

平成 30 年度厚生労働省社会福祉推進事業

# 自立相談支援事業評価実践ガイド 普及展開方法検討事業 報告書

平成 31 年 3 月

一般社団法人ユニバーサル志縁センター

本報告書は厚生労働省社会福祉推進事業「自立相談支援事業評価実践ガイド普及展開方法検討事業」の一環で作成されました。

# 目次

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 1. はじめに.....                          | 1  |
| 2. 第1弾調査：効果的援助要素拡充のためのインタビュー調査.....   | 2  |
| 1) 調査の目的.....                         | 2  |
| 2) 方法.....                            | 2  |
| 3) 結果.....                            | 3  |
| 3. 第2弾調査：自立相談支援事業評価実践ガイド導入サポートと有効性の検証 | 14 |
| 1) 調査の目的.....                         | 14 |
| 2) 方法.....                            | 14 |
| 3) 結果.....                            | 15 |
| 4) 考察.....                            | 34 |
| 4. まとめ.....                           | 37 |
| 5. 資料.....                            | 38 |
| 1) インタビューガイド                          |    |
| 2) 事業所調査票                             |    |
| 3) 自立相談支援事業における就労支援状況チェックシート          |    |
| 4) 相談者票① 相談員記入用                       |    |
| 5) 相談者票② 相談員記入用                       |    |
| 6) アクションプランシート                        |    |
| 7) 支援機関への評価ガイド導入サポート結果報告              |    |

## 別添資料

### 自立相談支援事業評価実践ガイド

～事業成果を高めるための評価および実践方法について～

## 1. はじめに

本事業は平成 27 年度「生活困窮者自立支援法における就労準備支援事業評価ガイドライン作成事業」平成 28 年度「就労準備支援事業評価ガイドライン検証事業」平成 29 年度「自立相談支援事業評価ガイドライン作成・検証事業」に続く 4 年目の取り組みである。

初年度は、就労準備支援事業の実施数が少ないことが課題とされる中、今後各自治体が就労準備支援事業に取り組む上で、参考となる評価指標を確立することを目的とし、就労以外の事業成果について、可視化・定量化をはかり、評価の対象とするために、評価の枠組みとその実施要領となる就労準備支援事業評価ガイドラインを作成した。

2 年目は、1 年目に作成した就労準備支援事業評価ガイドラインに加え、自立相談支援事業を評価する他 2 調査との比較を行ない自立相談支援事業におけるより良い評価モデルの構築に取り組み、さらに自立相談支援事業と就労準備支援事業に取り組む事業者の「支援方針の一致」と「切れ目のない支援」が、事業成果を高める要素ではないかという自立相談支援事業の改善に向けた示唆を抽出した。

3 年目は相談者に対する効果的援助要素と事業成果との相関を分析するために全国 1,317 ある自立相談支援機関にアンケート調査を実施し、効果的援助要素の得点の高い 20 事業所と低い 20 事業所に追加調査を実施し、効果的援助要素と相談者の変化の関係性を検証し事業所自らまたは第三者が事業の成果を評価し、事業者が実際の事業改善の参考にできるようなガイドラインおよび評価モデルを提示した（平成 30 年度版自立相談支援事業評価実践ガイド）。

4 年目となる本年度はガイド導入にあたり期待される効果「就労者数以外の相談者に起こる変化（事業成果）を可視化して把握する」「相談支援を改善する（個別相談支援やケースワークの改善）」「就労支援に関する事業・業務・連携等を改善する（見直す）」「事業や業務・体制の改善・充実に向けて自治体内や関係部局における施策上の位置づけを高め、関係事業所等との連携を強化する」を検証するために効果的援助要素拡充のためのインタビュー調査（第 1 弾調査）、自立相談支援事業評価実践ガイド導入による有効性検証と普及展開方法の検討（第 2 弾調査）を行った。以下に調査結果を報告し、ガイドの有効性の検証と、普及展開する上でポイントや課題を整理し、生活困窮者自立支援制度でのガイドの活用について提言する。

## 2. 第1弾調査：効果的援助要素拡充のためのインタビュー調査

### 1) 調査の目的

平成29年度に作成した自立相談支援事業評価実践ガイドについて、効果的援助要素（事業成果を高めるコツ）を中心に内容をさらに充実させることでガイドの有効性を高め、普及展開の可能性を高めることを目的としている。

### 2) 方法

#### (1) 調査の期間

平成30年10月15日 ～ 平成30年11月7日

#### (2) 調査対象

平成29年度調査の結果から、フィデリティ尺度の総合得点の上位20事業所をリストアップし、人口規模、地理的偏り、就労実績などを加味して10箇所を対象に選定した。尚、就労実績は人口10万人あたりの就労者数（うち就労支援対象プラン作成者）を考慮した。

表2-1 調査対象となった自立相談支援機関の概要

| 支援機関 No | 人口規模          | 地理  |
|---------|---------------|-----|
| 1       | 5万人以上7万5千人未満  | 関東  |
| 2       | 7万5千人以上10万人未満 | 関東  |
| 3       | 10万人以上15万人未満  | 関東  |
| 4       | 10万人以上15万人未満  | 九州  |
| 5       | 10万人以上15万人未満  | 九州  |
| 6       | 15万人以上20万人未満  | 北海道 |
| 7       | 15万人以上20万人未満  | 近畿  |
| 8       | 15万人以上20万人未満  | 中部  |
| 9       | 30万人以上        | 北海道 |
| 10      | 30万人以上        | 近畿  |

#### (3) 調査方法

訪問によるインタビュー

#### (4) 調査内容（調査の項目）

評価ガイドラインにおけるロジックモデルの妥当性を検証した上で、効果的援助要素の拡充を目的としたインタビューをガイドに沿った形で実施した（詳細は「5. 資料」を参照）。

### 3) 結果

10 支援機関にインタビューを実施した結果、拡充された効果的援助要素を示した。次に、その拡充に伴い改定されたロジックモデルについて言及する。

#### (1) 効果的援助要素の改定

インタビューを踏まえて効果的援助要素リストを以下の観点から拡充した。改定版は次ページから掲載している。第2弾調査では改定後のリスト<sup>1</sup>を使用している。

- 観点1：相談者の状況にあった適切な支援のために連携している専門職の拡充  
「A2 チーム支援を実施する」のうち、<b>支援調整会議、<c>多職種・多機関との連携や、「A3 多様なメニューによる支援を提供する」において、インタビューを通して支援機関が多様な専門職と連携していることが把握された。
- 観点2：アウトリーチ型支援の効果的援助要素を拡充  
「A3 多様なメニューによる支援を提供する」のうち、潜在的なニーズの掘り起こしや引きこもり、社会的孤立にある方へのアウトリーチを目的とする支援の効果的援助要素が拡充された。具体的には事業広報の方法、多拠点の設置、専門職や他機関との連携等である。
- 観点3：家族を対象にした支援の効果的援助要素を拡充  
当初は、家族支援に関する具体的かつ効果的な取り組みを把握していなかったため、効果的援助要素の項目として入れていなかった。しかし、今回の調査を通して、その重要性が改めて認識されたほか、効果的かつ他機関においても展開可能である取り組みが理解されたため、新たに「A4 家族を対象にした支援を提供する」を設けた。
- 観点4：「起業の支援」を「就労のための仕事づくり（起業含む）の支援」に変更し、その達成に向けた中間的就労に関する事業活動を拡充  
相談者の就職先や実習先を確保するために「B2 起業の支援」を実施することは非常に稀で、かつ現場の取り組みを反映したものではなかったため、中間的就労（就労訓練事業など）の機会創出や、そこでのプログラム開発も視野に入れた「仕事づくり（起業含む）の支援」を直接アウトカムとし、その達成に必要な中間的就労に関する事業活動を充実させた。
- 観点5：アセスメントを、1. 聞き取り 理解する 2. 聞き取りガイドや評価基準の活用  
に分解  
「D 領域 相談者のスキルを向上させる支援」において、支援プログラム提供前に実施されるべき支援者のアセスメントについて、支援機関ごとに定義およびその内容に広がりが見られた。よって、改定した効果的援助要素では、「アセスメント出来ている状態」を「支援者の状況（生活歴、困窮歴、社会的能力など）をガイドや評価基準を元に聞き取り理解し出来ている状態」とし、いくつかの要素に分解し記載した。
- 観点6：相談者のスキルを向上させる支援プログラムを拡充  
「D 領域 相談者のスキルを向上させる支援」において、生活能力、社会能力、就労能力を向上させるために提供している効果的なプログラムを、追加し充実させた。

---

<sup>1</sup>ただし、次ページ掲載の効果的援助要素は第2弾調査後に追加・編集された部分も含んでいるため、厳密には、第2弾調査で使用したリストは「5. 資料」を参照頂きたい。

# 自立相談支援事業における就労支援事業

## 効果的援助要素

### A 領域 相談者の状況に合った適切な支援

#### A1；支援員個人の支援能力と支援環境の向上

- 相談者の状況に合った適切な支援を実施するために支援員の支援能力及び支援環境の向上を図る。

##### <a>支援員のスキルアップ

- 事業所（機関）内で支援員研修を実施している
- ケース検討会や事例研究会を実施している
- 支援員は外部の研修会等へ積極的に参加をしている
- 外部研修会等へ参加した職員がいた場合、団体内で伝達研修などを行うことによって、当該職員が外部研修で学んできた内容を団体内で共有している

##### <b>支援員が働く環境の整備

- 支援員は適切な人数が配置されている
- 別の事業と兼任ではなく専任の支援員が配置されている
- 支援員のメンタルヘルスに留意している
- 【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】
  - △ メンタルヘルス研修
  - △ 支援員間での相談やスーパービジョンなど、支援員が一人で悩まないための取り組み
  - △ その他（ ）
- 支援員が働きやすい職場環境が整えられている
- 【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】
  - △ 有給休暇がとりやすい
  - △ 残業が少ない
  - △ 職務規定の遵守（支援員の働き方が職務規定を遵守したものになっている）

#### A2；チーム支援を実施する

- 相談者の状況に合った適切な支援を実施するためにチーム支援を実施する。

##### <a>生活困窮者自立支援事業内での連携

- 必須事業と任意事業が十分に連携している
- 毎日短時間でもミーティングを開き、支援方針や相談者の情報を検討・共有している
- 全支援員が参加する会議を定期的にもっている（少なくとも月に1回以上）

##### <b>支援調整会議

- 支援調整会議は形骸化しておらず、有効に機能している
- 支援調整会議は月1回は行われている
- 支援調整会議は月に2回以上行われている
- 【✓がつけば上の1要素（月1回）にも✓がつく】
- 支援調整会議を毎週行っている
- 【✓がつけば上の1要素（月に2回以上）にも✓がつく】
- 支援調整会議にハローワークの職員が参加をしている
- 支援調整会議に様々な専門職が参加をしている
- 【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】
  - △ 社会福祉士・精神保健福祉士（ソーシャルワーカー）

- △ 心理職
- △ キャリアカウンセラー
- △ 弁護士・司法書士など，法律関係の専門家
- △ 不動産関係者
- △ 医師（かかりつけ医・精神科医など），保健師，作業療法士，理学療法士など
- △ その他（ ）

<c>多職種・多機関との連携

- 必要に応じて，アセスメントや支援計画の作成に様々な専門職の意見を反映させている

【下記のなかの4つ以上該当すれば✓をする】

- △ 社会福祉士・精神保健福祉士（ソーシャルワーカー）
- △ 心理職
- △ キャリアカウンセラー
- △ 弁護士・司法書士など，法律関係の専門家
- △ 不動産関係者
- △ 医師（かかりつけ医・精神科医など），保健師，作業療法士，理学療法士など
- △ その他（ ）

- 支援員のなかには障がい者関係・高齢者関係・児童関係・司法関係など幅広いネットワークをもっている者がいる

**A3；多様なメニューによる支援を提供する**

- 相談者の状況に合った適切な支援を実施するために，相談者に対して多様なメニューによる支援を提供する。また，アウトリーチ支援はすでに支援対象となっている相談者のみではなく，支援が必要と考えられる人たちを早めに相談に繋げる目的でも行われる。

<a>アウトリーチ型の支援

- 市区町村や社会福祉協議会の広報チラシ等を通じて，事業の広報活動を行っている
- 生命の危機にある人など，アウトリーチ型支援が必要な人を発見するよう努めている
- 必要に応じて，潜在的なニーズを掘り起こすアウトリーチ型の支援を行っている

【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】

- △ 地域に相談所を設置するなど，相談できる場所を複数設置する
- △ 出張相談を実施するなど，訪問による相談を行う機会をもつ
- △ 潜在的な相談者に訴求するイベントや事業を企画し発信する
- △ その他（ ）

- アウトリーチ型の支援を行う際，必要に応じて専門職等を同行している（あるいはこれらの専門職等が訪問し，自立相談支援事業の説明を行っている）

【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】

- △ 民生委員
- △ 福祉資金貸付相談員
- △ コミュニティソーシャルワーカー（地域福祉活動専門員など）
- △ 弁護士・司法書士など，法律関係の専門家
- △ 保健師
- △ 障がい者支援機関・事業所の相談支援員やワーカーなど
- △ その他（ ）

- 相談者が気軽に訪れやすい場所を設けている（あるいはすでにある資源を活用して相談を行う）

【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】

△ 地域包括支援センターや福祉の総合相談窓口など

△ 無料法律相談

△ 就職・転職カフェ・就職相談会（就職や転職を考えている人が気軽に相談に訪れる場所）

△ ひきこもり支援センターやひきこもりカフェなど（ひきこもり状態の人が気軽に相談に訪れる場所）

△ 女性を対象にした相談所

△ 子ども食堂など

△ その他（ ）

<b>相談者の状況に即した多様な支援（アセスメントの結果を支援メニューに反映する）

- 相談者が希望した場合、速やかに支援（相談）を開始することができる
- 移動が困難な人が相談にくる場合には、必要に応じて送迎を行う（あるいは訪問にて対応する）
- 相談者の希望に沿った支援メニューが存在しない場合、必要に応じて支援メニューの開発を行っている
- 必要に応じて、一般就労ではない働き方の提案も行っている  
【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】
  - △ ボランティア
  - △ 福祉的就労（就労継続支援 A 型事業、同 B 型事業など）
  - △ 就労体験などの就労準備支援事業
  - △ 就労訓練事業
  - △ その他（ ）
- 困窮度の高い人には、採用日の調整や給料の日払い、保育、社宅の準備など、柔軟な対応を企業に求めている
- 必要に応じて住居確保や食料に関する支援を行っている

**A4：家族を対象にした支援を提供する**

- 相談者の家族状況を聞き取り理解し、家族に対しても必要に応じた支援を提供する。
  - 相談者の家族状況を聞き取り、理解している  
【下記のなかの2以上に該当すれば✓をする】
    - △ 家族構成・家族間の関係性
    - △ 家族の経済状況
    - △ その他（ ）
  - 家族状況を聞き取る際に、聞き取りガイドや評価基準を持っている
  - 必要に応じて家族同席の相談を行っている（あるいは、必要に応じて訪問し家族と面談している）
  - 引きこもりやニートの親等を対象にセミナーや相談会などを行っている（ペアレントトレーニングなど）
  - 親の会（家族会）がある（または親の会と連携している）
  - 子育て世帯を対象にした支援においては、行政の担当課と十分な連携が行えている

**B 領域 多様な働き方のメニューを増やす支援**

**B1：受入れ企業を増やす**

- 相談者の就職先や実習先を確保するために、受入れ企業等（協力企業）を増やすための取り組みを行う。
  - ハローワークとの連絡を必要に応じて、あるいは月1回以上取っている



- 「無料職業紹介事業の活用」により独自に求人を開拓している
- いつでも企業等による支援機関（自立相談支援事業の支援現場）見学や説明を受入れる準備が整っている
- 企業を訪問し、協力企業の動向などを伝え企業側の想いや困りごとなどを傾聴している
- 求人広告や求人サイト（インターネット）を受入れ企業等の確保に活用している
- 受入れ企業等（就職先）の開拓を行っている（数値目標を持って新規の受入れ依頼や協力依頼をしている）
- 就労準備事業の受入れ先企業等（実習先）の開拓を行っている（数値目標を持って新規の受入れ依頼や協力依頼をしている）
- 行政が企業開拓に積極的である、または積極的に関与するように働きかけを行っている

## B2：就労のための仕事づくり（起業含む）の支援

- 相談者の就職先や実習先を確保するために、新たな仕事づくりを工夫している。

### <a>中間的就労（就労訓練事業など）

- 中間的就労（生活困窮者就労訓練事業）の認定に向けた支援を行っている
- 独自の求人開拓や就労体験のプログラム開発を行っている
- 請負などによる就業機会を開発している
- 人材統合型の社会的企業の起業や社会的事業の創業などを支援している

### <b>相談者による仕事づくり（起業含む）

- 仕事づくりの契機になる地域の様々な職業人と交流を図っている  
【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】
  - △ 農業関係者
  - △ 伝統工芸の職人
  - △ その他（   ）
- 相談者による仕事づくり（社会的企業の起業や個人事業主としての創業）支援を行っている

## B3：働き方のバリエーションを広げる支援

- 相談者の就職先や実習先を確保するために、相談者の働き方のバリエーションを広げる支援を行う。
  - 就職先の企業等に対し、相談者の就業条件等の介入調整を行っている
  - 受入れ側企業等の仕事の分解を行い、相談者が適応しやすい環境を整えている
  - 企業に対し、活用できる助成金の情報を提供する  
【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】
    - △ 特定求職者雇用開発助成金
    - △ トライアル雇用助成金
    - △ 地域雇用開発助成金
    - △ その他（   ）
  - 就職活動時は、相談者の希望に応じた職種のマッチングを行っている
  - 相談者が希望すれば、有期限や短時間雇用の就職も支援している
  - 就職活動時、生活困窮者であることを開示するかどうかは、相談者の意思を尊重している

## C 領域 相談者の就労意欲を向上させる支援

### C1：自己肯定感向上のための支援

- 相談者の就労意欲の向上を目指し、相談者の自己肯定感の向上を図った支援を実施する。

- ボランティア活動など、金銭のみではなく社会の役に立っているという実感が得られるプログラムを提供している
- 日頃から、相談者に対して肯定的なフィードバックをするようにしている
- 相談者が成功体験を積むことができる機会を積極的にもっている
- 定期的な面談等を通して、成功体験を振り返る時間をもっている

## **C2 ; 自己理解を深めるための支援**

- 相談者の就労意欲の向上を目指し、相談者の自己理解を深めるための支援を行う。
  - 相談者にセミナー等への参加を促している
  - 相談者に適職テストや心理検査を受けてもらっている
  - 相談者が自らの想いを語る機会をもっている
  - 相談者自身に自らの課題を受容してもらい取り組みを行っている
  - 就労に向けた課題を支援員と相談者で共有している
  - 就労に向けた課題を解消するためのアプローチについて、相談者にも丁寧な説明を行っている
  - 相談者が「何の仕事をしたいのか（何に関心があるのか）」を面談や就労体験などを通じて整理していく

## **C3 ; 働くことへの理解を深める支援**

- 相談者の就労意欲の向上を目指し、相談者の働くことへの理解を深めるための支援を行う。
  - 支援計画（自立支援計画）の作成にあたって、相談者と面談し、働くことの意義や目的、目標を明確にしている
  - 職業講話など相談者が直接話を聞く機会を設けている
  - どのような仕事の種類・働き方があるのかを具体的に説明する  
【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】
    - △ 職業紹介ビデオの活用
    - △ インターネットの活用
    - △ その他（                      ）
  - 職場見学（企業等見学）を行っている
  - 多様な就労体験、就労訓練を用意している
  - 相談者の目的・目標にそって、多様な就労体験や就労訓練などを経験できるようにしている

## **D 領域 相談者のスキルを向上させる支援**

### **D1 ; 生活能力向上のための支援**

- 就職に向けて、相談者の生活能力向上を図る支援を実施する。

#### <a>アセスメント

- 生活課題スキルの聞き取りや観察を行っている
- 相談者の生活歴を聞き取り、理解している
- 生活歴を聞き取る際に、聞き取りガイドや評価基準をもっている
- 相談者の困窮度合を聞き取り、理解している
- 困窮度合を聞き取る際に、評価基準をもっている
- 困ったときに助けてくれる人がいるかを聞き取っている（エコマップの作成）

