

別添1 「自立相談支援事業の手引き」の一部改正新旧対照表

改正後		現行	
(別添1) 自立相談支援事業の手引き 第1章 生活困窮者自立支援制度の構築 (略) 1 (略) 2. 生活困窮者自立支援制度の全体像 (1) 制度の全体像と留意点 (略) 図表3 各事業の概要		(別添1) 自立相談支援事業の手引き 第1章 生活困窮者自立支援制度の構築 (略) 1 (略) 2. 生活困窮者自立支援制度の全体像 (1) 制度の全体像と留意点 (略) 図表3 各事業の概要	
事業等名	概要	事業等名	概要
就労準備支援事業	<ul style="list-style-type: none"> 直ちに<u>社会参加</u>や一般就労への移行が困難な生活困窮者に対して、原則1年間（必要に応じて延長可能）を基本として、<u>社会参加</u>や一般就労に従事する準備としての基礎能力の形成を、計画的かつ一貫して支援を行う 具体的には、<u>社会参加</u>や就労に必要な程度の日常生活改善に関する支援、就労に必要な経験や社会性の獲得（社会自立に関する支援）、事業所での就労体験の場の提供や、<u>社会参加</u>や就職活動に向けた取り組みの支援（経済的自立に関する支援）を行う 	就労準備支援事業	<ul style="list-style-type: none"> 直ちに一般就労への移行が困難な生活困窮者に対して、原則1年間（必要に応じて延長可能）を基本として、一般就労に従事する準備としての基礎能力の形成を、計画的かつ一貫して支援を行う 具体的には、就労に必要な程度の日常生活改善に関する支援、就労に必要な経験や社会性の獲得（社会自立に関する支援）、事業所での就労体験の場の提供や、<u>社会参加</u>や就職活動に向けた取り組みの支援（経済的自立に関する支援）を行う
就労訓練事業 （いわゆる「中	<ul style="list-style-type: none"> 本人の状況に応じた柔軟な働き方をすると判断された者等に対し、社会福祉法人、消費生活協 	就労訓練事業 （いわゆる「中	<ul style="list-style-type: none"> 本人の状況に応じた柔軟な働き方をすると判断された者等に対し、社会福祉法人、消費生活協

改正後		現行	
間就労」を行う事業)	<p>同組合、NPO法人、株式会社等の自主事業として実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労支援プログラムに基づき利用者の状況に応じた就労の機会の提供と併せ、就労支援担当者による<u>社会参加</u>や一般就労に向けた支援を実施 ・事業実施に際し、都道府県知事等による認定を受ける仕組みがある ・法第7条第2項第3号に基づく事業として立上げ時の初期経費の助成、税制優遇等が実施される ・法第16条第4項において、国及び地方公共団体に対し本事業を行う事業所の受注機会の増大を図る努力義務を規定 	間就労」を行う事業)	<p>同組合、NPO法人、株式会社等の自主事業として実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労支援プログラムに基づき利用者の状況に応じた就労の機会の提供と併せ、就労支援担当者による一般就労に向けた支援を実施 ・事業実施に際し、都道府県知事等による認定を受ける仕組みがある ・法第7条第2項第3号に基づく事業として立上げ時の初期経費の助成、税制優遇等が実施される ・法第16条第4項において、国及び地方公共団体に対し本事業を行う事業所の受注機会の増大を図る努力義務を規定
(略)	(略)	(略)	(略)
<p>※自立相談支援事業と法に基づく事業等との連携については、<u>第3章</u>参照</p> <p>(2)～(4) (略)</p> <p>3 生活困窮者自立支援制度における対象者の考え方 (略)</p> <p>(法の対象となる「生活困窮者」の考え方)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成27年4月の施行当初から、法における生活困窮者の定義のもとで、「断らない相談支援」が実践されており、縦割りの制度で対応できなかった複合的な課題を抱える人を広く対象としていくことが必要である。 ○ 「断らない相談支援」とは、窓口に来訪した全ての相談者の課題を自立 		<p>※自立相談支援事業と法に基づく事業等との連携については、<u>第4章</u>参照</p> <p>(2)～(4) (略)</p> <p>3 生活困窮者自立支援制度における対象者の考え方 (略)</p> <p>(法の対象となる「生活困窮者」の考え方)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成27年4月の施行当初から、法における生活困窮者の定義のもとで、「断らない相談支援」が実践されており、縦割りの制度で対応できなかった複合的な課題を抱える人を広く対象としていくことが必要である。 ○ 「断らない相談支援」とは、窓口に来訪した全ての相談者の課題を自立 	

