



ダイバーシティ就労支援機構  
Japan Organization for Diversity Employment Support

## WORK! DIVERSITY サポーターズネットワーク e-マガジン第7号

日々の寒さも落ち着き、ようやく春がやってきました。皆様お変わりないでしょうか。今号では「ダイバーシティ就労のモデル事業に関する連載②（全3回）」、そして「就労困難者のための就労支援制度（生活保護）」について、それぞれ識者の方に解説していただきます。また、政策提言に向けついにまとめられた「WORK! DIVERSITY(包摂的就労)の実現に向けての提言書」についてもご紹介します。皆様の日々の活動に役立てていただければ幸いです。それでは、ご覧ください。

### 今号のトピックス

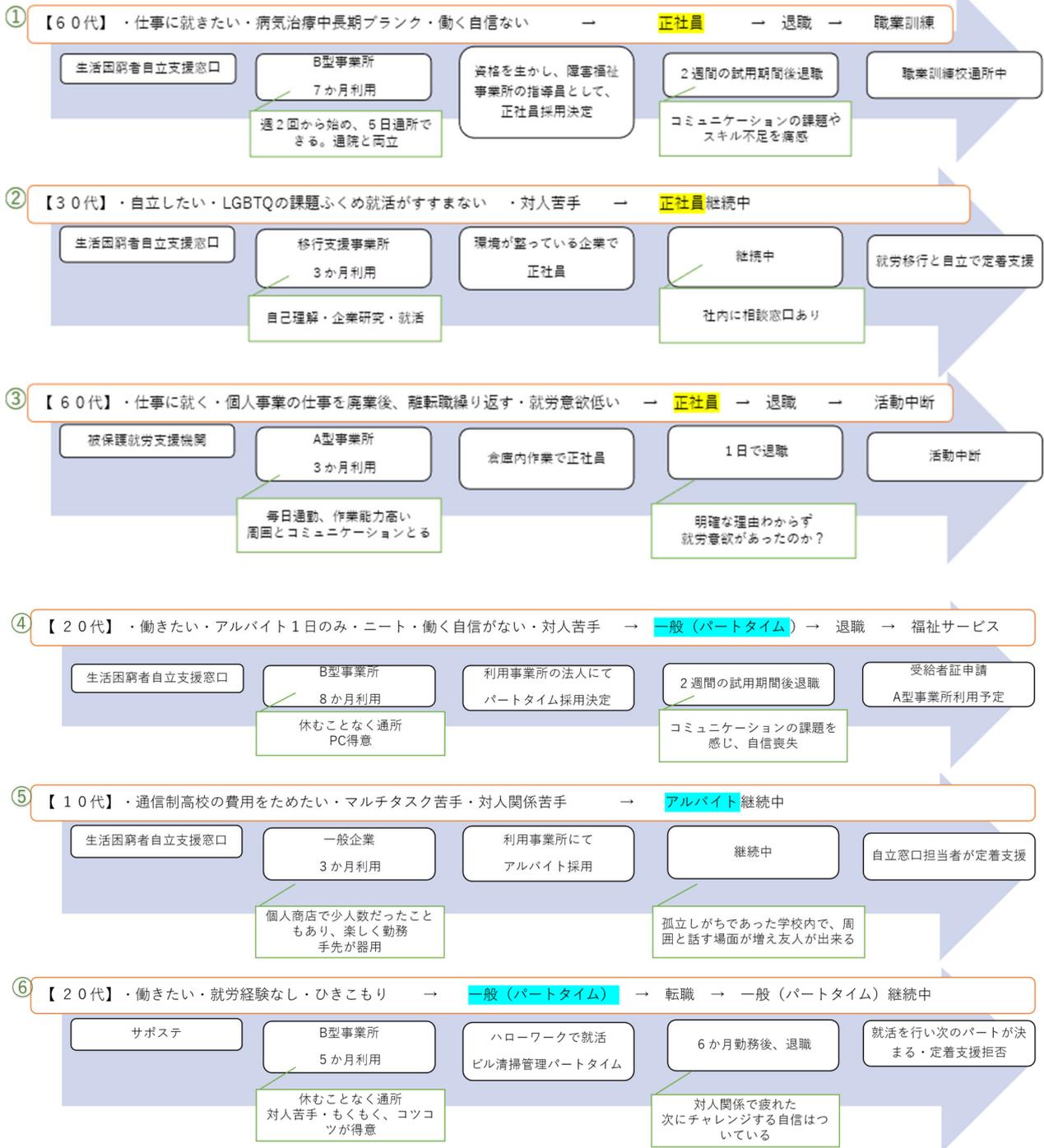
- 「ダイバーシティ就労 -千葉県における実践-②」
- 就労困難者の就労支援のための制度・事業（生活保護）
- WORK! DIVERSITY(包摂的就労)の実現に向けての提言書

