

# カエル！生活保護

## ～自立と共生による就労支援～

チーム共に生きる

森川 毅<sup>1</sup>・守山 愛美<sup>1</sup>・吉牟田 聡子<sup>1</sup>・渡辺 孝太郎<sup>1</sup>

<sup>1</sup>熊本市役所

少子高齢化や経済のグローバル化の進展など、社会経済情勢が変化する中で、生活保護受給者数は増加を続けており、国では生活保護受給者の自立・就労支援の一層の取り組み強化が図られている。

このような中、熊本市においても生活保護受給者への就労支援を強化しているが、支援内容がハローワークとの連携、就労支援員の活用など画一的なものにとどまっており、その効果が見られない状況にある。

本論文では、ケースワーカーへの意識調査や、就労支援に独自に取り組むNPO法人へのヒアリング調査などから見えてきた現状と課題を踏まえ、生活保護、特に就労支援の取組みとして、「包括的かつ組織横断的な伴走型支援モデル」の構築を提言するものである。

「自立」と「共生」の理念の元、このモデルを機能させることにより、若年期から壮年期まで、人生の各段階に応じた支援が包括的にできるとともに、長期的・世代横断的な支援を検討することができるであろう。

### 1. 増える生活保護

#### (1) 国における生活保護の現状と就労支援

少子高齢化や経済のグローバル化の進展など、社会経済情勢が変化する中で、生活保護受給者数は1995年（平成7年）を底に増加に転じ、2012年（平成24年）1月には全国で約209万人と過去最高となり、さらに増加を続けている。特に、リーマンショック以降、受給者数は急激に伸びており、その要因は、稼働年齢層と考えられる「その他の世帯」が急増するとともに（表1）、彼らが生活保護から脱却できない状況が継続していること等によるものと考えられる。

このような中、国においては、経済的給付に加え、実施機関が組織的に生活保護受給世帯の自立を支援する制度に転換することを目的として、2005年度（平成17年度）から「自立支援プログラム」を導入するとともに、2011年度（平成23年度）からはハローワークとの協定等により「福祉から就労」支援事業を実施するなど、個々の生活保護受給者の経験や適性等を勘案しながら、自立・就労支援の一層の取り組み強化が図られているところである。

さらに、平成24年7月には「生活支援戦略」の中間取りまとめが行われ、その中で、初期段階からの「包括的」かつ「伴走型」の支援態勢の構築、民間との協働による就労・生活支援の展開、ハローワークと一体となった就労支援の抜本強化など、生活困窮者支援体系の確立等に向け、検討が進められている。

表一 生活保護受給世帯数の変化（全国）（平成24年度版厚生労働省白書から作成）

区分 年度	生活保護 受給世帯総数	生活保護受給世帯数の内訳			
		高齢者世帯	母子世帯	傷病・障害者世帯	その他の世帯
平成12	750,182 (100%)	341,196 (45.5%)	63,126 (8.4%)	290,620 (38.7%)	55,240 (7.4%)
平成22	1,405,281 (100%)	603,540 (42.9%)	108,794 (7.7%)	465,540 (33.1%)	227,407 (16.2%)

表二 生活保護受給世帯数の変化（熊本市）  
（熊本市福祉事務所「平成23年度熊本市の保護の動向」から作成）

区分 年度	生活保護 受給世帯総数	生活保護受給世帯数の内訳			
		高齢者世帯	母子世帯	傷病・障害者世帯	その他の世帯
平成12	6,496 (100%)	3,443 (53.%)	471 (7.3%)	2,273 (35.%)	309 (4.8%)
平成22	9,814 (100%)	4,346 (44.3%)	636 (6.5%)	3,784 (38.6%)	1,048 (10.7%)

