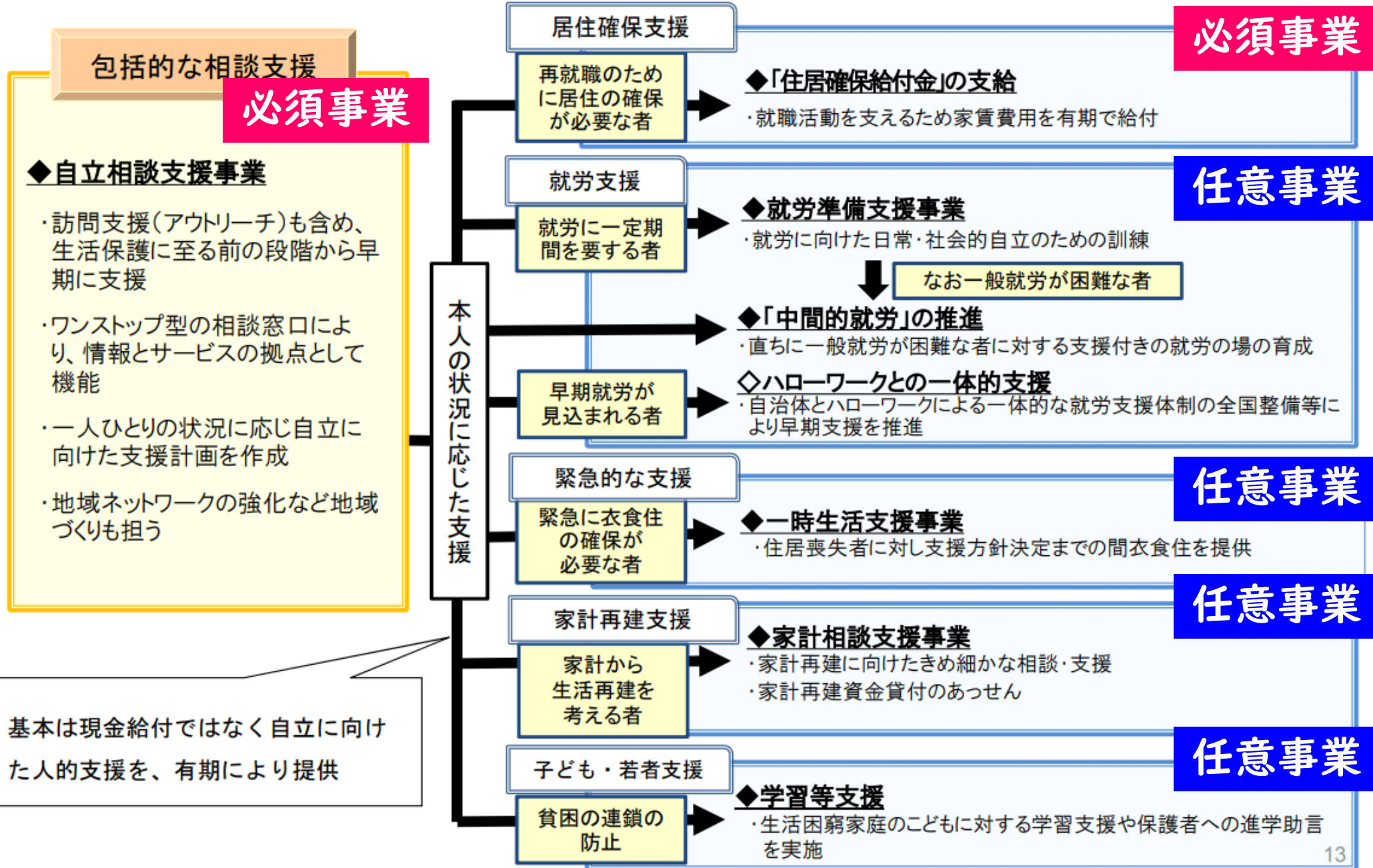


地域共生社会における多様な就労困難者の効果的な就労支援プログラム形成プロジェクトのご説明

- 公益社団法人ユニバーサル志縁センター
- 文部科学省科学研究費補助金基盤研究(B):福祉課題への変革プログラムに取り組む実践家と組織の評価キャパシティ形成法の開発研究班

【第Ⅰ部】多様な就労困難者の効果的な 就労支援プログラムのご説明

生活困窮者自立支援制度



厚生労働省
(2013)

ロジックモデル(設計図・作戦図)

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(戦略目的)

より多くの人が就労する

直接アウトカム

相談者の状況に合った適切な支援が行われるようになる

支援者個人の支援能力が向上する

活動

- ・支援員研修を強化する
- ・支援員のメンタルヘルスに留意する
- ・適正な人数の支援員を配置する

A1

チーム支援が行われるようになる

- ・必須事業と任意事業の連携を強化する
- ・支援調整会議を行う
- ・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

A2

相談者に多様なメニューによる支援提供が行えるようになる

- ・アウトリーチを行う
- ・アセスメント結果を行動メニューに反映する
- ・支援メニューの開発を行う

A3

家族が抱える問題に対する支援も提供できる

- ・相談者の家族状況を聴き取り、理解する
- ・必要に応じて家族同席の相談を行う
- ・家族を対象にしたセミナー等を開催する
- ・親の会を設ける

A4

多様な働き方のメニューが増える(受け入れ側)

受け入れ企業が増える

- ・受入れ企業の開拓を行う
- ・就労準備事業の受け入れ先企業(実習先??)を増やす
- ・行政が企業開拓に積極的に関与するよう働きかける

B1

障害者を受け入れる(起業)が起こる

- ・中間的就労の認定企業を増やす
- ・地域の達人(農家など)と交流を図る
- ・起業支援を行う(社会的企業など)

B2

働き方のバリエーションが増える

- ・(相談者の)就業条件等の介入調整
- ・受入れ側の仕事の分解を行い、適応しやすくする

B3

相談者の就労意欲が向上する

相談者の自己肯定感が向上する

- ・自己有用感が向上する取り組みを行う

C1

相談者の自己理解が深まる

- ・当事者が自らの想いを語る(機会をもつ)
- ・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
- ・就労に向けた課題を支援者と相談者で共有する
- ・就労に向けた課題解消に対するアプローチの状況把握

