

ガイドブック

はたらく サポート とうきょう

中間的就労推進事業



発行

東京都社会福祉協議会 社会福祉法人協議会

編集

東京都社会福祉協議会 社会貢献事業検討委員会 広域連携事業検討小委員会



「はたらくサポートとうきょう」ガイドブック ～目次～

発刊にあたって

東京都社会福祉協議会 社会福祉法人協議会 会長	1
東京都社会福祉協議会 社会貢献事業検討委員会 広域連携事業検討小委員会 委員長	2

1 背景

1 社会福祉法人を取り巻く背景と社会福祉法人に求められる地域公益活動	3
2 東京都における地域公益活動に関する検討経緯	4
3 東京都における社会福祉法人の連携による地域公益活動の概要	5
4 広域（東京都全域）における連携事業の検討	6
5 広域連携事業として「はたらくサポートとうきょう」に取組む背景	7
6 生活困窮者自立支援制度に基づく就労訓練事業	8

2 「はたらくサポートとうきょう」の概要

経緯	10
1 「はたらくサポートとうきょう」のめざすこと	10
2 「はたらくサポートとうきょう」とは	10
3 はたらく人（対象者・就労希望者）	11
4 はたらく場（就労訓練事業所）としての社会福祉法人	11
5 はたらき方（就労形態）	11
6 はたらく期間	12
7 「はたらくサポートとうきょう」のしくみ	12

3 社会福祉法人の各事業所が行うこと

I 事前準備

1 事業所全体での受入れ環境整備	14
2 就労支援担当者の配置	15
3 「はたらくサポートとうきょう」への参加申請	17
4 「はたらく人」の仕事の準備	18
5 はたらき方（就労形態）	20
6 はたらく場の提供に関する情報の登録	21
7 短期体験型・非雇用型の利用者の怪我等を補償する保険	21
8 生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業所としての認定	21

II 実践

1 相談支援機関との連携	24
2 受入対象者のアセスメント	24
3 「はたらく人」に合わせた業務調整	25
4 契約を取り交わす	25
5 就労支援プログラムの作成	26
6 就労及び支援開始	26
7 ふりかえり・評価	26
8 相談支援機関との打ち合わせ	27
9 その後の支援に向けて調整	27
10 継続的な支援	29

図 「はたらく場」における受入れ・支援の流れ	30
------------------------	----

4 サポート機関が行うこと

1 社会福祉法人による「はたらく場」の提供を推進するための取組み	31
2 「はたらく場情報」の提供	32
3 効果的に実施していくための取組み	32
4 当面の取組み	32

5 「はたらく場」の提供や「はたらく人」に関する事例

事例1 東京都内の社会福祉法人による「はたらく場」の提供・支援の実践事例から	
(1) 社会福祉法人武蔵野会 練馬区立光が丘福祉園の取組み	34
(2) 社会福祉法人白十字会 白十字ホームの取組み	35
事例2 就労をめざす若者への支援の実践事例から	
社会福祉法人新宿区社会福祉事業団 かしわヴィレッジの取組み	37
事例3 生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機関における相談事例から	
(1) 中間的就労を必要とする方の事例	38
「ぷらっとホーム世田谷」 世田谷区社会福祉協議会	
「北区くらしとしごと相談センター」 北区社会福祉協議会	
「生活サポートセンター」 練馬区社会福祉協議会	
(2) 自立相談支援機関の相談員からみた「はたらく場」に望まれること	44

6 「はたらくサポートとうきょう」に関する様式

1 「はたらくサポートとうきょう」参加申請書	47
2 はたらく場情報登録シート	48
3 中間的就労（短期体験型）確認書	49
4 中間的就労（非雇用型1・2）確認書	50
5 アセスメントシート	51
6 就労支援プログラム①（短期体験型・非雇用型）	53
就労支援プログラム②（短期体験型・非雇用型）	54
7 就労支援プログラム（雇用型） ※就労支援担当者用	55
自己点検表（雇用型） ※本人用	57

7 生活困窮者自立支援制度 就労訓練事業に関する資料・様式

1 東京都生活困窮者就労訓練事業の認定に関する要綱（東京都）	60
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について （通知）（厚生労働省社会・援護局長）	64
3 申請等様式類	
(1) 生活困窮者就労訓練事業認定申請書（様式第1号）	78
(2) 誓約書（様式第2号）	79
(3) 認定生活困窮者就労訓練事業変更届（様式第5号）	81
(4) 認定生活困窮者就労訓練事業変更届（様式第6号）	82
(5) 認定生活困窮者就労訓練事業廃止届（様式第7号）	83

8 おわりに

東京都社会福祉協議会 社会貢献事業検討委員会 広域連携事業検討小委員会による検討経緯	85
東京都社会福祉協議会 社会貢献事業検討委員会 広域連携事業検討小委員会委員名簿	86
東京都社会福祉協議会 社会福祉法人協議会 社会貢献事業推進委員会名簿	

今こそ 社会福祉法人が力を発揮するとき

東京都社会福祉協議会 社会福祉法人協議会 会長

東京都社会福祉協議会 社会貢献事業検討委員会 副委員長
品川 卓正

社会福祉法人は、依然として厳しい状況におかれています。平成10年6月、社会福祉基礎構造改革に基づく契約制度の導入に伴い、社会福祉法人以外のNPO法人や株式会社等が福祉事業に参入し、事業を展開するようになりました。このことによる、経営主体間のイコールフットィング論が浮上し、税制や、特別養護老人ホーム等への参入の不公平が議論されました。また、平成23年には、「社会福祉法人は2億円を超える多額の資金をため込んでいる、こうした資金を東日本大震災の復興資金に充てたらどうか」と投稿された新聞記事が大きな反響を呼びました。このようなことが「社会福祉法等の一部を改正する法律案」につながっていると思います。

改正社会福祉法には、「地域における公益的な取組を実施する責務」が規定されています。社会福祉充実残額の有無にかかわらず、すべての社会福祉法人に対し、社会福祉事業又は公益事業を行うにあたっては、日常生活又は社会生活上支援を要する者に対して、無料又低額の料金で福祉サービスを提供することが責務化されています。複雑化、多様化すると共に増大する福祉ニーズに対応していくためには、確実に継続性のある事業展開をしていく必要があります。そのために社会福祉法人制度を堅持していくことが必要であり、この法改正を積極的に捉え、取組むことが重要です。

我々が社会福祉事業に日々取組むなかで、制度では対応できないニーズを目の当たりにすることは少なくありません。日本の社会福祉を築いてきた先達たちは、その時代時代に必要な実践を重ね、そして、その先に制度が作られてきた歴史があります。制度の枠を一步超えて、それぞれの社会福祉法人が持つ専門性、人材、資源を活かして福祉ニーズに向き合っていくことは、決して難しく、筋の通らないことではないことを先達たちの歩みが物語っているといえます。今に例えていえば、生活困窮者支援等がこれにあたると思います。そしてその取組みは、社会保障制度改革国民会議が提唱する「社会福祉法人は、『非課税扱いとされるにふさわしい、国家や地域への貢献』が求められる」に応えることにもつながるでしょう。

東京では、①各社会福祉法人による取組み、②地域(区市町村域)における連携による取組み、③広域(東京都全域)における連携による取組みの三層による地域公益活動の取組みを推進しています。この内、広域の連携による取組みとして、社会福祉法人に大きな期待が寄せられている「中間的就労」に関する事業を実施していこうと、広域連携事業検討小委員会による検討が進められてきました。社会福祉法人協議会として、都内の法人・事業所の皆様にその具体的な内容をお伝えするため、「ガイドブック」として発行し、皆様にお配りすることにしました。

今こそ、社会福祉法人が力を発揮するときです。今後も社会福祉法人は、社会福祉事業の主たる担い手として存続、発展しなければならないと思っています。都内の社会福祉法人が一丸となり、地域のために貢献する社会福祉法人として認めてもらえるよう、取組まなければなりません。どうか、このことをご理解いただき、ご協力の程よろしくお願い致します。

「はたらくサポートとうきょう」ガイドブック発刊にあたって

東京都社会福祉協議会 社会貢献事業検討委員会
広域連携事業検討小委員会 委員長

田 中 雅 英

東京都全域において、区市町村を超えて法人が連携して取り組む「広域の連携事業」として「中間的就労」に関する事業に取り組もうと検討してきました。「中間的就労」とは、一般就労といわゆる福祉的就労との間に位置する就労の形態です。生活困窮者自立支援制度においては、社会福祉法人やNPO法人、営利企業等が自主事業として「中間的就労」を実施し、都道府県等が事業所を認定する就労訓練事業というしくみが作られています。しかしながら、多くの社会福祉法人が「中間的就労」についての情報ならびに事業実施のノウハウ不足のためか、都内の認定就労訓練事業所が少ない状況です。

東京都社会福祉協議会社会貢献事業検討委員会のもと、広域連携事業検討小委員会を設け、「中間的就労に関する事業」の具体的実施内容を示す検討をし、「はたらくサポートとうきょうー中間的就労推進事業ーガイドブック」を作成しました。理念は、「はたらきたいけれど、はたらきにくいすべての人に対して、その人に合わせたはたらき方を考え、はたらく場を提供し、支え、ともにはたらくことをめざす」です。この理念の下、東京における社会福祉法人の広域連携による地域公益活動を実施する予定です。すなわち、このガイドブックは、生活困窮者自立支援制度における就労訓練事業所としての役割だけではなく、様々な相談支援機関からの要請にも応え、社会福祉法人の事業所が「はたらく場」として「はたらく人」を受け入れ、支援していこうとする際のバイブルとなるものです。

本書を「はたらきたいけれど、はたらきにくいすべての人」の「はたらく場」において、また、今後、地域公益活動の実施を検討している法人、事業所など、できるだけ多くの現場で活用していただければ幸いです。

最後に、短期間のうちに本書を取りまとめたいただいた東京都社会福祉協議会の事務担当の皆様にご敬意を表します。そして、発刊に際してご協力を頂いた多くの方々に心から感謝を申し上げます。

1 背景

1 社会福祉法人を取り巻く背景と社会福祉法人に求められる地域公益活動

(1) 新たなニーズと求められる取組み

これまで日本の社会福祉制度は、児童・障害・高齢といった対象者に合わせた分野ごとに作られ、発展してきました。しかし、少子・高齢化、家族や地域での助け合い機能の低下、不安定な雇用や低収入による生活の不安定化などを背景として、ひきこもり、孤独死、社会的孤立、ゴミ屋敷、育児困難、子どもの貧困、ワーキングプア、失業後の再就職困難等の深刻な課題が増えています。これらの課題は「制度の狭間の課題」や「複合的課題」と言われ、これまでの社会福祉制度では改善することが困難な新たなニーズです。

このようななか、平成27年4月から新たな施策がスタートしています。様々な困難の中で生活に困窮している方の包括的支援を行う生活困窮者自立支援制度、高齢分野における地域包括ケアシステムの構築、子ども子育て支援新制度等、いずれも、地域資源の開発やネットワーク化など、地域づくりの視点が含まれています。複雑な課題に対応していくためには、分野を問わず包括的に相談・支援をしていくことや、地域全体で支えることが必要です。

新たなニーズに対応していくためには、社会福祉法人等、多様な団体が地域住民等と連携して支えるしくみを創って新しい制度を機能させていくことで、制度では対応できない課題に向き合い、積極的に取組んでいくことが求められています。

(2) 社会福祉法人制度改革の動き

慈善事業としての歴史を背景としつつ、措置制度のもと、社会福祉事業を行うことを目的として設置された社会福祉法人は、厳しい規制を受ける一方、補助金や税制優遇等のしくみを伴う公的法人として機能してきました。しかし、ニーズが多様化するなか、サービスの供給主体の多様化、利用者の主体的な選択に資する利用契約制度への変更等、平成12年の社会福祉基礎構造改革により、社会福祉のしくみが大きく変容しました。株式会社、NPO法人等の多様な経営主体が福祉サービスの担い手に加わるなか、社会福祉法人が税制優遇を受けることに関してイコルフットィング論が強く主張されるようになりました。また、社会保障制度改革国民会議は、「社会福祉法人は、非課税扱いされるにふさわしい国家や地域への貢献が求められる」と提唱しました。

このようなことを背景として、社会福祉法人の在り方について、国レベルでの検討が進められ、「規制改革実施計画」、「社会福祉法人の在り方等に関する検討会報告書」、「社会保障審議会福祉部会報告書『社会福祉法人制度改革について』」が示されました。そして、これを踏まえて社会福祉法人制度改革を行う社会福祉法改正へとつながっていきました。

改正社会福祉法は、公益性・非営利性を確保する観点から制度を見直し、国民に対する説明責任を果たし、地域社会に貢献する法人の在り方を徹底するとして、「経営組織のガバナンスの強化」、「事業運営の透明性の向上」、「財務規律の強化」「地域における公益的な取組を実施する

責務」等が挙げられています。

(3) 改正社会福祉法における位置付け

改正社会福祉法は、「地域における公益的な取組を実施する責務」として、「日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対して、無料又は低額な料金で福祉サービスを積極的に提供するよう努めなければならない」と規定しています。つまり、社会福祉充実残額の有無に関わらず、すべての社会福祉法人に対して、地域における公益的な取組を実施する責務が位置付けられたことを認識しておく必要があります。

その上でさらに「財務規律の強化」として、純資産から事業継続に必要な財産の額を控除し、福祉サービスに再投下可能な財産額（社会福祉充実残額）を明確化して、計画的に①社会福祉事業、②地域公益事業、③その他公益事業の順に再投資するとしています。

2 東京都における地域公益活動に関する検討経緯

(1) 社会福祉法人協議会による検討

東京都社会福祉協議会社会福祉法人協議会（以下「法人協」という）は、「制度の狭間の課題」や「複合的課題」に対して、社会福祉法人が連携して支援するしくみを作ろうと、平成25年度から検討してきました。「寄り添い型連携支援」の検討案を示し、各部会等に説明し意見交換を行いました。

地域で必要とされることに取組むことについて、「社会福祉法人の役割」「取組んできたことが伝わっていない」という意見などがありました。また、検討案に対して、賛成する声もある一方、人材確保や財務状況から難しいという意見もありました。法人や施設として参加しやすいしくみにするためには、「各施設等の持つ専門性を活かした取組みだと参加しやすい」「区市町村域での連携が現実的」「地域のニーズ、地域の実状に応じた取組みが必要」「区市町村社協との連携が重要」といった意見もありました。

一方、各地域では、27年4月の「生活困窮者自立支援制度」スタートに向け、準備が進められていました。この制度の目標は「生活困窮者の自立と尊厳の確保及び生活困窮者支援を通じた地域づくり」とされています。併せて、さまざまな困難の中で生活に困窮している方に対する包括的支援、アウトリーチによる早期的、個別的な支援、本人の段階に合わせた切れ目なく継続的な支援等、新しい支援のかたちが示されています。また、分権的・創造的な支援として、官と民、民と民の協働、地域の支援体制の創造があげられています。このような理念のもとで支援体制を構築するため、すべての福祉事務所設置自治体において、それぞれの地域の実情に即した形で自立相談支援機関を中心とした新たな相談支援体制づくりに懸命に取り組んでいる状況でした。そのため、それぞれの地域の動きとは別に、東京都内全域で社会福祉法人が相談支援事業を実施する案について、地域での混乱を心配する声も聞かれました。

各自治体の規模が大きく、多様な社会資源がある大都市東京の背景を踏まえて地域づくりが進められている中で、社会福祉法人による社会貢献事業についても、身近な各地域の実情を踏まえたあり方を検討していく必要がありました。地域によって、ニーズ、社会資源が異なれば、

社会福祉法人に求められる役割も異なります。地域の方々の目に見える活動としていく意味でも地域づくりの視点で社会貢献事業を検討していく必要性が高まり、地域関係者や行政等の視点も加えて検討するため、東社協として委員会を設けて検討することになりました。

(2) 平成26年度 東社協社会貢献事業検討委員会による検討と「中間のまとめ」

法人協による検討を踏まえ、法人・施設関係者だけではなく、区市町村社協や民生・児童委員、ボランティア関係者、行政関係者等の視点も加えて検討・実施するため、平成26年11月に東社協社会貢献事業検討委員会を設置しました。そして、平成27年3月に検討結果を「中間のまとめ」として、東社協会長に提言しました。

中間のまとめには、実施に当たっての基本的考え方として下記の7点が挙げられています。

- ①社会福祉法人の主体的な取組み
- ②各社会福祉法人、地域の連携、広域の連携の3つの層によるしくみ
- ③資源とニーズを一体的に見る視点で新たなサービスや活動を創出
- ④地域特性を踏まえたスキームと柔軟な事業構築
- ⑤社会福祉法人のネットワークづくりから開始
- ⑥社会福祉法人のネットワークを基盤としたプラットフォーム（協議会）づくり
- ⑦できるところからはじめて最終的に東京全域で実施

(3) 平成27年度 東社協社会貢献事業検討委員会による検討と最終報告

平成27年度は「中間のまとめ」に基づき、「社会貢献事業検討委員会」のもとに、「普及啓発小委員会」、「広域連携事業検討小委員会」、「財源・基金検討小委員会」を設け、スキームや事業の検討を行ってきました。また、平成28年3月現在で約24区市町村において区市町村内の社会福祉法人によるネットワーク作りが進むと共に、会員施設等への普及啓発、地域のニーズに応える取組みに関する情報発信に取り組んできました。検討委員会として、今年度末までの検討を踏まえ、最終報告を行います。

これまで「社会貢献事業」という用語を用いてきましたが、改正社会福祉法を踏まえ、「地域における公益的な取組」と「地域公益事業」の両方を含める表現として、「地域公益活動」と用いることにします。平成28年度以降は、共に地域公益活動に取り組む社会福祉法人が主体的に構成する「地域公益活動推進協議会」による取組みを推進していきます。

(※用語については、今後法改正後の状況を見て、必要に応じて見直すことも視野に入れていきます)。

3 東京都における社会福祉法人の連携による地域公益活動の概要

(1) 地域公益活動推進協議会の発足案

東京都における社会福祉法人の連携による地域公益活動を推進するため、東京都社会福祉協議会内に新たに地域公益活動推進協議会(以下、「推進協議会」という)を発足することが提案されています。推進協議会は、社会福祉法人協議会、12の施設部会、区市町村社会福祉協議会を中核とし、推進協議会の趣旨に賛同して負担金を拠出し、共に地域公益活動に取り組む東社協

会員である社会福祉法人により構成する案が示されています。

(2) 3つの層による地域公益活動の実施

地域公益活動推進協議会による活動として、①各社会福祉法人による取組み、②地域（区市町村域）の連携による取組み、③広域（東京都全域）の連携による取組みの3つの層の取組みを推進していく方針です。また、これらの活動のために社会福祉法人が負担金を拠出し合うことや、①～③の活動を情報発信し、社会福祉法人やその取組み内容について社会に「見える化」していこうとしています。