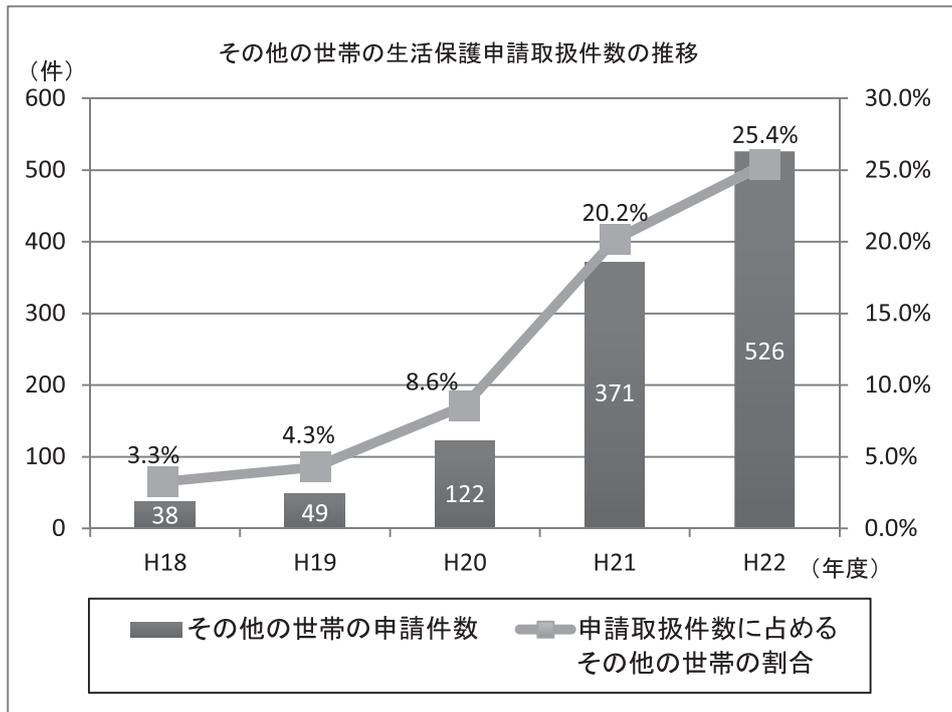
## (2) 熊本市の生活保護の現状と就労支援

熊本市における生活保護の状況は、平成23年3月現在で被保護世帯が10,254世帯、生活保護受給人員が14,195人であり、保護率は19.42%で平成17年度から増加傾向にある。また、被保護世帯・被保護人員の割合は熊本県全体の60%を超えている。

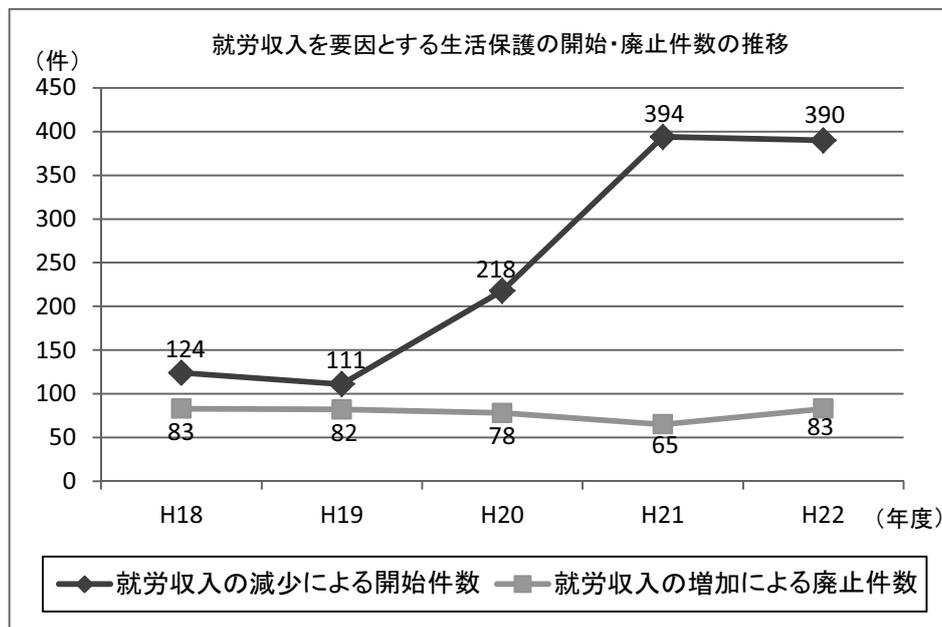
生活保護受給世帯類型別に平成22年度と平成13年度とを比較すると、「高齢者世帯」、「傷病・障害者世帯」、「母子世帯」及び「その他の世帯」の保護世帯数、受給率ともに増加している。特に「その他の世帯」は309世帯（平成13年度）から1,048世帯（平成22年度）に3倍強も大きく増加しており（表2）、国と同様の傾向が認められる。

また、生活保護の申請状況をもみても、全体として申請件数は年々増加傾向にある中で、「その他の世帯」の増加が顕著であり、平成18年度には38件であった「その他の世帯」の生活保護申請件数が、平成22年度には526件となり、約14倍も大きく増加している（図1）。

