

# 第1章 障害者雇用の状況

## 1 障害者雇用の現状

### (1) 障害者の一般就労の現状

我が国の障害者は、身体障害、知的障害、精神障害の3つの種別で分類されており、順に約350万人、約55万人、約300万人となっている。(図表1-1) 一方、このうち、雇用施策の対象となる障害者数は身体障害134万人、知的障害34万人、精神障害192万人である(図表1-2)が、民間企業で就労している人は身体障害約37万人、知的障害約11万人、精神障害約1万人となっており(図表1-1)、障害者の一般就労は十分とはいえない状況にある。

また、特例子会社における雇用状況をみると、身体障害約6,000人、知的障害約3,000人、精神障害50人となっており、知的障害と精神障害、とりわけ精神障害者の雇用は遅れている状況が見られる(図表1-3)。

図表1-1 障害種別の障害者数

(単位:万人)

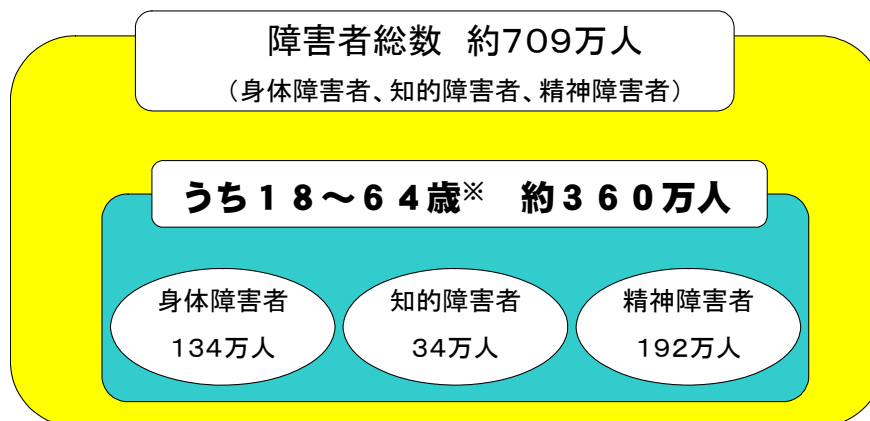
	総数	在宅者	施設入所者	雇用者数
身体障害児・者	351.6	332.7	18.9	36.9
身体障害児(18歳未満)	9.0	8.2	0.8	
身体障害者(18歳以上)	342.6	324.5	18.1	
知的障害児・者	54.7	41.9	12.8	11.4
知的障害児(18歳未満)	12.5	11.7	0.8	
知的障害者(18歳以上)	41.0	29.0	12.0	
年齢不詳	1.2	1.2	0.0	
精神障害者	302.8	267.5	35.3	1.3
20歳未満	16.4	16.1	0.3	
20歳以上	285.8	250.8	35.0	
年齢不詳	0.6	0.5	0.1	
総計	709.1	642.1	67.0	49.6

- (注)1 身体障害児・者の施設入所者とは、盲児施設、ろうあ児施設、肢体不自由児施設、身体障害者療護施設、重症身体障害児施設、身体障害者更生援護施設、身体障害者療護施設、重症身体障害児施設、身体障害者更生援護施設、その他の施設に入所している身体障害児・者である。
- 2 知的障害児・者の施設入所者とは、知的障害児施設、自閉症児施設、重症心身障害児施設、国立療養所(重症心身障害児病棟)、知的障害者更生施設知的障害者授産施設の各施設に入所している知的障害児・者である。
- 3 雇用者数は、従業員5人以上規模の企業に雇用されている身体障害者、知的障害者、精神障害者である。

身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「身体障害児・者実態調査」(平成13年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成12年)等、知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」(平成17年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成16年)等、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成17年)、雇用者は、厚生労働省「障害者雇用実態調査」(平成15年)より

出典：厚生労働省HP「障害者雇用対策の概要」より抜粋

図表1-2 障害者雇用施策の対象となる障害者数



○ 障害者数については、次の調査から算定している。

身体障害者：厚生労働省「身体障害児・者実態調査」(平成13年)及び厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成12年)等／知的障害者：厚生労働省「知的障害児・者実態調査」(平成17年)及び厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成16年)／精神障害者：厚生労働省「患者調査」(平成17年)

※ 精神障害者については20歳以上。

出典：厚生労働省HP「障害者雇用対策の概要」より抜粋

図表1-3 障害者の雇用者数

(1) 5人以上規模企業 (※1)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
49.6万人	36.9万人 (74.4%)	11.4万人 (23.0%)	1.3万人 (2.6%)

(2) 56人以上規模企業 (平成18年度障害者雇用状況報告)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
28.4万人	23.8万人 (83.8%)	4.4万人 (15.5%)	0.2万人 (0.7%)

(注) 重度障害者をダブルカウントした人数となっている。

(参考) 実人数

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
20.9万人	17.2万人 (82.3%)	3.5万人 (16.7%)	0.2万人 (0.9%)

(3) 特例子会社 (※2)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
9,109人	6,127人 (67.3%)	2,932人 (32.2%)	50人 (0.5%)

(注) 重度障害者をダブルカウントした人数となっている。

(参考) 実人数

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
5,695人	3,587人 (63.0%)	2,054人 (36.1%)	54人 (0.9%)

出典：「平成15年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省) および「平成18年度障害者雇用状況報告」(厚生労働省)

