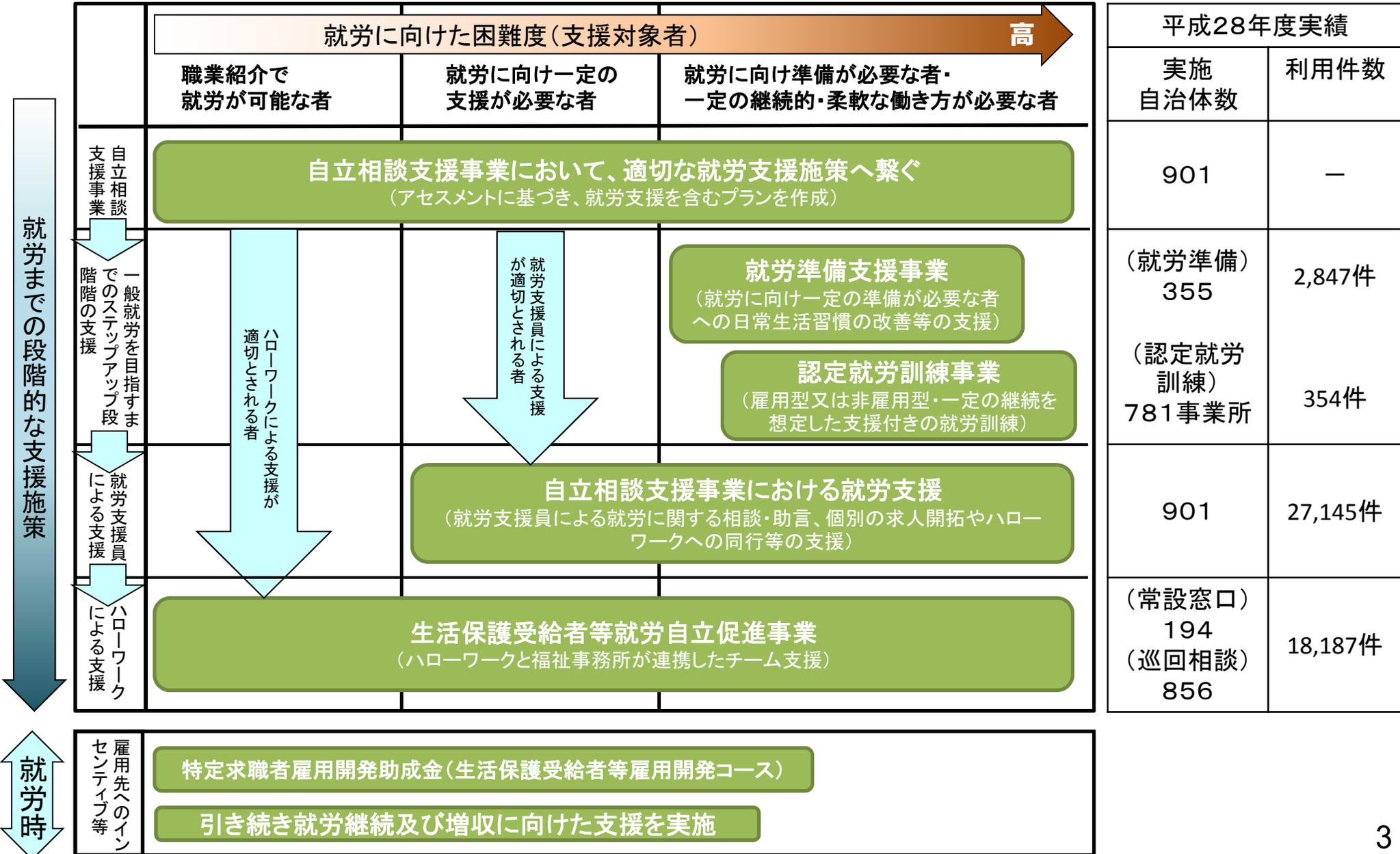


生活困窮者に対する就労支援について

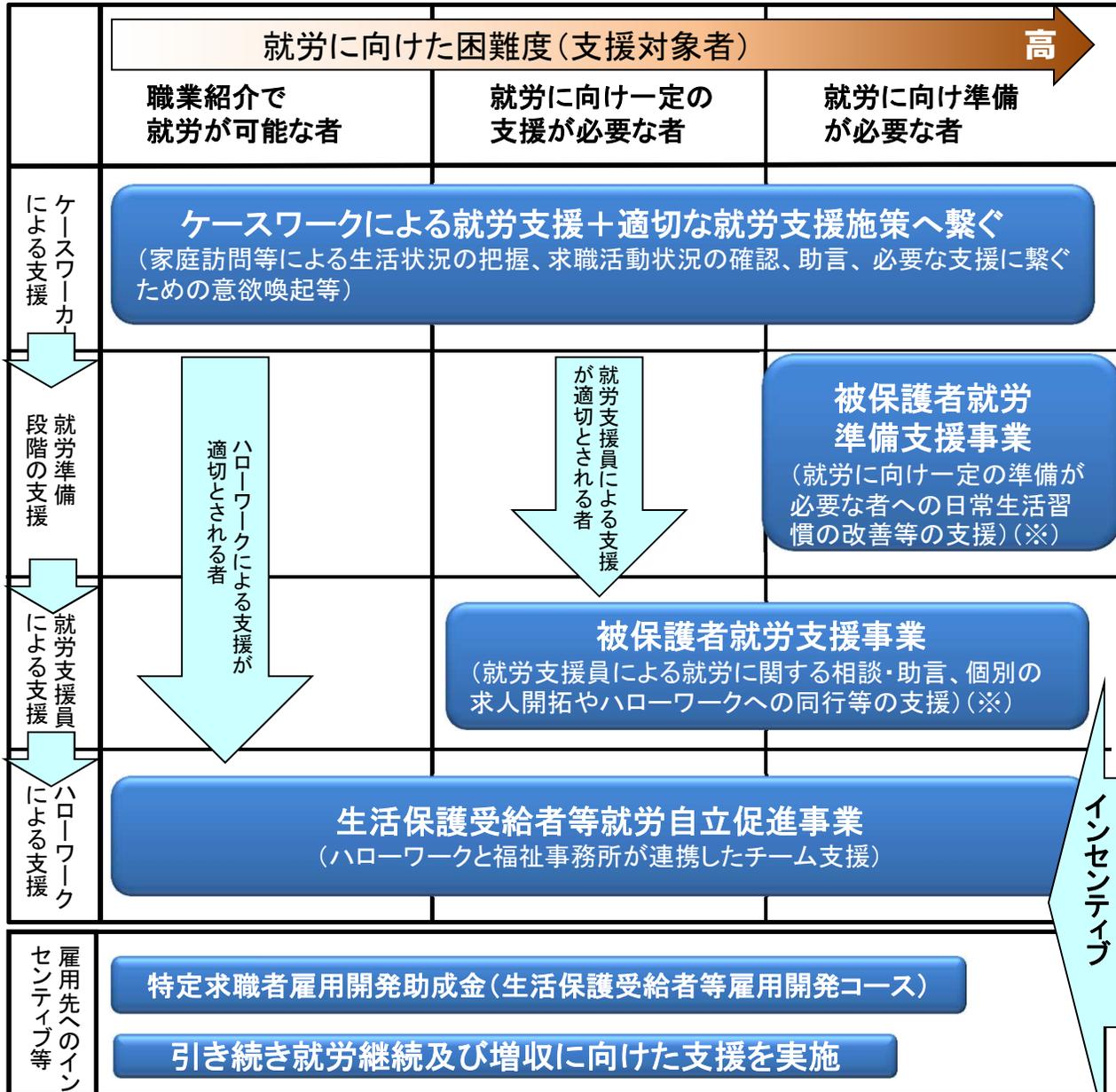
就労支援のあり方について

生活困窮者に対する就労支援について



生活保護受給者に対する就労支援施策について

生活保護受給者に対する就労支援の実施



【参考】就労支援事業の参加状況(H27年度)

| 事業対象者 | 参加者 | 参加率 |
|----------|----------|-------|
| 339,377人 | 121,380人 | 35.8% |
| | 就労増収者 | 就労増収率 |
| | 54,678人 | 45.0% |

- 改革工程表KPI(達成時期:2018年度まで)
事業参加率 60%
事業参加者のうち就労増収者の占める割合 50%

【内訳】

- 生活保護受給者等就労自立促進事業
(参加者) 67,611人
(就労増収者) 44,105人(65.2%)
- 被保護者就労支援事業
(参加者) 83,237人
(就労増収者) 37,731人(45.3%)
- 被保護者就労準備支援事業
(参加者) 6,869人
(就労増収者) 1,871人(27.2%)
- その他自治体の独自事業
(参加者) 6,007人
(就労増収者) 2,539人(42.3%)

※ 同一人が複数の事業に参加した場合、重複して計上

就労・自立インセンティブの強化

就労自立給付金

【保護受給中の就労収入のうち一定額を仮想的に積み立て、保護廃止時に支給するもの】
(上限 単身世帯10万円 多人数世帯 15万円)

勤労控除

【就労収入から一定額を控除し、収入の一部を手元に残す制度】
(最低控除額 15,000円)

就労活動促進費

【積極的に就労活動に取り組んでいる者に就労活動に必要な経費の一部を支給するもの】
(月5,000円 原則6ヶ月以内)

※就労体験等の場として認定就労訓練事業も利用可能

就労支援関係事業の実施状況

○ 特に就労支援関係事業については、両法に基づく事業を一体的に行える枠組みとなっており、半数程度は一体的に実施されている。

1. 就労支援関係事業の実績(生活困窮者自立支援法・生活保護法)

【生活困窮者自立支援法】

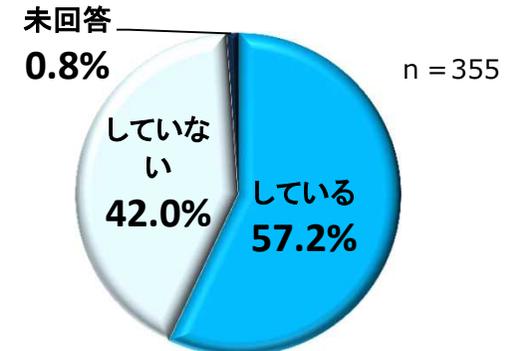
【生活保護法】

| | H27年度実績等 | | H27年度実績等 |
|--------------------------|---|--------------------------|--|
| 支援対象者 (ニーズ量) | 就労支援対象者 約2.8万人 困窮者法独自の オーダーメイド支援 が効果的な対象者 (推計) 約2.4~3.4万人 | 支援対象者 (ニーズ量) | 事業対象者 約33.9万人 ※保護の実施機関が就 労可能とする被保護者 の数。就労中の者や就 労支援事業等に参加せ ずに就労活動を行って いる者等を含む。 |
| 自立相談支援事 業の就労支援 | 22,430件 (901自治体) | 被保護者就労支 援事業 | 83,237人 (901自治体) |
| 生活保護受給者 等就労自立促進 事業 | 14,650件 | 生活保護受給者 等就労自立促進 事業 | 67,611人 |
| 就労準備支援 事業 | 1,833件 (244自治体) | 被保護者就労 準備支援事業 | 6,869人 (172自治体) |
| 認定就労訓練 事業 | 161件 | | |

2. 自立相談支援事業と被保護者 就労支援事業との一体的実施



3. 就労準備支援事業と被保護者 就労準備支援事業との一体的実施



(資料出所) 2、3ともに平成28年度生活困窮者自立支援制度事業実施状況調査。3の回答数は平成28年度の就労準備支援事業実施自治体数。一体的実施とは、同一法人に委託している場合や、いずれも直営で実施している場合等を指す。

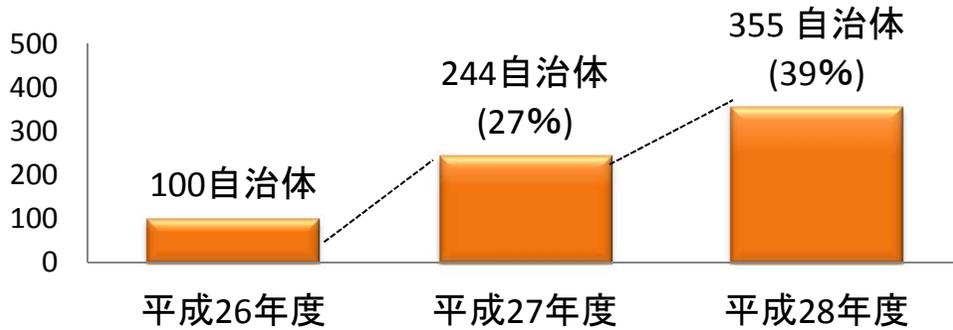
※複数の支援事業に参加した者は重複して計上。

1. 生活困窮者に対する就労支援について

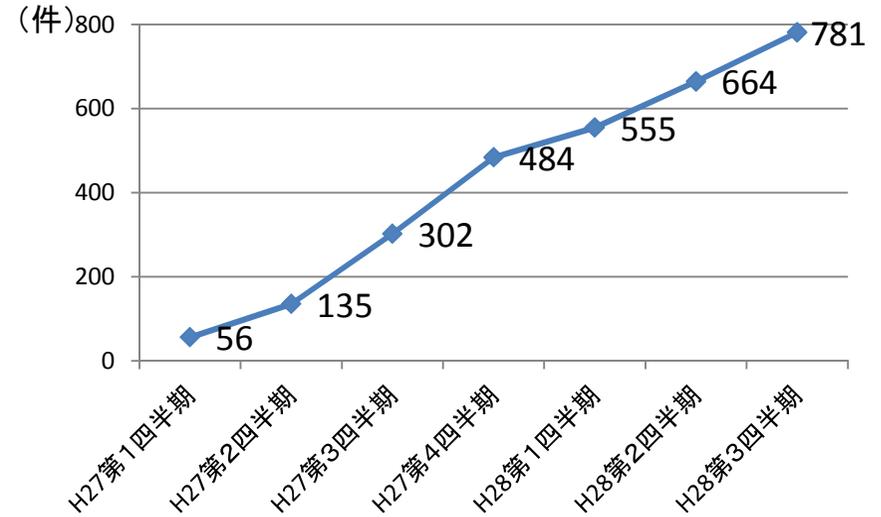
就労支援メニューの実施状況

○ 生活困窮者自立支援法の就労支援は、状態像に応じたきめ細かなメニューを体系化しており、そのいずれも着実に実施が広がってきている。

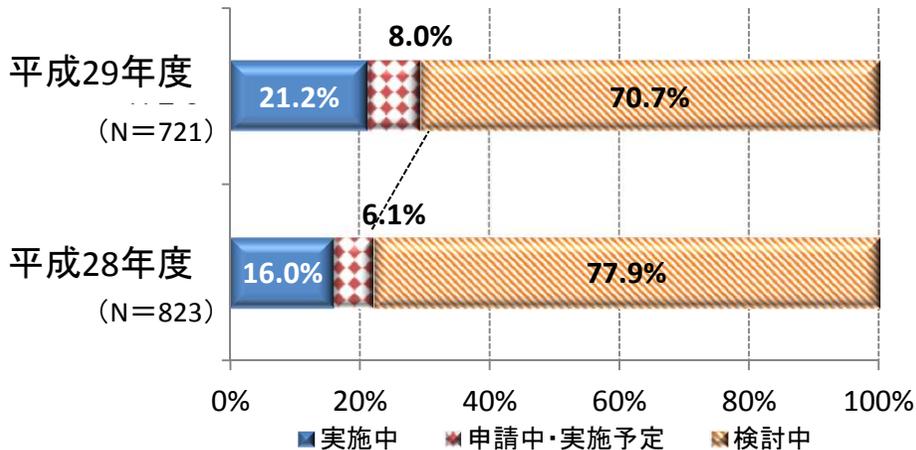
1. 就労準備支援事業の拡がり



2. 認定就労訓練事業の拡がり



3. 無料職業紹介の実施の拡がり



(出典)

1. は平成27年度は、平成27年度自立相談支援事業等実績調査。平成28年度は、平成28年度生活困窮者自立支援制度の実施状況調査。

2. は認定就労訓練事業実態調査。

3は平成28年度事業実績調査、平成29年度事業実施状況調査(H29.5.22時点で回答のあった842自治体の暫定集計数によるデータであり、確定値ではない)

就労支援メニューの利用状況

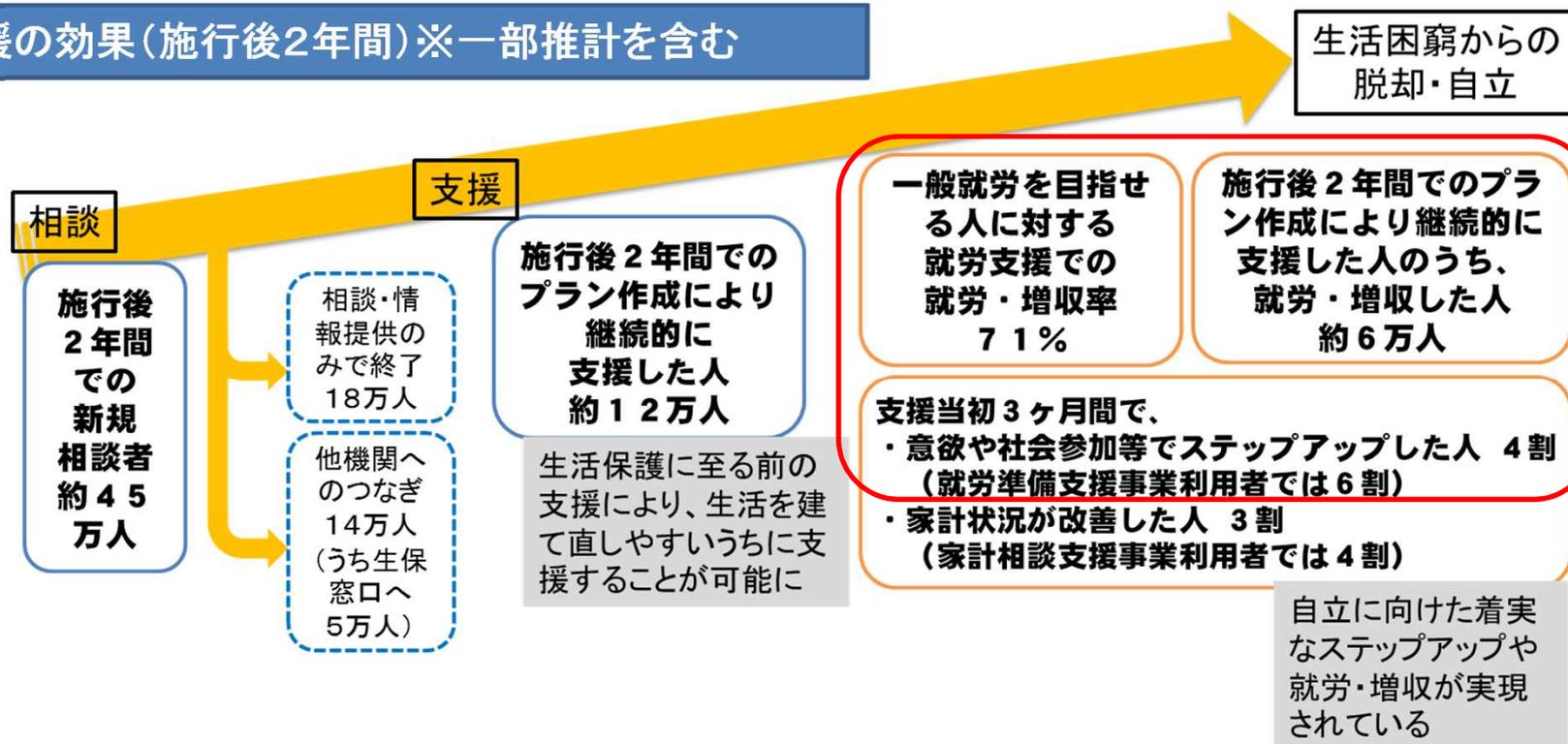
○ 就労支援メニューの実施拡大に伴い、利用件数も着実に伸びており、就労・増収を初めとした効果が確認できる。

