

28 高福指第 253 号  
平成 28 年 7 月 5 日

各福祉保健所長 様  
各福祉事務所長 様

高知県地域福祉部福祉指導課長

生活困窮者就労訓練事業の取扱いについて（通知）

県においては、生活困窮者就労訓練事業を実施する事業所の認定を開始したところですが、認定された事業所が行う生活困窮者就労訓練事業の取扱いについては、別添のとおりとしますので、お知らせします。

なお、生活困窮者就労訓練事業に関する関係通知等を当課ホームページに掲載してありますので、参照してください。

また、県において認定を行う生活困窮者就労訓練事業実施事業所は、中核市である高知市以外の市町村に所在の事業所であり、高知市所在の事業所の認定は高知市が行いますが、その活用については、高知市以外の実施主体も可能であり、県認定の事業所についても、高知市において活用可能であることを申し添えます。

## 生活困窮者就労訓練事業の取扱いについて

高知県地域福祉部福祉指導課

### 1 生活困窮者就労訓練事業について

県の認定を受けた生活困窮者就労訓練事業実施事業所（以下「認定就労訓練事業所」という。）が配置する就労支援担当者が、①利用者に応じて個々の就労支援プログラムを策定し、②当該プログラムに基づき利用者の状況に応じた作業等を提供するとともに、③利用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。

一般就労を実現させることを目的に、その前段階として行われる訓練（支援）であり、概ね3～6ヶ月程度で終了する。

主な支援内容は、次のとおり。

- (1) 1日4時間、週3日といった利用者個々の状況に応じた柔軟な就労時間の設定
- (2) 単純作業から複合作業へとといった利用者個々の状況に応じた段階的な就労訓練の実施
- (3) 就労支援担当者による相談対応、必要な助言指導（訓練に関するもののみならず、生活困窮者自立相談支援機関(以下「自立相談支援機関」という。)担当者とも連携し、一般就労を実現させるための助言指導まで行う。)

### 2 認定就労訓練事業者となるための手続き

厚生労働省の定める「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」（以下「ガイドライン」という。別添「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の概要」を参照のこと。）に基づき申請、審査、認定が行われる。

なお、県における認定手続きについては、「高知県生活困窮者就労訓練事業認定要領」（平成27年8月17日付け27高福指第419号高知県地域福祉部福祉指導課長通知）による。

### 3 認定就労訓練事業所の周知

県が認定訓練事業所を認定したとき、認定就労訓練事業所の認定内容に変更があったとき及び認定を取消したときには、各市福祉事務所、各福祉保健所、（福祉事務所又は福祉保健所を通じて）各自立相談支援機関に周知する。

その他、現に県が認定している認定就労訓練事業所については、当課ホームページに一覧表として掲示する。

### 4 認定就労訓練事業所の利用方法

認定就労訓練事業所による就労訓練事業は、生活困窮者自立相談支援事業における支援プランに基づき実施される。自立相談支援機関は、就労訓練事業に関して次のとおり処理することとしている。

なお、生活保護受給者も当該事業の対象となるが、これについては生活保護実施機関

(福祉事務所又は福祉保健所)が直接扱うので、自立相談支援機関は関係しない。

#### (1)訓練対象者

生活困窮者就労準備支援事業(以下「就労準備支援事業」という。)とは異なり、訓練対象者に所得制限はない。

訓練対象となる生活困窮者は、就労支援が必要な者のうち、就労準備支援事業を完了してもなお就労が困難な者(就労準備支援事業を受けていない場合は、日常及び社会生活上は特に問題がなく、就労への移行のための柔軟な働き方を認める必要がある者)であること。

ここで、直ちに認定就労訓練事業所による就労訓練事業を適用することに不安がある訓練対象者について、就労準備支援事業の適用ができる自立相談支援機関にあっては、就労訓練事業につなぐ前に、就労訓練事業実施を予定する認定就労訓練事業所において、まず就労準備支援事業・就労自立に関する支援(就労訓練)を1ヶ月以内(1週間から最大1ヶ月間まで)行い、実際に就労訓練に移行することが可能である旨を確認したうえで、就労訓練事業につなぐことを原則とする。

