

## イ 虐待の発生の可能性が高い家庭への積極的な支援

調査結果では、認知症以外にも、虐待の事例について、被虐待者の性別、年齢、虐待者との続柄などに、昨年度と同様の一定の傾向が見られたところであり、市町村においては、これらハイリスクなグループの把握と支援を重点的かつ積極的に行われたい。

### (3) 市町村の体制整備

#### ア 窓口周知未実施市町村に対する指導 再周知の実施

市町村の体制整備のうち、窓口設置及び周知については、昨年度から全市町村での早期完了をお願いしてきたところであるが、今回の調査においては、ごく一部の市町村を残すのみとなった。まだ取組が行われていない市町村については、これらが法に定められた手続きであることから、速やかに実施するようご助言をお願いしたい。また、窓口周知については、住民への浸透を図るため、機会を捉えて継続的な広報をお願いしたい。

#### イ 関係者による対応手順の理解の共有

調査結果では、独自のマニュアルや対応指針の策定について実施率が低い結果であった。高齢者虐待については、事案の発生に対して速やかな対応が求められることから、あらかじめ関係者間で対応手順の理解を共有することが必要である。そのため、それぞれの市町村の状況に応じた対応手順を整理しておくことが望ましい。この際、名称や内容にこだわることなく、真に必要なとされる事項について関係者間で協議整理し、その内容を文書化しておくことが重要であることに留意されたい。

#### ウ ネットワーク構築の推進

調査結果では、昨年度に引き続いて関係機関とのネットワークの構築の取組が低い結果であった。虐待の原因には、身体的、精神的、社会的、経済的要因等様々な問題があるものと考えられることから、高齢者虐待の発生予防・早期発見、虐待を受けた高齢者や養護者に対する適切な支援を行うためには、関係団体、関係機関等との連携・協力体制を構築して対応することが重要である。取組が低い要因として、特に小規模市町村においては虐待事例が少なく、組織化が難しいことが挙げられるが、必ずしも新たな組織に限らず、それぞれの市町村の持つ既存のネットワーク等を活用することも有効であると考えられるので、各市町村の創意工夫により関係団体等との適切な連携が図られるよう、積極的な取組をお願いしたい。

#### (4) 市町村に対する都道府県の支援

都道府県は、法第19条により、養護者による高齢者虐待に関して、市町村相互間の連絡調整、情報の提供その他必要な援助を行うものとされており、広域的見地から、市町村の虐待対応についての積極的な支援をお願いしたい。特に権利擁護相談窓口の設置については、対応困難事例における有効なサポートとなるものと考えているので取組をお願いしたい。なお、高齢者権利擁護等推進事業については、平成21年度においても必要な額を確保したいと考えているので、各都道府県においても必要な予算の確保をお願いしたい。

#### (5) 成年後見制度の利用促進

法第28条は、成年後見制度の利用促進を定めているが、今回の調査において虐待のあった事例のうち、制度の利用が行われているものは少数であった。また、制度利用に際しての経済的負担の軽減を図る成年後見制度利用支援事業についても、昨年度の実施団体は、846団体であり、全体の約半数に止まっている。成年後見制度は認知症高齢者等の権利擁護、虐待防止を図る上で重要な制度であり、市町村長申立の活用も含め、市町村の積極的な取組をお願いしたい。

#### (6) その他

ア 指定都市、中核市の養介護施設従事者等による虐待の都道府県への報告義務

法第22条第2項は、要介護施設従事者等による高齢者虐待に関する事項の都道府県への報告について、指定都市及び中核市については、厚生労働省令で定める場合を除き適用しないことと規定している。ここでいう厚生労働省令は施行規則のことであるが、その第2条において、厚生労働省令で定める場合とは、養介護施設従事者等による高齢者虐待の全ての事例とされており、結局、指定都市及び中核市についても都道府県への報告が必要である。

法の規定は大都市特例を念頭に置いたものであったが、同時に法は都道府県による要介護施設従事者等による高齢者虐待の公表を定めており、そのためには指定都市、中核市の事例も把握する必要があることから、省令においてその調整を図ったものである。

