

令和7年度
就労困難者訓練支援モデル事業
報告書
2025

令和8年3月
福岡県就労支援協同組合



目次

はじめに	1
1. 就労困難者訓練支援モデル事業の概要	1
1.1. 事業の目的	1
1.2. 支援対象者	1
1.3. 事業の実施工エリア	1
1.4. 事業を実施する訓練等実施事業所	2
1.5. 実施内容	3
1.5.1. 支援体制図(令和7年度)	3
1.5.2. 支援の役割分担	3
1.5.3. マネジメントセンター運営体制等	6
1.5.4. マネジメントセンターの実施体制・基本姿勢等	6
2. 令和7年度における事業の取組	7
2.1. 事業の概要	7
2.2. 利用者の受入促進に向けた取組	8
2.3. 適正な事業運営及び支援内容の向上に関する取組	8
2.3.1. 事業アドバイザー会議の実施(オンライン会議)	8
2.3.2. 訓練等実施事業所に対する教育研修の実施	8
2.4. 周知・広報の媒体	9
2.4.1. 事業チラシ(令和7年度)	9
2.4.2. ホームページ	9
2.4.3. 支援の流れ	10
2.5. 就労移行支援事業所を活用した訓練の有効性	10
3. 実施状況の概要	11
3.1. 各年度の実施状況	11
3.2. 令和7年度の実施状況	11
3.2.1. 利用者の実績	11
3.2.2. 利用者の属性	11
3.2.3. 利用者の紹介元の状況	12
3.2.4. 利用状況の分析(令和7年度)	13
3.2.5. 利用状況の変化(比較)	13
3.3. 事業の成果	13
3.3.1. 就職者の実現	13
3.3.2. 就労支援ネットワークの構築	14
3.3.3. 就労移行支援への移行	14
3.4. 事業の課題	14
3.4.1. 予算の制約	14

3.4.2.支援対象者の判断基準の整備.....	14
3.4.3.企業との連携.....	14
4. 事業の実績と分析(令和4年9月～令和8年3月).....	15
4.1.実績.....	15
4.2.事業の評価.....	16
4.3.今後の課題.....	16
4.4.事業アドバイザー所見.....	17

別添 ケースレポート(抜粋)

(支援結果別に掲載)

1. 就職に至った事例
2. 障がい福祉サービスへ移行した事例
3. 支援終了となった事例

はじめに

2018年に日本財団が実施した調査によると、就労していない障がいのある人をはじめ、ニートやひきこもり、難病のある人など、さまざまな理由で働きづらさを抱えている人は、全国で約600万人、国民の約20人に1人にのぼると推計されている。この状況を福岡県の生産年齢人口(15歳～64歳)に当てはめると、およそ14万人程度が同様の課題を抱えていると考えられ、社会からの孤立や分断、貧困、格差の拡大といった問題は、地域においても重要な課題となっている。

福岡県就労支援協同組合(以下「マネジメントセンター」という。)は、日本財団が2018年から推進する「WORK! DIVERSITY プロジェクト」における事業の実施者として、2022年9月から日本財団及び福岡県の補助を受け、「就労困難者訓練支援モデル事業」に取り組んできた。本事業は、働きづらさを抱える人の就労機会の創出と社会とのつながりの回復を図り、孤立や貧困といった課題の解決を目指す取組である。

WORK! DIVERSITY(ダイバーシティ就労)(以下「WD」という。)とは、少子高齢化による労働力不足や社会保障費の増加といった社会課題に対して、既存の支援制度や地域資源を柔軟に活用しながら、働きづらさを抱える人の生活の質(QOL)を高め、新たな労働力として社会参加を促すことを目的とした日本財団のプロジェクトである。

本プロジェクトは福岡県のほか、千葉県、岐阜市、豊田市、宮城県、名古屋市の6つの自治体で実施されており、地域の特性に応じたスキームで実施されている。福岡県においては、就労移行支援事業所の利用枠を活用し、障害者手帳や障がい福祉サービス受給者証を所持していない、多様な働きづらさを抱える人を受け入れ、就労に向けた訓練を行い、一般就労へつなげることを目標とした支援を行っている。

1. 就労困難者訓練支援モデル事業の概要

1.1. 事業の目的

福岡県内の多様な働きづらさを抱える人に対し、障害者総合支援法に基づく就労移行支援を行う就労移行支援事業所において就労訓練等を行い、就労支援の有効性を確認する。

1.2. 支援対象者

本事業の支援対象者は、次の例示^(注)に該当する者で、働きづらさを抱える人とする。

加えて、障害者手帳または障がい福祉サービス受給者証を所持していない者^(注)(生活困窮者、ひきこもり、ニート・フリーター、難病その他の病気、その他の困難要因など)とする。

