

# 障害保健福祉関係主管課長会議資料

平成24年10月22日(月)

社会・援護局障害保健福祉部  
障害福祉課／地域移行・障害児支援室

## 目 次

1	障害者の就労支援の推進等について……………	1
2	障害者優先調達推進法について……………	17
3	相談支援の充実等について……………	35
4	障害者虐待防止対策について……………	47
5	発達障害支援施策の推進について……………	51
6	障害児支援の推進について……………	59
7	平成24年度障害福祉サービス等従事者処遇状況等調査について ……	85

## 1 障害者の就労支援の推進等について

### (1) 工賃向上計画について

#### ① 「工賃向上計画」の概要

一般就労が困難である者には、就労継続支援B型事業所等での工賃水準を向上させることが重要であり、そのための取組として、平成24年度から26年度の3か年にわたり「工賃向上計画支援事業」を実施することとしたところである。

この「工賃向上計画支援事業」については、これまでの「工賃倍増5か年計画支援事業」による取組を踏まえつつ、その見直しを行い、経営改善や商品開発、市場開拓等の取組や共同受注窓口の設置等により就労継続支援B型事業所における安定的・継続的な作業を確保する等、工賃引上げに向けた取組を引き続き支援するものである。

都道府県及び各事業所における「工賃向上計画」の策定に当たっては、非常にタイトなスケジュールの中で取り組みいただき、提出いただいたところであるが、一部にまだ提出をいただいていないところもあるので、早急な提出をお願いしたい。(関連資料1(7頁))

なお、「工賃向上計画」の取組に加えて、平成25年度には障害者優先調達推進法が施行されることから、今後、企業や官公庁からの発注について一層の量的拡大が期待される場所であるが、そのためには、市町村における取組や関係者の理解・協力関係の確立も大変重要となるので、別添の「市町村への協力依頼の例」も参考に、引き続き市町村への周知と協力要請をお願いしたい。(関連資料2(8頁))

#### ② 平成25年度概算要求

「工賃向上計画支援事業」については、平成24年度予算の約4億円に対し、平成25年度概算要求では約5億円を計上しているところである。(関連資料3(9頁))

この増額要求の内容としては、障害者優先調達推進法の施行を視野に、官公需の受発注の円滑化のため、共同受注窓口の体制整備の強化を図るものである。

#### ③ 共同受注窓口設置の推進(平成25年度以降の方向性)

共同受注窓口は、官公庁や企業からの受注の際、とりわけ大量受注の対応に有効であり、国としてもその設置促進を重点的に進めてきたところであるが、独自の財源によりその設置を進めてきた都道府県もあると承知している。

しかし、共同受注窓口が未設置のところやその機能が不十分なところもあることから、障害者優先調達推進法の円滑な施行に資するよう、全体的な底

上げを図っていくため、今後、2年間で上限として新たな共同受注窓口の立ち上げや機能強化を促すための助成を優先的にを行うことを考えている。

このため、未設置の都道府県におかれては、共同受注窓口の設置・機能強化について積極的な検討を進められたい。

その際、平成 24 年度を初年度として共同受注窓口設置の助成を受けている都道府県については平成 25 年度までは助成の対象とするが、平成 23 年度以前から助成を受けている都道府県については、原則として平成 25 年度以降は助成対象としない予定なので留意願いたい。

#### ④ 農業との連携の推進

これまでも、就労系福祉サービスとして農業に取り組むところも出てきているが、とりわけ、技術や経験がない中で新たな農業への取り組む際には、施設外就労として農業法人や農家と連携することの有効性をお知らせしてきたところである。

そのような状況を踏まえ、農林水産省の平成 25 年度概算要求において、新規事業として「農村地域力発揮総合対策交付金」が計上されているところである。詳細は今後検討し、年度末の課長会議等においてお示しすることになるが、施設外就労として就労系福祉サービス事業所を受け入れる農業法人等が、農地造成、かん水施設整備など農園整備に係る経費も対象とする方向で検討をされており、さらに農業との連携が図り易い環境が整うことになるので、積極的な推進をお願いしたい。

その際、都道府県や市町村いずれにおいても、農業部局との緊密な連携が不可欠であるので、行政内や関係団体も含めた連絡会議等の開催にも取り組まれたい。

#### (2) 「障害者就業・生活支援センター」モデル事業について

このモデル事業は、昨年 7 月に行った調査で、就労移行支援事業所によるアセスメントが困難な市町村が約 6 割あり、就労移行支援事業所がないためにアセスメントのできない地域も多く存在することが明らかになったことを踏まえ、障害者就業・生活支援センターにおいて、就労系サービスの利用希望者に対してのアセスメントの実施、及びその後の相談支援事業所との協議に係る課題を検討・整理をすることなどを目的として実施しているところである。