改正後	現行
<p>相談支援機関のみで解決することを指すのではなく、本人の話を丁寧に聞きながら、アセスメントし、支援に適した機関に丁寧に繋がっていくことも含んでいる。そのため、日頃から関係機関との連携体制を密にし、「断らない相談支援」を実践できる体制整備が必要である。</p> <p>○ また、法の目的は、法第1条において、「生活困窮者の自立の促進を図ること」とされているため、支援が必要な者の状態に応じて、就労支援や家計改善支援、住まいの確保など包括的な支援により支援効果を最大限高めていくことが必要である。同時に、支援は、生活困窮者の状態に応じて個別に検討するとともに、法のめざす自立には、経済的自立のみならず、日常生活自立や社会生活自立も含まれることに留意する。</p> <p>○ また、生活困窮者が自立するためには、働く場などを拡大していくことも必要である。例えば地域から孤立したままでは、自立の達成は困難であるため、地域づくりを通じた働く場の開拓や孤立状態の解消などにも取り組むことが重要である。</p> <p>○ <u>なお、自立相談支援機関の就労支援については、「就労支援の手引き（自立相談支援事業・就労準備支援事業・認定就労訓練事業による就労支援）」を参照し、各事業が横断的に連携しながら、支援を実施できるよう留意する。</u></p> <p>(略)</p> <p>第2章 自立相談支援機関の業務と支援のプロセス (略)</p> <p>1. 自立相談支援機関 (1)・(2) (略)</p>	<p>相談支援機関のみで解決することを指すのではなく、本人の話を丁寧に聞きながら、アセスメントし、支援に適した機関に丁寧に繋がっていくことも含んでいる。そのため、日頃から関係機関との連携体制を密にし、「断らない相談支援」を実践できる体制整備が必要である。</p> <p>○ また、法の目的は、法第1条において、「生活困窮者の自立の促進を図ること」とされているため、支援が必要な者の状態に応じて、就労支援や家計改善支援、住まいの確保など包括的な支援により支援効果を最大限高めていくことが必要である。同時に、支援は、生活困窮者の状態に応じて個別に検討するとともに、法のめざす自立には、経済的自立のみならず、日常生活自立や社会生活自立も含まれることに留意する。</p> <p>○ また、生活困窮者が自立するためには、働く場などを拡大していくことも必要である。例えば地域から孤立したままでは、自立の達成は困難であるため、地域づくりを通じた働く場の開拓や孤立状態の解消などにも取り組むことが重要である。</p> <p>(略)</p> <p>第2章 自立相談支援機関の業務と支援のプロセス (略)</p> <p>1. 自立相談支援機関 (1)・(2) (略)</p>

