

平成29年度自立相談支援事業 就労相談支援員養成研修

【行政説明】

生活困窮者自立支援制度における
就労支援について
～ 労働行政との連携の推進 ～

平成29年12月6日

厚生労働省社会・援護局地域福祉課

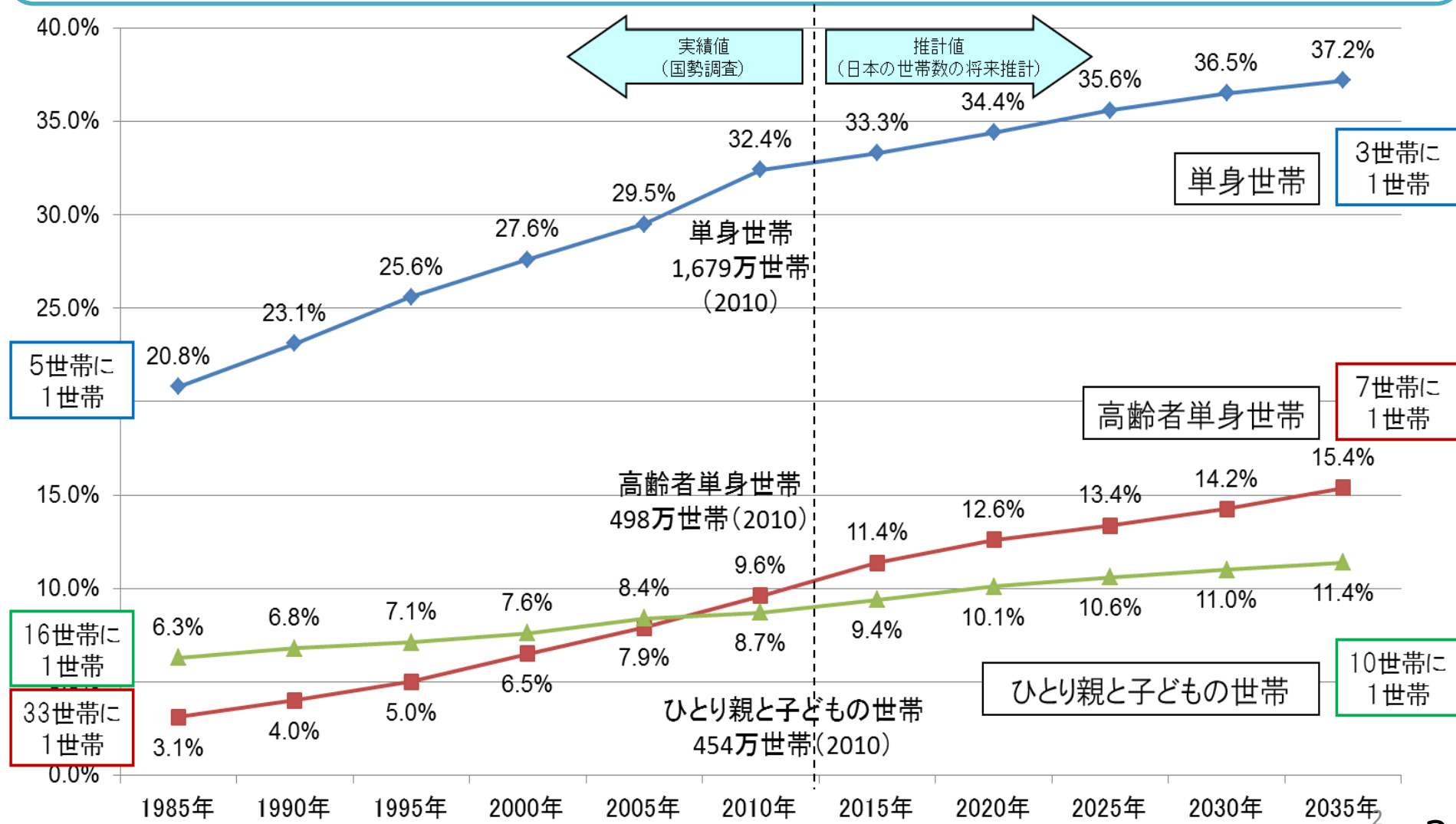
生活困窮者自立支援室長補佐

米丸 洋

I 社会情勢について

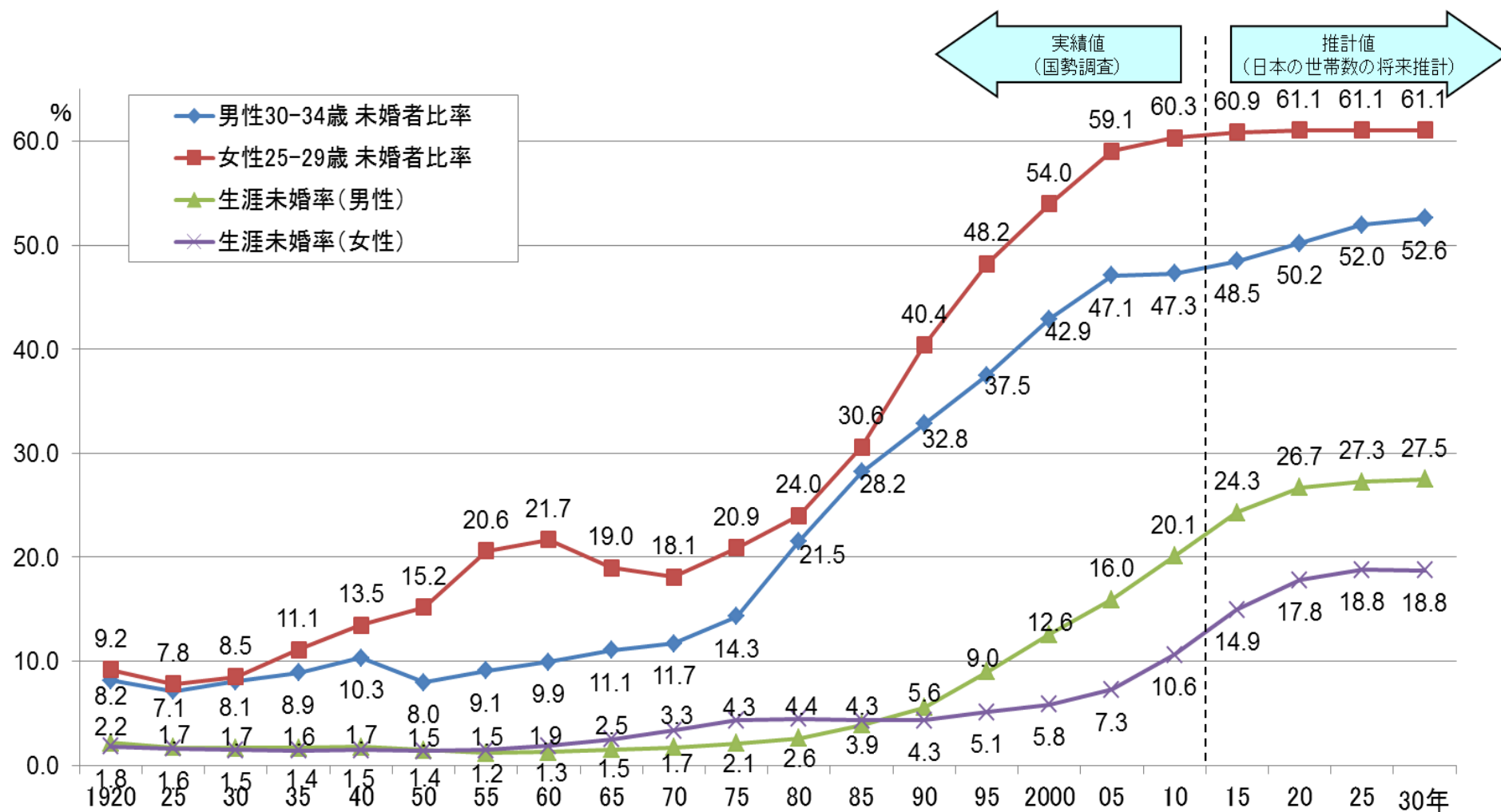
世帯構成の推移と見通し

- 単身世帯、高齢者単身世帯、ひとり親世帯ともに、今後とも増加が予想。
- 単身世帯は、2010年現在で、3割を超える1,679万世帯（全世帯数約5,184万世帯）、**2030年には約4割に達する見込み。**



生涯未婚率の推移

○ 生涯未婚率は、2030年には男性で約28%、女性で約19%になると見込まれている。



資料出所: 資料: 総務省「国勢調査」及び国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(全国推計)(平成25年1月推計)」

注1: 男性30~34歳未婚率、女性25~29歳未婚率は、2010年までは「国勢調査」、それ以降は「日本の世帯数の将来推計」による。

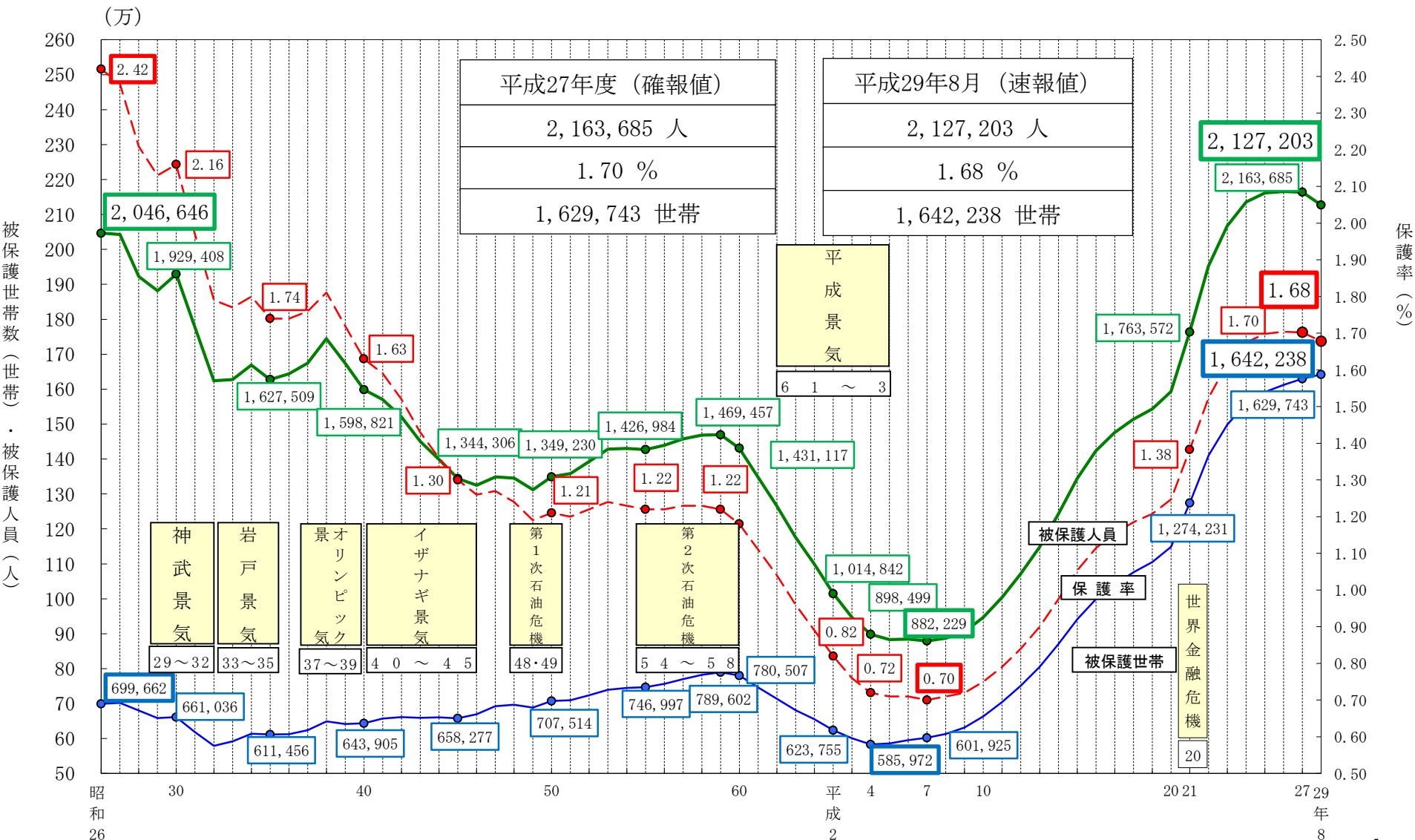
注2: 生涯未婚率は、50歳時点で一度も結婚をしたことのない人の割合であり、

2010年までは「国勢調査」、2010年以降は「日本の世帯数の将来推計」より45歳~49歳の未婚率と50歳~54歳の未婚率の平均。

被保護世帯数、被保護人員、保護率の年次推移

○生活保護受給者数は約213万人。平成27年3月をピークに減少に転じた。

○生活保護受給世帯数は約164万世帯。高齢者世帯の増加により、世帯全体は増加しているが、高齢者世帯以外の世帯については減少傾向が続いている。

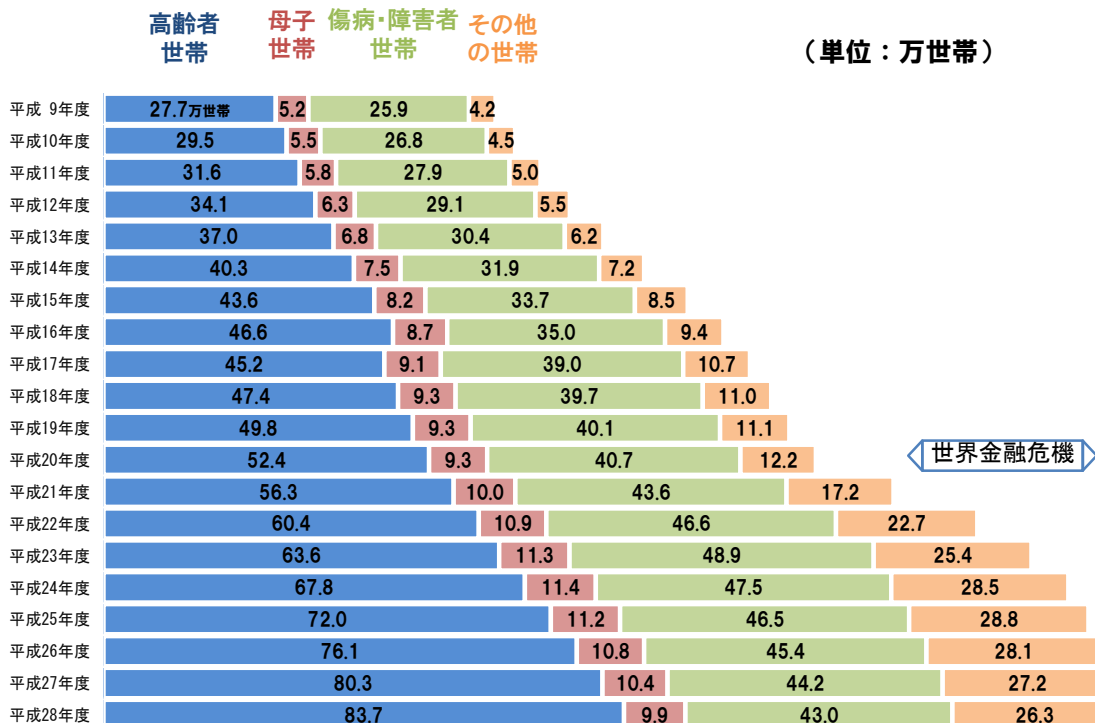


資料：被保護者調査より厚生労働省社会・援護局保護課にて作成（平成24年3月以前の数値は福祉行政報告例）

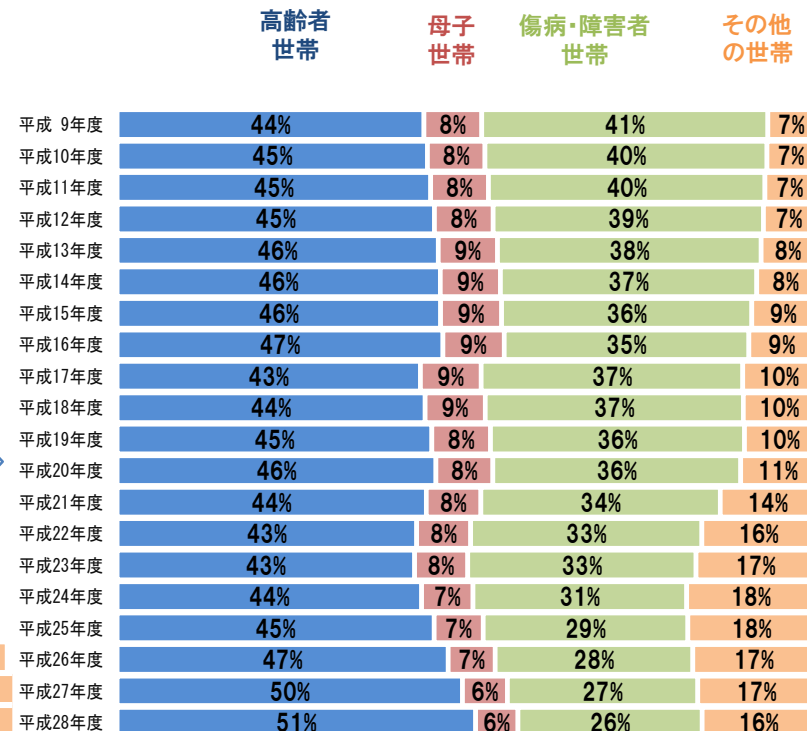
世帯類型別の保護世帯数と構成割合の推移

世界金融危機後、「その他の世帯」の割合が大きく増加した。近年、景気回復等の影響により「その他の世帯」は減少傾向となっているが、**「高齢者世帯」は増加傾向にある。**

■ 世帯類型別の生活保護受給世帯数の推移



■ 世帯類型別の構成割合の推移



【資料】平成23年度以前は福祉行政報告例、平成24年度以降は被保護者調査（平成28年度以降は速報値）注：世帯数は各年度の1か月平均であり、保護停止中の世帯は含まない。

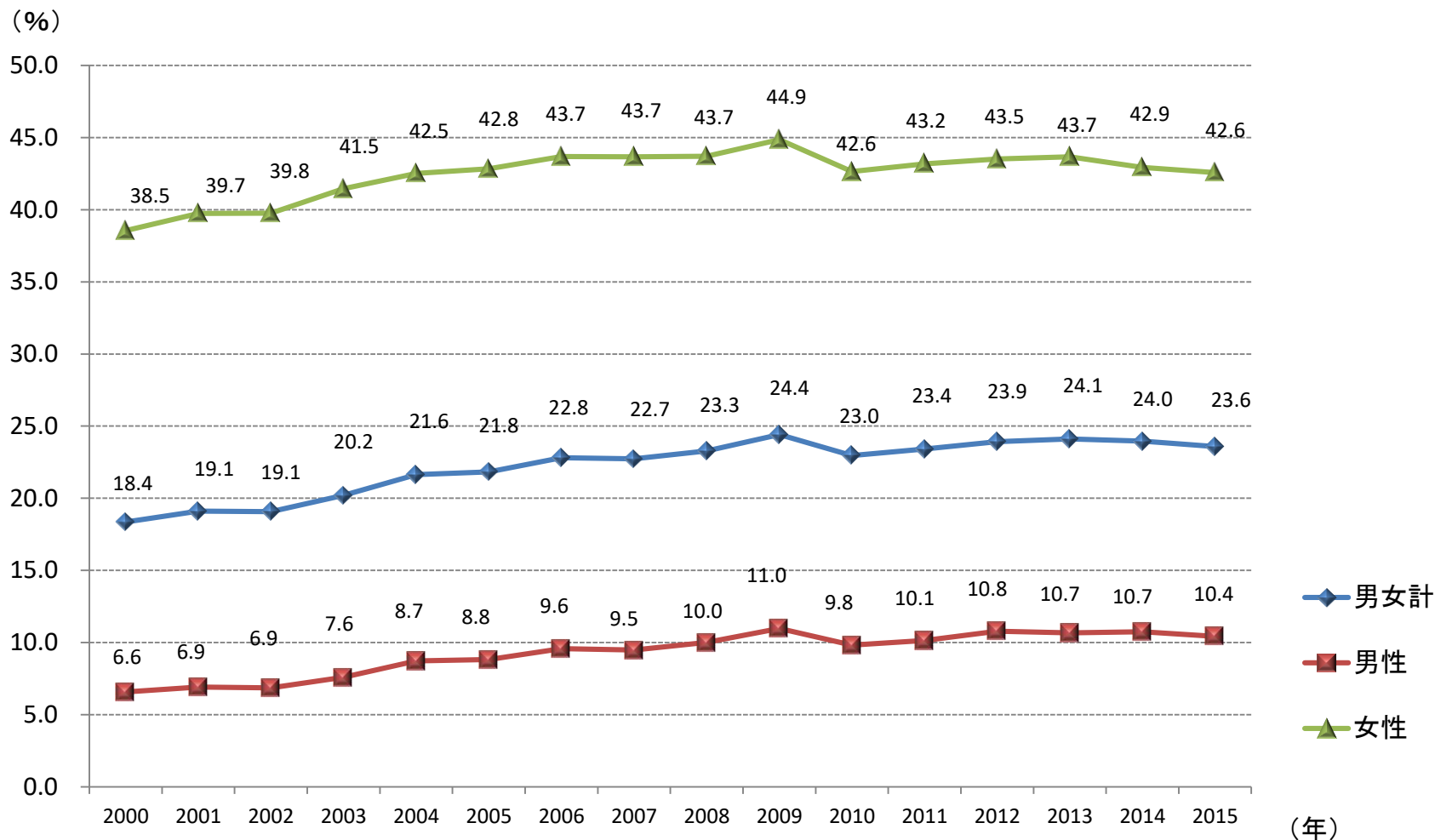
※高齢者世帯の90.7%が単身世帯（平成28年度（概数））。

世帯類型の定義

- 高齢者世帯：男女とも65歳以上（平成17年3月以前は、男65歳以上、女60歳以上）の者のみで構成されている世帯か、これらに18歳未満の者が加わった世帯
- 母子世帯：死別・離別・生死不明及び未婚等により現に配偶者がいない65歳未満（平成17年3月以前は、18歳以上60歳未満）の女子と18歳未満のその子（養子を含む。）のみで構成されている世帯
- 障害者世帯：世帯主が障害者加算を受けているか、障害・知的障害等の心身上の障害のため働けない者である世帯
- 傷病者世帯：世帯主が入院（介護老人保健施設入所を含む。）しているか、在宅患者加算を受けている世帯、若しくは世帯主が傷病のため働けない者である世帯
- その他の世帯：上記以外の世帯