1. 各事業利用件数

(出典)平成27年度・平成28年度支援状況調査。平成28年度は速報集計であり確定値ではない。

| | 自立相談支援事業の 就労支援 | 就労準備支援事業 | 認定就労訓練事業 | 生保受給者等就労自立促進 事業(生活困窮者分) |
|--------|-------------------|----------|----------|----------------------------|
| 平成27年度 | 22,430件 | 1,833件 | 161件 | 14,650件 |
| 平成28年度 | 27,145件 | 2,847件 | 354件 | 18,187件 |

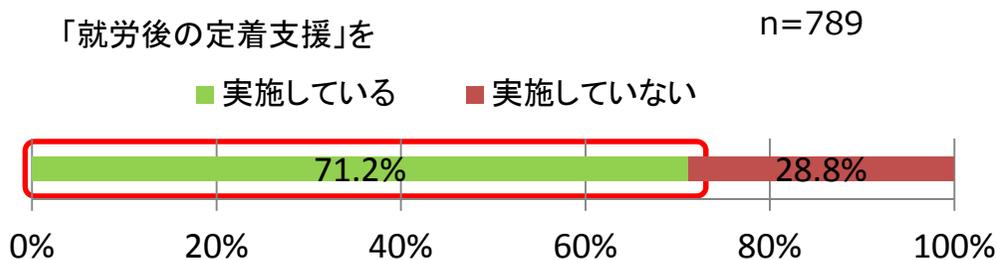
2. 就労支援の効果(施行後2年間)※一部推計を含む



一般就労後の定着支援

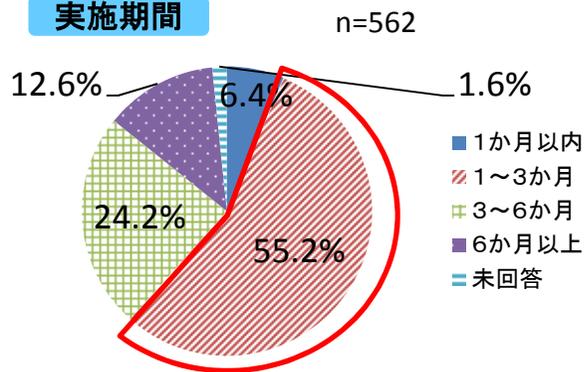
- 就労支援においては就労後にすぐに支援を終結するのではなく、定着支援等のフォローアップが重要。
- 自立相談支援事業において、7割以上の自治体が定着支援を実施している。
- 定着支援の実施期間は「1～3か月」、実施方法は「対象者本人へ電話・メール」が最も多い。
- また、定着支援による対象者の定着率が5割程度を超える自治体が、全体の4分の3近くとなっている。

1. 実施状況

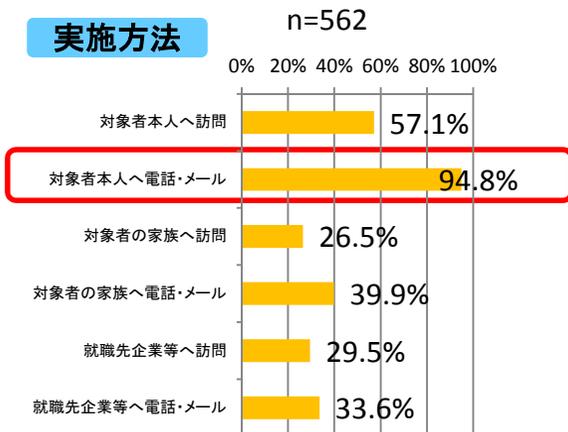


2. 実施期間、実施方法

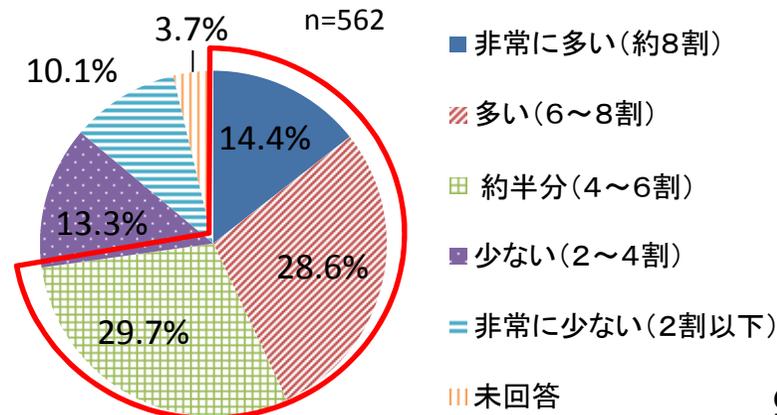
実施期間



実施方法



4. 定着支援の対象者の定着率



(出典)平成28年度自立相談支援事業等実績調査(H29.5.22時点で回答のあった842自治体の暫定集計数によるデータであり、確定値ではない)。2のうち実施期間は就労後の定着支援を実施する自治体が実際の定着支援の実施期間で最も多いケースを回答したものを集計。2のうち実施方法は当てはまるものを全て回答したものを集計。4は最も当てはまるものを回答したものを集計。

3. 取組事例

- 就労後の安定収入を得られてから、3か月から6か月を目安に、就労継続状況及び生活状況の安定を確認後に支援を終結。(埼玉県川越市)
- 就労支援を行った場合、就職後一定期間が経過し、就労の安定が確認でき、他に対応すべき課題がない場合に支援を終結。(東京都八王子市)

(1) 就労準備支援事業について

就労準備支援事業について

事業の概要

- 生活リズムが崩れている等就労に向け準備が必要な者を対象として、一般就労の準備としての基礎能力の形成に向けて、最長1年間の集中的な支援を実施。(平成27年4月施行の生活困窮者自立支援法により創設)

支援のイメージ

- 対象者の様々な状態像に応じて、多様な支援メニューを組み合わせたプログラムを作成。
- プログラムにより、一般就労に向けて、計画的かつ一貫した支援を実施。

対象者の様々な状態像

- 決まった時間に起床・就寝できない等、生活習慣の形成・改善が必要
- 他者との関わりに不安を抱えており、コミュニケーション能力などの社会参加能力の形成・改善が必要
- 自尊心や自己有用感を喪失している
- 就労の意思が希薄・就労に関する能力が低い等

様々な状態像に対応できる多様な支援メニュー

- 日常生活自立、社会生活自立、就労自立の3つの自立段階を想定した多様な支援メニューによる支援。(対象者の様々な状態像をカバーできる事業の幅が必要)
- 通所、合宿等の様々な形態で実施。

(多様な支援メニューの例)

- ・ワークショップ ・セミナー ・グループワーク ・職場見学 ・就労体験 ・模擬面接
- ・応募書類作成指導 ・キャリアコンサルティング ・ボランティア活動への参加
- ・就農訓練事業(平成28年4月より開始)
- ・福祉専門職との連携支援事業(平成29年4月より開始) 等

(生活・健康講座)



(農作業体験)



(封入作業)



(PC講座)



(就職面接等の講座)



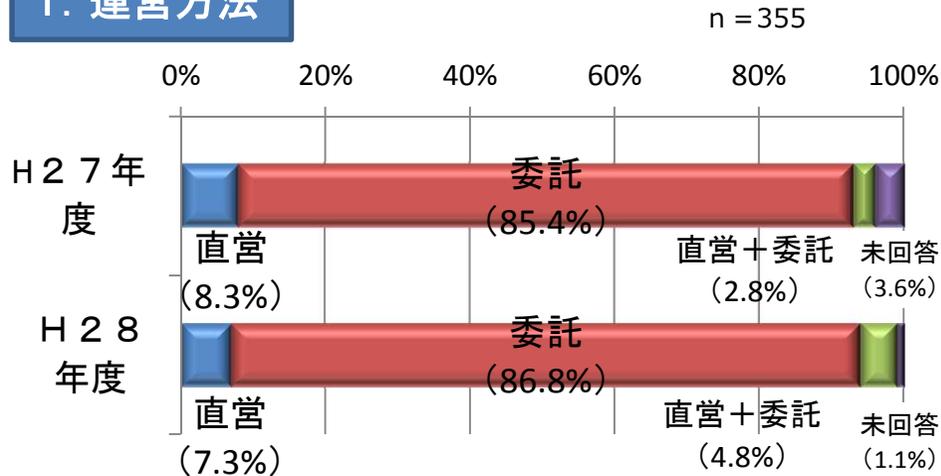
期待される効果

- **一般就労の準備としての基礎能力の習得により、一般就労に向けたステップアップを図ることができる。**

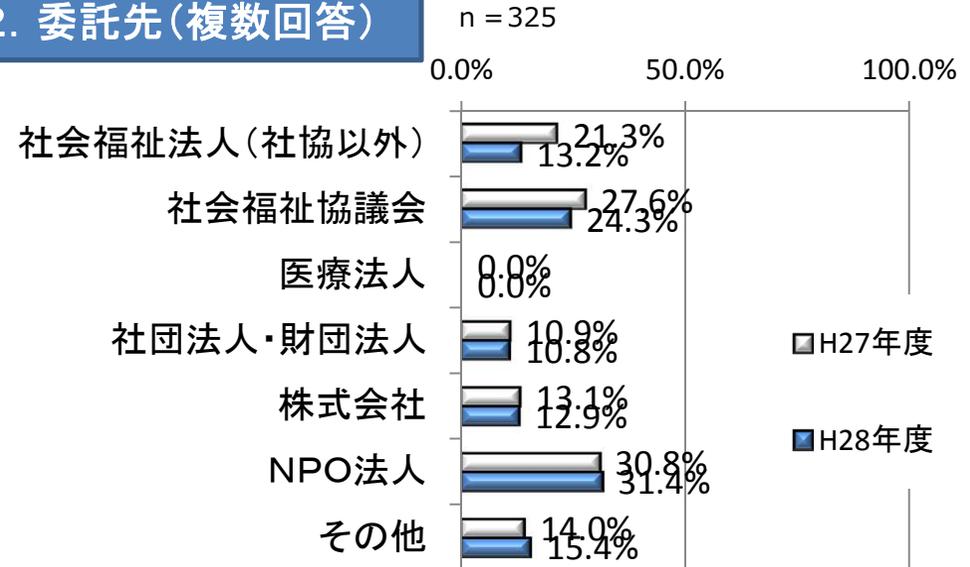
就労準備支援事業の実施状況

- 運営方法については、直営方式との併用を含めて91.6%の自治体が委託により実施している。
- 委託先はNPO法人(31.4%)が最も多く、次いで社会福祉協議会(24.3%)となっている。
- 就労準備支援担当者の配置状況は、実人数で923人となっている。

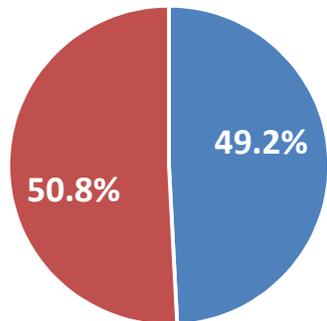
1. 運営方法



2. 委託先(複数回答)



3. 自立相談支援事業と同一の実施者である割合



- 自立相談支援事業と就労準備支援事業の実施者が同じ
- 自立相談支援事業と就労準備支援事業の実施者は異なる

(出典)

1、2、4は平成28年度生活困窮者自立支援制度の実施状況調査、3は平成27年度自立相談支援事業等実績調

4. 事業従事者数(実人数)

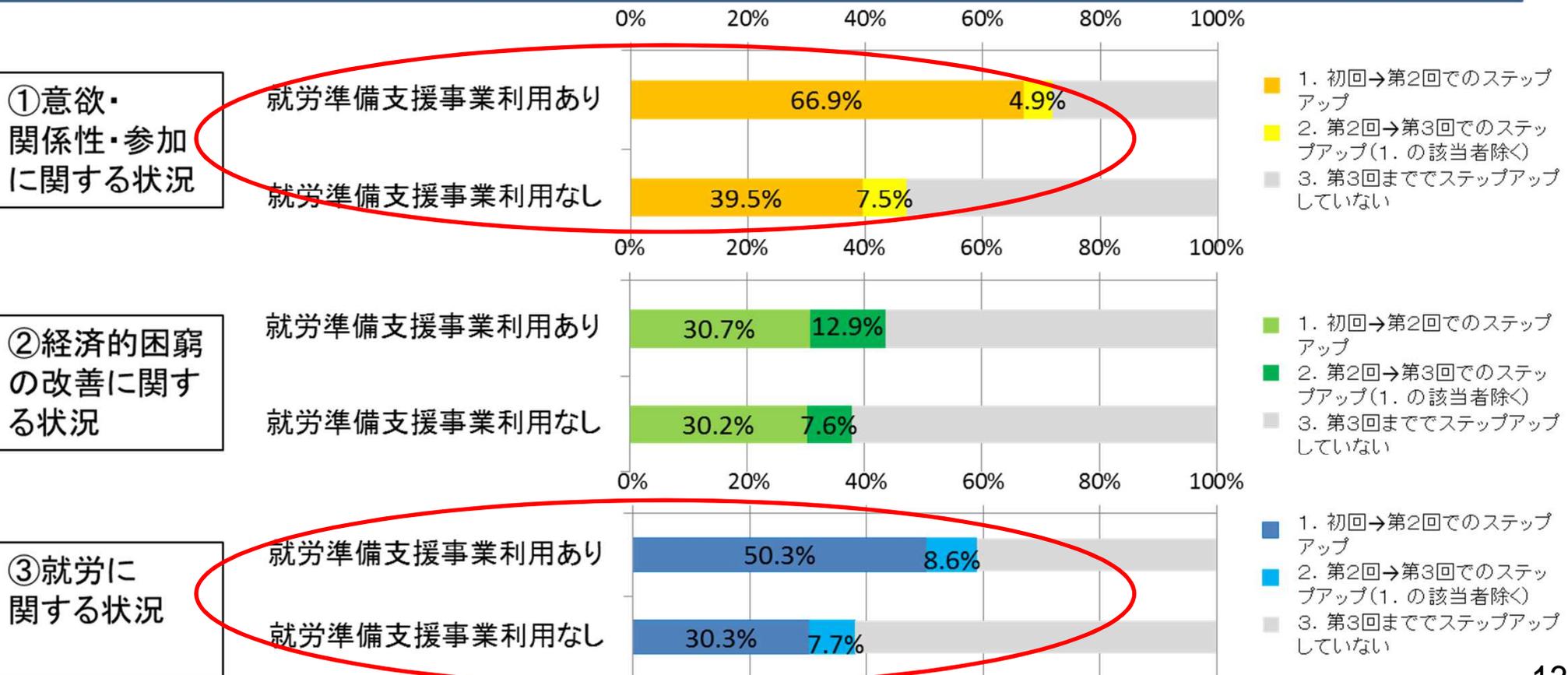
| | |
|------|------------------------------|
| 従事者数 | 1,006人 (内、支援担当者の実人数は923人) |
|------|------------------------------|

※複数職種を兼務している場合も1人とカウントしている

就労準備支援事業の効果(データから①)

- 「新たな評価指標」の平成28年5月新規相談のうちの継続的支援対象者について、就労準備支援事業の利用の有無別に、支援期間約7ヶ月(初回チェックから第3回チェックまで)でのステップアップ状況を見ると以下のとおり。
- 「意欲・関係性・参加に関する状況」「就労に関する状況」に関して、就労準備支援事業の効果が大きく現れている。

新たな評価指標(H28.5新規相談分)における初回から第3回の比較(就労準備支援事業の利用の有無別)



就労準備支援事業の効果(実態から①)

- 就労準備支援事業の実態からは、
 - ・ **様々な状態像の人が利用していること、**
 - ・ **就労体験等の実践を重視したオーダーメイドの支援メニューを徐々に充実させながら支援していること、**
 - ・ **着実にステップアップにつなげていること、** 等がわかる。

利用者

- 就労の準備が整っていない人
 - ・ 生活習慣の形成・改善が必要
 - ・ 社会参加能力の改善が必要
 - ・ 自尊感情や自己有用感を喪失
 - ・ 就労の意思が希薄・就労に関する能力が低い 等
- 性別、年齢層、就労経験の有無、離職期間等は様々。

就労体験

職場見学

就労準備支援事業所内での軽作業

履歴書作成やハローワークへ通う練習

合宿型の支援への参加

ビジネスマナー講座

ワーク・講座等による自己理解の促進

丁寧な面談

【ステップアップの実現】

就労準備支援事業の利用中に関わった事業所で一般就労

自立相談支援事業の就労支援・生活保護受給者等就労自立促進事業の利用

認定就労訓練事業の利用

・・・対象者のニーズに合わせて必要なメニューを開拓

(注)本頁及び次頁は、平成28年8～10月に、生活困窮者自立支援室において就労準備支援事業を実施している21自治体に対して行ったヒアリングの結果等を基に作成。

就労準備支援事業の効果(実態から②)

