

**障害者自立支援法における
就労支援と障害福祉計画**

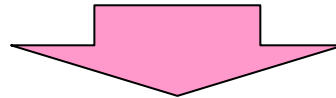
2006年4月26日

**厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部**

働く意欲や能力のある障害者の就労支援

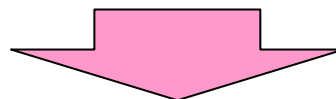
【福祉分野における課題】

- 施設を出て就職した者の割合が少ない。
(施設利用者の1%)
- 授産施設の工賃が低い(平均月額15,000円)。
- 離職した場合の再チャレンジの受け皿がなく、就職を躊躇する傾向がある。
- 養護学校卒業者のうち、約6割が福祉施設へ入所しており、就職者は約2割にとどまっている。
- 雇用施策、教育施策との連携が不十分



【障害者自立支援法による改革】

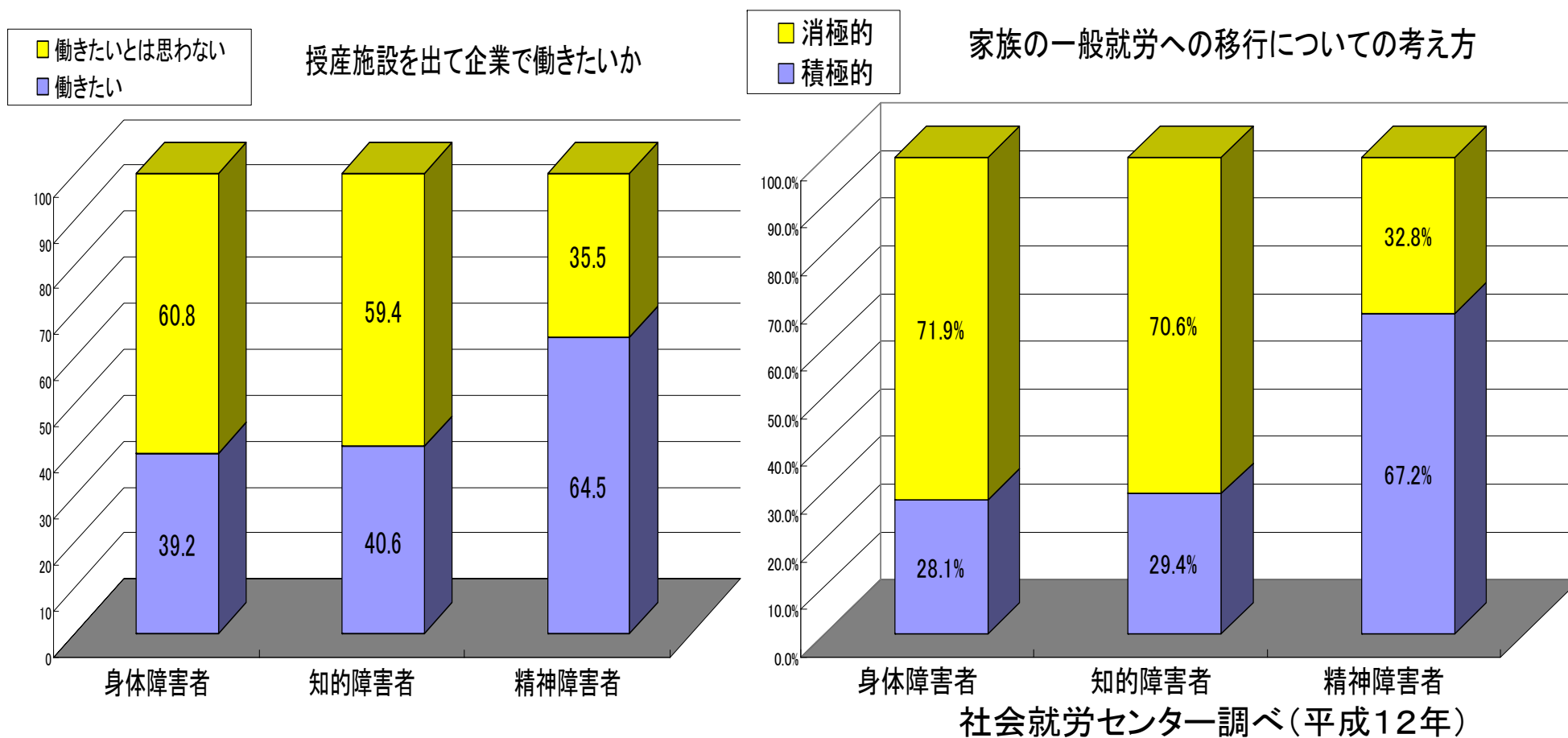
- 福祉施設利用者や養護学校卒業者に対し、一般就労に向けた支援を行う「就労移行支援事業」を創設
- 障害福祉計画において、就労関係の数値目標を設定
- 定員要件を緩和し、離職者の再チャレンジや地域生活の移行に対応
- 支援を受けながら働く「就労継続支援事業」に目標工賃を設定し、達成した場合に評価する仕組みを導入
- 福祉・労働・教育等の関係機関が地域において障害者就労支援ネットワークを構築し、障害者の適性に合った就職の斡旋等を実施



