報交換や説明を行うことで開拓につなげられたらと感じました
- ・非常勤の立場で何をすべきか
- ・事例も掲載されていましたが、今日までの経験でできないので参考になった
- ・地元企業にとっては、ジョブカード制度よりもハードルが高いかも知れませんが、イノベーションなくして地域は生き残れないです
- ・時間や手間がかかるので、日頃から活動をまめに行なう必要があると感じた
- ・地域へ浸透させるためには、行政がサポートして実施していること、制度の理解を広げていくことがとても大事だと思いました
- ・企業側との連携はなかなか難しいと思うが、何か行動することから始めなければ開拓には結びつかないと思いました
- ・支援員のネットワークで就労が結びつくことが多いが、まだ職場開拓までは至ってなく課題としたい
- ・育成型人材確保としての可能性が見出されるとの話が、一番心に残りました。行政と民間（地域）がつながり、就労継続までを見守りながらの支援ができるような仕組みをつくっていきたいと思いました
- ・事業所側の意見の提示（必要人材のスキル等）、訓練事業を受入れる側へのメリットの提示（税金、他）

- ・福祉課の方の参加が多いように感じました。相談窓口が福祉事務所はハードルが高いように感じています。市町村によって実施主体が違うらしいので、もっと広く知られていくといいなと個人的に思いました。障害分野と重なる部分が多いようでした。今後自分の活動にもいかしていきたいと思います
- ・職場開拓の必要性を強く感じています
- ・鹿児島に同様の NPO があるか分かりませんが、似たような組織ができるよう立ち上げ支援をお願いしたい。認定事業所が 1 ヶ所あると (Q&A) の中でわかりました。連携して、多くの事業者ができるよう協力お願いします
- ・企業の協力・理解がなければ成り立たない事業だと思った
- ・障がい者雇用のようにいずれ雇用助成金などがつくようになるともう少し企業の理解が増える可能性はあるかも
- ・人手不足の解消と社会復帰というお互いのメリットを生む就労支援員は企業や職種など、特性を学習した上開拓に挑んでほしい
- ・県 (各自治体もですが) 単位で企業、事業所に働きかけることをしていただくと開拓しやすい事もあるのかと思います。(リサーチする、など) 人材が足りない状況のため事業所訪問は難しいです
- ・離島で限られた職種なので、大変難しいです
- ・生活困窮者の通勤用の足がないことが課題です
- ・行政等の支援内容をもっとくわしく知りたかった
- ・主体が何処なのかあいまいである
- ・制度がまだ理解されていないと思います
- ・小さい市で企業の数が少ないところは、開拓が簡単には進まないと思われる
- ・自治体の規模により、事業展開に差がでると感じた
- ・今の段階では、なかなか難しいことが多いように思われます。企業側と対象者側のニーズが合えば良いのですが、収入金額にも格差があるように思われます。生活困窮者でなければ合致するのではないかと思うのですが、相談者も余裕がなくなってから来所あるために、選択に厳しいです

就労訓練事業開拓者養成講座 鹿児島会場 アンケート

回収率 29.7% (参加 148名 回収 44名)

今回受講した講座・セミナーにすべて○をして下さい	
a 実践者向け養成講座 (1日目)	29名
b 実践者向け養成講座 (2日目)	27名
c 公開セミナー (2日目)	33名



意見・感想

- ・受け入れ先企業を訪問し、話の切り口として「受入れのメリット」をまずアピールすることと、「まずは、就労訓練体験」から始めていただくという二点に絞って、企業開拓を推進していきたいと考えています
- ・雇用こそが地方創生
- ・業務分解は良い経験になった
- ・”出口”を開拓してこそその支援だと思いました。対象者、受入れ企業どちらも幸せになれるような仕組みづくりが大切で、”お願いする”姿勢ではいけないという事に納得できました
- ・生活困窮者自立支援法について、角度を変えて学ぶことが出来たと思う。表に浮上しない困難、ニーズに目を向ける→検討者を見つける、ということ、支援の内容を一人ひとりの課題、そして地域の課題に結び付けていく事が大切であると感じた

- ・具体的にどのような内容で、どう受け入れるか、どうアプローチしていくかということが学ぶことができとても参考になった
- ・やはり自立支援を進めるにあたり、一番必要なのは「出口」であり、相談支援を「個」で行うと同時に、たくさんの「受け皿」をつくっていくことが、課題の解決につながり、さらに一つの事例が地域全体に広がっていく事が、とても大切だと感じた
- ・協力企業の理解と、対効果をわかりやすく、丁寧に行っていないといけないと実感しました。また、雇用に関しては、労基との連携も図っていないと、難しい面もあるのではと思います
- ・利用者へのアセスメントが重要で、ニーズに合った事業所を開拓していくことが必要だと感じた
- ・色々なことをうかがいましたが、自治体も就労訓練事業は県ですくらいの誤解があるのでは。地方には関係機関と連携し事業を創造していくような人材がないので、地方でも進めやすいようなモデルを呈してほしい
- ・法が施行されているのに、各機関の動きが鈍いことがわかった。決まったからには早急にせねばならない
- ・今後の事業展開に向けて、難しさを痛感するも、頭の整理が少しではあるができたと思う
- ・制度がよく理解できた
- ・地域の中の（活用可能な）社会資源の一つに、自分たちが組み込まれているという意識を職場の中で、職員全員に持ってもらうなくてはいけないと強く思いました。また、対象者支援に熱心に取り組んでおられる方々に、法テラスの存在（活用イメージ）を広く知ってもらおう活動も着実に進めていかなくてははと思いました
- ・新しい事業として存在していることを認識しました
- ・今回本研修を受講させていただき、今までわかりにくかった就労訓練事業の開拓ノウハウ的な部分が理解できた
- ・1日目、2日目、セミナーまですべて受講して事業が理解できたと思う
- ・ひきこもり、ニート等就業経験の少ない人の受け入れは、小規模事業所にとって、負担が大きく、業務の妨げになると考えていたが、逆に業務分解して自分でなくて誰でもできる仕事は、その方々にやってもらえば効率も上がるし、余力ができて他の仕事に取り組めることに気づかされ大変有意義であった
- ・相談支援員として制度の中でどう支援していくかと日々悩んでいます。就労訓練事業開拓について、ぜひぜひ利用したい。早急に利用できる施設ができることを望みます
- ・その人その人で違う状況であることを考えると、事業所の開拓は重要であると思いましたが、そのことを実践していくには、役所が力を入れなければうまくいかないだろうと感じます
- ・貴重なお話をありがとうございました。もっとよく勉強し、これからも就労支援をしていこうと思う
- ・対象者、企業、支援員、地域全てにメリットのあるものだと思います。ゆえに連携ありきであると思う
- ・国の生活困窮の取り組みは大変素晴らしいものです。様々な団体とのコラボレーションも素晴らしいと思いますが、公益との点から言えば株式会社全てを担っていくのは問題もあると思います。社福も今まで以上にがんばっていきます
- ・現在の障害者就労支援とジョブカード制度支援員としてのキャリアが役に立てそうな気になった次

第です

- ・幅広い話が聞けて、視野が広がりました。たくさん刺激を受けたので整理して今後活かしていきたいです
- ・生活困窮者自立支援に基づいて自治体と協働の重要性、就労移行事業所として職場開拓の更なる広がりを進めることの必要性を強く感じました。また、様々な可能性を秘めた取り組みとして大きな関心を持つことができました
- ・全くわからない、知らない状況で講義を受けさせていただきました。就労につながりにくい方々を支援で就労につなげていくこと、これまでは分野別にバラバラだったことが、一体的になったように感じました。様々な特徴のある方が生活に困らないよう、自立につながるよう、今後も支援、連携していかなければならないと思いました
- ・男女共同参画から見た就労支援の位置づけがあまり理解できなかった
- ・初日と2日目が反対であるとよかったです
- ・自分の勉強不足と理解力不足により、理解が少しできない部分もありました。2日目の高木さんの講義を一番始めに聞いたら良かったと感じました。(平田さんの回答を聞く前に書きました。ご事情があられたのですね。)

あなたの地域での就労訓練事業の実施状況について教えてください

- ・認定事業先も10件超となり、訓練生も6名が訓練中(9月より訓練開始)。自立見込者も1名見込まれております
- ・認定就労訓練事業は県で1件
- ・廃棄物処理事業所への就労訓練事業への参加を促している
- ・就労移行支援事業所に関して言えば、一事業所ごと個々に任されているといった感じです
- ・現在、事業を実施している例はない
- ・実施事業者はない。就労継続支援B型事業所から1件問い合わせがあったが、制度説明を行ったところ、利益が折り合わなかった
- ・たもつ先生がご紹介くださった事業にかかわっているが、改めてその重要性について考えました
- ・訓練事業は未だ実施していないが、社会福祉法人施設とどういった業務でどのような人が受入れできるか(就労準備支援として)協議中
- ・地域性からか、新たな取り組み、新たな分野(就労)を開拓することに対し、自治体として消極的な面があり、事業者の方々に対しても積極的に関わっていない現状
- ・これから開拓です
- ・現在のところありません。制度を充分知っていただければ協力してくれそうな企業もあるかと思えます
- ・ハローワークを通じてのパソコン訓練(公共訓練、支援者訓練)
- ・全く手がつけていません。就労準備→一般就労につなげていく方針で動いています。就労準備では企業にお声かけをさせていただいております。今後はただ声かけではなく、業務分解を本人のニーズによるマッチングという一歩進んだ人材育成としての就労支援を提案したいと思えます
- ・活動を耳にしたことはない

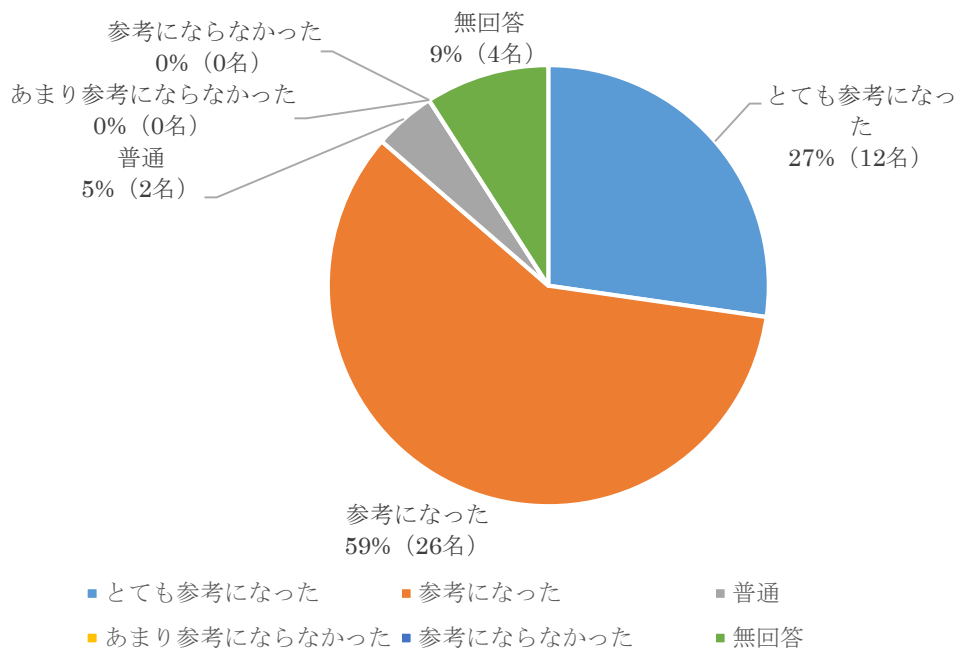
- ・スタート地点に立っている今、これからである
- ・鹿児島ではこれから！という感じを受けました。地域の実情の把握（資源の存在確認、支援利用希望者の存在、検討者？）がとても大事と思いました
- ・あまりないのではないのでしょうか。コミュニティー（有償）は、川内福祉作業所などでしょうか
- ・当市では今後少しずつではありますが、就労訓練事業を進めていきたいと思えます
- ・取り組んでいない
- ・現在実施していませんが、必要だと感じています。ハローワーク求人では対応できません
- ・まだ、開拓に取り組んでいる状況ではありません
- ・ハローワーク主体の事業のみ
- ・太陽地区ですが、把握しておりません。今回のような事業を契機として、過疎化の進む太陽地区を何とかすべきですが…
- ・理解していません。おそらく始まっていないと認識していますが…
- ・わかりません
- ・特になし
- ・未実施
- ・未実施
- ・なし

あなたの地域で就労訓練事業を推進していこうとした時に課題などがあれば教えてください

- ・市レベル（行政サイド）主催の、「就労移行支援事業」に関するセミナーや意見交換会等を定期的
に開催していただくとありがたいと考えています
- ・離島であること
- ・中小企業の多さ、従業員との割合、1人より2人雇った方がお互い良さそう。
- ・どこから手をつければよいか困惑している
- ・事業所への通勤手段（農業法人、社福施設）
- ・中小企業の多さ。そもそも「全てできる人」を求める企業との関わり方、理解。ジョブコーチ的に動
ける人材の確保。この制度を企業側にどう理解してもらうのか
- ・事業を受託して運営する場合、国や自治体から事業費が出るので運営はできるが、利益を出せない形
が多く、民間事業者が参入しづらい。ノウハウを持つ←様々なノウハウを活用する機会が減る
- ・企業側の受入れが厳しいような気もしますが、そこにどうアプローチしていくのかというのが課題の
ように思います
- ・ぜひ企業等を回りたいと考えるが、受入れが出来そうな企業（製造業・運送業）の内情を知っている。
就労支援をしている中で、ブラック企業といわれるような企業に対し、就労訓練を受入れてもらうの
は気が引けるが、そのままでは新たな生困者が生まれるのではとも思っている
- ・受け入れる企業や事業者の数が少ない事
- ・閉鎖的な地域性で、「新しい事」に対する消極性と良くないイメージ
- ・受託して事業推進を行っているが、十分な財源が確保できない状況であり、専任職員の配置ができな
い

- ・事業所の開拓に携わる人材が不足している
- ・事業所の同意が得られるか。生活困窮者の就労支援は、どうしても初めから仕事を見つけることを重視している
- ・まずは、自治体に自分たちが開拓するんだという理解をもってもらい、自治体や社協自身がまず認定訓練事業所として認定を受けてはどうかと思います
- ・困窮者の収入が守られていない
- ・郊外にあり、事業所数が少し、その内どれだけ事業の内容を理解してくれているのか未知数である
- ・民間企業は制度や仕組みがよく解らないので、説明する為のツールがあればと思う
- ・企業等の資源確保
- ・受け入れ側（一般企業等）のコンプライアンス（ガバナンス？）の関連というか、リスクマネジメント（トラブル発生時の保険活用）との考え方の調整（なかなかやってみようと手のあがらない実情の？）がネックの一つにもなるのかなと思いました
- ・人材、施設、初期財源の確保が課題でしょうか
- ・地域のコミュニティとの連携、薩摩川内市であれば、48 地区コミュニティ協議会や 500 余りの自治会との連携でしょうか
- ・地域に対してどういった形でアプローチをしていくのか？制度がまだ始まったばかりで、どういった形で推進したらいいのか以前に制度自体を理解していただくことが必要であり、それが直近の課題であると思われる
- ・人材育成（就労訓練事業を実施する際の人材）、人員確保
- ・企業等があまりない
- ・民間業者がほとんどない
- ・まずは、無料職業紹介の資格取得からだということがわかった
- ・福祉サイドからの企業との信頼関係の構築のノウハウやアプローチできるか
- ・観光と農業にかかわる仕事が市内の求人の半数以上という指宿市。どこの職場でも即戦力を求められています。農業では担い手不足で海外からの研修生を受け入れている状況もあります。市の担当部署が制度について、国から県から求められているから、という対応では出口のないまま、形だけの支援になりかねません。制度の周知がまだまだできていない状況です
- ・事業の理解と協力事業所の開発
- ・行政自治体と民間団体とのつながりが課題ではないか
- ・あるとすればまず企業（経営者）の能力、認識かと思います。目の前の利益や他人よりうまく（要領）やるという方が多く、協力を得るには相当の体力か、目に見える金銭以外の利益を提示できるかということ
- ・事業スタートの発信を自治体が、法人が、企業が、県がお互いに様子をうかがい、結局は進まない状況になるのではないかと危惧します
- ・利益を考える一般企業では、3ヶ月～6ヶ月の非雇用就労は負担になるのではないかと思います。障害者や一人親の雇用助成金が出るかもしれないものが、出なくなるのではないかと思うところがありました。2週間程度の職場体験と考えると、企業にとってハードルが下がると思いました。考えの理解を得るのは難しいように感じました

