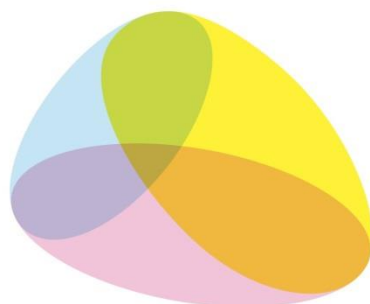


認定就労訓練事業実施の手引



みんなの「生きる」を
社会福祉法人

平成 31 年 3 月

全国社会福祉法人経営者協議会
制度・政策委員会／地域共生社会推進委員会
福祉人材対策特命チーム

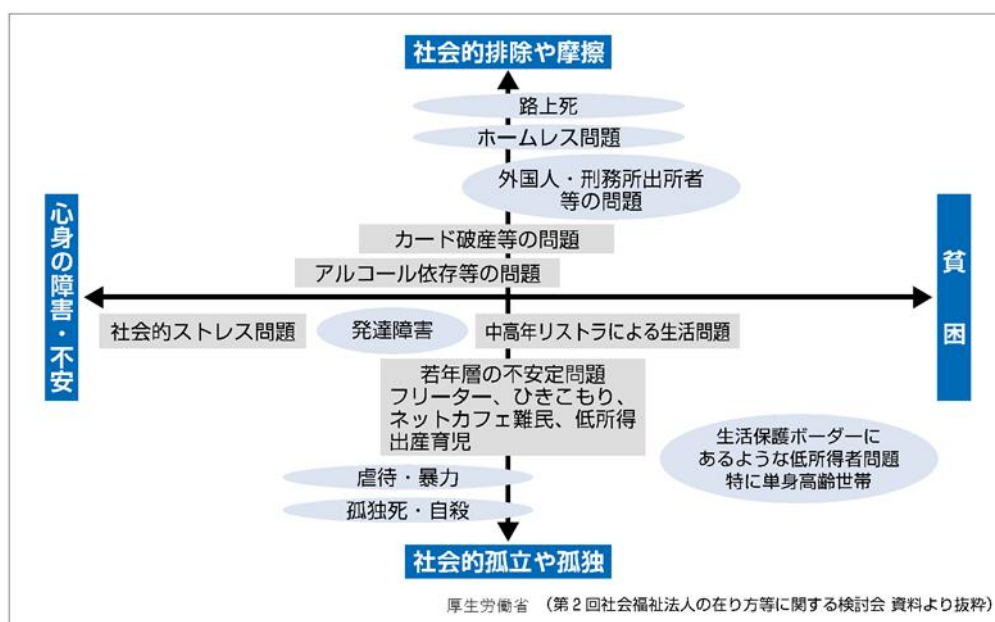
目次

社会福祉法人に期待される生活困窮者支援	3
社会福祉法人が生活困窮者支援に取り組む意義.....	3
「地域における公益的な取組」の一環としての生活困窮者支援.....	4
制度上も社会福祉法人が積極的に取り組むことを期待.....	6
社会福祉法人が認定就労訓練事業に取り組む意義と着眼点.....	7
若者たちも社会福祉法人の取組に注目.....	8
 認定就労訓練事業とは	11
認定就労訓練事業（中間的就労）.....	11
認定就労訓練事業の対象者.....	12
認定就労訓練事業の認定基準.....	12
認定就労訓練事業の申請書.....	14
 認定就労訓練事業の実践	15
職場環境の整備.....	15
就労につなぐ業務分解.....	16
就労支援担当者の配置.....	17
就労支援とともに配慮が必要なこと.....	18
就労支援プログラムの体系化.....	19
関係機関との連携.....	20
実践事例.....	20
 参考資料① 生活困窮者自立支援制度に関するQ & A	21
 参考資料② 生活困窮者自立支援法に基づく認定就労訓練事業の実施に関するガイドライン（平成 30 年 10 月 1 日） ...	30

社会福祉法人に期待される生活困窮者支援

社会福祉法人が生活困窮者支援に取り組む意義

- 少子高齢社会の進展や人口減少社会の到来、核家族化や単身世帯の増加、暮らしや働き方に関する価値観の多様化などにより、今日の地域社会においては、格差の拡大や共に支え合う機能の脆弱化が進んでいます。
- こうした地域社会の変容から、さまざまな「生きづらさ」、「暮らしづらさ」を抱える人びとが増え、地域における生活課題、福祉課題の多くは、経済的な困窮のみならず社会的な孤立を背景として、多様化、複雑化している現状にあります。そのため、分野別に制度化された公的な福祉サービスで対応できないニーズが多く、また、支援を必要とする人びとが顕在化されにくいといった特徴があります。
- このような地域における今日的な状況を踏まえ、厚生労働省は、社会福祉が対象とすべき今日的な諸課題（ニーズ）を以下のように整理しています。



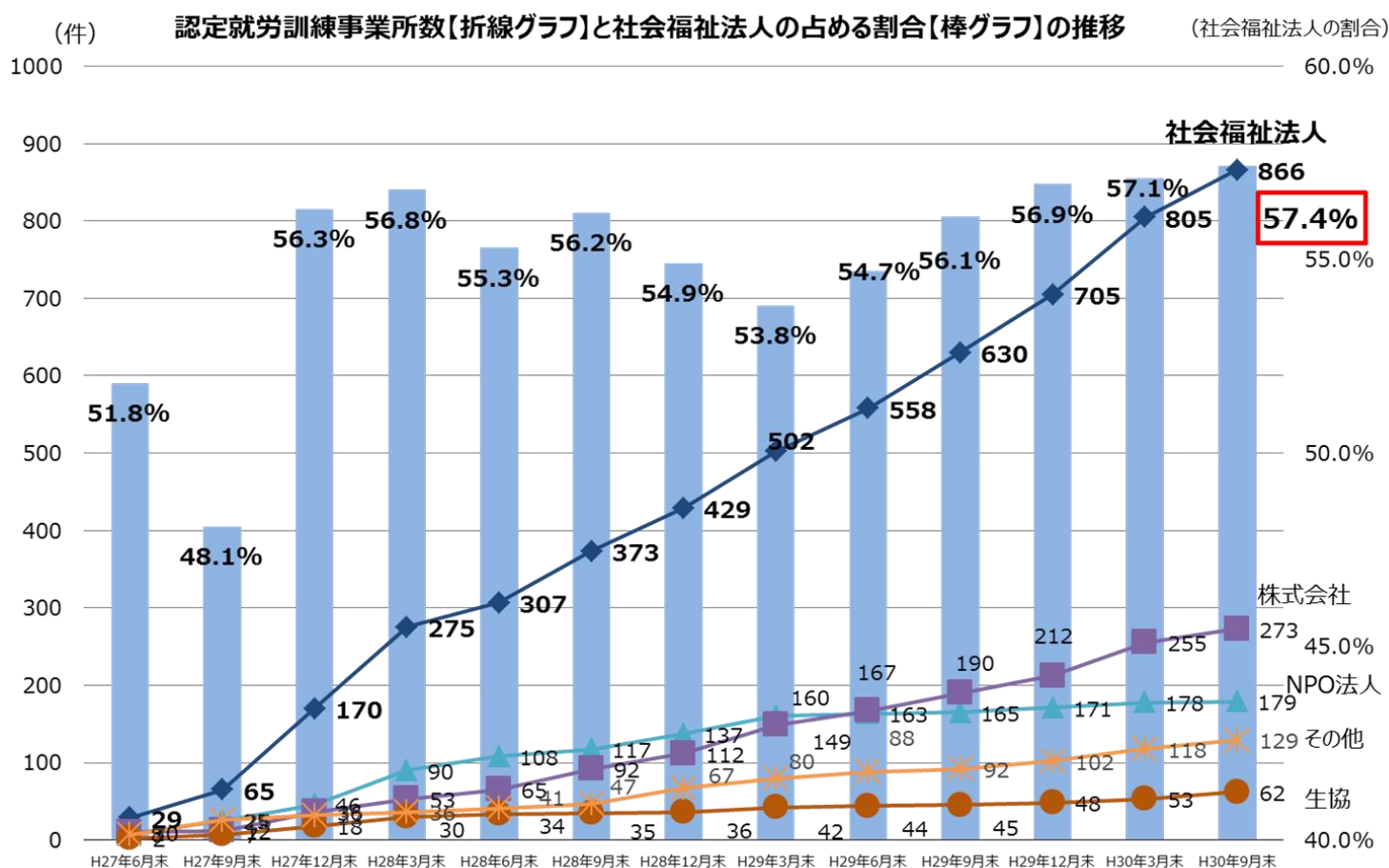
- 制度によるサービスだけでは対応できない課題（「制度の狭間の課題」）が顕在化している。
- 社会福祉法人には、制度化された事業だけではなく、制度の狭間をうめる「地域における公益的な活動」が求められている。
- 上図を活用して自法人の地域にある問題、課題をあらためて把握してみる。

（出所）全社協・施設協連絡会「社会福祉法人であることの自覚と実践」

- こうした状況のなか、地域共生社会の実現に向けて、既存の制度の縦割りを廃し、制度の狭間にある課題に対応していくうえで、社会福祉法人には、生活困窮者支援への積極的な対応が期待されています。
- 生活困窮者支援はあらゆる社会福祉事業の共通根にあるものであり、新たなかたちで生活困窮が社会に広がっている今こそ、社会福祉法人が積極的に取り組む必要があります。

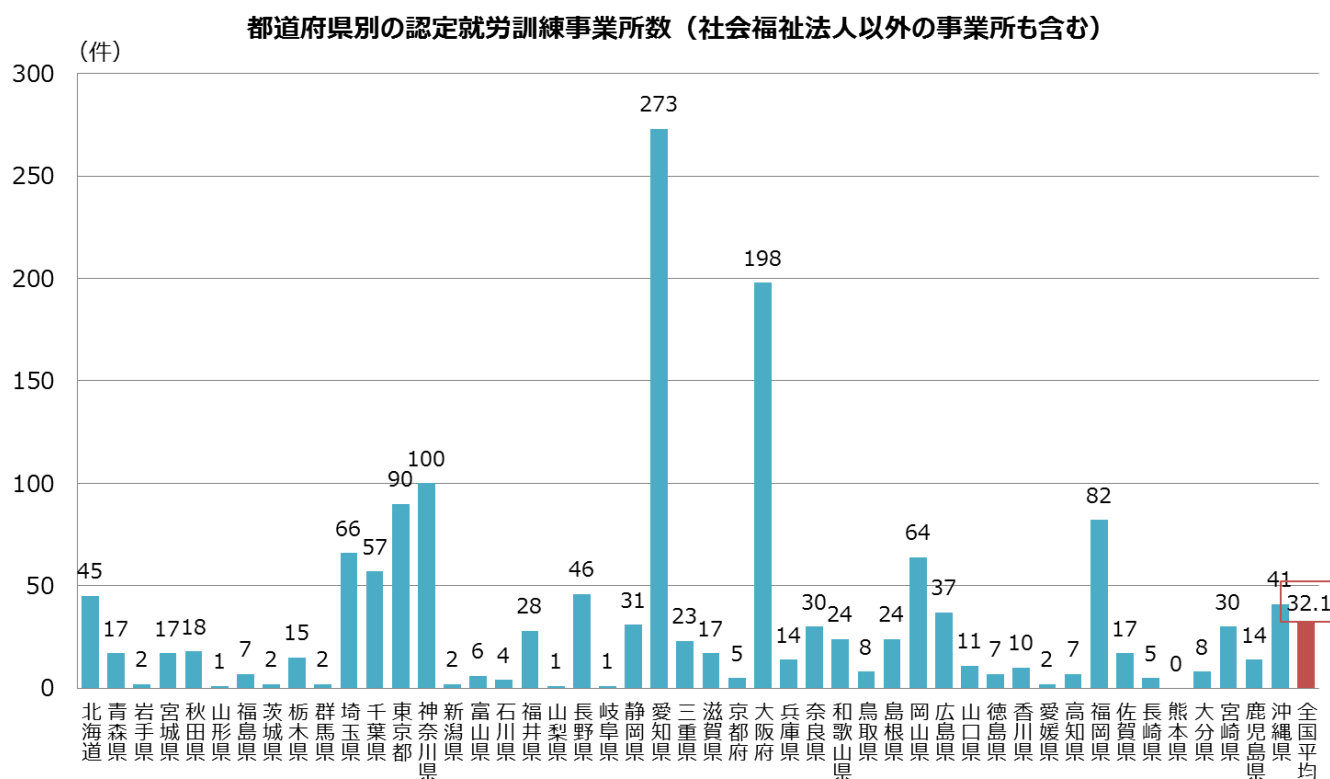
「地域における公益的な取組」の一環としての生活困窮者支援

- 全国経営協では、会員法人が「地域における公益的な取組」の一環として、生活困窮者支援に積極的に取り組むよう推進してきました。
- 特に、生活の場、就労の場としての社会福祉施設を運営する社会福祉法人は、介護、障害、保育、社会的養護、生活保護・生活困窮などの種別にかかわらず、生活困窮者支援を展開するうえでの専門人材と施設・設備、ノウハウ、ネットワーク等を有していることから、就労支援に積極的に取り組むことが期待されています。
- 平成 27 年 4 月から生活困窮者自立支援制度がスタートしましたが、認定就労訓練事業の状況をみると、平成 30 年 9 月末時点における認定就労訓練事業所の認定件数は、1,509 件で、利用定員合計は、3,798 名です。
- 法人種別では、「社会福祉法人」が 866 件と最も多く、全体の 57.4%を占めています。平成 29 年 9 月末から比べると、236 か所増えています。



