

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

◀ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善について ▶

- 雇用情勢が着実に改善しているタイミングをとらえ、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善を強力に推進することが重要。
また、どのような働き方を選択しても、しっかりした待遇を受けられるようにし、自分のライフスタイルに合わせて、多様な働き方の選択肢を、待遇の差を気にすることなく選べる社会の実現を目指す。
- 平成28年1月に、本省の「正社員転換・待遇改善実現本部」にて今後5年間の非正規雇用対策に係る目標値や具体的な施策等を盛り込んだ「正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定。当該プランを参考に各都道府県労働局で設置した本部において、産業構造など地域の実情等を考慮した「地域プラン」を同年3月までに策定し、取組を進めている。
- また、同一労働同一賃金の実現に向けては、平成28年12月の第5回働き方改革実現会議で、ガイドライン案(※)を提示。関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定していき、改正法の施行日に施行する予定。
(※) いわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかを示したもの。
- 非正規雇用対策に当たっては、各都道府県をはじめとする関係団体との連携が非常に重要であるため、今後ともご協力をお願いしたい。

正社員転換・待遇改善実現プラン

平成28年1月28日本部決定

策定の経緯

- 超党派の非正規議連(尾辻会長、鴨下会長代行、(民)石橋、(社)福島、(共)小池、高橋らがメンバー)の緊急提言(平成27年8月6日)において、「プランを策定し、実行すること」とされた。
- 厚生労働大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」を設置。第1回本部(平成27年9月)で、年明けにプランを策定することを発表。
- 本部の下に設置した実現チーム等で検討を進め、第2回本部(平成28年1月)において、プランを本部決定。

計画期間等

- 計画期間は、平成28年度(平成28年4月)～平成32年度(平成33年3月)の5か年。
- プランの着実かつ効果的な推進を図るため、プランの進捗状況を毎年把握・公表する。
- 中間年度である平成30年度に、進捗状況等を踏まえ、必要に応じ、目標値等を見直すほか、状況等の変化に対応し、目標値等を見直すこともあり得る。
- 地域プラン(都道府県本部で平成28年3月中に策定)は、本省のプランの内容も参考としつつ、産業構造など地域の実状等を考慮し、具体性かつ実効性のあるものとする。

主な目標・目標を達成するための取組

■不本意非正規

- 不本意非正規雇用労働者の割合(全体平均) : **10%以下**
(平成26年平均 : 18.1%)

■若者

- 若年層の不本意非正規雇用労働者の割合 : **現状から半減**
(平成26年平均 : (25-34歳) 28.4%)
- 新規大学卒業者の正社員就職の割合 : **95%**
(平成27年3月卒 : 92.2%)
- 新規高校卒業者の正社員就職の割合 : **96%**
(平成27年3月卒 : 94.1%)
- 新規学卒者採用枠で既卒者を募集する企業の割合 : **80%**
(平成27年調査 : 70%)

■待遇改善

- 正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の**縮小**を図る。

取組

- ハローワークにおける正社員求人への積極的な確保や、正社員就職に向けた担当者制による支援等
- キャリアアップ助成金の活用促進による正社員転換等の推進
(平成27年度 : 221億円 → 平成28年度 : 410億円に拡充)
- 経済団体、業界団体に対する要請 等
- 若者雇用促進法の円滑な施行(職場情報提供、求人不受理、ユースエール認定)
- 新卒者等の新卒応援ハローワーク等における正社員就職の実現
- 雇用型訓練(OJTとOff-JTを組み合わせた実践的訓練)の推進等による若者の職業能力開発の推進
- 3年以内既卒者等採用定着奨励金(平成27年度補正にあわせ創設)による、既卒者等の応募機会の拡大及び採用・定着の促進
- 同一労働同一賃金の推進策について検討、省内推進チームの設置
- 最低賃金 : 名目GDPの成長率にも配慮した引上げに向けて対応
- 企業収益を踏まえた賃金の引上げに向けた働きかけ等
- キャリアアップ助成金の処遇改善コースの活用促進等による待遇改善の推進

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

《生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備》

1. 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

- 高年齢者が意欲と能力のある限り働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、継続雇用の延長や定年引上げに向けた環境を整えることが必要。このため、失業中のセーフティネットを確保するため、今年1月から65歳以上の雇用者を雇用保険の適用対象とした。
- これを踏まえ、都道府県労働局と連携しながら、生涯現役社会の実現の必要性等について周知を行い、地域全体で高年齢者雇用に関する機運の醸成に努めていただきたい。
- さらに、65歳以上への定年引上げや66歳以上の継続雇用制度の導入を行う企業を支援する「65歳超雇用推進助成金」を平成28年第2次補正予算により実施したところであり、活用促進のための周知にご協力をお願いしたい。