1.3. 事業の実施エリア

福岡県内全域

1.4.事業を実施する訓練等実施事業所

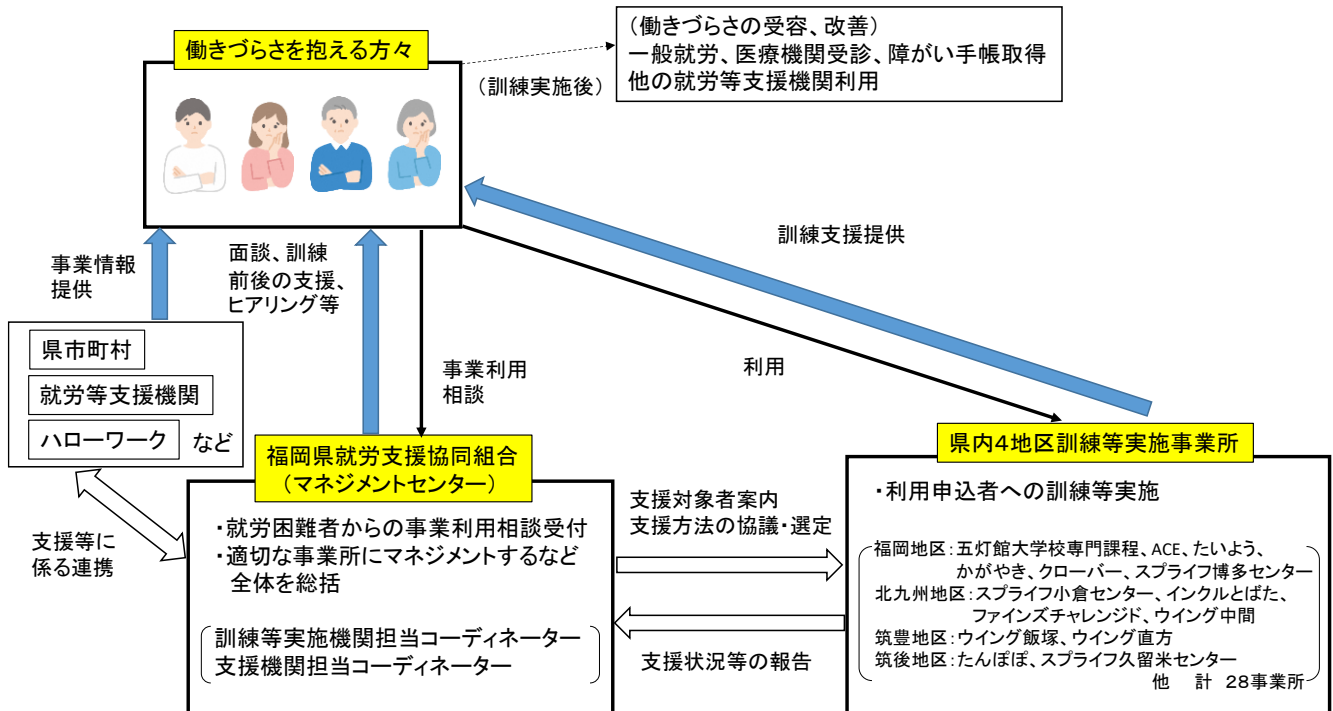
福岡県内4地区(北九州地区・福岡地区・筑後地区・筑豊地区)において、障害者総合支援法に基づく就労移行を支援する法人で、就労困難者の支援の実績があり、障がい者就労移行支援等の障がい者の雇用に関する知見や経験、ノウハウを有し、安定した運営を行っており、最も効率的に本業務の履行が可能である事業所を選定する。

令和7年度 WD 登録事業者(就労移行支援事業所)一覧

法人名	事業所名
北九州地区	
株式会社ミチルワグループ スプライフカンパニー	スプライフ小倉センター スプライフ黒崎センター
株式会社ファインズコーポレーション	ファインズチャレンジド
社会福祉法人 北九州手をつなぐ育成会	インクルとばた
特定非営利活動法人 AFO	ウイング中間
福岡地区	
社会福祉法人 野の花学園	五灯館大学校 専門課程
株式会社ハートフル	たいよう ACE かがやき そよかぜ @flower
合同会社 HL サポート	クローバー天神 クローバー FourLeaf
株式会社ミチルワグループ スプライフカンパニー	スプライフ博多センター スプライフ薬院センター スプライフ西新センター
メンタルヘルスラボ株式会社	就労移行 IT スクール福岡天神 就労移行 IT スクール博多
特定非営利活動法人 AFO	ウイング粕屋
一般社団法人 障がい者雇用支援機構てとて	てとて
筑後地区	
社会福祉法人キリスト者奉仕会 大牟田恵愛園	障害者就労・自立支援センターたんぽぽ
株式会社ミチルワグループ スプライフカンパニー	スプライフ久留米センター
筑豊地区	
社会福祉法人 豊徳会	ジョブサポートみろく
特定非営利活動法人 AFO	ウイング直方 ウイング飯塚 ウイング川津 ウイング

1.5.実施内容

1.5.1.支援体制図(令和7年度)



1.5.2.支援の役割分担

(1) マネジメントセンターの役割

① 事業全体の総括

日本財団、福岡県及び、訓練等を実施する事業所(以下「訓練等実施事業所」という)との連絡調整を行う。本事業の進捗管理を行うとともに、定期的に関係者に事業の実施状況を報告する。

② 訓練等サービス利用相談の受付

就労困難者から訓練等サービス利用の相談があった場合は、働きづらさの内容を聞き取るなどして、訓練等実施事業所への引継ぎを行う。

③ 県内4地区の訓練等実施事業所の選定

障害者総合支援法に基づく就労移行を支援する法人で、就労困難者の支援の実績があり、障がい者就労移行支援等の障がい者の雇用に関する知見や経験、ノウハウを有し、安定した運営を行っており、最も効率的に本業務の履行が可能である事業所を選定する。

④ 就労訓練等サービス利用開始までの調整

ア. 就労困難者から就労訓練等サービス利用の相談を受け、訓練等実施事業所での就労訓練等が適当とされる場合は、業務責任者(正・副)が選任したコーディネーターがアセスメントの上、訓練等実施事業所と調整し、訓練等実施事業所への引継ぎを行う。

イ. 就労困難者から就労訓練等サービス利用の相談を受け、訓練等実施事業所での就労訓練等ではなく、医療・手帳取得等のその他の支援が必要とされる場合は、既存支援機関等と連携し、繋いでいく。

ウ. 就労困難者に適正な支援を行うため、コーディネーターは、訓練等実施事業所に研修プログラム等を確認し、訓練等実施事業所の体験プログラムを把握しておく。

⑤ 就労・定着支援

就労訓練等と実際の就労への支援・就労後の定着支援(フォローアップ)を行う。フォローアップは、定期的に対面または電話、メール等で状況把握を行い報告する。

⑥ 周知・広報活動

一般企業、就業・就労を支援する県内の市町村、就職支援機関、若者サポートステーションやひきこもり地域支援センター等の支援機関、教育機関等に広く案内を行う。

⑦ 適正な事業運営・支援内容向上のための連携

適正な事業運営や支援状況の共有、支援内容向上のための連携を行う。なお、マネジメントセンターにおける業務効率化のため、訓練等実施事業所については法人単位での委任契約とする。