給与所得者のうち、年収200万円以下の者の割合の推移

○ 年収200万円以下の給与所得者割合は、近年は概ね横ばいである。

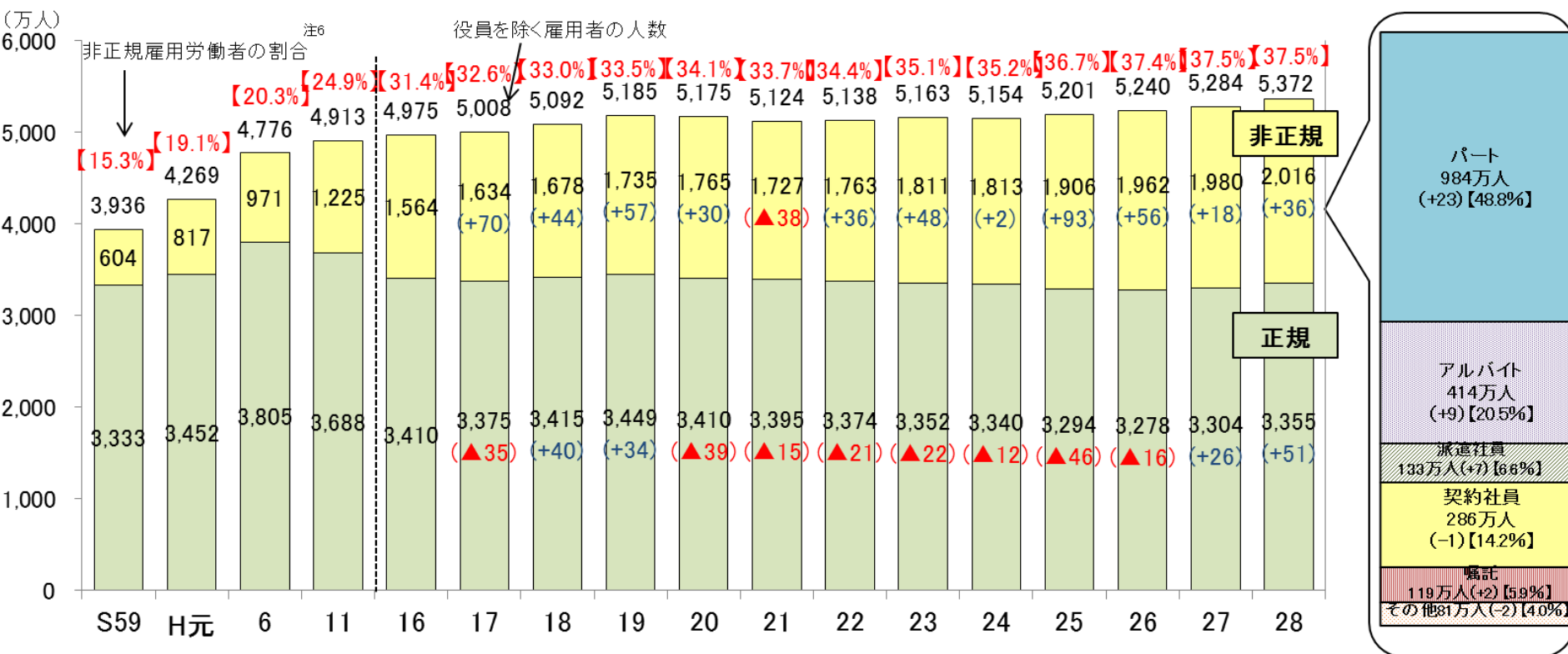


(資料出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」
1年を通じて勤務した給与所得者のうちの年収200万円以下の割合を示す。

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

- **非正規雇用は、平成6年から以降現在まで緩やかに増加**（役員を除く雇用者全体の37.5%・平成28年平均）。なお、直近（平成29年3月現在）では、1,998万人（37.2%）。※
- **正規雇用は、平成26年までの間に緩やかに減少していたが、平成27年に8年ぶりにプラスに転じ、平成28年も増加。**

※総務省「労働力調査（基本集計）」（平成29年1月分）。なお、月単位の公表は平成25年1月から開始。



(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

(注) 1) 平成17年から平成22年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

2) 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（平成22年国勢調査基準）。

3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

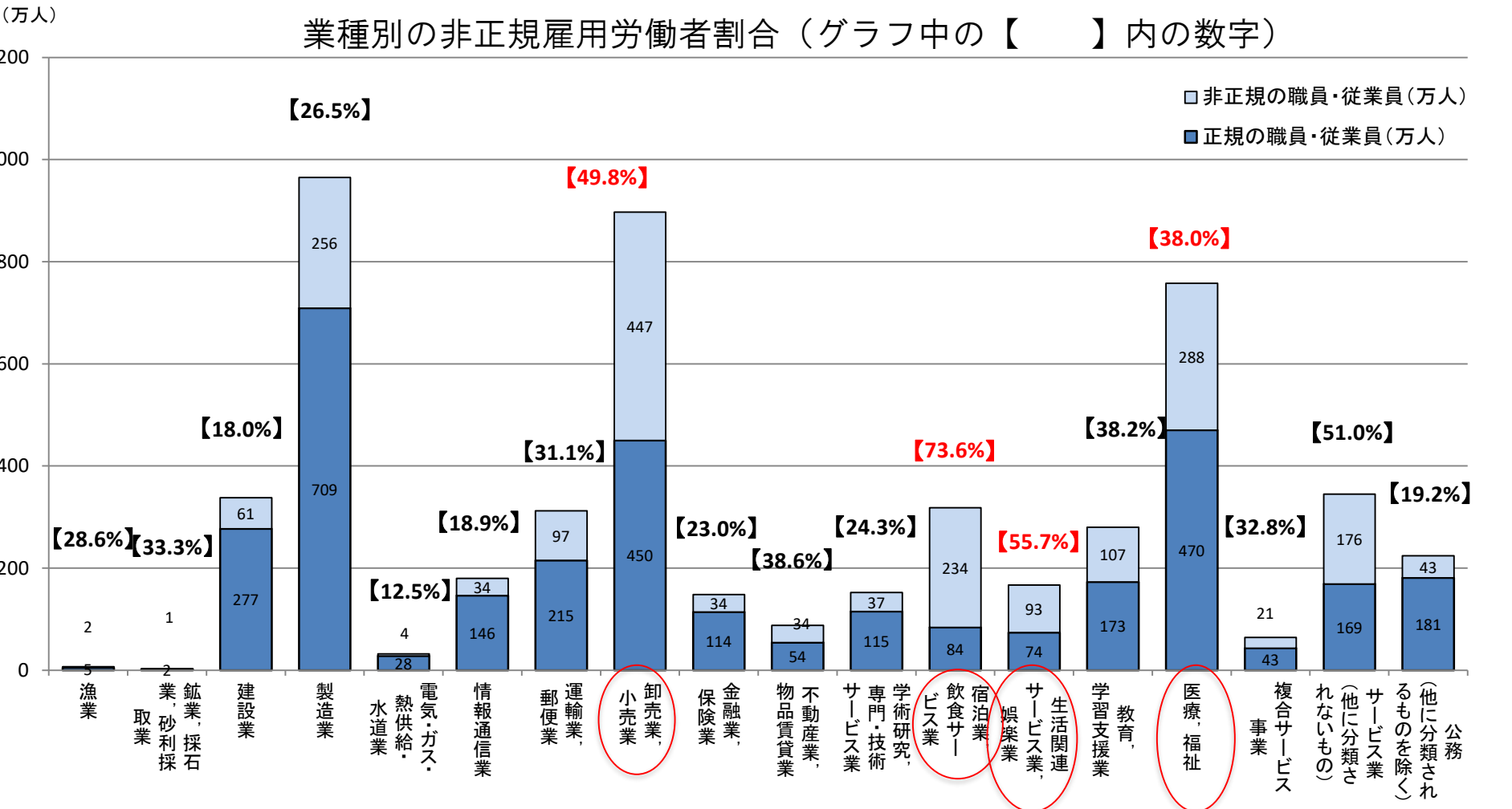
4) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

5) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

6) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

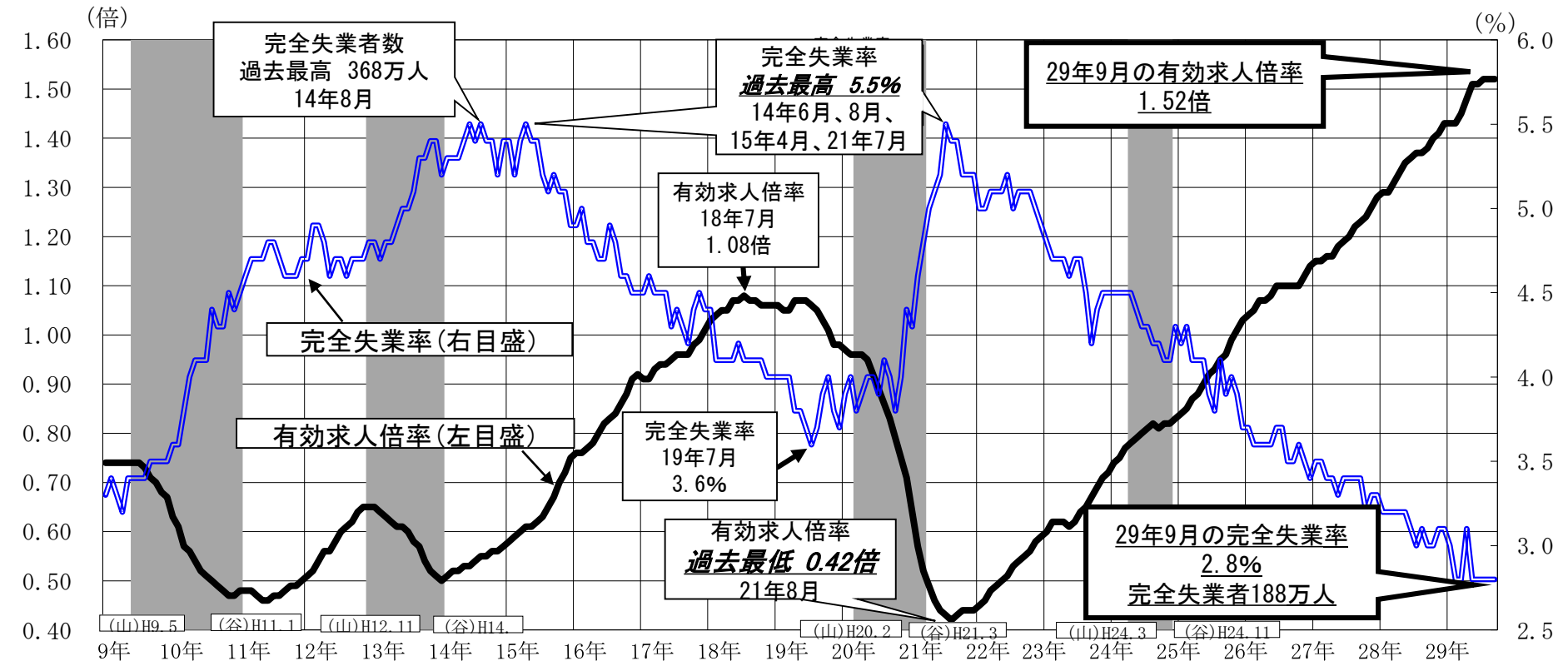
雇用情勢が改善する中での課題

● **非正規雇用労働者の割合は37.6%となっており、産業によって、特に割合が高い分野が存在。**
・全労働者に占める非正規雇用労働者の割合は、37.6%（平成29年7月）。産業別に見ると、ばらつきはあるが、『**宿泊業、飲食サービス業**』『**生活関連サービス業、娯楽業**』等のサービス関係、『**卸売業、小売業**』といった分野で、特に高くなっている。また、人材不足対策の重点分野である『**医療、福祉**』についても、非正規雇用労働者割合が比較的高くなっている。



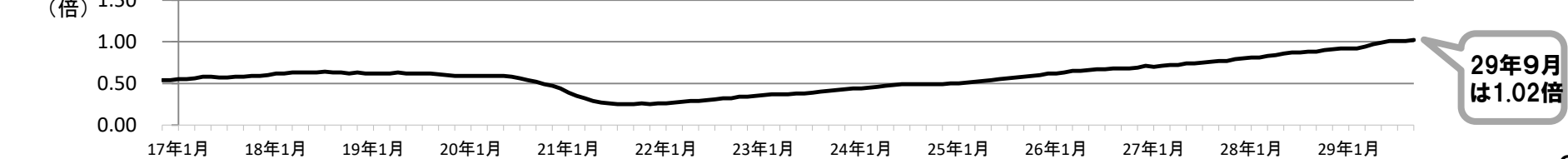
現在の雇用情勢（全国）～着実に改善が進んでいる。～

- 9月の完全失業率は、前月と同水準の、2. 8%。
- 9月の有効求人倍率は、前月と同水準の、1. 52倍。 ※47か月連続で1倍台の水準。
- 正社員の有効求人倍率は、平成21年11月以降上昇傾向にあり、平成29年9月では1. 02倍と、平成16年11月の集計開始以降、最も高い水準。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」 ※シャドー部分は景気後退期。
(注) 平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

正社員の有効求人倍率（季節調整値）



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

主要産業別雇用者数・新規求人数

- 雇用者数を主要産業別にみると、「医療、福祉」は、781万人と前年同月差1万人減少(3か月ぶりの減少)。
- **産業別の新規求人の状況を前年同月比でみると、全ての主要産業で増加。**

表1 産業別雇用者数

(単位: 万人)

区 分	平成27年	平成28年	平成29年	平成29年	平成29年
			7 月	8 月	9 月
建設業	409 (▲3)	403 (▲6)	419(12)	412(0)	410(6)
製造業	988 (▲2)	999 (11)	1000(6)	1002(14)	1019(22)
情報通信業	201 (6)	200 (▲1)	196(▲3)	191(▲3)	212(3)
運輸業, 郵便業	323 (0)	327 (4)	329(4)	333(▲5)	328(10)
卸売業, 小売業	966 (2)	976 (10)	990(31)	1007(33)	999(19)
医療, 福祉	753 (26)	778 (25)	805(26)	788(4)	781(▲1)

(資料出所)総務省統計局「労働力調査」
(注)原数値。()は、年次は前年差。月次は前年同月差。

表2 新規求人数の前年同期比

(単位: %)

区分	平成28年			平成29年								
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
産業計	▲1.1	7.7	7.8	3.6	4.9	6.5	3.2	6.9	6.3	3.5	6.3	5.6
建設業	1.0	8.6	10.7	4.7	7.6	11.7	6.9	9.2	7.6	3.7	8.0	6.6
製造業	0.7	8.3	8.6	7.7	10.7	11.0	7.9	11.5	14.2	10.5	11.7	11.3
情報通信業	▲6.5	4.9	2.7	▲0.3	▲3.4	▲0.6	2.6	1.0	2.6	▲2.1	1.2	▲0.9
運輸業, 郵便業	▲1.1	1.8	6.3	4.8	5.6	12.2	8.3	10.4	11.1	9.2	12.3	10.2
卸売業, 小売業	▲4.7	3.7	5.6	▲1.6	0.3	4.9	▲3.8	3.0	3.1	0.2	2.1	0.7
医療、福祉	1.6	10.6	8.2	4.1	5.2	6.8	3.2	9.0	6.6	3.3	6.5	8.6

(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」 (注)原数値の前年同月比。

地域における雇用情勢

○ 有効求人倍率を都道府県別に見ると、全都道府県で1倍を上回っている（北海道、東北・九州の一部地域や沖縄などで、相対的に低くなっている）

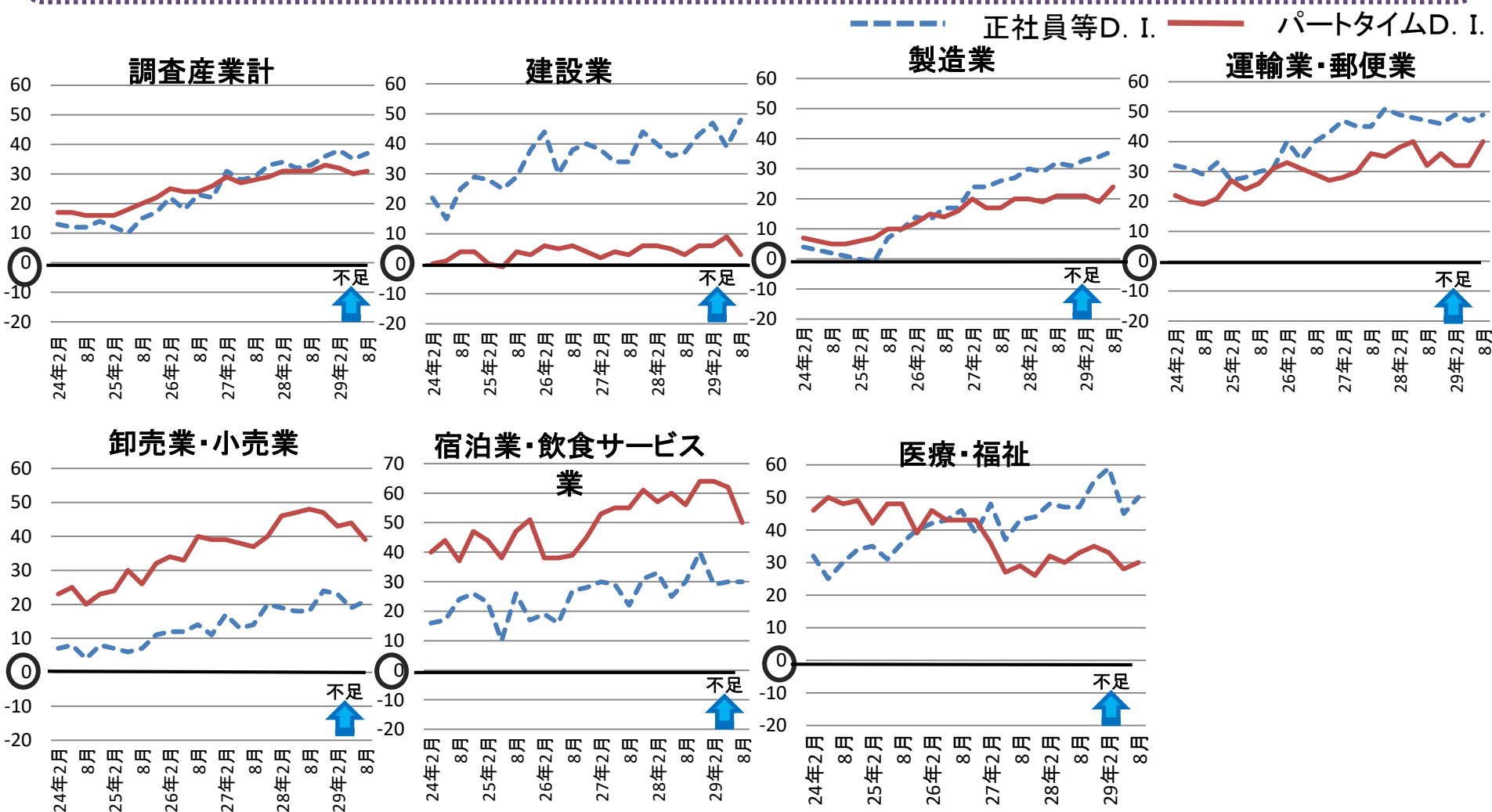
都道府県別有効求人倍率（平成29年9月） (倍)

北海道	1.13	岐阜県	1.83	佐賀県	1.29
青森県	1.24	静岡県	1.56	長崎県	1.19
岩手県	1.40	愛知県	1.85	熊本県	1.58
宮城県	1.57	三重県	1.64	大分県	1.43
秋田県	1.37	滋賀県	1.32	宮崎県	1.39
山形県	1.60	京都府	1.50	鹿児島県	1.24
福島県	1.43	大阪府	1.59	沖縄県	1.08
茨城県	1.48	兵庫県	1.30		
栃木県	1.35	奈良県	1.37	全国	1.52
群馬県	1.61	和歌山県	1.24		
埼玉県	1.26	鳥取県	1.68		
千葉県	1.25	島根県	1.63		
東京都	2.07	岡山県	1.75		
神奈川県	1.20	広島県	1.84		
新潟県	1.52	山口県	1.46		
富山県	1.85	徳島県	1.40		
石川県	1.84	香川県	1.70		
福井県	1.98	愛媛県	1.56		
山梨県	1.36	高知県	1.18		
長野県	1.68	福岡県	1.52		

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」 ※一般（パート含む）、受理地別、季節調整値。

労働者過不足状況

- 正社員等についてみると、「運輸業・郵便業」、「医療・福祉」、「建設業」等で不足感が強い。
- パートタイムについてみると、「宿泊業・飲食サービス業」、「卸売業・小売業」で不足感が強い。



(資料出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」

(注) 「正社員等」とは、雇用期間を定めなくて雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、パートタイムは除く。

なお、派遣労働者は含まない。

注) %ポイントは「不足」-「過剰」にて算出

●**職種によって有効求人倍率にばらつき。人材不足問題が顕在化。**

・**人材不足対策の重点分野である建設、看護、介護、保育に加えて、サービス、水産加工、輸送・機械運転、保安等**
有効求人倍率が高い。

●**人材不足が生じている業種や、非正規雇用労働者の割合が高い産業では、若者の離職率も高い。**

・『**宿泊業、飲食サービス業**』等のサービス関係の業種や、『**教育、学習支援業**』『**小売業**』『**不動産業、物品賃貸業**』等で**若者の離職率が高くなっている。**また、人材不足対策の重点分野である『**建設業**』『**医療、福祉**』等でも若者の離職率が**較的高くなっている。**