また、本年 8 月にとりまとめられた地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書においては、「就労移行支援事業所において就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントを行うこととされたものの、そのための体制が十分でない地域もあり、就労系障害福祉サービスの選択時において、本人の特性を踏まえた就労にかかる能力や適性の把握、評価（アセスメント）をどのように行い、適切なサービス等利用計画策定につなげていくかが課題とな

っている。今後は、こうした就労移行支援事業所の質の向上や普及とともに、障害者就業・生活支援センターのモデル事業の実施状況を踏まえつつ、相談支援事業所等との連携の在り方も含め、障害者就業・生活支援センターにおける就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントの支援を検討することが必要である。」とされたところである。（関連資料4（10頁））

この報告を踏まえ、今後の就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメントのための体制整備について、より具体的な取組を進めたいと考えているので了知願いたい。（4頁の(3)の②を参照）

なお、モデル事業に関しては、一般就労をした後一定期間経過した障害者の職場定着支援について、特に生活支援に重点をおいた必要な支援体制の検討も行っているのを併せてお知らせする。

また、モデル事業の対象となっていない障害者就業・生活支援センターからも新たなアセスメント票案の作成や課題抽出等への協力の申し出をいただいていることから、その協力もいただきながら、今後の体制整備に資するよう、取組を進めていくこととしており、その成果等については、まとめ次第情報提供を行うこととしたい。

なお、平成25年度については、今年度のモデル事業の成果を踏まえ、今年度と同様に10か所のセンターにお願いし、マニュアル作成や全国への普及等を図ることを考えているので、モデル事業に取り組みいただいている都道府県におかれては、引き続き御理解と御協力をお願いしたい。（関連資料5（12頁））

※ 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（平成24年8月）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002gyh3-att/2r9852000002gyzg.pdf>

### （3）特別支援学校卒業者等に係る就労継続支援B型の利用の取扱いについて

#### ① これまでの経緯

特別支援学校卒業者等に係る就労継続支援B型の利用の取扱いについては、これまで以下のような報告が出されている。

#### ○ 社会保障審議会障害者部会報告（平成20年12月）

就労支援関係の給付の支給決定に当たっては、本人の能力・適性について短期間のアセスメントを経ることが必要と考えられる。その際、アセスメントについては、他に客観的な判定の手段がないことから、暫定支給決定により就労移行支援事業等を利用して行うことが必要であるが、あくまで支給決定プロセスの中でのアセスメントのための利用であり、短期間でも可能なことを明確化するなど、柔軟に対応できるようにすべきと考えられる。

さらに、アセスメントのために、労働関係機関と連携を図っていくことについても検討すべきである。

また、福祉と教育との連携を図り、例えば、特別支援学校等の在学中に、個別の支援計画等を活用しながら、アセスメントのために、短期間、就労移行支

援事業等を利用し、本人の適性を見た上で必要と認められる場合には、卒業時点から就労継続支援B型を利用できるようにすることを検討すべきである。

○ 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（平成24年8月）

就労系障害福祉サービスの選択時においては、就労移行支援を利用し、一般就労が可能かどうか見極めた上で、それが困難であると認められる場合に、就労継続支援B型を利用することを原則としているが、就労移行支援事業所によるアセスメントが困難な地域もある。こうした地域においては、平成24年度末までの経過措置として、市町村の判断により就労継続支援B型の利用を認めているが、平成25年度以降の対応については、障害者就業・生活支援センターの就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントのモデル事業の状況や、市町村の体制整備の状況を踏まえ、適切に対応していくことが必要である。

また、就労系福祉サービスの利用に係るアセスメントについては、できるだけ特別支援学校在学中に行うことを関係機関に対してお願いしてきている。

② 今後の対応

このような経緯からも、就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメントを経た上で就労継続支援B型の利用を認めるという基本的な方向性は維持する方針であるが、今後は、障害者就業・生活支援センターのモデル事業の成果も踏まえ、当該センターによるアセスメントを含めた、就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメント体制の整備を各市町村にお願いしたいと考えている。

具体的には、就労移行支援事業に加え、障害者就業・生活支援センターによるアセスメントも可能となることを前提に、自立支援協議会での議論等も踏まえ、市町村ごとにどの様に体制整備を図るのか、計画等も策定しつつ準備を進められたい。（当該計画については、事前に提出いただくことも検討している。）

その際、相談支援体制が拡充される平成27年3月末までに体制整備が完了するようお願いしていくことで考えている。

なお、詳細については後日通知することとしている。

本来であれば、就労系福祉サービスの利用に係るアセスメントの体制整備は、新体系移行が完了した本年3月末までに完了することとしてきたものであるので、確実な体制整備に向けた検討をお願いしたい。