従って、指定都市及び中核市についても都道府県への報告義務があるので、

ご留意いただきたい。

## 6 地域密着型サービスの外部評価制度について

### (1) 外部評価の適切な実施について

地域密着型サービス（小規模多機能型居宅介護及び認知症対応型共同生活介護）の外部評価制度（以下「外部評価制度」という。）については、サービスの質の評価の客観性を高めるとともに、評価結果の公開等を通じて介護サービス事業者自らが常にサービスの質の改善を図ることを支援する仕組みである。本制度に係る各都道府県の実施状況をみると格差があるが、利用者に対する良質なサービスの提供に格差が生じることがないように、各都道府県において主体的かつ積極的に取り組まれない。

### (2) 情報公表制度の追加施行に伴う対応

外部評価制度については、平成21年度から、介護サービス情報の公表制度（以下「情報公表制度」という。）において地域密着型サービスが追加施行される予定であることを踏まえ、次の方向性で見直しを検討しているのので了知されたい。

なお、具体的な見直し内容が明らかになり次第、改めて連絡する。

#### ア 外部評価制度と情報公表制度に係る事務負担、調査負担等の軽減方策の検討

小規模多機能型居宅介護及び認知症対応型共同生活介護の事業者は、平成21年度以降、事業所ごとに、外部評価制度と情報公表制度の調査を受けることとなる予定である。このため、事業者に過剰な事務負担、調査負担等が生じないように、調査方法の効率化（同一実施日等）等負担の軽減方策を検討しているところである。

#### イ 「外部評価項目」等の見直しについて

##### (ア) 「情報提供票」の見直し

外部評価制度の「情報提供票」については、情報公表制度の「基本情報」との重複を排除した様式に見直し、不足する情報は「基本情報」を併用する仕組みを検討中である。

(イ) 「自己評価項目」及び「外部評価項目」の見直し

外部評価制度の「自己評価項目」及び「外部評価項目」については、情報公表制度の「調査情報」との重複を排除する。具体的には、利用者の介護サービスの選択に必要であり、客観的事実確認が可能な項目については「調査情報」とし、サービスの質の確保・改善のための評価が必要な項目については「自己評価項目」及び「外部評価項目」とすることを検討中である。

(3) その他

ア 評価手数料水準の適正化

外部評価制度は、介護保険法及び指定地域密着型サービスの事業の人員、設備及び運営に関する基準（厚生労働省令）に基づく公的な事業であり、評価機関が当該事業により過度の剰余を得ることは好ましくないものと考えられる。また、評価機関は、外部評価事業の経営状況を公開し、評価を受ける介護サービス事業者の理解が得られる水準の評価手数料を定めることが望ましいものと考えられる。このような観点から、各都道府県が選定する評価機関に対する指導、助言を行われたい。

イ 評価調査員研修の実施方法の見直し

評価調査員研修については、現在、評価機関が自ら又は委託により実施することとしているが、評価機関が自ら行う研修については、研修修了状況の把握が困難であり、ひいては、評価調査員の質の確保に支障を生じることが考えられることから、その仕組みについて見直しを検討中である。

なお、具体的な見直し内容が明らかになり次第、改めて連絡する。

## 障害者雇用促進法の概要

**【目的】** 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

### 事業主に対する措置

<b>雇用義務制度</b>	<p><b>事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける</b></p> <p>民間企業 .....1. 8%</p> <p>国、地方公共団体、特殊法人等 .....2. 1%</p> <p>都道府県等の教育委員会 .....2. 0%</p> <p>※1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合、企業グループでの雇用率適用も認めている。</p> <p>※2 精神障害者（手帳所持者）については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率（実雇用率）に算定することができる。</p>
<b>納付金制度</b>	<p><b>障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る</b></p> <p>○ 障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人月額5万円徴収（常用労働者301人以上）</p> <p>○ 障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人月額2万7千円支給（常用労働者301人以上）</p> <p>※ この他、300人以下の事業主については報奨金制度あり（超過1人月額2万1千円支給）</p> <p>・ 上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度がある。（在宅就業障害者支援制度）</p>
<b>各種助成金</b>	<p><b>障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者作業施設設置等助成金</li> <li>・ 障害者介助等助成金</li> <li>・ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 等</li> </ul>

### 障害者本人に対する措置

<b>職業リハビリテーションの実施</b>	<p><b>地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援</b> ＜福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進＞</p> <p>○ ハローワーク（全国558か所） 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等</p> <p>○ 地域障害者職業センター（全国47か所） 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）</p> <p>○ 障害者就業・生活支援センター（全国205か所） 就業・生活両面にわたる相談・支援</p>
-----------------------	--

