

障害者の就労支援について

平成27年3月17日

障害者の就労に関する制度的枠組について①

<現状>

- 就労系障害福祉サービスには、「就労移行支援」、「就労継続支援A型」、「就労継続支援B型」の3つのサービスがあり、一般就労を希望する方にはできるだけ一般就労していただけるよう、また、一般就労が困難な方には賃金や工賃の水準が向上するよう支援を行っている。
- 就労移行支援は、就労を希望する障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対し、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練や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定着に必要な支援を行うものである。
- 就労継続支援A型は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対し、就労機会を提供するとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練や支援を行うものである。
- 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であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対し、就労機会を提供するとともに、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練や支援を行うものである。

<ヒアリングにおける主な意見>

(障害者の就労に関する制度的枠組に関する意見)

- 生活介護、自立訓練、就労継続支援B型を統合して「デアクティビティ」(仮称)事業として再編してはどうか。(日本グループホーム学会)
- 就労継続支援B型事業所と生活介護の事業の整理が必要。工賃や就労実績による報酬傾斜の設定、創作活動の評価など生活介護との統合も(名称の変更も含む)視野に入れた検討が必要。(全国手をつなぐ育成会連合会)
- 生活介護と就労継続支援B型事業「活動支援事業」として統合し、障害者支援区分に応じて職員を手厚く配置して欲しい。(日本自閉症協会)

障害者の就労に関する制度的枠組について②

<ヒアリングにおける主な意見>

(障害者の就労に関する制度的枠組に関する意見)

- 「障害者就労センター」と「デイアクティビティセンター」への再編には賛成だが、労働法規や最低賃金等の課題が、福祉的就労を底上げする施策がないままに課せられた場合、運営が立ちいかずに就労系サービスを廃止する事業所が出るのが予想される。(全国社会就労センター協議会)
- 障害の重い方やその特性から常時に近い見守りが必要な方、一般就労後に退職を余儀なくされ受け皿となる働く場が必要な方、働く喜びや誇りを求める方などに働く場を提供する就労継続支援B型事業の役割は、非常に重要。(全国社会就労センター協議会)
- 日中活動の場を一般就労と介護サービスの2つを主とした制度設計とするのではなく、その中間に位置する福祉的就労の場も十分に確保される必要がある。(全国社会就労センター協議会)
- 「福祉から一般就労へ」を骨子に据え、当事者のニーズに基づいた就労移行支援を適切に行える制度設計をお願いしたい。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 一般就労か福祉的就労かの二者択一ではなく、障害者の特技や能力を活かした社会的雇用の市場拡大・充実を検討すべき。(全日本ろうあ連盟、DPI日本会議)
- 骨格提言に従い、最低賃金の減額特例を受けているA型事業所等の実態調査を行うべき。(DPI日本会議)
- 都道府県等や発達障害者支援センターが中心になって、離職・失業後にも相談できる機関の周知を徹底し、失業保険の手続きや求職活動等を支援する体制づくりを予めして欲しい。(日本発達障害者ネットワーク)
- 一般企業からの離職者への福祉サービス等のセーフティネットを含めた支援体制が重要。(日本知的障害者福祉協会)

障害者の就労に関する制度的枠組について③

<ヒアリングにおける主な意見>

(賃金補填に関する意見)

- 賃金補填のあり方については所得補償制度(障害基礎年金等)も含め、骨格提言に沿って、今後検討すべき。
(日本知的障害者福祉協会)
- 骨格提言が示す試行事業の実施や賃金補填と所得保障制度のあり方の検討等に着手する必要がある。その際、障害のある人の就労の実態に関する総合的で正確な調査を実施する必要がある。(きょうされん)
- 最低賃金の保障は、工賃・賃金のみならず、障害基礎年金、手当の組み合わせで達成されるべき。グループホーム利用の際の家賃助成の拡充、労働行政の給付金(特定求職者雇用開発助成金等)の活用についても検討が必要。(全国社会就労センター協議会)
- 就労継続支援B型の利用者(雇用契約なしのA型利用者含む)の工賃向上を図った上で、最低賃金に達しない場合の所得保障の仕組み、福祉的就労で働く障害者向けの労災補償保険に準ずる制度を設けることが必要。
(全国社会就労センター協議会)