表1 職種別のミスマッチの状況

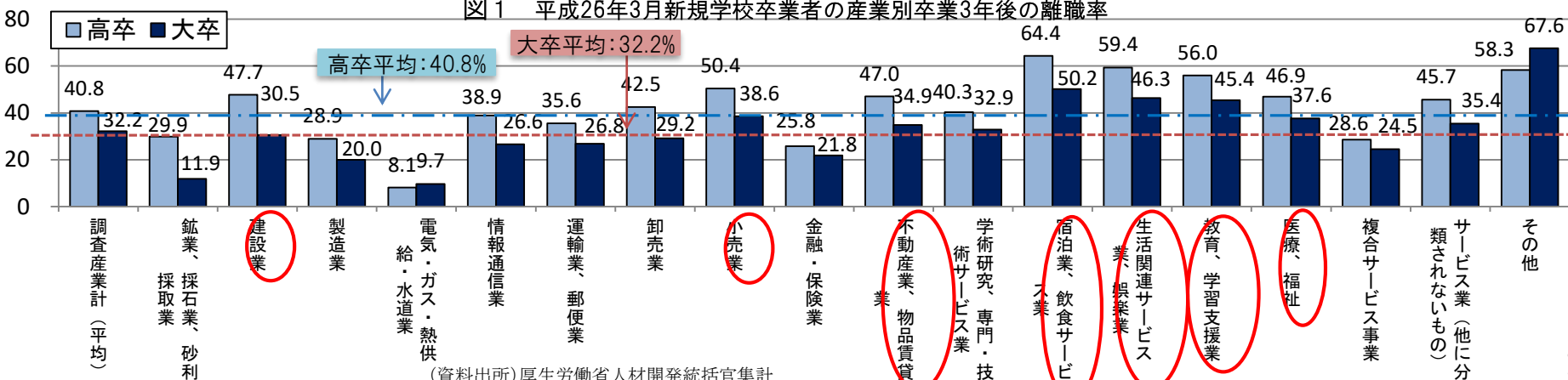
(平成29年9月分)

職種	倍率 (倍)	求人数 (人)	求職者数 (人)	職種	倍率 (倍)	求人数 (人)	求職者数 (人)
管理的職業	1.46	10,195	6,989	生産工程の職業	1.66	249,979	150,408
専門的・技術的職業	2.09	469,784	225,310	うち水産物加工工	4.05	5,887	1,455
うち看護師・准看護師	2.35	96,285	40,934	輸送・機械運転の職業	2.35	129,383	55,056
うち保育士	2.60	48,854	18,789	建設・採掘の職業	4.15	105,913	25,527
事務的職業	0.45	230,142	507,161	うち建設の職業	4.10	29,977	7,305
販売の職業	2.08	295,101	141,597	うち土木の職業	4.00	38,656	9,673
サービスの職業	3.32	615,515	185,517	運搬・清掃・包装等の職業	0.79	234,048	295,860
農林漁業の職業	1.53	17,279	11,269	介護関連職種(*)	3.69	282,205	76,578
うち農業の職業	1.49	14,598	9,814	保安の職業	7.73	72,912	9,433
うち漁業の職業	1.29	739	573	職業計	1.38	2,430,251	1,756,647

(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」 ※常用(パート含む)、原数値

(*) 介護関連職種:『専門的・技術的職業』のうち、「福祉施設指導専門員」「その他の社会福祉の専門的職業」、
『サービスの職業』のうち、「家政婦(夫)、家事手伝い」「施設介護員」「訪問介護職」

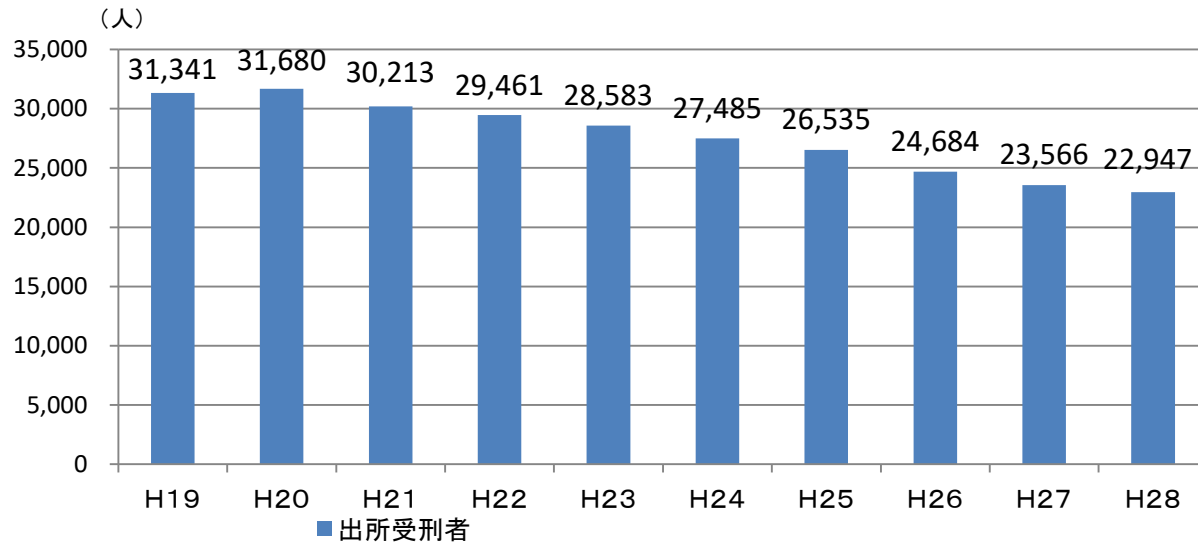
図1 平成26年3月新規学校卒業者の産業別卒業3年後の離職率



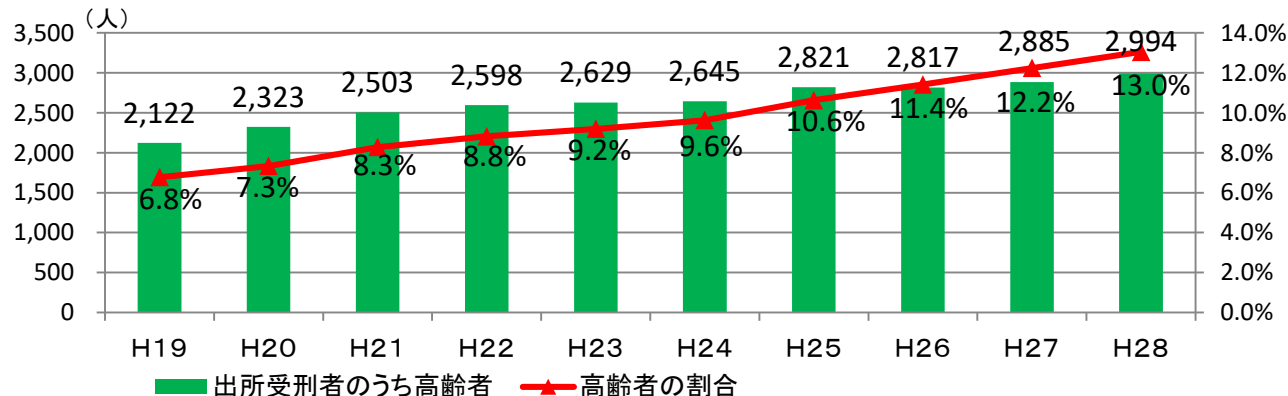
刑務所出所者数の推移

- 刑務所出所者は、総数は減少傾向にあるものの、**高齢者は人数・割合ともに増加している。**
- 受刑者で見ると、**障害を有する者も1割程度存在している。**

1. 刑務所出所者数の推移



2. 刑務所出所者のうち高齢者の推移



3. 入所した受刑者のうち知的障害等を有する者

	H28
入所受刑者	20,467
知的障害	280
人格障害	122
神経症性障害	485
その他の精神障害	2,035
知的障害等の割合	14.3%

資料出所：法務省矯正統計統計表

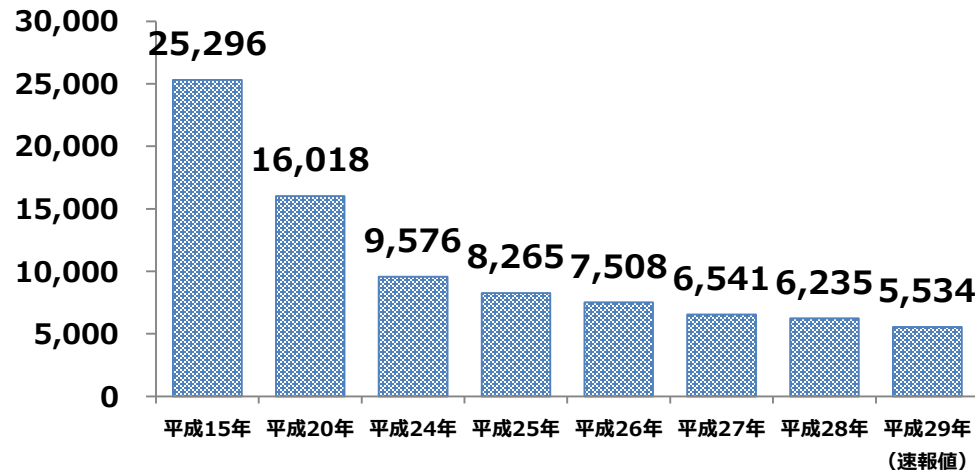
(注1) 上記障害については、刑事施設等において同障害を有すると診断された者をいう。

(注2) 「その他の精神障害」は精神作用物質使用による精神及び行動の障害、統合失調症、気分障害等を含む。

ホームレスについて

- 国として初めて全国調査を実施した平成15年以降、ホームレスの数は把握している限り、毎年減少しているが、**依然として約6千人のホームレスが確認されている。**
- **ホームレスの高齢化や、路上生活期間の長期化などが課題**となっている。

1. ホームレス数の推移



2. 性別・年齢の状況

- 男女構成
 - ・ 男性 96.2% (+0.7)
 - ・ 女性 3.8% (▲0.7)
 - 年齢階層
 - ・ ~39歳 3.4% (▲0.3)
 - ・ 40~49歳 8.9% (▲2.9)
 - ・ 50~54歳 9.0% (▲1.0)
 - ・ 55~59歳 13.3% (▲5.0)
 - ・ 60~64歳 22.9% (▲2.8)
 - ・ 65~69歳 23.1% (+6.5)
 - ・ 70歳~ 19.7% (+6.8)
- 平均年齢61.5歳 (+2.2歳)

3. 路上での生活の状況

1 路上生活の形態

- 生活している場所が定まっている者は77.5% (▲5.7)
- 生活場所
 - ・ 公園 33.0% (+4.8)
 - ・ 河川 26.3% (▲2.7)
 - ・ 道路 15.3% (▲0.6)

2 路上生活の期間

- 今回の路上生活の期間
 - ・ 「10年以上」 34.6% (+8.6)
 - ・ 「5年以上10年未満」 20.5% (+0.3)
 - ・ 「3年以上5年未満」 10.5% (▲5.3)
 - ・ 「1年以上3年未満」 12.2% (▲5.5)
 - ・ 「1年未満」 22.2% (+2.0)

3 仕事と収入の状況

- 仕事をしている者は55.6% (▲4.8)
 - 主な内訳は「廃品回収」が70.8% (▲6.9)と最も多い
- 仕事による収入月額
 - ・ 「1万円未満」 9.6% (▲3.6)
 - ・ 「1~3万円未満」 30.7% (▲4.1)
 - ・ 「3~5万円未満」 33.6% (+2.8)
 - ・ 「5万円以上」 25.9% (+4.7)
- 仕事をしている者の平均収入は、約3.8万円 (+0.3万円)

※資料出所：1は、ホームレスの実態に関する全国調査（概数調査）結果。2，3はホームレスの実態に関する全国調査（生活実態調査）結果。（いずれも厚生労働省社会・援護局地域福祉課生活困窮者自立支援室）

※2，3のカッコ内は平成24年1月実施調査結果からの変動値。

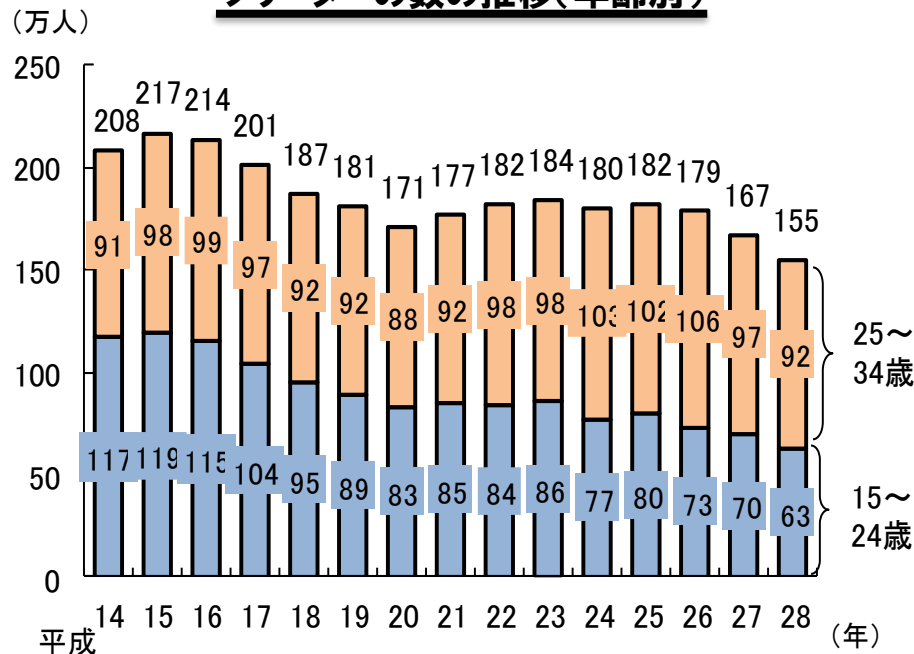
※2，3の数値は現在集計中であり未定稿。

フリーター・ニートの数の推移

フリーター数は、平成28年で155万人

- フリーター数は217万人(平成15年)をピークに5年連続で減少した後、平成21年以降、180万人前後で推移していたが、平成28年は155万人となり、前年に比べ12万人の減少となった。

フリーター数の推移(年齢別)



資料出所:総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

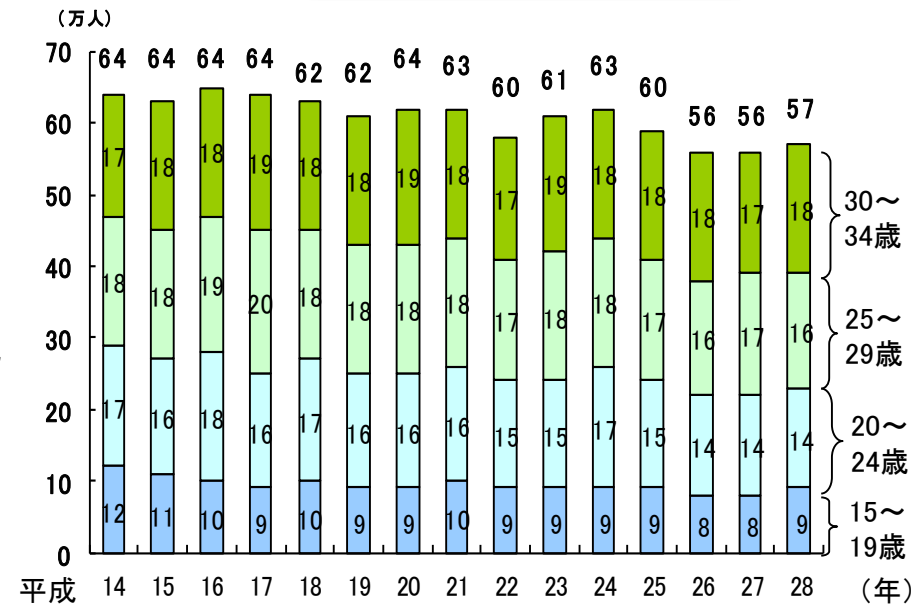
(注) フリーターの定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、以下の者の合計。

- 1 雇用者のうち「パート・アルバイト」の者
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者
- 3 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定して
おらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者

ニート数は、平成28年で57万人

- ニート数は、平成14年以降、約60万人で推移。

ニートの数の推移(年齢別)



資料出所:総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

(注) 「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

ひきこもりについて

定義

様々な要因の結果として、**社会的参加**（義務教育を含む就学、非常勤職員を含む就労、家庭外での交遊）を回避し、**原則的には6か月以上にわたって概ね家庭にとどまり続けている状態**（他者と交わらない形での外出をしてもよい）を示す**現象概念**。

※ ひきこもりは、原則として統合失調症の陽性あるいは陰性症状に基づくひきこもり状態とは一線を画した非精神症性の現象とするが、実際には確定診断がなされる前の統合失調症が含まれている可能性は低い。

「ひきこもりの評価・支援に関するガイドライン」より

推計数

内閣府関係調査

広義のひきこもり状態にある者 54.1万人、狭義のひきこもり状態にある者17.6万人

平成28年9月「若者の生活に関する調査報告書」より

※平成22年7月の「若者の意識に関する調査（ひきこもりに関する実態調査）」による推計によると、
広義のひきこもり状態にある者 69.6万人、狭義のひきこもり状態にある者 23.6万人

厚生労働省関係調査

ひきこもり状態にある世帯数 約26万世帯

平成18年度 厚生労働科学研究「こころの健康についての疫学調査に関する研究」による推計

○把握方法

全国11の地域の住民から無作為に抽出し、調査に協力いただいた4,134名を対象に、調査員の戸別訪問により直接面接を実施

（平成14～17年度にWHOの主導する国際的な研究プロジェクトである世界精神保健調査に参画して実施）

○調査結果

面接を受けた対象者全員の中で、現在、ひきこもり状態にある子どものいる世帯は、0.56%。

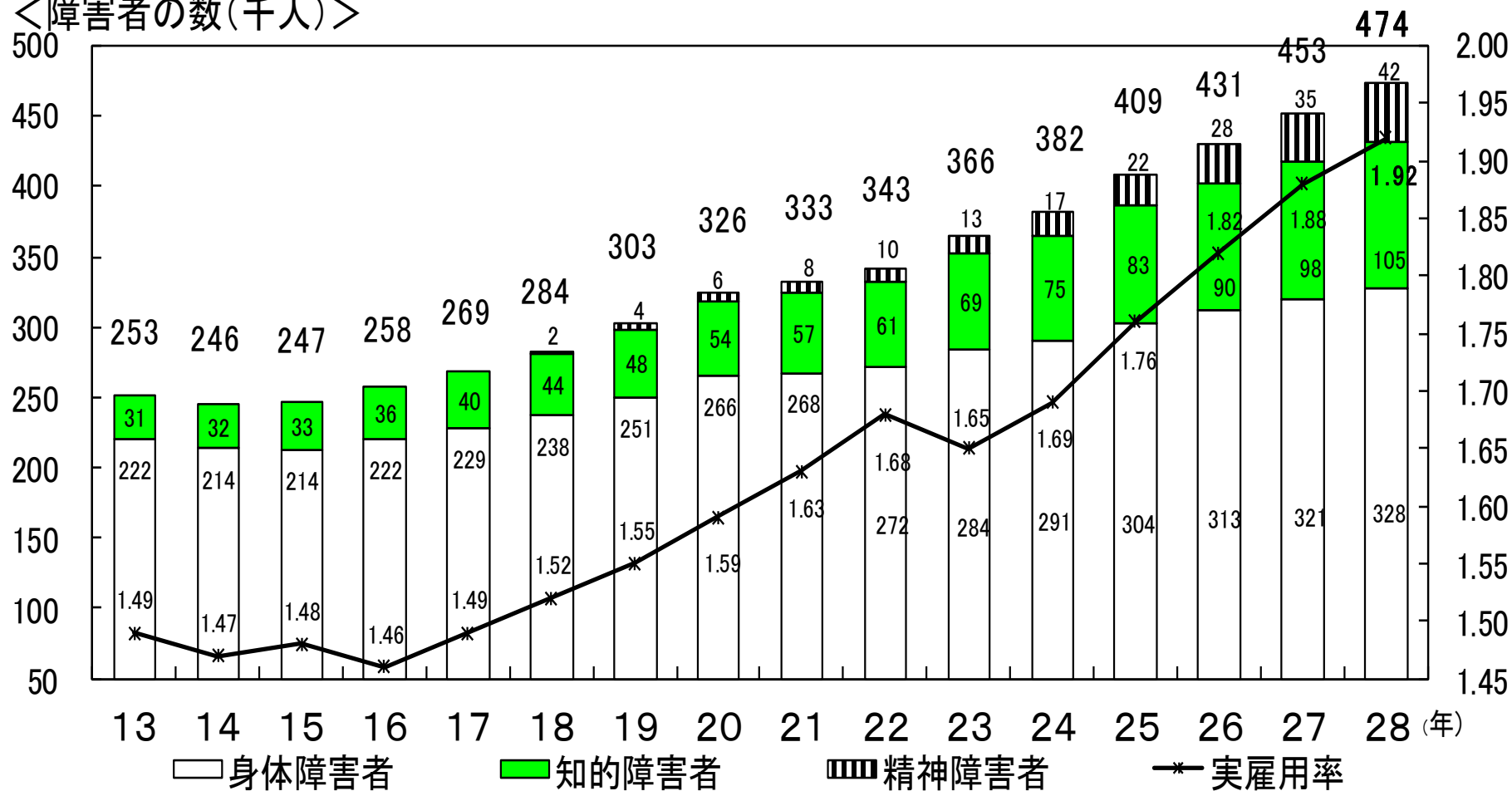
全国の総世帯数にこの率を乗じて、ひきこもり状態にある世帯は、約26万世帯と推計。

障害者雇用の状況

- 民間企業の雇用状況 **実雇用率1.92%** **法定雇用率達成企業割合48.8%**
- **雇用者数は13年連続で過去最高を更新。** 障害者雇用は着実に進展。

＜平成28年6月1日現在＞

＜障害者の数(千人)＞



※ 障害者数については、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者をダブルカウントし、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者を0.5カウントとしている。（資料出所）厚生労働省「障害者雇用状況報告」

Ⅱ 生活困窮者自立支援制度 の概要・実績について

生活困窮者自立支援制度の理念

1. 制度の意義

※以下に掲げた制度の意義、めざす目標、具体的な支援のかたちは、いずれも本制度の「理念」とされている。

本制度は、生活保護に至っていない生活困窮者に対する「第2のセーフティネット」を全国的に拡充し、包括的な支援体系を創設するもの。

2. 制度のめざす目標

(1)生活困窮者の自立と尊厳の確保

- ・本制度では、本人の内面からわき起こる意欲や想いが主役となり、支援員がこれに寄り添って支援する。
- ・本人の自己選択、自己決定を基本に、経済的自立のみならず日常生活自立や社会生活自立など本人の状態に応じた自立を支援する。
- ・生活困窮者の多くが自己肯定感、自尊感情を失っていることに留意し、尊厳の確保に特に配慮する。

(2)生活困窮者支援を通じた地域づくり

- ・生活困窮者の早期把握や見守りのための地域ネットワークを構築し、包括的な支援策を用意するとともに、働く場や参加する場を広げていく。(既存の社会資源を活用し、不足すれば開発・創造していく。)
- ・生活困窮者が社会とのつながりを実感しなければ主体的な参加に向かうことは難しい。「支える、支えられる」という一方的な関係ではなく、「相互に支え合う」地域を構築する。

