

4 自立支援プログラムの運用方針

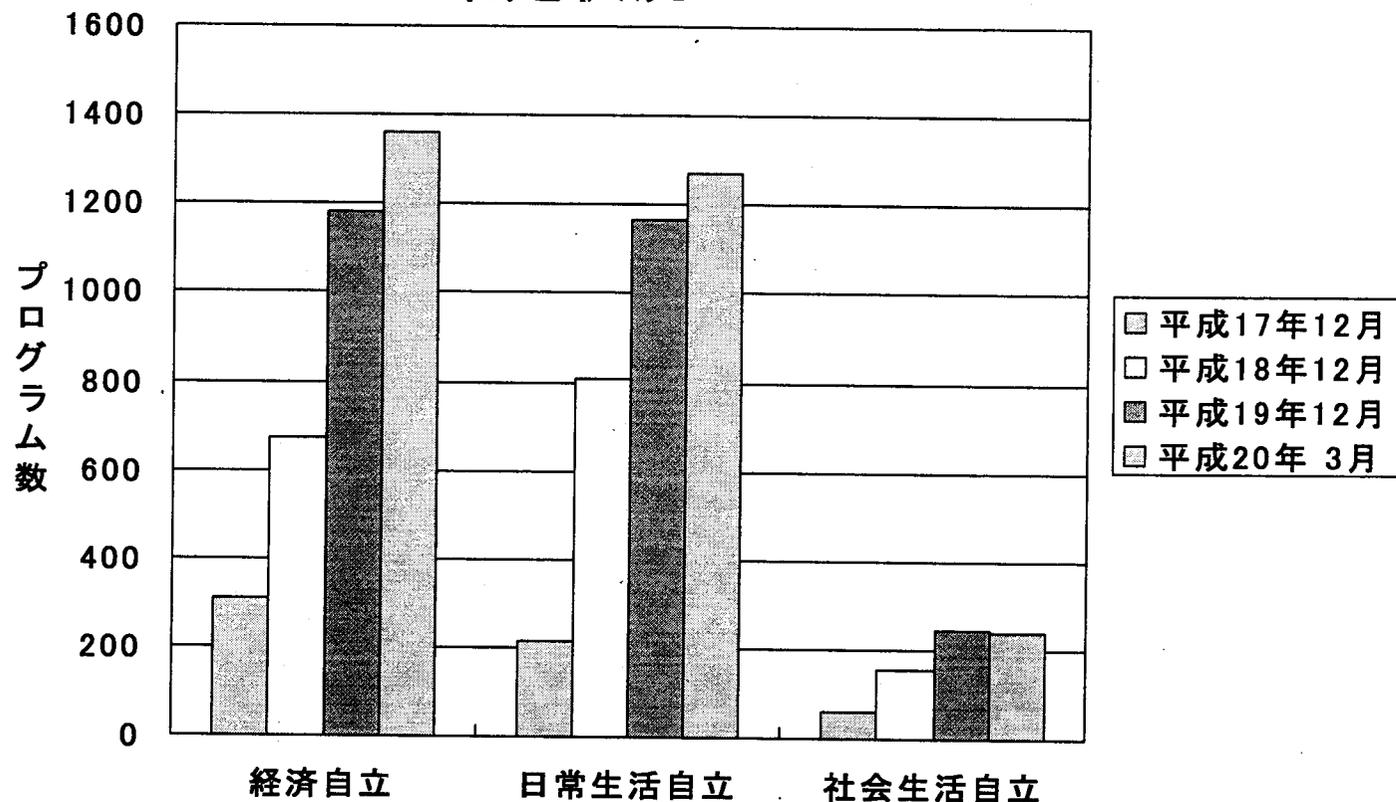
【 平成18年度の運用方針 】

- 全自治体で、自立支援プログラムを少なくとも1つ策定

【 平成19年度の運用方針 】

- 全自治体で、就労支援に関するプログラムを策定
 - ・ 就労支援に関する個別支援プログラムの策定・実施は、生活保護受給者の経済自立に成果が認められる。
- 生活保護受給者等就労支援事業の積極的な活用
 - ・ 支援開始者数に対する就職者数の割合が、約50%(平成17年6月から平成18年12月)と、一定の効果が期待できる。
- 稼働能力判定会議の設置
 - ・ 就労支援プログラムの策定・実施に伴い、要保護者の稼働能力について、より客観的な判定が必要
 - ・ 稼働能力判定会議で、稼働能力の判定、適性職種の検討、就労支援プログラムの選定等を行うことが有効

