

生活困窮者自立支援制度

就労訓練事業のご案内

～事業所の皆様へ～

☎ 八王子市



「社会にでるのが不安」

「働く場がなかなか見つからない」など

引きこもっていた期間が長かったり、心身に課題があるなど、さまざまな事情から今すぐに一般就労で働くことが難しい方でも、短時間勤務や、少しの支援があれば働ける方はたくさんいます。

この就労訓練事業は、事業者が自治体から認定を受けて、そういった方にあつた作業機会を提供し、その中で一般就労に向けたトレーニングをしていくもので、

2015年4月施行の生活困窮者自立支援法に定められた事業の一つです。



生活困窮者自立支援制度

就労訓練事業のご案内

～事業所の皆様へ～

☎ 八王子市



就労訓練事業や

生活困窮者自立支援制度についてのお問合せは、
下記までご連絡ください。

ご相談・申請窓口

〒192-8501 八王子市元本郷町3丁目24-1
八王子市役所生活自立支援課 企画調整担当

☎ **042-620-7460**

FAX : 042-627-5956 E-Mail : b440900@city.hachioji.tokyo.jp

新たな 生活困窮者自立支援制度

生活困窮者自立支援法が平成27年4月に施行され、八王子市を含む全国の福祉事務所設置自治体で、生活に困窮する人から、生活や住まい、働くことに関する相談を受けて、就労と自立に向けた支援を行う自立相談支援事業がはじまりました。

八王子市では、自立相談支援事業を実施する機関（以下、自立相談支援機関）は、福祉部生活自立支援課が窓口となっています。



八王子市版

包括的な相談支援

自立相談支援 (福祉部生活自立支援課)

- 訪問支援を含め、生活保護に至る前の段階から早期支援
- 生活と就労に関する支援員を配置し、ワンストップ型の相談窓口により、情報とサービスの拠点として機能
- 一人ひとりの状況に応じ自立に向けた支援プランを作成

本人の状況に応じた支援

住居確保給付金の支給

就職活動を支えるための家賃費用を有期で給付

子どもの学習支援事業

生活困窮世帯の子どもに対する学習支援や居場所づくり、養育に関する保護者への助言

その他の支援

関係機関・他制度による支援。民生委員・自治会・ボランティアなどインフォーマルな支援

就労準備支援事業

就労に向けた日常生活自立、社会生活、就労自立のための訓練

認定就労訓練事業

ただちに一般就労が困難な方に対する支援付き就労 (社会福祉法人等の自主事業について、自治体が認定)

生活保護受給者等就労自立促進事業

一般就労に向けた自治体とハローワークの一体的支援

基本は自立に向けた人的支援を包括的に提供

就労訓練事業とは？

- 自立相談支援機関のあっせんに応じて、就労に困難を抱える生活困窮者を受け入れ、その状況に応じた就労の機会を提供するとともに、生活面や健康面での支援を行う事業です。
- 雇用契約を締結せず訓練として就労を体験する「非雇用型」、雇用契約を締結した上で支援付きの支援を行う「雇用型」のいずれかで就労を行います。
- どちらの場合も、本人の状況に応じてステップアップしていき、最終的には一般就労（企業や事業所等で一般の従業員と同じ働き方をすること）につなげることを目標としています。

対象者はどのような人？

- すぐには一般企業等で働くことが難しい方
(長期離職者、ニート、引きこもり、心身に課題がある方、生活保護受給者など様々な方が対象となります)
- 対象者に該当するかどうかや雇用型・非雇用型のどちらで事業を利用するのかについては、受け入れ事業所や本人の意向や状況を踏まえた上で、自立相談支援機関の支援プランに基づき市が決定します。

具体的な支援内容は？

- 例えば、毎日の仕事が難しい、体調の変化でときどき休んでしまうという方には、就労日数や一日の就労時間を短くする、まわりの従業員の理解を求めつつその方が休んだ時の仕事をカバーするなどの配慮をします。また、その方のできる業務をいくつか切り出して、1人分の仕事にします。
- また、これとあわせ、必要に応じて身だしなみや健康管理に関する指導、ビジネスマナー、コミュニケーションに関する支援などを行います。

