

資料5

26.9.26 生活困窮者自立支援制度
全国担当者会議

生活困窮者に対する 就労支援について

(1) 自治体における就労支援 体制の整備について

自治体における就労支援体制の整備について

1 基本的な考え方

- 法の制定により、今後、ハローワーク等との連携の下で、自治体が生活困窮者・生活保護受給者に対する就労支援を実施。
- 自治体においては、これまで必ずしも就労支援のノウハウを蓄積しているとは言いがたく、新たな就労支援体制を創造的に構築する必要がある。
- 今後、準備に当たっては、就労や自治体による就労支援の意義を十分理解した上で、4に掲げる支援体制の整備に向けたポイントを参考に取組を着実に進めることが重要。

2 就労の意義

- 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・技能の習得の機会を意味するものであり、ひいては地域社会の基盤強化にも寄与する。
- このことを踏まえれば、本人の自立を達成するため、就労が可能な者については、適切な就労支援を行うことが重要。

3 自治体による就労支援の意義

- (1) 福祉的な配慮とあわせて実施する就労支援
- 生活困窮者は、就労に関する意欲や能力の有無だけではなく、生活面や社会面に関する複合的な課題を抱えている。
 - これまで、就労支援は、国(ハローワーク)が中心となって実施し、近年、福祉的配慮が必要な生活保護受給者等に対する就労支援についても一定の役割を果たしてきたが、新制度の施行に伴い、就労に向けた準備が整っていないなど、より福祉的配慮が必要な方々に対する支援を本格的に実施していくこととなったところ。これを踏まえれば、福祉制度において中心的な役割を担っている自治体の取組が不可欠。
 - また、これにより、就労の準備段階から一貫した就労支援が可能となる。

(2) きめ細やかな支援と出口の創出

- 地域の状況やニーズを把握し、地域ネットワークを有する自治体が就労支援を行うことにより、きめ細やかな支援を行うことができる。
- さらに、新制度の創設により「入口」となる相談窓口が整備されるが、支援に当たっては「出口」を意識することが重要であり、就労支援の強化が新制度が機能するカギとなる。同時に、就労の場の開拓は、「地域づくり」の一助となる。

4 支援体制の整備に向けたポイント

(1) 包括的な支援体制の整備

- 生活困窮者はそれぞれに異なる複合的な課題を抱えているため、その状況に応じた包括的な支援をきめ細かく実施していく必要がある。
- そのための体制整備として、自立相談支援事業における就労支援体制の整備を行いつつ、就労準備支援事業に関する検討(※)や就労訓練事業者の開拓等を進める。

※ 地域に同様の事業がない場合は、積極的に実施を検討。なお、生活保護受給者との一体的実施が基本。

(2) チームアプローチ体制の構築

- 生活困窮者支援においては、①共感的な姿勢で臨み自尊感情の回復に努めること、②状況に応じたステップアップを意識すること、③本人の強みに着目した支援を行うことなどが重要。
- 自立相談支援事業においては、これらの点を十分に意識しながら、主任相談支援員、相談支援員、就労支援員によるチームアプローチを行う。

(3) ハローワーク等との連携

- 生活保護受給者等自立促進事業の十分な活用を図るとともに、当該事業を通じて構築されたハローワークとの連携体制の更なる強化を図る。これと併せ、地域若者サポートステーション、障害者就業・生活支援センター等のハローワーク以外の関係機関とも積極的に連携。