<今後議論を深めるべき事項(案)>

- 就労移行支援、就労継続支援A型・B型のサービスの現状も踏まえつつ、障害者の就労に関する制度的枠組についてどのように考えるか。
- 賃金補填についてどう考えるか。

就労継続支援(A型・B型)、就労移行支援のあり方について①

<現状>

- 就労継続支援A型及びB型の運営基準において、求職活動の支援や求人開拓、職場への定着のための支援等の実施に努めることとされている。
- 就労移行支援における一般就労への移行率は約24.9%である一方、就労継続支援A型では約4.9%、就労継続支援B型では1.6%となっている。
- 就労継続支援A型における平均賃金月額(平成25年度)は69,512円であり、就労継続支援B型における平均工賃月額(平成25年度)は14,437円となっている。
- 平成27年度報酬改定において、
 - ・ 就労移行支援については、一般就労への定着支援を充実・強化するため、利用者の就労定着期間に着目した加算を新たに創設
 - ・ 就労継続支援A型については、事業所における利用者の利用実態を踏まえ、短時間利用に係る減算の仕組みの見直し
 - ・ 就労継続支援B型については、工賃向上に向けた取組を推進するため、工賃が一定の水準に達している事業所を評価するための新たな加算区分を創設などの対応を行うこととしている。

就労継続支援(A型・B型)、就労移行支援のあり方について②

<ヒアリングにおける主な意見>

(就労移行支援に関する意見)

- A型への移行や短時間アルバイト等も就労移行実績に含まれている。就労移行支援が目指すべき就労とは何かを議論し、定義を明確にすることが必要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 一般就労した障害者が退職・休職した場合にも就労移行支援を再利用できることを明確にすべき。(日本精神保健福祉士協会)

(就労継続支援A型に関する意見)

- 就労継続支援A型事業所が急速に増加しており、それに伴い就労継続支援A型の利用者が増えている。一般就労が可能な障害者が就労継続支援A型を選択しないか、就労継続支援A型から一般就労に移行するインセンティブがなく滞留してしまうことを危惧している。一般就労への移行を目指す仕組みが必要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 一般就労できるにもかかわらず、A型を利用し続ける利用が増えることになりかねないことから、A型についても適正な利用を促すプロセスの検討も必要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 就労継続支援における重度支援体制加算の対象見直し等が必要。(日本精神保健福祉士協会、全国社会就労センター協議会)
- 短時間減算を見直し、障害特性や本人の希望、合理的配慮を提供した結果等の理由で短時間利用にとどまった場合は減算としないような措置を講じる必要。(きょうされん)
- 就労継続支援A型について、雇用保険の加入はもとより、厚生年金への加入が可能な労働時間と最低賃金を確保すべき。(日本知的障害者福祉協会)

就労継続支援(A型・B型)、就労移行支援のあり方について③

<ヒアリングにおける主な意見>

(就労継続支援B型に関する意見)

- 就労継続支援B型事業から一般就労した場合の評価と、就労継続支援B型事業から一般就労へと導く仕組みを構築すべき。(日本知的障害者福祉協会)
- 就労継続支援事業の人数制限を緩和し、最低10名程度としてほしい。(日本盲人会連合)
- 福祉的就労の場で働くことを希望し、また本人にとって望ましい方については、アセスメントを通さずに希望に応じて利用を認めるように配慮すべき。(全国社会就労センター協議会)
- 就労系サービス利用にあたって何らかの客観性をもたせる方策として、就労移行支援事業所によるアセスメントのみではなく、地域自立支援協議会(その中の就労部会)等の活用、障害者就労に係る研修を受けた職員が配置された相談支援事業所の活用などの方策も検討すべき。(全国社会就労センター協議会)
- 就労継続支援B型の利用を希望する場合には、本人の意思を尊重する観点から、就労移行支援事業の利用や一般就労の経験の有無に関わらず、これを可能にする必要がある。(きょうされん)
- 積極的に工賃向上の取組を進める事業所が安定・継続的に仕事が確保できるよう、工賃向上計画の推進、優先調達推進法の活用、共同受注窓口の活用、民需の推進が必要。(全国社会就労センター協議会)