講義の内容は、就労訓練事業を推進していく際の何か参考になりましたか



意見・感想

- ・業務分解、マッチングの考え方
- ・仕事の分解→雇用の創出
- ・障がい分野で学んだものが、そのまま活かせることの再確認。地方創生の活用。職業分解
- ・障害者の問題、生活困窮の問題、女性であるが故の問題…など、縦割りの考え方では解決できないという事、相談者として対象者の本当の問題を見いだせる事がとても大切だと感じました。”分野横断的”な考え方が重要だと深く思いました
- ・具体的な事例を紹介していただき、様々な工夫で事業を進めていることをより深く感じた。行政がたて割り、受け入れ先となり得る事業所は一方向からの認識で物を見ている、という状況ではうまくいかない。多角的、多様な視点で課題を考えることが大切なのだと思います
- ・業務分解というやり方で、新たな業務内容プランを作成していく過程で今まで自分たちの気づかなかった仕事を生み出していくという視点を学びました。
- ・就労準備支援～訓練事業～一般就労までの流れのイメージをつかむことが出来た
- ・就労支援員の設置場所について悩んでいたが、”ネットワーク型設置”という方法もあると知り、自立支援機関として、とても参考になると感じた
- ・職場体験や中間的就労を受け入れてくれる事業所の開拓が必要
- ・地方創生（人口減少を止める、経済発展）につながっているということ
- ・2日間の研修事項を再度学習し、今後につなげたい
- ・業務分解により、仕事の効率化が図れる
- ・大切な事業と感じました
- ・企業へアプローチする際に必要な「業務分解」という工程をしっかりと身につけ実践していきたい
- ・無料職業紹介の必要性をもっと詳しく聞きたかった

- ・企業等雇用する側の経営者の皆さんに、直接事業内容を説明し理解を深めてもらわないと受け入れはなかなか進まないと思う。行政のほうも、経営者の会合等での説明に力を入れてもらいたい
- ・地域の中で制度の枠組み作りからはじめていく必要があることを学びました
- ・理解者を広げていきたい
- ・対象者を訓練させる際、業務内容ではなく人との関わり方や現場の理解と優しさが大事
- ・ジョブカード制度やメンタルヘルスケアへの取り組みなど、違う事業との絡みもあり、利用できる気がします
- ・我が県、自治体の事業への取り組みの状況。まだまだ皆さん勉強中である現状がわかり、先進的な取り組みを進める必要性に気づくことができました。一方、他県では枠にとらわれない取り組みが進められていることに感動しました

受講されたことで、地域で何かアクションを起こそうとしていることがあれば教えてください

- ・企業説明会などで、支援付労働者、企業の職場環境改善などについて話が出来たらと思う。まずは自社で訓練事業が出来ないかも検討したい
- ・認定事業所として興味を示している事業所と密に関わり、認定に向けたすり合わせをしていきたい
- ・生活困窮者支援事業に対する広報と理解および参加（事業所）
- ・就労訓練事業所の検討
- ・様々なネットワークの構築を図りたい
- ・来年設立 10 周年を迎える法テラスでは、司法ソーシャルワークという事業に取り組もうとしています。生活困窮者自立支援法で、各種取り組みをされる自治体や社会福祉法人、民間 NPO、一般企業、その他団体の支援担当者の方々に、その地域における法的トラブル発生時の様々な問い合わせ窓口として、弁護士会や司法書士会、その他関係機関の活用資源情報を、適切に提供できるような体制を作ればよいなと思っています
- ・何かアクションを起こしたいと思いますが、どのような取り組み方法があるか研究したいと思います。組織的にする場合にです
- ・女性、ニート、生活困窮者対応は、個別に 300 名位雇用支援をしてきましたが、幅広く、組織的にどうしていくかですね
- ・今後検討したい
- ・地元企業や、商工会議所、コンビニや個人経営商店等へ、まずはこの制度を広く伝えていく
- ・生活困窮者自立支援⇔地域の活性化の意味が理解できました。支援員として関わっていくなかで、相談者の方々に笑顔になっていただけるよう、あきらめないでひとつひとつ課題の解決に向けてよりそい対応していきたいと思います。スタートしたばかりの制度で枠組（地域での）もしっかりできていない状況ですが、まずは協力（理解）していただける事業所が一ヶ所でもできるように
- ・まずは公共団体の事業所で、受け入れのできる事業所がないのか、話し合いを持ちたいです
- ・情報の収集と協力事業所の開発を考えたい
- ・訓練生を非雇用から雇用型にし、将来一緒に仕事を作り、支え手となって地域づくりをする
- ・自身がコーディネーター的な立場で動くことはできるので、業務面のサポートや企業開拓に関しての人脈は活かせると思っています

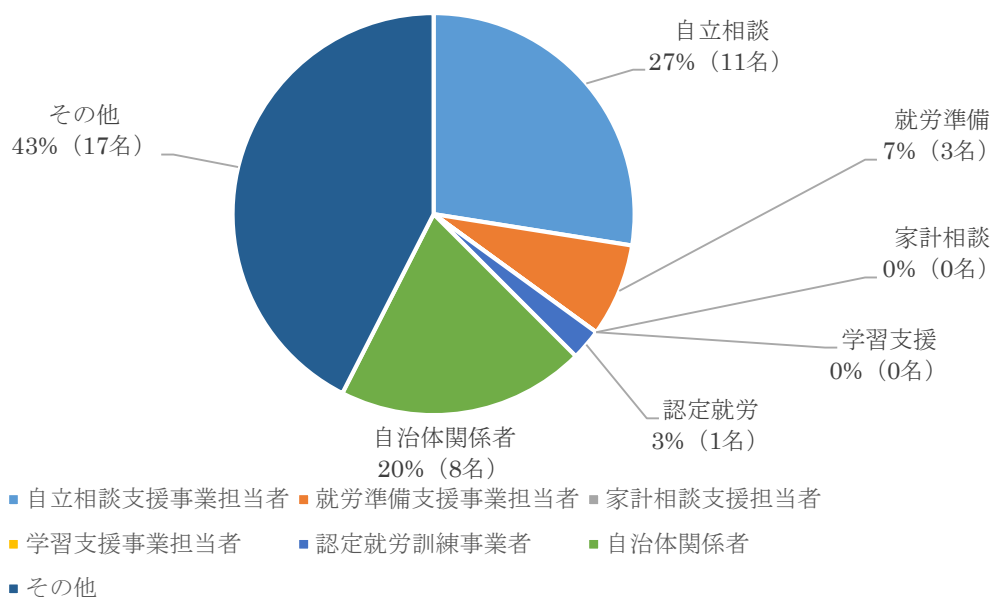
- ・職場開拓、まずは事業所（法人）内の業務分解。→事業をスタートさせるとなった際に対応できるノウハウを準備しておく必要性を感じました
- ・生活困窮者に関わらず、今の利用者も一緒に含み、企業開拓は必要と感じた。また、自分の法人内でも取り組める作業を検討していくことがあるのではないかと思います

ご意見、ご感想等ありましたら、ご自由にご記入ください

- ・今回の講座に参加させていただいて大変勉強になりました。内容の濃い資料も作成していただき今後も活用させていただきます
- ・今後とも是非、情報交換をさせていただきたいです。何かある時はメールさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします
- ・雇用作りのヒントになりました
- ・支援の一元化（こども、高齢者、障害者、生活困窮者）
- ・やる気（働く意欲）のない生保をどうするかが課題のひとつ
- ・出口の見つけ方という所に悩んでいましたが、就労支援の視点を理解することで、この課題の出口が見えてきた気がします。この出口が増えることで、より地域へのアウトリーチが進めばいいなと考えることができました。ありがとうございます
- ・なんとなくおぼろげだった就労訓練事業の進め方や具体的な中身について知ることができて良かった
- ・受け入れ先は広く作るべき
- ・支援付き就労を考えてみたい
- ・2日間興味深いプログラムの提供をありがとうございました。職場に持ち帰って時機を見て、制度等学習の場を設け、関連問い合わせが寄せられた場合の対応等について話し合っておきたいと思えます。おそらく多くのストレス負荷のかかるであろう支援担当者が一人でケースを抱え込まない、燃え尽きやすいような職場内のサポート体制の構築支援も、肝かなと感じました（どこが主体になるかわかりませんが）
- ・印南福祉課長様のご案内でしたが、良い学習の場をいただきました。大感謝です
- ・具体的な内容がたくさんあり、わかりやすかったです。いい学びの機会をいただきましてありがとうございました
- ・認定事業所開拓時の際の事務所訪問の手順とポイントをもう少し掘り下げて学びたかったです。2日間多くの学びをいただけました。今後の業務に生かしていきます。ありがとうございました
- ・このような研修の参加者に自治体の担当課の課長、係長といった役職の参加がとても大事ではないかと思うのですが、少ないように思いますので、県のほうで参加を促したほうがいいのではと考えます
- ・参考にします。ありがとうございました
- ・池田理事長のお話をもっと聞きたかった
- ・参考までに11/17鹿屋市で、ユニバーサルツーリズムのセミナーがあり、現在、太陽地区で観光施設のバリアフリー調査を実施中ですが、この観光分野も就労先のひとつとして、もっと強化すべきと感じます

- ・障害福祉サービスの中で、ジョブコーチ制度がありますが、今日のセミナー、生活困窮者自立支援事業でカバーできるのではないかと…一本化
- ・貴重な講義、ワーク（個人、グループ）を多数準備していただき、ありがとうございました。私自身、機会があったら（機会をいただけたら）今回学ばせていただいた事業に携わりたいと強く思うことができました。ありがとうございました
- ・4月から相談支援員として活動しています。なぜこの制度が必要なのか、この制度が始まったのかも理解しないままのスタートで不安を抱えたままでした。今回の研修で意義が理解することができました。また就労訓練事業について、これまでの支援で「出口」ハローワークだけでは対応できないことが多く、行き詰まりを強く感じていたこともあり、やはり市がしっかり取り組む必要があると思います。まだスタートしたばかりの制度で、どのように対応するのかも手探りの状況です。今回の研修を受講したことで、上司、担当者に伝えていきたいと思います。充実した2日間でした。ありがとうございました。2日間の研修でしたが、1日目と2日目が逆のほうがより理解できたと思います
- ・講師の方からのご説明もありましたが、2日目の講義が最初だと、理解度が違ったかなと感じました
- ・1日目のいきなりのワークでとまどった。理解しないままの短い討議、発表は無理なものがあった
- ・①日程が11日の内容が10日にあるとよかった。②もっと地域でこの制度が共有されて、この制度を利用するとこんなにすばらしいことができるんだというような具体的なビジョンがほしいです。③就労訓練の場を開拓してもっとスピーディに相談者に解決に向けて動いてもらうよう心がけていきたいと思いました
- ・制度が様々な分解と関連しているのは、理解できるが、セミナー内容も広げすぎたように感じる
- ・身近（県内）なところでの事業所開拓の事例、手法等の情報がほしい
- ・公開セミナーは時間的に短く、理解が難しかった。持ち帰り再度読み直し支援に役立てたい

あなたのお立場について教えてください（複数回答）



その他の具体的な回答

- ・ 障害者の就労支援
- ・ 就労移行支援事業所
- ・ 就労継続支援 B 型事業所
- ・ 協同組合 NPO
- ・ 相談支援員
- ・ 薩摩川内市高江町 峰山地区コミュニティ協議会
- ・ 障害者就労分野
- ・ 無料職業紹介事業所 母子福祉
- ・ 生活保護面接相談員
- ・ 就労支援員、生活困窮相談支援員
- ・ 就労継続支援 A 型事業所
- ・ 就労移行支援事業所 就労支援員

就労訓練事業開拓者養成講座 仙台会場 振り返りシート（1日目）

回収率 83.3%（参加 48名 回収 40名）

受講して学んだこと、気付いたこと

- ・企業の10年後の人材確保は今から始めておく必要あり
- ・2018年4月、精神障害者の雇用義務発生
- ・企業開拓者と事業者との信頼関係を構築することが一番。その為にはその企業の業界に対しても理解を深める
- ・企業開拓のむずかしさ。マッチングするための顔合わせの重要性。事業所開拓はフラットに行う。自治体主催の事業所説明会の有効性
- ・「業務分解」という発想によるワークシェア的な考え方は良かった。明日も引き続き学んでみたい。また、企業開拓については「見学」からの入口が入りやすい事を知った。利用者、企業との信頼関係の構築に尚一層つとめたいと思う
- ・就労訓練事業は対象者や自治体、企業にとって、必要性が高い事業であることが分かった。企業にとってのメリットを整理する必要があると思った
- ・認定事業所に対して様々なメリットを提示しながら理解を得る作業の具体的な方法を学ぶことができた
- ・高齢者の相談窓口として働いていますが、家族が引きこもり、無職で生活が困窮している人もたくさんいるので制度を学びたいと思い参加しました。仙台市の実情もわかりました
- ・この事業について初めて知った
- ・企業開拓では、困窮者支援に力を貸してほしいというのではなく、①企業の困っていることは何かを聞いたり、その手伝いをさせてほしい②4年後の労働力不足はさらに深刻になるので、今のうちに労働力を育てておく、確保しておくことを強く今後は訴えていきたい
- ・行政をうまく使う
- ・ユニバーサル就労
- ・労働力人口の減少に対する雇用
- ・これまでの相談の中でもハローワークだけでの就労は難しいと感じておりました。現在のところ、繋ぎ先はハローワークしかないため、今後は就労準備、訓練がさらに必要になると思っています。企業開拓の仕方、業務分解することで企業側にもメリットが出てくる等、参考になりました
- ・困窮者の居場所の確保には、情報把握のネットワークを築くことが大切
- ・ユニバーサル就労の必要性を感じている
- ・業務分解は、漠然と考えていた事だが、効果大であることがわかった
- ・支援員としての細やかな心配り等を学んだ
- ・PSC 立岡常務からの講義で、2025年には働き手が激減するという話をお聞きし、ぼんやりと人口減少については認識していたものの、1000万人も減ってしまうというデータを見て、危機感を持っている企業トップはどれだけ存在しているのか？と思った