2. 地域における就業機会の確保に向けた取組

- 企業を退職した高年齢者の活動の中心となる地域社会において、ニーズに応じた多様な就業機会の確保が重要となっている。
- このため、改正高年齢者雇用安定法(平成28年4月施行)に基づく、地方公共団体をはじめとする高年齢者の就業等に係る地域の関係者から構成される協議会の設置を推進しているところである。
- 協議会が提案する事業は、委託事業である「生涯現役促進地域連携事業」として実施されるため、各都道府県におかれては、積極的な協議会の立ち上げ・事業への応募等により、地域の高年齢者の就業促進に努めていただきたい。
- また、同じく改正高齢法において、シルバー人材センターの就業時間の要件緩和を可能とする仕組みを設けたところであり、地域の高年齢者の活躍促進を図るため、制度の積極的な活用をお願いしたい。

雇用保険の適用拡大

改正の趣旨

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

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

現行の内容

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



改正の内容【平成29年1月1日施行】

- **65歳以降に雇用された者についても、雇用保険を適用し、離職して求職活動する場合には、その都度、高年齢求職者給付金を支給**（支給要件・内容は現行のものと同様。年金と併給可。）
- さらに、**介護休業給付、教育訓練給付等についても、新たに65歳以上の者も対象とする**
- **雇用保険料の徴収免除を廃止して原則どおり徴収し、平成31年度分までの経過措置を設ける。**
 - ※ 別途、事業主が高齢者を一定割合以上雇用した場合の助成措置等を導入。

生涯現役促進地域連携事業

平成29年度予算案 1,323,585 (848,813)千円

背景

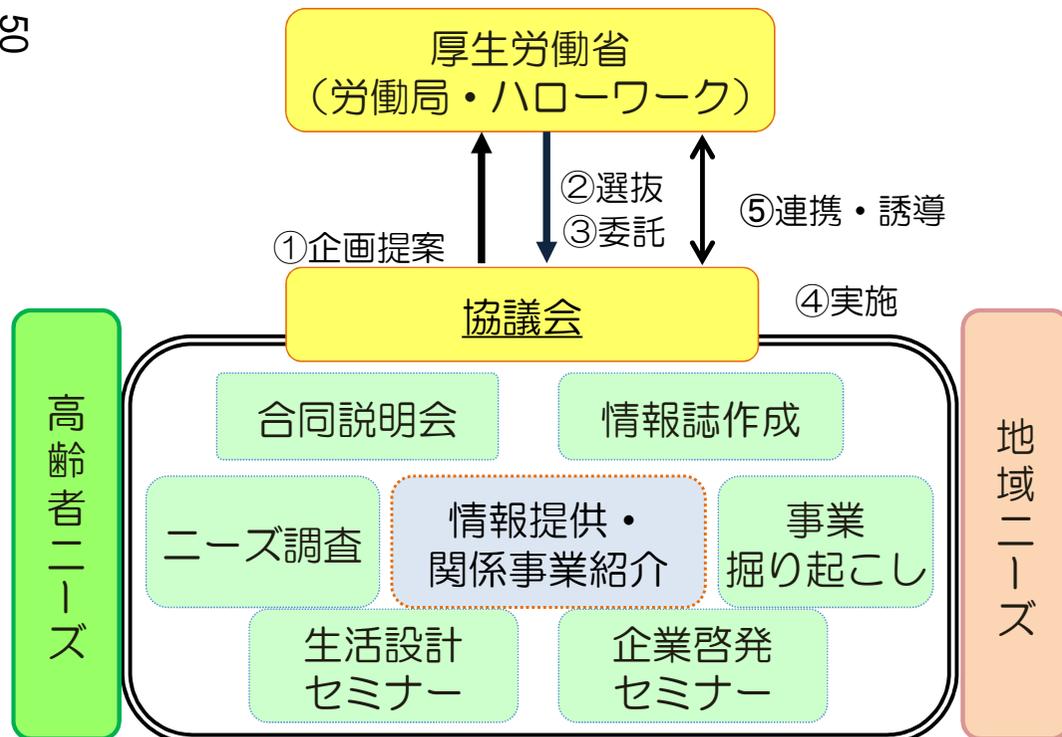
- 少子高齢化が進展し、労働力不足が課題となっている中で、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会を目指すことが重要。
- 特に、平成26年に団塊世代（約660万人）が65歳に到達し、多くの人が企業を退職していると考えられ、地域社会におけるこれらの層の活躍の場を早期に整備することが必要。
- 「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、地域の実情に応じた高齢者の多様な就業機会を確保するための協議会の設置を促進する。

