

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

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	1
2. ロジックモデルの作成	2
1) ロジックモデル作成の目的	
2) 方法	
3) 結果	
4) 考察	
3. 効果的援助要素の作成	8
1) 効果的援助要素作成の目的	
2) 方法	
3) 結果	
4) 考察	
4. 第1弾調査：全国の自立相談支援機関を対象とした質問紙調査	11
1) 調査の目的	
2) 方法	
3) 結果	
4) 考察	
5. 第2弾調査：相談者200名を対象とした質問紙調査	33
1) 調査の目的	
2) 方法	
3) 結果	
4) 考察	
6. まとめ	54
7. 資料	55
1) 効果的援助要素リスト	
2) 施設票①	
3) 施設票② フィデリティ尺度	
4) 相談者票① 相談員記入用	
5) 相談者票② 相談者記入用	
6) 相談者票②における調査時に使用する面接票	
7) 相談者票③ 相談員記入用	

1. はじめに

平成 29 年 12 月 15 日発表された社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会報告書のはじめに (P.1) において「地域や自治体の取り組みにはまだ差がある」という記述があり、就労準備支援事業及び家計相談支援事業のあり方 (P.14) では「就労準備支援事業及び家計相談支援事業については、自立相談支援機関における相談の「出口」のツールとして、いずれの自治体においても求められるものであることから、こうした事業を積極的に行う意思のある自治体への支援が必要である。自治体が取り組みやすくなる事業実施上の工夫を講じるとともに、都道府県による事業実施体制の支援を明確に位置付け、さらに、就労準備支援事業及び家計相談支援事業の専門性を確保しつつ、自立相談支援事業と連続的・一体的に支援を行うことができるようにすることが重要であり、こうした観点から法律上の必須事業とすることも目指しつつ、全国の福祉事務所を設置している自治体で実施されるようにすべきである。」という文言が盛り込まれた。

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」に続く 3 年目の取り組みであるが、上記の部会報告書で引用した文言と同様の問題意識に基づき「地域間格差の是正」「就労準備支援事業の重要性」「自立相談支援事業と就労準備支援事業の連続的・一体的支援」を生活困窮者自立支援制度に反映させるために自立相談支援事業の評価ガイドライン作成と評価ガイドラインに基づく調査（アウトカム評価、プロセス評価）を行ってきた。

初年度となる平成 27 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 年目となる今年度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た。

これらの調査の結果を受け、本報告書では事業者が実際の事業において事業成果を評価し、業改善を行うために有効なツールとして「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（別冊）」も提示する。

2. ロジックモデルの作成

1) ロジックモデル作成の目的

ロジックモデルとは、あるプログラムについて「利用可能な資源（インプット）」や「計画している活動」、「活動の直接的な結果（アウトプット）」、「活動を行うことで達成が目指される成果（アウトカム）」の関わりを体系的に図式化したものである（図1）¹。

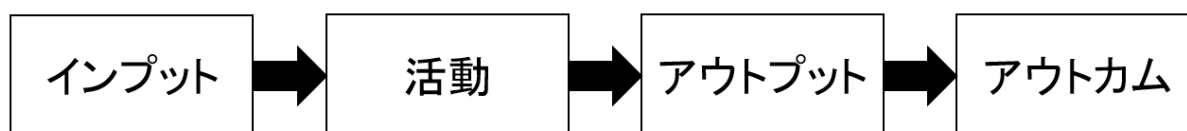


図1 基本的なロジックモデル

本事業においては、自立相談支援事業のなかでも特に「就労支援」に注目し、「最終的に目指される目的やそのために達成すべき成果は何か」や「目的の達成に必要と考えられる活動は何か」を分かりやすく整理するために、ロジックモデルの作成を行った。

2) 方法

ロジックモデルは「参加型評価手法のワークショップ²」を実施し作成した。具体的な内容は次のとおりである。

(1) ワークショップの開催時期

- ・平成29年9月26日（火）9時～12時

(2) ワークショップの参加者

- ・自立相談支援事業に関わる実践家5名
- ・ファシリテータ1名
- ・事務局 数名

(3) ワークショップの内容

- ・まず、自立相談支援事業における「就労支援」において「最終的に目指される目的は何か」について議論を行った。
- ・次に、「最終的に目指される目的を達成するために、どのような成果の達成が必要か」について議論を行った。
- ・さらに、「目的や成果の達成に必要と考えられる具体的な活動」について議論を行った。

¹ W. K. Kellogg Foundation. (1998) *Logic Model Development Guide*, Michigan, W. K. Kellogg Foundation. (=2003, 財団法人農林水産奨励会農林水産政策情報瀬インター訳『ロジックモデル策定ガイド』, 農林水産省)

² 源由理子編著 (2016) 『参加型評価－改善と変革のための評価の実践』 晃洋書房

尚、これらの議論の過程では、ワークショップ参加者の意見は大きめの付箋紙に書き込まれ、壁に貼り付けた模造紙に貼られて、実際にロジックモデルを組み立てるという作業が行われた。

3) 結果

ワークショップを通して作成されたロジックモデルを表 1 に示す。2 桁数字の行は中間アウトカムの達成に関連すると考えられるアウトカムの内容、4 桁数字の行は 2 桁数字のアウトカムの達成に関連すると考えられるアウトカムの内容、6 桁数字の行は 4 桁数字のアウトカムの達成に必要なと考えられる活動の内容を示している。

表 1 ワークショップにて作成されたロジックモデルの内容

最終アウトカム (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 (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	
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	
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	障害者を受け入れる（起業）が起こる		

	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	受入れ側の仕事の分解を行い、適応しやすくする
03	相談者の就労意欲が向上する	
	0301	自己肯定感が向上する
	030101	自己有用感が向上する取り組みを行う
	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
04	相談者のスキルの向上	
	0401	生活能力の向上
	040101	生活課題スキルを見る相談を行う
	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

（１）最終アウトカム及び中間アウトカム

自立相談支援事業における「就労支援」の最終アウトカム（上位目標）として「当事者が就労定着し，経済的に自立する」が設定された。そして，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」が設定された（表 1）。

（２）近位アウトカムについて

最終アウトカム（上位目標）及び中間アウトカム（作戦目的）の達成に関連する近位アウトカムとして「相談者の状況に合った適切な支援が行われる（01）」「多様な働き方のメニューが増える（受け入れ側）（02）」「相談者の就労意欲が向上する（03）」「相談者のスキルの向上（04）」「相談者が安心して働き続けられる（05）」の 5 つが設定された（表 1）。

さらに，「相談者の状況に合った適切な支援が行われる（01）」に関連するアウトカムとして「支援員個人の支援能力が向上する（0101）」「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）」の 3 つが，「多様な働きからのメニューが増える（受け入れ側）（02）」に関連するアウトカムとして「受入企業が増える（0201）」「障害者を受け入れる（起業）が起こる（0202）」「働き方のバリエーションが増える（0203）」の 3 つが，「相談者の就労意欲が向上する（03）」に関連するアウトカムとして「自己肯定感が向上する（0301）」「自己理解が深まる（0302）」「働く事への理解が深まる（0303）」の 3 つが，「相談者のスキルの向上（04）」に関連するアウトカムとして「生活能力の向上（0401）」「社会能力の向上（0402）」「就労能力の向上（0403）」の 3 つが，「相談者が安心して働き続けられる（05）」に関連するアウトカムとして「起業の人材対応能力の向上（職場の同僚など，身近な人）（0501）」「採用後のフォローアップが行われる（0502）」の 2 つが設定された（表 1）。

(3) 活動について

① 相談者の状況に合った適切な支援が行われる (01) に必要と考えられる活動

「支援員個人の支援能力が向上する (0101)」を達成するために必要と考えられる活動として「支援員研修を強化する (010101)」「支援員のメンタルヘルスに留意する (010102)」「適切な人数の支援員を配置する (010103)」の3つが、「チーム支援が行われる (0102)」を達成するために必要と考えられる活動として「必須事業と任意事業の連携を強化する (010201)」「支援調整会議を行う (010202)」「精神保健福祉士 (ソーシャルワーカー) が家族の状況を見る (010203)」の3つが、「相談者に多様なメニューによる支援提供が行える (0103)」を達成するために必要と考えられる活動として「アウトリーチを行う (010301)」「アセスメント結果を行動メニューに反映する (010302)」「支援メニューの開発を行う (010303)」の3つが設定された (表1)。

② 多様な働き方のメニューが増える (受け入れ側) (02) に必要と考えられる活動

「受入企業が増える (0201)」を達成するために必要と考えられる活動として「受入企業の開拓を行う (020101)」「就労準備事業の受け入れ先企業を増やす (020102)」「行政が企業開拓に積極的に関与するよう働きかける (020103)」の3つが、「障害者を受け入れる (起業) が起こる (0202)」を達成するために必要と考えられる活動として「中間的就労の認定起業を増やす (020201)」「地域の達人 (農家など) と交流を図る (020202)」「起業支援を行う (社会的企業など) (020203)」の3つが、「働き方のバリエーションが増える (0203)」を達成するために必要と考えられる活動として「(相談者の) 就業条件等の介入調整 (020301)」「受け入れ側の仕事の分解を行い、適応しやすくする (020302)」の2つが設定された (表1)。

③ 相談者の就労意欲が向上する (03) に必要と考えられる活動

「自己肯定感が向上する (0301)」を達成するために必要と考えられる活動として「自己有用感が向上する取り組みを行う (030101)」が、「自己理解が深まる (0302)」を達成するために必要と考えられる活動として「当事者が自らの想いを語る (機会をもつ) (030201)」「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 (030202)」「就労に向けた課題を支援者と相談者で共有する (030203)」「就労に向けた課題解消に対するアプローチの状況把握 (030204)」の4つが、「働くことへの理解が深まる (0303)」を達成するために必要と考えられる活動として「職場見学を行う」が設定された (表1)。

④ 相談者のスキルの向上 (04) に必要と考えられる活動

「生活能力の向上 (0401)」を達成するために必要と考えられる活動として「生活課題スキルを見る相談を行う (040101)」が、「社会能力の向上 (0402)」を達成するために必要と考えられる活動として「対人課題スキルを見る相談を行う (040201)」「自己コントロールを見る相談を行う (040202)」「(SSTのような) グループワークを行う (040203)」の3つが、「就労能力の向上 (0403)」を達成するために必要と考えられる活動として「就労課題スキルを見る相談を行う (040201)」「専門スキルを見る相談を行う (040202)」「教育訓練に貸し付けを行う (040203)」「求職者支援訓練の実施 (040204)」「インターンシップを行う (040205)」「多様な職場体験を行う (ひととおり)」

(040206)」「体験がセットされた教育訓練プログラムを行う (040207)」「訓練付き雇用の実施 (040208)」の 8 つが設定された (表 1)。

⑤ 相談者が安心して働き続けられる (05) に必要と考えられる活動

「企業の人材対応能力の向上 (職場の同僚など、身近な人) (0501)」を達成するために必要と考えられる活動として「当事者に対する偏見解消, 理解促進を図る (050101)」「企業の受入体制の構築を支援する (受入先での在職者研修) (050102)」「面接同行 (050103)」の 3 つが、「採用後のフォローアップが行われる (0502)」を達成するために必要と考えられる活動として「採用後のフォローアップを行う (050201)」「『居場所』をたくさん創る (050202)」「転職カフェを行う (050203)」「転職支援を行う (050204)」の 4 つが設定された (表 1)。

4) 考察

ここでは、参加型評価手法のワークショップを経て、自立相談支援事業における就労支援のロジックモデルを作成した。

その結果、「当事者が就労定着し、経済的に自立する」という最終アウトカム及び「より多くの人が就労する」という中間アウトカムのもとに、「相談者の状況に合った適切な支援が行われる (01)」、「多様な働き方のメニューが増える (受け入れ側) (02)」、「相談者の就労意欲が向上する (03)」、「相談者のスキルの向上 (04)」、「相談者が安心して働き続けられる (05)」の 5 つのアウトカム、それらを達成するための様々な活動から構成されるロジックモデルが作成された。

このロジックモデルは、自立相談支援事業における就労支援について、全国でも効果的な実践に取り組み、実際に成果をあげている実践家の意見が反映され、つくられたものである。今回、参加型評価手法のワークショップを経て、ロジックモデルが作成されたことで、全国で効果をあげている取り組みの全体像が可視化され、誰にでも理解しやすい形になったことは有意義であったと考えられる。

本調査においては、このロジックモデルを手掛かりに、様々な調査・分析を行い、自立相談支援事業における就労支援の効果的なプログラムモデルの作成を試みる。

3. 効果的援助要素の作成

1) 効果的援助要素作成の目的

効果的援助要素とは、あるプログラムが成果の達成を目指すうえで、重要となる実施要素（成果の達成につながる活動の詳細）である³。

本事業においては、参加型評価手法のワークショップを経て作成されたロジックモデルの活動部分を「効果的援助要素」として整理することで、より詳細に記述することを目的とした。

2) 方法

効果的援助要素は、①GP（Good Practice）事例調査⁴、②参加型評価手法のワークショップで議論された内容の分析、を通して作成した。具体的な内容は次のとおりである。

< GP（Good Practice）事例調査 >

（1）現場踏査調査の実施時期

- ・（第1回）平成29年9月14日（木）14時～16時
- ・（第2回）平成29年11月18日（土）11時～12時

（2）GP（Good Practice）事例調査の対象

- ・第1回、第2回とも、自立相談支援事業に関わる複数の実践家が参加。

尚、GP（Good Practice）事例の選定については、本事業実施委員と意見交換を行いながら決定した。

（3）GP（Good Practice）事例調査の方法

- ・主に、自立相談支援事業における「就労支援」について、相談者の就労に関わる効果的な実践事例に関するヒアリングを行った。

< 参加型評価手法のワークショップで議論された内容の分析 >

- ・平成29年9月26日に実施した、ロジックモデル作成のための参加型評価手法のワークショップで議論された内容について、改めて、効果に関わる活動の内容を分析した。

