

今後の精神保健医療福祉のあり方等に関する検討会  
(第12回)  
議 事 次 第

1. 日時 平成20年10月29日(水) 15:00~17:00 目途
  2. 場所 航空会館 大ホール(7F)  
東京都港区新橋1-18-1
  3. 議事
    - ① 就労支援・社会適応訓練事業について
    - ② 精神保健指定医の確保について
    - ③ 「精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会」中間報告について
- 

【配付資料】

- 議事次第
- 座席表
- 構成員名簿

- 資料1-1 就労支援・社会適応訓練事業について
- 1-2 就労支援について
- 1-3 精神障害者社会適応訓練事業について

- 資料2 精神保健指定医の確保について

- 資料3-1 精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会中間報告書(概要)
- 3-2 精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会中間報告書

# 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。

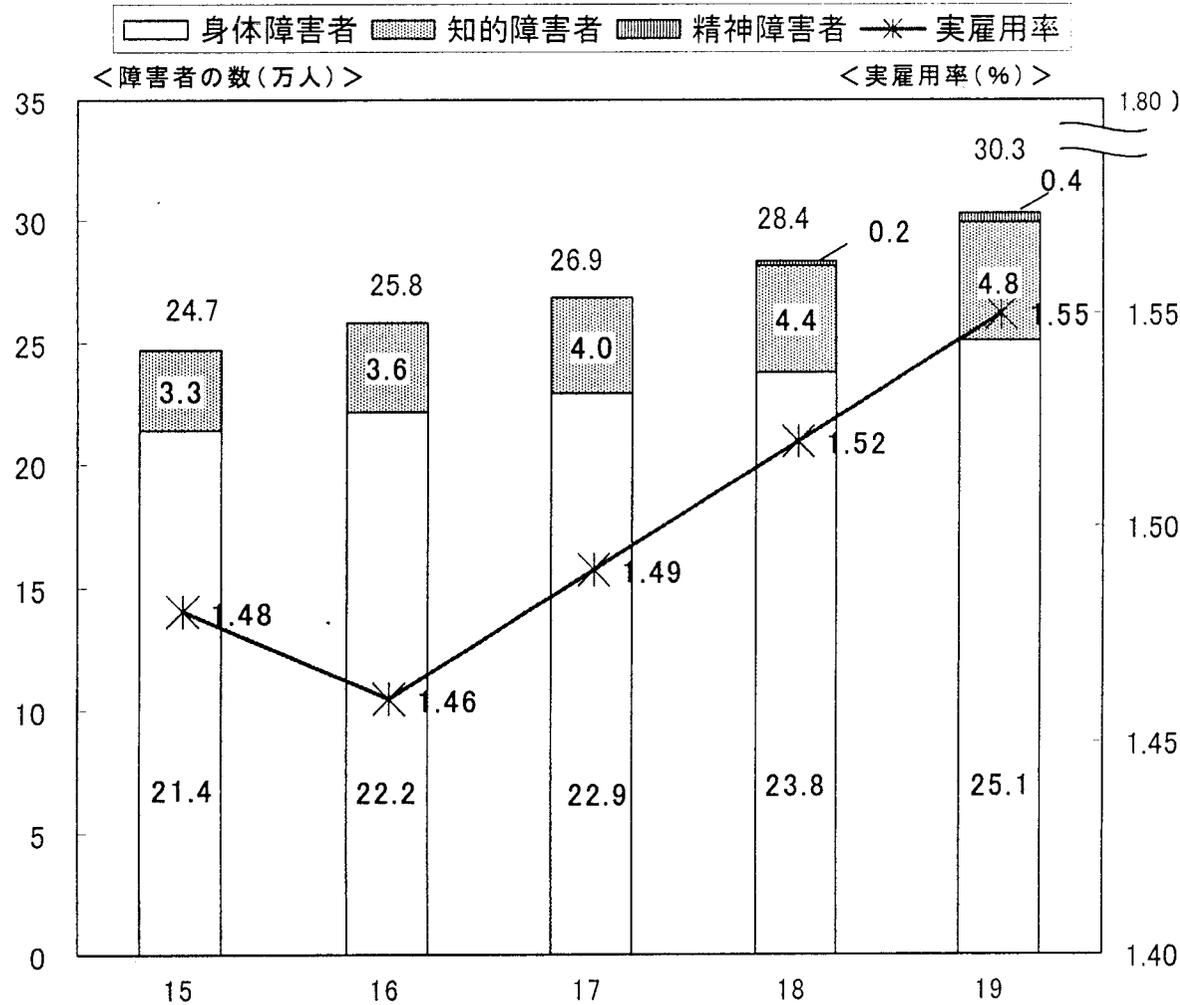
また、障害者就業・生活支援センターについて、障害福祉サービスにおいても、就労面の支援とあわせて生活面の支援を提供する機能の重要性に鑑み、その質の向上を図りつつすべての圏域に設置されるよう努めるとともに、就労移行支援事業所等との連携について強化すべきではないか。

- 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。

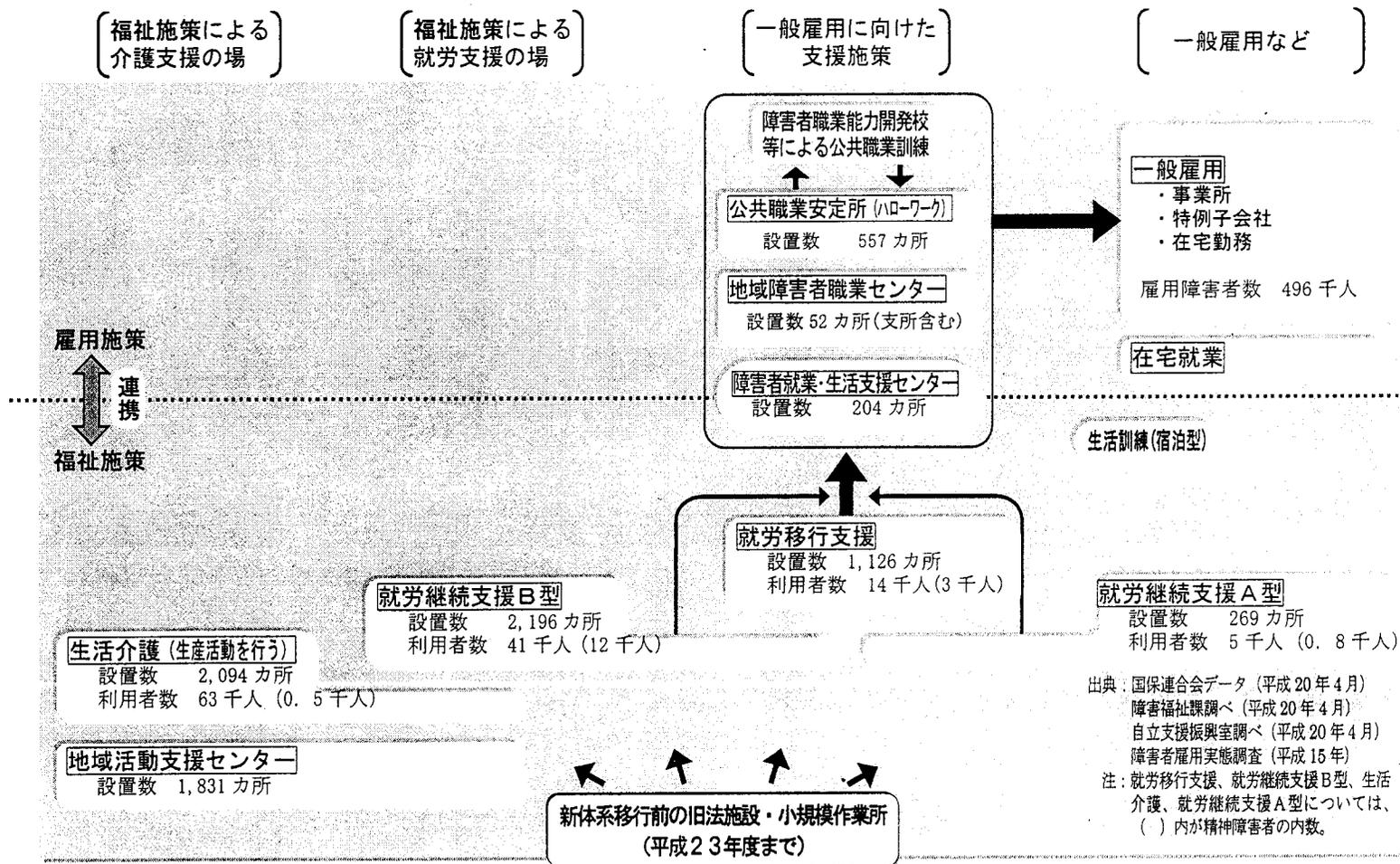
身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)  
知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)  
重度身体障害者である短時間労働者  
重度知的障害者である短時間労働者  
精神障害者(短時間労働者は0.5カウント)

(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)

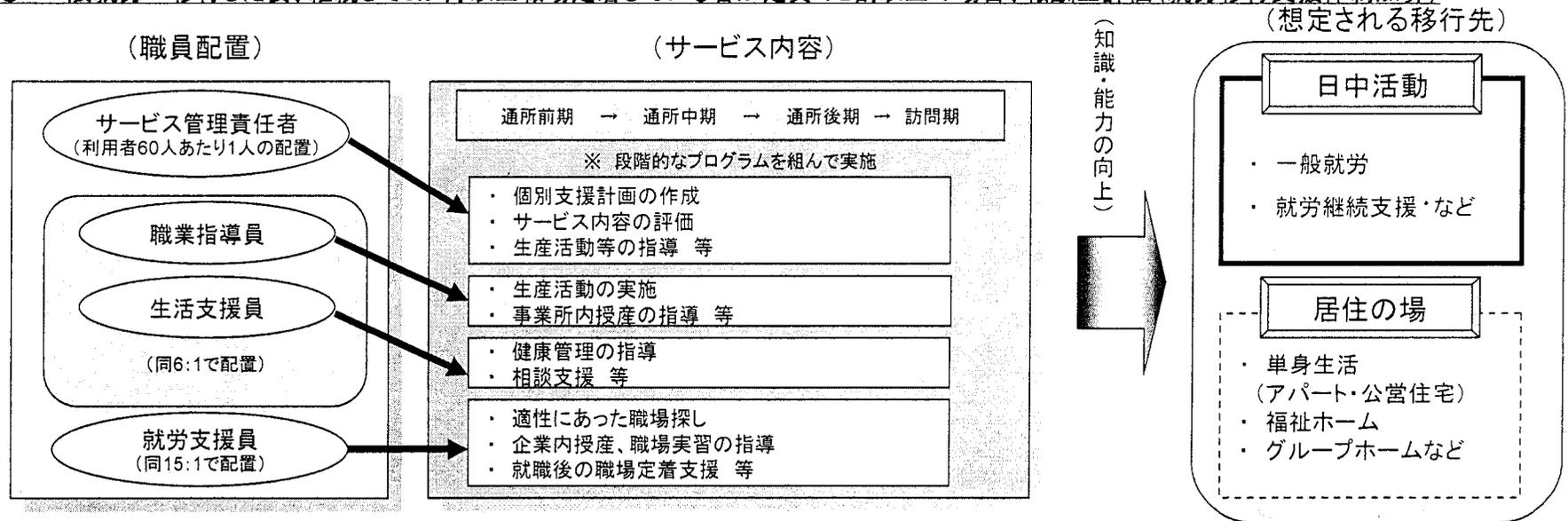
- ① 企業等への就労を希望する者
- ② 技術を習得し、在宅で就労・起業を希望する者

(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)