③ 経過措置にかかる留意事項

昨年度末に1年間延長した経過措置については、昨年7月に発出した事務連絡のとおり、平成25年3月末までに支給決定を行い、その支給決定の有効期間内であれば当該経過措置の対象として平成25年4月以降に就労継続支援B型の利用が可能であるので、留意いただきたい。

平成25年度以降の取扱いについては、「障害者就業・生活支援センター」モデル事業の結果を踏まえ、経過措置の終了する来年3月末までの間の、できるだけ早い時期にお示しできるようにしたい。



#### ④ 既存の就労移行支援の活用によるアセスメント

この経過措置の延長は、平成 23 年 7 月に実施したアンケートで就労移行支援事業によるアセスメントの体制が未だ十分でない市町村があることによるものであるが、その後に就労移行支援事業所の整備が行われていることもあることから、そのような市町村においては、できるだけ早期に就労移行支援事業所の活用によるアセスメント体制の整備を検討されたい。その際、今後の体制整備の方向も念頭に入れつつ、自立支援協議会等の意見も聞いたうえで取り組まれない。

なお、アセスメントに用いるアセスメント票の参考例の作成については、障害者就業・生活支援センターのモデル事業の中で取り組んでいただいているが、既存の「就労移行支援のためのチェックリスト」や平成 21 年度障害者自立支援調査研究プロジェクト成果物なども参考となるので、それらを活用のうえ取り組まれるよう周知をお願いしたい。

※ 平成 21 年度障害者自立支援調査研究プロジェクト成果物

- ・ 障害者の「働く力」と「働く支援量」尺度のあり方に関する研究  
[http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/cyousajigyou/jiritsushien\\_project/seika/research\\_09/03-04.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/cyousajigyou/jiritsushien_project/seika/research_09/03-04.html)
- ・ 職業能力評価並びに進路指導等のケアマネジメント体制構築に関する研究事業  
[http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/cyousajigyou/jiritsushien\\_project/seika/research\\_09/03-05.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/cyousajigyou/jiritsushien_project/seika/research_09/03-05.html)

#### (4) 報酬改定（10月実施）に関する適正な指導等について

本年 4 月の障害福祉サービス等報酬改定のうち、就労系サービスにかかる以下の事項については、周知期間等を考慮し 10 月施行としたところである。

については、管内の関係サービス事業所等に対して改めて周知いたたくとともに適正な指導をお願いしたい。（関連資料 6（15 頁））

##### 【就労移行支援】

一般就労への移行実績がない就労移行支援事業所の評価の適正化

[過去 3 年間の就労定着者数が 0 の場合] 所定単位数の 85%を算定

[過去 4 年間の就労定着者数が 0 の場合] 所定単位数の 70%を算定

特に、就労移行支援事業にかかる就労定着者が 0 人の場合の減算については、直近の過去 3 年度又は 4 年度の就労定着者が 0 人に場合に適用されるので、留意されたい。

(具体例)

- ・ 21～23 年度までの 3 年間の就労定着者が 0 人の場合：所定単位数の 85%を算定
- ・ 20～23 年度までの 4 年間の就労定着者が 0 人の場合：所定単位数の 70%を算定

##### 【就労継続支援 A 型】

就労継続支援 A 型の短時間利用者の状況を踏まえ評価を適正化

[短時間利用者が現員数の 50%以上 80%未満の場合] 所定単位数の 90%を算定

[短時間利用者が現員数の 80%以上の場合] 所定単位数の 75%を算定

なお、就労継続支援 A 型は就労系の障害福祉サービスとして、企業で雇用


されることが困難な障害者の働く場を確保するため設けられているものであるが、本来の利用者である障害者の利用を短時間に限り、健常者である従業員（関係通知によるところの「利用者及び従業者以外の者」）がフルタイムで就労している事例なども報告されていることから、こうした短時間利用者の状況を踏まえ評価の適正化を図るものである。