例) 新制度に関する共通理解の促進、役割分担の確認、それぞれが有する知識・経験・ノウハウの共有など。

(4) 地域の企業等との関係づくり

- 生活困窮者に対する就労支援を進める上では、地域の雇用環境を把握しつつ、企業にアプローチし、一般就労、就労訓練事業、就労体験先を開拓することが不可欠。
- 例えば、自治体自らが無料職業紹介に取り組むことを通じて、企業との信頼関係を構築しつつ、これらの開拓に努める。
 - ※ なお、法においては、就労訓練事業の利用についてのあっせんが自立相談支援事業の業務として位置づけられており、職業安定法に基づく職業紹介の手続きを行うことが必要。
- 就労支援においては、定着支援も重要となる。その意味でも、企業との継続的な信頼関係を築くことが重要。
- すなわち、重要なことは、「企業支援」の観点を持つこと。例えば、単に社会貢献として企業に生活困窮者の受入を要請するのではなく、自治体が地域企業の雇用状況を把握し、生活困窮者支援を通じて人材不足や雇用管理の改善等に関する企業のニーズに対応していくことが望まれる。
 - ※ 生活困窮者の中には、収入面の事情から、直ちに就労することを希望する者がいるが、取組を通じて信頼関係が構築された事業所の中で、こうした生活困窮者を緊急的に受け入れることが可能なところを複数確保しておくことは有益。
- これらと併せ、公園の清掃や商店街のイベントの準備など生活困窮者の就労・参加の場として活用したり、ボランティア団体との連携を図るなど、地域密着型の取組を進める。こうした取組は、地域の実情に応じ、様々なものが考えられる。

生活困窮者の状態に応じた就労支援(案)

対象者の状態	支援主体・事業	支援内容
1. 自主的な求職活動により就労が見込まれる者	ハローワークの一般職業紹介	一般的な職業相談・職業紹介 ※公共職業訓練、求職者支援制度も利用。
2. 就労に向けた準備が一定程度整っているが、個別の支援により就労が見込まれる者	生活保護受給者等就労自立促進事業 ※自立相談支援事業の就労支援員とハローワークの担当者によるチーム支援	(ハローワーク) 担当者制による、キャリアコンサルティング、職業相談・職業紹介、公的職業訓練による能力開発、個別求人開拓、就労後のフォローアップ 等 (自立相談支援事業の就労支援員) 対象者の選定、ハローワークへの支援要請等
3. 2の者と比較すると就労に向けた準備が不足しているが、ある程度時間をかけて個別の支援を行うことで就労が見込まれる者	自立相談支援事業の就労支援員	福祉面での支援とともに、担当者制による、キャリアコンサルティング、履歴書の作成指導、ハローワークへの同行訪問、個別求人開拓、面接対策、就労後のフォローアップ 等
4. 生活リズムが崩れている、社会との関わりに不安がある、就労意欲が低いなどの理由で、就労に向けた準備が整っていない者	就労準備支援事業 ※自立相談支援事業の就労支援員が、ボランティア、就労体験などの場を提供することもあり得る（就労準備支援事業に比べ簡素・軽微なものを想定）	就労に向けた準備としての基礎能力の形成からの支援を、計画的かつ一貫して実施
5. 就労への移行のため柔軟な働き方をする必要のある者	就労訓練事業（中間的就労）	支援付きの就労・訓練の場の提供 ※自立相談支援事業の就労支援員は、就労訓練事業者の開拓を実施。

※ 自立相談支援事業の就労支援員は、上記のほか、利用者の状態の定期的・継続的な確認を行う。

また、就労意欲が希薄等の理由により就労準備支援事業の利用に至らない者に対する就労意欲の喚起、セミナーの開催等必要な就労支援を実施。

(2) 就労準備支援事業の運営に関する手引き(案)等について

※手引き(案)は現時点でのものであり、今後変更があり得る。

就労準備支援事業の運営に関する手引きの作成について

- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)が、平成26年度社会福祉推進事業として作成。
- 作成に当たっては、「生活困窮者の就労支援に関する検討会」を開催。同検討会には、学識経験者、自治体担当者、支援団体の職員が参画し、厚生労働省もオブザーバーとして参加した。
- 本手引きは、就労準備支援事業が効率的・効果的に運用されるよう、現場の担当者に事業の具体的な進め方やイメージを伝えることを目的として作成された。掲載された参考事例(モデル事業)は、地域性を考慮して多様なものが選択されているので、各自治体の実情・ニーズにあわせて参考とされたい。
- 就労準備支援事業は、各自治体や現場の創意工夫により創造的に展開されるもの。その意味では、この手引きは参考資料の一つであり、自治体においてそれぞれ工夫して事業を実施することが望まれる。