前述の就労準備支援事業・就労訓練において就労訓練に移行することは困難と認められる者等、日常又は社会生活に何らかの課題がある訓練対象者については、まず就労準備支援事業(日常生活自立支援・社会自立支援)を適用することとして、当該支援完了後に改めて就労訓練事業の適否を検討する。

#### (2)アセスメント

自立相談支援機関の自立相談支援員は、当該生活困窮者のアセスメントの中で、(1)を参照に就労訓練事業の適否を判断する。

なお、近隣に認定就労訓練事業所がない場合には、就労訓練事業を適用することが事実上困難なことが少なくないので、留意が必要であること。

#### (3)事前協議

アセスメントで就労訓練事業が必要とされた場合には、自立相談支援機関は、支援プラン策定と並行して、当該自立相談支援機関を所管する福祉事務者又は福祉保健所(以下「所管事務所」という。)に別記1により協議することとしている。

これは、あらかじめ希望の認定就労訓練事業所に就労訓練事業の適用を知らしめ、以後の手続きをスムーズに進行させるためである。

別記1により協議を受けた所管事務所は、自立相談支援機関が就労訓練事業の実施を希望する認定就労訓練事業所との調整を行うこととするが、この調整は、当分の間当課が行う。したがって、自立相談支援機関から別記1の送付を受けた所管事務所は、直ちに当課自立支援担当に電話連絡のうえ、別記1を転送すること。

#### (4)認定就労訓練事業所との調整

当課は、認定就労訓練事業所に別記1の写しを送付するとともに、次の項目について調整を行う。

- ① 就労訓練受入れの可否(試行期間設定の可否を含む。)

- ② 雇用形態の別（5を参照のこと。）
- ③ 支援調整会議出席の可否（実際の開催日については、後日調整する。）
- ④ 自立相談支援機関との連携開始時期（認定就労訓練事業所の就労支援担当者は、可能な限りこの段階から自立相談支援機関自立相談支援員との連携を開始し、訓練対象者に対する理解を深めて（ただし、本人との面談は事業開始後）、就労訓練実施がスムーズにいくようにする。）

調整の後、当課は別記2により所管事務所に協議結果を報告するので、報告を受けた所管事務所は、その内容を自立相談支援機関に伝えること。

#### (5)支援プラン策定

支援プランでは、就労訓練事業の必要性に触れれば良く、実際にどのような訓練を行うかについてまで記載の必要はない（訓練内容は、認定就労訓練事業所の就労支援担当者が就労支援プログラムの策定において決定する。）。

ただし、就労訓練事業は一般就労の実現を目指して実施するものであることから、訓練完了後にどのような支援を行い一般就労につなげていくかをこの段階で整理して、プランに盛り込む必要があること。

たとえば、生活保護受給者等就労自立促進事業（ハローワーク事業）を活用することは、一般就労実現のための有力な手立てとなる。

支援プランは最長1年間までのものが認められることから、当初の支援プランでは「就労訓練事業完了後に生活保護受給者等就労自立促進事業の適用を検討して、一般就労実現に向け支援する」として位置づけ、3～6ヶ月の就労訓練事業完了後に支援プランの見直しにより生活保護受給者等就労自立促進事業の適用を決定（適用の可否は十分検討すること）し、残りの支援期間で対応すること。

なお、就労訓練実施の認定就労訓練事業所が高齢者、障害者等の社会福祉施設である場合には、就労訓練終了後にそのまま雇用される（雇用面での認定就労訓練事業所側の希望と訓練対象者本人の希望が一致することが要件）こともあり、この場合には、雇用実現をもって自立相談支援そのものの終結となる。この認定就労訓練事業所での雇用実現については、あらかじめ支援プランに盛り込むことはできないことに留意。

#### (6)支援調整会議

支援調整会議は、(4)の調整及び(5)の支援プラン策定完了後に行う。

支援調整会議には、所管事務所が就労訓練実施予定の認定就労訓練事業所を参加させることを原則とする。

支援調整会議では、訓練対象者に対する就労訓練実施の可否について認定就労訓練事業所に意見を求めることになることから、自立相談支援機関は、事前に認定就労訓練事業所に訓練対象者の状況を説明し、十分な理解を得ておく必要がある。

