

令和7年度厚生労働省社会福祉推進事業
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
報告書

令和8年3月

PwC コンサルティング合同会社

目次

第1章 事業概要.....	1
(1) 本事業の背景と目的	1
(2) 本事業の全体像.....	2
(3) 研究会の実施状況	3
(4) 事業スケジュール	4
第2章 アンケート調査.....	5
(1) 調査概要.....	5
(2-1) 集計結果 ～「その他の世帯」及び「高齢者世帯」の状況～	7
(2-2) 集計結果 ～集中的支援（平成25年通知）に関連する状況～	17
(2-3) 集計結果 ～自立支援プログラム（平成17年通知）に関する状況～ ..	22
(2-4) 集計結果 ～就労状況確認（平成14年通知）に関する状況～	34
(2-5) 集計結果 ～高齢者への就労支援に関する状況～	39
(2-6) 集計結果 ～就労支援全般に関する状況～	43
(2-7) 集計結果 ～本調査に回答した福祉事務所の基本情報～	66
第3章 ヒアリング調査.....	69
(1) 自治体、就労を受け入れている企業・団体等	69
(2) 就労支援実施法人（本研究会委員の所属団体）	90
(3) 自治体（研究会委員所属自治体） ※指導・指示関連	101
第4章 まとめ	105
(1) 本事業における検討対象	105
(2) 就労支援の意義・目的.....	105
(3) 就労支援の枠組みの整理	106
(4) 効果的な就労支援のポイント	108
(5) 就労支援に係る取組の評価指標	114
(6) 今後に向けた総括	117

付属資料

- ・効果的な就労支援の枠組み（図表145の拡大版）
- ・アンケート調査票
 - ①福祉事務所票
 - ②世帯票
 - ③個人票

第1章 事業概要

本章では、本事業の背景と目的及び事業の全体像等について掲載する。

(1) 本事業の背景と目的

生活保護受給者数は平成27年3月をピークに減少に転じてから減少傾向が続いており、令和6年12月時点の受給者数は約201万人（保護率：1.62%）となっている。就労支援に関しては、ハローワークとの連携など様々な取組がなされており、就労支援参加者の約4割で就労等を実現するなど一定の成果を挙げている。また、就労することは「自身が社会の一員」であるという尊厳を得ることに繋がり、経済的自立のみならず、日常生活自立・社会生活自立をよりよく実現するための方策としても重要であるといえる。

しかしながら、被保護世帯の抱える課題が複雑化・多様化しているなか、就労支援の対象者の減少や就労率の低下、一般就労まで至らない者の増加などの課題も見えてきている。世帯類型に着目して考えると、被保護世帯の約16%にあたる「その他の世帯」は「高齢者世帯」、「母子世帯」、「障害者・傷病者世帯」のいずれにも該当せず、稼働能力のある者を含む世帯が多いと考えられていた。しかし自治体からは、「その他の世帯」の就労率は低下傾向にあり、その要因として自治体からは『「その他の世帯」が抱える課題の多様化・複雑化』が挙げられている。「その他の世帯」の稼働能力、抱えている課題の状況などについては明らかではない部分も多いため、まずは実態把握をしたうえで、その結果を踏まえて就労支援の効果的な在り方を検討することが望ましい。

上記の背景を踏まえ、以下の内容について把握・検討を行うことを本事業の目的として実施した。特に、これまで経済的自立に繋がりにくいと考えられてきた「短時間就労等」に焦点を当てることとし、被保護者の就労支援における短時間就労等の活用可能性や、日常生活自立・社会生活自立の観点での施策効果等について検討を進める。

- ① 就労支援の観点から見た「その他の世帯」等の実態・課題
- ② 実態・課題を踏まえた効果的な就労支援の在り方
- ③ 全国的に推進するための方策

(2) 本事業の全体像

本事業の枠組みについて、全国の福祉事務所を対象としたアンケートを実施し、被保護者（「その他の世帯」、「高齢者世帯」）の実態や就労支援に関する事業内容・活動実態について調査した。

また、アンケート調査の深掘りや定性的な情報の把握のため、就労支援を行う側である自治体（被保護者就労（準備）支援事業の委託先事業者を含む）や、就労の受け入れ側である企業・団体等を対象としたヒアリング調査をあわせて実施した。

これらの取組にあたっては研究会を組成し、事業運営や調査設計、ヒアリング調査対象の選定、報告書の取りまとめ等について助言をもらいながら進めた。

1) アンケート調査

- ・ 調査目的：以下の内容に関する把握
 1. 被保護者の実態
 - ・ 「その他の世帯」及び「高齢者世帯」の実態
 2. 就労可能な被保護者への就労支援の実態
 - ・ 稼働能力有無、稼働能力活用状況の判定方法
 - ・ 集中的支援の対象者数、対象者選定に係る評価方法、援助方針の見直しの実施状況
 3. 現在の就労支援の実態
 - ・ 被保護者就労支援事業、被保護者就労準備支援事業等の実施状況
 - ・ 就労支援員、就労準備支援員の活動実態等
- ・ 調査対象：全国の福祉事務所（1,240 か所）

2) ヒアリング調査

- ・ 調査目的：アンケート調査結果の深掘りや定性的な情報の把握
- ・ 調査対象：
 1. 自治体（被保護者就労（準備）支援事業の委託先事業者を含む）
 2. 就労に難しさがある方の受け入れ実績がある企業・団体等

(3) 研究会の実施状況

本事業の設計・推進に関して有識者より助言を得ることを目的として研究会を設置した。研究会の参加者と各回の議題は図表 1 から図表 4 のとおり。

図表 1 研究会委員

氏名	所属
池谷 秀登	立正大学 社会福祉学部 社会福祉学科 教授
小野寺 譲	北海道 保健福祉部福祉局地域福祉課 課長補佐
櫛部 武俊	一般社団法人釧路社会的企業創造協議会 代表理事
左川 倫己	国立市 健康福祉部 生活福祉担当課長
◎ 新保 美香	明治学院大学 社会学部社会福祉学科 教授
澄川 智広	尼崎市 北部保健福祉センター 北部保護第2担当課長
西岡 大輔	京都大学 大学院医学研究科 特定准教授
松浦 拓郎	横浜市中区 生活支援課 生活支援担当課長
渡辺 ゆりか	一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト 代表理事

(五十音順、敬称略、◎は座長)

図表 2 オブザーバー

氏名	所属
小川 善之	厚生労働省 社会・援護局 保護課 保護事業室 室長
成瀬 拓	厚生労働省 社会・援護局 保護課 保護事業室 室長補佐
小野 武弘	厚生労働省 社会・援護局 保護課 保護事業室 自立助長専門官
堀井 健一	厚生労働省 社会・援護局 保護課 保護事業室 自立助長指導官
山本 ありさ	厚生労働省 社会・援護局 保護課 保護事業室 主査

(敬称略)

図表 3 事務局

氏名	所属
東海林 崇	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 ディレクター
初見 歌奈子	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 マネージャー
池田 恭平	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 シニアアソシエイト
北村 真澄	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 シニアアソシエイト
島 さおり	PwC コンサルティング合同会社 公共事業部 スペシャリスト

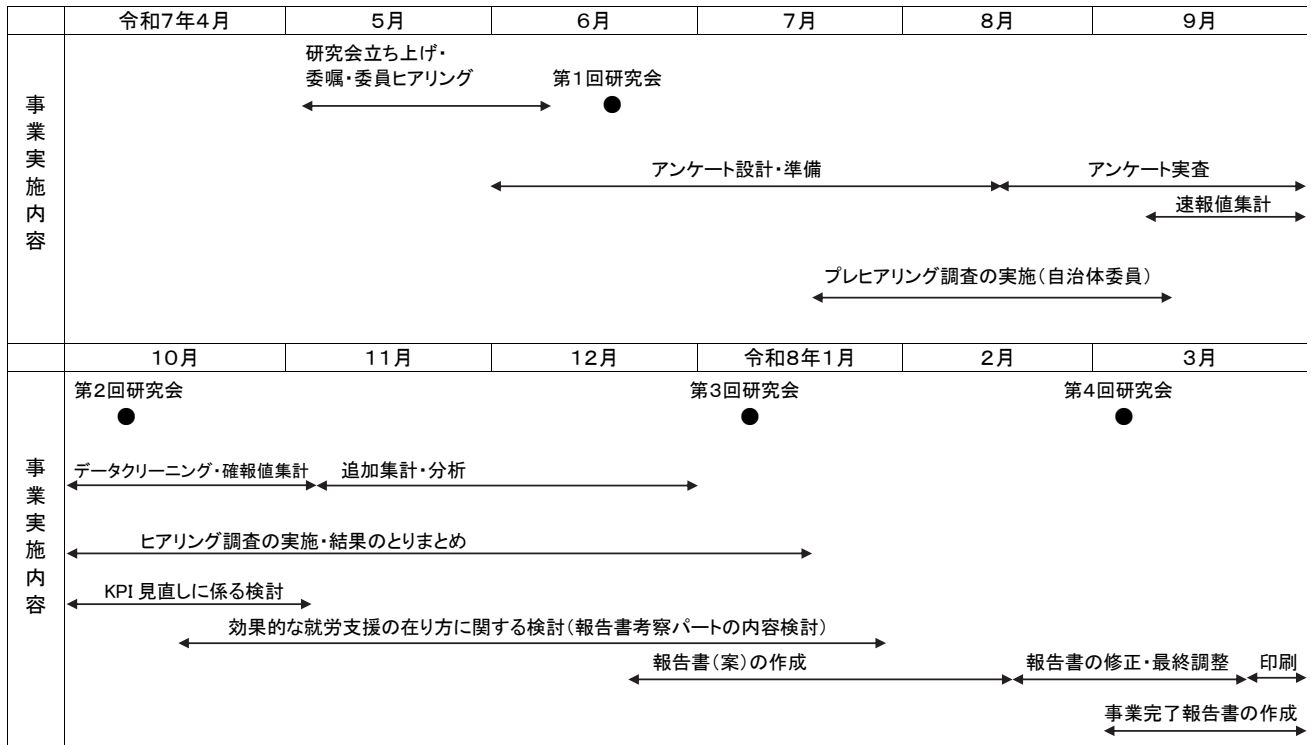
図表 4 研究会議題

開催日	主な議題
第1回 令和7年6月13日	<ul style="list-style-type: none"> 本調査研究事業に関するご説明 アンケート調査の設計に関するご意見伺い 今後のスケジュールに関するご説明
第2回 令和7年10月1日	<ul style="list-style-type: none"> アンケート調査結果（速報）のご報告 本調査研究の論点整理に関するディスカッション KPIの見直しに関するディスカッション ヒアリング調査の実施方針に関するご相談
第3回 令和8年1月9日	<ul style="list-style-type: none"> 全体スケジュールのご共有 アンケート・ヒアリング調査結果（概要）のご報告 ヒアリング調査結果（概要）のご報告 効果的な就労支援の在り方に関する検討
第4回 令和8年3月2日	<ul style="list-style-type: none"> 効果的な就労支援の在り方に関する検討

(4) 事業スケジュール

本事業の実施スケジュールは次のとおり。

図表 5 事業実施スケジュール



第2章 アンケート調査

本章では、全国の福祉事務所を対象としたアンケート調査の内容とその結果について詳細を記載する。

(1) 調査概要

アンケート調査の概要（調査対象、調査項目等）は次のとおりである。

図表 6 アンケート調査概要

調査対象	<ul style="list-style-type: none"> 全国の福祉事務所 1,240 か所 	
調査方法	<ul style="list-style-type: none"> メールにより調査票（Excel 形式）を送付し、アンケート調査専用サイト及びメールにて回収した。 	
調査期間	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年8月18日～9月30日 	
調査票の種類	福祉事務所票	<ul style="list-style-type: none"> 全ての福祉事務所が回答対象である。 福祉事務所における就労支援への取組状況等を調査した。
	世帯票	<ul style="list-style-type: none"> 各福祉事務所が担当している「その他の世帯」と「高齢者世帯」について、構成員全員の基本属性を調査した。※最大10世帯 各福祉事務所にて、令和5年4月1日以降に保護開始となった「高齢者世帯」と「その他の世帯」それぞれについて、ケース番号の下一桁が「1」の世帯を保護開始日から古い順に5件抽出して対象とした。抽出数が5件に満たない場合は、下一桁が「2」の世帯、「3」の世帯…というように抽出対象を追加した。
	個人票	<ul style="list-style-type: none"> 世帯票の対象とした「その他の世帯」と「高齢者世帯」について、構成員の就労状況等を調査した。 ※各世帯最大4名 世帯票の対象世帯について、1世帯あたり最大4名の世帯員（満15歳以上、高等学校等に通う学生以外の者）を対象とした。該当する世帯員が5名以上の場合は、年齢が高い4名を対象とした。
回収数	<ul style="list-style-type: none"> 全国の福祉事務所のうち462か所（37.3%） <ul style="list-style-type: none"> ➤ 世帯票：その他の世帯2,542世帯、高齢者世帯1,996世帯 ➤ 個人票：その他の世帯2,145人、高齢者世帯1,785人 	

【回答を得た福祉事務所の地域分布】

地域は「関東」が23.6%で最も高く、次いで「近畿」が16.9%、「中部」が15.8%であった。都市圏別では、「首都圏」が18.4%、「中京圏」が7.4%、「近畿圏」が12.8%、「その他（三大都市圏以外）」が61.4%であった。

図表 7 回答を得た福祉事務所の所在地 ①地域分類

	調査数	北海道・東北	関東	中部	近畿	中国	四国	九州	無回答
全体	462	14.3	23.6	15.8	16.9	11.3	3.7	14.5	0.0

図表 8 回答を得た福祉事務所の所在地 ②都市圏（※）

	調査数	首都圏	中京圏	近畿圏	その他
全体	462	18.4	7.4	12.8	61.4

※都市圏の区分（次ページ以降も同様）

- ・首都圏…埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
- ・中京圏…岐阜県、愛知県、三重県
- ・近畿圏…滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県
- ・その他…上記以外

(2-1) 集計結果 ～「その他の世帯」及び「高齢者世帯」の状況～

1) 「その他の世帯」及び「高齢者世帯」を構成する世帯員の全体像（世帯票）

「世帯票」の対象世帯：

- 各福祉事務所にて、令和5年4月1日以降に保護開始となった「高齢者世帯」と「その他の世帯」それぞれについて、ケース番号の下一桁が「1」の世帯を保護開始日から古い順に5件抽出して対象とした。抽出数が5件に満たない場合は、下一桁が「2」の世帯、「3」の世帯…というように抽出対象を追加した。

図表 9 回答対象となった世帯の保護開始年

	調査数 (世帯数)	1999年以前	2000から 2009年	2010から 2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	無回答
全体	3,687	0.7	1.1	1.7	0.2	0.1	0.5	45.8	33.7	15.5	0.7
その他の世帯	1,811	0.3	0.4	1.7	0.3	0.2	0.6	40.0	37.5	18.4	0.4
高齢者世帯	1,876	1.0	1.7	1.8	0.2	0.1	0.4	51.3	30.0	12.7	0.9

ア. 年齢

その他の世帯では、「50～59歳」が30.1%と最も高く、「60～64歳」が18.3%、「40～49歳」が13.4%、「30～39歳」が9.2%であった。

高齢者世帯では、「70歳以上」が83.0%と最も高く、「65～69歳」が16.3%、「60～64歳」が0.4%、「15～19歳」が0.2%であった。

図表 10 年齢

	調査数 (人数)	14歳以下	15～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
全体	4,537	4.4	1.8	4.1	5.2	7.5	16.9	10.4	8.6	41.0
その他の世帯	2,544	7.9	3.1	7.3	9.2	13.4	30.1	18.3	2.6	8.1
高齢者世帯	1,993	0.1	0.2	0.0	0.0	0.1	0.1	0.4	16.3	83.0

図表 11 参考：世帯主の年齢

	調査数 (世帯数)	15～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	無回答
全体	3,687	0.4	3.3	4.2	7.1	17.3	10.7	9.5	44.9	2.7
その他の世帯	1,811	0.8	6.6	8.6	14.4	35.2	21.7	2.4	7.5	2.7
高齢者世帯	1,876	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.4	80.9	2.8

イ. 性別

その他の世帯では、「男性」が61.2%、「女性」が38.6%であった。

高齢者世帯では、「男性」が49.6%、「女性」が50.2%であった。

図表 12 性別

	調査数 (人数)	男性	女性	その他	無回答
全体	4,537	56.1	43.7	0.2	0.0
その他の世帯	2,544	61.2	38.6	0.2	0.0
高齢者世帯	1,993	49.6	50.2	0.2	0.0

ウ. 要介護度

その他の世帯では、「自立」が88.9%、「要支援1・2」が0.7%、「要介護1・2」が1.6%、「要介護3～5」が1.5%であった。

高齢者世帯では、「自立」が50.0%、「要支援1・2」が9.5%、「要介護1・2」が17.8%、「要介護3～5」が19.4%であった。

図表 13 要介護度

	調査数 (人数)	自立	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	無回答
全体	4,537	71.8	2.5	2.1	4.4	4.4	3.7	3.6	2.1	5.5
その他の世帯	2,544	88.9	0.4	0.3	0.7	0.9	0.6	0.6	0.3	7.2
高齢者世帯	1,993	50.0	5.1	4.4	9.0	8.8	7.6	7.5	4.3	3.3

エ. 障害の状況

その他の世帯では、身体障害は「手帳あり」が3.4%、知的障害は「手帳あり」が3.3%、精神障害（発達障害含む）は「手帳あり」が7.8%であった。

高齢者世帯では、身体障害は「手帳あり」が11.5%、知的障害は「手帳あり」が0.8%、精神障害（発達障害含む）は「手帳あり」が4.5%であった。

図表 14 障害の状況 ①身体障害

	調査数 (人数)	手帳あり	疑いあり	該当なし	無回答
全体	4,537	7.0	1.6	85.6	5.9
その他の世帯	2,544	3.4	1.8	86.9	7.8
高齢者世帯	1,993	11.5	1.3	83.8	3.4

図表 15 障害の状況 ②知的障害

	調査数 (人数)	手帳あり	疑いあり	該当なし	無回答
全体	4,537	2.2	2.7	88.2	6.9
その他の世帯	2,544	3.3	4.0	83.9	8.8
高齢者世帯	1,993	0.8	1.0	93.7	4.5

図表 16 障害の状況 ③精神障害（発達障害含む）

	調査数 (人数)	手帳あり	疑いあり	該当なし	無回答
全体	4,537	6.3	9.7	78.3	5.7
その他の世帯	2,544	7.8	14.4	70.7	7.1
高齢者世帯	1,993	4.5	3.6	88.0	4.0

オ. 就労の状況

その他の世帯では、「有償労働をしている」が 25.0%、「有償労働をしていない」が 71.0%であった。

高齢者世帯では、「有償労働をしている」が 4.6%、「有償労働をしていない」が 92.0%であった。

図表 17 就労の状況

	調査数 (人数)	有償労働 をしている	有償労働 をしていな い	無回答
全体	4,537	16.0	80.3	3.7
その他の世帯	2,544	25.0	71.0	4.0
高齢者世帯	1,993	4.6	92.0	3.4

カ. 就労支援の状況

その他の世帯では、就労支援を「受けている」が 19.2%、「受けていない」が 76.6%であった。また、法第 27 条第 1 項に基づく指導指示を受けている割合は 1.3%であった。

高齢者世帯では、就労支援を「受けている」が 0.7%、「受けていない」が 97.8%であった。また、法第 27 条第 1 項に基づく指導指示を受けている割合は 0.2%であった。

図表 18 就労支援の状況

	調査数 (人数)	受けてい る	受けてい ない	無回答
全体	4,537	11.0	85.9	3.1
その他の世帯	2,544	19.2	76.6	4.2
高齢者世帯	1,993	0.7	97.8	1.6

図表 19 法第 27 条第 1 項に基づく文書指示の状況（就労支援関連）

	調査数 (人数)	受けてい る	受けてい ない	無回答
全体	4,537	0.8	94.8	4.4
その他の世帯	2,544	1.3	92.8	5.9
高齢者世帯	1,993	0.2	97.2	2.6

2) 「その他の世帯」及び「高齢者世帯」の世帯員の就労状況（個人票）

「個人票」の対象者

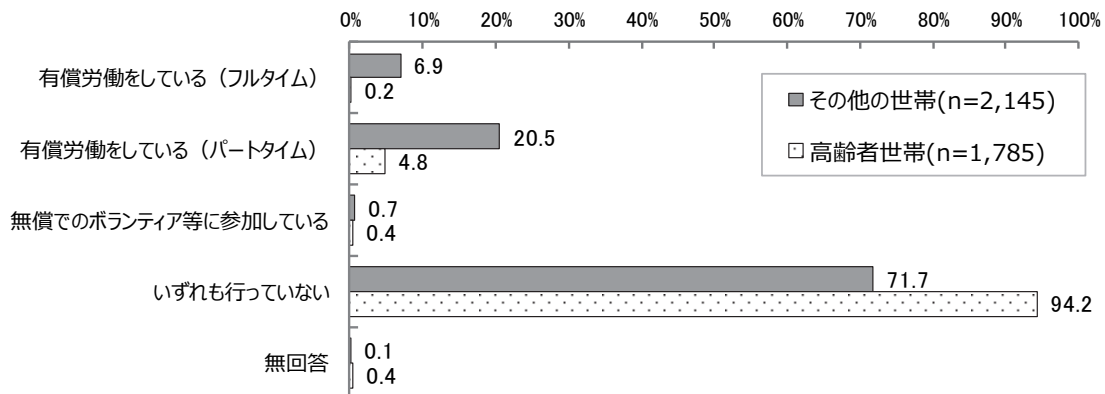
- 各福祉事務所にて、令和5年4月1日以降に保護開始となった「高齢者世帯」と「その他の世帯」それぞれについて、ケース番号の下一桁が「1」の世帯を保護開始日から古い順に5件抽出。抽出数が5件に満たない場合は、下一桁が「2」の世帯、「3」の世帯…というように抽出対象を追加した。
- そして上記で抽出した各世帯（世帯票の対象世帯）について、1世帯あたり最大4名の世帯員（満15歳以上、高等学校等に通う学生以外の者）を対象とした。該当する世帯員が5名以上の場合は、年齢が高い4名を対象とした。

ア. 就労等の状況

その他の世帯では、「有償労働をしている（フルタイム）」が6.9%、「有償労働をしている（パートタイム）」が20.5%、「無償でのボランティア等に参加している」が0.7%、「いずれも行っていない」が71.7%であった。また、有償労働をしている割合は20代が約4割で最も高かった。

高齢者世帯では、「有償労働をしている（フルタイム）」が0.2%、「有償労働をしている（パートタイム）」が4.8%、「無償でのボランティア等に参加している」が0.4%、「いずれも行っていない」が94.2%であった。

図表 20 就労等の状況（複数選択）



図表 21 年齢別 就労等の状況（複数選択）

その他の世帯	調査数	有償労働 をしている （フルタ イム）	有償労働 をしている （パート タイム）	無償での ボランティ ア等に参加 している	いずれも 行ってい ない	無回答
全体	2145	6.9	20.5	0.7	71.7	0.1
15～19歳	82	6.1	18.3	2.4	70.7	2.4
20～29歳	177	11.3	31.6	1.1	55.4	0.6
30～39歳	210	11.0	25.2	0.5	63.3	0.0
40～49歳	307	7.5	22.1	0.3	70.0	0.0
50～59歳	701	5.6	21.3	1.1	72.0	0.0
60～64歳	408	6.9	20.3	0.5	72.5	0.0
65～69歳	67	7.5	9.0	0.0	83.6	0.0
70歳以上	193	3.1	5.2	0.0	91.7	0.0

その他の世帯の「64歳以下かつ障害なし」では、「有償労働をしている(フルタイム)」は9.1%、「有償労働をしている(パートタイム)」は24.4%、「無償でのボランティア等に参加している」は0.4%、「いずれも行っていない」は65.9%であった。

図表 22 年齢及び障害の有無別 就労等の状況（複数選択）

その他の世帯	調査数	有償労働 をしている (フルタイム)	有償労働 をしている (パート タイム)	無償での ボランティ ア等に参加 している	いずれも 行ってい ない	無回答
全体	2145	6.9	20.5	0.7	71.7	0.1
64歳以下かつ障害なし	1137	9.1	24.4	0.4	65.9	0.3
64歳以下かつ障害あり	717	4.3	20.2	1.5	73.9	0.0
65歳以上かつ障害なし	209	4.8	7.2	0.0	88.0	0.0
65歳以上かつ障害あり	35	2.9	2.9	0.0	94.3	0.0

高齢者世帯	調査数	有償労働 をしている (フルタイム)	有償労働 をしている (パート タイム)	無償での ボランティ ア等に参加 している	いずれも 行ってい ない	無回答
全体	1785	0.2	4.8	0.4	94.2	0.4
64歳以下かつ障害なし	12	8.3	16.7	0.0	75.0	0.0
64歳以下かつ障害あり	5	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
65歳以上かつ障害なし	1349	0.1	4.9	0.3	94.4	0.4
65歳以上かつ障害あり	396	0.3	4.0	0.8	94.9	0.0

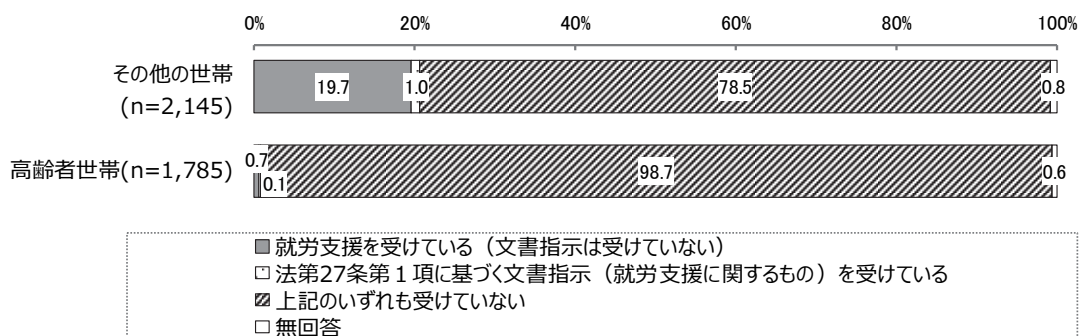
※身体障害・知的障害・精神障害の1つ以上で「手帳あり」または「疑いあり」を選んだ場合を「障害あり」としている。
※「全体」は障害有無が無回答の場合も含んだ数値である。

イ. 就労支援の状況

その他の世帯では、「就労支援を受けている(文書指示は受けていない)」が19.7%、「法第27条第1項に基づく文書指示(就労支援に関するもの)を受けている」が1.0%、「上記のいずれも受けていない」が78.5%であった。年齢別でみると、主に20～64歳が就労支援を受けている。

高齢者世帯では、「就労支援を受けている(文書指示は受けていない)」が0.7%、「法第27条第1項に基づく文書指示(就労支援に関するもの)を受けている」が0.1%、「上記のいずれも受けていない」が98.7%であった。

図表 23 就労支援の状況（複数選択）



図表 24 年齢別 就労支援の状況（複数選択）

その他の世帯	調査数	就労支援を受けている(文書指示は受けていない)	法第27条第1項に基づく文書指示(就労支援に関するもの)を受けている	上記のいずれも受けていない	無回答
全体	2145	19.7	1.0	78.5	0.8
15～19歳	82	7.3	0.0	90.2	2.4
20～29歳	177	19.2	1.1	79.7	0.0
30～39歳	210	17.6	1.0	79.5	1.9
40～49歳	307	23.8	0.3	75.2	0.7
50～59歳	701	24.4	1.3	73.3	1.0
60～64歳	408	23.3	1.7	74.5	0.5
65～69歳	67	6.0	0.0	92.5	1.5
70歳以上	193	1.0	0.0	99.0	0.0

その他の世帯の「64歳以下かつ障害なし」では、「就労支援を受けている（文書指示は受けていない）」は25.5%である。

図表 25 年齢及び障害の有無別 就労支援の状況（複数選択）

その他の世帯	調査数	就労支援を受けている(文書指示は受けていない)	法第27条第1項に基づく文書指示(就労支援に関するもの)を受けている	上記のいずれも受けていない	無回答
全体	2145	19.7	1.0	78.5	0.8
64歳以下かつ障害なし	1137	25.5	1.4	72.4	0.7
64歳以下かつ障害あり	717	16.7	0.7	81.7	0.8
65歳以上かつ障害なし	209	1.0	0.0	98.6	0.5
65歳以上かつ障害あり	35	8.6	0.0	91.4	0.0
高齢者世帯	調査数	就労支援を受けている(文書指示は受けていない)	法第27条第1項に基づく文書指示(就労支援に関するもの)を受けている	上記のいずれも受けていない	無回答
全体	1785	0.7	0.1	98.7	0.6
64歳以下かつ障害なし	12	0.0	0.0	100.0	0.0
64歳以下かつ障害あり	5	0.0	0.0	100.0	0.0
65歳以上かつ障害なし	1349	0.3	0.1	99.3	0.3
65歳以上かつ障害あり	396	1.8	0.0	97.5	0.8

※身体障害・知的障害・精神障害の1つ以上で「手帳あり」または「疑いあり」を選んだ場合を「障害あり」としている。

※「全体」は障害有無が無回答の場合も含んだ数値である。

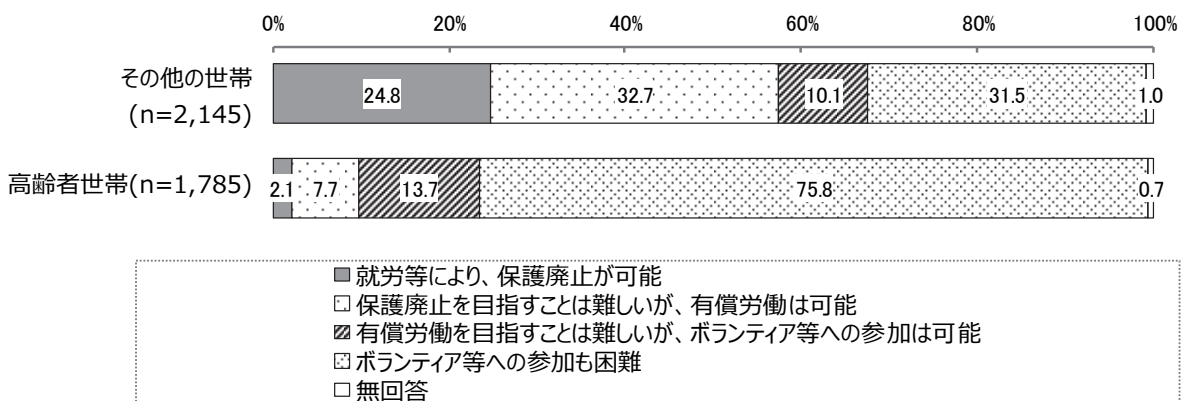
ウ. 就労等の可能性

その他の世帯では、「就労等により、保護廃止が可能」が24.8%、「保護廃止を目指すことは難しいが、有償労働は可能」が32.7%、「有償労働を目指すことは難しいが、ボランティア等への参加は可能」が10.1%、「ボランティア等への参加も困難」が31.5%であった。年齢別にみると、20～29歳では「就労等により、保護廃止が可能」がやや多く、15～19歳及び65歳以上では「ボランティア等への参加も困難」がやや多い。

高齢者世帯では、「就労等により、保護廃止が可能」が2.1%、「保護廃止を目指すことは難しいが、有償労働は可能」が7.7%、「有償労働を目指すことは難しいが、ボランティア等への参加は可能」が13.7%、「ボランティア等への参加も困難」が75.8%であった。

図表 26 就労等の可能性（複数選択）

（求人などの外的要因は度外視し、被保護者本人の状態・状況のみに着目したもの）



図表 27 年齢別 就労等の可能性（複数選択）

（求人などの外的要因は度外視し、被保護者本人の状態・状況のみに着目したもの）

世帯タイプ	調査数	就労等により、保護廃止が可能	保護廃止を目指すことは難しいが、有償労働は可能	有償労働を目指すことは難しいが、ボランティア等への参加は可能	ボランティア等への参加も困難	無回答
その他の世帯						
全体	2145	24.8	32.7	10.1	31.5	1.0
15～19歳	82	25.6	23.2	7.3	42.7	1.2
20～29歳	177	35.6	35.6	13.0	15.8	0.0
30～39歳	210	26.2	35.2	8.1	29.5	1.0
40～49歳	307	30.3	36.2	4.9	28.0	0.7
50～59歳	701	27.1	35.4	12.3	24.3	1.0
60～64歳	408	22.5	39.7	10.5	26.0	1.2
65～69歳	67	19.4	16.4	16.4	46.3	1.5
70歳以上	193	2.6	6.7	7.8	81.3	1.6

その他の世帯の「64歳以下かつ障害なし」では、「就労等により、保護廃止が可能」は37.4%、「保護廃止を目指すことは難しいが、有償労働は可能」は35.6%、「有償労働を目指すことは難しいが、ボランティア等への参加は可能」は7.3%、「ボランティア等への参加も困難」は18.6%であった。

図表 28 年齢及び障害の有無別 就労等の可能性（複数選択）
 （求人の方の多寡などの外的要因は度外視し、被保護者本人の状態・状況のみに着目したもの）

その他の世帯	調査数	就労等により、保護廃止が可能	保護廃止を目指すことは難しいが、有償労働は可能	有償労働を目指すことは難しいが、ボランティア等への参加は可能	ボランティア等への参加も困難	無回答
全体	2145	24.8	32.7	10.1	31.5	1.0
64歳以下かつ障害なし	1137	37.4	35.6	7.3	18.6	1.1
64歳以下かつ障害あり	717	11.9	36.0	14.5	37.1	0.6
65歳以上かつ障害なし	209	6.2	10.5	12.0	69.9	1.4
65歳以上かつ障害あり	35	14.3	2.9	2.9	80.0	0.0
高齢者世帯	調査数	就労等により、保護廃止が可能	保護廃止を目指すことは難しいが、有償労働は可能	有償労働を目指すことは難しいが、ボランティア等への参加は可能	ボランティア等への参加も困難	無回答
全体	1785	2.1	7.7	13.7	75.8	0.7
64歳以下かつ障害なし	12	16.7	25.0	16.7	41.7	0.0
64歳以下かつ障害あり	5	0.0	20.0	20.0	60.0	0.0
65歳以上かつ障害なし	1349	2.3	8.2	15.8	73.1	0.7
65歳以上かつ障害あり	396	1.3	5.6	6.6	86.1	0.5

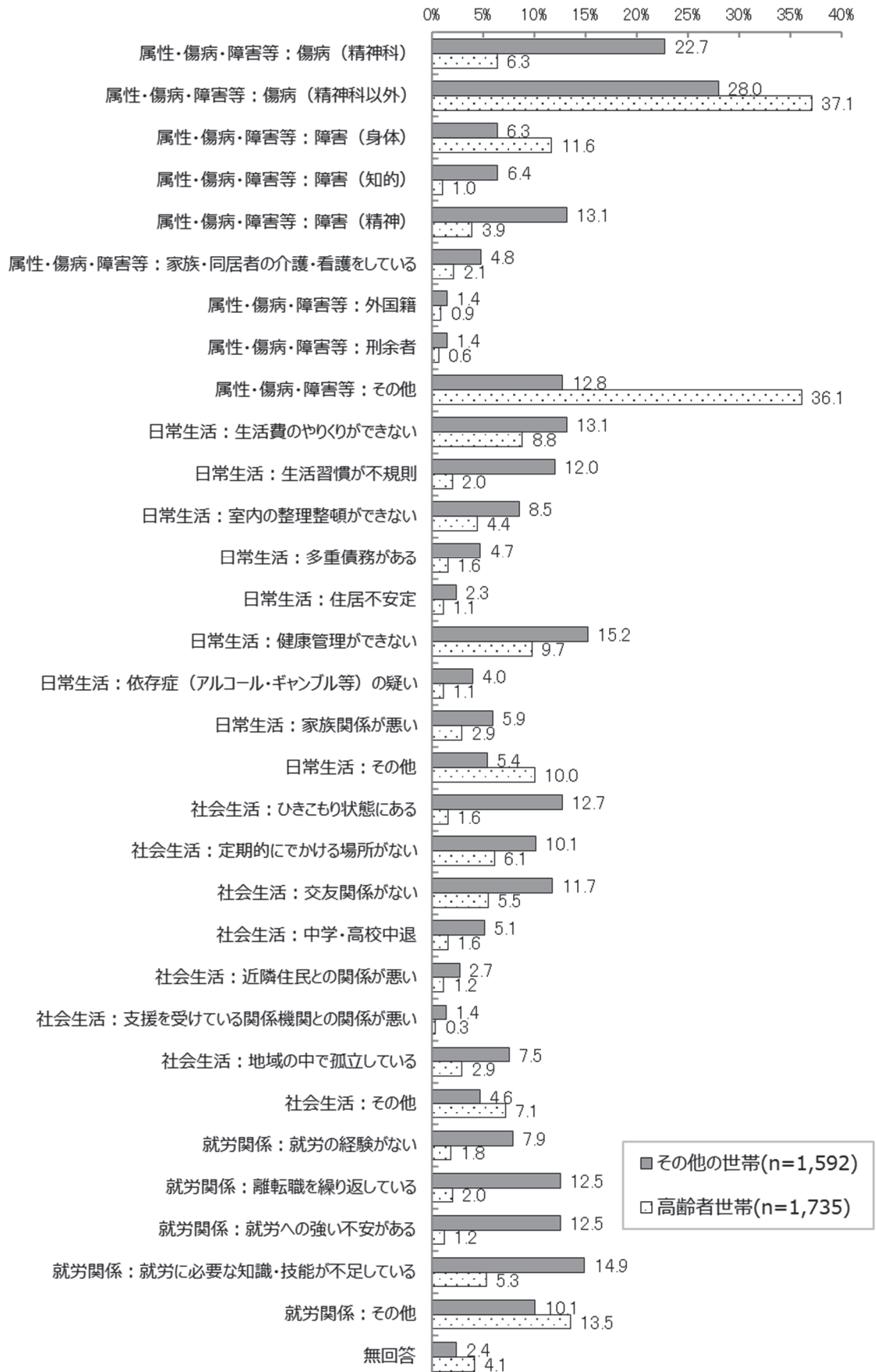
※身体障害・知的障害・精神障害の1つ以上で「手帳あり」または「疑いあり」を選んだ場合を「障害あり」としている。
 ※「全体」は障害の有無が無回答の場合も含んだ数値である。

エ. 就労による保護廃止が難しい理由

その他の世帯では、「傷病（精神科以外）」が28.0%と最も高く、「傷病（精神科）」が22.7%、「健康管理ができない」が15.2%、「就労に必要な知識・技能が不足している」が14.9%、「生活費のやりくりができない」が13.1%、「障害（精神）」が13.1%であった。

高齢者世帯では、「傷病（精神科以外）」が37.1%と最も高く、「その他（属性・傷病・障害等）」が36.1%、「その他（就労関係）」が13.5%、「障害（身体）」が11.6%であった。「その他」の主な内容としては、「要介護・要支援状態、認知機能低下のため」や「稼働年齢層ではないため」、「高齢者施設（特別養護老人ホーム、老人保健施設等）に入所中のため」、「高齢のため就職先が見つからない」といった理由が多い。

図表 29 就労による保護廃止が難しい理由
 (複数選択、「就労等による保護廃止が難しい」が難しい場合のみ)



図表 30 就労による保護廃止が難しい理由
 (「その他」の回答内容(抜粋))

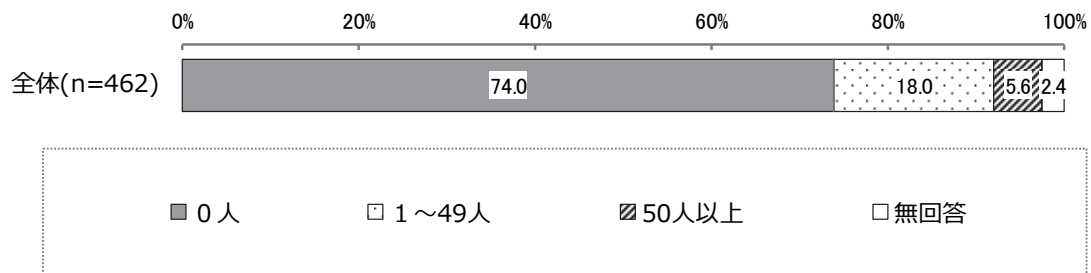
属性・傷病・障害等	<ul style="list-style-type: none"> • 高齢のため • 病気のため • 要介護状態のため • 要支援状態のため • ADL 低下のため • 歩行が難しいため • アルコール依存のため
日常生活	<ul style="list-style-type: none"> • 施設（救護施設、グループホーム、有料老人ホーム等）に入居中のため • 日常生活自立度が低い。 • 扶養家族が多い。 • 子育てをしている。 • 子が発達障害、不登校のため常時見守りが必要。 • 電話を持っていない。 • 身元引受人がない。 • セルフネグレクトの傾向がある。
社会生活	<ul style="list-style-type: none"> • コミュニケーションが苦手。 • 犯罪歴がある。 • 人との関わりへの強い不安がある。 • 長年ひきこもりであった。
就労関係	<ul style="list-style-type: none"> • 就労意欲が低い。 • 通勤可能範囲での適当な就労先がない。 • 年齢や職歴等から保護廃止できる給与の職に就ける可能性が低い。

(2-2) 集計結果 ～集中的支援（平成25年通知）に関連する状況～

1) 「自立活動確認書」の作成を求めた被保護者の人数（令和6年度の1年間の合計）

「0人」が74.0%と最も高く、「1～49人」が18.0%、「50人以上」が5.6%であり、平均は14.8人であった。

図表 31 「自立活動確認書」の作成を求めた被保護者の人数
(令和6年度の1年間の合計)



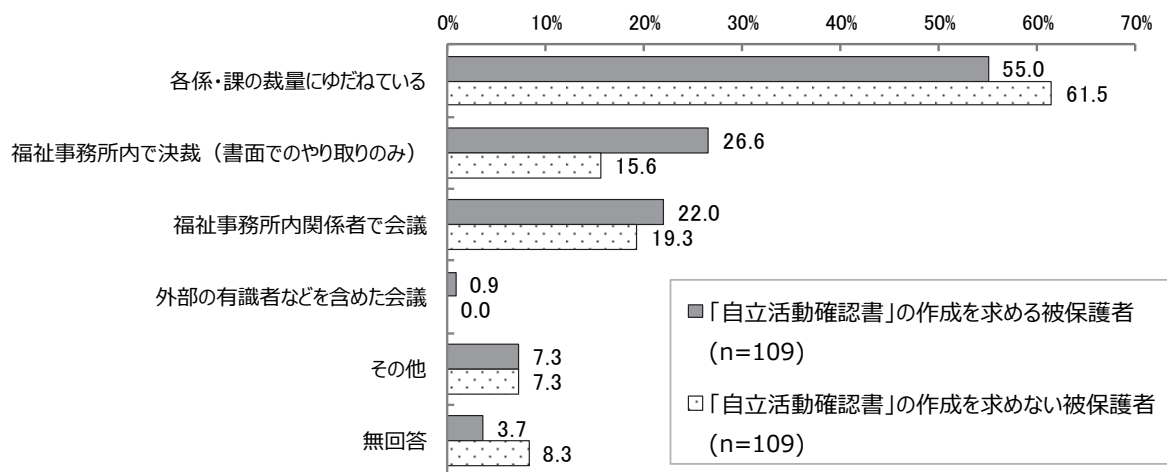
	調査数	平均	中央値	標準偏差	最小値	最大値
全体	451	14.8	0	91.1	0	1683

2) 「自立活動確認書」の作成を求める被保護者／求めない被保護者の判断方法

「自立活動確認書」の作成を求める被保護者の判断方法は、「各係・課の裁量にゆだねている」が55.0%と最も高く、「福祉事務所で決裁（書面でのやり取りのみ）」が26.6%、「福祉事務所内関係者で会議」が22.0%、「外部の有識者などを含めた会議」が0.9%であった。

「自立活動確認書」の作成を求めない被保護者の判断方法は、「各係・課の裁量にゆだねている」が61.5%、「福祉事務所で決裁（書面でのやり取りのみ）」が15.6%、「福祉事務所内関係者で会議」が19.3%、「外部の有識者などを含めた会議」が0.0%であった。

図表 32 「自立活動確認書」の作成を求める被保護者と求めない被保護者の判断方法（複数選択）
(令和6年度の1年間に「自立活動確認書」の作成を求めた被保護者が「1人以上」と回答した場合のみ)



図表 33 「自立活動確認書」の作成を求める被保護者と求めない被保護者の判断方法
 (「その他」の回答内容(抜粋))

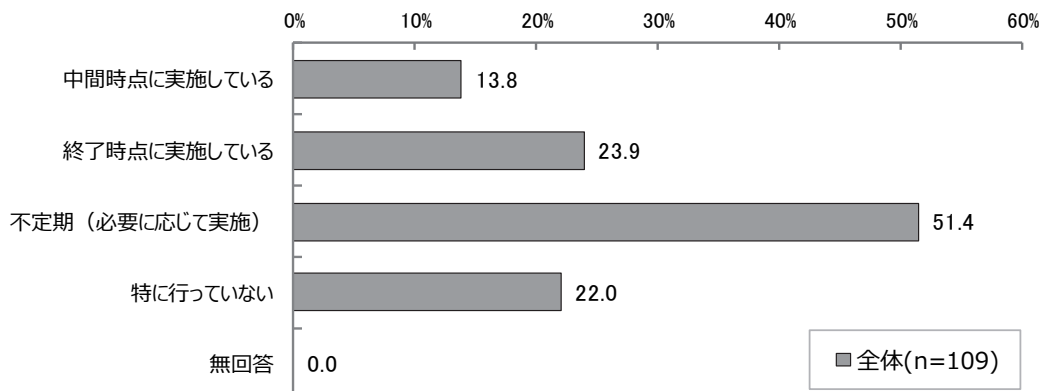
作成を求める被保護者	<ul style="list-style-type: none"> 被保護者全員に作成を求める 担当ケースワーカーと就労支援員が協議して判断 自立支援プログラムに参加した者
作成を求めない被保護者	<ul style="list-style-type: none"> 担当ケースワーカーと就労支援員が協議して判断 自立支援プログラムに参加していない者 医師の診断書に基づく就労不可能の者

3) 求職活動の評価タイミング

「不定期(必要に応じて実施)」が51.4%と最も高く、「終了時点に実施している」が23.9%、「中間時点に実施している」が13.8%、「特に行っていない」が22.0%であった。

図表 34 求職活動の評価タイミング(複数選択)

(令和6年度の1年間に「自立活動確認書」の作成を求めた被保護者が「1人以上」と回答した場合のみ)

