

同時資料提供

・大阪商工記者会

お問い合わせ

大阪府商工労働部 商工労働総務課
(大阪産業経済リサーチ&デザインセンター)
経済リサーチグループ 天野

TEL : 06-6210-9937

e-mail : shorosomu-g06@mbox.pref.osaka.lg.jp

URL : <http://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/>

大阪府の地域就労支援事業の現状

—就職困難者の就労支援の現状・課題・展望—

就職困難者は、就労経験の少ない若者（就職氷河期世代含む）、失業や無業の期間が長い成人年齢層、中高年齢者、単親世帯の母親・父親、障がい者及びその可能性のある人、外国人、不安定就労で働いている人など多様で、就職を困難化する様々な阻害要因があり、社会的な援護が必要な人も少なくありません。大阪府では、**2004**年以降、**43**の全市町村で自治体の主導による「地域就労支援事業」が行われており、府内**61**箇所の「地域就労支援センター」で就職困難者の就労を支援しています。大阪府は、「地域就労支援事業」における就職困難者の支援の現状を明らかにするため、アンケート調査と聞き取り調査を実施し、その結果を『大阪府の地域就労支援事業の現状』（資料 **No.184**）にまとめました。

○調査結果の要点

◀アンケート調査結果※▶（73名の地域就労支援コーディネーターの回答から）

就職困難者の就労阻害要因は属性によって異なり、複数の要因が重複するケースも少なくない。このため、就労支援コーディネーターは、相談にとどまらない多様な支援が必要だと考えている。しかし、支援体制に制約がみられる中で、多様な機関等と連携する必要があると考えられており、連携先を拡充していく余地がある。

※「地域就労支援センターにおける求職者支援に関する調査」（地域就労支援コーディネーター**73**名が回答）及び「地域就労支援センターの求職者の仕事と生活に関する調査」（求職者**17**名が回答）を実施。

◀聞き取り調査結果▶（20の自治体の地域就労支援センターの事例から）

各地域就労支援センターの支援は多様で、様々な取り組みや創意工夫が実践されている（**6-7**頁）。就労支援コーディネーターの支援に共通するのは、「共感」「寛容」「伴走」で、「相談者との信頼関係の構築」「当事者の主体性の尊重」「自己理解と自己肯定感・自己効力感の醸成」が重視されている。十分に時間をかけて伴走型で進められる支援には、就労に至るまでの期間や就労件数など、過度に性急な結果を求めない側面がみられ、地域に密着した就労支援の特徴ともなっている。相談者への共感と当事者が主体的に考えることの間には、時間や寛容さも必要で、息の長い支援とその過程の創意工夫こそが重要である。

○調査結果の概要

(1) 就労阻害要因は属性によって異なり、複数の要因が重複するケースも少なくない

若年者、成人年齢層、就職氷河期世代では多くの要因がみられ、中高年齢者では「生活困窮」「年齢」、高齢者では「年齢」「健康状態」「家族（同居者）の世話・介護」が主な要因である。単親家庭の母親・父親では、「就労に制約があること」「経済的困窮」のほか「精神状態」「自信喪失、劣等感、自己肯定感の低さ」「社会経験の少なさ」などもみられる。

表1 相談者にみられる就労阻害要因

(就労支援コーディネーターの2割以上が要因として選択した割合の高い順に掲出)

