

<論 文>

生活困窮者自立支援制度における就労訓練事業利用の自治体規模別の分析 —自立相談支援事業所へのアンケート調査から—

Analysis of job training in supporting needy persons according to local government size

—A questionnaire survey for a local consultation center—

岡山県立大学保健福祉学部 岩 満 賢 次

Okayama Prefectural University, Faculty of Health and Welfare Science

Kenji IWAMITSU

ABSTRACT:

This study analyzes local consultation center for needy persons that connect client and the job training operators according to local government size (urban areas, other city areas, and rural areas). Results show that each size of local consultation center faces different problems, including mismatching, how to promote the work, and how to promote the welfare support.

キーワード：利用者ニーズと事業者の体制の不一致、就労促進機能、福祉的機能

Keywords: mismatch between needy persons and job training operator, promoting work, promoting welfare support

1. 研究の背景及び目的

1) 生活困窮者自立支援制度における認定就労訓練事業者の位置づけ

2015年度より生活困窮者自立支援制度（以下、自立支援制度）が開始されている。この制度には、自立相談支援事業、住居確保給付金の必須事業、就労準備事業、家計改善支援事業、生活困窮世帯の子どもの学習・生活支援事業、一時生活支援事業の任意事業があり、各福祉事務所設置自治体が直営や委託もしくはそれらの組み合わせの形態により実施している。そして、これらの事業とは別に、生活困窮者就労訓練事業（以下、就労訓練事業）があり、「雇用による就業を継続して行うことが困難な生活困窮者に対し、就労の機会を提供するとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与する事業」(生活困窮者自立支援法第16条)とされ、地方自治体（都道府県、政令指定都市、中核

市、以下、都道府県等）の認定を受けることができるものとなっている（以下、認定を受けた事業所を認定就労訓練事業者）。この認定就労訓練事業者については、「制度創設について議論された特別部会においては、認定就労訓練（当時は、中間的就労が多く用いられた）に関する意見が数多くあった」（鍋木 2020：182）とある。もちろんこの議論には、雇用の場づくりという正の側面と、貧困ビジネスへの懸念等の負の側面との双方があったが、いずれにしても制度設立当初より注目されている事業である。自立相談支援事業や就労準備支援事業等は単一の地方自治体の中で複数の事業者が受託することは困難であるが、認定就労訓練事業者は、法人格に関わらず、多様な組織が認定を受けることが可能である。認定就労訓練事業者の認定状況は、2022年3月31日時点で、2,042件の認定、利用定員合計が5,263名となっている（厚生労働省 2022）。

しかしながら、相談支援事業者により作成される支援計画のなかで認定就労訓練事業者の利用が進んでおらず、就労までの支援メニュー利用状況のうち就労訓練事業者利用者割合（就労支援対象者数に対する割合）が0.6%程度と極めて低い（岩満 2017：48-49）。また、「就労訓練事業者の地方自治体による体制整備は、認定の整備に限られており、その実践にあたっては積極的に地方自治体が整備するというよりも、就労訓練事業者の主体的な活動として捉えられている」（岩満 2019：24）ことから認定就労訓練事業者の整備体制には課題が残っていると言える。さらに、就労訓練事業は地方自治体が主となり認定する制度であり、地域性も大きいうえに、自立支援制度以外の就労訓練プログラム（以下、その他就労訓練プログラム）との関係性もはらんでおり、それらの関係性は複雑である。

2) 生活困窮者支援における就労訓練事業の研究動向

生活困窮者支援に関する研究は膨大にある。特に2000年以降、世界的な福祉と就労との結合の流れから、国際的には労働統合型社会的企業と呼ばれ、欧州を中心に研究の積み重ねがある（例えば、Nyssens 2014）。日本においても、社会的企業の研究は年々増加してきており、労働統合型社会的企業の研究等も行われてきている（例えば、藤井 2013）。