## 雇用率制度の対象障害者

(改正前)

		30時間以上	20～30時間
身体障害者		○	—
	重度	◎	○
知的障害者		○	—
	重度	◎	○
精神障害者		—	—



(改正後)

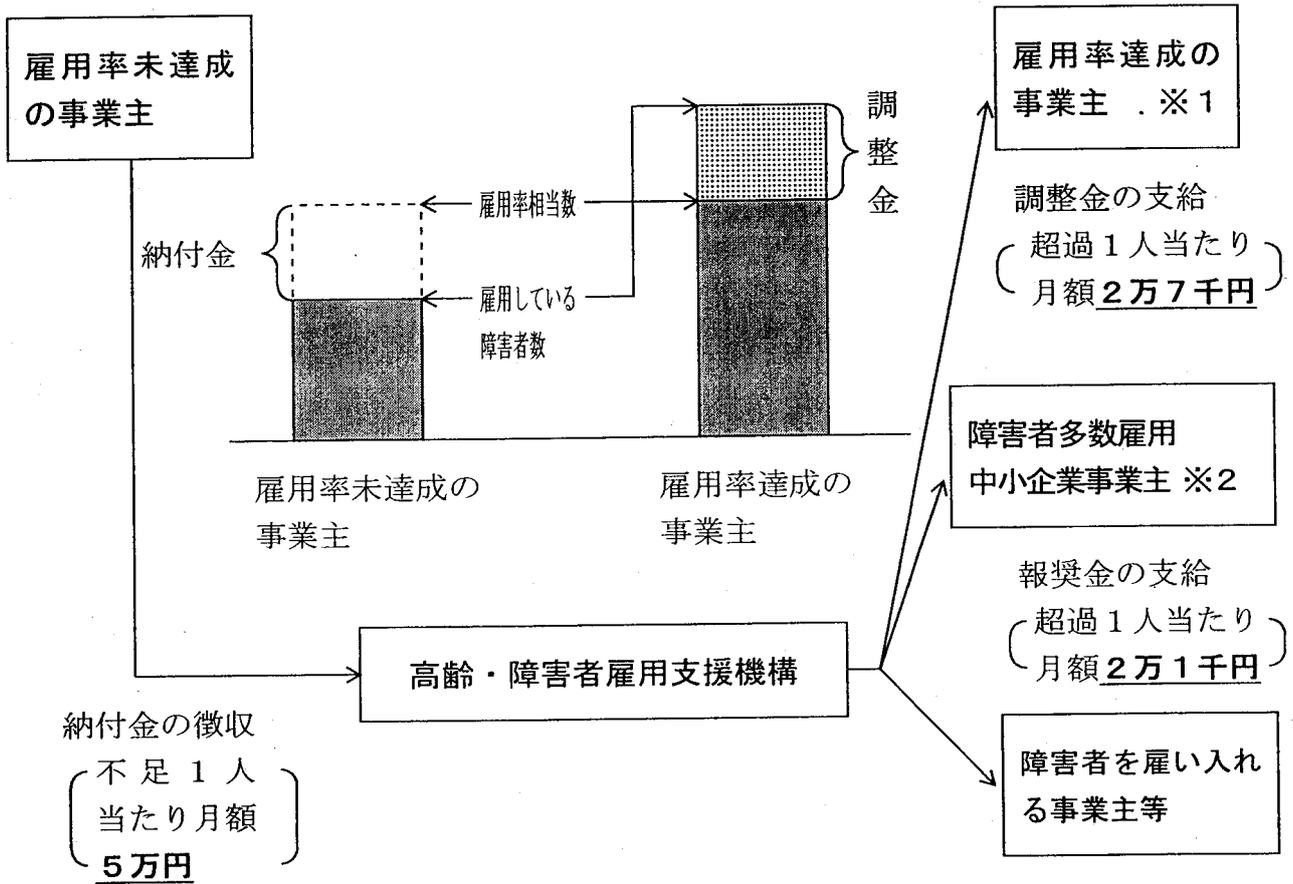
		30時間以上	20～30時間
身体障害者		○	—
	重度	◎	○
知的障害者		○	—
	重度	◎	○
精神障害者		○	△※

◎・・・ダブルカウント    △・・・0.5人分カウント

※ 精神障害者の特性を踏まえ、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者についても、0.5人として雇用率を適用。