①各社会福祉法人による取組み

各社会福祉法人は、それぞれが実施する社会福祉事業等を通じて把握したニーズに基づき、既に様々な取組みを行っている状況があります。また、これから取組もうとしている法人もあります。このような各法人としての独自の取組みを「地域公益活動」として意識化し、積極的な活動、情報発信につながるよう推進していきます。

②地域（区市町村域）の連携による取組み

各区市町村域にある社会福祉法人の事業所が区市町村社会福祉協議会と連携を図り、種別を超えてネットワーク化を図り、1法人では取組むことが難しい課題に対して複数法人が連携して活動や事業を実施していくことを推進していきます。

③広域（東京都全域）の連携による取組み

地域によらず共通するニーズ、広域支援の必要があるニーズに対応するため、広域連携による事業を実施していきます。

4 広域(東京都全域)における連携事業の検討

(1) 広域連携事業検討小委員会における検討

3つの層による地域公益活動の取組みのうち、「東京都全域の連携による取組み」について、平成27年10月から「広域連携事業に関する勉強会」をスタートし、11月の第2回社会貢献事業検討委員会を経て、「広域連携事業検討小委員会」を発足して検討してきました。

(2) 検討方針

広域連携事業の検討を進めるに当たり、下記の方針の下、進めていきました。

○社会福祉法人だからこそできること、社会福祉法人に求められているニーズに対応する。

○分野や地域を超えて、法人が連携して取り組める可能性が高い内容とする。

○社会福祉法人をめぐる社会情勢を踏まえ、できるだけ早期に事業化を図り、実践する。

○将来的には必要性に応じて複数の事業実施も考えられるが、実施可能なことから取組む。

広域連携事業のテーマについて、例えば、居住支援、緊急宿泊支援、中間的就労、児童養護施設等（社会的養護）退所者支援等が考えられますが、上記検討方針を踏まえ、まずは、「就労訓練事業（いわゆる中間的就労）」に関することから検討を開始することにしました。

5 広域連携事業として「はたらくサポートとうきょう」に取り組む背景

(1) 社会福祉法人に求められているニーズ

平成27年4月から、様々な困難の中で生活に困窮している方の包括的支援を行う「生活困窮者自立支援制度」が開始されています。支援の入口といえる相談支援機関は、すべての福祉事務所設置自治体に設置され、これまで支援につながらなかった方々が徐々に相談につながってきています。

一方で出口として、就労自立につなげていくことが必要です。すぐに一般就労につながる場合もありますが、いわゆるひきこもり状態だった方や、長期間失業状態だった方の場合、将来的には一般就労が可能でも、まずは本人の状況に応じた柔軟な働き方をする必要のある方も多い状況です。ようやく相談につながった方々に必要な支援をしていくことが重要です。

しかし、このような方を受け入れて支援する「就労訓練事業（いわゆる中間的就労）」は、社会福祉法人やNPO法人、企業等の民間事業所が自主事業として実施するしくみであり、公費による助成等はありません。まだ、受入先がほとんどない状況であり、社会福祉法人等による取組みが大きく期待されています。

また、生活困窮者自立支援制度に限らず、福祉事務所、地域若者サポートステーション、障害者就労支援センター等、様々な相談機関でも、一般就労をめざしているが、その一歩手前の柔軟な働き方を必要とする方の相談・支援を行っており、同様に受入先が必要とされています。

(2) 社会福祉法人が持っている力を活かす

都内に約1,000か所ある社会福祉法人は、運営する事業の分野や規模は様々であり、それぞれの法人ごとの持つ専門性や施設・設備も異なります。しかし、すべての社会福祉法人に共通することとして、「人を支えることを専門とする職員の存在」、「はたらく場としての機能」があります。福祉の仕事を通して、働くことの喜びを感じる場面は数多くあるはずです。

また、東社協では、平成21年度にプロジェクトを設置し、福祉職場における障害者雇用を推進するための検討を行いました。企業とは異なる福祉職場の特性について分析し、福祉職場で障害者を雇用する意義について整理しました。その中では「施設利用者にとってよい影響がある」「職員が業務を見直す機会になり、直接業務等の本来の仕事に専念できるようになる」などが挙げられています。

(3) 社会福祉法人の地域公益活動としての主体的な取組み

社会福祉法人が持っている力を活かし、できるだけ多くの社会福祉法人の事業所が「はたらく場」（就労訓練事業所）となり、地域で必要とされる役割を果たしていこうと検討してきました。社会福祉法人の地域公益活動として、社会福祉法人が主体的に取り組むものです。このことを踏まえ、生活困窮者自立支援制度の一部として必要とされる役割を果たす他、この制度に限らず、同様に柔軟な働き方を必要とする方のニーズにも応える取組みにしようとして検討しました。

「はたらくサポートとうきょう」は、「はたらきたいけれど、はたらきにくいすべての人に対

して、その人に合わせたはたらき方を考え、はたらく場を提供し、支え、ともにはたらくことをめざす」という理念を掲げています。

(4) 分野や地域を超えて広域で対応するテーマ

「はたらく場」は、継続して通うことを考えると、はたらく人の自宅から遠くない場所であることが望まれますが、必ずしも自宅のある区市町村内である必要はありません。交通経路などを考慮して、通いやすい地域にある「はたらく場」を選択することなどが考えられます。このことから、「はたらきたい人」と「はたらく場」をつなげる情報の収集や提供は、区市町村域を超えた広域で対応した方がよい取り組みです。また、例えば「窓ふき」「ゴミ集め・捨て」「シユレッター」などの業務は、高齢者施設、保育園等、種別に関わらず必要な仕事です。

ある事業所で働き始め、数か月経過して仕事の内容には慣れてきたものの、人間関係等により継続が困難となる場合なども想定されます。このような場合、「はたらく場」として受け入れる事業所が多数あれば、連携することにより、継続的な支援を行うことができます。

(5) 推進するためにはバックアップ体制が必要

就労支援の取り組みを行ったことがない事業所が受入れをするためには、担当者の研修や相談できる体制など、事業所をバックアップするしくみが必要です。また、マッチングのための情報提供、受入事業所の連絡会の開催など、広域で対応した方がよいことについて取り組んでいきます。

6 生活困窮者自立支援制度に基づく就労訓練事業

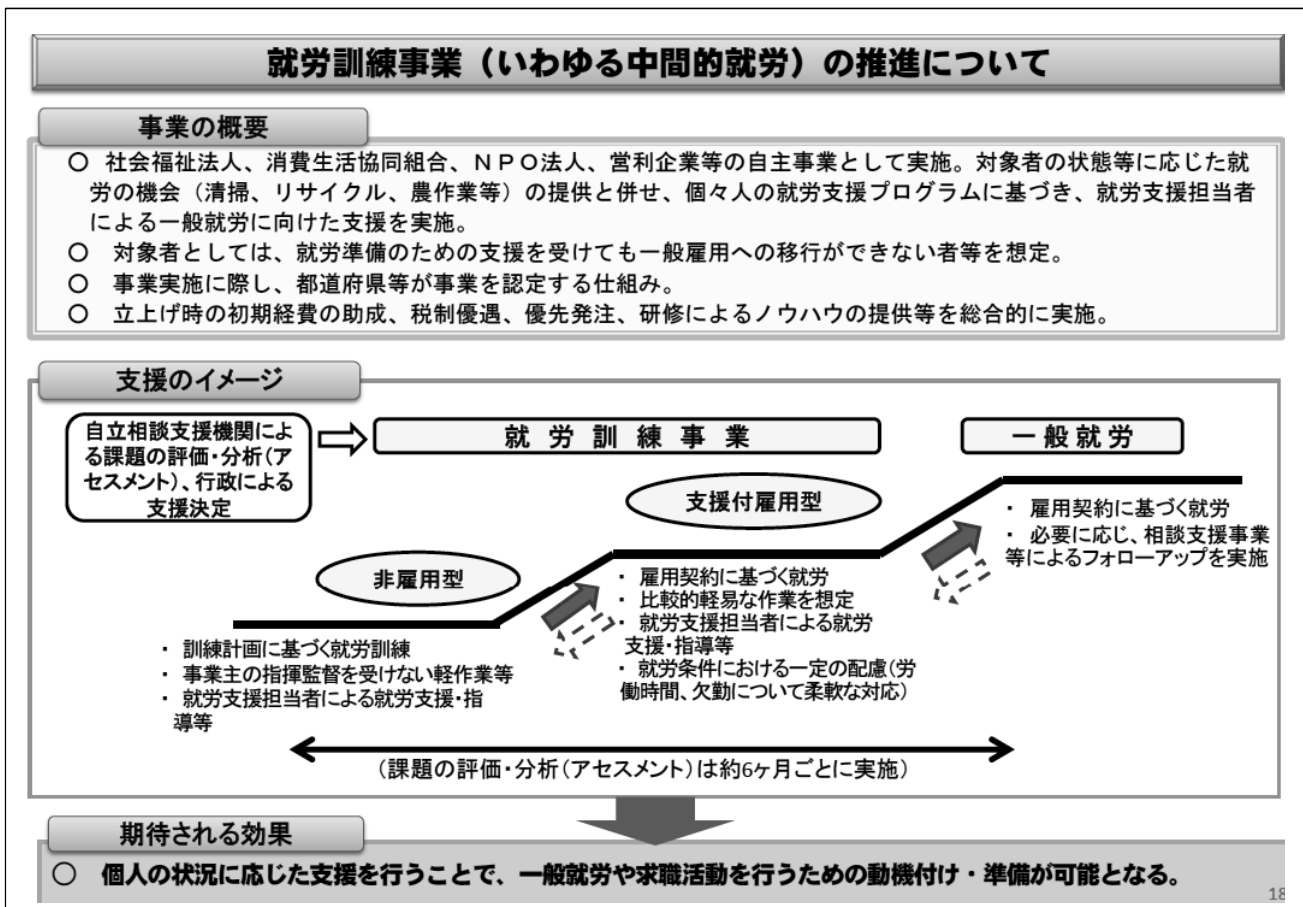
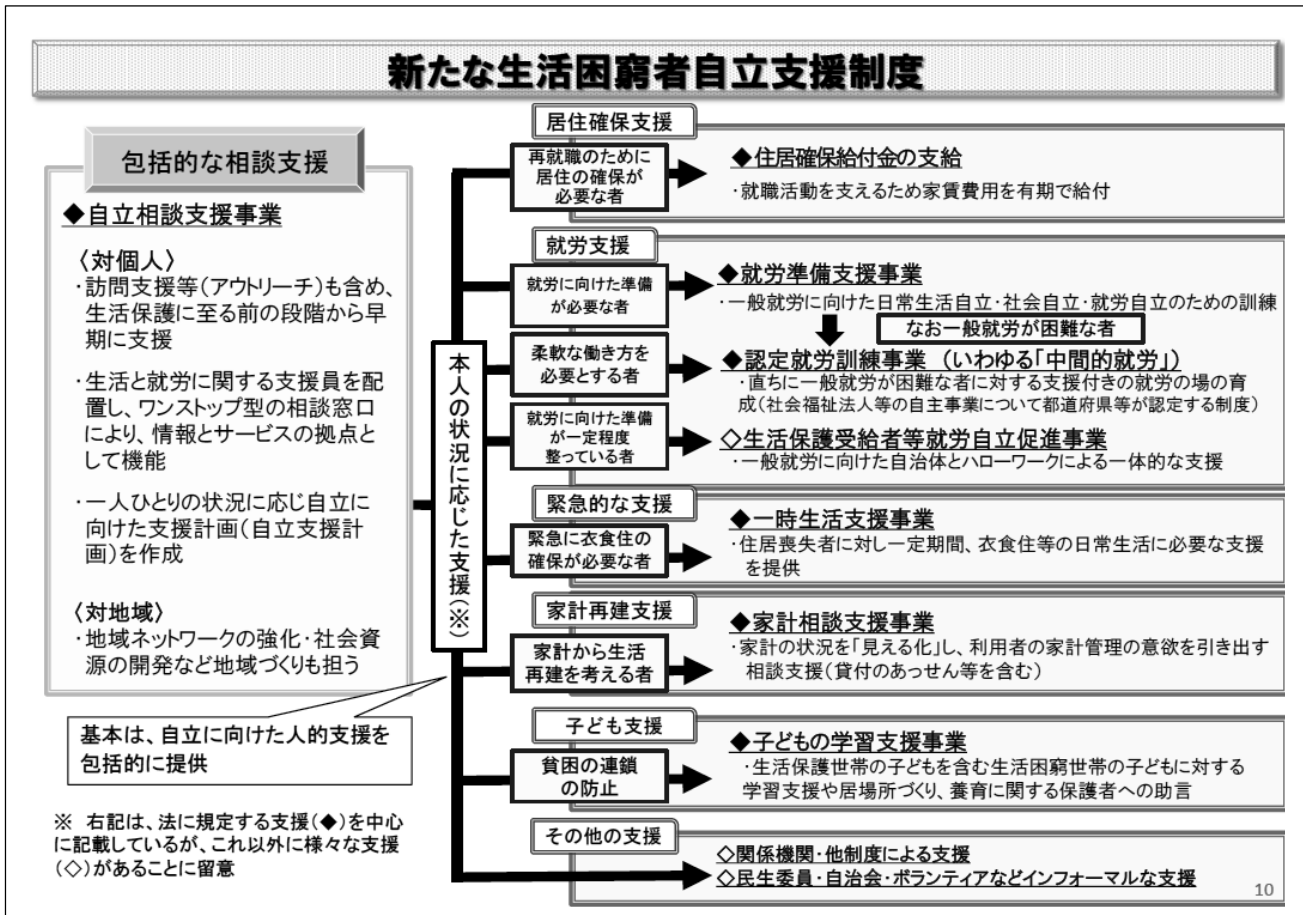
(1) 生活困窮者自立支援制度とは

平成27年4月からスタートした生活困窮者自立支援法に基づく制度です。働きたくても働けない、住む所がないなどの生活全般にわたる困りごとの相談窓口が全国の福祉事務所設置自治体に設置されました。相談窓口では一人ひとりの状況に合わせた支援プランを作成し、専門の支援員が相談者に寄り添いながら、他の専門機関と連携して、解決に向けた支援を行います。

必須事業である自立相談支援事業、住居確保給付金の支給の他、任意事業として就労準備支援事業、一時生活支援事業、家計相談支援事業、学習支援事業その他生活困窮者の自立の促進に関し包括的な事業があります。また、事業者が生活困窮者に対し、就労の機会の提供を行うとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う事業を実施する場合、都道府県知事等がその申請に基づき一定の基準に該当する事業であることを認定するしくみがあります〔認定就労訓練事業（いわゆる中間的就労）〕。

(2) 就労訓練事業とは

社会福祉法人、NPO法人、営利企業等の自主事業として、対象者の状態等に応じた就労機会の提供と併せ、個々人の就労支援プログラムに基づき、就労支援担当者による一般就労に向けた支援を実施する事業です。



2

「はたらくサポートとうきょう」の概要

〔経緯〕

社会貢献事業検討委員会の「中間まとめ」で示した社会福祉法人の連携による社会貢献事業のうち広域の取組みについては、社会的に要請の大きい中間的就労を候補に情報収集、学習を行ってきました。

中間的就労とは、生活困窮者自立支援法においては行政の認定を受けて行う生活困窮者就労訓練事業(注1)ですが、この学習に加え、千葉県にある社会福祉法人生活クラブ風の村が独自のシステムとして取組んできた「ユニバーサル就労」(注2)の説明を受ける機会を作りました。これらを参考にしつつ、大都市東京にふさわしい独自の中間的就労の構築を構想していくことにしました。

めざす目標として高い理念を掲げながら、当面は、生活困窮者自立支援法の自立相談支援機関等の相談支援機関と連携のもとに事例を積み重ねていきます。そして、それを基礎に社会福祉法人が担うべき役割を明確にしながら、より多くの社会福祉法人の参画により、はたらきにくいすべての人が参加できる地域づくりをめざしていきます。

(注1) 生活困窮者自立支援法に基づく生活困窮者就労訓練事業とは

- 法に基づく「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」。
- 「就労訓練事業の対象者」とは、「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者」。

(注2) ユニバーサル就労とは

- 千葉県にある社会福祉法人生活クラブ風の村が独自システムとして取組んできた就労支援。
- 「はたらきたいのに、はたらきにくいすべての人」が働けるようなしくみを作ると同時に、誰にとっても働きやすく、働きがいのある職場環境づくりをめざしていく取組み。より多くの人が、その人なりの働き方で社会参加できるユニバーサルな地域社会づくりをめざすとする。

1 「はたらくサポートとうきょう」のめざすこと

はたらきたいけれど、はたらきにくいすべての人に対して、その人に合わせたはたらき方を考え、はたらく場を提供し、支え、共にはたらくことをめざす。

2 「はたらくサポートとうきょう」とは

- 社会福祉法人の事業所が「はたらく場」を提供し、はたらきたい人を継続的に支援する関係者と共に支援し、東社協がしくみ作りや研修、アドバイス等、その取組みをバックアップすることにより、はたらきたい人がはたらけるよう支援する事業。
- 東京における社会福祉法人の広域連携による取組みとして推進。

3 はたらく人（対象者・就労希望者）

はたらかたいけれど、はたらしにくい人

- 生活困窮者自立相談支援機関が相談を受け支援する方
- 就労希望者を支援する相談支援機関等が相談を受け支援する方
〔相談支援機関等の例〕福祉事務所、障害者就労支援センター、母子・父子自立支援員、地域若者サポートステーション
- その他、各社会福祉法人がこの取組みの主旨を踏まえて必要と判断した方
※障害者雇用促進法による障害者雇用率（不定雇用率）の算定に含めることができる方は、下記の「5 はたらし方（就労形態）」の分類における「D雇用型（最低賃金）」ではなく、「一般就労」に分類される。

4 はたらく場（就労訓練事業所）としての社会福祉法人

- 事業所全体で就労希望者を受入れ、支援する
- 就労支援担当者を定め、中心的に進める
- 就労希望者を支える相談支援機関等の関係者と目標を共有し、連携して支援する

（対象者の例）

- 本人の精神的、知的、身体的な理由等により、一般就労が困難な方
- ひきこもり、DV被害等の事情により、長期間働いた経験がなかった方
- 高齢であるが、年金以外にも収入を得て生活することを希望する方
- 生活困窮者、生活保護受給者

5 はたらし方（就労形態）

	就労形態	生活困窮者就労訓練事業	はたらくサポートとうきょう
A	短期体験型（無償・交通費のみ支給）		はたらく人
B	非雇用型1（無償・交通費のみ支給）	非雇用型	
C	非雇用型2（有償）		
D	雇用型（最低賃金）	雇用型	
	一般就労		

○本人の状況にあった形態からスタートし、ステップアップをめざして支援する

※生活困窮者自立支援制度は、現に生活に困窮し、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方を対象としています。そのため、就労経験やこれまでの生活状況をふまえて、就労訓練事業の利用が適切であると思われる方であっても、当面の生活費が不足するために就労訓練事業の利用が難しい場合があるとの指摘があります。このような制度上の課題を踏まえた支援策については、今後の検討課題です。