一方で、生活困窮者支援に関する議論も多岐にわたっている。その中核にあるものが伴走型支援（奥田ら 2014）や総合相談（岩間 2017）等を中心とした支援の方法論の議論である。また、昨今生活困窮者支援が地域包括的支援体制等の議論とリンクしている様に、地域福祉との関連の研究もある（藤井 2014）。さらに、自立支援制度の就労訓練については、中間的就労を展開することの意義への筒井ら（2014）や藤井（2017）の研究、就労支援の課題を整理した阿部（2021）の研究等もある。その他にも、就労訓練の統治の在り方に関する研究（桜井 2017、堅田 2019、山本 2019）や、自立支援制度を社会規範の象徴として捉える研究（遠藤 2020）といった制度の統治機構に関する研究もある。

3) 研究の目的

このように、自立支援制度は多角的な検討がなされている。しかし、就労訓練事業は、単独で存在しているものではなく、自立相談支援事業所からの照会により実施されるものであるが、その相談窓口となる自立相談支援事業所と就労訓練事業との関係性に着眼する研究はほとんど行われていない。また、地域性を重視しているにも関わらず、自治体規模別の分析も行われていない。就労訓練事業の認定が進んでいる状況の中で、その活用が進まない現状では、地域共生社会の担い手となり得る認定就労訓練事業者の整備が十分に進まないことになる。そのため、就労訓練事業の利用が低迷している要因を検討できない状況が続いている。

以上のことから、本研究では、実際に自立相談支援事業所がどのような体制で利用者を認定就労訓練事業者並びにその他就労訓練プログラムへつないでいるのか、自治体規模別の分析により、その利用を阻害する要因を明らかにすることを目的としている。

2. 研究の視点および方法

1) 研究の方法

本研究は、自立支援制度に基づく自立相談支援事業所（1,362団体、2021年7月現在）を対象とした郵送アンケート調査により実施した。回収数は511通（回収率37.5%）であり、そのうち、データの欠損のあった回答を省いた420通を分析の対象とした（有効回答率30.8%）。回答期間は2021年11月24日から2022年1月31日までとした。

これらの団体のうち、自治体規模別に集計するために、都道府県と町村は郡部で活動するため「郡部」とし、市区を、中核市、政令指定都市、東京23区を「大都市」、それ以外の市を「一般市」として区分し、エクセル統計ソフトにより集計を行った。

2) 倫理的配慮

本研究は、岡山県立大学令和3年度第4回倫理審査委員会にて承認を得て行っている（受付番号21-46）。アンケート調査票は無記名とし、また、統計的に集計しており、個々の回答を公表しないよう、秘匿性を

保っている。

3) 回答団体の属性

設置自治体種別では都道府県 50 (11.9%)、市区 319 (76.0%)、町村 45 (10.7%)、複数自治体 6 (1.4%) であった。活動地域別では「大都市」 57 (13.6%)、「一般市」 262 (62.4%)、「郡部」 101 (24.0%) であった。地域別では、北海道・東北 69 (16.4%)、関東 85 (20.2%)、中部 86 (20.5%)、近畿 52 (12.4%)、中国・四国 70 (16.7%)、九州・沖縄 58 (13.8%) であり、地域的な偏りは見られなかった。

自立相談支援事業所の運営方法は直営 66 (15.7%)、委託 323 (76.9%)、直営と委託の併用 31 (7.4%) であった。委託の場合の受託団体は、社会福祉法人(社会福祉協議会)が最も多く 255 (60.7%)、その他には社会福祉法人(社会福祉協議会以外) 39 (9.3%)、特定非営利活動法人 19 (4.5%) 等であった⁽¹⁾。さらに自立相談支援事業所開所(受託)年度は法施行時の 2015 年度 303 (72.1%) と最も多く、2016 年度 33 (7.9%)、2017 年度 27 (6.4%) 等であった。

3. 研究結果

1) 就労訓練事業の利用状況

自立相談支援事業所のうち、利用者の支援計画に「就労訓練事業を位置づけたことのある」事業所は 86 (20.5%) であり、さらに、1 事業所あたりの「利用件数」は、5 件以下 55 (64.0%) と最も多く、6～10 件 15 (17.4%) であり、累計 10 件以下が 81.4% と低調であった。支援計画に位置づけた認定就労訓練事業者の種類は、「社会的企業型のみを利用している」 48 (53.5%)、「社会的企業型と一般事業所の双方を利用している」 25 (29.1%) と、「一般事業所型のみを利用している」 13 (15.1%) と、社会的企業型の利用率が高い。また、雇用形態は、「非雇用型のみ(無給であるもの)を利用している」 24 (27.9%)、「雇用型のみ(最低賃金を充たすもの)を利用している」 12 (14.0%)、「雇用型のみ(最低賃金を充たさないもの)を利用している」 10 (11.4%)、雇用型と非雇用型の双方を利用している 40 (46.5%) であり、何らかの賃金の発生してい