## 障害者雇用納付金制度の概要

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、雇用率未達成企業（**常用労働者301人以上**）から納付金を徴収し、雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障害者の雇用の促進等を図るための各種の助成金を支給している。



常用労働者301人以上の企業から徴収し、300人以下の中小企業からは徴収していない。

障害者を雇い入れるために、作業施設の設置・整備を行ったり、重度障害者の雇用管理のために職場介助者を配置したりする事業主等に対して助成金を支給

※1 常用労働者301人以上

※2 常用労働者300人以下で障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用する事業主

# プライバシーに配慮した障害者の 把握・確認ガイドラインの概要

— 事業主の皆様へ —

障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の適用に当たっては、各事業主において、障害者である労働者の人数、障害種別、障害程度等を把握・確認していただく必要がありますが、これらの情報については、個人情報保護法をはじめとする法令等に十分留意しながら、適正に取り扱っていただく必要があります。

また、今般の障害者雇用促進法改正に伴い、精神障害者に対して雇用率制度が適用されることになりましたが(平成18年4月施行)、特に在職している精神障害者の把握・確認の際は、プライバシーに配慮する必要があります。

このため、障害者本人の意に反した制度の適用等が行われないう、制度の対象となるすべての障害者(身体障害・知的障害・精神障害)を対象として、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を策定しました。

企業の皆様におかれては、このガイドラインにより、障害者の適正な把握・確認に努めていただくよう、お願いいたします。

このパンフレットは、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」の内容をより簡潔にまとめたものです。詳細につきましては「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」をご覧ください。

ご不明な点等につきましては、各都道府県労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

厚生労働省  
都道府県労働局  
公共職業安定所(ハローワーク)

## 職業リハビリテーションの実施体制の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

### 1 公共職業安定所

就職を希望する障害者の求職登録を行い（就職後のアフターケアまで一貫して利用）、専門職員及び職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導を実施

### 2 障害者職業センター（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構）

#### (1) 障害者職業総合センター〔1センター〕

職業リハビリテーションに関する研究、技法の開発、専門職員の養成等の実施

#### (2) 広域障害者職業センター〔3センター〕

（国立職業リハビリテーションセンター、国立吉備高原職業リハビリテーションセンター、せき髄損傷者職業センター）

障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施

#### (3) 地域障害者職業センター〔各都道府県1センター、5支所〕

障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備及び職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

### 3 障害者雇用支援センター

（都道府県知事が指定した民法法人が設置・運営）〔11センター〕

就職が特に困難な障害者に対する職業準備訓練を中心とした雇用支援を実施

### 4 障害者就業・生活支援センター

（都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営）〔205センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施

### 5 障害者職業能力開発校

（国及び県が設置、都道府県、高齢・障害者雇用支援機構が運営）〔国立13校、府県立6校〕

訓練科目・訓練方法等に特別の配慮を加えつつ、障害の特性に応じた職業訓練、技術革新の進展等に対応した在職者訓練等を実施

### ※ 民間の能力開発施設（事業主、民法法人等が運営）〔22施設〕

民間施設において、障害者の職業に必要な能力を開発し、向上させるための教育訓練事業（厚生労働大臣の定める基準に適合するもの）を実施

## 地域障害者職業センターの概要

### 1. 趣旨

地域障害者職業センターは、公共職業安定所との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県に設置されている。

### 2. 設置及び運営

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

### 3. 事業の概要

障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理上の課題を分析し、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

#### ○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

#### ○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

#### ○ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

#### ○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

#### ○ 事業主に対する相談・援助

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。

#### ○ 地域における職業リハビリテーションのネットワークの醸成

障害者就業・生活支援センター、障害者雇用支援センター等からの依頼に応じ、職業評価等をはじめとする技術的、専門的事項についての援助を実施。

また、医療、保健、福祉、教育分野の関係機関に対し、職業リハビリテーション推進フォーラム等を通じて、職業リハビリテーションに関する共通認識を醸成し、地域における就労支援のネットワークを形成。