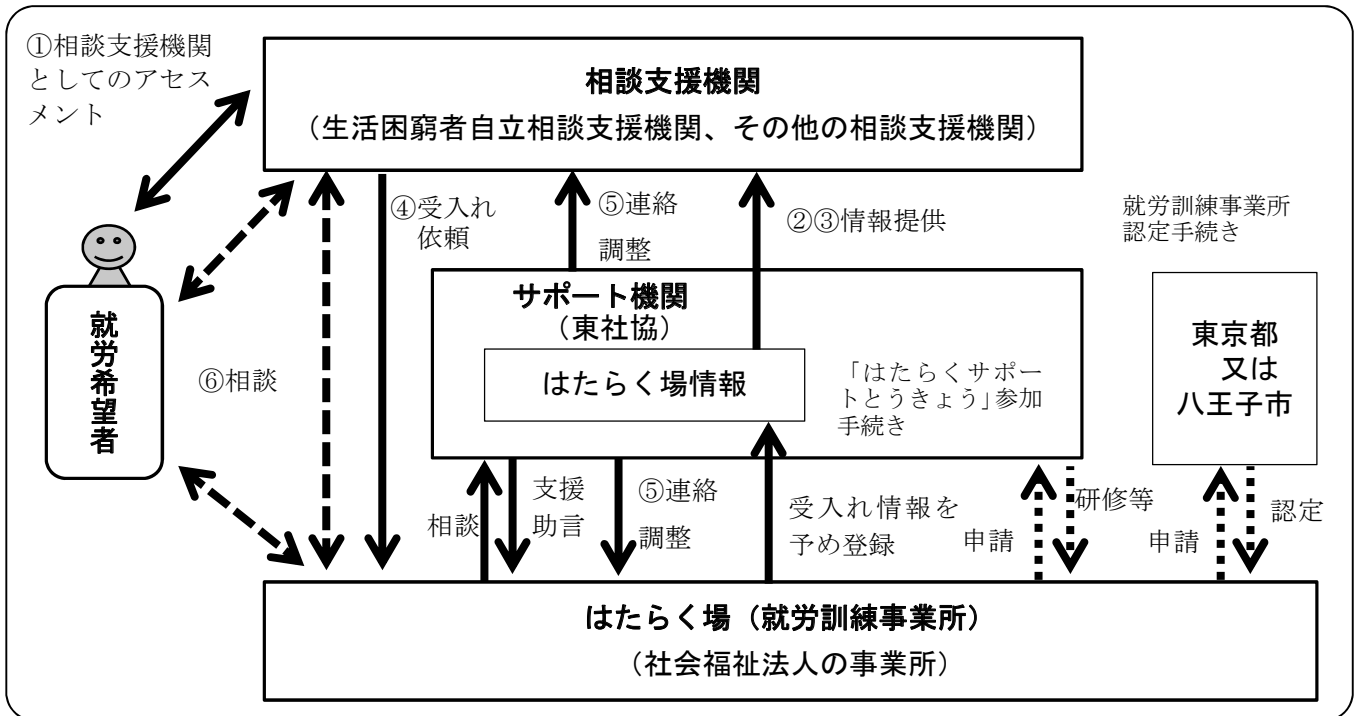
※対象者の状況・背景から、「就労支援」だけではなく、合わせて「生活支援」を行っていく必要性が生じる可能性があり、今後の検討課題です。

6 はたらく期間

- 一人ひとりに合わせて必要な期間
- 短期体験型は2週間～1か月

7 「はたらくサポートとうきょう」のしくみ

(1) 「はたらく場」の登録と就労希望者とのマッチングの流れ



- ① 相談支援機関の相談員等が就労希望者のアセスメントを行う。
- ② 相談支援機関の相談員等が「はたらく場情報」から、就労希望者に適した事業所・仕事の情報を確認。
- ③ 必要に応じて、相談支援機関等からの照会により、「はたらく場」の情報の中から必要な情報を選んで提供する。
- ④ 相談支援機関の相談員等が「はたらく場」を提供する社会福祉法人の事業所に依頼し、相談する。
- ⑤ 東社協（サポート機関）は必要に応じて両者の調整を行う。
- ⑥ 就労希望者の意向、相談支援機関の支援方針、はたらく場（就労訓練事業所）の受け入れの可否を踏まえ、三者で相談の上、就労希望者ののはたらく場を決定する。

※生活困窮者就労訓練事業の就労訓練として受け入れる場合は、上記①～⑥を踏まえ、就労希望者に就労訓練を実施するか否か、雇成型か非雇成型かは、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しくみである。

(2) サポート機関（東社協）の役割

〔全体への支援〕

- 生活困窮者自立支援制度 認定就労訓練事業所としての申請サポート

- 受入れ事業所連絡会、受入れ事業所と相談支援機関の連絡会、就労支援担当者研修会の開催
- 利用者等の怪我等を補償する保険の案内

〔個別ケースの対応〕

- 個々のケースのコーディネートは自立相談支援機関等が行いますが、サポート機関（東社協）においても事業所に対し、必要に応じてアドバイス、支援等を行います。
- 一つの事業所での就労が不調の場合や、別の事業所でのステップアップをめざす場合の新たな受入れ事業所の調整、引き継ぎ等の支援を必要に応じて行います。

(3) 「はたらくサポートとうきょう」への参加手続きと、生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業所としての認定申請手続き

〔考え方〕

- 「はたらくサポートとうきょう」は、東京都内の社会福祉法人が連携し、自主事業として実施するものであり、支援対象者は、生活困窮者自立支援制度による就労訓練事業の対象者に限定するものではありません。「はたらくたいけれど、はたらくにくい人」の「はたらく場」を多くの社会福祉法人が提供できるよう、本事業への参加を呼びかけていく必要があります。
- 一方で、無償や最低賃金以下の有償で「はたらく場」を提供するしくみをすすめるなかで、事業所は適切な受入れ体制で支援を行うことと、それを対外的に示せるようにしておくことが必要です。このことから、できるだけ、生活困窮者自立支援制度による就労訓練事業所として、行政の認定を受けることを推進し、継続的な就労となる就労形態B・C（非雇用型）、D（雇用型）の受入れを行う場合には、認定を受けることとします。
- 個別ケースの受入れについては、それぞれの就労希望者の状況に応じて、その都度、事業所の個別の判断により決定します。

〔具体的に〕

- 多くの事業所に「はたらくサポートとうきょう」への参加を働きかけ、まずは、就労形態A（短期体験型）の受入れ事業所を増やします。初めから就労訓練事業所として認定を受ける事業所には申請をしていただきます。
- B・C（非雇用型）、D（最低賃金）の受入れを進める場合には、対象者が生活困窮者自立支援制度による就労訓練事業の対象者であるか否かに関わらず、事業所として就労訓練事業所の認定申請をしていただきます。

	就労形態	生活困窮者就労訓練事業	就労訓練事業所としての認定申請
A	短期体験型（無償・交通費のみ支給）		不要
B	非雇用型1（無償・交通費のみ支給）	非雇用型	認定申請を前提とする
C	非雇用型2（有償）		
D	雇用型（最低賃金）	雇用型	
	一般就労		

I 事前準備

1 事業所全体での受入れ環境整備

(1) 「はたらくサポートとうきょう」の主旨を職場全体で共有

「はたらくサポートとうきょう」に参加し、事業所として「はたらく場」を提供するためには、理事会における決定等、社会福祉法人としての意思決定のほか、実際に受入れを行う施設等の事業所の職員に説明し、理解を得ることが大切です。社会福祉の現場では、人材確保を共通課題とする他、種別ごとの課題が山積するなか、新たな取組みへの主旨がきちんと理解されないと、負担感ばかりが募ってしまう恐れがあります。各事業所には、就労支援担当者を配置して支援を行います。担当者のみならず、職場全体で支えることができるよう、職員の理解を図ることが必要です。また、事業所の種別の特性に応じて、利用者やその家族への説明も合わせて行うことが必要です。

主旨

「はたらくサポートとうきょう」は、「はたらくたいけれど、はたらくにくいすべての人に対して、その人に合わせたはたらく方を考え、はたらく場を提供し、支え、ともにはたらくことをめざす」という理念を掲げ、東京における社会福祉法人の広域連携による地域公益活動として実施するものです。

平成 27 年 4 月から、様々な困難の中で生活に困窮している方の包括的支援を行う「生活困窮者自立支援制度」が開始されています。支援の入口といえる相談支援機関は、すべての福祉事務所設置自治体に設置され、様々な支援が始まっています。一方で出口として、就労自立につながるということが望まれます。すぐに一般就労につながる場合もありますが、いわゆるひきこもり状態だった方や、長期間失業状態だった方の場合、将来的には一般就労が可能でも、まずは本人の状況に応じた柔軟な働き方をする必要のある方も多い状況です。このような方を受入れる就労訓練（いわゆる中間的就労）の場に対する公費による助成等はなく、社会福祉法人や NPO 法人、企業等の自主的な受入れが期待されていますが、まだ、受入れ先がほとんどない状況です。

このような中、社会福祉法人の責務として、すべての法人の事業所に共通する「人を支えることを専門とする職員の存在」、「はたらく場としての機能」を活かして、できるだけ多くの社会福祉法人の事業所が「はたらく場」（就労訓練事業所）となり、地域社会で必要とされる役割を果たしていくために、この事業に取り組むことが期待されています。

東社協では、多くの社会福祉法人の事業所が取り組みやすいように、就労支援担当者の研修、就労希望者と就労訓練事業所のマッチングのための情報提供、連絡調整等、各事業所をサポートするしくみを作り、東京全体で取り組んでいきます。

(2) 「はたらく人」の状況に応じた支援の方策を検討

「はたらきたいけれど はたらきにくい人」を対象とすることから、これまで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や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ます。また、それぞれの方のもつ困難さが就労上の難しさになっている場合もあります。そのため、個々の「はたらく人」の状態に応じた仕事の内容であることに加え、就労日や就労時間等のはたらき方についても、個々の状況に応じた柔軟なプログラムや支援が求められます。それぞれの事業所に応じた方策を検討しておきましょう。

2 就労支援担当者の配置

(1) 就労支援担当者の役割

各事業所において、対象者の就労等の支援を中心と行って行う「就労支援担当者」を1名選任します。他の業務との兼務でも可能です。就労支援担当者の役割について、厚生労働省が示す「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」（以下、「ガイドライン」という）には、下記のように示されています。

ガイドラインに示された就労支援担当者の業務（就労等の支援）

- ① 就労支援プログラムを策定する。
- 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。
- 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、その他の相談支援機関、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。
- 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。

(2) 就労支援担当者の要件等

各事業所の規模や職員体制に応じて、就労支援担当者を選任します。特段の資格要件は求めませんが、仕事に精通し、人材育成経験のあるリーダー職や主任などの役職についている職員、またはそれに準じる職員が望まれます。また、就労支援担当者に任せきりにならないよう、職場全体で支えるしくみをつくる必要があります。

非雇用型の場合は、賃金の補償がないなかで労働力の搾取につながることをないよう、仕事を進めるにあたり、直接指示を出す立場ではない人が就労支援担当者となる必要があります。

- 〔例〕
- 仕事の内容をトータル的に把握している主任等の中堅職員
 - 社会福祉士等の資格を有し、相談業務を担当する中堅職員
 - 保育園の場合は、主任、副主任、看護師、事務職員など
 - 実習生の受入れ担当者

就労支援担当者の資格要件について、「ガイドライン」には、下記のように示されています。

ガイドラインに示された就労支援担当者の要件

- 特段の資格要件は求めないが、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もの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。

(3) 社会福祉法人の事業所における就労支援担当者の配置等について(短期体験型・非雇用型の場合)

短期体験型・非雇用型の場合

非雇用型の対象者については、労働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ります。そのため、ある対象者については、就労状態によっては、「労働者性あり」と判断されてしまう場合があるので、指揮命令を行うものとは別の者が就労支援担当者となるようガイドラインに示されています。

短期体験型の受入れは、生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業の認定を受けずに実施することが可能ですが、雇用関係ではないという点では、非雇用型と共通であり、就労支援担当者の配置等については、非雇用型と同様に考える必要があります。

具体的には、下記の点に留意が必要です。

- 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

一方で、社会福祉法人の事業所には小規模な職場もあり、このようなことを踏まえた上で、どのような配置をすれば、社会福祉法人の事業所での受入れが可能となるのか、就労支援担当者の配置と、はたらく場である事業所の関係について、基本的な考え方とそれに基づく例を示します。

〔基本的な考え方〕

- ①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。
- ②原則、はたらく場(事業所)が認定事業所となる。ただし、地域の協力事業所等で就労訓練事業を行う場合は、当該法人の事業所等が認定事業所となる。
- ③就労支援担当者は、認定事業所の職員になる。ただし、ガイドラインに示された就労支援担当者の業務(就労等の支援)を行える者であれば、当該認定事業所の法人に所属する職員になることも可能。

〔考えられる配置例〕

- 特養が認定事業所、相談員が就労支援担当者となる。「はたらく人」は厨房で調理補助の業務を実施。
- 特養が認定事業所、Aユニットの職員が就労支援担当者となる。「はたらく人」はBユニットで介護補助の業務を実施。
- 保育所が認定事業所、1歳児クラスの担任である保育士が就労支援担当者となる。「はたらく人」は主に3～5歳児が使用する玩具や絵本の整理等の業務を実施。
- 障害者就労支援B型事業所が認定事業所、同B型事業所の主任が就労支援担当者となる。「はたらく人」は、市役所や同じ法人内のデイサービスセンターの喫茶室で、同B型事業所で作成したパンを販売する業務を実施。
- 障害者就労移行支援事業所が認定事業所、同事業所の職員が就労支援担当者となる。「はたらく人」は近隣の公園や同じ法人内の保育所や特養等の敷地の外回りの清掃業務を実施。
- 保育所が認定事業所、法人本部の事務職員が就労支援担当者となる。「はたらく人」は保育所全体の清掃業務を実施。
- 一続きの敷地内にある同一法人の特養、救護施設、保育所が一括して、ひとつの就労訓練事業所として認定を受け、法人本部又は3事業所のいずれかの職員（実質的に支援が可能な職員）が就労支援担当者となる。「はたらく人」は3事業所のいずれか、または複数の事業所の清掃業務を実施（複数名の受入れを行う場合の例：Aさんは特養の清掃を担当、Bさんは救護施設と保育所の清掃を担当）。

※判断に迷う場合は、東京都福祉保健局生活福祉部生活支援課生活困窮者対策担当に相談。

以上は、短期体験型・非雇用型の場合

3 「はたらくサポートとうきょう」への参加申請

(1) 「はたらくサポートとうきょう」に参加し連携して支援

社会福祉法人の地域公益活動である「はたらくサポートとうきょう」について、事業所が「はたらく場」（就労訓練事業所）として、対象者の受入れを行い、事業に参加することを意思決定したら、サポート機関（東社協）に参加申請を行います。サポート機関（東社協）は、参加申請があった社会福祉法人の事業所に対して、下記のサポートを行います。

「はたらくサポートとうきょう」に参加する事業所へのサポート機関（東社協）のサポート

- 参加を検討する事業所向けのセミナー
- 就労支援担当者への研修
- はたらく場情報への情報掲載
- 生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業所としての認定申請に関する相談支援
- 必要に応じて生活困窮者自立相談支援機関やその他の相談支援機関との連絡調整
- 各事業所の受入れに関するサポート

※事業開始当初は、上記のうち可能なことから開始し、徐々にサポート内容を充実する。

(2) 申請手続き

「はたらくサポートとうきょう 参加申請書」に必要事項を記入し、サポート機関（東社協）に提出します。

4 「はたらく人」の仕事の準備

(1) 「はたらく人」の仕事の切り出し

各事業所において、職員が行っている仕事を踏まえ、「はたらく人」の仕事として、どのような業務が考えられるか検討します。障害分野における就労支援の現場では、「仕事の切り出し」などと表現し、様々な方法で業務の検討が進められています。いくつかの方法を例示します。

①新規の仕事を作る方法

職員個人にそれぞれ任せていたことを引き受けて、新規業務とするやり方です。

〔例〕シュレッダー業務、プリンターの紙の補充、名刺作成、施設内の装飾等

②頻度を増やす方法

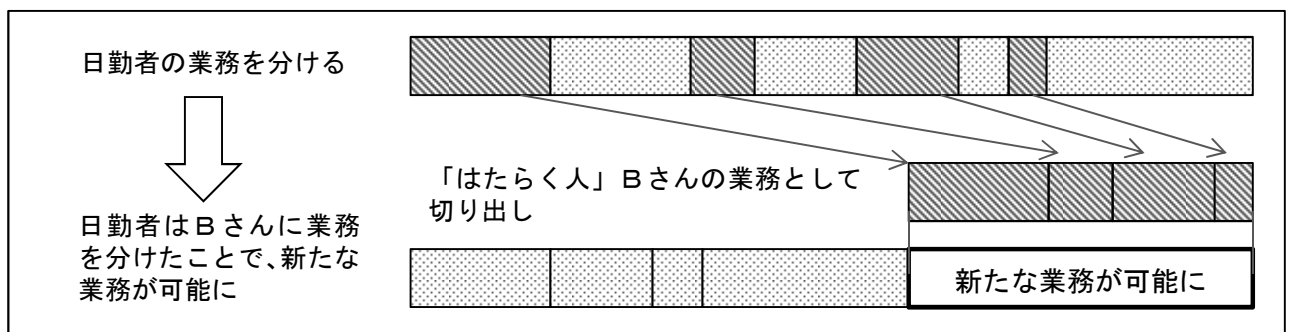
現在行われている業務の頻度を増やすやり方です。頻度を増やすことにより、より良い状況にすることができます。

〔例〕週1回の清掃を週2回にする、植栽の水やりの回数を増やす等

③職員の業務を分けて引き継ぐ方法

職員が行なっている業務を内容によって分け、その一部を「はたらく人」の業務とする方法です。「はたらく人」の業務として、切り出しを行うことにより、職場全体の役割分担を見直し仕事をしやすくすることができる可能性があります。

〔例〕シーツ交換、下膳等



④業者等に外部委託している業務を引き継ぐ方法

業者委託していた業務について、全部又は一部の委託を辞めて、「はたらく人」の業務とするやり方です。

〔例〕清掃、ゴミの回収等

⑤仕事を一緒に行う方法

これまで一人で行ってた業務を一緒に行うやり方です。このことにより、①ダブルチェッ

クができる、②業務時間の短縮、③将来的には引き継ぐことが可能になるなどの効果が期待できます。

〔例〕 ベッドメイキング、園庭の整備等、利用者との外出時の同行等

⑥「はたらく人」の特技・得意とすることを活かした仕事を集める方法

「はたらく人」が持つ特技等を活かせる仕事を職場内から集めて「はたらく人」の業務とするやり方です。

〔例〕 パソコン入力→会議の議事録作成、イラスト作成→広報誌用イラスト作成、裁縫→繕い物や子どもが使用する袋等作成、楽器演奏→レクリエーション活動のスタッフ等

ここにあげた方法は、例示です。事業所の工夫によって、様々な方法が考えられると思います。今後、事業所の取組み事例を集めて情報提供することも検討していきます。はたらく人の受入れにあたり、特に「短期体験型」の場合は、短い期間のうちに仕事を覚え、実際にやってみることで自信につなげることが大切であり、標準化された単位作業を切り出すことが有効です。

