

障害保健福祉関係主管課長会議日程

平成19年9月18日（火） 於 厚生労働省低層棟2階講堂

区 分	時 間	時 間 帯
（受 付）	（30）	（ 9：30～10：00）
障害保健福祉部長挨拶	15	10：00～10：15
《行政説明》		
① 平成20年度概算要求の概要について （企画課）	10	10：15～10：25
② サービス利用に関する調査等について （企画課）	5	10：25～10：30
③ 精神障害者支援の推進等について （精神・障害保健課）	15	10：30～10：45
④ （独）のぞみの園における施設利用者の地 域生活への移行等について （施設管理室）	5	10：45～10：50
⑤ 障害福祉計画について（企画課）	10	10：50～11：00
⑥ 就労支援施策の推進について		
○ 工賃倍増5か年計画等について（障害 福祉課）	20	11：00～11：20
○ 関係施策説明（障害者雇用対策課）	20	11：20～11：40
⑦ 人材確保対策について （福祉基盤課福祉人材確保対策室）	20	11：40～12：00
（昼 食）	（60）	12：00～13：00
《各地の取り組み事例紹介》		
① 精神障害者の地域支援の取り組み ～当事者と支援者の協働による劇と報 告～ ・（福）拓く	30	13：00～13：30
② 工賃倍増計画の取り組み＜行政担当・ コンサル担当事業者の立場から＞ ・滋賀県 ・和歌山県 ・福祉ベンチャーパートナーズ	70	13：30～14：40
③ 工賃水準ステップアップ事業（H18 モデル実施）等の報告 ・全国社会福祉協議会	20	14：40～15：00
（休 憩）	（30）	15：00～15：30
《ブロック別意見交換会》	120	15：30～17：30

障害保健福祉関係主管課長会議（平成19年9月18日）資料一覧

- 資料1-1 平成20年度障害保健福祉関係概算要求の概要
- 資料1-2 サービス利用を中止した者のフォローアップについて
- 資料2 精神障害者支援の推進等について
- 資料3 独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園における施設利用者の地域生活への移行について
- 資料4 障害福祉計画に係る数値目標等の全国集計結果
- 資料5 「工賃倍増5か年計画」の実現を目指して・・・
- 資料6-1 障害者に対する就労支援の推進～平成20年度障害者雇用施策関係予算概算要求のポイント
- 資料6-2 障害者雇用促進のための3つの研究会、報告書まとまるー障害者雇用対策の充実強化に向けてー
- 資料7 特別支援教育関係資料
- 資料8 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の見直しについて
- 資料9-1 「精神障害者ノーマライゼーション5ヶ月戦略」～支援対象者のユニバーサル化をめざして～
- 資料9-2 WRAP ファシリテーター研修会報告～当事者性を生かし、皆で元気になる～
- 資料10-1 滋賀県における「就労収入向上プロジェクト」の取り組みについて
- 資料10-2 滋賀県中小企業家同友会ユニバーサル委員会活動報告
- 資料10-3 中同協 障害者問題全国交流会
- 資料11-1 工賃倍増計画の取り組み
- 資料11-2 NPO 法人社会的就労支援機構の試み
- 資料12 <工賃倍増5か年計画推進に向けて>工賃向上支援事例
- 資料13 「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(参考資料)

- 参考資料1 国連における障害者権利条約について（企画課）
- 参考資料2 精神障害者社会復帰施設等運営費補助金の適正な執行について（障害福祉課）
- 参考資料3 障害福祉サービス費の請求・支払方法の変更について（企画課）

**平成20年度
障害保健福祉関係概算要求の概要**

厚生労働省 障害保健福祉部

～平成20年度概算要求額～

平成19年度予算額	9,004億円
平成20年度概算要求額	9,532億円
対前年度増加額	527億円
対前年度伸率	5.9%増

(参考)

障害福祉サービス関係費

(19年度予算)	(20年度要求)	(増減)	(伸率)
4,873億円	→ 5,332億円	+459億円	(9.4%増)

－ 主要事項 －

◆ 障害者の自立生活の支援

	(19年度予算)	(20年度要求)	(増減)	(伸率)
○ 自立支援給付(福祉サービス)	4,473億円	→ 4,882億円	+409億円	(9.1%増)
○ 地域生活支援事業	400億円	→ 450億円	+50億円	(12.5%増)
○ 自立支援医療(公費負担医療)	1,313億円	→ 1,350億円	+37億円	(2.8%増)

◆ 精神障害者の地域移行支援

- 精神障害者地域移行支援特別対策事業（新規） 25億円
- 精神科救急医療体制整備事業
15億円 → 21億円 +6億円（40%増）
- 認知症疾患医療センター運営事業（新規） 2.4億円

◆ 障害者の就労支援

- 工賃倍増5か年計画支援事業
5億円 → 15億円 +10億円（200%増）
- 債務保証事業（新規） 4億円

◆ 発達障害者支援施策

- 障害保健福祉関係
8億円 → 8.5億円 +0.5億円（6.3%増）
- ※ 厚生労働省全体
9.6億円 → 10.8億円 +1.2億円（12.5%増）

◆ 自殺対策

- 障害保健福祉関係
1.7億円 → 3.8億円 +2.1億円（124%増）
- ※ 厚生労働省全体
1.2億円 → 1.6億円 +0.4億円（33.3%増）

～平成20年度概算要求の概要～

1 障害者の自立生活を支援するための施策の推進

(1) 良質な障害福祉サービスの確保 4,882億円

ホームヘルプ、グループホーム、就労移行支援事業等の障害福祉サービスについて、障害福祉計画に基づき、各市町村において推進を図る。

(2) 障害児施設に係る給付費等の確保 636億円

知的障害児施設等の障害児施設において、障害のある児童に対する保護・訓練を行うために必要な経費を確保する。

(3) 地域生活支援事業の着実な実施 450億円

障害者のニーズを踏まえ、移動支援や地域活動支援センターなど障害者の地域生活を支援する事業について、市町村等における事業の着実な実施及び定着を図る。

(市町村事業)

相談支援、コミュニケーション支援、日常生活用具給付等、移動支援、地域活動支援センター 等

(都道府県事業)

専門性の高い相談支援（障害者就業・生活支援センター等）、広域的支援、サービス提供者等の育成 等

(4) 障害者に対する良質かつ適切な医療の提供 1,350億円

障害者の心身の障害の状態の軽減を図るための自立支援医療（精神通院医療、更生医療（身体障害者を対象）、育成医療（身体に障害のある児童を対象））を提供する。

(5) 障害者自立支援法の着実な施行の推進

82億円

障害者自立支援法を着実に施行するために、必要な事業を推進する。

- 障害者保健福祉推進事業 25億円
障害者自立支援法の着実な施行のための先駆的・革新的なモデル事業に対する助成を行い、障害者に対する保健福祉サービスの一層の充実を図る。
- 障害者就労訓練設備等整備事業 24億円
既存の障害者施設等が就労移行支援等の新たな障害福祉サービスを実施するために必要な設備等を整備する場合の助成を行う。

(6) 障害者の社会参加の促進

28億円

視覚障害者に対する点字情報等の提供、手話通訳技術の向上、ITを活用した情報バリアフリーの促進、障害者スポーツや芸術文化活動の振興等を支援し、障害者の社会参加の促進を図る。

- 北京パラリンピック競技大会派遣等事業の実施（新規） 83百万円
北京パラリンピック日本代表選手団の派遣及び国内強化合宿を実施する。

2 精神障害者の地域移行を支援するための施策の推進

(1) 精神障害者地域移行支援特別対策事業の創設（新規） 25億円

受入条件が整えば退院可能な精神障害者の退院支援や地域生活支援を行う地域移行推進員を配置するとともに、地域生活に必要な体制整備を促進する地域体制整備コーディネーターを配置することにより、精神障害者の地域生活への移行を着実に推進する。

(2) 精神科救急医療体制の強化 21億円

精神障害者の地域生活を支える医療提供体制を充実させるため、24時間対応可能な情報センターの機能強化、身体合併症対応施設の確保、診療所に勤務する精神保健指定医の救急医療機関での診療協力体制の構築など、地域の実情に応じた精神科救急医療体制の強化を図る。

(3) 精神障害に対する国民の正しい理解の促進 86百万円

精神疾患や精神障害者に対する国民の正しい理解を促進するための普及啓発を推進する。

(4) 認知症疾患医療センター運営事業の創設（新規） 2.4億円

認知症の専門的医療の提供体制を強化するため、認知症疾患医療センターを創設し、鑑別診断、専門医療相談、合併症対応、医療情報提供等を行うとともに、かかりつけ医や介護サービスとの調整を行う。

3 障害者の就労を支援するための施策の推進

(1) 福祉施設で働く障害者の工賃倍増5か年計画の取り組みの推進

15億円

福祉施設等で働く障害者の工賃水準を引き上げるため、都道府県が策定した「工賃倍増5か年計画」に基づき、関係行政機関や地域の商工団体等の関係者を挙げた協力の下、福祉施設等の支援を行う。

(2) 債務保証事業の創設（新規）

4億円

就労支援事業の経営の強化を図るため、不動産担保等の提供が困難な場合においても一定の要件のもと、独立行政法人福祉医療機構から運転資金等の融資が受けられるよう債務保証事業を創設する。

4 発達障害者支援施策の更なる拡充

(1) 発達障害者への支援手法の開発や普及啓発の着実な実施

6. 4億円

発達障害者の支援手法を開発するとともに、専門家の育成や普及啓発について着実に実施する。

- 発達障害者就労支援モデル事業の創設（新規） 45百万円
国立身体障害者リハビリテーションセンターにおいて、青年期発達障害者の職業的自立を図るため、関係機関等と連携して就労支援モデル事業を実施する。
- 発達障害者支援開発事業の推進 5.2億円
発達障害のある子どもの成長に沿った一貫した支援ができるよう先駆的な取組を通じて発達障害者への有効な支援手法を開発・確立する。
- 発達障害情報センター機能の充実 50百万円
発達障害情報センターにおいて、発達障害に関する国内外の文献、研究成果等を集積し、全国の発達障害者支援機関等への情報提供を行うとともに、発達障害に関する幅広い普及啓発活動を実施する。
- 発達障害研修事業の充実 19百万円
各支援現場における支援内容の充実を図るため、発達障害者支援に携わる職員等に対する研修を実施する。

(2) 発達障害者の地域支援体制の確立

2. 1億円

発達障害者の支援を実施する地域支援体制の確立を推進する。

- 発達障害者支援センター運営事業の推進 (地域生活支援事業の内数)
各都道府県・指定都市に設置する発達障害者支援センターにおいて、発達障害者やその家族などに対して、相談支援、発達支援、就労支援及び情報提供などを行う。
- 発達障害者支援体制整備事業の推進 2.1億円
ライフステージに応じた一貫した支援を行うため、都道府県・指定都市の各圏域において、支援関係機関のネットワークを構築する。

5 自殺対策の推進

(1) うつ病等の精神疾患に関する国民の正しい理解の促進 86百万円

自殺との関係が強いとされるうつ病等の精神疾患に関する正しい理解のためのメディアを活用した広告活動、街頭キャンペーン等による普及啓発を実施する。

(2) 自殺予防に向けた人材養成の推進（新規） 1億円

うつ病の早期発見・早期治療など自殺予防に向けた人材養成を推進するために、必要な研修事業を実施する。

○ かかりつけ医うつ病対応力向上研修事業の実施（新規） 98百万円

うつ病の早期発見・早期治療につなげるため、かかりつけ医に対するうつ病の診断・治療技術の向上や医療連携等に関する研修を実施する。

○ 心理職等カウンセリング技術向上研修事業の実施（新規） 4百万円

精神科医をサポートする人材を養成し、精神科医療体制を充実させるため、医療現場に従事する心理職等を対象とした専門的な研修を自殺予防総合対策センターにおいて実施する。

(3) 自殺未遂者・自殺者遺族対策事業の実施（新規） 33百万円

自殺未遂者や自殺者遺族へのケア対策のガイドラインの普及を推進するため、医療従事者に対する研修や自殺者遺族等を対象としたシンポジウムを開催する。

(4) 自殺予防総合対策センター機能の充実 28百万円

自殺予防総合対策センターにおいて、国内外の情報収集、Webサイトを通じた情報提供、関係団体等との連絡調整を行うとともに、関係機関の相談員に専門的な研修を実施する。

(5) 地域での効果的な自殺対策の推進

1. 3億円

地域における先進的な自殺対策の取組を検証・推進するとともに、地域精神保健従事者に対して実践的な研修を実施する。

(6) 自殺問題に関する総合的な調査研究等の推進

3億円

※他局計上分。

自殺に至った経緯を克明に解明する研究、自殺予防に係る地域介入研究、救急部門における再発防止研究等を実施する。

6 その他

(1) 心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者に関する医療提供体制の整備

160億円

※他局計上分を含む。

心神喪失者等医療観察法を適切に施行するため、引き続き、指定入院医療機関の確保を図るとともに、医療従事者等の研修を行うなど医療の提供体制の整備を推進する。

(2) 障害者に係る手当の給付

1,284億円

特別児童扶養手当、特別障害者手当等に必要な経費を確保する。

(3) 障害福祉サービス提供体制の整備

90億円

※保護施設等の整備費分を含む。

生活介護、自立訓練、就労移行支援等の障害者の日中活動に係る事業所の整備を計画的に促進するため、社会福祉施設等施設整備費において、必要な経費を確保する。

(社会・援護局一括計上)

サービス利用を中止した者のフォローアップについて

- 例外的ではあるものの、利用者負担を理由にサービス利用を中止した者が存在している。
- サービス利用の中止者については、地域で孤立することがないように市町村において適切にフォローアップすることが必要である。
- 都道府県においては本年2月の調査及び今回実施した調査の結果について、市町村に確実にフィードバックを行うとともに、市町村において適切なフォローアップがなされるよう、市町村に対し適切な助言を行うなど丁寧な対応をお願いしたい。

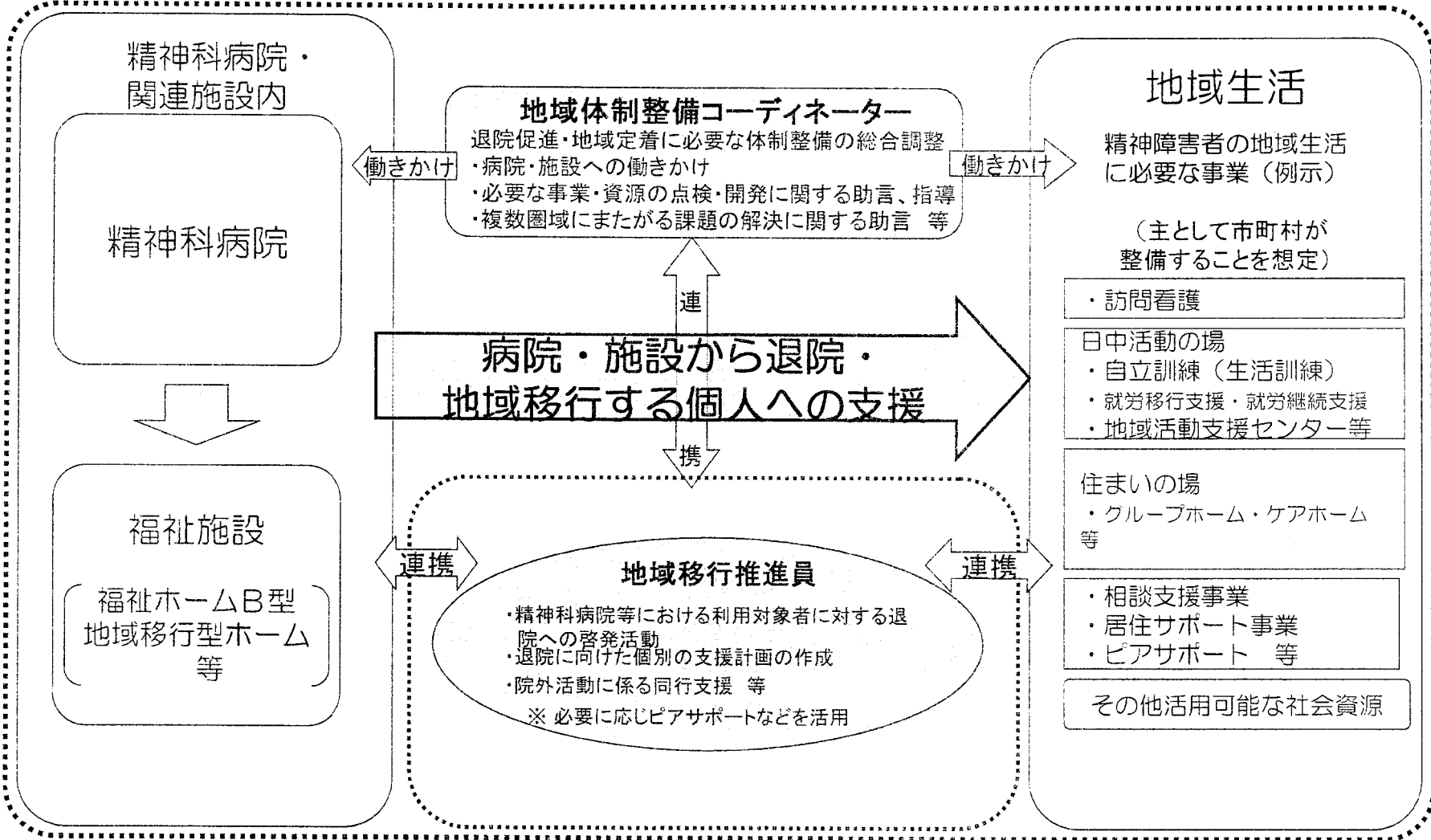
障害保健福祉部企画課

精神障害者支援の推進等 について

精神障害者地域移行支援特別対策事業(新規)(25億円)

事業の概要

受入条件が整えば退院可能な精神障害者の退院支援や地域生活支援を行う地域移行推進員を配置するとともに、地域生活に必要な体制整備を促進する地域体制整備コーディネーターを配置することにより、精神障害者の地域生活への移行を着実に推進する。



精神障害者地域移行支援ブロック別研修会の実施について

（開催趣旨）

・精神障害者の地域移行支援については、障害福祉計画に基づき、各自治体において着実に推進していくことが求められている。

・厚生労働省では、自治体担当者を対象に平成19年5月に精神障害者退院促進支援研究会を開催したところであるが、さらに地域の実情及び課題に対応した研修が望まれていることから、ブロック別研修を実施し、精神障害者の退院促進及び地域体制整備等に関する取組の推進を図る。

（開催方法）

北海道・東北ブロック、関東信越ブロック、東海北陸ブロック、近畿ブロック、中国四国ブロック、九州ブロック別で開催。

（参加対象）

本庁担当者の外、保健所職員、市町村職員、事業受託事業者等を対象。

（研修内容）

テーマに応じた講義、グループ討議の実施や、ブロック内で事業の進捗度合いに応じ、自治体のグループ分けを行い実施することなどを検討。なお、想定されるテーマは以下のとおり。

