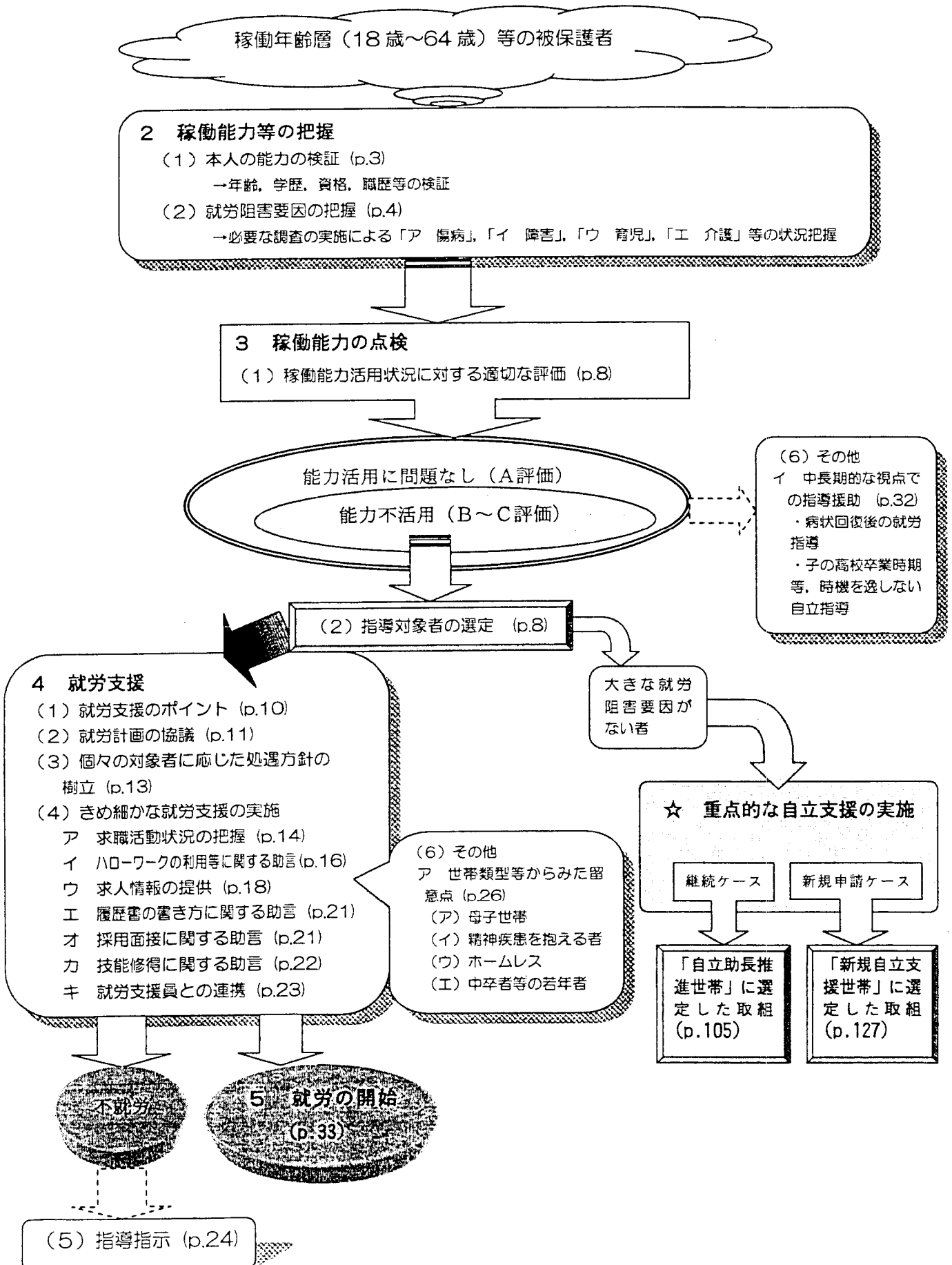
