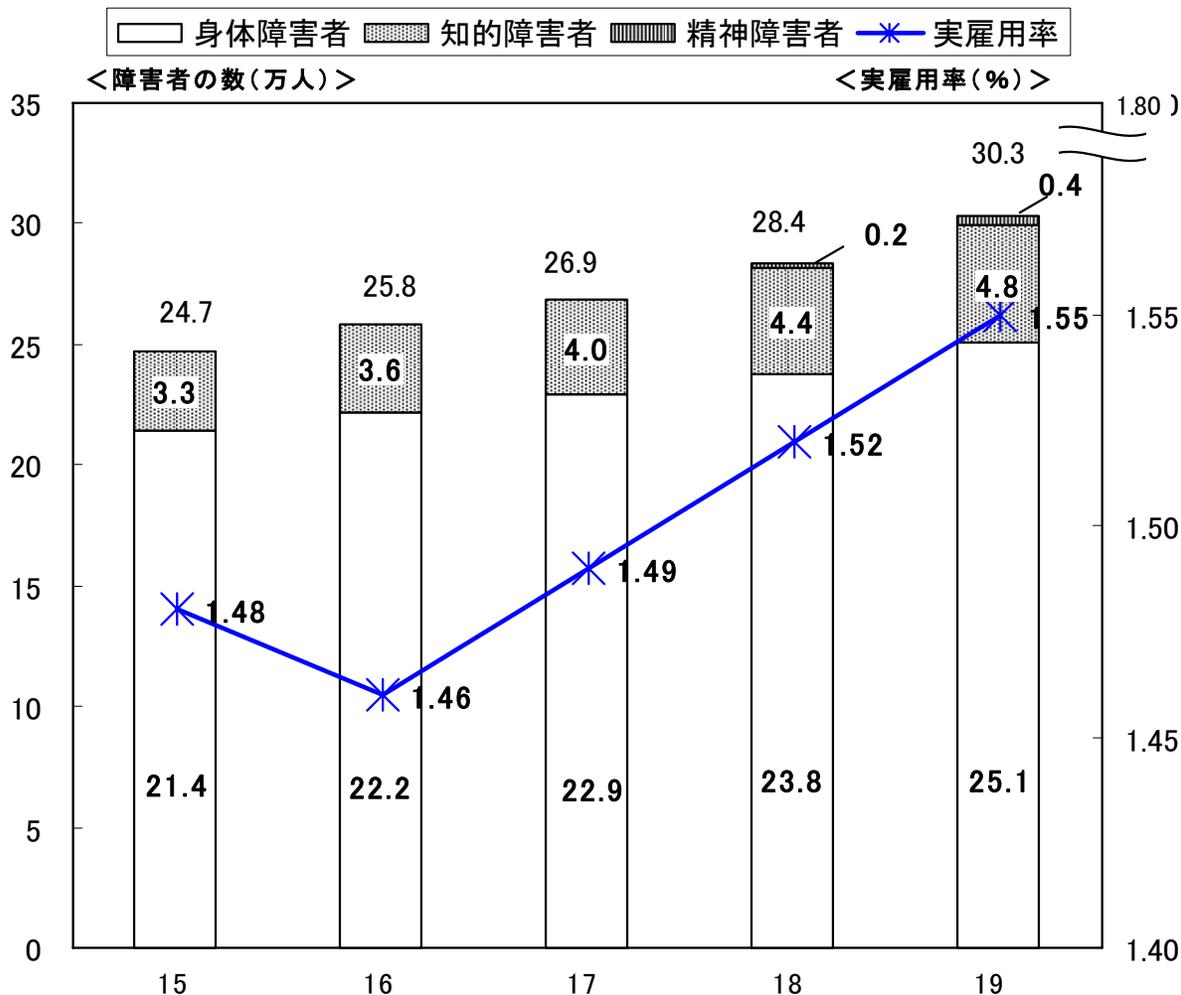


地域における自立した 生活のための支援

『就労支援』
(参考資料)

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)

