

# 生活困窮者に対する就労支援

—生活困窮者自立支援制度における就労支援に着目して—

明治学院大学 社会学部

社会福祉学科

新保美香

# はじめに

- (1) 相対的貧困率(平成27年)は15.8%、  
子どもの貧困率は13.9%、子どもがいる現役世帯(ひとり親世帯)の貧困率は50.8%となっている。
- (2) こうした状況の中で、都民の中には、自分らしく安定的に働きたいという願いや希望が、様々な状況から実現されずにきた方や、不利な状況に置かれていた方が少なくない。
- (3) しかし、就労していない方に対する「自己責任」を問う声も、残念ながら聞かれる現状がある。
- (4) 「ダイバーシティ」、「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現に向けた取組みの意義と重要性、そして必要性を常々感じている。

# 1. 生活困窮者自立支援制度に おける就労支援の展開 ①

- (1) 生活困窮者自立支援制度における就労支援は、生活困窮者自立支援法に基づき、平成27年度より全国903の福祉事務所設置自治体で取組まれている。
- (2) 東京都においても、各自治体で、各地域の状況に即したユニークな実践が展開されている。
- (3) 自立相談支援事業(機関)では、どのような状態にある人も受けとめる「断らない相談支援」を行っている。
- (4) 「制度の狭間」を作らない、「横串を刺す」相談支援と支援を通じた地域づくりを行うことが、制度の特徴である。

# 1. 生活困窮者自立支援制度に おける就労支援の展開 ②

- (5) 自立相談支援機関には、主任相談支援員、相談支援員、就労支援員の3職種が配置されている。
- (6) 各自治体は、任意事業として、就労準備支援事業、就労訓練事業(中間的就労)を実施している。また、任意事業である家計改善支援事業も、就労支援をよりよくすすめるために有効であり、自立・準備・家計の一体的支援が推進されている。
- (7) 制度の理念(「尊厳の保持」「包括的・早期的支援」「支援を通じた地域づくり」)をふまえた就労支援が行われている。
- (8) 一人ひとりに即した「オーダーメイド型」の支援を目指している。

生活困窮者の多くは、多様で複合的な課題を抱え、自尊感情や自己有用感を喪失している。このため、本制度における就労支援は、常に本人を起点とし、

- ・ 就労の意義への理解の支援から、生活面や福祉面での支援までも含めた、包括的な支援の一環として展開する。
- ・ 本人の状態に合わせ、必要に応じてステップアップも意識しながら支援する。

⇒ 支援員自身も、自分の強みを理解し、弱みを補うためにノウハウを学び、考え、実践する。

“きちんと”

## 丁寧な相談支援

- ・ 包括的な相談受付、アセスメント、プラン作成
- ・ 信頼関係の構築と自尊感情、自己有用感の回復に向けた支援
- ・ ストレングスに着目した支援
- ・ 就労意欲の喚起

“みんな”

## チームによる支援

- ・ 主任相談支援員、相談支援員、就労支援員の協働
- ・ 就労準備支援事業等との一体的支援
- ・ ハローワークその他の関係機関・者との協働

“ずっと”

## 切れ目のない支援

- ・ アウトリーチによる発見・支援
- ・ 多様なプログラムの用意
- ・ 個別のニーズに応じた職業紹介
- ・ 定着支援と企業支援

“つながる・つくる”

