

就労訓練事業のご紹介

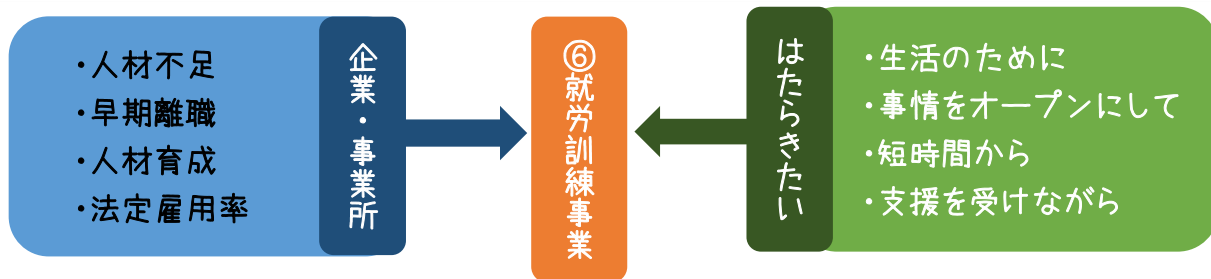
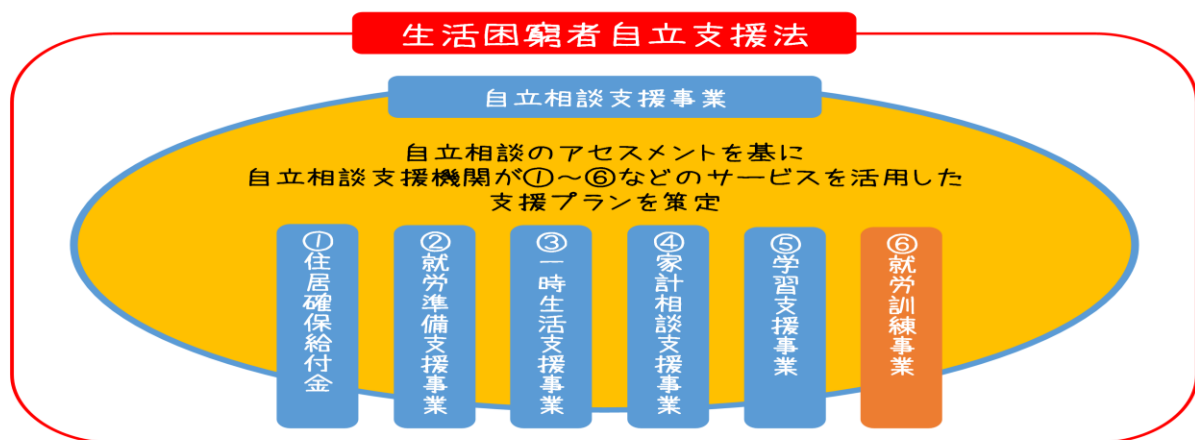
企業の皆様へご協力をお願い



就労訓練事業とは

「働きたいのに働く場となかなかつながることができない」「働きたいけど家庭の事情があって短時間からしか働けない」など、さまざまな事情から今すぐに一般就労で働くことが難しい方に対して働く場を提供し、その中で一般就労に向けたトレーニングをしていきます。

この就労訓練事業は、2015年4月施行の生活困窮者自立支援法に定められた事業の一つです。



平成27年4月
千葉市

目次

1、就労訓練事業の対象者の例1
2、就労訓練認定事業者について2
3、就労訓練事業の流れ3
4、優先発注と税制措置について3
5、就労訓練事業の実施をサポートします.....	4
6、就労訓練事業の事例5
Q&A6



1、就労訓練事業の対象者の例

・生活困窮状態にある方

生活保護受給には至っていませんが、ギリギリの生活をしている方です。相談支援員が生活面をしっかりと整えた後、就労訓練事業を実施することになります。

・短時間から働き始める方

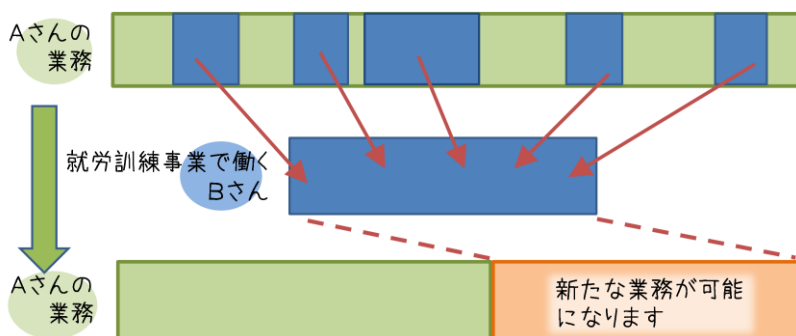
疾患を抱えているものの回復期にある方やご家族の介護などで短時間から働くことを希望している方です。治療を継続していくことによって回復したり、相談支援員が家庭環境を整えていくことによって徐々に働く時間や日数が延びる可能性がある方です。