このような中、熊本市においても、平成17年12月に「生活保護受給者等就労支援事業」を、また、平成20年4月には「被（要）保護者就労支援事業」をそれぞれ個別支援プログラムとして策定し、就労支援を強化しているところである。一般的な就労支援の方法としては、稼働年齢層の生活保護受給者に対し、ケースワーカーから紹介された就労支援員と同行してハローワークへ行き、求人情報の検索や求人への応募を行ってもらうというものである。就労支援員はハローワークへ同行するだけでなく、受給者の職歴や希望職種に合った求人情報を提供し、履歴書の書き方や面接の受け方について添削、助言を行っている。このように、ケースワーカーや就労支援員は生活保護受給者に対して求職活動へのアドバイスをを行い、彼らからの相談に対応し、求職活動を継続してもらうと



図一 1 その他の世帯の生活保護申請取扱件数の推移  
(熊本市福祉事務所「熊本市の保護の動向」(各年)から作成)



図一 2 就労収入を要因とする生活保護の開始・廃止件数の推移  
(熊本市福祉事務所「熊本市の保護の動向」(各年)から作成)

いう取り組みを繰り返しながら就労を促していく。

このような2つの事業による支援は、一定の効果が認められる。ハローワークとの連携事業である「生活保護受給者等就労支援事業」については、平成22年度に234人が参加して実施したところ、44人(18.8%)が増収又は就職できている。また、ハローワークへの同行や面接支援等を行う就労支援専門員を活用した「被(要)保護者就労支援事業」においては、平成22年度に219人の参加者中125人(57.1%)が増収または就職でき

ている。しかしながら、これらの就労支援の取組みにより廃止、つまり生活保護から自立できた人数は、就労支援参加者453人中21人であり、わずか4.6%にとどまっている。このことは、「就労収入の減少」を要因とする開始件数が平成20年度から年々増加している一方で、「就労収入の増加」を要因とする保護の廃止件数が伸び悩んでいる（図2）ことから見る事ができる。

このように、熊本市は就労支援に取り組んではいるものの、支援内容がハローワークとの連携、就労支援員の活用など画一的なものにとどまっており、効果があまり見られない状況である。

### (3) 今回の目的

前項を踏まえ、私たちは、生活保護受給世帯の増加が伸び続けていることに、稼働年齢層への就労支援のあり方に問題があると考えた。また、画一的な支援にとどまり、本来の自立の目的を達成できていないことに問題があると考えた。厚生労働省は「自立」の要素として、①経済的自立、②社会的自立、③生活的自立の3つを挙げている。よって、被生活保護受給者に対する就労支援に取り組む上でも、これらの要素を踏まえて進めていく必要がある。

そこで、今回の提言では、「就労支援の制度や仕組みがあるにも関わらず、うまく機能していない」、「就労支援業務が、経済的な生活基盤の整備を目的としたものにとどまっている」ということに対し、現在の保護課のケースワーカーの情報共有、意識、連携の体制に要因があるのではと考え、生活保護、特に就労支援のためのモデルを構築する。

## 2. ケースワーカーと民間組織の動きについて

### (1) ケースワーカーについて

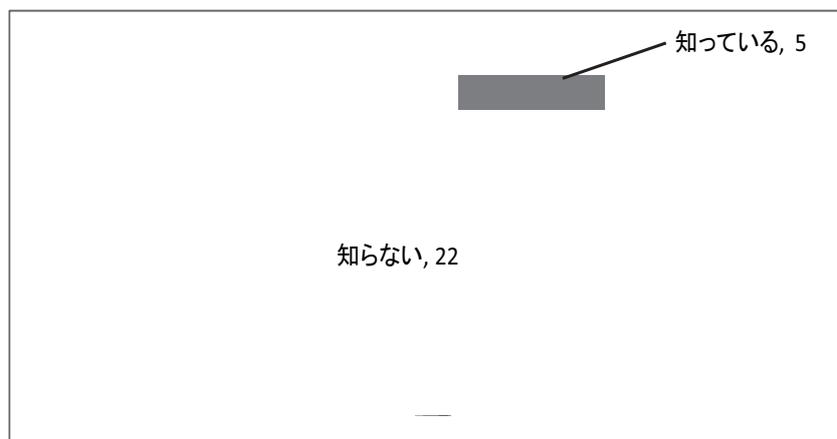
実際に支援にあたっているケースワーカーの意識について調査を行った。ケースワーカーは地区ごとに配置され、1人あたり100ケース前後の生活保護受給世帯を受け持っている。ケースワーカーは、担当する世帯の家庭訪問、生活相談や就労支援、扶助費の変更処理など、生活保護業務全般に携わっており、ケースワーカー個人の行政経験に基づいて職務にあたっている部分も大きい。

