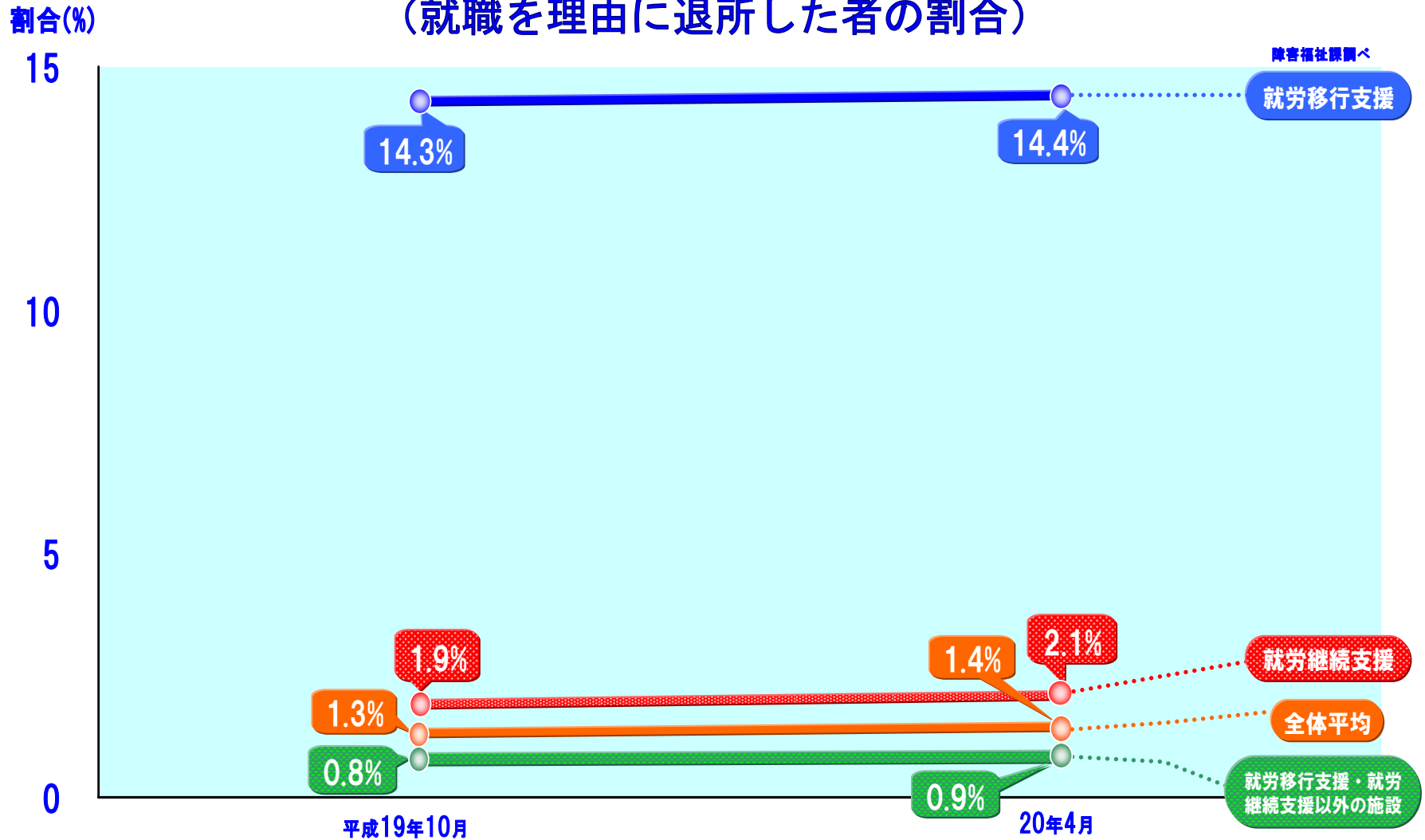


福祉施設から一般就労への移行状況

(就職を理由に退所した者の割合)



(注) 就労移行支援及び就労継続支援については、事業開始後1年以上のみで、多機能型を含まない

現状②

《就労移行支援の一般就労への移行状況》

障害者自立支援法の施行後まだ2年が経過したところであり、就労移行支援の実績を評価するには十分な時間を経っていないところであるが、現時点での状況は以下のようになっている。

- (1). 就労移行支援の一般就労への移行率別に施設数の割合をみると、「0%」が最も多く全体の35.7%となっている一方で、「20%以上」は21.4%となっている。
- (2). この要因については、職場開拓が難しい場合や一般就労に向けたノウハウが十分でないなど、一般就労に向けた支援が十分できておらず、実績に結びついていない事業所がある一方で、一般就労への移行に向け、軌道に乗ってきた事業所も出てきたものと考えられる。