【生活困窮者の就労支援に関する検討会について】

◇検討会委員(五十音順、敬称略)◎:座長

一色 恭行 京都府健康福祉部福祉・援護課 生活・就労一体型支援担当 副課長

榎本 竹伸 一般社団法人とちぎ青少年自立援助センター 理事長

黒田 佳和 横浜市健康福祉局保護課 生活支援制度準備担当係長

◎小杉 礼子 独立行政法人労働政策研究・研修機構 特任フェロー

小林 知明 佐倉市福祉部社会福祉課 副主幹

谷口 仁史 特定非営利活動法人NPOスチューデント・サポート・フェイス代表理事

槌谷 光義 豊中市市民協働部 雇用労働課 課長

◇事務局(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)

経済・社会政策部

主任研究員 小川美帆

主任研究員 横山重宏

主任研究員 平田 薫

副主任研究員 高路地修平

研究員 谷川香織

◇開催実績

第1回 5月13日 第5回 7月11日

第2回 5月30日 第6回 7月23日

第3回 6月 2日 第7回 8月12日

第4回 6月26日

※手引きは、最終的に行政文書化することを想定している。

就労準備支援事業の運営に関する手引き（案）のポイント

1 就労準備支援事業の意義・必要性

- 生活困窮者に対する就労支援を行う上では、地域で、その状況に応じた様々な支援プログラムを用意し、生活困窮者が段階的にステップアップすることができる途を拓くことが極めて重要。
- 就労準備支援事業は、既存の雇用施策の枠組みでの支援にはなじまない「一般就労から距離のある者」を対象として、一般就労に従事する準備としての基礎能力の形成を、計画的かつ一貫して支援する事業。
- 任意事業ではあるが、個々人の状況に応じた包括的な就労支援を実施するため、地域の実情に応じて、積極的に実施を検討。

2 就労準備支援事業の対象者

- 就労準備支援事業の対象者は、複合的な課題を抱え、生活リズムが崩れている、社会との関わりに不安を抱えている、就労意欲が低下しているなどの理由で直ちに就労が困難な者。こうした、既存の雇用施策の枠組みでの支援になじまない層について、幅広く対応。

参考：対象者のイメージ

○典型的な利用者の例

- ・ Aさんは、中学生の頃にいじめを受けたことをきっかけに不登校になり、高校卒業後、10年以上ひきこもりの生活を送っている。
- ・ ひきこもりの生活が長期化し自己有用感を失っており、社会での他者との関わりについて強い不安を抱えている。

○自信は失っているが長期間にわたらずに就労可能性のある利用者の例

- ・ Bさんは、システムエンジニアとして働いていたが、会社の経営状況が悪化し、2年前に退職を余儀なくされた。
- ・ リストラにあったこと、その後の就職活動がうまくいかなかったことから自信や就労意欲を失い、自分は社会に受け入れられないのではないかと思い、新しい環境に馴染めず、同僚や利用者と会話をすることができなかった。

○一般就労に就くまでに時間がかかる利用者の例

- ・ Cさんは、短大卒業後就職したが、職場でセクハラを受け、退職せざるを得ない状況となった。
- ・ Cさんはセクハラを受けたこと、職場に相談できる人がいなかったことから、他者への警戒心が非常に強くなっており、職場の同僚と接することに恐怖感を覚えた。就労体験を始めたものの、遅刻が多く、また一度職場に行っても気分が悪くなり、すぐに帰宅してしまうことが多かった。

3 支援内容（就労準備支援担当者の業務）

1 就労準備支援プログラムの作成（課題の把握・支援方針の決定）

※ 利用者の課題、支援の目標・具体的内容を文書化し、担当者間で協議することで、抜け・漏れのない支援が可能。自立相談支援機関などの関係者が、これらを正しく把握するためにも、文書化は必要。

2 日常生活自立・社会生活自立・就労自立に関する支援

(1) 支援のポイント

- ・ 利用者との信頼関係を構築しつつ、自尊感情や自己有用感の回復を図る。
- ・ 本人の主体性を引き出す。
- ・ 生活リズムが崩れているという事実のみに着目するのではなく、課題の背景要因を捉える。
- ・ 個々の状況を十分に踏まえた、きめ細かな支援内容とする。