ア. 訓練等実施事業所による合同会議

訓練等実施事業所による合同のWeb会議を実施し、事業運営に関する情報や利用者の支援情報の共有を行う。

イ. 事業アドバイザー会議

事業アドバイザー(九州大学研究開発コンサルタント)に支援内容の向上・事業運営に関するアドバイスを受ける。

ウ. 既存支援機関等との協議活動

⑧ 訓練等実施事業所担当者へのヒアリング、支援終了時の支援の振り返り

ア. 日本財団が指定する評価ツールを利用し、定期的に訓練等実施事業所担当者に対してヒアリングを行い、利用者の変化や適正、支援内容について取り纏める。

イ. 支援終了時には訓練等実施事業所担当者と支援の振り返りを行い、目標の達成状況を確認するとともに、支援終了後の方針について、検討する。

⑨ 報告書の作成及び提出

ア. 月次報告の提出

訓練等実施事業所より報告に必要なデータを収集し、適切に編集・管理を行い、日本財団が指定するフォーマットで、前月に実施した事業の実施状況・事業利用者の訓練状況を電子データで提出する。

イ. 事業報告書

既存制度を横断的に活用した支援体制の必要性を明確にし、今後の体制構築の足がかりとするため、本事業の事例をまとめた書面及び電子データで提出するとともに、関係者で共有する。

⑩ その他

ア. その他、多様な働きづらさを抱える人に就労移行支援事業所で行う就労訓練等の有効性を確認するために必要な取組を実施する場合は、県と協議の上、実施する。

イ. 県内全域で20名以上の利用者に就労訓練等を行い、10名以上の就職者を輩出する。

(2) 訓練等実施事業所の役割

① 本事業利用者の体調等に合わせた利用日数(通所日数)及び利用時間の設定

原則として、1日(4~6時間程度)を単位に、月20日を上限とする。ただし、就労体験を行う場合は、実習先と調整し、実施日、実施時間を決定する。

② 個別支援計画の作成

訓練等実施事業所は、面談での聞き取りを基に、利用者の課題の見極めを行い、利用者の状況に応じた目標や支援の内容等を盛り込んだ個別支援計画を作成する。マネジメントセンターは、就労訓練等の状況に応じて訓練等実施事業所担当者に対してヒアリングを行い、また必要に応じて、個別支援計画の見直しを促す。

③ 「一般就労」または「法定最低賃金での福祉就労」の実現のための支援提供

ア. 利用者は、訓練や就労を体験するだけでなく、一般就労に向けたステップアップのための就労訓練等を行い、企業等への就労を目指していく。

イ. 支援期間中に利用者の一般就労が困難とされる場合は、利用者の状況に応じて、就労に向けた当面の目標や課題を設定し、課題を解決し目標が達成されれば、次のステップを設定する。

(ア) 日常生活自立に関する支援

基本的な生活習慣が十分に身につけていない利用者に対し、適切な生活習慣の形成を促すことを目的とした支援を行う。

(イ) 社会生活自立に関する支援

社会生活の面で不安を抱えているなど支援が必要な利用者に対し、就労の前段階として必要な社会的能力の形成を促すことを目的とした支援を行う。

(ウ) 就労自立に関する支援

一般就労に向けた技法や知識の習得を促すことを目的とした支援を行うこと。なお、就労を目指しつつ、短期間に就労を実現することが困難な場合においては、就労に至る前のプロセスでのステップアップを目的とした支援を行う。

(エ) その他就労に必要な支援

④ 地域企業と連携した就労体験の実施

ア. 必要に応じて、利用者が抱える課題について理解を得られる企業等と協力し就労体験を実施する。

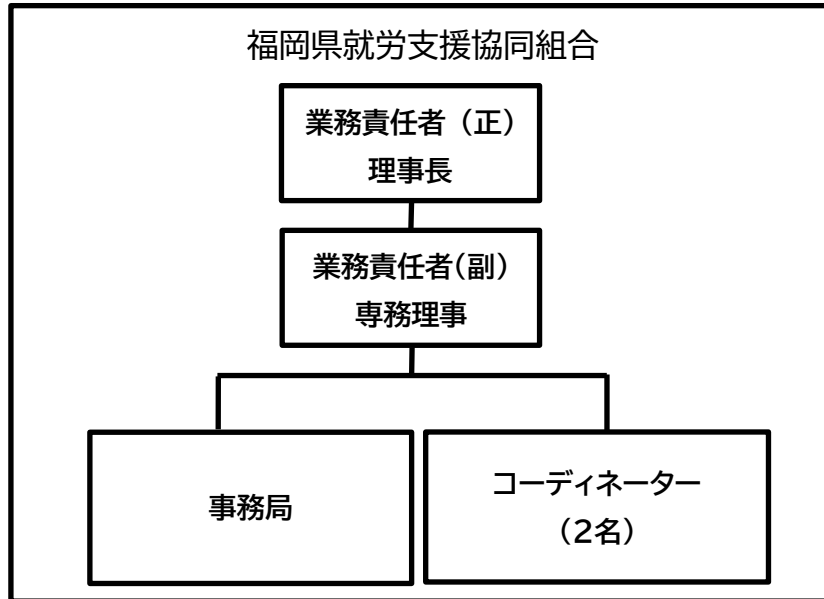
イ. 就労体験先への訪問等を通じて、利用者への相談支援及び体験先企業との情報共有を行い、利用者が継続して就労体験先に通えるよう支援する。

⑤ 就労体験終了後の就労体験先からの評価聴取

訓練等実施事業所は、利用者が就労体験を行った場合は、就労体験終了後、2週間以内に、就労体験先に利用者の業務態度、業務能力、社会性などの評価を聴取する。

1.5.3.マネジメントセンター運営体制等

業務実施に係る運営体制及び業務分担は次の通りとする。



1.5.4.マネジメントセンターの実施体制・基本姿勢等

(1) 業務責任者の配置

本事業の趣旨を十分に理解した業務責任者(正・副)を選任し、利用者の安全管理を十分に行うとともに、業務従事者に対して、研修等を実施し、能力向上を図る等、業務の質の向上に努め、県の助言の下、当協同組合の事業連携事業所(50事業所)及び当組合が選任するコーディネーターとともに効果的な事業運営ができるよう努める。