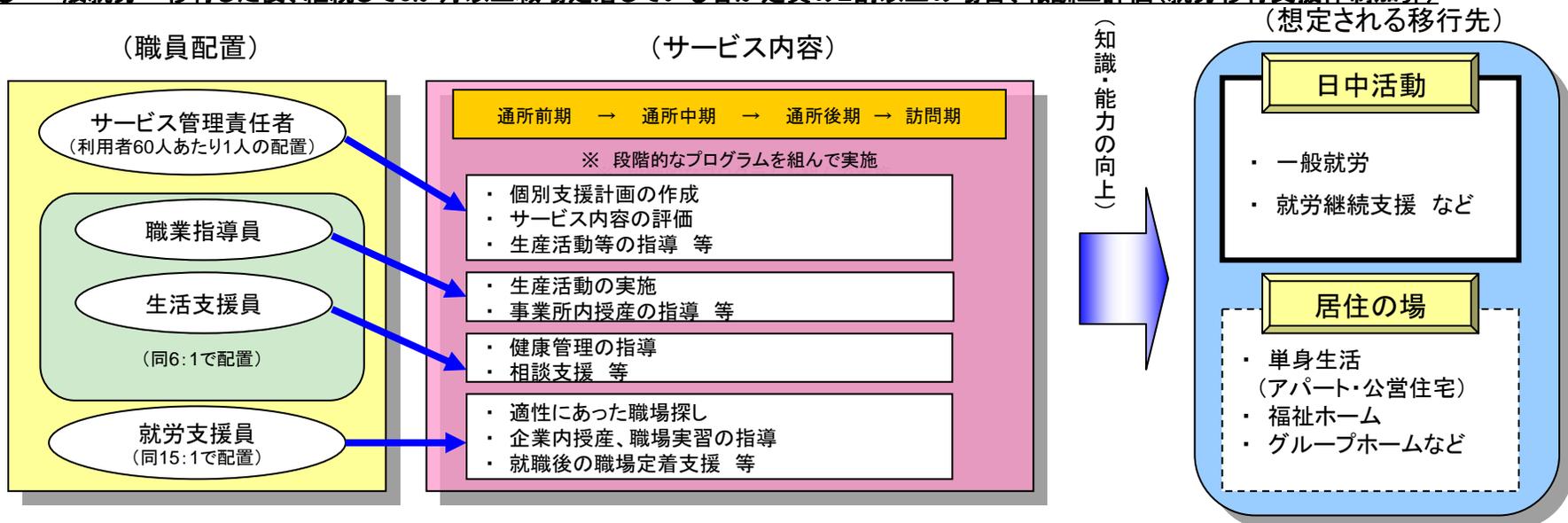
- ① 企業等への就労を希望する者
- ② 技術を習得し、在宅で就労・起業を希望する者

(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)

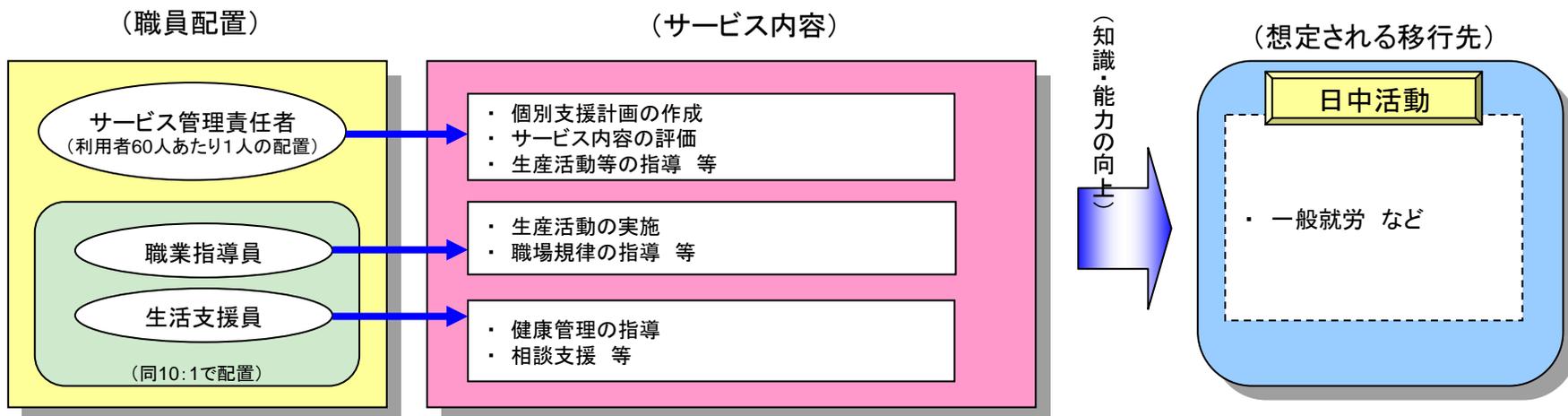
- ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ② 盲・ろう・養護学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者

(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

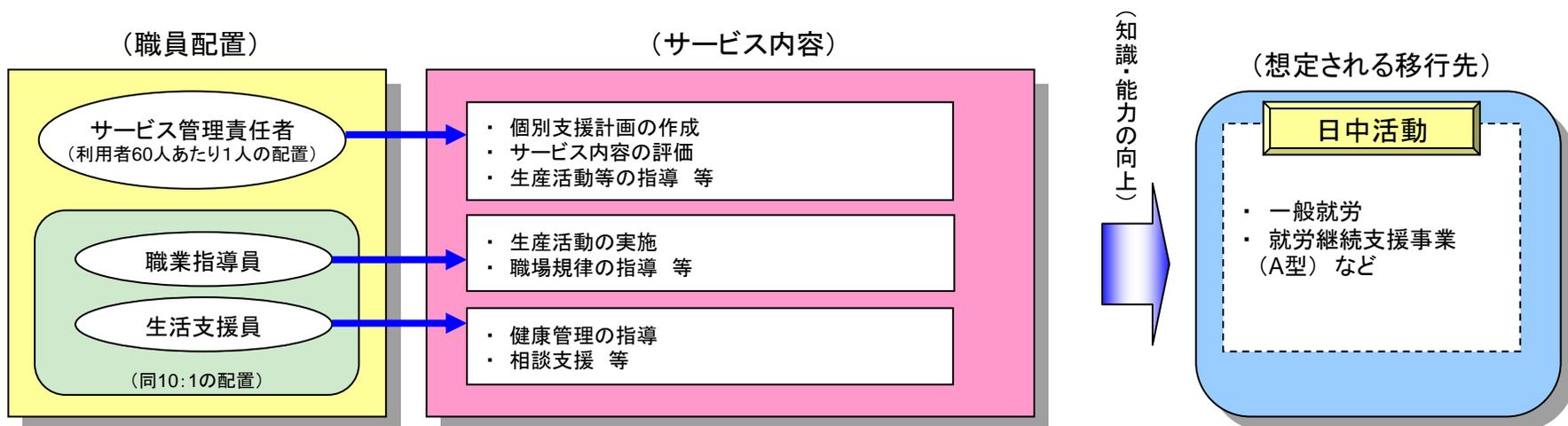
- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用（暫定支給決定における利用を含む）した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①、②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ④ ①、②、③に該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業者が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者（平成23年度末までの経過措置）