事業内容

- 地方自治体が中心となって構成される「協議会」等からの提案に基づき、地域における高齢者の就労促進に資する事業を幅広く実施。

事業実施スキーム

50



支援メニュー例

- ① 高齢者に対する情報提供、関係機関、関連事業の紹介
- ② 高齢者に対する職業生活設計等に関するセミナー開催
- ③ 企業に対する生涯現役促進セミナー開催
- ④ 高齢者の雇用・就業に係る合同説明会の開催
- ⑤ 高齢者活躍のためのガイドブック・情報誌の作成・普及（相談機関一覧の掲載等）
- ⑥ 高齢者の雇用・就業に係るニーズ調査・分析
- ⑦ 高齢者向けの雇用・就業の場の創出（農家レストラン、配食サービスなど）

事業規模

- 都道府県：各年度4, 000万円程度
- 政令指定都市及び特別区：各年度3, 000万円程度
- その他市町村：各年度2, 000万円程度
- 事業実施力所数：35カ所程度

事業実施主体及び期間

- 事業実施主体：協議会（地方自治体を中心とした合議体）等
- 事業実施期間：最大3年度間（平成29～31年度）

シルバー人材センターの業務の就業時間を拡大する特例措置（概要）

高年齢者雇用安定法を改正し、シルバー人材センターの業務の就業時間を拡大する特例を創設。
（平成28年4月1日より施行）

- シルバー人材センターの業務のうち、派遣、職業紹介に限り、週40時間までの就業を可能とする。
 - 要件緩和などにより、民業圧迫などが起こることのないよう、以下の仕組みを設ける。
 - 要件緩和は、都道府県知事が、高年齢退職者の就業機会の確保に寄与することが見込まれ、厚生労働省が定める基準（*1）に適合すると認められる場合に、対象となる市町村ごとに業種・職種を指定することにより可能とすること。
 - 要件緩和を実施する業種などを指定するに当たっては、あらかじめ地域の関係者（*2）の意見を聴取するとともに、厚生労働大臣へ協議すること。
 - 要件緩和に係る指定が厚生労働省が定める基準に適合しなくなったときは、指定を取り消すこと。
- *1 ①要件緩和により、競合する事業者の利益を不当に害することがないと認められること、②要件緩和により、他の労働者の就業機会などに著しい影響を与えることがないと認められること。
- *2 ①市区町村長、②シルバー人材センター・シルバー人材センター連合、③指定しようとする業種・職種について派遣事業、職業紹介事業などを行う事業者を代表する者、④当該市町村の労働者を代表する者