C2

相談者の働くことへの理解が深まる

- ・職場見学を行う

C3

相談者のスキルが向上する

相談者の生活能力が向上する

- ・生活課題スキルを見る相談を行う

D1

相談者の社会能力が向上する

- ・対人課題スキルを見る相談を行う
- ・自己コントロールを見る相談を行う
- ・(SSTのような)グループワークを行う

D2

相談者の就労能力が向上する

- ・就労課題スキルを見る相談を行う
- ・専門スキルを見る相談を行う
- ・教育訓練に貸し付けを行う
- ・求職者支援訓練の実施
- ・インターシップを行う
- ・多様な職場体験を行う(ひととおり)など

D3

相談者が安心して働き続けられる

企業の人材対応能力が向上する(同僚や上司など)

- ・当事者に対する偏見解消、理解促進を図る
- ・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)
- ・面接同行

E1

採用後のフォローアップが行われるようになる

- ・採用後のフォローアップを行う
- ・「居場所」をたくさん創る
- ・転職カフェを行う
- ・転職支援を行う

E2

効果的援助要素（具体的な活動）一覧

領域	項目数
A領域 （相談者の状況に合った適切な支援）	A1～A4（4項目、35要素）
B領域 （多様な働き方のメニューを増やす支援）	B1～B3（3項目、16項目）
C領域 （相談者の就労意欲を向上させる支援）	C1～C3（3項目、17要素）
D領域 （相談者のスキルを向上させる支援）	D1～D3（3項目、26要素）
E領域 （相談者が安心して働き続けるための支援）	E1～E2（2項目、11要素）

- ・効果的援助要素は、アウトカムを達成するために取り組むべき**活動の詳細**。
- ・**5領域、18項目、105要素**から構成。

自立相談支援事業における就労支援事業

効果的援助要素

A 領域 相談者の状況に合った適切な支援

A1；支援員個人の支援能力と支援環境の向上

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

<a>支援員のスキルアップ

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

支援員が働く環境の整備

- ☐ 支援員は適切な人数が配置されている
- ☐ 別の事業と兼任ではなく専任の支援員が配置されている
- ☐ 支援員のメンタルヘルスに留意している

【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】

△ メンタルヘルス研修

△ 支援員間での相談やスーパービジョンなど、支援員が一人で悩まないための取り組み

△ その他（ ）

- ☐ 支援員が働きやすい職場環境が整えられている

【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】

△ 有給休暇がとりやすい

△ 残業が少ない

△ 職務規定の遵守（支援員の働き方が職務規定を遵守したものになっている）

ユニバーサル志縁センター（2019）

B2；就労のための仕事づくり（起業含む）の支援

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

<a>中間的就労（就労訓練事業など）

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

相談者による仕事づくり（起業含む）

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

B3；働き方のバリエーションを広げる支援

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

フィデリティ尺度（忠実度を測定するための尺度）

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

【この項目をチェックするうえでの注意事項】

※「支援員」とは、「相談員」なども含む、自立相談支援事業における就労支援事業にかかわる全てのスタッフを意味しています（以下、全てこの定義をお願いします）。

※「支援員は適切な人数が配置されている」の設問について、事業所（機関）が置かれている地域の状況に即して「支援員の数が過不足ない」という場合に、お願いします。

成果（アウトカム）指標

●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。

	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

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

事業所票（機関単位のアウトカム）

相談者票（相談者単位のアウトカム）

広域的事業所調査：第1次効果モデル（試行版）の広域的な検証

★全国の自立相談支援機関を対象とした質問紙調査を実施し、検証。

“主たる評価設問”

- ・効果的援助要素（フィデリティ尺度得点）とアウトカムは関連しているか??

“調査の実施時期”

- ・平成29年12月16日から平成30年1月12日。

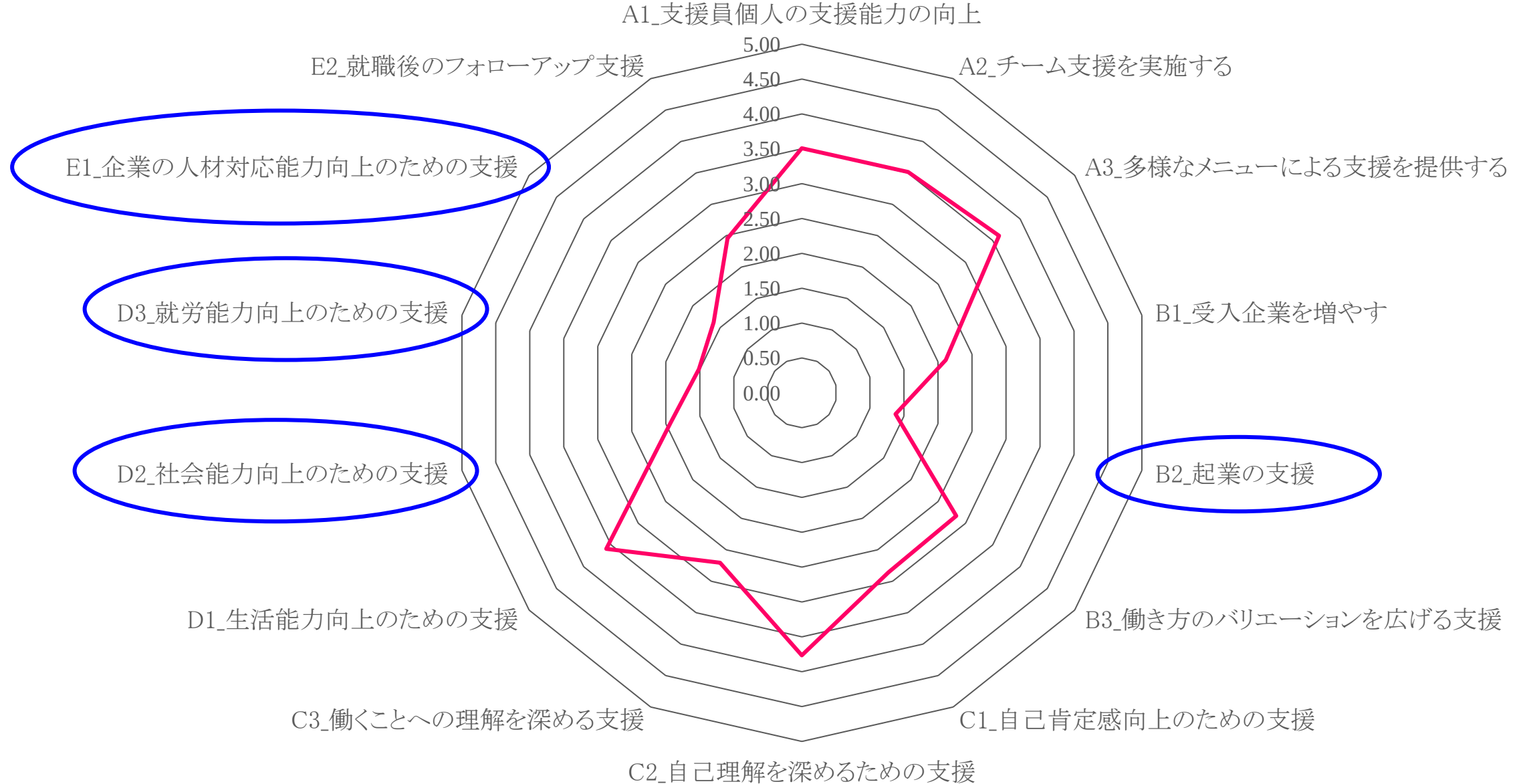
“調査対象”

