

自立相談支援事業評価実践ガイド

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 30 年 3 月

一般社団法人ユニバーサル志縁センター
特定非営利活動法人日本ファンドレイジング協会
群馬医療福祉大学 社会福祉学部 助教 新藤健太

本ガイドは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」の一環で作成されました。

目次

1. はじめに・	2
2. ステップ1・	3
3. ステップ2・	5
(1) 活動の状況を定期的に評価する	
(2) 事業成果（アウトカム）を評価する	
4. ステップ3・	10
(1) 事業成果をさらに高めるために	
5. さいごに・	19
6. 資料・	20
1) 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（自己チェックシート）	
2) 事業所調査票	
3) 相談者調査票①	
4) 相談者調査票②	
5) 相談者面接票	

1. はじめに

本ガイドは、生活困窮者自立支援制度（以下「本制度」という）の自立相談支援事業において、事業所自らまたは第三者が事業の成果を評価し、その結果を更なる事業改善に活用するための具体的な方法を記載したものです。

本ガイドが対象にする事業は、自立相談支援事業のなかの就労関連の事業とします。また、それらには、就労準備支援事業や認定就労訓練事業などの任意事業と連携した内容も含まれます。

したがって、本ガイドでは、事業の最終目標を「相談者が就労定着し、経済的に自立する」と設定し、その実現に至る成果（アウトカム）および活動を構成要素として評価モデルが作られています。したがって、本制度が対応する生活全般にわたる相談事業全てに対応するものではない点に留意が必要です。

本ガイドは、自立相談支援事業の活動の状況と事業成果を評価する具体的な手順・方法についてステップに分けて記載しています。そして、評価結果を活用して、更に成果を高めるための事業改善のポイントについても解説しています。

本ガイドの主な読者は、自立相談支援事業を直営で実施している自治体および委託先の事業者（以下、自立相談支援事業を実施する主体を総称して「事業所」という）を想定しています。ただし、評価の実践は事業所だけで行うのではなく、外部の専門家や評価者の助けを借りて行うことも勧めします。

本ガイドでは、そのポイントを「ここは支援の得どころ！」と注釈を入れて解説しておりますので、必要に応じて専門家や評価者の助けを借りて評価を実施することを検討してください。

また、今すぐ事業成果を高めたい方は、ステップ3の「（1）事業成果をさらに高めるために」から読み始めていただき、そこで解説している「効果的援助要素（事業成果を高めるコツ）」と「実践のポイント」を参考に現場で実践いただいた上で、ステップ2の評価を行っていただくことも可能です。

なお、本ガイドに掲載した評価モデルや効果的援助要素は、全国1,317ある自立相談支援機関を対象にした調査結果を検証し構築されたものです。調査結果や構築過程については「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（別冊）」も参照ください。

2. ステップ1：目指すべき事業成果とそこに到る道筋を確認する

最初のステップは、皆さんが行なっている事業の目指すべき事業成果とそこに到る道筋を確認します。

本ガイドでは、それらをロジック・モデル^(注)としてまとめました（図表1）。

本ガイドが対象にする事業は、自立相談支援事業のなかの就労関連の事業とします。また、それらには、就労準備支援事業や認定就労訓練事業などの任意事業と連携した内容も含まれます。

したがって、事業の目指す事業成果等は本制度が対応する家計相談など生活全般にわたる相談事業全てに対応するものではない点に留意が必要です。

その上で本ガイドでは、事業の最終目標を「相談者が就労定着し、経済的に自立する」とし、それを「最終アウトカム」と呼ぶこととします。なお「アウトカム」とは、「事業や組織が生み出すことを目的としている変化・効果」という意味です。

そしてその最終目標からさかのぼって相談者や事業所にどのような「変化・効果」があればゴールにたどり着くのかを考え、「中間アウトカム」「直接アウトカム」を設定しました（図表1）。

■ 直接アウトカムと活動（プロセス）について

本ガイドのロジック・モデルでは、直接アウトカム（図表1の01-05）をさらに分解し詳細なアウトカムを設定し（図表1の0101-0502）、そのアウトカムを生み出す実際の事業活動（プロセス）をそれぞれ設定しています（図表1の010101-050204）。例えば、「0101 支援員個人支援能力が向上する」という事業所に関するアウトカムを生み出すために「010101 支援員研修を強化する」や「010102 支援員のメンタルヘルスに留意する」という活動（プロセス）を行う、というように整理しています。

【注：ロジック・モデルとは】

ロジック・モデルとは、事業や組織が最終的に目指す変化・効果の実現に向けた道筋を体系的に図示化したものです。自分たちが目指しているゴールからさかのぼって、自分たちの主な対象者にどのような効果や特徴が見られたかを整理し、繋げます。また、そうした効果を実現するために、自分たちの事業内容がどのように実施されたか、どういったサービスを提供できたのかを考えます。