若年者（34歳以下）	成人年齢層（35-49歳以下）	就職氷河期世代該当者
職業経験のなさ・少なさ コミュニケーションの困難性 社会経験の少なさ 自信喪失、劣等感、自己肯定感の低さ 無業やひきこもりの期間 精神状態 自己流の判断やこだわり 依存傾向、主体性の欠如 自己理解や自己受容の困難性 障がい・障がい傾向 情報収集能力が十分でない 不活発・無気力 仕事に対する覚悟・意欲のなさ 学業不振（中退など） 仕事・職場での辛い経験 家族関係、親の態度や志向	仕事・職場での辛い経験 自己流の判断やこだわり コミュニケーションの困難性 自信喪失、劣等感、自己肯定感の低さ 精神状態 障がい・障がい傾向 無業やひきこもりの期間 自己理解や自己受容の困難性 仕事に対する覚悟・意欲のなさ 経済的困窮 依存傾向、主体性の欠如 健康状態 情報収集能力が十分でない 不活発・無気力 家族関係、親の態度や志向	自信喪失、劣等感、自己肯定感の低さ 仕事・職場での辛い経験 無業やひきこもりの期間 精神状態 コミュニケーションの困難性 自己流の判断やこだわり 障がい・障がい傾向 自己理解や自己受容の困難性 仕事に対する覚悟・意欲のなさ 経済的困窮 職業経験のなさ・少なさ 不活発・無気力 社会経験の少なさ 依存傾向、主体性の欠如 情報収集能力が十分でない
中高年齢者（50-64歳以下）	高齢者（65歳以上）	単親家庭の母親・父親
自己流の判断やこだわり 家族(同居者)の世話・介護 仕事・職場での辛い経験 健康状態 精神状態 経済的困窮 自信喪失、劣等感、自己肯定感の低さ 仕事に対する覚悟・意欲のなさ 自己理解や自己受容の困難性 年齢 無業やひきこもりの期間 コミュニケーションの困難性 障がい・障がい傾向	年齢 健康状態 情報収集能力が十分でない 経済的困窮 自己流の判断やこだわり 家族(同居者)の世話・介護	単親世帯に伴う就労面の制約 経済的困窮 家族(同居者)の世話・介護 精神状態 自信喪失、劣等感、自己肯定感の低さ 社会経験の少なさ 情報収集能力が十分でない
障がい者	その他（外国人など）	
障がい・障がい傾向 精神状態 コミュニケーションの困難性 自己流の判断やこだわり 自己理解や自己受容の困難性 職業経験のなさ・少なさ 健康状態 社会経験の少なさ 自信喪失、劣等感、自己肯定感の低さ 支援機関との連携やつながりを持っていない	情報収集能力が十分でない コミュニケーションの困難性 支援機関との連携やつながりを持っていない その他の要因	

(2) 就労支援コーディネーターは、相談を含む多様な支援が必要だと考えている

就労支援コーディネーターの多くが、多様な支援が必要だと考えている。十分に組み込んでいる割合が高いのは、求職活動に向けた実践的な支援である。一方、十分に組み込んでいる支援には、就労体験先の開拓・創出、職場見学・職場体験、職業訓練などが含まれる。支援体制に制約がある中で、連携先と共同で支援を継続することも必要になる。

表2 支援内容

(白抜き文字：取り組んでいる割合が高い支援・十分に組み込んでいる割合が高い支援)