- ・全国の機関1,317箇所（回収706箇所；回収率53.6%）。

“調査内容”

- ・自立相談支援機関の基本情報（事業開始時期、支援員数、など）
- ・アウトカムに関する情報（就労者数、就労定着者数、など）
- ・活動に関する情報（効果的援助要素の実施状況（フィデリティ尺度得点））

フィデリティ尺度得点（活動の実施状況）の分布



効果的援助要素（プロセス）と成果（アウトカム）の関連（Ⅰ）

	就職可能な 企業数	実習可能な 企業数	就職した 企業数	実習した 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**
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<0.05, **P<0.01

ユニバーサル志縁センター&JFRA(2018) 12

効果的援助要素（プロセス）と成果（アウトカム）の関連（2）

	1年間の 就職者数	6か月までの 定着者数	1年までの 定着者数	2年までの 定着者数
尺度総合	.449**	.446**	.419**	.282**
A1	.207**	.188**	.208**	
A2	.204**	.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<0.05, **P<0.01

ユニバーサル志縁センター&JFRA(2018) 13

広域的試行評価調査①：単一グループデザインで行う多施設共同調査

★ガイド導入サポートと有効性の検証。

“主たる評価設問”

- ・効果モデルは実践現場で実施可能か??（適用可能か??）
- ・効果的援助要素はアウトカムの向上に貢献するか??

“調査の実施時期”

- ・平成30年12月から平成31年3月。

“調査対象”

- ・全国からガイド導入サポートを希望した機関から7箇所を選定

“調査内容”

- ・自立相談支援機関の基本情報（事業開始時期、支援員数、など）
- ・**アウトカム**に関する情報（就労者数、就労定着者数、など）
- ・活動に関する情報（効果的援助要素の実施状況（**フィデリティ尺度得点**））⁴

