

就労支援について

就労支援について（全体像）

働く意欲のある障害者がその能力を十分に発揮し、地域で自立した生活をしていくことができるようにするためには、

- ・ 一般就労を希望する障害者を対象とする就労移行支援
- ・ 一般就労が困難な障害者を対象とする就労継続支援

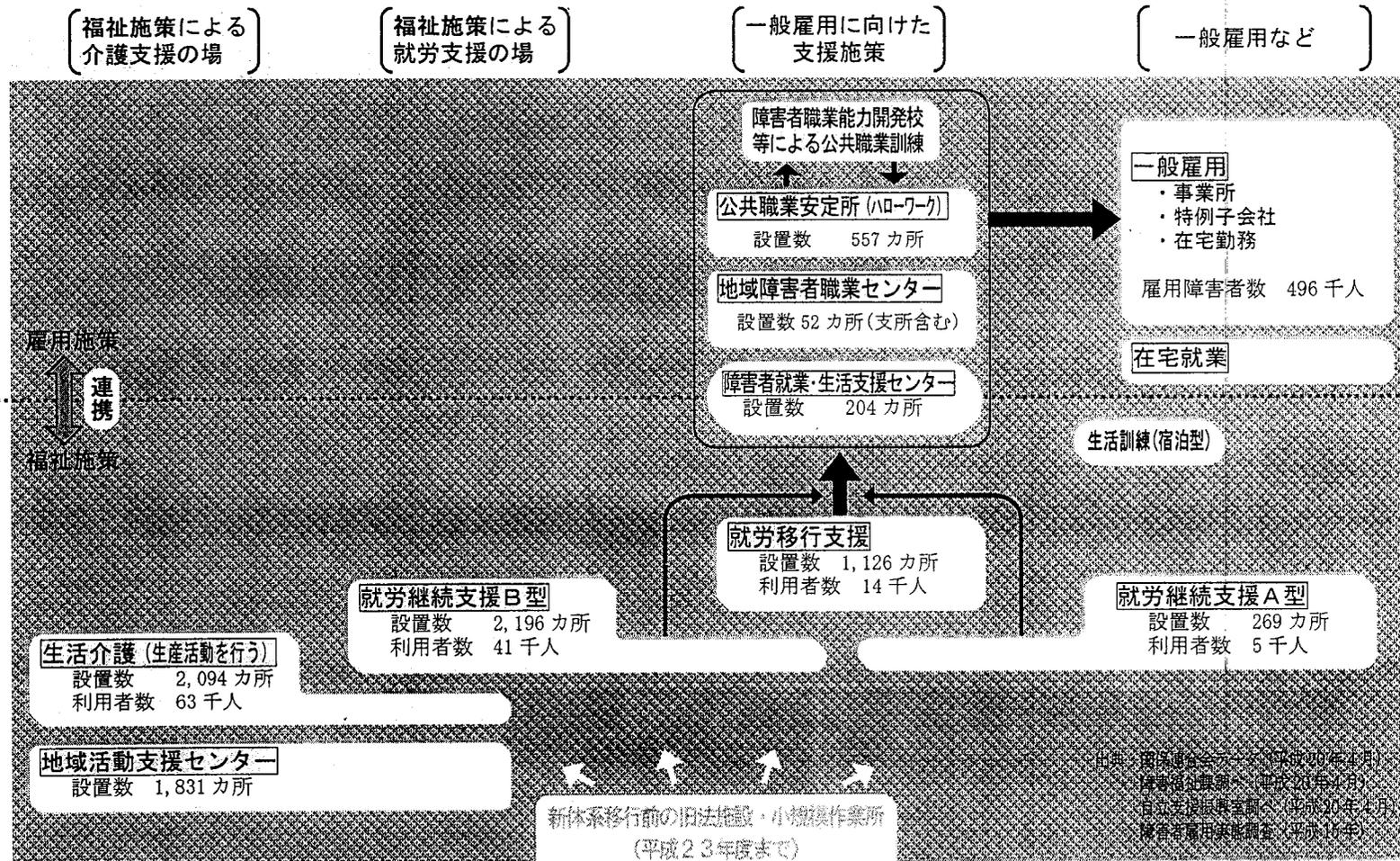
それぞれの充実・活性化が必要であり、これらの就労促進策が、よりその機能を発揮することができるよう、以下の3つの観点から施策の充実を検討してはどうか。

