

○被保護者就労準備支援事業（一般事業分）の実施について

（平成27年4月9日）
（社援保発0409第1号）

（各都道府県・各指定都市・各中核市民生主管部（局）長あて厚生労働省社会・援護局保護課長通知）
（公印省略）

稼働能力を有する被保護者については、その能力に応じて就労することが必要であり、これまでも自立支援プログラム等を活用して積極的に支援を実施いただいているところである。

この度、生活保護法の一部を改正する法律（平成25年法律第104号。以下「改正法」という。）の一部が本年4月1日から施行され、被保護者就労支援事業が創設されたことに併せて、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等の支援を充実させるため、これまで実施してきた就労意欲喚起支援事業等を再編し、生活困窮者自立支援法に基づく就労準備支援事業に相当する事業として被保護者就労準備支援事業を実施することとした。

については、本事業（一般事業分）の実施に当たって必要な基本的事項を下記のとおり定めることとしたので、了知の上、関係部局と連携し、積極的に推進されたい。

なお、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 基本的事項

- (1) 生活保護は、生活に困窮する者が、その利用しうる能力その他あらゆるものを、その最低限度の生活の維持のために活用することを要件として行われており、稼働能力を有するものに対しては適切な就労支援を行い、その自立を助長することが必要である。また、就労は、本人にとって、経済的な自立に資するのみならず、社会参加や自己実現、知識・技能の習得の機会であるなど、日常生活における自立や社会生活における自立に当たっての被保護者の課題を解消するということにもつながるものである。
- (2) 他方、被保護者は、長期にわたる失職を経験していたり就労経験が乏しい場合や、就労に向けて生活習慣の改善や社会参加に必要な能力の形成が必要である場合、自尊感情や自己有用感を失い、就労意欲が乏しい場合など多様で複合的な課題を抱え、直ちに求職活動を行うことが困難である場合も少なくない。このような被保護者に対して就労支援を行うに当たっては、課題やその背景要因をしっかりと把握した上で、まずはその課題の解消を図るという姿勢が不可欠である。
また、被保護者が就労に関して抱えている課題は一律ではないため、個々の状況を踏まえたきめ細かな支援を行うとともに、本人が自らの意思で自立に向けて取組を行うよう、支援を行うに当たっては、主体性を引き出すことに意を用いることが必要である。
- (3) このため、就労に向けた日常生活習慣の形成や基礎技能の修得等の準備を要する被保護者について、被保護者就労準備支援事業を行うものである。なお、事業の効率的・効果的な運営の観点から、本事業の実施に当たっては、地域の実情に応じて、生活困窮者自立支援法に基づく就労準備支援事業との一体的実施や広域実施に努めること。

2 対象者

就労に向けた複合的な課題を抱え、直ちに就職することが困難な被保護者であって、生活習慣の形成・改善を行い、社会参加に必要な基礎技能等を習得することにより就労が見込まれる者のうち、本事業への参加を希望する者。

例えば、以下のような者が該当するものと考えられる。

- ・決まった時間に起床・就寝できない等、生活習慣の形成・改善が必要である
- ・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に必要な能力の形成・改善が必要である
- ・自尊感情や自己有用感を必ずしも十分持てていない
- ・就労の意思が希薄である
- ・長期間にわたってひきこもりの生活を送っている等、就労経験、社会経験が乏しい
- ・求職活動が一定期間奏功しておらず、その背景として生活習慣や社会参加に向けた課題があると思われる等

3 事業内容

以下の(1)～(3)の支援について、対象の状態や課題に応じて、効果的と考えられる支援メニューを企画・立案し、計画的かつ一貫して実施すること。

(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ことを目的とし、以下に掲げるような支援を実施する。

（支援例）

- ・対象者への電話、自宅訪問等による起床や定時通所の促し
- ・うがい、手洗いや規則正しい起床・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