(2) 日常生活自立に関する支援

- ・ うがい・手洗いや規則正しい起床・就寝、バランスのとれた食事の摂取などに関する助言・指導
- ・ 適切な身だしなみに関する助言・指導 等

(3) 社会生活自立に関する支援

- ・ 挨拶の励行等、基本的なコミュニケーション能力の形成
- ・ 地域の事業所での職場見学、ボランティア活動 等

(4) 就労自立に関する支援

- ・ 就労準備支援事業者が運営する飲食店や地域の協力事業所等における就労体験
- ・ ビジネスマナー講習、キャリア・コンサルティング、模擬面接、履歴書の作成指導 等

3 就職活動の支援、職場定着支援については、基本的に自立相談支援機関において実施することとなるが、就労準備支援事業においても、必要に応じて、自立相談支援事業との連携の下に行うことが可能。

就労準備支援担当者は、キャリアコンサルタント、産業カウンセラー等の資格を有する者や就労支援業務に従事している者（従事していた者も含む。）など、生活困窮者への就労支援を適切に行うことができる人材であることが望ましい。また、平成27年度以降、国が実施する研修の受講を義務づける予定。

4 就労準備支援事業の実施

(1) 総論

- 就労準備支援事業は、民間事業者への委託により実施することが可能。ただし、事業を委託する場合は、委託先へのいわゆる「丸投げ」とならないよう、実施状況の把握・委託先に対する助言指導など、積極的な関与が必要。
- 事業の内容を検討する際は、手引きに掲載された事例や、自らの自治体や他の自治体における関連事業（生活保護受給者就労意欲喚起等支援事業、地域若者サポートステーション事業など）の内容を参考にする。
- 利用者の確保や事業の効率的な運営の観点から、生活困窮者に対する事業と生活保護受給者に対する事業を一体として実施することが基本。
- ニーズの規模が小さく、単独で事業を実施するのは効率的でない判断される場合は、隣接する自治体と共同で広域実施を検討。

(2) 支援の実施方法／実施方式

- 利用者の状態は多様であるため、質量ともに、可能な限り効果的で多様な支援メニューを用意。また、実施方式としては、通所方式が一般的であるが、合宿方式についてもメリット（利用者の特性や課題、状態の変化をより詳細に把握できる等）を踏まえ積極的に活用。

(3) 実施規模／人員配置基準

- 一事業につき、定員15人以上とする。なお、実員が定員に満たない場合でも事業の実施は可能。
- 協力事業者において就労体験を行う場合、定員としては、当該協力事業者での利用者も合算。
- 常勤換算方法で、利用者の数を15で除した数以上の就労準備支援担当者を配置（うち1名以上常勤）。

(4) 実施期間

- 実施期間は、最長で1年。
- 就職に伴い事業の利用を終了した者が再度事業を利用することは原則としてできない。ただし、例えば、一定期間就労した後離職し、新たに就労に関する課題を抱えるに至った場合などにおいて、自立相談支援事業のアセスメントにおいて改めて就労準備支援事業を利用することが適当と判断されたときは、事業の再利用が可能。

(5) 事業利用中の生活支援

- 生活保護が必要な者については適切に生活保護につなぐ。そうでない者については住居確保給付金や一時生活支援事業、都道府県社会福祉協議会の生活福祉資金貸付その他地域において実施されている様々な生活支援を活用しつつ、事業利用中の生活が維持されるよう配慮。

5 就労体験における留意事項について

- 就労準備支援事業における就労体験は、事業所において、実習等の形態により軽易な作業に従事するものであり、雇用契約を伴わないもの（作業に従事するか否かは、対象者の自由）。
- 就労体験の対象者は、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が、安全衛生面、災害補償面については、就労体験についても一般労働者の取扱いも踏まえた適切な配慮が必要。
- また、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。