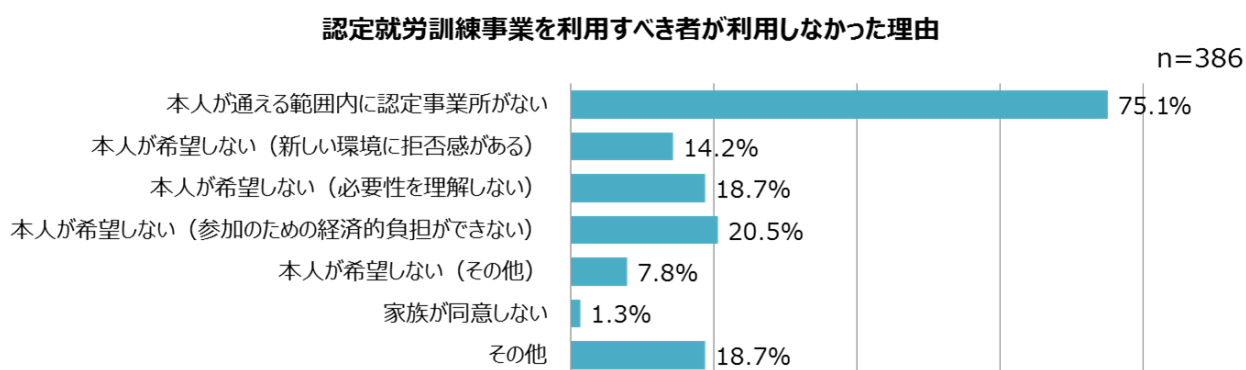
(出所) 厚生労働省「認定就労訓練事業所の認定状況 (平成 27 年度～30 年度上半期)」

- しかしながら、都道府県別の状況をみると、事業所数に大きなバラツキがあります。社会福祉法人以外の事業所も含めた都道府県別の認定就労訓練事業所数は、全国平均は 32.1 か所ですが、約 100 か所以上の事業所がある県がある一方で、10 か所未満の県もあります。



（出所）厚生労働省「認定就労訓練事業所の認定状況（平成 30 年度上半期）」

- また、自治体への調査では、認定就労訓練事業を利用すべき者が利用しなかった理由として、「本人が通える範囲内に認定事業所がない」ことを挙げる自治体が全体の約 7.5 割であり、認定就労訓練事業所の更なる拡大が求められています。



（出所）厚生労働省「第 2 回社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会」資料

- こうした状況のなかで、地域共生社会の実現に向けて社会福祉法人が主導的な役割を果たすためにも、生活困窮者支援、特に、就労支援において、社会福祉法人がこれまで以上に積極的に取り組むことが期待されています。

制度上も社会福祉法人が積極的に取り組むことを期待

- 全国経営協では、認定就労訓練事業の認定事業所数を増やしていく方策として、社会福祉法人は定期的に行政監査を受けていることから、社会福祉法人の認定手続きの簡素化を提案してきました。
- 平成 30 年 10 月 1 日、全国経営協の提案内容が反映され、認定就労訓練事業の認定手続きの簡素化が実現されました。具体的には、社会福祉法人の場合、以下の書類の添付が不要となりました。

平成 30 年 10 月 1 日以降の社会福祉法人の申請書添付書類

- 就労訓練事業を行う者の登記事項証明書 ⇒ **不要**
- 平面図や写真などの事業が行われる施設に関する書類、事業所概要や組織図などの事業の運営体制に関する書類、貸借対照表や収支計算書のなど法人の財政的基盤に関する書類 ⇒ **不要**
- 就労訓練事業を行う者の役員名簿 ⇒ **不要**
- **誓約書**
- その他管轄都道府県知事等が必要と認める書類 ⇒ **不要**

- つまり、社会福祉法人の場合は、認定就労訓練事業の申請書と添付書類として誓約書があれば、基本的には申請書類が整うことになります。
- また、今回の改正により、認定の申請にあたって、これまでの都道府県、指定都市、中核市に加え、事業所の経営地のある一般市等を経由して提出することができるようになりました。さらに、同一都道府県内にある事業所については、複数の事業所をまとめて申請することもできるようになります。

認定就労訓練事業の認定手続きに係る見直し事項

- 同一法人が複数の事業所において認定訓練事業を実施する場合において、同一都道府県内（※）にある事業所については、**複数の事業所をまとめて**申請することを可能とする。
- ※ 政令市、中核市については、各々認定権限を有しているため、同一都道府県内にあっても事業所の所在地が異なる場合は、事業所毎に各々の自治体に申請することとなる。
- **市等を経由して**申請することを可能とする。
- ※ 認定権限を有するのは従来どおり都道府県、政令市、中核市のみ。

- 今回の改正によって、制度上も社会福祉法人が「地域における公益的な取組」の一環として、認定就労訓練事業に積極的に取り組むことが期待されているといえます。

社会福祉法人が認定就労訓練事業に取り組む意義と着眼点

- 認定就労訓練事業は、後述のとおり、障害のある人のみならず、障害認定は受けていないが何らかの疑いのある人、ひきこもりや長年のブランクにより自力では就職にたどり着けない人、コミュニケーションや対人関係に不安のある人など、働きたいけど働けずにいる幅広い人びとを対象としています。
- 「働きたいけど働けずにいる人」には、相談すること自体に抵抗があったり、多岐にわたる複雑な課題を抱えていることも多く、就労支援を通じて気軽に相談できる関係をつくり、社会とのつながりの再構築や自信、自己肯定感を取り戻すことを念頭においた柔軟な支援が必要となります。
- 例えば、引きこもり状態にある人が、保育所の園庭清掃という業務を担いながら、子どもたちとの挨拶など、ゆるやかな関わりの中で、人とのつながりが再構築され、就労につながった事例もあります。

社会福祉法人の業務のなかで想定される周辺業務



- 社会福祉法人は、高齢者、障害者、子どもといった多様な人びとの生活の場として、また、生活を支える多様な業務を遂行する職場として、「働きたいけど働けずにいる人」が社会とのつながりを取り戻すうえで、最適な環境であるといえます。このことは、障害者に対する就労継続支援を行ってきた施設だけではなく、特別養護老人ホームや保育所等を経営する社会福祉法人であっても本来事業の延長線上で発揮できる機能であると考えられます。
- キャリア・コンサルティングやジョブコーチといった専門的な就労支援のみならず、すべての社会福祉法人が「認定就労訓練事業」を通じて、こうした人びとにとって、社会とのつながりを再構築する場を提供していくという視点が大切です。

若者たちも社会福祉法人の取組に注目

- 最近の学生の就職活動をみたとき、新たな福祉課題、今日的な社会問題に積極的にチャレンジしている社会福祉法人には、就職を希望する若者が集まりやすい傾向があります。認定就労訓練事業もその1つです。
- 既存の制度にはない、制度の狭間にある課題に対して積極的に取り組んでいる社会福祉法人に魅力を感じたり、地域の課題に応じたサービスをつくり出していく過程にやりがいを感じたりする若者が増えています。
- 認定就労訓練事業に取り組んでいることを広く社会に情報発信することで、今日的な社会問題に関心を持つ若者の就職につながる可能性があります。そのためにも、現況報告書やホームページ等を通じて、その取組内容を積極的に「見える化」「見せる化」していく必要があります。

① 現況報告書への記載の徹底

- 社会福祉法人は、毎年6月末までに「社会福祉法人の財務諸表等電子開示システム」を使用して、現況報告書を提出することになりますが、認定就労訓練事業の内容をしっかりと記載することが重要です。せっかく、認定就労訓練事業を実施していても、現況報告書に記載がなければ、社会からは実施していないものとみなされてしまいます。
- 現況報告書の「地域における公益的な取組（地域公益事業含む）」の欄に、以下の例を参考にして、認定就労訓練事業に取り組んでいることを意識的に記載しましょう。

現況報告書の「地域における公益的な取組（地域公益事業含む）」の記載例

項目	記載例・記載内容
①取組類型コード分類	コード分類から「地域における公益的な取組①（地域の要支援者に対する相談支援）」を選択。
②取組の名称	「生活困窮者への認定就労訓練事業」と記載。
③取組の実施場所（区域）	認定就労訓練事業を実施している施設・事業所の場所を記載。
④取組内容	「認定就労訓練事業所として、生活困窮者への就労支援に取り組んだ」と記載。

「社会福祉法人の財務諸表等電子開示システム」の現況報告書の入力画面イメージ

現況報告書様式（平成30年4月1日現在）

別紙 1

トップページに戻る 次のセクション 前のセクション ヘルプ チェック

郵便番号で住所入力 入力候補 入力済み

11-2. うち地域における公益的な取組（地域公益事業含む）（再掲）

①取組類型コード分類	②取組の名称	③取組の実施場所（区域）
地域における公益的な取組①（地域の要支援者に対する相談支援）	生活困窮者支援	東京都千代田区葛飾区
地域における公益的な取組②（地域の要支援者に対する配食、見守り、移動等の生活支援）	定就労訓練事業所として、就労支援に取り組んだ。	東京都千代田区葛飾区
地域における公益的な取組③（地域の要支援者に対する権利擁護支援）	職場での就業支援を通じて、地域経済の活性化を図る。	東京都千代田区葛飾区
地域における公益的な取組④（地域の要支援者に対する資金や物資の貸付・提供）	社会教育活動	
地域における公益的な取組⑤（既存事業の利用料の減額・免除）	生活困窮者に対する生活支援を推進した。	
地域における公益的な取組⑥（地域の福祉ニーズ等を把握するためのサロン活動）	地域の福祉ニーズ等を把握するためのネットワーク活動	
地域における公益的な取組⑦（地域住民に対する福祉教育）	救済・医療機関など他機関との連携・協力を図る。	
地域における公益的な取組⑧（地域の関係者とのネットワークづくり）	既存事業の利用料の減額・免除	
地域における公益的な取組⑨（その他）	生活困窮者に対する生活支援を推進した。	

公益事業サービス区分(文字)

公益事業サービス区分(文字)一覧

公益事業団体が使用する会館等経営事業

その他所轄が認めた事業

地域における公益的な取組①（地域の要支援者に対する相談支援）

地域における公益的な取組②（地域の要支援者に対する配食、見守り、移動等の生活支援）

地域における公益的な取組③（地域の要支援者に対する権利擁護支援）

地域における公益的な取組④（地域の要支援者に対する資金や物資の貸付・提供）

地域における公益的な取組⑤（既存事業の利用料の減額・免除）

地域における公益的な取組⑥（地域の福祉ニーズ等を把握するためのサロン活動）

地域における公益的な取組⑦（地域住民に対する福祉教育）

地域における公益的な取組⑧（地域の関係者とのネットワークづくり）

地域における公益的な取組⑨（その他）

独自定義の公益事業

キャンセル 選択 削除

「①取組類型コード分類」は、入力候補の一覧から選択します。

<取組類型コード分類>

- 「地域における公益的な取組①（地域の要支援者に対する相談支援）」
- 「地域における公益的な取組②（地域の要支援者に対する配食、見守り、移動等の生活支援）」
- 「地域における公益的な取組③（地域の要支援者に対する権利擁護支援）」
- 「地域における公益的な取組④（地域の要支援者に対する資金や物資の貸付・提供）」
- 「地域における公益的な取組⑤（既存事業の利用料の減額・免除）」
- 「地域における公益的な取組⑥（地域の福祉ニーズ等を把握するためのサロン活動）」
- 「地域における公益的な取組⑦（地域住民に対する福祉教育）」
- 「地域における公益的な取組⑧（地域の関係者とのネットワークづくり）」
- 「地域における公益的な取組⑨（その他）」