(2) 社会生活自立に関する支援

社会的能力の形成を促すことを目的とし、以下に掲げるような支援を実施する。

(支援例)

- ・対象者が不安やストレスを感じる場面や状況の把握、対応方法に関する助言
- ・朝礼、終礼の実施(一日の振り返り)
- ・挨拶の励行等、基本的なコミュニケーション能力の形成
- ・地域の事業所での職場見学
- ・地域のイベント等の準備手伝い等の地域活動への参加 等

(3) 就労自立に関する支援

一般就労に向けた技法や知識の習得等を促すことを目的とし、以下に掲げるような支援を実施する。

(支援例)

- ・実施主体が運営する飲食店や地域の協力事業所等における就労体験
- ・模擬面接の実施
- ・履歴書の作成訓練
- ・ビジネスマナー講習の実施
- ・キャリア・コンサルティングを通じた本人の適性確認
- ・基礎技能・基礎能力の習得に必要な訓練 等

4 就労準備支援のための職員の配置

(1) 配置人数

原則として、1名以上の支援員(以下「被保護者就労準備支援担当者」という。)を置く。(常勤・専従である必要はない)

(2) 要件

被保護者就労準備支援担当者は、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や就労支援業務に従事している者(従事していた者も含む。)など、被保護者への就労準備支援を適切に行うことができる者であること。

5 実施方法

(1) 事業の実施に当たっては、業務の全て又は一部を委託により実施することが可能である。

(2) 本事業は、各事業実施主体が、それぞれの地域の実情に応じて、創意工夫により、3の事業内容に掲げる支援について効果的と考えられる支援メニューを企画して実施するものであり、支援メニューが特定されているものではないが、一般的には以下のような実施方法がある。

- ・通所による方式：セミナーやワークショップ等を実施するほか、地域の協力事業所等において就労体験を実施するもの
- ・合宿による方式：被保護者就労準備支援担当者等の支援者が対象者と寝食を共にしながら支援を行うもの

なお、合宿方式の場合は、宿泊自体が訓練の一部であることから、宿泊場所の提供に係る費用は、事業実施者が負担する(自治体からの委託を受けて民間事業者が実施する場合は、宿泊費用に相当する額は委託費に含まれるものである。)。ただし、食費については、生活扶助費が給付されているものであり、対象者から徴収するものとする。

(3) 多様で効果的なメニューを用意するため、被保護者就労準備支援担当者が自ら実施するほか、外部講師によるセミナーの開催や、地域の協力事業所における就労体験の実施など、地域の社会資源を積極的に活用することが望ましい。

(4) 自治体によっては、ニーズが少なかったりマンパワーが不足している地域もあるなど、個別にその置かれている実情が異なる状況を踏まえ、そうした実情に応じて柔軟に事業を実施する観点から、複数の自治体が共同で事業を実施するなど広域による事業の実施や、就労体験の中で、日常生活自立、社会生活自立及び就労自立に向けた取組を一括して実施することが考えられる。

また、地域資源の偏在や支援手法の蓄積が不足している地域もあるなど、個別にその置かれている実情が異なることを踏まえ、既存の地域資源を活用した実施体制の整備の観点から、障害福祉サービスと連携した事業の実施など多様な地域資源の活用による実施や、生活困窮者自立支援法に基づく就労準備支援事業との一体的な実施なども考えられる。

6 支援の実施について

(1) 被保護者就労準備支援シート作成

① 支援に当たっては、個人ごとに、被保護者就労準備支援シート(以下「個別シート」という。)を作成すること。個別シートの様式は、別紙1の計画書及び別紙2の評価書を参考に作成すること。

② 計画書については、本人の状況や課題を、日常生活自立・社会生活自立・就労自立の各面で把握・分析し、それぞれについて目標設定をした上で、具体的な支援内容を検討すること。自立に向けては、本