- 利用者の状態像が様々であることを反映して、多様な経過をたどってステップアップしていく様子が見えてくるが、**特に就労体験を通じた変化が見て取れる。**

【ステップアップの実現】

就労準備支援事業の利用中に関わった事業所で一般就労

自立相談支援事業の就労支援・生活保護受給者等就労自立促進事業の利用

認定就労訓練事業の利用

【ステップアップまでの多様な経過】

- 就労準備支援事業による就労体験先の事業所での仕事の適性が明らかになり、本人に自信が付き、事業所内での信頼関係も構築されることで当該事業所での一般就労につながる。
- 仕事のイメージを持つことができるようになること等により、就労に対する意欲が高まり、一般就労したいという希望を持つようになる。結果、就労支援員による就労支援や生活保護受給者等就労自立促進事業の利用につながり、一般就労に向けた就職活動を開始。
- 就労継続支援事業所等での就労体験を実施する中で、本人が障害者雇用枠での就労の意向を持つようになり、家族の理解も得られることで、障害者雇用枠での就労や障害福祉サービスの利用につながる。
- 人とのコミュニケーションが苦手等の課題が克服できず、なお直ちに一般就労することが難しいため、認定就労訓練事業の利用につながり、支援付きで働きながら一般就労を目指す。

就労準備支援事業の効果(実態から③)

- 就労体験等の場づくりにおいては、他事業とのタイアップも含め、地域づくりを意識した取組も広がってきている。

【地域づくりの取組実態】

地域活性化

- 観光業界からの依頼を受け、地域行事(七夕祭り)に用いる装飾作りを実施。利用者の参加や交流の場となっている。(秋田県湯沢市)
- 商店街で毎月開催している「16市」においてブースを出展し、地域の交流の場となっている。(静岡県富士宮市)
- 商店街の空き店舗を活用した地域活性化事業として、若者、高齢者、障害者が集う共生型店舗における弁当や総菜の販売等を就労体験として実施。(熊本県熊本市)

特定産業での人材不足解消

- 地域の観光業を支える宿泊業では、1~2時間でも来てもらえば助かるという仕事があり、就労体験の場となっている。(三重県鳥羽市)
- 担い手が不足している漁網作りに生活困窮者が従事することにより地域課題を解決。(北海道釧路市)

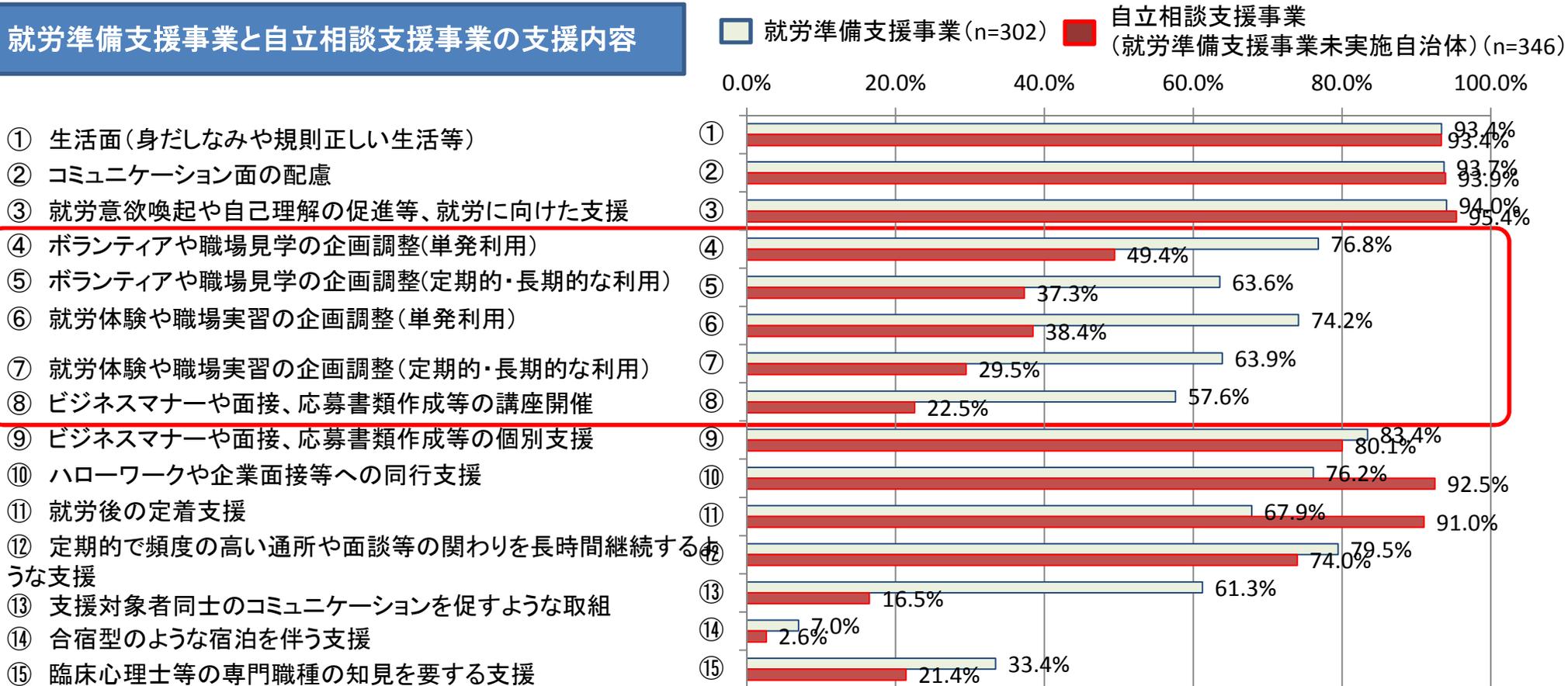
広域的な地域課題解決

- 地方の農業等の基幹産業の人材難といった課題や首都圏・都道府県を中心都市の人口集中と就労困難・生活困窮者等の就労支援ニーズの存在を背景に、地域を越えて自治体間で自立就労支援を連携して行うことによって、広域的に課題を解決。※就労準備支援事業と他の事業を組み合わせ、就労体験等による意欲喚起等から、訓練付き就労、就労・移住までを推進。(豊中市・土佐町、泉佐野市・弘前市)

就労準備支援事業に関する状況①

- 就労準備支援事業と、就労準備支援事業未実施自治体の自立相談支援事業における支援内容を比較すると、ボランティア、就労体験、講座開催等の支援については、後者においては実施率が低い。
- **就労体験先の開拓等、人手のかかる支援については、就労準備支援事業だからこそ取り組んでいると考えられる。**

就労準備支援事業と自立相談支援事業の支援内容



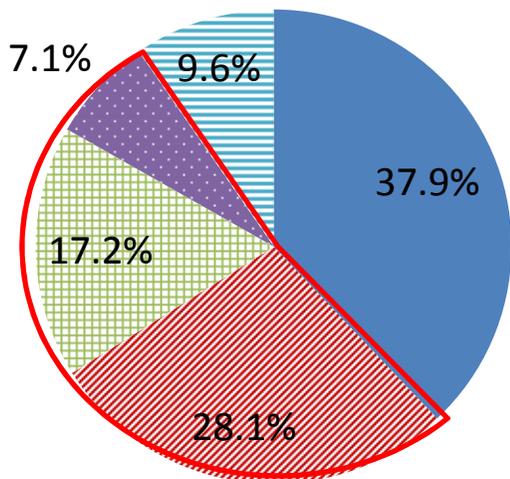
(出典)平成28年度自立相談支援事業等実績調査(H29.5.22時点で回答のあった842自治体の暫定集計数によるデータであり、確定値ではない)。就労準備支援事業、自立相談支援事業(就労準備支援事業未実施自治体におけるもの)について実施していると回答のあった支援内容を集計。

就労準備支援事業に関する状況②

- 就労準備支援事業を実施しない理由の中では、利用ニーズがあるとしながらも事業化できない・しない自治体も全体の約半数となっている。
- 被保護者就労準備事業と一体的な実施をしない理由として、被保護者と生活困窮者に対する支援は内容やスタンスが異なるため、一体的に実施する必要がないことを挙げる自治体が全体の約半数である。

1. 就労準備支援事業を実施しない理由

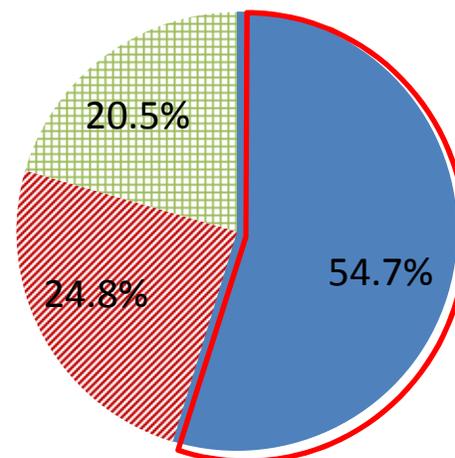
n=448



- 利用ニーズが不明
- ▨ 利用ニーズはあるものの少ないため事業化しにくい
- ▤ 利用ニーズはあるものの自立相談支援事業で対応可能
- ニーズがあり事業化したいが予算面で困難
- = その他

2. 被保護者就労準備支援事業と一体的な実施をしない理由

n=117



- 被保護者に対する支援と生活困窮者に対する支援は内容やスタンスが異なるため、一体的に実施する必要がない
- ▨ 一体的に実施したいが、一体的に支援できる実施者(直営の行政部門又は委託事業者)がない
- ▤ 一体的に実施したいが、生活保護と生活困窮者自立支援の担当課が異なり、調整が困難

(出典)平成29年度事業実施状況調査(H29.5.22時点で回答のあった842自治体の暫定集計数によるデータであり、確定値ではない)。2は就労準備支援事業実施自治体のうち、被保護者就労準備支援事業との一体的な実施をしていない自治体が回答したものを集計。

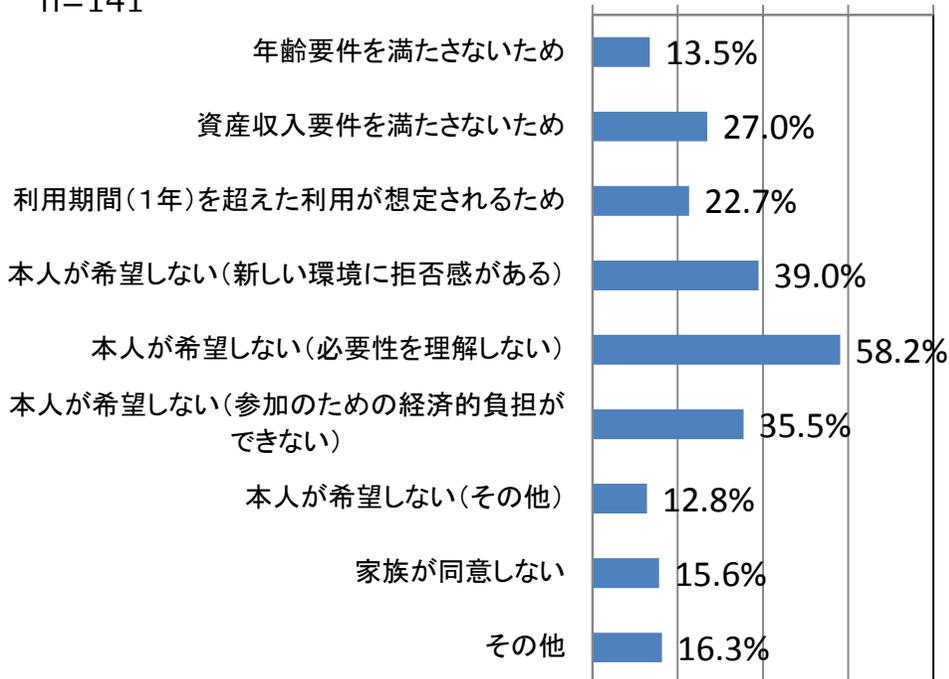
就労準備支援事業を巡る課題①

- 「就労準備支援事業を利用すべき者が利用しなかった理由」としては、「本人が希望しない(必要性を理解しない)」「本人が希望しない(新しい環境に拒否感がある)」ことを挙げる自治体が多いが、次いで「参加のための経済的負担ができない」ことや「資産収入要件を満たさない」ことが挙がる。
- 約3割の自治体において、就労体験時に何らかの手当が支給されている。

1. 就労準備支援事業を利用すべき者が利用しなかった理由

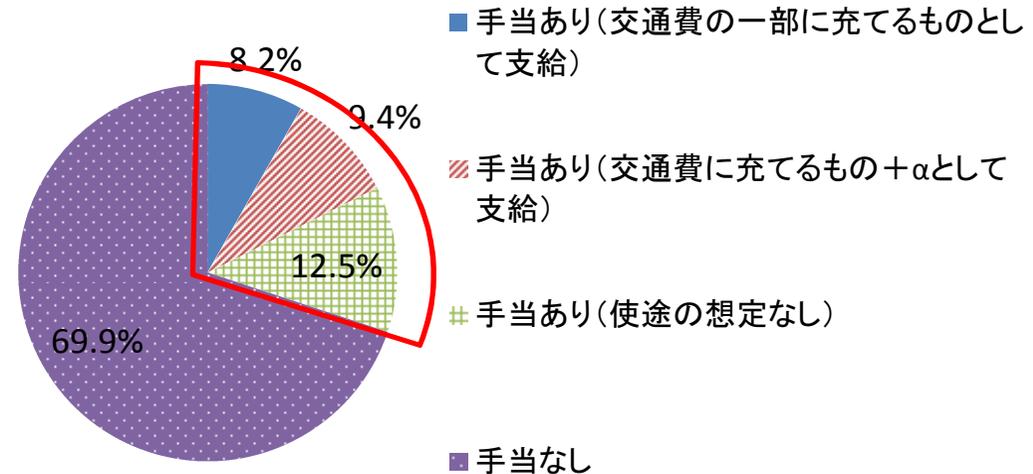
n=141

0% 20% 40% 60% 80%



2. 就労体験時の手当支給の状況

n=256



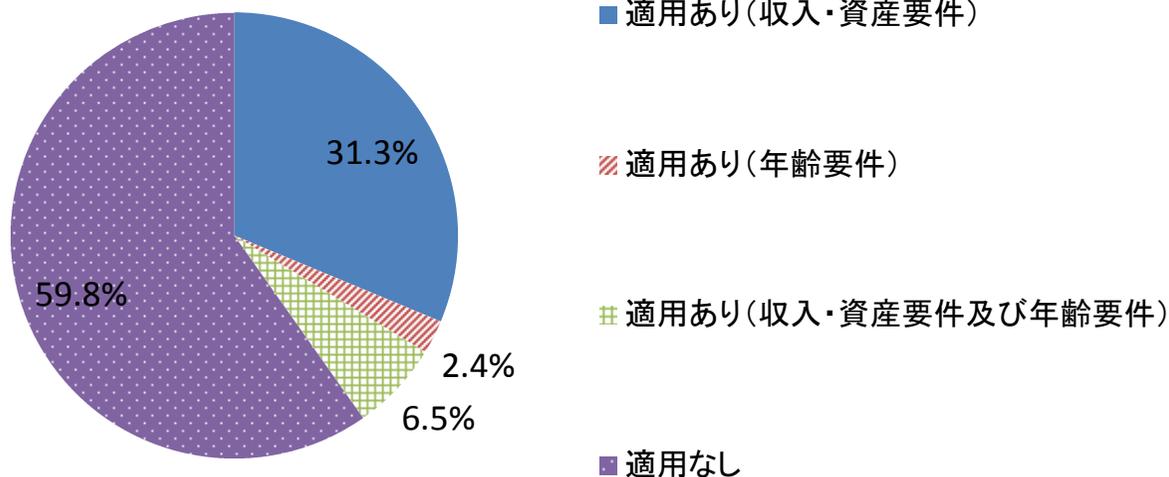
(出典)平成28年度自立相談支援事業等実績調査(H29.5.22時点で回答のあった842自治体の暫定集計数によるデータであり、確定値ではない)。1は就労準備支援事業実施自治体のうち、事業を利用すべき者が利用しなかったケースが1件でもあった自治体が、その理由を回答(複数回答可)。2は就労準備支援事業実施自治体ごとに、利用者全体の中で最も多いものを回答。

就労準備支援事業を巡る課題②

- 就労準備支援事業の対象者要件としては、①年齢、②資産収入について施行規則において定めつつ、これに準ずるとして自治体が認める者(以下「準ずる者」という。)は利用できる枠組みとなっている。
- 実態としては、①年齢について約1割、②資産収入について約4割の自治体で「準ずる者」の適用実績がある。

対象者要件の弾力運用の状況

n=246



【参考:対象者要件の概要】

- 次のいずれの要件にも該当し、かつ申請日において65歳未満の者
(1)申請日の属する月の世帯収入の額が、基準額(市町村民税均等割が非課税となる収入額の1/12)+住宅扶助基準に基づく額以下であること
(2)世帯の保有する預貯金の額が、基準額に6を乗じて得た額以下であること。
- 1に準ずる者として、自治体の長が必要と認める者**

(出典)平成28年度自立相談支援事業等実績調査(H29.5.22時点で回答のあった842自治体の暫定集計数によるデータであり、確定値ではない)。

大阪府における生活困窮者等広域就労支援事業について

○ 大阪府は、自立相談支援事業における就労支援や就労準備支援事業について、府が中心となって管内自治体に働きかけ、同一の民間事業者に共同して委託することで実施している。

実施内容

| 項目 | 内容 |
|--------|---|
| 参加自治体 | 9自治体(大阪府を含む) |
| 実施方法 | 委託 |
| 支援内容 | <p>①自立相談支援事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労先となる事業所の開拓、アセスメントや支援プラン作成への助言、支援調整会議への参加等。 <p>②就労準備支援事業・被保護者就労準備支援事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職場見学」や「就労体験」の受け入れ事業所の開拓。 ・社会自立に関する支援(うち職場見学先の手配など)。 ・就労自立に関する支援(うち就労体験先の手配や求職活動に必要な能力の形成など)。 |
| 実施期間 | 平成29年4月1日から平成30年3月31日まで |
| 開拓予定地域 | 参加自治体管内及びその周辺自治体 |
| 費用負担 | 参加自治体で按分(基本負担額+稼働年齢層人口割負担額) |

■参加自治体位置図

(参加自治体)

大阪府

(豊能町・能勢町・忠岡町・

熊取町・田尻町・岬町・

太子町・河南町・千早赤阪村)

