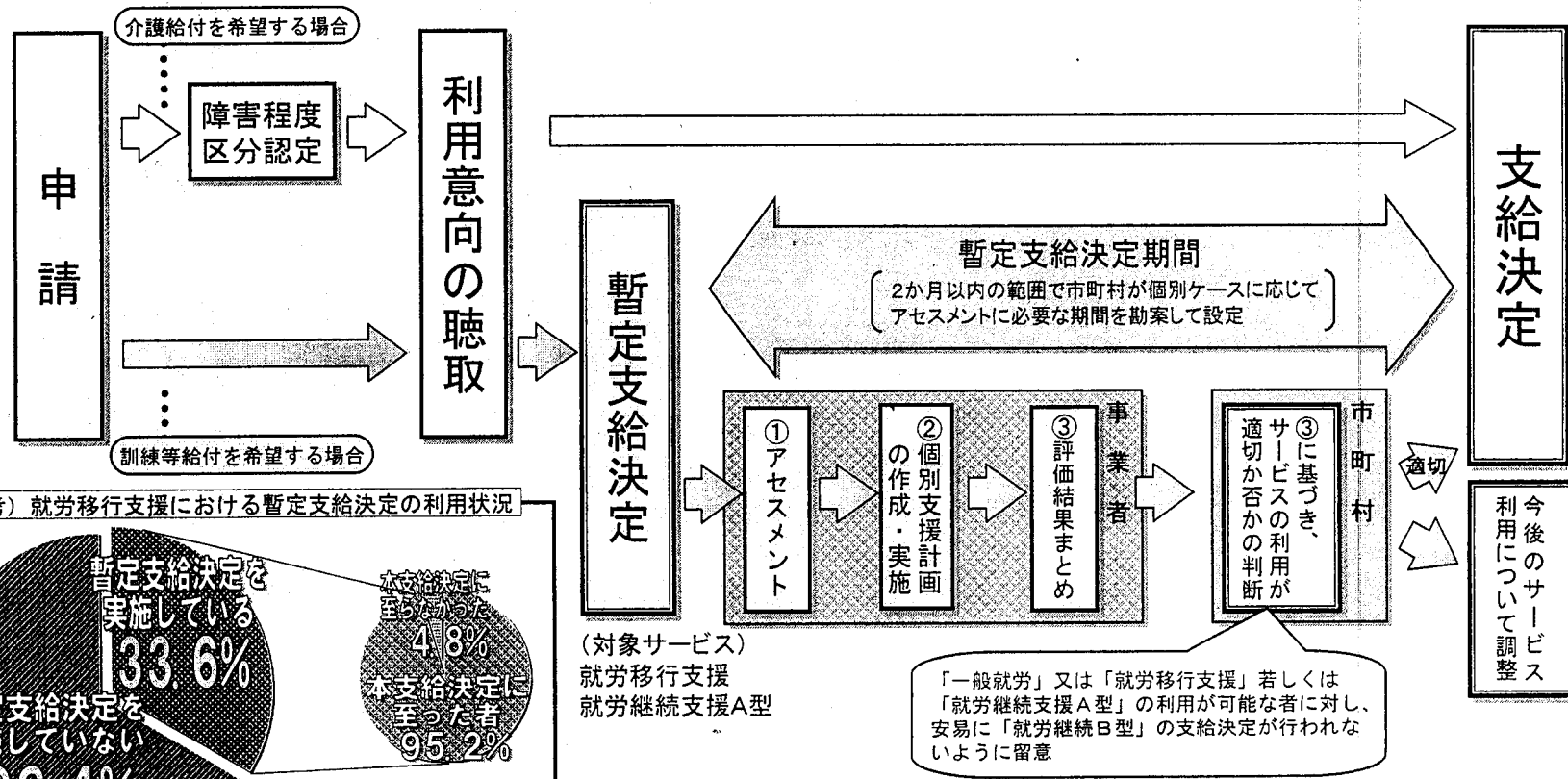


(参考)