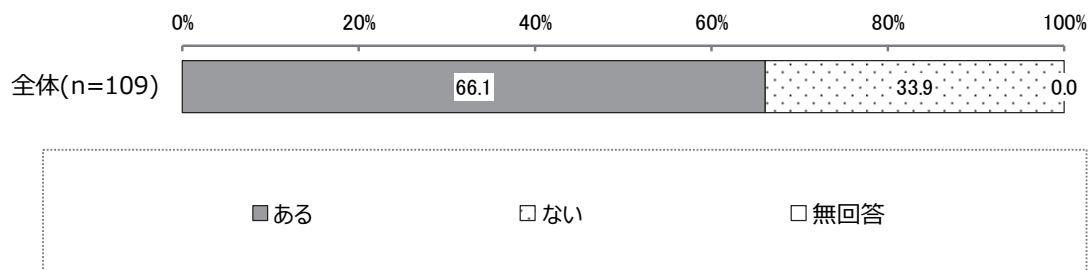


4) 活動期間中の支援内容見直しの実施有無

「ある」が66.1%、「ない」が33.9%であった。

図表 35 評価を踏まえた支援内容見直し(活動期間中)の実施有無

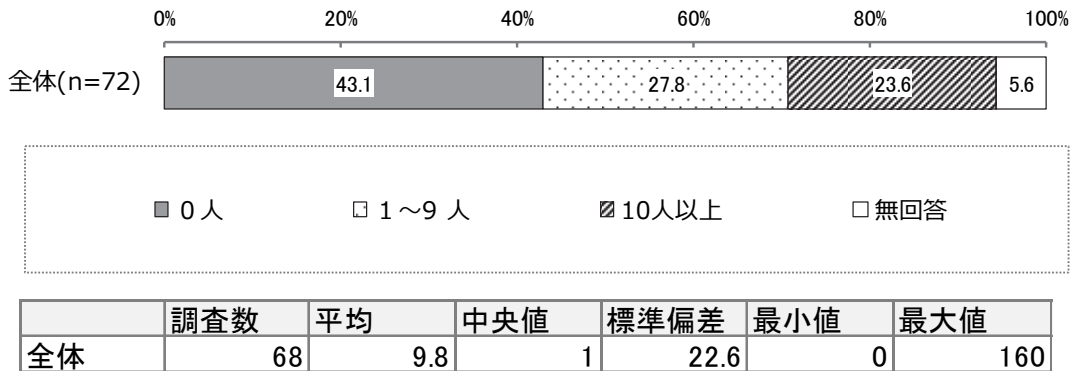
(令和6年度の1年間に「自立活動確認書」の作成を求めた被保護者が「1人以上」と回答した場合のみ)



5) 活動期間中の評価を踏まえて支援内容を見直した人数（令和6年度の1年間の合計）

「0人」が43.1%と最も高く、「1～9人」が27.8%、「10人以上」が23.6%であり、平均は9.8人であった。

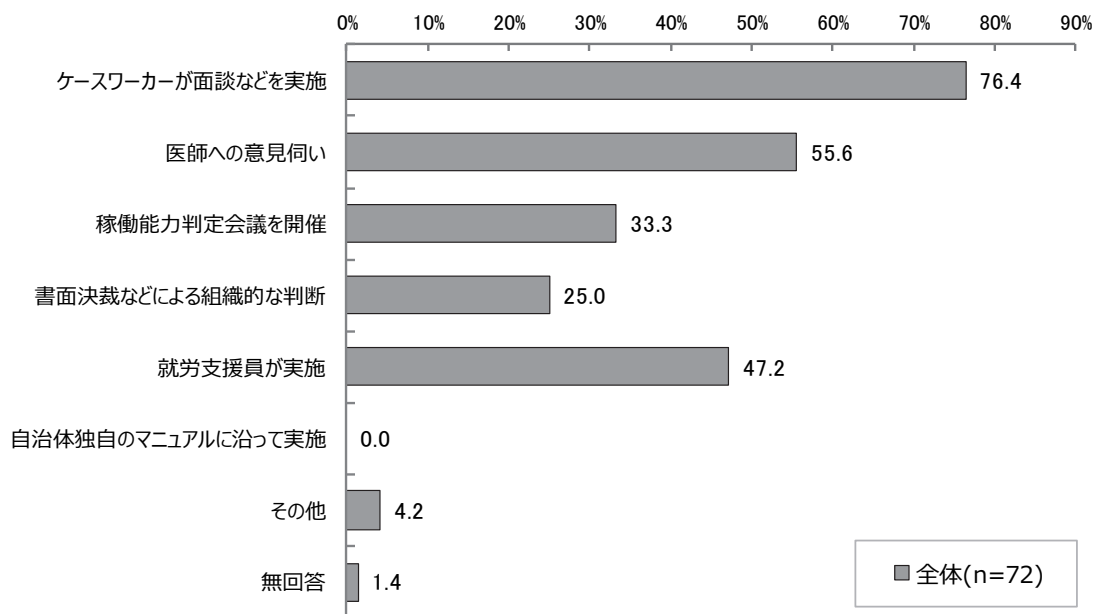
図表 36 評価を踏まえた支援内容見直し（活動期間中）の実施人数
（活動期間中に評価を踏まえて支援内容を見直すことが「ある」と回答した場合のみ）



6) 活動期間中の評価を踏まえて支援内容を見直す際の手続き

「ケースワーカーが面談などを実施」が76.4%と最も高く、「医師への意見伺い」が55.6%、「就労支援員が実施」が47.2%、「稼働能力判定会議を開催」が33.3%、「書面決裁などによる組織的な判断」が25.0%、「自治体独自のマニュアルに沿って実施」が0.0%であった。

図表 37 活動期間中に、評価を踏まえて支援内容を見直す際の手続き（複数選択）
（活動期間中に評価を踏まえて支援内容を見直すことが「ある」と回答した場合のみ）



図表 38 活動期間中に、評価を踏まえて支援内容を見直す際の手続き
（「その他」の回答内容（抜粋））

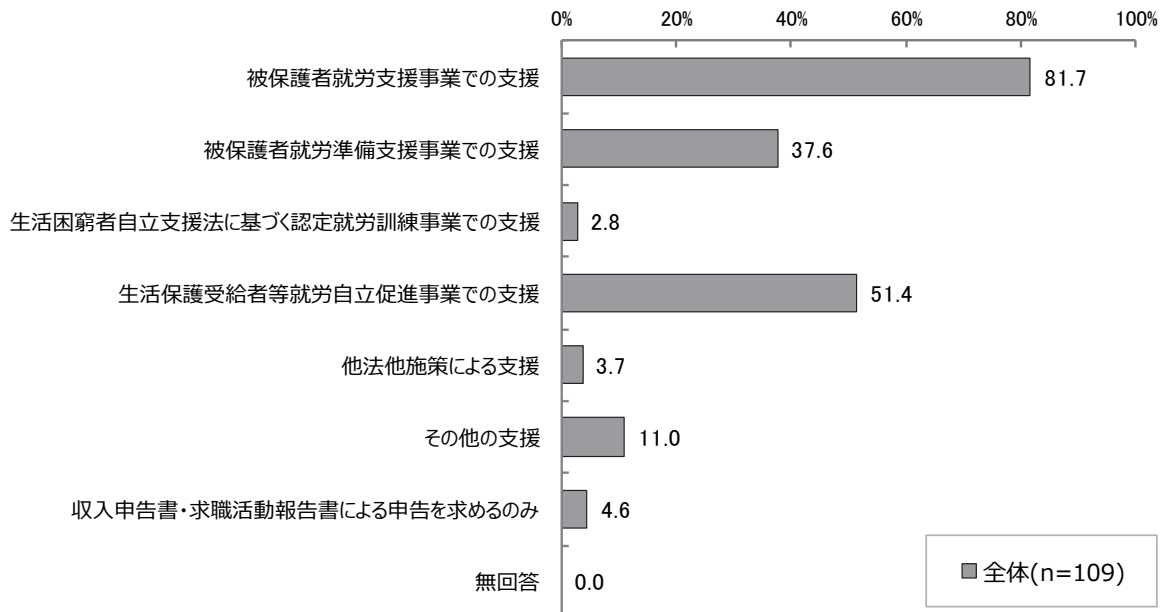
- 就労支援対象者検討会議を開催し、その中で見直す。
- 査察指導員との協議
- 就労支援員とケースワーカーが協議し、査察指導員の了解を得て実施

7) 活動期間終了までに就労が実現しなかった場合の後続支援

「被保護者就労支援事業での支援」が81.7%と最も高く、「生活保護受給者等就労自立促進事業での支援」が51.4%、「被保護者就労準備支援事業での支援」が37.6%、「その他の支援」が11.0%、「収入申告書・求職活動報告書による申告を求めるのみ」が4.6%、「他法他施策による支援」が3.7%、「生活困窮者自立支援法に基づく認定就労訓練事業での支援」が2.8%であった。

図表 39 活動期間終了までに就労が実現しなかった場合、後続支援として主に実施していること
(複数選択)

(令和6年度の1年間に「自立活動確認書」の作成を求めた被保護者が「1人以上」と回答した場合のみ)



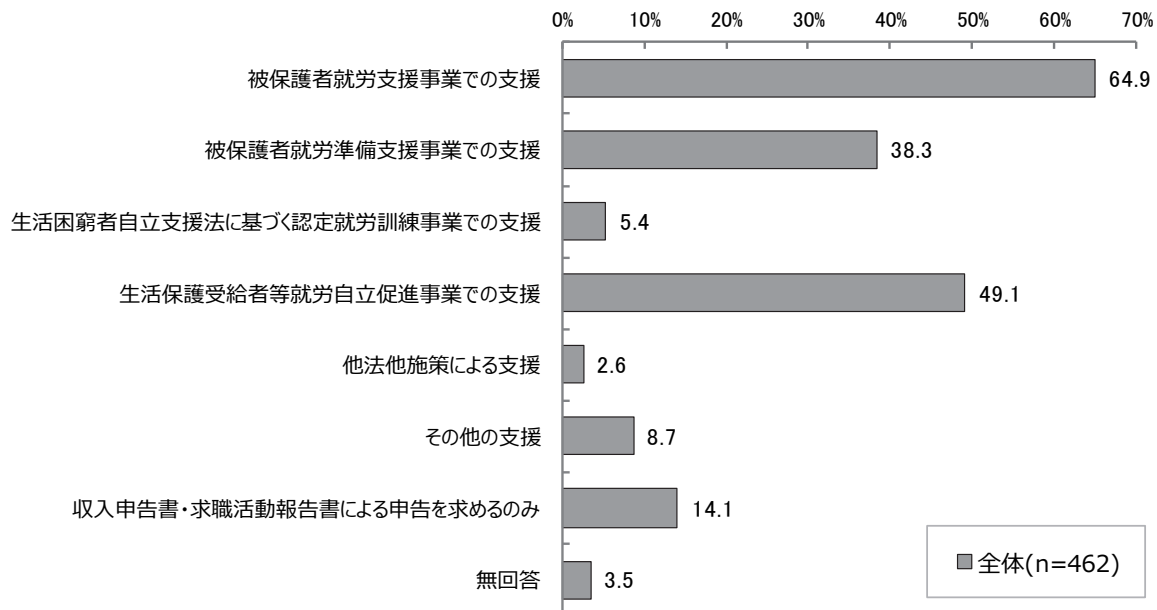
図表 40 活動期間終了までに就労が実現しなかった場合、後続支援として主に実施していること
(「他法他施策による支援」及び「その他」の回答内容 (抜粋))

他法他施策による支援	<ul style="list-style-type: none"> 就労継続支援事業所への通所など 障害者基幹センター等との連携 就労移行支援事業での支援 障害福祉課との連携
その他	<ul style="list-style-type: none"> ケースワーカーによる就労支援 ケースワーカーによる就労指導 就労自立支援プログラムへの再加入 病院受診等の支援

8) 「自立活動確認書」の作成を求めている被保護者への支援

「被保護者就労支援事業での支援」が 64.9%と最も高く、「生活保護受給者等就労自立促進事業での支援」が 49.1%、「被保護者就労準備支援事業での支援」が 38.3%、「収入申告書・求職活動報告書による申告を求めるのみ」が 14.1%、「その他の支援」が 8.7%、「生活困窮者自立支援法に基づく認定就労訓練事業での支援」が 5.4%、「他法他施策による支援」が 2.6%であった。

図表 41 「自立活動確認書」の作成を求めている被保護者への主な支援内容（複数選択）
（令和6年度の1年間に「自立活動確認書」の作成を求めた被保護者が「1人以上」と回答した場合のみ）



図表 42 「自立活動確認書」の作成を求めている被保護者への主な支援内容
（「その他」の回答内容（抜粋））

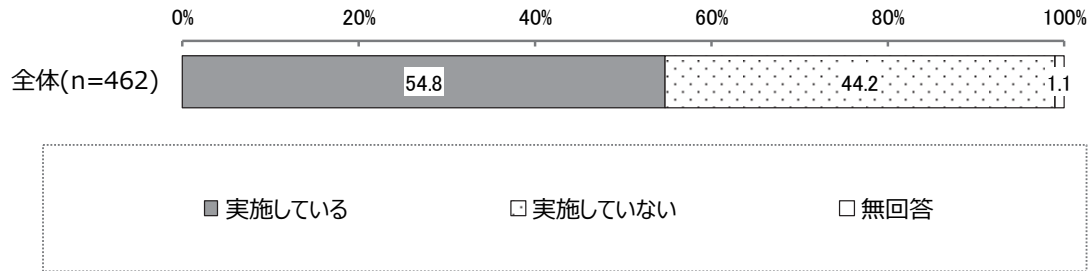
他法他施策による支援	<ul style="list-style-type: none"> 長期療養者就職支援事業 糖尿病重症化予防支援事業 連携対応による公共職業安定所事業の活用による就労支援 就労移行支援や就労継続支援 A 型・B 型等の障害福祉サービス 若者サポートステーションとの連携 生活困窮者就労準備支援事業、障害福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援など）の活用 母子世帯就労自立支援プログラム（保育所の入所手続きや扶養義務者との連携等、就労支援が可能となる環境を整える）
その他	<ul style="list-style-type: none"> ケースワーカーによる就労支援 民間職業紹介事業での支援 ひきこもりや就労した事の無い者に対して、就労以外の支援をおこなう 傷病・障害等により通院が必要であれば療養指導・支援を行う。 ユニバーサル就労（市独自の取り組み） 自立支援プログラムへの参加を期限を決めて促している ケースワーカーによる家庭訪問等での実態把握、主治医就労要否意見書確認、病状調査

(2-3) 集計結果 ～自立支援プログラム（平成17年通知）に関する状況～

1) 被保護者就労準備支援事業の実施状況

「実施している」が54.8%、「実施していない」が44.2%であった。また、級地や保護率が高い地域では実施割合が高い傾向がみられた。都市圏別では、近畿圏において実施割合が高く、中京圏において実施割合が低い傾向がみられた。

図表 43 被保護者就労準備支援事業の実施状況



図表 44 級地別 被保護者就労準備支援事業の実施状況

	調査数	実施している	実施していない	無回答
全体	462	54.8	44.2	1.1
1級地-1	54	85.2	14.8	0.0
1級地-2	46	89.1	8.7	2.2
2級地-1	66	65.2	33.3	1.5
2級地-2	21	47.6	47.6	4.8
3級地-1	165	44.2	54.5	1.2
3級地-2	89	34.8	65.2	0.0

※「全体」は級地が不明の場合も含んだ数値である。

図表 45 保護率別 被保護者就労準備支援事業の実施状況

	調査数	実施している	実施していない	無回答
全体	462	54.8	44.2	1.1
1%未満	189	45.0	54.0	1.1
1～2%未満	133	57.1	42.9	0.0
2～3%未満	51	78.4	21.6	0.0
3%以上	25	76.0	24.0	0.0

※「全体」は保護率が不明の場合も含んだ数値である。

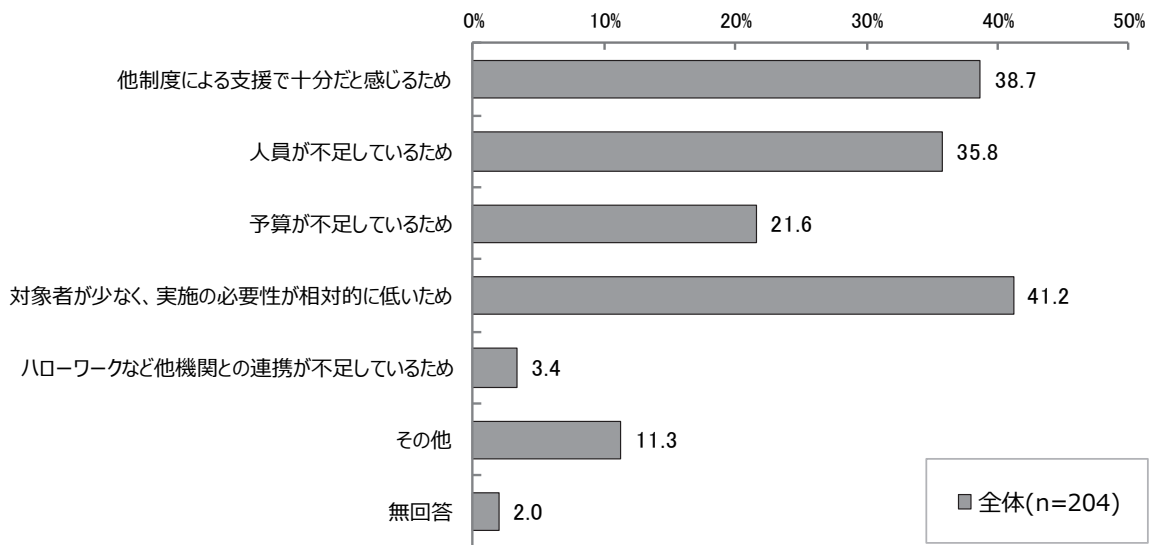
図表 46 都市圏別 被保護者就労準備支援事業の実施状況

	調査数	実施している	実施していない	無回答
全体	462	54.8	44.2	1.1
首都圏	85	60.0	40.0	0.0
中京圏	34	47.1	47.1	5.9
近畿圏	59	71.2	28.8	0.0
その他	284	50.7	48.2	1.1

2) 被保護者就労準備支援事業を実施していない理由

「対象者が少なく、実施の必要性が相対的に低い」が41.2%と最も高く、「他制度による支援で十分だと感じるため」が38.7%、「人員が不足しているため」が35.8%、「予算が不足しているため」が21.6%、「ハローワークなど他機関との連携が不足しているため」が3.4%であった。また、ケースワーカー1人あたりの担当世帯数が80世帯を超えている福祉事務所の半数以上が「人員が不足しているため」を理由に挙げている。

図表 47 被保護者就労準備支援事業を実施していない理由
(複数選択、(被保護者就労準備支援事業を「実施していない」と回答した場合のみ)



図表 48 ケースワーカー1人あたりの担当世帯数別 被保護者就労準備支援事業を実施していない理由
(複数選択、(被保護者就労準備支援事業を「実施していない」と回答した場合のみ)

	調査数	他制度による支援で十分だと感じるため	人員が不足しているため	予算が不足しているため	対象者が少なく、実施の必要性が相対的に低い	ハローワークなど他機関との連携が不足しているため	その他	無回答
全体	204	38.7	35.8	21.6	41.2	3.4	11.3	2.0
50世帯以下	48	27.1	29.2	8.3	58.3	0.0	16.7	4.2
51～65世帯	41	41.5	36.6	26.8	46.3	7.3	4.9	0.0
66～80世帯	57	43.9	26.3	17.5	33.3	3.5	10.5	1.8
81～100世帯	46	41.3	50.0	34.8	32.6	2.2	13.0	0.0
101世帯以上	8	50.0	62.5	25.0	0.0	0.0	0.0	12.5

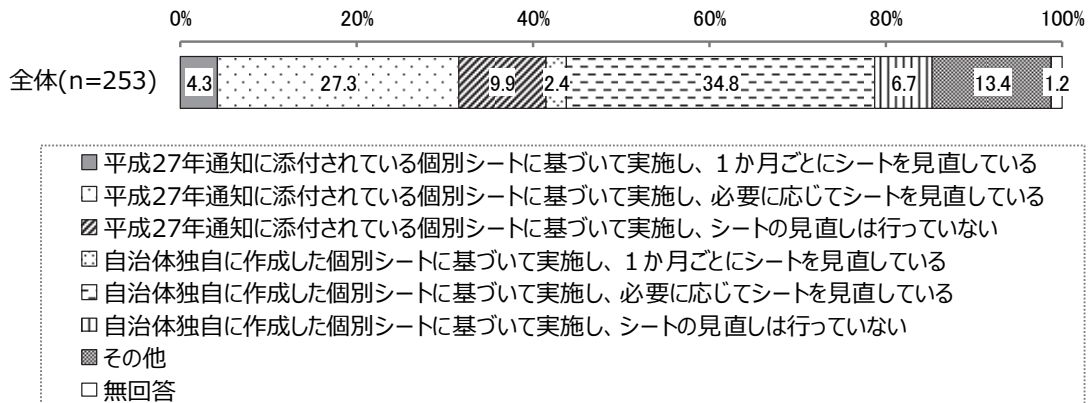
図表 49 被保護者就労準備支援事業を実施していない理由
(「その他」の回答内容(抜粋))

- 生活困窮者自立支援制度における就労準備支援事業で対応しているため。
- 直営実施は難しく、また適当な委託先も地域に存在しないため。
- 県本庁が委託実施している。郡部を担当する福祉事務所独自には実施していない。
- 事業実施の必要性については、本庁の判断となるため。
- 準備支援の目的や効果を整理し実施する必要がある。

3) 被保護者就労準備支援事業におけるアセスメントの実施方法

「自治体独自に作成した個別シートに基づいて実施し、必要に応じてシートを見直している」が 34.8%と最も高く、「平成 27 年通知に添付されている個別シートに基づいて実施し、必要に応じてシートを見直している」が 27.3%、「平成 27 年通知に添付されている個別シートに基づいて実施し、シートの見直しは行っていない」が 9.9%であった。

図表 50 被保護者就労準備支援事業のアセスメントの実施方法
(被保護者就労準備支援事業を「実施している」と回答した場合のみ)



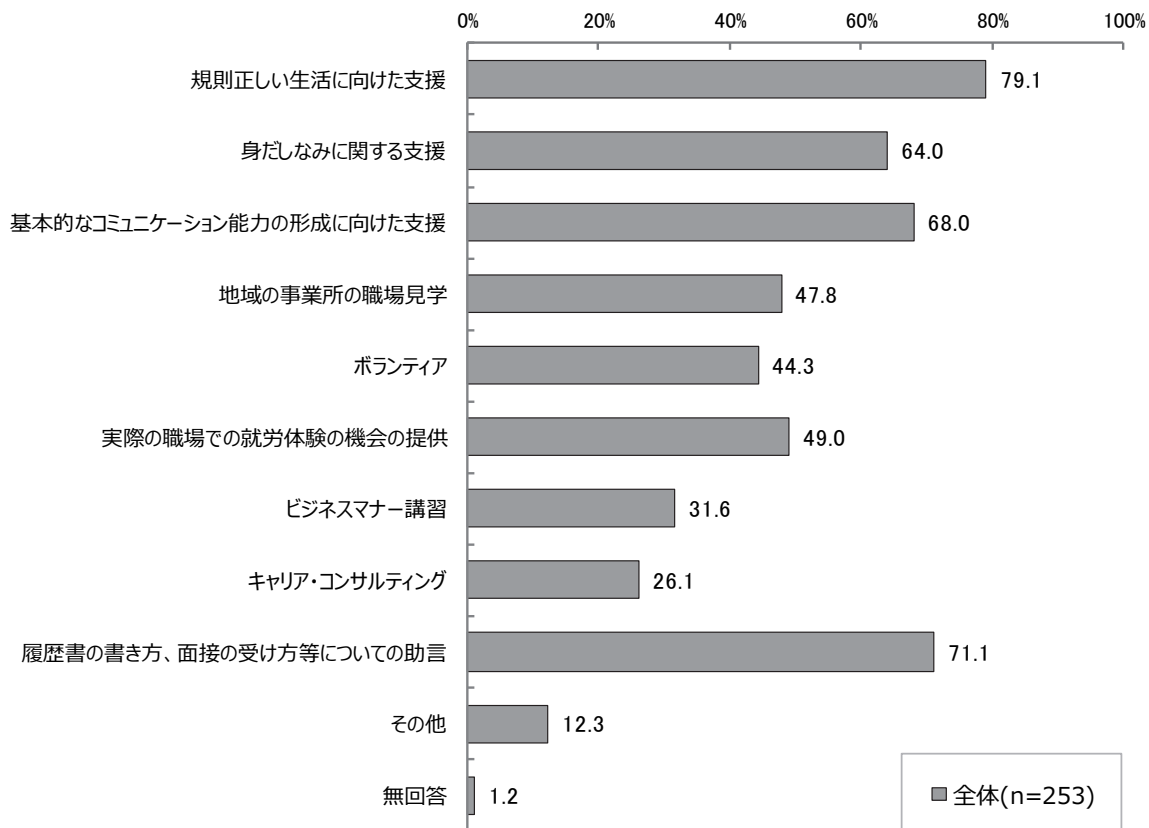
図表 51 被保護者就労準備支援事業のアセスメントの実施方法
(「その他」の回答内容 (抜粋))

- 委託しており、実施方法の細部は受託者に任せている。
- 毎月、委託事業者からの支援状況報告書にて判断。
- 委託した事業者が作成したシートに基づいて実施し、必要に応じて見直ししている。
- 個別シートの様式は定めていないが、アセスメントに必要と考えられる項目の聴取は行っている
- 個別シートはないが、定期的に支援会議を行い支援内容の見直しを行っている。
- 個別シートは作成していないが、6か月ごとに見直しを行っている。
- 生活困窮における就労準備支援事業の受託業者が作成するアセスメントシートを利用
- 生活困窮者自立支援システムに基づき実施
- 平成 27 年通知に添付されている個別シートに基づいて実施し、シートの見直しは行わないが、毎月支援方針について支援団体と相談
- 平成 27 年通知の実施要領に基づいて対象者と面談し参加を希望する者については委託事業者へ同行し事業につなげた。
- 厚生労働省が作成したジョブカードを元にアセスメントを行っている。
- 事業は実施しているが、対象者なし。

4) 被保護者就労準備支援事業における求職活動の支援内容

「規則正しい生活に向けた支援」が79.1%と最も高く、「履歴書の書き方、面接の受け方等についての助言」が71.1%、「基本的なコミュニケーション能力の形成に向けた支援」が68.0%、「身だしなみに関する支援」が64.0%、「実際の職場での就労体験の機会の提供」が49.0%、「地域の事業所の職場見学」が47.8%、「ボランティア」が44.3%、「ビジネスマナー講習」が31.6%、「キャリア・コンサルティング」が26.1%であった。

図表 52 被保護者就労準備支援事業における求職活動の支援において実施したことがあるもの
(複数選択、被保護者就労準備支援事業を「実施している」と回答した場合のみ)



図表 53 被保護者就労準備支援事業における求職活動の支援において実施したことがあるもの
(「その他」の回答内容 (抜粋))

- ①日常生活自立に関する支援 (日常生活の自立や余暇活動に繋がる支援) : 生活環境や生活リズム改善のための助言、理学療法士による身体づくり教室、管理栄養士による食の教室、障害者手帳取得、年金受給、余暇活動 (木工・手芸等) にかかる支援。
- ②社会生活自立に関する支援 (他者や地域との関わりを広げる支援) : グループでの調理実習、事業所との連携による生活支援ボランティア活動、生活支援ボランティア養成講座受講、ライフキャリア支援 (目標となる人物に出会える企業見学ほか)。
- ③就労自立に関する支援 (対価を伴う仕事の体験、実践等を支援) : 事業所の「はたらく体験」の活用、農園短期アルバイト、B型作業所や市民病院売店での有償ボランティア、和菓子店の箱組作業、ラベルシール貼り作業)。
- PCセミナー、サロン参加への働きかけ
- 臨床心理士面談、PC 講座、家計改善セミナー
- ストレッチ体操 (体力づくり)
- ハローワークに同行した職業相談及び職業紹介

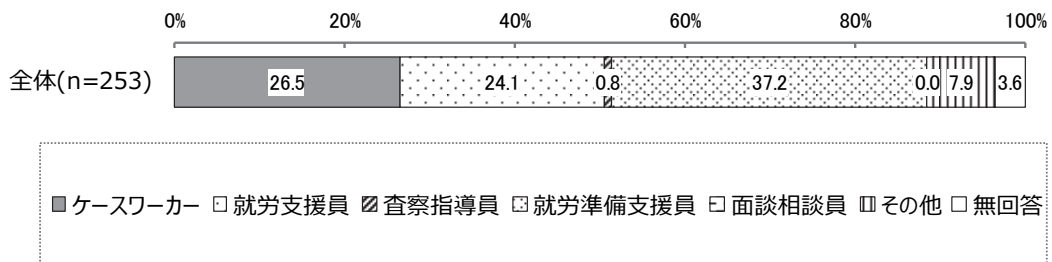
- 就労準備講座（実査に働いている人や民間団体による実際の就労の場の紹介）
- 職業レディネステストの実施 外出訓練
- 創作活動（ハンドメイド等）
- 中間的就労の実施
- 農業就労体験・内職体験
- 訪問、求人情報提供、ハローワーク同行、職業訓練・各種講座講座等の案内
- ワークショップの実施など
- 一般就労以外の選択肢を模索するため、福祉就労を視野に就労継続支援事業等へのつなぎ支援。障害手帳取得のため、受診同行。
- 作り物（クラフト、草木染め）の作成と販売（バザー、イベント、観光・交流拠点施設 末廣農場）。
- 事業は実施しているが、対象者がいないため支援は行っていない。

5) 被保護者就労準備支援事業におけるアセスメントの担当者

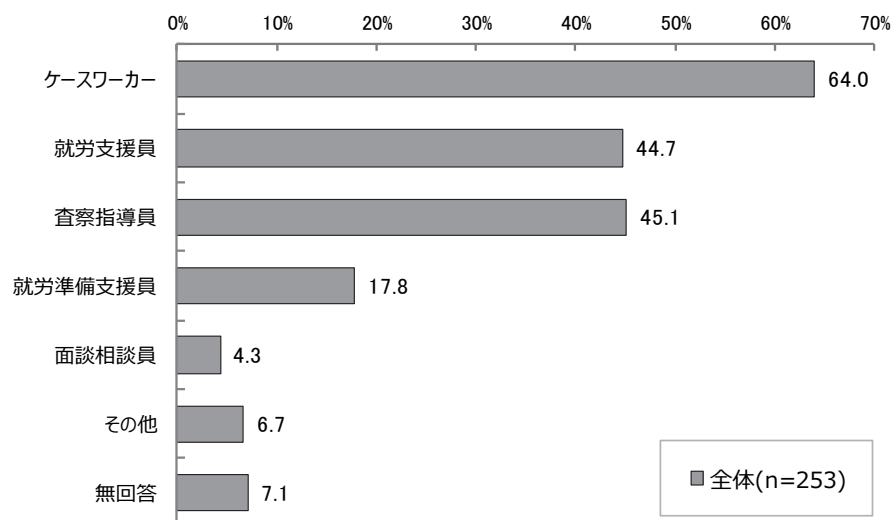
主担当は「就労準備支援員」が 37.2%と最も高く、「ケースワーカー」が 26.5%、「就労支援員」が 24.1%、「査察指導員」が 0.8%、「面談相談員」が 0.0%であった。

また、アセスメントに関わる人（主担当を除く）は「ケースワーカー」が 64.0%と最も高く、「査察指導員」が 45.1%、「就労支援員」が 44.7%、「就労準備支援員」が 17.8%、「面談相談員」が 4.3%であった。

図表 54 被保護者就労支援事業の参加者に対するアセスメントの主担当
（被保護者就労準備支援事業を「実施している」と回答した場合のみ）



図表 55 被保護者就労支援事業の参加者に対するアセスメントに関わる人（複数選択）
（被保護者就労準備支援事業を「実施している」と回答した場合のみ）



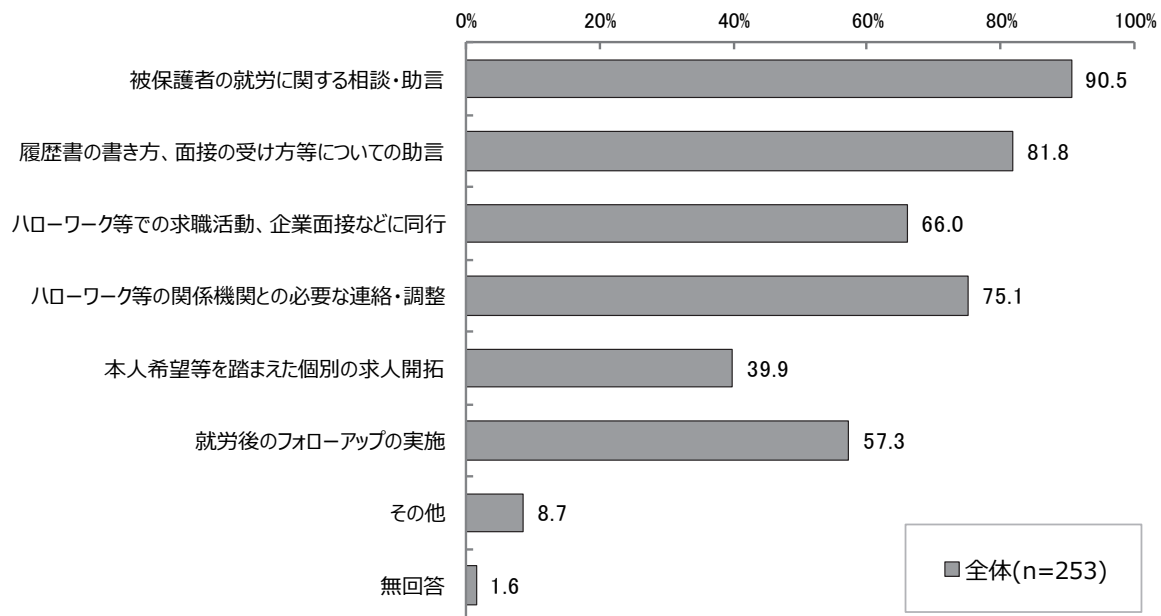
図表 56 被保護者就労支援事業の参加者に対するアセスメントの担当者
 (「その他」の回答内容(抜粋))

主担当	<ul style="list-style-type: none"> 委託事業者 社会福祉協議会 相談支援員 他課の職員
主担当以外に関わる人	<ul style="list-style-type: none"> ハローワーク職員 委託先の就労支援実施機関 自立支援担当職員 社協担当職員、活動場所(団体)の担当者 就労準備支援事業担当職員 生活再建支援員、家計改善支援員 体験職場の生活相談員 本庁部局職員

6) 被保護者就労支援事業における支援内容

「被保護者の就労に関する相談・助言」が90.5%と最も高く、「履歴書の書き方、面接の受け方等についての助言」が81.8%、「ハローワーク等の関係機関との必要な連絡・調整」が75.1%、「ハローワーク等での求職活動、企業面接などに同行」が66.0%、「就労後のフォローアップの実施」が57.3%、「本人希望等を踏まえた個別の求人開拓」が39.9%であった。

図表 57 被保護者就労支援事業における支援として、実際に行っているもの(複数選択)
 (被保護者就労準備支援事業を「実施している」と回答した場合のみ)



図表 58 被保護者就労支援事業における支援として、実際に行っているもの
 (「その他」の回答内容(抜粋))

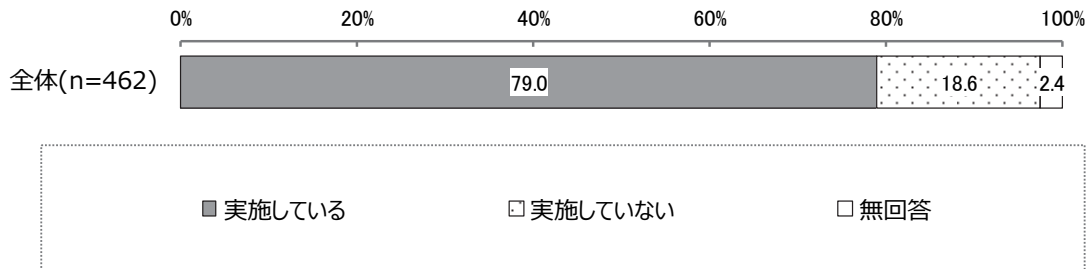
- ボランティア等による、就労意欲喚起
- 企業訪問などにより受け入れ就労先の確保
- 職場体験
- 求人情報やセミナーなどの情報提供、日常・社会生活自立に関する相談・助言、職業訓練の紹介
- 支援対象者の社会性の陶冶

- 自己理解、活動意欲喚起などのプログラム実施
- 社会的な繋がりを作るためのウォーキングイベント、事業所見学
- 生活保護廃止後の生計の立て直し支援として家計改善事業を実施（被保険者の希望があれば）。
- 送迎支援、住宅環境調整支援、救護施設等への入居調整など。
- 定期的な訪問、他法他施策の申請手続きの同行など臨床心理士面談、PC 講座、家計改善セミナー
- 事業はあるものの具体的な利用実績なし
- 社会福祉協議会に委託しているため不明。

7) 生活保護受給者等就労自立促進事業の実施状況

「実施している」が79.0%、「実施していない」が18.6%であった。また、級地が高い地域（特に1級地）では、実施割合がやや高い傾向が見られた。都市圏別にみると、近畿圏においては実施割合が約9割と高い一方、中京圏では約5割と低い傾向があった。

図表 59 生活保護受給者等就労自立促進事業の実施状況



図表 60 級地別 生活保護受給者等就労自立促進事業の実施状況

	調査数	実施している	実施していない	無回答
全体	462	79.0	18.6	2.4
1級地-1	54	96.3	3.7	0.0
1級地-2	46	95.7	2.2	2.2
2級地-1	66	87.9	10.6	1.5
2級地-2	21	71.4	23.8	4.8
3級地-1	165	72.7	23.0	4.2
3級地-2	89	65.2	33.7	1.1

※「全体」は級地が不明の場合も含んだ数値である。

図表 61 保護率別 生活保護受給者等就労自立促進事業の実施状況

	調査数	実施している	実施していない	無回答
全体	462	79.0	18.6	2.4
1%未満	189	72.5	23.3	4.2
1~2%未満	133	87.2	12.8	0.0
2~3%未満	51	86.3	13.7	0.0
3%以上	25	92.0	8.0	0.0

※「全体」は保護率が不明の場合も含んだ数値である。

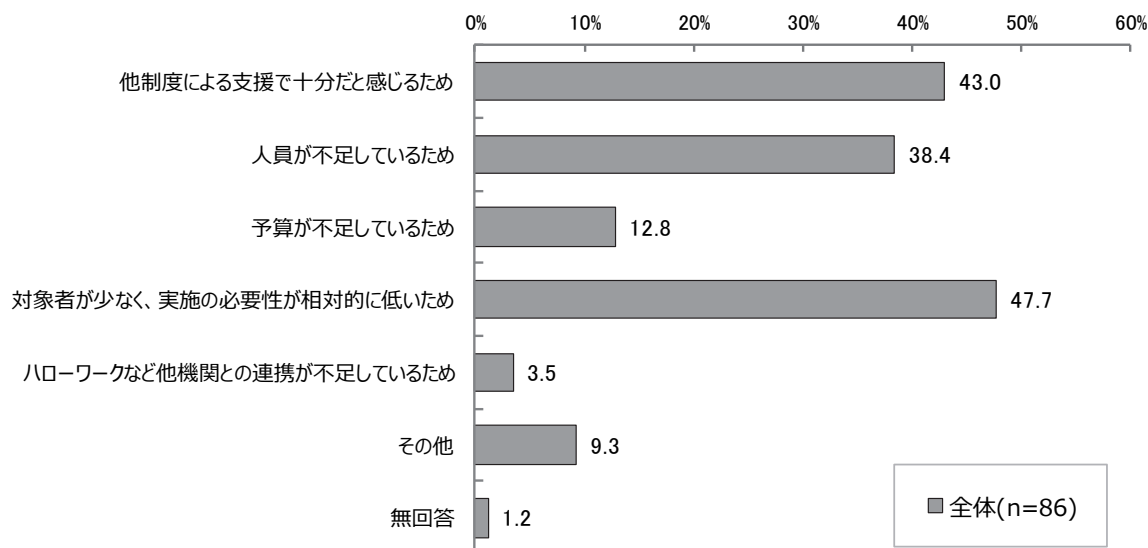
図表 62 都市圏別 生活保護受給者等就労自立促進事業の実施状況

	調査数	実施している	実施していない	無回答
全体	462	79.0	18.6	2.4
首都圏	85	81.2	18.8	0.0
中京圏	34	55.9	38.2	5.9
近畿圏	59	91.5	8.5	0.0
その他	284	78.5	18.3	3.2

8) 生活保護受給者等就労自立促進事業を実施していない理由

「対象者が少なく、実施の必要性が相対的に低いため」が47.7%と最も高く、「他制度による支援で十分だと感じるため」が43.0%、「人員が不足しているため」が38.4%、「予算が不足しているため」が12.8%、「ハローワークなど他機関との連携が不足しているため」が3.5%であった。

図表 63 生活保護受給者等就労自立促進事業を実施していない理由（複数選択）
（被保護者就労準備支援事業を「実施していない」と回答した場合のみ）



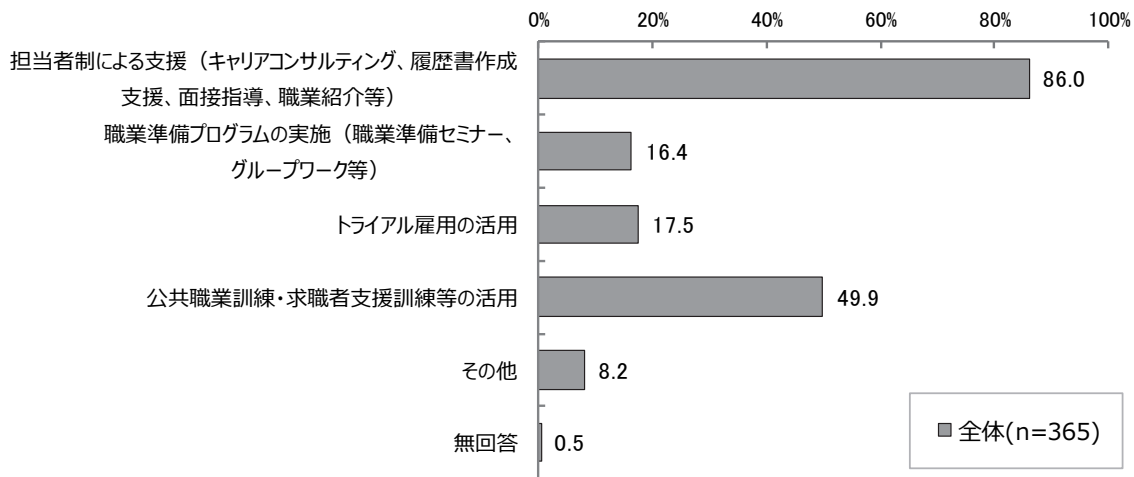
図表 64 生活保護受給者等就労自立促進事業を実施していない理由
（「その他」の回答内容（抜粋））

- 対象者がいないため
- 対象者が少なく他事業で対応
- 直営実施は難しく、また適当な委託先も地域に存在しないため
- 委託先と物理的な距離が離れている（島外に委託先がある）
- 生活保護適正化実施推進事業で実施

9) 生活保護受給者等就労自立促進事業における求職活動の支援内容

「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）」が 86.0%と最も高く、「公共職業訓練・求職者支援訓練等の活用」が 49.9%、「トライアル雇用の活用」が 17.5%、「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）」が 16.4%であった。

図表 65 生活保護受給者等就労自立促進事業における求職活動の支援内容において実施したことがあるもの（複数選択）
（被保護者就労準備支援事業を「実施している」と回答した場合のみ）



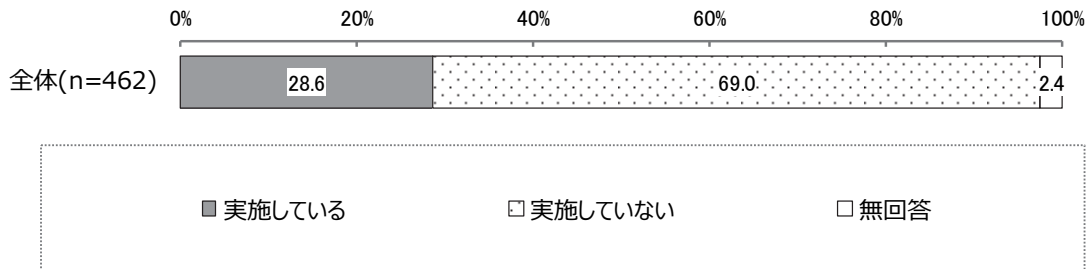
図表 66 生活保護受給者等就労自立促進事業における求職活動の支援内容において実施したことがあるもの
（「その他」の回答内容（抜粋））

- ハローワークと共催の就労支援対象者に向けたミーティング、セミナーの定期的な実施（月次）
- ハローワークと協同し支援プランを策定したうえで、就職支援ナビゲーター等による支援
- ハローワークの就労支援ナビゲーターによる就労支援
- ハローワークとの巡回相談及び定期的な情報交換等の実施
- ハローワーク巡回相談による支援（福祉事務所でハローワーク職員、就労支援相談員、担当ケースワーカー同席による就労相談）
- 庁舎内にハローワーク窓口を設置、月に一回支援調整会議を行っている。
- ハローワークと協定を結んだものの利用実績はない
- 現況調整の依頼や面接時の配慮要請
- 無料職業紹介事業の活用（マッチング）
- 有料職業紹介を活用
- 就労継続支援事業所の活用
- 就労支援員とハローワークの専門のナビゲーターが連携して支援を行う。
- 就労支援員による支援（面談、求人情報提供、ハローワーク同行、ハローワーク巡回相談会同席、履歴書作成支援、面接練習等。）
- 専門援助部門での障害者雇用の支援
- 被保護者就労支援事業は外部委託しており、委託業者の担当が個別支援している。
- 該当者には相談を進めているが、支援まで至ったことはない。
- 事業は実施しているが、対象者なし。

10) 自立支援プログラムにおける自治体独自事業の実施状況

「実施している」が28.6%、「実施していない」が69.0%であった。また、級地や保護率が高い地域において、実施割合が高い傾向があった。都市圏別にみると、近畿圏において実施割合が平均よりもやや高い傾向がみられた。

図表 67 自立支援プログラムにおける自治体独自事業の実施状況



図表 68 級地別 自立支援プログラムにおける自治体独自事業の実施状況

	調査数	実施している	実施していない	無回答
全体	462	28.6	69.0	2.4
1級地-1	54	46.3	51.9	1.9
1級地-2	46	47.8	50.0	2.2
2級地-1	66	37.9	60.6	1.5
2級地-2	21	33.3	57.1	9.5
3級地-1	165	16.4	81.2	2.4
3級地-2	89	20.2	77.5	2.2