障害者とその能力や適性に応じて、より力を発揮できる社会へ

一般就労への本人と家族の希望等

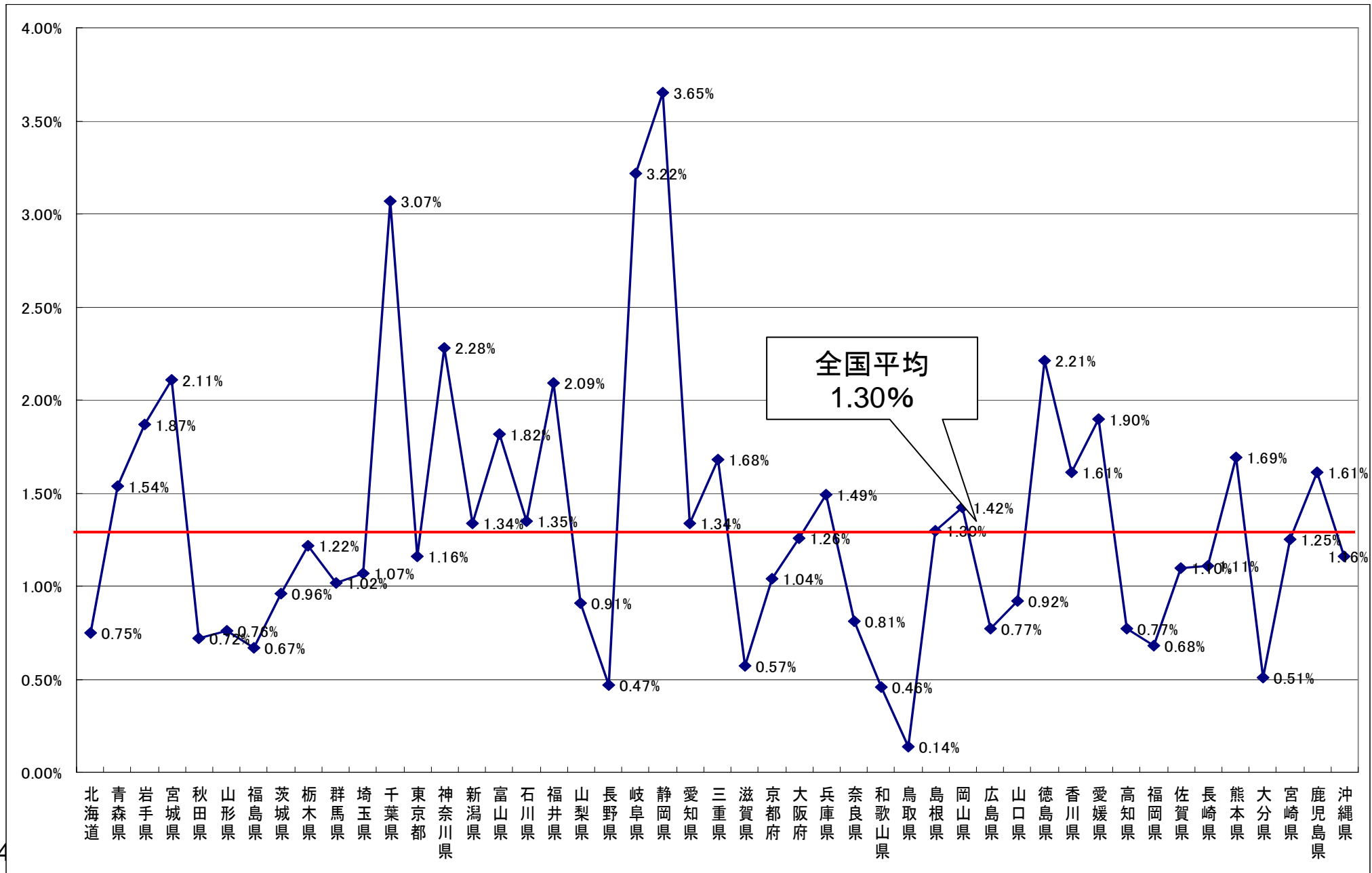
養護学校の卒業生(12,000人)の半数以上(55%)が福祉施設へ



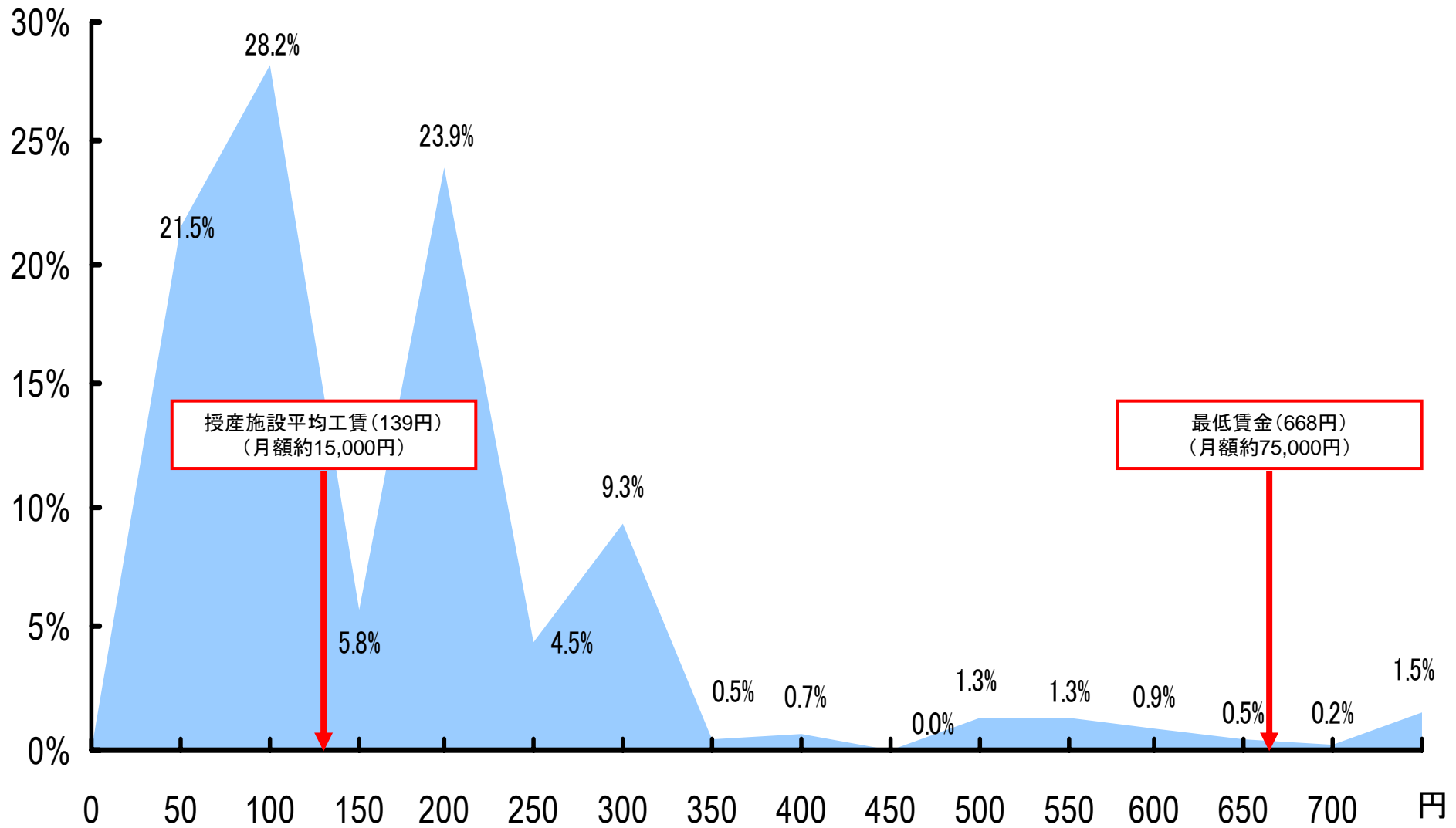
3

しかし実際に就職のために施設を出た人は年間1%程度

授産施設を出て就職した障害者の割合



授産施設の工賃分布(時給換算)



5

※ 授産施設(身体・知的・精神の入所及び通所)の月額工賃(平成14年社会就労センター協議会調べ)を時間給に換算したもの

障害者自立支援法のポイント

法律による改革

障害者施策を3障害一元化

現状

- ・3障害(身体、知的、精神)ばらばらの制度体系(精神障害者は支援費制度の対象外)
- ・実施主体は都道府県、市町村に二分化

- 3障害の制度格差を解消し、精神障害者を対象に
- 市町村に実施主体を一元化し、都道府県はこれをバックアップ

利用者本位のサービス体系に再編

現状

- ・障害種別ごとに複雑な施設・事業体系
- ・入所期間の長期化などにより、本来の施設目的と利用者の実態とが乖離

- 33種類に分かれた施設体系を6つの事業に再編。あわせて、「地域生活支援」「就労支援」のための事業や重度の障害者を対象としたサービスを創設
- 規制緩和を進め既存の社会資源を活用

就労支援の抜本的強化

現状

- ・養護学校卒業者の55%は福祉施設に入所
- ・就労を理由とする施設退所者はわずか1%

- 新たな就労支援事業を創設
- 雇用施策との連携を強化

支給決定の透明化、明確化

現状

- ・全国共通の利用ルール(支援の必要度を判定する客観的基準)がない
- ・支給決定のプロセスが不透明

- 支援の必要度に関する客観的な尺度(障害程度区分)を導入
- 審査会の意見聴取など支給決定プロセスを透明化

安定的な財源の確保

現状

- ・新規利用者は急増する見込み
- ・不確実な国の費用負担の仕組み

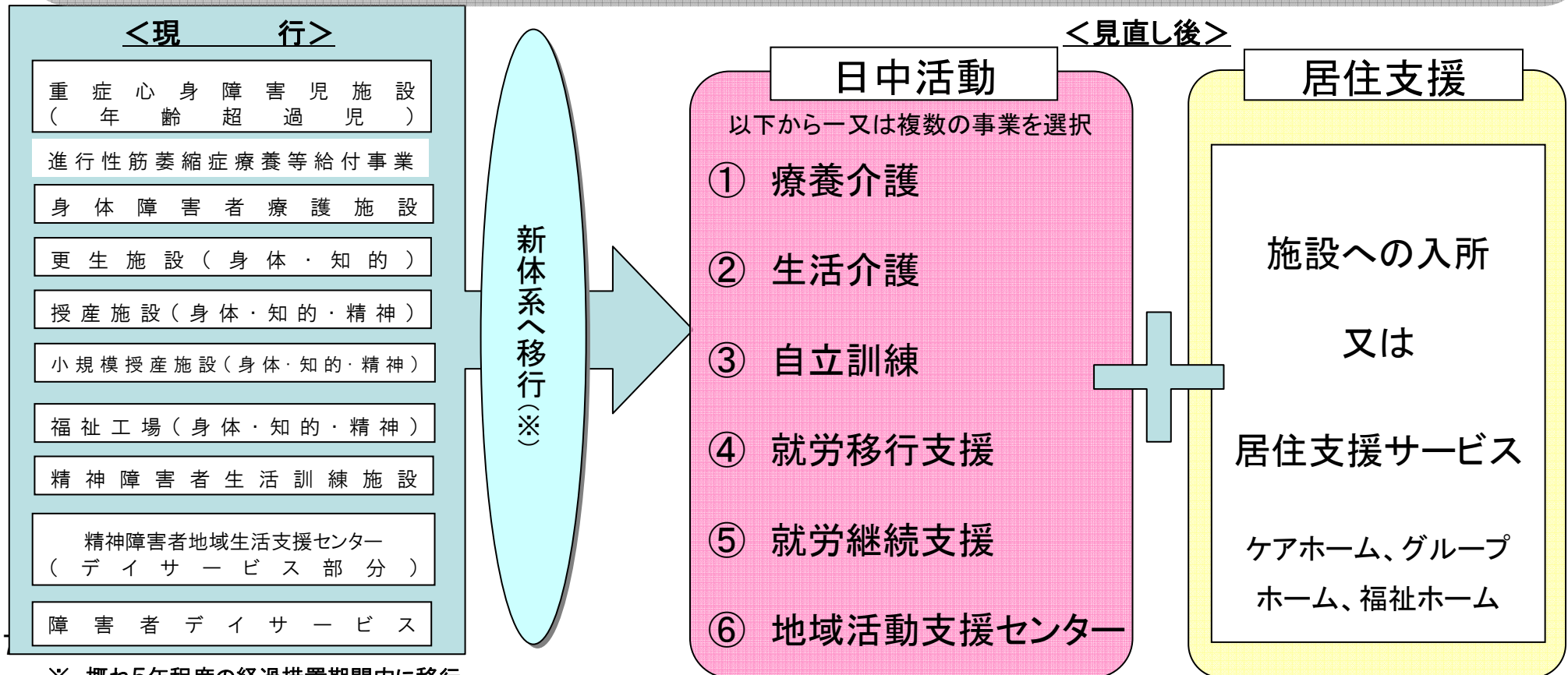
- 国の費用負担の責任を強化(費用の1/2を負担)
- 利用者も応分の費用を負担し、皆で支える仕組みに