- ・生活困窮者の就労支援という福祉的な意味合いで企業と日頃向き合っていたが、業務分解により、立派な働き手としておすすめできると気が付きました
- ・2025年問題に向け、障害者・高齢者・生活困窮者・シングルマザー等の働く場所を提供することの重要性を感じました。継続的就労の難しい人は支援付き就労という働き方をすることで、退職せずに済むと思います。そのためには就労支援員が相談者と企業の両方と信頼関係を構築し、ニーズを把握することが大切だと学びました
- ・多様な課題を抱えた方を就労につなぐということが、体験することにより、就労、社会参加となる信頼構築（当事者、企業）が重要であること
- ・就労支援のみならず、人間関係において信頼構築がいかに大切であるかということ
- ・就労体験先の開拓を行っていますが、事業への協力ということで受け入れを承諾してもらっていますが、仕事が忙しいのを理由に断られるケースがありましたが、今後、企業のメリットについて、パンフレット等作成し取り組みたいと思います
- ・業務分解…いかに企業に入っていくか今後の課題と考えます
- ・これまで社会福祉的な考えから就労支援を問題にしてきたが、これからは人口減少問題を抱えた将来を視野に不足する人材問題、増大する社会保障費の観点から就労支援を考えていく必要がある。
- ・事例に出ていたアスペルガーの方を受入れることで企業（？）も成長できるというのは意識していませんでしたが、必要な視点と感じました
- ・制度の基本を再認識できた。営業を行うにあたり、どのようにアプローチしていけばよいかを学べた
- ・学ぶことが多い講座でした。今後就労支援をどのようにしたらいいのか、考えさせられました。全てが専門職の仕事ではないというのは納得のいく話で、企業側へどのようにアプローチしていくかどうするか、理解・説明ややり方（入り方）は重要であることもよくわかりました。もともと知識がなかったこともあり、講義に参加させていただきありがとうございました
- ・全世代対応の地域まるごと支え合いシステムが必要になっていくと思います。その上で当事者主体が大きなキーになるのではないのでしょうか
- ・就労支援の必要性を改めて学んだと思う。日頃から不十分な状況に置かれ、最近どう検討したら良いか悩む時もありました。小さな都市で、限られますが、出来ることから地道な取組みを進めていかなければと考えています
- ・事業所開拓は簡単ではない。講座で学んだことを参考にしていきたい。特に介護関係の社会福祉法人への事業所を訪問し、信頼と得て、開拓を進めてみたい
- ・業務分解に対しての気づき・大切さ
- ・企業の開拓の手法
- ・障害者の認定を受けていない方でも、このような中間的就労等の支援を受けられること。”就労準備支援センター”の存在
- ・これからの相談者に対して活用できる就労訓練のメリットを理解することができた。何年か先には今よりも人材不足が悪化する中での支援付就労が企業も対象者も救われることが分かった。また、引き続き継続支援を行うことが両者の安心につながっていることも理解することができた

- ・就労訓練事業の認定がまだまだ数として少ないことから、この制度自身の周知をもっと進めなければならぬと感じました。外部に説明し、進めていく事の難しさも感じている中で、説明のポイント等が聞け、とても参考になりました
- ・業務分解して考えると、就労できる人の枠が広がることに気づきました
- ・いろんな方の力を借りて生き残れる強い法人作りをしたい
- ・「見学」のキーワードが出て、利用していこうと思った
- ・企業開拓のやり方、提案の仕方、仕事の種類、アセスメントのやり方
- ・社福法人が税制優遇を受けるために実施する事業が中間就労という程度の認識でしたが、ユニバーサル就労システムでの業務分解による仕事の切出しによって受け入れ側にも効率が上がるメリットがあるため、win-winの関係になり得ると目からうろこでした
- ・就労訓練事業の必要性、それに伴う矛盾点。(個々それぞれに異なった背景があり、それに対応していく事が困難)
- ・就労支援事業が社会変化の流れの中で地方創生及び地域づくりの一翼を担い、と同時にその部分を企業に押し出すことで企業の動機づけを別角度から高めていきながら、生活困窮者支援に繋げていく事が必要となること。企業と地域の存在意義を高め、地域共生および地域創生を推し進めていく事にこの事業の意義が他方としてあるということ
- ・自立相談と就労訓練事業、就労支援事業をすべて一つにまとめてやっている事は素晴らしいと思いました。それだけのことができる力のある事業体である必要があると思われませんが、それが出来るというのは、理想に近いのではと思います。ただ、そうなる最初から最後まで面倒を見る形になるのではと思われる点が心配になりました
- ・受講する前は自ら開拓するというよりは、相談先を探す程度の支援しかできていなかったととても反省しています。日々の業務の中で「出口がほしい」と切実に思っていたので具体的な例が多く、試してゆきたいと思います
- ・就労準備事業の現場でスタッフとして働いています。プログラムの質や支援(出口支援)の頭打ち感がこの頃ありましたが、『業務分解』という言葉が印象に残りました。まだまだやれることがあるなと思い、明日への支援とつなげていければと改めて思った次第です
- ・生活困窮者自立支援事業の概要についてと具体的活動内容について知ることができました。主に高齢者に関わっていますが、就労しない子が親の年金を頼りに生活している世帯が増えてきているように感じています。就労準備支援や中間就労を利用して、そういったご家庭の家族力が上がって行くことよいと思いました
- ・自立支援機関との連携が生活困窮者の社会復帰につながると思いました。事業者側の受入れる体制をちゃんと組み立てる必要がある
- ・仙台、千葉の事例を聞き、大変参考になりました
- ・当生協は、就労訓練事業の実習受け入れ事業所として、協力させていただいています。今回のセミナーにおいて、改めて、事業の意義や実践事例について学ぶことができました。報告では、多くの方々が困難を克服して就労されたとの事、今後期待される事業であるかと思われ

講義での疑問点・質問

- ・受け入れる場合の現場スタッフの同意や説明の難しさを感じる
- ・短期実習（就労体験）の受け入れ先で実際にあった問題や失敗はどんなものがあったのか知りたいです
- ・就労準備支援、就労訓練を進めていくにあたって、個人情報のやり取りが必ず生じると思うのですが、段階的に進める中で、その開示、情報提供等をどのように行っているのか、具体例があればお聞きしたいです
- ・掃除も食事作りも後片付けもベッドメイクもお年寄りさんとの関わりだという考えを持っています。その所を”業務として切る”イメージが私の中にあります。”業務分解”という言葉をごどのように自分の中で落とし込むか少し考えてしまいました。アドバイス頂けたら幸いです
- ・無料職業紹介を取っておいた方が良いと話があったが、その取得方法は？
- ・初歩的質問で申し訳ありません。就労訓練事業の費用負担について全くわかりません。具体的に教えていただけると助かります
- ・協力事業者に対する新規開拓アプローチのメソッドが具体的に説明していただきたい
- ・就労支援及び企業開拓において必要とされる視点はどこか
 - 特に企業開拓における企業参画を推し進めるアプローチで有用な人材視点はどこにあるのか
 - 企業開拓、企業参画を推し進める際に win-win となるようにアプローチするための提言ポイントは何か
- ・就労訓練事業者を開拓するということが自体が難しいと感じました。一般企業で働いていた経験がありますが、中小事業者ではその余裕はないのではないかと感じます
- ・相談に来られる方は「今すぐお金がほしい」という方が多く、なかなか訓練にまで理解してもらえないことが多い。「アルバイトの方が手っ取り早い」と言われ、後で聞くとアルバイトは続いていないなど、結果的に生活自立につながらないと思われることが多い。長いスパンで考えてほしいときの相談テクニック (?) などはあるのでしょうか
- ・有償で就業体験した場合の賃金の価格は自由に設定していいものか聞きたい
- ・ハローワークとうまく連携して就労訓練を行っている事例があれば聞きたい
- ・平田さんのお話の中で、就労準備の期間を出来るだけ短くし、職場実践型でコミュニケーションスキル等をゆるやかに進めていくとの事でしたが実際どの程度の期間を準備期間としているのか。また、コミュニケーションスキルが低い方がいきなり職場に行くのは本人や事業所ともにハードルが高い気がします
- ・生活保護世帯は対象にはなりますか
- ・60歳を過ぎた方の就労支援は難しいでしょうか
- ・今まで社会復帰した方は、生活困窮者に戻ってしまった比率はどれくらいあるのか
- ・有&無償コミューターの賃金（報酬）の決め方について
- ・「支援付き就労」の「支援」については、実習時、採用後について、どのような形でのサポートを想定されているのか疑問に思いました

就労訓練事業及び開拓に関する意見・感想

- ・短期就労体験の有効性
- ・認定企業数の多さに驚いた
- ・企業、事業所、自治体のそれぞれが関わりを持った事業展開が大事だと思いました
- ・相談に来る人の生活に困窮しているという人のほとんどが、働いていない場合が多い。働いていない理由は色々だが、やはり本人の能力、経験不足というところが大きい。その意味で、就労訓練は必要だが、その訓練中は無給となることが多いと思う。(本人に労働力があれば別だが)就労訓練中の生活を支える給付金のようなものがあるといい
- ・就労準備訓練についての企業から声がありますが、予算があるため、公募、告知後、進めたいと思っているところで、この事業は29年度かなと考えている。無償の受入れ研修とは数社お願いしている。具体的な予算の立て方を知りたい。ジョブコーチ等予算に入れていいか納得のいく予算説明出来るよう勉強したいと思い参加した
- ・訓練によって就労決定している割合が高いと思いました。その上で、就労後の継続率や、離職率も知りたかったです
- ・様々なプログラムやスタッフさんの努力が数字に表れていると思いました。大変参考になりました
- ・就労準備として、自己の振り返りや勉強等を実施しているが、訓練事業に参加している人はまだいない状況です。すぐに訓練事業に参加できるように、学んだことを踏まえて開拓したい
- ・「様々な方と関わる中で、企業内の化学変化を起こしたい」と、企業から申し出を受けたことがあり、そういう目線もあるのかと思った。本日お聞きした内容を生かしつつ、企業開拓をしたいと思いました
- ・障害者に理解のある企業、育児休暇・介護休暇の取得実績のある企業等も基準に考えていました。行政の力は大きいので活用できればと思いました
- ・訓練事業受け入れ先開拓は、受け入れ側にもメリットがないとお願いしづらいと思っていたが、本日の研修を受講してよかったと思います
- ・”就労準備支援センター”の一日という事例がありましたが、我々の事業所では、相談者と支援者が一対一の面談となっており、利用者同士やスタッフとの関わりといった場面がないので、今後の課題と考えます
- ・一般求人開拓、職場体験、障害者雇用、中間就労開拓を総合的に企業開拓していく事が望ましい。そのためには、就労支援専任として就労訓練事業所の開拓にあたるのが望ましい。
- ・12/14、最後に話の出た「えんがわ」のような、ゆるくつながる制度と二本立てであればより社会として受け入れ体制ができてよいと思いました。非常に勉強になりました。ありがとうございました
- ・様々な事例を知りたい
- ・「就労支援」や「就労訓練」というコトバはわかるが、具体的な中身などは全くと言っていいほどわからなかったなので、講義をお聞きできて大変勉強になりました。県単位でもこのような講座があれば、もっと理解が深まれば、開拓先、受け入れ先が増えてよい方向に進んでいくはず、とお願いしつつ、自身の仕事に活用していければよいと思っております
- ・顔の見える関係の大切さ。一人一人の能力が生かせる、働く場づくりが地域づくりに繋がっていくと思います

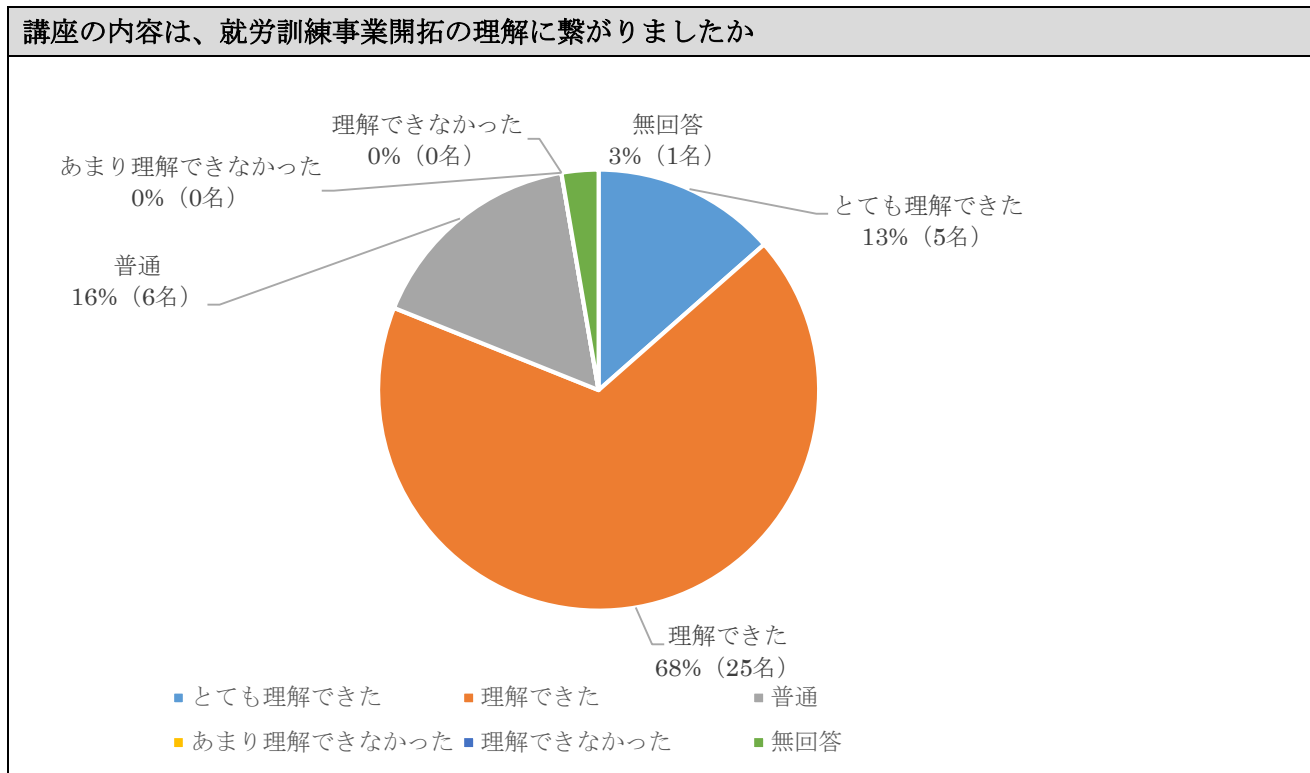
- ・地域の企業について調べてみることから始めたいと感じました
- ・相談（面談）の中で相談者の長所や短所を含め、向き不向きを見抜くためにも上手く聞き出したりし、アセスメントを行わなければいけないことを再度学ぶことが出来ました
- ・登米市においても、我々の法人が運営する事業所がこの間宮城県から認定を受けました。受入れ等まだ始まったばかりで具体例としてはまだ挙げられませんが、市内の各企業等にも広げていく事、社会的に認知を上げていく使命があることを改めて感じました。「地道な活動」が何より大切だと痛感しました。明日のワークでさらに深められたらと思います
- ・法人トップはじめ、各役職者、スタッフとの共通理解が大切
- ・人手不足だから障害者や個性のある人を雇用するのではなく、いろんな人がいていい、いろんな人がいていろんなことが出来ることを法人に伝えていきたいと思いました。そして共に育っていければうれしく思います
- ・座学より実習という意見があったが、困窮者の実体像として実習に適応できないレベルの社会性スキル、対人不安があるのも事実。小学校から不登校で、団体生活の経験が乏しい人などは、人との安心できる関係づくりから練習するのを感じている。やはりアセスメントを通して支援プランを立てて、本人のステップに合わせた進み方をしていく事が大切だと事例を拝聴して理解できました
- ・就労訓練事業の受入れ企業への謝金は日額どの程度が妥当なものか知りたいです。また、上限はあるものでしょうか
- ・新規開拓はポイントがいくつか ・人手を求めている ・人を教育する体制がある ・障害者雇用や枠について考えている（であろう証拠があれば）ターゲットが上記のような要件を満たしていれば求人票を元にアプローチ（電話、DM など）→アポイントあるいは説明会などに集める→具体的な対象者がいれば、プロフィールを示して反応を見る→「見学」の名目で実際に会ってもらう→どんな対象者がいるか、具体的な例示で紹介→短期間の無償の実習の提案…一度このサイクルに乗せることができれば、「協力事業者」として次のアプローチがしやすくなる
- ・企業開拓、企業参画、アプローチで有用な人材→企業に対しても”伴走”する視点でのアプローチができるか 企業の課題に対して就労の切り口から解決につながる取り組み、提案ができるか（発想、経験がある人）
- ・「win-win の提言ポイント」も同じことで、実際のポイントは企業の実態や経営状況にもよる
- ・就労支援、認定訓練とも共通して言えるのは、この事案を通じて「人材を生かす」ノウハウになるということ
- ・立岡さんが話された通りで、将来人材は枯渇しますよ。ここ 10 年の間に就労困難な条件の人を職場に適合させるノウハウを培うことが生き残りの分かれ道なのですよ。ということをしちんと自分の言葉で言えることが重要。また、余裕がないのは人手が不足していることと直結しているので、決してマイナスにならないレベルの人を紹介することです
- ・NPO 法人等のより理解のある事業所から広げていくのが良いだろうと感じました
- ・本人が「アルバイトが良い」という選択であれば、無理に訓練を進めなくてもよい（失敗してから再度調整することをすすめる）。 「長続きしなくて困る」のかどうかをきちんと聞いた上であれば、「就労訓練も雇用型があるので最賃は貰える、自分の適性や条件を見据えて決めることができること」を訴えて本人に考えてもらう

