

社援保発0331第4号

令和8年 3月 31日

都道府県
各 指定都市 民生所管部(局)長 殿
中 核 市

厚生労働省社会・援護局保護課長
(公印省略)

被保護者に対する個々の状況に応じた就労支援の充実・強化について

現在、被保護者の年齢構成は、半数以上が65歳以上で、約3割は75歳以上と、国民全体よりもさらに高齢化が進んでいる。生活保護受給期間は高齢者世帯・障害者世帯・傷病者世帯において、3年以上受給している世帯が7割を占めている。このように被保護者の高齢化や受給期間の長期化が進んでいることに加え、高齢者世帯・母子世帯・障害者世帯・傷病者世帯のいずれにも該当しない世帯（いわゆる「その他の世帯」）においては、精神面の不調やひきこもり等被保護者の抱える課題が多様化・複雑化している状況である。

こうした中、福祉事務所においては、日常生活自立・社会生活自立・経済的自立という3つの自立それぞれの観点から、その者が有する能力に応じて自立した日常生活を営むことができるよう支援することが重要である。就労支援の充実・強化は、これら3つの自立の観点から行うことが重要であり、生活保護制度の適正な実施にも資するものである。

令和7年度に、生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律（令和6年法律第21号）の施行に伴い、生活困窮者自立支援制度の就労準備支援事業による被保護者の支援を可能とする制度等が施行されたところ、今後、個々の状況に応じた就労支援の一層の充実・強化に向けて検討・対応いただきたい内容について、「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」（平成31年3月6日）や「被保護者の実態を踏まえた就労支援事業等の推進に関する調査研究事業」（令和7年度社会福祉推進事業。以下「令和7年度調査研究」という。）の結果等を踏まえ、下記のとおりお示しすることとしたので、了知の上、都道府県におかれては管内保護の実施機関に対し周知方お願いする。

なお、本通知は、厚生労働省職業安定局と協議済みであるので念のため申し添える。

また、本通知は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の4第1項の規定による技術的助言として行うものであることを申し添える。

記

1 基本的な考え方

(1) 自立の助長と3つの自立について

生活保護法（昭和25年法律第144号。以下「法」という。）第1条にいう自立の助長には、経済的自立だけではなく日常生活自立、社会生活自立といういわゆる3つの自立の概念が含まれる。これら3つの自立は相互に影響し合うものであり、経済的自立だけに着目し就労支援を行うものではない。本通知でお示しする就労支援の充実・強化についても、被保護者の意思・希望や心身の状態、生活状況等、様々な要素に着目して取り組む必要がある。

また、本通知が法第27条に基づく指導指示の強化を求めるものではないことに十分留意されたい。

(2) 被保護者への「就労」に関連する対応に当たっての留意点

被保護者への「就労」に関連する対応に当たっては、まずは、丁寧に現状把握や課題とその背景の分析（アセスメント）を行い、その課題解決に向けて就労意欲の喚起も含めた支援を行うことが重要である。

具体的には、一見、稼働能力が十分に活用されていない場合も、定期的な家庭訪問を通じた実態把握や、病状調査等を通じた稼働能力の確認も踏まえつつ、その背景に何らかの課題（就労に向けた意欲を阻害するようなこれまでの経緯等、稼働能力を直ちに活用することが困難な理由等）がある可能性を念頭に十分なアセスメントを行うことが考えられる。また、アセスメントの結果を踏まえ、例えば、まずは人とのつながりの構築に向けた支援に重点的に取り組む等、短期的な就労以外の側面から支援を検討・実施することも考えられる。

その際、特に本通知の3（1）に記載する「個々の状況に応じた丁寧な就労支援」を進める際には、被保護者との信頼関係の構築等も含め、相当程度の期間を要することも想定される。

法第27条に基づく指導指示は、こうしたアセスメントや必要な支援を行った上で、なお、十分に稼働能力を活用しない場合に行い得る対応である。

一方で、十分にアセスメントを行わないまま、稼働能力を活用する意思がないものとして、機械的・形式的に指導指示を行った場合、就労意欲の喚起に逆効果となるおそれがあることに留意が必要である。

なお、稼働能力の活用状況の判断に当たっては、現状の把握やその解消に向けた支援

状況の把握等に関し、全てケースワーカーのみで対応する必要はなく、日頃から就労支援員とケースワーカー等が連携し、就労支援員の評価等を参考として判断していくことで効率的な対応が可能と考えている。