る就労訓練事業の利用が 71.1% を占めている。

認定就労訓練事業者の選定で重視した点(複数回答可)は、「利用者の担う業務内容と、本人の希望・特性との適合性」 78 (90.7%) と最も多く、「利用者の通勤距離」 45 (52.3%)、「居場所機能」 34 (39.5%)、「相談機能」 25 (29.0%) と続いた。一方で、「これまでの就労率」 3 (3.5%)、「利用者へ支払われる賃金」 13 (15.1%) は低調であった。

認定就労訓練事業者との調整者(複数回答)は、「主任相談員」 53 (61.1%)、「相談員」 55 (64.0%)、「就労支援員」 48 (55.8%) と差はなく、「定めていない」も 8 (9.3%) であった。就労訓練事業中・後のフォローアップの手法(複数回答可)は、「自立相談支援事業所職員による定期的な利用者との面談」 79 (91.9%)、「自立相談支援事業所職員による現場視察」 63 (73.3%)、「自立相談支援事業所職員による定期的な就労訓練事業者との面談」 56 (65.1%)、「就労訓練事業者からの報告書の提出」 30 (34.9%) と認定訓練事業者よりも利用者へのアプローチの方が多い傾向にある。就労訓練事業の終了時の状況(複数回答可)は、「期間満了」 42 (48.8%)、「本人の辞退」 42 (48.8%) が多いが、雇用につながっている「当該事業所への正規雇用採用」 8 (15.1%)、「当該事業所への非正規雇用採用」 33 (38.4%)、「当該事業所以外への正規雇用採用」 14 (16.3%)、「当該事業所以外への非正規雇用採用」 20 (23.3%) と、非正規雇用を中心とした雇用へつなぐ自立相談支援事業所も見られる。

2) 就労訓練事業の未利用の状況

就労訓練事業未利用の自立相談支援事業所は 334 (79.5%) にも上っている。その理由として、「就労訓練事業の対象となる利用者がいなかった」 128 (38.3%)、「利用者本人が希望しなかった」 40 (12.0%) と制度の対象となる利用者の状況がある一方で、「対象となる利用者がいたが、圏域内に適当な事業所がなかった」 140 (41.9%)、「対象となる利用者がいたが、就労訓練事業者とのニーズが合わなかった」 34 (10.2%) と、認定就労訓練事業者の状況に合わないという「利用者ニーズと事業者の体制の不一致」が起こっている現状

があった。

3) その他制度との関係性

その他就労訓練プログラムを利用した割合は180(42.9%)であった。その内訳(複数回答可)は、「障害福祉の就労支援プログラム(障害者総合支援法の就労支援事業所等)」が最も多く114(63.3%)、「子ども・若者支援の就労支援プログラム(地域若者サポートステーション事業の協力企業等)」88(48.9%)、「高齢者福祉の就労支援プログラム(シルバー人材センター等)」51(28.3%)、「ひとり親世帯の就労支援プログラム(母子家庭等就業・自立支援センター事業等)」15(8.3%)、「更生保護制度の就労支援プログラム(協力事業主等)」4(2.2%)と他制度の活用が見られた。また、「地方自治体独自の認定された協力企業等」13(7.2%)、「民間独自の就労訓練事業(NPO等による就労訓練サービス等)」267(14.4%)等独自の取り組みの活用も見られた。

就労訓練事業の利用実績のある86自立相談支援事業所のうち、その他就労訓練プログラムを重複して利用したことのある事業所は47(54.6%)であった(有効回答事業所全体の11.2%)。その内訳は、「障害福祉の就労支援プログラム」28(59.6%)、「子ども・若者支援の就労支援プログラム」22(46.8%)等であり、全体の傾向と差は見られなかった。