3) 結果

GP（Good Practice）事例調査や参加型評価手法のワークショップで議論された内容の分析を通して作成された効果的援助要素の概要を表2に示す。

³ 新藤健太・大島巖・浦野由佳・ほか（2017）「障害者就労移行支援プログラムにおける効果モデルの実践への適用可能性と効果的援助要素の検討ー全国²⁰事業所における1年間の試行的介入研究の結果から」『社会福祉学』58(1), 57-70

⁴ GP（Good Practice）事例とは、自立相談支援事業に関して、全国でも先進的・効果的な取り組みを行っている事例を意味している。

表2 調査・分析を通して作成された効果的援助要素の概要

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 (4 要素)
A2	チーム支援を実施する (5 要素)
A3	多様なメニューによる支援を提供する (4 要素)
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 (6 要素)
B2	起業の支援 (3 要素)
B3	働き方のバリエーションを広げる支援 (5 要素)
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 (4 要素)
C2	自己理解を深めるための支援 (5 要素)
C3	働くことへの理解を深める支援 (4 要素)
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 (4 要素)
D2	社会能力向上のための支援 (4 要素)
D3	就労能力向上のための支援 (10 要素)
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 (4 要素)
E2	就職後のフォローアップ支援 (5 要素)

また、これら効果的援助要素の詳細については、本報告書の「7. 資料」の部分に掲載してある「効果的援助要素リスト」を参照して頂きたい。

(1) A 領域 相談者の状況にあった適切な支援

A 領域は、自立相談支援事業の対象となる相談者それぞれについて、その状況にあった適切な支援を実施するための支援内容を規定しており、A1 から A3 までの3項目、13要素で構成されている。この領域の主な特徴は、相談者への適切な支援の実施にあたって「支援員の支援能力を向上するための内容」や、生活困窮者支援制度における必須事業と任意事業の連携を含めた「チーム支援の実施」、アウトリーチ型の支援や支援メニューの開発も含んだ「多様なメニューによる支援の提供」を規定している点にある。

(2) B 領域 多様な働き方のメニューを増やす支援

B 領域は、自立相談支援事業の対象となる相談者のニーズに応じた多様な働き方を支援するた

めの内容を規定しており、B1 から B3 までの 3 項目、13 要素で構成されている。この領域の主な特徴は、相談者にとっての働き方のメニューを増やすためにハローワークとの連携やその他の様々な方法を通じた「受け入れ企業を増やすための活動」や、地域の実情に合わせた「起業の支援」、企業の仕事の分解を行い、相談者が適応しやすい環境の提案など「働き方のバリエーションを広げる支援」を規定している点にある。

(3) C 領域 相談者の就労意欲を向上させる支援

C 領域は、自立相談支援事業の対象となる相談者の就労意欲を向上させるための支援を規定しており、C1 から C3 までの 3 項目、13 要素で構成されている。この領域の主な特徴は、相談者自身が社会の役に立っていると実感できるような取り組みを行うことでの「自己肯定感向上のための支援」や、就労に向けた課題を支援員と相談者で話し合うなど「自己理解を深めるための支援」、職場見学（企業等見学等）などを行うことによつての「働く事への理解を深める支援」を規定している点にある。

(4) D 領域 相談者のスキルを向上させる支援

D 領域は、就職に向けて、自立相談支援事業の対象となる相談者の様々なスキルを向上させるための支援を想定しており、D1 から D3 までの 3 項目、19 要素で構成されている。この領域の主な特徴は、服薬管理や金銭管理など相談者の「生活能力の向上」や、コミュニケーション能力など相談者の「社会能力の向上」、OJT などを通じた「就労能力の向上」を規定している点にある。

(5) E 領域 相談者が安心して働き続けるための支援

E 領域は、自立相談支援事業の対象となる相談者が就職後、就労定着するための支援を想定しており、E1 から E2 までの 2 項目、9 要素で構成されている。この領域の主な特徴は、相談者の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るなどを通じた「企業等の人材対応能力向上のための支援」と、相談者に対する「就職後のフォローアップ支援」を規定している点にある。

4) 考察

ここでは、参加型評価手法のワークショップを経て作成されたロジックモデルを手掛かりに、特に活動部分について効果的援助要素を作成することで、より詳細な記述を試みた。

その結果、「A 領域；相談者の状況にあった適切な支援」、「B 領域；多様な働き方のメニューを増やす支援」、「C 領域；相談者の就労意欲を向上させる支援」、「D 領域；相談者のスキルを向上させる支援」、「E 領域；相談者が安心して働き続けるための支援」の 5 領域からなる効果的援助要素が作成された。

これら効果的援助要素は、全国の GP（Good Practice）事例を参考に作られており、全国的に成果を上げている実践事例の取り組みが詳細に記述されている点で、それぞれの実践現場である程度模倣可能な状態になっており、事業改善の点から有効なものであると考えられる。

4. 第1弾調査：全国の自立相談支援機関を対象とした質問紙調査

1) 調査の目的

これまでに説明をしてきた、参加型評価手法のワークショップを通して作成されたロジックモデルや、ロジックモデルに設定された活動の内容をより詳細に記述した効果的援助要素は、自立相談支援事業に関わる全国のGP（Good Practice）事例をもとに作成されている。

しかし、この段階のロジックモデルや効果的援助要素は、本当に意図したアウトカムの達成に関連するののかといったことが体系的には検証されていない。そこで、全国の自立相談支援機関を対象にした質問紙調査を実施し、この結果を分析することで、ロジックモデルや効果的援助要素に設定した活動内容と意図したアウトカムの関連を検証した。

尚、ここでは、表1に示したロジックモデルのうち、「相談者の状況に合った適切な支援が行われる(01)」と「多様な働き方のメニューが増える(02)」、「相談者が安心して働き続けられる(03)」とそれぞれの活動内容との関連を検証した。

2) 方法

(1) 調査の時期

- ・平成29年12月16日から平成30年1月12日

(2) 調査対象

- ・全国の自立相談支援機関 1,317箇所

(3) 調査の方法

- ・郵送自記式調査

(4) 調査の内容（調査項目）

- ・自立相談支援機関の基本情報（事業開始時期、事業受託形態、法人種別、支援員数、など）
- ・ロジックモデルに設定したアウトカムに関する情報（就労定着者数、就職者数、など）
- ・ロジックモデルに設定した活動に関する情報（効果的援助要素の実施状況）

尚、「効果的援助要素の実施状況」については、効果的援助要素に規定した活動内容がどの程度実施されているのかを確認するための尺度（フィデリティ尺度）を作成して調査に用いた。

フィデリティ尺度とは、「あるプログラムが規定したプログラムモデルの基準に準拠している程度を測定するための尺度⁵」であり、モデル適合度や実践度などと訳されるものである。つまり、本事業においては、ロジックモデルに設定した活動内容の基準にどの程度準拠しているかを測定するための尺度ということになる。

また、これらの調査票については本報告書の「7. 資料」の部分に掲載してある「施設票①」及び「施設票②フィデリティ尺度」を参照して頂きたい。

⁵ Bond, G. R., Evans, L., Salyers, M. P. et al. (2000) Measurement of Fidelity in Psychiatric Rehabilitation, *Mental Health Services Research*, 2, 75-87

3) 結果

調査は、全国の自立相談支援機関 1,317 箇所を対象に実施した。そのうち、回答のあった 706 箇所（回収率 53.6%）を分析対象とした。

(1) 調査対象機関の基本情報

まず、調査対象機関の基本情報を集計した

表 3 事業開始年（施設票①；問 1）

事業開始（認可）時期（年）	機関数	%
2004 年	2	0.28
2005 年	4	0.57
2011 年	3	0.42
2012 年	4	0.57
2013 年	15	2.12
2014 年	80	11.33
2015 年	514	72.80
2016 年	37	5.24
2017 年	30	4.25
2018 年	1	0.14
NA	16	2.27
合計	706	100

事業開始年については、生活困窮者自立支援法が施行された 2015 年が最も多く、全体の 72.8%を占めている。また、事業開始年がそれ以前という回答もいくつか見られることから、制度施行前より、同様の取り組みを実施していた機関があることも分かる。

表 4 事業受託形態（施設票①；問 2）

受託形態	機関数	%
法人一括	159	22.52
共同企業体（就労準備支援事業あり）	25	3.54
共同企業体（就労準備支援事業なし）	33	4.67
個別事業体（就労準備支援事業との連携あり）	195	27.62
個別事業体（就労準備支援事業との連携なし）	238	33.71
NA	56	7.93
合計	706	100

①法人一括とは「1 法人にて自立相談から就労準備支援事業までを一貫して行っている事業体」、②共同企業体（就労準備支援事業あり）とは「2 法人以上で契約を結びジョイントベンチ

ャー（JV）形式で自立相談から就労準備支援事業を行っている事業体」、③共同企業体（就労準備支援事業なし）とは「2 法人以上で契約を結びジョイントベンチャー（JV）形式で自立相談支援事業を行っている事業体（就労準備支援事業は行っていない）」、④個別事業体（就労準備支援事業との連携あり）とは「1 法人で自立相談支援事業を行っている事業体（就労準備支援事業においては他機関と連携している）」、⑤個別事業体（就労準備支援事業との連携なし）とは「1 法人で自立相談支援事業を行っている事業体（就労準備支援事業の他機関との連携はしていない）」を意味している。

分析対象になった自立相談支援機関においては、個別事業体（就労準備支援事業との連携なし）が最も多く、全体の 33.71%を占めている。次いで、個別事業体（就労準備支援事業との連携あり）が 27.62%となっており、全体的には個別事業体で事業を受託している事業体が多い傾向にあることが分かる。

表 5 相談者の属性（最も多いもの）（施設票①；問 3）

相談者の属性	機関数	%	相談者の属性	機関数	%
高齢者	150	21.25	ニートの方	8	1.13
借金のある方	149	21.10	知的障がい者	3	0.42
非正規雇用労働者	81	11.47	父子家庭の父	2	0.28
精神障がい者	50	7.08	高校中退者	2	0.28
母子家庭の母	14	1.98	その他	24	3.40
発達障がい者	11	1.56	NA	204	28.90
ひきこもりの方	8	1.13			
合計				706	100

これまでの相談者のなかで最も多かった相談者の属性について尋ねた結果、最も多いものでは高齢者が 21.25%、次いで借金がある方が 21.10%という状況であった。ただ、NA（無回答）が 28.90%と多かったことから、最も多い相談者の属性を 1 つに絞り込んで回答するというのに難しさがあったことも考えられる。

表 6 相談者の属性（これまでに相談のあったもの）（施設票①；問 3）

相談者の属性	機関数	%	相談者の属性	機関数	%
高齢者	513	72.66	父子家庭の父	333	47.17
身体障がい者	523	74.08	借金のある方	508	71.95
知的障がい者	516	73.09	高校中退者	431	61.05
精神障がい者	582	82.44	非正規雇用労働者	460	65.16
難病	389	55.10	引きこもりの方	542	76.77
高次脳機能障害	287	40.65	ニートの方	431	61.05
母子家庭の母	589	83.43			

これまでの相談者のなかで1度でも相談のあった相談者の属性について尋ねた結果、母子家庭の母が83.43%で最も多く、次いで精神障がい者が82.44%という状況であった。この結果から、自立相談支援事業の対象として母子家庭の母や精神障がい者が多い傾向にあることが分かる。

(2) 就職までの平均期間及び就労支援に関するプラン数

次に、調査対象の自立相談支援機関における就職までの平均期間、及び調査時点（平成29年12月）での就労支援に関するプラン数を集計した。

表7 就職までの平均期間（施設票①；問4）

就職までの平均期間	機関数	%
数週間	13	1.84
1か月以内	47	6.66
3か月以内	254	35.98
6か月以内	196	27.76
1年以内	47	13.88
NA	51	7.22
合計	706	100

調査対象の自立相談支援機関に、相談者が就職するまでの平均期間を尋ねた結果、3か月以内と回答した機関が35.98%で最も多く、次いで、6か月以内が27.76%であった。この結果から、相談者は、おおよそ、3か月以内、あるいは6か月以内に就職していくことが多い傾向にあることが分かった。

表8 継続中の就労支援に関するプラン数（施設票①；問5）

プラン数	機関数	%
0件	154	21.81
1から10件	349	49.43
11から50件	138	19.55
51から100件	26	3.68
101から150件	2	0.28
151から200件	2	0.28
201件以上	2	0.28
NA	33	4.67
合計	706	100

調査対象の自立相談支援機関に、継続中の就労支援に関するプラン数について尋ねたところ、1から10件との間で回答した機関が49.43%で最も多く、次いで、11から50件が19.55%であった。また、0件という回答も21.81%で比較的多かった。この結果、自立相談支援機関においては、

おおよそ、1 から 50 件のプランが作成されていることが分かった。尚、就労準備支援事業のプラン数（表 9）と認定就労訓練事業のプラン数（表 10）は次のとおりである。

表 9 就労準備支援事業のプラン数（施設票①；問 5）

プラン数	機関数	%
0 件	403	57.08
1 から 10 件	168	23.80
11 から 50 件	19	2.69
51 から 100 件	1	0.14
101 から 150 件	1	0.14
NA	114	16.15
合計	706	100

表 10 就労準備支援事業のプラン数（施設票①；問 5）

プラン数	機関数	%
0 件	511	72.38
1 から 10 件	56	7.93
11 から 50 件	2	0.28
NA	137	19.41
合計	706	100

（3）就職者数及び就労継続者数

次に、自立相談支援機関における調査時点（平成 29 年 12 月）での就職者数及び就労継続者数について集計した。

表 12 過去 1 年間の就職者数（施設票①；問 6）

過去 1 年間の就職者数	機関数	%
0 人	40	5.67
1 から 10 人	186	26.35
11 から 50 人	282	39.94
51 から 100 人	45	6.37
101 から 150 人	12	1.70
151 から 200 人	7	0.99
201 人以上	4	0.57
NA	130	18.41
合計	706	100

過去 1 年間における就職者数について尋ねたところ、11 から 50 人の間で回答した機関が

39.94%と最も多く、次いで、1 から 10 人の 26.35%であった。この結果から、過去 1 年間に就職する相談者の人数はおおよそ、1 から 50 人の間であることが分かった。

