

◆沖縄における「パーソナル・サポート・サービス」 モデルプロジェクト事業の実施について

1. セーフティーネットワーク実現チームとパーソナル・サポート・サービス

政府は、今年5月11日に、セーフティーネットワーク実現チームを設置し、その第1回会議で、2009年度に取り組んだワンストップサービスデイなどの貧困・困窮者の支援の取り組みを踏まえ、わが国における新たなセーフティーネットワークの構築向け、本格的な取り組みをはじめた。

「パーソナル・サポート・サービス（個別支援）」は、「居住セーフティーネット」とともに、今後のセーフティーネットの大きな柱として構想される見込みである。パーソナルサポートは、「緊急対応」でなく「通年対応」の取組として、利用者に対して「パーソナル・サポーター（以下、PS）」が個別かつ継続的に相談・カウンセリングを行い、問題を把握し、必要なサービスのコーディネートや開拓、自立に向けてのフォローアップを行う総合的な就職・生活支援制度として構想されており、その特徴は、これまで個別に行われてきた生活支援と就職支援を一体的に行うことにより、生活保護世帯やひとり親世帯、就労できない若者など、生活困窮者と就職困難者の支援を一体的かつ継続的に実施できる点にある。

2. 沖縄におけるパーソナルサポートの必要性

沖縄県は、全国で最も失業率が高く、特に、若年層の失業率の高さやひとり親世帯（特に母子家庭）、生活保護世帯などの貧困問題も深刻である。こうした問題は、復帰後一貫して抱える沖縄の問題・課題であり、これまでも様々な支援策がなされてきたが、いまだに解決できていない。

その一因としては、経済・産業・社会構造が他府県と比較して大きく異なる沖縄において、全国一律型の支援制度では不十分との指摘があり、沖縄の地域特性にふさわしい生活支援と就職支援を一体的に行うセーフティーネットの構築が待望されていた。今般、政府が構想している「パーソナル・サポート・サービス」は、まさに沖縄が待ち望んでいた制度といえる。

7月20日にセーフティ・ネットワーク実現チーム会合（第3回）が開催され、沖縄県を含む5つの地域において、「パーソナル・サポート・サービス」のモデル・プロジェクト事業を進めることが決定された。事業は、向こう2、3年の間いくつかの地区においてモデル事業を立ち上げ、試行錯誤を繰り返しながら、その後の恒久的な制度設計につなげる予定とのことである。今年秋から事業を開始する第1陣のモデル地区として沖縄の他、釧路、横浜、京都、福岡において実施されることを念頭に、今後も準備が整った地域があればモデル地区として追加する予定であることが報告されている。

3. 実施地区単位と事業分野のイメージ

沖縄県においては、日常生活圏が多数の市町村を含む広域にわたる実情を勘案すると、市町村ではなく沖縄県としての実施が適切と考えられる。

具体的には、沖縄県と南部の中心都市である那覇市とが連携して制度の受け皿を構築し、生活保護世帯、ひとり親世帯、若者、その他就職困難者・生活困窮者の支援を行う。最終的には、沖縄における生活保護等の貧困世帯支援、ひとり親世帯支援、若者就労支援を総合的に行う「パーソナル・サポート・サービス」のモデルプロジェクト事業として、本格的制度設計につなげことを目指す。

4. 実施体制

事業実施体制は、那覇市に PS センターを設置し、それぞれ相談員 (PS、APS) を配置する。また、那覇センターと同じ場所に本部を設置する。

本部は、予算を含む事業全体の管理運営を行う。また、センターと一体となり実態に即した評価基準作りを行うとともに、業務遂行上の課題や成果をまとめることなどを担う。さらに、恒久的なセーフティネットとしての「パーソナル・サポート・サービス」の制度設計に向け、横浜や釧路、京都、福岡など他のモデル地区、内閣府及びセーフティネットワークワーク実現チーム「パーソナル・サポート・サービス」検討委員会、外部有識者チームと連携し、調査・研究および提言を行いつつ、「パーソナル・サポート・サービス」の周知に向け広報活動も行う。

◆本部	◇予算を含む事業全体の管理運営を行う。 ▼場所：那覇市内 ▼センター長(チーフパーソナルサポーター)1 名、事務職員 (庶務会計) 1 名
◆那覇 PS センター	◇那覇・南部地区における総合的な就職・生活支援を行う。 ▼場所：那覇市内 (本部と併設) ▼PS4 名、PS 補 11 名
合計	17 名

5. 想定される事業の概要

主な事業として以下のようなものを想定。

◆事業の運営及び実施体制

◇雇用開発事業	生活困難者の就職支援にあたっては、そうした人々にあった職業・職種に配慮しつつ、生活困難者・就職困難者に理解のある企業の発掘や人事担当や経営者に対する啓発、就労継続のための細かい
---------	--