※「全体」は級地が不明の場合も含んだ数値である。

図表 69 保護率別 自立支援プログラムにおける自治体独自事業の実施状況

	調査数	実施している	実施していない	無回答
全体	462	28.6	69.0	2.4
1%未満	189	18.5	78.8	2.6
1~2%未満	133	30.8	69.2	0.0
2~3%未満	51	41.2	58.8	0.0
3%以上	25	56.0	40.0	4.0

※「全体」は保護率が不明の場合も含んだ数値である。

図表 70 都市圏別 自立支援プログラムにおける自治体独自事業の実施状況

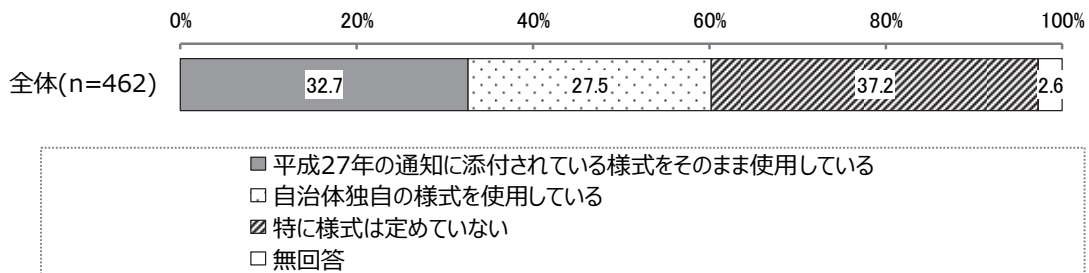
	調査数	実施している	実施していない	無回答
全体	462	28.6	69.0	2.4
首都圏	85	27.1	71.8	1.2
中京圏	34	20.6	73.5	5.9
近畿圏	59	37.3	62.7	0.0
その他	284	28.2	69.0	2.8

11) 就労支援事業等の個別シートの作成状況・見直しのタイミング

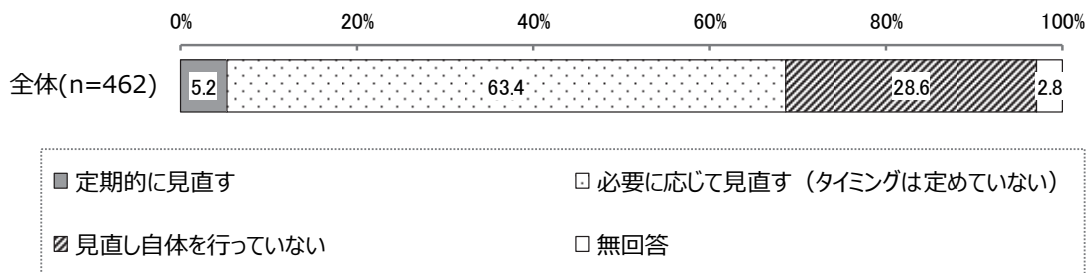
様式については「特に様式は定めていない」が37.2%と最も高く、「平成27年の通知に添付されている様式をそのまま使用している」が32.7%、「自治体独自の様式を使用している」が27.5%であった。

見直しのタイミングは「必要に応じて見直す（タイミングは定めていない）」が63.4%と最も高く、「見直し自体を行っていない」が28.6%、「定期的に見直す」が5.2%であった。定期的に見直している場合、その頻度は「半年～1年に1回程度」が41.7%と最も高く、「1か月に1回程度」が29.2%、「2～3か月に1回程度」が16.7%、「4～5か月に1回程度」が4.2%、「1年以上の期間を空けて行う」が4.2%であった。

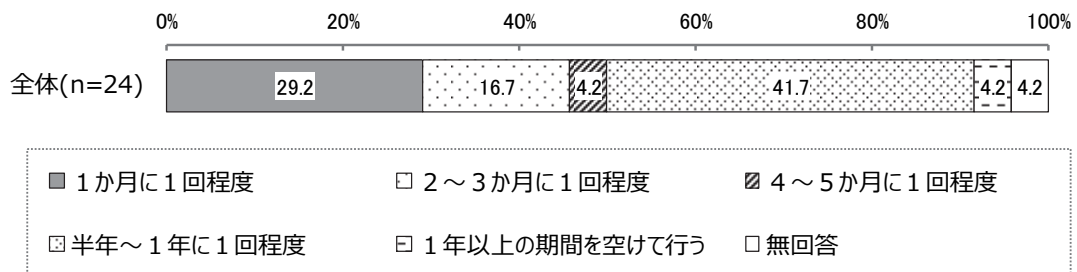
図表 71 就労支援事業等の個別シートの作成状況



図表 72 就労支援事業等の個別シートを見直すタイミング



図表 73 定期的な見直しのタイミング
(個別シート「定期的に見直す」と回答した場合のみ)

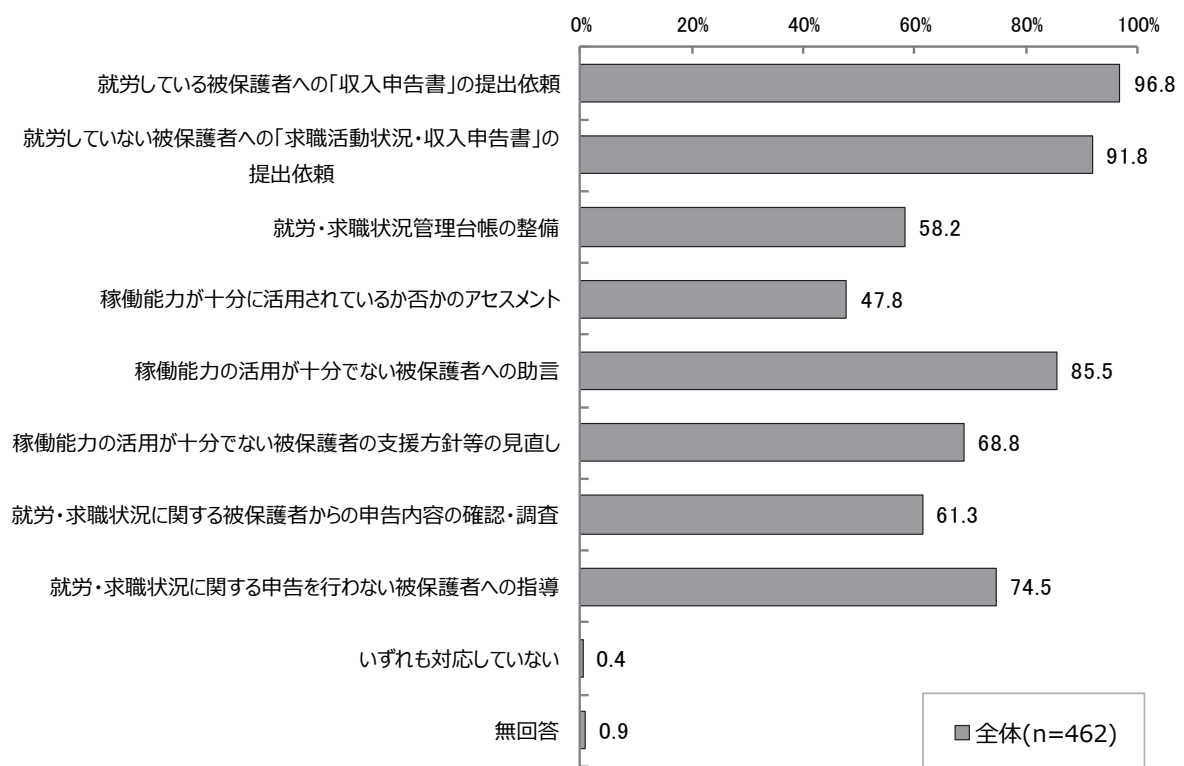


(2-4) 集計結果 ～就労状況確認（平成14年通知）に関する状況～

1) 「就労及び求職状況の把握」について、実際に対応している事項

「就労している被保護者への「収入申告書」の提出依頼」が96.8%と最も高く、「就労していない被保護者への「求職活動状況・収入申告書」の提出依頼」が91.8%、「稼働能力の活用が十分でない被保護者への助言」が85.5%、「就労・求職状況に関する申告を行わない被保護者への指導」が74.5%、「稼働能力の活用が十分でない被保護者の支援方針等の見直し」が68.8%、「就労・求職状況に関する被保護者からの申告内容の確認・調査」が61.3%、「就労・求職状況管理台帳の整備」が58.2%、「稼働能力が十分に活用されているか否かのアセスメント」が47.8%、「いずれも対応していない」が0.4%であった。

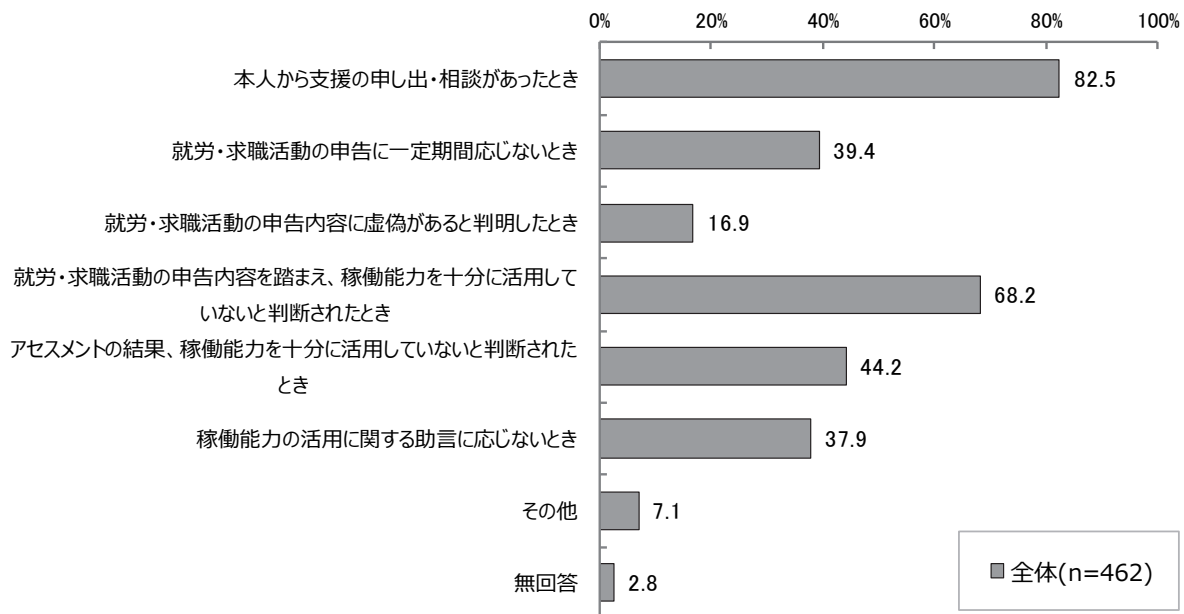
図表 74 平成14年通知に示されている「就労及び求職状況の把握」について
実際に対応している事項（複数選択）



2) 就労確認の対象者に対して「就労支援」を実施するタイミング

「本人から支援の申し出・相談があったとき」が82.5%と最も高く、「就労・求職活動の申告内容を踏まえ、稼働能力を十分に活用していないと判断されたとき」が68.2%、「アセスメントの結果、稼働能力を十分に活用していないと判断されたとき」が44.2%、「就労・求職活動の申告に一定期間応じないとき」が39.4%、「稼働能力の活用に関する助言に応じないとき」が37.9%、「就労・求職活動の申告内容に虚偽があると判明したとき」が16.9%であった。

図表 75 就労確認の対象者に対して「就労支援」を実施するタイミングとして実際に行っているもの（複数選択）



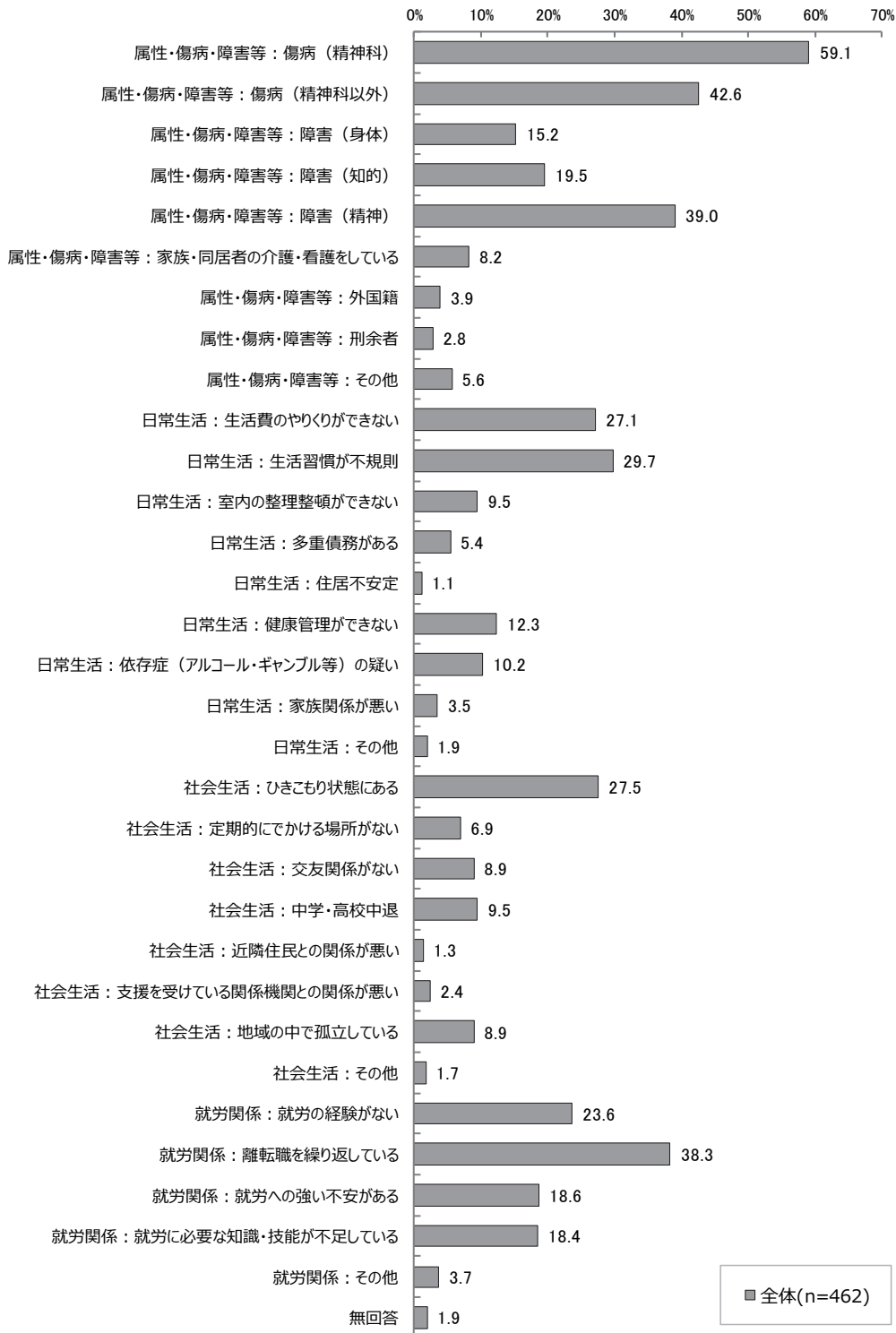
図表 76 就労確認の対象者に対して「就労支援」を実施するタイミングとして実際に行っているもの（「その他」の回答内容（抜粋））

- 保護を開始したとき。
- 保護開始時及び毎年6、7月に重点的支援者（新規・増収）を選定するとき。
- 医療要否意見書や診断書によって稼働能力が認められたとき。
- ケースワーカーと情報共有し、支援が必要と認めたとき。
- 就労支援会議等で就労可能と判断したとき。
- 本人からの支援の申し出・相談はないが、就労意欲があり生活保護早期離脱への意識の強さが感じられた場合。
- 本人の就労に対する意欲、就労阻害要因がない事が確認できた時点。
- 家族からの支援の申し出・相談があったとき。
- 定期訪問時に現況確認を行い実施する。また定期開催をする就労検討会にて対象者を検討して働きかける。

3) 就労確認の対象となる被保護者の状態・状況

「傷病（精神科）」が59.1%と最も高く、「傷病（精神科以外）」が42.6%、「障害（精神）」が39.0%、「離転職を繰り返している」が38.3%、「生活習慣が不規則」が29.7%、「ひきこもり状態にある」が27.5%、「生活費のやりくりができない」が27.1%、「就労の経験がない」が23.6%、「障害（知的）」が19.5%、「就労への強い不安がある」が18.6%であった。

図表 77 就労確認の対象となる被保護者の状態・状況について、よくあてはまるもの（5つまで選択）



図表 78 就労確認の対象となる被保護者の状態・状況について、よくあてはまるもの
 (「その他」の回答内容(抜粋))

属性・傷病・障害等	<ul style="list-style-type: none"> • 障害認定等を受けていない方で、気質、こだわり、特性が強い方。 • 療育手帳が取得できると思われる又は軽度の知的障害があると思われる • 稼働年齢層ではあるものの、整形外科の症状によりうまく結びついていない被保護者がいる印象があります。 • 手帳を交付されるなどの障害等はないが、社会性に乏しい(周りに合わせる事ができない、意見を聞き入れないなど)方 • 通院しておらず阻害要因の裏付けができない • 特に疾患がなく、手帳等も保有していない、就労可能と判断された者 • 労働意欲がない • 就労意欲の低い中高年 • 人格障害、発達障害の疑い
日常生活	<ul style="list-style-type: none"> • 携帯電話などの連絡手段を持っていない。 • 就労に耐えうる体力がない • 生活全般について無気力である
社会生活	<ul style="list-style-type: none"> • 関係機関の支援を拒否する • 規則や約束を守ることができない • 近隣との関係を築く力が弱く、他者との関わりを持つことなく、自己の生活様式だけで完結する状態。 • 周りの状況に合わせる事ができないなど、社会性がない • 他者との約束を守れない • 対人関係(コミュニケーション)への苦手意識 • 対人折衝能力の欠如
就労関係	<ul style="list-style-type: none"> • この職業しかできないといった強いこだわりがある • これまでのさまざまな経験からか、就労への意欲、生活向上への意欲が乏しいと感じられる。 • 身なり(清潔感)や就労開始時間を守るなど、就労に関する習慣が不足している。 • 社会経験がまったくない。 • 就労するための協調性がない。 • 債務があり働くことにより返済が生じてしまうことを理由に働かない。

4) 就労及び求職状況の把握にあたって課題に感じていること

図表 79 援就労及び求職状況の把握にあたって課題に感じていること

申告・報告に関する課題

- 就労・求職状況に関する申告については、担当ケースワーカーより発出しているが、収受に関しては就労支援員にて受付し、受付けた求職状況の申告書は担当ケースワーカーで把握することとなっているが、受け持ち件数が多く、すべてを把握しきれていない現状がある。
- 就労のとらえ方。知人からの手伝い等、就労ととらえてないので報告がなかったことがある。会話の中で「依頼を受けて手伝いをした」とあり、詳細を聞くと報酬も得ていたので、就労となることを説明した。
- 求職活動状況報告書・収入申告書の提出が滞る生活保護者がいて把握できず対応に苦慮している。
- 求職活動が低調な被保護者について、求職活動状況申告書の自主的な提出がない。定期面談の際に申告書の記載を依頼するが、活動内容の詳細が不明→具体的な支援ができない。

実態把握に関する課題

- 就労状況の把握は、一部の隠蔽する者を除き、収入申告書等で把握できていると考えるが、求職状況の把握については、把握の形骸化を感じる。
- 被保護者の申告と実際の就労・求職状況が異なる場合がある。
- 就労先を紹介しても、実際に応募したかはどうかは口頭での確認に頼らざるを得ないこと。
- 実態調査の限界。手渡しで授受した収入の確認。電話（携帯電話も含め）を持たない（持とうとしない）ため求職活動が進まない
- インターネット上での求人サービスを利用するケースが多く、ハローワークでの求職活動と比べて実態が把握できない。
- スポットワークアプリ経由での就労等、本人の課税申告がなければ課税調査にあがってこない就労収入の把握に苦慮している。
- 面接同行しているケースを除き、求職活動状況の報告内容（面接を受けた等）が事実かどうかを会社側に確認していないが、すべきか否か。
- 求職活動状況確認時、ハローワークを通さず応募し不採用との申告がある場合、疑わしくても確認ができない。

その他の課題

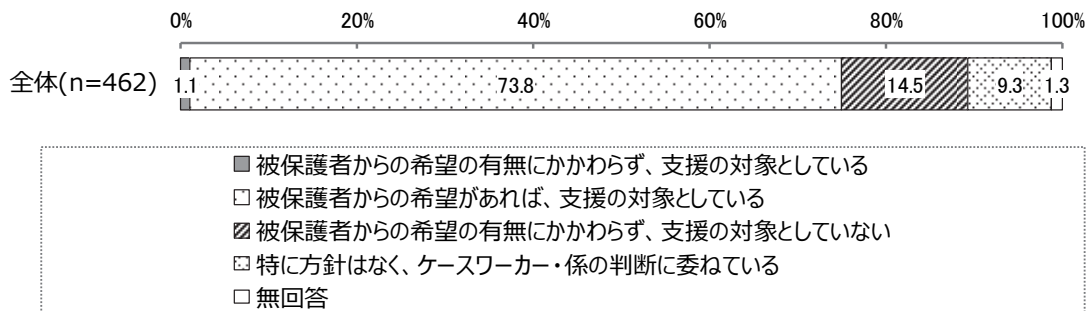
- 生活保護者の就労意欲の欠如。担当世帯数が多く、連絡をとることが困難で把握することが負担となるケースがある。
- ケースワーカーと就労支援員との温度差を解消できない。
- 就労に結びつかず求職状態が続く方の対応をどのようにしていけばいいか、病気を理由に働けないと判断している方の対応
- 一般就労が困難な方で、障害に該当しない被保護者の就労支援にいきづまりを感じる。
- 就労阻害要因はないが年齢や長期不就労等により、就労意欲が著しく低下している被保護者に対し、指導や支援を行っても効果がえられにくい。

(2-5) 集計結果 ～高齢者への就労支援に関する状況～

1) 高齢者（65歳以上）に対する就労支援の方針

「被保護者からの希望があれば、支援の対象としている」が73.8%と最も高く、「被保護者からの希望の有無にかかわらず、支援の対象としていない」が14.5%、「特に方針はなく、ケースワーカー・係の判断に委ねている」が9.3%、「被保護者からの希望の有無にかかわらず、支援の対象としている」が1.1%であった。

図表 80 高齢者（65歳以上）に対する就労支援の方針

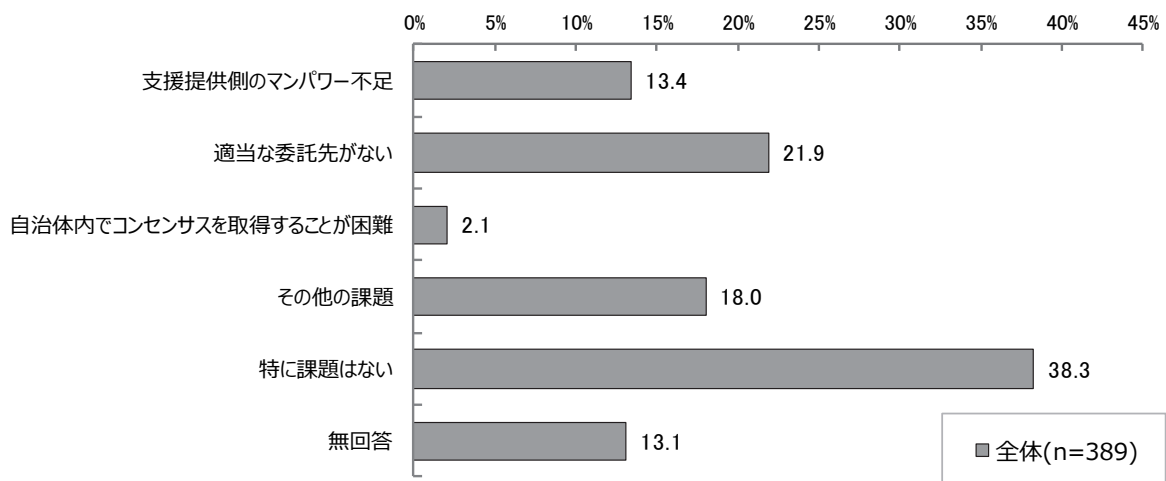


2) 高齢者（65歳以上）に対する就労支援の課題

「特に課題はない」を除き、「適当な委託先がない」が21.9%と最も高く、「その他の課題」が18.0%、「支援提供側のマンパワー不足」が13.4%、「自治体内でコンセンサスを取得することが困難」が2.1%、「特に課題はない」が38.3%であった。

図表 81 高齢者（65歳以上）に対する就労支援の課題（複数選択）

（「被保護者からの希望の有無にかかわらず、支援の対象としていない」以外の選択肢を選んだ場合のみ）



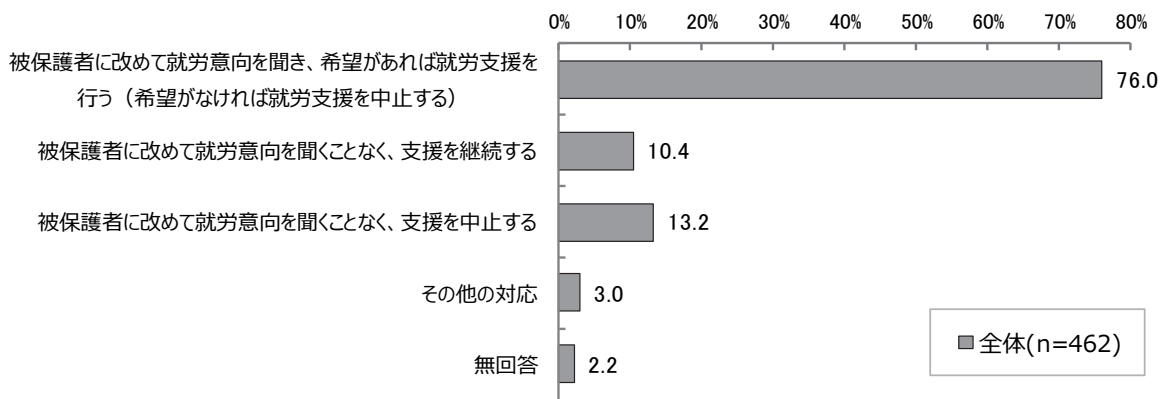
図表 82 高齢者（65歳以上）に対する就労支援の課題
 （「その他」の回答内容（抜粋））

- 管内求人そのものが少なく、高齢者の就労に繋げるのが困難。
- 体力的には働けると判断できても、65歳以上の方を新規で雇用する企業自体も少ないと感じている。
- 地方では高齢者を雇っていないところが多く、最近はシルバー人材センターも閉所が相次いでいる。
- 求職者の要望と求人側の要求とのマッチングが困難なうえ、高齢者向けの仕事が少ない
- 就労準備支援事業では、日常・社会生活自立の意味合いもあることから、高齢者世帯も一部事業に参加している実態がある。支援提供側の人数は有限であることから、高齢者の事業参加が増加することで、稼働年齢層が充実した支援を受けられなくなる可能性がある。
- ①就労支援対象者の選定基準、②65歳以下と同等の就労支援の是非

3) 保護受給中に被保護者（就労支援の対象者）が65歳を迎えた場合の対応

「被保護者に改めて就労意向を聞き、希望があれば就労支援を行う（希望がなければ就労支援を中止する）」が76.0%と最も高く、「被保護者に改めて就労意向を聞くことなく、支援を中止する」が13.2%、「被保護者に改めて就労意向を聞くことなく、支援を継続する」が10.4%、「その他の対応」が3.0%であった。

図表 83 保護受給中に被保護者（就労支援の対象者）が65歳を迎えた場合の対応（複数選択）



図表 84 保護受給中に被保護者（就労支援の対象者）が65歳を迎えた場合の対応
 （「その他」の回答内容（抜粋））

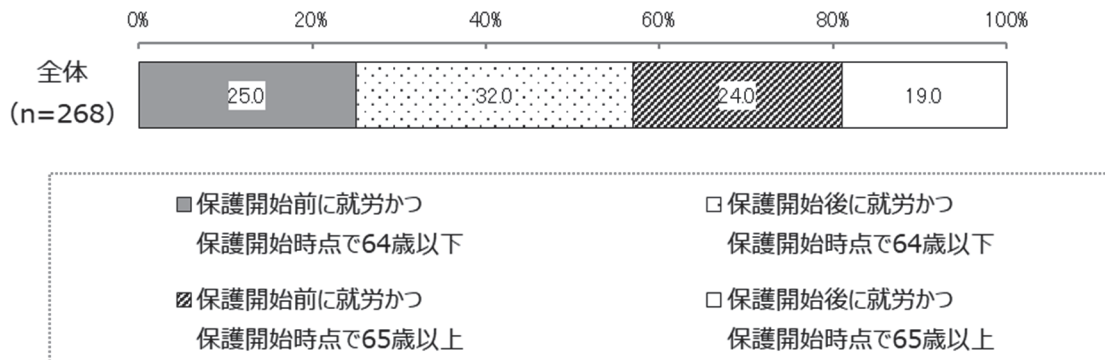
- 内職やシルバー人材派遣センター等の紹介をすすめる。
- 年齢を理由に就労支援を終了させないが、65歳を迎えた場合は本人のペースで活動できる環境を整えて就労支援を終了する。
- 被保護者に改めて就労意向を聞き、（環境や状況に変化が無ければ）就労支援を継続する。
- 被保護者に改めて就労意欲を聞き、希望があれば就労支援を行い、希望がない場合は今後の生活設計を聞く。
- 稼働世帯でなくなるため、就労の継続については被保護者の自主性に任せている。
- 被保護者のそれまでの支援経過や、本人の意向も踏まえ支援継続の有無を判断している。
- 3か月毎に支援を継続するかどうかの意向を確認する
- 65歳を境に特別に意向確認は行っていないが、支援は継続していることが多い。
- 就労支援検討会議にて判定している。
- 被保護者の状況について就労支援調整会議で今後の就労支援を継続していくか判定を行う。

4) 就労している高齢者（65歳以上）が就労開始した時期（令和7年7月実績）

「保護開始後に就労かつ保護開始時点で64歳以下」が32.0%と最も高く、「保護開始前に就労かつ保護開始時点で64歳以下」が25.0%であった。

また、保護開始前から就労していた高齢者と、保護開始後に就労開始した高齢者の割合は、それぞれ約5割（49.0%、51.0%）であった。

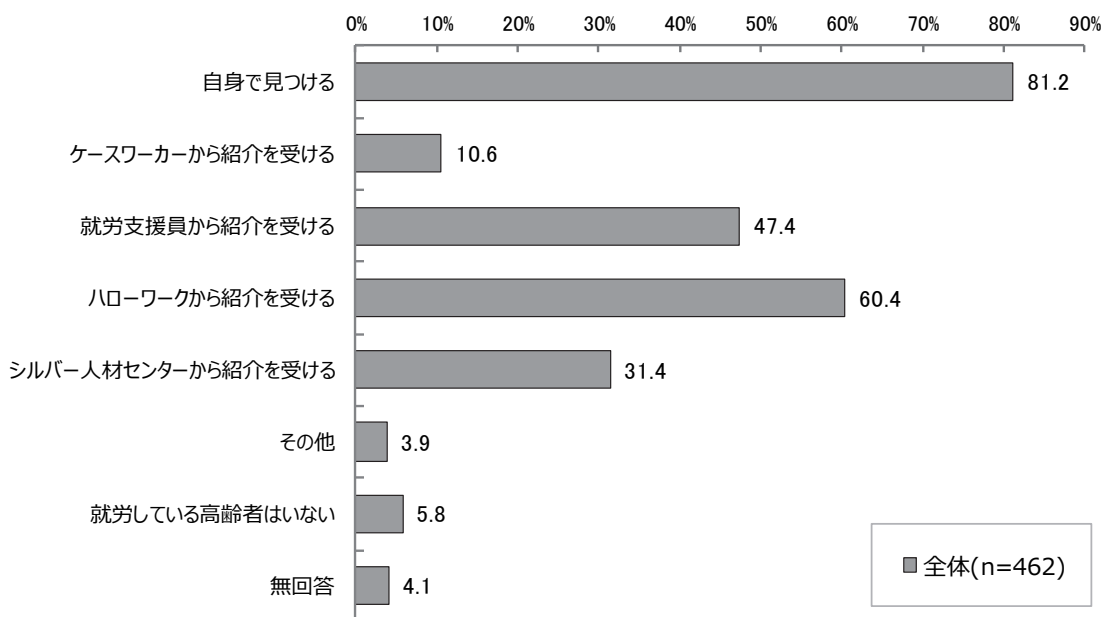
図表 85 直近1か月(令和7年7月)において就労している高齢者（65歳以上）が就労開始した時期



5) 高齢者（65歳以上）になった後に就労を開始した者の仕事の見つけ方

「自身で見つける」が81.2%と最も高く、「ハローワークから紹介を受ける」が60.4%、「就労支援員から紹介を受ける」が47.4%、「シルバー人材センターから紹介を受ける」が31.4%、「ケースワーカーから紹介を受ける」が10.6%であった。また「就労している高齢者はいない」が5.8%であった。

図表 86 高齢者（65歳以上）になった後に就労を開始した者の仕事の見つけ方（複数選択、主なもの最大3つまで）



図表 87 高齢者（65 歳以上）になった後に就労を開始した者の仕事の見つけ方
（「その他」の回答内容（抜粋））

- アクティブシニアセンター等の機関を通じて
- 救護施設から紹介
- 施設や通所先で紹介を受ける。
- 施設内就労等
- 就労継続支援事業所など
- 就労支援事業（民間委託による就労支援）
- 就労支援事業所での就労，社会福祉協議会からの紹介
- グループホームに入居後 B 型就労の紹介を受ける
- 障害福祉サービスにて作業所にて就労。
- 相談支援事務所から支援を受ける
- 障害者福祉サービスの活用、介護ケアマネージャーからの紹介
- 無料職業紹介事業
- 友人や知人からの紹介

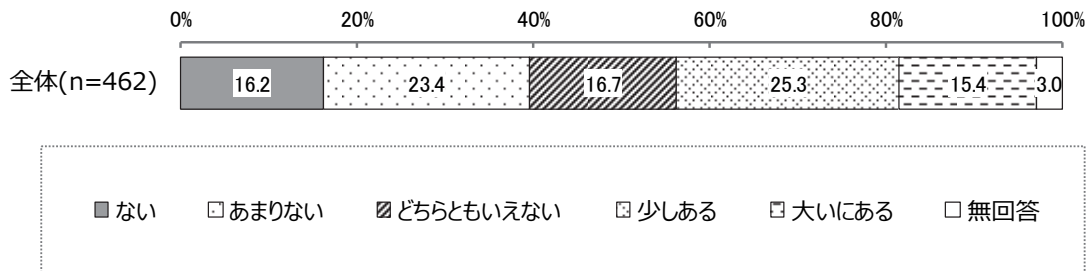
(2-6) 集計結果 ～就労支援全般に関する状況～

1) 求人開拓

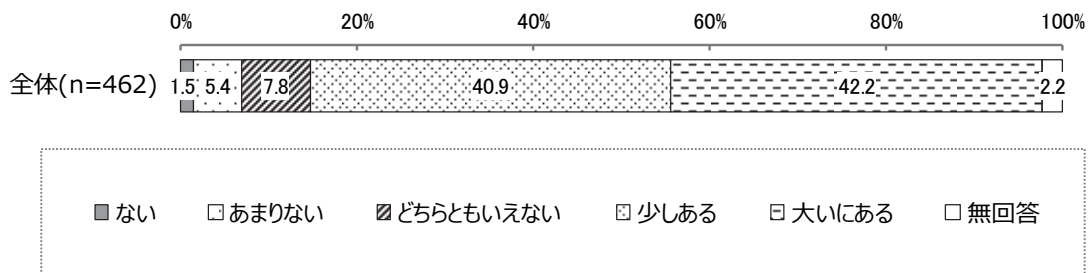
ア. 被保護者の就労機会におけるニーズ

被保護者の就労機会として最もニーズが高いのは「パートタイム労働（短時間労働）」であり、約8割の福祉事務所がニーズありと回答している。そのほか、「単発の求人（スポットワーク等）」については約5割が、「就労訓練事業」は約4割がニーズありと回答している。

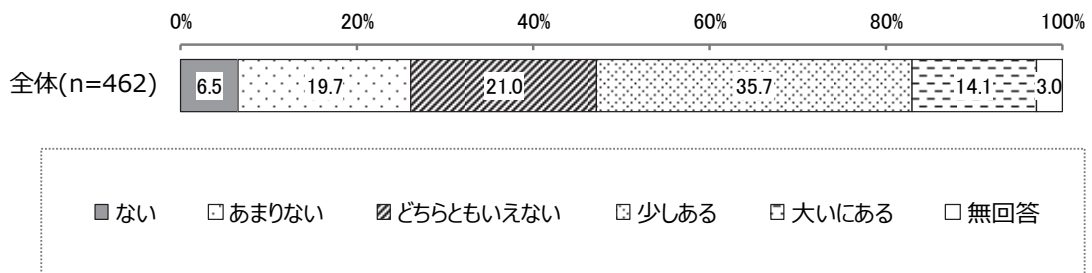
図表 88 「就労訓練事業」のニーズ



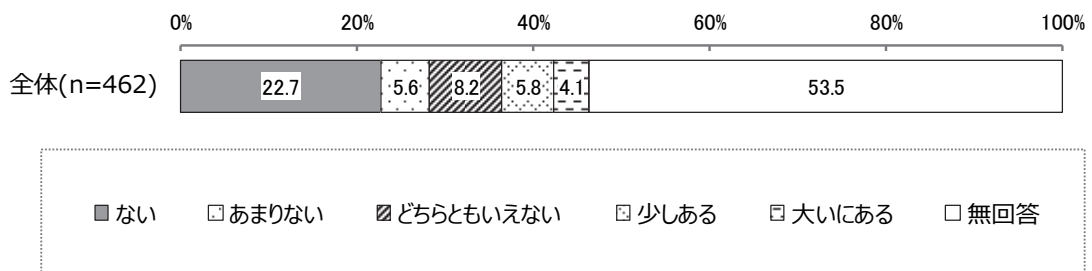
図表 89 「パートタイム労働（短時間労働）」のニーズ



図表 90 「単発の求人（スポットワーク等）」のニーズ



図表 91 「その他の就労機会」のニーズ



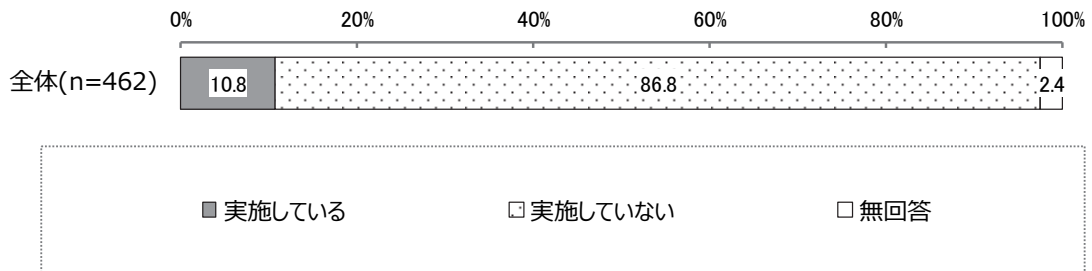
図表 92 「その他の就労機会」のニーズ
(自由記述の回答内容(抜粋))

- フルタイム労働
- センターのネットワークによる就労場所
- ポスティング
- 障害者雇用枠や高齢者雇用枠など特定の属性への就労先
- 知り合いからの紹介
- 当事務所の管轄地域は、公共交通機関での通勤がほぼ不可能なため、就労意欲の有無以前に問題を抱えている。
- 派遣、期間雇用
- ハローワークへの同行
- 公共施設の清掃管理等、自治体の直接雇用
- 就労継続支援 A 型 B 型事業所
- 就労意欲が低いため、せつかくの就労機会を失っている
- 就労継続支援 B 型事業所
- 住み込みでの就労
- 公共交通機関を利用しやすい立地や時間帯での就労
- 除染作業、住み込み作業など
- 障害施策の作業所(就労継続支援 A 型、B 型)
- 障害者のパートでの短時間での就労機会
- 生活保護申請時の就労相談
- 派遣労働
- 就労継続支援 A 型、B 型での就労
- 一般的なフルタイムの求人
- 在宅ワーク
- 社員寮付きの求人
- 住まいを提供してくれる会社への紹介
- 住み込みの仕事
- 障害者雇用
- 正規雇用による労働
- 知己、近隣等からの依頼による単発的なもの(農作物の収穫、冬囲い・除雪作業等)
- 内職
- 人と関わることが少ない仕事
- 農作業、季節労働(農業)
- 被保護者の知人からの紹介による短期就労
- 友人・知人からの誘い(特に外国人の場合、コミュニティの繋がりの中で誘われる機会がある)
- 有償ボランティア
- ハローワークからの紹介
- 移動手段が確保されている求人情報。公共交通が無く、応募できないケースが多々あるため。
- 経済的自立に結び付くような就労機会(フルタイムやそれに近い就労機会)
- 隙間バイト
- 作業所
- 就労継続支援事業(A 型・B 型)
- 住み込みの就労先
- 障害者専用求人の拡充
- 人と関わらない仕事(倉庫作業など)
- 知人及び友人の紹介
- 中間的就労施設

イ. 就労先となる企業等への働きかけの状況

「実施している」が10.8%、「実施していない」が86.8%であった。級地や保護率が高い地域では、企業等への働きかけを実施している割合が高い傾向があった。

図表 93 就労先となる企業等への、
「(一般の求職者とは異なるような)被保護者の特性についての理解を促すための取組」や
「一般的な業務とは異なる業務の切り出しを促すための取組」
の実施有無



図表 94 級地別 就労先となる企業等への働きかけの状況

	調査数	実施している	実施していない	無回答
全体	462	10.8	86.8	2.4
1級地-1	54	25.9	74.1	0.0
1級地-2	46	15.2	80.4	4.3
2級地-1	66	9.1	89.4	1.5
2級地-2	21	14.3	85.7	0.0
3級地-1	165	9.7	86.7	3.6
3級地-2	89	3.4	94.4	2.2

※「全体」は級地が不明の場合も含んだ数値である。

図表 95 保護率別 就労先となる企業等への働きかけの状況

	調査数	実施している	実施していない	無回答
全体	462	10.8	86.8	2.4
1%未満	189	7.4	90.5	2.1
1~2%未満	133	10.5	88.0	1.5
2~3%未満	51	21.6	76.5	2.0
3%以上	25	20.0	80.0	0.0

※「全体」は保護率が不明の場合も含んだ数値である。

図表 96 取組の詳細
(自由記述の回答内容(抜粋))

- 業務委託している求人開拓員が、企業回りの際、一般求人のほか被保護者向けの求人を獲得すべく活動している。
- 生活困窮者支援部門が運営する無料職業紹介事業によって開拓した就労先については、事前に特性等を伝えようとして就労してもらうことはある。
- 「超短時間雇用」(大学と共同研究)として、企業訪問や企業の業務の切り出しを行って、多様な特性を持つ求職者とのマッチングを行っている。
- 若者サポートステーションの職場体験参加、キャリアセンターの合同企業説明会参加
- 知的障害者の就労の際、雇用条件の把握や就労後の定期的な事業所訪問で定着を促す。
- 本人の希望で犯罪歴をオープンにしたい場合、事業所へ事情説明し、理解を求める。

- 就労準備支援事業利用中の求職者のために求人開拓する際、長いブランクについて事情説明し、事業者理解を求める。
- 就労支援員が独自で、就労につなげた場合は、保護者の状況をお伝えすることがある。
- 必要に応じて、面接先の企業等に個別に説明を行っている。
- ハローワークの協力を得て、被保護者及び生活困窮者の補助金制度の利用を促している。
- ハローワークを通じて、検査結果、病気開示など行旅が必要なことを企業へ提示
- ハローワークを通してまたは就労支援員の方から特性の説明や本人への配慮が必要なことなどの情報提供を行う場合がある。(本人の意向確認)
- ハロワの障害者支援窓口から企業の障害者枠の紹介など。
- 委託業者による職場開拓事業
- 委託事業の開拓員による企業開拓
- 一般労働者に対し、労働時間の短縮や勤務日数の変更等
- 運転免許証などの資格が必要となる求人に対して、企業へ資格を必要としない部分の業務の切り出しを交渉することがある。
- 応募前に職場見学をさせてもらい、担当者に被保護者の特性について理解をいただく。一般的な業務と異なる業務の切り出しが可能であるかを打診する。
- 企業訪問
- 求人開拓において被保護者の状況に応じた就業可能な業務・就業形態を事業主と調整している。
- 求人開拓を通じて、就労時間や採用条件等の交渉をしてもらうなどによって、用務の切り出しを促しや交渉を行っている。
- 実際に企業回りをハローワークとともにいき、求人状況や生活保護の状況などの意見交換を随時行っている。
- 就労移行支援事業所と連携している
- 就労支援員が面接等に同行し、被保護者の特性について説明等を実施している。
- 就労支援員による支援で企業に理解を求めるため、三者面談を行うことがある。
- 就労支援事業にて：必要に応じて職場見学や面接、出勤の際に就労支援員が同行し、対象者の特性について（例えば「ブランクがある」「口数が少ない」など）企業へ伝えるようにしている。
- 就労支援事業の委託先の担当者が面接に同席したり、被保護者の就労能力に応じて勤務日数や時間の調整を実施している。
- 就労阻害要因のある生活困窮者及び被保護者の就労支援として、対象者と企業をマッチングし就労後も双方のフォローアップを行う事業を令和6年度から実施している。
- 商工観光課及び市商工会の協力を得て、当該事業の協力事業者募集のチラシを市内事業者に配布。
- 農林水産課を介して農家等を対象とした研修会で事業説明、協力の依頼を実施。
- 障害や病状を伝え、本人が働きやすい勤務日数や時間にいただいた。また、指示伺いが苦手なため作業ルーティンも決めていただいた。
- 場合によって当事務所の支援内容の説明(ハローワークと協議の上)などを行い、受け入れにつき検討をお願いしている。
- 状況に応じて就労支援員が面接に同行し、説明を行っている。
- 職場見学を行った後に採用となった事業所に対して、本人の同意を得て、本人の特性や配慮事項を事業所の担当者へ口頭で伝える。
- 当市で無料職業紹介事業を実施しており、紹介先企業に生活保護受給者が対象であることを前提とした求人を選定・斡旋してもらっている。
- 特性がある人の可能な業務内容を伝え、企業側に業務内容の配慮を依頼する。
- 特定雇用開発助成金の案内
- 被生活保護者の存在を説明し、本人の自立への協力支援を依頼している。
- 被保護者就労支援事業においては、被保護者の状況、健康面等を就労先に理解を得たうえで就労できる体制を整えている。
- 被保護者就労準備支援事業において、企業等に対して中間的就労としての業務の切り出し調整、企業等と支援員が連携した見守り等を実施している。
- 必要時は、本人の了解を得て、特性を情報提供する場合がある。
- 本市では、様々な理由により、働きたくても働くことができない状態にある全ての人が、自ら選択した仕事に就けるよう支援する、「ユニバーサル就労」の理念に賛同し、職場見学や就労体験、雇用の受け入れを申し出た企業を、市が協力企業として認定しており、協力企業に対しては、多種多様な支