ロジック・モデルは事業の設計図に例えられます。

最終アウトカム		当事者が就労定着し、経済的に自立する			
中間アウトカム		より多くの人が就労する			
直接 ア ウ ト カ ム	01 相談者の状況に合った適切な支援が行われる	04 相談者のスキルの向上			
	0101 支援員個人の支援能力が向上する	0401 生活能力の向上			
	010101 支援員研修を強化する	040101 生活課題スキルを見る相談を行う			
	010102 支援員のメンタルヘル스에留意する	040102			
	010103 適正な人数の支援員を配置する	040103			
	0102 チーム支援が行われる	0402 社会能力の向上			
	010201 必須事業と任意事業の連携を強化する	040201 対人課題スキルを見る相談を行う			
	010202 支援調整会議を行う	040202 自己コントロールを見る相談を行う			
	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	040203 （SSTのような）グループワークを行う			
	0103 相談者に多様なメニューによる支援提供が行える	0403 就労能力の向上			
	010301 アウトリーチを行う	040201 就労課題スキルを見る相談を行う			
	010302 アセスメント結果を行動メニューに反映する	040202 専門スキルを見る相談を行う			
	010303 支援メニューの開発を行う	040203 教育訓練に貸し付けを行う			
	02 多様な働き方のメニューが増える（受け入れ側）	040204 求職者支援訓練の実施			
	0201 受入企業が増える	040205 インターンシップを行う			
	020101 受入れ企業の開拓を行う	040206 多様な職場体験を行う（ひととおり）			
	020102 就労準備事業の受け入れ先企業（実習先??）を増やす	040207 体験がセットされた教育訓練プログラムを行う			
	020103 行政が企業開拓に積極的に関与するよう働きかける	040208 訓練付き雇用の実施			
	0202 障害者を受け入れる（起業）が起こる	05 相談者が安心して働き続けられる			
	020201 中間的就労の認定企業を増やす	0501 企業の人材対応力の向上（職場の同僚など、身近な人）			
	020202 地域の達人（農家など）と交流を図る	050101 当事者に対する偏見解消，理解促進を図る			
	020203 起業支援を行う（社会的企業など）	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）			
	0203 働き方のバリエーション	050103 面接同行			
	020301 （相談者の）就業条件等の介入調整	0502 採用後のフォローアップが行われる			
	020302 受入れ側の仕事の分解を行い，適応しやすくする	050201 採用後のフォローアップを行う			
	03 相談者の就労意欲が向上する	050202 「居場所」をたくさん創る			
	0301 自己肯定感が向上する	050203 転職カフェを行う			
	030101 自己有用感が向上する取り組みを行う	050204 転職支援を行う			
	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 職場見学を行う				

図表1 ロジック・モデル

3. ステップ2：活動の状況と事業成果を評価する

次のステップでは、皆さんが行なっている事業活動の状況と事業成果を評価します。

(1) 活動の状況を定期的に評価する

事業成果を高めるためには、皆さんが行っている事業活動の取り組み状況を定期的にモニタリングすることが有効です。活動の状況をモニタリングすることで、この後、評価する事業成果（アウトカム）が事業活動の結果起こっているのかを調べることができます。評価のタイミングは、年度の事業開始直前（事前）、中間、事業終了直後（事後）の3回（つまり6ヶ月ごと）に行うことをお勧めします。評価は、「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（以下、「自己チェックシート」という）に記載された項目にチェックを入れていきます（自己チェックシートは巻末資料に掲載）。

■ 自己チェックシートの記入方法

自己チェックシートの記入例（図表2）をご確認ください。自己チェックシートでは、①の四角で囲ってある部分に支援の具体的な取り組み項目：構成要素（効果的援助要素）が記載されています。これらの要素は全国の自立相談事業所を調査した結果わかった「事業成果を高めるコツ」をまとめたものです。この要素を1つ1つ確認しながら□に✓を入れてください。最終的に✓がいくつ付いたのかを数え、「評価・アンカーポイント」に記載された1～5段階で評価します。

なお、要素を1つ1つ確認していく段階で、記述してあることの意味が分かりにくい場合もあるかもしれません。このような場合は、②の四角で囲ってある部分に、分かりづらい要素の説明（解釈）が記載してありますので、これらを参考に自己チェックを進めてください。

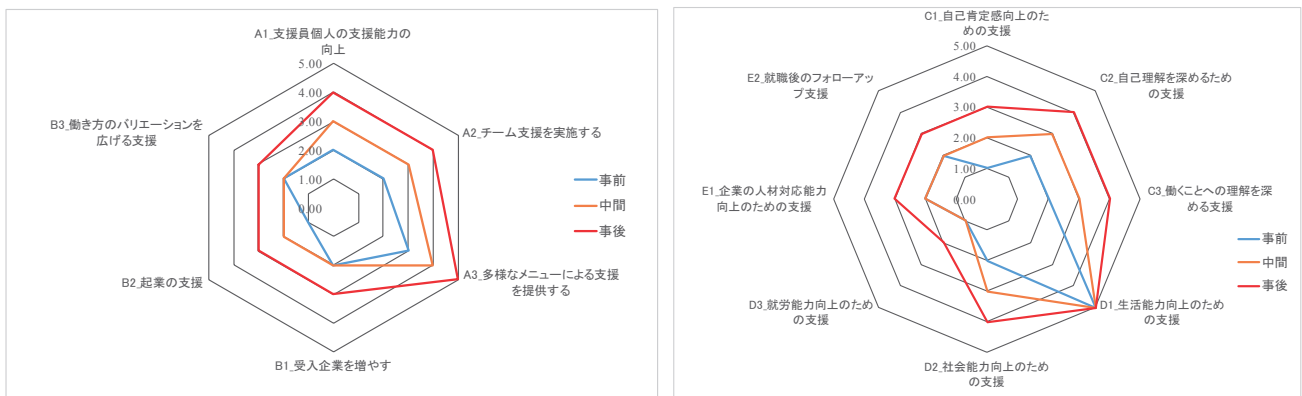
プログラム名 自立相談支援事業における就労支援事業 事業所ID _____ 日付 _____ 1					
チェック項目	評価・アンカーポイント				
	1	2	3	4	5
支援員個人の支援能力の向上 ●相談者の状況に合った適切な支援を実施するために支援員の支援能力向上を図る。 ☐ 事業所（機関）内で支援員研修を実施している ☐ 支援員は外部の研修会等へ積極的に参加をしている ☐ 支援員のメンタルヘルスに留意している 【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】 △メンタルヘルス研修 △支援員間での相談やスーパービジョンなど、支援員が一人で悩まないための取り組み △職務規定の順守（支援員の働き方が職務規定を遵守したものになっている） △その他（ _____ ） ☐ 支援員は適切な人数が配置されている	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】 ※「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、全てこの定義でお願いします）。 ※「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。					