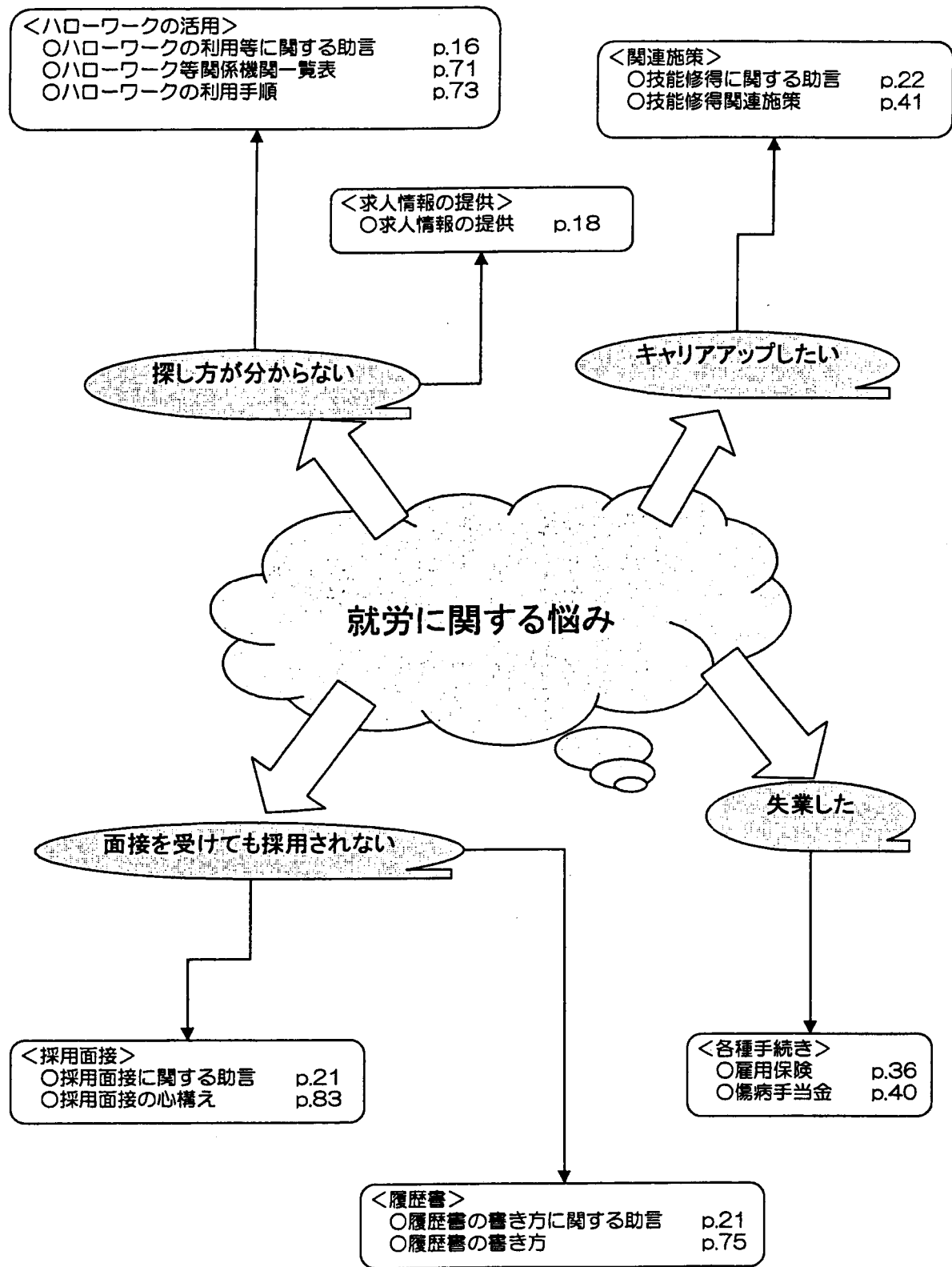