② 全国経営協ホームページ「会員法人情報公開ページ」の活用

- 全国経営協は、平成 30 年 10 月よりホームページ「会員法人情報公開ページ」をリニューアルし、「地域における公益的な取組」の内容を写真や動画、PDF等の掲載を通じて、より詳しく紹介できるようになりました。また、「地域における公益的な取組」については、地域別に検索できるようになっています。
- ホームページがない法人でも、この「会員法人情報公開ページ」を通じて、「地域における公益的な取組」の内容を情報発信することができます。
- 「会員法人情報公開ページ」を活用して、「地域における公益的な取組」の一環として取り組んでいる認定就労訓練事業の取組内容をしっかりアピールしましょう。

会員法人情報公開ページを活用した法人の取組の情報発信の例

ホームページがなくても情報発信ができる。

写真だけでなく、動画も掲載可能。

地域における公益的な取組の詳しい内容を掲載できる。

採用情報、イベントの告知も可能。
ex. 募集職種や待遇等、夏まつりや介護予防教室等の周知



③ 自法人のホームページを活用した情報発信

- 自法人のホームページで、「地域における公益的な取組」のページを作成し、そのなかで、認定就労訓練事業の取組を紹介するより効果的です。

自法人のホームページを活用した地域における公益的な取組の効果的な情報発信の例



地域における公益的な取組の内容が一目でわかる。

最近の学生は新たな福祉課題に高い関心を持つ。

法人の強みを活かした取組を紹介。

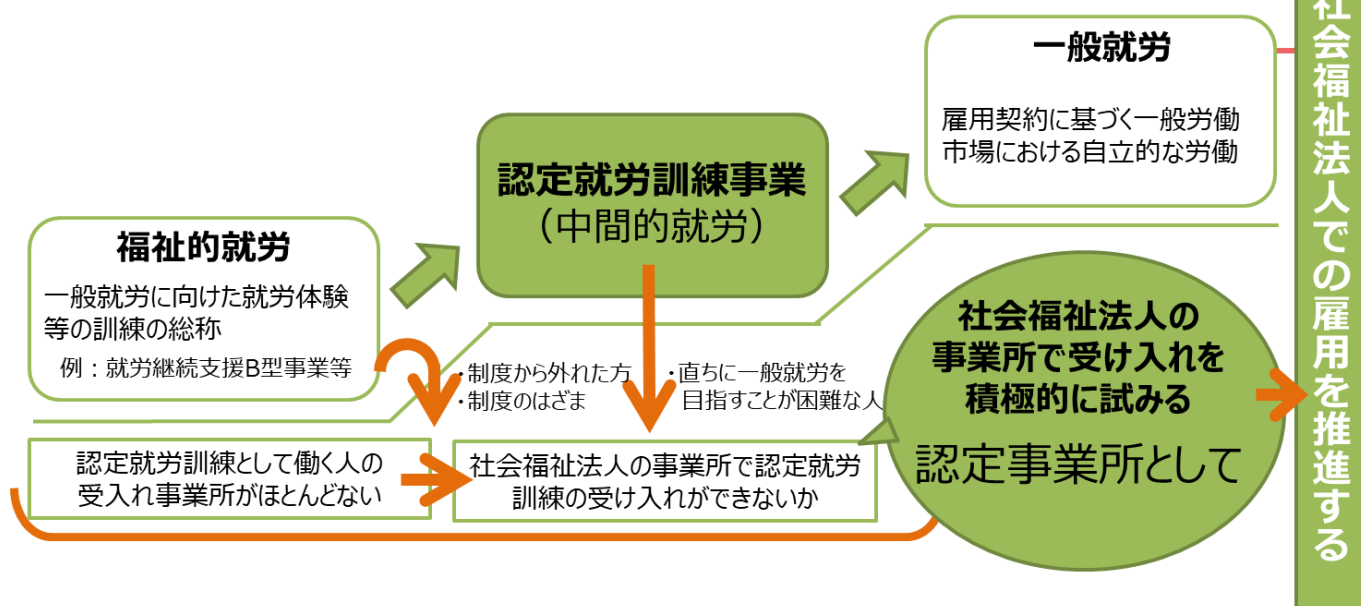


認定就労訓練事業とは

認定就労訓練事業（中間的就労）

- 認定就労訓練事業（中間的就労）とは、一般就労と福祉的就労との間に位置する就労形態です。一般就労が困難な人を対象とし、本人の状況に応じた就労の機会及び就労の場を提供し、社会的自立を支援するとともに、住み慣れた家庭や地域社会において、その人らしい人生が送れるよう支援する就労のことをいいます。

一般就労と福祉的就労の間に位置する就労形態



- 就労訓練事業における就労形態は、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」と、雇用契約を締結した上で、支援付きの就労を行う「雇用型」の2種類があります。本人の状況に応じて、適切な配慮の下、生活困窮者に就労の機会を提供しつつ、就労に必要な知識、能力の向上のために必要な訓練、生活支援、健康管理の指導等を行います。

非雇用型	雇用型
○ 就労支援プログラムが訓練内容を定めた計画（訓練計画）という位置づけで策定され、就労支援担当者及び自立相談支援機関による定期的・継続的な状況把握も比較的高い頻度で行われる。	○ 一般の労働者に求められるような一定期間ごとの個人目標の形式で就労支援プログラムが策定され、就労支援担当者及び自立相談支援機関による状況把握も当該期間について求められる。

認定就労訓練事業の対象者

- 就労訓練事業の対象者は、自立相談支援機関のアセスメントで、将来的に一般就労が可能と認められるが、一般就労に就く上で、まずは本人の状況に応じた柔軟な働き方をすると判断された者であって、福祉事務所設置自治体による支援決定を受けたものです。具体的には、以下のような方が対象です。

- 障害を抱える人（精神障害・身体障害・知的障害・高次脳障害・発達障害 等）
- 何らかの障害があると疑われる人
- アルコール・薬物等の依存のある人
- ニート、ひきこもり状態にある人
- コミュニケーションが苦手な人
- 未就職の高校中退の人
- 長期間失業している人
- 就労経験がない人
- 地域で孤立している人
- リタイアした高齢者、短時間しか就労できない人
- 触法歴のある人
- DV被害を受けている人
- 認知症を有する人 など

認定就労訓練事業の認定基準

- 次頁の認定就労訓練事業の認定基準をみてみますと、社会福祉法人が持つ専門人材、施設・設備、ノウハウ、ネットワークを活かすことができ、社会福祉法人は認定訓練事業所に適していることがわかつています。
- また、社会福祉法人には、さまざまな力を備えた「専門人材」が集まっています。利用者を支援する職員一人ひとりの専門性や、個別支援計画策定の経験等を活かし、認定就労訓練事業の対象者に接することができます。また、職員だけでなく、利用者も、地域や対象者を支える存在となり得ます。
- さらに、社会福祉法人が持つ「施設・設備」も、認定就労訓練事業の業務を考える上で大きな可能性があります。施設の業務には、清掃や洗濯、庭の掃除、食事の配膳・下膳など、専門人材でなくてもできる業務が多くあります。
- 加えて、社会福祉法人の持つさまざまな「ノウハウ」と、地域のなかで長年培われてきた「ネットワーク」を活かすことができます。地域のなかでの他の社会福祉法人や関係団体、行政とのネットワークは、認定就労訓練事業を実施する上でも、大きな強みとなります。

認定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。
※ 例えば、就労支援体制、就労訓練事業における具体的な作業の内容、利用状況等について、**ホームページ等において公開**すること。
- ⑤ 次のいずれにも該当しない者であること。
 - 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。
 - 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。
 - 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年を経過しない者が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。 等

(2) 就労等の支援に関する要件

- ① ②に掲げる対象者に対する就労等の支援に関する措置に係る責任者（**就労支援担当者**）を配置すること。
- ② 対象者に対する就労等の支援に関する措置として、次に掲げるものを行うこと。
 - 対象者に対する就労等の支援に関する計画を策定すること。
 - 対象者の就労等の状況を把握し、必要な相談、指導及び助言を行うこと。
 - 自立相談支援機関その他の関係者と連絡調整を行うこと。
 - 上記に掲げるもののほか、対象者に対する就労等の支援について必要な措置を講じること。

(3) 安全衛生に関する要件

- 非雇用型の利用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

- 非雇用型の利用者が認定就労訓練事業におい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。

認定就労訓練事業の申請書

- 認定就労訓練事業の申請書を都道府県、指定都市、中核市あるいは、事業所の経営地のある一般市等を経由して提出します。

認定就労訓練事業の申請書の記載事項

- ① 就労訓練事業を行う者（申請者）の名称
- ② 就労訓練事業を行う者の主たる事務所の所在地、連絡先
- ③ 就労訓練事業を行う者の法人の種別、所轄庁
- ④ 就労訓練事業を行う者の法人の代表者の氏名
- ⑤ 就労訓練事業が行われる事業所の名称
- ⑥ 就労訓練事業が行われる事業所の所在地、連絡先
- ⑦ 就労訓練事業が行われる事業所の責任者の氏名
- ⑧ 就労訓練事業の定員の数
- ⑨ 就労訓練事業の内容
- ⑩ 就労訓練事業における就労等の支援に関する措置に係る責任者（**就労支援担当者**）の氏名

- 就労支援担当者は、職場（管理者）と就労訓練事業の対象者との間に入り、第三者的な立場で調整を行う者です。就労支援担当者は1名以上配置することとされ、兼務も可能です（人員配置基準は、特段、設けられておりません）。
- 就労支援担当者は、特段の資格要件が求められておりませんが、対象者の就労支援に関わるという業務の性格上、人事・労務管理やキャリア・コンサルティングについて一定の知識を持っている者であることが望ましいとされています。
- 非雇用型の場合には、就労支援担当者と、対象者が属する現場のライン等で一般労働者に対して指揮命令を行う者とは、別の者であることが必要です。ただし、一般労働者に対して指揮命令を行う者が、対象者に対して技術的指導を行うことは妨げません。

就労支援担当者の要件と役割

- 特段の資格要件を求めない。
- 対象者の就労支援に関わるという業務の性格上、人事・労務管理やキャリア・コンサルティングについて一定の知識を持っている者が望ましい。
- 就労支援プログラムの策定。
- 対象者の就労等の状況の把握と、必要な相談、指導及び助言を行う。
- 自立相談支援機関等の関係者との連絡調整。

認定就労訓練事業の実践

職場環境の整備

①規則や規程等の整備

- 認定就労訓練事業の就労形態（非雇用型、雇用型）に応じて、勤務形態や給与、作業に値する現金支給などについて、規則や規程等に明示する必要があります。

給与規程（非常勤）の例

第〇〇条 【初任給】

新たに非常勤職員となった者の初任給は、別表●のとおりとする。

ただし、認定就労訓練事業の雇用の対象者は、●●県が定める最低賃金額とする。若しくは通常行える職員の業務に係る時間や業務実態と比較し、著しく怠る場合には、2週間程度の業務実態を記した書類及び減額の特例許可申請書を●●労働局長へ届出を行い、特例許可書が発行された場合には、ここに記載された額とする。

なお、ここでいう認定就労訓練事業の対象者とは、業務を行うにあたり、常に支援する者が必要である者をいう。

②職員への研修

- 認定就労訓練事業の対象者には、障害の有無のみならず、生活リズムが崩れていたり、対人関係における基本的な能力が乏しかったり、コミュニケーションが苦手など、さまざまな状況がみられます。
- 社会福祉法人の職員は、日常的に、心身に課題のある方々に支援を行っていますが、認定就労訓練事業の対象者に対して、業務内容を教えても、なかなかうまく業務ができないなどの戸惑いが生じることがあります。また、同じ職員であることから、否定的な感情を持ってしまう可能性もあります。
- そのためにも、直接、対象者に関わる職員だけでなく、法人内の全職員に対して認定就労訓練事業に関する十分な説明が必要です。対象者一人ひとりの特徴に応じ配慮しながら成長過程を見守る体制ができるようになれば、対象者及び職員双方にとって働きやすい職場環境につながります。