1. 一般就労への移行支援の強化
2. 福祉的就労の在り方
3. 障害者雇用施策等との連携強化等

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。



施策名等	根拠法等	事業内容
就労移行支援	5条14項	就労を希望する障害者につき、生産活動その他の活動の機会を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業
就労継続支援A型	5条15項 (施行規則6条の10第1項)	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業（雇用契約に基づく）
就労継続支援B型	5条15項 (施行規則6条の10第2項)	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業（雇用契約に基づかない）
生活介護 (生産活動を行う場合)	5条6項	常時介護を要する障害者に、主として昼間において、障害者支援施設等の施設において行われる入浴、排せつ又は食事の介護、創作的活動又は生産活動の機会の提供等の便宜を供与する事業
地域活動支援センター	5条21項	障害者等を通わせ、創作的活動又は生産活動の機会の提供、社会との交流の促進その他の厚生労働省令で定める便宜を供与する施設
生活訓練(宿泊型)	5条13項 (施行規則6条の7第2項)	障害者につき、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業
公共職業安定所 (ハローワーク)	8条～18条	就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門の職員・職業相談員がケースワーク方式により、障害の態様や適性、希望職種等に応じ、きめ細かな職業相談、職業紹介、職場適応指導を実施。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> 障害者試行雇用（トライアル雇用）事業 事業主と有期雇用契約を締結し、原則として3か月の試行雇用を行い、事業主と障害のある方の相互理解を深めることで、障害者の常用雇用への促進を図る。 </div>
地域障害者職業センター	22条1～5号	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。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> 職業準備支援 障害者に対し、就職又は職場適応のための様々な支援を実施。 </div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> 職場適応援助者（ジョブコーチ）事業 障害者が職場に適応できるよう、職場に出向き、直接的・専門的支援に合わせ、企業担当者等の障害への理解促進のための助言、仕事内容、職場環境の改善提案を実施。 </div>
障害者就業・生活支援センター	34条	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。
公共職業訓練（障害者職業能力開発校等）	職業能力開発促進法 15条6第1項、15条の6第3項	一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度障害者等に対して、その障害の態様に配慮した職業訓練を障害者職業能力開発校（全19校）において実施する。また、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の地域の身近な機関を利用して、訓練を実施するとともに、一般の職業能力開発校において知的障害者や発達障害者を対象とした訓練コースを設置し、訓練機会の拡充を図る。