改正後	現行																
<p>(3) 支援員の配置</p> <p>① (略)</p> <p>②各支援員の役割と体制 (略)</p>	<p>(3) 支援員の配置</p> <p>① (略)</p> <p>②各支援員の役割と体制 (略)</p>																
<p>図表7 各支援員の役割</p>	<p>図表7 各支援員の役割</p>																
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="179 430 434 475">職種</th> <th data-bbox="443 430 1108 475">役割</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="179 481 434 523">(略)</td> <td data-bbox="443 481 1108 523">(略)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="179 529 434 890">就労支援員</td> <td data-bbox="443 529 1108 890"> <ul style="list-style-type: none"> ○本人の就労意欲を支える動機付けのための面談や働きづらさへの理解等の就労面でのアセスメント ○キャリアコンサルティング ○個別求人開拓（無料職業紹介の活用） ○認定就労訓練事業の事業所開拓や事業周知・理解促進のための働きかけ ○就労後のフォローアップ 等 <p>※就労支援全体の考え方は、「<u>就労支援の手引き（自立相談支援事業・就労準備支援事業・認定就労訓練事業による就労支援）</u>」を参照</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="179 896 434 938">(略)</td> <td data-bbox="443 896 1108 938">(略)</td> </tr> </tbody> </table>	職種	役割	(略)	(略)	就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> ○本人の就労意欲を支える動機付けのための面談や働きづらさへの理解等の就労面でのアセスメント ○キャリアコンサルティング ○個別求人開拓（無料職業紹介の活用） ○認定就労訓練事業の事業所開拓や事業周知・理解促進のための働きかけ ○就労後のフォローアップ 等 <p>※就労支援全体の考え方は、「<u>就労支援の手引き（自立相談支援事業・就労準備支援事業・認定就労訓練事業による就労支援）</u>」を参照</p>	(略)	(略)	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1158 430 1413 475">職種</th> <th data-bbox="1422 430 2101 475">役割</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1158 481 1413 523">(略)</td> <td data-bbox="1422 481 2101 523">(略)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1158 529 1413 890">就労支援員</td> <td data-bbox="1422 529 2101 890"> <ul style="list-style-type: none"> ○本人の就労意欲を支える動機付けのための面談や働きづらさへの理解等の就労面でのアセスメント ○キャリアコンサルティング ○個別求人開拓（無料職業紹介の活用） ○認定就労訓練事業の事業所開拓や事業周知・理解促進のための働きかけ ○就労後のフォローアップ 等 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1158 896 1413 938">(略)</td> <td data-bbox="1422 896 2101 938">(略)</td> </tr> </tbody> </table>	職種	役割	(略)	(略)	就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> ○本人の就労意欲を支える動機付けのための面談や働きづらさへの理解等の就労面でのアセスメント ○キャリアコンサルティング ○個別求人開拓（無料職業紹介の活用） ○認定就労訓練事業の事業所開拓や事業周知・理解促進のための働きかけ ○就労後のフォローアップ 等 	(略)	(略)
職種	役割																
(略)	(略)																
就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> ○本人の就労意欲を支える動機付けのための面談や働きづらさへの理解等の就労面でのアセスメント ○キャリアコンサルティング ○個別求人開拓（無料職業紹介の活用） ○認定就労訓練事業の事業所開拓や事業周知・理解促進のための働きかけ ○就労後のフォローアップ 等 <p>※就労支援全体の考え方は、「<u>就労支援の手引き（自立相談支援事業・就労準備支援事業・認定就労訓練事業による就労支援）</u>」を参照</p>																
(略)	(略)																
職種	役割																
(略)	(略)																
就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> ○本人の就労意欲を支える動機付けのための面談や働きづらさへの理解等の就労面でのアセスメント ○キャリアコンサルティング ○個別求人開拓（無料職業紹介の活用） ○認定就労訓練事業の事業所開拓や事業周知・理解促進のための働きかけ ○就労後のフォローアップ 等 																
(略)	(略)																
<p>2～17 (略)</p>	<p>2～17 (略)</p>																
<p>(削る)</p>	<p>第3章 <u>生活困窮者への就労支援</u></p>																
	<p>1. <u>就労支援の重要性</u></p> <p>○ <u>一般就労から距離のある者に対する就労支援は、法が施行されるまでは十分に取組みられているとは言いがたい状況にあった。今後の人口推移、とりわけ、現役世代の減少を見据えれば、稼働年齢層を含む生活保護受給者やその他生活困窮者が一定数存在するなかで、直ちに一般就労に至ることが難しい層も含め丁寧な就労支援を行っていくことが必要である。その</u></p>																