	ケア（就労者・企業側双方）が必要である。
◇ジョブコーチング事業	生活保護世帯などの貧困世帯、ひとり親世帯、就労経験の乏しい若者などは、職業スキルが未熟な場合が多い。このため、そうした人たち向けの職業スキルアップ研修や就活指導などのジョブコーチング事業を実施する。
◇パーソナルサポーター等養成事業	パーソナルサポーターは一朝一夕に養成できるものではない。そこで、独自研修の充実と既存の就職支援センターなどと連携しながら、相談員（PS、APS）の研修・養成を行う。
◆NPO 連携事業	<p>▽就活・就職継続子ども預かり事業</p> <p>公立の保育所や認可保育園等に入るには、親が働いている必要があり、子育て世帯の親の就活・収縮継続の障害となっている。そこで、子育て支援 NPO と連携し、子供を預かることにより、就職活動中の親や就職したものの子どもを預ける保育園が見つからず就職継続が困難な親の支援を行う。</p> <p>▽食料・食事支援事業</p> <p>食料支援 NPO と連携し、食料や弁当、定食を提供し、貧困世帯やホームレス等の支援を行う。</p> <p>▽ホームレス等支援事業</p> <p>ホームレス支援 NPO と連携し、ホームレスもしくはそれに近い人々に対し、一定期間、寝る場所と食事を提供する。</p>
◇パーソナル・サポート・サービス制度調査研究事業	実態に即した評価基準作りを行うとともに、業務遂行上の課題や成果をまとめる。また、恒久的なセーフティーネットとしてのパーソナル・サポート・サービスの制度設計に向け、横浜や釧路、京都、福岡など他のモデル地区、内閣府及びセーフティーネットワーク実現チーム・パーソナルサポートサービス検討委員会と連携し調査・研究および提言を行う。
◇パーソナル・サポート・サービス広報事業	パーソナルサポートの制度やセンターの周知に向け広報活動を行う。

6. 組織づくりと事業開始時期

現在、沖縄においては、沖縄県のふるさと雇用創出基金を活用した「就職支援センター（那覇・南部／中部）」と緊急雇用創出事業基金を活用した「沖縄県求職者総合支援センター(アップルビル)」、住宅手当制度を活用した那覇市の「那覇市バックアップセンター」が稼働している。

パーソナルサポーターとしての人材育成の観点から、既存の職場・職員との連携・交流を図る必要がある。一方、「パーソナル・サポート・サービス」モデルプロジェクト事業の当面の財源として「緊急雇用創出事業基金」を活用することから、沖縄県における事業推進に当たっては、「沖縄県求職者総合支援センター」の拡充として実施されることとなる。なお、事業開始時期については、今年11月を目途とする。

◆沖縄県求職者総合支援 PS センター（仮称）の体制に関するメモ

1. パーソナル・サポート（PS）サービスのイメージ

（1）基本ユニットについて

◇基本的には3名1組を基本ユニットとする。

内訳：「パーソナルサポーター（PS）1名」＋「アシスタントパーソナルサポーター（APS）2名」

（2）パーソナルサポーターの役割

① 入口の支援

- ・アウトリーチによる対象者の把握
- ・対象者のアセスメント

※「寄り添い型・伴走型支援」を標榜する PS サービスのもっとも特徴的な部分。ただし、就職から最も遠い位置にいて、就職活動の準備さえ困難という段階にいる人も多く含まれるため、最も時間と手間がかかり、支援にあたる PS 及び APS への負荷も高いと予想される。そのため、担当者1人あたりが抱える相談者の標準人数については今後の課題となっている。

② 支援段階

- ・支援対象者のニーズ把握
- ・支援プログラムのコーディネート

※すぐに就職活動は無理ではあるが、「日常生活の自立に向けたボランティア」「スキルアップに向けた実践的訓練」「資格取得に向けた講習」など、就職活動に向けた準備の支援が必要な段階。この段階の前半では、一般的に実施される訓練や講習についていけない人向けに、PS が個別に行う、働くための基礎訓練や就職活動に向けた心の準備支援なども想定される。

③ 出口の支援

- ・受け皿となる地域の就労先の開拓と対象者の就業支援
- ・自立後も含めた継続的なフォロー

※企業や地域、NPO、企業家、行政など幅広くきめ細かいネットワークづくりと、障害者向けのジョブコーチ等を参考とした「個別就職指導＋企業側への情報提供と指導」が求められる。また、就職を継続するためには、就職決定後も就業者と企業両方へのフォローが必要となる。