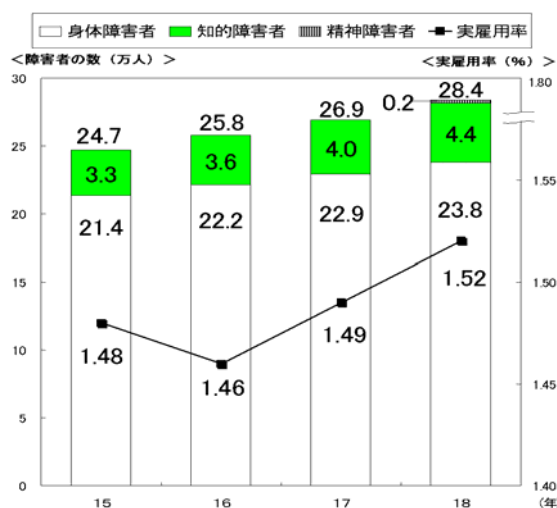
注：※1は平成15年度障害者雇用実態調査、※2は平成18年度障害者雇用状況報告

障害者の雇用数および実雇用率は、全体として増加基調にある。ただし、企業規模別で見ると、従業者数が300人以上の企業は「増加」、300人未満では「減少」と異なった傾向を示している（図表1-4、5）。

また、雇用率達成企業の割合は全体として低下ないし横ばい傾向にあるが、これは従業者数300人未満の中小、零細企業の達成企業割合が低下していることに起因している（図表1-5）。

つまり、雇用率が上昇しつつも、達成企業割合が低下ないし横ばいとなっているのは障害者雇用への対応が企業規模により異なっており、二極分化が進行していることによるものと考えられる。

図表1-4 障害者の雇用数・実雇用率の推移



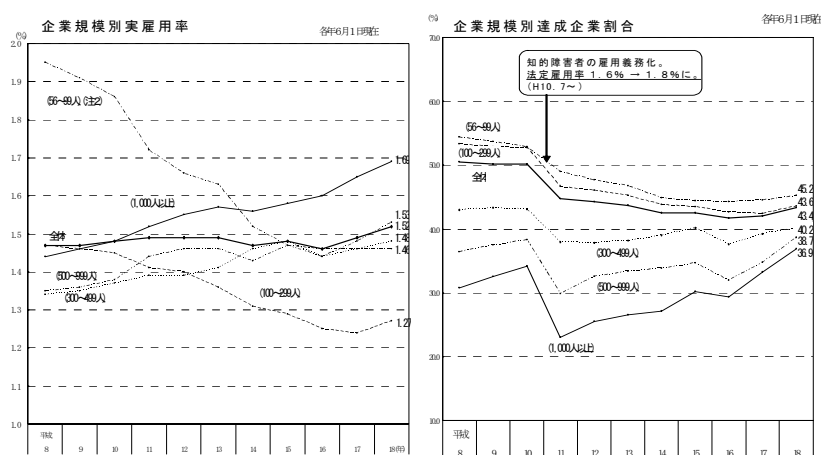
※ 毎年6月1日現在の企業からの障害者雇用状況報告による(56人以上の規模の企業)

(注)  
「障害者の数」は以下の者の合計。  
身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)  
知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)  
重度身体障害者である短時間労働者  
重度知的障害者である短時間労働者  
精神障害者(短時間労働者は0.5カウント)

(参考)  
5人以上の規模の企業において  
雇用される障害者数  
約49.6万人  
〔平成15年度障害者雇用実態調査による推計〕

出典：「障害者雇用状況報告」（厚生労働省）

図表1-5 企業規模別の障害者雇用の状況

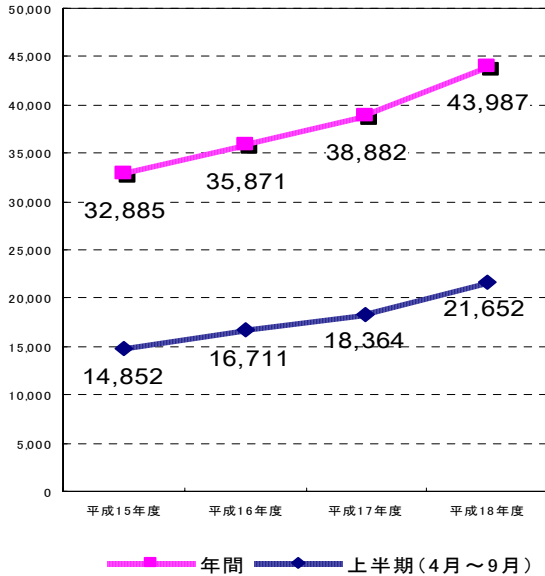


出典：「障害者雇用状況報告」（厚生労働省）

障害者の就職件数については、近年、増加を続けている。この理由としては、第一に障害者の就労意欲の高まり、第二に、企業側の取組みの拡大、第三にハローワークの取組みの強化が挙げられる（図表1-6）。

また、新規・求職申し込み件数と就職件数は知的障害、精神障害では増加傾向にある。とくに精神障害では急激な増加が見られる（図表1-7）。

図表1-6 障害者の就職件数の推移



○ ハローワークにおける障害者の就職件数は、着実に伸びており、最近では前年度比 10%程度の伸びを続けている。  
(前年度比 13.1%増)

主な理由として、

- ① 障害者の「働きたい」という意欲の高まり  
(新規求職件数の着実な伸び)
- ② 企業側の取組みの拡大
  - ・ 雇用失業情勢の改善に伴う障害者雇用意欲の高まり
  - ・ コンプライアンス、CSRの観点からの障害者雇用の取組みの進捗
  - ・ 雇用率達成指導の強化への対応
- ③ ハローワークの取組み強化
  - ・ 就職件数などの目標設定・管理
  - ・ トライアル雇用やジョブコーチ支援などの雇用支援策の積極活用
  - ・ 障害者就業・生活支援センターなど関係機関との連携した支援の充実等が挙げられる。

出典：「平成19年6月1日現在の障害者の雇用状況について」（厚生労働省）

図表1-7 障害者の職業紹介状況(障害種類別)

(単位:人)