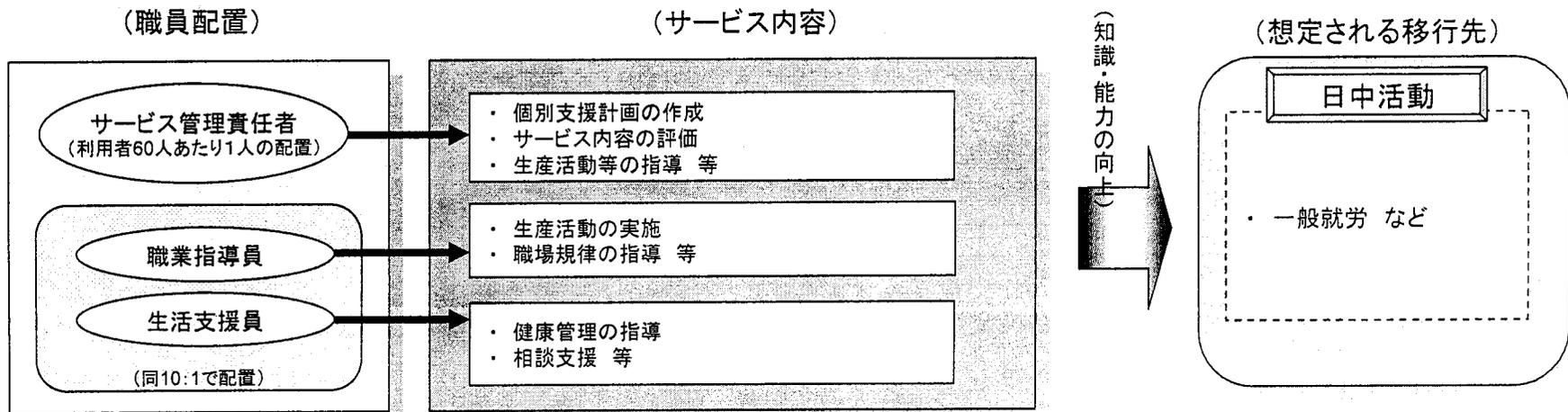
- ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ② 盲・ろう・養護学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者

(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

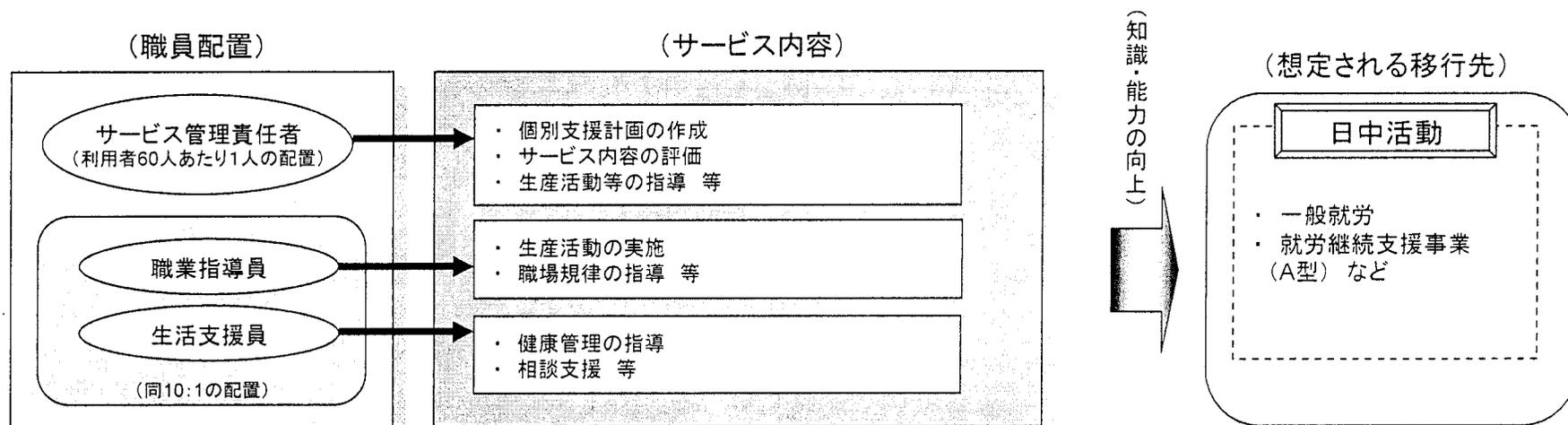
- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用(暫定支給決定における利用を含む)した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①、②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ④ ①、②、③に該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業者が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者(平成23年度末までの経過措置)

(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）

# 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

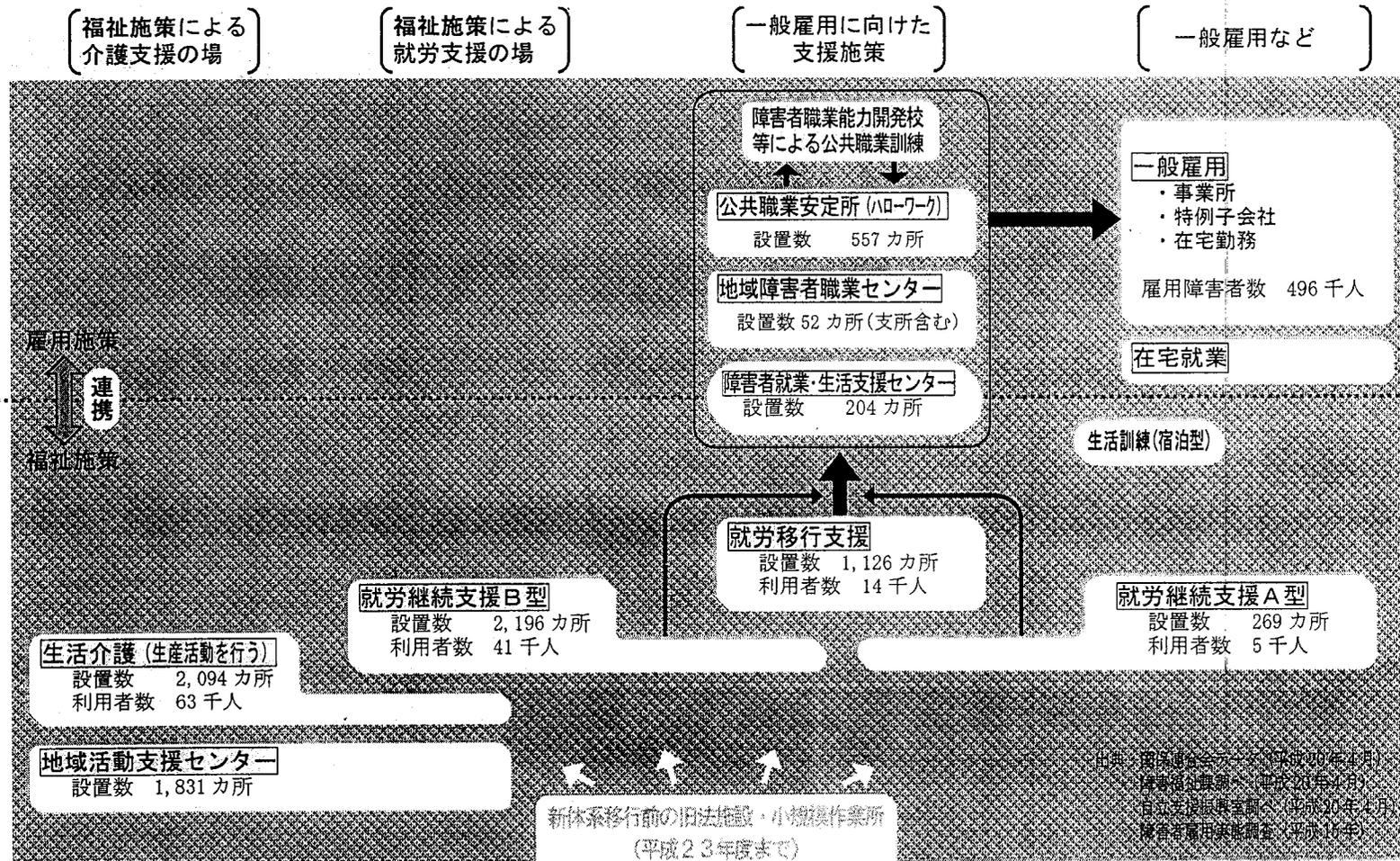
それぞれの充実・活性化が必要であり、これらの就労促進策が、よりその機能を発揮することができるよう、以下の3つの観点から施策の充実を検討してはどうか。

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;"> <b>障害者試行雇用（トライアル雇用）事業</b>            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;"> <b>職業準備支援</b>            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;"> <b>職場適応援助者（ジョブコーチ）事業</b>            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