3. 新しい生活困窮者支援のかたち

(1)包括的な支援…生活困窮者の課題は多様で複合的である。「制度の狭間」に陥らないよう、広く受け止め、就労の課題、心身の不調、家計の問題、家族問題などの多様な問題に対応する。

(2)個別的な支援…生活困窮者に対する適切なアセスメントを通じて、個々人の状況に応じた適切な支援を実施する。

(3)早期的な支援…真に困窮している人ほどSOSを発することが難しい。「待ちの姿勢」ではなく早期に生活困窮者を把握し、課題がより深刻になる前に問題解決を図る。

(4)継続的な支援…自立を無理に急がせるのではなく、本人の段階に合わせて、切れ目なく継続的に支援を提供する。

(5)分権的・創造的な支援…主役は地域であり、国と自治体、官と民、民と民が協働し、地域の支援体制を創造する。

生活困窮者自立支援制度の概要

包括的な相談支援

◆自立相談支援事業
(全国901福祉事務所設置自治体で1,345機関(H27年度))

〈対個人〉

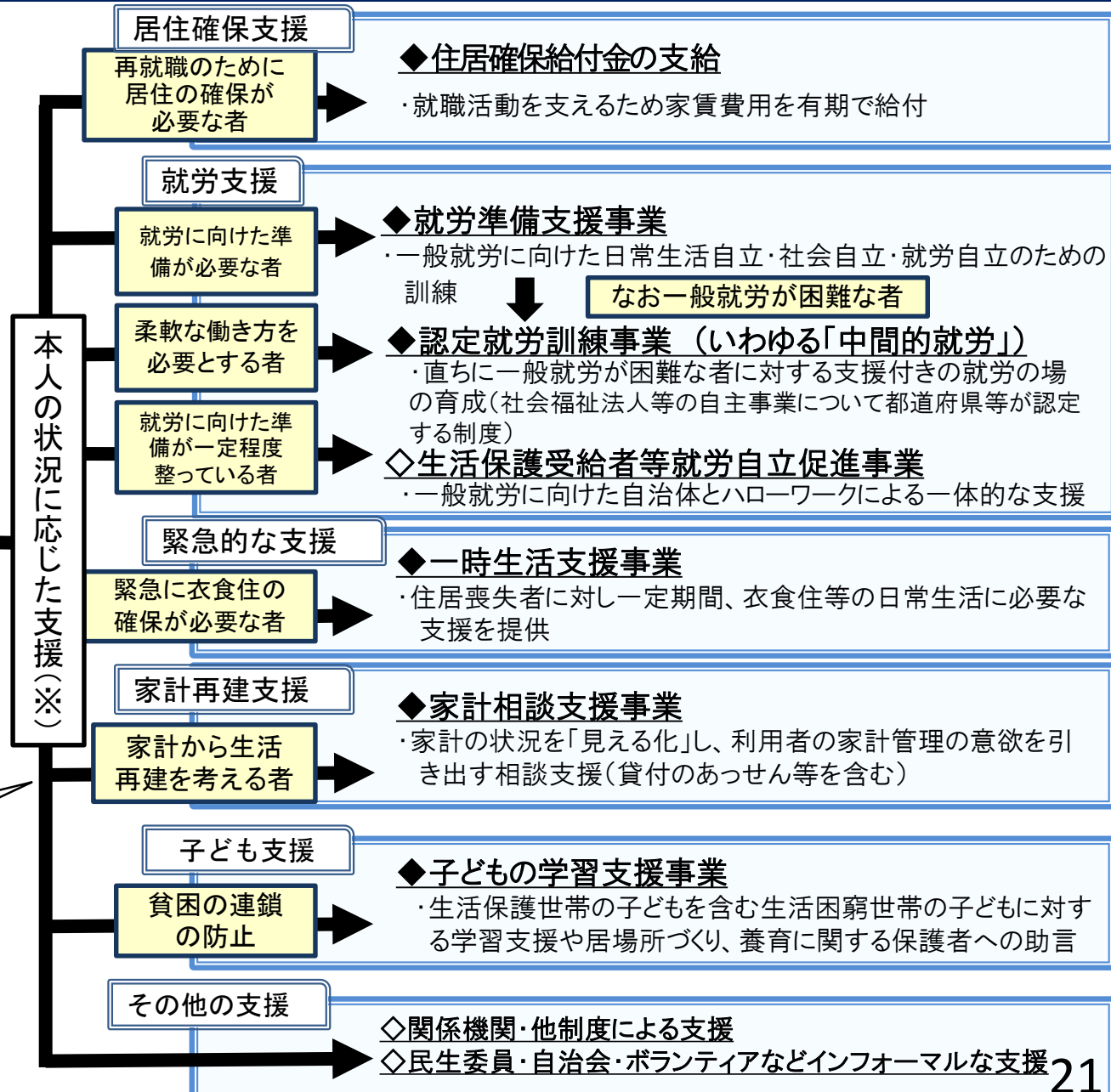
- ・生活と就労に関する支援員を配置し、ワンストップ型の相談窓口により、情報とサービスの拠点として機能
- ・一人ひとりの状況に応じ自立に向けた支援計画(プラン)を作成

〈対地域〉

- ・地域ネットワークの強化・社会資源の開発など地域づくりも担う

基本は、自立に向けた人的支援を包括的に提供

※ 右記は、法に規定する支援(◆)を中心に記載しているが、これ以外に様々な支援(◇)があることに留意



「生活困窮者」とは？

※ 平成26年5月20日付「新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集」問1を改編

1. 法の対象となる「生活困窮者」とは、「現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者」(法第2条第1項)。

2. その上で、自立相談支援事業においては、相談事業の性格上、資産・収入に関する具体的な要件を設けるものではなく、複合的な課題を抱える生活困窮者がいわゆる「制度の狭間」に陥らないよう、できる限り幅広く対応することが必要。

※ また、生活困窮者の中には、社会とのつながりが薄れ、自らサービスにアクセスできない者も多いことから、

- ・ 対象者の把握は、アウトリーチも含め早期支援につながるよう配慮するとともに、
- ・ 地域から孤立したままでは、課題の解決は困難となることも考えられることから、孤立状態の解消などにも配慮することが重要。

3. 一方、自立相談支援機関での対応可能な範囲を超えないよう、支援は当該自立相談支援機関のみが担うのではなく、法に定める各種事業、法外の関連事業、インフォーマルな取組などと連携することが重要。

相談は幅広く受け付けた上でその後の支援については、自立相談支援機関が調整機能を適切に担いつつ、他の適切な支援機関につないでいくことやチームとして支援。

また、既存の社会資源では生活困窮者の課題に対応できない場合には、地域における関係者との協議を通じて、新たな社会資源を開発していくことが求められる。

生活困窮者自立支援法の主な対象者

- 生活困窮者は、既に顕在化している場合と、課題を抱えてはいるが見えにくい場合とがあり、法の施行に当たっては、この2つの視点で捉えていくことが重要。
- 「我が事・丸ごと」の地域づくりにより、課題を抱える世帯が地域で浮かび上がってくると、行政で対応すべき人は確実に増加すると見込まれる。

<主な対象者のイメージ>

※それぞれは重複もある

福祉事務所
来訪者のうち

生活保護に
至らない者

約30万人(H29・厚生労働省推計)

ホームレス

約0.6万人(H29・ホームレスの実態に関する全国調査)

経済・生活問題を
原因とする自殺者

約0.4万人(H28・自殺統計)

離職期間
1年以上の
長期失業者

約76万人(H28・労働力調査)

ひきこもり
状態に
ある人

約18万人(H28・内閣府推計による「狭義のひきこもり」) + α (内閣府推計で対象外の40歳以上の人)

スクール・ソーシャル・ワーカーが支援している子ども

約6万人(H27)

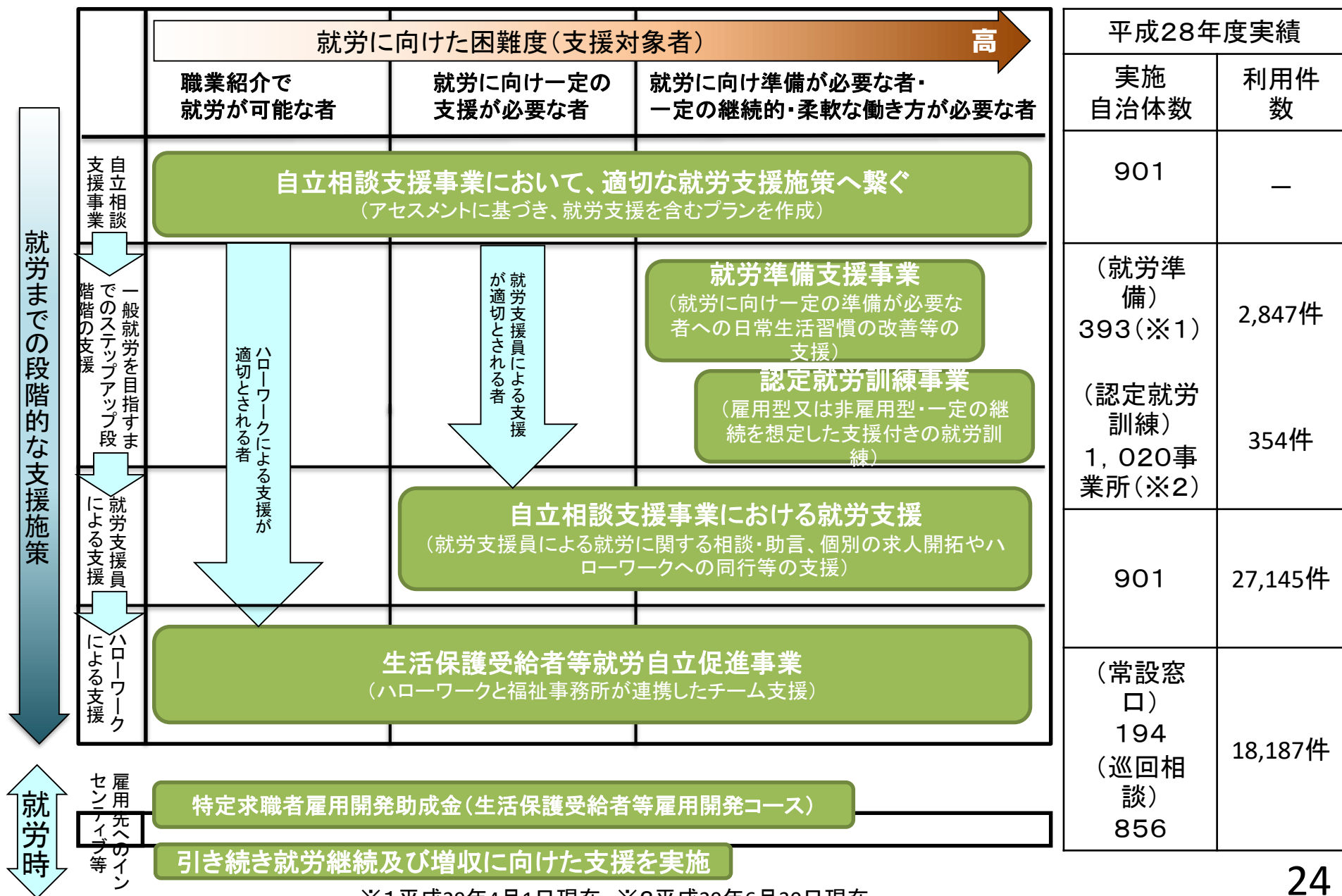
税や各種料金の滞納者、多重債務者等

地方税滞納率 0.9%(H27・総務省統計データ)、国保保険料滞納世帯数約311万世帯(H28・厚生労働省保険局国民健康保険課調べ)、無担保無保証借入3件以上の者 約137万人(H27・(株)日本信用情報機構統計データ)

既に
顕在化

見え
にくい

生活困窮者に対する就労支援について



※1 平成29年4月1日現在、※2 平成29年6月30日現在

生活困窮者自立支援法における支援状況

- 施行後2年間の支援状況は、
 - ・ 新規相談者は約45万人、
 - ・ プラン作成により継続的に支援した人は約12万人、
 - ・ 就労・増収した人は約6万人、
 - ・ 支援における就労・増収率は約7割
 といった状況にある。

- 平成27年度と28年度を比較すると**プラン作成件数が伸びており**、相談を包括的に受け止めて支援することが定着してきているといえる。

- **就労・増収率の実績は高い水準にあるが**、支援においては、一般就労や増収といった状況だけでなく、**それらに至るまでのステップアップを丁寧に把握していくことも重視。**

【参考】国の目安値・経済・財政再生計画改革工程表KPI

	H28年度 目安値	H29年度 目安値	KPI(H30年度)
新規相談件数	22件	24件	年間40万人 →人口10万人・1ヶ月 当たり換算で26件
プラン作成件数	11件	12件	新規相談件数の 50%
就労支援対象者数	7件	7件	プラン作成件数の 60%
就労・増収率	42%	70%	75%
1年間でのステップアップ率	—	80%	90%

※ 新規相談件数・プラン作成件数・就労支援対象者数は人口10万人・1か月当たり。

※ 就労・増収率のKPIは、実績を踏まえH28年度に見直しを実施。

※ H29年度からKPI・目安値に「1年間でのステップアップ率」を追加。

支援状況調査集計結果(H27.4～H29.9)

	新規相談件数		プラン作成件数		就労支援対象者数		就労者数		増収者数		就労・増収率
	総数・件	人口 10万人 あたり	総数・件	人口 10万人 あたり	総数・件	人口 10万人 あたり	総数・件	うち就労支援 対象プラン 作成者分	総数・件	うち就労支援 対象プラン 作成者分	
H27年度	226,411	14.7	55,570	3.6	28,207	1.8	21,465	—	6,946	—	—
H28年度	222,426	14.5	66,892	4.3	31,970	2.1	25,588	17,836	7,199	4,878	71%
H29年度(4月-9月)	118,490	15.4	35,930	4.7	16,134	2.1	12,828	9,106	3,173	2,177	70%

(出典)生活困窮者自立支援法における支援状況調査(生活困窮者自立支援室)。

就労支援の利用状況と支援効果

○ 自立相談支援事業の就労支援においては、一般就労を目標とする人に対する就労支援を中心に取り組んでおり、**約7割の就労・増収率となっている。**

1. 自立相談支援事業の就労支援

就労支援対象者
(※)

就労・増収率 71%
(就労率のみの場合55.8%)
(H28.4～H29.3)

※就労支援対象者は、プラン期間内での一般就労を目標としている人。

参考:生活保護受給者等就労自立促進事業

(労働局・ハローワークと自治体との協定に基づく連携を基盤に、地方自治体にハローワークの常設窓口の設置又は巡回相談の実施などワンストップ型の支援体制を整備し、自治体の福祉部局とハローワークが一体となった手厚い就労支援を行う事業。生活保護受給者、児童扶養手当受給者、住居確保給付金受給者等の生活困窮者などを対象として実施。)

生活困窮者分

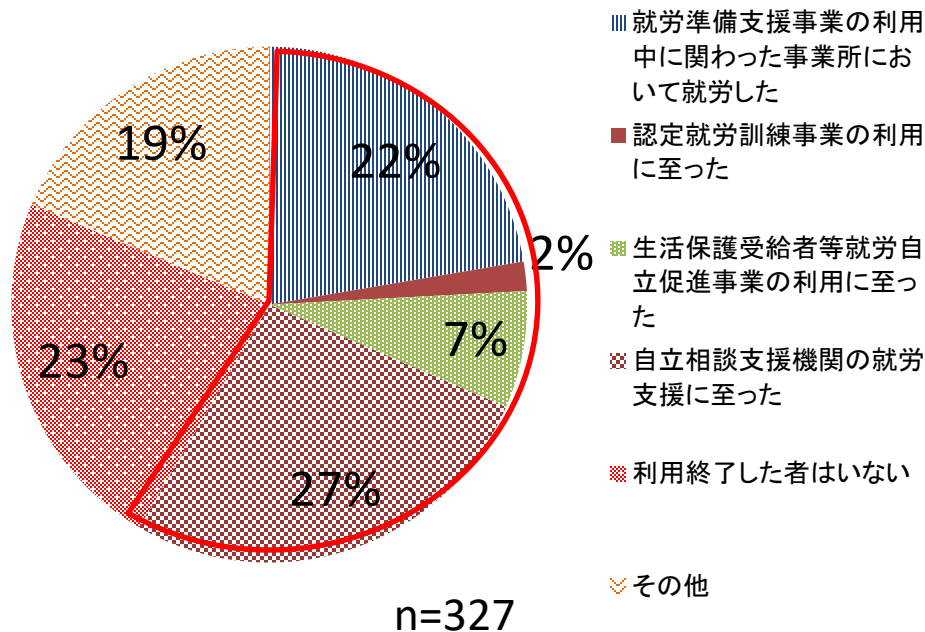
就職率(※) 71.4%
(H28年度)

※就職率は、本事業の支援対象者のうち、常用雇用(期間の定めのない雇用)の求人等に応募し、就職した人の割合。

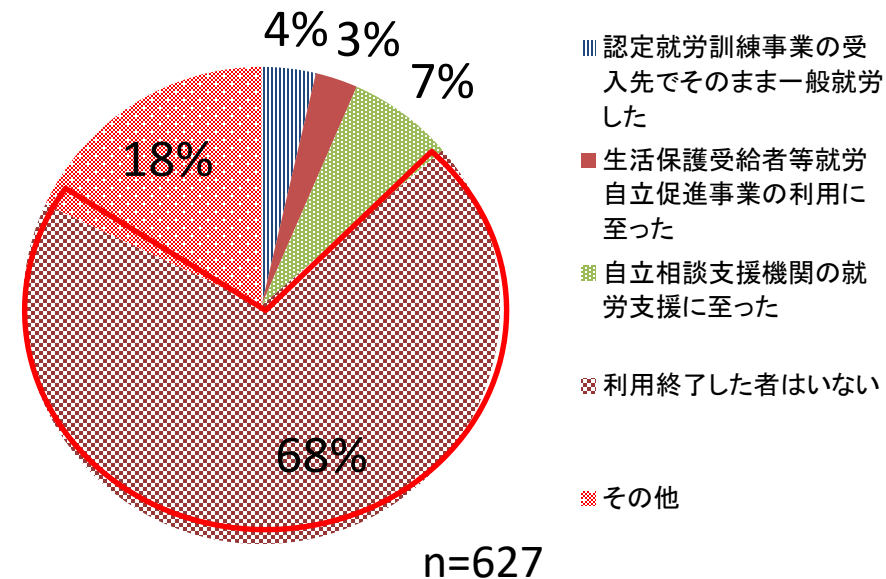
就労支援等の利用状況と支援効果②

- 一般就労の前段階の人に対する支援としては、就労準備支援事業と認定就労訓練事業があるが、
- ・ 就労準備支援事業については、利用中に関わった事業所で就労したり、一般就労を目指す段階へ移行するなど、着実なステップアップが図られている。
 - ・ 認定就労訓練事業については、継続して利用中の者が多くなっている。

◆就労準備支援事業利用者の終了後の状況 (実施自治体が最も多いパターンを回答)

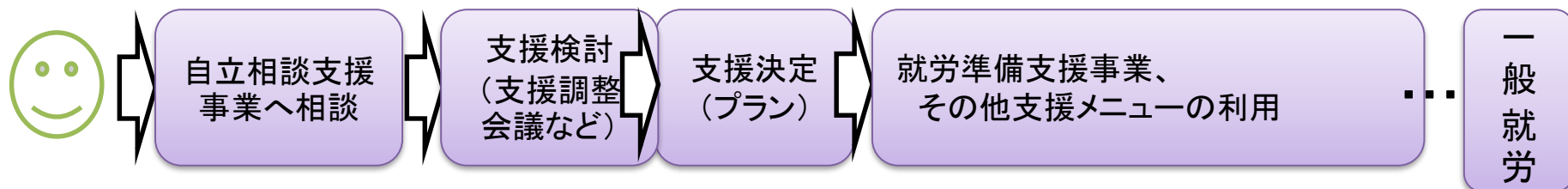


◆認定就労訓練事業利用者の終了後の状況 (利用実績のあった自治体が最も多いパターンを回答)



自立相談支援事業と就労準備支援事業の位置づけ

◎利用者からみた支援の流れ(就労準備支援事業を利用する場合の例)



(大切なポイント)

○ 自立相談支援事業から就労準備支援事業にバトンタッチされるわけではないこと。

自立相談支援事業は、

- ・就労準備支援事業の利用中も、生活面を含めた本人の状態像の変化に対して、必要な支援を検討(プラン変更等)。
- ・就労準備支援事業の前段階(意欲喚起)と後段階(就労支援、就労後の定着支援)も含めて、本人の就労支援全体を通じて就労支援員が支援。

○ 就労準備支援事業で想定する本人の状態像は、時間をかけたきめ細かな支援を要するものであるため、その支援を自立相談支援事業から独立した一事業としているが、本来は一体の支援であること。

自立相談支援事業における就労支援のポイント

1 本人の状態に応じた就労支援のスタート

ポイント①：本人の状態をアセスメントし、支援の組み立てを考える

- 自立相談支援事業において、本人が、日常生活自立、社会生活自立、就労自立のどの段階（ステージ）にあるのか、また、それぞれの自立に関してどのような課題があるのかをアセスメントする。そのさい、チェックリスト（※）などを用いて客観的に把握することが重要。
- 次に、本人の希望を踏まえ、「メニュー（＝事業）」を利用する計画を立て、それに連動して、就労準備支援事業などにおいては、「コンテンツ（＝事業の中のプログラム）」を利用する計画を立てる。

ポイント②：就労準備支援の「体験利用」をアセスメントの機会として活用する

- 就労に関するアセスメントは、相談支援における面接だけでは、適切に把握することが難しい場合もある。そこで 就労準備支援事業の「体験利用」をアセスメントの機会とすることで、面接場面では得られにくい情報を、プランやプログラム策定に活かすことができる。
- 「体験利用」は、本来的には、本人が継続して、参加できるのか（参加したいのか）を自らが確認する機会であるが、こうした機会を意図的に活用することで、多彩なアセスメントが可能になるほか、プラン策定から直ちに（本格的な）就労準備支援を開始することも可能となる。
- 利用申込からプラン策定までの間に「体験利用」を設定し、切れ目のない支援とすることで本人のモチベーションを保つことに役立つという効果もある。

2 就労の場（プランの選択肢）の確保

ポイント①：事業所のニーズに合わせた支援

- 本人のニーズに着目するだけでなく、事業所のニーズにも合わせた開拓を行い、事業所がメリットを感じられるようにコーディネートする。そうすることで、当該事業所における受入れ人数の増加や他の事業所の紹介による更なる事業所の開拓につながるなど、就労の場の拡がりが見込める。