	必要な支援と 考えている	十分に組み 込んでいる	どちらかといえば取 り組んでいる (a)	十分に組み 込んでいる (b)	取り組んでいる 割合 (a + b)
信頼関係の構築 (ラポール形成)	100.0	20.3	56.5	23.2	79.7
相談・助言 (自己理解・自己分析)	100.0	28.6	50.0	21.4	71.4
相談・助言 (職業興味・職業適性)	100.0	34.3	44.3	21.4	65.7
アセスメント (支援内容の見立て)	100.0	20.9	62.7	16.4	79.1
応募書類作成・履歴書の書き方	98.6	23.2	43.5	31.9	75.4
面接対策	98.5	35.7	37.1	25.7	62.8
インターク (初期面談)	98.5	25.0	58.8	14.7	91.5
相談・助言 (職業・進路)	98.5	7.0	52.1	39.4	73.5
相談・助言 (日常生活)	97.1	17.4	55.1	24.6	79.7
志望動機・自己PRの検討・作成	97.0	27.5	39.1	30.4	69.5
コミュニケーションスキルの向上	96.9	50.8	36.9	9.2	46.1
就職後の支援・職場定着支援	95.6	39.1	40.6	15.9	56.5
日常生活での意欲喚起	95.6	21.7	56.5	17.4	73.9
サポートプラン (支援計画) の作成	94.0	50.7	22.4	20.9	43.3
評価・効果測定 (事業全般・実績)	92.5	50.7	37.3	4.5	41.8
相談・セミナー (家族・保護者対象)	91.0	70.1	17.9	3.0	20.9
企業マッチング・面接会	90.6	39.1	35.9	15.6	51.5
講座・セミナーの開催	89.4	31.8	50.0	7.6	57.6
無料職業紹介 (自治体の職業紹介)	87.5	37.5	34.4	15.6	50.0
能力開発 (例：パソコン・ICT 関係)	87.2	47.6	31.7	7.9	39.6
資格取得支援	86.4	47.0	31.8	7.6	39.4
職場見学・職場体験	85.9	57.8	20.3	7.8	28.1
キャリアアップ支援	84.6	63.1	16.9	4.6	21.5
就労体験先の開拓・創出	84.2	63.5	15.9	4.8	20.7
職業訓練	73.4	53.1	17.2	3.1	20.3
訪問支援 (アウトリーチ)	72.7	63.6	6.1	3.0	9.1
メールや巡回の方法による相談	70.2	59.7	9.0	1.5	10.5
ピアサポート (求職者の支え合い)	69.8	58.7	7.9	3.2	11.1
フィールドワーク・ボランティア	69.7	59.1	9.1	1.5	10.6
SNS 等によるコミュニケーション	60.3	48.5	11.8	0.0	11.8

(3) 多様な機関等と連携する必要があると考えられており、連携先を広げる余地がある

連携する割合が高く、一定の効果が表れているのは、「ハローワーク」「市町村の他の関係部署」「地域若者サポートステーション」「生活困窮者自立支援事業の実施主体・部局」「社会福祉協議会・社会福祉法人」「職業訓練機関」などである。相談者の属性にかかわらず連携を広げていく余地があるのは、「商工会議所・経済団体」「OSAKA しごとフィールド」「中間的就労を受け入れる企業・団体」「近隣の市町村・他の市町村」「企業 (職場見学先、職業体験・訓練先、就職先)」「自治会・町内会・民生委員」「就労移行支援事業所」「医療機関 (保健所を含む)」などで、相談者のアウトリーチや就労支援の先になる就労先の確保、就労支援と並行して必要となる福祉・医療的な支援にかかる連携先である。

表3 他機関との連携状況

(白抜き文字：連携している割合や連携の効果が低い連携先・連携している割合が高い連携先)

連携先と連携の状況 (N:ケースの数)	連携する 必要性は 低い	連携する必要がある			連携して いる割合 (a+b)
		連携している とまでは いえない	連携の効果が 十分に現れてい ない (a)	連携の一定 の効果が現れてい る (b)	
ハローワーク (相談者の相互紹介、同行支援)	0.0	13.2	30.9	55.9	86.8
障がい者就業・生活支援センター	1.4	47.8	29.0	21.7	50.7
生活困窮者自立支援事業の実施主体・部局	1.5	42.6	20.6	35.3	55.9
地域若者サポートステーション	2.9	29.4	30.9	36.8	67.7
シルバー人材センター	2.9	49.3	33.3	14.5	47.8
就労継続支援事業所(A・B型)	2.9	51.4	21.4	24.3	45.7
母子家庭等就業・自立支援センター	3.0	68.7	23.9	4.5	28.4
C-STEP	4.4	45.6	23.5	26.5	50.0
センター所在地の市町村の他の関係部署	4.5	29.9	25.4	40.3	65.7
社会福祉協議会・社会福祉法人	4.5	38.8	25.4	31.3	56.7
非営利団体 (NPO や公益法人等の支援組織)	6.1	59.1	19.7	15.2	34.9
就労移行支援事業所	7.2	55.1	14.5	23.2	37.7
OSAKAしごとフィールド	7.4	64.7	16.2	11.8	28.0
職業訓練機関 (例: C-STEP への推薦、大阪府人材育成課の委託訓練、高等職業技術専門学校、A' 創造館事業)	8.8	36.8	25.0	29.4	54.4
企業 (職場見学先、職業体験・訓練先、就職先)	9.1	59.1	12.1	19.7	31.8
医療機関 (保健所を含む)	11.9	56.7	17.9	13.4	31.3
中間的就労を受け入れる企業・団体	12.7	60.3	23.8	3.2	27.0
商工会議所・経済団体	13.2	64.7	13.2	8.8	22.0
近隣の市町村・他の市町村	14.9	59.7	17.9	7.5	25.4
都道府県庁 (広域自治体)	15.4	50.8	23.1	10.8	33.9
商店街・商店 (職場見学先、職業体験・訓練先、就職先)	19.7	75.8	3.0	1.5	4.5
自治会・町内会・民生委員	22.4	58.2	13.4	6.0	19.4
起業を支援する組織 (例: 労働者労働組合)	27.3	66.7	4.5	1.5	6.0
民間職業紹介事業者・人材派遣事業者	29.9	55.2	10.4	4.5	14.9
教育委員会	30.3	62.1	7.6	0.0	7.6
大学・短期大学・高等専門学校	33.3	59.1	7.6	0.0	7.6
専門学校	33.3	60.6	4.5	1.5	6.0
全日制の学校	34.8	60.6	4.5	0.0	4.5
通信制・定時制の学校	34.8	60.6	4.5	0.0	4.5