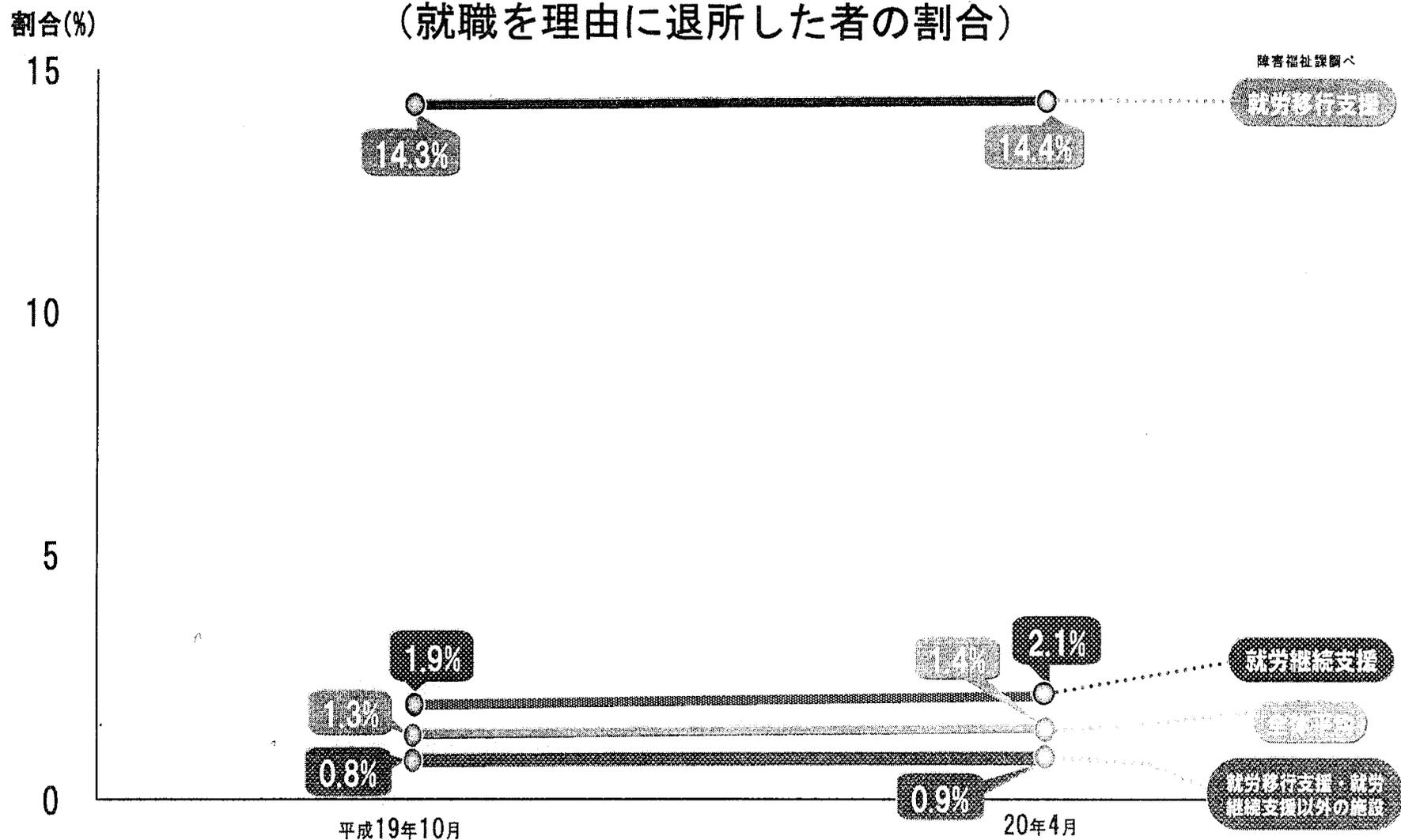
##### 《事業別の一般就労への移行状況》

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。

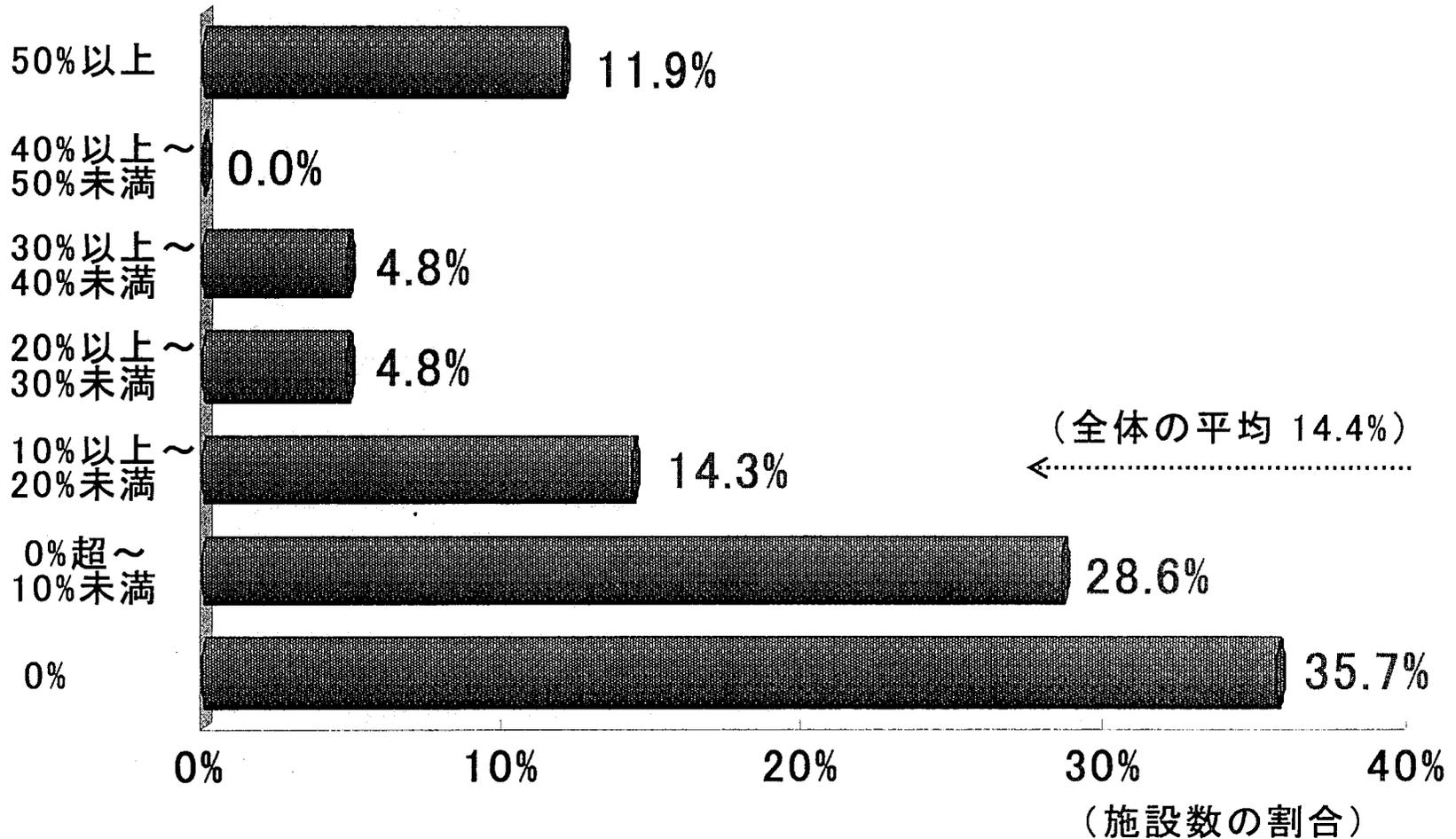
(参考)

## 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。

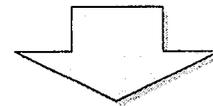
(参考)

#### 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。

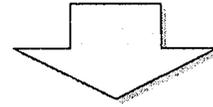
## イ. 福祉現場の本人への外部からのアプローチ

### 現状

福祉の現場には、一般就労できる可能性が高い者が福祉的就労の場等に継続して留まっているのではないかとの指摘がある。

### 課題

1. 外部からの情報が障害者本人に様々な機会を通じて伝わることは、本人が一般就労についての認識を深める上で有効と考えられるが、そのような機会が十分でない。
2. 支給決定時や支給決定更新時における外部（第三者）の関わりを充実する必要がある。



### 【論点(案)】

- 1 障害者本人の一般就労の可能性を最大限に引き出すことができるよう、職場での実習や体験など、一般就労についての実感や意欲につながる機会の拡大を図るべきではないか。
- 2 支給決定時や支給決定更新時において、本人への外部の情報の提供など、第三者の視点による関わりを充実させることについて検討するべきではないか。

## ウ. 支援ノウハウを持った専門職の配置

### 現状

1. 就労移行支援事業には、一般就労移行に関わる職員として、サービス管理責任者及び就労支援員を配置することとしている。
2. このうち、就労支援員については、特段の資格要件を求めている。

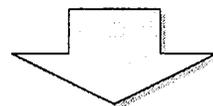
名称	主な職務	主な資格や要件	職員配置
サービス管理責任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者の状態のアセスメント</li> <li>・ サービス提供内容及びプロセスの管理</li> <li>・ サービス提供職員に対する技術的な指導と助言</li> <li>・ 支援内容に関する関係機関との連絡調整 等</li> </ul>	次のいずれにも該当する者 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の保健・医療・福祉・就労・教育の分野における直接支援・相談支援などの業務における実務経験（3年～10年）</li> <li>・ 新制度における「相談支援従事者研修」（講義部分）を受講</li> <li>・ サービス管理責任者研修を受講（研修では、19時間中13時間を分野別（就労分野）に受講）</li> </ul> 注）経過措置あり	利用者60人あたり 1人の配置
就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 適性にあった職場探し</li> <li>・ 企業内授産、職場実習の指導</li> <li>・ 就職後の職場定着支援 等</li> </ul>	特になし	利用者15人あたり 1人の配置
職業指導員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生産活動の実施</li> <li>・ 事業所内授産の指導 等</li> </ul>	特になし	利用者6人あたり 1人の配置
生活支援員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健康管理の指導</li> <li>・ 相談支援 等</li> </ul>	特になし	利用者6人あたり 1人の配置

一般就労移行に関わる職員

## 課題

1. 一般就労への移行の成果を高めるためには、就労支援員の求職活動・職場開拓、職場定着支援等に関するノウハウが重要。
2. 一般就労への移行支援ノウハウを、就労支援業務に積極的に取り入れることが一般就労を進める上で有効と考えられる。

※ 現時点において、就労支援のノウハウを習得できる研修は、ジョブコーチ（職場適応援助者）の養成研修や地域障害者職業センターにおける地域就業支援基礎講座等のほか、民間団体が任意で行っている研修がある。



## 【論点(案)】

就労支援を担当する職員について、一般就労への移行支援のノウハウを習得する研修を受講した者等、就労支援ノウハウを有する者の配置を促進すべきではないか。

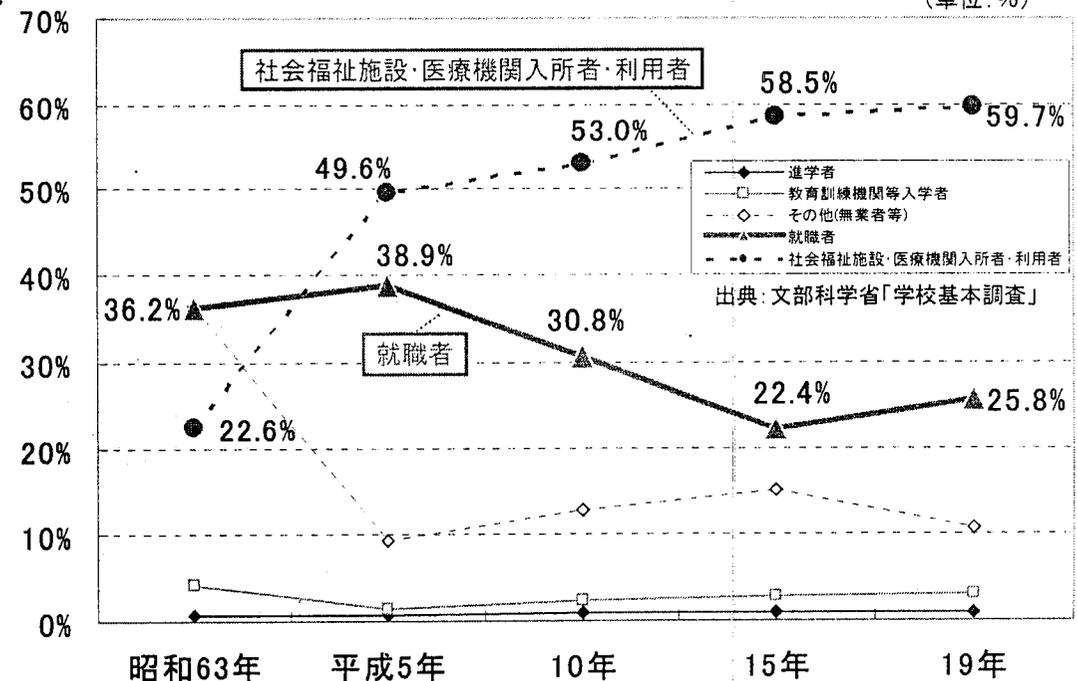
## (2) 特別支援学校からの一般就労への移行のあり方

### 現状

1. 特別支援学校高等部卒業者の進路の状況をみると、近年は社会経済情勢等を反映して、就職の割合が十分には高まっていない。
2. 特別支援学校在学中においては、卒業に向けて、学校、ハローワーク等によるセミナー、企業見学・実習等の就職支援が行われている。
3. また、個別の教育支援計画の策定等に関し、雇用、福祉等の関係機関の連携を図る取り組みが進められている。

旧知的障害者養護学校(高等部)の卒業者の進路の状況

(単位:%)



## 課題

1. 就職を希望する特別支援学校の卒業生が、できる限り円滑に一般就労に移行することができるようにするためには、卒業後直ちに一般就労する者、卒業後一定期間の訓練により一般就労することができる可能性を有する者それぞれについて、教育、雇用、福祉等の関係者が緊密に連携して卒業時の支援に当たることが重要である。
2. 一方で、福祉分野の事業者と学校、ハローワークとの連携については、地域差が大きい状況。
3. そのような中で、例えば在学中から体験的に就労移行支援事業等の福祉サービス等を利用していくようにすることも考えられる。

(参考1)

就労系事業者の教育・雇用との連携状況  
(連携している施設の割合)