私たちは、平成24年10月に中央区保護課のケースワーカー31名を対象にして、ケースワーカーの意識や生活保護業務の現状についてのアンケート調査を行った。（回答数27件）アンケート調査によると、2/3以上のケースワーカーが、自身の就労支援の現状として、生活保護受給者に対して「一般的な求人情報の提供や就労支援員の紹介を行い、求職活動状況を把握する」ととどまっていると回答した。しかしながら、約9割のケースワーカーは、現状よりもより生活保護受給者に合った支援や就労支援員・他の機関との連携をしたいと考えており、そのうち半数以上は「個々の受給者に合った情報提供や助言を行い、就労支援員と協力する」就労支援を目標としている（表3）。

一方、目標とする就労支援ができない理由として、生活保護受給者の就労意欲が乏しいと考えているケースワーカーも多い。受給者の就労を支援するうえでは、就労支援員の紹介以上に、受給者の就労意欲をどのように高めていくのかということが重要になっ

表－3 支援の現状と目標（熊本市ケースワーカーアンケート調査から作成）

項目	現状	目標
一般的な求人情報の提供や就労支援員紹介、求職状況の把握	21	3
個々の受給者に合った情報提供や助言、就労支援員と協力しながら支援	6	15
関係機関と協力し、包括的な支援	0	9
合計	27	27



図－3 他の関係機関の支援制度の認知度（熊本市ケースワーカーアンケート調査から作成）

てくる。NPO法人や他の関係機関は、職場体験やセミナーなどの自立支援に関する制度を持っているが、8割以上のケースワーカーはそれらをほとんど知らない。そのため、生活保護受給者に対してさまざまな支援の情報発信ができず、受給者の就労意欲を高めるような制度につなげることができない。

同様に約8割のケースワーカーは、生活保護から経済的または社会的に自立したケースについての情報が乏しいため、どのような世帯をロールモデルとして支援を進めていけばいいのか、イメージが付きにくい。したがって、生活保護受給者に対しても、ロールモデルの情報提供ができない（図3）。

このようなロールモデルの情報はNPO法人が持っている場合があり、NPO法人の中には、あらゆる機関と関係があり、専門知識やノウハウを持つ団体もある。しかし、生活保護業務におけるケースワーカーの連携先は同じ熊本市職員か、あるいは市職員以外でも、福祉・医療に関する機関がほとんどであり、NPO法人とはあまり接点がない。

さらに、保護開始後3年以内に廃止になったケース数の割合について質問したところ、正解である「4～5割」と回答したケースワーカーはひとりもいなかった。ほとんどのケースワーカーが「2～4割程度」と廃止ケース数を少なく感じており、本市の生活保護の現状把握が十分にできていない状態で業務にあたっている。

## (2) 民間組織について

厚生労働省は就労支援の新たな担い手としてNPO法人を挙げている。そこで、「NPO法人でんでん虫の会」事務局長である吉松裕蔵氏、「NPO法人おーさあ くまもと若者サポートステーション」の統括コーディネーターである伊津野晋平氏、同法人「健軍くらしささえ愛工房」の部長である藤島節生氏に対して、生活保護受給者の就労支援およびNPO法人と保護課との連携についてヒアリングを行った。(平成24年9月29日にNPO法人でんでん虫の会へのヒアリング、平成24年10月1日にNPO法人おーさあへのヒアリングを実施。)

NPO法人でんでん虫の会は、家族や社会との絆が切れてしまった単身世帯が増加し、いわゆる「孤独死」へと至るケースが増えていることが問題であると考え、「家族のような心のつながり」をつくるために発足した。元ホームレスや障害者、高齢者などが安心して気軽に相談できる窓口として、単身世帯への家庭訪問や電話相談に応じており、週に1回は、市民活動支援センター・あいぼーとを会場に、おしゃべりの会を行い、会員同士の情報交換・交流の場を提供している。また、会員の通院や役所の手続きへ同行するなどの生活支援を始め、清掃や草取り、農作業などの仕事を情報収集し、会員の就労支援も行っている。

会員数はおよそ70~80人程度で、そのうち約2/3が生活保護受給者であり、元ホームレスの会員もいる(平成24年10月現在)。元ホームレスの会員が住居を失った経緯のひとつとしては、これまで社員寮や住み込みで就労をしていたが、会社の倒産や突然の解雇などで職ばかりでなく住居まで失ってしまい、預貯金を切り崩してアパートを借りたものの、求職活動がうまくいかず、家賃も払えずにホームレスにならざるを得なかったというものが挙げられる。吉松氏によると、階段を下りるようにホームレス状態になっていったのである。