(その他の意見)

- 一般就労している障害者が、就労していない日(法定休日を除く)に日中支援事業(就労継続B型事業を含む)を利用できるようにすべき。(日本知的障害者福祉協会)

<今後議論を深めるべき事項(案)>

就労継続支援(A型及びB型)、就労移行支援の機能やそこでの支援のあり方についてどう考えるか。7

就労定着支援について①

<現状>

- 平成27年度の報酬改定において、利用者の就労継続期間に応じて加算で評価する仕組みを創設することにより、就労移行支援事業所における就労定着支援の充実・強化を図ることとしている。
- また、一般就労移行後における就労定着のための生活支援については、就労移行支援事業所以外にも、障害者就業・生活支援センターの生活支援担当職員による支援が行われている。

<ヒアリングにおける主な意見>

(就労定着支援に関する意見)

- 職場定着支援を制度の中核に盛り込み、企業で働く障害者が働き続けられる制度を作ることが必要。(全国就労移行支援事業所連絡協議会)
- 就労移行支援事業や障害者就業・生活支援センター事業に加算もしくは新規の事業を加え、充実した職場定着支援を展開して欲しい。(日本グループホーム学会)
- 難病・内部障害者の就労継続、就労定着支援について、実態調査の結果等も踏まえ、当事者の意見を聞いて必要なメニューを整備して欲しい。(日本難病・疾病団体協議会)
- 就労の継続を考えた場合、就労場面だけではなく、生活面の充実も考える必要がある。例えば、気分転換が図れる場の確保、余暇活動が十分に行われるための支援や配慮等が果たされる環境作りを進めてほしい。(日本発達障害者ネットワーク)
- 一般就労後の職場定着を図るための支援ワーカー等の人的配置が重要。また、本事業の原則的な利用期間では、一般就労が困難な者が多い実態から、例えば高等部卒業後に利用した者は利用期間を2～4年程度に延長すべき。(日本知的障害者福祉協会)

就労定着支援について②

<ヒアリングにおける主な意見>

(就労定着支援に関する意見)

- 就労移行支援は就労に結びつくと一時的に報酬が減るため、就労後の報酬保障の検討が必要。(全国手をつなぐ育成会)
- 就労継続のためには生活面の充実も必要。気分転換が図れる場の確保等の環境づくりを進めて欲しい。(日本発達障害者ネットワーク)

(障害者就業・生活支援センターに関する意見)

- 障害者就業・生活支援センターは、障害保健福祉圏域に1か所となっており、生活支援担当職員1人では対応が困難。補助金も毎年減少している中で、職員の確保は難しくなっている。複数名の職員を配置できる体制整備が必要。(全国就業支援ネットワーク)
- 能力開発施設、就業・生活支援センターに安定した予算措置が必要。(全国就業支援ネットワーク)
- 就業・生活支援センターの職員等に「発達障害者に対する生活面(危機管理、金銭、健康、余暇)の相談や助言のための知識や技術の普及を徹底してほしい。(日本発達障害者ネットワーク)

<今後議論を深めるべき事項(案)>

就労定着に向けた支援体制についてどう考えるか。

福祉と他施策との連携について

<現状>

- 障害者就業・生活支援センターでは、就業面の支援を担う就業支援担当者と生活面の支援を担う生活支援担当者が配置されており、福祉と労働が連携しながら就業面と生活面の相談・支援を一体的に行っている。

