

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
12億円 → 16億円 +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。

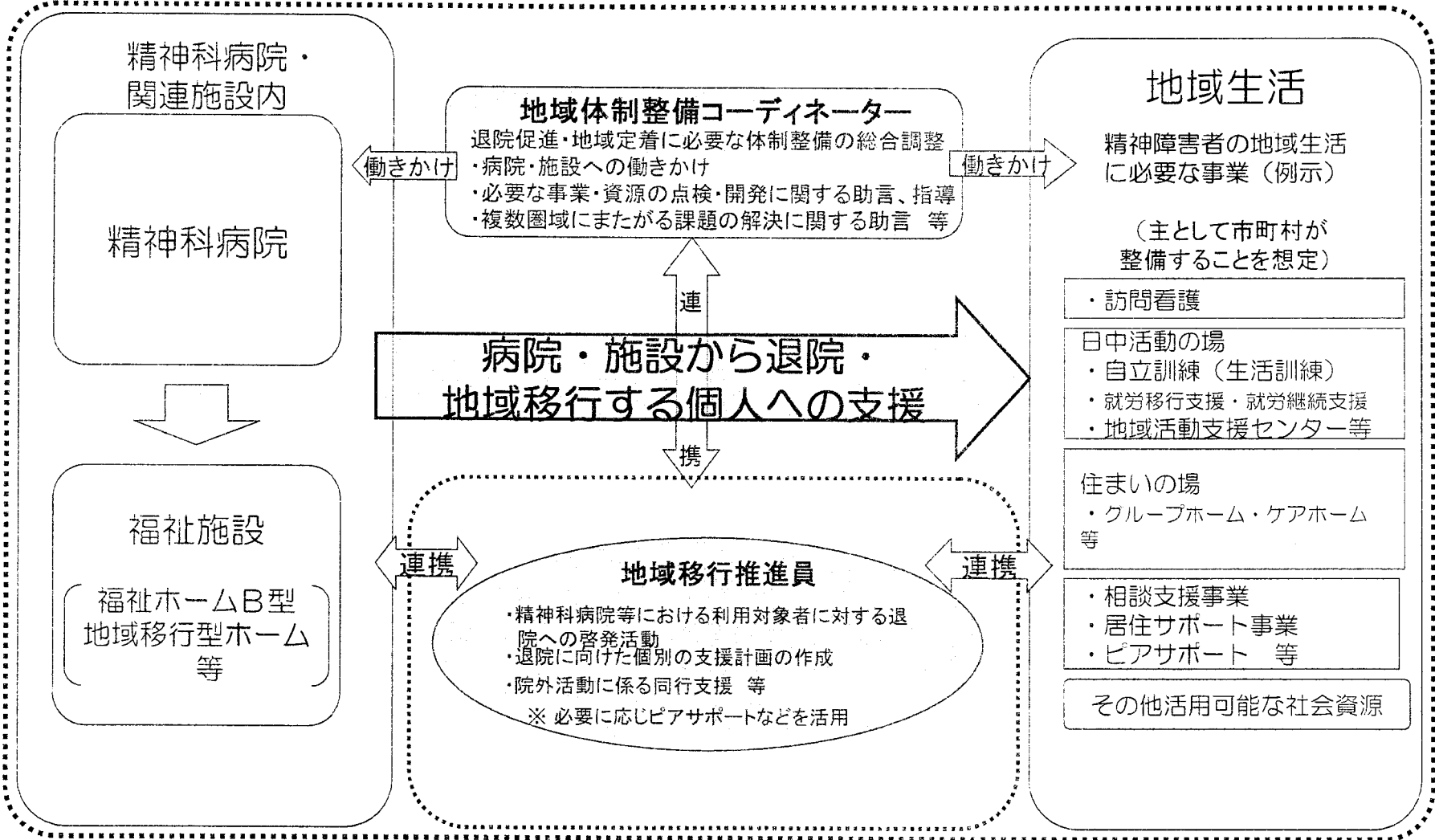
障害保健福祉部企画課