調査の設計



“調査の実施時期” 平成30年12月～平成31年3月（3か月間）

“調査対象” 効果モデルの導入サポート（本研究への協力）を希望する機関を公募し、問い合わせのあった支援機関等から最終的に7機関を選出。

試行評価調査の実施体制

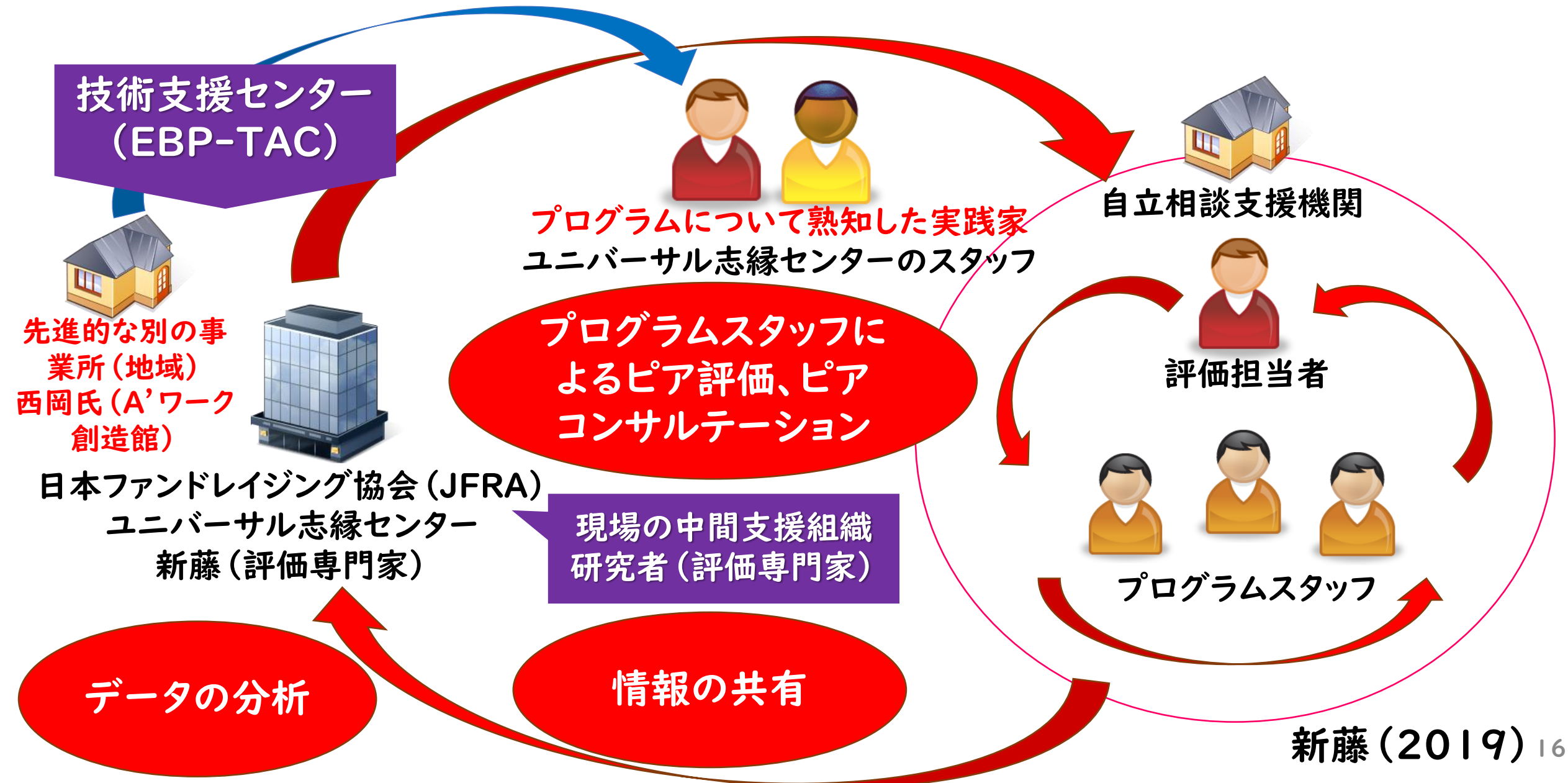


表 3-7 「B2：就労のための仕事づくり（起業含む）の支援」に関する内容

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

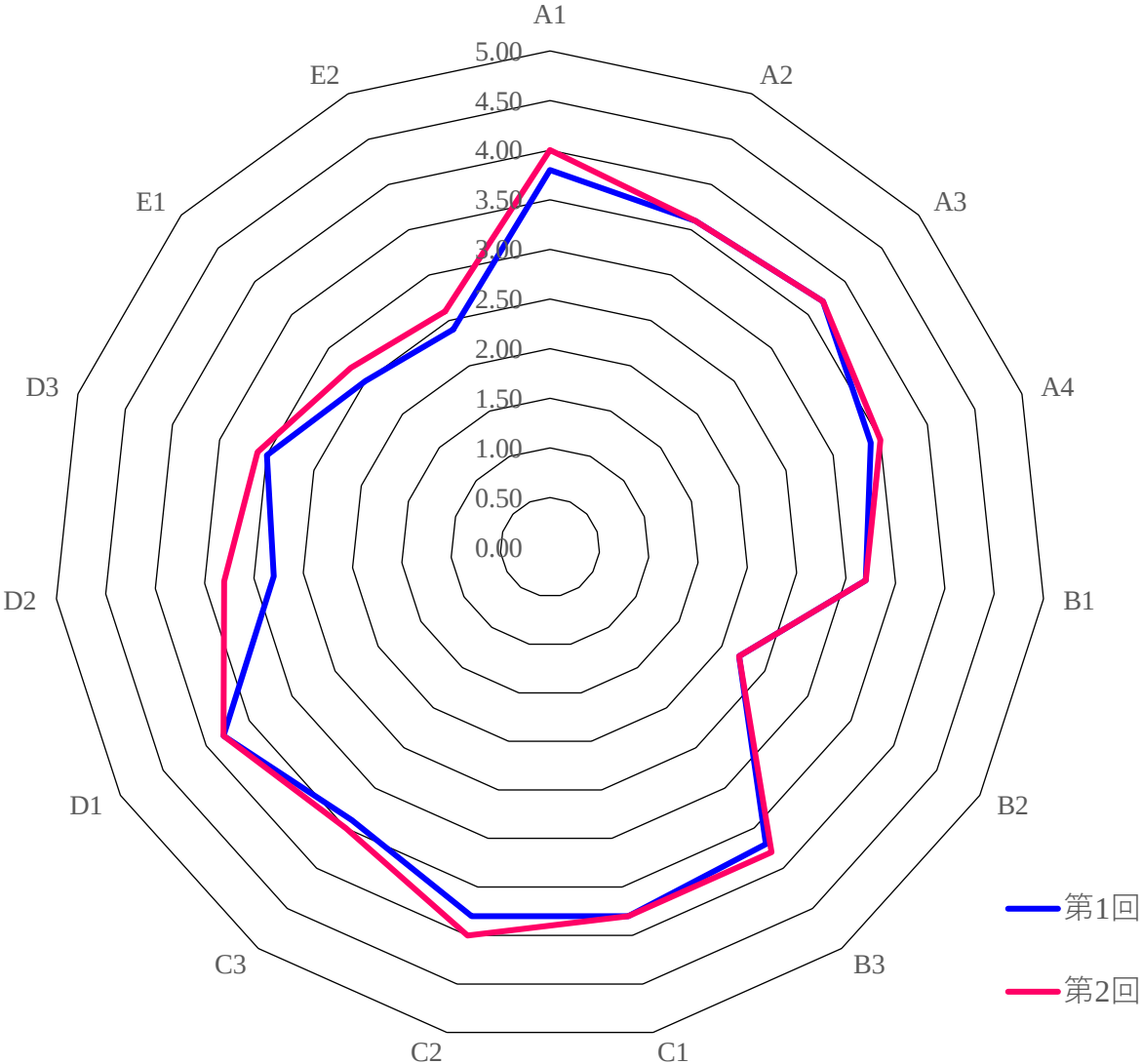
表 3-8 「B3：働き方のバリエーションを広げる支援」に関する内容

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

表 3-9 「C2：自己理解を深めるための支援」に関する内容

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

コンサルテーションの結果（活動の改善）



- 多くの項目において、平均点が向上。
- 特にA1とC2は基準点である4点を超え、D2は得点を大幅に向上した。

項目	1回・平均 (標準偏差)	2回・平均 (標準偏差)
A1	3.80 (0.919)	4.00 (0.943)
A2	3.60 (0.966)	3.60 (0.966)
A3	3.70 (0.949)	3.70 (0.949)
A4	3.40 (0.843)	3.50 (0.850)
B1	3.20 (1.229)	3.20 (1.229)
B2	2.20 (1.476)	2.20 (1.476)
B3	3.70 (1.059)	3.80 (1.135)
C1	3.80 (1.229)	3.80 (1.229)
C2	3.80 (0.919)	4.00 (0.943)
C3	3.40 (1.265)	3.50 (1.354)
D1	3.80 (1.033)	3.80 (1.033)
D2	2.80 (1.932)	3.30 (1.829)
D3	3.00 (1.414)	3.10 (1.370)
E1	2.50 (1.269)	2.70 (1.337)
E2	2.40 (1.265)	2.60 (1.265)

事業所（機関単位）のアウトカムの変化

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

**P<0.05, **P<0.01*

- これらの設問は、効果的援助要素のA領域及びE領域に対応したアウトカムとして設定。
- フィデリティ得点の向上に従って、アウトカムの改善も確認された（サンプルサイズの関係で統計的な有意差は認められず）。

相談者（個人）のアウトカムの変化

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

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

- これらの設問は、効果的援助要素のC領域に対応したアウトカムとして設定。
- フィデリティ得点の向上に従って、アウトカムの改善も確認された（Wilcoxonの符号付順位検定の結果、多くの項目について統計的な有意差も確認した）。

評価実践ガイド(プログラム実施マニュアル)

平成 30 年度厚生労働省社会福祉推進事業

自立相談支援事業評価実践ガイド 普及展開方法検討事業 報告書

平成 31 年 3 月
一般社団法人ユニバーサル志縁センター

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

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―

平成 31 年 3 月
(平成 30 年 3 月 初版発行)

