

4 就労支援

法の目的である自立助長の達成に向けては、補足性の原理である「その者の有する能力の最大限の活用」が求められます。

このため、生活保護ケースワーカーは、対象者に対し、有する能力の最大限の活用、すなわち、就労等の実現に向けた指導援助（就労支援）を行う必要があります。

(1) 就労支援のポイント

○ タイミングを外さない

指導援助のタイミングを一言でいえば、「就労を阻害する要因が取り除かれた直後」ということになります。

例えば、退院後、一定期間が経過し、働いていた頃と同程度の心身状況となったときや、子が学校卒業・保育所入所により養育が軽減されたときなどが考えられます。

これらの時期は、人生の転機でもあることから、このタイミングを逃すことなく、ともに就労を支援していく態度で接するなら、よい結果をもたらせることでしょう。「タイミングを逃さない」で支援することは、ケースワーク全般において最も重要なことです。

○ 離職後できるだけ早く指導援助を開始する

1年以上も働いていないと、そのことが当たり前の状態になってしまいます。この状態が長期化すればする程、被保護者が本来持っていた意欲や自立心をなくしていきかねません。

このため、できるだけ早く就労を阻害する要因を取り除き、就労に向けた活動を開始できるよう援助してください。

(2) 就労計画の協議

ア 就労計画の協議

就労支援を行うに当たっては、対象者の能力や就労阻害要因を明確にしたうえで、どういった仕事や職種を、どのような方法で探すのかについて、福祉事務所と対象者が共通認識を持つことが大切です。

そのためには、対象者と話し込みを行い、今後の就労計画について協議する必要があります。

イ 就労計画の協議のポイント

協議を行うに当たっては、以下の点に留意しなければなりません。

なお、必要に応じて「就労等計画書 (p.139)」を活用してください。



① 目標を設定

就労を支援するという福祉事務所の方針をはっきりと伝え、実現可能な目標を設定してください。

就労開始を目標とするのか、転職による増収を目的とするのかなど、対象者の状況に応じて設定することが大切です。

なお、就労収入額や就労日数等についても、対象者の就労阻害要因等の状況に応じて、具体的な数値を設定しておけば、より目標が明確になるでしょう。

② 求職内容

目標を設定した後は、どのような仕事ならば就職可能かなど、求職内容について、検討してください。

そこでまずは、対象者が希望している職種、雇用形態や勤務地等について耳を傾けてみましょう。職種や雇用形態等の具体的な情報以外に、対象者の就労への意欲や意気込み等が確認できる場合があります。

それらを総合的に判断したうえで、対象者が条件を絞りすぎているなどの問題があるようであれば、ケースワーカーから適宜、助言指導を行ってください。

③ 求職方法

求職内容に問題がなかったとしても、求職方法について問題があれば、意味がありません。

ハローワークや新聞折込求人、一般求人雑誌など、様々な求職方法がありますが、効果的な求職方法は、希望する求職内容によりますので、一律には言えませんが、ハローワークなどの公的な職業紹介機関の利用が適切であることが多いでしょう。

④ 求職状況の報告頻度

毎月報告を求めるのか、それとも2週間に1回報告を求めるのかなど、対象者の状況にあった報告頻度を設定し、対象者に伝えてください。

⑤ 就労開始目標時期

適切な求職方法等を行っても、長期間にわたって不就労の状態が継続した場合、対象者は「自立への意欲」を失いがちなため、就労開始時期や自立目標時期を設定することが有効です。

ただし、目標時期については、対象者の状況や希望職種等によるため、一律に設定することはできません。あくまで、対象者との協議結果を踏まえて、設定するよう、心掛けてください。

なお、日々変化する情勢の中では、当初確認した就労計画の内容が、将来にわたっても適切であるとは限りませんので、一定時期を経て見直す必要があります。

ウ 留意点

就労計画の協議を行う際は、福祉事務所の方針を一方的に伝えるのではなく、対象者とともに考える姿勢で望むよう、留意してください。

一方的な指導に終始していれば、対象者は、「福祉事務所のために求職活動をしぶしぶ行う」ことになることも少なくなく、自立支援のための就労支援が、対象者には全く違った印象で捉えられる可能性があります。

本来の目的である「対象者の自立支援」を確保するためには、対象者の理解を得て、進めることが欠かせませんので、「対象者が自らの意思で求職活動を行う」といった状況になるよう、じっくりと時間をかけて話し合うことが大切です。



(3) 個々の対象者に応じた処遇方針の樹立

ア 処遇方針の樹立

就労計画の協議により共通認識を得た後は、被保護者の自立助長等を目的として一貫した指導援助を続けていくために、福祉事務所として、今後どのような指導援助を行っていくのか方針を決定しなければなりません。

