

自治体名	A		B		C
	新たな職員を配置	既存の職員が兼務	その他	〇は「行っている」、×は「行っていない」	
11 埼玉県		〇 (就労相談員など、嘱託職員も含む)	※個別に把握していない		就労支援プログラムの対象者の選定基準 厚生労働省職業安定局が策定した生活保護受給者等就労支援事業実施要項に基づく支援対象者の範囲(稼働能力を有する者、就労意欲がある者、就労阻害要因がない者、事業への参加に同意している者)の中から福祉事務所長等が選定することになっており、独自の選定基準を設けている福祉事務所があるかは把握していない。 就労・求職状況管理台帳が上記4つの条件を満たす者の中から、対象者を選定している例(入間西福祉保健総合センターなど)もあると聞いている。
12 千葉県	※	※	※	※	※
13 東京都		〇 (査察指導員もしくは就労支援員)	両方 (福祉事務所によって様々な状況です)		国が定めた4つの基準で選定しています。 しかし、事務所の意見として、国の基準は厳しい(そのような対象者はもともと保護を受けていない等)という指摘や、意欲に欠ける人でも支援してほしいという要望もあるため、柔軟に対応できるよう労働局と調整中です。
14 神奈川県	〇 県所管福祉事務所25箇所中6福祉事務所が就労支援員(非常勤職員)を福祉事務所コーデイネーターとして配置している。	〇	〇 (従来通りケース診断会議で選定)		国の「生活保護受給者等就労支援事業」活用プログラム実施要綱の「支援対象者の範囲」とおり
15 山梨県		〇		〇	就労可能で、意欲のあるもの。
16 長野県		〇		〇	厚生労働省が示した「生活保護受給者等就労支援事業実施要領」における「支援対象者の範囲」の条件を満たす者
17 新潟県	〇 (嘱託職員) …1市のみ	〇		×	国の実施要綱のとおり 以下①～④のすべての条件を満たし、かつ公共職業安定所との連携による事業の活用が効果的な者 ①稼働能力を有する者 ②就労意欲がある者 ③就労にあたって①②以外の阻害要因がない者 ④就労支援事業への参加に同意している者
18 富山県		〇		×	原則として、以下の条件をすべて満たす者 ・稼働能力を有する者 ・就労意欲がある者 ・就職に当たって阻害要因がない者 ・事業への参加に同意している者

自治体名	A		その他	B		C
	新たな職員を配置	既存の職員が業務		○は「行っている」、×は「行っていない」	就労支援プログラムの対象者の選定基準	
19 石川県		○		×	<p>国が示した4つの要件全てを満たす者</p> <p>①稼働能力を有する者</p> <p>②就労意欲がある者</p> <p>③上記①②以外の阻害要因がない者</p> <p>④プログラム参加に同意している者</p>	
20 福井県		○		×	<p>本県の場合、支援対象者の範囲として示されている4つの条件を満たす者が少ないため、条件的には多少困難と思われる者についても、本人の同意が得られれば対象者と</p> <p>している。</p> <p>まずは担当ケースワーカーが候補者を最大限に挙げ、所内で協議の上、個別に判断している。</p>	
21 静岡県		○		×	<p>①稼働能力を有する者</p> <p>②就労意欲がある者</p> <p>③就職に当たって①及び②以外の阻害要因がない者</p> <p>④事業への参加に同意している者</p>	
22 愛知県		○		○	<p>平成17年度については、自立助長選定ケースを中心として、就労意欲のある者及び自立の可能性の高い者を選定している。</p>	
23 岐阜県		○		×	<p>以下の事項を重視した上で、各福祉事務所に、就労に結び付き可能性が高い対象者から優先的に選定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労意欲が比較的高い者 ・稼働年齢層(65歳以下)中心で、15歳(中卒)～70歳の間とする。 ・内職希望者は除く。但しパートタイム希望は可とする。 <p>(注)現時点での就労支援プログラムは、岐阜市及び周辺地域の県下の中心地域だけに範囲を限定しての実施にとどまっている。(岐阜労働局との協議結果による。)</p>	
24 三重県		○		×	<p>事業要綱にある要件を満たしている、就労指導を処遇方針としている者をケースワーカーがピックアップのうえ、コーディネーターと相談し選定している。</p>	
25 滋賀県		○		各福祉事務所によって異なる	<p>①稼働能力を有する者</p> <p>②就労意欲がある者</p> <p>③就労阻害要因のない者</p> <p>④事業参加に同意している者</p>	
26 京都府	○ (嘱託職員) …5職安	○ …7職安		×	<p>実施要綱に基づき、課題能力を有する者、就労意欲がある者、阻害要因がない者、事業への参加への同意している者で、適宜ハロワークと連携の上、選定している。</p>	
27 大阪府		○		×		
28 兵庫県	NA	NA	NA	NA	NA	

自治体名	A		B	C
	新たな職員を配置	既存の職員が兼務 その他		
29 奈良県	○	○	○ (各福祉事務所の判断で必要に応じて)	就労支援プログラムの対象者の選定基準 生活保護受給者等就労支援事業実施要綱 5 支援対象者の範囲に規定する①～④のすべての条件を満たし、かつ安定所との連携による事業の活用が効果的な者を選定する。 ①稼働能力を有する者 ②就労意欲がある者 ③就職に当って①及び②以外の阻害要因がない者 ④事業への参加に同意している者 各実施機関において、ケース診断会議等の場で就労の可能性が高いケースを選定していますが、特に基準を定めているところはありません。
30 和歌山県	○		×	国が示している「生活保護受給者等就労支援事業」活用プログラム実施要綱について、に定められた基準で選定している。
31 岡山県	○		×	次の4つの要件を全て充足する生活保護受給者等のうち、生活保護受給者等就労支援事業の活用が効果的と判断される者を支援対象者として選定している。 ① 稼働能力を有する者 ② 就労意欲がある者 ③ 就職に当って①及び②以外の阻害要因がない者 ④ 事業への参加に同意している者
32 広島県	○		県では把握していない	
33 鳥取県	○ (就労支援モデル事業の非常勤職員<就労支援専門員>)		×	(1)稼働能力を有する者 (2)就労意欲がある者 (3)就労を阻害する家庭環境上の要因等がない者 (4)事業への参加に同意している者 (1)～(4)すべての条件を満たす者を各福祉事務所を選定している。
34 島根県	○ (主に査察指導員)		×	実施要領どおり (1)稼働能力を有する者、(2)就労意欲がある者、(3)就職に当って①②以外の阻害要因がない者、(4)事業への参加に同意している者 の4条件のすべての条件を満たし、かつ安定所との連携による事業の活用が効果的な者を優先して選定している。
35 山口県	○		×	NA 阻害要因がなく、就労意欲のある者であって、①15～45歳の者、②保護を開始して間のない者
36 徳島県	○		○	
37 香川県	○		×	各福祉事務所、稼働能力を有し、就労意欲があり、就労阻害要因がなく、事業への参加に同意している者(17年度は現業員1名あたり対象者1名を目安にしている)

自治体名	A		その他	B		C
	新たな職員を配置	既存の職員が業務		〇は「行っている」、×は「行っていない」	就労支援プログラムの対象者の選定基準	
38 愛媛県		○		×		<p>支援対象者の4つの条件</p> <p>①稼働能力を有する者</p> <p>②就労意欲がある者</p> <p>③就職に当たって上記①②以外の阻害要因がない者</p> <p>④事業への参加に同意している者</p> <p>をクリアした者で、特に病状調査などから普通労働が可能なる者を優先して採用している(松山市)</p>
39 高知県		○		○		<p>実施要領・要綱に定められた支援対象者の範囲を基本に選定している。ただ、そのうち「就労意欲を有する者」については客観的などらえ方が難しい。現実の問題として、一度、生活保護を受給すると様々な要因により一般的な意味で「意欲」も持ち難い。したがって、多少消極的な者であっても真面目に取り組む意志のある者は対象とするよう本県では申し合わせている。</p>
40 福岡県		○			実施機関で異なる	<p>「就労・求職状況管理台帳」をもとにして、実施機関で選定。</p>
41 佐賀県		○		○		<p>稼働年齢層のうち、疾病、障害等の就労阻害要因が特にない被保護者を選定している。</p>
42 長崎県		○		×		<p>厚生労働省が示した「生活保護受給者等就労支援事業」活用プログラム実施要綱の5「支援対象者の範囲」の(1)～(4)の全ての条件を満たす者を選定している。</p> <p>また、上記の条件を満たさない者であっても、福祉事務所からの支援要請がある場合も、労働担当部局(厚生労働省地方機関)との個別協議により支援要請の対象者として選定している。</p>
43 熊本県		○		×		<p>「生活保護受給者等就労支援事業」活用プログラム実施要綱 5 支援対象者の範囲に定める条件を満たした者。</p>
44 大分県	NA	NA	NA	NA		NA
45 宮崎県	NA	NA	NA	NA		NA
46 鹿児島県		○		×		<p>本人に就労意欲がある者や病状調査等で就労可能と判断された者で事業の参加に同意をしている者を中心に選定を指示している。</p>
47 沖縄県		○		×		<p>基本的には、①稼働能力を有する者、②就労意欲がある者、③就職に当たって①及び②以外の阻害要因がない者、④事業への参加に同意している者を対象にしているが、4の同意する被保護者がなかなかおらず苦慮しており、県で定めた年間計画の人数(目標)数を割りそうな状況である。</p>