(障害福祉課調べ)

- 特別支援学校と連携している  
都道府県別：最大77%、最小27%
- ハローワークと連携している  
都道府県別：最大72%、最小18%

(参考2)

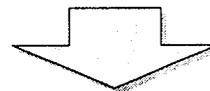
障害児支援の見直しに関する検討会報告書(関係部分の抜粋)

Ⅲ. 今後の障害児支援の在り方

3. 学齢期・青年期の支援策

(2) 卒業後の就労・地域生活に向けた教育・福祉・就労施策の連携

- 学校の在学中から、卒業後の地域生活や就労を見据えて、例えば夏休み等において、体験的に就労移行支援事業等の福祉サービス等を利用していくようにすることが考えられる。



## 【論点(案)】

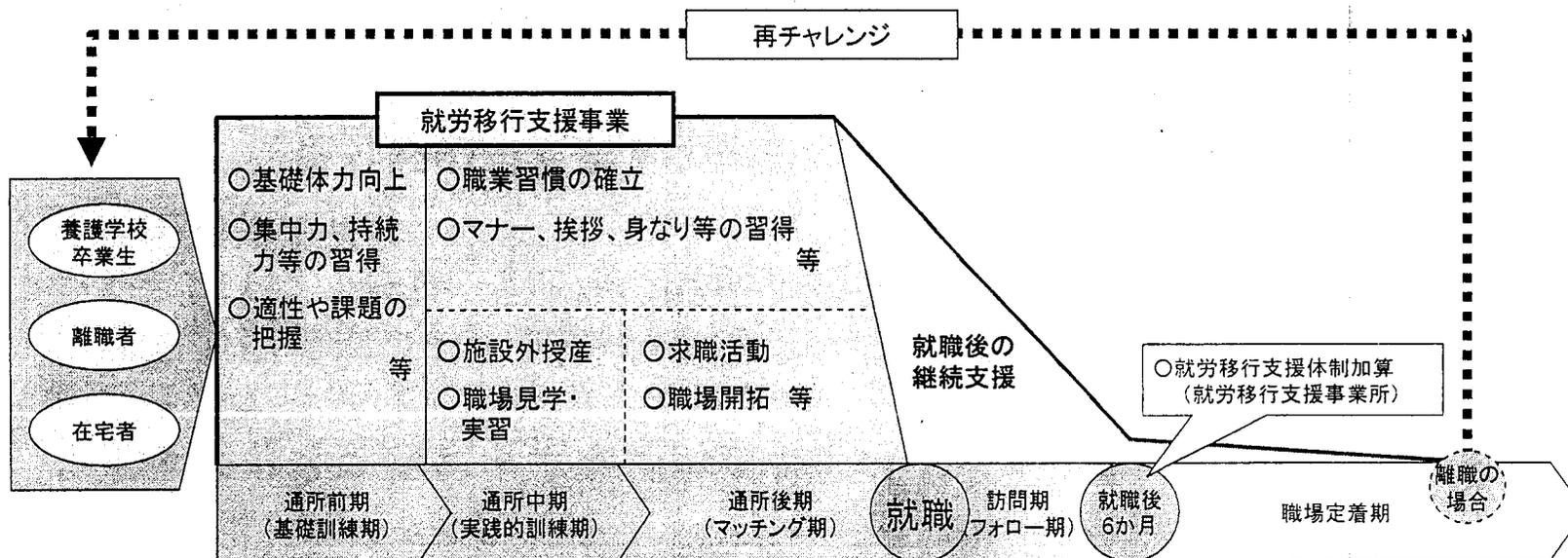
特別支援学校等からの一般就労を進めるために、関係機関の連携の更なる強化にどのように取り組むか。

### (3) 就労移行後の継続的な支援（フォローアップ）のあり方

#### 現状

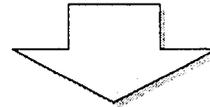
- 1 就労移行支援の利用により就職した者については、原則として就職後6ヶ月までの期間は、就労移行支援事業者が就職後の継続的な支援（フォローアップ）を行うこととしている。また、6か月以降の支援を、就労移行支援事業者が任意で行っている場合もある。
- 2 その他、フォローアップを含む就職している者の支援は、障害者就業・生活支援センターのほか、他の生活面のサポートを行う事業を行う事業者においても取り組まれている。

### 就労移行支援事業の流れ



## 課題

1. 就労移行支援は、全国で1,100カ所以上の事業者指定が行われており、就労移行者の累計数は今後も増加し続けていくことから、就労移行支援からの移行後6か月以降の者など、フォローアップを必要とする者の支援体制を確保していくことが必要。
2. その際、フォローアップを必要とする者が、いつでも必要なときに支援を求めることができるような配慮も必要と考えられる。



## 【論点(案)】

就職後一定期間経過後のフォローアップについて、対象となる者への支援の継続性や、生活面の支援を併せて必要とすること等にも配慮したサポート体制の充実を検討すべきではないか。

## 2 福祉的就労の在り方

### (1) 就労継続支援B型の利用者像の明確化

#### 現状

1. 就労継続支援B型は、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」を対象としている。  
※ なお、就労移行支援は「一般就労を希望する者」を対象としている。
2. このため、特別支援学校の新卒者などの就労継続支援B型の新規利用については、現在は、就労移行支援を利用したうえでB型を利用することを原則としている。また、この場合の就労移行支援の利用は、暫定支給決定による利用でも良いとしている。

### 現行の就労継続支援B型の利用者像

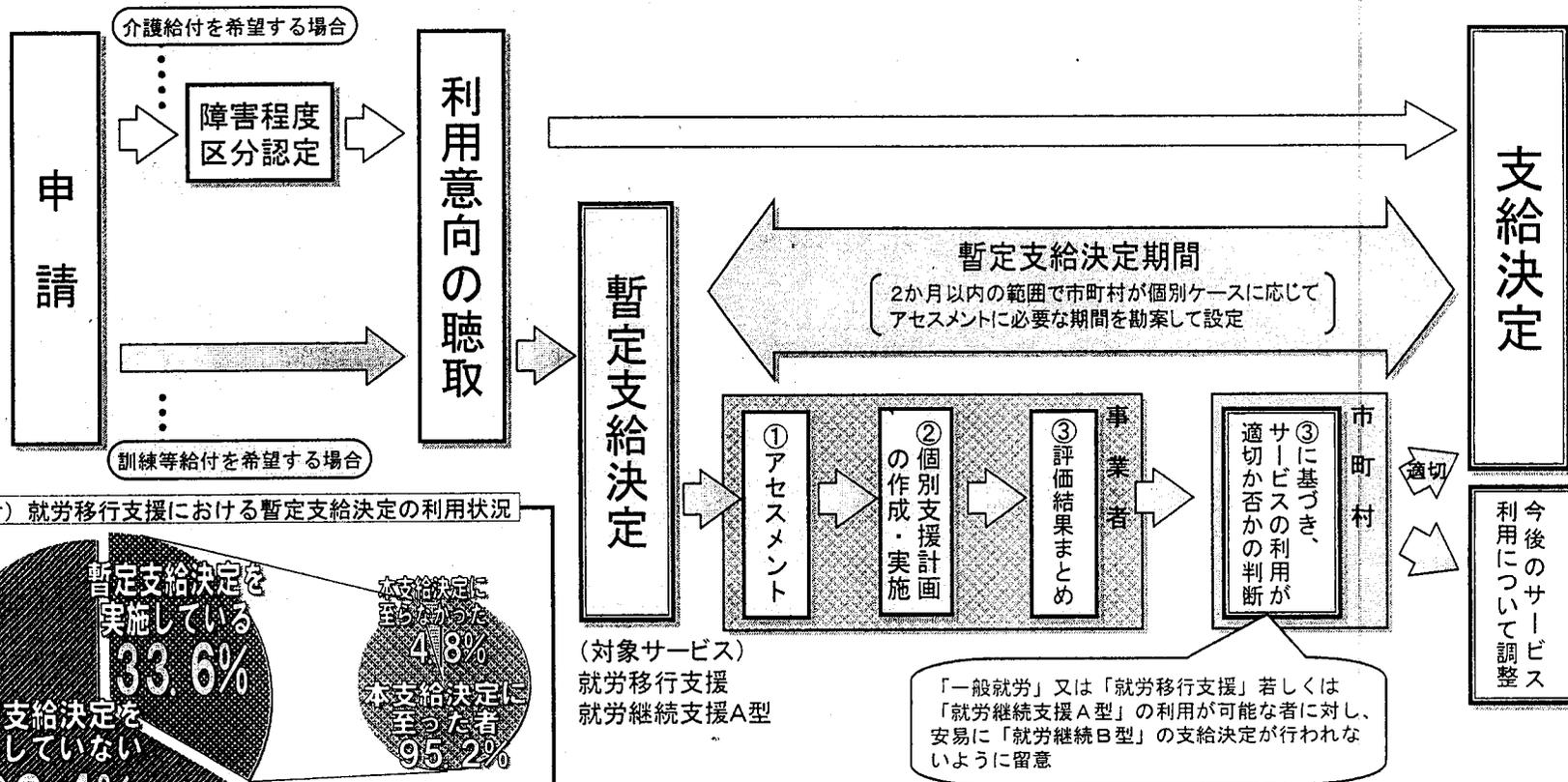
- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用（暫定支給決定における利用を含む）した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①、②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ④ ①、②、③に該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業者が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者（平成23年度末までの経過措置）

(参考)

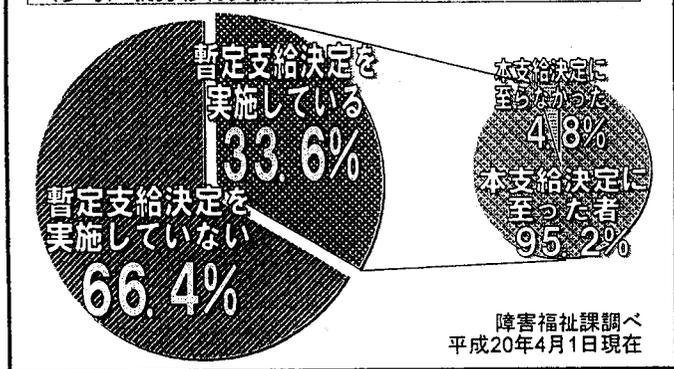
# 就労支援系サービスの利用における暫定支給決定のプロセス(現行)

(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

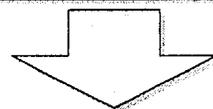


(参考) 就労移行支援における暫定支給決定の利用状況



## 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<sup>(注)</sup>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。

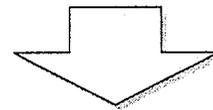
※ PDCAサイクルとは…

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)

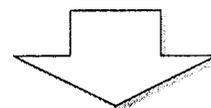
##### 地域のネットワークの根拠等

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

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

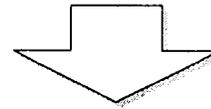
1. 障害者就業・生活支援センターは、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行う事業として、平成14年の雇用促進法の改正で創設。
2. 平成19年度には全国で135カ所（20年度中に205カ所の予定）が設置・運営されている。
3. 障害者就業・生活支援センターが就職のための支援を行った者の就職後6ヶ月経過後の定着率が76%（平成19年度の実績）となっており、有効に機能しているとともに、成長力底上げ戦略の柱の一つである就労支援戦略の重点戦略と位置付けられており、全ての障害保健福祉圏域への配置（354カ所）を進めていくこととしている。

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

## 現状②

現在、就労支援に携わる職員の研修としては、サービス管理責任者に対する研修があるのみとなっている。

(参 考)