<ヒアリングにおける主な意見>

- 障害者の一般就労・就労継続の推進が重要であるという認識を前提に、省庁や部局を超えて制度の整合性を論議し、現場の各事業所がスムーズに役割分担できるような制度を設計することが必須である。(就労移行支援事業所連絡協議会)
- 労働施策と福祉施策を一体的・有機的に展開するための関係部署の連携強化、体制整備について、社会保障審議会と労働政策審議会が連携し、障害者団体や関係自治体からなる協議体を設置してほしい。(DPI日本会議)

(その他の意見)

- 就労支援の見直しに当たっては、どんなに障害が重くても働くことができるよう、合理的配慮に基づく環境整備が必要。(日本知的障害者福祉協会)
- 失語症に求められる就労支援の在り方を早急に検討し、自治体や支援機関における適切な取組の普及を図る必要。(日本失語症協議会)

<今後議論を深めるべき事項(案)>
福祉施策以外との連携についてどう考えるか。

障害者の就労支援について 参考資料

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業	就労継続支援A型事業	就労継続支援B型事業
事業概要	<p>就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(利用期間:2年) ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。</p> <p>(利用期間:制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の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必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間:制限なし)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p>	<p>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</p> <p>② 特別支援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</p> <p>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</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>③ ①、②に該当しない者で、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>④ ①、②、③に該当しない者で、協議会等からの意見を徴すること等により、一般就労への移行等が困難と市町村が判断した者 (平成27年3月末までの経過措置)</p>
報酬単価	<p>747単位(平成26年4月～)</p> <p>※ 利用定員が21人以上40人以下の場合</p>	<p>526単位(平成26年4月～)</p> <p>※ 利用定員が21人以上40人以下の場合</p>	<p>526単位(平成26年4月～) 12</p> <p>※ 利用定員が21人以上40人以下の場合</p>

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数**約788万人**中、18歳～64歳の在宅者数、**約324万人**
 (内訳:身111万人、知41万人、精172万人)

一般就労への 移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が**約28.4%** 障害福祉サービスの利用が**約61.7%**
- ② 障害福祉サービスから一般企業への就職が**年間1.3%(H15) → 4.6%(H25)**
 ※就労移行支援からは**24.9%(H25)**

地域 生活

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約2.4万人
- ・就労継続支援A型 約3.0万人
- ・就労継続支援B型 約16.2万人
(平成25年10月)

小規模作業所 約0.6万人(平成24年4月)
 地域活動支援センター

就労系障害福祉サービス から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9倍
3,293人/ H21	2.6倍
4,403人/ H22	3.4倍
5,675人/ H23	4.4倍
7,717人/ H24	6.0倍

企業等

雇用者数
 約**43.1万人**
 (平成25年6月1日時点)
 *50人以上企業
 (平成26年度)

ハローワークからの
 紹介就職件数
77,833人
 (平成25年度)

↑ 12,070人/年

特別支援学校

卒業生19,576人/年 (平成26年3月卒)