	新規求職申込件数				
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
13年度	83,557 ( 7.7)	61,548 ( 7.2)	16,357 ( 8.0)	5,386 ( 12.1)	266 ( Δ2.6)
14年度	85,996 ( 2.9)	62,888 ( 2.2)	16,511 ( 0.9)	6,289 ( 16.8)	308 ( 15.8)
15年度	88,272 ( 2.6)	62,450 ( Δ0.7)	17,602 ( 6.6)	7,799 ( 24.0)	421 ( 36.7)
16年度	93,182 ( 5.6)	63,305 ( 1.4)	18,953 ( 7.7)	10,467 ( 34.2)	457 ( 8.6)
17年度	97,626 ( 4.8)	62,458 ( Δ1.3)	20,316 ( 7.2)	14,095 ( 34.7)	757 ( 65.6)
18年度	103,637 ( 6.2)	62,217 ( Δ0.4)	21,607 ( 6.4)	18,918 ( 34.2)	895 ( 18.2)

	就職件数				
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
13年度	27,072 ( Δ4.5)	18,299 ( Δ4.9)	7,069 ( Δ4.7)	1,629 ( 0.9)	75 ( Δ15.7)
14年度	28,354 ( 4.7)	19,104 ( 4.4)	7,269 ( 2.8)	1,890 ( 16.0)	91 ( 21.3)
15年度	32,885 ( 16.0)	22,011 ( 15.2)	8,249 ( 13.5)	2,493 ( 31.9)	132 ( 45.1)
16年度	35,871 ( 9.1)	22,992 ( 4.5)	9,102 ( 10.3)	3,592 ( 44.1)	185 ( 40.2)
17年度	38,882 ( 8.4)	23,834 ( 3.7)	10,154 ( 11.6)	4,665 ( 29.9)	229 ( 23.8)
18年度	43,987 ( 13.1)	25,490 ( 6.9)	11,441 ( 12.7)	6,739 ( 44.5)	317 ( 38.4)

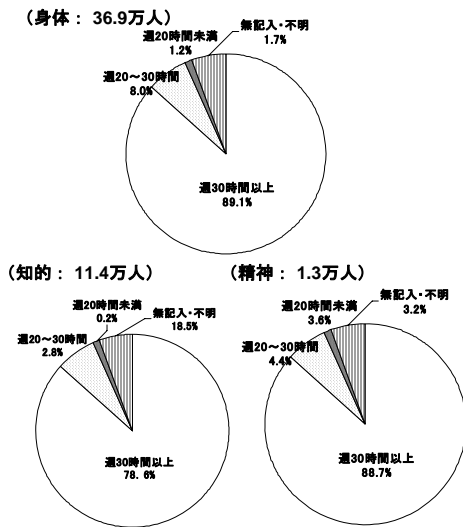
※ ( )内は前年度比(差)  
新規求職申込件数及び就職件数は年度(期間)内の累計

出典：「平成19年6月1日現在の障害者の雇用状況について」（厚生労働省）

労働時間数については障害種別の違いはとくに見られないが、賃金水準は種別により大きく異なっており、例えば週 30 時間以上就業者の場合、知的障害、精神障害は身体障害の約半分の水準となっている。

図表1-8 障害者の所定労働時間及び賃金の状況

〔所定労働時間〕



〔所定労働時間別賃金〕

(単位:千円)

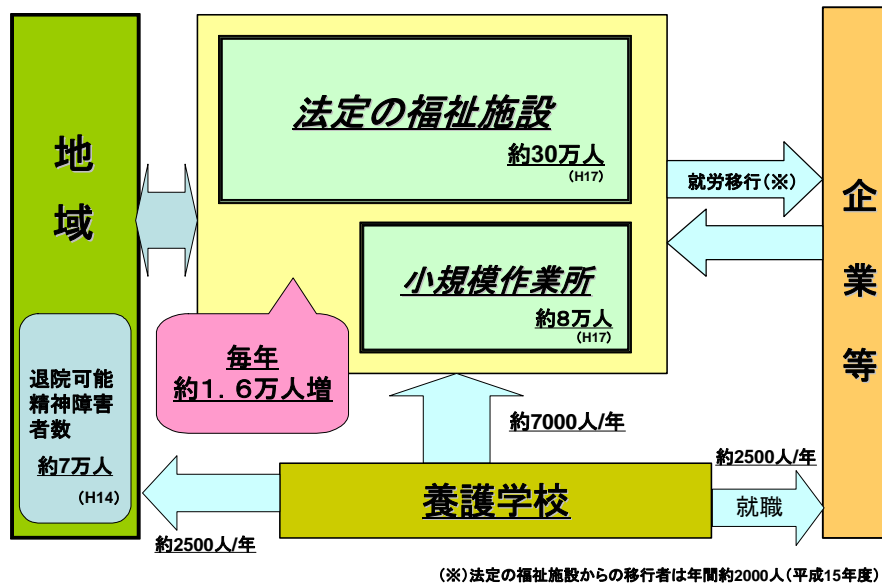
	通常(30時間以上)	20時間以上30時間未満	20時間未満
身体	267	118	61
知的	125	80	49
精神	163	89	37

出典：「平成 15 年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)

## (2) 一般就労に向けた福祉施設の現状

施設利用者は毎年約 1.6 万人増加しているが、施設から一般就労への移行は約 2,000 人にとどまっている。一般就労への移行がスムーズでない現状がうかがわれる（図表 1－9）。

図表 1－9 障害者の福祉施設利用の動向



出典：「全国障害福祉計画担当者会議（平成 18 年 5 月 11 日開催）資料」（厚生労働省）

工賃は総じて低く、中でも就労継続支援 B 型事業所、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設では、1 万円前後となっている。福祉的就労では経済的に自立した生活を送ることは困難であると推察される（図表 1－10）。

図表 1－10 工賃(賃金)月額の実績(平成 18 年度)

対象事業所	平均工賃(賃金)
就労継続支援 A 型事業所	101,117 円
就労継続支援 B 型事業所	11,875 円
福祉工場	118,460 円
入所・通所授産施設	12,766 円
小規模通所授産施設	9,274 円
全施設の平均工賃(賃金)	15,257 円
工賃倍増 5 か年計画の対象施設(※)の平均工賃	12,222 円
※ 就労継続支援 B 型事業所、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設	