これらのその他就労訓練プログラムを選択した理由について、「利用者の担う業務内容と、本人の希望・特性との適合性」147(81.7%)と「利用者ニーズと事業者の体制」の問題が最も多く、続いては「居場所機能が強い傾向にあった。就労・賃金等を高める就労促進機能については、「これまでの就労率」14(7.8%)、「利用者へ支払われる賃金」35(19.4%)、「利用者の通勤距離」52(28.9%)となっていた。

就労訓練事業者に今後求めることでは、全体的に「相談機能」(214、50.2%)、「居場所機能」(210、49.3%)、「利用者の担う業務内容の充実・拡大」(197、46.2%)といった福祉的機能が中心にある一方で、「就労率向上」(135、31.7%)、「利用者へ支払われる賃金の向上」(149、35.5%)といった就労促進機能も続いている。

4) 自治体規模別の分析

自立相談支援事業所の所管自治体別に「大都市」「一般市」「郡部」に分類し、就労訓練事業の利用の有無について、就労訓練事業とその他就労訓練プログラムの利用の有無を比較した。結果、大都市では双方の利用傾向が高く、カイ二乗検定の結果、双方ともに1%水準で有意な差が見られた(表1)。また、双方を比較すると、いずれの自治体規模においても、就労訓練事業よりも、その他就労訓練プログラムの方が利用率

表1 自治体規模別の就労訓練事業の利用の有無

		就労訓練事業利用		
		①有り	②無し	合計
自治体規模	大都市	33	24	57
		57.9%	42.1%	100.0%
	一般市	43	219	262
		16.4%	83.6%	100.0%
	郡部	10	91	101
		9.9%	90.1%	100.0%
合計	86	334	420	
		20.5%	79.5%	100.0%

カイ二乗検定

手法 カイ二乗値 自由度 P値 * : P<0.05
** : P<0.01
Pearson 58.6061 2 P < 0.001 **

出典：筆者作成

		その他就労訓練プログラム利用		
		①有り	②無し	合計
自治体規模	大都市	37	20	57
		64.9%	35.1%	100.0%
	一般市	107	155	262
		40.8%	59.2%	100.0%
	郡部	36	65	101
		35.6%	64.4%	100.0%
合計	180	240	420	
		42.9%	57.1%	100.0%

カイ二乗検定

手法 カイ二乗値 自由度 P値 * : P<0.05
** : P<0.01
Pearson 13.90311 2 0.000957 **

が高いものの、一般市や郡部においては、大都市と比較すると、就労訓練事業とその他就労訓練プログラムの利用率の差が大きい。この点について、就労訓練事業の有無ごとに、その他就労訓練プログラムの有無を自治体規模別に比較した。カイ二乗検定を行った結果、就労訓練事業未利用群の自治体規模別その他就労訓練プログラムの利用の有無に1%水準で有意な差が見られた(表2)。

就労訓練事業の未利用の理由についても、郡部では「就労訓練事業の対象となる利用者がいなかった」が最も多く41(45.1%)である一方で、一般市では「対象となる利用者がいたが、圏域内に適当な事業所がなかった」が最も多く99(45.2%)であった。大都市では、「就労訓練事業の対象となる利用者がいなかった」と「対象となる利用者がいたが、圏域内に適当な事業所がなかった」が同数(7、29.2%)であった。

さらに、その他就労訓練プログラムの利用では、郡部では「子ども・若者支援の就労支援プログラム」が最も多く21(56.8%)である一方で、大都市、一般市では、「障害福祉の就労支援プログラム」が最も多くそれぞれ30(79.0%)、70(64.2%)であった。

自治体規模別の就労訓練事業者に今後求めることでは、全体的に相談機能、居場所機能といった福祉的機能が中心にある一方で、大都市では就労率の向上(大都市40.4%、一般市30.5%、郡部29.7%)等就労促進