- ・本センターの担当地域は小さな町で、担当地域内だけでは量も少なくせまくて濃いコミュニティをもつ地域の中で、コミュニティからはみ出してしまっている方が多い現状を考えると、周辺の市町村との連携開発をしたいと思いました
- ・「有償」→雇用型のことであれば最低賃金以上が基本 例外：当該地労働局に承認された額での設定も可能
- ・高齢者含め、社会的に孤立した人をなくすため、地域包括ケアシステムの構築という意味でも高齢者以外の相談についても他分野の方と連携して行きたいと考えます
- ・業務分解という考え方はとても参考になりました。
- ・ソーシャルネットなどをもっと色々な角度で利用したら社会に対しより良いイメージを与えられると思います。受け入れる事業者 UP のため
- ・双方のマッチングが大事という点はその通りと感じました
- ・現在、当生協ではハローワークや宮城県障害者職業センターからの依頼により、障がいある方々の職場実習先を提供しています。この実習受け入れに関しては、実習後に雇用するケースが複数出ており、事業所の担当者もノウハウを蓄積してきています。一方、ユニバーサル就労に関しては、対象者の抱える困難が個別で多岐にわたり、事業所側の受け入れに苦戦しているのが実情です。今後の受け入れに関しては、事前の調整をもう少し丁寧に進めていければと思っています

就労訓練事業開拓者養成講座 仙台会場 アンケート

回収率 75.5% (参加 49名 回収 37名)

今回受講した講座・セミナーにすべて○をして下さい	
a 1日目	33名
b 2日目	24名



- 意見・感想
- ・ 10年後のために今できることをしたいです
 - ・ 無尽蔵に会社が存在するわけではなく、協力事業者を開拓するには困難を要するのではないかと、そうすれば、市外、県外にも開拓する必要性も感じた
 - ・ 就労訓練事業開拓の重要性が良く理解できましたが、その難しさもわかりました
 - ・ 業務分解して非専門的な業務を切り出すという考え方は、協力事業所を探す際に大いに役立つものと思われました
 - ・ 業務分解を意識的に行うことでその人への適正化を図ることが可能となる
 - ・ 2日間とても充実した内容で解りやすい講座でした。ワークも実践向の内容でよかった
 - ・ 講師の方々の事業所さんの具体的な取り組み事例が興味深かった
 - ・ 業務分解や就労支援計画書作成で所属する団体や役職で見方や作成が色々と参考になりました
 - ・ 全体を通して、自身の理解を深めることができました。今後の業務改善等すぐに活用できる点も多かったです
 - ・ 自身の配属地では企業開拓先がまだ少ないので、今回の研修を機に介護職で経験を活かし、福祉分野の開拓先に携わることができればと思いました

- ・本人と企業を会わせることの大切さ
- ・今後開拓を進めていくための方向性が見えた
- ・役割や制度の活用を理解できました
- ・制度理解、進め方イメージできました
- ・人材確保の新しい作戦として就労支援、就労訓練という視点が新鮮でした
- ・認定を受けた事業所で受け入れを行うところから始めていますが、進め方等詳細な部分でわからないところがありましたが、今回の研修で理解することができました。ありがとうございました。地域を越えて連携しなくてはならない事例も多く見えています。難しさもあると思いますが、窓口間での資源の共有、連携（帯）もとても重要になってくると感じています。市では当法人の福祉事業所が9月に認定を受けました。しかし、この間訓練事業としての参加者は1名（非雇用型から）に留まっています。正直なところ、同一法人ではありますが、訓練事業、制度の説明、理解不足な面もあります。そこは今後さらに取り組みを進めなければならないことと、企業開拓等にもこの事業の説明と併せ行っていかなければならないと強く感じました
- ・個別企業へのアプローチと同時に、社会全体へのアプローチも重要だと感じました。自治体ごとの優先発注の制度づくりをどう進めていくべきか、今後とも考えていきたいと思えます
- ・業務分解、支援付就労など、就労にあたり、多様なスタイルがあり、参考になった
- ・大変勉強になりました。就労面は未経験ですが、今後必要とされたときに役立てることができると思えます。講師の皆様本当にありがとうございました
- ・就労準備支援員として、体験受け入れ先開拓を行っていますが、従来企業の受け入れによるメリットについてPRしていなかったのが、パンフレットの作成含め見直したいと思えます
- ・就労訓練を受け入れることのメリットを丁寧に伝えていきたい
- ・多種多様な訓練場所が必要であり、企業開拓していく必要性を感じています
- ・主に住居確保給付金を担当しており、一般就労を目的とした支援をしています。何件か就労支援のみの対象者を担当しておりますが、皆、働きづらさを抱えていて、就労訓練事業開拓は必要と感じました
- ・具体例をもっとたくさん学習したいと思えました
- ・障害者関係の施策等に明るくないこともあり、スクリーンの展開も早くなかなか理解することが難しかったのですが、資料を読み返して理解に努めたいと思えます
- ・手元資料が遅れたのは残念でした

あなたの地域での就労訓練事業の実施状況について教えてください

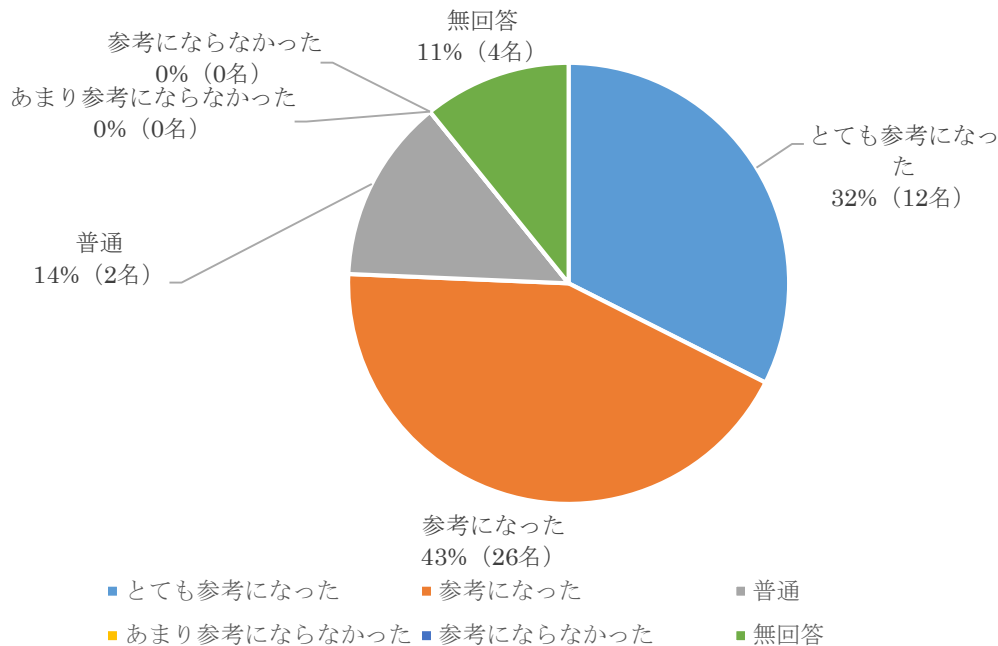
- ・就労訓練事業は3社認定している。開拓については、委託先に依頼している
- ・宮城県では3事業所。大崎地域は「0」
- ・宮城県内の認定は3事業
- ・H27、4月～ですので、まだ少なく2例と聞いております。地方ということもあり、閉鎖的なところも多く、企業も少なく理解されていないところも多いのかなと感じています
- ・全県では県庁所在市で1ヶ所。地域ではなかったため、自社で申請中。（就労準備支援を受託していることから訓練事業へのニーズを感じていることから）

- ・高齢者関係の業務をしておりますが、親が高齢になっている障害者の子の世帯など、高齢者のみの支援だけでは解決できない問題も増えてきています。地域にある、事業所が個別に就労訓練、作業等を行っているという状況の把握に留まっています
- ・少しは事業所があると知っていますが、増えているという認識がないので、あっても少ないのが現実です。また、市の人口も減少しており、まさに少子高齢化のため、事業所が減る方向ではとされます
- ・同じ事業所に依頼することが多い。その事業所との信頼関係が構築されているとの裏づけと思う。こういう事業所を様々な職種で探したいと思う
- ・他法人が取り組んでいる。就労準備訓練としての取り組みが現在はある
- ・就労支援担当者として、これから就労訓練事業所の企業開拓をしていきたいと考えている
- ・就労訓練事業、生活サポートについて理解いただいている企業はありますが、実施できる対象者が現時点ではおりません。前段階の準備として、学習のしなおい（簡単な書き取り、計算等）や自己の振り返り（35年間、未就労）をしています
- ・相談員が何度か面談し、就労準備センターを利用してもらい、人と就業時間に慣れたら、就業に目を向けるよう支援し、職場体験を通じ一般就業に結び付けています
- ・1日のみの体験というのは少しあるが、数日間～長期間の訓練はまだ実施していない。受け入れ企業が少なく業種が限られているのと、相談者自身の意志、モチベーションがまだまだ低い
- ・秋田全県的に認定事務所が少ない状況であるため、実施に関しても厳しい状況である
- ・本相談支援センターでは、まだ就労訓練を行ったことがありませんでした。私たちが就労訓練を知らなかったと思いました
- ・ハローワークへの同行支援。訓練事業には至っていない。訓練事業を行っているところがあるので、見学に行きたいと思いました
- ・まだ進んでいない
- ・就労訓練事業については実施していないことが現状である
- ・未実施
- ・未実施
- ・未実施です。今後の検討課題です
- ・実施してない
- ・進んでいません
- ・これから
- ・行っていない
- ・なし
- ・実施していない
- ・よく知らない

あなたの地域で就労訓練事業を推進していこうとした時に課題などがあれば教えてください

- ・協力事業所が少ない、何故ならば、当事者の持っている阻害要因が複雑かつ混迷すぎて、プライベートに関わることまで報告、伝えられないでいる
- ・中小企業が多く、むしろ減少傾向だと思われまますので、事業所の理解を求める、進めることが難しいと感じます
- ・協力事業所がどれだけあるか
- ・企業参画を進めていく際の企業合意形成
- ・企業側の理解
- ・認定事業所の確保、開拓
- ・就労訓練事業を引き受けたいが人手不足でそこまでいかない、人手が足りた時に連絡するとある事業所から言われました
- ・告知後でないとできない予算があるため
- ・生活困窮者自立支援制度の内容の理解、認知が低い。企業に対してのメリットがない。
- ・相談者の年齢層でのニーズがある
- ・開拓
- ・相談者の絶対数を上げて、就労訓練該当者の対応をしていくことになる
- ・業種が偏っているためニーズに対応しきれないのが不安
- ・人員の配置が大きな課題の一つです。必要性は十分理解していますが、相談件数からして、費用対効果を求められるため、支障となると思います
- ・実習先の開拓。組織が大きいと、人事では社会適応が難しい（障害者も含め）人への理解がある程度得られるが、実際仕事をする現場に温度差があって、申し送りをしていても過度の要求がされてしまう事が度々ある
- ・山里の町が担当地区なので他地区とも連携しながら進めてゆきたいと思いました
- ・農業地帯なので、生産法人等も多いのですが、季節限定のものになってしまうことも……ですが、今回ツールを様々得ましたので活かしていきたいです。とにかく足を運ぶしかありません
- ・公的な支援をどう制度化するか、公共自治体が持つ多様な仕事を、就労訓練事業に転換していく流れをどう作るかが、全国の課題でもあり、仙台以外の東北の地方が直面する課題です
- ・訓練を行うのはいいが、お金がもらえないのが、少々問題がある場合が考えられる。すぐお金が必要で、生保ではなく、お金も借りれない状況の場合どうするか、考えなければならない
- ・協力事業者は多いと思うが、自治体として実施できるか
- ・受け入れ先の確保（業種が少ない）。受け入れ先の職場環境（生活困窮者、障害者に対する理解度）
- ・企業のメリット=人材確保（支援付就労）。理解してもらえるかどうか
- ・人手が足りない業種としては、水産加工、復興土木関連があるが、どこも即戦力を求めているので、集まらない労働力を、自分で育てようということに目が向いていないような気がする
- ・生活困窮者の中には、就労訓練事業参加が望ましい方はいますが、社協からの借入が困難で、一般就労に就かざるをえない方が多くいます。目先の生活費が何とかなれば…と思っています
- ・現在協力いただいている企業は、職種の偏りが多い（介護職）。多種多様な方々に対応するためにも、様々な職種で就業できるよう開拓しなければと思いました

講義の内容は、就労訓練事業を推進していく際の何か参考になりましたか



意見・感想

- ・本人の強みを仕事とマッチングしていくこと。『相手を気にかける、孤立させない』社風（文化）が作っていければ、誰もとっても働きやすい職場になるので少しずつチャレンジしてみたいと思いました
- ・事業所開拓の切り口に使わせていただきます（企業の困りごとをきいて、就労訓練受け入れのメリットをアピールする）
- ・福祉分野においてとても活用できるものだと思います
- ・業務分解と提案の仕方
- ・専門、非専門における業務分解は、人材不足が常態化している福祉事業の中で希望の光になりうるものだと思います。まずは、ワーカーズコープ内の事業所で実践してみたいと思います
- ・新たな気づきはありすぎるくらいでした。田舎というコトバでいうのは簡単ですが、田舎だなあと改めて感じてしまった部分もありました
- ・業務分解。職業紹介を設けることで企業との窓口になる。事業所へのアプローチ
- ・講義の時間にもう少しゆとりがほしいと思います
- ・我々の事業所で就労訓練事業の事業化計画はありませんが、就労準備支援の受け入れ企業の開拓の取り組みとして参考になりました
- ・就労訓練は受け入れてくれる企業にも、大きな負担をかけることになるので、相談事業所との信頼関係を築くことがとても大事だと改めて思った。どんな人で、どんな目標達成を目指して訓練をお願いするのか、明確にすることによって、企業のハードルも下がるとわかった
- ・対象者の永い目を見た生活安定のためにも、就労訓練事業は有効であると改めて感じています
- ・どんな職種でも雑務的な業務が発生しているため、その分の雇用を生み出すことができるということは目から鱗でした