- ー先進的な自治体を対象とした、退院促進支援事業終了後のフォロー、生活保護部局との連携など、地域移行支援を進める際の課題
- ーそれ以外の自治体を対象とした、退院促進支援事業立ち上げの際の関係者への理解の普及方法、実際の支援方法等の課題
- ーブロック内の全自治体を対象とした、住まいの場の確保策等共通の課題

※具体的には、9月中に各都道府県に、研修内容を検討するためのアンケートを実施し、検討する。

自殺対策関連予算について

平成19年度予算額 平成20年度要求額
1.7億円 → 3.8億円

【課題】

我が国の自殺者数は、平成10年に3万人を超え、その後も高い水準が続いている。
このような状況に対し、自殺対策の指針として、自殺総合対策大綱(別紙1)が平成19年6月に策定され、これに基づき政府として自殺対策を総合的に推進する必要がある。

【基本方針】

自殺総合対策大綱を踏まえ、当面の重点施策のうち、特に集中して取り組むべき施策を実施する。
※ 数値目標＝平成28年度までに自殺率を20%以上減少

平成19年度	自殺予防総合対策センター ・自殺予防総合対策センター経費 28百万円
	こころの健康づくり普及啓発事業の推進 ・地域精神保健指導者(こころの健康問題)研修事業 2百万円 ・自殺未遂者・自殺遺族ケア対策検討会経費 1百万円 ・地域自殺対策推進事業 129百万円

平成20年度要求	当面の重点施策	取り組むべき施策
	国民一人ひとりの気づきと見守りを促す	・精神障害の正しい理解のための普及・啓発事業(拡充) 86百万円
	早期対応の中心的役割を果たす人材を養成する	・かかりつけ医うつ病対応力向上研修事業(新規) 98百万円
	適切な精神科医療を受けられるようにする	・心理職等カウンセリング技術向上研修(新規) 4百万円
	自殺未遂者の再度の自殺を防ぐ	・自殺未遂者ケア対策研修(新規) 7百万円
	遺された人の苦痛を和らげる	・自殺遺族ケア対策シンポジウム(新規) 27百万円

自殺対策基本法（平成18年10月施行）のあらまし

参考

基本理念

- ① 自殺の背景には様々な社会的要因があり、社会的な取り組みが必要
- ② 自殺は多様かつ複合的な原因及び背景を有するものであり、精神保健的観点のみならず、その実態に即した取り組みが必要
- ③ 自殺の予防、発生危機への対応、発生後、未遂時など各段階に応じた対策が必要
- ④ 行政、医療機関、事業主、学校、民間団体等の密接な連携が必要

国の責務
対策の総合的策定と実施

地方自治体の責務
地域の状況に応じた施策の策定と実施

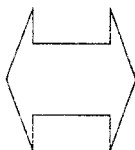
事業主の責務
被用者の心の健康保持

国民の責務
自殺対策への関心と理解

基本的施策

- ① 自殺防止等に関する調査研究、情報収集・提供等
- ② 教育・広報活動等を通じた国民理解の増進
- ③ 人材の確保・養成・資質向上
- ④ 職域、学校、地域等における心の健康保持に係る体制整備
- ⑤ 精神科医に受診しやすい環境整備、精神科医と他の医師との連携等の確保
- ⑥ 自殺の危険性が高い者の早期発見、相談など自殺発生回避のための体制整備
- ⑦ 自殺未遂者に対する支援
- ⑧ 親族等に対する支援
- ⑨ 民間団体の活動に対する支援

自殺対策大綱



策定

自殺総合対策会議
(関係大臣)

関係行政機関の調整

内閣官房長官(会長)
内閣府特命担当大臣(自殺対策)
国家公安委員会委員長
内閣府特命担当大臣(金融)
総務大臣
法務大臣
文部科学大臣
厚生労働大臣
農林水産大臣
経済産業大臣
国土交通大臣

政府
↓
国会

自殺の概要・自殺対策の実施状況の年次報告

(現状)

- 平成10年に自殺者数が3万人を超え、以降、9年連続で高い水準で推移
欧米の先進諸国と比較しても高い水準
- 世代別の自殺の現状
 - ・将来ある子どもの自殺や20代、30代のインターネット自殺が問題化
 - ・心理的、社会的負担の大きい中高年男性が自殺者急増の主要因
 - ・高齢者は、健康問題に加え、介護、看病疲れも課題

(基本認識)

- ◇自殺は追い込まれた末の死
 - ・多くの自殺は個人の自由な意思や選択の結果ではなく、社会的要因を含む様々な要因が複雑に関係して、心理的に追い込まれた末の死
 - ・自殺者の多くは、自殺の直前にうつ病等の精神疾患に罹患
- ◇自殺は防ぐことができる
 - ・制度、慣行の見直しや相談・支援体制の整備という社会的な取組とうつ病等の精神疾患に対する適切な治療により予防が可能
- ◇自殺を考えている人はサインを発している
 - ・家族や同僚の気づきを自殺予防につなげていくことが課題

基本的考え方

- 社会的要因も踏まえ総合的に取り組む
 - ・働き方の見直しや再チャレンジが可能な社会の構築、失業、多重債務等の相談支援体制の整備
 - ・うつ病の早期発見、早期治療
 - ・命の大切さの理解を深めるとともに、自殺や精神疾患に対する偏見をなくす取組
 - ・マスメディアの自主的な取組への期待
- 国民一人ひとりが自殺予防の主役となるよう取り組む
- 自殺の事前予防、危機対応に加え、未遂者や遺族等への事後対応に取り組む
- 関係者が連携して包括的に支える
- 実態解明を進める
当面、これまでの知見に基づき施策を展開
- 中長期的視点に立って、継続的に進める

当面の重点施策

- 自殺の実態を明らかにする
- 国民一人ひとりの気づきと見守りを促す
- 早期対応の中心的役割を果たす人材を養成する
- 心の健康づくりを進める
- 適切な精神科医療を受けられるようにする
- 社会的な取組で自殺を防ぐ
- 自殺未遂者の再度の自殺を防ぐ
- 遺された人の苦痛を和らげる
- 民間団体との連携を強化する

自殺対策の数値目標

- 平成28年までに、自殺率を20%以上減少
- なお、一人でも多くの自殺を考えている人を救うため、早期の目標達成に努力
- 目標達成の場合、見直し期間にかかわらず数値目標を見直す

推進体制等

- 国、地方それぞれに関係行政機関、民間団体等相互の緊密な連携・協力
- 評価見直しへの民間有識者の関与
- 5年後を目途に見直し

発達障害者支援法のねらいと概要

I ねらい

- 発達障害の定義と発達障害への理解の促進
- 発達障害者に対する生活全般にわたる支援の促進
- 発達障害者支援を担当する部局相互の緊密な連携の確保

II 概要

定義：発達障害＝広汎性発達障害（自閉症等）、学習障害、注意欠陥・多動性障害等、通常低年齢で発現する脳機能の障害

就学前(乳幼児期)

- 早期の発達支援
- 乳幼児健診等による早期発見

就学中(学童期等)

- 就学时健康診断における発見
- 適切な教育的支援・支援体制の整備
- 放課後児童健全育成事業の利用
- 専門的発達支援

就学後(青壮年期)

- 発達障害者の特性に応じた適切な就労の機会の確保
- 地域での生活支援
- 発達障害者の権利擁護

発達障害者支援センター 専門的な医療機関の確保（都道府県）

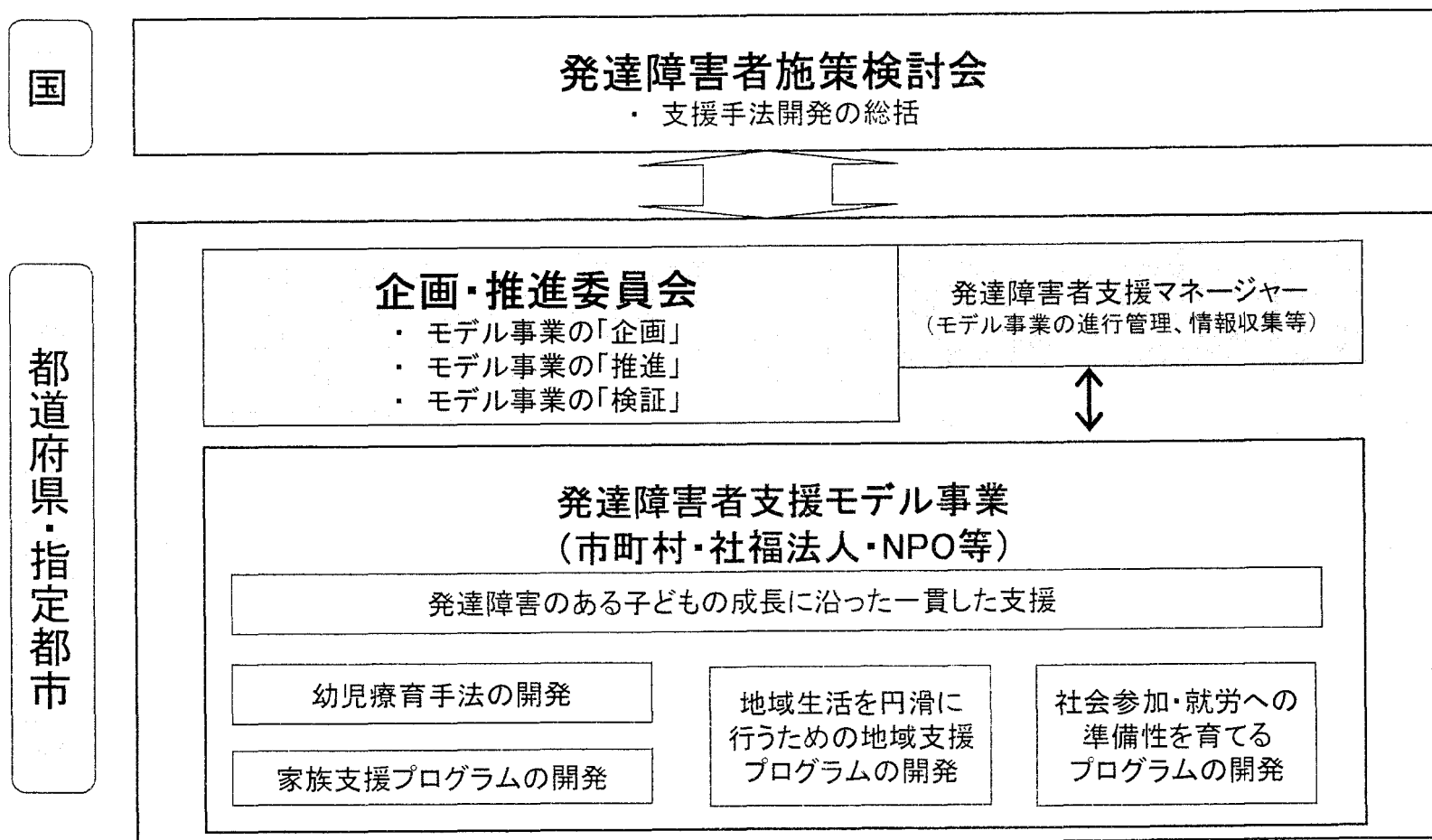
専門的知識を有する人材確保 調査研究（国）

発達障害者支援施策(障害保健福祉部関係)

課 題	平成19年度 9.6億円 (他局計上分含む。)	平成20年度 10.8億円 (他局計上分含む。)	期待される 成果
	～平成19年度	平成20年度～	
①地域支援体制の確立 ●支援ネットワークの 形成	●発達障害者支援体制整備事業 2.1億円 発達障害の検討委員会を設置(都道府県)、 個別支援計画の作成(市町村)等を行うことにより、 支援の体制を構築	●発達障害者支援体制整備事業 2.1億円 発達障害の検討委員会を設置(都道府県)、 個別支援計画の作成(市町村)等を行うことにより、 支援の体制を構築	○地域の体制 整備
	●全県的な相談支援 の充実	●発達障害者支援センターの設置、運営 (地域生活支援事業費に一括計上) 発達障害に関する相談支援、発達支援、就労 支援及び情報提供などを実施	
②支援手法の開発	●発達障害者支援開発事業 5.2億円 先駆的な発達障害者支援の取り組みをモデル 的に実践して、その分析・検証を通じて有効な支 援手法を開発・確立(全国20箇所程度)	●発達障害者支援開発事業 5.2億円 先駆的な発達障害者支援の取り組みをモデル 的に実践して、その分析・検証を通じて有効な支 援手法を開発・確立(全国20箇所程度)	○支援手法の 確立
		新 ●青年期発達障害者の地域生活移行への 就労支援に関するモデル事業 45百万円 地域での職業生活を含めた自立生活を実現 するための就労支援体制のサービスモデルを確立	
③情報提供・普及啓発	●発達障害情報センター 50百万円 発達障害に関する知見を集積し、全国にイン ターネット等により情報提供・普及啓発	●発達障害情報センター 50百万円 発達障害に関する知見を集積し、全国にイン ターネット等により情報提供・普及啓発	○情報提供・ 普及啓発
④専門家の育成	●発達障害研修事業 18百万円 小児医療、精神医療、療育の3分野について、 発達障害支援に携わる職員に対する研修を 行い、各支援現場等における対応を充実	●発達障害研修事業 18百万円 小児医療、精神医療、療育の3分野について、 発達障害支援に携わる職員に対する研修を 行い、各支援現場等における対応を充実	○人材育成

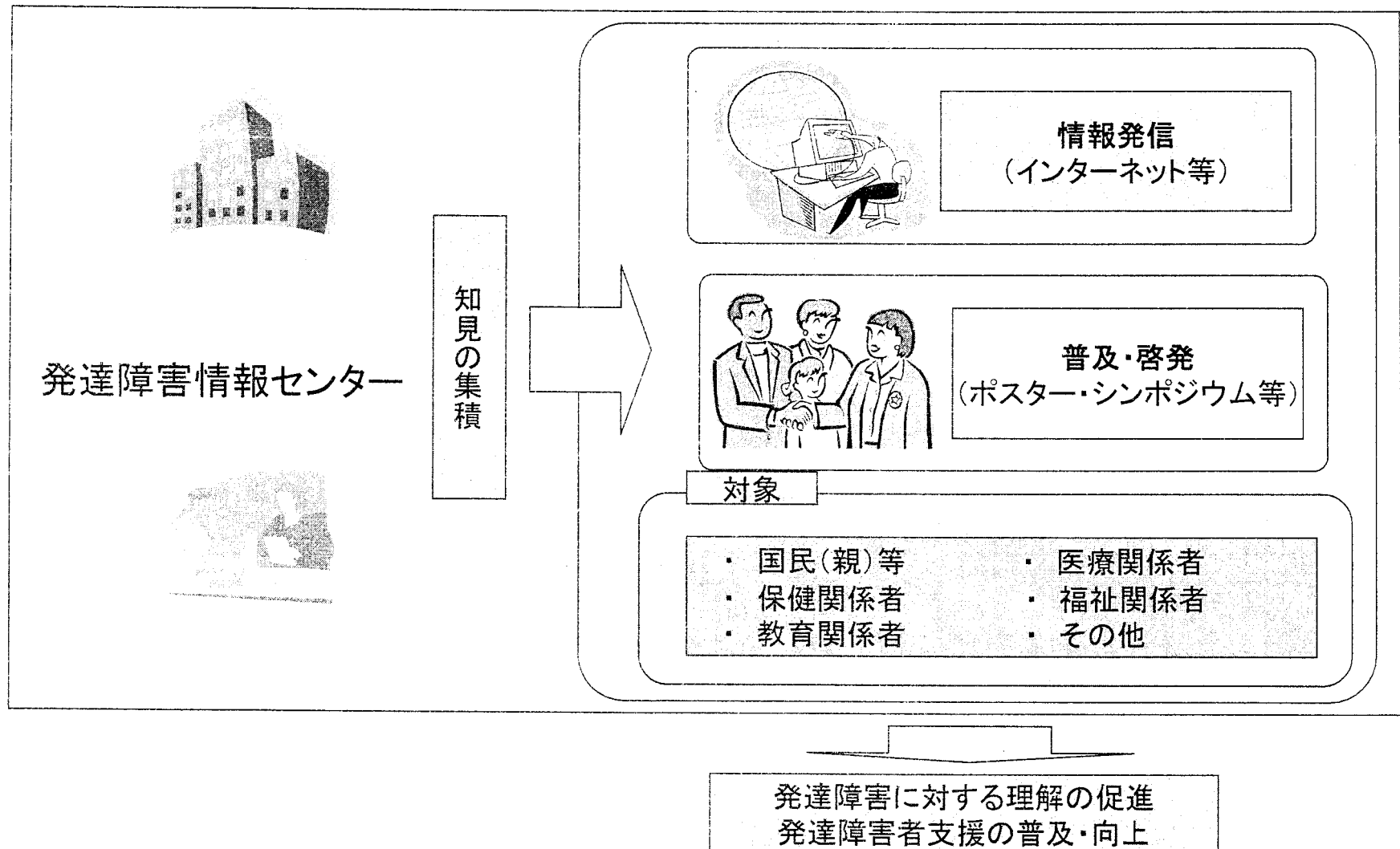
○発達障害者支援開発事業

国に発達障害者施策検討会、都道府県・指定都市(全国20箇所程度)に企画・推進委員会を設置し、発達障害者、その家族、関係者に対する支援方策をモデル事業として実施し(市町村、社会福祉法人等に委託可)、それを評価・分析して発達障害者への有効な支援手法を開発・確立する。



○発達障害情報センター

発達障害に関する知見を集積し、全国へ情報提供・普及啓発活動を行う。



(参 考)

発達障害者支援施策の平成20年度予算概算要求(障害保健福祉部関係以外)

- ・子どもの心の診療拠点病院機構推進事業(仮称)の創設(新規)
母子保健医療対策等総合支援事業の内数

様々な子どもの心の問題、児童虐待や発達障害に対応するため、都道府県域における拠点病院を中核とした地域の医療機関、保健福祉機関等と連携した支援体制づくりのためのモデル事業を実施する

- ・子どもの心の診療中央拠点病院の整備に必要な経費(新規)

30百万円(0百万円)

「子どもの心の診療拠点病院機構推進事業(仮称)」を実施するとともに、子どもの心の診療中央拠点病院の整備を行い、人材育成や都道府県拠点病院に対する技術的支援等を行う

- ・若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの実施

86百万円(89百万円)

発達障害等によりコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者に対して希望や特性に応じた専門支援を行う

- ・発達障害者就労支援者育成事業

12百万円(13百万円)

発達障害者支援センターにおいて、医療、保健、福祉、教育等関係機関の支援者に対する就労支援ノウハウの付与のための講習会等を実施

- ・発達障害者に対する職業訓練の推進

106百万円(53百万円)

一般の職業能力開発校において、発達障害者対象職業訓練コースを設置するモデル事業を拡充するなど、その職業訓練機会の充実を図る

医療観察法関係について

医療観察法とは、心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者に対し、その適切な処遇を決定するための手続等を定めることにより、継続的かつ適切な医療並びにその確保のために必要な観察及び指導を行うことによって、その病状の改善及びこれに伴う同様の行為の再発の防止を図り、もってその社会復帰を促進することを目的とする。