## 「ダイバーシティ就労 -千葉県における実践-②」

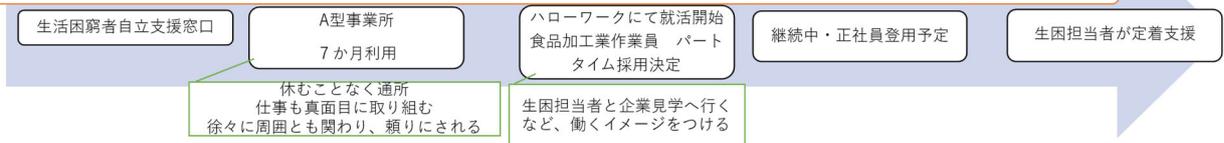
池田徹（NPO ユニバーサル就労ネットワークちば理事長）

### 2 一般就労に至った方の支援経過概略

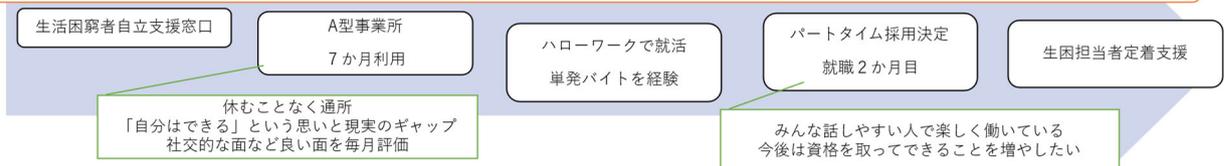
今回は、様々な困難を抱えた方の支援経過に関する実例を15例ご紹介いたします。



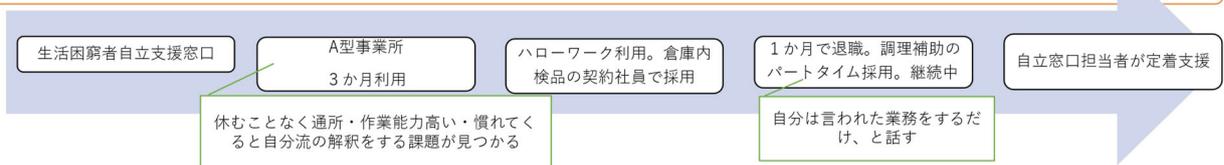
⑦ 【20代】・働く自信がない・アルバイト1日・対人苦手・人間不信 → 一般（フルパートタイム）継続中



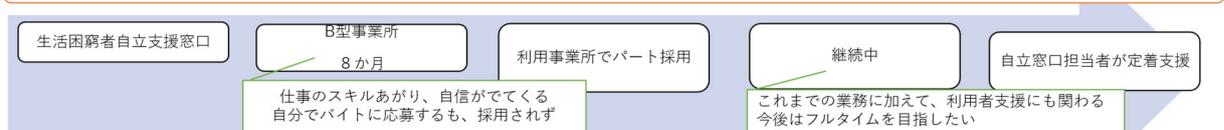
⑧ 【40代】・家族の介護のため退職。その後、働くことに不安に。20年ほど無職。 → 一般（パートタイム）開始



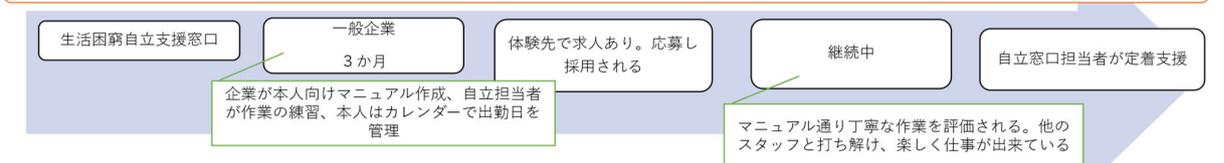
⑨ 【50代】・続けられる仕事をしたい・離転職繰り返す・解雇理由がわからない → 契約社員 → 転職 → 一般（パートタイム）継続中



