

## (参考) 特例子会社と就労継続支援(雇用型)

	特例子会社	就労継続支援(雇用型)
設立の目的	親会社(企業グループ)の法定雇用率を達成するために、障害者の雇用に配慮した子会社を設立	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者を雇用し、就労の機会等を提供
指定(認定)権者	厚生労働大臣	都道府県知事
障害者雇用割合	①5人以上かつ20%以上、又は ②重度身障及び知的が30%以上	①定員10人以上 ②定員とは別に、定員の2割の範囲で障害者以外の者の雇用が可能
補助・助成等	雇用納付金制度に基づく報奨金等	①自立支援法に基づく訓練等給付 ②雇用納付金制度に基づく報奨金等
雇用形態及び利用方法	事業主と雇用契約	・ 事業主と雇用契約 ・ 本人の希望に基づき市町村が支給決定(暫定支給決定期間を経て利用可能)

11

## 就労継続支援B型事業

### 【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

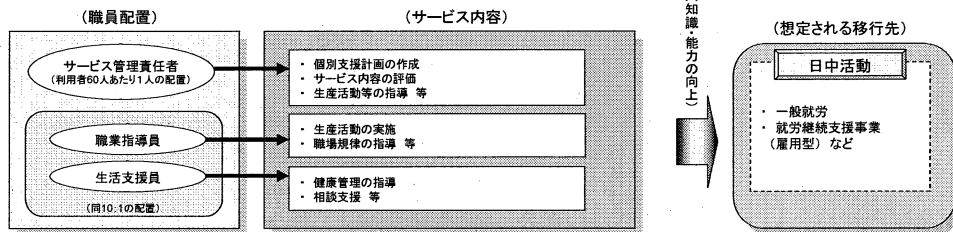
- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用(暫定支給決定における利用を含む)した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①、②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ④ ①、②、③に該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業者が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者(平成20年度末までの経過措置)

(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、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、達成した買金額が地域の最低買金の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



<sup>12</sup>【報酬単価】 460単位(利用定員40人以下)※1単位10円

### 【就労継続支援(B型)の標準的な支援内容(案)】

達成目標	主な支援内容
基礎的体力、理解力、作業能力等の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 基礎体力をつける</li> <li>○ 製造・事務等における一般知識</li> <li>○ 長所・特技を伸ばす</li> </ul>
持続力、集中力等の労働習慣と意欲の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 集中力や持続力、協調性を身につける</li> <li>○ 就業習慣確立、作業時等の不測の事態に対する対応</li> </ul>
職場における協調性の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職場での技能、マナーの習得・対人関係を築く</li> </ul>
職場規律、社会規律の遵守	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 決めたこと、決められたことを守る</li> <li>○ 仕事の責任の理解</li> <li>○ 遅刻・欠勤に対する指導</li> <li>○ 品質、納期の理解</li> </ul>
職場への定着	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 適正や課題の把握</li> <li>○ 就労に向けての心構え、意欲の向上・問題点の克服</li> <li>○ 労働安全衛生対応力（報告、連絡、相談）の向上</li> </ul>
雇用関係への移行	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 就労能力等が高まった者について雇用関係への移行に向けて支援</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 健康管理面の管理、身辺管理等・就業習慣確立、作業時等の不測の事態に対する対応</li> <li>○ 各種福祉サービスの把握</li> <li>○ 金銭の使用、管理等</li> </ul>

13

### 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

14