問3 「生活保護受給者等就労支援事業」活用プログラムに関わる職員配置・検討会議・選定基準（政令指定都市・中核市）

自治体名	A			B		C	
	新たな職員を配置	既存の職員が業務	その他	○は「行っている」、×は「行っていない」	就労支援プログラムの対象者の選定基準	厚労省通知のとおり4条件を満たす者。	
1 札幌市		○ (嘱託職員H14～)		×	各福祉事務所において、地区担当員が本人との面談や病状調査等の結果から、支援対象となる可能性のある者(以下、候補者という)を選出し、その都度福祉事務所担当コーディネーターと協議の上選定しています。福祉事務所によっては、福祉事務所担当コーディネーターがさらに直接候補者と面接を行っており、事業の対象となりうる者かどうか確認の上、本人の同意を得て支援要請を行っております。		
2 仙台市		○		×	従来の就労指導対象者の中から、本人の意向を確認をし、同意を得て実施している。		
3 さいたま市		○		×	国の実施要綱のとおり基準で選定している。		
4 千葉市		○		○	稼働年齢層で就労阻害要因のない者のうち、本プログラムにより就労自立を図る者。		
5 川崎市	○ (嘱託職員)			○	就労支援専門員(非常勤嘱託員、各区1名以上配置)が継続的に支援を行っている者の中から適当な者を選定する。(「生活保護受給者等就労支援事業」活用プログラム)		
6 横浜市		○ (就労支援専門員 <嘱託職員>)		○	1 稼働年齢層であること。 2 就労に意欲があること。 3 就労に対し、阻害要因のないこと。 4 事業参加に同意していること。		
7 静岡市		○		○	・就労自立に意欲はあるが、就労に結びつかない方 ・求職活動を行っているが、その取り組みが不十分な方 ・就労しているが、稼働能力の活用が不十分な方 ・プログラム(就労支援)活用により就労が見込まれる方		
8 名古屋市		○		○			

自治体名	A		B		C
	新たな職員を配置	既存の職員が業務	その他	〇は「行っている」、×は「行っていない」	
9 京都市		○		○	就労支援プログラムの対象者の選定基準 稼働能力の活用を図ることが可能な被保護者のうち、就労意欲が高く、ハローワークを活用した自立支援プログラムに基づく組織的な就労支援による取組に同意した者で、自立助長推進世帯の当該被保護者の他、福祉事務所が必要と認める者を対象として選定することとされています。 なお、「福祉事務所が必要と認める者」とは、 ①年度途中で傷病治癒により、稼働能力の活用が可能となった被保護者 ②年度途中で不就労となったが、就労阻害要因なく稼働能力の活用が可能な被保護者 ③稼働能力活用上は、特に問題のないパート就労者等で、学歴や就労歴、資格、身体能力、就労意欲、世帯状況等から、正期社員就業が可能と判断される被保護者等 として例示し、選定の目安としています。 ・就労阻害要因が少ない ・就労意欲が高い等
10 大阪市		○		○	
11 神戸市		○		×	支援対象者は「生活保護受給者等就労支援事業活用プログラム実施要綱」に定める範囲の者(①稼働能力を有する者、②就労意欲がある者、③就労にあたって①②以外の阻害要因がない者、④就労支援事業への参加に同意している者)とする。 具体的には①安定所の支援を受けずに就職活動を自ら実施できる者は対象としない、②就労意欲がない、あるいは就労阻害要因が他に存在する者も対象としない、③残りの何らかの支援が必要な者を事業の対象者として選定している。
12 広島市		○		×	実施要綱5-(1)~(4)の条件を満たす者 ただし「福祉事務所側の判断」と職安側の印象」には差がある。 (推定。事務所によって異なるかも)
13 北九州市		○		×	就労指導を行う被保護者のうち、就労意欲が高く、当プログラムへの参加が効果的であると判断した者を優先的に選定する。
14 福岡市		○		×	概ね以下の4点を選定の目安としている。 1. 稼働意欲があること 2. 稼働能力があること 3. 就労阻害要因がないこと 4. プログラム参加に同意していること

自治体名	A		B		C
	新たな職員を配置	既存の職員が兼務	その他	〇は「行っている」、×は「行っていない」	
15 旭川市		○		×	就労支援プログラムの対象者の選定基準 ・次の4つの条件を満たす者を対象にしている。(厚生労働省の示したものと同一) ①稼働能力を有する、②就労意欲がある、③他に就労阻害要因なし、④本人同意あり 稼働能力がある者で就労意欲がある者が就労阻害要因がない者で事業の参加に同意している者
16 函館市		○		×	
17 秋田市		○		×	厚生労働省が策定した「生活保護受給者等就労支援事業実施要領」において「支援対象者の範囲」として掲げられている4つの条件に合致する保護受給者のうち、査察指導員(福祉事務所担当コーディネーター)が適切と認めたものについて、毎月数名程度を選定している。
18 郡山市	○ (嘱託職員)			×	各担当ケースワーカーから支援対象者のリストを提出してもらい実施している。具体的な選定基準は次のとおりであります。 ①稼働能力を有する者…身体的・精神的健康状態について、就労が可能な状況にある者を対象とする。 ②就労意欲がある者…担当ケースワーカーが就労意欲が高い者と判断した者
19 いわき市		○		○	・年齢が50歳前後までの者 ・離職期間が比較的短い者 ・公共交通機関等により通勤が可能な者
20 宇都宮市		○		○	事務所内所でケース診断会議を開催して選定している。
21 川崎市	○ (その他)			×	1.稼働年齢層にあり、未就労のもの 2.就労阻害要因のないもの、もしくは少ないもの 上記の要件を基本的な原則として、個別の人は各ケースワーカーが実施。
22 船橋市			○ (平成18年4月1日より嘱託職員予定)	×	稼働年齢で阻害要因がなく、就労意欲のある者
23 横須賀市	○ (嘱託職員)			○	国県の基準のほか、ケースワーカー各自が選定(本人意思確認のうえ)している。
24 相模原市		○		○	担当CW・査察指導員・生活保護自立支援相談員との協議で、就労意欲の高い者を選定している。
25 新潟市	○ (嘱託職員)			×	1.心身共に健康で就労が可能な状態にあること 2.就労意欲が高く、早期就労を希望していること 3.本人を取巻く家庭環境上の阻害要因がなく、就労可能な状態にあること 4.就労支援事業を理解し、これによる支援を本人自ら希望していること