<業務責任者の役割>

- ・ 事業の統括を行い、円滑な運営及び業務の質の向上に努め、効果的な事業運営を行う。
- ・ 事業実施中、県と連絡を取れる体制を構築する。
- ・ その他、事業の実施にあたって必要な業務を行う。

(2) コーディネーターの業務

- ① 訪問(また電子的記録の確認)による支援状況の確認
個別支援計画(利用者本人の希望、家族等の要望、現在までの状況、目標及び課題、本人の目標、支援内容等)、面談記録、通所記録、その他実習記録等
- ② 就職者の定着支援(フォローアップ)
訓練等実施事業所及び就職先企業との情報共有、必要に応じて就職先への助言等
- ③ (日本財団提出)報告書の作成
日本財団への月次報告、中間報告、年度末報告、評価ツールデータ管理等
- ④ 周知・広報活動
一般企業、就業・就労を支援する県内の市町村、就職支援機関、若者サポートステーションやひきこもり地域支援センター等の支援機関、教育機関等

2. 令和7年度における事業の取組

2.1. 事業の概要

本事業(福岡県モデル)は、働きづらさを抱える人に対し、既存の就労移行支援事業所を活用した訓練及び就労支援を提供し、一般就労への移行と職場定着を図ることを目的とした支援スキームである。

本事業における「働きづらさ」とは、障がいの有無にかかわらず、就労に向けた一歩を踏み出すことに不安や難しさを感じている状態を指す。その背景には、就労経験や就労期間の状況、長期離職に伴う心理的な負担、体調面やメンタル面の不安、さらには職種や働き方とのミスマッチ、対人コミュニケーションの難しさなど、多様な要因が含まれる。

福岡県モデルの特徴は、既存の就労移行支援事業所を活用し、働きづらさを抱える人に対する「就労支援」を提供している点にある。また、障害者手帳や障がい福祉サービス受給者証を所持していなくても、本事業の枠組みの中で原則「無料」で支援を受けることが可能となっている。

対象となる人は、既存制度の対象となり得るものの利用に至っていない人、または制度の狭間にある人とし、具体的には、ひきこもり、ニート・フリーター、難病その他の疾病を有する人、がん患者、生活困窮者、高齢者、ホームレス経験者、刑余者、犯罪被害者、ひとり親家庭、LGBTQ+など、多様な背景を有する人を含む。

支援は、県内の就労移行支援事業所において、職業指導員、生活支援員、就労支援員等が連携して実施し、利用者一人ひとりの状況に応じた個別支援が行われる。

主な支援内容は次の①～⑤の通りである。

① 個別支援計画の策定

利用者の体調や生活リズムに応じて、無理のない通所頻度や支援内容を設定する個別支援計画の作成

② スキル習得及び職業体験

事業所内での作業訓練や企業での職場実習を通じた就労スキル及び就労習慣の習得

③ 求職活動支援

ハローワークの活用や求人検索、同行支援等を通じた具体的な職場探索の支援

④ 就職活動支援

履歴書作成支援、面接練習等を通じた実践的な就職準備支援

⑤ 職場定着支援(フォローアップ)

就職後の定期面談や企業との調整等を通じた就労継続支援

また、本事業では、就職後に離職した場合であっても再登録により再度支援を受けることが可能であり、「何度でもやり直すことができる」支援体制を構築している点も特徴である。

2.2.利用者の受入促進に向けた取組

- (1) 就労困難者に対して既に就労または生活等の支援を行っている、右の支援機関(以下「既存支援機関等」という)や民間団体等に事業説明を行い、事業利用により一般就労が見込まれる者に広く案内を行う。広報方法は、メール・電話・訪問で行い、広報媒体は、チラシ・ホームページ・事業説明資料等、様々な媒体を使用する。
- (2) 既存支援機関等からの本事業に関する問い合わせは、マネジメントセンターが、組織運営体制(本書6ページに示す)に基づき対応する。

福岡県ひきこもり地域支援センター
 保健福祉環境事務所(保健福祉事務所)
 福岡県自立相談支援事務所
 若まど 福岡県若者自立相談窓口
 福岡新卒応援ハローワーク
 福岡市立障がい者就労支援センター
 福岡若者サポートステーション
 北九州若者サポートステーション
 北九州市難病相談支援センター
 北九州市子ども・若者応援センター「YELL」
 北九州市ひきこもり地域支援センター「すてっぴ」
 教育関係機関、NPO ホームレス支援団体 等

2.3.適正な事業運営及び支援内容の向上に関する取組

2.3.1.事業アドバイザー会議の実施(オンライン会議)

＜開催実績＞	日付	相談内容
2025年4月度	令和7年4月7日	「令和7年度の福岡県モデルの方向性について」
2025年5月度	令和7年5月12日	「令和7年度の福岡県モデルの事業方針について」
2025年6月度	令和7年6月16日	「令和7年度の若年層支援について」
2025年7月度	令和7年7月15日	「支援記録の事業報告書(事例集)への記載について」
2025年8月度	令和7年8月18日	「若年層の集計方法について」
2025年9・10月度	令和7年10月20日	「令和7年度の利用者状況の報告」
2025年11・12月度	令和7年12月15日	「令和7年度の事業報告書の記載内容について」
2026年1月度	令和8年1月26日	「令和7年度の事業報告書の記載内容について」
2026年2月度	令和8年2月26日	「今後に向けての事業計画について」
2026年3月度	令和8年3月23日	「令和7年度の事業報告書の記載内容について」

2.3.2.訓練等実施事業所に対する教育研修の実施

マネジメントセンターでは、各訓練等実施事業所の支援員の専門性の向上及び訓練等実施事業所における支援力の強化を目的として、「ダイバーシティ就労支援実践研修2025」(日本財団主催)の受講機会を支援員に対して確保した。本取組により、支援員の専門性の向上及び支援の質の強化を図った。

2.4.周知・広報の媒体

2.4.1.事業チラシ(令和7年度)