## ※ (注) 調査の概要

### (1) 調査の目的

平成 18 年度から障害者自立支援法が施行され、従来のサービス体系が大きく見直されるとともに、平成 19 年度から「工賃倍増 5 か年計画」が開始されることから、毎年度、工賃（賃金）の実態調査を行い、障害者の経済的自立のための工賃水準の引上げに向けて、参考とするもの。

### (2) 調査対象施設

- ①新体系：就労継続支援 A 型事業所、就労継続支援 B 型事業所
- ②旧体系：身体・知的・精神障害者それぞれの福祉工場、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設

### (3) 回収状況

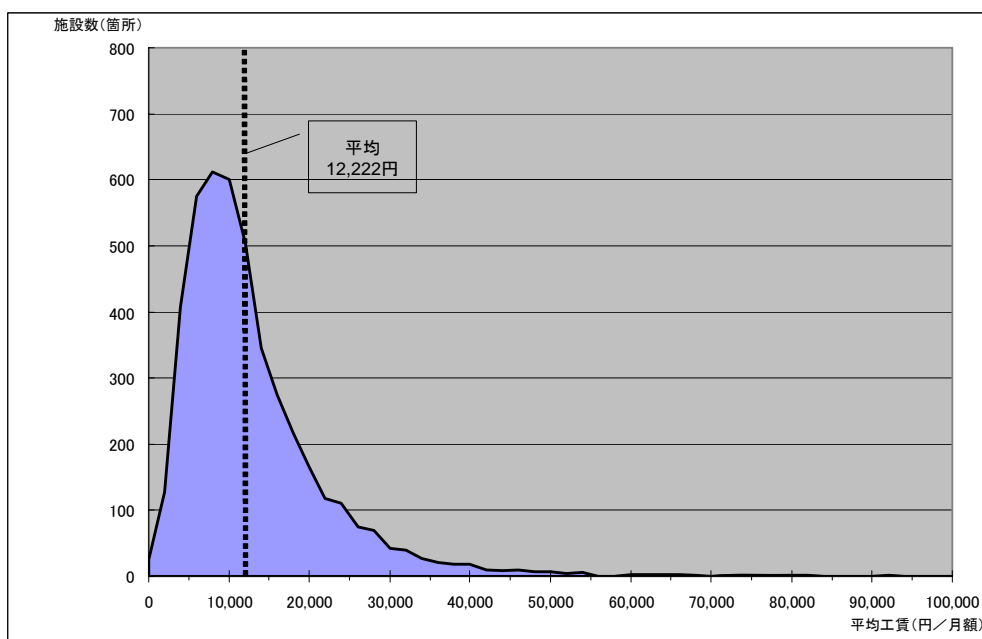
4,656 事業所（全 4,658 事業所のうち、回収率 99.95%）

### (4) 工賃（賃金）の範囲

工賃、賃金、給与、手当、賞与その他名称を問わず、事業者が利用者に支払う全てのもの

出典：厚生労働省報道発表資料（平成 19 年 10 月 31 日付）より抜粋

図表 1-11 授産施設等の工賃分布（平成 18 年度）

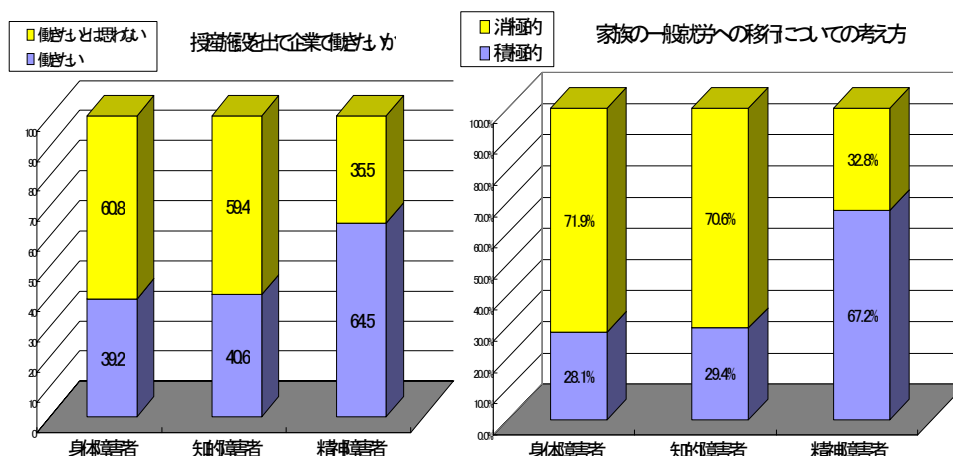


※ 工賃倍増計画対象施設（就労継続支援 B 型事業所、授産施設、小規模通所授産施設）の平均工賃 厚生労働省障害福祉課調

出典：厚生労働省報道発表資料（平成 19 年 10 月 31 日付）より抜粋

障害者のうち4～6割程度が一般就労を希望している（図表1－12）。なお、障害者の家族よりも障害者本人の方が一般就労の意向が高い傾向にある。

図表1－12 一般就労に対する意向



出典：厚生労働省HP「障害者自立支援法について（資料簡略版）（平成17年12月）」より抜粋

図表1－13 何故施設から企業就労が進まないのか？

- 家族や当事者が現状に満足している、冒険をさせない
- もし駄目になったとき戻れる場所がない
- 小規模作業所が中心で職員配置や条件が厳しい
- 作業所で能力の高い利用者を送り出すことのリスク
- 施設での支援の到達目標が高すぎないか？
- 施設に就労支援機能がなく、就労を考える土壌がない
- 地域で就労を支えるネットワークが確立していない
- 就労生活を支える場が充実していない
- 就労支援機関の能力と機能の限界がある
- いつまでも福祉を売りにして企業に向き合う姿勢
- 当事者に就労に関する経験や十分な情報が無いため判断が困難