表 13 就労期間 6 か月未満の継続者数（施設票①；問 7）

	機関数	%
0 人	52	7.37
1 から 10 人	201	28.47
11 から 50 人	60	8.50
51 から 100 人	2	0.28
101 から 150 人	3	0.42
151 から 200 人	0	0
201 人以上	1	0.14
NA	387	54.82
合計	706	100

調査時点（平成 29 年 12 月）から振り返って 6 か月未満の間で就労継続をしている相談者の人数について尋ねたところ、1 から 10 人の間で回答した機関が 28.47%と最も多く、次いで、11 から 50 人で 8.50%であった。この結果から、6 か月未満の間で就労継続をしている相談者の人数はおおよそ、1 から 50 人の間であることが分かった。尚、就労期間 1 年未満の継続者数（表 14）と就労期間 2 年未満の継続者数（表 15）は次の通りである。

表 14 就労期間 1 年未満の継続者数（施設票①；問 7）

	機関数	%
0 人	79	11.19
1 から 10 人	177	25.07
11 から 50 人	23	3.26
51 から 100 人	2	0.28
NA	425	60.20
合計	706	100

表 15 就労期間 2 年未満の継続者数（施設票①；問 7）

	機関数	%
0 人	98	13.88
1 から 10 人	130	18.41
11 から 50 人	15	2.12
NA	463	65.58
合計	706	100

(4) 受入先企業数及び起業に関わった件数

次に、自立相談支援機関における調査時点（平成 29 年 12 月）での受入先企業数及びこれまでに起業に関わった件数について集計した。

表 16 就職を依頼できる企業数（施設票①；問 8）

	機関数	%
0 社	327	46.32
1 から 10 社	195	27.62
11 から 50 社	42	5.95
51 から 100 社	7	0.99
101 から 150 社	3	0.42
151 から 200 社	4	0.57
201 社以上	14	1.98
NA	114	16.15
合計	706	100

調査対象の自立相談支援機関に、就職を依頼できる企業数について尋ねたところ、0 社と回答した機関が 46.32%で最も多く、次いで、1 から 10 社の 27.62%であった。このことから、調査対象となった自立相談支援機関の約半数は就職を依頼できる企業がない状況であることが分かった。

表 17 実習を依頼できる企業数（施設票①；問 8）

	機関数	%
0 社	350	49.58
1 から 10 社	193	27.34
11 から 50 社	45	6.37
51 から 100 社	8	1.13
101 から 150 社	1	0.14
151 から 200 社	0	0
201 社以上	3	0.42
NA	106	15.01
合計	706	100

調査対象の自立相談支援機関に、実習を依頼できる企業数について尋ねたところ、0 社と回答した機関が 49.58%と最も多く、次いで、1 から 10 社の 27.34%であった。このことから、調査対象となった自立相談支援機関の約半数は実習を依頼できる企業がない状況であることが分かった。尚、調査時点（平成 29 年 12 月）から過去 1 年間の間で実際に就職した企業数（表 18）と実際に実習を行った企業数（表 19）は次の通りである。

表 18 過去 1 年間の間で実際に就職した企業数（施設票①；問 8）

	機関数	%
0 社	256	36.26
1 から 10 社	266	37.68
11 から 50 社	80	11.33
51 から 100 社	7	0.99
101 から 150 社	3	0.42
151 から 200 社	1	0.14
201 社以上	0	0
NA	93	13.17
合計	706	100

表 19 過去 1 年間の間で実際に実習した企業数（施設票①；問 8）

	機関数	%
0 社	390	55.24
1 から 10 社	197	27.90
11 から 50 社	12	1.70
51 から 100 社	0	0
101 から 150 社	0	0
151 から 200 社	0	0
201 社以上	0	0
NA	107	15.16
合計	706	100

表 20 これまでの起業実績（施設票①；問 9）

	機関数	%
0 件	575	81.44
1 から 10 件	32	4.53
11 から 50 件	5	0.71
NA	94	13.31
合計	706	100

調査対象の自立相談支援機関に、これまでの起業実績について尋ねたところ、0 件と回答した機関が 81.44%と圧倒的に多く、次いで、1 から 10 件の 4.53%であった。このことから、調査対象となった自立相談支援機関の多くは、起業の実績がないことが分かった。

(5) 就職先の職種及び働き方の状況

次に、調査対象の自立相談支援機関における相談者の就職先職種及び働き方の状況について集計した。

表 21 相談者の就職先職種（最も多いもの）（施設票①；問 10）

職種	機関数	%	職種	機関数	%
管理的職業	1	0.14	生産工程の職業	130	18.41
専門的・技術的職業	8	1.13	輸送・機械運転	2	0.28
事務的職業	9	1.27	建設・採掘の職業	15	2.12
販売の職業	9	1.27	運搬・清掃・包装等	124	17.56
サービスの職業	60	8.50	その他	9	1.27
保安の職業	24	3.40	NA	306	43.63
農林漁業の職業	7	0.99			
合計				706	100

相談者のこれまでの就職先職種で最も多かったものについて尋ねた結果、生産工程の職業と回答した機関が 18.41%で最も多く、次いで、運搬・清掃/包装等の職業の 17.56%であった。ただ、NA（無回答）が 43.63%と多かったことから、最も多い就職先職種を 1 つに絞り込んで回答するというのに難しさがあったことも考えられる。

表 22 相談者の就職先職種（これまでに就職したもの）（施設票①；問 10）

職種	機関数	%	職種	機関数	%
管理的職業	56	7.93	生産工程の職業	355	50.28
専門的・技術的職業	200	28.33	輸送・機械運転	275	38.95
事務的職業	274	38.81	建設・採掘の職業	288	40.79
販売の職業	296	41.93	運搬・清掃・包装等	411	58.22
サービスの職業	381	53.97			
保安の職業	297	42.07			
農林漁業の職業	166	23.51			

これまでの相談者のなかで 1 人でも就職したことのある就職先職種について尋ねた結果、運搬・清掃・包装等の職業と回答した機関が 58.22%と最も多く、次いで、サービスの職業の 53.97%であった。また、生産工程の職業も 50.28%と多く、全体的な傾向としては、運搬・清掃・包装等の職業、サービスの職業、生産工程の職業に就職することが多いことが分かった。

表 23 相談者の働き方（これまでに就職したもの）（施設票①；問 11）

働き方	機関数	%
短時間雇用（週 20 時間未満）	383	54.25
パート・アルバイト	623	88.24
契約社員	411	58.22
派遣社員	438	62.04
チャレンジ雇用	19	2.69
トライアル雇用	178	25.21
特定求職者雇用	111	15.72
障がい者雇用	370	52.41
高年齢者雇用	209	29.60

これまでの相談者のなかで 1 人でも就職したことのある働き方について尋ねた結果、パート/アルバイトと回答した機関が 88.24%と最も多く、次いで、派遣社員の 62.04%であった。このことから、全体的な傾向としては、パート・アルバイトや派遣社員などの働き方で就職していく相談者が多いことが分かった。

（6）運営法人の種別及び所在の都道府県

次に、運営法人の種別及び所在の都道府県について集計した。

表 24 運営法人の種別（施設票①；問 13）

運営法人の種別	機関数	%
地方自治体の運営	280	39.66
社会福祉協議会	286	40.51
社会福祉法人	54	7.65
NPO 法人	22	3.12
医療法人	1	0.14
一般社団法人	10	1.42
公益社団法人	7	0.99
その他	38	5.38
NA	8	1.13
合計	706	100

調査対象の自立相談支援機関に、運営法人について尋ねたところ、社会福祉協議会と回答した機関が 40.51%と最も多く、次いで、地方自治体の運営が 39.66%であった。このことから、調査対象となった自立相談支援機関の多くが、社会福祉協議会、あるいは、地方自治体の運営であることが分かった。

表 25 所在の都道府県（施設票①）

都道府県	機関数	%	都道府県	機関数	%
北海道	32	4.53	滋賀県	11	1.56
青森県	10	1.42	京都府	12	1.70
岩手県	15	2.12	大阪府	41	5.81
宮城県	7	0.99	兵庫県	22	3.12
秋田県	15	2.12	奈良県	5	0.71
山形県	14	1.98	和歌山県	5	0.71
福島県	11	1.56	鳥取県	8	1.13
茨城県	24	3.40	島根県	4	0.57
栃木県	10	1.42	岡山県	9	1.27
群馬県	8	1.13	広島県	11	1.56
埼玉県	32	4.53	山口県	12	1.70
千葉県	23	3.26	徳島県	8	1.13
東京都	29	4.11	香川県	8	1.13
神奈川県	12	1.70	愛媛県	12	1.70
新潟県	14	1.98	高知県	13	1.84
富山県	4	0.57	福岡県	22	3.12
石川県	12	1.70	佐賀県	8	1.13
福井県	11	1.56	長崎県	10	1.42
山梨県	4	0.57	熊本県	19	2.69
長野県	14	1.98	大分県	9	1.27
岐阜県	12	1.70	宮崎県	9	1.27
静岡県	17	2.41	鹿児島県	23	3.26
愛知県	32	4.53	沖縄県	10	1.42
三重県	13	1.84	NA	40	5.67
			合計	706	100

調査対象の自立相談支援機関が所在する都道府県を集計したところ、表 25 の通りであった。都道府県ごとに機関数の多い、少ないはあるものの、47 都道府県の全てについて、それぞれに複数箇所の機関から回答が得られたことが分かった。

(7) ビネット調査項目

ビネット調査とは、短い事例文に対する回答を得て調査をする方法である。本調査においては、表 1 に示したロジックモデルにおけるアウトカムのいくつかについて、ビネット調査を行うことによって自立相談支援機関ごとの状況把握を試みた。具体的には、①支援員の高い支援能力、②多職種・他機関等とのチーム支援、③多様なメニューによる支援、④起業の人材対応能力の向上、⑤就職後のフォローアップ、の 5 つについて機関ごとにどの程度対応可能かを尋ねた。

表 26 ビネット調査の結果（施設票①；問 12）

	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	機関数 (%)				
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	8 (1.1)	272 (38.5)	193 (27.3)	206 (29.2)	9 (1.3)
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	103 (14.6)	495 (70.1)	78 (11.0)	13 (1.8)	0 (0)
②多職種・多機関等とのチーム支援が求められる事例	機関数 (%)				
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	74 (10.5)	482 (68.3)	98 (13.9)	34 (4.8)	2 (0.3)
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	52 (7.4)	445 (63.0)	146 (20.7)	44 (6.2)	4 (0.6)
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	13 (1.8)	239 (33.9)	310 (43.9)	102 (14.4)	18 (2.5)
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	41 (5.8)	419 (59.3)	186 (26.3)	37 (5.2)	3 (0.4)
③多様なメニューによる支援が求められる事例	機関数 (%)				
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	10 (1.4)	147 (20.8)	346 (49.0)	170 (24.1)	15 (2.1)
④企業の人材対応能力の向上が求められる事例	機関数 (%)				
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	7 (1.0)	100 (14.2)	313 (44.3)	152 (21.5)	112 (15.9)
⑤就職後のフォローアップが求められる事例	機関数 (%)				
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	27 (3.8)	249 (35.3)	263 (37.3)	134 (19.0)	17 (2.4)
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	29 (4.1)	177 (25.1)	347 (49.2)	83 (11.8)	34 (4.8)

調査対象の自立相談支援機関に、上記 10 の事例への対応状況について尋ねたところ、表 26 示

した回答が得られた。「2) 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」や「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」などについては「対応でている」と回答する機関が多い傾向にある一方、「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」や「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」などについては「対応できていない」と回答する機関が一定程度存在した。

尚、この後の分析については「困難もなく、十分に対応できている（5点）」、「困難はあるが、対応できている（4点）」、「どちらともいえない（3点）」、「困難があり、あまり対応できていない（2点）」、「困難があり、全く対応できていない（1点）」と配点し、変数として用いた。

（8）効果的援助要素の実施状況（フィデリティ尺度得点）（施設票②）

次に、調査対象の自立相談支援機関における効果的援助要素の実施状況について、フィデリティ尺度得点の集計を行った。フィデリティ尺度得点は、「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応じて評点する仕組みになっており、各項目1点から5点で評点される。

