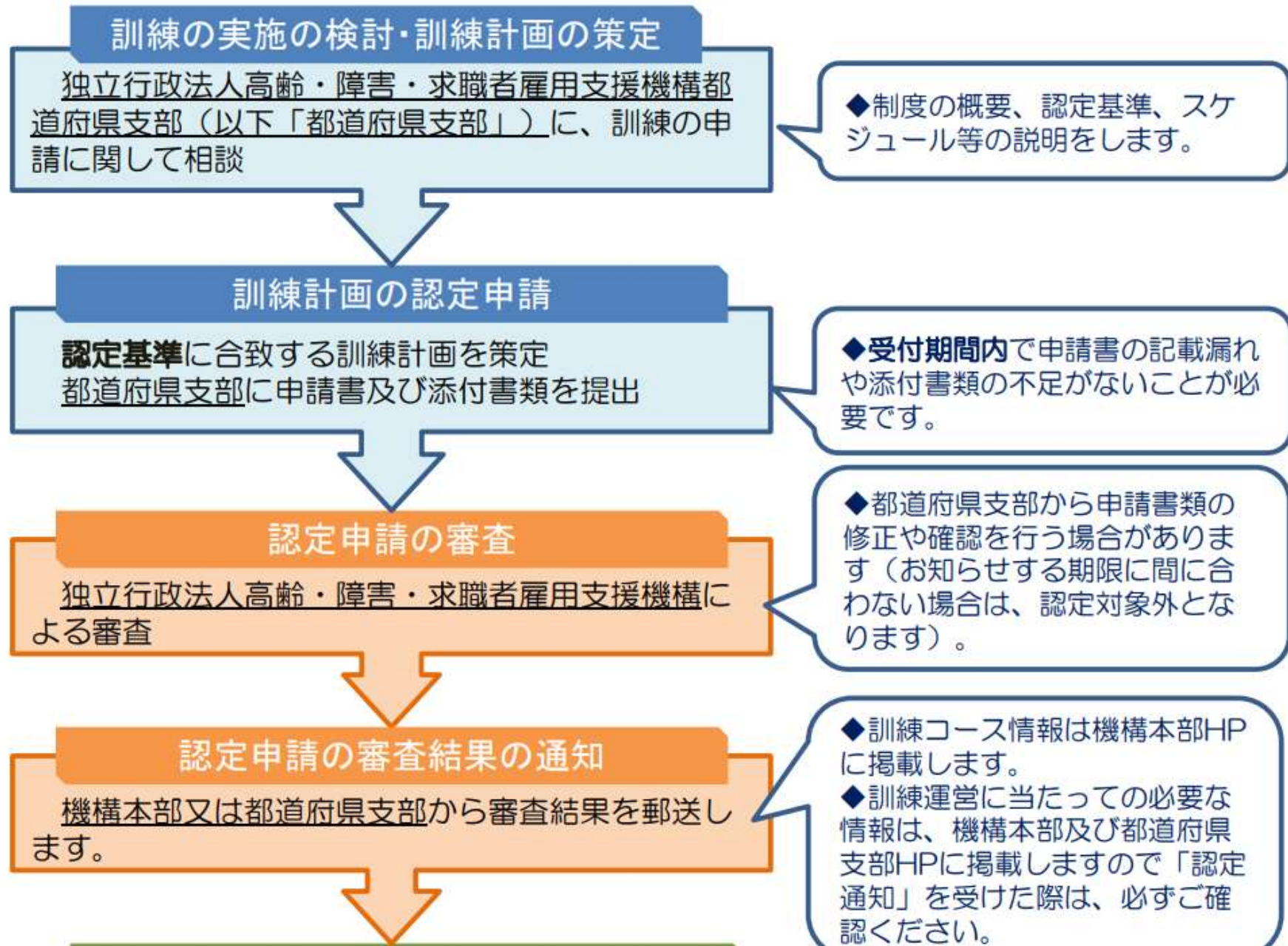


ダイバーシティ就労に向けた制度政策提案と課題 ～前回の委員の議論を基に整理～

制度	活用や改善の方法	課題	その他
<p>求職者支援制度</p>	<p>○ 雇用保険加入要件のない求職者支援制度は、多様な就労困難者が活用する余地がある。</p> <p>○ 特定の就労困難者を対象とする訓練コースの設定の可能性はある。通常のコースに、就労困難者の特性を踏まえた部分をプラスする方法もある。</p> <p>(訓練計画の策定の流れ図は、次ページ参照)</p>	<p>○ 地域のニーズが前提になるので、各都道府県の協議会の了解が必要。</p> <p>○ 労使の負担する保険料を財源とする雇用対策という位置付けなので、雇用に結びつくことが前提。</p> <p>○ 訓練の前段階が必要な人には、相談支援や就労支援サービスと連携する必要がある。</p> <p>○ 多様な就労困難者の支援に当たる人にも「求職者支援制度」が知られておらず、理解されていない。</p> <p>○ 訓練内容の企画・決定 (JEED) と受講者の募集・決定、自治体の就労支援との関係が分断されたまま(西岡部会長)</p>	<p>○ 例えば、受刑者は刑務作業の一環として、食事作りや洗濯作業には慣れている。(埼玉の保護更生施設の寮長)</p> <p>○ 特に少年院退所者などには、求職者支援訓練は機能している。(IT, 介護) 刑余者など特定の人のみを対象とする訓練には、慎重な検討が必要。(東京ハローワークビッグター)</p>