2. 沖縄県求職者総合支援 PS センター（仮称）の人員体制

（1）基本的考え方

- ① 基本ユニットを3人1組とする。
- ② 基本ユニットは3種類5チームとする。
 - ・生活総合支援（2チーム）

相談の入り口から就職準備前段階までを担当、相談者が一定の準備ができたなら「就職準備支援チーム」につなげる。

- ・就職準備支援（2チーム）

就職準備から就職活動準備前段階までを担当、相談者が一定の準備ができたなら「就職支援チーム」につなげる。

- ・就職支援（1チーム）

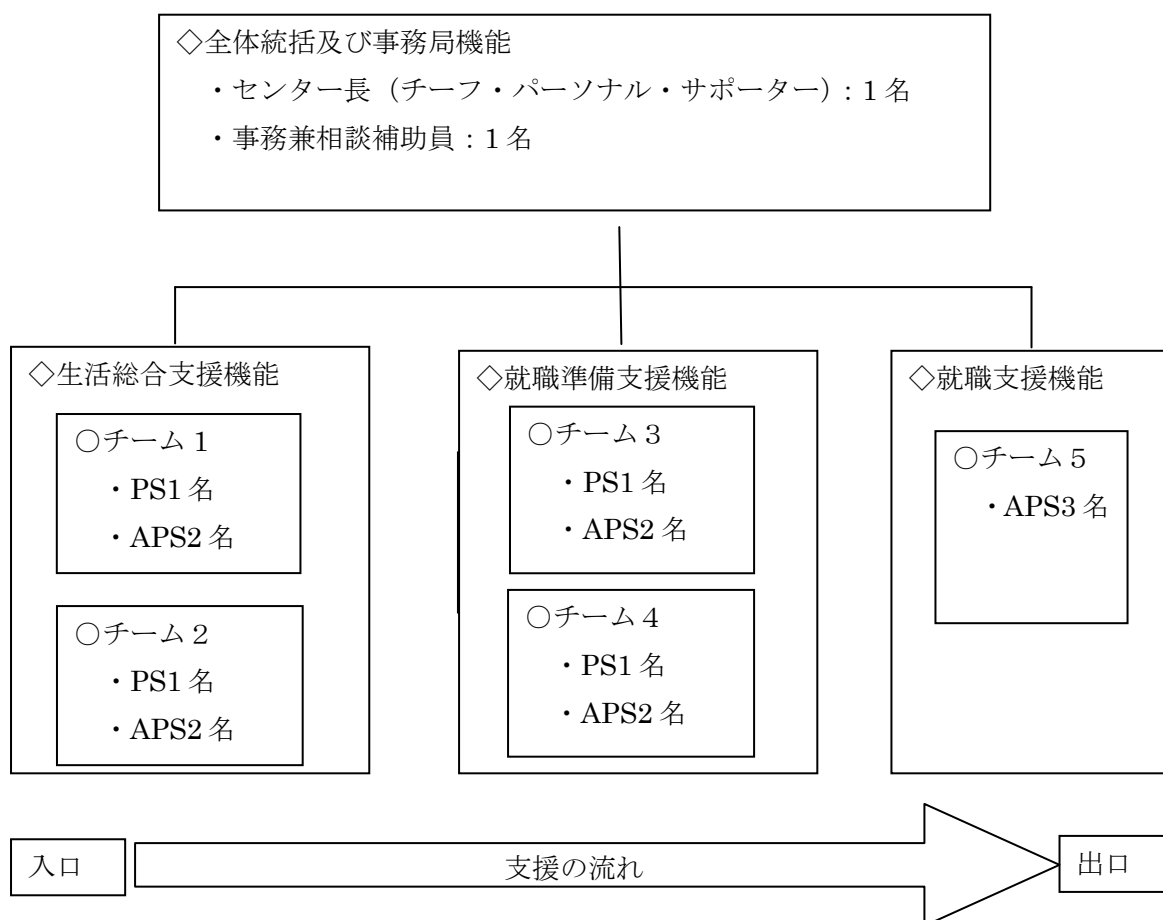
最終的な出口としての就職支援を担当

(2) チーム編成

- ・チーム1：生活総合支援チーム1（PS1名、APS2名）
- ・チーム2：生活総合支援チーム2（PS1名、APS2名）
- ・チーム3：就職準備支援チーム3（PS1名、APS2名）
- ・チーム4：就職準備支援チーム4（PS1名、APS2名）
- ・チーム5：就職支援チーム5（APS3名）

※この分野でPSとなれる人材像がイメージしにくいため、APS3名体制での出発とする。

◆沖縄県求職者総合支援 PS センター（仮称）の組織体制イメージ



※支援の流れは、「生活総合支援チーム」→「就職準備チーム」→「就職支援チーム」を基本とする。

※※パーソナル・サポーターの理想像からすると、1人の支援者を1人のPSあるいは1チームが担当し、生活総合支援から就職準備支援、就職支援まで一貫して行うことも考えられるが、現実的には、そうした人材が多くいるとは考えられないため、様々な分野から人材を集め、相互研修によって、分野横断的な支援ができるよう全体のレベルアップを図ることとし、当面は、上記のような役割分担体制を採用する。

(財) 沖縄県労福協 パーソナル・サポーター育成方針 (案)

1. 基本方針

沖縄県労福協では、相談者のニーズ実態に合わせて、さまざまな研修や取り組みを行ってきた。パーソナル・サポーター（以下、PS）の育成にあたっては、これまでの研修や取り組みなどの経験を踏まえつつ、「パーソナル・サポート・サービス検討会」での議論・資料や他のモデル地域での取り組みを参考に、「パーソナル・サポーター育成計画」を策定する。