シルバー人材センターの業務の就業時間を拡大する特例措置（実施のながれ）

1 都道府県知事が業務拡大の指定を検討



2 都道府県知事が指標の分析、関係者からの意見聴取等を行い、業務拡大の要件を満たすことを確認



3 厚生労働大臣に協議



4 都道府県知事が業務拡大を行う地域、業種、職種を指定



5 都道府県知事が指定を公示



6 連合が事務手数料等を設定



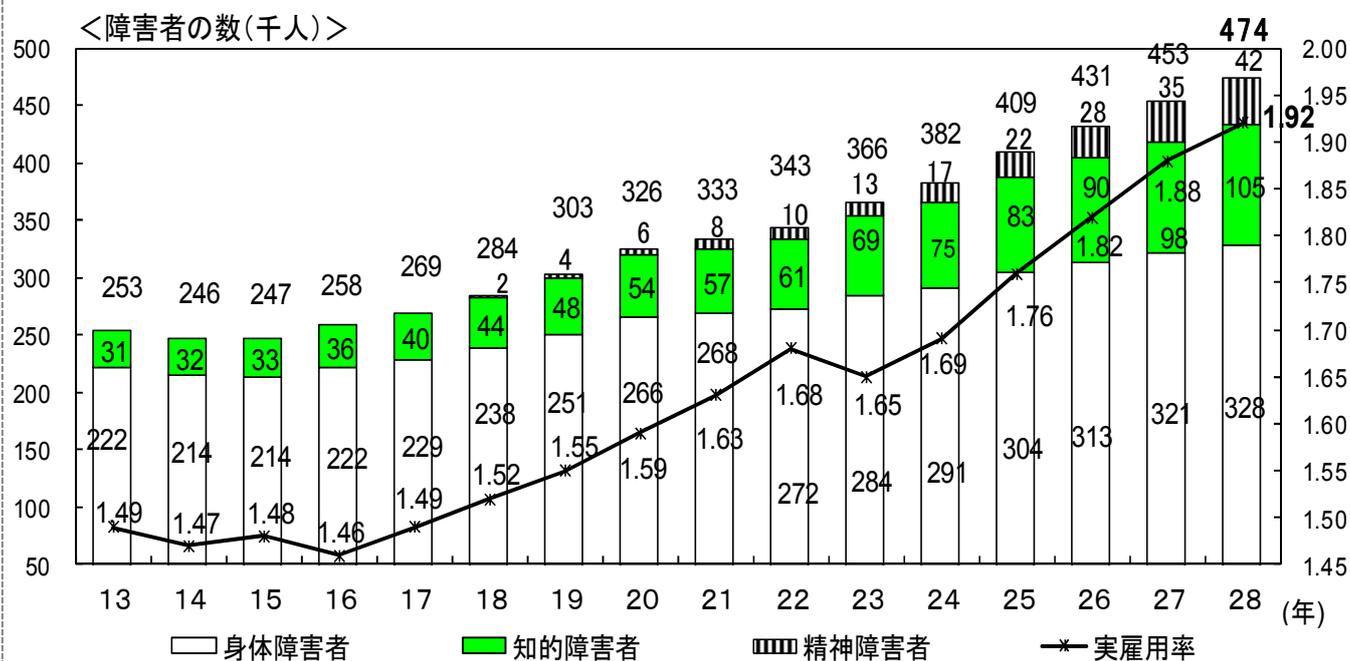
7 拡大した業務の会員への提供開始

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

《民間企業における障害者雇用の推進》

＜民間企業における障害者雇用の状況＞【法定雇用率2.0%】

- 雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。
 - ・ 雇用障害者数は47万4,374.0人、対前年4.7%（21,240.5人）増加
 - ・ 実雇用率1.92%、対前年比0.04ポイント上昇
- 法定雇用率達成企業の割合は 48.8%（前年比1.6ポイント上昇）
- 他方、障害者を全く雇用していない企業は全体の約3割にのぼる。



- ① 都道府県と労働局の間の雇用対策協定などに基づき、双方の幹部が協力して県内の雇用率未達成事業所を訪問し、制度趣旨や支援策の説明を行うなど、障害者雇用の理解促進に向けた様々な取組が見られることから、現在実施していない都道府県においても、対応を検討いただきたい。
- ② あわせて、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ことを踏まえ、労働局においては、募集・採用時に特定の障害種別の者が排除されないこと等、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。

《公的機関における障害者雇用の推進》

＜公的機関における障害者雇用の状況＞

【同2.3%、都道府県などの教育委員会は2.2%】

○ 雇用障害者数及び実雇用率 ※（ ）は前年の値

- ・ 国 : 雇用障害者数 7436.0人 (7371.5人)
実雇用率 2.45% (2.45%)
- ・ 都道府県 : 雇用障害者数 8,474.0人 (8,344.0人)
実雇用率 2.61% (2.58%)
- ・ 市町村 : 雇用障害者数 2万6,139.5人 (2万5,913.5人)
実雇用率 2.43% (2.41%)
- ・ 教育委員会 雇用障害者数 1万4,448.5人 (1万4,216.5人)
実雇用率 2.18% (2.15%)

○ 教育委員会を除く都道府県機関の達成割合は96.8%であったが、都道府県教育委員会の達成割合は74.5%で引き続き取組が必要。

① 改善している教育委員会は、都道府県幹部自らの取組みによる効果
が大きいため、引き続き、教育委員会と知事部局の橋渡しや取組み
へのアドバイスをお願いしたい。

※ 教育委員会における障害者雇用の積極的な取組みについて、労働局長から
直接要請を受けた知事が、関係部局に強い指示を出したことによって、
平成27年6月1日時点で59名の不足であったものが、平成28年6月1日には、
不足数0となり雇用率が達成された事例もある。

② 市区町村の未達成機関に対し、都道府県からも障害者の採用の働
きかけを行うなど、地域の公的機関全体として法定雇用率が達成され
るよう、積極的な取組みをお願いしたい。

③ 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、ご配慮をお願いしたい。

《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。
- 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。

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】。

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	<p>障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めない など

