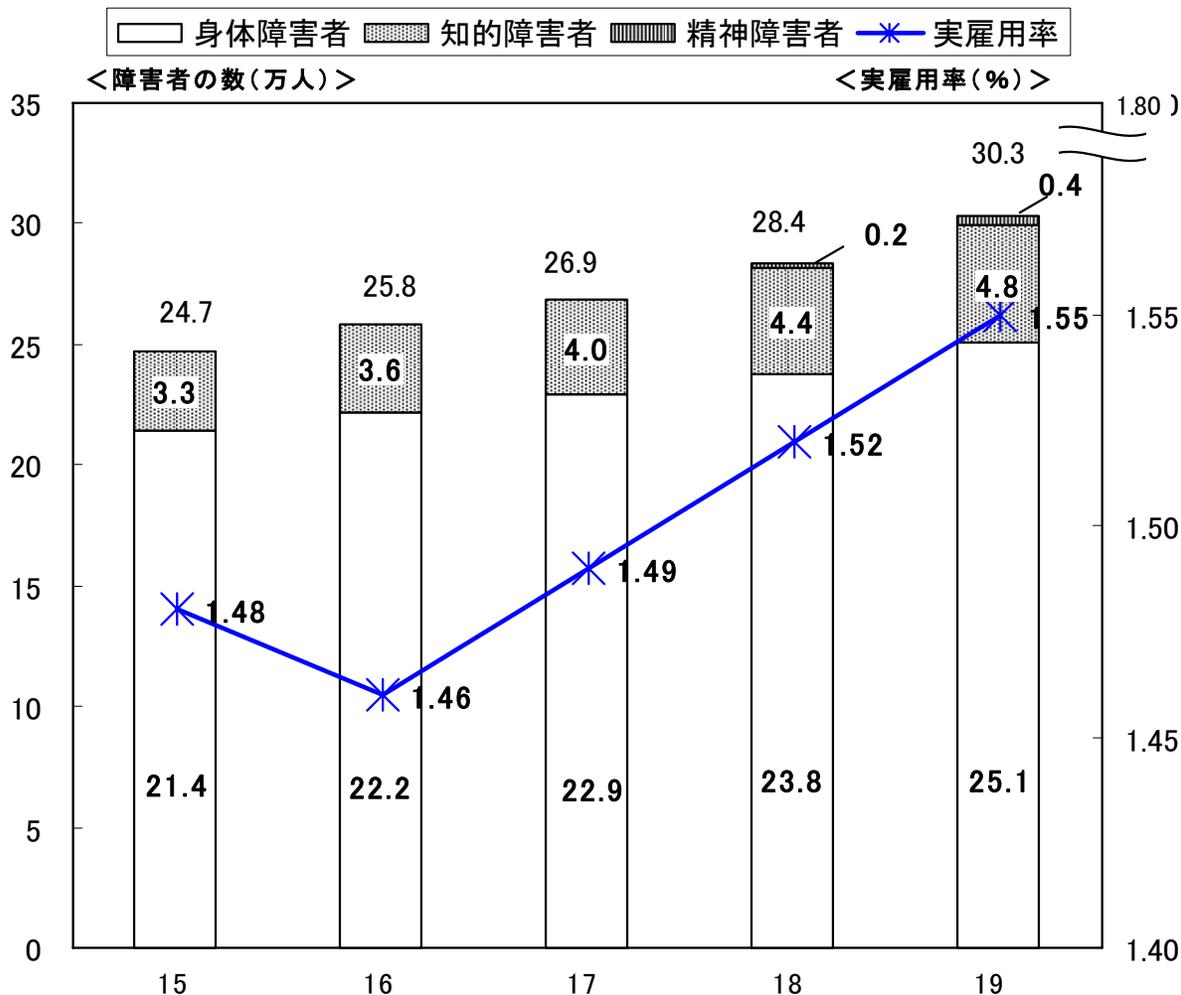


地域における自立した 生活のための支援

『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)