図表2 自己チェックシートの記入例

■ 評価結果の入力について

評価結果は Excel などを入力フォームを作成し、入力することによりレーダーチャート等で活動の状況や変化が把握できるのでお勧めします（図表 3）。入力の方法は、自己チェックシートに記載されている「評価・アンカーポイント」に沿って、各項目 1～5 段階で入力します。

チェック項目	事前	中間	事後
A1_支援員個人の支援能力の向上	2	3	4
A2_チーム支援を実施する	2	3	4
A3_多様なメニューによる支援を提供する	3	4	5
B1_受入企業を増やす	2	2	3
B2_起業の支援	1	2	3
B3_働き方のバリエーションを広げる支援	2	2	3
C1_自己肯定感向上のための支援	1	2	3
C2_自己理解を深めるための支援	2	3	4
C3_働くことへの理解を深める支援	2	3	4
D1_生活能力向上のための支援	5	5	5
D2_社会能力向上のための支援	2	3	4
D3_就労能力向上のための支援	1	1	2
E1_企業の人材対応能力向上のための支援	2	2	3
E2_就職後のフォローアップ支援	2	2	3



図表 3 評価結果入力フォームイメージ

ここは支援の得どころ！

自己チェックシートは事業者が自力でチェックできるように書かれていますが、内容に分かりづらい部分があり評価が自力で難しい場合や、より客観的に活動の状況进行评估したい場合は、評価者や専門家の協力を仰ぐことをお勧めします。

しかし、外部から評価者等の支援を仰ぐ場合は、事前に事業所の理念や主な取り組みなどについて、しっかりと評価者等に共有した上で実際に事業所の活動を見学してもらうなどして事業所および活動内容に関して理解してもらうことが重要です。

（２） 事業成果（アウトカム）を評価する

事業成果（アウトカム）評価では、上記の支援活動の結果、相談者や事業所にどのような「変化・効果」がおこったのかを評価します。

評価には、「事業所調査票」と「相談者調査票①、②」を使用します。（調査票は巻末に掲載）

■ 評価タイミング

調査票毎の評価タイミングは以下の通りです（図表４）

調査票種類	記入者	評価タイミング
事業所調査票	事業所	「就労者数」「就労継続率」は毎月 - その他の項目は年度の事業開始前（事前）・中間、事業終了直後（事後）の３回（つまり６ヶ月ごと）
相談者調査票①	事業所/ 相談者	支援開始時点（インテーク・アセスメント時点）
相談者調査票②	事業所/ 相談者	- プラン終結時または支援継続中で年度末を迎える場合は、年度の事業の終了直後（事後） - 振り返りは適宜実施を推奨（例：１ヶ月に１回実施）

図表４ 調査票と評価タイミング

「事業所調査票」は、事業所におこった「変化・効果」を評価するものであり、「相談者調査票①、②」は相談者一人一人におこった「変化・効果」を評価するためのものです。

評価のタイミングは、「事業所調査票_1.」の「就職者数」や「就労継続率」は毎月評価することをお勧めします。また、「事業所調査票」のその他の項目については、「ステップ２（１）活動の状況を定期的に評価する」のタイミングと合わせて年度の事業開始直前（事前）、中間、事業終了直後（事後）の３回（つまり６ヶ月ごと）に行うことをお勧めします。また、「相談者調査票①、②」で評価する相談者の「変化・効果」については、支援開始時点（インテーク・アセスメント時点）とプラン終結時または支援継続中で年度末を迎える場合は、年度の事業の終了直後（事後）の２回は最低限評価してください。また、相談者の「変化・効果」に関する調査は、事業所の相談員等が評価（「他者評価」）するのを基本としますが、相談者自身による「自己評価」も合わせて行うこともお勧めします。なお、相談者が回答する際、回答に迷う場合も多いと思いますので、「相談者面接票」（巻末に掲載）に添って事業所の相談員がサポートするとよいでしょう。

そして、事業所は相談者ごとに、評価結果を集計し、エクセルなどを使用し、データを記録してください。

事業成果を確認しながら、日々の取り組みを進めていくことは、事業所のスタッフのモチベーションの向上にもつながってきます。成果（アウトカム）評価の作業を日常業務の中にうまく組み込み、自然と対応できるようになってくると良いでしょう。

<振り返り調査の推奨>

相談者の変化を支援期間中に把握することは、支援プログラムを検討、見直しをするための有益な情報となります。したがって、評価頻度は「インテーク・アセスメント時」「事後」に限らず、支援期間中に「振り返り調査」として適宜実施することをお勧めします（例：1ヶ月に1回実施）。

■ 評価結果のまとめ方

事業成果（アウトカム）毎の該当する調査票・項目と評価結果のまとめ方は以下の通りです（図表5）。

合計値を出す項目は、調査票で5段階（①～⑤）の評価をした数字、または記号（○）の数を合計して記録してください。

事業成果(アウトカム)		該当調査票・項目と測定結果のまとめ方
最終アウトカム	当事者が就労定着し、経済的に自立する	施設票_1.②：就労継続率（月次）
中間アウトカム	より多くの人が就労する	施設票_1.①：就労者数（月次）
直接 アウ トカ ム	01 相談者の状況に合った適切な支援が行われる	0101～0103の合計値
	0101 支援員個人の支援能力が向上する	施設票_2.（問5①の合計値）
	0102 チーム支援が行われる	施設票_2.（問5②の合計値）
	0103 相談者に多様なメニューによる支援提供が行える	施設票_2.（問5③の値）
	02 多様な働き方のメニューが増える（受け入れ側）	0201～0203の合計値
	0201 受入企業が増える	施設票_2.（問1）
	0202 障害者を受け入れる（起業）が起こる	施設票_2.（問2）
	0203 働き方のバリエーション	施設票_2.（問5、問6の○の数）
	03 相談者の就労意欲が向上する	相談者票（問1-1～2の合計値）
	0301 自己肯定感が向上する	相談者票（問2-1～2の合計値）
	0302 自己理解が深まる	相談者票（問3-1～2の合計値）
	0303 働くことへの理解が深まる	相談者票（問4-1～2の合計値）
	04 相談者のスキルの向上	0401～0403の合計値
	0401 生活能力の向上	相談者票（問5-1～4の合計値）
	0402 社会能力の向上	相談者票（問6-1～2の合計値）
	0403 就労能力の向上	相談者票（問7-1～5の合計値）
	05 相談者が安心して働き続けられる	施設票_1.②：就労継続率（月次）
	0501 企業の人材対応力の向上（職場の同僚など、身近な人）	施設票_2.（問5④の値）
	0502 採用後のフォローアップが行われる	施設票①（問5⑤の合計値）