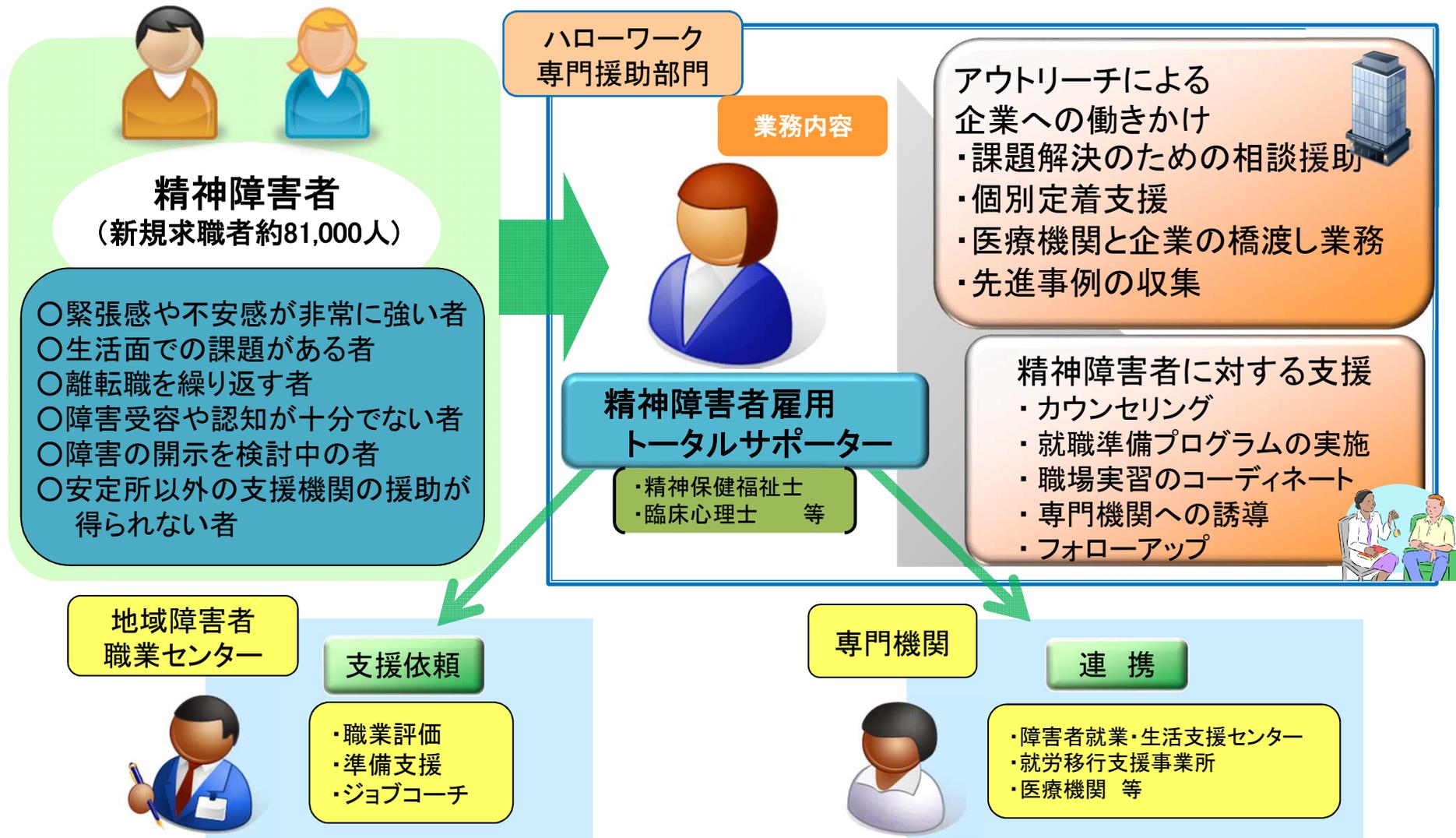
【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	<ul style="list-style-type: none"> ○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	<ul style="list-style-type: none"> ○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