※ 障害者雇用促進法には、上記の他に障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金がある。

1 一般就労への移行支援の強化

(1) 一般就労を促進する方策

ア. 一般就労への移行の成果の評価の在り方等

現状①

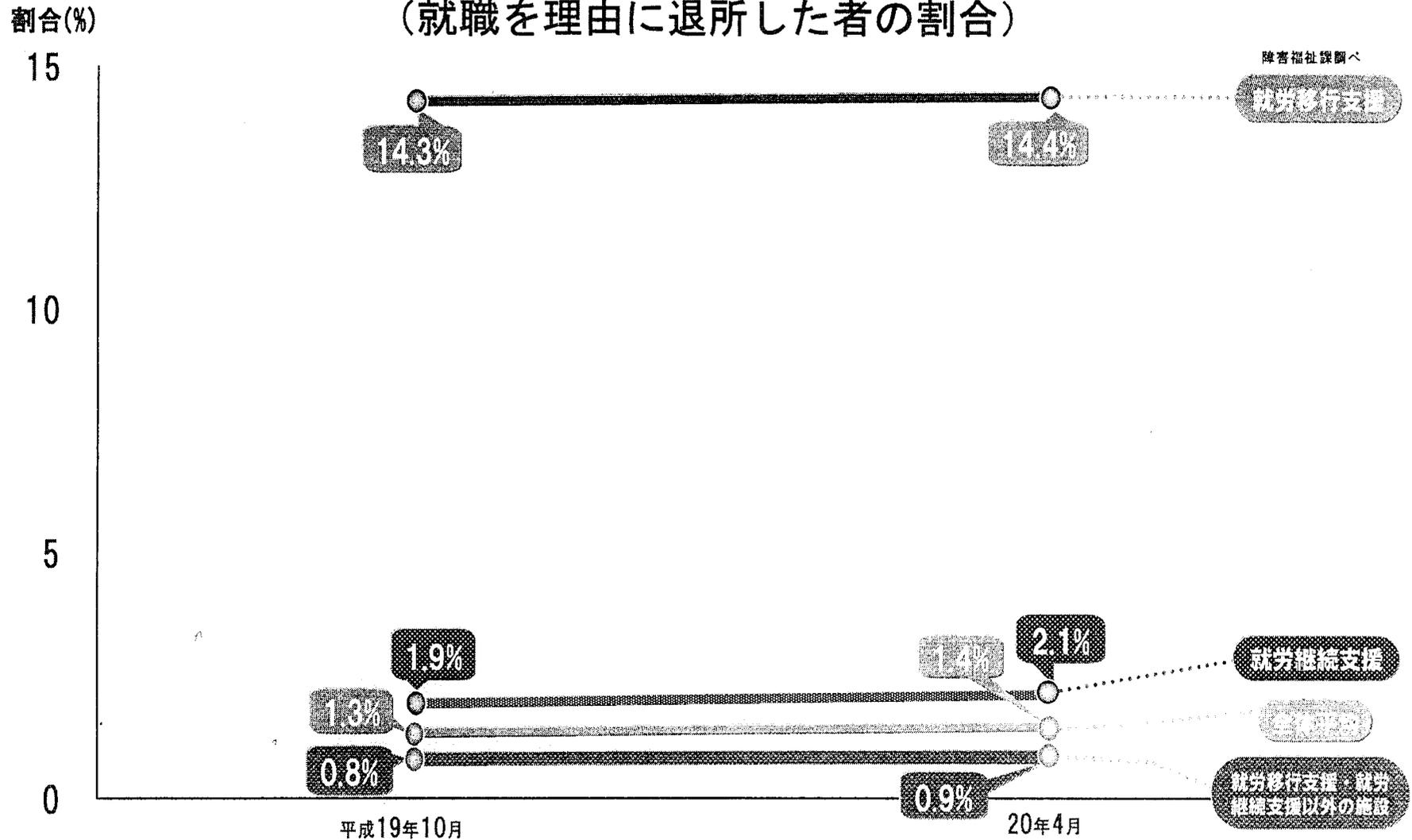
《事業別の一般就労への移行状況》

1. 一般就労への移行状況を見ると、約1%で推移していた。
2. 障害者自立支援法の施行後の一般就労への移行状況を事業別で見ると、以下のように、事業ごとの機能・目的を反映したものとなってきている。

一般就労への移行状況	{	・ 就労移行支援	14.3~14.4 %
		・ 就労継続支援	1.9~ 2.1 %
		・ その他の施設	0.8~ 0.9 %

福祉施設から一般就労への移行状況

(就職を理由に退所した者の割合)



(注) 就労移行支援及び就労継続支援については、事業開始後1年以上のみで、多機能型を含まない

現状②

《就労移行支援の一般就労への移行状況》

障害者自立支援法の施行後まだ2年が経過したところであり、就労移行支援の実績を評価するには十分な時間を経えていないところであるが、現時点での状況は以下のようになっている。

- (1). 就労移行支援の一般就労への移行率別に施設数の割合をみると、「0%」が最も多く全体の35.7%となっている一方で、「20%以上」は21.4%となっている。
- (2). この要因については、職場開拓が難しい場合や一般就労に向けたノウハウが十分でないなど、一般就労に向けた支援が十分できておらず、実績に結びついていない事業所がある一方で、一般就労への移行に向け、軌道に乗ってきた事業所も出てきたものと考えられる。