東大阪市

岸和田市

池田市

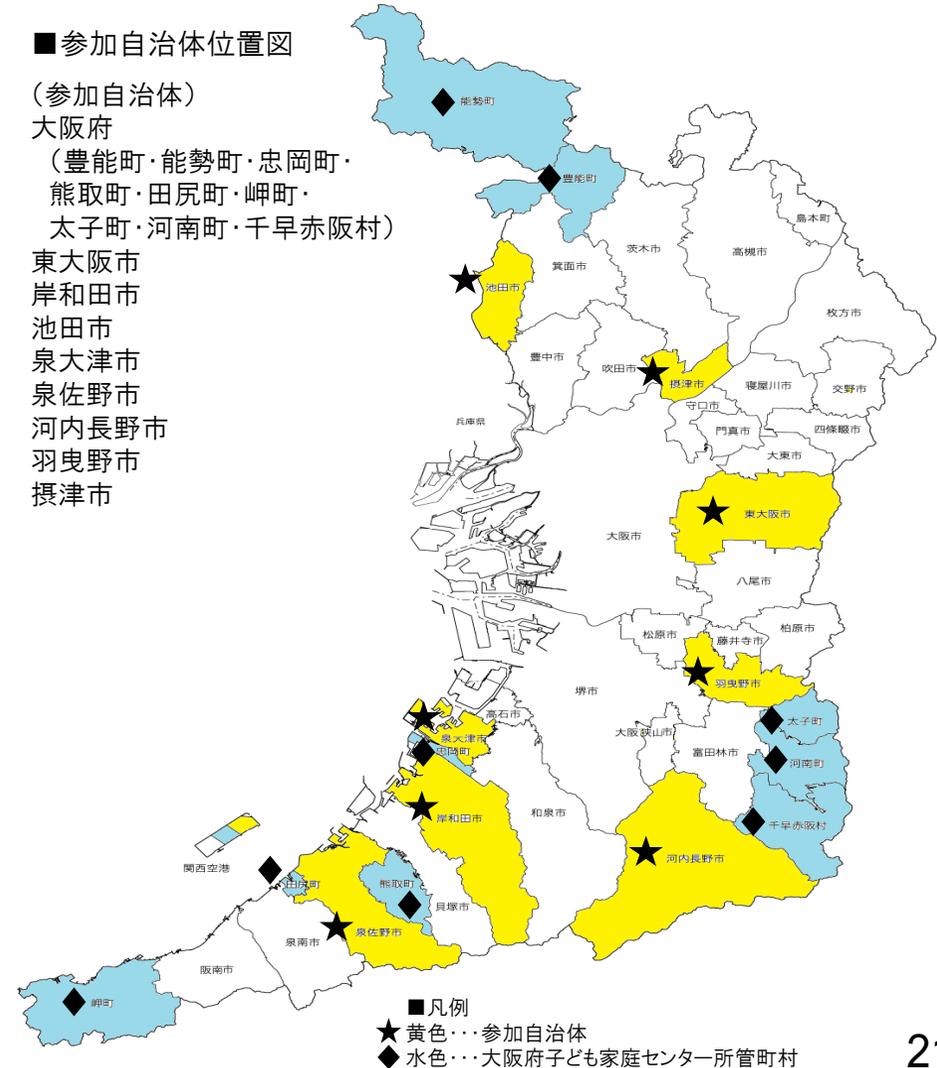
泉大津市

泉佐野市

河内長野市

羽曳野市

摂津市

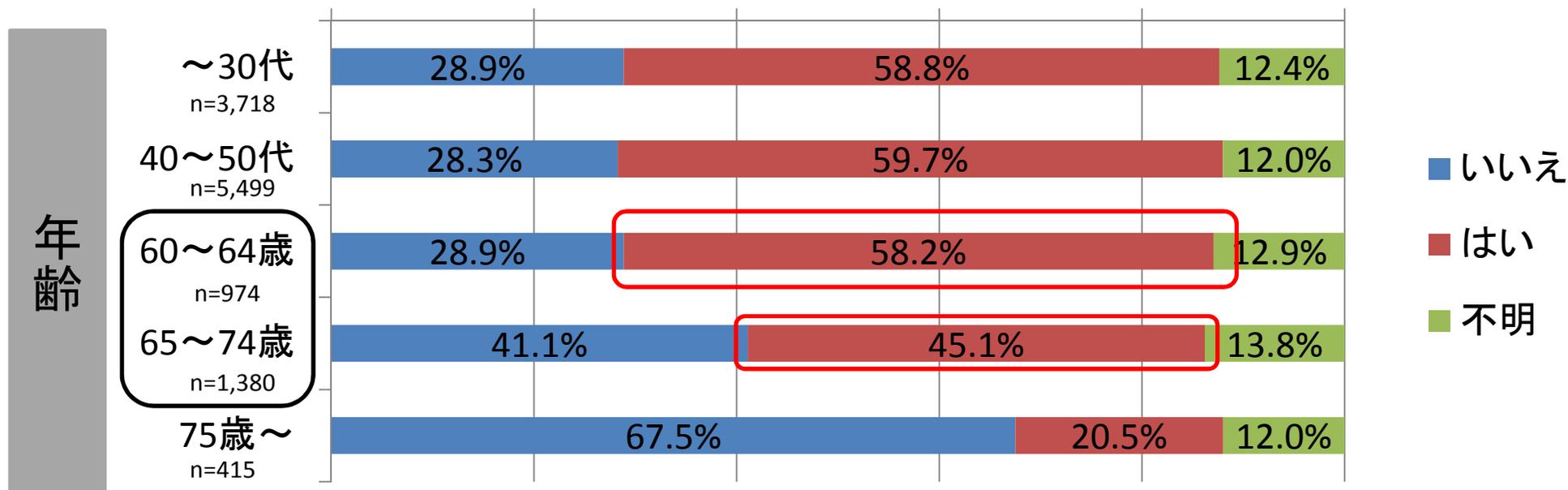


高齢者の就労支援について

- プラン作成者のうち年齢が60代以上の者については、60～64歳の者で58.2%、65～74歳の者でも45.1%が、プラン期間内での一般就労を目標としており、**高齢者においても一般就労に向けた就労支援のニーズがあることがわかる。**
- 「生涯現役社会の実現」に向けては、雇用保険法等の一部を改正する法律による雇用保険法の改正（平成28年法律第17号、平成29年1月施行）により、**65歳以降に雇用された者も雇用保険の適用の対象となる等、労働法制における環境整備が進められているところ。**

プラン期間内で一般就労を目標に掲げているか(プラン作成対象者の年代別) n=11,986

0% 20% 40% 60% 80% 100%



(出典)平成28年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機関における支援実績の分析による支援手法向上に向けた調査研究事業」(みずほ情報総研株式会社)。調査対象自治体118自治体の平成28年4月～平成28年12月までの支援決定・確認者(初回プランのみ)11,986件についてのもの。

改正の趣旨

生涯現役社会の実現の観点から、雇用者数、求職者数が増加傾向にある65歳以上の高年齢者の雇用が一層推進されるよう、雇用保険を適用する。

- ・ (役員を除く) 65歳以上の雇用者数 : H14 153万人 → H26 320万人
- ・ 65歳以上の新規求職申込件数 : H2 84,204件 → H26 431,023件 (就職件数 : H2 9,011件 → H26 74,746件)

現行の内容

- 65歳以降に雇用された者は雇用保険の適用除外
- 同一の事業主の適用事業に65歳以前から引き続いて雇用されている者 (高年齢継続被保険者) のみ、適用となり、離職して求職活動をする場合に高年齢求職者給付金 (賃金の50~80%の最大50日分) が1度だけ支給
- 64歳以上の者については、雇用保険料の徴収を免除



改正の内容【平成29年1月1日施行】

- **65歳以降に雇用された者についても、雇用保険を適用し、離職して求職活動する場合には、その都度、高年齢求職者給付金を支給** (支給要件・内容は現行のものと同様。年金と併給可。)
- さらに、**介護休業給付、教育訓練給付等についても、新たに65歳以上の者も対象とする**
- **雇用保険料の徴収免除を廃止して原則どおり徴収し、平成31年度分までの経過措置**を設ける。

※ 別途、事業主が高齢者を一定割合以上雇用した場合の助成措置等を導入。

(2) 認定就労訓練事業について

認定就労訓練事業の推進について

認定の仕組み

認定主体

(都道府県、政令市、中核市)



就労訓練事業の経営地の都道府県等において認定

認定の主旨

- 事業所へのインセンティブの付与
(税制優遇や優先発注の仕組みの活用)
- 貧困ビジネスの排除
(法人や事業所の運営の健全性を担保) 等

支援のイメージ

就 労 訓 練 事 業

非雇用型

雇用型

特徴

- ・ 労働基準関係法令の**適用対象外**
- ・ **訓練計画**に基づく就労訓練
- ・ 事業主の指揮監督を受けない
- ・ 達成すべきノルマを設けない

特徴

- ・ 労働基準関係法令の**適用対象**
- ・ **就労支援プログラム**に基づく支援
- ・ 就労条件における一定の配慮(労働時間、欠勤について柔軟な対応)

連携

非雇用型・雇用型ともに就労支援担当者(※)による就労支援を実施

自立相談支援機関(就労支援員)による定期的・継続的なアセスメント

一般就労

- (※)就労支援担当者は、事業所ごとに1名以上配置され、以下の業務を行う。
- ① 訓練計画や就労支援プログラムの策定
 - ② 対象者への必要な相談、指導及び助言
 - ③ 自立相談支援機関等の関係機関との連絡調整
 - ④ 上記のほか、対象者の就労支援についての必要な措置

期待される効果

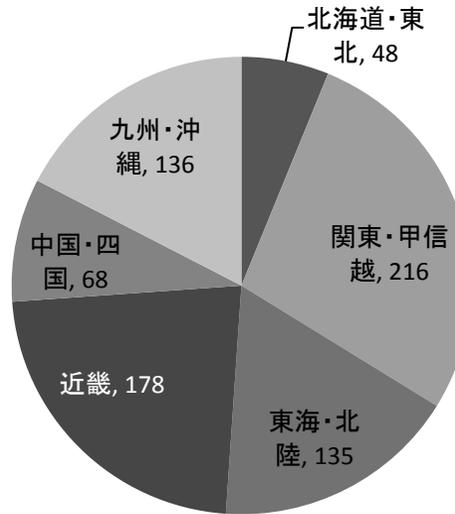
- 対象者の状況に応じた**柔軟かつ多様な働き方**を可能とし、一般就労に向けた着実なステップアップを実現する。
- また、就労訓練事業所の開拓等を通じて、**地域における社会資源の開拓(地域づくり)**を実現する。

認定就労訓練事業の認定状況(平成28年12月31日時点)

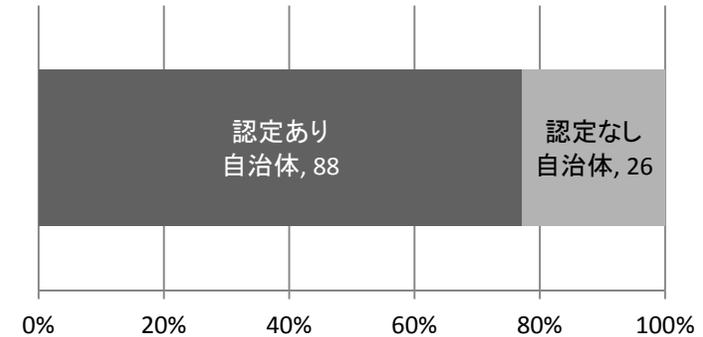
(1) 全体状況

| | |
|--------|--------|
| 認定件数 | 781件 |
| 利用定員合計 | 2,332名 |

(2) ブロック別の状況 n = 781



(3) 認定主体別の状況 n=114自治体



※認定あり88自治体の内訳：
都道府県38、指定都市16、中核市34

(4) 法人種別の状況

n=781

| | |
|---------------|-----|
| 社会福祉法人(高齢者関係) | 255 |
| 社会福祉法人(障害者関係) | 94 |
| 社会福祉法人(保護施設) | 26 |
| 社会福祉法人(児童関係) | 7 |
| 社会福祉法人(その他) | 47 |
| NPO法人 | 137 |
| 株式会社 | 112 |
| 生協等協同組合 | 36 |
| 社団法人(公益及び一般) | 10 |
| 財団法人(公益及び一般) | 4 |
| 医療法人 | 4 |
| その他 | 49 |

(5) 予定している主な訓練内容 (n=781、複数回答)

| | |
|----------------|-----|
| 食品製造・加工 | 44 |
| その他製造 | 44 |
| クリーニング・リネンサプライ | 101 |
| 農林漁業関連(加工も含む) | 70 |
| 印刷関係作業 | 11 |

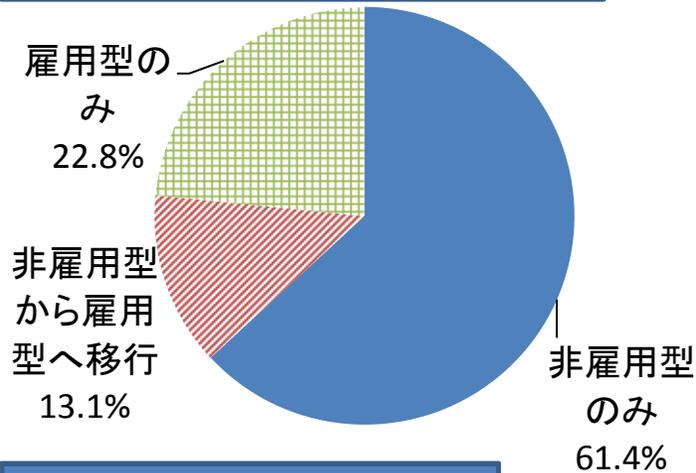
| | |
|-------------|-----|
| 福祉サービスの補助作業 | 401 |
| 事務・情報処理 | 96 |
| 清掃・警備 | 486 |
| 建設作業 | 3 |
| その他 | 176 |

認定就労訓練事業の実施状況

- 利用形態としては、「非雇用型のみ」が多くなっている。
- 訓練内容ごとの利用状況は、清掃・警備、福祉サービスの補助作業の利用が多くなっている。
- 雇用型の賃金水準は、最低賃金水準の者が最も多いと答えた自治体が全体の約7割である。
- 非雇用型の手当の支給状況は、手当ありの者が最も多いと答えた自治体が全体の約6割である。

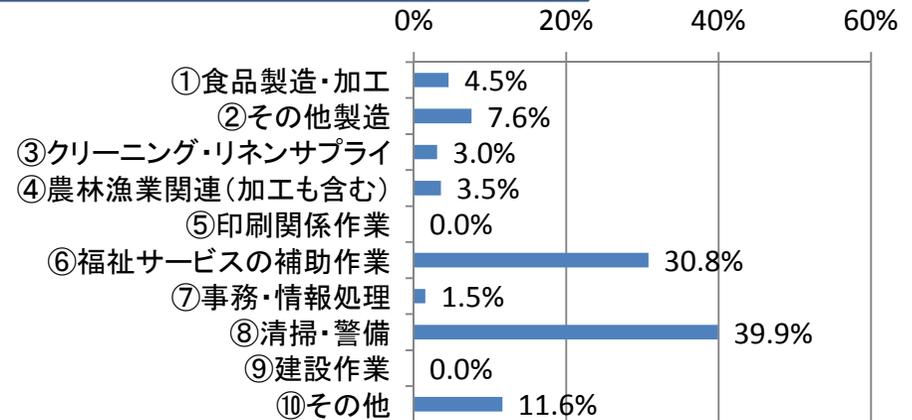
1. 利用形態ごとの利用者数

n=145



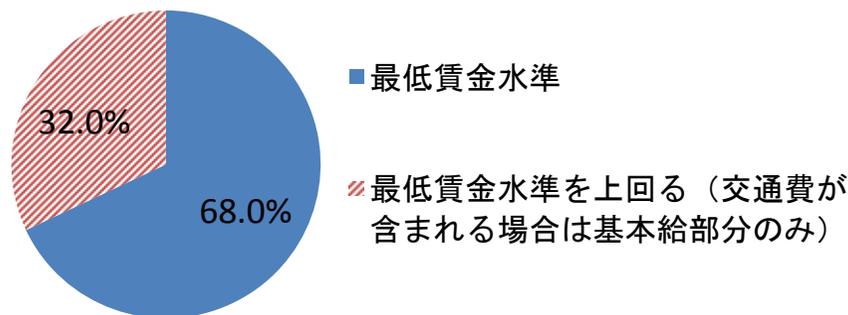
2. 訓練内容ごとの利用状況

n=198



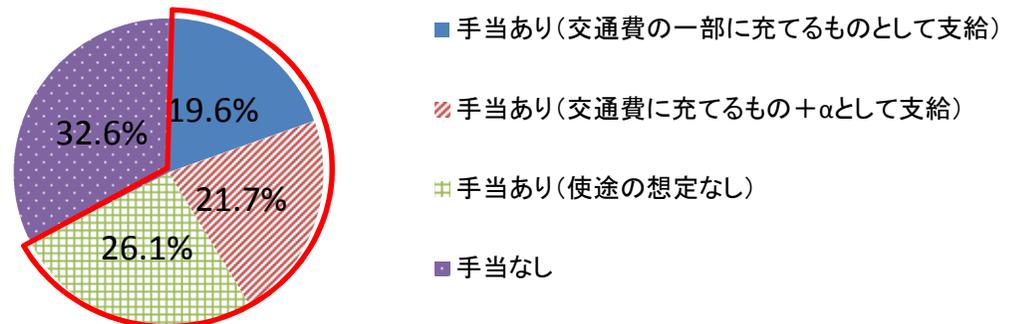
3. 雇用型の賃金水準

n=25



4. 非雇用型の手当の支給状況

n=46



(出典)平成28年度自立相談支援事業等実績調査(H29.5.22時点で回答のあった842自治体の暫定集計数によるデータであり、確定値ではない)。1は平成28年度末時点で事業利用継続中である145人について集計。2は平成28年度の事業利用者について訓練内容毎の利用者数を回答(複数回答可)したものを集計。3、4は、事業利用者が1名以上いる自治体が、利用者全体のうち、最も多いものを回答。

認定就労訓練事業の効果(実態から)

- 認定就労訓練事業の実態からは、一定期間継続的な利用を想定してはいるが、その中でもステップアップを意識した支援が行われていることがわかる。
- また、地域ニーズを踏まえつつ就労の場を作り出していく地域づくりにつながっていることがわかる。

【支援イメージ】

利用中のステップアップ
を意識した支援

- 相談者の適性やニーズに応じてひとり一人に合った事業所開拓を実施し、就労実習と企業内支援体制の構築を行うことで、認定就労訓練事業所での一般就労につなげることを目指した支援を実施。(愛知県名古屋市)
- 非雇用・雇用の別だけでなく、報酬・賃金や人事考課等も含めて本人の意欲を高める処遇段階を設定(社会福祉法人風の村)。