人が主体的に取り組むことが不可欠であることから、これらの内容については、本人と相談の上作成すること。

- ③ 評価書については、個別の支援内容について、支援実施後の自己評価(本人)、評価(被保護者就労準備支援担当者)を原則1か月ごとに行い、その結果を記録し、それらを踏まえ、必要に応じて、計画書の見直しを行うこと。
- ④ 本事業における就労体験は、雇用契約を伴わないものであることから、計画書においては、以下のことを留意事項として記載し、対象者にわかりやすく説明すること。
 - ア 所定の作業日、作業時間に作業に従事するか否かは、対象者の自由であること。また、所定の作業量について、所定の量を行うか否かについても、対象者の自由であること。
 - イ 作業時間の延長や作業日以外の日における作業指示が行われないこと。
 - ウ 所定の作業時間内における受注量の増加等に応じた、能率を上げるための作業の強制が行われないこと。
 - エ 欠席・遅刻・早退に対する手当の減額制裁がないこと(実作業時間に応じた手当を支給する場合においては、作業しなかった時間分以上の減額をすることがないこと。)
 - オ 作業量の割当、作業時間の指定、作業の遂行に関する指揮命令違反に対する手当等の減額等の制裁がないこと。

(2) 就労体験についての留意点

① 就労体験に関する基本的事項

- ア 就労体験は、事業所において、実習等の形態により軽易な作業に従事するものであり、雇用契約を伴わないものであるが、個別の就労の状態によっては労働者性ありと判断される場合があるので、そのようなことがないように留意すること。
- イ 就労体験の開始時において、対象者と就労体験先の事業所(就労体験先が地域の協力事業所である場合には、被保護者就労準備支援担当者)との間で、本人の自発的意思に基づき、就労内容や条件等を示した文書による確認書を取り交わすこととし、書面上、非雇用である旨の理解と合意を明確化すること。
- ウ 就労体験においては、一般就労を行っている他の就業者と同じ場所で行うことも可能である。その場合は、作業内容、作業場所、作業シフト等の管理において、就労体験を行う者であることが分かるよう区別する等の対応(座席図に明記する、研修生と明記された名札を付ける等)が必要であること。
- エ 就労体験の協力企業に対して協力謝金や保険の加入に関する費用を被保護者就労準備支援事業費から支出することは可能であること。

② 安全衛生面・災害補償面の配慮

安全衛生面、災害補償面については、就労体験についても、事業所において、一般労働者の取扱いも踏まえて次のような適切な配慮を行う必要があること。

例)

- ・就労体験を行う者について、労働基準法(昭和34年法律第49号)第62条に規定する危険有害業務等の危険な作業に就かせないこと。
- ・就労体験を行う者について、労災保険に代わる保険制度への加入その他の災害補償のための措置を講ずること。

③ 工賃等の支払い

- ア 就労体験については最低賃金の適用はないが、工賃、報奨金等の形で一定金額を支払うことは、対象者の就労へのインセンティブを高める上でも重要である。
なお、工賃等や交通費は、被保護者就労準備支援事業費から支出することはできないこと。
- イ 上記の工賃等を支払う場合には、労働者に支払う賃金と異なり、欠席・遅刻・早退に対する減額制裁をすることはできないほか、就労実績に応じた差を付けることはできないこと(就労内容や実作業時間に応じ、個別に額を設定して支給することは可能)。
- ウ なお、工賃等が支払われた場合については、「生活保護法による保護の実施要領について」(昭和36年4月1日付け厚生省発社第123号厚生事務次官通知)第8に基づき、就労に伴う収入として認定し、一定額は認定から控除されることとなるため、保護の実施機関においては、対象者の収入に関して申告を行わせるようあらかじめ説明すること。