③業務の標準化に欠かせない手順書（マニュアル）の工夫

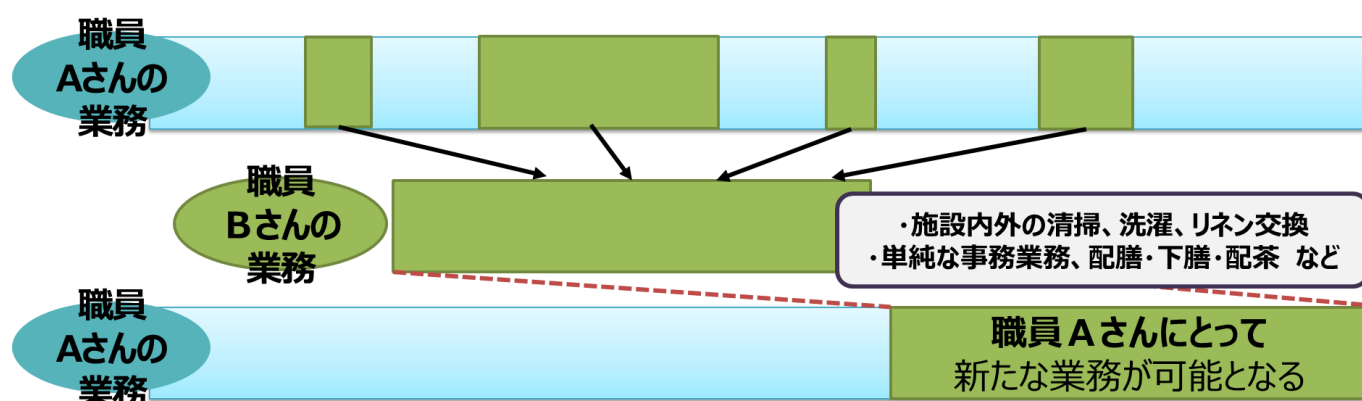
- より高い業務目標の達成には、仕事の標準化と改善が欠かせません。業務目標を達成するための必要最低条件が定められ、基本的なことを教えるための「手順書（マニュアル）」は、新

入職員にとっては教科書にあたるもので、それを活用して OJT が推進されています。認定就労訓練事業の対象者にも、「手順書」を活用すると効果的です。

- 「手順書」に「写真」や「絵」を載せることで、よりわかりやすい工夫をしながら、業務のフォローアップを行うのも方法の一つと考えられます。

就労につなぐ業務分解

- 「業務分解」を行うことで、業務全体が整理され客観的に業務内容を見ることが出来ます。また、認定就労訓練事業の受入れのためだけでなく、日頃の業務内容の見直し、効率化、標準化ができます。
- 現在の業務全体をさまざまな視点で整理していくために、その業務によって分解しやすい方法で行います。業務を「人と接する業務」、「事務作業」、「力を使う業務」などに色分けをします。そのようにして分解した業務の中から、認定就労訓練事業の対象者に合った業務を組み合わせます。



就労支援担当者の配置

①就労支援担当者とは

- 前述のとおり、認定就労訓練では、就労訓練の責任者として、就労支援担当者の配置が定められています。職場（管理者）と就労訓練事業の対象者との間に入り、第三者的な立場で調整を行う者です。

就労支援担当者の要件と役割

- 特段の資格要件を求めない。
- 対象者の就労支援に関わるという業務の性格上、人事・労務管理やキャリア・コンサルティングについて一定の知識を持っている者が望ましい。
- 就労支援プログラムの策定。
- 対象者の就労等の状況の把握と、必要な相談、指導及び助言を行う。
- 自立相談支援機関等の関係者との連絡調整。

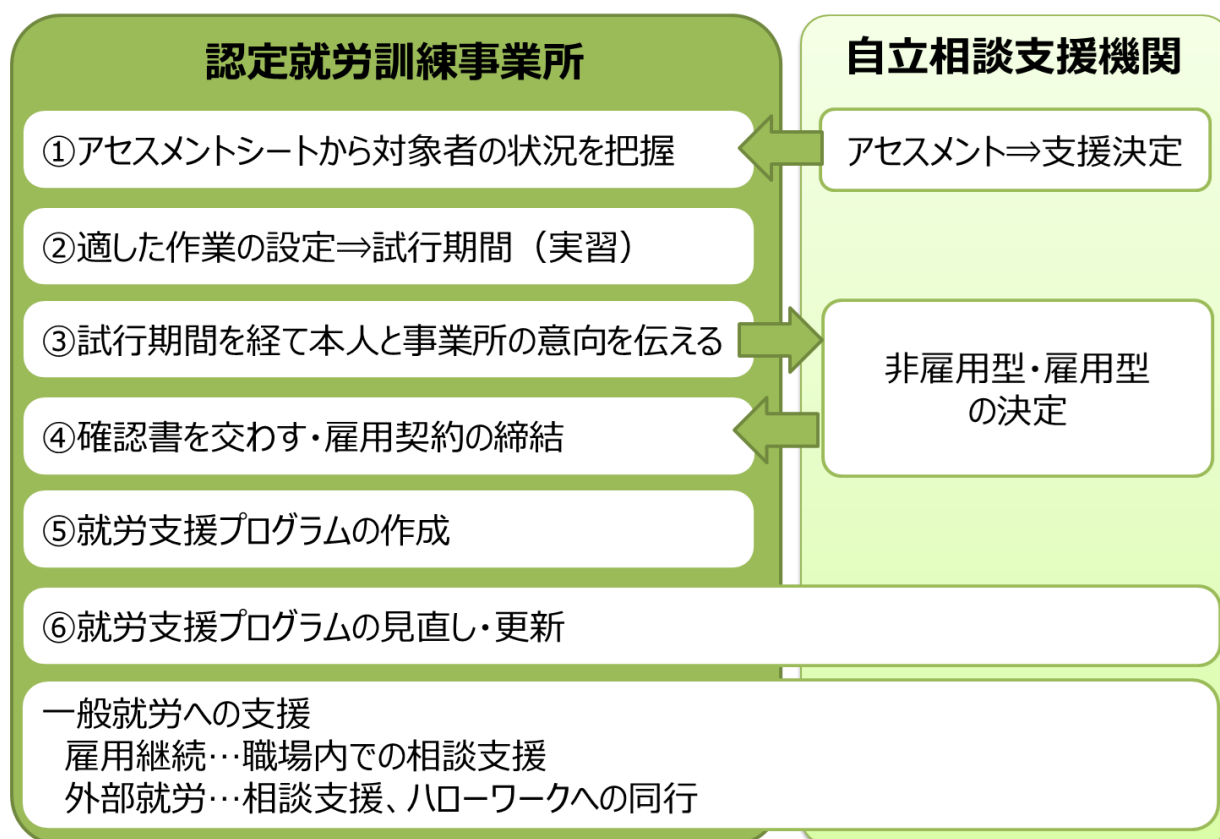
②就労支援担当者の業務

- 就労支援担当者の主な業務は以下のとおりです。
 - ① 就労支援プログラム（訓練計画）の策定
 - ② 就労対象者の就労状況の把握、助言指導
 - ③ 就労対象者に対する一般就労に向けた相談援助
 - ④ 生活支援、健康管理の指導
 - ⑤ 相談支援機関との連絡調整
 - ⑥ その他就労対象者の一般就労に向けた支援など必要な支援措置

③就労に至るまでの事前対応

- 相談支援機関によるアセスメントの後、正式な就労開始の前に1週間程度の試行期間（実習）を設けます。「アセスメントシート」で認定就労訓練事業対象者の状況を把握した後、マッチングを行いますが、試行期間を設定することによって適切なマッチングが行われているか否かを確認することができます。
- マッチングが適切に行われていない場合は、再度業務を設定し直します。

認定就労訓練事業の進め方の例



就労支援とともに配慮が必要なこと

○ 認定就労訓練事業の対象者が職場に慣れるように、以下の点について配慮が求められます。

- 仕事の初日に休まないようにするモチベーションづくり
(心配や不安の解消。心の準備を整える。)
- 生活リズムを整える（朝起きる。夜更かしをしない。)
- 清潔の保持
- 生活習慣の再構築（入浴、洗濯、歯磨き、勤務日・時間の管理など）
- 家計管理（お酒・たばこ・食費などのバランス）
- 謝礼金を受け取ることにに対するプレッシャーの緩和
(自分の仕事に自信を持っていただく。就労の継続意欲。)
- 社会人としての行動、仕事をする上での自己管理能力・習慣性
(あいさつをする。遅刻をしない。欠勤するときは連絡をする。)
- 業務のマッチングやアプローチの順番
(その人に合う仕事・合わない仕事があることを理解して支援する。)

就労支援プログラムの体系化

①就労支援プログラムを通じた継続的な支援

- 就労訓練事業所は、自立相談支援機関の関与の下、個々の対象者について、就労訓練事業における就労の実施内容、目標等を記載した「就労支援プログラム」を作成することになります。
- 「就労支援プログラム」は概ね3～6か月程度の期間設定とし、定期的に自立相談支援機関による就労訓練事業所への訪問等の関与の下、就労支援担当者と対象者の面談を経た上でプログラムの見直し、更新を行うことになります。

②一般就労に移行した後の継続的な支援も重要

- 就労をはじめてからも、対象者一人ひとりに合わせた目標などを設定し、ステップアップを支援する継続的に就労していくためには、一人ひとりに合わせたステップアップの期間が重要になります。
- 対象者の意向に合わせて、その人の就労形態を設定することが大切で、対象者と職場の上司との1対1の関係では、どちらか、または双方にストレスを抱えることも考えられるため、就労支援担当者が第三者的な立場で関わったり、自立相談支援機関等と協力を仰ぐことにより、ともに支えていくことが肝要となります。
- 個人の状況に応じた支援を行うことで、一般就労や求職活動を行うための動機付け・準備が可能となります。

関係機関との連携

- 就労支援担当者は、自立相談支援事業の就労支援員をはじめとして、さまざまなネットワークを活用し、複数での支援体制を構築することが大切です。
- 就労支援担当者は、全てのケースの働きづらさに自らが直接、対応・解決するのではなく、対象者を中心に、問題解決に向けたネットワークの構築、連携が継続支援のカギとなります。

実践事例

認定就労訓練の実践事例の紹介

- 教育機関（大学）から就職できない新卒者を一般就労としての雇用を要望。
- 職員からは指導しても業務ができないなどの苦情や不満も多くあり、本人もパニックになるなど問題が生じる。そのことにより、本人ができる就労内容の検討を行うとともに、同時に法人側に担当者（就労支援担当者）を設置し、ジョブコーチの派遣を依頼する。
- 職員全体会議において、専門職より障害の特性などの説明を受ける。その後、就労支援計画が策定され、引き続き支援は継続、共に安心して業務に携われるようになってきた。
- ジョブコーチと法人の就労支援担当者が本人と面接、発達障害と思われるため受診を勧める。本人に受診について意思確認をしたところ、ずっと周りの人と違うと悩んでいたと話し出し、本人から受診したいと要望、直属の上司が常に付き添い通院することになる。
- 結果として障害程度 2 級となる。
- 勤務して 5 年以上が経過しようとしている。実家から離れ、自らの生活を営むこともできるようになった。当初は業務のみならず、就労支援担当者による社会人としてのマナーなどの指導も行っていた。障害者就業・生活支援センターからの派遣及び相談は 1 年程度で不必要となり、法人が主体となり雇用管理できる体制が確保できた。

参考資料① 生活困窮者自立支援制度に関するQ & A

- 厚生労働省「新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）」及び「生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集について（平成 30 年 10 月 1 日）」のなから、社会福祉法人に関連する Q & A を整理して掲載します。

【略語】

「法」「新法」……生活困窮者自立支援法

「新制度」………法施行により創設される新たな生活困窮者自立支援制度

「モデル事業」……生活困窮者自立促進支援モデル事業

「本人」………新制度の対象者

「プラン」………相談支援員が策定する利用者の自立支援計画

「相談支援員等」…自立相談支援事業の従事者（主任相談支援員、相談支援員、就労支援員）

● 新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集 （平成 27 年 3 月 19 日） https://www.mhlw.go.jp/content/000362615.pdf	
● 生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集について （平成 30 年 10 月 1 日） https://www.mhlw.go.jp/content/000362616.pdf	

問 1

認定就労訓練事業者に対する、①立ち上げ支援、②税制優遇、③発注促進はどうなるのか。【生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集について（平成 30 年 10 月 1 日）就労訓練事業の認定等 問 1】