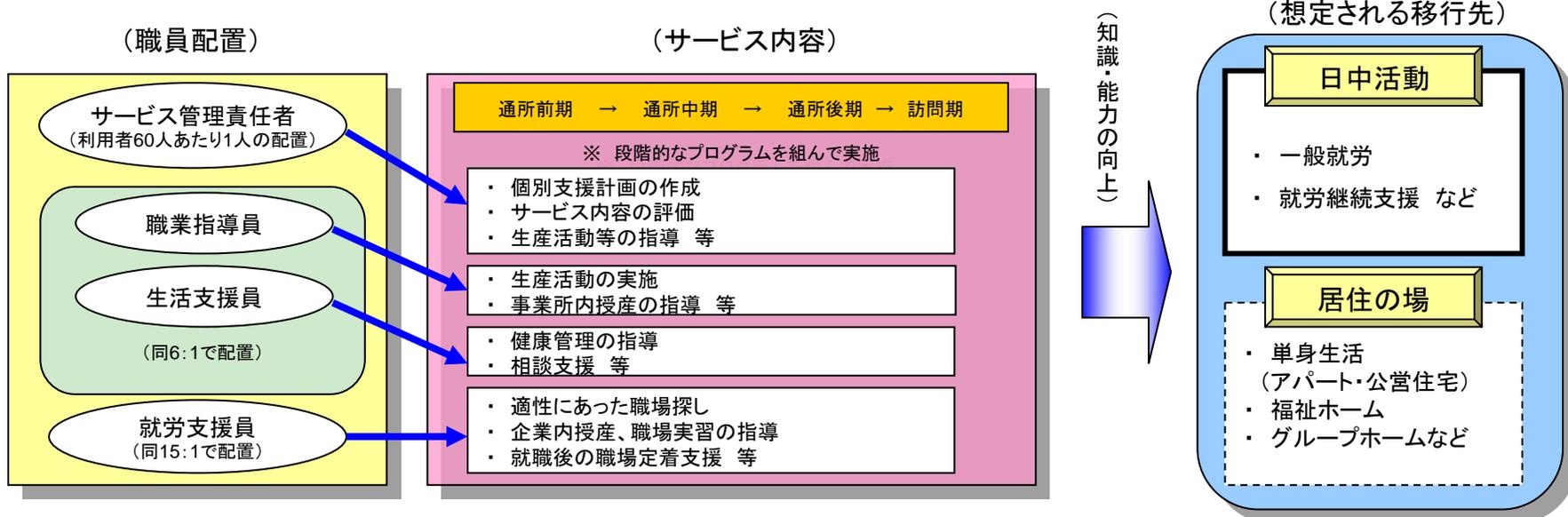
- ① 企業等への就労を希望する者
- ② 技術を習得し、在宅で就労・起業を希望する者

(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)