訓練計画の策定から訓練の開始までの流れ

求職者支援訓練の計画の策定から開始までは、次のような流れとなります。



受講者の募集・申込受付

ハローワークで受講者の募集・申込受付を行います。

訓練実施機関で受講者の選考を実施

◆選考は、受講申込者全員に対して、筆記試験、面接など適切な方法により行ってください。

選考結果の通知

選考の結果は、合否ともに、所定の「選考結果通知書」により、速やかに本人・ハローワーク・都道府県支部に通知してください。

◆訓練開始日の2週間以上前に通知してください。

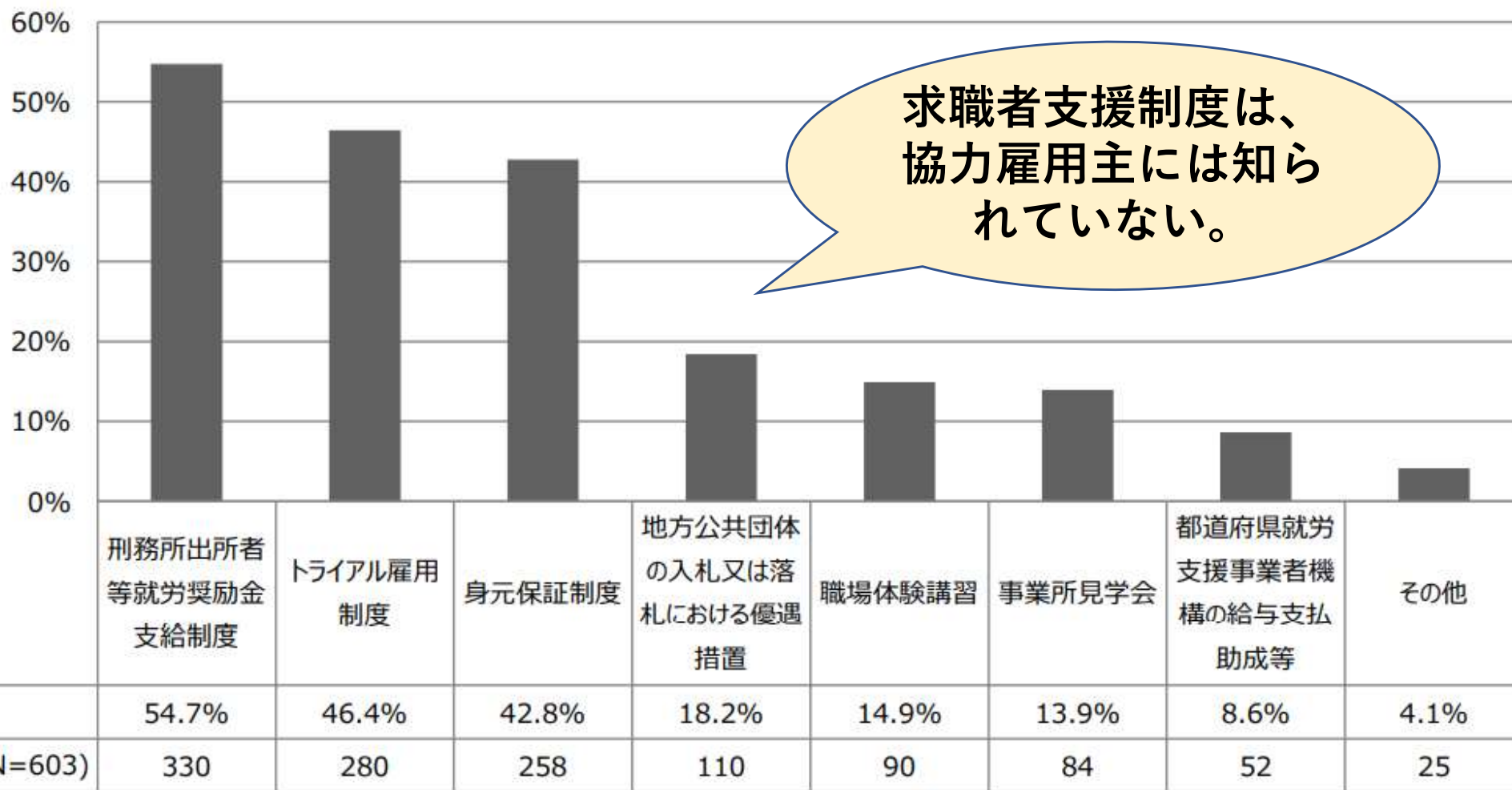
訓練開始

高齢・障害・求職者雇用支援機構が用意している訓練のモデルカリキュラム

- ▶ 基礎分野 ▶ IT分野 ▶ 営業・販売・事務分野 ▶ 医療事務分野
- ▶ 介護福祉分野 ▶ 農業分野 ▶ 林業分野 ▶ 旅行・観光分野
- ▶ 警備・保安分野 ▶ クリエート（企画・創作）分野 ▶ デザイン分野
- ▶ 輸送サービス分野 ▶ エコ分野 ▶ 調理分野 ▶ 電機関連分野
- ▶ 金属関連分野 ▶ 建設関連分野 ▶ 理容・美容分野 ▶ その他分野
- ▶ 対象者別の訓練

Q 犯罪や非行をした人の雇用に関する制度の中で知っている制度をお答えください。(複数回答可)