5 自立支援プログラムの策定状況



	平成17年12月		平成18年12月		平成19年12月		平成20年3月	
	プログラム数	割合	プログラム数	割合	プログラム数	割合	プログラム数	割合
策定済み個別支援プログラム	585	100.0%	1,638	100.0%	2,592	100.0%	2,869	100.0%
経済自立に関するもの	311	53.2%	675	41.2%	1,183	45.6%	1,360	47.4%
日常生活自立に関するもの	214	36.6%	808	49.3%	1,165	45.0%	1,269	44.2%
社会生活自立に関するもの	60	10.2%	155	9.5%	244	9.4%	240	8.4%

※ 一自治体で、複数のプログラムを作成している場合がある。

6 就労支援プログラムの策定状況

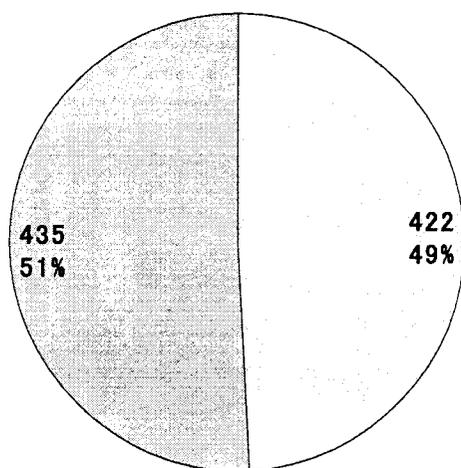
【平成19年度の運用方針】

- 全自治体で就労支援に関するプログラムを策定

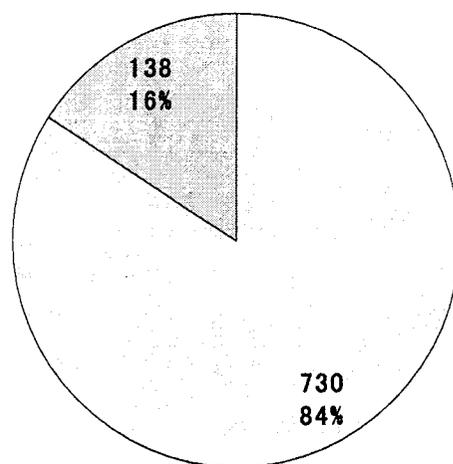
【就労支援に関するプログラム策定状況】

	平成18年12月		平成19年12月		平成20年3月	
	数	割合	数	割合	数	割合
就労支援に関するプログラム策定済自治体数	422	49.2%	730	84.1%	834	96.1%
就労支援に関するプログラム未策定自治体数	435	50.8%	138	15.9%	34	3.9%