こうした対応は、「生活保護行政を適正に運営するための手引について」（平成18年3月30日付け社援保発第0330001号厚生労働省社会・援護局保護課長通知）のⅡの3（2）に記載する対応と齟齬を来すものではないことを申し添える。

2 被保護者に対する就労支援の現状・課題

（1）被保護者に関する現状・課題

就労支援の主な対象となる「その他の世帯」については、「就労可能な被保護者の就労・自立支援の基本方針について」（平成25年5月16日付け社援発0516第18号厚生労働省社会・援護局長通知）において、「特に稼働年齢層も多く含まれると考えられるその他の世帯の割合が大きく増加しており、就労支援を通じた保護脱却を目指す取組の重要性が高まってきている」としてきたが、令和7年度調査研究の結果によれば、当該世帯類型に属する個々の被保護者を見た場合、一定の稼働能力は認められるものの、精神面の不調がある者、離転職を繰り返す者、就労経験の少ない者等、就労に向けた様々な課題を有する者が相当数含まれている実態（※）にある。

また、被保護者の高齢化が進む中、高齢者について、孤立防止や心身機能の維持といった日常生活・社会生活自立の観点から、地域のサロンやボランティア、社会参加プログラム（地域活動への参加）等多様な社会参加を促すことは重要である。こうした社会参加の1つとして、就労の機会を積極的に提供していくことが考えられる。

※ 令和7年度調査研究において、全国の福祉事務所を対象に、「その他の世帯」に属する者1,137名（64歳以下かつ障害者・傷病者ではない者に限る）の就労可能性についてアンケート調査を実施した結果は以下のとおりであった。（求人の方の多寡等の外的要因は考慮せず、被保護者本人の状態・状況のみに着目してケースワーカーの見立てに基づいて回答を得たもの。）

・有償労働は可能だが、抱える課題により早期の一般就労は困難な者：約36%

・直ちには有償労働が困難な者：約26%

（2）就労支援に関する現状・課題

被保護者に対する就労支援は、近年、参加率や就労率の低下が課題となっている。

（1）のとおり、一定の稼働能力は認められるものの就労に向けた様々な課題を有する者については、個々の被保護者に対する丁寧なアセスメントや時間をかけた継続的な支援、雇用主との就業条件の調整、雇用主及び被保護者に対する就業後の継続的な

サポート等、個々の状況に応じた丁寧な就労支援が重要と考えられる。

他方、被保護者就労支援事業に関しては、令和7年度調査研究の結果によれば、就労に関する相談支援・助言（例えば履歴書の書き方や面接の受け方等）は約82%の福祉事務所で実施されている一方、本人の希望等を踏まえた個別求人開拓は約40%、就労先となる企業等に対する働きかけ（個々の特性に関する理解を促す取組、個々の特性・状況に応じた業務の切り出しを促す取組等）は約11%にとどまっている。あわせて、就業後の定着支援を実施する福祉事務所は約57%となっており、その支援内容について、多くの福祉事務所で被保護者本人に対する支援は実施されている一方、就労先の企業に対するフォローを実施している福祉事務所は少数となっている。

また、65歳以上の被保護者への対応について、本人から就労希望が示されれば支援を行う福祉事務所は約74%となっているが、希望の有無を問わず、積極的に就労機会の案内・勧奨等を実施している福祉事務所は少数にとどまっている。

3 個々の状況に応じた丁寧な就労支援の充実・強化

(1) 個々の状況に応じた丁寧な就労支援の実施体制構築に向けた検討等

各福祉事務所においては、令和8年度、各福祉事務所における就労支援の現状・課題を整理いただくとともに、以下に示す「具体的な見直しの観点」も踏まえつつ、個々の状況に応じた丁寧な就労支援の実施体制を構築するため、被保護者就労支援事業による支援内容等の見直し方針をご検討いただくようお願いしたい。その際、生活保護受給者等就労自立促進事業や被保護者就労準備支援事業を実施する自治体においては、(2)に示す各種事業間の役割分担も、併せて検討いただきたい。令和8年夏頃を目途に、各福祉事務所における就労支援の現状・課題の整理状況等について、報告を依頼する予定としている。