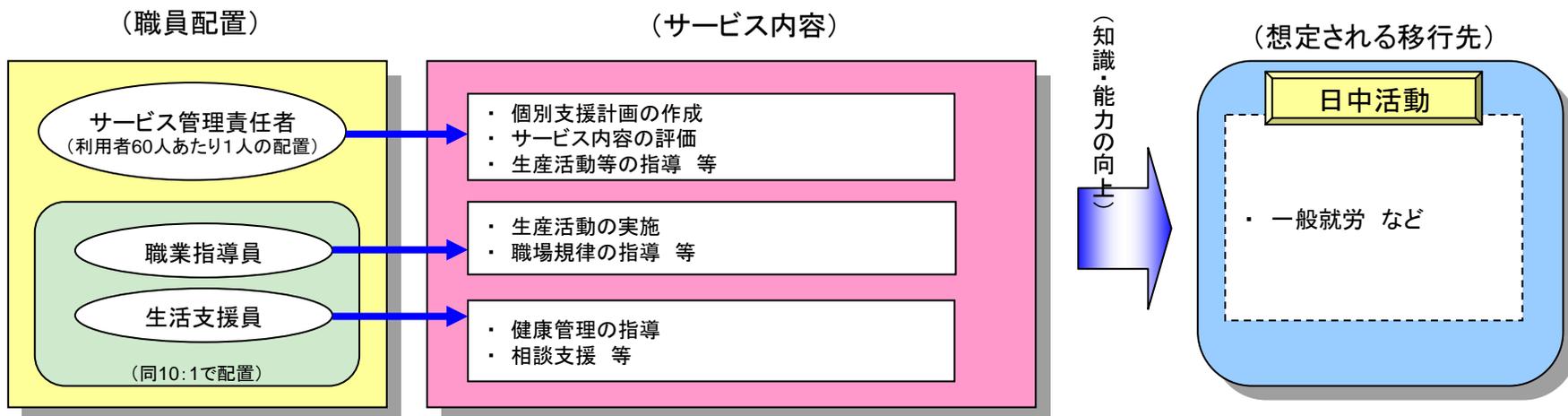
- ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ② 盲・ろう・養護学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者

(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

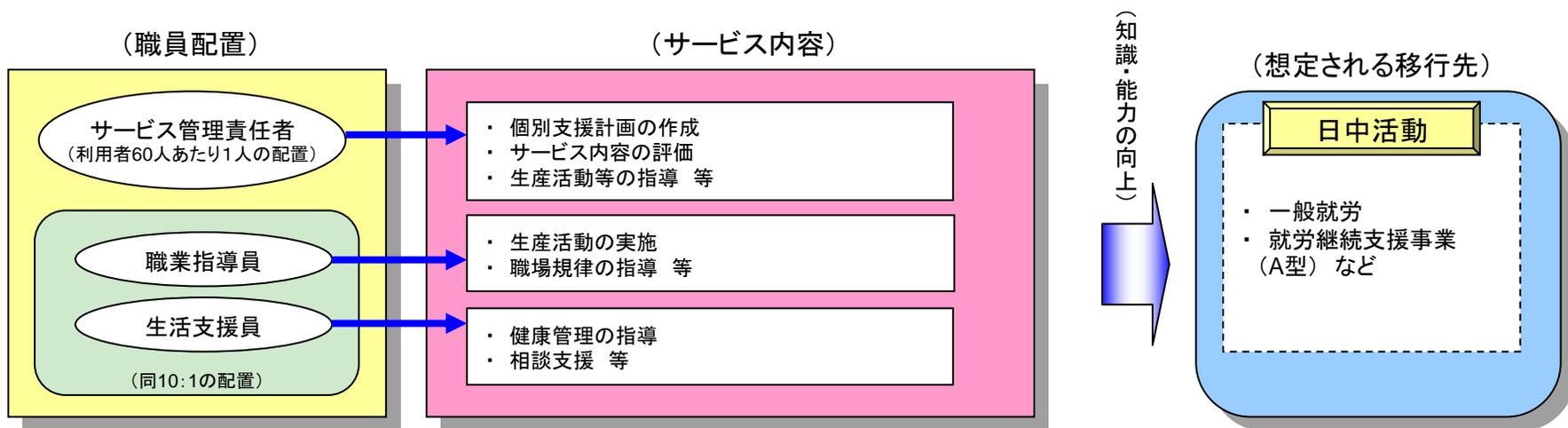
- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用（暫定支給決定における利用を含む）した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①、②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ④ ①、②、③に該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業者が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者（平成23年度末までの経過措置）