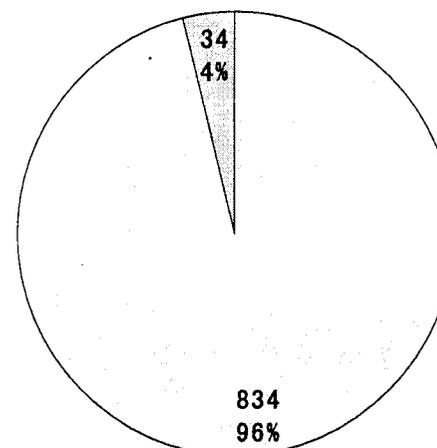
【平成18年12月】



【平成19年12月】

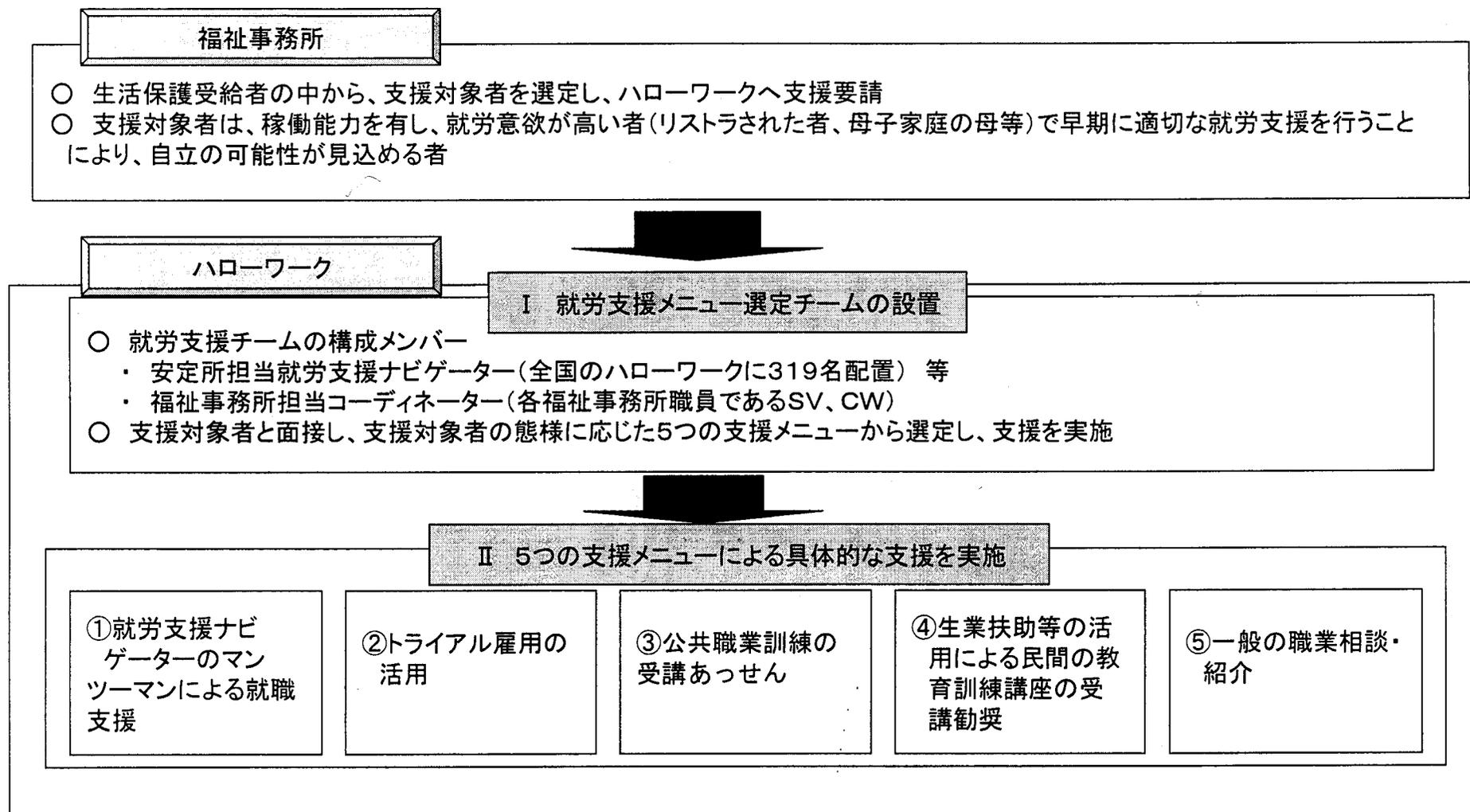


【平成20年3月】



□ 策定済自治体
□ 未策定自治体

7 福祉事務所とハローワークの連携による生活保護受給者等就労支援事業(平成17年度～)



生活保護受給者等就労支援事業の実施状況

	支援対象者数 ①	就職者数 ②	就職率 ②/①
平成18年度	10,586	5,535	52.3%
平成19年度	9,919	5,315	53.6%

「成長力底上げ戦略」 | (平成19年2月15日成長力底上げ戦略構想チーム)