（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以上の場合には報酬上評価
- 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

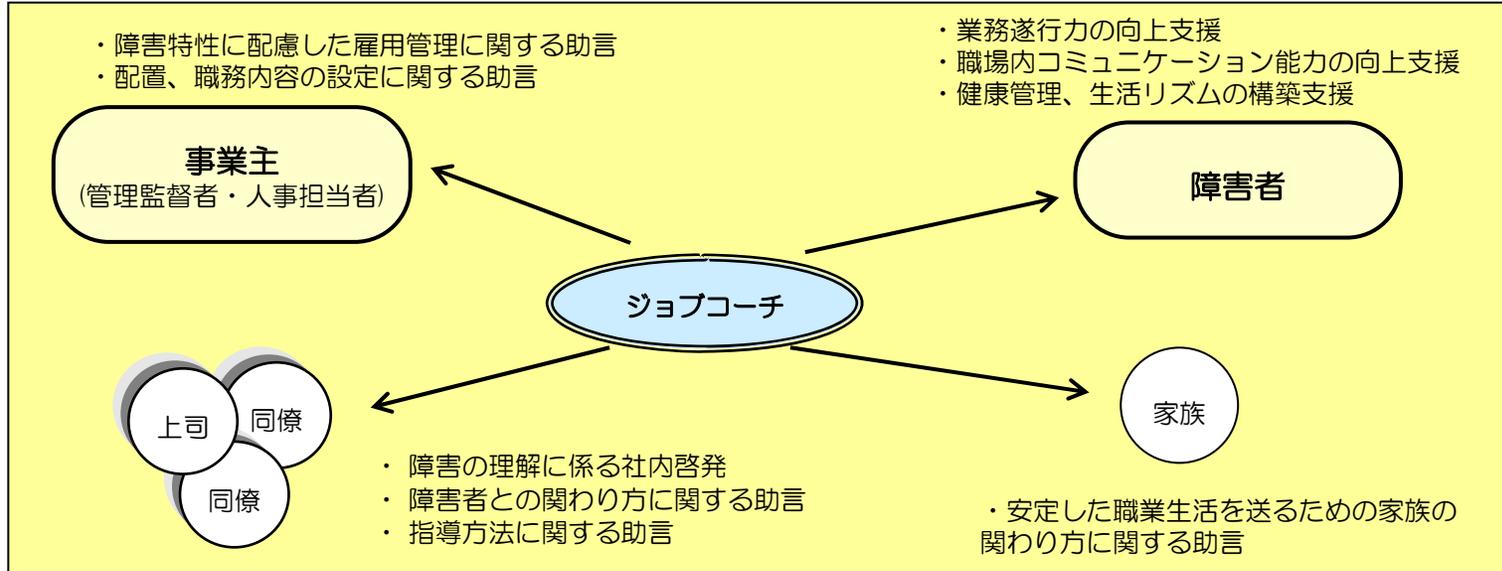


【報酬単価】 481単位（利用定員40人以下）※1単位10円

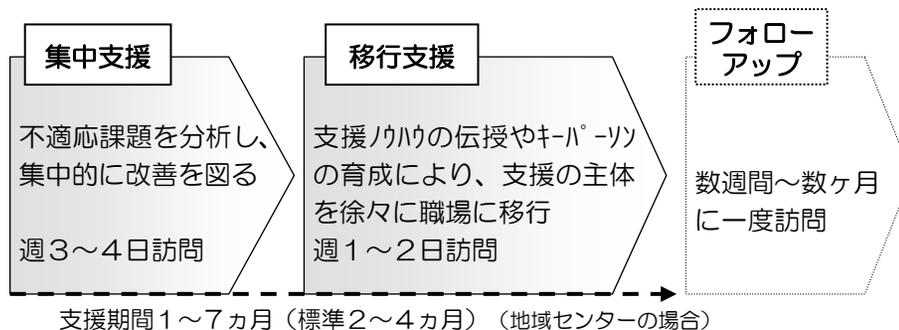
職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

- 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 当該養成研修を受講後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