◆沖縄県労福協におけるこれまでの人材育成に関する取り組み

初期研修	<ul style="list-style-type: none"> 相談員として最も重要な社会的使命・ミッションの共有と最低限の知識の獲得を目的として実施
就職・生活支援セミナー	<ul style="list-style-type: none"> 制度理解や相談スキル向上を目的に、相談員から要望にこたえる内容で、主に外部講師を招いて実施 ハローワークや社協、市町村の職員、NPO など外部からの受講も可とし、地域ネットワーク形成の一助とすることも視野に入れる。
内部研修	<ul style="list-style-type: none"> 相談員同士がそれぞれの得意分野を生かして講師となり、お互いの知識や相談スキルの向上を図る。
ケース会議	<ul style="list-style-type: none"> 各センターごとに実施する、現在進行形の困難事例等についての対策会議 研修が主目的ではないが、相談員のスキル向上には最も有効
事例検討会	<ul style="list-style-type: none"> 労福協の組織横断的に実施する困難事例、成功事例に関する事例検討会 事例の選定に際しては、相談員の参考となるように配慮 相談員のスキルアップだけでなく、社会的使命・ミッションの再確認の機会として重要
自己開催シンポジウム等	<ul style="list-style-type: none"> 労福協が開催するシンポジウム 相談員に関しては、社会的使命・ミッションの再確認の機会とする。 労福協としての地域ネットワーク形成に向けた契機としての位置づけ 一般市民や社会、行政や関連機関向けには、就職困難者や生活困窮者の実態やその支援の必要性、在り方に関するアピールの機会
外部開催シンポジウム等	<ul style="list-style-type: none"> 知識やスキルアップだけでなく、社会的使命・ミッションの再確認の機会とする。 相談員の地域ネットワーク形成に向けた契機とする。
労福協職員基金やボランティア参加の奨励	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成が直接の目的ではないが、労福協が求める福祉マインドとそれを実践に移す行動力を持った人材像を示すには有効

2. パーソナル・サポーターに求められる資質・能力とその養成

パーソナル・サポーターに求められる資質・能力は多岐にわたると思われるが、労福協での就職・生活支援の経験とパーソナル・サポート・サービス検討会議で提出された資料と議論から考えると、主に、「福祉マインド」「知識（制度及び地域資源）」「相談スキル」「コーチング力」「ネットワーク力」

の5つに整理することができる。

<p>福祉マインド</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ パーソナル・サポーターに求められる最も重要な資質 ・ 研修での養成はできなくはないが限界がある。 ・ 採用時の面接やレポート等である程度見極めておくことが重要 ・ 「労福協の社会的使命・ミッション」「ワンストップサービスセンター構想」「生活困窮者や貧困に関する一般良書」「労福協でこれまで蓄積された事例」「パーソナル・サポート・サービス検討会資料」「他のモデル地区での取り組み」等をもとに、初期研修において意識改革を行う。 ・ シンポジウムや事例検討会、ボランティア参加などを通して継続的かつ繰り返し確認することが重要
<p>知識（制度及び地域資源）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ パーソナル・サポート・サービスの制度設計によって、カバーする分野は異なってくると思われるが、最低限で見積もっても、パーソナル・サポーターには、制度や地域資源に関する広範な知識が要供されるものと予想される。 ・ 初期研修で、最低限の知識を獲得した上で、その後の継続的な研修や日常業務を通じて、常に知識レベルを上げていく必要がある。 ・ 制度の例 生活保護制度、雇用保険、新しいセーフティネット（住宅手当、総合支援資金、基金訓練など）、社協の支援制度（臨時特例つなぎ貸付制度）緊急小口資金融資、食料・物資提供など）、国民健康保険、年金、借金整理のための制度（任意整理、自己破産など）、障害者の支援制度、高齢者の支援制度、若者自立支援制度など。 ・ 地域資源の例 行政の関連担当課、社協、福祉保健事務所、子育て・介護支援 NPO、ホームレス支援 NPO、食料支援 NPO、法律家、民生員、ケースワーカー、ソーシャルワーカーなど
<p>相談スキル</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談者の信頼を獲得し、きちんとした情報に基づき、支援プランを立案するための基礎能力 ・ 初期研修等で短期的に養成するのは難しい。 ・ ある程度の経験があり、一定水準をクリアしている人材を登用することが前提条件となる。 ・ 基本的には、日常業務の中でのスキルアップを図る。
<p>コーチング力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生活支援だけでなく、最終的に就職まで支援するために必要な基礎能力 ・ 初期研修等で短期的に養成するのは難しい。 ・ ある程度の経験があり、一定水準をクリアしている人材を登用することが前提条件となる。 ・ ただし、これまで一般に行われてきた就職支援と PS に求められる就職支援では質的に異なると考えられるため、キャリアカウンセラーと

