

就労支援のあり方について

1. 生活困窮者に対する就労支援について

【データに関する留意事項】

※ 生活困窮者自立支援統計システム

- 新型コロナの影響による申請・相談等の急増に伴い、以下の通りシステムへの入力を簡素化しているため、全ての新規相談が入力されているものではないことに留意。
- ・ 緊急小口資金等の特例貸付については、自立相談支援事業等による支援を実施し、相談受付・申込票により利用申込をする場合のみ入力。
- ・ 住居確保給付金の支給のみでプラン作成をしない場合は入力不要とし、自立相談支援事業による継続的な支援や、その他の任意事業等を活用する場合のみ入力。
- システムのデータは令和3年9月3時点。

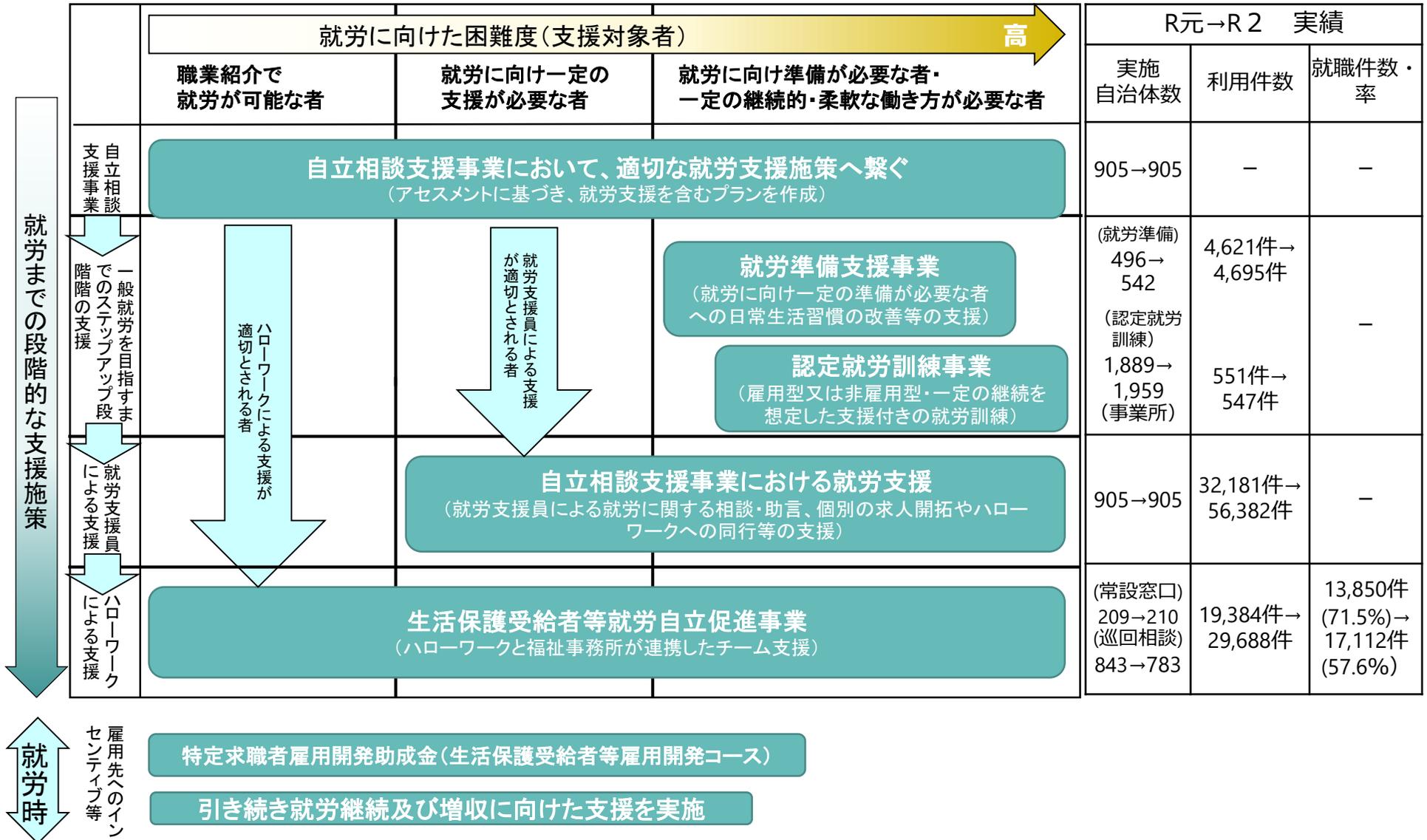
※ 令和3年度社会福祉推進事業「多様な就労支援の確保のための労働施策との連携のあり方に関する調査研究事業」アンケート調査（株式会社日本能率協会総合研究所）
・ 537件（調査対象：福祉事務所設置自治体、回収率：59.8%）の回答を集計。

※ 令和3年度社会福祉推進事業「新型コロナウイルス感染症等の影響を踏まえた生活困窮者支援のあり方に関する調査研究事業報告書」（一般社団法人北海道総合研究調査会）
・ 536件（調査対象：福祉事務所設置自治体、回収率：59.2%）の回答を集計。

※ 令和2年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度の実施状況の把握・分析等に関する調査研究事業報告書」（一般社団法人北海道総合研究調査会）
・ 546件（調査対象：福祉事務所設置自治体、回収率：60.2%）の回答を集計。

※ 令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における就労支援の効果的な実施に向けた調査研究事業」（三菱UFJリサーチ & コンサルティング）
・ 562件（調査対象：福祉事務所設置自治体、回収率：62.1%）の回答を集計。

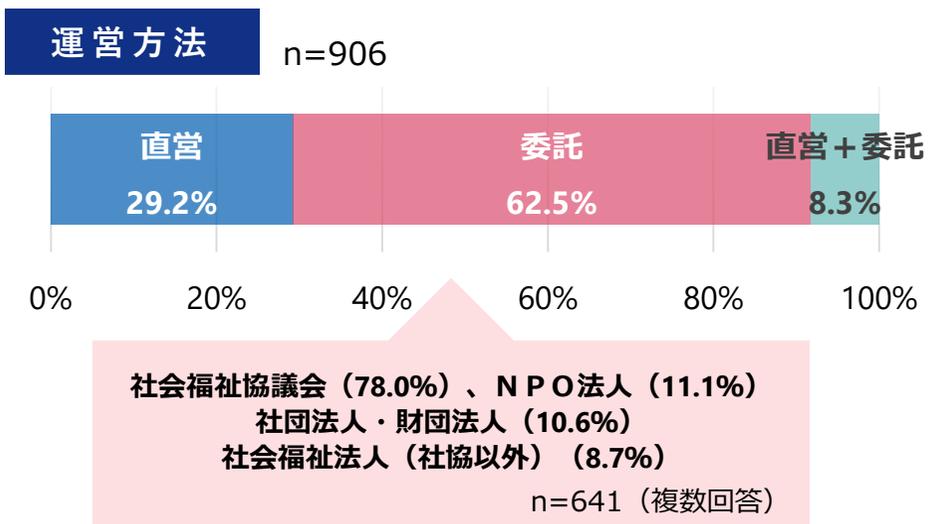
生活困窮者に対する就労支援



1－1. 自立相談支援事業における就労支援

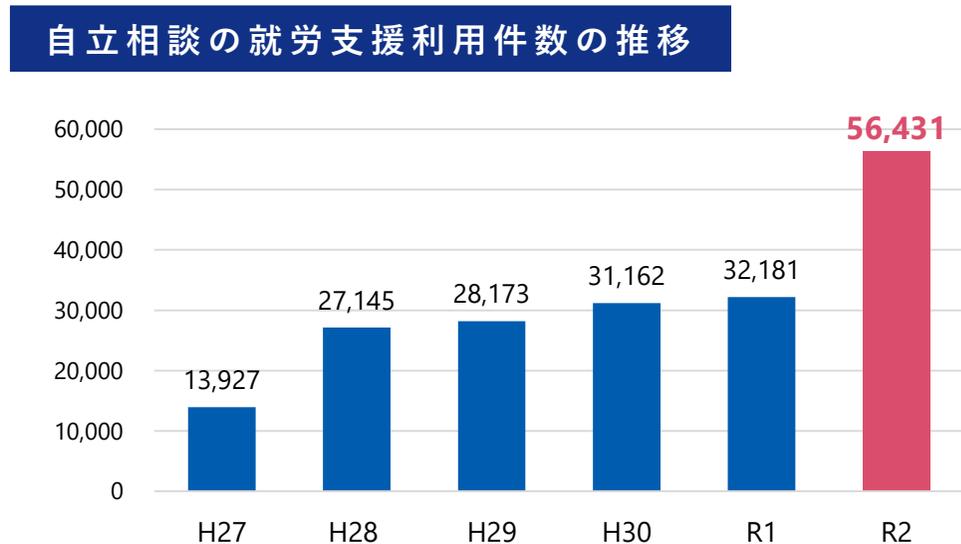
自立相談の就労支援の実施状況等

- 自立相談支援事業の運営方法について、直営方式との併用を含めて、約7割の自治体が委託により実施している。委託先は社会福祉協議会（78.0%）が最も多く、次いでNPO法人（11.1%）となっている。
- また、利用件数は年々増加しており、令和2年度は新型コロナの影響で大幅に増加した。



支援員の配置状況

主任相談支援員	1,247人 (10万人あたり0.98人) (うち専任は485人 (38.9%))
相談支援員	3,279人 (10万人あたり2.58人) (うち専任は1,731人 (52.8%))
就労支援員	1,860人 (10万人あたり1.48人) (うち専任は922人 (49.6%))



※ R2「生活困窮者自立支援法等に基づく各事業の事業実績調査」(困窮室調べ)

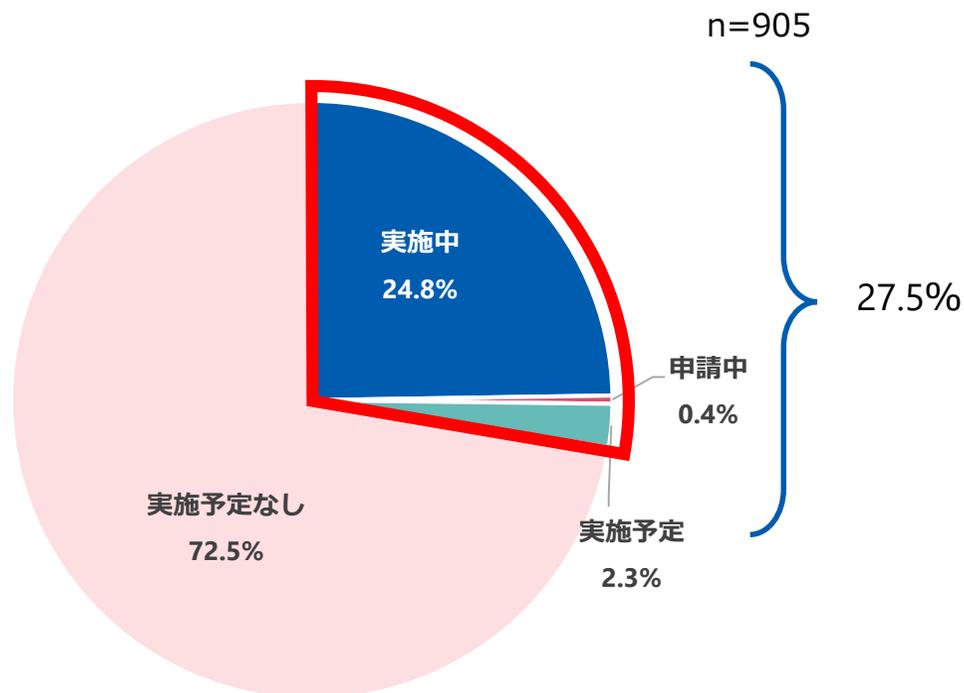
※ 令和2年度支援状況調査 (困窮室調べ)

※ 運営方法、委託先は、R2「生活困窮者自立支援法等に基づく各事業の事業実績調査」(困窮室調べ)の令和3年9月時点の実施状況

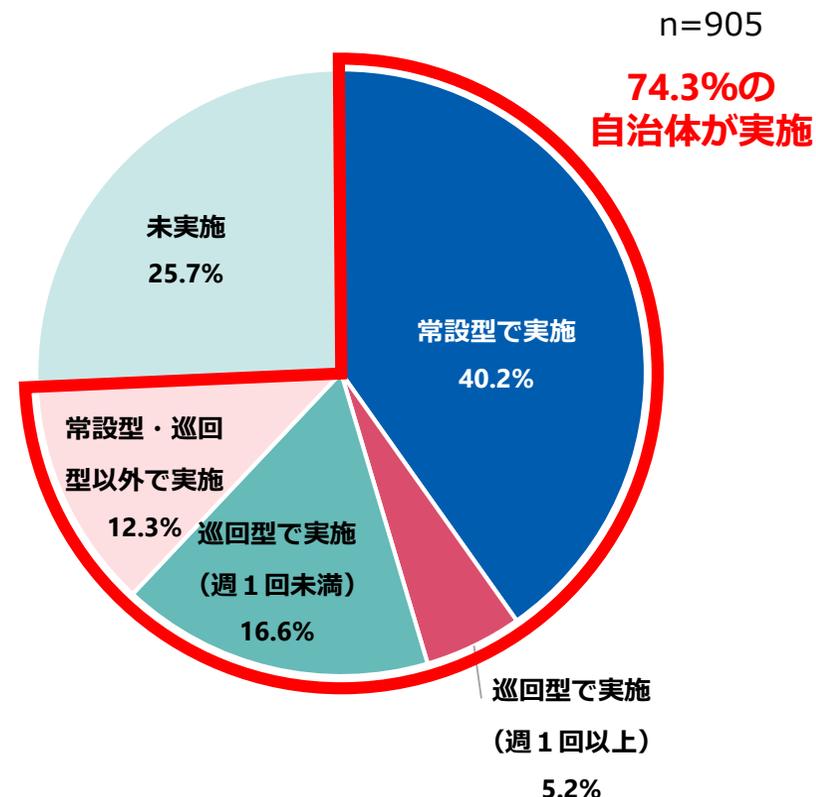
自立相談支援機関における無料職業紹介事業の実施状況 及び生活保護受給者等就労自立促進事業の実施状況

- 自立相談支援機関における無料職業紹介事業の実施状況について見ると、無料職業紹介事業を「実施中」、「申請中」、「実施予定」の自治体が27.5%である。
- 生活保護受給者等就労自立促進事業について、74.3%の自治体が実施と回答。

自立相談支援機関における無料職業紹介事業の実施状況



生活保護受給者等就労自立促進事業の実施状況



1 - 2. 就労準備支援事業の現状と課題

生活困窮者自立支援制度の概要（就労準備支援事業）

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）
- 平成30年10月就労準備支援事業を実施する努力義務を創設。

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 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）



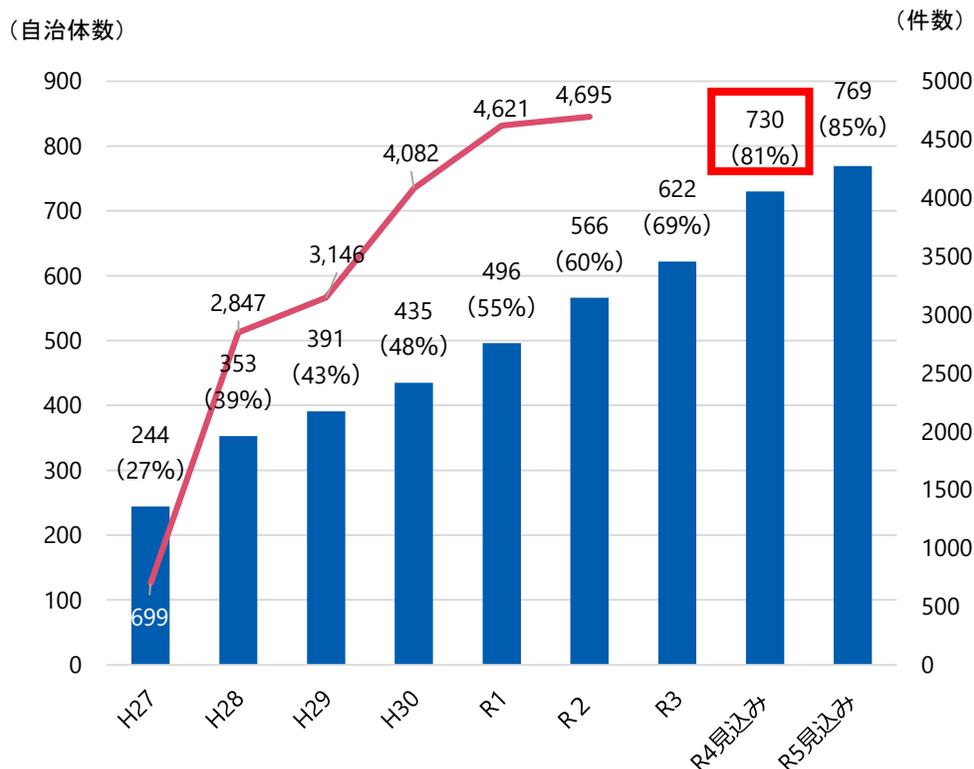
期待される効果

- 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等

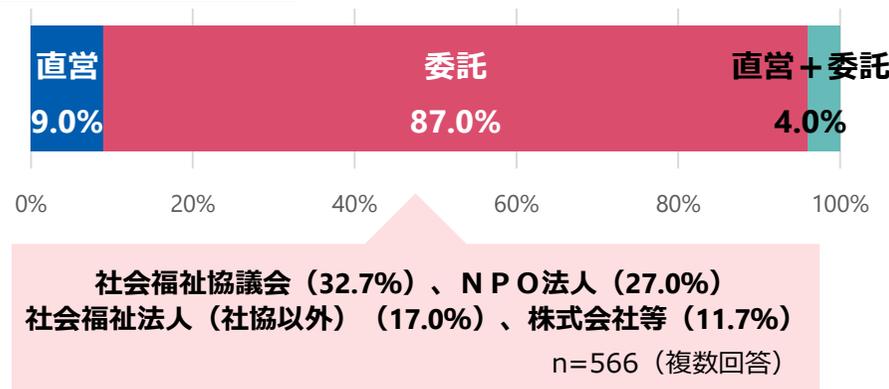
- 令和3年度の就労準備支援事業の実施状況は、622自治体で全体の約7割が実施しており、令和4年度には8割を超える見込み。
- 運営方法について、直営方式との併用を含めて、約9割の自治体が委託により実施している。委託先は社会福祉協議会（32.7%）が最も多く、次いでNPO法人（27.0%）となっている。

1. 実施自治体数、利用件数の推移



2. 運営方法

n=622



3. 支援員の配置状況

就労準備支援担当者	1,511人 (10万人あたり1.49人) (うち専任は492人 (32.6%))
その他の職種 (事務員等)	596人 (10万人あたり0.59人) (うち専任は36人 (6.0%))

※ H27～H30「生活困窮者自立支援制度の実施状況調査」(困窮室調べ)、R1～R2「生活困窮者自立支援法等に基づく各事業の事業実績調査」(困窮室調べ)、R3「生活困窮者自立支援制度における任意事業実施予定状況」(困窮室調べ)

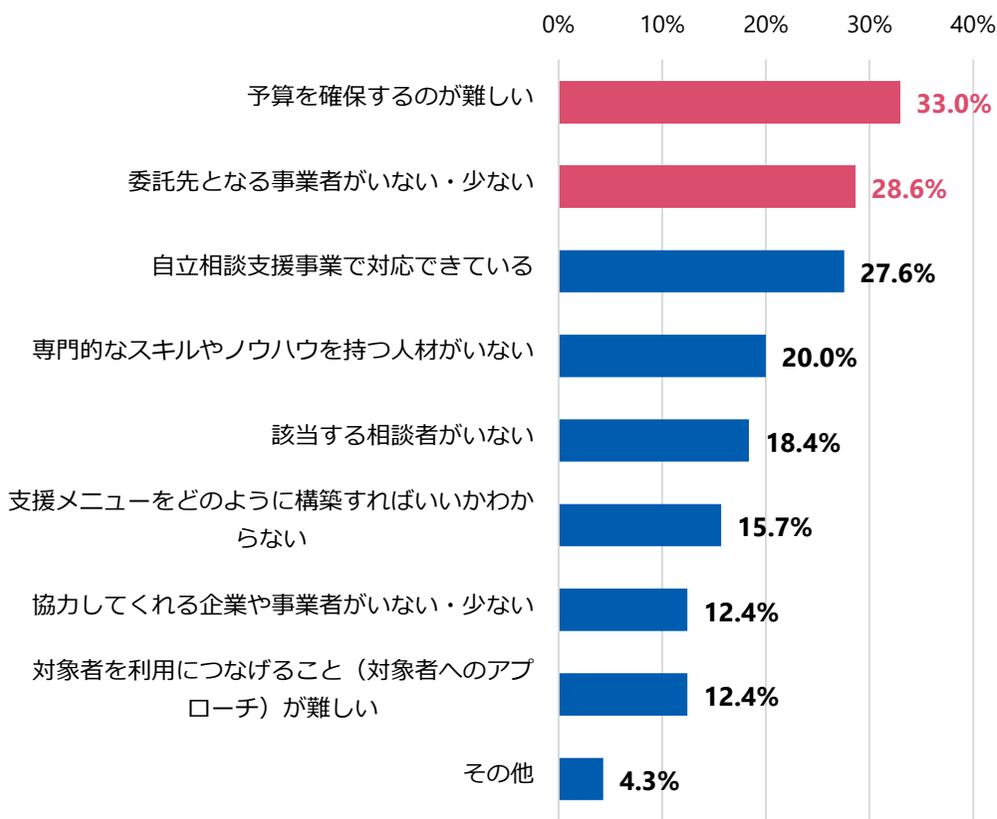
※ 2. 運営方法、3. 委託先は、R2「生活困窮者自立支援法等に基づく各事業の事業実績調査」(困窮室調べ)の令和3年9月時点の実施状況

就労準備支援事業の課題

- 就労準備支援事業を実施しない理由として、基礎自治体において「予算を確保するのが難しいから」が33.0%、「委託先となる事業者がない・少ないから」が28.6%となっている。
- 就労準備支援事業の実施について検討する場合、広域実施の想定について「想定している」が22.7%、「必要性を感じているが実施は難しい」が22.2%であった。
- 実施率については、都道府県・市と比べ、福祉事務所設置町村において低くなっている。

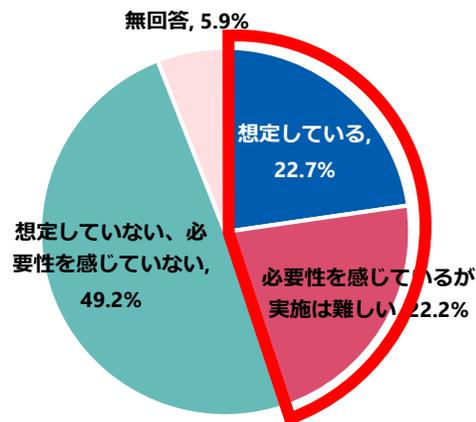
就労準備支援事業を実施しない理由

(n=185)



事業実施に当たっての広域実施の想定

(n=185)



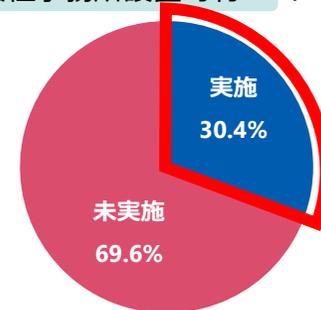
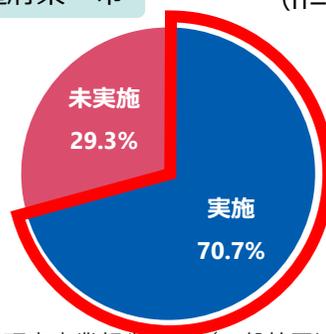
就労準備支援事業の実施状況

都道府県・市

(n=860)

福祉事務所設置町村

(n=46)

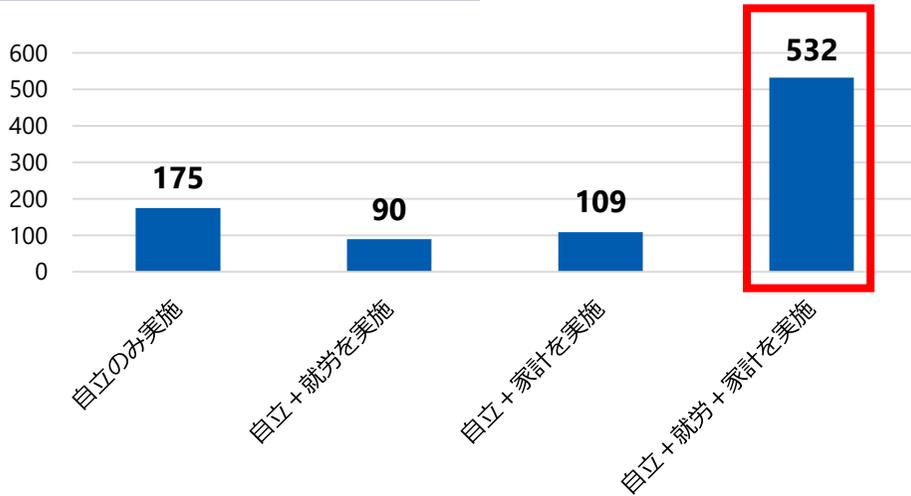


1 - 2. 自立相談支援事業・就労準備支援事業・ 家計改善支援事業の一体的実施について

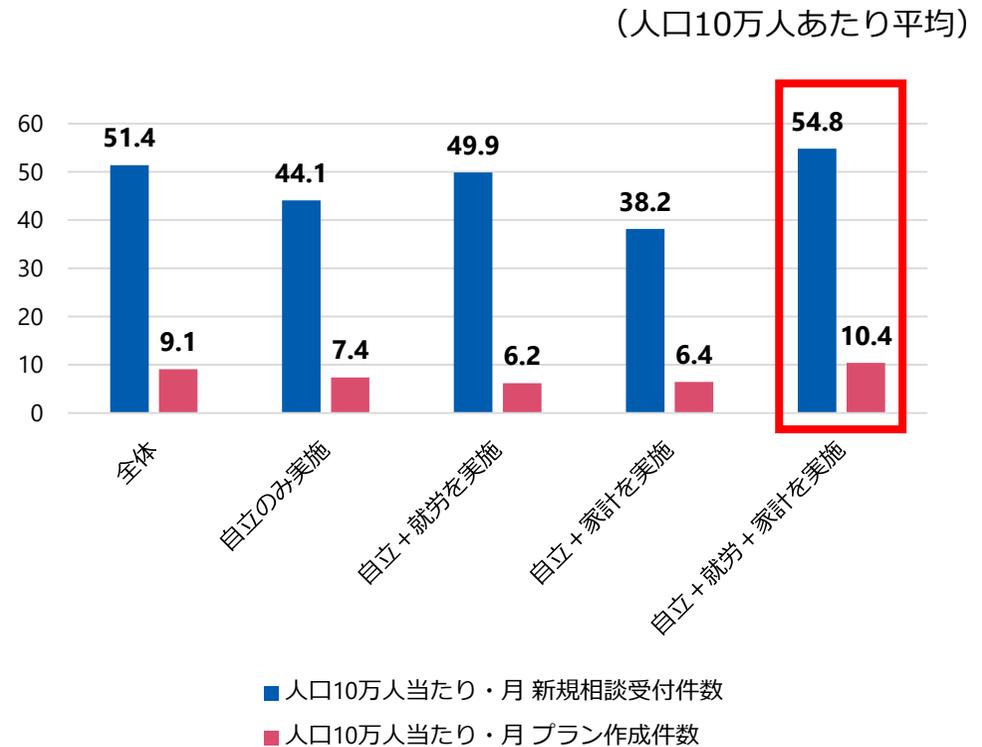
実施状況

- 就労準備支援事業・家計改善支援事業の両事業を実施している割合は増加しており、令和3年度においては532自治体が両事業を実施。令和2年度は、両事業を実施している自治体のうち約9割が一体実施をしている。
- また、両事業を実施している自治体の方が新規相談受付件数やプラン件数が多い。

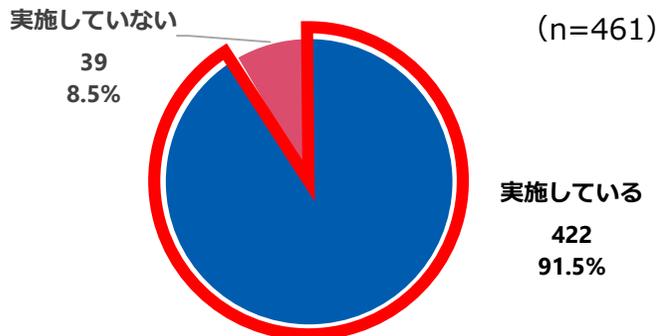
令和3年度の実施状況



任意事業の実施状況と新規相談受付件数（R2年度）



一体実施の実施状況（R2年度）



※左：「生活困窮者自立支援法等に基づく各事業の事業実績調査」
 ※右：事業の実施状況については、R1「生活困窮者自立支援法等に基づく各事業の事業実績調査」（困窮室調べ）の令和2年10月時点のデータ。新規相談受付件数やプラン作成件数については、R2「支援状況調査」

1 - 3. 認定就労訓練事業の現状と課題

認定就労訓練の概要

認定の仕組み

認定主体

(都道府県、政令市、中核市)

認定



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)