図表5 事業成果（アウトカム）の評価結果のまとめ方

■ 事業成果（アウトカム）の分析方法

事業成果（アウトカム）は事業所、相談者それぞれの成果について以下の方法で分析を行なってください（図表6）。

事業成果（アウトカム）	分析方法
事業所の変化・効果	- 最終アウトカム、中間アウトカム、直接アウトカム（05）は、月次の結果の変化、年間での変化をみる - 直接アウトカム（01, 02, 05）およびそれぞれの詳細アウトカムは、年度の事業開始前（事前）・中間、事業終了直後（事後）の3つの時点での変化をみる
相談者の変化・効果	- 支援開始時点（インテーク・アセスメント時点）とプラン終結時または支援継続中で年度末を迎える場合は、年度の事業の終了直後（事後）の2つの時点での変化をみる - 振り返り調査を実施する場合は、実施した時点での変化をみる 「事後調査」（相談者調査票②）のプログラム参加前後で各項目に変化が起こったかを問う質問（例：問1-3. など）の回答も相談者に起こった変化を判断する参考にする

図表6 事業成果（アウトカム）の分析方法

<「自己評価」の活用の仕方>

相談者自身が自分に起こった「変化・効果」を評価する「自己評価」も、相談者の変化を確認するために重要な情報となります。「自己評価」と「他者評価」が著しく異なる場合、相談者が自らの状態を正しく認識できていない可能性が考えられます（極端な楽観主義や自信過剰、または、極端に自己肯定感が低いなど）。これらは、支援プログラムの設計に有益な情報となるでしょう。したがって、可能な限り「自己評価」も実施できるとよいでしょう。

ここが支援の得どころ！

これらの事業成果（アウトカム）の過大・過小評価の危険性など、データ分析の際には専門家の助力が必要になる場合が多くあります。本ガイドのようにアンケートで同じ質問をした場合の単純な前後比較においても、外部要因による変化があったことは十分考えられますので、事業成果としてこれらを報告する際はその点を理解しておく必要があります。

4. ステップ3：評価結果をもとに事業改善する

ステップ2で解説したとおり、本ガイドでは、事業活動の取り組み状況と事業成果（アウトカム）という2つの評価を並行して行っていきます。そして、それぞれの評価は、皆さんの事業成果を更に高めるための重要な情報を提供してくれます。

事業活動の取り組み状況の評価からは、日々の実践がどの程度、効果的援助要素（事業成果を高めるコツ）を満たしているかを確認することができ、それぞれの事業所の強みや課題を明らかにすることができます。

事業成果（アウトカム）評価からは、事業所や相談者の「就労者数」や「就労継続率」などの「変化・効果」がどのように現れているかが分かります。そして成果が出ていれば「自分たちの取り組みは間違っていない」という自信になるだけでなく、外部への報告・説明にも活用できるでしょう。また、仮に成果が上がっていないとすれば、その原因を特定し、事業改善のための有用な情報を得ることもできます。

（1） 事業成果をさらに高めるために

事業成果をさらに高める事業改善を行うためには、本ガイドで示した「効果的援助要素（事業成果を高めるコツ）」の実践が有効です。

以下に「効果的援助要素（事業成果を高めるコツ）」の解説と「実践のポイント」を記載しますので、是非皆さんも取り組んでいただき、事業改善に役立ててください。

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向上を図る。

- ☐ 事業所（機関）内で支援員研修を実施している
- ☐ 支援員は外部の研修会等へ積極的に参加をしている
- ☐ 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

△ 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）

△ その他（ ）

- ☐ 支援員は適切な人数が配置されている

実践のポイント！

相談者が抱える課題は仕事だけでなく、病気、障がい、借金や人間関係まで多岐にわたります。したがって、支援員にはそれら多様な課題に対応できる幅広い知識と能力が求められます。支援員の能力向上のために、事業所内外での研修の機会を増やしましょう。また、困難なケースを抱える相談員はメンタルのバランスを崩すことも多いので、それを未然に防止する工夫を具体的に講じておくことが重要です。

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
- ☐ 支援調整会議を行っている
- ☐ 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＞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）
 - △ 心理カウンセラー
 - △ キャリアカウンセラー
 - △ 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

実践のポイント！

相談者に対して一貫した支援方針のもと切れ目のない支援を行うことが重要です。そのためには、自立相談支援（必須事業）と就労準備などの任意事業の連携が必要です。支援調整会議やその前に複数機関の関係者が集まって支援方針を協議する場をもっている事業所は事業成果が高くなるようです。また、一人の相談員が全ての専門性を身につけることは困難なため、社会福祉士や心理カウンセラーなど様々な専門職がチームになってアセスメントやプラン作成を行うことで高い事業成果を出している事例があります。