(2)「はたらく人」の仕事の内容や時間等を検討

各事業所で職員が実施している業務を見直し、「はたらく人」の業務として切り出すことができる業務の内容を検討します。また、仕事をしてもらう時間についても検討します。就労日数や時間の設定については、対象者の状況に応じて柔軟に対応できるように設定することが望まれます。

仕事の内容は、事業所の特性によって異なり、それぞれの創意工夫が期待される場所ですが、例えば、下記のような業務が考えられます。

○清掃、消毒等の作業	○下膳	○洗濯	○リネン	○施設利用者の見守り
○書類のシュレッター	○パソコンの入力	○行事の手伝い	等	

〔障害者就労継続支援事業を行う施設等の場合〕

障害者就労継続支援事業を行う施設等の場合は、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ことも考えられます。

5 はたらき方（就労形態）

「はたらくサポートとうきょう」の就労形態として、A～Dの4つの形態があります。

	就労形態	賃金等	契約	就労状況の目安	留意事項
A	短期体験型	無償・ 交通費 のみ	確認書	○2週間から1か月の短期間での体験。 ○体験することによって、仕事全体の内容を確認し、興味を持って体験を継続したいかどうか確認する期間。 ○決められた日時に通ってくるのが目標。	○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。 ○安全衛生面、災害保障面など、一般労働者の取り扱いを踏まえた適切な配慮が必要。
B	非雇用型1	無償・ 交通費 のみ	確認書	○仕事に興味をわき、短期体験型での経験を一定期間継続して行い、仕事についての詳細を理解する期間。 ○決められた日時に継続して通い、自分としての目標を持って仕事に取り組む段階。 ○かなり細かく支援する必要がある段階。	○保険制度に加入。 ○作業内容、作業場所、作業シフト等の管理において、雇用型、一般就労と明確に区別する。 ○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や、就労実績に応じた差をつけることはできない。
C	非雇用型2	有償	確認書	○仕事に慣れ、適性について判断する期間。 ○事業所の求めることを自分の目標に置き換えられる段階。 ○作業の終了報告を受けて確認、また必要があれば次の仕事を指示する段階。	
D	雇用型	最低賃金	雇用契約書	○仕事に適性を感じ、職場の一員として、一般就労での勤務ができるかどうかを判断する期間。 ○一般職員よりは時間がかかることがあってもほぼ任せられる段階。 ○事業所の求めることを踏まえて自分の目標を持ち、目標達成のための取組みを行える段階。 ○一般就労との違いは、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、時間等の遵守の取り扱いが一定程度柔軟であること。業務内容が一般に比して軽易であること。	○労働基準関係法令の適用。 ○最低賃金額以上の支払いが必要だが、最低賃金法第7条に基づき、都道府県労働局長の許可を受けた場合は最低賃金額が減額となる特例がある。

※東京都における最低賃金 時間額 907 円／月（平成 27 年 10 月 1 日発効）

※交通費の金額については、事業所の判断により上限を設定することも可。

6 「はたらく場」の提供に関する情報の登録

(1) 事業所が提供できる「はたらく場」の情報をサポート機関（東社協）に登録

各事業所で「はたらくサポートとうきょう」事業の一環として、「はたらく場」として提供できる仕事の内容や、就労条件（日数や時間帯など）、また、事業所の持つ特性に応じて、受入れ可能な方に関する一定の条件などの情報を整理します。事業所の持つ特性や仕事の内容などから、性別を特定する必要がある場合など、明確にします。情報が整理できたら、サポート機関（東社協）に情報を登録します。

相談支援機関は、相談者の状況に基づき、この情報の中から「はたらく場」を探し、マッチングをしていきます。

(2) 「はたらく場情報」の提供

サポート機関（東社協）は、各事業所から提供されたデータに基づき、「はたらく場情報」としてまとめて情報提供を行います。登録事業所数の状況等をふまえて、効率的な情報提供の方法を検討して進めます。

7 短期体験型・非雇用型の利用者の怪我等を補償する保険

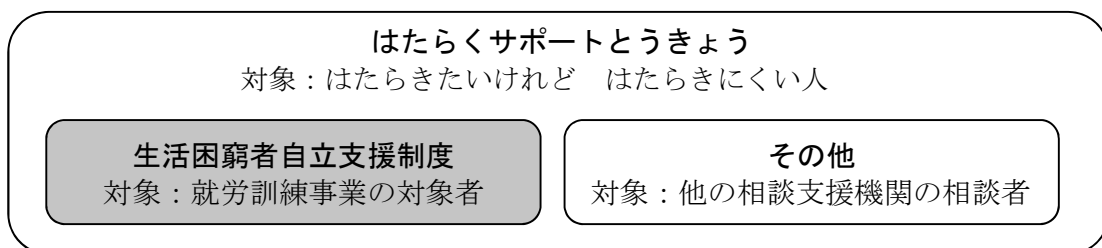
東京都社会福祉協議会が提供する「行事保険制度」を受け皿として、生活困窮者就労訓練事業に係る参加者の障害保険、事業実施主体の賠償責任保険の引受けを行っています。

生活困窮者就労訓練事業の認定を受けずに、短期体験型で「はたらくサポートとうきょう」の「はたらく場」としての受入れを行う場合も同じ保険で対応していきます。

8 生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業所としての認定

(1) 「はたらくサポートとうきょう」への登録と就労訓練事業所としての認定

「はたらくサポートとうきょう」は、東京の社会福祉法人の広域連携による地域公益活動として独自に実施する事業です。その中で、生活困窮者自立支援制度に基づく認定就労訓練事業所としての役割を果たし、合わせて、生活困窮者自立支援制度に関わらず、他の相談支援機関の相談者も含めて、「はたらきたいけれど はたらきにくい人」に「はたらく場」を提供し、支援しようとするものです。事業全体は対象者を広く設定していますが、その中に生活困窮者自立支援制度に基づく就労訓練事業の対象者が含まれています。

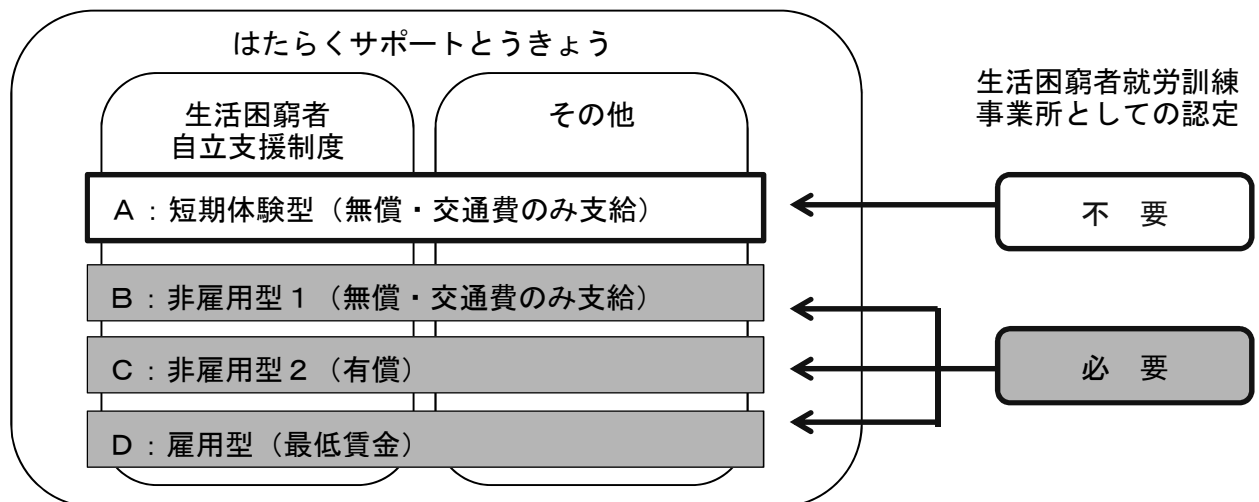


生活困窮者自立支援制度では、生活困窮者に適切な内容の支援が行われる必要があること、また、労働力の不当な搾取（いわゆる「貧困ビジネス」）とならないよう留意する必要があることから、支援の実施体制が適切に整備されていること、関係法令が遵守されること等を確保するため、就労訓練事業者は、その事業内容、就労支援内容等が適切である旨の都道府県知事等の認定を受けるしくみになっています。

「はたらくサポートとうきょう」では、生活困窮者自立支援制度に基づき、就労支援事業として実施するためには、必ず認定を受けることが必要ですが、制度外の支援を自主事業として実施する場合であっても、上記の主旨を踏まえ、できるだけ多くの事業所が生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業所としての認定を受けることが望まれます。

（２） まずは「短期体験型」の受入れから

「はたらくサポートとうきょう」は、都内の様々な「はたらきたいけれど はたらきにくい人」のニーズに対応できるよう、できるだけ多くの社会福祉法人の事業所の参加により、数多くの多様な「はたらく場」を用意していきたいと考えています。そのため、これまで、就労支援を実施したことがない事業所でも取組み始めやすいように、「A：短期体験型」の受入れについては、必ずしも生活困窮者自立支援制度による就労訓練事業所としての認定を受けることを条件としていません。まずは、「はたらくサポートとうきょう」への参加申請をし、短期体験型の受入れを進めていきましょう。



（３） 認定基準（ガイドラインより。全文は、添付のガイドラインを参照。）

〔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 欠格事由に掲げる要件のいずれにも該当しないものであること。

(4) 認定手続き

就労訓練事業の認定を受けるには、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）に必要事項を記入の上、所定の書類を添えて、東京都知事（八王子市内の事業所は八王子市長）に提出します（同一事業者の複数の事業所において就労訓練事業を一体的に実施する等の場合は、複数事業所について一括して認定することが可能とされています）。

また、10名以上の定員を設けて認定就労訓練事業を行う場合は、第2種社会福祉事業としての届け出が必要となります。

認定申請書に添付する書類

- (ア) 就労訓練事業を行う者の登記事項証明書
- (イ) 平面図や写真等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等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など法人の財政的基盤に関する書類
- (ウ) 就労訓練事業の実施状況に関する情報の公開のための措置に係る書類
- (エ) 就労訓練事業を行う者の役員名簿
- (オ) 誓約書（様式第2号）
- (カ) 非雇用型の利用者が被った災害について加入する保険商品に関する資料
- (キ) その他知事が必要と認める書類

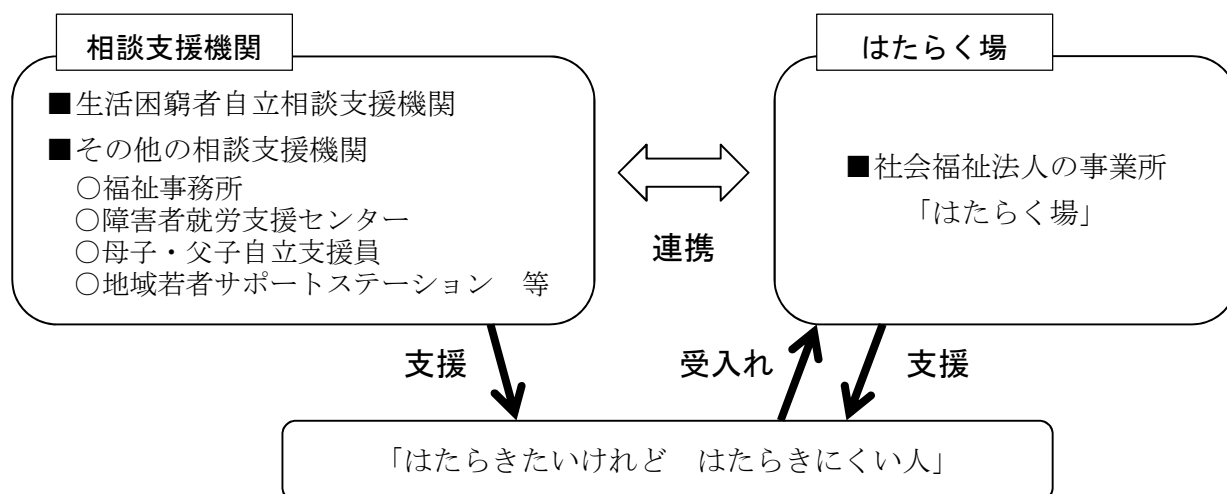
※詳細は、東京都福祉保健局ホームページ「生活困窮者就労訓練事業の申請について」を参照
<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/seikatsu/seikatsukonnkyuu/seikatsusyuurou.html>

II 実 践

1 相談支援機関との連携

(1) 連携する相談支援機関

「はたらくサポートとうきょう」における支援は、生活困窮者自立相談支援機関をはじめ、その他の相談支援機関との連携により進めることを前提とします。その他の相談支援機関の種類等、特に制限はありませんが、連携し、共に支援することを条件とします。



(2) 相談支援機関からの受入れ依頼・マッチング

- ① 相談支援機関は、サポート機関（東社協）が提供する「はたらく場情報」から、就労希望者に応じた「はたらく場」を検索します。
- ② 相談支援機関は、就労希望者に応じた、いくつかの「はたらく場」を選び、本人に情報提供をして検討します。この時点で事業所に具体的な照会や相談がある場合もあります。
- ③ 就労希望者との検討の結果、はたらくことを希望する「はたらく場」があった場合は、相談支援機関から直接当該事業所の就労支援担当者に連絡します。

2 受入れ対象者のアセスメント

(1) 相談支援機関のアセスメントに基づく情報の共有

相談支援機関として、相談を受ける中であらかじめアセスメントし、把握している就労希望者の情報について、「はたらく場」の就労支援担当者と共有し、受入れる側の「はたらく場」の状況と照らし合わせ、両者の連携による支援が可能かどうか検討します。

(2) 「はたらく場」（就労訓練事業所）としてのアセスメント

「はたらく場」として、受入れの可能性があると判断された場合は、アセスメントシートに沿って、就労希望者のアセスメントを行います。

(3) 相談支援機関、就労希望者との打ち合わせ

就労希望者、相談支援機関、「はたらく場」の三者で話し合い、当該事業所における就労訓練の実施について具体的に検討します。

3 「はたらく人」に合わせた業務調整

(1) アセスメントを踏まえた仕事の内容や時間等の調整

「はたらく場」として、事前に想定していた仕事の内容や就労日数、時間等について、アセスメントを踏まえて、「はたらく人」に合わせて調整します。原則として、「A：短期体験型」から開始することとし、期間について、概ね2週間から1か月の間で、本人の状況に合わせて設定します。

(2) 受入れにあたっての配慮事項等の検討

仕事の内容や就労日数、時間等のほか、当該事業所で受入れるにあたり、配慮が必要な事項について検討し、事業所内で共有しておきましょう。

(3) 生活困窮者就労訓練事業の場合は「支援調整会議」における検討・決定

生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業の場合は、当該事業所における就労訓練の利用について、福祉事務所設置自治体の支援調整会議により検討され、決定されます。

就労希望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户型として開始するか、非雇户型として開始するかについては、就労希望者の意向や業務の内容、当該事業所の受入れにあ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します。

(4) その他の相談支援機関との連携による場合

生活困窮者自立支援制度によらず、その他の相談支援機関との連携により、支援するケースの場合は、就労希望者、相談支援機関、当該事業所の三者の合意により決定します。

4 契約を取り交わす

(1) 確認書（短期体験型用）

就労内容や条件等を示した「確認書」を取り交わします。また、確認書には、就労希望者本人の自発的意思により、短期体験型で就労支援プログラムに基づき訓練を行うこと、事業に使用され労働の対象としての賃金の支払いを受ける雇用関係ではないことなどを明記し、理解と合意を図ります。

契約に関する様式

○確認書（短期体験型用）

○確認書（非雇户型1、2用）

※雇户型の場合の雇用契約書は、各事業所が一般就労者に使用している様式を用います

5 就労支援プログラムの作成

(1) 就労支援プログラムの作成

「はたらく場」の就労支援担当者が就労支援プログラムを作成するための面接を行います。将来的な働き方の希望や目標などを共有したうえで、当面の具体的な仕事内容やはたらき方の確認などを行います。それぞれの就労形態に応じた様式を用いて作成します。

就労支援プログラムの様式

- | | |
|--------------|---------------------|
| ○短期体験型・非雇用型用 | 就労支援プログラム① |
| | 就労支援プログラム② |
| ○雇用型用 | 就労支援プログラム（就労支援担当者用） |
| | 自己点検表（本人用） |

(2) 相談支援機関との打ち合わせ及び就労支援プログラムへの意見

「はたらく場」の就労支援担当者と相談支援機関が打ち合わせを行い、作成した就労支援プログラムについて、内容を共有し、相談支援機関としての支援方針を記入してもらいます。

6 就労及び支援開始

(1) 就労開始

就労支援プログラムに基づき、就労及び支援を開始します。

(2) 交通費・報酬の支払

交通費、報酬は、それぞれの法人の事業所が支払います。交通費は、「短期体験型」、「非雇用型」の場合も原則として支払う考え方としますが、事業所の判断により、金額の上限を設けたり、支払わないとすることも可能です。その場合は、「はたらく場情報登録シート」に交通費の条件を明記していただき、あらかじめ受入れ事業所の情報として提供します。また、「はたらく人」との契約書である「確認書」にも条件を明記しておく必要があります。

(3) 相談支援機関への報告・相談

あらかじめ、相談支援機関との話し合いのなかで、報告方法や頻度、振り返りの時期などを決めておき、情報共有するようにします。また、必要があれば、随時、報告・相談し、連携による支援を行います。

7 ふりかえり・評価

(1) 就労支援担当者と「はたらく人」の面談による振り返り

就労支援担当者と「はたらく人」の面談をして、就労支援プログラム（短期体験型用）の様式に沿って、振り返りを行います。

(2) 評価及び事業所内での検討

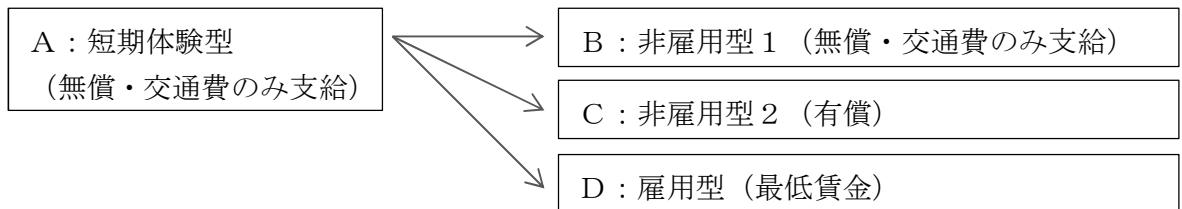
振り返りの内容に基づき、事業所としての一定の評価を行い、今後の支援の継続の可否、仕事の内容や働き方の見直し、支援方法の見直し等について、検討します。