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

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

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。

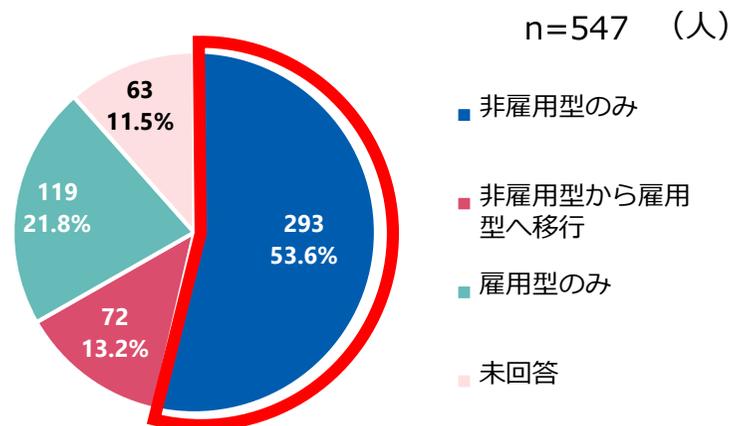
認定就労訓練事業の利用状況

- 利用形態としては、「非雇用型のみ」が全体の約5割である。
- 訓練内容ごとの利用状況は、清掃・警備、建設作業の利用が多くなっている。

利用件数

R 2 認定就労訓練事業利用件数	547件
------------------	------

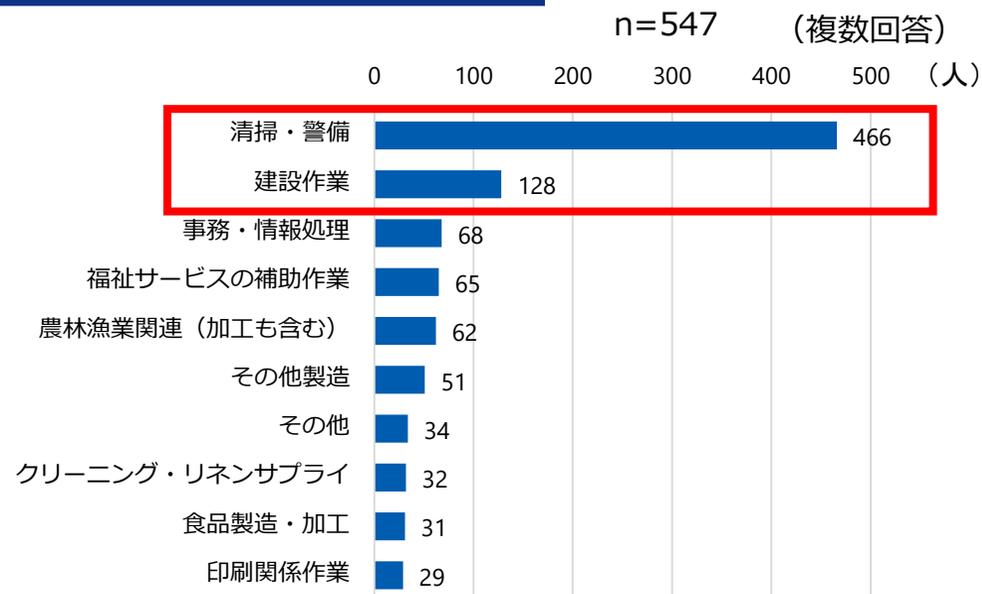
利用形態ごとの利用者数



雇用型の賃金水準

項目	回答数
最低賃金水準	54
最低賃金水準を上回る	27
雇用型の利用者がいない	82

訓練内容ごとの利用状況



非雇用型の手当の有無等

項目	回答数
手当なし	63
手当あり(交通費の一部に充てるものとして支給)	47
手当あり(交通費に充てるもの+αとして支給)	28
手当あり(用途の想定なし)	47
非雇用型の利用者がいない	54

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、
 1. 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
 2. 就労訓練事業の推進のための助成等（認定就労訓練事業所の立ち上げ支援等（国庫補助1/2））
 3. 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（R3.3.31現在）

定員10人以上の事業所数78（全体の約3.9%）

※ R2「認定就労訓練事業の実態調査」（困窮室調べ）

2. 就労訓練事業の促進

就労訓練事業の推進を図るための事業に助成（国庫補助1/2）

【主な事業内容】

- ・ 就労訓練事業者を開拓するための説明会の開催
- ・ 就労訓練事業者に対する研修の実施
- ・ 就労訓練事業立ち上げ時の初度経費に対する助成
- ・ 就労訓練事業者に対する就労支援に要する費用の助成（保険料等）
- ・ その他就労訓練事業の推進を行うための事業（就労訓練アドバイザー、就労訓練事業所育成員の配置等）

自治体独自の経済支援

- ・ 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）
- ・ 地域内の産業との連携、福祉別分野の事業と連携を図りながら多様な就労の機会を提供するための工夫ある取組に対し、補助金を交付。（北栄町）

3. 優先発注の状況

(n=907)

基準の有無

区分	自治体数	割合
あり	26	2.9%
なし	874	96.4%
作成中	1	0.1%
作成予定	6	0.7%

調達実績の有無

区分	自治体数	割合
あり	11	1.2%
なし	896	98.8%

※ R2「生活困窮者自立支援法等に基づく各事業の事業実績調査」（困窮室調べ）

取組事例(千葉県)

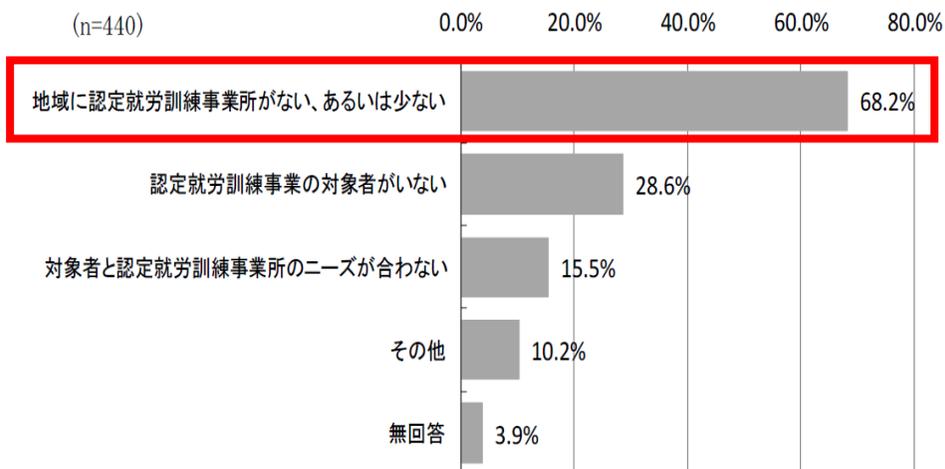
- 地方自治法施行令に基づき、「生活困窮者の自立の促進に資するもの」として認定した者については、随意契約により契約を締結することができる基準を定めている。
- 千葉県内の全ての認定就労訓練事業所が対象となる（現在、千葉市、市川市等で優先発注が行われているが、それらの市も含めて、全ての認定訓練事業所が対象）。
- 事業所の業務内容を見て、発注する業務がありそうな県庁内の部署に働きかけを行う。

認定就労訓練事業を巡る課題

- 認定就労訓練事業の利用実績がない理由として「地域に認定就労訓練事業所がない、あるいは少ない」が約7割。
- 認定就労訓練事業所の認定数や受入実績を増やすために必要なこととして、4割以上の自治体が「就労訓練事業の開拓を行う専門人材の育成・確保」、「対象者と就労訓練事業所のマッチングの支援」、「受入れ事業所に対する金銭的インセンティブ」と回答。

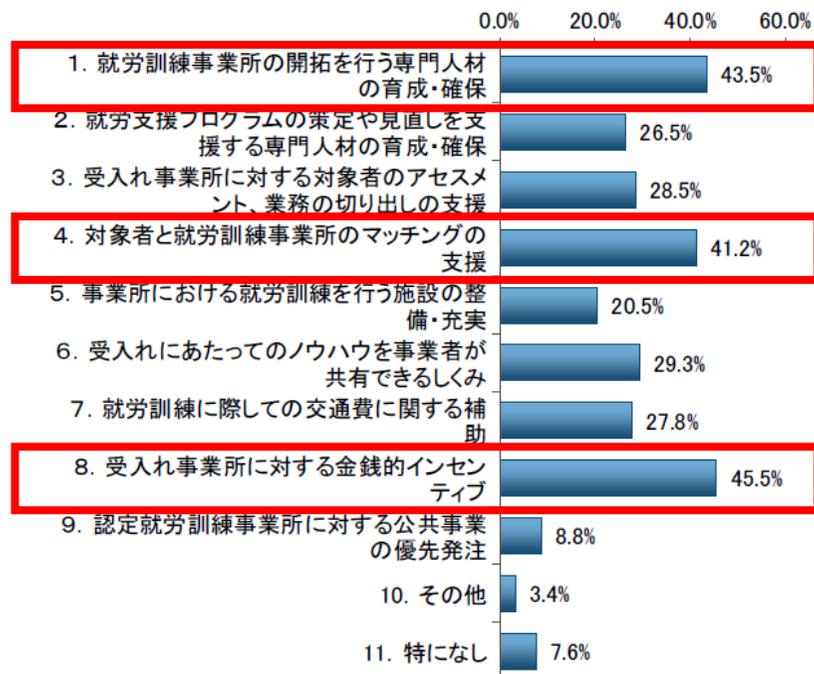
認定就労訓練事業の利用実績がない理由

図表 4-23 認定就労訓練事業の利用実績がない理由（主管部局票問5（3））（複数回答）



事業拡大に必要なこと

n=536（複数回答）

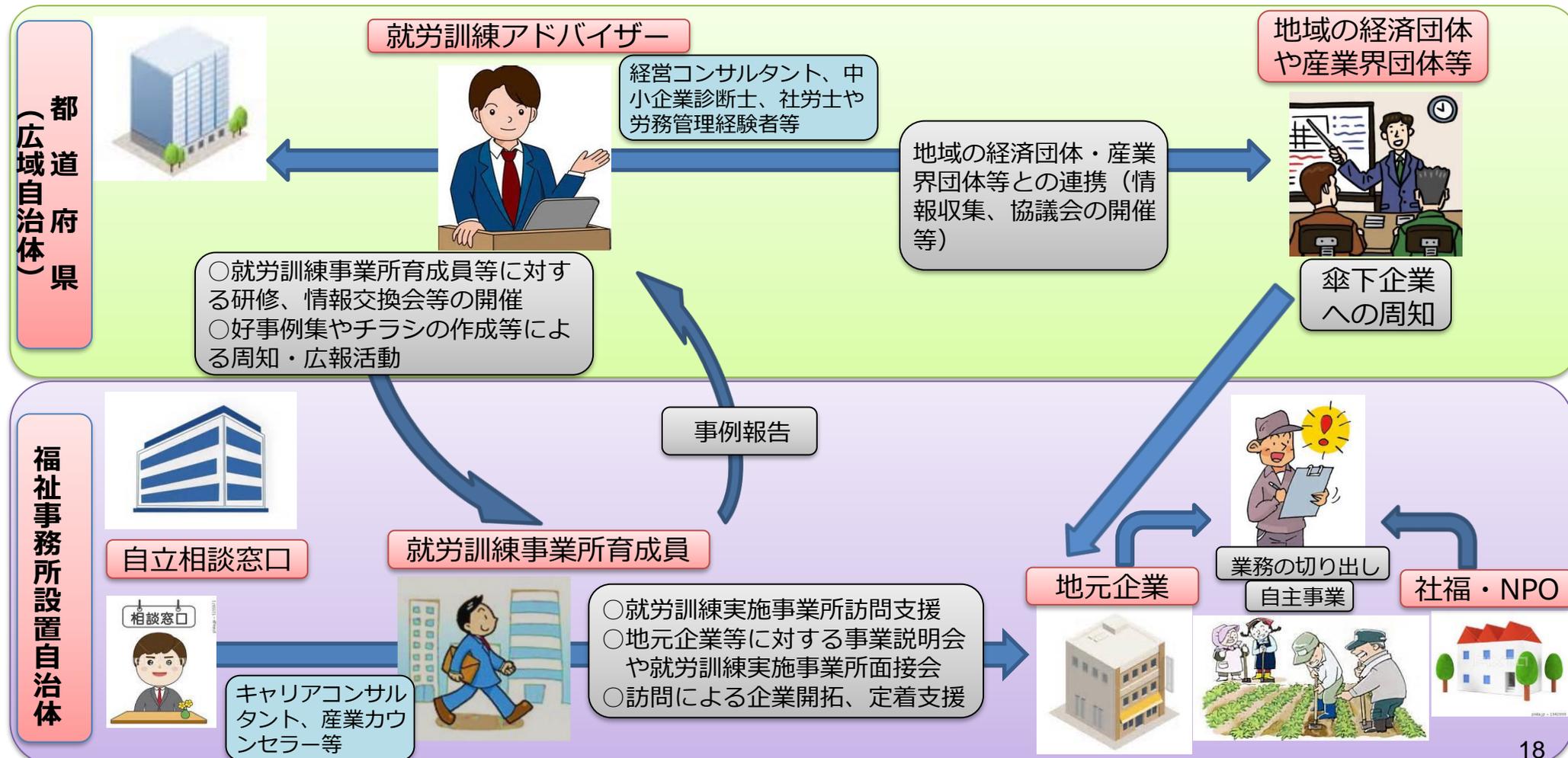


※ 令和元年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度における就労支援の効果的な実施に向けた調査研究事業」（三菱UFJリサーチ&コンサルティング）

※ 令和3年度社会福祉推進事業「新型コロナウイルス感染症等の影響を踏まえた生活困窮者支援のあり方に関する調査研究事業」アンケート調査（一般社団法人北海道総合研究調査会）

就労訓練事業(就労訓練アドバイザー等)について

- 就労訓練事業の促進のため、
 - ・ 都道府県に**就労訓練アドバイザー**（経営コンサルタント、中小企業診断士等の資格を有する者など）
 - ・ 福祉事務所設置自治体に**就労訓練事業所育成員**（キャリアコンサルタント、産業カウンセラー等の資格を有する者など）
- を配置し、就労訓練実施事業所の開拓・育成を推進。
- 補助率 1 / 2 （「生活困窮者自立支援法第7条第2項第3号に基づく事業」として実施）



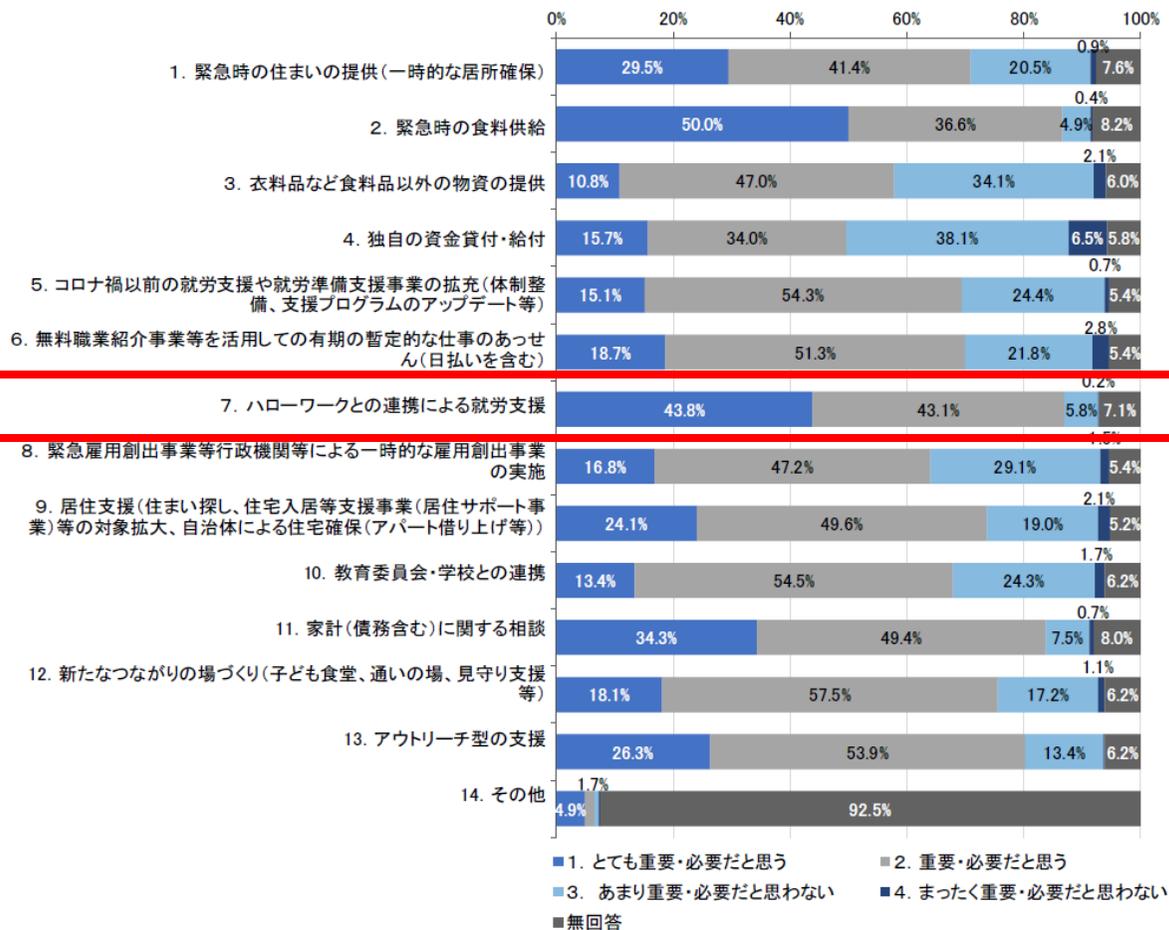
1 - 4. 他制度との連携

コロナ禍に伴い顕在化した支援ニーズ及び取組状況

○ 就労関連での支援ニーズとしてとても重要・必要だと思うと回答された割合は、「ハローワークとの連携による就労支援」が86.9%で最も高く、実施状況も46.1%と高い。

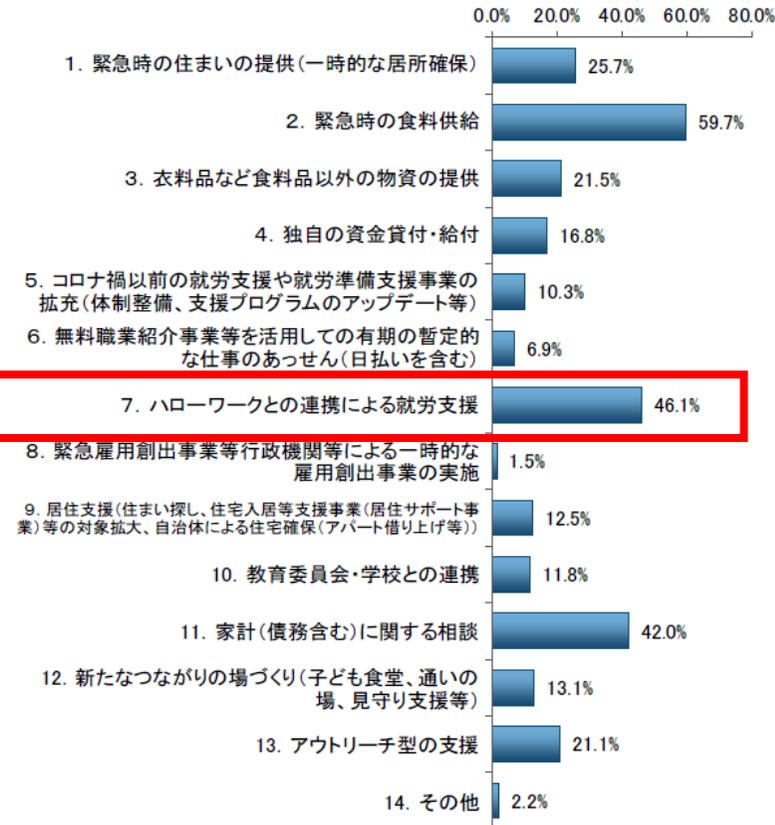
1. 支援ニーズ

(n=536)



2. 実施状況

(n=536) (複数回答)



※ 令和3年度社会福祉推進事業「新型コロナウイルス感染症等の影響を踏まえた生活困窮者支援のあり方に関する調査研究事業」アンケート調査(一般社団法人北海道総合研究調査会)

特定求職者雇用開発助成金の要件の一部緩和について

(参考) 職業安定局作成リーフレット

「特定求職者雇用開発助成金」

様々な理由で就職が困難な方を雇い入れる事業主
に対して支給する助成金

令和4年5月30日から、雇い入れ前に訓練・実習
等を行った場合の取り扱いを以下のとおり変更

これまでの取り扱い

助成金の対象労働者が、雇い入れ事業所で、雇い入れ
前の3年間に3か月を超えて訓練・実習等を受けている
場合は、助成金の支給対象外



令和4年5月30日以降の取り扱い

2022年5月30日以降に雇い入れられた方で、以下①
②のいずれかに該当する訓練・実習等を受けている場
合は、3か月を超えていても、新たに支給対象となる

- ① 生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業、就労準備支援事業、就労訓練事業の一環として実施するもの。
- ② 生活保護法に基づく被保護者就労支援事業、被保護者就労準備支援事業の一環として実施するもの。

事業主の皆さまへ

2022 (令和4) 年5月30日から

特定求職者雇用開発助成金の要件を一部緩和します

「特定求職者雇用開発助成金」は、様々な理由で就職が困難な方を雇い入れる事業主に対して支給する助成金です。2022年5月30日から、雇い入れ前に訓練・実習等を行った場合の取り扱いを以下のとおり変更します。今後ご利用をお考えの事業主の皆さまは、ご注意ください。

変更点

これまでの取り扱い

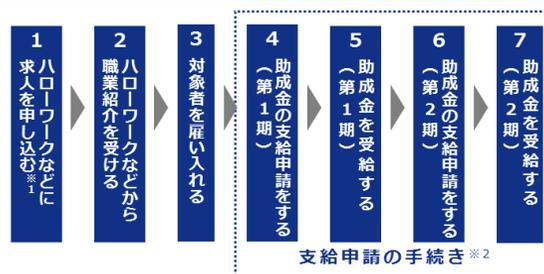
助成金の対象労働者が、雇い入れ事業所で、雇い入れ前の3年間に3か月を超えて訓練・実習等を受けている場合は、助成金の支給対象外でした。

2022年5月30日以降の取り扱い

2022年5月30日以降に雇い入れられた方で、以下①②のいずれかに該当する訓練・実習等を受けている場合は、3か月を超えていても、新たに支給対象となります。

- ① 生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業、就労準備支援事業、就労訓練事業の一環として実施するもの。
- ② 生活保護法に基づく被保護者就労支援事業、被保護者就労準備支援事業の一環として実施するもの。

受給までの流れ



※1 訓練していた労働者を雇い入れる場合も、ハローワークなどの職業紹介を受けて選考・採用する必要があります。

※2 各都道府県労働局への支給申請の手続きは、1期(6か月)ごとに必要です。

ご注意ください

「特定求職者雇用開発助成金」は、対象労働者の状態により各コースが設定されています。受給のためには各コースの支給要件を満たす必要があります。各コースの詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。



人材開発分科会報告

～関係者の協働による「学びの好循環」の実現に向けて～（抄）

令和3年12月21日労働政策審議会人材開発分科会

2. 見直しの方向性

(2) 労働市場全体における人材開発

- DXの加速化やカーボンニュートラルの対応など急速かつ広範な経済・社会環境の変化が生じ、また、非正規雇用労働者のスキル向上やキャリア転換等も求められている中で、精度の高い教育訓練機会の提供が喫緊の課題となっている。欧米のような市場横断的に職務に必要な標準的なスキルが十分に示されているとは言えない我が国にあって、こうした課題に的確に対応していくためには、関係者が、できる限り地域の人材ニーズについて共通認識を形成しつつ、受講者の属性やニーズを踏まえた精度の高い教育訓練につなげていくための適切な訓練コース設定及び学習内容を担保するために協働できる「場」が必要である。
- 具体的には、「学びの好循環」のプロセス（（1）①～③）を踏まえ、地域の人材ニーズを良く知る事業主団体、労働者団体、教育訓練を提供する国や都道府県、民間教育訓練機関、大学などの教育機関、そして労働力需給調整を担う労働局、職業紹介事業者等が、連携・協力して、地域の成長分野や人材不足分野などで求められる能力・スキルのニーズを的確に把握するとともに、求職者の属性やニーズも踏まえた訓練コースの設定、訓練カリキュラムの改善・開発、教育訓練の提供を行えるような協議の場を設ける必要がある。
また、この協議の場においては、効果的な教育訓練につなげていくためにも、キャリアコンサルティングや、就職支援の在り方についても協議できるようにするほか、訓練受講者や就職企業等に対し、個別事例も検証しつつ訓練コースの改善につなげていけるような配慮（構成員に守秘義務を求める等）が重要である。

中央において開催する協議会に社会・援護局地域福祉課生活困窮者自立支援室が参画するとともに、地方において開催する協議会については、通知を発出し都道府県の生活困窮者自立支援制度所管部局等の参加を促す予定。

特に御議論いただきたい事項

特に御議論いただきたい事項

基本的な考え方（就労支援全般）

- 常用就職を目指した就労支援は、本人の希望や特性によっては、必ずしも自立や尊厳の確保に結びつかない場合がある一方、短時間・単発での働き方等を含め、すぐに働き収入を得ることができるという選択肢が、本人の動機付けを高め、自立の加速につながる場合があるとの指摘がある。**多様な就労支援のあり方や柔軟な支援体制を確保するに当たっては、分野横断的な業務分解や仕事のメニュー化により、多種多様な仕事を創出し、様々な状態像の人が就労できる仕組みをつくっていくことが必要であるが、そのための方策についてどのように考えるか。**
- 就労準備支援事業と認定就労訓練事業の利用者については、職場体験等を行うため、広域的に移動することも想定されるが、**経済的に困難な利用者への交通費を含む移動の支援についてどのように考えるか。**

就労準備支援事業について

- 就労準備支援事業は、すぐに一般就労を目指すことが難しい人の可能性を広げる支援として、全国で利用できることが重要であることや近年の実績等を踏まえ、**必須事業化についてどのように考えるか。**
その際、現行の広域実施の事例も踏まえつつ、**小規模自治体においても事業を実施できるようにするための方策についてどのように考えるか。**

認定就労訓練事業について

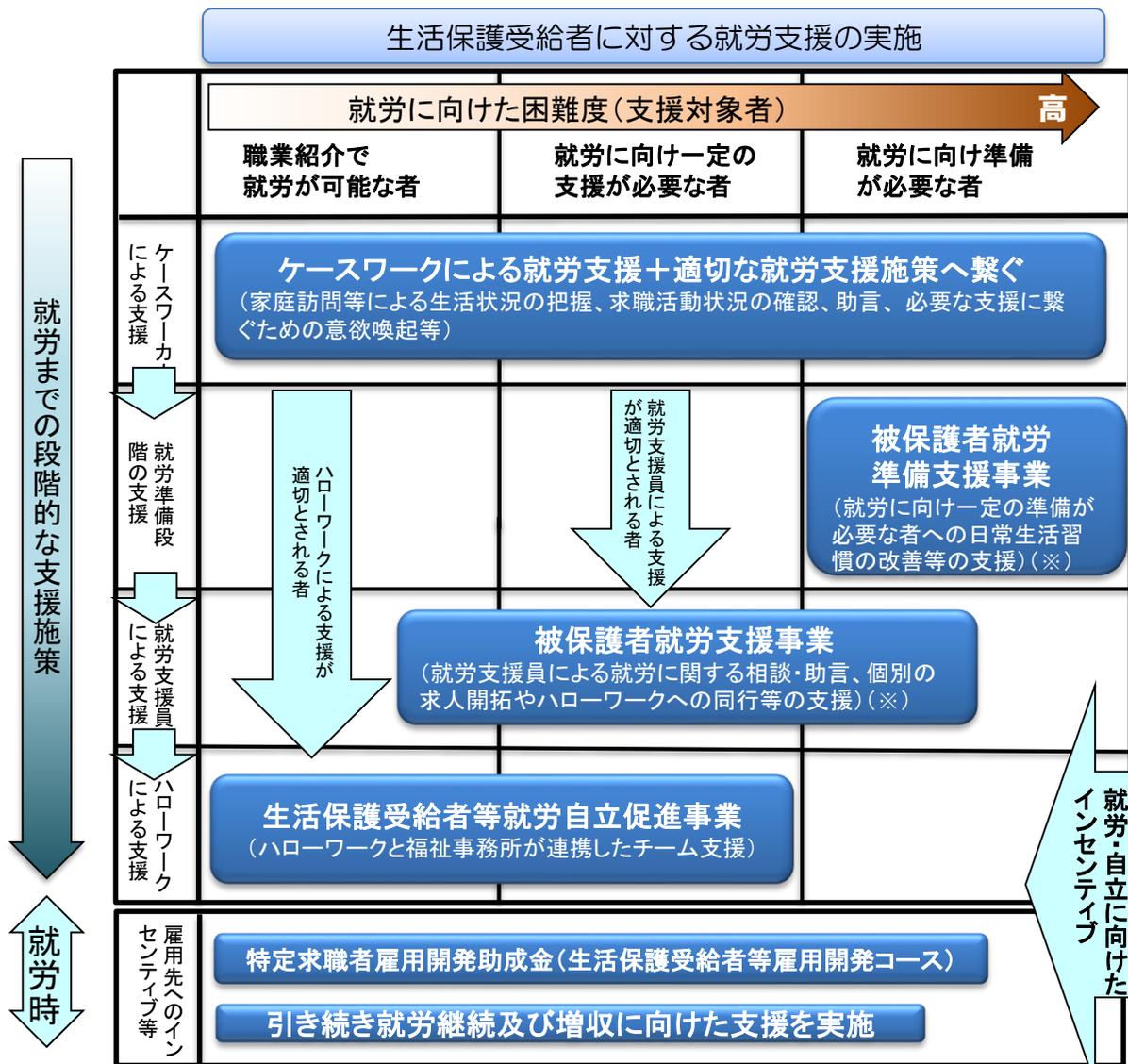
- 認定就労訓練事業について、**その実施を促進するための方策についてどのように考えるか。**
(論点の例)
 - ・ 自治体からの要望も踏まえた認定主体（現状は都道府県・指定都市・中核市のみ）、申請・認定手続のあり方
 - ・ 認定訓練事業所と支援対象者のマッチングのあり方
 - ・ 企業に対する支援のあり方（経済的支援だけでなく、企業に対するノウハウの提供や業務分解の支援など直接的な支援を含む）
 - ・ 仕事づくりや受入企業の開拓のあり方