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。

★ユニバーサル志縁センターのHPからDL可



活動報告

自立相談支援事業評価実践ガイド普及展開方
法検討事業報告書ができました

2019/04/10

報告会(セミナー)の開催

3/27 (水) 13:30 ~ 16:00 (受付開始 13:00 ~)

会場: TKP 新橋カンファレンスセンター ホール 2A

平成 30 年度厚生労働省社会福祉推進事業
自立相談支援事業評価実践ガイド普及展開方法検討事業 進捗報告
主催: 一般社団法人ユニバーサル志縁センター

改正法を受けて、団体ごとの自立相談支援事業の 改善・改革ビジョンを考える！

～事業評価ガイドを活用したアクションプラン検討のABC～

参加
無料



平成 29 年度社会福祉推進事業において「自立相談支援事業評価ガイドライン」(以下「評価ガイド」)を作成しました。評価ガイドは、各団体を取り組む自立相談支援事業を自己評価(チェックシート活用)するツールですが、その活用は相談支援活動の課題を可視化し効果的な改善策を準備する、あるいはこの事業の目的や到達点等を改めて内外の関係者に説明する、全国共通の評価実践をもとに制度の充実を図るといったことが想定されています。

本年度は、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ために、評価ガイドの普及展開方法の検討、評価ガイドの実践導入サポートとその効果検証を行いました。本シンポジウムでは、改正法後の取組み課題を整理するとともに、各団体が改正法の実現するために進めるべき改善・改革は何か? 評価ガイドはどのような役割を果たすのか、どのように活用するのか、評価ガイドの導入(試行)事例を交えながら、意見交換してみたいと思います。



お問い合わせ・お申込み: 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 5F
TEL 03-6450-1820 FAX 03-6450-1821 E-mail info@u-shien.jp

お申込みは WEB から → <http://www.u-shien.jp/>

開催概要

平成 29 年度に作成した「評価ガイド」の実践導入サポートの効果検証をしてきた中で、どのような方法で普及展開していくのが良いか調査結果を報告する。更に法改正後の取組み課題を整理するとともに、自立相談各団体が改正法の主旨を実現するために進めるべき改善・改革は何か? 評価ガイドがどのような役割を果たすのか、どのように活用するのか、評価ガイドの導入(試行)事例を発表し、質疑応答を行う

プログラム

13:30 主催者挨拶 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

13:35 基調講演「改正生活困窮者自立支援法の今後の展望」

講師: 厚生労働省社会援護局生活困窮者自立支援室

13:50 基調報告①「自立相談支援事業評価実践ガイド普及展開方法検討事業調査結果報告」

報告者: 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)

14:10 基調報告②「自立相談支援事業評価ガイド導入サポートから見えてきたこと」

報告者: 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)

14:30 休憩

14:40 パネルディスカッション

コーディネーター: 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)

パネリスト (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)

北村ゆい (新潟市パーソナル・サポート・センター 相談支援員)

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)

濱政宏司 (豊中市市民協働部くらし支援課 若者・就労支援担当主幹)

山中 薫 (世田谷区生活福祉担当課 係長)

対象

マップ

TKP 虎ノ門駅前
(東京都港区虎ノ門 1-1)

アクセス

- 東京メトロ銀座線 虎ノ門駅 徒歩 4 分
- 都営三田線 内幸町駅 A3 出口 徒歩 5 分
- JR 東海道本線 新橋駅 日比谷口 徒歩 9 分



《現在の取組み（就労支援のプラットフォーム（組織計画））》

F1項目

A領域の実施主体

自立相談支援機関と障害・高齢・ひとり親・生困・生保・など

《就労相談（窓口）の機能を担う実施機関・ネットワーク》

・対象者把握、相談の受け付け、包括的なアセスメント、プラン作成、支援調整会議の開催、モニタリング、プラン評価と必要に応じた改定、フォローアップ

F6項目

B・E領域の実施主体

地域で包括的な就労支援を実施する機関（地域により異なる）

《地域のプラットフォームの活動とネットワーク》

・重層的支援会議、多機関協働事業、参加支援事業（①個別ニーズの把握・資源開拓、②本人と社会資源のマッチング、③参加支援活動中のフォローアップ）、地域づくり支援（無料職業紹介）