出典：「全国障害福祉計画担当者会議（平成18年5月11日開催）資料」（厚生労働省）



## 2 障害者の雇用促進に関わる制度や施策の状況

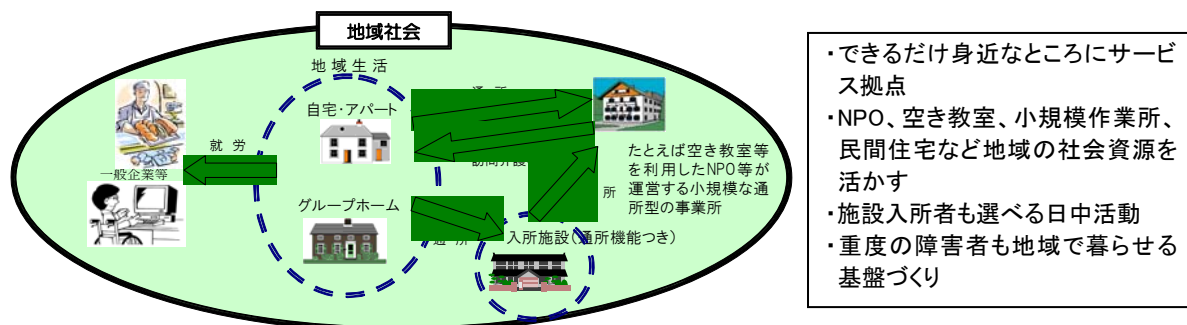
### (1) 制度・施策の概況

自立支援法では、障害のある人が普通に暮らせる地域づくりをめざして、総合的な自立支援システムを構築する諸事業を制度として位置づけている（図1-14, 15）。

そのうち、自立支援の抜本的強化策としては、福祉施設利用者や養護学校卒業者に対し、一般就労に向けた支援を行う「新たな就労支援事業」の創設と、福祉・労働・教育等の関係機関が地域において障害者就労支援ネットワークを構築し、障害者の適性に合った就職の斡旋を実施することなどの「福祉施策と雇用施策との連携強化」を打ち出している。（図1-16）。

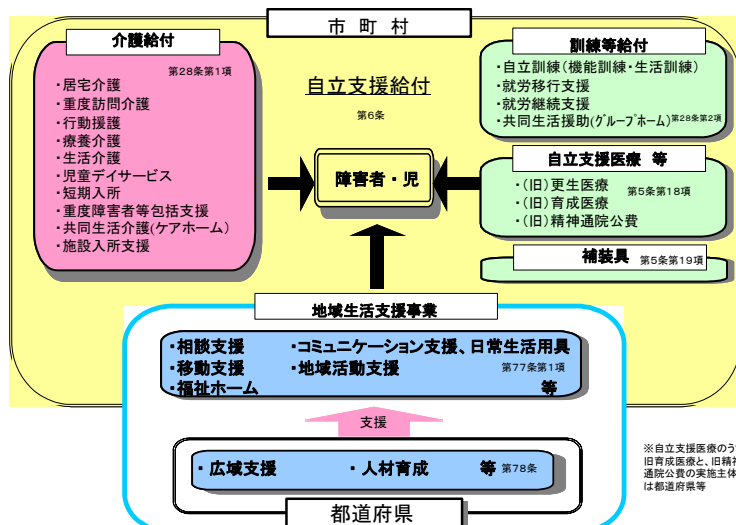
この他としては、障害福祉計画における就労関係の数値目標の設定、定員要件を緩和し離職者の再チャレンジや地域生活の移行に対応させるようにする、支援を受けながら働く「就労継続支援事業」に目標工賃を設定し、達成した場合に評価する仕組みを導入する等の取り組みが掲げられている（図1-17）。

図表1-14 障害のある人が普通に暮らせる地域づくり(イメージ図)



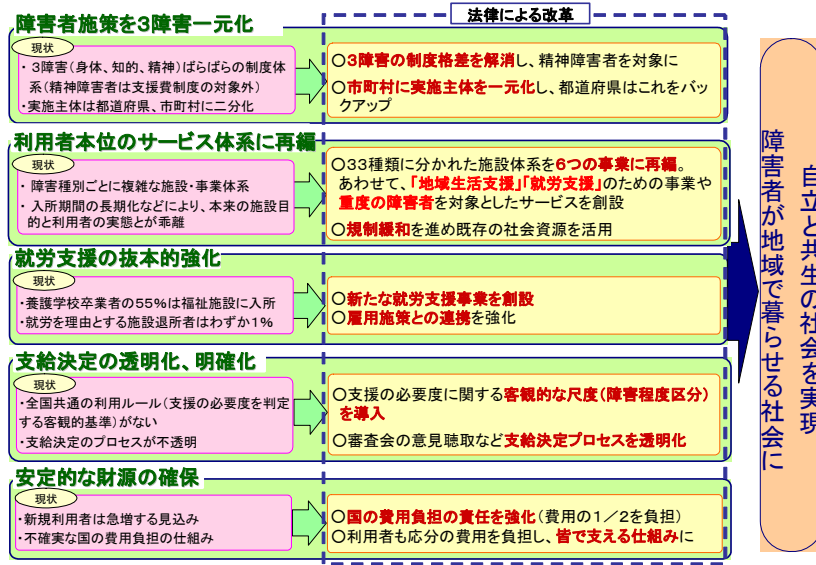
出典：「社会保障審議会障害者部会（平成16年10月25日）資料」（厚生労働省）より抜粋

図表1-15 総合的な自立支援システムの構築(イメージ図)