④ 不利益な措置の禁止等

- ア 工賃等に限らず、就労体験への参加実績が低いことや通所の状況が芳しくないこと等を理由として、事業所内で不利益な措置を講ずることは認められないこと。
- イ ただし、対象者が就労体験に関連して法令違反により罰則の適用を受ける場合、事業所に損害を与える等、社会通念上問題がある行為を行ったと認められる場合等には、保護の実施機関との協議を経て、対象者の就労体験の実施に係る契約を解除することは認められること。

⑤ 被保護者就労準備支援担当者の関与

ア 被保護者就労準備支援担当者は対象者との間の信頼関係を構築しつつ、自尊感情や自己有用感の回復を図りながら、継続して支援に当たるとともに、就労体験先での出来事によって対象者が再び傷つき、状況が悪化することのないよう、きめの細かい配慮が必要である。

また、対象者や就労体験先の担当者から実施状況について聴取することなど、就労体験中の対象者の状態の変化を見逃さず、必要に応じて支援の方針や内容を絶えず見直すなどきめ細かな配慮を行うことが重要である。

そのため、本事業の対象者が、就労体験を行う場合には、適宜、被保護者就労準備支援担当者も同行し、就労体験の実施状況を確認することが必要である。対象者の受け入れ状況などから、すべてのケースについて就労体験を行う際に同行することが困難な場合であっても、対象者や就労体験先の担当者から実施状況について聴取することなどにより、可能な限り状況把握に努めるとともに、きめ細かな配慮を行うことが必要である。

イ 被保護者就労準備支援担当者は、対象者が就労体験を開始する前に、プライバシーに十分に配慮した上で、対象者の状態や対応する際の留意点を就労体験先の担当者と共有しておくこと。また、被保護者就労準備支援担当者は、この担当者を通じて、就労体験先の他の職員にも、対象者に対する支援に関して理解が得られるよう協力を求めるものであること。

(3) 他の就労支援との連携

① 就職活動支援

支援により一般就労に向けた準備が一定程度整ったと判断される者については、「被保護者就労支援事業の実施について」（平成27年3月31日付け厚生労働省社会・援護局保護課長通知）に基づく被保護者就労支援事業等において支援することが考えられる。ただし、引き続き同じ被保護者就労準備支援担当者が就職活動の支援も行った方がよいと考えられる場合は、被保護者就労準備支援事業として引き続き、就労支援員等の関係者と連携しつつ、対象者の状況に応じた仕事探しやハローワークへの同行支援等を行って差し支えない。

② 就職後の職場定着支援

就職して本事業の利用を終了した者については、就労支援員やケースワーカーが職場定着支援を含め、継続的に支援を行うが、対象者が就労を継続できるよう、被保護者就労準備支援担当者においても、必要に応じて、関係者と連携し、適宜、必要な支援を行うことは差し支えない。

7 実施期間

対象者に対する支援は、原則として1年を基本とした期間で行うものとする。ただし、保護の実施機関の判断により、改めて本事業を利用することが適当と判断されたときは、1年の利用期間を終えてからの事業の再利用が可能である。

また、支援の結果、就職をした場合には、原則として、本事業の利用は終了することとなるが、保護の実施機関が当該事業への継続した参加が適当と判断した場合には引き続き支援を継続して差し支えない。

8 広域による事業の実施について

自治体によっては対象となる被保護者が少なかったり、事業に利用できる社会資源が限られていたりといった事情により、事業実施が難しい場合がある。そのため、単独での事業実施が困難な場合は都道府県を含めた関係自治体とよく調整し、複数の自治体が共同で広域的に実施することを検討すべきである。

また、広域で事業を実施する場合、次の(1)から(4)に留意すること。

(1) 協定について

参加自治体に求められる事項や事務処理の方法等を定めた協定について、参加自治体間で締結した上で、事業を実施することが適切である。このため、以下のような内容について実施自治体間で協議した上で、協定書を作成すること。

① 参加自治体、事業の実施範囲

多数の自治体や面積が大きい自治体に参加する場合、事業の実施範囲が広くなるとかえって効果的な実施が難しいことがあるので、生活圏を考慮して複数の地域に分けて実施することが適切な場合がある。