8 相談支援機関との打ち合わせ

(1) 振り返り・評価を踏まえて打ち合わせ

振り返り、評価、事業所における検討内容を踏まえ、今後の方針について、相談支援機関と打ち合わせを行います。主に下記のような方向性が考えられます。

①同一事業所でステップアップ



②別の事業所に移行

③一般就労に移行

④生活困窮者自立支援制度の就労準備支援事業に移行

⑤その他

(2) 生活困窮者自立支援制度に基づく就労訓練事業の場合は「支援調整会議」での検討

生活困窮者自立支援事業に基づく就労訓練事業の場合は、福祉事務所設置自治体の「支援調整会議」でその後の支援について検討、決定がなされます。

※「支援調整会議」とは、自立相談支援機関が主宰し、支援に係る関係者を招集して開催するものです。自立相談支援機関が作成したプラン案について、プランの適切性の協議、プランの共有、プランの評価、社会資源の開発（開拓）・改善を行うために開催されるものです。

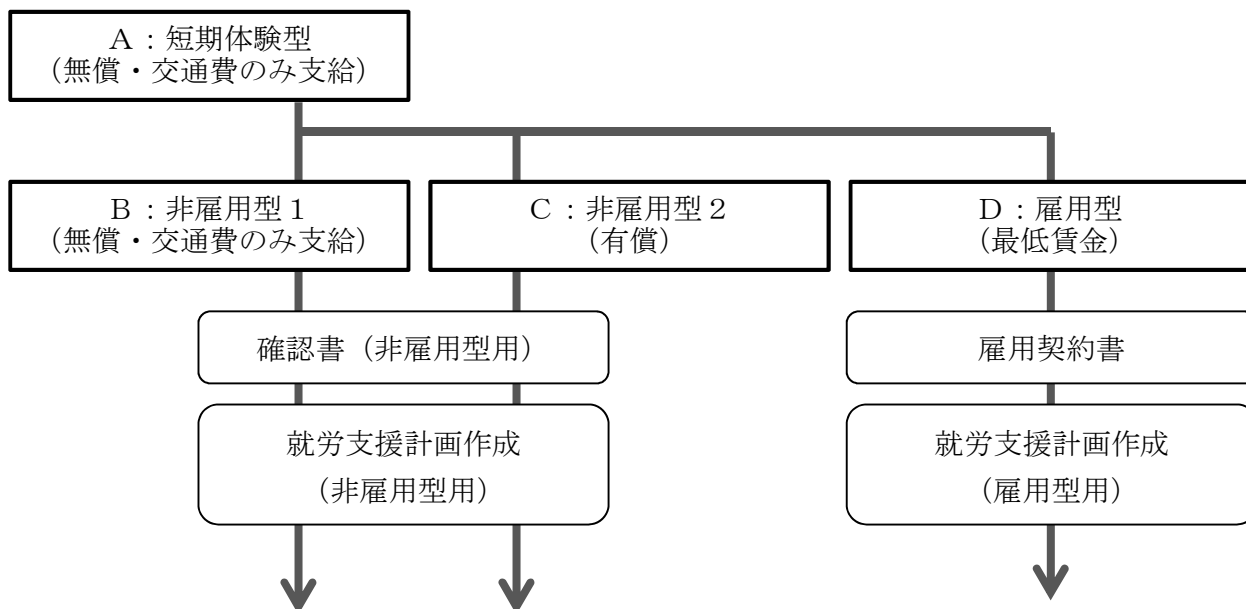
9 その後の支援に向けて調整

(1) 同一事業所でステップアップする場合

同一事業所で継続的な就労が適切な場合は、B：非雇用型1、C：非雇用型2、D：雇用型のいずれかにステップアップし、確認書または、雇用契約書を取り交わして、就労支援プログラムを作成し、就労・支援を進めます。短期体験型の時と同様に、相談支援機関との連携の下で進めていきます。

また、生活困窮者自立支援制度に基づく就労訓練事業所の認定を受けていない事業所が、B、C、Dの受入れを行う場合は、認定を受けていただく必要があります。認定手続き等、次頁の東京都福祉保健局ホームページをご確認ください。また、ご不明な点があれば、東京都サポート機関（東社協）にご相談ください。

※詳細は、東京都福祉保健局ホームページ「生活困窮者就労訓練事業の申請について」を参照
<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/seikatsu/seikatsukonnkyuu/seikatsusyuuruu.html>



(2) 別の事業所に移行する場合

短期体験型を実施した事業所での就労継続が困難な場合や、別の事業所への移行が望ましい場合には、「はたらくサポートとうきょう」としての広域連携の利点を活かし、相談支援機関と本人が別の事業所への移行を検討します。この場合も、相談支援機関と情報共有し、連携して進めます。

移行先の事業所（はたらく場）探し、スムーズな移行のための調整や情報共有等、必要に応じて支援します。

- 例：○仕事の内容が本人にあっていない
○職場環境に馴染めない
○利用者や家族との関係から継続が難しい
○体験を通じて新たな可能性がみられた
○事業所側の事情により、すぐに就労訓練事業の認定を受けることができない 等

(3) その他

短期体験型の様子から、就労に向けた準備が整っていないと判断された場合は、一般就労に向けた日常生活自立・社会自立・就労自立のための訓練を行う「就労準備支援事業」に移行することなどが考えられます。そのような場合は、相談支援機関が適切な支援につなぎます。

また、短期体験型の実施を踏まえて、受入れをした事業所での一般就労が可能と判断された場合は、相談支援機関と情報共有した上で、雇用につなげます。また、一般就労が可能と判断されるものの、受入れをした事業所での雇用が難しい場合は、相談支援機関を通じて、ハローワーク等での就職活動につなげます。

10 継続的な支援

(1) 就労支援プログラムの見直し

就労支援計画は、相談支援機関とはたらく場（就労訓練事業所）の話し合いのもと、あらかじめ見直しの時期を定め、概ね、3～6か月ごとに定期的に見直します。

見直しの結果、非雇用型から雇用型への移行が適切と判断された場合は、雇用契約書を締結します。また、雇用型の場合は、最低賃金法、労働関係法令が適用となります。

(2) 支援期間

支援期間は、「はたらく期間は一人ひとりに合わせて必要な期間」とします。相談支援機関及び本人と相談のうえ、一人ひとりの状況に合わせて設定します。

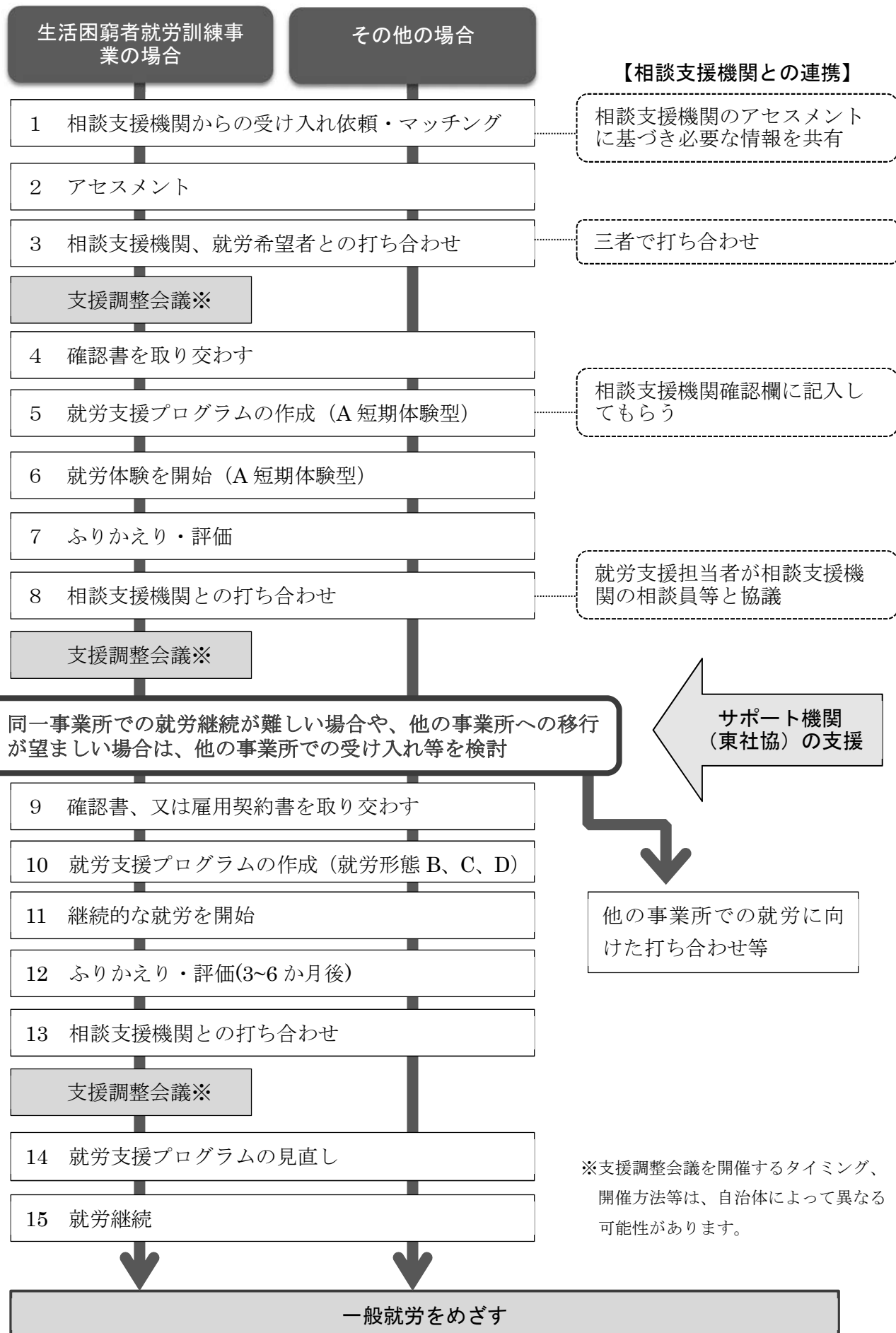
(3) 支援の終結

「はたらくサポートとうきょう」における支援は、一般就労につくことをめざし、それぞれの方に応じた多様な就労を支援するものです。当該事業所において、一般就労に移行することも考えられますが、それが困難な場合には、相談支援機関を通じて、ハローワーク等での就職活動につなげます。

一方で一定期間支援を継続しても、一般就労につなげていくことは難しい場合も想定されます。生活困窮者自立支援制度の場合は、相談支援機関とはたらく場（就労訓練事業所）で検討の上、福祉事務所設置自治体による支援調整会議でその後の支援についての検討、決定がなされることとなります。

その他の相談支援機関との連携による場合も、相談支援機関を通じて、福祉サービスの利用など、他の支援につなげていくことも考えられます。いずれの場合も、はたらく場（就労訓練事業所）だけが困難に直面することがないように相談支援機関による主体的な調整を求めるとします。

「はたらく場」における受入れ・支援の流れ



1 社会福祉法人による「はたらく場」の提供を推進するための取組み

就労支援は、基本的には地域で行われるものと考えますが、地域を超えた広域の情報収集及び提供、研修等、地域における活動のバックアップや、地域では対応しきれないケースの広域のネットワークによる対応などを中心に取組みます。

(1) ガイドブックの提供と説明会の開催

「はたらくサポートとうきょう」の取組みの普及啓発を図り、多くの社会福祉法人が参加申請し、多種多様な「はたらく場」を提供できるよう、ガイドブックの発行及びそれをういた説明会を実施します。

ガイドブックは、印刷した冊子を各事業所に配布するほか、PDFデータにして、東社協ホームページから情報発信します。各事業所において、必要に応じて印刷して活用していただきます。

(2) はたらくサポートとうきょう事業説明会

本事業の主旨や具体的な取組方法等を伝えて理解促進を図り、本事業への参加事業所を増やすため、法人役員、施設長、管理職、その他職員を対象として、説明会を開催します。

(3) 就労支援担当者研修会の開催

はたらく場（就労訓練事業所）の申請をする場合、必ず一人、配置する必要がある「就労支援担当者」を対象とした研修会を開催します。「はたらくサポートとうきょう」に申請した事業所の就労支援担当者、今後申請を検討している事業所の職員も対象とします。

(4) 利用者等の怪我等を補償する保険の案内（短期体験型、非雇用型の方を対象）

社会福祉事業者やボランティア等に関する各種保険の案内等を行っている有限会社東京福祉企画と連携し、短期体験型、非雇用型の利用者に関する保険をご案内します。

(5) 相談窓口の設置

- ① 「はたらくサポートとうきょう」への申請に関する
- ② 生活困窮者就労訓練事業所の認定申請に関すること
- ③ 個別ケースに関すること

○個々のケースのコーディネートは相談支援機関が行うことを原則としますが、サポート機関（東社協）においても必要に応じて事業所に対してアドバイス、支援等を行います。

○一つの事業所での就労が不調の場合や、他の事業所でのステップアップをめざす場合の新たな受入れ事業所の調整、引継ぎ等の支援を行います。

2 「はたらく場情報」の提供

(1) 「はたらく場情報」一覧の作成及び提供

「はたらくサポートとうきょう」に登録している「はたらく場」(就労訓練事業所)から提出された登録情報を一覧にして相談支援機関等に提供します。また、必要に応じて相談支援機関や事業所の相談に応じ、調整します。

(2) 「はたらく場情報」の更新

各事業所からの情報提供に基づき、一定の期間を定めて更新します。

3 効果的に実施していくための取組み

※「はたらくサポートとうきょう」の事業開始後、一定程度の実績を重ねた上で、できることから取組む

(1) 就労訓練事業所連絡会の開催

就労訓練事業所間の情報交換を目的として、連絡会を開催します。参加事業所数が増えてくれば、地域ごとの開催など、状況に応じた方法で開催します。

(2) 就労支援担当者と相談支援機関との連絡会の開催

就労訓練事業所の就労支援担当者と相談支援機関の相談員等による連絡会を開催し、相互理解を図ります。参加事業所数が増えてくれば、地域ごとの開催など、地域のネットワークとも連携し、状況に応じた方法で開催します。

(3) 各事業所の受入れに関するサポート

社会福祉法人の事業所が「はたらく場」(就労訓練事業所)として、「はたらきたいけれどはたらきにくい人」に応じた仕事を作り出すために、職員が行っている業務の見直し等のサポートを行います。

4 当面の取組み

平成28年度の事業開始当初は、まず、多くの事業所の参加を促進し、一人でも多くの方の支援実績を積み重ねるため、上記の1及び2の取組みを中心に実施していきます。その後、実施状況、実績に応じて、「3 効果的に実施していくための取組み」について、内容を検討し、できることから取組んでいきます。

事例1 東京都内の社会福祉法人による「はたらく場」の提供・支援の実践事例から

生活困窮者自立支援制度による就労訓練事業としての受入れ事例ではありませんが、社会福祉法人の事業所が地域のニーズに応じて、生活保護受給者や障害がある方等の就労支援のために「はたらく場」を提供している事例を紹介します。

- (1) 社会福祉法人武蔵野会 練馬区立光が丘福祉園の取組み
- (2) 社会福祉法人白十字会 白十字ホームの取組み

事例2 就労をめざす若者への支援の実践事例から

就労を希望しているけれど働けずにいる若者が就労に向かうための第一歩としての支援をしている母子生活支援施設の取組みを紹介します。今後、中間的就労、一般就労へとつなげていく以前の本人の気持ちを支える取組みから、「はたらく場」を必要とする方の状況などをお伝えします。

社会福祉法人新宿区社会福祉事業団 かしわヴィレッジの取組み

事例3 生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機関における相談事例から

生活困窮者自立支援制度の3つの自立相談支援機関の相談員に、日頃の相談状況に基づき、一般就労につなげることは難しく、中間的就労を必要とする方のイメージが湧くように作成していただいた架空の事例や本人が特定されないよう加工した事例を紹介します。また、個別のケースに限らず、相談員として日々様々な方の相談を受けている立場として、「はたらく場」に望まれることを挙げていただきました。3つの地域から挙げられたことをまとめて紹介します。

- (1) 中間的就労を必要とする方の事例

「ぷらっとホーム世田谷」	社会福祉法人世田谷区社会福祉協議会
「北区くらしとしごと相談センター」	社会福祉法人北区社会福祉協議会
「生活サポートセンター」	社会福祉法人練馬区社会福祉協議会
- (2) 自立相談支援機関の相談員からみた「はたらく場」に望まれること

事例1 東京都内の社会福祉法人による「はたらく場」の提供・支援の実践事例から

(1) ボランティアから福祉の現場へ ～就労サポーターと協力して～

社会福祉法人武蔵野会 練馬区立光が丘福祉園の取り組み

生きづらさを抱えた方への支援は社会福祉施設として当然のこと

練馬区では、平成24年度から生活保護受給者（以下 当事者）への「就労サポート事業」を実施しています。平成26年度の区内の面接相談件数は約4200件で、そのうち約460人を継続して就労サポートを行っており、146人が就職しました。武蔵野会が運営する練馬区立光が丘福祉園（以下 光が丘福祉園）を管轄する光が丘総合福祉事務所では、就労サポーターは常時70人程度の当事者に対して生活自立、社会自立、就労自立を促す支援を行っています。

上記のような状況の中、知的に重い障害がある成人の方々が通所される光が丘福祉園では、現在まで、15人の当事者のご相談を受け、施設見学、ボランティア活動を通して、就労につながるよう支援を行ってきました。きっかけは、毎年実施しているボランティア見学・説明会でした。平成25年7月の説明会に光が丘総合福祉事務所の就労サポーターの方と当事者が参加されたのです。そのお二人との出会いにより、「働きたい」という気持ちはあっても、家族の状況や、個々の状況（精神疾患、ひきこもり、アルコールや薬物依存など）で、働く意欲が湧かなかつたり、働く環境が整わない方々が多数いることがわかりました。当該施設の施設長は、働きたくても働けないという生きづらさを抱えた方々を支援することは、社会福祉施設として当然であると考え、それ以降、就労サポーターがまとめた当事者お一人お一人の思いや状況の資料を事前に確認した上で、週一回1時間程度のボランティア活動（福祉園の利用者とウォーキングなど）から開始するようになりました。

地域で社会のニーズに応えることは職員の成長につながる

支援する職員が感じたボランティア活動時の当事者の状況を就労サポーターに伝え、双方で共通の理解をもとに協力しながら、生活リズムや食生活の見直しなどのアドバイスを行い、徐々に働くリズムをつくるように支援しています。その後、更に活動内容を広げながら、就労サポーターとともに定期的な面談を実施する中で、将来への見通しを立てられるようになり、就労への始めの一步の体験へと踏み出します。その人に必要と思えば、求職者支援訓練としての介護ヘルパー初任者研修に参加し資格取得に繋げる等、制度を利用して資格取得や福祉を学ぶ機会を提供しています。