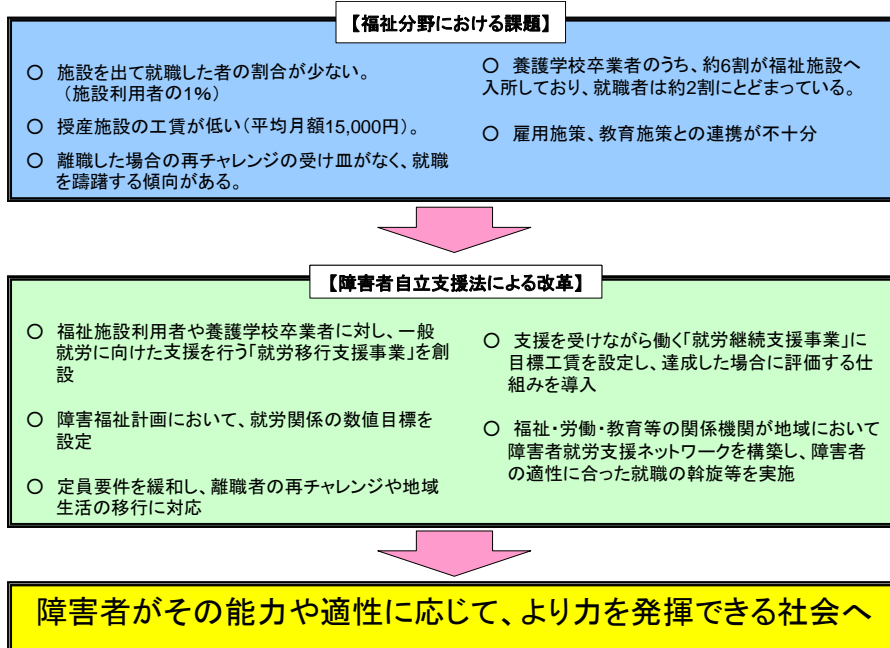
出典：厚生労働省HP「障害者自立支援法による改革～「地域で暮らす」を当たり前に～（資料簡略版）（平成17年12月）」より抜粋

図表1-16 「障害者自立支援法」のポイント



出典：厚生労働省HP「障害者自立支援法について(資料簡略版)(平成17年12月)」より抜粋

図表1-17 働く意欲や能力のある障害者の就労支援の枠組み

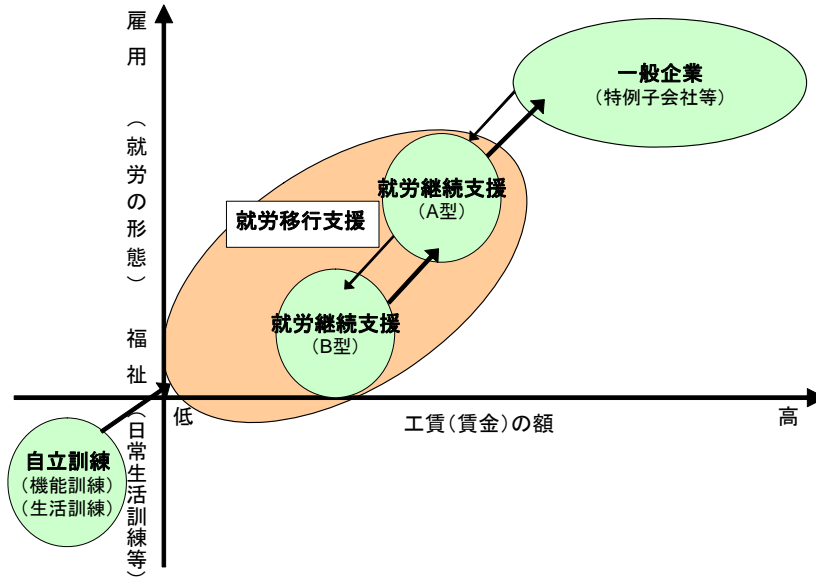


出典：「障害者自立支援法における就労支援と障害福祉計画」(平成18年4月26日)

(厚生労働省)

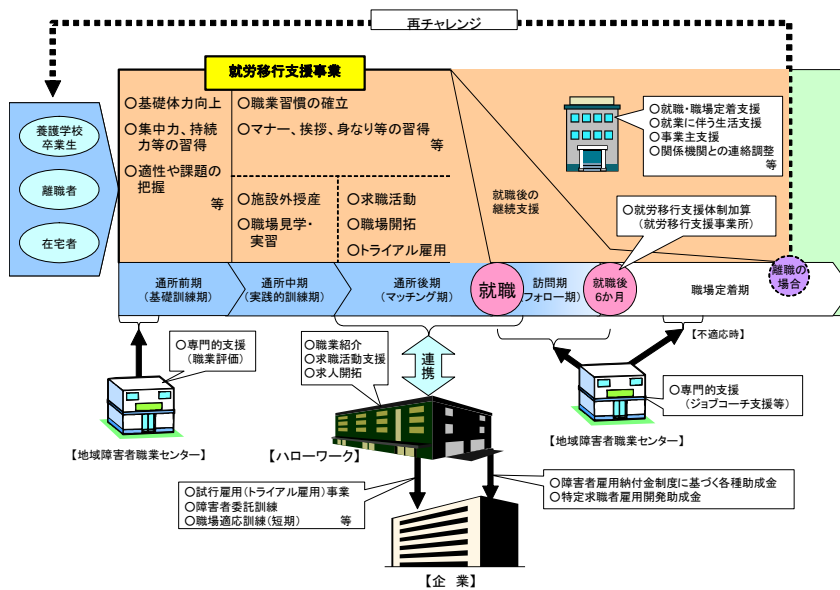
就労移行支援事業は福祉的就労に近い「B型」と、一般就労に近い「A型」に分かれており（図1-18）、「B型」と「A型」、「A型」と「一般企業」の間の行き来が容易に行えるよう、連携体制の構築が望まれている。福祉と労働との連携を図るためには、通所から就職、職場定着につながる各段階で適切な支援が講じられる必要がある（図1-19）。