改正後	現行
	<p><u>ためには、自治体の役割も重要となってきた。</u></p> <p>○ <u>法の制定によって、これまで必ずしも支援が行われてこなかった生活困窮者に対する支援が拡充され、生活保護に至る前の段階からの相談支援の充実や、就労準備支援事業・認定就労訓練事業等による総合的な就労支援の仕組みが整備された。就労に関する支援は、意欲や能力の有無といった単純なものではなく、生活歴や健康状況、家族関係等の多くの背景や課題が複合的に絡み合っており、これらの課題を一つひとつ紐解きながら、就労が可能な生活困窮者について、本人が望む働き方が実現できるよう支援することが求められている。</u></p> <p>○ <u>生活困窮者が複合的な課題を有している場合、一般就労への道りは平坦ではない可能性もあり、その場合は、時間をかけて丁寧に、生活支援と組み合わせて就労支援を展開する必要がある。</u></p> <p>○ <u>なお、職業あっせん・職業訓練を始めとした就労支援の中核を担うハローワークを大いに活用していくことが重要である。また、自立相談支援機関や福祉事務所が職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）に規定される所定の手続きを経た上で、独自に求人開拓をすることも重要であり、こうした取組が地域づくりの一助となることも理解しておく必要がある。</u></p> <p><u>2. 生活困窮者の状況に応じた就労支援</u></p> <p>○ <u>本制度の最大の目標は「生活困窮者の自立と尊厳の確保」である。ここでいう自立の概念には、健康や日常生活をよりよく保持する日常生活自立、社会的なつながりを回復・維持する社会生活自立、経済状況をよりよく安定させる経済的自立がある。就労は、単に経済的自立のみならず、日常生活自立や社会生活自立にもつながる営みであると考えられる。</u></p> <p>○ <u>生活困窮者の状態は多様であり、早期の一般就労が望める人から現時点では直ちに就労に向かうことが難しい人までさまざまであることから、一</u></p>

改正後	現行
	<p>人ひとりの状態によって、就労支援の目標やかたちは異なる。特に気をつけなければならないことは、拙速に就職をゴールとした支援を支援員主導で行ってしまうことが、かえって、本人の持つ力を損なったり、尊厳の確保から離れた支援をしてしまうことにつながりかねないということである。就労支援を行うに当たっては、本人が今後の生活や働き方を具体的にイメージできるような支援を行うと同時に、本人が望む暮らし方・働き方が実現できるような支援を行うことが重要である。</p> <p>○ <u>本人の状況に合った就労支援を行うためには、就労支援員はプランの作成時から、本人や相談支援員とともに支援内容を検討していくことが大切である。自立と尊厳の確保という理念のもとで、本人が今後どのように自立を目指したいのかを確認し、すぐに一般就労を目指した就労支援を行うのか、又は、自身の働き方を検討したり、どれくらい働けるのかを確認する等のために、中間的就労を目指した就労支援を行うのか、本人の状況に応じた就労支援を考えていく必要がある。</u></p> <p>○ <u>例えば、就労に向けて、時間をかけて日常生活を整えたり、社会生活を営めるような経験を積む必要がある場合は、就労準備支援事業を利用しながら、就労に必要な知識や経験を身につけることを短期目標としつつ、長期目標をどのようなものにしていくかを検討していくこと自体をプランにすることも考えられる。また、この場合、就労準備支援事業の利用終了後、直ちに一般就労につながるものが困難な場合には、認定就労訓練事業（いわゆる中間的就労）の利用を提案するなど、本人の状況に応じて、段階的な就労支援を行うことが重要である。また、就労支援を行うに当たっては、就労支援員のみならず、就労準備支援員、相談支援員とともに、ケース会議等で議論をして決めていく必要がある。</u></p> <p>○ <u>まずは、本人の希望を受け止め、言語化されないニーズの把握にも努めながら、本人が今後どのように就労に向けて取り組むか、本人自身が自己</u></p>