他制度との連携

- 自立相談支援事業の就労支援や就労準備支援事業の利用者に対し、**職業訓練の利用を促進するための方策についてどのように考えるか**（例：訓練に関する協議会の活用や、訓練へのつなぎ等の活用方法の周知等）。

2. 被保護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



【参考】就労支援事業の参加状況 (R2年度)

事業対象者	参加者	参加率
191,506人	93,181人	48.7%
	就労増収者	就労増収率
	32,097人	34.4%

- ・改革工程表KPI (達成時期: 2021年度まで)
 事業に参加可能な者の参加率 65%
 事業参加者のうち就労増収者の占める割合 50%

【内訳】 ※ 重複して支援を受けているものも含めて計上

- 生活保護受給者等就労自立促進事業
 (参加者) 46,288人
 (就労増収者) 25,811人 (55.8%)
- 被保護者就労支援事業
 (参加者) 65,854人
 (就労増収者) 18,202人 (27.6%)
- 被保護者就労準備支援事業
 (参加者) 6,850人
 (就労増収者) 918人 (13.4%)
- その他自治体の独自事業
 (参加者) 3,452人
 (就労増収者) 926人 (26.8%)

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

被保護者就労支援事業について

- 被保護者の自立の促進を図ることを目的とし、被保護者の就労支援に関する問題について、福祉事務所に配置された就労支援員が被保護者の相談に応じ、必要な情報提供及び助言を行う。法第55条の7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 令和4年度予算：55.7億円
- 就労支援員の配置状況：2,948名（令和4年3月現在）（配置目安はその他世帯120世帯に対して1名）
- 直営実施：81.8% 委託実施：13.1% 直営+委託5.7%（令和4年3月現在）【出典：厚生労働省社会・援護局保護課調べ】

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
ハローワーク等での求職活動、企業面接などに同行
- 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

<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、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

第五十五条の七 保護の実施機関は、就労の支援に関する問題につき、被保護者からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行う事業（以下「被保護者就労支援事業」という。）を実施するものとする。

事業の流れ（イメージ）

アセスメント

個別シートの作成・見直し

自立阻害要因の把握

対象者の選定

支援方針の決定

説明と同意

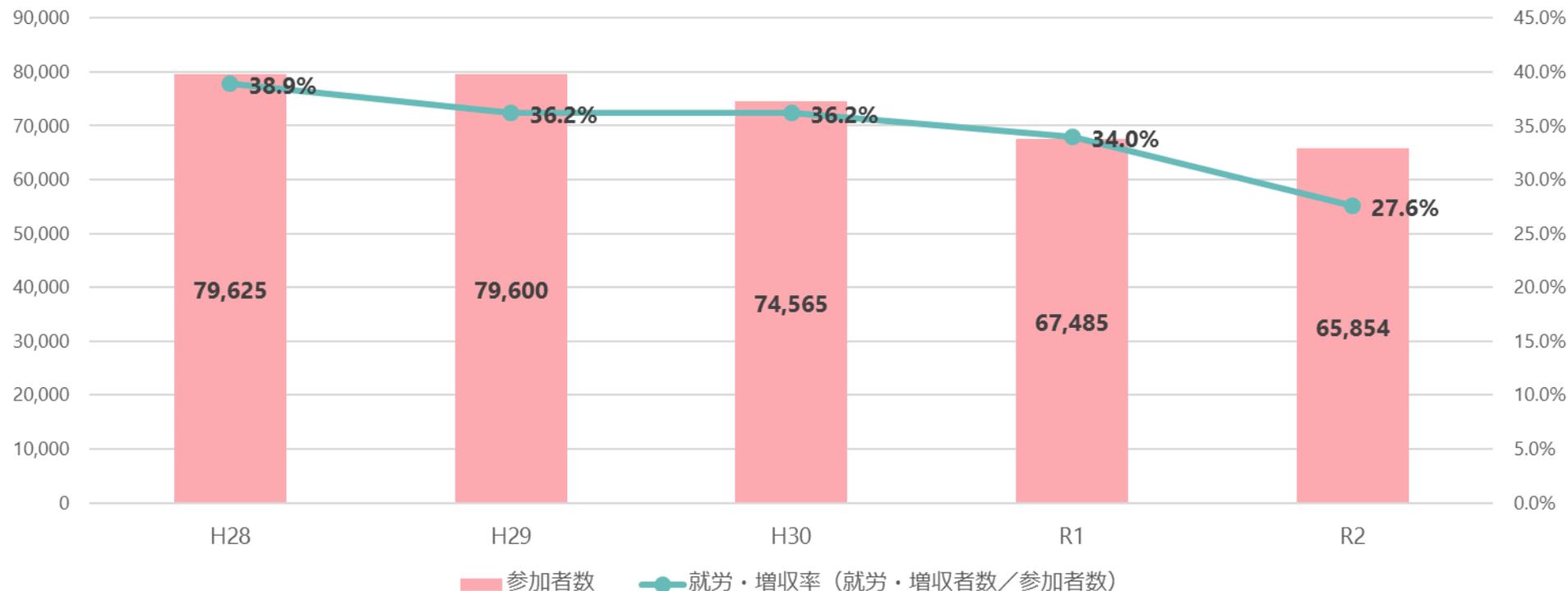
具体的支援

支援状況の確認

支援終了

被保護者就労支援事業（H28年度～R2年度実績）

- 被保護者就労支援事業の参加者数については、令和2年度において65,854人となっており、近年減少傾向。
- 就労・増収率（就労・増収者数／参加者数）についても、令和2年度において27.6%と令和元年度と比べ、6.4%ポイント減少。



被保護者就労支援事業	H28	H29	H30	R1	R2
参加者数	79,625	79,600	74,565	67,485	65,854
就労支援事業による就労・増収者数	30,994	28,807	26,990	22,925	18,202
就労・増収率 (就労・増収者数／参加者数)	38.9%	36.2%	36.2%	34.0%	27.6%

被保護者就労準備支援事業について

- 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）
- 補助割合は、国2/3 都道府県、市、福祉事務所を設置する町村1/3 令和4年度予算額：29.1億円
- 実施自治体数：327自治体（令和3年度実績）【出典：厚生労働省社会・援護局保護課調べ】

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。

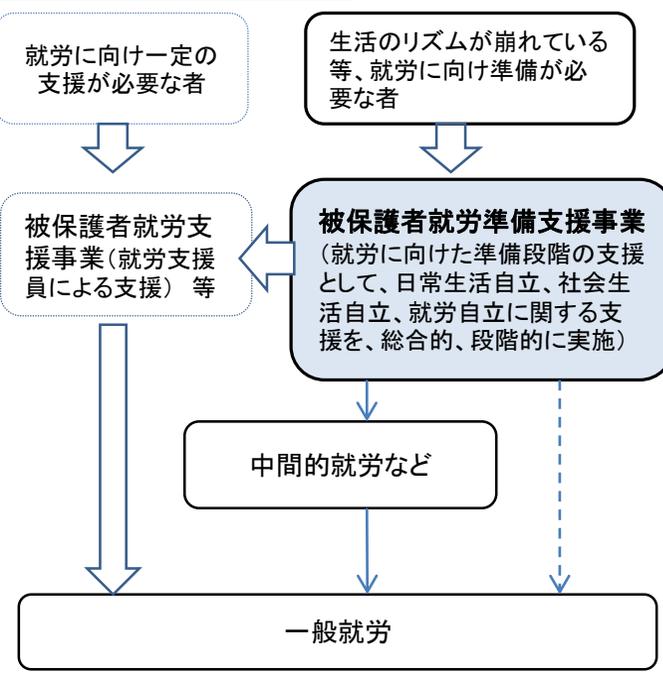
<就農訓練事業>（平成28年4月より開始）

- 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)

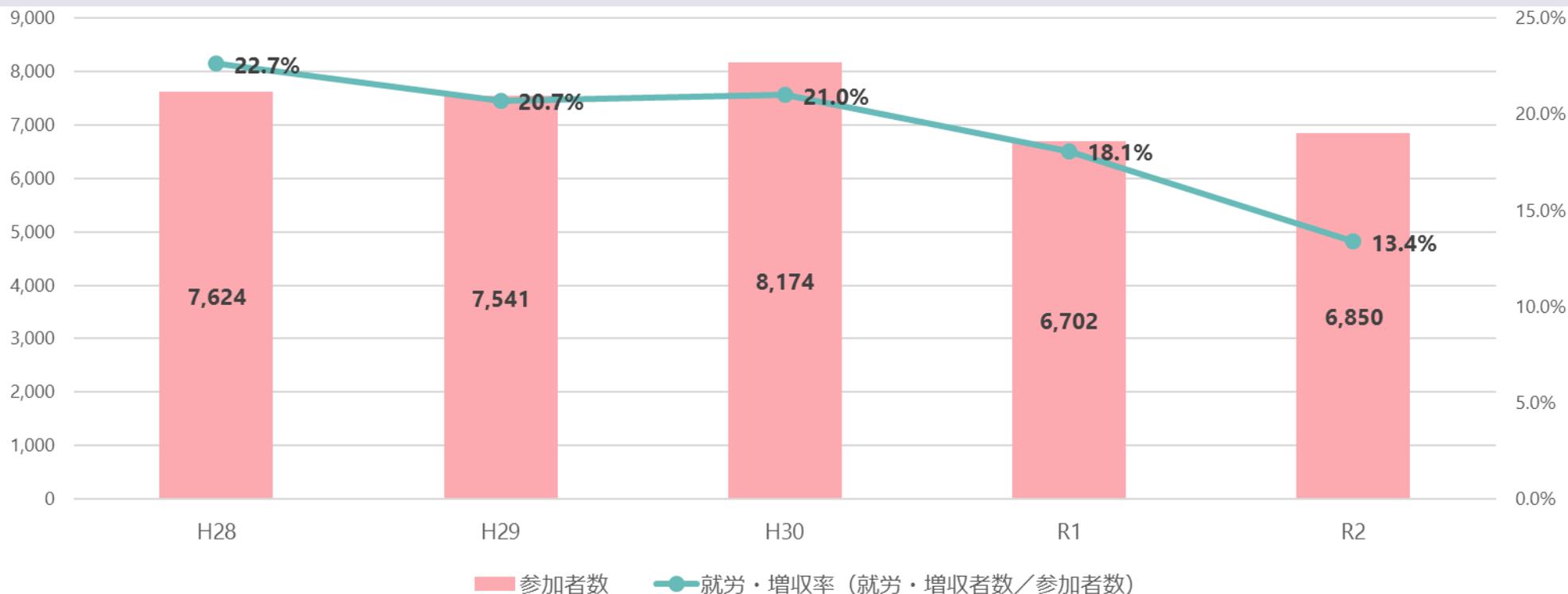


(就職面接等の講座)



被保護者就労準備支援事業（H28年度～R2年度実績）

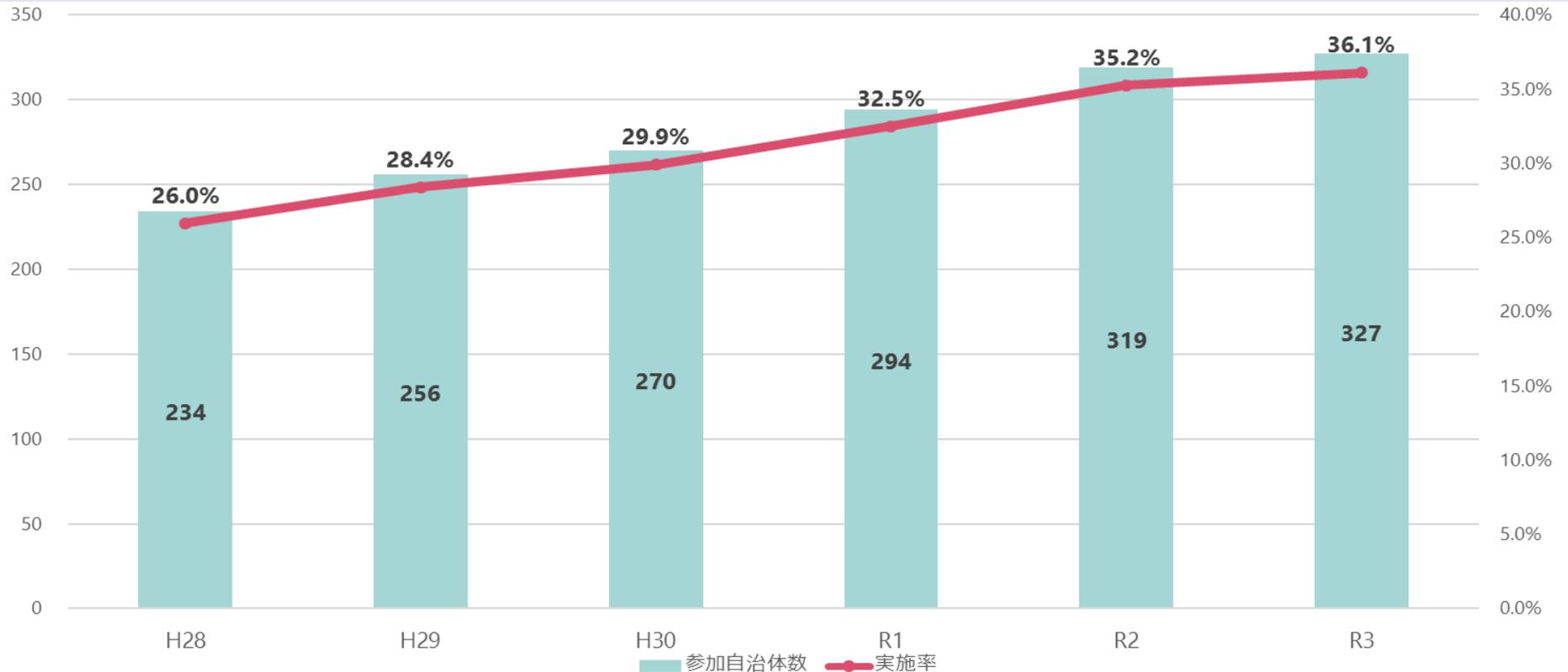
- 被保護者就労準備支援事業の参加者数については、令和2年度において6,850人となっており、令和元年度と比べ、若干改善。
- 就労・増収率（就労・増収者数／参加者数）については、令和2年度において13.4%と低調となっている。



被保護者就労準備支援事業	H28	H29	H30	R1	R2
参加者数	7,624	7,541	8,174	6,702	6,850
就労支援事業による就労・増収者数	1,727	1,563	1,723	1,211	918
就労・増収率 (就労・増収者数／参加者数)	22.7%	20.7%	21.0%	18.1%	13.4%

被保護者就労準備支援事業実施自治体（H28年度～R3年度実績）

○ 被保護者就労準備支援事業の実施自治体数については、令和3年度で327自治体（実施率36.1%）と上昇傾向。



被保護者就労準備支援事業	H28	H29	H30	R1	R2	R3
参加自治体数	234	256	270	294	319	327
総自治体数	901	902	903	905	905	906
実施率	26.0%	28.4%	29.9%	32.5%	35.2%	36.1%

被保護者就労準備支援事業事例

就労と就労後の支援まで一貫した支援の例

支援前期段階

- 来所による相談・面接
- 訪問による相談・面接
- 支援計画作成

支援中期段階

- 生活能力向上のための訓練
- 支援対象者の居場所作り
- 就労やボランティアの活動体験
- 就労活動への支援
- セミナー開催

支援後期段階

- 就労後の定着支援

被保護者就労支援事業と一体的に実施している例

一体的に実施

被保護者就労準備支援事業

- NPO法人や社会福祉法人、農家等の団体及び地域企業を訪問して、対象者の受入先開拓
- 対象者へのカウンセリング
- 関係機関との連携及び調整
- 上記の業務に関する官公庁その他機関への手続き代行

被保護者就労支援事業

就労自立給付金について（生活保護法第55条の4第1項）

- ◎ 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。
- ◎ 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就労自立給付金を支給。

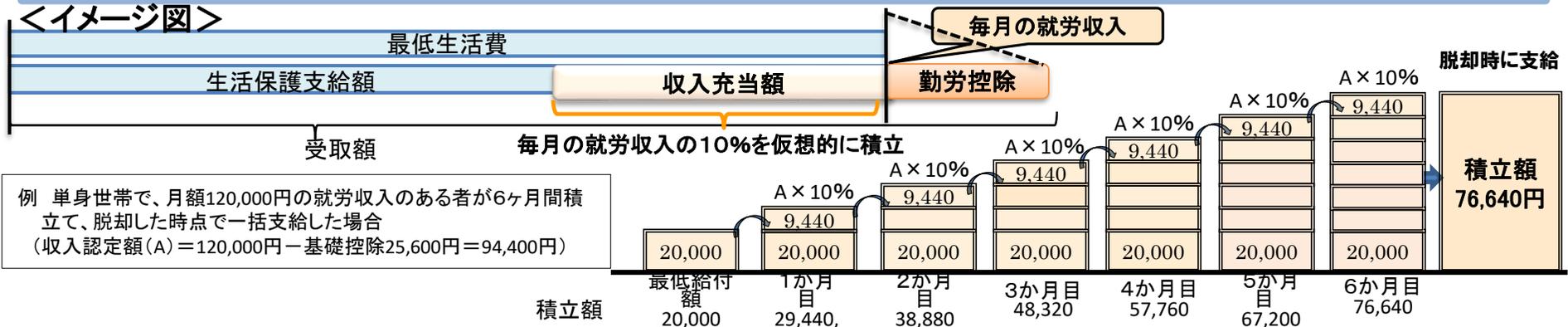
実績	
(支給件数)	
平成30年度	13,351
令和元年度	16,064
令和2年度	13,808

(出典：各年度実績)

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：「最低給付額(※1)」に、「算定対象期間(※2)における各月の就労収入額(※3)に対し、その各月に応じた算定率(※4)を乗じて算定した金額」を加え、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 単身世帯2万円、複数世帯3万円
 ※2 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。
 ※3 就労収入額：就労に伴う収入として収入充当した額
 ※4 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て10%

<イメージ図>



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。

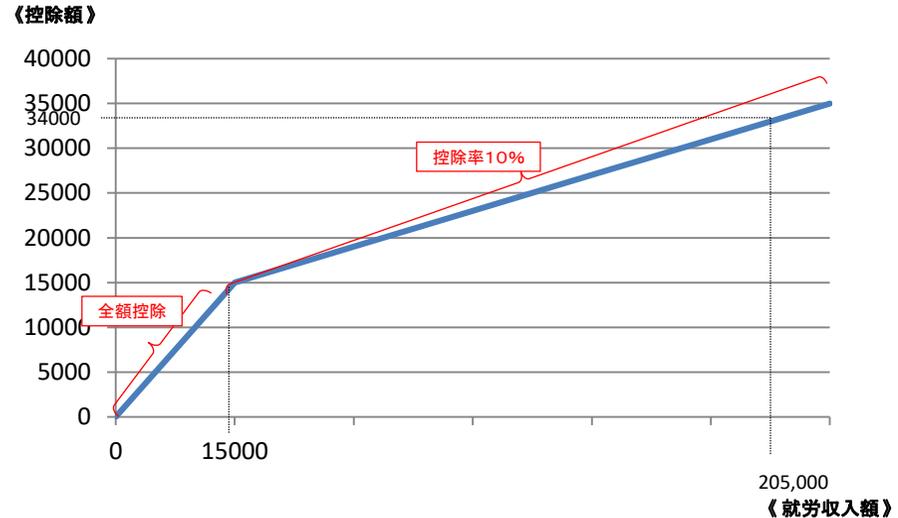
1. 基礎控除

- 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。



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)】11,600円(就労から6ヶ月間のみ)

3. 20歳未満控除

- 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)】11,600円

平成30年度実績	適用件数	適用世帯数
基礎控除	263,473	246,376
新規就労控除	595	589
20歳未満控除	13,859	13,014
令和元年度実績	適用件数	適用世帯数
基礎控除	260,786	244,017
新規就労控除	507	502
20歳未満控除	13,027	12,216

出典 被保護者調査

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(支給件数)】

平成30年度	令和元年度	令和2年度
550	625	262

出典:各年度実績(厚生労働省社会・援護局保護課調べ)

生活保護受給者に対する就労支援の状況（令和2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・増収に一定数繋がる等の成果が見られる。

	事業参加者数 (実人数)	就労・増収者数 (実人数)	
令和2年度 就労支援促進計画実績評価 全国合計値	93,181人	就労・増収者数 32,097人 (34.4%)	(うち廃止者数) 5,090人 (5.5%)

※ 令和2年度就労支援促進計画実績評価

(参考) 働きによる収入の増加・取得による保護廃止世帯数：22,615件（令和2年度）

(参考)各事業の参加者数 ※ 重複して支援を受けているものも含めて計上

	事業概要	事業参加者数 (延べ数)	就労・増収者数 (延べ数)
①生活保護受給者等就労自立促進事業 ※ ※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40%	福祉事務所とハローワーク等の中で協定を締結し、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。	46,288人	25,811人 (55.8%)
②被保護者就労支援事業	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。	65,854人	18,202人 (27.6%)
③被保護者就労準備支援事業	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。	6,850人	918人 (13.4%)
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。	3,452人	926人 (26.8%)

※ ①の「事業参加者数」、「就労・増収者数」は厚生労働省職業安定局調べ。②③④は厚生労働省社会・援護局調べ（就労支援等の状況調査令和2年度実績）

就労支援事業等におけるKPIの設定について

就労支援事業等におけるKPIを平成30年度に一部見直し。

○就労支援事業等の参加率2018年度(平成30年度)までに60%

→就労支援事業等に参加可能な者の事業参加率2021年度(令和3年度)までに65%

※ 参加率を算出する分母である事業対象者のうち、就労支援事業に参加する余地のない者(稼働能力を十分に活用している者、稼働能力を失った者、保護廃止となった者)が含まれていたため、それらの者を分母から除去。

※ 平成28年度実績について、就労支援事業に参加余地のない者を分母から除くと、参加率は56.8。全国平均参加率(56.8%)以下の自治体が、56.8%を達成した(かつ、平均以上自治体は現状維持)場合、全国平均が約67%となるため。

○就労支援事業等の参加した者のうち、就労した者及び就労による収入が増加した者の割合は、2018年度までに50%

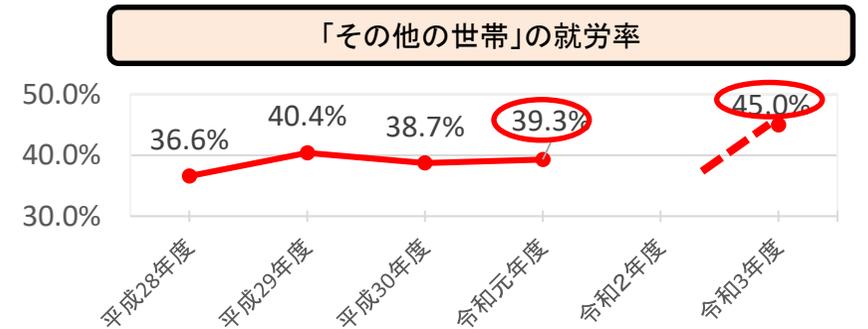
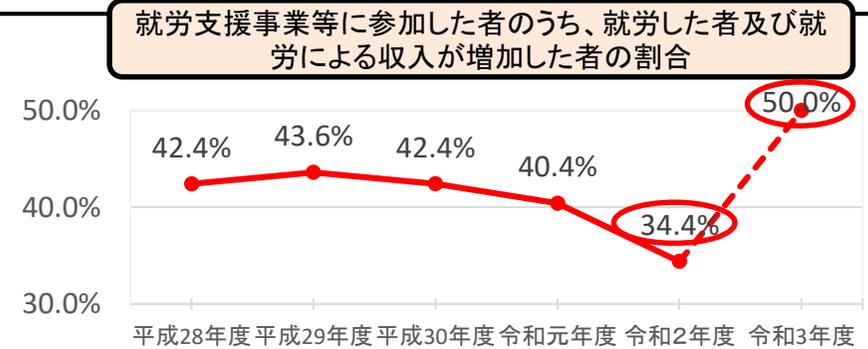
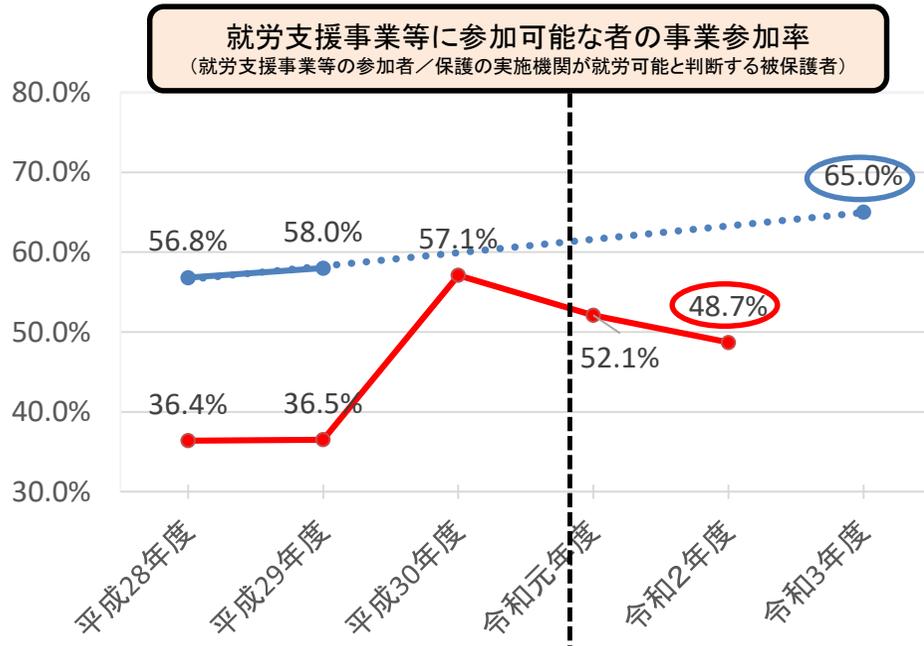
→目標値を維持。2021年度までに50%

※ 平成27年度実績から5%伸ばす目標であったが、平成28年度に実績が下がったことを踏まえ、目標は現状維持

○「その他の世帯」の就労率(就労者のいる世帯の割合)2018年度までに45%

→目標値を維持。2021年度までに45%

※ 世界金融危機前(平成20年度の「その他世帯」就労率43.9%)と同じ水準を目標



出典:厚生労働省社会・援護局保護課調べ

その他の世帯のR2就労率は夏以降更新予定

生活保護受給者に対する「就労支援」のあり方の見直しについて (生活保護受給者に対する就労支援のあり方に関する研究会 報告書概要)

平成31年3月
取りまとめ

現状と課題

- 生活保護制度では、「日常生活自立」、「社会生活自立」、「経済的自立」の3つの「自立」を支援するため、「自立支援プログラム」として対策を推進してきたが、就労支援については、主として就労阻害要因の少ない者を対象に、一般就労による経済的自立を目標とした支援が実施されてきた。
- これまでの就労支援については、事業参加者のうち約半数が就労に結びつくなど一定の効果は上げてきたが、一方で、現に生活保護を受給している者は、高齢化していたり、障害が窺われる者や就労経験が乏しい者、ひきこもりなど就労に向けて課題を多く抱える者の割合が増加している現状にある。
- 一般就労に向けて課題を抱える者については、本人が就労を希望していてもそもそも就労支援の対象から除外されたり、対象者に応じた効果的な就労支援が行えず、一般就労に結びつかないまま支援期間が終了してしまう場合も見受けられている。

見直しの考え方

- 「働くこと」は、労働の対価として収入を得ることの他にも、働くことを通じて、社会とのつながりや自己のやりがい、達成感を得ることも重要な要素であり、生活保護受給者に対する就労支援についても、一般就労だけでなく、多様な働き方を通じて生活を豊かにするための就労支援の充実を図る。

見直しの方向性

1. 自立支援のあり方の再整理

- 高齢者や障害者、就労に向けて課題のある者など、**支援が必要な人に対する確実な支援の実施**
 - ・ アセスメントの強化による個々人の課題や本人の意向の十分な把握
 - ・ 課題に応じた包括的・個別的な支援の実施

2. 課題を抱える者に対する就労支援のあり方

- 「一般就労」のみではなく、**本人の課題や意向に応じ、日常生活自立や社会生活自立も目標とした「多様な働き方」に向けた支援**
 - ・ 他者との交流や本人の生活の質の向上など「働くこと」の意義の評価、就労意欲の喚起
 - ・ 中間的就労や個別求人開拓など、課題を抱えた者が働ける場などの確保
 - ・ 就労した者が就労を継続できるような支援

3. 就労支援を行うための体制・連携方策のあり方

- **関係機関との連携強化等**による支援体制の強化
 - ・ 就労支援員の増配置やケースワーカーとの協働による組織的な支援、生活困窮者自立支援機関との連携
 - ・ ハローワーク、シルバー人材センター、障害就労支援機関などとの連携体制の強化

4. 就労支援の実施状況の評価のあり方

- 課題を抱える者に対する就労支援について**きめ細やかな効果の把握・評価**
 - ・ 年齢階層別の就職率・増収率など適切な評価指標の整理
 - ・ 日常生活や社会生活の改善に関する評価指標の設定

5. 稼働能力の評価、指導指示のあり方

- 稼働能力の評価や指導指示のあり方の再整理
 - ・ 稼働能力の評価を行う場合の判断項目や判断例の整理
 - ・ 「就労指導」と「就労支援」の区分や、手順等の整理