② 各種契約の締結主体

社会福祉法人等への委託によって事業を実施する場合など、事業の実施にあたっては契約を行うことになるが、これらの事務においては「代表となる自治体が単独で行い、他の自治体が代表の自治体に決められた費用を支払う。」または「参加自治体がそれぞれ契約を締結し、費用を支払う。」などの方法がある。

③ 支援の実施人数の定員

各自治体に対象者の決定をするにあたり、特定の自治体への偏りを防ぐ観点から、必要に応じて自治体ごとに支援の実施人数について、被保護者数等に応じて定員を定めること。

ただし、支援を要する者に対して適切な支援が行えるようにするため、他自治体の状況等によっては、定員を超えて支援が実施できる等、柔軟に活用できることが好ましい。

④ 事業費の負担割合

被保護者数による按分、実際の利用者数による按分、または双方を組み合わせた方法等が考えられる。

⑤ 協議会の開催

広域実施に参加する都道府県及び市区町村については、定期的に協議会等により、事業の目標設定、実施状況の確認、ケース支援の検討等について意見交換や情報共有を行うことが考えられる。

また、必要に応じて、ハローワークの担当者や、地域内の経済団体等の関係団体等にも出席を求めた上で、事業実施に向けて必要なことを協議されたい。

(2) 被保護者就労準備支援推進員について

広域実施による効率的・効果的な取組を推進することを目的として、被保護者就労準備支援推進員を広域による事業実施を行う自治体に配置し、被保護者就労準備支援事業における都道府県内等の地域資源の開拓や支援方法の調査・研究を行い、広域実施による効率的・効果的な取組を促進されたい。

① 主な業務

ア 都道府県内における地域の社会資源等の分析、開拓

自治体における対象者のニーズ、各地の雇用状況や産業構造等を把握し、具体的にどのような地域資源を活用できるか分析する。

分析結果を踏まえて、県内の経済団体や社会福祉法人等に対して、協力要請を行うなどして支援対象者が就労体験等に利用できる地域資源を開拓する。

イ 支援方法の調査・研究

地域属性等を踏まえた支援方法を調査・研究し、効果的な支援方法を提案する。

ウ 支援効果の分析

支援によって被保護者にどのような効果が生じているか地域毎に分析、比較する。

エ 協議会の開催調整

協議会の開催計画、協議事項の設定、参加自治体の実施状況の整理等、協議会の開催や検討に当たって必要な調整や提案を行う。

② 配置人数

被保護者就労準備支援推進員を配置する場合、広域実施地域ごとに1名を目処に配置すること。

③ 要件

就労支援や社会福祉に対して十分な知識や経験を持ち、事業実施地域の特性に詳しく、広域実施による効率的・効果的な取組を適切に推進できる者であること。

(3) 広域実施における各自治体の役割

広域での実施をするにあたり、都道府県や市区町村について、以下のような役割がある。

① 都道府県

対象者が少なかったり、社会資源が限られるといった事情により、単独での事業実施が難しいと考えられる自治体がある場合、会議などにおいて、管内の市区町村に対して、広域実施を積極的に提案するとともに、参加を希望する自治体とともに実施要綱や協定書を策定するなど、広域実施に向けて必要な調整等を実施する。

また、広域実施が開始した後は、都道府県が設置する福祉事務所として他の市区町村と同様の役割を担うとともに、被保護者就労準備支援推進員と協力し、協議会への参加等を通じて自治体間の調整に努める。

② 市区町村

協議会における支援の実施状況や課題の報告など、広域実施をする上で必要な連携について、都道府県と協力して実施する。また、被保護者就労準備支援推進員が業務を実施する上で必要な情報を提供する。

