

全国厚生労働関係部局長会議
～厚生分科会～

平成29年1月

厚生労働省職業安定局

全国厚生労働関係部局長会議

～厚生分科会・説明事項～

1. 生活保護受給者等就労自立促進事業について . . . 1
2. 障害者雇用対策について . . . 4
3. 地方自治体との連携による福祉人材確保等の強化 . . . 15

全国厚生労働関係部局長会議 厚生分科会

《生活保護受給者等就労自立促進事業について》

【事業概要】

生活保護受給者等就労自立促進事業は、生活保護受給者を含め生活困窮者を広く対象として、ハローワークと地方自治体の協定等による連携を基盤としたチーム支援方式により、支援対象者の就労による自立を促進。

【平成28年度実績】

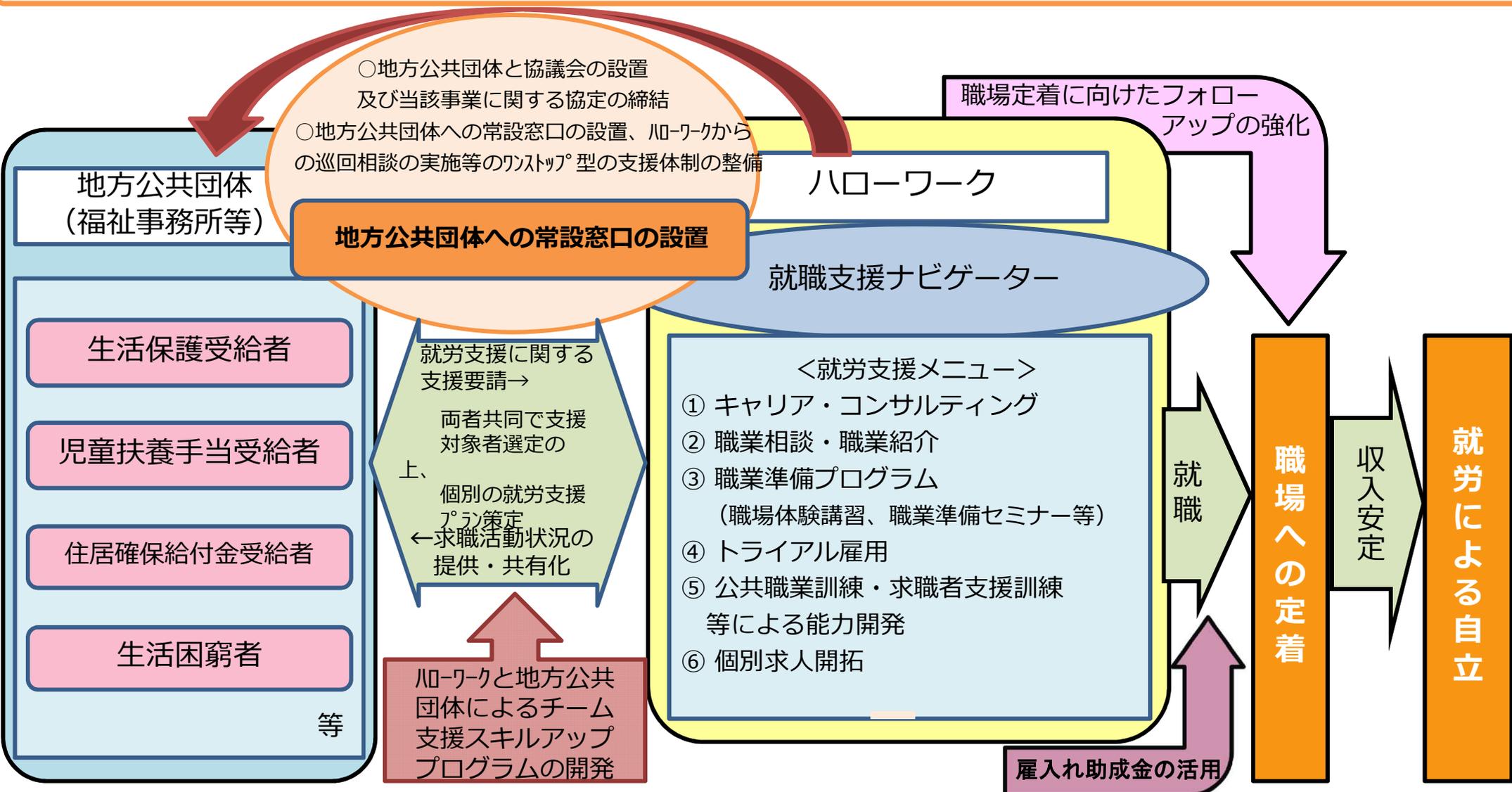
- 就職者数:57,693人(11月まで) (対昨年度同期4.7%増)
※平成27年度 79,906人
- 常設窓口: 194箇所(平成28年度末予定) ※29年度中に204箇所へ増設予定