彼らの中は、①就職するには住所がある、②家を借りるには金がある、③金をつくるには就職する、④就職するには住所が必要といった思考のループに陥っている者もいる。でんでん虫の会はそのような会員からの相談を通じて、本人の考えや希望を整理し、そのときに本人が一番望んでいることの達成に向けてひとつずつ支援を行っている。

吉松氏によると、生活保護受給者の中には「社会に必要とされていない」と感じている者も多いという。住居がないという「ハウスレス」の状態からの脱却だけではなく、自分の居場所、よりどころがないという「ホームレス」の状態から抜け出すためには、単にアパートを借りるだけでは足りないのである。よって、会が支援を行う際には、支え合いという視点を大切にしている。支援を受けている側の会員もまた、誰かの支援を行う担い手になるのである。

おしゃべり会や2ヶ月に1回の交流会で会員同士の交流を通じて、会員は自身が社会の一員であることを自覚し始める。社会の中で構成員同士が支え合っていることを感じて、「自分にできることはなにか」と考え始め、自分の役割を見出した会員もいる。たとえば、元ホームレスであった会員が、過去の自分と同じ立場にある現ホームレスの会員の相談を受けるピアカウンセリングを行うようになった事例、アルコール依存症の会員が、他の会員が自立に向けてがんばる姿を見て、断酒に努めるようになった事例、精神疾患により自殺未遂まで至った会員が、資格を生かして自分のスクールを開いた事例

など、でんでん虫の会には多くのロールモデルの事例が存在し、これらの事例は会員同士、スタッフ同士で共有されている。

一方、NPO法人おーさあは、若年層の就労支援を行っている「くまもと若者サポートステーション」や、高齢者や障害者の生活支援を行っている「健軍くらしささえ愛工房」など、さまざまな取り組みを通じて、若年期や壮年期など人生の各段階に応じた支援とともに、長期的かつ世代横断的な視点に立った支援を行っている。

くまもと若者サポートステーションは、厚生労働省の委託事業である「地域若者サポートステーション事業」として、平成19年度からスタートした取り組みである。開始年度からの登録数は770人で、生活保護受給世帯は20世帯程度である（平成24年10月現在）。15歳から39歳未満の若年層（以下「対象者」という。）とその家族を対象として、自立に向けた支援プログラムの実施、ハローワークなど相談者に適切な支援機関への橋渡しなど、就労に向けた多様な支援策を提供している。具体的には、ハローワークへの同行、履歴書の書き方や面接の受け方、就職マナーのセミナーなどキャリアカウンセラーによる個別支援、パソコンや簿記等、就職に必要なスキルを身につけるスキルアップ講座、県内100ヵ所以上の協力企業への職場見学や就労体験、月1回の家族会や家族セミナーなどを行っている。

特に、くまもと若者サポートステーションで力を入れている取り組みのひとつとしては、対象者をとりまく社会資源のコーディネートである。サポートステーションでは、対象者の希望を把握するとともに、対象者と関わりのあるさまざまな機関と連携し、対象者をとりまく社会資源の把握も行う。対象者の中には、自身が利用できる制度を知らない者や制度自体は知っているが制度を利用する自信がないので利用していない者もいる。よって、サポートステーションが制度のつなぎ役として、対象者に対しては制度の情報提供を行い、行政などの制度の申請機関に対しても、制度利用を希望している対象者の情報提供を行っている。たとえば、対象者を商店街の清掃活動や健軍くらしささえ愛工房でのボランティア活動へつなげ、対象者がそこに週1～2回でも通うようになれば、地域とのつながりを持つことができるようになる。また、職業訓練に対し自信がない対象者が、スキルアップ講座の受講を通じて自信を持ち、職業訓練の参加につながっている。対象者の活躍はスタッフ同士で共有され、サポートステーションへ通っている会員同士でも影響を与え合っている。

また、NPO法人おーさあは、対象者の関わりのある機関のみならず、「社会福祉法人ライン工房」や「社会福祉法人リデルライトホーム」などの法人と連携している。よって、おーさあには、社会福祉士や精神保健福祉士、臨床心理士など、福祉・医療の公的制度に通じた専門家が多数在籍しているため、対象者をとりまく社会資源をコーディネートするノウハウや知識が蓄積されているのである。