《就労支援と連携する企業・事業所等の実施機関・ネットワーク》

・就労準備の仕事提供、支援付き就労、定着やスキル形成等の企業内福祉、転職や副業支援、等

D・E領域の実施主体

F3項目

《連携すべき労働施策関係機関等の実施機関》

・労働局、ハローワーク、JEED（高齢・障害求職者雇用支援機構）、労基署、その他が発揮すべき機能（←要件

F4項目

B領域の実施主体

《就労準備段階の支援や就労訓練・中間的就労等の実施機関・ネットワーク》

・就労の目標の模索・形成に向けた生活面、社会活動面等のサポート、目標実現に向けた生活面、社会的スキル修得等のサポートなど

C領域の実施主体

F2項目

D1・D2項目の実施主体

ニーズ把握・連携

《就労を支える生活支援全般》

F5項目

《税・保険料の窓口等》

・納税課、健康保険課
・年金課 など

《現金給付関連機関》

・各種年金、生活保護
・住居確保給付金 など

《福祉サービス等窓口》

・障害者福祉サービス
・高齢者福祉サービス
・社協総合相談 など

《居住支援機関》

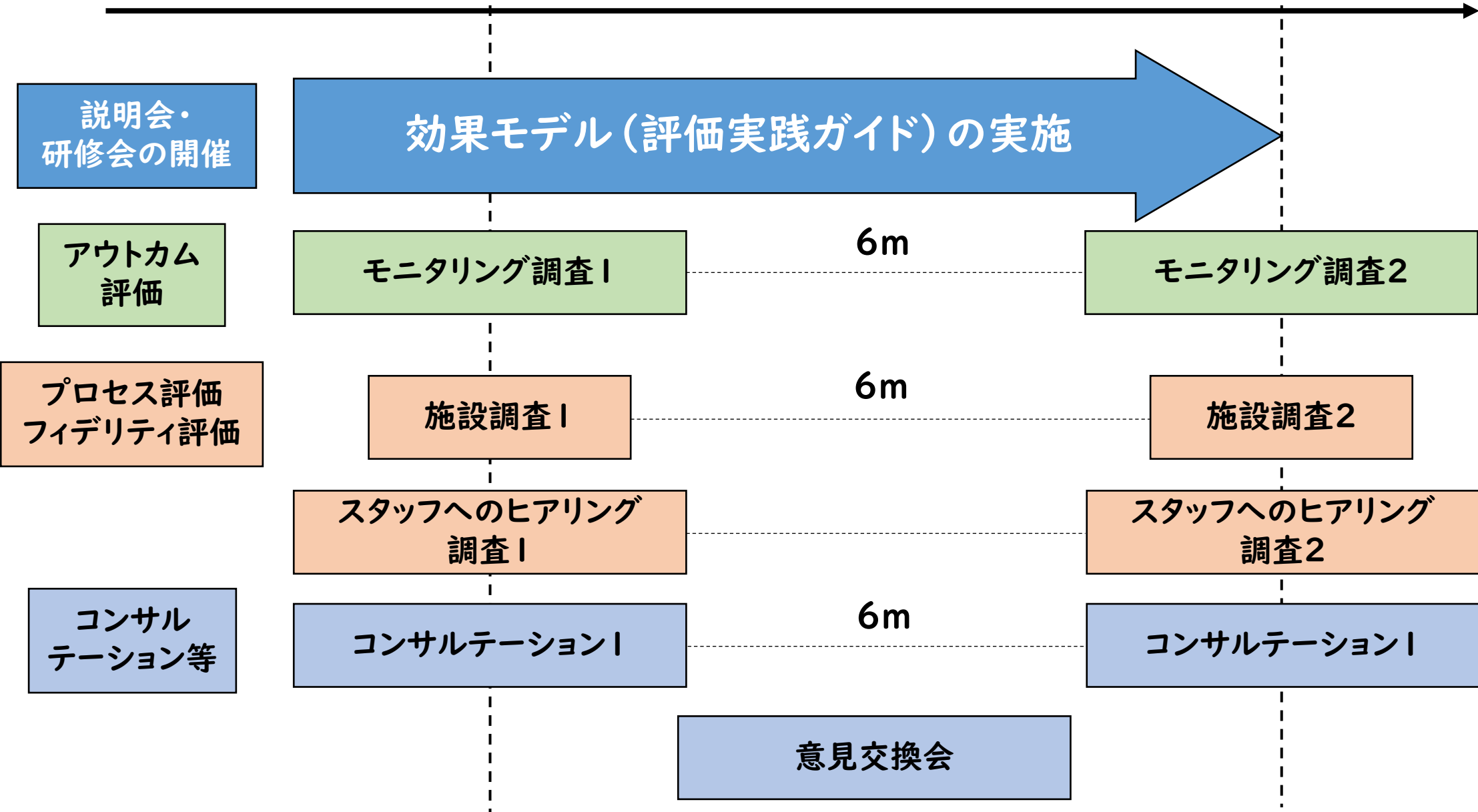
《保健医療機関》

【第2部】試行評価調査プロジェクト（約1年間のプログラム試行研究）のご説明

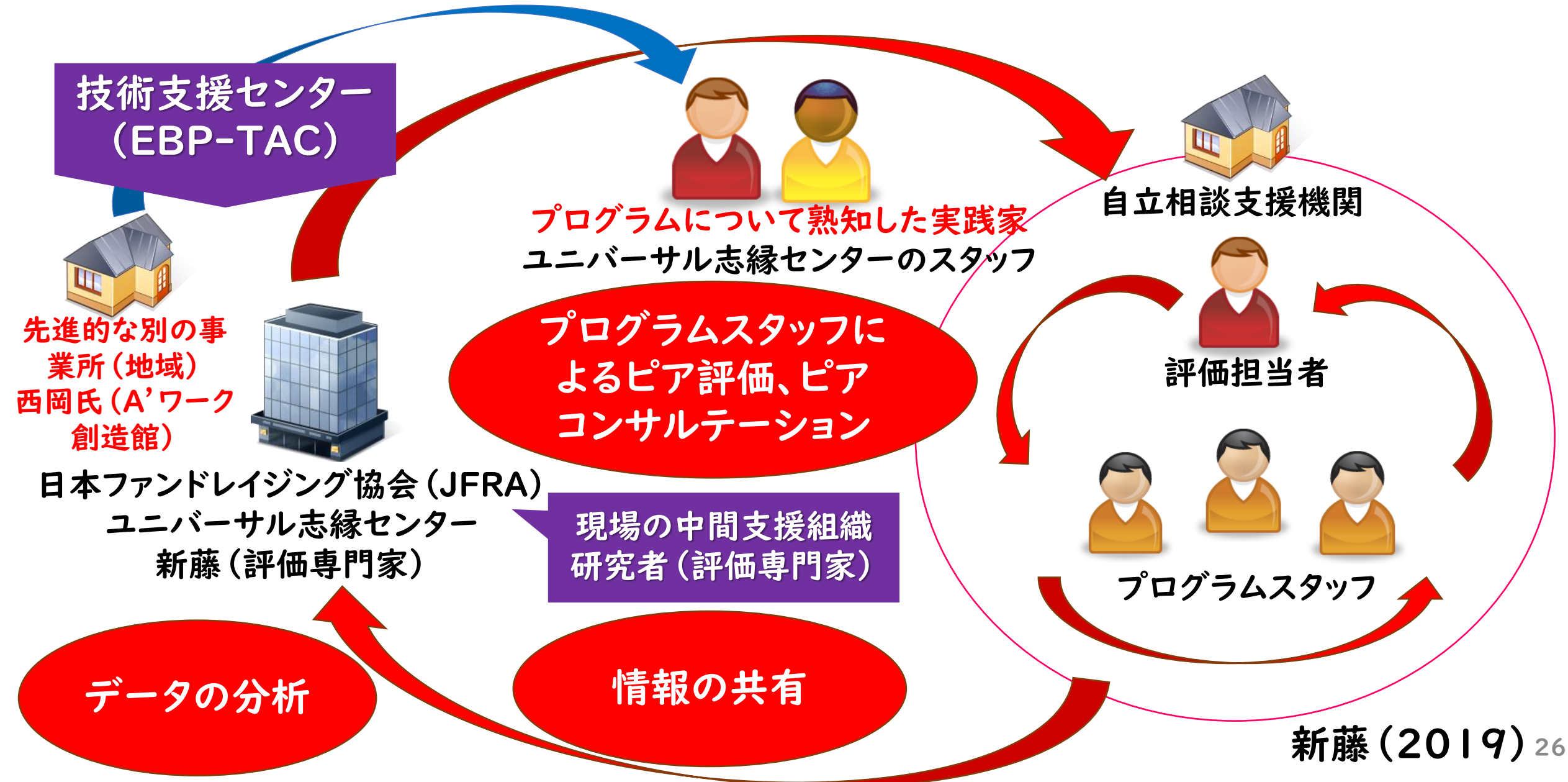
2023年8月25日??