【ステップアップの実現】

自立相談支援事業の
就労支援等への
ステップアップ

認定就労訓練事業所
での一般就労

柔軟な働き方を継続
する中での
ステップアップ

(例) 対人面の課題を克服しきれないが、徐々に自分の意思を伝えることができるようになり、職場の戦力となってきている。

【地域づくりとのタイアップ】

- **東日本大震災で被災したカキ養殖の復興**のため、殻付きカキの出荷作業を認定就労訓練事業として実施。(宮城県)

- 障害者の就労継続支援事業所を運営する社会福祉法人が、**農作業をメイン**にした雇用型の認定就労訓練事業を実施。(鳥取県北栄町)

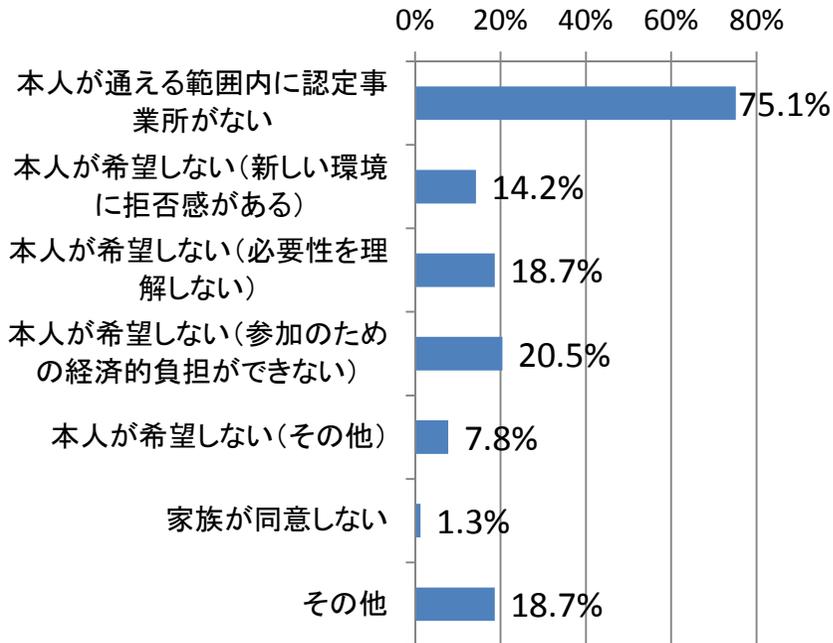
- 企業説明会を開催することで、**地域の企業のニーズの掘り起こし**を行うとともに、認定を促進し、地域における就労の場を充実。(千葉県松戸市)

認定就労訓練事業を巡る課題

- 認定就労訓練事業を利用すべき者が利用しなかった理由としては、「本人が通える範囲内に認定事業所がない」ことを挙げる自治体が全体の約8割であり、最も多い。
- 認定権を有する自治体では、約9割の自治体が周知啓発や個別の促し等に取り組んでいる。
- 認定取得を断られた理由としては、「就労支援担当者を置く余裕がない」「助成金等のメリットがない」「申請の手続面が面倒」などが多く挙がる。

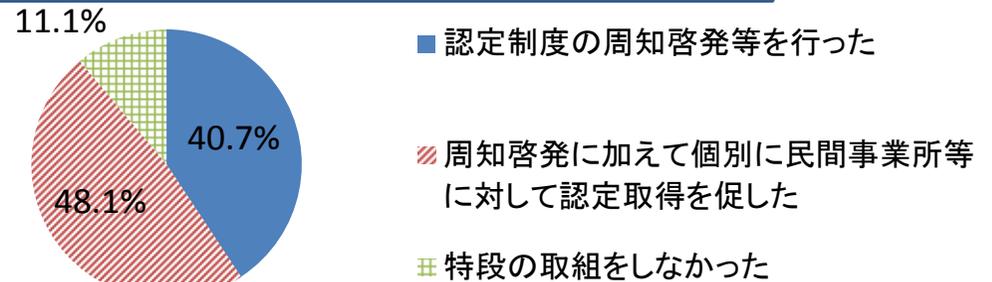
1. 認定就労訓練事業を利用すべき者が利用しなかった理由

n=386



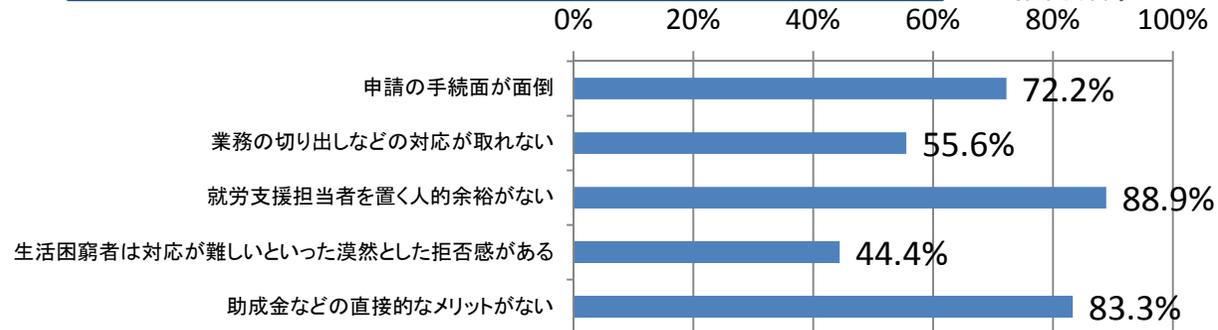
2. 認定に向けた事業所開拓の取組状況

n=27



3. 認定取得を断られた場合の理由

n=18
(自治体)



(出典)平成28年度自立相談支援事業等実績調査(H29.5.22時点で回答のあった842自治体の暫定集計数によるデータであり、確定値ではない)。1は、認定就労訓練事業を利用すべき者が利用しなかったケースが1件でもあった自治体が、その理由を回答(複数回答可)。2は認定主体である自治体(平成28年度においては115自治体)のうち回答のあった自治体について集計。3は「民間事業所に対して個別に認定取得を促した際、断られたことがある」と回答した18自治体について断られた理由を回答(複数回答可)。

認定就労訓練事業に対する経済的支援の現状

- 認定就労訓練事業における経済的支援としては、
 - 第二種社会福祉事業(※定員10人以上が要件)として認定就労訓練事業を実施する事業所に係る税制優遇、
 - 認定就労訓練事業所の立ち上げ支援(国庫補助1/2)、
 - 自治体が認定就労訓練事業所から物品を買い入れる場合等の随意契約の取扱い(優先発注)、がある。

1. 税制優遇の対象事業所数(H28.12末現在)

定員10人以上の事業所数41(全体の約5.2%)

2. 立ち上げ支援

- 「その他事業」(補助率1/2)において初度経費を補助対象としている(ランニングコストは対象外)。
 - 実施自治体は27年度5自治体、28年度4自治体。
- (実施例)

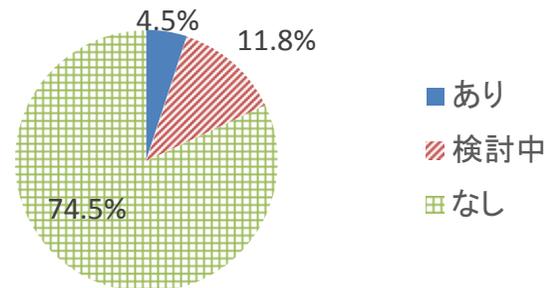
- ロッカー等の備品の購入費用やリーフレット等の印刷製本費用(一事業所当たり定員に応じて上限10~15万円)(岡山市)
- 訓練として実施する農作業等に使用する器具のリース代等(鳥取県北栄町)

(参考:立ち上げ支援以外の自治体独自の経済的支援(例))

- 利用者の受け入れに応じた事業所への協力金の支給(名古屋市等)

3. 随意契約の取扱い

n=110



(資料)認定就労訓練事業実態調査(平成28年度第3四半期)

② 取組事例(兵庫県伊丹市)

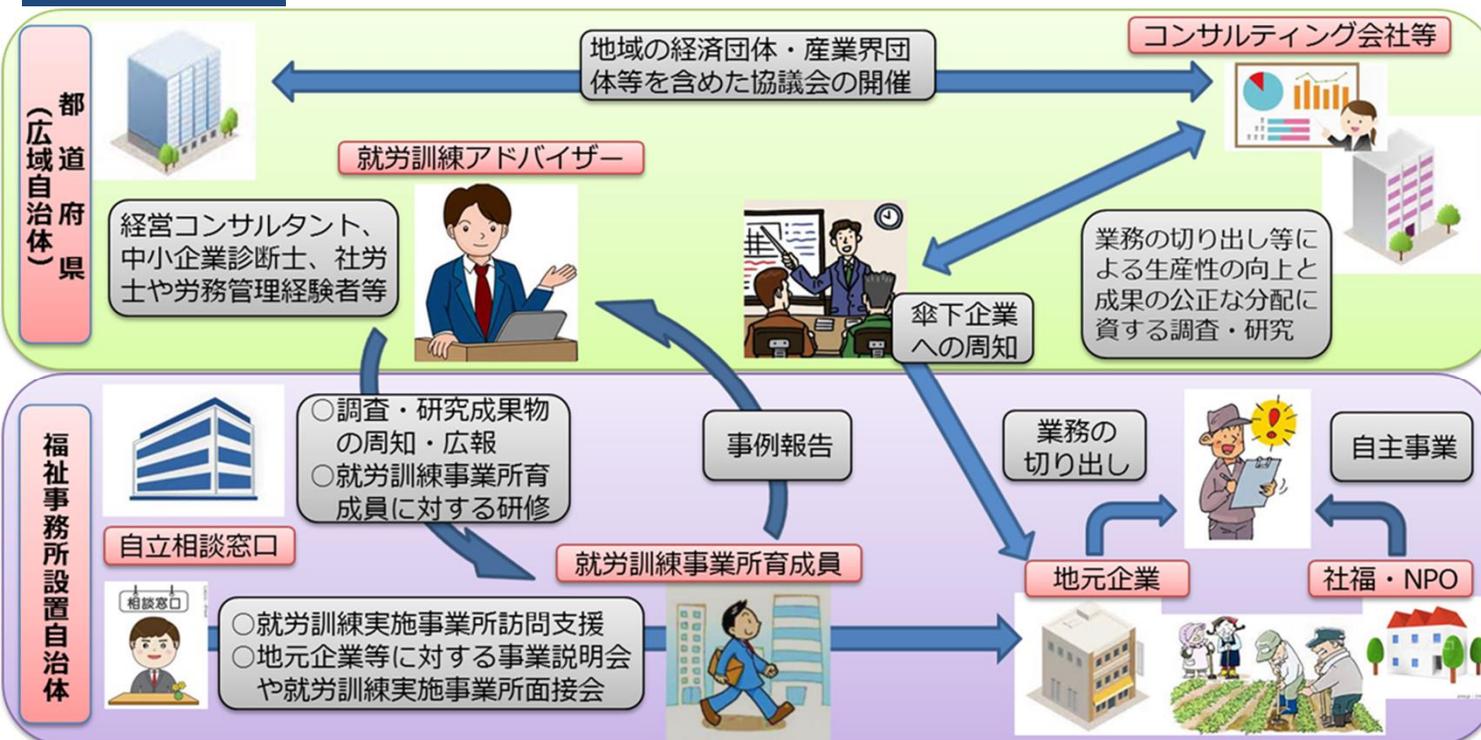
- 地方自治法施行令に基づく自治体の随意契約優先発注の相手先として、認定就労訓練事業所も対象とする基準を定めている。
- 生活困窮制度の担当課が庁内関係部局に対し、認定就労訓練事業所への優先発注を積極的に働きかけている。
- 結果、兵庫県が認定した協同組合・企業組合・NPO法人等の関係団体が継続した年間管理業務(公園清掃や緑地管理など)を受注。

認定就労訓練事業に対する技術的支援の現状

- その他事業(補助率1/2)の一つとして、
 - ・ 都道府県に就労訓練アドバイザー(経営コンサルタントや社会保険労務士等の有資格者)を、
 - ・ 福祉事務所設置自治体に就労訓練事業所育成員を配置し、就労訓練実施事業所の開拓・育成をソフト面から進めている。

| 配置職種 | 実施自治体 (H28年度) |
|------------|-------------------------------|
| 就労訓練アドバイザー | 東京都、鳥取県 |
| 就労訓練事業所育成員 | 長野市、相模原市、名古屋市、神戸市、鳥取県、高知県、大分市 |

事業スキーム



支援内容の例

- **就労訓練アドバイザー**
 - ・ 行政職員を対象とした担当者会議において、認定就労訓練事業所の開拓手法について説明。
 - ・ 認定を希望する事業者に対して認定申請手続の支援。
 - ・ 認定就労訓練事業の利用あつせんを促進するため、認定就労訓練事業所の見学会を各地域で開催。

- **就労訓練事業所育成員**
 - ・ 事業所の個別開拓のほか、事業所の立ち上げ支援や認定就労訓練事業所のフォローアップ等を実施。
 - ・ 市のホームページに事業者向けの認定就労訓練事業の成功事例等を掲載したガイドブックを掲載。
 - ・ 認定就労訓練事業所の開拓に伴って就労体験協力事業所の開拓も

(3) 無料職業紹介について

無料職業紹介について

- 第6次地方分権一括法(平成28年法律第47号)による職業安定法の改正により「地方版ハローワーク」の制度が創設された(平成28年8月20日施行)。
- これにより、地方公共団体が無料職業紹介事業を実施する際の国への届出の廃止やその他各種規制が緩和され、**地方公共団体が創意工夫に基づいて自主的に無料職業紹介を実施できる体制が整備された。**
 - ※「職業紹介」とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間の雇用関係の成立をあっせんすることをいう。
 - ※無料職業紹介事業を民間の職業紹介事業者に委託する場合は、その委託した部分については、委託先の職業紹介事業者が引き続き職業安定法上の各種の規制・監督の対象となる。

地方公共団体が無料職業紹介を実施することによる効果

■ 就労体験からのスムーズな一般就労移行(一貫した支援)

事業所で就労体験している利用者に対して、その事業所で一般就労できそうな場合に、地方公共団体が事業所と利用者に就労への移行を提案することができるようになる。

※地方自治体が無料職業紹介を実施していない場合は、事業者と相談者がハローワークを通して自発的に求職・求人の申し込みを行うことが必要になる。

■ 認定就労訓練事業(雇用型)へのあっせん

認定就労訓練事業(雇用型)へのあっせんは職業紹介に当たるため、無料職業紹介事業により行うことが前提となる。

■ 地域の事業所ニーズを踏まえた求人内容の調整や職業紹介

一般の求人案件では就労が難しい生活困窮者に対して、地方公共団体の産業部門等(商工会や農作業人材紹介センター等)が把握している地域の事業所ニーズや生活困窮者の状態等を踏まえ、求人内容を柔軟に調整した上で職業紹介できるようになる。

(求人内容の調整の例)

- ・1日8時間の求人を、障害者2人で4時間の求人にする、高齢者と障害者でそれぞれ6時間と2時間の求人にする
- ・年齢条件を緩和する
- ・給与の支払い方法を週払いにする 等

2. 生活保護受給者に対する就労支援について

生活保護法の一部を改正する法律について（平成25年法律第104号）

必要な人には確実に保護を実施するという基本的な考え方を維持しつつ、今後とも生活保護制度が国民の信頼に応えられるよう、就労による自立の促進、不正受給対策の強化、医療扶助の適正化等を行うための所要の措置を講ずる。

主な改正内容

1. 就労による自立の促進

- 就労の支援に関する被保護者からの相談に応じ、必要な情報提供及び助言を行う事業を法定化。（※1）
- 安定した職業に就くことにより保護からの脱却を促すための給付金を創設する。

2. 不正・不適正受給対策の強化等

- 福祉事務所の調査権限を拡大する（就労活動等に関する事項を調査可能とするとともに、官公署の回答義務を創設する。）。
- 罰則の引上げ及び不正受給に係る返還金の上乗せをする。
- 不正受給に係る返還金について、本人の事前申出を前提に保護費と調整する。
- 福祉事務所が必要と認めた場合には、その必要な限度で、扶養義務者に対して報告するよう求めることとする。

3. 医療扶助の適正化

- 指定医療機関制度について、指定（取消）に係る要件を明確化するとともに、指定の更新制を導入する。
- 医師が後発医薬品の使用を認めている場合には、受給者に対し後発医薬品の使用を促すこととする。（※2）
- 国（地方厚生局）による医療機関への直接の指導を可能とする。

4. 健康・生活面等に着目した支援

- 受給者それぞれの状況に応じた自立に向けての基礎となる、自ら、健康の保持及び増進に努め、また、収入、支出その他生計の状況を適切に把握することを受給者の責務として位置づける。（※2）

施行期日

平成26年7月1日（一部平成26年1月1日（※2）、平成27年4月1日（※1））

※第185回国会で可決・成立。平成25年12月13日公布。

生活保護受給者に対する就労支援の状況(平成27年度実績)

○生活保護受給者に対しては、就労能力や就労意欲に応じて就労支援を実施しており、就労・増収に一定数つながる等の成果が見られる。

| | 事業概要 | 支援者数 | 就労・増収者数(割合) | 保護費削減額 (事業費ベース) |
|--|---|------------------|--|--|
| ①生活保護受給者等就労自立促進事業 ※ 【事業費実績：約61億円】 ※事業の対象は、生活保護受給者の他、児童扶養手当受給者、生活困窮者等を含む。この事業による就職者のうち、生活保護受給者の占める割合は約55% | 福祉事務所とハローワーク等の間で協定を締結し、就職支援ナビゲーターによる支援を中心に各種就労支援を実施する。 | 67,611人 | 44,105人(65.2%) | 約133億円 ※保護費削減効果は継続的であることから、満年度ベースではこの額を上回ると見込まれる。 |
| ②被保護者就労支援事業 【事業費実績：約60億円】 | 福祉事務所に配置された就労支援員が、ハローワークへの同行訪問、履歴書の書き方指導などによる就労支援を実施する。 | 83,237人 | 37,731人(45.3%) | |
| ③被保護者就労準備支援事業 【事業費実績：約18億円】 | 一般就労に向けた準備として、就労意欲の喚起や日常生活習慣の改善を、計画的かつ一貫して実施する。 | 6,869人 | 1,871人(27.2%) | |
| ④その他①～③以外で就労に関する取組を行っているもの | 上記の他、各自治体独自の就労支援を行う。 | 6,007人 | 2,539人(42.3%) | |
| 合 計 | | 163,724人 | 86,246人 | - |
| 【参考】実数(平成27年度就労支援促進計画実績評価全国合計値) | | 対象者数 121,380人 | 就労・増収者数 54,678人 (45.0%) (うち廃止者数) 10,064人 (8.3%) | - |