← 799人/年

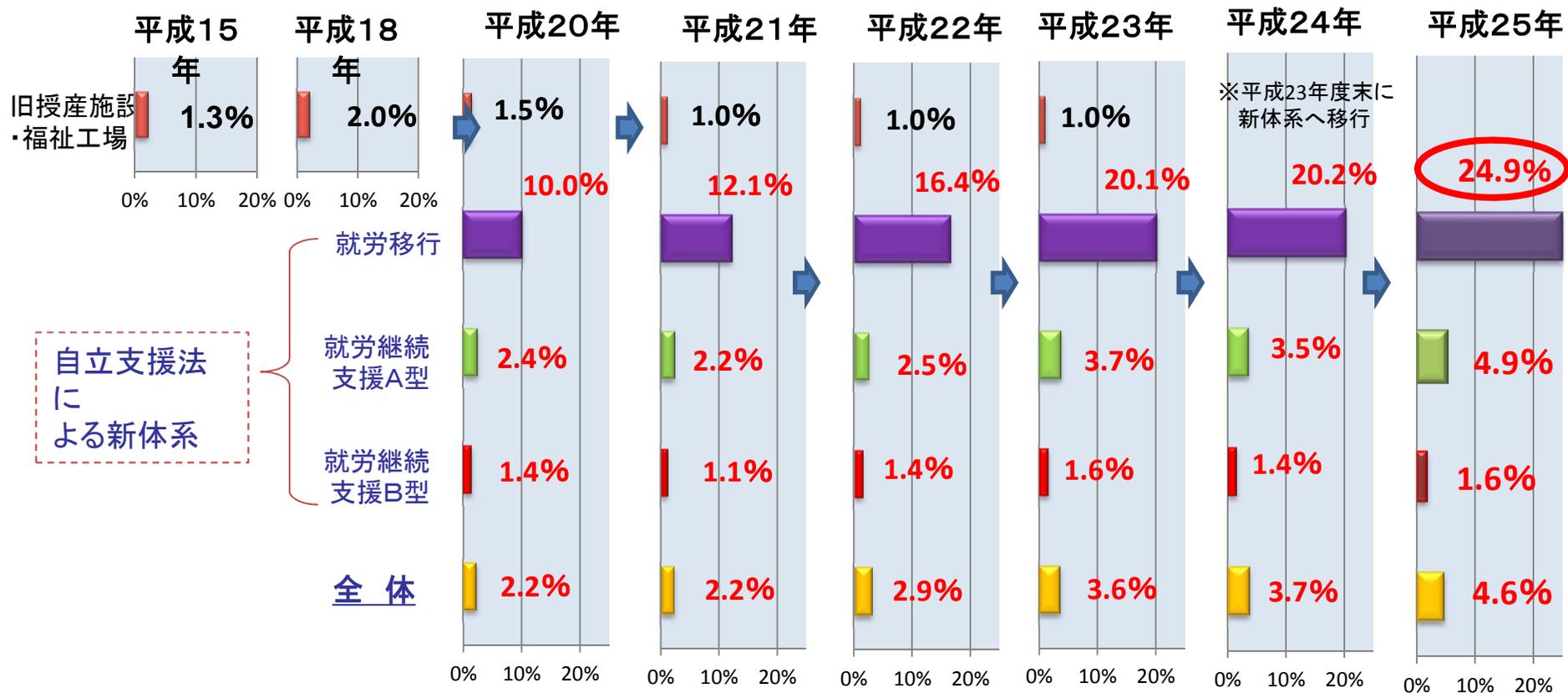
就職

就職

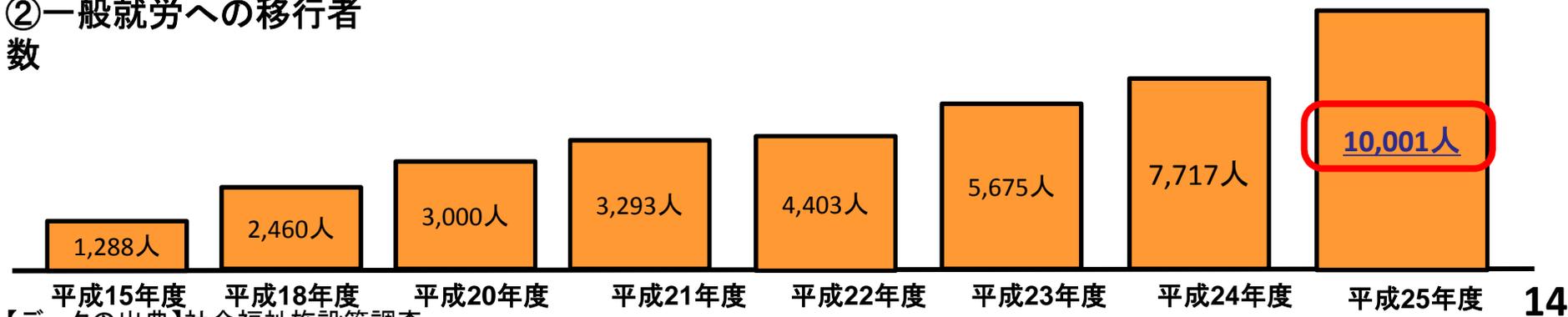
5,557人/年

就労系の障害福祉サービスから一般就労への移行率と移行者の推移

①一般就労への移行率



②一般就労への移行者数



平成25年度平均工賃（賃金）月額の実績

平成25年度平均工賃（賃金）

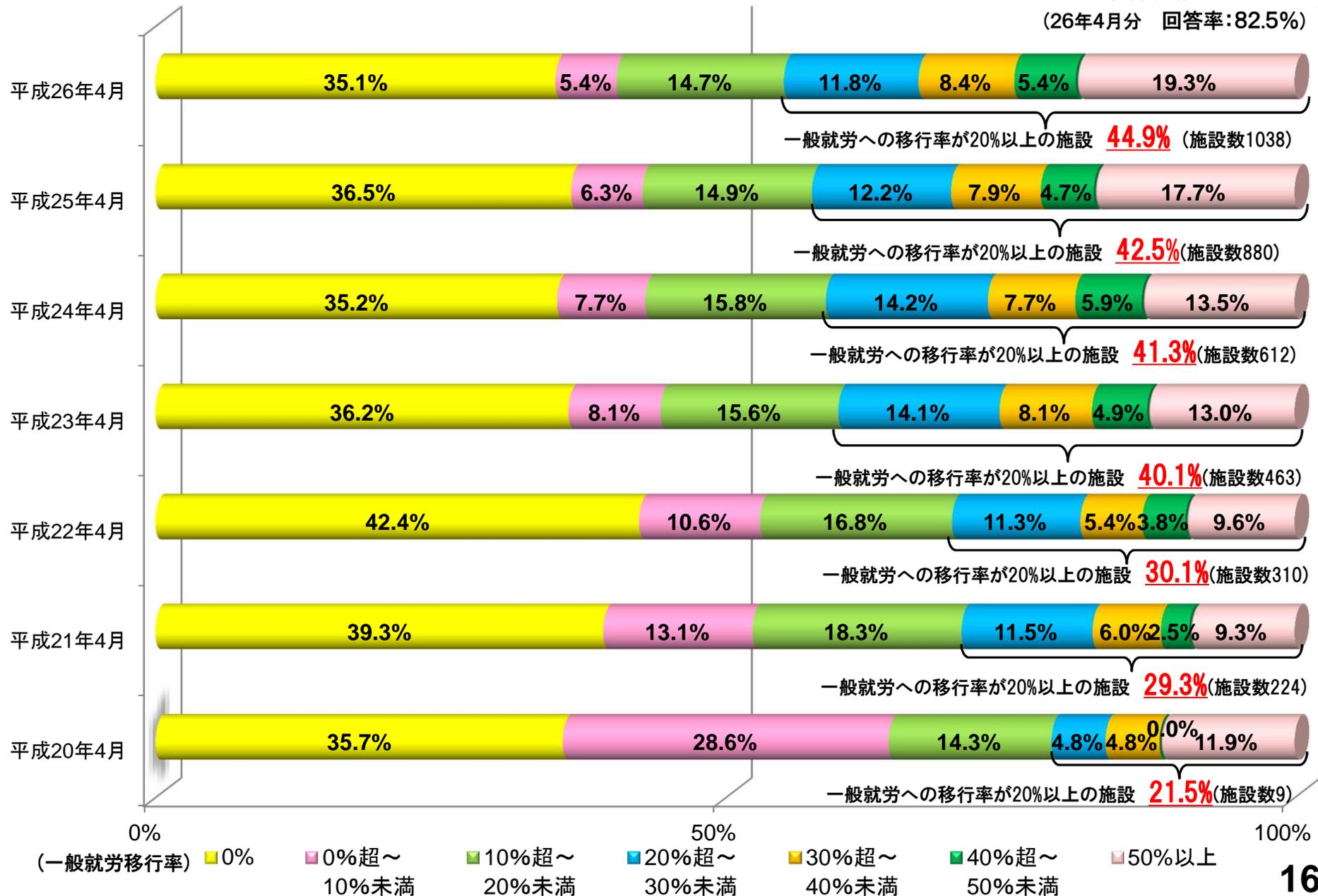
施設種別	平均工賃(賃金)		施設数 (箇所)	平成24年度(参考)	
	月額	時間額		月額	時間額
就労継続支援 B型事業所 (対前年比)	14,437円 (101.7%)	178円 (101.1%)	8,589	14,190円	176円
就労継続支援 A型事業所 (対前年比)	69,458円 (101.1%)	737円 (101.8%)	2,082	68,691円	724円
就労継続支援事業 平均	22,898円 (108.1%)	276円 (107.0%)	10,671	21,175円	258円