# 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援について

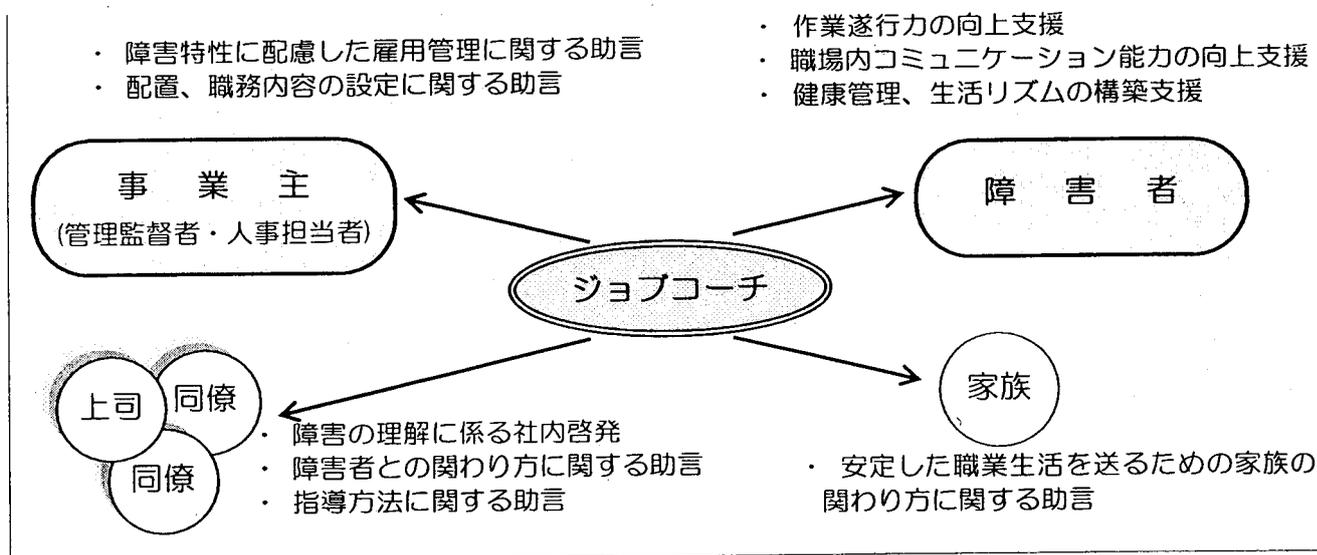
知的障害者、精神障害者等の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、きめ細かな人的支援を行う。

地域障害者職業センターにおいてジョブコーチを配置して支援を実施するとともに、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人等や事業主が自らジョブコーチを配置し、ジョブコーチ助成金を活用して支援を実施。

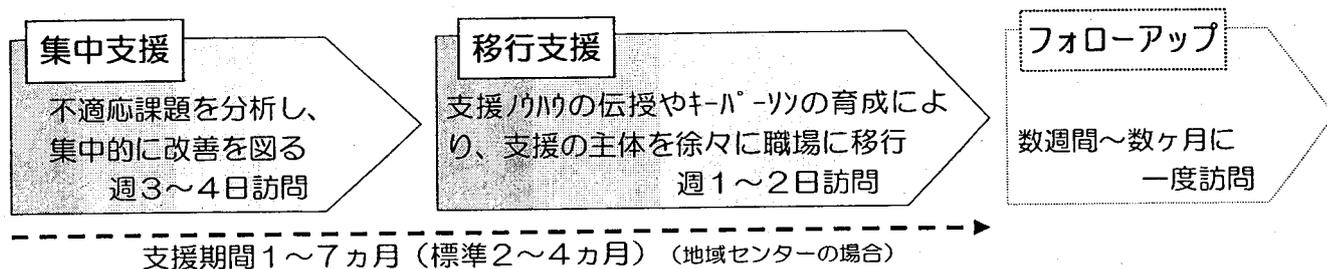
## ◎ 支援の契機

- ・ 就職時（雇用前又は雇入れと同時に支援を開始）
- ・ 職場環境の変化等により職場適応上の問題が生じたとき

## ◎ 支援内容



## ◎ 標準的な支援の流れ



## ◎ ジョブコーチ配置数（平成20年3月末現在）

計902人	地域センターのジョブコーチ	304人
	第1号ジョブコーチ（福祉施設型）	567人
	第2号ジョブコーチ（事業所型）	31人

## ◎ 支援実績（平成19年度、地域センター）

支援対象者数 3,019人

職場定着率 83.9%

（支援終了後6ヵ月：平成18年10月～平成19年9月までの支援修了者3,093人の実績）