自治体名	A		B	C
	新たな職員を配置	既存の職員が兼務		
26 富山市	NA	NA	○は「行っている」、×は「行っていない」 NA	就労支援プログラムの対象者の選定基準 NA
27 金沢市	○	○	×	各ケースワーカーにより選出
28 長野市	○	○	×	各ケースワーカーの判断により選び、福祉事務所で用意した同意書と、個人票Aの記載を承諾した被保護者が対象者となる。 (同意書)個人票Aにかかる被保護者の情報を、福祉事務所から職業安定所に報告することに同意する主旨。
29 岐阜市	○	○	×	・就労求職状況管理台帳を毎月報告している被保護者で仕事が見つかからない場合、内職からパート、パートから常勤へ変更の希望者を選定。 ・稼働年齢層ではないが、技術能力を活用したい人 ・生活保護の相談にて稼働年齢層にて仕事があれば自立できるケース。
30 浜松市	○	○	×	原則として、新規開始時から概ね3カ月以内の者及び自立助長選定世帯のうち、就労支援プログラムの利用により就労又は増収が見込まれる者を選定している。ただし、就労意欲があればこの限りではない。
31 豊橋市	NA	NA	NA	NA
32 岡崎市	○	○	○	傷病や障害等の就労阻害要因のない対象者を選定している。
33 豊田市				担当CWが単独で就労指導を行っていくよりも、就労支援プログラムに委ねる方が早期に就労を見込めるケースを選定する。 従って下記例は、就労支援プログラムに委ねるのが望ましくない例となる。 ・真に就労意欲が強く、本人の意志を尊重すべきケース ・阻害要因の改善後間もなく、当本人の求職活動を見守るべきケース ・プログラムに乗ることで、かえって本人の自立意欲を萎縮させると考えられるケース ・いわゆる㊦ ケースや力業が必要なケース
34 堺市	○	○	×	
35 高槻市	○	○	○	稼働年齢層で就労阻害要因のない対象者を、相談歴、生活歴、病状について検討を行い、会議で選定している。
36 東大阪市	○	○	○	稼働年齢層の者で就労阻害要因のない者を前提とする。プログラムの実施が被保護者の自立に効果的かどうかケース検討会議に諮っている。

自治体名	A		B		C 就労支援プログラムの対象者の選定基準
	新たな職員を配置	既存の職員が兼務	その他	〇は「行っている」、×は「行っていない」	
37 姫路市	○ (嘱託職員)			○	①稼働能力(普通労働・軽労働・短時間)②就労意欲(高い・普通・低い)③就労阻害要因(有・無)の3項目を基本に、学歴・資格・職歴を加味して総合的に対象者にふさわしいか否かを判断している。
38 奈良市					
39 和歌山市		○		×	ケースワーカーにより、各班(7班体制)2～3名の対象者を選定。 稼働能力があり、自立阻害要因の把握・分析を行った上で選定を実施した。
40 岡山市		○		○	所における就労支援プログラムの対象者について、所長、査察指導員、地区担当者及び就労支援相談員による検討会議を開き選定。 就労意欲があり、就労支援員のサポートによって就職の可能性が高いと思われる者を選定している。
41 倉敷市		○ (嘱託職員)		×	就労可で、求職活動に意欲のある人
42 福山市		○		○	稼働能力を有する者で就労意欲がある者及び新規開始時点で就労開始による短期保護を指している者を選定している。
43 下関市		○		×	実質的に各ケースワーカーに選定をまかしている。
44 高松市		○		×	就労可能で、就労意欲がある被保護者を対象としている。
45 松山市					
46 高知市	○ (嘱託職員)			×	病状調査等において就労可能と判断した方の中より、特に就労意欲の高い(面接等において)方より支援プログラムに参加していただいています。
47 長崎市		○		×	稼働能力と就労意欲がある者を担当ケースワーカー及び査察指導員で選定し同事業への同意を得た者。

自治体名	A			B	C
	新たな職員を配置	既存の職員が兼務	その他		
48 熊本市		○		○	<p>就労支援プログラムの対象者の選定基準</p> <p>当所においては管内地域を全11係で分担担当しており、支援対象地域に極力偏りが無いよう毎月の支援対象者を選定するよう留意している。</p> <p>なお、本事業の支援対象者は、「生活保護受給者等就労支援事業実施要領」により、</p> <p>①稼働能力を有する者</p> <p>②就労意欲がある者</p> <p>③家庭環境上等の就労阻害要因がない者</p> <p>④事業への参加に同意している者</p> <p>の全ての条件を満たす者であるが、現実的には高齢及び傷病を要因とする受給者が多く、これらの要件に該当するものは少ない。そこで、過去に就労経験があり何らかの事情で保護に至った比較的新しいケースからの選定が多くなると思われる。</p>
49 大分市	○ (嘱託職員)			×	<p>国の「生活保護受給者等就労支援事業活用プログラム実施要綱」に基づき、就労意欲があり稼働能力を有する者であって、就職にあたり本人の生活環境に阻害要因がなく、かつ、事業への参加に同意している者から選定している。</p>
50 宮崎市		○		×	<p>福祉事務所の就労支援対象者として選定された者の内、当該事業での支援が適当と判断された者を選定しています。その場合、福祉事務所での就労支援経過中にて選定する場合もあり、就労支援結果ケース検討会を開催した折り返り選定とする場合もあります。</p>
51 鹿児島市	○ (嘱託職員)			×	<ul style="list-style-type: none"> ・稼働年齢層である者 ・就労阻害要因がない者 ・本人に就労意欲がある者 ・本人がプログラムに参加意志を示した者

千葉県

問1 %

	実施	実施予定	未実施
①	10	52	36
②	2	18	78
③	0	5	94
④	0	2	97
⑤	0	2	97
⑥	0	2	97
⑦	0	5	94
⑧	0	2	97
⑨	0	2	97
⑩	2	7	89
⑪	0	2	97
⑫	2	2	94

問2 %

実施して いる	実施して いない
3	97

問3-A %

	正規職員	嘱託職員	その他
1 新たな職員を配置	0	4	0
2 既存の職員が兼務	92	-	-
3 その他	4	-	-

問3-B

1 行っている	37
2 行っていない	63

(注) 問1の①で「実施している」「実施予定」と回答した24の実施機関からの回答割合

※ 千葉県全域、31市、7健康福祉センターへの照会の結果

問4「自立支援プログラムについての必要性あるいは意義や課題について」

都道府県

自立支援プログラムについて、一定の意義があることは認めるが、現在の各福祉事務所の実施体制を見ると、個別プログラムの検討や関係機関との折衝・調整に時間を割くことは困難であると考えられ、実際に実施できるのか疑問である。

自立支援プログラムの定着のためには、個別支援プログラムの検討を各福祉事務所に行わせるのではなく、「生活保護受給者等就労支援事業」活用プログラムのように、一つ一つの個別支援プログラムについて、厚生労働省が主体となって検討し、関係機関との調整を図った上で実施していくべきではないか。

近年、権利意識が高く、最低生活の保障に注意をはらっていた。これまでも自立助長には力を注いできたが、要保護者と一体となって推進できるものと思われる。

自立支援プログラムは今年度導入されたが、事前準備する暇がない状態で導入され、現場でとまどいが見られる。

自立支援プログラムを作成することは、これまでCWが処遇方針を樹立して行っていたことをマニュアル化し、組織として処遇方針を樹立していくものであり、よって当該においては厚生労働省で示されている個別支援プログラム例にとらわれることなく、これまでもCWが行ってきた要保護者が必要とする支援を再検証し、プログラム化していくこととしたい。

CWの経験不足やSVのCW経験者減少等、実施体制が弱体化している現状では、自立支援プログラムが国で考えているような役割を果たせれば、有効な手段と考えられる。しかし、本県では下記のような理由でプログラム策定に困難を来すことが予想される。

○被保護世帯数が少ないので、先進的な実施機関が行っている被保護世帯の類型化及び適切なプログラム検査等の電算処理委託について、対費用効果を考慮した場合、利用は困難である。従ってこれらの作業については、手作業か独自に開発するしかないと思われる。

○申請ケースや処遇困難ケースの増加により日常業務に支障を来している実施機関が多く、プログラム策定の作業は過重な負担である。現体制では時間的に策定できない実施機関もあると思われる。

○社会資源が豊富とは言えないが、少ないながらも現存施策については現在のケースワーカーの中で十分利用している。関係機関との新しい協力体制構築については、ニーズの掘り起こしや関係機関との間での調整等にかかなりの時間が必要と思われる。現状では早期の着手は困難である。

・「生活保護受給者等就労支援事業」（以下「支援事業」という。）の創設により、被保護者の就労支援について、公共職業安定所側で専任の担当者配置し、就労支援を行うというシステムが構築されたことは、被保護者の自立に大変有効である。

・被保護者については、一般の求職者と比較して、病状や資格、過去の生活歴・職歴等において様々なハンデを抱えている事例が殆どであるため、直ぐには求職に結びつかないのが実態である。従って「支援事業」の成果も直ぐには現れないとは思われるが、結果に現れないからといって今年度で事業を終了するのではなく、中長期的な視点から、事業を継続していただくよう期待したい。

自立支援プログラム自体は、生活保護の目的のひとつである「自立助長」を具体化・具現化するものであり、CWが各々におこなっていた「自立に向けた支援」を手順化し、福祉事務所内で共有化するという意味で意義のあるものであり、その必要性はあると思われる。