この事業は公益財団法人日本財団及び福岡県からの助成を受け実施しています

働きづらさの解消をサポートします

福岡県 WORK! DIVERSITY 事業

対象となる方

- ・福岡県にお住まいの方
- ・働きづらさを抱えており、働く前に支援を受けたい方
- ・障がい者手帳、障がい福祉サービス受給者証をお持ちでない方

お問い合わせ先

福岡県就労支援協同組合 マネジメントセンター

福岡県福岡市中央区大名 2-9-29 第2プリンスビル 1008号

☎ 092-406-7397 ✉ wd@fesc.jp

サポートについて

障がい者就労移行支援事業所で、就職に向けた手厚いサポートが受けられます。
通常は、障がい者手帳・障がい福祉サービス受給者証が必要ですが、この事業を利用することで、様々な支援を利用できます。

就労移行支援事業所のメリット

- ・利用者の体調や生活環境への配慮が可能である
- ・利用者の希望や特性に合わせた支援ができる
- ・個別面談など、困りごと悩みごとの相談ができる
- ・利用者にあったステップを踏んで就職を目指す

働きづらさと上手に付き合いつつ、働き続けられるようこの事業を活用してみませんか？
様々な理由から「働きたいのに働けない」状況にある方まずはお気軽にご相談ください。

ご利用の流れ

問い合わせ	マネジメントセンター・訓練等実施事業所
面談・見学	訓練等実施事業所による面談・見学、利用判定
支援詳細決定	個別の支援計画、支援内容の決定
訓練	訓練等実施事業所での訓練・就職活動のサポート
就労開始	就労開始・定着フォローアップ

カリキュラムやサポートを行う事業所など事業の詳細はホームページをご確認ください
<https://fesc.jp/workdiver/index.html>

2.4.2.ホームページ

<https://fesc.jp/workdiver/index.html>



福岡県 WORK! DIVERSITY 事業とは？

福岡県在住の働きづらさを抱える方を対象とした、新しい就労支援モデルをつくるプロジェクトです。さまざまな理由から「働きたいのに働けない」状況にある方へ、一人ひとりに寄り添ったサポートを提供します。
※障害者手帳をお持ちの方は、既存の障害福祉サービスを利用することができるため、本事業の対象にはなりません。

こんなお悩みありませんか？

- ・働くきっかけが欲しい
- ・人と話すのが苦手
- ・集中力が続かない

- ・向いている仕事分からない
- ・体調が心配で働けるか不安
- ・ビジネスマナーが分からない等

まずご相談ください！

※支援が受けられない場合も、適切な支援機関への案内を行います

対象となる方

- ✓ 福岡県在住の方
- ✓ 働きづらさを抱えており、働く前に支援を受けたい方
- ✓ 障がい者手帳・障害福祉サービス受給者証をお持ちでない方

※北九州・福岡・筑豊・筑後地区 各5名程度

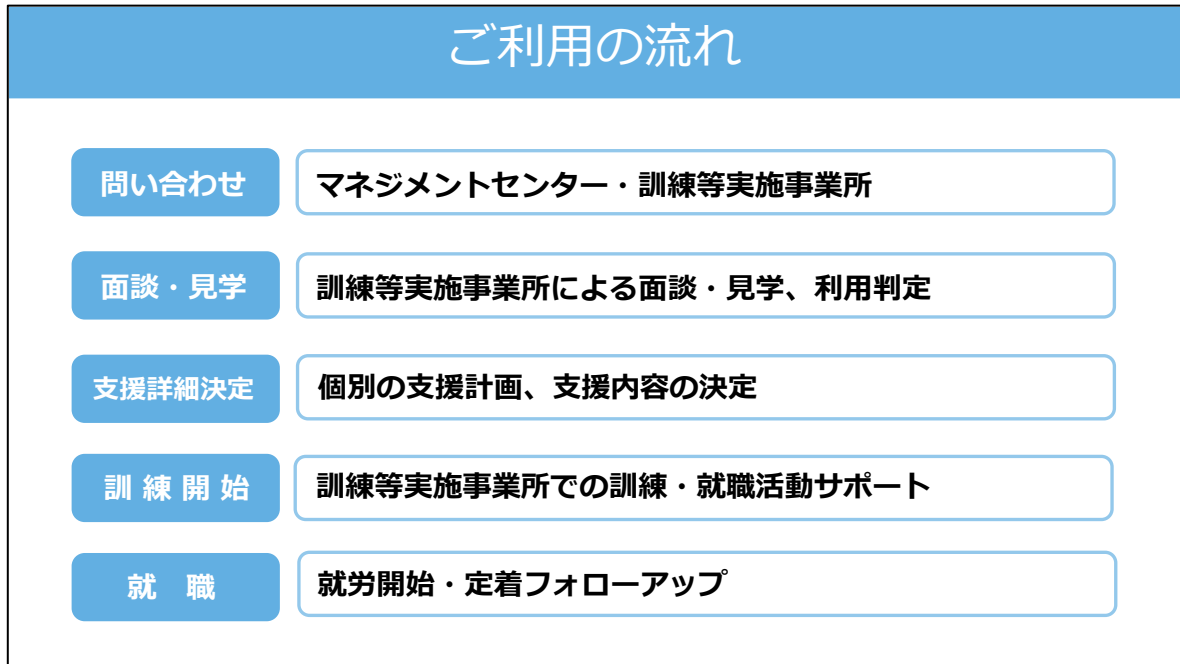
支援内容

支援は、障害者総合支援法に基づく就労移行支援事業所で行われ、手厚い就労支援が受けられます。お住まいの地区や学習したい内容を考慮の上、ご希望の訓練実施機関をお申し付けください。

WORK! DIVERSITY事業のメリット

- ▶ **メリット1**
 - ・体調や生活環境など利用者の状態に対する配慮が可能です。
 - 利用者ごとに、通所日数・時間の調整が可能です。
 - 訓練プログラムも利用者の状態や希望に合わせて設定します。
- ▶ **メリット2**
 - ・個別面談で困りごと悩みごとの相談が可能です。
 - 不明な点や困ったことがあれば1対1での面談を行います。
- ▶ **メリット3**
 - ・利用者にあったステップを踏んで就職を目指せます。
 - 体調を整える・通所日数や時間を増やす・実務を想定した訓練など、無理のないステップアップを行い就職を目指せます。