就労阻害要因を除去、軽減して行く方向で援助していくのか、それとも、短期的に重点的な指導援助を行うのかなど、世帯の状況に応じた具体的な処遇方針を樹立してください。

イ 処遇方針の樹立方法

① 世帯の課題等の検討

- 客観的な事実に基づき、何が就労阻害要因となっているのかについて検討



② 内容検討

- 今後、就労に向けての被保護者の意思（就労計画に関する協議等）や能力、活用できる社会資源等について検討



③ 方針の決定

- 技能修得費等の今後提供できる経済給付や指導援助の内容、方法、時期等を具体的に方針として決定
 - 短期（当面）の方針と長期（将来に向けて）の方針を決定し、フェースシートに記載
- ※ できるだけ箇条書きで記載するようにする

メモ



処遇方針は、世帯の生活実態に変動があれば、そのつど再検討しなければなりません。①保護が長期化し、被保護者の問題点が複雑になっているとき、②処遇に効果が認められないときにも再検討が必要です。

また、少なくとも年に1回は、内容を見直してください。

(4) きめ細かな就労支援の実施

ア 求職活動状況の把握

求職活動の方法が確認されれば、「求職活動申告書（p.121～124, 141～144）」の提出等により、求職活動状況の報告を求めてください。

なお、求職活動の報告を受けることの目的は、対象者の努力の程度を確認するだけでなく、求職活動の全体像を把握したうえで、適切な助言を行うことにありますので、以下のポイントに留意することが大切です。



○ 報告頻度の設定

対象者の求職活動状況を的確に把握するためには、報告頻度を設定したうえで、定期的に状況を把握することが必要です。

報告頻度については、個々の状況にもよりますが、重点的な指導援助により、早期の就労を目指す場合は、少なくとも月に1回以上は、報告を求めてください。

なお、あらかじめ報告日時を決めておき、できる限り面接により、報告を受けましょう。

メモ



支払日等の混雑が予想される日は、求職活動内容について、十分な面接を実施できない可能性がありますので、報告日については、できるだけ支払日以外のゆとりのある日時を設定しましょう。

○ 求職日数の点検

就労阻害要因が全くない対象者の場合は、1箇月に25日以上の求職活動を行うことは可能ですが、多くは通院や保育の合間に求職活動を行っているのが実情です。

そのため、「1箇月の日数」－「通院日等の求職活動が行えない日」を計算するなどして、対象者の求職可能な最大日数について、対象者と確認し合うことが必要です。

○ 求職方法の点検

対象者によっては、就労計画に関する協議等により確認した求職方法が実際行えていない場合もあります。その理由は対象者によって様々ですが、できなかった理由が正当なものかどうか、確認することが必要です。

また、当初確認した求職方法に無理があったため、実施できなかったのであれば、求職方法を見直す必要がありますので、対象者と面談するなどして、効果的な求職方法について、再検討してください。

○ 面接状況の点検

求職活動を熱心に行ったとしても、面接に至った件数が1件もなければ、求職活動に問題があるといえます。

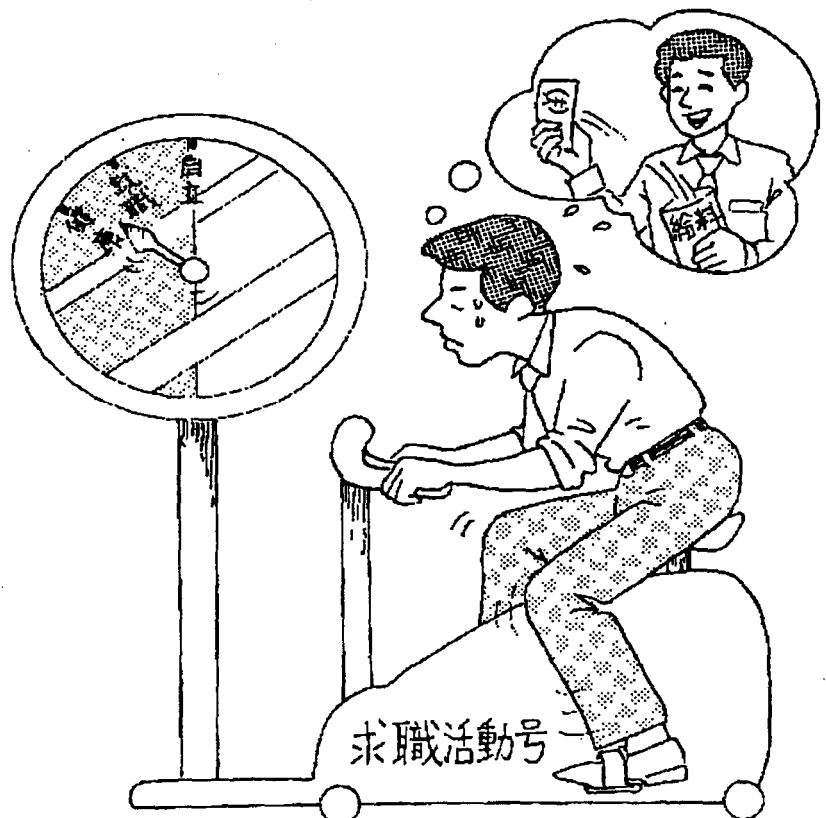
意欲は欠如していないか、面接手法に問題がないのかなど、問題点について検証したうえで、対象者と面接するなどして、必要な指導援助の実施に努めてください。