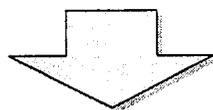
就労支援に携わる職員に対する研修等

	名称	主な職務	研修等
就 労 移 行 支 援	サービス管理責任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者の状態のアセスメント</li> <li>・ サービス提供内容及びプロセスの管理</li> <li>・ サービス提供職員に対する技術的な指導と助言</li> <li>・ 支援内容に関する関係機関との連絡調整 等</li> </ul>	「サービス管理責任者研修」 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修事業者が実施（当面、都道府県自らが実施することも可能）</li> <li>・ 3日程度（講義・演習） （うち、1日半が共通、1日半が各専門分野（就労）を履修）</li> </ul>
	就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 適性にあった職場探し</li> <li>・ 企業内授産、職場実習の指導</li> <li>・ 就職後の職場定着支援 等</li> </ul>	特になし
	職業指導員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生産活動の実施</li> <li>・ 事業所内授産の指導 等</li> </ul>	特になし
就 労 継 続 支 援	サービス管理責任者	(就労移行支援に同じ)	(就労移行支援に同じ)
	職業指導員	(就労移行支援に同じ)	特になし

※ 上記のほか、生活支援員が配置されているが、要件、研修とも、特になし。

## 課題

一般就労への移行や工賃倍増を促進するためには、求職活動・職場開拓、就職後の定着支援、商品開発・市場開拓など、就労支援に必要なノウハウや技術を有する人材を、育成・確保していく必要がある。



## 【論点(案)】

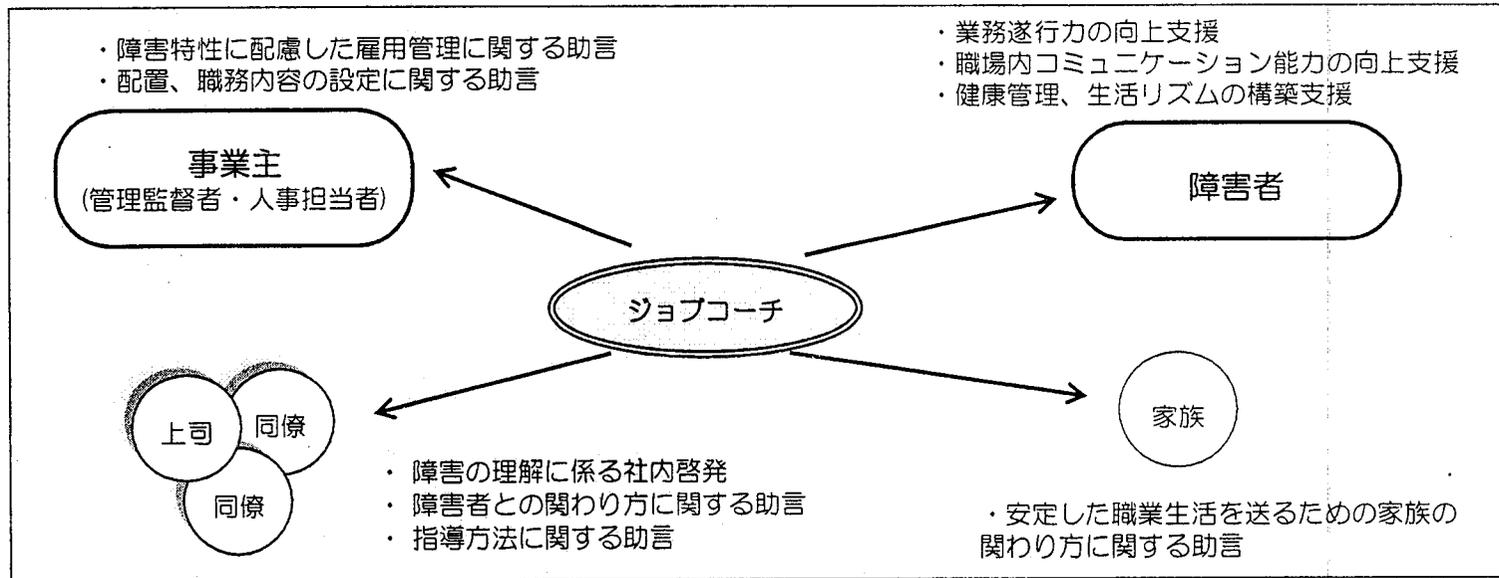
就労支援事業に必要なノウハウや技術を習得するための研修の機会の拡充等の人材の育成・確保策を進めるべきではないか。

# 參考資料

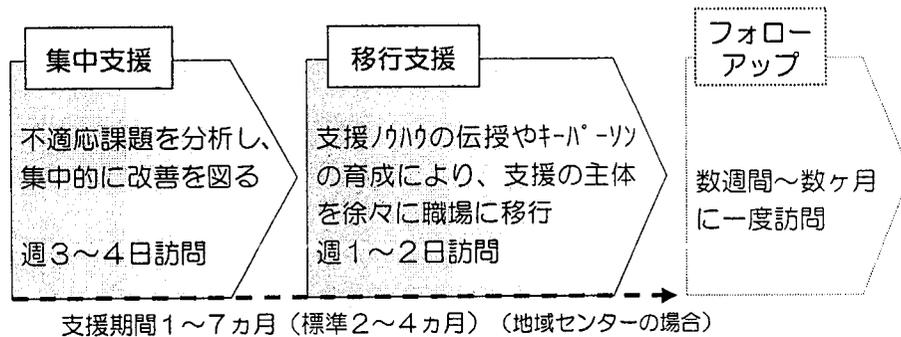
# 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

- 知的障害者、精神障害者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、きめ細かな人材支援を行う。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。

## ◎支援内容



## ◎標準的な支援の流れ



## ◎ジョブコーチ配置数(20年3月現在)

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(19年度、地域センター)

支援対象者数3,019人

職場定着率(支援終了後6ヶ月)83.9%

(支援終了後6ヵ月:18年10月～19年9月までの支援修了者3,131人の実績)

# 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成と研修

## （目的）

職場適応援助者が障害者の職場適応に関する援助を行う際に必要となる知識及び技術を付与すること。

## （種類）

- ・ 第1号職場適応援助者
- ・ 第2号職場適応援助者

## （対象）

### <第1号職場適応援助者>

- (1) 第1号職場適応援助者助成金の支給対象法人に雇用され、第1号職場適応援助者としての援助を担当することが予定されており、助成申請時点で障害者の就労支援に係る業務の経験が1年以上ある方。
- (2) 支援対象者（障害者又は事業主）に対する相談等を実施しているが、厚生労働大臣が指定する民間機関の職場適応援助者養成研修を受講することが困難であるため職場適応援助者による援助を計画どおり開始することに支障が生じると職業リハビリテーション部長が認める場合における、次のいずれにも該当する方。
  - イ 地方自治体、地方自治体からの受託により職場適応援助者による援助を実施する法人又は障害者自立支援法(平成17年法律第123号)に基づく指定障害者福祉サービスに該当する就労移行支援の事業を行う法人に雇用されている方。
  - ロ 当該養成研修の受講後6カ月以内に職場適応援助者としての援助を担当することが予定されている方。
  - ハ 助成申請を行う時点で障害者の就労支援に係る業務の経験が1年以上ある方

### <第2号職場適応援助者>

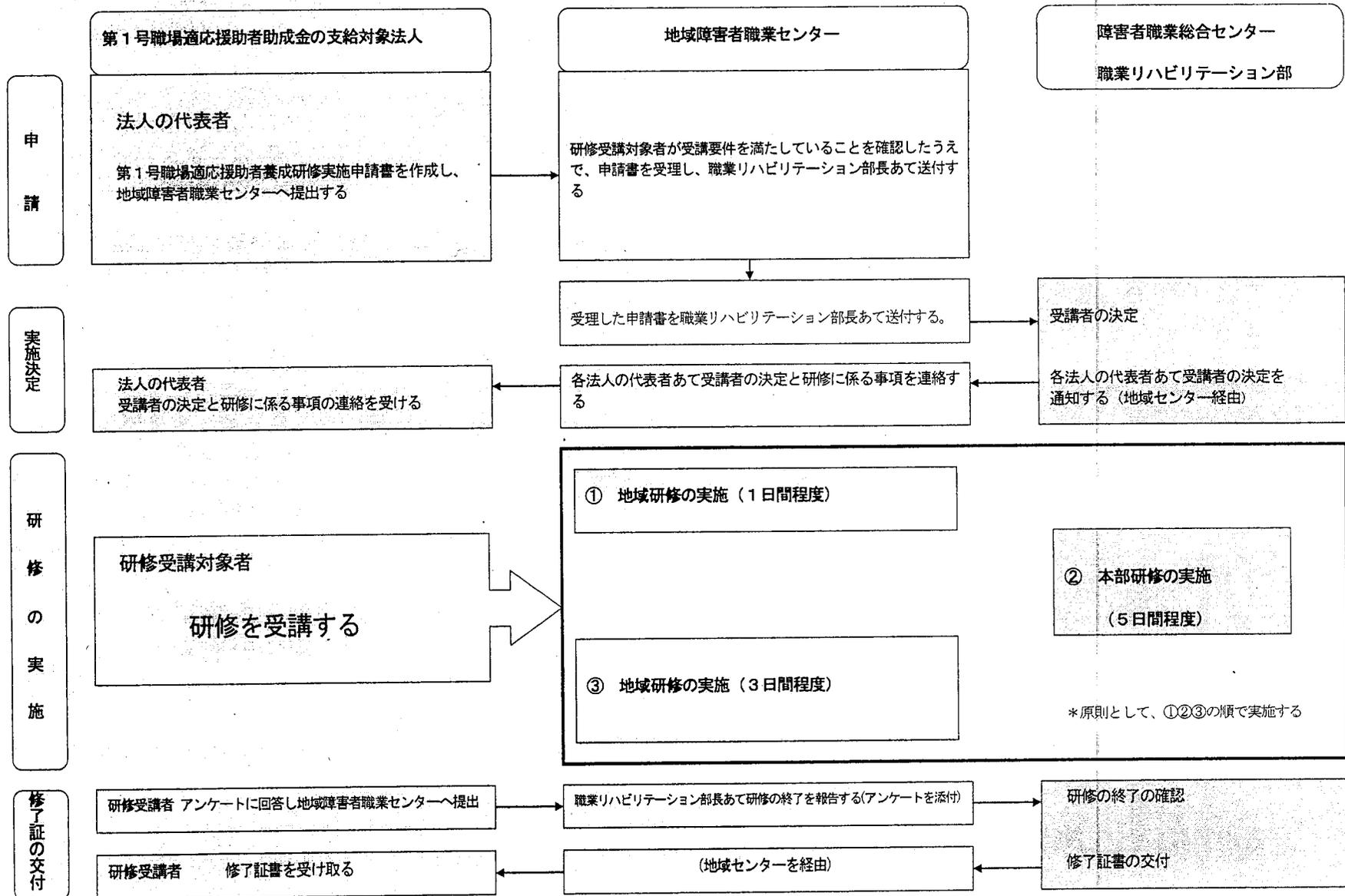
- (1) 第2号職場適応助成金の受給資格の認定を受けた事業主であること
- (2) 第2号職場適応助成金の認定通知書を受け取る際に、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構で行なう第2号職場適応援助者養成研修の受講が可能であると確認されていること

## （研修実施機関）

現在、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構以外には、以下の民間法人が指定を受けて実施。

- ・ 特定非営利活動法人 ジョブコーチ・ネットワーク
- ・ 特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク
- ・ 特定非営利活動法人 くらしえん・しごとえん
- ・ 特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