2.4.3.支援の流れ



2.5.就労移行支援事業所を活用した訓練の有効性

本事業においては、就労移行支援事業所を活用した訓練環境が、利用者の変化と就労定着において重要な役割を果たしている。ケースレポートに示した各事例においても、以下のような特徴が共通して確認されている。

- ・ 就労支援員、生活支援員、職業指導員等の専門職が常駐しており、就労面と生活面を一体的に支援できる体制が整っている。これにより、生活リズムや体調面を含めた総合的な支援が可能となっている。
- ・ 日常的な関わりの中で利用者の変化を継続的に把握し、体調や対人面の状況に応じて支援内容を調整できることから、就労に至るまでのプロセスを安定的に支えている。
- ・ 他の利用者との関わりや集団的な環境の中で、対人コミュニケーションや役割意識が育まれるとともに、他者の行動が刺激となり、就労意欲や自己効力感(自分にもできるという感覚)の向上につながっている。
- ・ 継続的な関与により利用者の特性や適性を把握し、本人に適した就労環境の整理や職場選定につなげることができる。また、その過程において自己理解の深化が促されている。

以上のように、就労移行支援事業所における訓練環境は、技能習得に加え、自己理解の深化や対人関係の形成、就労意欲の向上を支える基盤として機能している。

3. 実施状況の概要

3.1. 各年度の実施状況

	問い合わせ	初回面談	新規利用者	前年度からの 利用継続者	総利用者数	就職者	障がい福祉 サービス移行	その他 支援終了
令和4年度	26	12	9	—	9	1	0	0
令和5年度	124	67	41	8	49	9	9	8
令和6年度	52	29	24	23	47	18	18	11
令和7年度	65	45	30	—	32(2) [※]	10	11	5
総数	267	153	104	31	137	38	38	24

各年度の実施状況の内訳を示した。令和4年9月の事業開始からの問い合わせ総数は267件、うち初回面談に至ったのは153名で、このうち本事業の利用に同意し、新規利用に至った人は104名であった。

3.2. 令和7年度の実施状況

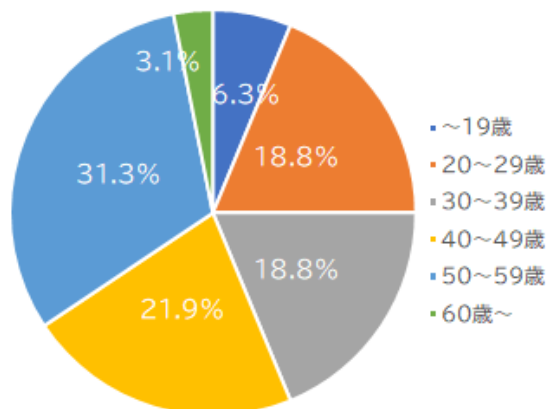
3.2.1. 利用者の実績

令和7年度は、問い合わせ件数65件、うち初回面談に至ったのは45名、このうち本事業の利用に同意し、新規利用に至った人は30名で、本事業を利用して一度は就職したものの、離職により再度支援を受けた人が2名[※]で、利用者の合計は延べ32名となった。

3.2.2. 利用者の属性

図1. 年齢

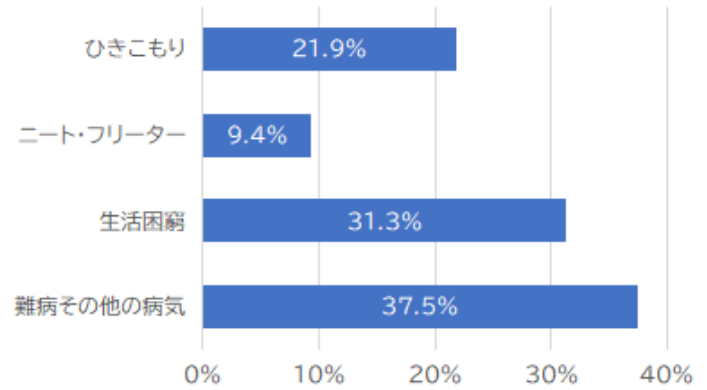
年齢	男性	女性
～19歳	2	0
20～29歳	3	3
30～39歳	5	1
40～49歳	2	5
50～59歳	7	3
60歳～	1	0
合計	20	12



年齢別にみると10歳代～30歳代の若年層で43.9%を占める。そのうち20歳代と30歳代は同程度の割合で分布していて、40歳代は21.9%、50歳代は31.3%、60歳代は3.1%となっている。