受講されたことで、地域で何かアクションを起こそうとしていることがあれば教えてください

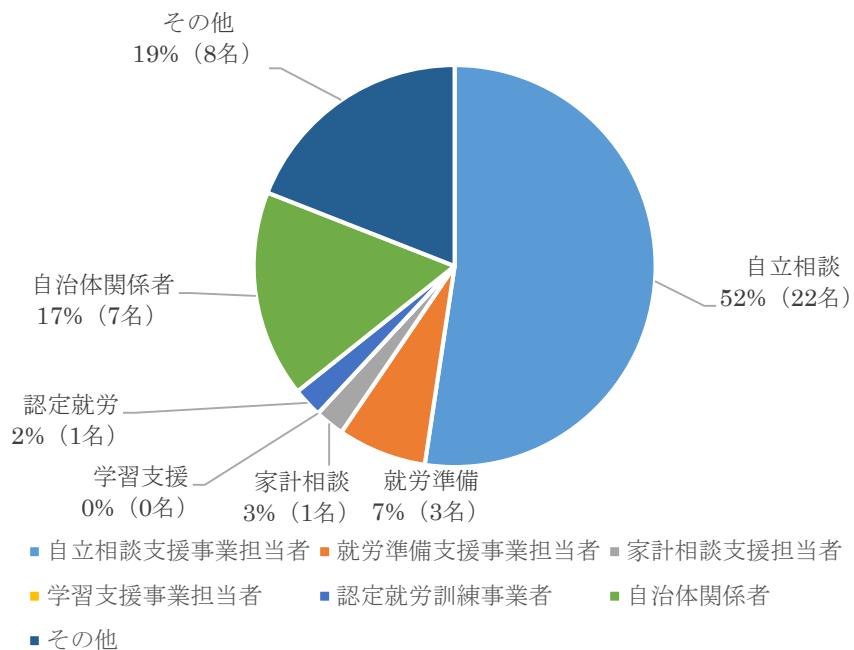
- ・次年度以降に宮城県石巻市で（現在活動中の）フードバンクを切り口とした、就労訓練事業も視野に展開していきたいと計画中です。まだ、石巻市ではまだまだ就労訓練については周知されていないのが現状です。今後は行政とも連携したスタイルで行ってゆきたいと思っています
- ・関係機関へ広く伝達して事業展開の一助としたいです
- ・まずは就労支援員 4 人で 2 日間の振り返りをし、知恵を出し合い今後の業務に活かしたいと思えます
- ・プログラムの改善→業務分解
- ・企業開拓をしていきたいと考えています
- ・自立相談支援制度の PR を進めてみたい
- ・就労訓練事業を申請し自社で中間的就労受け入れを目指している。できれば地域一般企業を巻き込んで訓練先開拓をしていきたいと考えていた（それだけ実習訓練にニーズがあると感じている）。費用面を考えたとき、それが難しいと今日わかり、新たな課題が見つかってしまった
- ・まずは就労支援をすでに行っている事業所の見学をしたい。今まで行っていなかったまちづくりまちおこし課へ売り込みに行きたい。青年会議所や商工会とのつながりをなんらか作れるよう模索したい
- ・訓練認定事業のみに関してではなくなりますが、認定事業所を増やしていくと同時に市民、住民への制度への意識、関心を高めていきながら、地域、市民レベルでの支えあいの仕組みづくりも進めなければと考えています。調査を行い、リスト化、ネットワーク化をしていければと現在考えているところです
- ・無料職業紹介の設置
- ・就労訓練を受けようという相談者が出てきた場合、先ずは職場（会社）見学に連れて行きたい。また、企業を集めての就労訓練事業の説明会の開催を自治体に働きかけたいと思う
- ・無料職業紹介の届出の検討
- ・職場体験協力企業も自ら制限をつけず、開拓したいと思いました
- ・本日勉強したことを今後活かしたいと思えます
- ・今後、がんばります！
- ・考えてみます
- ・ない

ご意見、ご感想等ありましたら、ご自由にご記入ください

- ・今後も障害者分野の方と関わりを持ちながら地域づくりをしていければと思います
- ・自立支援における知識が増え、支援の選択肢も増えました。ありがとうございます
- ・どのような協力ができるかまだ理解できていなかったが業務分解してお願いできることがあればよいと思うが、マッチングが大切なのだろうと思った
- ・これから就労準備や就労訓練の取り組みを考える段階でしたが、講師の方々の口ぶりはずでに組み込みが始まっている前提のように聞こえ、少々居心地が悪いようにも思えました。ただ、先進の取り組み事例が聞けたことは収穫でした。ありがとうございます

- ・一日半目いっぱい講義をありがとうございました
- ・介護施設への受容はあるのだと思いますが、入所施設の場合は働いていた経験上、どの業務も利用者の見えない部分が見えることが多く、他には任せたりできないように感じます。通所に関しては数時間に及ぶ業務が少ないということもあるので、介護業界へのメリット、受容は50:50になると思いました。企業開拓の面で考えると欲するところもあれば必要としないところもあると感じました
- ・行政としてどのような支援ができるか、自分としては手探りですが、他部署との連携で協力者や理解者を増やすなど、少しずつ変えていければと思いました
- ・企業の担当者は行政のトレンドに関心を持っている。特に厚労省の施策には敏感である。雇用政策等の情報を提供しながら担当者や人脈を築いていくことが大事。就労訓練事業所の開拓は、一般求人の開拓、障害者雇用の枠拡大と総合的に交渉していくのが良いと思う
- ・地元仙台で開催していただいたことに感謝しています
- ・地域と連携し、地域との共生を目標に障害者、困窮者支援に取り組んでいます。障害者移行支援B型では介護分野に業務分解を提案し、2年前からwin-winの関係を作ってきました。困窮者にも訓練の場所は多業種的に開拓が必要であり、本当に困窮者を労働市場に送り出したいのであれば、訓練事業にも費用を計上してほしいと思います。準備事業に組み入れればということか…
- ・とても参考になりました。ありがとうございました（可能であれば、参加県別の名簿をいただけるとうれしいです）
- ・講座に参加させていただきありがとうございました。大変勉強になりました
- ・今後の支援に非常に参考になりました
- ・本当にありがとうございました
- ・「就労訓練事業開拓者養成講座」ということで業務上関係ないと思っていましたが、上司の指示により参加しましたが、内容は非常に参考になり、今後の取り組みに生かしたいと思います
- ・各プログラムともに、とても勉強になりました。寄り添った支援を目指してがんばります
- ・各プログラムともにとても充実した内容でしたが、全て急ぎ足で内容理解を深めるには少し時間にゆとりが欲しかったです。また、ワークで各所から来ている方々と交流できましたが、1日目からワークがあれば、もっと交流できたと思いました
- ・（講義について）主催者様の講義の際に使用したパワーポイントについて、蛍光淡色で白抜き文字の文章は見づらかったです
- ・資料の内容が講義の内容と前後することはできるだけなしにさせていただいて整合性を図ってほしいです

あなたのお立場について教えてください（複数回答）



その他の具体的な回答

- ・ 就労支援担当者
- ・ 相談支援員
- ・ 企画担当者
- ・ 困窮者就労準備支援、障害者就労移行支援、B型支援障がい児デイ施設所長兼就労支援員
- ・ NPO 職員（フードバンク）
- ・ 登録事業所
- ・ 就労支援事業の実習受け入れ協力事業所（障害者雇用担当者）

就労訓練事業開拓者養成講座 浦安会場 振り返りシート（1日目）

回収率 88.3%（参加 60名 回収 53名）

受講して学んだこと、気付いたこと

- ・様々な立場の方々のお話を聞くことができ、大変勉強になりました。気付いた点として、『就労準備支援事業』と『認定就労訓練事業』の違いについて改めてよくわかっていないことを認識いたしました
- ・企業の立場で参加させていただきました。企業として受け入れで悩むのはやはり仕事の切り出し等です。今回、浦安市さんの就労支援の例をうかがいちょっとした仕事が次のステップにつながる事がわかり、社内でも改めて検討してみたいと思いました
- ・就労訓練事業の位置づけ、対象者像、効果、加えて企業開拓のノウハウ等について学ぶことができた
- ・受け皿としての企業の開拓は必要と思い行っているが、なかなか成果が見られない。ナカポツとの連携等を行い、開拓に力を入れていきたいと思った
- ・就労訓練事業に取り組む意義（特に行政）について、興味深く拝聴しました
- ・就労支援についてはどこから手をつけるべきか難しいところでありましたが、事例から学ばせていただき、本市に見合う方策について僅かながらイメージすることができました。課に戻り次第、職員とプランニングを始めたいと思います
- ・生活困窮者自立支援法の再認識、各地域による独自の対応、創意工夫を学ばせていただいた
- ・地域資源連携の大切さを痛感しました
- ・生困事業に前向きに取り組んでいられることは非常に強く感じた。ただ、ニートであったり障害者であったり、支援は整えていると感じるも、高齢者、また一般的な困窮者への方策が今ひとつ課題と思われた
- ・「生活困窮の出口は就労である」という行政的な誤った認識の下に進められる自立支援の危険性。なぜ困窮に陥ったか→仕事を失った/低賃金だから× 社会や組織からドロップアウトする「何か」がある○ 困窮者1人1人の問題、課題を解いていくことが困窮から脱出することであり、就労はその手段の1つに過ぎない。就労したか否かではなく、どのような本質的な課題の解決に支援をし、主の自立的就労につなげたかが重要である。データ上では定着率について何ら触れられていない。これまでの生活保護受給者の就労支援についても同じことが言える。変わっていない（とりあえず働いてみようは間違っている）就労のカウントが1増えたところで同じ相談者が仕事を辞めては転職しを繰り返しては全く自立につながっていない。立派な理念を掲げていながらとにかく仕事に就けばいいでは困るのである。そういう就労支援が残念ながら全国的に多いらしい。人を見ない支援は早期就労だけを目指す、1年目で困窮者自立支援はそこで躓いている。転んだまま進んでいかないことを望みたい。京都の取り組みは共感できた（当然の支援の仕方なのだが）
- ・やはり支出が可能なのは就労準備支援事業のみであることがわかりました
- ・他市の事例に興味あり、色々参考になりました
- ・自立相談員と就労支援員を兼任では、開拓の時間が取れないのではないかと思った
- ・浦安市役所さんの発表と聞いて、自治体が直営で行う原点のようなものを感じました。最初に仕組みありきではなく、少しずつ作っていく中で仕組みが出来ていく様子がよくわかりました

- ・就労準備支援事業と就労訓練事業の位置や中身について曖昧でしたが整理できました
- ・企業側のメリットをしっかりと伝えていくことが大切であると感じた。頭を下げず、人を売り込め！
- ・生活困窮者を支援する組織は様々にあることがわかり、今後就労支援を行うにあたって参考になりました
- ・とりわけ就労訓練事業の課題については現場と行政の思惑の差異、理想と現実の側面の再確認をした。また、浦安市の生活困窮、生保受給者合同の「就労支援セミナー」の開催は参考になるところがあった。さらに就労体験メニュー（公用車洗車事業、車椅子メンテナンス事業等についてもヒントを得られました。特に就労体験→就労訓練（中間的就労）→一般就労）への取り組みは理想的と思えた
- ・中間的就労の重要性について改めて重く感じました
- ・直営で実施している浦安市役所社会福祉課の取り組みはとても参考になりました。実際就労準備支援事業は行っていませんが、就労準備支援の基本的なところをわかりやすく説明していただいたと思います。市の人口に対し、4名で生活困窮者支援を行っていることはとても大変だと思いますが、1人1人に細やかな支援ができていて素晴らしいと思います
- ・支援の前後におけるつなぎ方。就労支援の考え方（スタンス etc）
- ・開拓には積極性と度胸（?）、恐れなるとともに当事者の自己決定を優先することだと改めて感じました
- ・”事業開拓者養成” 講座のネーミングにふさわしく刺激的なお話を京都自立就労サポートセンター高橋さんからうかがうことができました。有給雇用型で H23~27 の 5 年間で 113 社の事業所の協力が得られたという実践は、後に続くものとして大いに勇気付けられました
- ・職場開拓に対し、どうしても二の足を踏んでいたところもあったが、受け入れ側のメリットを良く考えながらどのようにしたら前向きにとらえていただけるかを考えて実行することで成果を挙げたいと思った
- ・就労準備支援事業は期限が 1 年であるという話を恥ずかしながら知らなかった。他にも知らなかった基本事項を確認することができてよかった
- ・厚労省高木氏の講義で忘れかけていた、中間的就労の勉強になった
- ・就労準備事業の重要性（個々のニーズ、生活歴等から考えて）を認識している
- ・方向性がわかった
- ・いろいろな方から事例を聞いたことは参考になった
- ・浦安の取り組み、必要に迫られたことに取り組み、改善を図ることが大切なのはと考える
- ・浦安と京都の事例から、同じ事業でも地域性、地域色が表れる、ということ。ただ単にまねるのではなく、自地域における特色も加味する必要があることを理解した
- ・就労訓練事業の現状と課題⇒当区も同じ状況にあること
- ・協力事業所開拓のヒント⇒社会福祉法人が協力事業所として有力であること
- ・京都での先進的な取り組みが興味深くとても参考になりました。制度面についても改めて学ぶことができてよかったです
- ・浦安市と京都自立就労サポートセンター高橋様の内容は今後の支援に生かしていきたいと思います
- ・浦安市の就労準備支援に関して「とにかくやってみた」から広がりを見せたことについて、まずやってみることが大事なんだと感じました

- ・浦安市の開拓の仕方が勉強になりました
- ・相談支援員として求職者の相談を受ける際、準備が必要ではないかと考えたケースもあるが、実際の生活状況等からすぐにでも働かなければならないという本人の強い希望（あせり？）があるのがほとんど。その際、やはりはじめにハローワークのナビゲーター登録に進めてしまい、その後の求人現状を知った本人の意思の変化などから、改めて講座受講や準備プログラムに進む人もいた。就労準備として体験できること、中間的就労で働くことのできる受入れ先やその内容を拡充させることは、相談受付時での連携先の検討にも大変重要であると思いました
- ・とにかくやってみること
- ・ネットワークちばや京都府自立就労サポートセンターの取り組みからの” コツ” や” ポイント” はまさに聞きたいことでした。早速実践したいと思います
- ・生活困窮者の自立支援が地域づくりに結びつくというのは、目から鱗でした。視力が悪い私がメガネのお世話になりながら生活しているのと同じように支援する人や地域の力が私のメガネと同じ役割が果たせるといいなと感じました
- ・生窮制度について改めて確認ができた。さらに就労支援における認識について、福祉事務所とのレベル合わせが大切になってくると思った
- ・就労準備に参加される方々に対して就職するまでのガイドブックなどがあればご自身にも目的意識を持ってプログラムに参加できると思いました
- ・講師の皆様の貴重なお話をありがとうございました。大変勉強になりました。社会福祉法人として就労訓練事業に取り組む意義を改めて認識することができました。就労訓練を受け入れる場合、現場の職員の業務改善や延いては地域資源の創設につながることに気付くことができました
- ・福祉の目線で行くと、頭を下げがちという部分、まさにそうだと実感しました。売り込んでいくという姿勢を貫きたいと思います。当センターでも、色々なメニューを考えていくことが必要と思いました
- ・個々の状況に応じて就労訓練の内容を細分化して対象者に寄り添うことの必要性を改めて学びました。市内や庁内のみの連携以外にも市外で連携を行うことが出来ればさらに可能性が広がると感じました
- ・生活困窮者自立支援法と就労訓練事業の基本と色々の取り組み状況を聞くことができ、その意義も再確認でき刺激を受けた。任意事業を実施する自治体も増えていく中、支援メニューの拡充が求められていくことを実感した
- ・就労の支援に対して、対象者が” 知らない” こと、誤解していることが意外に多くあることは日々の業務で感じていましたが、高橋さんの話で裏づけができ、改めてしっかり取り組みたいと思いました
- ・職業紹介事業をうまく使っていくことが今後の課題であると強く思いました
- ・生活困窮者自立支援法概要および基本確認。自治体の取り組みと難しさ。先進的取り組みの説明を受けて就労支援の複雑さ
- ・「体験」よりも前の「見学」、お二人ほどがキーワードにされていました。意識したいと思います
- ・マッチングの良し悪しが、定着に直結すると「送り出側」も考えていることがわかり安心した
- ・自分の仕事で障害者を雇用しているが、雇用して職場に入れている感じがしていた。就労支援、ステップアップで一般就労に向けた活動をして行かなければならない。障害者を専門にしている部所と