援対象者と就労のマッチングを図るため、業務の切り出し（業務分解）について助言等を行っている。

- 本人より就労先となるような企業等との連絡が可能なことに同意を得た場合に情報提供をすることはある。
- 本人同意があれば、ハローワークの生活保護及び生活困窮担当から支援の経過概要を情報提供する場合がある。
- 無料職業紹介事業を委託で実施している。被保護者の求職条件等を委託先に伝え、求人開拓を依頼している。
- 面接予約時に、対象者の特性や配慮すべき点を伝えている。

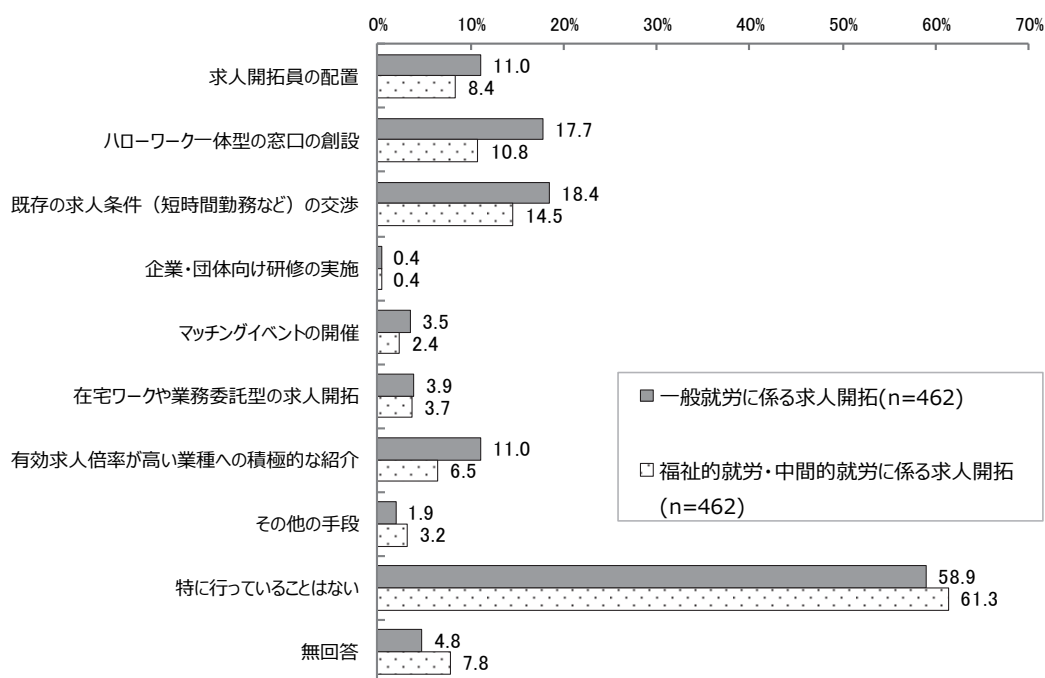
ウ. 求人開拓に係る取組

一般就労に係る求人開拓は「特に行っていることはない」が58.9%と最も高く、「既存の求人条件（短時間勤務など）の交渉」が18.4%、「ハローワーク一体型の窓口の創設」が17.7%、「求人開拓員の配置」が11.0%、「有効求人倍率が高い業種への積極的な紹介」が11.0%、「在宅ワークや業務委託型の求人開拓」が3.9%、「マッチングイベントの開催」が3.5%、「その他の手段」が1.9%、「企業・団体向け研修の実施」が0.4%であった。

福祉的就労・中間的就労に係る求人開拓は「特に行っていることはない」が61.3%と最も高く、「既存の求人条件（短時間勤務など）の交渉」が14.5%、「ハローワーク一体型の窓口の創設」が10.8%、「求人開拓員の配置」が8.4%、「有効求人倍率が高い業種への積極的な紹介」が6.5%、「在宅ワークや業務委託型の求人開拓」が3.7%、「その他の手段」が3.2%、「マッチングイベントの開催」が2.4%、「企業・団体向け研修の実施」が0.4%であった。

地域別にみると、級地や保護率が高いほど、就職先企業に対し、被保護者の特性についての理解や業務の切り出しについて働きかけている割合が高い。特に1級地では、求人開拓員の配置やハローワーク一体型窓口の創設、既存の求人条件の交渉などの実施率が相対的に高い。

図表 97 求人開拓（他施策との連携を含む）の取組として実際に行っているもの（複数選択）



図表 98 級地別 求人開拓の取組状況（複数選択）

一般就労	調査数	求人開拓 員の配置	ハロー ワーク 体型の窓 口の創設	既存の求 人条件(短 時間勤務 など)の交 渉	企業・団 体向け研 修の実施	マッチング イベントの 開催	在宅ワー クや業務 委託型の 求人開拓	有効求人 倍率が高 い業種へ の積極的 な紹介	その他の 手段	特に行っ ているこ とはない	無回答
全体	462	11.0	17.7	18.4	0.4	3.5	3.9	11.0	1.9	58.9	4.8
1級地-1	54	53.7	46.3	51.9	0.0	20.4	20.4	25.9	1.9	20.4	5.6
1級地-2	46	30.4	39.1	23.9	0.0	0.0	2.2	13.0	2.2	23.9	10.9
2級地-1	66	4.5	28.8	12.1	0.0	0.0	0.0	10.6	1.5	57.6	1.5
2級地-2	21	9.5	19.0	23.8	4.8	0.0	9.5	9.5	0.0	52.4	4.8
3級地-1	165	1.2	7.9	9.1	0.0	2.4	1.8	8.5	1.8	73.9	4.2
3級地-2	89	1.1	3.4	16.9	1.1	1.1	1.1	7.9	3.4	70.8	4.5
福祉的就労 ・ 中間的就労	調査数	求人開拓 員の配置	ハロー ワーク 体型の窓 口の創設	既存の求 人条件(短 時間勤務 など)の交 渉	企業・団 体向け研 修の実施	マッチング イベントの 開催	在宅ワー クや業務 委託型の 求人開拓	有効求人 倍率が高 い業種へ の積極的 な紹介	その他の 手段	特に行っ ているこ とはない	無回答
全体	462	8.4	10.8	14.5	0.4	2.4	3.7	6.5	3.2	61.3	7.8
1級地-1	54	35.2	16.7	31.5	1.9	9.3	14.8	16.7	5.6	27.8	16.7
1級地-2	46	26.1	30.4	21.7	0.0	0.0	2.2	8.7	2.2	32.6	13.0
2級地-1	66	4.5	19.7	9.1	0.0	0.0	3.0	6.1	1.5	63.6	4.5
2級地-2	21	4.8	9.5	4.8	4.8	0.0	4.8	0.0	4.8	57.1	14.3
3級地-1	165	1.2	5.5	10.3	0.0	1.8	1.8	4.2	3.0	73.9	6.1
3級地-2	89	2.2	3.4	14.6	0.0	2.2	2.2	5.6	4.5	69.7	4.5

※「全体」は級地が不明の場合も含んだ数値である。

図表 99 求人開拓（他施策との連携を含む）の取組として実際に行っているもの
（「その他」の回答内容（抜粋））

一般就労	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークとの連携 委託業者の担当が実施 管内企業への働きかけ 企業訪問 就労支援員が、サイトなどを使い検索 就労支援員による開拓。 出張ハローワークの実施 庁舎内にハローワーク窓口を創設 無料職業紹介事業所の設置
福祉的就労・ 中間的就労に係る求人 開拓	<ul style="list-style-type: none"> ハローワーク専門援助部門との連携 委託業者による求人開拓 委託業者の担当が実施 委託事業者による開拓 管内企業への働きかけ 関係機関との積極的な情報の共有 企業訪問 求人開拓に向けての企業訪問を実施 事業所への相談 就労訓練の開拓 就労支援員が、サイトなどを使い検索 就労準備支援員による開拓。 障害者就業・生活支援センターとの連携 障害福祉サービスを担当する役場職員との連携。 庁舎内にハローワーク窓口を創設

エ. 被保護者にとって適切な就労を実現するために工夫している点

就労先候補を検討するにあたり、就労時間や作業の難易度以外の観点で、被保護者にとって適切な就労を実現するために工夫している点としては、以下のようなものが挙げられた。

図表 100 被保護者にとって適切な就労を実現するために工夫している点
(自由記述の回答内容 (抜粋))

(通勤への配慮)

- 勤務先への通勤手段、距離に配慮する
- 就労場所の通勤方法の検討：被保護者は、通勤手段に難がある方が多いため、勤務場所の選定には重要視している
- 被保護者は日常生活での行動範囲が狭い方も多く、自転車で通える範囲や、短い時間で通える通勤先を希望されるケースも多い。就労が可能な案件としても時間帯や業務量、人間関係等で幅が狭いが、それとあわせて就労先がどこにあるのか、就労先の場所もあわせて求人先の開拓を行っている。
- 被保護者の居住地と就業先との位置関係及び通勤手段の有無（通勤の利便性）の確認
- 就労先候補の通勤手段について、被保護者が分かりやすいようにマップ等で明示する
- 通勤手当の前払い交渉（勤務開始月）

(被保護者個人に合わせたマッチング)

- 過去の就労実績から、就労経験を踏まえて、就労先を本人と検討する。
- 被保護者の希望に沿い、特性に合った求人を紹介している。※人と接することが苦手な方には清掃作業を紹介するなど
- 予想される職場環境と本人の性格とのマッチングを考慮する
- 本人の期待する収入に見合う求人を提案する
- 子弟の養育・保育を考慮した雇用形態及び適職の選定
- 傷病等を有する被保護者の病状・治療等を考慮した適職及び就労先の選定
- 外出しての就労が困難な方に内職での就労を提案している。
- 条件の良い就労先候補を選択するのではなく、被保護者と話し合い、現状の健康状態などを踏まえた就労先を候補としている。
- 福祉施設等の場合は職場見学をできるだけ実施し、実際の利用者と実際に関わる機会をつくる
- 被保護者が対象であることに理解を示す企業であるかを検討する。
- 働きながら資格をとり、将来安定した収入を得られることを目指すことのできる就労先の検討

(求人開拓・受け入れ先企業等とのコミュニケーション)

- 対象者の特性を理解してもらえ職場を開拓している。
- 母子や傷病、障害、生活状況、本人の特性等の個別ケースに応じて、細かい条件を踏まえた求人開拓を行っている。
- 本人の希望回数や一日の時間などを顔合わせ事前に企業へ伝え、了解をもらう。
- 就労支援事業の委託先の担当者が面接に同席したり、被保護者の就労能力に応じて勤務日数や時間の調整を実施したりしている。
- 保証人有無の条件の緩和
- 通勤可能な時間帯(公共交通機関利用時)での就労が可能かどうかの折衝を企業と行う。
- 学歴、年齢等の条件を緩和する。

(信頼関係の構築)

- 就労または何らかの就労阻害要因を抱えている。機械的に求職情報を提供していたのでは、成果はあがらない。意欲を喚起、励ましと細々としたアドバイスをする。寄り添いながら信頼関係の構築
- 本人の特性に合わせた就労継続が目指せる就労先の検討：本人の希望を聞き取り、職歴や性格、生活状況も考慮したうえで、被保護者が納得して応募できるようにしている。
- 支援開始時は本人の希望に沿った支援を実施し、成功体験が得られない際は面談時に状況を整理し理解を得た上で進路について目標の再設定を行う。
- 就職後に何か困ったことがあった際の相談先を探す等の支援を行い、就職後の不安解消に向けた取組を行うこともある。

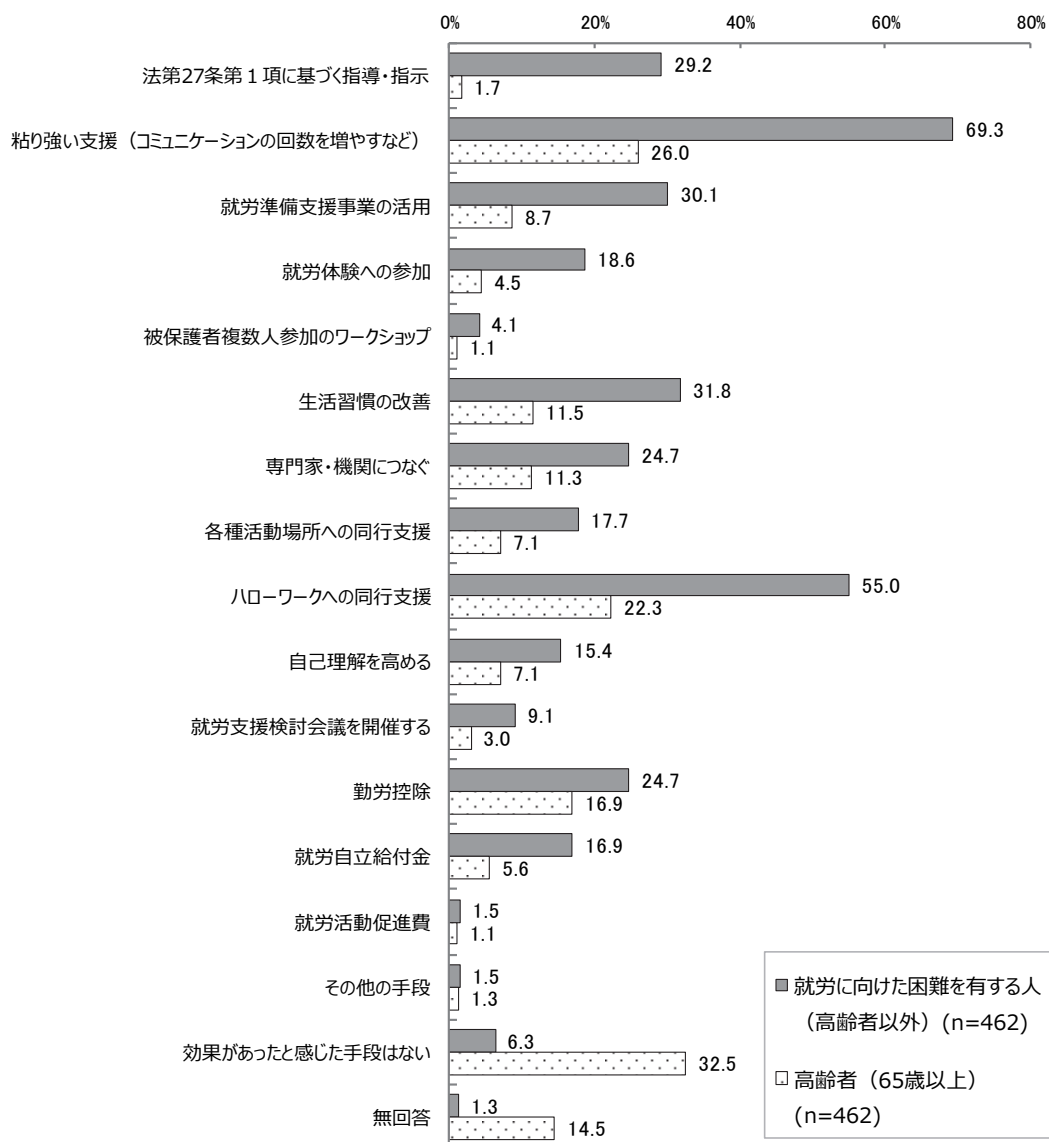
2) 効果的な手法・課題等

ア. 就労意欲の喚起に効果的だった手段

高齢者以外への就労支援においては「粘り強い支援(コミュニケーションの回数を増やすなど)」が69.3%と最も高く、「ハローワークへの同行支援」が55.0%、「生活習慣の改善」が31.8%、「就労準備支援事業の活用」が30.1%、「法第27条第1項に基づく指導・指示」が29.2%、「専門家・機関につなぐ」が24.7%、「勤労控除」が24.7%であった。

高齢者への就労支援においては「効果があったと感じた手段はない」が32.5%と最も高く、「粘り強い支援(コミュニケーションの回数を増やすなど)」が26.0%、「ハローワークへの同行支援」が22.3%、「勤労控除」が16.9%、「生活習慣の改善」が11.5%、「専門家・機関につなぐ」が11.3%、「就労準備支援事業の活用」が8.7%であった。

図表 101 就労意欲の喚起において実際に効果があったと感じる手段(複数選択)



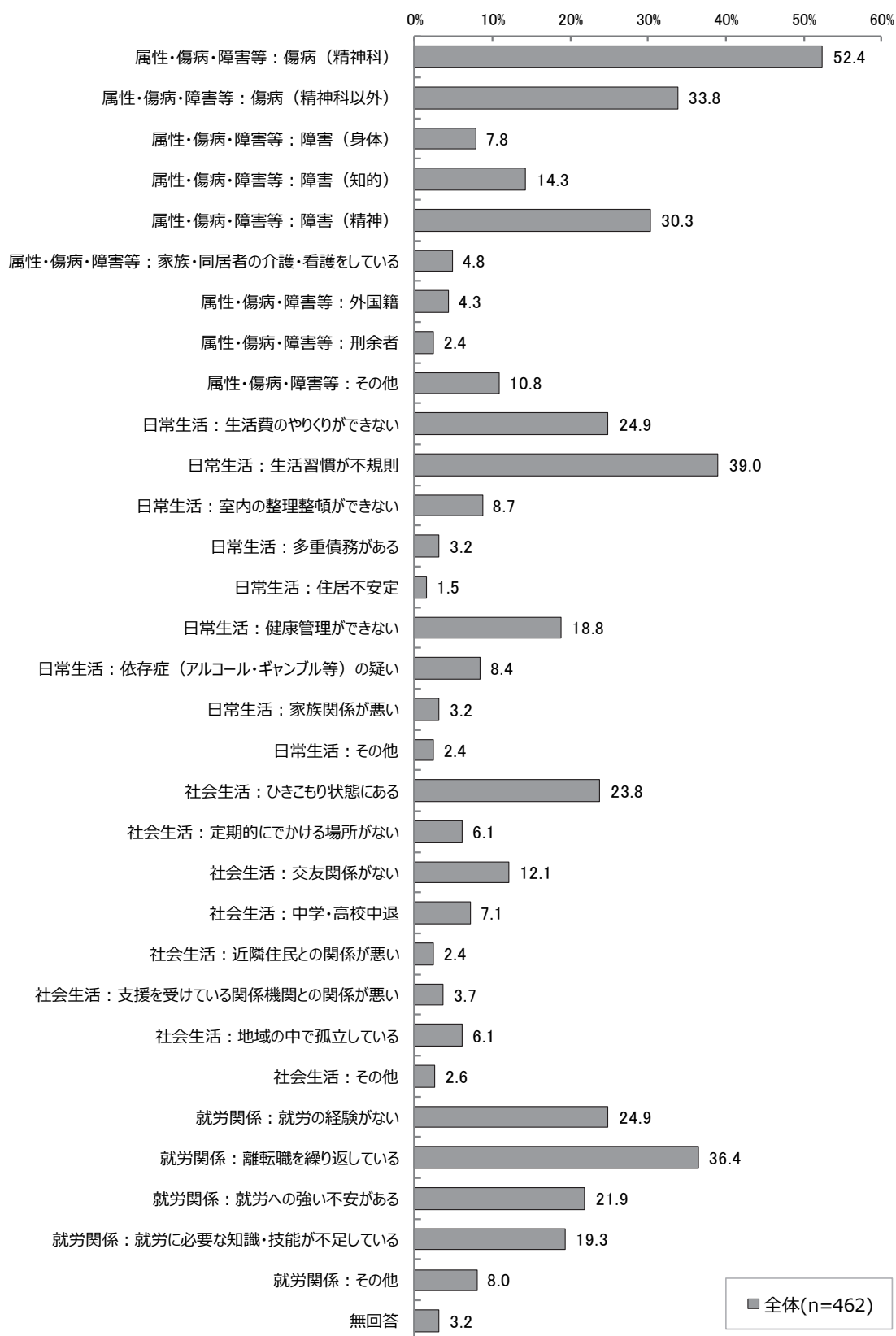
図表 102 就労意欲の喚起において実際に効果があったと感じる手段
 (「その他」の回答内容(抜粋))

64歳以下 (高齢者以外)	<ul style="list-style-type: none"> • 苦手意識, 不安要因の解消。 • 交通費の控除・支給 • 車の保有容認 • 定期的な求人情報提供 • 本人の意欲 • 履歴書の作成指導
65歳以上 (高齢者)	<ul style="list-style-type: none"> • 求人情報の提供 • 履歴書の作成指導

イ. 就労支援に1年以上要している被保護者の状態・状況

「傷病(精神科)」が52.4%と最も高く、「生活習慣が不規則」が39.0%、「離転職を繰り返している」が36.4%、「傷病(精神科以外)」が33.8%、「障害(精神)」が30.3%、「生活費のやりくりができない」が24.9%、「就労の経験がない」が24.9%、「ひきこもり状態にある」が23.8%、「就労への強い不安がある」が21.9%、「就労に必要な知識・技能が不足している」が19.3%であった。

図表 103 就労支援に1年以上要している被保護者の状態・状況
(よくあてはまるもの最大5つまで)



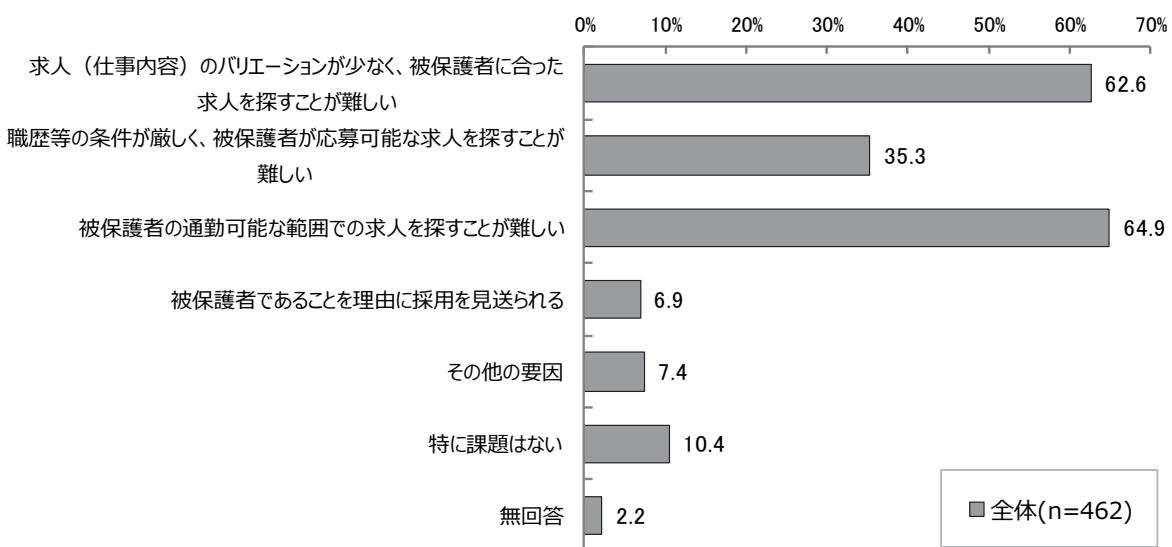
図表 104 就労支援に1年以上要している被保護者の状態・状況について、よくあてはまるもの
 (「その他」の回答内容(抜粋))

<p>属性・傷病・障害等</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 心疾患や脳血管疾患の既往歴のある者の就労への不安 • 進路希望の理想が高く、軌道修正を受け付けない • 精神的な病気と思われるが、精神科受診につながっていない状態 • 発達障害の方 • 知的障害ではないがいわゆるグレーゾーン • 発達障害の傾向が見られるが、診断を受けていない方 • 本人に病識がなく通院しないものの、精神疾患が疑われる者 • 面談時に明らかに精神疾患があるように感じられるが、受診を忌避する者または、受診しても性格的なものと診断される者 • 目立った傷病がない者(検診命令や病状調査で稼働能力ありと判断) • 本人は傷病を訴えるが、医師からは稼働可能との診断がある。 • 母子家庭、50代から60代の中高年
<p>日常生活</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 決まり事を守れない(決まった時間に決まった場所へ行く、もし来れない場合連絡する、など) • 就労意欲がない • 就労支援に1年以上要しているケースはない • 生活のあらゆる面で無気力 • 生活全般に特に問題はない • 生活保護費での生活に満足している • 他者との約束が守れない • 同居家族が障害者で介護のため就労可能日数及び時間がかなり制限される
<p>社会生活</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 手帳を交付されるなどの障害等はないが、社会性に乏しい(周りに合わせる事ができない、意見を聞き入れないなど)方 • 関係機関の支援を拒否する • 規則や約束を守ることができない • 交通の便が悪い地域に住んでいる • 交友関係がないに近いが、身元保証や緊急連絡先を依頼できるものがない • 人とのコミュニケーションが苦手 • 生活保護受給者同士の間関係のみである • 地域での評判が悪い。狭いコミュニティであるため、応募先に悪評が届いているため就労に繋がらない。
<p>就労関係</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 離職期間が長い。 • 就労意欲が低い。 • 何度も面接に落ちて自信喪失しており、就職活動自体に諦めを感じている。 • 意欲の低下(定着できないことへの諦め) • 稼働能力があるにもかかわらず、就労意欲がない • 希望条件が多い(近所、短時間、職種など希望が重なる)。条件にあったものを紹介しても理由をつけて受けない。面接時、就労に意欲的な発言をしない方が多く不採用、など。 • 希望職種への強いこだわり。 • 職種に対する拘りが強い。対人関係の苦手意識が強い。 • 通勤手段が「徒歩」しかなく希望求人に応募できない。 • 就労条件として求めるハードルが高い(通勤距離・就業時間・職種など) • 自己認識と自身の能力の乖離が大きく、採用される可能性の高い求人への申し込みに至らない

ウ. 就労支援全体を通じて、被保護者本人の状況以外に課題となっていること

「被保護者の通勤可能な範囲での求人を探すことが難しい」が64.9%と最も高く、「求人（仕事内容）のバリエーションが少なく、被保護者に合った求人を探すことが難しい」が62.6%、「職歴等の条件が厳しく、被保護者が応募可能な求人を探すことが難しい」が35.3%、「その他の要因」が7.4%、「被保護者であることを理由に採用を見送られる」が6.9%、「特に課題はない」が10.4%であった。

図表 105 被保護者本人の状況以外に課題となっていること（外的要因）
（複数選択）



図表 106 福祉事務所の設置主体別 被保護者本人の状況以外に課題となっていること（複数選択）

	調査数	求人（仕事内容）のバリエーションが少なく、被保護者に合った求人を探すことが難しい	職歴等の条件が厳しく、被保護者が応募可能な求人を探すことが難しい	被保護者の通勤可能な範囲での求人を探すことが難しい	被保護者であることを理由に採用を見送られる	その他の要因	特に課題はない	無回答
全体	462	62.6	35.3	64.9	6.9	7.4	10.4	2.2
都道府県	67	71.6	34.3	85.1	4.5	7.5	3.0	0.0
市（特別区含む）	360	62.5	36.4	64.2	7.5	7.8	11.4	0.6
町村	25	60.0	32.0	48.0	4.0	4.0	12.0	4.0

※「全体」は設置主体が不明の場合も含んだ数値である。

図表 107 都市圏別 被保護者本人の状況以外に課題となっていること（複数選択）

	調査数	求人(仕事内容)のバリエーションが少なく、被保護者に合った求人を探すことが難しい	職歴等の条件が厳しく、被保護者が応募可能な求人を探すことが難しい	被保護者の通勤可能な範囲での求人を探すことが難しい	被保護者であることを理由に採用を見送られる	その他の要因	特に課題はない	無回答
全体	462	62.6	35.3	64.9	6.9	7.4	10.4	2.2
首都圏	85	70.6	43.5	51.8	10.6	8.2	5.9	1.2
中京圏	34	47.1	29.4	73.5	5.9	2.9	11.8	8.8
近畿圏	59	59.3	28.8	50.8	5.1	13.6	15.3	0.0
その他	284	62.7	34.9	70.8	6.3	6.3	10.6	2.1

図表 108 被保護者本人の状況以外に課題となっていること
 (「その他」の回答内容(抜粋))

- 緊急連絡先、身元保証人がいない
- 緊急連絡先が無い場合、応募可能な求人が無いケースが増えてきている。
- 保証人を立てられないことで採用を断られることがみられる
- 入社書類が用意できない(身元保証人・緊急連絡先など)
- 年齢や能力に合った求人を探すことが難しい。
- 福祉的就労の受け入れ先がない
- 小規模自治体で単独の離島のため、就労先がない。
- 単純作業の短時間勤務等は少ない。
- 企業側に支援のノウハウがない。即戦力を求める傾向がある。
- 境界知能と思われる方々の職場の理解が皆無である。(社会全体としても)
- 仕事をしていない時期が長いこと仕事に不慣れであるが、職場からは理解がないこと。
- 企業見学や福祉就労希望の同行支援を行う環境。準備事業参加時の交通費(就職活動該当か否か)。

エ. 就労支援について特に難しさを感じている点

就労支援について特に難しさを感じている点としては、以下のようなものが挙げられた。

図表 109 就労支援について特に難しさを感じている点（自由記述の回答内容（抜粋））

（就労意欲の喚起）

- 稼働能力があり、求職活動にも積極的に取り組むものの、長期間採用に至らないと、被保護者のモチベーションが下がってしまい悪循環となる。
- 就労に対する意欲が低い被保護者が多く、これを喚起することが非常に困難である。
- 主治医等の意見や日常生活の様子などから客観的にみて、稼働能力を有すると認められる場合であっても、本人（家族を含む）が頑なに就労できないと主張する場合の取り扱いが非常に難しい。
- 就労収入を得るよりも、生活保護を受給していたほうがよいと考える被保護者への就労支援。
- 何のために働くのか？の答えが見いだせない（働かなくても生活できる）
- 給与収入が家計収入増加に直結しないため、モチベーションが上がらない（インセンティブの問題）
- 被保護者との信頼関係構築が難しい。そもそも就労意欲の極低い被保護者については尚、気持ちを通わせることに困難を感じる。

（複合的な課題）

- 複合的な課題を抱える被保護者が多い
- 就労への意欲があるが支援対象者について個々の解決すべき問題や課題があり単純な就労の支援だけでは自立及び、継続的な就労に結び付きにくい。
- ひきこもり状態の被保護者の稼働能力の把握と就労支援
- 社会的にどこにも繋がっていないひきこもりケース。来所がないと、就労支援が進まない。
- 傷病や障害以外にもやる気や外見、個性などの就労阻害要因は存在する。
- 就労阻害要因除去のための精神科への通院（予約がとれない）

（就労後の定着）

- 就労支援員やケースワーカーが被保護者に寄り添って支援を行い、やっと就労に結びついても短期間で離職（職場の人間関係等の悪化など）してしまう。就労後も継続して就労支援員等が被保護者を支援するが、就労への定着に困難さのある者が多い。
- 就労しても勤労控除が少なく離職してしまうことがある。（就労収入により生活保護受給額が減ることを「損をした」と感じている）

（社会や地域の環境）

- 僻地等において、移動手段が限られるため、就労先を探すのが困難。
- ハローワークが遠方で利用できていない人が一定数いる。高齢者で内職を希望する者はいるが、エリア的に求人がない。
- 管轄地域に山間部が多く、求人自体が少ない。また、自動車がないと求職活動や就労の際に不便な実情があり、自動車が使用できない被保護者への指導の際に難しさを感じることもある。
- 専門的なスキルを求めない軽作業の求人が通勤圏内に少ない
- スポットワークアプリ等に短時間の仕事が流れ、ハローワークで取り扱う短時間の仕事が少なくなってきたおり、連携した支援が難しくなっている。
- 稼働能力はあるが、活用できる場が非常に限られるケースが少なからずおり、支援の難易度が高い。支援対象者が就労先へ求める条件をどこまで認めるべきか、相手方が就労条件に一切妥協をされない場合に取れる手段が乏しいこともあり、認識の差を埋めることが難しい
- 被保護者に対する偏見があること。

（支援体制）

- 時間を要する割に結果が出にくく、数値目標としても設定しにくい点
- 被保護者に合った仕事の開拓・業務の切り出しが有効と思うが、業務として取り組めていない。

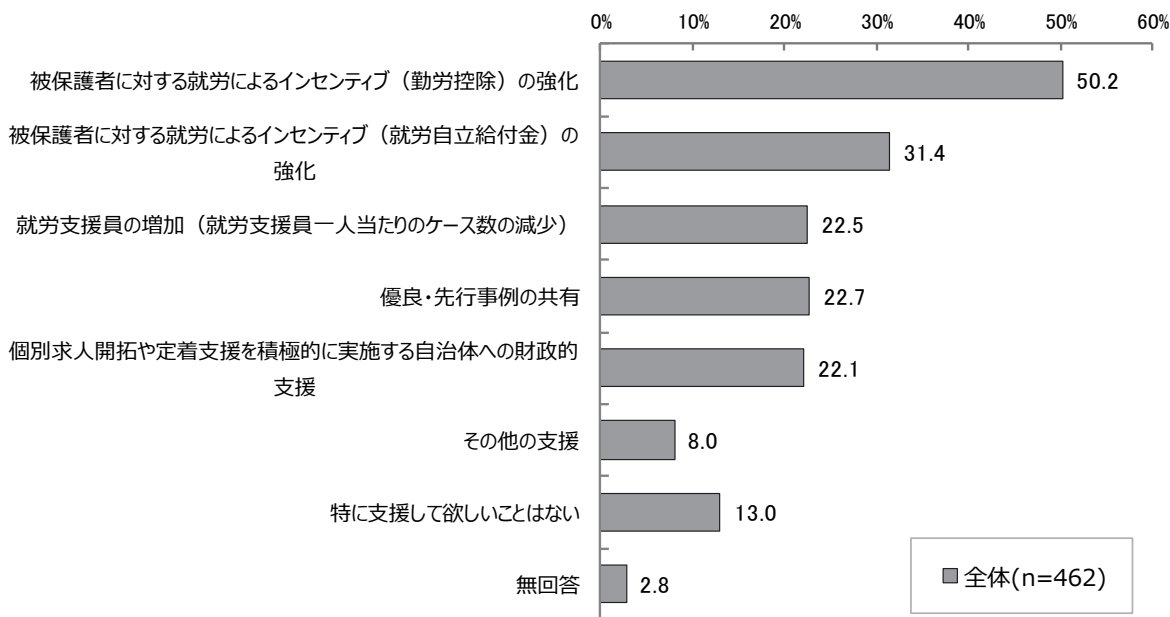
（その他）

- 最低生活費で生活しているため、求職活動に必要な費用の捻出が難しく、最低限（最低限以下）の準備で面接等に臨む場合。

オ. 就労支援において必要だと感じる国から自治体への支援

「被保護者に対する就労によるインセンティブ（勤労控除）の強化」は50.2%、「被保護者に対する就労によるインセンティブ（就労自立給付金）の強化」は31.4%、「優良・先行事例の共有」は22.7%、「就労支援員の増加（就労支援員一人当たりのケース数の減少）」は22.5%、「個別求人開拓や定着支援を積極的に実施する自治体への財政的支援」は22.1%、「特に支援して欲しいことはない」は13.0%、「その他の支援」は8.0%であった。

図表 110 就労支援において必要だと感じる支援（国から自治体への支援）（複数選択）



図表 111 就労支援において必要だと感じる支援（国から自治体への支援）

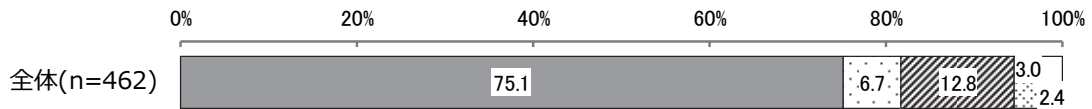
（「その他」の回答内容（抜粋））

- その他の世帯においても何かしらの精神疾患等を抱えている方が大半なため、その部分の支援や改善を要している。
- トライアル雇用・中間的就労体験の場の推進
- ハローワーク主体の事業・職業訓練
- ハローワーク等の自治体以外への支援を通じ機能強化
- 資格取得の支援制度の創設
- 受入先となる求人事業所の支援、支援団体、法人等の支援
- 就労に影響する「引きこもり」や傷病等（精神疾患、発達障害、生活習慣病等）に関する情報の提供
- 就労者の身元保証等の支援（雇用先から緊急時の連絡先や保証人を求められるも、依頼できる親族・知人がおらず雇用されない）
- 就労定着支援の強化
- 職場見学や面接の送迎等に利用できる被保護者の同乗が可能な車両の配置
- 生活保護受給者に合った段階支援をする企業へ優良企業登録や財政的支援
- 中間的就労の場や交通手段の確保（相乗りできるタクシーなど）
- 中間的就労の波及、被保護者向けの就労支援を受けることの必要性が分かるショート動画（30秒～1分程度）※書面だと読まない
- コンビニ就労体験（コンビニの求人は常に出ているが、敷居が高い。コンビニレジや業務全般を模擬体験し、欲を言えば訓練給付も出るのであれば敷居は相当下がるのではないかと）
- すぐに一般就労が厳しい被保護者の職業訓練場所がないため、増やしてほしい。
- 就職活動促進費の強化
- 生活する力が向上し安定してから、就労支援が功を奏するので、補助金の対象にそのあたりも含めるよう検討していただきたい。
- 賞与の認定に当たって特別控除の復活
- 稼働能力判定指針として数値化した基準を設け、誰もが納得しやすい判定表の様式を示してほしい。
- 就労意欲のないケースへの強制力のある支援強化。
- 文書指示違反による停止・廃止の運用について、実効力を高める法整備
- アセスメント能力の向上
- ケースワーカーの増員
- ケースワーカーの負担軽減
- 僻地だとハローワークが唯一の機関であるため、紹介状をオンライン等に出せる必要性は感じます。
- 義務教育における就労の意義の教育

カ. 就労支援に関する通知が厚生労働省から発出された場合の対応

「査察指導員・ケースワーカーともに読んでいる」が75.1%と最も高く、「査察指導員のみが読む（緊急性が高いものに関り、ケースワーカーに周知している）」が12.8%、「査察指導員のみが読む（内容にかかわらず、ケースワーカーに周知している）」が6.7%であった。

図表 112 就労支援に関する通知が厚生労働省から発出された場合の対応



- 査察指導員・ケースワーカーともに読んでいる
- 査察指導員のみが読む（内容にかかわらず、ケースワーカーに周知している）
- ▨ 査察指導員のみが読む（緊急性が高いものに関り、ケースワーカーに周知している）
- ▤ その他
- 無回答

図表 113 ケースワーカー1人あたりの担当世帯数別
就労支援に関する通知が厚生労働省から発出された場合の対応

	調査数	査察指導員・ケースワーカーともに読んでいる	査察指導員のみが読む（内容にかかわらず、ケースワーカーに周知している）	査察指導員のみが読む（緊急性が高いものに関り、ケースワーカーに周知している）	その他	無回答
全体	462	75.1	6.7	12.8	3.0	2.4
50世帯以下	82	79.3	7.3	6.1	6.1	1.2
51～65世帯	66	84.8	3.0	10.6	1.5	0.0
66～80世帯	122	73.0	8.2	14.8	0.0	4.1
81～100世帯	146	74.7	6.8	13.7	3.4	1.4
101世帯以上	37	59.5	8.1	24.3	5.4	2.7

※「全体」は担当世帯数が不明の場合も含んだ数値である。

図表 114 就労支援に関する通知が厚生労働省から発出された場合の対応
（「その他」の回答内容（抜粋））

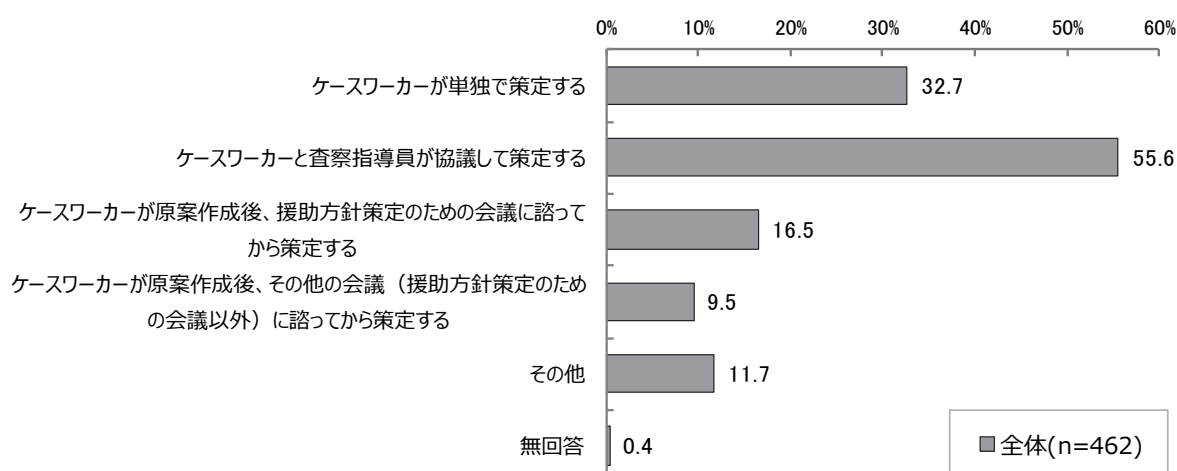
- 福祉事務所長・課長・査察指導員及びケースワーカーが読んでいます。
- 査察指導員・ケースワーカー・就労支援員のほか、職員全員に周知しています。
- 担当課長・査察指導員・ケースワーカーの複数名が読んでいます。
- 就労支援担当職員が収受し、内容に応じて査察指導員、ケースワーカーに情報提供しています。
- 就労支援担当係長と査察指導員が読む
- ケースワーカーと就労支援員が対応
- 自立支援担当係長が対応
- 係全体で読んでいます。
- 所内で回覧し、共有する。
- あまり確認ができていない

3) アセスメント、指導指示等

ア. 援助方針の策定方法

「ケースワーカーと査察指導員が協議して策定する」が55.6%と最も高く、「ケースワーカーが単独で策定する」が32.7%、「ケースワーカーが原案作成後、援助方針策定のための会議に諮ってから策定する」が16.5%、「ケースワーカーが原案作成後、その他の会議（援助方針策定のための会議以外）に諮ってから策定する」が9.5%であった。また、ケースワーカー1人あたりの担当世帯数が多いほど、「ケースワーカーが単独で策定する」の割合が高くなる傾向があった。

図表 115 援助方針の策定方法について、実際に行われているもの（複数選択）



図表 116 ケースワーカー1人あたりの担当世帯数別 援助方針の策定方法（複数選択）

	調査数	ケースワーカーが単独で策定する	ケースワーカーと査察指導員が協議して策定する	ケースワーカーが原案作成後、援助方針策定のための会議に諮ってから策定する	ケースワーカーが原案作成後、その他の会議（援助方針策定のための会議以外）に諮ってから策定する	その他	無回答
全体	462	32.7	55.6	16.5	9.5	11.7	0.4
50世帯以下	82	18.3	56.1	29.3	15.9	4.9	0.0
51～65世帯	66	27.3	48.5	24.2	12.1	13.6	0.0
66～80世帯	122	34.4	55.7	14.8	6.6	9.0	0.8
81～100世帯	146	38.4	56.8	7.5	9.6	18.5	0.0
101世帯以上	37	45.9	64.9	16.2	2.7	2.7	0.0

※「全体」は担当世帯数が不明の場合も含んだ数値である。

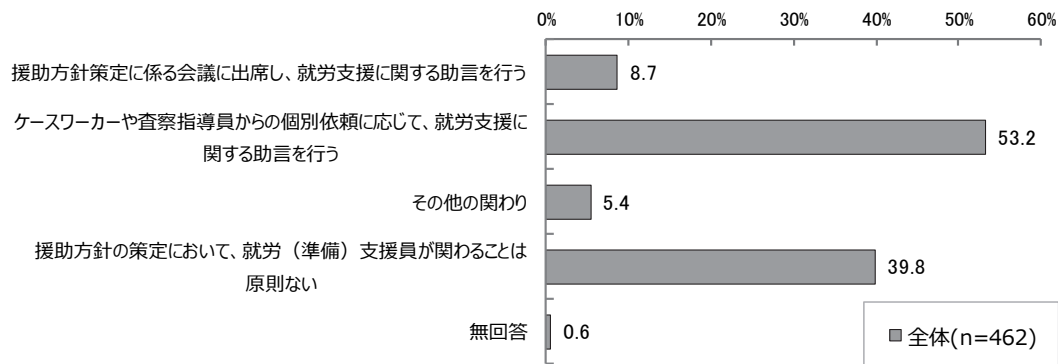
図表 117 援助方針の策定方法について、実際に行われているもの
 (「その他」の回答内容(抜粋))

- ケースワーカーと就労支援員で協議し策定する
- ケースワーカーが原案作成後、査察指導員及び課長が決裁を行なう。
- 新規ケースの場合は、ケースワーカーが原案を作成し、検討会に諮り作成する。継続ケースの場合は、ケースワーカーが原案を作成し、課内決裁を仰いで決定する。

イ. 援助方針の策定への就労(準備)支援員の関わり

援助方針策定への就労(準備)支援員の関わりについては、「ケースワーカーや査察指導員からの個別依頼に応じて、就労支援に関する助言を行う」が53.2%と最も高く、「援助方針の策定において、就労(準備)支援員が関わることは原則ない」が39.8%、「援助方針策定に係る会議に出席し、就労支援に関する助言を行う」が8.7%、「その他の関わり」が5.4%であった。

図表 118 援助方針の策定における就労(準備)支援員の関わり方について
 実際に行われているもの(複数選択)



図表 119 援助方針の策定における就労(準備)支援員の関わり方について
 実際に行われているもの
 (「その他」の回答内容(抜粋))