就労サポーターは、一緒に考えたり、悩んだりするパートナーとして、大変重要な役割を果たしています。当事者の意思を確認し施設に伝え、施設は施設長が窓口になって情報を把握し、現場の職員に伝えることで、全体で協力して働く環境や自発的な意欲の向上へのサポートを行っています。

もちろん、様々な人がいて、ボランティアを開始してすぐに、福祉の仕事の困難さに気づき、新たな道を探る決断をした方もいます。働くことまでの距離の長さを実感された方もいました。福祉の職に就かないとしても、一人ひとりに合わせた丁寧な支援があって、社会への自立の第一歩につながると考えています。福祉の現場は、利用者中心の支援だけで大変ではないかと考えがちですが、地域の中で社会のニーズに応えるということは重要な役割であり、それを実施することで職員の成長にもつながることを実感していると、施設長は言います。

現在、3名の方が非常勤職員として光が丘福祉園で活躍しています。ひきこもりや依存症等で苦しんでこられた方々ですが、そのうちの1名は、このたび、新人に混じって採用試験を受け、見事に合格し正職員となりました。他の方々も正職員をめざし採用試験にチャレンジする予定です。

事例1 東京都内の社会福祉法人による「はたらく場」の提供・支援の実践事例から
(2) 障害者団体のネットワークと連携して支援～就労支援プロジェクト～

社会福祉法人白十字会 白十字ホームの取り組み

東村山市にある特別養護老人ホーム白十字ホームでは、平成21年度から市障害者就労支援室、市内の障害者団体のネットワーク※と連携し、継続的な相互支援のもとで柔軟な短時間、短日数の就労、一般就労へのステップアップを目的とした就労、および福祉的就労を実施しています。

※東村山福祉ネットワーク（市内の社会福祉法人、NPO法人、任意団体が運営する作業所、活動グループが参加）

プロジェクトの内容

①ベランダプランター水やり作業

週2回 火・金曜日 9時～11時(2時間)

参加者 就労支援センター利用者、福祉作業所等利用者（基本は事業所単位で月2回ずつ分担）

目的 ①福祉作業所以外での就労機会を通じて社会参加を拡げる

②一般就労に向けた参加者のスキルアップ

・就労作業体験 ・指示理解確認 ・職場での挨拶訓練 ・仕事上で出会う相手との連携体験

作業 1回2名で行う(他に支援員等1名) 5つのフロアのベランダプランターの水やり、手入れ等

②ホーム屋外整備作業（草むしり、土壌整備、植栽等）

6月～10月の月1回 1回2時間

参加者 福祉作業所等の利用者

目的 ①福祉作業所以外での就労機会 ②他の作業所等の利用者との交流

作業 夏期の雑草取り、清掃作業。不定期にベランダプランターの植栽、用土交換等

③下膳食器処理

週7日 8時30分～10時30分、12時30分～14時30分

1日2回（参加者の状況により、日数、時間帯を組み合わせる）

参加者 就労支援センター利用者、福祉作業所等利用者で就労をめざす人

目的 就労に向けた参加者のスキルアップ ・就労の体力づくり ・就労リズムづくり等

作業 ホーム利用者の下膳された食器処理（残滓除去、仕分け）、洗浄場搬入

④調理室内での食器洗浄

就労者の希望に合わせた日数、時間帯（9時～12時(または12時30分)、9時～14時）

参加者 一般就労をめざす人

目的 ステップアップ就労（将来的に時間を延ばして勤務等）

作業 調理室内での食器洗浄作業（洗浄機使用）および補助作業

※①②は、プロジェクト幹事法人と白十字ホームとの業務請負契約（半年単位）

※③④は、就労者と白十字ホームが、半年単位で非常勤雇用契約（現在910円/時間）継続あり。

事 例

Aさん 下膳作業 週2回1回4時間

一般就労をめざしていますが自信がなく、近隣で無理なく働ける場として就労しました。作業内容についてはすぐに習得できましたが、職場の人との関わり方、相談の仕方などが課題でした。2年間勤務し、スキルアップ。徐々に自信がついて安定し、現在は一般就労しています。

Bさん 水やり、手入れ、清掃等の作業 月2回1回2時間

一般就労をめざし、6ヶ月間勤務しました。就労経験がなく、作業所以外の場で経験を積むことを目的に働いていました。作業指示の理解や仕事に対する積極性、用具の扱い方などスキルアップし、就労意欲を高めました。現在は、安定して一般就労しています。

Cさん 水やり、手入れ、清掃等の作業 月2回(1回2時間)

働く意欲はありますが、自信が持てない状況で、一般就労を希望し参加しました。6ヶ月の作業中、自己評価が低いことが課題でしたが、最後まで自信を持って働くことができませんでした。現在は作業所に通所しています。

Dさん 調理室内洗浄作業 週3回(1回2時間)

前職を離職後、次の一步を踏み出すことに不安が大きい状況でした。近隣で無理なく働ける場として就労しました。当初は2時間半の就労で始めましたが、疲れの訴えがあり、2時間の就労に変更しました。今後、安定し自信が持てるようになったら、時間の延長を検討していく予定です。

「作業所を出て地域社会の中で仕事をしたい」という思いを受止めて

プロジェクトのきっかけは、求人折込のチラシでした。市内の知的障害者作業所の支援員の方がチラシをみて、作業所に通っている障害者を採用できないか相談にみえたことでした。支援員の熱心な働きかけを通じて、当初募集した内容とは違う仕事であれば可能性が出てきました。そして車いすやベッドの清掃作業を週2回2時間ずつしてもらうことになりました。始めてみると、黙々ときちんと仕事をこなし、介護職員らもその仕事ぶりを再認識しました。

なかなか一般就労に至らないが、作業所を出て地域社会の中で仕事をしたい、させたいという思いが、福祉施設である特別養護老人ホームに働く場をつくることができないか、につながっていきました。

今後の課題として、業務の中で、障害の状況に応じた「仕事」の切り出し、コーディネートの体制等、基本的なところでの工夫が必要になっています。各事業所がギリギリの体制の中で、「思い」を具体化する余裕が小さくなっているように感じます。それだけにネットワークを活かすことが大切と感じます。

事例2 就労をめざす若者への支援の実践事例から

スモールステップで「はたらく」ことにつなげる

社会福祉法人新宿区社会福祉事業団 かしわヴィレッジの取り組み

集う若者の状況

かしわヴィレッジには、就労の前にとっても多くのスモールステップを踏むことが必要な若者が集います。学校や職場といった社会集団で他者と過ごす経験が少ないと、本来そこで培われるはずのものが前提としてない場合があります。例えば、生活リズムや心身の健康を整えること。約束を記憶し、時間を守ること。心と体のバランスの取り方や自分の限界、特性や適性を知ること。自分の行動について自己決定すること。見通しを立てて、そのために今すべきことを認識すること。自分の意志を言語化し、他者に伝えられること。自分が働くイメージを具体的にもつこと等々。本人はこのように課題を細分化して認識しているわけではなく、ただ漠然とした不安や恐れを抱え、就労に関して大きな壁を感じている場合があります。

また、社会参加の機会が少ない若者は圧倒的に持っている情報が少なく、自分にどういう選択肢があるのか、それを実現するためにどういう手立てがあるのかを知りません。このような状況の中にあって、働きたくても働けないもどかしさ、不甲斐なさ、恥ずかしさ、疎外感を根底にもった若者がいます。働けない負い目を背負ってきた人には、まずは「よくきたね」とその存在を喜んで迎える場が必要であり、かしわヴィレッジはそういった就労に向かうはじめのステップを踏む場所となっています。

それぞれに合わせた活動から

現在数名の若者が週1～週2、それぞれのペースに合わせて通っています。交通費は場合により支給されますが、報酬はありません。活動の内容もそれぞれ違っており、職員が個別についてその時間を過ごします。「働く場」というよりも、「何か意味のあることをする場」といったイメージかもしれません。ニーズに合わせて、高卒認定試験の勉強をしたり、学習障がい苦手な部分を工夫して取り組んだり、お菓子やごはんをつくったりしながら、就労に限らず様々な話をします。毎日を家の中で過ごしていたり、誰にも会わなかったりする生活だった若者もおり、決まった時間に家を出て、歩いて電車に乗って人に会いに行く、ということだけでも一つの大きなステップとなります。高卒認定試験に合格してから就職しようと考えている方に関しては、試験の勉強をしながら、どんな就職先が考えられるのか、就労のためにはどんなスキルが必要なのか、その習得のために今何ができるのかを一緒に話したりしながら、働く現実味を高められるようにします。生活の一部として活動が定着してきた方とは一緒に仕事探しや履歴書づくり、面接練習をし、現在アルバイトを始めて働きながらかしわヴィレッジに通っている方もいらっしゃいます。今後は、保育補助や居場所のスタッフなど、かしわヴィレッジでの中間的就労につなげていくことも考えています。

どのような活動をするにしても、様々な情報や選択肢を提供することはとても重要になります。取りうる選択肢のバラエティが乏しい方も多く、家族・人間関係、衣食住、健康、福祉、政治経済、基本的人権、法律、就労等、様々な面での情報提供をし、「こういう考え方やああいう考え方もある」と話ながら視野を広げます。様々な課題をもつ方々に対して、色々な働き方、生き方を良しとできるような社会にしていくためにも、「中間的就労」の環境の多様性を豊かにしていくことが求められているように思います。

事例3 生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機関における相談事例から

(1) 中間的就労を必要とする方の事例

「ぶらっとホーム世田谷」	社会福祉法人世田谷区社会福祉協議会
「北区くらしとしごと相談センター」	社会福祉法人北区社会福祉協議会
「生活サポートセンター」	社会福祉法人練馬区社会福祉協議会

※3つの自立相談支援機関の相談員に、日頃の相談状況に基づき中間的就労を必要とする方のイメージが湧くように作成していただいた架空の事例や、本人が特定されないよう加工した事例を紹介します。

Aさんの事例

人間関係がうまくいかず、転職を繰り返している方の就労支援

1 概況

Aさんは職場の人間関係がうまくいかず、仕事が長続きせず転職を繰り返しています。社会性を身につけることから始め、職場の理解を得られるよう調整を行ってくれる支援付きの就労を行うことで職場定着につながることをめざします。

2 就労希望者自身に関すること

Aさんは20代男性です。心療内科に通院し、発達障害または適応障害の恐れがあると診断されています。手帳は取得していません。当センターと医療機関以外のつながりはありません。

3 家族や住まい等に関すること

遠方に両親が住んでいますが、Aさんは単身で賃貸アパートに住んでいます。転職を繰り返していますが、次の職をすぐに見つけ何とか生活費を稼いでいます。足りない生活費は両親から援助を受けることもありますが自立した生活を望んでいます。

4 就労に関すること

仕事を失敗し上司に叱られ退職することを短期間で何度か繰り返しています。今回も数か月勤務して退職しました。職場環境の不満や職場での自身の扱いについても不満を持ち仕事が続きません。遅刻をしたり途中で仕事場を抜けて休憩をしてしまったりもします。

以前はIT関係の仕事についていましたが、自分が他の職員と違う仕事をさせられることへの不満や、職場環境への不満などが我慢できず、怒った態度を取ってしまい職場の上司と衝突してしまうことが度々あります。職場の人ともコミュニケーションがうまく取れず、不満ばかりがたまってしまいます。自分のことを理解し、自分の力が発揮できる職場で働きたいと考えています。

Bさんの事例

知的障害がある方の就労支援

1 概況

相談者Bさんは当センター開所間もない3月に相談に来られました。Bさんは仕事をしておらず、姉の家に居候中でしたが、そこから出て一人で暮らすことを希望していました。

Bさんは愛の手帳4度の知的障害者で、障害基礎年金のみの収入であったため、福祉事務所で生活保護受給を申請しましたが、却下されました。実際、話をしても理解力は充分で、就労は可能と思われました。

しかし、相談に来られた時も、まだ生活保護を受けることにこだわっており、まずは本人の置かれている現況に気づいてもらうことを念頭に入れて面談をしました。Bさんがいくら希望しても生活保護は受けられないこと。それなら今やらなければならないことは何かを考えていただいたところ、結論として就労しかないという答えにたどりつきました。

Bさんは過去に就労経験はあるものの定着しませんでした。また、接客業は人と接するのが苦手との理由で拒否されています。Bさんに適した仕事を見つけるためカウンセリングを続ける中、就労移行支援事業所の紹介も視野に入れつつ、一般就労よりも中間就労を中心に探していくこととなりました。

2 就労希望者自身に関すること

Bさんは20代後半の女性。20歳の時に愛の手帳4度を取得しました。

3 家族や住まい等に関すること

現在、実姉宅に居候中。以前は実家に両親と姉の4人で住んでいましたが、両親が定年退職された後、生活が厳しくなったため別居生活になりました。姉とあまり離れたくないという希望もあり、近場への転居を希望しています。

4 就労に関すること

過去にデパートや飲食店などでの就労経験があります。しかし、店舗閉店により離職されました。当初の相談時は生活保護受給を希望していましたが、就職活動にシフトしたところ職業訓練を希望するなど意欲が出てきました。本人も障害者であることを事業所に話し、理解が得られた場所で働くことを希望しています。

Cさんの事例

障害の波や家族の不理解などにより離職と転職を繰り返している方の支援

1 概況

双極性感情障害*にて、就労したいが障害の波や家族の不理解などの影響で、一般・障害枠での就労が出来ない状況です。

(※双極性感情障害：躁(そう)状態と鬱(うつ)状態の病相を繰り返す精神疾患)

2 就労希望者自身に関すること

Cさんは40歳代男性。10年以上前から双極性感情障害があり、精神障害者手帳2級。月1回通院中で、主治医からは「通勤ラッシュは避け、負担の少ない仕事から始めるように。生活は家族の支えが必要」との指示が出ています。就労移行支援事業所を満期(2年)まで利用して、就労に繋がりましたが、1ヶ月も続かず辞めてしまった事もあります。その他、得意な英語を活かして、自主的なボランティア活動をしていた時期もあります。

3 家族や住まい等に関すること

父、母、兄と同居中で、兄も精神疾患があります。両親は、本人の疾患・症状について理解がなく、病気ではなく単に本人が怠けているだけなので、障害に特化した就労支援は必要ないとの考えをお持ちです。本人も両親の意見に左右される面もあり、方向性がなかなか定まらず時間だけが経過している状況です。

世帯状況は、自宅は父名義のマンションで、その賃貸収入と両親の年金、兄のバイト代にて生活は何とか安定していますが、両親からは、働けるのだから就労をするようにと促されています。

4 就労に関すること

過去には、証券会社、塾の英語教師、事務職など一般枠や障害枠で働いていた事もありますが、短期間(長くても4年)で離職と転職を繰り返しています。現在は、本人の当面の目標が、お会いする度に変化し(自立できるほどの就労がしたい→1週間に1日程度の就労がよい→まずは生活リズムを整えることから始めたい)、支援方針が定まっていません。

また、障害の波もあり、躁状態時は助言を聞き入れなく行動的、うつ状態時は家から出ないほどの落ち込みが見られます。

今後は、本人の体調を考慮し、また意向を確認しながら、就労体験から生活リズムを作り、徐々に仕事量、日数を増やしていくなど具体的な方向性を探っていく予定です。

Dさんの事例

対人関係が苦手な自信が持てず、ひきこもり状態が長かった方の支援

1 概況

学生時代にいじめにあった経験からひきこもりになったため、対人関係が一番苦手なプレッシャーにも弱く、なかなか就労ができない状態が続いています。

2 就労希望者自身に関すること

Dさんは50代の男性です。今まで大きな病気や怪我はありませんが、学生時代にひきこもりになったことから、両親の勧めで精神科に通院しました。継続的な通院ができなかったため、病名はつきませんでした。発達障害の疑いがあると医師には言われました。

学校には通わずに、通信で大学入学資格を取ったため、家族以外の人と接することはほとんどありませんでした。就労先でも人と接するのが苦手なため、話しかけてくる方がいると煩わしいと思ってしまう。就労支援に関しても、慣れた相手なので、担当者は変わらないで欲しいと要望がありました。少したどたどしい様子はありますが、慣れてくると笑顔も見られ、1対1の対応は問題ないことが判りました。

3 家族や住まい等に関すること

Dさんはアパートで単身生活をしています。母親は数年前に癌で逝去しています。兄弟は姉が1名いますが、地方で世帯を持っているため関わりは殆どなく、義父の介護をしています。

現在は父親が生活費の支援をしていますが、持病があるため、先が長くないと医師から言われています。また、金銭的な支援以外ではあまり連絡を取らず、昔からそりが合わなかったようです。父親亡き後は生活費を頼る当てもなく、自立した生活を得なければ、生活保護受給による生活になる恐れがあります。

4 就労に関すること

就労は、アルバイトや派遣などいくつか仕事をしましたが、勤務先の方と接することが面倒でした。仕事内容も勤務してから日が経つと、求められることが多くなってきて、自分では背負いきれないと感じ、長期で続けることができませんでした。

数年間続けられた仕事は、親の知人の会社でした。親の知人の会社なので、融通も利くし、守られた環境の中でプレッシャーもそこまで感じませんでした。しかし、その会社の経営が傾いたことで離職を余儀なくされました。他の仕事を探すものの1年と持たず、再びひきこもりとなり、無職の状態が5年以上続きました。

対人関係が苦手なため、プレッシャーも感じやすく、自分に自信もないので、少しでも無理と思うと、継続ができません。ひきこもり状態も長く、体力にもあまり自信がありません。以上のことから、就労活動にも積極的になれていません。

今後めざしたい就労は、人と接することが少なく、自分のペースで黙々と続けられる仕事です。

Eさんの事例

離職後、次の就職先が決まらず自信を喪失している方の就労支援

1 概況

Eさんは長年勤めた会社が倒産してしまった後、就職がなかなか決まらずに自信を失ってしまい、どのような仕事があるのかもわからなくなってしまっています。体験から始めることで自信を取り戻し、自分に合った職を探したいと考えています。

2 就労希望者自身に関すること

Eさんは40代男性です。就職活動が上手くいかず、当センターにつながるまでは3か月ほど家から外に出ないことが多くなっていました。家でふさぎこんでしまい精神的につらい状況が続いているとの話もあり、当センターに相談後、保健相談所につなぎ医療機関受診となりました。軽うつ病との診断でした。予定が急に変わることに対してストレスを感じたり、対人関係の不安も感じています。

3 家族や住まい等に関すること

Eさんは賃貸アパートで一人暮らしをしていましたが離職後、貯蓄が底をついたことから弟と一緒に住み、現在は弟の収入で生活をしている状況です。両親はすでに亡くなっています。

4 就労に関すること

高校卒業後、10年間程部品作製の仕事に取組み、その後知り合いの会社に事務職として15年間勤務しました。仕事のペースはゆっくりで、ミスなどもあった様子ですが、職員数も少なく周りの職員に支えられ、長年勤めることができました。転職をして15年間勤めた会社が倒産してしまい離職した後は、短期間のアルバイトは行っていますが正社員をめざして応募しても書類選考で落ちてしまうことが多く、自信を失っています。自分にどのような仕事が合うかもわからなくなってしまいました。

