

本エッセイでは、ケースワーカーが被保護者に行う「就労支援」について、生活保護申請時及び保護受給途中での効果的なかかわりを考察していきます。

その前に、まずは稼働能力の判断基準を以下に示します。

- ① 稼働年齢層（15歳～64歳）であるかどうか
- ② 就労意欲の有無
- ③ 持病の有無またはその症状
- ④ 障がいの有無
- ⑤ 今までの就労経験はどのようなものか
- ⑥ その地域に本人が働くことができる求人があるかどうか

被保護者（以下：対象者とする）に傷病や障がいなど、明らかな就労阻害要因がある場合には、稼働能力の活用をすぐに求めることが難しいかもしれません。

しかし、通院によって症状が改善する可能性がある場合や本人が就労に対して前向きな姿勢を見せている場合には、対象者本人が「将来どのような仕事に就きたいのか」、「どのように働いてどんな生活を送っていきたいのか」など、最初に聞き取っておくことは大変重要であり、私自身も大切にしている視点です。

また、対象者本人は「仕事をしないといけない」、「早く働かないといけない」ということは頭の中では分かっているとしても、今後の行動手段や将来のイメージを漠然としか思い描けていないことがあります。このため、ケースワーカーから就労支援の利用を提案したり、職業訓練や職場体験などの社会資源を提供することで、本人の考えを整理したり、新たな気づきに繋がると言えます。

次に本市の就労支援の体制についてお話します。

○本市の就労支援体制について

本市では稼働能力があると判断した対象者には就労支援プログラムの利用を案内しています。就労支援プログラムとは、対象者の自立の助長を目的として、就労支援員（就労による自立をサポートする専門職）が求職活動支援や相談・助言等の支援を行う制度です。

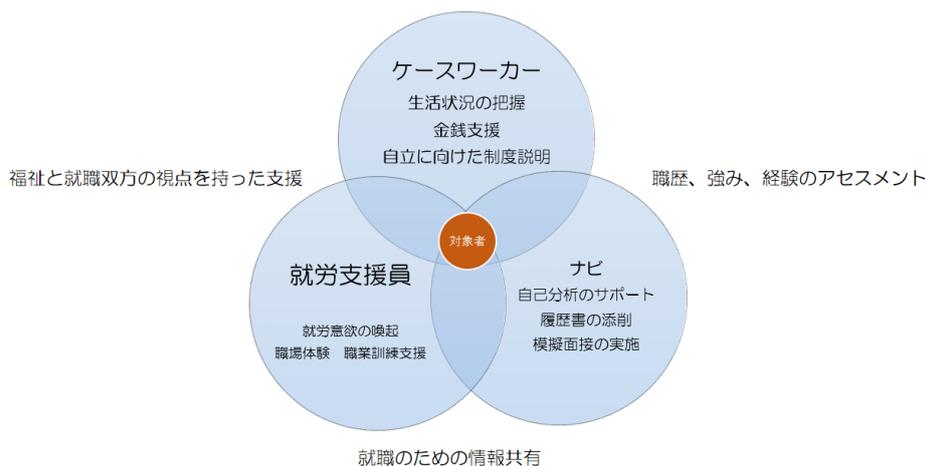
就労専門の職員がサポートするため、一人で仕事を探すときよりも効率的な求職活動が行えます。本人が就労支援プログラムの利用を希望した場合は、ケースワーカーが参加申込を行います。就労支援の対象者としては、「長期末就労により就労に対する自信を失っている方」、「今すぐには求職活動を行うことに不安を感じておられる方」、「ある程度の求職活動能力はあるが、履歴書の書き方や面接対策に不安を抱えている」といった幅広いケースを対象とし、その状況や段階に応じた支援を行っています。就労支援には一般就労だけでなく、履歴書の書き方や面接の受け方などの準備支援、職場体験や職業訓練などもあります。

また、本市では就労支援員が在籍する担当課にハローワークの出張窓口を併設してい

ます。窓口にはハローワーク就労支援ナビゲーター（通称：ナビ）がおり、担当制をとっています。

通常のハローワークでは受付担当が毎回替わるため、対象者がいちいち最初から相談内容を説明しないといけません。しかし、本市では担当制をとっているため、より効率的に求職活動を行うことができます。