連携が必要であると感じた

- ・良い実践の紹介は良いが、現状と少し離れている気がする（モデルや先進的などところ）。そういった面では浦安の報告が身近だった
- ・生活困窮、生活保護、就職困難、生きにくさを抱えた人たち…結局のところ生活困窮者の定義がわからなかった。明日からのワークが不安です

講義での疑問点・質問

- ・『認定就労訓練事業』に関する、事業費や一つ一つの取り組みに関する費用の捻出元についてなど、費用面についてもっとお聞きしたいと思いました
- ・勉強不足のため、理解が難しかったです。生活困窮者自立支援制度につき、勉強が必要だととても感じました。企業の立場としては、定着支援がとても気になります。就職後、途中でつまづいてしまったときに2～3年後の時期に企業としてどこに相談すればよいのでしょうか
- ・税制上の措置について
- ・就労準備と就労訓練事業の連携について
- ・企業開拓のノウハウをもっと具体的に聞きたかった
- ・就労訓練をする方とは誰か、そのあたりがいまいち見えない（準備とだぶる）
- ・浦安市の就労準備支援事業において、公用車洗車事業等の作業賃金を支給するにあたり、調整したポイントがありましたでしょうか（労働基準法との関係など）
- ・食料支援で貸し出しは職員様が自腹で出し合っているとのことでしたが、①貸し出し ②福祉課の緊急食料 ③フードバンク と、3パターンで対応しているのでしょうか
- ・京都の方の企業開拓はどのような企業を想定しているのか
- ・京都府における支援付就労 合宿型就労体験の期間（10日間）に関して他に選択可能なコースはあるのでしょうか（1泊、2～3泊 etc）
- ・就労体験（合宿型就労体験）は費用が発生するのか。費用は一人どのくらいかかるのか？自己負担はどのくらいなのか
- ・相談に来た時点で「働き先を探している場合じゃないだろ」という相談者が多い。手持ち金が無い、家を失い住む所が無い、多大な負債がある等々。しかし現存する制度でそうした相談者のよりどころになる貸付、融資等は皆無に等しい（例：都内では社会福祉協議会は困窮者支援に全く役立っていない）。結局第三のセーフティネットにつなげるしかないのだが、主がそれを拒むと行き所がもう無くなる。ハローワークの基金訓練のように就労と収入両立できる「新」制度が必要ではないか（住居確保給付金は家賃のみのサポートで要件の敷居も高くあまり機能していない。求められているのは「生活費」である）。生活保護受給者事業と困窮者事業は別にしないとまずいのでは？一般的に「保護を受けている」というプライバシーが漏れるリスクは持たせないほうが無難と考えるが
- ・大変興味深いお話ありがとうございました
- ・改めて生活困窮事業の目的等がよくわかった。直営、委託での違いがよくわかった
- ・合宿型就労支援の詳細を知りたい
- ・各就労支援プログラムの詳細を知りたい

- ・京都市の高橋氏の話の中で、企業開拓について頭を下げず、お願いせずには理解できず、数打てば当たるはその通り
- ・京都自立就労サポートセンターの話は面白かったが、対象年齢が自身の事業所に来所される方より若く、高齢の方の準備の話があったら面白かった
- ・企業側のメリット助成金等の話は？
- ・特に京都の事例で相談者が若干名である点は当区と異なる。目黒区では40才以上が多く、若年者ひきこもり等の相談は非常に少ないです。また最近60以上無年金の方も増え、打ち手に困っています。
- ・行政が行うべき支援の範囲。他機関との連携手法
- ・「頭を下げない」という言葉に疑問を感じました

就労訓練事業及び開拓に関する意見・感想

- ・企業に対しての積極的な説明の機会を設けていただきたいです
- ・開拓の際は、企業のニーズを把握した上で的確な売込みをしていきたい
- ・開拓の際の最初の3ポイント（電話、訪問等）どのような方法があるか知りたい
- ・職場見学、体験などを受けてくれる企業はあるが、なかなかその後につながっていかない
- ・事業の対象者について、就労準備とは具体的に何が違うのか、ご教示いただければ幸いです
- ・就労準備支援と就労活動を使い分け、一体化にやられていると感じた。企業開拓はやり方次第、工夫次第で変わると感じさせられました
- ・5年以上現職に就いているので（埼玉県チャレンジ事業から）企業開拓が重要である事は理解しているが、対象者、企業とのマッチングが難しい
- ・就労体験を依頼する前段階として職場見学からお願いすると企業側の拒絶感が少ないこと、参考になりました。ありがとうございました
- ・この就労（訓練）支援事業が、生活困窮者相手であることを忘れてはいけない。生活保護受給者への就労支援の延長として「実施している」事業者（主に民間の人材派遣会社ベースの企業など）が多すぎる。今行われている事業を検証しつつ「何の訓練が必要なのか」10ヶ月の実績を踏まえて「相談者に合った」事業を念頭に我々は取り組みなおしていく必要があるのではないか
- ・みなさん事業所開拓に困難を抱えていると感じました
- ・福祉部内の方が開拓するときのアドバイスを！の質問で本人の強いを売り込んで！ハローワークの企業訪問に同行を申し出てみれば？（室長補佐）の答えが良かったです！
- ・京都就労サポートセンター高橋様ご説明パートで、就労先が製造工場な地域特性があると思いますが、営業、販売があるのが意外に思いました。
- ・市の行政部門には福祉部局はあるが、労働部門を担当する課がなく、障害者の雇用は障害者福祉課が、高齢者の雇用は高齢者福祉課が行うなど、福祉部局が担っていることが今ひとつ開拓が進んでいない原因ではないかと感じた
- ・就労訓練先を探す方法等（意外に身近なこと）に気付かされた
- ・今後、開拓分野も少しずつ勉強しなくてはと思いました
- ・生活困窮者支援において、就労支援と企業開拓の必要性を思い、現在県福祉士会において職業紹介事業の認可申請を検討中です。その先に就労訓練事業の可能性を研究する目的で参加させていただき

ました。池田理事長のお話は豊富な実践体験に裏打ちされたもので、特に企業へのアプローチのノウハウは私たちにとっても示唆に富んだものでした

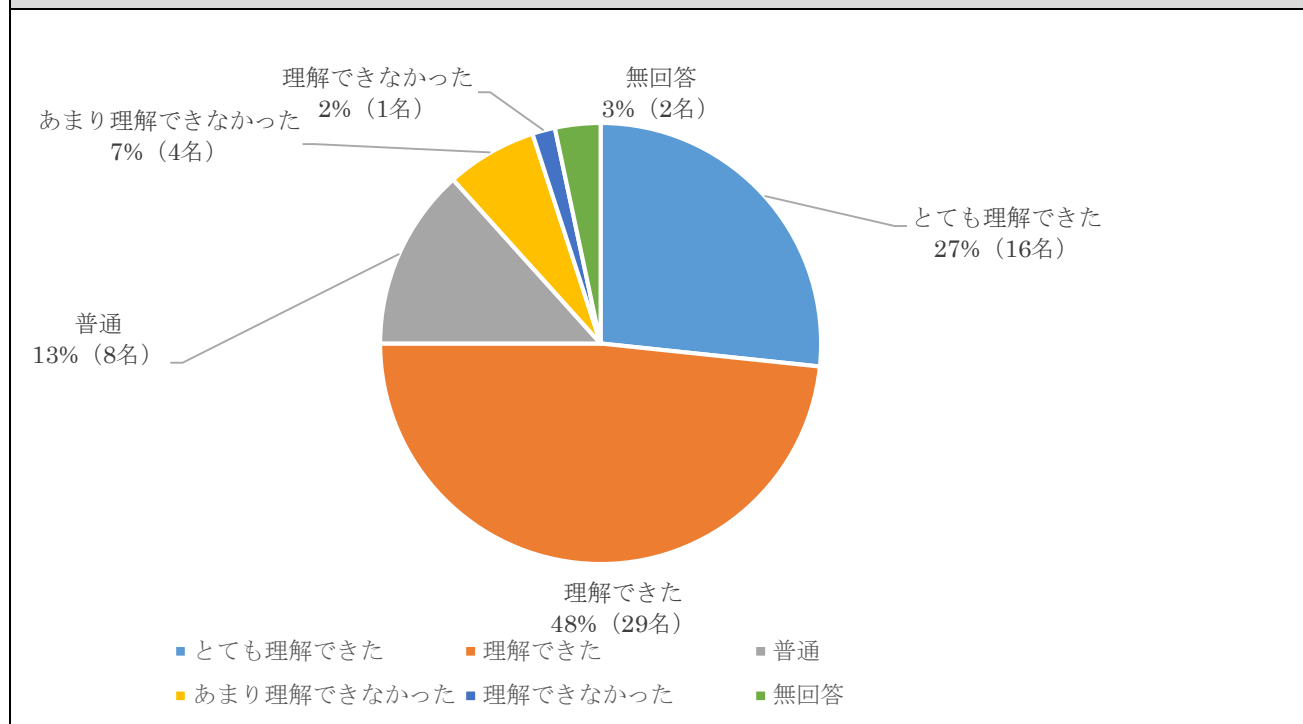
- ・地域社会に対する貢献をどのようにしたらよいかを考えているが、職場開拓、マッチングなどの取り組みで地域住民、企業に対してできることがあるのではないかと思った
- ・企業に対するインセンティブはやはり必要だと思う
- ・相談業務が時間費やし開拓行えていない状態
- ・参考になりました
- ・実際に開拓している方々からお話を聞けたので、それを踏まえて考えていきたいと思う
- ・開拓の必要は感じてはいるが、働きかけるにしても準備が必要と感じている
- ・京都の「数打てばあたる」という考え方はまさに同感できた
- ・開拓には時間とマンパワーが必要。就労準備支援事業の受託業者と共同で行う必要があると感じた
- ・とても参考になりました。ありがとうございました
- ・今まで企業開拓に関することばかり考えていましたが、就労訓練の開拓にもつながるんだということがわかりました
- ・少しずつ開拓していきたいと思いました
- ・今回の研修が初めて生活困窮者自立支援法に関わる内容をお聞きする機会だったので、難しかったです。しっかり勉強してきます。ありがとうございました
- ・高橋氏の「頭を下げない」という言葉は印象に残りました。きちんとマッチングして就労に結びつけば、WIN-WINの双方にとって良い結果になるのですから、頭を下げる必要はありませんね
- ・京都府さんや関西の方は非常に進んでいる（発展している）と思いました
- ・潜在的なニーズを聞き出し、メニューに反映することの難しさを実感しました
- ・事業所の開拓についてノウハウが無いので、行き詰る際にはまたご相談させて頂きたく存じます
- ・結局は行動ありきに尽きるのかなあと感じています
- ・様々な手法、規模、考え方を学び、所属団体としてどのように行うべきかの方向性は見えたように感じる。また、多様性を極めた現代社会において、多種多様なニーズに応える器の必要性を改めて感じた
- ・2016年度の援護関連予算要求が3兆以上と聞きました。何らかの補助金等を設定して誘導的施策があるといいと思います
- ・自社での障害者の雇用と職業訓練についてももう少し考えていきたい。新規事業に障害者を入れる予定があるが、今回の講座を十分参考にさせていただきたい
- ・全国規模の話だと、どこかで聞いた話をまた聞く形になるので、また話を聞いたことの無い地域のケースを聞いてみたい
- ・就労意欲の無い対象者（周囲から促されて来る方など）の支援方法について事例を紹介していただけると有難いです
- ・生活自立支援の実例について事例を紹介していただけると有難いです
- ・開拓をするのが先か、利用者を集めるのが先か。定着支援の話が少なかった

就労訓練事業開拓者養成講座 浦安会場 アンケート

回収率 93.8% (参加 64名 回収 60名)

今回受講した講座・セミナーにすべて○をして下さい	
a 1日目	50名
b 2日目	47名

講座の内容は、就労訓練事業開拓の理解に繋がりましたか



意見・感想

- ・私も企業開拓をしているが、京都の方みたいにはならない。営利企業なので生産性や、研修するための人材費用とか…。こちらも厳しくマッチングして対象者を送るがなかなか、企業の理解が得られない。しかし、今後も企業開拓に注力をしていきたい
- ・就労支援の基本的な方向性、考え方の再認識ができました
- ・2日目も受けたかったなと思わせられた
- ・就労支援は個人に対する支援だけでなく、社会的支援としてとらえなければならぬと思ったと共に、所属事業所での従業員支援についてもよくよく考えていかなければいけないと思う
- ・パワポ資料と説明がリンクしづらい箇所が散見されたりしましたが、大部分が日々の業務の中で活かせる内容でした。ありがとうございました
- ・本事業の概要が理解できたとともに、ある種のツボもつかめた
- ・開拓者側の視点で様々なことが学べ、とても良い時間となりました
- ・国、地域との考えの差があり、同一の目標であっても道が違いすぎて厳しいと感じた
- ・他市の事例を知り、中間就労の大切さを改めて認識した

- ・当方、「受け入れ側」として参加しましたので、「送り出し側」のお話が伺えてよかった
- ・未経験の中、資料内容が充実しており、概要がわかりやすかったと感じています
- ・就労準備だけでは支援が終了しない相談者がいるので、今後就労訓練を実施する必要を感じていたの
で、今回の講座でよく理解することができました
- ・きっかけ作りと思いましたが、インスピレーションを得られませんでした。しかし、相談だけだと停
滞してしまうので引き続き何ができるのか模索していきたいと思います
- ・実践にもとづく様々な情報をいただき、大変勉強になりました。引き続き、色々教えていただければ
と思います。よろしくお祈りします。今回ご案内をいただいたこと、感謝しております
- ・全国から集まる国研修は何度か参加させていただきましたが、今回の研修は、事業所開拓を含め、細
かいところまで講義を受けることができ、大変参考になりました
- ・就労訓練事業の現導入先の業種、具体的に分解して発生した仕事の内容をもう少し具体的に知りたい
と思いました
- ・事業所開拓まで実施はできておりませんが、その重要性については感じており、理解を深めることが
できてよかった
- ・制度について深く理解することができ、また業務分解による働き方の変化を見出せることによって実
際に就労訓練として行ってもらえる可能性に改めて気がつかされました
- ・就労訓練事業の必要性とその効果について理解が深まった。具体的な開拓方法も知ることができ大い
に役立った
- ・行政ではなく、様々な法人の方々と接し、価値観や考えの違いを学び、非常に良い経験となりました
- ・グループワークで他の参加者の取り組みや考えを共有することができ、理解が深まった
- ・できたところとできないところがある。生困制度内とそれ以外のこと
- ・これからさらに学習します
- ・就労支援は地域性でかなり違っている
- ・「企業側にもメリットがあるんだ」という観点、発想が私自身に欠如しており、大変参考になりまし
た
- ・全国の先駆的な取り組みの中に、参考にさせていただける内容が多く含まれていて、具体的な事例
を元にしたものがほとんどだったので、イメージがしやすく、わかりやすかった
- ・わかりやすく、理解できた
- ・企業開拓を行う際には、企業側のメリットと困りごとを聞くことでマイナスイメージを持たずに企業
側が耳を傾けることができるとの話をうかがって、今後参考にしたいと思った
- ・課題が解決されなければ就労どころではない。就労は困窮から脱する1つのツールであるが、出口で
はない
- ・就労支援員は営業力を要する、企業開拓が重要な仕事ということを大変実感する内容だったと思いま
す
- ・どなたの報告も、優れて実践的であり、活きた勉強ができたと思います
- ・行政と民間での着眼点の相違を感じられた
- ・企業開拓には企業のニーズとのマッチングが重要ですね
- ・各地の事例がうかがえて、参考になりました