（答）

- ①立ち上げ支援については、「生活困窮者自立支援法第 7 条第 2 項第 3 号に基づく事業」において実施することが可能であり、積極的な実施をお願いしたい。
- ②税制優遇については、平成 27 年度税制改正の大綱（平成 27 年 1 月 14 日閣議決定）に、第二種社会福祉事業として認定就労訓練事業を実施する事業所について、不動産取得税及び固定資産税の 1 / 2 を非課税とすること等が盛り込まれたところである（詳細は「認定就労訓練事業を行う事業者に関する税制上の措置及び随意契約の取り扱いについて（情報提供）」（平成 27 年 6 月 3 日付事務連絡）を確認いただきたい）。
- ③発注促進については、地方自治法施行令に、地方自治体が随意契約によることができる場合として、認定就労訓練事業所から物品を買い入れる場合等が明記されている。また、平成 30 年の生活困窮者自立支援法の改正において、認定就労訓練事業の更なる推進の観点から同法第 16 条第 4 項において、国及び地方公共団体が受注機会の増大を図ることへの努力義務規定が創設されていることから、積極的に取り組んでいただきたいと考えている。
- また、今回、発注促進や就労訓練アドバイザー、就労訓練育成員の活用事例を提供しており、これらの事例も参照のうえ更なる事業の活用に取り組んでいただきたい。

問 2

就労訓練事業の掘り起こしを市町村が担うことになっているが、立ち上げ支援に係る経費については新法で県が対応することになるのか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 150-2-1】

（答）

- 都道府県が対応することも市が対応することも考えられるが、重複した支援が行われないよう、事業の実施に当たっては自治体間でよく協議をすることが重要である。

問 3

就労訓練事業者に対して、自治体が独自に経済的な支援をすることは可能か。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 150-2-2】

（答）

- 自治体が独自の財源を活用して就労訓練事業者に対して経済的な支援を行うことは可能であり、当該経済的支援が終了した後の事業や就労の継続性について留意が必要と考えられるが、適宜ご判断いただきたい。

問 4

非雇用型の場合、対象者の交通費、労災保険に代わる保険の保険料など、対象者の受入に伴う最低限の費用は、公費により補助すべきではないか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 152】

（答）

- 就労訓練事業は民間の自主的な取組との位置づけであるため、公費による恒常的な補助は想定していない。

問 5

就労訓練事業の認定の権限が、特例市や一般市に与えられていない理由があれば教示願いたい。【生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集について（平成 30 年 10 月 1 日）就労訓練事業の認定等 問 2】

（答）

- 中核市までを対象としたのは、
 - ・ 生活保護や母子寡婦等の「福祉に関する事務」については、一般的に、中核市にまで委譲されていること、
 - ・ 特に、障害者総合支援法の就労継続支援は、一般就労が困難な者を対象として訓練等を提供する点で就労訓練事業の内容と類似しているところ、就労継続支援事業を行う事業所の指定についても、中核市にまで権限が委譲されていること、を踏まえると、現在の業務ノウハウを活用して、事業の認定を行うことが可能と考えられるからである。
- また、中核市は、規模能力で比較的大きな都市であり、その区域で一定の生活圈や経済圏を構成しているため、就労訓練事業の担い手となる事業者の活動圏域とも一致することが多いと考えられる。こうした観点からも、認定事業の主体としては中核市以上とすることが適切であると考えている。
- なお、平成 30 年 10 月 1 日より、事業所の申請手続きの負担を軽減する観点から、一般市等でも申請書類を受理可能としている。

問 6

自治体事務マニュアル 5(3)②において、「事業を健全に遂行するに足りる施設、人員及び財政的基盤を有すること」という要件に関する審査の方法について定めているが、例えば、「資本金〇円以上」というような客観的な基準を定めなければ、審査が困難となるのではないか。また、国において客観的な基準が示されない場合、各自治体において客観的な基準を定めることは可能か。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 154-2】

（答）

- ご指摘のような基準を定めた場合、審査においてより簡素で客観的な事務処理ができる一方、審査が形式的なものとなり、適切な支援ができる事業者を不認定としてしまうおそれがあると考えられることから、自治体事務マニュアルにおいては、このような基準を定めないこととした。
- したがって、審査においては、提出書類や申請者の説明によって事業の実態を具体的に把握した上で、総合的な判断を行うこととなるが、例えば、財政的基盤の健全性に関しては、社会福祉法人、消費生活協同組合など、個別法に基づく監督を受ける法人については、特段の事情がない限りにおいて、必要な財政的基礎を有すると判断するなど、合理的な範囲内で審査の簡素化を行って差し支えない。
- なお、自治体ごとに「客観的な基準」を定めることは可能であるが、その場合には、審査が形式的なものとならないようご留意いただきたい。

問 7

就労訓練事業の認定について、賃金の保証がない場合、事業者の実施方法によっては、労働力の搾取につながる可能性もある。これらの対応のために、省令等において、事業参加中の参加者の賃金が確保（最低賃金の保証）されることを担保する必要があると考えるが、なぜ認定基準には加えないか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 154-4】

（答）

- 使用従属性が認められない場合には、使用者には賃金の支払い義務が生じないことから、このような取扱いとしている。
- なお、非雇用型の利用者について、ガイドライン等に照らし不適切な取扱いが行われているのではないかと疑義が生じる場合は、事業者や利用者から事情を聞き取るなどの対応を行うとともに、必要に応じて、都道府県労働局や労働基準監督署に相談いただきたい。

問 8

就労訓練事業の認定について、自治体による調査の権限や認定取消の権限は付与されるか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 161】

（答）

- 法第 15 条第 2 項に基づき報告を求めることができることとしており、また、法第 10 条第 3 項には認定の取り消しについて規定している。

問 9

就労訓練事業において、生活保護受給者について不適切な取扱いがあった場合、報告徴収や認定の取消は可能か。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 161-2】

（答）

- 生活保護受給者について不適切な取扱いがあった場合において、生活困窮者に対しても適切な支援が行われない蓋然性が高いと認められるときには、生活困窮者自立支援法に基づく報告徴収や最終的には認定の取消が可能である。

問 10

正当な理由がないにも関わらず、長期にわたり生活困窮者の受入を拒否する事業者については、認定を取り消すことになるか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 161-3】

（答）

- 正当な理由なく長期間にわたって生活困窮者を受け入れない事業者については、認定を取り消すことが可能である。

問 11

認定に当たり、書面審査のみでなく、現地調査を行う権限が与えられるべきと考えるがいかがか。特に、認定の取消については、書面や利用者等からの情報だけを根拠に決定することには不安がある。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 162】

（答）

- 法においては、立入検査権限までは規定されていないことから、報告徴収によって得られる情報の範囲内で認定取消の要否を判断することとなる。
- なお、認定取消の典型例として、認定就労訓練事業者が労働基準法違反のケースが想定されるが、この場合は、労働基準法上の罪が確定した事実をもって認定取消が可能である。

問 12

生活保護受給者が認定就労訓練事業者による支援を受ける場合は、どのような手続が必要か。また、第二種社会福祉事業として就労訓練事業を実施する際は 10 名の受入が必要となるが、生活困窮者のみをカウントするのか、生活保護受給者も含めてカウントするのか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 164-2】

（答）

- 生活保護受給者が認定就労訓練事業者による支援を受ける場合は、当該生活保護受給者が被保護者就労支援事業の対象となっていることを要件とし、利用についてのあっせんや、利用状況の把握等については基本的には、就労支援員又はケースワーカーにおいて実施することとなる。
- また、第二種社会福祉事業として就労訓練事業を実施する場合、10 名以上の定員を設定することとなるが、生活保護受給者も含めてカウントすることとする。

問 13

社会福祉事業の対象とはならない、利用者が 10 名未満の小規模な事業所に対する監査事務については、どのように取り扱うか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 165】

（答）

- 小規模であるなどの理由により、第二種社会福祉事業に該当しない事業については、同法第 70 条に基づく都道府県知事の調査の対象とならないが、認定就労訓練事業については、法第 15 条第 2 項に基づく報告徴収が可能である。

問 14

他の都道府県が認定した就労訓練事業者を活用することも可能とのことであるが、それがあまりに遠方にあると、自立相談支援機関による訪問等の実態把握が困難となる。利用範囲を明確にすべきではないか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 165-3】

（答）

- 就労訓練事業の利用者に対する継続的な支援について、自立相談支援機関として適切に役割を果たせるかどうかに関しては、個別具体的に判断されたい。

問 15

認定を受けずに就労訓練事業を行っている事業者へ、自立相談支援機関から対象者をつなぐことは可能か。また、その場合、当該事業者の質はどのように担保されるか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 167】

（答）

- 就労訓練事業の利用者は、就労条件等について適切な配慮を必要としていることから、支援の適切な実施を確保するため、法において都道府県知事等による認定制度が設けられたところ。
- 認定を受けていない事業者は、就労訓練事業の利用者について適切な支援を行うことができるかどうかは必ずしも明らかでないことから、就労訓練事業の利用を必要とする者を認定外の事業者につなぐことは法の枠外の措置であり（法第 2 条第 2 項）、適当ではないと考えている。
- なお、認定を受けていない事業者であっても、一般就労が可能と思われる者や自立相談支援事業や就労準備支援事業において就労体験を利用する者をつなぐことは可能である。

問 16

就労訓練事業の認定は生活困窮者自立支援法に位置づけられている が、生活保護受給者を受け入れる場合は認定は不要であるか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 167-2】

（答）

- 生活保護受給者のみを受け入れるとして就労訓練事業の申請があった場合には、認定をすることはできない。
- いずれにせよ、就労訓練事業の適切な実施を確保する観点から、生活保護受給者についても、認定を受けた就労訓練事業者につなぐことが必要である。

問 17

認定就労訓練事業者が、自立相談支援機関のあっせんを受けずに、独自に利用者を受け入れることは可能か。また、自立相談支援事業の利用者が、プランの決定を得ずに、就労訓練事業を利用することは可能か（プラン決定前に就労訓練事業を利用する場合や決定したプランの内容を受け入れない場合等を想定）。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 167-3】

（答）

- 可能であるが、複合的な課題を抱える者については自立相談支援機関でのアセスメントやプランの決定を経た上で、就労訓練事業を利用も含め、包括的な支援を受けることが望ましい。
- なお、利用者がプランの内容を受け入れない場合であっても、引き続き、利用者との信頼関係を構築する努力をしつつ、その同意を得た上で、就労訓練事業をあっせんすることが必要。

問 18

就労訓練事業のガイドラインにおいて、就労支援担当者の配置について「支援スタッフとは別」としつつも、「兼務も可」となっているが、どのように考えればよいか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 170】

（答）

- 就労支援担当者については、支援スタッフとは異なる役割を果たすとの趣旨であるが、支援スタッフが就労支援担当者を兼務することは可能である。

問 19

就労訓練事業の対象者について、ひきこもり、ニート等も含め幅広く捉えているが、法の定義と異なり、経済的に困窮している者以外も対象とする意向か。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 171】

（答）

- 法における「生活困窮者」とは、「現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者」である。その上で、生活困窮者について、何らかの判断基準を示すものではなく、対象者を幅広く受け付けていただいて差し支えない。

問 20

就労訓練事業を行う中で、必要に応じ就労準備的な取組（ボランティア活動、模擬面接等）を行うことは可能か。その場合、委託事業と認定事業の関係はどうか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 172】

（答）

- 可能と考えている。就労準備支援事業と就労訓練事業における支援が一切重なってはいけないとは考えていない。

問 21

就労訓練事業（非雇用型）の利用者に対する災害補償については、一般労働者の取扱いを踏まえた適切な配慮を行う必要があるとのことであるが、加入すべき保険として想定しているものはあるか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 172-3】

（答）

- 加入すべき保険については、各事業者の判断となるところではあるが、例えば、全国社会福祉協議会においては、地域福祉活動やボランティア活動の一貫として行う各種行事における事故への備えとして運営している「ボランティア行事用保険」を準用して対応するよう準備が進められている。補償金額、保険料等については、「ボランティア行事用保険」と同等の内容となる予定であり、詳細については、追って連絡する。

問 22

就労訓練事業について利用期間の目安はあるか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 172-5】

（答）

- 就労訓練事業の利用期間を一律に定めることはしない。
- 就労訓練事業の利用者に関しては、自立相談支援機関において適時適切にモニタリングを行い、常に、意欲や能力など本人の状態に応じた適切な待遇が確保されるよう努めるとともに、一般就労が可能と判断される者については、ハローワークにつなぐなどの対応が必要である。

問 23

就労訓練事業のガイドラインに提示されている「就労支援プログラム」の様式について、この様式の内容を包括していれば、法施行時以降も事業者において別途作成することは可能か。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 172-6】

（答）

- ガイドラインに収録した各種様式を参考に、事業者において独自の就労支援プログラムを作成して差し支えない。

問 24

就労訓練事業において、労働基準法違反の疑いがあった場合は、労働基準監督署への報告が必要となると思うが、労働基準法違反を確認する場合のポイントや、それを届出する場合の手順等についても示されるのか。【新たな生活困窮者自立支援制度に関する質疑応答集（平成 27 年 3 月 19 日）問 172-8】