2023年9月

2024年3月



プロジェクト期間中、互いに学び合い、高め合う機会を創出



コンサルテーションの流れ

事業所

研究班(EBP-TAC)

コンサルタント

プロジェクト説明と合意(雰囲気醸成)

調査票及び課題抽出シートを送付

調査票及び課題抽出シートを記入

調査票及び課題抽出を確認

コンサルタントに依頼
調査票及び課題抽出シートを送付

調査票及び課題抽出シートを確認

コンサルテーションの内容について打合せ

訪問の日程調整

コンサルテーション(戦略プラン・実施プランの作成)

フィードバックシートの作成

フィードバックシートの送付

フィードバックシートの確認

①課題抽出シート

事業所名	
担当者名	
連絡先(E-mail等)	

・現在の取組みにおける課題

②戦略プラン

【A】これからの目標、実現したいこと

【B】活動の促進要素、事業所のストレングス

【C】活動の障壁、困難、事業所の弱点

【D】実現可能なプランをつくる

(短期間プラン)

(長期間プラン)

③実施プラン

	現在の課題 (2023.9)	次の目標	具体的な活動と スケジュール	結果 (2024.3)
効果モデルの実施組織 (F領域)づくり				
効果モデルの(A～E領域) 実施				
効果モデル改善のための アプローチ				

④フィードバックシート

効果のあがる就労移行支援プログラム
実践家参画型評価プロジェクト

第1回評価調査訪問結 果のご報告

御中

2017年3月22日(1回目)

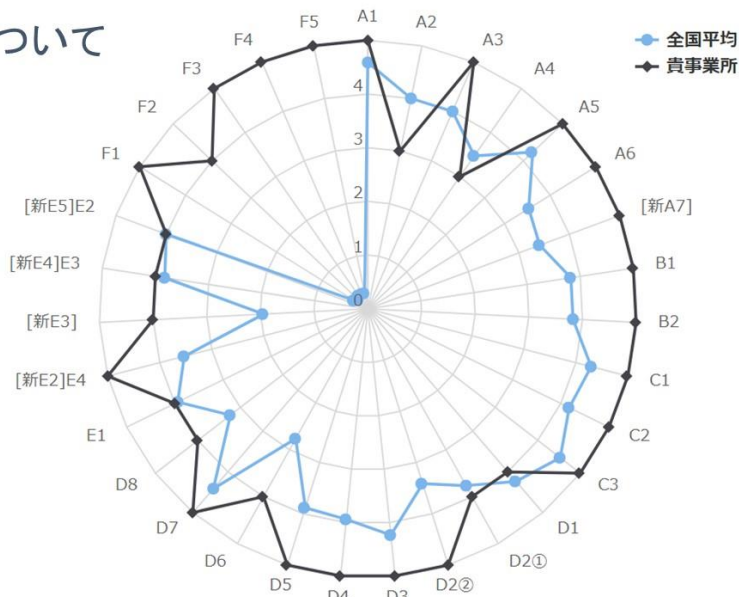
（就労移行支援事業所 ），
新藤健太（効果のあがる就労移行支援プログラムのあり方研究会

まとめ①; 良かった点

- **B領域**(プログラム対象者へのサービス提供)全般,
- **C領域**(利用開始から就労支援計画までの援助プロセス)全般,
- 施設外での作業(実習含)が中心となる場合のアセスメント **(D2②)**,
- 就労移行に向けたモチベーションの維持・向上 **(D3)**,
- 早期の就職希望先での実習導入, トライアル雇用・短時間雇用の活用 **(D4)**,
- 個別ニーズに応じた積極的で日常的な協力事業所の開拓 **(D5)**,
- 本人意向にそった多様性のある求職活動を行う **(D7)**

→全般的に大変良い結果でしたが, そのなかでも特に“良い実践”と感じたものを表記させて頂きました。調査のなかでは, “就労が難しいのではないか”あるいは“就労意欲が低い”と感じる利用希望者も**積極的に受け入れている**とうかがいました。このような利用者に対しても**丁寧に関わり, 目標を明確にし, 早期の実習(OJT)導入や多様な求職活動**を提供し, また, 積極的に**協力事業所(企業)の確保**に努めていらっしゃる点が, 大変良い実践と感じました。

全データについて



まとめ②; 改善のためのアイデア

- 就労支援スタッフの役割と範囲 **(A2)**,
- 生活支援サービス, 保健医療機関との連携 **(A4)**,

→A2の項目は, 利用者ごとに**就労支援スタッフの担当者**(あるいは, **チーム**)が決まっており, より**少人数のケースロード**で丁寧な支援が行えているか, A4の項目は, 法人内外の**生活支援, 保健医療に関わる者がチームに参加**し, 包括的な支援を提供する体制が整っているかを規定しています。

→調査のなかでは, “**チームミーティングは回数ではなく, 様々な状況を勘案して臨機応変に行うもの**”というご意見がありました。一方で, 就労移行支援事業所の全国的な傾向を考えると, “**スタッフが利用者の状況をしっかりと把握していない**”, “**生活支援や保健医療サービスとの連携が殆どみられない**”などの問題も散見されます。このため, 現段階で私たちはA2, A4の項目をこのように位置づけています。貴事業所におかれましては, **また次の機会に, この辺りの議論もさせて頂き, 更なるモデルの発展へご助力頂きますと幸いです。**