・適切な業務とのマッチング、職場の理解があれば働ける方

これまで一般の就労は経験しつつも職場の理解が足りなかったために早期離職をしている方は少なくありません。ご自分の事情をオープンにして働きたいという方は比較的多く、職場が事情を把握し配慮することによって長い期間働ける方もいます。また、業務内容についても最初から一人分の仕事をするのが困難な方がいます。業務分解(※)などの手法を使って適切な業務とマッチングを行うことでこれまで以上に力を発揮することができます。

※ 業務分解について

就労を希望する人と業務をスムーズにマッチングするための手法として「業務分解」という手法があります。



業務分解の効果

- ・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確認することができます。
- ・就労訓練事業の受入れのためだけでなく、日頃のしごと内容の見直し、効率化、標準化ができます。

2、就労訓練認定事業者について

都道府県知事等が認定した事業者のみ実施することができます

※ 千葉市内の事業者の認定については、千葉市保健福祉局保護課で行っております。

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

2 就労等の支援に関する要件

- 利用者に対し、就労の機会を提供するとともに、責任者(就労支援担当者)(※)を配置すること。
※ 就労支援担当者の業務については次ページを参照

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事業の利用に関して災害を被った場合の補償のために、必要な措置を講じること。

※ 就労支援担当者とは

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

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

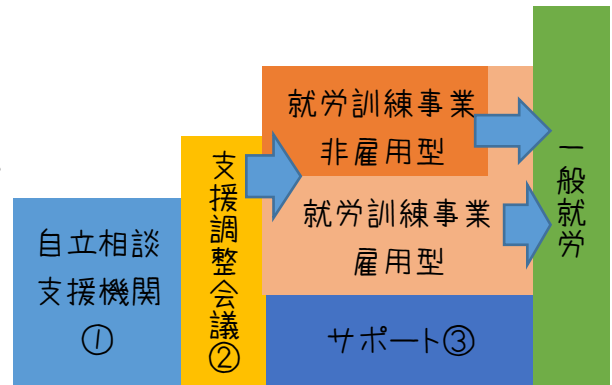


3、就労訓練事業の流れ

- ① 自立相談支援機関で就労訓練事業を含む支援プランを策定します。
- ② 行政と共に支援調整会議で支援決定をします。支援決定では、本人や事業所の意向も考慮しながら非雇用型・雇用型のどちらで働くかについても決定をします。
- ③ 就労訓練事業中は、相談支援員のサポートが入ります。

ステップアップについて

就労訓練を開始する際には、就労支援担当者が就労支援プログラムを作成します。プログラムの中にはステップアップの目標を記載し、非雇用型については3ヶ月に1度、雇用型については6ヶ月に1度の頻度で定期面談を行い、目標が達成できているか確認を行います。



4、優先発注と税制措置について

優先発注

認定就労訓練事業所は、地方自治体との契約において、随意契約ができる場合があります。

税制措置

社会福祉事業として、認定就労訓練事業を行う事業者に関する税制上の措置について、平成27年度税制改正の大綱が以下のとおり取りまとめられました。

税目	平成27年度税制改正の大綱(平成27年1月14日閣議決定)(抄)
固定資産税、都市計画税	社会福祉法人等が認定生活困窮者就労訓練事業の用に直接供する固定資産に係る固定資産税及び都市計画税について、課税標準を価格の2分の1とする措置を講ずる。
不動産取得税	社会福祉法人等が認定生活困窮者就労訓練事業の用に直接供する不動産に係る不動産取得税について、課税標準を価格の2分の1とする措置を講ずる。
事業所税	認定生活困窮者就労訓練事業の用に供する施設に係る事業所税について、非課税とする措置を講ずる。
登録免許税	認定生活困窮者就労訓練事業について、社会福祉法人が社会福祉事業の用に取得する不動産に係る所有権の移転登記等に対する登録免許税の非課税措置(登録免許税法別表第三)を適用する。
消費税	消費税が非課税とされる社会福祉事業等の範囲から、生活困窮者自立支援法に基づく認定生活困窮者就労訓練事業のうち生産活動としての作業に基づき行われる資産の譲渡等を除外する。



※ 固定資産税、都市計画税、不動産取得税に関する措置の対象となる「社会福祉法人等」の範囲は、今後、法令改正に向け検討されるが、他の社会福祉事業と同様、社会福祉法人、消費生活協同組合等は対象となる見込み。また、認定就労訓練事業では、商品を製造・販売する場合等があることから、障害者就労継続支援事業の例も踏まえ、消費税を課税。