ここで改めて、ケースワーカーと就労支援員、ナビの役割について整理します。以下の図（筆者作）をご覧ください。



この図の中心には対象者がおり、それぞれの専門職が就職に向けた支援を行っています。ケースワーカーは生活面、金銭面のサポート。就労支援員は就労支援の中でも本人の強みや興味があることを適正に分析。ナビは履歴書の書き方や模擬面接といったように各専門職がチームで支援を行います。

就労支援は生活保護受給者以外の方でも利用できますが、生活保護受給者の場合、担当のケースワーカーがつくため、生活、就労、両方の視点から求職活動のサポートができます。

○生活保護を申請された方へのかかわりについて

生活保護開始時の対応です。生活保護申請時には面接相談員が初回面接を行います。そこで、生活、資産、収入、負債、健康状態、親族との交流状況を確認し、ケースワーカーに引き継がれます。ケースワーカーは得られた対象者の情報を整理し、生活保護の必要性の審査とともに今後の支援方針を練ります。保護申請時には生活に困窮していることが最大の理由となります。このため、まずは最低限度の生活保障（生活費や住宅費の支給、医療費の現物支給等）のため、生活保護の決定が最優先となります。

ケースワーカーは、生活保護の申請書類を受理した日から 1 週間以内の訪問調査が義務付けられています。冒頭で申し上げたとおり、「自立の助長」も生活保護の目的の 1 つです。

私は、初回訪問時に対象者の体調の確認や通院状況を確認し、対象者の状況把握に努めています。また、これまで培ってきた経験や保有する資格を確認し、本人の希望も聞き取った

うえて、今後生かせそうな職種への就職を提案しています。このように初回訪問時に本人の様子から稼働能力の目視判断、就労に対する意欲を確認することで、次の支援方針を練ることができるのです。

○保護受給中の就労支援について

訪問時や来所された際に、対象者が今後の生活をどのように考えているか、自立の手段として仕事に対してどのように向き合っておられるか、私はこれらを確認するように心がけています。

私の現場での経験から、どうしても生活保護の受給期間が長くなると、現状の生活に慣れてしまい、働くことの意義や意味を見出しにくい傾向が高まっていると言えます。

ケースワーカーが就労を働きかけても、「働いてもいっしょでしょ」などネガティブな発言を耳にすることが何度かありました。

こうなると対象者の考えをすぐに変えることは容易ではありません。体調が回復しても真摯に求職活動に取り組まない場合には、就労指導をするなど一歩踏み込んだ対応を取らざるを得ません。稼働能力があるにもかかわらず、就労の話在先延ばしにしていると、現状から進まないという事態が起こり得ます。

これでは「働くこと＝しんどいこと」という負のイメージが植え付けられてしまい、仕事に対して二の足を踏んでしまうのも仕方ありません。働いたら負け。これはとてももったいない言葉ですし、大変不利益なことです。ケースワーカーが対象者に働くことのメリットを保護開始時の早い段階で正しく伝え、就労意欲を高める働きかけを行うことは、今後の支援を円滑にするための重要なかわりと言えます。

なお、稼働年齢層（15～64歳）でなくとも、高齢者等が就労を希望する場合には、これまでの経験を活かせるような職種を紹介していくことも大切です。「どうせ、年だから雇ってくれない」という発言は実にもったいない言葉です。

高齢者の方が年金を受け取っている場合、その年金と就労収入を合わせて自立した生活を送ることも可能なのです。同僚のケースワーカーが高齢者の就職による自立をサポートしたときの話ですが、「もう保護からの自立なんて無理だ。年金の足らず分を生活保護でお世話になっていくことになります」と足腰が元気な70代の男性が寂しそうにおっしゃっていました。

しかし、これまでの職歴を生かし、週3日のアルバイトを始めたところ、年金と合わせて自立されました。このように「高齢だからもう働けない」という思い込みこそ、就労自立を阻む原因にもなり得るのです。

次に、対象者に就労を促す際に伝えたい働くことで得られることについてまとめました。

① 生活にゆとりが生まれる

生活保護受給者は得た収入が収入認定²されます。しかし、就労収入については基礎控除³が適用されるため、得た収入全額が保護費から引かれることはありません。基礎控除があることによって、得た収入全額が保護費から引かれないので、就労しているときに比べてゆとりのある生活が送られます。