## 工賃向上計画における就労継続支援B型事業所の目標工賃

都道府県	目標工賃（月額）			目標工賃（時間額）		
	24年度	25年度	26年度	24年度	25年度	26年度
北海道	30,610	30,610	30,610	360	360	360
青森県	11,328	12,188	13,092	—	—	—
岩手県	17,300	17,900	18,500	200	210	220
宮城県	16,000	17,000	18,000	225	230	235
秋田県	(未提出)			(未提出)		
山形県	11,607	12,427	13,241	178	190	203
福島県	20,000	20,000	20,000	151	151	151
茨城県	11,500	13,000	15,000	—	—	—
栃木県	14,500	15,500	18,000	—	—	—
群馬県	17,137	18,206	19,280	198	210	221
埼玉県	(未提出)			(未提出)		
千葉県	14,205	16,102	18,000	186	213	240
東京都	15,400	16,700	18,000	260	275	290
神奈川県	11,380	12,050	12,820	222	234	249
新潟県	(未提出)			(未提出)		
富山県	14,000	16,000	18,000	200	215	230
石川県	15,154	15,754	16,389	206	214	222
福井県	(未提出)			(未提出)		
山梨県	16,000	17,000	18,000	—	—	—
長野県	14,225	15,922	17,808	—	—	—
岐阜県	14,000	17,000	20,000	260	310	370
静岡県	18,000	24,000	30,000	206	275	344
愛知県	14,743	15,890	17,271	179	197	218
三重県	13,300	13,600	13,900	—	—	—
滋賀県	24,500	27,250	30,000	—	—	—
京都府	16,000	18,000	20,000	240	260	280
大阪府	10,366	11,183	12,119	—	—	—
兵庫県	(未提出)			(未提出)		
奈良県	16,000	18,000	20,000	—	—	—
和歌山県	18,000	20,000	22,000	—	—	—
鳥取県	(未提出)			(未提出)		
島根県	16,632	17,289	18,024	180	187	195
岡山県	12,000	14,000	16,500	143	161	170
広島県	16,000	17,300	18,700	200	220	240
山口県	16,427	16,968	17,651	205	213	223
徳島県	18,300	19,300	20,000	330	360	390
香川県	(未提出)			(未提出)		
愛媛県	14,756	16,007	17,550	218	233	256
高知県	(未提出)			(未提出)		
福岡県	(未提出)			(未提出)		
佐賀県	17,000	17,800	18,600	237	252	264
長崎県	14,500	15,000	16,000	160	176	190
熊本県	15,100	16,200	17,300	163	175	186
大分県	14,619	14,899	15,179	184.2	187.8	191.4
宮崎県	15,400	16,500	17,800	193	202	207
鹿児島県	13,650	14,813	16,046	197	213	231
沖縄県	25,000	30,000	35,000	—	—	—

—は、目標値未設定

 は、(案)段階の目標値

(単位:円)

## 市町村への協力依頼の例

地域で障害者を支える仕組みを構築することが重要であることから、市町村においても積極的に支援するよう協力を依頼する。

- ①市町村として支援する内容を検討するよう依頼し、
- ②市町村の取り組み内容について県に報告を求め、

### (市町村の具体例として以下の取り組みを想定)

#### 【企業向】

- ①市町村の広報紙に事業所への発注を促進する記事を掲載する。
- ②地域の企業や商工会議所、商店街へ事業所への発注及び販売等の協力依頼文書を発出する。

#### 【官公需向】

- ①市町村の事業所への発注について各種計画に目標を定める。
- ②事業所への発注について庁内へ周知文書を発出し官公需の促進を図る。
- ③幹部会議、契約担当者会議を開催し、官公需への取り組みの周知徹底を図る。

#### 【その他】

- ・庁舎等を活用した授産製品スペースの提供。

## A 県の例

地域で障害者を支える仕組みを構築するため、県は市町村と連携し次のような取組のための情報提供や助言等の支援を行う。

### (1) 事業所の商店や役務の販路拡大

- ①市町村の広報誌に事業所への発注促進に資する記事の掲載。
- ②事業所への発注や事業所商品の販売等について、市町村が地域の企業や商工会議所、商店街等に協力を依頼すること。

### (2) 官公需の促進

- ①市町村から事業所への発注の促進について庁内での周知徹底を図る。
- ②市町村と事業所との随意契約制度に関する規定を整備する。
- ③庁舎等を活用して事業所の商品の販売スペースを提供すること。

### (3) 県は次のような情報を市町村に積極的に提供

- ①国、県、市町村による発注事例集・商品カタログ（製品・役務）。
- ②事業所が農業などの地域産業や特産品づくりにかかわっている事例。
- ③その他工賃向上に資する情報。

## B 県の例

### その他の県の例

- ①市町村の官公需における発注目標の設定。
- ②市の広報誌への授産製品の紹介や販売会の開催情報の掲載。
- ③関係機関への協力依頼や工賃向上にむけたネットワークの構築。
- ④定期的な情報交換会を実施し、課題や好事例の共有等を図ることで事業所職員の人材育成。
- ⑤市内の就労継続支援事業等において生産される、または取り扱う製品や提供するサービスを紹介するチラシを作成して窓口で配布。

工賃向上計画(24~26年度)