自立と共生の社会を実現
障害者が地域で暮らせる社会に

利用者本位のサービス体系へ再編

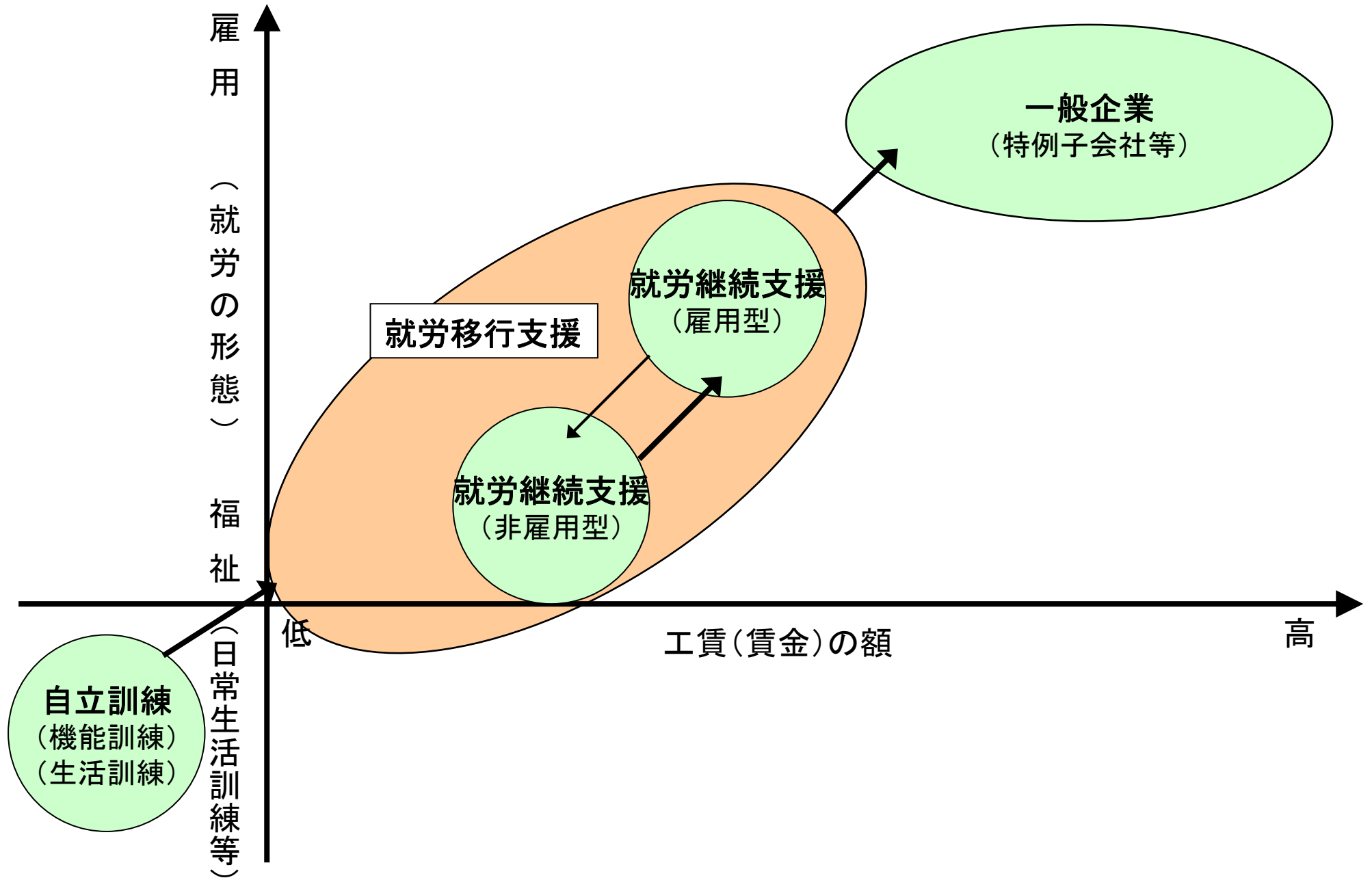
○ 障害者の状態やニーズに応じた適切な支援が効率的に行われるよう、障害種別ごとに分立した33種類の既存施設・事業体系を、6つの日中活動に再編。

- ・ 「地域生活支援」、「就労支援」といった新たな課題に対応するため、新しい事業を制度化。
- ・ 24時間を通じた施設での生活から、地域と交わる暮らしへ（日中活動の場と生活の場の分離。）。
- ・ 入所期間の長期化など、本来の施設機能と利用者の実態の乖離を解消。このため、1人1人の利用者に対し、身近なところで効果的・効率的にサービスを提供できる仕組みを構築。



※ 概ね5年程度の経過措置期間内に移行。

障害者の就労支援と各事業の関係



就労移行支援事業

【利用者】

- 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

【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、就労後の職場定着のための支援等を実施。
- 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場訪問等によるサービスを組み合わせ。
- 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内で利用期間を設定。

【人員配置】

- サービス管理責任者
- 職業指導員 等
→ 6:1以上
- 就労支援員
→ 15:1以上

(主な加算等(1日につき))

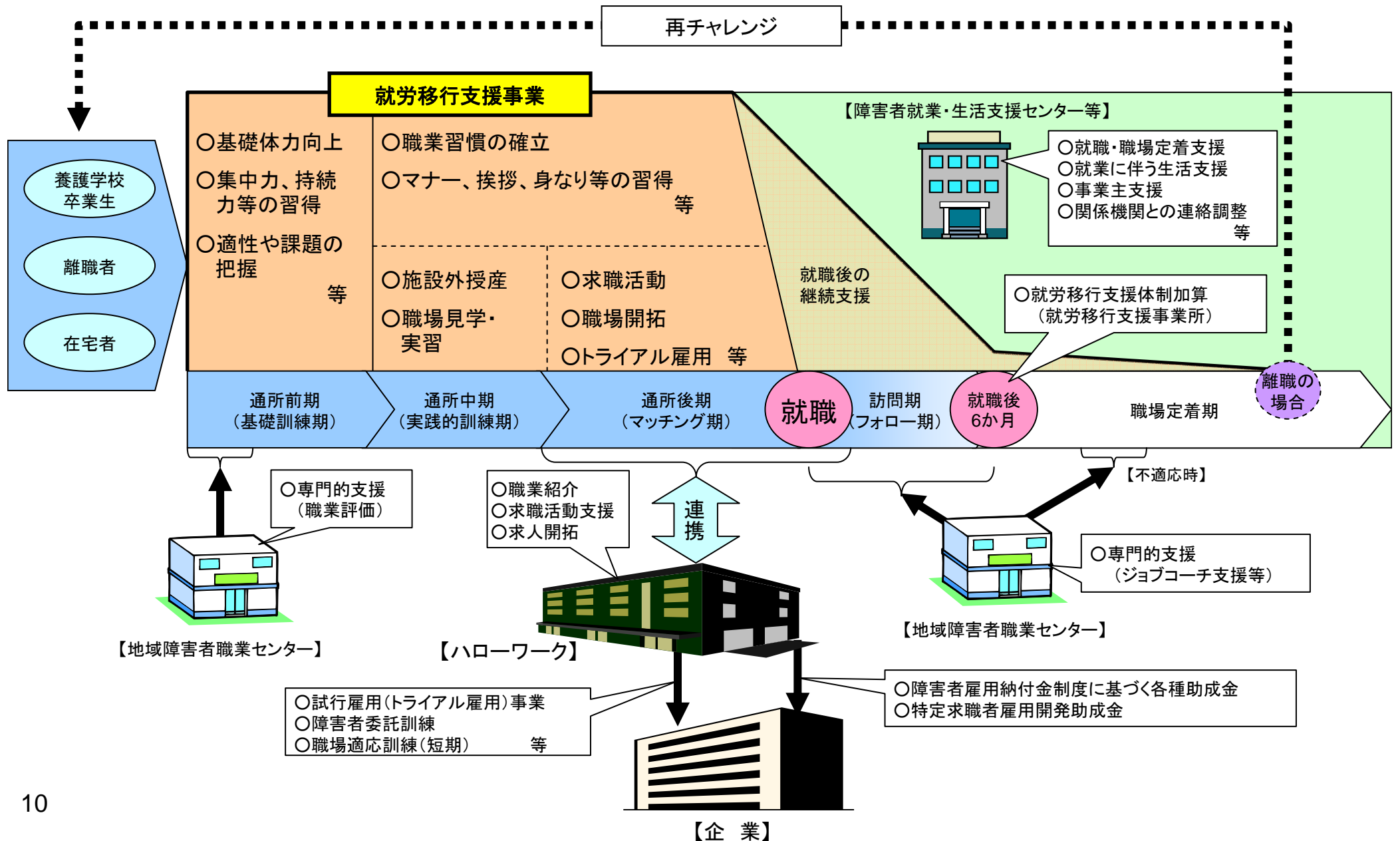
【報酬単価(案)】

- 736単位 (定員40人以下)

+

- ・ 就労移行支援体制加算: 26単位
→ 一般就労等へ移行した後、継続して6ヶ月以上就労している者が、定員の2割以上いる場合
- ・ 精神障害者退院支援施設加算(経過措置): 115単位又は180単位
→ 精神科病院病棟の病床減少を伴う形で設置した施設等において、退院患者に対し、居住の場を提供した場合
- ・ 標準利用期間超過減算: 基本単位数の95% 等
→ 事業者単位の平均利用期間が標準利用期間を6ヶ月以上超える場合

就労移行支援事業と労働施策の連携



就労継続支援事業(雇用型)

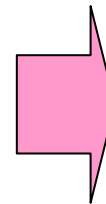
【利用者】

- 就労機会の提供を通じ、生産活動にかか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、現に雇用関係がない者

【サービス内容等】

- 通所により、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、一般就労への移行に向けて支援。
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能。
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能。
- 利用期間の制限なし。



【人員配置】

- サービス管理責任者
- 職業指導員 等
→ 10:1以上

【報酬単価(案)】

- 460単位 (定員40人以下)



(主な加算(1日につき))

- ・ 就労移行支援体制加算:26単位 等
→ 一般就労へ移行した後、継続して6ヶ月以上就労している者が、定員の5%以上いる場合

就労継続支援事業(非雇用型)

【利用者】

- 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つて、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 企業等や就労継続支援事業(雇用型)での就労経験がある者であつて、年齢や体力の面で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したが、企業等又は就労継続事業(雇用型)の雇用に結びつかなかった者
- ③ ①、②に該当しない者であつて、50歳に達している者、又は試行の結果、企業等の雇用、就労移行支援事業や就労継続支援事業(雇用型)の利用が困難と判断された者