#### <b>プログラムの提供

- 必要に応じて規則正しい生活習慣の必要性について話をしている
- 服薬管理や金銭管理など、相談者の課題に応じた支援を行っている

- 相談者の生活能力を高める支援を行っている  
【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】
- △ 買い物の同行
- △ 調理の助言, 支援
- △ その他 ( )
- 居場所や地域の交流機会, 就労準備支援などへのお試し参加を案内している
- 必要に応じて, 自動車免許等取得の支援などを行っている (教習所の紹介や送迎など)

## D2 ; 社会能力向上のための支援

- 就職に向けて, 相談者の社会能力向上を図る支援を実施する。

### <a>アセスメント

- 対人課題スキルを聞き取り理解する相談を行っている
- 対人スキルを聞き取り理解する際に, ガイドや評価基準を持っている
- 心のスキル (喜怒哀楽の感情コントロール) を聞き取り理解する相談を行っている
- 心のスキル (喜怒哀楽の感情コントロール) を見る際に, ガイドや評価基準を持っている
- 対課題スキル (時間管理や物事の優先順位など) を聞き取り理解する相談を行っている
- 対課題スキルを聞き取り理解する際に, ガイドや評価基準を持っている

### <b>プログラムの提供

- コミュニケーションなどの対人スキル獲得のためのセミナーやワークを実施している
- SST のようなワークを行っている
- 相談者同士で話し合える機会をもっている
- 居場所や地域の交流機会, 就労体験などを案内することができる

## D3 ; 就労能力向上のための支援

- 就職に向けて, 相談者の就労能力向上を図る支援を実施する。

### <a>アセスメント

- 就労の基礎スキル (対人・対課題スキル, 心のスキルなど) を聞き取り理解する相談を行っている
- 就労の基礎スキルを聞き取り理解する際に, ガイドや評価基準を持っている
- 専門スキルに関わる資格や経験などを聞き取る相談を行っている
- 専門スキルを聞き取る際に, ガイドや評価基準を持っている

### <b>プログラムの提供

- 必要に応じて進学や学び直しのための支援も行っている (フリースクール, 高校や専門学校, 大学など)
- OJT を中心としたトレーニング (就労体験など) を行っている
- (就労準備支援事業の利用基準に該当してさえいれば) 希望者は皆, 就労準備支援事業を利用することができる
- 見学や体験がセットされた教育訓練プログラムやセミナーを行っている
- 企業等への就労体験やインターンシップを行っている
- 訓練付き雇用 (就労訓練事業の雇用型または訓練つきアルバイト) を実施している
- 求職者支援訓練を利用している
- 職業教育訓練を案内することができる
- 教育訓練に貸し付けを行っている

### <c>就職活動

- 可能な限り早期に就職活動の目標を設定するようにしている
- 必要に応じて履歴書の作成支援を行っている

- 必要に応じて面接練習の機会をもっている
- 面接に同行する支援を行っている

## **E 領域 相談者が安心して働き続けるための支援**

### **E1；（職場の同僚など，身近な）企業等の人材対応能力向上のための支援**

- 相談者の就労定着に向けて，職場の同僚など，身近な企業等の人材対応能力向上を図るための支援を行う。
  - 就職先企業等に対して，相談者に対する継続的な支援が提供できることを伝えている
  - 就職先企業等に対して，雇用主や他の従業員の相談に応じることができることを伝えている
  - 就職先企業等の雇用主や他の従業員などに対して，当事者に対する偏見解消，理解促進を促す取り組みを行っている
  - 就職先企業等の雇用主や他の従業員などに対して，研修などを実施することによって受入体制の構築を支援している

### **E2；就職後のフォローアップ支援**

- 相談者の就労定着に向けて，採用後のフォローアップ支援を行う。
  - 就職時・雇用条件の変更時・退職時には必要に応じて，相談者・企業・支援員の3者で面談を行っている
  - 特に期限を設けず，必要に応じて採用後のフォローアップ支援を提供するということが事業所（機関）に方針になっている
  - 就職前の支援期間において，相談者の「居場所」をたくさん創っておき，就職後に悩みが相談できる体制を整えて置く
  - OB・OG会（OB・OGが集う機会）を設けている
  - 就職直後は定期的な就職先訪問や電話連絡を行っている
  - 必要に応じて転職支援を行っている
    - 【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】
    - △ 転職カフェ（転職を希望する人が相談に訪れやすい場所を設ける）
    - △ 退職後に事業の再利用を促す
    - △ その他（ ）
  - 就職後の定着支援のために，様々な制度や方法を活用する
    - 【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】
    - △ ジョブ・コーチ
    - △ 相談支援事業所
    - △ 就業・生活支援センター
    - △ 市町村・都道府県の独自事業
    - △ その他（ ）

(2) ロジックモデルの改定

効果的援助要素の改定に伴い、平成 29 年度の成果物である自立相談支援事業評価実践ガイドに掲載しているロジックモデルや、事業成果（アウトカム）評価の設計や調査票にも整合性を持たせるために変更を加えた。詳細は別添の自立相談支援事業評価実践ガイドを参照して頂きたい。尚、ロジックモデルは、第 2 弾調査の設計に関わるものであるため、図表 2-2 として下記に掲載した。具体的な変更点は、下記 5 つである。

- 「010104 支援員が働きやすい職場環境を整える」を事業活動（プロセス）として追加し、それに伴い「0101 支援員個人の支援能力が向上する」を「0101 支援員個人の支援能力と支援環境が向上する」に変更
- 「01 相談者の状況にあった適切な支援が行われる」を分解したアウトカムに「0104 家族が抱える問題に対する支援も提供できる」を追記し、そのアウトカムを生み出す実際の事業活動（プロセス）として 010401-010404 を追加
- 「0202 障害者を受け入れる（起業）が起こる」を「0202 就労のための仕事ができる（起業を含む）」に変更
- 「0301 自己肯定感が向上する」を達成するための事業活動として「030102 相談者に肯定的なフィードバックを行う」及び「030103 相談者が成功体験を積める機会をもつ」を追加
- 「0303 働くことへの理解が深まる」を達成するための事業活動として「030302 職業講話などを実施する」「030303 職場見学（企業等見学）を行う」を追加

表 2-2 ロジックモデル

|                   |                        |                             |
|-------------------|------------------------|-----------------------------|
| 最終アウトカム<br>(上位目的) | 当事者が就労定着し、経済的に自立する     |                             |
| 中間アウトカム<br>(作戦目的) | より多くの人々が就労する           |                             |
| 01                | 相談者の状況に合った適切な支援が行われる   |                             |
| 0101              | 支援員個人の支援能力と支援環境が向上する   |                             |
|                   | 010101                 | 支援員研修を強化する                  |
|                   | 010102                 | 支援員のメンタルヘルスに留意する            |
|                   | 010103                 | 適正な人数の支援員を配置する              |
|                   | 010104                 | 支援員が働きやすい職場環境を整える           |
| 0102              | チーム支援が行われる             |                             |
|                   | 010201                 | 必須事業と任意事業の連携を強化する           |
|                   | 010202                 | 支援調整会議を行う                   |
|                   | 010203                 | 精神保健福祉士（ソーシャルワーカー）が家庭の状況を見る |
| 0103              | 相談者に多様なメニューによる支援提供が行える |                             |
|                   | 010301                 | アウトリーチを行う                   |
|                   | 010302                 | アセスメント結果を行動メニューに反映する        |

|      |                        |                            |
|------|------------------------|----------------------------|
|      | 010303                 | 支援メニューの開発を行う               |
| 0104 | 家族が抱える問題に対する支援も提供できる   |                            |
|      | 010401                 | 相談者の家族状況を聞き取り，理解する         |
|      | 010402                 | 必要に応じて家族同席の相談を行う           |
|      | 010403                 | 家族を対象にしたセミナー等を開催する         |
|      | 010404                 | 親の会を設ける                    |
| 02   | 多様な働き方のメニューが増える（受け入れ側） |                            |
|      | 0201                   | 受入企業が増える                   |
|      | 020101                 | 受入れ企業の開拓を行う                |
|      | 020102                 | 就労準備事業の受け入れ先企業を増やす         |
|      | 020103                 | 行政が企業開拓に積極的に関与するよう働きかける    |
|      | 0202                   | 就労のための仕事ができる（起業を含む）        |
|      | 020201                 | 中間的就労の認定企業を増やす             |
|      | 020202                 | 地域の達人（農家など）と交流を図る          |
|      | 020203                 | 起業支援を行う（社会的企業など）           |
|      | 0203                   | 働き方のバリエーションが増える            |
|      | 020301                 | （相談者の）就業条件等の介入調整           |
|      | 020302                 | 受け入れ側の仕事の分解を行い，適応しやすくする    |
| 03   | 0301                   | 自己肯定感が向上する                 |
|      | 030101                 | ボランティア活動などのプログラムを提供する      |
|      | 030102                 | 相談者に肯定的なフィードバックを行う         |
|      | 030103                 | 相談者が成功体験を積める機会をもつ          |
|      | 0302                   | 自己理解が深まる                   |
|      | 030201                 | 当事者が自らの想いを語る（機会をもつ）        |
|      | 030202                 | 相談者自身に自らの課題を受容してもらう取り組みを行う |
|      | 030203                 | 就労に向けた課題を支援者と相談者で共有する      |
|      | 030204                 | 就労に向けた課題解消に対するアプローチの状況把握   |
|      | 0303                   | 働くことへの理解が深まる               |
|      | 030301                 | 面談を通して働くことの意義などを明確にする      |
|      | 030302                 | 職業講話などを実施する                |

|    |                 |                           |                               |
|----|-----------------|---------------------------|-------------------------------|
|    |                 | 030303                    | 職場見学（企業等見学）を行う                |
| 04 | 相談者のスキルの向上      |                           |                               |
|    | 0401            | 生活能力の向上                   |                               |
|    |                 | 040101                    | 生活課題スキルのアセスメントを行う             |
|    |                 | 040102                    | 規則正しい生活習慣について話をする             |
|    |                 | 040103                    | 服薬管理や金銭管理の支援を行う               |
|    | 0402            | 社会能力の向上                   |                               |
|    |                 | 040201                    | 対人課題スキルを見る相談を行う               |
|    |                 | 040202                    | 自己コントロールを見る相談を行う              |
|    |                 | 040203                    | （SSTのような）グループワークを行う           |
|    | 0403            | 就労能力の向上                   |                               |
|    |                 | 040201                    | 就労課題スキルを見る相談を行う               |
|    |                 | 040202                    | 専門スキルを見る相談を行う                 |
|    |                 | 040203                    | 教育訓練に貸し付けを行う                  |
|    |                 | 040204                    | 求職者支援訓練の実施                    |
|    |                 | 040205                    | インターンシップを行う                   |
|    |                 | 040206                    | 多様な職場体験を行う（ひととおり）             |
|    |                 | 040207                    | 体験がセットされた教育訓練プログラムを行う         |
|    |                 | 040208                    | 訓練付き雇用の実施                     |
| 05 | 相談者が安心して働き続けられる |                           |                               |
|    | 0501            | 企業の人材対応力の向上（職場の同僚など、身近な人） |                               |
|    |                 | 050101                    | 当事者に対する偏見解消，理解促進を図る           |
|    |                 | 050102                    | 企業の受入体制の構築を支援する（受け入れ先での在職者研修） |
|    |                 | 050103                    | 面接同行                          |
|    | 0502            | 採用後のフォローアップが行われる          |                               |
|    |                 | 050201                    | 採用後のフォローアップを行う                |
|    |                 | 050202                    | 「居場所」をたくさん創る                  |
|    |                 | 050203                    | 転職カフェを行う                      |
|    |                 | 050204                    | 転職支援を行う                       |

### 3. 第2弾調査：自立相談支援事業評価実践ガイド導入サポートと有効性の検証

#### 1) 調査の目的

「自立相談支援事業評価実践ガイド～事業成果を高めるための評価および実践方法について<sup>2</sup>」を用いた導入サポート（コンサルテーション）を行い、実践現場におけるこのガイドの適用可能性・有効性を検証するとともに、有効な導入サポート（コンサルテーション）の在り方を考察することを目的とした。

#### 2) 方法

##### (1) 調査の時期

平成30年12月から平成31年3月

##### (2) 調査対象

全国の自立相談支援機関から自立相談支援事業評価実践ガイド導入サポート（本研究への協力）を希望する機関を公募し、問い合わせのあった支援機関8か所と委員からの推薦3か所から、地理的状况、人口規模、支援機関の意向を総合的に考慮し、最終的に7か所の支援機関を選定した。

調査対象となった7か所の自立相談支援機関の概要は次のとおりである（表3-1）。また、相談者を対象にした調査については、これら7か所の支援機関から計30名の相談者を選定した。

表3-1 調査対象となった自立相談支援機関の概要

| 支援機関 No | 人口規模          | 地理 |
|---------|---------------|----|
| 1       | 10万人以上 15万人未満 | 近畿 |
| 2       | 15万人以上 20万人未満 | 中部 |
| 3       | 30万人以上        | 中部 |
| 4       | 30万人以上        | 近畿 |
| 5       | 15万人以上 20万人未満 | 近畿 |
| 6       | 30万人以上        | 関東 |
| 7       | 30万人以上        | 関東 |

##### (3) 調査の方法

調査は、平成30年12後半から1月にかけて第1回目を行い、平成31年3月に第2回目を行った。具体的には、①事前調査（就労支援チェックシート・事業所調査票・相談者票の記入）、②事前調査の結果に基づくコンサルテーション（アクションプランシートの作成とこれに基づくコンサルテーション）、③事後調査（就労支援チェックシート・事業所調査票・相談者票の記入及びアクションプランシートに記入した内容の実施状況確認）、という手順で行った（図3-1）。

<sup>2</sup> 日本ファンドレイジング協会（2019）『自立相談支援事業評価ガイドー事業成果を高めるための評価および実践方法についてー』平成29年度厚生労働省社会福祉推進事業「自立相談支援事業評価ガイドライン作成・検証事業」報告書



なお、コンサルテーションは自立相談支援事業の実践家であり、本事業の内容についてもよく把握している専門家（以下、専門員）に依頼した。

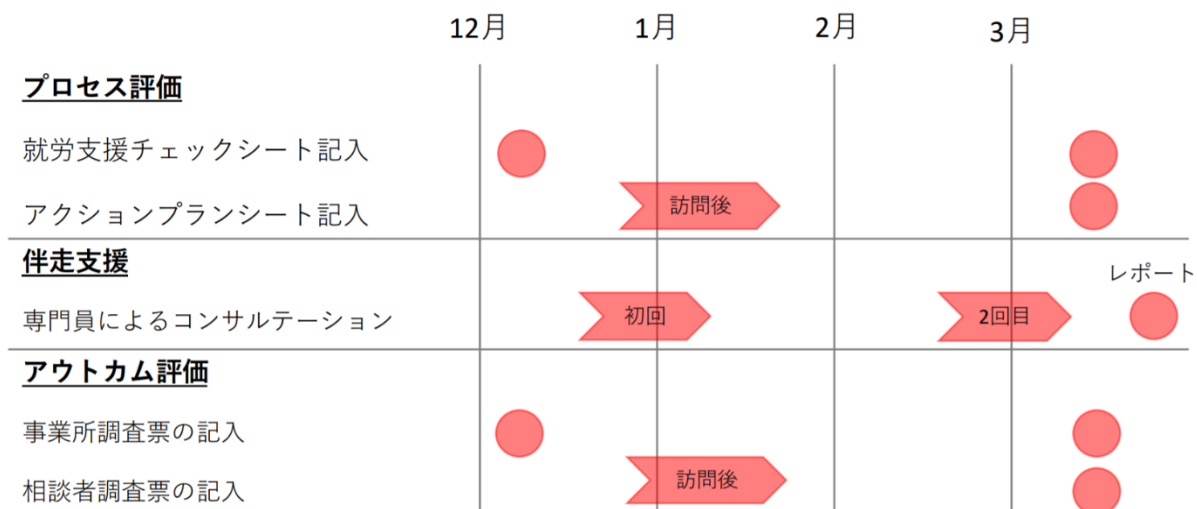


図 3-1 調査の概要

#### (4) 調査の内容

- ・アクションプランシートに基づく内容（①機関の強み／弱み、②改善内容、③（改善活動の）期限、④実施事項、⑤振り返り）。

- ・ロジックモデルに設定した活動（効果的援助要素）の実施状況（就労支援チェックリスト）

- ・ロジックモデルに設定したアウトカムの情報（事業所調査票・相談者票）

※ なお、これらの様式については本報告書の「5. 資料」を参照して頂きたい。

### 3) 結果

まず、調査対象である7か所の自立相談支援機関が作成したアクションプランシートの内容を示し、次にロジックモデルに設定した活動（効果的援助要素）実施状況の変化を示し、最後にロジックモデルに設定した成果（アウトカム）の変化を示す。

#### (1) アクションプランシート（コンサルテーション）の内容とその結果

前項でも記したように、本調査では、①調査対象支援機関のアセスメント（強み・弱みの把握）、②アクションプランシートの作成とこれに基づくコンサルテーション、③アクションプランシートに記載された内容の実施状況確認、を行った。

使用されたアクションプランシートは以下、表 3-2 から表 3-12 に示したように、A1 項目から E2 項目に対してそれぞれ、調査対象機関の「強み・弱み」、「改善内容」、「（改善内容を実施する）期限」、「実施事項」、「振り返り」を記入するものになっている。

なお、本報告書では「強み・弱み」から「振り返り」まで全てについて記入されている機関の内容を例として示すこととする。またこれらの表中に記載された「No」は表 3-1 に示した調査対象支援機関それぞれを示している。

表 3-2 「A1：支援員個人の支援能力の向上」に関する内容

| No | 強み／弱み  | 改善内容（何を）   | 期限       | 実施事項   | 振り返り   |
|----|--|--|----------|--|--|
| 1  | <p>&lt;強み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>外部研修に積極的に参加</li> </ul> <p>&lt;弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修内容の部内、社協内の情報共有</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>伝達研修を行う</li> </ul>          | H31.3.31 | <ul style="list-style-type: none"> <li>県外研修に参加</li> <li>所内にて伝達研修を2回実施</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>事業理念の定着を常に図っていく</li> </ul>                        |
| 4  | <p>&lt;強み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>働きやすい職場環境が整えられている</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>課内で支援員向けの研修を実施する</li> </ul> | H31.2    | <ul style="list-style-type: none"> <li>課内でケースの事例報告を行った</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>困難ケースへの対応方法を共有することで、支援員各々のスキルアップにつながった</li> </ul> |

表 3-3 「A2：チーム支援を実施する」に関する内容

| No | 強み／弱み   | 改善内容（何を）  | 期限       | 実施事項   | 振り返り   |
|----|---|---|----------|--|--|
| 1  | <p>&lt;強み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>少人数のため日常的にケースの情報共有が出来ている</li> </ul> <p>&lt;弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(受託先との) 支援調整会議の形骸化</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>人員配置・役割分担の明確化</li> </ul> | H31.3.31 | <ul style="list-style-type: none"> <li>支援調整会議に司法書士が参加</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>所内会議を週1回開催</li> <li>アセスメントシートの簡略化により、会議の効率を上げ、情報共有を行うことで、係員が抱え込むことなく、チーム支援を行なっていく</li> <li>支援方針の確認を毎週行うことで、どの係員が対応可能な状況にしていく</li> </ul> |

表 3-4 「A3：多様なメニューによる支援を提供する」に関する内容

| No | 強み／弱み  | 改善内容（何を）   | 期限       | 実施事項   | 振り返り   |
|----|--|--|----------|--|--|
| 1  | <p>&lt;強み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民生委員との連携</li> <li>・無料家計相談会</li> <li>・サロン</li> <li>・フードレスキュー</li> <li>・共同募金予算による支援（緊急、就労経費）</li> </ul> <p>&lt;弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな支援メニューの開発</li> <li>・積極的なアウトリーチ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・既存メニューのブラッシュアップを行う</li> </ul>        | H31.3.31 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・生活困窮者緊急支援事業（緊急物資、就労支援に係る交通費等）（H31.1～）</li> <li>・サロン企画（大人のための面接セミナー）</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・民生委員との座談会</li> <li>・民生委員から相談が多いことに着目</li> <li>・相談傾向と相談ニーズの特徴を整理伝える機会を作り啓発活動等を行う</li> <li>・事業内容、例えば就労体験プログラムなど、可視化したメニューを提示</li> <li>・相談先として認識してもらう</li> <li>・民生委員へのサロンの案内チラシの配布</li> </ul> |
| 6  | <p>&lt;弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・必須事業と任意事業の一時生活支援事業のみ</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ボランティア</li> <li>・就労体験先の開拓</li> </ul> |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・困窮事業の8支所社協にボランティア</li> <li>・就労体験内容の洗い出しを依頼</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・8支所計50種の体験内容が出てきた</li> </ul>   |