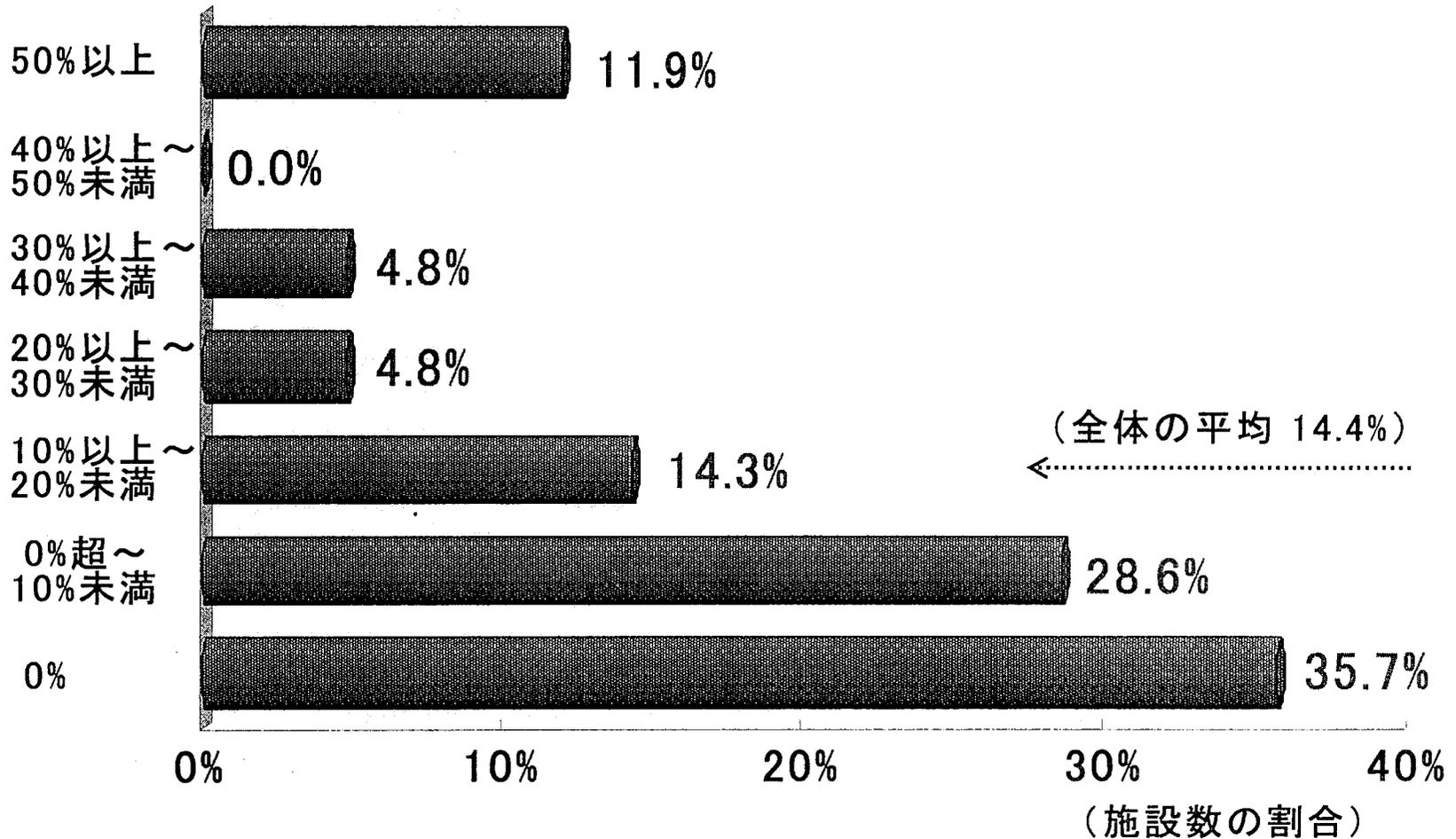
(参考)

一般就労への移行率別の施設数割合

(就職を理由に退所した者の割合別の施設数の割合:平成20年4月現在)

(一般就労への
移行率: %)

【障害福祉課調】



(注) 就労移行支援事業の開始後1年以上のみで、多機能型を含まない

現状③

1. 一般就労への移行は、移行を支援する事業所にとっては、利用者の減となることから、新たな利用者確保が必要が生じることとなるが、特別支援学校卒業時期との関係などもあり、新規利用者の確保が容易ではないとの指摘がある。

一方で、就労意欲のある障害者が一般就労に結びついていないのではないかと指摘や、卒業月(4月)以外の時期の企業の求人ニーズに必ずしも応えられていないとの指摘もある。

2. 報酬上は、一般就労移行の前年度実績に応じた加算制度を設けている。

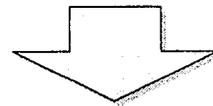
(参考)

一般就労移行実績に応じた加算制度の概要

	就労移行支援体制加算
就労移行支援事業	前年度に就職し6か月以上定着した者が20%以上の場合：26単位
就労継続支援A型	前年度に就職し6か月以上定着した者が5%以上の場合：26単位
就労継続支援B型	前年度に就職し6か月以上定着した者が5%以上の場合：13単位 (別に、目標工賃達成加算がある I (前々年度の工賃、地域の最低賃金の1/3及び目標工賃額を超えた場合)：26単位 II (前々年度の工賃、県内平均工賃の8割を超え、「工賃引き上げ計画」を作成している)：10単位)

課題

1. 一般就労への移行実績の評価が十分でないとの指摘がある。
2. 就労移行支援が、一般就労を希望する障害者の真のニーズに応えるものとなっていくためには、
 - ・ 障害者本人に一般就労の魅力を積極的に伝えていく
 - ・ 関係者における一般就労の可能性に関する意識を高める
 - ・ 就労移行支援の目的・機能についての周知を進める
 - ・ 就労移行支援事業者において、企業ニーズについての認識を深めることなどが必要と考えられる。



【論点(案)】

1. 一般就労への移行を、更に促進するには、どのような方策があるか。
2. 広く障害者本人や関係する者における一般就労に関する意識を醸成する取組を進めることが必要ではないか。