- ・就労支援員の仕事は出口の開発であるという言葉が印象的であった
- ・就労訓練を行っている中で、就労訓練になっているのか考えさせられた。障害者を専門にしている部所との連携をとっていきたい
- ・大変わかりやすかったが、実戦につなげる難しさを感じた
- ・やらなければいけない課題が色々と発見することができました。特に企業を支援する目線を持たなければいけないこと、臆せず足を踏み出していくことなどです
- ・就労訓練事業開拓の重要性はよく理解できた
- ・不勉強で生活困窮者自立支援法についてあまり理解しておらず、講師の方のお話が理解できない部分が多々ございました。改めて勉強しなければいけないという気持ちを持たせていただきました
- ・何もわからない状態で参加したため、理解するのが難しかったです。2日目のグループワークでは実際に相談支援されてる方、企業開拓されてる方等いろいろな立場の方の話が聞けてよかったです
- ・就労訓練事業に関してあまり予備知識がないまま参加させて頂きましたが、様々な立場で活躍されている講師の方々の取り組みを知ることができ、いい学びの機会となりました。ありがとうございました
- ・企業のニーズの中に、就労の場を見つける！ということ再認識しました
- ・事業開拓についてのヒントがいただけたので良かった
- ・積極的に動いている事業所が多くあることを知るに至ったのは心強い点でした。職場内だけではなく知識面での相違があり発信していくのも厳しく感じていた所がありました
- ・せっかく室長補佐がいらしていたので、制度のおさらいよりは現状と今後にもっと時間を割いて欲しかった
- ・就労訓練事業のお話を中心だったのかと思いますが、お話をお聞きする中で、自立相談支援機関、訓練事業所、本人の役割や就労準備と就労訓練事業のお話が少しあいまいなまま講義が進んだので、どのように今回の研修でお伝えしたかったのが不明瞭でした
- ・「就労訓練事業開拓者養成講座」というタイトルと結びついているかどうか疑問に感じた

あなたの地域での就労訓練事業の実施状況について教えてください

- ・埼玉県での認定事業所は現在 25。今後も申請企業と相談中
- ・11 社申請。7 社認定。社福法人が中心です
- ・埼玉県内では他団体が 10 数事業所を運営している。当会では現時点では実施方針は定まっておらず、また企業へのアクションも行う段階にない
- ・10 か所以上で申請をいただいておりますが、ほとんどが非雇用型のみでの実施となっております。今後、雇用型の開拓をどのように行っていけばよいかという点が課題です
- ・建設業で寮付きなど話あった。今は 3 社申請あり
- ・埼玉県内で中核市になった越谷市で、認定第 1 号になった中間的就労先を確保することができた
- ・事業所が 1 ケタ台であり、数が少ない
- ・現在のところ清掃業務の請負会社 1 社のみ
- ・平成 28 年度に就労準備支援事業を行う予定です。就労訓練事業は、自立相談支援事業の就労支援員が斡旋するのですが、対象者が利用するまでにいたっておりません

- ・自治体がらみの訓練が多く、地域や民間事業所とのつながりは少ない
- ・埼玉県内では数市で実施がありますが、さいたま市ではまだ開始が見られていません
- ・認定事業所はあるものの、実際の受け入れが進まない
- ・対象者がつながらない状態
- ・東京都の認可を受けた事業所が2カ所あるが、当区として利用実績はない。理由として1カ所は「遠い」こと。困窮者が片道500円超の交通費を出して行くことは難しい。もう1カ所は今年になって認可された
- ・現在特養を運営する社福法人と職場体験実習の覚書を締結し、認定訓練事業の申し込みについても検討してもらっているところです
- ・まだまだ事業自体が知られていません
- ・今年度、実施している事業所はないが、受け入れていただけそうな企業が数社あるので、開拓して受け入れていただけるようにしたいと思います
- ・現在、事業所開拓中です
- ・私共は市役所からの委託で事業を行っている社会福祉法人であります。昨年、法人のほうで就労訓練の認可を得ていますが、未だ実績につなげることはできておりません。企業への就労訓練事業認可のアプローチもまったくできていない状況でありますので、今回の研修で学んだものを参考にさせていただきたいと思いました
- ・未実施であり、積極的に活動している団体も少ない
- ・必須事業のみの実施
- ・まだまだ未開発な部分のため、今後開拓の部分が多いと思います
- ・事業実施に関して検討中の段階です
- ・自立相談支援事業から就労準備支援事業につながるケースがなく、就労訓練事業についてもほぼ進んでいない。近隣の社会福祉法人が就労訓練事業に名乗りを上げようとしていると聞いている
- ・生活クラブで実施
- ・就労訓練を理解していただけるよう、働きかけをしている
- ・事業所のため、まだ詳細を把握していない
- ・本地域ではまだ登録はありませんが、必要はあります。自立相談のみの枠組みですが、ある程度開拓していこうとしています。が、「認定」をとることのメリットと窮屈さについて思い悩んでいます
- ・市民協働のモデル事業として、中間的就労の受け入れ先を開拓
- ・世田谷では障害をもつ方の施設（就労のための）は16余り。三軒茶屋には「お仕事カフェ」がある
- ・千葉県房総半島の田舎の地域ですが、まだいずれの任意事業も実施されていません。（長生、夷隅圏域共に）
- ・就労訓練事業は未実施。就労準備での企業開拓は現在進行中
- ・企業へ説明に出たいがまだできていない
- ・まだ行われていなく、これから検討していくようです
- ・自分たちのNPO法人以外ではまだあまり進んでいないようです
- ・訓練事業は実質的に実施されていない。準備支援事業は別事業者が実施しているが力不足（実態は就労支援=求人紹介のみ）

- ・実績なし。ただし、就労支援の中で体験就労や相談者ごとの求人開拓を行っています
- ・現在のところ実施はございません
- ・訓練事業なし。H28年度で検討。H29年度50%くらい？
- ・現時点では指定を受けた事業所はない。市内の社会福祉法人が指定の意向あり
- ・就労訓練事業の実施なし
- ・現在は全く進んでいない
- ・取り組まれてはいない
- ・実施なし
- ・未実施
- ・未実施
- ・していない
- ・特になし
- ・なし
- ・わかりません
- ・申し訳ございません。よくわかりません

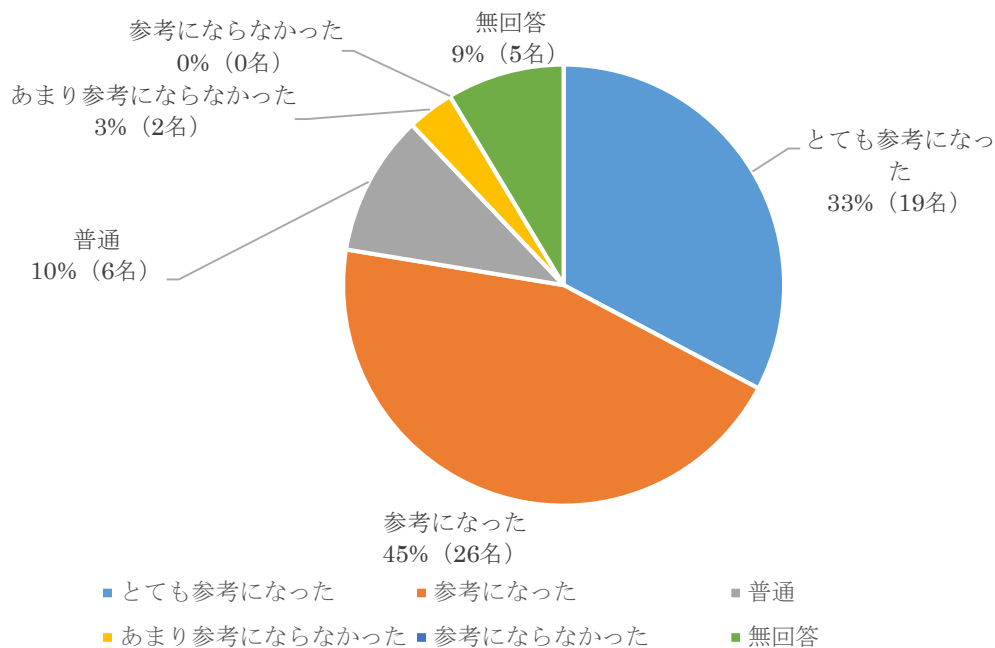
あなたの地域で就労訓練事業を推進していこうとした時に課題などがあれば教えてください

- ・対象者が生活保護受給者なので、職場見学等の交通費がない。こちらも車を出して同行するが、うまく時間が合わない。開拓に関しては企業への助成がないので企業開拓が進まない
- ・受け入れ事業者の確保が難しいと思われる
- ・地域に認定事業所がなく、対象者が遠方まで行く意欲をどう喚起するか。その前段階で、就労準備支援事業の受け皿となる事業所の開拓が進まない。→本市では費用対効果の関係で、年間委託事業が難しく、利用者の利用日数で費用を提供する出来高制の単価契約を考えています（ex.障害者の就労B、就労移行支援等に協力を求める予定です。）
- ・事業を受けた後、どのように一般就労につなげるかが見えていない
- ・10区の相談支援事業所（生活自立・仕事相談センター）と本庁（センターへの指導）の体制で運営されていますが、就労訓練事業開拓、推進はあくまで本庁主導となりますので相談現場で事業の必要性を感じてもなかなか難しい感があります
- ・生活困窮者と認定就労訓練事業所のマッチングをどのように進めていくか
- ・一般企業に開拓するノウハウ
- ・市が認定訓練に乗り気でない
- ・企業のメリットをもう少しあると増えていくのではと思った
- ・「受け入れ」事業所のネットワークがないor遠方である
- ・自治体の理解や庁内連携が不十分であることや就労困難者を理解して受け入れていただけるようにするために、生活困窮者と就労困難者についての理解を深める必要があると思います
- ・手続きの複雑さ。事業者のインセンティブ
- ・生困の内容自体がそこまで広がっていない。周知するための媒体が細かく充実していない。企業開拓が進んでいない。職員（人手）が不足している

- ・社会福祉法人等へ直接アプローチもしましたが、企業側の見識が薄い。自治体側より案内があることは知っているが、企業メリットが少なく正直現状では推進が難しいと思います
- ・誰がやっていくのか、その体制づくりがまず課題だと思う
- ・企業に対する制度の周知の必要性
- ・開拓のノウハウ。訓練事業を行った企業のリスクの担保
- ・地域連携の難しさ。他団体との意見の相違
- ・行政としての財源確保
- ・営利企業に対して、決算書の提出で断られることが多々ある
- ・開拓していくにあたっては、利用者ありきで進めたほうが、話が早い。よって、自立相談支援事業から就労準備支援事業にどのようにつながっていくかの方法を考えることが重要だと思う
- ・人口が多すぎて対応困難がでるかもしれない
- ・厚労省のガイドラインをそのまま事業所にお願ひすることはとても負担になると考えています。就労支援プログラムは、事業所の意見を元に自立相談支援機関が作成をする必要があると感じています。支援プランに基づいて行うという観点からもそのほうが合理的ではないかと思います
- ・支援側のマンパワー不足。訓練を受けている場合でない状況の相談者が多い（持ち金、貯金、家もないなど）
- ・企業側のメリットをどう紹介していくか
- ・職業体験や中間的就労が可能な協力企業が具体的に相談支援事業所として把握できていない。その情報をまず知らなければならないが、実際その「企業」が開拓できていないのであろうと予想しています。うまくケースをつなぐためのネットワークがうまく機能もしていないと思っています
- ・運営経費（主に人件費）の捻出
- ・上長の意識の問題（福祉領域の方のため、必要性 or 優先順位が高くない）
- ・就労準備事業の受託業者との連携（受託業者が訓練事業の開拓の必要性を感じていないと思われる）
- ・行政との連携および企業の理解。ちなみに商工会議所は理解乏しい。自立相談事業所が推進していかねばならない！
- ・まさに”開拓”ではないかと思っています
- ・就労受け入れ先となる企業との接点をどのように作っていくか。現状は個別に開拓しているが…
- ・多様な職種をそろえることは難しい。送り出す数も少ないので、企業側に声をかけたのに紹介する人材なしという状況になりかねない
- ・就労訓練事業を利用している間の生活費がもつ方が少ない
- ・他団体が開拓した事業者であるため、業務内容等が十分把握できていない
- ・離職も何年も経っている方の受け入れに難色を示している企業が多いし、職場体験の受け入れ企業も少ない
- ・「出口」の確保の難しさを感じます
- ・①地域資源（企業数が圧倒的に少なく、なかなか連携することが難しいのが現状です）②広域であること（移動にはほとんど車などの手段が必要で、これは相談者側、支援者側にとって大きなネックとなっています。）③事業の対象人口が少ないこと（人口が少ないことに加えて、市と郡部が混在しており、支援事業を受託できない（支援対象者が15名を越えない））

- ・相談者の中で就労訓練を必要とする人がまだ少ないので予算が下りませんでした
- ・就労準備事業を受託していない。法人が無料職業紹介の認定を取ってくれない
- ・営業活動をする人材が不足しているのが一番の課題です。地域資源の開発の視点のある職員がほぼいないのが現実というのが恥ずかしいところです

講義の内容は、就労訓練事業を推進していく際の何か参考になりましたか



意見・感想

- ・社会福祉法人の地域貢献の観点から、就労準備支援事業に協力していただくこと等、アプローチの仕方のヒントをいただきました
- ・とにかく「やってみる」ことが重要だと思いました
- ・事業所の開拓手法について、様々なやり方があると感じた
- ・「見学」の位置づけを再度見直そうと思いました。知らないことは想像できない。納得しました
- ・訓練なのだから何でもやるのが可能である。可能性が広いものだと再認識させられました
- ・今回の機会を作っていただき、本当にありがとうございました
- ・営業力をつけていくことが必要だと実感しました
- ・ひきこもりは増加しているので、解決策として有効と感じました
- ・連携の重要性
- ・相手のメリットを重点的に明示する必要性について再認識した
- ・就労訓練の大切さ
- ・企業開拓を進めるにあたってのやり方が少し見えてきたように感じた
- ・企業への働きかけ
- ・企業や事業所の「困りごと」に耳を傾けるという視点が抜けていたと思いました。この視点は今後の事業展開に活かしていきたいと思います

- ・開拓したところに相談者を紹介するのも一つの方法だが、ターゲットに合わせた先を開拓する。開拓先の継続的なつながり（営業活動）をどうしていくか聞けばよかった
- ・パーソナルサポートセンター立岡氏の講演の中で、まずは就労準備から始めて、実績につなげる方法はとても参考になりました。就労準備数が少なく問題になっています。参考にさせていただきます
- ・事例部分は参考になった
- ・計画を立て、まずは関係者へ説明提案すること
- ・人材紹介と派遣会社での営業経験が活かせる事
- ・地域性を踏まえてすすめていくことが必要だと感じました。業務分解はすぐに役立てられそうです
- ・地域になれば、地域外に出て行けばいい
- ・人材不足の業界でキャリアを積ませる仕掛け
- ・人材を活用できるシステムそのものを作っていく
- ・障害者を雇用している中で、また障害者が働く施設を担当するものとして障害者の就労事業を深く考えて現場に働きかけていきます
- ・当社の場合、訓練やマッチングの事業でなく、保護的就労の認定企業である。が、自社に活かせるノウハウが多々あったと思う。就業希望者のことがよく解ったと思う
- ・企業の立場として人材不足に対応するために今後就労訓練事業を受け入れたいと考える場合、まずこの窓口に相談すればよいのか雇用の流れが少し理解できました
- ・市役所が地元の企業に呼びかけ説明会を開き、パンフレットを配布していくと反響が大きかったということなので、早速自治体に話してみようと思いました
- ・切り口のアイデアは間違いなく自分で考える時間を省略することができたと思います
- ・様々な受託法人、直営による自治体等ありますが、この事業の重要な要素はやはり『伴走方』であることだと思います。その事の大切さについてこの素晴らしい講座においてももうちょっと触れて頂ければと思いました。また GW は、もうちょっとイメージがわくように具体性を持ったほうがより良いかと思いました