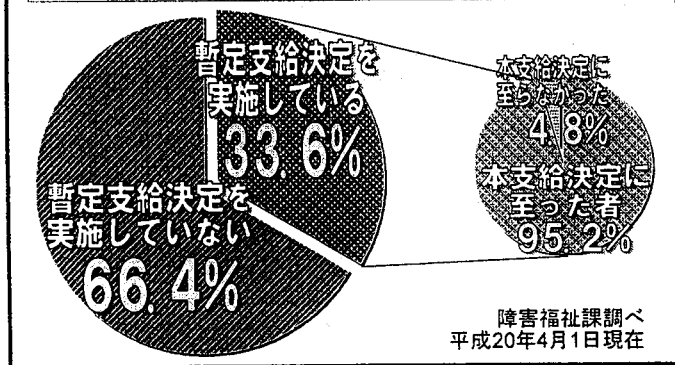
就労支援系サービスの利用における暫定支給決定のプロセス(現行)

(暫定支給決定の考え方)

一定期間の訓練を行うサービスであることを踏まえ、本人の希望を尊重しつつ、その有する能力及び適性に応じ、より適切な利用を図る観点から、希望するサービスの継続利用についての利用者の最終的な意向を確認した上で、希望するサービスの利用が適切かどうかの客観的な判断を行うための期間を設定した支給決定(暫定支給決定)を行うもの

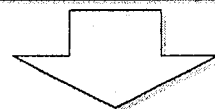


(参考) 就労移行支援における暫定支給決定の利用状況



課題

1. 特別支援学校卒業後に就労継続支援B型を利用しようとする場合、一旦就労移行支援を経なければならぬために、卒業時点で進路がはっきりしない状況が生じることから、就労移行支援を経ずに直接就労継続支援B型の利用を認めるべきとの指摘がある。
2. 一方、現行の仕組みは、利用する就労支援サービスが適切か否かを判断するための客観的指標の作成が困難である中で、障害者本人の希望を尊重しつつ就労の可能性を見出す機会を制度的にも設けておく必要があるとの考え方に基づくものである。
3. また、就労継続支援B型利用の適否を判断するための利用が、暫定支給決定によるもので良い（最大でも2ヶ月）ことの周知が十分でないため、暫定支給決定の活用が十分に図られていないことも考えられる。



【論点(案)】

1. 特別支援学校在学中に、例えば夏休み等において就労移行支援を利用することにより、卒業時点から就労継続支援B型を利用できるようにすることを検討すべきではないか。
2. 就労移行支援の暫定支給決定の活用も含め、就労継続支援B型の利用プロセスについてどのように考えるか。

(2) 工賃引き上げの充実

現状

1. 就労継続支援B型及び旧授産施設の利用者の工賃引き上げを目的として、「成長力底上げ戦略」の一環として、平成19年度～23年度の5年間で平均工賃の倍増を目指す取り組みを進めているところ。
2. 平成19年度においては、全ての都道府県において「工賃倍増5カ年計画」を策定し、各都道府県における今後の具体的な取り組みが定められたところ。
3. 国においては、平成20年度においては、都道府県に対し、工賃倍増計画の策定を支援するなどのための経費を補助している。
4. その他、就労継続支援B型について、工賃向上実績の報酬上の評価や、施設外就労の財政的支援を行うこととしている。

また、福祉施設への発注促進税制、地方公共団体における役務にかかる随意契約の可能化などが実現している。

(参考1) 工賃倍増5カ年計画対象施設^(注)の平均工賃

19年度 12,600円 (対18年度比 +3%)

(注) 就労継続支援B型、旧授産施設、旧小規模通所授産施設

(参考2) 工賃倍増に係る都道府県の取組状況 (補助事業)

- | | |
|------------------|-------|
| ・ 経営コンサルの事業所への派遣 | 26道府県 |
| ・ 経営セミナー等の開催 | 23府県 |