機能が強く、郡部では支援員の増員(大都市10.5%、一般市13.7%、郡部18%)が高い傾向にあった。

4. 考察

1) 就労訓練事業の実施状況

本研究からは、認定就労訓練事業者の利用経験のある自立相談支援事業所は21.8%と少ない状態にあり、また利用件数も絶対的に少ないことが明らかである。鑄木(2020:183)による2016年度のデータである認定就労訓練事業を利用すべき者がいるにもかかわらず利用しなかった理由として最も多いものが「本人が通える範囲内に認定事業所がない」が約80%となっており、本調査では自立相談支援事業所が就労訓練事業を利用しなかった理由として「対象となる利用者がいたが、圏域内に適当な事業所がなかった」が41.9%であり、認定就労訓練事業者の認定数増加(2016年3月時点で484事業所の認定、2021年3月時点で1,959事業所の認定)に伴い、状況は改善しつつあると言える。一方で、その雇用形態については、「雇用型のみ(最低賃金を充たすもの)」を利用している自立相談支援事業所は14.9%と、同様の鑄木のデータ(利用者の実人員をカウント)では22.8%であり、カウント方法が異なるものの大きな差は見られないことから、最低賃金を充たす雇用型の利用率は低いと言える。本調査結果からも社会的企業型の利用率が高く、「認定就労

表2 自立支援制度及び自立支援以外の就労訓練事業の自治体規模別集計

就労訓練事業利用有群		その他就労訓練プログラム利用		
		①有り	②無し	合計
自治体規模	大都市	18	15	33
		54.5%	45.5%	100.0%
	一般市	24	19	43
		55.8%	44.2%	100.0%
	郡部	5	5	10
		50.0%	50.0%	100.0%
合計	47	39	86	
		54.7%	45.3%	100.0%

カイ二乗検定

手法	カイ二乗値	自由度	P値	*
Pearson	0.1109	2	0.9461	** : P<0.01

出典：筆者作成

就労訓練事業利用無群		その他就労訓練プログラム利用		
		①有り	②無し	合計
自治体規模	大都市	19	5	24
		79.2%	20.8%	100.0%
	一般市	83	136	219
		37.9%	62.1%	100.0%
	郡部	31	60	91
		34.1%	65.9%	100.0%
合計	133	201	334	
		39.8%	60.2%	100.0%

カイ二乗検定

手法	カイ二乗値	自由度	P値	*
Pearson	17.0994	2	P < 0.001	**

訓練事業者は、社会福祉法人を始めとした社会福祉関係の事業者が多い」（岩満 2017：48）ことから、社会福祉領域内で支援が完結していると言える。

その他就労訓練プログラムでは、障害福祉分野等が多いことから、「利用者の担う業務内容と、本人の希望・特性との適合性」以外には、「居場所機能」や「相談機能」という福祉的機能を重視する傾向にある。一方で、就労訓練事業では、「利用者の担う業務内容と、本人の希望・特性との適合性」や「利用者の通勤距離」等就労訓練に関わる内容を重視する傾向にあるものの、「就労率の高さ」や「利用者に支払われる賃金」は相対的に高くはないことから、福祉的機能が中心となることが考えられる。また、自立相談支援事業所が今後認定就労訓練事業者に求めることも「相談機能」「居場所機能」が上位にあり、自立相談支援事業所は、就労促進機能よりも福祉的機能に力点を置いていると言える。

藤井は、自立支援制度を「社会的アクティベーションとしての性格が強いもの」（藤井 2017：217）として捉えており、それまでの就労アクティベーションとしての性格の強い様々な自立支援施策と区別している⁽²⁾。この社会的アクティベーションから捉えた場合、本調査結果は、「就労率の向上」や「賃金の上昇」を求めたものではなく、利用者本人の役割や居場所、相談機能といった福祉的機能を重視している点から合致するものと言える。この点は、就労訓練事業者と調整する職員の間には差がなく、就労訓練事業中・後のフォローアップの手法も利用者との面談が中心であることから、就労訓練事業は就労支援員のための業務ではなく、総合相談の一環であることが分かる。

一方で、就労訓練事業において、何らかの賃金の支払いが発生している場合が多いものの、最低賃金を充たす雇用型のみ利用は低調であり、就労訓練事業利用後に就労したとしても、非正規労働が多いことも明らかである。「日本のワークフェアの困難は、貧困・低所得問題を、労働市場や社会保障制度にはほとんど手を加えず、『就労』（それも質を問わない『仕事』）だけで乗り越え、『自立』（同じく質を問わない『自立』）へ向かおうとしているところにその根本的な原因があ

るといえる」（桜井 2017：37）と分析し、福祉制度がワーキングプア（低賃金労働者）を生み出している」と指摘している。非正規雇用が全てワーキングプアではないものの、所得保障制度のない自立支援制度においてはその危険性をはらんでいるといえる。