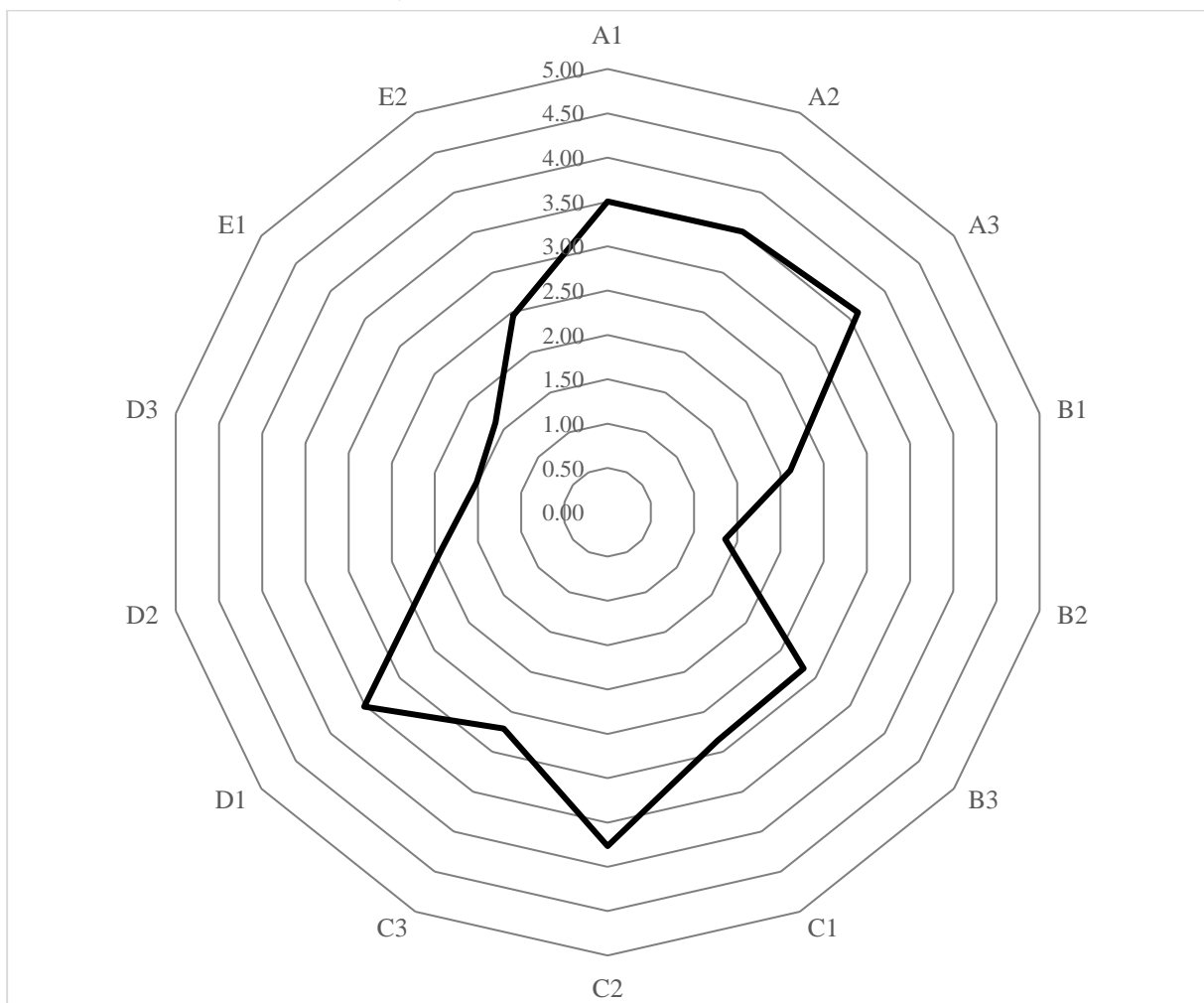


図2 分析対象である706機関におけるフィデリティの平均点（施設票②）

表 27 分析対象である 706 機関におけるフィデリティの平均点（施設票②）

効果的援助要素の項目	平均値	標準偏差
A1 支援員個人の支援能力の向上	3.51	0.952
A2 チーム支援を実施する	3.51	1.121
A3 多様なメニューによる支援を提供する	3.61	1.016
B1 受入れ企業を増やす	2.11	0.752
B2 起業の支援	1.36	0.676
B3 働き方のバリエーションを広げる支援	2.83	1.024
C1 自己肯定感向上のための支援	2.86	1.267
C2 自己理解を深めるための支援	3.77	1.217
C3 働くことへの理解を深める支援	2.71	1.013
D1 生活能力向上のための支援	3.51	1.309
D2 社会能力向上のための支援	1.93	0.930
D3 就労能力向上のための支援	1.52	0.633
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	1.62	0.982
E2 就職後のフォローアップ支援	2.46	1.038

調査対象の自立相談支援機関に、効果的援助要素の実施状況について尋ねたところ、図 2 及び表 27 に示した回答が得られた。「A3 多様なメニューによる支援を提供する」や「C2 自己理解を深めるための支援」、「D1 生活能力向上のための支援」に規定された活動内容は比較的实施されている一方、「B2 起業の支援」や「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」に規定されている活動内容はあまり実施されていないことが分かった。

（9）効果的援助要素とアウトカムの関連の検証

本調査の目的は、ロジックモデルに設定した活動（効果的援助要素）と意図したアウトカムの関連を検証することであった。そのため、表 28 に示す通り、ロジックモデルに設定された様々な項目（活動・アウトカム）に指標を当てはめ、分析を行った。

尚、基本的には、アウトカムに関連する指標は施設票①から、活動に関する指標は施設票②（フィデリティ尺度）から用いた。

表 28 ロジックモデルに設定された様々な項目とその指標

最終アウトカム （上位目的）	当事者が就労定着し、経済的に自立する	就労継続者数
中間アウトカム （作戦目的）	より多くの人々が就労する	就職者数
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が向上する	施設票①（問 12①）

	010101	支援員研修を強化する	施設票②（フィデリティ 尺度 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	
0102	チーム支援が行われる		施設票①（問 12②）
	010201	必須事業と任意事業の連携を強化する	施設票②（フィデリティ 尺度 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		施設票①（問 12③）
	010301	アウトリーチを行う	施設票②（フィデリティ 尺度 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	
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	施設票①（問 8）
	020101	受入れ企業の開拓を行う	施設票②（フィデリティ 尺度 B1 項目）
	020102	就労準備事業の受け入れ先企業（実習先??）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	障害者を受け入れる（起業）が起こる		施設票①（問 9）
	020201	中間的就労の認定企業を増やす	施設票②（フィデリティ 尺度 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		施設票①（問 10, 問 11）
	020301	（相談者の）就業条件等の介入調整	施設票②（フィデリティ 尺度 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	
05	相談者が安心して働き続けられる		就労定着者数
	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①（問 12④）
	050101	当事者に対する偏見解消，理解促進を図る	施設票②（フィデリティ 尺度 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	施設票①（問 12⑤）
050201	採用後のフォローアップを行う	施設票②（フィデリティ 尺度 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 29 効果的援助要素と就職者数，就労継続者数との関連（相関分析の結果）

	過去 1 年間の 就職者数	6 か月までの 継続者数	1 年までの 継続者数	2 年までの 継続者数
尺度総合	.449**	.446**	.419**	.282**
A1	.207**	.188**	.208**	
A2	.240**	.264**	.305**	.239**
A3	.274**	.240**	.281**	.219**
B1	.424**	.386**	.384**	.317**
B2	.281**	.182**	.223**	.202**
B3	.345**	.336**	.371**	.262**
C1	.325**	.304**	.254**	.237**
C2	.219**	.238**	.273**	.234**
C3	.363**	.365**	.356**	.235**
D1	.183**	.235**	.216**	
D2	.383**	.334**	.331**	
D3	.317**	.225**	.266**	
E1	.257**	.302**	.214**	.144*
E2	.294**	.283**	.269**	.232**

**p<0.01, *p<0.05

まず，フィデリティ尺度総合得点及び各項目得点と過去 1 年間の就職者数及びこれまでの継続者数の相関分析を行った。その結果，表 29 に示した分析結果が得られた。表 29 の結果からは，効果的援助要素の実施度が高い機関ほど，相談者の就職者数や就労継続者数も多いという正の相関関係にあることが明らかになった。

表 30 効果的援助要素と相談者の状況にあった適切な支援との関連（相関分析の結果）

	支援員の高い支 援能力	多職種・他機関 とのチーム支援	多様なメニュー による支援
尺度総合	.286**	.378**	.255**
A1	.117**	.188**	.120**

	支援員の高い支援能力	多職種・他機関とのチーム支援	多様なメニューによる支援
A2	.183**	.332**	.134**
A3	.204**	.293**	.191**
B1	.211**	.255**	.159**
B2	.095*	.149**	.137**
B3	.193**	.223**	.144**
C1	.227**	.322**	.170**
C2	.251**	.297**	.219**
C3	.245**	.281**	.230**
D1	.176**	.264**	.170**
D2	.211**	.218**	.164**
D3	.170**	.178**	.143**
E1	.139**	.131**	.152**
E2	.182**	.215**	.116**

**p<0.01, *p<0.05

次に、フィデリティ尺度総合得点及び各項目得点と「支援員の高い支援能力に関する得点」、「多職種・他機関とのチーム支援に関する得点」、「多様なメニューによる支援の得点」の相関分析を行った。その結果、表 30 に示した分析結果が得られた。表 30 の結果からは、効果的援助要素の実施度が高い機関ほど、相談者の状況にあった適切な支援に関する得点が高い状況にあるという正の相関関係にあることが分かった。

特に、ロジックモデル上は、A 領域がこれらのアウトカムと関連するという仮説が立てられていたが、本分析の結果からこの関連が検証されたものといえる。ただ、なかには相関係数が小さいものも含まれており、この点については留意しておく必要があると考えられる。

表 31 効果的援助要素と受入先企業との関連（相関分析の結果）

	就職を依頼できる企業数	実習を依頼できる企業数	実際に就職をした企業数	実際に実習をした企業数
尺度総合	.256**	.237**	.312**	.358**
A1	.112**	.149**	.110**	.172**
A2		.137**	.147**	.175**
A3		.129**	.144**	.165**
B1	.214**	.219**	.330**	.342**
B2	.283**	.226**	.252**	.340**
B3	.229**	.201**	.278**	.336**
C1	.153**	.210**	.179**	.248**

	就職を依頼できる企業数	実習を依頼できる企業数	実際に就職をした企業数	実際に実習をした企業数
C2	.132**	.128**	.152**	.153**
C3	.239**	.230**	.285**	.371**
D1			.113**	
D2	.274**	.202**	.274**	.260**
D3	.227**	.130**	.259**	.273**
E1	.242**	.155**	.293**	.306**
E2	.154**	.160**	.184**	.222**

**p<0.01, *p<0.05

次に、フィデリティ尺度総合得点及び各項目得点と機関ごとの受入企業数の相関分析を行った。その結果、表 31 に示した分析結果が得られた。表 31 の結果からは、効果的援助要素の実施度が高い機関ほど、受入先企業数が多い状況にあるという正の相関関係にあることが分かった。

特に、ロジックモデル上は、B1 の項目がこのアウトカムと関連するという仮説が立てられていたが、本分析の結果からこの関連が検証されたものといえる。ただ、なかには相関係数が小さいものも含まれており、この点については留意しておく必要があると考えられる。

表 32 効果的援助要素と起業実績との関連（相関分析の結果）

	これまでの 起業実績	起業実績 農業関係	起業実績 中間的就労	起業実績 それ以外
尺度総合	.132**		.193**	.107*
A1				
A2				
A3				
B1				
B2	.275**		.304**	.242**
B3			.139**	
C1	.128**		.133**	.117*
C2	.113**			
C3			.163**	
D1				
D2	.107*		.228**	
D3				
E1			.161**	
E2	.138**		.104*	.137**

**p<0.01, *p<0.05

次に、フィデリティ尺度総合得点及び各項目得点と機関ごとの起業実績の相関分析を行った。その結果、表 32 に示した分析結果が得られた。表 32 の結果からは、効果的援助要素のいくつかの項目は、その実施度が高いほど、起業実績も高い状況にあるという正の相関関係にあることが分かった。

特に、ロジックモデル上は、B2 の項目がこのアウトカムと関連するという仮説が立てられていたが、本分析の結果からこの関連が検証されたものといえる。ただ、なかには相関係数が小さいものも含まれており、この点については留意しておく必要があると考えられる。

表 33 効果的援助要素と職種の多様性及び働き方の多様性との関連（相関分析の結果）

	職種の多様性	働き方の多様性
尺度総合	.404**	.460**
A1	.183**	.218**
A2	.262**	.270**
A3	.294**	.303**
B1	.290**	.358**
B2	.225**	.216**
B3	.253**	.348**
C1	.283**	.333**
C2	.238**	.285**
C3	.278**	.312**
D1	.205**	.200**
D2	.319**	.339**
D3	.320**	.355**
E1	.158**	.232**
E2	.270**	.323**

**p<0.01, *p<0.05

次に、フィデリティ尺度総合得点及び各項目得点と「職種の多様性」及び「働き方の多様性」の相関分析を行った。その結果、表 33 に示した分析結果が得られた。表 33 の結果からは、効果的援助要素の実施度が高い機関ほど、職種や働き方がより多様であるという正の相関関係にあることが分かった。

特に、ロジックモデル上は、B3 の項目がこのアウトカムと関連するという仮説が立てられていたが、本分析の結果からこの関連が検証されたものといえる。ただ、若干相関係数が小さいものも含まれており、この点については留意しておく必要があると考えられる。

表 34 効果的援助要素と職種の多様性及び働き方の多様性との関連（相関分析の結果）

	企業の人材対応能力向上	就職後のフォローアップ支援の実施
尺度総合	.182**	.370**

	企業の人材対応能力の向上	就職後のフォローアップ支援の実施
A1		.211**
A2		.191**
A3	.112**	.279**
B1	.105**	.235**
B2	.087*	.145**
B3	.119**	.289**
C1	.107**	.285**
C2	.115**	.263**
C3	.238**	.306**
D1	.161**	.160**
D2	.128**	.289**
D3	.131**	.260**
E1	.226**	.217**
E2	.088*	.310**

**p<0.01, *p<0.05

次に、フィデリティ尺度総合得点及び各項目得点と「企業の人材対応能力の向上」及び「就職後のフォローアップ支援の実施」の相関分析を行った。その結果、表 34 に示した分析結果が得られた。表 34 の結果からは、効果的援助要素の実施度が高い機関ほど、「企業の人材対応能力を向上させること」ができており、また、「就職後のフォローアップ支援」も行うことができているという正の相関関係にあることが分かった。

特に、ロジックモデル上は、E 領域がこれらのアウトカムと関連するという仮説が立てられていたが、本分析の結果からこの関連が検証されたものといえる。ただ、なかには相関係数が小さいものも含まれており、この点については留意が必要であると考えられる。

(10) 受託形態別にみた効果的援助要素の実施状況

ここまでの分析を通し、ロジックモデルに設定してきた活動（効果的援助要素）とアウトカムの関連を検証してきた。その結果、効果的援助要素に規定された様々な活動は、それらが意図したアウトカムと関連していることが明らかにされてきた。

そこで、最後に、これら効果的援助要素を実施しやすい機関の特徴について、受託形態ごとに効果的援助要素実施状況（フィデリティ尺度得点）の比較を行うことで明らかにしたい。

フィデリティ尺度の総合得点を従属変数に、5 つの受託形態を因子に設定した一元配置分散分析と多重比較を行った。その結果を図 3 に示す。5 つの受託形態のうち、最も効果的援助要素の実施度（フィデリティ尺度得点）が高いのは「共同企業体（就労準備支援事業あり）」で 44.33 点、次いで、「法人一括」の 40.77 点であった。

一方、「共同企業体」にしても「個別事業体」にしても、就労準備支援事業との連携がない機関については効果的援助要素の実施度（フィデリティ尺度得点）が低い傾向にあることから、効果