精神障害者雇用トータルサポーターについて

概要

ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施

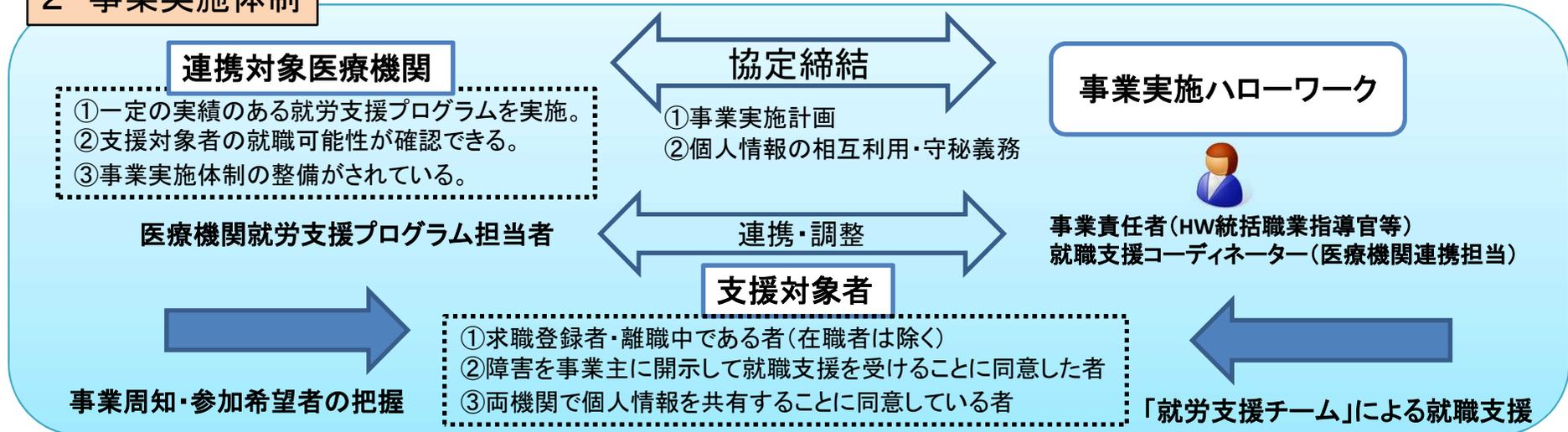


精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業の実施について

1 目的

精神障害者の更なる雇用の推進のため、ハローワークにおいて、就労支援プログラム等を実施する医療機関と連携したモデル事業を実施し、当該医療機関との信頼関係を構築するとともに、地域の他の医療機関に対してもハローワークでの取組状況について普及・啓発を図り、医療機関との連携を推進することとする。

2 事業実施体制



3 事業内容等

- 主治医等として医療機関の関与は継続。就労支援の観点から支援対象者を医療機関からハローワークに引き継ぐ。
- 支援方法については、「チーム支援事業」を活用し、支援期間は原則6ヶ月以内とする。
- 想定される支援内容は次のとおり。
 - ①連携対象医療機関を利用している精神障害者に対して就職に関する知識や技術を付与するためのジョブガイダンスの実施
 - ②職業相談・紹介、キャリアコンサルティング、職業訓練あっせん等の就労支援サービス
 - ③職場実習等の機会の積極的な提供
 - ④3ヶ月目と支援期間終了時に医療機関側の担当者を含めたケース会議の開催
 - ⑤職場定着支援等のフォローアップ支援の実施

4 実施労働局

平成29年度(要求)38労働局

28年度実施局(22局):北海道、青森、宮城、栃木、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、長野、岐阜、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、岡山、広島、福岡、長崎、熊本、鹿児島
29年度実施局(16局):岩手、秋田、山形、福島、群馬、奈良、和歌山、島根、香川、佐賀、宮崎等を予定

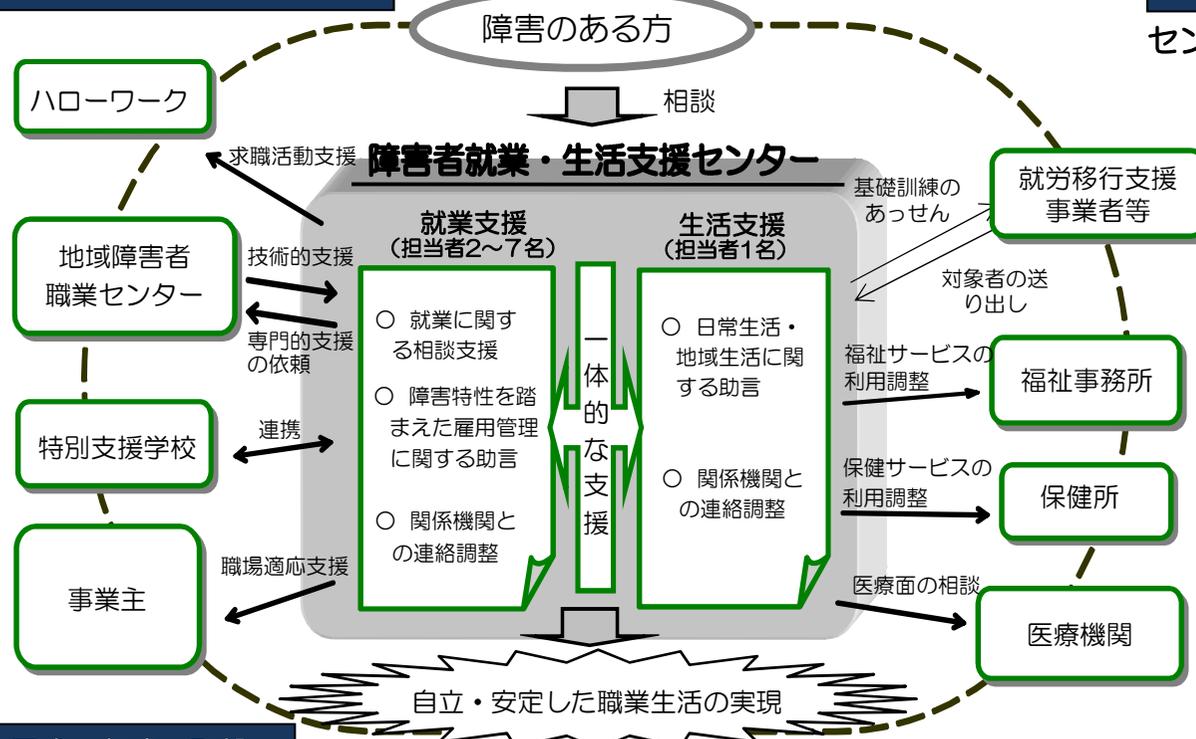
障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」による支援を強化する