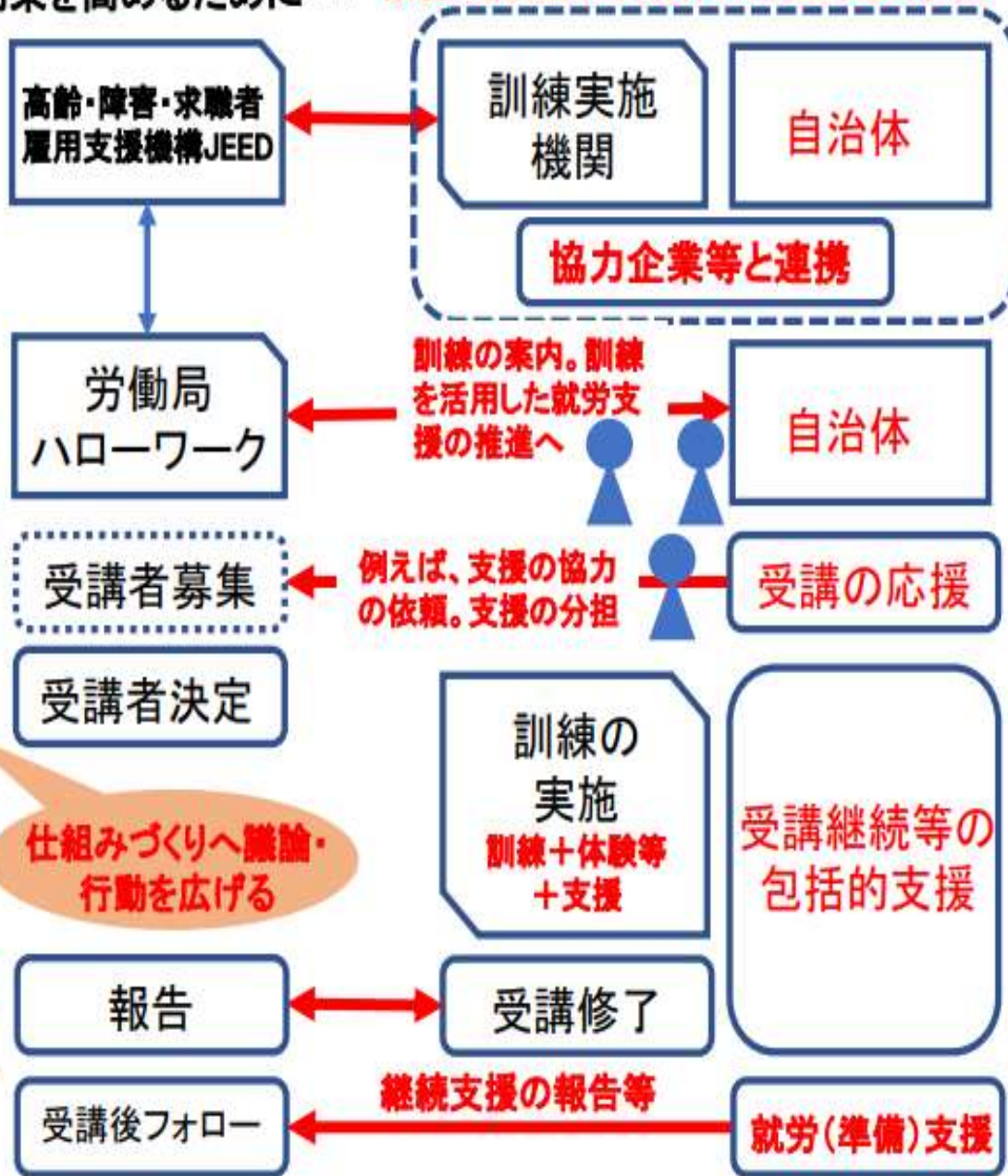