（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

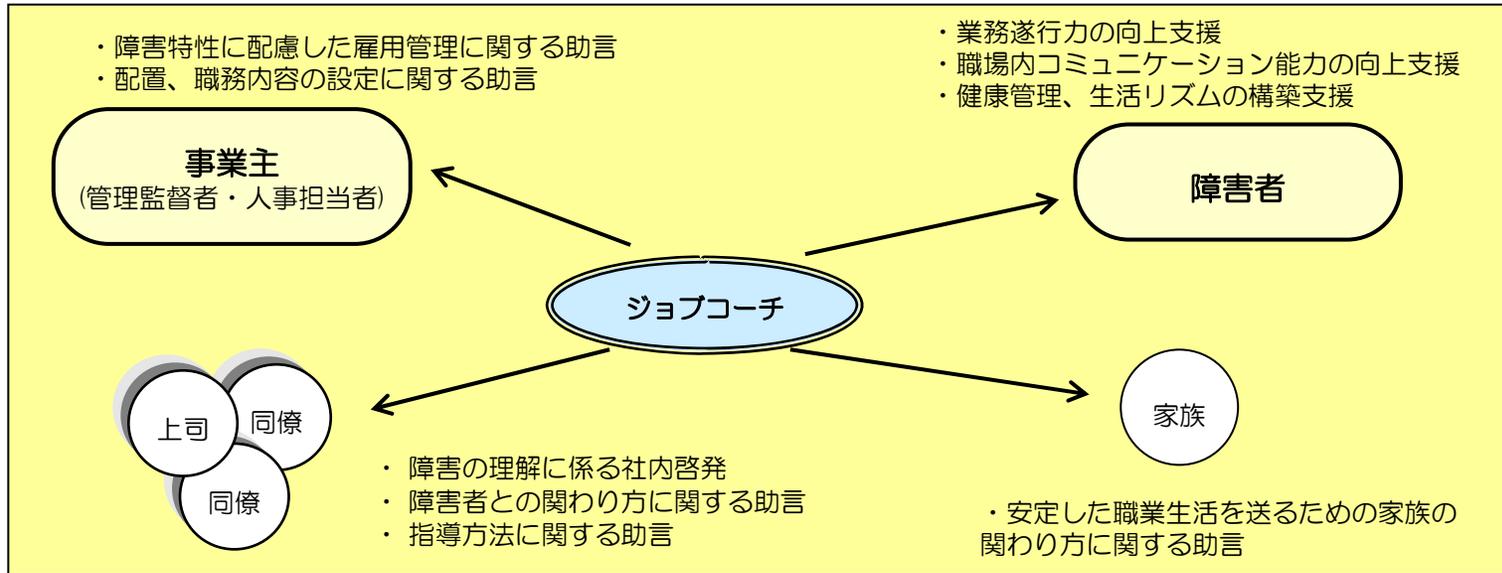


【報酬単価】 481単位（利用定員40人以下）※1単位10円

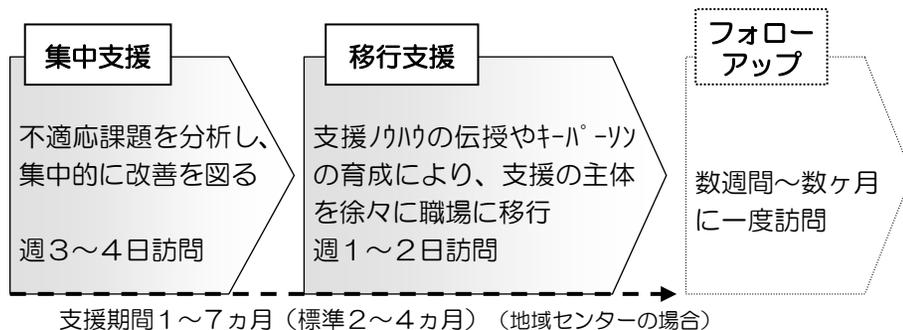
職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