保護課との連携の状況については、どちらのNPO法人も、現在のところ個別ケースを通じての情報共有が主であり、保護課からの情報提供もケースワーカーによって個人差がある状態である。よって、ケースワーカーが担当するケースの中に、このようなNPO法人へ参加している生活保護受給者がいれば、受給者を通じてNPO法人の支援のノウハウやロールモデルの事例などの情報を得ることができるが、保護課全体として情報を得ることは難しい状況である。

### 3. 就労支援の目指すところ

#### (1) 生活保護の目的と就労支援のあり方

前章のとおり、仮説に基づき熊本市の現状を分析したところ、以下の問題点が挙げられる。

第一に、支援に関係するアクターの少なさである。熊本市の就労支援業務において、就労支援に関係するアクターが主に生活保護受給者とケースワーカー、就労支援員に限定されており、組織的な支援ではなく、個々のケースワーカーのもつ限られた関係性の中での支援にとどまっていることである。

第二に、ケースワーカーだけでは支援できない壁の存在である。生活保護受給者に求人情報を提供しても、そもそも受給者の就労意欲が乏しい状態であれば効果も不十分であろう。また、受給者の中には、就労支援に結び付けるまでの前段階として、生活支援を必要とする者もいる。しかし、受給者のもつ悩みや希望は多種多様であり、ケースワーカーのみで対応することは非常に困難である。

第三に、ケースワーカーの持つ情報の少なさである。先述のとおり、ケースワーカーはそれぞれが担当する世帯があることから、ケースワーカーと生活保護受給者間のみで支援が繰り返されることが多く、組織内で情報が共有されていない。また、ケースワーカーは保護課以外が持つ自立支援に関わる制度や支援メニューなどの情報に乏しい傾向にあり、画一的な支援にならざるをえない。

第四に、庁内他部署や民間組織との連携の弱さである。ケースワーカーは自身の担当する受給者を通じて保護課以外の機関と個々に接点をもつ場合が多く、組織的なつながりを持つには至っていない。このような状況から、支援が個々のケースの範囲内で限定されてしまい、ケースワーカーが異動すればその個々のつながりすらなくなってしまう場合も考えられ、保護課以外の機関と広範的、長期的な連携をとることが難しい状況である。

以上の課題を踏まえ、就労支援をうまく機能させるためには、次の3つを抜本的に変革させることが重要であると考えられる。

第一に、情報共有・情報提供のあり方を変える。現状では、ケースワーカーはさまざまな生活保護受給世帯を担当しており、その情報の多くは個々のケースワーカーの中だけにとどまっている。しかし、多くのケースを持っていることを逆に前向きにとらえて、ケースワーカー自身だけで持っていた多くの情報を、まずはケースワーカーが相互に共有するのである。

そうすることにより、ケースワーカーの支援に対する手法が増え、スキル向上にもつながり、生活保護受給者への情報提供や支援方法の幅も広がる。他のケースワーカーを通じて多くのケースの情報に触れることで、自身の担当する受給者に対しても、画一的な情報提供ではなく、受給者の状況に即した情報を提供できるようになるのである。

第二に、ケースワーカーの意識を変える。アンケート結果からもわかるように、ケースワーカーの就労支援の目標は就労支援員との連携にとどまっており、経済的自立を主眼としたものになっている。しかし、本来の自立とは、経済的自立のみによって達成されるものではない。社会的自立、生活的自立も必要不可欠な要素であり、それらはケースワーカーと就労支援員という限られたアクターでは達成することが困難である。

よって、ケースワーカーは、組織内でのケースワーカー相互の情報共有とともに、他部署や民間組織とも情報を共有し、生活保護受給者を取りまくさまざまなアクターと協働で生活保護受給者に対しての包括的な支援に取り組む、まさに「共生」という意識のもと支援を行うことが重要である。

第三に、連携のあり方を変える。ケースワーカーの情報共有、意識を支えるのは、他部署、民間組織との連携であると考える。他の組織からの情報、ロールモデルなど、ケースワーカーの意識を高め、支援の幅を広げる外的要因が必要なのである。ただし、現在のケースワーカーと生活保護受給者、就労支援員という限られたアクター間での連携を基本としていては、組織的な連携につながらない。他部署、民間組織等の一定の組織と対等に連携しあうには、個々のケースワーカーという単位ではなく、保護課全体という組織単位の動きが必要である。

## (2) 就労支援モデルの構築

では、熊本市に必要な就労支援モデルとは、何であろうか。これまでの熊本市の現状と課題を踏まえ、私たちは「包括的かつ組織横断的な伴走型支援モデル」を提案する(図4)。