ポイント②：効率的・効果的・計画的な事業所開拓

- 事業所の開拓は、一般就労、中間的就労、就労体験、職場見学など、それぞれの就労支援の形態に絞るのではなく、様々な協力を得られるよう広い視野をもって行う。
- 就労支援の形態ごとに対象者像をきちんと持つ。
- 地域の実情に合わせ事業所開拓から定着支援までを手順化することで、事業所との関係づくりの流れと役割分担について自立相談支援機関内や自治体などの関係者間であらかじめ意識の共有を図る。

ポイント③：自治体が道筋をつける

- 自治体の生活困窮者自立支援制度担当部局はまちづくりや産業育成などの担当部局と連携することで、自立相談支援機関が地域の事業所との接触・関係づくりを行うための道筋をつける。

（例）自治体主催の事業所説明会の開催、地域の経営者等が集まる交流会の実施

3 関わる者が理解・共有しておくこと

関係者間で理解・共有できているかチェックリストとして活用してみましょう

1 対象者像に応じた就労支援の実施についての共通認識

- ☐ 自立相談支援機関とハローワークとの間で、生活保護受給者等就労自立促進事業の対象者像の共有

2 就労支援の進め方（役割分担やステップ）の整理

- ☐ 一般就労・就労体験・認定就労訓練事業について、企業・事業所のリストアップ、ニーズ把握、個別調整等の進め方（役割分担やステップ）の整理
- ☐ ハローワークの協力を得るための協議・調整
- ☐ 自治体の産業雇用担当部局等の協力を得るための協議・調整
- ☐ サポステ等地域資源の協力を得るための協議・調整

3 必要な手続や基礎知識の共有

- ☐ 無料職業紹介の許可又は届出の手続
- ☐ 自立相談支援事業の手引き、認定就労訓練事業ガイドライン、就労準備支援事業の手引き、労働関係法令等の理解

4 就労の場での受け入れ

- 本人・事業所の双方から情報を得られることが大切。例えば、生活面等の変化に対し事業所が関与しにくいことも考えられるため、**就労後もコーディネーターである自立相談支援機関が双方に積極的な配慮を。（本人への定着支援、事業所へのアドバイス等）**

Ⅲ 無料職業紹介について

無料職業紹介・地方版ハローワークを巡る最近の状況①

～ 職業安定法の改正 ～

- 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。

無料職業紹介・地方版ハローワークを巡る最近の状況②

～ 職業安定法の改正 ～

1. 廃止される届出等

地方公共団体が無料職業紹介事業を行う際に課されていた各種規制等を廃止。

○事業開始時の届出義務の廃止

(※通知のみで可能となる)

○その他各種規制・国の監督の廃止

①国による助言指導、勧告、報告徴収、立入検査

②国による事業停止命令

③国による改善命令

④職業紹介責任者の選任(※職業紹介責任者講習会の受講の必要はなくなるが、積極的に活用を検討して頂きたい)

⑤帳簿の備え付け

⑥事業報告書の提出

※ 名義貸しの禁止、労働条件等の明示、性別等による差別的取扱の禁止等の規制は引き続き課される。

2. 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

① 就労体験からのスムーズな一般就労移行

→ 就労体験先の事業所で一般就労へ移行できる場合に、地方公共団体が就労体験から職業紹介まで一貫した支援が可能。

② 認定就労訓練事業(雇用型)へのあっせん

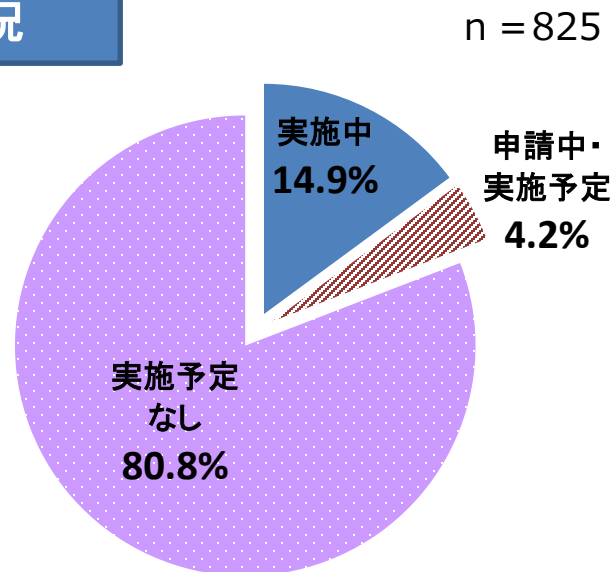
③ 地域の事業所ニーズを踏まえた求人内容の調整や職業紹介

→ 地方公共団体の産業部門等が把握している地域の事業所ニーズ・生活困窮者の状態等を踏まえた求人内容の調整や職業紹介が可能となる。

自立相談支援事業における無料職業紹介事業の実施状況

- 自立相談支援機関が認定就労訓練事業(雇用型)の利用をあっせんする行為は、職業安定法上の「職業紹介」に該当すると考えられることから、
 - ・ 直営で自立相談支援事業を実施する場合は地方公共団体が無料職業紹介事業の届出を行う必要、
 - ・ 委託により実施する場合は受託事業者が職業紹介事業の許可を受ける必要、があることはこれまで地方公共団体宛て周知してきた。
- 無料職業紹介事業の実施状況について見ると、自立相談支援事業における無料職業紹介事業の実施を「実施予定なし」の自治体が80.8%である。

無料職業紹介事業の実施状況



(出典)平成29年度事業実施状況調査

無料職業紹介を活用した個別の求人開拓・あっせんの取組事例①

自治体名	運営方法	取組内容
大阪府 豊中市	直営	○ 平成18年度から無料職業紹介事業を実施。<u>独自に市内等の事業所にアプローチ</u>し、相談者の状況に応じた求人開拓を実施。 ○ 就労準備支援事業による就労体験を民間事業所の協力を得て実施。<u>民間事業所は「自社で働けるか」の視点で支援を行い、就労の可否を素早く判断。可能であれば無料職業紹介事業を活用して、当該事業所における一般就労につなげている。</u> ○ また、<u>一般の求人条件に応募できない就職困難者に対しては、本人の状況に応じて、就業時間の調整(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時間の求人にする等)、年齢条件を緩和、給与の支払い方法の調整(週払いや日払い等にする)</u>をした上でマッチングを実施。 ○ 地域の事業所に対して、切り出せる業務を具体的に提案しつつ、求職者の紹介をすることで、求職者と事業所の相互の満足につながっている。
鳥取県 北栄町	直営	○ 平成27年春に無料職業紹介事業を開始。商工会や農作業人材紹介センターと連携して職業紹介ができる体制を整備。 ○ 県と連携して、就労訓練事業を通じて実施する地域づくりに対する補助事業を実施。同事業の対象となった<u>農作業をメインにした事業所が認定就労訓練事業所となり、同事業所に対し雇用型での訓練へのあっせんを実施。</u>
北海道 釧路市	委託 (釧路社会的企業創造協議会)	○ 平成27年10月から無料職業紹介事業を開始。 ○ 地域の事業所とも連携し、軽作業(就労準備支援事業による内職作業)・企業見学・就労体験・企業実習・短時間就労・一般就労という段階的な就労支援の仕組みを構築。 ○ 年齢や社会経験の乏しさ等が原因でハローワークの職業紹介だけでは就労することが困難な者については、<u>企業実習・就労体験等の段階的な就労支援を行う中で、事業所と関係を構築し、当該事業所での一般就労を目指す</u>といった支援を行っている。

無料職業紹介を活用した個別の求人開拓・あっせんの取組事例②

自治体名	運営方法	取組内容
愛知県 名古屋市	委託 (市社協 等のJV)	○ 平成27年4月から無料職業紹介事業を開始。<u>ハローワークの求人情報等をもとに求人や就労体験先を開拓。</u> ○ 求人開拓では、本人にあった環境の職場を探し、<u>まずは就労体験先や認定就労訓練事業所として協力してもらい、職場見学や就労体験等を通じて一般就労につなげていく。</u>
神奈川県 川崎市	委託 (株)パソナ)	○ 平成26年5月から<u>就労意欲は高いが採用されにくくなってしまっている高齢者・生活困窮者等に対して、条件を緩和した求人を開拓して、マッチングを実施。</u> ○ 具体的には、<u>ハローワークの求人情報等をもとに、週5日フルタイムの仕事の勤務時間を少し短くする、保証人がいない人も受け入れを可能とする、給料を週払いにする、年齢条件を緩和する等の調整を、電話や訪問等により実施。</u>本人の意欲を上げて、企業の条件を下げることで、マッチングゾーンを広げる。 ○ 例えば、高齢者の場合、面接の約束ができれば健康な状態であることを伝えるよう工夫することで就職につながりやすくなる。また、仕事のブランクがある人、健康状態が不安な人は、まずトレーニングやボランティアから入って、仕事ができるかどうかを見極めてもらうよう工夫することで就職につながりやすくなる。
東京都 大田区	委託 (やまて福祉会)	○ 平成27年11月から無料職業紹介事業を開始。 ○ <u>求人開拓担当者が地場産業を含む区内の事業所を回り、安定就労ができる求人を見つけてきたり、求人の切り出し等の調整作業</u>を担っている。 ○ 求職中の相談者に対しては、多くの求人の中から日払いや住み込みをはじめ、その人にあった仕事を探し、直ちに企業への打診を行い、履歴書や面接指導を行うことでスムーズな就労につなげている。

無料職業紹介を行う際の原則

オンライン提供された求人情報をもとに、自ら求人事業主に連絡し、労働条件の明示を受けた上で、求人を受理し、職業紹介を行うことができる。その際は、以下を遵守すること。

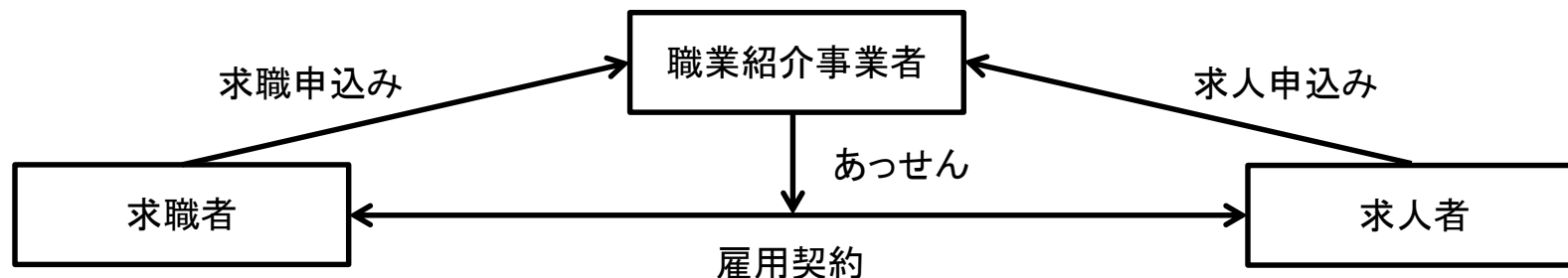
- ① 地方自治体等は、求人の申込みを受理した後、求人事業主に対して、速やかに書面の交付または電子メールにより、
 - (イ) 取扱職種の範囲
 - (ロ) 苦情の処理に関する事項
 - (ハ) 求人者の情報(職業紹介に係るものに限る)の取扱いに関する事項(ニ) 求職者の個人情報の取扱いに関する事項
を明示すること。
- ② 求人事業主の希望がある場合に限り、職業紹介以外の充足サービス(地方自治体等が取り扱う求人広告などの利用勧奨など)や職業紹介に関連したサービス(コンサルティング、受入・定着支援など)を提示することができる。
- ③ 求人事業主に対して、労働者派遣や請負など求人事業主の直接雇用ではない形態への転換や無期雇用から有期雇用への雇用形態の転換、賃金などの労働条件の切り下げを働きかけないこと。
- ④ 雇用関係助成金の取扱いの有無、取り扱う雇用関係助成金の種類について、あらかじめ求人事業主に十分に説明すること。
- ⑤ 地方自治体等が求人を受理した後は、地方自治体等の求人であることを求職者に明確に示すこと。
※ 例えば、求職者に提供する求人票に、地方自治体等が受理したことや受理日が分かる受理印を押す等
- ⑥ 地方自治体等による職業紹介は全て地方自治体等の責任において実施し、求人内容を含め、ハローワークは一切の責任を負わないこと。

ハローワーク求人のオンライン提供について

- オンライン提供は、地方自治体等へのハローワークで公開している求人の「情報提供」と位置づけられ、ハローワークが地方自治体等の代理で求人を受理したものではない。
- 地方自治体等が、ハローワークからオンライン提供された求人情報を活用して職業紹介を行う(※)際には、**職業安定法に基づき自ら求人を受理するとともに、求職者に対する労働条件の明示など、職業安定法上の義務を負う。**(ハローワークからの求人情報のオンライン提供による場合であっても、職業安定法の適用に変更はない。)
※オンライン提供の実施に当たり、ハローワークによる求人受理時に、求人事業主に対し、地方自治体等による無料職業紹介事業の実施を前提に、地方自治体等への情報提供の可否を確認する。
- 実際に職業紹介をしようとするときには、地方自治体等から求人事業主への電話等により、ハローワークに提出され公開されている求人と内容が異ならないことが確認できれば、便宜上、**ハローワークの求人票を地方自治体等の求人票とみなし、電話の場合はそのまま引き続き職業紹介を行うこともできる**(求人事業主から改めて地方自治体等用の求人票を提出させるなどの手続きは不要)。

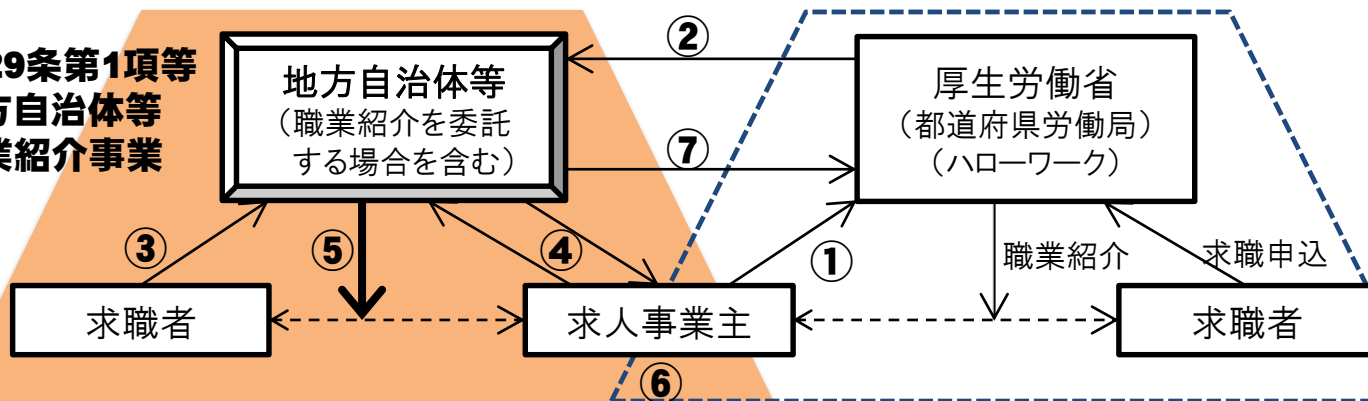
【参考：職業紹介について】

「職業紹介」… 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



地方自治体等がハローワークの求人情報を基に職業紹介を行う場合の業務の流れ

職業安定法第29条第1項等に基づき、地方自治体等が行う無料職業紹介事業



- ① 求人事業主がハローワークに求人申込み。ハローワークは、地方自治体等に求人情報を提供してよいか希望を確認。
- ② 厚生労働省が地方自治体等に求人情報をオンライン提供(求人事業主が提供を希望しない場合を除く)
- ③ 求職者が地方自治体等に職業紹介を希望(求職申込)
※ 自らの行う職業紹介事業の取扱職種の範囲等を求職者に通知
- ④ 地方自治体等による求人受理
※ 求人事業主に対し、電話等によりハローワークの求人票と内容が異ならないことが確認できれば、便宜上、ハローワークの求人票を地方自治体等の求人票と見なすことが可能(その場合、求人事業主は、改めて地方自治体等用の求人票を提出するなどの手続きは不要)。
※ 求人内容の変更や求人の取消し等を把握した場合は、求人事業主に対し、ハローワークへの通知を必ず依頼
※ 自らの行う職業紹介事業の取扱職種の範囲等を求人事業主に通知
- ⑤ 地方自治体等による職業紹介
※ 職業紹介を行うごとにハローワークに通知は不要。
- ⑥ 地方自治体等の職業紹介等により求人が充足し求人取消となる際は、地方自治体等は、求人事業主に対し、ハローワークへの通知を必ず依頼(ハローワークは、求人事業主からの通知を受けて、ハローワーク求人の取消し等を行う)
- ⑦ 地方自治体等は、定期的に、オンライン提供の利用状況を労働局に報告

◆ 地方自治体等が、職業安定法に基づく職業紹介等(③④⑤)を実施した場合の苦情等や、地方自治体等が独自に行うサービス等への苦情等は、地方自治体等の責任で解決する必要がある。

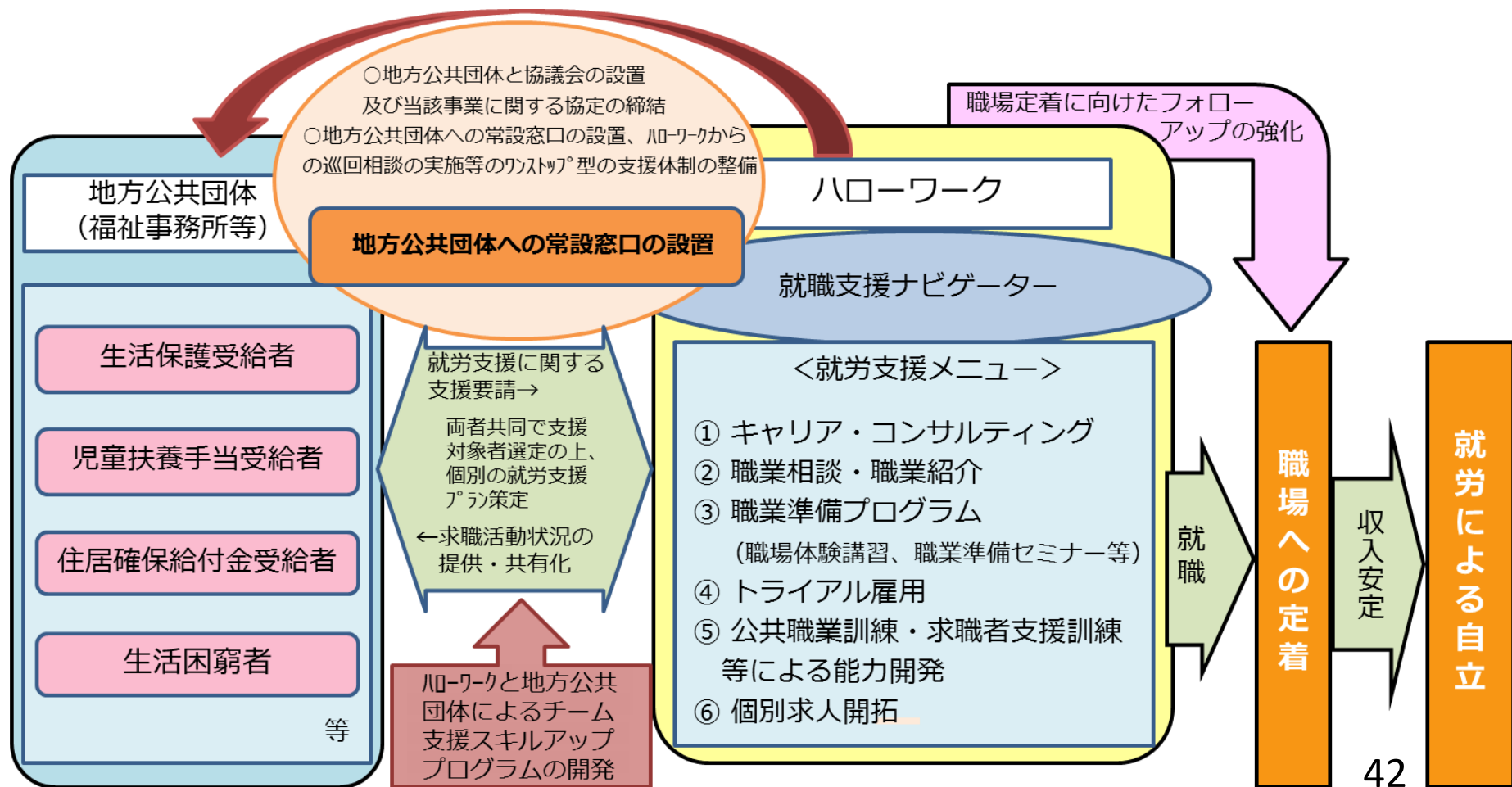
※ ④による求人受理時には、労働条件等について、労働関係法令に照らして十分な確認が必要。