1. 指定入院医療機関の整備状況

- ・ 国関係として、11か所を指定、3か所において建設中である。
- ・ 都道府県関係として、1か所を指定、3か所において建設・建設準備中である。

2. 指定通院医療機関等の確保

- ・ 指定通院医療機関については全国で260か所の医療機関を指定、鑑定入院医療機関については全国で235か所の医療機関を推薦した。
- ・ 指定通院医療機関については、地域偏在があり対象者の円滑な社会復帰の促進を図るためには可能な限り各地域で医療が受けられるようにすることが重要であること、また、鑑定入院を引き受ける医療機関については、対象者の増による業務負担が増加していることから、引き続き確保に向けてご協力願いたい。

3. 精神保健判定医・精神保健参与員候補者の推薦

- ・ 判定医候補者658名、参与員523名を平成18年名簿に登載し、最高裁等に提出した。
- ・ 平成19年名簿については、全国で判定医については900名余り、参与員については700名余りの確保を目標に、関係機関に協力をお願いしているところであり、各都道府県におかれても、引き続き確保に向けてご協力願いたい。

4. 通院対象者の地域における連携体制の確保

- ・ 地域処遇が適正かつ円滑に実施されるためには、これを担う諸関係機関が相互に連携協力して取り組むことが重要である。
- ・ 保護観察所をはじめ、諸関係機関と必要な情報交換を行うなどして、平素から緊密な連携が確保されるよう努めていただきたい。

指定入院医療機関の整備計画方針

1. 国関係

必要病床数約700床のうち、国関係の病院における整備病床を、当初予定していた240床から約360床に引き上げ、

- ① 精神専門病院(14か所)全てに整備することとしており、
- ② 現在11か所を指定し、3か所において建設・建設準備中である。

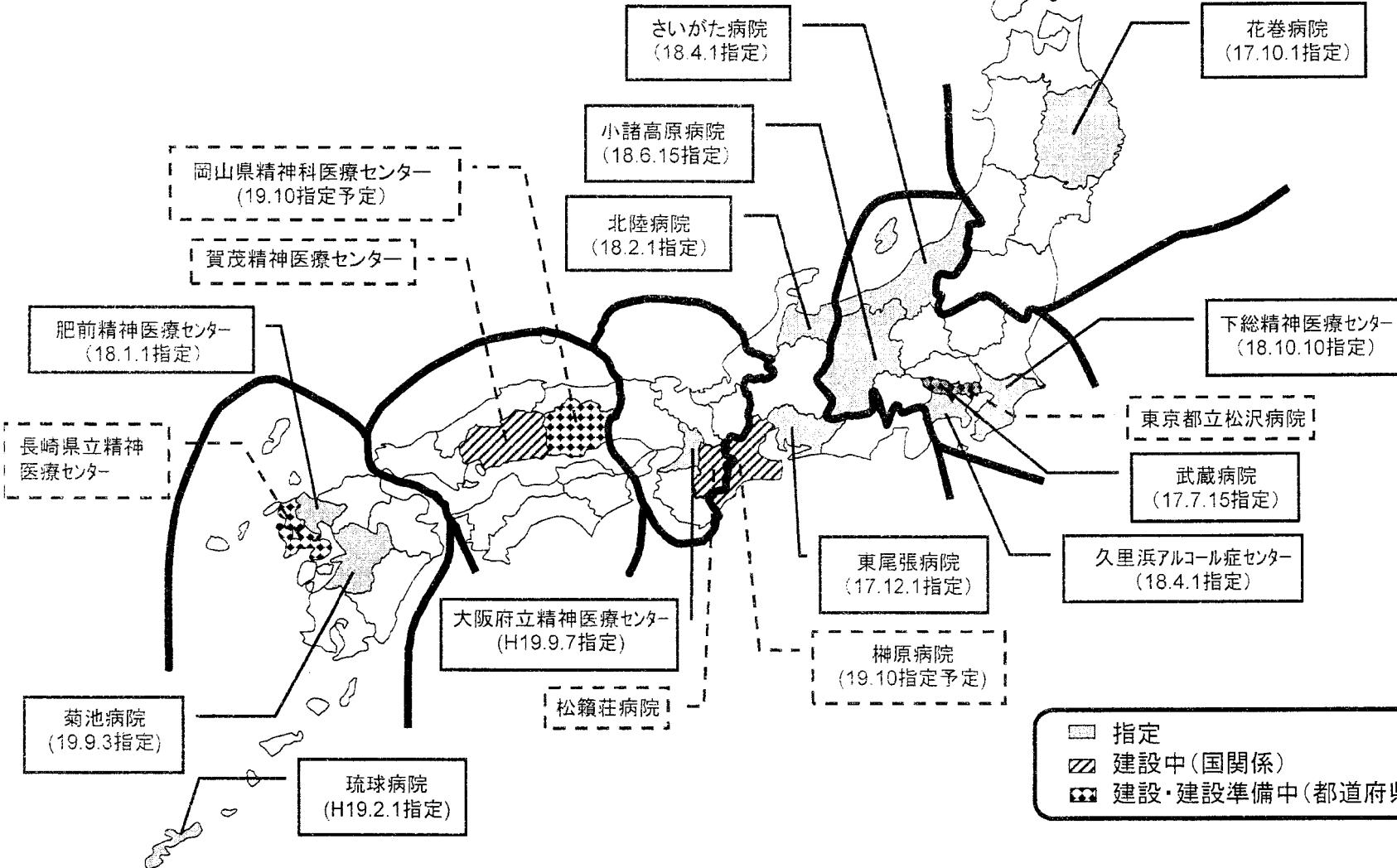
2. 都道府県関係




また、対象者の社会復帰の促進を図るため、可能な限り各地域で入院医療の確保が図れるよう、15床～30床の病棟規格に加えて14床以下の病床からなる病棟(小規格病棟)の規格も設定し、原則として全ての都道府県で指定入院医療機関の整備(負担率10/10)を要請するものである。

【具体的な要請事項】

- ① 指定入院医療機関の整備。
- ② 現状において、指定入院医療機関の整備を困難とする都道府県においては、次のような具体的な対応方策を講ずること。
 - ・ 都道府県立病院の建て替え整備計画への具体的な記載
 - ・ 医療計画見直しの際への具体的な記載

指定入院医療機関の状況 (H19.9現在)



-  指定
-  建設中(国関係)
-  建設・建設準備中(都道府県関係)

独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 における施設利用者の地域生活への移行等について

のぞみの園は、昨年度（平成18年）10月の障害者自立支援法の本格施行に伴い、新事業体系に移行しており、「施設入所支援」、「生活介護」及び「自立訓練（生活訓練）」を実施している。

また、群馬県知事の指定を受け、「短期入所」及び「相談支援」の事業を実施するほか、高崎市等からの委託により「日中一時支援事業（地域生活支援事業のその他の事業）」を実施している。

1. 施設利用者の地域生活への移行の取組みについて

地域生活移行について、出身地域や近隣地域のケアホーム等への移行を基本として進めているところであり、施設利用者本人の意向はもちろんのこと、保護者等の意向、本人の生活歴等も尊重しつつ、個々の施設利用者ごとに慎重かつ丁寧に進めていくことを基本としている。

＜施設利用者の地域生活への移行について（別紙1参照）＞

現在、のぞみの園においては、地域生活への移行に向けた様々な取組みを行い、関係の地方公共団体等と個別の協議を行っており、円滑な地域移行について引き続き協力をお願いするとともに、管内市区町村へ周知されたい。

＜平成19年9月1日現在 出身地表：42都道府県255市区町村
（別紙2参照）＞

* のぞみの園 地域移行担当 → 地域支援部地域移行課
(Tel.027-320-1373)

2. 知的障害者の支援技術などに関する調査・研究等について

①調査・研究等について

知的障害者の支援技術などに関する調査・研究を行い、成果について情報提供を行っている。

（平成18年度 主な調査・研究）

ア. 知的障害者の地域移行を困難にする二次的障害とその対策に関する研究

（平成16年度～平成18年度厚生労働科学研究費補助金）

イ. 知的障害のある人の地域生活移行支援過程における満足感の把握
～地域生活体験者へのフォーカス・グループインタビュー法の実施から～

* のぞみの園 調査・研究担当 → 企画研究部研究課
(Tel.027-320-1445)

②援助・助言について

知的障害関係施設等の求めに応じて、重度の知的障害者の地域移行の取組、障害者自立支援法に基づく新しい事業体系への移行、重度化・高齢化した知的障害者に対する支援技術等に関する援助・助言を行っている。

* のぞみの園 援助・助言担当 → 事業調整部サービス調整室
(Tel.027-320-1562)

③養成・研修について

当法人においては、調査・研究の成果を踏まえ、全国の知的障害者の支援業務等に従事する者に対し、専門的・体系的な養成・研修事業を実施しており、今後、下記セミナーを開催する予定であるので、管内の関係団体等に対して周知されたい。

研究コース	期間	定員	開催場所	開催予定日
地域支援セミナー (新事業体系)	2日	300人	高崎シティギャラリーコアホール	9月 20日(木)～21日(金)
知的障害者の健康管理セミナー(*)	2日	80人	ホテルメトロポリタン高崎	12月 6日(木)～7日(金)

* のぞみの園 養成・研修担当 → 企画研究部企画研修課
(Tel.027-320-1367)

(別紙1) 施設利用者の地域生活への移行について

地域移行への取組み



- 平成16年4月に入所者の地域移行を専門に扱う「地域支援部」を設置。
- 本人・保護者に対する説明会を開催。
(18年度) 具体的な事例を視覚的に見せるため、地域移行した者の生活紹介ビデオを製作。
- 生活体験ホームの設置→全室個室の専用施設、職員宿舍の空室等を活用して、入所者が地域生活を体験することを実施。
(定員40名)

地域移行の進捗状況



区分	地域移行者	その他 (死亡等)
15年度	0名	3名
16年度	5名	8名
17年度	6名	4名
18年度	14名	6名
19年度	7名	3名
計	32名	24名

※15年度は10月から翌年3月までの6か月。
19年度は7月末現在。

地域移行した者(19年7月末現在)

<入所者数443名 (独法化時との比較△56名)>

(別紙2) 独立行政法人のぞみの園施設利用者の出身市町村一覧

平成19年9月1日 現在

	出身都道府県	出身市町村	入所	通所
1	北海道	士幌町	1	
2		釧路市	1	
3		苫小牧市	1	
4		札幌市	1	
5		稚内市	1	
6		北見市	1	
7		江差市	1	
8		伊達市	1	
9		帯広市	1	
10	岩手県	奥州市	1	
11		大槌町	1	
12		花巻市	1	
13		北上市	1	
14	宮城県	仙台市	1	
15	秋田県	秋田市	1	
16		五城目町	1	
17	山形県	山形市	1	
18		飯豊町	1	
19		三川町	1	
20		長井市	1	
21	福島県	郡山市	1	
22		南相馬町	1	
23		西郷村	1	
24	茨城県	結城市	1	
25		日立市	2	
26		土浦市	2	
27		水戸市	3	
28		筑西市	2	
29		常陸太田市	1	
30		高萩市	1	
31		古河市	1	
32		栃木県	宇都宮市	2
33	栃木市		1	
34	鹿沼市		1	
35	足利市		2	
36	小山市		1	
37	岩舟町		1	
38	大平町		1	
39	河内町		2	
40	那須町		1	
41	大田原市		1	
42	塩谷町		1	
43	群馬県	渋川市	1	
44		伊勢崎市	1	
45		前橋市	7	

	出身都道府県	出身市町村	入所	通所
46		下仁田町		1
47		玉村町	1	
48		高崎市	6	33
49		安中市	2	
50		太田市	3	
51		神流町	2	
52		甘楽町	2	
53		藤岡市	1	
54		中之条町	1	
55		富岡市		1
56		南牧村		1
57	埼玉県	さいたま市	6	
58		川口市	3	
59		三芳町	1	
60		熊谷市	1	
61		川越市	2	
62		宮代町	1	
63		草加市	1	
64		寄居町	1	
65		狭山市	1	
66		東松山市	1	
67		吉川市	1	
68		羽生市	2	
69		鳩山町	1	
70		坂戸市	1	
71		ふじみ野市	1	
72		小川町	2	
73		深谷市	2	
74		幸手市	1	
75	鴻巣市	1		
76	春日部市	2		
77	上尾市	1		
78	入間市	2		
79	所沢市	1		
80	吉見町	1		
81	皆野町	1		
82	北本市	1		
83	三郷市	1		
84	東京都	港区	1	
85		新宿区	2	
86		文京区	1	
87		台東区	2	
88		墨田区	2	
89		江東区	2	
90		品川区	3	

	出身都道府県	出身市町村	入所	通所
91		目黒区	3	
92		大田区	3	
93		世田谷区	5	
94		渋谷区	1	
95		杉並区	2	
96		豊島区	4	
97		北区	5	
98		荒川区	2	
99		板橋区	4	
100		練馬区	8	
101		足立区	7	
102		葛飾区	4	
103		江戸川区	5	
104		八王子市	3	
105		立川市	1	
106		武蔵野市	2	
107		三鷹市	4	
108		青梅市	1	
109		府中市	1	
110		昭島市	2	
111		調布市	1	
112		小金井市	2	
113		日野市	1	
114		東村山市	1	
115		国分寺市	2	
116		東大和市	1	
117		東久留米市	3	
118		瑞穂町	1	
119	千葉県	船橋市	4	
120		八千代市	3	
121		浦安市	2	
122		野田市	1	
123		松戸市	2	
124		市川市	6	
125		匝瑳市	1	
126		鴨川市	1	
127		佐倉市	2	
128		銚子市	2	
129		南房総市	1	
130		睦沢町	1	
131		館山市	1	
132		柏市	3	
133		八街市	1	
134		千葉市	9	
135	神奈川県	相模原市	5	
136		南足柄市	1	
137		小田原市	2	
138		平塚市	1	

	出身都道府県	出身市町村	入所	通所
139		川崎市	4	
140		城山町	1	
141		大和市	1	
142		横須賀市	1	
143		座間市	1	
144		秦野市	1	
145		厚木市	2	
146		藤沢市	2	
147		横浜市	11	
148	新潟県	小千谷市	2	
149		阿賀町	1	
150		南魚沼市	3	
151		栃尾市	1	
152		佐渡市	1	
153		川口町	2	
154		田上町	1	
155		魚沼市	1	
156		長岡市	7	
157		三条市	3	
158		柏崎市	1	
159		新潟市	2	
160		燕市	1	
161	富山県	富山市	2	
162		滑川市	2	
163		入善町	1	
164	石川県	金沢市	2	
165		加賀市	1	
166		七尾市	1	
167	山梨県	甲府市	3	
168		南部町	1	
169		甲斐市	1	
170		北杜市	1	
171		大月市	1	
172		増穂町	1	
173	長野県	長野市	3	
174		北相木村	1	
175		佐久市	2	
176		小諸市	1	
177		上田市	1	
178		南牧村	1	
179	岐阜県	恵那市	1	
180		郡上市	1	
181		東白川村	1	
182		岐阜市	2	
183		多治見市	1	
184	静岡県	三島市	2	
185		静岡市	2	
186		伊豆の国市	1	

	出身都道府県	出身市町村	入所	通所
187		川根本町	1	
188		藤枝市	1	
189		裾野市	1	
190		浜松町	1	
191		湖西市	1	
192		掛川市	1	
193		沼津市	1	
194		森町	1	
195	愛知県	小牧市	1	
196		一宮市	2	
197		豊橋市	1	
198		弥富町	1	
199		一色町	1	
200		名古屋市	5	
201		瀬戸市	2	
202		阿久比町	1	
203		豊田市	1	
204	三重県	御浜町	1	
205		伊勢市	1	
206	滋賀県	東近江市	1	
207		彦根市	1	
208	京都府	福知山市	1	
209		精華町	1	
210		綾部市	1	
211	大阪府	守口市	2	
212		高槻市	1	
213		大阪市	2	
214		八尾市	1	
215	兵庫県	播磨町	1	
216		宝塚市	1	
217		神戸市	4	
218		西宮市	1	
219		豊岡市	2	
220		相生市	1	
221		赤穂市	2	
222	奈良県	天川村	1	
223	和歌山県	和歌山市	1	
224		紀の川市	1	
225	鳥取県	八頭町	1	
226		琴浦町	1	
227		鳥取市	1	
228	島根県	益田市	1	
229		出雲市	2	
230		雲南市	2	
231		松江市	1	
232	岡山県	岡山市	2	
233	広島県	廿日市市	1	

	出身都道府県	出身市町村	入所	通所
234		広島市	4	
235		尾道市	1	
236		北広島町	1	
237		三原市	1	
238	山口県	岩国市	1	
239		周南市	1	
240	徳島県	阿南市	1	
241	香川県	小豆島市	1	
242		丸亀市	2	
243	愛媛県	今治市	1	
244		伊方町	1	
245		松山市	1	
246	高知県	高知市	1	
247		土佐町	1	
248		土佐市	1	
249	福岡県	北九州市	2	
250		大牟田市	1	
251	佐賀県	小城市	1	
252	大分県	大分市	2	
253	宮崎県	高鍋町	1	
254		宮崎市	3	
255	鹿児島県	いちき串木野市	1	

合計	42 都道府県
	255 市町村

入所利用者数	438
通所利用者数	36
計	474

障害福祉計画に係る数値目標等の全国集計結果

1 調査の概要等

○ 概要

各都道府県及び市町村については、国の基本指針において、遅くとも平成18年度末までに障害福祉計画を作成することとしている。

本調査は、各都道府県が策定した障害福祉計画について、国の基本指針において定める数値目標及びサービス見込量の設定状況を把握するために報告を求め、概要を取りまとめたもの。

○ 調査時点

平成19年7月末時点における都道府県の障害福祉計画の数値目標及びサービス見込量を集計した。(各数値は、千未満を四捨五入している。)

○ 調査対象自治体数

47都道府県

2 各都道府県における障害福祉計画の全国集計結果について

(1) 数値目標の集計結果について

※ 数値目標を設定していない都道府県があり、当該都道府県分を含まない数値である。

1 福祉施設からの地域生活への移行

項目	数値	考え方	
現在の施設入所者	14.6 万人	平成17年10月1日現在の全施設入所者	
目標値	地域生活移行者数	1.9 万人 13.2 %	上記のうち、グループホーム・ケアホーム等へ地域移行する者の数 地域生活移行者数を全入所者で除した値
	施設入所者の削減数	※ 1.1 万人 ※ 7.8 %	平成23年度末段階での削減数 削減数を全入所者で除した値

2 退院可能精神障害者の減少

項目	数値	考え方
現在の退院可能精神障害者	4.9 万人	現在の退院可能精神障害者数については、各都道府県において独自に実態調査を実施しているケースがあるため、調査時点や対象者が異なる場合や現在数を記載していない場合がある。
【目標値】 減少数	※ 3.7 万人	上記のうち、平成23年度末までの減少数