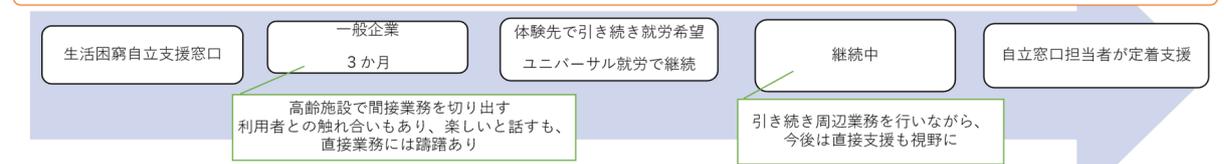
⑩ 【20代】・仕事が決まらない・就労経験8か月・不器用でスピードが苦手・どのような仕事に向いている → 一般（パートタイム） → 継続中

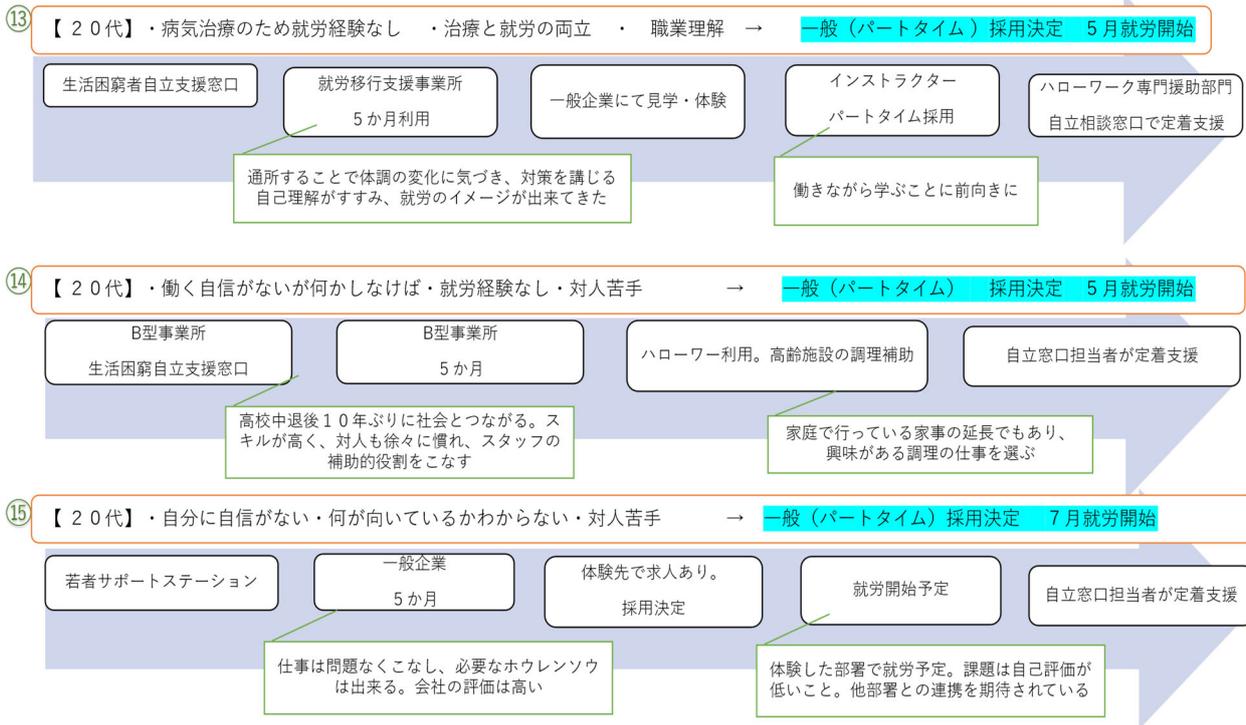


⑪ 【60代】・離転職繰り返す・解雇理由がわからない・一生懸命で人好き → 一般（パートタイム） → 継続中



⑫ 【30代】・再び介護現場で働きたい・職場での対人トラブルで自信 喪失 → 一般（パートタイム） → 継続中





(続く)

## 就労困難者の就労支援のための制度・事業

### (生活保護受給者向けの就労・自立支援について)

小野武弘（厚生労働省）

#### ○はじめに（生活保護の現況）

令和6年11月時点における生活保護受給者数は約201万人（生活保護受給者の実人員を総人口で除した保護率は1.62%）で、平成27年3月をピーク(約217万人)に減少に転じ、以降も減少傾向が続いています。生活保護受給世帯は約165万世帯であり、世帯類型別にみると、高齢者世帯が過半数の約55%、母子世帯