※ ただし、ハローワークによる求人受理(①)に問題があった場合は、地方自治体等とハローワークが連携して対応する。

IV ハローワークとの連携について

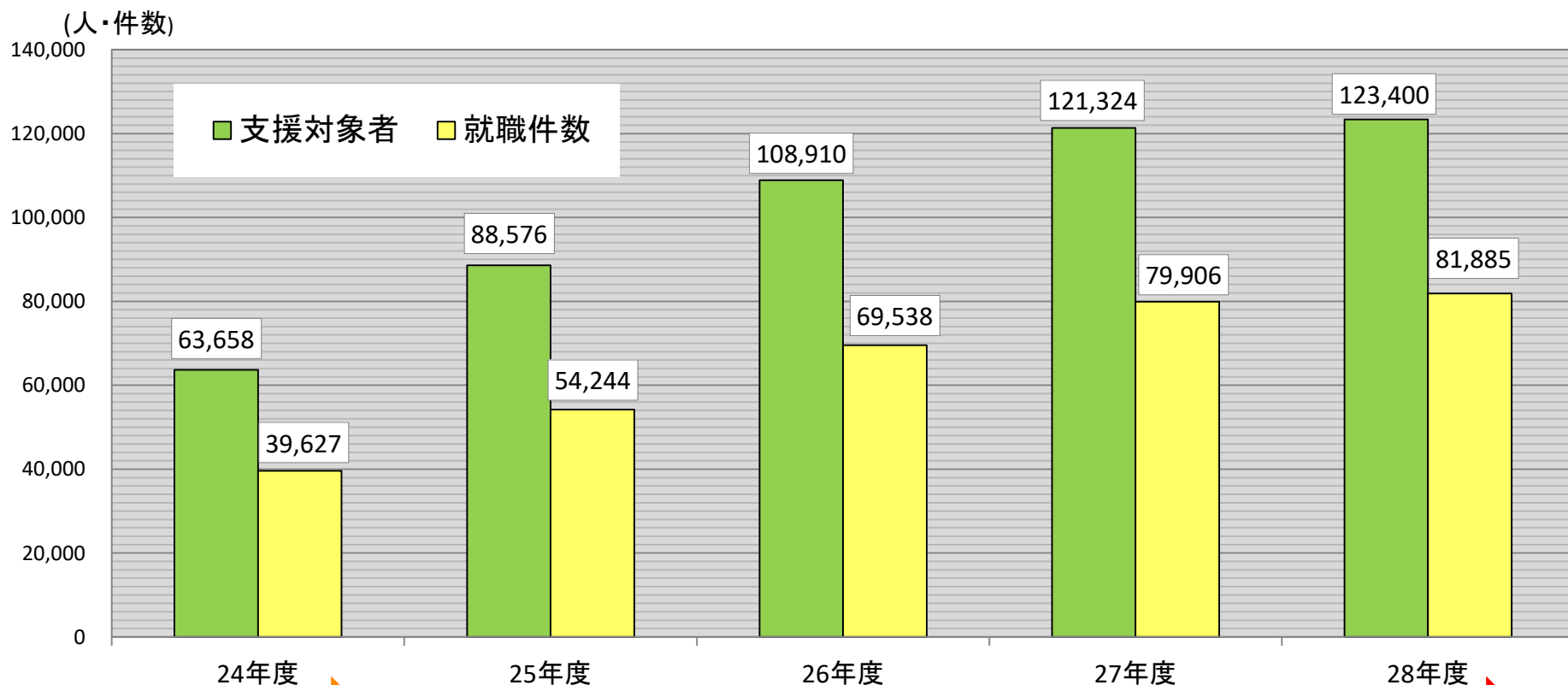
生活保護受給者等就労自立促進事業①

- **労働局・ハローワークと地方公共団体との協定等に基づく連携**を基盤に、地方公共団体におけるワンストップ型の就労支援体制を全国的に整備し、生活保護受給者等の就労による自立促進を図る生活保護受給者等就労自立促進事業を実施してきたところ。
- 生活保護受給世帯数の高止まり、平成27年度に施行された生活困窮者自立支援法に伴う支援対象者の増等にも対応するため、地方公共団体にハローワークの常設窓口を増設する等、**両機関が一体となった就労支援を更に推進することにより、支援対象者の就労による自立を促進する。**



生活保護受給者等就労自立促進事業等の実績の推移

ハローワークと自治体のチーム支援による当事業は、両者の協定に基づく連携を基盤に平成23年度から実施。**平成28年度の実績は、支援対象者・就職件数共に過去最高となり、就職率も6割を超えている。**

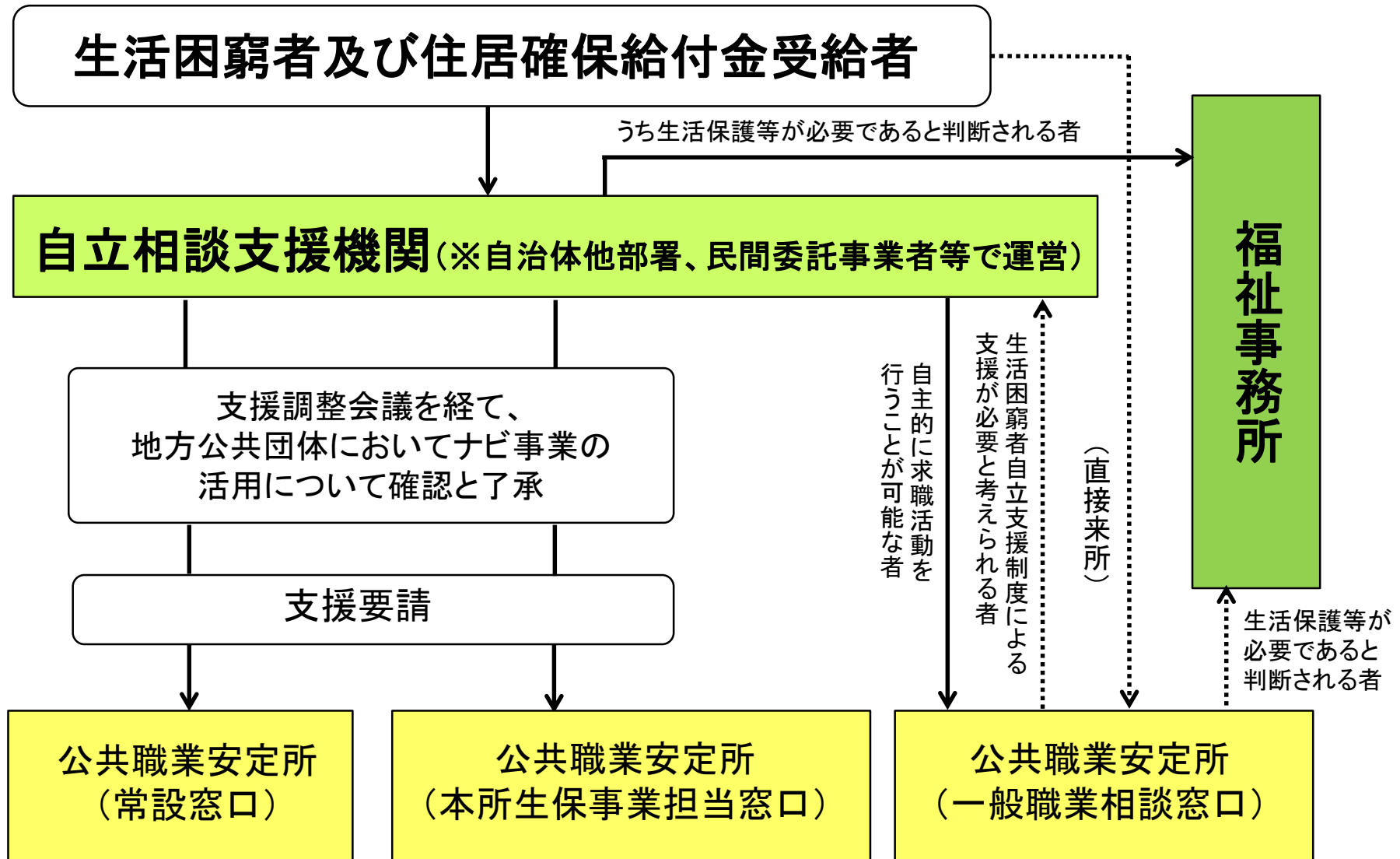


【生活保護受給者等就労自立促進事業(25年度～)】
・自治体にハローワークの常設窓口を設置する等により就労支援を更に強化

※支援対象者には、児童扶養手当受給者など、生活保護受給者以外の者が含まれている。

生活保護受給者等就労自立促進事業

生活困窮者及び住居確保給付金受給者の支援の流れ



就労準備判断の必要性

ナビ事業の支援対象者の範囲

『就労に向けた準備が一定程度整った者』

⇒ 支援対象者の就労意欲や就労の阻害要因を、自立相談支援機関の就労支援員等やハローワークの就職支援ナビゲーター等が的確に把握し、二人ひとりの就労の準備状況に応じた適切な支援を実施することが必要。

『一定程度整った者とは、どの程度を指すのか・・・』

一定の「判断基準」を設定

⇒ 「一定程度」の捉え方は支援者により様々であるため、必ずしも「一定程度の準備が整っているとはいえない者」が誘導されているという問題点が挙がる。

そのため、就労に向けた準備が「一定程度」整った状態について支援者が多面的に捉えられるようにし、**支援者同士が共通の認識を持ちやすくすること**で、自立相談支援機関からハローワークへの円滑な誘導を促進。

チェックリストを作成

チェックリストの概要

チェックリストの使用者

- ⇒ ハローワークの就職支援ナビゲーター
- ⇒ 自立相談支援機関の就労支援員 等

使用する時期（タイミング）

- ⇒ 自立相談支援機関からハローワークに支援対象者を送り出すとき
- ⇒ ハローワークが自立相談支援機関から支援対象者を受け入れたとき
- ⇒ 支援対象者を受け入れ後、暫らくして今後の支援策を検討するとき 等

チェックリストの構成

- ⇒ チェックリスト本体は**20項目**の設問
- ⇒ 各項目は**5段階で評価**、総計**100点**で点数化
- ⇒ 「あてはまる（5点）」・「ややあてはまる（4点）」・「どちらともいえない（3点）」・「あまりあてはまらない（2点）」・「あてはまらない（1点）」
- ⇒ 支援の流れに沿って、**4項目ずつ5分野に分けて、分野ごとの小計も評価**

チェックリストの項目

分類項目	設問No.	質問項目
就労準備の基礎	1	支援者と約束した面談の日時を守ることができる
	2	支援者と約束した面談に遅刻したり、欠席する場合、事前に連絡できる
	3	これまでに、どのような仕事をしてきたのか、説明できる
	4	携帯電話を持つなど、求人事業所から連絡を受けるための準備ができる
就労支援を受ける際の姿勢	5	ハローワークのナビゲーターによる個別支援を受ける必要性を理解できる
	6	支援者との面談で、適切な言葉づかいができる
	7	支援者の助言に、素直に耳を傾けることができる
	8	支援者から紹介された求人を、前向きに検討できる
自分自身の理解と今後の展望	9	退職や失業の経緯をふり返り、その原因について考えてみることができる
	10	求人の情報から、その求人事業所がどのような職場(仕事内容や職場環境)なのか、想像できる
	11	仕事をすると、どのようなよいこと(健康、経済的自立、社会貢献、生きがい等)があるのか、想像できる
	12	経験や仕事の実績と関連づけて、希望する求人を選択した理由が説明できる
自分に合った働き方の理解	13	これから、どのような労働条件(賃金、労働時間、勤務地等)で働きたいのか、説明できる
	14	自分の生活環境(介護、育児、通院等)に合った働き方を説明できる
	15	支援者に、働く上で配慮が必要な事項を相談できる
	16	自分の体調や生活のリズムに合わせて、無理なく通える地域で、求人を探すことができる
就労への積極的な姿勢や柔軟性	17	思い通りにならないことがあっても、前向きに考えることができる
	18	新聞や雑誌の求人広告など、身の回りにある求人情報に注意を向けることができる
	19	目的意識を持って、仕事探しができる
	20	これまでの仕事の経験をふり返り、何ができて何ができないのか、検討できる

チェックリストの見方

チェックリストの点数

- ⇒ 総計の点数はその**支援対象者の就労に向けた準備の指標**を示す
- ⇒ 試行調査の結果では、ほとんどが50点以上(100点満点中)
- ⇒ 全体でみると60点以下の就職率が低くなっている

概ね55点以上が送り出し、受け入れの『客観的指標』

全国一律の基準という訳ではなく、地域の実情に応じて客観的指標に満たない支援対象者であっても必要性が認められた場合はハローワークで受け入れることもあり得るなど、臨機応変な対応が求められ、機械的な取り扱いにならないよう十分な注意が必要

チェックリストの効果

- ⇒ 支援対象者の「**強み・弱み**」を発見(分野別の評価)
- ⇒ 支援対象者にフィードバックすることで**意欲の向上**を図る

求められること

支援対象者に関する情報の共有化

- ① 「**本人の同意**」のもと、就職に向けての阻害要因、その解決方策の共有
⇒**チェックリストの活用**
- ② 就職に向けての目標時期、応募書類等の準備状況、応募企業の具体的な内容、採否結果等の共有
- ③ 再離職時の原因と再求職活動にかかる問題点等の共有

関係機関の「顔」の見える連携

- ① 支援対象者のレベルを把握するための「**目線**」の共有
- ② **ハローワークとの「ネットワーク強化と共同」**
- ③ 「**たらい回し**」は禁物！

V 生活困窮者自立支援制度 の見直しについて

生活困窮者自立支援法の見直しについて

1. これまでの経過

- 生活困窮者自立支援法(平成27年4月施行)附則に定める施行3年後の検討規定、「経済・財政再生計画改革工程表」を踏まえ、検討を開始。
- 昨年10月から「生活困窮者自立支援のあり方に関する論点整理のための検討会」を開始し、本年3月までに全7回開催。

○生活困窮者自立支援法 (平成二十五年法律第百五号)

附則

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行の状況を勘案し、生活困窮者に対する自立の支援に関する措置の在り方について総合的に検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

○経済・財政再生計画 改革工程表(抄)

平成29(2017)年度の次期生活保護制度の在り方の検討に合わせ、第2のセーフティネットとしての生活困窮者自立支援制度の在り方について、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)。

2. 論点整理検討会の構成

※五十音順、敬称略

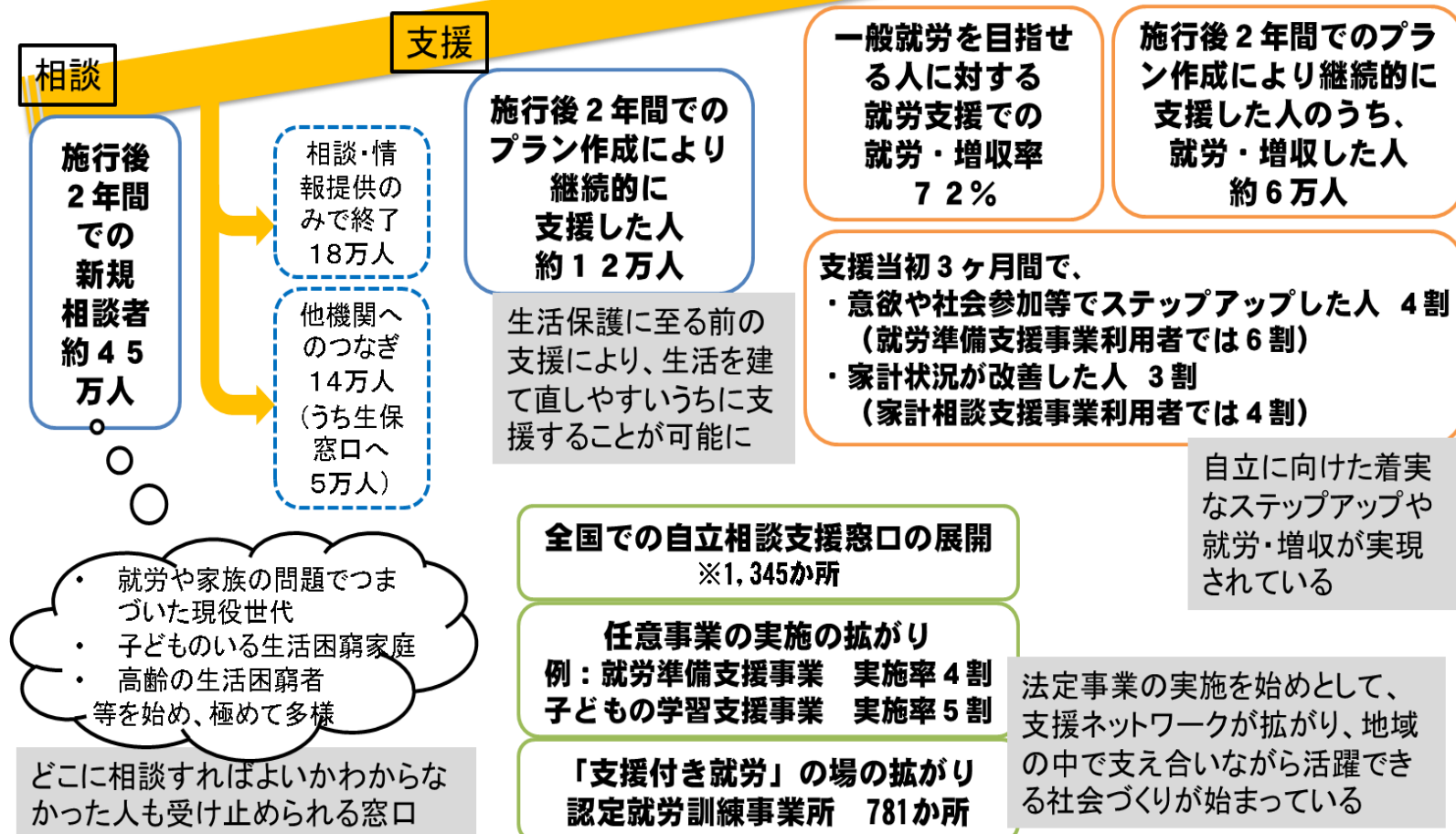
相澤 照代	川崎市健康福祉局生活保護・自立支援室長
朝比奈 ミカ	市川市生活サポートセンターそら 主任相談支援員
大津 和夫	読売新聞東京本社編集局社会保障部次長
奥田 知志	認定NPO法人抱樸(ほうぼく) 理事長
菊池 馨実	早稲田大学大学院法学研究科長
櫛部 武俊	一般社団法人釧路社会的企業創造協議会 副代表
駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授
生水 裕美	野洲市市民部市民生活相談課 課長補佐
新保 美香	明治学院大学社会学部 教授
田中 弘訓	高知市福祉事務所長
長岡 芳美	山形市社会福祉協議会 事務局長
西岡 正次	A'ワーク創造館 就労支援室長
野溝 守	埼玉県老人福祉施設協議会 副会長
前神 有里	一般財団法人地域活性化センター クリエイティブ事業室長
(座長) 宮本 太郎	中央大学法学部 教授
森脇 俊二	氷見市社会福祉協議会 事務局次長
山本 英紀	長野県健康福祉部長
渡辺 由美子	NPO法人キッズドア 理事長
渡辺 ゆりか	一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト 代表理事
和田 敏明	ルーテル学院大学 名誉教授

「生活困窮者自立支援のあり方に関する論点整理」について(概要)

- 「生活困窮者自立支援のあり方等に関する論点整理のための検討会」(座長:宮本太郎中央大学教授)において、「生活困窮者自立支援のあり方に関する論点整理」をとりまとめ。
- 今後、社会保障審議会に部会を設置し、この論点整理を踏まえた生活困窮者自立支援法の見直しについて検討を深める予定。

1. 生活困窮者自立支援制度の効果(施行後2年間の状況)

生活困窮からの
脱却・自立



2. 今後さらなる対応を要する課題と主な論点

まだ支援につながっていない生活困窮者への対応

- ・ 自ら自立相談支援機関へ相談することの難しい人にも確実に支援することが必要
- ・ 経済的困窮かどうかに関わらず、すべての相談を断らないことを徹底することが必要

支援メニューの不足

- ・ 地域に就労の場等を求める取組は試行錯誤している自治体も多い段階
- ・ 就労準備支援・家計相談支援は、支援において不可欠だが、実施率は約3割～4割
- ・ 住まいを巡る課題への支援の不足
- ・ 当座の資金ニーズへの対応
- ・ 生活保護の支援との一貫性の確保の必要性

対象者に応じた支援の必要性

- ・ 貧困の連鎖防止・子どもの貧困への対応、高齢の生活困窮者への支援が社会的課題

自治体の取組のばらつき

- ・ 先進的に取り組む自治体と取組が脆弱な自治体の差の拡大

(1) 自立相談支援事業のあり方に関する論点

- ・ 自立相談支援事業において自治体が支援員をしっかりと配置できるような枠組みの必要性
- ・ 関係機関において既に生活困窮の端緒を把握している人をしっかりと相談につなげる仕組みの必要性(生活保護、税部門、学校等)
- ・ 都道府県等の関係機関(地域自殺対策推進センター等)との連携強化
- ・ 法の対象者のあり方

(2) 就労支援のあり方に関する論点

- ・ **就労準備支援事業の必須化**
- ・ **自治体における無料職業紹介の積極的な取組**
- ・ **認定就労訓練事業所に対する経済的インセンティブ**

(5) 一時生活支援のあり方に関する論点

- ・ 一時生活支援事業の広域実施推進

(6) 居住支援のあり方に関する論点

- ・ どのような居住支援が考えられるか
- ・ 新たな住宅セーフティネットの活用

(3) 家計相談支援のあり方に関する論点

- ・ 家計相談支援事業の必須化

(7) 高齢者に対する支援のあり方の論点

- ・ 高齢者への就労、居住支援
- ・ 高齢期になる前の予防的支援

(4) 子どもの貧困への対応に関する論点

- ・ 子どもの学習支援事業の内容の標準化と、貧困の連鎖防止のための総合的な事業としての再構築
- ・ 学習支援を世帯支援につなげる

(8) 関連する諸課題に関する論点

- ・ 生活福祉資金の貸付要件等の見直し
- ・ 生活保護との間での支援の一貫性の確保

(9) 支援を行う枠組みに関する論点

- ・ 制度理念の法定化、人材養成研修のあり方
- ・ 基礎自治体を支援する都道府県の役割、町村部の施行に町村役場が当事者として参画する枠組みの必要性
- ・ 社会福祉法人が行う生活困窮者に対する支援との連携

生活困窮者自立支援法の検討について

○生活困窮者自立支援法(平成二十五年法律第百五号)附則 (抄)

(検討)

第二条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行の状況を勘案し、生活困窮者に対する自立の支援に関する措置の在り方について総合的に検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

◆経済・財政再生計画 改革工程表(平成28年12月21日経済財政諮問会議決定)(抄)

	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		自立相談支援事業における生活困窮者の年間新規相談件数 【2018年度までに40万件】	就労支援プラン対象者のうち、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75%】
＜④生活困窮者自立支援制度の着実な推進＞ 生活困窮者自立支援制度や求職者支援制度を効率的・効果的に運営する中で、就労・増収等を通じた自立を促進するため、地方自治体等において対象者の状態に合わせて適切に求職者支援制度の利用を促す								
		2017年度の次期生活保護制度の在り方の検討に合わせ、第2のセーフティネットとしての生活困窮者自立支援制度の在り方について、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)					自立生活のためのプラン作成件数【2018年度までに年間新規相談件数の50%】	継続的支援対象者の1年間でのステップアップ率 (※)【2018年度までに90%】 (※)「立意思欲等」「経済的困窮」「就労」に関する状況が改善している者の割合
							自立生活のためのプランに就労支援が盛り込まれた対象者数【2018年度までにプラン作成件数の60%】	生活困窮者自立支援制度の利用による就労者及び増収者数増加効果【見える化】
							自立相談支援機関が他機関・制度へつないだ(連絡・調整や同行等)件数【見える化】	任意の法定事業及び法定外の任意事業の自治体ごとの実施状況【見える化】