的援助要素を実施するうえで就労準備支援事業との一体化・連携が重要であることが分かる。

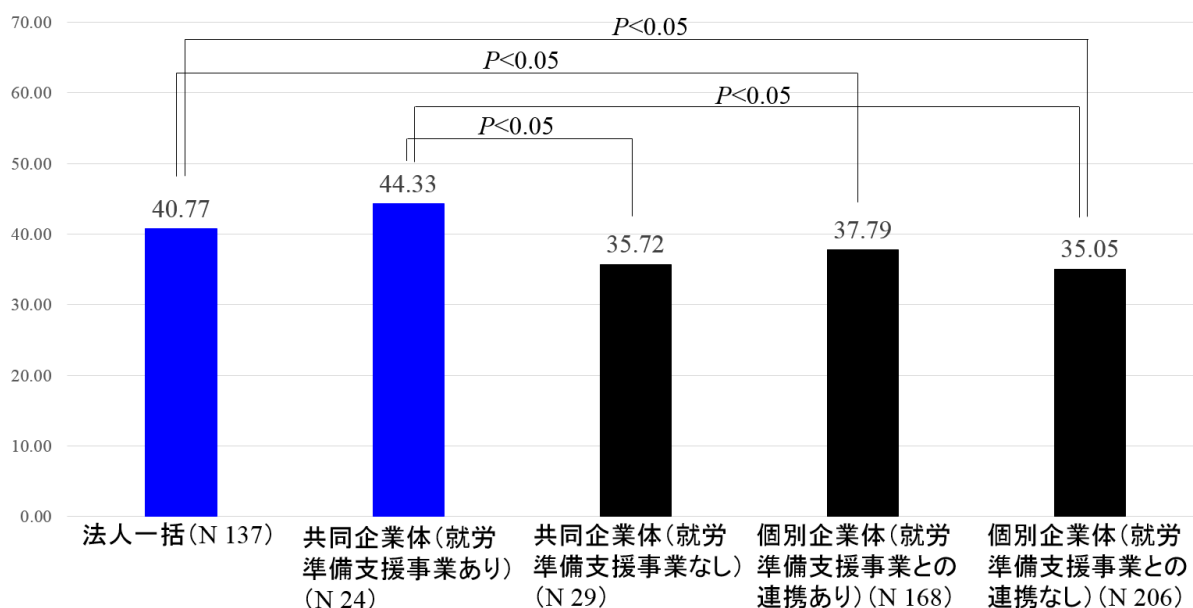


図3 受託形態ごとの効果的援助要素実施状況（フィデリティ尺度得点）の比較

4) 考察

ここでは、ロジックモデル上に示した「当事者が就労定着し、経済的に自立する（最終アウトカム）」、「より多くの人々が就労する（中間アウトカム）」、「相談者の状況に合った適切な支援が行われる（01）」、「多様な働き方のメニューが増える（受け入れ側）（02）」、「相談者が安心して働き続けられる（05）」のアウトカムと効果的援助要素の関連を分析した。

その結果、ロジックモデル上に示した仮説の通り、意図したアウトカムとそれを達成するための活動（効果的援助要素）は、正の相関関係にあり、効果的援助要素の実施度（フィデリティ得点）の高い機関ほど、より良い成果（アウトカム）を達成している傾向にあることが明らかになった。

これらのことから、ロジックモデルに設定したアウトカムと活動（効果的援助要素）との関連は正しく、自立相談支援事業における就労支援を効果的に実施するためには、効果的援助要素に規定した様々な活動を着実に実施し、機関ごとに成果を高めていくことが有効であると考えられる。尚、この点については、本調査報告を基にして作成される、「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（別冊）」を参照し、それぞれの実践現場で活用して頂くことを期待したい。

さらに、このことを踏まえたうえで、5つの事業受託形態（①法人一括、②共同企業体（就労準備支援事業あり）、③共同企業体（就労準備支援事業なし）、④個別企業体（就労準備支援事業との連携あり）、⑤個別企業体（就労準備支援事業との連携なし））ごとに効果的援助要素の実施度（フィデリティ尺度得点）を比較した結果、「共同企業体（就労準備支援事業あり）」や「法人一括」といった受託形態は高い実施度（フィデリティ得点）であったことが分かった。

このことは、効果的援助要素に規定した様々な取り組みを実践していくうえで、就労準備支援

事業と一体的な事業運営をしていくことの有効性を示していると考えられる。特に、効果的援助要素に規定される「A2; チーム支援を実施する」や「A3; 多様なメニューによる支援を提供する」、「B2; 起業の支援」など、ところどころに、自立相談支援事業のみでは対応しきれない活動内容も規定されているように考えられる。以上のことも意識しながら、より良い成果達成を目指した事業改善、日々の支援に取り組まれることを期待したい。

尚、本調査は質問紙を用いた横断的な調査研究から得られたデータを分析し、様々な結果を得ている。そのため、「規定した活動を実施することで、意図した成果（アウトカム）を得ることができる」という因果関係の検証には至っておらず、あくまで、活動と成果（アウトカム）の関連が検証されたということにとどまっている。今後は、「規定した活動を実施することで、意図した成果（アウトカム）が得られる」という因果関係を検証するために、介入による縦断的な調査研究の実施も必要であると考えられる⁶。

⁶ 因果関係を推定するためには次の3つの条件の全てを満たしている必要がある。すなわち、① 結果（アウトカム）に対して原因（活動）が時間的に先行している、② 2変数間（アウトカムと活動）が相関関係にある、③ 2変数間の相関関係が疑似相関ではない、である。今回の横断的な調査・分析においては②の条件は満たせるものの、①と③の条件については十分に満たすことができない。これらの条件を十分に満たせる調査・研究の方法は、一般的には縦断的な介入研究（実験法）ということになる。

5. 第2弾調査：相談者200名を対象とした質問紙調査

1) 調査の目的

第1弾調査：全国の自立相談支援機関を対象とした質問紙調査では、表1に示したロジックモデルのうち、「相談者の状況に合った適切な支援が行われる(01)」と「多様な働き方のメニューが増える(02)」、「相談者が安心して働き続けられる(05)」とそれぞれの活動内容(効果的援助要素)との関連を検証した。これらは、自立相談支援機関として「相談者の状況に合った適切な支援が行えているか」、「多様な働き方のメニューを提案できるか」、「相談者が安心して働き続けられるための支援を提供できているか」といったように、機関単位でアウトカムの状況を把握することができる。

しかし、「相談者の就労意欲が向上する(03)」と「相談者のスキルの向上(04)」については、機関単位ではなく相談者単位でアウトカムの状況を把握する必要がある。そこで、ロジックモデル上、これらのアウトカムに関連すると考えられるC領域、D領域における効果的援助要素の実施度(フィデリティ尺度得点)の高い機関、低い機関から相談者を抽出し、両群で相談者の「就労意欲の向上(03)」と「スキルの向上(04)」の度合いを比較することで、ロジックモデルや効果的援助要素に設定した活動内容とアウトカムの関連を検証した。

2) 方法

(1) 調査の実施時期

- ・平成30年2月1日～2月28日

(2) 調査対象

- ・第1弾調査において、C領域・D領域における効果的援助要素の実施度(フィデリティ尺度得点)が高かった20機関、低かった20機関からそれぞれ5名の相談者を抽出(計200名)。

(3) 調査の方法

- ・本調査は次の3つの調査票を組み合わせることで実施することとした。

<調査対象となる相談者のフェイスシート>

- ・相談者の基本情報を把握するためのフェイスシートについては、相談員が記入することとした(本報告書「7. 資料」の「相談者票①相談員記入用」を参照)。

<相談者記入用の調査票>

- ・相談者の「就労意欲の向上」や「スキルの向上」を把握するための調査票(本報告書「7. 資料」の「相談者票②相談者記入用」を参照)で相談者自身が記入。
- ・この調査票については、相談者が面接票(本報告書「7. 資料」の「相談者票②」における調査時に使用する面接票)を使用した面接を行いながら、相談者本人が調査票に記入する方法で調査を行った。

<相談員記入用の調査票>

・相談者の「就労意欲の向上」や「スキルの向上」を把握するための調査票（本報告書「7. 資料」の「相談者票③相談員記入用」を参照）で相談員が、自身の見立てから記入。

尚、本分析においては、相談者自身が記入する「相談者票②」の回収率が低いという問題もあったことから、相談者が自身の見立てから記入を行った「相談者票③」で収集されたデータをもとに分析を行った。

（4）調査の内容（調査項目）

- ・相談者の基本情報（プラン策定期間、年齢、性別、最終学歴、同居家族、など）
- ・相談者の就労意欲（就労意識、自己肯定感など）
- ・相談者のスキル（生活スキル、社会スキル、就労スキル）

前述のとおり、これらの調査票については本報告書「7. 資料」の部分に掲載してある「相談者票①～③」を参照して頂きたい。

3）結果

調査は、第1弾調査において、C領域・D領域における効果的援助要素の実施度（フィデリティ尺度得点）が高かった20機関、低かった20機関からそれぞれ5名の相談者を抽出して行った（計200名）。そのうち、回答のあった25機関、119名分（回収率59.5%）を分析対象とした。

（1）調査対象者の基本情報

まず、調査対象者の基本情報を集計した。

表 35 プラン策定期間（支援開始時期）（相談者票①；問1）

プラン策定期間	相談者数	%
2017年1月	1	0.84
2017年2月	17	14.29
2017年3月	1	0.84
2017年4月	21	17.65
2017年5月	5	4.20
2017年6月	19	15.97
2017年7月	4	3.36
2017年8月	15	12.61
2017年9月	3	2.52
2017年10月	18	15.13
2017年11月	2	1.68
2017年12月	2	1.68
2018年1月	1	0.84

2018年2月	1	0.84
2018年10月	1	0.84
NA	8	6.72
合計	119	100

調査対象となった相談者のプラン策定期（支援開始時期）について集計したところ、表 35 に示した結果となった。表 35 に示した通り、調査対象となった相談者はそのほとんどが 2017 年にプランを策定した者（支援を開始した者）であった。

表 36 相談者の支援状況（相談者票①；問 2）

支援状況	相談者数	%
支援継続中	61	51.26
既に支援は終結	54	45.38
NA	4	3.36
合計	119	100

調査対象となった相談者の支援状況（調査時点（平成 30 年 2 月））について集計したところ、表 36 に示した結果となった。表 36 に示した通り、「支援継続中」と「既に支援は終結」が半々程度であった。

表 37 相談者の年齢（相談者票①；問 3）

最小値	最大値	平均値	標準偏差
15	77	47.30	15.065

調査対象となった相談者の年齢について集計したところ、表 37 に示した結果となった。分析対象となった 119 名のうち、最も低い年齢の者は 15 歳、最も高い年齢の者は 77 歳、平均年齢（標準偏差）は 47.30 歳（15.065）であった。

この結果から、自立相談支援事業の対象となる者の年齢幅は非常に広く、若年者から高齢者までが対象となっていることが分かる。

表 38 相談者の性別（相談者票①；問 4）

性別	相談者数	%
男性	64	53.78
女性	50	42.02
その他	1	0.84
NA	4	3.36
合計	119	100

調査対象となった相談者の性別について集計したところ、表 38 に示した結果となった。分析対象となった 119 名のうち、53.78%は男性、42.02%が女性、0.84%がその他であった。

表 39 相談者の最終学歴（相談者票①；問 5）

最終学歴	相談者数	%
中学校卒	20	16.81
高等学校卒	50	42.02
専門学校卒	10	8.40
短期大学卒	7	5.88
大学卒	20	16.81
大学院卒	0	0
その他（不明，未確認）	9	7.56
NA	3	2.52
合計	119	100

調査対象となった相談者の最終学歴について集計したところ、表 39 に示した結果となった。分析対象となった 119 名のうち、高等学校卒が最も多く 42.02%、次いで、中学校卒・大学卒の 16.81%であった。

この結果から、相談者の多くは、最終学歴が中学校卒、高等学校卒であるものの、全体の 2 割に相当する相談者が短期大学や 4 年生大学を卒業していることも分かった。

（2）相談者の就労意識について（相談者票③；問 1）

次に、相談者の就労意識に関する回答を集計した。

表 40 「該当相談者には、就労意欲がある」に対する回答（相談者票③；問 1-1）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	0	0
あまり当てはまらない	4	3.36
どちらともいえない	9	7.56
やや当てはまる	45	37.82
当てはまる	55	46.22
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「就労意欲」について尋ねたところ、「やや当てはまる」、「当てはまる」の回答が多く、「当てはまらない」と回答されたものはわずかであった。

このことから、今回調査対象となった相談者の多くは「就労意欲」をもっていることが分かった。

表 41 「該当相談者には、働いていく自信がある」に対する回答（相談者票③；問 1-2）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	3	2.52
あまり当てはまらない	13	10.92
どちらともいえない	26	21.85
やや当てはまる	43	36.13
当てはまる	28	23.53
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「働いていく自信」について尋ねたところ、「やや当てはまる」、「当てはまる」と回答されたものが6割程度である一方、1割弱の相談者については「あまり当てはまらない」、「当てはまらない」と回答された。

このことから、多くの相談者は「働いていくための自信」を身につけているものの、ある一定数の相談者については、自信がない状況があることが分かった。

表 42 「就労に対する意識（意欲や自信）の変化」に対する回答（相談者票③；問 1-3）

支援状況	相談者数	%
参加前よりも低下した	0	0
参加前よりも少し低下した	1	0.84
あまり変わらない	29	24.37
参加前よりは少し向上した	55	46.22
参加前よりも向上した	28	23.53
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「就労に対する意識（意欲や自信）の変化」について尋ねたところ、「参加前よりも少し向上した」、「参加前よりも向上した」と回答されたものが7割であり、多くの相談者がプログラム参加前（支援開始前）に比べて就労意欲を向上させていたことが分かった。

(3) 相談者の自己肯定感について（相談者票③；問 2）

次に、相談者の自己肯定感に関する回答を集計した。

表 43 「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」に対する回答（相談者票③；問 2-1）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	3	2.52
あまり当てはまらない	15	12.61