就労におけるアセスメント機能について

1 課題と対応

- 就労支援事業等への参加を促しても本人から拒否される事例やそもそも就労意欲を失っている者が少なくない状況があり、本人の状況や能力を踏まえた支援を行う必要がある。
- このため、被保護者の情報や能力を把握して、多様な働き方も含めた支援プランや行動目標の策定に向けて被保護者の就労等に関するアセスメントを行う機能を追加することで、支援を効果的に行う。

2 事業の概要

●本事業による支援イメージ

アセスメントの実施※

①基本的な情報の把握

・主にCWの情報により、本人のライフストーリーや、「できること、できないこと」、健康面、地域との関係等を把握する。

②アンケートの実施

・被保護者本人から趣味や余暇、目指す暮らし（長期的）求める支援や自分ができること（短期的）などを記入または聞き取りを行う。

③就労に必要な情報

・就労に向けた基本情報（職歴等、意欲や希望の把握）や就労準備に係る情報（日常生活力、対人関係など強みや弱み）を把握する。

④アセスメント結果

・①～③により、就職活動や就労支援に係る短期目標、中期目標、長期目標などの行動目標を定め、支援プランの策定につなげる。

アセスメント様式（例）※

【第1部】基本的な情報

氏名	性別	生年月日	年齢	国籍
〒	〒	〒	〒	〒
住所	電話番号	職業	職歴	就労状況
〒	〒	〒	〒	〒
氏名	性別	生年月日	年齢	国籍
〒	〒	〒	〒	〒
住所	電話番号	職業	職歴	就労状況
〒	〒	〒	〒	〒
氏名	性別	生年月日	年齢	国籍
〒	〒	〒	〒	〒
住所	電話番号	職業	職歴	就労状況
〒	〒	〒	〒	〒

アセスメント様式（例）※

【第4部】アセスメント結果

短期目標	中期目標	長期目標
短期目標	中期目標	長期目標
短期目標	中期目標	長期目標
短期目標	中期目標	長期目標



就労支援事業

就労支援準備事業

その他の事業

アセスメントを活かして、各人に適した支援・就労に結びつける。

3. 就労支援等について

(1) 就労支援事業等について①

現状と基本的な方向

- 就労支援等自立支援関係事業については、平成25年改正法により就労支援事業が法定化、その後、就労準備支援事業及び家計相談支援事業（現行：家計改善支援事業）が予算事業化されている。
- 就労支援事業は必須事業である一方、就労準備支援事業及び家計相談支援事業（現行：家計改善支援事業）は任意事業であり、その実施率はそれぞれ約32%、約7%にとどまっている状況。
- 上記の事業のほか、自立支援プログラムにおける個別支援プログラムへの位置づけ等により、社会生活自立や日常生活自立に係る取組として、金銭管理支援等が行われている。
- 今後、就労支援事業等自立支援関係事業については、就労までに一定の時間を要する者（就労意欲を失い、日常生活自立や社会生活自立に向けた支援が必要な者等）が少なくないことも踏まえ、利用者の状態像に応じたきめ細かな支援を行えるようにしていく必要がある。
- また、就労準備支援事業や家計改善支援事業については、その実施率の向上を図っていく必要がある。
- さらに、その他自立支援プログラムにおける社会生活自立や日常生活自立に係る取組についても、効果的な推進を図っていく必要がある。

※一部改変

3. 就労支援等について

(1) 就労支援事業等について②

具体的な議論

- 就労支援等自立支援関係事業について、ひきこもりも含め、就労自立まで至らない社会生活自立や日常生活自立につなげていくような取組は有効。
- ここ数年をみると、就労可能な被保護者の多くが就労し、保護脱却が図られている中で、保護脱却が図られていない方は就労意欲が低いこと等により、就労に結びついていない状況。
- 就労準備支援事業については、本人の生活にある程度深く関わることができ、生活習慣の改善や社会参加のためには有効。
- 被保護世帯は家計のやりくりが不得手な場合も多く、特に、保護廃止後を見据えて中長期的な生活設計のスキルを身につけるための支援や、子育て世帯における養育の支援、大学等に進学する子どもがおり進学費用等を用意する必要がある世帯に対する支援等として、被保護者家計改善支援事業を行うことも有効である。
- 予算事業となっている各種事業について、取組を広げるためには法定化する必要があると考えられる。ただし、社会資源・対象者が限られる小規模自治体も考慮すれば、必須化は時期尚早と考えられる。（再掲）
- 就労準備支援事業や家計改善支援事業の実施率の向上のためには、地域によっては受入れ先の確保などが難しいなどの点を踏まえると、都道府県等による広域的な実施が効果的。
- 就労後の定着支援について、一旦就労しても離職してしまうといったケースもあり、当該支援を行う団体等につなぐことが重要。また、中間的就労やボランティア的な働き方も、社会とのつながりを持ち続けるという点では意義がある。
- 生活保護において、家計面での支援という場合には、金銭管理支援も重要である。
- 金銭管理支援については、自立支援プログラムにおいて取り組むことも可能であるが、本人同意が必要であり、同意が取れない場合、金銭管理につながらないことが少なくない。また、社会福祉協議会の日常生活自立支援事業も、事業定員の問題もあり、なかなか利用できない状況。

3. 就労支援等について

(2) 就労インセンティブについて

現状と基本的な方向

- 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して、就労収入のうち一定額を収入から控除して収入の一部を手元に残す、勤労控除の仕組みを設けている。
- 平成25年法改正により、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、就労自立給付金を創設した。これは、保護廃止になると、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、自立のためのインセンティブを強化するとともに、保護廃止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を目的としている。
- 平成25年より、ハローワークへ一定回数通い、就職面接を受けること等を要件に就労活動に必要な経費の一部を賄う就労活動促進費を支給している。
- 上記各種就労インセンティブについては、就労・増収等を通じた自立への意欲を高めることができるよう、効果的な推進を図っていく必要がある。

具体的な議論

- 保護廃止後の費用負担に不安を覚え、保護廃止にならないよう就労を調整する、各種控除を説明して就労を勧めると、勤労控除の範囲内に就労を制限するということがあり、就労に結びついて保護廃止にならないケースが多くある。
- 保護廃止後の不安を解消できるようなインセンティブの方が、より重要になると考えられる。
- また、短期間での再就職の場合の給付等、就労意欲に訴求するインセンティブについて、よりいっそうの推進が必要という意見があった。

特に御議論いただきたい事項

(就労支援について)

- 被保護者に対する就労支援について、就労意欲を失っている者や就労経験がない者等就労自立に一定程度の時間を要する者のもいることも含め、その推進を図るにあたっての課題をどのように考えるか。
- 被保護者就労準備支援事業については、その実施率が36%と低調にとどまっているが、必ずしも就労自立によらない日常生活自立や社会生活自立に関する支援を行うものとして、その実施率の向上を図っていくための方策について、都道府県による広域実施の推進等を含め、どのように考えるか。
- また、被保護者就労準備支援事業について、利用者のボランティア先や職場体験先の確保を含め、事業内容の推進方策について、どのように考えるか。
- 現行、就労支援に関する指標として、事業参加率や就労・増収率を設定しているが、就労自立には一定程度の時間を要する者が一定程度いることを踏まえ、日常生活自立や社会生活自立の観点も踏まえ、どのような指標が必要と考えられるか。

(就労インセンティブについて)

- 就労インセンティブについては、就労・増収等を通じた自立への意欲を高めることができるよう、効果的な推進を図っていくための方策について、どのように考えるか。
- 特に、短期間で再就職する場合など、より一層就労意欲を喚起する方策についてどのように考えるか。

(アセスメントについて)

- 就労支援事業におけるアセスメントについて、多様な課題を抱える者が少なくない中、その課題を踏まえた適切な支援を行っていくためには、その強化が必要と考えられるが、どのように考えるか。
- その強化を図るための方策として、制度上どのようなことが考えられるか。

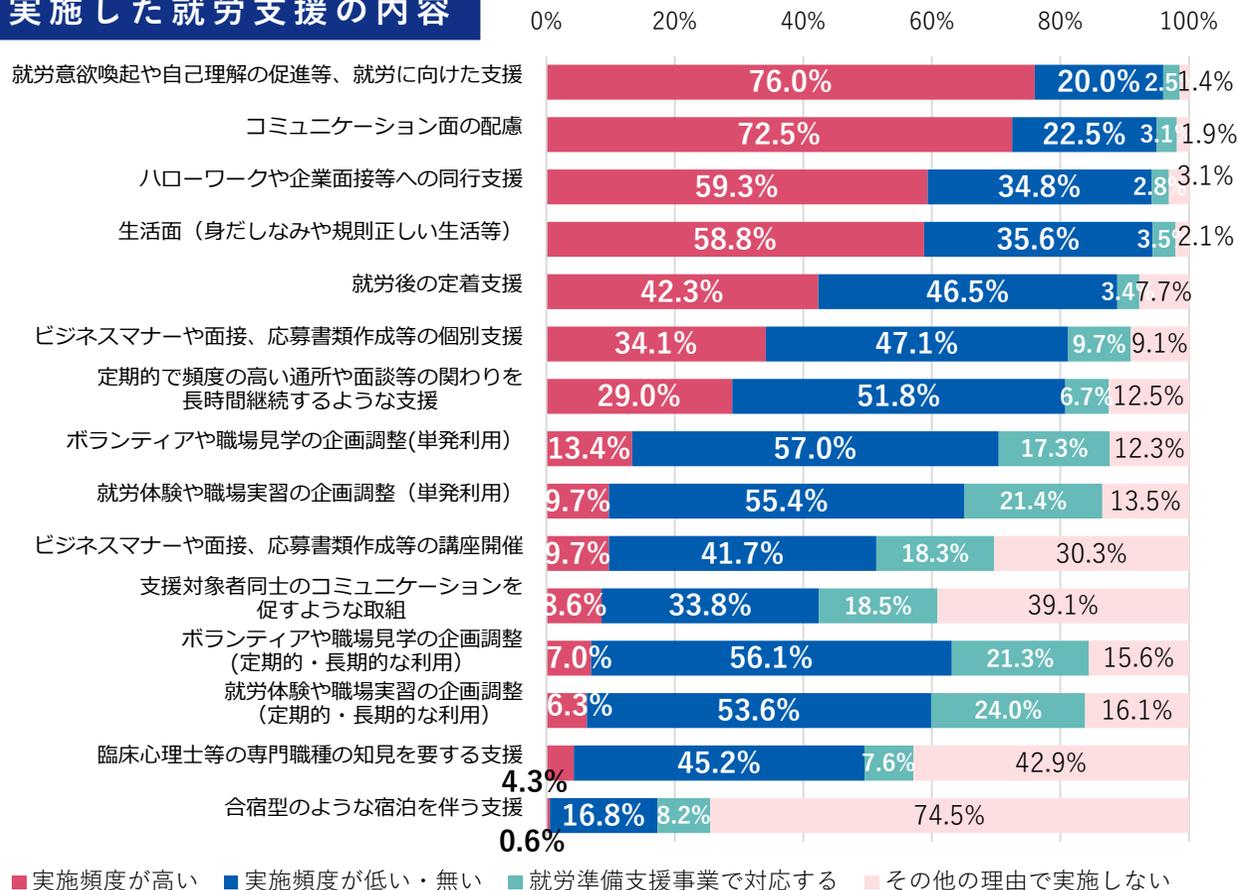
参考資料



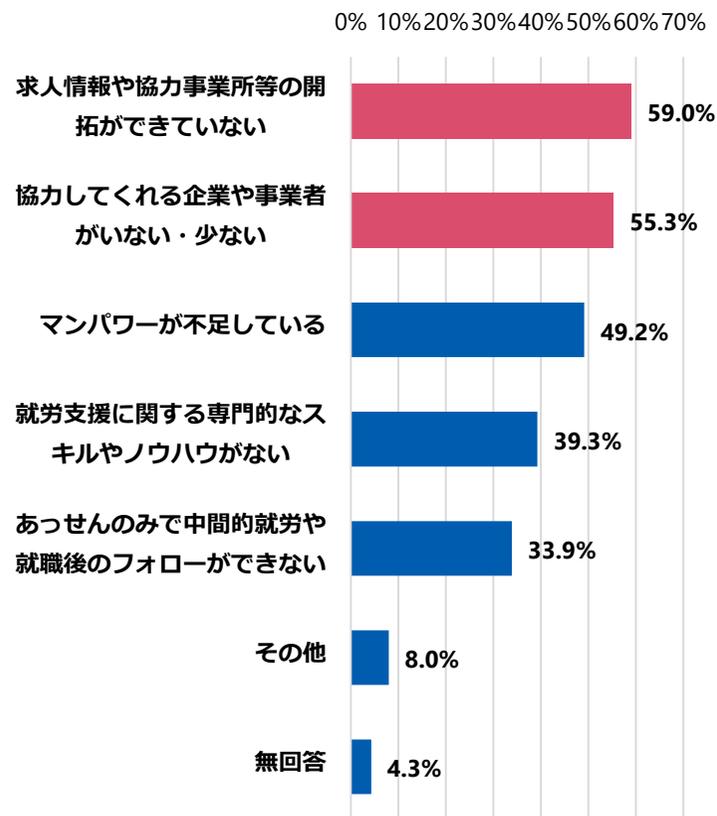
自立相談支援事業における就労支援

- 自立相談支援事業における就労支援について、「実施頻度が高い」項目は、「就労意欲喚起や自己理解の促進等、就労に向けた支援」が最も高く、次いで「コミュニケーション面の配慮」、「ハローワークや企業面接等への同行支援」となっている。

実施した就労支援の内容



自立相談における就労支援の課題



※ 「実施頻度が高い」は令和元年度自立相談支援事業等実績調査で「対象像を問わずほとんど常に実施」「対象像に応じて実施し頻度は高い」と回答した件数を計上。

「実施頻度が低い・無い」は同調査で「対象像に応じて実施し頻度は低い」「実施したい・実施すべきだができていない」と回答した件数を計上したもの。

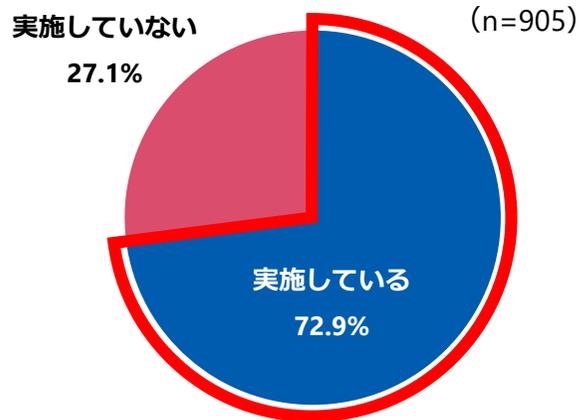
※ R2「生活困窮者自立支援法等に基づく各事業の事業実績調査」（困窮室調べ）

※ 令和3年度社会福祉推進事業「多様な就労支援の確保のための労働施策との連携のあり方に関する調査研究事業（日本能率協会）」

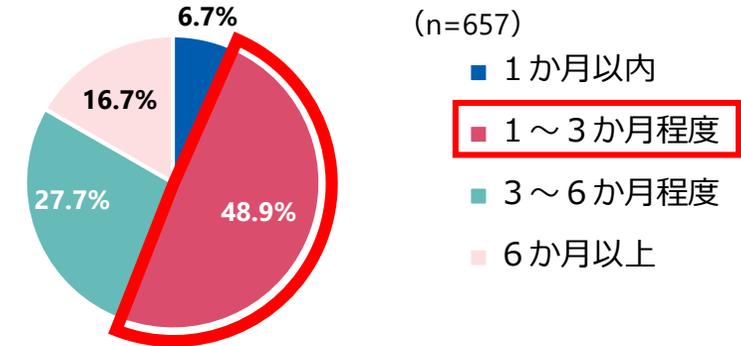
一般就労後の定着支援

- 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で最も多いケースは「1～3か月程度」で48.9%となっている。

定着支援の実施状況

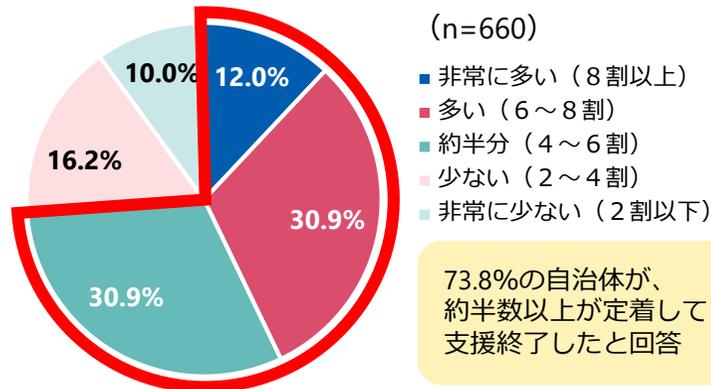


定着支援の実施期間



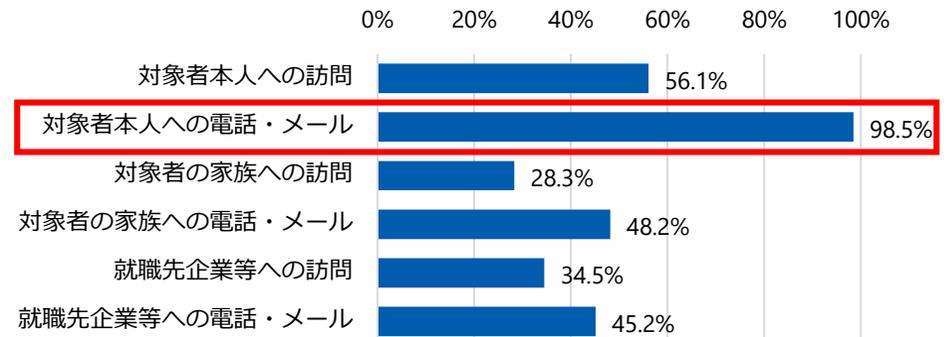
※実際の定着支援の実施期間で最も多いケースを回答

支援した者のうち、定着して支援終了した者の概ねの割合



73.8%の自治体が、約半数以上が定着して支援終了したと回答

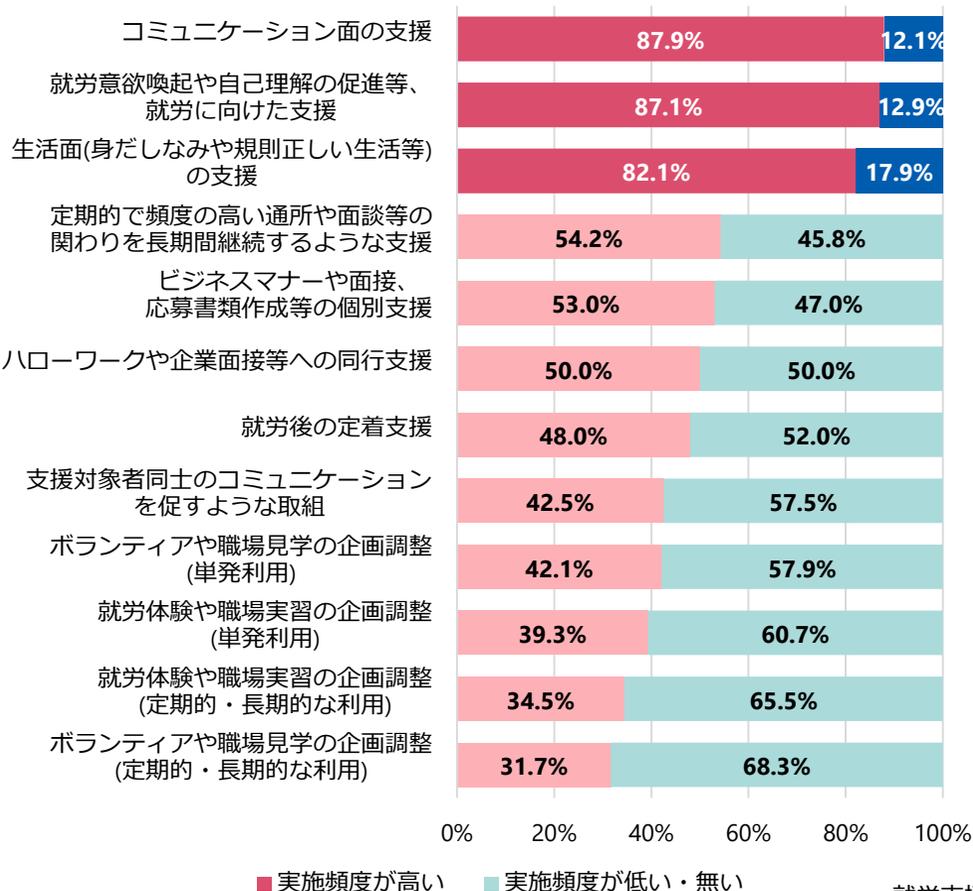
定着支援の実施方法



就労準備支援事業の利用状況（利用期間・つなぎ先）

- 就労準備支援事業について通算利用実績は、短期から長期まで様々である。
- 就労準備支援事業利用者のプラン終結後のつなぎ先は、「福祉事務所（生活保護担当部署）」「障害者就労支援事業所」「その他の障害者支援機関・施設」が多い。

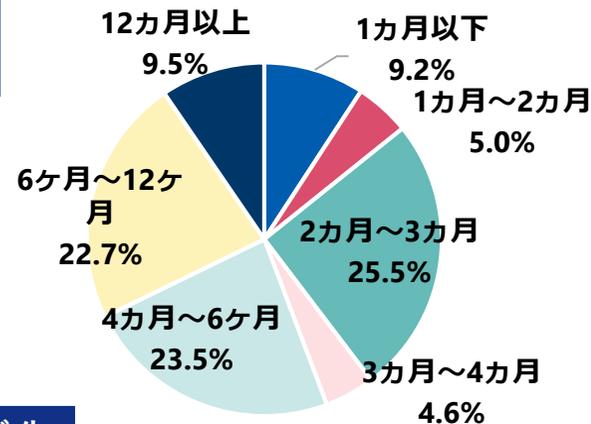
就労準備支援事業の支援内容



※ 生活困窮者自立支援統計システムより抽出（令和2年度）
 ※ プラン評価時の通算利用実績を集計

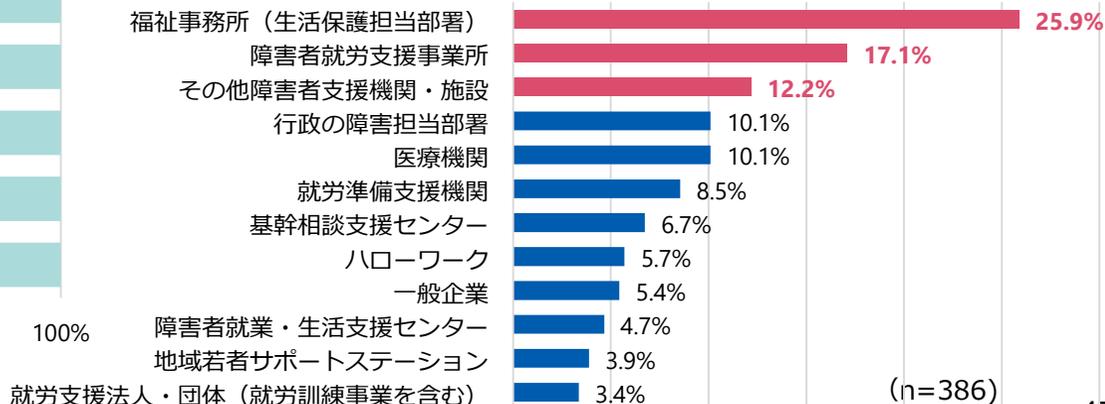
就労準備支援事業の通算利用期間

(n=2,625)



プラン終結後のつなぎ先

0% 5% 10% 15% 20% 25% 30%



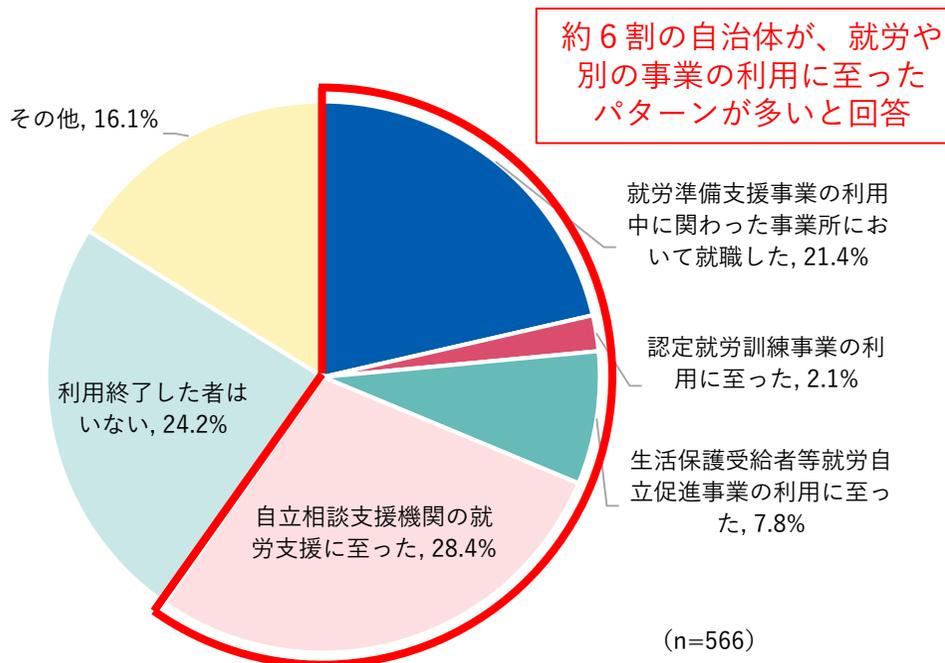
(n=386)

※ 生活困窮者自立支援統計システムより抽出（令和2年度）、上記12項目を抜粋。

就労準備支援事業の支援効果

- 就労準備支援事業の実施自治率は増加しており（令和2年度は60%）、事業利用終了後についても約6割の自治体が、就労や別の事業の利用に至ったパターンが多いと回答している。また、事業を利用していない者と比較すると、「自立意欲の向上・改善」「社会参加機会の増加」の変化幅が顕著である。

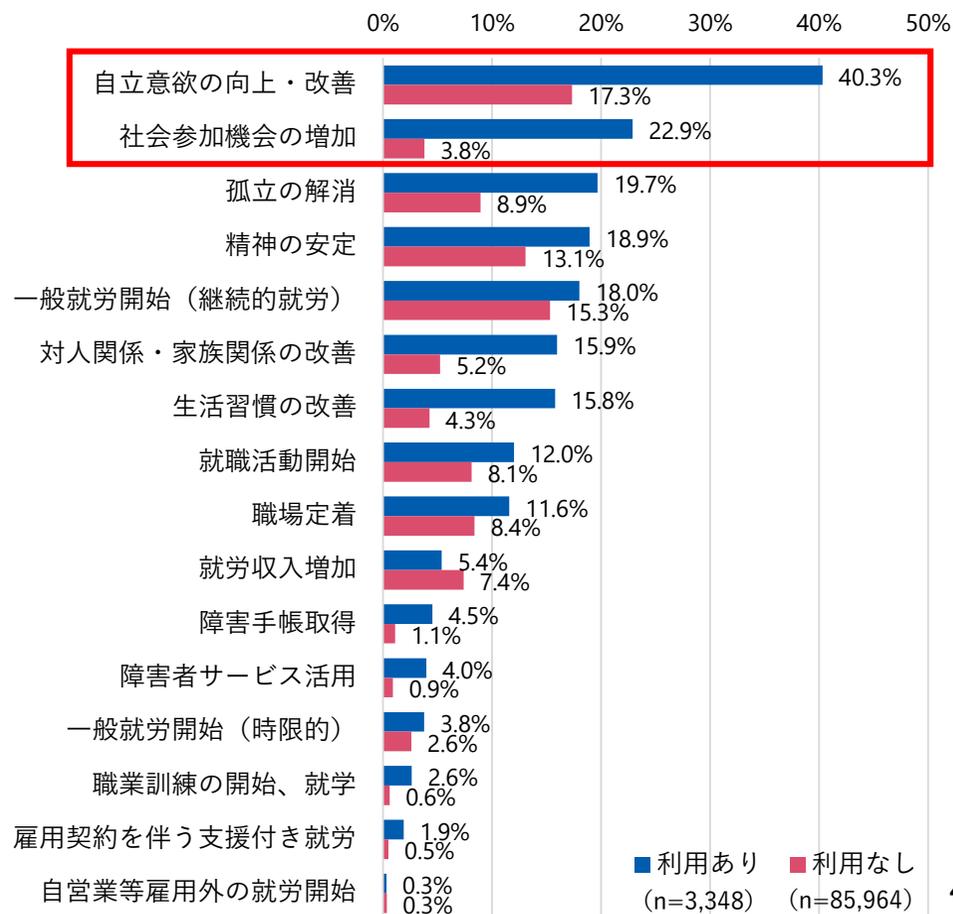
就労準備支援事業利用者の終了後の状況 (実施自治体が最も多いパターンを回答)