基本的な姿勢

1. 「働く人全体」の底上げを目指す

一 戦略は、成長戦略の一環として、経済成長を下支えする基盤(人材能力、就労機会、中小企業)の向上を図り、働く人全体の所得・生活水準を引き上げつつ、格差の固定化を防ぐ。

2. 「機会の最大化」により成長の底上げを図る

一 単に「結果平等」を目指すような格差是正策とは異なり、意欲のある人や企業が自らの向上に取り組める「機会(チャンス)」を最大限拡大。人材の労働市場への参加や生産性の向上を図ることで、経済成長を高めていくことを目指す。

3. 「3本の矢」－「人材投資」を中心に

【人材能力戦略】

『職業能力を向上させようとしても、能力形成の機会に恵まれない人』への支援

【就労支援戦略】

『公的扶助(福祉)を受けている人などで、経済的自立(就労)を目指しているが、その機会に恵まれない人』への支援

【中小企業底上げ戦略】

『生産性向上を図るとともに、賃金の底上げをしようとしているが、その機会に恵まれない中小企業等』への支援

「成長力底上げ戦略」Ⅱ

2. 就労支援戦略

◎ 『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』の策定・実施

- 「福祉から雇用へ」の基本的考え方を踏まえ、公的扶助(福祉)を受けている人などについて、セーフティネットを確保しつつ、可能な限り就労による自立・生活の向上を図る。このため、『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』を新たに策定し、実施する。

(1) 『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』の策定

① 具体的目標の設定

- ・ 母子家庭世帯、生活保護世帯、障害者等の就労移行—5年後の目標を設定

② 推進方策の計画的な実施

- ・ 福祉(就労支援)と雇用(受入促進)の両面にわたる総合的な取組を展開。19年度～21年度を集中戦略期間として施策展開。

<主な施策>

- 地域の特性を活かした就労支援体制の全国展開
- ハローワークを中心とした「チーム支援」
- 障害者雇用促進法制の整備
- 関係者の意識改革

(2) 「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げ

- ① 「工賃倍増5か年計画」を全国で策定・推進
- ② 企業的な経営手法の活用
- ③ 工賃水準の確保につながる企業からの発注に対する措置

『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』(平成19年12月26日厚生労働省)の考え方 ～誰でもどこでも自立に向けた支援が受けられる体制整備～

○ 福祉を受ける方に対して、可能な限り就労による自立・生活の向上を図る。(※)

一 国民が社会的、経済的、精神的な自立を図る観点から、自ら、働いて生活を支え、健康を維持する、といった「自助」を基本に、それを「共助」、「公助」が支える福祉社会を構築

※ 自立の支援や生活の向上が目的—自助努力のみでは生活に困窮する方に対しては福祉により適確に対応

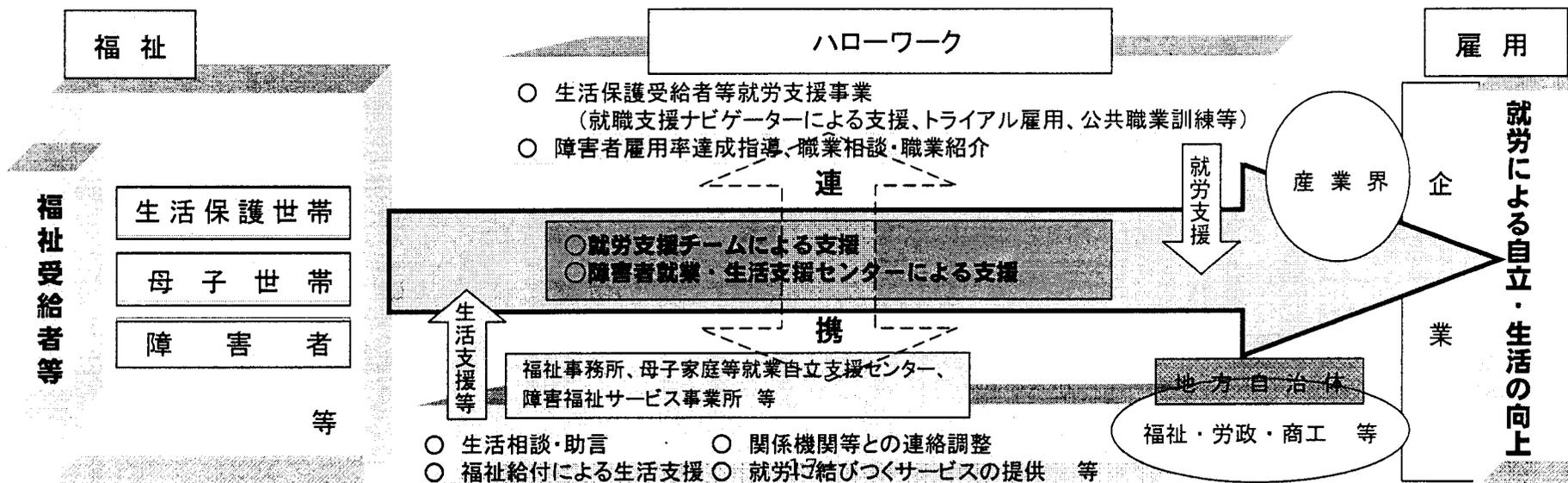
○ 緒についたばかりの福祉事務所等とハローワークの連携による「福祉と雇用の連携」施策、地方自治体における自立支援策を加速