両法に係る検討経過と今後の検討の枠組

	～平成29年4月	平成29年5月～12月	平成30年
生活困窮者自立支援法	生活困窮者自立支援のあり方等に関する論点整理のための検討会(平成28年10月～平成29年3月)	社会保障審議会 生活困窮者自立支援及び生活保護部会 ※平成30年通常国会への生活困窮者自立支援法及び生活保護法改正法案の提出を含め検討 (主な検討事項) 生活困窮者自立支援法 ○ 自立相談支援のあり方 ○ 就労支援のあり方 ○ 家計相談支援のあり方 ○ 子どもの貧困への対応 ○ 一時生活支援のあり方 ○ 居住支援のあり方 ○ 高齢者に対する支援のあり方 ○ 制度理念、自治体等の役割 等 生活保護法 ○ 就労支援のあり方 ○ 子どもの貧困への対応 ○ 健康管理のあり方、医療扶助の更なる適正化 ○ 無料低額宿泊所等の規制、単独で自立した生活が困難な者に対する生活支援の検討 等	改正法案提出
生活保護法	テーマごとの検討 生活保護受給者の健康管理支援等に関する検討会(平成28年7月～平成29年4月) 生活保護受給者の宿泊施設及び生活支援の在り方に関する意見交換会(平成28年10月～平成29年4月)		
	国と地方の協議(平成29年2月～)		
生活保護基準の改定	基準部会(平成28年5月～)	(28年度は検証方法の検討) 生活保護基準に関する検証	55

社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会について

構成員氏名	所属
朝比奈 ミカ	市川市生活サポートセンターそら 主任相談支援員
石橋 良治	島根県邑南町長
浦野 正男	社会福祉法人中心会 理事長
大西 豊美	社会福祉法人みなと寮 理事長
大野 トシ子	千葉県民生委員児童委員協議会会長
岡崎 誠也	高知市長
岡部 卓	首都大学東京都市教養学部 教授 ほうぼく
奥田 知志	認定NPO法人抱樸 理事長
勝部 麗子	社会福祉法人豊中市社会福祉協議会福祉推進室長
菊池 馨実	早稲田大学大学院法学研究科長
小杉 礼子	独立行政法人労働政策研究・研修機構 特任フェロー

構成員氏名	所属
駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授（部会長代理）
生水 裕美	野洲市市民部市民生活相談課 課長補佐
新保 美香	明治学院大学社会学部 教授
竹田 匡	北海道釧路町地域包括支援センター（社会福祉士）
平川 則男	日本労働組合総連合 総合政策局長
福田 紀彦	川崎市長
松井 一郎	大阪府知事
松本 吉郎	日本医師会 常任理事
宮本 太郎	中央大学法学部 教授（部会長）
渡辺 由美子	NPO法人キッズドア 理事長

（計21名、五十音順・敬称略）

【別紙】生活困窮者自立支援制度及び生活保護制度の見直しに関する論点整理
(平成29年11月16日第10回部会資料より)

VI. その他(情報提供)

- ① 助成金、求職者支援訓練について
- ② 働き方改革について
- ③ 労働関連法令について

① 助成金、求職者支援訓練について

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）

1 趣 旨

平成29年度予算額 1,433,778千円

生活保護受給者等の多くは、傷病、精神疾患や家庭の事情等様々な阻害要因を複合的に抱えており、これらの者を雇い入れる事業主は、就労時間や作業負荷等の雇用管理上の配慮が必要となる。このため、雇入れ事業主の雇入れ時の経費負担軽減を行うことにより、これらの者の就職を促進する。

2 内 容

（1）対象事業主

生活保護受給者等（地方公共団体が労働局・ハローワークと締結した協定に基づきハローワークに支援要請を行った者）を、公共職業安定所や特定地方公共団体、一定の要件を満たした民間職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

（2）助成対象期間

1年

（3）支給金額

短時間労働者以外の者 : 30万円(25万円)※1 × 2※2
短時間労働者 : 20万円(15万円) × 2

※1 括弧内は中小企業以外に対する支給額

※2 6か月ごとに2回支給

トライアル雇用助成金 (一般トライアルコース)

■ 概要

職業経験の不足などから、就職が困難な求職者の正規雇用等の早期実現を図るため、これらの求職者を、常用雇用へ移行することを目的に一定期間（原則 3 か月）試行雇用する事業主に対して助成する制度。

■ 助成内容等

対象労働者	支給額
就労経験のない職業に就くことを希望する者	月額4万円
就労支援にあたり、特別の配慮を有する者 (生活保護受給者、日雇い労働者、ホームレス等)	
母子家庭の母等(父子家庭の父含む) 若者認定企業の事業主が若年者(35歳未満)を雇用	月額5万円

※ ハローワーク、職業紹介事業者等（助成金の取扱いに係る同意書の提出が必要）の紹介が必要。

※ 母子家庭の母等の場合、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の第2期の併用が可能。

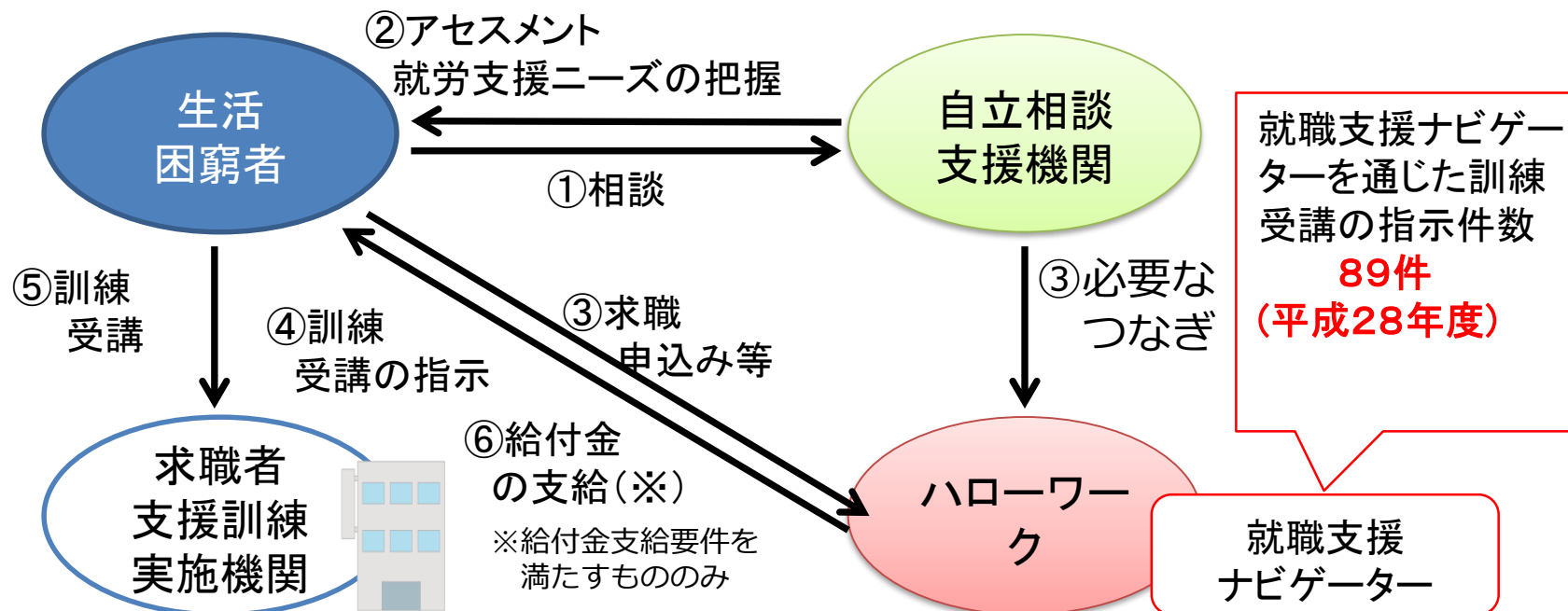
■ 予算及び実績

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
予算額	51.5億円	70.7億円	118.9億円	89.6億円	40.7億円	37.8億円
実 績	53.0億円	33.8億円	36.7億円	32.3億円	28.3億円	61 -

求職者支援制度

- 求職者支援制度を利用するには、ハローワークに求職申込みをする等利用要件に合致することを確認した上で、**ハローワークから訓練受講の指示を受けることが必要**となります。
- 生活困窮者のうち求職者支援制度の利用意向がある人については、自立相談支援機関からハローワークにつないだ上で必要な手続を行い、訓練を受講することとなります（自立相談支援機関は訓練受講中の伴走支援を行う）。

【連携のイメージ】



職業訓練受講給付金(月10万円+通所手当)を受給しながら訓練の受講をすることで、早期就労につなげることが可能。

(注) 訓練受講の指示に至った件数120件の出典は、厚生労働省職業安定局就労支援室

求職者支援制度について

求職者支援制度の趣旨・目的

- 雇用保険を受給できない求職者に対し、
 - ・ 訓練を受講する機会を確保するとともに、
 - ・ 一定の場合には、訓練期間中に給付金を支給し、
 - ・ ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの。
- 就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所を義務付け

対象者

- 雇用保険を受給できない者で、就職を希望し、支援を受けようとする者
具体的には、
 - ・ 雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者
 - ・ 雇用保険の適用がなかった者
 - ・ 学卒未就職者、自営廃業者等
- が対象

訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を認定。
- 成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定し、これに則して認定。
- 訓練実施機関には、就職実績も加味(実践コースのみ)した奨励金を支給。

給付金

- 訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金(月10万円+交通費及び寄宿する際の費用(ともに所定の額))を支給。
- 不正受給について、不正受給額(3倍額まで)の納付・返還のペナルティあり。

訓練受講者に対する就職支援

- 訓練開始前、訓練期間中、訓練修了後と、一貫してハローワークが中心となり、訓練実施機関と緊密な連携を図りつつ、支援。
- ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援(必要に応じ担当者制で支援を行う)。

求職者支援訓練について

1. 訓練の種類

* 訓練期間：基礎コースは2～4ヶ月、実践コースは3か月～6か月の間で設定

- ・基礎コース　－社会人としての基礎的能力及び短時間で習得できる技能等を付与する訓練
- ・実践コース　－就職希望職種における職務遂行のための実践的な技能等を付与する訓練

2. 訓練の認定

- ・厚生労働大臣が認定。
(職業訓練実施計画で定めた上限値を上回る申請があった場合は、これまでの就職実績等が高いものから認定。)
- ・求職者支援訓練の質の向上を図るため、就職実績が一定の水準以下の場合等は認定しない。
このため、次のような要件を設定。
 - ＜訓練内容等に関する要件＞
 - ・求職者支援訓練を認定申請する前3年間に於いて、同程度の期間及び時間の職業訓練を実施した実績があること。
 - ・講師は、専門知識等に加え、「担当科目の内容を指導した十分な経験を有すること」も必要であること。
 - ・習得状況を毎月評価すること、修了評価すること、修了評価を記載したジョブカードを交付すること。
 - ・求職者支援訓練の受講者の就職実績が著しく悪くないこと。
 - ＜就職支援に関する要件＞
 - ・就職支援責任者を配置すること。

3. 訓練実施機関に対する奨励金

- ・実践コース：就職実績に応じた支払制度
訓練修了者のうち、特に安定した雇用が実現した(雇用保険被保険者となった)者が

60%以上の訓練	7万円／人月
35%以上60%未満の訓練	6万円／人月
35%未満の訓練	5万円／人月
- ・基礎コース：受講者数に応じた定額制
6万円／人月

※建設人材育成コースについては、10万円／人月

※この他、託児サービスを提供する訓練実施機関に対し、児童一人当たり月6万6千円を限度に保育奨励金を支給

職業訓練受講給付金について

1. 額

- ・給付金支給単位期間(※)ごとに10万円
ただし、日数が28日未満の給付金支給単位期間については、3,580円×日数
- ・あわせて交通費及び寄宿する際の費用(ともに所定の額)も支給
※ 「支給単位期間」とは、訓練の開始日から1か月ごとに区切った期間

2. 要件

給付金支給単位期間について、

- ① 収入が8万円以下であること
- ② 世帯(※)の収入が25万円以下であること
- ③ 世帯の金融資産が300万円以下であること
- ④ 現に居住する土地・建物以外に土地・建物を所有していないこと
- ⑤ 訓練の全ての実施日に訓練を受講していること
(やむを得ない理由により受講しなかった実施日がある場合にあっては、8割以上)
- ⑥ 世帯の中で他に当該給付金を受給し、訓練を受講している者がいないこと
- ⑦ 過去3年以内に失業等給付等の不正受給をしていないこと

※世帯＝同居の又は生計を一にする別居の配偶者、子及び父母

3. 受給できる日数等

- ・12(1年相当)(必要な場合は24(2年相当))の給付金支給単位期間について支給
- ・直前に給付金の支給を受けた訓練の最初の支給単位期間の初日から6年を経過しない場合には支給しない

4. 手続等

- ・ハローワークで個別に就職支援計画を作成し、就職支援を行う(必要に応じて個別担当者制)
- ・月に1回ハローワークに来所し、前月の訓練の出席状況等を確認して、給付金を支給
- ・ハローワークに来所しない場合は、以後不支給
- ・不正受給について、不正受給額(3倍額まで)の納付・返還のペナルティ

② 働き方改革について

働き方改革の推進

働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行
 - (コンセンサスに基づくスピードと実行)
 - (ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
 - (フォローアップと施策の見直し)

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備(基本的考え方)
 - (同一労働同一賃金のガイドライン)
 - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
 - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
 - ④ 派遣労働者の取扱(法改正の方向性)
 - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
 - ④ 派遣労働者に関する法整備
- (2) 法改正の施行に当たって

3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- (基本的考え方)
- (法改正の方向性)
- (時間外労働の上限規制)
- (パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
- (勤務間インターバル制度)
- (法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
- (現行制度の適用除外等の取扱)
- (事前に予測できない災害その他事項の取扱)
- (取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
- (企業本社への監督指導等の強化)
- (意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のキャリア教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
- (他の政府計画との連携)

働く人の視点に立った働き方改革の意義(基本的考え方)

- 日本経済再生に向けて、**最大のチャレンジは働き方改革。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもの。働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにする。**
- 働き方改革こそが、**労働生産性を改善するための最良の手段。**生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。社会問題であるとともに経済問題。
- 雇用情勢が好転している今こそ、政労使が3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要。これにより、人々が人生を豊かに生きていく、**中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てる**ようになる。

経済社会の現状

- 4年間のアベノミクスは、大きな成果を生み出した。
 - ✓ [名目GDP]47兆円増加、9%成長
 - ✓ [賃上げ]ベースアップが4年連続で実現しつつある
 - ✓ [有効求人倍率]25年ぶりの高水準、史上初めて
47全ての都道府県で1倍超。
 - ✓ [正規雇用]26か月連続で前年を上回る勢い。
 - ✓ [相対的貧困率]足元で減少、子供の相対的貧困率は初めて減少に転じた。
- 他方、個人消費や設備投資といった民需は、持ち直しつつあるものの、足踏みがみられる。
- 経済成長の隘路の根本は、人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足。
- 日本経済の再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図ることが必要。
- 一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能。

日本の労働制度と働き方にある課題

正規、非正規の不合理な処遇の差 = 正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。

世の中から「非正規」という言葉を一掃していく

正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されている納得感が醸成。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要、それによって労働生産性が向上していく。

長時間労働 = 健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因。

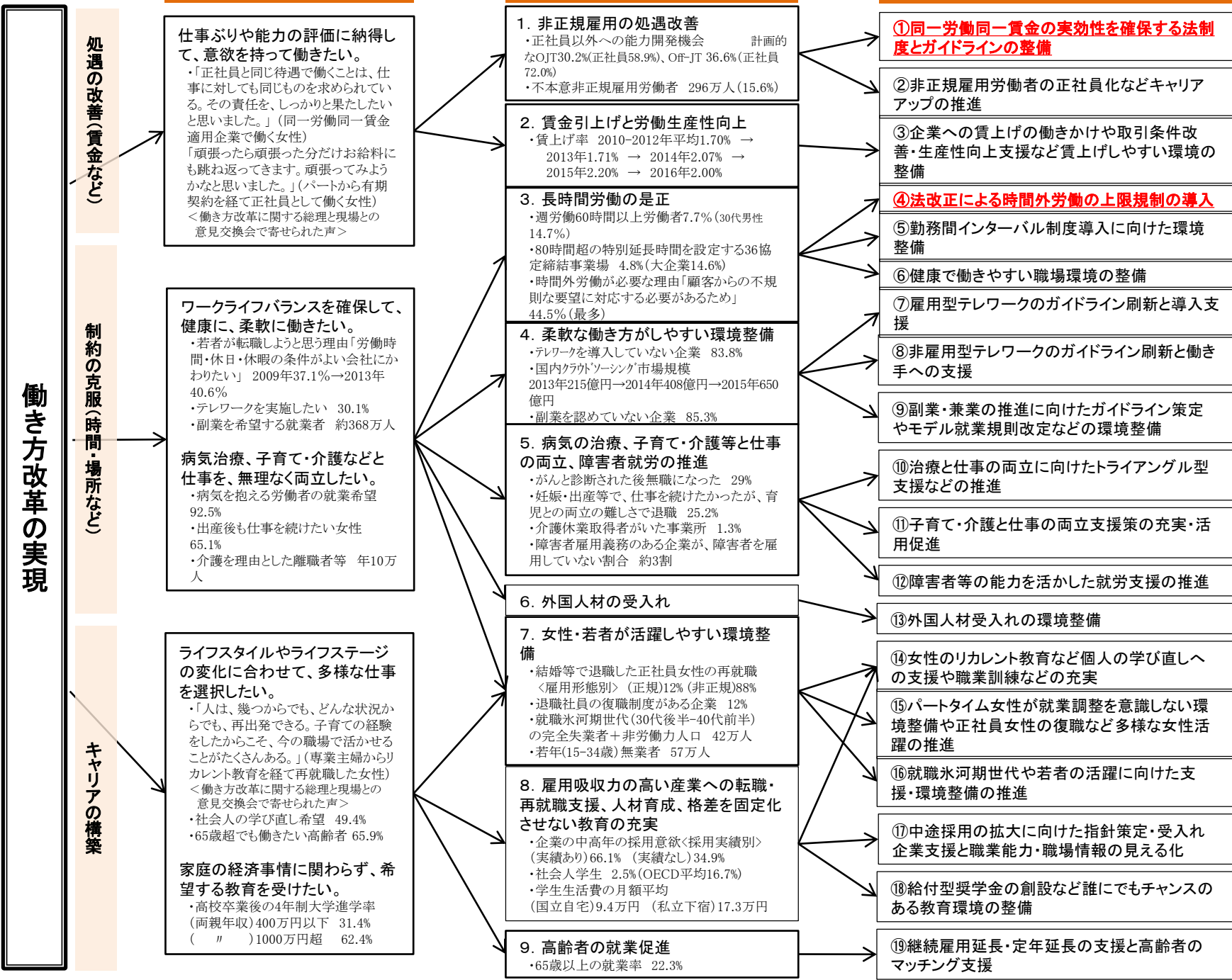
長時間労働を自慢するのような風潮が蔓延・常態化している現状を変えていく

長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンアワー）当たりの労働生産性向上につながる。

単線型の日本のキャリアパス = ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。

単線型の日本のキャリアパスを変えていく

転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計可能に。付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にも寄与。



同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善(抄)

- ・ 政府のガイドライン案の概要は、以下のとおり。

① 基本給の均等・均衡待遇の確保

- ・ **基本給**が、職務に応じて支払うもの、職業能力に応じて支払うもの、勤続に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。すなわち、均衡だけでなく、均等にも踏み込んだものとしている。
- ・ **昇給**についても、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合には、同様の職業能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を求める。

② 各種手当の均等・均衡待遇の確保

- ・ **ボーナス（賞与）**について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。
- ・ **役職手当**についても、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、同一の役職・責任には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。
- ・ そのほか、業務の危険度等に応じて支給される**特殊作業手当**、交代制勤務などに応じて支給される**特殊勤務手当**、所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当・出張旅費**、勤務時間内に食事時間が挟まれている際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働くことに対する補償として支給する**地域手当**等については、同一の支給を求める。

- ・ なお、基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「**無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる**」という主観的・抽象的説明に終始しがちであるが、これでは足りず、**職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。**

同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善(抄)

- ・ 政府のガイドライン案の概要は、以下のとおり。(つづき)

③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保

- ・ 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、**慶弔休暇**、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を求める。
- ・ **病気休職**については、無期雇用パートタイム労働者には無期雇用フルタイム労働者と同一の、有期雇用労働者にも労働契約の残存期間については同一の付与を求める。
- ・ **法定外年休・休暇**については、勤続期間に応じて認めている場合には、同一の勤続期間であれば同一の付与を求め、特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定することを要することとする。
- ・ **教育訓練**については、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

④ 派遣労働者の取扱

- ・ 派遣元事業者は派遣労働者に対し、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施が求められる。

罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正（抄）

- 我が国は欧州諸国と比較して労働時間が長く、この20年間フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばい。仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働の是正が必要。このためには、いわゆる36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正が不可欠。
- 労働基準法の改正の方向性は、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会の両団体が時間外労働の上限規制等に関して労使合意したことを踏まえて、以下のとおり。

法改正の考え方

- 今回の法改正は、まさに、**現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることをできない上限を設定するもの。**

時間外労働の上限規制

- 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、**原則として、月45時間、かつ、年360時間**とする。
- 特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることをできない時間外労働時間を年720時間**とする。
- かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限として
 - ① **2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内**
 - ② **単月では、休日労働を含んで100時間未満**
 - ③ **原則を上回る特例の適用は、年6回を上限**
- 労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、行政官庁は、当該指針に関し、労使等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。**

パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策

- 労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。
 - ✓ 職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。
 - ✓ 過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す

勤務間インターバル制度

- 労働時間設定改善法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課す。
- 普及促進に向けて労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げ。
- 制度を導入する中小企業への助成金活用や好事例周知。

罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

法施行までの準備期間、見直し

- 中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備時間を確保。
- 政府は、法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、改正後の労働基準法等の実施状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行う。

現行の適用除外等の取扱

自動車運転	✓ <u>改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間（＝月平均80時間）以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける。</u> ✓ 5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進。
建設	✓ <u>改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する（ただし、復旧・復興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない）。</u>併せて、<u>将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける。</u> ✓ 5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進。
医師	✓ <u>時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要。</u> ✓ 具体的には、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、<u>2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。</u>
研究開発	✓ 専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在。 ✓ このため、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課することを前提に、<u>現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。</u>