【サービス内容等】

- 通所により、就労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、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援。
- 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3,000円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする。
- 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表。
- 利用期間の制限なし。

【人員配置】

- サービス管理責任者
- 職業指導員 等
→ 10:1以上
(生産活動支援体制強化型の場合は、7.5:1)

【報酬単価(案)】

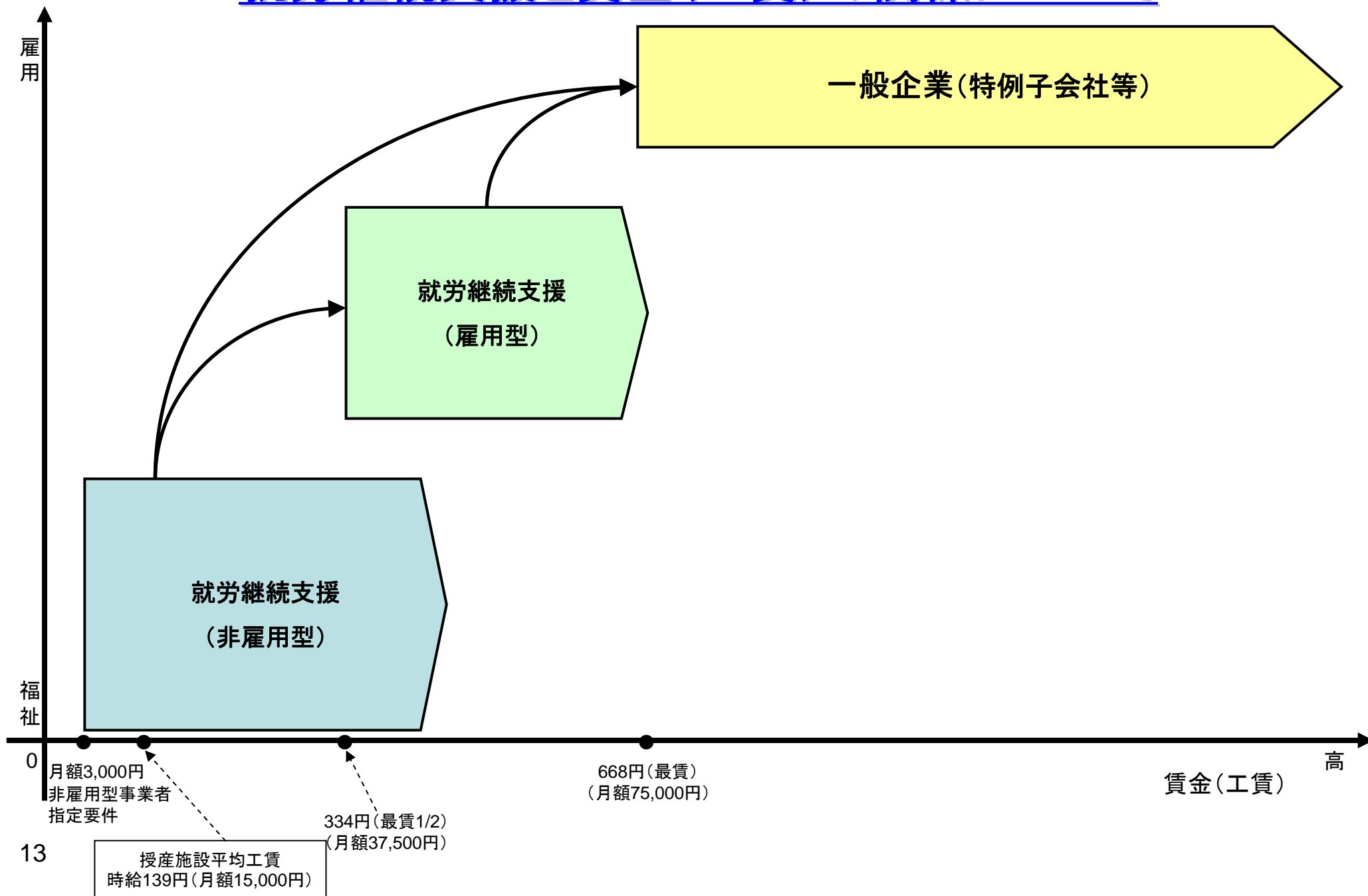
- 一般型 460単位 (定員40人以下)
- 生産活動支援体制強化型 504単位(定員40人以下)
→ 障害基礎年金1級受給者が、利用者の5割以上である場合
(現行支援費施設から移行する場合は、2割以上(3年間の経過措置))

(主な加算(1日につき))

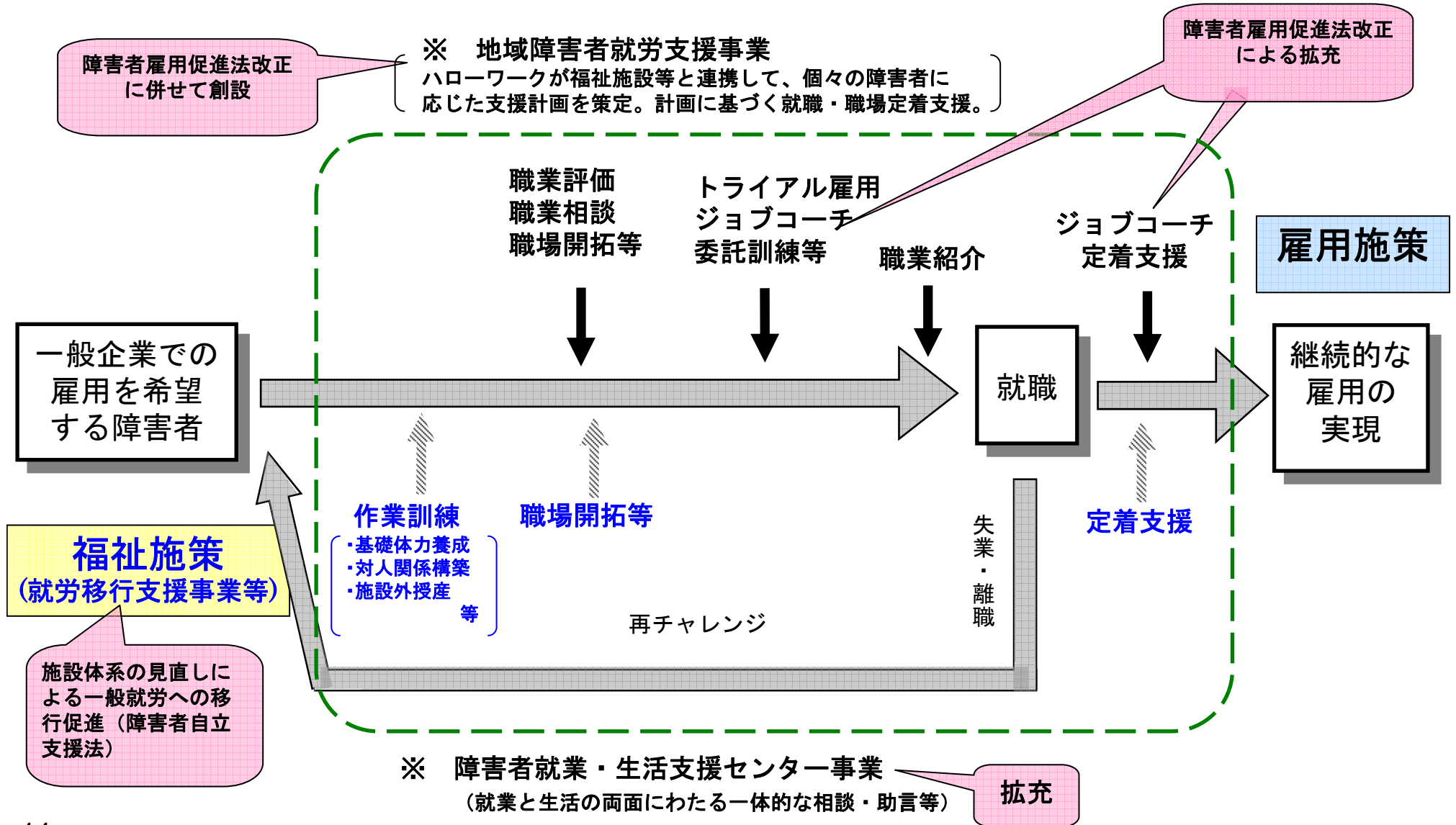
- ・ 就労移行支援体制加算: 13単位
→ 一般就労等へ移行した後、継続して6ヶ月以上就労している者が、定員の5%以上いる場合
- ・ 目標工賃達成加算 : 26単位 等
→ 平均工賃が地域の最低賃金の1/3以上であり、事業者の設定した目標水準を超える場合