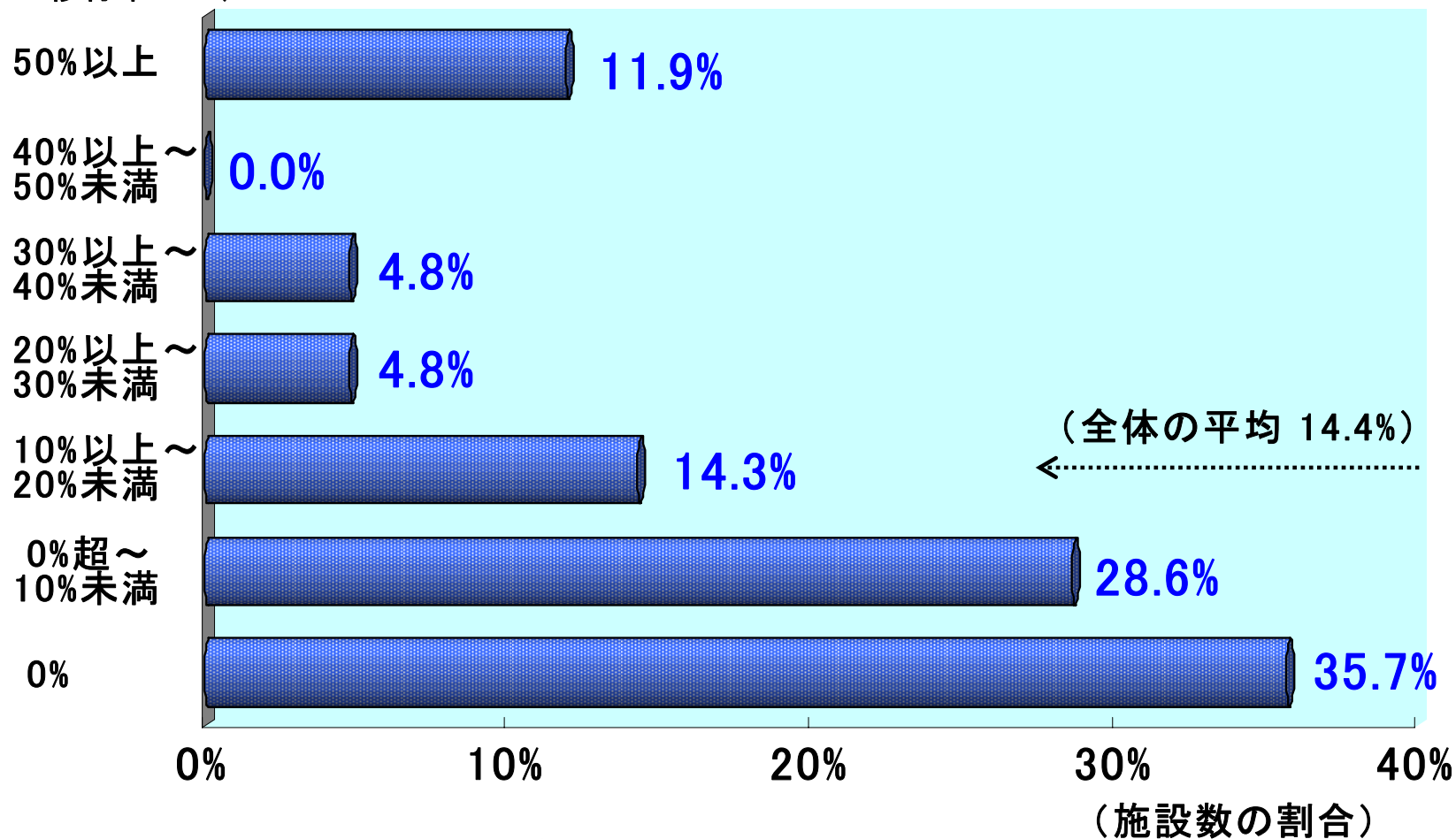
(参考)

一般就労への移行率別の施設数割合

(就職を理由に退所した者の割合別の施設数の割合:平成20年4月現在)

(一般就労への
移行率: %)

【障害福祉課調】



(注) 就労移行支援事業の開始後1年以上のみで、多機能型を含まない

現状③

1. 一般就労への移行は、移行を支援する事業所にとっては、利用者の減となることから、新たな利用者確保が必要が生じることとなるが、特別支援学校卒業時期との関係などもあり、新規利用者の確保が容易ではないとの指摘がある。
一方で、就労意欲のある障害者が一般就労に結びついていないのではないかと指摘や、卒業月(4月)以外の時期の企業の求人ニーズに必ずしも応えられていないとの指摘もある。
2. 報酬上は、一般就労移行の前年度実績に応じた加算制度を設けている。