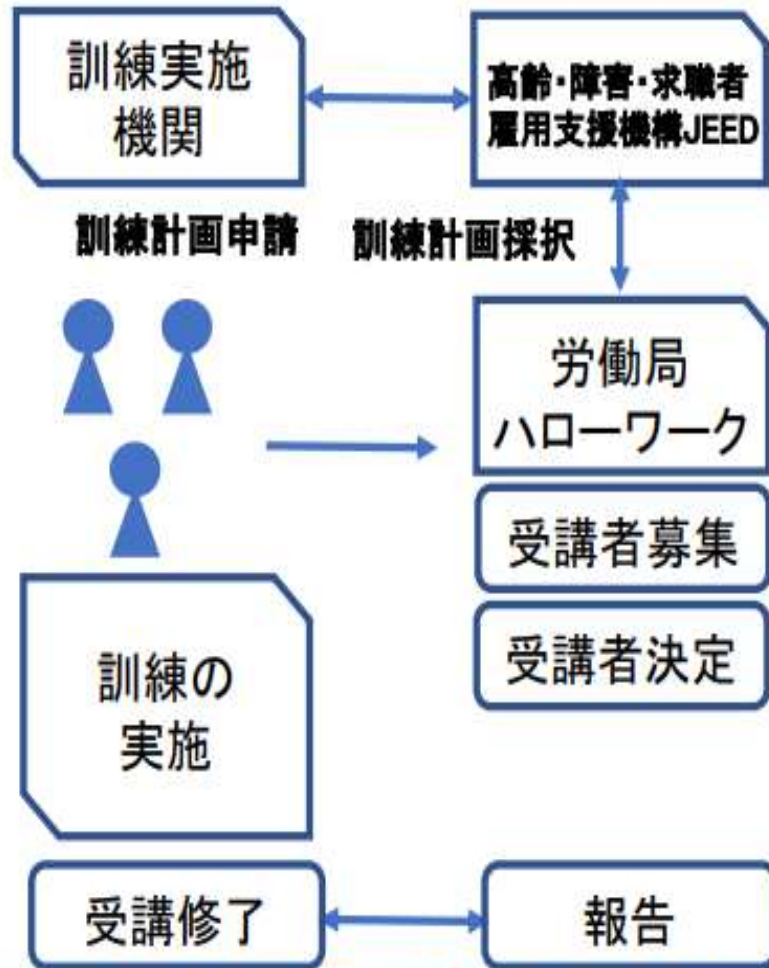
《協力雇用主に対するアンケート調査(平成31年3月法務省保護局)》



