

就労支援・社会適応訓練事業について

これまでの議論の整理と今後の検討の方向性(論点整理)から

(生活支援等障害福祉サービス等の充実について)

- 就労や日中活動は、生活のための収入を得ることだけでなく、社会の中で役割を持ち、生きがいを見つけ、自己実現を図ることに資するものであり、地域生活への移行を進めるに当たっての重要な要素である。

このため、就労系の障害福祉サービスについて、現在果たしている機能や雇用施策との関係を踏まえ、その機能や雇用施策との連携のあり方について検討すべきではないか。

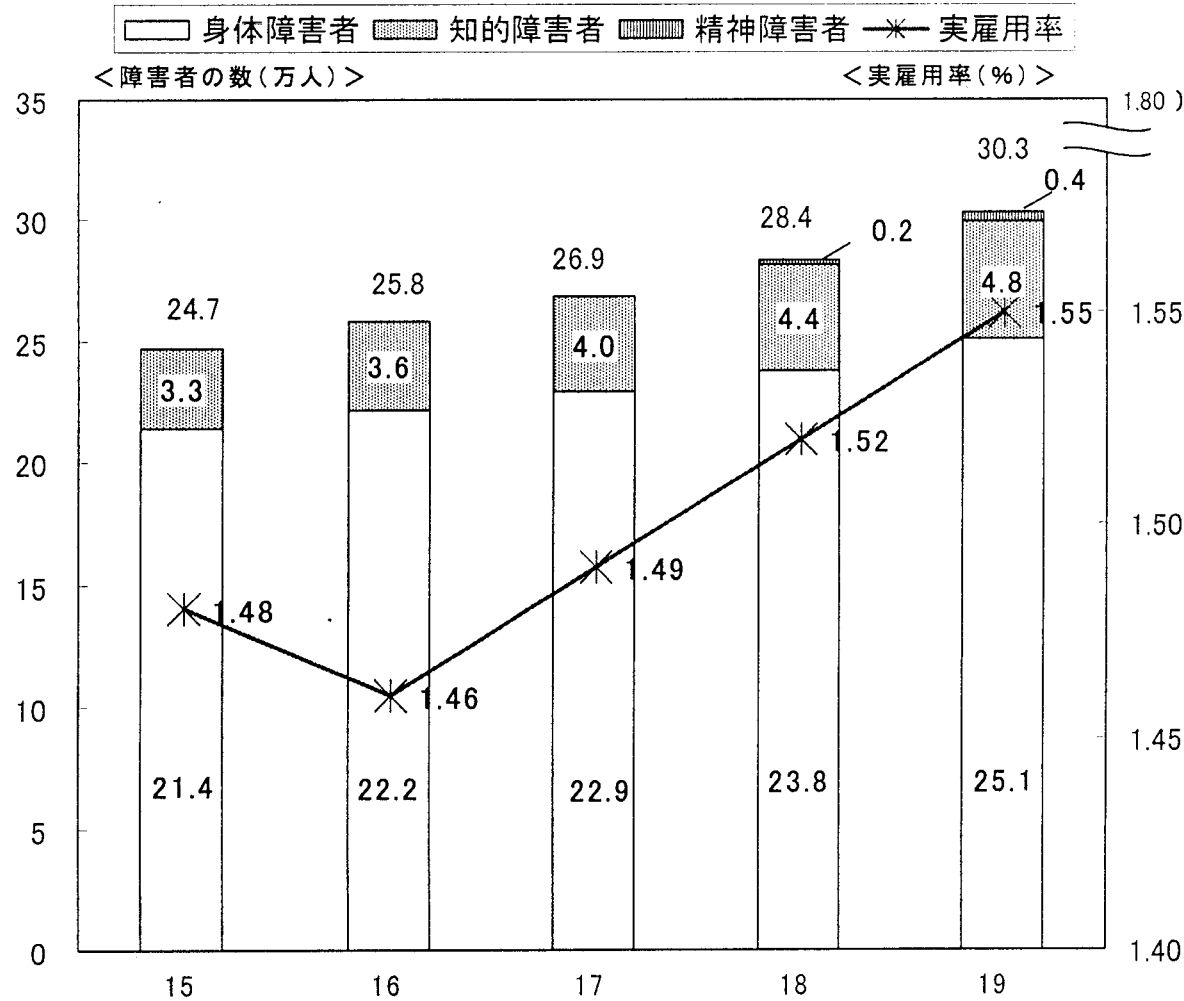
また、障害者就業・生活支援センターについて、障害福祉サービスにおいても、就労面の支援とあわせて生活面の支援を提供する機能の重要性に鑑み、その質の向上を図りつつすべての圏域に設置されるよう努めるとともに、就労移行支援事業所等との連携について強化すべきではないか。