※1 ①の「対象者数」、「就労・増収者数」は職業安定局調べ。②③④は社会・援護局調べ。

※2 合計は、①②③④の合計であるが重複して支援を受けている者がいる。

※3 廃止者数は、就労・増収者数の内数。

※4 保護費削減額は、就労支援事業参加者が保護廃止や増収に至った場合に、当該年度において支給される予定であった保護費から、保護廃止や増収によって減額された保護費の年間総額を合算したものの。

被保護者就労支援事業について(改正生活保護法)

概要

- 被保護者の自立の促進を図ることを目的とし、被保護者の就労の支援に関する問題について、被保護者からの相談に応じ、必要な情報提供及び助言を行う事業を実施する。生活保護法第55条の6に基づく必須事業。(平成27年4月施行)
- 実施主体は、都道府県、市、福祉事務所を設置する町村(社会福祉法人、NPO等に委託可)
- 負担割合は、国3/4 都道府県、市、福祉事務所を設置する町村1/4

事業内容

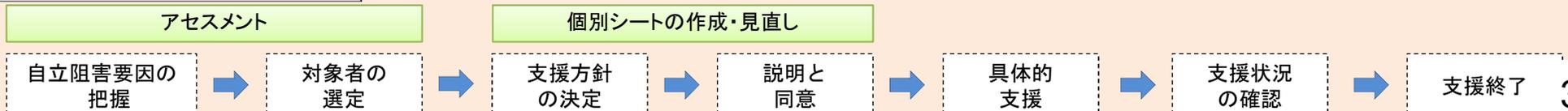
<就労支援>

- 相談、助言
被保護者の就労に関する相談・助言
- 求職活動への支援
履歴書の書き方、面接の受け方等についての助言
- 求職活動への同行
ハローワーク等で求職活動を行う際や、企業面接の際などに同行
- 連絡調整
ハローワーク等の関係機関との必要な連絡・調整
- 個別求人開拓
本人希望等を踏まえた個別の求人開拓
- 定着支援
就労後のフォローアップの実施

<稼働能力判定会議等の開催>

- 稼働能力や適性職種等の検討にあたり、専門的知識のある者で構成する会議等を開催

事業の流れ(イメージ)



<就労支援連携体制の構築>

- 被保護者の就労支援体制に関する課題の共有や個別求人開拓等を円滑に実施できるように、関係機関が参画する就労支援の連携体制を構築

(求人開拓等)

地域の情報(福祉ニーズ、地域課題等)の集約、新たな就労(個々の状況に応じた就労、中間的就労、就労体験、居場所)の場の発掘を実施

(連携機関)

福祉事務所・相談支援事業所(就労支援員)、ハローワーク、社会福祉法人、農業団体、商工会議所等

個々の状況に応じた支援

就労

中間就労

就労体験

被保護者就労準備支援事業について

概要

- 就労意欲が低い者や基本的な生活習慣に課題を有する者など、就労に向けた課題をより多く抱える被保護者に対し、一般就労に向けた準備として、就労意欲の喚起や一般就労に従事する準備としての日常生活習慣の改善を、計画的かつ一貫して実施する。（平成27年4月9日社援保発0409第1号「被保護者就労準備支援事業（一般事業）の実施について」に基づく任意事業）
- 実施主体は、都道府県、市、福祉事務所を設置する町村（社会福祉法人、NPO等に委託可）
- 負担割合は、国2/3 都道府県、市、福祉事務所を設置する町村1/3

事業内容

<一般事業>

一般就労に向けた準備段階の支援として、以下の（１）～（３）の支援を計画的かつ一貫して実施する。

（１）日常生活自立に関する支援

適切な生活習慣の形成を促すため、規則正しい起床・就寝、バランスのとれた食事の摂取などに関する助言・指導・適切な身だしなみに関する助言、指導等を実施。

（２）社会生活自立に関する支援

社会的能力の形成を促すため、挨拶の励行等、基本的なコミュニケーション能力の形成に向けた支援や地域の事務所での職場見学、ボランティア活動等を実施。

（３）就労自立に関する支援

就労に向けた技法や知識の習得等を促すため、実際の職場での就労体験の機会の提供やビジネスマナー講習、キャリア・コンサルティング、模擬面接、履歴書の作成指導等を実施。

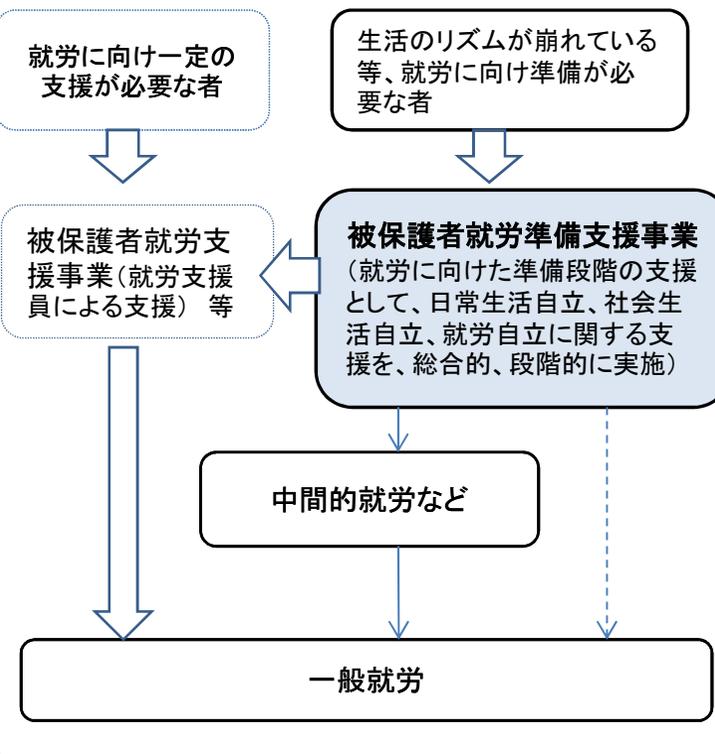
<就農訓練事業>（平成28年4月より開始）

- 農業体験・研修を実施し、就農・社会参加促進を支援するとともに、訓練終了後は、本人の適性や希望などを踏まえて、就農を含めて就労を支援する。

<福祉専門職との連携支援事業>（平成29年4月より開始）

- 障害者等への就労支援により培ったアセスメント技術などのノウハウを持った福祉専門職の知識や技術を生活困窮者等への就労準備支援に活用する。

支援の流れ（イメージ）



状態像に合わせた支援メニューの例

- ・ワークショップ・セミナー・グループワーク・職場見学・就労体験・模擬面接・ボランティア活動への参加等

（生活・健康講座）



（農作業体験）



（封入作業）



（PC講座）



（就職面接等の講座）



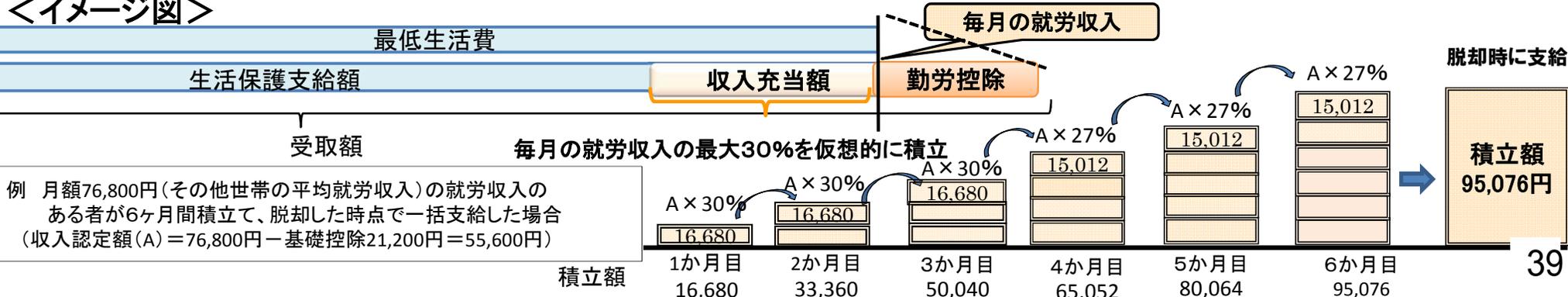
就労自立給付金について（生活保護法第55条の4第1号）

- ◎ 生活保護から脱却すると、税・社会保険料等の負担が生じるため、こうした点を踏まえた上で、生活保護を脱却するためのインセンティブを強化するとともに、脱却直後の不安定な生活を支え、再度保護に至ることを防止することが重要である。
- ◎ このため、保護受給中の就労収入のうち、収入認定された金額の範囲内で別途一定額を仮想的に積み立て、安定就労の機会を得たこと等により保護廃止に至った時に支給する制度（就労自立給付金）を創設する。

制度概要

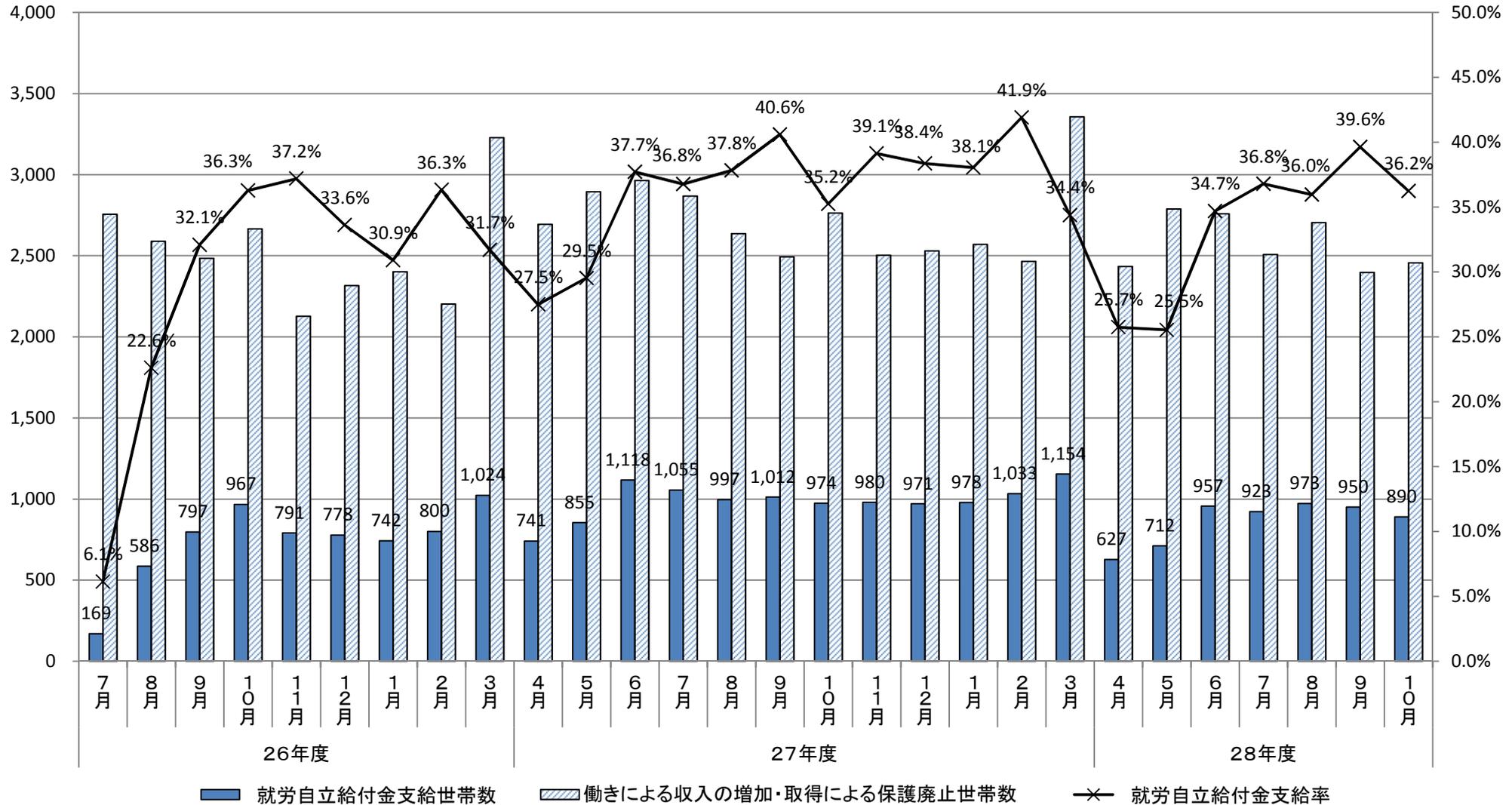
- 支給要件：安定した職業に就いたこと等により保護を必要としなくなったと認められたもの
- 支給時期：世帯を単位として保護廃止時に一括支給
- 支給額：上限額 単身世帯 10万円、多人数世帯 15万円
- 算定方法：算定対象期間（※1）における各月の就労収入額（※2）に対し、その各月に応じた算定率（※3）を乗じて算定し、上限額といずれか低い額を支給額とする。
- 再受給までの期間：原則3年間
 - ※1 算定対象期間：保護を必要としなくなったと認められた日が属する月から起算して前6か月間。
 - ※2 就労収入額：就労に伴う収入として収入充当した額
 - ※3 算定率：保護の廃止に至った就労の収入認定開始月を起算点とし、1~3月目までは30%、4~6月目までは27%、7~9月目までは18%、10月目以降は12%

<イメージ図>



就労自立給付金の支給状況

支給件数(平成27年度): 11,868件



出典 被保護者調査(平成23年度以前は、福祉行政報告例)平成26年度は確定値、平成27年度、平成28年度は速報値。

※ 就労による保護廃止世帯数は、「働きによる収入の増加・取得」による廃止数。

就労自立給付金は、保護課調べ 平成26年7月～平成27年3月の支給世帯は推計。

就労活動促進費について

【趣旨】

- 自立に向けての活動は、被保護者本人が主体的に取り組むことが重要である。
- しかし、就労活動の状況に関わらず、保護費の受給額は同じであることから、就労活動のインセンティブが働かないとの指摘がある。
- このため、就労活動に必要な経費の一部を賄うことで、就労活動のインセンティブとし、早期の保護脱却を目指す。
- なお、早期脱却に向けた集中的な就労支援(※)と合わせて実施する。

※ 原則6か月の一定期間を集中的な活動期間とし、本人の納得を得て作成した計画的な取組に基づき集中的な就労支援を行う。
また、直ちに保護脱却が可能となる程度の就労が困難である場合には、低額であっても一旦就労することを基本的考えとする。

【概要】※一時扶助費として支給

- 対象者 保護の実施機関が、早期に就労による保護脱却が可能と判断する被保護者であって、就労による自立に向け、自ら積極的に就労活動に取り組んでいると認める者
- 支給要件 ハローワークにおける求職活動(職業相談、職業紹介、求人先への応募等)等を一定程度以上行っていること
- 支給開始月 平成25年8月から実施
- 支給金額 月額5千円(支給対象期間:原則6か月以内、延長3か月、再延長3か月)

【就労活動促進費の支給実績(H27年度)】

| 支給件数 | 支給金額(千円) |
|------|----------|
| 315 | 3,243 |

勤労控除の概要

勤労控除は、就労収入のうち一定額を収入から控除し、収入の一部を手元に残すことにより、就労に伴う必要経費の補填や、就労インセンティブの増進・自立助長を図ることを目的とする制度。

1. 基礎控除

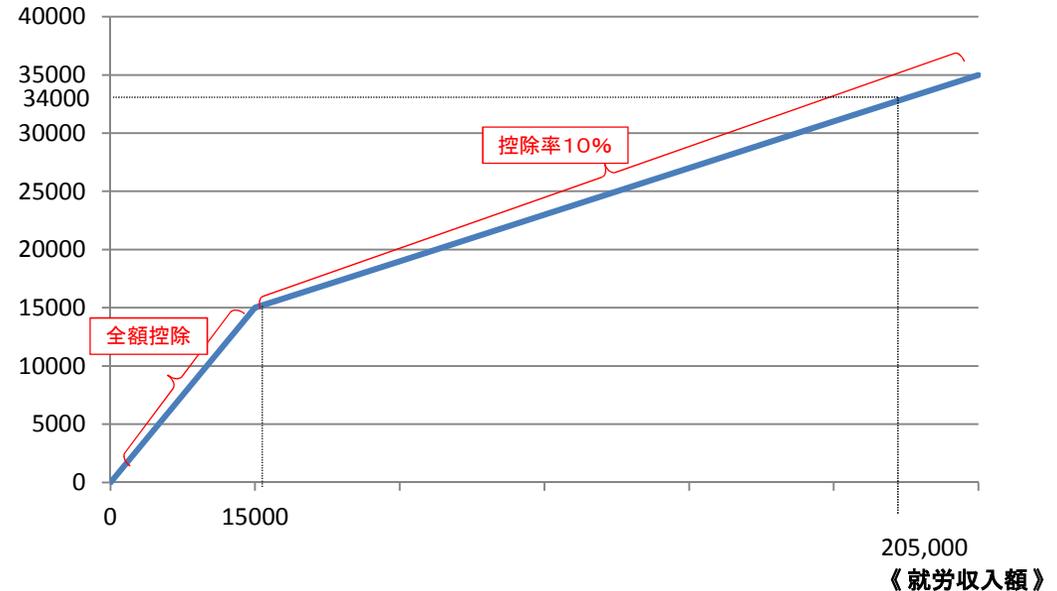
- 就労に伴い必要となる被服、身の回り品、知識・教養の向上等のための経費、職場交際費等の経常的な経費を控除するものであり、勤労意欲の増進、自立の助長を図ることを目的とする。
- 控除額は、就労収入に比例して増加。

【控除額(月額)】

- ・就労収入15,000円までは全額控除。
- ・就労収入15,000円超の場合は、15,000円に当該超える額の10%を合計した額が控除額となる(※)。

※ 実際には収入金額別に区分を設け、各区分ごとに控除額を定めている。

《控除額》



2. 新規就労控除

- 新たに継続性のある職業に従事した場合に、その就労収入から一定額を控除するもの。
(中学校等を卒業した者や入院その他やむを得ない事情のためおおむね3年以上の間職業に従事することができなかった者)

【控除額(月額)】 11,100円(就労から6ヶ月間のみ)

3. 未成年者控除

- 20歳未満の者が就労している場合に、その就労収入から一定額を控除するもの。
(単身者や配偶者とのみで独立した世帯を営む者等の一定の条件にある者については認定しない。)