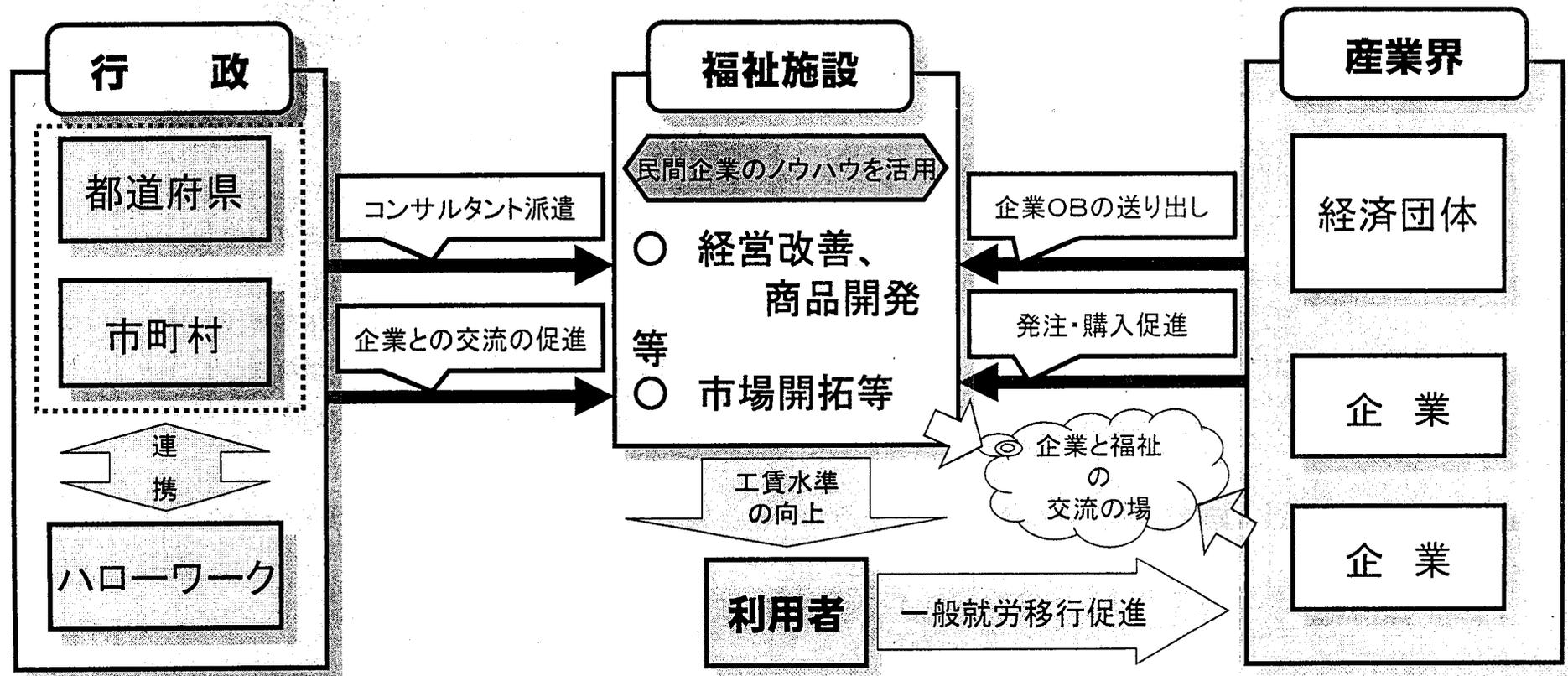
# 第1号職場適応援助者研修の流れ (独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の例)





# 「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げ

- 障害者の経済的自立に向けて、一般就労への取組に加え、非雇用の形態で働く障害者の工賃を引き上げる取組が重要。このため、「工賃倍増5か年計画」に基づき、官民一体となった取組を推進。
- 具体的には、各事業所において、民間企業等の技術、ノウハウ等を活用した以下のような取組を実施。
  - ・ 経営コンサルタントや企業OBの受け入れによる経営改善、企業経営感覚(視点)の醸成
  - ・ 一般企業と協力して行う魅力的な商品開発、市場開拓 等

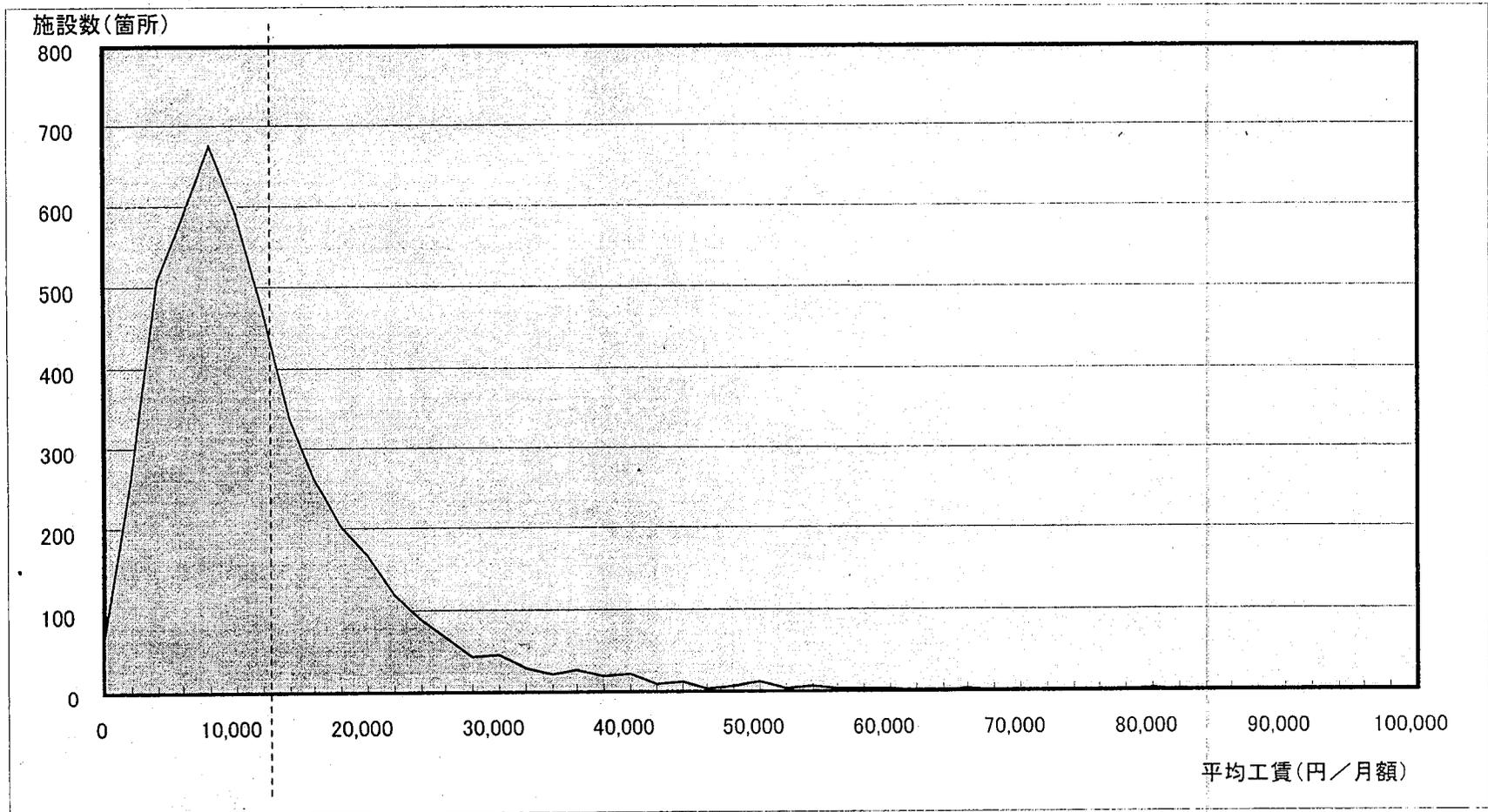


# 平成19年度 工賃倍増計画支援事業（国庫補助）実施状況

【出典：障害保健福祉部障害福祉課調】

自治体名	検討会等の 設置・運営	人材派遣		実態調査、ア ンケートの実 施	リーフレット等 の印刷	セミナー・研修会の開催	その他の取組	平均工賃額		
		経営コンサル	技術者・職人					平成18年度	平成19年度	伸び率
1 北海道	○	○		○				15,305	15,332	1.00
2 青森県							(補助金を活用せず)	9,311	9,595	1.03
3 岩手県	○	○				○ 成功事例の紹介	○ 仕事マッチング機関の運営	15,225	15,527	1.02
4 宮城県	○	○				○ 企業的手法導入の紹介		13,061	14,165	1.08
5 秋田県	○			○				12,580	11,254	0.89
6 山形県		○						10,283	9,828	0.96
7 福島県	○			○	○	○ 意識改革		9,540	11,034	1.16
8 茨城県	○	○				○ 経営セミナー	○ 授産施設等と企業の交流会開催、授産施設等の共同PR誌の作成	9,241	9,335	1.01
9 栃木県	○	○						12,563	13,046	1.04
10 群馬県	○	○		○		○ 基礎知識習得	○ ネットワーク会議(教育委員会、労働局、市町村等)による情報交換	11,116	12,371	1.11
11 埼玉県	○					○ スキルアップ	○ 実地経営相談	11,778	12,174	1.03
12 千葉県	○	○				○ 施設運営、資質向上	○ 合同販売会開催、作業所等への受発注業務紹介等	12,024	12,840	1.07
13 東京都							(補助金を活用せず)	14,488	14,704	1.01
14 神奈川県	○			○				12,367	13,420	1.09
15 新潟県	○	○				○ 情報交換	○ ホームページ製作	10,441	11,110	1.06
16 富山県	○	○		○			○ 福祉施設・作業所利用者の制作した作品の展示・販売	11,933	12,336	1.03
17 石川県		○		○		○ 先進事例等の紹介	○ 県外先進モデル授産施設視察、モデル事業実施施設合同会議	15,179	15,032	0.99
18 福井県							(補助金を活用せず)	15,493	14,570	0.94
19 山梨県	○	○				○ 事業所職員意識改革		10,736	11,374	1.06
20 長野県	○			○				10,548	10,955	1.04
21 岐阜県	○	○	○			○ 企業、事業所意識啓発セミナー		10,068	10,807	1.07
22 静岡県	○	○		○			○ 授産製品デザイン考案、新商品開発、インターネット通販等の開設等	13,661	13,310	0.97
23 愛知県	○	○	○	○		○ 工賃倍増事例紹介	○ 授産共同研究、授産受注業務拡大、授産製品カタログ作成	14,447	14,747	1.02
24 三重県	○			○	○	○ モデル事業実施施設の事例報告等	○ 障がい者人材センターの設置	10,407	11,517	1.11
25 滋賀県	○	○				○ 経営理念・経済動向の学習等		15,566	13,824	0.89
26 京都府	○	○	○	○		○ 工賃向上意識啓発等	○ 販売戦略検討会議、大手通販業者との連携(カタログ掲載) 等	13,000	13,387	1.03
27 大阪府	○			○			○ 施設と企業とのハイブリットなスーパーバイザーの配置、授産施設等の個別相談会等の開催	7,990	8,448	1.06
28 兵庫県	○	○			○	○ 工賃向上意識啓発等	○ 障害者就労応援企業の登録、授産製品ネットワーク会議	10,190	10,799	1.06
29 奈良県							(補助金を活用せず)	9,861	10,990	1.11
30 和歌山県		○		○		○ 各施設の事業計画作成方法等		12,046	12,736	1.06
31 鳥取県	○						○ 授産施設等職員への企業への実習派遣、企業と施設とのネットワーク構築のための支援員派遣	13,366	13,549	1.01
32 島根県	○	○				○ 意識改革、スキルアップ		12,549	13,511	1.08
33 岡山県							(補助金を活用せず)	10,750	10,166	0.95
34 広島県	○	○	○					12,419	12,943	1.04
35 山口県	○	○				○ 経営セミナー(意識改革等)	○ 施設・企業等合同面談会開催(企業等からの受注機会の拡大を図る) 等	12,632	12,943	1.02
36 徳島県	○	○		○		○ 先進事例等の紹介		14,636	14,964	1.02
37 香川県		○		○				11,172	10,877	0.97
38 愛媛県	○	○				○ 経営意識醸成		11,710	11,887	1.00
39 高知県				○		○ 先進事業所等による講演		16,014	16,113	1.01
40 福岡県	○	○					○ 企業ニーズ調査	11,664	11,724	1.01
41 佐賀県		○				○ ビジネススキルアップ		15,396	16,025	1.04
42 長崎県	○			○		○ 工賃向上意識啓発等	○ ホームページ作成、先進事例の情報誌による紹介	11,182	11,334	1.01
43 熊本県	○	○		○		○ 工賃アップのための経営講座		12,836	13,035	1.02
44 大分県	○					○ 意識改革		13,489	13,596	1.01
45 宮崎県	○							11,018	10,668	0.97
46 鹿児島県							(補助金を活用せず)	12,809	12,702	0.99
47 沖縄県	○	○					○ 授産施設商品常設販売店運営(常設販売網の拡大により販売促進)	13,552	13,148	0.97
合計・平均	41	31	4	19	3	26	19	12,222	12,600	1.03