3 福祉施設から一般就労への移行

項目	数値	考え方	
現在の年間一般就労移行者数	0.2 万人	平成17年度において福祉施設を退所し、一般就労した者の数	
目標値	年間一般就労移行者数	0.9 万人 3.9 倍	平成23年度において福祉施設を退所し、一般就労する者の数 平成23年度目標値の平成17年度実績に対する割合

(2) サービス見込量の集計結果について

○ 新体系 サービス見込量

1 訪問系サービス

種類	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成23年度
居宅介護 重度訪問介護 行動援護 重度障害者等包括支援	340.1 万時間	376.1 万時間	412.2 万時間	521.8 万時間

2 日中活動系サービス

種類	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成23年度
生活介護	45.2 万人日分	132.1 万人日分	201.7 万人日分	393.7 万人日分
自立訓練(機能訓練)	2.3 万人日分	5.9 万人日分	8.6 万人日分	14.6 万人日分
自立訓練(生活訓練)	6.4 万人日分	20.0 万人日分	31.2 万人日分	58.9 万人日分
就労移行支援	8.9 万人日分	29.2 万人日分	41.5 万人日分	72.0 万人日分
就労継続支援(A型)	3.1 万人日分	9.2 万人日分	15.6 万人日分	42.8 万人日分
就労継続支援(B型)	21.6 万人日分	73.9 万人日分	122.1 万人日分	234.2 万人日分
療養介護	0.3 万人日分	0.4 万人日分	0.4 万人日分	1.0 万人日分
児童デイサービス	23.3 万人日分	26.2 万人日分	28.3 万人日分	33.9 万人日分
短期入所	21.1 万人日分	24.4 万人日分	26.8 万人日分	34.5 万人日分

3 居住系サービス

種類	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成23年度
共同生活援助 共同生活介護	3.8 万人分	4.5 万人分	5.3 万人分	8.0 万人分
施設入所支援	0.8 万人分	3.6 万人分	6.0 万人分	13.5 万人分

4 相談支援

種類	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成23年度
相談支援	1.6 万人分	2.8 万人分	3.4 万人分	4.8 万人分

○ 旧体系サービス見込量

1 日中活動系サービス

種類	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成23年度
旧通所系サービス	318.1 万人日分	257.3 万人日分	201.0 万人日分	5.7 万人日分
旧入所系サービス	247.2 万人日分	185.5 万人日分	132.7 万人日分	3.5 万人日分

2 居住系サービス

種類	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成23年度
旧入所系サービス	14.2 万人分	11.3 万人分	8.8 万人分	0.3 万人分

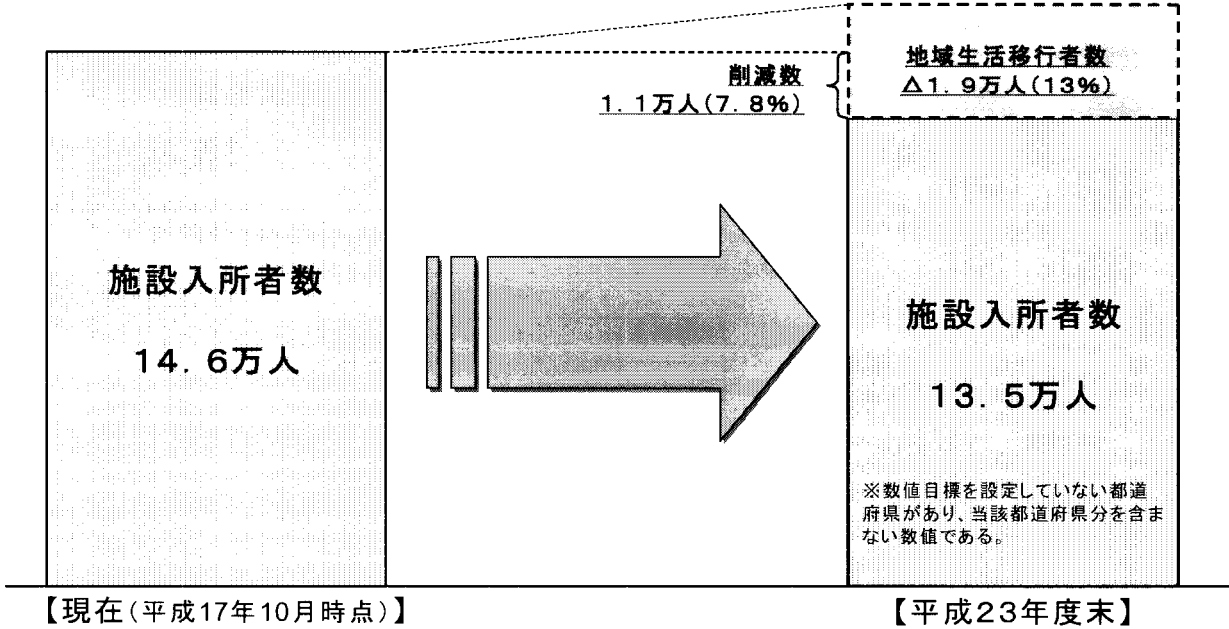
(注1) ここでいう「時間」とは、平均的な月間のサービス提供時間をいう。

(注2) ここでいう「人日分」とは、「人日分」＝「月間の利用人数」×「一人一月当たりの平均利用日数」をいう

3 参考図

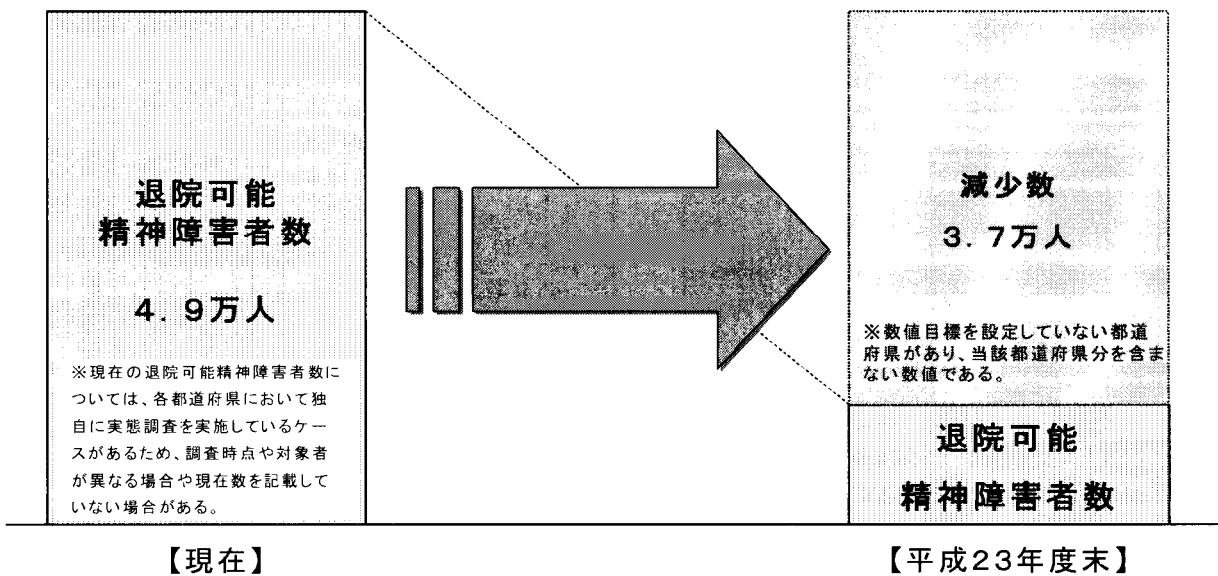
【数値目標】福祉施設からの地域生活への移行

○施設入所者の地域生活への移行については、平成23年度までに現在の施設入所者(14.6万人)のうち、1.9万人(約13%)が地域生活へ移行するとともに、入所待機者の動向等を勘案した結果、現在の施設入所者のうち1.1万人(約7.8%)が削減されることが見込まれている。



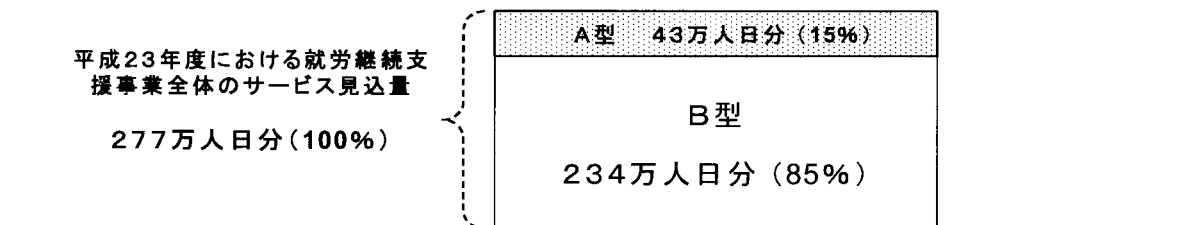
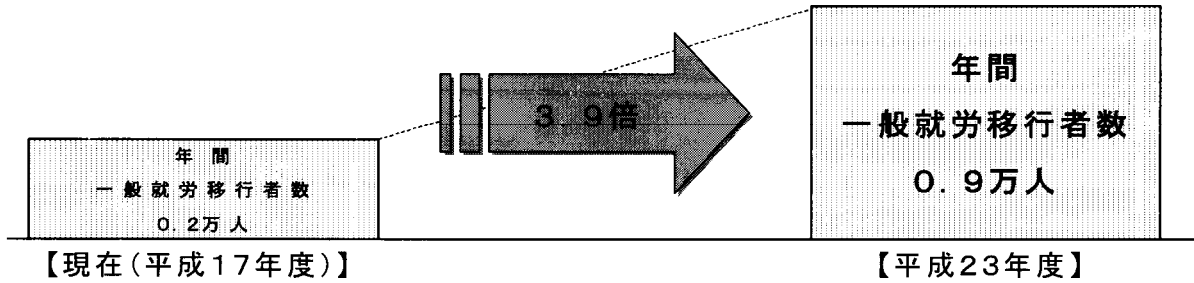
【数値目標】入院中の退院可能精神障害者の減少目標値

○退院可能精神障害者については、受け入れ条件が整えば退院可能な精神障害者(以下、退院可能精神障害者。)4.9万人のうち、平成23年度末までに3.7万人を退院させることが見込まれている。

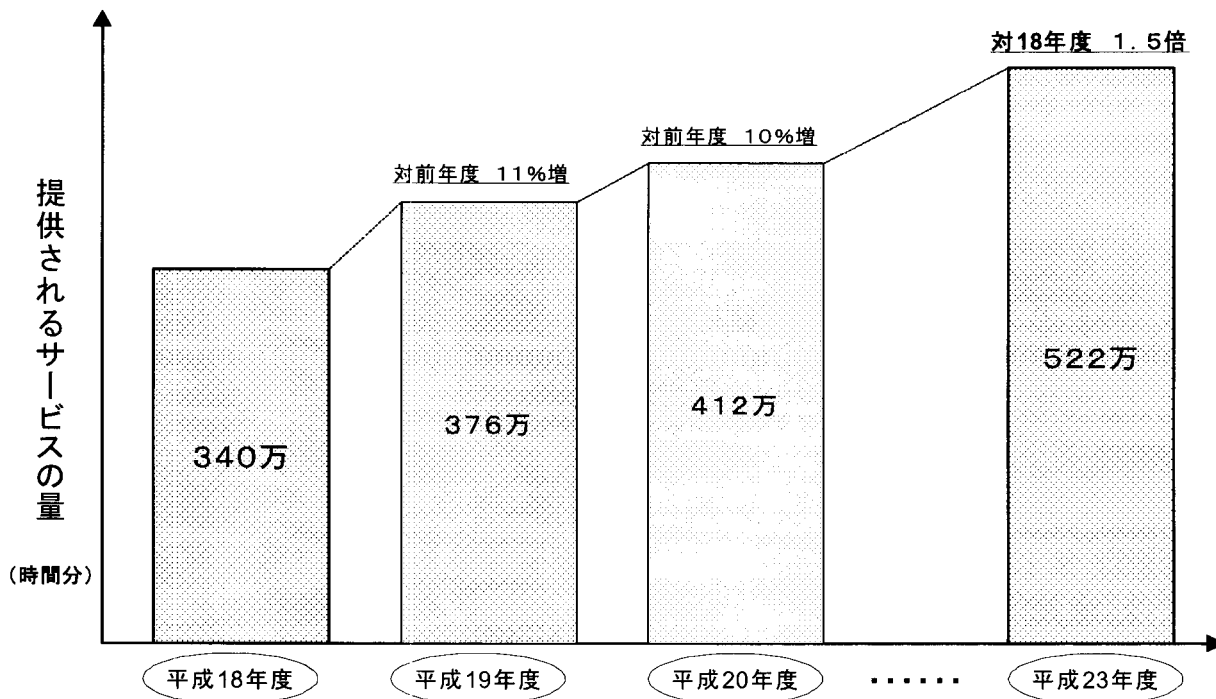


【数値目標】 福祉施設から一般就労への移行等

○一般就労への移行については、平成23年度中に一般就労へ移行する者の数が、平成17年度の一般就労移行実績の約3.9倍になることが見込まれる。また、就労継続支援事業全体の見込量において、その約15%が就労継続支援A型である。

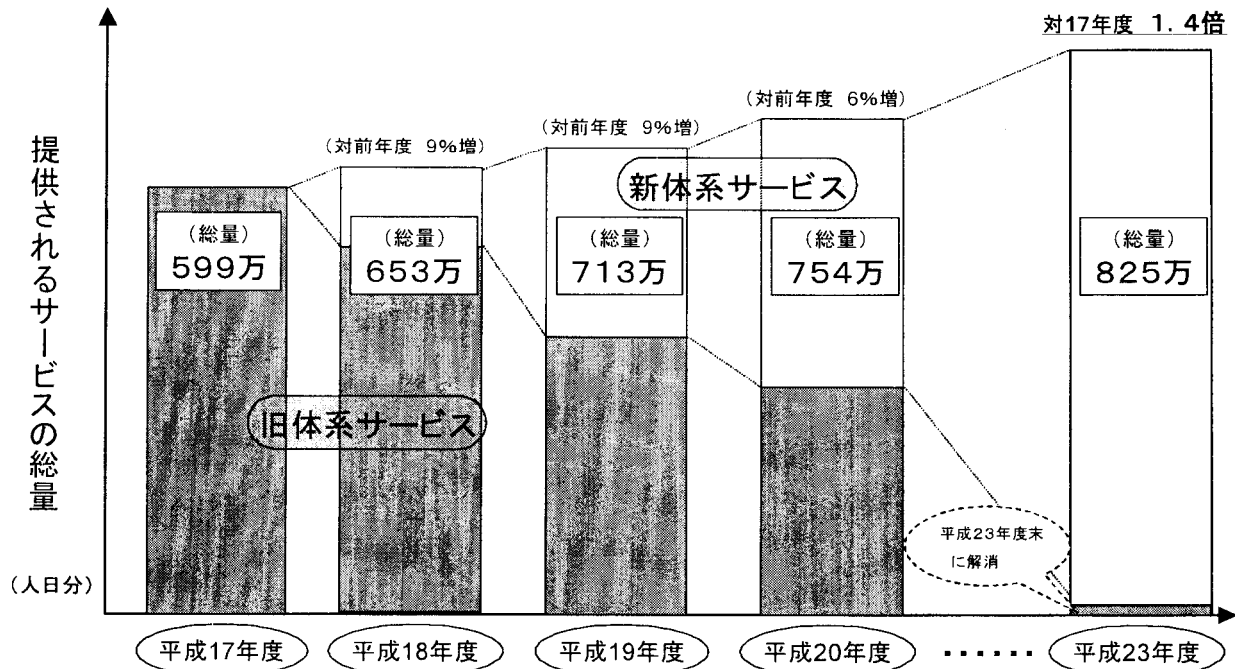


障害福祉サービス見込量の推移（訪問系サービス）

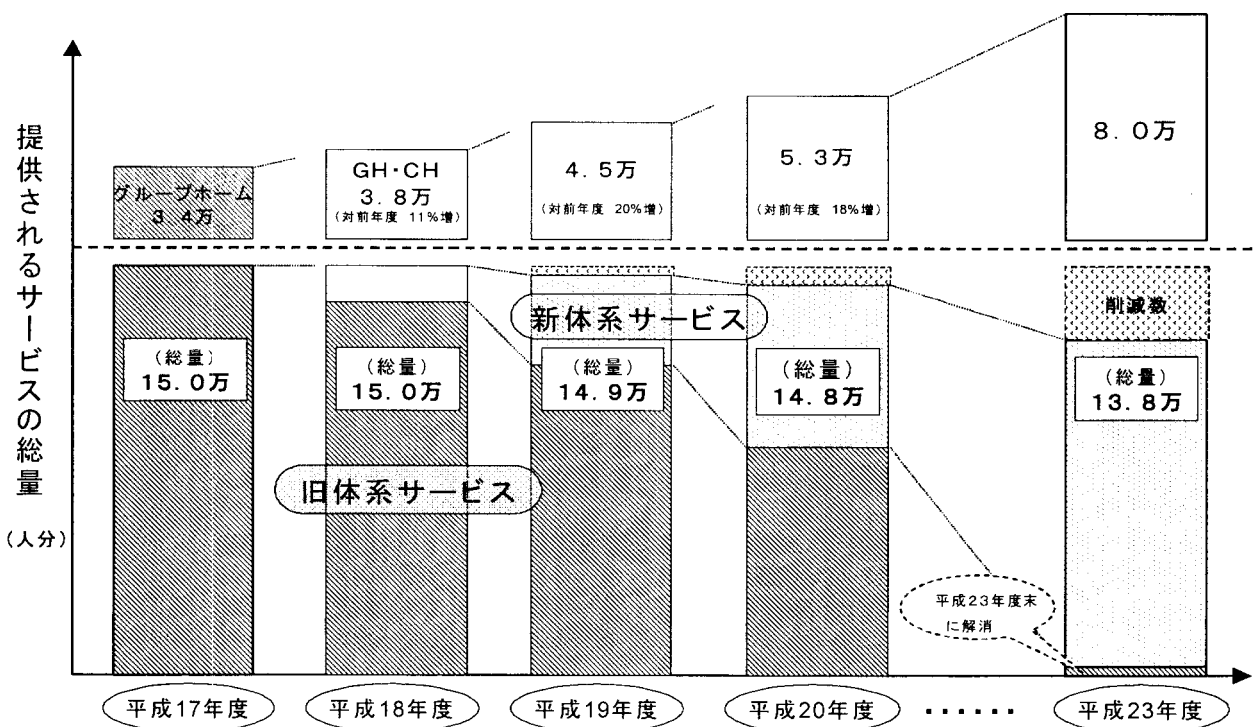


障害福祉サービス見込量の推移（日中活動系サービス）

※児童デイ・短期入所・療養介護は含んでいない。
 ※「人日分」＝「月間の利用人数」×「一人一月当たりの平均利用日数」



障害福祉サービス見込量の推移（居住系サービス）



「工賃倍増5か年計画」 の実現をめざして…

平成19年9月18日

厚生労働省 社会・援護局

障害保健福祉部 障害福祉課

障害者の就労支援に向けた最近の動き

○障害者自立支援法の施行(平成18年4月)