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。

☐ アウトリーチ支援を実施している

【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

△ 民生委員・福祉資金貸付相談員等の協力を得た事業の広報・周知活動を行う

△ その他（ ）

☐ アセスメント結果を行動メニューに反映している

☐ 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（就労継続支援事業など）

△ その他（ ）

実践のポイント！

相談者が抱える課題は多様です。したがって、状況にあった支援メニューをもっておくことが重要です。また、来所が難しい相談者には、家庭訪問や外で会うなどアウトリーチを積極的に行なっている事業所もあります。また、支援メニューがなければ新たに開発していくような姿勢が必要です。

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

☐ いつでも企業等による事業所（機関）見学や説明を受入れる準備が整っている

☐ 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（毎月1件は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（毎月 1 件は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に関与するように働きかけを行っている

実践のポイント！

相談者の能力や仕事への適性も様々なので、できるだけ多くの受け入れ先企業の情報とネットワークをもっておくことが重要です。そうすることで相談者の状況に応じた適切なタイミングで就職先や職場体験のマッチングが可能になります。また、常にその数を増やす努力をしている事業所は事業成果も高くなるようです。

B2；起業の支援

- 相談者の就職先や実習先を確保するために、新たな起業の支援を行う。

<a>中間的就労（生活困窮者就労訓練事業）

- ☐ 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

起業

- ☐ 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（ ）

- ☐ （社会的企業などの）起業支援を行う

実践のポイント！

相談者の中にはすぐに一般就労が難しいケースも多いです。したがって、地域の企業等が中間的就労の認定が受けられるように支援を行ったり、地域の農家や工房で福祉的就労を受け入れてもらえる先を開拓している事業所もあります。さらに、障がい者等を積極的に雇用するソーシャル・ファームの起業を支援することで受け入れ先を開拓することまで目指せるとよいでしょう。

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
 - ☐ 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

実践のポイント！

相談者の就労へのハードルを低くすることが重要です。したがって、受け入れ側企業等に働きかけを行い、相談者の状況に合わせて柔軟な働き方（短時間労働等）が可能なように調整できるとよいでしょう。または、仕事の作業工程を分解し、障がい特性に合わせて仕事をマッチングしていけるような働きかけを行うことで成果を出している事業所もあります。

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

実践のポイント！

相談者の多くは過去のつらい経験等から自己肯定感が低いことがあります。就労意欲を高めるためには、自己肯定感を高めることが有効です。したがって、小さな成功体験を積み重ね、その都度褒めたり、自分自身で成果を認められる振り返りの機会を多く持つことが有効です。また、社会貢献など他人のために役立っているという体験も自己肯定感を高めるために非常に有効です。

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う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」をしっかりと整理していく

実践のポイント！

相談者には自分を客観視したり、自己理解を深める機会の不足している方が多くいます。就労意欲を高めるためには正しい自己理解が不可欠です。まずは、何を言っても大丈夫だと相談者が感じられる安心できる環境を用意し、少しずつ自分のことを話すことが始めるとよいでしょう。自分の話に共感してくれる他者の存在は、自己理解を深めるだけでなく自己肯定感も高めます。

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を明確にしている
 - 職場見学（企業等見学）を行っている
 - 相談者が多様な職場体験を行う（ひととおり）
 - 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（ ）

実践のポイント！

相談者が働きたくなるきっかけは様々です（お金を稼いで好きなモノを買いたい、成長したい、他人に認められたい等）。そのきっかけを捉えて、就労へ意欲を上手に高めていくことが重要です。また、自分に合う仕事を選ぶことも重要ですが、自分に合わない仕事を早めに見極めて選択肢を絞ってあげることも就労へのステップアップを早めるのに有効です。

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

- ☐ 生活課題スキルを見る相談を行っている
- ☐ 相談者の生活歴をアセスメントしている
- ☐ 相談者の困窮度合をアセスメントしている

プログラムの提供

- ☐ 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

実践のポイント！

就労へのステップアップの最初は生活能力の向上です。この部分の課題がクリアされない限り就労へのステップアップや、その後働き続けることも困難なので、相談者の状況を丁寧に把握した上で、着実に支援を行いましょう。

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

- ☐ 対人課題スキルを見る相談を行っている
- ☐ 自己コントロールを見る相談を行っている

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講習会を実施している
- ☐ ソーシャルスキルトレーニング（SST）のようなグループワークを行っている

実践のポイント！

社会能力の向上は就労だけでなく社会生活を行なっていく上でも必要な能力です。相談者の状況を丁寧に把握した上で、スキル獲得のための研修の機会などを増やしていくとよいでしょう。

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

- ☐ 就労課題スキルを見る相談を行っている
- ☐ 専門スキルを見る相談を行っている

＜b>b>プログラムの提供

- ☐ 教育訓練に貸し付けを行っている
- ☐ 求職者支援訓練を実施している
- ☐ （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
- ☐ 企業等へのインターンシップを行っている
- ☐ 体験がセットされた教育訓練プログラムを行っている
- ☐ 訓練付き雇用を実施している
- ☐ OJT を中心としたトレーニングを行っている

＜b>c>就職活動

- ☐ 可能な限り早期に就職活動を行っている

実践のポイント！

相談者の状況に合わせて任意事業（就労準備支援事業等）と連携して支援を行っている事業所は成果が高いようです。また、座学だけではなく OJT やインターンシップを通じて実践的に就業のトレーニングを行っている事業所は事業成果も高いようです。

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

実践のポイント！

就労後のアフターフォローが就労定着率を高めるために有効です。アフターフォローは就職した相談者へ行くことも重要ですが、就職先企業等の経営者や人事担当者へのフォローがより重要です。経営者や人事担当者への支援を通じて、その企業等が相談者を受け入れ、働きやすい環境に変わっていくことが就労定着率を高めるポイントです。

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。
 - 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
 - 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
 - △ 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（ ）

実践のポイント！

就労後にも相談者は様々な悩みを抱えることが多いです。そのようなときに一人で悩まず、気軽に相談できる関係性を維持しておくことも重要なアフターフォローとなります。仮に退職や転職をする際も適切なタイミングで支援ができることで、切れ目なく就労状態を維持することができるとよいでしょう。