表 3-5 「A4：家族を対象にした支援を提供する」に関する内容

| No | 強み／弱み  | 改善内容（何を）  | 期限       | 実施事項   | 振り返り  |
|----|--|---|----------|--|---|
| 1  | <p>&lt;強み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・家族状況のアセスメント</li> <li>・同席面談等</li> </ul> <p>&lt;弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本人拒絶時の介入困難</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・帳票をつくる</li> <li>・簡単な管理方法の提案</li> </ul>  | H31.3.31 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・アセスメントシートの簡略化により、支援調整会議、所内会議の短縮</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・既存システムのアセスメントシートでは必要な情報が一度に把握できなかったため、会議での説明時間がかかっていた。</li> <li>・そのため、他自治体のアセスメント様式を活用。事務作業が増えるものの、各ケースに対する支援方針等をしっかりと考えることができるようになった。</li> </ul> |
| 4  | <p>&lt;強み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・家族に対しても必要な支援を実施中</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ペアレントトレーニングなどを関係機関と連携し、行っていく</li> </ul> | H31.2    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・オブザーバーとして、関係機関が実施する家族教室に参加し、情報共有に努め、緊密な連携を図った</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関との緊密な連携が図れ、ペアレントトレーニングが必要な方に対し、切れ目の無い支援が行えるようになった。</li> </ul>   |

表 3-6 「B1：受入れ企業等を増やす」に関する内容

| No | 強み／弱み  | 改善内容（何を）  | 期限          | 実施事項  | 振り返り  |
|----|--|---|-------------|---|---|
| 1  | <p>&lt;強み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・工業団地、商工会議所とのパイプがある</li> </ul> <p>&lt;弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業開拓が出来ていない</li> <li>・企業に対する十分なメリットを用意できていない</li> <li>・行政（市長、社協会長）からの働きかけ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・月1訪問の実施</li> </ul>  | H31.1.31    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・工業会会長との面談</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・工業団地の名簿作成</li> <li>・各企業の特徴と求人情報の整理をし、求める人材をリサーチする</li> <li>・若年層の需要が高い現実があるため、若年層の利用者を増やす（企業との連携など）</li> </ul> |
| 2  | <p>&lt;弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業との繋がりが希薄</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・独自の無料職業紹介の体勢を整え、企業との繋がりを構築する</li> </ul>   | H31.1.31    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉事務所と一体的に無料職業紹介事業を行える体制を整える</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉事務所と職業紹介に関する意思疎通が十分に出来ておらず、具体的な改善に至らなかった。</li> </ul>  |
| 3  | <p>&lt;弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受け入れ企業の開拓ができていない</li> <li>・就労準備支援事業所の受け入れ企業の開拓状況を把握できていない</li> <li>・就労支援員と相談支援員を兼務している等、人員体制の課題もあり</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労準備支援事業所の現状を把握する（どのようなメニューを実施しているか、どのような受け入れ企業があるのかなど）</li> </ul>                | H30.3月<br>末 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労準備支援事業所に聞き取りを行い、関わりのある企業や団体を数社聞くことができた</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・今後はその企業へ訪問し、当事業の周知と聞き取りを行いたい</li> </ul>   |
| 5  | <p>&lt;弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受入れ企業が無い</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・県内の社会福祉法人へ簡易な体験内容の挙げてもらえるように働きかける</li> <li>・その際には専用の様式を活用して体験内容を可視化したい</li> </ul> |             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・困窮事業の8支所社協にボランティア、就労体験内容の洗い出しを依頼</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・8支所計50種の体験内容が出てきた</li> </ul>  |

表 3-7 「B2：就労のための仕事づくり（起業含む）の支援」に関する内容

| No | 強み／弱み                               | 改善内容（何を）                                      | 期限          | 実施事項  | 振り返り                                      |
|----|-------------------------------------|---|-------------|---|---|
| 3  | <弱み><br>・受託団体主催の多職種名刺交換会に参加することができる | ・名刺交換できた企業に、当事業の周知とその企業の現状やニーズの聞き取りを行う        | H30.3<br>月末 | ・受託団体主催の多職種名刺交換会に参加した際、当事業の周知は行ったが、具体的な話には発展しなかった | ・今後は、商工会議所などに働きかける必要性を感じた                 |
| 4  | <弱み><br>・起業支援は行えていない                | ・実習先等の開拓については、積極的に実施中<br>・起業支援は次の段階であると認識している | H31.2       | ・実習先等の開拓を実施<br>・清掃会社、物流会社等と覚書締結ができた               | ・実習先等の開拓を積極的に行うことにより、対象者に合わせた職場の提案が可能となった |

表 3-8 「B3：働き方のバリエーションを広げる支援」に関する内容

| No | 強み／弱み                             | 改善内容（何を）  | 期限          | 実施事項                                   | 振り返り   |
|----|-----------------------------------|---|-------------|--|--|
| 3  | <弱み><br>・認定就労訓練事業所での作業内容を把握できていない | ・認定就労訓練事業所での作業内容やニーズを把握する。<br>・就労準備支援事業所が関わっている企業の現状やニーズを把握する | H30.3<br>月末 | ・認定就労訓練事業所に聞き取りを行い、様々な業務メニューがあることが分かった | ・今後は、認定就労訓練事業所や協力企業の業務を、洗い出しシートを用いて把握し、就労体験等プログラムシートを作成したい |

表 3-9 「C2：自己理解を深めるための支援」に関する内容

| No | 強み／弱み                      | 改善内容（何を）            | 期限 | 実施事項                | 振り返り                                    |
|----|----------------------------|---------------------|----|---------------------|---|
| 1  | <強み><br>・セミナー、適職テストなどの情報提供 | ・プランの丁寧な作成とプラン同意の徹底 |    | ・就労準備を活用した面接セミナーの開催 | ・就労体験プログラムに「得意なことに気付く、苦手なことに気付く」機会を組み込む |

表 3-10 「D2：社会能力向上のための支援」に関する内容

| No | 強み／弱み  | 改善内容（何を）  | 期限       | 実施事項   | 振り返り  |
|----|--|---|----------|--|---|
| 2  | <p>&lt;強み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本人及び家族を対象としたプログラムを定期的実施している</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・個々の課題に応じたプログラムを提供する</li> </ul>  | H31.1.31 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・マインドフルネス、アンガークontrol、アサーション等の各種認知行動療法等の実施</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・30年12月から「自分磨き講座」を実施。認知療法、マインドフルネス、アンガーマネジメント、アサーションについて、隔週で計8回の講座を実施している</li> </ul> |
| 4  | <p>&lt;弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・対人スキル獲得のための機会創出が課題</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・当事者同士が話し合える機会を創出していく</li> </ul> | H31.2    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・OB・OG交流会を実施</li> <li>・対人スキル獲得及び職場定着支援のための機会創出を行った</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・当事者同士が話し合える機会を創り出したことで、できる限り負担感を減らした状態でコミュニケーションのトレーニングができるようになった</li> </ul>        |

表 3-11 「E1：（職場の同僚など、身近な）企業等の人材対応能力向上のための支援」に関する内容

| No | 強み／弱み  | 改善内容（何を）  | 期限       | 実施事項  | 振り返り   |
|----|--|---|----------|---|--|
| 3  | <p>&lt;強み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・区ごと（市は8区に分かれている）に連絡会議等を行っており、支援機関の連携は強化されている</li> </ul> <p>&lt;弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・その種の会議に民間企業は参加していない</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在行っている各区の連絡会議等に、受け入れ団体にも出席いただき、ニーズの掘り起こしを行う</li> </ul>     | 次年度以降    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度は取り組めていない。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間企業にも会議などへの出席をお願いしていただく必要がある</li> </ul>                                       |
| 5  | <p>&lt;強み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・求職者の斡旋を実施した場合、採用後に相談者・企業双方から定期的に様子を聞き取り、離職につながりかねないトラブルの未然防止に努めている。</li> </ul> <p>&lt;弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・求職者斡旋の具体的案件が発生していない状況での、生活困窮者の積極的採用につながるような企業への働きかけが出来ていない</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業研修内容の検証：生活困窮者の職場定着に効果を発揮すると思われる、普遍的な研修テーマを選定する</li> </ul> | H31.3.31 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・生活困窮者が就労に向けての一步目を踏み出すために「超短時間就労」の創造が重要であることを伝える研修を実施することになった</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・支援内容のプログラム化作業を通じ、1つの事業所での作業でも、細かく切り分けることでより多くの人が参加しやすくなったという気付きに至った</li> </ul> |



表 3-12 「E2：就職後のフォローアップ支援」に関する内容

| No | 強み／弱み   | 改善内容（何を）  | 期限          | 実施事項  | 振り返り   |
|----|---|---|-------------|---|--|
| 3  | <p>&lt;強み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職決定後、プランを3ヶ月延長し、見守り、評価を行っている</li> </ul> <p>&lt;弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的な連絡は取っていない</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職決定後、ひと月ごとに状況を確認し、必要なフォローアップを行う</li> </ul> | H30.3<br>月末 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・個々の相談支援員の力量・裁量にゆだねられており、事業所としてのフローが確立していない</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・センターとしての支援方針を共有する場を設けることが必要である</li> </ul>                                    |
| 4  | <p>&lt;弱み&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・OB・OG会等当事者が集える機会創出が課題</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・当事者同士が話し合える機会を創出していく</li> </ul>             | H31.2       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・OB・OG交流会を実施。対人スキル獲得及び職場定着支援のための機会創出を行った</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・当事者同士が話し合える機会を創り出したことで、できる限り負担感を減らした状態でコミュニケーションのトレーニングができるようになった</li> </ul> |

前述の通り、本調査では、アクションプランシートの作成とこれに基づくコンサルテーションを行った。具体的には、アクションプランシートを使用して調査対象支援機関の「強み・弱み」を確認し、専門員（コンサルタント）と意見交換を行うなかで、事前調査の段階でどのような「改善内容」があり、それを「いつまで」に実施するのかを明確にし、事後調査時には「実際に実施したこと」は何か、その後の「振り返り」はどうだったかを記載することで、調査対象支援機関がより効果的にプログラムを実施することを促した。

例えば、「A1：支援員個人の支援能力の向上」では「外部研修に積極的に参加している一方で、その内容が部内や社協内で共有されていない」といった調査対象支援機関の「強み・弱み」をアセスメントし、「改善内容」として「伝達研修を行うこと」を助言した。これを受けて、調査対象支援機関は、県外研修に参加後、所内にて「2度の伝達研修」を実施した（表3-2）。

その結果、調査期間が平成31年12月後半から平成31年3月と僅か3か月間弱しか設定されていなかったため、専門員（コンサルタント）からコンサルテーションを受けた内容を実行に移せなかったことも少なからずあったが、表3-2から表3-12に示した項目については、調査対象支援機関それぞれにおいて、コンサルテーションに基づく事業（活動）の改善が行われた。

## （2）効果的援助要素の実施状況（フィデリティ尺度得点）の変化

次に、調査対象支援機関における効果的援助要素の実施状況について、事前調査（平成30年12月から平成31年1月）時点、事後調査（平成31年3月）時点それぞれについて、調査対象支援機関7か所のフィデリティ尺度における平均点を集計し、調査対象支援機関の全体的な状況を確認した。

なお、フィデリティ尺度は、「示されたいずれの要素も満たさない（1点）」、「示された要素のうち1要素を満たす（2点）」のように効果的援助要素の実施状況について評点する仕組みになっており、A1からE2の各項目1点から5点で評点される。また、フィデリティ尺度得点は、表13-13に示した基準で作成されており、各項目4点「効果的な支援内容が一定レベルで適切に行われている」が目指すべき1つの基準として設定されている（フィデリティ尺度の詳細は「5. 資料」を参照）<sup>3</sup>。

表 13-13 一般的なフィデリティ尺度の評点基準

- |                                     |
|-------------------------------------|
| 1点；効果的な支援内容がほとんど行われていない             |
| 2点；効果的な支援内容が一部に行われている               |
| 3点；効果的な支援内容が中程度に行われている              |
| 4点；効果的な支援内容が一定レベルで適切に行われている         |
| 5点；日本の現状からみて、現時点で望まれる効果的な支援内容になっている |

以上を踏まえ、調査対象支援機関7か所を対象にした調査から得られたデータをもとにフィデリティ尺度の平均点を集計したところ、図13-1・表13-14に示した結果が得られた。

<sup>3</sup> 大島巖（2012）「CD-TEP | 円環的対話型評価アプローチ法実践ガイド」  
<<http://cd-tep.com/>>

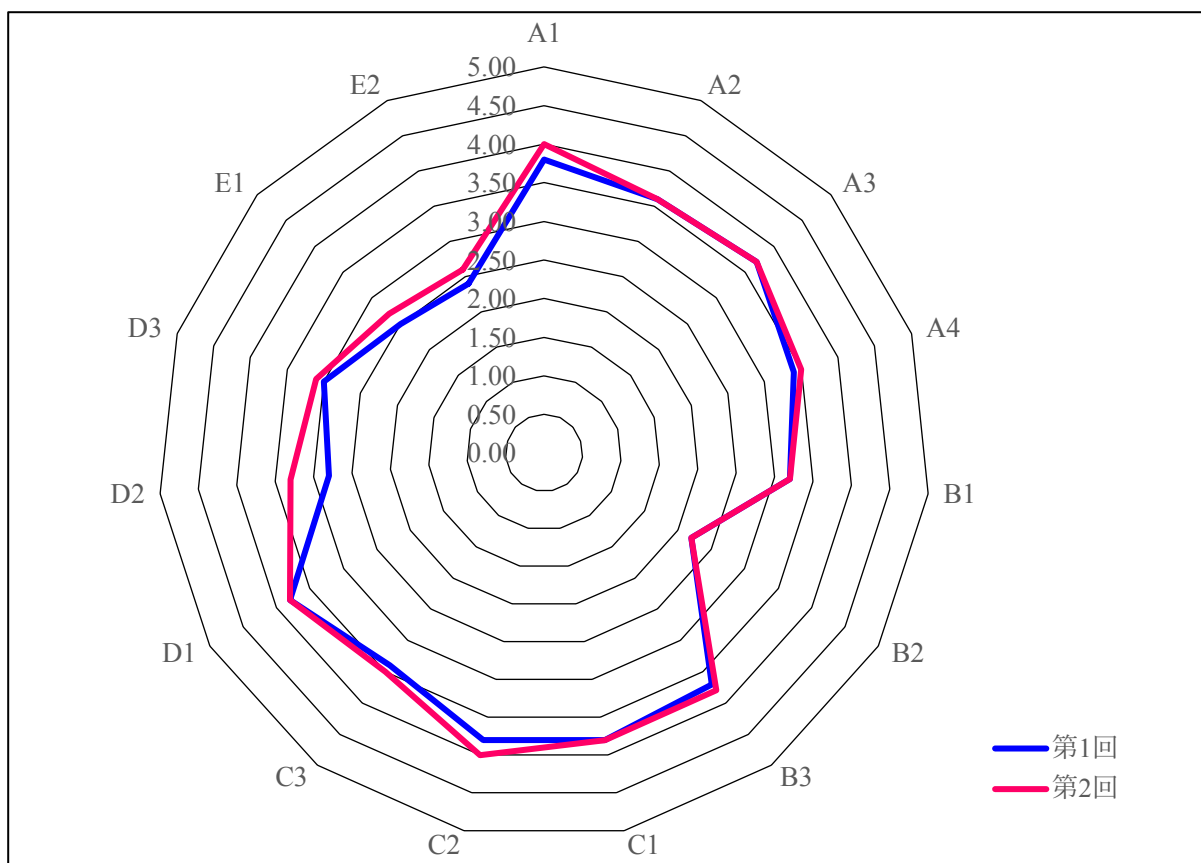


図 3-1 効果的援助要素の実施状況（フィデリティ尺度得点）の変化 (N 7)

表 3-13 効果的援助要素の実施状況（フィデリティ尺度得点）の変化 (N 7)

| 項目                    | 平均 (標準偏差)    |                     | 検定 |
|-----------------------|--------------|---------------------|----|
|                       | 第 1 回        | 第 2 回               |    |
| A1：支援員個人の支援能力の向上      | 3.80 (0.919) | <b>4.00 (0.943)</b> |    |
| A2：チーム支援を実施する         | 3.60 (0.966) | 3.60 (0.966)        |    |
| A3：多様なメニューによる支援を提供する  | 3.70 (0.949) | 3.70 (0.949)        |    |
| A4：家族を対象にした支援を提供する    | 3.40 (0.843) | <b>3.50 (0.850)</b> |    |
| B1：受け入れ企業を増やす         | 3.20 (1.229) | 3.20 (1.229)        |    |
| B2：起業の支援              | 2.20 (1.476) | 2.20 (1.476)        |    |
| B3：働き方のバリエーションを広げる支援  | 3.70 (1.059) | <b>3.80 (1.135)</b> |    |
| C1：自己肯定感向上のための支援      | 3.80 (1.229) | 3.80 (1.229)        |    |
| C2：自己理解を深めるための支援      | 3.80 (0.919) | <b>4.00 (0.943)</b> |    |
| C3：働くことへの理解を深める支援     | 3.40 (1.265) | <b>3.50 (1.354)</b> |    |
| D1：生活能力向上のための支援       | 3.80 (1.033) | 3.80 (1.033)        |    |
| D2：社会能力向上のための支援       | 2.80 (1.932) | <b>3.30 (1.829)</b> |    |
| D3：就労能力向上のための支援       | 3.00 (1.414) | <b>3.10 (1.370)</b> |    |
| E1：企業等の人材対応能力向上のための支援 | 2.50 (1.269) | <b>2.70 (1.337)</b> |    |
| E2：就職後のフォローアップ支援      | 2.40 (1.265) | <b>2.60 (1.265)</b> |    |

\* $P < 0.05$ , \*\* $P < 0.01$

これらの結果を確認すると、事前調査が平成30年12月後半から平成31年1月、事後調査が平成31年3月と、調査期間が僅か3か月間弱であったがいくつかの項目において、効果的援助要素の実施度（フィデリティ尺度の平均点）が向上している状況が確認された。

具体的には、「A1：支援員個人の支援能力の向上」の平均点は3.80点から4.00点に、「A4：家族を対象にした支援を提供する」の平均点は3.40点から3.50点に、「B3：働き方のバリエーションを広げる支援」の平均点は3.70点から3.80点に、「C2：自己理解を深めるための支援」の平均点は3.80点から4.00点に、「C3：働くことへの理解を深める支援」の平均点は3.40点から3.50点に、「D2：社会能力向上のための支援」の平均点は2.80点から3.30点に、「D3：就労能力向上のための支援」の平均点は3.00点から3.10点に、「E1：企業等の人材対応能力向上のための支援」の平均点は2.50点から2.70点に、「E2：就職後のフォローアップ支援」の平均点は2.40点から2.60点に向上した。

「A1：支援員個人の支援能力の向上」と「C2：自己理解を深めるための支援」については、事前調査時点では効果的な支援内容として目指すべきフィデリティ尺度得点の基準である4点を下回っていたものの、事後調査時点では4点の達成に至った。これは調査対象支援機関7か所全体が、これらの項目（活動）については効果的な支援内容を実施するようになったことを示している。なお、これらの変化について、ウィルコクソンの符号順位検定を行ったが、A1からE2項目のいずれにおいても統計的な有意差については確認されなかった。

(3) 「A領域：相談者の状況に合った適切な支援（A1～A3）」及び「E領域：相談者が安心して働き続けるための支援」に対応したアウトカムの変化

これまで、「アクションプランシートに記述されたコンサルテーションの内容」及び「活動（効果的援助要素）の実施状況の変化」について確認してきた。ここでは、その結果、事業成果（アウトカム）の状況がどのように変化したのかを確認していきたい。

まず、成果（アウトカム）の変化を確認する前に、ロジックモデルを提示し、これから確認するそれぞれの事業成果（アウトカム）が効果的援助要素に規定された活動とどのように関連しているのかを説明する。