③ 労働関連法令について

やさしい労務管理の手引き

【はじめに】

このパンフレットは、各企業の方々に活用していただけるよう、労働基準法を中心とする関係法令を分かりやすくまとめたものです。

労働者が安心して安全に働くことができ、企業活動を円滑に行えるようにするには、各企業の皆さんに労働関係法令の内容を正しく理解し、遵守していただく必要があります。

第1章 労働法について

1 労働法と労働契約について

労働法といっても、「労働法」という名前の1つの法律があるわけではなく、労働問題に関するたくさんの法律をひとまとめにして労働法と呼んでいます。その中には、労働基準法、最低賃金法など様々な法律が含まれています。このパンフレットでは、こうした様々な法律で定められている約束事のうち、使用者の皆さんが果たすべき義務を中心に解説していきます。

労働者が提供する労働力を利用して事業活動を行うために、企業（使用者、事業主）は労働者との間で労働契約を結びます。この際、どういう条件で労働者を使用するかといった契約内容は、使用者と労働者の合意で決定するのが基本です。

ただし、①使用者と労働者の交渉力の違いがあるため、契約の自由を制限し労働者の保護を図る必要があること、②労働者の契約上の債務は自分自身の心身を使った労務の提供であるため、労働者の健康や安全の確保を図る必要があることなど、労働契約には他の契約にはない特色があります。

こうしたことから、契約自由の原則を修正し、労働基準法などの法令において労働契約で定める労働条件の最低基準が定められています。この最低基準は罰則と行政監督つきで設定されており、使用者はこの基準を遵守する必要があります。仮に、労働者と使用者双方の合意の上で、労働基準法等で定める最低基準に達しない労働契約を結んだとしても、それは無効となり、労働基準法等の定めた基準と同様の定めをしたものとみなされます。

また、既に述べたように、労働契約において、給付すべき債務は人が提供する労働力であり、注文主から仕事の完成や事務の遂行を任される「請負」や「業務委託」といった形態とは異なります。「請負」や「業務委託」といった形態は、注文主から受けた仕事の完成に対して報酬が支払われるというものであるため、こうした形態で働く人は注文主の指揮命令を受けず、基本的には「労働者」としての保護を受けることにはなりません。

ただし、「業務委託」や「請負」といった契約をしていても、実態として使用従属関係が認められるときは、この関係は労働関係であり、働く人は労働基準法上の「労働者」であるということになります。

第2章 労働者を雇い入れるとき

1 労働契約を結ぶとき

使用者と労働者の雇用関係は、労働契約を締結することによって始まります。労働契約を結ぶに当たっては、使用者は労働者に対して、賃金、労働時間などの労働条件を必ず明示しなければなりません。更に、特に重要な次の6項目については、労働者に対してきちんと書面を交付しなければいけません（労働基準法第15条）。

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）※
- ② 期限の定めがある契約の更新についてのきまり（更新があるかどうか、更新する場合の判断のしかたなど）
- ③ 労働者がどこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ④ 仕事の時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務のローテーション等）
- ⑤ 賃金はどのように支払われるのか（賃金の決定、計算と支払いの方法、締切と支払日の時期）
- ⑥ 労働者が辞めるときのきまり（退職に関すること（解雇の事由を含む））

※ 労働契約を締結するときに、期間を定める場合と、期間を定めない場合があります。期間の定めのある契約は、原則として3年を超えてはならないとされています（労働基準法第14条）。

※ パートタイム労働者を雇い入れたときは、上記に加え、昇給、退職手当及び賞与の有無並びにパートタイム労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口を文書の交付などにより当該労働者に明示しなければなりません（パートタイム労働法第6条第1項）。

これら以外の労働契約の内容についても、使用者と労働者はできる限り書面で確認する必要があると定められています（労働契約法4条第2項）。

【労働契約の禁止事項】

労働基準法では、使用者が契約に盛り込んで서는ならない条件も定めています。

- ① 賃金、労働時間その他の労働条件について、国籍、信条又は社会的身分を理由として差別的取扱いをすること（労働基準法第3条）
- ② 女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをすること（労働基準法第4条）
- ③ 労働者が労働契約に違反した場合に違約金を支払わせることやその額を、あらかじめ決めておくこと（労働基準法第16条）
- ④ 労働することを条件として労働者にお金を前貸しし、毎月の給料から一方的に天引きする形で返済させること（労働基準法第17条）
- ⑤ 労働者に強制的に会社にお金を積み立てさせること（労働基準法第18条）

2 就業規則

職場において守られるべき規律や共通の労働条件を定めたものが「就業規則」です。職場でのルールを定め、それを守ることで労働者が安心して働き、無用のトラブルを防ぐことができるので、就業規則の役割は重要です。就業規則について、使用者が気をつけるべき事項には以下のようなものがあります。

常時10人以上の労働者を使用する事業場は必ず就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません（労働基準法第89条）。

※「労働者」にはパートタイム労働者やアルバイト等も含まれます。

就業規則に必ず記載しなければいけない事項（労働基準法第89条）

○ **始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替勤務制の場合の就業時転換（交替制）に関する事項**

○ **賃金に関する事項**

○ **退職に関する事項**

○ **就業規則の作成・変更をする際には必ず労働者代表の意見を聴かなければなりません**（労働基準法第90条）。

※「労働者代表」とは、①事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、②そのような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者とされています。

就業規則の内容は法令や労働協約に反してはなりません（労働基準法第92条、労働契約法第13条）。

就業規則は、作業場の見やすい場所に常時掲示するか備え付ける、労働者に配布するなどの方法により周知しなければなりません（労働基準法第106条）。

3 各種保険と年金制度

労働者が安心して働くことができるよう、労働者が病気やケガをしたときなど様々な場面で必要な給付を受けられるようにして、労働者の生活を守ることを目的とした制度があります。これらは、法律に基づき、事業主等に保険料等の費用の負担が義務付けられており、これによって必要な給付等が行われます。

第3章 労働条件に関するルール

1 賃金

賃金とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」をいいます（労働基準法第11条）。したがって、①使用者が労働者に支払うもの、②労働の対償であるもの、の2つの要件を満たすものは、名称の如何を問わず全て賃金です。

賃金の決定に当たって

賃金の決定の仕方や額については、使用者と労働者が対等の立場で決定するのが基本ですが、以下の点について気をつけなければなりません。

使用者は、労働者に対し、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。（最低賃金法第4条）。

使用者は、事業場ごとに賃金台帳を作成しなければなりません（労働基準法第108条）。

賃金の支払い方について

賃金が、全額確実に労働者に渡るように、支払い方にも決まりがあり、次の4つの原則が定められています（労働基準法第24条）。

①通貨払いの原則

賃金は現金で支払わなければならない、現物で支払ってははいけません。ただし、労働者の同意を得た場合は、銀行振込み等の方法によることができ、また、法令または労働協約で定めた場合は通貨以外のもので支払うことができます。

②直接払いの原則

賃金は労働者本人に支払わなければならない、労働者の代理人や親権者等に代わりに支払うことはできません。

③全額払いの原則

賃金はその全額を支払わなければなりません。したがって強制的に賃金の一部を控除して(天引きして)支払うことは禁止されています。

ただし、所得税や社会保険料など、法令で定められているものの控除は認められています。それ以外の控除(社宅の費用など)は、労働者の過半数で組織する労働組合、または労働者の過半数を代表する者と労使協定を結んでいる場合は認められます。

④毎月1回以上定期払いの原則

賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。一定期日なので、「毎月15日」というように明確に支払期日を定めてその期日に支払う必要があります。

年俸契約の場合も、先払いでない限り、毎月分割払いしなければなりません。ただし、臨時の賃金や賞与(ボーナス)は例外です。

2 労働時間と休憩・休日など

業務の能率・生産性の向上のため、また、労働者の生活の充実・向上のためにも、労働時間や休日などを適正に管理することが必要です。

労働時間

労働時間とは、始業時刻から終業時刻までの時間から命令時間を除いた時間をいいます。この労働時間は、労働者が使用者の指揮命令下にある時間をいい、必ずしも実際に作業に従事していることは要しません。したがって、会議が始まるまでの待機時間や途切れた資材の到着を待って作業の手を止めている場合など、実際には何もしていなくてもその場を離れることができない場合、これらの時間(一般に「手待時間」といいます。)は労働時間ということになります。

労働時間の長さは法律で制限されており、労働基準法では、1日の労働時間を8時間以内、1週間の労働時間を40時間以内と定めています(法定労働時間、労働基準法第32条)。

時間外労働・休日労働

法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、あらかじめ労働者の過半数を代表する者又は労働組合との間に、「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督署に届け出なければいけません。(労働基準法第36条)
この協定は労働基準法第36条に規定されていることから、「36協定(サブロク協定)」と呼ばれています。

36協定を結んで労働者を使用する場合に気をつけるべきことは以下のとおりです。

- 使用者は、時間外労働・休日労働を行わせるためには、労働者の過半数を代表する者又は労働組合との間で、書面により36協定を締結しなければなりません。
- 使用者はこの36協定を、所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。
- 36協定により延長できる労働時間については、厚生労働大臣が定める「時間外労働の限度に関する基準」(厚生労働省告示)において上限時間が示されており、協定内容はこの基準に適合するようにならなければなりません(原則月45時間、年360時間)。
- ただし、この限度基準には例外があり、「特別の事情」が生じた時に限り、限度時間を超える一定の延長時間の協定が可能です(特別条項付き協定)。この「特別の事情」は、「臨時的なものに限る」とこととされており、「臨時的なもの」とは一時的または突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分以上を超えないことが見込まれるものをいいます。

○ また、使用者が労働者に時間外労働をさせた場合には割増賃金を支払わなければなりません。

- 1か月60時間を超える時間外労働については50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。ただし、中小企業については当分の間25%以上の割増賃金の支払いで足りるとされています。

この割増賃金は雇用形態に関わらず、すべての労働者に適用されます。よって、アルバイトやパートタイム労働者にも支払わなければなりません。

- ① 法定労働時間を超えて働かせた時(時間外労働)は25%以上増 ※
- ② 法定休日に働かせた時(休日労働)は35%以上増
- ③ 午後10時から午前5時までの深夜に働かせた時(深夜労働)は25%以上増

☆ 例えば、法定労働時間外の労働かつ深夜労働であった場合(①+③)は、支給される賃金は50%以上増えます。

休憩・休日

使用者は1日の労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも60分の休憩を勤務時間の途中で与えなければいけません(労働基準法第34条)。休憩時間は、原則として、労働時間の途中で、一斉に与え、かつ、自由に利用させなければなりません(ただし、労使協定を締結することにより、この一斉付与の原則が適用除外となります。)

したがって、労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されていれば、それは休憩時間ではなく労働時間とみなされます。

また、労働契約において労働義務を免除されている日のことを休日といいます。**使用者は労働者に毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません(法定休日、労働基準法第35条)。**休日については、以下のことにも気をつけなければなりません。

○ 1週間の中で何曜日を休日としても、週によって休日の曜日が異なってもかまいません。

休日は、原則として午前0時から午後12時までの継続24時間の暦日で与えなければなりません。

○ 1日のうち一部でも仕事をさせれば、たとえ1時間くらいの短い時間であったとしても、その日は休日を与えたことにはなりません(休日としていた日であれば、休日労働をさせたこととなります。)

年次有給休暇

労働基準法では、一定の要件を満たした労働者に対して年次有給休暇を与えることを使用者に義務付けています(労働基準法第39条)。年次有給休暇を付与する際には、以下のことに気をつけなければなりません。

年次有給休暇の付与要件は、①6か月継続勤務し、②所定労働日の8割以上を出勤することで、この要件を満たした労働者には、最低10日間の年次有給休暇を付与しなければなりません。その後、勤続年数が増えていくと、8割以上の出勤の条件を満たしている限り、1年ごとに取れる休暇日数は増えていきます(20日が上限。)

第4章 労働関係が終了するとき

労働関係の終了とは、労働者が何らかのかたちで会社を辞め、会社との労働関係を消滅させることをいいます。終了のかたちは大別して3つ(①退職、②解雇、③契約期間の満了等による終了)あります。

1 退職

労働者からの申し出によって労働契約を終了することを退職といいます。退職はその意思表示から2週間で効力を生じることになります(民法第627条第1項)。会社の就業規則等には、退職に関する手続きについて、「労働者が自己の都合により退職しようとするときには、少なくとも14日前までに申し出なければならない」というような規定をおいていることが多いようです。

また契約期間の定めがある有期労働契約を結んでいた場合には、やむを得ない事情がある場合を除いて、使用者は契約を解除することはできません。

2 解雇

解雇は使用者から一方的に労働契約を終了するもので、労働者に重大な影響を及ぼすことから、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、労働者を解雇することはできません(労働契約法第16条)。個別の事案について解雇が無効かどうかの判断は、訴訟の中で裁判所によって行われます。

また、労働契約法だけでなく他の法律においても、一定の場合については解雇が明示的に禁止されています(以下、主なもの)。

〈労働基準法〉

- ・ 業務上災害のため療養中の期間とその後の30日間の解雇
- ・ 産前産後の休業期間とその後の30日間の解雇
- ・ 労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇

〈労働組合法〉

- ・ 労働組合の組合員であること等を理由とする解雇

〈男女雇用機会均等法〉

- ・ 労働者の性別を理由とする解雇
- ・ 女性労働者が結婚・妊娠・出産・産前産後の休業をしたことを理由とする解雇

〈育児・介護休業法〉

- ・ 労働者が育児・介護休業等を申し出たこと、または育児・介護休業等をしたことを理由とする解雇

使用者が労働者を解雇する際に気をつけなければならない事項は以下のとおりです。

使用者は、就業規則に解雇事由を記載しておかなければなりません（労働基準法第89条）。

合理的な理由があっても、使用者が労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日前に解雇の予告をする必要があります。解雇の予告をしない場合には、30日分以上の平均賃金（＝解雇予告手当）を支払わなければなりません（予告の日数が30日に満たない場合には、その不足日数分の平均賃金を、解雇予告手当として支払う必要があります。例えば、解雇日の10日前に予告した場合は、20日×平均賃金を支払う必要があります。）（労働基準法第20条）。

労働者が解雇の理由について証明書を請求した場合には、会社はすぐに労働者に証明書を交付しなければなりません（労働基準法第22条）。

3 契約期間の満了等による労働契約の終了

労働契約期間の満了

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結する場合、上限は原則3年以内とされています。労働契約に期間が定められている場合には、その期間が満了することにより、労使双方からの意思表示がなくても、労働契約は当然に終了するので解雇の予告等は必要ありません。

ただし、3回以上契約が更新されている場合や1年を超えて継続勤務している人については、契約を更新しない場合、使用者は30日前までに予告をしなければならないとされています（「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」＜厚生労働省告示＞）。

さらに、反復更新の実態などから、実質的に期限の定めのない契約と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、雇止め（契約期間が満了し、契約が更新されていないこと）をすることに、客観的・合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは雇止めが認められません。その場合、今までと同じ労働条件で、有期労働契約が更新されることになります（労働契約法第19条）。

なお、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みがあった場合には、期限の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換することになります（労働契約法第18条）。

定年

「定年」とは、労働者が一定の年齢に達したときに自動的に労働契約が終了する制度であって就業規則等に定められたものをいいます。この場合には解雇の予告等は必要ありません。なお、定年の定めをする場合には60歳を下回ることはできないとされています（高年齢者雇用安定法第8条）。また、定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、65歳までの安定的な雇用確保を図るために、①定年年齢の65歳までの引上げ②65歳までの継続雇用制度の導入（希望者全員を65歳まで継続雇用する制度）③定年の定め廃止のいずれかの措置をとらなければなりません（高年齢者雇用安定法第9条）。

【整理解雇とは】

使用者が、不況や経営不振などの理由により、解雇せざるを得ない場合に人員削減のために行う解雇を整理解雇といいます。これは使用者側の事情による解雇ですから、次の事項に照らして整理解雇が有効か否か厳しく判断されます。

○人員削減の必要性

人員削減措置の実施が不況、経営不振などによる企業経営上の十分な必要性に基づいていること

○解雇回避の努力

配置転換、希望退職者の募集など他の手段によって解雇回避のために努力したこと

○人選の合理性

整理解雇の対象者を決める基準が客観的、合理的で、その運用も公正であること

○解雇手続の妥当性

労働組合または労働者に対して、解雇の必要性とその時期、規模・方法について納得を得るために説明を行うこと

【退職勧奨について】

退職勧奨とは、使用者が労働者に対し「辞めて欲しい」などといって退職を勧めることをいいますが、これは解雇予告とは異なり、退職勧奨に応じるか否かは労働者の自由です。多数回や長期にわたる退職勧奨が、違法な権利侵害に当たるとされた裁判例もあります。裁判例については、こちらのパンフレット（<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/150329-1.pdf>）を参照ください。

労働基準監督署

賃金、労働時間、安全衛生などについての監督、指導、労働基準関係法令に基づく許可、認可などの事務を行っています。労働基準監督署の所在地や連絡先については下記ホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

※労働基準監督官について

労働基準監督官は、労働基準監督署などに配置され、各企業において適正な労働条件が確保されるよう会社を指導する専門職の職員です。具体的にはあらゆる会社に立ち入り、法律に定められた賃金・労働時間や安全衛生に関する基準が守られているか調査し、これが守られていない場合には、その是正を指導することによって、労働者の労働条件を確保し、向上させることを任務としています。

労働者は、労働基準関係法令に違反がある場合には、労働基準監督官に権利救済を求めることができます（これを申告といいます）。申告を契機として、労働基準監督官が会社へ赴くなどした際、法律違反が認められた場合には、是正を図るよう行政指導を行います。申告にもとづく労働基準監督官の調査は労働者の氏名を使用者に伝えずにできる場合もあります。使用者は、労働者が申告をしたことを理由として不利益な取り扱いをしてはならないとされています。労働基準監督官が取り扱う法律は、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法などの労働基準関係法令です。

労働条件相談ほっとライン

違法な時間外労働、過重労働による健康障害、賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する問題について、専門知識を持つ相談員が、法令・裁判例などの説明や各関係機関の紹介などを行う無料電話相談です。

【フリーダイヤル】0120-811-610（はい！ ろうどう）

受付時間： 平日（月・火・水※・木・金） 17時～22時

土・日 10時～17時

※平成29年4月1日より水曜日にも相談を受け付けます。

総合労働相談コーナー

全国各地の労働局や労働基準監督署などに設置している総合労働相談コーナーでは、労働条件、募集・採用、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野について、労働者、事業主どちらからの相談でも、専門の相談員が、面談あるいは電話で受けています（ご相談は無料です）。労働関係で困ったことがあった場合、ぜひ相談してみてください。各地に設置している総合労働相談コーナーの所在地や連絡先については、下記ホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

社会保険労務士

社会保険労務士は、国家資格であり、労務管理や労働保険・社会保険に関する相談等に応じることができる労働・社会保険分野のエキスパートです。労務管理や、各種保険関係の手続などについて、分からないこと、困ったことがあった場合は相談することができますし、書類の作成や提出代行などを依頼することもできます。

労働委員会

不当労働行為（P.3参照）があった場合に労働組合や労働者を救済したり、ストライキなどの労働争議があった場合に労働組合と会社の間の争いの解決のための調整（あっせん、調停、仲裁）を行います。また、労働者個人と会社の間での労働条件など労働問題に関する争いを解決するための支援（個別労働紛争のあっせん）を行っています（注：個別労働紛争のあっせんについては、一部の都道府県労働委員会を除く）。労使間で紛争が解決困難な場合はご相談下さい。なお、ご利用は無料です。

都道府県労働委員会の所在地や連絡先については、下記ホームページをご覧ください。

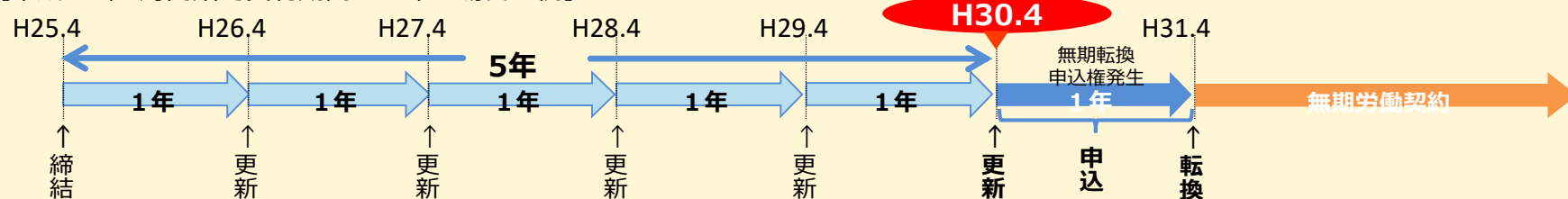
<http://www.mhlw.go.jp/churoi/chihou/pref.html>（都道府県労働委員会）

安心して働くための「無期転換ルール」とは ～平成30年4月から無期労働契約への転換申込みが本格化！～

無期転換ルールとは

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。

【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



※ 無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則などの改定などが必要です。

対象となる方は

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

無期転換の申込みは、書面で行うことをお勧めします

無期転換申込み権の発生後、働く方が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します（会社は断ることができません）。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、のちのちのトラブルを防ぐため、書面で行うことをお勧めします。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込み権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。また、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もありますので、慎重な対応が必要です。

お困りの場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

くわしくは無期転換ポータルサイトへアクセス！

無期転換ルールの概要や無期転換のメリットなどのほか、相談先である都道府県労働局の一覧等を掲載しています。

無期転換サイト

検索



<http://muki.mhlw.go.jp/>



男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

- ◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件
- ◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件
- ◆ 昇進における転勤経験要件

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント・妊娠、出産等に関するハラスメント対策

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上):義務／中小企業(300人以下):努力義務

① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ✎ 状況把握の基礎項目（省令で規定：必ず把握しなければならないもの）
①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

※必要に応じて選択項目（省令で規定）についてさらに把握・分析

② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表 （指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

- ✎ 行動計画の必須記載事項
▶目標（定量的目標） ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

③ 女性の活躍に関する情報公表

- ✎ 情報公表の項目（省令で規定）
女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列举）から事業主が適切と考えるものを公表

④ 認定制度

- ✎ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

⑤ 履行確保措置厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

3 その他（施行期日等）

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ▶原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。 ▶施行3年後の見直し。 ▶10年間の時限立法。

一 行動計画策定指針（告示）一

- ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
 - 女性の積極採用に関する取組
 - 配置・育成・教育訓練に関する取組
 - 継続就業に関する取組
 - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
 - 女性の積極登用・評価に関する取組
 - 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
 - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
 - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組