○ 求職結果

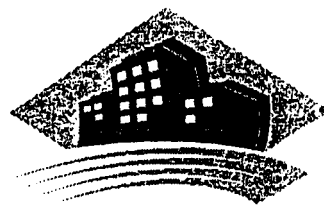
なかなか結果が出ないときは、人間誰しも気が重たくなるものです。

そのようなときは、対象者を励ますとともに、なぜ採用に至らないのかを検証する必要があります。

求職方法に問題がないにもかかわらず、長期間にわたって不採用が続いている場合には、模擬面接の実施等の支援や技能修得費の支給等について、検討する必要があるでしょう。



イ ハローワークの利用等に関する助言



(ア) ハローワークとは

ハローワークでは、地域の総合的雇用サービス機関として、求職者を対象に、以下のサービスを行っています。

<p>○ 窓口での職業相談、職業紹介 就職に当たって、様々な相談業務を行っているほか、希望の仕事が見つかった場合は、その会社を紹介してくれます。</p>
<p>○ 求人情報の提供 管轄地域だけでなく、近くのハローワークの求人についても公開しています。 求人自己検索パソコンを使うと、職種ごと、地域ごと、といったように詳細な検索が可能です。</p>
<p>○ 雇用保険の給付 失業中の生活を心配することなく、1日も早く再就職できるよう、失業給付等を支給しています。</p>
<p>○ その他のサービス 希望する職業の平均賃金や求人求職状況をはじめ、就職するために必要な資格・経験や、そのための技術を身につけるための訓練コース等、仕事についての情報提供を行っています。</p>

(イ) ハローワーク利用手順

p.73 に、「窓口での職業相談」、「求人情報提供」を目的にハローワークに行く際の、標準的な利用例についてまとめています。

ハローワークに同行する際の参考とするとともに、必要に応じて、コピーのうえ対象者に提供するなどして、活用してください。

なお、利用目的や各施設によって、窓口が変わる場合がありますので、わかりにくければ、総合窓口に聞けば案内してもらえます。

(ウ) 求職意欲の喚起

ハローワークに行っても、「福祉事務所に行けと言われたから来た」では、求職効果は期待できません。まずは、対象者本人の自らの意思で求職活動を行うよう、対象者と粘り強く面接を行うなどして、ケースワーカーが意欲を喚起することが大切です。

なお、ハローワークの利用に当たっては、以下の項目を明確にしておく必要がありますが、これらは、履歴書に含まれていることが多いので、整理できていない対象者に対しては、事前に履歴書の提出を求めたうえで、助言指導を行うといった方法も有効でしょう。

- ① これまでの職歴、資格、免許
- ② 就職したい理由
- ③ 就職の希望条件
- ④ 前職の退職理由

(エ) ハローワークへの同行

対象者によっては、これまでハローワークを利用したことがない人もいるかもしれません。

そのような対象者に対しては、利用方法等（p.71～73 を参照）について、ケースワーカーから説明するほか、ハローワークに同行するなどの、きめ細かな指導援助を行う必要があります。

ケースワーカーがハローワークに同行することにより、

- ① 心理的な安心感を与えることができる
- ② 本人の意欲を伺うことができる
- ③ 実際に求人情報をみてお互いに意見を交わすことができる

といったメリットを得ることができます。

メモ

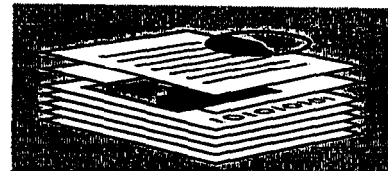


まだ、ハローワークに行かれたことのない方は、同行する機会がなくても、一度、足を運んでみてください。対象者への助言指導に役立つほか、現在の求職状況について、実感することができます。

ウ 求人情報の提供

仕事を探すのは、あくまで対象者が行うことです。

しかし、もし対象者が求職活動を行う能力が十分でない場合等は、必要に応じて、求人情報を提供してください。



なお、求人情報の収集については、以下の方法が考えられます。

(ア) ハローワークの利用

ハローワークは、職業安定法に基づき、パソコンや相談窓口において職業紹介等の業務を行っています。

他の方法と比べて、情報量が多く、また、条件を絞り込んだ求職活動にも対応していることから、最も効果的に求人情報を収集することができます。

(イ) 新聞折込求人広告、知人からの紹介

最近、新聞の折込チラシの中に求人広告が含まれているものが、多くみられるようになりました。また、対象者によっては、知人から有効な求人情報を得る事例もあります。

これらの方法は、ハローワークやインターネットの利用と比べて、情報量が少なく、条件の絞込みにも対応していないというデメリットがありますが、一方で、手軽に情報を収集することができるというメリットもあります。