しかし、この自立支援プログラム実施の背景に三位一体改革に伴う生活保護費負担金の国家負担率の削減という国の意思が感じられ、何のためのプログラム実施なのかという点で若干疑問を感じている。

国はプログラム策定・実施を早急に求めているが、もともと自立支援プログラムは、モデル的に一部の自治体で実施したものを国は検証し、その効果・問題点を明らかにした上で全国的に実施していくものであったと理解している。それを国は検討等を行わずに策定・実施だけを求めている。プログラムの策定・実施は各実施機関で行うことになるが、現行の体制では人的、時間的に策定する余裕がないのが現状である。

本県では、実施機関にできるだけ負担にならないよう自立支援プログラムの策定・実施をしていこうと考えている。

本県でも、全国的な傾向と同じく生活保護世帯が増加しているが、その対策として、旧来の経済給付中心の保護制度から自立に重点を置いた自立支援の重要性は感じている。

そのため、自立支援プログラムは必要だと考えており、プログラムの実施に向け準備中である。

生活保護制度が、これまでの経済的自立に重点をおいた制度から、経済的自立とともに「日常生活自立」「社会生活自立」をも含んだ自立を支援する制度へと転換されたことには大きな意義があると感じている。

一方で、以下のような課題もあると感じている。

課題1 他方他施策や社会資源の整備、充実

自立支援の取組を進めていくには、未だ他の社会保障制度、社会福祉制度及び地域における社会資源が整備されていないこと。

社会福祉制度等については、様々な改革が行われているところではあるが、底所停業者そうした制度を活用すると容易に生活保護へ落層してしまうという状況が見られる（生活保護制度が受け皿となることを前提としているかのような制度設計がされている）。

生活保護制度において、自立だと叫んでも、普遍的に生活保護受給が生み出される状況がある。また、活用可能な社会資源が乏しく自立支援のネックになっている。

課題2 自立支援のための実施体制

生活保護受給者の自立支援の取組については、本来ケースワーカーが力を発揮すべきと考ええる。しかしながら、現在のケースワーカーの配置状況を見ると、配置の基準となる世帯数（市部80世帯、郡部65世帯）を上回る世帯数を担当しており、きめ細かく丁寧に対応、支援していくことが出来るようになっていない。自立支援を進めるうえでケースワーカーが担当する世帯数は重要な要素であるので、ケースワーカーの定数のについて見直しが必要であると思われる。

個別支援プログラムの例については、抽象的な内容が多く、具体性が感じられないものが多い。実用的な場面に馴染みづらいものがあると感じている。また個別支援プログラムによっては、個々に実施要件を整備するよう国は促しているが、現実にはモデルとしてあるにはあっても少々の無理があると思われる。しかしながら、生活保護制度がこれまでの経済的自立に重きをおいた制度から、経済的自立とともに「日常生活自立」「社会生活自立」を含んだ自立を支援する制度へと転換されるためのツールの一つとして、自立支援プログラムが導入されることは意義があると思われる。

自立支援プログラムを導入することとなったことから、具体的に「自立支援計画」を立てる必要がある。また、自立支援計画の遂行状況を確認、評価することにより、状況の変化等に応じた見直しを行うことも求められる。この自立支援のサイクルは、マネジメントサイクルとして機能されることが期待されているが、この中において、支援対象者が置かれている状況を十分に把握するためのアセスメントは重要になると考えている。今までの保護方針の策定にあたっては、アセスメントの方式が示されていない場合もあったこともあり、ケースを十分に把握した上での課題整理ができている場合もあつたと思われる。今回、本県では自立支援計画を策定するにあたって、アセスメントの重要性を踏まえ、「自立支援プログラム策定の手引き」を作成し、管内保護の実施機関あて示す予定である。

- ・ 都内の事務所は、1ケースワーカーの担当するケースが100人を越えるところも多々、プログラムの意義は理解できても、実際の作業に取り組みめる余裕がない状況です。
- ・ 就労支援では、国庫補助を活用した非常勤職員（就労支援員）の配置が49区市中37区市まで進み、一定の成果が上がっています。ただし、意欲に欠ける困難ケースへの支援が課題となっています。
- ・ 精神障害者の受給者が増加し、ケースワーカーの大きな負担となっています。退院促進は、退院後の地域生活を支える資源が圧倒的に不足しているため、取組が進んでいません。現場の声として、一般施策（精神障害福祉）の充実を先にやるべきで、生保施策の中で展開するのは不合理的という意見もあります。
- ・ 高齢者への支援では、必要性そのものに疑義があります（元気であればそれだけでいいのではないか。そこまで手が回らない等）。
- ・ その結果、プログラムといっても、結局「経済的自立（就労）」のみの取組になってしまっているのではと危惧しています。

また、プログラムに取り組み根拠が、現在の助言から処置基準とできるかどうかでも大きなカギとなると思います。あわせて必要な財源措置が確保される必要もあります（国庫補助では、補助率が2分の1のものがある、等）。

1. 自立支援プログラムの対象者について
すべての被保護者を自立支援プログラムの対象とすべきかどうか。
 - ・ 長期入院・入所者等は、自立支援プログラムの対象としなくてもよいのではないかと。
2. 「生活保護受給者等就労支援事業」活用プログラムもついて
支援メニューをもう少し増やすことはできないか（具体的に何がよいか分らないが）。
 - ・ 生業扶助のうち、自動車免許の取得基準を緩和できないか。

就労支援に関しては、国の福祉行政と労働行政とが主体的に連携した取り組みを本格的に打ちだした事により、現場においても職安との連携がやみやすくなったと感じている。日常生活自立、社会生活自立については、これまでも被保護者に対し実施してきた指導・援助を類型化し明文化することにより、後進のケースワーク向上に資するものとして、プログラムミングすることは有効との意識はあるが、正直各事務所職員がそれ（明文化すること）を行う時間的余裕がない。

本県の被保護者は、全国に比べ高齢者の単身世帯の割合が高く、入院率も高いため自立支援に結び付く者は非常に限られている。

現在の被保護世帯が抱えている問題は、複雑化・多様化しており、また、保護期間も長期化している傾向から、被保護世帯の自立を支援するための対策を強化する必要性を感じている。

自立支援対策については、プログラムといった組織的、体系的な事業として整っている

わけではないが、これまでも各福祉事務において何らかの事業を行ってきた。一方、福祉事務所においては、人員削減や業務量の増加により、新たな事業の導入は困難な状況にある。

このような状況から、当県では、前述の「生活保護自立・就労支援検討会」により、各福祉事務所がこれまで行ってきた自立支援事業を見直し、個別プログラムとして取組む予定である。

自立支援プログラムを行うことにより一定の効果が期待される事例については、必要性があると思われるが、全ケースに効果があるとは考えられないため、一律に実施する必要性は認められない。仮に全ケースについて機械的にプログラムを策定しても、実効性は薄いと思料する。また、福祉事務所（特に小規模）の能力がどうしても現実的には難しいのではないかと考える。

なお、プログラムの策定・実施にあたっては、新規業務となる部分が多いため、法定標準数の見直しが必要である。

自立支援は、これまでも地方自治体の創意工夫により実施されていることを正しく認識されたい。

そのうえで、これまでの自立支援を個別支援プログラムとして整理しなおし、また別の支援策がないか検討する機会となったという点で意義があると考える。

課題としては、元々組織力の弱い小規模事務所（S V 1 名、C W 2 名等）において組織として対応するための自立支援プログラムに取り組みにくいのは負担が大きいかと、組織的に対応することとなってもケースワークの場面では個別であり現業員の個々の能力向上が今後必要であること等があげられる。

“自立支援プログラム”とは、多くの担当職員（ケースワーカー&査察指導員）の経験上の取り組み事例等も具体的な自立支援の内容や手順などに反映させて、個人の経験を組織として財産化し、組織全体として共有することを通じて、自立支援の組織的対応や効率化を図るものであると理解している。

本県においても、すでに今年度春から夏にかけて、県内福祉事務所へ自立支援プログラムについて説明し具体的なプログラム策定作業に入るように依頼済みであるが、全福祉事務所が、何をどのように策定したら良いのか、困惑しているのが現状である。