	<p>ジョブコーチを参考に、独自にスキル開発していく必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本的には、日常業務の中でのスキルアップを図る。
ネットワーク力	<ul style="list-style-type: none"> ・パーソナル・サポーターに求められる分野は多岐にわたる。また、相談内容によっては、当然のことながら専門機関につなぐべきものも出てくる。 ・したがって、パーソナル・サポーターには、組織、個人ともに広範なネットワークが求められる。 ・ネットワークは、大きく「生活支援系」と「就職支援系」に分けられる。 ・基本的には、労福協がパーソナル・サポート・センターという組織として、行政や社協、NPO、法律家などとネットワークを築く役割を担い、個人としてのPSはその資源を活用する形をとる。 ・ただし、ネットワークが機能するためには、組織の中にいる人対人のつながりが必要不可欠であり、PS個人はそうした関係づくりを担う。 ・組織が持つネットワークの活用に関しては、研修で対応が可能であるが、人対人のネットワークづくりには、コミュニケーション能力、交渉力など、もともと高い資質が必要であり、その養成は難しい。 ・すでにそうしたネットワークを持つものを採用することも必要

3. 研修についての基本的な考え方

パーソナル・サポーターに求められる資質・能力は、必然的に、広範かつ深遠になると想定される。現時点で、この要求を満たせる人材が多くいるとは考えにくい。また、単に経験があればよいというものでもなく、その資質についても高いレベルが要求される。したがって、採用時点で、一定の経験と資質のバランスのとれた人材を見極めることが前提条件となる。

その上で、初期研修で最低限の研修を行い、その後は日常業務の中でスキルアップを図るのが基本線となる。

また、上記のようなPSに求められる資質・能力からすると、組織が提供する研修だけで育成できるとは考えにくいし、そもそも、組織が提供する研修だけで満足・安住する人材では、PSに求められるレベルに到達できるものではない。したがって、初期研修やセミナー、シンポジウムなどの組織研修の充実を図ることは当然としても、PS同士がお互いの得意分野に関する知識・スキルを共有する機会となる各PSが講師を務める内部研修やケース会議、事例検討会などの相互研修、PS本人が自分に足りないこと・必要なことを自覚し新たな資格取得にチャレンジしたり講座を受講する自己研修の充実をいかに図るかがパーソナル・サポーター人材育成の重要なポイントとなる。

◇初期研修

- ・PSの社会的使命・ミッションの強い自覚と福祉マインドの養成
- ・PSの日常業務を遂行するにあたっての最低限必要な知識の獲得

◇継続研修

- ・PSの社会的使命・ミッションの自覚と福祉マインドの確認・向上

・PS に求められる広範・深遠な資質・能力の向上

◇組織研修

- ・初期研修やセミナー、シンポジウムなど、組織が提供する研修
- ・PS に求められる広範・深遠な資質・能力の養成に向け可能な限り充実を図るが、それだけでは不十分

◇相互研修

- ・PS 同士がお互いの得意分野に関する知識・スキルを共有する機会となる各 PS が講師を務める内部研修やケース会議、事例検討会など
- ・PS の資質・能力の向上には最も重要

◇自己研修

- ・新たな資格取得や講座受講など
- ・こうした自発的な取り組みができることがPS の資質として求められる。

◆初期研修に関する参考資料

日時	時間	項目	概要	講師	場所
11/1 (月)	10:30~12:00	(財) 沖縄県労福協について	労福協の歩みと展望、組織説明、事業案内	玉城 勉 (県労福協 /専務理事)	本部
	13:30~14:50	連合・労福協のワンストップサービスに向けた取り組みについて	連合沖縄、県労福協が手掛ける就職・生活支援事業の概要に関する説明	濱里正史 (県労福協 /総合コーディネーター)	上間事務所
	15:00~16:00	パーソナルサポートサービス事業について	パーソナルサポートサービス事業の趣旨と取り組みに関する注意事項	濱里正史 (県労福協 /総合コーディネーター)	
	16:10~17:30	労福協の就職・生活支援機関について	①就職支援センター、②那覇市就職・生活支援バックアップセンター、③県求職者総合支援センターの各取り組みについて	山下、神里、喜島 (県労福協/ 各支援センター チーフコーディネーター)	
11/2 (火)	9:15~10:45	労福協の子育て支援事業とその連携先について	ファミサポネットおきなわ、北谷・嘉手納・北中城ファミリーサポートセンターの取り組みとその連携機関について	ファミサポネットおきなわアドバイザー (県労福協)	
10:55~12:00	○NPO愛さん会について ○つどいの広場の場について	○NPO愛さん会の子育て・介護支援、つなぎ就労について ○つどいの広場【多世代交流広場】の組みについて	NPO愛さん会代表理事		
13:00~14:00	生活相談センターについて	生活相談センターの取り組み、相談業務 (法律相談、カウンセリング、貸付相談など) について	生活相談センター事務局長 (連合沖縄)		
	14:10~15:10	フードバンクについて	フードバンクセカンドハーベスト沖縄の取り組み	フードバンクセカンドハーベスト沖縄代表	上間事務所
	15:20~16:20	無料職業紹介事業	労福協の無料職業紹介	企業開拓・無料	