26年度	25年度 (概算要求) <b>5億円</b>	3年目の取組として、これまでの取組を精査した上で実施
24年度	<b>4億円</b>	<p>基本事業(1/2)</p> <p>① 経営力育成・強化 ② 技術向上 ③ 経営コンサルタント派遣による、個別事業所の工賃引き上げの推進 ④ 事業所職員の人材育成に関する経費</p> <p>【優先調達推進法案への対応】</p> <p>① 共同化推進 ② 工賃引き上げに積極的な事業所による好事例の紹介、説明会の実施 ③ 事業者の経営意識の向上(未着手事業所への説明会) (拡大) 官公需の受発注の円滑化のための共同受注窓口の体制整備</p> <p>特別事業(10/10)</p> <p>① 共同化推進 ② 工賃引き上げに積極的な事業所による好事例の紹介、説明会の実施 ③ 事業者の経営意識の向上(未着手事業所への説明会)</p>

工賃倍増5か年計画(19年度~23年度)

23年度	22年度	21年度	20年度	19年度
5億円	8億円	16億円	15億円	5億円
<p>① コンサルタントによる施設経営支援 ② 生産活動への企業の手法への導入のための職員の研修等</p>	<p>① コンサルタントによる施設経営支援 ② 生産活動への企業の手法への導入のための職員の研修等</p> <p>行政刷新会議の指摘を受け事業内容を見直し</p>	<p>利用者の一般就労に向けた職業能力向上のための職業指導の研修</p>	<p>① コンサルタントによる施設経営支援 ② 事業所職員職場実習コーナー設置及び受入企業の開拓 ③ 説明会等の実施による施設職員等の意識改革 ④ 障害者就労に理解を示す企業のPR</p>	<p>地域の企業グループや労働行政とネットワークを構築し、当該ネットワークが中心となり工賃倍増計画を策定</p>
	基本事業(1/2)		特別事業(10/10)	
	<p>① 福祉施設の受注確保に向けた取組の一環として、「共同受注窓口組織」整備事業を実施(実績:7道府県) ② 未着手事業所に対する意識啓発、工賃向上計画骨子作成研修実施</p>	<p>① 福祉施設の受注確保に向けた取組の一環として、「共同受注窓口組織」整備事業を実施(実績:6道府県) ② 未着手事業所に対する意識啓発、工賃向上計画骨子作成研修実施</p>		
				都道府県への補助(1/2)

## 地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書 (概要)

平成24年8月

本研究会では、地域の就労支援の在り方について、中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援、地域における各就労支援機関等に求められる役割、地域の就労支援ネットワークに求められる取組や課題、特別支援学校や医療機関などの障害者を一般就労へと送り出す機関に対する支援、就労支援を担う人材の育成に当たって強化すべき取組や課題等について検討を行い、報告書を取りまとめた。

その主なものは以下のとおりである。

### 障害者を取り巻く状況の変化と課題

- 企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まり、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の支援による就職者の増加、地域の就労支援機関のネットワーク構築などを背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率や法定雇用達成企業割合も上昇している。その一方で、中小企業の実雇用率等は低下しており、中小企業における支援の強化が必要となっている。
- 就労支援機関においては、**精神障害者や発達障害者等従来の手法では対応が難しい障害者に係る取扱件数が増加しており、障害特性に応じた支援の必要性が高まっている**。特に精神障害者については医療機関を利用している場合が多く、医療機関との連携を図りつつ、「医療」から「雇用」への流れを一層促進する必要がある。
- 雇用障害者が増加している中で、雇い入れ支援のみならず、**長期にわたる職場定着支援をどう行っていくかという大きな課題**となっている。
- 「教育」、「福祉」から「雇用」への流れを一層促進する観点から、**障害者や保護者、支援者等に対する企業見学や職場実習等を通じた企業理解の促進を図ることが必要**である。

### 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援等

- 障害者の雇用経験の乏しい中小企業等の不安というのは、情報が無いことによる場合もあるため、先進企業の見学や、活用できる支援制度に関する情報提供、障害者雇用に関する意識啓発を行うことが重要である。

- 中小企業等が安心して障害者の雇用を続けるためには、地域の就労支援機関や送り出し機関による継続的かつきめ細かな支援が必要であるとともに、雇入れ前、雇入れ後から定着過程、定着後、さらにはその後のそれぞれのステージに応じた支援（職場実習や支援機関による継続的な職場訪問等）を提供することが必要である。
- 障害者を雇用する企業が障害者の障害特性を十分に理解し、企業自身の障害者に対するサポート力を強化することも必要である。このため、障害者を雇用する企業が障害者の障害特性を十分に理解し、継続的に学ぶ機会を提供していくことが必要である。