が約4%、障害者・傷病者世帯が約25%、これら以外の「その他の世帯」が約16%となっています。「その他の世帯」は、世界金融危機後、世帯数・全世帯数に占める割合とも大きく増加し、その後減少しましたが、コロナ禍以降、再び増加傾向にあります。

令和6年11月には、約2万2千人が保護廃止となっています。保護廃止の主な理

由（世帯単位／令和4年度）について、最も多い理由は「死亡」（約51%）ですが、「働きによる収入の増加等」も約14%となっています。

## ○生活保護受給者向け就労・自立支援の概要

自治体・ハローワークでは、生活保護受給者の就労に向け、ご本人の状況に応じた様々な支援を行っています。

「生活保護受給者等就労自立促進事業」では、就労可能性が高い生活保護受給者等を対象に、自治体におけるハローワークの常設窓口の設置や巡回相談等により、就労による自立促進を図るための支援を行っています。

「被保護者就労支援事業」は、就労意欲に乏しいなど一定の支援が必要な方を対象に、生活保護法に基づく必須事業として全ての福祉事務所設置自治体（907自治体）で実施しています。事業の内容は、専門の「就労支援員」を配置し、求職活動に関する相談・助言やハローワーク・面接企業への同行等を通じた支援、ご本人と事業者等の間の連絡調整、ご本人の状況・希望に応じた個別求人開拓、就職した後の定着支援等、多岐にわたる支援を行っています。

「被保護者就労準備支援事業」は、基本的な生活習慣に課題を有する方など、就労に向けた課題をより多くかかえる生活保護受給者に対し、一般就労に従事する準備としての日常生活の改善等に向けた支援を行うものです。本事業は任意事業で、令和5年度に事業を実施した自治体は357自治

体で、約4割の実施状況です。

就労・自立に向けたインセンティブとして、積極的に就労活動に取り組んでいる生活保護受給者に就労活動に必要な費用の一部を支給する「就労活動促進費」、安定した職業に就いたこと等により保護廃止となる際に支給する「就労自立給付金」といった制度があります。また、「勤労控除」という制度により、働いても保護費が減らされるだけ、ということではなく、働けばその分、手元に残るお金は増える仕組みとなっています。

また、生活保護受給者の自立支援として、就労支援以外にも、家計に関する課題を抱える生活保護世帯に対する家計管理の提案支援や相談、助言を行う事業（被保護者家計改善支援事業／任意事業）なども行っています。

## ○生活保護法の改正（令和7年4月施行）

令和6年4月に、生活保護法の一部改正法が成立し、令和7年4月に施行されます。生活困窮者自立支援法に基づく支援との連続性を確保する観点から、生活困窮者自立支援制度の就労・家計・住まいに関する事業により生活保護受給者も支援可能とする仕組みがスタートします。先ほど任意事業である「被保護者就労準備支援事業」の実施率は約4割と記載しましたが、生活困窮者自立支援制度の就労準備支援事業による支援が可能となることで、生活保護受給者に対する支援の拡大が期待されています。

また、生活困窮者自立支援制度の「支援会議」と同様、福祉事務所と関係機関の情報共有や、地域において必要な支援体制の検討を行う会議体（調整会議）が法律に位置付けられました。

## ○最後に

生活保護制度は、就労による収入等が、厚生労働大臣が定める基準で計算される最低生活費を下回る場合に、その差額を支給する制度です。

一般的には、生活保護受給者は、「就労できない」「就労してはならない」といった誤ったイメージもあるようですが、生活保護受給者の約 13%（令和4年7月末時点）は現に就労しており、先に記載したとおり、勤労控除の制度により、最低生活費を上回らない範囲において、働いた方が手元に残るお金は多くなる仕組みとなっています。

また、生活保護の目的は、生活保護法において、「最低生活の保障」とともに、「自立の助長」であると規定されています。

ここでいう「自立」とは、一般的には、就労による「経済的自立」と理解されがちですが、ほかにも、身体や精神の状態を回復・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いて自立した生活を送る「日常生活自立」、社会的なつながりを回復・維持するなど社会生活における「社会生活自立」があり、「3つの自立」として整理されています。

近年、傷病・障害のある方や、生活習慣の改善が必要な方など、就労に向けた課題を抱える方が多くなっており、就労支援事業への参加率が低下するとともに、支援を行ったものの就労には至らない方が増加している状況にあります。

こうした現状を踏まえ、生活保護受給者に対する就労支援においては、短時間労働など、個々の状態に応じた多様な働き方を積極的に提案するなど、きめ細かな就労支援を実施していくことが重要と考えています。

