

中間的就労のモデル事業実施に関するガイドライン（案）

1 趣旨

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。）に基づく就労移行支援事業等）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。

中間的就労としての就労形態は、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と、雇用契約を締結した上で、支援付きの就労を行う段階との 2 つが想定される。ここでは、これらの方法により、生活困窮者に就労の機会を提供する事業を「中間的就労事業」と総称する。

いずれも、事業の最終目的としては、支援を要せず、自律的に一般就労に就くこと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。

新たな生活困窮者支援制度では、相談支援事業でのアセスメントを経て中間的就労に就くことが適当とされた経済的困窮者等に、その事業所等で中間的就労事業を実施する者は、当該中間的就労事業について、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、その事業内容、就労支援内容等が適切である旨の認定を受けることが必要と考えられる。

当ガイドラインでは、当該認定の基準となる事項を含め、中間的就労事業に関するモデル事業を適切に実施する上で事業所に求められる要件を以下に示すこととする。

2 対象者像

2 - 1 中間的就労の対象者

中間的就労の対象となる者（以下「対象者」という。）は、将来的に一般就労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認める必要があると判断される者であって、市町村又はその委託する者が運営する相談支援の仕組みにおいて、中間的就労に就くことが必要である旨の支援決定を受けたものとする。

2 - 2 具体例

対象者は経済的困窮者等の生活困窮者であって、例えば以下のような状態にある者が想定される。

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

法令に基づく身体障害者等であって、障害者総合支援法に基づく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ものや、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を持つと認められる者や、障害を有する疑いのある者

3 事業所の在り方

3 - 1 中間的就労の事業形態

中間的就労事業の形態には、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。

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経済的困窮者等が一定割合以上含まれる、事業所を経営する類型（「社会的企業型」）

一般事業所において、対象者である経済的困窮者等を雇用又は非雇用の形で受け入れる類型（「一般事業所型」）

いずれの類型で実施する場合も、一定の要件を満たす事業所を、都道府県が認定できることとし、認定基準については、以下に挙げる事項を満たす水準となることを目安として、制度施行に向けて具体的に定めることとする。

新制度においては、都道府県等が、社会的企業の立上げに当たって必要な一定の助成等を行うことができることを想定している。

3 - 2 「社会的企業」について

3 - 2 - 1 「社会的企業」の定義

ここでいう「社会的企業」とは、

- ・ 企業の目的として、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含まれている事業所
- ・ 就労者に占める対象者の割合が一定割合を占める事業所であって、その他の要件を満たしているものをいう。

新制度においては、都道府県単位での認定を受けることを想定。

自ら独立して事業を運営するほか、独自に経済的困窮者等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」の事業形式として認めることとする（この場合、NPO法人が「社会的企業」として位置づけられる）。

3 - 2 - 2 対象者の割合の考え方

対象者の割合の考え方は、以下のとおりであり、モデル事業においては、「社会的企業」として支援する場合の対象者割合は、概ね3割以上とすることが望ましい。

$$\text{対象者割合} = \frac{\text{相談支援機関の支援決定を受けた就労者数}}{\text{当該事業所の就労者数}}$$

3 - 2 - 3 その他の要件

社会的企業については、対象者割合に関する要件のほか、以下の事項について要件を設ける。

法人格に関する要件

- ・ 社会福祉法人、NPO法人、消費生活協同組合、営利法人等、法人格を有していること。

経営能力に関する要件

- ・ 当面、経営を維持・継続できる財務的基礎を有すること。等

就労支援体制に関する要件（後述）

対象者の処遇に関する要件（後述）

情報の公開に関する要件

- ・ 就労支援体制、具体的な訓練や支援付雇用における作業の内容、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。

3 - 3 一般事業所における中間的就労について

3 - 3 - 1 具体的な就労の在り方

一般事業所（社会的企業ではない事業所をいう。以下同じ。）における中間的就労については、相談支援機関等を介して、同相談支援機関等の支援決定を受けた対象者を若干名、一般事業所が受入れ、非雇用・雇用いずれの場合も、就労支援担当者による支援の下、就労を行う形態とする。

例えば、

- ・ 一般企業において、対象者を受入れ、清掃や運搬の補助等の軽易な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。

3 - 3 - 2 その他の要件

中間的就労を行う一般的事業所については、上記3 - 2 - 2の社会的企業独自の対象者の割合に係る要件は求めないが、それ以外の点（3 - 2 - 3に掲げる各事項）について、社会的企業と同様の認定要件を設けることとする。