どちらともいえない	32	26.89
やや当てはまる	54	45.38
当てはまる	9	7.56
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「自分自身には色々な良い素質があると思っている」について尋ねたところ、「やや当てはまる」、「当てはまる」と回答されたものが半数程度あった。一方で、「あまり当てはまらない」、「当てはまらない」と回答されたものも1割弱あった。

表 44 「該当相談者は、自分のことを好ましく感じている」に対する回答（相談者票③；問 2-2）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	5	4.20
あまり当てはまらない	11	9.24
どちらともいえない	45	37.82
やや当てはまる	48	40.34
当てはまる	4	3.36
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「自分のことを好ましく感じている」について尋ねたところ、「やや当てはまる」、「当てはまる」と回答されたものが半数程度あった。一方で、「あまり当てはまらない」、「当てはまらない」と回答されたものも1割強あった。

これら、「自分自身に色々な良い素質があると思っている」及び「自分のことを好ましく感じている」の結果から、半数程度の相談者は、自分に自信をもっていることが分かった。一方で、一定程度の相談者は、自分に自信をもてていないことが分かった。

表 45 「自分の素質や好ましく思う感情の変化」に対する回答（相談者票③；問 2-3）

支援状況	相談者数	%
参加前よりも低下した	0	0
参加前よりも少し低下した	0	0
あまり変わらない	49	41.18
参加前よりは少し向上した	49	41.18
参加前よりも向上した	15	12.61
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「自分の素質や好ましく思う感情の変化」について尋ねたところ、「参加前よりも向上した」、「参加前よりも少し向上した」と回答されたものが6割強あり、「参加前よりも低下した」、「参加前よりも少し低下した」と回答されたものは0であった。

このことから、多くの相談者がプログラム参加前（支援開始前）に比べて自己肯定感を向上させていたことが分かった。

(4) 自己理解について（相談者票③；問3）

次に、相談者の自己理解に関する回答を集計した。

表 46 「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」に対する回答（相談者票③；問3-1）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	1	0.84
あまり当てはまらない	15	12.61
どちらともいえない	29	24.37
やや当てはまる	57	47.90
当てはまる	11	9.24
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「自分自身のことを良く理解できていると思う」について尋ねたところ、「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答されたものが5割強あった。一方で、一定程度の相談者は「当てはまらない」、「やや当てはまらない」と回答された。

表 47 「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」に対する回答（相談者票③；問3-2）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	2	1.68
あまり当てはまらない	12	10.08
どちらともいえない	23	19.33
やや当てはまる	65	54.62
当てはまる	11	9.24
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「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」について尋ねたところ、「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答されたものが6割強あった。一方で、一定程度の相談者は「当てはまらない」、「やや当てはあらず」と回答された。

これら「自分自身のことをよく理解できていると思う」、「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」の結果から、半数以上の相談者は、自己理解ができていることが分かった。一方で、一定程度の相談者は、自己理解が十分ではないことが分かった。

表 48 「自分自身に対する理解の変化」に対する回答（相談者票③；問 3-3）

支援状況	相談者数	%
参加前よりも低下した	0	0
参加前よりも少し低下した	0	0
あまり変わらない	42	35.29
参加前よりは少し向上した	59	49.58
参加前よりも向上した	12	10.08
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「自分自身に対する理解の変化」について尋ねたところ、「参加前よりも向上した」、「参加前よりも少し向上した」と回答されたものが6割弱あり、「参加前よりも低下した」、「参加前よりも少し低下した」と回答されたものは0であった。

このことから、一定数の相談者がプログラム参加前（支援開始前）に比べて自己理解を向上させていたことが分かった。

（5）働くことへの理解について

次に、相談者の働くことへの理解に関する回答を集計した。

表 49 「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」に対する回答（相談者票③；問 4-1）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	0	0
あまり当てはまらない	9	7.56
どちらともいえない	13	10.92
やや当てはまる	52	43.70
当てはまる	39	32.77
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「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」について尋ねたところ、「やや当てはまる」、「当てはまる」と回答されたものが7割強あった。一方で、わずかではあるが「あまり当てはまらない」、「当てはまらない」と回答されたものもあった。

表 50 「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」に対する回答（相談者票③；問 4-2）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	0	0
あまり当てはまらない	14	11.76
どちらともいえない	23	19.33
やや当てはまる	55	46.22
当てはまる	21	17.65
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「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」について尋ねたところ、「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答されたものが7割強あった。一方で、「あまり当てはまらない」、「当てはまらない」と回答されたものも1割弱あった。

これら、「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」及び「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」の結果から、多くの相談者は、働くことへの理解ができていることが分かった。一方で、一定程度の相談者は、これが十分ではないことも分かった。

表 51 「働くことへの理解（他者への説明も含めて）の変化」に対する回答（相談者票③；問 4-3）

支援状況	相談者数	%
参加前よりも低下した	0	0
参加前よりも少し低下した	0	0
あまり変わらない	46	38.66
参加前よりは少し向上した	51	42.86
参加前よりも向上した	16	13.45
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「働くことへの理解（他者への説明も含めて）の変化」について尋ねたところ、「参加前よりも向上した」、「参加前よりも少し向上した」と回答されたものが6割強あり、「参加前よりも低下した」、「参加前よりも少し低下した」と回答されたものは0であった。

このことから、一定数の相談者がプログラム参加前（支援開始前）に比べて働くことへの理解を向上させていたことが分かった。

(6) 生活能力について

次に、生活能力に関する回答を集計した。

表 52 「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」
に対する回答（相談者票③；問 5-1）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	3	2.52
あまり当てはまらない	14	11.76
どちらともいえない	12	10.08
やや当てはまる	48	40.34
当てはまる	35	29.41
NA	7	5.88
合計	119	100

調査対象となった相談者の「起床・食事・睡眠などの生活リズムが規則正しい」について尋ねたところ、「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答されたものは約7割あった。一方で、一定数の相談者は「当てはまらない」、「あまり当てはまらない」と回答された。

このことから、多くの相談者は生活リズムが規則正しい一方で、一定程度の相談者は、生活リズムが不規則であることが分かった。

表 53 「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」
に対する回答（相談者票③；問 5-2）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	3	2.52
あまり当てはまらない	14	11.76
どちらともいえない	26	21.85
やや当てはまる	40	33.61
当てはまる	30	25.21
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「遅刻・欠席をせずに働き続ける体力・健康がある」について尋ねたところ、「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答されたものは5割強であった。一方で、一定数の相談者は「当てはまらない」、「あまり当てはまらない」と回答された。

このことから、約半数の相談者は働き続けるだけの体力・健康がある一方で、一定程度の相談者は、それが十分ではないことが分かった。

表 54 「該当相談者は、生きていく上での目標や計画を自分で立てている」
に対する回答（相談者票③；問 5-3）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	3	2.52

あまり当てはまらない	24	20.17
どちらともいえない	22	18.49
やや当てはまる	46	38.66
当てはまる	18	15.13
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「生きていく上での目標や計画を自分で立てている」について尋ねたところ、「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答されたものは5割弱であった。一方で、2割程度の相談者は「当てはまらない」、「あまり当てはまらない」と回答された。

このことから、約半数の相談者は生きていく上での目標や計画を自分で立てている一方で、一定数の相談者は、それができていないことが分かった。

表 55 「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」に対する回答（相談者票③；問 5-4）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	6	5.04
あまり当てはまらない	15	12.61
どちらともいえない	30	25.21
やや当てはまる	40	33.61
当てはまる	22	18.49
NA	6	5.04
合計	119	100

調査対象となった相談者の「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」について尋ねたところ、「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答されたものは5割弱であった。一方で、一定数の相談者は「当てはまらない」、「あまり当てはまらない」と回答された。

このことから、約半数の相談者は毎月の収入の範囲内で金銭管理ができている一方で、一定数の相談者は、それができていないことが分かった。

表 56 「生活リズムの規則正しさの変化」に対する回答（相談者票③；問 5-5）

支援状況	相談者数	%
参加前よりも低下した	0	0
参加前よりも少し低下した	0	0
あまり変わらない	64	53.78
参加前よりは少し向上した	31	26.05
参加前よりも向上した	18	15.13
NA	6	5.04

合計	119	100
----	-----	-----

調査対象となった相談者の「生活リズムの規則正しさの変化」について尋ねたところ、「参加前よりも向上した」、「参加前よりも少し向上した」と回答されたものが4割弱あり、「参加前よりも低下した」、「参加前よりも少し低下した」と回答されたものは0であった。また、「あまり変わらない」と回答されたものが半数程度あった。

このことから、一定数の相談者がプログラム参加前（支援開始前）に比べて生活リズムの規則正しさを向上させていたことが分かった。また、半数程度の相談者は、プログラム参加前後で生活リズムの規則正しさに変化がないことが分かった。

表 57 「心身の健康状態の変化」に対する回答（相談者票③；問 5-6）

支援状況	相談者数	%
参加前よりも低下した	1	0.84
参加前よりも少し低下した	3	2.52
あまり変わらない	36	30.25
参加前よりは少し向上した	52	43.70
参加前よりも向上した	20	16.81
NA	7	5.88
合計	119	100

調査対象となった相談者の「心身の健康状態の変化」について尋ねたところ、「参加前よりも向上した」、「参加前よりも少し向上した」と回答されたものが約6割であった一方で、わずかながら「参加前よりも低下した」、「参加前よりも少し低下した」と回答されたものもあった。また、「あまり変わらない」と回答されたものが3割程度あった。

このことから、一定数の相談者がプログラム参加前（支援開始前）に比べて心身の健康状態を向上させていたことが分かった。また、3割程度の相談者は、プログラム参加前後で心身の健康状態に変化がないことが分かった。

表 58 「生活の計画性や金銭管理の変化」に対する回答（相談者票③；問 5-7）

支援状況	相談者数	%
参加前よりも低下した	0	0
参加前よりも少し低下した	0	0
あまり変わらない	54	45.4
参加前よりは少し向上した	46	38.7
参加前よりも向上した	12	10.1
NA	7	5.9
合計	119	100

調査対象となった相談者の「生活の計画性や金銭管理の変化」について尋ねたところ、「参加前よりも向上した」、「参加前よりも少し向上した」と回答されたものが約5割あり、「参加前よりも低下した」、「参加前よりも少し低下した」と回答されたものは0であった。また、「あまり変わらない」と回答されたものが半数程度あった。

このことから、一定数の相談者がプログラム参加前（支援開始前）に比べて生活の計画性や金銭管理の状況を向上させていたことが分かった。また、半数程度の相談者は、プログラム参加前後でのこれらについて変化がないことが分かった。

(7) 社会的能力について

次に、社会的能力に関する回答を集計した。

表 59 「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」に対する回答（相談者票③；問 6-1）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	3	2.52
あまり当てはまらない	13	10.92
どちらともいえない	23	19.33
やや当てはまる	53	44.54
当てはまる	20	16.81
NA	7	5.88
合計	119	100

調査対象となった相談者の「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」について尋ねたところ、「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答されたものは6割弱であった。一方で、一定程度の相談者は「当てはまらない」、「あまり当てはまらない」と回答された。

このことから、一定程度の相談者は相手の気持ちや場の状況を理解したうえでの対応ができている一方で、若干の相談者は、それができていないことが分かった。

表 60 「該当相談者は、友人や知り合いとの会話の機会が多い」に対する回答（相談者票③；問 6-2）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	7	5.88
あまり当てはまらない	19	15.97
どちらともいえない	37	31.09
やや当てはまる	38	31.93
当てはまる	11	9.24
NA	7	5.88

合計	119	100
----	-----	-----

調査対象となった相談者の「友人や知り合いとの会話の機会が多い」について尋ねたところ、「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答されたものは4割弱であった。一方で、2割弱の相談者は「当てはまらない」、「あまり当てはまらない」と回答された。

このことから、一定程度の相談者は友人や知り合いと会話をする機会が多い一方で、若干の相談者は、それがないことが分かった。

表 61 「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」に対する回答（相談者票③；問 6-3）

支援状況	相談者数	%
参加前よりも低下した	0	0
参加前よりも少し低下した	0	0
あまり変わらない	61	51.26
参加前よりは少し向上した	41	34.45
参加前よりも向上した	10	8.40
NA	7	5.88
合計	119	100

調査対象となった相談者の「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」について尋ねたところ、「参加前よりも向上した」、「参加前よりも少し向上した」と回答されたものが4割弱であり、「参加前よりも低下した」、「参加前よりも少し低下した」と回答されたものは0であった。また、「あまり変わらない」と回答されたものが半数程度であった。

このことから、一定数の相談者がプログラム参加前（支援開始前）に比べて相手の気持ち、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を向上させていたことが分かった。また、半数程度の相談者は、プログラム参加前後でのこれについて変化がないことが分かった。

表 62 「友人や知り合いとの会話の機会の変化」に対する回答（相談者票③；問 6-4）

支援状況	相談者数	%
参加前よりも低下した	0	0
参加前よりも少し低下した	0	0
あまり変わらない	73	61.3
参加前よりは少し向上した	33	27.7
参加前よりも向上した	6	5.0
NA	7	5.9
合計	119	100

調査対象となった相談者の「友人や知り合いとの会話の機会の変化」について尋ねたところ、「参加前よりも向上した」、「参加前よりも少し向上した」と回答されたものが3割弱であり、「参加前よりも低下した」、「参加前よりも少し低下した」と回答されたものは0であった。また、「あまり変わらない」と回答されたものが6割弱あった。

このことから、一定数の相談者がプログラム参加前（支援開始前）に比べて友人や知り合いとの会話の頻度を向上させていたことが分かった。また、半数以上の相談者は、プログラム参加前後でのこれについて変化がないことが分かった。

(8) 就労能力について

次に、就労能力に関する回答を集計した。

表 63 「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」に対する回答（相談者票③；問 7-1）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	6	5.04
あまり当てはまらない	17	14.29
どちらともいえない	11	9.24
やや当てはまる	61	51.26
当てはまる	16	13.45
NA	8	6.72
合計	119	100

調査対象となった相談者の「希望する仕事を決めるのに必要な情報・資料を集めている」について尋ねたところ、「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答されたものは6割弱であった。一方で、約2割弱の相談者は「当てはまらない」、「あまり当てはまらない」と回答された。