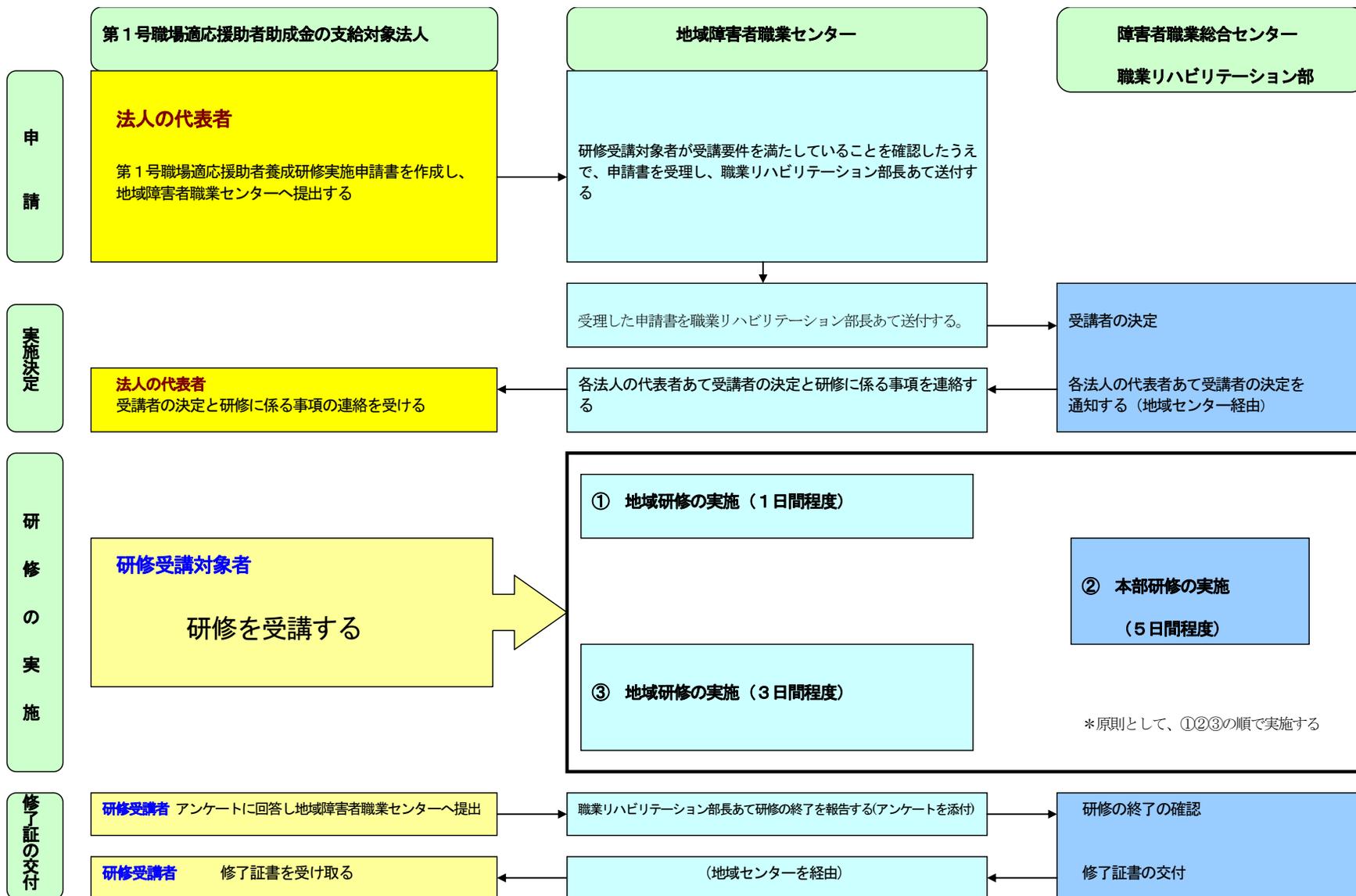
<第2号職場適応援助者>

- (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

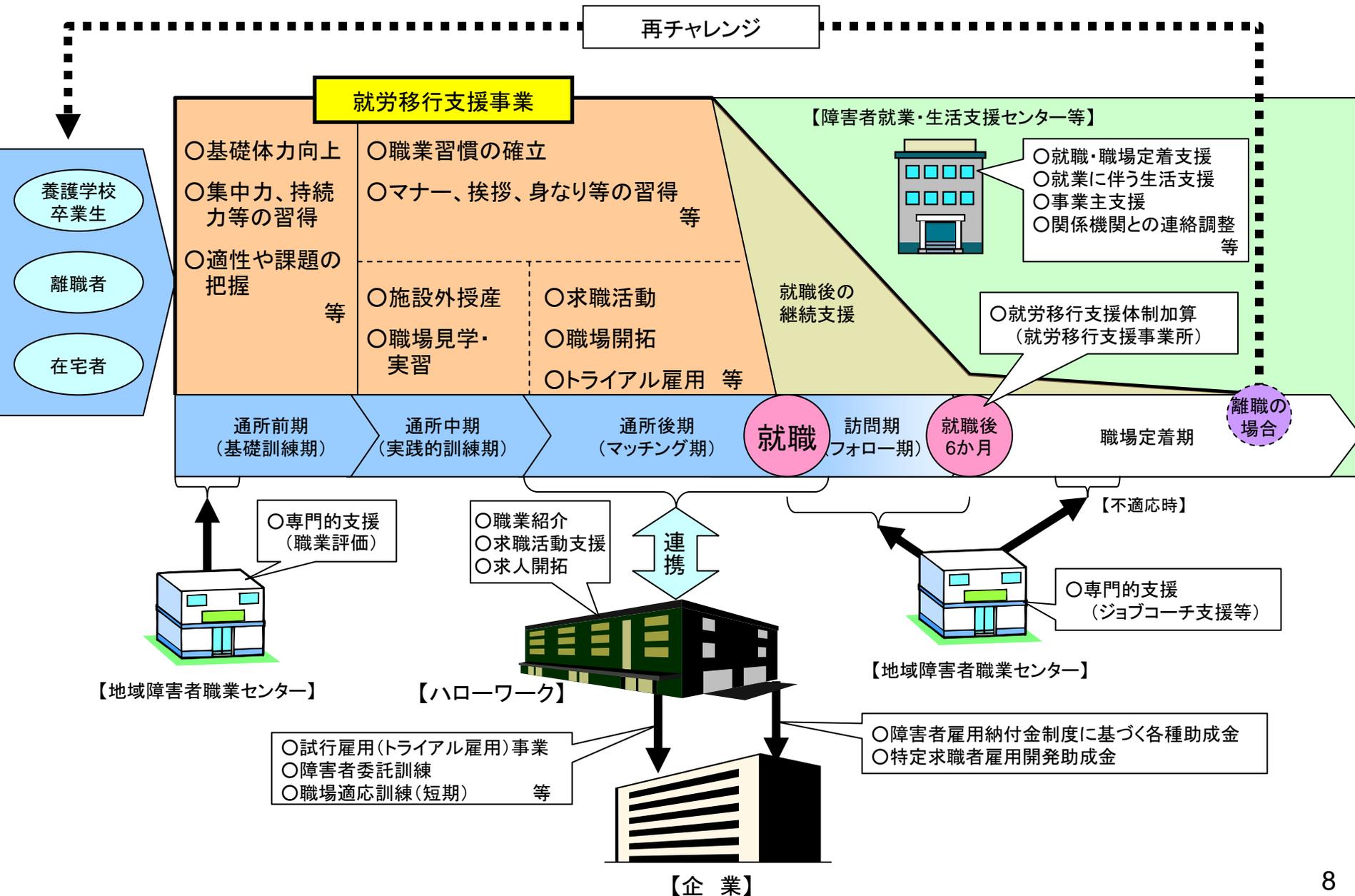
(研修実施機関) 現在、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構以外には、以下の民間法人が指定を受けて実施。

- ・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)