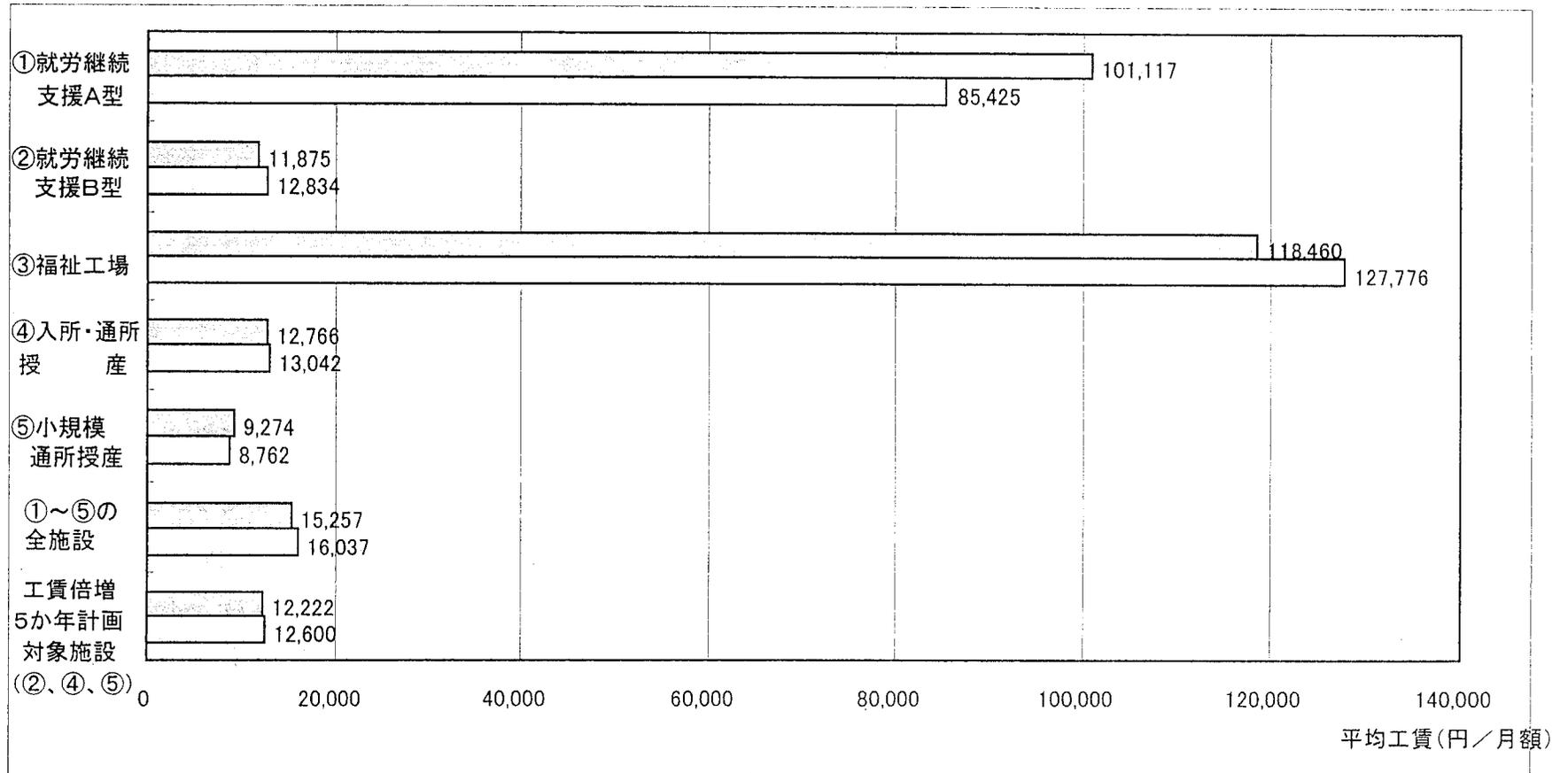
# 平成19年度平均工賃分布図（平均工賃別施設数）



平均 12599.9 円

【出典：障害保健福祉部障害福祉課調】

## 平成18・19年度平均工賃（施設種別）



注) 図中の棒グラフは、上が平成18年度分、下が平成19年度分。

【出典：障害保健福祉部障害福祉課調】

# 障害者の「働く場」に対する発注促進税制の創設

## 概要

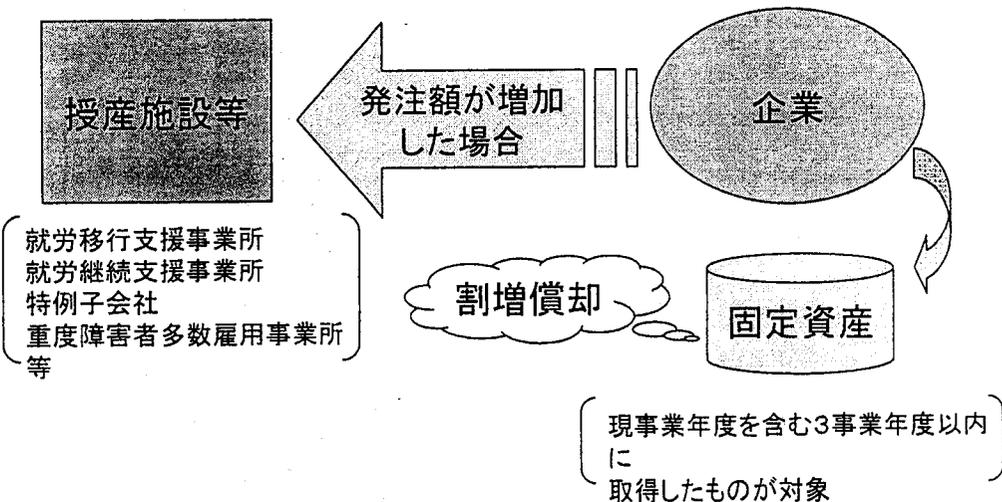
- 障害者の「働く場」に対する発注を前年度より増加させた企業について、企業が有する固定資産の割増償却を認める。
    - ・ 青色申告者である全ての法人又は個人事業主が対象。
    - ・ 固定資産は、事業の用に供されているもののうち、現事業年度を含む3事業年度以内を取得したもの。
  - 割増して償却される限度額は前年度からの発注増加額(※)
- (※) 固定資産の普通償却限度額の30%を限度とする。
- **5年間の時限措置**
    - ・ 企業(法人) : 平成20年4月1日～平成25年 3月31日
    - ・ 個人事業主 : 平成21年1月1日～平成25年12月31日

## 対象となる発注先

※税制優遇の対象となる障害者の「働く場」

- ・ 就労移行支援事業所
- ・ 就労継続支援事業所 (A型・B型)
- ・ 生活介護事業所
- ・ 障害者支援施設 (生活介護、就労移行支援又は就労継続支援を行う事業所)
- ・ 地域活動支援センター
- ・ 旧授産施設 (身体・知的・精神)
- ・ 旧福祉工場 (身体・知的・精神)
- ・ 障害者雇用促進法の特例子会社
- ・ 重度障害者多数雇用事業所

## イメージ図



$$\text{償却限度額} = \text{普通償却限度額} + \text{前年度からの発注増加額(※)}$$

〔 ※ 対象となる固定資産の普通償却限度額の30%を限度とする。 〕

### 【具体例】

- ・ 固定資産が1,000万円 (償却期間10年、定額法)
- ・ 発注増加額が20万円の場合

$$\begin{aligned} \text{普通償却限度額 (①)} &= 1,000\text{万円} \times 10\% = 100\text{万円} \\ \text{発注増加額 (②)} &= 20\text{万円} \\ \text{(合計) 償却限度額 (①+②)} &= 120\text{万円} \end{aligned}$$

〔 例えば発注増加額が50万円の場合、減価償却資産の普通償却限度額(100万円)の30%(30万円)が限度となるため、償却限度額は130万円となる。 〕

# 障害者支援施設等との随意契約の範囲の拡大について

## 1. 従来の制度

普通地方公共団体の契約について随意契約によることができる場合として、障害者支援施設等（※）においてその活動の成果として製作された物品を買い入れる契約が規定されていた。

（※）障害者支援施設、地域活動支援センター、障害福祉サービス事業（生活介護、就労移行支援又は就労継続支援を行う事業に限る。）を行う施設、小規模作業所。（経過措置により、更生施設（身体、知的）、授産施設（身体、知的、精神）、福祉工場（身体、知的、精神）を含む。）