まず、第一に、組織的横断的な支援体制の構築である。現在、保護管理室と各区保護課との間では月1回程度の課長会議が行われている。ここでは、生活保護業務における事務取扱等について全区で統一を図るための連絡調整が行われている。しかし、庁内には就労につながる講座や制度などの各種支援メニューを持つ課が保護課以外に多く存在

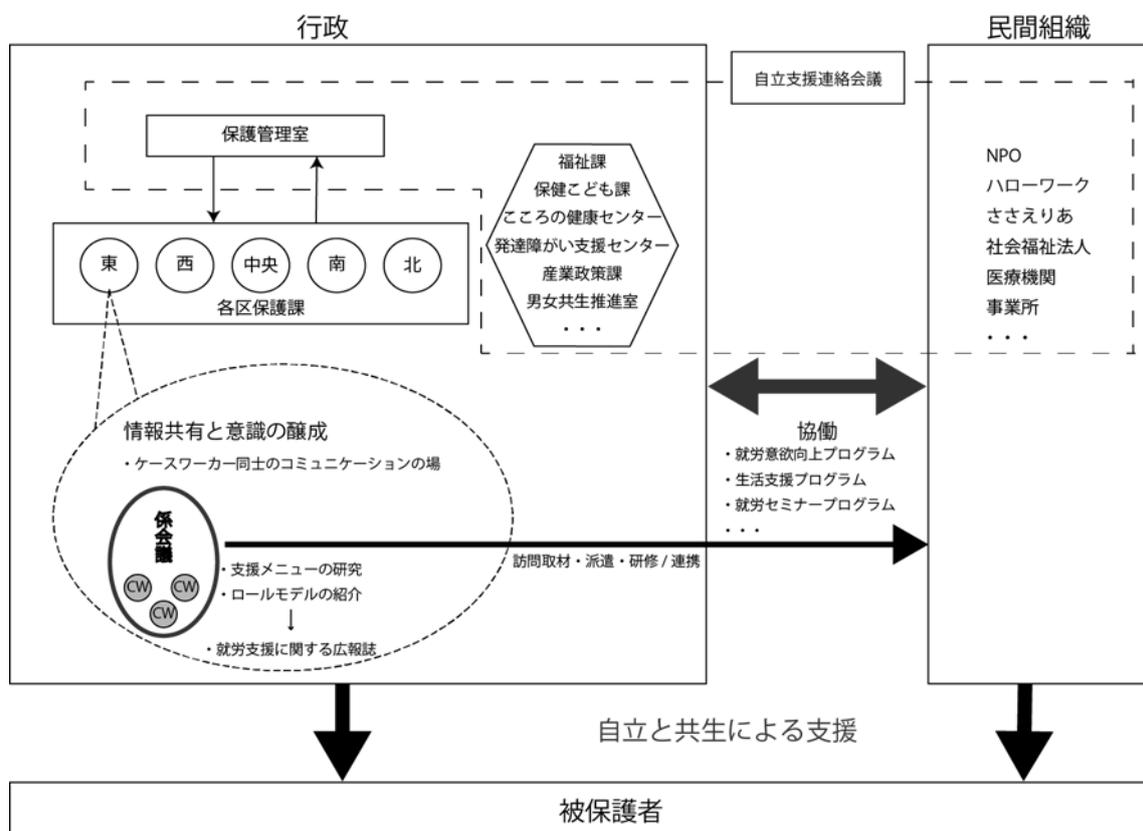


図-4 「包括的かつ組織横断的な伴走型支援モデル」

しており、就労支援を現在よりも効果的に行うためには、これらの他部署との連携は不可欠である。このことから、保護管理室を中心として生活保護受給者の自立支援に向けた庁内推進体制の構築を提案する。

そこでは、保護管理室が各区の保護課を牽引し、民間組織と組織的なつながりを持つことが重要である。ここでは、保護管理室や自立支援に関する関係課、民間組織で構成される自立支援連絡会議を提案する。ここは、各専門家が集まることで、生活保護受給者の総合的自立を目指す。この会議の利点として、それぞれの活動の把握、組織的連携の強化、協働事業の提案などが挙げられる。

第二に、ケースワーカーの情報共有と意識の醸成である。先述のとおり、ケースワーカーの情報やスキルが個々のケースワーカーの中でとどまっており、組織として個々のケースワーカーが持っている情報や意識、スキルの蓄積を行っていないことが問題である。そこで、既存の係ごとのミーティングにおいて、就労支援メニュー研究・情報共有を行うことを提案する。