【控除額(月額)】 11,400円

| 平成27年度実績 | 適用件数 | 適用世帯数 |
|----------|---------|---------|
| 基礎控除 | 260,150 | 242,793 |
| 新規就労控除 | 697 | 683 |
| 未成年者控除 | 15,288 | 14,205 |

出典 被保護者調査

経済・財政再生計画 改革工程表 2016改訂版〔第22回経済財政諮問会議決定（平成28年12月21日）〕

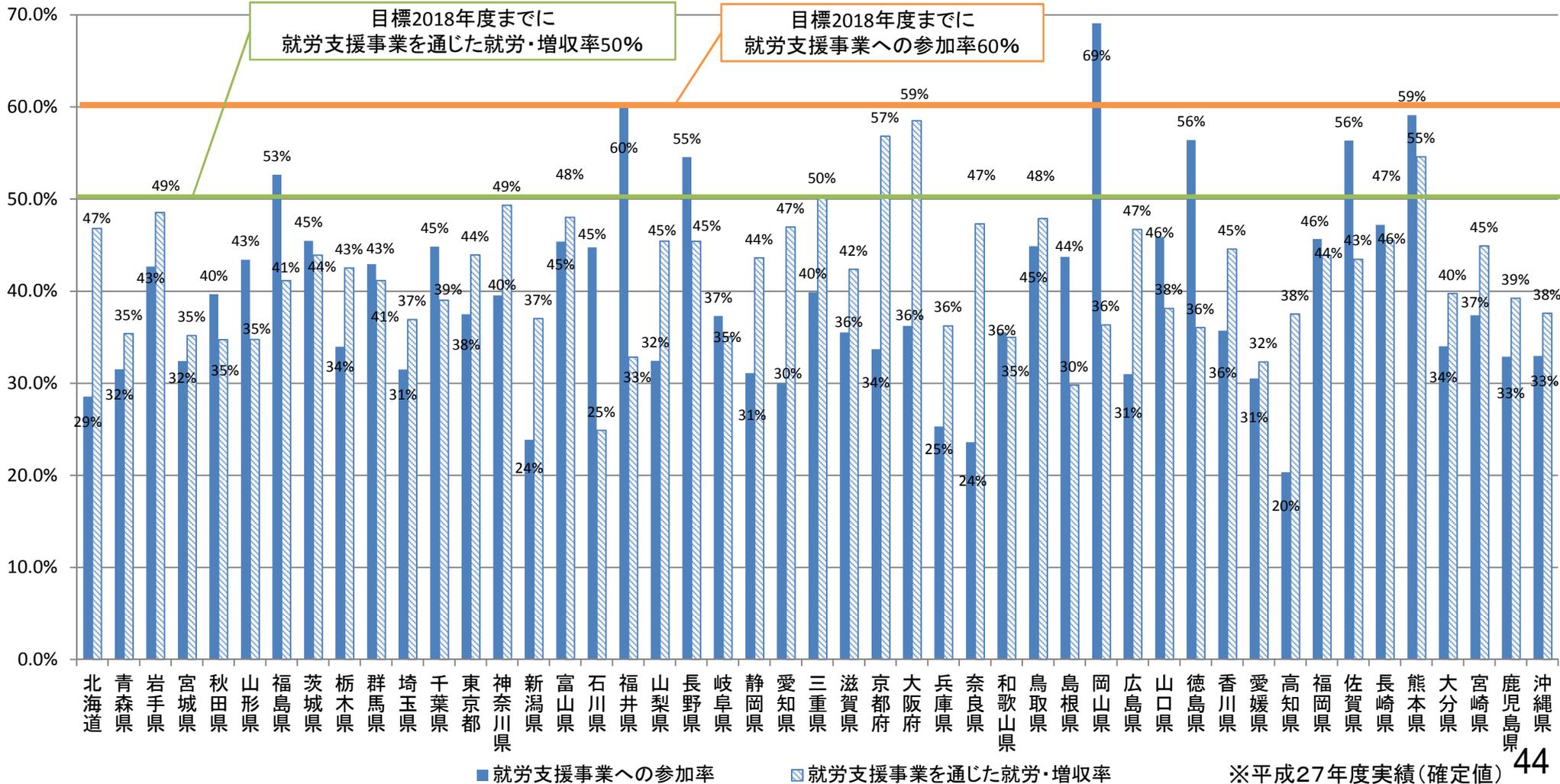
| | | 集中改革期間 | | | 2019年度 | 2020年度～ | KPI (第一階層) | KPI (第二階層) |
|----------------------|--|--|-----------------|--------|--------|---------|--|--|
| ～2016年度 《主担当府省庁等》 | | 2017年度 | | 2018年度 | | | | |
| 《厚生労働省》 | | 通常国会 | 概算要求 税制改正要望等 | 年末 | 通常国会 | | | |
| | | <p>＜④⑩就労支援を通じた保護脱却の推進のためのインセンティブ付けの検討など自立支援に十分取り組む＞</p> <p>＜④⑪生活保護の適用ルールの確実かつ適正な運用、医療扶助をはじめとする生活保護制度の更なる適正化＞</p> <p>＜④⑫平成29年度の次期生活扶助基準の検証に合わせた年齢、世帯類型、地域実態等を踏まえた真に必要な保護の在り方や更なる自立促進のための施策等、制度全般について予断なく検討し、必要な見直し＞</p> | | | | | 就労支援事業等に参加した者のうち、就労した者及び就労による収入が増加した者の割合【2018年度までに50%】 | 「その他世帯」の就労率（就労者のある世帯の割合）【2018年度までに45%】 |
| | | <p>生活保護受給者の後発医薬品の使用割合について、2017年央までに75%とするともに、2017年央において、医療全体の目標の達成時期の決定状況等を踏まえ、80%以上とする時期について、2018年度とすることを基本として、具体的に決定する</p> | | | | | 就労支援事業等の参加率【2018年度までに60%】 | 就労支援事業等を通じた脱却率【見える化】 |
| | | <p>頻回受診等に係る適正受診指導の徹底等による医療扶助の適正化を推進</p> | | | | | | 就労支援事業等の自治体ごとの取組状況【見える化】 |
| | | <p>生活保護受給者に対する健康管理支援の在り方を検討</p> | | | | | | 「その他世帯」の就労率等の自治体ごとの状況【見える化】 |
| | | <p>生活保護からの就労・増収等を通じた脱却を促進するため、就労支援を着実に実施しつつ、各種制度について、効率的かつ効果的なものとなるよう、就労意欲の向上の観点等を踏まえて不断に見直し、生活保護制度の適正化を推進</p> | | | | | | 生活保護受給者の後発医薬品の使用割合【2017年央までに75%。2017年央において、医療全体の目標の達成時期の決定状況等を踏まえ、80%以上とする時期について、2018年度とすることを基本として、具体的に決定する】 |
| | | <p>2017年度の次期生活扶助基準の検証に合わせ、自立支援の推進等の観点から、生活保護制度全般について、関係審議会等において検討し、検討の結果に基づいて必要な措置を講ずる（法改正を要するものに係る2018年通常国会への法案提出を含む）</p> | | | | | | 頻回受診者に対する適正受診指導による改善者数割合【2018年度において2014年度比2割以上の改善】 |
| 生活保護等 | | | | | | | 医療扶助の適正化に向けた自治体における後発医薬品使用促進計画の策定率【100%】 | 生活保護受給者一人当たり医療扶助の地域差【見える化】 |
| | | | | | | | 頻回受診対策を実施する自治体【100%】 | 後発医薬品の使用割合の地域差【見える化】 |

就労支援事業の実施状況の地域差

- 就労支援事業への参加率を都道府県別にみると、最も高い県と低い県との間には、約50%の差がある。
- 就労支援事業を通じた就労・増収率を都道府県別に見ると、最も高い県と低い県との間には、約35%の差がある。

全国平均: 就労支援事業への参加率 35.8%

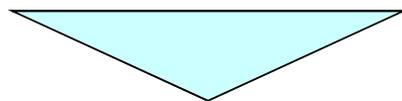
就労支援事業を通じた就労・増収率 45.0%



就労支援事業の好事例収集と効果的な支援手法に関する調査研究 (社会福祉推進事業)

- 各自治体では様々な手法によって生活保護受給者に対する就労支援を実施しているが、その取組状況には大きな差が出ている。
- 効果的な事業を実施している自治体がある一方で、就労支援への取組が十分ではない自治体もあると考えられる。

| | | |
|------------------|----------|----------|
| 就労支援事業への参加率 | 最も高い県69% | 最も低い県20% |
| 就労支援事業を通じた就労・増収率 | 〃 59% | 〃 25% |



自治体における就労支援の取組の好事例を収集し、就労支援の効果的な実施方法を分析することで、今後の就労支援の充実につなげていく。

(調査方法)

自治体へのアンケート調査やヒアリングを通じて、生活保護受給者個々人の学歴、職歴、受給期間、就労意欲の程度など就労阻害要因に応じた就労支援の実施状況やその効果について調査・分析を行い、効果的な支援のあり方等を類型化し、自治体への周知を図る。

※平成29年秋頃中間とりまとめ予定

就労支援事業への参加の促進に向けた調査について

- 就労支援事業対象者(保護の実施機関が就労可能と判断する被保護者の数)33.9万人のうち、事業参加者(生活保護受給者等就労自立促進事業、被保護者就労支援事業、被保護者就労準備支援事業等の参加者)は12.1万人(35.8%)。
- 事業に参加していない21.8万人のうち、「就労中の者」が12万人、「ハローワーク等で求職活動中の者」が6万人含まれている。就労中の者でも、就労支援事業への参加によって増収が図られたり、より効果的に求職活動が行うことができることから、積極的に事業参加の働きかけを行うことが考えられる。
- 就労支援促進計画の実績調査において、これらの者のうち、十分に稼働能力を活用していない者や、十分に求職活動をしていない者等の数を把握し、各自治体の就労支援促進計画における目標設定に反映させることで、事業参加率の向上を図る。

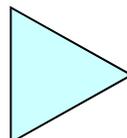
就労支援事業への参加状況(H27年度実績)

| ①就労支援事業対象者 | ②事業参加者 | ③事業に参加していない者 (①-②) | ④事業参加率 (②/①) |
|------------|--------|-----------------------|-----------------|
| 33.9万人 | 12.1万人 | 21.8万人 | 35.8% |

H28年度調査(H27年度実績)項目

H29年度調査(H28年度実績)項目

| | | | |
|----------------|--|-----------------|--|
| 就労支援事業対象者数 | | 就労支援事業対象者数 | |
| 事業参加者の状況 | 事業参加者数(率) 就労・増収した者の数(率) 生活保護費削減額 生活保護廃止者数(率) | 事業参加者の状況 | 事業参加者数(率) 就労・増収した者の数(率) 生活保護費削減額 生活保護廃止者数(率) |
| 事業に参加していない者の状況 | 就労中の者の数 ハローワーク等で求職活動中の者の数 事業を実施していない又は事業に空きがないため参加できない者の数 その他の者の数 | 事業等に参加していない者の状況 | 就労中の者の数 十分に稼働能力を活用していない 稼働に係る援助方針について検討中 十分に稼働能力を活用している ハローワーク等で求職活動中の者の数 十分に求職活動していない 稼働に係る援助方針について検討中 十分に求職活動している 事業を実施していない又は事業に空きがないため参加できない者の数 その他の者の数 |



特にご議論いただきたい点

特にご議論いただきたい点

1. 生活困窮者自立支援法について

(1) 就労準備支援事業

□ 就労準備支援事業の必須化についてどう考えるか。

(検討の視点(例))

- ・ 就労準備支援事業を必要とする人はどの自治体にもいると考えられるが、自立に向けて対応できているか。
例: ひきこもりの者、離職期間の長い失業者
- ・ 自治体規模によっては、対象者数が少なく事業化しづらいことも考えられるが、どこでも対応するためにどのような工夫があるか。
例: 地域の事業所における就労体験を中心に事業構成する
複数自治体で共同し、広域で実施する
障害福祉サービス関連の事業所を活用する
- ・ 自立相談支援事業との関係をどのように考えるか。
例: 同一の実施者である場合
別々の実施者である場合
- ・ 「地域共生社会」の実現の観点からの必要性をどう考えるか。
例: 支えられる側の人を支える側に回れるようになるための支援として

特にご議論いただきたい点

(1) 就労準備支援事業(続き)

□ 就労準備支援事業の対象者(年齢や資産収入要件)をどう考えるか。

(検討の視点(例))

- ・ 「生涯現役社会」の実現に向けて実施された、雇用保険法の65歳以上の者への適用拡大
- ・ 「地域共生社会」の実現に向けた、地域住民が持つ幅広いニーズへの対応の明確化

(2) 認定就労訓練事業

□ 認定就労訓練事業の箇所数を増やしていくことについてどう考えるか。

(検討の視点(例))

- ・ 認定申請スキーム・事務のあり方をどう考えるか。
例: 都道府県・政令市・中核市だけでなく一般市や町村が認定に関わる仕組み
- ・ 経済的支援のあり方をどう考えるか。
例: 税制優遇等の現行の支援に加えたさらなる支援
- ・ 技術的支援のあり方
例: 就労訓練アドバイザー事業の実施拡大

特にご議論いただきたい点

(3) 無料職業紹介事業

- 就労体験の事業所で一般就労に移行しようとする場合等、自治体又は自立相談支援事業の実施者が無料職業紹介事業を行えることが効果的な支援につながる場合があることから、地方分権一括法による見直しも踏まえ、全国での実施促進をどのように考えるか。

2. 生活保護について

- 平成25年の生活保護法改正で規定された被保護者就労支援事業等について、事業参加者の増加や就労・増収率をさらに向上させていくためには、どのような取組が必要か。

就労支援のあり方について

現状・課題

- 生活困窮者・生活保護受給者に対する就労支援については、就労という人間にとってかけがえのない営みをそれぞれの状況に応じて実現できることを目指している。したがって、就労支援を行うことによって収入を得るばかりでなく社会とのつながりを構築し、自己実現を図ることによって、日常生活自立・社会生活自立・経済的自立をよりよく果たすことにつなげていくことが重要である。
- このため、支援対象者の状態像に応じた就労支援を制度化し、自立相談支援事業におけるアセスメントやプランに基づき、ハローワークを含む支援関係者や地域の民間事業所等が連携しつつ、きめ細かな支援を実施
- 具体的には、支援対象者の状態像ごとに以下のような支援を実施。
 - ① 職業紹介で就労が可能な人に対しては、ハローワークと福祉事務所が連携したチーム支援を行う生活保護受給者等就労自立促進事業により、常設窓口(195自治体(平成29年6月))の設置や巡回相談(857自治体(平成29年6月))の実施
 - ② 就労に向け一定の支援が必要な人に対しては、自立相談支援事業、生活保護制度それぞれにおいて、就労支援員による就労に関する相談・助言、個別の求人開拓やハローワークへの同行等の支援(実施自治体:902自治体、48%が一体的実施)
 - ③ 就労に向け準備が必要な人に対しては、就労準備支援事業により、就労に向け日常生活習慣の改善等の支援(生活困窮者自立支援:393自治体、生活保護:255自治体(平成29年4月)。平成28年度で57%が一体的実施)
 - ④ 一定の継続的・柔軟な働き方が必要な人に対しては、認定就労訓練事業(1,020事業所(平成29年6月))により、一定の継続を想定した支援付きの就労訓練の実施
- これらの事業については、その実施箇所数も増加するとともに、利用件数も着実に伸びてきており、一定の成果を上げている。
- また、特定求職者雇用開発助成金(生活保護受給者等雇用開発コース)により、生活保護受給者等の雇入れを行う事業主に対する支援を実施。

現状・課題

- 就労支援においては就労後にすぐに支援を終結するのではなく、定着支援等のフォローアップが重要であり、自立相談支援事業において、7割以上の自治体が定着支援を実施。また、定着支援の実施期間は「1～3ヶ月」、実施方法は「対象者本人へ電話・メール」が最も多く、定着支援対象者の定着率が5割程度を越える自治体が全体の4分の3近くとなっている。
- また、定着支援について、就労訓練推進事業(就労訓練アドバイザー事業)を活用した、ジョブコーチ等による企業に対する技術的支援に関する取組も始まっており、本人に対する支援のみならず、企業に対し本人が職場に適応できるように技術的支援を行っていくことも重要である。
- このように、生活困窮者・生活保護受給者に対する就労支援の取組が着実に推進されてきているものの、地域によっては必要な支援を受けられないような状況があるとともに、就労準備支援事業等による支援終了後の一般就労先やいわゆる「中間的就労」の場などの受入先の開拓・整備を進めるべきといった課題等もあることから、各事業の趣旨を踏まえた棲み分けを図りつつ、支援対象者の状態像に応じた就労支援を促進するとともに、それぞれの機関が有機的に連携を図ることが重要
- こうした就労支援の取組は、利用者本人にとって大きな意味があるだけでなく、高齢期や地域における様々な支援や、支えられる地域や産業とつながることで、「出口」として、本制度の目指している目標の一つである「地域づくり」を実現できるものであり、各地でこのような実践が積み重ねられている。

現状・課題

- 就労準備支援事業については、生活困窮者自立支援法において任意事業として位置づけられているが、その実施状況は、平成27年度は244自治体(27%)、平成28年度は353自治体(39%)、平成29年度は393自治体(44%)と着実に増加してきている。
- 他方、都道府県ごとの実施状況をみると、大きなばらつきが見られる状況である。
- 就労準備支援事業を実施しない理由のうち約半数には利用ニーズがあると見受けられるが、そのうち「利用ニーズはあるものの少ないため事業化しにくい」が28.1%、「利用ニーズはあるものの自立相談支援事業で対応可能」が17.2%、「ニーズがあり事業化したいが予算面で困難」が7.1%となっている。
- 就労準備支援事業の実施自治体と未実施自治体の自立相談支援事業における支援内容を比較すると、その実施率において、ハローワークや企業面接等への同行支援、就労後の定着支援、定期的で頻度の高い通所や面談等の関わりを長時間継続するような支援は両方で遜色がないが、ボランティア、就労体験等の支援については、後者の実施率が低い。
- 就労準備支援事業を利用すべき人が利用していない状況については、その理由として「本人が希望しない(必要性を理解しない)」(56.2%)ことを挙げる自治体が最も多く、次いで「本人が希望しない(新しい環境に拒否感がある)」(39.2%)、「参加のための経済的負担ができない」(35.3%)、「資産収入要件を満たさない」(26.8%)という理由が続いている。
- 就労準備支援事業の対象要件としては、①年齢(65歳未満)、②資産収入について施行規則で定めつつ、それに準ずる者として自治体の長が必要と認める者は利用できる枠組みとなっているが、高齢者においても一般就労に向けたニーズがある一方、この年齢要件についての「準ずる者」の適用は約1割にとどまっており、資産収入についての「準ずる者」の適用は約4割となっている状況。