(4) 各就労支援センターの支援は多様で、様々な取組みや創意工夫が実践されている。

十分に時間をかけて伴走型で進められる支援には、就労に至る期間や就労件数など、過度に性急な結果を求めない側面がみられ、地域に密着した就労支援の特徴ともなっている。

表4 多様な支援にみられる取組みや創意工夫の一例

<p>I 相談時間に上限を設けず、「傾聴」(共感)と「誘導」(考えてもらう)を併用し、複数回の相談が重ねられている。</p> <p>I 就労可能性を高めるうえで、障がいの理解・受容や障害者手帳の取得が一つの契機になって、意思決定できる可能性が高まっている。</p> <p>I グループワーク、職場での見学・実習や体験(インターンシップ)、職業訓練、資格取得(実務経験を伴う資格取得)などに有用性を見出している。仕事や職場の理解だけでなく、参加者がお互いに刺激を受け、社会に出るまでの不安を解消したり、社会でどこまで適応していけるか見極める機会にもなり、新たな行動につながる契機になる可能性を高める。</p>

- Ⅰ 無料職業紹介所を設置する自治体は、登録企業を増やすよりも、求職者と企業・事業者のマッチングの実効性を高める方針を有している。求人票からだけでは知ることのできない企業・事業者の本音などを引き出し、就労後の定着も見すえて求人を開拓・創造している。求職者の適性や弱点を含む等身大の情報を企業・事業者に伝え、採用と実習をセットで働きかけ、求人条件の調整を提案している。
- Ⅰ 他機関との関係では、例えば、連携の多いハローワークにつなぐ際に、就労支援コーディネーターが、信頼のおける面識のある担当者に対し、「相談者をお願いしますね」などと一声かけることで、ハローワークに出向くハードルを下げ、連携の実効性を高めている。