プロジェクト期間中にWS（意見交換会）を実施

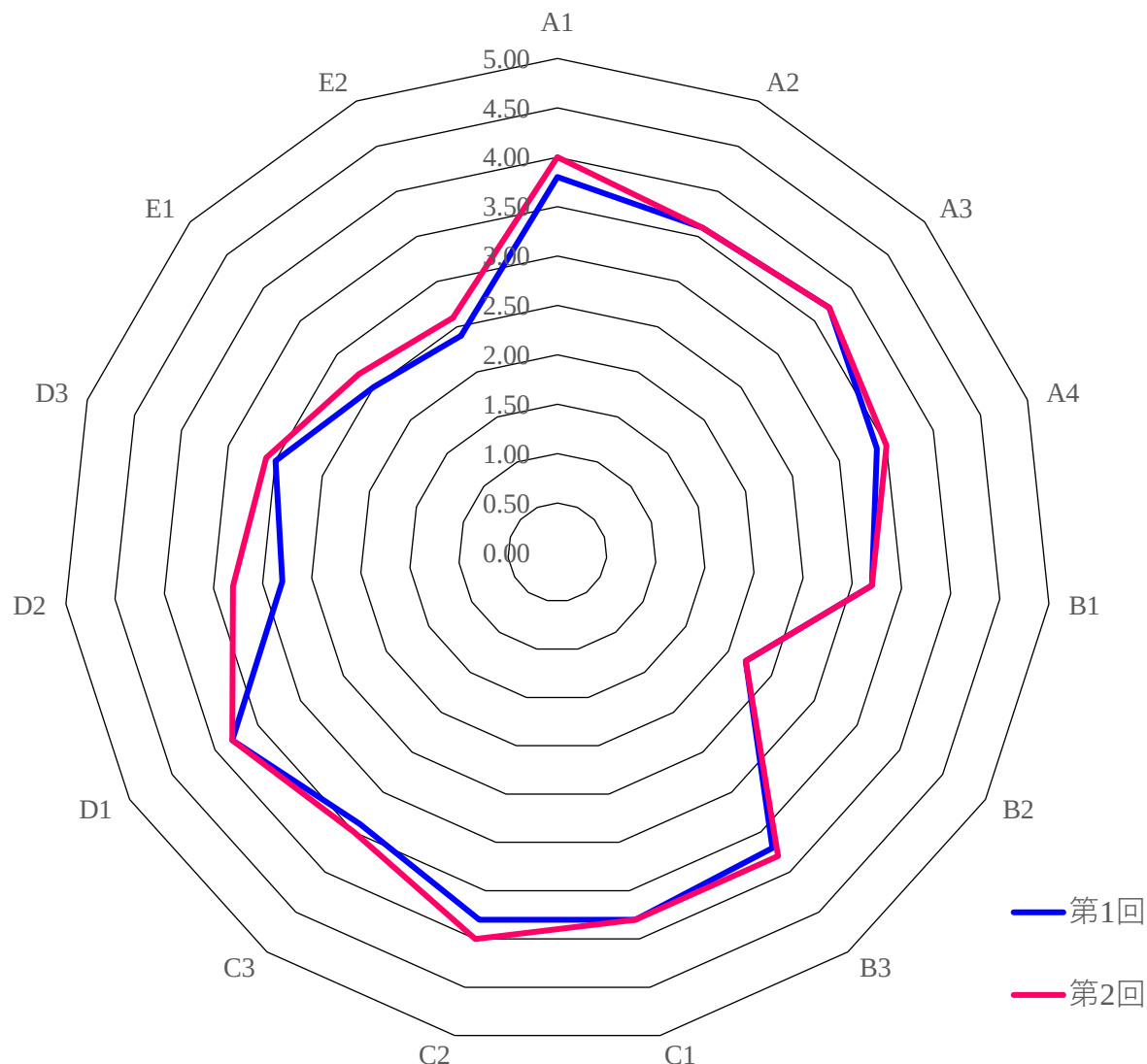


- 試行評価調査プロジェクト参加者による、プログラム（効果モデル）実施状況の共有



- 試行評価調査プロジェクト参加者による、プログラム（効果モデル）改善のための検討

2018年の結果（活動の改善）



- 多くの項目において、平均点が向上。
- 特にA1とC2は基準点である4点を超え、D2は得点を大幅に向上した。

項目	1回・平均 (標準偏差)	2回・平均 (標準偏差)
A1	3.80 (0.919)	4.00 (0.943)
A2	3.60 (0.966)	3.60 (0.966)
A3	3.70 (0.949)	3.70 (0.949)
A4	3.40 (0.843)	3.50 (0.850)
B1	3.20 (1.229)	3.20 (1.229)
B2	2.20 (1.476)	2.20 (1.476)
B3	3.70 (1.059)	3.80 (1.135)
C1	3.80 (1.229)	3.80 (1.229)
C2	3.80 (0.919)	4.00 (0.943)
C3	3.40 (1.265)	3.50 (1.354)
D1	3.80 (1.033)	3.80 (1.033)
D2	2.80 (1.932)	3.30 (1.829)
D3	3.00 (1.414)	3.10 (1.370)
E1	2.50 (1.269)	2.70 (1.337)
E2	2.40 (1.265)	2.60 (1.265)

2018年の事業所（機関単位）アウトカムの変化

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

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

- これらの設問は、効果的援助要素のA領域及びE領域に対応したアウトカムとして設定。
- フィデリティ得点の向上に従って、アウトカムの改善も確認された（サンプルサイズの関係で統計的な有意差は認められず）。

2018年の相談者（個人）アウトカムの変化

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

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

- これらの設問は、効果的援助要素のC領域に対応したアウトカムとして設定。
- **フィデリティ得点の向上に従って、アウトカムの改善も確認された**（Wilcoxonの符号付順位検定の結果、多くの項目について統計的な有意差も確認した）。

引用・参考文献

- 厚生労働省(2013)「新たな生活困窮者支援制度の創設」, 生活困窮者自立促進支援モデル事業担当者連絡会議資料, 厚生労働省.
- 源由理子(2016)『参加型評価:改善と変革のための評価の実践』晃洋書房.
- Rossi, P. H., Lipsey. M. W. and Fetterman, H. E. (2004) Evaluation: A Systematic Approach, 7th Ed., Sage Publications. (=2005, 大島巖・平岡公一・森俊夫・他訳『プログラム評価の理論と方法:システマティックな対人サービス・政策評価の実践ガイド』日本評論社.)
- 大島巖, 源由理子, 山野則子, 他(2019)『実践家参画型エンパワメント評価の理論と方法』, 日本評論社
- 新藤健太(2019)「プログラム開発・評価の事例報告:生活困窮者の就労支援プログラム」『ソーシャルワークとプログラム開発・評価の方法セミナー』.
- ユニバーサル志縁センター&JFRA(2018)『自立相談支援事業評価ガイドライン作成・検証事業報告書』平成29年度厚労省社会福祉推進事業報告書.
- ユニバーサル志縁センター&JFRA(2018)『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』平成29年度厚労省社会福祉推進事業報告書.
- ユニバーサル志縁センター&JFRA(2019)『自立相談支援事業評価実践ガイド普及展開方法検討事業報告書』平成30年度厚労省社会福祉推進事業報告書.