考え方

(就労準備支援事業の全国での実施について)

- 就労準備支援事業の対象となるのは、引きこもりや長期間就労することができていないなど、直ちに一般就労することが難しい人であり、規模の小さい自治体でもそのような人は存在する。また、直ちに一般就労することが難しい人への支援は、地域共生社会の実現の観点から、支えられる側が支える側に回れるようになるための支援としても意義がある。
- こうした支援は全国どの地域でも提供されるべきであるとの観点から、就労準備支援事業を必須化すべきという意見が多かった一方で、地域によっては、需要が少なかったり、マンパワーや委託事業者の不足といった実情もある。
- 就労準備支援事業のあり方としては、ガイドラインで示されている「定員15人以上」の要件を緩和するとともに、例えば、日常生活自立、社会生活自立、就労自立それぞれの目的に応じた多様な支援メニューを全て用意するのではなく、就労体験の中での一括実施、障害福祉サービス事業所とのタイアップによる実施、被保護者就労準備支援事業との一体的実施、都道府県が主導し都道府県内の自治体での同一の事業者での実施といった工夫も検討され得る。
- また、就労準備支援事業について、円滑な事業の実施の観点から、既に効果的な手法により取組を行っている地域の事例を収集し、全国で共有することも考えられる。
- さらに、生活困窮者に対する就労準備支援事業と被保護者就労準備支援事業を一体的に実施している地方自治体が57%を占めていることを踏まえ、こうした一体化の更なる推進を検討する必要がある。

考え方

(就労準備支援事業の対象者の要件等について)

- 現在でも就労準備支援事業を利用すべき人の多くが本人の意思によって利用していない状況にあり、かつ、自治体によってはマンパワーや委託事業者の不足といった実情もある中で、真に就労準備支援事業の対象とすべき層について検討する必要
- 年齢要件については、制度施行後の状況をみると、高齢者でも就労を求めるニーズが高いこと、生涯現役社会の実現の観点から、65歳以降に雇用された人でも雇用保険の適用対象とすることとされたことを踏まえて、施行規則に定める2号要件（これに準ずるとして自治体が認める者）のあり方も含め、検討する必要
- 資産・収入要件については、就労準備支援事業によって必要に応じた予防・早期対応も可能とする観点から、対象者の範囲に自治体ごとの状況に応じて必要以上に限定しないことが重要であり、施行規則に定める2号要件（これに準ずるとして自治体が認める者）のあり方も含め、検討する必要
- 就労準備支援事業の利用につながらない背景として、交通費負担ができないことが挙げられることから、就労準備支援事業の利用に当たって、交通費の支給ができるようにすべきとの意見があった。現行においては、事業者が送迎車を手配する場合はその費用は経費に含めてよいという扱いにしているが、利用者個人に対する交通費を支給する場合には個別給付に近い形態になることを十分に踏まえつつ支援のあり方を検討する必要
- 就労準備支援事業の1年間という利用期間の制限については、短期間で集中的に支援を行い、不安定な状態を継続させないという意義があるものの、一方で、少しずつステップアップしていく人もいることを考えると、利用期間の延長を求める意見もある。

論点

- 就労準備支援事業について、全国的に実施する必要性をどう考えるか。
- 前記「考え方」の視点を踏まえ、就労準備支援事業の対象とすべき層について、どう考えるか。

現状・課題

- 認定就労訓練事業の認定状況については、認定件数は1,020件、利用定員合計は2,802人となっている。(平成29年6月現在)
- 認定就労訓練事業を巡る課題について、認定就労訓練事業を利用すべき人が利用しなかった理由として「本人が通える範囲内に認定事業所がない」ことを挙げる自治体が全体の約8割となっている。
- 他方、自治体が認定に向けた事業所開拓を行う中で、民間事業者に認定取得を断られた理由としては、「就労支援担当者を置く余裕がない」「助成金等のメリットがない」「申請の手続き面が面倒」などが多く挙げられている。
- 認定就労訓練事業に対する経済的支援としては、第二種社会福祉事業(定員10人以上が要件)としての事業所に対する税制優遇、事業所の立ち上げ支援(国庫補助1/2)、自治体が認定就労訓練事業所から物品を買い入れる場合等の随意契約の取り扱い(優先発注)があるが、十分に活用されていない実態がある。
- 生活困窮者自立支援法第6条第1項第5号に規定するその他事業(補助率1/2)の一つとして、都道府県に就労訓練アドバイザーを、福祉事務所設置自治体に就労訓練事業所育成員を配置し、就労訓練事業所の開拓・育成をソフト面から実施

考え方

- 認定就労訓練事業については、対象者の状況に応じた柔軟かつ多様な働き方の場として重要であり、その実施促進のため、認定件数を増やしていくことが必要。
- その方策として、現行、都道府県等が認定する仕組みに、就労体験先の開拓等により普段から地域資源としての企業等と関わりの深い市等が関わるような形が有効ではないか。
- また、実際に、事業所に通うための交通費や保険の加入に関する費用を事業所が負担している実態や、就労支援担当者を置く余裕がない状況、事業所として支援する経験やノウハウが乏しいことなどを背景に、認定就労訓練事業を実施する事業所に対する経済的インセンティブ支援や、事業者における支援ノウハウの支援を求める声が強い。
- さらに、認定に当たっての申請に係る事務負担が大きいいため、その改善を求める声がある。
- 社会福祉法人については、職員が、法人内の他の事業と兼務して認定就労訓練事業に従事する場合に、他の事業の配置基準を柔軟に適用できないかとの意見もある。

論点

- 認定就労訓練事業の認定事業所数を増やしていくため、認定手続に市等が関わるような仕組み、経済的インセンティブの活用や事業者に対する支援ノウハウの支援、準備申請手続き関係の簡素化の必要性についてどう考えるか。

現状・課題

- 第6次地方分権一括法(平成28年法律第47号)による職業安定法の改正により「地方版ハローワーク」の制度を創設(平成28年8月20日施行)
- これにより、地方公共団体が、無料職業紹介事業を実施する際の国への届出の廃止やその他各種規制が緩和され、地方公共団体が創意工夫に基づいて自主的に無料職業紹介を実施できる体制を整備

考え方

- 地方自治体による無料職業紹介については、就労体験の事業所で一般就労に移行しようとする場合等において、地方自治体自身が職業紹介を行えるようになることで、就労体験からのスムーズな一般就労移行が可能になることや、地域の事業所ニーズを踏まえた求人内容の調整や職業紹介を自ら行うことができる。
- 一方で、求人については、内容の適法性や正確性の確保に留意する必要がある。
- 生活保護受給者等就労自立促進事業等、地方自治体とハローワークの連携強化により、就労体験からの一般就労への移行をスムーズに行うことも可能

論点

- ハローワークとの連携の強化や、地方自治体による無料職業紹介事業の実施の促進により、就労体験から一般就労へのスムーズな移行を可能にすることをどう考えるか。

現状・課題

(就労支援事業)

- 生活保護受給者に対する就労支援は、生活困窮者に対する就労支援と同様、就労支援員による就労に関する相談・助言等の支援を行うとともに、被保護者就労準備支援事業やハローワークと連携してチーム支援を行う生活保護受給者等就労自立促進事業等を実施している。
- 平成27年度においては、事業対象者33.9万人のうち、12.1万人が当該事業に参加し、5.5万人が同事業を通じて就労・増収を実現する等、一定の成果をあげている一方、事業への参加率は35.8%、就労・増収率は45.0%に留まっている。
- また、就労支援事業への参加率を都道府県別に見ると、最も高い県と低い県との間には、約50%の差があるほか、事業を通じた就労・増収率をみても、最も高い県と低い県との間には、約35%の差がある。

(就労自立給付金)

- 平成25年の生活保護法改正で、生活保護の脱却のためのインセンティブ強化、脱却直後の生活の支援等を目的として導入された就労自立給付金については、平成27年度では11,868件の活用実績があり、受給者の約6割が給付金制度により就労意欲が変わったと回答している。他方で、保護廃止前月よりも前に当該制度の説明を受けた人は受給者の2割に過ぎず、受給者の約96%は説明を受ける前は当該制度を知らなかったと回答している。
- また、就職後すぐに保護廃止となったため仮想積立期間がなかったことなどの理由により、就労自立による保護廃止世帯のうち就労自立給付金の支給を受けなかった世帯が約6割に上る。

考え方

(就労支援事業について)

- 生活保護受給者に対する就労支援は、社会とのつながりを再構築し、自己実現を図ることにより、自立を助長するものであり、結果的に保護脱却にもつながる重要な取組である。全ての福祉事務所において就労支援に取り組まれているが、参加率や就労・増収率などの点で生じている地域間格差は解消していくべきである。
- 取組状況の地域間格差の要因については、地方自治体やハローワークごとに、対象者の選定基準や支援方法について差が生じていることや、事業を委託して実施する場合の委託先となる地域資源が十分でない地域があることなどが考えられる。
- 地域間格差を解消するためには、要因分析を十分に行った上で対策を講じることが必要であるが、例えば、各事業対象者の類型や生活保護受給者の状況に応じた効果的な支援方法について、事例を収集して分析を行い、様々な取組のモデルを示すことが考えられる。また、地域資源が不十分であったり、事業対象者が少ない地域では、生活困窮者自立支援との一体的な実施や、都道府県単位での広域的な実施等により、事業の効率的な実施を推進することも考えられる。
- さらに、就職後の離職防止のためには、障害者のジョブコーチによる支援と同様に、生活保護受給者等を雇い入れた事業主に支援を行うなどの継続的な取組を強化していくことが効果的であると考えられる。

(就労自立給付金について)

- 就労自立給付金については、制度の理解が不十分であることや、就職後すぐに保護を脱却する者については適用されないといった課題が存在する。

論点

- 就労支援への参加率向上に向けて、効果的な支援を行う自治体の取組事例の調査を行い、対象者の類型化や効果的な支援のモデル的な方法を検討することについて、どう考えるか。
- 生活保護受給者の就労による保護からの脱却の促進についてより効果的・効率的なインセンティブとなる仕組みとする観点から、就労自立給付金の在り方をどう考えるか。

社援地発0327第3号
障企発0327第4号
障障発0327第1号
障精発0327第3号
平成27年3月27日

各 都道府県
指定都市
中核市

生活困窮者自立支援制度主管部（局）長
障害保健福祉関係主管部（局）長 殿

厚生労働省社会・援護局 地域福祉課長
障害保健福祉部 企画課長
障害福祉課長
精神・障害保健課長
(公 印 省 略)

生活困窮者自立支援制度と障害保健福祉施策との連携について（通知）

平成27年4月から生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号。以下「新法」という。）が施行され、生活保護に至る前の段階にある生活困窮者に対する自立支援策が強化される。

生活困窮に陥る背景や要因は、失業など就労に関する課題のほか、障害・疾病、DV・虐待を受けた経験、家族の保育や介護など、本人の心身の状況、生活歴、ライフステージにより様々である。

生活困窮者自立支援制度（以下「新制度」という。）は、このような複合的な課題を抱える生活困窮者の尊厳ある自立に向け、自立相談支援事業を中心に、住居確保給付金の支給、就労準備支援事業、認定就労訓練事業や家計相談支援事業などによる支援を提供するものであるが、生活困窮者に対する包括的な支援を行うためには、これらの新法に基づく事業のみならず、障害保健福祉施策も含む他制度・他事業との連携が重要である。

新制度と障害保健福祉施策との連携が想定される事項は、例えば下記のとおりであるが、具体的な連携に当たっては、地域の実情に応じて創意工夫することが必要となる。

各自治体におかれては、新法の趣旨や内容を理解いただき積極的に連携を進めていただくとともに、関係機関に対し本通知を周知いただくようお願いしたい。また、各都道府県におかれては、管内市町村に周知いただくよう、よろし

くお願いしたい。

なお、本通知は、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 第 1 項の規定による技術的な助言であることを申し添える。

記

1 連携に当たっての基本的な考え方

障害保健福祉施策と新制度の関係については、障害者手帳を有する者はもとより、障害福祉サービスや関連手当など、障害保健福祉施策の対象となる者は、障害保健福祉施策を利活用し、一方、経済的に困窮する者については、新制度を利用することにより、本人の自立に向けた支援を行うことが基本である。どのような支援を提供するかについては、本人の意向を中心に適切なアセスメントの中で個々に判断されるものである。

その中で、とりわけ、障害者手帳取得の要件を有するものの障害者手帳を有していない者や障害のある可能性が疑われるが判然としない者、障害福祉サービスの利用を望まない者に対する自立支援においては、以下のように連携して対応することが必要である。

2 適切な早期支援に向けた連携

生活困窮者の早期発見や包括的な支援を行う上では、自治体内外での連携体制の構築が必要不可欠である。生活困窮者に対する支援の現場においては、障害者（障害のある可能性があることが疑われる者を含む。以下同じ。）からの相談も多く見受けられることから、とりわけ、新制度の担当部局と障害保健福祉担当部局との連携は重要である。

双方の担当者がそれぞれの担当する施策の意義や内容を適切に理解するとともに、それぞれの専門性に応じて具体的な役割分担を定めるなど、実際に機能する連携体制の構築に向けた取組を行っていただきたい。

また、新法の自立相談支援事業を行う者（以下「自立相談支援機関」という。）と障害福祉の相談支援事業所や障害福祉サービス事業所など関係機関との連携体制の構築も重要な課題である。

具体的には、障害のある可能性が疑われる場合には、本人の意向も確認した上で、新制度から障害保健福祉施策に適切につなぐことが必要である。その際、常に窓口を紹介するだけでなく、必要に応じて窓口まで同行する、障害福祉サービス事業所を一緒に見学するなど、障害保健福祉施策を利用するに当たっての支援を行うことが考えられる。一方、障害福祉の相談支援事業所などに相談に来たものの新制度の利用が適当な場合や家族が困窮しており家族に対する支援が必要な場合については、新制度に早期につなぐことが必要である。

新制度においては、課題がより深刻になる前に解決を図ることが大変重要であるので、関係機関との連携により早期に対象者を把握できるよう、積極的な

連携を図られたい。

なお、障害者が家計相談支援事業等の障害保健福祉施策にはない事業を利用することも考えられ、両制度が連携して支援を調整することが重要である。

3 障害者支援に係る専門性の生活困窮者支援への活用

障害福祉サービス事業を行う法人が、新法に関わる場合としては、このように関係機関として関わる場合のほか、以下のように自らが新制度の事業を担うことも考えられる。障害者支援に係る専門的なノウハウは、生活困窮者支援においても有効であると考えられる。

- ・ 障害福祉の相談支援事業を受託している事業所や指定特定相談支援事業者が、新法に基づく自立相談支援事業を自治体から受託の上、一体的に実施する。
- ・ 就労移行支援を行う法人が、新法に基づく就労準備支援事業を自治体から受託する。
- ・ 就労継続支援等を行う法人が、都道府県等からの認定（※）を受け就労訓練事業を実施する。 等

※ 認定の実施主体は、都道府県、指定都市、中核市。

4 認定就労訓練事業の担い手の確保について

就労は、本人にとって経済的な自立に資するのみならず、社会参加や自己実現、知識・技能の習得の機会となるものであり、今後、生活困窮者が地域において就労する場を確保することが重要である。

このため、直ちに一般就労をすることが難しい生活困窮者に対し、それぞれの状況に応じた就労の機会を提供するとともに、生活面や健康面での支援を行う事業として、認定就労訓練事業を創設したところである。今後、その担い手を開拓することが求められていることから、庁内の関係部署においては、生活困窮者の就労の場などの社会資源の確保等について必要な情報共有を図ることが重要である。

また、これまで障害者の就労支援を担ってきた法人においても、その対象を生活困窮者に拡大することにより、地域において真の共生社会を実現していくことは重要である。就労継続支援等を行う法人においては、その有する人材や利用者の特性を理解した就労支援のノウハウ等を活かして、生活困窮者に対する就労支援に参画していただくよう、新法担当部局において積極的に制度の周知を行っていただくとともに、障害保健福祉担当部局においても管内の法人等に可能な限り生活困窮者に対する就労支援、とりわけ認定就労訓練事業により積極的に取り組んでいただくよう、促していただきたい。

なお、認定就労訓練事業については、社会福祉法人等において専用の施設

を設けた上で行うほか、就労継続支援等を実施している事業所において、当該事業等と一体的に支援を実施する場合があると考えられるが、その際の留意事項は以下のとおりであるので、事業者に対する適切な指導・助言をお願いしたい。

- ・ 指定就労継続支援事業所等が認定就労訓練事業を実施する場合であっても、指定障害福祉サービスの利用者の数に応じて、人員配置基準や施設基準等（以下「指定基準」という。）が遵守される必要があること。
- ・ 指定基準において、指定就労継続支援事業所等の従業者は専ら当該事業の職務に従事しなければならないとされており、また、設備は専ら当該事業の用に供するものでなければならないこととされているが、利用者の支援に支障がない場合はこの限りでないこととされていること。また、利用者の支援に支障がないかどうかは、個別具体的な状況に応じて判断されるものであること。
- ・ 指定就労継続支援事業所等において、認定就労訓練事業を実施する場合は、工賃等の取扱いについて適切な会計処理を行うこと。

また、生活困窮者の就労支援に当たっては、障害者就業・生活支援センター等との連携も重要であり、地域における自立支援協議会等の活用も図りながら、生活困窮者の就労支援体制の構築をお願いしたい。

このほか、それぞれの施策における支援ノウハウの向上には、自立相談支援機関や支援調整会議（※）と障害保健福祉施策における相談支援機関や（地域自立支援）協議会などが連携し、あるいは、地域の実情に応じ別個の協議会ではなく、既存の体制や枠組みを活用することが効率的であり、双方のメリットとなると考える。

※ 生活困窮者に対する具体的な支援内容の検討等を行うための会議。

5 精神障害者に対する支援について

精神障害者に対する支援においては、保健所や精神科病院等との連携が重要となることもある。

例えば、対象者が精神科病院に通院している場合や精神科病院から退院したばかりである場合などにおいては、自立相談支援機関が主催する支援調整会議に必要に応じて保健所や精神科病院等関係者にもご参加いただくよう、協力を依頼されたい。

6 その他

こうした新制度の取組は、結果として、自殺の防止対策等他の施策にも資するものとなるので、関係機関との連携体制の構築についても配慮願いたい。