		につい	介事業の取り組み	職業紹介推進チ ーム(県労福協)	
	16:20~17:30	現場見学その①	県求職者総合支援セ ンター、那覇市就職・ 生活支援バックアッ プセンター(那覇市福 祉政策課)		各現場
11/3(水)	9:30~12:00	総合支援の観点づ くり	求職者支援のスキ ームとセーフティネッ トについて	(財)沖縄県雇 用開発推進機構	上間事務所
	13:00~15:30	生活保護 I	生活保護制度と課題、 自立支援の取り組み について	保護課担当者	
	15:45~17:30	ハローワークの支 援メニュー	基金訓練、実習型・体 験型雇用、雇用保険な ど	ハローワーク 担当者	
11/4(木)	9:30~12:00	生活保護 II	生活保護申請時の注 意事項と様々な事例 について	生活保護支援九 州ネットワーク	上間事務所
	13:00~14:30	社会福祉協議会が 行う生活支援につ いて	生活福祉資金貸付、権 利擁護など	社会福祉協議会	
	14:40~16:00	住宅支援について	緊急一時宿泊、住宅手 当、自立支援について	行政担当課、那 覇市就職・生活 支援バックアッ プセンター(県 労福協)	
	16:10~17:30	沖縄県の労働市場 と就職支援	県内の労働市場の動 向と求職者が求める 仕事・職種、就労支援 の進め方	企業開拓・無料 職業紹介推進チ ーム(県労福協)	
11/5(金)	9:30~12:00	現場見学その②	就職支援センター中 部、生活相談センター 中部、ファミサポネッ トおきなわ中部、北 谷・嘉手納・北中城フ ァミリーサポートセ ンター		各現場
	13:00~14:30	労働相談について	沖縄における労働問	連合沖縄	上間事務所

			題とその支援のあり方		
	15:00～17:30	債務相談について	県内のクレジット・サラ金問題と相談者支援、生活再建支援について	弁護士、司法書士	
11/8 (月)	9:30～10:30	各種訓練・講座について	様々な訓練講座、資格取得講座など	(財) 沖縄県雇用開発推進機構	上間事務所
	10:40～12:00	中小企業向け雇用促進メニューについて	企業への公的な助成金活用による雇用の促進について		
	13:00～14:30	様々な連携機関、地域資源の活用について	若者、高齢者、障がい者、子育て、介護、就労、生活等の支援機関、NPO	県労福協	
	15:00～17:30	メンタルヘルスについて	精神疾患を抱える相談者への関わり方とその後の支援、専門機関との連携について	精神保健福祉士	
11/9 (火)	9:30～12:00	就職力アップの指導方法について	履歴書、面接、ビジネスマナーなどの指導方法について	就職支援センター (県労福協)	上間事務所
	13:00～15:00	相談業務の心がまえと帳票類	相談・支援における心がまえ、相談業務における帳票類について	県労福協	
	15:00～17:30	ワークショップ	これまで学んだ総括を各サポーターが行う。		
11/13 (土)	14:00～17:30	事例検討会	第3回労福協合同事例検討会議に参加。	アドバイザー (那覇市福祉政策課：予定)	かんぼの宿 那覇レクセセンター

◆継続研修等の参考資料

(沖縄県労福協 2010 年度活動計画より抜粋)

1. 2009 年度内部研修実績

日時	題名	内容	備考
8/7	緊急人材育成支援事業	基金訓練、訓練・生活支援給付金	内部 (那覇・南部)
8/21	緊急人材育成・就職支援基金	実習型・職場体験型雇用支援事業	内部 (那覇・南部)
9/24	雇用保険 (1)	雇用保険、失業給付	内部 (那覇・南部)
10/16	雇用保険 (2)	就職促進給付、教育訓練給付	内部 (那覇・南部)
10/23	雇用保険 (3)	育児休業給付、高年齢雇用継続給付	内部 (那覇・南部)
10/21	生活資金の融資制度 (ろうきん)	労金の生活資金融資制度について	内部 (那覇・南部)
11/2	雇用保険 (4)	介護休業給付について	内部 (那覇・南部)
11/12	就職力アップミニセミナー	履歴書の書き方	内部 (中部)
11/9	生活保護制度と那覇市の課題	第2回セミナーの復習	内部 (那覇・南部)
11/12	雇用支援制度について		内部 (那覇・南部)
11/12	応募書類の書き方と面接の方法		内部 (中部)
12/16	雇用保険 (1)	雇用保険、失業給付	内部 (中部)
1/8	生活保護	生活保護申請時の注意事項を事例から学ぶ	内部 (那覇・南部)
2/4	住宅手当について	住宅手当と新しいセーフティネットとの関わり	内部 (那覇・南部)
2/15	生活保護	生活保護の総括学習会	内部 (那覇・南部)
2/22	基金訓練	基金訓練とその申請方法、支援方法	内部 (那覇・南部)
3/5	就職支援について (小島貞子氏)		内部 (那覇・南部/ 中部中心)
3/12	メンタルヘルスについて (川西由美子)		内部 (那覇・南部/ 中部中心)
3/18	就職決定力のアップについて (神里チーフ/那覇市バックアップセンター)	採用支援と就職支援、沖縄の雇用と自立について、中高年の就職最前線	内部 (那覇・南部)

2. 2009 年度事例検討会議 (就職支援センター那覇・南部/中部合同)