(ウ) インターネットの利用

高度情報化に伴い、最近、インターネットでも求人情報が公開されています。

情報量も多く、手軽に情報を収集することができるというメリットがある一方で、使用に関して一定の知識が求められる、情報について精査しなければならない、というデメリットがあります。

なお、福祉事務所には、インターネットに対応したイントラパソコンが配備されていますので、それを活用して、対象者に求人情報を提供することが可能です。

※ インターネットの利用による求人情報検索サイト例は p.20 に記載しています。

以下の取組は、ある福祉事務所で実際に行われている求人情報の提供方法です。
これを参考に、有効な求人情報の提供に努めてください。

求人情報の提供についての取組例

① 「求人情報ファイル」の作成

様々な求人情報を編綴した「求人情報ファイル」を作成し、ファイルをカウンター等の窓口に設置するほか、希望者にはコピーする旨を掲示することにより、被保護者が自由に閲覧・活用しやすいように配慮する。

なお、「ハローワークインターネットサービス」や「しごと情報ネット」で公開されている新着情報のみでなく、街頭やコンビニなどで無料配布している求人誌、新聞広告などを編綴する。

また、使いやすさを考え、最新の情報（直近 1 週間程度）とそれ以外の情報（1 箇月前程度）を、ファイルごとに分別する。

② 「求人情報ファイル」の管理

求人情報を毎日出力していると、情報がどんどん多くなって、かえって活用しにくくなってしまうため、定期的に編綴内容を整理しなければならない。

そのため、各ケースワーカーが輪番制で求人情報の打ち上げと編綴を担当し、ファイルの管理をスムーズに行う。

③ 情報の共有化

求人情報を入手した場合、その情報を入手したケースワーカーが、口頭で他ケースワーカーに情報提供を行うなどして、ケースワーカーの連携のもと、所内で情報の共有化を図る。

出力した情報を係内で供覧する方法も考えられるが、入手した情報をスムーズかつ迅速に共有するためには、口頭での情報交換が有効と判断した。

④ 「求人情報ファイル」の活用

「求人情報ファイル」については、対象者に対して情報提供を行う材料として使用するほか、就労計画の協議の際に、対象者と希望職種等について話し合う材料としても活用するなど、さまざまな用途で使用している。

また、希望職種があいまいな対象者に対しても、ケースワーカーが、対象者の年齢等を考慮し、適応可能と思われる求人情報を検索するなどして、現に、求職先があることを意識付ける資料としても活用している。

インターネット利用による求人情報検索サイト例

- ハローワークインターネットサービス (<http://www.hellowork.go.jp/>)
全国のハローワークで受理した求人情報（職種、賃金、求人事業所名、所在地、電話番号）が表示されており、詳細条件入力により一般的に通勤可能な職場の絞り込みを行うことが可能です（京都市内なら区ごとに、府内市町村なら市町村ごと）。
また、事業主（求人者）の希望によっては、ハローワークの求職登録者（ハローワークで申込みが必要）に限定して、情報が提供される場合もあります。
しかし、これらの情報は、事業主（求人者）がインターネット公開を希望した場合に限られるため、地域の情報量だけで見ると、ハローワーク本体よりも少なくなっています。
- しごと情報ネット (<http://www.job-net.jp>)
インターネットを利用して、民間の求人情報とハローワークの求人情報を一度に検索できる仕組みで、携帯電話からもアクセス可能です。
厚生労働省が運営しています。
- 京都仕事ネット (<http://www.pref.kyoto.jp/shigoto/>)
各種の就職関連情報を総合的に取りまとめ、京都府が作成した就労支援のためのホームページです。



エ 履歴書の書き方に関する助言

現在では、ほとんどの会社が、採用面接に当たって、履歴書の提出を求めます。

それは、これまでの経歴をみることによって、その人を判断したいということですが、逆に言えば、この履歴書がきちんと書けていれば、相手に好印象を与えやすいということにもなります。その意味では、履歴書の書き方が、面接結果を左右するといっても過言ではありません。

しかし、履歴書を書くには、いくつかのポイント押さえておく必要があります。

詳しいポイントについては、p.75～82 に記載していますので、コピーのうえ、対象者に提供するなど、必要に応じて活用してください。

メモ



長期間にわたって不採用が続いているようであれば、対象者の履歴書を確認してみてください。

第三者の目で確認することにより、求職活動の報告と同様に、対象者が気づいていない問題点の解決法を、アドバイスできるかもしれません。

※ 職務経歴書について

最近では、履歴書だけでは自己アピールが不十分だと考えられる場合に、「職務経歴書」を作成のうえ、専門知識と実務能力をアピールする求職者が多くなっていますので、必要に応じて記入するよう、助言指導してください。