- 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

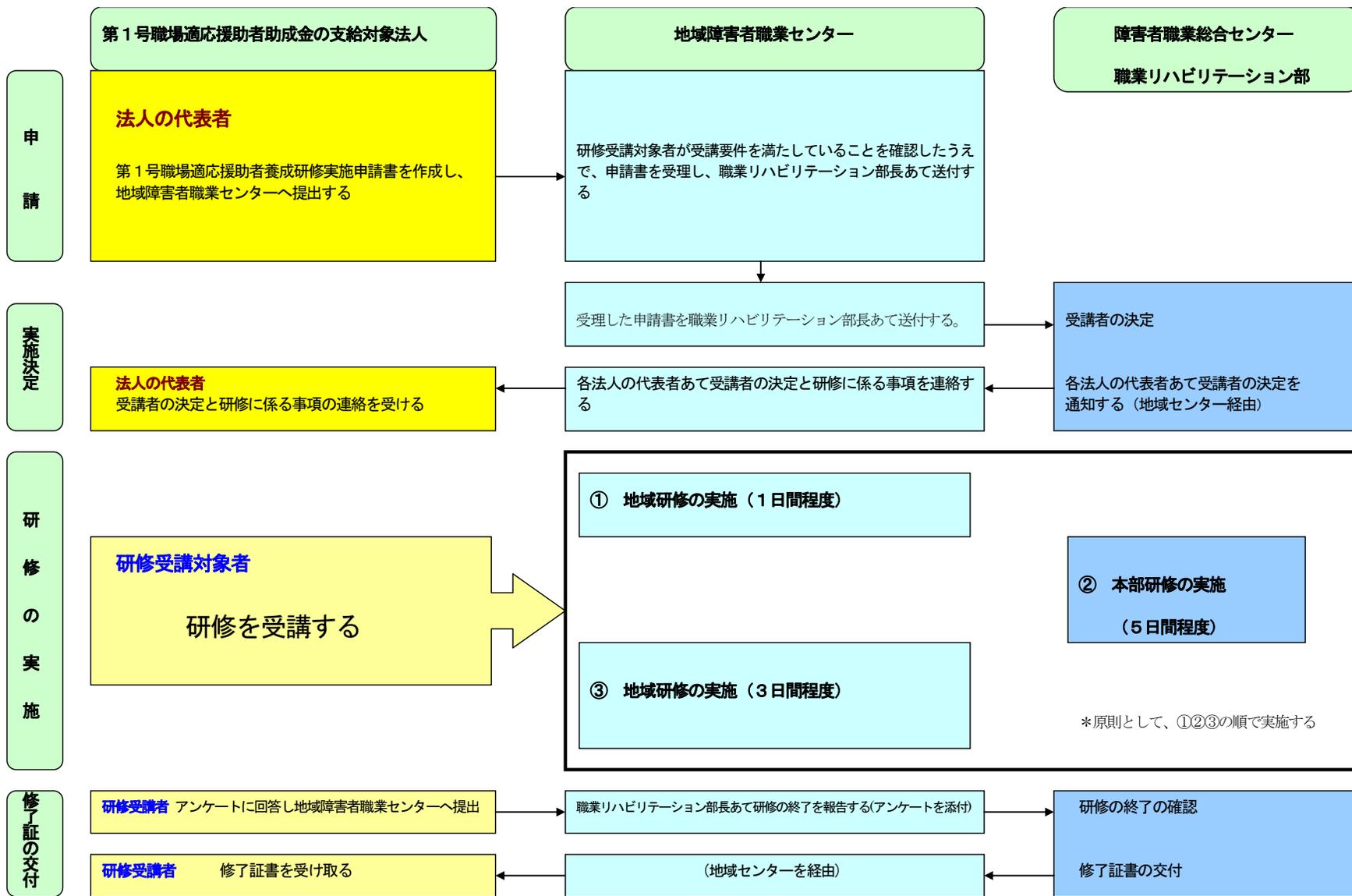
<第2号職場適応援助者>

- (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