2) 自治体規模別の比較検討

就労訓練事業未利用の自立相談支援事業所は約80%にも上り、その未利用の最も多い理由は対象者の不在ではなく、「対象となる利用者がいたが、圏域内に適当な事業所がなかった」という「利用者ニーズと事業者の体制の不一致」である。就労訓練事業は、都道府県等が個々の事業者を認定する制度であり、地方自治体の直営や委託で実施できる仕組みではない。そのため、この認定就労訓練事業者を誰がどのように整備していくのかということは大きなポイントとなる。しかしながら、これまで見てきたように、自治体の規模により、その実態は異なっている。就労訓練事業は、大都市において実施される比重が高い一方で、その他就労訓練プログラムは、自治体規模別の間で大きな開きはない。

就労訓練事業未利用の主な理由については、就労訓練事業未利用の最も多い理由は「利用者ニーズと事業者の体制の不一致」であるが、自治体規模別の結果では、郡部では就労訓練事業対象者不在が最も多く、一般市では「対象となる利用者がいたが、圏域内に適当な事業所がなかった」が最も多く、大都市ではその両者が最も多かったが、その割合については開きがある。すなわち、大都市では、利用者とは就労訓練事業者との「利用者ニーズと事業者の体制の不一致」が起りにくく、一般市では「利用者ニーズと事業者の体制の不一致」が起りやすく、郡部ではそもそも利用者が少ない／いない（実際にいないか、相談に来ないのかは現段階では不明）。郡部ではさらに、「支援員の増員」を求めていることから、体制が十分ではないことが考えられ、その他就労訓練プログラムでは「子ども・若者支援の就労支援プログラム」の利用が最も多いことから、子ども・若者の生活困窮者支援は実際には存在しており、そちらの利用が進んでいると言える。

自立相談支援事業所の活動する自治体規模間で「利用者ニーズと事業者の体制の不一致」が起こっている問題については、それぞれの行政上の所管の課題があると考えられる。自立相談支援事業所は福祉事務所設置自治体となっていることから主として市町村単位で配置される一方で、認定就労訓練事業者は都道府県等の単位で認定を受ける。このことから、とりわけ小規模な地方自治体では、認定就労訓練事業者を一体的に整備することが難しい。ただし、都道府県の所管する郡部 52 件中、就労訓練事業の実績のある自立相談支援事業所は 12 件（23.1%）であり、そのうち、11 件は実績が 5 件以下であることから、郡部では利用が進まない実態があることが明らかである。他方で、自立相談支援事業を委託する場合、自立相談支援事業の委託先と認定就労訓練事業者は別法人であることが多い。認定就労訓練事業者も多様であり、NPO 等の就労支援団体が直接に就労機会を作り出す「就労創出型」と一般企業や社会的企業等他の団体に委託し、そこで就労訓練を積む「外部委託型」があり、前者は仕事づくりが容易ではないが、後者には委託先をみつける難しさがある（阿部 2021：68-69）。現在の認定就労訓練事業者が社会福祉法人等を中心とした既存の事業者となっていることから、認定就労訓練事業者の課題は後者と言える。

このように、認定就労訓練事業者の方向性に齟齬が生じるのは、自立支援制度の統治構造そのものが「国からの統制は比較的緩い。その理由の一つは予算が小額であることで、財政的緊張感は大きくない。」（山本 2018：167）ためである。そのため、「自立支援事業がワークフェアを志向するのか、総合相談に徹するのか、政策体系とその目標は依然として判然としない」（山本 2018：167）。特に、就労訓練事業そのものの予算はほぼない。認定就労訓練事業者の重要性は共有されているものの、利用者と事業者の自発的な活動に委ねられる傾向があると考えられる。

5. まとめ

本研究では、自立支援制度における就労訓練事業の実施プロセスを検討し、認定就労訓練事業者の利用を

阻害している要因としては、「制度の対象となる利用者の状況」のみならず、「利用者ニーズと事業者の体制」の問題が見られた。また自立相談支援事業所が認定就労訓練事業者に求めていることは「就労率の高さ」等の就労促進機能ではなく、居場所機能や相談機能といった「福祉的機能」であることが明らかとなった。さらに、自治体規模別により、就労訓練事業への取り組みに乖離があることも明らかとなった。なお、本研究では、自立相談支援事業所の視点を軸に分析したものであり、各支援ケースの割合ではない。さらに、回収率が限定的であり、回収できなかった自立支援事業所の動向についてさらなる分析が必要である。今後は各就労訓練事業の実態をさらに分析していきたい。