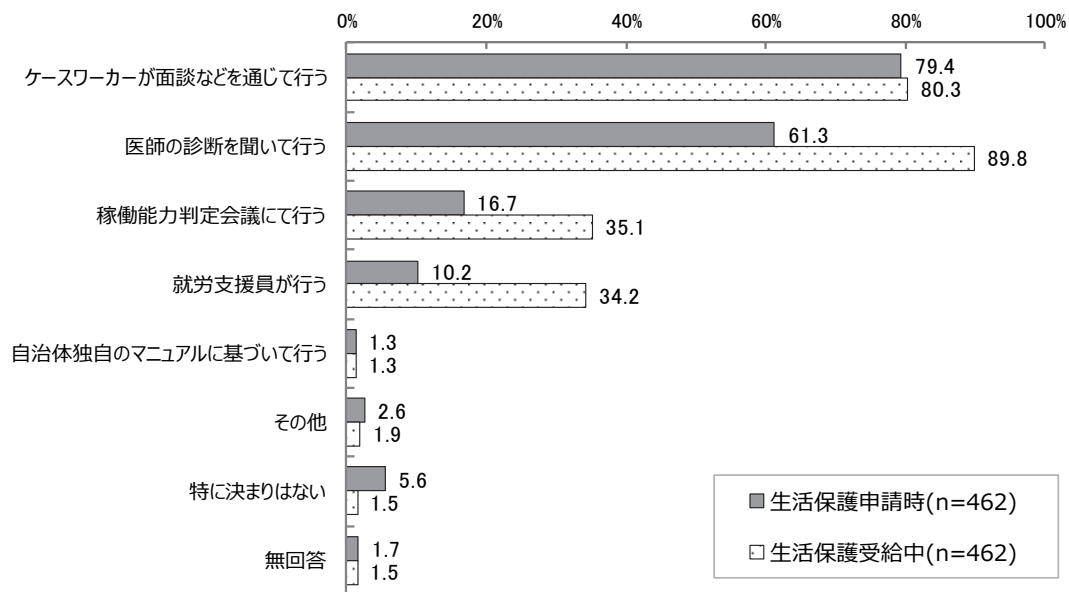
- 保護開始決定のケース診断会議において、稼働能力の可否判断や援助方針に関する助言を行う。
- 就労支援員、就労担当 SV、担当ケースワーカーで稼働年齢層被保護者に関する稼働能力判定会議を実施し、就労支援方針を決定している。
- 就労支援員が参加する就労支援に係る課内会議において決定した方針を反映させている。
- 年2回の稼働能力判定診断会議に出席し、協議した内容を援助方針に反映させている。
- ケースワーカーが就労(準備)支援員を兼務している
- 就労支援員は配置されておらず、ケースワーカーが就労支援を行っている。

ウ. 稼働能力有無の判定方法

生活保護申請時は「ケースワーカーが面談などを通じて行う」が79.4%と最も高く、「医師の診断を聞いて行う」が61.3%、「稼働能力判定会議にて行う」が16.7%、「就労支援員が行う」が10.2%、「自治体独自のマニュアルに基づいて行う」が1.3%であった。また「特に決まりはない」(5.6%)であった。

生活保護受給中は「医師の診断を聞いて行う」が89.8%と最も高く、「ケースワーカーが面談などを通じて行う」が80.3%、「稼働能力判定会議にて行う」が35.1%、「就労支援員が行う」が34.2%、「自治体独自のマニュアルに基づいて行う」が1.3%であった。また「特に決まりはない」(1.5%)であった。

図表 120 稼働能力の有無の判定方法（複数選択）



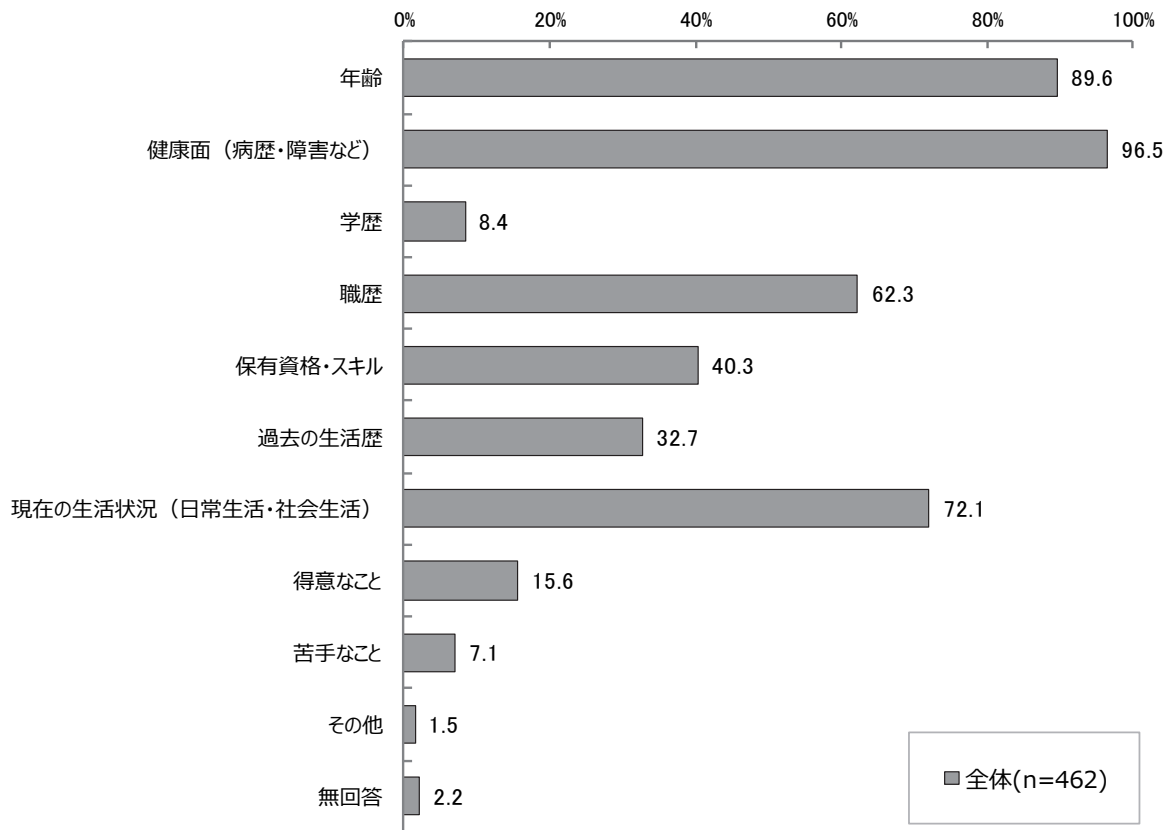
図表 121 稼働能力の有無の判定方法
 (「その他」の回答内容(抜粋))

生活保護申請時	<ul style="list-style-type: none"> ケースワーカーが調査した結果に基づき判定案を作り、査察指導員、課長、所長にて決裁を受ける。 ケース診断会議により行う 医師の診断を踏まえ、ケース診断会議にて行う 受付面接担当者が行う 面接員が面談などを通じて行う。 保護の要否判定とともに行う
生活保護受給中	<ul style="list-style-type: none"> SV 協議 ケース診断会議により行う 医師の診断を踏まえ、ケース診断会議にて行う ハローワーク等からの情報・助言 関係者の意見に基づき組織的に判断

エ. 稼働能力有無を判定する際に参考にする情報

「健康面（病歴・障害など）」が96.5%と最も高く、「年齢」が89.6%、「現在の生活状況（日常生活・社会生活）」が72.1%、「職歴」が62.3%、「保有資格・スキル」が40.3%、「過去の生活歴」が32.7%、「得意なこと」が15.6%、「学歴」が8.4%、「苦手なこと」が7.1%であった。

図表 122 稼働能力の有無を判断する際に特に参考にすることが多い情報
(最大5つまで選択)



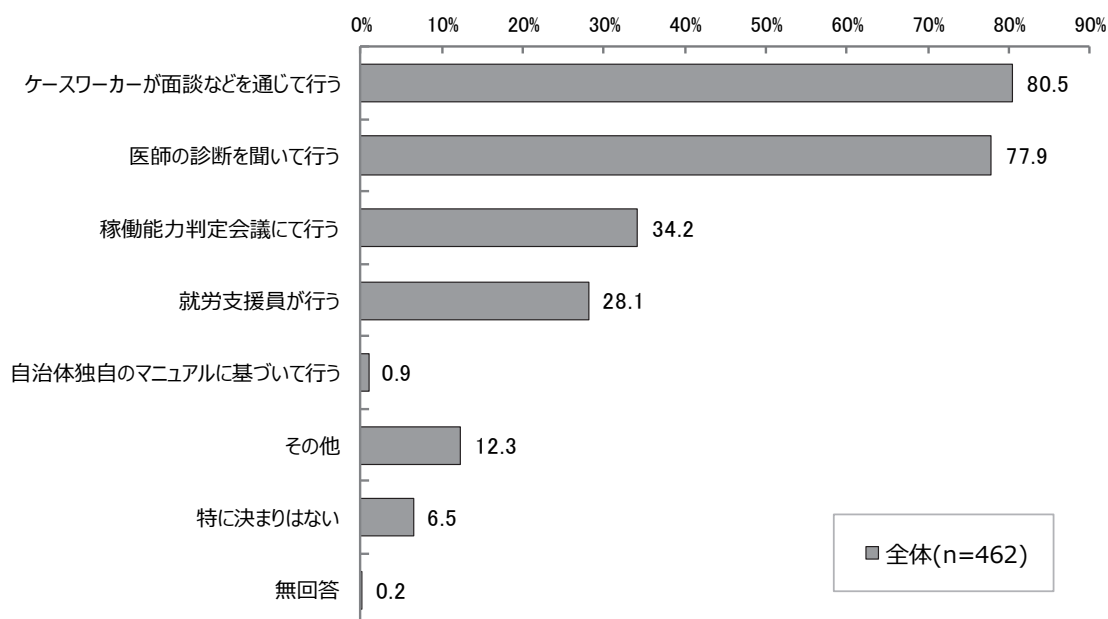
図表 123 稼働能力の有無を判断する際に特に参考にすることが多い情報
(「その他」の回答内容(抜粋))

- 医師の就労可否の意見
- 医師の診察による要否意見書等。
- 家族の育児・介護等阻害要因となり得る環境の有無
- 社交性, 自己解決力
- 就労意欲

オ. 稼働能力活用が十分であるか否かの判断方法

「ケースワーカーが面談などを通じて行う」が80.5%と最も高く、「医師の診断を聞いて行う」が77.9%、「稼働能力判定会議にて行う」が34.2%、「就労支援員が行う」が28.1%、「自治体独自のマニュアルに基づいて行う」が0.9%であった。また「特に決まりはない」は6.5%であった。

図表 124 稼働能力の活用が十分であるかどうかの判断について実際に行っているもの（複数選択）



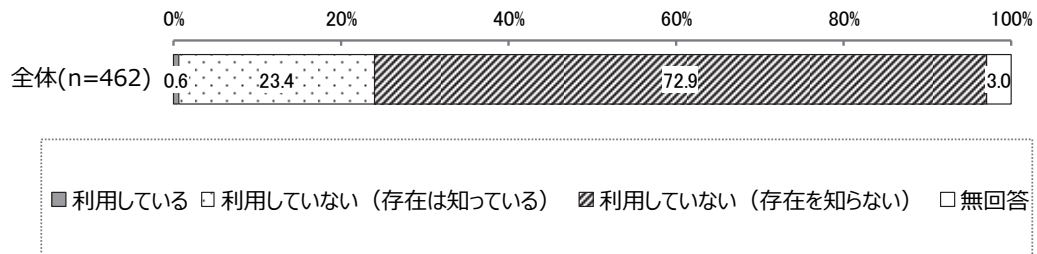
図表 125 稼働能力の活用が十分であるかどうかの判断について実際に行っているもの
（「その他」の回答内容（抜粋））

- ケースワーカーと査察指導員が協議して行う
- 必要に応じて査察指導員が面談に同席する等し、所内で協議を行う。
- ケース診断会議に諮る
- 医師の診断を踏まえ、ケース診断会議にて行う
- 就労支援検討会議にて実施。
- 関係者の意見に基づき、ケースワーカーや査察指導員、管理職により組織的に判断している
- 所属長及び担当課長が参加するケース診断会議を開催して、稼働能力の有無及び活用が充分であるかどうかを判断する。
- 障害者相談支援専門員や保健師、通所施設の担当職員等の意見を聞く場合もある
- 他の支援機関との情報共有
- ハローワークの生活保護担当相談員等からの情報、助言
- 求職活動状況表などを参考としている。

カ. 令和元年度推進事業成果物（アセスメントの標準的な様式や手引き等）の利用状況

「利用していない（存在を知らない）」が72.9%と最も高く、「利用していない（存在は知っている）」が23.4%、「利用している」が0.6%であった。

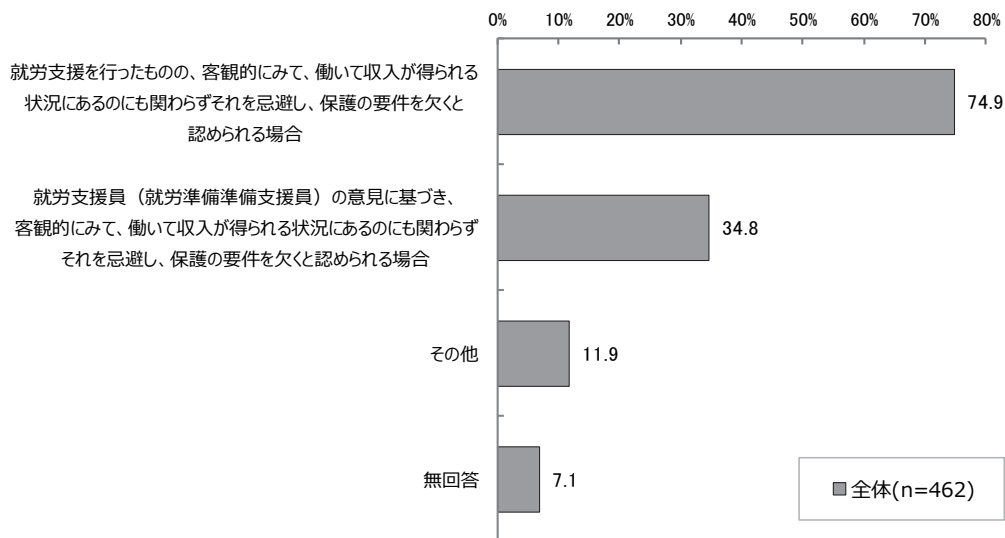
図表 126 就労支援におけるアセスメントの標準的な様式や手引き等に関する
令和元年度推進事業成果物¹の利用状況



キ. 就労支援から、法第 27 条第 1 項に基づく口頭による指導指示に移行するタイミング

「就労支援を行ったものの、客観的にみて、働いて収入が得られる状況にあるのにも関わらずそれを忌避し、保護の要件を欠くと認められる場合」が74.9%と最も高く、「就労支援員（就労準備準備支援員）の意見に基づき、客観的にみて、働いて収入が得られる状況にあるのにも関わらずそれを忌避し、保護の要件を欠くと認められる場合」が34.8%であった。

図表 127 就労支援から、法第 27 条第 1 項に基づく口頭による指導指示に移行するタイミング
(実際に指導指示に移行したことがあるもの、複数選択)



¹ 厚生労働省 令和元年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業
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（一般社団法人協同総合研究所）、令和2年3月公開
<https://jicr.roukyou.gr.jp/20200513742/>

図表 128 就労支援から、法第 27 条第 1 項に基づく口頭による指導指示に移行するタイミング
 (「その他」の回答内容(抜粋))

- 実際に法第 27 条第 1 項に基づく指導指示に移行した事例はない。
- 就労支援面談に来所せず、自主的活動も行わないなど求職活動態度に問題がある場合
- 個々の状況によるため就労支援への取り組みのほか、医師の意見等を聴取し総合的に判断している。
- 粘り強く就労支援を行っても就労活動に結びつかず、かつ治療の必要性の確認ができない場合に、検討する場合がある。
- 求職活動を行わない(拒否している)又は収入申告書・求職活動状況報告書を提出しない場合

(2-7) 集計結果 ～本調査に回答した福祉事務所の基本情報～

1) 福祉事務所の設置主体

「都道府県」が 14.5%、「市(特別区含む)」が 77.9%、「町村」が 5.4%であった。

図表 129 福祉事務所の設置主体

	調査数	都道府県	市(特別区含む)	町村	無回答
全体	462	14.5	77.9	5.4	2.2

2) 管内の被保護人員数

「1,000～3,000 人未満」が 18.8%で最も高く、次いで「100～300 人未満」が 17.1%であった。また、平均値は 1,989 人、中央値は 641 人であった。

図表 130 管内の被保護人員数(令和 7 年 4 月 1 日時点)

	調査数	100 人未満	100～300 人未満	300～500 人未満	500～1,000 人未満	1,000～3,000 人未満	3,000～5,000 人未満	5,000 人以上	無回答
全体	462	9.5	17.1	14.5	13.9	18.8	7.1	11.5	7.6

3) 管内の被保護世帯数

「100～300 世帯未満」が 21.0%で最も高く、次いで「1,000～3,000 世帯未満」が 19.7%であった。また、平均値は 2,482 世帯、中央値は 592 世帯であった。

図表 131 管内の被保護世帯数(令和 7 年 4 月 1 日時点)

	調査数	100 世帯未満	100～300 世帯未満	300～500 世帯未満	500～1,000 世帯未満	1,000～3,000 世帯未満	3,000～5,000 世帯未満	5,000 世帯以上	無回答
全体	462	8.0	21.0	10.6	14.1	19.7	6.1	8.2	12.3

4) ケースワーカー 1人あたりの担当世帯数

「81～100 世帯」が 31.6%で最も高く、次いで「66～80 世帯」が 26.4%であった。また、平均値は 73.9 世帯、中央値は 77 世帯であった。

図表 132 ケースワーカー 1人あたりの担当世帯数

	調査数	50世帯以下	51～65世帯	66～80世帯	81～100世帯	101世帯以上	無回答
全体	462	17.7	14.3	26.4	31.6	8.0	1.9
都道府県	67	32.8	35.8	19.4	6.0	3.0	3.0
市 (特別区含む)	360	10.8	10.8	28.6	38.9	9.4	1.4
町村	25	84.0	8.0	4.0	0.0	4.0	0.0

5) 就労支援員 1人あたりの担当世帯数

「31 世帯以上」が 30.3%で最も高く、次いで「11～20 世帯」が 20.1%であった。また、平均値は 81 世帯、中央値は 20 世帯であった。

図表 133 就労支援員 1人あたりの担当世帯数

	調査数	5世帯以下	6～10世帯	11～20世帯	21～30世帯	31世帯以上	無回答
全体	462	15.4	11.0	20.1	14.9	30.3	8.2
都道府県	67	17.9	17.9	25.4	4.5	20.9	13.4
市 (特別区含む)	360	11.4	10.0	20.0	17.8	33.9	6.9
町村	25	64.0	8.0	8.0	4.0	8.0	8.0

第3章 ヒアリング調査

本章では、ヒアリング調査の内容とその結果について詳細を記載する。

なお、ヒアリングは、アンケート調査の深掘りや定性的な情報の把握を目的として実施した自治体（被保護者就労（準備）支援事業の委託先事業者を含む）、企業・団体等を対象とした調査の他、本調査研究の委員を対象として、就労支援の取組内容（就労支援を実施する法人ご所属の委員を対象に2か所）や、自治体における「指導・指示」の実施状況（自治体ご所属の委員を対象に4か所）に関するヒアリングもあわせて実施しており、それぞれの結果について、以下の構成に基づき記載する。

- (1) 自治体（被保護者就労（準備）支援事業の委託先事業者を含む）、企業・団体等を対象としたヒアリング調査
- (2) 本調査研究の委員（就労支援を実施する法人ご所属）を対象としたヒアリング調査
- (3) 本調査研究の委員（自治体ご所属）を対象としたヒアリング調査

(1) 自治体、就労を受け入れている企業・団体等

1) 調査概要

アンケート調査の深掘りや定性的な情報の把握を目的として実施した、就労支援を行う側である自治体（被保護者就労（準備）支援事業の委託先事業者を含む）や、就労の受け入れ側である企業・団体等を対象としたヒアリングの調査概要は次のとおりである。

ア. 調査対象

アンケート調査の結果や委員の推薦等により、①短期的に就労するのが困難な稼働年齢層向けの中長期的な就労支援や高齢者向けの就労支援について、積極的に取り組んでいるまたは具体的な課題認識を有する自治体（被保護者就労（準備）支援事業の委託先事業者を含む）（4か所）、②就労に難しさがある方を対象とした短時間就労等の受け入れ実績がある企業・団体等（2か所）をそれぞれ選定のうえ、ヒアリングを実施した。

なお、ヒアリング調査対象は個人（被保護者）の特定を避ける等の理由により、公表しない。

図表 134 ヒアリング調査対象「①自治体（被保護者就労（準備）支援事業の委託先事業者を含む）」

事例 No.	地方区分 (ブロック)	取組概要
1	北海道	<ul style="list-style-type: none">・ 就労後のフォローなど、定着に向けた取組を実施。・ 求人と求職のミスマッチに係る課題感を有する。
2	東北	<ul style="list-style-type: none">・ 企業等に対する業務の切り出し調整等の取組を実施。・ 稼働能力活用の判断に係る課題感を有する。
3	中部	<ul style="list-style-type: none">・ 企業等に対する業務の切り出し調整等の取組を実施。・ 就労意欲喚起・モチベーション維持に係る課題感を有する。
4	四国	<ul style="list-style-type: none">・ ケースワーカー1人あたりの担当世帯数が80世帯と多いにも関わらず、本人の特性に合わせ、就労定着を目指した就労先の検討に係る取組を実施。・ 本人能力・主治医所見と本人意向のミスマッチ等に係る課題感を有する。

図表 135 ヒアリング調査対象「②企業・団体等」

事例 No.	地方区分 (ブロック)	取組概要
1	関東	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害や病気の有無に関わらず、働きたいのに働きにくいすべての人を対象とし、法人としてユニバーサル就労（中間的就労）の取組を実施しており、法人内の介護事業所等での受け入れを行っている。※ヒアリング調査時点で75名弱程度。 ・ 4つの働き方として、非雇用型の①無償コミューター、②有償コミューター、雇用型の③ユニバーサル雇用Ⅱ、④ユニバーサル雇用Ⅰを設けており、個人の体調に応じて4つの就労ステージを行ったり来たりできるようにしている。 ・ 法人の相談員が面談したうえで、受け入れ先となる事業所の職場見学や事業所長との面談、職場実習を実施し、本人と事業所のマッチングを行っている。
2	中国	<ul style="list-style-type: none"> ・ 商品の値札貼りや袋詰めなどの業務を、障害のある方が担っている。 ・ 地域内で繋がりがあった学校や NPO 法人からの打診を受けて精神障害がある方をアルバイトとして受け入れたことがきっかけで、現在は精神障害がある方を3名雇用しているほか、年末やお盆、GW には連携している NPO 法人から5～6名を受け入れている。 ・ また、市社会福祉協議会を通じて、3～4年前からひきこもりの方への作業依頼も実施している。

イ. 調査方法等

ヒアリングの調査期間や調査方法、主な調査項目は次のとおりである。

図表 136 ヒアリング調査期間等

調査期間	令和7年12月～令和8年1月
調査方法	オンライン
主な調査項目	<p>1. 自治体（被保護者就労（準備）支援事業の委託先事業者を含む）</p> <p>① アセスメントの実施状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 援助方針の策定方法、援助方針の策定における就労（準備）支援員の関わり方 ・ 使用するツールや把握する主な内容 <p>② 支援の対象者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 稼働能力の判定方法 ・ 高齢者に対する就労支援の方針や課題 <p>③ 就労に向けた支援内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労意欲が低い方への就労意欲の喚起における工夫（効果があった手法） ・ 長期的な就労支援が必要な方／短期的な就労支援で終える方の特徴 ・ 就労支援における連携先（委託事業者やその他関係機関） ・ 上記連携先との具体的な連携の内容・方法 <p>④ 就労先とのマッチング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 求人情報の開拓・収集方法 ・ 就労先へのアプローチ方法 <p>⑤ 就労中のフォロー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 本人／企業とのコミュニケーション <p>⑥ その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労支援における難しさ、困りごと、国から自治体に支援して欲しいこと ・ 自立支援プログラムにおける独自事業の実施状況と具体的な内容 ・ 就労支援の評価方法・評価指標 <p>2. 企業・団体等</p> <p>就労に難しさがある方を対象とした</p> <p>① 短時間就労等の受け入れを開始した背景・理由</p> <p>② 短時間就労等の受け入れに関する仕組み・制度内容</p> <p>③ 短時間就労等の受け入れに関する実績（受け入れ件数、業務内容等）</p> <p>④ 短時間就労等に適している人/適していない人の特徴</p> <p>⑤ 短時間就労等の受け入れについて上手くいった事例／上手くいかなかった事例</p> <p>⑥ 短時間就労等の受け入れにおける連携先（公的機関、民間の団体・企業）</p> <p>⑦ 短時間就労等の受け入れによる企業・団体内／外への効果</p> <p>⑧ 短時間就労等の受け入れにおける課題</p> <p>⑨ 短時間就労等の受け入れにあたり、地方自治体（福祉事務所）等に期待する事項</p>

2) 調査結果

自治体（被保護者就労（準備）支援事業の委託先事業者を含む）を対象としたヒアリング調査の結果は次のとおりである。

ア. 自治体①

基本情報

地方区分	北海道
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労後のフォローなど、定着に向けた取組を実施。 ● 求人と求職のミスマッチに係る課題感を有する。

アセスメントの実施状況

援助方針の策定方法／使用するツールや把握する主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 援助方針について、基本的にはケースワーカーが、被保護者の家庭訪問時や来庁時に世帯状況をアセスメントした上で策定している。査察指導員と課長決裁を受けて、援助方針ができあがるような流れになっている。この流れの中では、特に就労（準備）支援員が入ることはない。就労（準備）支援員に援助方針をそのまま伝えることはあまりないが、稼働能力判定会議の中で示すことや、定期的に就労準備支援事業の評価面談を行っており、その中で情報共有することがある。 ● アセスメントツールについて、就労支援事業では、就労面談を行った際の就労支援の状況票を作成しており、実際に聞き取った内容や課題について書き取り、決裁した上でケースワーカーにも共有している。就労準備支援事業も、半年に一回ぐらいのペースで支援の状況を評価する様式があり、それを用いて把握している。 ● 稼働能力判定会議は、令和6年度から設置した。対象者の阻害要因を確認しながら、その支援方法について組織的に審議・決定する位置づけである。令和7年度（ヒアリング調査時点）は約350件会議を行っており、うち対面会議が約70件、書面会議が約280件となっている。ケースワーカーが一人で抱えるのではなく、組織で解決することを目指しており、ケースワーカーが「この人の支援どうしたらいいんだろうか」と悩むようなケースが、対面会議にかけられることが多い。 ● 就労支援員の発言場面としては、実際に就労支援員に繋がっているケースについて、これまでの支援内容を踏まえた今後の支援内容（就労支援を続ける必要があるのか、別の支援方法はないのか等）について、意見をもらうことが多い。
----------------------------	---

支援の対象者

稼働能力の判定方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 稼働能力の活用状況の判断について、就労支援プログラムに繋がっていない方であれば、求職活動状況の届出を毎月もらう必要があり、その内容を見て、全く記載が無い方は活動していないと判断することや、記載はあるものの求人票を見ただけのようなものについても、活動していると言えないと判断をすることがある。他には、遠方の求人ばかり書いてくることや、複数月にわたって届出内容が同じことなどがある。 ● 法27条の文書指示は多くなく、令和7年度（ヒアリング調査時点）もまだ1件もない。昨年度1件あったかどうか。就労に向かうための阻害要因が様々該当するような方が多く、日常的な自立や社会的な自立（社会性）に困難があることが多い。指導して解決するのかという部分もあり、すぐに文書指示には至らない。
高齢者（65歳以上）に対する	<ul style="list-style-type: none"> ● 高齢者の方の就労支援について、稼働年齢層ではないため、基本的には就労の指導などは行っていない。ただし、社会的な繋がりが必要とのことで、就労準備支援事

<p>る就労支援の方針や課題</p>	<p>業に繋がっている方が数名いるのが現状である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 年齢面でなかなか求人が見つからないということは課題として挙げられる。 ● 仮に、高齢者も就労支援の対象と位置付けられた場合について、稼働年齢層に対する就労支援だけでも手一杯な状況であり、高齢者まで対象とすることは支援者側としては厳しい感覚を抱く。これまでも数名、ケースワーカーからの繋ぎにより高齢者への支援を行ったことはあるが、生活保護を受けられるにはそれなりの理由があり、元気で何かしら社会と繋がってほしいという方は割的には少ないのではないかと印象を持っている。
--------------------	---

就労に向けた支援内容等

<p>長期的な就労支援が必要な方／短期的な就労支援で終える方の特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労だけではなく、生活に様々な課題を有する方が多く、1年を超えて、2年、3年と長く就労支援、就労準備支援に関わっている方が多い状況。 ● 短期間で支援を終える方については、自身で積極的に仕事探しを行う方。また、例えば調理師などの資格がある方であれば、それを活かした仕事もかなり豊富である。その他、体調面でそれほど心配がないことや、今までの就労経験の中で長く勤められたような経験がある方、自身の現在の状況と近いところで目標を持てる方の場合は、短期のうちに就労に結びつくことができる傾向がある。
<p>求人情報の開拓・収集方法</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 基本的にはハローワークの求人などをもとにマッチングをしていく支援であり、なかなか企業開拓までは行えていないものの、特定の被保護者の受け入れ先企業を開拓しようとなった際に一番力説しているのは、「自治体が取り組む福祉の事業に協力いただけないか相談に来た」ということ。企業にとって弱い部分であり、話だけでも聞くという雰囲気になる。 ● 実際に就労できるかどうかは、切り出し業務がどのような内容かで決まる。 ● 対象者が不在のまま事前にアプローチしてしまうと、いつその事が実現するのか企業側を待たせてしまう。実際に対象者を見て、対象者の特性・特徴を踏まえた上で企業開拓することがポイントとなる。 ● できればレディメイドではなく、オーダーメイドの求人開拓ができれば良いと思うが、就労支援員のマンパワー的に難しい面もある。
<p>就労中の本人／企業とのコミュニケーション</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 定着支援として、何か困ったことがあれば連絡をもらってお話を聞く、困っていることを整理するようなことを実施している。また、就労体験から受け入れに繋がった企業があり、都度、本人と企業と就労支援員の三者で様子を確認するとともに、今後の進め方を相談した事例があった。 ● 企業については、困ったことがあればすぐに相談してもらえるが、一番大切なのは本人である。就労が安定したら終結になってしまうが、本人が孤独にならないか心配している。支援終結時には、困った時はいつでも連絡してほしいと口ずっぱく本人に伝えている。

その他

<p>就労支援における難しさ、困りごと、国から自治体に支援して欲しいこと</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 国の責任ではないが、年々事業費が減っていく。 ● 若年層への支援が難しい。いじめや虐待等の経験がある方は、身体・体調面には問題はなくても、人間関係や精神面（自分のコントロール）が難しいところもある。そもそも人が怖かったり、社会が怖かったりするため、一步を踏み出せない。就労により全てが解決するわけではなく、育て直しのようなところから支援していく必要がある。育て直しに資するプログラムがなかなか無く、非常に難しさを感じている。
<p>就労支援の評価方法・評価指標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 常日頃、成果物や効果の評価がすごく難しいと感じている。就労準備支援事業は稼働開始だけを目的にしている事業ではなく、参加者それぞれに日常生活や社会生活の自立を目指しており、そのような参加者に対する評価はすごく難しい。 ● 質的な指標を求めたいということはずっと前から言われているが、なかなかそれができていない。マイナスにはなっていない、何とか現状を維持できている状態についても、評価してもらいたい。また、様々な人の手を渡し、支援が重なってようやく動き出せることもあり、過程の部分を評価してもらいたい。 ● 評価の方法について、集計が煩雑にならないような指標であると望ましい。
<p>ケースワーカーと就労支援員での稼働能力等の見立てにおけるギャップの有無</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ケースワーカーと就労支援員での稼働能力等の見立てにおけるギャップはよくあること。実際に就労支援を実施している側の聞き取りと、（支援ではなく）指導しなければならないという感覚を持つケースワーカーとの違いであると受け止めている。また、就労支援プログラムに繋がっているかどうかで届出の省略可否も異なるため、事務的な面もあるかもしれない。それらのギャップを埋めるために、対面で会議を開き、皆で意見を出しながら組織として方向性を決めている状況。 ● 就労支援員として、ギャップについてもどかしさを感じることはある。根拠のある、きちんとした見立てを積み上げていくことを意識している。ケースワーカーに対しては、対面で意見交換しあって方針を決めることをお願いすることもある。
<p>就労（準備）支援員向けの研修の実施状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 都道府県や市区町村において、就労（準備）支援員向けの研修は実施していない。 ● 就労支援員として、例えば障害分野において、自立支援協議会が実施している研修や、高次脳機能障害の関係団体が実施している研修会、依存症の研修会など他で実施している研修には業務として出席している。 ● 就労準備支援事業を受託するにあたり、中間的就労に力を入れて取り組んでいる自治体と繋がりを持ち、2～3年ごとに独自の研修を実施している。

イ. 自治体②

基本情報

地方区分	東北
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業等に対する業務の切り出し調整等の取組を実施。 ● 稼働能力活用の判断に係る課題感を有する。

被保護者就労支援事業、就労準備支援事業の実施状況

事業実施手法や就労支援の対象者数等	<ul style="list-style-type: none"> ● 被保護者就労支援事業、就労準備支援事業ともに市から市ユニバーサル就労支援センターに委託している。被保護者に対する就労相談は各ケースワーカーで担っている。ケースワーカーは2名おり、50世帯ずつ担当している。1人あたり60数名。 ● ケースワーカーから市ユニバーサル就労支援センターへの就労支援の依頼は19名ほど。就労支援員2名で担当している。そのうち高齢者は5名ほどである。
-------------------	---

アセスメントの実施状況

援助方針の策定方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 援助方針により中間的就労を勧めることとした被保護者の訪問をした際に被保護者へ中間的就労を提案し、意欲を見せた際に、市ユニバーサル就労支援センターに相談する。その後、本人とケースワーカー、市ユニバーサル就労支援センターの三者で面談をして対応方針を決める。ハローワークに通った方が良いか、中間的就労が良いか、障害があれば就労継続支援B型等の方が良いかなどを相談して決める。基本的にはハローワークに通うことに加えて、生活保護受給者等就労自立促進事業を活用し、ハローワークの担当者がついて対応してもらっている。
-----------	---

支援の対象者

稼働能力の判定方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 稼働能力の有無について、基本的には主治医の判断に沿う形にしている。または、ケースワーカーが訪問を重ねながら、本人と相談をして、「ここが難しいのではないかな」や「中間的就労の方が良いのかではないかな」、「まずは病気を治した方が良いのではないかな」といった判断になることもある。 ● 稼働能力の有無は、申請時にはケースワーカーと査察指導員で協議して決める。また、稼働能力の有無・活用状況の判定会議が1年に1回あるため、そのタイミングで保護受給者全員について再度協議する。 ● 稼働能力の活用状況について、日々状況は変わるので、査察指導員と相談したり、ケースワーカー同士で相談したりして、判定会議を待たずに援助方針を変更することもある。
高齢者（65歳以上）に対する就労支援の方針や課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 高齢者の就労支援については、ご本人の意向に沿う求人情報はなかなかない。シルバー人材センター経由で就労している方もいるが、なかなか見つからないのが実情。 ● 高齢者の方でも、「ガンガン仕事することはできないが、手持ち無沙汰もあるので軽い仕事からやってみたい」という場合がある。市ユニバーサル就労支援センターに相談して軽めの仕事を紹介いただき、仕事をされていることもある。

就労に向けた支援内容等

就労意欲が低い方への就労意欲の喚起に	<ul style="list-style-type: none"> ● 交通手段が少ない地域のため、ご本人の意向（体調、健康面）も聞きながらではあるが、自宅のできる作業がメインとなっている。中には、自宅ではなく市ユニバーサル就労支援センターの建物に来て、他の方々とのコミュニケーションを取った
--------------------	--

<p>おける工夫 (効果があった手法)</p>	<p>り、作業したりする方もいる(集まるのは5名程度)。交通手段が少ないので市ユニバーサル就労支援センターが送迎することもある。そのようななかで就労意欲が出た方については、職場見学や、ボランティア活動などをとることもある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 就労意欲を少なからずお持ちの方が市ユニバーサル就労支援センターに繋がる。まずはやってみようというところではあるが、続かない方もいらっしゃるの事実。続かない方に関しては、就労機会として提供できるものが少ないので、作業とは別に外に出てきて皆さんと接する機会を持てるように取り組んでいる。 ● 就労意欲はあっても、外で働くところまで気持ちが至らない方もいる。お仕事に行くのに交通手段がネックになっている。また、体調が思わしくない方もいる。気持的に前向きになれないという方も多い。すぐお仕事に就けるという状態の方は多くないので、一般就労に繋がる方は少ない。働きたいが体力面に不安がある方には運動の機会を提供しており、身体づくりから始めて気持ちを整えてもらうことを目指している。 ● 何度も顔を合わせているうちにあまりお話をしていなかった方がお話をするようになる。来て楽しい、収入になる、ということで効果が出ている。我々が介入しなくても自分たちで作業を進めたり、楽しく会話したりしている。市ユニバーサル就労支援センターの建物に来ている方は定着率も高い。 ● 市の花でもある椿の葉からお茶を製造している会社がある。葉の汚れや異物除去は、手作業でないとできない。年齢にかかわらず、また、場所を問わず、市ユニバーサル就労支援センターの建物でも自宅でもできる作業である。最初に取り組みやすいのが椿の葉を拭く作業。品質面に留意が必要な作業は、各個人の作業の状況を見て「この人であればこれが任せられそう」ということを市ユニバーサル就労支援センターの職員側で判断して内職をすすめている。商品の袋にラベルを貼る作業などもある。 ● 集まって作業することの効果としては、市ユニバーサル就労支援センターの職員が意欲喚起をするというよりも、色々な人が頑張っている姿を目にして本人の内側からの変化を期待できる。
<p>就労支援における連携先</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 連携先企業としては、内職での就労機会を作ることが多いため、そういった作業を依頼してくれる企業が何社かある。継続的ではなく、単発であったり、季節によるものであったりするが、組み合わせながら行っている。 ● 実際の作業数に応じて、作業をした方に対して報酬を支払っている。 ● 支援機関でいうと、障害者就業・生活支援センターとは定期的に企業開拓の情報等を共有している。お互いの利用者が一緒にグループワークをすることもある。 ● 社会参加機会の創出という意味では、花火大会の実行委員と連携して、本番数か月前からの事前準備作業をみんなで集まって手伝っている。金銭報酬はないが、本来であれば有料チケットが必要な席に無料招待していただいた。居場所づくりに役立っていた。運営側の事情で今年から花火大会がなくなってしまったため、最近ではマラソン大会の運営者などと連携している。様々な連携先を模索している。 ● 偶然の出会いがきっかけになることが多い。1社つながった後に経営者同士の口コミで広がっていく場合もある。自身が中小企業家同友会に会員として所属しており、そこのなかで開拓できないかということも取り組んでいる。最初から内職狙いというわけでもなく、就労体験の受け入れや短期雇用の受け入れをしていただいた会社から「こんなことも手伝ってもらえないか」という声が雑談で聞こえた時に「内職でやってみようか」と提案することもある。日常的に顔を合わせているなかでの信頼関係はあるかと思う。

就労先とのマッチング	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業側からのニーズに基づいて人を紹介し、そこから雇用に繋がるケースもある。支援者は担当制ではなく、どのケースについても内部で相談しながら進めている。 ● 被保護者の方で一般就労までいける方はそこまでいない。年に1人もいない。現在支援している方で一般就労を目指している方が2名くらい。そのほかは、内職をしたり辞めたりを繰り返している方が多い。 ● 企業側から勤務条件の柔軟な変更などをしてもらえるかどうかはケースバイケースである。企業によっては理解があり、色々な配慮をしていただきながらステップアップする環境を整えてくださる。一方で特別な配慮はできないという企業もある。
就労中の本人／企業とのコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業に勤めている方に関しては定期的な個人面談、企業を含めた三者面談という形で無理なくステップアップできるようにしている。何かあれば三者で解決できるようにしている。まずは週2日の午前中だけということから始めたが、本人希望で1日増やして、さらに1日増やして、という形で進めている方はいる。就労のブランクがあり、ご本人も最初は不安だったようだが上手く進んでいる。 ● ご本人が最終的に目指す形が達成できるまでは支援を終えることはない。それまでは市ユニバーサル就労支援センターでサポートしている。

その他

就労支援における難しさ、困りごと、国から自治体に支援して欲しいこと	<ul style="list-style-type: none"> ● 通勤手段の無さと、就労先の少なさが難しさである。企業が少なく、受け入れてくれるところがなかなかない。徒歩圏内に企業がないことが多い。車を持っていない方もいる。公共交通機関も多くない。そこに合わせて仕事に行くことが難しい。市ユニバーサル就労支援センターの建物に集まって作業いただくにあたって、できる限り送迎するようにしているが難しさがあると感じる。 ● 生活保護費で生活できてしまっており、就労意欲や増収意欲の喚起が難しいと感じている。生活できているという現状のなかで、面談等を通じて何とか意欲喚起をするというところに難しさもある。「働いた分が全額減るわけではない」という説明はしている。
-----------------------------------	--

ウ. 自治体③

基本情報

地方区分	中部
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業等に対する業務の切り出し調整等の取組を実施。 ● 就労意欲喚起・モチベーション維持に係る課題感を有する。

アセスメントの実施状況

援助方針の策定方法／使用するツールや把握する主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 援助方針については、基本的にはケースワーカーが査察指導員と相談しながら策定し、課長決裁を受けて、援助方針ができていくような流れになっている。 ● 対象者に課題（疾病や引きこもり等）が多くない場合は、援助方針の策定段階において就労支援員に関わりを求めることはないが、課題を有する場合は就労支援員に個別に依頼を行い、助言内容を踏まえて援助方針を策定する。 ● アセスメントツールについて、就労支援事業では定まった様式は用いておらず、面談において、実際に聞き取った生活状況の内容や対象者の課題等について書きとっている。生活状況については、起床・就寝時間や食事の状況、喫煙有無等を含め細かく把握している。また、趣味等についても聞き取りを行っている。
----------------------------	--

支援の対象者

稼働能力の判定方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 稼働能力の有無や活用状況の判定においては、稼働能力判定会議を開催することは基本的にはなく、医師の診断やケースワーカーの面談などを通じて判断する。 ● 稼働能力の有無の判定について、疾病や障害の有無等を基に判断している。18歳～64歳の方を対象に医師の診断を確認することとしており、その中で、軽度～中度～重度のいずれの就労が可能かどうかの判定がされる。 ● 主に軽度就労の評価の場合においては就労支援員が関わり、必要に応じて就労継続支援 A/B 型も視野に入れながら支援を行っていく。 ● 稼働能力の活用が十分であるかどうかの判断については、1回／月の頻度で求職活動の状況を報告してもらうこととなっており、その内容に応じて判断している。例えば、求人票を数件見ただけのような場合は、稼働能力を十分に活用していないという判断になる。 ● 全く求職活動を行わない方については、法第 27 条第 1 項に基づく口頭・文書指示の実施をケース診断会議等で検討することになる。文書を出すことにより、危機感をもって活動を始める方も多くいる。
高齢者（65歳以上）に対する就労支援の方針や課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 高齢者（65歳以上）の方で就労支援について、対象者からの希望があれば支援の対象としている。高齢者になっても収入を得たいという方は少数ではあるがおり、ハローワークへ同行して求人票を確認するなどの支援を行っている。高齢者の割合としては、就労支援員が受け持つ全体件数の 1 割未満程度。 ● 高齢者への就労支援については、年齢面でなかなか求人がないということは課題として挙げられる。高齢者の就労先として代表的なところでは清掃業務。 ● 65歳を過ぎても働ける場所があったら働きたいと思っている方がいる一方で、やる気のない方もいる。65歳になった途端に電話も面談もしなくなる方もいる。その意味で、高齢者でも可能な方は就労することを推奨するような投げかけは有効かと思う。 ● 物価高が言われている中で、生活保護費だけで生活が厳しいという方もいる。高齢者の場合、年金という基礎的な収入があるが、それにプラスして軽就労があれば、

	<p>控除などにより自分の手元に残るという話をしながら、高齢者でも可能な方は就労することを推奨するのはすごく良い話である。ただ、やる気の問題があり、ここに繋げていく部分が一番難しい。強制ではなく、選択肢の1つとしては良い話。</p>
--	--

就労に向けた支援内容等

<p>就労意欲が低い方への就労意欲の喚起における工夫（効果があった手法）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 初回面談において、本人の生活状況や趣味等を丁寧に聞き取ることに加え、ハローワークを活用した一般就労や、市ユニバーサル就労支援センターを活用した就労、就労準備支援事業の内容等について一通り説明を行い、本人の就労に向けた意向や状態に応じて、今後の支援について検討している。 ● すぐに就労したい意向がある方には、市ユニバーサル就労支援センターを紹介する。ハローワークを活用した一般就労では、書類として履歴書等をきちんと整える必要があるが、対象者の中には就労準備支援事業などを活用して履歴書の作成支援が必要な方も多い。その点、一般就労は難しい方でも、市ユニバーサル就労支援センターであれば、短時間の軽作業等で就労体験を進めることができる。 ● 初回面談におけるコミュニケーションはとても重要であると感じている。生活状況に加え趣味なども聞くことで信頼関係の構築に繋げている。もともと行政職員に対して不信感を抱いている対象者も多くおり、そのような方々について、時間をかけながらも粘り強くコミュニケーションを図りながら、就労意欲の喚起に繋げている。面談は2週間に1回程度の頻度で実施している。
<p>長期的な就労支援が必要な方</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 長期的な就労支援を要する方の特徴について、就労準備支援事業等を活用して基本的な生活習慣の改善から進める必要がある方他、人に対する不信感を抱いている方、精神疾患を有する方などが挙げられる。当初診断がついていない方について、面談等を通じて本人と上手くコミュニケーションを図りながら、受診（うつ症状の診断）に繋げた例もある。
<p>就労支援における連携先（委託事業者やその他関係機関）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労支援事業は直営、就労準備支援事業は市ユニバーサル就労支援センターへの委託にて実施している。 ● 就労支援における連携先について、ハローワークや障害分野の就労支援機関に加え、若者相談窓口と必要に応じて連携している。ひきこもりの方への就労支援について、相談しながら進めることがある。
<p>就労先とのマッチング</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 市ユニバーサル就労支援センターについては、生活保護ではなく生活困窮部門が担当。その意味で、詳細は把握しきれていない面もあるが、市ユニバーサル就労支援センターにおいて求人開拓員を設置し、新規開拓を進めている。 ● 企業向け説明会を開催することで、市ユニバーサル就労支援センターの取組、協力企業に関心を持ってもらえることがある。 ● 一方で、協力企業として位置付けられている企業であっても、被保護者の受け入れについて相談しても断られるケースもあり、全ての協力企業において前向きに捉えているわけではない。 ● 生活保護受給者で、市ユニバーサル就労支援センターでの就労体験等に繋がった方は年間で10名程度。その後、実際の就労に繋がるのは2～3名程度／年とそれほど多くはないのが現状。中には、市ユニバーサル就労支援センターで就労体験を行った後、ハローワーク等を活用した就職に結びつく方もいる。