図2.働きづらさの要因

	男性	女性
ひきこもり	3	4
ニート・フリーター	3	0
生活困窮	4	6
難病その他の病気	10	2
合計	20	12



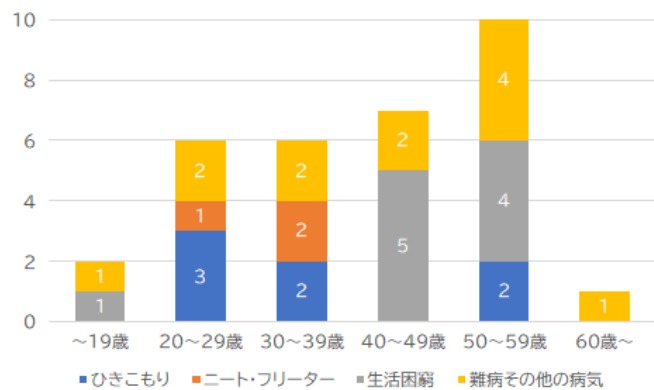
利用者がどのような働きづらさを抱えているか

「働きづらさの要因別」にみると、ひきこもり21.9%、

ニート・フリーター9.4%で、生活困窮31.3%、難病その他の病気37.5%となっている。

ひきこもりは20歳代と30歳代の若年層で約7割(7名中5名)を占め、少数ではあるが、50歳代(7名中2名)でも見られた。

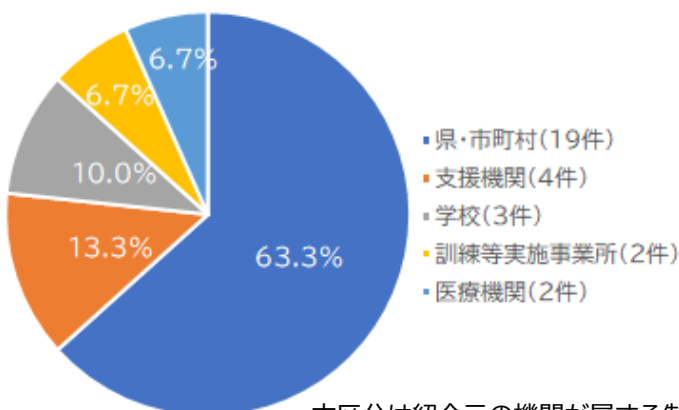
生活困窮は40歳代と50歳代で約9割(10名中9名)を占めたが、家庭環境の影響により10歳代(10名中1名)でも見られた。



3.2.3.利用者の紹介元の状況

令和7年度における新規利用者30名(再登録を除く)の紹介元は、県及び市町村が最も多くを占めている。特に、県及び市町村からの紹介が多数を占めていることは、ひきこもりや生活困窮等の課題を抱える人に対する相談支援の中で、本事業が受け皿として機能していることを示すものである。

図3.令和7年度 新規利用者の紹介元内訳



本区分は紹介元の機関が属する制度・事業の所管に基づき整理しており、委託により運営されている機関についても当該制度の所管に応じて分類している。

3.2.4.利用状況の分析(令和7年度)

利用者の支援過程における利用状況を把握するため、就職者、障がい福祉サービス(就労移行支援等)への移行者、その他支援終了者ごとに、利用期間、利用日数及び週間利用日数を整理した。

表1.利用者の平均利用期間(令和7年度)

	利用期間(月)	利用日数(日)	週間利用日数(日)
就職者	3.7	63.9	4.44
福祉サービスへの移行者	6.0	96.6	4.14
その他支援終了者	4.5	46.6	1.81

就職者及び福祉サービスへの移行者は週4日程度の通所を継続している一方で、その他支援終了者では通所頻度が低い傾向が見られた。

これらの結果から、継続的な通所は就労等の成果につながる要因の一つである可能性が示唆される。

3.2.5.利用状況の変化(比較)

令和6年度までの3か年と令和7年度の利用状況の変化を把握するため、平均利用期間等を比較した。

表2.利用者の平均利用期間(令和6年度までの3か年)

	利用期間(月)	利用日数(日)	週間利用日数(日)
就職者	10.1	156.9	3.97
福祉サービスへの移行者	8.2	118.1	3.54
その他支援終了者	9.7	115.6	2.84

令和6年度までの3か年における平均利用状況と令和7年度の利用状況を比較すると、週間利用日数において明確な変化が見られる。

令和6年度までの3か年においては週3日程度の利用が中心であったのに対し、令和7年度においては週4日程度の利用へと増加している。

これは、年度内で利用者の方向性(就職または就労移行支援等)を見定めることを重視し、通所頻度を高めた支援を実施したことによるものと考えられる。

このことから、通所頻度を高めた集中的な支援により、利用者の方向性の整理がより短期間で進む可能性が示唆される。

3.3.事業の成果

本事業は、既存制度では支援につながりにくい人に対して、就労及び福祉サービス利用の双方につなげる成果を上げている。

3.3.1.就職者の実現

令和7年度の年間目標10名に対し、本事業により10名の就職を実現した。既存の制度では支援につながりにくかった人が、県内の市町村や関係機関を通じて本事業の利用に至り、就職につながった。

3.3.2.就労支援ネットワークの構築

本事業は、福岡県ひきこもり地域支援センターや北九州若者サポートステーション、教育関係機関等の関係機関と連携することで、これまで支援につながりにくかった人の利用につなげている。

加えて、県内の市町村、福岡市障がい者就労支援センター、北九州市難病相談支援センター等との連携を通じて、生活困窮の状態にある人や難病その他の疾病を有する人など、多様な対象者の利用につながっている。

また、県及び市町村からの紹介が63.3%と過半を占めていることから、本事業が行政機関を中心とした相談支援体制の中で機能していることが示されている(図3.参照)。

3.3.3.就労移行支援への移行

これまで既存制度では支援につながりにくかった人が、本事業の支援を通じて、障がい福祉サービス受給者証の認定を受け、就労移行支援の利用へ移行した。

3.4.事業の課題

3.4.1.予算の制約

本事業は、障害者総合支援法の対象外となる人への支援のため、訓練等実施事業所への報酬支給等を含めた予算措置を伴う仕組みの構築が必要である。また、訓練等実施事業所の受入体制には一定の制約がある。

3.4.2.支援対象者の判断基準の整備

本事業の効果を最大化するためには、支援対象者の適格性を適切に判断するための客観的な基準の整備が求められる。

3.4.3.企業との連携

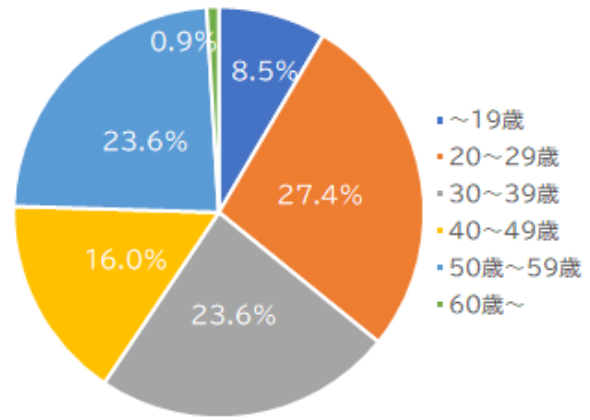
人手不足を背景に採用に前向きな企業がある一方で、働きづらさを抱える人の就労を支えるためには、職場環境の調整や理解促進が不可欠である。しかしながら、現状では企業側の受入に関する理解が十分とは言えず、連携強化に向けた取組が必要である。