（地域の協力事業所等で就労体験を行う場合の留意事項）

- ・ 利用者が、地域の協力事業所等で就労体験を行う場合は、適切な実施を図る観点から、就労準備支援担当者も同行し、就労体験の実施状況を確認する。
- ・ 一方、すべてのケースについて同行し、状況を確認することが困難な場合であっても、可能な限り状況確認に努め、利用者や協力事業者等の担当者から実施状況について聴取するなどした上で、きめ細かな配慮を行う。
- ・ 協力事業所等には、就労準備支援担当者との連絡調整の主体となり、事業の趣旨や利用者の状況を理解する担当者が存在することが重要。就労体験の開始前に、プライバシーに十分に配慮した上で、利用者の状態や対応する際の留意事項を共有するとともに、協力事業所等の職員にも利用者に対する支援について理解を得る。

6 他事業との関係

- 自立相談支援機関
 - ・ 自立相談支援機関のアセスメント、支援方針の決定の段階から、積極的に関与。また、事業の利用期間中は、支援の実施状況や利用者の状態の変化などについて、定期的に自立相談支援機関と共有。
- ハローワーク
 - ・ 支援によって一般就労に向けた準備が一定程度整った場合は、ハローワークへの同行支援等を行うことも考えられる。その際、本人の自己決定を尊重しつつ、職業相談の際の同席や求人選択の手助けなどを行う。
 - ・ また、生活保護受給者等就労自立促進事業の利用が考えられる場合は、自立相談支援機関に対象者の状況や意向を適切に伝達する。
- 就労訓練事業所等その他の関係者
 - ・ 利用者が就労訓練事業などの他の事業を利用する際は、担当者に支援を行う上で必要な情報を適切に伝達する。

平成26年度 就労準備支援担当者養成研修について

1 基本事項

(1) 実施者

三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)(社会福祉推進事業)

(2) 参加対象者

① モデル事業実施自治体担当者／委託先事業者

② 平成27年度以降実施意向のある自治体担当者／委託先として考えられる事業者

(3) 実施期間

○ 平成26年10月頃～平成27年1月頃の期間で全国で6回程度実施予定(1泊2日(平日))。

○ 初回実施は「10月下旬」を想定しており、その後、月2回程度の頻度で実施予定。

(4) 実施場所・規模

○ 東京・名古屋・大阪・福岡・仙台・札幌 を候補に調整。

○ 1回あたりの参加者数は20～50名を想定。

2 プログラム構成(案)

- 「就労準備支援事業の実施に関する手引き」の説明(質疑応答含む)
- 先進事例の取り組みの紹介
- 先進事例現地視察
- 個別支援者を想定したケーススタディ
- 就労準備支援プログラムの作成ワークショップ / 等

※なお、平成27年度については、国が養成研修を行うべく、現在予算要求を行っているところ。

(3) 就労訓練事業の認定基準 (案)等について

就労訓練事業の認定基準（案）

- 現在、都道府県知事等が就労訓練事業を認定する際の基準(省令)について検討しているところ。その際、一般就労に向けた適正な支援が行われることを確保するため、以下の要件を設けることについて更に検討することとしている。
- 今後、自治体等の関係者と協議しつつ、引き続き検討していく。

- 1 法人格を有すること
- 2 経営を維持・継続できる財務的基礎を有すること
- 3 次の措置に係る責任者を配置すること
 - ① 就労支援プログラムの作成
 - ② 対象者の就労状況の把握、相談、指導援助
 - ③ 自立相談支援機関との連絡調整
 - ④ その他、必要な支援措置の実施
- 4 対象者(非雇用型)の安全衛生について、労働基準法、労働安全衛生法に準じた取扱いをすること
- 5 対象者(非雇用型)が災害が被った場合の補償について必要な措置を講じること
- 6 事業の実施に関する情報公開について必要な措置を講じること
- 7 以上のほか、いわゆる「欠格条項」を規定
(例)
 - ・ 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
 - ・ 就労訓練事業に関する認定の取消を受けた者で、取消の日から起算して5年を経過しない者 等