1 就労支援の流れ





2 稼働能力等の把握

(1) 本人の能力の検証

就労支援に当たっては、まず対象者の年齢、資格、学歴、過去の職歴等を十分に把握しておくことが必要です。

○ 年齢

中高年齢者は、下記の有効求人倍率に示されているとおり、求人数が少なくなっていることから、再就職は、一般的に難しくなっています。

一方、18歳未満の場合は、高い高校就学率等を背景として、就職に困難を伴うのが現状です。

参考：京都府の有効求人倍率
(平成16年2月時点)

有効求人倍率	0.74倍
うち45歳以上	0.31倍
うち55歳以上	0.23倍

○ 学歴

学歴は、過去にどのような教育を受けてきたかを把握することで、対象者が現在有する能力を図る指標の1つとなるものですが、職種によっては、一定の学歴が採用条件となっている場合も少なくありません。

そのため、就職に当たっては、学歴を把握するとともに、専攻内容等を把握し、把握した内容が就職活動に活用できないか、確認することが必要です。

○ 資格

職種によっては、一定の資格の保有を求められる場合も少なくなく、対象者が何らかの資格を保有している場合、その資格が就職活動の中で活用できるかもしれません。

まずは、対象者が、現在どのような資格を有しているかを把握するとともに、その資格を生かした就労の経験の有無や意向を確認することが必要です。

【就職に有効と考えられる資格】

訪問介護員(ホームヘルパー)、パソコン(ワード、エクセル)、医療事務等

○ 職歴

近年、求人する側の声として、「人材育成している余裕がなく、即戦力となる人材を必要としている」という声をよく耳にします。また、実際に、求人内容を見ても、「〇〇関係の職務経験を有する方」といった条件が設定されているものも、少なくありません。

過去の職歴について、その業務内容や年数等を具体的に把握するとともに、「なぜ、その仕事を退職したのか」について、あわせて確認しておくことが大切です。

(2) 就労阻害要因の把握

対象者によっては、能力は有するものの、傷病、障害、育児、介護等、就労を制限する様々な就労阻害要因を抱える場合もみられます。

そのため、福祉事務所として、個々の対象者の就労阻害要因の有無及び程度を客観的かつ具体的に把握することが必要となります。

メモ



就労を阻害する要因は様々ですが、まずは、対象者の訴えに耳を傾け、就労を妨げている要因について、共通の認識を持つことから始めてください。

思いもよらないことが就労を阻害しているかもしれません。

ア 傷病

傷病を抱える者への就労を支援するとき、まずは、本人との面接により身体の具合を聴取したり、医療機関の担当している医師（主治医）からの意見聴取に基づき、病状を客観的に確認する必要があります。

なお、家庭訪問等により、生活の様子を知ることも、本人の病状や療養状況を知る手掛かりとなることに、留意してください。

(ア) 主治医（医療機関）訪問の実施方法

実施手順

① 医療機関との日程調整

○ 主治医との面接について、事前に医事課やMSW等を通じて、調整すればよいでしょう。

※ 医療機関によっては、直接、医師に繋がれる場合もあります。

○ 忙しい診察時間の合間に面接をしてもらうことが多いため、時間が前後することを予想し、余裕を持った日程調整の心掛けが必要です。

○ トラブルを回避するために、場合によっては、主治医との面会を実施することを、対象ケースに事前に説明をしておいた方が良いでしょう。

② 聴取内容の検討

○ レセプト、医療要否意見書の内容検討

○ 過去の病状調査結果の確認

③ 主治医との面接の実施

④ 調査結果をケース記録票に記載

⑤ 調査結果を踏まえた具体的な処遇方針の検討

⑥ 処遇方針に基づいた、対象者に対する指導援助



(イ) 主治医訪問時の一般的な聴取事項（例示）

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">○ 現在の病状
通院状況，治療内容（服薬状況等），病状の程度（治癒までの見込期間等）○ 療養上の問題点
医師の指示（通院，服薬等）に従っているかなど○ 就労の可能性及び程度
就労可能な場合は，可能な職種等できるだけ具体的に聴取しておく |
|---|

(ウ) 留意点

傷病を抱える対象者の中には，悪化したらどうしよう，職場の同僚に迷惑をかけたらどうしよう，という思いを抱いているなど，傷病の状態のみならず，「対象者の自信喪失が本質的な就労阻害要因となっている」場合も少なくありません。

そのような場合には，失われた自信を回復するための精神的な支援も必要となるわけですが，このように，自らの病状に不安や疑問を抱える対象者については，主治医の了解を得たうえで，対象者と一緒に主治医の話を聞くこともよいでしょう。

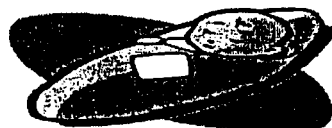
また，主治医に依頼する等して，主治医から対象者に対して，「仕事をして大丈夫」と話をしてもらうことも，たいへん効果的です。

イ 障害

身体障害，知的障害，精神障害といった障害を抱えている対象者に対しては，まず，手帳の等級確認等により，障害の内容及び程度を確認するとともに，必要に応じ，主治医訪問を行うなど，就労の可能性を具体的に把握することが必要です。

また，指導援助に当たっては，福祉事務所支援保護課（支援課）のケースワーカーと適宜情報交換を行うなど，関係機関との連携に努めてください。

ウ 育児



(ア) 保育の負担軽減に向けた支援

対象者が幼少の子どもを抱えているが、保育所への入所ができていない場合、子どもの保育の問題が解決しなければ、対象者が就労により、その能力を十分に活用することは困難です。