②健康の維持向上

就労は頭も身体も動かします。通勤時にも移動が伴うため、日々の運動にもなります。決まった時間に活動することで生活リズムが整いますし、生活にメリハリが生まれます。また、運動をすることにより体力や免疫もつくことから健康の維持向上に繋がります。

③ 社会保険の加入

就労すると雇用保険や厚生年金など社会保険に加入する機会が増えます。

これまで働いていた期間があり、過去の保険加入期間との合算によっては、年金受給権が得られます。また、雇用保険にも加入する場合、万が一、職を失ったときには失業給付があります。このような社会保険への加入は、将来、生活保護から自立した生活を送るための基盤となります。

④ 社会とのつながり

人はどこかに所属をしていることで安心感と自己肯定感を得る機会が多いのではないのでしょうか。私が担当していた 80 代の女性は働くことによって健康を維持されていました。その方は「職場には孫くらいの年齢のスタッフもいるの。年齢を重ねても定年退職はなくて、元気なうちは働かせてくれるので、知り合いも増えたし、本当に嬉しいです」とおっしゃっていました。これは本人の就労自立だけでなく、これから働き続ける同僚にとっても働きやすい職場になってきているとも言えます。

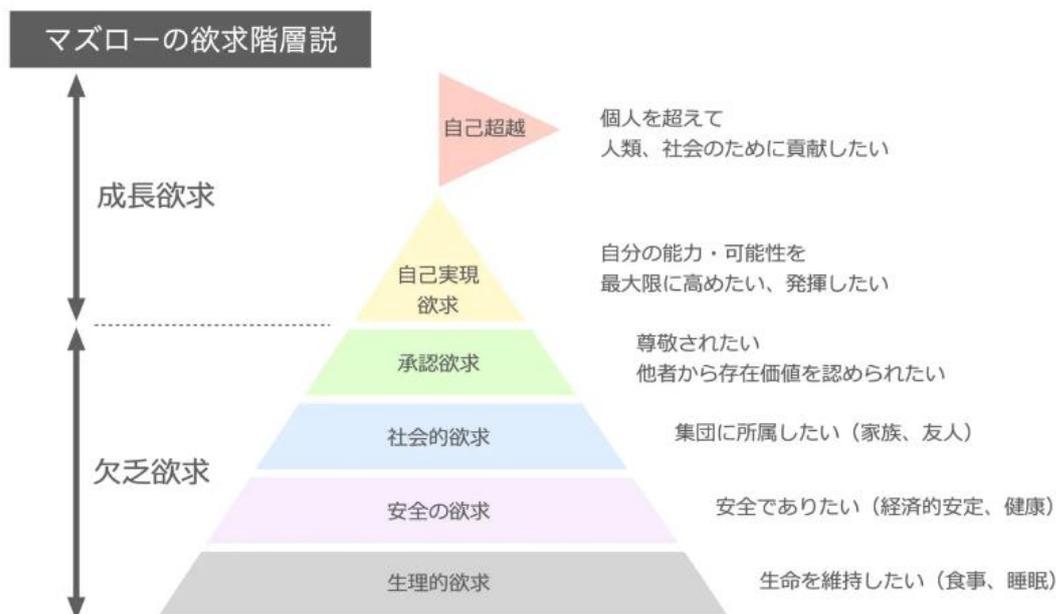
(参考図) マズローの欲求階層説によれば、人には生理的欲求から自己実現の欲求まで満たしたい欲求があるとのこと。これは一気にすべての欲求を求めるのではなく、低次の欲求が満たされれば、高次の欲求を求めるということです。例えば、食や睡眠が満たされれば、経済的な安定、健康を求め、これが満たされると、どこかに所属したいという社会的欲求に移っていくという具合です。社会の一員となることで自分自身が他者から認められたことになり自信や安心を得ることができます。

職場では人間関係があり、そこで知り合いができて趣味活動などが広がるかもしれません。人と人との出会いは無限の可能性も秘めています。

² 生活保護費から引かれること

³ 一定の金額が手元に残るように控除されるもの

参考図



○稼働能力を正しく活用できていないときのかかわり

稼働能力有無の判定の結果、対象者が稼働能力を有すると認められた場合は、その稼働能力が活用されているかどうかの判断が必要となります。稼働能力とは法第4条1項に定められているとおりに利用し得る「能力」にあたり、それを活用させることが保護の「要件」とされています。