年齢的なこともあり、単純作業や事務作業の仕事は見つかりにくく、その他の仕事は経験したことがないため職種の幅を広げることにも躊躇しています。高齢者の方とは比較的話しやすいと感じていることから介護の仕事をしてみたいとの気持ちもありますが、何ができるのかわからず体験から始めてみたいと考えています。

Fさんの事例

長期間ひきこもっていた方の就労支援

1 概況

昨夏、父親のGさんが、20年以上ひきこもっている同居の息子Fさんのことで相談に来られました。Gさんは「Fは以前の職場を辞めてからまともに働いていない。働くと言っているのに働こうとしない。あいつは嘘つきだ」と不満を漏らしつつ、「自立してほしい」と主訴をお話いただきました。

当センターとしてはFさんとお会いしたいと思っておりましたが、親子の関係が悪く、Gさんを通じて接触を試みてもFさんとの信頼関係は作れないであろうと判断し、Fさんが相談に行っているという区の保健師を通してお会いすることとしました。接見の結果、Fさんに就労の意思があることを確認することができ、さらに、ご自身でも求人票を集めており、不完全でしたが履歴書まで作っていました。

当センターでは、Fさんは就労期間にブランクがあるほか、発達障害も見受けられ、いきなりの一般就労は難しいとして中間的就労をめざして支援していくことで方針を決めました。当センターが親子の間に入ったことでGさんも病気のことを理解するようになり、お互いをわかり合える関係が作られてきたように思います。

2 就労希望者自身に関すること

Fさんは40歳代後半の男性。中卒後20年近く会社勤めをしていましたが、職場内での人間関係が悪くなったことから働く意欲を失い退職。その後、家にひきこもり状態となり、短期のアルバイトをしたものの定職につかないままです。発達障害の受診や手帳の取得については「父親に迷惑をかけたくない」と拒否されています。

3 家族や住まい等に関すること

持ち家にGさんとの二人暮らし。母親は一昨年死亡。生活はGさんの年金とアルバイト収入で賄っています。Gさんは今後不安を持っており、Fさんには働いて生活費を捻出してもらうことを希望しています。

4 就労に関すること

Fさんも一般就労は厳しいと思っているようで、週2～3日、半日程度の仕事を希望されています。短時間勤務を希望する理由の一つとして、「空いている時間で家事が出来れば父親が助かるから」と父親を思いやる言葉を述べられました。

事例3 生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機関における相談事例から

(2) 自立相談支援機関の相談員からみた「はたらく場」に望まれること

事例を提供していただいた、世田谷区社会福祉協議会、北区社会福祉協議会、練馬区社会福祉協議会のご協力のもと、生活困窮者自立相談支援機関として相談を受けるなかで感じている「中間的就労を必要としている方の状況」や、その状況を踏まえた「はたらく場に望まれること」について、いくつか挙げていただきました。

中間的就労を必要としている方の状況

中間的就労や就労訓練事業の利用対象者を考えた時、発達障害やひきこもりなどで未就労、もしくは最後の就労から長期間のブランクのある方等（以下「対象者」）が想定されます。その場合、いきなりフルタイムの就労や残業を前提にした業務に就くことは、現実的には難しいと考えます。

また、対象者の方が前述の状態に陥るのは、決して怠けているわけではなく、多くの方が病気や障害のために一般就労が困難になっていると言えます。もし一般就労に至った場合でも長く続けることが難しいことは、すでに支援をしている方々の就労状況をみても実感できます。その意味では、対象者の方を支援する私たちはもちろんのこと、家族、受け入れる就労（体験）先は、このことが社会的病理であるという認識に立つ必要があると考えます。そして相手を理解し共感しつつ自立に繋がられるような関わり方が必要になってきます。

社会福祉法人の事業所が、社会全般を見据え、本人の自立を促し生活困窮者を作らないという視点で受入れをしていただくことを期待しています。

「はたらく場」に望まれること

1 仕事の内容

○対象者の方が今後自立をしていくためには、自信をつけていくことが必要です。その意味では、本人の希望を聞きとり、その内容に沿った形で受け入れることや、本人の得意分野の仕事に従事していただくことなどが望まれます。また、本人の気付いていない強みに周囲が気付いて提案することも考えられます。

具体的には

- ・入力作業などの事務仕事
- ・特技を活かせる仕事
- ・本人のペースを守って淡々と続けられる作業系の仕事

2 はたらき方（時間や日数等）

○未就労の方、ブランクのある方の場合、いきなりフルタイムの勤務は厳しいと思われます。できるだけ本人の意向に添いつつも、週の半分や半日の勤務など“慣らし”からスタートし、徐々に増やしていくことなどが望まれます。

具体的には

- ・規則正しい生活リズムをつける必要がある方には決まった日時での勤務
- ・本人の様子によっては勤務時間を減らすなどの柔軟な対応
- ・体調に合わせて勤務日数や時間が選べる
- ・昼食以外に休憩時間が取れる 等

3 交通費・報酬・賃金等

○生活困窮者自立相談支援機関に相談に来られる方の場合、ご自身で交通費を負担することが難しい方もいらっしゃいます。そのため、交通費の実費支給があると助かります。また、「労働」を意識してもらうためには、報酬や賃金が支払われることは大きな意味があると思われま

具体的には

- ・まずは得られる報酬や賃金からスタートし、勤務日数や仕事量が増えてきた後、本人が自立した生活を送れるほどの賃金が得られるようになる
- ・本人のやる気につながるように勤続年数や仕事範囲の増加によって昇給、ボーナスがある
- ・勤続年数に応じて有給休暇がある

4 支援・配慮等

○上記の1～3にあげたことの他に、「はたらきたいけれど はたらきにくい人」を対象とした中間的就労だからこそ望まれるや支援、配慮等が考えられます。

具体的には

- ・その日の取組み内容が明示される、仕事内容を本人にわかりやすい方法で伝えてもらえるなど本人の特性に合わせた工夫がある
- ・困ったときに誰に尋ねればよいかわかるようになっているなど、安心できる環境がある。
- ・本人の自信につながるような働きかけがある
例) 就労支援担当者が本人の良かった点を周りの同僚にも聞いておき、毎日振り返りの時間に伝えるなど
- ・職場内に障害についての理解を深める取組みがある
- ・本人の特性を理解してもらえるよう他の職員との調整を行う支援者がいる
- ・仕事内容を覚えるまで丁寧に付き添ってもらえる
- ・困ったときにすぐ相談できるアドバイザーがいる
- ・インフォームドコンセントがきちんと守られている
- ・気分転換の場がある（読書スペース、ジムスペース等）
- ・同じ境遇や疾患を抱えている方で、悩みの共有や仲間作りなどの機会がある

- (1) はたらくサポートとうきょう 参加申請書
- (2) はたらく場情報登録シート
- (3) 中間的就労(短期体験型) 確認書
- (4) 中間的就労(非雇用型1・2) 確認書
- (5) アセスメントシート
- (6) 就労支援プログラム① (短期体験型・非雇用型)
就労支援プログラム② (短期体験型・非雇用型)
- (7) 就労支援プログラム (雇用型) ※就労支援担当者用
自己点検表(雇用型) ※本人用

はたらくサポートとうきょう 参加申請書

東京都社会福祉協議会

地域公益活動推進協議会 会長 様

下記の事業所は、東京における社会福祉法人の広域連携による地域公益活動として実施する事業である「はたらくサポートとうきょう」に参加し、一般就労を希望する方に対して、その前段階である「中間的就労」として「はたらく場」を提供し、相談支援機関と共に支援を行います。

法人名	社会福祉法人
理事長名	
事業所名	
事業所の種別	
事業所長名	
就労支援担当者名	
所在地	〒
連絡先	TEL FAX E-mail

平成 年 月 日

社会福祉法人

理事長

印

〔東社協 地域公益活動推進協議会 事務局 記入欄〕

		担当者

はたらくサポートとうきょう はたらく場情報登録シート

法人名	社会福祉法人
事業所名	
事業所長名	
就労支援担当者名	
所在地	〒
連絡先	TEL FAX E-mail

はたらく場情報について下記の通り登録申請します

新規登録

登録内容変更

	項 目	内 容
1	現在受入れの有無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
2	受入れ人数	
3	仕事の内容 (できるだけ具体的に)	
4	就労時間や日数等 (できるだけ具体的に)	
5	「はたらく人」(対象者・ 就労希望者)の条件	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 (有の場合具体的に)
6	「はたらき方」(就労形態) ※受入れ可能な形態すべてに チェックして下さい	<input type="checkbox"/> A : 短期体験型 (交通費のみ) <input type="checkbox"/> B : 非雇用型 1 (無給・交通費のみ) <input type="checkbox"/> C : 非雇用型 2 (有給) <input type="checkbox"/> D : 雇用型
7	交通費の支払	<input type="checkbox"/> 有 (<input type="checkbox"/> 実費 <input type="checkbox"/> 上限額 円) <input type="checkbox"/> 無
8	交通費・報酬の支払日・方 法	
9	その他	

平成 年 月 日

(事業所名)

(事業所長名)

印

[東社協 地域公益活動推進協議会 事務局 記入欄]

		担当者

はたらくサポートとうきょう 中間的就労（短期体験型）

確認書

法人名	社会福祉法人
事業所名	
事業所長名	
就労支援担当者名	
連絡先	

「はたらくサポートとうきょう」は、東京における社会福祉法人の広域連携による地域公益活動として実施する事業です。一般就労を希望する方に対して、その前段階である「中間的就労」として「はたらく場」を社会福祉法人の事業所が提供し、相談支援機関と共に支援するものです。

あなたの「短期体験型」による中間的就労の内容について、下記の記載内容を確認し、□にチェックを入れてください。

中間的就労（短期体験型）は、中間的就労としてのはたらき方のひとつですが、一般の雇用契約ではありません。

仕事の時間、就労日、休日などは、事業所長と相談し、両者の合意の上決定します。

交通費を支給します。（※事業所により、支払わない場合、上限額を設ける場合は明示します）

あなたのはたらき方は、無償です。

仕事上の原因により負傷した場合には、団体で加入する〇〇〇保険の範囲となりますので、ご相談ください。

（保険会社・保険名）

あなたの職場は、_____です。

あなたの仕事の内容は、_____です。

あなたの担当は、_____部 _____（就労支援担当者）です。

仕事の開始日は、_____年 _____月 _____日（ ）です。

社会福祉法人〇〇〇 個人情報保護に関する規定に従い、仕事上で知り得た情報は、無断で使用したり、口外したりしないでください。

私は上記の内容を確認しました。

_____年 _____月 _____日 本人 氏名 _____ 印

〔就労支援担当者 記入欄〕
上記の内容を確認しました（確認印）

事業所長	総務部担当者	就労支援担当者

〔相談支援機関 記入欄〕
上記の内容を確認しました

相談支援機関名：
担当者名： _____ 印
連絡先： _____

はたらくサポートとうきょう 中間的就労(非雇用型 1・2)

確 認 書

法人名	社会福祉法人
事業所名	
事業所長名	
就労支援担当者名	
連絡先	

「はたらくサポートとうきょう」は、東京における社会福祉法人の広域連携による地域公益活動として実施する事業です。一般就労を希望する方に対して、その前段階である「中間的就労」として「はたらく場」を社会福祉法人の事業所が提供し、相談支援機関と共に支援するものです。

あなたの「非雇用型」による中間的就労の内容について、下記の記載内容を確認し、□にチェックを入れてください。

- 中間的就労（短期体験型）は、中間的就労としてのはたらき方のひとつですが、一般の雇用契約ではありません。
- 仕事の時間、就労日、休日などは、事業所長と相談し、両者の合意の上決定します。
（時間、就労日・休憩時間等を記載）
- 交通費を支給します。（※事業所により支払わない場合や、上限額を設ける場合は明示します）
- あなたのはたらき方は、（ 無償 ・ 有償 ）です。
- [有償の場合] 報酬として、1時間につき _____ 円を支給します。
- 有償の場合には、源泉税が発生します。
- 仕事上の原因により負傷した場合には、団体で加入する〇〇〇保険の範囲となりますので、ご相談ください。（保険会社・保険名）
- あなたの職場は、_____ です。
- あなたの仕事の内容は、_____ です。
- あなたの担当は、_____ 部 _____（就労支援担当者）です。
- 仕事の開始日は、_____ 年 _____ 月 _____ 日（ ）です。
- 社会福祉法人〇〇〇 個人情報保護に関する規定に従い、仕事上で知り得た情報は、無断で使用したり、口外したりしないでください。

私は上記の内容を確認しました。

_____ 年 _____ 月 _____ 日 本人 氏名 _____ 印

〔就労支援担当者 記入欄〕		
上記の内容を確認しました（確認印）		
事業所長	総務部担当者	就労支援担当者

〔相談支援機関 記入欄〕	
上記の内容を確認しました	
相談支援機関名：	
担当者名：	印
連絡先：	

はたらくサポートとうきょう アセスメントシート

面接日時	年 月 日() : ~ :	同席者	
------	----------------	-----	--

※本人が答える範囲で記入します

1 基本情報			
ふりがな		性別	生年月日
氏名		男・女	住所
			電話番号
緊急連絡先	氏名		本人との関係
	連絡先名称		電話番号
相談支援 機関名			担当者名
			連絡先
通勤方法			
家族 状況	構 成		備 考
生活・ 就労状況 の経緯	時期	仕事や生活の環境(どこで誰と)	その頃の様子・状況
心身の 状況			
社会関係 の状況			

2 仕事に関すること			
現在就労して いない理由			
今まで働いた ことがある職種			
希望する就 労形態	開始時		将来
	<input type="checkbox"/> A短期体験型(無給・交通費のみ)	時間・日数	<input type="checkbox"/> 正規職員
	↓		<input type="checkbox"/> 非常勤職員
	<input type="checkbox"/> B:非雇用型1(無給・交通費のみ)	()時間 ×	<input type="checkbox"/> パート・アルバイト等
	<input type="checkbox"/> C:非雇用型2(有給)	()日	()時間 ×
<input type="checkbox"/> D:雇用型		()日	

2 仕事に関すること(つづき)	
希望する仕事の形態	<input type="checkbox"/> どちらかといえば人と関わる仕事
	<input type="checkbox"/> どちらかといえば一人で集中して作業する仕事
	<input type="checkbox"/> その他
希望する仕事の内容	
好きな事・得意な事	
苦手な事	
集中力・体力	
感情コントロール	<input type="checkbox"/> だいたい安定している
	<input type="checkbox"/> あまり安定していない
	<input type="checkbox"/> わからない
コミュニケーション	他人の話を聞く
	<input type="checkbox"/> 日常生活に支障がない
	<input type="checkbox"/> 配慮があれば理解できる
	<input type="checkbox"/> 理解できるがなかなか受け入れない
他人に伝える	<input type="checkbox"/> ほとんど理解できない
	<input type="checkbox"/> 日常生活に支障がない
	<input type="checkbox"/> 支持を受けて決められたことを伝えることができる
	<input type="checkbox"/> 自己の興味のあることしか話さない
身だしなみ・挨拶等	<input type="checkbox"/> 伝えることができない

3 生活に関すること	
生活リズム	起床時間 (時頃・不規則)
	就寝時間 (時頃・不規則)
食事・排泄・入浴	
健康	疾病 <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
	服薬の有無 (<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無)
	服薬時間 (<input type="checkbox"/> 朝・ <input type="checkbox"/> 昼・ <input type="checkbox"/> 夕・ <input type="checkbox"/> 睡眠前 <input type="checkbox"/> 食前・ <input type="checkbox"/> 食後・ <input type="checkbox"/> 食間)
	飲み忘れ (<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> 時々ある)
	定期的通院 (<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無) 病院名 _____ 医師 _____
通院	通院頻度 _____
	通院方法 <input type="checkbox"/> 自立 <input type="checkbox"/> 支援が必要 <input type="checkbox"/> その他
体調不良時の対処	<input type="checkbox"/> 自己管理で行なえる
	<input type="checkbox"/> 体調が悪いことに気付かない
	<input type="checkbox"/> 体調が悪いことを周囲に伝えることができる

4 その他	
配慮を有すること	
職場への要望	
特記事項	

はたらくサポートとうきょう 就労支援プログラム①(短期体験型・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	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> （ ）
生年月日	<input type="checkbox"/> 昭和 <input type="checkbox"/> 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。

【相談支援機関確認欄】 上記の就労支援プログラムについて確認しました。		
相談支援機関名	担当者名	印

はたらくサポートとうきょう 就労支援プログラム②(短期体験型・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	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> （ ）
生年月日	<input type="checkbox"/> 昭和 <input type="checkbox"/> 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
	○就労訓練事業者による指示・管理の範囲
就職に必要なスキル 習得支援の内容	（例）挨拶の練習、ハローワークへの同行

短期目標 （○か月後）	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。
※期間は その人の 状況に合 わせて概 ね3～6 か月の範 囲で検討 する。	（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、指導に生かされた（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	

【相談支援機関確認欄】 上記の就労支援プログラムについて確認しました。

相談支援機関名

担当者名

印

はたらくサポートとうきょう 就労支援プログラム（雇用型）※就労支援担当者用

事業所	
ふりがな	
職員氏名	
性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> ()
生年月日	<input type="checkbox"/> 昭和 <input type="checkbox"/> 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
			〈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ている。	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
			〈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ている。	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
			〈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ている。	1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
			〈記述〉
		個別目標	考課段階
5			1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
			〈記述〉
6			1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
			〈記述〉
7			1 ・ 2 ・ 3 ・ 4 ・ 5
			〈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	

〔相談支援機関確認欄〕 上記の就労支援プログラムについて確認しました。

相談支援機関名 _____ 担当者名 _____ 印

はたらくサポートとうきょう 自己点検表（雇用型） ※本人用

事業所	
ふりがな	
職員氏名	
性別	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> ()
生年月日	<input type="checkbox"/> 昭和 <input type="checkbox"/> 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) 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。

	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〉
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〉
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〉
		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（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。

〔相談支援機関確認欄〕 上記の就労支援プログラムについて確認しました。

相談支援機関名

担当者名

印

- (1) 東京都生活困窮者就労訓練事業の認定に関する要綱（東京都）
- (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
ガイドラインについて（通知）（厚生労働省社会・援護局長）
- (3) 申請等様式類
 - ① 生活困窮者就労訓練事業認定申請書（様式第1号）
 - ② 誓約書（様式第2号）
 - ③ 認定生活困窮者就労訓練事業変更届（様式第5号）
 - ④ 認定生活困窮者就労訓練事業変更届（様式第6号）
 - ⑤ 認定生活困窮者就労訓練事業廃止届（様式第7号）

東京都生活困窮者就労訓練事業の認定に関する要綱

1 目 的

この要綱は、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。）に基づく生活困窮者就労訓練事業（以下「就労訓練事業」という。）の認定について必要な事項を定め、就労訓練事業が円滑かつ適正に行われることを目的とする。