- 障害者が地域で安心して暮らせる社会の実現を目指し、就労移行支援事業、就労継続支援事業等を創設するとともに、福祉と雇用の関係機関がネットワークを構築し、連携強化を図り、就労支援を抜本的に強化。

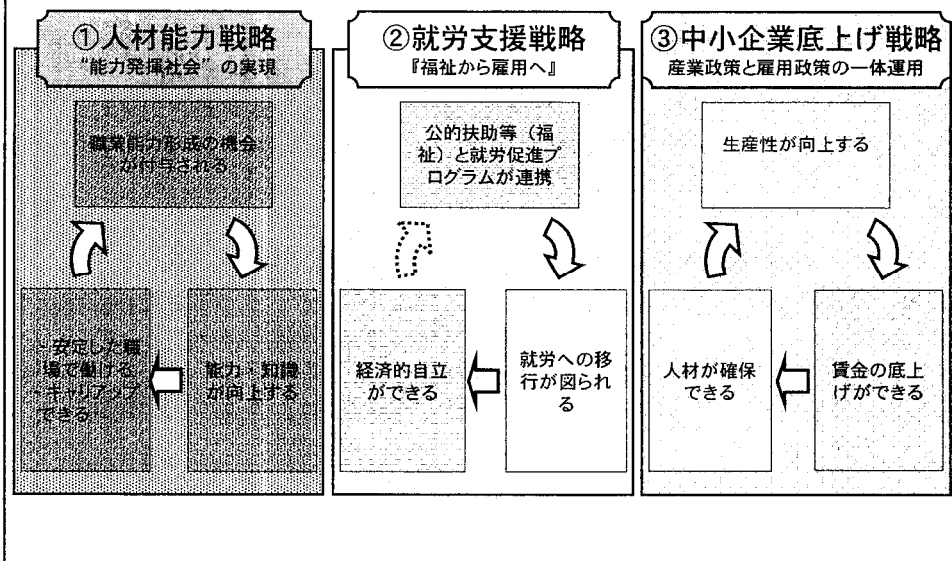
○成長力底上げ戦略（基本構想）(平成19年2月)

- 「福祉から雇用へ」の基本的考え方を踏まえ、公的扶助(福祉)を受けている人などについて、セーフティネットを確保しつつ、可能な限り就労による自立・生活の向上を図ることとし、そのため『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』を新たに策定・実施。

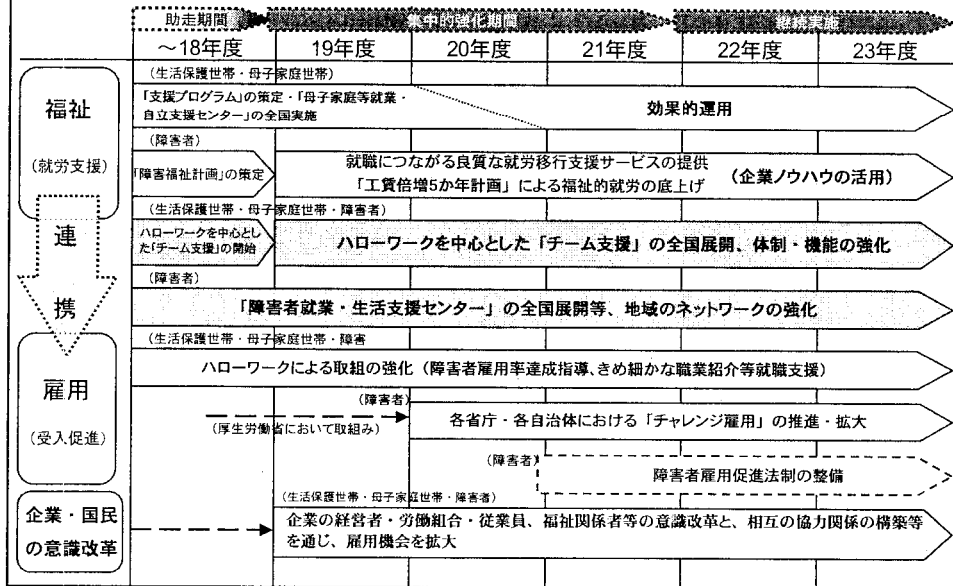
成長力底上げ戦略

「成長力底上げ戦略」3本の矢

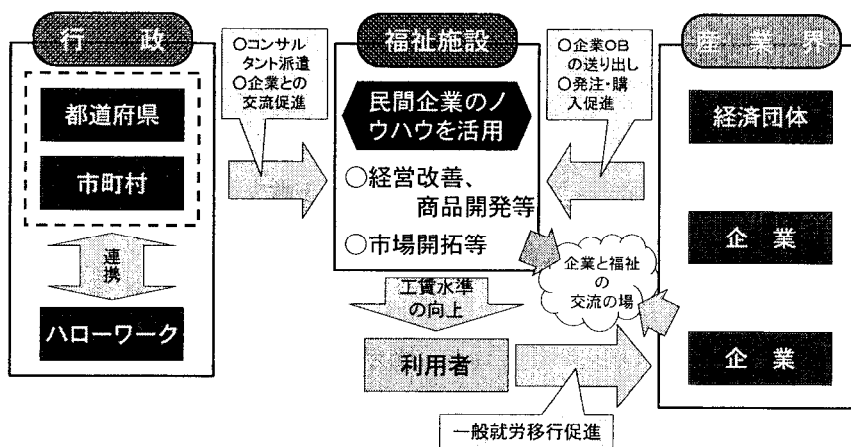
『機会の最大化』＝”好循環”を創出し、成長力を底上げ



『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』 のイメージ



「工賃倍増5か年計画」による 福祉的就労の底上げ



「成長力底上げ戦略構想」 実現のためのスキーム

成長力底上げ戦略推進円卓会議

- 政府(官房長官、経済財政担当大臣、財務大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣等関係閣僚)、経済団体、労働団体等
- 3戦略について、中央レベルで政労使合意を形成

①人材能力

②就労支援

③中小企業・最低賃金

地方版「成長力底上げ戦略推進円卓会議」

※各都道府県で、3戦略について、地方の合意を形成

成長力底上げ戦略 推進円卓会議

成長力底上げ戦略推進円卓会議

- 第1回 成長力底上げ戦略推進円卓会議（19年3月22日 首相官邸）
 - 「成長力底上げ戦略」基本構想の趣旨及び今後の進め方等について議論

- 第2回 19年6月6日 首相官邸
 - 各戦略の19年度実施計画と20年度以降の取組方針等について議論

- 第3回 19年7月9日 首相官邸
 - 各戦略の進捗状況について、生産性向上と最低賃金の引上げについて議論

地方版円卓会議の開催状況等

- 5月18日から各都道府県において地方版円卓会議を開催
- 工賃倍増計画に関する意見（第2回円卓会議資料より抜粋）
 - 工賃の現状は悲惨。障害者は隔離されるのではなく、一般の人と同じ職場で同じ仕事をすることを望んでいる。それが参加であり、地域がそれを受け入れることが大切。
 - 障害者の就労へ向けた取組として「福祉から雇用へ」「工賃倍増計画」など関係機関等が連携して、その環境を整備していく必要がある。
 - 障害者の雇用・自立にむけて、経済界を始め各機関が連携してきめ細かな支援をお願いしたい。特に市町村行政機関の積極的な受け入れをきたい。授産施設の通所者がやりがいをもてる工賃になる引き上げに期待。

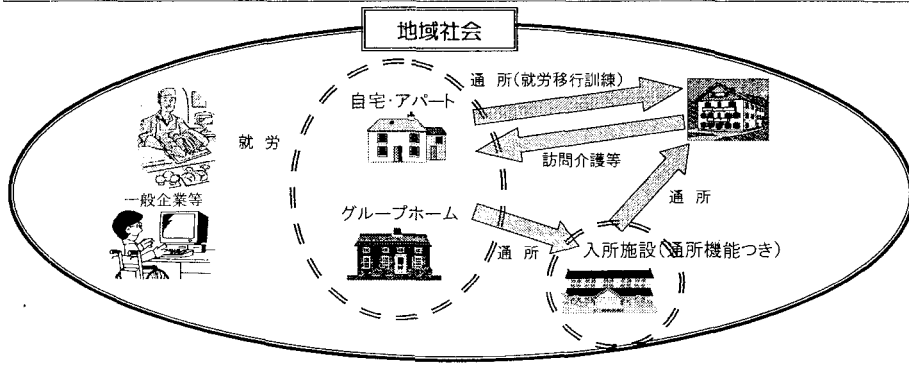
- 障害者の自立支援に向けて授産施設工賃収入の倍増が必要
その推進に向けて本円卓会議での連携強化による取組の強化に期待。
- 障害者については工賃が非常に低く、障害者自立支援法により負担も増えている状況。福祉的雇用から一般的雇用に如何につなげていくかが課題と考えている。
- 県と連携して工賃向上支援計画の策定準備をしている。県内の状況を踏まえ、ニーズにあった計画を策定したい。事業の推進に当たっては、多様な分野との連携が鍵となるので、産業界、労働界等の協力をお願いしたい。

工賃倍増5か年計画

障害のある人が普通に暮らせる地域づくり

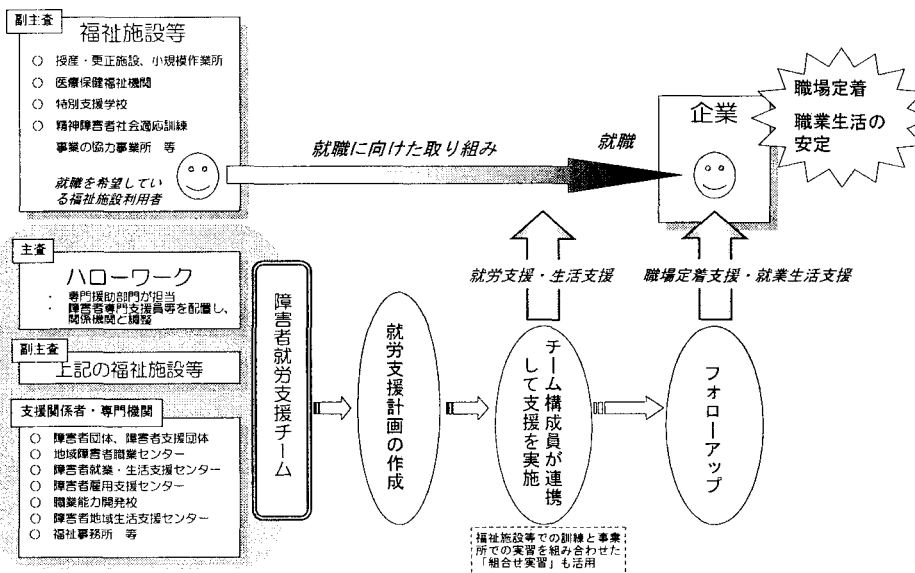
(目指す方向)

- ・できるだけ身近なところにサービス拠点
- ・就労支援策を抜本的に強化
- ・NPO、空き教室、小規模作業所、民間住宅など地域の社会資源を活かす
- ・施設入所者も選べる日中活動
- ・重度の障害者も地域で暮らせる基盤づくり



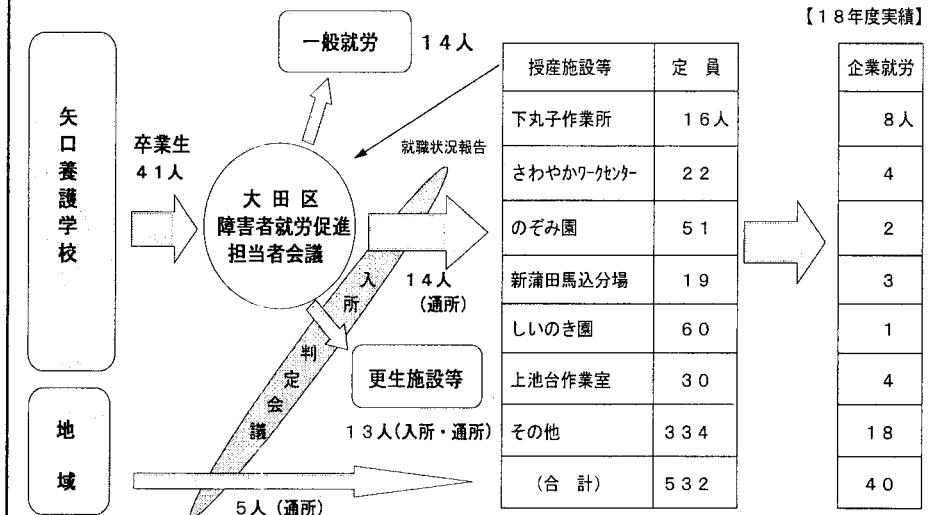
ハローワークを中心とした「チーム支援」

～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促進～



大田区における就労支援の取組み

- 大田区では、就労支援ネットワーク（障害者就労促進担当者会議）を通じて、
①養護学校からの一般 就労、②福祉施設からの一般就労を推進。
- 結果として、毎年、施設利用者の一定割合（6～7％）が一般就労等により退所することとなり、新規利用者との均衡が図られている。



「工賃倍増5か年計画」による 取組の必要性

- 就労継続支援B型事業所等で働く障害者の工賃水準を引き上げることを通じ障害年金を始めとする社会保障給付等による収入と合わせて地域において障害者が自立した生活を実現。
- 一般雇用、就労継続A型事業所への移行を推進。
- 「福祉から雇用へ」推進5か年計画の一環として産業界等の協力を得ながら官民一体となった事業を推進。

都道府県が作成する 「工賃倍増5か年計画」のポイント①

○基本的事項

■ 対象事業所の範囲

就労継続支援B型事業所

身体障害者授産施設(※)

知的障害者授産施設(※)

精神障害者授産施設(※)

※障害者自立支援法移行前の旧体系施設

■ 計画に取り組む期間

平成19年度～平成23年度の5か年

都道府県が作成する 「工賃倍増5か年計画」のポイント②

○盛り込む事項

■ 平成23年度の目標工賃

■ 平成23年度までの各年度において事業所を支援する具体的方策

■ その他必要な事項

○留意事項

■ 事業所の現状を把握し、課題を整理する。

■ 目標工賃は、原則平成18年度実績の平均額の倍以上の水準を目指す。

■ 企業的な経営手法を積極的に導入する。

■ 都道府県と事業所の役割分担を明確にするとともに事業所の主体性が引き出されるものとなるよう工夫。

都道府県が作成する 「工賃倍増5か年計画」の取組方法①

○推進手段の例

- 事業所が作成する計画について、必要に応じ助言指導を行う。
- 事業所に企業的な経営手法の研修を実施する。
- コンサルタントの派遣や企業OBの紹介・斡旋を行う。
- 企業に対する制度の周知と啓発。
- その他工夫による取組。

○計画の進捗管理

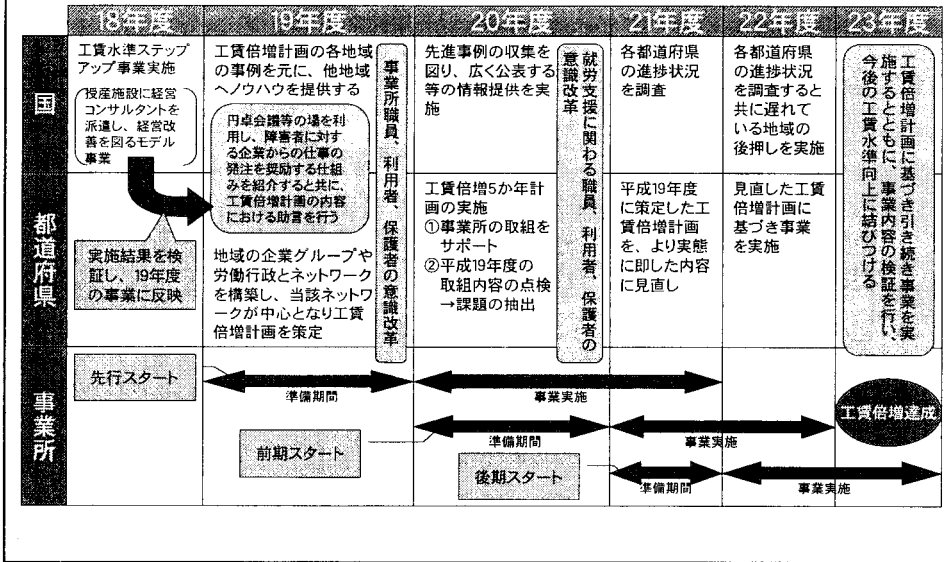
- 各年度において計画の達成状況の点検及び評価を行う。
- 毎年の事業所の実績の把握し、公表する。

都道府県が作成する 「工賃倍増5か年計画」の取組方法②

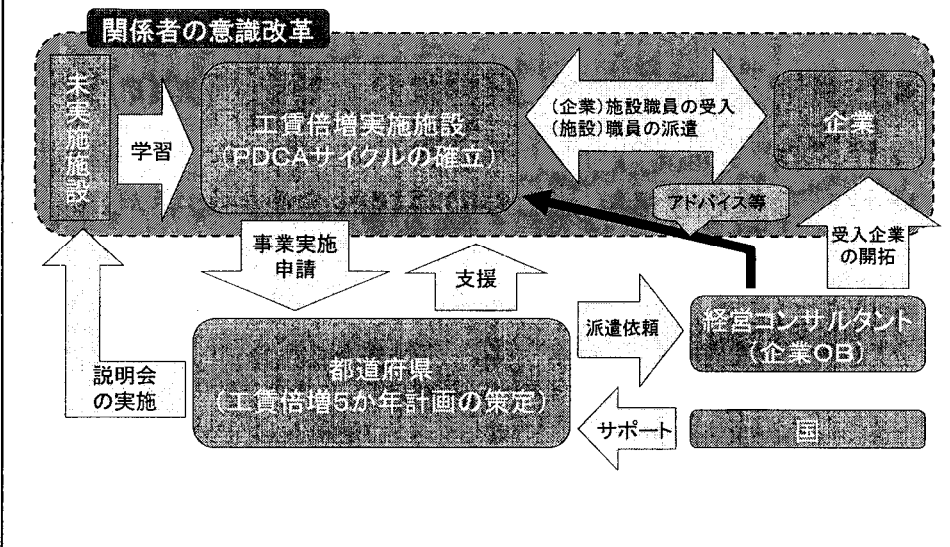
○その他

- 計画の作成に当たっては、事業所、事業者団体、ハローワーク等労働関係者、地域の経済界の代表者等とネットワークを構築し、意見集約を図ること。
- 商品開発や市場開拓、作業効率の向上につながる職場環境の改善等を行うためコンサルタントや企業OB等の外部の力を取り入れることも考えられる。
- 地方公共団体等が発注する官公需の活用や地域の産業界にも協力いただき企業等からの発注の促進にも取り組むこと。
- 工賃倍増計画支援事業費の積極的な活用。