表 3-14 ロジックモデル（効果的援助要素に規定された項目と成果指標の関連）

|                   |                      |                 |
|-------------------|----------------------|-----------------|
| 最終アウトカム<br>(上位目的) | 当事者が就労定着し、経済的に自立する   |                 |
| 中間アウトカム<br>(作戦目的) | より多くの人が就労する          |                 |
| 0<br>1            | 相談者の状況に合った適切な支援が行われる |                 |
| 0101              | 支援員個人の支援能力と支援環境が向上する | 事業所調査票問5        |
| 010101            | 支援員研修を強化する           | 効果的援助要素<br>A1項目 |
| 010102            | 支援員のメンタルヘルスに留意する     |                 |
| 010103            | 適正な人数の支援員を配置する       |                 |
| 010104            | 支援員が働きやすい職場環境を整える    |                 |
| 0102              | チーム支援が行われる           | 事業所調査票問5        |
| 010201            | 必須事業と任意事業の連携を強化する    | 効果的援助要素<br>A2項目 |
| 010202            | 支援調整会議を行う            |                 |

|        |        |                             |                 |
|--------|--------|-----------------------------|-----------------|
|        | 010203 | 精神保健福祉士（ソーシャルワーカー）が家庭の状況を見る |                 |
|        | 0103   | 相談者に多様なメニューによる支援提供が行える      | 事業所調査票問5        |
|        | 010301 | アウトリーチを行う                   | 効果的援助要素<br>A3項目 |
|        | 010302 | アセスメント結果を行動メニューに反映する        |                 |
|        | 010303 | 支援メニューの開発を行う                |                 |
|        | 0104   | 家族が抱える問題に対する支援も提供できる        |                 |
|        | 010401 | 相談者の家族状況を聞き取り、理解する          | 効果的援助要素<br>A4項目 |
|        | 010402 | 必要に応じて家族同席の相談を行う            |                 |
|        | 010403 | 家族を対象にしたセミナー等を開催する          |                 |
|        | 010404 | 親の会を設ける                     |                 |
| 0<br>2 |        | 多様な働き方のメニューが増える（受け入れ側）      |                 |
|        | 0201   | 受入企業が増える                    |                 |
|        | 020101 | 受入れ企業の開拓を行う                 | 効果的援助要素<br>B1項目 |
|        | 020102 | 就労準備事業の受け入れ先企業を増やす          |                 |
|        | 020103 | 行政が企業開拓に積極的に関与するよう働きかける     |                 |
|        | 0202   | 就労のための仕事ができる（起業を含む）         |                 |
|        | 020201 | 中間的就労の認定企業を増やす              | 効果的援助要素<br>B2項目 |
|        | 020202 | 地域の達人（農家など）と交流を図る           |                 |
|        | 020203 | 起業支援を行う（社会的企業など）            |                 |
|        | 0203   | 働き方のバリエーションが増える             |                 |
|        | 020301 | （相談者の）就業条件等の介入調整            | 効果的援助要素<br>B3項目 |
|        | 020302 | 受け入れ側の仕事の分解を行い、適応しやすくする     |                 |
| 0<br>3 |        | 相談者の就労意欲が向上する               | 相談者票問1          |
|        | 0301   | 自己肯定感が向上する                  | 相談者票問2          |
|        | 030101 | ボランティア活動などのプログラムを提供する       | 効果的援助要素<br>C1項目 |
|        | 030102 | 相談者に肯定的なフィードバックを行う          |                 |
|        | 030103 | 相談者が成功体験を積める機会をもつ           |                 |
|        | 0302   | 自己理解が深まる                    | 相談者票問3          |
|        | 030201 | 当事者が自らの想いを語る（機会をもつ）         | 効果的援助要素         |

|    |                 |                               |                 |
|----|-----------------|-------------------------------|-----------------|
|    | 030202          | 相談者自身に自らの課題を受容してもらう取り組みを行う    | C2項目            |
|    | 030203          | 就労に向けた課題を支援者と相談者で共有する         |                 |
|    | 030204          | 就労に向けた課題解消に対するアプローチの状況把握      |                 |
|    | 0303            | 働くことへの理解が深まる                  | <b>相談者票問4</b>   |
|    | 030301          | 面談を通して働くことの意義などを明確にする         | 効果的援助要素<br>C3項目 |
|    | 030302          | 職業講話などを実施する                   |                 |
|    | 030303          | 職場見学（企業等見学）を行う                |                 |
| 04 | 相談者のスキルの向上      |                               |                 |
|    | 0401            | 生活能力の向上                       | <b>相談者票問5</b>   |
|    | 040101          | 生活課題スキルのアセスメントを行う             | 効果的援助要素<br>D1項目 |
|    | 040102          | 規則正しい生活習慣について話をする             |                 |
|    | 040103          | 服薬管理や金銭管理の支援を行う               |                 |
|    | 0402            | 社会能力の向上                       | <b>相談者票問6</b>   |
|    | 040201          | 対人課題スキルを見る相談を行う               | 効果的援助要素<br>D2項目 |
|    | 040202          | 自己コントロールを見る相談を行う              |                 |
|    | 040203          | （SSTのような）グループワークを行う           |                 |
|    | 0403            | 就労能力の向上                       | <b>相談者票問7</b>   |
|    | 040201          | 就労課題スキルを見る相談を行う               | 効果的援助要素<br>D3項目 |
|    | 040202          | 専門スキルを見る相談を行う                 |                 |
|    | 040203          | 教育訓練に貸し付けを行う                  |                 |
|    | 040204          | 求職者支援訓練の実施                    |                 |
|    | 040205          | インターンシップを行う                   |                 |
|    | 040206          | 多様な職場体験を行う（ひととおり）             |                 |
|    | 040207          | 体験がセットされた教育訓練プログラムを行う         |                 |
|    | 040208          | 訓練付き雇用の実施                     |                 |
| 05 | 相談者が安心して働き続けられる |                               |                 |
|    | 0501            | 企業の人材対応力の向上（職場の同僚など、身近な人）     | <b>事業所調査票問5</b> |
|    | 050101          | 当事者に対する偏見解消、理解促進を図る           | 効果的援助要素<br>E1項目 |
|    | 050102          | 企業の受入体制の構築を支援する（受け入れ先での在職者研修） |                 |

|      |                  |                |                 |
|------|------------------|----------------|-----------------|
|      | 050103           | 面接同行           |                 |
| 0502 | 採用後のフォローアップが行われる |                | 相談者票問5          |
|      | 050201           | 採用後のフォローアップを行う | 効果的援助要素<br>E2項目 |
|      | 050202           | 「居場所」をたくさん創る   |                 |
|      | 050203           | 転職カフェを行う       |                 |
|      | 050204           | 転職支援を行う        |                 |

表 3-14 を確認すると、このプログラムの最終アウトカム（上位目的）として「当事者が就労定着し、経済的に自立する」が、中間アウトカム（作戦目的）として「より多くの人が就労する」が設定されている。つまり、このプログラムが最終的に目指すことは「相談者の就労定着（これによる経済的自立）」や「就労」であることがわかる。

また、これら最終アウトカム（上位目的）や中間アウトカム（作戦目的）の達成に関連するアウトカムとして「相談者の状況に合った適切な支援が行われる（01）」や「多様な働き方のメニューが増える（02）」、「相談者の就労意欲が向上する（03）」といった2桁数字のアウトカムが設定されている。つまり、これら2桁数字のアウトカムを達成することで、最終アウトカム及び中間アウトカムの達成が図られることを示している。

さらに、これら2桁数字のアウトカムの達成に関連するアウトカムとして「支援員個人の支援能力と支援環境が向上する（0101）」や「チーム支援が行われる（0102）」、「相談者に多様なメニューによる支援提供が行える（0103）」、「家族が抱える問題に対する支援も提供できる（0104）」といった4桁数字のアウトカムが設定されている。例えば、0101 から 0104 のアウトカムを例にすると、これら 0101 から 0104 までのアウトカムを達成することで、「相談者の状況に合った適切な支援が行われる（01）」というアウトカムの達成が図られることを示している。

そして、これら4桁数字のアウトカムを達成するための活動として「支援員研修を強化する（010101）」や「支援員のメンタルヘルスに留意する（010102）」、「適正な人数の支援員を配置する（010103）」、「支援員が働きやすい職場環境を整える（010104）」といった6桁数字の活動内容が設定されている。例えば、010101 から 010104 の活動内容を例にすると、これら 010101 から 010104 までの活動を行うことによって、「支援員個人の支援能力と支援環境が向上する（0101）」というアウトカムの達成が図られることを示している。

なお、これらのアウトカム及び活動内容のそれぞれは指標化され、調査によってアウトカムの達成状況や活動の実施状況に関するデータを収集できるようになっている。例えば、「支援員個人の支援能力と支援環境が向上する（0101）」というアウトカムは事業所調査票の問5から、010101 から 010104 の活動については効果的援助要素（フィデリティ尺度）のA1項目から、それぞれデータを得ることができる（具体的な項目の内容は「5. 資料」を参照）。

調査対象支援機関における事業成果（アウトカム）について、まずは効果的援助要素のA領域（A1項目からA4項目）およびE領域（E1項目からE2項目）に関連するものの変化を示す（表 3-15・図 3-2）。



表 3-15 「A 領域：相談者の状況に合った適切な支援（A1～A3）」及び「E 領域：相談者が安心して働き続けるための支援」に対応したアウトカムの変化（N 7）

| 項目                      | 平均（標準偏差）     |                     | 検定 |
|-------------------------|--------------|---------------------|----|
|                         | 第 1 回        | 第 2 回               |    |
| 問 5-1. 課題を認められない相談者への支援 | 3.00 (1.000) | <b>3.14 (1.069)</b> |    |
| 問 5-2. 臨機応変な言葉かけや対応     | 4.00 (0.000) | 4.00 (0.577)        |    |
| 問 5-3. 法的手続きも必要な支援      | 4.00 (0.000) | 4.00 (0.000)        |    |
| 問 5-4. 障がいへの配慮が必要な支援    | 4.00 (0.000) | 4.00 (0.000)        |    |
| 問 5-5. 家庭への介入も必要な支援     | 3.43 (0.787) | <b>3.71 (0.488)</b> |    |
| 問 5-6. 介護等の必要な支援        | 3.86 (0.378) | 3.86 (0.378)        |    |
| 問 5-7. 効果が上がらない人への支援    | 2.86 (0.900) | 2.86 (0.900)        |    |
| 問 5-8. 日常的な支援           | 2.43 (0.976) | 2.43 (1.134)        |    |
| 問 5-9. フォローアップが必要な支援    | 3.00 (1.000) | <b>3.14 (0.900)</b> |    |
| 問 5-10. クローズ就職の支援       | 2.57 (0.787) | <b>3.00 (1.291)</b> |    |

\* $P < 0.05$ , \*\* $P < 0.01$

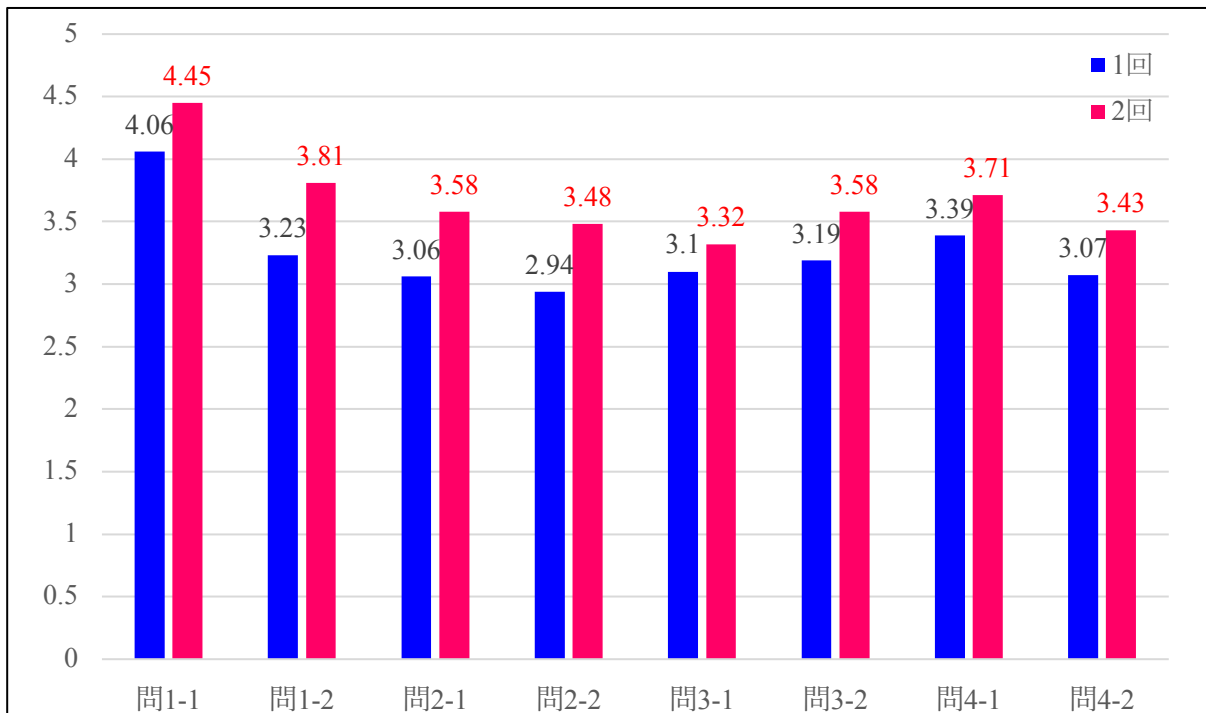


図 3-2 「A 領域：相談者の状況に合った適切な支援（A1～A3）」及び「E 領域：相談者が安心して働き続けるための支援」に対応したアウトカムの変化（N 7）

ロジックモデル（表 3-14）に示したように、効果的援助要素の A 領域（A1 項目から A4 項目）は、0101 から 0104 までのアウトカムの達成をねらって設定されたものである。そして、0101 から 0104 までのアウトカムは「事業所調査票問 5」に設定された設問によって、その達成状況が確認できる。

なお、「事業所調査票問 5」は「実際には、様々な課題を抱えているものの（例えば金銭管理の問題など）、課題を認められない、支援を受け入れられない相談者への支援（問 5-1）」や「様々な年齢、性別、経歴など、相談者それぞれの状況に合わせた臨機応変な言葉かけ（接し方）や対応（問 5-2）」などの設問から構成されており、「困難があり、全く対応できていない



(1点)」から「困難もなく、十分に対応できている(5点)」までの5段階で評点する仕組みになっている(詳細は「5. 資料」を参照)。

これら、「問5-1」から「問5-10」に関して、事前調査(平成30年12月から平成31年1月)時点、事後調査(平成31年3月)時点それぞれについて、調査対象支援機関7か所の平均点を集計し、調査対象支援機関の全体的な状況を確認したところ、「実際には、様々な課題を抱えているもの(例えば金銭管理の問題など)、課題を認められない、支援を受け入れられない相談者への支援(問5-1)」、「就労の問題に加えて、障がいがあり、その部分への支援も同時に求められる相談者への支援(問5-5)」、「何度も離職・転職を繰り返しており、就職後の継続したフォローアップ支援が必要な相談者への支援(問5-9)」、「クローズの就職(就職先に生活困窮者であることを開示しない就職)であり他機関によるフォローアップ支援が望めない相談者への支援(問5-10)」の4項目について、調査対象支援機関7か所の平均点が向上している状況が確認された。これは、調査対象支援機関7か所全体がこれらの事業成果(アウトカム)についての状況を改善させたことを示している。

なお、これらの変化について、ウィルコクソンの符号順位検定を行ったが、いずれの項目においても統計的な有意差については確認されなかった。

#### (4) 「C領域：就労者の就労意欲を向上させる支援(C1～C3)」に対応したアウトカムの変化

先ほどと同様に、調査対象支援機関における事業成果(アウトカム)について、効果的援助要素のC領域(C1項目からC3項目)に関連するものの変化を示す(表3-16・図3-3)。

なお、「B領域：多様な働き方のメニューを増やす支援(B1項目からB3項目)」に対応したアウトカムについては、僅か3か月間弱の調査期間では十分な変化が確認できないと想定されたため、本調査ではデータの収集や集計を行っていない。

表3-16 「C領域：就労者の就労意欲を向上させる支援(C1～C3)」に対応したアウトカムの変化(N30)

| 項目                        | 平均(標準偏差)     |                     | 検定 |
|---------------------------|--------------|---------------------|----|
|                           | 第1回          | 第2回                 |    |
| 問1-1. 就労意欲がある             | 4.06 (1.031) | <b>4.45 (0.810)</b> | ** |
| 問1-2. 働いていく自信がある          | 3.23 (1.383) | <b>3.81 (1.014)</b> | ** |
| 問2-1. 自分自身には良い素質があると思う    | 3.06 (0.998) | <b>3.58 (0.848)</b> | ** |
| 問2-2. 自分のことを好ましく感じている     | 2.94 (0.964) | <b>3.48 (0.926)</b> | ** |
| 問3-1. 自分自身のことをよく理解していると思う | 3.10 (0.870) | <b>3.32 (1.077)</b> |    |
| 問3-2. 得意なことや苦手なことを説明できる   | 3.19 (1.250) | <b>3.58 (1.089)</b> | *  |
| 問4-1. 働くことがどういうことか理解している  | 3.39 (1.054) | <b>3.71 (0.938)</b> | *  |
| 問4-2. 働くことは何かを説明できる       | 3.07 (1.337) | <b>3.43 (1.104)</b> | *  |

\* $P < 0.05$ , \*\* $P < 0.01$

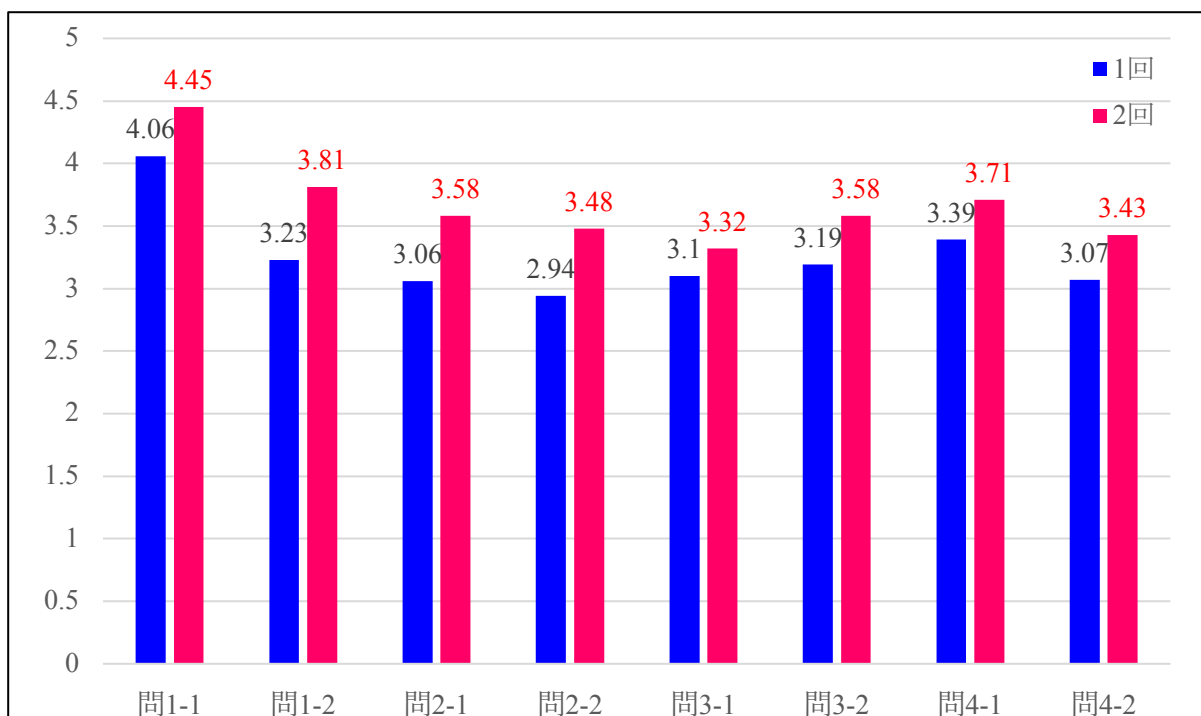


図 3-2 「C 領域：就労者の就労意欲を向上させる支援（C1～C3）」に対応したアウトカムの変化（N 30）

ロジックモデル（表 3-14）に示したように、効果的援助要素の C 領域（C1 項目から C3 項目）は、0301 から 0303 までのアウトカムの達成をねらって設定されたものである。そして、0301 から 0303 までのアウトカムは「相談者票問 1」から「相談者票問 4」に設定された設問によって、その達成状況が確認できる。