（答）

- 非雇用型の利用者であっても、その就労の実態を勘案して、作業の依頼に対する諾否の自由があるか、業務の内容や遂行の仕方について指揮命令を受けるか、作業の時間が管理されているかどうかなどについて、実質的に使用従属性があると判断された結果、労働者性があるとされる場合がある。
- したがって、労働基準法が遵守されているかどうかは、これらの点について確認することになるが、その結果疑義が生じる場合は、都道府県労働局や労働基準監督署にご相談いただきたい。

参考資料② 生活困窮者自立支援法に基づく認定就労訓練事業の実施に関するガイドライン（平成 30 年 10 月 1 日）

- 平成 30 年 10 月 1 日、生活困窮者等の自立を促進するための生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律の施行に伴い、「生活困窮者自立支援法に基づく認定就労訓練事業の実施に関するガイドライン」が改正されました。
- ガイドラインには、就労支援プログラムの様式例が掲載されています。

＜様式例＞

- （雇用型）就労支援プログラム
 - ・ 就労支援プログラム（就労訓練事業（雇用型））※就労支援担当者用
 - ・ 自己点検表（就労訓練事業（雇用型））※本人用
- （非雇用型）就労支援プログラム
 - ・ 就労支援プログラム①（就労訓練事業（非雇用型））
 - ・ 就労支援プログラム②（就労訓練事業（非雇用型））

※ 厚生労働省のホームページから上記様式例の word データをダウンロードすることができます。

● 厚生労働省ホームページ 政策について>分野別の政策一覧>福祉・介護>生活保護・福祉一般 >生活困窮者自立支援制度>法律・通知・質疑応答等 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000057342.html	
● 生活困窮者自立支援法の一部改正を踏まえた認定就労訓練事業の実施の更なる促進について（平成 30 年 10 月 1 日） https://www.mhlw.go.jp/content/000362598.pdf	

生活困窮者自立支援法に基づく認定就労訓練事業の 実施に関するガイドライン

1 趣旨

- 生活困窮者自立支援法（平成 25 年法律第 105 号。以下「法」という。）に基づく就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）は、一般就労（一般労働市場における自律的な労働）と、いわゆる福祉的就労（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）に基づく就労継続支援 B 型事業等）との間に位置する就労（雇用契約に基づく労働及び後述の一般就労に向けた就労体験等の訓練を総称するもの）の形態として位置づけられる。
- 就労訓練事業における就労形態は、後述のとおり、雇用契約を締結せず、訓練として就労を体験する段階（以下「非雇用型」という。）と、雇用契約を締結した上で、支援付きの就労を行う段階（以下「雇用型」という。）との 2 つが想定される。就労訓練事業は、これらの方法により、本人の状況に応じて、適切な配慮の下、生活困窮者に就労の機会を提供しつつ、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、生活支援並びに健康管理の指導等を行う事業である。
- いずれも、事業の最終目的としては、支援を要せず、一般就労ができるようになること、ひいては困窮状態から脱却することを想定する。
- 生活困窮者自立支援制度では、生活困窮者に適切な内容の支援が行われる必要があること、また、労働力の不当な搾取（いわゆる「貧困ビジネス」）とならないよう留意する必要があることから、支援の実施体制が適切に整備されていること、関係法令が遵守されること等を確保するため、就労訓練事業を行う者（以下「就労訓練事業者」という。）は、法第 16 条の規定に基づき、その事業内容、就労支援内容等が適切である旨の都道府県知事等の認定を受けることとなる。
- 本ガイドラインでは、生活困窮者自立支援法施行規則（平成 27 年厚生労働省令第 16 号。以下「規則」という。）第 21 条に規定する就労訓練事業の認定基準（以下「認定基準」という。）を補足するものとして、認定を受けた就労訓練事業（以下「認定就労訓練事業」という。）を行う者が遵守すべき事項を定めることとする。
- なお、認定就労訓練事業において、生活困窮者のほか、生活保護受給者を受け入れる場合も、本ガイドラインに沿った事業運営を行い、支援の適切な実施を確保する必要がある。

2 対象者像

2-1 就労訓練事業の対象者

- 就労訓練事業の対象となる者（以下「対象者」という。）は、自立相談支援機関のアセスメントにおいて、将来的に一般就労が可能と認められるが、一般就労に就く上で、まずは本人の状況に応じた柔軟な働き方をする必要があると判断された者であって、福祉事務所設置自治体による支援決定を受けたものである。

2-2 具体例

- 具体的な対象者としては、例えば以下のような者が想定される。
- ① 直近の就労経験が乏しい者。例えば、
 - ・ いわゆるひきこもりの状態にある若しくはあった者又はニートの者
 - ・ 長期間失業状態が続いている者
 - ・ 未就職の高校中退者 等
 - ② 身体障害者等であって、障害者総合支援法に基づく障害者就労移行支援事業等の障害福祉サービスを受けていない者や、身体障害者等とは認められないが、これらの者に近似して一定程度の障害があると認められる者や障害があると疑われる者

3 事業所の在り方

3-1 就労訓練事業の事業形態

- 就労訓練事業の形態には、事業所の設立目的やその実施規模に応じて、以下の2種類の類型が考えられる。
- ① 生活困窮者への就労機会の提供、地域社会への貢献等の要素が事業所の設立目的に含まれ、就労者（当該事業所において、雇用又は非雇用の形で労働又は訓練を行う者を総称する。以下同じ。）の中に対象者である生活困窮者が一定割合以上含まれる事業を経営する類型（「社会的企業型」）。なお、自ら独立して事業を運営するほか、独自に生活困窮者のための就労場所を持たないNPO法人等が、地域の事業所と提携し、スタッフの同行の下、対象者に就労体験を行わせる方式も、「社会的企業」の事業形式として想定される（この場合、当該NPO法人等が「社会的企業」として位置づけられる。）。
 - ② 一般事業所（社会的企業ではない事業所をいう。以下同じ。）において、対象者である生活困窮者を雇用又は非雇用の形で受け入れる類型（「一般事業所型」）。一般事業所における就労訓練事業については、対象者を若干名、一般事業所が受け入れ、非雇用・雇用いずれの場合も、就労

支援担当者（５－２－１の業務を行う者）による支援の下、就労を行う形態とする。例えば、

- ・ 一般事業所において、対象者を受入れ、清掃や運搬の補助等対象者の状態や就労訓練事業における就労形態（雇用型、非雇用型）に応じた業務に従事させながら、仕事の雰囲気や体得させ、一般就労に向けた支援を行うようなケース
- ・ 障害者就労継続支援事業を行う施設等において、定員外（障害者総合支援法に基づく給付等の対象外）として対象者を受け入れ、作業施設内での就労に携わる中で一般就労に向けた支援を行うようなケース

等も、一般事業所型の一類型として想定される。

- ①、②いずれの類型で実施する場合も、事業者は就労訓練事業が認定基準に適合していることにつき、都道府県知事等の認定を受けた上で、自立相談支援機関のあっせんに応じて対象者を受け入れることとなる。
- また、認定就労訓練事業は、社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）第 2 条第 3 項の第 2 種社会福祉事業として位置づけられていることから、生活保護受給者も含め、10 名以上の定員を設け認定就労訓練事業を行う場合は、同法第 69 条第 1 項の規定に基づき、事業開始の日から一月以内に、事業経営地の都道府県知事等に所定の事項を届け出なければならない。

3－2 認定基準

- 認定基準の内容は、以下のとおりである（規則第 21 条）。

（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。
- ※ 例えば、就労支援体制、就労訓練事業における具体的な作業の内容、利用状況等について、ホームページ等において公開すること。
- ⑤ 3－3 に掲げる要件のいずれにも該当しない者であること。

（２） 就労等の支援に関する要件

- ① ② に掲げる対象者に対する就労等の支援に関する措置に係る責任者（就労支援担当者）を配置すること。
- ② 対象者に対する就労等の支援に関する措置として、次に掲げるものを行うこと。

- イ 対象者に対する就労等の支援に関する計画（後述の就労支援プログラム）を策定すること。
- ロ 対象者の就労等の状況を把握し、必要な相談、指導及び助言を行うこと。
- ハ 自立相談支援機関その他の関係者と連絡調整を行うこと。
- ニ イからハまでに掲げるもののほか、対象者に対する就労等の支援について必要な措置を講じること。

（３） 安全衛生に関する要件

対象者（労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 9 条に規定する労働者を除く。）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（昭和 47 年法律第 57 号）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

事業の利用に係る災害（労働基準法第 9 条に規定する労働者に係るものを除く。）が発生した場合の補償のために、必要な措置を講じること。

※ 就労等の支援の体制や対象者の処遇に関して遵守すべき事項については、4～6 を参照すること。

3-3 欠格事由

- 以下に該当する者は、就労訓練事業を行う者としては適切ではない。
- ① 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（平成 3 年法律第 77 号）第 2 条第 6 号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（以下「暴力団員等」という。）が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（昭和 27 年法律第 240 号）第 4 条第 1 項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（昭和 23 年法律第 122 号）第 2 条第 1 項に規定する風俗営業又は同条第 5 項に規定する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（平成 14 年法律第 154 号）第 17 条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（平成 11 年法律第 225 号）第 21 条第 1 項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 役員のうちに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

3-4 認定に関する手続

3-4-1 認定の申請

- 就労訓練事業の認定を受けようとする者は、事業所ごとに、「生活困窮者就労訓練事業認定申請書」（規則様式第 2 号）に、所定の書類を添えて、就労訓練事業の経営地の都道府県知事（指定都市及び中核市においては、当該指定都市又は中核市の長。以下「管轄都道府県知事等」という。）に提出する（規則第 20 条第 1 項）。
- ただし、一つの法人が同一都道府県内に経営地のある同一法人内の複数の事業所の認定を受けようとする場合においては、当該複数の事業所についての申請関係書類をまとめて都道府県知事に提出することは可能である。
- また、就労訓練事業の認定を受けようとする者の申請に当たっての利便性の向上を図る観点から、申請関係書類については、事業所の経営地のある市等を経由して提出することも可能とする。この場合、市長等は直ちに関係書類を都道府県知事に送付する。（規則第 20 条第 2 項、第 3 項）
- なお、就労訓練事業の認定は、「雇成型」「非雇成型」の別に行うものではない。これらは、対象者が就労を開始する際に、自立相談支援機関の判断と福祉事務所設置自治体の支援決定を経て、対象者ごとに決定されるものである。
- 管轄都道府県知事等は、認定の申請があった場合は、申請に係る就労訓練事業が、認定基準に該当するか否かを審査の上、認定を行った場合は、認定通知書を申請者に送付する。

3-4-2 認定後の手続

- 認定就労訓練事業を行う者は、生活保護受給者も含め 10 名以上の定員を設け、第 2 種社会福祉事業として認定就労訓練事業を実施する場合は、事業開始の日から一月以内に、管轄都道府県知事等に社会福祉法所定の事項を届け出なければならない。
- 認定就労訓練事業を行う者は、認定就労訓練事業に関し、次の①及び③から⑤までに掲げる事項について変更があった場合は速やかに変更のあった事項及び年月日を、②に掲げる事項について変更をしようとするときにはあらかじめその旨を管轄都道府県知事等に届け出なければならない（規則第 22 条）。
 - ① 認定就労訓練事業を行う者の名称、主たる事務所の所在地、連絡先及び代表者の氏名
 - ② 認定就労訓練事業が行われる事業所の名称、所在地、連絡先及び責任者の氏名
 - ③ 認定就労訓練事業の利用定員の数
 - ④ 認定就労訓練事業の内容
 - ⑤ 就労支援担当者の氏名
- 認定就労訓練事業を行う者は、認定就労訓練事業を行わなくなったときは、その旨を管轄都道府県知事等に届け出なければならない（規則第 23 条）。

4 就労内容

4－1 就労訓練事業に適した業種・業務内容

4－1－1 業種について

- 就労訓練事業については、特段、業種に制限はないが、
 - ・ 生活困窮者の場合、地域のニーズに適合した業種に携わることにより、社会とのつながりが生まれやすいこと
 - ・ 特に、公益的な内容の業種に就くことにより、地域社会に貢献しているという自覚や、就労意欲の増進につながると見込まれることに、留意が必要。

4－1－2 業務・作業内容について

- 対象者については、専門的な技能及び知識を持っていることや、それを生かした業務を行うことができる可能性は、一般的には低いと想定される。
- また、対象者の中には、一定の作業量を定時に行うことができない者が一定程度含まれる。
- このため、対象者の個々の適性を把握した上で、必要に応じて既存の業務