表5 就労支援コーディネーター目線からの事業の現状・課題・方向性

- Ⅰ **【他機関等との連携の実効性を高める必要性がある】** 制度上の連携だけではなく、担当者間の緊密な連携やスーパーバイズ機能伴う議論や検討が実効性を高めるポイントになる。
- Ⅰ **【就労先の開拓が必要】** 企業・事業所の理解と具体的なメリットの提案が求められる。地域就労支援センターによる開拓に加えて、関係機関の機能向上に対する期待も大きい。
- Ⅰ **【職業訓練、職場見学・職場体験・職場実習、中間的就労の有用性】** 相談者が未経験の職種に挑戦する選択肢を広げるだけでなく、就労支援コーディネーターの知識・視野を広げるうえでも有効である。有償の中間的就労の場のほか、居場所、グループワークなど、社会参加できる場も有用である。
- Ⅰ **【就労後の支援の必要性】** 就労支援コーディネーターと良好な関係性が構築され、就労後に労働相談で来訪するケースでは、職場や仕事に対する第三者の客観的な目から見た見解や、必要に応じて労働法の理解につなげ、安易な離職を未然に防止する契機になる。
- Ⅰ **【生活困窮者自立支援事業との関係】** 生活と就労の支援を並行して進める必要のある案件も多く、役割分担だけでなく両事業の相互補完の観点からの連携が求められる。
- Ⅰ **【新たな相談対応や事業実施のあり方】** 電話やメールによる相談のほか、オンラインによるセミナー・講座、企業面接会等の実施、アウトリーチが必要なケースでは、LINE等のSNSを活用した相談の機会の創出により窓口を身近に感じられる工夫が必要である。
- Ⅰ **【就労支援コーディネーターのスキルアップの必要性】** 障がい者及び障がい者が推察される人からの相談が増えていることを受け、障がいの理解を進める知識や支援のノウハウが必要になっている。就労支援コーディネーターに求められる支援が複雑化し、求められる資質や経験が高度化する中で、スキルアップできる機会が必要である。

○報告書の閲覧

大阪府府政情報センターにおいて、報告書（資料No.184）を閲覧いただけます。また、一冊770円でご購入もいただけます。

【大阪府府政情報センター】 大阪府府政情報センター 大阪府府政情報センター 大阪府府政情報センター
 TEL : 06-6944-8371 URL <http://www.pref.osaka.lg.jp/johokokai/jigyos3/kankobutu.html>