課題

「工賃倍増計画」の取り組みは始まったばかりであり、各事業所において工賃引き上げに向けて、PDCAサイクルの下で継続的に取り組まれていくことが重要。

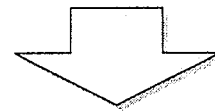
※ PDCAサイクルとは…

P l a n (計画) : 従来の実績や将来の予測などをもとにして業務計画を作成する。

D o (実施・実行) : 計画に沿って業務を行う。

C h e c k (点検・評価) : 業務の実施が計画に沿っているかどうか確認する。

A c t (処置・改善) : 実施が計画に沿っていない部分を調べて処置する。



【論点(案)】

工賃倍増計画の実施状況やその成果を定期的に評価しながら、工賃引き上げの取組を、継続的に進めていくべきではないか。

3 障害者雇用施策等との連携強化等

(1) 雇用施策等との連携の強化

現状

地域自立支援協議会に就労部会を設けるなど、福祉分野を中心に地域レベルで就労支援のネットワークを設けることも有効であるが、その設置が十分でない。

また、雇用分野、教育分野においても、地域のネットワークを設けることとされている。

(参考1) 地域自立支援協議会の就労部会設置数 222カ所(741協議会中) (障害福祉課調べ 平成20年4月1日現在)

(参考2)

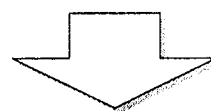
地域のネットワークの根拠等

| 名称 | 中心となる機関 | 目的 | 設置単位 | 設置数 | 参加機関 |
|------------------------|---------------|---|-------------|--|---|
| 地域自立支援協議会 (就労部会) | ①都道府県 ②市町村 | ①都道府県内の圏域毎の相談支援体制の状況を評価し、市町村格差の体制整備等の指導・助言及び専門的分野における支援方策等について情報・知見を共有・普及する。 ②市町村における障害者の生活を支えるため、相談支援事業をはじめとするシステムづくりに関し、中核的な役割を果たすと共に、責任主体としてその運営と連絡調整にあたる ※就労支援部会においては、主に地域協議会において右記3)のうち就労支援関係機関によって構成される | 都道府県 市町村 | ①45都道府県 (H20.4現在) ※ H20年度中に残り2カ所も設置予定 ②1,188市町村 (741協議会) (H20.4現在) ※ H20年度中に366カ所が設置予定 | ①相談支援事業者、学識経験者、市町村等の関係機関 ②以下の1～4)に該当する関係者・機関 (1)社会資源や地域における権利擁護、相談支援事業を担う関係者 (2)障害当事者・団体の代表者又はその家族 (3)相談支援事業者、福祉サービス事業者、保健・医療、学校、企業、高齢者介護等関係機関 (4)前各号に掲げるもののほか、地域ケアに関する学識経験を有する者 |
| 地域障害者就労支援事業 (チーム支援) | ハローワーク | 関係機関からなる就労支援のためのチームを編成し、個々人の「障害者就労支援計画」を作成し、就職に向けた準備から職場定着まで一連の支援を行う | ハローワークの管轄区域 | 557カ所 ※全国のハローワーク | 障害者団体、障害者支援団体、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、職業能力開発校、障害者地域生活支援センター、福祉事務所 |

| | | | | | |
|----------------------------|----------------|--|----------------|---|---|
| 障害者雇用連絡会議 | ハローワーク | 就職希望のある障害者の把握に努め、障害者の就職の促進等諸対策について協議するとともに、障害者が職業生活を送る上で抱える問題点について情報交換する | 原則として、ハローワーク単位 | (把握していない) | 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、都道府県高齢・障害者雇用支援協会、労働基準監督署、労災病院、職業能力開発校等 |
| 障害者就業・生活支援センター「関係機関との連絡会議」 | 障害者就業・生活支援センター | 支援対象障害者が持っている問題の解決のために他の関係機関の支援を受けることが必要な場合、調整を行う | 障害保健福祉圏域 | 204か所 | ハローワーク、地域障害者支援センター、障害者雇用支援センター、社会福祉施設、特別支援学校等 |
| 特別支援連携協議会 | 教育委員会 | 教育、福祉、医療、労働等の関係機関の連携協力体制を構築する | 都道府県市町村 | 47か所(都道府県) ※市町村にも同様の仕組みの協議会が数多く設置されている | (各都道府県及び市町村)教育委員会、福祉・保健衛生・労働部局及び機関、大学等 |