大都市圏とは違い、本県の大部分の地域では、例えば支援対象者が就職出来る可能性が非常に限られているのが偽らざる事実であり、又、担当職員（ケースワーカー&査察指導員）個々の経験上の既存の取り組み事例等を「自立支援プログラム」と名付けることではないかとも考えられる現状を鑑み、国（厚生労働省）には、「生活保護受給者等就労支援事業」に就いて、具体的なプログラム例をもっと複数提示すると共に、国等の関係部署と共同でそれらのプログラム例の国レベルでの実施体制を整備した後に、都道府県に自立支援プログラムの本格的な導入（策定）を指示することを希望したい。

従来より就労による保護からの自立（脱判）を始めとして、被保護者の日常生活や社会生活の自立に向けて福祉事務所は処遇に努めてきたが、厚労省の指摘のとおり、それはケースワーカーの資質やS V のマネジメント機能に依存することが大きく、システマ的な対応となっていないか。

その意味では、今回の自立支援プログラム導入は、処遇の均一化を図る上で効果的なものと考えられる。ただ、実効あるプログラムの策定については、従来の事務に上乗せとなることや、ケースの見立てとともに専門性が必要であること、また福祉事務所における対象者数との兼ね合いからも、すぐにすべてのプログラムを実現できるか疑問である。時間

をかけた取り組みが必要と思われる。

なお、就労支援事業の開始により、労働サイドが被保護者の自立に向けて積極的に取り組まれるようになったことは、大変評価できるものである。

就労自立については、一定の取り組みができるが、他の自立については関係機関との連携、社会資源の確保等、様々な困難性がある。

生活保護行政の第一線機関は福祉事務所であり、生活保護の対人援助よりは金銭支給が中心になっていると思う。今回厚労省が対人援助プログラムを示したのは、被保護者にとつて望ましいと思うが、福祉現場では、自立支援プログラムを立てて支援していくという時間的、経済的な余裕がない様に思います。

必要な物であると認識はしているが、もう少し具体的なマニュアルにしないと福祉事務所で取り組みは難しいのではないかと思われる。

・従来のケースワーカーによる通常の訪問指導には実効性に限界があり、自立支援プログラムの活用、実施は意義あるものと考えております。
・自立支援プログラムに活用できるような既存の事業について、各実施機関に調査するよう指示しておりますが、特段のものは見当たらず、苦慮しているところ。
・また、実施機関においてはもともと「プログラム」といった考え方になじみが薄く、具体的なイメージが描けていないことも事実です。
・今後、できる限り他府県での具体的な事例等を情報収集し、また県内各実施機関に情報提供していきたいと考えております。

・自立支援プログラムの必要性等は認めるが、各福祉事務所においては日々の通常業務に追われ、プログラム策定に係る十分な検討時間や人員を確保することが困難なようである。
・また、既にプログラム策定に取りかかった福祉事務所においても、活用可能な他法・他施策、連携を図る関係機関等社会資源の不足や不知、さらには事例があってもそのノウハウの蓄積や継承が不十分なため、策定に際して困難を感じているようである。

自立支援プログラムの個別支援プログラムの策定については、それぞれの都道府県、個々の実施機関ですべて個別に対峙するということが非効率かつ困難であるので、全国の各都道府県、各実施機関で個別に策定された個別支援プログラムを厚生労働省において年度毎に収集し、データベース化し、全国の各実施機関が利用できるようにすれば効率的な運用が図れるのではないかと。

生活保護制度を経済的給付に加えて効果的な自立・就労支援策を実施する制度に転換することは、必要性があると考えます。

自立に向けての援助は、他法他施策を活用しての自立と同一になるが、あくまで関連施策を活用してということであり、保護行政サイドにおいて、新しい施策を創設するものではない。従前より各福祉事務所は、自立援助に向けて他施策を活用し努力しているところであるが、これをさらに努力せよと国が叱咤していると考えられる。
人口規模の小さい郡部事務所では、活用可能な他法他施策（社会資源）が少なく、実効的手段がなく対応に困っている。

・厚生労働省が示している類型別自立支援プログラムを見ると、類型別自立支援プログラムを作成する必要性をあまり感じない。
・プログラムと何かから何かすごいものを連想させるが、個別支援プログラムの実施要綱

まで作り実施する必要性を感じない。

・ただ、すべてのケースについて、自立支援検討表を作成し、ケース診断会議等によりケースの状況に応じて具体的な支援方針や方法を決定し、自立に向けた支援をしていくことは必要だと思う。(現在、各事務所が決められている処遇方針では、短期・中期・長期の処遇方針がわかりづらく、又具体的な支援方針が見えてこない)

そして、年2～4回程度はケース診断会議において評価と今後支援方針の見直しをする必要を感じている。

自立支援プログラムの意義は理解できるが、個別支援プログラムについては独自に企画・実施できる事業は限られており、また各地域で活用できる他法他施策、関係機関、その他の地域の社会資源等についても、従来から活用可能なものは活用を図っており、参加する事業自体については直ちに大きな変化は期待できる状況にはないと思われる。

ただ、既存の社会資源の活用等を自立支援プログラムとして位置づけ組織的・システム的な支援を行うことにより、効果的な支援とすることができていると思われるので、実施可能なものから対応することとしている。

①個々のケースワーカーの力量に頼った支援から、システムの的な支援に転換を図ることは必要なことだと思います。

②厚生労働省は「自立支援プログラム導入のための手引」示しておりますが、より具体的な手順が示されたマニュアルが必要と思われる。現在の支援は、①で述べたように個々のケースワーカーの力量に頼っているのみならず、個々の実施機関の力量（体制）に負面が大きく、どの実施機関においてもそれに従えば最低限は取り組みの手引きが必要と思えます。また、より充実した取り組みのためには、事例集等の整備も必要と思われ。基本方針は、「担当職員の努力により培われた経験や他の実施機関での取り組みの事例を反映させて・・・」とあります。

※システムのな支援のメリットはどんな実施機関、ケースワーカーにおいてもある一定レベルの支援を確保できることにあると思います。

法第1条に「自立の助長」が目的として掲げられているなか、従来指導・指示に力点が置かれ（そのことも重要ではある）、被保護者が自立しようとするとき行政として具体的な支援の手立りが薄かったことは否定できないと思う。

そういうなかで自立支援プログラムの策定については示されたことは意義深いことと考える。しかしながら、問2の回答欄に記載した問題は、両方とも現時点で即解消するものではない。

今年度から取り組んでいる「生活保護受給者等就労支援事業」活用プログラムについても福祉事務所間の温度差が大きく、中には余分な業務が増えたという程度の認識しか持っていない事務所も見受けられる。

行政施策を展開するにはスピード感が必要ではあるが、本県の現状では一律に各福祉事務所に対し就労支援以外のプログラム策定を促すことは困難であり、仮に策定したとしても形式的なものに終わるおそれがある。

実施体制等が今後強化される見込みはないので、ある程度時間をかけ、研修等により関係者の意識を変えていく必要があると考えます。

1. 現在、就労収入については、基礎控除等を認めて収入認定しているが、生活扶助基準額と大差がないため、自立意識を助言する要素にとぼしい。このため、就労支援事業への参加も含めて就労収入については、特定控除を設けるなど就労意欲を高める取り組みを作り、就労自立に誘導する必要がある。

2. 法第27条の指導指示については、被保護者の個別支援プログラムへの取組状況の客観

的評価に基づいて行うことができるとしているが、就労支援プログラムを除いては取組状況の評価が難しいと考えられる。

3. 国が示した個別プログラム例（就労支援プログラムを除く）については、全国共通の課題や問題点を抱える処遇ケース例でもあることから就労支援事業と同様、国は単なる例にとどまらず具体的な支援内容まで作成すべきと考ええる。

・就労自立に関しては、まず雇用状況の更なる改善が必要。職業訓練しても飛躍的なスキルアップは困難であり、適切な就労先がなければ意味がない。

・「日常生活自立」「社会生活自立」については活用できる社会資源が全く不足している（特に郡部）。

1. 問1で例示されている①、②、③については、就労支援に関するものであり、特に3つの形態に区分してプログラムを実施する必要もないため、①のプログラムに包括して実施している。

被保護世帯に対する自立助長に重点を置いた制度運営への転換については理解できるが、導入時期は尚早と感じる。個別支援プログラムの整備について十分な検討がなれていないまま、導入に至った状況の中で、実施機関の実施体制も十分とは言えず、管内の実施機関は困惑している状況である。本県においては、各実施機関の取り組みを支援することを目的として、問2-2に記述した生活保護問題研究会において検討を行っている。平成17年度の方針は、①県下共通のプログラム（一つないし二つ程度）の整備を検討。②各実施機関において整備可能なプログラムを各実施機関の過去の取り組み事例を持ち寄り、整備を検討することとしている。また、課題としては、個別支援プログラムがどれだけ整備できるか、被保護世帯が抱える諸問題に柔軟に対処出来るプログラムが整備できるかであるが、これは実施体制や活用可能な社会資源の整備が重要な鍵を握るものと考ええる。