就労訓練事業の支援イメージ

生活に困っている人の課題の評価・分析 (アセスメント)
支援決定

就労訓練事業

一般就労

非雇用型

支援付雇用

- ・ 訓練計画に基づく就労訓練
- ・ 事業主の指揮監督を受けない軽作業等
- ・ 就労支援担当者による就労支援等

- ・ 雇用契約に基づく就労
- ・ 比較的軽易な作業を想定
- ・ 就労支援担当者による就労支援等
- ・ 就労条件における一定の配慮 (労働時間・欠勤について柔軟な対応)

- ・ 雇用契約に基づく就労
- ・ 必要に応じ、自立相談支援機関等がフォローアップ

← 課題の評価・分析 (アセスメント) は、約6ヶ月ごとに実施 →

**就労訓練事業は、
事業所の自主事業として
実施していただくことにより、
官民協働での支援を目指すもので、
認定を受けていただく必要があります。**



※事業を行うには、まず事業所ごとに、その所在地を管轄する都道府県知事等(八王子市は中核市であるため、八王子市長)の認定を受けていただく必要があります。
認定の申請を行う際は、事前にご相談を頂いたうえで、申請書に所定の書類を添付して市へ提出してください。

就労訓練事業の認定基準

1 就労訓練事業者に関する要件

- (1) 法人格を有すること。
- (2) 就労訓練事業を健全に遂行するに足りる施設、人員及び財政的基礎を有すること。
- (3) 自立相談支援機関のあっせんに応じ生活困窮者を受け入れること。
- (4) 就労訓練事業の実施状況に関する情報の公開について必要な措置を講じること。
- (5) 次のいずれにも該当しない者であること。
 - ①生活困窮者自立支援法その他の社会福祉に関する法律又は労働基準に関する法律の規定により、罰金以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過しない者
 - ②就労訓練事業の認定の取消しを受け、当該取消しの日から起算して5年を経過しない者
 - ③暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律に規定する暴力団員若しくは暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者(暴力団員等)がその事業活動を支配する者又は暴力団員等をその業務に従事させ、若しくは当該業務の補助者として使用するおそれのある者
 - ④破壊活動防止法に規定する暴力主義的破壊活動を行った者
 - ⑤風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律に規定する風俗営業又は性風俗関連特殊営業に該当する事業を行う者
 - ⑥会社更生法の規定に基づく更生手続開始の申立てが行われている者又は民事再生法の規定に基づく再生手続開始の申立てが行われている者
 - ⑦破産者で復権を得ない者
 - ⑧役員の中に①から⑦までのいずれかに該当する者がある者
 - ⑨上記のほか、その行った就労訓練事業(過去5年以内に行ったものに限る。)に関して不適切な行為をしたことがある又は関係法令の規定に反した等の理由により就労訓練事業を行わせることが不適切であると認められる者

2 就労等の支援に関する要件

対象者に対し、就労の機会を提供するとともに、責任者(就労支援担当者)(※)を配置すること。

3 安全衛生に関する要件

非雇用型の対象者の安全衛生その他の作業条件について、労働基準法及び労働安全衛生法の規定に準ずる取扱いをすること。

4 災害補償に関する要件

非雇用型の対象者が事業の利用に関して災害を被った場合の補償のために、必要な措置を講じること。

※就労支援担当者とは

就労訓練事業の対象者と職場に対し第三者的な立場で調整するもので、個人の抱えるさまざまな事情を尊重した多様な働き方を提案し、以下4点の業務を行います。

- ①支援に関する計画(就労支援プログラム)の策定
- ②対象者の就労状況の把握、必要な相談、指導および助言を行う
- ③自立相談支援機関、その他の関係者との連絡調整
- ④その他、対象者に必要な支援措置