5. さいごに

本ガイドは、平成 27 年 4 月から開始した生活困窮者自立支援制度において全国の事業所が取り組んでいる就労関連事業の生み出す社会的価値が見える化し、さらに事業改善に取り組むためのツールとして開発しました。

本ガイドが実践現場で活用されることによって、自立相談支援事業における就労支援がより効果的なものになり、様々な困難を抱える生活困窮者の課題が解決され、豊かな人生を送れる人が一人でも多く生まれることを期待します。

本ガイドは、自立相談支援事業の先進事例となる複数の実践家の協力のもと作成されたものですが、更に改善の余地があると考えております。そのためには、全国の事業所の皆様に本ガイドを実際に活用いただき、フィードバックをいただくことが欠かせません。本ガイドの改善に向け、ご意見がありましたら、ぜひ事務局までお寄せ下さい。

6. 資料

次の順序で資料を掲載する。

- 1) 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（自己チェックシート）
- 2) 事業所調査票
- 3) 相談者調査票①
- 4) 相談者調査票②
- 5) 相談者面接票

【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業 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
支援員個人の支援能力の向上 ● 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向上を図る。 ☐ 事業所（機関）内で支援員研修を実施している ☐ 支援員は外部の研修会等へ積極的に参加をしている ☐ 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】 A1 △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 △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） △その他（ ） ☐ 支援員は適切な人数が配置されている	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】

※「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が意味しています（以下、全てこの定義でお願いします）。
 ※「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、□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	支援員個人の支援能力の向上				
	●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向上を図る。 ☐ 事業所(機関)内で支援員研修を実施している ☐ 支援員は外部の研修会等へ積極的に参加をしている ☐ 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 △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) △その他() ☐ 支援員は適切な人数が配置されている				示された要素のうち3要素を満たす
	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2要素を満たす
	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3要素を満たす
	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3要素を満たす

【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、全てこの定義でお願いいたします)。
- ※「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

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 ☐ 支援調整会議を行っている ☐ 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＞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) △ 心理カウンセラー △ キャリアアカウンセラー △ 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	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】

- ※ 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

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。 ☐ アウトリーチ支援を実施している 【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 △ 民生委員・福祉資金貸付相談員等の協力を得た事業の広報・周知活動を行う △ 高齢・障がいなど、様々な関連機関と協力した事業の広報・周知を行う △ その他() ☐ アセスメント結果を行動メニューに反映している ☐ 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(就労継続支援事業など) △ その他()				
	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】

※ 上記「アセスメントの結果を行動メニューに反映している」とは、相談者へのアセスメント結果を実際の支援内容に反映させていることを意味します。

チェック項目		評価・アンカーポイント				
		1	2	3	4	5
B1	受入れ企業等を増やす ● 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 ☐ いつでも企業等による事業所（機関）見学や説明を受入れる準備が整っている ☐ 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 ☐ 受け入れ企業等（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） ☐ 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） ☐ 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	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】

チェック項目	評価・アンカーポイント				
	1	2	3	4	5
起業の支援 ●相談者の就職先や実習先を確保するために、新たな起業の支援を行う。 ＜a＞中間的就労（生活困窮者就労訓練事業） ☐ 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 ＜b＞起業 ☐ 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（ ☐ （社会的企業などの）起業支援を行う	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
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 ☐ 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	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】

※ 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の意味しています。

※ 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

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み上げることができ、機会を積極的にもっている ☐ 定期的な面談等を通して、成功体験を振り返り時間をもっている				
	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

チェック項目	評価・アンカーポイント				
	1	2	3	4	5

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」をしっかりと整理していく				
	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

	チェック項目	評価・アンカーポイント				
		1	2	3	4	5
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を明確にしている ☐ 職場見学（企業等見学）を行っている ☐ 相談者が多様な職場体験を行う（ひととおり） ☐ 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（ ）	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

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 ☐ 生活課題スキルを見る相談を行っている ☐ 相談者の生活歴をアセスメントしている ☐ 相談者の困窮度をアセスメントしている プログラムの提供 ☐ 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				
	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3要素を満たしかつ<a>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

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 ☐ 対人課題スキルを見る相談を行っている ☐ 自己コントロールを見る相談を行っている 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講習会を実施している ☐ (SST のような)グループワークを行っている				
	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1～2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3要素を満たしかつ<a>のどちらにも✓が入っている	示された全ての要素を満たす

【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
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のための支援を実施する。 ＜a＞アセスメント ☐ 就労課題スキルを見る相談を行っている ☐ 専門スキルを見る相談を行っている ＜b＞プログラムの提供 ☐ 教育訓練に貸し付けを行っている ☐ 求職者支援訓練を実施している ☐ （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、就労支援準備事業を利用することができる ☐ 企業等へのインターンシップを行っている ☐ 体験がセットされた教育訓練プログラムを行っている ☐ 訓練付き雇用を実施している ☐ OJT を中心としたトレーニングを行っている ＜c＞就職活動 ☐ 可能な限り早期に就職活動を行っている	示されたいずれの要素も満たさないあるいは 1～2 要素を満たす	示された要素のうち 3～5 要素を満たす	示された要素のうち 6～7 要素を満たす	示された要素のうち 8 要素以上を満たす	示された要素のうち 8 要素以上を満たし かつ ＜a＞＜b＞＜c＞の全てに 1 つは✓が入っている

【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	(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	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】

		評価・アンカーポイント				
		1	2	3	4	5
チェック項目						
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。 ☐ 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)の方針になっている ☐ 就職前の支援期間において、相談者の「居場所」をたくさん創って置き、就職後に悩みが相談できる体制を整えている ☐ 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 ☐ 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()	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	示された全ての要素を満たす