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

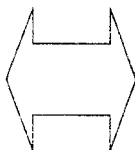
事業主の責務
被用者の心の健康保持

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）

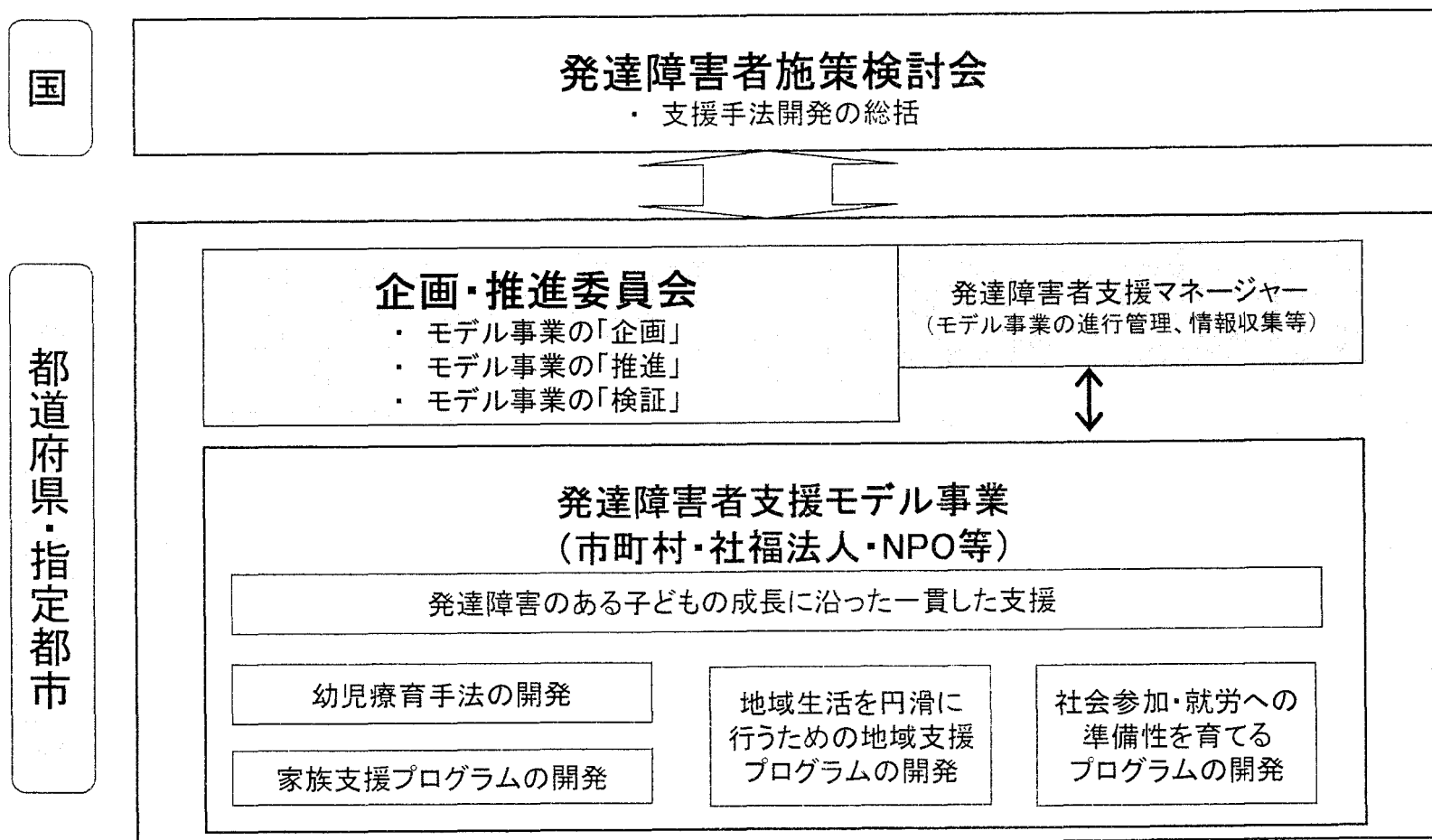