「工賃倍増5か年計画」のイメージ



「工賃倍増5か年計画」推進イメージ



各事業所における取組

- 工賃水準を引き上げるためには、関係者による合意形成（コンセンサス作り）が重要。その上で全職員一丸となって取り組んでいただきたい。

【関係者：経営者、施設長、職員、利用者、家族など】

- 各施設における現状分析とあるべき方向性ととも、なぜ工賃水準を引き上げることの意義と目的を共有化することが重要。
- 工賃水準を引き上げるためには、取り組む施設が常に主体性を確認、発揮しながらその責任を果たすことが重要。

（コンサルタント任せでは効果が上がらない）

「工賃引上げ計画」の作成

○事業所の現状分析

- 職員や利用者等に対し経営状況、工賃、作業の状況等を説明し全職員で理解する。
- 目標工賃を達成するための年次計画を管理者だけでなく職員もはいつて全体で検討。
- 経営コンサルタントや企業OBなど外部の支援を受け入れ商品開発や市場開拓、作業効率の向上の助言をもらい解決すべき課題を整理。

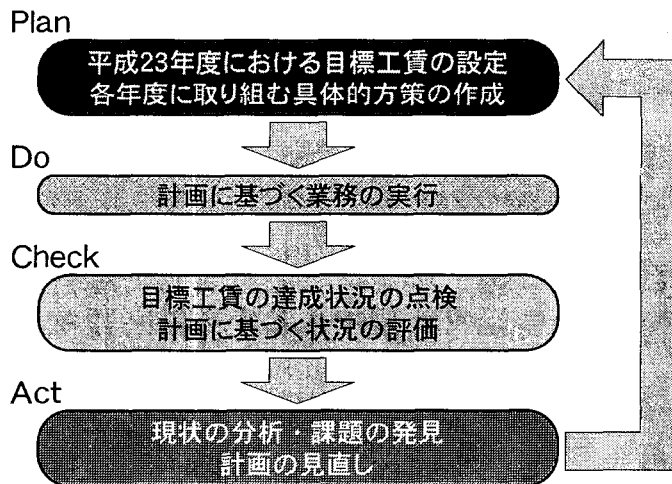
目標工賃の設定

- 目標工賃の設定に当たっては、以下の点を考慮
 - 地域の最低賃金や一般雇用されている障害者の賃金
 - 各都道府県の目標工賃
 - 地域の実情を踏まえ、障害年金と合算して障害者が地域で自立した生活を実現するために必要な収入など

PDCAサイクル

- PDCAサイクルとは…
 - Plan(計画)：従来の実績や将来の予測などをもとにして業務計画を作成する。
 - Do(実施・実行)：計画に沿って業務を行う。
 - Check(点検・評価)：業務の実施が計画に沿っているかどうか確認する。
 - Act(処置・改善)：実施が計画に沿っていない部分を調べて処置する。

PDCAサイクルによる 「工賃引上げ計画」の推進



工賃引上げによる効果

- 工賃水準の引き上げを行うことにより様々な波及効果が報告されている。
- 利用者の作業活動における役割が明確化
- 仕事についての具体的イメージがもてた。
- 作業活動の目標を再確認できた。
- 作業への集中力が向上した。
- 売り上げアップという意識が醸成されたなど

➡ 施設サービスの質の向上、利用者が一般就労や就労継続A型へのステップアップにつながるとともに施設サービスの改善へつながるものとしてほしい

新事業体系への移行状況

就労移行支援事業所^{※19.4.1現在}

都道府県	箇所数	人数	都道府県	箇所数	人数	都道府県	箇所数	人数
北海道	54	674	石川県	9	156	岡山県	18	186
青森県	2	60	福井県	19	368	広島県	17	226
岩手県	15	198	山梨県	4	24	山口県	6	74
宮城県	11	93	長野県	13	207	徳島県	5	60
秋田県	5	56	岐阜県	6	63	香川県	4	46
山形県	3	36	静岡県	1	50	愛媛県	11	134
福島県	6	80	愛知県	23	241	高知県	5	51
茨城県	36	554	三重県	3	33	福岡県	19	282
栃木県	17	166	滋賀県	5	59	佐賀県	4	35
群馬県	6	70	京都府	14	287	長崎県	9	82
埼玉県	21	584	大阪府	54	630	熊本県	13	129
千葉県	15	205	兵庫県	29	522	大分県	13	116
東京都	41	575	奈良県	8	81	宮崎県	14	208
神奈川県	23	394	和歌山県	8	97	鹿児島県	5	56
新潟県	7	98	鳥取県	2	20	沖縄県	11	135
富山県	10	107	島根県	9	97	全国計	633	8,705

法人格...社会福祉471箇所6,092人、NPO95箇所1,185人、地方自治体20箇所694人、株式17箇所235人、医療15箇所113人 等

就労継続支援A型事業所 ※19.4.1現在

都道府県	箇所数	人数	都道府県	箇所数	人数	都道府県	箇所数	人数
北海道	16	305	石川県	0	0	岡山県	2	30
青森県	2	60	福井県	12	388	広島県	10	247
岩手県	1	34	山梨県	1	20	山口県	2	30
宮城県	2	25	長野県	6	112	徳島県	2	20
秋田県	1	13	岐阜県	4	59	香川県	0	0
山形県	2	52	静岡県	3	105	愛媛県	1	20
福島県	2	20	愛知県	6	88	高知県	0	0
茨城県	2	90	三重県	0	0	福岡県	9	140
栃木県	2	38	滋賀県	1	32	佐賀県	0	0
群馬県	0	0	京都府	4	40	長崎県	5	90
埼玉県	0	0	大阪府	3	48	熊本県	11	274
千葉県	0	0	兵庫県	3	60	大分県	6	150
東京都	2	30	奈良県	3	41	宮崎県	0	0
神奈川県	5	50	和歌山県	2	50	鹿児島県	2	30
新潟県	0	0	鳥取県	1	50	沖縄県	2	90
富山県	0	0	島根県	2	20	全国計	140	2,931

法人格... 社会福祉88箇所2,171人、NPO37箇所521人、株式・有限8箇所110人 等

障害者に対する就労支援の推進

～平成20年度 障害者雇用施策関係予算概算要求のポイント～

平成19年8月

厚生労働省
職業安定局 障害者雇用対策課
職業能力開発局 能力開発課

施策の概要

障害者雇用に関する状況をみると、平成18年度におけるハローワークの新規求職申込件数や就職件数が過去最高となるなど、障害者の「働きたい」という意欲がこれまでにない高まりをみせている。

こうした中、本年2月にとりまとめられた「成長力底上げ戦略（基本構想）」における「就労支援戦略」において、障害者の就労支援策が大きな柱として位置付けられるとともに、本年中に、『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』を策定の上、平成19年度～21年度を集中戦略期間として、就労支援策を実施していくこととされている。

また、このことは、「経済財政改革の基本方針2007」（平成19年6月閣議決定）においても位置付けられているところである。

このため、平成20年度においては、上記の状況を踏まえつつ、①雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化、②障害者雇用促進法制の整備、③障害者雇用の底上げのための関係者の意識改革、④障害の特性に応じた支援策の充実・強化、⑤障害者に対する職業能力開発の推進により、障害者の雇用促進を図ることとする。

平成20年度要求額 17,660 (13,882) 百万円

I 雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化

1 ハローワークを中心とした、地域の関係機関との連携による「チーム支援」（「地域障害者就労支援事業」）の強化等

[要求額 1,251 (129) 百万円]

ハローワークが中心となって、地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関と連携して、「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う取組（チーム支援）について、関係機関との連絡調整等を担う「就労支援コーディネーター（仮称）」を配置する等、体制・機能の強化を図る。

また、「就職ガイダンス」、「管理選考・就職面接会」の実施により、ハローワークのマッチング機能の充実・強化を図る。

2 障害者就業・生活支援センター事業の拡充

[要求額 2,812 (1,242) 百万円]

障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な相談・支援を行う

「障害者就業・生活支援センター」について、「成長力底上げ戦略」において、全障害保健福祉圏域に設置することとされたこと等を踏まえ、設置か所数を大幅に拡充する。また、センターの支援対象者の増加を踏まえ、実施体制を充実するとともに、職場定着機能を強化する。
(設置か所数 135センター → 235センター)

3 地域の福祉施設・特別支援学校における、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進（「障害者就労支援基盤整備事業」の推進）

[要求額 55 (55) 百万円]

福祉施設、特別支援学校と連携し、福祉施設職員あるいは特別支援学校の生徒と保護者を対象に、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進を図るセミナー、事業所見学会、職場実習のための面接会を実施することを通じて、福祉施設利用者や特別支援学校の生徒の就職促進を図る。

4 障害者の就労支援を担う人材の育成・確保のあり方に関する調査研究（新規）

[要求額 12 (0) 百万円]

障害者の就労支援を担う人材の育成・専門性の向上を図るため、雇用、福祉、教育等の各分野で就労支援を担う人材について、分野横断的な育成・確保のあり方について、幅広い見地から検討を行う。

5 障害求職者と企業とのマッチング支援ツールの整備（新規）

[障害者雇用納付金事業]

障害者と企業とのミスマッチを解消するため、障害者の適性・能力や適切な支援方法、アピールポイント等を記述できる「障害者マッチングシート（仮称）」を開発するとともに、特に中小企業において、障害者の雇用の体制・条件整備を促進するための「障害者雇用自己診断チェックシート（仮称）」を開発することとする。

6 障害者トライアル雇用事業の拡充

[要求額 959 (902) 百万円]

事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者に実践的な能力を取得させて常用雇用へ移行するため、短期間の試行雇用（トライアル雇用）を実施する。

(対象者数 8,000人 → 8,500人)

II 障害者雇用促進法制の整備

1 障害者雇用促進法制の整備（新規）

[要求額 21 (0) 百万円]

障害者雇用対策の充実強化に向け、短時間労働及び派遣労働に対応した障害者雇用率制度の見直し、中小企業における障害者の雇用促進、福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の強化等について、関係審議会の検討結果を踏まえ、障害者雇用促進法制について所要の整備を行う。

III 障害者雇用の底上げのための関係者の意識改革

1 障害者雇用の底上げのための意識改革・支援ネットワーク形成推進事業（新規）

[要求額 234 (0) 百万円]

障害者の一般雇用への移行を促進するため、関係者から国民一般に至るまで幅広い層の意識改革を図るため、インターネットを通じた情報の共有・流通、障害者雇用支援優良企業による積極的な働きかけや働く障害者からのメッセージの発信他地域の事業主集団による意識改革セミナーの開催等により、働く障害者を支援するネットワークを構築・強化し、障害者雇用の取組の推進を図る。

2 地域の事業主団体を活用した「障害者雇用に関する意識改革促進事業」の推進（新規）

[要求額 338 (0) 百万円]

地域の事業主団体を活用して、「意識改革セミナー」を開催し、企業における具体的な障害者雇用の取組を促進するとともに、地域の福祉施設・特別支援学校等関係者との交流等を通じた意識改革を図り、地域の関係者が一体となった障害者雇用の取組の推進を図る。

IV 障害の特性に応じた支援策の充実・強化

1 精神障害者の特性に応じた支援策の充実・強化（「精神障害者ステップアップ雇用奨励金（仮称）」の創設等）（新規）

[要求額 290 (0) 百万円]

精神障害者の障害特性を踏まえ、一定程度の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指すことができる制度（「精神障害者ステップアップ雇用奨励金（仮称）」）を創設するとともに、「精神障害者就職サポーター（仮称）」を配置し、ハローワークにおける精神障害者のカウンセリング機能を強化することにより、精神障害者の雇用促進のための包括的な支援を実施する。

2 医療機関等との連携による精神障害者の就労支援の推進

[要求額 47（47）百万円]

医療機関等を利用している精神障害者を対象に、就職活動のノウハウ等を付与するジョブガイダンスを、ハローワークが実施するとともに、医療から雇用への移行を促す就労支援モデルを構築する。

3 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの推進

[要求額 86（89）百万円]

ハローワークにおいて、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、障害者向け専門支援を希望しない者については、きめ細かな就職支援を実施する。

また、専門支援機関である地域障害者職業センター及び発達障害者支援センターにおいて、発達障害者に対する専門的な就労支援を効果的に実施する。

4 発達障害者の就労支援者育成事業の推進

[要求額 12（13）百万円]

発達障害者支援センターにおいて、医療、保健、福祉、教育等関係機関の発達障害者支援関係者に対する就労支援ノウハウの付与のための講習等を実施するとともに、発達障害者と支援者による体験交流会を開催する。

V 障害者に対する職業能力開発の推進

1 民間を活用した機動的かつ実践的な職業訓練の推進

[要求額 1,800（1,487）百万円]

障害者の態様に応じた多様な委託訓練の拡充により職業訓練機会の充実を図るととも

に、特別支援学校と連携したより早い段階からの職業能力開発を行い、一般就労に向けた切れ目のない支援を実施する。

(対象者数 6,600人 → 8,150人)

2 政令指定都市における職業能力開発推進基盤の強化

[要求額 217 (55) 百万円]

教育、福祉の実施主体である政令指定都市において、特別支援学校の生徒及び就労移行支援事業利用者等の態様やニーズを踏まえた職業訓練をより一層推進する第2期障害者職業能力開発プロモート事業を実施する。

(実施箇所数 6か所 → 17か所)

3 一般校を含めた公共職業能力開発施設における障害者職業訓練の推進

[要求額 3,990 (4,287) 百万円]

障害者職業能力開発校において、職業訓練上特別な支援を要する障害者に重点を置いた支援を実施するとともに、一般の職業能力開発校において知的障害者等を対象とした訓練コースの設置を促進し、身近な地域での職業訓練機会を拡充する。

4 発達障害者に対する職業訓練の推進

[要求額 106 (53) 百万円]

一般の職業能力開発校における発達障害者対象の職業訓練コースを拡充するとともに、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の運営する障害者職業能力開発校において、発達障害者の職業訓練を本格実施する。

(実施箇所数 3か所 → 8か所)

厚生労働省発表
平成19年8月7日

職業安定局高齢・障害者雇用対策部
障害者雇用対策課
課長 吉永 和生
調査官 浜島 秀夫
課長補佐 矢田 玲湖
課長補佐 手倉森 一郎
電話 5253-1111(内)5837, 5852
3595-1173(直通)

障害者雇用促進のための3つの研究会、報告書まとまる

－ 障害者雇用対策の充実強化に向けて －

平成18年4月に改正障害者雇用促進法が全面施行されたところであるが、労働政策審議会意見書や国会審議の際の附帯決議等において、次期制度改正に向けた障害者雇用対策の更なる充実強化が求められている。また、本年2月にとりまとめられた「成長力底上げ戦略（基本構想）」において、障害者等に対する就労支援戦略の一環として障害者雇用促進法制の整備が位置付けられているところである。

このような中、障害者雇用をめぐる状況として、近年、短時間労働、派遣労働等就業形態が多様化しており、こうした就業形態に対する障害者のニーズを踏まえつつ、働き方の選択肢を拡大しながら障害者雇用を進めていく必要がある。

また、中小企業における障害者の雇用状況が低下傾向にあること等を踏まえ、中小企業における障害者雇用を促進することが必要となっている。

さらに、雇用、福祉、教育等の分野の関係機関が、役割分担の下、各地域において就労支援のネットワークを構築すること等も重要となっている。

このため、厚生労働省においては、学識経験者等の参集を求め、平成18年7月より「多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会」（座長：岩村正彦東京大学大学院教授）、「中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会」（座長：今野浩一郎学習院大学経済学部教授）及び「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」（座長：松矢勝宏目白大学人間学部教授）を開催してきたところであるが、今般、それぞれの研究会の検討結果がとりまとめられた。

今後、厚生労働省としては、これらの報告書を踏まえ、平成20年度概算要求に反映させるとともに、障害者雇用促進法の改正に向け、労働政策審議会障害者雇用分科会において検討していく予定である。

（資料）

- 資料1-1～1-3 各研究会報告書の概要
- 資料2-1～2-3 各研究会開催要綱
- 資料3-1～3-3 各研究会開催状況
- 資料4-1～4-3 各研究会報告書（ （略）

障害者雇用促進のための3つの研究会報告書の主な検討項目

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会報告書

- 障害者の短時間労働について
 - ・ 障害者雇用における短時間労働の位置づけ
 - ・ 障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用
 - ・ 適用時期等
- 障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について
 - ・ 障害者雇用における派遣労働の位置づけ
 - ・ 派遣元事業主及び派遣先の障害者に対する配慮に関する役割分担等
 - ・ 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用
 - ・ 障害者雇用における紹介予定派遣の活用

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会報告書

- 中小企業に対する雇用支援策の強化について
 - ・ 中小企業に対する雇用支援策の現状と課題
 - ・ 障害者雇用についての理解の促進等
 - ・ 複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み
- 中小企業における経済的負担の調整の実施について
 - ・ 障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果
 - ・ 今後の制度の在り方

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報告書

- 地域の就労支援のネットワークの構築
- 地域における各分野の就労支援機関の役割と今後の在り方
 - ・ ハローワーク
 - ・ 地域障害者職業センター
 - ・ 障害者就業・生活支援センター
 - ・ 障害者雇用支援センター
 - ・ 就労移行支援事業者
 - ・ 特別支援学校
- 就労支援を担う人材の分野横断的な育成・確保の在り方
- 連携による就労支援を効果的に実施するためのツールの整備

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会 報告書概要

障害者の短時間労働について

(障害者雇用における短時間労働の位置づけ)

- 障害者の短時間労働者が増加している中で、障害者の短時間労働に対するニーズも相当程度存在することから、障害者雇用における短時間労働の位置づけについて、あらためて検討すべき時期に来ている。
- 障害の特性や障害の程度、さらには、加齢に伴って体力等の面で課題が発生する場合等を考えると、短時間労働は、障害者の就業形態の選択肢の一つとして有効な面があると考えられる。
また、障害者自立支援法の施行により、障害者の就労支援策が強化される中、福祉的就労から一般雇用へ移行していくための、段階的な就業形態としても、有効であると考えられる。

(障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用)

- 今後は、事業主による社会連帯の理念の下で、新たに、短時間労働も含めて障害者の雇用機会を確保・拡大していくことが必要であるという考え方にに基づき、障害者雇用率制度において、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働についても、雇用義務の対象としていくこと、具体的には、雇用義務の基礎となる労働者数及び雇用している障害者数の算定において、短時間労働者も加えることとすることが考えられる。
- 短時間労働を雇用義務の対象とする場合、短時間労働者及び短時間労働の障害者について、具体的にどのように算定することとするかについては、本人の希望や適性に応じた働き方へ移行することを阻害しないようにすることにも留意して、検討する必要がある。短時間労働者及び短時間労働の障害者については、0.5カウントとして算定することが適当であると考えられる。

(適用時期等)

- 短時間労働者を多数雇用している企業においては、短時間労働が雇用義務の対象となった場合の影響が大きいことも想定されるため、短時間労働を雇用義務の対象とするに当たっては、各企業に対して円滑かつ速やかな準備・取組を促すことにより、短時間労働による障害者の雇用機会が実際に拡大していくよう、適切な一定の準備期間を設けることが必要であると考えられる。