なお、都道府県から広域実施の提案がない場合でも、広域実施が有効と考えられる場合は、市区町村から都道府県や他の自治体に対して提案されたい。

(4) 就労準備支援事業との連携

生活困窮者自立支援法に基づく就労準備支援事業の広域実施を促進するに当たっても、当該取組の実施により、被保護者就労準備支援事業との一体的な広域実施の促進に取り組むことは差し支えない。

9 個人情報

本事業における支援に当たっては、被保護者の生活保護受給履歴など生活全般にわたる様々な個人情報を取扱うこととなるので、本事業における個人情報の取扱いについては、個人情報保護法の規定や各地方自治体の「個人情報保護条例」に基づいて、適切に対応するとともに、事業に関わる全ての職員に徹底すること。

10 留意事項

(1) 本事業の実施に当たっては、自立支援プログラムに位置づけて実施すること。

(2) 本事業を委託する場合には、委託先との連携を図ること。

(3) 保護の実施機関は、支援の実施状況や、対象者の状態を定期的に把握し、必要に応じて支援の方針や内容を見直すこと。

なお、対象者の状況を踏まえて、被保護者就労支援事業や「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日付け雇児発0329第30号・社援発0329第77号厚生労働省雇用均等・児童家庭・社会援護局長連名通知）に基づく生活保護受給者等就労自立促進事業等、他の自立支援プログラムへの参加が、より本人に適した支援であると判断した場合は、本人の同意を得て、当該プログラムへの参加を促すこと。

(4) 広域による事業を実施する場合、支援対象者に対して、居住している市区町村以外の自治体で支援を実施する場合など、移動距離が長くなることもあるため、熱心かつ誠実に努力している場合は、一時扶助費の移送費の支給を検討すること。

(5) 生活困窮者自立支援制度における就労準備支援事業従事者養成研修については、被保護者就労準備支援担当者も受講可能とすることから、資質の向上のためにも受講されたい。

(別紙1)

画像1 (36KB) 

(別紙2)

画像2 (40KB) 

(別紙1)

被保護者就労準備支援シート【計画書】

作成日	
事業所	
担当者	

氏名(ふりがな)	
性別	☐ 男性 ☐ 女性 <input checkbox"="" type="checkbox/>()</td></tr><tr><td>生年月日</td><td><input type="/> 昭和 ☐ 平成 ☐ 令和 年 月 日(歳)
職歴	
就労に対する本人の意向	

本人が希望する就労内容 ※本人記載欄

最終的な目標設定及び支援方針 ※本人と担当者で調整の上

支援開始時の本人の状況と課題
①日常生活自立：
②社会生活自立：
③就労自立：

	長期目標	短期目標	期間	支援内容	備考
①日常生活自立					
②社会生活自立					
③就労自立					

本人同意欄	
-------	--

※計画内容については、月次の評価により、適宜見直しを行う。

【留意事項】

- ① 所定の作業日、作業時間に、作業に従事するか否かは、対象者の自由であること。また、所定の作業量について、所定の量を行うか否かについても、対象者の自由であること。
- ② 作業時間の延長や、作業日以外の日における作業指示は行われないこと。
- ③ 所定の作業時間内における受注量の増加等に応じた、能率を上げるための作業の強制が行われないこと。
- ④ 欠席・遅刻・早退に対する手当の減額制裁がないこと(実作業時間に応じた手当を支給する場合においては、作業しなかった時間分以上の減額をすることがないこと)。
- ⑤ 作業量の割当、作業時間の指定、作業の遂行に関する指揮命令違反に対する手当等の減額等の制裁がないこと。

(別紙2)

被保護者就労準備支援シート【評価書】

作成日	
事業所	
担当者	

氏名(ふりがな)	
性別	☐ 男性 ☐ 女性 <input checkbox"="" type="checkbox/>()</td> </tr> <tr> <td>生年月日</td> <td><input type="/> 昭和 ☐ 平成 ☐ 令和 年 月 日(歳)

[illegible]