### 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために、地域において各就労支援機関等に求められる役割

#### (ハローワーク)

- 雇用経験の乏しい企業の不安を解消するため、雇用事例や雇用管理等に係る的確な情報提供や助言、意識啓発、助成金などの支援、先進企業の見学のあっせんなどを行うことが必要である。
- 企業において障害者に対する職場実習などの取組みがより積極的に行われるようにするため、関係機関とも連携して、職場実習先の開拓、あっせんを行うことが必要である。
- 障害者を専門としない一般窓口での対応を含め、精神障害者や発達障害者等に対する専門的な支援の強化を図ることが必要である。

#### (地域障害者職業センター)

- 企業に対して、障害者の職域開発や必要となる職場環境の改善、障害特性に応じた対応方法や雇用管理、人的支援の方法等に係るアドバイス等の支援を行うとともに、障害者を雇用する企業が継続的に学ぶ機会を提供することが必要である。
- 発達障害や精神障害など、特に就職が困難な事例等に対して、積極的に支援を行うとともに、地域の就労支援機関に対して、就労支援のスキルを積極的に提供することが必要である。

#### (障害者就業・生活支援センター)

- **職場定着支援に重点をおいた支援や、生活支援に係る関係機関との連携・協力による生活支援、地域のネットワーク構築や就労・生活支援にかかる関係機関間のコーディネートを行うことが必要**である。
- こうした地域における中心的な役割を果たすためには、**体制の強化が必要**である。



#### (就労移行支援事業所等)

- **引き続き、一般雇用に必要な知識の習得や能力の向上を行い、企業に障害者を送り出すとともに、就労して一定期間経過した者の職場定着支援にかかる検討が必要**である。
- 障害者就業・生活支援センターのモデル事業の実施状況を踏まえつつ、**相談支援事業所等との連携の在り方も含め、障害者就業・生活支援センターにおける就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントの支援を検討することが必要**である。

#### (ジョブコーチ)

- ジョブコーチについては、その重要性が今後ますます高まることが考えられるが、今後は、企業や障害者等の様々なニーズに的確に対応するため、ジョブコーチ制度の見直しについて検討すべきである。

#### 地域における関係機関とのネットワークの構築、充実強化

- 地域の就労支援ネットワークの構築・運営のためには、**地域自立支援協議会等が今後、より機能することが期待**され、このためには、**地域の就労支援機関等の他、企業や経済団体等が積極的に参加することが期待**される。また、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業者の役割が重要である。
- 障害者就業・生活支援センターについては、いまだすべての障害保健福祉圏域において設置されていないことから、地域の実情も踏まえつつ、そうした地域において、同センターの機能が提供されるよう支援していくことが必要である。
- ネットワークの構築に当たっては、企業や障害者といった利用者からみて使い勝手の良い仕組みとすることが重要であり、このためには、地域の就労支援機関や送り出し機関、企業のそれぞれが、互いに相手の価値観等を踏まえつつ、相互理解を図っていくことが重要である。

#### 特別支援学校、医療機関等送り出し機関に対する支援等

- 特別支援学校での取組を充実していくため、就業体験や企業実習の受入先の確保や教員の専門性の確保・向上などの支援することが必要である。また、教員や保護者に対して、企業実習や企業見学を支援することも必要である。
- 大学等から雇用就労への移行の過程でつまづく発達障害者も多く、このため、ハローワークが高等教育機関の就職支援部門と連携して、発達障害のある学生に対する就労支援を行うことも必要である。

- 精神障害者の就職支援に当たっては、医療機関との連携が不可欠であることから、就労支援機関から出向いて、医療の中身を理解しつつ、積極的に連携等を図っていくとともに、患者に対する効果的な周知広報を図っていくことも必要である。

また、医療機関の就労支援への理解を深めていくとともに、就労支援に関心を持つ医療機関に対して、その取組を促進していくことが必要である。

#### 就労支援を担う人材育成

- 就職を希望する障害者の障害特性が多様化しており、地域により支援者の能力に大きな差があることから、支援者の専門性の確保、質の向上が必要である。  
このため、地域障害者職業センターにおいて、各就労支援機関職員に対して、就労支援のスキルを積極的に提供するなど研修や実習等を強化していくことが必要である。
- 支援者は、企業と障害者双方の立場に立って支援を行うことが重要である。このため、**企業の立場を理解しつつ、企業が求める支援を行う人材の育成が図られるよう、福祉施設等の職員の企業実習を支援することが必要**である。
- 精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者に対する支援者のアセスメント力の強化が課題となっており、人材育成に関しては、引き続き検討することが必要である。