図表1-18 障害者の就労支援と各事業の関係



出典：「障害者自立支援法における就労支援と障害福祉計画（平成18年4月26日）」（厚生労働省）

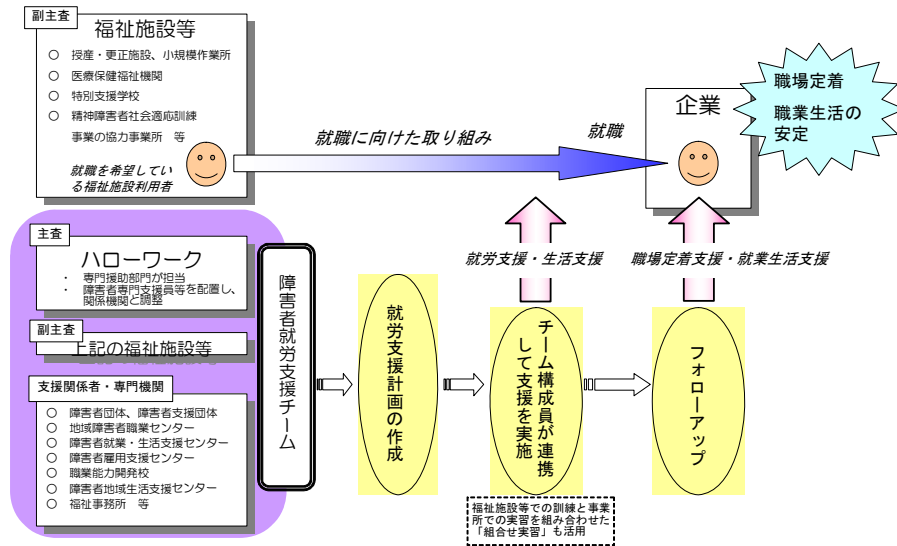
図表1-19 就労移行支援事業と労働施策の連携（イメージ図）



出典：「障害者の雇用・就労促進のための関係行政機関会議（平成18年4月26日）」（厚生労働省）

たとえば福祉施設とハローワークの連携によるチーム支援も有効策の1つである。福祉と労働との連携は始まったばかりであり、今後も計画的に推進する必要があるため『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』を策定している。

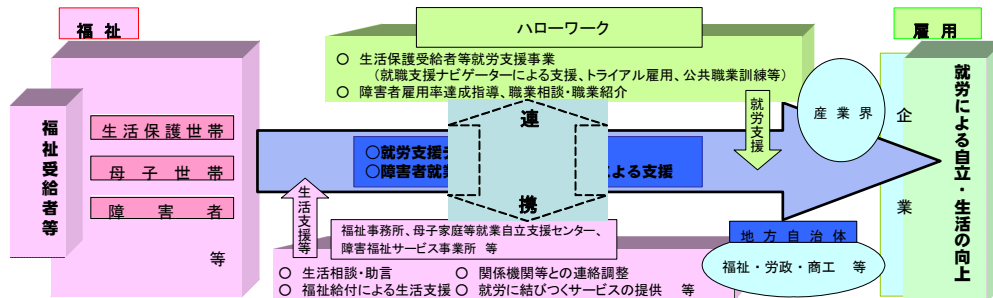
図表1-20 ハローワークを中心とした「チーム支援」の考え方



出典：「障害者の雇用・就労促進のための関係行政機関会議（平成18年4月26日）」（厚生労働省）

図表1-21 『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』の考え方

- 福祉を受ける方に対して、可能な限り就労による自立・生活の向上を図る。(※)
- 一 国民が社会的、経済的、精神的な自立を図る観点から、自ら、働いて生活を支え、健康を維持する、といった「自助」を基本に、それを「共助」、「公助」が支える福祉社会を構築
  - ※ 自立の支援や生活の向上が目的—自助努力のみでは生活に困窮する方に対しては福祉により適確に対応
- 緒についたばかりの福祉事務所等とハローワークの連携による「福祉と雇用の連携」施策、地方自治体における自立支援策を加速
  - 〔例 福祉事務所において、自立・就労意欲のある生活保護や児童扶養手当の受給者を選定し、ハローワークにおいて、就労支援を実施〕
- 「福祉から雇用へ」の実効性を高めるため、関係機関の連携を促進するとともに、産業界等の理解・協力を得ながら(※)、『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』として実施
  - ※ 産業界・企業の理解、協力
    - ・ 職業紹介、職業訓練等を受けた後における雇用の機会の確保
    - ・ 母子世帯等の実情を踏まえた多様な働き方や、障害者雇用率達成の必要性への理解などの意識改革
    - ・ 企業の生産性の向上などにより、安定した雇用機会の創出や、賃金の引上げを図ること
  - 福祉施設関係者、特別支援学校関係者等の意識改革も必要

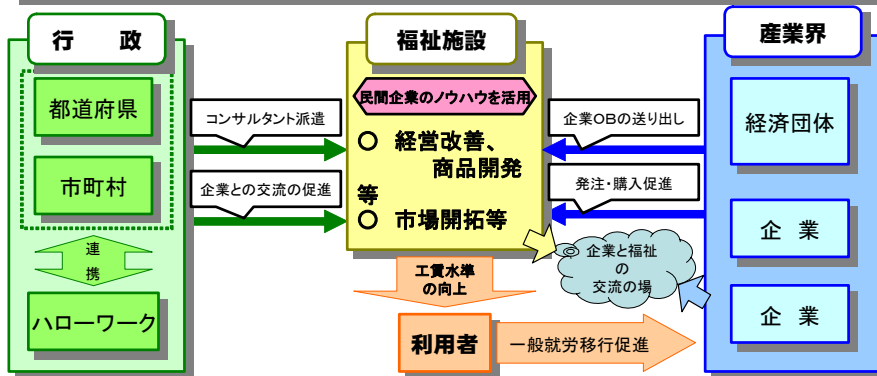


出典：「成長力底上げ戦略（基本構想）（平成19年2月16日）」（厚生労働省）より抜粋

福祉的就労であっても経済的自立を図りやすくするため、「工賃倍増5か年計画」を策定し、経営コンサルタントや企業OBの受け入れによる経営改善、企業経営感覚の醸成、一般企業と協力して行う魅力的な商品開発、市場開発を推進することとしている。