【昨年12月3日の有識者講演会における西岡部会長の資料から抜粋】

就労支援と労働施策を架橋するには… ～求職者支援訓練の場合～

厚労省「新たな雇用・訓練パッケージ」が示す改革の効果をも高めるために… 訓練実施機関・自治体共同企画型の検討



訓練内容の多様化や期間等の柔軟化が打ち出されたが、内容の企画・決定(JEED)と受講者の募集・決定、そして自治体の就労支援との関係は分断されたまま。自治体は受講による支援が想定される相談者・就労困難者に向き合っているが、訓練を利用した支援が進めずらい状況が続いている

制度	活用や改善の方法	課題	その他
<p>重層的支援体制整備事業 (参加支援)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者の就労支援事業所が余裕定員枠を活用して、障害者以外の就労困難者の就労支援を一体的に行うことも可能。 ○ 企業や商店が就労困難者の職場体験を実施する場合も活用できる。実費相当分の謝礼の支弁も可能。 ○ 求職者支援制度の前段階の支援として、連携して活用することも考えられる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者の就労支援事業者が、障害者以外の就労困難者を受け入れるには、謝金額が低くて、自治体の持ち出し等、他の財源確保が必要となる。 ○ 福祉分野の施策は市区町村が実施主体となっており、広いエリアの対象者に事業を実施する場合には困難が伴う。 (LGBTフレンドリーな就労支援事業を行う場合など、財源負担は利用者の属する市区町村となるのが基本) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用施策との連携に関しては、断らない相談支援体制が重要だが、生活困窮者自立相談支援制度は困窮の恐れのある人まで対象となっており、対象を絞らない相談体制ができており、相談の質は上がっている。
<p>ソーシャルファーム</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 東京都がソーシャルファーム条例を制定し、従業員が2割以上が就労困難者である場合に、整備・改修費及び5年間の運営費補助を始めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 認定審査会で行われる就労困難者の認定が、円滑・適正に行われるか。 ○ 現在、明確な財政的支援制度を設けているのは東京都のみ。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働者協働組合法の5年後の見直しを機にソーシャルファーム的なものを位置付けられないか。

＜ソーシャルファーム認証の単位と基準＞

- 1.事業所ごとに認証を行う
- 2.経営主体は法人格を有する
- 3.ソーシャルファームとしての事業を行うために必要な財務基盤・実施体制・実現可能性の高いソーシャルファームの事業計画がある
- 4.他の事業所と経理が区分され、当該ソーシャルファーム単位で収支の状況等を把握できる
- 5.就労困難者と認められる者の配慮すべき実状等に応じた雇用管理や支援を適切に行える施設・設備・人材等を有している
- 6.従業員の総数の20%以上が「就労困難者」と認められる者であり、かつ就労困難者と認められる者の雇用者数が3人以上である

＜就労困難者と認められる者とは＞※以下をすべて満たす者

1.就労を希望している者

2.心身の障害をはじめ、社会的、経済的、その他の不自由により就労することが難しい者

3.認証審査会において配慮すべき実情等に応じた支援が必要であると認められた者

＜障害福祉サービス事業所を運営する法人および特例子会社等について＞

1.障害福祉サービス事業所の運営法人の場合、障害福祉サービス事業所とは別にソーシャルファームを設立する場合は認証対象とすることができる。

2.特例子会社等の場合、その事業所において障害者以外の就労困難者と認められる者を雇用する場合には、認証対象とすることができる（審査基準となる就労困難者と認められる者の雇用者数は、障害者を除いた就労困難者と認められる者の人数で算出する）