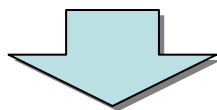
(参考)

一般就労移行実績に応じた加算制度の概要

	就労移行支援体制加算
就労移行支援事業	前年度に就職し6か月以上定着した者が20%以上の場合：26単位
就労継続支援A型	前年度に就職し6か月以上定着した者が5%以上の場合：26単位
就労継続支援B型	前年度に就職し6か月以上定着した者が5%以上の場合：13単位 (別に、目標工賃達成加算がある) I (前々年度の工賃、地域の最低賃金の1/3及び目標工賃額を超えた場合)：26単位 II (前々年度の工賃、県内平均工賃の8割を超え、「工賃引き上げ計画」を作成している)：10単位

課題

1. 一般就労への移行実績の評価が十分でないとの指摘がある。
2. 就労移行支援が、一般就労を希望する障害者の真のニーズに応えるものとなっていくためには、
 - ・ 障害者本人に一般就労の魅力を積極的に伝えていく
 - ・ 関係者における一般就労の可能性に関する意識を高める
 - ・ 就労移行支援の目的・機能についての周知を進める
 - ・ 就労移行支援事業者において、企業ニーズについての認識を深めることなどが必要と考えられる。



【論点(案)】

1. 一般就労への移行を、更に促進するには、どのような方策があるか。
2. 広く障害者本人や関係する者における一般就労に関する意識を醸成する取組を進めることが必要ではないか。

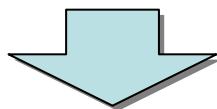
イ. 福祉現場の本人への外部からのアプローチ

現状

福祉の現場には、一般就労できる可能性が高い者が福祉的就労の場等に継続して留まっているのではないかとの指摘がある。

課題

1. 外部からの情報が障害者本人に様々な機会を通じて伝わることは、本人が一般就労についての認識を深める上で有効と考えられるが、そのような機会が十分でない。
2. 支給決定時や支給決定更新時における外部（第三者）の関わりを充実する必要がある。



【論点(案)】

- 1 障害者本人の一般就労の可能性を最大限に引き出すことができるよう、職場での実習や体験など、一般就労についての実感や意欲につながる機会の拡大を図るべきではないか。
- 2 支給決定時や支給決定更新時において、本人への外部の情報の提供など、第三者の視点による関わりを充実させることについて検討するべきではないか。

ウ. 支援ノウハウを持った専門職の配置

現状

1. 就労移行支援事業には、一般就労移行に関わる職員として、サービス管理責任者及び就労支援員を配置することとしている。
2. このうち、就労支援員については、特段の資格要件を求めている。

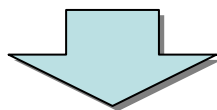
名称	主な職務	主な資格や要件	職員配置
サービス管理責任者	<ul style="list-style-type: none">・ 利用者の状態のアセスメント・ サービス提供内容及びプロセスの管理・ サービス提供職員に対する技術的な指導と助言・ 支援内容に関する関係機関との連絡調整 等	次のいずれにも該当する者 <ul style="list-style-type: none">・ 障害者の保健・医療・福祉・就労・教育の分野における直接支援・相談支援などの業務における実務経験（3年～10年）・ 新制度における「相談支援従事者研修」（講義部分）を受講・ サービス管理責任者研修を受講（研修では、19時間中13時間を分野別（就労分野）に受講） 注）経過措置あり	利用者60人あたり1人の配置
就労支援員	<ul style="list-style-type: none">・ 適性にあった職場探し・ 企業内授産、職場実習の指導・ 就職後の職場定着支援 等	特になし	利用者15人あたり1人の配置
職業指導員	<ul style="list-style-type: none">・ 生産活動の実施・ 事業所内授産の指導 等	特になし	利用者6人あたり1人の配置
生活支援員	<ul style="list-style-type: none">・ 健康管理の指導・ 相談支援 等	特になし	利用者6人あたり1人の配置

一般就労移行に関わる職員

課題

1. 一般就労への移行の成果を高めるためには、就労支援員の求職活動・職場開拓、職場定着支援等に関するノウハウが重要。
2. 一般就労への移行支援ノウハウを、就労支援業務に積極的に取り入れることが一般就労を進める上で有効と考えられる。

※ 現時点において、就労支援のノウハウを習得できる研修は、ジョブコーチ（職場適応援助者）の養成研修や地域障害者職業センターにおける地域就業支援基礎講座等のほか、民間団体が任意で行っている研修がある。