就労訓練事業の認定スケジュールについて

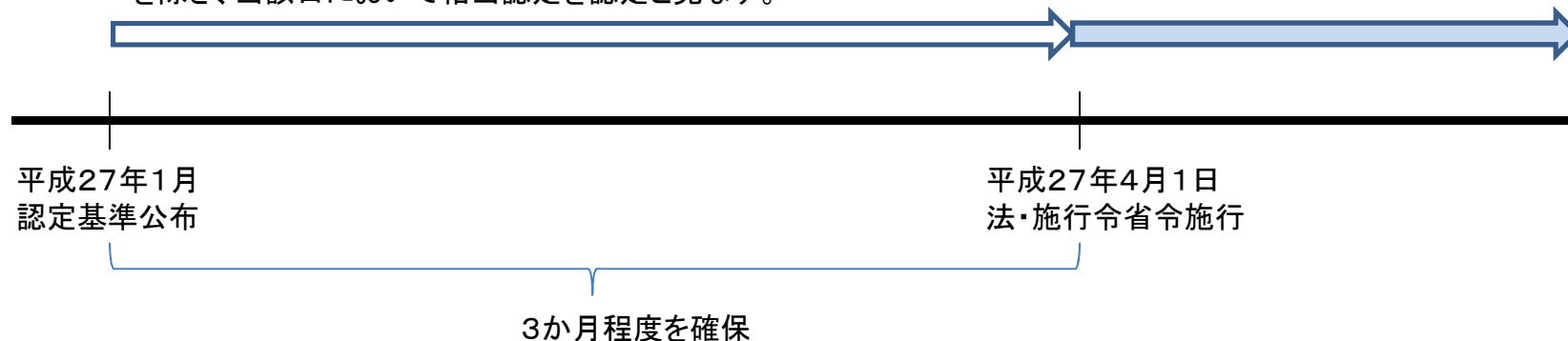
- 都道府県知事等は、省令の公布(平成27年1月)後、法の施行前においても、就労訓練事業を行う者の申請に基づき、認定基準に適合することにつき、法第10条の認定に相当する認定(相当認定)を行うことができる。
 - 都道府県知事等が相当認定をしたときは、当該相当認定は、法の施行日までの間に当該相当認定を受けた就労訓練事業者が認定基準に該当しなくなった場合を除き、施行日以後は、都道府県知事等が行った法第10条の認定とみなす。
- ※ 相当認定を受けた事業所は、その後、認定基準に該当しなくなった事実が生じた場合は、相当認定を行った都道府県等にその旨を届け出なければならないこととする。

【(i)法の施行前に認定を行う場合】

認定基準に基づき相当認定を行う。相当認定を行った日から法の施行日までの間に認定基準に該当しなくなったと認められる場合を除き、当該日において相当認定を認定と見なす。

【(ii)法の施行後に認定を行う場合】

認定基準に基づき認定。



就労訓練事業に関する税制改正要望について

1 これまでの経過と今後のスケジュール

- 「生活困窮者自立支援法に基づく認定就労訓練事業の創設に係る税制上の所要の措置」として、2に掲げる内容の要望書を、8月末に税務当局(国税:財務省、地方税:総務省)に提出。
- 今後、政府・与党において27年度税制改正に関する議論が行われる。

2 要望内容

(1) 不動産取得税、固定資産税、事業所税等の非課税措置

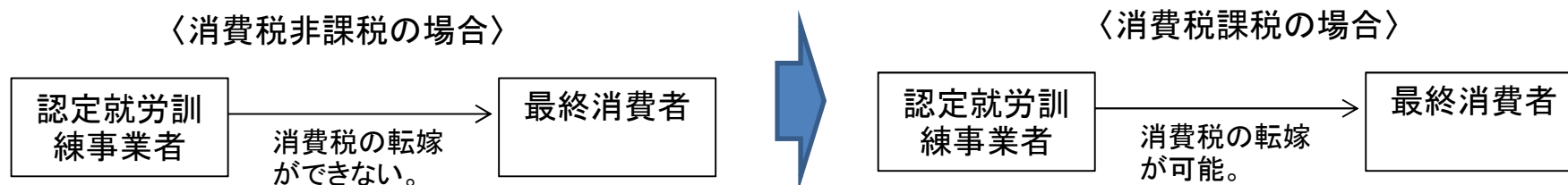
- 第2種社会福祉事業(※1)として認定就労訓練事業を実施する事業所(※2)について、不動産取得税、固定資産税、事業所税、都市計画税、特別土地保有税、地価税を非課税とする。