改正後	現行
	<p><u>選択、自己決定ができるための情報提供、提案、働きかけをすることが大切である。そして、本人が求める以上の豊かな選択肢や方向性を提案することが重要となる。</u></p> <p>○ <u>また、就労支援員は、直接的な就職支援にとどまらず、就労意欲の喚起、就労体験、ボランティア活動への参加等、就労に向けた準備のための多様な支援策も提供する。こうした支援も就労支援員の重要な業務であることを理解しておくことが必要である。</u></p> <p>○ <u>なお、就労支援において、自立相談支援機関が行う就労支援、就労準備支援事業、認定就労訓練事業は地続きの支援であることから、日頃から事例検討や情報交換、企業開拓などをともに行い、本制度内においても連携を深めておくことが重要である。</u></p> <p><u>3. 就労支援員の役割とチームアプローチ</u></p> <p>○ <u>就労支援員は、生活困窮者が将来の不安を払拭し、長期的・安定的に働き続けられるよう、時間をかけて生活困窮者のニーズに耳を傾け、一人ひとりの状況を理解した上で、就労に向けた意欲の喚起から就労後のフォローアップまで、一連の活動を支援していく。</u></p> <p>○ <u>こうした支援は、就労支援員一人でするものではなく、チームによる対応（チームアプローチ）が重要であり、自立相談支援機関では、主任相談支援員、相談支援員、住まい相談支援員と連携することが重要である。本人の生活再建のためにどのようなゴールを設定し、就労支援員はそのなかでどのような役割を果たすのかを明確にするとともに、就労支援員以外の支援員は何を行うのか等、支援が全体として包括的なものになるよう、十分に調整することが重要である。</u></p> <p>○ <u>就労支援員の役割・業務は、相談支援員、主任相談支援員と重なる場合も多々あることが想定されるため、それぞれの役割を固定化せずに、対象</u></p>

改正後	現行
	<p>者の状況に即して、個別に柔軟に調整していくことが求められる。また、<u>関係機関である、ハローワーク、自治体内で就労支援を行う窓口、就労準備支援事業を行う事業所、認定就労訓練事業を行う事業所等との連携も重要であり、それぞれの役割分担を明確にした上で、全体として支援効果が高まるよう連携していくことが必要である。</u></p> <p>4. <u>就労支援員の具体的な業務</u></p> <p>○ <u>就労支援員は、相談支援員や他の関係機関と連携しながら生活困窮者の就労の実現に向けた支援を行うため、就労意欲の喚起とともに、ハローワークへの同行、キャリアコンサルティング（履歴書の作成指導、面接対策等を含む）、個別求人開拓などの支援を行う。また、他の就労支援施策を利用した場合も含め、支援のプロセスにおけるモニタリング、支援の評価、終結の際の支援、就労後のフォローアップ、就労支援関係機関との連絡調整、認定就労訓練事業者の開拓などを行う。</u></p> <p><u>(1) アセスメント</u></p> <p>○ <u>就労支援員によるアセスメントは、現状の把握（現在の生活状況や生活困窮となった原因等の聴き取り、就労意欲の確認、就労に当たっての悩みや阻害要因の聴き取りなど）、自己理解への支援（自分の性格、興味、関心、働くことの意義・価値観、職歴や将来の職業生活の希望を踏まえた職業選択や将来のキャリア形成を支援（キャリアコンサルティング）、職業理解への支援（労働市場に関する情報や職業情報の提供）を行う。アセスメントの内容は常に本人とともに共有しながら、プランの作成へとつながる働きかけを行う。</u></p> <p><u>(2) プランの作成</u></p>