#### (7)就労訓練実施の依頼

支援調整会議を経て、所管事務所から就労訓練事業に関する支援決定通知書の送付を受けたら、自立相談支援機関は、別記3により認定就労訓練事業所に対して就労訓

練実施を依頼する。

#### (8) 就労訓練実施中の自立相談支援機関の役割

別記3の送付を受け、認定就労訓練事業所は訓練対象者に対する就労訓練を正式に開始する。

なお、「正式な事業利用開始前に、1週間程度の試行期間を設け、適切なマッチングが行われているか否かを確認することも可とする。」(ガイドライン)とされており、自立相談支援機関において訓練対象者に対する訓練実施に不安がある場合には、あらかじめ試行期間を設定し、試行訓練を受けさせることができる。これにより、実際の訓練実施は困難と判断される場合には、支援プランの見直しにより、訓練実施は中止することになる。

ただし、(1)において就労準備支援事業・就労自立に関する支援(就労訓練)を経て就労訓練につなぐ場合にあっては、試行期間は設けないものであること。

就労訓練事業は、自立相談支援の一環として実施されるものであることから、もとより、自立相談支援機関の自立相談支援員は伴走型の支援を行わなければならない。

次の各々のステージにおいて、認定就労訓練事業所の就労支援担当と協働し、伴走型支援を実践しなければならない。

##### ① 就労支援プログラム・雇用関係の確認

就労支援プログラムを策定するのは就労支援担当者であるが、自立相談支援員は、あらかじめ必要な助言を十分行うこと。

就労支援プログラムの内容については、訓練対象者の状況を勘案して無理なものになっていないか、自立相談支援員の確認が必要である。その写しを求めて内容を確認し、問題があると認められる場合には、就労支援担当者に見直しを依頼すること。

また、雇用型では雇用契約が、非雇用型では確認書が各々取り交わされることになるので、併せてその写しを求め、内容を確認すること。

確認書は、「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」(ガイドライン)とされており、自立相談支援員は、その内容に問題があると認められる場合には、認定就労訓練事業所に訂正を求めなければならない。

##### ② 訓練実施状況の確認

ガイドラインに基づき就労訓練事業は実施されるが、自立相談支援員は、定期的に(最低1ヶ月に一度)認定就労訓練事業所に赴き、訓練を実際に見て確認するほか、就労支援担当者、本人の両方と面談し、就労訓練の実施状況を確認していく。

なお、必要であれば、本人とは本人宅、自立相談支援機関等、認定就労訓練事業所以外の場所においても面談を行い、助言等を行うこと。

##### ③ 支援プラン評価

就労訓練事業の就労支援プログラムの評価ということではなく、自立相談支援プランの評価として訓練実施状況の可否について判断するということであり、自立相談新

機関として就労支援プログラムの見直し、更新が必要と判断される場合には、自立相談支援員は就労支援担当者と本人の面談を経たうえで、就労支援担当者に見直し等を依頼する。

就労支援プログラムの見直し等にあたっては、就労支援担当者に必要な助言を行う等、自立相談支援員が関与すること。

なお、次の支援プラン自体の見直し等とならない限りは、就労支援プログラムの変更はあっても、自立相談支援プランそのものの変更は必要ない。

#### ④ 支援プランの見直し等

就労支援プログラムの変更はあっても、就労訓練が継続される限りは、訓練期間の変更の場合を除き支援プラン自体の見直しの必要はないが、本人が認定就労訓練事業所に赴かず訓練実施が困難といった場合には、支援プランの見直しが必要となる。

もはや本人に就労訓練事業を受ける意思がない場合には、就労訓練事業は途中で終結とせざるを得ず、別の支援プランに変える必要がある。たとえば、就労支援担当者の意見を聞いた結果、他の就労者とのコミュニケーションが取れず疎外感を感じていた状況である場合には、改めて就労準備支援事業における社会自立支援（訓練）を受けさせること（原則として、既に就労準備支援事業・社会自立支援(訓練)を受けている場合は除く。）が考えられる。