- 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律において規定されている社会適応訓練事業の位置付けについて、これまで果たしてきた役割を十分に踏まえつつ、検討すべきではないか。

論 点

- ① 就労系の障害福祉サービスと雇用施策等との連携の強化について
- ② 障害者就業・生活支援センターの充実について
- ③ 社会適応訓練事業について

障害者の雇用数・実雇用率の推移



※ 毎年6月1日現在の企業からの障害者雇用状況報告による(56人以上の規模の企業)

(注)
「障害者の数」は以下の者の合計。

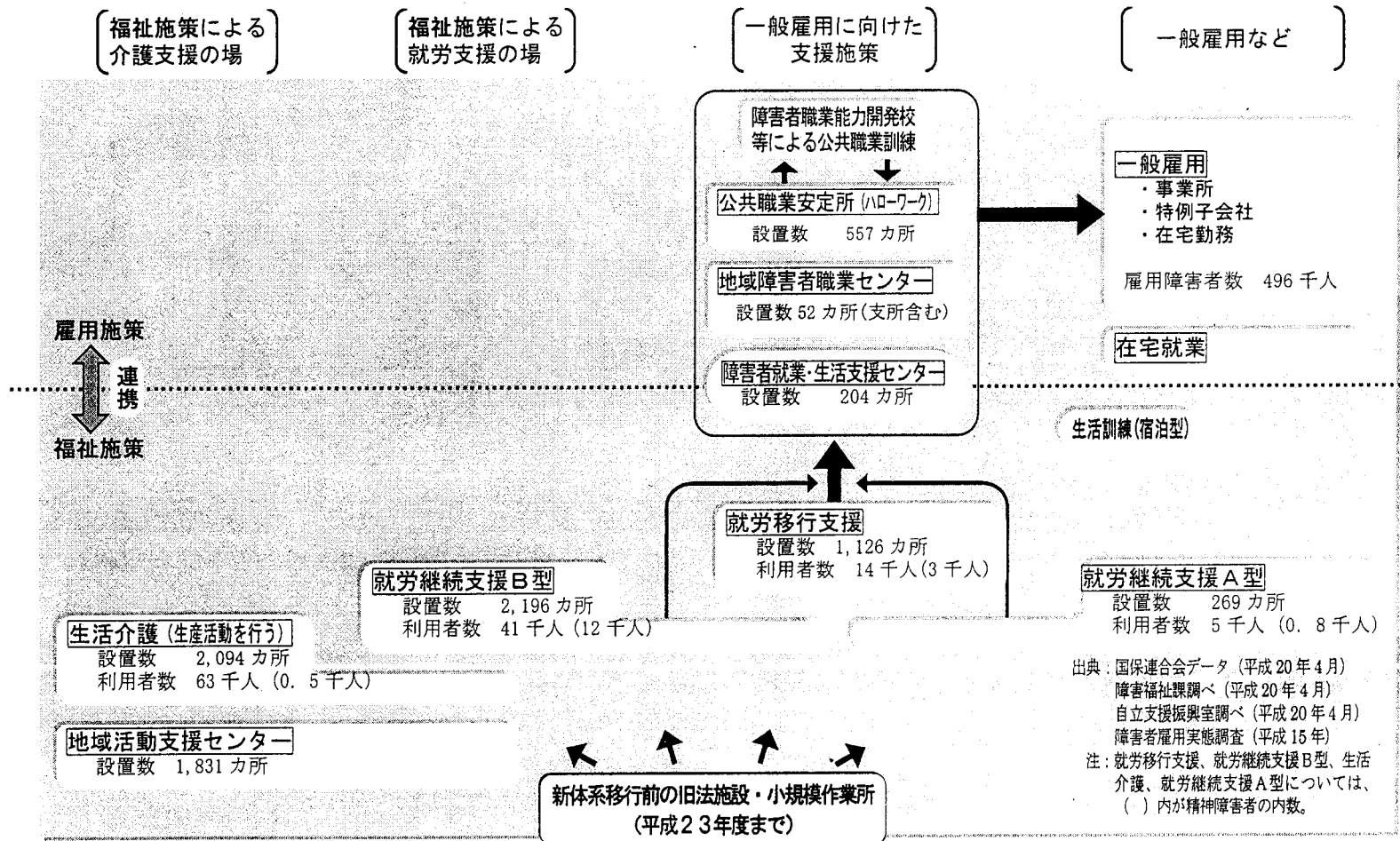
身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)
重度身体障害者である短時間労働者
重度知的障害者である短時間労働者
精神障害者(短時間労働者は0.5カウント)