〔 例 福祉事務所において、自立・就労意欲のある生活保護や児童扶養手当の受給者を選定し、ハローワークにおいて、就労支援を実施 〕

○ 「福祉から雇用へ」の実効性を高めるため、関係機関の連携を促進するとともに、産業界等の理解・協力を得ながら(※)、『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』として実施

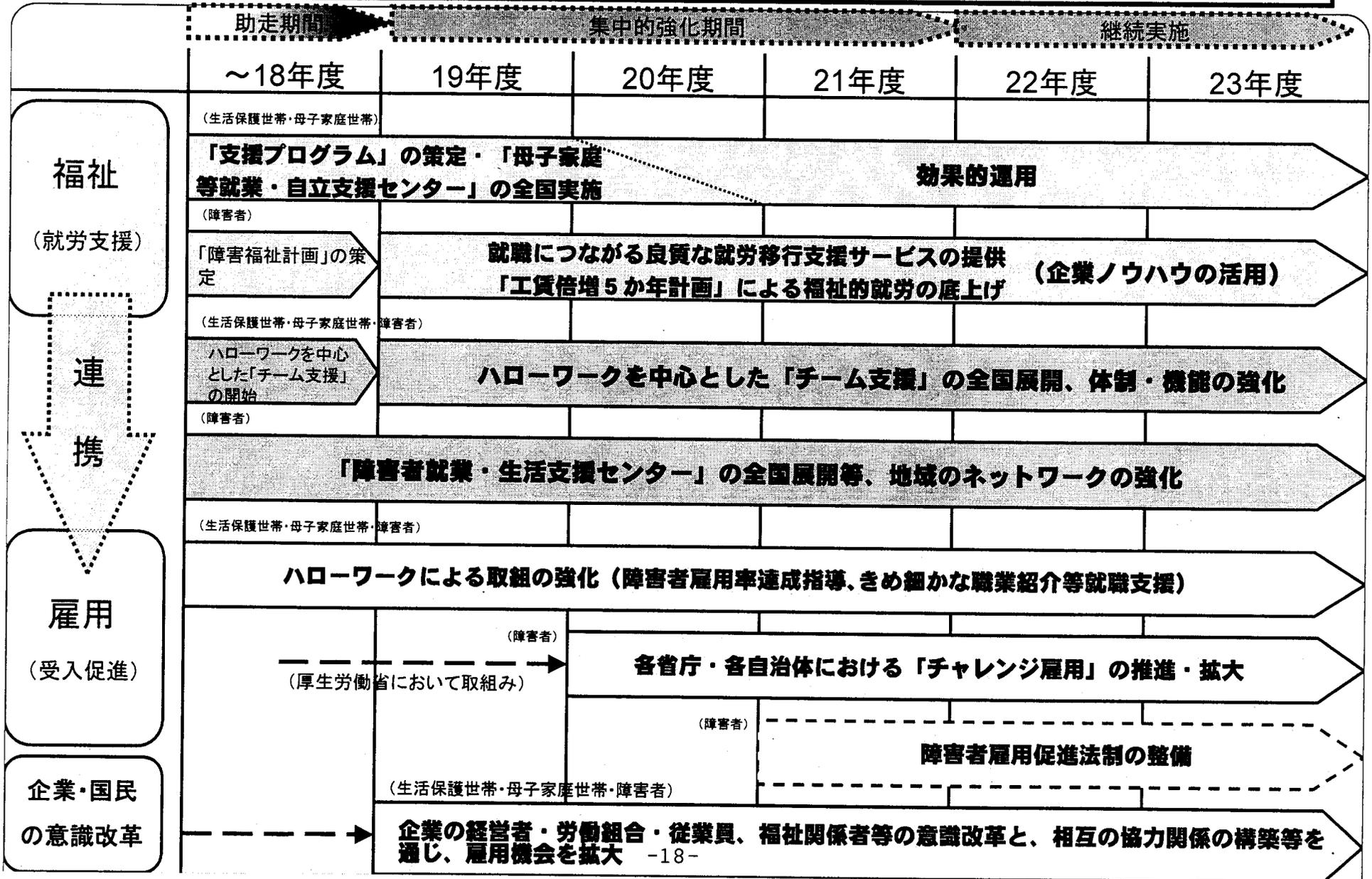
※ 産業界・企業の理解、協力

- ・ 職業紹介、職業訓練等を受けた後における雇用の機会の確保
 - ・ 母子世帯等の実情を踏まえた多様な働き方や、障害者雇用率達成の必要性への理解などの意識改革
 - ・ 企業の生産性の向上などにより、安定した雇用機会の創出や、賃金の引上げを図ること
- 福祉施設関係者、特別支援学校関係者等の意識改革も必要



『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』のイメージ

- 福祉から雇用への移行を推進する「5か年計画」を策定するとともに、具体的な「目標」を定めて取り組む。
(特に、19～21年度の3年間に集中的に取り組を強化する。)



『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』における重点戦略

地域の特性を活かした就労支援体制を全国展開

- 「障害者就業・生活支援センター」を全障害保健福祉圏域に設置(約400カ所)
- 各省庁・各自治体における障害者に対する「チャレンジ雇用」の推進・拡大