本人との話し合いの結果、支援自体をもう受けたくないというのであれば、支援プランそのものの中途終結もやむを得ない。

支援プランの見直し、中途終結は、支援調整会議を経て決定されるものであること。

#### (9) 訓練の終結・フォローアップ

就労訓練事業は、就労支援プログラムに定められた訓練期間の満了により終結する。

自立相談支援の支援としては、就労訓練事業終了者をいかに一般就労につなげていくかが最大のポイントとなる。

当該認定就労訓練事業所での雇用が実現した場合には、支援プランに基づく自立相談支援自体は終結となるが、就労が問題なく続いているか等、可能な限り本人の話を聞き状況を把握して必要な助言を与えるアフターフォローを、可能な限り半年～1年間は続けることとする。

当該認定就労訓練事業所での雇用が実現しなかった場合（本人が希望しなかった場合を含む。）には、支援プランを見直しのうえ引き続き自立相談支援を継続し、ハローワークと連携して生活保護受給者等就労自立促進事業を活用する。

本人が生活保護受給者等就労自立促進事業の活用を希望しない場合には、ハローワークでの求職状況を見守る（必要に応じて同行する）等、ケースバイケースの対応とならざるを得ない。これ以上自立相談支援そのものを受けたくないという場合には、支援プランの中途終結となる。

さらに、就労訓練自体は終了したものの、就労支援担当者から直ちに就労することは困難といった結果が聞かれた場合には、その理由をよく分析し、就労準備支援事業等、別の支援につないでいく必要があること。

## 5 認定就労訓練事業所の雇用形態

就労訓練事業の訓練対象者受入形態（雇用形態）は、次の二つに分類される。

### (1)雇用型

訓練対象者と雇用契約を締結して受け入れる形態。

賃金支払い、安全衛生、労働保険の取扱い等について一般労働者と同様に労働基準関係法令の適用対象であるほか、最低賃金以上の賃金支払いが義務づけられる（生活保護受給者にあつては、収入認定の対象となること）。

訓練計画という形式の就労支援プログラムではなく、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プログラムが策定され、就労支援担当者、自立相談支援員（生活保護就労支援員）による状況把握も、当該期間について行う。

### (2)非雇用型

訓練対象者と雇用契約は締結せず、就業内容や条件等を記載した確認書が取り交わされる形態。

労働基準関係法令の対象外ではあるが、安全衛生面、災害補償面においては一般労働者に準じた取扱いが求められるほか、賃金保障はないものの、本人のインセンティブを高めるため、工賃、報奨金の形で一定の支払いをすることにつき、積極的な対応が求められる。

就労支援プログラムは、訓練内容を定めた計画（訓練計画）という位置づけで策定され、就労支援担当者、生活保護就労支援員により定期的、継続的な状況把握も比較的高い頻度で行うことが必要。

(1)、(2)とも、次の点が一般労働者と異なる。

- ① 就労支援担当者及び自立相談支援員による支援があること。
- ② 就労日数、時間等の設定が柔軟であるほか、その厳守の取扱いも一定程度柔軟であり、欠勤や遅刻等により直ちに不利益扱いを受けるものではないこと。
- ③ 業務内容は一般就労に比して容易であること。

就労訓練を雇用型、非雇用型のいずれで行うかは、就労訓練事業所の認定時に一括して定めるものではなく、「訓練対象者に行わせる業務の内容、当該事業所の受入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（本県では所管事務所）による支援決定を経て確定する。」（ガイドライン）とされており、自立相談支援機関は別記1に雇用型、非雇用型いずれかの希望を記載し、これを受けて、認定就労訓練事業所との調整（4の(4)参照）においていずれにするかを決定する取扱いとする。

なお、前述のとおり、雇用型は実践的で正式雇用により近い形での就労が求められることから、訓練としての位置づけで考えるならば、非雇用型での実施が適当である点に留意のこと。