## 社会資源の活用と開発

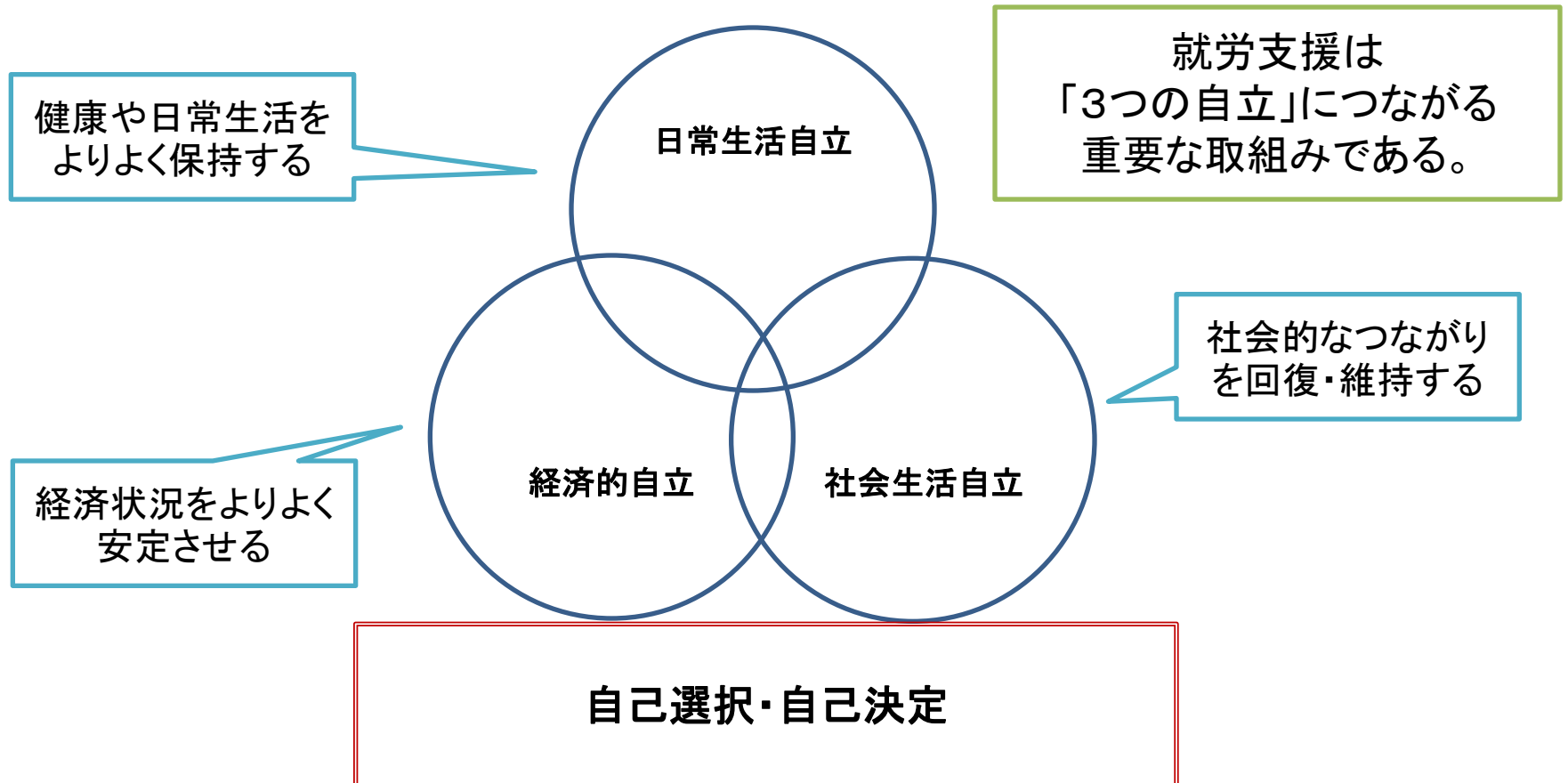
- ・ 関係機関・者のネットワークの構築
- ・ 企業との関係づくり
- ・ 中間的就労や実習場所等の開拓
- ・ 居場所づくり
- ・ 町おこし、地域づくり

## 2. 「就労の意義」をふまえた 就労支援の重要性

➤生活困窮者に対する就労支援は、次のような考え方に基づき実施されている。  
(生活保護受給者に対する就労支援の考え方が継承されている。)

- (1) 就労支援は、「就労」という人間にとってかけがえのない営みを、それぞれの状況に即して実現できるよう支援すること。
- (2) 「就労」は、収入を得るばかりでなく、社会とのつながりを構築し、自己実現をはかる大切な意義を持つ。
- (3) 「有給労働」と「無給労働」がある。
- (4) 「就労(勤労)」が「権利」であることに着目。
- (5) 就労支援は、ジョブマッチングに止まらない、生活や人生を豊かにする重要な取り組み。