4. 事業の実績と分析(令和4年9月～令和8年3月)

4.1.実績

図4.年齢

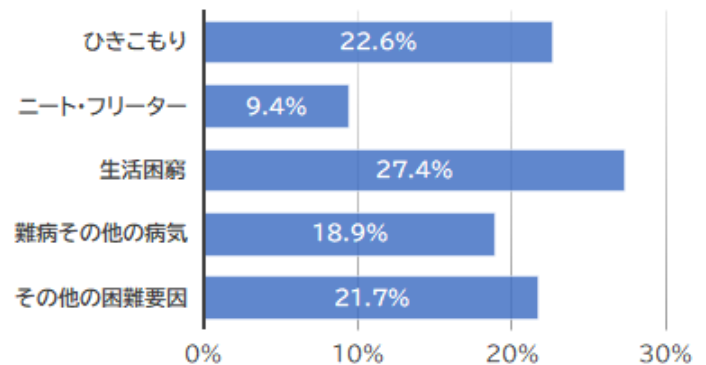
年齢	男性	女性
～19歳	8	1
20～29歳	21	8
30～39歳	17	8
40～49歳	7	10
50～59歳	17	8
60歳～	1	0
合計	71	35



年齢別にみると10歳代～30歳代の若年層が59.5%を占め、10歳代～50歳代まで広く分布している。

図5.働きづらさの要因

	男性	女性
ひきこもり	16	8
ニート・フリーター	7	3
生活困窮	18	11
難病その他の病気	16	4
その他の困難要因	14	9
合計	71	35



利用者がどのような働きづらさを抱えているかを「働きづらさの要因別」にみると、ひきこもり22.6%、ニート・フリーター9.4%、生活困窮27.4%、難病その他の病気18.9%、その他の困難要因が21.7%となっている。

「その他の困難要因」とは、ひきこもり、ニート・フリーター、生活困窮、難病その他の病気の何れの区分にも当てはまらない人で、例えば、対人恐怖、対人関係が苦手、緊張するとパニックになる、集団が苦手、自信がない等といった人である。

表3.働きづらさの要因(年齢別)

	ひきこもり	ニート・フリーター	生活困窮	難病その他の病気	その他の困難要因	合計
～19歳		2	1	2	4	9
20～29歳	12	6	2	4	5	29
30～39歳	7	2	5	3	8	25
40～49歳	3		8	2	4	17
50～59歳	2		13	8	2	25
60歳～				1		1
合計	24	10	29	20	23	106

表3.働きづらさの要因(年齢別)をみると、ひきこもりは20歳代～30歳代に多く見られ、少数ではあるが、40歳代、50歳代でも見られた。生活困窮は30歳代～50歳代に多く見られ、50歳代が最も多かった。難病その他の病気及びその他の困難要因については、すべての世代に見られた。

また、働きづらさの要因については区分ごとに整理しているが、支援の過程においては複数の要因が重なっているケースも多く確認された。

具体的には、106名中29名(約27.4%)において複合的な要因が見られている。

例えば、ひきこもりと生活困窮状態が併存しているケースなどが見られる。

4.2.事業の評価

令和4年9月の事業開始以降、登録者106名のうち、これまでに38名が一般就労に至っている。

あわせて、就労に伴い生活保護受給が終了した人が3名確認されている。

なお、就職後のフォローアップは原則12か月としているため、その後の就労状況については、関係機関と連携した確認の方法について、今後検討が求められる。

令和7年度は11か所の訓練等実施事業所において利用者の受入が行われ、そのうち約半数の事業所から就職者が輩出されるなど、地域資源を活用した支援の広がりや成果の蓄積が確認された。

さらに、再登録を経て再就職に至るケースも見られるなど、単発的な就労支援にとどまらず、継続的な関与による就労定着支援の重要性が示唆される結果となっている。

4.3.今後の課題

本事業の実施を通じて、地域における支援ニーズ及び支援体制のあり方が明らかとなった。特に、関係機関が連携し、多方面から支援を行う体制の重要性が確認された。

一方で、障害者総合支援法の対象外となる人への支援を持続的に実施するためには、就労移行支援事業所への報酬支給等を含めた制度的な整理が必要である。

また、支援対象者の判断基準の整備や、企業における受入体制の構築及び理解促進についても、引き続き検討が求められる。

今後は、行政、支援機関及び企業が連携し、地域における持続可能な就労支援の仕組みとして本事業モデルを確立していくことが重要である。

4.4.事業アドバイザー所見

本事業(福岡県モデル)は、既存の就労移行支援事業所を活用し、制度の狭間にある多様な対象者に対する新たな支援モデルとして、有効に機能している点が高く評価されます。とりわけ、青年期から老年期までの幅広い年齢層に加え、ひきこもり状態にある方や難病を抱える方、生活困窮の状況にある方など、多様な背景をもつ人々を対象としている点は、本事業の社会的意義を一層高めています。

また、地域の関係機関との連携を基盤とした支援体制の構築や、通所頻度を高めた集中的な支援によって具体的な成果を生み出している点は、今後の就労支援施策においても重要な示唆を与えるものです。加えて、支援において本人の意思や選択を尊重し、自己決定を重視した関わりを実践している点も重要であり、利用者の主体性や長期的な自立を支えるうえで意義のある取り組みといえます。さらに、都市部に限らず、支援資源が手薄になりがちな地方部においても実施可能な支援モデルの構築と実証を進めている点は、全国的な展開可能性という観点からも大きな価値があります。

一方で、対象者の特性やニーズの整理に加え、就労後の継続支援のあり方については、引き続き検討が求められます。特に、支援終了後の就労継続状況をどのように把握し、それを支える体制をどのように整備していくかは、今後の重要な課題といえるでしょう。

今後は、本モデルの持続可能性を高めるための制度的整理を進めるとともに、他の地域への展開や、類似の支援領域への応用も含めた普及が進むことを期待します。