また、自立相談支援機関が別記3により認定就労訓練事業所に訓練実施を依頼する際に、雇用契約を締結する雇用型で依頼する場合には、職業安定法上の職業紹介に該当するため、自立相談支援機関は職業安定法第33条の規定に基づく許可を受ける必要があること。

このため、職業安定法第33条の規定に基づく許可のない自立相談支援機関は、雇用型での依頼は行えないことに留意。

なお、生活保護受給者である場合には、雇用型で依頼する場合には、当該保護実施機関は職業安定法第33条の4の規定に基づく届出が必要であり、この届出のない保護実施機関にあっては、雇用型での依頼は行えない。

## 6 生活保護受給者の利用方法

### (1) 訓練対象者

福祉事務（保健）所として、まず当該年度において就労支援プログラムによる自立促進を図るべき者を選定したうえで、管内に認定就労訓練事業所がある場合には、日常生活自立支援、社会自立支援を実施するために被保護者就労準備支援事業を適用しようとする者及び就労訓練なくして生活保護受給者等就労自立促進事業に確実につなげられると判断する者を除いて、全員を対象とすることを原則とする。

就労支援プログラムの策定、就労訓練事業の適用においては、もとより被保護者本人の同意が必要であるが、被保護者には生活保護法（以下「法」という。）第4条の保護の補足性から自らの能力活用が義務づけられており、一般の生活困窮者とは異なり、理由なくこれを拒絶することは許されないことに留意する。

強制をすることはできないが、保護の補足性と就労実現に向けた就労支援プログラム、就労訓練事業の有効性を十分説明して理解させ、同意を得ること。ただし、同意をしないことを理由に法第27条の指導指示はできないことに留意。

なお、被保護者就労準備支援事業の適用ができる福祉事務（保健）所において、就労訓練着手前に、必ず被保護者就労準備支援事業・就労自立に関する支援（就労訓練）を1ヶ月以内（1週間から最大1ヶ月間まで）行い、実際に就労訓練に移行することが可能である旨を確認したうえで就労訓練事業につなぐこととする。福祉保健所において、「被保護者就労準備支援事業の実施について」（平成27年4月17日付け27高福指第91号福祉指導課長通知）に基づき、まず当課に協議すること。

### (2) アセスメント

アセスメントは、就労支援プログラム策定作業時に、生活保護就労支援員が行う。

### (3) 事前協議

別記1の表題を「生活保護受給者就労訓練事業実施協議書」に、発信者を保護実施機関長に、あて名を当課課長に各々改め、当課に協議すること。

### (4) 認定就労訓練事業所との調整



当課が調整を行い、その結果は別記2に準じて報告する。

(5)支援プラン策定

就労支援プログラム（就労実現に向けた援助方針）は、(2)のアセスメント結果に基づき、査察指導員、生活保護現業員、生活保護就労支援員の3者の協議により案が策定されなければならないものであること。

(6)稼働能力判定会議

生活困窮者自立相談支援事業における支援調整会議に代わって、稼働能力判定会議において、就労支援プログラム承認の中で就労訓練事業の適用を組織決定する。

稼働能力判定会議においては、認定就労訓練事業所の就労支援担当者に出席を依頼し、意見を求めること。

(7)就労訓練実施の依頼

被保護者就労準備支援事業・就労自立に関する支援（就労訓練）の結果から実際の訓練実施は困難と判断され、就労支援プランの見直しにより訓練実施を中止する場合を除き、別記4により依頼すること。

なお、被保護者就労準備支援事業の適用のない福祉事務所にあっても、ガイドラインに定める正式な事業利用開始前の1週間程度の試行期間の設定により就労訓練実施の適否を判断することができるので、別記1の送付時に当課に相談すること。

(8)就労訓練実施中の生活保護就労支援員の役割

生活困窮者に対する自立相談支援員による伴走型の支援に代わって、生活保護就労支援員が伴走型支援を行う。

なお、生活保護就労支援員の伴走型支援とは別に、生活保護現業員は、就労訓練を受ける被保護者への所要の指導援助を行わなければならないとともに、従前どおりの訪問（ただし、生活保護就労支援員による訪問も訪問件数にカウントされる。）及び生活状況（訓練受講状況を含む。）についてのケース記録をしなければならないものであり、生活保護就労支援員との緊密な連携による当該ケースの状況把握と必要なケース記録を行い、適正な保護実施を怠らないこと。