なお、「相談者票問 1」は「相談者には、就労意欲がある（問 1-1）」、「相談者には、働いていく自信がある（問 1-2）」、「相談者票問 2」は「相談者は、自分自身には色々な良い素質があると思っている（問 2-1）」、「相談者は、自分のことを好ましく感じている（問 2-2）」、「相談者票問 3」は「相談者は、自分自身のことを良く理解できていると思う（問 3-1）」、「相談者は、自分自身の得意なことや苦手なことを他人に対して説明することができる（問 3-2）」、「調査票問 4」は「相談者は、働くということがどういうことかについて、よく理解できていると思う（問 4-1）」、「相談者は、働くこととは何かということ、他者に対して説明することができる（問 4-2）」の設問から構成されており、「全くあてはまらない（1 点）」から「非常にあてはまる（5 点）」までの 5 段階で評点する仕組みになっている（詳細は「5. 資料」を参照）。

これら「問 1-1」から「問 4-2」に関して、事前調査（平成 30 年 12 月から平成 31 年 1 月）時点、事後調査（平成 31 年 3 月）時点それぞれについて、調査対象支援機関 7 か所を利用する相談者 30 名の平均点を集計し、相談者の全体的な状況を確認したところ、全ての項目において、相談者 30 名の平均点が向上している状況が確認された。これは、相談者 30 名全体はこれらの事業成果（アウトカム）についての状況を改善させたことを示している。

なお、これらの変化について、ウィルコクソンの符号順位検定を行ったところ、「相談者は、自分自身のことを良く理解できていると思う（問 3-1）」を除く項目について、統計的な有意差が確認された。

(5) 「D 領域：相談者のスキルを向上させる支援 (D1～D3)」に対応したアウトカムの変化  
先ほどと同様に、調査対象支援機関における事業成果 (アウトカム) について、効果的援助要素の D 領域 (D1 項目から D3 項目) に関連するものの変化を示す (表 3-17・図 3-4)。

表 3-17 「D 領域：相談者のスキルを向上させる支援 (D1～D3)」に対応した  
アウトカムの変化 (N 30)

| 項目                       | 平均 (標準偏差)    |                     | 検定 |
|--------------------------|--------------|---------------------|----|
|                          | 第 1 回        | 第 2 回               |    |
| 問 5-1. 生活リズムが正しい         | 3.68 (1.077) | <b>4.03 (0.836)</b> | ** |
| 問 5-2. 働き続ける体力・健康がある     | 3.35 (1.330) | <b>3.71 (0.938)</b> | *  |
| 問 5-3. 生活の目標や計画を立てている    | 3.10 (1.269) | <b>3.40 (1.221)</b> |    |
| 問 5-4. 金銭管理ができている        | 3.23 (1.407) | <b>3.61 (1.358)</b> | *  |
| 問 6-1. 自分の意思や意見を伝えられる    | 3.03 (1.169) | <b>3.48 (0.996)</b> | ** |
| 問 6-2. 友人や知り合いとの会話が多い    | 2.71 (1.189) | <b>3.10 (1.375)</b> | ** |
| 問 7-1. 就活に必要な情報・資料を集めている | 3.10 (1.375) | <b>3.97 (1.278)</b> | ** |
| 問 7-2. 就職に対する準備が整っている    | 3.03 (1.402) | <b>3.81 (1.424)</b> | ** |
| 問 7-3. 就活、就職相談をしている      | 3.74 (1.182) | <b>3.81 (1.424)</b> |    |
| 問 7-4. 就職に必要な知識・技能をもっている | 3.19 (1.302) | <b>3.52 (1.363)</b> |    |
| 問 7-5. 自分に適した仕事を複数挙げられる  | 2.90 (1.044) | <b>3.45 (1.234)</b> | ** |

\* $P < 0.05$ , \*\* $P < 0.01$

ロジックモデル (表 3-14) に示したように、効果的援助要素の D 領域 (D1 項目から D3 項目) は、0401 から 0403 までのアウトカムの達成をねらって設定されたものである。そして、0401 から 0403 までのアウトカムは「相談者票問 5」から「相談者票問 7」に設定された設問によって、その達成状況が確認できる。

なお、「相談者票問 5」は「相談者は、起床・食事・睡眠などの生活リズムが規則正しい (問 5-1)」、「相談者は、遅刻・欠席をせずに働き続ける体力・健康がある (問 5-2)」など、「相談者票問 6」は「相談者は、相手の気持ち、場の状況を理解したうえで自分の意思や意見を伝えることができる (問 6-1)」、「相談者は、友人や知り合いとの会話の機会が多い (問 6-2)」、「相談者票問 7」は「相談者は、希望する仕事を決めるのに必要な情報・資料を自分で集めている (問 7-1)」、「相談者は、就職に対する準備 (履歴書作成、面接準備、試験の準備など) が整っている (問 7-2)」などの設問から構成されており、「全くあてはまらない (1 点)」から「非常にあてはまる (5 点)」までの 5 段階で評点する仕組みになっている (詳細は「5. 資料」を参照)。

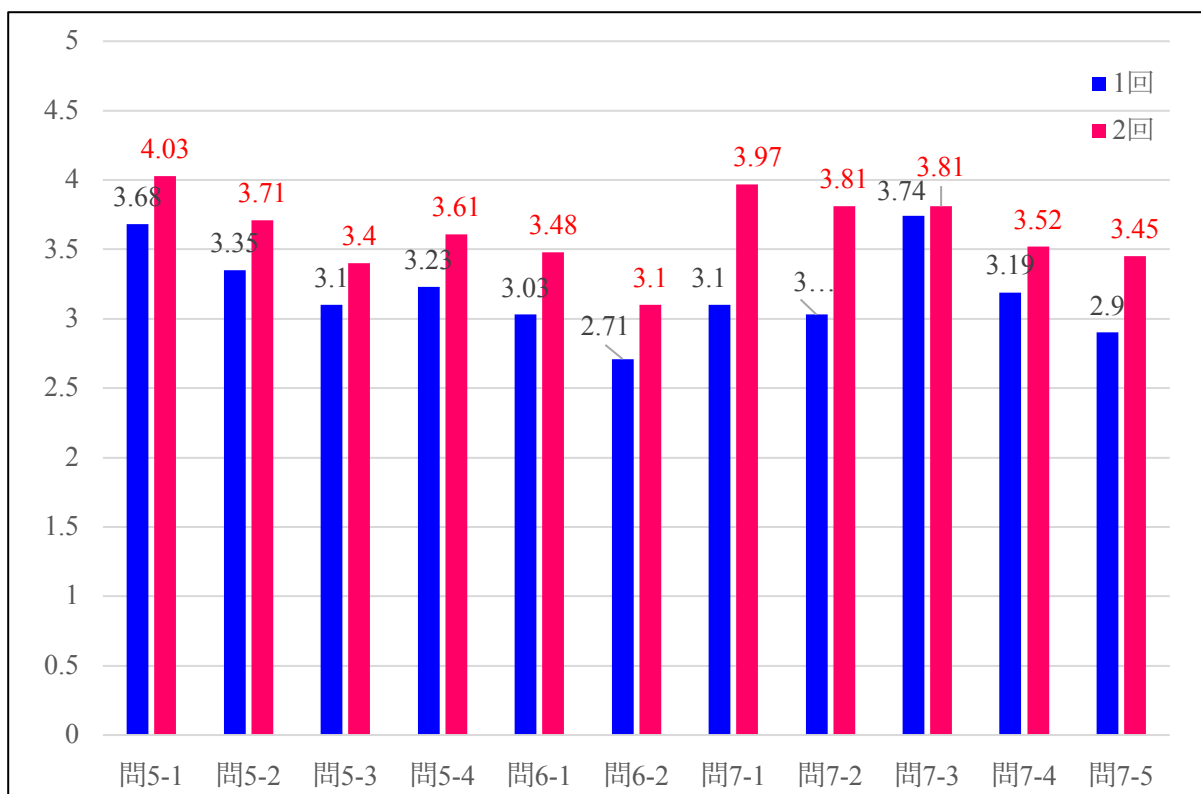


図 3-4 「D 領域：相談者のスキルを向上させる支援（D1～D3）」に対応したアウトカムの変化（N 30）

これら「問 5-1」から「問 7-5」に関して、事前調査（平成 30 年 12 月から平成 31 年 1 月）時点、事後調査（平成 31 年 3 月）時点それぞれについて、調査対象支援機関 7 か所を利用する相談者 30 名の平均点を集計し、相談者の全体的な状況を確認したところ、全ての項目において、相談者 30 名の平均点が向上している状況が確認された。これは、相談者 30 名全体はこれらの事業成果（アウトカム）についての状況を改善させたことを示している。

なお、これらの変化について、ウィルコクソンの符号順位検定を行ったところ、「相談者は、生活していく上での目標や計画を自分で立てている（問 5-3）」、「相談者は、現在、求職活動を行っている、または就職相談をしている（問 7-3）」、「相談者は、希望する仕事に就くために必要な知識や技能を持っている（問 7-4）」を除く項目について、統計的な有意差が確認された。

#### 4) 考察

本調査は、「自立相談支援事業評価実践ガイド～事業成果を高めるための評価および実践方法について～」を用いた導入サポート（コンサルテーション）を行い、実践現場におけるこのガイドの適用可能性・有効性を検証するとともに、有効な導入サポート（コンサルテーション）の在り方を考察することを目的とし、平成 30 年 12 月後半から 3 月にかけて、①事前調査（就労支援チェックシート・事業所調査票・相談者票の記入）、②事前調査の結果に基づくコンサルテーション（アクションプランシートの作成とこれに基づくコンサルテーション）、③事後調査（就労支援チェックシート・事業所調査票・相談者票の記入及びアクションプランシートに記入した内容の実施状況確認）を行った。

その結果、調査対象支援機関それぞれにおいて、アクションプランシートに基づく事業（活動）改善のための取り組みが行われ、これに伴って、効果的援助要素の実施状況（フィデリテ

ィ尺度得点)や事業成果(アウトカム)の改善・向上が確認された。つまり、「自立相談支援事業評価実践ガイド～事業成果を高めるための評価および実践方法について～」を用いた導入サポート(コンサルテーション)はこの事業(生活困窮者自立支援制度における就労支援)の効果的な活動内容である効果的援助要素の実施度を改善・向上させ、事業成果(アウトカム)も向上させたことを示している。

このように、効果的援助要素に基づいてアクションプランシートを作成し、コンサルテーションを実施することが、事業内容(効果的援助要素)や事業成果(アウトカム)の向上に貢献したことの利点として次の3点があったと考えられる。

まず1点目として、効果的援助要素が専門員(コンサルタント)と調査対象支援機関(コンサルティ)の間の「共通言語」として機能した点が挙げられる。例えば、「A1:支援員個人の支援能力の向上」という項目には8つの要素が規定されており、この中に「支援員は外部の研修会等へ積極的に参加をしている」や「外部研修会等へ参加した職員がいた場合、団体内で伝達研修などを行うことによって、当該職員が外部研修で学んできた内容を団体内で共有している」という要素が規定されている(自立相談支援事業における就労支援状況チェックシートの詳細は「5. 資料」を参照)。

専門員(コンサルタント)と調査対象支援機関(コンサルティ)は効果的援助要素のこの部分を参照しながら、「現在、『支援員が外部の研修会等へ積極的に参加している』という要素に✓がついていることは事業を効果的に実践していくうえでとても良い状況である、一方で、『外部研修会等へ参加した職員がいた場合、団体内で伝達研修などを行うことによって、当該職員が外部研修で学んできた内容を団体内で共有している』という要素には✓がないため、この部分に取り組めると更に良い」などとコンサルテーションを行うことができる。また、コンサルティはこれを受けて「伝達研修はどのタイミングでどのように行うのが良いか」などと具体的なアドバイスを得るための質問を行うこともできる。

このように、効果的援助要素を専門員(コンサルタント)と調査対象支援機関(コンサルティ)の間での「共通言語」として使用することで、焦点を絞った、具体的なコンサルテーションが可能になったと考えられる。

2点目として、専門員(コンサルタント)によるコンサルテーションが「(これまでの実践による)経験」に基づくのみではなく、一定のエビデンスに基づいた内容となった点が挙げられる。前述の通り、本調査における導入サポート(コンサルテーション)は「自立相談支援事業評価実践ガイド～事業成果を高めるための評価および実践方法について～」に基づいて行われている。そして、このガイドの内容は、平成29年度厚生労働省社会福祉推進事業「自立相談支援事業評価ガイドライン作成・検証事業」による体系的な調査によって、すでにある一定の有効性が確認されたものである<sup>4</sup>。

専門員(コンサルタント)は、この事業(生活困窮者自立支援制度における就労支援)のプロフェッショナルであり、多様な経験を積んだ人材である。もちろん、このようにして蓄積された経験は様々な支援機関(コンサルティ)にとって有益であり、支援機関の事業改善に大きく貢献するものである。しかし、時には専門員(コンサルタント)の経験に偏った主観的なアドバイスになってしまうこともある。「自立相談支援事業評価実践ガイド～事業成果を高めるための評価および実践方法について～」に基づいて行われるコンサルテーションでは、効果的援助要素と成果(アウトカム)の関連を示しながら、「この部分の効果的援助要素に取り組むことは、〇〇のアウトカムを向上させることは、相関分析によって確認されています」と、根拠を示しながらアドバイスを行うことができる。

---

<sup>4</sup>一般社団法人ユニバーサル志縁センター(2018)『自立相談支援事業評価ガイドライン作成・検証事業報告書』平成29年度厚生労働省社会福祉推進事業報告書

このように、具体的な分析結果（根拠）を示しながらコンサルテーションを行うことは、支援機関（コンサルティ）にとっては分かり易く、受け入れやすいアドバイスとなり、また、専門員（コンサルタント）にとっても、自信をもってコンサルテーションを行えるという利点があると考えられる。

そして3点目として、事業内容（活動）の改善状況や事業成果（アウトカム）の改善状況が可視化され、丁寧にモニタリングを行うことが可能な点が挙げられる。本調査で使用した「自立相談支援事業評価実践ガイド～事業成果を高めるための評価および実践方法について～」には、活動（効果的援助要素）の実施状況を可視化するためのフィデリティ尺度や、ロジックモデルに設定された事業成果（アウトカム）を可視化するための設問が掲載されている（これらの内容の詳細は「5. 資料」を参照）。支援機関（コンサルティ）はこれらのツールを使用して、少しずつ変化していく自機関の状況を目に見える形で確認していくことができる。これは、事業改善を行ううえでの大きなモチベーションとなり重要なことであると考えられる。

以上のように、本調査によって、「自立相談支援事業評価実践ガイド～事業成果を高めるための評価および実践方法について～」に基づくコンサルテーションの適用可能性・有効性が確認され、また、このガイドが有効に機能したポイントについて考察した。

今後は、このようなツールが実践現場で積極的に活用され、本事業（生活困窮者自立支援制度における就労支援）がより効果的なものとなり、全国の支援機関で実施されることを期待したい。

## 4. まとめ

平成30年10月に施行された生活困窮者等の自立を促進するための生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律において以下の生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化方針が示された。

- ・ 自立相談支援事業・就労準備支援事業・家計改善支援事業の一体的実施を促進・就労準備支援事業・家計改善支援事業を実施する努力義務を創設・両事業を効果的・効率的に実施した場合の家計改善支援事業の国庫補助率を引上げ(1/2→2/3)
- ・ 都道府県等の各部局で把握した生活困窮者に対し、自立相談支援事業等の利用勧奨を行う努力義務の創設
- ・ 都道府県による市等に対する研修等の支援を行う事業を創設

本事業を通じ、自立相談支援事業の実践現場において「自立相談支援事業評価実践ガイド～事業成果を高めるための評価および実践方法について～」を用いた導入サポート（コンサルテーション）を行い、「就労者数以外の相談者に起こる変化（事業成果）を可視化して把握する」「相談支援を改善する（個別相談支援やケースワークの改善）」「就労支援に関する事業・業務・連携等を改善する（見直す）」「事業や業務・体制の改善・充実に向けて自治体や関係部局における施策上の位置づけを高め、関係事業所等との連携を強化する」という観点について運用可能性・有効性を検証することができたが、生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化においても本ガイドの活用が可能であろう。

具体的には自立相談支援事業・就労準備支援事業・家計改善支援事業の一体的実施においては本ガイドを参考にした評価指標の導入、また都道府県においては本ガイドを活用した導入サポートを含めた研修等の実施を推奨する。

## 5. 資料

次の順序で資料を掲載する。

- 1) インタビューガイド
- 2) 事業所調査票
- 3) 自立相談支援事業における就労支援状況チェックシート
- 4) 相談者票① 相談員記入用
- 5) 相談者票② 相談員記入用
- 6) アクションプランシート
- 7) 支援機関への評価ガイド導入サポート結果報告



|                |       |
|----------------|-------|
| 団体・事業名         |       |
| 面接日： 2018年 月 日 | 調査時間： |
| 回答者：           | 調査員：  |