平成18年度と平成25年度の比較

対象事業所	平均工賃（賃金）〈増減率〉
工賃向上計画の対象施設（※）の平均工賃 ※ 平成18年度は就労継続支援B型事業所、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設	(平成18年度) (平成25年度) 12,222円 → 14,437円 〈118.1%〉
就労継続支援B型事業所（平成25年度末時点）で、平成18年度から継続して工賃倍増5か年計画・工賃向上計画の対象となっている施設の平均工賃	(平成18年度) (平成25年度s) 12,542円 → 15,872円 〈126.6%〉

就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設割合の推移

厚生労働省障害福祉課調べ
(26年4月分 回答率:82.5%)



就労定着支援体制加算の創設

【就労定着支援体制加算創設の趣旨】

一般就労への定着支援を充実・強化するため、現行の就労移行支援体制加算を廃止し、利用者の就労定着期間に着目した加算を新たに創設

現行の加算

一般就労移行後、6ヵ月以上就労している者の利用定員に占める割合が一定以上の場合、以下の区分に応じた単位数を加算

- ・ 就労定着者が5%以上15%未満 41単位
- ・ 就労定着者が15%以上25%未満 68単位
- ・ 就労定着者が25%以上35%未満 102単位
- ・ 就労定着者が35%以上45%未満 146単位
- ・ 就労定着者が45%以上 209単位

就労継続期間に応じた加算に見直し

見直し後の加算

一般就労移行後、就労継続期間に応じて、以下の区分に応じた単位数をそれぞれ加算

6ヵ月以上12月未満		12ヵ月以上24月未満		24ヵ月以上36月未満	
5%以上15%未満	29単位	5%以上15%未満	25単位	5%以上15%未満	21単位
15%以上25%未満	48単位	15%以上25%未満	41単位	15%以上25%未満	34単位
25%以上35%未満	71単位	25%以上35%未満	61単位	25%以上35%未満	51単位
35%以上45%未満	102単位	35%以上45%未満	88単位	35%以上45%未満	73単位
45%以上	146単位	45%以上	125単位	45%以上	105単位

障害者就業・生活支援センター事業

- ・ 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322箇所（平成26年4月1日現在）
- ・ 支援対象障害者（登録者）数…110,914人（平成24年度末時点）
- ・ 相談・支援件数（障害者：平成24年度）…1,271,472回（延べ回数）
- ・ 相談・支援件数（事業主：平成24年度）…237,727回（延べ回数）
- ・ 就職件数…15,431件（平成24年度）
- ・ 職場定着率…80.6%（就職後6ヶ月経過時点）