約6割の自治体が、就労や別の事業の利用に至ったパターンが多いと回答

※ 令和2年度事業実績調査

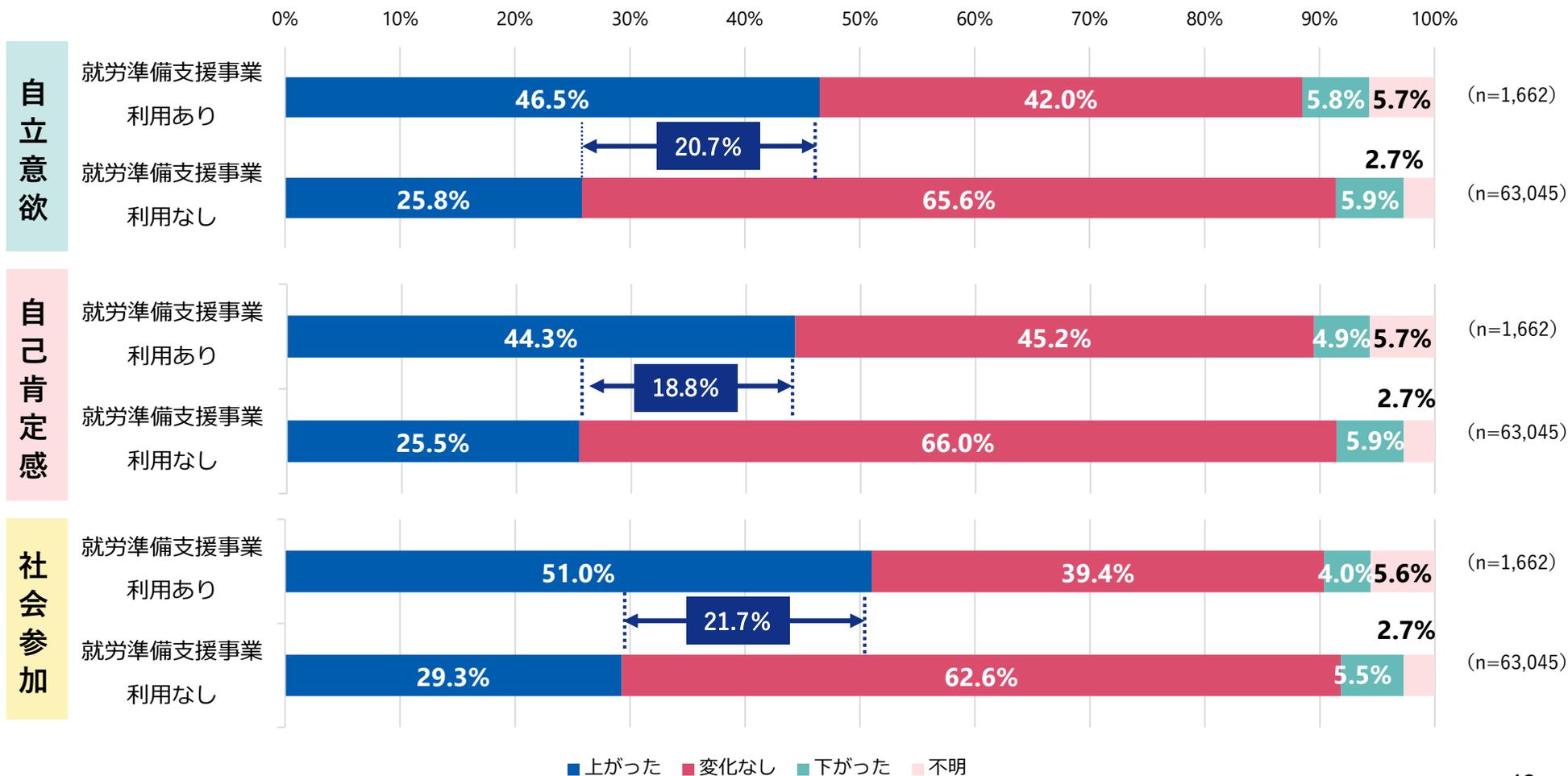
就労準備支援事業利用者の見られた変化



※ 生活困窮者自立支援統計システムより抽出（R2年度・再プランを含む）

プラン作成対象者に係る状態像の変化（就労準備支援事業の効果）

- プラン作成対象者について、就労準備支援事業の利用の有無別に、初回面接時から初回評価時までのステップアップ状況を見ると以下のとおり。いずれの項目も、就労準備支援事業を利用している者は利用していない者に比べて2割程度ステップアップ率が高くなっており、事業の効果が現れている。

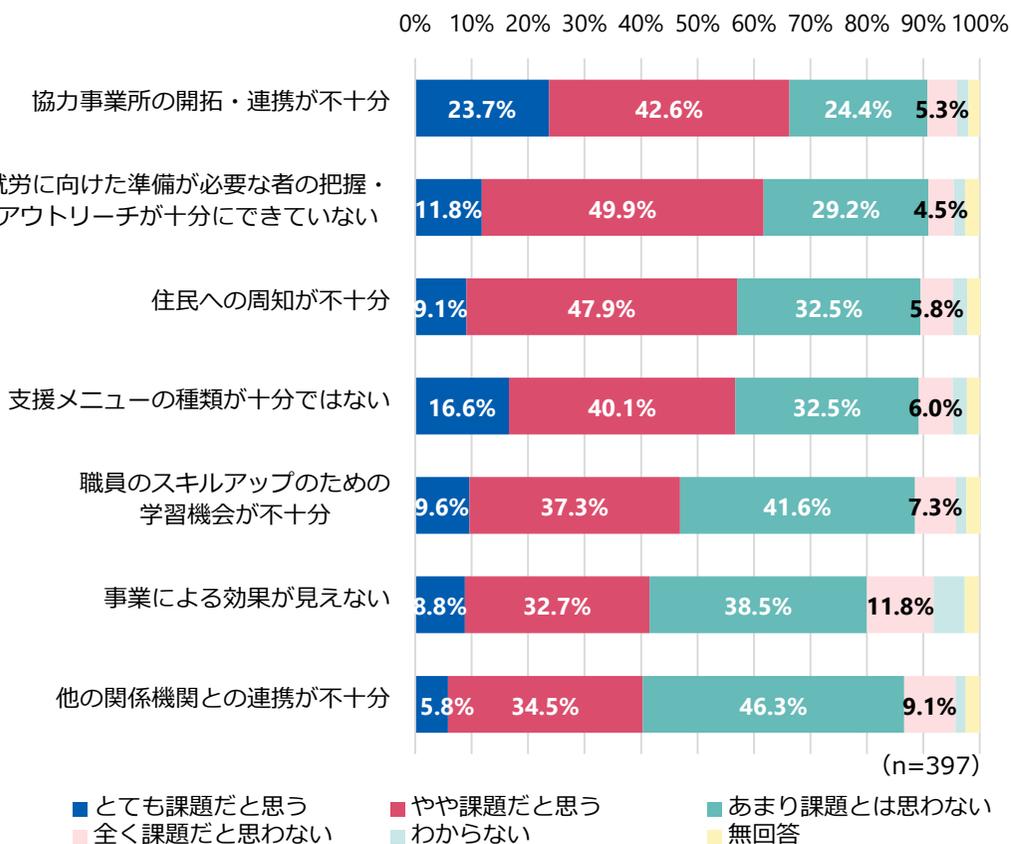


就労準備支援事業を実施する上での課題

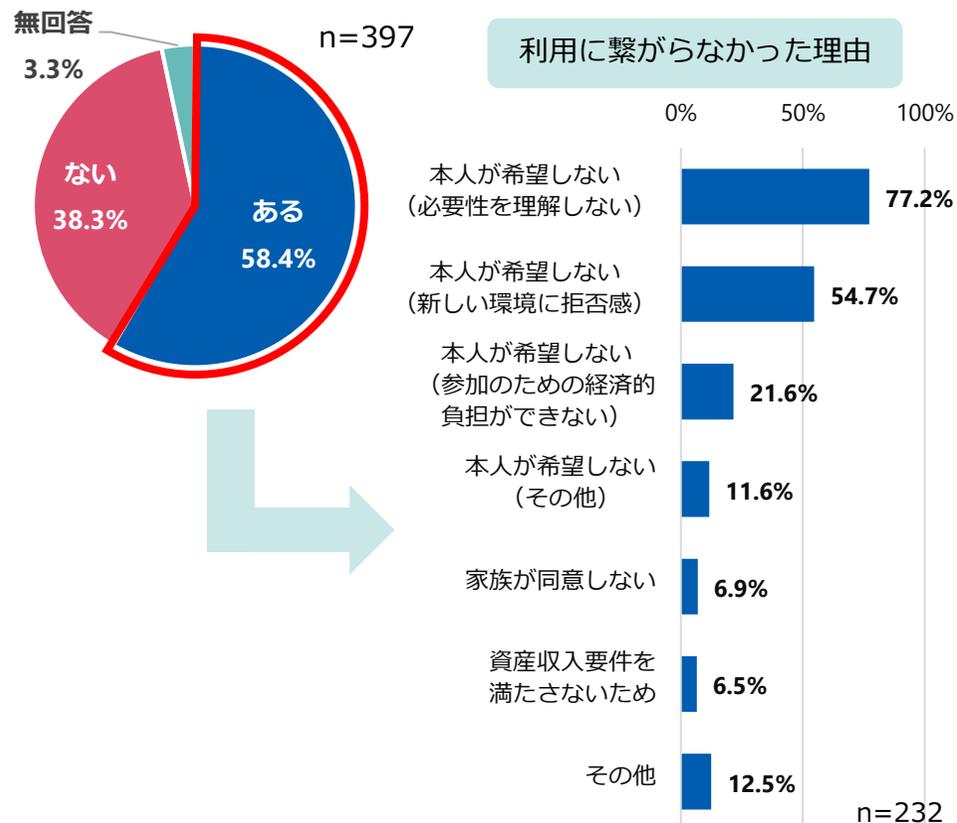
- 就労準備支援事業を実施する上での課題としてとても課題だと思う、やや課題だと思うと回答されたものは、「協力事業所の開拓・連携が不十分」が最も多い。
- 約6割の自治体で事業の利用につながらなかったケースがあり、理由としては、本人の希望によるものが多い。

就労準備支援事業を実施する上での課題

※「とても課題だと思う」「やや課題だと思う」の合計が多い順に7つ抜粋。



就労準備支援事業の利用が適切と考えられたが、利用につながらなかったケースの有無とその理由



就労準備支援事業におけるアセスメント機能について

- 令和元年度社会福祉推進事業（一般社団法人京都自立就労サポートセンターに補助）により、就労準備支援事業利用者を対象とした評価指標及び見える化ツール（KPSビジュアルライズツール）を作成。
- 就労準備支援事業における利用者の状況を、小さな変化でも把握し評価するための指標を開発・検証し、就労準備支援事業の効果的かつ適切な実施を図ることを目的としている。
- 評価指標には、利用者本人がチェックする TS-59 セルフチェックシート、利用者本人と支援員がチェックする GN-25 評価シートの 2種類があり、KPSビジュアルライズツールで見える化する。
- 厚生労働省ホームページからリンクを貼り閲覧可能とするなど、周知に努めている。
(該当ページのURL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000059382.html>

機能の一例

2種類のシートを見える化することで利用者の強みや課題を把握し、対応方針を検討する。

TS-59 セルフチェックシート

氏名: _____ 記入日: _____ 年 _____ 月 _____ 日 _____ 回目

現在の状況: 【就労状況: 就労中 無職】 【家族: あり なし】 【通院・服薬: あり なし】

1. 起床・就寝時間

起床・就寝時間が一定している

起床

緊張

2. 食事

バランス

バランス

バランス

3. 身体の健康

健康

健康

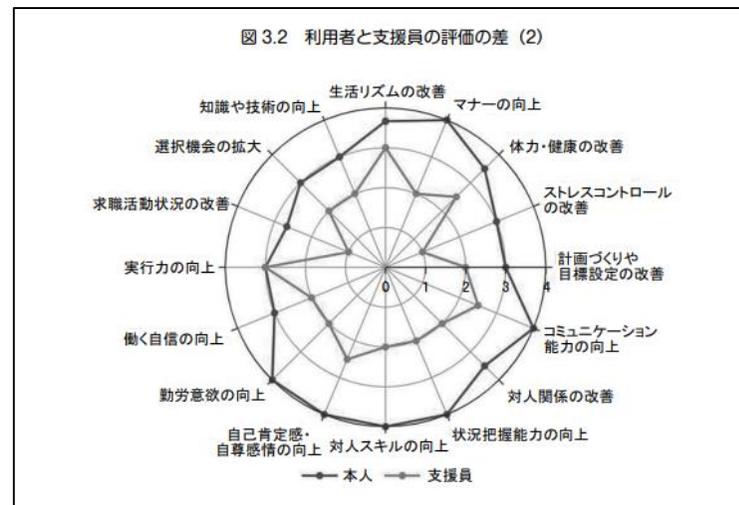
健康

4. 心の健康

GN-25 評価シート

氏名	記入日	年	月	日	回目
状況を選択	【就労状況: <input type="checkbox"/> 就労中 <input type="checkbox"/> 無職】				
	支援員名				
		4: そう思う	3: だいたい そう思う	2: あまりそ う思わない	1: まったく そう思わない
1. 就寝、起床時間がばらばらである	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 規則正しく食事をとっている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 約束の時間を守り行動することができる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. その場に応じた身だしなみができている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 健康状態は良好である	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. プログラムに休まず参加することができる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 感情のコントロールができており、イライラしたり落ち込んだりせず安定した気持ちを持ち続けることができる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 自分で目標を考え、設定することができる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. その場に応じたあいさつ・言葉遣いができている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

見える化



(KPSビジュアルライズツール QR)

就労準備支援事業の広域実施

広域実施の事例

奈良県（県 + 10市）

広域コーディネーターの配置

- 県内12市のうち10市が参加し、委託にて実施。就労準備支援員2名のほかに広域コーディネーターを1名配置。
- 広域コーディネーターは、定期的に各自治体を訪問し、地域ニーズの把握や体験先の開拓、支援メニューの開発等を実施。
- 広域で実施することで、支援員は県内の利用者ニーズや体験先の把握が可能となり、支援のノウハウが蓄積され、多種多様な支援メニューの提供及びプログラムの開発につながっている。

広域コーディネーター



- ・体験先の開拓
- ・メニュー開発
- ・自治体訪問
- ・ちらし作成等

- ・自治体要請による相談
- ・複数エリアを対象にした講座の開催等



就労準備支援員

沖縄県（県 + 4市）

県主導の配置型の広域実施

- 県でとりまとめ、委託にて実施。県内3箇所（北部・中部・南部）に、合計11名の就労準備支援員を配置。プログラム参加時は送迎を含め個別オーダーメイド型支援を行っている。
- 自治体が新規事業立ち上げの際には、支援員の確保、実施場所、ノウハウ等の課題があるが、県主導の実施により事業立ち上げにおける課題の解消が図られ、新規参画につながった。
- 令和4年度時点で、参加自治体は沖縄県町村部、うるま市、沖縄市、豊見城市、浦添市。

県内3箇所に
担当者を配置



兵庫県（加西市、加東市、西脇市）

隣接3市による合同実施

- 各自治体直営で実施（加西市は直営 + 委託）。2年ごとに当番市を持ち回り、当番市では年数回合同での就労体験会を実施し、利用者間及び支援者間の交流を図っている。
- 各自治体に就労準備支援担当者を1名配置しており、利用者はどの自治体からの支援も受けることが可能。各自治体において開拓した協力事業所の相互利用ができる。
- 隣接自治体の就労体験ニュースを共有することができる。
- 隣接市への利用の際は送迎を行い、早期利用につなげる。

加西市

西脇市

- ・体験先の相互利用
- ・就労準備支援担当者の情報共有
- ・就労準備チェックシートによる利用者の状況把握

加東市

移動手段確保等の取組事例

- 様々な理由で移動手段が確保できない者に対して、例えば就労支援においては、車による送迎、自転車等の貸出、交通費の支給等の取組が行われている。

移動手段等の取組事例

京都府京丹後市

送迎車による送迎

- 農林業等1次産業の場を介した体験等により、利用者が生活習慣の見直しや自己有用感の形成、さらに就労意欲の向上や生きる力を身につけること等を目的に通所型就労準備・就農訓練事業を実施。
- 近隣の田畑や山林を借りていることから、利用者の状況に合わせた就労体験や訓練が可能（近隣の田畑での農業体験、市内山林での里山整備等）。また、物品の販売、提供、交流行事などを行うことで、様々な就労体験・訓練メニューを提供。
- 通所については、様々な理由で移動手段が確保できない人に対して、送迎車による送迎を実施。



兵庫県伊丹市

自転車等の貸出

- 福祉部局が主導となって庁内部局に優先調達の働きかけを実施。業務の切り分けを行い、対象者に合った業務の提供を意識しながら、就労訓練を実施する業務を確保。
- 独自支援として、自転車の貸し出し、就職活動用衣類の貸し出し等を実施。優先発注の効果により独自財源を得ることにつながり、独自支援を行っている。

京都府

地域就職氷河期世代支援加速化交付金の利用による交通費の支給（※）

- 長期無業者等の各要支援者の適性に対応できるよう、短時間の座学研修から就労体験まで行う段階的研修を実施するにあたり、経済的負担軽減の観点から交通費を支給することにより、受講生が生活面で安心して研修に集中できる環境を整備。
- 研修実施機関まで1か月あたり2,000円超の負担をした場合は2,000円を超える部分の金額を支給。または、移動距離が片道50km以上の場合は1日片道2,500円を上限として支給。

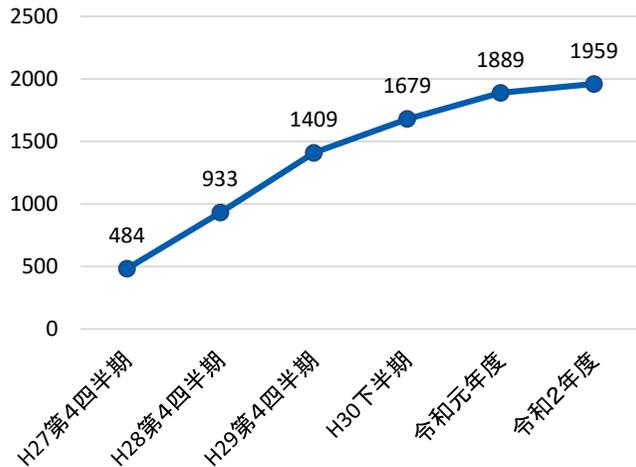
（注）就労準備支援事業における交通費の取扱について、利用者に直接交通費の支給を行うことは個別給付の取扱となるため困難であるが、車両借り上げによる送迎等（車両リース料、燃料代、駐車場代、高速料金、送迎に係る人件費（運転手代）等）の対応は可能。

（※）広域移動のための交通費を支給している自治体数（令和4年度）：6件

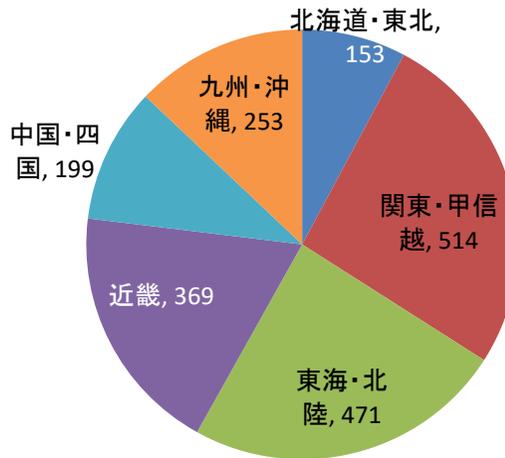
認定就労訓練事業所の認定状況(令和3年3月31日時点)

(1) 全体状況

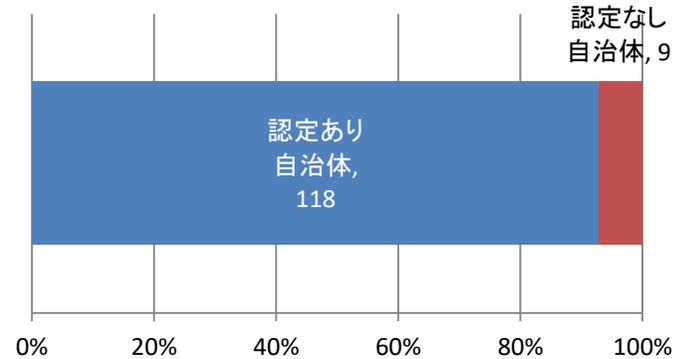
認定件数	1,959件
利用定員合計	5,425名



(2) ブロック別の状況 (n=1,959)



(3) 認定主体別の状況 (n=127自治体)



※ 認定あり118自治体の内訳：
都道府県47、指定都市19、中核市52

(4) 法人種別の状況 (n=1,959)

社会福祉法人(高齢者関係)	608
社会福祉法人(障害者関係)	277
社会福祉法人(保護施設)	77
社会福祉法人(児童関係)	37
社会福祉法人(その他)	121
NPO法人	216

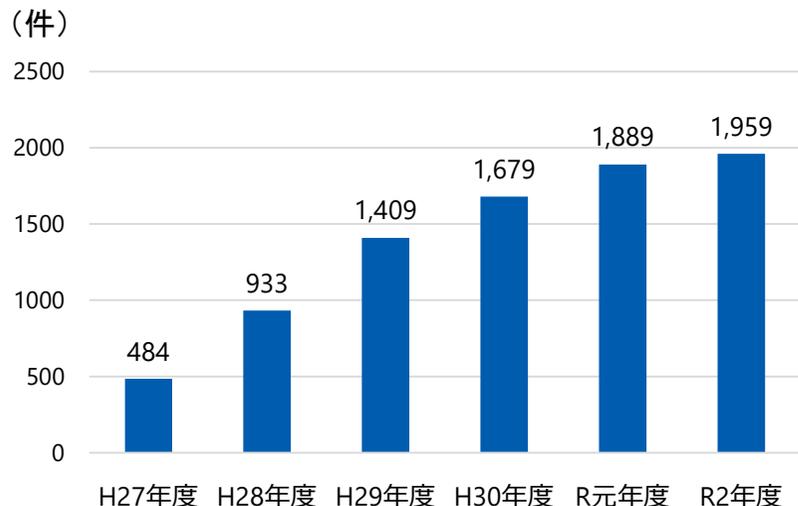
株式会社	372
生協等協同組合	88
社団法人(公益及び一般)	34
財団法人(公益及び一般)	8
医療法人	23
その他	98

(5) 予定している主な訓練内容 (n=1,959：複数回答)

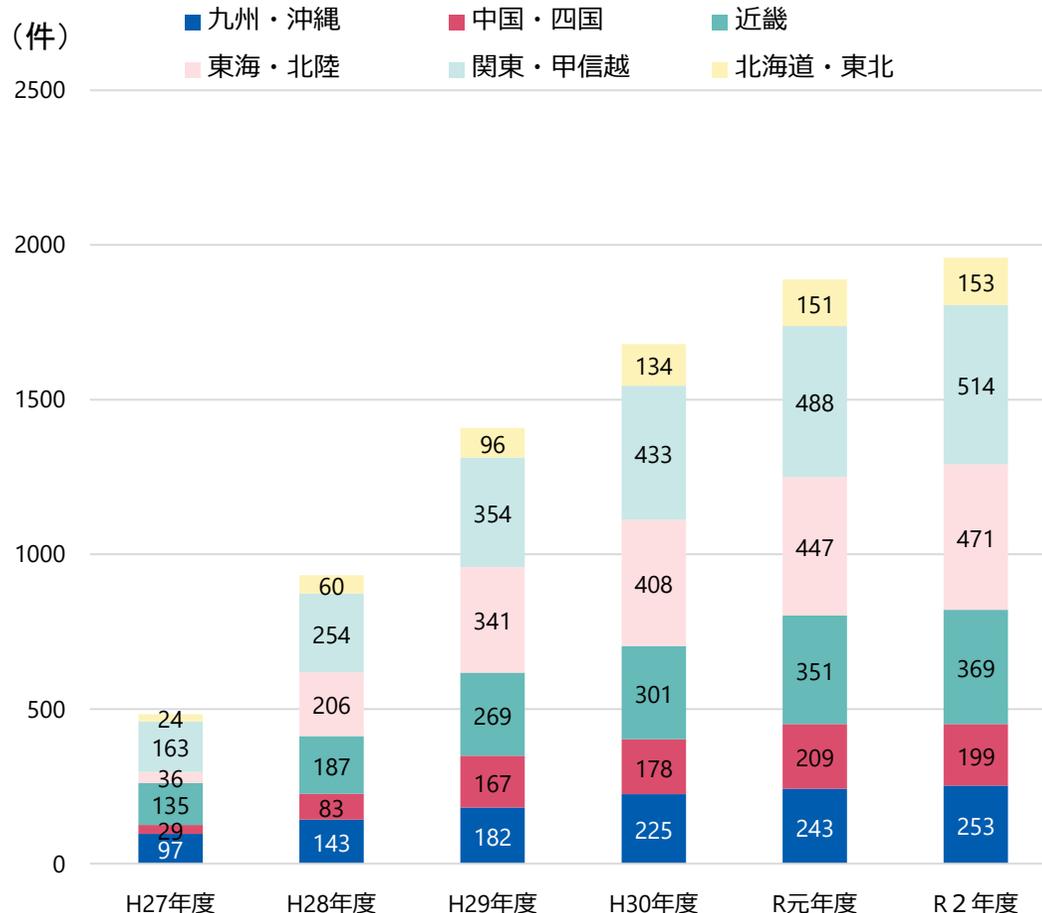
食品製造・加工	103
その他製造	107
クリーニング・リネンサプライ	213
農林漁業関連(加工も含む)	140
印刷関係作業	30
福祉サービスの補助作業	935
事務・情報処理	239
清掃・警備	1,127
建設作業	24
その他	485

認定就労訓練事業所の認定状況の推移

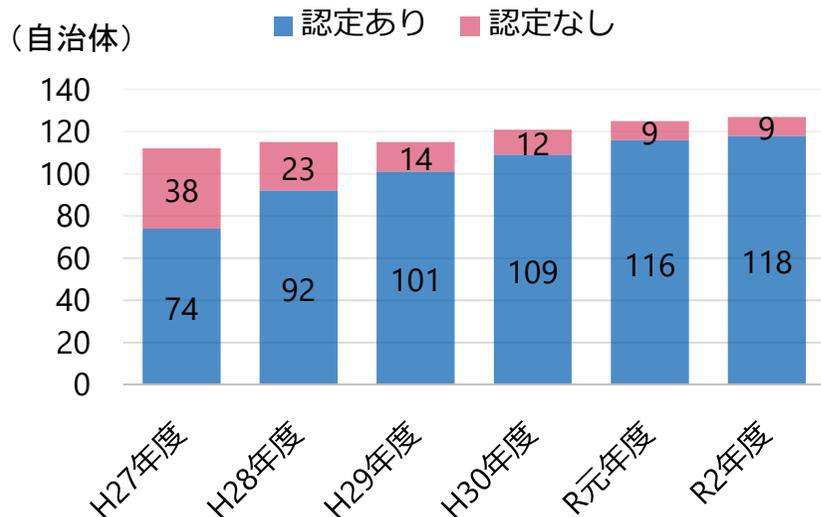
(1) 全体状況（認定件数：累計）



(2) ブロック別の状況（認定件数：累計）



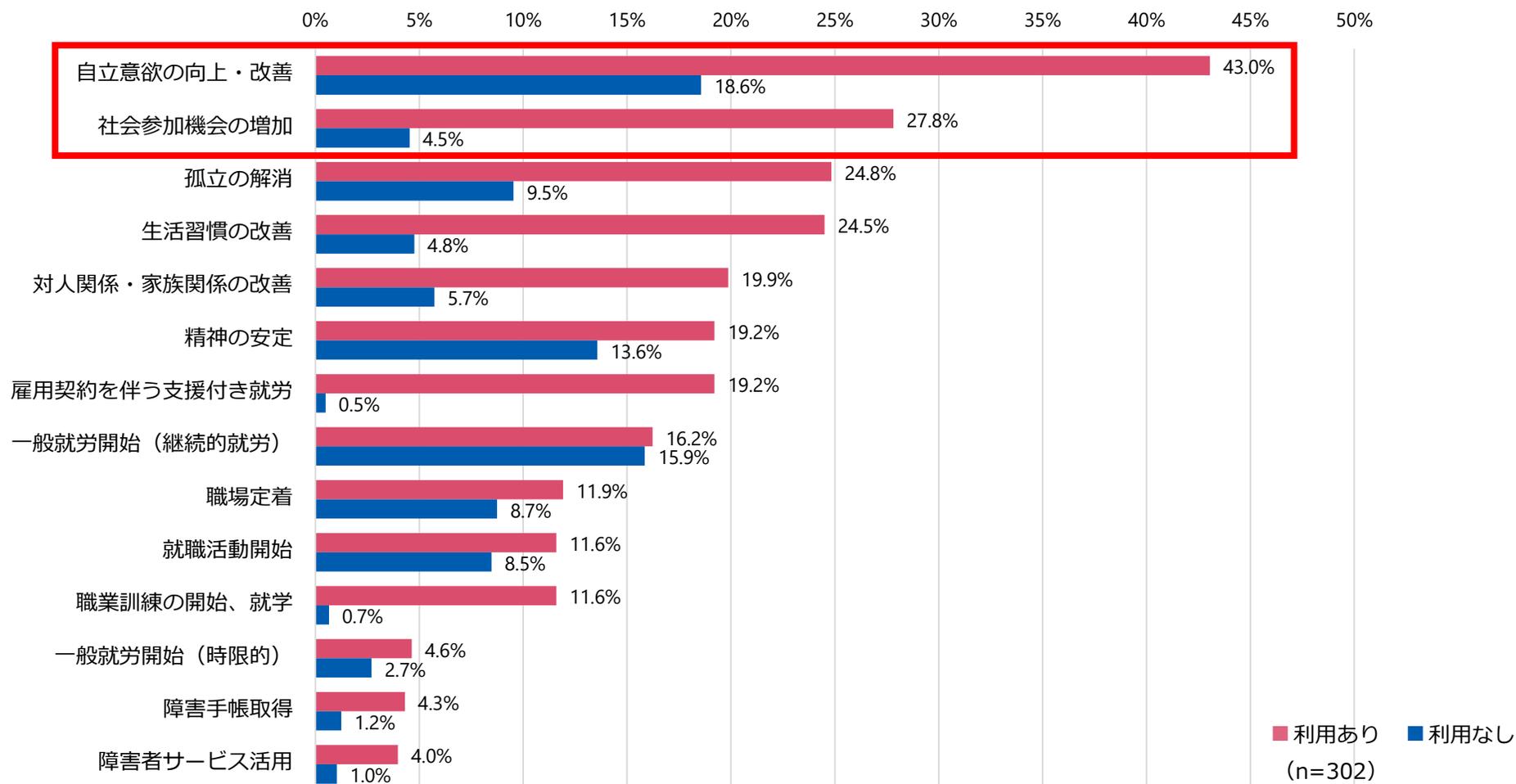
(3) 認定主体別の状況



○ 認定件数、認定あり自治体の割合は着実に増加。

認定就労訓練事業の効果（認定就労訓練事業利用者の見られた変化）

- 認定就労訓練事業の利用ありの者は利用なしの者に比べて「自立意欲の向上・改善」、「社会参加機会の増加」において、利用後の変化が顕著に表れている。

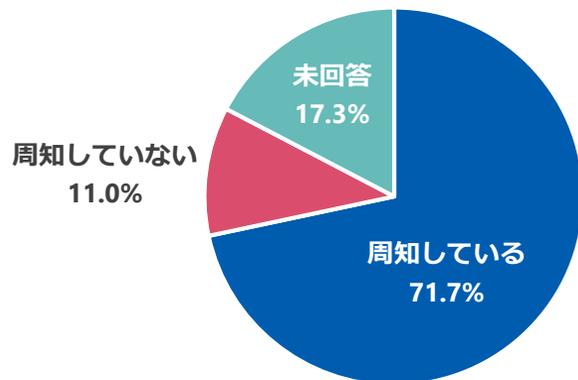


認定就労訓練事業所の拡大に向けた取組

認定時における就労訓練事業所の周知状況について

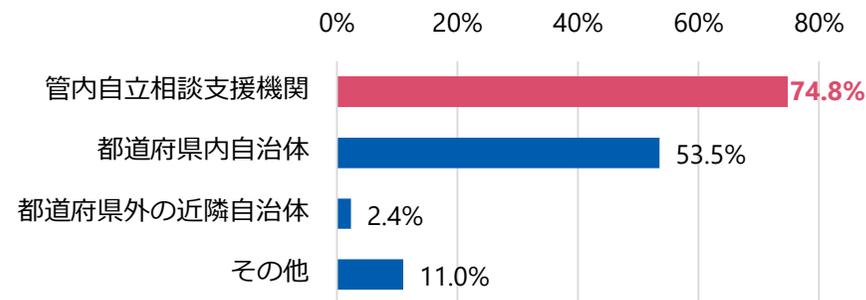
自治体における周知状況

n=127



認定時における認定訓練事業所の周知先

n=127 (複数回答)