就労中の本人 ／企業とのコ ミュニケーシ ョン	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労に繋がってもすぐに保護廃止はせず、その後も本人との面談等を行いながら定着に向けて様子を見ていく。場合によっては、収入増に向けたダブルワークや転職に向けた支援を継続することもある。
----------------------------------	---

その他

就労支援にお ける難しさ、 困りごと、国 から自治体に 支援して欲し いこと	<ul style="list-style-type: none"> ● 生活保護受給者に対して理解がある職業訓練所のような住み込みも含んだ施設があればありがたい。住むところがなくなってしまったり、しばらく就労しておらず困っているような相談がかなり多く、そういった場合に、住み込み的な就労場所があればいいなと感じている。
就労（準備）支 援員向けの研 修の実施状況	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労（準備）支援員向けの研修は実施していないが、国が実施する「就労支援員・就労準備支援事業支援員初任者研修」を受講することで、知識や能力の向上に努めている。

エ. 自治体④

基本情報

地方区分	四国
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> ● ケースワーカー1人あたりの担当世帯数が80世帯と多いにも関わらず、本人の特性に合わせ、就労定着を目指した就労先の検討に係る取組を実施。 ● 本人能力・主治医所見と本人意向のミスマッチ等に係る課題感を有する。

アセスメントの実施状況

援助方針の策定方法／使用するツールや把握する主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 基本的にはケースワーカーが査察指導員と相談して作っていく。 ● ケースワーカーが新規の保護申請に係る調査時に「雇用保険の受給権があるのではないか」という疑義が生じたり、受給可否について調べたりすることがある。その時に就労支援員が雇用保険の受給対象者に該当するのかが確認し、受給について助言することがある。 ● 保護開始して支援担当になった時は、被保護者の生活状況をケースワーカーと本人の両方から聞く。こういった形で支援を進めて就労へたどりつくのか、ケースワーカーにも助言を求めながら進めている。 ● 市では就労準備支援事業は委託で実施しており、直営で実施しているのは就労支援事業のみである。 ● 就労支援事業では、自治体独自のツール（Excelファイル）を作っており、決められた項目を入力してテンプレート通りに進めている。就労準備支援事業については、国が提供しているツールを利用している。
----------------------------	--

支援の対象者

稼働能力の判定方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 例えば、稼働年齢層で障害者手帳1級などの就労阻害要因をお持ちでない方については、一旦「稼働能力あり」からスタートする。その上で、通院歴があり、病状を踏まえ就労が難しい方などについては「稼働能力なし」と判断されるが、それ以外の方については就労指導の対象になる。 ● 稼働能力の活用について一律の線引きは困難。支援歴が長い被保護者は職場への定着自体が難しい場合がある。就労により生活保護からの脱却という形にはならないが、毎日真面目に勤務に行って一定の収入が得られていれば「稼働能力の活用は行われている」と判断される。それらはケースワーカーや査察指導員なども含めた会議を行い、そこで稼働能力の活用が十分かどうか判断をしている。 ● 怪我の後遺症などの要因で、さらなる増収は困難な場合もある。「この状態が維持できれば稼働能力の活用は十分である」、ということは個々の状況に応じて判断している。 ● 稼働能力のさらなる活用を検討する場合、ダブルワークをすすめるパターンと転職をすすめるパターンがある。 ● ダブルワークについて、現在の職の就労時間が短いのであれば、2件目以降の仕事を掛け持ちできることもあるが、それがフルタイムであった場合は、実質困難となることが多い。また、転職については、長い求職活動を経てようやく定着している仕事を辞めてしまうと同一業種では次が見つかりにくい傾向がある。仕事が見つかりやすい地域であれば違うかもしれないが、当市内ではそもそも就労先が多いとはいえ、そういった事情も踏まえると転職での増収についてもやはり難しいと判断される場合が多い。
-----------	---

<p>高齢者（65歳以上）に対する就労支援の方針や課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 65歳以上の就労支援については、65歳到達前から就労支援を受けている場合に、本人希望で到達後も継続する場合も無いわけではないが、どちらかというとなら65歳以上で保護新規開始となった被保護者から「働きたい」という相談がある場合が多い。 ● 県全体で高齢化が進んでいるため、求人についても警備業や清掃業などで、「70歳まで応募OK。70歳になった後も1年ごとに更新という契約でも良ければ継続可。」などの高齢者を意識した求人が多くある。 ● 65歳を超えても社会とつながって仕事することに意義を見出す方が多い。人生100年時代を見据えると自分に合った仕事、自分が挑戦できる仕事に就くことは生きがいになるとも考えられ、高齢者への就労支援は有意義である。 ● 近年の定年延長により、65歳や70歳までの就労はめずらしくなくなり、世の中の流れとしても高齢者であっても元気であれば働く方向である。一方で、最初の説明で「65歳になったら就労支援が終わり」との説明は、「65歳からは働けない」と誤解を生むことも考えられるため、高齢者への就労支援を一般化するなど方針を変えるのであれば、最初に説明できるようにしたほうが良い。
---------------------------------	---

就労に向けた支援内容等

<p>就労意欲が低い方への就労意欲の喚起における工夫（効果があった手法）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 文書指示をしてハローワークに同行する。日常的に同行支援をすることは意欲喚起の効果が強い。体調を気遣ったり、毎回励ましたりしていくと被保護者自身の意欲も高まり、短期の就労・離職を繰り返してきた過去によらず継続できた事例もある。単純に読み書きができないから履歴書が作れない、採用されない、働けないと諦めているなどの弱みは被保護者自身からは開示してもらいにくいいため、それら要因に支援者が気付くことが、支援を進展させる。 ● また、面接に来て行く服が無い、昼食代が無いなど受給者ごとに様々な理由があるため、担当ケースワーカーの助言も得ながら、できない理由を潰していくことが大事である。 ● 就労意欲の低さについて、代表的なパターンは主に2つある。 ● 1つ目は、しばらく就労から離れていると、新しい仕事をするのに抵抗感があり、「私なんて何もできないから」と一歩踏み出すのを躊躇されるパターン。 ● 2つ目は、仕事はしているが離職・転職が多いパターン。過去の辞めた理由にばかり話が及んでしまうことが多いが、「これからどう生きていきたいか」に意識を持っていくように伝えることを、就労支援では心掛けている。
<p>長期的な就労支援が必要な方</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 支援が長期的になる方は、8050問題のような感じで、20～30代の頃から仕事をしておらず、50代になってから親が亡くなって生活保護を開始する場合。そもそも社会に出て働くという概念が無い場合があることに加え、求人に応募しても受からないことが多い。障害なのか性格なのか、こうした被保護者の支援は長期化する傾向にある。支援者側も「すぐ辞めてしまうのに『働け』と言うのか！」と言り返されると支援の難易度が高くなる。 ● ひきこもりのような生活をしていて、定時に起きることができない方や、体調不良を抱えており「ベッドから起き上がるかどうかはその日にならないと分からない」といった方などについては、まずは生活リズムや体調を整えることが最初の目標になる。 ● まずは健康管理として病院に行ってもらうことを第一の目標として、ケースワーカーから働きかけてもらい、「最近は病院に行くようになった」という方も数人いらっしゃった。そういった方は病院に行くことで安心し、就労に向け気持ちが前向きになれることも多い。

<p>就労支援における連携先 (委託事業者やその他関係機関)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 紹介も就労支援の一つになる。就労継続支援 A 型/B 型についても就労支援員が見学し、本人の見学が決まったら同行する。体験が決まったら一人で参加いただき、その後振り返りを開催する。利用する方向になった場合、特定相談員と被保護者本人との面談日の設定をする。最後に、本人・就労支援員・特定相談員の 3 者で面談をし、そこで方針を決める。個々の支援内容に応じて適宜連携を進めていく方式である。障害施策担当課での決裁をしてから事業が開始することとなる。 ● ハローワークは、就労継続支援 A 型になったら障害専門部門を利用する。障害専門部門があるハローワークに直接行くのか、市役所のハローワークを通して送り出しを行うのか、被保護者本人の希望に沿って支援を行う。 ● シルバー人材センターについては、センターが出した求人に応募することはあっても、積極的な連携はあまりしていない。センター登録には毎月の費用がかかるが、特殊な能力（剪定技術がある、筆文字が綺麗など）が必要とされる求人が多く、被保護者にはあまりマッチしない。
<p>就労先とのマッチング</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業には生活保護受給者情報を開示できないため、生活保護担当部門から企業へと直接連携することはない。ハローワークから提示された求人について、被保護者本人に合ったものを探す。 ● 基本的には求人票に沿った条件で応募を行う。例えば「週 3～5 日」と書いてある求人であれば、「週 3 日をお願いします」とハローワークの担当者から企業に伝えてもらうことはあるが、記載されている要件から外れた要望を出すことは少ない。 ● 一般の方であれば「努力します」と言って応募して実際に努力でカバーできることもあるが、被保護者は多くの場合難しい。 ● 仮に今後、被保護者に合う企業文化・習慣等を見定めながら就労支援を行っていくという方向性になった場合、求人中の企業文化を個別に判断することは難易度が高い。過去の応募結果などを踏まえて助言できる経験豊富な支援者、求人票の行間をしっかりと読める支援者が必要となる。
<p>就労中の本人／企業とのコミュニケーション</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労後は 3 か月フォローすることになっている。被保護者に手紙を送ったり、面談をしたりすることはある一方、前述の理由で企業と関わりを持つことはない。 ● アルコール依存など色々な要因で「働いたからそこで解決」とはならない。基本的には、就職が決まることで就労支援の取り組みも終了となるが、その仕事が続かなかったり、不安があったりと、早々に辞めてしまう方もいる。そのため就労開始後も寄り添う必要がある。現在はその寄り添う期間をルール上 3 か月と定めているが、3 か月経過以降も収入申告の際など、ケースワーカーも含め毎月継続して被保護者と接点を持つことで、悩みや相談に乗ったりしている。そのなかで「やはり辞めたい」というお話をされる方もいるし、ケースワーカーや就労支援員の援助等を得て就労継続に繋がる方もいる。

オ. 企業・団体等①

基本情報

地方区分	関東
業種	福祉
従業員数	1,747名（令和7年4月時点）
設立年	平成10年（1998年）
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害や病気の有無に関わらず、働きたいのに働きにくいすべての人を対象とし、法人としてユニバーサル就労（中間的就労）の取組を実施しており、法人内の介護事業所等での受け入れを行っている。※ヒアリング調査時点で75名弱程度。 ● 4つの働き方として、非雇用型の①無償コミューター、②有償コミューター、雇用型の③ユニバーサル雇用Ⅱ、④ユニバーサル雇用Ⅰを設けており、個人の体調に応じて4つの就労ステージを行ったり来たりできるようにしている。 ● 法人の相談員が面談したうえで、受け入れ先となる事業所の職場見学や事業所長との面談、職場実習を実施し、本人と事業所のマッチングを行っている。

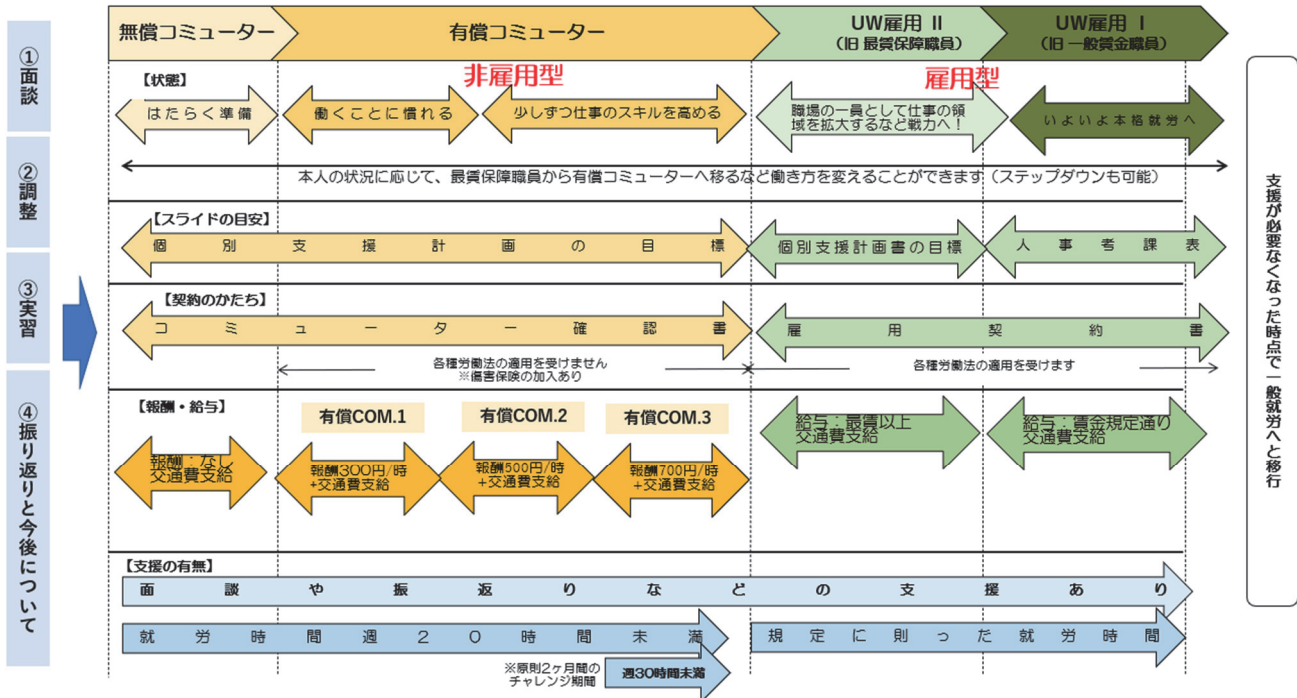
背景・理由

ユニバーサル就労を開始した背景・理由	<ul style="list-style-type: none"> ● ユニバーサル就労を開始した2007年頃、新しい施設を創るにあたり、地域の方に何か社会福祉法人としてできることはないかという話をした際、働きづらさのある方たちが働けるような場を創っていけると良いのではないかという声があった。そこから、就労のシステムをつくるためのワークショップを開始し、ユニバーサル就労という形になっていく。 ● ユニバーサル就労の仕組みを検討するにあたり、具体的にこれを参考にしたというモデルはなかったと聞いている。地域の方の中には、障害当事者やその家族もいらっしやう、そういう方々とワークショップを積み重ねながら、どういった働き方がいいのかを検討していった。 ● 地域の方々の詳細について、施設を建設する周辺のNPO法人や市民活動団体を巻き込んでいったという話を聞いており、必ずしも、法人として既に関係があった方々に限らない。また、障害の他にも引きこもりなど、色々な働きづらさを抱えている方がいるという話になったと聞いている。
--------------------	--

取組内容

図表 137 ユニバーサル就労の種類

(ヒアリング調査対象(企業・団体等1)の「ユニバーサル就労ガイドブック」より引用)



ユニバーサル就労の仕組み・制度内容

- 最初に対象者と面談をして、職場実習が始まる。その後、ユニバーサル就労として開始するとなった時の仕組みとしては、①無償コミューター、②有償コミューター、③ユニバーサル雇用II、④ユニバーサル雇用Iで分かれている。②有償コミューターでは、300円、500円、700円という3段階に分かれており、細かくは6つに分かれている。
- ③ユニバーサル雇用IIは最低賃金の報酬となり、④ユニバーサル雇用Iは一般的な賃金で、人事評価もされるが、ユニバーサル就労として随時の面談などが入ってくるというのが違い。
- どの働き方にマッチするかどうかは実習の期間で検討する。就労に不安がある場合はご自身で「コミューターから始めたい」という方もいれば、最初から雇用という形になる方もいる。まず実習をしてみて、本人との話し合いを踏まえて、どのような形式でスタートするかを決めている。
- 全体的には、コミューターから初めて4段階で順次ステップアップする方が多いが、長年コミューターに留まっており、居場所のようになっている方も数名いる。
- 個人面談～ユニバーサル就労の開始に至るまでの平均支援期間について、ケースバイケース(実習の有無や受け入れ先事業所との調整所要期間等による)ではあるが、1か月くらい。
- ユニバーサル就労について、長い方は15年くらい継続される方もいる。継続支援としての面談について、最初のうちは1か月に1回くらいで、落ち着いてきたら3か月に1回くらいにすることもある。安定している方は1～2回/年の面談で済んでいる。少しずつ間隔をあけていながら、適宜対応している。職場で上司等になかなか相談しづらい方については、面談等での支援が必要と捉えている。

<p>ユニバーサル就労の実績 (受け入れ件数、業務内容等)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ユニバーサル就労として法人内で働いている方的人数や割合について、実習が進んでいる方も含めると75名弱。総従業員数に対する割合は4%程度。 ● ほとんどが法人外からの新規雇用である。法人内で既に働いていた方でユニバーサル就労となった方は3名程度。 ● ユニバーサル就労を知る、繋がるきっかけについて、連携しているNPO法人において就労準備支援事業を行っており、そこからの相談が最近では多い。その他、生活困窮の事業所からの相談や、生活保護受給者への支援を行っている企業からの相談、法人で実施している相談支援事業経由での相談が多い。 ● 最近は障害がない方（手帳がない方）が増えてきている。具体的には、一度仕事をしてみたが、再度、一般就労で働くとなると怖さや不安が伴う方や、ずっと引きこもりだった方など。その一歩を踏み出すというところで、相談に来ることが多い。また、外国籍の方で、言葉の不安がある方が生活困窮から繋がってくることもある。 ● 受け入れ先事業所のメインは高齢分野であり、業務内容としては、介護の補助的な仕事として配膳や消毒、掃除などが多い。その他に障害や子どもの事業もしており、法人全体では100事業所程度ある。全ての事業所が受け入れているわけではないが、その中で希望の事業所とマッチングしていく。 ● ユニバーサル就労の仕組みを検討する際のワークショップなどを通じて、各事業所において業務の切り出し自体はできている。一方、子ども分野（保育園）は受け入れが進んでいない点が課題ではあるが、放課後等デイサービスなどでは少し受け入れ実績が出てきているところ。
<p>ユニバーサル就労について 上手くいった事例</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 身体障害と精神障害、高次脳機能障害のある方。 ● コミューターとして週2日勤務から、ユニバーサル雇用Ⅱ（雇用型最低賃金）として週3日勤務、ユニバーサル雇用Ⅰ（雇用型一般賃金）として就労時間も増やしていった。 ● その後、年齢もあがり、身体機能や記憶力が低下し、今までできていたことができなくなってしまった。働くことは継続したいという本人の意向もあり、再度コミュニーターに戻り、週2日勤務として時間も減らしながら、ユニバーサル就労における「スライド式」をうまく活用しながら働き方を選択した例である。 ● 対象者の中には、コミュニーターでの就労も難しくなり、就労継続支援B型に移行する方もいる。また、ユニバーサル就労は一般就労と福祉的就労の間（中間的就労）にあたるため、ユニバーサル就労を希望して相談に来た方の中には、より支援が手厚い福祉的就労があっっているように感じる方も一部いらっしゃる。
<p>ユニバーサル就労の取組における連携先 (公的機関、民間企業・団体等)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ユニバーサル就労に関する外部発信や全国に広げていくことを目的に2012年に設立したNPO法人があり、就労支援事業や就労準備支援事業を実施していることから、連携が進んでいる。 ● 地域活動支援センター²から紹介が来ることがある。また、法人として訪問看護を実施しているため、ユニバーサル就労で働いていて生活面で来れなくなってしまった方がいた際に、訪問看護ステーションと連携することもある。

² 障害者総合支援法上の施設で、障害のある方に創作活動や生産活動の機会を提供したり、社会との交流の場を設けたりする施設。

効果や課題

ユニバーサル就労による企業・団体内／外への効果	<ul style="list-style-type: none">● 経営状況が良くなかった時に、事業所側が受け入れてくれないということがあったが、その後、経営状況が安定してきたことや、特に介護分野において人材不足が深刻化してきていることなどから、「受け入れても良い」という事業所が増えてきた。● ユニバーサル就労は短時間しか働けない方が多いが、その方々を組み合わせていくという事例も見られてきた。
ユニバーサル就労の取組における課題	<ul style="list-style-type: none">● 世の中的に人材不足で「ちょっとでも働ける人が欲しい」という一方で、毎年最低賃金が上がっており、事業所の経営における人件費割合が上がっている。人手が欲しいが人件費が出せないという場合もある。人材不足と人件費割合の両方が課題かと感じている。

カ. 企業・団体等②

基本情報

地方区分	中国
業種	卸売業（菓子、食品）
従業員数	45名（令和7年4月時点）
設立年	昭和27年（1952年）
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 商品の値札貼りや袋詰めなどの業務を、障害のある方が担っている。 ● 地域内で繋がりがあった学校やNPO法人からの打診を受けて精神障害がある方をアルバイトとして受け入れたことがきっかけで、現在は精神障害がある方を3名雇用しているほか、年末やお盆、GWには連携しているNPO法人から5～6名を受け入れている。 ● また、市社会福祉協議会を通じて、3～4年前からひきこもりの方への作業依頼も実施している。

背景・理由

障害者雇用に至った背景・理由	<ul style="list-style-type: none"> ● 近所に障害のある方（身体、知的など）を支援しているNPO法人があり、その方々に簡単な作業をお願いしていた。そのなかで「働いてみたい」という方が出てきた。 ● 発達障害の方1名を契約社員で採用した。その後も、発達障害の方を地域から紹介された。高校在学中からアルバイトをしていて、高校を出てからは社員として働いている。そういった形で計3名に働いてもらっている。また、年末やお盆、GWなどにはNPO法人から5～6人で手伝いに来てくれている。 ● それ以前も障害のある方を1人雇用していたが、その方は辞めた。ちょっと嫌なことがあると出勤しなくなっていた。 ● 当社で勤めている期間について、NPO法人から繋がった方は10年を超えている。高校在学中からアルバイトをしていた方も7～8年くらい。 ● 一般採用と障害のある方の採用方法に大きな違いは特にはない。後者については、地域の繋がり（学校やNPO法人）が「この子は大丈夫ですよ」という形でお墨付きをくれた子たちであること。 ● 今後、就労に困難がある方を新たに採用する場合でも、いきなり来て「雇ってください」と言われても正直難しく、NPO法人の紹介など、繋がりがあることが重要になる。 ● 近隣にNPO法人（ファミリーホーム、児童発達支援、放課後等デイサービスを運営）があり、その管理者に顧問になってもらっている。障害者雇用をする中での相談に乗ってもらっており、的確なアドバイスをいただける。高校在学中から働いている方については、障害者手帳を持っていなかった。「それは良くないだろう」ということで親にも話をして病院や役所にも行き、手帳取得に至った。人事担当者が一緒に動いた。 ● 精神障害の方を3名雇用していることに加え、ひきこもりの方への作業依頼を3～4年くらい実施している。 ● 市社会福祉協議会が当社のすぐ近所にある。ひきこもりであることが原因で、直接、当社に作業しに来ることはできないが、商品を引き取ってもらい、市社会福祉協議会の作業スペースで値打ち作業をしてもらっている。近い将来、当社に来てくれればと思う。また、NPO法人が運営しているファミリーホームや児童発達支援、放課後等デイサービスの利用者にも来てもらえるようになればと思う。
----------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会福祉協議会の方とたまたま知り合いで、これまではリンゴを網で包む作用をしていたと聞いていた。駄菓子を見ながら値打ちをできるのが楽しいようで、社会福祉協議会の方からも「少しずつ変わってきている」という報告を受けている。
--	---

取組内容

障害がある方を雇用するにあたり、事前に取り組んだ内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 障害者雇用をするという枠組みからスタートしたというよりは、アルバイト時代からの自然な流れで受け入れている。
障害がある方が働く場面において配慮している内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 面談等は実施していないが、無理していないかどうかは見守っている。また、声掛けにも留意が必要な点があり、たとえば「頑張っているね」という何気ない声掛けでも「いつも頑張っているのにどうして今日だけ」と捉えられてしまうことがあるため、そういった部分での必要な配慮は一緒に働いている職員の共通認識になっている。 ● 受け入れている3名が互いに距離を置きたいという意向があるため、それを尊重して職場配置において配慮している。 ● 値付けがメインになるが、お菓子の袋詰めなどもやってもらう。業務内容を広げることができるが、人前に出ることへの抵抗が強く、一人での作業を好む傾向にあるため、一人でできるバックヤード業務を依頼することが多い。
障害がある方の就労定着に向けて取り組んでいる内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 全社員に共通することだが、当社では売上ノルマや作業ノルマは作っていない。来てくれた人がいかに笑顔になるかという観点で仕事をしており、そういった社風が関係しているかと思う。 ● 駄菓子屋をやっていて、年間100万人くらいの来客がある。公共交通機関がない場所にそれだけの人が来てくれている。この場所に来ることができて子は幸せだと感じる。「すべてのこどもたちの笑顔のために」ということで動いており、この場所に来ることができない子どものためにも活動をしている。具体的には、県内の児童養護施設すべてに対して慰問したり駄菓子をプレゼントしたりしている。

効果や課題

障害者雇用をしたことによる企業内や当事者への効果	<ul style="list-style-type: none"> ● パートさんも含めて、気配りができるようになったかと思う。 ● 高校在学中からアルバイトしていた方は少しでも嫌なことがあると攻撃的な言葉を発していたこともあるが、現在は全然そういったことがなく、他の2名も含め、真面目に仕事に取り組んでくれている。
--------------------------	---

(2) 就労支援実施法人（本研究会委員の所属団体）

1) 調査概要

就労支援の取組内容の把握を目的として、本調査研究において就労支援を実施する法人ご所属の委員を対象に実施したヒアリングの調査概要は次のとおりである。

図表 138 ヒアリング調査対象等

調査対象	本調査研究において就労支援を実施する法人ご所属の委員（2か所） 1. 一般社団法人釧路社会的企業創造協議会（榎部 武俊委員ご所属） 2. 一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト（渡辺 ゆりか委員ご所属）
調査期間	令和7年11月～12月
調査方法	訪問
主な調査項目	1. 中間的就労等に係る支援を開始した背景・理由 2. 中間的就労等に係る支援の内容・流れや実績（事例） 3. 中間的就労等をされる方の特徴 4. 中間的就労等による効果や課題

2) 調査結果

本調査研究において就労支援を実施する法人ご所属の委員を対象としたヒアリング調査の結果は次のとおりである。

ア. 一般社団法人釧路社会的企業創造協議会（櫛部委員ご所属）

基本情報

所在都道府県 ・市区町村名	北海道釧路市
人口	152,886 人（令和 7 年 4 月時点）
面積	1,363.26 km ²
業種	福祉、地域・まちづくり
従業員数	12 名（令和 7 年 4 月時点）
設立年	平成 24 年（2012 年）
取組概要	<ul style="list-style-type: none">● 釧路市における生活困窮者に対し、社会的な居場所づくりと雇用の場を創出している。● 地域の基幹産業である漁業の製網作業について、企業等からの依頼を受けて取り組み、地域で支えられていた人が支える人に回る仕組みを構築。生活における悩みや困りごとを相談できる窓口「生活相談支援センターくらしごと」の設置や巡回相談を行っている他、法人が入る建物内の複数フロアを中間的就労の場として提供している。● また、ハローワークの求人紹介以外での無料職業紹介も実施しており、地域内の繋がりがある企業から求人をもらい、実際に同行しながらマッチングしている。

背景・理由

中間的就労の取組を開始した背景・理由	<ul style="list-style-type: none">● 平成 16 年度、釧路市福祉事務所が、母子世帯の母親を対象とした自立支援の取組「自立支援プログラム釧路モデル」を開始。それを「中間的就労」と呼ぶようになり、名前が全国的に広まった。● 平成 24 年度、一般社団法人釧路社会的企業創造協議会を設立し、自治体から様々な事業を受託している。● 現在の自立支援プログラムとしては、社会生活自立を発展させたいと考えている。● 「自立」とは何かを考えた際に、生活保護の有無に関わらず本質的には「かけがえない私の実現」が重要で、そのためには居場所づくりが必要だと考えた。● 生活保護世帯には様々な阻害要因があり、当事者同士や地域での繋がり、感謝をされることが被保護者を支えている。個人の力をみんなで支え合うことが、働く力を育てると考えている。
--------------------	---

取組内容

<p>中間的就労の支援の内容・流れや実績 (事例)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● まず、漁網の仕立て作業から始めた。大間のマグロの場合は6万円／月程度稼げるが、それ以外の整網は工賃が安め。年間で200万円程度。 ● 漁業は釧路市や厚岸町の基幹産業ではあるが、漁網業界は高齢化や担い手不足により業界存続の危機にある。そのような中で、中間的就労の自立の場として整網作業に取り組み、地域課題の解決にもつなげたいと考えた。地域で支えられていた方が、地域を支える仕組みになっている。 ● その他にも、子ども食堂の取組や、秋田蕎麦を育て販売をする活動、無農薬・無肥料で生産された大豆の分別作業など、企業支援でもあり、就労支援でもある活動を様々行っている。 ● 地場産業を何とかしたいと思っている地域の企業があり、そこと繋がり、支えていくという想いの下、受けている作業が多い。市役所から受けている仕事（雪かきや草刈りが必要な高齢者への生活支援）もある。 ● 企業からの依頼に基づき作業をしており、法人としては場を提供しているのみでマージンはとっていない。企業と本人との契約。無償でやっている取組はない。ハローワークの仕事は難しいが、何等かお金を稼ぎたいと考えている方が働きに来ている。 ● 企業等へアウトリーチする職員の人数は1～2名。被保護者等に企業へ就職してもらおうのではなく、仕事をもらってきて一緒に働くことをイメージしている。 ● 一方、ハローワークの求人紹介以外に無料職業紹介もやっており、地域内の繋がりがある企業から求人をもらい、実際に同行もしながらマッチングしている。 ● 社会福祉協議会でもなく、NPO 法人でもない、行政のことが分かる一般社団法人という立場が、地域との繋がりを上手くもってやれている要因かもしれない。 ● 釧路市が策定する経営戦略プランにも生活保護受給者の就労支援の取組が載ることにもなった。 ● 巡回相談のたびにチラシを地元新聞の折り込みに含めたり、検索型広告をかけてホームページも充実化しているため、宣伝力はそれなりにある。 ● 全国から多くの視察が来ているが、他の地域で実現している話は聞かない。生活保護担当部署の自己完結型の風土を変えていかなければ、実現は難しいと捉えている。
<p>中間的就労をされる方の特徴</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 最近では、高齢者かつ引きこもり（10年くらい仕事をしていない）のような方が多い。普通にハローワークで就労することは難しい。 ● 長期に就労支援を行わなければならない時代になった。ハローワークの専門部署（障害、母子などの枠）も活用しているが、短期で支援が終わる（一般就労に繋がる）方は稀になった。 ● 窓口で相談に来るか、巡回相談、電話・メールなどから支援に繋がることが多い。稀に市役所からの繋がりもあるが、直接の相談の方がハードルは低いのかもしれない。 ● 精神面で難しさがある方はやめる（障害者就労に繋がる）方もいるが、居場所によりコミュニティが形成されていることもあり、長く就労している傾向がある。 ● 就労意欲がない方でも、窓口での相談から、同じ建物内で階をあがって実際の作業現場を見てもらうことができるのはメリットである。

効果や課題

<p>中間的就労における居場所づくりによる効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労支援は個別支援が基本かもしれないが、人が集まることによって変化が起きる。はじめはお互いに警戒して話さないが、徐々に気をつけたり、サポートし合ったりする。 ● 生活保護受給者は、そもそも地域の生活手段を上手く使い、生活空間を広げることが得意ではない方が多いが、お互いにバスの乗り方等を教え合うようになる。その意味で、人が集まる場を作ることは、大事なのではないかと考えている。 ● 経済的自立をしても帰宅後は一人きり、周囲の方と繋がりが無い人は多く、働いただけで幸せなのかは疑問。十分なお金を得られていなくてもみんなが元気になっている様子や、稼ぐ力を身につけていること、期限通りに仕事をしていることを見ると、実際は働くことから排除されているのであって、働かない人ではないと考えている。それらが上手くかみ合わないと、働かない、社会と繋がらない状態に陥っているのではないかと考えている。
<p>中間的就労における居場所づくりに係る課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 就労訓練事業のような自主事業だけでは法人経営が難しいのが実情。なかなか取り組みが広がらない。社会的企業のような議論をし、民間の自主事業ではなく、一般就労が難しい方の居場所づくりを法的に整えてやっていく必要があるのではないかと。

イ. 一般社団法人草の根さえあいプロジェクト（渡辺委員ご所属）

基本情報

所在都道府県 ・市区町村名	愛知県名古屋市中区
人口	2,329,646 人（令和 7 年 4 月時点）
面積	326.46 km ²
業種	福祉、社会支援
従業員数	65 名（令和 7 年 4 月時点）
設立年	平成 24 年（2012 年）
取組概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 「名古屋市若者・企業リンクサポート」事業で伴走型就労支援を実施。 ● 名古屋市在住の 15 歳からおおむね 39 歳の方を対象に、求人探し～企業見学～実習～就職後のフォローまで、対象者の個性にあわせてオーダーメイドのサポートを行っている。 ● 支援員 8 名体制。支援員 1 名あたり 30～40 名を支援（見守りを入れると 50 名）。年間では全体で 300 名程度を支援している。 ● 本人・企業双方について丁寧なアセスメントを実施し、「本人を変えない、環境を合わせる」をモットーに、本人の特性と企業が培ってきた文化/大事にしたい文化を見極めてマッチングしている。 ● 「おしごと遠足」という職場見学ツアーや、「お仕事チャレンジ」という中間的就労に近い取組も実施している。

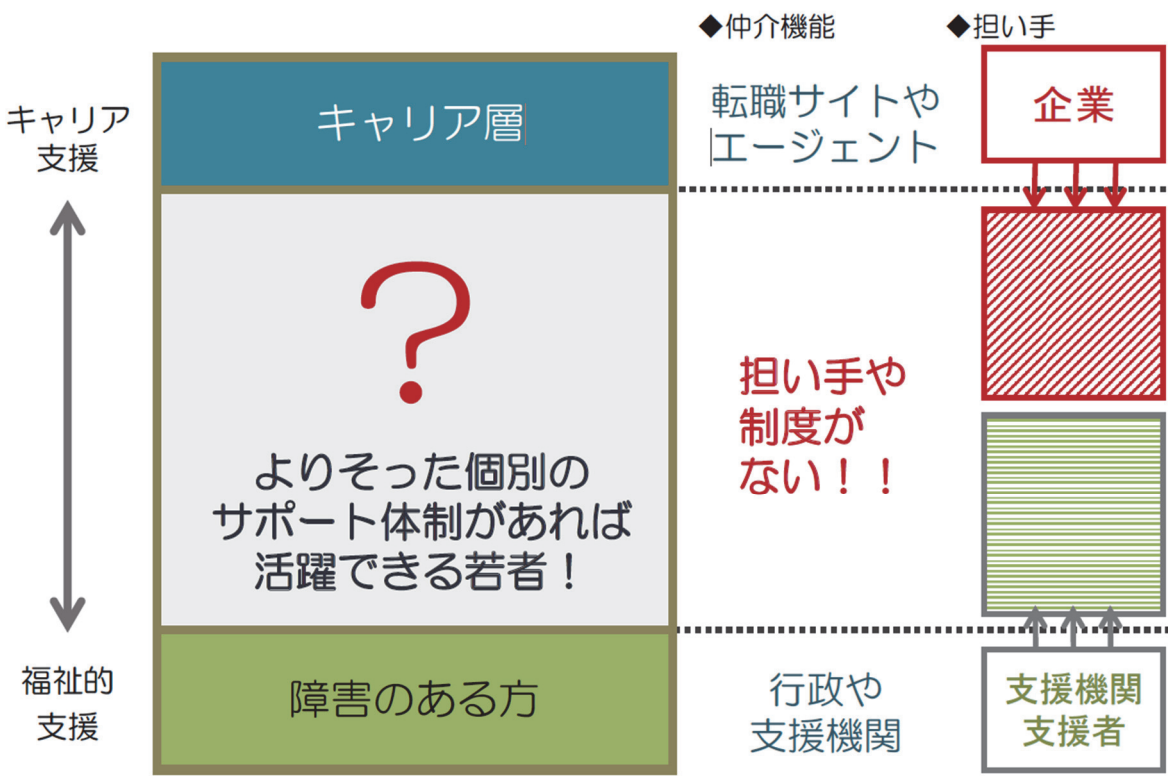
背景・理由

法人を設立した背景・理由	<ul style="list-style-type: none"> ● 自身として、大学キャリアセンターに務めていた経験があり、その途中で生活保護世帯の就労支援制度が始まった。生活保護の就労支援員となったが、アウトリーチが自由にできず、どちらかというカウンター越しのキャリア型だった。その後、障害者就業・生活支援センターに転職したが、障害者手帳所有者以外の方を支援できないため、2011 年に当団体を立ち上げ、2012 年に法人化。 ● 生活保護世帯の就労支援制度ではキャリア支援型で就労支援を実施しており、就職者数 44 名／年である一方で、離職者数が 39 名／年と離職率が高かった。離職された方が徐々に働くことに自信をなくしていくのを見て、「世の中の椅子取りゲームを手伝っているだけなのでは。」「本人にふさわしくない椅子に座らせ、他の方の椅子を奪っているだけかもしれない。」と感じた。 ● 一方、転職後の障害者就業・生活支援センターでは、3 年間で離職者は 4 名のみ。支援者の力量ではなく仕組みなんだと思った。障害者就業・生活支援センターでやっている「本人を変えない、環境を合わせる」ということがキャリア支援領域においても必要なのではないかという気づきがスタート。そこから当法人を立ち上げて若者支援に移っているが、若者支援でも同じことが起きている。 ● 新卒・キャリア層（＝本人が社会（企業）に適応できる）と障害のある方の就労支援（＝本人に環境を合わせる）の間にサポートの担い手や仕組みが確立していない広域層がある。例えば軽度の知的障害をお持ちの方と同じくらいの理解力や、発達障害をお持ちの方と同様のコミュニケーションの困難さ、また難病の方が抱えるような体調不良が続いているかもしれないにもかかわらず、障害福祉に認定されない
--------------	---

限り、健康で適応力の高い方と同じように、キャリア支援型で支援をされているという実感がある。キャリア支援と福祉的支援の間の層に担い手や制度が存在しない課題に対し、福祉的支援の「環境支援」のノウハウを投入すれば課題が解決するのではないかと思ったが、それだけではマンパワーが不足しており、企業の協力も得ていく必要があると感じた。

図表 139 若者の就労支援における社会課題
 (一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト提供資料より引用)

若年の就労支援における社会課題



<p>若者・企業リンクサポート事業を開始した背景・理由</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 同法人が運営する名古屋市子ども・若者総合相談センターでは、24歳以降の若者からの相談の2件に1件が働くことの相談であったため、名古屋市独自に若者向けの就労支援を切り出そうという話になった。2019年に事業開始。 ● 若者・企業リンクサポートでは支援員8名体制。支援員1名あたり30～40名を支援（見守りを入れると50名）。年間では全体で300名程度を支援している。企業からの人材に関する相談も受けている。 ● おしごと遠足という職場見学ツアーの取組や、お仕事チャレンジという中間的就労に近い取組も実施している。後者は、企業のお手伝い的な仕事をする3時間位で2,000円程度が企業から謝金として支払われる仕組み。協力企業も多くあり、「お仕事チャレンジを受け入れるために若手担当者を抜擢したら、その若手が成長した。」という話もあり、面白がって取り組んでくれている。本人や企業がこの経験を通し、お互いに信頼関係と自信を身に付けていくことが目的。困難を抱える若者と企業の出会いをコーディネートし、優しい関係性のはじまりをつくることで、地域全体が柔軟になっていくことも目指している。このような社会活動と個別支援の両輪。
---------------------------------	--

取組内容

<p>若者・企業リンクサポート事業における支援の内容・流れ</p>	<p>《顔合わせ面談》</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 本人とのコミュニケーションで心掛けていることは、一切本人を否定しないこと。これまで歩んできた人生を心の底からリスペクトする。このマインドは、揺るぎない理念だが、理念性を越えて「ノウハウ」としても機能していると考えている。 ● 本人の就労意欲については、「働く意欲がないのでは？」と思える場合でも、相談に自分の足で訪れた以上は、全員が誰かの役に立ちたい、社会と関わりたいと思っており、何らかの不安や阻害要因がその思いを阻んでいるだけであると考えている。だからこそ、不安要素（過去のトラウマ等）を上回る、自分に合った安心できる環境があれば就労に繋がるという思いで支援している。些細なことで働くことが続かない若者もいる（例：昼食を全員で一緒にとることが苦痛、など）。他者にとって些細な事でも、本人にとっては重く、恥ずかしきことであり、他者に相談できず心の中に抱えていることもある。存在の肯定により、些細なことを開示しやすくなる。それでも、精神不安や働くことへの恐れが長期化する場合は、子ども・若者総合相談センター等にリファーする。 ● 本人の言動すべてがアセスメントの対象。待ち合わせに遅刻する際の連絡の有無、一緒にご飯を食べに行った際の振る舞い、服装や言葉づかいなど、視点を広く持つ。特に若者であれば成長・変化もあり、また支援員個々にも持ち味や偏りがあることから、アセスメントは長期的・多面的・複眼的であるべき。そのため、面談時にお茶を出すのは担当以外（他の支援員）がやるなど、小さな工夫をちりばめている。 ● 時に就労支援員は一人でなんでも考えなければいけない立場におかれすぎだと感じる。若者・企業リンクサポートでは、支援は担当制だが、担当が情報を開示して仲間や上司や専門家から、様々な角度でスーパーバイズを受ける。 <p>《自分のことを知る》</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 支援者と本人で選ぶ求人票でズレが生じやすいのは、困難のタイプ別でいうところの「認知の偏りやズレ」タイプの方。それぞれが選んだ求人票を共有することで、支援者としてどのような仕事に向いているかのメッセージ、本人による自己認識の把握に繋がる。お互いに意見交換をすることで、徐々に認識は擦りあっていく。
-----------------------------------	--

図表 140 働きづらい方が持っている主な困りごとやつまずきの例
 (一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト提供資料より引用)

困難のタイプ	特徴
「コミュニケーション」の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> • 気持ちを言葉に置き換えることが苦手 • 言葉の意味を正確にとらえることが苦手 • 話し言葉での情報量が多いと混乱する
「時間のとらえ方」の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> • 効率よく作業を進めることが苦手 • スケジュール管理が苦手 • 見通しを立てて行動することが苦手
「新しいことや変化への適応」の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> • 予定の変更に対応することが苦手 • 新しい物事にチャレンジすることが苦手 • 一度決まったことの撤回がしにくい
「認知の偏りやズレ」からくる困難さ	<ul style="list-style-type: none"> • ルールを守ることが苦手 • こだわりが強く、自分のやり方に固執 • 人の言動を思い込みで解釈しやすい
「判断力や理解力に限界がある」ことの困難さ	<ul style="list-style-type: none"> • 自ら判断して業務を進めることが苦手 • 「一を聞いて十を知る」が苦手 • 複数同時の業務進行が苦手
「空間把握や作業感覚にズレがある」ことの困難さ	<ul style="list-style-type: none"> • 作業スピードがあがらない • 段取りよく業務を進めることができない • 人や物との距離感を適度に保てない
「五感に過敏がある」ことの困難さ	<ul style="list-style-type: none"> • 視覚、聴覚の刺激に弱い • 触覚、味覚、嗅覚の刺激に弱い

《一人ひとりに合わせた企業開拓》

- ハローワークの求人票からマッチングすることが8割。有料の求人掲載サイトは企業側も掲載料金を多額に払っているため、即戦力を求めがちで生活保護受給者や引きこもりの若者、障害者など働くことにサポートを有する方は企業側が受け入れない傾向がある。
- 一人ひとりに合わせて一から求人開拓をするため、業種は多種多様で、若者の興味や得意の数分ある。毎回企業開拓をするため、受け入れ実績のある企業リストは増えていくが、基本的にはそのリストに当てはめることはしない。ただ、事業開始から5年経過し実績を重ねる中で、企業側から、「他にも紹介してほしい」とリクエストも出ている。企業の文化性にマッチングできる方がいれば紹介し、最大5名受け入れをしている企業もある。
- 開拓はあくまで、本人を主語に行う。団体名や事業名を主語に「受け入れ登録企業」を増やす戦略にした途端に、開拓は難しくなる。例えば「生活困窮者自立支援法における XXXX センターの登録企業になってください」と言われても、企業としてはどんな人が来るか分からず、生活保護受給者や引きこもりの若者に対する不安、企業側のメリットに対する(?)が生じる。しかし、本人の頑張りや強みや素敵など、弱点や苦手やつまずき、この両方をきちんとはじめから紹介する形で企業に声をかければ、まずは話を聞いてもらえる。

《プロフィールシートの作成》

- アポイントのとれた企業に持参するプロフィールシートは、支援員が丁寧に作成している。基本情報の次に『セールスポイント』として月並みな言葉ではなく、その人にしか当てはまらないような表現を使うことを心がけ、本人の素敵な面や人となりイメージできるようなオリジナルな文章を記載する(本人へのメッセージとし

ての意味も有する)。

また、本人が苦手なこと・特性を記載するとともに環境支援として依頼したい事項、一緒に考えて欲しい事項を記載する。

そしてプロフィールシートの最後に『お知らせしたいこと』として本人の人となりや頑張りを表現し、企業側が『会ってみたい』『実習で受け入れてみたい』と思ってもらえるようなエピソードを盛り込んでいる。

企業側にプロフィールシートの情報と本人との顔合わせでのイメージに食い違が生じないことが信頼関係の構築に繋がる。

- 本人との相性が良いと思われる文化性や業務内容を求人票に提示している会社に対して、まずは支援員がプロフィールシートを持参して見学に行き、続いて本人を連れながら顔合わせをし(“面接”という形をとると、お互いの本音が見えにくくなるので、あくまで“顔合わせ”。面接は実施しないことが多い)、最後の安心材料として実習を組んで本人をより知ってもらう。

《会社訪問・マッチング》

- 企業が培ってきた大事にしたい文化性と本人の特性を見極めてマッチングしていく。具体的には、「①チームワーク」、「②意欲・自主性」、「③成果・正確さ」、「④組織・ルール」の4つの企業文化にカテゴリー分けしており、各企業文化に合わない方を紹介しないように気を付けている。雇用条件面で見すぎるとミスマッチが生じる。そのために企業側のアセスメントも丁寧に行い、相性を見極める。

図表 141 4つの企業文化

(一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト提供資料より引用)

企業文化	特徴
チームワーク	～チームや協働性に対する関心～ ・ 職員同士のコミュニケーションを重視。 ・ 業務以外の会話も多く、お互いの気持ちを気遣い、協力しながら業務を遂行する文化がある。
意欲・自主性	～仕事の姿勢に対する関心～ ・ 業務に対して取り組む姿勢、熱意を重んじる。 ・ 時間にこだわらずに働く職員が多く、自主性をもって業務を遂行することが求められる文化がある。
成果・正確さ	～成果・品質に対する関心～ ・ 業務に対しての質や成果が求められる。 ・ 達成目標が明確に設定されており、個々を評価しながら戦略化することに力を入れる文化がある。
組織・ルール	～組織の体制や帰属に対する関心～ ・ 肩書や役割を大事にし、会社の組織体系が機能することを重要視する。 ・ 企業独自のルールを重んじ、上司の決定が重要視される文化がある。