<申請時の提出書類>

- ◎就労訓練事業認定申請書
 - ◎申請者の役員名簿
 - ◎事業所の施設に関する書類(図面等)
 - ◎情報公開や災害補償の措置に関する書類
 - ◎運営体制や財政的基盤に関する書類
- ※ここにあげたものは主なものです。詳しくは福祉部自立支援課までお尋ねください。

認定後の就労訓練事業の流れ

01 自立相談支援機関で就労訓練事業を含む支援プランを策定します。



02 支援調整会議で支援プランの決定をします。支援決定では、対象者や事業所の意向も考慮しながら非雇用型・雇用型のどちらで働くかについても決定をします。



03 支援プランに基づく就労訓練事業中は、自立相談支援機関の相談支援員による対象者・事業者双方へのサポートが入ります。



よくある質問 Q&A



Q1. 就労訓練事業者に対する支援は？

就労訓練事業は、民間事業者の自主事業であり、また、自立的な実施を促す観点から、運営費について自治体から補助を行うことはありません。ただし、固定資産税や不動産取得税等の非課税措置（1/2）※、自治体による商品等の優先発注等が実施されます。また、就労開始後も事業者任せにせず、自立相談支援機関がしっかりフォローしますので、ご安心ください。

※固定資産税、不動産取得税の非課税措置については、社会福祉法人や消費生活協同組合など（NPO 法人、株式会社は含まれません。）が10名以上の生活困窮者を受け入れ、第2種社会福祉事業として実施する場合に限られます。

Q2. 対象者の受け入れ期間に制限はありますか？

対象者の受け入れ期間については、特段制限はありません。対象者が、その意欲や能力等に応じて常に適切な待遇を受けながら、非雇用型、雇用型、一般就労とステップアップしていけるよう、自立相談支援機関と連携しつつ、支援を行います。

Q3. 非雇用型の対象者について気をつけなければならないことは？

非雇用型の利用者は、あくまで訓練として就労を行うことから、雇用契約を締結した上で働く一般の従業員とは異なり、所定の作業日や作業時間に作業に従事するかどうかは利用者の自由に委ねるなどの取扱いが必要です。また、非雇用型の対象者に関しては、労働基準関係法令の適用はありませんが、一般の従業員に関する取扱いも踏まえ、作業の際の安全の確保に十分に配慮する、万が一、災害が起こった場合に備えて保険に加入しておくなどの対応が必要です。さらに、非雇用型の就労のインセンティブを高めるといった観点から、工賃を支払うことをご検討いただきたいと考えています。なお、以上についての詳細は、国の「ガイドライン」が作成されていますので、ご確認ください。

Q4. どのような業務内容が適していますか？

一般就労に向けた訓練として行うものであることから、比較的軽易で単純な作業が想定されますが、対象者の個々の適正を把握した上で、最もふさわしい業務の割り当てにご配慮ください。なお、最初から一人分の仕事をすることが困難な方もいますので、業務分解（既存の業務を切り出して分解すること）により、対象者の状態や就労形態（雇用型、非雇用型）に応じた働き方についてご検討ください。この業務分解により、訓練事業所におけるふだんの仕事内容の見直しや効率化も期待できます。

Q5. 就労訓練終了後は必ず雇用しなければなりませんか？

必ずしも訓練事業所で雇用しなければならぬものではありません。訓練終了時に、対象者、受入事業所、自立相談支援機関の三者で話し合って、その後の方針を決めていきます。

就労訓練事業を実施している事業者の



就労訓練事業で生活困窮者を支援している方々の声

～平成26年度セーフティネット支援対策等事業費補助金社会福祉推進事業「就労訓練事業（いわゆる中間的就労）事例集（平成26年11月版）」三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社より抜粋～