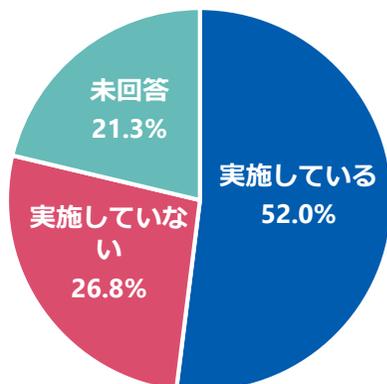


※ R2「認定就労訓練事業の実態調査」(困窮室調べ)

認定取得に向けた事業所開拓に当たっての連携の状況

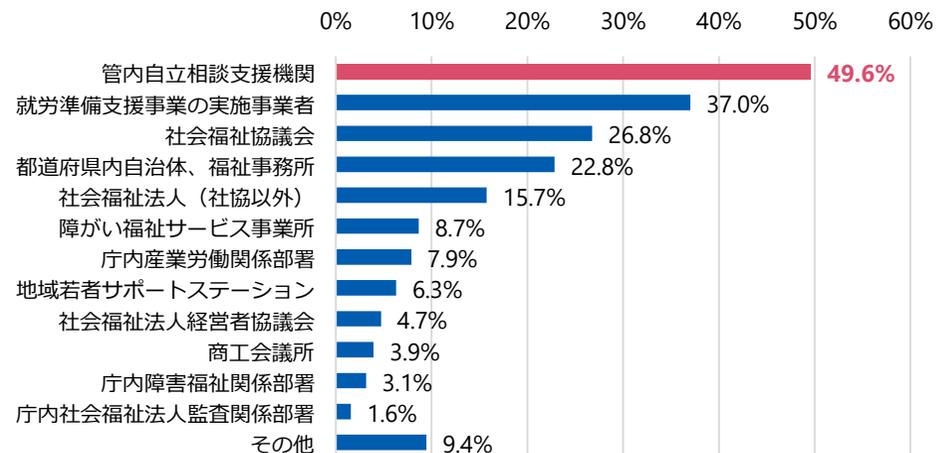
認定取得に向けた事業所の開拓に当たっての自治体と他機関との連携状況

n=127



事業所の開拓に当たっての連携先

n=127 (複数回答)



※ R2「認定就労訓練事業の実態調査」(困窮室調べ)

無料職業紹介事業を活用した就労支援（豊中市）

- 豊中市では、無料職業紹介事業所が主体的に協力事業所等の開拓を行っている。

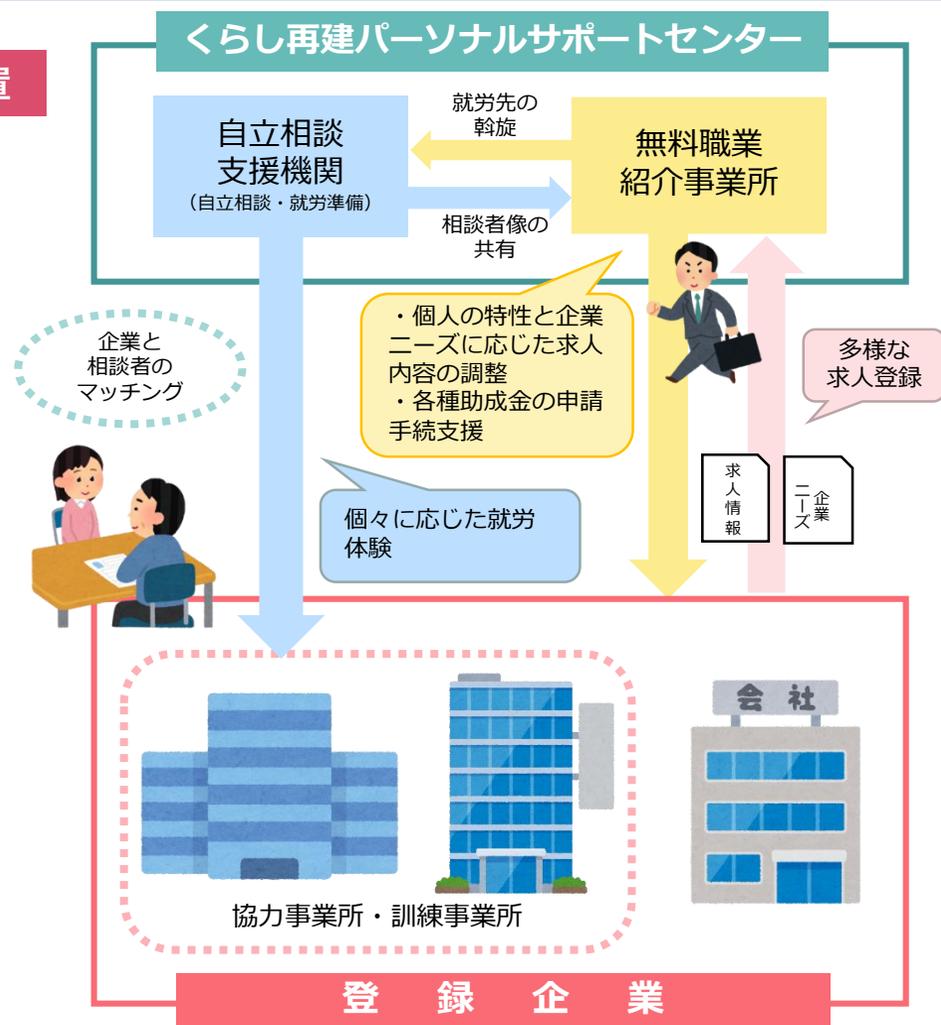
豊中市の事例

自立相談窓口と一体的に無料職業紹介事業所を設置

- 豊中市では市の無料職業紹介を2箇所で開催しており、1箇所は自立相談支援窓口と併設している。
- 無料職業紹介事業所職員の企業訪問にあわせて、生活困窮者等の就労困難者のための協力依頼や制度案内をすることで、求人情報と協力事業所の開拓を行っている。
- 自立相談窓口と併設し、相談者と求人情報を常に把握することで早期のマッチング、就労におけるミスマッチの防止につながっている。
- 支援調整会議に無料職業紹介事業所職員が参加し、求人情報の共有を行っている。

企業ニーズと個人の特性のマッチング

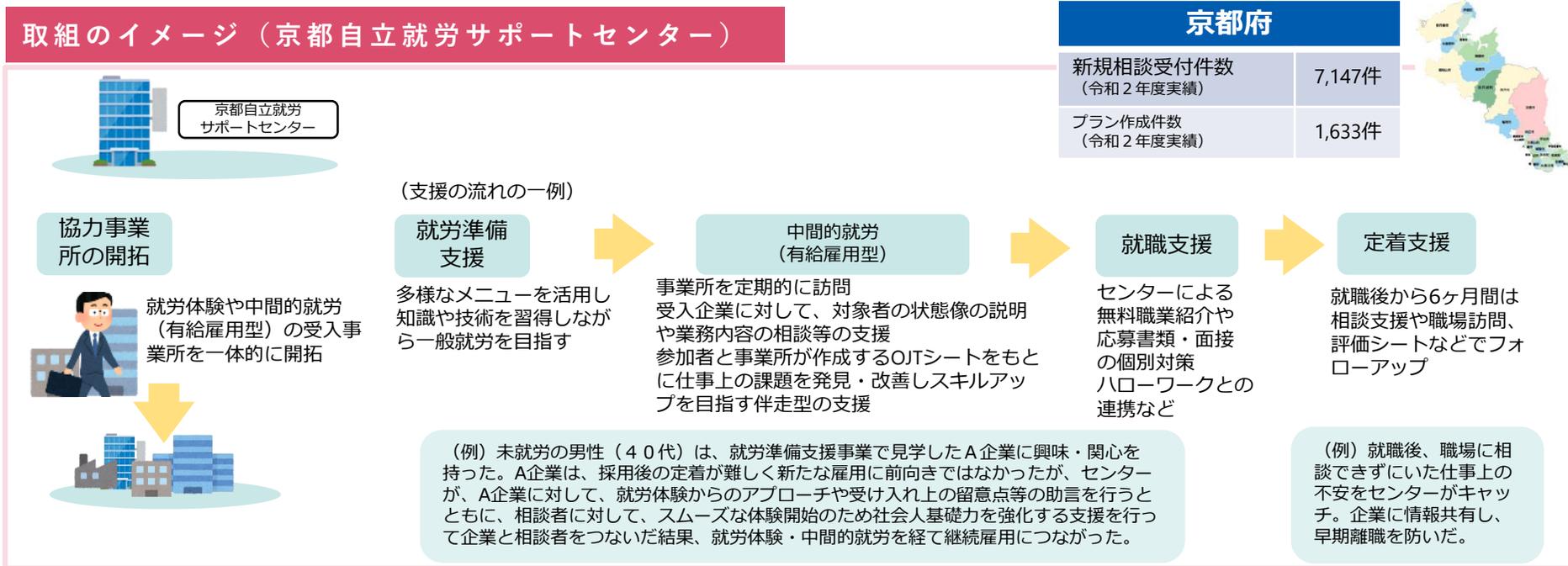
- 無料職業紹介事業所では、100件近くの企業と日常的に関係を維持しており、タイムリーに企業の求人情報を把握している。
- 求人情報に合致しない場合でも、求人内容について、利用者が就労しやすい方法（正社員1名募集のところをパート2名にできないか等）や、相談者の状態に応じた業務の切り出し等の提案を行っている。
- 求人内容の調整のほか、特開金等の各種助成金の案内及び申請手続き支援を行っている。



企業と連携した就労支援（京都府）

- 京都府の就労準備支援事業を受託している一般社団法人京都自立就労サポートセンターでは、相談者の抱える課題全体を把握し、一人ひとりの状態に合わせて、相談から就職、職場定着までワンストップで包括的・段階的・継続的に寄り添いながら支援を実施している。

取組のイメージ（京都自立就労サポートセンター）



中間的就労（有給雇用型）の実績

	協力事業所数				
	登録事業所数	企業	社会福祉法人	NPO法人	その他団体
R3	20	19	0	0	1
H24～累計	254	232	12	3	7

参加者数とその後の経過

	R3	H24年度～累計
参加者数	9	238
受入事業所先で継続雇用	6	127
求職活動中	3	-

⇒ 中間的就労（有給雇用型）参加者の半数以上が受入事業所先で継続雇用

体験参加者の声

職場体験の経験から具体的に志望動機を話すことができ、緊張せずに面接が受けられ採用に繋がった。／体験先に就職した後も、センターの相談員に心配事や悩み事を聞いてもらい働き続けることができています。

受入先企業の声

間にセンターのスタッフが入ることで、受入企業側の課題にも気づくことができた。／人材確保に苦慮しており、体験受入終了後、作業を覚えてくれていて、会社の雰囲気を知っている方を採用できて良かった。

生活保護受給者等就労自立促進事業

労働局・ハローワークと地方公共団体との協定等に基づく連携を基盤に、生活保護受給者等の就労による自立促進を図るため、ワンストップ型の就労支援体制を全国的に整備。地方公共団体にハローワークの常設窓口を設置するほか、福祉事務所や自立相談支援機関への巡回相談等により、関係機関が一体となった就労支援を推進。

特に、新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活困窮者に対する就労支援を強化。

地方公共団体 (福祉事務所等)

支援対象者

生活保護受給者、児童扶養手当受給者、生活困窮者、住居確保給付金受給者、生活保護の相談段階の者 等

地方公共団体等関係機関と協議会の設置及び協定の締結

○協定締結数 1,732 (全市町村数1,741)
※ 締結率99%、未締結は東京都小笠原村など島嶼のみ。

都道府県労働局 ハローワーク

ワンストップ型の 就労支援体制の整備

常設窓口
215か所
(令和4年度)



毎日開設

巡回相談
819か所
(令和3年度実績)



毎週〇曜

就労支援メニュー

- ・担当者制による支援 (キャリアコンサルティング、履歴書作成支援、面接指導、職業紹介等)
- ・職業準備プログラムの実施 (職業準備セミナー、グループワーク等)
- ・トライアル雇用の活用
- ・公共職業訓練・求職者支援訓練等の活用 等

支援の流れ

①

地方公共団体からハローワークへ就労支援を要請

②

関係機関による就労支援チームを設置し、支援プランを作成

③

支援プランに基づく各種支援を実施

就職・職場への定着

就労による自立

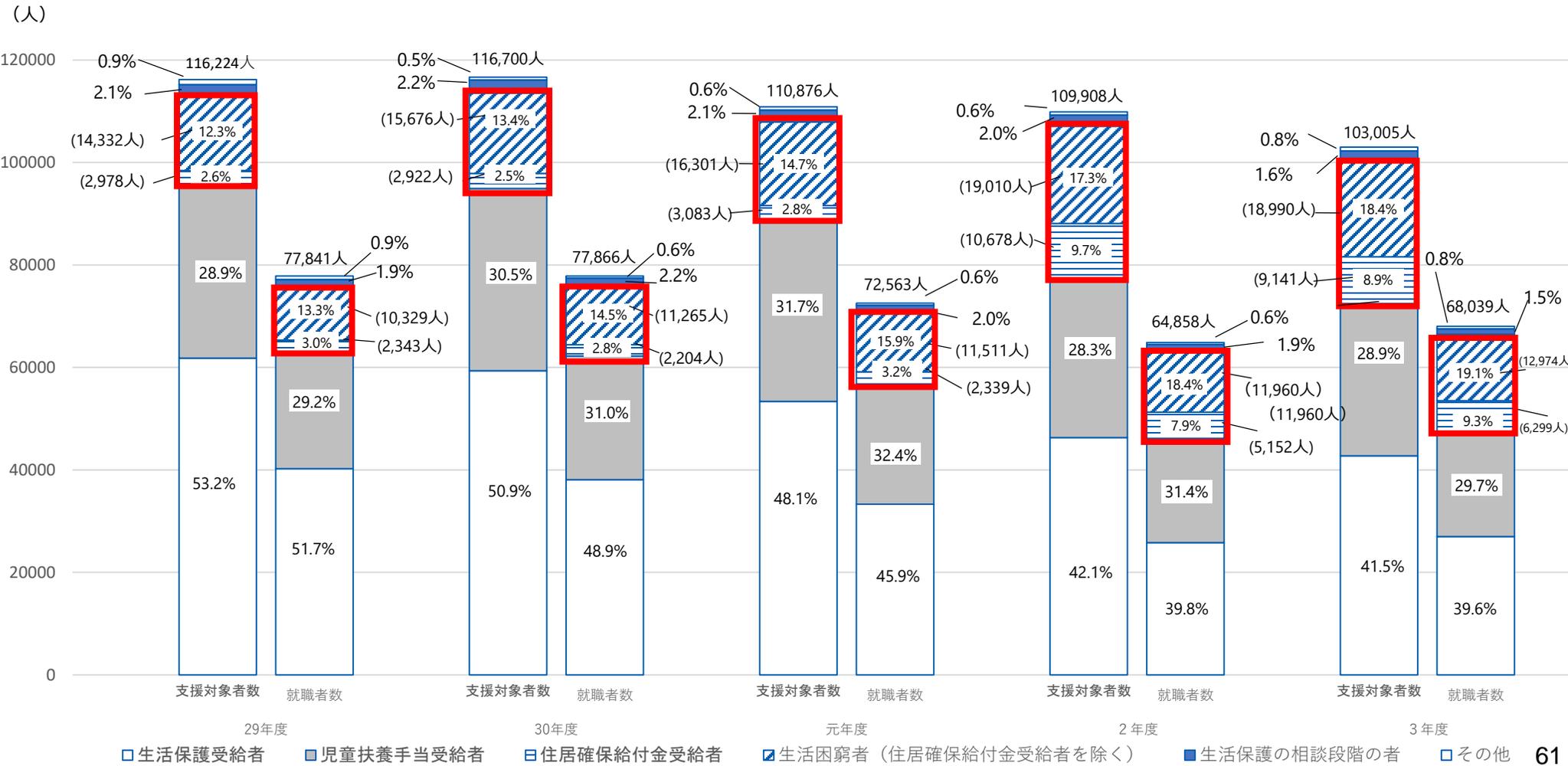
- ・雇入れ助成金の活用
- ・事業所訪問等による対象者や事業主に対する職場定着支援

生活保護受給者等就労自立促進事業の実績の推移（対象者別内訳）

支援対象者及び就職者数のいずれについても、生活保護受給者が概ね半数を占めており、次いで児童扶養手当受給者、生活困窮者となっている。

令和3年度においては、緊急事態宣言等の影響が大きかった2年度に比べ、支援対象者数は減少し、就職者数は増加している。

支援対象者数 令和2年度 109,908人 → 令和3年度 103,005人（6.3%減）
 就職者数 令和2年度 64,858人 → 令和3年度 68,039人（4.9%増）



生活保護受給者等就労自立促進事業における生活困窮者に対する就労支援の連携例

- 新型コロナウイルス感染症の影響により増加した生活困窮者について、自立相談支援機関等との連携強化による就労支援を推進。

ハローワーク高崎

- 市役所内にハローワークの常設窓口を設置。**市役所での給付金申請時や生活再建の相談の後に、常設窓口で職業相談を行う流れを徹底。**市担当者同席のもとで初回相談を実施。2回目以降は予約制とし、当日予約者への支援方針について、**毎朝、市担当者とミーティングを実施しながら、連携して支援。**生活相談と職業相談の連携により、対象者の課題を把握でき、スピード感をもって早期再就職につなげることが可能に。
- 住居喪失者にスピーディーに対応できるよう、入寮可能な事業所を開拓しておき、いつでも市役所で出張面接を行えるよう準備。
- 社員寮入寮の場合や定着に不安がある対象者については、初日、3日目、1週間後、2週間後ときめ細かくフォローアップ。コロナ禍の現状では、事業所開拓、定着支援ともに電話対応となっているが、繰り返し連絡を取ることで、安心と信頼を得ることができ、採用が難しいと思われた求職者の受け入れも可能に。

* 令和2年度支援対象者：117%増（元年度比）

ハローワーク大津

- 市役所内にハローワークの常設窓口を設置。早期就労につながるよう、**市での住居確保給付金や、市社会福祉協議会での生活福祉資金等の利用相談時に、就労希望者に本事業を説明し、市役所内の常設窓口へ誘導する流れを構築。**
- 市や社協相談員の同席の下で初回の職業相談を実施。2回目以降の職業相談についても、相談内容や応募状況等を市や社協と随時共有しつつ、完全担当者制／完全予約制のもと、利用者の希望に沿った支援を実施。就職後の定着支援の状況も共有（コロナ禍で相談員同席が困難だった際は、電話等で情報を共有）。
- 市役所内で就職活動と生活再建（水道料金・市税・国民健康保険料等に関する相談）を同時に進めることが可能に。

* 令和2年度支援対象者：161%増（元年度比）

ハローワーク塩山

- ハローワークから市役所への**巡回相談の回数を増やす**とともに、巡回相談以外にも随時相談が可能となるよう、市担当者とのホットラインを構築。**相互に困難事案、ケース会議を持ちかける体制を整備。**
- 支援対象者の抱える課題やニーズに応じて、本事業担当の職員や就職支援ナビゲーターだけでなく、ハローワーク内の訓練担当、学卒担当、障害担当をメンバーとしたチームを随時結成。**自治体からは、自立相談支援機関の担当者や母子相談員がケース会議に参画**するなど、対応しうる支援策を提示・検討することでより良い方向性を見いだすことが可能に。

* 令和2年度支援対象者：141%増（元年度比）

ハローワーク日立

- 市役所内にハローワークの常設窓口を設置。ハローワーク日立を利用する求職者にアンケート「生活状況調査」を実施し、生活に困窮している状況を早期に把握して常設窓口へ誘導。常設窓口では、求職者から詳細に話を聴き取り、市社会福祉協議会へつないで連携。
- **市社協では、早期の就労支援につなぐため、生活福祉資金等の相談時に本事業を説明し、常設窓口への誘導を強化。**
- ケース会議では、支援対象者の経歴や阻害要因について情報を共有し支援の方向性を検討。就職後のフォローアップについても情報を共有し、職場定着に向けて連携。
- 住居喪失者には、住込みで就労可能な事業所の協力を得て、市役所で面接を実施。面接には、必要に応じて常設窓口の担当者やケースワーカーが同席。

* 令和2年度支援対象者：689%増（元年度比）

○ 概要

- 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方が、**月10万円の生活支援の給付金**を受給しながら、**無料の職業訓練**を受講し、**再就職、転職、スキルアップ**を目指す制度
- 雇用保険と生活保護の間をつなぐ第2のセーフティネットとして、**離職して収入がない者を主な対象**としているが、**収入が一定額以下の場合**は、**在職中に給付金を受給しながら、訓練を受講**できる
- 支給要件を満たさず給付金を受給できない場合であっても、無料の職業訓練を受講できる

○ 制度活用の要件

訓練受講の要件 A	<ul style="list-style-type: none"> ● ハローワークに求職の申し込みをしていること ● 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと ● 労働の意思と能力があること ● 訓練受講が必要とハローワークが認めたこと
職業訓練受講給付金の支給要件 B	<ul style="list-style-type: none"> ● 本人収入が月8万円以下（シフト制で働く者などは月12万円以下）（*） ● 世帯全体の収入が月40万円以下（*） ● 世帯全体の金融資産が300万円以下 ● 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない ● 訓練の8割以上に出席している（*） ● 世帯に同時に給付金を受給している者がいない ● 過去3年以内に偽りや不正で特定の給付金を受給していない

○ 主な対象者

* 令和5年3月末までの特例措置

給付金を受けて訓練を受講している者 [AとBに該当する者]

離職者	雇用保険の適用がなかった離職者 フリーランス・自営業を廃業した方 雇用保険の受給が終了した方など
在職者	一定額以下の収入のパートで働きながら、正社員への転職や社内での正社員転換を目指す方など

給付金を受けずに訓練を受講している者（無料の職業訓練のみ受講） [Aのみ該当する者]

離職者	親や配偶者と同居し収入がある方など（親と同居している学卒未就職者など）
在職者	一定の収入のある方など（フリーランスで働きながら、正社員への転職を目指す方など）

○ 求職者支援制度の対象となる職業訓練

- 民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を、求職者支援訓練として認定
- 求職者支援訓練は、地域の求人ニーズを踏まえ都道府県ごとに策定された地域職業訓練実施計画に基づき認定
- 訓練受講者が希望する場合、給付金を受給しながら公共職業訓練などを受講することができる

※ 公共職業訓練は主に雇用保険受給者を対象とする訓練。求職者支援訓練は主に雇用保険を受給できない者を対象とする訓練
雇用保険受給者は、希望する場合に求職者支援訓練を受講できるが、雇用保険を受給できない者の受講が優先される
公共職業訓練の期間は、3か月から2年（令和5年3月末まで特例として1か月から2年）「など」は就職氷河期世代向け訓練など

○ 求職者支援訓練の種類

基礎コース	訓練内容	社会人としての基礎的能力および短時間で習得できる技能などを付与する訓練		
	訓練期間	<u>2か月から4か月</u>		
	訓練分野	<u>ビジネスパソコン基礎科、オフィスワーク基礎科</u> など		
実践コース	訓練内容	職務遂行のための実践的な技能などを付与する訓練		
	訓練期間	<u>3か月から6か月</u> （就職に直結する資格を取得できる介護分野などは2か月から） ※シフト制の方などを対象とした訓練コースは <u>2週間から</u> （令和5年3月末までの特例措置）		
	訓練分野	<u>IT</u>	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など	
		<u>営業・販売・事務</u>	OA経理事務科、営業販売科など	
<u>医療事務</u>		医療・介護事務科、調剤事務科など		
<u>介護福祉</u>		介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など		
	<u>デザイン</u>	広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など		
	<u>その他</u>	3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など		

○ 求職者支援訓練の実施機関に対する奨励金

基礎コース	受講者数に応じて定額を支給 <u>6万円/人月</u>
実践コース	訓練修了者のうち、 <u>安定した雇用が実現した（雇用保険被保険者となった）者の割合に応じて支給</u> <u>60%以上：7万円/人月、35%以上60%未満：6万円/人月、35%未満：5万円/人月</u> ※ シフト制で働く在職者などを対象とした訓練コースは、55%以上：7万円/人月、 30%以上55%未満：6万円/人月、30%未満：5万円以上/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

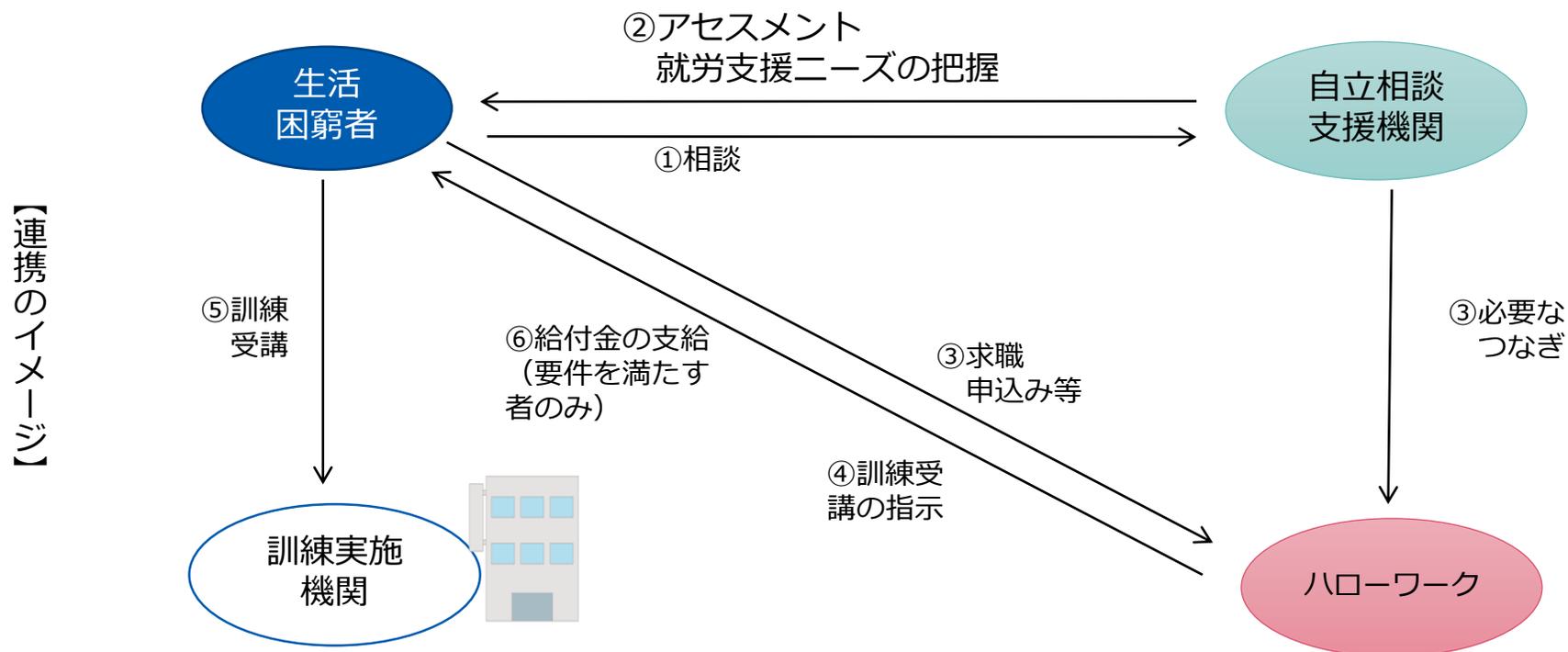
○ コロナ禍で講じている特例措置（令和5年3月末までの時限措置）

<p>給付金の 本人収入要件</p>	<p><u>月8万円以下</u> → <u>シフト制で働く方などは月12万円以下</u> ※ シフト制で働く方などが働きながら訓練を受講しやすくする</p>
<p>給付金の 世帯収入要件</p>	<p><u>月25万円以下</u> → <u>月40万円以下</u> ※ 配偶者や親と同居している非正規雇用労働者の方などが、給付金を受給しながら訓練を受講しやすくする</p>
<p>給付金の 出席要件</p>	<p><u>病気などの証明できるやむを得ない理由の欠席を訓練実施日の2割まで認める</u> → <u>理由によらず欠席を訓練実施日の2割まで認める</u> ※ 子供のぐずりなどの証明できない理由で訓練を欠席せざるを得ない育児中の女性などが、訓練を受講しやすくする ※ 病気や仕事などのやむを得ない理由の欠席は給付金を減額せずに支給し、それ以外の欠席は給付金を日割りで減額</p>
<p>訓練対象者</p>	<p><u>再就職や転職を目指す者</u> → <u>転職せずに働きながらスキルアップを目指す者を加える</u> ※ 働きながら訓練を受講して正社員転換などを目指す非正規雇用労働者の方などの訓練受講を推進する</p>
<p>訓練基準</p>	<p>訓練期間：<u>2か月から6か月</u> → <u>2週間から6か月</u> 訓練時間：<u>月100時間以上</u> → <u>月60時間以上</u> ※ 働きながら受講しやすく短い期間、時間の訓練コースを設定する。併せてオンライン訓練の設定を促進する</p>