(参考)
5人以上の規模の企業において
雇用される障害者数
約49.6万人
〔平成15年度障害者雇用実態調査による推計〕

就労支援施策の体系

○就労関連施策の全体像

- ・ 障害者自立支援法においては、就労支援の強化を図るため、授産施設等を目的・機能によって「就労移行支援」、「就労継続支援(A型、B型)」に再編している。
- ・ 障害者雇用促進法においては、障害者就業・生活支援センターの設置(平成14年)、精神障害者の雇用対策の強化、福祉施策との有機的な連携(平成18年)など、順次障害者雇用の促進・強化を図ってきている。



就労移行支援

【利用者像】

○ 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる者(65歳未満の者)

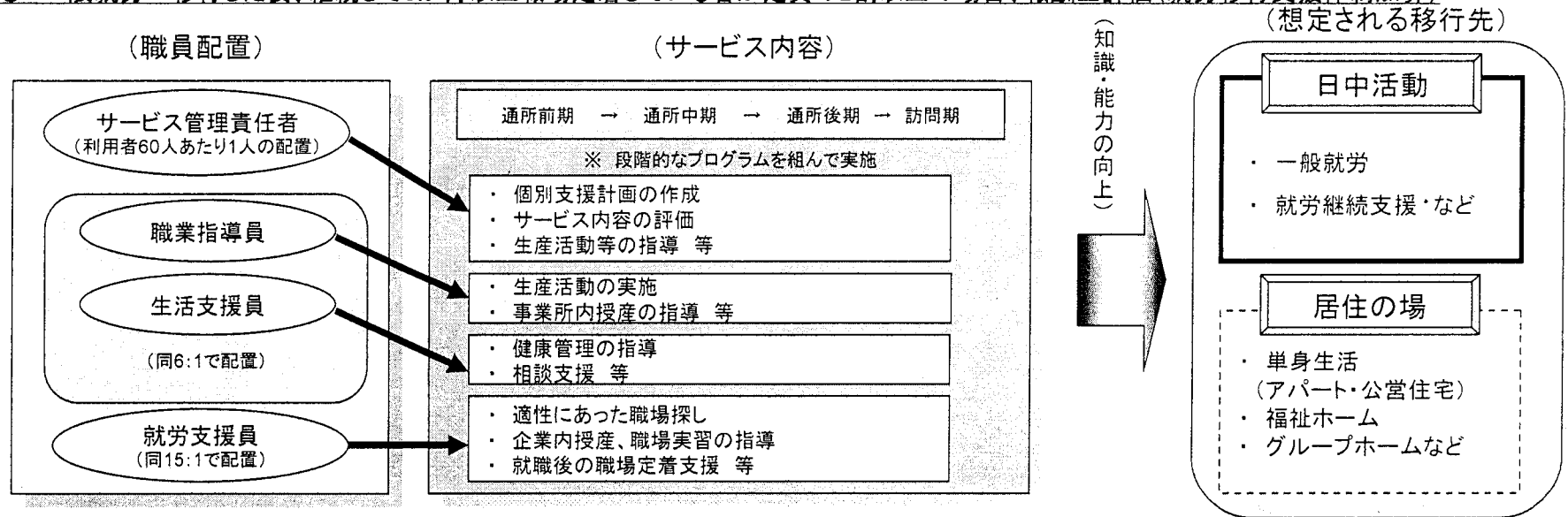
- ① 企業等への就労を希望する者
- ② 技術を習得し、在宅で就労・起業を希望する者

(具体的な利用者のイメージ)

- ・ 養護学校を卒業したが、就労に必要な体力や準備が不足しているため、これらを身につけたい
- ・ 就労していたが、体力や職場の適性などの理由で離職した。再度、訓練を受けて、適性に合った職場で働きたい
- ・ 施設を退所し、就労したいが、必要な体力や職業能力等が不足しているため、これらを身につけたい

【サービス内容等】

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就職後の職場定着支援を実施
- 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画に基づき、職場訪問等施設外のサービスを組み合わせ(最大180日)
- 利用者毎に、標準期間(24か月)内で利用期間を設定
- 一般就労へ移行した後、継続して6か月以上職場定着している者が定員の2割以上の場合、報酬上評価(就労移行支援体制加算)