+

就労継続支援と賃金(工賃)の関係について



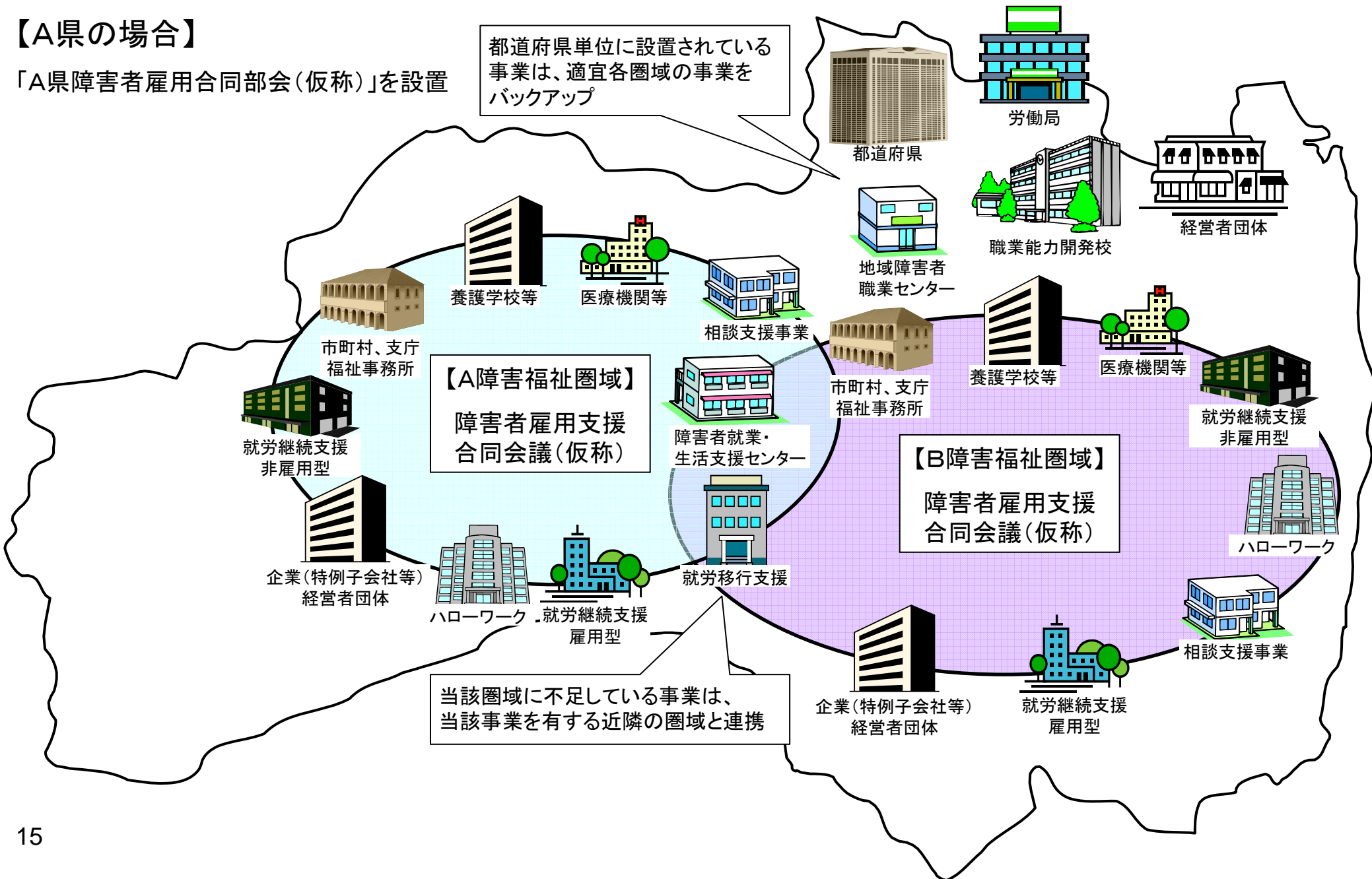
雇用と福祉の連携による就労支援



都道府県・圏域における就労支援ネットワーク

【A県の場合】

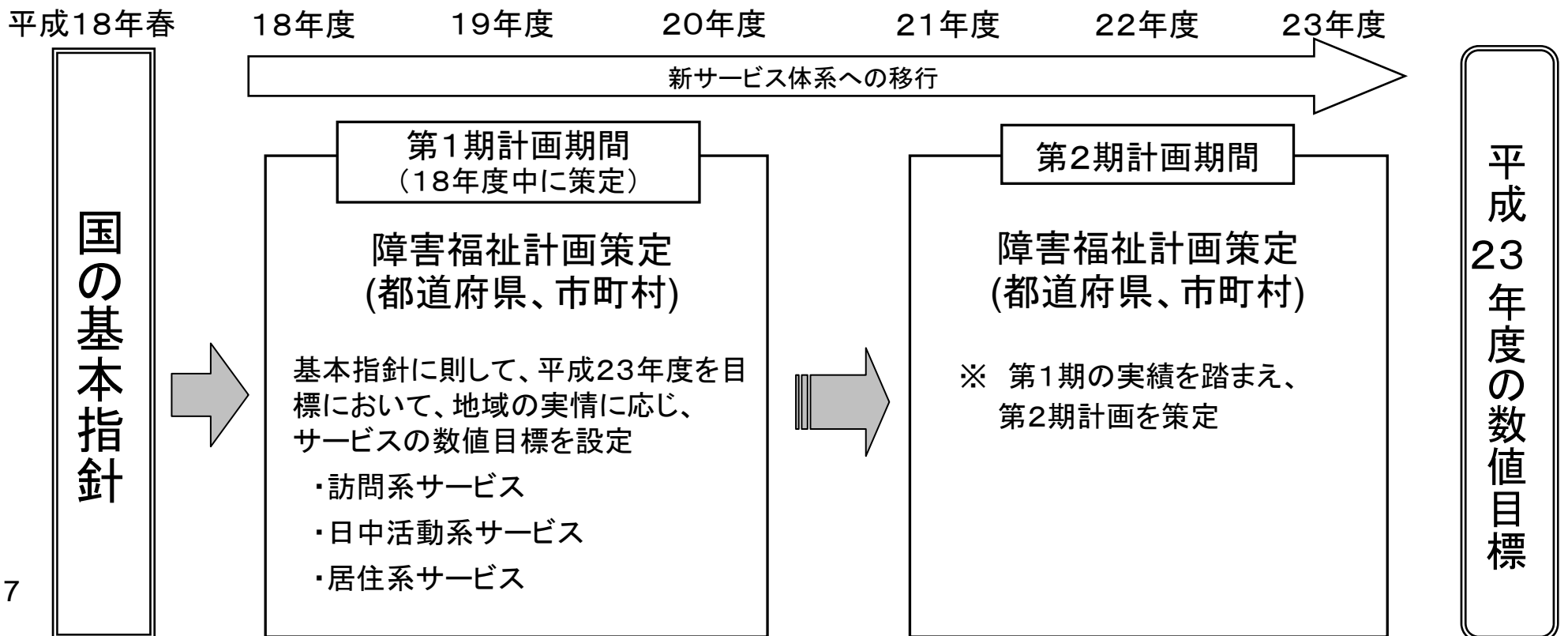
「A県障害者雇用合同部会（仮称）」を設置



障害福祉サービスの基盤整備について

1. 障害福祉計画について

- 国は、「基本指針」において、障害福祉計画作成に当たって基本となる理念、サービス見込量の算定の考え方、計画的な基盤整備を進めるための取組みなど、下記の事項について定めるものとする
 - ・障害福祉サービス及び相談支援の提供体制の確保に関する基本事項
 - ・市町村障害福祉計画及び都道府県障害福祉計画の作成に関する事項
 - ・その他自立支援給付及び地域生活支援事業の円滑な実施を確保するために必要な事項
- 市町村及び都道府県は、「基本指針」を踏まえ、平成23年度までの新サービス体系への移行を念頭に置きながら数値目標を設定し、平成18年度中に平成20年度までを第1期とする障害福祉計画を策定するものとする



2. 障害福祉計画の基本的理念

市町村及び都道府県は、障害者の自立と社会参加を基本とする障害者基本法の理念を踏まえつつ、次に掲げる点に配慮して、障害福祉計画を作成することが必要である。

1. 障害者の自己決定と自己選択の尊重

ノーマライゼーションの理念の下、障害の種別、程度を問わず、障害者が自らその居住する場所を選択し、その必要とする障害福祉サービスその他の支援を受けつつ、障害者の自立と社会参加の実現を図っていくことを基本として、障害福祉サービスの提供基盤の整備を進めること

2. 市町村を基本とする仕組みへの統一と三障害の制度の一元化

障害福祉サービスに関し、市町村を基本とする仕組みに統一するとともに、従来、身体障害、知的障害、精神障害と障害種別ごとに分かれていた制度を一元化することにより、立ち後れている精神障害者などに対するサービスの充実を図り、都道府県の適切な支援等を通じて地域間で大きな格差のあるサービス水準の均てん化を図ること

3. 地域生活移行や就労支援等の課題に対応したサービス基盤の整備

障害者の自立支援の観点から、地域生活移行や就労支援といった新たな課題に対応したサービス提供基盤を整えるとともに、障害者の生活を地域全体で支えるシステムを実現するため、身近な地域におけるサービス拠点づくり、NPO等によるインフォーマルサービスの提供など、地域の社会資源を最大限に活用し、基盤整備を進めること

3. 障害福祉サービスの基盤整備

基本的考え方

障害福祉サービスの基盤整備に当たっては、障害福祉計画の基本的理念を踏まえ、下記の点に配慮して、数値目標を設定し、計画的な整備を行うこととする

1. 全国どこでも必要な訪問系サービスを保障

・立ち後れている精神障害者などに対する訪問系サービスの充実を図り、全国どこでも必要な訪問系サービスを保障

2. 希望する障害者に日中活動サービスを保障

・小規模作業所利用者の法定サービスへの移行等を推進することにより、希望する障害者に適切な日中活動サービスを保障

3. グループホーム等の充実を図り、施設入所・入院から地域生活への移行を推進

・地域における居住の場としてのグループホーム・ケアホームの充実を図るとともに、自立訓練事業等の推進により、施設入所・入院から地域生活への移行を進める

4. 福祉施設から一般就労への移行等を推進

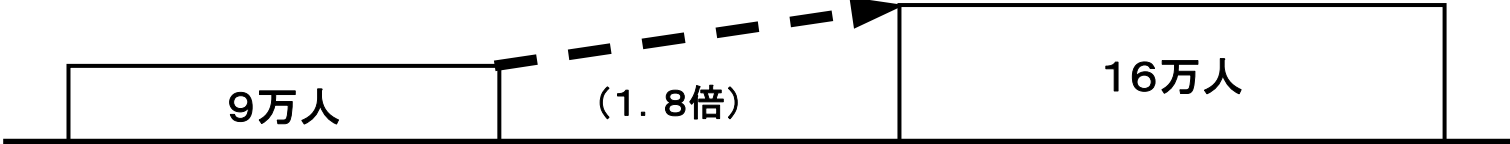
・就労移行支援事業等の推進により、福祉施設から一般就労への移行を進めるとともに、福祉施設における雇用の場を拡大