# 障害者就業・生活支援センターにおけるモデル事業について

「①就労系サービスの利用に関するアセスメント」及び「②フォローアップ(定着支援)」  
にかかる課題を検討・整理するためモデル事業を実施

## モデル事業の1年次・2年次の事業内容

アセスメント	<h3>1年次目</h3> <p>(平成24年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ アセスメント票案の作成</li> <li>○ 評価案の作成と相談支援事業所との調整・課題抽出・整理</li> <li>○ モニタリングにかかる相談支援事業所との調整・課題抽出・整理</li> <li>○ アセスメント結果で一般就労の可能な者の就労支援体制の調整</li> </ul>	<h3>2年次目 (仮)</h3> <p>(平成25年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ アセスメント票案による実証</li> <li>○ アセスメント票の改善・質の向上 → <u>アセスメント票の完成</u></li> <li>○ <u>アセスメント手法の確立</u></li> <li>○ <u>マニュアル作成</u></li> <li>○ <u>全国への普及</u></li> </ul>
フォローアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 要継続的フォローアップ対象者の属性整理・要因分析</li> <li>○ 継続的フォローアップにかかる支援の試行、課題抽出・整理</li> <li>○ 相談支援事業所との役割分担</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>継続的フォローアップを必要とする者への支援内容確立</u></li> <li>○ <u>マニュアル作成</u></li> <li>○ <u>全国への普及</u></li> </ul>

## アセスメント・フォローアップ体制の確立

## モデル事業開始



# 「障害者就業・生活支援センター」におけるモデル事業について

## モデル事業の必要性

### ○ 現行制度の基本的な考え方

就労を希望する者には、できる限り一般就労していただけるよう支援を行う。



特別支援学校卒業者等の就労系サービスの利用にあたっては、まずは就労移行支援を利用(アセスメントのための利用であり、短期間の暫定支給決定で可)し、一般就労が可能かどうか見極めていただいたうえで、それが困難であると認められる場合に、就労継続支援B型を利用することを原則としている。

また、特別支援学校の在学中に暫定支給決定を行い、卒業と同時にB型が利用できるよう推奨してきている。



### ○ 就労移行支援事業の体制整備の状況

一方で、就労移行支援事業者が無く、アセスメントのできない地域も多く存在。

(平成23年7月に行った調査では、就労移行支援事業によるアセスメントが困難な市町村が62.6% (1,092市町村 / 1,744市町村))