を分解すること等により、対象者の状態や就労訓練事業における就労形態（雇用型、非雇用型）に応じた作業を割り当てることが適当である。

- なお、就労開始時に、対象者と事業所との間で、書面により個々の対象者の状態を勘案した、基本となる就労内容、条件等を記載した雇入れ通知書又は確認書を取り交わすことが求められる（後述）。
- 非雇用型の対象者が、計画に沿った訓練を行う場合でも、労務提供の形態等を勘案して、作業の依頼に対する諾否の自由があるか、業務の内容や遂行の仕方について指揮命令を受けるか、作業の時間が管理されているかどうかなどに関して、実質的に使用従属性があると判断された結果、労働者性があるとされる場合があることに留意が必要。

4-2 就労の在り方について

4-2-1 就労日・時間の考え方

- 対象者は、その生活習慣や社会参加状況によっては、一般の雇用労働者と同様の就労日数及び就労時間の中で就労することが必ずしも可能ではない場合が想定される。
- このため、上記のとおり対象者の状態等に応じた作業を中心とすることに加え、就労形態についても、毎日の就労を求めないことや、午前のみ又は午後のみ就労を認める等、個々の対象者の状況に応じた就労の仕方を認めることが求められる。

4-2-2 就労の実施形態

- 就労訓練事業での就労の実施形態としては、以下のような形態が想定される。
 - ① 対象者が単身又は対象者同士のグループで通所し、業務時間中も自律的に、あらかじめ決められた作業を行う形態
 - ② 社会福祉法人、NPO 法人等の支援スタッフが対象者に同行し、対象者が、当該スタッフの指示の下、地域の協力事業所等の中で、訓練として、対象者の状態や就労訓練事業における就労形態（雇用型、非雇用型）に応じた作業を行う形態

5 事業所における就労支援

5-1 就労訓練事業における就労支援の考え方

- 就労訓練事業は、一般就労に直ちに就くことができない者に対し、本人の状況に応じ、就労の場を提供するものであるが、その最終的な目標は、対象者が自律的に就労することができるようになることである。

- このため、就労訓練事業者において、対象者の就労状況を適切に把握し、作業内容について助言を行うほか、自立相談支援機関とも連携の上、対象者が一般就労に就くことができるようにするための相談援助その他の支援を行うことができる体制を整える必要がある。

5-2 支援内容

5-2-1 就労支援担当者の配置

- 就労訓練事業所において、対象者に対する就労等の支援に係る以下の①から④までの業務を行う就労支援担当者（上記の支援スタッフとは別）を1名以上配置することとする（兼務でも可とする。また、人員配置基準は、特段設けない。）。
 - ① 就労支援プログラム（後述）を策定すること。
 - ② 対象者の就労等の状況を把握し、必要な相談、指導及び助言を行うこと。
 - ③ 自立相談支援機関、法に規定する就労準備支援事業を行う者、公共職業安定所（ハローワーク）等の関係者との連絡調整を行うこと。
 - ④ 以上のほか、対象者に対する就労等の支援について必要な措置を講じること。
- 就労支援担当者については、特段の資格要件を求めないこととするが、対象者の就労支援に関わるという業務の性格上、人事・労務管理やキャリア・コンサルティングについて一定の知識を持っている者であることが望ましい。
- 非雇用型の場合、就労支援担当者と、対象者が属する現場のライン等で一般労働者に対して指揮命令を行う者とは、別の者であることが必要。ただし、一般労働者に対して指揮命令を行う者が、対象者に対して技術的指導を行うことは妨げない。
- また、対象者のうち、一定程度、一般就労に向けた求職活動が可能と判断される者については、必要に応じてハローワークへ同行する等、求職活動の支援を行うこと等も考えられる。

5-2-2 就労支援プログラムを通じた状況把握及び評価

- 就労訓練事業所においては、自立相談支援機関の関与の下、個々の対象者について、就労訓練事業における就労の実施内容、目標等を記載した就労支援プログラムを作成することとする。
- 就労支援プログラムについては、概ね3～6か月程度の期間設定とし、定期的に、自立相談支援機関による就労訓練事業所への訪問等の関与の下、就

労支援担当者と対象者の面談を経た上で同プログラムの見直し・更新を行うこととする。

- 就労支援プログラムに記載すべき事項は以下のとおり。
 - ① 就労訓練事業における就労を通じた短期的目標
 - ② 短期的目標に沿った就労支援の方針
 - ③ 本人が当面希望する就労内容
 - ④ 本人が長期的に目標とする就労内容
 - ⑤ 期間中に行う就労内容（時間、場所、受入事業者による指示・管理の範囲を含む。）
 - ⑥ 就労に加え、就職のために必要なスキルの習得のための支援（職場でのマナーやコミュニケーション能力の向上等に関する指導の実施、職業人講話等）の内容
- 非雇用型については、上記の記載項目に加え、以下の事項についても留意事項として明記することとする。
 - ① 所定の作業日、作業時間に、作業に従事するか否かは、対象者の自由であること。また、所定の作業量について、所定の量を行うか否かについても、対象者の自由であること。
 - ② 作業時間の延長や、作業日以外の日における作業指示が行われないこと。
 - ③ 所定の作業時間内における受注量の増加等に応じた、能率を上げるための作業の強制が行われないこと。
 - ④ 欠席・遅刻・早退に対する手当の減額制裁がないこと（実作業時間に応じた手当を支給する場合においては、作業しなかった時間分以上の減額をすることがないこと）。
 - ⑤ 作業量の割当、作業時間の指定、作業の遂行に関する指揮命令違反に対する手当等の減額等の制裁がないこと。
- 就労支援担当者は、上記①の短期的目標の達成状況を確認し、一般就労に向けた能力の向上度合いを評価するとともに、対象者と面談の上、新たな短期的目標及びそれに沿った上記②の就労支援の方針を定め、次期の就労支援プログラムを作成することとする。
- 短期的目標の評価に当たっては、作業内容上の課題の達成状況のほか、対人能力や来所状況等、作業に関連した要素についても評価の対象とし、向上度合いを継続的に把握できるようにすることが望ましい。

6 対象者の就労条件

6－1 雇用関係の考え方

6-1-1 雇用契約の有無に係る整理

- 就労訓練事業における就労は、対象者の状態に応じた業務内容や、多様な就労の仕方が想定されることに鑑み、雇用契約を締結する場合（「雇用型」）及び雇用契約を締結しない場合（「非雇用型」）の双方の形態を認めることとする。
- 前述のとおり、非雇用型は訓練として実施されるものである点で雇用型と異なり、
 - ・ 非雇用型の場合は就労支援プログラムが訓練内容を定めた計画（訓練計画）という位置づけで策定され、これに基づき、就労支援担当者及び自立相談支援機関による定期的・継続的な状況把握も比較的高い頻度で行われることが求められる
 - ・ 雇用型の場合は訓練計画という形式ではなく、一般の労働者に求められるような一定期間（半期等）ごとの個人目標の形式で就労支援プログラムが策定され、これに基づき、就労支援担当者及び自立相談支援機関による状況把握も、当該期間について行われることが求められるといった違いがある。
- 対象者に就労訓練事業を実施するか否かに加え、就労訓練事業における就労を雇用型として開始するか、非雇用型として開始するかについては、対象者の意向や、対象者に行わせる業務の内容、当該事業所の受入れに当たっての意向等を勘案して、自立相談支援機関が判断し、福祉事務所設置自治体による支援決定を経て確定する。
- 雇用型・非雇用型いずれの場合も、対象者の心身の状態等を踏まえ、自立相談支援機関によるアセスメント後、正式な事業利用（就労）開始の前に1週間程度の試行期間を設け、適切なマッチングが行われているか否かを確認することも考えられる。
- なお、非雇用型として就労を開始した場合であっても、その後の能力の上達度合いや事業所及び対象者の合意に応じて、雇用契約を締結することとなる（後述）。
- 非雇用型の場合も、就労開始時に、自立相談支援機関の関与の下、対象者と事業所との間で、対象者本人の自発的意思に基づき、就労内容や条件等を示した文書による確認書を取り交わすこととし、書面上、非雇用である旨（事業に使用され、労働の対償としての賃金の支払を受ける雇用関係ではなく、訓練に従事すること、就労支援プログラムの内容に基づく訓練に従事することを含む。）の理解と合意を明確化する。また、自立相談支援機関は、対象者に、内容に不満がある場合は、自立相談支援機関にその旨を相談できることを周知する。

6-1-2 雇用型と非雇用型との関係

- 雇用型と非雇用型とは、それぞれ事業主からの指揮監督の有無、担当する作業が事業所の収益にもたらす影響の有無等について異なる取扱いが必要である。
- 非雇用型については、作業内容、作業場所、作業シフト等の管理について、雇用型及び一般就労と明確に区分（※）することが必要となる。

※ 明確に区分するとは、例えば作業場所について、一般の労働者等とまったく異なる部屋で作業しなければならないということではなく、例えば非雇用型の対象者が一般の労働者と同じ部屋の中で作業する場合であっても、就労訓練事業のプログラムに基づく訓練を行う者であることが分かるよう区別する等の対応を行うこと（座席図に明記する、研修生と明記された名札を付ける等）が想定される。

- なお、雇用型と一般就労との関係については、前者は
 - ・ 対象者について、自立相談支援機関や就労支援担当者による就労支援がつくこと
 - ・ 就労日数、時間等の遵守の取扱いが一定程度柔軟であること（欠勤や遅刻等により、直ちに不利益取扱いを受けるものではないこと）
 - ・ 業務内容が一般就労に比して軽易であることといった点が、一般就労と異なるものである。

6-2 就労条件に係る留意事項

6-2-1 雇用型の場合

- 雇用型の対象者については、賃金支払、安全衛生、労働保険の取扱い等についても、他の一般労働者と同様、労働基準関係法令の適用対象となる。
- 賃金については、最低賃金額以上の賃金の支払が必要である。なお、最低賃金法（昭和34年法律第137号）第7条¹に基づき、都道府県労働局長の許

¹ 最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）（抄）
（最低賃金の減額の特例）

第七条 使用者が厚生労働省令で定めるところにより都道府県労働局長の許可を受けたときは、次に掲げる労働者については、当該最低賃金において定める最低賃金額から当該最低賃金額に労働能力その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める率を乗じて得た額を減額した額により第四条の規定を適用する。

一 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者

二 試の使用期間中の者

三 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第二十四条第一項の認定を受けて行われる職業訓練のうち職業に必要な基礎的な技能及びこれに関する知識を習

可を受けたときは、最低賃金額が減額となる特例がある。

6-2-2 非雇用型の場合

- 非雇用型の対象者については、労働者性がないと認められる限りにおいて、労働基準関係法令の適用対象外となる。
- ただし、事業所で就労しているという点からは、非雇用型であっても雇用型と同様の配慮が必要な事項が認められる。例えば、安全衛生面、災害補償面については、非雇用型についても、事業所において、一般労働者の取扱いも踏まえた適切な配慮を行う必要がある。
 - 例)・ 非雇用型の対象者について、労働基準法第 62 条に規定する危険有害業務等の危険な作業に就かせないこととする。
 - ・ 非雇用型の対象者について、労災保険に代わる保険制度への加入その他の災害補償のための措置を講ずることとする。
- また、非雇用型で労働基準関係法令の適用はない場合であっても、従来、就労の場に就くこと自体が困難であった者が一般就労に就くことも念頭に置きつつ作業を行う点に着目し、工賃、報奨金等の形で一定金額を支払うことは、対象者の就労へのインセンティブを高める上でも重要と考えられる。
- 上記の工賃等の金銭を支払う場合には、労働者に支払う賃金と異なり、欠席・遅刻・早退に対する減額制裁をすることはできないほか、就労実績に応じた差を付けることはできない（就労内容や実作業時間に応じ、個別に額を設定して支給することは可能）。
- また、工賃等に限らず、就労の実績が低いことや通所の状況が芳しくないこと等を理由として、事業所内で不利益な措置を講ずることは認められない。
- ただし、当該対象者が法令違反により罰則の適用を受ける場合、事業所に損害を与える等、社会通念上問題がある行為を行ったと認められる場合等には、自立相談支援機関との協議を経て、当該対象者の就労訓練事業における就労の実施に係る契約を解除することは認められる。

6-2-3 就労の形態に関する留意点

- ある対象者について、非雇用型の場合であっても、就労の状態によって個別に当該対象者については労働者性ありと判断される場合がある。その際には、雇用契約を締結の上、労働基準関係法令を適用するなど労働者としての取扱