このため、保育の負担軽減に向けた支援を行ってください。

① 保育所入所の検討

京都市内の保育所は、年度途中に入所希望しても定員に空きがなく、待機しなければならない場合が少なくありません。このため、地域にある保育所入所待機児童の状況等を把握のうえ、入所申請手続きなどの必要な支援を行ってください。

なお、対象者に就職の予定がある場合等は、保育所への入所申請を提出後、とりあえずは無認可保育所等を活用し、就労収入から保育料を控除していくことも考えられます。

また、求職先は限定されてしまいますが、託児所付きの職場を探すことも一つの方法です。

② 親族への協力依頼

生活保護における扶養義務者からの援助は、必ずしも経済的な援助に限られるだけではありません。また、一般的にみれば、幼少の子どもを実家に預けて就労しているケースは、決して珍しくはありません。

近隣に居住する親族との交流状況を把握し、保育の協力依頼を行うことが可能か、確認しておくことが必要です。

(イ) 子の傷病

子どもが小児特定慢性疾患を有する場合等は、その看護の必要性や具体的な程度について、主治医からの病状聴取により把握してください。また、未就学児童の場合は、集団保育に耐えられるか否かを確認することも必要です。

(ウ) その他

最近、社会問題化している「児童虐待」について、家庭訪問時における状況把握の中で、虐待の状況を確認した場合は、速やかに児童相談所に通報するなど、必要な対応を行ってください。

メモ



育児は、子どもの成長を見守る点で、喜びの多い反面、相応の負担を伴うものです。

特に、母子世帯や父子世帯のようにひとり親世帯では、育児の負担を1人で受け止めなければならず、中には、母子分離を十分に行えない事例や育児ノイローゼに陥る事例も見受けられるなど、その負担感が大きなことは、容易に想像できます。

しかし、本来、生活の自立と育児は、決して両立しないものではなく、逆に、生活の営みの中で育児に従事することが、健全な家族関係に繋がるといえるでしょう。

エ 介護

介護が就労阻害要因となっている場合は、まずは、介護の負担状況を具体的かつ客観的に把握のうえ、他の扶養義務者からの援助や介護保険制度及び障害者支援費制度の活用により、介護負担の軽減が図れないか、検討する必要があります。

その結果、介護負担の解消が図られれば就労を支援することになりますが、真にやむを得ず介護に従事しなければならないのであれば、その程度について、客観的な把握を行うことが大切です。

なお、社会資源の活用に当たっては、福祉事務所福祉介護課、支援保護課（支援課）、ケアマネジャー、居宅支援事業者等と連携するとともに、利用しうる資源についての基本的な知識の習得に努めてください。



オ その他

就労した経験がなかったり、長期間仕事から遠ざかっている人の中には、求職方法を知らなかったり、長期間仕事をしていなかったことについて、採用面接で聞かれることを不安に思い、求職活動に臆病になっている人も少なくありません。

このような人たちに就労支援を行う場合、一方的に指導指示するだけでなく、対象者と面接して、履歴書の書き方や面接の受け方についての助言、ハローワークに同行して一緒に求人情報を検索するなど、きめ細かな支援を通じて、就労意欲を喚起していくことが大切です。

3 稼働能力の点検

(1) 稼働能力の活用状況に対する適切な評価

「2 稼働能力等の把握」により、年齢や学歴といった本人の能力や就労阻害要因等の対象者の具体的な稼働能力を把握した後は、稼働能力の活用状況に対し、適切な評価を行ってください。

なお、評価に悩んだときには、「稼働能力活用の評価の目安 (p.101)」を参考に、保護係長と相談するなどして、能力活用状況に対する適切な評価に努めてください。

(2) 指導対象者の選定

「稼働年齢者能力活用状況点検表 (p.97)」の活用等により、稼働能力が十分に活用されていないと判断される場合には、指導対象者として位置付け、就労している者に対しては転職を含む増収指導、就労していない者に対しては就労指導等、稼働能力の活用に向けた就労支援を実施する必要があります。

また、大きな就労阻害要因がなく、稼働能力活用が不十分で重点的な取組が必要と認められる世帯は、「自立助長推進世帯 (p.105~125)」や「新規自立支援世帯 (p.127~155)」に選定するなど、組織的な運営管理のもと就労支援を行ってください。

(稼働能力の点検の流れ)