H28 330センター（平成28年12月1日現在）

雇用と福祉のネットワーク

業務内容



センター窓口での相談、職場・家庭訪問等を実施。

<就業面の支援>

- ・就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
- ・就職活動の支援、職場定着に向けた支援
- ・障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所への助言と円滑な引き継ぎ
- ・関係機関との連絡調整

<生活面の支援>

- ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活に関する助言
- ・住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言

【27年度実績】

支援対象者数 153,522人
定着率 76.5%

平成29年度の取組

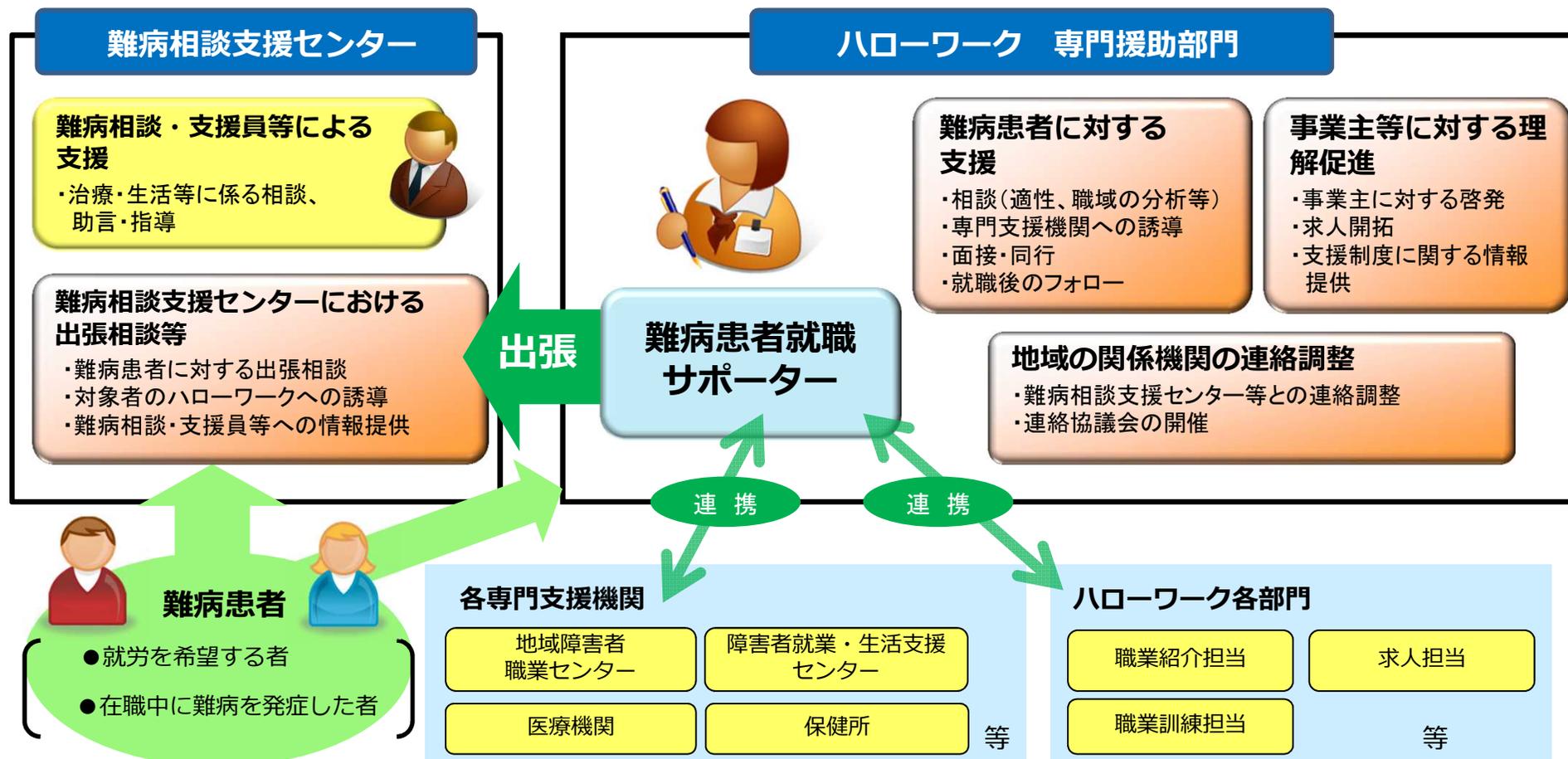
地域の支援機関の中心であるセンターのネットワーク機能を拡充し、特に精神障害者の就労・定着や企業における適切な雇用管理に向けた支援の強化を図る