5、就労訓練事業の実施をサポートします - 支援機関のご紹介 -

「NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば」の7つのサポート

認定事業者申請サポート
都道府県等における認定に
当たり、申請書提出などの
手続きをサポートします。

業務分解・マッチングサポート
短時間で働きたいなどのニーズ
にも対応ができるように
業務分解を実施、マッチングを
サポートします。

実習実施のサポート
就労を希望する方と事
業所のコーディネート
を行い、実習期間中の
サポートをします。

就労支援プログラム作成のサポート
就労訓練事業実施の際に必須となる就労
支援プログラムの作成をサポートします。

職場定着サポート
働き始めたあとも継続的に面談などを行い
ご本人と職場をサポートします。

助成金申請サポート
就労訓練事業で活用できる助成金のご紹介、
助成金申請のサポートをします。

担当者スキルアップ研修
就労支援担当者の方がさらに力を発揮して
頂くためのスキルアップ研修を実施します。

その他、実施中に必要なことがありましたらその都度ご相談に応じます。
まずは、お気軽にご相談ください。

お問い合わせ先

○就労訓練事業の認定について

千葉県保健福祉局保護課

〒260-8722 千葉県中央区千葉港 1-1

TEL 043-245-5165 e-mail hogo.HW@city.chiba.lg.jp

○就労訓練事業の実施について

NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば

〒260-0013 千葉県千葉市中央区中央 3-9-9 エレル千葉中央ビル 304

TEL 043-306-2564



6、就労訓練事業の事例

Aさん 20代・男性

子どものころから不登校気味だった。高校を中退し、大検を経て大学に進学、卒業したが、就職せず家事や資格取得の勉強などをしながら、ほぼ引きこもりの状態が続いていた。人間関係に対する不安が大きくパニック障害があり、特定の状況下で発作を起こすことがある。社会に出て働きたい気持ちはあるが、アルバイト等も不採用となる。やってみたいことが思い浮かばず、履歴書の志望動機欄が書けない。

就労準備支援事業(2週間の実習)を経て、週3日(5時間/日)で事務補助の仕事をしている。就労訓練開始時は非雇用型からのスタートだったが仕事にも慣れ、職場にとって必要な存在となり、開始から4ヶ月後に雇用型にステップアップした。

【事業所のメリット】

さまざまな事情を抱える多様な人材を受け入れることによって、受け入れのノウハウの獲得ができた。働きたい気持ちを汲み取り、少しの配慮をすることで一般職員と同じように働くことができることに気づいた。

Bさん 40代・男性

中学校を卒業したあと就職し22年間勤めたが、会社が倒産したため、ハローワークや民間の職業紹介会社などを通じて就職活動を行った。しかし、ほとんどの求人の応募条件が高校卒業以上だったため、エントリーすることもできなかった。相談支援員としばらくの間、就職活動を一緒に行うが、なかなか思うような結果が出なかったため、就労訓練事業に参加することにした。

就労準備支援事業(2週間の実習)を経て、非雇用型で就労訓練を開始。週3日(2時間/日)で配送センターのトラック帰着後の片づけの仕事をしている。無遅刻、無欠席で非常にまじめに仕事をするため、働き始めて1ヶ月も経たないうちに配送センターからもう少し長い時間働いて欲しいと言われる。配送センターにとっては早くもなくてはならない存在となった。

【事業所のメリット】

これまで配送スタッフがトラック帰着後の片づけを行っていたが、業務分解を行い、片づけの業務を切り離すことにした。Bさんが片づけを担当することになってから配送スタッフはより専門的な業務をその時間に行うことができている。

Q&A

Q1. 就労形態にはどのような種類がありますか？

就労訓練事業では、雇用契約を結ぶ「雇成型」と、雇用契約を結ばない「非雇成型」があります。雇成型は一般の雇用と同じになりますので労働基準法が適用されます。どちらの形態で働くかは、就労者ご本人、事業所の意向を受けた上で相談支援員、行政が支援調整会議で決定し、その後、本人、事業所と話し合いで決めていきます。

Q2. 万が一訓練実施中に何かあった場合はどうしたらよいですか？

就労者ご本人のことで実施中に何かあった場合は、その方を紹介した自立相談支援機関に連絡をして下さい。相談支援員が面談等、対応について調整をします。その他、受け入れに関する事などで困ったことがあった場合は、NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば(043-306-2564)までご連絡下さい。

Q3. 就労訓練終了後は必ず雇用しなくてはいけませんか？

必ずしも訓練実施事業所で雇用しなくてはいけないものではありません。就労訓練終了時に話し合いをもって決定をしていくことになります。

Q4. 「非雇成型」は労働基準法に抵触しないのですか？

就労訓練事業は都道府県知事等が認定した事業所のみが実施することができ、「非雇成型」で就労訓練を実施することは認められています。また、「非雇成型」でずっと働き続けることは問題がありますが、就労支援プログラムに「雇成型」へのステップアップの目標を記載し、定期的な面談を行うことで目標達成について確認をしていきます(詳細については、P. 3の「就労訓練事業の流れ ステップアップについて」をご覧ください)。つまり、「非雇成型」である期間は一定期間となります。