※1 20名(社会福祉法施行令で定める場合は10名)以上の受入が必要。

※2 社会福祉法人、公益社団法人、公益財団法人、農業協同組合、農業協同組合連合会、消費生活協同組合、消費生活協同組合連合会など、地方税法や地方税法施行令に定める一定の公的主体に限られる。

(2) 消費税・地方消費税の課税

- 一般的に、社会福祉事業として行われる資産の譲渡等については、消費税・地方消費税が非課税であるが、認定就労訓練事業(第2種社会福祉事業)では、一定の生産活動を行い、商品を一般消費者に販売する場合等があるため、消費税・地方消費税は課税の取扱いとする。



生活保護受給者・生活困窮者の就労の促進に関する協議会の開催について

1 開催趣旨

- 昨年12月に改正・制定された生活保護法及び生活困窮者自立支援法により、今後、様々な形で生活保護受給者や生活困窮者に対する就労支援が強化されるが、これらが実効性を上げるためには、地域において、民間事業者の協力を欠かすことはできない。
- また、就労訓練事業、いわゆる中間的就労については、今後、その担い手を確保することが急務である。
- そこで、各自治体で来年度の制度施行に向けた準備が今後更に本格化する中で、民間事業者に制度への積極的な協力を要請するため、今般の協議会を開催した(8月21日に厚生労働省にて開催)。

2 参加者

【事業者団体(参加者)】

- ・全国社会福祉協議会(高井副会長)
 - ・全国社会福祉法人経営者協議会(武居副会長)
 - ・全国社会福祉協議会地域福祉推進委員会(小田切副委員長)
 - ・全国社会就労センター協議会(阿由葉会長)
 - ・全国就労移行支援事業所連絡協議会(石原会長)
 - ・全国救護施設協議会(大西会長)
 - ・全国老人福祉施設協議会(石川会長)
 - ・日本生活協同組合連合会(和田専務理事)
 - ・ソーシャル・ビジネスネットワーク(町野専務理事・事務局長)
- ※当日参加していない団体とも今後、積極的に連携を図る。

【オブザーバー(参加者)】

- ・全国知事会
- ・指定都市市長会
- ・全国市長会 ※全国町村会は、所用により欠席。

【厚生労働省】※開催当時

- ・佐藤厚生労働副大臣
- ・社会・援護局長
- ・保護課長
- ・地域福祉課長
- ・生活困窮者自立支援室長
- ・消費生活協同組合業務室長
- ・福祉基盤課長
- ・職業安定局派遣・有期労働対策部企画課
就労支援室長
- ・職業能力開発局能力開発課長

3 議事

- (1) 佐藤茂樹厚生労働副大臣挨拶(要請)
- (2) 生活困窮者自立支援制度及び被保護者就労支援事業の創設等について(行政説明)
- (3) 就労訓練事業の事例発表(社会福祉法人 生活クラブ風の村、社会福祉法人 一麦会)
- (4) 制度への参画についての各団体からのご発言

4 副大臣挨拶のポイント

- 労働力人口が減少する中、生活保護受給者や生活困窮者の方々に対する就労支援を強化し、社会の担い手になっていただくことは、地域社会のためにも、大変重要。
- 新しい制度は、それぞれの地域において官民協働により生活困窮者や生活保護受給者の自立を支援するもので、真に効果的な就労支援を行うためには、民間事業者の協力を欠かすことはできない。就労訓練事業、いわゆる「中間的就労」の場を広げることを含め、今後の積極的な参画をお願いしたい。
- そして、各地方団体などにも本日の会議の内容や生活困窮者・生活保護受給者に対する就労支援の重要性をお伝えいただき、全国的な取組につなげていただきたい。