支援メニューの研究においては、ケースワーカーは、連携する他部署や民間組織に対し、実地訪問やヒアリング等取材を行い、自ら足を運んで見たり聞いたりして、支援の内容や効果を実感することが重要である。たとえば、それを支援メニューの紹介として紙媒体で発行し、生活保護受給者へ配布するなどの情報提供を行う。

情報共有においては、各担当ケースの現状把握だけではなく、本来の自立に向けて包括的に支援できた事例やそのような支援を通じて自立した事例などのロールモデルの共有、支援メニューの共有が重要である。

第三に、生活保護受給者への協働による支援である。これまでの限られたアクターによる就労支援だけではなく、組織的に構築された知識・情報や、ロールモデルの提供を行政と民間組織と協働で行っていく。ここでは、民間組織のノウハウが必要となってくる。NPO法人や医療機関、社会福祉法人などの専門家集団が、行政のみではなかなかできない生活支援を補完していく。たとえば、生活保護受給者の就労意欲を高めるプログラムや受給者の社会的自信をつけるプログラムなどが挙げられる。単にそれぞれの組織でおのおののプログラムを実行するのではなく、行政と民間が役割を分担し、一つのケースに対して密に連絡をとりあいながら、プログラムを実行していくことが重要である。

#### 4. まとめ

今回、全国や熊本市の生活保護の現状を振り返り、就労支援制度があるにもかかわらず、一定の効果にとどまっていることの原因に、就労支援の目的が経済的自立のみに限定されていることがあると考え、アンケート調査、ヒアリング等を行った。アンケート調査、ヒアリングを行ったことで、熊本市の就労支援が包括的な支援に視点が及んでいないこと、現在の体制に対して、様々な課題があることが見えてきた。そこで「包括的かつ組織横断的な伴走型支援モデル」を提案する。このモデルが機能し始めると、若年期から壮年期など、人生の各段階に応じた支援が包括的にできるとともに、長期的に世代横断的な支援を検討することができるであろう。

生活保護における就労支援の取組みは、個々の生活保護受給者の経済的な生活基盤の整

備の取組みとして矮小化されるものではない。健康で文化的な最低限度の生活を送る権利を保障されることを前提として、周囲の人々の関わりや助け合いの元に、個人のもつ意欲と能力を最大限発揮させることが必要である。このモデルを機能させていく中でも、尊厳を持ち続けることができる「自立」と「共生」の理念を忘れないことが必要であり、社会全体の問題として捉えるべきである。

熊本市が現在行っている自立支援プログラムを確実に進めていくためにも、「共生」という理念のもと、組織横断的な対応が必要である。熊本市も業務改善を行っているところではあるが、今一度、組織的な動きについても目を向けて欲しい。

#### 【参考文献】

- 1) 厚生労働省「平成23年版 厚生労働白書」
- 2) 厚生労働省「平成24年版 厚生労働白書」
- 3) 厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>
- 4) 熊本市福祉事務所「熊本市の保護の動向」（平成19年度～平成23年度）
- 5) 生活保護受給者の社会的な居場所づくりと新しい公共に関する研究会：「生活保護受給者の社会的な居場所づくりと新しい公共に関する研究報告書」， 2010

It's Time to Change the System: welfare public assistance  
～Employment supports through ‘self-reliance’ and ‘coexistence’～

Tsuyoshi MORIKAWA, Manami MORIYAMA, Satoko  
YOSHIMUTA and Kotaro WATANABE

In the midst of a changing social and economic environment, along with a decreasing birthrate and aging population as well as economic globalization, the number of welfare public assistance recipients has been increasing. Therefore, in Japan, many initiatives have been put into practice to further strengthen and promote the independence and employment supports for these aided persons.

Under these circumstances, the City of Kumamoto has also been promoting employment supports such as collaboration with ‘Hello Work’, job-placement/employment offices as well as increasing services provided by professional employment assistance staff. However, such standard services and supports are limited and not comprehensive enough to produce noticeably successful results.

In this paper, we propose to build a ‘comprehensive and cross-organizational *escorting support* model’ in such initiatives as welfare public assistance – *specifically employment supports* – based on the current situation and issues that have been found from awareness surveys of caseworkers and interviews of NPOs engaged in their own respective employment supports.

By introducing this new *escorting support* model within a philosophy of ‘self-reliance’ and ‘coexistence’, it will be possible for municipal governments to provide citizens with comprehensive supports depending on each of their life stages as well as long-term, consistent and cross-generational supports.