このことから、一定程度の相談者は希望する仕事を決めるのに必要な情報・資料を集めている状況がある一方で、一部の相談者は、それがないことが分かった。

表 64 「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」に対する回答（相談者票③；問 7-2）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	9	7.56
あまり当てはまらない	12	10.08
どちらともいえない	18	15.13
やや当てはまる	49	41.18
当てはまる	23	19.33
NA	8	6.72

合計	119	100
----	-----	-----

調査対象となった相談者の「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」について尋ねたところ、「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答されたものは6割弱であった。一方で、約2割弱の相談者は「当てはまらない」、「あまり当てはまらない」と回答された。

このことから、一定程度の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）が整っている状況がある一方で、一部の相談者は、それがないことが分かった。

表 65 「該当相談者は、求職活動を行っている、または就職相談をしている」に対する回答（相談者票③；問 7-3）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	41	34.45
あまり当てはまらない	3	2.52
どちらともいえない	9	7.56
やや当てはまる	33	27.73
当てはまる	24	20.17
NA	9	7.56
合計	119	100

調査対象となった相談者の「求職活動を行っている、または就職相談をしている」について尋ねたところ、「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答されたものは4割強であった。一方で、3割強の相談者は「当てはまらない」、「あまり当てはまらない」と回答された。

このことから、一定程度の相談者は求職活動を行っている、または就職相談をしている一方で、一部の相談者は、それがないことが分かった。

表 66 「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」に対する回答（相談者票③；問 7-4）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	3	2.52
あまり当てはまらない	13	10.92
どちらともいえない	32	26.89
やや当てはまる	48	40.34
当てはまる	14	11.76
NA	9	7.56
合計	119	100

調査対象となった相談者の「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」につ

いて尋ねたところ、「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答されたものは6割弱であった。一方で、1割弱の相談者は「当てはまらない」、「あまり当てはまらない」と回答された。

このことから、一定程度の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一方で、若干の相談者は、それがないことが分かった。

表 67 「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」に対する回答（相談者票③；問 7-5）

支援状況	相談者数	%
当てはまらない	4	3.36
あまり当てはまらない	17	14.29
どちらともいえない	26	21.85
やや当てはまる	54	45.38
当てはまる	8	6.72
NA	10	8.40
合計	119	100

調査対象となった相談者の「自分に適した仕事を複数挙げることができる」について尋ねたところ、「当てはまる」、「やや当てはまる」と回答されたものは5割弱であった。一方で、1割強の相談者は「当てはまらない」、「あまり当てはまらない」と回答された。

このことから、一定程度の相談者は自分に適した仕事を複数挙げることができる一方で、若干の相談者は、それができないことが分かった。

表 68 「求職活動に取り組む態度の変化」に対する回答（相談者票③；問 7-6）

支援状況	相談者数	%
参加前よりも低下した	0	0
参加前よりも少し低下した	1	0.84
あまり変わらない	26	21.85
参加前よりは少し向上した	58	48.74
参加前よりも向上した	27	22.69
NA	7	5.88
合計	119	100

調査対象となった相談者の「求職活動に取り組む態度の変化」について尋ねたところ、「参加前よりも向上した」、「参加前よりも少し向上した」と回答されたものが約7割あり、「参加前よりも低下した」、「参加前よりも少し低下した」と回答されたものはごくわずかであった。また、「あまり変わらない」と回答されたものが2割弱あった。

このことから、多くの相談者がプログラム参加前（支援開始前）に比べて求職活動への態度を変化させていたことが分かった。

表 69 「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」に対する回答（相談者票③；問 7-7）

支援状況	相談者数	%
参加前よりも低下した	0	0
参加前よりも少し低下した	1	0.84
あまり変わらない	40	33.61
参加前よりは少し向上した	51	42.86
参加前よりも向上した	20	16.81
NA	7	5.88
合計	119	100

調査対象となった相談者の「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」について尋ねたところ，「参加前よりも向上した」，「参加前よりも少し向上した」と回答されたものが5割強あり，「参加前よりも低下した」，「参加前よりも少し低下した」と回答されたものはごくわずかであった。また，「あまり変わらない」と回答されたものが3割弱あった。

このことから，一定程度の相談者がプログラム参加前（支援開始前）に比べて就労するための知識や技能，希望する職種の広がりなどを変化させていたことが分かった。

（9）効果的援助要素とアウトカムの関連の検証

本調査の目的は，ロジックモデル上に示した「相談者の就労意欲が向上する（03）」及び「相談者のスキルの向上（04）」のアウトカムとC領域，D領域における効果的援助要素との関連を明らかにすることであった。

そのため，表70に示す通り，ロジックモデルに設定された様々な項目（活動・アウトカム）に指標を当てはめ，分析を行った。尚，基本的には，アウトカムに関連する指標は相談者票③から，活動に関する指標は施設票②（フィデリティ尺度）から用いた。

表 70 ロジックモデルに設定された様々な項目とその指標

03	相談者の就労意欲が向上する	相談者票③（問1）
0301	自己肯定感が向上する	相談者票③（問2）
030101	自己有用感が向上する取り組みを行う	施設票②（フィデリティ尺度 C1項目）
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）	施設票②（フィデリティ尺度 C2項目）
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	相談者票③（問4）
	030301	職場見学を行う	施設票②（フィデリティ尺度C3項目）
04	相談者のスキルの向上		
	0401	生活能力の向上	相談者票③（問5）
	040101	生活課題スキルを見る相談を行う	施設票②（フィデリティ尺度D1項目）
	040102		
	040103		
	0402	社会能力の向上	相談者票③（問6）
	040201	対人課題スキルを見る相談を行う	施設票②（フィデリティ尺度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	相談者票③（問7）
	040201	就労課題スキルを見る相談を行う	施設票②（フィデリティ尺度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	

また、本分析のアウトカム指標について、施設票③のなかから「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、変化がありますか」と尋ねた設問（問1-3、問2-3、問3-3、問4-3、問5-5、問5-6、問5-7、問6-3、問6-4、問7-6、問7-7）を用いることとした。

これらの設問は、様々なアウトカム項目について、相談者のプログラム参加前後での変化を尋ねている。つまり、ロジックモデル上に示したアウトカムと活動の関連に関する仮説が正しければ、効果的援助要素実施度（フィデリティ尺度得点）の高い機関が低い機関よりも、より多くの変化を相談者にもたらしているものと考えられる。本分析では、これを検証するために、C領域、D領域の実施度（フィデリティ尺度得点）が高い機関の相談者、低い機関の相談者における変化

の状況を比較することで、効果的援助要素が意図したアウトカムの達成に関連しているのかを検証した。

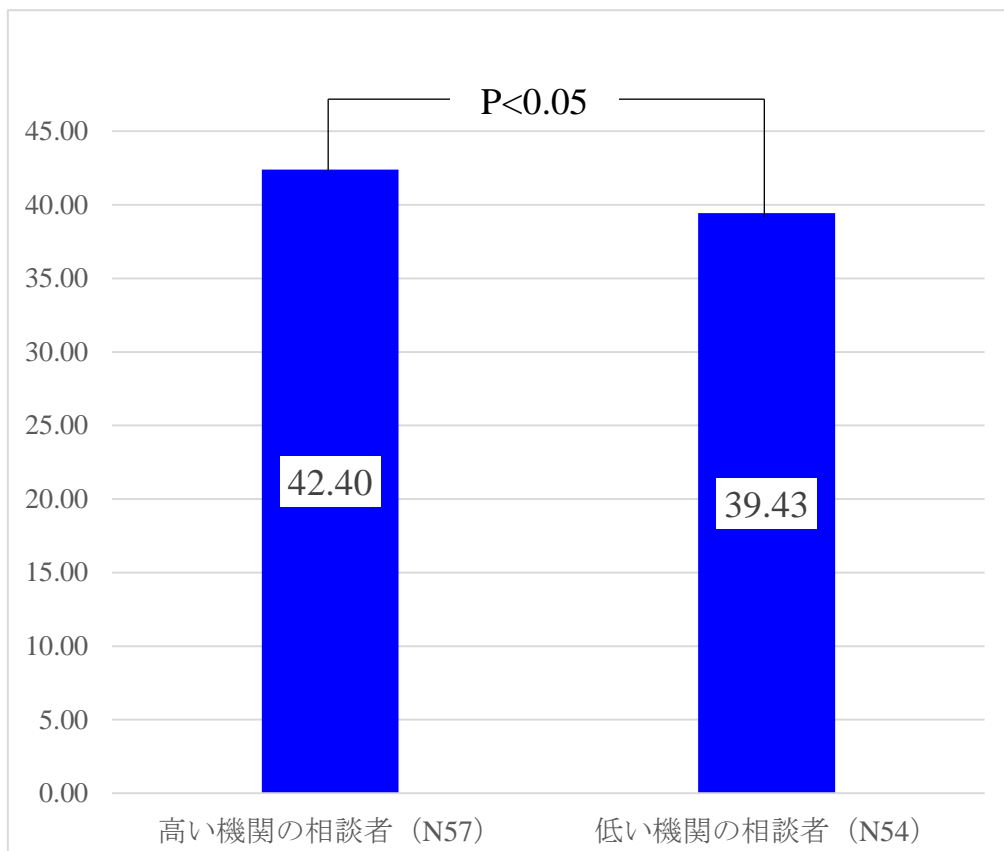


図 4 C 領域, D 領域の実施度が高い機関, 低い機関におけるアウトカム得点の比較

表 71 C 領域, D 領域の実施度が高い機関, 低い機関におけるアウトカム得点の比較

	C, D 領域のフィデリティ得点				t 検定	
	高い機関の相談者		低い機関の相談者			
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	t 値	P 値
アウトカム得点	42.40	6.14	39.43	4.72	2.851	0.005

本分析にあたって、アウトカム指標の得点化を行った。本分析に用いたアウトカム指標の設問は「①参加前よりも向上した」から「⑤参加前よりも低下した」の5件法で回答を求めている。そこで、「参加前よりも向上した（5点）」、「参加前より少しは向上した（4点）」、「どちらともいえない（3点）」、「参加前よりも少し低下した（2点）」、「参加前よりも低下した（1点）」と配点し、得点化した。つまり、この得点が高ければ高いほど、プログラム参加前後での良い変化が大きかったことを示している。尚、分析に用いた設問は、全11問（問1-3、問2-3、問3-3、問4-3、問5-5、問5-6、問5-7、問6-3、問6-4、問7-6、問7-7）であったため、その最大得点は55点ということになる。

C 領域, D 領域の効果的援助要素実施度（フィデリティ尺度得点）が高い機関13か所とその

相談者 57 名、低い機関 12 か所とその相談者 54 名を分析対象とし、それぞれにおけるアウトカム指標得点の平均値を比較した。尚、比較においては t 検定の手法を用いた（図 4、表 71）。

その結果、C 領域、D 領域の効果的援助要素実施度（フィデリティ尺度得点）が高い機関における相談者のアウトカム指標得点の平均が 42.40 点であったのに対し、効果的援助要素実施度（フィデリティ尺度得点）が低い機関における相談者のアウトカム指標得点の平均は 39.43 点であり、若干ではあるが、効果的援助要素実施度（フィデリティ尺度得点）の高い機関における相談者の方が、アウトカム指標得点が高い傾向にあることが分かった（図 4、表 71）。

4) 考察

ここでは、ロジックモデル上に示した「相談者の就労意欲が向上する（03）」及び「相談者のスキルの向上（04）」のアウトカムと効果的援助要素の関連を分析した。

その結果、ロジックモデル上に示した仮説の通り、C 領域、D 領域の実施度が高い機関の相談者が、実施度の低い機関の相談者に比べて、より「就労意欲」や「就労に必要なスキル」を向上させていたことが明らかになった。

このことから、ロジックモデルに設定したアウトカムと活動（効果的援助要素）との関連は正しく、自立相談支援事業における就労支援を効果的に実施するためには、効果的援助要素に規定した様々な活動を着実に実施し、機関ごとに成果を高めていくことが有効であると考えられる。尚、前述の通り、この点については、本調査報告を基にして作成される、実施マニュアル（効果的な支援を実践するためのポイントを整理したもの）及び、評価ガイドライン（プログラムの評価を実施する際に参考となるガイドライン）を参照し、それぞれの実践現場で活用して頂くことを期待したい。

尚、これも前述の通りであるが、本調査は質問紙を用いた横断的な調査研究から得られたデータを分析し、様々な結果を得ている。そのため、「規定した活動を実施することで、意図した成果（アウトカム）を得ることができる」という因果関係の検証には至っておらず、あくまで、活動と成果（アウトカム）の関連が検証されたということにとどまっている。今後は、「規定した活動を実施することで、意図した成果（アウトカム）が得られる」という因果関係を検証するために、介入による縦断的な調査研究の実施も必要であると考えられる⁷。

⁷ 因果関係を推定するためには次の 3 つの条件の全てを満たしている必要がある。すなわち、① 結果（アウトカム）に対して原因（活動）が時間的に先行している、② 2 変数間（アウトカムと活動）が相関関係にある、③ 2 変数間の相関関係が疑似相関ではない、である。今回の横断的な調査・分析においては②の条件は満たせるものの、①と③の条件については十分に満たすことができない。これらの条件を十分に満たせる調査・研究の方法は、一般的には縦断的な介入研究（実験法）ということになる。

6. まとめ

本調査では、参加型評価手法のワークショップを経た「ロジックモデルの作成」、作成されたロジックモデルを手掛かりにした「効果的援助要素の作成」、さらには、この効果的援助要素を基にして作成されたフィデリティ尺度を用いた「質問紙調査による活動（効果的援助要素）と意図したアウトカムとの関連の検証」が行われた。

その結果、横断調査によって得られたデータ分析という、調査設計上の限界はあるものの、相関分析やt検定の結果から検証された、自立相談支援事業における就労支援の効果的な支援モデル（ロジックモデル・効果的援助要素）を構築することができた。今後、この効果的な支援モデルに基づく「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（別冊）」が作成され、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っていくことを期待したい。