※ 給付金の本人収入要件と訓練基準の特例措置は令和3年2月25日より適用。その他の特例措置は令和3年12月21日より適用

求職者支援制度との連携

- 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。
- 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る（自立相談支援機関は、訓練受講中の伴走支援を行う）。



職業訓練受講給付金（月10万円）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。
また、住居確保給付金の令和4年8月末までの申請について、職業訓練受講給付金との併給が可能。

生活保護受給者等を雇い入れる事業主に対する助成措置 (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)の支給)

1 趣旨

生活保護受給者等には、就労経験が乏しいことや家庭の事情等、就労に当たって複合的な阻害要因を抱えている者がおり、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、生活保護受給者及び生活困窮者を雇い入れる事業主に助成を行うことにより、これらの者の雇入れ及び継続雇用を促進する。

2 内容

(1) 対象事業主

生活保護受給者又は生活困窮者(※)を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、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

※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又は地方公共団体が就労支援を行った者であって、支援期間が通算して3か月を超える者

(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、 生活困窮者 等)	月額4万円
母子家庭の母等（父子家庭の父含む）	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30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
予算額	23.6億円	10.8億円	12.0億円	13.1億円	4.0億円
実績	18.2億円	10.6億円	3.4億円	3.6億円	—

公共職業安定所（ハローワーク）の役割

○ハローワークは、憲法に定められた勤労権の保障のため、障害者や生活保護受給者の方など民間の職業紹介事業等では就職へ結びつけることが難しい就職困難者や人手不足の中小零細企業を中心に、国が無償で支援を行う雇用のセーフティネットの中心的役割を担うもの。

（令和3年度実績）新規求職者数449.1万件、新規求人数862.4万件、就職件数112.7万件、雇用保険受給資格決定件数132.1万件

○ハローワークは、職業紹介、雇用保険、雇用対策（企業指導・支援）の3業務を一体的に実施（※1）することで、増加している就職困難者の方などへの就職支援（※2）を効果的に実施。

（※1）OECDの雇用戦略でも、職業紹介・雇用保険（失業給付）・雇用対策の3機能は統合されるべきと勧告（1994年・2006年）

（※2）障害者の方に対する関係機関と連携したチーム支援による職業紹介と障害者雇用率達成指導を一体とする支援など

○ハローワーク（544所）の全国ネットワークによる支援（※3）のほか、雇用対策協定（234自治体）に基づく連携施策や自治体とのワンストップ窓口（340か所）等により、地域密着型の就職支援を実施。

（※3）東京の本社から一括で求人受理し、全国のハローワークで職業紹介を実施したり、UIターン希望者への職業紹介を実施

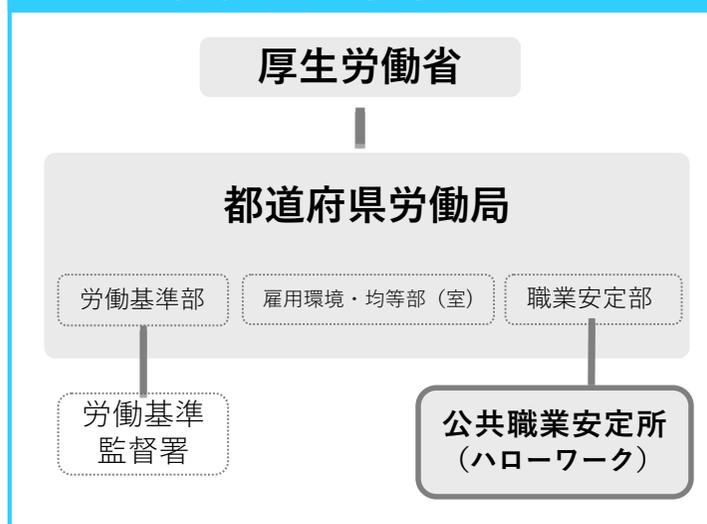
（注）いずれも令和4年4月1日時点の数値

○主要国と比較して少ない職員数（※4）の下、業務システムの刷新や、PDCAサイクルを通じた全ハローワークにおける業績評価・改善の取組を通じて、利用者サービスの向上を推進。

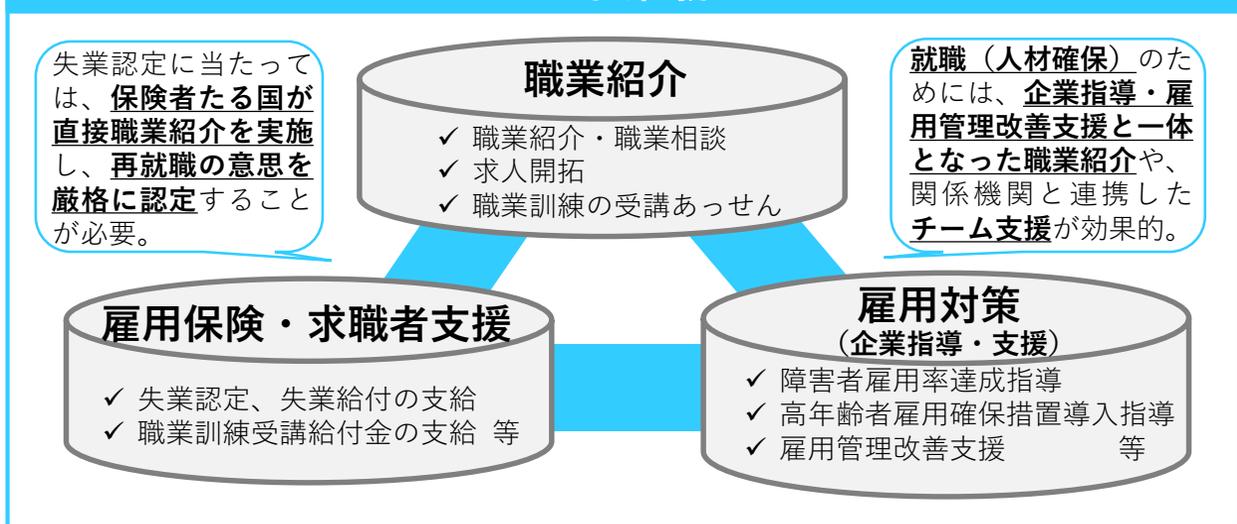
（令和4年度のハローワークの人員体制）職員数10,150人、相談員数21,431人（令和4年4月1日時点）

（※4）職員1人当たり労働力人口及び失業者数を比較すると、ハローワークの職員数は、欧州主要国の1/3～1/10程度。

組織上の位置づけ



主な業務



経緯

- 平成27年11月 「地方分権改革有識者会議報告書」において、地方版ハローワークの設置権限を地方に移譲することとされる。
- 平成27年12月 「平成27年の地方からの提案等に関する対応方針」（閣議決定）において、地方公共団体が民間とは明確に異なる公的 な立場で無料職業紹介を実施できるようにする等の見直しを行うこととされる。
- 平成28年 5月 第6次地方分権一括法（職業安定法と雇用対策法（※）の改正）が成立（同年8月20日施行） ※現・労働施策総合推進法

職業安定法（平成28年改正）の内容

- ✓ 民間の職業紹介事業者とは異なる位置づけ・公的な主体として無料職業紹介を実施できる。
 - ① 無料職業紹介事業開始時の届出の廃止（通知のみ）
 - ② その他各種規制の見直し（国による助言指導、勧告、報告徴収、立入検査の廃止、事業停止命令の廃止等）
- ✓ 無料職業紹介を行う地方公共団体が希望する場合に、国のハローワークの求人・求職情報をオンライン提供（法定化）
 - ・ 求人情報のオンライン提供（平成26年9月開始）
 - ・ 求職情報のオンライン提供（平成28年3月開始）

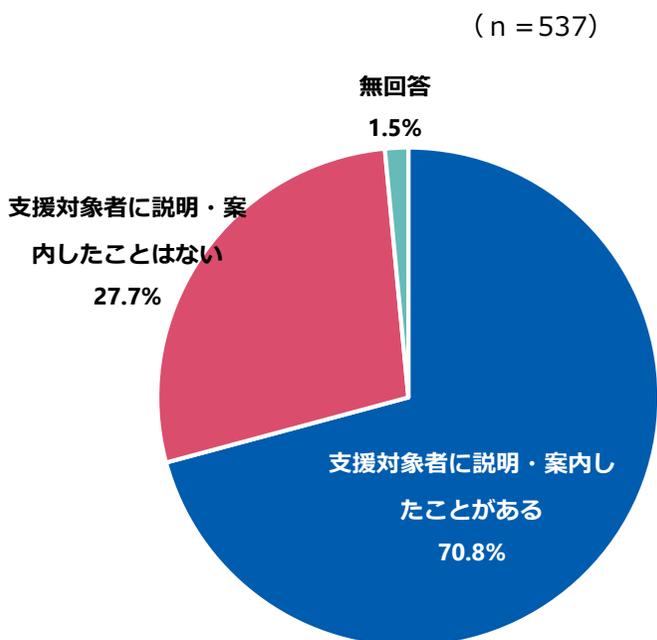
設置状況及び実績等

- ✓ **設置事業所数 937所（446自治体）**（令和4年3月末現在。令和3年3月末より32所（15自治体）増）
※ 法施行前に届出により無料職業紹介事業を行っていた事業所で、地方版ハローワークに移行したものを含む（参考：平成28年8月末時点**552所**）。
- ✓ **無料職業紹介事業実績**（令和2年度職業紹介事業報告書）
新規求職申込件数28,671件（対前年度比**1.1%**減） **新規常用求人数190,738件**（同**20.3%**減） **就職件数8,138件**（同**16.6%**減）
- ✓ **主な実施目的**
 - ・ 特定分野への職業紹介（医療、保育、教育、農業、漁業 等）
 - ・ 特定の対象者の職業紹介（生活保護受給者・生活困窮者、UIJターン希望者、女性、若者、障害者、中高年齢者 等）
 - ・ 県内企業の人材確保支援
 - ・ 近隣にハローワークがない住民へのサービス（ハローワークまで車で1時間（約40キロ）の立地）

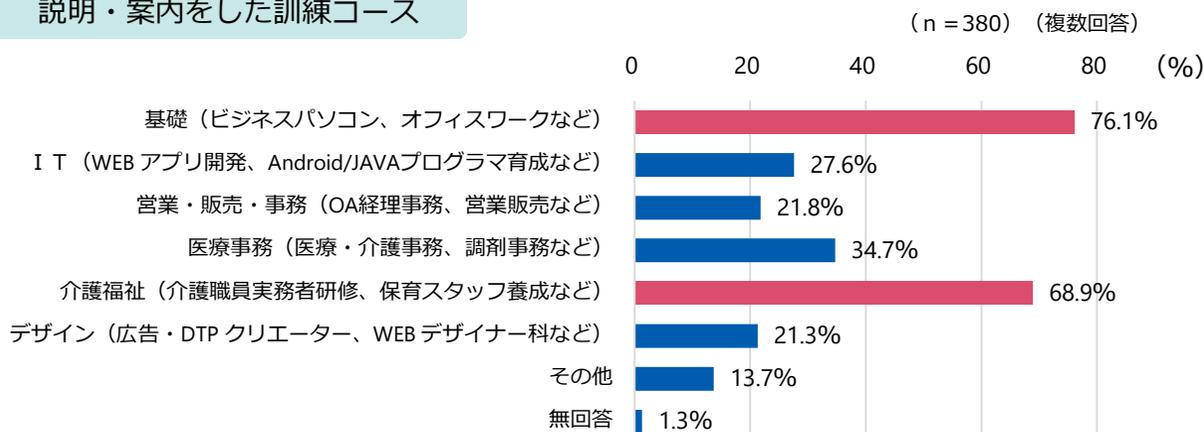
職業訓練制度の説明・案内の実施状況

- 自立相談支援機関において、「支援対象者に職業訓練制度を説明・案内したことがある」が70.8%。説明・案内をした訓練コースは、「基礎（ビジネスパソコン、オフィスワークなど）」が76.1%、「介護福祉（介護職員実務者研修、保育スタッフ養成など）」が68.9%と高い割合となっている。
- 職業訓練制度を説明・案内したことがない理由は、「相談者が希望しない」がもっとも高く61.7%、次いで「支援対象者に案内できる適切な訓練プログラムがない」が45.0%となっている。

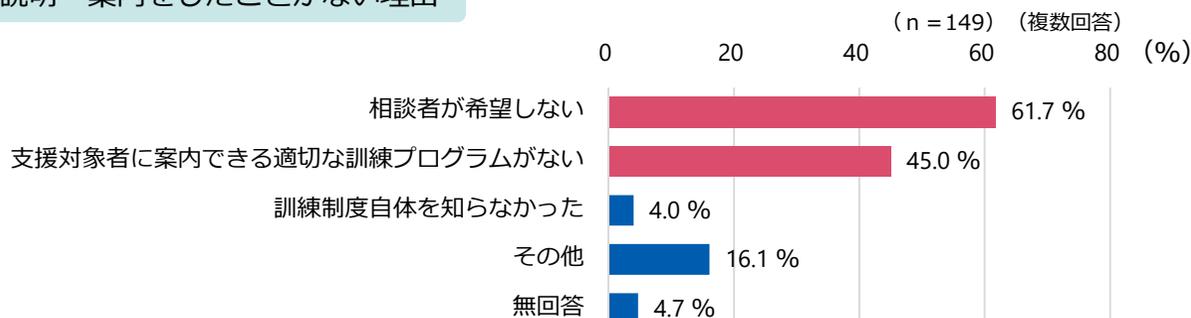
職業訓練制度の説明・案内について



説明・案内をした訓練コース



説明・案内をしたことがない理由



地域就職氷河期世代支援加速化交付金

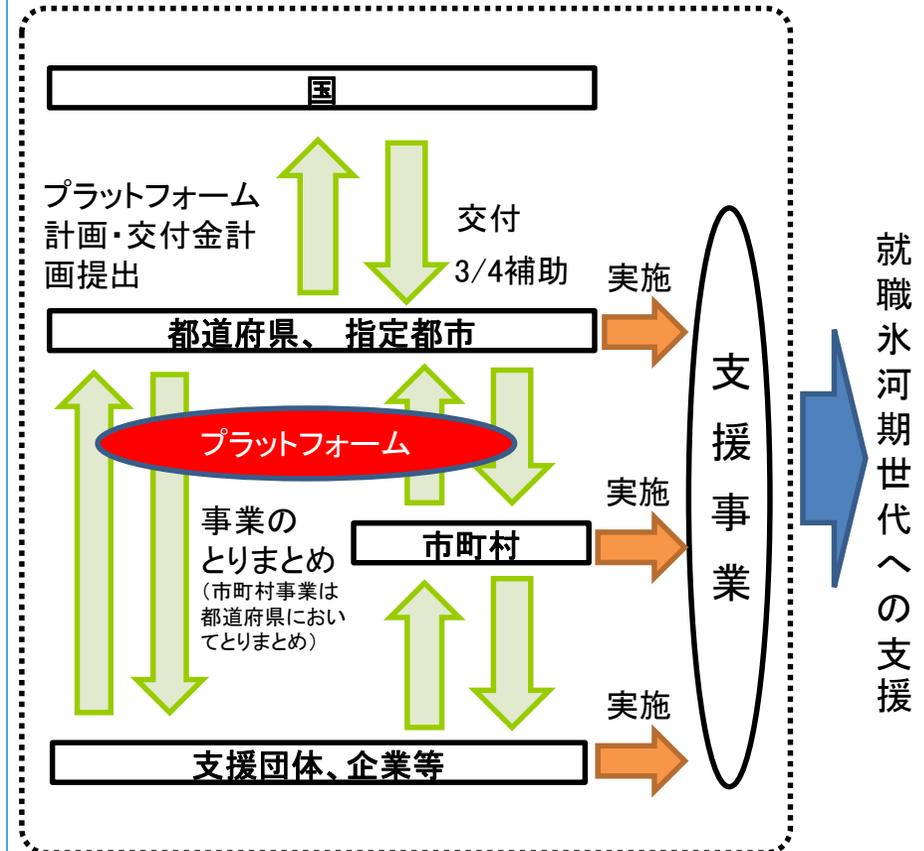
事業概要

- 就職氷河期世代支援は、地方公共団体において、当該地域における就職氷河期世代の方々の実態やニーズを踏まえ、地域の経済団体、就労、福祉等の関係機関、当事者団体や支援団体等と連携しながら取組を進めることが重要。
- このため、先進的・積極的に就職氷河期世代への支援に取り組む地方公共団体等を強力に後押しするとともに、優良事例を横展開。

事業メニュー（交付金対象例）

- 地域における就職氷河期世代の実態調査、ニーズ把握、効果検証
- 伴走型支援の実施
 - ・個別相談、研修、職場実習、合同企業説明会、就職後のフォローアップ等、就職前後の一貫した支援を地域の創意工夫を活かして実施
- 就職氷河期世代のための総合的なオンライン相談窓口の開設
- 多様な働き方や社会参加の場の創出
 - ・就労経験が少ない方、育児等により離職をした方と短時間業務（マイクロワーク）を提供する企業とのマッチング
 - ・ひきこもりがちの方に対する居場所の整備・提供 等
- 社会参加や就労に向けた活動のネックとなる経済的負担の軽減
 - ・広域移動時の交通費の支給、奨学金の返還支援 等
- 他の国庫補助金等の対象となっている事業の充実・強化 等
 - ・補助対象範囲を超えた相談員の配置や支援人材養成研修の開催
 - ・地方公共団体等独自の事業について、就職氷河期世代支援のための拡充
 - ・正規雇用化に向けた雇用関連助成金の上乗せ 等

事業スキーム



事業毎に、重要業績評価指標（KPI）を設定し、その達成状況を事業年度ごとに効果検証、計画期間終了後に事後評価

◇ 都道府県別の認定状況
(令和3年3月31日時点)

北海道	62	滋賀県	20
青森県	20	京都府	12
岩手県	2	大阪府	248
宮城県	24	兵庫県	28
秋田県	31	奈良県	36
山形県	2	和歌山県	25
福島県	12	鳥取県	8
茨城県	8	島根県	24
栃木県	16	岡山県	75
群馬県	8	広島県	42
埼玉県	81	山口県	16
千葉県	84	徳島県	10
東京都	120	香川県	10
神奈川県	129	愛媛県	2
新潟県	3	高知県	12
富山県	10	福岡県	100
石川県	8	佐賀県	23
福井県	40	長崎県	9
山梨県	7	熊本県	2
長野県	58	大分県	20
岐阜県	19	宮崎県	37
静岡県	36	鹿児島県	15
愛知県	331	沖縄県	47
三重県	27	合計	1,959

※ 認定主体(127自治体)別の状況
(都道府県)

北海道	18	滋賀県	19
青森県	18	京都府	2
岩手県	1	大阪府	69
宮城県	7	兵庫県	9
秋田県	26	奈良県	28
山形県	2	和歌山県	22
福島県	6	鳥取県	4
茨城県	8	島根県	24
栃木県	14	岡山県	28
群馬県	1	広島県	10
埼玉県	61	山口県	16
千葉県	50	徳島県	10
東京都	100	香川県	2
神奈川県	14	愛媛県	1
新潟県	1	高知県	7
富山県	6	福岡県	59
石川県	7	佐賀県	23
福井県	29	長崎県	2
山梨県	6	熊本県	2
長野県	44	大分県	9
岐阜県	14	宮崎県	1
静岡県	7	鹿児島県	12
愛知県	41	沖縄県	35
三重県	27	47都道府県計	902

(政令指定都市)

札幌市	37
仙台市	17
さいたま市	7
千葉市	20
横浜市	78
川崎市	11
相模原市	26
新潟市	2
静岡市	4
浜松市	25
名古屋市	287
京都市	10
大阪市	98
堺市	19
神戸市	9
岡山市	13
広島市	15
北九州市	1
福岡市	17
熊本市	0
20指定都市計	696

(中核市)

函館市	1	大津市	1
旭川市	6	豊中市	10
青森市	1	吹田市	7
八戸市	1	高槻市	3
盛岡市	1	枚方市	1
秋田市	5	八尾市	23
山形市	0	寝屋川市	2
福島市	4	東大阪市	16
郡山市	2	姫路市	1
いわき市	0	尼崎市	8
水戸市	0	明石市	0
宇都宮市	2	西宮市	1
前橋市	1	奈良市	8
高崎市	6	和歌山市	3
川越市	4	鳥取市	4
越谷市	4	松江市	0
川口市	5	倉敷市	34
船橋市	8	呉市	4
柏市	6	福山市	13
八王子市	20	下関市	0
横須賀市	0	高松市	8
富山市	4	松山市	1
金沢市	1	高知市	5
福井市	11	久留米市	23
甲府市	1	長崎市	5
長野市	14	佐世保市	2
岐阜市	5	大分市	11
豊橋市	0	宮崎市	36
岡崎市	1	鹿児島市	3
豊田市	2	那覇市	12
60中核市計	361		

認定就労訓練事業者に対する支援について

- 認定就労訓練事業者について、税制面、財政面、ノウハウ面での支援を総合的に行う。

1. 税制上の措置について

- 社会福祉事業として、認定就労訓練事業を行う事業者に関する税制上の措置を実施。

税目	平成27年度税制改正内容
固定資産税、都市計画税	社会福祉法人等が認定生活困窮者就労訓練事業の用に直接供する固定資産に係る固定資産税及び都市計画税について、課税標準を価格の2分の1とする措置を講ずる。
不動産取得税	社会福祉法人等が認定生活困窮者就労訓練事業の用に直接供する不動産に係る不動産取得税について、課税標準を価格の2分の1とする措置を講ずる。
事業所税	認定生活困窮者就労訓練事業の用に供する施設に係る事業所税について、非課税とする措置を講ずる。
登録免許税	認定生活困窮者就労訓練事業について、社会福祉法人が社会福祉事業の用に供するために取得する不動産に係る所有権の移転登記等に対する登録免許税の非課税措置（登録免許税法別表第三）を適用する。
消費税	消費税が非課税とされる社会福祉事業等の範囲から、生活困窮者自立支援法に基づく認定生活困窮者就労訓練事業のうち生産活動としての作業に基づき行われる資産の譲渡等を除外する。

※ 固定資産税、都市計画税、不動産取得税に関する措置の対象となる「社会福祉法人等」の範囲は、他の社会福祉事業と同様、社会福祉法人、消費生活協同組合等。

※ 認定就労訓練事業では、商品を製造・販売する場合等があることから、障害者就労継続支援事業の例も踏まえ、消費税を課税。

2. 立ち上げ支援、優先発注について

- 法に基づく「その他生活困窮者の自立の促進を図るために必要な事業」として、認定就労訓練事業者に対する立ち上げ支援を実施。
- 地方自治体が随意契約によることができる場合として、認定就労訓練事業所から物品を買い入れる場合等を地方自治法施行令に追加。

3. その他

- 「就労訓練事業（いわゆる中間的就労）事例集」を作成。
- 就労訓練事業の意義・内容や認定の手続などをまとめた事業所向けパンフレットを作成。

事業の対象者数・参加者数等について

事業対象者及び参加者

○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)約19.2万人のうち、事業への参加者(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)は約9.3万人。就労支援事業等に参加可能な者の事業参加率は48.7%。

	①事業対象者 (※1)	②事業参加者	③事業に参加していない者(①-②)	事業参加率 (②/①)	事業に参加する余地のない者 (※2)
R1実績	187,071人	97,506人	89,565人	52.1%	データ未収集
R2実績	191,506人	93,181人	98,325人	48.7%	159,654人

※1 事業対象者：保護の実施機関が就労可能とする被保護者の数

(高校在学、傷病、障害等のため、就労が困難と保護の実施機関が判断する者以外の被保護者をいう。なお、現に就労しているが、その能力に比して短時間勤務に留まっているなど、その者の能力等に応じて転職や増収に向けた支援が必要な被保護者も含む)

※2 事業に参加する余地のない者：稼働能力を十分に活用している者、稼働能力を失った者、保護廃止となった者

事業に参加していない者の状況

○ 事業に参加していない者のうち、就労中は44.5%(うち十分に稼働能力を活用中の者が77.7%)

○ CWIによる支援または自身で求職活動中は19.9%

就労支援事業等に参加していない者の状況【実績】

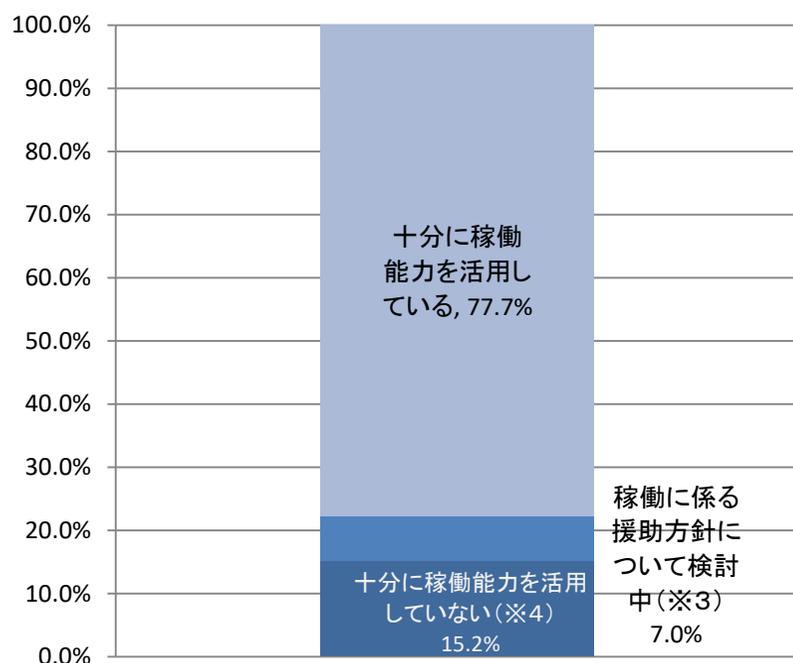
①就労中	②求職活動中	③事業に空きがない等	④稼働能力喪失 (※3)	⑤保護廃止	⑥その他
44.5%	19.9%	0.3%	18.1%	9.2%	8.0%

※3「稼働能力喪失」は、保護の実施機関により年度当初は就労可能と判断されたが、年度内に傷病等により稼働能力を喪失した者。

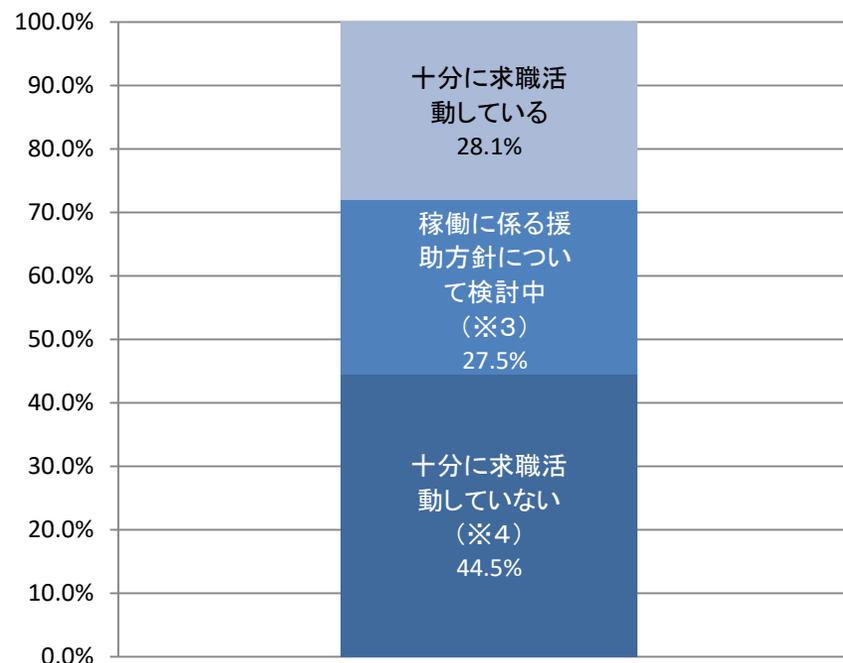
事業に参加していない者の稼働能力の活用状況等について

- 事業に参加していない者のうち、就労中の者（※1）で十分に稼働能力を活用している者の割合は77.7%。
- 事業に参加していない者のうち、求職活動中の者（※2）で十分に求職活動をしている者の割合は28.1%。