- 引き続き巡回相談の機会の積極的な活用をお願いします。
- 8月の児童扶養手当現況届提出時に「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施。
- 生活保護受給者等の就労支援をより一層強化するために、平成28年度第2次補正予算の成立に伴い、本事業に係る就労支援の要請のなされた者を雇い入れた事業主に対する助成金(「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)」)を創設した。
- また、ハローワークの就職支援ナビゲーターが中間的就労実施事業所の訪問や支援調整会議に出席することにより、就労準備の整った方を一般就労に向けたハローワークの就労支援に誘導等することとしている。あわせて、就職後の定着支援を強化することとしている。

生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

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。



【平成28年10月現在】支給要件などが変更される可能性があります。念のため、都道府県労働局またはハローワークにご確認ください。

事業主の皆さまへ

「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）」のご案内

この助成金は、自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者や生活困窮者を雇い入れる事業主を支援し、生活保護受給者や生活困窮者の方の雇用と職場定着を促進するためのものです。

生活保護受給者や生活困窮者を新たに雇い入れた事業主に助成金を支給します

以下の①～③のいずれにも当てはまる方をハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により常用労働者として新たに雇用する事業主に助成金を支給します。

① 生活保護受給者 又は 生活困窮者

- ▶ 「生活保護受給者」とは、現に生活保護を受給中の方であって、生活保護の申請段階の方や過去に生活保護を受給していた方は含みません。
- 「生活困窮者」とは、自治体が自立支援計画の作成を行った方であり、計画に記載された目標の達成時期が到来していない方に限ります。

② 自治体よりハローワークに対し就労支援の要請がなされている方

- ▶ 自治体が労働局・ハローワークと「生活保護受給者等就労自立促進事業」に係る協定を締結し、この協定に基づき就労支援の要請がなされた方が対象です。

③ 自治体とハローワークが連携して行う就労支援の期間内の方

- ▶ 自治体からの支援要請を受け、自治体とハローワークにおいて定める就労支援期間内の方が対象です。

☆雇入れ日において上記全ての項目を満たす必要があります。

☆雇い入れた労働者に対する配慮事項などを支給申請にあわせて報告していただきます。

☆雇入れから約6か月後にハローワーク職員が職場訪問を行います。

☆対象となる事業主の要件等、その他の詳細は都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせ下さい。

<支給額> ～対象期間を6カ月ごとに区分し、一定額を支給します～

対象労働者	企業規模	支給対象期間	支給額		
			第1期	第2期	支給総額
短時間労働者 以外の労働者	大企業	1年	25万円	25万円	50万円
	中小企業	1年	30万円	30万円	60万円
短時間労働者	大企業	1年	15万円	15万円	30万円
	中小企業	1年	20万円	20万円	40万円

詳しくは、都道府県労働局またはハローワークにお尋ねください。



《障害特性に応じた就労支援の推進等について》

【現状】

一億総活躍社会の実現に向けて、障害の有無に関係なく、自身の希望や能力、適性などを活かして活躍できることが当たり前の社会に変えていく必要。また、この数年、職場定着に課題のある精神障害の方の雇用が増加していることも踏まえた対応が必要。

また、平成27年1月に施行された難病新法等を踏まえ、難病患者についても社会参加の機会が確保されるよう、難病患者に関する関連施策の有機的な連携を図ることが求められている。

- ① 特別支援学校や就労系福祉施設をはじめとする「教育」や「福祉」、「医療」の関係機関に対しては、障害の有無に関係なく、自身の希望や能力、適性などを活かして能力を発揮でき、活躍できることが当たり前の社会となるよう、一般就労への推進に向けたハローワーク等との連携強化が必要不可欠であるとの認識の共有・浸透を図っていただきたい。
また、ハローワークが中心となり、新たに地域内の就労移行支援事業所等との面談会や見学会を行うなど、企業と福祉分野の連携促進事業を実施する予定であり、各機関の連携が円滑に進むよう、市区町村の関係部局へ周知をお願いしたい。
- ② 精神障害者の雇用を進めるためには、医療機関との連携が重要であるため、労働局・ハローワークと県立病院との連携推進についてもご検討いただきたい。

③ 障害者就業・生活支援センター(330センター)の職場定着支援の強化として、来年度予算案に、精神保健福祉士や障害者の就業支援経験のある企業OB等の新たな配置や、高度な知識と経験を有する主任職場定着支援担当者の増員(40名→55名)、を盛り込んだところ。

都道府県においては、今後もセンターが効果的な支援ができるよう、事業の成果や活動実績等の把握、地域の関係機関との協力体制の構築にご尽力いただきたい。

④ 難病新法等に基づき、都道府県との適切な連携や就労支援の強化に引き続き努めることとしており、ハローワークと難病相談支援センターとの連携をはじめとして、難病患者の就労支援の推進にご協力いただきたい。

《障害者差別禁止・合理的配慮について》

【現状】

昨年4月から、雇用分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供が義務となった。

① 労働局においては、事例集(※)を活用し、具体的中身の周知・啓発に努めているところであり、都道府県においても取組への協力をお願いしたい。

※事例集掲載箇所

「厚労省トップページ」 → 「分野別の政策(雇用・労働)」 → 「雇用」 → 「障害者雇用対策」 → 「雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務」に掲載中

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000093954.pdf>

② 各都道府県で職員の募集・採用を行う際においても、業務遂行上特に必要なものと認められる場合等を除いて、特定の障害種別の者を排除することがないように、ご配慮をお願いしたい。