国が自立支援プログラムを導入した背景は理解できるが、同じ制度を画一的に実施させることは無理がある。同じ県内でも、中核市と郡部でも使える資源に格差がある。

当県における進捗状況は、国がモデルとして例示したプログラムのように利用出来る社会資源が少ないことから、あまり芳しいものではない。効果が期待できない反面、結果的に、現業員の負担を招くものと考ええる。

社会的自立支援プログラムの取り組みを行う前に、まず、社会資源を整えることが優先であると感している。

「生活保護受給者等就労支援事業」のように国が次長を実施しなれば、各実施機関が被保護者の状況や自立阻害要因について類型化を図り、自立支援プログラムを新たに策定することは難しいのではないかと思われる。

これまでも被保護者の自立支援については、プログラムとして体系立てたものではないが、必要なケースについては職業安定所、保健所、社会福祉協議会、民生委員等、関係機関と連携を取りながら行っている。

福祉事務所として自立支援プログラムが作成できれば担当の負担軽減になるのではないかと。

問4 「自立支援プログラムについての必要性あるいは意義や課題について」 政令指定都市・中核市

○政令市

被保護者それぞれの抱える自立阻害要因の把握、自立に向けての目標設定、定期的な評価を福祉事務所全体で把握し実行する仕組みづくりは必要不可欠であり、自立支援プログラムの導入によって、そうした体制が強化されるのであれば大変有意義なものとなると思われます。

一方で、新たな帳票、様式、台帳を増やし、その作成や整理などの事務量が増加すること、形式的な作業に追われ、実効力を伴わないようなプログラムになることを危惧しており、既存の仕組みを最大限活用した進捗管理を行い、ケースワーカーにとっても活用しやすいものにできないかどうかやプログラムの成否の鍵を握っているのではないでしようか。

これまで各福祉事務所が実施してきた支援内容を「自立支援プログラム」として体系化することは意味があると思うが、ひとつひとつのプログラムを支える社会資源が乏しく、その拡充が急務と思われる。

本年度より施行されている「生活保護受給者等就労支援事業」についても、職安サイドと福祉事務所との温度差が著しく、事業自体が円滑に運用されていない。

ただし、自立支援相談員に、より専門性の高い職安OBを雇ったことで就労に結びつく結果が得られている。今後も国の10/10の負担で継続する必要がある。生活保護制度自体が制度疲労が言われており、これは自立支援プログラムで埋められるものではなく、制度の根本的な改革が必要である。

本市では、「生活保護受給者等就労支援事業」を開始したが、これまで不十分であったハローワークとの連携強化がなされたことは意義があると考える。

課題としては、就労意欲に問題がある対象者がいるということが挙げられる。ハローワークからの報告では、対象者のうち相当数に就労意欲の問題があると言われており、無断で面接を欠席するものも何割かいる（精神疾患が原因と思われる場合もある）。また、就労先が決まっても、保証人を求められ断念するケースが複数あった。

就労支援プログラムについては、今まで距離があった労働部門との関係が今後近づく要因になることを期待している。

このことにより、就労支援がより具体化し、一層自立に結びつくのではないかと思う。一方、外国人、ニート、精神疾患者等の支援については就労支援だけではなく、社会的自立支援、日常生活上の自立支援とだけ実施していく必要がある、そのための環境整備を我々としても行っていくかなくてはならないし、厚生労働省にも積極的に関わってほしいと考えている。

本市では従来から「最低生活の保障」にとどまらず「自立支援」に向けた取組みをすすめてきたところであり、今後の生活保護の実施にあたっては、自立支援プログラムの導入は必要かつ有意義なものと考えています。

プログラムの方針にあたっては、基本的にはケースワーカーが従来行ってきた支援方法を蓄積し、整理していくものと考えていますが、一定の費用を要するものもあり、国からの財政的な支援が十分に担保されていくことが円滑な実施にあたっては必要と考えられます。

○中核市

・日本社会の変化に伴い、被保護世帯の抱える課題にも拡がりが見られ、従来の手法（担当CWの経験や福祉事務所だけの対応）では特に自立助長面で対応困難が強まっていることから、自立支援プログラムの導入の必要性については認められる。

・しかし、様々な課題に対する支援策が不足しているのが現状であり、プログラムの策定が福祉事務所サイドで推進しなければならぬことから、業務の負担にもなっており、プログラムの整備には相当の時間を要すると思われる。

・したがって、被保護世帯への対応の前に、同様の課題を抱えた一般世帯や低所得層に対する多様な支援策の整備・拡充があり、その中に被保護世帯を組み入れていくという手法が望まれる。

・また、現行の複雑多岐にわたる保護業務を前提としたプログラムの導入は、現場の業務量の一層の増大であり、プログラムの推進に支障を生じる恐れもあることから、保護制度及び業務の見直し（スリム化）が必要と思われる。

自立支援プログラムは、被保護者に保護からの自立を意識づけさせ、それが保護廃止等にシステマ的にリンク出来れば保護率の上昇の歯止めとなり、保護費の削減に効果が期待出来るものと思われる。

しかし、先の設問で回答したように、課題の整理等により策定に至るまでには時間がかかる。

問2でも示したとおり、現状では職員数が不足しており、また担当ケースワーカーだけで行うのにも日頃の業務量からも自立支援プログラムを遂行するには困難を極める。

自立支援プログラムにより、自立に向けた組織的な支援が可能になると思います。

同プログラムによって「自立とは」「自立支援とは」どうあるべきかを考え、各担当CWや各実施機関の力量や経費で実施されていた個別処遇が検証される機会となることはそれなりに意義があると思われる。

しかし厚生労働省からは、就労支援以外がプログラムの事例が示されただけで、費用負担を含めて、どこまで国としてかかわるつもりなのか不確かな部分が多く、また問2の2で述べた問題点が改善されていない同プログラムの導入は、SVやCWの業務量の増大を招くだけで実効性は期待できなまいと思われる。

いかに被保護者に自立支援プログラムに取り組みでもらえらるか問題。そのためには、保護の停滞の前に、取り組み状況等に応じ、保護費を段階的に減額するシステムの導入が必要である。

自立支援プログラムの一環として導入された「生活保護受給者等就労支援事業」を実施しているが、支援メニューが5項目設定されているが、そのなかの①ナビゲーターによる支援とあるが、ナビゲーターの配置数が少ないため充分活用できていない。

②公共職業訓練の受講斡旋とあるが、未だ実施されていない等支援メニューがまだ充分とは言えない。

また、雇用保険受給者対象の「中高年実践就労講座」等に被保護者枠を設けるなどして、就労に向けての選択肢を広げる等してほしい。

自立支援プログラムに関しては、実施機関である福祉事務所においてもその必要性を感じています。

厚生労働省から3つの自立の概念が示されたことから、自立支援プログラムを順次整備して、自立に向けた取組の手法を明らかにしていくことが必要と考えますが、従来の手法で生活保護受給者の自立支援を進めてきた福祉事務所生活保護関係職員が、自立支援プログラムに基づく支援の必要性を十分に理解しなければ、取組の定着は図れず、その実効性も期待できません。

本市においては、今日の生活保護運営について福祉事務所と市本庁がともに議論し課題に対する改善方法を見出していく場として、福祉六法等業務係連携会議生活保護部会を開催しており、今年度は自立支援プログラムの内容等についての検討を議題に掲げ、議論に着手したところであり、今後、その推移を見ながら具体的な検討を進めていく予定である。

現在のところでは、ハローワークに配置されているコーディネーターが量的に圧倒的に少なく、迅速な対応ができていないところが大きな課題と考えています。

○自立支援プログラム導入の意義や必要性について理解ができませんが、費用対効果の問題もあり、取り組めるプログラムには限界があります。

担当者を増やすのも、民間団体へ事業委託するのも、予算が必要になります。国の補助金があるからと言え、何でもOKではありません。各市が就労支援を中心に取り組んでいるのは優先順位が高い所から取り組んでいるからで、他でも生活保護だけで考えるのではなく、他の制度・施策の活用も含めて考えていかなければと思います。

