

## 「関係機関のチーム支援による福祉的就労から一般雇用への移行の促進」事業

平成22年8月

職業安定局障害者雇用対策課(山田 雅彦課長)

## 1. 施策体系上の位置づけ

評価対象事業は下図の網掛け部分に位置付けられる。

基本目標 IV経済・社会の変化に伴い多様な働き方が求められる労働市場において労働者の職業の安定を図ること				
施策大目標 分野	1	2	3	4
		需給調整機能強化	雇用機会の創出	労働者の特性に応じた雇用の安定・促進

## 施策中目標

1 高齢者・障害者・若年者等の雇用の安定・促進を図ること

## 施策小目標

- |   |   |
|---|---|
| 1 | 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保を図ること        |
| 2 | 障害者に対するきめ細かな相談、職業紹介等を実施することを通じて雇用の安定及び促進を図ること |
| 3 | 若年者の雇用の安定・促進を図ること                             |
| 4 | 就職困難者等の円滑な就職等を図ること                            |

その他、以下の事業と関連がある。

特になし

## 2. 現状・問題分析

### (1) 事前評価実施時における現状・問題分析（平成18年度）

#### ①現状分析

授産施設や小規模作業所等の福祉施設等を利用している障害者のうち約4割が一般雇用を希望しているといわれるが、実際に一般雇用に移行する者の割合は約1%と極めて少ない状況である。

一方、平成18年4月に施行された(一部10月施行)障害者自立支援法は、福祉から雇用への移行の促進を柱の一つとしており、就労移行支援事業を創設したところであり、今後、福祉施設から一般雇用を希望する者が増えると予想される。

#### ②問題点

福祉施設等においては、一般雇用に関する理解の不足、適切な就労支援ノウハウの不足から、一般雇用への移行の実績を上げられず、そのことがまた、一般雇用への理解の不足になるという悪循環がある。

#### ③問題分析

福祉施設等利用障害者の一般雇用の促進には、一般就労との接点を確保しつつ、②の悪循環を断つとともに、就職の準備段階から、その後の職場定着(雇用の安定)まで視野に入れ、生活面も含めた継続的な支援が不可欠である。

#### ④事業の必要性

福祉から一般雇用への移行を進めるためには、ハローワークが中心となって、福祉施設等、地域の関係者がチームを組み、個々の障害者ごとに職場定着まで含めた障害者就労支援計画に基づき支援していくことが必要である。

### (2) 事後評価実施時（現状）における現状・問題分析

#### ①現状分析

授産施設利用者のうち「授産施設を出て企業で働きたい」とする者は、身体障害者及び知的障害者については約4割、精神障害者については6割を超える数になっている。また、ハローワークにおける障害者の新規有効求職者数に占める福祉施設利用者の新規有効求職者数の割合は増加している。このことから、福祉施設から一般雇用を希望する者は増加しており、「チーム支援※」の支援対象者数は年々増加し、平成21年度においては、13,801人に達している。

※ 福祉施設等の利用者や特別支援学校の生徒などに対して、ハローワークを中心に福祉施設、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等、地域の関係機関が連携して就職に向けた準備から職場定着まで一連の支援を行う。

## ②問題点

チーム支援による支援対象者に占める就職者の割合（「就職率」）はわずかながら減少している。また、ハローワークにおける福祉施設利用者の新規求職申込件数が増加し、かつ、ハローワークにおける障害者の新規求職申込件数に占める福祉施設利用者の新規求職申込件数の割合も増加していることから、一般雇用を希望する福祉施設利用者は今後も増加すると見込まれる。

## ③問題分析

チーム支援による支援対象者の就職率はわずかながら減少しているものの、福祉施設等に対して、就労支援セミナーや事業所見学会等を実施するなど関係機関との連携を強化するとともに、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を図ることにより、チーム支援による支援対象者数及び就職者数は増加している。