次の各々のステージにおいて、生活保護就労支援員は認定就労訓練事業所の就労支援担当者と協働し、伴走型支援を実践すること。

① 就労支援プログラム・雇用関係の確認

認定就労訓練事業所での就労支援プログラムを策定するのは就労支援担当者であるが、生活保護就労支援員は、あらかじめ必要な助言を十分行うこと。

就労支援プログラムの内容については、訓練対象者の状況を勘案して無理なものになっていないかの確認が必要であり、その写しを求めて内容を確認し、問題があると認められる場合には、就労支援担当者に見直しを依頼すること。

また、雇用型では雇用契約が、非雇用型では確認書が各々取り交わされることになるので、併せてその写しを求め、内容を確認すること。

確認書は、「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」(ガイドライン)とされており、生活保護就労支援員は、その内容に問題があると認められる場合には、認定就労訓練事業所に訂正を求めなければならない。

## ② 訓練実施状況の確認

ガイドラインに基づき就労訓練事業は実施されるが、生活保護就労支援員は、定期的に(最低1ヶ月に一度)認定就労訓練事業所に赴き、訓練を実際に見て確認するほか、就労支援担当者、本人の両方と面談し、就労訓練の実施状況を確認していく。

なお、必要であれば、本人宅等、認定就労訓練事業所以外の場所においても本人と面談を行い、助言等を行うこと。

## ③ 支援プラン評価

訓練実施状況確認の結果を踏まえ、生活保護就労支援員は、生活保護現業員、査察指導員とも協議のうえ、被保護者就労支援事業における支援プランの評価を行う。

就労訓練事業での支援プランどおりの進捗がみられず、就労訓練事業の就労支援プログラムの見直し、更新が必要と判断される場合には、生活保護就労支援員は就労支援担当者と本人の面談を経たうえで、就労支援担当者に見直し等を依頼する。

就労支援プログラムの見直し等にあたっては、就労支援担当者に必要な助言を行う等、生活保護就労支援員が関与すること。

## ④ 支援プランの見直し等

就労支援プログラムの変更はあっても、訓練期間の変更の場合を除いて、就労訓練が継続される限りは被保護者就労支援事業における支援プラン自体の見直しの必要はないが、本人が認定就労訓練事業所に赴かず訓練実施が困難といった場合には、支援プランの見直しが必要となる。

もはや本人に就労訓練事業を受ける意思がない場合には、就労訓練事業は途中で終結とせざるを得ず、別の支援プランに変える必要がある。たとえば、就労支援担当者の意見を聞いた結果、他の就労者とのコミュニケーションが取れず疎外感を感じていた状況である場合には、被保護者 就労準備支援事業における社会自立支援(訓練)を受けさせることが考えられる。

ここで、明らかに本人の怠慢から就労訓練事業を受けようとし不在の場合には、法第27条による指導及び指示を検討する。

支援プランの見直し、中途終結は、稼働能力判定会議を経て決定されるものであること。

## (9)訓練の終結・フォローアップ

就労訓練事業は、就労支援プログラムに定められた訓練期間の満了により終結する。

当該認定就労訓練事業所での雇用が実現した場合には、就労支援プログラムそのものも終結となる。

当該認定就労訓練事業所での雇用が実現しなかった場合（本人が希望しなかった場合を含む。）には、引き続き被保護者就労支援事業における支援を継続し、生活保護受給者等就労自立促進事業を活用する。

就労訓練自体は終了したものの、就労支援担当者から直ちに就労することは困難といった結果が聞かれた場合には、その理由をよく分析し、被保護者就労準備支援事業等、別の支援につないでいく必要があること。