日時	題名	備考
11/18	第1回事例検討会議	
12/18	第2回事例検討会議	
2/20	第3回事例検討会議	労福協合同

3. 2009 年度就職・生活支援セミナー (外部の相談員も参加)

日時	題名	内容	備考
9/11	第1回就職・生活支援セミナー	求職者支援のスキームとセーフティネット	就職支援センター那覇・南部主催 19名参加 (外部11、内部8)
11/4	第2回就職・生活支援セミナー	生活保護制度と那覇市の課題	就職支援センター那覇・南部主催

			36名参加 (外部29、内部7)
12/9	第3回就職・生活支援セミナー	生活困難者の自立支援に向けた生活支援・物資の支援策について	就職支援センター那覇・南部主催 26名参加 (内部14、外部12)
3/3	第4回就職・生活支援セミナー	就職・生活困難者に対する心のケアの在り方	就職支援センター那覇・南部主催 34名参加 (内部20、外部14)

4. 2009年度のイベント参加

日時	イベント名	テーマ	主催	備考
2009/9/26	ているるフェスタ 2009	まずは、自分から考えてみよう男女共同参画	ているるフェスタ 2009実行委員会	出展での参加
2010/02/19	就職ガイダンス	若年求職者対象の就職支援。	沖縄県キャリアセンター	共催。相談コーナーにて出展。

5. 2010年度相談業務の向上と就職決定者数のアップについて

- ①相談シートのリニューアルと相談員ごとの担当相談者リストの作成
- ②ケース会議（現場毎：月1回）・・・各相談員が抱えている相談者の整理および支援困難者の検討会議。
- ③合同事例検討会議（全体：年4回）・・・各支援機関の課題の共有、情報交換、支援の在り方などの研鑽。
- ④研修会議・・・新たな施策の学習、就職・生活支援をするための各種専門分野の学習
 - 現場内の研修会議（月2回程度）
 - 全体の研修会議（3ヵ月に1回）
 - 就職・生活支援セミナー【外部も参加】（1～2ヵ月に1回）
- ⑤顔の見える連携先づくりとその情報の共有化
 - ※緊急の課題に速やかに対応するための連携先づくりの必要性
(例:緊急を要する債務整理案件などに対応するための司法書士と相談者を直接結ぶ連携づくりの構築)
- ⑥情報の共有化
 - メールリングリスト、テラステーションの構築
 - スタッフ週報の取り組み（チーフクラスが気づき、発見を見出す。）
- ⑦現場スタッフ会議（月1回）
 - 本部方針の確認、現場の課題・ニーズや各種事業の進捗状況の確認。
- ⑧資格取得、職業訓練、スキルアップ講座などの情報収集
- ⑨無料職業紹介事業の開始と推進
- ⑩企業情報の取得・・・優良、不良企業の情報取得、企業の動向、求人傾向など
- ⑪実務者会議、事業展開戦略会議
 - ・・・労協協の責任者クラスの会議。本部方針、全体スケジュールを確認。現場からの課題、ニーズを提案させていただき、検討していただく場でもある。（※チーフクラスは、相談業務、週報、現場スタッフ会議等で相談者、相談員から課題、ニーズをくみ取り、上記基幹会議で報告、提案できるようにすることが大切。）
- ⑫その他関連事項
 - 各専門分野におけるスーパーバイザーを見つけること
 - 行政への情報の発信、行政との情報、課題の共有化
例) 行政との定期協議、定例会

- 生活相談センターの充実
 - ・相談ニーズにおける新たな相談コーナーの設置
 - ・ニーズの高い相談コーナーの回数の増加

6. 事例検討会議について

相談業務の向上のためには、『事例（ケース）検討会議』の推進は欠かせません。『事例（ケース）検討会議』は2種類の会議が考えられ、①『日々の相談業務の中で、一人一人の相談員の相談業務の状況を確認し、現場レベルで早めに解決していかなければならないもの』、②『全体でお互いの支援方法などを学びあうもの』が必要です。

	内 容	頻 度	参加対象
①ケース会議	各相談員が担当している相談者の整理及び特に検討が必要な相談者に関する意見交換。	月1回	現場スタッフ
②合同事例検討会議	労福協の各センターより代表的な事例を報告していただき、全体で検証したり、互いに支援方法を学びあう。	3ヵ月に1度程	労福協全スタッフ

7. 内部・外部連携について

(1) 内部連携について

①情報の共有化

- 労福協全体、生活相談センタースタッフのメーリングリストの構築
行政等の支援策の変更、支援に重要な情報の共有化など
- 労福協全体、生活相談センタースタッフのテラステーションの構築
バージョンアップした書式やデータの共有化
- スタッフ週報の取り組み
チーフクラスがスタッフの気づき、発見を見出し全体の取り組みに変換していく。

②スタッフ会議（月1～2回）

2～4週間単位。本部方針の確認、現場の状況・課題・ニーズや各種事業の進捗状況の確認を行う。また、可能な限り他の内部支援機関（生活相談センター、ファミサポネットおきなわ、那覇市就職・生活支援バックアップセンター、県求職者総合支援センター、フードバンクなど）の代表者に参加してもらい、情報を共有化することで、連携を強化し、相談者のたらいまわしのないワンストップサービスにつなげる。