その上で、当該見直し方針の内容を令和9年度予算の検討等に反映いただきたい。令和8年度から具体的な見直しに着手する自治体においては、令和7年度補正予算に計上した「生活保護受給者の多様な働き方推進モデル事業」（補助率：国3／4）を活用いただきたい。

なお、国においては、各福祉事務所の効果的な取組に資するよう、令和8年度中に、以下の各観点に着目した支援マニュアルを作成し、お示しする予定としている。

【具体的な見直しの観点】

ア 被保護者への丁寧なアセスメント

就労支援に当たっては、ケースワーカーが日常生活の状況を丁寧に把握し、聞き取り等に基づく適切なアセスメントを行うことが重要である。

また、「イ」以降の支援につなげていくためには、被保護者の個々の状況や経歴等に応じた仕事を把握することが有効であり、ケースワーカーのみならず就労支援員を中心としたアセスメント等も重要である。また、こうしたアセスメントは多面的に実施されるべきものであり、複数回の面接等で実施することが望ましい。初回面談時の把握だけではなく、家庭訪問や第三者との関わり等による対人コミュニケーションの部分も着目すべきポイントとなる。

こうした観点から、具体的には、ケースワーカーによる初回面談時のアセスメント項目（生活状況、疾病、就労歴、支援ニーズ、環境等）の標準化や、ケースワーカーと就労支援員双方によるアセスメントとその結果の共有・すりあわせに係る取組を実施する等が考えられる。

イ 被保護者の現状に応じた求人条件の交渉や個別求人開拓

既に取り組まれている被保護者の個々の状況や経歴等に応じた求人情報の検索に加えて、「ア」で把握した「生活状況、疾病、就労歴、支援ニーズ、環境等」に応じた求人条件の交渉や個別求人開拓、企業側の状況把握（企業文化や職場環境等）を行うことが有効である。求人条件の交渉や個別求人開拓を行う場合、被保護者の個々の状況や希望に沿った条件等に変更することが可能かどうか等の調整が有効である。また、公共職業安定所（ハローワーク）においても、こうした個別求人開拓は行っており、福祉事務所において個別求人開拓を行う場合には、状況に応じて公共職業安定所（ハローワーク）と連携をとることも重要である。

こうした観点から、具体的には、雇用主との調整・対応を念頭に置いた就労支援員の体制（人員・役割分担等）の見直しや、公共職業安定所（ハローワーク）等との定期的な情報共有会議・担当者会議の開催、地域の求人状況や個別求人開拓の実施状況等具体的な状況共有（求人数・業種等の傾向等）を進める等の見直しが考えられる。

ウ 時間をかけた継続的な支援

本人の就労に対する意欲の喚起を図りつつ、能力の活用が可能となる働き方

や、3つの自立（日常生活自立・社会生活自立・経済的自立）の実現に資する多様な就労の選択肢を提示する等、個々の状況に応じたきめ細かな支援を実施することが重要である。

その際、例えば、長期離職、精神面の不調、対人関係の困難、家族関係の問題、住居不安定、生活習慣上の課題等が重層的に存在する場合等、短期間の支援では課題解決に至らないこともあり、就労の実現に相当の期間を要する者が存在することに十分に留意が必要である。

こうした観点から、具体的には、就労意欲の喚起・維持に向けた支援として、短期目標・中期目標の設定やアセスメントを踏まえた定期的な見直しといった支援を行うことや、就労支援員によって支援の質にばらつきが出ないように、地域の実情等に応じた標準的な手順や目標等を定めて用いること等の見直しが考えられる。また、一定の支援対象者に関しては1年を超える期間にわたっても途切れることのない時間をかけた継続的な支援を継続する等、個々の状況に応じた就労支援メニューを設定すること等の見直しも考えられる。

エ 就業後の定着支援

就業直後は、被保護者本人の能力・適性等と業務内容の不一致、コミュニケーションの不足を原因とした離職が生じやすいことから、支援対象者が早期に仕事に慣れ、継続して能力を発揮できるよう、定期的な職場訪問や面談を行い、支援対象者だけでなく雇用主からも状況を伺い、必要に応じて、支援対象者と雇用主の間の調整役を担う等、就業後の定着支援を行うことが重要である。

また、公共職業安定所（ハローワーク）による生活保護受給者等就労自立促進事業においては、保護廃止後も定期的に定着支援を行っており、支援開始当初から公共職業安定所（ハローワーク）と積極的に連携を図ることも重要である。