なお、「職務経歴書」について、決まった書式はないですが、レイアウトや字体を工夫して、読みやすさに気をつけることが大切です。

(記入例については、ハローワークインターネットサービスなどで紹介されています)

オ 採用面接に関する助言

採用面接は、求職活動の最大の山場です。

これまでの求職方法、履歴書がきちんとしていても、採用面接の対応が原因で不採用となれば、意味がありません。

p.83～91 で面接の心構えについて記載していますので、対象者と話し込みを行うときの材料やコピーのうえ提供するなどして、活用してください。

また、対象者が面接に不慣れな場合は、模擬面接を行うといった取組も、必要に応じて行ってください。

カ 技能修得に関する助言

生活保護の中では、自らの持てる能力を十分に発揮する必要がありますが、ときには、より自らを高めるために、再就職のための新しい能力を身につけることが有効な場合もあります。

対象者との就労計画に関する協議等を行った結果、「就職に向けて技能修得を支援する」との処遇方針が樹立されれば、必要な支援を行ってください。

(ア) 技能修得に関する情報提供

対象者が制度についての知識が十分でない場合は、積極的にケースワーカーから技能修得に関する制度説明を行ってください。

なお、ハローワークでは、受講料が無料である公共職業訓練の相談窓口が設けられています。そのため、職業訓練の案内を行う際には、まずは、ハローワーク等で案内されている公共職業訓練について、説明を行い、それでも対象者に合った職業訓練がないと判断されるときには、有料の職業訓練について検討を行うべきでしょう。

また、ハローワークの相談窓口を案内する際には、必要に応じて、ケースワーカーが同行することも必要です。

※ 技能修得関連施策については、p.41～45に記載しています。



(イ) 技能修得費の支給について

新たな技能や能力を身につけた場合、職業選択の幅が広がるのがほとんどですが、技能修得費を支給する場合は、その技能を修得することによって、どれだけ将来の自立に効果的かを事前に検証する必要があります。今後の自立計画を十分検討のうえ、技能修得費の支給可否を決定するよう、心掛けてください。

なお、技能修得費の支給可否を決定する前には、じっくりと時間を掛けて面接を行うなどして、対象者の取得意思及び将来設計について、福祉事務所として十分確認しておく必要があることは、言うまでもありません。

平成 16 年 4 月 1 日現在

基準額	特別基準額
65,000 円	109,000 円以内

キ 就労支援員との連携

求職活動にかかる助言，求職情報等の収集及び提供，ハローワークへの同行訪問等を通じて，就労による自立を援助，促進することを目的に，雇用等に関する専門的知識・経験を持つ就労支援員が，平成 13 年度から，一部の福祉事務所に派遣されています。

派遣福祉事務所において，対象者の状況を勘案し，就労支援員に支援依頼を行った場合には，支援員と適宜情報交換を行うなど，緊密な連携に努めてください。

(5) 指導指示

ア 指導指示の前に

指導指示の内容は、実現可能かつ具体的な内容であることが必要ですが、それには対象者の能力、健康状態、世帯の事情などの状況把握ができていることが大前提となります。

これらの状況が把握できていないままに指導指示を行うと、実現困難な指導指示となってしまいますので、気をつけてください。

原則	口頭指示
例外	口頭による指導指示では目的を達せられなかったとき、又は目的を達成せられないと認められるとき、及びその他の事由で口頭によりがたいとき

イ 文書指示を行う場合の注意点

能力の活用を自ら怠っているなど、正当な理由もなく指導指示に従わない者に対しては、けじめある指導を徹底するために、必要に応じて、文書指示について、検討しなければなりません。

文書指示の場合、対象者が、正当な理由なく指導指示に従わなかった場合、所定の手続きを経て、指導指示違反として保護の変更、停止、又は廃止といった不利益処分を課することになります。

このため、文書指示を行う場合は、機械的に行うのではなく、保護係長との協議を経て、ケース診断会議により、その必要性を十分検討するなど、必ず組織的に判断したうえで行ってください。

メモ



一旦、行った文書指示については、途中で放置することなく、完結するまで保護の実施機関としての一貫性を持った適切な措置を取る必要がありますが、新たな就労阻害要因の発生がないかなど、随時、対象者の状況について確認するよう、努めてください。

ウ 弁明機会の供与

文書指示の期限を過ぎても、正当な理由のないままに指導指示内容が達成できていないときは、指導指示違反として不利益処分を課することができますが、処分決定を行う前には、必ず対象者に弁明の機会を供与しなければなりません。

指導指示の内容や処分理由が適正であったとしても、弁明の機会を与えずに処分するなど、手続上に瑕疵があった場合は、処分自体に瑕疵があったとみなされますので、内容や処分理由だけでなく、一連の手続きについても適正に行う必要があります。

