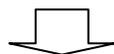


個別論点 (追加資料)

日払い方式と月払い方式について

検討の視点	日払い	月払い
1. 公費が効果的に活用されているか →納税者の理解が得られるか	利用日数に応じた公費負担	月に数日の利用でも1ヶ月分の公費負担
2. 利用者の負担が適正か →利用者の理解が得られるか	利用日数に応じた利用者負担	月に数日の利用でも1ヶ月分の利用者負担
3. 複数サービスの利用が可能か →多様な利用者ニーズに対応できるか	可能	困難 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block;"> ※仮に、あえて複数サービスを利用すると公費負担、利用者負担が過大となる。 </div>
(例) 2ヶ所利用の場合の公費、利用者負担	利用日数に応じて負担するため、公費負担、利用者負担ともに1ヶ月分	各々の事業者に1ヶ月分の給付が必要となるため、費用が過大にならないような調整が必要。
4. 事業者の経営の安定が図られるか	単価の引き上げ等により経営の安定化は可能 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block;"> ※今後、経営実態調査の結果を踏まえ、適切な報酬単価を検討。 </div>	サービス提供の有無に関わらず、1ヶ月分の収入が入るため、安定

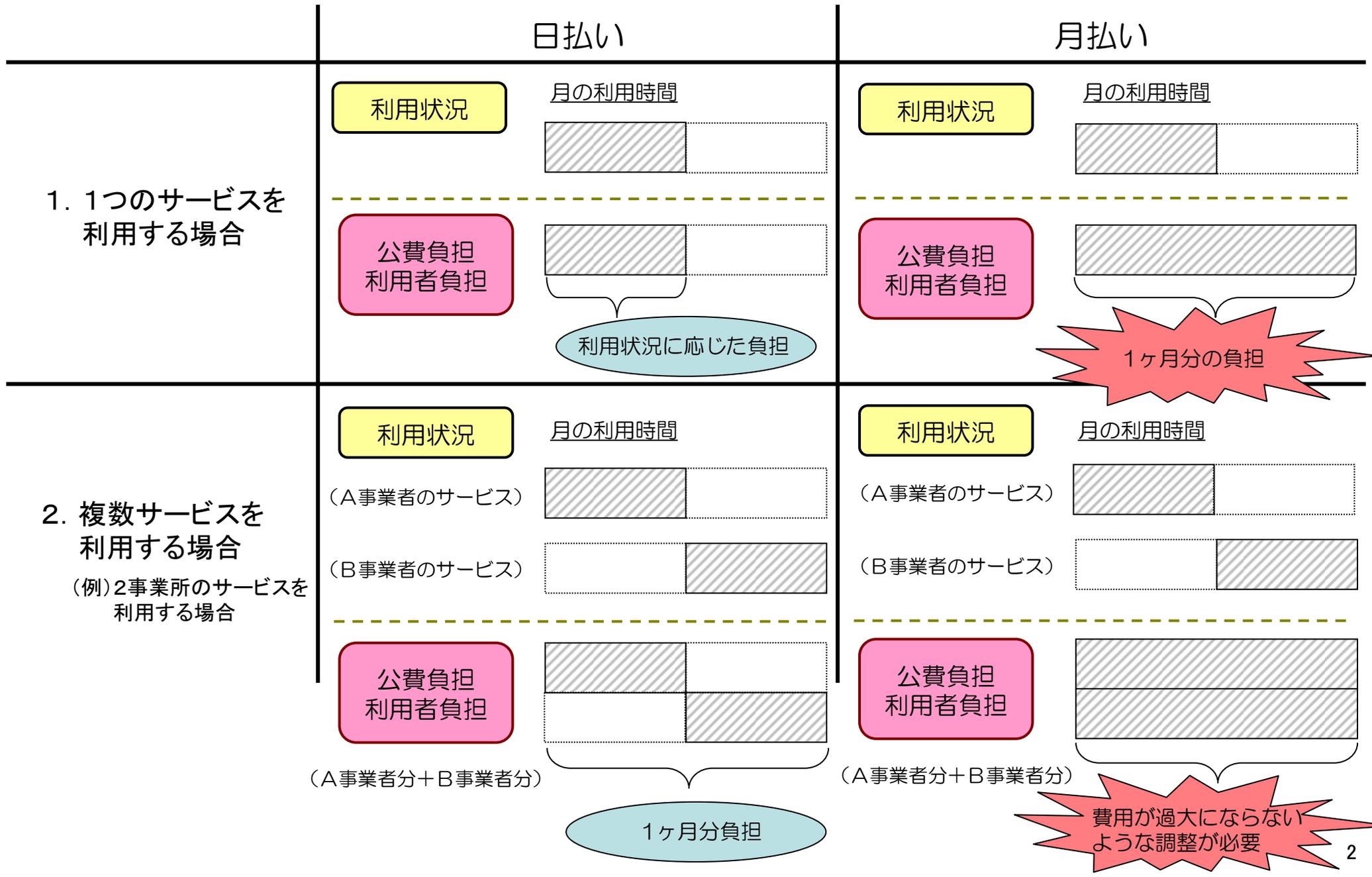


地域移行や一般就労に向けて複数サービスを利用することが可能



費用が過大にならないような調整が難しい

日払い、月払いの公費負担、利用者負担のイメージ



新体系への移行について

新体系への移行の必要性

- 新たなサービス体系のポイントは、
 - ・ 介護や訓練などの「機能」に応じたサービス体系に変更。
 - 障害の種別に関わらずサービス利用が可能
 - ・ 「日中活動の場」と「住まいの場」に分離(昼夜分離)。
 - 施設入所者も地域の日中活動の参加が可能
 - ・ 新たなサービスを創設。
 - 一般就労に向けた支援事業(就労移行支援事業)等
- これにより、障害者本人のニーズによりの確に対応することが可能。
 - できるだけ早期の新体系への移行が必要。(※法律では、平成24年3月までに移行することとされている。)