事業に参加していない者のうち、就労中の者(11.5万人)の稼働能力の活用状況



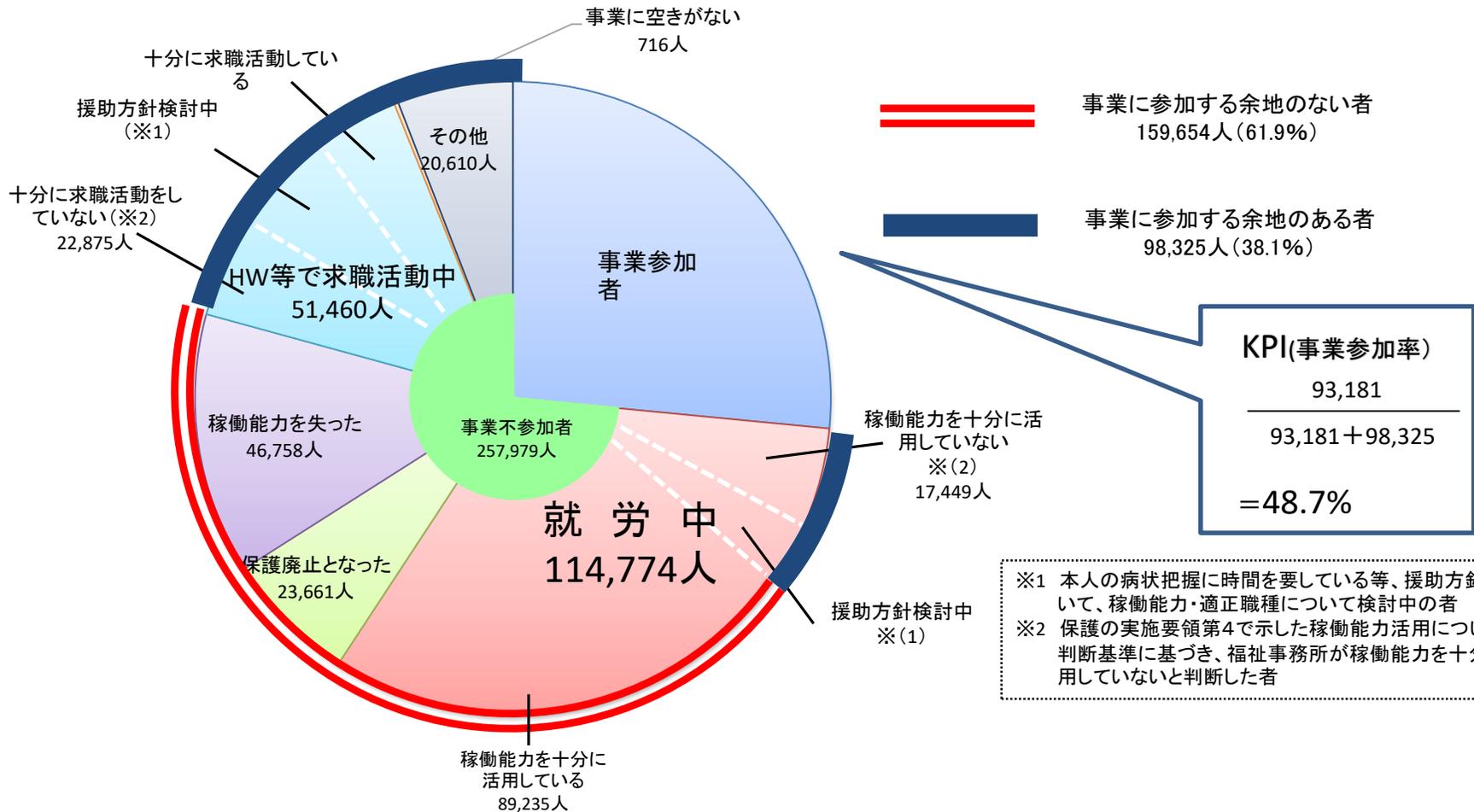
事業に参加していない者のうち、求職活動中の者(5.1万人)の状況



- ※1 年度ごとの就労支援促進計画の対象期間中、就労していた期間がある者
- ※2 年度ごとの就労支援促進計画の対象期間中、就労していた期間がない者で、ハローワーク等で求職活動を行っている者
- ※3 本人の病状把握に時間を要している等、援助方針において、稼働能力・適正職種について検討中の者
- ※4 保護の実施要領第4で示した稼働能力活用についての判断基準に基づき、福祉事務所が稼働能力を十分に活用していないと判断した者

事業対象者における事業参加者等の内訳

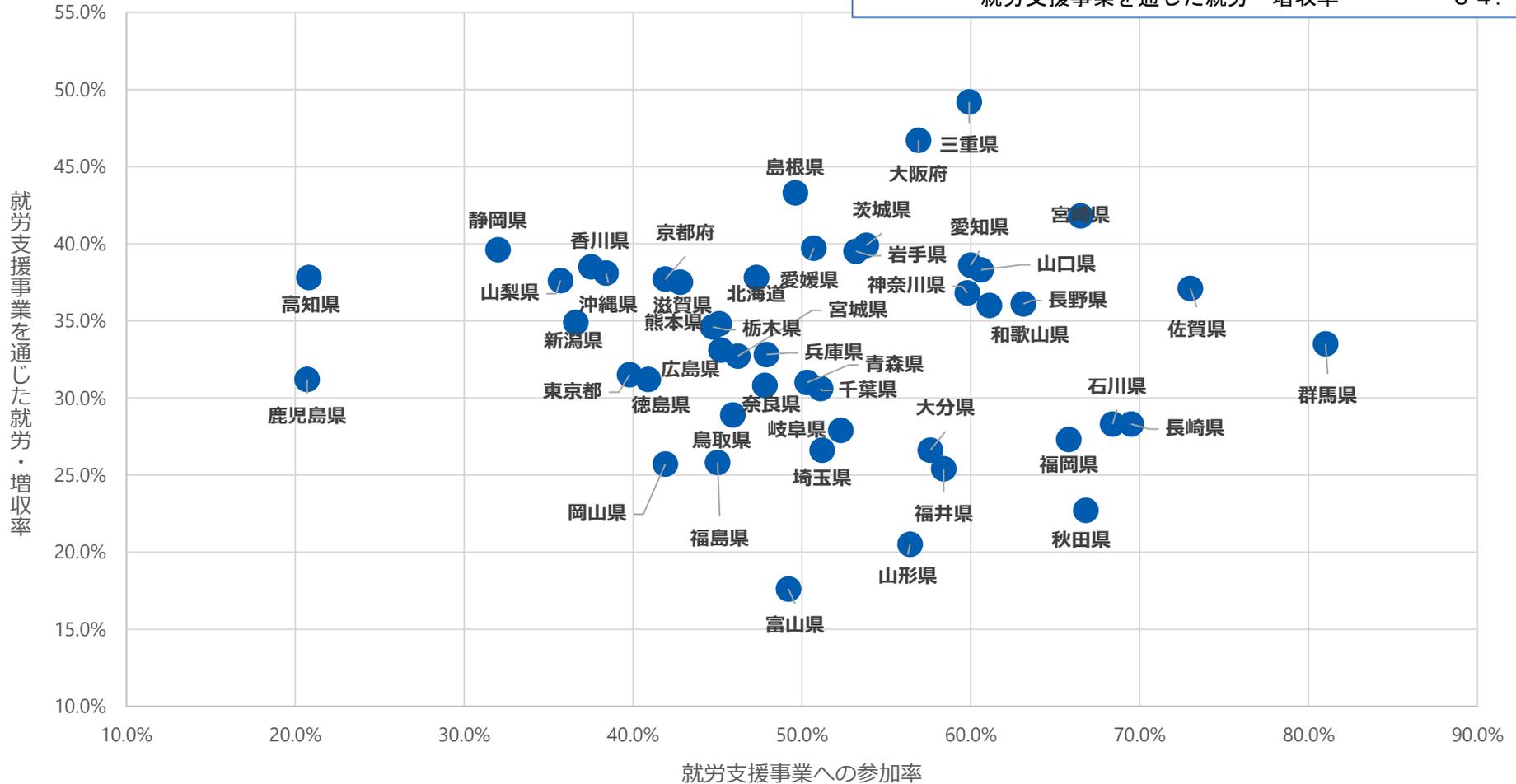
- 事業対象者全体の35.1万人のうち、事業参加中の者が9.3万人
- 事業不参加者のうち、参加する余地のない者（「稼働能力を失った者」、「保護廃止となった者」、「就労中である者のうち稼働能力を十分に活用しているもの」）が16万人、参加する余地のある者（「就労中である者のうち、援助方針検討中の者・稼働能力を十分に活用していない者」、「ハローワーク等で求職活動中の者」、「その他」）が9.8万人



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60ポイントの差がある。
- 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32ポイントの差がある。

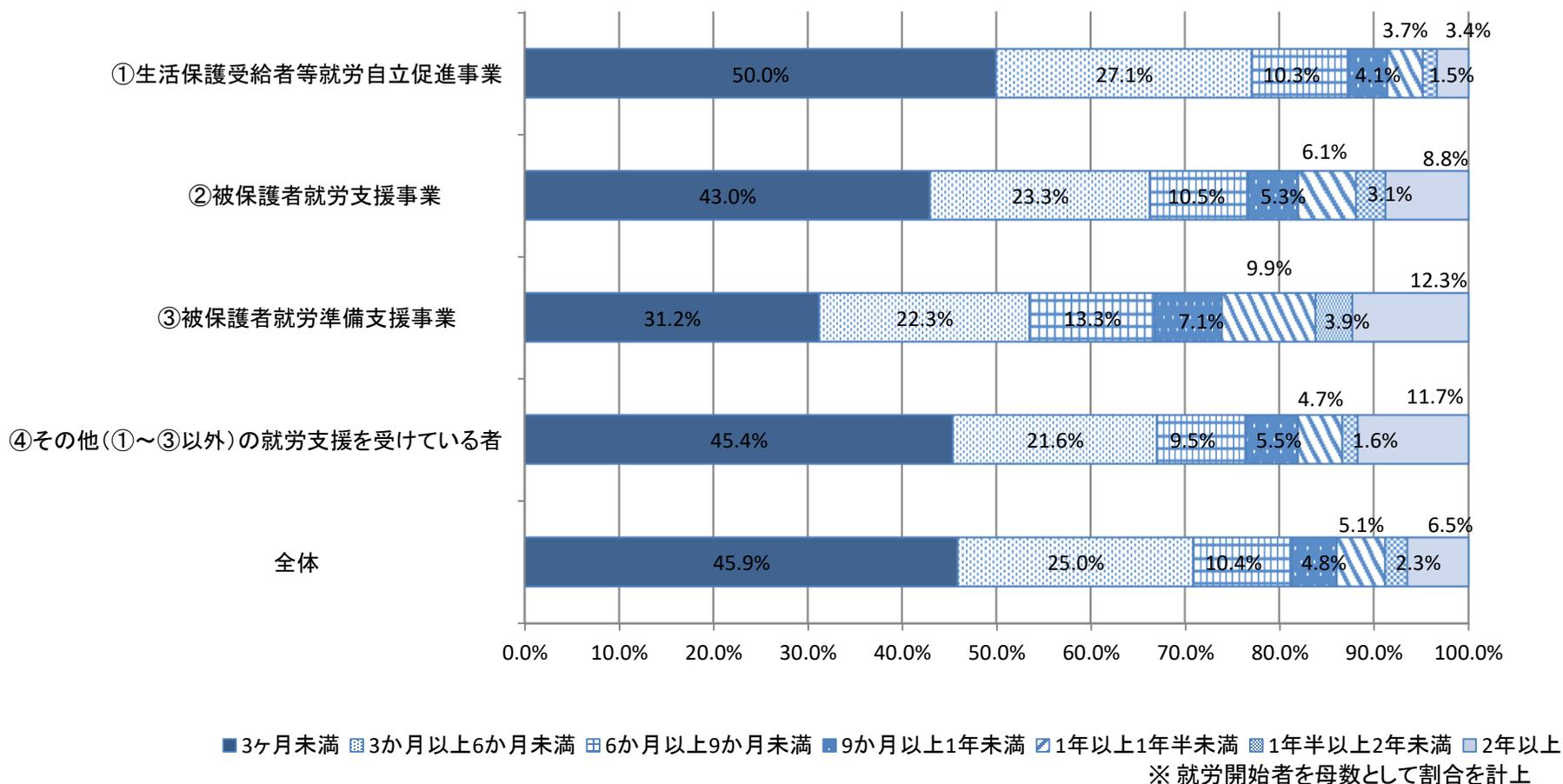
全国平均：就労支援事業への参加率	48.7%
就労支援事業を通じた就労・増収率	34.4%



就労支援開始から就労開始までの期間

- 就労・増収者のうち、約7割が支援開始から6ヶ月未満で就労開始となっている。
- 就労開始まで1年以上かかる者の割合が、全体では13.9%だが、被保護者就労準備支援事業では26.1%と約2倍となっている。

就労支援開始から就労開始までの期間



事業参加者の状態像の変化

- 状態が①～③で息の長い支援が必要な者は約55%、状態が④で適当な職があれば就労可能な者は約45%。
- 事業参加者66,566人（支援開始時の状態が④の者を除く。）のうち約25%の者の状態が改善している。

【状態像】

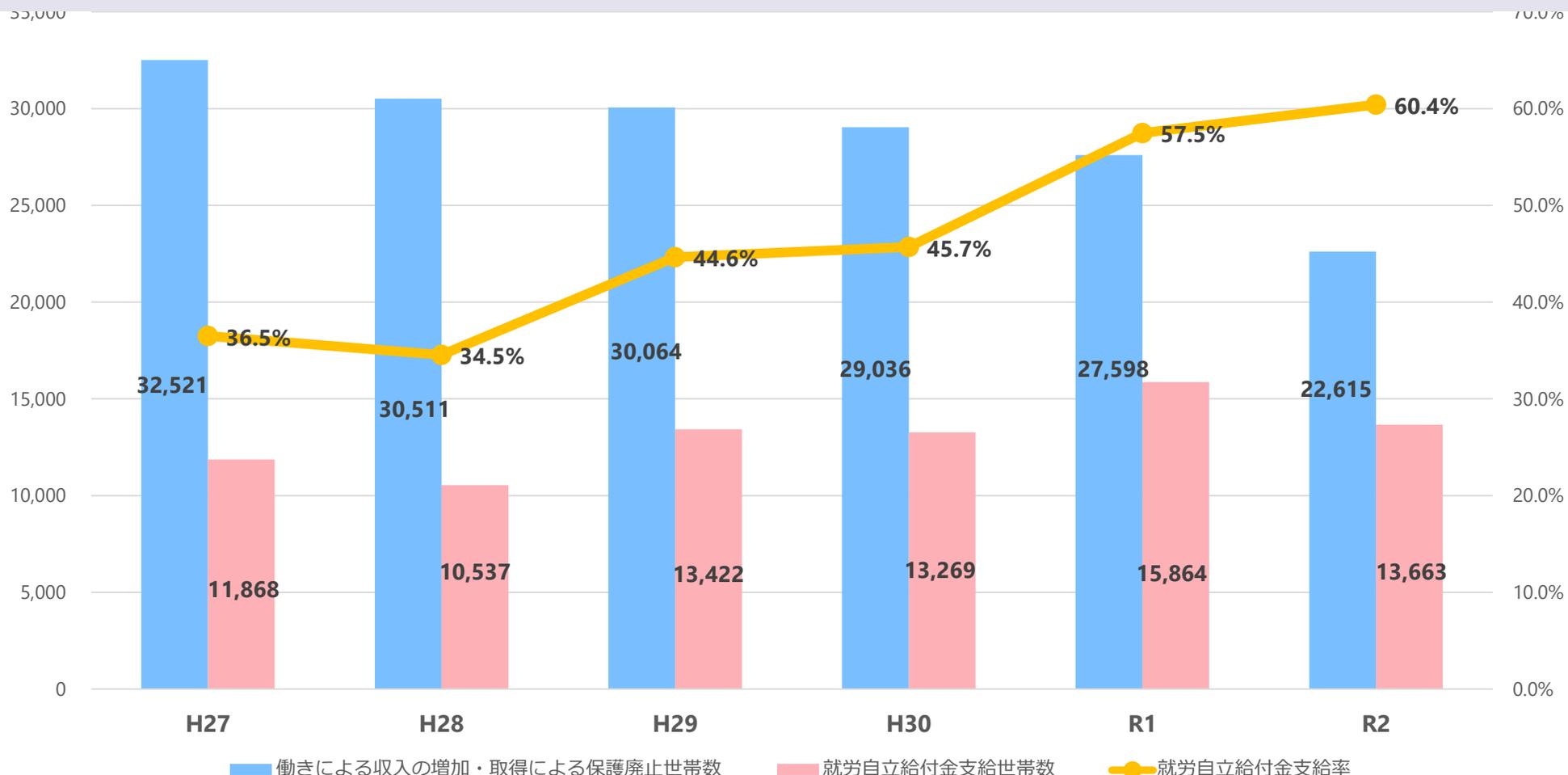
- ① 生活リズムが崩れているなど日常生活に課題がある。
- ② ①の課題については概ね支障がないが、社会との関わりに不安を抱えているなど社会生活に課題がある。
- ③ ①及び②の課題については概ね支障がないが、就労する上で、意欲・技法または知識に課題がある。
- ④ ①から③までの課題については概ね支障がなく、適当な職(障害等に関する支援があるものを含む)があれば就労可能である。

※①～④について複数回答したものを集計していることから合計数は事業参加者数と一致しない

		支援終了時（年度末）の状態					改善者数
		合計	①	②	③	④	改善者の割合
支援開始時の状況 （年度当初）	①	13,566人 11.3%	10,373人 82.9%	1,306人 8.5%	671人 2.2%	1,216人 1.9%	3,193人 23.5%
	②	17,895人 14.9%	527人 4.2%	12,786人 83.2%	2,439人 8.2%	2,143人 3.4%	4,582人 25.6%
	③	35,105人 29.1%	587人 4.7%	717人 4.7%	25,186人 84.3%	8,615人 13.7%	8,615人 24.5%
	④	53,917人 44.8%	1,026人 8.2%	568人 3.7%	1,577人 5.3%	50,746人 80.9%	改善者数（合計） 16,390人
	合計	120,483人 100%	12,513人 100%	15,377人 100%	29,873人 100%	62,720人 100%	改善者の割合（全体） 24.6%

就労自立給付金の支給状況

- 就労自立給付金の支給世帯数について、令和2年度は13,663件であり、令和元年度と比べて若干低下。
- 一方、就労自立給付金の支給率（就労自立給付金／働きによる収入の増加・取得による保護廃止数）については、令和2年度は60.4%と近年増加傾向。



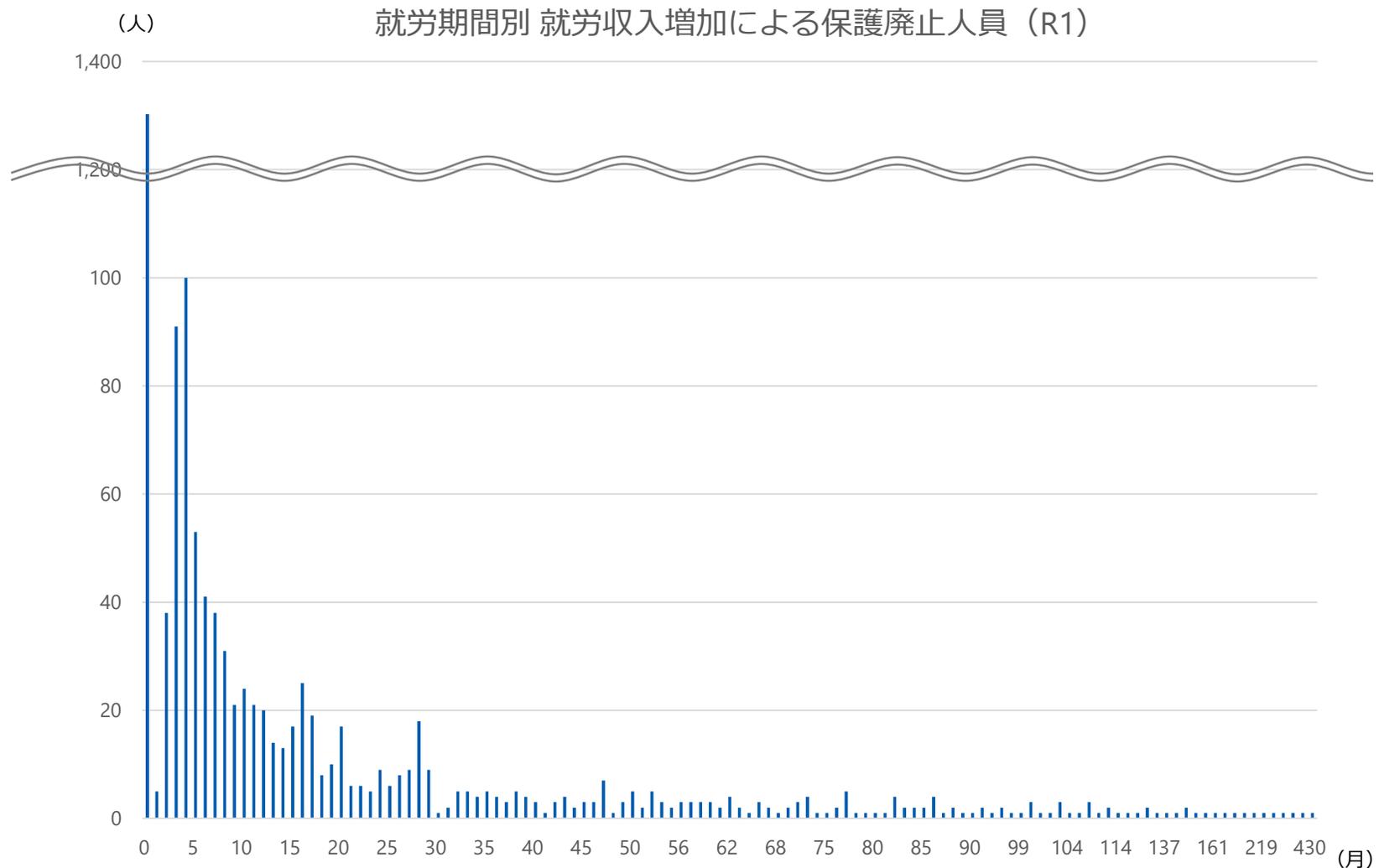
出典 被保護者調査

※ 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、厚生労働省社会・援護局保護課調べ 支給世帯は推計。

就労期間別 就労収入増加による保護廃止人員

- 就労期間別就労収入増加による保護廃止人員について、最も多いのは就労期間0ヶ月であるが、次いで就労期間4ヶ月、3ヶ月、5ヶ月、6ヶ月の順になっており、就労期間1ヶ月、2ヶ月においては、それらと比べ相対的に少ない。



被保護者就労支援事業におけるアセスメントについて

「被保護者就労支援事業について」（平成27年社援保発0331第20号）において、就労支援の流れの中で、アセスメントを位置づけ、対象者に関する現状の把握、自己理解への支援、職業理解への支援を挙げている。

就労支援の流れ



被保護者就労支援事業の実施について（平成27年社援保発0331第20号）（抄）

2 就労支援について

(1) 就労支援の流れ

① アセスメント

アセスメントとは、対象者の課題を把握し、その背景や要因を分析し、課題に応じた適切な支援の報告を見定めることである。

アセスメントでは、就労意欲の確認、就労していくに当たっての悩みや阻害要因の聴取などにより、対象者の現状を把握し、その過程において、対象者の自己理解（自分の性格、職業志向性、働くことの意義・価値観、職歴や職業希望を踏まえ、職業選択や将来のキャリア形成を考えること）や職業理解（職業、職務内容、賃金事情等労働市場全般の情報を知ること）を促進することが必要である。そのため、労働市場の現状及び職業情報の提供を行うとともに、対象者の自己理解と職業理解を通じた包括的な職業選択及び将来のキャリア形成に向けて、キャリアコンサルティング等必要な支援を行うこと。また、アセスメントを通じて、本人の置かれている状況や取り巻く環境について理解を深め、信頼関係を築いていくこと。なお、アセスメントは、課題だけではなく、本人の強みにも着目しながら実施していくこと。

ア 現状の把握

稼働能力があっても、就労が実現していない対象者については、これまでのケース記録や面談等を通じて、傷病、障害、年齢、学歴、職歴、世帯員の育児・介護の必要性等本人が置かれている状況や取り巻く環境等、自立を阻害する要因についての的確に現状を把握し、就労の実現に向けて支援することが重要である。

イ 自己理解への支援

対象者の中には、自分の職業能力を適切に把握していないために 就労に結びつかないこともあるため、自らを省みる機会を設けることが重要である。

また、「履歴書」や「職務経歴書」を書くことは、対象者が自身の現状や将来の希望を自ら明確化する効果もあることにも留意し、的確な支援を行うこと。なお、本人の希望と就労可能な仕事との間に齟齬がある場合には、その所在を本人と共有し、その解決に向けた支援を行うこと。

ウ 職業理解への支援

就労支援は就労させることだけでなく、職場に定着し、継続して自立した生活を送れるようにすることも視野に入れ行うことが必要である。そのため、本人同意の下、本人の能力や労働市場等取り巻く環境を理解させるためのキャリアコンサルティングや、本人の希望を尊重した支援を行うことが必要である。

なお、本人の希望を尊重した就労活動を行っても就労の目途が立たない場合には、職種や就労場所を拡げるなどの助言をすること。

被保護者に対する就労支援時のアセスメントに関する調査研究事業 概要

事業目的

「就労に課題を抱える人たちを対象とし、就労支援の開始時ならびに開始後の初期のプロセスに焦点を当て、その時点におけるアセスメントのあり方について検討し、個々人の課題や本人の意向を十分に把握するためのアセスメントを強化し、その状況やニーズに応じた多様な自立を支援するためのアセスメントの**統一的な様式、手引き書を作成**することを目的とした。

事業の概要

調査研究では、全国の自治体に対するアンケート調査、いくつかの自治体へのヒアリング調査、そしてアセスメントツールの調査検討という3つの課題を設定し、それぞれを担当するワーキングチームをつくり調査研究を進めることとした。また節目において全調査担当者が集まる調査検討委員会を開催し、意見交換を踏まえて全体的な集約を図るかたちで報告書の作成を行うこととした。

本報告書の構成

第1分冊

- 第1章 アセスメントシート活用のポイントとマニュアル
- 第2章 アセスメントシート、記入用紙と補足説明
- 第3章 アセスメントシートの活用の4つの事例と解説
- 第4章 このアセスメント支援現場でどのように活かすか

第2分冊

- 第1章 被保護者就労支援の現状
- 第2章 アンケート調査結果による全国自治体における就労支援の現状と課題
- 第3章 先進事例ヒアリング調査に見られる取り組みの事例
- 第4章 アセスメントシートの活用の意義と今後の被保護者就労支援の課題

就労におけるアセスメント機能について（背景）

- 就労支援を行う際に、ケースワーカーや就労支援員は対象者の「勤労意欲の低さ」を課題に挙げることが多い。
- 一方で、この「勤労意欲の低さ」は被保護者が置かれてきた社会環境、生育か過程で直面していた課題に起因するケースが多くこの要因を解き明かしていくことが必要である。「指導・指示」の中ではケースワーカーはこうした気付き持つことが少ないため、アセスメントツールを活用して、丁寧な手法により解き明かしていくことが必要である。
- 就労支援の目標が一般就労への就職とそれによる保護廃止におかれる場合が多いが、被保護者の実態に応じて社会参加の機会を含め、就労体験、中間就労の場が更に増え、それが活用されることで、当事者のニーズに合った就労支援が可能である。

福祉事務所に対するアンケート結果より現状と課題

就労支援の目標設定

- ・ 一般就労を目指すとして回答した福祉事務所は65%、一般就労以外も目指すとしたのは35%。
- ・ 一般就労以外を目指すとして回答した事務所のうち福祉的就労と挙げたのが約半数、本人の状態に合わせた目標（短時間労働、中間的就労、内職）と挙げたのが残りの半数となっている。

多くの福祉事務所では一般就労をゴールとして定めつつ、本人と向き合い本人への理解を深める視点を大事にしている。一方で、一般就労に到達するためには様々な中間段階が必要であると広く認識されている。

これまで事業で得られた課題

- ・ 生活保護受給者等就労自立促進事業での課題では、勤労意欲が低い人への対応を挙げている事務所が多い。
- ・ 被保護者就労支援事業でも勤労意欲の喚起を挙げている事務所が多い。
- ・ 就労準備支援でも事業への参加が本人の自発性に依存するためなかなか促せないとの課題を挙げている事務所が多い

就労意欲の喚起はあらゆる面で福祉事務所において課題である。

アセスメント、アセスメントシートの状況

- ・ 約6割の福祉事務所が就労支援に関わるアセスメントシートを持たない。また、ケースワーカー、就労支援員等の連携のためのアセスメントシートがあるとした福祉事務所は全体の15%
- ・ 一方、ほとんどの福祉事務所は、連携のためのアセスメントシートがあれば活用したいと回答している。

アセスメントシートの作成が進んでいないことや職員間での連携も進んでいないことが課題であるが、よいアセスメントシートがあれば利用したいとしている福祉事務所が多数である。

総括：本人の意欲が課題であるが、本人の状況を深く理解し、本人に合った、長期・短期の支援計画が必要となる。また、関係機関との連携の難しさなどが課題である。これらの課題を解決するためにアセスメントには、関係者間の連携の促進、連携によるケースワーカーの負担軽減、これにより被保護者との信頼関係を高め本人の積極的な参加を促す効果がある。