【論点(案)】

就労支援を担当する職員について、一般就労への移行支援のノウハウを習得する研修を受講した者等、就労支援ノウハウを有する者の配置を促進すべきではないか。

(2) 特別支援学校からの一般就労への移行のあり方

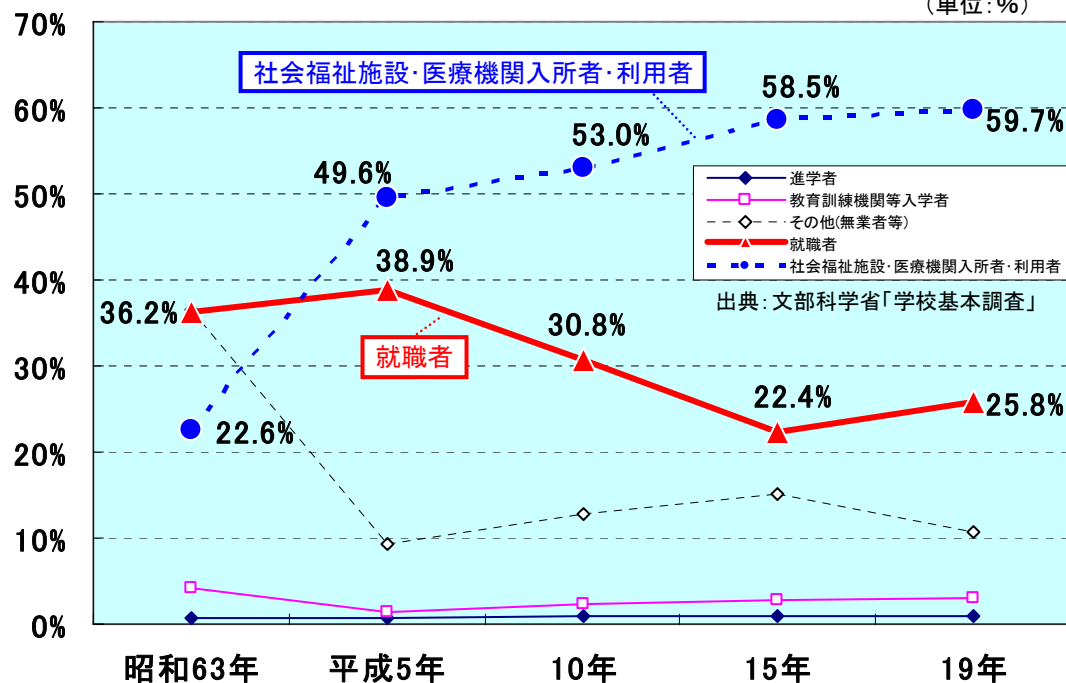
現状

1. 特別支援学校高等部卒業者の進路の状況をみると、近年は社会経済情勢等を反映して、就職の割合が十分には高まっていない。
2. 特別支援学校在学中においては、卒業に向けて、学校、ハローワーク等によるセミナー、企業見学・実習等の就職支援が行われている。
3. また、個別の教育支援計画の策定等に関し、雇用、福祉等の関係機関の連携を図る取り組みが進められている。

(参考)

旧知的障害者養護学校(高等部)の卒業者の進路の状況

(単位: %)



課題

1. 就職を希望する特別支援学校の卒業生が、できる限り円滑に一般就労に移行することができるようにするためには、卒業後直ちに一般就労する者、卒業後一定期間の訓練により一般就労することができる可能性を有する者それぞれについて、教育、雇用、福祉等の関係者が緊密に連携して卒業時の支援に当たることが重要である。
2. 一方で、福祉分野の事業者と学校、ハローワークとの連携については、地域差が大きい状況。
3. そのような中で、例えば在学中から体験的に就労移行支援事業等の福祉サービス等を利用していくようにすることも考えられる。

(参考1)

就労系事業者の教育・雇用との連携状況
(連携している施設の割合)

(障害福祉課調べ)

- 特別支援学校と連携している
都道府県別：最大77%、最小27%
- ハローワークと連携している
都道府県別：最大72%、最小18%

(参考2)

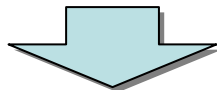
障害児支援の見直しに関する検討会報告書(関係部分の抜粋)

Ⅲ. 今後の障害児支援の在り方

3. 学齢期・青年期の支援策

(2) 卒業後の就労・地域生活に向けた教育・福祉・就労施策の連携

- 学校の在学中から、卒業後の地域生活や就労を見据えて、**例えば夏休み等において、体験的に就労移行支援事業等の福祉サービス等を利用していくようにすることが考えられる。**



【論点(案)】

特別支援学校等からの一般就労を進めるために、関係機関の連携の更なる強化にどのように取り組むか。