※ 通所によるサービスを提供、通所が困難な者に対し施設入所を付加。

【報酬単価】 769単位(利用定員40人以下)※1単位10円

就労継続支援A型

【利用者像】

○ 就労機会の提供を通じ、生産活動に係る知識及び能力の向上を図ることにより、雇用契約に基づく就労が可能な者(利用開始時65歳未満の者)

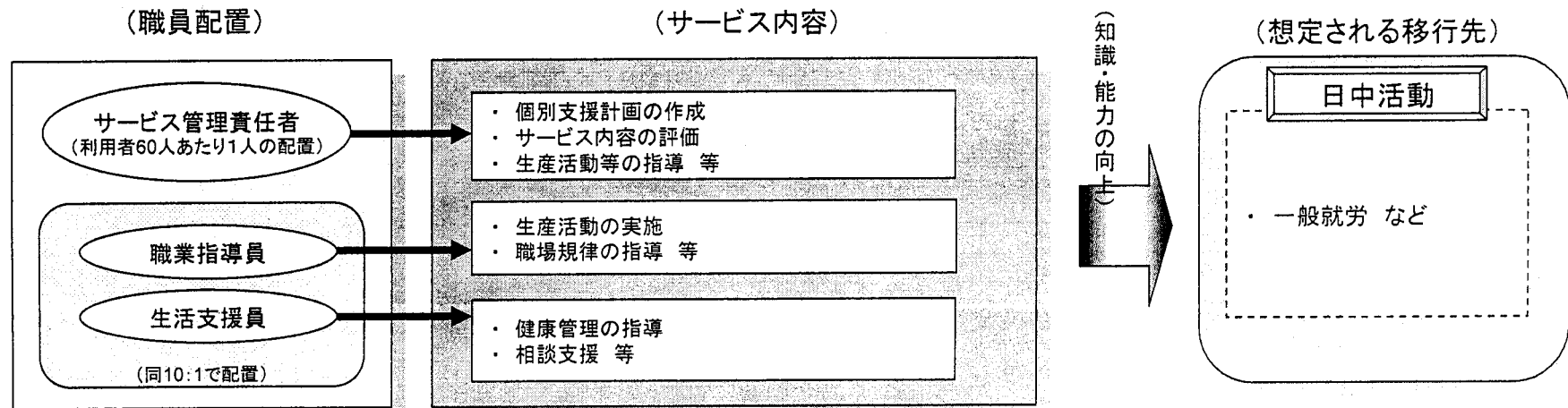
- ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ② 盲・ろう・養護学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者

(具体的な利用者のイメージ)

- ・ 養護学校を卒業して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している
- ・ 一般就労していたが、体力や能力などの理由で離職した。再度、就労の機会を通して、能力等を高めたい
- ・ 施設を退所して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している

【サービス内容等】

- 通所により、原則雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について支援
- 利用定員の半数かつ9人未満の範囲で雇用契約によらない者の利用が可能
- 雇用契約に基づく者の就労は、労働基準法、最低賃金法等労働関係法規に基づく就労を提供
- 一定の割合で障害者以外の者の雇用が可能(報酬の対象外)...20人以下利用定員の5割、30人以下同4割、31人以上同3割
- 利用定員10人から事業の実施が可能
- 障害者雇用納付金制度に基づく報奨金等の受給が可能



【報酬単価】 481単位(利用定員40人以下)※1単位10円

就労継続支援B型

【利用者像】

○ 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用には結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される者