**【貴団体について】**

■ 貴団体（法人）はどのような活動を行っているのか教えてください。

○ 貴団体（法人）はどのような活動を行っているのか、何を目指しているのか、そのなかで自立相談支援事業はどのような位置づけなのかを教えてください。

・可能であればパンフレットなどを頂く。

**【プログラム実施のゴール・ミッション】**

■ 貴団体が「自立相談支援事業（特に就労支援）」において目指している活動について伺います。

○（現状はどうあれ）貴団体が目指している「自立相談支援事業」はどのようなものかについて、あなたのお考えがあれば聞かせてください。

○ これまでに私たちが作成してきたロジックモデルについて、これが妥当かどうか、あなたのお考えを聞かせてください。

・ロジックモデルの説明を行う（ロジックモデルを印刷しておく）。

**【相談者の状況に合った適切な支援が行われる（A領域）、について】**

※ ここから先のヒアリングは、効果的援助要素を見て頂きながら意見交換を行う（効果的援助要素を印刷しておく）

↓

※ 基本的には現在の効果的援助要素を確認し、追加すべき取り組みがあれば聞き取りを行う。

※ はじめに改めてロジックモデルの01の部分（A領域）を説明し、これで良いか確認する。

■ 支援員個人の支援能力が向上する

○ 支援員個人の支援能力向上に向けて、貴団体が取り組んでいること（あるいは、今後必要と考えていること）はありますか。

■ チーム支援が行われる

○ より良いチーム支援に向けて、貴団体が取り組んでいること（あるいは、今後必要と考えていること）はありますか。

○ 必須事業と任意事業の十分な連携について、ミーティングの持ち方など、どのような工夫が必要でしょうか。

○ 多職種・多機関との連携について、どのような専門職・機関との連携が必要でしょうか。

○ 外部の専門職からスーパービジョンやコンサルテーションを受けることはあるのでしょうか。  
・どのような場面で、誰から助言を受けるのか。

○ 支援が必要な人たちを早めに相談に繋げるための取り組みとして、どのようなことを行っていますか。

・例えば借金の金額が多額になってしまう前に、精神疾患のある人が重病になってしまう前に相談に繋がれば、それだけ早く良い結果にすることができる。

↓

・ただ待っているのみでは、本当に困った状態になってから（多額の借金や精神疾患の十秒かなど）でないと相談に来ない。

■ 多様なメニューによる支援を提供する

○ 多様なメニューによる支援の提供に関して、貴団体で行っているユニークな取り組みはありますか。

- ・現在は、アウトリーチ支援や状況に応じた支援メニューの開発などが位置付けられている。

■ 家族を対象にした支援を提供する

○ 家族を対象にした支援について、貴団体が行っていること（あるいは、今後必要と考えていること）はありますか（就労支援に焦点をおいて）。

- ・この部分は効果的援助要素が全くないため、丁寧に聞き取りを行う。

■ その他、相談者の状況に合った適切な支援が行われる（A領域）について必要な活動はありますか。

- ・現在の効果的援助要素の枠組みでは対応できない新たな活動（達成すべき成果）があれば聞き取りを行う。

【多様な働き方のメニューを増やす支援（B領域）、について】

※ はじめに改めてロジックモデルの02の部分（B領域）を説明し、これで良いか確認する。

■ 受入れ企業を増やす

○ 受入れ企業を増やすことに向けて、貴団体が行っていること（あるいは、今後必要と考えていること）はありますか。

■ 起業の支援

○ 起業の支援について、貴団体が行っていること（あるいは、今後必要と考えていること）はありますか。

■ 働き方のバリエーションを広げる支援

○ 働き方のバリエーションを広げる支援について、貴団体が取り組んでいること（あるいは、今後必要と考えていること）はありますか。

■ その他、多様な働き方のメニューを増やす支援（B 領域）について必要な活動はありますか。

・現在の効果的援助要素の枠組みでは対応できない新たな活動（達成すべき成果）があれば聞き取りを行う。

【相談者の就労意欲を向上させる支援（C 領域）、について】

※ はじめに改めてロジックモデルの 03 の部分（C 領域）を説明し、これで良いか確認する。

■ 自己肯定感向上のための支援

○ 相談者の自己肯定感を高めるための支援について、貴団体が取り組んでいること（あるいは、今後必要と考えていること）はありますか。

■ 自己理解を深めるための支援

○ 相談者の自己理解を深めるための支援について、貴団体が取り組んでいること（あるいは、今後必要と考えていること）はありますか。

■ 働くことへの理解を深める支援

○ 相談者の働くことへの理解を深める支援について、貴団体が取り組んでいること（あるいは、今後必要と考えていること）はありますか。

■ その他、相談者の就労意欲を向上させる支援（C 領域）について必要な活動はありますか。

・現在の効果的援助要素の枠組みでは対応できない新たな活動（達成すべき成果）があれば聞き取りを行う。

**【相談者のスキルを向上させる支援（D領域），について】**

※ はじめに改めてロジックモデルの 04 の部分（D領域）を説明し，これで良いか確認する。

**■ 生活能力向上のための支援**

○ 相談者の生活能力を高めるための支援について，貴団体が取り組んでいること（あるいは，今後必要と考えていること）はありますか。

・特に効果的援助要素が少ない項目なので，丁寧に聞き取りを行う（例えば，朝起きられない場合など，具体的な状況を示して支援内容を聞きとる??）。

**■ 社会能力向上のための支援**

○ 相談者の社会能力を高めるための支援について，貴団体が取り組んでいること（あるいは，今後必要と考えていること）はありますか。

**■ 就労能力向上のための支援**

○ 相談者の就労能力を高めるための支援について，貴団体が取り組んでいること（あるいは，今後必要と考えていること）はありますか。

**■ その他，相談者のスキルを向上させる支援（D領域）について必要な活動はありますか。**

・現在の効果的援助要素の枠組みでは対応できない新たな活動（達成すべき成果）があれば聞き取りを行う。

**【相談者が安心して働き続けるための支援（E領域），について】**

※ はじめに改めてロジックモデルの 05 の部分（E領域）を説明し，これで良いか確認する。

**■（職場の同僚など，身近な）企業等の人材対応能力向上のための支援**

○（職場の同僚など，身近な）企業等の人材対応能力向上のための支援について，貴団体が取り組んでいること（あるいは，今後必要と考えていること）はありますか。

■ 就職後のフォローアップ支援

○ 就職後のフォローアップ支援について、あなたは実施すべきであると考えますか（いつまで支援を行うべきと考えますか）。

○ 就職後のフォローアップ支援について、貴団体が取り組んでいること（あるいは、今後必要と考えていること）はありますか。

■ その他、就職後のフォローアップ支援（E領域）について必要な活動はありますか。

・現在の効果的援助要素の枠組みでは対応できない新たな活動（達成すべき成果）があれば聞き取りを行う。

【本事業（評価実践ガイド）について】

○ 評価実践ガイドが完成したら活用してみたいと思いますか。

○（活用してみたい場合）日々の実践のなかでどのように活用することが想定できるでしょうか。

○（活用したくない場合）その理由は为什么呢。

## 自立相談支援事業における就労支援に関する取り組みについて (事業所調査票)

### 1. 毎月測定する項目

- ① 就職者数
- ② 過去就職した方の就労継続率

### 2. 年度の事業開始直前(事前)、事業終了直後(事後)の2回(つまり年度ごと)に測定する項目

問1. 貴事業所(機関)の受入れ先企業等(就職や実習)の状況についてお答えください。

|                   |    |                   |    |
|-------------------|----|-------------------|----|
| 相談者の就職を依頼できる企業等の数 | 箇所 | 相談者の実習を依頼できる企業等の数 | 箇所 |
| 相談者が実際に就職した企業等の数  | 箇所 | 相談者が実際に実習をした企業等の数 | 箇所 |

問2. 貴事業所(機関)がこれまで、実際に起業(新規事業を起こす)に携わった件数についてお答えください。

|                           |    |
|---------------------------|----|
| これまでの起業実績                 | 箇所 |
| (起業実績全体のうち、農業関係の実績)       | 箇所 |
| (起業実績全体のうち、中間的就労の実績)      | 箇所 |
| (起業実績全体のうち、農業、中間的就労以外の実績) | 箇所 |

問3. 貴事業所(機関)の相談者の皆さんがこれまでに就職した経験のある職種について、次の選択肢のなかからこれまでに経験のあるものの全てに○印をおつけください。

|               |              |                  |            |
|---------------|--------------|------------------|------------|
| 1) 管理的職業      | 2) 専門的・技術的職業 | 3) 事務的職業         | 4) 販売の職業   |
| 5) サービスの職業    | 6) 保安の職業     | 7) 農林漁業の職業       | 8) 生産工程の職業 |
| 9) 輸送・機械運転の職業 | 10) 建設・採掘の職業 | 11) 運搬・清掃・包装等の職業 |            |
| 12) その他( )    |              |                  |            |

※ 選択肢は「厚生労働省編職業分類」に基づいて作成をしております。

問4. 世の中には多様な働き方がありますが、貴事業所(機関)の相談者の皆さんは、どのような働き方で就職されるでしょうか。次の選択肢のなかからこれまでに就職した経験のあるもの全てに○印をおつけください。

|                     |              |            |
|---------------------|--------------|------------|
| 1) 短時間雇用(週 20 時間未満) | 2) パート・アルバイト | 3) 契約社員    |
| 4) 派遣社員             | 5) チャレンジ雇用   | 6) トライアル雇用 |
| 7) 特定求職者雇用          | 8) 障がい者雇用    | 9) 高年齢者雇用  |
| 10) その他( )          |              |            |

●貴事業所（機関）における支援の実際や困難についてお伺いいたします●

問5.

下記の事例は、それぞれ「①支援員の高い支援能力」、「②多職種・多機関等とのチーム支援」、「③多様なメニューによる支援」、「④企業の人材対応能力の向上」、「⑤就職後のフォローアップ」が求められると想定される事例です。

下記に示されたそれぞれの事例について、貴事業所（機関）での現在の対応、あるいは困難さの状況について1～5の選択肢のなかから該当するもの1つに○印をおつけください。

|   | 困難もなく、十分に対応できている | 困難はあるが、対応できている | どちらともいえない | 困難があり、あまり対応できていない | 困難があり、全く対応できていない |
|---|------------------|----------------|-----------|-------------------|------------------|
| <b>①支援員の高い支援能力が求められる事例</b>  |                  |                |           |                   |                  |
| 1) 実際には、様々な課題を抱えているものの(例えば金銭管理の問題など)、課題を認められない、支援を受け入れられない相談者への支援 | 1                | 2              | 3         | 4                 | 5                |
| 2) 様々な年齢、性別、経歴など、相談者それぞれの状況に合わせた臨機応変な言葉かけ(接し方)や対応                 | 1                | 2              | 3         | 4                 | 5                |
| <b>②多職種・多機関等とのチーム支援が求められる事例</b>                                   |                  |                |           |                   |                  |
| 3) 就労の問題に加えて、借金などがあり、法的な手続きも含めた支援も同時に求められる相談者への支援                 | 1                | 2              | 3         | 4                 | 5                |
| 4) 就労の問題に加えて、障がいがあり、その部分への支援も同時に求められる相談者への支援                      | 1                | 2              | 3         | 4                 | 5                |
| 5) 就労の問題に加えて、児童虐待などがあり、家庭への介入も含めた支援も同時に求められる相談者への支援               | 1                | 2              | 3         | 4                 | 5                |
| 6) 就労の問題に加えて、高齢者介護などもあり、介護サービス利用も含めた支援も同時に求められる相談者への支援            | 1                | 2              | 3         | 4                 | 5                |
| <b>③多様なメニューによる支援が求められる事例</b>                                      |                  |                |           |                   |                  |
| 7) 相談者が現在の支援内容に満足をしていない、あるいは現在の支援内容ではなかなか期待される効果が上がらない相談者への対応     | 1                | 2              | 3         | 4                 | 5                |
| <b>④企業の人材対応能力の向上が求められる事例</b>                                      |                  |                |           |                   |                  |
| 8) 就職先企業等における日常的な支援(例えば、金銭管理や服薬管理など)が必要な相談者への支援                   | 1                | 2              | 3         | 4                 | 5                |
| <b>⑤就職後のフォローアップが求められる事例</b>                                       |                  |                |           |                   |                  |
| 9) 何度も離職・転職を繰り返しており、就職後の継続したフォローアップ支援が必要な相談者への支援                  | 1                | 2              | 3         | 4                 | 5                |
| 10) クローズの就職(就職先に生活困窮者であることを開示しない就職)であり他機関によるフォローアップ支援が臨めない相談者への支援 | 1                | 2              | 3         | 4                 | 5                |



## 【この調査票の記入方法】

プログラム名 自立相談支援事業における就労支援 事業所 ID \_\_\_\_\_ 日付 \_\_\_\_\_ 1

| チェック項目   | 評価・アンカーポイント      |                  |                  |                  |               |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|---------------|
|  | 1                | 2                | 3                | 4                | 5             |
| <p><b>支援員個人の支援能力の向上</b></p> <p>●相談者の状況に合った適切な支援を実施するために支援員の支援能力向上を図る。</p> <p><input type="checkbox"/> 事業所(機関)内で支援員研修を実施している</p> <p><input type="checkbox"/> 支援員は外部の研修会等へ積極的に参加をしている</p> <p><input type="checkbox"/> 支援員のメンタルヘルスに留意している</p> <p>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</p> <p>△ メンタルヘルス研修</p> <p>△ 支援員間での相談やスーパービジョンなど、支援員が一人で悩まないための取り組み</p> <p>△ 職務規定の順守(支援員の働き方が職務規定を遵守したものになっている)</p> <p>△ その他( )</p> <p><input type="checkbox"/> 支援員は適切な人数が配置されている</p> | 示されたいずれの要素も満たさない | 示された要素のうち1要素を満たす | 示された要素のうち2要素を満たす | 示された要素のうち3要素を満たす | 示された要素の全てを満たす |

### 【この項目をチェックするうえでの注意事項】

- ※「支援員」とは、「相談員」なども含む、自立相談支援事業における就労支援事業にかかわる全てのスタッフを意味しています(以下、全てこの定義をお願いします)。
- ※「支援員は適切な人数が配置されている」の設問について、事業所(機関)が置かれている地域の状況に即して「支援員の数が過不足ない」という場合に✓をお願いします。

- ① 自己チェックシートでは、左側の全ての項目について、一つ一つ確認をし、口に✓を入れて頂きます。その後、✓の個数に応じて右側の「評価・アンカーポイント」中の該当する数字に○印をつけます。
- ② また、それぞれの項目において、当該項目をチェックする際の注意事項を記入しておりますので、チェックの前にお読みくださるようお願いいたします。

| チェック項目 |   | 評価・アンカーポイント      |                    |                    |                    |               |
|--------|---|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|
|        |   | 1                | 2                  | 3                  | 4                  | 5             |
| A1     | <p><b>支援員個人の支援能力の向上</b></p> <p>●相談者の状況に合った適切な支援を実施するために支援員の支援能力向上を図る。</p> <p>&lt;a&gt;支援員のスキルアップ</p> <p><input type="checkbox"/> 事業所(機関)内で支援員研修を実施している</p> <p><input type="checkbox"/> ケース検討会や事例研究会を実施している</p> <p><input type="checkbox"/> 支援員は外部の研修会等へ積極的に参加をしている</p> <p><input type="checkbox"/> 団体内で伝達研修などを行うことによって、職員が外部研修で学んできた内容を団体内で共有している</p> <p>&lt;b&gt;支援員が働く環境の整備</p> <p><input type="checkbox"/> 支援員は適切な人数が配置されている</p> <p><input type="checkbox"/> 別の事業と兼任ではなく専任の支援員が配置されている</p> <p><input type="checkbox"/> 支援員のメンタルヘルスに留意している</p> <p><b>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</b></p> <p>△メンタルヘルス研修</p> <p>△支援員間での相談やスーパービジョンなど、支援員が一人で悩まないための取り組み</p> <p>△その他( )</p> <p><input type="checkbox"/> 支援員が働きやすい職場環境が整えられている</p> <p><b>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</b></p> <p>△有給休暇がとりやすい</p> <p>△残業が少ない</p> <p>△職務規定の遵守(支援員の働き方が職務規定を遵守したものになっている)</p> | 示されたいずれの要素も満たさない | 示された要素のうち1～3要素を満たす | 示された要素のうち4～5要素を満たす | 示された要素のうち6～7要素を満たす | 示された要素の全てを満たす |

**【この項目をチェックするうえでの注意事項】**

- ※「支援員」とは、「相談員」なども含む、自立相談支援事業における就労支援事業にかかわる全てのスタッフを意味しています(以下、全てこの定義をお願いします)。
- ※「支援員は適切な人数が配置されている」の設問について、事業所(機関)が置かれている地域の状況に即して「支援員の数が過不足ない」という場合に✓をお願いします。

| チェック項目  | 評価・アンカーポイント  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
|   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |
| <p><b>チーム支援を実施する</b></p> <p>●相談者の状況に合った適切な支援を実施するためにチーム支援を実施する。</p> <p>&lt;a&gt;生活困窮者自立支援事業内での連携</p> <p><input type="checkbox"/> 必須事業と任意事業が十分に連携している</p> <p><input type="checkbox"/> 毎日短時間でもミーティングを開き、支援方針や相談者の情報を検討・共有している</p> <p><input type="checkbox"/> 全支援員が参加する会議を定期的にもっている(少なくとも月に1回以上)</p> <p>&lt;b&gt;支援調整会議</p> <p><input type="checkbox"/> 支援調整会議は形骸化しておらず、有効に機能している</p> <p><input type="checkbox"/> 支援調整会議は月1回は行われている</p> <p><input type="checkbox"/> 支援調整会議は月に2回以上行われている</p> <p>【✓がつけば上の1要素(月1回)にも✓がつく】</p> <p><input type="checkbox"/> 支援調整会議を毎週行っている</p> <p>【✓がつけば上の1要素(月に2回以上)にも✓がつく】</p> <p><input type="checkbox"/> 支援調整会議にハローワークの職員が参加をしている</p> <p><input type="checkbox"/> 支援調整会議に様々な専門職が参加をしている</p> <p>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</p> <p>△ 社会福祉士・精神保健福祉士(ソーシャルワーカー)</p> <p>△ 心理カウンセラー</p> <p>△ キャリアカウンセラー</p> <p>△ 弁護士・司法書士など、法律関係の専門家</p> <p>△ 不動産関係者</p> <p>△ 医師(かかりつけ医・精神科医など)</p> <p>△ その他( )</p> | <p>A2の項目は、このページと次のページの2ページとなっています。</p> <p>○は次のページにご記入ください。</p> | <p>A2の項目は、このページと次のページの2ページとなっています。</p> <p>○は次のページにご記入ください。</p> | <p>A2の項目は、このページと次のページの2ページとなっています。</p> <p>○は次のページにご記入ください。</p> | <p>A2の項目は、このページと次のページの2ページとなっています。</p> <p>○は次のページにご記入ください。</p> | <p>A2の項目は、このページと次のページの2ページとなっています。</p> <p>○は次のページにご記入ください。</p> |

| チェック項目 |  | 評価・アンカーポイント                                    |                    |                    |  |               |
|--------|--|--|--------------------|--------------------|--|---------------|
|        |  | 1  | 2                  | 3                  | 4  | 5             |
| A2     | <p><b>チーム支援を実施する(つづき)</b></p> <p>&lt;c&gt;多職種・多機関との連携</p> <p><input type="checkbox"/> 必要に応じて、アセスメントや支援計画の作成に様々な専門職の意見を反映させている</p> <p>【下記のなかの4つ以上該当すれば✓をする】</p> <p>△ 社会福祉士・精神保健福祉士(ソーシャルワーカー)</p> <p>△ 心理カウンセラー</p> <p>△ キャリアカウンセラー</p> <p>△ 弁護士・司法書士など、法律関係の専門家</p> <p>△ 不動産関係者</p> <p>△ 医師(かかりつけ医・精神科医など)</p> <p>△ その他( )</p> <p><input type="checkbox"/> 支援員のなかには障がい者関係・高齢者関係・児童関係・司法関係など幅広いネットワークをもっている者がいる</p> | 示された要素のいずれも満たさない<br>あるいは<br>示された要素のうち1～3要素を満たす | 示された要素のうち4～6要素を満たす | 示された要素のうち7要素以上を満たす | 示された要素のうち7要素以上を満たし<br>かつ<br><a><b><c>のいずれにも✓が入っている | 示された要素の全てを満たす |

**【この項目をチェックするうえでの注意事項】**

※ 任意事業とは「就労準備支援事業」、「一時生活支援事業」、「家計相談支援事業」、「子どもに対する学習支援事業等」を意味します。

※ 必須事業とは「自立相談支援事業」、「住居確保給付金」を意味します。

※ 上記「幅広いネットワーク」とは、「障がい者関係の課題」、「児童・家庭関係の課題」など、多職種・多機関による支援が想定される場合に「相談できる人や場所」のチャンネルを多くもっているということを意味します。

| チェック項目  | 評価・アンカーポイント  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
|   | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  |
| <p><b>多様なメニューによる支援を提供する</b></p> <p>●相談者の状況に合った適切な支援を実施するために、相談者に対して多様なメニューによる支援を提供する。また、アウトリーチ支援はすでに支援対象となっている相談者のみではなく、支援が必要と考えられる人たちを早めに相談に繋げる目的でも行われる。</p> <p>&lt;a&gt;アウトリーチ型の支援</p> <p><input type="checkbox"/> 市区町村や社会福祉協議会の広報チラシ等を通じて、事業の広報活動を行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 生命の危機にある人など、アウトリーチ型支援が必要な人を発見するよう努めている</p> <p><input type="checkbox"/> 必要に応じてアウトリーチ型の支援を行っている</p> <p><b>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</b></p> <p>△ 地域に相談所を設置するなど、相談できる場所を複数設置する</p> <p>△ 出張相談を実施するなど、訪問による相談を行う機会をもつ</p> <p>△ その他( )</p> <p><input type="checkbox"/> アウトリーチ型の支援を行う際、必要に応じて専門職等を同行している(あるいはこれらの専門職等が訪問し、自立相談支援事業の説明を行っている)</p> <p><b>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</b></p> <p>△ 民生委員</p> <p>△ 福祉資金貸付相談員</p> <p>△ コミュニティソーシャルワーカー(地域福祉活動専門員など)</p> <p>△ 弁護士・司法書士など、法律関係の専門家</p> <p>△ 保健師</p> <p>△ その他( )</p> | <p>A3の項目は、このページと次のページの2ページとなっています。</p> <p>○は次のページにご記入ください。</p> | <p>A3の項目は、このページと次のページの2ページとなっています。</p> <p>○は次のページにご記入ください。</p> | <p>A3の項目は、このページと次のページの2ページとなっています。</p> <p>○は次のページにご記入ください。</p> | <p>A3の項目は、このページと次のページの2ページとなっています。</p> <p>○は次のページにご記入ください。</p> | <p>A3の項目は、このページと次のページの2ページとなっています。</p> <p>○は次のページにご記入ください。</p> |

| チェック項目   | 評価・アンカーポイント   |                           |  |                            |                      |
|--|---|---------------------------|--|----------------------------|----------------------|
|  | 1   | 2                         | 3  | 4                          | 5                    |
| <p><b>多様なメニューによる支援を提供する(つづき)</b></p> <p><input type="checkbox"/> 相談者が気軽に訪れやすい場所を設けている(あるいはすでにある資源を活用して相談を行う)</p> <p><b>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</b></p> <p>△ 地域包括支援センター</p> <p>△ 無料法律相談</p> <p>△ 就職・転職カフェ・就職相談会(就職や転職を考えている人が気軽に相談に訪れる場所)</p> <p>△ ひきこもりカフェ(ひきこもり状態の人が気軽に相談に訪れる場所)</p> <p>△ 女性を対象にした相談所</p> <p>△ 子ども食堂</p> <p>△ その他( )</p> <p><u>&lt;b&gt;相談者の状況に即した多様な支援(アセスメントの結果を支援メニューに反映する)</u></p> <p><input type="checkbox"/> 相談者が希望した場合、速やかに支援(相談)を開始することができる</p> <p><input type="checkbox"/> 移動が困難な人が相談にくる場合には、必要に応じて送迎を行う(あるいは訪問にて対応する)</p> <p><input type="checkbox"/> 相談者の希望に沿った支援メニューが存在しない場合、必要に応じて支援メニューの開発を行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 必要に応じて、一般就労ではない働き方の提案も行っている</p> <p><b>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</b></p> <p>△ ボランティア</p> <p>△ 福祉的就労(就労継続支援事業など)</p> <p>△ その他( )</p> <p><input type="checkbox"/> 困窮度の高い人には、給料の日払いや社宅の準備など、柔軟な対応を企業に求めている</p> <p><input type="checkbox"/> 必要に応じて住居確保や食料に関する支援を行っている</p> | <p>示された要素のいずれも満たさない</p> <p>あるいは</p> <p>示された要素のうち1~3要素を満たす</p> | <p>示された要素のうち4~6要素を満たす</p> | <p>示された要素のうち4~6要素を満たし</p> <p>かつ</p> <p>&lt;a&gt;&lt;b&gt;のいずれにも✓が入っている</p> | <p>示された要素のうち7~10要素を満たす</p> | <p>示された要素の全てを満たす</p> |