【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

(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) 障がい者雇用	8) 特定求職者雇用	9) その他()
10) 高年齢者雇用		

●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。

	る 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
①支援員の高い支援能力が求められる事例					
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
②多職種・多機関等とのチーム支援が求められる事例					
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
③多様なメニューによる支援が求められる事例					
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
④企業の人材対応能力の向上が求められる事例					
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
⑤就職後のフォローアップが求められる事例					
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

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 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 1－2. 該当相談者には、働いていく自信がある。

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
---------------	----------	----------------	-----------------	----------------

<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 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 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 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
---------------	----------	----------------	-----------------	----------------

<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 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 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 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
---------------	----------	----------------	-----------------	----------------

<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を、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
---------------	----------	----------------	-----------------	----------------

＜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
---------------	----------	----------------	-----------------	----------------

＜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
---------------	----------	----------------	-----------------	----------------

＜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
---------------	----------	----------------	-----------------	----------------

●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 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 1-2. 該当相談者には、働いていく自信がある。

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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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を、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 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●

相談者面接票

<相談者の皆さまへ>

相談者が「相談者票①、②」に回答する際、回答に迷われる場合も多いと思いますので、以下に添って相談員の皆さまにサポートをお願いいたします。

【就労意識について】

☐ ○○さんの就労（働くこと）についての意識についてうかがいます。

問1－1.

- ・ ○○さんは今、就職して働きたいと思いますか。
- ・ ①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問1－2.

- ・ ○○さんは、今、就職していたとして、就職先の仕事を辞めずに働き続けることができると思いますか。
- ・ ①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問1－3.

- ・ ○○さんは、△△年△月あたりから、今の相談・支援が始まりましたね。今日でだいたい、□ヶ月になります。
- ・ 先ほどお聞きした「働きたいと思う気持ち」や「就職先の仕事を辞めずに働き続けることができるという自信」について、相談・支援が始まった△△年△月から比べて、今はどうでしょうか。
- ・ ①参加前よりも向上した～⑤参加前よりも低下した、のなかだとどれに該当すると思いますか。

【自己肯定感について】

☐ ○○さん自身のお気持ちについてうかがいます。

問2－1.

- ・ ○○さんは、自分の良いところが自分自身でわかっていますか。
- ・ ○○さんには、たくさんの良いところがあり、人に褒めてもらえる部分もたくさんあると思いますが、自分自身でそのことに気がついていきますか。
- ・ ①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問2－2.

- ・〇〇さんは、自分のことが好きですか。
- ・例えば、自分自身の気に入っているところをいくつか挙げることができますか。
- ・例えば、生まれ変わってもまた自分に生まれたいと思いますか。
- ・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問2－3.

- ・〇〇さんは、△△年△月あたりから、今の相談・支援が始まりましたね。今日でだいたい、□ヶ月になります（割愛可）。
- ・先ほどお聞きした「自分の良いところに気がついている」や「自分のことが好き」ということについて、相談・支援が始まった△△年△月から比べて、今はどうでしょうか。
- ・①参加前よりも向上した～⑤参加前よりも低下した、のなかだとどれに該当すると思いますか。

【自己理解について】

□ 〇〇さんが自分自身のことをどのくらい理解しているかについてうかがいます。

問3－1.

- ・〇〇さんは、自分自身のことがよく理解できていますか。
- ・例えば、自分の得意なことや苦手なこと、好きな人や苦手な人、好きな仕事や苦手な仕事などが、どのようなものか、自分自身で理解することができていますか。
- ・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問3－2.

- ・〇〇さんは、自分自身の得意なことや苦手なことを他人（ひと）に対して説明することができますか。
- ・これまで、他人（ひと）に得意なことや苦手なことを話したことはありますか。
- ・〇〇さんの得意なこと、苦手なことは何でしょうか（実際に尋ねてみて、説明ができるかを確かめてみる）。
- ・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問3－3.

- ・〇〇さんは、△△年△月あたりから、今の相談・支援が始まりましたね。今日でだいたい、□ヶ月になります（割愛可）。
- ・先ほどお聞きした「自分自身の理解」や「得意なこと、苦手なことの他人（ひと）への説明」ということについて、相談・支援が始まった△△年△月から比べて、今はどうでしょうか。
- ・①参加前よりも向上した～⑤参加前よりも低下した、のなかだとどれに該当すると思いますか。

【働くことへの理解について】

□〇〇さんが、働くことをどのくらい理解しているかについてうかがいます。

問4－1.

- ・〇〇さんは、「働く」ということがどのようなことか、理解することができていますか。
- ・例えば、社会には、たくさんの仕事（職種）や働き方（雇用形態）があることなどを理解していますか。
- ・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問4－2.

- ・〇〇さんは、「働く」こととは何かということを、他者（ひと）に説明することができますか。
- ・これまで、他者（ひと）に、になりたい職種や、希望する雇用形態などについて話をしたことはありますか。
- ・〇〇さんの「になりたい職種」や「働き方（雇用形態）」は何でしょうか（実際に尋ねてみて、説明ができるかを確かめてみる）。
- ・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問4－3.

- ・〇〇さんは、△△年△月あたりから、今の相談・支援が始まりましたね。今日でだいたい、□ヶ月になります（割愛可）。
- ・先ほどお聞きした「働くことの理解」や「働くことの他人（ひと）への説明」ということについて、相談・支援が始まった△△年△月から比べて、今はどうでしょうか。
- ・①参加前よりも向上した～⑤参加前よりも低下した、のなかだとどれに該当すると思いますか。

【生活能力について】

□〇〇さんの生活についてうかがいます。

問5－1.

- ・〇〇さんは、起床・食事・睡眠などの生活リズムが正しいですか。
- （「〇〇さんは、食生活が規則正しいですね」などと、これまでの事実を確認しながら尋ねる）
- ・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問5－2.