図表1-22 「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げ(イメージ図)

- 障害者の経済的自立に向けて、一般就労への取組に加え、非雇用の形態で働く障害者の工賃を引き上げる取組が重要。このため、「工賃倍増5か年計画」に基づき、官民一体となった取組を推進。
- 具体的には、各事業所において、民間企業等の技術、ノウハウ等を活用した以下のような取組を実施。
  - ・ 経営コンサルタントや企業OBの受け入れによる経営改善、企業経営感覚(視点)の醸成
  - ・ 一般企業と協力して行う魅力的な商品開発、市場開拓 等



出典：「成長力底上げ戦略（基本構想）（平成19年2月16日）」（厚生労働省）より抜粋

## (2) 障害者雇用に係る研究会

平成 18 年 7 月から平成 19 年 8 月にかけて、厚労省職業安定局高齢・障害雇用対策部長が学識経験者、障害者団体関係者、労働団体関係者、使用者団体関係者の参集を求め、3 つの研究会を開催した（図 1-23）。

第一は、短時間労働や派遣労働などの雇用形態の多様化が進行している動きを受けて、これを障害者の雇用拡大に生かしていくためのあり方を検討するものである。

第二は、障害者の実雇用率が低下傾向にある中小企業に対し、障害者の雇用促進に関する検討を行うものである。

第三は、障害者自立支援法の制定により、授産施設等が機能別に再編され、教育分野においても個別の教育支援計画の策定が進められている。このような中で、雇用の分野においても、障害者保健福祉施策、教育施策と有機的な連携を深めながら、一般雇用への移行を促進する施策を講じていくことが急務となっていることから、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検討を行うものである。

各研究会の検討項目は下表のとおりである（図 1-24）。

図表 1-23 障害者雇用に係る研究会について

- 多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度のあり方に関する研究会
- 中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会
- 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

出典：厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部資料(平成 19 年 8 月 7 日)より抜粋

図表 1-24 多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度のあり方に関する研究会報告書の主な検討項目

- 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  
障害特性や程度、加齢に伴う体力等の面での課題発生など、さらに福祉的就労から一般雇用への段階的な移行の就業形態として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  
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が考えられる。(雇用義務の基礎となる労働者数及び雇用障害者数の算定に短時間労働者も加える) その場合、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  
短時間労働による障害者雇用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  
障害者の場合は、派遣元事業主の配慮や支援による安定的な形態での派遣労働ができるように

する。福祉的

就労から一般雇用への移行等に関して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

派遣元と派遣先事業主の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て明確にする。

双方の役割分担も考慮しつつ派遣先の受け入れ体制の整備と支援策を検討することも重要である。

・障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用

派遣元事業主に障害者雇用義務があることを前提としたうえで、障害者雇用率制度では、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれに0.5人分づ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

紹介予定派遣は、知的障害者や精神障害者の場合や福祉的就労から一般雇用への移行に活用の可能性があり、障害者雇用促進のモデルとして確立させるための支援策の検討をすることが考えられる。

出典：厚生労働省報道発表資料（平成19年8月7日）より抜粋

図表1-25 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の主な検討項目

○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

身近な地域で自立した生活を求める障害者に、企業数の大半を占める中小企業で雇用の場を確保することは重要。新たな取り組み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

行政や関係機関からの働きかけだけでなく、中小企業団体や業種別団体を活用した企業同士の情報交換、福祉施設や特別支援学校等との交流と連携、トライアル雇用や委託訓練の活用、職場実習受け入れの促進、ミスマッチングを埋める工夫・ツールなどが必要

・複数の中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み

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、事業協同組合等を活用して共同した雇用機会の確保の検討

○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

障害者雇用納付金制度による経済的負担の調整が、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

・今後の制度の在り方

中小企業での障害者雇用を確実に進めていくためには、法定雇用率の達成企業と未達成企業との経済的負担の不均衡の調整が必要。そのため、300人以下の規模の中小企業も障害者雇用納付金制度の適用対象とすることを検討

出典：厚生労働省報道発表資料（平成19年8月7日）より抜粋

図表1-26 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  
研究会報告書の主な検討項目

<p>○地域の就労支援のネットワークの構築</p> <p>ニーズに応じた長期的な支援のネットワークを地域ごとに構築することが必要</p> <p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ハローワーク</li></ul> <p>「チーム支援」をハローワークの業務に位置づけ。地域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</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・地域障害者職業センター</li></ul> <p>地域の就労支援人材の育成及び地域の就労支援の底上げ。就職等の困難性の高い障害者に対する専門的支援</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・障害者就業・生活支援センター</li></ul> <p>障害保健福祉圏域ごとの設置。支援担当者の研修の充実。地域のニーズと実績に応じた実施体制の充実。定着支援機能の強化。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・障害者雇用支援センター</li></ul> <p>制度的な位置づけの見直しと就労移行支援事業への移行</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・就労移行支援事業者</li></ul> <p>事業者自ら専門性の向上等に取り組むこと。ハローワークや障害者就業・生活センター等との連携の強化</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・特別支援学校</li></ul> <p>職業教育の充実、指導内容・方法の改善、職場実習の拡充等の推進。進路指導担当教員の専門性の向上と進路指導体制の充実。「個別の教育支援計画」の策定段階から関係機関と連携して卒業後の支援体制の構築につなげることが重要。</p>
---

出典：厚生労働省報道発表資料（平成19年8月7日）より抜粋