- 主任職場定着支援担当者の増員(全国40名 → 55名)
- 就業支援担当者(精神担当)の配置(全国30名(新規))
- 事業主からの雇用相談や雇用管理支援に対応する企業支援担当者のモデル配置(全国30名(新規))
- グループワークによる支援等、精神障害者に対する先進的な職場定着支援の実施(5センター(新規))

難病相談支援センターと連携した就労支援の実施

ハローワークに「**難病患者就職サポーター**」(※)を配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な就労支援を行う。

- ※ 配置数 : 全国49人(H28) → **全国51人(H29予定)**
 配置場所 : ハローワークの専門援助窓口
 採用要件 : 難病患者の相談に関する業務経験1年以上等



特定求職者雇用開発助成金(発達障害者・難治性疾患患者コース)

1 趣旨

発達障害者は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。

また、いわゆる難病のある人は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際の就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。

このため、発達障害者及び難病のある人の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用し、雇用管理等について配慮を行う事業主に対する助成を行う。



2 内容

(1) 対象事業主

発達障害者又は難病のある人※1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

(2) 助成対象期間

1年(中小企業2年)

(3) 支給金額

50万円(中小企業の場合 120万円)※2

※1 治療方法が確立しておらず、長期の療養を必要とし、診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっている疾患のある者(障害者総合支援法の対象疾病を基に設定(平成27年7月~))

※2 雇入れ後6か月経過ごとに2回(中小企業の場合は4回)に分けて支給する。

全国厚生労働関係部局長会議(労働分科会)

《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、生活困窮者等を広く対象として、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するもの。
- また、本事業は、国が行う業務と地方が行う業務を一体的に実施する「一体的実施」を活用した地方自治体への常設窓口の設置や巡回相談等の実施によるワンストップ型の支援体制を全国的に整備している。

【平成28年度実績】

- 就職者数:57,693人(11月まで) (対前年同期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
-
- 平成28年度第2次補正予算の成立に伴い、地方自治体から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、生活保護受給者等の就労支援をより一層推進している。

《刑務所出所者等就労支援事業について》

【事業概要】

- 刑務所出所者等の再犯を防止するため、刑務所出所者等に対し、ハローワーク、刑務所等及び更生保護機関等が連携し、職業相談・職業紹介、協力雇用主等を対象とした求人開拓及び試行雇用奨励金の支給等の総合的な支援を行うことにより、その就労による自立を図るもの

【平成28年度実績】

- 平成28年度(9月まで)の就職者数は、1,309人
(対前年同期1.6%増)

※ 平成27年度 2,675人

- 平成26年12月16日犯罪対策閣僚会議により、「宣言：犯罪に戻らない・戻さない」が決定され、「2020年までに、犯罪や非行をした者の事情を理解した上で雇用している企業の数に3倍にする」等の数値目標が掲げられている。
- 同宣言に基づく、具体的な取組として、国及び地方公共団体における刑務所出所者等の雇用の検討や、刑務所出所者等を雇用した企業に対する支援の充実等が挙げられている。
- 平成28年12月14日に「再犯の防止等の推進に関する法律」(議員立法)が公布・施行された。同法では、再犯の防止等に関する施策に関して、国及び地方公共団体が相互に連携を図ることなどが定められている。

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。