社会福祉法人生活クラブ風の村（千葉県）

現代社会では、様々なはたらきづらさを抱え、孤立していたり、自信を無くして、一般就労につけない生活困窮の方がおおいいます。中間的就労は、そういったはたらきづらさを抱えた人が少しずつステップアップし、自信を取り戻し、社会の中で役割を持ち、自立することを支える就労のスタイルです。はたらきづらい方を中間的就労として、職場に迎え入れることで、その職場は今でははたらいている人にとっても、はたらきやすい職場になります。より多くの人がある人であったらき方で、社会参加できる新しい就労のかたちとなる中間的就労とともに進めていきましょう。

社会福祉法人一麦会（和歌山県）

生活困窮者自立支援制度ができる以前に、障害者支援の延長線上で、地域のひきこもり、ニート、高校中退者等の相談支援を実施し、法人内での雇用や企業等への就労移行支援を行ってきました。

制度がない中での事業であり、法人には経営的余力はありませんが、経費を法人の持ち出しで実施してきました。制度がなくても、社会での生きづらさを抱え、支援を必要とする人を「ほっとけやん（放っておけない）」として支援するのは、一麦会の理念です。

地域には多くの課題があります。一麦会の所在する地域の課題は、人手不足の農業、独居高齢者等への買物支援、地域のコミュニティ不足等でした。これらの課題に対して、一麦会が積極的に事業をおこし、対象者の就労訓練事業が地域貢献に繋がるものになるよう工夫してきました。地域社会が必要としている事で、企業が手がけても採算が合わない事業は社会福祉法人が実施すべきだと考えています。

大阪いずみ市民生活協同組合（大阪府）

人は誰でも「得意・不得意」があるものです。働きにくさに繋がる様々な問題があっても、本人に働く意欲があり、一緒に働く仲間にその意欲を受け止める気持ちがあれば、少々の問題は職場で一緒に解決できると考えています。働き続けるなかで「得意」が増えると、最初はうつむいて暗かった人にも笑顔が生まれ、その笑顔が職場の仲間も笑顔にしていく、そんなシーンを数多く見てきました。

特別なことをしているという意識はありません。働きにくさを持つ方が、できることをできる限り一杯働き、周りの仲間と会社は皆で生き生きと働き続けられる職場を作ろうと努力する、その日々の積み重ねがあるだけです。

当生協においても、宅配物流・店舗・高齢者介護などの職場で人手不足が問題となっています。仕事の内容と、個々人の「得意」をうまくマッチングさせることで、働きにくさを持つ人の就労の場が今後も増えると考えています。

特定非営利活動法人ワーカーズコープ森の102（とうふ）工房（埼玉県）

森の102工房で仲間と共に働いて感じていることは、就労に困難を抱えている人や、生活困窮状態にある人の多くが、「必要な時期に、必要な訓練・支援」を受けてこれなかったのではないかとことです。「働く場」は、その人がこれまで培ってきた力が発揮される場だと思います。例えば、電話に出る、FAXを送る、銀行で現金を下ろす、資料をファイルに綴じる、使った物は元に戻す、出勤したら挨拶をする、身だしなみを整えるなど、多くの人は家庭や学校、地域の中で「何となく」身につけていくことです。しかし、家庭環境が複雑であったり、うまく学校に通えなかったりなどの様々な要因によって、その「何となく」を習得する機会や場が足りず、ある程度の年齢になって「ボンと」社会に出てしまったのではないかと感じています。多くの人はある程度年齢を重ねると柔軟性を失い、こだわりも強くなってきます。そのため、一般の職場でそういった「力」を身につけるよう働きかけても、なかなか思うようにはいきません。だからこそ、中間的就労の場では、「必要な時期に、必要な訓練・支援」を「意図的」に行なっていくことが必要だと感じています。「働く」という行為には、基本的な生活力や社会性、関係性が集約されています。「意図的」にそれらの力を身につけたり、取り戻すことができるのは、全てが集約されている「働く場（就労の場）」であり、そのことによって、その人を総合的に支えることができるのだと思います。