サービス利用者の将来見通し

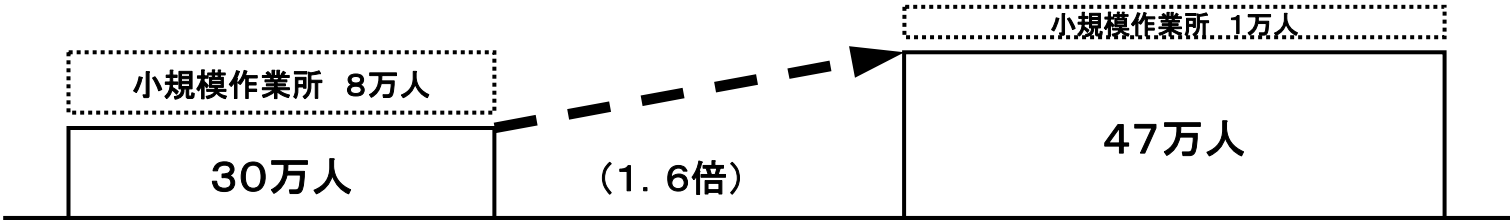
[平成17年度]

[平成23年度]

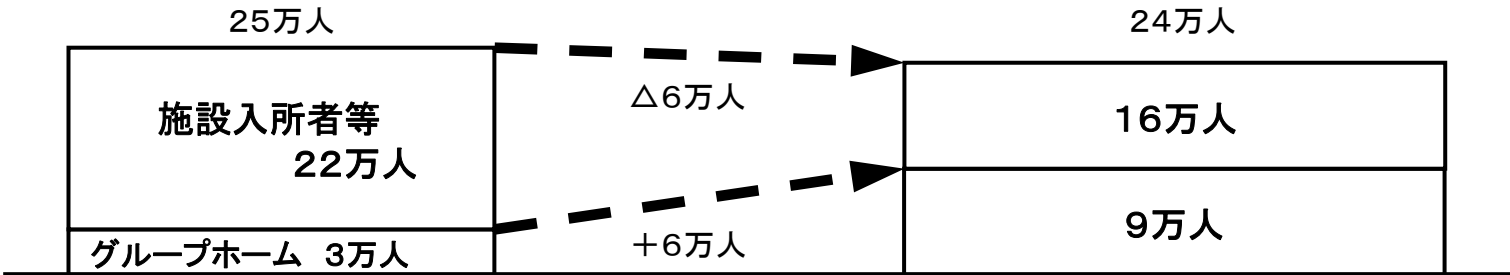
訪問系サービスの利用者数



日中活動系サービスの利用者数



居住系サービスの利用者数



一般就労への移行者数



福祉施設における雇用の場



20 ※ 計数については、端数処理を行っているため、積み上げと合計が一致しない場合がある

4. 障害福祉計画に盛り込むべき就労関係の目標について

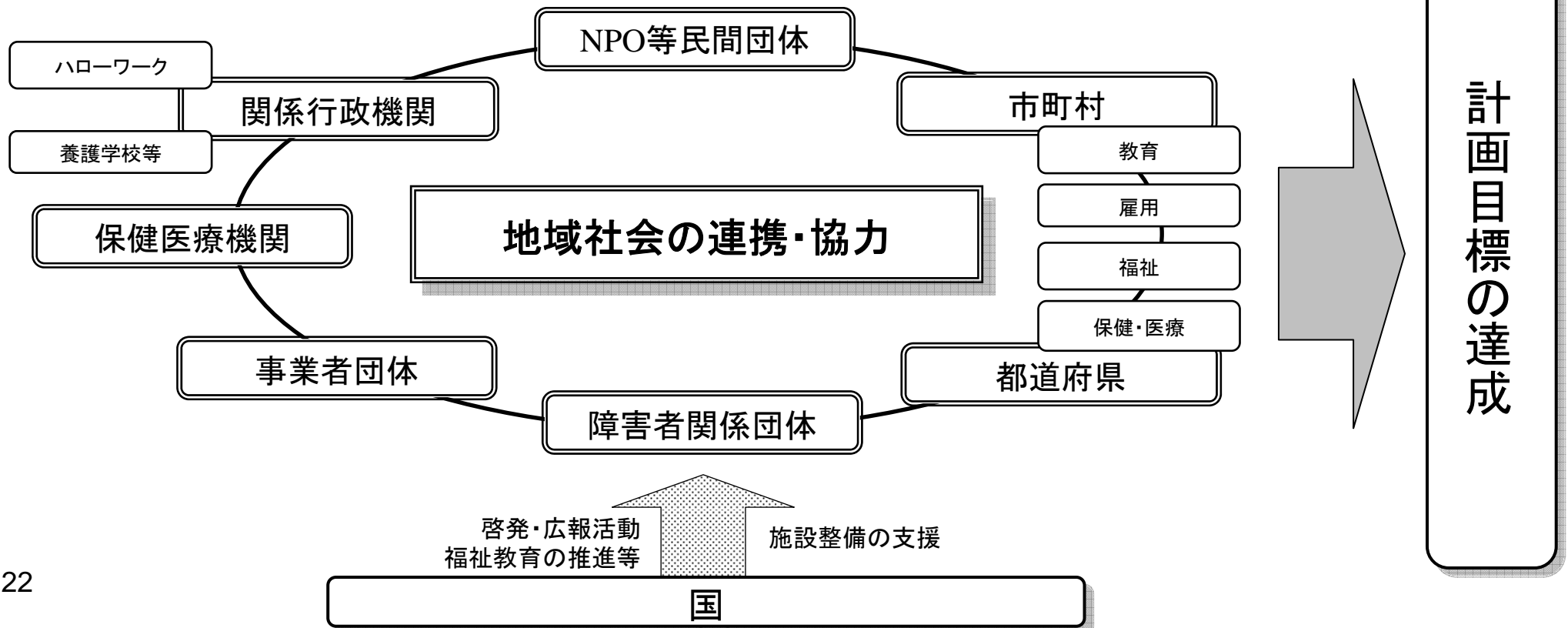
障害福祉計画における「平成23年度中に、福祉施設から一般就労に移行する者を現在の4倍以上とする」という数値目標の達成に向けて、障害保健福祉担当部局は、都道府県の労働担当部局及び都道府県労働局等と連携して、平成23年度において下記の目標を達成することを目指す。

1. 現在の福祉施設利用者のうち2割以上が就労移行支援事業を利用
2. 福祉施設から一般就労へ移行する者について、
 - ① 全ての者がハローワーク、障害者就業・生活支援センターによる支援を受ける
 - ② 3割が障害者委託訓練を受講する
 - ③ 5割が障害者試行雇用(トライアル雇用)の開始者になる
 - ④ 5割が職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援を受けることを目標として取り組む。

5. 障害福祉計画の目標の達成に向けて

- 計画目標の達成に向けて、国、都道府県、市町村は、諸施策の着実な実施を図るとともに、地域全体で障害者を支える力を高める観点から、障害者関係団体、福祉サービス事業者、保健・医療関係者、企業等の地域ネットワーク(地域自立支援協議会等)の構築、強化を進める。
- 特に就労支援については、福祉と雇用、教育との連携が重要であり、関係機関が一体となった総合的な取り組みを進める。