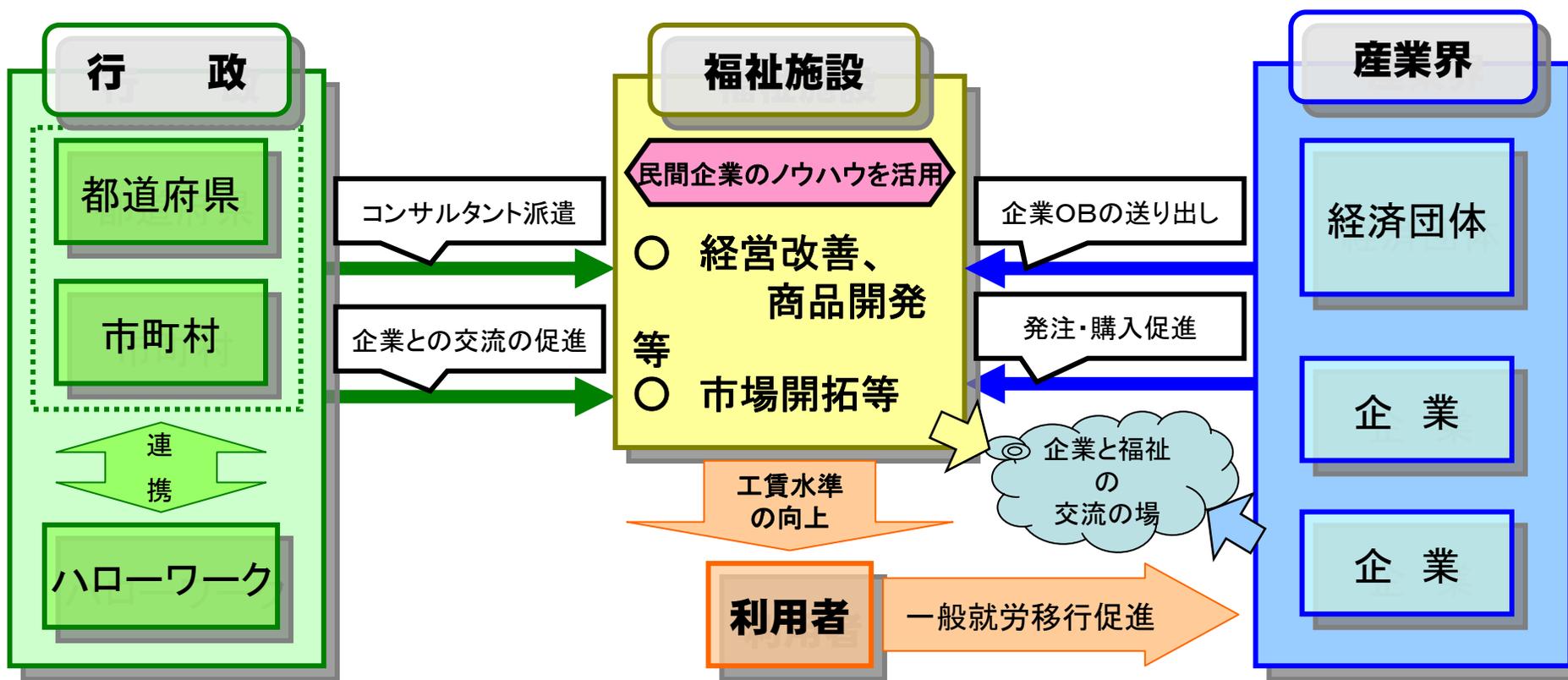


就労移行支援事業と労働施策の連携



「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げ

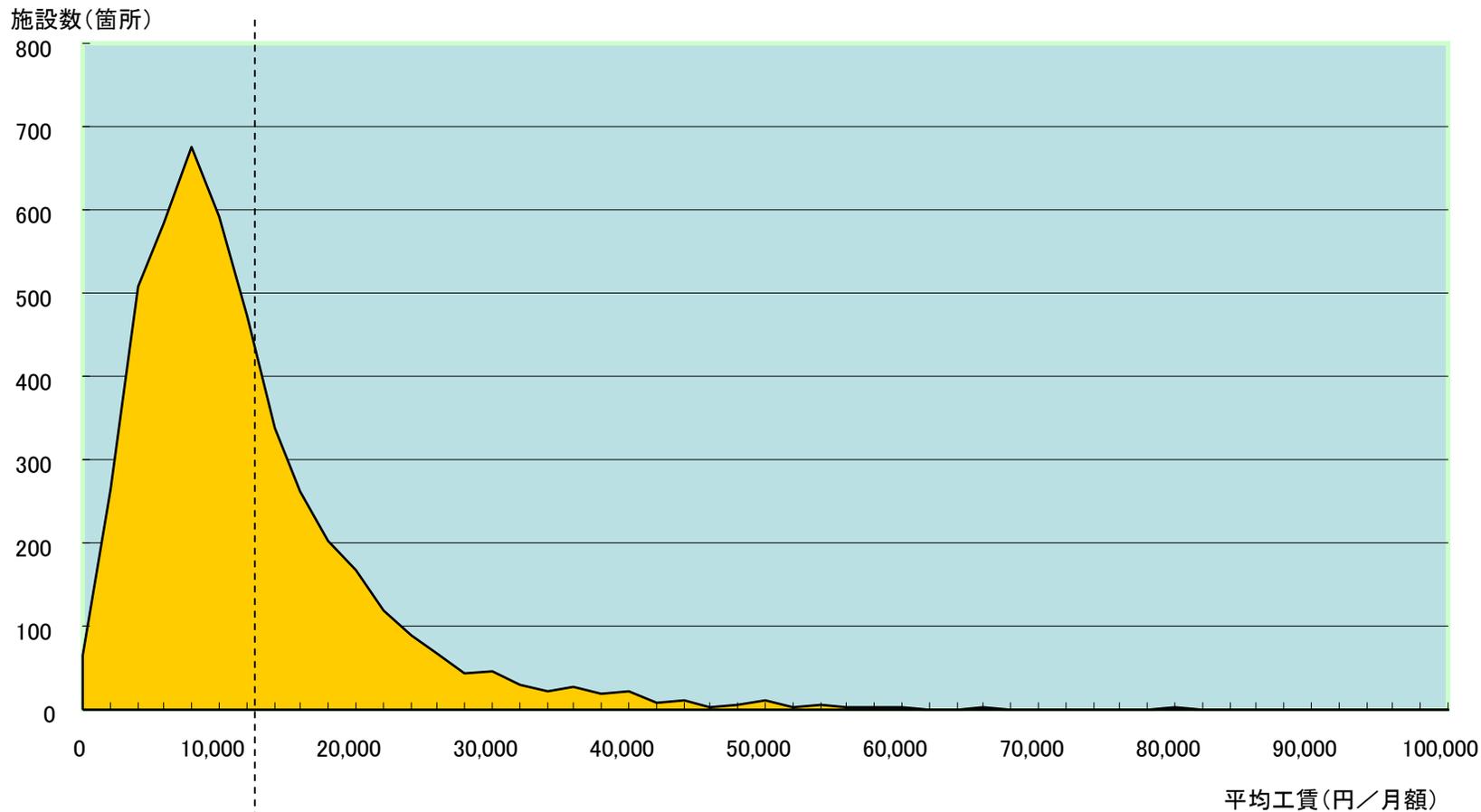
- 障害者の経済的自立に向けて、一般就労への取組に加え、非雇用の形態で働く障害者の工賃を引き上げる取組が重要。このため、「工賃倍増5か年計画」に基づき、官民一体となった取組を推進。
- 具体的には、各事業所において、民間企業等の技術、ノウハウ等を活用した以下のような取組を実施。
 - ・ 経営コンサルタントや企業OBの受け入れによる経営改善、企業経営感覚(視点)の醸成
 - ・ 一般企業と協力して行う魅力的な商品開発、市場開拓 等



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	○			○			○ 施設と企業とのパイプ役となる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配置	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	11,687	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