受講されたことで、地域で何かアクションを起こそうとしていることがあれば教えてください

- ・日払い、週払いをしていただける協力事業者および就労体験先の確保
- ・社会福祉法人へのアプローチを考えてみようと思います
- ・ハローワークの企業訪問に同行させていただこうと思います
- ・企業を直接まわって見たいと思った
- ・就労準備支援事業から就労訓練につなげたり、支援のメニューやプログラムとして行おうと考えているのでとても役立つ内容でした
- ・事業者のネットワークを構築したいと思います
- ・各関係機関との連携で、もっと巻き込んでいくことが必要と考えました（他の機関の強みを、力を借りることで、スムーズにできる部分があると感じた）
- ・地場企業へ営業折衝してみたいと思います
- ・地域の実情、法人等を再度違った視点で確認したいと思いました
- ・企業開拓。自治体へのイベント参加

- ・自治体としての学習支援
- ・社会福祉法人だけではなく、民間一般企業も職場体験や訓練事業所として開拓したい
- ・車椅子のメンテナンスから行いたい
- ・平成 28 年度は当法人内で就労支援受け入れ施設を増やしていきたいと思っています
- ・自立相談支援事業所、自治体との連携強化
- ・就労準備支援事業における体験実習先の開拓
- ・自法人での就労訓練事業への参入
- ・人材確保として体験を検討していただけるよう話を進めてみたい
- ・自治体主催の就労訓練事業セミナーの開催が行えると良いと思いました
- ・埼玉県社会福祉士会の次のステップに活かしていきたいと思います。ありがとうございました
- ・まずは担当者、上司に伝えたいと思う
- ・担当地域で 3 社は来年中に開拓したいと思います
- ・ハローワークの協力を得て、企業開拓（企業回り）をします
- ・就労準備事業の協力先に就労訓練事業者の登録をしてもらう
- ・新規事業で就労訓練を含む場合の参考にしていきたい
- ・（職場の）見学、体験などで、理解を深めていただくのはいい考えではないかと思った
- ・地域に就労訓練事業がないので、働きかけたい
- ・受け入れ企業として貢献できるようにしたいです
- ・今回の講座で学んだことを地域にも活かしていきたいと思います
- ・まだ企業開拓はしていなかったので、まずは相談者が就労できた企業に行って経営者に会ってみたいと思います。その他地元の企業、店などに出向いてニーズを探ってみたいと思います
- ・企業開拓を進めようと思います
- ・遠隔地との連携から地域内だけではフォローできない仕事の内容をカバーするという方法をやれたらと思います
- ・すぐにはございません。今後の課題かと思っています
- ・検討中
- ・考え中
- ・特になし

ご意見、ご感想等ありましたら、ご自由にご記入ください

- ・モチベーションがあがりました。参加してよかったです。ありがとうございました。今後ご指導よろしくをお願いします。
- ・相談に見える利用者の 8~9 割が精神疾患を抱えており、すぐの就労が難しい場合があります。利用者の自信回復や自尊感情の回復のために、就労訓練の機会は有益だと思いました
- ・京都の高橋様の関西弁、懐かしく親しみを感じながら拝聴しました
- ・今後も情報共有していきたいと思うので、何か役立つ情報があれば教えていただきたいと思います
- ・本当にありがとうございました
- ・深く掘り下げられた内容と多数の事例でとても有意義な研修でした。2 日間どうもありがとうございました

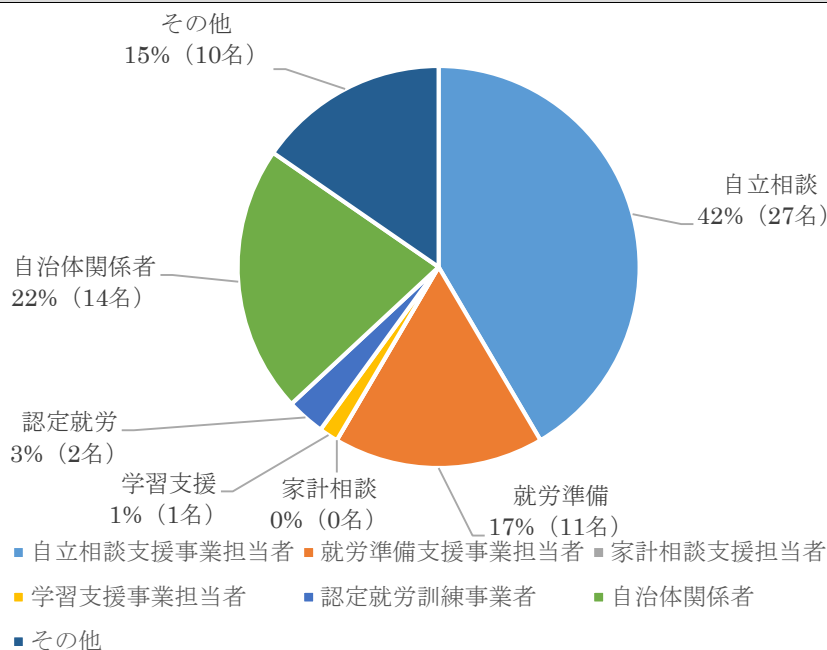
ました

- ・訓練事業は利用者の職業理解、定着に大いに役立ち、社会とのつながり、生活習慣の形成とメリットがたくさんあるように感じます。あとは実践のみだと感じます
- ・本日は参加させていただきありがとうございました。国、県、市の研修もありますが、他団体の方々との交流は自分自身の糧になるものと考えます。機会がありましたらまた参加させてください
- ・企業開拓をしたとして、最初につなぐケースのマッチングが大切であることが有益な視点だった
- ・当事業所では、就労準備、就労訓練を受託していなく、就労支援員が全てをカバーしている状況です。今回、就労準備、訓練のこの講座を受講し、大切な部分であることを実感しました
- ・就労準備支援の重要性、大切さを痛感いたしました
- ・準備期間中の生活費に対するバックアップ体制
- ・新しい（貸付制度、融資）、創設の必要性を感じます。両輪で進めていくことが必要であると思われ
ます
- ・内容、タイムテーブルとも、多少の余裕があり、ちょうど良いと思った。2日間ありがとうございました
- ・まず、現在担当している業務から行えることからやっていきたい
- ・とても参考になる研修でした。ありがとうございました。西岡さんの講演が良かったです
- ・2日間ありがとうございました
- ・ワークを通して発表事例に主催者側の意見も聞きたかった
- ・制度～個別事例まで盛りだくさんの内容で、充実した研修でした。グループワークで理解が深まりよ
かったです。他の方のアイデアが参考になりました。今後、実際に企業に営業する場合の実践的なノ
ウハウについても詳しく学ぶ機会があればと思います
- ・開拓の考え方については理解ができた。実際に開拓する現場に同行してみたい
- ・今回のセミナーには、行政の方に参加してもらったほうが良かったと思った。行政の後押しがある方
が、企業は安心する。行政の方にもっと興味を持ってもらいたい
- ・2日間ありがとうございました
- ・何かあった際には生活クラブさんへご相談させていただければと思います。よろしく願いいたしま
す
- ・日々の業務に追われてまだ企業開拓できていませんが、少しずつ時間を作って行っていきたいと思
いました。ありがとうございました
- ・都内は資源も多いはずですが、市区町村間での連携がまだまだだと思えます。他の地域に負けないよ
うに取り組んでいきたいと思いました
- ・就労準備以前の携帯電話、自宅固定電話の所持方法を確認したかった（特に生活保護で無低にいる人
たち）
- ・理解に苦しむ内容も含まれていたため、完全に理解できたとはいえない。本の就労訓練についてもう
少し勉強してくるべきだった。グループワークでの名刺交換をした方々から情報を得ていきたい。テ
キストの中のパウポの印刷が小さすぎ読みにくい点がありました。今回この講座に参加できて、多角
的な見方が勉強できました。ありがとうございます
- ・2日間の長い研修をありがとうございました。就労支援担当者の方や、開拓を担う方の参加が多いの

で、このような内容になっているかとは思いますが、生活困窮者自立支援事業の中の一つの支援としての関わり方という意味では他のメニューを実施している団体と解離してしまうような印象を持っています。ぜひ、2回目以降は生活困窮者自立支援事業の他のメニューも絡めた講義を行っていただくとさらに内容を深めることができるかと思えます。今回はお疲れ様でした

- ・経済を担う世代が減るからといって人口が1千万人突然減るわけではない。今は日本という国の「働き方」を転換する時期に来ているということ。「今後も経済成長」するということを前提にした経済を目指す愚かな妄想に囚われている限り、1億総困窮になることは目に見えて明らか。今求められるのはこれからの日本国の現実的な労働ビジョンを考え、手遅れになる前に構築すること。自立支援法を作った国にもその責任はあるのではないか
- ・グループワークの狙いとゴールがわかりにくく、少しやりづらかったように思います
- ・資料とスライドが一致しているとありがたかったです
- ・資料は誰（講師）が使うものか、No.などをつけてもらえるとわかりやすかった。「この紙」ではわからない
- ・講義内容が多すぎて消化不良気味。開催日時、期間の設定を再考されたし
- ・就労訓練事業の申請に際しての説明（厚労省のガイドライン）がほしかった

あなたのお立場について教えてください（複数回答）



その他の具体的な回答

- ・生活保護担当
- ・生活困窮者就労支援
- ・地域福祉担当
- ・住宅ソーシャルワーカー事業責任者
- ・企業 障害者雇用担当
- ・企業（障害のある社員を80名雇用している会社です）

第4章 考察

1. 受講者について

シンポジウムに関しては、アンケートの回収率の低さや、満足度から見ても、全国から多くの参加者が集まる生活困窮者自立支援全国研究交流大会の分科会としての位置付けが、かえって対象者にこのシンポジウムの狙いが伝わりづらく、この場をシンポジウムに位置付けたこと自体にも課題が残る結果となった。回収率30%での分析は信頼性にかける懸念もあるが、全国からいろいろな立場の参加者を意識したことが分かりづらさとなった。全国研究交流大会の参加者が、多くの分科会がある中で、この分科会を選ぶという受講者層がイメージしづらく、また当日、休憩をはさんで午前、午後で受講者が入れ代わることなどは予測していないことであった。

次に、開拓者養成講座に関しては、「生活困窮者自立支援事業の自立への要、相談の出口とも言える就労支援を充実するために就労訓練事業を広げる」という目的で、今まで2年間就労支援担当者養成講座を実施してきたが、その振り返りの中で、対象者の絞込みが出来ていなかったことが課題となっていた。このことを踏まえての3年目の開拓者養成講座の対象者は、誰になるのか。私たちは自治体の本制度担当部署や、自立相談支援事業の受託者を対象者とし、受講者を明確にしていくことを決めた。まずは自治体担当者に就労訓練事業の効果を再確認いただき、自立相談支援事業の実施者がどのような方法で開拓するのかを知っていただく。このことを獲得目標においての実施となった。

アンケート結果からその受講者を見ると自治体関係者と自立相談で6割以上、就労準備担当まで入れると7割を超える割合になっていることは、受講者が私たちの絞り込んだ対象像で多くが構成されたことが分かり、絞込みは一定の効果があったと読み取れる。

2. プログラムについて

(1) シンポジウム

前述したように、全国の多様な参加者を意識しすぎ、プログラム内容も様々なカテゴリーからの参加を想定したことが内容全体を広げすぎた印象となった。長丁場のシンポジウムで一人ひとりの報告はとても興味深く、それぞれの報告が単独の講演となりうる豊富な内容だったが、それを凝縮して、短時間でまとめたことが、参加者には分かりづらいものになった可能性がある。どのような受講者に向けたシンポジウムか、シンポジウムの狙いは何かといったことが、やや曖昧だったことが課題となるだろう。

(2) 養成講座

過去2年の振り返りを踏まえ、また本事業施行初年度であること、全国の就労訓練事業の実施状況などを共有し、内容を議論した。大きな枠組みとしては、制度内容や先行事例、就労支援の理念などの概念的な講義形式の部分と、実際に企業開拓する際に必要な就労訓練事業の具体的なメリットや手法等のワーク部分の2部構成とした。このことは一定程度の理解を得ることができたと考える。特にタイトルとして鹿児島会場、仙台会場の「公開セミナー」での講義と「実践者向けセミナー」のワークは、わかりやすく参加者も結果的に内容を理解した上で1日参加とするか、2日間参加とするかを目的に添って決めることが出来た。一方、受講者は絞り込めたが、就労準備を任意事業でやっているか、いないか、兼務でこ

の事業をやっているかなど、個々の受講者の経験や制度理解には個人差が大きく、質疑などでは、多岐にわたる質問でそもそも論となる場面もあった。質疑の時間を比較的長くとったことは実態把握として有効だった。

3. 開催方法について

(1) シンポジウム

全国研究交流大会の分科会として開催したので、全国研究交流大会事務局との協働での開催となった。広報、参加集約、当日資料等の印刷などは大会事務局側の分担となり、大会事務局の多大な協力の下で実施された。当日運営に向けたパネラーとの調整や資料作成依頼、当日の運営は本事業事務局の分担となり、前段の大会事務局からの流れを受け、当日の開催準備を行い、開催当日をむかえることとなった。物理的にも離れた場所で3団体が分担をして事務局を担っていたので、細かい役割分担などの調整事項などお互いに労力を要する結果となったことは否めない。本来であれば、この事業は単体で実施するものなので、今回の開催方法は例外といえる。結果としては、3団体が連携してシンポジウムを開催することができ、大会事務局の尽力に心から感謝する。

(2) 養成講座

全国3か所開催で、1回は千葉県内開催との原案から検討委員会を開始したが、検討委員会では全国状況の共有や議論を経て3か所の開催地を決定した。このことは、過去2年比較的組織内部に近いメンバーで構成していた検討委員会に外部委員を加えたことの成果であり、効果的な開催地決定につながった。鹿児島会場に関しては、県との共催という新たな手法で、参加呼びかけ、集約等を地元中心に進めたことの成果が公開セミナーの参加者数や属性に表れている。そして男女共同参画、地方創生といった視点での就労支援の提案は、外部委員ならではの視点であった。また仙台会場での「就労支援はこれからの社会状況を見据えた企業の生き残り戦略」という講義は迫力ある提案であった。また、浦安会場の浦安市役所での就労体験は、この間様々な行政への提案として市役所での就労体験を語ってきたが、現場からの実践報告となり、参加者への説得力が大きかったと考える。このように外部委員が検討委員会で果たした役割は多大なものがあつた。そして結果的に各委員がそれぞれの開催地を担当する形で開催できたことが、各会場でのプログラムや開催方法の豊富化につながり、地域開催の良さとなったことは成果であると思われる。より多くの地域で就労訓練事業者の開拓が進められるように開拓者が必要になることと、就労支援の重要性を地域特性とともに伝えることができた。

最後に

これまでの就労訓練事業の担当者養成講座の集大成とした今回の開拓者養成講座は、受講者に就労訓練事業の意義や様々な地域の多様な手法、おもしろさを伝え、就労訓練事業を地域に広げることを目的としたが、本講座の成果は今後の就労支援の広がりを見極めた上で判断することとしたい。養成講座を通じて、生活困窮者の自立の出口としての就労支援の必要性をアピールすることができ、受講者、開催地の多くの方々との連携やネットワークが広がったことに心から感謝するとともに、これからも就労支援を地域で多様に展開し実践を重ねていきたい。

平成27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

**就労訓練事業者を広げるための就労訓練事業開拓者養成講座
就労訓練事業事例研究・シンポジウム開催事業
報告書**

発行 特定非営利活動法人ユニバーサル就労ネットワークちば

〒260-0013 千葉県千葉市中央区中央 3-9-9 エレル千葉中央ビル 304

電話 043-306-2564 / FAX 043-306-2574

URL <https://www.facebook.com/uwnchiba>

発行 2016年3月