また、経済不況などの影響から平成19年から平成21年のハローワーク全体の障害者の就職件数が横ばいで推移しているにもかかわらず、同時期のチーム支援による就職者数は年々増加していることから、チーム支援が障害者の就職に対し有効な手法であることがわかる。

## ④事業の必要性

チーム支援による支援対象者の就職率はわずかながら減少しているものの、平成19年から平成21年のチーム支援による就職者数は増加し、かつ、ハローワークにおける障害者の就職者数に占めるチーム支援による就職者数は年々増加していることから、引き続き、障害者個々に対して、ハローワークが中心となり、福祉施設等、地域の関係機関が連携して就職の準備段階から職場定着までを含めたきめ細かな支援の実施を継続する必要がある。

（現状・問題分析に関連する指標）

		H17	H18	H19	H20	H21
1	チーム支援による支援者数（うち福祉施設等利用者）	—	—	3,568 (3,568)	10,442 (5,133)	13,801 (5,777)
2	チーム支援による就職者数（うち福祉施設等利用者）	—	—	1,778 (1,778)	5,202 (2,718)	6,354 (2,677)
3	チーム支援による就職率			49.8%	49.8%	46.0%
（調査名・資料出所、備考等） 各都道府県労働局からの報告						

（参考統計の動き）

		H17	H18	H19	H20	H21
1	新規有効求職者数(うち福祉施設利用者)	97,626	103,637	107,906 (5,416)	119,765 (6,327)	125,888 (6,772)
2	新規有効求職者数に占める福祉施設利用者の新規有効求職者数	—	—	5.0%	5.3%	5.4%
3	有効求職者数	146,679	151,897	140,791	143,533	157,892
4	就職件数	38,882	43,987	45,565	44,463	45,257
（調査名・資料出所、備考等） 各都道府県労働局からの報告						

### 3. 事業の内容

#### (1) 実施主体

国(労働局、ハローワーク)

#### (2) 概要

ハローワークに求職登録している障害者に対して、地域の関係機関と連携して、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を行う「チーム支援」を推進することにより、マッチング機能等の充実強化を図り、障害者の雇用促進を図る。また、障害者雇用施策と障害者福祉施策、特別支援教育との連携を一層強化し、福祉施設、特別支援学校に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかけるため、就労支援セミナーの実施、事業所見学会の実施、職場実習のための事業所面接会の実施、障害者就労アドバイザーによる助言を実施している。

#### (3) 目標

ハローワークを通じた障害者の就職件数 24 万件（20～24 年度の累計）

#### (4) 予算

会計区分：一般会計

平成23年度予算要求（拡充に係る分）：

○事業全体に係る予算の推移：

H19	H20	H21	H22	H23
50	491	504	504	547

（単位：百万円）

### 4. 事前評価の概要（必要性、有効性、効率性）

#### (1) 必要性の評価

- 行政関与の必要性の有無（主に官民の役割分担の観点から）  
改正障害者雇用促進法（平成20年法律第96号）、障害者自立支援法（平成17年法律123号）の柱の一つとして、雇用と福祉の連携の強化及び福祉から雇用への移行の促進が掲げられる中で、本事業は、福祉施設等を利用する障害者の一般雇用への移行を進めることにより、障害者の自立を促進する事業であり行政が関与して進めていくべき公益性の高い事業である。
- 国が行う必要性の有無  
国が実施することとなっている職業相談・職業紹介業務、事業主指導業務の一環としてハローワークを中心として全国一律に行うものであり、国が直轄実施する必要がある。さらに、障害者の福祉から一般雇用への移行の促進は、全国的な課題であり、国が対応することが必要である。