【この項目をチェックするうえでの注意事項】

| チェック項目 |   | 評価・アンカーポイント      |                    |                  |                  |               |
|--------|---|------------------|--------------------|------------------|------------------|---------------|
|        |   | 1                | 2                  | 3                | 4                | 5             |
| A4     | <p><b>家族を対象にした支援を提供する</b></p> <p>● 相談者の家族状況をアセスメントし、家族に対しても必要に応じた支援を提供する。</p> <p><input type="checkbox"/> 相談者の家族状況をアセスメントしている</p> <p>【下記のなかの2以上に該当すれば✓をする】</p> <p>△ 家族構成・家族間の関係性</p> <p>△ 家族の経済状況</p> <p>△ その他( )</p> <p><input type="checkbox"/> 必要に応じて家族同席の相談を行っている(あるいは、必要に応じて訪問し家族と面談している)</p> <p><input type="checkbox"/> 引きこもりやニートの親等を対象にペアレントトレーニングの機会を提供している</p> <p><input type="checkbox"/> 親の会(家族会)を設けている</p> <p><input type="checkbox"/> 子育て世帯を対象にした支援においては、行政の担当課と十分な連携が行えている</p> | 示されたいずれの要素も満たさない | 示された要素のうち1~2要素を満たす | 示された要素のうち3要素を満たす | 示された要素のうち4要素を満たす | 示された要素の全てを満たす |

【この項目をチェックするうえでの注意事項】

| チェック項目 |  | 評価・アンカーポイント      |                      |                      |                      |               |
|--------|--|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------|
|        |  | 1                | 2                    | 3                    | 4                    | 5             |
| B1     | <p><b>受入れ企業等を増やす</b></p> <p>●相談者の就職先や実習先を確保するために、受入企業等(協力企業)を増やすための取り組みを行う。</p> <p><input type="checkbox"/> ハローワークとの連絡を必要に応じて、あるいは月 1 回以上取っている</p> <p><input type="checkbox"/> いつでも企業等による支援機関(自立相談支援事業の支援現場)見学や説明を受入れる準備が整っている</p> <p><input type="checkbox"/> 企業を訪問し、社長の想いや企業側の困りごとなどを傾聴している</p> <p><input type="checkbox"/> 求人広告や求人サイト(インターネット)を受入れ企業等の確保に活用している</p> <p><input type="checkbox"/> 受入れ企業等(就職先)の開拓を行っている(毎月 1 件は新規の受入れ依頼や協力依頼をしている)</p> <p><input type="checkbox"/> 就労準備事業の受入れ先企業等(実習先)の開拓を行っている(毎月 1 件は新規の受入れ依頼や協力依頼をしている)</p> <p><input type="checkbox"/> 行政が企業開拓に積極的に関与するように働きかけを行っている</p> | 示されたいずれの要素も満たさない | 示された要素のうち 1~2 要素を満たす | 示された要素のうち 3~4 要素を満たす | 示された要素のうち 5~6 要素を満たす | 示された要素の全てを満たす |

【この項目をチェックするうえでの注意事項】



| チェック項目 |  | 評価・アンカーポイント      |                  |                  |  |               |
|--------|--|------------------|------------------|------------------|--|---------------|
|        |  | 1                | 2                | 3                | 4                                      | 5             |
| B2     | <p><b>起業の支援</b></p> <p>●相談者の就職先や実習先を確保するために、新たな起業の支援を行う。</p> <p>&lt;a&gt;中間的就労(生活困窮者就労訓練事業)</p> <p><input type="checkbox"/> 中間的就労(生活困窮者就労訓練事業)の認定に向けた支援を行っている</p> <p>&lt;b&gt;起業</p> <p><input type="checkbox"/> 地域の様々な職業人と交流を図っている</p> <p>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</p> <p>△ 農業関係者</p> <p>△ 伝統工芸の職人</p> <p>△ その他( )</p> <p><input type="checkbox"/> (社会的企業などの)起業支援を行う</p> | 示されたいずれの要素も満たさない | 示された要素のうち1要素を満たす | 示された要素のうち2要素を満たす | 示された要素のうち2要素を満たし、かつ<a><b>のどちらにも✓が入っている | 示された要素の全てを満たす |

【この項目をチェックするうえでの注意事項】

| チェック項目 |  | 評価・アンカーポイント      |                      |                     |                  |               |
|--------|--|------------------|----------------------|---------------------|------------------|---------------|
|        |  | 1                | 2                    | 3                   | 4                | 5             |
| B3     | <p><b>働き方のバリエーションを広げる支援</b></p> <p>● 相談者の就職先や実習先を確保するために、相談者の働き方のバリエーションを広げる支援を行う。</p> <p>□ 就職先の企業等に対し、相談者の就業条件等の介入調整を行っている</p> <p>□ 受入れ側企業等の仕事の分解を行い、相談者が適応しやすい環境を整えている</p> <p>□ 企業に対し、活用できる助成金の情報を提供する</p> <p>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</p> <p>△ 特定求職者雇用開発助成金</p> <p>△ トライアル雇用助成金</p> <p>△ 地域雇用開発助成金</p> <p>△ その他( )</p> <p>□ 就職活動時は、相談者の希望に応じた職種のマッチングを行っている</p> <p>□ 相談者が希望すれば、有期限や短時間雇用の就職も支援している</p> <p>□ 就職活動時、生活困窮者であることを開示するかどうかは、相談者の意思を尊重している</p> | 示されたいずれの要素も満たさない | 示された要素のうち 1～2 要素を満たす | 示された要素のうち 3～4要素を満たす | 示された要素のうち5要素を満たす | 示された要素の全てを満たす |

【この項目をチェックするうえでの注意事項】

※ 上記「受入れ側企業等の仕事の分解を行い」とは、受入れ側企業等の業務を改めて細分化し、相談者にも従事できる業務内容を切り出し、それを企業側に提案することを意味しています。

※ 上記「有期限や短時間雇用」のなかには、パート・アルバイトやトライアル雇用など、様々な働き方が含まれます。

| チェック項目  | 評価・アンカーポイント      |                  |                  |                  |               |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|---------------|
|   | 1                | 2                | 3                | 4                | 5             |
| <p><b>C1 自己肯定感向上のための支援</b></p> <p>●相談者の就労意欲の向上を目指し、相談者の自己肯定感の向上を図った支援を実施する。</p> <p><input type="checkbox"/> ボランティア活動など、金銭のみではなく社会の役に立っているという実感が得られるプログラムを提供している</p> <p><input type="checkbox"/> 日頃から、相談者に対して肯定的なフィードバックをするようにしている</p> <p><input type="checkbox"/> 相談者が成功体験を積むことができる機会を積極的にもっている</p> <p><input type="checkbox"/> 定期的な面談等を通して、成功体験を振り返る時間をもっている</p> | 示されたいずれの要素も満たさない | 示された要素のうち1要素を満たす | 示された要素のうち2要素を満たす | 示された要素のうち3要素を満たす | 示された要素の全てを満たす |

| チェック項目  | 評価・アンカーポイント      |                    |                    |                    |               |
|---|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|
|   | 1                | 2                  | 3                  | 4                  | 5             |
| <p><b>C2 自己理解を深めるための支援</b></p> <p>●相談者の就労意欲の向上を目指し、相談者の自己理解を深めるための支援を行う。</p> <p><input type="checkbox"/> 相談者に外部セミナー等への参加を促している</p> <p><input type="checkbox"/> 相談者に適職テストや心理検査を受けてもらっている</p> <p><input type="checkbox"/> 相談者が自らの想いを語る機会をもっている</p> <p><input type="checkbox"/> 相談者自身に自らの課題を受容してもらい取り組みを行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 就労に向けた課題を支援員と相談者で共有している</p> <p><input type="checkbox"/> 就労に向けた課題を解消するためのアプローチについて、相談者にも丁寧な説明を行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 相談者が「何の仕事をしたいのか(何に関心があるのか)」をしっかりと整理していく</p> <p><input type="checkbox"/> 相談者が関心をもっていることを体験できる機会を提供している(例えば、英会話や音楽教室など)</p> | 示されたいずれの要素も満たさない | 示された要素のうち1～3要素を満たす | 示された要素のうち4～5要素を満たす | 示された要素のうち6～7要素を満たす | 示された要素の全てを満たす |

【この項目をチェックするうえでの注意事項】

| チェック項目 |  | 評価・アンカーポイント      |                     |                  |                  |               |
|--------|--|------------------|---------------------|------------------|------------------|---------------|
|        |  | 1                | 2                   | 3                | 4                | 5             |
| C3     | <p><b>働くことへの理解を深める支援</b></p> <p>● 相談者の就労意欲の向上を目指し、相談者の働くことへの理解を深めるための支援を行う。</p> <p>□ 支援計画(自立支援計画)の作成にあたって、相談者と面談し、働くことの意義や目的を明確にしている</p> <p>□ 相談者がハローワークの職員から直接話を聞く機会を設けている</p> <p>□ 職場見学(企業等見学)を行っている</p> <p>□ 相談者が多様な職場体験を行う(ひととおり)</p> <p>□ どのような仕事の種類・働き方があるのかを具体的に説明する</p> <p>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</p> <p>△ 職業紹介ビデオの活用</p> <p>△ インターネットの活用</p> <p>△ その他( )</p> | 示されたいずれの要素も満たさない | 示された要素のうち 1～2要素を満たす | 示された要素のうち3要素を満たす | 示された要素のうち4要素を満たす | 示された要素の全てを満たす |

【この項目をチェックするうえでの注意事項】

| チェック項目 |   | 評価・アンカーポイント                                    |                    |   |                    |               |
|--------|---|--|--------------------|---|--------------------|---------------|
|        |   | 1  | 2                  | 3   | 4                  | 5             |
| D1     | <p><b>生活能力向上のための支援</b></p> <p>●就職に向けて、相談者の生活能力向上を図る支援を実施する。</p> <p>＜a＞アセスメント</p> <p><input type="checkbox"/> 生活課題スキルを見る相談を行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 相談者の生活歴をアセスメントしている</p> <p><input type="checkbox"/> 相談者の困窮度合をアセスメントしている</p> <p><input type="checkbox"/> 困ったときに助けてくれる人がいるかをアセスメントしている(エコマップの作成)</p> <p>＜b＞プログラムの提供</p> <p><input type="checkbox"/> 必要に応じて規則正しい生活習慣の必要性について話をしている</p> <p><input type="checkbox"/> 服薬管理や金銭管理など、相談者の課題に応じた支援を行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 相談者の生活能力を高める支援を行っている</p> <p><b>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</b></p> <p>△ 買い物の同行</p> <p>△ 料理教室</p> <p>△ その他( )</p> <p><input type="checkbox"/> 必要に応じて、自動車免許取得の支援などを行っている(教習所の紹介や送迎など)</p> | 示されたいずれの要素も満たさない<br>あるいは<br>示された要素のうち1～2要素を満たす | 示された要素のうち3～4要素を満たす | 示された要素のうち3～4要素を満たし<br>かつ<br>＜a＞＜b＞のどちらにも✓が入っている | 示された要素のうち5～7要素を満たす | 示された要素の全てを満たす |

【この項目をチェックするうえでの注意事項】

| チェック項目 |  | 評価・アンカーポイント   |                          |  |                          |                      |
|--------|--|---|--------------------------|--|--------------------------|----------------------|
|        |  | 1   | 2                        | 3  | 4                        | 5                    |
| D2     | <p><b>社会能力向上のための支援</b></p> <p>●就職に向けて、相談者の社会能力向上を図る支援を実施する。</p> <p>&lt;a&gt;アセスメント</p> <p><input type="checkbox"/> 対人課題スキルを見る相談を行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 自己コントロールを見る相談を行っている</p> <p>&lt;b&gt;プログラムの提供</p> <p><input type="checkbox"/> コミュニケーションなどの対人スキル獲得のための講習会を実施している</p> <p><input type="checkbox"/> SST のようなグループワークを行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 相談者同士で話し合える機会をもっている</p> | <p>示されたいずれの要素も満たさない</p> <p>あるいは</p> <p>示された要素のうち 1~2 要素を満たす</p> | <p>示された要素のうち 3要素を満たす</p> | <p>示された要素のうち 3要素を満たし</p> <p>かつ</p> <p>&lt;a&gt;&lt;b&gt;のどちらにも ✓が入っている</p> | <p>示された要素のうち 4要素を満たす</p> | <p>示された全ての要素を満たす</p> |

【この項目をチェックするうえでの注意事項】

| チェック項目   | 評価・アンカーポイント                                    |                           |                           |                           |  |
|--|--|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--|
|  | 1  | 2                         | 3                         | 4                         | 5  |
| <p><b>就労能力向上のための支援</b></p> <p>● 就職に向けて、相談者の就労能力向上のための支援を実施する。</p> <p>&lt;a&gt;アセスメント</p> <p><input type="checkbox"/> 就労課題スキルを見る相談を行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 専門スキルを見る相談を行っている</p> <p>&lt;b&gt;プログラムの提供</p> <p><input type="checkbox"/> 教育訓練に貸し付けを行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 求職者支援訓練を実施している</p> <p><input type="checkbox"/> (就労準備支援事業の利用基準に該当してさえいれば) 希望者は皆、就労支援準備事業を利用することができる</p> <p><input type="checkbox"/> 企業等へのインターンシップを行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 体験がセットされた教育訓練プログラムを行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 訓練付き雇用を実施している</p> <p><input type="checkbox"/> OJTを中心としたトレーニングを行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 必要に応じて進学のための支援も行っている(高校や専門学校, 大学など)</p> <p>&lt;c&gt;就職活動</p> <p><input type="checkbox"/> 可能な限り早期に就職活動を行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 必要に応じて履歴書の作成支援を行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 必要に応じて面接練習の機会をもっている</p> | <p>示されたいずれの要素も満たさない<br/>あるいは<br/>1～3要素を満たす</p> | <p>示された要素のうち4～6要素を満たす</p> | <p>示された要素のうち7～9要素を満たす</p> | <p>示された要素のうち9要素以上を満たす</p> | <p>示された要素のうち9要素以上を満たし<br/>かつ<br/>&lt;a&gt;&lt;b&gt;&lt;c&gt;のそれぞれに2つは✓が入っている</p> |

【この項目をチェックするうえでの注意事項】

| チェック項目  | 評価・アンカーポイント      |                  |                  |                  |               |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|---------------|
|   | 1                | 2                | 3                | 4                | 5             |
| E1 <b>(職場の同僚など、身近な)企業等の人材対応能力向上のための支援</b><br>●相談者の就労定着に向けて、職場の同僚など、身近な企業等の人材対応能力向上を図るための支援を行う。<br><input type="checkbox"/> 就職先企業等に対して、相談者に対する継続的な支援が提供できることを伝えている<br><input type="checkbox"/> 就職先企業等に対して、雇用主や他の従業員の相談に応じることができることを伝えている<br><input type="checkbox"/> 就職先企業等の雇用主や他の従業員などに対して、当事者に対する偏見解消、理解促進を促す取り組みを行っている<br><input type="checkbox"/> 就職先企業等の雇用主や他の従業員などに対して、研修などを実施することによって受入体制の構築を支援している | 示されたいずれの要素も満たさない | 示された要素のうち1要素を満たす | 示された要素のうち2要素を満たす | 示された要素のうち3要素を満たす | 示された要素の全てを満たす |

【この項目をチェックするうえでの注意事項】



| チェック項目   | 評価・アンカーポイント   |                           |                         |                         |                      |
|--|---|---------------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|
|  | 1   | 2                         | 3                       | 4                       | 5                    |
| <p><b>就職後のフォローアップ支援</b></p> <p>●相談者の就労定着に向けて、採用後のフォローアップ支援を行う。</p> <p><input type="checkbox"/> 就職時・雇用条件の変更時・退職時には必要に応じて、相談者・企業・支援員の3者で面談を行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 特に期限を設けず、必要に応じて採用後のフォローアップ支援を提供するということが事業所(機関)に方針になっている</p> <p><input type="checkbox"/> 就職前の支援期間において、相談者の「居場所」をたくさん創っておき、就職後に悩みが相談できる体制を整えて置く</p> <p><input type="checkbox"/> OB・OG会(OB・OGが集う機会)を設けている</p> <p><input type="checkbox"/> 就職直後は定期的な就職先訪問や電話連絡を行っている</p> <p><input type="checkbox"/> 必要に応じて転職支援を行っている</p> <p><b>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</b></p> <p>△ 転職カフェ(転職を希望する人が相談に訪れやすい場所を設ける)</p> <p>△ 退職後に事業の再利用を促す</p> <p>△ その他( )</p> <p><input type="checkbox"/> 就職後の定着支援のために、様々な制度や方法を活用する</p> <p><b>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</b></p> <p>△ ジョブ・コーチ</p> <p>△ 相談支援事業所</p> <p>△ 就業・生活支援センター</p> <p>△ 市町村・都道府県の独自事業</p> <p>△ その他( )</p> | <p>示されたいずれの要素も満たさない</p> <p>あるいは</p> <p>示された要素のうち1~2要素を満たす</p> | <p>示された要素のうち3~4要素を満たす</p> | <p>示された要素のうち5要素を満たす</p> | <p>示された要素のうち6要素を満たす</p> | <p>示された全ての要素を満たす</p> |

【この項目をチェックするうえでの注意事項】

## 自立相談支援事業における就労支援に関する取り組みについて (相談者調査票①\_事前調査用)

○ 以下の設問について、①～⑤の選択肢のなかから該当するもの1つに○印をおつけください。

### <就労意識について>

問1-1. 該当相談者には、就労意欲がある。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問1-2. 該当相談者には、働いていく自信がある。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

### <自己肯定感について>

問2-1. 該当相談者は、自分自身には色々な良い素質があると思っている。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問2-2. 該当相談者は、自分のことを好ましく感じている。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

### <自己理解について>

問3-1. 該当相談者は、自分自身のことをよく理解できていると思う。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問3-2. 該当相談者は、自分自身の得意なことや苦手なことを他人に対して説明することができる。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

### <働くことへの理解について>

問4-1. 該当相談者は、働くことがどういうことかについて、よく理解できていると思う。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問4-2. 該当相談者は、働くこととは何かということを、他者に対して説明することができる。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

### <生活能力について>

問5-1. 該当相談者は、起床・食事・睡眠などの生活リズムが規則正しい。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問5-2. 該当相談者は、遅刻・欠席をせずに働き続ける体力・健康がある。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問5-3. 該当相談者は、生活していく上での目標や計画を自分で立てている。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問5-4. 該当相談者は、毎月の収入の範囲内で生計が成り立つような金銭管理ができています。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

<社会的能力について>

問6-1. 該当相談者は、相手の気持ち、場の状況を理解したうえで自分の意思や意見を伝えることができる。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問6-2. 該当相談者は、友人や知り合いとの会話の機会が多い。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

<就労能力について>

問7-1. 該当相談者は、希望する仕事を決めるのに必要な情報・資料を自分で集めている。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問7-2. 該当相談者は、就職に対する準備（履歴書作成、面接準備、試験の準備など）が整っている。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問7-3. 該当相談者は現在、求職活動を行っている、または就職相談をしている。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問7-4. 該当相談者は、希望する仕事に就くために必要な知識や技能を持っている。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問7-5. 該当相談者は、自分に適した仕事を複数挙げるができる。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