① 事前通知
弁明供与を行うに当たっては、事前に、当該処分をしようとする理由、弁明をすべき日時及び場所等について、文書で通知します。
② 弁明供与
原則として、課長、保護係長が同席したうえで、対象者と面談するなどして、指導指示が履行できなかった理由を確認してください。 その結果、把握した内容が実施しようとする処分の根拠を覆すようなものであったときは、ケース診断会議を開催し、適切な措置決定を行う必要があります。 また、指定期日に対象者が来所しないなど、対象者が弁明の機会を逸した場合は、逸した理由に正当な理由があるか確認してください。 なお、弁明の内容については、必ず記録化しなければなりません。
③ 処分の決定
弁明内容及び弁明供与の機会を逸した理由について、正当な理由がなければ不利益処分の決定を行うことができますが、必ず、ケース診断会議を開催のうえ、決定してください。
④ 通知
停止や廃止等の不利益処分の決定を行った場合は、書面でもって対象者に通知する必要があります。 なお、停止・廃止決定を行った場合は、健康保険の加入等の他法他施策の活用を助言するとともに、その助言内容や保護決定通知書の取扱いの両方を必ず保護台帳に記録して決裁回付してください。
⑤ その他
指導指示に従わなかったために、保護が廃止になった対象者については、民生委員・児童委員に近況を尋ねるなどして、いつでも相談に応じる体制を取るよう心掛けてください。

(6) その他

ア 世帯類型等からみた留意点

(ア) 母子世帯

母子世帯の場合、その母親は、働き手である生計者としての役割と、子どもを育てる母親としての2つの役割を、同時に継続して果たさなければならず、肉体的、精神的な負担感は、相当なものです。

そのため、ケースワーカーは、相手の心情を汲みながら、以下の点に留意して対応するよう心掛けてください。



a 子どもの健全な育成

世帯主が作り出す家庭環境は、子どもの精神状態や性格形成に大きな影響を及ぼしますので、子どもの健全な育成のためには、よい環境の中で育てる必要があります。

また、「子どもは親の背中をみて育つ」といった言葉があるように、中長期的な視点でも健全な育成を願うならば、世帯主が自らの能力を十分に発揮し、生計中心者としての生活の営みの中で育児に従事していくことが、重要なのではないのでしょうか。

そのため、ケースワーカーは、世帯主が働き手としての役割と母親としての役割の双方を両立できる視点を持って、援助していく必要があります。

○ 子供の健全な育成の視点

- ◇ 母親の養育状況に問題はないか
→乳児院や児童擁護施設、ショートステイの検討
- ◇ 児童の生育状況に問題はないか
→保育所や保健所、医療機関からの意見聴取
- ◇ 不登校、非行、家庭内暴力等の問題行為はないか
→学校や児童相談所、永松記念教育センターとの連携
- ◇ 鍵っ子対策
→学童保育や児童館、近隣に居住する親族がいないかを確認

b 就労支援施設等

育児と仕事が両立できるよう、母子家庭への就労関連施策として以下の施策等があります。ハローワークの活用や職業訓練校（p.44～45）の案内とともに、必要に応じて案内してください。

なお、京都市においては、母子家庭等に対する自立支援を目的として、平成16年度から、自立支援教育訓練給付金事業が開始されます。

施 策 等	内 容	問い合わせ先
京都府女性就業サービスセンター	女性のための就業相談や短期間の技能講習会を実施しています。	事務所：692-3433 相談専用：692-3438
訓練手当の支給	ハローワークを通じて職業訓練を受ける場合、雇用保険を受けていれば、訓練期間中も引き続き雇用保険が支給されます。 雇用保険を受けていなくても、母子家庭の母となった日の翌日から3年以内にハローワークに求職の申込みを行い、職業訓練を受ける場合、訓練手当が支給されます。	各ハローワーク
パソコン技能者養成講習会	就職を希望する方が、就労に必要な専門知識を習得するための講習会です。 全15回（1回2時間）の講習を年4回実施。上半期は5月、下半期は9月に募集しています。 受講料は無料ですが、テキスト代等の実費として、2,000円必要です。	各区役所・支所の福祉部 (福祉事務所)
看護師等修学資金	保健師、助産師、看護師、準看護師として京都府内で就労予定の看護師等学校養成所の在籍学生で、経済的理由により修学が困難な方を対象に、修学資金を貸与する制度です。	看護師等学校養成所

c その他

母子世帯の内訳として、ここ数年、生別母子の割合が増加しています。

生別母子の場合、子どもの父親が現に存在していますので、当然、養育料等の扶養援助について検討しなければなりません。

養育料は子どもの権利であり、母親が受け取りを拒否できる性質のものではないとともに、養育料の受取りにより経済的に自立することもできますので、その旨を対象者に対し、周知徹底する必要があります。