## ○民営化や外部委託の可否

ハローワークが行っている職業相談・職業紹介業務、事業主指導業務と一体的に行うことが効果的かつ効果的であることから、民営化や外部委託は適さないと考えられる。

## ○緊要性の有無

障害者自立支援法が施行され、一般雇用を希望する障害者が増大すると見込まれることから、早急に事業を展開する必要がある。

## (2) 有効性の評価

---

## ○これまで達成された効果、今後見込まれる効果

雇用、福祉、教育等関係機関による一体的な就職支援及び就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を実施するとともに、福祉施設等における就労支援のレベルアップを図ることで、福祉施設等を利用する障害者の一般雇用が進み、福祉から雇用への移行が促進される。

## (3) 効率性の評価

---

## ○手段の適正性

- ① 福祉施設等を利用する障害者の一般雇用への移行を促進し、雇用の安定、経済的自立を促進するためには、就労面に加えた生活面での支援を一体的に実施するとともに、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を一体的に実施する必要があることから、職業相談・職業紹介業務、事業主指導業務を実施するハローワークが中心となり、関係機関が一体となって就労支援を行うことが不可欠である。
- ② 福祉施設等を利用する障害者の一般雇用への移行を促進し、雇用の安定、経済的自立を促進するためには、福祉施設等における一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進とともに、就労支援の取組を強化する必要があることから、職業相談・職業紹介業務、事業主指導業務を実施するハローワークがその専門性を活かし、福祉施設等に対して支援を行うことが不可欠である。

## 5. 事後評価の内容（必要性、有効性、効率性）

---

### (1) 有効性の評価

---

#### ①政策効果が発現する仕組み（投入→活動→結果→成果）

---

- (1) ハローワークにおいて、就業面と生活面にわたる複数分野の支援関係者による一体的・総合的な支援が必要と判断される福祉施設等の利用者を支援対象者として選定。ハローワークと福祉施設等が協議し、当該支援対象者の支援ニーズに対応するために必要とされる者（地域障害者職業センターや福祉事務所など）をチーム構成員に加え、当該支援対象者とチーム全構成員により支援計画を検討、作成。

- 当該支援計画に基づき、1年以内を目途に、ハローワークにおいて個別求人開拓や同行面接を実施するなど、チーム構成員のそれぞれの役割に応じた支援を実施。その他に、ハローワーク及び福祉施設等は、チームによる支援の進捗管理等を実施。
  - 当該支援対象者の就職が決定した後も、ハローワークを中心とした職場適応指導などの職場定着等のフォローアップ（6ヶ月以内目処）を実施。
  - 福祉施設等を利用していた者の一般雇用への就職が促進されるとともに、職場への定着率も向上することで、福祉から雇用への移行が一層促進。
- (2) 地域の福祉施設等に対する就労支援セミナー等の実施に先立ち、都道府県労働局において、都道府県の福祉・労働担当部局、教育委員会との協議・調整の場を設け、年間実施計画を策定。
- 当該年間実施計画に基づき、ハローワークと都道府県労働局が連携し、地域の福祉施設や特別支援学校等に対し、就労支援セミナーや事業所見学会等を実施。個々のセミナー等の実施に当たっては、ハローワークにおいて、地域の福祉施設や特別支援学校等に対し参加の呼びかけ等を実施。
  - 就労支援セミナーや事業所見学会を通し、福祉施設を利用している障害者本人や施設職員、特別支援学校の生徒やその保護者等について、一般雇用の具体的な理解を促進。また、企業における障害者の雇用管理等に豊富な知識を有する者を「障害者就労アドバイザー」として福祉施設等に派遣し、就労支援に係る助言等を実施することで、福祉施設の職員や特別支援学校の教職員が就労支援方法に関する基礎的な知識を習得。
  - 福祉施設等における一般雇用や雇用支援策に関する理解が促進されるとともに、福祉施設職員等による就労支援の取組を強化されることで、これを基盤として、福祉から雇用への移行が一層促進。