改正後	現行
	<p>○ <u>アセスメントの結果、生活課題と本人の希望する職業や働き方への課題や目標が明確になったら、相談支援員と連携しながら本人の状態に応じ、その目標を実現するためのプランを作成する。</u></p> <p>(3) <u>職業紹介、求人開拓</u></p> <p>○ <u>職業紹介や個別求人開拓を行う場合は、本人の希望や特性に合った企業を探し出し、マッチングを行う。その際、本人のみならず雇用主の希望を聞きながら双方が納得するような求人条件の調整を行うことが重要である。</u></p> <p>○ <u>就労支援員は、各種経済団体等とも連携しながら、日頃から求人がないか情報を収集し、求人募集の見込みがありそうな企業や社会福祉法人等の民間事業者がある場合は、当該事業者のニーズや状況の把握に努めることが必要である。なお、求人を出してもらうよう働きかける場合は、求人を出すことにより当該事業者にどのようなメリット（例えば、本人の状況や強みなどの面接や履歴書では分からないことを伝えることができマッチングの確度が上がる、業務分解の発想を持つことでこれまで雇えなかった人を雇う可能性が出てくる、就職後も必要に応じて支援が続くので従業員の生活・心理面でのサポートができる等々）が考えられるかを伝えるとともに、業務の切り分けなどについて助言したり、本人を雇用するに当たってどのような点に配慮すべきかを継続的に助言していくことが必要である。</u></p> <p>○ <u>また、自立相談支援機関が職業紹介を行うためには、職業安定法に規定される所定の手続きを行うことが必要である。</u></p> <p>(4) <u>支援の終結とフォローアップ</u></p> <p>○ <u>就労準備支援事業、認定就労訓練事業、一般就労など、本人の状況に</u></p>

改正後	現行
	<p><u>応じて設定した就労に関する目標を達成した場合に、就労支援も終結の段階を迎えることになるが、就労開始から数ヶ月間は新しい環境に慣れたり、新しい業務を覚えたりと本人にとって環境変化の激しい日々を送るため、数ヶ月間は支援を継続し、生活や仕事安定したところで終結とすることが望ましい。</u></p> <p><u>5. 就労支援の種類</u></p> <p><u>○ 本制度においては、複合的な課題を抱え多様な状態にある生活困窮者に対して、その状態に応じた就労支援を展開する必要がある。本人の状態に応じた就労支援には、以下の（１）～（５）の方法等がある。</u></p> <p><u>（１）ハローワークの一般窓口の利用</u></p> <p><u>○ 自主的な求職活動により、就労が可能な場合については、ハローワークの一般窓口を利用することになる。その際、就労支援員は、生活困窮者がハローワークを有効に利用できるよう、ハローワークへの同行や履歴書の作成指導、面接対策等の支援を行う。</u></p> <p><u>（２）生活保護受給者等就労自立促進事業の利用</u></p> <p><u>○ 就労に向けた準備が一定程度整っているが、個別の支援により就労が見込まれる場合については、自治体とハローワークが一体となって支援を行う「生活保護受給者等就労自立促進事業」の利用を勧めていく。この場合、就労支援員は、当該事業の支援候補者を選定し、ハローワークへの支援要請を行い、支援期間中はハローワーク担当者として構成される就労支援チームに参加し、継続的な支援を行う。</u></p> <p><u>（３）就労支援員による就労支援</u></p>

改正後	現行
<p>第3章 自立相談支援事業と法に基づく事業等との連携 (略)</p> <p>第4章 生活困窮者支援を通じた地域づくり</p>	<p>○ <u>(2)の対象者と比較すると就労に向けた準備が不足しているが、ある程度時間をかけて個別支援を行うことで就労可能な者や、他の就労支援策は適用外の者については、就労支援員が自ら就労支援を行う。</u></p> <p>(4) 認定就労訓練事業による就労・訓練の場を活用した就労支援</p> <p>○ <u>本人の状況に応じた柔軟な働き方が必要な場合は、認定就労訓練事業の利用ができるよう支援する。対象者の受入先の確保のためには、就労支援員は他の支援員とともに、認定就労訓練事業者の開拓に日頃から努めることが重要となる。</u></p> <p>(5) 就労準備支援事業を活用した就労支援</p> <p>○ <u>長期間にわたり離職していたり、対人関係に不安や緊張があるなどの理由により就労に向けた準備が整っていない場合には、就労準備支援事業による支援が適当である。</u></p> <p>○ <u>ただし、何らかの理由により就労準備支援事業の利用に対して消極的な場合は、就労準備支援担当者と協力して、その理由について本人から聞き取った上で、就労に向けた動機付けをし、事業参加を促すことが必要である。</u></p> <p>○ <u>また、当該自治体において就労準備支援事業が実施されていない場合には、できる限り、就労支援員がセミナー、ボランティア、就労体験の場の提供等、必要な就労支援を行うことを検討する必要がある。</u></p> <p>第4章 自立相談支援事業と法に基づく事業等との連携 (略)</p> <p>第5章 生活困窮者支援を通じた地域づくり</p>