(イ) 精神疾患を抱える者

景気の低迷を反映してか、被保護者の中には、将来展望の喪失等を要因として精神的な疾患を抱えている場合も少なくありません。就労可能な病状かどうかの確認はもちろんですが、下記の点に留意し、必要な支援を行ってください。

a 社会資源の活用

病状及び生活歴（学歴、職歴）等から、その者の有する能力を検証した結果、一般就労が困難と判断された場合、以下の社会資源について、活用できないか検討する必要があります。

ただし、対象者に適した施設については、本人の意思を尊重するとともに、主治医や保健所の精神保健相談員等から意見を聴取したうえで方針を決定してください。

- 精神障害者共同作業所
- 精神障害者通所授産施設
- 精神障害者社会適応訓練（通院患者リハビリテーション）
- 京都障害者職業相談室、ハローワーク

※ 詳しくは、以下の資料を参照のこと。

「まいぺえす」

京都市こころの健康増進センター発行

「生活保護 精神障害者の援助充実に向けて」

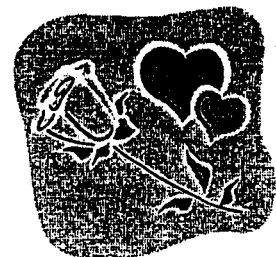
京都市保健福祉局地域福祉課発行

b 病状への理解

うつ病患者等の精神疾患を有する者について、稼働年齢層にありながら就労意欲を失っている場合には、他からみれば、あたかも自立に向けた努力を怠っているように映るかもしれません。

しかし、対象者自身は、不安、不眠、自信喪失に陥り、抑うつ気味になっており、自分の生き方がつかめず、自己不確実で気弱な状態にあるといえます。

単に努力を怠っているということのみで片付けず、本人の悩みを受け止め、主治医等からの意見聴取を行いながら、自立に対する希望を持ち続けるよう粘り強く、適切な援助を行っていくことが必要です。



(ウ) ホームレス

平成15年2月のホームレス実態調査(全国調査)では、本市で624名のホームレスが確認され、最近においては、被保護者の中にも、ホームレスの経歴を持っている者も少なくありません。

ホームレスの経歴を持っている者に対して、就労支援を行う場合の留意点は、以下のとおりですが、この留意点については、ホームレスに限ったものではなく、他にも通じる場合もありますので、必要に応じて参考にしてください。

○ 個々の能力に応じた指導援助

就労支援を行うに当たっては、いかに就労に対する意欲を持たせるかが大切ですが、元ホームレスの者の中には、家賃や光熱水費の支払等の基本的な生活サイクルが備わっていない者がいる一方で、生活能力の高い者も散見されるなど、個々の能力は、様々です。

また、一度、ホームレス生活を経験している者に対して、強力な指導指示を行った場合、対象者は、指導指示を必要以上にプレッシャーに感じ、再びホームレス生活に戻ってしまう場合もあるかもしれません。

このため、ケースワーカーは、まずは、本人との面接等により、本人の能力を見極めたくて、個々にあった指導方法をみつける必要があります。決して、一律的な指導援助に偏らないよう注意してください。

○ 交流関係の把握と信頼関係の構築

長期にわたって、ホームレス生活を行っていた場合は、環境の大きな変化に不安や戸惑いを覚え、居宅生活になかなか馴染めない事例も、少なくありません。

そのような場合は、何らかの支援者が対象者を支えることが必要になりますので、親しい友人等の交流状況を適宜確認するとともに、ケースワーカーも早期に信頼関係を構築するために、親身になって話を聞くなどして、相手の目線に立った指導援助を行う必要があります。

○ 借金問題の把握

身体状況に問題がなかったとしても、借金問題を抱え、住民票を現住所に移すことができないため、就職には至らない場合が考えられます。

その際には、区役所で実施している無料法律相談や民間団体の「京都自立支援バックアップセンター」が実施する「何でも相談会」、または、法律扶助協会などを紹介し、就労に当たっての阻害要因を解決するための助言指導も、十分に行うよう心掛けてください。

(エ) 中卒者等の若年者

中卒者等の若年者については、高い高校就学率を背景として、求人側が求める基本的な資質を満たさないとして、求職の幅は狭くなっているうえに、就労以前の問題があることも少なくなく、その処遇に悩むことも多いものです。

その際には、以下の点に留意しながら指導援助するよう心掛けましょう。

a 就労阻害要因の詳細な把握

働く環境や就労への心構えが整理できていなければ、その求職活動はなかなか実を結ばないものですが、若年者の場合、これらの基本的な事項について整理できていない事例が散見されます。