### 3. 生活困窮者自立支援制度における 「自立」の考え方と就労支援のあり方



## 4. 生活困窮者の状況に応じた就労支援

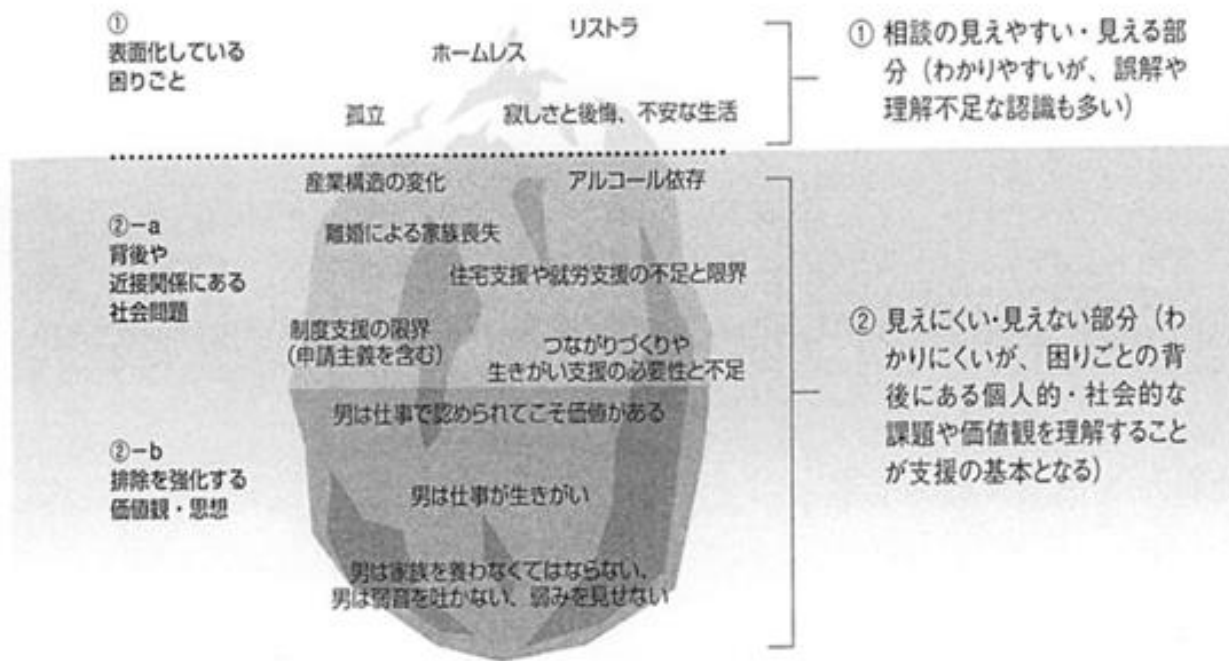
- (1) 「就労」は3つの自立につながる営みである。
- (2) 支援対象者によって、就労支援の目標や形は異なる。
- (3) 長期的な展望を持った、就労支援が重要。
- (4) 支援対象者の背景や思いの理解が大切。
- (5) 個別支援のみならず、多様な支援策の提供、新たな開発も不可欠。(出口づくり)  
⇒現在は、新たな資源開発が主要な課題となっている。



# (参考)「生活困窮の氷山モデル」 からの学び

➤ 表面にある「困りごと」の背景にある状況とともに、排除を強化する価値観・思想を理解し、個人だけでなく、社会に働きかける支援をしていくことが求められている。

【生活困窮の氷山モデル】 case7-2：「こんなはずではなかったのに…」



出典：一般社団法人社会的包摂サポートセンター編『相談支援員必携 事例でみる生活困窮者』中央法規出版、2015年、89頁。

## 5. まとめ 生活困窮者に対する就労支援

- (1) 「**就労**支援」は「**就職**支援」とは異なる。
- (2) 誰もにとってかけがえのない大切な「就労」をそれぞれの状況に則して実現できるように、個人と地域（社会）に働きかける取組みが「就労支援」である。
- (3) 個人にのみ変容を求める支援ではなく、「多様性」を受け止める環境づくりが必要とされている。  
⇒「人」と「地域にある様々な社会資源（住民・企業・社会福祉法人・NPO法人・民間団体等）」の双方を大切に考え、それぞれの「強み」を生かした取組みは、「人」と「地域」のしあわせにつながっていく。

## 6. これからの課題

- (1) 就労を応援していく際の、「基本理念」の明確化と周知、共有。
- (2) 「人(都民)」を起点とした就労支援の実施に向けた、体制整備。(支援のプラットフォームづくり。)
- (3) 「当事者の声」を尊重した、「当事者参加」による取組みの推進。