改正後	現行
<p>(略)</p> <p>1 (略)</p> <p>2 既存の社会資源の把握と活用</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 社会資源の開拓</p> <p>① (略)</p> <p>②認定就労訓練事業者の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>社会参加</u>や一般就労を目指す上で、まずは本人の状況に応じた柔軟な働き方をする必要があると判断された者を受け入れる認定就労訓練事業者の確保は、自立相談支援機関の重要な役割である。 ○ 事業者の確保に当たっては、認定就労訓練事業は社会福祉法において第2種社会福祉事業にも位置づけられていることから、第2種社会福祉事業として事業を実施することで手厚い税制優遇が受けられる社会福祉法人等に対して、事業者となるよう働きかけることから始めることが考えられる。また、既存の就労継続支援事業所や地域活動支援センター等の障害福祉分野の協力を得ることも検討する。 ○ 法第16条第4項においては、地方公共団体は認定就労訓練事業を行う者の受注機会の増大を図ることが努力義務とされていることから、公的機関に対して優先発注の働きかけを行うことも重要である。 ○ 利用者に適切に訓練が提供されるよう、自立相談支援機関が認定就労訓練事業者の利用者の状況を事業利用中に適宜確認することを、受入先に丁寧に説明することが大切である。 ○ 民間の事業所等において行う一連の業務を分解することにより、認定就労訓練事業の利用希望者が利用しやすくなるような工夫を働きかけることも大切である。また、利用者の状況に応じて個別の業務を提案することも考えられる。 	<p>(略)</p> <p>1 (略)</p> <p>2 既存の社会資源の把握と活用</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 社会資源の開拓</p> <p>① (略)</p> <p>②認定就労訓練事業者の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般就労を目指す上で、まずは本人の状況に応じた柔軟な働き方をする必要があると判断された者を受け入れる認定就労訓練事業者の確保は、自立相談支援機関の重要な役割である。 ○ 事業者の確保に当たっては、認定就労訓練事業は社会福祉法において第2種社会福祉事業にも位置づけられていることから、第2種社会福祉事業として事業を実施することで手厚い税制優遇が受けられる社会福祉法人等に対して、事業者となるよう働きかけることから始めることが考えられる。また、既存の就労継続支援事業所や地域活動支援センター等の障害福祉分野の協力を得ることも検討する。 ○ 法第16条第4項においては、地方公共団体は認定就労訓練事業を行う者の受注機会の増大を図ることが努力義務とされていることから、公的機関に対して優先発注の働きかけを行うことも重要である。 ○ 利用者に適切に訓練が提供されるよう、自立相談支援機関が認定就労訓練事業者の利用者の状況を事業利用中に適宜確認することを、受入先に丁寧に説明することが大切である。 ○ 民間の事業所等において行う一連の業務を分解することにより、認定就労訓練事業の利用希望者が利用しやすくなるような工夫を働きかけることも大切である。また、利用者の状況に応じて個別の業務を提案することも考えられる。

改正後	現行
<p>○ 地域の課題解決と生活困窮者の働く場を結びつけて検討することも重要である。自治体と連携して地域活性化等の政策の枠組みの中に生活困窮者の支援を組み込むことも考えられる。</p> <p>③ (略)</p> <p>3・4 (略)</p> <p><u>第5章～第8章</u> (略)</p>	<p>○ 地域の課題解決と生活困窮者の働く場を結びつけて検討することも重要である。自治体と連携して地域活性化等の政策の枠組みの中に生活困窮者の支援を組み込むことも考えられる。</p> <p>③ (略)</p> <p>3・4 (略)</p> <p><u>第6章～第9章</u> (略)</p>