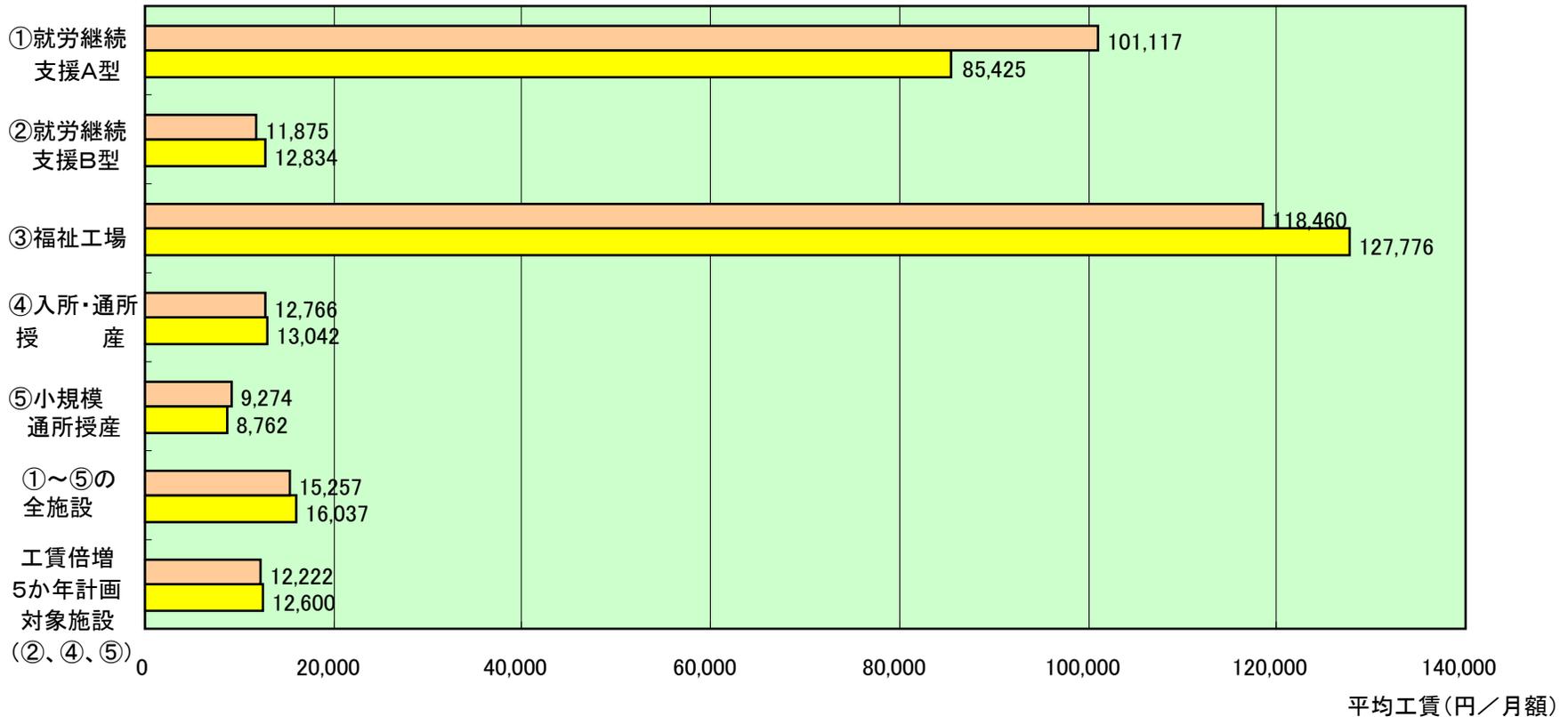
平成19年度平均工賃分布図(平均工賃別施設数)