5 事例発表のポイント

- (1) 社会福祉法人 生活クラブ風の村(千葉県)
- 障害の有無に関わらず「様々な理由で働きづらい状態にある方」を包括的に受け入れ、「業務分解」を行うことなどにより、その方の個性や事情に合った「多様な働き方(ユニバーサル就労)」を展開。
 - ユニバーサル就労は、特別な支援を必要とする人を支援する仕組みだけではなく、職場の一人ひとりの抱えている事情に配慮することにより生産性を上げるものでもあり、これからの人口減社会における人材確保や育成にとっては大事な働き方である。
 - また、就労訓練事業を進めていくためには、全国レベル、都道府県レベルでの中間支援団体が重要だと考え、各団体が集まって「ユニバーサル就労ネットワークちば」を立ち上げ、支援スタッフの養成や広報、啓発、小さなNPO法人への支援を行うとともに、就労訓練事業の受け入れ企業の拡大を図っている。また、就労準備支援事業の受託も行う予定である。
 - 行政からの補助に頼るのではなく、社会福祉法人としての非課税相当額を事業運営に充てることによって、「地域福祉への貢献」を目指している。

(2) 社会福祉法人 一麦会 (和歌山県)

- 障害者支援の延長線上として、地域の引きこもり、ニート、高校中退者の相談支援を実施し、法人内での雇用や企業等への就労移行支援を行うことから取組を始めた。
- 農家の高齢化や後継者不在による人手不足という地域農業に課題に着目し、農業分野で就労訓練事業を実施することで、生活困窮者支援を通じて地域農業の支援と活性化を目指している。
- 地域社会は必要としている事で、採算が合わず企業が参入しない事業については、社会福祉法人が実施すべきである。
- 生活困窮者自立支援制度を活かして、地方においては地域経済を底上げし、日本再興の一翼を担うものにしていきたい。

6 各団体の発言要旨

《全国社会福祉協議会》

福祉で培ったソーシャルワークによる対応が重要な事業であり、これまですすめてきた、社会福祉協議会や社会福祉法人・施設の取組を土台にして、全国的なネットワークを最大限生かして就労支援事業をすすめていきたい。

《全国社会福祉法人経営者協議会》

全国の会員組織に対して、引き続き制度の普及、啓発に取り組むとともに、社会福祉法人は、就労支援事業についての経験やノウハウを有しているので、中間的就労、就労体験としての受入や一般就労につながる支援をしていきたい。

《全国社会福祉協議会地域福祉推進委員会》

就労自立に向けた支援に関しては、就労準備支援での就労体験の場やボランティア体験の場、中間的就労の場の確保が不可欠であり、社会福祉協議会自体が体験の場となり得るし、各施設種別の団体、個別の施設・事業所と連携して場の確保、提供を行っていきたい。

《全国社会就労センター協議会》

障害者就労支援施設・事業所は、これまで就労移行支援事業をはじめ中間的就労にもつながる事業を実施してきたことから、施設・事業所での受入や、生保・社会事業授産施設での支援実績もふまえてこれらの事業を実施しようとする関係団体・施設等に対するノウハウ等の提供を行っていきたい。

《全国就労移行支援事業所連絡協議会》

就労支援は本人に対する支援とその方を受け入れる企業に対する支援が両輪として機能することが重要であり、障害者の就労支援に関して会員事業所が持つノウハウの情報提供やアドバイスをしていきたい。

《全国救護施設協議会》

生活保護受給者・生活困窮者の就労支援に関して、中間的就労の場を提供し、就労支援を通じて経済的自立、社会的孤立防止に取り組むことを、行動指針の1項目として掲げており、今後もさまざまな事業に取り組んでいきたい。

《全国老人福祉施設協議会》

本日の協議会の内容をしっかりと受け止め、介護保険制度の利用者のみならず、生活保護受給者を含めた生活困窮者に対する支援や地域づくりについて、公益法人として積極的に取り組んでまいりたい。

《日本生活協同組合連合会》

高齢者の見守りや生活相談等、地域課題の解決に向けた取組を進めてきたが、就労訓練事業についても、全国の会員の中でどのような実践があるのか、どのような実践ができるのかを研究し、取組を進めていきたい。

《ソーシャル・ビジネスネットワーク》

ビジネスの手法を用いて、様々な社会的課題を解決していく社会的企業(営利企業やNPO法人等)が増えており、この分野で成果をあげている事業者を成功モデルとして掲げながら、汎用性のあるソーシャルビジネスモデルとして全国に展開していきたい。