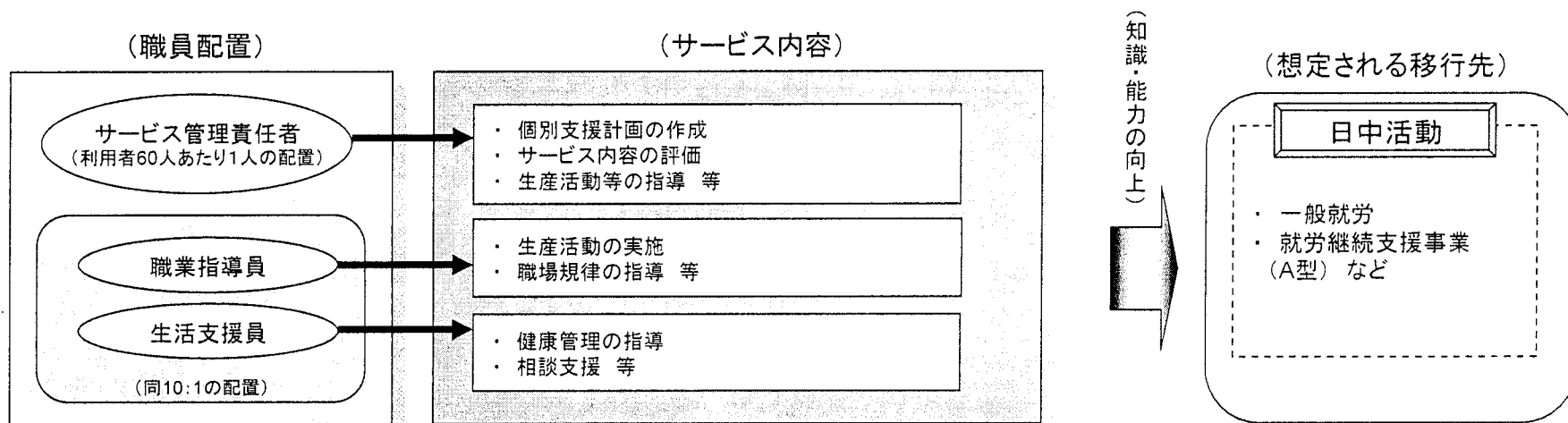
- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用(暫定支給決定における利用を含む)した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①、②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ④ ①、②、③に該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業者が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者(平成23年度末までの経過措置)

(具体的な利用者のイメージ)

- ・ 就労移行支援事業を利用したが、必要な体力や職業能力の不足等により、就労に結びつかなかった
- ・ 一般就労していて、年齢や体力などの理由で離職したが、生産活動を続けたい
- ・ 施設を退所するが、50歳に達しており就労は困難

【サービス内容等】

- 事業所内において、就労の機会や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に向けた支援を実施
- 工賃の支払い目標水準を設定するとともに、達成した賃金額が地域の最低賃金の1/3以上の場合は報酬上評価
- 目標工賃、工賃実績は都道府県が事業者情報として幅広く公表



【報酬単価】 481単位(利用定員40人以下)※1単位10円

精神障害者に対する主な雇用支援施策

◎精神障害者を対象とした支援施策

① 障害者雇用率制度における精神障害者の特例

精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を各企業の雇用率（実雇用率）に算定。短時間労働者である精神障害者についても0.5人分として算定。（平成18年4月から実施）

② 精神障害者の特性に応じた支援策の充実・強化

【平成20年度新規】

精神障害者の障害特性を踏まえ、一定程度の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指すことができる制度（「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」）を創設するとともに、「精神障害者就職サポーター」を配置し、ハローワークにおける精神障害者のカウンセリング機能を強化することにより、精神障害者の雇用促進のための包括的な支援を実施。

③ 精神障害者に対する総合的雇用支援

地域障害者職業センターにおいて、専任の精神障害者担当カウンセラーを配置して支援体制を強化し、主治医等との連携の下、新規雇入れ、職場復帰、雇用継続に係る様々な支援ニーズに対して、総合的な支援を実施。（全国47センターで実施）

④ 医療機関等との連携による精神障害者のジョブガイダンス事業

医療機関等を利用している精神障害者を就職に結びつけるため、ハローワークから医療機関等に出向いて、就職活動に関する知識や方法についてガイダンスを行うことを通じて、職業準備性や就職意欲を高め、就職に向けた取組を的確に行えるよう援助を実施。また、医療から雇用への移行を促す就労支援モデルを構築する取組をモデル的に実施。

◎精神障害者が利用できる主な支援施策

① ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施する。併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

② グループ就労に対する支援

企業において数人の精神障害者等のグループが指導員の指導を受けながら就労する場合に、障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給を行うことにより、常用雇用への移行を促進。（平成18年1月から実施）

③ 障害者試行雇用（トライアル雇用）事業

障害者に関する知識や雇用経験がない事業所が、障害者を短期の試行雇用（トライアル雇用）の形で受け入れることにより、障害者雇用に取り組みきっかけをつくり、常用雇用への移行を目指す。（平成19年度8,000人→20年度9,500人）

④ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

職場への円滑な適応を図るため、職場にジョブコーチが出向いて、障害者及び事業主双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーションなど職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を実施。

⑤ 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施。

（平成19年度：135か所→20年度：205か所）