### ○ 相談支援の強化・充実との関係

相談支援事業所が行うサービス利用計画の作成(就労系)にあたり、アセスメントや評価が必要



### ○ 障害者就業・生活支援センターにおけるアセスメントの可能性の検証

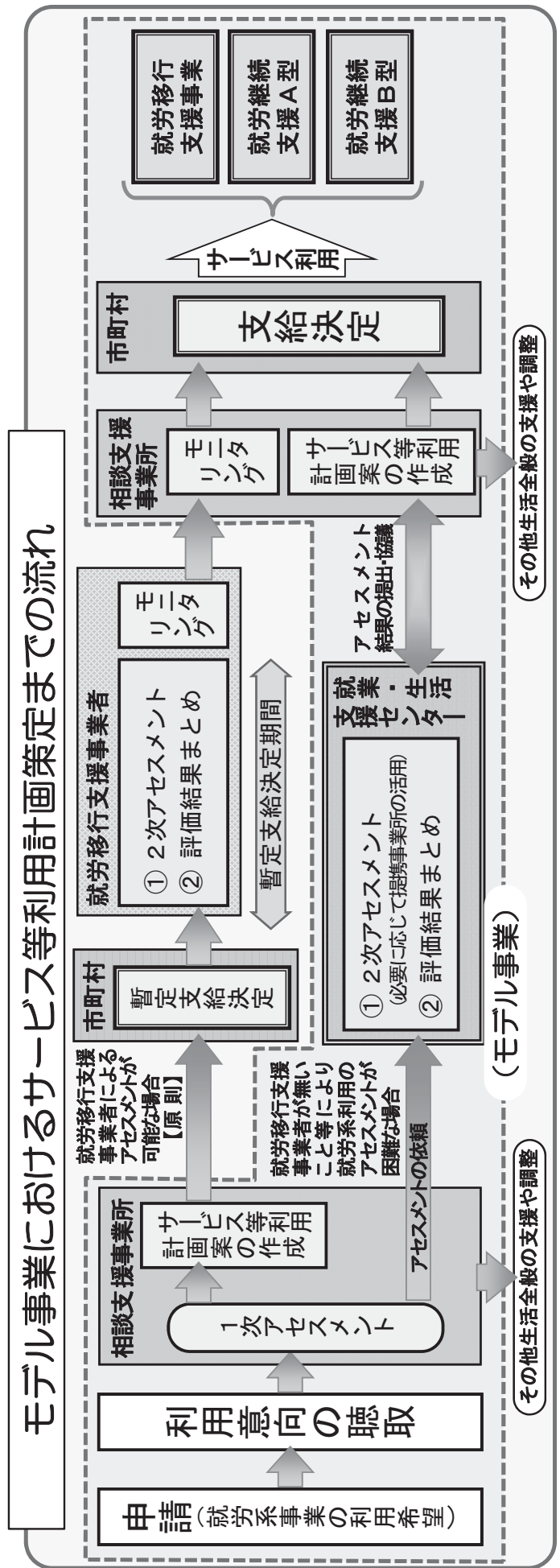
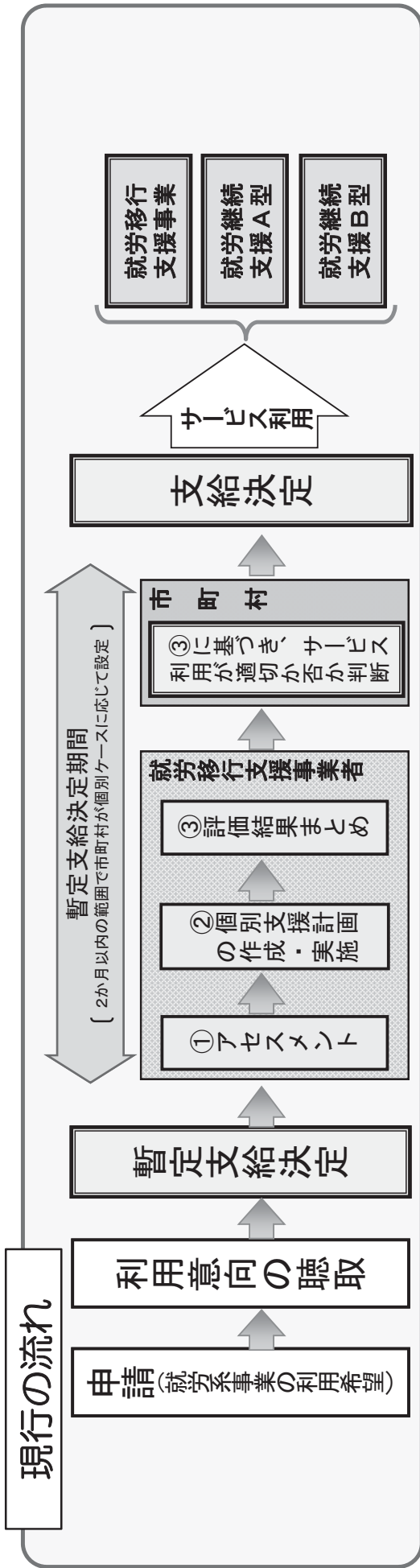
障害者就業・生活支援センターは、障害福祉圏域に設置が整いつつある状況。(就労移行支援の無い地域でも機能する可能性)



障害者就業・生活支援センターによる就労系サービスの利用に関するアセスメント及びその後の相談支援事業者との協議等にかかる課題を検討・整理するためモデル事業を実施する。

【全国で10か所:補正予算(都道府県)による年度途中からの実施も可】

# モデル事業におけるサービス等利用計画策定までの流れ



## 平成24年度障害福祉サービス等の報酬改定（就労系サービス） ～ 平成24年10月施行分 ～

### 就労移行支援

#### ◆ 一般就労への移行実績がない就労移行支援事業所の評価を適正化

[過去3年間の就労定着者数が0の場合] 所定単位数の85%を算定

[過去4年間の就労定着者数が0の場合] 所定単位数の70%を算定

※ 過去3年間及び過去4年間とは、就労移行支援のあった日の属する年度の直近の過去3年度又は4年度を言う

### 就労継続支援 A 型

#### ◆ 就労継続支援 A 型の短時間利用者の状況を踏まえ評価を適正化

[短時間利用者が現員数の50%以上80%未満の場合] 所定単位数の90%を算定

[短時間利用者が現員数の80%以上の場合] 所定単位数の75%を算定

現員数	雇用契約を締結している利用者で一週間のうち1日でも利用のあった者
短時間利用者	週20時間未満の利用者
現員数に占める短時間利用者の割合	直近の過去3月間において、一週間ごとの割合を求め、当該期間の週平均の割合をもって算定 ただし、算定対象となる3月間の最初の週・最後の週が算定対象外の月をまたぐ場合は、当該週を除いて計算

(関連資料6)