移行への取組み

- 現在(平成20年4月時点)で、約3割が移行。
- 約7割が移行していない理由として、例えば以下のようなものが考えられる。
 - ・平成24年3月まであと3年以上あり、円滑な移行の方法等につき検討中であること。
 - ・新体系に移行した場合に、安定的に運営できるか、直ちには分からないこと。(報酬等の問題)
- 今後、以下の対策に取り組んでいく。
 - ・円滑な移行のための研修会の実施やコンサルタントの派遣等(基金事業の活用)
 - ・安定的な運営が可能となるような報酬の検討(報酬改定)

○新体系サービスへの移行に関する考え方について事業所からの回答状況

■新体系サービスへの移行に関しては、「報酬の増減の方針が分かってから決めたい」が最も多く（43.3%）、次いで「他の施設の移行の様子をみたい」（37.1%）、「旧体系でぎりぎりまで様子进行をみたい」（35.1%）となっている。

	全体	他の事業者 に先	利用者の 希望・	検討材 料が不 足	具体的 なイメ ー	他の施 設の移 行の様 子をみ たい意 向	旧体系 でぎり ぎり	報酬の 増減の 方針が 分って から決 めたい 意向	都道府 県・市 町	その他	無回 答	
合計	245 100.0%	21 8.6%	42 17.1%	69 28.2%	40 16.3%	91 37.1%	86 35.1%	106 43.3%	36 14.7%	39 15.9%	15 6.1%	
対象者	身体障害者のみ	65 100.0%	4 6.2%	13 20.0%	19 29.2%	14 21.5%	27 41.5%	28 43.1%	29 44.6%	10 15.4%	9 13.8%	3 4.6%
	知的障害者のみ	159 100.0%	14 8.8%	27 17.0%	45 28.3%	24 15.1%	60 37.7%	50 31.4%	73 45.9%	21 13.2%	24 15.1%	9 5.7%
	その他	20 100.0%	3 15.0%	2 10.0%	5 25.0%	2 10.0%	4 20.0%	8 40.0%	4 20.0%	5 25.0%	6 30.0%	2 10.0%
サービス	施設サービスのみのみ	190 100.0%	15 7.9%	35 18.4%	54 28.4%	31 16.3%	67 35.3%	68 35.8%	75 39.5%	23 12.1%	32 16.8%	10 5.3%
	施設サービスと 在宅サービス	49 100.0%	6 12.2%	7 14.3%	14 28.6%	9 18.4%	22 44.9%	14 28.6%	29 59.2%	12 24.5%	7 14.3%	4 8.2%

出典：入所施設の新体系サービスへの移行に関する調査報告書（平成19年度障害者保健福祉推進事業）
 （平成20年3月の状況についてアンケート調査。全国の障害者入所施設の中から1,000施設を無作為抽出。
 回収数245件（回収率24.5%）。）

障害者自立支援法以前から就労移行支援的な取組を行っている施設（3施設）の一般就労移行状況

訓練開始からの移行期間	一般就労への移行率 (括弧内：就職者数)	累積移行率 (括弧内：累積就職者数)
1年以内	55.1% (27人)	—
1年以上2年以内	24.5% (12人)	79.6% (39人)
2年以上3年以内	10.2% (5人)	89.8% (44人)

※ 3施設において、平成17年度に訓練を開始した利用者の状況

ある就労移行支援事業所における就労支援システムの事例

2年間



アフターケア

※就職後6ヶ月の職場定着支援(事業所の義務事項)
※状況に応じて、外部からジョブコーチや就業・生活支援センターの支援を受ける

利用開始

事業所内での職業訓練

授産作業

※製品の生産等に関わる

生活活動

※金銭管理や危機安全の管理等を学ぶ

体力向上プログラム

※8時間就業に耐えられる体力を取得する

ワープロ・プログラム

※事務系作業を通じて就業の可能性を探る

企業体験実習

※ 所内での活動が概ね対応できたら企業体験を実施

企業面接

※個別に企業面接時に付き添う等の援助を行う

企業における雇用前提実習

※個別の能力や希望に応じて選択

一般就労

就労継続支援等
他の福祉サービス

※個別の就労スキルに応じて段階的に繰り返す

※不採用の場合、企業からの実習評価を個別援助プログラムに反映し、再度、職業訓練を実施

※2年間の利用期間中、利用者の個別の状況に応じて、何度でも再チャレンジを行う

連携

ハローワーク等