この報告書を当センターのウェブサイトでもご覧いただけます。

【大阪産業経済リサーチ&デザインセンター】
 URL <http://www.pref.osaka.lg.jp/aid/sangyou/>

参考表：聞き取りを行った市町・地域就労支援センターの特徴・支援のポイント

市町村名	特徴・支援のポイント
大阪市	障がい者や障がい者が推察される人の相談が多くなっている／グループワークは、社会に出るまでの不安を解消したり社会にどこまで適応していけるかを考える過程において本人の努力と気持ちをバックアップする機能がある／資格は就労において有効だが、経験が伴ってこそ活かすことができる／職業紹介を行っている
堺市	市内の堺区を除く各区役所とサンスクエア堺（堺区）内で出張相談を行っている／「さかい JOB ステーション」（39歳までの男性と女性を対象とする市独自の就職支援機関）とケース毎に連携し幅広い相談者に対応している／相談者の2割程度は、生活困窮者自立支援事業とも関係のある層で並行して相談対応するケースもある（委託団体は生活困窮者自立支援制度（就労準備支援事業）も受託している）／支援において、中期目標と短期目標をたてている／就労において職業訓練と職業能力開発講座が有効だと考えている（委託団体が職業訓練等のために市から受託している市内の施設や公園の管理などの事業で訓練を実施）。就労だけでなく、参加者がお互いに刺激を受けることで新たな行動につながる契機にもなる／ハローワークとは密接に連携し、事前に連絡することで相談者が出向きやすいように配慮している／求職活動の支援において、諦めずに応募していくことで就労先が決まるケースは少なくないが、求職者の等身大を企業に伝えることが大切だと認識している
守口市	就労支援コーディネーターは生活困窮者自立支援相談と兼任で相談に対応している（2017年度末に相談窓口を一本化）／主訴の就労だけでなく生活課題の対応にも注力している／職業紹介所がある。求人数よりも就労した人を育ててくれる企業を開拓し増やすことを重視している／就労準備支援の一つのメニューとしてC-STEPの利用を位置付けている
枚方市	委託先の団体は、人権なんでも相談、福祉なんでも相談、進路選択支援相談、男女共生フロア・ウィルの相談、地域就労支援相談の5つの事業を行っており、就労だけでなく生活問題全般にワンストップで対応している／相談者の潜在的な能力を引き出せるよう時間をかけて傾聴することを重視している。傾聴後は相談者が自らを振り返り、履歴書や職務経歴書を作成できるよう支援しており、その過程で相談者と信頼関係を築いている／当該団体内や近隣に連携できる各種相談員や支援団体先が集積している／就労機会の拡大の観点で資格講座を企画・実施している
大東市	市内に3箇所の相談拠点を開設している／生活困窮者自立支援制度（就労準備支援事業）が緊急性を要し時間をかけて仕事を選んでいられない状況があるのに対し、地域就労支援事業では、相談者が働きたいと思う仕事や職種に就けるよう一定の時間をかけて対応する点に違いがある／相談者の状況をみて就労支援コーディネーターが飛び込みで就労先を開拓することもある／2019年度は「若年者インターンシップ事業」を実施していた
門真市	近年は障がい者の相談が増えている／在職しながら相談に来訪する人もおり、仕事の現状や不満などを共有することで離職を予防できることもある／若年者では、地域若者サポートステーションなどと連携し、アセスメントツールの活用や定期的にセミナーに参加することが刺激になることもある／意欲の醸成・向上において、職場見学や職場体験が就労の契機になることがある／資格取得も実践が伴えば有効
四條畷市	無料職業紹介所がある。他市での企業開拓も実施し、積極的な紹介を図っている／主に就労困難者を中心に職業相談・紹介・定着支援を実施し、生活困窮者自立支援窓口との相談内容との差別化を図っている／単親世帯の母親及び高齢者の相談が多い／本質に迫る寄り添う支援として、現在から将来の生活設計に基づく必要収入の見込み額の希望等にも踏み込んでアドバイスすることもある／相談者の特性や職歴・実績等を鑑み、適した求人を開拓し、紹介することもある
交野市	制度の狭間にある相談者に対応できるメリットがあると考えている／地域若者サポートステーションと連携した就労相談や職業適性検査事業から相談につながるケースがある／就労後の労働相談や転職相談もある／過度な思い入れや価値観を緩めることで就労先が見つかるケースも多い／障がいの理解・受容から障害者手帳の取得につなげるケースもある
柏原市	2名の就労支援コーディネーターが、「35歳以上」「35歳未満」というように相談者の年齢で分担して相談に対応している／地域就労支援事業は相談者とじっくり対応できる良さがある／傾聴（共感）と誘導（考えてもらう）を併用している／採用面接に同行する際には、相談者の弱点とメリットの両方をアピールし背中を押している／市、ハローワーク、商工会が連携して「ステップ就労」（2週間の雇用型就労体験）を実施している
東大阪市	不安が大きい場合には時間をあけて相談を重ねている／自己理解を深めるうえで、（専門学校、職業訓練校などでの）学びが就労までのワンクッションになり、不安を自信につなげていける可能性がある

(続き)