## 「WORK! DIVERSITY(包摂的就労)の実現に向けての提言書」がまとまりました

ダイバーシティ就労支援機構は、日本財団の WORK! DIVERSITY プロジェクト（様々な働きづらさを抱えた方の就労の実現に向けた取組）を日本財団とともに進めています。

WORK! DIVERSITY プロジェクトについては第2号(2024年5月)でもお知らせしておりますが、2018年11月からスタートしたプロジェクトであり、障害者、難病患者、ニート・ひきこもり、ホームレス、



**写真：日本財団笹川陽平会長から野田聖子代表への提言書手交の様子  
(2025年3月18日 ワークダイバーシティに関する議員勉強会にて)**

LGBT、刑務所等出所者など様々な働きづらさを抱えた方々の支援をしていこうとするものです。

このプロジェクトでは2022年度から自治体と協力してモデル事業を実施するとともに、自治体の首長、学識経験者、当事者団体など関係する有識者をメンバーとして「WORK! DIVERSITY 政策実現会議」(座長：柴橋岐阜市長)で議論が進められてきました。(第5号(2024年12月)を参照)

2025年3月、その議論の成果として「WORK! DIVERSITY(包摂的就労)の実現に向けての提言書」がまとめられました。

提言全文については以下の当機構HPをご参照ください。

<https://jodes.or.jp/2025/04/04/1300-14/>

また日本財団のページもご参照ください。

<https://work-diversity.com/recommendations>

ここでは提言の概要及び今後について簡単に説明します。

## 提言の概要

提言ではまず WORK! DIVERSITY を進める意義について、社会にとっては共生社会の実現・地方創生の推進の観点から、また企業にとっては多様な人材の活用という人事戦略として、さらに当事者にとっては自立・社会とのつながりの確保等の観点から、それぞれ重要であると指摘しています。

続いて WORK! DIVERSITY の支援体制として、就労困難性を本人と企業の双方の側から取り除いていくことが重要であること、モデル事業の成果を踏まえ、障害者就労支援事業所等の就労支援機関で障害者以外の就労困難者の支援を行う仕組みを制度化していくこと、地域のネットワークの中核となるマネジメントセンターを各地域に置き、支援対象者が本人の希望・適性、支援機関の受け入れ余力を踏まえ最適の就労支援機関につながり適切な支援を受けられるようにすることなどを提言しています。

このような支援体制を支えるための施策として、就労支援機関、マネジメントセンターの活動を支える経費を支給すること、福祉施策と労働施策の連携を強化して労働関係制度の活用を促進していくことを提言しています。

最後に WORK! DIVERSITY に関係する制度・法令が多岐にわたることから、就労支援という視点から横串を刺して整備する必要があるとして、WORK! DIVERSITY に関する基本法（例えば「包摂的就労支援に関する基本法」）の制定を提言しています。

## 今後について

今後、日本財団とダイバーシティ就労支援機構は政府、国会、地方自治体、経済界、福祉関係諸団体等に本提言書による提言を行い、WORK! DIVERSITY の実現に取り組んでいくこととしています。

3月18日には衆議院第1議員会館多目的ホールにて国会議員によるワークダイバーシティに関する議員勉強会が開催され、日本財団笹川陽平会長が野田聖子代表に提言書を手交しました。

勉強会では岐阜市モデル地域のマネジメントセンターや当事者の方の報告もあり、熱心な議論が行われました。最後に野田代表から、法制化に向けて引き続き勉強会を続けていくというコメントがなされました。

文： 酒光一章（ダイバーシティ就労支援機構理事）

## バックナンバーのお知らせ

本 e-マガジンのバックナンバーをご覧いただけるようになりました。  
下記 URL から、ぜひどうぞ。

**バックナンバーURL :**

<https://jodes.or.jp/e-magazine/>



-----  
最後までお読みいただき、ありがとうございます。  
次回以降も、皆様の気になるトピックスや、多彩なコンテンツをお届けできればと思っております。皆様からのご意見やご感想も下記メールにて募集しております。

**ダイバーシティ就労支援機構 :**

[desk@jodes.or.jp](mailto:desk@jodes.or.jp)

それでは、皆様とまた誌面でお会いできるのを楽しみにしております。どうぞ体調に気をつけてお過ごしくださいませ。

【発行】2025年4月10日

一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構

〒101-0041 東京都千代田区神田須田町2丁目23-1

天翔秋葉原万世橋ビル710

TEL:03-5256-2250

E-mail:[desk@jodes.or.jp](mailto:desk@jodes.or.jp)

URL:<https://jodes.or.jp>