目標達成に向けたネットワークの構築



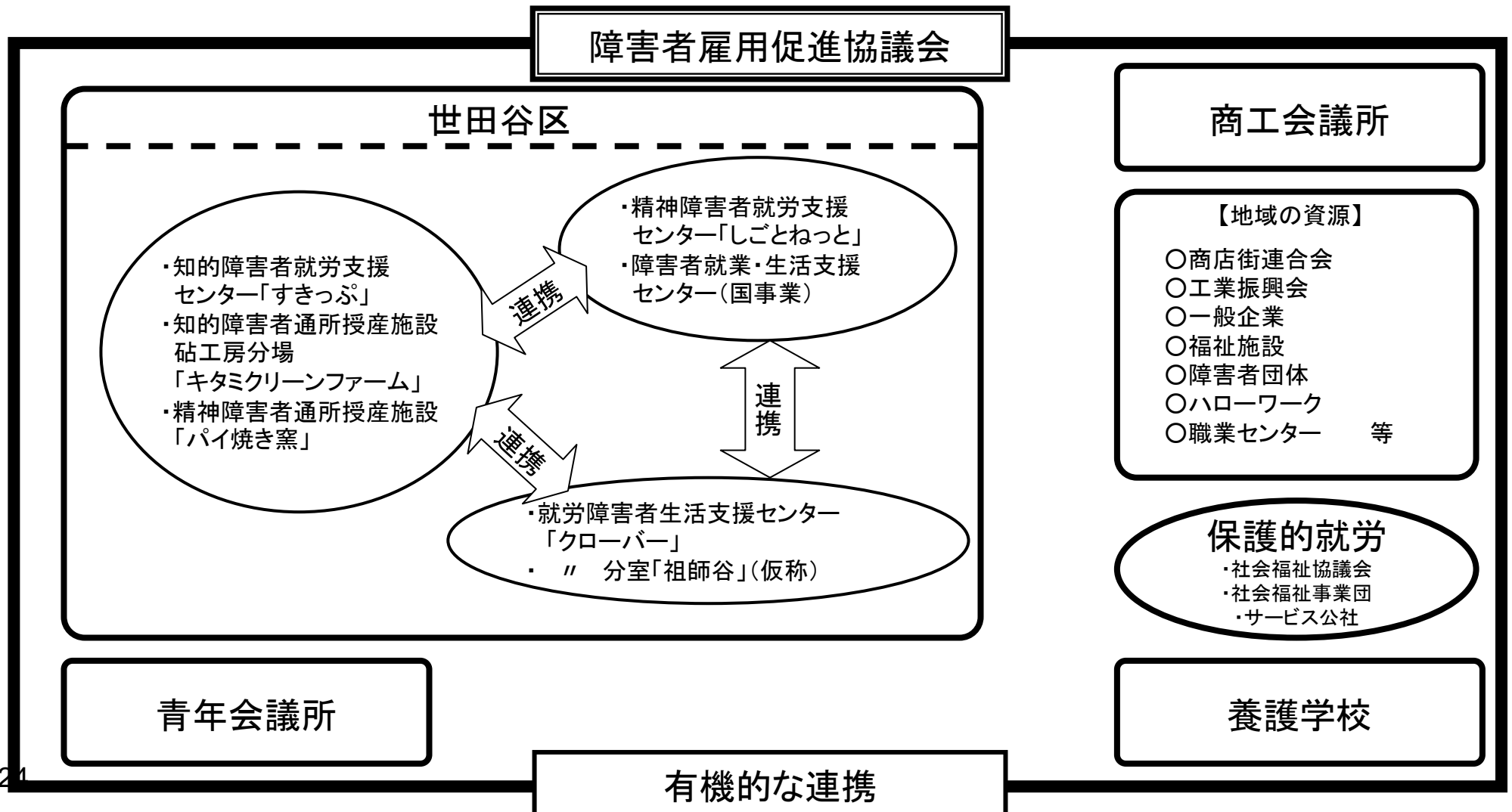
就労支援の取組事例

- [事例1]世田谷区
- [事例2]神奈川県
- [事例3]長野県
- [事例4]大阪市
- [事例5]浜田市

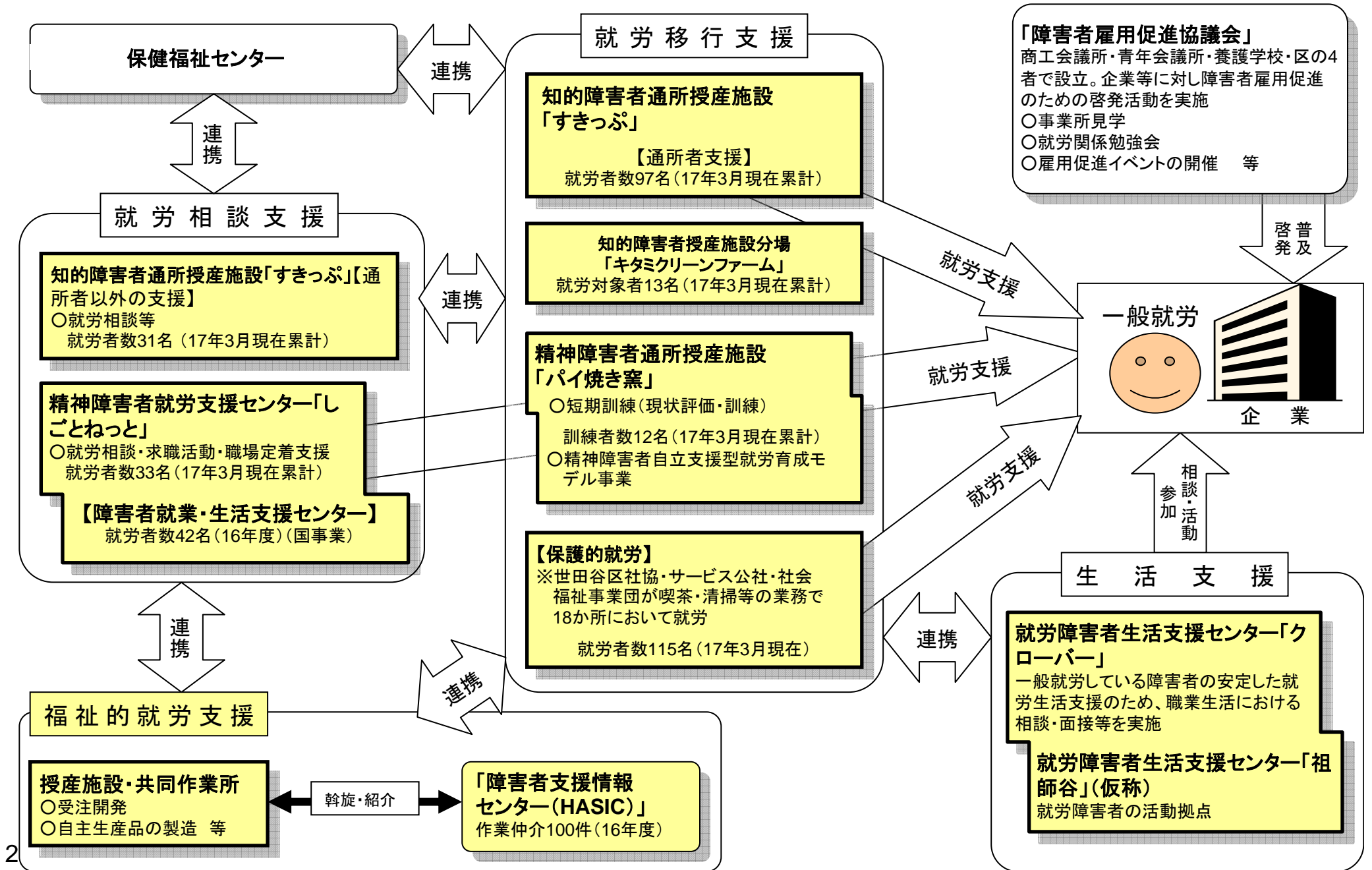
[事例1]

就労支援の取り組み(世田谷区就労支援NWの例)

○ 商工会議所・青年会議所・養護学校・区の4者で「障害者雇用促進協議会」を設立し、障害者雇用促進のための啓発活動(事業所見学、就労関係勉強会、各種イベントの開催)を実施し、高い就労率を実現。



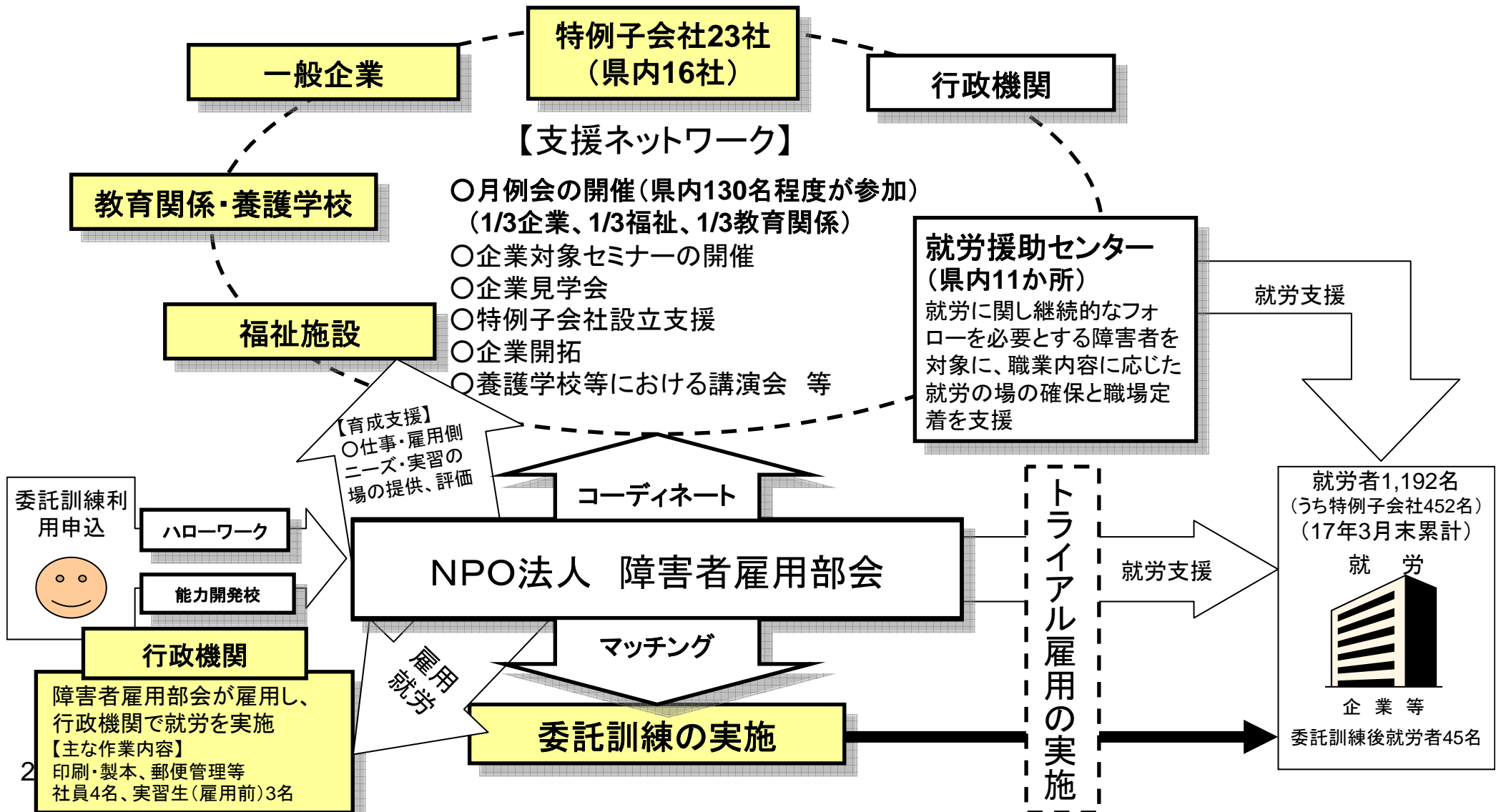
世田谷区障害者就労支援ネットワーク



[事例2]