まずは、就労以前の問題がないかどうか確認を行い、もし、何らかの問題があるようであれば、その解決に向け、ケースワーカーは、指導援助を行うことが必要です。

就労以前の問題としては、以下のような事例が考えられます。

- 友人関係を含む本人の問題による、昼夜逆転等の生活の乱れがある
- 保護者が十分な養育を行っていない、またはその能力がないため、基本的な生活習慣が備わっていない
- 父母からの暴力がある
- 知的障害や何らかの精神疾患がある

b よりきめ細かな就労支援

就労する環境が整備され、就労意欲があったとしても、求職数が他の年代と比して少ないこともあり、その求職活動には困難を伴うのが現状です。

また、若年であるがゆえに求職活動の経験が乏しい場合がほとんどですので、ケースワーカーは、就労計画の協議にとどまらず、ハローワークへの同行や求人情報の提供を積極的に行うなど、相手の立場に配慮した就労支援を行わなければなりません。

なお、対象者の状況によっては、定時制高校への入学や各種学校、職業訓練校の利用等も検討する必要があるでしょう。

メモ



人間関係ができていないままに指導指示を行うと、対象者には「大人の説教」としか捉えられず、ケースワーカーの真意が伝わらない可能性があります。

若年者に限ったことではありませんが、対象者から理解を得るためには、面接を重ね、粘り強い姿勢で就労支援を行うことが必要です。

c 関係機関との連携

課題の解決や就労支援を行うに当たっては、対象者本人と面接するほか、父母や学校の先生等と適宜情報交換を行い、密な連携に努めなければなりません。

ほかにも、児童の相談機関として、以下の機関があげられますので、必要に応じて案内し、連携を図るよう、努めてください。

機 関 名	内 容	問い合わせ先
児童福祉センター (児童相談所)	子ども(0~18歳未満)を育てるうえで色々な心配、問題について相談を受け、調査や判定を行い、適切な指導を行うほか、乳児院や児童養護施設などへの入所等を行います。	801-2929
子ども支援センター	子ども(胎児~18歳未満)の発育や日常生活習慣、育児への不安等、子どもと家庭に関わる様々な心配事について、問題解決に向け、ともに考え、必要なアドバイスや支援を行います。 また、必要に応じ、児童相談所等の関係機関と連携しながら適切な支援を実施します。	各区役所・支所の福祉部 (福祉事務所)
セルフサポートセンター東樹	義務教育を終了して、就学あるいは就労生活が安定しない児童を対象に、社会で自立する力を養うことを目的とした青少年自立援助ホーム。 入所(生活利用)以外にも、デイケアや相談といった各種事業を展開しています。	551-5656
教育心理相談	16歳以上の人を対象とした教育・心理相談。 学校や職場での人間関係についての悩みをはじめ、色々な問題についての相談を、面接によりお聞きします。	京都アスニー 2階相談室 822-1924
少年相談 (京都府警本部少年相談室)	青少年の様々な悩み、子どもの非行等で悩んでいる保護者のために、電話相談と面接相談を実施しています。	京都少年サポートセンター内 841-7500





イ 中長期的な視点での指導援助

稼働能力の検証を行った結果、ただちに就労は困難であっても、今後、病気回復等により、就労の可能性が見込まれる場合等においては、将来の就労計画に関する話し合いを行うことが大切です。

就労阻害要因のない者に対し、重点的な就労支援を行うことの重要性については、言うまでもありませんが、一方で、それ以外の、何らかの就労阻害要因を抱える者についても、中長期的な視点に立ったきめ細かな指導援助が求められます。

<中長期的な指導援助の視点>

○ 病状回復後の就労指導

主治医訪問の結果、「現状では無理だが、将来の就労が見込まれる」と判断された場合、治癒見込みなどに加え、就労開始見込み時期や程度（具体的に可能な就労内容）などを確認しておくことが必要です。

調査の結果をもとに適切な処遇方針を樹立し、まずは療養に専念するよう指導することになりますが、対象者と回復後の就労計画（求職方法、就労内容等）に関する話し合いを行い、福祉事務所と対象者が共通認識を持つことが大切です。

○ 技能修得によるキャリアアップ

「現状では稼働能力を十分活用していると判断されるが、パート就労のため、今後続けても、将来の自立が期待できない場合」や、「熱心に求職活動を行っているものの就職に結びつかない場合」などは、個々の対象者に応じた判断となりますが、将来の就職や転職に有利な技能を身につけることも有効ですので、必要に応じ助言援助を行ってください。

○ 子の高校卒業時等、時機を逸しない自立指導

例えば、「世帯主は稼働能力を十分活用しているものの、自立できるほどの収入がない世帯で、子どもが近い将来、高校を卒業し就職予定であり、その時点での自立が見込まれる場合」などは、その時期をターゲットにした、時機を逸しない自立指導の取組が求められます。

子の就職に関する適切な助言を行うといった内容が求められますが、家庭訪問における面接等を通じ、自立時期の共通認識を深めることが何よりも大切です。

○ 障害者に対する社会資源を活用した支援

障害者の場合、一般就労は無理であっても、作業所等の社会福祉施設における就労は可能で、それをステップに一般就労に繋がる事例もみられます。

「障害者だから就労は無理」と対象者の可能性の芽を摘むことのないよう、中長期的な視点に立った就労支援を心掛けてください。