3 - 4 欠格事由

社会的企業、一般事業所のいずれも、一定の事由に該当する事業所は、中間的就労事業を実施する事業所（以下「中間的就労事業所」という。）としては適切ではない。

これらの欠格事由については、事前に全てを確認するのが困難な場合、確認書を記載させ、事後的に違反が明らかになった場合には、当該確認書に基づき、認定の取消を行う等の対応も考えられる。

（欠格事由の例）

社会福祉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年を経過しないもの

中間的就労事業を行う事業所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年を経過しないもの

暴力団員等を業務に従事させ、又は業務の補助者として使用するおそれのあるもの

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もの

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年法律第百22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もの

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もの又は民事再生法（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もの

破産者で復権を得ないもの

役員のうちからまでのいずれかに該当する者があるもの

上記のほか、その行った中間的就労事業（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中間的就労事業を行わせることが不適切であると都道府県知事が認めたもの

4 就労内容

4 - 1 中間的就労に適した業種・業務内容

4 - 1 - 1 業種について

中間的就労については、特段、業種の限定は不要と考えられるが、

- ・ 経済的困窮者等の場合、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、対象者に適した作業を設定し、軽易な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）。

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、実質的な使用従属性を判断した結果、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、上記のとおり軽易な内容の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

中間的就労事業所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。

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

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、訓練として軽易な作業を行う形態

5 事業所における就労支援

5 - 1 中間的就労における就労支援の考え方

中間的就労は、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、中間的就労事業所において、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、相談支援機関等とも連携の上、対象者が一般就労に就くことができるようにす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が整えられていることが求められる。

5 - 2 支援内容

5 - 2 - 1 就労支援担当者の配置

中間的就労事業所において、対象者の就労支援に係る以下の から 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）。

就労支援プログラム（後述）の作成

対象者の就労状況の把握、助言指導

対象者に対する一般就労に向けた相談援助

生活支援、健康管理の指導

相談支援機関との連絡

その他対象者の一般就労に向けた支援に関する業務

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。

後述する非雇用型の場合、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。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、必要に応じて公共職業安定所（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

中間的就労事業所においては、相談支援機関等の関与の下、個々の対象者について、中間的就労の実施内容、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、相談支援機関等による中間的就労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。

中間的就労を通じた短期的目標

短期的目標に沿った就労支援の方針

本人が当面希望する就労内容

本人が長期的に目標とする就労内容

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。）

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。

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。

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。

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。

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）。

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共に、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 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

中間的就労は、その軽易な作業を中心とする業務内容や、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（以下「雇成型」という。）及び雇用契約を締結しない場合（以下「非雇成型」という。）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相談支援機関等による中間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センター等による状況把握も、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。

中間的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、相談支援機関等が最終的に決定する。

雇成型・非雇成型いずれの場合も、相談支援機関等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、相談支援機関等の関与の下、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（雇

用関係ではなく、労働の対償としての賃金の支払いのない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、相談支援機関等は、対象者に、内容に不満がある場合は、相談支援機関等にその旨を相談できることを周知する。

6 - 1 - 2 雇用型と非雇用型との関係

また、雇用型と非雇用型とは、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。

非雇用型については、作業内容、作業場所、作業シフト等の管理について、雇用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、一般の労働者と全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、例えば非雇用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、中間的就労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、雇用型の中間的就労と一般的就労との関係については、雇用型の中間的就労は

- ・ 対象者について、相談支援機関等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 雇用型の場合

雇用型の対象者については、賃金支払い、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いが必要である。なお、特例として、最低賃金法(昭和34年法律第137号)第7条及び最低賃金法施行規則(昭和34年労働省令第16号)第3条に掲げる精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者、軽易な業務に従事する者や断続的労働に従事する者等については、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。

6 - 2 - 2 非雇用型の場合

非雇用型の場合、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。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。

非雇用型の対象者に対し、作業時間の延長や、作業日以外の日における作業指示を行うことはできない。

また、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うことはできない。

賃金の取扱いについては、非雇用型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り、最低賃金法の適用もないこととなる。

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)・ 非雇用型の対象者について、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。

- ・ 非雇用型の対象者について、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。

また、非雇用型で最低賃金法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、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工賃等の減額等の制裁をすることもできない。

さらに、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、相談支援機関等との協議を経て、当該対象者の中間的就労の実施に係る

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、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、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軽易な作業を行う場合に、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。特に雇用型の場合は、労働者派遣法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、その内容を相談支援機関等が確認することが必要。