- 名古屋市は、企業数も多いため文化性の一致率は高い。会社数が多くない地域の場合は、①最悪を避ける、②ブレの修正(ちょっとずれはあるけど、あの子は面白い、好感が持てるなど、と興味を思ってもらう)のノウハウが加えて必要になる。ただ、多様性等の時代の流れもあり、受け入れのハードルは下がってきたように感

じる。環境支援型が受け入れられやすい時代。福祉や支援現場の変化より、企業の変化の方が一歩先を行っている感覚すらある。

- 若者・企業リンクサポート事業では、企業側にも、「多様で柔軟でお互いを思いやれる採用」に降りてきてもらう必要がある。各個人が輝ける環境づくりをしなければ会社も人手不足で危機に陥る。少し不器用でも仲間になれる人をきちんと連れてきてくれるという信頼関係を各会社と築けている。会社にも少なからずメリットがある。
- マッチングがきちんとできていると、企業側にとって必要な環境支援（配慮）がこれまでやってきたことの延長に感じてもらえる。ハードルが下がる。

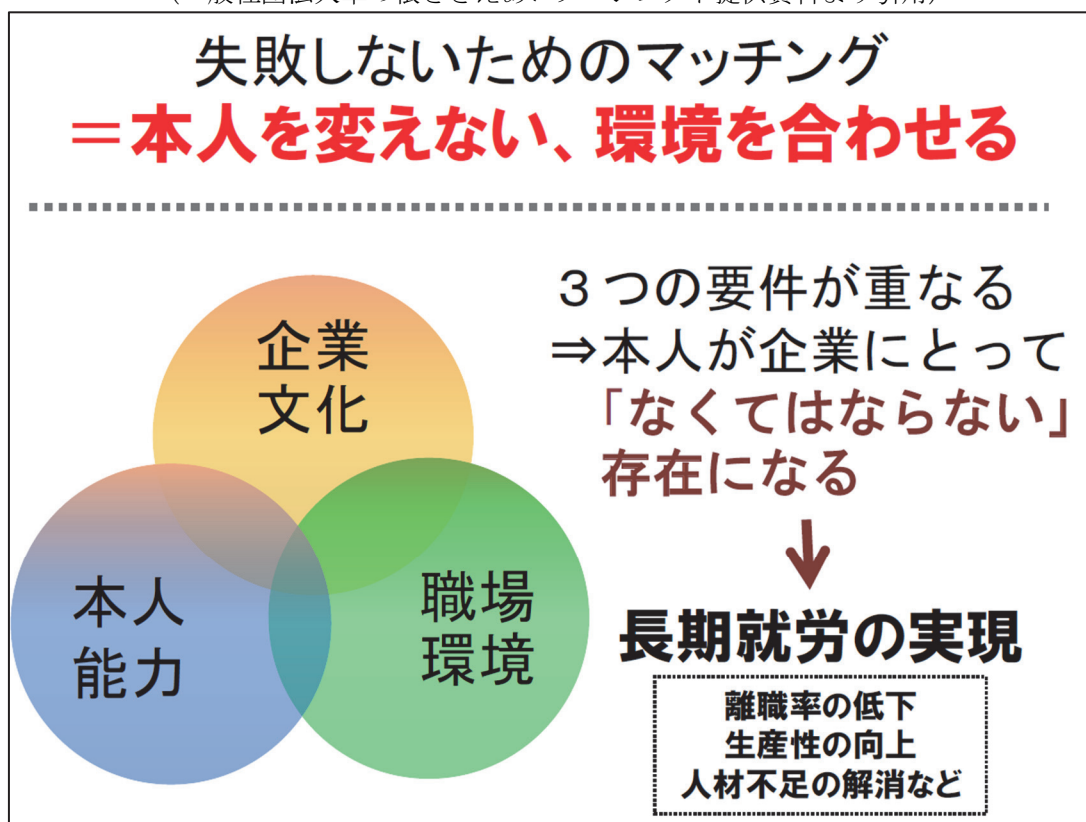
《実習、振返りと意思確認》

- 実習を実施するのは7割くらい。期間は3日程度。実習ではなく試用期間として雇う（給料発生）パターンや、守秘義務もあり実習は難しいというパターンもある。実習をやると9割は採用。若年であるがゆえに自分に何ができるか固まっていないことも多く、採用が決まっても働きはじめる決心できず、本人が断ってしまうこともある。そのため、実習最終日の企業・本人・支援者3者での振返りの際に、その場で結果は伝えないことをルールとしている。翌日支援員が採用／不採用を企業側に確認し、本人への意思確認も行ったうえで確定となる。

《就職後のフォロー》

- 支援期間について、インテークから就職まで平均3～4か月くらい。段階として時間を要するのは、就労支援前の生活支援やマッチングできそうな企業の開拓。生活支援がない方はその部分は割愛されるため3か月より短くなる。場合によっては、通院先の選定や院同行、障害者手帳の取得をサポートしたりもする。
- 定着支援は3年間で捉えつつ、特に半年間は定期的に本人面談を行う。徐々に、企業と本人の信頼関係が確立し、企業や本人からの相談の連絡が減ってくることで独り立ち。

図表 142 失敗しないためのマッチング
 (一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト提供資料より引用)



効果や課題

環境支援型 (本人を変えない、環境を合わせる支援)による効果	<ul style="list-style-type: none"> ● 若者・企業リンクサポートの取組をベースに、生活保護受給者を対象に展開させることは可能であるとする。名古屋市では中小企業が多くある環境ではあるが、①企業と仲良くなること、②本人を訓練によって変えようとするなど、全国展開に向けて汎用性のあるポイントはあると思う。 ● 各自治体の就労支援員の役割が時代とともに崩れ始めていて、環境支援型に変わること、働くことの意味が変わる。長期的視点で見れば、キャリア支援型ではなく環境支援型のほうが定着率はあがるため、就労支援員にとっても効率的な支援方法になると考えている。 ● アセスメントの複眼的な部分に関しては、ケースワーカーや査察指導員がその役割を担うことで体制的には可能ではないか。シフトチェンジができる時代であり、できる環境だと思う。 ● 社会がつくった就活の仕組みが抱える(だまし合いとも思える)駆け引きに、果てしなく傷つき、心を病んでひきこもり、働くのが怖いと感じる方が山ほど相談に来る。また、どこでも働ける適応力の高い層は大手企業に吸収されてしまい、企業の人材不足は危機的状況であるため、キャリア層と福祉の支援層の間の層の人材に会っていきたくない(そうでないと会社が成り立たない)という企業もたくさんある。 ● 企業開拓や意欲喚起というワードが就労支援員を脅かしているのではないか。企業開拓=その方に合った企業(本人が“なくてはならない人”になれる居場所)を探しに行く、「意欲喚起」=その方のいいところをリスペクトし、一緒に不安を取り除き続ける、などの表現に変えるといいのではないか。
-----------------------------------	--

(3) 自治体（研究会委員所属自治体） ※指導・指示関連

1) 調査概要

各自治体における「指導・指示」の実施状況の把握を目的として、本調査研究における自治体ご所属の委員を対象に実施したヒアリングの調査概要は次のとおりである。

図表 143 ヒアリング調査対象等

調査対象	本調査研究における自治体ご所属の委員 (4か所：都道府県1、指定都市1、中核市1、一般市1)
調査期間	令和7年7月
主な調査項目	1. 就労に関して、口頭により指導又は指示を実施したケース数 2. 就労に関して、文書により指導又は指示を実施したケース数 3. 口頭での指導又は指示から文書での指導又は指示へ移行する際の基準の有無や内容 4. 自立支援プログラムにおける就労支援員とケースワーカーの役割分担の有無や内容

2) 調査結果

ヒアリング調査の結果は次のとおりである。

<p>就労に関して、口頭により指導又は指示を実施したケース数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 件数はデータとして取っていない。ケース記録を見る必要があるが、指導・指示・助言の区別が曖昧で、指導というよりは口頭で助言をしたというレベルの記載に留まっていることが実情。(自治体1) ● 就労に関して口頭あるいは文書での指導・指示をした件数は体系的には把握していないのが現状。実態としては0～1件/年ではないか。通常的面談等でも支援、助言は行っているが、正式なものとして実施しているケースは少ない。約束の日に来ないことを繰り返している場合や、明確な理由がないなかで就労活動を行わない場合などにケース診断会議を開催の上で指導・指示を行う。(自治体2) ● 法27条に基づく口頭による指導・指示の実績は近年あっても数件/年。稼働能力活用要件をもとにした保護の廃止を見据えた指導・指示は、現実的には難しいと受け止めている(訴訟案件を見るに、福祉事務所側にリスクが高い)。あくまで口頭での助言の範囲で支援をしており、就労に繋がらないことを理由に指導・指示に切り替えることは行っていないのが実情。(自治体3) ● 都道府県内(市以外の町村部)では令和6年度実績として246件/年。ただし、0件/年の地域もあれば60～70件/年の地域もあり、計上した時の考え方もあると思うが、都道府県内の各地域で傾向は異なる。以前、自身が在籍していた地域では、就労先が限られていたこともあり、あまり厳しい指導はしておらず、助言の範囲内であった。市であれば、場所によっては厳しく指導し、場合によっては文書での指導・指示もすると聞いている。(自治体4)
<p>就労に関して、文書により指導又は指示を実施したケース数</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 文書指導の数について、令和4～6年は0件である。(自治体1) ● 近年実績なし。就労に限らず指示書を出すケースが少ない。(自治体3) ● 都道府県内で実績なし。地域により指導・指示の扱いは異なるが、保護の廃止を見越した文書による指導・指示は現実的に捉えていない。(自治体4)
<p>口頭での指導又は指示から文書での指導又は指示へ移行する際の基準の有無や内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 明確な就労指導の規定はない。就労指導に従わない場合の保護停止・廃止は、現場としては現実的に捉えていないため、文書指導に至らないよう支援を行っているのが実情。(自治体1) ● 口頭指導をした内容が履行されなければ、文書での指導・指示に移行することになる。ただし、実績はほとんどない。法27条の規定により保護の廃止が前提になるが、稼働能力を活用していないから廃止という事例はほとんどなく、現実的に捉えていない。(自治体2) ● 就労に関しての基準はない。保護開始時点で支援方針を立てるにあたり、「この方がどのように働けるか」を考えると、現在は保護決定を優先しており、稼働能力の有無で申請を却下することは想定していない。就労以外に関しても、明文化しているものはないが、指示書を出す場合にはケース診断会議を行う。口頭指導をする際には、ケースワーカーだけでなく、査察指導員も同席している。78条徴収する方や年金をもらい始めたがなかなか収入申告をしない方等に対して行うことが多い。(自治体3) ● 都道府県内で、明確化した基準が「有り」は2地域、「無し」は11地域。基準が有

	<p>る2地域について、1つは「口頭指示後1～2か月」、もう1つは「3か月程度」の期間設定をしている。また、「無し」で回答した地域でも、「明確化した基準は特にないが、求職活動状況に関する申告内容の分析結果や就労支援員からの報告等により、真摯に求職活動を行っているとは認められないなど稼働能力の活用が不十分と判断される状況が継続する場合は、ケースワーカーから指導を行い、それでもなお改善が見られないときは、文書による指導指示の実施を検討することとなる。」とある。法27条に基づく文書による指導・指示は組織的な判断によるものとして、ケース診断会議等を活用する。(自治体4)</p>
--	--

<p>自立支援プログラムにおける就労支援員とケースワーカーの役割分担の有無や内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ケースワーカーが稼働能力（就労準備支援が良いのか、就労支援（一般就労）が良いのか）を判断し、本人が納得のうえ、それから就労支援員に依頼する。その際にはご本人の情報等を記載した文書を作成する。就労支援員は、傾聴を主とした面談による就労意欲の喚起からハローワークへの同行などを担っている。(自治体1) ● ケースワーカーが新規対象者と面談し、就労支援が必要な方かを判断して、方向性や目標を設定したうえで、就労支援員に繋いでいる。就労に関する支援は、就労支援員がメインで取り組みつつ、ケースワーカーとも情報共有を図りながら支援している。就労支援員が行う面談について、生活支援も含めて話をする場合などはケースワーカーも同席することがあるが、就労についてのみ話す場合や問題がない場合、傾聴が主な場合には、就労支援員のみで行うことが多い。(自治体2) ● 就労支援員がキャリアコンサルタントの資格を有しており、経験豊かな職員である。年齢層も高い。就労意欲が沸かない、必要性を感じていない等、支援に時間を要する対象者に対し、根気強く面談等をしている。ケースワーカーは、必要な対象者を就労支援員に繋ぐことや、保護の決定に関わる部分（無収入申告書、求職活動報告書の求め等）を役割として担っている。就労支援員とケースワーカーが両方出席して対象者と面談する場面はある。また、就労支援員の記録を読み、気になる方（就労の必要性を理解していない方等）に対しては、ケースワーカーだけでなく査察指導員が同席する場合もある。(自治体3) ● ハローワークへの同行や、履歴書の書き方及び面接指導、面接への同行（福祉的就労など理解が困難な方向け）等が就労支援員の役割。都道府県としても1回/年、就労支援員向けの研修を実施するなど、都道府県内で均質な支援が行われるよう取組を行っている。就労意欲がない方については、ケースワーカーが意欲喚起する役割を担うが、就労支援員が同行する場合もある。また、就労支援員が単独で訪問等を行うことはあり、その際の記録を参考にしながら、ケースワーカーが援助方針を策定することはある。必要に応じて査察指導員が関わりながら、就労支援員とケースワーカーが随時個別に連携している。(自治体4)
--	--

第4章 まとめ

本章では、各調査の結果等を踏まえた本調査研究のまとめとして、効果的な就労支援の在り方について記載する。

(1) 本事業における検討対象

- 本事業では就労支援³を対象として、その効果的な在り方を検討した。就労支援は、本人の意思を尊重し、就労意欲の向上も含めて本人が抱える課題の解消や軽減を図りつつ、目標の達成に向けた支援を行うものである。
- 生活保護は「稼働能力の活用」が保護要件であり、客観的にみて、働いて収入が得られる状況にあるにも関わらず働いて収入を得ることを忌避する場合には、保護の要件を欠くものとして指導指示や保護の廃止等の対応をすることとなっている。なお、稼働能力を活用していないことを前提として行われる指導指示と、本人の意思を尊重することを前提として課題の解消を図り、目的の実現に向けて支援を行う就労支援とは、同じ「就労の実現」を目的としていても、その趣旨、実施する内容、手順等は異なっている。
- 本事業では指導指示の在り方まで含めた検討は行わないが、アンケート調査及びヒアリング調査では福祉事務所における指導指示の実態について一部調査を行った。その結果については各章を参照されたい。
- アンケート調査の結果では、就労支援を受けている人は、その他の世帯で19.7%、高齢者世帯で0.7%であり、法第27条に基づく文書指示（就労関連）を利用している人は、その他の世帯で1.0%、高齢者世帯で0.1%であった。なお、高齢者については「被保護者からの希望があれば、支援の対象としている」と回答した福祉事務所が73.8%で最も多いが、「被保護者の希望の有無にかかわらず、支援の対象としていない」が14.5%存在した。また、「特に方針はなく、ケースワーカー・係の判断に委ねている」が9.3%であった。

(2) 就労支援の意義・目的

- 生活保護制度における「自立」については、平成16年12月に「3つの自立」の考え方が示された。そして平成17年度からは経済的な給付に加えて、組織的に被保護世帯の自立を支援する制度に転換するために「自立支援プログラム」が導入された。
- 生活保護行政における自立支援は、「3つの自立」を支援することを目的として行われている。「3つの自立」は日常生活自立、社会生活自立、経済的自立⁴の3つを指しており、それぞれが並列関係で相互に関連しているものである。
- そして自立助長の観点において就労（あるいは就労に向けた訓練）は、経済的収入の獲得だけでなく、生活の安定や生活の質（QOL）の向上、社会的繋がり構築・維持、誇りや自尊心の醸成に効果的である。そのため、就労支援を行う際には経済的自立だけに着目するのではなく、「3つの自立」を総合的に意識しながら支援を行うことが重要である。

³ 支援については、社会福祉法の第三条で基本的理念として「福祉サービスは、個人の尊厳の保持を旨とし、その内容は、福祉サービスの利用者が心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように支援するものとして、良質かつ適切なものでなければならない。」と示されている。

⁴ 平成17年度当初は「就労自立」とされていたが、平成21年度以降、就労収入以外の手当等の収入を得ること等も含め「経済的自立」とされている。

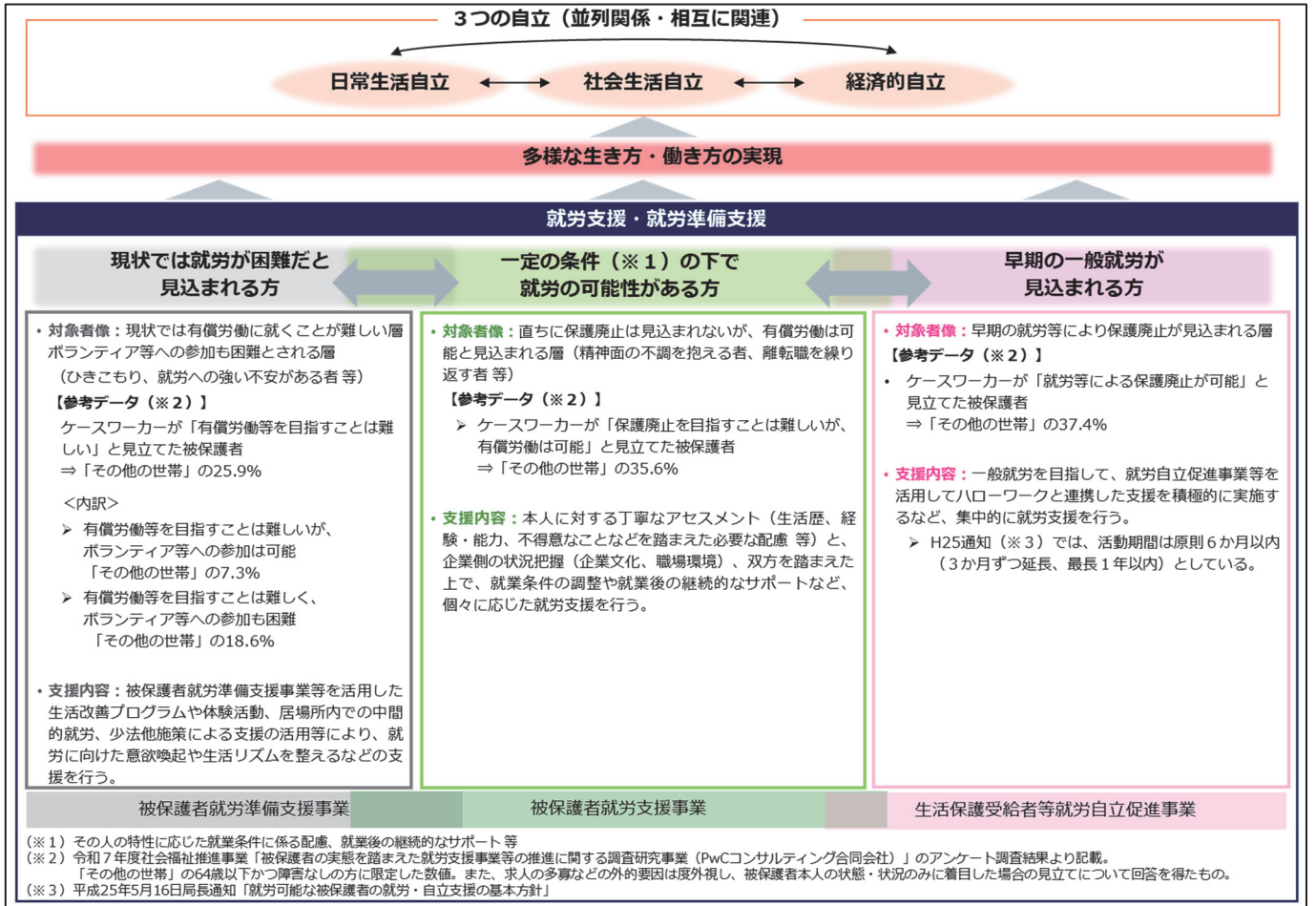
図表 144 生活保護制度における「3つの自立」

名称	内容
日常生活自立	身体や精神の健康を回復・維持し、自分で自分の健康・生活管理を行うなど、日常生活における自立
社会生活自立	社会的な繋がりを回復・維持する社会生活における自立
経済的自立	経済的な自立（就労以外の収入（各種年金等）を得ることも含む）

（3）就労支援の枠組みの整理

- アンケートの結果、「その他の世帯」の世帯員（64歳以下、障害及び障害疑いなし）の就労に関する見立ては「就労等により、保護廃止が可能」が37.4%、「保護廃止を目指すことは難しいが、有償労働は可能」が35.6%、「有償労働を目指すことは難しいが、ボランティア等への参加は可能」が7.3%、「ボランティア等への参加も困難」が18.6%であった。
- 上記を踏まえ、就労支援の対象者を「現状では就労・ボランティア等が困難な方」、「一定の条件の下で就労の可能性のある方」、「早期の一般就労が見込まれる方」の3つに分類し、それぞれの対象者像と支援内容を図表 145（次ページ）に整理した。なお、各分類は明確に分かれるものではなく一部が重なり合っているものであるため被保護者を無理に各分類に当てはまるのは望ましくないこと、同じ被保護者であっても本人の状態や生活環境の変化によって該当する位置の流動的に変化することに留意されたい。
- アンケートの結果では、各分類に該当する被保護者が一定数（3割前後）存在することが明らかになっており、それぞれの対象者像に合った支援を検討する必要があると考えられる。特に図中央の「一定の条件の下で就労の可能性のある方」については、被保護者就労支援事業を中心として支援を行うこととなるが、同事業において、多くの自治体で実施されているのは、就労に関する相談・助言や履歴書の書き方や面接の受け方についての助言等となっており、被保護者個々人の特性に応じた個別支援の重要性が高いものの、本人に対する丁寧なアセスメントや就労先とのマッチングに関するノウハウが十分に確立されていない福祉事務所も多いことが想定される。
- そのため、次項（効果的な就労支援のポイント）では「一定の条件の下で就労の可能性のある方」への支援においてポイントとなる点を中心に記載する。

図表 145 就労支援の枠組み



※拡大版は付属資料として報告書巻末に添付している。

(4) 効果的な就労支援のポイント

1) アセスメント

- 被保護者が直面している課題には多様性があるため、そうした多様性を適切に把握していくためのアセスメントが必要である。また、アセスメントにあたっては、本人と丁寧にコミュニケーションを取って信頼関係を構築し、本人の生活状況や置かれている環境（生活リズム、家計の状況、健康状態、家族関係、人間関係、住まいの状況、行動範囲など）、趣味嗜好、得意なこと（強み）、苦手なこと（弱み）、これまでの就労経験の有無・内容、生活そのものや就労に関する今後の意向を把握したうえで被保護者就労支援事業おける個別シート等の支援計画を策定することが重要である。
 - ヒアリング調査では、アセスメントにおける工夫として「待ち合わせに遅刻する際の連絡の有無や、一緒にご飯を食べに行った際の振る舞い、服装や言葉づかいなど、本人の言動すべてをアセスメントの対象としている」や「複眼的なアセスメントを行うために、面談時のお茶出しを担当以外（他の支援員）が担うことで複数の職員が本人と接点を持つようにしている」などの事例があった。
- アンケート結果では、援助方針の策定方法は「ケースワーカーと査察指導員が協議して策定する」が約6割で最も多く、次いで「ケースワーカーが単独で策定する」が約3割であった。就労（準備）支援員の関わり方は、「ケースワーカーや査察指導員からの個別依頼に応じて、就労支援に関する助言を行う」が約5割で最も多かった。一方、「援助方針の策定において、就労（準備）支援員が関わることは原則ない」と回答した福祉事務所も約4割存在した。
- 被保護者には、就労に対して何らかの不安要素（過去の職場でのトラウマ等）や阻害要因（コミュニケーションが苦手、読み書きが苦手等）を抱えている方や、「自分は働けない」と諦めの気持ちを持っている方が存在する。就労に対する気持ちに前向きな変化を起こすためには不安要素や阻害要因を特定して解消することが肝となるが、本人から支援者に対して自発的・積極的に開示があることは稀であり、支援者側が気付く必要がある。
 - アンケート調査では、就労に1年以上要している被保護者の状態・状況として、「傷病（精神科）」（52.4%）のほか、「生活習慣が不規則」（39.0%）、「離転職を繰り返している」（36.4%）、「傷病（精神科以外）」（33.8%）、「障害（精神）」（30.3%）、「生活費のやりくりができない」（24.9%）、「就労の経験がない」（24.9%）、「ひきこもり状態にある」（23.8%）、「就労への強い不安がある」（21.9%）などが挙げられていた。
- また、就労意欲が低い方は生活意欲も低い場合が多いとともに、それらの意欲に低さには本人が置かれている状況や環境が影響している場合も多々存在する。そのため、最初から就労そのものを目指すのではなく、まずは生活意欲や生活環境の課題を確認し、その改善に向けた支援をすることも重要である。
- そして本人との信頼関係の構築においては、まずは「この人になら話しても大丈夫」と思ってもらうことが支援の入口となる。相手の存在自体を肯定し、これまでの人生をリスペクトする姿勢を持って接することや、現在の困りごとをしっかりと聞くこと、ストレングス視点を持って本人の強みを見出すこと、苦手なことや困っていることはサポートする姿勢を示すことに加え、面談や同行支援等を通じて継続的にコミュニケーションを重ねることが重要である。
 - ヒアリング調査では、コミュニケーションの例として「一切本人を否定せずに心の底からリスペクトする」や「常に同行支援をして、体調を気遣ったり、励ましたりする」、「過去の話ではなく、これからどう生きていきたいかに意識を持っていくように伝える」、「初回面談で生活状況だけでなく趣味も聞くようにする」などが挙げられた。
 - アンケート調査では、就労意欲の喚起に効果的だった手段（高齢者以外）として「粘り強い支援（コミュニケーションの回数を増やすなど）」（69.3%）、「ハローワークへの同行支援」（55.0%）が多く挙げられていた。

2) 就労意欲の喚起

(被保護者同士の繋がり)

- 就労支援全体としては被保護者個々人の特性に応じた個別支援の重要性が高いものの、就労意欲の喚起にあたっては、被保護者同士の繋がることのできる機会や場所づくりも効果的である。被保護世帯は社会的に孤立している場合も多く、地域との繋がりが失われやすい。そのため、就労を通して当事者同士のコミュニケーションの機会や地域との繋がり、居場所ができることによって、就労の金銭面以外での価値に触れることができ、就労へのモチベーション向上、ひいては「3つの自立」の助長につながっていくと考えられる。
 - ヒアリング調査では、こういった取組の例として「就労に関する相談窓口が1階に入っているビルの別の階で被保護者や生活困窮者が就労（軽作業）できるスペースを設けている事例」があったほか、「支援員からの声掛けでは就労意欲の喚起が難しかった方が、他の当事者が働いている様子を見て就労に興味を持った例がある」といった声も聞かれた。

(インセンティブづくり)

- アンケート調査では、就労支援の実施にあたって必要な国からの支援として、「被保護者に対する就労によるインセンティブ（勤労控除）の強化」（50.2%）や「被保護者に対する就労によるインセンティブ（就労自立給付金）の強化」（31.4%）が多く挙がっており、インセンティブ強化について福祉事務所からのニーズがあることが明らかとなった。また、ヒアリング調査では就労の受入側企業より「就労によって収入を得ると保護費が少なくなってしまうため、就労のモチベーションが保ちにくい方もいたかと思う」との声があった。
- この結果に対して研究会委員からは「シンプルな設計のインセンティブのほうが被保護者のモチベーション向上に繋がりやすく、説明する側の負担も低い」や「働くこと以外で何かを楽しめる機会があったほうが、働き続けながら社会生活を送ることができるのではないか」という意見があった。一方で「金銭的なインセンティブが与えられたとしても当該地域に社会資源や人的資源が不足している場合には、使いどころがないのではないか」や「インセンティブや受け入れ側企業のメリットを超えて取り組んでいく必要がある。企業にとって必要な働き手が確保できて、お互いに大切に思いながら働けることが最大のインセンティブではないか。」といった指摘もあった。

【研究会委員から提案があったインセンティブの例】

- 働くこと以外での日常の楽しみを持つための経費に係る補助
- 民間が運営する居場所等に通うための交通費の補助
- 就労活動促進費の使い勝手の向上
- 就労後1回目の給料の収入認定の免除
- 保護開始から半年以内に集中的支援を受ける方へのインセンティブ付与
- 新たに就労支援を受けることを決めた方へのインセンティブ付与

3) 就労先とのマッチング

(求人情報の探し方)

- 本人と受け入れ側の双方にとってより良い就労を実現するためには、条件面だけでなく企業側の文化なども考慮したマッチングを行い、被保護者一人一人の関心や特性・能力に合った就労先を見つけることが重要である。企業文化や職場環境、業務内容が本人の特性・能力とマッチしている場合は、離職率の低下、生産性の向上などが見込まれ、企業にとって本人が「なくてはならない存在」となることで、長期就労の実現に繋がる可能性が高くなる。
 - ヒアリング先の一つでは「本人を変えない、環境を合わせる」をモットーにミスマッチを生まないための環境支援型での就労支援、マッチングを行い、非常に高い定着率（約9割）を維持している。本人の希望や特性（特に、本人が持っている困難さ）をしっかりと

り見極めるとともに、企業が大切にしている文化を求人票の文言等を参考に4分類(チームワーク、意欲・自主性、成果・正確さ、組織・ルール)のいずれかに分け、両者を照らし合わせながらマッチングをしている。特に文化性についてはベストマッチが難しくとも「最悪を避ける選択」を行うことを重視している(例:コミュニケーションの困難さがある方と挨拶を重視する文化の企業とマッチングすることは避けるなど)。

- 調査の結果、求人情報の探し方については、ハローワーク経由での求人探し、企業への個別打診、あらかじめ登録されている協力企業等への打診の3パターンに大別された。また、社会福祉法人が独自の取組として、中間的就労(ユニバーサル就労)の制度を設け、自法人内の介護事業所等で受け入れている事例もあった。
 - 求人情報の探し方について、ヒアリング調査では「有料の求人掲載サイトは企業側が多額の掲載料金を支払っているため、即戦力を求めがちである。そのため、被保護者やひきこもりの若者、障害者など働くことにサポートを有する方は企業側が受け入れない傾向がある。」との意見があった。
 - 登録企業制についてはヒアリング先から「事前に登録されている協力企業に受け入れを打診しても断られるケースがあり、全ての協力企業が受け入れに前向きなわけではない」といった声があったほか、「生活困窮者や生活保護の方の雇用を促進するための協力企業になって欲しいと打診しても、企業側からするとどのような方が来るのか分からず不安が大きいうえ、メリットを感じてもらいにくいのではないか」という意見があった。
 - アンケート調査で求人開拓に係る取組状況について福祉事務所に尋ねたところ、一般的就労と祉的就労・中間的就労のいずれについても「特に行っていることはない」が最も多かった(一般的就労 58.9%、福祉的就労・中間的就労 61.3%)。また、既存の求人条件に係る交渉を実施している福祉事務所は2割弱(一般的就労 18.4%、福祉的就労・中間的就労 14.5%)であった。

図表 146 求人情報の探し方、企業へのアプローチ方法に関する事例

カテゴリ	ヒアリング調査で得られた事例
求人情報の探し方	<p>①ハローワーク経由</p> <ul style="list-style-type: none"> • ハローワークの求人情報を本人と支援員が10個ずつピックアップのうえ、計20個の求人情報を本人と支援員と一緒に確認していき、各求人のプラス面には○、懸念点には△をつけていく。その後、本人が優先順位(上位5つ程度)をつけ、上位の求人から順番に支援者が企業担当者に電話をし、訪問依頼をする。【一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト】 <p>②企業への個別打診</p> <ul style="list-style-type: none"> • 「地場産業を何とかしたい」と思っている地域企業と繋がっている。お互いに「地域を支えていく」という想いのもと、地域企業から求人してもらい、実際に同行しながらマッチングしている。【一般社団法人釧路社会的企業創造協議会】 • 障害者数名を雇用しているが、「障害者雇用をしよう」という枠組みから始まったわけではなく、地域で繋がりのある学校やNPOから紹介を受けた方を採用している。最初はアルバイトとして雇用し、その延長線上で正式に雇用することとなった。そのほか、繋がりがああるNPOが運営している施設の利用者5~6人が繁忙期に手伝いに来てくれることもある。【企業・団体等②】 <p>③協力企業への打診</p> <ul style="list-style-type: none"> • 協力企業を認定しており、被保護者の受入れについて協力企業に相談するケースがある。年に2~3名程度が就労に繋がる。ただし、協

	力企業に受け入れを打診しても断られるケースがあり、全ての協力企業が受け入れに前向きなわけではない。【自治体③】
企業へのアプローチ方法 (打診時の工夫)	<ul style="list-style-type: none"> 企業訪問については、まず支援者のみが訪問して、認定事業所の制度説明をするとともに持参したプロフィールシート（支援員が丁寧に作成）に基づいて本人の紹介をする。初回訪問で本人と企業の相性や条件等がマッチした場合は、本人と一緒に企業を再訪して顔合わせや実習依頼をする。また、実習前の詳細な打合せは支援者と企業にて実施する。実習の初日、最終日は支援員も同行する。そして、実習終了後に採用・不採用の企業側への確認、本人意向の確認を支援員が実施する。【一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト】 本人の特性を踏まえたうえで企業開拓することが前提ではあるが、企業に個別打診をする際には「自治体が行っている福祉の事業に協力いただけないか相談に来た」ということを力説している。このように伝えると「まずは話だけなら」と思ってもらいやすくなる。【自治体①】

(本人の特性や適性の見極め)

- マッチングにあたっては、条件面だけを見るのではなく、本人の関心や適性を把握することが重要である。例えば、得意なこと、得意ではないが普通にできること、工夫や練習でできるようになること、苦手なこと（避けたいこと）をそれぞれ把握し、どのような職種や業務が本人に適しているのかを検討することなどが考えられる。
- また、本人が持っている困難さ（例：図表 140）についても把握し、業務内容や企業の文化、企業が大切にしていることとのマッチングを図ることも重要といえる。

図表 147 働きづらい方が持っている主な困りごとやつまずきの例
(一般社団法人草の根ささえあいプロジェクト提供資料より引用)

困難のタイプ	特徴
「コミュニケーション」の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> 気持ちを言葉に置き換えることが苦手 言葉の意味を正確にとらえることが苦手 話し言葉での情報量が多いと混乱する
「時間のとらえ方」の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> 効率よく作業を進めることが苦手 スケジュール管理が苦手 見通しを立てて行動することが苦手
「新しいことや変化への適応」の困難さ	<ul style="list-style-type: none"> 予定の変更に対応することが苦手 新しい物事にチャレンジすることが苦手 一度決まったことの撤回がしにくい
「認知の偏りやズレ」からくる困難さ	<ul style="list-style-type: none"> ルールを守ることが苦手 こだわりが強く、自分のやり方に固執 人の言動を思い込みで解釈しやすい
「判断力や理解力に限界がある」ことの困難さ	<ul style="list-style-type: none"> 自ら判断して業務を進めることが苦手 「一を聞いて十を知る」が苦手 複数同時の業務進行が苦手
「空間把握や作業感覚にズレがある」ことの困難さ	<ul style="list-style-type: none"> 作業スピードがあがらない 段取りよく業務を進めることができない 人や物との距離感を適度に保てない
「五感に過敏がある」ことの困難さ	<ul style="list-style-type: none"> 視覚、聴覚の刺激に弱い 触覚、味覚、嗅覚の刺激に弱い

(企業側とのコミュニケーション)

- 本人の特性・能力に合った企業等を受け入れ先候補とするという前提のもと、受け入れ先候補となる企業等に対しては、本人の強みや弱み、特性などを丁寧に共有することが重要である。事前に丁寧な情報共有を行うことで、企業が実際に本人と会った際にギャップが生まれることを防げるため、企業との信頼関係が構築でき、必要な環境支援や配慮への理解・協力にも繋げることができる。なお、本人の就労や定着のために必要な環境支援や配慮は、業務内容や職場環境に関すること、コミュニケーションに関することなど様々なものが想定されるため、どのような環境支援や配慮が必要なのかの検討についても企業側に丸投げするのではなく支援者側も一緒に考えることが望ましい。
 - ヒアリング調査では、企業側への情報提供の取組として「支援員が本人のプロフィールシートを丁寧に作成している。基本情報の次に『セールスポイント』として月並みな言葉ではなく、その人にしか当てはまらないような表現を使うことを心がけ、本人の素敵な面や人となりイメージができるようなオリジナルな文章を記載する（本人へのメッセージとしての意味も有する）。また、本人が苦手なこと・特性を記載するとともに環境支援として依頼したい事項、一緒に考えて欲しい事項を記載する。そしてプロフィールシートの最後に『お知らせしたいこと』として、本人の人となりや頑張りを表現し、企業側が『会ってみたい』『実習で受け入れてみたい』と思ってもらえるようなエピソードを盛り込んでいる。」といった例があった。
 - また、企業側が実際に配慮している点としては以下の例が挙げた。
 - ◇ 最初のうちは月1回、落ち着いてきたら3か月に1回程度面談をしている。慣れてきたら面談の間隔を開けており、安定している方は年1～2回の面談にしている。
【企業・団体等①】
 - ◇ 受け入れている方（数名、障害者）が「互いに距離を置きたい」という意向があるため、職場配置にて配慮している。【企業・団体等②】
 - ◇ 人前に出ることへの抵抗が強く一人での作業を好む方が多いため、人手できるバックヤード業務を依頼することが多い。【企業・団体等②】
 - ◇ 面談等は実施していないが、無理していないかどうかは見守っている。また、声掛けにも留意が必要な点があり、たとえば「頑張っているね」という何気ない声掛けでも「いつも頑張っているのにどうして今日だけ」と捉えられてしまうことがあるため、そういった部分で必要な配慮は一緒に働いている職員の共通認識になっている。【企業・団体等②】
- また、ヒアリング候補自治体への打診や実際のヒアリングでは、「求人に応募する際に『この人は生活保護を受けているので雇って欲しい』といった打診の仕方はしない」や「生活保護を受給している旨は支援者側から企業へ特段開示はしない」という福祉事務所が大半であり、本人の就労や定着のために必要な情報（例：就労における困難、本人の特性や配慮が必要な点など）を企業に開示することはあっても、生活保護を受給しているという情報は支援者側からは開示しない場合が多いことが分かった。
- これは被保護者への配慮という意味合いに加え、生活保護受給者や生活困窮者、就労に難しさがある方を支援して欲しいというトーンでの打診をしてしまうと、（社会貢献に対して特に熱心な企業などを除いて）企業側に対して受け入れのメリットを感じてもらいにくいという、どのような方が来るのか分からないという不安や懸念を抱かせてしまう場合があるといったことも理由であると想定される。また、被保護者であるという情報は経済的に困窮しているという状態を示しているに過ぎず、働くうえでの課題そのものをあらわしているわけではない。そのため、企業とのコミュニケーションにおいては「生活保護を受けている方だから雇って欲しい」というような打診の仕方はなるべく避け、あくまでも企業が出している求人に関心がある方がいるから紹介したいというトーンで打診し、そのうえで本人の強みや弱み、特性などを共有しながら丁寧にコミュニケーションを取り、企業との信頼関係を構築していくことが望ましい。

- アンケート調査では、被保護者本人の状況以外に就労支援全体を通じた課題となっていることとして、「被保護者であることを理由に採用を見送られる」が選ばれた割合は6.9%となっており、被保護者であるという情報が企業側に伝わった際に、それを理由として受け入れが滞るケースも実在することがうかがえる。
- さらに、ヒアリング調査では「日ごろから関係性がある地域企業から仕事を受注して就労機会を作っている」といった事例や「関係性がないところから受け入れを打診されても断る可能性が高い」という企業側の意見もあった。そのため、就労に困難がある方の受け入れ先をスムーズに見つけるためには、地域の企業と信頼関係を構築しておくことが重要であり、福祉事務所が積極的に外に出て企業等とのコミュニケーションを取る、地域内でのネットワークを有する事業者が就労（準備）支援事業を委託するなどの工夫をすることが望ましい。

4) 就労中のフォロー

- 就労が始まった後も面談等による定期的なサポートを行い、本人の不安への寄り添いや解消、問題解決、無理をしていないかの見守りなど本人と企業の間に入りながら伴走支援をすることが定着促進に繋がる、また、就労によって支援が一度終結する場合であっても、「何かあればいつでも連絡してほしい」と伝えたり、収入申告などでケースワーカーと接点を持つ際に仕事の様子を尋ねたり相談に乗ったりするなど、本人が孤独を抱えないようにするためのコミュニケーションを行うことが重要である。
- また、本人の意欲等によっては増収に向けたダブルワークや転職を検討する場合もあると考えられる。就労や生活保護廃止に向けて意欲的な方などは本人が増収を強く望む場合も想定されるが、無理をすることで体調等が悪化して就労自体が難しくなってしまうこともあり得るため、本人の体力や時間的余裕と照らして無理な増収を目指していないかを客観的に判断しながら慎重に支援をする必要がある。

(5) 就労支援に係る取組の評価指標

就労支援に係る取組の評価指標として、経済財政諮問会議が令和5年12月に決定した「新経済・財政再生計画改革工程表2023」では、以下のKPIが定められている。本事業ではKPIの今後の改定に向けて検討会委員及びヒアリング先の自治体（一部）に意見聴取を行ったため、その際に得られた意見を本項に掲載する。

図表 148 就労支援に関するKPI

KPI第2階層 (中間アウトカム)	KPI第1階層 (アウトプット)	工程 (取組・所管府庁、実施時期)	24	25	26
<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 【2025年度までに50%、2023年度実績は38.0%】 (就労した者及び就労による収入が増加した者の数/就労支援事業等の参加者数) ○ 「その他の世帯」の就労率(就労者のいる世帯の割合) 【2025年度までに45%、2023年度実績は33.8%】 (「その他の世帯」のうち就労者のいる世帯数/「その他の世帯」数) ○ 被保護者就労支援事業等の活用により日常生活の課題がある者の状態像が改善した者 【2025年度までに26%、2023年度実績は19.2%】 ○ 被保護者就労支援事業等の活用により社会生活の課題がある者の状態像が改善した者 【2025年度までに28%、2023年度実績は21.8%】 <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労支援事業等の参加者の就労・増収率についての自治体ごとの状況 <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「その他の世帯」の就労率等の自治体ごとの状況 <p style="text-align: center;">施策の実施成果を測定するための指標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 就労支援事業等に参加可能な者の事業参加率 【2025年度までに65%、2023年度実績は47.6%】 (就労支援事業等の参加者数/就労支援事業等の参加可能者数) <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労支援事業等に参加可能な者の事業参加率の自治体ごとの状況 <p style="text-align: center;">施策の進捗状況を測定するための指標</p>	<p>④ 就労支援を通じた保護脱却の推進等のための自立支援に十分取り組む</p> <p>a. 生活保護からの就労・増収等を通じた脱却を促進するため、就労支援を実施しつつ、各種制度について、効率的かつ効果的なものとなるよう、就労意欲の向上の観点等を踏まえて不断に見直し、生活保護制度の適正化を推進。 就労支援事業等の既存事業の積極的な活用を促し、経済的自立だけでなく、日常生活自立や社会生活自立を促進する。</p> <p>《所管省庁：厚生労働省》</p>	→	→	→

出典：経済財政諮問会議「新経済・財政再生計画改革工程表2023」より作成。

以下が研究会委員及びヒアリング協力自治体からの意見である。

なお、ヒアリング協力先自治体からの意見には末尾に※マークを付している。

1) 評価指標全体について

- アウトカムのなかに達成に時間を要するものが含まれている。より手前で達成できるアウトカム（就労支援事業の参加人数、就労に繋がった人数等）や毎年評価できるような指標を入れられるとよいと感じた。ロジックモデルをつくとよいのではないかと。
- 被保護者の状態に対して評価を行うのか、福祉事務所やケースワーカーの取組に対して評価を行うのかが分かりにくいように感じる。保護廃止件数等はカウントしやすい指標であるものの、廃止に至るまでの過程には様々な支援があり、その時間軸が評価指標になかなか現れないと感じる。
- 支援を開始したからといって、被保護者の状態像が短期的に大きく変化するとは考えにくい。そのため、アウトプットは就労支援において福祉事務所が取り組むべきこととして、企業側に対しての取組、被保護者側に対しての取組をそれぞれ示し、直接アウトカム（毎年測定する指標）は福祉事務所の取組に対して応えてくれた企業や被保護者の数などとするのが良いのではないかと。就労を継続できているか、短時間からフルタイムの就労に移行しているかなどは、5年に1回など数年間隔で測定するような整理はいかがかと。

- 評価の方法について、集計が煩雑にならないような指標であると望ましい。
※ヒアリング協力自治体からの意見

2) 評価すべき内容について

(支援開始や現状維持、定着支援に対する評価について)

- 社会生活自立や日常生活自立の観点では、目標の達成というより、支援が始まったかどうかという取り方が現実的ではないか。生活保護行政において最も良くないのは被保護者を放っておくこと。支援内容はそれぞれ異なっても、支援を始めたことが重要。
 - 被保護者が動いたこと（通院した等）を評価しようとする、強引な関わりをする福祉事務所が出てきてしまうことが懸念される。
- 被保護者健康管理支援事業では、健康管理支援を実施するための仕組みや体制が整っていたか、適切な資源を活用していたかの観点から評価する「ストラクチャー（構造）評価」と、事業目的や目的の達成に向けた家庭（手順）が適切であったかの観点から評価する「プロセス（過程）評価」、計画した事業が実施できたかの観点から評価する「アウトプット（事業実施量）評価」、被保護者全体の健康状態の改善や医療費適正化など事業目的とした成果が出たかの観点から評価する「アウトカム（結果）評価」の4つの観点から評価が実施されている。このなかの「ストラクチャー（構造）評価」では、職員の配置状況や予算規模、連携会議の開催状況、社会資源の活用状況などが、「アウトプット（事業実施量）評価」では、個別支援の実施率などが評価指標の例として取り扱われている。
- 現場を見ていると、支援を行っているからこそ現状が維持できている、悪化が防止できているという事例もある。現状維持についても評価の対象になると良いと感じる。
 - マイナスにはなっていない、何とか現状を維持できている状態についても、評価してもらいたい。また、様々な人の手を渡り、支援が重なってようやく動き出せることもあり、過程の部分を評価してもらいたい。※ヒアリング協力自治体からの意見
- 就労後のフォローについて、就労定着に係る評価指標も含められるとよい。
- 就労支援を考えたときに、地域づくりや社会資源づくりは欠かせない。社会資源があまりない自治体を取り組める仕組みづくりや、その仕組みに対する評価指標があるとよい。