市町村名	特徴・支援のポイント
富田林市	中高年齢者の相談が多いが、年齢が就労の障壁である／若年者は、地域若者サポートステーションの体験事業などが合わない人が来訪する／グループワークなどの講座に注目しており、A´ワーク創造館の担当者からアドバイスをもらうこともある／小中学校（委託団体が子ども食堂を実施していることでつながりがある）の教諭を通じて事業を告知している／相談者がハローワークに出向く際に、面識のある担当者を紹介し円滑な登録を相談において配慮している
豊中市	パーソナル・サポート・サービスや緊急雇用創出基金の各事業の実績が活かされている／地域就労支援センターの上部に、生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援機関を位置付け、市、社会福祉協議会、一般社団法人キャリアブリッジの特性を活かしている／若年者は主に地域若者サポートステーションで対応している／生活困窮者自立支援法に基づく就労準備支援事業（段階的に就労を目指す複数のメニューで構成）を活用している／事業所内体験実習は、採用面接にかわるイメージを持っており、体験の場で専門家の支援があると働き続けられると思えたり、体験実習の場の具体的なエピソードを収集することで、例えば、障がい者が推察される人の障がいの理解・受容が進んだり、就労の可能性の検討につなげることができる／無料職業紹介所と無料職業紹介コーナー（19時まで開所）があり、相談者の早期発見につながるアウトリーチや転職希望者の利用にもつながっている。就労のマッチングでは、求職者の適性などの状況を企業に伝えるとともに、場合によっては企業に求人条件の調整を提案することもある／無料職業紹介所の求人案件は、拡大路線ではなく顔の見える関係をベースに、採用と実習の体験をセットで働きかけている。求人開拓というより、会社のことを教えてくださいという姿勢でアプローチしている／従来型の若者向け合同面接会ではなく、インターンシップ中心の内容に切り替え、働きぶりを評価してもらうことで応募のハードルを下げることで、就職経験の少ない求職者に有効である
池田市	就労支援コーディネーターは社会保険労務士でもあり就労と労働の両相談に対応している。顧問先企業を通じて業界事情に通じ、就労先や仕事の選択に際して具体的に助言できる／ハローワークと隣接しており、ハローワーク利用者も相談に来訪する／仕事をしたことのない人や不安のある相談者には職業訓練や資格取得の有効性に注目している／地域若者サポートステーションと連携するケースが多く、適性を知る機会になる
吹田市	2拠点あり、それぞれに地域性や特徴がある。一つは就労相談、総合生活相談、人権ケースワーク相談にワンストップで対応しており高齢者の相談が多い。もう一つは無料職業紹介所を有し、中高年齢者や若年者の相談が多い／無料職業紹介所は、求職者と企業・事業者のマッチングの実効性を高める方針で運営されている。求人票からだけでは知ることのできない、企業・事業者が実際に求めている本音を引き出す努力を続けている
島本町	就労支援コーディネーターが関わっている里山保全活動のボランティアに参加したことで、森林組合に就職したケースがあり、相談者の興味や潜在する能力を引き出せる柔軟な見立てが有効な場合がある／委託団体が受託している、除草、低木の剪定業務に相談者が参加する有償の中間的就労を実施している
岸和田市	センターのみで解決を目指す、相談内容に応じて適切な関係機関につなぐことが主である／相談を重ねるケースでは、就労可能な職種や求人条件と希望する労働条件の折り合いがつかず、「仕事探しが仕事」になっているケースがある／資格を取得して就職することに注力している。一方で、就労にとって有望と思われる、予算の関係や遠方まで通わないと取得が難しいなど、企画の段階で断念せざるを得ない資格もある
泉佐野市	近年の相談者は、就労支援だけでなく福祉と連携する必要があると考えられるケースが増えている。こうした状況を受けて、総合生活相談員と一緒に考えて支援することもある／市独自のバウチャー制度（正規雇用を目指す就職困難者を対象に、資格取得にかかる受講料を1/2【上限5万円】または10/10【上限10万円】分補助する）を実施している。職業訓練につなげられると支援が進めやすくなると感じている／無料職業紹介所があるが、業種にやや偏りがある
和泉市	出張相談を含め、拠点が5箇所ある。一方で担当職員が足りず、同行支援を行にくい現状もある／無料職業紹介センターがある。以前はホームページに求職者の情報（年齢、したい仕事、小学校区レベルの居住地、資格保有状況）を掲載していた／就労の可否において「意思決定」ができるできないが重要なポイントだが、障がい者が推察される場合には意思決定が難しいこともある。こうした場合は、障がいの理解・受容から障がい者手帳の取得を勧めることもある
泉南市	求職者は高齢化している／ハローワークがやや遠いため、ハローワークで求職活動を行える人も来訪する。土曜日（要予約）も相談対応している／ハローワークの求人情報を毎日プリントアウトして求職者の閲覧に供している／委託団体が生活困窮者自立支援事業を受託し連携している
阪南市	就労支援コーディネーターの相談対応のほか、泉州地域若者サポートステーションの支援員による「若年者等（概ね49歳まで）のためのしごとの出張相談」やキャリアカウンセラーによる「就労・生活相談（月3回）」も行われている