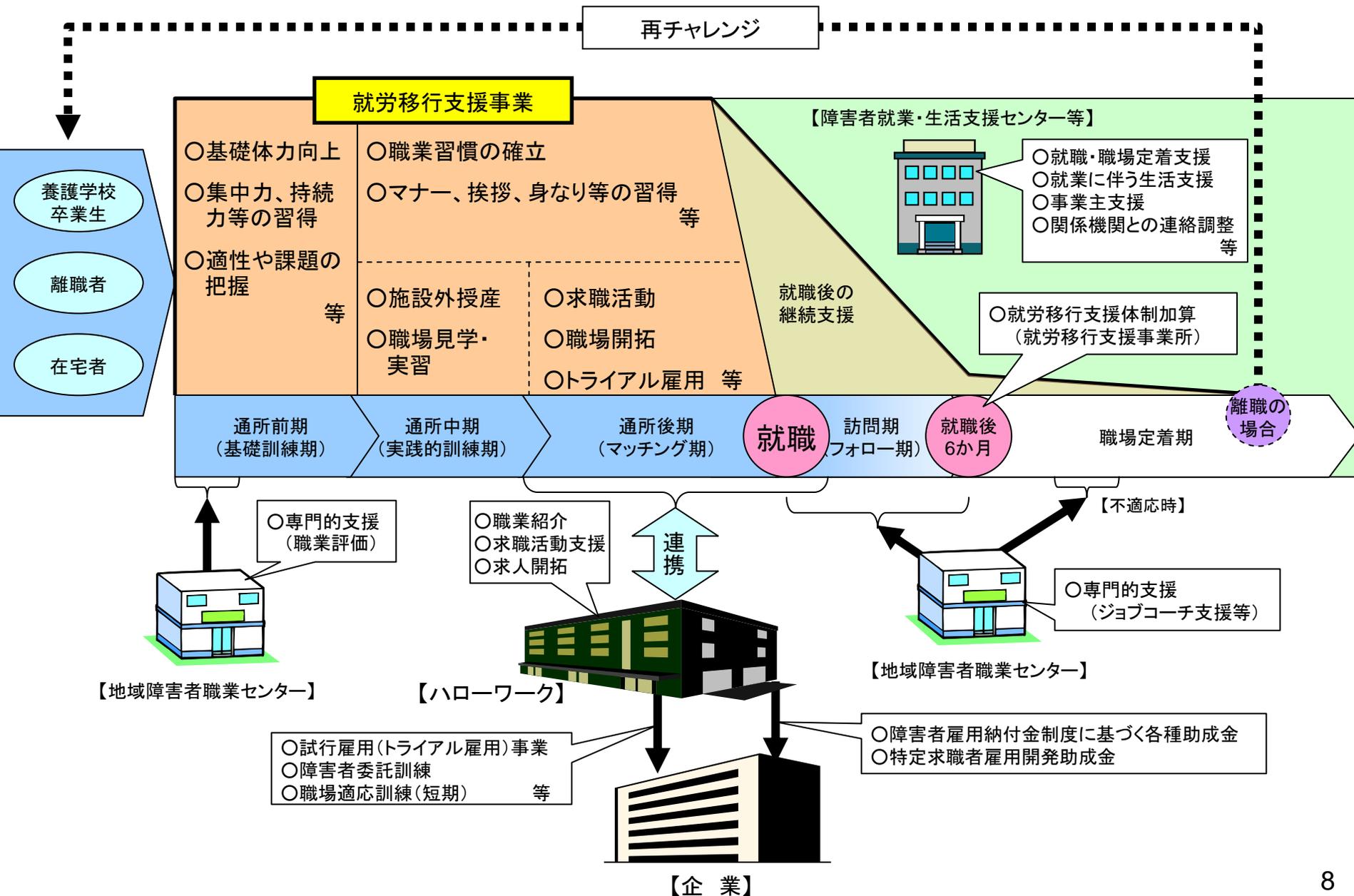
(研修実施機関) 現在、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構以外には、以下の民間法人が指定を受けて実施。

- ・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