- 障害者に対する「就労移行支援事業」を全国展開するとともに、全都道府県において「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げを推進
- 平成19年度までに「生活保護の就労支援プログラム(※)」を全自治体で策定
 - (※)意欲の向上や職業意識の啓発、技能修得、就職支援等、段階的・計画的な支援を行うプログラム
- 母子家庭等就業・自立支援センターやマザーズハローワークなどの子育て女性重点支援拠点を全国展開

ハローワークを中心とした「チーム支援」

- ハローワークを中心に福祉関係者等と連携した「就労支援チーム(※)」の体制・機能強化
 - (※)ハローワークの就職支援担当と福祉事務所、福祉施設等関係機関により編成されるチーム
- ハローワークにおける「就労支援アクションプラン」の推進により、支援対象者(生活保護・母子世帯)の就職率を60%に引上げ「就職活動プランの策定」、「就労意欲向上プログラム」 など



障害者雇用促進法制の整備

- 短時間労働・派遣労働を活用した雇用促進、中小企業における雇用促進等を図るための障害者雇用促進法制の整備

関係者の意識改革

- 関係者の意識改革を通じた雇用機会の拡大
 - 企業の経営者・労働組合・従業員、福祉関係者等の意識改革と、相互の協力関係の構築等を通じ、雇用機会を拡大



8 平成20年度の自立支援プログラムの運用方針

- 全自治体で、債務整理に関するプログラムを策定
- 生活保護受給者等就労支援事業を一層活用し、自治体独自のプログラムと本事業を連動させた仕組の構築
- 稼働能力判定会議の設置・運営の積極的な取組
- 自立支援業務に関する研修の充実