当市でも「自立支援」についてまだまだ模索中です。

元来、生活保護制度は他法他施策の活用を前提とするものであり、その上でケースワークが成立している。

「生活保護受給者等就労支援事業」は、まがりなりにも対象者を限定して職安側が整備した事業であり、それを活用するのに異論はない。

しかし、他のプログラムは、生活保護受給者のために用意されたものとはならず、生活保護所管課のみでプログラム化し、活用をうたうたつても実行が伴わない懸念が大きい。

又、老人なら高齢者福祉担当が、精神障害者ならその担当がまず施策を検討・実施すべきもので、その広がりの中で、同じ市民としての生活保護受給者が施策を活用していくのもであり、まず生活保護受給者のために「プログラムを積極的に整備」することへの違和感がある。

ただし、個人の力量に依ったケースワークでは限界があり、蓄積されたノウハウ等を継続的に活用するためには、類型化→活用できる施策の検討→実施を組織的な対応で行う必要性は十分感じている。今後、自立支援プログラムの基本方針に沿った方向で対応していきたい。

「生活保護受給者等就労支援事業」活用プログラムの対象者となる稼働能力を有しかつ就労意欲の高い被保護者が少数であるというのが現状である。

本市では、平成17年10月から同プログラムによる支援を開始しており（本市独自の就労支援事業は平成16年度から実施）、今後の実績をみて、効果等、必要性について検討していく予定である。

自立支援プログラムの趣旨に対する理解を深めるとともに、他都市の動向に留意するなど、今後も自立支援プログラムの研究・検討に努めたい。

しかしながら、プログラムの一環として実施されている生活保護受給者等就労支援事業の実施に関しては、その対象者選定において本人の承諾を得るといふ条件に対して納得できないところがあります。

生活保護法第27条においては、指導及び指示により就労活動を指導できるにもかかわらず、この事業の対象者は本人承諾が必要ということでは、当該事業対象者以下の者と扱いが変わるという点では公平ではないこと、また、この事業参加者が就労できなかつた場合、就労しなくても良いという考え方を本人が持つてしまい、今後の指導に支障が出るのではないかとこの危険があることです。

被保護者の同意を得て、自立支援プログラムにより求職活動をはじめ、本人の意識が前向きでないために、コーディネーターと約束した面接日を無視する等、概ね3ヶ月間とされた支援期間を無駄に過ぎたケースがあった。

良い事業であっても、本人の意欲がないとうまく機能しないことを実感した。

生活保護受給者等就労支援実施要領に基づき「就労支援プログラム」を導入し、被保護者の自立を目指す、CWが時間を割いて個別に指導している。しかし、被保護者も多く、又多様な自立阻害要因を抱えるため、限られた時間、人員のなかでは対応が難しい。そのため、CWの負担を減らすために被保護者の自主性を重視し、限られた面接の中でセミナーの受講、ハローワークへの訪問面接等日を決めて指導、約束しているが、4割以上の者が約束を守っていき、自立することを真剣に望んでいようかを見極める難しさを痛感している。

確かに自立する者はいくつか、就職してもすぐ辞めてしまふ者、最初から約束を守らない者がいるのが現実である。今後は、稼働能力の不活用者についての措置を検討してもらいたい。

必要性は十分に感じているが、実際の福祉の現場では、人員の不足、その他の処遇困難ケース、突発的な事態のため、なかなか時間をかけられない状況である。

就労支援事業については、本年度からの実施ということで、3月の全国係長会議において、突然説明があり、事業自体を正確に把握し、実施することでも精一杯であった。

実施後、実感したことは、「就労阻害要因」のないケースは、何ケースあるのか、ということである。それぞれのケースが、子育て等の家庭の問題や、生活歴に起因すると思われる職業能力や社会的能力の低さの問題など、種々の問題を内包しており、それらを解決しなければ安定就労に結びつきにくい状況が見受けられる。

これらの問題因子を類型化し、対応策を講じようとするのが自立支援プログラムであるが、実施するにはまず、ケースの抱える問題を理解することから始める必要があり、より専門的な対応が求められることから、現業員の職務能力の向上が喫緊の課題と認識している。

その一方で、現業員の経験年数が低下してきている現状から、専門的知識やノウハウを有する人材を外から確保する必要を痛感している状況である。

自立の定義を幅広くとらえ、保護の実施にあたることに異論はないが、やはり現在の生活保護制度が力を入れなければならぬ一番重要な課題は「就労支援」ではないかと考える。就労支援対象になっている者には、就労支援に至るまでに実施機関が様々な指導援助を行ってきている場合が多く、指導面・就労意欲の面から高い実効性が見込めるためである。

その一方で、稼働能力を有しながらもその能力を不活用のまま、長期にわたって保護受給者者が残念ならざる限り、就労支援の制度的な仕組みの整備には限界があるため、厚生労働省であると考えられる。現場における経験の積み重ねや努力だけでは限界があるため、自立支援プログラムによる人的資源及び財政的支援に加えて、実施要領だけではなく、自立支援プログラムへの参加についてある程度の拘束力を持たせようとする法制度の裏付けが必要である。

被保護世帯の抱える問題の複雑化と被保護世帯数の増加により、十分な支援が行えない状況である。

当市で実施している生活保護受給者等就労支援事業について、ハローワークと連携を取りながら実施しているが、なかなか就労に結びつかないのが現状である。

また、厚生労働省が示す11種類の個別支援プログラムについては、新たに専任の職員を配置しなければ、既存の職員では、対応しきれない。

当市の職員数の現状では、最近の生活保護受給者の急増により、厚生労働省の示す標準数より査察指導員1名、現業員では5名不足している状況である。

当市における実施体制の中で、現在、すべての支援プログラムを実施することは困難と考えています。

保護世帯の増加に歯止めがかからない現状で金銭給付を削減するためには効果大。また、効果はそれのみに留まらず、被保護者の生きがいづくり等にも波及することが期待されます。

但し、現在の保護制度そのものが疲弊しており現社会に適合しているとは言いがたいため、手詰まり感を抱える各実施機関が厚生労働省の意向するほど精力的に取り組むかは疑問が残ります。

今は厚生労働省の方針に沿って試行錯誤している段階。

県、ハローワーク等と連携して取り組んでいる結果、徐々に成果が出てきている。

生活保護世帯の抱える問題は複雑化しており、現実活動から見れば、精神障害者・高齢者及び社会不参加者等が抱える問題や課題は個々のケースにおいてそれぞれ異なる事情があり、「類型化」することは困難である。従来から現実活動の中で、その都度状況に応じた機動的な対応を行ってきた。その中の一部を取り上げたものと思われるが、一つの固定したルートが形成されたことは、少なからず前進したと思われる。実効性に対しては従来の成果を上回ることを期待する。

生活保護の目的である、最低生活の保障と自立の助長を考えた場合、以前は自立と言えれば保護からの脱却を意味していたが、最近はどうも違うようである。

経済的自立だけでなく、社会的自立や日常生活の自立なども意味しているようである。社会福祉法の基本理念の具現化が今回の自立支援プログラムと言いう形で現れたものと思われる。

生活保護法の実施は、他法他施策を優先し、活用してきたところであり、職員の意識、人員体制も経済的給付保護制度の元で構築されたものである。

被保護世帯の自立を支援する制度への転換は、次のとおり様々な課題が考えられる。

1. 法的整備の必要性
支援プログラムの内容からみて、法的整備が困難である。

例えば、旧法では欠格条項であった「生計の維持に努めない者、素行不良な者」に対して社会参加活動プログラムに参加させるのは容易ではなく、実効性を待つには法的担保や国全体で一元的に取組む土壌作りが必要と思われる。

2. 人員体制の確保
通常業務を行うCW、SVが適正人員より不足しており、自立支援プログラムに書かれ

ている「きめ細かな支援の実施が不可欠」に対応できるか不明。
また、顕微鏡に書かれている保健師等の同行とあるが保健師等の業務も多忙であり、協力を得られるのか不明。

3. 支援プログラムの優先度
経済的自立につながる就労支援がどうしても優先され、他の自立支援プログラムが十分に実施できるか不明。

問4 「自立支援プログラムについての必要性あるいは意義や課題について」 千葉県内の福祉事務所

自立支援プログラムにおける個別支援プログラムの整備が謳われているが、地域によっては活用できる社会資源がほとんど無い場合も考えられる（逆に言うと、活用できる社会資源がある地域はごく限られた地域に偏ると思われる）が、その場合、実施機関等において必要な事業を企画するとあるが、現実的に小規模な実施機関が単独で行うことは難しいように思われる。