対象者本人が就労支援を拒否した場合には、すぐに就労指導に切り替えるのではなくどのような方法で求職活動を進めていくつもりなのか対象者本人に意向を確認するようにしています。対象者本人が頑なに自主求職を望む場合には、一定の期限を区切って自主求職を認めるようにしています。その際には状況の確認のため報告を求めるようにしています。

結果に結びつかない対象者への自主求職をいつまでも認めるわけにはいかないですし、真摯に求職活動に向き合っていない場合には、就労指導（口頭指導→文書指導）の順で指導し、最終的には生活保護の停止、廃止を検討することになります。

ここで稼働能力を活用していないと思われる参考例を列举します。

(例1) 求職中であるにもかかわらず、求職活動状況・収入申告者の提出が無い等、真摯かつ真面目に求職活動を行っていないと認められる場合。

(例2) 就労阻害要因（年齢・病気・職歴・家庭環境等）が無く、就労は続けているものの勤務日数や勤務時間が少ない、増収のための活動を行っていない場合。

稼働能力判定では、就労阻害要因（病気・障がい・年齢・学歴・職歴・社会性・養育等の就労を妨げる要因）を客観的かつ総合的に判断しなければなりません。したがって、就労阻害要因があるからと言って、安易に働けないと考えてはならず、「短時間であれ、その人

「なりの働きができないか」を考える必要があります。

○求人に対するこだわりについて

求人を探しても対象者の希望（勤務地・勤務時間・職種・通勤距離等）が多いほど、求人の数は少なくなります。本人の希望を全て満たす100点の求人は中々ありません。

このため最優先の希望（勤務場所、勤務形態、労働時間、職種、休日、収入）をつけてもらったうえで絞り込みをして、求職活動を進めます。また、職場が遠いとどうなのか、休日が平日であった場合、対象者の生活に及ぼす影響はあるかなどを確認していく必要があります。

そして80点でも60点でも本人が望む仕事を探すことができるように助言・支援できれば求人の幅が広がると言えます。

○自立への逆算、ケースワーカーに求められる就労支援

就職による保護からの自立というゴールを立てたとき、そのゴールはいつ訪れるかは分かりません。しかし、そのゴールを決めるためにケースワーカーは日ごろからどのような準備ができるのでしょうか。

私個人の考えは「対象者がいつ頃就職していきたいか」、「働いている自分を想像してもらい、そのイメージを共有する」ということです。これは対象者にゴール（目標）を決めてもらい、それに向かって一緒にスケジュールを組み、進捗状況を確認していくということです。

目標が「〇月までに就職して、〇月には自立した生活を送る」とする場合、「週3日は企業に応募し、面接でこれまでの経験を伝え、自らが必要な人材であると企業に認識していただく」が手段となります。目標やその手段が具体的であればあるほど、就職までの道のりは近づくと言えます。

就労支援に限らず、初めてのことに緊張とためらいが生じることは当然です。その場合は就労支援窓口の見学の同行を行い、実際に自身が利用するかもしれない支援窓口の雰囲気や支援員にどんな人がいるか、ハローワーク窓口や求人の検索機が設置されている等を感じとって頂きます。実際の場を見学することで対象者は安心し、プログラム参加を前向きに考える方もいらっしゃるのです。

○おわりに

就労支援はただ単に生活保護から自立できれば良いというわけではありません。短期間で退職してしまうと、自己肯定感の喪失につながってしまう可能性があります。長く安定して働ける職場への就職を支援するためにケースワーカーは日ごろから本人の意向を確認したり、対象者との良好な人間関係を築くことが肝となります。

ケースワーカーは就労に関する制度だけではなく、生活面に付随するサービスや制度にも目を向ける必要があるなど、カバーする範囲は多岐に渡ります。しかしその一方で、経験

を積むごとに自らのかかわり方に味が出ていく特別な職種であると私は感じております。

今後、就労支援に携われる関係機関の皆様にとって、このエッセイがその一助になることを切に祈っております。

参考文献

生活保護手帳 2023年版 中央法規

日本国憲法 e-gov 法令検索

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid.321CONSTITUTION>

令和3年度被保護者調査（月次調査）

<file:///c:/Users/L06BAF/~1/Temp/37/MicrosoftEdge.Downloads/f53a6612-1a63-4b4f-ac71-52cd2a7a344e/2021gaiyo.pdf>