## ②有効性の評価

---

経済不況などの影響から平成19年から平成21年のハローワーク全体の障害者の就職件数が減少しているにもかかわらず、同時期内のチーム支援による就職者数は増加し、ハローワークにおける障害者の就職者数に占めるチーム支援による就職者数は年々増加していることから、チーム支援等の取組が福祉施設等を利用する障害者の就職に対し有効であると評価できる。

## ③事後評価において特に留意が必要な事項

---

特になし

## (2) 効率性の評価

---

### ①効率性の評価

---

障害者の求職者に対して、地域の関係機関が連携して、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を行うことにより、障害者個々の障害特性に応じたきめ細かな支援を段階的・計

画的に実施することができ、マッチング機能がより効果的に発揮されることから、障害者の雇用促進を図る効率性は高いものと期待される。

また、福祉施設等の利用者以外の障害者も対象とした平成20年度以降は、支援対象者1人当たりの費用及び就職者1人当たりの費用が低下しているところであり、効率的な事業となっている。

## ②事後評価において特に留意が必要な事項

特になし

## (3) その他（公平性、優先性等評価すべき視点があれば記載）

特になし

## (4) 政策等への反映の方向性

チーム支援の推進により、障害者の雇用促進は着実に進展しているもの、障害者の社会参加が進展する中、障害者の就業に対するニーズが高まってきており、新規求職者数、有効求職者数は依然として高い水準にあり、障害者の求職者に対するきめ細かな相談、職業紹介等を実施するため、引き続き本事業を継続する必要があることから平成23年度予算概算要求において、所要の予算を要求する。

## 6. 評価指標等

指標と目標値（達成水準／達成時期）						
アウトカム指標		H17	H18	H19	H20	H21
1	「チーム支援」による障害者の就職者数			1,778	5,202	6,354
	チーム支援による就職率	—	—	49.8%	49.8%	46.0%
【調査名・資料出所、備考等】						
各都道府県労働局からの報告						
アウトプット指標		H17	H18	H19	H20	H21
2	「チーム支援」支援対象者数	—	—	3,568	10,442	13,801
	ハローワークにおける有効求職者数に占めるチーム支援対象者数	—	—	2.5%	7.3%	8.7%

## 7. 特記事項

## (1) 国会による決議等（総理答弁及び附帯決議等含む）の該当

① 有・無

② 具体的記載

## (2) 各種計画等政府決定等の該当

① 有・無

② 具体的記載

○ 重点施策実施5カ年計画「ハローワークを通じた障害者の就職件数24万件(20～24度の累計)」  
[http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/5sinchoku/h19/5year\\_plan.pdf](http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/5sinchoku/h19/5year_plan.pdf)

○ 障害者雇用対策基本方針「本人の意欲・能力に応じた一般雇用への以降を図るほか、特別支援学  
 との卒業生の雇用を促進するため、公共職業安定所を中心とした『チーム支援』を推進する」  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougai02/gaiyo/02.html>

○ 福祉から雇用へ推進 5カ年計画「ハローワークと福祉施設等関係機関により編成された障害者就労  
 支援チームによる、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を展開する。」  
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seichou2/dai4/siryous.pdf>

## (3) 審議会の指摘

① 有・無

② 具体的内容

## (4) 研究会の有無

① 有・無

② 研究会において具体的に指摘された主な内容

○第10回福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会

「ハローワークにおいてチーム支援を行うためには、コーディネート力を高めることが必要である。地域の各支援機関の機能に応じた役割の調整を行い、一貫した効果的な支援となるためのコーディネート力を高めることが必要である。」

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/other.html>



- 第9回福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会  
「ハローワークの業務として、チーム支援を行っているが、そうしたチーム支援を着実に展開することが重要であり、そのためのコーディネート力を高める必要がある」  
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/other.html>

(5) 総務省による行政評価・監視及び認定関連活動等の該当

---

① 有・無

---

② 具体的状況

---

(6) 会計検査院による指摘

---

① 有・無

---

② 具体的内容

---

(7) その他

---

特になし