問2で回答したように、ケースワーカーは処遇困難ケースに多くエネルギーを費やす。このようなケースこそプログラム化できれば良いが、解決困難と思われる特異なケースだからこそ処遇困難というのであり、プログラム化は難しい。

一般のケース（プログラム化できるであろう処遇方針が明瞭で支援方針が立てやすいケース）は福祉事務所に蓄積された know-how と各々の理業員の能力で、昔も今も対応可能であり、“プログラム” がなければ、満足にケースワークもできないともとれる。今回の厚労省の考えは、現場で働く者にとって心外である。

このプログラムは、被保護者全員分を作成するらしいが、果たして可能であろうか。ある程度類型化したものを作成するにとどまってしまうというのが現実的と考えるが、そうとなれば、百人百様のそれぞれの異なる生活をし、日々変化する問題を抱えている全ての被保護者に対応したプログラムとなりうるか疑問である。

これまで行ってきたことを、プログラム化するというところで、事務量の増大があり、又、職員の間は見込めなく、これまでも担当量の時間外勤務で対応してきたので、更なる負担が生じる。今必要性については、個人の問題は多様であり、体系化も困難な状況であり、効率はあまり考えられない。

・就労支援については、生活保護制度上、能力活用が図られなければならないが、就労意欲のある者に対し、同意を得ても行う必要は無いと思われる。（就労意欲のない者は要件を満たさない。）

・家庭訪問も含め、各種支援を行い、記録等の事務は時間外対応している現在の状況でプログラム化し、支援強化を図る必要性があるということだろうが、これによる報告事務も含め、相当負担がかかる。

「自立支援プログラム」の必要性は認識しているが、現状では1ケースワーカーの担当ケース数が標準数を大幅に超えており、ケースワークに支障が生じている状況下で「自立支援プログラム」の導入を図ると、ケースワーカーに混乱が生じ、強いては被保護者の処遇にも問題が生じることも考えられる。

適正な人員配置を確立してからの導入が不可欠であり、厚生労働省としても、各自自治体に適正な人員配置を義務づける等の人員の確保の方策を願いたい。

本人から傷病や障害のため就労が困難であるとの申立があった者や、事業への参加に同意しない者などは対象外としているが、こういうものを除いた者は、自ずと自立意欲はあ

◎管内の被保護世帯を類型別に見ると、高齢者世帯が43.5%と多くほとんどが単身世帯である。
介護保険制度を利用している被保護者も自立支援としてとらえてもよいのではない。

就労支援プログラム以外、具体性に欠け、また実施に当たった際の職員体制についても不明確である。また、生活保護ケースの内容が複雑化し、多くの問題をかかえるケースが増加し、現在のケース数だけでも、現業員の事務量が増大するばかりで、根本的に量・質の両面から現業員の法定数の見直しが必要な時期に来ているものと懸念される。

職業安定所までが連絡であるうえ、安定所コーディネーター、福祉事務所コーディネーター、要保護者(支援対象者)との実施時期の調整がむずかしい。

自立支援プログラムの必要性は認識するが、現場の対応に人員と時間を消費している。現状では市が多様なプログラムを開発し、実践することの困難がある。

厚生労働省は自立支援プログラム作成にあたっての現状と見直しの方向性について、3点の問題点を明らかにした上で、見直しの方向性についても、①多様な対応 ②早期対応 ③システム的な対応 ⇒自立支援プログラムの導入としている。しかし、これにより問題が解決できるか非常に疑問である。

確かに、多様な対応や早期対応は必要であるが、ひとりひとり環境も生き方も違う人たちの援助については、その対応も十人十色必要であり、問題点を解決するために、問題点の類型化→解決策のマニュアル化が今必要ではなく、担当職員の高度で専門的な指導力と組織的な対応、関係機関とのネットワークづくりであると考えます。

このためには、担当職員の研修の充実と、現業員の標準数の見直しが必要と思われます。いずれにしても、今回の自立支援プログラムの通知はあまりにも唐突で一方的なものであり、現場は一層多忙となり、ケース処遇にも多大な支障を来している現状があります。

必要性や意義は理解できるが、プログラムのメニューとして活用できる社会資源が充実していないれば実効性に乏しい。

今後、すべてのケースに対して、自立支援プログラムを実施するのであれば、母子家庭に対する生活指導員やヘルパーの派遣、精神病患者に対して病院のPSWを派遣して、居宅生活や療養の指導を行うなど、新たな福祉制度や社会資源の整備・拡充が必要と思われる。

自立支援プログラムの必要性は理解しているが、日常の相談・調査業務等で手が廻らないのが現状です。

必要性はあると感じ、意義についても自立支援という観点から十分理解できるが、画一的なプログラムの作成は、個人の実情、地域性、他法他施策の未整備等により、事務量の増大、自立への道が拡大されるかは、疑問に思われます。

り、何らかの職に就こうとしている。
この為、自立支援プログラムは期待できない。

・ケース数が少ない場合、類型化し、取り組むべき自立支援の具体的内容及び実施手順等を定めていくことは難しい。

・郡部の福祉事務所の場合、自立支援プログラムとして活用できる他法他施策、その他の社会資源を独自に持つておらず、また町村部においては生活保護は国の仕事であるとの認識から、被保護者に対するかわわがりが消極的であるところもある中で、町村の役割が不明確である。

・ケースワーカーが業務多忙の中で、日常生活自立及び社会生活自立にかかわるプログラムを実施することにはどれだけの意義を見出せるか疑問である。

1. 必要性は否定できないが、ケースワークと自立支援員との関わり方の連携、意思統一等、福祉事務所及び被保護者側の双方で複雑化となる。
2. 実施にあたってスタッフ不足である。
3. 被保護者に対するプログラムのみでなく、受け入れ側の確保、理解、制度の周知が必要。

就労支援プログラムは内容も仕組みも充実していると思うが、実際の運用となると難しいものがある。

現場はそう生易しいものではなく、実施となるとケースワーカーは振り回されてしまう恐れがある。なぜならば、どこの福祉事務所も少ない人員と大量のケースを抱え四苦八苦している状況である。

全国一斉に実施するのではなく、モデル地区を作って試行的にやってみたら良かったかもしれない。問題点がたくさん見つかり改善策も検討できたと思われる。

特にケースの質が時代とともに変化しており、現在は、高学歴や、人生経験豊富な者がリストラや賃金格差、立場の逆転等から喪失感を抱き、社会に対して距離をおき仕事に就かない人がたくさん居る。

心のメンテナン스가重要で、20代、30代の職員には到底刃が立たず支援や指導という言葉は通用しなくなっている。

現行においても、個々のケースに対し処遇方針を立て、その目的達成のため現業員(福祉事務所)は訪問、指導、また必要に応じては関係先と連携をとる事もしている。

今回の自立支援プログラムの有効性は、解らないわけでもないが、この制度を実施するにあたり、体制をとり整えず整えたのが職業安定所のみで、その他の病院あるいは社会福祉施設等社会資源の有効活用を必要とする機関のほとんどは生活保護の自立支援プログラムを作成してもこれらの機関が協力してくれないければ意味がない。

また、プログラム形式にしても現行での運営方法であるにしても個々に対する処遇方法にあまり変化がないため、自立支援プログラムの実行が進まない原因に思われる。

◎自立支援プログラムの必要性は十分感じているが、現場では、「新規ケース調査」「相談」「ケース訪問」当の対応に追われているのが現状である。

◎保護申請を受理すると長期化するケースが多い。

就労するところが見つからなくてもパート的な就労場所しかなく、保護廃止につながらない。

「自立支援プログラム」制度の実施にあたっては、財源確保、国及び都道府県の実施機関への支援、低所得者対策等他施策との連携が不可欠と考える。

今までは被保護者に対し、求職活動の場としてハローワーク等の活用をすすめていたが、本人の意欲・行動力に依存する傾向にあるため、就労指導が形骸化してしまうことが多かった。ハローワークと福祉事務所が連携することにより、就労までの道のりが体系化された点において実施機関としてもより具体的な指導ができるようになったという意味では現施策を確立した意義があると思われるが、プログラムを活用するには、被保護者本人の同意が必要であることや、客観的に見て稼働能力を有すると判断される人が、就労機会がないにもかかわらず、プログラムに参加しなかつたとしても特設ベンチマークをもうける程度の強制力を持たせる必要があると思われる。