こうした観点から、具体的には、雇用主との調整・対応を念頭に置いた就労支援員の体制の見直し、公共職業安定所（ハローワーク）等との定期的な情報共有会議・担当者会議の開催や、定着支援の内容・実績等の共有（必要性・有効性の可視化・認識共有）を進める等の見直しが考えられる。

（2）就労支援に係る各種事業間の役割分担・連携等

効率的・効果的に就労支援を行うためには、例えば、早期に一般就労が可能である

と思われる者には生活保護受給者等就労自立促進事業、個々の状況に応じた丁寧な就労支援を要する者には被保護者就労支援事業、直ちに就労することが困難と見込まれる者（起床・就寝等の生活習慣の改善が必要な者やコミュニケーション能力の形成が必要な者等）には被保護者就労準備支援事業といったように、各事業の対象者を一定程度明確化しつつ、各事業の関係者間で役割分担と連携を強化していくことも重要である。

公共職業安定所（ハローワーク）による生活保護受給者等就労自立促進事業については、地域の状況・課題や公共職業安定所（ハローワーク）の体制等に応じて、支援対象者や支援内容について柔軟に対応されている実態もあることから、公共職業安定所（ハローワーク）と事業の実施状況（支援対象者の状況や具体的な支援内容等）を共有の上、支援対象者の選定方法の認識を揃える（例えば、「生活保護受給者等就労自立促進事業の実施について」（平成25年3月29日付け職発0329第21号厚生労働省職業安定局長通知）において、支援対象者の要件として「就労意欲が一定程度ある者」を掲げているところ、この具体的な内容・対象者像について、公共職業安定所（ハローワーク）と福祉事務所との間ですりあわせを行う等）、役割分担と連携の強化をお願いしたい。支援対象者について、生活保護受給者等就労自立促進事業の対象とするか否かについて迷った場合には、公共職業安定所（ハローワーク）と適宜連携し相談を行っていただきたい。

就労準備支援事業に関しては、令和7年4月1日より、被保護者であってその状況に照らして将来的に保護を必要としなくなることが相当程度見込まれる者等（特定被保護者）について、生活困窮者自立支援制度の就労準備支援事業等による支援が可能となっているので、こうした支援が効果的であると考えられる被保護者については積極的な活用をお願いしたい。

4 高齢者を対象とした就労に関する積極的な説明等

高齢者に対し、前述のように、孤立防止や心身機能の維持といった日常生活・社会生活自立の観点及び社会参加の機会の一つの形として、就労支援等を通じて就労の機会を積極的に提供していくことが考えられる。高齢者のうち、「傷病・障害」がなく、失業を理由に保護開始となった高齢者、直近まで就労していた高齢者を中心に、保護開始時や訪問調査等の際、働くことによって生きがいや地域社会とのつながりが生まれることや基礎控除によるインセンティブがあること、就労支援事業等の施策が利用可能である

こと等、積極的に説明・情報提供いただきたい。こうした「説明・情報提供」等の取組に関しては、被保護者就労支援事業、被保護者就労準備支援事業等を活用することも可能であるため、積極的に活用いただきたい。

令和8年度以降、高齢者に対する説明・情報提供の状況や、取り組んだ際の課題等について、別途項目等をお示しし、報告を依頼する予定としている。

なお、当該取組は、本人の希望に基づき健康状態等を勘案し、高齢者に対して就労を案内・勧奨するものである。このため、全ての高齢者について稼働の可否に係る医師の意見を求めることとするものではなく、保護の受給要件である稼働能力の活用を求める対象者や法第27条に基づく指導指示の対象を拡大するものではないことに十分留意されたい。

5 その他

生活保護制度の就労支援等に係る重要成果指標（KPI）については、平成28年度以降、「経済・財政新生計画 進捗管理・点検・評価表」において、「就労支援事業等に参加可能な者の事業参加率」、「就労支援事業等に参加した者のうち、就労した者及び就労による収入が増加した者の割合」、「「その他の世帯」の就労率（就労者のいる世帯の割合）」、令和4年度以降「就労支援事業等の活用により日常生活・社会生活に課題がある者の状態像が改善した者」を設定しているところである。

いずれの指標も目標年度が令和7年度とされていることから、今後、本通知で示す就労支援の方向性も踏まえつつ、新たな指標の設定について検討していく予定としており、指標及び目標値を設定次第お知らせする。