障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について

(障害者雇用における派遣労働の位置づけ)

- 派遣労働が選択肢の一つとなってきた中で、派遣労働で働く障害者は現状ではきわめて少ないものの、派遣労働に対する障害者のニーズが一定程度あることも踏まえつつ、障害者雇用対策の面から、その位置づけや課題について整理することが必要である。
- 派遣労働においては、障害者の場合は、職場定着に相当の配慮や時間を要することがあることから、派遣元事業主の配慮や支援により、できる限り安定的な形態での派遣労働をすることができるようにしていくことが望ましい。
- 労働者派遣を通じて派遣元事業主が有する労働力需給調整の機能に着目すると、福祉的就労から一般雇用への移行等に関して、そのチャンネルの一つとして機能することが期待される。

(派遣元事業主及び派遣先の障害者に対する配慮に関する役割分担等)

- 障害者が派遣労働という形で安心して働くことができるようにするためには、障害者の派遣労働に関して、派遣元事業主又は派遣先がそれぞれ配慮すべき事項、あるいは、ともに配慮すべき事項について、雇用関係と指揮命令関係との関係を踏まえ、具体的な整理を行い、明確にしていくことが適当である。
- 障害者である派遣労働者を派遣先が円滑に受け入れられるようにするためには、派遣元事業主及び派遣先の役割分担も考慮しつつ、派遣先における受入態勢の整備について、支援策を検討していくことも重要である。

(障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用)

- 障害者の派遣労働による就業機会を確保し、また、これにより障害者の雇用機会全体の拡大も図っていくためには、実際に働く場所となる派遣先が、障害者である派遣労働者の受入を前向きに考えることが不可欠であると考えられる。

そのためには、障害者である派遣労働者を受け入れた場合にメリットが生ずるよう、障害者雇用率制度において、派遣先においても一定の評価を行うことが適当である。

- この場合、障害者の雇用義務が雇用関係を基礎として事業主に課されている中で、派遣労働においては、派遣元事業主と派遣労働者との間に雇用関係があることから、派遣元事業主に障害者の雇用義務があることを前提とすることとし、障害者の雇用義務の算定の基礎となる労働者数については、現行と同様に派遣元事業主において算定することが適当である。

また、障害者雇用率制度において、派遣労働者が一般の労働者よりも優位に評価されることのないようにすることや派遣先における障害者の直接雇用が後退するようなことのないようにすることに留意しつつ、1人の障害者である派遣労働者について、例えば、派遣元事業主及び派遣先においてそれぞれ0.5人分ずつと算定することが

考えられる。

(障害者雇用における紹介予定派遣の活用)

○ 紹介予定派遣の場合、一定の派遣期間を介することによって、企業と障害者の双方の不安感の解消にもつながるものと考えられ、さらに同一の企業において、派遣期間を経て直接雇用を目指すものであるため、職場定着に相当の時間や配慮が必要な知的障害者や精神障害者の場合であっても、また、福祉的就労から一般雇用への移行の場面においても、活用の可能性があると考えられる。

○ 障害者に係る紹介予定派遣については、まだほとんど実績がない状況にあると考えられることから、今後はまず、これを活用した障害者雇用促進のモデルを確立していくことが重要であると考えられる。

このようなモデルが確立するまでの一定期間は、支援体制や相談体制の整備等を行って、障害者に係る紹介予定派遣を実施する派遣元事業主に対し、一定の助成措置を講じていくこと等、その支援策について検討を進める必要がある。

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会報告書概要

中小企業に対する雇用支援策の強化について

(中小企業に対する雇用支援策の現状と課題)

- 我が国の企業数の大半を占める中小企業において、十分な障害者の雇用の場を確保することは重要であり、また、中小企業は、身近な地域で自立した生活を求める障害者に対し、雇用の場を提供することができる地域の主要な担い手としても重要。
- 中小企業における障害者雇用を促進するため、障害者雇用についての理解の促進、マッチングに関する支援、職場定着に関する支援等様々な観点から、新たな取組について総合的に検討すべき状況にある。

(障害者雇用についての理解の促進等)

- 中小企業における理解の促進のためには、行政や関係機関からの働きかけだけではなく、中小企業団体や業種別団体を活用し、企業同士の情報交換等を含めた自主的な取組を進めていくことも、効果的であり、一定期間、集中的に、このような取組を全国的に実施し、中小企業における障害者雇用の取組に弾みをつけることも重要。
- 障害者を雇用した経験のない中小企業等では、障害者雇用について消極的・否定的な考えにとどまっている場合が多いと考えられるため、地域において中小企業と障害者団体、福祉施設、特別支援学校等との交流の場を設けて、障害に関する理解を深めたり、企業と施設・学校の相互の理解や連携を深めたりしていくことも一つの方策。
さらに、実際に雇用を進める中で事業主の理解の促進や不安感の解消を図るという面から、トライアル雇用や障害者委託訓練の活用も有効であるとともに、はじめて障害者を雇用する中小企業に対して、職場実習の受入等に関する促進策を講ずる等により、まずは障害者との接点をつくることを促すことも重要。
- 中小企業側と障害者側（又は障害者の就労支援を担う側）の間においては、マッチングの大きな制約となるギャップが存在することから、これを少しでも埋めて、両者を近づけていく工夫・ツールが不可欠。
例えば、中小企業向けには、障害者雇用に関して自社の状況・可能性を自己評価できるチェックリストのようなツール、また、求職障害者向けには、障害者が自らの適性や能力、アピールポイント等を分かりやすくまとめることができるシートのようなツールがあると有効。

(複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み)

- 中小企業において障害者の雇用機会を拡大していくためには、職務の分析・再整理を通じて仕事を切り出す（生み出す）ことが重要であると考えられるが、中小企業においては、個々の企業では障害者雇用を進めるのに十分な仕事量を確保することが困難な場合もあると考えられる。

このような場合、事業協同組合等を活用して、複数の中小企業が共同して障害者

の雇用機会を確保することが有効ではないかと考えられることから、このような仕組みについて、今後検討を進めていくことが必要。

中小企業における経済的負担の調整の実施について

(障害者雇用納付金制度の障害者雇用における効果)

- 実雇用率の推移、企業規模300人を境とした障害者雇用状況や障害者雇用に関する考え方の違いにかんがみると、障害者雇用納付金制度による経済的負担の調整が実施されてきたことが、大企業における障害者雇用の取組や理解の促進について、相当程度の効果を上げてきたと考えられる。


(今後の制度の在り方)

- 障害者雇用納付金制度においては、300人以下の規模の中小企業は障害者雇用納付金の徴収対象となっていないため、301人以上の規模の企業であれば法定雇用率を超えて1人でも多く障害者を雇用していれば支給される障害者雇用調整金が支給されず、障害者を4%又は6人のいずれか多い数を超えて雇用している場合について、報奨金が支給されており、その支給を受けている中小企業はごくわずかとなっている。
このような制度の状況は、中小企業における障害者雇用の取組を促進していくためには、十分なものとは言えない状況にあると考えられる。
- したがって、中小企業においても障害者雇用を確実に進めていくためには、法定雇用率を超えて障害者を雇用している中小企業と法定雇用率を達成していない中小企業との間の経済的負担の不均衡を調整していくことが必要となっており、300人以下の規模の中小企業についても、障害者雇用納付金制度の適用対象、すなわち、障害者雇用納付金を徴収し、障害者雇用調整金を支給する対象とすることを検討することが適当であると考えられる。
- この検討に当たっては、中小企業の経営実態等に十分配慮しつつ、規模別にみた障害者雇用の状況や経済的な負担能力を勘案して、実施時期や対象とする中小企業の範囲をどのようにするのかということ、また、対象とする際に中小企業に対する支援策を集中的に実施することにより障害者雇用を促進する流れを強めていくことも含め、今後さらに検討することが適当である。

(参考資料1)

雇用義務制度創設時からの企業規模別実雇用率の推移

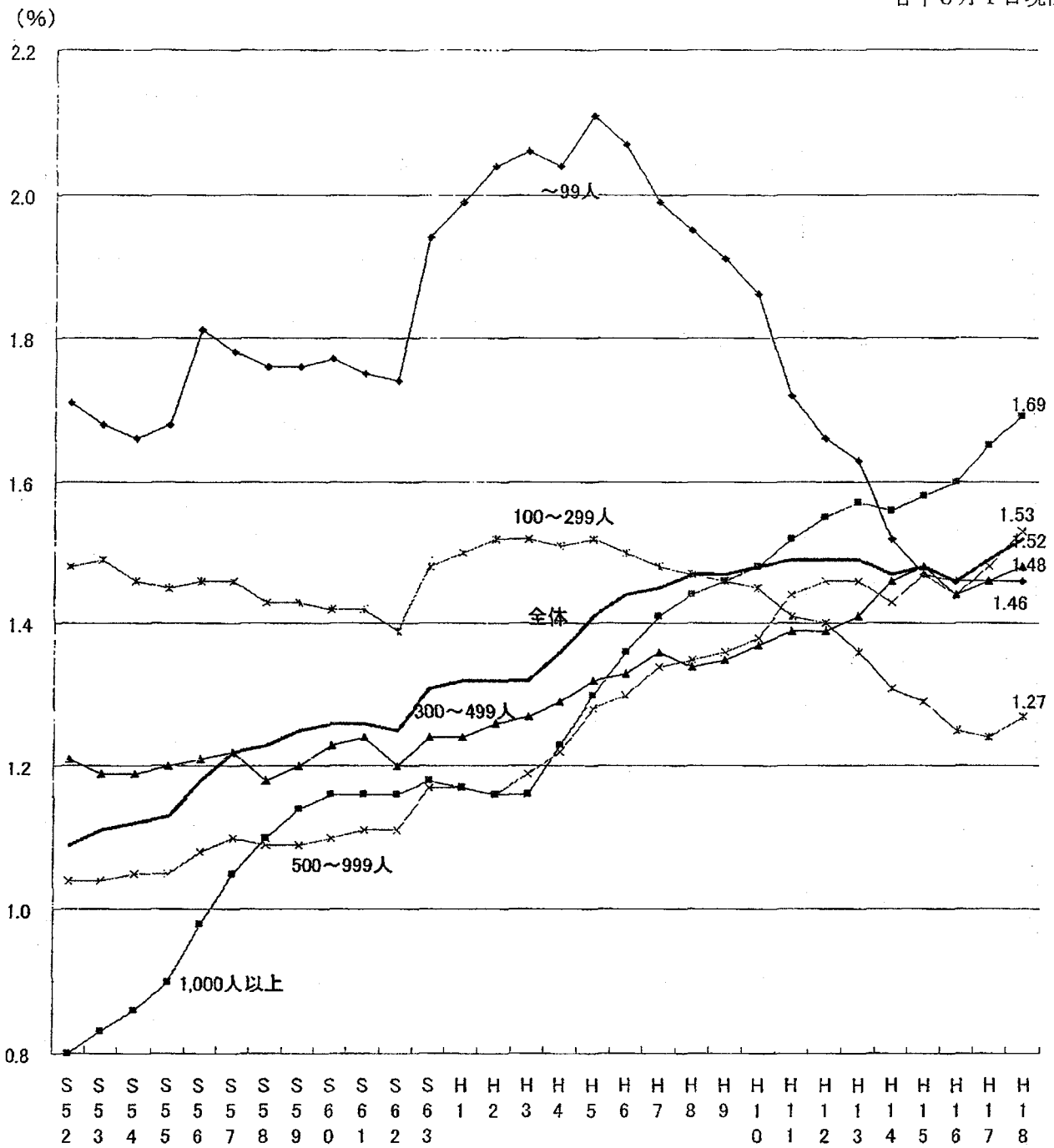
(各年6月1日現在)

	制度創設時 (昭和52年)		現在 (平成18年)	増減値
1,000人以上	0.80%		1.69%	0.89%
500~999人	1.04%		1.53%	0.49%
300~499人	1.21%		1.48%	0.27%
100~299人	1.48%		1.27%	△0.21%
~99人*	1.71%		1.46%	△0.25%
全 体	1.09%		1.52%	0.43%

※ 99人以下規模企業については、納付金制度創設時は法定雇用率が1.5%のため、67人以上規模が対象、現在は法定雇用率が1.8%のため、56人以上規模が対象である。

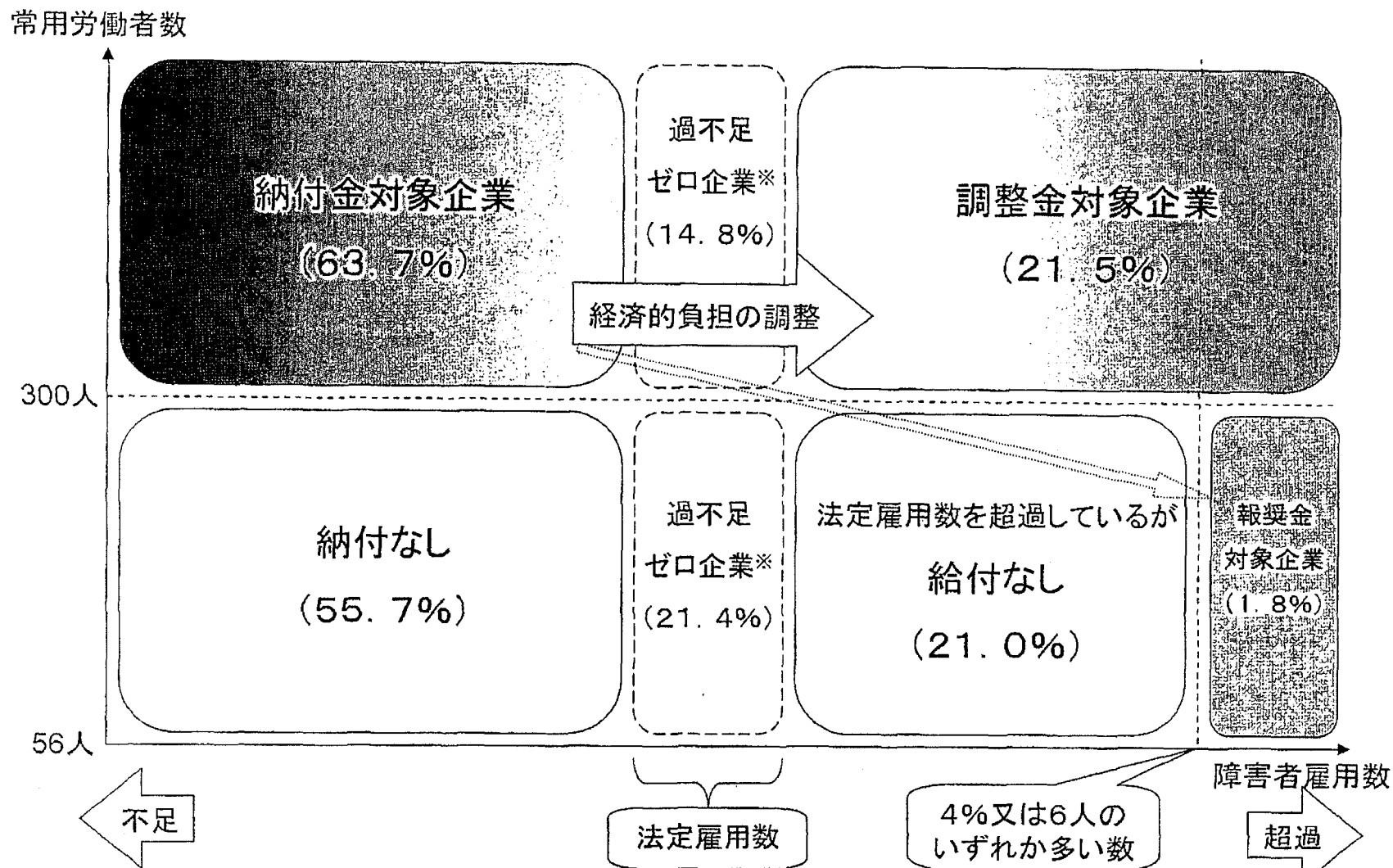
(参考資料2)

各年6月1日現在



- ※ ~99人規模企業については、
- ・ 昭和52年~昭和62年は、67人以上規模企業が対象
 - ・ 昭和63年~平成10年は、63人以上規模企業が対象
 - ・ 平成11年~は、56人以上規模企業が対象となっている。

経済的負担の調整の現状(イメージ図) (参考資料3)



- 図のカッコ内の数値は、301人以上規模企業及び56～300人規模企業それぞれの全企業数を100%とした場合の割合を示す。
- ※ 過不足ゼロ企業には、法定雇用数は超過しているが、給付の面では除外率が適用されないため、給付の対象とならない企業も含む。

「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」 報告書概要

地域の就労支援のネットワークの構築

- 障害者の希望・ニーズに応じた就職を実現し、働く障害者を支えていくためには、雇用、福祉、教育等の各分野の連携が不可欠であり、各支援機関の役割分担の下、個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを地域ごとに構築することが必要。
- 就労支援のネットワークは、障害者の身近な地域に設置される就労支援機関が中心となって構成されるものであり、支援ニーズに応じて、地域ごとに、各支援機関の強みを活かした効果的な役割分担やネットワークの構成を検討することが重要。
また、都道府県レベルで設置される機関は、相互の連携を密接に図りつつ、地域のネットワークを支える役割を果たすことが必要。

地域における各分野の就労支援機関の役割と今後の在り方

(ハローワーク)

- 全国の各地域に設置されている第一線の労働行政機関として、職業相談・職業紹介や企業指導等を通じ、障害者の雇用機会の確保というセーフティネット機能を十分に発揮すべき。また、就労支援のプロセスの中でも特に重要なマッチングを担う機関として、ネットワークの構築に中核的な役割を果たすべき。
- ハローワークのみでは支援の完結しない求職者や、福祉・教育から雇用への移行を希望する者等に対してきめ細かな支援を効果的に行うために、ハローワークが中心となり地域の支援機関と連携して個別支援を行う「チーム支援」をハローワークの業務として明確に位置づけるとともに、地域の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よう、関係機関に対するコーディネート力を高めることが必要。
- 知的障害者、精神障害者等のよりきめ細かな支援を必要とする求職者の増加を踏まえ、質の高い職業紹介を行うことが求められ、職員研修の充実等を通じて障害者担当の専門性を高めるとともに、十分な実施体制を確保することが必要。

(地域障害者職業センター)

- 中核的な職業リハビリテーション機関として設置され、障害者職業総合センターを中心に全国ネットワークを形成し、豊富な支援実績に基づくノウハウを集約して蓄積しており、地域の就労支援の広がりの中で、その高度な専門性とノウハウの蓄積を活かした業務の展開を図るべき。
- 地域の支援機関による質の高い就労支援が、どの地域においても提供されるようにするためには、今後は、
 - ① 地域において就労支援を担う専門的な人材の育成
 - ② 地域の支援機関に対する助言・援助
の業務を同センターの基幹業務の一つとして位置づけ、地域の就労支援力の底上げ

