

2. 多様な形態による障害者の就業機会の拡大

(1) 障害者の在宅での就業に対する支援の充実

① 在宅勤務の普及促進

企業が在宅勤務障害者の雇用管理や業務管理、社内・社外の連絡調整を行うコーデイネーターを配置することについて支援を行うことが適当。

② 在宅就業に対する発注の奨励

障害者の在宅就業に発注した場合、発注元企業の障害者雇用納付金の減額又は調整金・報奨金の加算を行うことが適当。

③ 在宅就業を支援する団体の育成

一定の要件等を満たす在宅就業支援団体を通じて仕事を発注した場合にも、②の取扱いができるよう検討。また、在宅就業支援団体に対する支援策を充実していくことが適当。

(2) 雇用形態の多様化と障害者雇用

① 短時間労働

重度以外の身体障害者・知的障害者の短時間労働についても雇用率制度の対象とし、法定雇用率の算定において短時間労働を反映させることが考えられるが、短時間労働の位置付け等について、今後とも検討を行うことが適当。

② 派遣労働

派遣労働者としての障害者の雇用はほとんど進んでいないことから、派遣労働と障害者雇用との関係においてどのような対応をしていくことよって、障害者雇用の促進を図っていくことができるか、今後検討を行うことが適当。

3. 地域における協働による障害者雇用の促進

(1) 福祉的就労から一般雇用への移行の促進

ハローワークが中心となって、本人、福祉施設等の関係者からなる就労支援チームを設置し、個別的な支援計画を作成、総合的な支援を行うことなどにより、一般雇用への移行を促進することが適当。

(2) 職場適応援助のニーズの広がりと言い手の育成
福祉施設によるジョブコーチ支援をより効果的なものとするとともに、事業主自らジョブコーチを配置することを可能するため、障害者雇用納付金制度に基づく助成制度として実施することが適当。また、発達障害者に対する支援技法の開発等に力を入れることが適当。

(3) 企業等の協働による障害者雇用の創出
地域的に近接している企業同士が協働して障害者の雇用の場を創出する等の取組を推奨していくことが適当。

4. その他の諸課題

(1) 特例子会社に対する障害者雇用調整金・報奨金の支給
調整金・報奨金は、親事業主だけでなく、親事業主又は特例子会社のいずれかが受給することができるような仕組みとしていくことが適当。

(2) 企業グループに対する障害者雇率の算定
特例子会社を保有すること以外に、企業グループに対する雇率の包括適用の特例を認める条件が考えられるか、引き続き検討を行うことが適当。

(3) 除外率の縮小による障害者雇用の促進
平成16年4月より、除外率の一律10%ポイント引き下げ等が行われたところであるが、今後とも、段階的な縮小に向けて準備を進める必要。

(4) 障害者雇用に関する助成金の整理等
障害者雇用を進める企業にとって利用しやすい制度となるよう、既存の助成金制度の整理統合等、所要の見直しを行うことが適当。また、アピリンピックは、障害者全体を対象とした障害者雇用納付金に基づく普及啓発事業とすることが適当。

地域障害者就労支援事業の創設

平成17年度予定額 309,070 (0) 千円

1. 趣旨

授産施設や小規模作業所等の福祉施設において就労している障害者のうち、一般就労への移行を希望している者の一般就労への移行は進んでいないといわれている。

そこで、福祉施設で就労している障害者のうち、一般就労の意欲と能力を有する障害者の雇用の促進を図るため、ハローワークが中心となり地域の関係機関が緊密に連携・協力し、福祉的就労から一般就労への移行を強力に支援する体制を構築する。

平成17年度においては、全国10公共職業安定所において実施する。

2. 事業の概要

(1) 地域障害者就労支援チーム（仮称）の設置

福祉施設入所者のうち一般就労を希望する障害者を対象に、ハローワークが主査、障害者が在籍する福祉施設が副主査となり、地域障害者職業センター、福祉事務所等の障害者本人を取り巻く関係者からなるチームを設置し、障害者一人一人の意欲、能力等に応じて「障害者就労支援計画」（仮称）を作成し、一般就労に向けた準備段階から就職後の定着までの一貫した支援を行う。

(2) 福祉施設での作業と企業実習を組み合わせた就労支援の実施

障害者就労支援計画に基づき支援については、ハローワーク等において実施してきた現状の各種支援策を組み合わせるなどにより効果的に活用するほか、新たな支援策として、企業での就業経験がないため直ちに一般就労へ移行することが困難である障害者を対象に、一般就労への適応を図るとともに、次の支援ステップへの移行を目的とし、福祉施設での訓練（作業）と企業での実習を組み合わせた就労支援を行う。

(3) 福祉施設に対する研修の実施

福祉施設の一般就労に向けた意識を高めるとともに、福祉施設において一般就労への移行希望者に対して一定の準備を行えるようにするため、福祉施設の責任者等に対し、障害者雇用の現状、一般就労に向けて準備が必要となる事項、一般就労への移行に向けた訓練の実施等に関する研修をハローワークにおいて実施する。

(4) 企業と福祉施設の連携による福祉施設入所者の意識啓発の促進

ハローワークは、特例子会社、重度障害者多数雇用事業所等において障害者の雇用管理に関する豊富な経験を有し、福祉施設に対して就労に関する各種アドバイスを伝える者（就労アドバイザー（仮称））を、企業の協力を得て福祉施設の求めに応じて派遣することにより、福祉施設や入所者の就労意欲及び能力を高める。

障害者就業・生活支援センター事業について

(1) 趣旨

地域の障害者の職業生活における自立を図るため、身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の関係機関のネットワークを形成し、障害者の就業面及び生活面で一体的な支援を行うものとして、平成14年の法改正により創設された事業。
雇用（職業安定局）と福祉（障害保健福祉部）の連携事業として実施。

(2) 事業内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等により指導、相談を実施。

- <就業支援>
- 求職活動、職場定着など就業に関する相談
 - 職業準備訓練、職場実習のあっせん
 - 事業所に対する障害者の雇用管理に係る助言
 - 関係機関との連絡調整
- <生活支援>
- 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
 - 関係機関との連絡調整

(4) 箇所数の推移

14年度	15年度	16年度 (12月現在)
36センター	45センター	79センター

(5) 運営主体

社会福祉法人、特定非営利活動法人、民法法人等で、都道府県知事が指定した法人。