得させることを内容とするものを受ける者であつて厚生労働省令で定めるもの
四 軽易な業務に従事する者その他の厚生労働省令で定める者

いが必要となることに留意が必要。

- また、就労の状況に応じて就労内容を見直し、自立相談支援機関によるアセスメントにより確認を経た上で一般就労が可能と認められた場合には、契約等の変更を行うことが必要。
- 支援スタッフが対象者に同行し、当該スタッフの指示の下、地域の協力事業所等の中で訓練として作業を行う場合に、当該協力事業主の職員が支援スタッフを通さずに直接就労者に対して指示・管理を行わないこと（ただし、技術的アドバイスを行うことは妨げない。）。特に雇用型の場合は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号）に抵触することに留意が必要。
- 受入れに当たっての対象者本人との契約においては、事業所が対象者に関して知り得た秘密を守るべき旨を明記することとし、その内容を自立相談支援機関が確認することが必要。

様式例

就労支援プログラム（就労訓練事業（雇用型））※就労支援担当者用

事業所	
ふりがな	
職員氏名	
性別	☐ 男性 ☐ 女性 ☐ （ ）
生年月日	☐ 昭和 ☐ 平成 年 月 日（ 歳）

対象期間	年 月 日 ～ 年 月 日
仕事の日数・時間	
主な仕事内容	

～記入方法～

1) 障害疾病など、本人のはたらきづらさのために難しい状況については、考慮して考課してください。

2) 考課段階は、目標の達成状況を「5 とてもよくできた」・「4 よくできた」・「3 できた」・「2 あまりできなかった」・「1 できなかった」の5段階のうち、当てはまると思う番号にマルをつけてください。

3) それぞれの〈記述〉欄には、具体的なエピソードを記入してください。

※ 期首に、就労支援担当者が本人と面接の上、個別目標の設定等を行ってください。

	要素	定義	考課段階
1	職場の決まりごと	社会人としてのマナー（あいさつ、身だしなみなど）と職場の決まりごとを理解し、そのルールを守って行動できている。	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 できなかった ・ あまりできなかった ・ できた ・ よくできた ・ とてもよくできた 〈記述〉
2	責任感	上司の業務指示にそって、決められた時間や手続で、責任を持って最後まで仕事に取り組むことができる。	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 できなかった ・ あまりできなかった ・ できた ・ よくできた ・ とてもよくできた 〈記述〉
3	向上心	上司・職員からの指示をよく聞き、難しいと思うことにも、取り組むことができる。	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 できなかった ・ あまりできなかった ・ できた ・ よくできた ・ とてもよくできた 〈記述〉
4	報告・連絡・相談	上司や職場のメンバーに、決められた仕事について報告・連絡・相談することができる。	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 できなかった ・ あまりできなかった ・ できた ・ よくできた ・ とてもよくできた 〈記述〉
	個別目標		考課段階
5			1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 できなかった ・ あまりできなかった ・ できた ・ よくできた ・ とてもよくできた 〈記述〉
6			1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 できなかった ・ あまりできなかった ・ できた ・ よくできた ・ とてもよくできた 〈記述〉
7			1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5 できなかった ・ あまりできなかった ・ できた ・ よくできた ・ とてもよくできた 〈記述〉

考課結果 ※就労支援担当者用

就労支援担当者 コメント記入欄											
決定欄	合計	点	5	・	4	・	3	・	2	・	1

面接シート（就労支援担当者記入）

期中に見られた 際立った行動	
現状の課題	
期待すること 来期の目標	
面接結果 決定事項	

自己点検表（就労訓練事業（雇用型））※本人用

～記入方法～

- 1) 自己点検は、自分のしごと内容や取り組み方を振り返り、目標の達成状況や課題を確認し、しごとに生かしていくために実施しています。
 - 2) 考課段階は、目標の達成状況を「とてもよくできた」・「よくできた」・「できた」・「あまりできなかった」・「できなかった」のうち、当てはまると思うものにマルをつけてください。
 - 3) それぞれの〈記述〉欄には、目標に向けてがんばったことや工夫したことなど、アピールしたいことについて、具体的なできごとを挙げて記入してください。
 - 4) 全て記入し終わったら、期限内に就労支援担当者に提出してください。
- ※ 期首に、就労支援担当者が本人と面接の上、個別目標の設定等を行ってください。

事業所	
ふりがな	
職員氏名	
性別	☐ 男性 ☐ 女性 ☐ （ ）
生年月日	☐ 昭和 ☐ 平成 年 月 日（ 歳）

対象期間	年 月 日 ～ 年 月 日
仕事の日数・時間	
主な仕事内容	

要素		定義	考課段階
1	職場の決まりごと	社会人としてのマナー（あいさつ、身だしなみなど）と職場の決まりごとを理解し、そのルールを守って行動できている。	できなかった・あまりできなかった・できた・よくできた・とてもよくできた
			〈記述〉
2	責任感	上司の業務指示にそって、決められた時間や手続で、責任を持って最後まで仕事に取り組むことができる。	できなかった・あまりできなかった・できた・よくできた・とてもよくできた
			〈記述〉
3	向上心	上司・職員からの指示をよく聞き、難しいと思うことにも、取り組むことができる。	できなかった・あまりできなかった・できた・よくできた・とてもよくできた
			〈記述〉
4	報告・連絡・相談	上司や職場のメンバーに、決められた仕事について報告・連絡・相談することができる。	できなかった・あまりできなかった・できた・よくできた・とてもよくできた
			〈記述〉
	個別目標		考課段階
5			できなかった・あまりできなかった・できた・よくできた・とてもよくできた
			〈記述〉
6			できなかった・あまりできなかった・できた・よくできた・とてもよくできた
			〈記述〉
7			できなかった・あまりできなかった・できた・よくできた・とてもよくできた
			〈記述〉

自己点検表（就労訓練事業（雇用型））※本人用

〈自由記述〉

（１）今期のあなたの仕事を振り返って、がんばったと思うことがあればできるだけ具体的に書いてください。

（２）今期のあなたの仕事を振り返って、もう少しこうすればよかったと思うことがあれば、できるだけ具体的に書いてください。

（３）これからやりたいと思っていること、がんばりたいと思うことがあれば書いてください。

（４）職場や仕事の内容について、もっとこうしてほしいと思うことがあれば書いてください。

様式例

就労支援プログラム①（就労訓練事業（非雇用型））

※事業利用開始時に作成

氏名（ふりがな）	
性別	☐ 男性 ☐ 女性 ☐ （ ）
生年月日	☐ 昭和 ☐ 平成 年 月 日（ 歳）

就労開始日	平成 年 月 日
事業所名	
就労支援担当者	

本人の当面希望する就労内容	【仕事内容】
	【働き方】
本人が長期的に希望する就労内容	【仕事内容】
	【働き方】
将来の就労に関する目標	【仕事内容】
	【働き方】
支援方針	①ステップアップ・振り返りの目安 ※本人の希望や職場実習の様子等をふまえて、ステップアップの大まかな流れや振り返りの頻度、目安を記載。 ②職場、就労支援担当者等の関わり方 ※事業利用中のそれぞれの関わり方を記載。

※就労に当たっての留意事項

- ①所定の作業日、作業時間に、作業に従事するか否かは、対象者の自由であること。また、所定の作業量について、所定の量を行うか否かについても、対象者の自由であること。
- ②作業時間の延長や、作業日以外の日における作業指示が行われないこと。
- ③所定の作業時間内における受注量の増加等に応じた、能率を上げるための作業の強制が行われないこと。
- ④欠席・遅刻・早退に対する手当の減額制裁がないこと（実作業時間に応じた手当を支給する場合においては、作業しなかった時間分以上の減額をすることがないこと）。
- ⑤作業量の割当、作業時間の指定、作業の遂行に関する指揮命令違反に対する手当等の減額等の制裁がないこと。

就労支援プログラム②（就労訓練事業（非雇用型））

※事業利用開始時及び継続支援面接毎に作成（本人と相談の上、記載すること）

氏名（ふりがな）	
性別	☐ 男性 ☐ 女性 ☐ （ ）
生年月日	☐ 昭和 ☐ 平成 年 月 日（ 歳）

作成日	
事業所名	就労支援担当者
当該期間の 就労訓練の内容	（就労内容）
	（働き方）
	○時間 _____（ 時間／日 × 日／週： 曜日）
	○場所
就職に必要なスキル 習得支援の内容	○就労訓練事業者による指示・管理の範囲
	（例） 挨拶の練習、ハローワークへの同行

短期目標 （〇ヶ月後） ※期間はそ の人の状況 に合わせて、 概ね3～6 ヶ月の範囲 で検討する。	項目	課題 ※より具体的に数値や実数で記載。	支援内容	振り返り ※次回の面談時に就労支援担当者が記載。
	（例） 傾聴	（例）		
	（例） 清掃	（例） ・ご利用者が帰る16時から16時半までの間に、お風呂場の掃除を終わらせる。	（例）	
	（例） 介護補助	（例） ・3月31日までに、清掃の業務をしている際にも、ご利用者がお風呂からあがってきたら、ドライヤーかけやお茶出しを優先するなど、臨機応変な対応をできるようにする。	（例） ・業務チェックリストの作成 ・本人による振り返りノートの記入 ・定期的な聞き取り	（例） ・業務チェックリストによって、周囲の職員も作業を把握でき、指導に生かした（職場） ・臨機応変な対応については、どのように指導したら良いのか分からない（職場） ・振り返りノートは毎回就業後に記入するのは大変だった（本人） ・月一程度の聞き取りでは、進捗をきちんと把握できていないことがあった（就労支援担当者） ※振り返りであがった課題を反映し、次回の期間を設定して、短期目標を作成。
	（例） 人間関係	（例） ・週に一度、所長と話をする。 ・1日に3回、一緒に働く職員と話をする。	（例） ・本人による振り返りのノートの記入 ・定期的な聞き取り	

全国社会福祉法人経営者協議会
平成 30 年度制度・政策委員会／地域共生社会推進委員会
福祉人材対策特命チーム 委員名簿

◆ 制度・政策委員会

会 長	磯 彰格	京都府／南山城学園
副会長	武居 敏	静岡県／松溪会
委員長	平田 直之	福岡県／慈愛会
副委員長	山田 雅人	群馬県／恵の園
委 員	湯川 智美	千葉県／六親会
委 員	大崎 雅子	富山県／海望福祉会
委 員	千葉 正展	独立行政法人福祉医療機構経営サポートセンター 参事
専門委員	松原 由美	早稲田大学人間科学学術院 准教授
専門委員	柏瀬 善彦	滋賀県／湖東会
専門委員	菊池 俊則	全国社会福祉法人経営青年会 委員（岩手県／若竹会）
専門委員	村木 宏成	全国社会福祉法人経営青年会 幹事（秋田県／愛生会）
専門委員	杉山 弘年	全国社会福祉法人経営青年会 副会長（静岡県／蒼樹会）
専門委員	梅野 高明	全国社会福祉法人経営青年会 副会長（兵庫県／勝原福祉会）

◇ 制度・政策委員会 福祉人材対策特命チーム

担当委員長	平田 直之	福岡県／慈愛会
リーダー	湯川 智美	千葉県／六親会
サブリーダー	廣江 晃	鳥取県／こうほうえん
専門委員	大代 貴輝	北海道／黒松内つくし園
専門委員	杉山 弘年	全国社会福祉法人経営青年会 副会長（静岡県／蒼樹会）
専門委員	古田 周作	全国社会福祉法人経営青年会 幹事（愛知県／福寿園）
専門委員	濱田 和則	大阪府／晋栄福祉会

◆ 地域共生社会推進委員会

副会長	武居 敏	静岡県／松溪会
委員長	浦野 正男	神奈川県／中心会
副委員長	宮田 裕司	大阪府／堺暁福祉会
委 員	谷村 誠	兵庫県／みかり会
委 員	久木元 司	鹿児島県／常盤会
委 員	廣江 晃	鳥取県／こうほうえん
専門委員	中島 修	文京学院大学 准教授
専門委員	堤 洋三	滋賀県／六心会
専門委員	菊地 月香	全国社会福祉法人経営青年会 副会長（栃木県／同愛会）

認定就労訓練事業実施の手引き

平成 31 年 3 月

社会福祉法人全国社会福祉協議会
全国社会福祉法人経営者協議会
制度・政策委員会／地域共生社会推進委員会
福祉人材対策特命チーム

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル
TEL 03-3581-7819 FAX 03-3581-7928
URL <https://www.keieikyo.com/>
社会福祉法人全国社会福祉協議会 法人振興部内