2 認定対象

東京都（八王子市を除く。）の区域内に所在する事業所を対象とし、事業所を単位として認定を行う。

ただし、同一事業者の複数の事業所において、就労訓練事業が一体的に実施されている等の場合は、複数の事業所を一括して認定を行うことができる。

3 認定の基準

東京都知事（以下「知事」という。）は、次に掲げる要件を満たすと認められる者について、就労訓練事業者として認定を行う。

(1) 就労訓練事業を行う者に関する要件

次のいずれにも該当するものであること。

ア 法人格を有すること。

イ 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。

ウ 生活困窮者自立相談支援事業（以下「自立相談支援事業」という。）を行う者のあつせんに応じ生活困窮者を受け入れること。

エ 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ずること。

オ 次のいずれにも該当しない者であること。

(ア) 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

(イ) 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

(ウ) 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。）がその事業活動を支配する者又は暴力団員等と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

- (エ) 破壊活動防止法（昭和27年法律第240号）第5条第1項に規定する暴力主義的破壊活動を行った者
- (オ) 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
- (カ) 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
- (キ) 破産者で復権を得ない者
- (ク) 当該法人役員のうち（ア）から（キ）までのいずれかに該当する者がある者
- (ケ) （ア）から（ク）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

就労訓練事業を利用する生活困窮者に対し、就労の機会を提供するとともに、就労等の支援を行うため、次に掲げる措置を講じること。

ア イに掲げる就労訓練事業を利用する生活困窮者に対する就労等の支援に関する措置に係る責任者を配置すること。

イ 就労訓練事業を利用する生活困窮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。

- (ア) 就労訓練事業を利用する生活困窮者に対する就労等の支援に関する計画を策定すること。
- (イ) 就労訓練事業を利用する生活困窮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。
- (ウ) 自立相談支援事業を行う者その他の関係者と連絡調整を行うこと。
- (エ) （ア）から（ウ）までに掲げるもののほか、就労訓練事業を利用する生活困窮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

就労訓練事業を利用する生活困窮者（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

就労訓練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。

4 認定事務

(1) 申請

ア 認定申請書

就労訓練事業の認定を受けようとする者は、認定申請書（様式第 1 号）に、イに掲げる書類を添えて、知事に提出しなければならない。

イ 申請書に添付する書類

(ア) 就労訓練事業を行う者の登記事項証明書

(イ) 平面図や写真等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等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

(ウ) 就労訓練事業の実施状況に関する情報の公開のための措置に係る書類

(エ) 就労訓練事業を行う者の役員名簿

(オ) 誓約書（様式第 2 号）

(カ) 非雇用型の利用者が被った災害について加入する保険商品に関する資料

(キ) その他知事が必要と認める書類

(2) 受理

知事は、申請書の記載事項又は添付書類に不備がある場合は、相当の期間を定めて、申請者に補正を行わせた上で、受理する。

(3) 認定

知事は、申請に係る就労訓練事業が、認定基準に適合していると認めるときは、認定を行う。この場合、認定番号を付番するとともに、申請者に対して、生活困窮者就労訓練事業認定通知書（様式第 3 号）を送付することにより、認定を行った旨を通知する。

認定を行わない場合は、申請者に対して、生活困窮者就労訓練事業不認定通知書（様式第 4 号）を送付することにより、その旨を通知する。

(4) 認定情報の変更等

ア 認定を受けて就労訓練事業を行う者（以下「認定就労訓練事業者」という。）は、就労訓練事業が行われる事業所に関して変更をする場合は、認定生活困窮者就労訓練事業変更届（様式第 5 号）を知事に提出する。

イ 認定就労訓練事業者は、就労訓練事業を行う者等に関して変更があった場合は、認定生活困窮者就労訓練事業変更届（様式第6号）を知事に提出する。

ウ 認定就労訓練事業者は、就労訓練事業を廃止する場合は、認定生活困窮者就労訓練事業廃止届（様式第7号）を知事に提出する。

(5) 認定情報の登録

知事は、認定就労訓練事業台帳を備え、認定を行った事業に関する情報を管理する。

また、事業変更や廃止届があった場合等、事業の内容について変更等があった場合、適切に当該台帳を更新する。

(6) 認定情報の周知

知事は、自立相談支援事業を行う者が適切に生活困窮者のあつせんを行うことができるよう、認定を行った事業に関する情報のうち必要な事項を公表する。

5 報告徴収

知事は、法の施行に必要な限度において、認定就労訓練事業者又は認定就労訓練事業者であった者に対し、報告徴収書（様式第8号）の提出により報告を求めることができる。

6 認定の取消

知事は、認定に係る就労訓練事業が、認定基準に適合しないものとなったと認めるときは、当該認定就労訓練事業者の認定を取り消すことができる。この場合、生活困窮者就労訓練事業認定取消通知書（様式第9号）を送付することにより、認定の取消を行った旨を通知する。

7 その他

(1) 知事は、認定就労訓練事業者が第2種社会福祉事業として就労訓練事業を実施する場合は、開始、変更又は廃止について、一月以内に、それぞれ社会福祉法（昭和26年法律第45号）に基づく届出が必要である旨を通知する。

(2) この要綱に定めるもののほか、認定に関して必要な事項は、別に定める。

社援発 0325 第 20 号
平成 27 年 3 月 25 日

都道府県知事
各 指定都市市長 殿
中核市市長

厚生労働省社会・援護局長
(公印省略)

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
について（通知）

生活困窮者自立支援法(平成 25 年法律第 105 号)が本年 4 月 1 日に施行され、複合的な課題を抱える生活困窮者に対する包括的な支援が全国の自治体において実施される。

就労は、本人にとって、経済的な自立に資するのみならず、社会参加や自己実現、知識・技能の習得の機会であり、ひいては地域社会の基盤強化に寄与するものである。

生活困窮者が抱える課題は様々で、それぞれが目指す自立の在り方も異なるが、このことを踏まえれば、就労が可能な者については、可能な限り就労による自立を目指すことが重要である。

生活困窮者自立支援法の就労訓練事業は、民間事業者の自主的な取組として、雇用による就業を継続して行うことが困難な生活困窮者を対象に、その状況に応じた就労の機会を提供するとともに、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。

生活困窮者自立支援法においては、就労訓練事業に関して、支援に必要な体制が整備されていること等を確認し、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等関係法令の遵守と相俟って、事業が適切に実施されることを確保するため、都道府県知事等による認定制度が設けられた。

本ガイドライン（別添）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）第 21 条に規定する就労訓練事業の認定基準を補足するもの

として、認定を受けた就労訓練事業者が遵守すべき事項を定めたものである。

各自治体におかれては、その内容について御理解の上、認定を受けた事業者等関係者に対する周知徹底を図っていただきたい。

なお、本通知は、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 第 1 項の規定に基づく技術的助言であることを申し添える。

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 10 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（雇成型、非雇成型）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、訓練や支援付雇用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5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）。
- 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のかなどに関して、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、対象者が支援を要せず、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な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、就労支援担当者として、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（「雇成型」）及び雇用契約を締結しない場合（「非雇成型」）の双方の形態を認めることとする。
- 前述のとおり、非雇成型は訓練として実施されるものである点で雇成型と異なり、
 - ・ 非雇成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
 - ・ 雇成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成型として開始するか、非雇成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。
- 雇成型・非雇成型いずれの場合も、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を可とする。
- なお、非雇成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）。
- 非雇成型の場合も、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 雇成型と非雇成型との関係

- 雇成型と非雇成型とは、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。
- 非雇成型については、作業内容、作業場所、作業シフト等の管理について、雇成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、例えば非雇成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、雇成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 雇用の場合

- 雇用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 非雇用の場合

- 非雇用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。

¹ 最低賃金法（昭和三十四年法律第三百三十七号）（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

- 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。

生活困窮者就労訓練事業認定申請書

平成 年 月 日

東京都知事
〇〇 〇〇 殿

申請者 { 主たる事業所の所在地
名 称
代表者の職・氏名 ㊟

生活困窮者自立支援法（平成 25 年法律第 105 号）第 10 条第 1 項の規定により生活困窮者就労訓練事業の認定を受けたいので、関係書類を添えて申請します。

生活困窮者就労訓練事業を行う者	名称	(フリガナ)		
	主たる事務所の所在地及び連絡先	郵便番号 ()		
		電話番号		FAX 番号
	法人の種別		法人所轄庁	
	代表者の氏名	(フリガナ)		
生活困窮者就労訓練事業が行われる事業所	名称	(フリガナ)		
	所在地及び連絡先	郵便番号 ()		
		電話番号		FAX 番号
	責任者の氏名	(フリガナ)		
生活困窮者就労訓練事業	利用定員の数			
	内容			
	就労等の支援に関する措置に係る責任者(※)の氏名	(フリガナ)		

(※) 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）第 21 条第 2 号イに規定する責任者

誓 約 書

平成 年 月 日

東京都知事

〇〇 〇〇 殿

申請者	}	主たる事業所の所在地	Ⓔ
		名 称	
		代表者の職・氏名	

平成 年 月 日付で行った生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）第10条第1項の規定に基づく生活困窮者就労訓練事業の認定の申請について、下記のとおり誓約します。

記

- 1 提出する書類について事実と相違ないこと。
- 2 生活困窮者自立相談支援事業を行う者のあっせんに応じ生活困窮者を受け入れること（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「則」という。）第21条第1号ハ関係）。
- 3 生活困窮者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（則第21条第1号ニ関係）。
- 4 則第21条第1号ホ（1）から（9）までのいずれにも該当しない者であること。

（参考）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）第21条第1号ホ

- (1) 生活困窮者自立支援法（以下「法」と言う。）、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) 法第10条第3項の規定により同条第1項の認定の取消しを受けた者で、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又は暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者をその業務に従事させ、又は当該業務の補助者として使用しておそれのある者
- (4) 破壊活動防止法（昭和27年法律第240号）第5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五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（1）から（7）までのいずれかに該当する者がある者
- (9) （1）から（8）までに掲げる者のほか、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

- 5 生活困窮者就労訓練事業の利用者に対し、就労の機会を提供するとともに、則第22条第2号イ、ロに掲げる就労等の支援のための措置を講じること。

- 6 生活困窮者就労訓練事業の利用者（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（則第 22 条第 3 号関係）。
- 7 生活困窮者就労訓練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（則第 22 条第 4 号関係）。
- 8 「生活困窮者自立支援法に基づく就労訓練事業の実施に関するガイドライン（平成 27 年 3 月 25 日社援発 0325 第 20 号）」を遵守すること。

認定生活困窮者就労訓練事業変更届

平成 年 月 日

東京都知事

〇〇 〇〇 殿

届出者 { 主たる事業所の所在地
名 称
代表者の職・氏名 ㊟

認定生活困窮者就労訓練事業に関し変更があったので、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）第 22 条の規定に基づき、届け出ます。

変更に係る事業所の名称及び所在地	
変更年月日	平成 年 月 日

認定生活困窮者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（則第 22 条第 1 号）	
認定生活困窮者就労訓練事業の定員の数（則第 22 条第 3 号）	
認定生活困窮者就労訓練事業の内容（則第 22 条第 4 号）	
就労等の支援に関する措置に係る責任者の氏名（則第 22 条第 5 号）	

※ 変更事項について、該当する項目の左欄に○を記入し、変更内容を記載する。

認定生活困窮者就労訓練事業変更届

平成 年 月 日

東京都知事

〇〇 〇〇 殿

届出者 { 主たる事業所の所在地
名 称
代表者の職・氏名

印

認定生活困窮者就労訓練事業に関し変更をするので、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）第22条の規定に基づき、届け出ます。

変更に係る事業所の名称及び所在地	
変更予定年月日	平成 年 月 日

認定生活困窮者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（則第22条第2号）に関する変更内容	
--	--

認定生活困窮者就労訓練事業廃止届

平成 年 月 日

東京都知事
〇〇 〇〇 殿

届出者 { 主たる事業所の所在地
 { 名 称
 { 代表者の職・氏名

㊞

認定生活困窮者就労訓練事業を廃止したので、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）第23条の規定に基づき、届け出ます。

廃止に係る事業所の名称及び所在地	
廃止年月日	平成 年 月 日

東京における社会福祉法人による地域公益活動について、地域ごとのニーズに応じた地域ごとの取組みを重視し、平成27年度には各地域におけるネットワーク化が進められてきました。一方で、地域を超えて取組んだ方がよい課題、活動については、東京全域で取組んでいこうと東京都社会福祉協議会が設置した委員会による検討を進めてきました。

生活困窮者自立支援制度の「就労訓練事業（いわゆる中間的就労）」は、民間の自主事業として位置付けられており、公費補助等もないことから、制度開始から1年近く経過しても登録事業所が非常に少ない状況です。社会福祉法人による受入れが期待されているものの、あまり進んでいません。このようなことから、取組みの推進のための説明会開催、居住地域に限らず「はたらく場」の情報を集約し提供すること、就労支援担当者の研修会開催など、中間的就労の推進は広域で取組むことが有効なニーズの一つといえます。まずはこのニーズに対応するとともに、社会福祉法人の地域公益活動だからこそ、生活困窮者自立支援制度に限らず、ひろく「はたらきたいけれどはたらきにくいすべてのひと」を対象として取組んでいくことにしました。

「はたらくサポートとうきょう」の検討を進める中で、生活困窮者自立支援制度の課題として、就労経験やこれまでの生活状況をふまえて、就労訓練事業の利用が適切と思われる方であっても、当面の生活費に伴う問題が生じる可能性があるとの指摘がありました。また、対象者の状況・背景から、「就労支援」だけではなく、合わせて地域において「生活支援」を行っていく必要性が生じる可能性があることなども挙げられました。

今後、こうした課題を踏まえつつも、まずは、取組み始めることが重要です。各社会福祉法人におかれましては、お一人からでも就労希望者を短期体験型で受け入れ、取組み始めていただければと願っております。多くの法人の事業所が「はたらく場」として実践を重ねることにより、連携による取組みを充実させ、よりよい支援、意義ある活動につなげていきたいと考えております。本ガイドブックにつきましても、今後、皆様のご意見をもとに改定を重ねながら活用していただければ幸いです。

東京都社会福祉協議会 社会貢献事業検討委員会
広域連携事業検討小委員会による検討経緯

日程	会議	内 容
平成 27 年 10 月 5 日	第 1 回勉強会	1 挨拶 2 自己紹介 3 座長選出 4 勉強会及び検討の進め方について 5 行政説明「生活困窮者自立支援法に基づく就労訓練事業について」 6 都内における各取組みから生活困窮者への就労支援のしくみ作り求められる視点 ①「事例を通じた障害者就労支援のしくみの紹介」 ②「武蔵野会における障害者就労支援の取組み及び中間的就労の実践事例から」 ③「大田幸陽会における障害者就労支援の取組みから」「障害者就労支援と低所得者就労支援の取組みから」 7 意見交換
10 月 27 日	第 2 回勉強会	千葉県における取組み事例 ①社会福祉法人生活クラブ風の村の取組み ②NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちばの取組み ③千葉県社会福祉法人経営者協議会の取組み NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば 副理事長 平田智子氏
11 月 19 日	第 3 回勉強会	1 東京における中間的就労に関する広域連携事業の概要（案）について 2 ガイドブックの内容について 3 その他
11 月 24 日		※第 2 回社会貢献事業検討委員会で広域連携事業検討小委員会を設置
12 月 1 日	第 1 回小委員会	1 委員長の選出について 2 東京における中間的就労に関する広域連携事業の概要（案）について 3 ガイドブックの内容について 4 その他
12 月 14 日	第 2 回小委員会	1 東京における中間的就労に関する広域連携事業の概要（案）について 2 ガイドブックの内容について 3 その他
平成 28 年 1 月 18 日	第 3 回小委員会	1 「はたらくサポートとうきょう」の内容について 2 ガイドブックの作成について 3 その他
1 月 28 日	第 4 回小委員会	1 「はたらくサポートとうきょう」の内容について 2 言葉・用語の整理 3 その他
2 月 8 日		※第 4 回社会貢献事業検討委員会で実施の方向性を決定
2 月 10 日	第 5 回小委員会	1 「はたらくサポートとうきょう」の内容について 2 言葉・用語の整理 3 その他
2 月 24 日	第 6 回小委員会	1 ガイドブックの内容について 2 次年度の取組みに向けての意見交換

〔編 集〕 東京都社会福祉協議会 社会貢献事業検討委員会
 広域連携事業検討小委員会 委員名簿

委 員

	氏 名	所 属	
1	田中 雅英	社会福祉法人大三島育徳会 常務理事	委員長
2	高橋 信夫	社会福祉法人武蔵野会 理事、本部長	
3	佐藤 功	社会福祉法人大田幸陽会 理事、事務局長	
4	大迫 正晴	社会福祉法人大田幸陽会 理事、 さわやかワークセンター 所長	
5	田中 正己	社会福祉法人三社会 理事長、平和保育園 園長	
6	青野 修平	社会福祉法人正夢の会 稲城市障害者総合相談セン ター マルシェいなぎ センター長	
7	室地 隆彦	社会福祉法人練馬区社会福祉協議会 常務理事、事務 局長	

担当委員・アドバイザー・オブザーバー・協力者

	氏 名	所 属	
1	品川 卓正	社会福祉法人協議会会長、 東社協社会貢献事業検討委員会副委員長 社会福祉法人村山苑 理事長	担当委員
2	中島 修	文京学院大学 准教授 東社協社会貢献事業検討委員会委員	アドバイザー
3	田中 勝	東京都福祉保健局生活福祉部生活支援課長	オブザーバー
4	上野 恵子	社会福祉法人練馬区社会福祉協議会 生活サポートセンター所長	協力者

〔発 行〕 東京都社会福祉協議会 社会福祉法人協議会
 社会貢献事業推進委員会 委員名簿

	氏 名	所 属	
1	相羽 孝昭	社会福祉法人アゼリヤ会 常務理事	委員長
2	斉藤 弘美	社会福祉法人大洋社 常務理事	
3	関根 陸雄	社会福祉法人徳心会 常務理事	
4	田中 雅英	社会福祉法人大三島育徳会 常務理事	
5	品川 卓正	社会福祉法人村山苑 理事長	法人協会長

はたらくサポートとうきょう

－中間的就労推進事業－

ガイドブック

〔発行〕 東京都社会福祉協議会 社会福祉法人協議会

〔編集〕 東京都社会福祉協議会 社会貢献事業検討委員会 広域連携事業検討小委員会

東京都社会福祉協議会 福祉部 経営支援担当／社会貢献等特命担当

〒162-8953 東京都新宿区神楽河岸 1 - 1

TEL 03-3268-7192 FAX 03-3268-0635

〔発行日〕 平成 28 年 3 月

全国社会福祉法人経営者協議会 平成 27 年度「地域における公益的な活動モデル事業」

ガイドブック

はたらく
サポート
とうきょう

中間的就労推進事業