## 2. 経緯

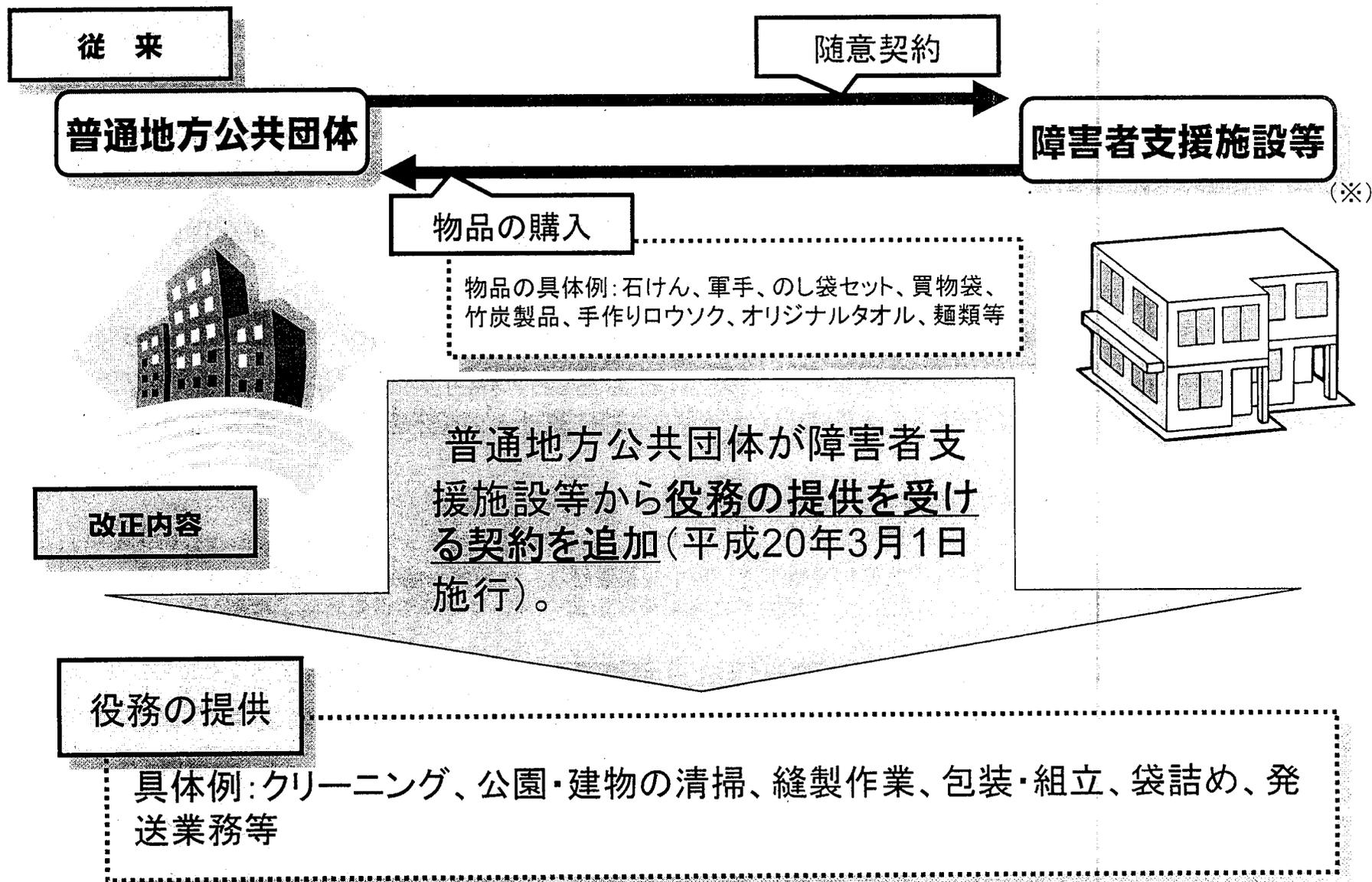
構造改革特区第10次提案募集（平成18年10月）において、随意契約が可能とされている物品の購入以外にも「地方公共団体が障害者支援施設等と役務提供に係る随意契約を行うことを可能とすること」について特区提案が行われ、政府として「平成19年度中に結論」とされた。

## 3. 改正内容（平成20年3月1日施行）

普通地方公共団体の契約について随意契約によることができる場合として、普通地方公共団体が障害者支援施設等から役務の提供を受ける契約が追加された（地方自治法施行令の改正）。

物品の具体例（現行）	役務の具体例（今般の改正で追加）
石鹸、軍手、縫製品、のし袋セット、買物袋、竹炭製品、手作りロウソク、オリジナルタオル、麺類、椅子、花苗 等	クリーニング、公園・建物の清掃、縫製作業、包装・組立、袋詰め、発送業務 等

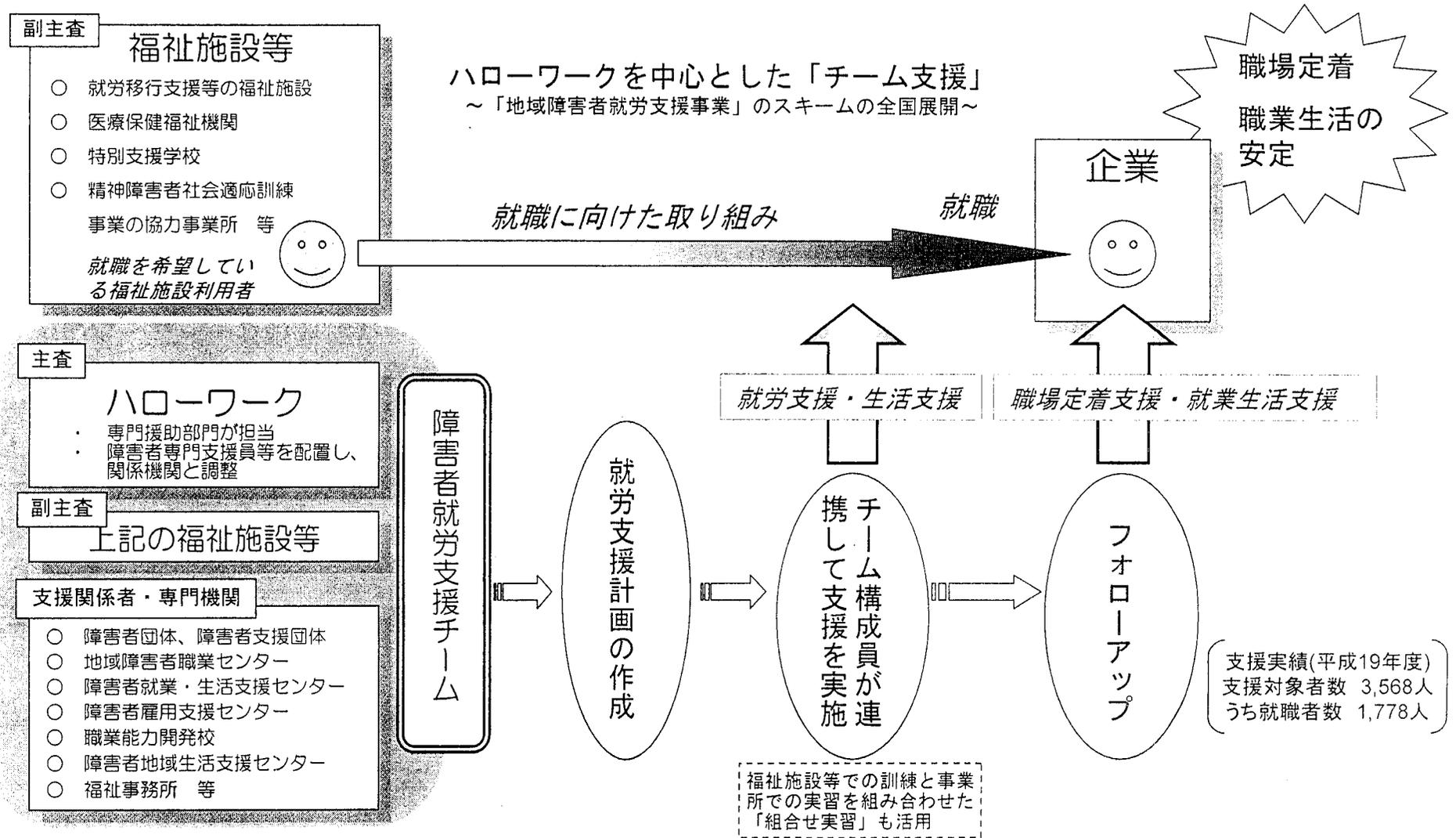
# 障害者支援施設等との随意契約の範囲の見直し(イメージ図)



※ 障害者支援施設、地域活動支援センター、障害福祉サービス事業(生活介護、就労移行支援又は就労継続支援を行う事業に限る。)を行う施設・更生施設(身体、知的)、授産施設(身体、知的、精神)及び福祉工場(身体、知的、精神)、小規模作業所。

～地域障害者就労支援事業～ 関係機関の「チーム支援」による、福祉的就労から一般雇用への移行の促進

福祉から一般雇用への移行を希望する障害者等に対し、ハローワークを中心に福祉等の関係者からなる「障害者就労支援チーム」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



# 障害者自立支援対策臨時特例交付金による特別対策

## (就労支援事業移行初期支援強化事業)

### 【就労支援ネットワーク構築事業】

#### 1 事業の目的

障害者の就労支援を効果的に推進するためには、就労移行支援事業、就労継続支援事業の移行促進のみならず、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター及び養護学校等地域の社会資源と就労支援ネットワークを構築し、各機関が連携し、情報の共有化を図りながら適切な支援を実施することが重要である。

このため、障害保健福祉圏域等の地域における就労支援ネットワークの構築に必要な、情報の共有化を図るためのホームページの開設や各種研修会の開催等に要する費用を助成することとし、もって、地域における就労支援ネットワークの構築の促進を図ることを目的とする。

#### 2 事業の内容

(1) 実施主体 都道府県

(2) 事業の内容

都道府県内の各障害保健福祉圏域における就労支援ネットワークの構築のために開催した会議、情報共有化を目的としたホームページの構築、研修会等に要する費用を助成する。

なお、これらの事業を各ネットワーク内の幹事事業者に委託することも可能。

(3) 補助単価 1 障害福祉圏域あたり 1,000千円以内

3 補助割合 定額(10/10)

4 実施年度 18年度～20年度

# 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案の概要

～意欲・能力に応じた障害者の雇用機会の拡大～

## 趣旨

### 1 障害者の就労意欲の高まり

求職件数: 7.8万(H10)→10.4万(H18)  
就職件数: 2.6万(H10)→4.4万(H18)

地域の身近な雇用場である  
中小企業での障害者雇用が  
低下傾向(大企業では増加傾向)  
※ 実雇用率は、100人～299人規模の  
企業が最も低い状況

### 2 短時間労働への対応

福祉から雇用への移行が進められ、また、高齢  
障害者がフルタイムで働くことが困難な場合がある中、短時間労働に対する障害者のニーズが相当  
程度あるのに対し、現行制度は対応できていない。

事業主の雇用義務としては、  
現行法は週30時間以上の  
常用雇用を基本

〔短時間労働者の雇用者の受入れの  
インセンティブが乏しい。〕

## 改正内容

### 1 中小企業における障害者雇用の促進

①障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大  
障害者雇用納付金制度(納付金の徴収・調整金の支給)が適用  
される対象範囲を常用雇用労働者101人以上の中小企業に拡大  
(一定期間は、常用雇用労働者201人以上の中小企業まで拡大)  
※ 現行は経過措置により301人以上の事業主のみ

②雇用率の算定の特例  
中小企業が、事業協同組合等を活用して、共同で障害者を雇用  
する仕組みを創設  
※ 事業協同組合等が、共同事業として障害者を雇用した場合に、  
当該組合等と組合員企業とをまとめて雇用率を算定

※併せて、中小企業に対する支援策を充実、経過措置として  
負担軽減措置を実施

### 2 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に、  
短時間労働者(週20H以上30H未満)を追加

### 3 その他

特例子会社(※)がない場合であっても、企業グループ全体で  
雇用率を算定するグループ適用制度の創設  
※ 障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

## 施行期日

- 平成21年4月1日施行。ただし、
- ・1①…平成22年7月1日(101人以上企業への拡大については、  
平成27年4月1日)
  - ・2…平成22年7月1日

# 障害者就業・生活支援センター事業の充実

- ・ 就職を希望している障害のある人、あるいは在職中の障害のある人を対象に、ハローワークや地域障害者職業センター、福祉事務所や障害福祉サービス事業者等の関係機関と連携して様々な支援制度を活用しつつ、就職に当たっての支援や仕事を続けていくための支援を、日常生活面も含めて行う。

- ・ 設置・運営・・・全国で204箇所（平成20年度）
- ・ 支援対象障害者（登録者）数・・・30,943人（平成19年度末時点）
- ・ 相談・支援件数（障害者：平成19年度）・・・525,128回（延べ回数）
- ・ 相談・支援件数（事業主：平成19年度）・・・100,485回（延べ回数）
- ・ 就職件数・・・4,637件（平成19年度）
- ・ 職場定着率・・・75.9%（就職後6ヶ月経過時点）