また、このことと関連して、全国にいくつかある自立相談支援機関同士が、この「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（別冊）」を活用し、お互いの実践を評価し合い、より効果的な実践の展開に向けて、お互いにアドバイスをし合える関係性が構築されると、より自立相談支援事業における就労支援が全体的に効果的なものへと発展していくと期待できる。自機関の事業改善のみならず、そのための有効なツールとしても、この「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（別冊）」、すなわち、本事業によって作成されたロジックモデルや効果的援助要素、フィデリティ尺度が活用されることを期待したい。

7. 資料

次の順序で資料を掲載する。

- 1) 効果的援助要素リスト
- 2) 施設票①
- 3) 施設票② フィデリティ尺度
- 4) 相談者票① 相談員記入用
- 5) 相談者票② 相談者記入用
- 6) 相談者票②における調査時に使用する面接票
- 7) 相談者票③ 相談員記入用

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

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

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（ ）

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

＜b＞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

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

＜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

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＞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

＜c＞就職活動

- 可能な限り早期に就職活動を行っている

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。
 - 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 ()

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

●まず、貴事業所(機関)の概要についてお伺いいたします●

問1. 貴事業所(機関)の事業開始(認可)時期はいつでしょうか。

20	年	月
----	---	---

問2. 貴事業所(機関)の事業受託形態はどのタイプでしょうか。次の選択肢のなかから該当するものに○印をおつけください。

タイプ(選択肢)	タイプの説明
1) 法人一括	1 法人にて自立相談から就労準備支援事業まで一貫して行っている事業体。
2) 共同企業体 (就労準備支援事業有り)	2 法人以上で契約を結びジョイントベンチャー(JV)形式で自立相談から就労準備支援事業を行っている事業体。
3) 共同企業体 (就労準備支援事業無し)	2 法人以上で契約を結びジョイントベンチャー(JV)形式で自立相談事業を行っている事業体(就労準備支援事業は行っていない)。
4) 個別事業体 (就労準備支援事業との連携有り)	1 法人で自立相談事業を行っている事業体(就労準備支援においては他機関と連携している)。
5) 個別事業体 (就労準備支援事業との連携無し)	1 法人で自立相談事業を行っている事業体(就労準備支援の他機関との連携はしていない)。

問3. 貴事業所(機関)の相談者の皆さんは、どのような方が多いでしょうか。次の選択肢のなかから最も多いものに◎印を、その他、これまでに相談があった(支援した)経験のあるものの全てに○印をおつけください。

1) 高齢者	2) 身体障がい者	3) 知的障がい者	4) 精神障がい者	5) 発達障がい者
6) 難病	7) 高次脳機能障がい	8) 母子家庭の母	9) 父子家庭の父	10) 借金のある方
11) 高校中退者	12) 非正規雇用労働者	13) ひきこもりの方	14) ニートの方	
15) その他()				

問4. 相談者一人当たりの利用開始から就職までの平均期間はどのくらいになるでしょうか。次の選択肢から該当するものの1つに○印をおつけください。

1) 数週間	2) 1か月以内	3) 3か月以内	4) 6か月以内	5) 1年以内	6) 1年以上
--------	----------	----------	----------	---------	---------

●現在の利用者及び利用実績についてお伺いいたします●

問5. 貴事業所(機関)の2017年12月1日時点の継続中の就労支援に関するプラン*の数を教えてください。

※厚生労働省「生活困窮者自立支援制度の新たな評価指標による調査」における「継続支援の対象としている」および「就労支援対象者への該当」のいずれにもチェックがある者を対象としてください。

継続中の就労支援に関するプラン数	件
(その内) 就労準備支援事業のプラン数	件
(その内) 認定就労訓練事業のプラン数	件

問6. 貴事業所(機関)の過去1年間の就職者数を教えてください(市町村へ報告する数値等を用いてご記入ください)。

2016年12月	2017年1月	2017年2月	2017年3月	2017年4月	2017年5月
名	名	名	名	名	名
2017年6月	2017年7月	2017年8月	2017年9月	2017年10月	2017年11月
名	名	名	名	名	名

付問. 上記の就職者数のうち、クローズの就職者数(就職先へ生活困窮者であることを開示せずに行う就職)を教えてください。

2016年12月	2017年1月	2017年2月	2017年3月	2017年4月	2017年5月
名	名	名	名	名	名
2017年6月	2017年7月	2017年8月	2017年9月	2017年10月	2017年11月
名	名	名	名	名	名

問7. 下記期間の就労継続者数について、2017年12月1日時点でお答えください(市町村へ報告する数値等を用いてご記入ください)。

	継続者数	不明
就労継続期間が6か月未満の相談者	名	
就労継続期間が6か月以上12か月未満の相談者	名	
就労継続期間が12か月以上24か月未満の相談者	名	

※ 就労継続者数について、「把握できていない」場合には、「不明」の欄に○印をおつけください。

問8. 貴事業所(機関)の2017年12月1日から過去1年間における受入れ先企業等(就職や実習)の状況についてお答えください(2016年12月1日から2017年12月1日の間の状況をお答えください)。

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9. 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、2017年12月1日時点でお答えください。

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10. 貴事業所(機関)の相談者の皆さんは、どのような職種で就職されることが多いでしょうか。次の選択肢のなかから最も多いものに◎印を、その他、これまでに就職した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11. 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) 高年齢者雇用	9) 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12.

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。

	いる 困難もなく、 十分に 対応でき て	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

●最後に、貴事業所（機関）についてお伺いします●

問13. 貴事業所（機関）が所属する法人について、次の選択肢から当てはまるもの1つに○印をおつけください。

1) 地方自治体の直営	2) 社会福祉協議会	3) 社会福祉法人	4) NPO 法人
5) 医療法人	6) 一般社団法人	7) 公益社団法人	8) その他()

問14. 貴事業所（機関）の支援員数について、2017年12月1日時点の人数を教えてください。

就労支援に関する事業:	名	就労準備支援事業:	名	認定就労訓練事業(中間的就労):	名
-------------	---	-----------	---	------------------	---

※ 就労準備事業等を行っていない、または把握できない場合には、「空欄」のままで結構です。

問15. 貴事業所（機関）支援員が有している資格等について、次の選択肢から、最も多いものに◎印を、その他当てはまるもの全てに○印をおつけください。

1) 社会福祉士	2) 精神保健福祉士	3) 社会福祉主事	4) 介護支援専門員
5) 臨床心理士	6) 理学療法士	7) 作業療法士	8) 看護師
9) 保健師	10) キャリアコンサルタント	11) 福祉系職業経験者	12) 一般企業勤務経験者
13) その他()			

問16. 貴事業所（機関）がおかれている地域（市町村）の人口規模はどのくらいでしょうか。おおよそで結構ですのでご回答ください。

人口 約	(千人)
------	------

※ ご回答の単位は(千人)になっておりますので、ご注意ください。

●本調査について、何かお気づきの点・ご意見がございましたらご記入ください●

※ 本調査の結果等を送付させていただきます。お手数をおかけ致しますが、以下の連絡先へのご記入をお願い致します。

事業所（機関）名	
ご住所	〒

●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●

【この調査票(施設票②)の記入方法】

発送 (2017 年 12 月〇日)
返送期限 (2017 年 12 月〇日)

①

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。 <input type="checkbox"/> 事業所(機関)内で支援員研修を実施している <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 <input type="checkbox"/> 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() <input type="checkbox"/> 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

②

【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。

- 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。
- 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
<p>支援員個人の支援能力の向上</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。

チェック項目	評価・アンカーポイント				
	1	2	3	4	5
<p>チーム支援を実施する</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><a>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"/> 支援調整会議を行っている</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>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>△ 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」のチャンネルを多くもっているということの意味します。

チェック項目	評価・アンカーポイント				
	1	2	3	4	5
<p>A3 多様なメニューによる支援を提供する</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。</p> <p><input type="checkbox"/> アウトリーチ支援を実施している</p> <p>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</p> <p>△ 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>△ 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</p> <p>△ 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</p> <p>△ その他()</p> <p><input type="checkbox"/> アセスメント結果を行動メニューに反映している</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>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</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>	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
<p>受入れ企業等を増やす</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事業所(機関)見学や説明を受入れる準備が整っている</p> <p>B1 <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)</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>起業の支援</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><a>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>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>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
<p>B3 働き方のバリエーションを広げる支援</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><input type="checkbox"/> 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><input type="checkbox"/> 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><input type="checkbox"/> 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><input type="checkbox"/> 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><input type="checkbox"/> 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>C1 自己肯定感向上のための支援</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

【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>C2 自己理解を深めるための支援</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」をしっかりと整理していく</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
<p>働くことへの理解を深める支援</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>□ 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(ひとつおとり)</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
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。 <u>＜a＞アセスメント</u> <input type="checkbox"/> 生活課題スキルを見る相談を行っている <input type="checkbox"/> 相談者の生活歴をアセスメントしている <input type="checkbox"/> 相談者の困窮度合をアセスメントしている <u>＜b＞プログラムの提供</u> <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	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＞＜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
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。 <u>＜a＞アセスメント</u> <input type="checkbox"/> 対人課題スキルを見る相談を行っている <input type="checkbox"/> 自己コントロールを見る相談を行っている <u>＜b＞プログラムの提供</u> <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 <input type="checkbox"/> (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＞＜b＞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
<p>就労能力向上のための支援</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><u><a>アセスメント</u></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><u>プログラムの提供</u></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><u><c>就職活動</u></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>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</p>	<p>示された要素のうち3~5 要素を満たす</p>	<p>示された要素のうち6~7 要素を満たす</p>	<p>示された要素のうち8 要素以上を満たす</p>	<p>示された要素のうち8 要素以上を満たし かつ <a><c>の全てに1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 (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。 <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 <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 <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 <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>就職後のフォローアップ支援</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"/> 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</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"/> 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>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</p> <p>△ 転職カフェ</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>【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】</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>	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

●当該相談者の基本属性についてお伺いいたします●

問1. 当該相談者のプラン策定期間はいつでしょうか。

20 年 月

問2. 当該相談者の支援状況についてお答えください。

1) 支援継続中

2) 既に支援は終結

※既に支援終結の場合は、終結した年月をご記入ください。

20 年 月

問3. 当該相談者の年齢についてお答えください。

(プラン策定日における年齢をご記入ください)

歳

問4. 当該相談者の性別について、該当する方に○印をおつけください。

1) 男性

2) 女性

3) その他

問5. 当該相談者の最終学歴について、該当するもの1つに○印をおつけください。

1) 中学校卒

2) 高等学校卒

3) 専門学校卒

4) 短期大学卒

5) 大学卒

6) 大学院卒

7) その他()

問6. 当該相談者の同居家族について、該当するもの全てに○印をおつけください。尚、当該相談者が扶養しているものについては◎をおつけください。

1) 配偶者

2) 子()人

3) 母

4) 父

5) 祖母

6) 祖父

7) 孫

8) その他()

問7. 当該相談者の状況について、該当するもの全てに○印をおつけください。

1) 高齢者

2) 身体障がい者

3) 知的障がい者

4) 精神障がい者

5) 発達障がい者

6) 難病

7) 高次脳機能障がい

8) 母子家庭の母

9) 父子家庭の父

10) 借金のある型

11) 高校中退者

12) 非正規雇用労働者

13) ひきこもりの方

14) ニートの方

15) その他()

●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

○ 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. 私には、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. 私には、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、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. 私には、色々な良い素質があると思う。

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2-2. 私は、自分のことを好ましく感じる。

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、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. 私は、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. 私は、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、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. 私は、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. 私は、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、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. 私は、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. 私は、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. 私は、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. 私は、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、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、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、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. 私は、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. 私は、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、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、友人や知り合いとの会話の機会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
-------------	---------------	-----------	---------------	-------------

<就労能力について>

問7-1. 私は、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. 私は、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. 私は現在、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. 私は、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. 私は、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、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、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
-----------------	-------------------	---------------	-------------------	-----------------

●本調査について、何かお気づきの点・ご意見がございましたらご記入ください●

--

●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」評価のための面接票

団体・事業名	
面接日： 年 月 日	調査時間：
回答者：	調査員：

【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えますか。
- ・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えますか。

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えますか。
- ・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えますか。

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えますか。

【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ませんか。
- ・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えますか。

問 2-2.

- ・○○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えますか。
- ・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えますか。

問 2-3.

- ・○○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（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えますか。

【自己理解について】

□ ○○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.

- ・○○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.

- ・○○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。
- ・○○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認してみる）。
- ・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.

- ・○○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】

□ ○○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.

- ・○○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.

- ・○○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、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。
- ・○○さんの「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認してみる）。
- ・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.

- ・○○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「働くことへの理解」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】

□ ○○さんの生活についてうかがいます。

問5-1.

- ・○○さんは、起床・食事・睡眠などの生活リズムが正しいですか。
（「○○さんは、食生活が規則正しいですよね」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5-2.

- ・○○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。
（「○○さんは、遅刻が多いですよね」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5-3.

- ・○○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。
（「○○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.

- ・○○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か。
（「○○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.

- ・○○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.

- ・○○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.

- ・○○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】

□ ○○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.

- ・○○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.

- ・○○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.

- ・○○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.

- ・○○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】

□ ○○さんの働くための能力についてうかがいます。

問7-1.

- ・○○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.

- ・○○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.

- ・○○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。

【この調査について、何か意見はありますか】

- ・この調査について、何か意見はありますか。

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

○ 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、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
-------------	---------------	-----------	---------------	-------------

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

●本調査について、何かお気づきの点・ご意見がございましたらご記入ください●

--

●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●

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. 池本修悟 (一般社団法人ユニバーサル志縁センター)
2. 源由理子, 新藤健太, 鴨崎貴泰, 大澤香織
3. 新藤健太, 源由理子, 鴨崎貴泰, 大澤香織
4. 新藤健太, 鴨崎貴泰, 大澤香織, 源由理子
5. 鴨崎貴泰, 大澤香織, 新藤健太, 源由理子
6. 新藤健太, 鴨崎貴泰, 大澤香織, 源由理子
7. 新藤健太, 鴨崎貴泰, 大澤香織, 源由理子

【編集者】

新藤健太, 池本修悟

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

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