(2) 外部連携の推進について

- 各エリアごとに担当者を決め、そのエリアの連携の推進、顔の見える連携づくりをしっかりと気づきあげていく。そのエリアの担当者は、毎月1回は、行政、社会福祉協議会、ハローワークを中心に、当センターのセミナーの案内、チラシなどを持参して連携機関と情報交換を行う。
- 連携先より紹介された相談者の月次状況報告を毎月紹介された機関へ届ける。すべての機関とはいかないと思うので、『司法書士事務所』、『社会福祉協議会』などある程度、この間、連携が確立しているところから行っていく。
- 新たな連携機関の推進
NPO（障がい者の就労支援機関など）司法書士青年会、保護司会など
- 『沖縄県就職・生活支援連絡協議会（仮称）』を創造する。定期的に県内の支援機関と就職・生活支援の在り方、問題について情報交換、意見交換を行うための機関を創造していく。
- 他NPOとの連携（障がい者の就労支援機関など）

8. 職員研修について

(1) 内部研修

就職決定率アップのための勉強会を中心に、まだ行っていない年金制度、健康保険法、介護保険法、老人福祉法、労災保険、児童福祉法、障がい者福祉法等を行っていく。

(2) 外部研修

相談員が年に4回程度外部研修にも参加し、相談員自身が相談業務にいかしたい課題・テーマの研修会に参加してもらい、相談業務の向上に役立てる。また、外部研修に参加することで、その機関との連携づくりも行っていく。

9. 就職・生活支援セミナーについて

相談者ニーズに呼応するテーマを順次学習し、相談業務の向上をはかる。また、連携づくりを兼ねて外部にも呼びかけを行う。

《就職・生活支援セミナー上半期スケジュール案》

日時	題名	内容	講師
4/7	第5回就職・生活支援セミナー	法律相談における業務範囲、県内のクレジット・サラ金問題について	八重の森司法書士事務所 司法書士 安里長従 氏
5/X	第6回就職・生活支援セミナー	ホームレス支援について（仮題）	NPO法人プロミス・キーパーズ 代表 山内昌良 氏
6/X	第7回就職・生活支援セミナー	住民参加型の地域社会づくり（仮題）	琉球大学 教育学部 島袋 純 教授
7/X	第8回就職・生活支援セミナー	企業人事の在り方について（PART①） ～これから期待する人材について～	株式会社サンエー 人事部長
8/X	第9回就職・生活支援セミナー	保護司業務における自立支援について（仮題） （保護観察中の非行、犯罪者の自立支援）	保護司会から講師を派遣していただく予定。
9/X	第10回就職・生活支援セミナー	沖縄における労働問題とその支援のあり方（仮題）	県雇用労政課、県民生活センター、連合沖縄などから講師を派遣していただく予定。
10/X	第11回就職・生活支援セミナー	社会保険に関する学習会（仮題）	社会保険労務士を予定。

10. イベントについて

(1) 主催イベント

- 『就職・生活支援フォーラム（仮称）』の開催を検討していく。
- 1年間の総括、県民への周知、様々な機関との連携の構築などのため就職・生活支援フォーラムを市民、相談員向けに開催する。
- 時期：7～9月くらいを予定（案）
- 規模：100名

(2) 外部イベント

- 連携も含め、積極的に参加していく。

11. 各部会活動の推進について

南部・中部で担当者を決め、各専門分野を高め、全体の業務向上に役立てることを目的として推進していく。

項 目	内 容	会議の頻度
相談業務推進G	相談シート、相談マニュアルづくり、相談力向上のための取り組み、ファイル管理の仕方、自立支援プログラムの作り方など	3ヵ月に1度
連携先推進・整理G	相談業務に必要な連携先の整理、推進	3ヵ月に1度
事例検討G	月例のケース会議の在り方、合同事例検討会議の中身づくり	3ヵ月に1度
職員研修G	研修、勉強会、就職・生活支援セミナーの中身づくり	2ヵ月に1度
企業開拓・情報収集部会G	資格取得講座、職業訓練講座、セミナーなどの情報収集、整理	毎月
	無料職業紹介事業者登録、不動産開拓、ジョブトレ企業開拓など	
	労働市場、企業の動向、優良・不良企業	
広報G	ホームページの更新、広報、宣伝など	毎月
就職セミナーG	履歴書の書き方、マナー、面接の受け方などのセミナー推進	毎月
講座事業推進G	ヘルパー講座、IT講座	不定期
労福協支援制度企画G	労福協基金（仮）、緊急宿泊施設、NPO立上げ支援、職員資格取得支援、職員の福利厚生、就職支援託児所、就職自立塾、行政への陳情・意見など現場の声を企画・提案していく。	毎月
相談員の心のケアとレクリエーションG	日頃、様々な問題を抱える相談者の支援を行っている相談員の心の疲れを癒す取り組みを検討・推進する。	2ヶ月に一度