就労支援の取り組み(神奈川県就労支援NWの例)

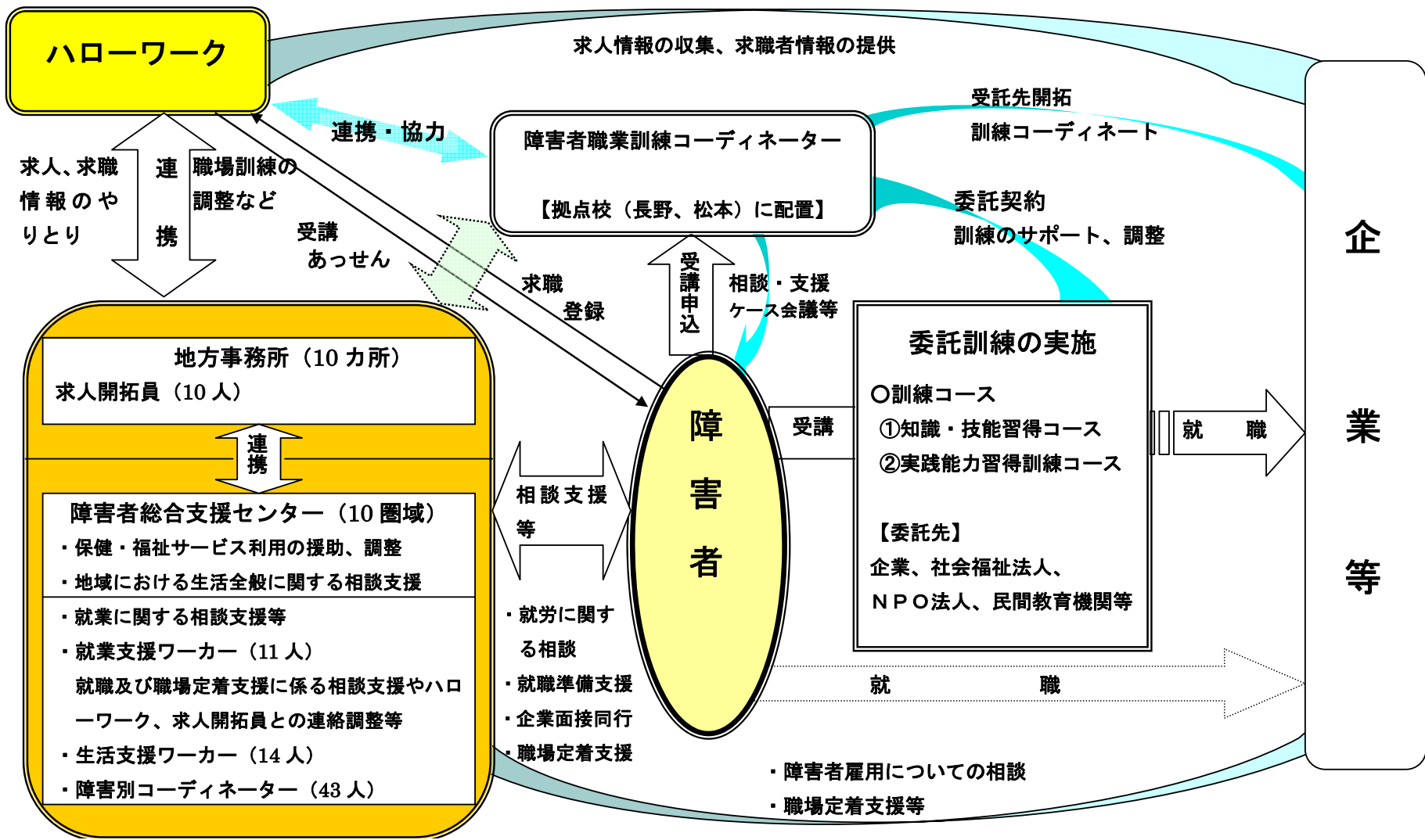
○ 障害者の雇用促進を図るため、NPO法人を設立し、就労を希望する障害者と委託訓練先の企業とのマッチングや、支援ネットワークを活用した就労支援により多くの就労を実現。



[事例3]

就労支援の取り組み(長野県の就労支援NWの例)

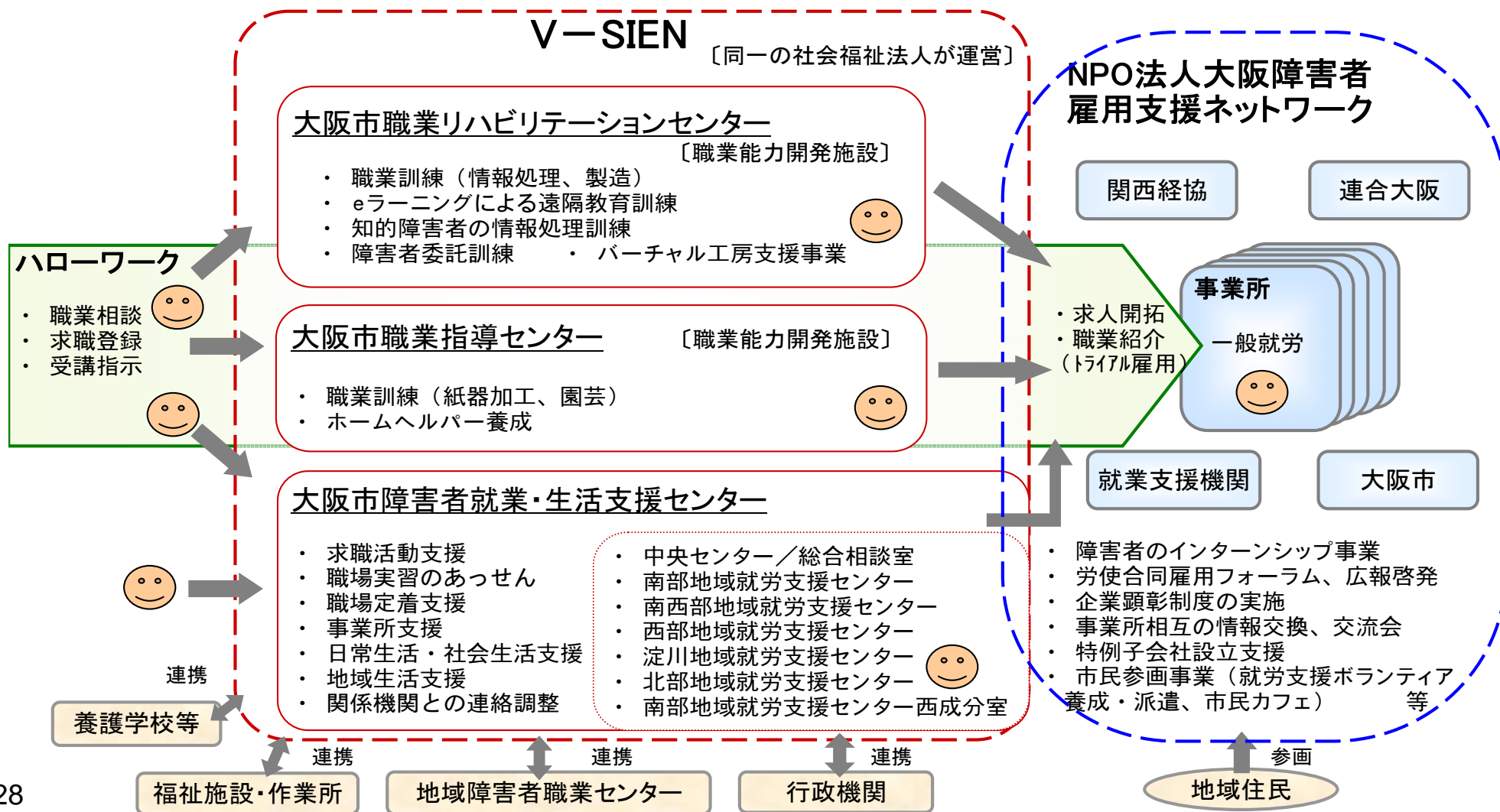
障害者職業訓練コーディネーターを中心として、県内10カ所の福祉圏域ごとに設置された障害者総合支援センターやハローワークとの障害者の就職に至るまでの連携・協力のネットワークを構築。



[事例4]

就労支援の取り組み(大阪市の就労支援NWの例)

○ 障害者職業能力開発施設と障害者就業・生活支援センターを中心とするネットワーク（V-SIEN）と、労使団体、事業主等が中心となるNPO法人大阪障害者雇用支援ネットワークが相互に連携。



[事例5]

就労支援の取り組み(浜田市の就労支援NWの例)

○ 一つの社会福祉法人が、一般就労に向けた就労支援を行う施設（授産施設等）及び生活支援を行う施設（グループホーム等）の双方を運営するとともに、障害者就業・生活支援センターを運営し、地域における就業面及び生活面の一体的な支援を実施。