を図ることが必要。

- また、地域の就労移行支援事業等の支援機関との役割分担を明確にし、地域センターにおいては、就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者等）に対する専門的支援を自ら実施することとすべき。
- 地域センターの業務の新たな方向性を踏まえ、実施体制の充実や障害者職業カウンセラーの資質の一層の向上を図ることが必要。

(障害者就業・生活支援センター)

- 就業面と生活面の一体的な支援を行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、着実に実績をあげている。
- 地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、障害者に必要な支援をコーディネートする役割が求められ、地域のネットワークの一員として不可欠な存在であることから、すべての障害保健福祉圏域への設置を、計画的かつ早急に進めることが必要。
- また、様々なニーズを有する障害者に対する支援をコーディネートする機能を十分に発揮していくためには、専門性の高い人材の育成・確保を図ることが重要であり、事業の委託の在り方を見直すとともに、支援担当者の専門性を高めるための研修の充実を図ることが必要。
- さらに、センターの支援により就職を実現した利用者をはじめ、支援対象者が増大していることを踏まえ、地域のニーズ及び支援実績等を勘案しつつ実施体制の充実を図ることが必要。また、定着支援に果たす役割をセンターの業務としてあらためて明確に位置づけるとともに、定着支援機能の強化を図ることが重要。

(障害者雇用支援センター)

- 就職が特に困難な知的障害者等に対する長期的な職業準備訓練の場として、全国14カ所に設置され、地域において就労支援の実績をあげてきたところ。
- 障害者自立支援法の施行により、目的・機能が雇用支援センターときわめて類似する就労移行支援事業が創設され、全国に展開されつつあることから、センターの制度的な位置づけを見直す必要が生じており、地域の実情を踏まえつつ、就労移行支援事業に移行することが適当であると考えられる。

(就労移行支援事業者)

- 新たに就労移行支援に取り組む事業者が相当数見込まれており、各事業者が支援の質を確保し、良質なサービスを提供するためには、事業者自ら就労支援に関する専門性の向上等に取り組むことが必要であるとともに、地域センターが技術的・専門的な観点から助言・援助を行うことも有効。
- 利用者の訓練終了後の就職を円滑に進めるためには、ハローワーク等の労働関係機関との連携を図ることが重要であるとともに、就職後の定着支援については、障害者就業・生活支援センター等と連携してサポートしていくことが重要。

(特別支援学校)

- 学校卒業後の成人期における職業生活の充実に向けて、職業教育の充実、指導内容・方法の改善、職場実習の拡充等を、地域の関係機関と連携しながら進めることが必要。また、進路指導担当教員の専門性の向上や進路指導体制を充実することも重要。
- 卒業後も継続して必要な支援が受けられるよう、「個別の教育支援計画」の策定段階から関係機関との連携を図り、卒業後の支援体制の構築につなげていくことが重要。

就労支援を担う人材の分野横断的な育成・確保の在り方

- 就労支援の強化が求められる中で、支援の担い手の育成と専門性の確保が追いついていないことから、人材育成の取組を強化することが不可欠。
- 人材育成に当たっては、就労支援の裾野を広げること、専門性を高めることの双方から育成を進めることが必要であり、そのためには、専門的支援を行うジョブコーチを含め、就労支援を担う人材に必要なスキル・能力をレベルごとに明確化するとともに、育成方法についても体系化することが重要。
- 人材育成方策の具体化に当たっては、必要な知識・スキル等の能力要件、研修カリキュラム、一定の資質・水準を確保するための能力評価の仕組み等について、今後、幅広い見地から検討していくことが必要。
- 支援機関と雇用の現場をつなぐジョブコーチの育成・確保が重要であり、全国で養成研修が受けられる体制をつくることが求められるとともに、養成研修については一定の水準を確保することも重要。

連携による就労支援を効果的に実施するためのツールの整備

- ネットワークの支援機関の間の共通理解を促進し、雇用、福祉、教育等の各分野の連携による支援を効果的に進めるため、支援に当たって必要な情報や支援ツール（個別の支援計画等）を共有できるようにすることが重要である。

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会 開催要綱

1. 趣旨

経済・産業構造の変化を背景として、労働者の就業意識とともに働き方も多様化する傾向にある。働き方の多様化は、障害者にとって、就業場所や就業時間といった面での選択可能性が広がることにより、社会参加の制約要因を克服し、就業機会の拡大をもたらす可能性を有する点で、大きな意義を持つといえる。

近年、短時間労働者や派遣労働者の雇用全体に占める割合が高まっている中で、短時間労働や派遣労働といった雇用形態への対応についても、障害者雇用促進の観点からさらに検討を進めることが必要である。また、週 20 時間未満労働やグループ就労といった雇用・就労形態についても、個々の障害者の特性を踏まえて障害者雇用の促進を図るという観点から、必要な支援策を講じていくことが求められている。

このため、関係者の参画する研究会を設け、多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関して検討を行うこととする。

2. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者、障害者団体関係者、労働者団体関係者及び使用者団体関係者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

3. 参集者

別紙のとおり

4. 開催時期

平成 18 年 7 月～

5. 検討事項

- (1) 障害者の短時間労働について
- (2) 障害者の派遣労働について
- (3) その他

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会参集者

(五十音順、敬称略)

いねむら 岩村	まさひこ 正彦	東京大学大学院法学政治学研究科 教授
かたおか 片岡	たくひろ 卓宏	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 副会長
きたうら 北浦	まさゆき 正行	財団法人社会経済生産性本部 事務局 次長
さいとう 斉藤	よしみ 好	花椿ファクトリー株式会社 代表取締役社長
すずき 鈴木	たかゆき 孝幸	社会福祉法人日本盲人会連合 情報部長
たち 館	あきお 暁夫	西南学院大学人間科学部社会福祉学科 教授
まつとも 松友	りょう 了	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 顧問 (前常務理事)
みやたけ 宮武	ひでのぶ 秀信	世田谷区立知的障害者就労支援センターすきっぷ 施設長
むらかみ 村上	ようこ 陽子	日本労働組合総連合会 雇用法制対策局 部長
やぎはら 八木原	りつこ 律子	明治学院大学社会福祉学部社会福祉学科 教授
わじま 輪島	しのぶ 忍	社団法人日本経済団体連合会 労政第一本部雇用管理グループ長

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会 開催要綱

1. 趣旨

近年、障害者の就業に対するニーズの高まり等を受けて、雇用障害者数は増加傾向であり、特に大企業においては、CSR（企業の社会的責任）の高まりや特例子会社制度の活用等を通じて、実雇用率を着実に上昇させているところである。一方、中小企業においては実雇用率が低下傾向にあり、特に100～300人規模の企業の実雇用率は著しく低下している。

このため、中小企業における障害者雇用の促進を図っていくことが必要となっており、企業規模が小さく、経営基盤が脆弱である中小企業の特徴を踏まえながら、中小企業に対する雇用支援策の強化を図るとともに、障害者雇用の多寡による経済的負担のアンバランスについて、中小企業においてもその調整を図ることを検討する必要がある。

このため、関係者の参画する研究会を設け、中小企業における障害者の雇用の促進に関して検討を行うこととする。

2. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者、障害者団体関係者、労働者団体関係者及び使用者団体関係者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

3. 参集者

別紙のとおり

4. 開催時期

平成18年7月～

5. 検討事項

- (1) 中小企業に対する雇用支援策の強化
- (2) 中小企業における経済的負担の調整の実施
- (3) その他

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会参集者

(五十音順、敬称略)

いまの 今野	こういちろう 浩一郎	学習院大学経済学部 教授
おがわ 小川	えいち 榮一	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長
かねこ 金子	あゆこ 鮎子	NPO 法人全国精神障害者就労支援事業所連合会 専務理事
くらち 倉知	のぶあき 延章	九州ルーテル学院大学人文学部 教授
こばやし 小林	ふみお 文雄	社会福祉法人日本盲人会連合 総合企画審議会副委員長
さとう 佐藤	けんじ 健志	日本商工会議所産業政策部 課長
はらかわ 原川	こうじ 耕治	全国中小企業団体中央会 労働政策部長
ふじ 藤原	おさむ 治	社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 前理事長
ほりえ 堀江	みさと 美里	NPO 法人 WEL' S 新木場 障害者就業・生活支援センター WEL' S TOKYO 副センター長
むらかみ 村上	ようこ 陽子	日本労働組合総連合会 雇用法制対策局 部長
もり 森戸	ひでゆき 英幸	上智大学法学部 教授
わ 輪島	しのぶ 忍	社団法人日本経済団体連合会 労政第一本部雇用管理グループ長

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開催要綱

1. 趣旨

障害者自立支援法の制定により、授産施設等の福祉施設や作業所が機能別に再編成され、福祉的就労から一般雇用への移行が促進されることとなり、また、教育の分野においては、個別の教育支援計画の策定に当たり地域における福祉施設等や労働関係機関と連携した支援体制の整備が求められている。

このような中で、雇用の分野においても、障害保健福祉施策、教育施策と有機的な連携を深めながら、障害者の一般雇用への移行等を促進するための施策を講じていくことが急務となっている。

一般雇用への移行を希望する障害者の就労支援については、従来から、ハローワーク、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の就労支援機関が担うとともに、昨年10月からは職場適応援助者助成金が創設されジョブコーチ支援実施機関や事業所における支援も開始されたところであるが、一般雇用への移行を希望する障害者が今後増大することが予想される中で、各分野の連携による支援の現状及び連携のための課題を整理するとともに、就労支援機関の今後の在り方、障害者の就労支援を担う人材の分野横断的な育成・確保、職業リハビリテーションの体系の整理等について幅広い見地から検討することが必要となっている。

このため、関係者の参画する研究会を設け、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して検討を行うこととする。

2. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者、障害者就労支援実務関係者、障害者団体関係者、労働者団体関係者及び使用者団体関係者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

3. 参集者

別紙のとおり

4. 開催期間

平成18年7月～

5. 検討事項

- (1) 福祉、教育等との連携による就労支援の効果的な実施
- (2) 就労支援機関の今後の在り方
- (3) 就労支援を担う人材の分野横断的な育成及び確保
- (4) 職業リハビリテーションの体系の整理
- (5) その他

(別紙)

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参集者

(敬称略、五十音順)

いし い	とし お	横浜市精神障害者家族会連合会 会長
石井	紀夫	
おが わ	ひろ し	大妻女子大学 人間関係学部人間福祉学科 教授
小川	浩	
さとう	ひろ し	前(独)雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 教授
佐藤	宏	
し が	とし かず	(社福)電機神奈川福祉センター 常務理事
志賀	利一	
たか い	とし こ	(社福)加古川はぐるま福祉会 加古川障害者就業・生活支援センター長、 (NPO)全国就業支援ネットワーク 副会長
高井	敏子	
たけだ	まき こ	前(社福)桑友 理事
武田	牧子	
ときとう	もと きよ	(社福)日本盲人会連合 副会長
時任	基清	
なかい	しろう	株式会社かんでんエルハート 代表取締役
中井	志郎	
はら	とも ひこ	東京都立あきる野学園養護学校 主幹
原	智彦	
はらだ	まさ や	前(社福)全日本手をつなぐ育成会 理事
原田	雅也	
ひがし ばば よし ふみ		全国社会就労センター協議会 事業振興委員長
東馬場	良文	
ひろなか	あき ひこ	(独)高齢・障害者雇用支援機構 東京障害者職業センター次長
弘中	章彦	
まつい	のぶ お	神奈川県立保健福祉大学 保健福祉学部社会福祉学科 教授
松為	信雄	
まつい	りょう すけ	法政大学 現代福祉学部 教授
松井	亮輔	
まつや	かつ ひろ	目白大学 人間学部子ども学科 教授
松矢	勝宏	
むらかみ	よう こ	日本労働組合総連合会 雇用法制対策局部長
村上	陽子	
もり	ゆう じ	(社福)日本身体障害者団体連合会 常務理事・事務局長
森	祐司	
やまおか	しゅう	日本発達障害ネットワーク 代表、全国LD親の会 会長
山岡	修	
わじま	しのぶ	(社)日本経済団体連合会 労政第一本部雇用管理グループ長
輪島	忍	

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会

開催状況

第1回 平成18年7月28日

- (1) 雇用形態等の多様化に関わる障害者雇用施策の現状と課題について
- (2) 検討項目及びスケジュールについて

第2回 平成18年10月16日

- 関係者からのヒアリング（障害者の短時間労働について）
 - ① 株式会社 イトヨーカ堂
人事本部人事政策プロジェクト総括マネージャー 長岐 等氏
 - ② 石巻地域就業・生活支援センター長 佐藤正行氏

第3回 平成18年11月21日

- (1) 関係者からのヒアリング（障害者の派遣労働について）
 - ① テンプスタッフフロンティア株式会社
代表取締役社長 中村 淳氏
 - ② ハローワーク品川（品川公共職業安定所）
雇用指導官 加藤辰明氏
- (2) 労働者派遣事業における障害者雇用状況に関するアンケート調査について

第4回 平成18年12月15日

- (1) 関係者からのヒアリング
（障害者の紹介予定派遣について）
 - ① 株式会社エイジェック 障害者就労支援事業部 桑島京子氏
（グループ就労支援について）
 - ② 社会福祉法人やおき福祉会
紀南障害者就業・生活支援センター 所長 北山守典氏
- (2) 平成18年「障害者雇用状況報告」の集計結果について

第5回 平成19年1月25日

- (1) 労働者派遣事業における障害者雇用状況に関するアンケート調査の結果について
- (2) その他

第6回 平成19年2月6日

- (1) 論点整理について
- (2) その他

第7回 平成19年3月27日

- (1) 障害者の派遣労働について
- (2) その他

第8回 平成19年4月13日

- (1) 障害者の派遣労働について
- (2) 障害者の紹介予定派遣について
- (3) その他

第9回 平成19年5月31日

- (1) 障害者の短時間労働について
- (2) 週20時間未満の短時間労働等について
- (3) その他

第10回 平成19年6月29日

- (1) 報告書の取りまとめに向けて
- (2) 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率の適用について
- (3) その他

第11回 平成19年7月27日

- (1) 報告書(案)について
- (2) その他

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会開催状況

第1回 平成18年7月25日

- (1) 中小企業における障害者雇用の現状と課題について
- (2) 検討項目及びスケジュールについて

第2回 平成18年9月27日

- 関係者からのヒアリング（中小企業事業主より）
 - ① 株式会社東豊
代表取締役 吉見 司氏
 - ② 株式会社きものブレイン
取締役副社長 岡元眞弓氏

第3回 平成18年10月13日

- 関係者からのヒアリング（中小企業事業主、支援機関より）
 - ① 株式会社岩崎精機
総務部庶務課課長代理 中嶋與月氏
 - ② 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
福岡障害者職業センター所長 望月春樹氏
 - ③ ハローワーク新宿（新宿公共職業安定所）
専門援助第二部門統括職業指導官 戸嶋和久氏

第4回 平成18年12月13日

- 関係者からのヒアリング（中小企業で働く当事者より）
 - ① E株式会社 A氏（身体障害）
 - ② 株式会社F B氏（視覚障害）
 - ③ 株式会社G C氏（知的障害）
 - ④ 株式会社H D氏（精神障害）

（個人に関する情報を保護するため匿名としております）

第5回 平成19年1月31日

- (1) 中小企業における障害者雇用の現状と課題について
- (2) その他

第6回 平成19年2月20日

- (1) 論点整理について
- (2) その他

第7回 平成19年3月22日

- (1) 中小企業に対する雇用支援策の強化について
- (2) その他

第8回 平成19年6月1日

- (1) 中小企業における経済的負担の調整の実施について
- (2) その他

第9回 平成19年6月22日

- (1) 研究会報告の取りまとめに向けて
- (2) 中小企業における経済的負担の調整の実施について
- (3) その他

第10回 平成19年7月31日

- (1) 報告書(案)について
- (2) その他

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 開催状況

第1回 平成18年7月31日

- (1) 検討項目及び今後の検討の進め方について
- (2) 障害者の就労支援施策の現状について

第2回 平成18年9月19日

- (1) 平成19年度障害者雇用施策関係予算概算要求の主要事項について
- (2) 職業リハビリテーション機関における支援の現状と課題について
～参集者からの報告～

○地域障害者職業センター

東京障害者職業センター次長

宮崎哲治 委員

○障害者就業・生活支援センター

(社福) 加古川はぐるま福祉会

加古川障害者就業・生活支援センター長

高井敏子 委員

第3回 平成18年10月24日

- (1) 職業リハビリテーション機関における支援の現状と課題について
～関係者からのヒアリング～

○ハローワーク

渋谷公共職業安定所 専門援助第2部門 統括職業指導官

田口勝美 氏

○障害者雇用支援センター

(財)滋賀県障害者雇用支援センター 主任指導員

林 博之 氏

- (2) 教育分野における就労支援の現状と課題について

～参集者からの報告～

○盲・聾・養護学校

東京都立あきる野学園養護学校 主幹

原 智彦 委員

第4回 平成18年11月7日

- (1) 福祉分野における就労支援の現状と課題について
～参集者からの報告～

○就労移行支援事業者等Ⅰ

(社福) 電気神奈川福祉センター 常務理事

志賀利一 委員

○就労移行支援事業者等Ⅱ

(社福) 桑友 理事

武田牧子 委員

○就労移行支援事業者等Ⅲ

全国社会就労センター協議会 調査・研究・研修委員会筆頭副委員長

(社福) 縦の木福祉会 ゼノの村施設長

東馬場良文委員

- (2) 発達障害者に対する就労支援の現状と課題について

～参集者からの報告～

○発達障害者関係団体

日本発達障害ネットワーク代表

全国LD親の会会長

山岡 修 委員

第5回 平成18年12月26日

(1) 就労支援の現状と課題について

～参集者からの報告及び関係者からのヒアリング～

○(独)高齢・障害者雇用支援機構における人材育成の取組

(独)高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター

職業リハビリテーション部長

西村公子 氏

○民間機関におけるジョブコーチ育成の取組

大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授

(NPO)ジョブコーチ・ネットワーク理事長

小川 浩 委員

○企業における障害者雇用の取組

株式会社かんでんエルハート 代表取締役

中井志郎 委員

○地方自治体における障害者の就労支援策

静岡県商工労働部就業支援総室 総室長

牛島 聡 氏

(2) その他

○「障害者雇用状況報告」の集計結果について

○平成19年度障害者雇用施策関係予算案の主要事項について

第6回 平成19年2月13日

(1) 就労支援機関の今後の在り方について

第7回 平成19年3月13日

(1) 就労支援を担う人材の分野横断的な育成及び確保について

第8回 平成19年4月23日

(1) 福祉、教育等との連携による就労支援の効果的な実施について

第9回 平成19年5月21日

(1) とりまとめに向けた基本的な考え方について

第10回 平成19年6月26日

(1) 研究会報告のとりまとめに向けて

第11回 平成19年8月6日

(1) 報告書(案)について

※ 本研究会は、オブザーバーとして、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課企画官、職業能力開発局能力開発課主任職業能力開発指導官のほか、文部科学省初等中等教育局特別支援教育課専門官の参加を得て、開催した。