●お忙しい中、アンケート調査にご協力頂き、誠にありがとうございました●

## 自立相談支援事業における就労支援に関する取り組みについて (相談者調査票②\_事後・振り返り調査用)

○ 以下の設問について、①～⑤の選択肢のなかから該当するもの1つに○印をおつけください。

### <就労意識について>

問1-1. 該当相談者には、就労意欲がある。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問1-2. 該当相談者には、働いていく自信がある。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問1-3. プログラムへの参加前と今（あるいは、プログラム終結時）とでは、該当相談者の就労に対する意識に変化（意欲や自信の向上）がありますか。

|             |               |               |               |             |
|-------------|---------------|---------------|---------------|-------------|
| ①参加前よりも向上した | ②参加前よりは少し向上した | ③あまり<br>変わらない | ④参加前よりも少し低下した | ⑤参加前よりも低下した |
|-------------|---------------|---------------|---------------|-------------|

### <自己肯定感について>

問2-1. 該当相談者は、自分自身には色々な良い素質があると思っている。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問2-2. 該当相談者は、自分のことを好ましく感じている。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問2-3. プログラムへの参加前と今（あるいは、プログラム終結時）とでは、該当相談者の自分の素質や自分を好ましく思う感情に変化がありますか。

|             |               |               |               |             |
|-------------|---------------|---------------|---------------|-------------|
| ①参加前よりも向上した | ②参加前よりは少し向上した | ③あまり<br>変わらない | ④参加前よりも少し低下した | ⑤参加前よりも低下した |
|-------------|---------------|---------------|---------------|-------------|

### <自己理解について>

問3-1. 該当相談者は、自分自身のことをよく理解できていると思う。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問3-2. 該当相談者は、自分自身の得意なことや苦手なことを他人に対して説明することができる。

|               |          |            |                 |                |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|
| ①非常に<br>あてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまり<br>あてはまらない | ⑤全く<br>あてはまらない |
|---------------|----------|------------|-----------------|----------------|

問3-3. プログラムへの参加前と今（あるいは、プログラム終結時）とでは、該当相談者の自分自身に対する理解について（他者への説明も含めて）変化がありますか。

|             |                |           |               |             |
|-------------|----------------|-----------|---------------|-------------|
| ①参加前よりも向上した | ②参加前よりは少しは向上した | ③あまり変わらない | ④参加前よりも少し低下した | ⑤参加前よりも低下した |
|-------------|----------------|-----------|---------------|-------------|

<働くことへの理解について>

問4-1. 該当相談者は、働くことがどういうことかについて、よく理解できていると思う。

|           |          |            |             |            |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|
| ①非常にあてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまりあてはまらない | ⑤全くあてはまらない |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|

問4-2. 該当相談者は、働くこととは何かということ、他者に対して説明することができる。

|           |          |            |             |            |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|
| ①非常にあてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまりあてはまらない | ⑤全くあてはまらない |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|

問4-3. プログラムへの参加前と今（あるいは、プログラム終結時）とでは、該当相談者の働くことへの理解（他者への説明も含めて）に変化がありますか。

|             |                |           |               |             |
|-------------|----------------|-----------|---------------|-------------|
| ①参加前よりも向上した | ②参加前よりは少しは向上した | ③あまり変わらない | ④参加前よりも少し低下した | ⑤参加前よりも低下した |
|-------------|----------------|-----------|---------------|-------------|

<生活能力について>

問5-1. 該当相談者は、起床・食事・睡眠などの生活リズムが規則正しい。

|           |          |            |             |            |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|
| ①非常にあてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまりあてはまらない | ⑤全くあてはまらない |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|

問5-2. 該当相談者は、遅刻・欠席をせずに働き続ける体力・健康がある。

|           |          |            |             |            |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|
| ①非常にあてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまりあてはまらない | ⑤全くあてはまらない |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|

問5-3. 該当相談者は、生活していく上での目標や計画を自分で立てている。

|           |          |            |             |            |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|
| ①非常にあてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまりあてはまらない | ⑤全くあてはまらない |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|

問5-4. 該当相談者は、毎月の収入の範囲内で生計が成り立つような金銭管理ができている。

|           |          |            |             |            |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|
| ①非常にあてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまりあてはまらない | ⑤全くあてはまらない |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|

問5-5. プログラムへの参加前と今（あるいは、プログラム終結時）とでは、該当相談者の生活リズムの規則正しさに変化はありますか。

|             |               |           |               |             |
|-------------|---------------|-----------|---------------|-------------|
| ①参加前よりも向上した | ②参加前よりは少し向上した | ③あまり変わらない | ④参加前よりも少し低下した | ⑤参加前よりも低下した |
|-------------|---------------|-----------|---------------|-------------|

問5-6. プログラムへの参加前と今（あるいは、プログラム終結時）とでは、該当相談者の心身の健康状態に変化はありますか。

|             |               |           |               |             |
|-------------|---------------|-----------|---------------|-------------|
| ①参加前よりも向上した | ②参加前よりは少し向上した | ③あまり変わらない | ④参加前よりも少し低下した | ⑤参加前よりも低下した |
|-------------|---------------|-----------|---------------|-------------|

問5-7. プログラムへの参加前と今（あるいは、プログラム終結時）とでは、該当相談者の生活の計画性や金銭管理に変化はありますか。

|             |               |           |               |             |
|-------------|---------------|-----------|---------------|-------------|
| ①参加前よりも向上した | ②参加前よりは少し向上した | ③あまり変わらない | ④参加前よりも少し低下した | ⑤参加前よりも低下した |
|-------------|---------------|-----------|---------------|-------------|

<社会的能力について>

問6-1. 該当相談者は、相手の気持ち、場の状況を理解したうえで自分の意思や意見を伝えることができる。

|           |          |            |             |            |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|
| ①非常にあてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまりあてはまらない | ⑤全くあてはまらない |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|

問6-2. 該当相談者は、友人や知り合いとの会話の機会が多い。

|           |          |            |             |            |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|
| ①非常にあてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまりあてはまらない | ⑤全くあてはまらない |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|

問6-3. プログラムへの参加前と今（あるいは、プログラム終結時）とでは、が該当相談者の相手の気持ち、場の状況を理解したうえで自分の意思や意見を伝えることができる頻度に変化がありますか。

|             |               |           |               |             |
|-------------|---------------|-----------|---------------|-------------|
| ①参加前よりも向上した | ②参加前よりは少し向上した | ③あまり変わらない | ④参加前よりも少し低下した | ⑤参加前よりも低下した |
|-------------|---------------|-----------|---------------|-------------|

問6-4. プログラムへの参加前と今（あるいは、プログラム終結時）とでは、該当相談者の友人や知り合いとの会話の機会に変化がありますか。

|             |               |           |               |             |
|-------------|---------------|-----------|---------------|-------------|
| ①参加前よりも向上した | ②参加前よりは少し向上した | ③あまり変わらない | ④参加前よりも少し低下した | ⑤参加前よりも低下した |
|-------------|---------------|-----------|---------------|-------------|

<就労能力について>

問7-1. 該当相談者は、希望する仕事を決めるのに必要な情報・資料を自分で集めている。

|           |          |            |             |            |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|
| ①非常にあてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまりあてはまらない | ⑤全くあてはまらない |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|

問7-2. 該当相談者は、就職に対する準備（履歴書作成、面接準備、試験の準備など）が整っている。

|           |          |            |             |            |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|
| ①非常にあてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまりあてはまらない | ⑤全くあてはまらない |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|

問7-3. 該当相談者は現在、求職活動を行っている、または就職相談をしている。

|           |          |            |             |            |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|
| ①非常にあてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまりあてはまらない | ⑤全くあてはまらない |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|

問7-4. 該当相談者は、希望する仕事に就くために必要な知識や技能を持っている。

|           |          |            |             |            |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|
| ①非常にあてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまりあてはまらない | ⑤全くあてはまらない |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|

問7-5. 該当相談者は、自分に適した仕事を複数挙げるができる。

|           |          |            |             |            |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|
| ①非常にあてはまる | ②やや当てはまる | ③どちらともいえない | ④あまりあてはまらない | ⑤全くあてはまらない |
|-----------|----------|------------|-------------|------------|

問7-6. プログラムへの参加前と今（あるいは、プログラム終結時）とでは、該当相談者の求職活動に取り組む態度に変化がありますか。

|             |               |           |               |             |
|-------------|---------------|-----------|---------------|-------------|
| ①参加前よりも向上した | ②参加前よりは少し向上した | ③あまり変わらない | ④参加前よりも少し低下した | ⑤参加前よりも低下した |
|-------------|---------------|-----------|---------------|-------------|

問7-7. プログラムへの参加前と今（あるいは、プログラム終結時）とでは、該当相談者の就労するための知識や技能、希望する職種の幅が広がったなどの変化がありますか。

|             |               |           |               |             |
|-------------|---------------|-----------|---------------|-------------|
| ①参加前よりも向上した | ②参加前よりは少し向上した | ③あまり変わらない | ④参加前よりも少し低下した | ⑤参加前よりも低下した |
|-------------|---------------|-----------|---------------|-------------|

●お忙しい中、アンケート調査にご協力頂き、誠にありがとうございました●

| 事業改善アクションプランシート |                                  |       |              |    |               |               |      |                 |
|-----------------|----------------------------------|-------|--------------|----|---------------|---------------|------|-----------------|
| 訪問日：平成 年 月 日    |                                  |       |              |    |               | 作成日：平成 年 月 日  |      |                 |
| 記入者：            |                                  |       |              |    |               |               |      |                 |
| 事業所名：           |                                  |       |              |    |               |               |      |                 |
| No              | 改善項目                             | 強み/弱み | 改善内容<br>(何を) | 期限 | フォローア<br>ップ方法 | フォローア<br>ップ時期 | 実施事項 | 振り返り<br>(事業所記載) |
| A1              | 支援員個人の支援能力の向上                    |       |              |    |               |               |      |                 |
| A2              | チーム支援を実施する                       |       |              |    |               |               |      |                 |
| A3              | 多様なメニューによる支援を提供する                |       |              |    |               |               |      |                 |
| A4              | 家族を対象にした支援を提供する                  |       |              |    |               |               |      |                 |
| B1              | 受入れ企業等を増やす                       |       |              |    |               |               |      |                 |
| B2              | 起業の支援                            |       |              |    |               |               |      |                 |
| B3              | 働き方のハローションを広げる支援                 |       |              |    |               |               |      |                 |
| C1              | 自己肯定感向上のための支援                    |       |              |    |               |               |      |                 |
| C2              | 自己理解を深めるための支援                    |       |              |    |               |               |      |                 |
| C3              | 働くことへの理解を深める支援                   |       |              |    |               |               |      |                 |
| D1              | 生活能力向上のための支援                     |       |              |    |               |               |      |                 |
| D2              | 社会能力向上のための支援                     |       |              |    |               |               |      |                 |
| D3              | 就労能力向上のための支援                     |       |              |    |               |               |      |                 |
| E1              | (職場の同僚など、身近な) 企業等の人材対応能力向上のための支援 |       |              |    |               |               |      |                 |
| E2              | 就職後のフォローアップ支援                    |       |              |    |               |               |      |                 |



〇〇県（都・道・府）〇〇市  
〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇御中

平成30年度 厚生労働省 自立相談支援事業評価ガイド  
普及展開方法検討事業  
評価ガイド導入サポート  
評価結果のご報告

## 1. 本評価の趣旨及び目的

自立相談支援事業評価ガイド普及展開方法検討事業では、生活困窮者の自立相談支援事業に取り組む実施機関・団体が「事業の内容や進め方の改善」、「就労支援に関する事業の内容や進め方の改善」、「自立相談支援事業と就労準備支援事業、就労訓練事業等の連続的・一体的支援」等を図るため団体による総合的な自己評価を行うとともに、評価レポートの調製と団体間の交流等によって「事業の地域間格差の是正」等に役立てることを通じて、生活困窮者自立支援制度の普及・浸透に推進するべく本評価ガイドを整えてきました。

本評価ガイドを支援団体に導入するにあたり以下の効果が期待されます。

- (1) 就労者数以外の相談者に起こる変化（事業成果）を可視化して把握する
- (2) 相談支援を改善する（個別相談支援やケースワークの改善）
- (3) 就労支援に関する事業・業務・連携等を改善する（見直す）
- (4) 事業や業務・体制の改善・充実に向けて自治体や関係部局における施策上の位置づけを高め、関係事業所等との連携を強化する

〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇様においては、申込書及び初回ヒアリングにおいて、特に下記の観点から導入を希望されました。

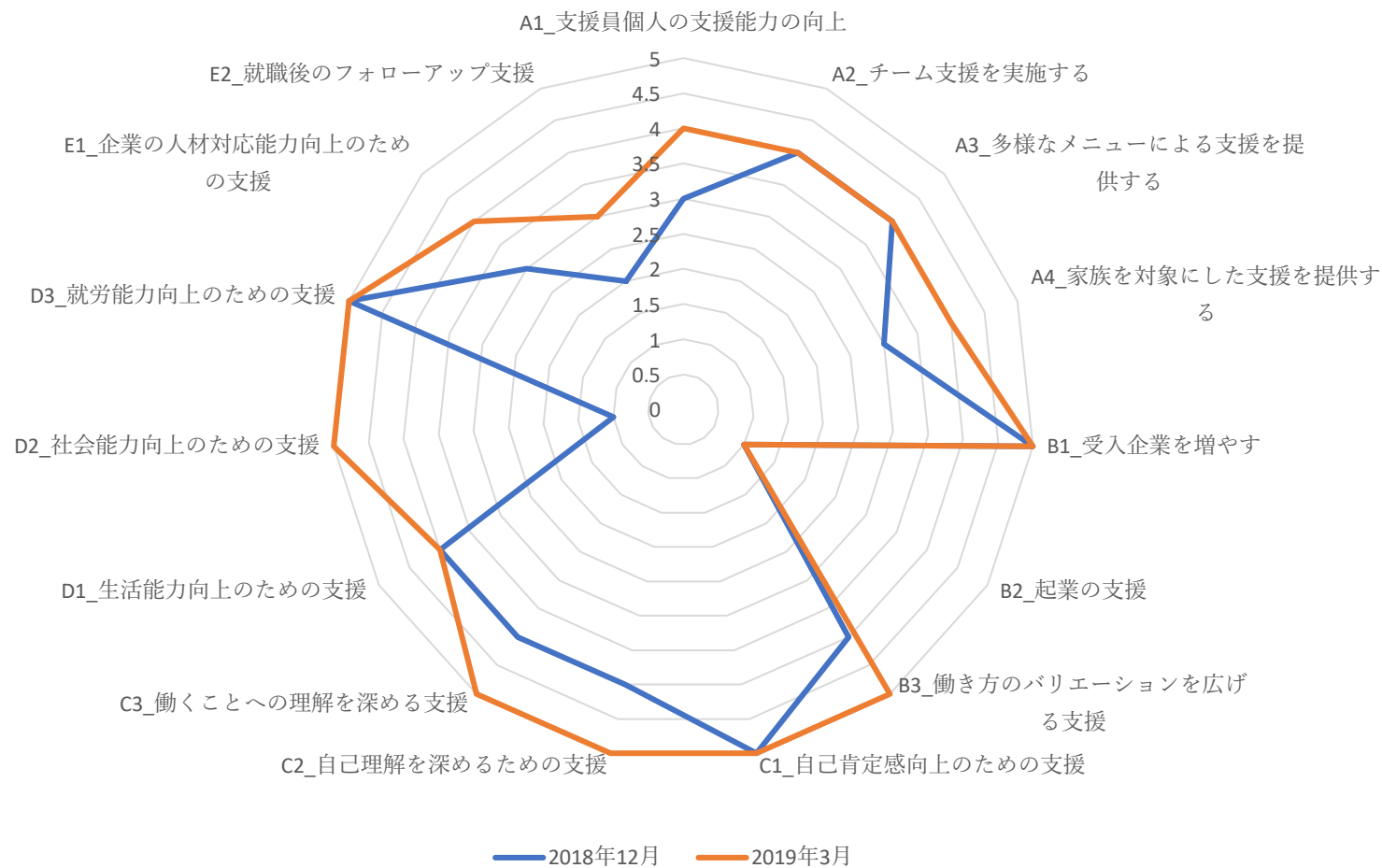
- (1) 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇
- (2) 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇

## 2. 評価ガイド導入期間

平成30年〇月～平成31年〇月

- ・第1回目の専門員による訪問 平成30年〇月〇日
- ・第2回目の専門員による訪問 平成31年〇月〇日

### 3. フィデリティ尺度の評価ガイド導入前後の変化



#### 4. 現状分析と改善実施内容

自立相談支援事業における就労支援状況チェックシート、アクションプランシート及びヒアリングに基づいています。

##### <良く取り組んでいる領域（平成30年12月のガイド導入時点）>

- **A 領域\_相談者の状況にあった適切な支援**  
自機関内および他職種・多機関との連携や支援調整会議の活用（A2）、相談者の状況に即した多様な支援メニューの提供（A3）について良く取り組んでいます。
- **B 領域\_多様な働き方のメニューを増やす支援**  
相談者の就職先や実習先確保のための受入れ企業を増やす（B1）について職場体験の開拓も行い大変良く取り組んでいます。働き方のバリエーションを広げる支援（B3）にも良く取り組んでいます。
- **C 領域\_相談者の就労意欲を向上させる支援**  
自己肯定感向上のための支援（C1）について職場体験プログラムを活用し大変良く取り組んでいます。また自己理解を深めるための支援（C2）と働くことへの理解を深める支援（C3）についても良く取り組んでいます。
- **D 領域\_相談者のスキルを向上させる支援**  
生活能力を向上させる支援（D1）について、生活課題スキル、生活歴、困窮度合を聞き取り理解した上でプログラムを提供しており、良く取り組んでいます。就労能力向上のための支援（D3）について大変良く取り組んでいます。

##### <取り組みの向上が必要な領域および改善実施内容>

- **A 領域\_相談者の状況にあった適切な支援**
  - A1 支援員個人の支援能力の向上**
    - 理由
      -
    - 改善実施内容
      -
  - A4 家族を対象にした支援を提供する**
    - 理由
      -
    - 改善実施内容
      -
- **B 領域\_多様な働き方のメニューを増やす支援**
  - B2 起業の支援**
    - 理由
      -
    - 改善実施内容
      -

- 
- D領域 相談者のスキルを向上させる支援  
D2 社会能力向上のための支援  
理由
  - 
  - 改善実施内容
  -
- E領域 相談者が安心して働き続けるための支援  
E1 企業の人材対応能力向上のための支援  
理由
  - 
  - 改善実施内容
  -
- E2 就職後のフォローアップ支援  
理由
  - 
  - 改善実施内容
  -

専門員からのコメント

- 
- 
- 

5. 今後の課題と方針について専門員よりアドバイス

- 
- 
-



# 平成30年度 厚生労働省 社会福祉推進事業

## 自立相談支援事業評価実践ガイド 普及展開方法検討事業

(委員長)

池田 徹 (一般社団法人ユニバーサル志縁センター代表理事, 社会福祉法人生活クラブ風の村理事長)

(委員;五十音順)

鴨崎 貴泰 (特定非営利活動法人日本ファンドレイジング協会 事務局長)

川上 葉子 (社会福祉法人生活クラブ風の村 理事長室長・生活困窮者自立支援事業統括)

新藤 健太 (群馬医療福祉大学社会福祉学部 助教)

田嶋 康利 (日本労働者協同組合連合会 事務局長)

谷口 仁史 (特定非営利活動法人NPO スチューデント・サポート・フェイス 代表理事)

津富 宏 (静岡県立大学国際関係学部国際関係学科 教授)

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)

濱瀬 宏司 (豊中市市民協働部くらし支援課 主幹)

源 由理子 (明治大学公共政策大学院ガバナンス研究科 教授)

### 【執筆分担】

1. 池本修悟 (一般社団法人ユニバーサル志縁センター), 鴨崎貴泰, 西岡正次
2. 細田幸恵 (特定非営利活動法人日本ファンドレイジング協会), 新藤健太, 西岡正次, 池本修悟, 鴨崎貴泰
3. 新藤健太, 鴨崎貴泰, 細田幸恵
4. 池本修悟, 鴨崎貴泰, 西岡正次

### 【編集者】

池本修悟, 鴨崎貴泰, 細田幸恵

---

---

平成 30 年度 厚生労働省 社会福祉推進事業  
自立相談支援事業評価ガイドライン作成・検証事業

**自立相談支援事業評価実践ガイド**  
**— 普及展開方法検討事業 —**

発行日 2019 年 3 月 31 日

発行者・事務局 一般社団法人ユニバーサル志縁センター

〒105-0004 東京都港区新橋 4-24-10 アソルティ新橋ビル 5 階 502

TEL 03-6450-1820

FAX 03-6450-1821

---

---