- ・〇〇さんは、遅刻・欠席をせずに働き続ける体力や健康がありますか。
- （「〇〇さんは、遅刻が多いですね」などと、これまでの事実を確認しながら尋ねる）
- ・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問5－3.

- ・〇〇さんは、生活していくうえでの目標や計画を自分で立てることができますか。

（「〇〇さんは、お金を貯めて△△に行くという目標を立てていましたよね」などと、これまでの事実を確認しながら尋ねる）

- ・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問5－4.

- ・〇〇さんは、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。

（「〇〇さんは、しっかりと貯金をしていますよね」などと、これまでの事実を確認しながら尋ねる）

- ・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問5－5.

- ・〇〇さんは、△△年△月あたりから、今の相談・支援が始まりましたね。今日でだいたい、□ヶ月になります（割愛可）。

・先ほどお聞きした「起床などの生活リズムの規則正しさ」について、相談・支援が始まった△△年△月から比べて、今はどうでしょうか。

- ・①参加前よりも向上した～⑤参加前よりも低下した、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問5－6.

- ・〇〇さんは、△△年△月あたりから、今の相談・支援が始まりましたね。今日でだいたい、□ヶ月になります（割愛可）。

・先ほどお聞きした「心身の健康状態」について、相談・支援が始まった△△年△月から比べて、今はどうでしょうか。

- ・①参加前よりも向上した～⑤参加前よりも低下した、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問5－7.

- ・〇〇さんは、△△年△月あたりから、今の相談・支援が始まりましたね。今日でだいたい、□ヶ月になります（割愛可）。

・先ほどお聞きした「生活の計画性」や「金銭管理」について、相談・支援が始まった△△年△月から比べて、今はどうでしょうか。

- ・①参加前よりも向上した～⑤参加前よりも低下した、のなかだとどれに該当すると思いますか。

【社会的能力について】

□〇〇さんの人付き合いや友人関係などについてうかがいます。

問6－1.

- ・〇〇さんは、相手の気持ちや、その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ますか。

・例えば、「あの人少し機嫌が悪いかな」、「今は仕事で真剣な場所にいるな」などと、その時その時の状況を考えて話しをすることができますか。

・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問6－2.

・〇〇さんは、友人や知り合いと話す機会が多いですか。

(「1週間に何回くらい友人や知り合いに会いますか」などと、これまでの状況を確認しながら尋ねる)

・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問6－3.

・〇〇さんは、△△年△月あたりから、今の相談・支援が始まりましたね。今日でだいたい、□ヶ月になります(割愛可)。

・先ほどお聞きした「相手の気持ち、その場の状況を理解したうえで自分の意思や意見を伝える」について、相談・支援が始まった△△年△月から比べて、今はどうでしょうか。

・①参加前よりも向上した～⑤参加前よりも低下した、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問6－4.

・〇〇さんは、△△年△月あたりから、今の相談・支援が始まりましたね。今日でだいたい、□ヶ月になります(割愛可)。

・先ほどお聞きした「友人や知り合いとの会話の機会」について、相談・支援が始まった△△年△月から比べて、今はどうでしょうか。

・①参加前よりも向上した～⑤参加前よりも低下した、のなかだとどれに該当すると思いますか。

【就労能力について】

□〇〇さんの働くための能力についてうかがいます。

問7－1.

・〇〇さんは、希望する仕事を決めるのに必要な情報や資料を集めていますか。

・例えば、求人雑誌や求人票などを集めたりしていますか。

・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問7－2.

・〇〇さんは、履歴書の作成や、面接の準備、試験の準備など、が整っていますか。

(「先日、履歴書を作成していましたね」などと、これまでの事実を確認しながら尋ねる)

・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問 7 - 3.

- ・〇〇さんは、現在、求職活動を行っていますか、または、就職相談をしていますか。
(「先日、ハローワークに行っていましたね」などと、これまでの事実を確認しながら尋ねる)
- ・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問 7 - 4.

- ・〇〇さんは、希望する仕事に就くために必要な知識や技術をもっていますか。
(例えば、事務の仕事を希望している場合、「パソコンで文章をつくることができますか」などと会話をしながら、必要な知識や技術を確認しながら、尋ねる)
- ・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問 7 - 5.

- ・〇〇さんは、〇〇さんに合うと思う仕事をいくつか挙げることはできますか。
(「先日、△△の仕事が合うかもしれない、と話していましたよね」などと、これまでの事実を確認しながら尋ねる)
- ・①非常に当てはまる～④全く当てはまらない、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問 7 - 6.

- ・〇〇さんは、△△年△月あたりから、今の相談・支援が始まりましたね。今日でだいたい、□ヶ月になります(割愛可)。
- ・先ほどお聞きした「求職活動に取り組む態度」について、相談・支援が始まった△△年△月から比べて、今はどうでしょうか。
- ・①参加前よりも向上した～⑤参加前よりも低下した、のなかだとどれに該当すると思いますか。

問 7 - 7.

- ・〇〇さんは、△△年△月あたりから、今の相談・支援が始まりましたね。今日でだいたい、□ヶ月になります(割愛可)。
- ・先ほどお聞きした「就労するための知識や技能」について、相談・支援が始まった△△年△月から比べて、今はどうでしょうか。
- ・①参加前よりも向上した～⑤参加前よりも低下した、のなかだとどれに該当すると思いますか。

以上

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

(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）

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. はじめに：鴨崎貴泰
2. ステップ1：源由理子，新藤健太，鴨崎貴泰，大澤香織
3. ステップ2：鴨崎貴泰，大澤香織，新藤健太，源由理子
4. ステップ3：新藤健太，鴨崎貴泰，大澤香織，源由理子
5. さいごに：鴨崎貴泰

【編集者】

鴨崎貴泰，大澤香織

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

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―

発行日 2018 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