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

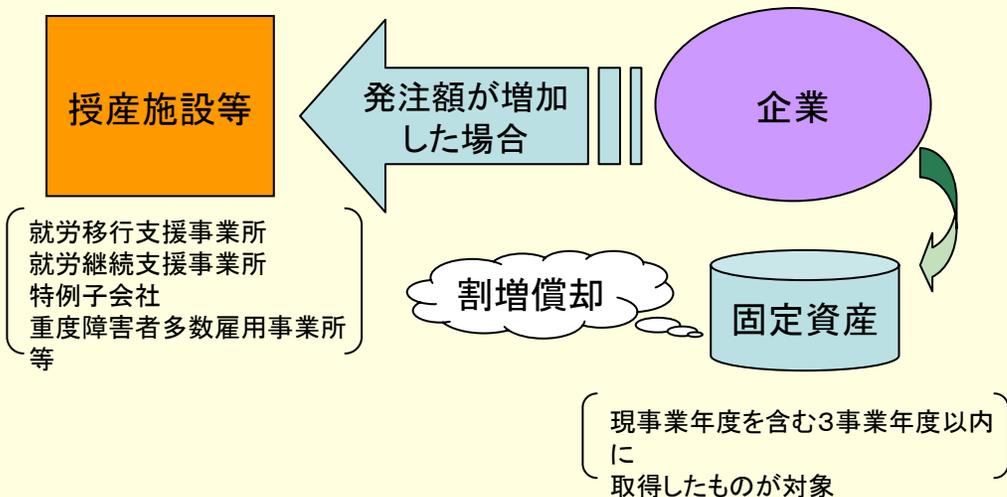
対象となる発注先

※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



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

〔 ※ 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

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

〔 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

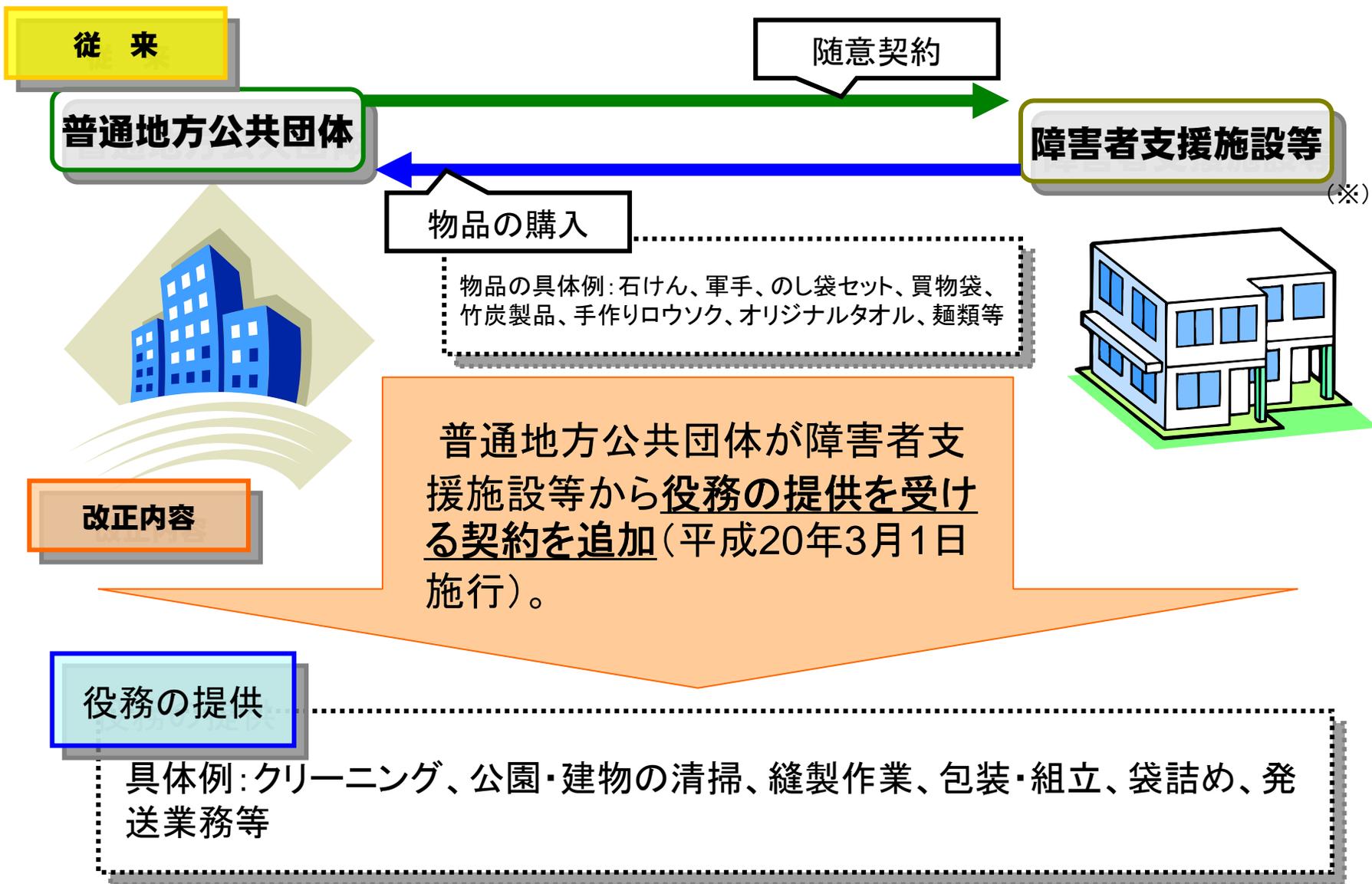
構造改革特区第10次提案募集（平成18年10月）において、随意契約が可能とされている物品の購入以外にも「地方公共団体が障害者支援施設等と役務提供に係る随意契約を行うことを可能とすること」について特区提案が行われ、政府として「平成19年度中に結論」とされた。

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）
石鹼、軍手、縫製品、のし袋セット、買物袋、竹炭製品、手作り口ウソク、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

副主査

福祉施設等

- 就労移行支援等の福祉施設
- 医療保健福祉機関
- 特別支援学校
- 精神障害者社会適応訓練事業の協力事業所 等

就職を希望している福祉施設利用者



ハローワークを中心とした「チーム支援」
～「地域障害者就労支援事業」のスキームの全国展開～

就職に向けた取り組み

就職

企業



職場定着
職業生活の安定

主査

ハローワーク

- ・ 専門援助部門が担当
- ・ 障害者専門支援員等を配置し、関係機関と調整

副主査

上記の福祉施設等

支援関係者・専門機関

- 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
- 障害者雇用支援センター
- 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 等

障害者就労支援チーム

就労支援計画の作成

チーム構成員が連携して支援を実施

フォローアップ

就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

福祉施設等での訓練と事業所での実習を組み合わせた「組合せ実習」も活用

支援実績(平成19年度)
支援対象者数 3,568人
うち就職者数 1,778人

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
常用雇用の基本

〔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)

