

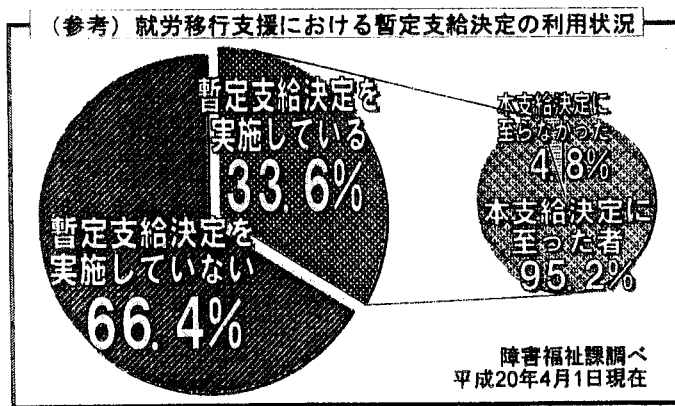
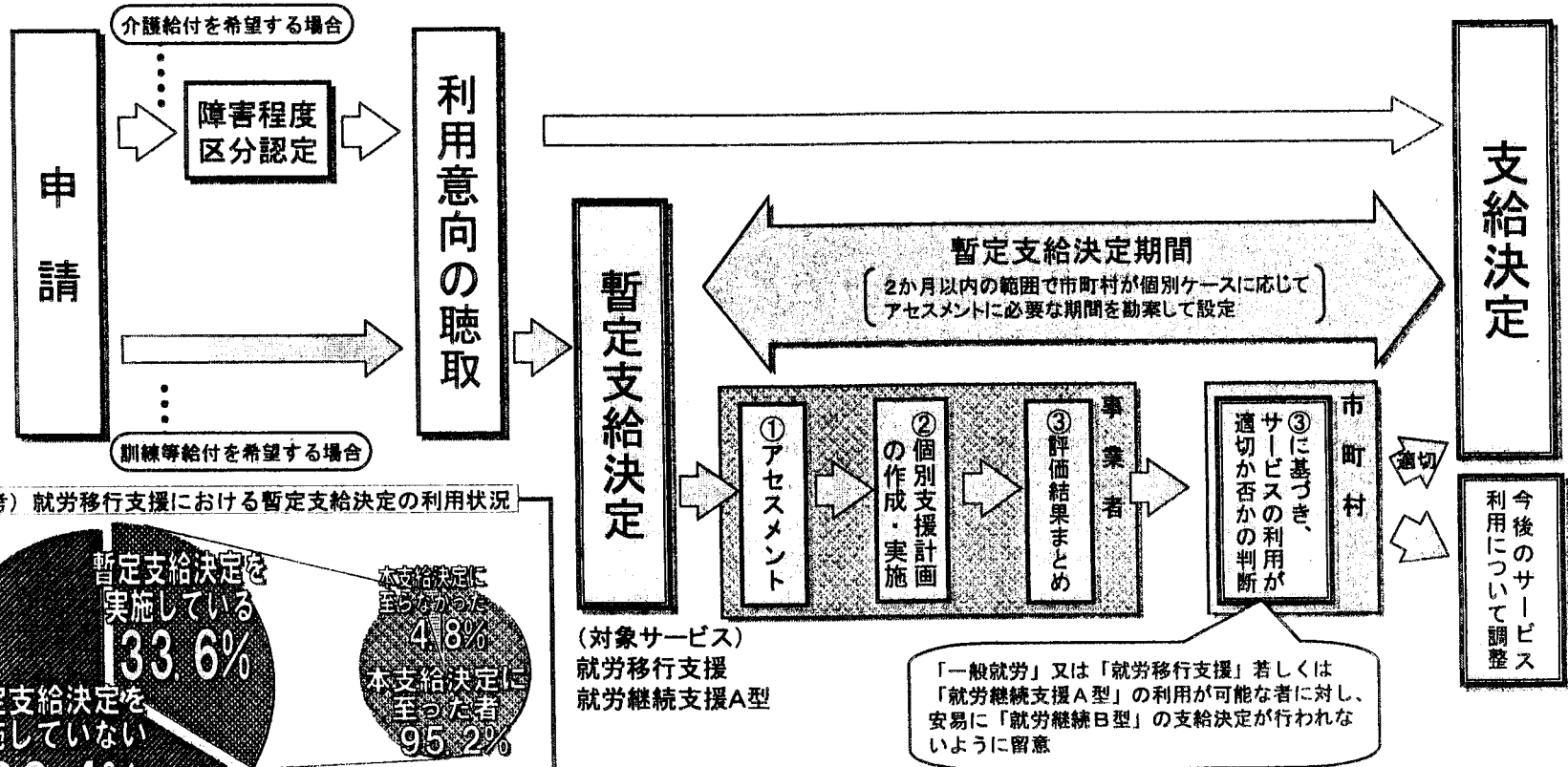
現行の就労継続支援B型の利用者像

- 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）

(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



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…

Plan (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。

Do (実施・実行) : 計画に沿って業務を行う。

Check (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。

Act (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