謝辞

本研究は JSPS 科研費 19K02240 の助成を受けたものです。

【脚注】

- (1) 全国調査（2020 年度）では、自立相談支援事業の運営方法は直営 29.2%、委託 62.5%、直営と委託の併用 8.3%であり、今回の調査結果は、委託の比率が若干高い。また、委託先も全国調査では、社会福祉法人（社会福祉協議会）が 78.0%と最も多く本調査と同様の傾向がある（厚生労働省社会・援護局地域福祉課生活困窮者自立支援室 2020）。
- (2) 「就労アクティベーション」とは「職業訓練によって当事者の就労可能性（エンプロイアビリティ）を向上させることに焦点を置いたもの」であり、「社会的アクティベーション」とは「健康・生活課題の解決・社会とのつながり・自尊感情の回復など社会参加に必要な条件を獲得した上で（あるいはそれと並行しながら）就労体験・職業訓練へと導いていくもの」である（藤井 2017：202）。

【参考文献】

- ・阿部誠、[2021]、「一般就労と福祉的就労—就労困

- 難者にたいする就労支援の課題」、椋野美智子編、『福祉政策とソーシャルワークをつなぐ：生活困窮者自立支援制度から考える』、ミネルヴァ書房、47-81。
- ・遠藤知子、[2020]、「生活困窮者自立支援制度の展開にみる象徴としての社会福祉政策」、『社会政策』、11 (3)、126-138。
 - ・藤井敦史、[2013]、『闘う社会的企業』、勁草書房。
 - ・藤井敦史、[2017]、「労働統合型社会的企業（WISE）による社会的包摂は可能か？日本における WISE の展開過程と生活困窮者自立支援法のもつ意味」、五石敬路ら編、『生活困窮者支援で社会を変える』、法律文化社、202-223。
 - ・藤井博、[2014]、「生活困窮者自立支援と地域福祉の課題」、『日本の地域福祉』、27、1-3。
 - ・岩間伸之、[2017]、「生活困窮者は誰が支えるのか」、五石敬路ら編、『生活困窮者支援で社会を変える』、法律文化社、19-37。
 - ・岩満賢次、[2017]、「生活困窮者自立支援制度の認定就労訓練事業者の動向」、『賃金と社会保障』、No.1676、2月下旬号、45-51。
 - ・岩満賢次、[2019]、「生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業者体制整備に関する研究」、『国際公共経済研究』、第30号、18-24。
 - ・鐺木奈津子、[2020]、『生活困窮者自立支援制度と地域共生』、中央法規出版。
 - ・堅田香緒里、[2019]、「対貧困政策の「自立支援」型再編の意味を考える」、埋橋孝文編『貧困と就労自立支援再考』、法律文化社、27-44。
 - ・厚生労働省社会・援護局地域福祉課生活困窮者自立支援室、[2020]、「生活困窮者自立支援法等に基づく各事業の令和2年度事業実績調査集計結果」。
 - ・厚生労働省、[2022]、「認定就労訓練事業所の認定状況（令和4年3月31日時点）」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000965676.pdf>)、2022年9月15日閲覧。
 - ・Nyssens, Marthe, [2014], '*European work integration social enterprises: Between social innovation and isomorphism*', in Defourny, Jacques, Hulgård, Lars, Pestoff, Victor (Eds), "Social enterprises and the third sector", pp.211-230, Routledge.
 - ・奥田知志、稲月正、垣田裕介ほか、[2014]、『生活困窮者への伴走型支援：経済的困窮と社会的孤立に対応するトータルサポート』、明石書店。
 - ・桜井啓太、[2017]、『〈自立支援〉の社会保障を問う』、法律文化社。
 - ・筒井美紀、本田由紀、櫻井純理、[2014]、『就労支援を問い直す』、勁草書房。
 - ・山本隆、[2019]、『貧困ガバナンス論』、晃洋書房。