(社会生活自立、日常生活自立に関する評価について)

- 社会生活自立や日常生活自立の評価指標（状態像の改善）について、予め目標設定の選択肢等が示されていれば評価をしやすいが、個々人によって設定が自由であればあるほど評価は行いにくい。さらに、福祉事務所やケースワーカーによって達成難易度が異なる目標を設定していることが想定される。一定程度は共通指標が示される必要があるのではないかと。
 - 就労準備支援事業は稼働開始だけを目的にしている事業ではなく、参加者それぞれが日常生活や社会生活の自立を目指しており、評価は非常に難しい。
※ヒアリング協力自治体からの意見
- 今のKPIは経済的自立に寄っている印象。被保護者就労準備支援事業の実施率は約41%と低い。生活困窮では約83%。事業実施率をとっていくことも一案。現状の数字を踏まえれば、数年間は評価指標にすることもあり得るのではないかと。生活困窮における就労準備支援事業の年間利用者は5,000人と少ないのが実態。実施率や参加率を上げていけるとよい。

(就労率の評価について)

- 「その他の世帯」の就労率を用いて就労支援の成果を評価をすること自体に無理があると感じる。「その他の世帯」は8050世帯など他の世帯類型に該当しない様々な世帯が含まれ

ており、「その他の世帯」に該当するからといって必ず稼働能力があるというわけではない。たとえば、「その他の世帯」よりも稼働能力がある他世帯類型（例：母子世帯）があることも想定されるが、他世帯類型の議論はKPI上では行われていない。

- 福祉事務所における判断が入る数値（現場が操作できる数値）を分母に持つてくることは反対であり、分母については慎重に検討すべきだと考える。健康診断に関する評価指標を設定する場合の例でいうと、健診対象者の分母を誰にするかによって健診受診率が大きく変わるという課題がある。「その他の世帯」には様々な世帯が入るため必ずしも稼働能力があるわけではないということは踏まえたうえで、「その他の世帯」の数を分母に算出した数値を解釈するほうが、福祉事務所における判断が入る数値を分母に用いるよりもバイアスは小さいと感じた。
- 福祉事務所の判断が入る数値の場合に現場が操作できてしまうという課題がある、という指摘に同意する部分もあるが、稼働能力があると判断した人を分母にし、そのうち何人就業したかを見なければ、就労率に関する評価指標の精度が落ちるのではないかと感じる。

(6) 今後に向けた総括

(効果的な就労支援の展開について)

- 「一定の条件の下で就労の可能性がある方」への就労支援においては、生活状況や置かれている環境などを把握し、被保護者個人の人々の特性に応じた配慮をするとともに、丁寧なアセスメント、マッチング、就業後の継続的なサポート、支援全体における粘り強いコミュニケーションが必要であり、個別支援を行うことが就労の促進・定着に重要であることが明らかとなった。今後、このような効果的な就労支援の取組を全国的に拡大していくためには、個別支援の重要性や効果を福祉事務所に伝えるとともに、個別支援に係るノウハウ（例：本人と企業双方のアセスメント、マッチング、企業との関係性構築など）を分かりやすい形で展開する必要があると考えられる。
- ただし、各地域によって人的資源や社会資源などの状況は様々であることから、先進事例をそのまま展開するのではなく、人的資源や社会資源が少ない地域でも取り組める内容を示すなどの工夫をすることが望ましい。
- また、アンケート調査の結果、被保護者就労準備支援事業を実施していないと回答した福祉事務所が44.2%であった。被保護者就労準備支援事業を実施していない自治体・福祉事務所においては、特定被保護者対象事業として特定被保護者が生活困窮者就労準備支援事業を利用できるようにするなど、被保護者本人の状況に即した就労支援が行われるよう検討することも必要である。

(就労支援における社会的課題について)

- 被保護者本人の状況以外に就労支援全体を通じた課題となっていることとして、アンケート調査では「被保護者の通勤可能な範囲での求人を探すことが難しい」(64.9%)や「被保護者の求人のバリエーションが少なく、被保護者に合った求人を探すことが難しい」(62.6%)、「職歴等の条件が厳しく、被保護者が応募可能な求人を探すことが難しい」(35.3%)が多く挙げられており、何らかの課題を有する福祉事務所が約9割であった。地域における求人情報の多寡やバリエーション、公共交通機関の充実度など、就労支援員やケースワーカー個人の努力だけでは解決できない課題への対応については引き続き検討が必要である。
- また、同設問では「被保護者であることを理由に採用を見送られる」といった選択肢も6.9%選ばれている。被保護者であるという情報は経済的に困窮しているという状態を示しているに過ぎないにもかかわらず、そのことを理由として受け入れをためらう企業が一部存在することは社会的課題であり、被保護者への就労支援における難しさの一端をあらわしているといえる。

(就労支援の対象について)

- アンケート調査の結果、高齢者への就労支援については「被保護者からの希望があれば、支援の対象としている」と回答した福祉事務所が73.8%で最も多かったものの、「被保護者の希望の有無にかかわらず、支援の対象としていない」が14.5%、「特に方針はなく、ケースワーカー・係の判断に委ねている」が9.3%存在した。
- このように一部の福祉事務所では、保護要件を満たすための就労は必須ではないと判断した方を就労支援の対象外としている可能性が伺える。しかし就労は経済的自立の助長だけでなく、日常生活自立・社会生活自立の助長や孤独・孤立の防止にも効果的であるため、ある被保護者の方について就労支援の対象とするか否かを判断する際には、客観的にみて稼働能力があるか否かという観点だけではなく、就労あるいは就労に向けた訓練をすることが日常生活自立や社会生活自立に繋がるかどうかという観点から判断することが望ましい。
- なお、高齢者の就労については、年齢制限により応募できる求人が少ないことの難しさ、支援者側のキャパシティの限界などの課題が指摘されているため、高齢者が活躍できる場づくりや支援者側の体制増強、民間の力も活用した地域全体での取組の推進についても検討の余地があると考えられる。

付属資料

3つの自立（並列関係・相互に関連）

日常生活自立 ↔ 社会生活自立 ↔ 経済的自立

多様な生き方・働き方の実現

就労支援・就労準備支援

現状では就労が困難だと見込まれる方

一定の条件（※1）の下で就労の可能性がある方

早期の一般就労が見込まれる方

・ **対象者像**：現状では有償労働に就くことが難しい層
ボランティア等への参加も困難とされる層
（ひきこもり、就労への強い不安がある者等）

【参考データ（※2）】

ケースワーカーが「有償労働等を目指すことは難しい」と見立てた被保護者
⇒「その他の世帯」の25.9%

<内訳>

- 有償労働等を目指すことは難しいが、ボランティア等への参加は可能
「その他の世帯」の7.3%
- 有償労働等を目指すことは難しく、ボランティア等への参加も困難
「その他の世帯」の18.6%

・ **支援内容**：被保護者就労準備支援事業等を活用した生活改善プログラムや体験活動、居場所内での中間的就労、少法他施策による支援の活用等により、就労に向けた意欲喚起や生活リズムを整えるなどの支援を行う。

・ **対象者像**：直ちに保護廃止は見込まれないが、有償労働は可能と見込まれる層（精神面の不調を抱える者、離転職を繰り返す者等）

【参考データ（※2）】

➢ ケースワーカーが「保護廃止を目指すことは難しいが、有償労働は可能」と見立てた被保護者
⇒「その他の世帯」の35.6%

・ **支援内容**：本人に対する丁寧なアセスメント（生活歴、経験・能力、不得意なことなどを踏まえた必要な配慮等）と、企業側の状況把握（企業文化、職場環境）、双方を踏まえた上で、就業条件の調整や就業後の継続的なサポートなど、個々に応じた就労支援を行う。

・ **対象者像**：早期の就労等により保護廃止が見込まれる層

【参考データ（※2）】

- ・ ケースワーカーが「就労等による保護廃止が可能」と見立てた被保護者
⇒「その他の世帯」の37.4%
- ・ **支援内容**：一般就労を目指して、就労自立促進事業等を活用してハローワークと連携した支援を積極的に実施するなど、集中的に就労支援を行う。
➢ H25通知（※3）では、活動期間は原則6か月以内（3か月ずつ延長、最長1年以内）としている。

被保護者就労準備支援事業

被保護者就労支援事業

生活保護受給者等就労自立促進事業

（※1）その人の特性に応じた就業条件に係る配慮、就業後の継続的なサポート等

（※2）令和7年度社会福祉推進事業「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（PwCコンサルティング合同会社）」のアンケート調査結果より記載。

「その他の世帯」の64歳以下かつ障害なしの方に限定した数値。また、求人有多寡などの外的要因は度外視し、被保護者本人の状態・状況のみに着目した場合の見立てについて回答を得たもの。

（※3）平成25年5月16日局長通知「就労可能な被保護者の就労・自立支援の基本方針」

■アンケート調査票 ①福祉事務所票

令和7年度社会福祉推進事業
「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」
被保護者の就労支援に関するアンケート調査
福祉事務所票
※特に断りがない限り、回答時点で状況を記入してください。

【注意事項】

- 単一回答の設問です。プルダウンから選択肢を選んで表示させてください。
- 複数回答の設問です。あてはまる選択肢について、プルダウンから○を選んで表示させてください。
- 数値もしくは自由回答の欄です。セルに直接入力してください。自由回答には文字数の制限はありません。
- 回答対象外の設問です。ご回答いただく必要がありません。

援助方針についてお伺いします

問1 援助方針の策定方法について、実際に行われているものを全て選んでください。（複数選択）

回答欄
<input type="checkbox"/> 1 ケースワーカーが単独で策定する
<input type="checkbox"/> 2 ケースワーカーと査察指導員が協議して策定する
<input type="checkbox"/> 3 ケースワーカーが原案作成後、援助方針策定のための会議に諮ってから策定する
<input type="checkbox"/> 4 ケースワーカーが原案作成後、その他の会議（援助方針策定のための会議以外）に諮ってから策定する
<input type="checkbox"/> 5 その他

→ 具体的に：

問2 援助方針の策定における就労（準備）支援員の関わり方について、実際に行われているものを全て選んでください。（複数選択）

回答欄
<input type="checkbox"/> 1 援助方針策定に係る会議に出席し、就労支援に関する助言を行う
<input type="checkbox"/> 2 ケースワーカーや査察指導員からの個別依頼に応じて、就労支援に関する助言を行う
<input type="checkbox"/> 3 その他の関わり

→ 具体的に：

<input type="checkbox"/> 4 援助方針の策定において、就労（準備）支援員が関わることは原則ない

就労支援に係る実態把握①についてお伺いします

問3 「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日社援発第516018号、以下「平成25年通知」）では、「自立活動確認書」の作成を求めることとしています。
「自立活動確認書」の作成を求めた被保護者の人数を教えてください。（令和6年度の1年間の合計）
該当者がいない場合は0を入力してください。

回答欄
人

（問3：自立活動確認書の作成を求めた被保護者が「1人以上」と回答した場合）
問4 「自立活動確認書」の作成を求めた被保護者と求めない被保護者について、どのように判断していますか。以下それぞれについて実際に行っているものを全て選んでください。（それぞれ複数選択）

	A. 「自立活動確認書」の作成を求めた被保護者	B. 「自立活動確認書」の作成を求めない被保護者
① 各係・課の裁量にゆだねている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 福祉事務所内で決裁（書面でのやり取りのみ）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 福祉事務所内関係者で会議	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ 外部の有識者などを含めた会議	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ その他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

→ 具体的に：

(問3：自立活動確認書の作成を求めた被保護者が「1人以上」と回答した場合)
平成25年通知では、「原則6ヶ月以内の一定期間（必要に応じて最長1年まで延長可能）を活動期間」とし、「活動期間の中間時点を目途に求職活動の状況等」を評価すること、「活動期間終了時点において確認書に基づく求職活動の状況等」を評価することとしています。実態として、どのようなタイミングで求職活動の評価を行っているかを教えてください。（複数選択）

回答欄
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

- 1 中間時点に実施している
- 2 終了時点に実施している
- 3 不定期（必要に応じて実施）
- 4 特に行っていない

(問3：自立活動確認書の作成を求めた被保護者が「1人以上」と回答した場合)
問6 「活動期間」中に、評価を踏まえて支援内容を見直すことはありますか。（1つ選択）

回答欄
<input type="checkbox"/>

- 1 ある
- 2 ない

(問6：「活動期間」中に、評価を踏まえて支援内容を見直すことが「ある」と回答した場合)
問7 「活動期間」中に、評価を踏まえて支援内容を見直した人数を教えてください。（令和6年度の1年間の合計）
該当者がいない場合は0を入力してください。

回答欄
<input type="text"/>

人

(問6：「活動期間」中に、評価を踏まえて支援内容を見直すことが「ある」と回答した場合)
問8 「活動期間」中に、評価を踏まえて支援内容を見直す際の手続きについて、実際に行っているものを全て選んでください。（複数選択）

回答欄
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

- 1 ケースワーカーが面談などを実施
- 2 医師への意見伺い
- 3 稼働能力判定会議を開催
- 4 書面決裁などによる組織的な判断
- 5 就労支援員が実施
- 6 自治体独自のマニュアルに沿って実施
- 7 その他

↳具体的に：

(問3：自立活動確認書の作成を求めた被保護者が「1人以上」と回答した場合)
平成25年通知では、「活動期間」を「原則6ヶ月以内、最長1年」としていますが、当該活動期間終了までに就労が実現しなかった場合、その後はどのような支援を行っていますか。実際に行っているもののうち、主なものを全て選んでください。（複数選択）

※平成25年通知の「集中的な支援」の対象になった被保護者への支援について、集中的支援による就労が実現しなかった場合の対応を回答してください。

回答欄
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

- 1 被保護者就労支援事業での支援
- 2 被保護者就労準備支援事業での支援
- 3 生活困窮者自立支援法に基づく認定就労訓練事業での支援
- 4 生活保護受給者等就労自立促進事業での支援
- 5 他法他施策による支援

↳具体的に：

<input type="checkbox"/>

- 6 その他の支援

↳具体的に：

<input type="checkbox"/>

- 7 収入申告書・求職活動報告書による申告を求めるのみ

「自立活動確認書」の作成を求めている被保護者について、どのように支援を行っていますか。実際に行っているもののうち、主なものを全て選んでください。（複数選択）
 問10 ※平成25年通知の「集中的な支援」の対象とならなかった被保護者であり、かつ、自立支援プログラムに基づく就労支援等の事業に参加していないへの対応を回答してください。

回答欄	
<input type="checkbox"/>	1 被保護者就労支援事業での支援
<input type="checkbox"/>	2 被保護者就労準備支援事業での支援
<input type="checkbox"/>	3 生活困窮者自立支援法に基づく認定就労訓練事業での支援
<input type="checkbox"/>	4 生活保護受給者等就労自立促進事業での支援
<input type="checkbox"/>	5 他法他施策による支援
	↳ 具体的に： <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	6 その他の支援
	↳ 具体的に： <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	7 収入申告書・求職活動報告書による申告を求めるのみ

就労支援から、法第27条第1項に基づく口頭による指導指示に移行するタイミングについて、あてはまるもの（実際に指導指示に移行したことがあるもの）を全て選んでください。（複数選択）
 問11

回答欄	
<input type="checkbox"/>	1 就労支援を行ったものの、客観的にみて、働いて収入が得られる状況にあるのにも関わらずそれを忌避し、保護の要件を欠くと認められる場合
<input type="checkbox"/>	2 就労支援員（就労準備員）の意見に基づき、客観的にみて、働いて収入が得られる状況にあるのにも関わらずそれを忌避し、保護の要件を欠くと認められる場合
<input type="checkbox"/>	3 その他
	↳ 具体的に： <input type="text"/>

就労及び求職状況の把握についてお伺いします

平成14年通知※に示されている「就労及び求職状況の把握」について、実際に対応している事項を全て選んでください。（複数選択）
 問12 ※就労可能な被保護者の就労及び求職状況の把握について

回答欄	
<input type="checkbox"/>	1 就労している被保護者への「収入申告書」の提出依頼
<input type="checkbox"/>	2 就労していない被保護者への「求職活動状況・収入申告書」の提出依頼
<input type="checkbox"/>	3 就労・求職状況管理台帳の整備
<input type="checkbox"/>	4 稼働能力が十分に活用されているか否かのアセスメント
<input type="checkbox"/>	5 稼働能力の活用が十分でない被保護者への助言
<input type="checkbox"/>	6 稼働能力の活用が十分でない被保護者の支援方針等の見直し
<input type="checkbox"/>	7 就労・求職状況に関する被保護者からの申告内容の確認・調査
<input type="checkbox"/>	8 就労・求職状況に関する申告を行わない被保護者への指導
<input type="checkbox"/>	9 いずれも対応していない

問13 就労及び求職状況の把握にあたって課題に感じていることがあれば教えてください。（任意回答）

就労確認の対象となる被保護者※の状態・状況について、よくあてはまるものを(1)～(4)全ての選択肢のなかから最大5つ選んでください。(最大5つまで選択)

問14 ※就労確認の対象となる被保護者とは、就労可能な被保護者のうち集中的支援および自立支援プログラムの対象者以外の方を指します。
※現場の感覚として、就労確認の対象となる被保護者の概ね半数以上にあてはまると思う項目を(1)～(4)全ての選択肢のなかから最大5つ選んでください。
※5つ以上ある場合には、そのなかでも特に多くの被保護者に該当するものを5つ選んでください。

回答欄	(1) 属性・傷病・障害等
<input type="checkbox"/>	1 傷病（精神科）
<input type="checkbox"/>	2 傷病（精神科以外）
<input type="checkbox"/>	3 障害（身体）
<input type="checkbox"/>	4 障害（知的）
<input type="checkbox"/>	5 障害（精神）
<input type="checkbox"/>	6 家族・同居者の介護・看護をしている
<input type="checkbox"/>	7 外国籍
<input type="checkbox"/>	8 刑余者
<input type="checkbox"/>	9 その他
	↳ 具体的に： <input type="text"/>
(2) 日常生活	
<input type="checkbox"/>	10 生活費のやりくりができない
<input type="checkbox"/>	11 生活習慣が不規則
<input type="checkbox"/>	12 室内の整理整頓ができない
<input type="checkbox"/>	13 多重債務がある
<input type="checkbox"/>	14 住居不安定
<input type="checkbox"/>	15 健康管理ができない
<input type="checkbox"/>	16 依存症（アルコール・ギャンブル等）の疑い
<input type="checkbox"/>	17 家族関係が悪い
<input type="checkbox"/>	18 その他
	↳ 具体的に： <input type="text"/>
(3) 社会生活	
<input type="checkbox"/>	19 ひきこもり状態にある
<input type="checkbox"/>	20 定期的にでかける場所がない
<input type="checkbox"/>	21 交友関係がない
<input type="checkbox"/>	22 中学・高校中退
<input type="checkbox"/>	23 近隣住民との関係が悪い
<input type="checkbox"/>	24 支援を受けている関係機関との関係が悪い
<input type="checkbox"/>	25 地域の中で孤立している
<input type="checkbox"/>	26 その他
	↳ 具体的に： <input type="text"/>
(4) 就労関係	
<input type="checkbox"/>	27 就労の経験がない
<input type="checkbox"/>	28 離転職を繰り返している
<input type="checkbox"/>	29 就労への強い不安がある
<input type="checkbox"/>	30 就労に必要な知識・技能が不足している
<input type="checkbox"/>	31 その他
	↳ 具体的に： <input type="text"/>

問15 就労確認の対象者に対して「就労支援」を実施するタイミングとして、実際に行っているものを全て選んでください。(複数選択)

回答欄	
<input type="checkbox"/>	1 本人から支援の申し出・相談があったとき
<input type="checkbox"/>	2 就労・求職活動の申告に一定期間応じないとき
<input type="checkbox"/>	3 就労・求職活動の申告内容に虚偽があると判明したとき
<input type="checkbox"/>	4 就労・求職活動の申告内容を踏まえ、稼働能力を十分に活用していないと判断されたとき
<input type="checkbox"/>	5 アセスメントの結果、稼働能力を十分に活用していないと判断されたとき
<input type="checkbox"/>	6 稼働能力の活用に関する助言に応じないとき
<input type="checkbox"/>	7 その他
	↳ 具体的に： <input type="text"/>

就労支援に係る実態把握②についてお伺いします

問16 高齢者（65歳以上）に対する就労支援の方針について、最もよくあてはまるもの一つを選んでください。（1つ選択）

- | | |
|-----|----------------------------------|
| 回答欄 | |
| | 1 被保護者からの希望の有無にかかわらず、支援の対象としている |
| | 2 被保護者からの希望があれば、支援の対象としている |
| | 3 被保護者からの希望の有無にかかわらず、支援の対象としていない |
| | 4 特に方針はなく、ケースワーカー・係の判断に委ねている |

（問16：「3.被保護者からの希望の有無にかかわらず、支援の対象としていない」以外と回答した場合）

問17 高齢者（65歳以上）に対する就労支援の課題について、あてはまるものを全て選んでください。（複数選択）

- | | |
|-----|------------------------------|
| 回答欄 | |
| | 1 支援提供側のマンパワー不足 |
| | 2 適当な委託先がない |
| | 3 自治体内でコンセンサスを取得することが困難 |
| | 4 その他の課題 |
| | ↳ 具体的に： <input type="text"/> |
| | 5 特に課題はない |

問18 保護受給中に被保護者（就労支援の対象者）が65歳を迎えた場合の対応について、実際に行っているものを全て選んでください。（複数選択）

- | | |
|-----|---|
| 回答欄 | |
| | 1 被保護者に改めて就労意向を聞き、希望があれば就労支援を行う（希望がなければ就労支援を中止する） |
| | 2 被保護者に改めて就労意向を聞くことなく、支援を継続する |
| | 3 被保護者に改めて就労意向を聞くことなく、支援を中止する |
| | 4 その他の対応 |
| | ↳ 具体的に： <input type="text"/> |

直近1ヶ月(令和7年7月)において、就労している高齢者（65歳以上）が就労開始した時期として、以下①～④それぞれにあてはまる世帯の割合を教えてください。

問19 ※①～④の合計が10になるように記入
 ※就労している高齢者がいない場合は全て0を記入
 ※小数点第1位まで

	回答欄	
① 保護開始前	に就労開始 かつ 保護開始時点で64歳以下	割
② 保護開始前	に就労開始 かつ 保護開始時点で65歳以上	割
③ 保護開始後	に就労開始 かつ 保護開始時点で64歳以下	割
④ 保護開始後	に就労開始 かつ 保護開始時点で65歳以上	割
合計	<input type="text" value="0.0"/>	割（自動計算）

↑合計が 10.0 割になるよう入力してください。

問20 高齢者（65歳以上）になった後に就労を開始した者の仕事の見つけ方について、主なもの（よくあるもの）を多い順に最大3つまで選んでください。（それぞれ1つ選択）

- 【回答選択肢】※回答欄の番号を選択（入力）ください。
- 自身で見つける
 - ケースワーカーから紹介を受ける
 - 就労支援員から紹介を受ける
 - ハローワークから紹介を受ける
 - シルバー人材センターから紹介を受ける
 - その他
- ↳ 具体的に：
- 7 就労している高齢者はいない



「仕事の見つけ方について、主なもの（よくあるもの）」多い順：

就労支援事業等に係る実態把握についてお伺いします

問21 被保護者就労準備支援事業について、あてはまるもの一つを選んでください。（1つ選択）

- 回答欄
- 1 実施している
 - 2 実施していない

（問21：被保護者就労準備支援事業を「2.実施していない」と回答した場合）

問22 被保護者就労準備支援事業を実施していない理由について、あてはまるものを全て教えてください。（複数選択）

- 回答欄
- 1 他制度による支援で十分だと感じるため
 - 2 人員が不足しているため
 - 3 予算が不足しているため
 - 4 対象者が少なく、実施の必要性が相対的に低い
 - 5 ハローワークなど他機関との連携が不足しているため
 - 6 その他

具体的には：

（問21：被保護者就労準備支援事業を「1.実施している」と回答した場合）

被保護者就労準備支援事業のアセスメントの実施方法について、あてはまるものを選んでください。（1つ選択）

問23

※選択肢1～3の「平成27年通知」は「被保護者就労準備支援事業(一般事業分)の実施について」を示しています。

- 回答欄
- 1 平成27年通知に添付されている個別シートに基づいて実施し、1か月ごとにシートを見直している
 - 2 平成27年通知に添付されている個別シートに基づいて実施し、必要に応じてシートを見直している
 - 3 平成27年通知に添付されている個別シートに基づいて実施し、シートの見直しは行っていない
 - 4 自治体独自に作成した個別シートに基づいて実施し、1か月ごとにシートを見直している
 - 5 自治体独自に作成した個別シートに基づいて実施し、必要に応じてシートを見直している
 - 6 自治体独自に作成した個別シートに基づいて実施し、シートの見直しは行っていない
 - 7 その他

具体的には：

（問21：被保護者就労準備支援事業を「1.実施している」と回答した場合）

問24 被保護者就労準備支援事業における求職活動の支援内容について、実際に行ったことがあるものを選んでください。（複数選択）

- 回答欄
- 1 規則正しい生活に向けた支援
 - 2 身だしなみに関する支援
 - 3 基本的なコミュニケーション能力の形成に向けた支援
 - 4 地域の事業所の職場見学
 - 5 ボランティア
 - 6 実際の職場での就労体験の機会の提供
 - 7 ビジネスマナー講習
 - 8 キャリア・コンサルティング
 - 9 履歴書の書き方、面接の受け方等についての助言
 - 10 その他

具体的には：

（問21：被保護者就労準備支援事業を「1.実施している」と回答した場合）

被保護者就労支援事業の参加者に対するアセスメントの担当者を選んでください。

問25

- A. 主担当（1つ選択）
- B. アセスメントに関わる人（全て選択、Aで選択した主担当を除く）（複数選択）

A.主担当
（1つ
選択）

B. アセスメントに関わる人
※Aで選択した主担当を除く
（複数選択）

- 回答欄
- 1 ケースワーカー
 - 2 就労支援員
 - 3 査察指導員
 - 4 就労準備支援員
 - 5 面談相談員
 - 6 その他

- 回答欄
- -
 -
 -
 -
 -

具体的には：

(問21：被保護者就労準備支援事業を「1.実施している」と回答した場合)

問26 被保護者就労支援事業における支援内容について、実際に行っているものを全て選んでください。(複数選択)

回答欄

- 1 被保護者の就労に関する相談・助言
- 2 履歴書の書き方、面接の受け方等についての助言
- 3 ハローワーク等での求職活動、企業面接などに同行
- 4 ハローワーク等の関係機関との必要な連絡・調整
- 5 本人希望等を踏まえた個別の求人開拓
- 6 就労後のフォローアップの実施
- 7 その他

→具体的に：

問27 生活保護受給者等就労自立促進事業について、あてはまるもの一つを選んでください。(1つ選択)

回答欄

- 1 実施している
- 2 実施していない

(問27：生活保護受給者等就労自立促進事業を「2.実施していない」と回答した場合)

問28 生活保護受給者等就労自立促進事業を実施していない理由について、あてはまるものを全て選んでください。(複数選択)

回答欄

- 1 他制度による支援で十分だと感じるため
- 2 人員が不足しているため
- 3 予算が不足しているため
- 4 対象者が少なく、実施の必要性が相対的に低い
- 5 ハローワークなど他機関との連携が不足しているため
- 6 その他

→具体的に：

(問27：生活保護受給者等就労自立促進事業を「1.実施している」と回答した場合)

問29 生活保護受給者等就労自立促進事業における求職活動の支援内容について、実際に行ったことがあるものを全て選んでください。(複数選択)

回答欄

- 1 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）
- 2 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）
- 3 トライアル雇用の活用
- 4 公共職業訓練・求職者支援訓練等の活用
- 5 その他

→具体的に：

問30 自立支援プログラムの自治体独自事業について、あてはまるもの一つを選んでください。(1つ選択)

回答欄

- 1 実施している
- 2 実施していない

問31 就労支援事業等の個別シートの作成状況について、あてはまるもの一つを選んでください。(1つ選択)

回答欄

- 1 平成27年の通知※に添付されている様式をそのまま使用している
※被保護者就労準備支援事業(一般事業分)の実施について
- 2 自治体独自の様式を使用している
- 3 特に様式は定めていない

問32 就労支援事業等の個別シートを見直すタイミングについて、あてはまるもの一つを選んでください。(1つ選択)

回答欄

- 1 定期的に見直す
- 2 必要に応じて見直す（タイミングは定めていない）
- 3 見直し自体を行っていない

(問32：就労支援事業等の個別シートを見直すタイミングについて、「1.定期的に見直す」と回答した場合)

問33 定期的な見直しのタイミングについて、あてはまるもの一つを選んでください。(1つ選択)

回答欄

- 1 1か月に1回程度
- 2 2～3か月に1回程度
- 3 4～5か月に1回程度
- 4 半年～1年に1回程度
- 5 1年以上の期間を空けて行う

有償労働に向けた支援全般についてお伺いします

就労支援におけるアセスメントの標準的な様式や手引き等に関する令和元年度推進事業（※）成果物の利用状況について、あてはまるもの一つを選んでください。（1つ選択）

問34 ※一般社団法人協同総合研究所「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（被保護者に対する就労支援時に活用するアセスメントツール）」

[\(https://jicr.roukyou.gr.jp/20200513742/\)](https://jicr.roukyou.gr.jp/20200513742/)

回答欄

- 1 利用している
- 2 利用していない（存在は知っている）
- 3 利用していない（存在を知らない）

問35 稼働能力の有無を判断する際に参考にする情報について、特に参考にすることが多いもの（5つ以内）を選んでください。（5つまで選択）

回答欄

- 1 年齢
- 2 健康面（病歴・障害など）
- 3 学歴
- 4 職歴
- 5 保有資格・スキル
- 6 過去の生活歴
- 7 現在の生活状況（日常生活・社会生活）
- 8 得意なこと
- 9 苦手なこと
- 10 その他

具体的に： _____

問36 稼働能力の有無の判定について、以下それぞれの場合にあてはまるもの（実際に行っているもの）を全て選んでください。（それぞれ複数選択）

	A. 生活保護申請時	B. 生活保護受給中
1 ケースワーカーが面談などを通じて行う	回答欄	回答欄
2 医師の診断を聞いて行う	回答欄	回答欄
3 稼働能力判定会議にて行う	回答欄	回答欄
4 就労支援員が行う	回答欄	回答欄
5 自治体独自のマニュアルに基づいて行う	回答欄	回答欄
6 その他	回答欄	回答欄
具体的に：	回答欄	回答欄
7 特に決まりはない	回答欄	回答欄

問37 稼働能力の活用が十分であるかどうかの判断について、実際に行っているものを全て選んでください。（複数選択）

回答欄

- 1 ケースワーカーが面談などを通じて行う
- 2 医師の診断を聞いて行う
- 3 稼働能力判定会議にて行う
- 4 就労支援員が行う
- 5 自治体独自のマニュアルに基づいて行う
- 6 その他

具体的に： _____

7 特に決まりはない

問38 被保護者の就労機会について、以下A～Dそれぞれのニーズを5段階で教えてください。（それぞれ1つ選択）

【回答選択肢】※回答欄の番号を選択（入力）ください。

- 1 ない
- 2 あまりない
- 3 どちらともいえない
- 4 少しある
- 5 大いにある

- A. 就労訓練事業（すぐに一般企業等で働くことが難しい人を対象に、訓練として、就労体験や、支援付きの雇用を提供する事業／利用者の能力や適性、状況に応じて作成した個別的就労支援プログラムに基づく支援）
- B. パートタイム労働（短時間労働）
- C. 単発の求人（スポットワーク等）
- D. そのほかニーズがあると考えられる就労機会

回答欄

↳ 具体的に：

問39 就労先となる企業等に対して、「（一般の求職者とは異なるような）被保護者の特性についての理解を促すための取組」や「一般的な業務とは異なる業務の切り出しを促すための取組」などを実施していますか。（1つ選択）

回答欄

- 1 実施している
- 2 実施していない

（問39：就労先となる企業等に対して、取組を「1.実施している」と回答した場合）

問40 上記取組の詳細を教えてください。（任意回答）

問41 求人開拓（他施策との連携を含む）の取組として実際に行っているものを全て選んでください。（それぞれ複数選択）

	A. 一般就労に係る求人開拓	B. 福祉的就労・中間的就労に係る求人開拓
1 求人開拓員の配置	回答欄	回答欄
2 ハローワーク一体型の窓口の創設	回答欄	回答欄
3 既存の求人条件（短時間勤務など）の交渉	回答欄	回答欄
4 企業・団体向け研修の実施	回答欄	回答欄
5 マッチングイベントの開催	回答欄	回答欄
6 在宅ワークや業務委託型の求人開拓	回答欄	回答欄
7 有効求人倍率が高い業種への積極的な紹介	回答欄	回答欄
8 その他の手段	回答欄	回答欄
↳ 具体的に： 	回答欄	回答欄
9 特にやっていることはない	回答欄	回答欄

問42 有償労働に向けた支援において、特に頻繁に連携している法人名・団体名・企業名を可能な範囲で教えてください。（任意回答）

問43 就労先候補を検討するにあたり、就労時間や作業の難易度以外の観点で、被保護者にとって適切な就労を実現するために工夫している点はありませんか。（任意回答）

問44 就労意欲の喚起において実際に効果があったと感じる手段を、以下それぞれについて全て選んでください。(それぞれ複数選択)

	A. 就労に向けた困難 を有する人（高齢 者以外）	B. 高齢者（65歳以 上）
	回答欄	回答欄
1 法第27条第1項に基づく指導・指示		
2 粘り強い支援（コミュニケーションの回数を増やすなど）		
3 就労準備支援事業の活用		
4 就労体験への参加		
5 被保護者複数人参加のワークショップ		
6 生活習慣の改善		
7 専門家・機関につなぐ		
8 各種活動場所への同行支援		
9 ハローワークへの同行支援		
10 自己理解を高める		
11 就労支援検討会議を開催する		
12 勤労控除		
13 就労自立給付金		
14 就労活動促進費		
15 その他の手段		
	具体的に：	
16 効果があったと感じた手段はない		

問45 就労支援について必要だと感じる支援（国から自治体への支援）について、あてはまるものを全て選んでください。（複数選択）

回答欄
1 被保護者に対する就労によるインセンティブ（勤労控除）の強化
2 被保護者に対する就労によるインセンティブ（就労自立給付金）の強化
3 就労支援員の増加（就労支援員一人当たりのケース数の減少）
4 優良・先行事例の共有
5 個別求人開拓や定着支援を積極的に実施する自治体への財政的支援
6 その他の支援
具体的に：
7 特に支援して欲しいことはない

問46 就労支援について、特に難しさを感じている点を教えてください。（任意回答）

就労支援に1年以上要している被保護者の状態・状況について、よくあてはまるものを(1)～(4)全ての選択肢のなかから最大5つ選んでください。(5つまで選択)
 ※現場の感覚として、就労支援に1年以上要している被保護者の概ね半数以上が該当するものを選んでください。
 ※5つ以上ある場合には、そのなかでも特に多くの被保護者に該当するものを5つ選んでください。

回答欄

(1) 属性・傷病・障害等

1 傷病（精神科）
 2 傷病（精神科以外）
 3 障害（身体）
 4 障害（知的）
 5 障害（精神）
 6 家族・同居者の介護・看護をしている
 7 外国籍
 8 刑余者
 9 その他

→具体的に：

(2) 日常生活

10 生活費のやりくりができない
 11 生活習慣が不規則
 12 室内の整理整頓ができない
 13 多重債務がある
 14 住居不安定
 15 健康管理ができない
 16 依存症（アルコール・ギャンブル等）の疑い
 17 家族関係が悪い
 18 その他

→具体的に：

(3) 社会生活

19 ひきこもり状態にある
 20 定期的にでかける場所がない
 21 交友関係がない
 22 中学・高校中退
 23 近隣住民との関係が悪い
 24 支援を受けている関係機関との関係が悪い
 25 地域の中で孤立している
 26 その他

→具体的に：

(4) 就労関係

27 就労の経験がない
 28 離転職を繰り返している
 29 就労への強い不安がある
 30 就労に必要な知識・技能が不足している
 31 その他

→具体的に：

問48 就労支援全体を通じて、被保護者本人の状況以外に課題となっていること（外的要因）を全て選んでください。（複数選択）

回答欄

1 求人（仕事内容）のバリエーションが少なく、被保護者に合った求人を探すことが難しい
 2 職歴等の条件が厳しく、被保護者が応募可能な求人を探すことが難しい
 3 被保護者の通勤可能な範囲での求人を探すことが難しい
 4 被保護者であることを理由に採用を見送られる
 5 その他の要因

→具体的に：

6 特に課題はない

問49 就労支援に関する通知が厚生労働省から発出された場合の対応について、あてはまるもの一つを選んでください。（1つ選択）

回答欄

1 査察指導員・ケースワーカーともに読んでいる
 2 査察指導員のみが読む（内容にかかわらず、ケースワーカーに周知している）
 3 査察指導員のみが読む（緊急性が高いものに限り、ケースワーカーに周知している）
 4 その他

→具体的に：

基本情報についてお伺いします

問50 都道府県名を教えてください。(1つ選択)

問51 市町村名を教えてください。(1つ選択)

問52 福祉事務所名を教えてください。

問53 福祉事務所の設置主体を教えてください。(1つ選択)

- 回答欄
- 1 都道府県
 - 2 市(特別区含む)
 - 3 町村

問54 管内の被保護人員数(令和7年4月1日時点)

回答欄
人(整数)

問55 管内の被保護世帯数(令和7年4月1日時点)

	回答欄	
A. 高齢者世帯		世帯(整数)
B. 母子世帯		世帯(整数)
C. 障害者・傷病者世帯		世帯(整数)
D. その他の世帯		世帯(整数)

問56 年齢階級別 被保護人員数(令和7年4月1日時点)

	回答欄	
A. 0~19歳		人(整数)
B. 20~29歳		人(整数)
C. 30~39歳		人(整数)
D. 40~49歳		人(整数)
E. 50~59歳		人(整数)
F. 60~64歳		人(整数)
G. 65~69歳		人(整数)
H. 70歳以上		人(整数)

問57 ケースワーカー1人あたりの担当世帯数
※調査回答時点の状況。概算(約XX世帯)で回答。

回答欄
約 世帯(整数)

問58 就労支援員1人あたりの担当世帯数
※調査回答時点の状況。概算(約XX世帯)で回答。

回答欄
約 世帯(整数)

本調査研究事業では、就労支援に関する課題(現場でのお困りごと)などをお伺いするためのヒアリングの実施を予定しています。
問59 ヒアリングにご協力いただくことは可能でしょうか?(1つ選択)
※ご協力可能と回答いただいた方のなから数名に事務局よりヒアリングへのご協力依頼をお送りさせていただきます。
※ヒアリングの実施方法は対面またはオンラインを想定しています。

- 回答欄
- 1 はい
 - 2 いいえ

(問59:ヒアリングにご協力いただくことは可能かで、「1.はい」と回答した場合)

問60 ヒアリング調査のご協力依頼をする際のご連絡先を教えてください。

お名前

電話番号

メールアドレス

[→「回答の手引き」へ移動](#)

■アンケート調査票 ②世帯票（問1～3） ※高齢者世帯も同様
■アンケート調査票 ③個人票（問4以降） ※高齢者世帯も同様

令和7年度社会福祉推進事業（実施主体：PwCコンサルティング合同会社）
 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
 【世帯・個人票 その他の世帯 1世帯目】

【注意事項】

- 回答者■
・福祉事務所の職員がご回答ください。
- 調査時点■
・特に記載がない限り、**回答時点で把握している最新の情報**をご回答ください。
- 回答にあたって■
・設問にある注意書き（※）等をご確認の上ご回答ください。

- 単一回答の設問です。プルダウンから選択肢を選んで表示させてください。
- 複数回答の設問です。あてはまる選択肢について、プルダウンから○を選んで表示させてください。
- 数値もしくは自由回答の欄です。セルに直接入力してください。自由回答には文字数の制限はありません。
- 回答対象外の設問です。ご回答いただく必要がございません。

各世帯の概要について伺います

※「その他の世帯」の抽出方法：
 令和5年4月1日以降に保護開始となった「その他の世帯」のうち、ケース番号の下一桁が「1」の世帯を保護開始日から古い順に5件抽出してください。
 抽出数が5件に満たない場合は、下一桁が「2」の世帯、「3」の世帯…というように抽出対象を追加してください。

その他の世帯 1世帯目について回答してください。

【「その他の世帯」および「高齢者世帯」の各世帯】

問1 当該世帯の世帯員数を年齢別・その他属性別に教えてください。（整数）
 該当者がいない場合は0を入力してください。

	A. 14歳以下	B. 15～19歳	C. 20～29歳	D. 30～39歳	E. 40～49歳	F. 50～59歳	G. 60～64歳	H. 65～69歳	I. 70歳以上	合計 自動計算
①性別	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	
男性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
女性	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
その他	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
②要介護度	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	
自立	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
要支援1	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
要支援2	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
要介護1	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
要介護2	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
要介護3	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
要介護4	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
要介護5	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
③身体障害	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	
手帳あり	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
疑いあり	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
該当なし	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
④知的障害	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	
手帳あり	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
疑いあり	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
該当なし	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
⑤精神障害（発達障害含む）	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	
手帳あり	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
疑いあり	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
該当なし	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
⑥就業状況	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	
有償労働をしている	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
有償労働をしていない	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
⑦就労支援	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	
受けている	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
受けていない	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
⑧法第27条第1項に基づき文書指示（就労支援に関するもの）	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	回答欄	
受けている	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
受けていない	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計人数（自動計算）	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人

※①の合計で計算

【「その他の世帯」および「高齢者世帯」の各世帯】

問2 世帯主の年齢を教えてください。(1つ選択)

- | 回答欄 |
|----------|
| 1 15～19歳 |
| 2 20～29歳 |
| 3 30～39歳 |
| 4 40～49歳 |
| 5 50～59歳 |
| 6 60～64歳 |
| 7 65～69歳 |
| 8 70歳以上 |

【「その他の世帯」および「高齢者世帯」の各世帯】

問3 当該世帯の保護開始時期(年月)を教えてください。

西暦

回答欄

 年

回答欄

 月(整数)

各世帯の構成員それぞれの状況についてお伺いします

※1世帯あたり最大4名の世帯員(満15歳以上、高等学校等に通う学生以外の者)について回答してください。
世帯員が5名以上の場合は、年齢が高い4名について回答してください。

【「その他の世帯」および「高齢者世帯」の各世帯員】

問4 年齢を教えてください。(それぞれ1つ選択)

- 15～19歳
- 20～29歳
- 30～39歳
- 40～49歳
- 50～59歳
- 60～64歳
- 65～69歳
- 70歳以上

1人目	2人目	3人目	4人目

【「その他の世帯」および「高齢者世帯」の各世帯員】

問5 性別を教えてください。(それぞれ1つ選択)

- 男性
- 女性
- その他

1人目	2人目	3人目	4人目

【「その他の世帯」および「高齢者世帯」の各世帯員】

問6 要介護度を教えてください。(それぞれ1つ選択)

- 自立
- 要支援1
- 要支援2
- 要介護1
- 要介護2
- 要介護3
- 要介護4
- 要介護5

1人目	2人目	3人目	4人目

【「その他の世帯」および「高齢者世帯」の各世帯員】

問7 障害の状況について、以下それぞれに当てはまるものを教えてください。（それぞれ1つ選択）

【回答選択肢】※回答欄の番号を選択（入力）ください。

- 1 手帳あり
- 2 疑いあり
- 3 該当なし

	1人目	2人目	3人目	4人目
A. 身体障害				
B. 知的障害				
C. 精神障害（発達障害含む）				

【「その他の世帯」および「高齢者世帯」の各世帯員】

問8 就労等の状況を教えてください。（それぞれ複数選択）

	1人目	2人目	3人目	4人目
1 有償労働をしている（フルタイム）				
2 有償労働をしている（パートタイム）				
3 無償でのボランティア等に参加している				
4 いずれも行っていない				

【「その他の世帯」および「高齢者世帯」の各世帯員】

問9 就労支援の状況を教えてください。（それぞれ1つ選択）

	1人目	2人目	3人目	4人目
1 就労支援を受けている（文書指示は受けていない）				
2 法第27条第1項に基づく文書指示（就労支援に関するもの）を受けている				
3 上記のいずれも受けていない				

【「その他の世帯」および「高齢者世帯」の各世帯員】

問10 就労等の可能性について、当てはまるものを一つ選択してください。（それぞれ1つ選択）

※実際の分類ではなく、ケースワーカーの見立てに基づいて回答してください。

※求人の方多寡などの外的要因は度外視し、被保護者本人の状態・状況のみに着目して回答してください。

	1人目	2人目	3人目	4人目
1 就労等により、保護廃止が可能				
2 保護廃止を目指すことは難しいが、有償労働は可能				
3 有償労働を目指すことは難しいが、ボランティア等への参加は可能				
4 ボランティア等への参加も困難				

【「その他の世帯」および「高齢者世帯」の各世帯員（15歳以上）】

問11 問10で「2.保護廃止を目指すことは難しいが、有償労働は可能」「3.有償労働を目指すことは難しいが、ボランティア等への参加は可能」「4.ボランティア等への参加も困難」を選んだ理由について、よく当てはまるもの(1)～(4)全ての選択肢のなかから最大5つ選択してください。（最大5つまで選択）

	1人目	2人目	3人目	4人目
(1) 属性・傷病・障害等				
1 傷病（精神科）				
2 傷病（精神科以外）				
3 障害（身体）				
4 障害（知的）				
5 障害（精神）				
6 家族・同居者の介護・看護をしている				
7 外国籍				
8 刑余者				
9 その他				
↳ 具体的に：				
(2) 日常生活				
10 生活費のやりくりができない				
11 生活習慣が不規則				
12 室内の整理整頓ができない				
13 多重債務がある				
14 住居不安定				
15 健康管理ができない				
16 依存症（アルコール・ギャンブル等）の疑い				
17 家族関係が悪い				
18 その他				
↳ 具体的に：				
(3) 社会生活				
19 ひきこもり状態にある				
20 定期的にでかける場所がない				
21 交友関係がない				
22 中学・高校中退				
23 近隣住民との関係が悪い				
24 支援を受けている関係機関との関係が悪い				
25 地域の中で孤立している				
26 その他				
↳ 具体的に：				
(4) 就労関係				
27 就労の経験がない				
28 離転職を繰り返している				
29 就労への強い不安がある				
30 就労に必要な知識・技能が不足している				
31 その他				
↳ 具体的に：				

→「②その他2世帯目」へ移動

→「回答の手引き」へ移動

令和7年度厚生労働省社会福祉推進事業
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

発行日：令和8年3月
発行：PwC コンサルティング合同会社