課題

就労支援のネットワークは、設置が求められている各会議の目的の達成に向けて、地域の実情に応じて、有効に機能するものとして設置運営されていくことが重要と考えるものの、現状では、地域によって、必ずしも有機的なネットワークとして十分には機能していない。



【論点(案)】

雇用、教育、福祉等の地域の関係機関が障害者の就労支援に関し有機的な連携体制を構築できるよう、切れ目のない一貫した支援を目指し、更に具体的な連携を強化するとともに、一体的な運営や合同開催などの工夫も必要ではないか。

(2) 障害者就業・生活支援センターの充実

現状

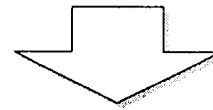
1. 障害者就業・生活支援センターは、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行う事業として、平成14年の雇用促進法の改正で創設。
2. 平成19年度には全国で135カ所（20年度中に205カ所の予定）が設置・運営されている。
3. 障害者就業・生活支援センターが就職のための支援を行った者の就職後6ヶ月経過後の定着率が76%（平成19年度の実績）となっており、有効に機能しているとともに、成長力底上げ戦略の柱の一つである就労支援戦略の重点戦略と位置付けられており、全ての障害保健福祉圏域への配置（354カ所）を進めていくこととしている。

障害者就業・生活支援センターの概要

- ・ 目的 職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援を必要とする障害者に対し、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携を図りつつ、身近な地域において必要な指導、助言その他の支援を行うことにより、その雇用の促進及び職業の安定を図る
- ・ 対象者 ①就職するため、また、継続的に雇用されるため、就業に係る支援と同時に日常生活において相当程度の支援が必要な者
②一旦就職したものの、職場不適応を起こし離職、若しくは休職するおそれがある者、又は職場不適応により離職した、若しくは休職している者など、職場定着のために継続的な支援が必要な者
- ・ 事業内容 ①支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、関係機関との連絡調整等を行う。
②支援対象障害者が、職業準備訓練を受けることについてあつせんすること
③支援対象障害者が、職業生活における自立を図るために必要な業務を行うこと
（民間法人や社会福祉法人の中から都道府県知事が指定）
- ・ 費用負担 雇用安定事業（就業支援2名・委託費）、生活支援事業（生活支援1名・補助金(国1/2、都道府県1/2)）

課題

就職・職場定着のための支援ニーズが高まっている中で、障害者就業・生活支援センターの体制がニーズ量の増加に対応できていないとの指摘がある。



【論点(案)】

障害者就業・生活支援センターについて、その整備を進めるとともに、同センターが、よりその機能を発揮できるよう、地域の就労関係機関との間で、役割の整理と連携の強化を進めるべきではないか。

(3) 就労支援に携わる人材の育成

現状①

就労支援の強化を図るためには、「就労移行支援」及び「就労継続支援（A型、B型）」それぞれの事業の目的に即した人材の育成・確保が重要。

(参 考)

就労支援の主な内容

| 事業名 | 主な支援内容 | 配置職員 |
|--------|--|---|
| 就労移行支援 | <ul style="list-style-type: none">・ 就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練・ 生産活動、職場体験の機会の提供・ 求職活動に関する支援・ 適性に応じた職場開拓・ 就職後における職場への定着ための相談・支援 | <ul style="list-style-type: none">・ サービス管理責任者・ 就労支援員・ 職業指導員・ 生活支援員 |
| 就労継続支援 | <ul style="list-style-type: none">・ 就労の機会の提供・ 生産活動の機会の提供・ 就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練 | <ul style="list-style-type: none">・ サービス管理責任者・ 職業指導員・ 生活支援員 |