生活保護就労支援員は、被保護者の一般就労実現に向けて最大限のフォローに努めること。

## 7 その他留意点

### (1) 訓練対象者に対する経済的支援

就労訓練に一切の費用負担はないものの、交通費、昼食費等、就労訓練に付随して必要な経費は自己負担であることに注意。生活保護受給者である場合には、交通費については、移送費による負担を検討する。

雇用型にあつては訓練を受けること自体で最低賃金以上の賃金支払いが保障されるが、非雇用型では、製品づくり等の訓練の場合一定工賃的な支払い（報奨金等）が考慮されることがあつても、保障されるものではないこと。

なお、雇用型、非雇用型のいずれにあつても、賃金支払いや報奨金の支払いが行われる場合には、生活保護受給者では収入申告義務が生じる。生活保護現業員は、事前に収入申告義務を周知するとともに、抜からず収入申告書を徴取すること。

また、ここでの収入は就労収入として取扱い、所定の控除を行うこと。

### (2) 訓練対象者に対する支援

自立相談支援員（生活保護就労支援員）は、就労訓練事業実施の全般に渡って、訓練対象者の受け止め方に特に留意する。

雇用契約（雇用型の場合）、確認書（非雇用型の場合）、就労支援プログラムの内容に不満はないか、就労訓練を無理なく受けられているか等、常に意識して面談を行い、不安や不満がある場合には、十分話しを聞いたうえで、就労支援担当者等とも協議し、善処していく必要があること。事業所では話しが聞きにくいといった状況であれば、別途、本人宅等において面談の場を設ける。

訓練対象者に対しては、こうした本人本位の対応をすることを、事前に十分周知しておくこと。

別記1

生活困窮者就労訓練事業実施協議書

訓練 対 象 者	性 別	男 ・ 女
	年 齢	歳
	職歴等生活歴及び 現在の生活の状況	(簡潔に記載のこと)
訓練実施を希望する 事業所名		
希望する雇用形態		雇成型 ・ 非雇成型
希望する訓練期間		平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日
試行期間設定の有無		希望あり ・ 希望なし
その他訓練実施上留意 が必要と思われる事項		(訓練時間の設定等、訓練実施に関しての意見を記載)

上記のとおり協議します。

平成 年 月 日

福祉事務所（保健所）長 様

自立相談支援機関名

注 本書は、データで所管事務所に送付すること。

別記2

生活困窮者就労訓練事業実施協議報告書

訓練 対象 者	性別	男 ・ 女
	年齢	歳
	認定就労訓練事業 所必要とする情報	(認定就労訓練事業所側の要望を簡潔に記載)
訓練実施事業所名		
雇用形態		雇成型 ・ 非雇成型
訓練予定期間		平成 年 月 日 ～ 平成 年 月 日
試行期間の有無		あり ( 年 月 日～ 月 日) ・ なし
その他訓練実施上留意 が必要と思われる事項		(認定就労訓練事業所側の訓練実施に関する意見を記載)

平成 年 月 日付けであった協議については、上記のとおりです。

平成 年 月 日

福祉事務所（保健所）長 様

福祉指導課長

別記3

平成 年 月 日

様

自立相談支援機関代表者 印

生活困窮者就労訓練事業の実施について（依頼）

別添写しのとおり、生活困窮者就労訓練事業適用の決定を受けましたので、下記により訓練の実施をお願いします。

記

訓練対象者	氏名 ( 歳) ( 男・女 )
雇用形態	雇成型 ・ 非雇成型
訓練開始日	平成 年 月 日
自立相談支援機関 連絡先	
自立相談支援機関 担当者氏名	

注 本書には所管事務所からの支援決定通知書の写しを添付し、送付すること。

別記4

第 号  
平成 年 月 日

様

保護実施機関長 印

被保護者に対する生活困窮者就労訓練事業の実施について（依頼）

当所において生活保護を実施中の被保護者について、下記のとおり訓練の実施をお願いします。

記

訓練対象者	氏名 ( 歳) ( 男・女 )
雇用形態	雇成型 ・ 非雇成型
訓練開始日	平成 年 月 日
実施援機関連絡先	
実施機関担当者	
生活保護現業員	
生活保護就労支援員	