専門的知識を有する人材確保 調査研究（国）

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

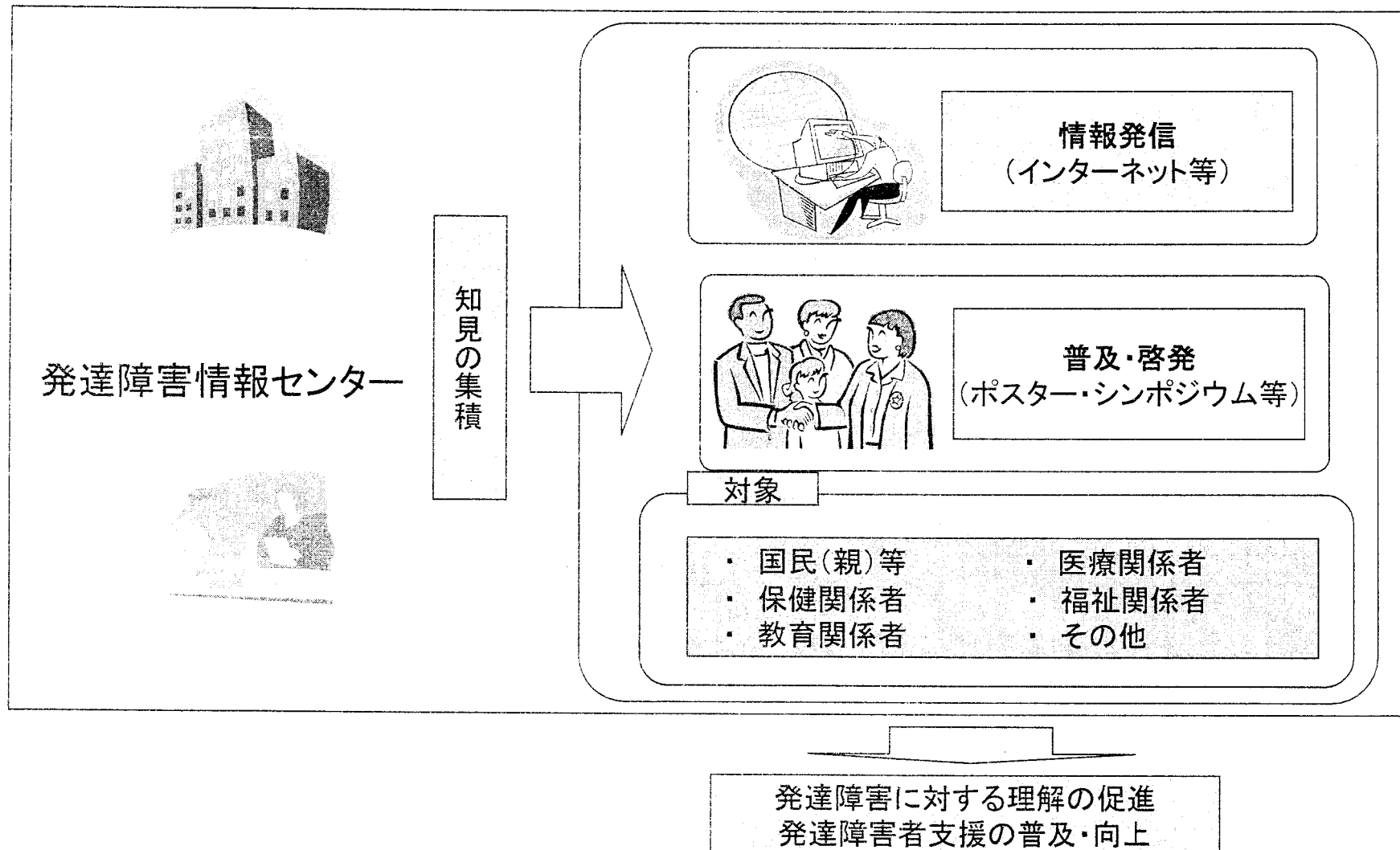
○発達障害者支援開発事業

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。

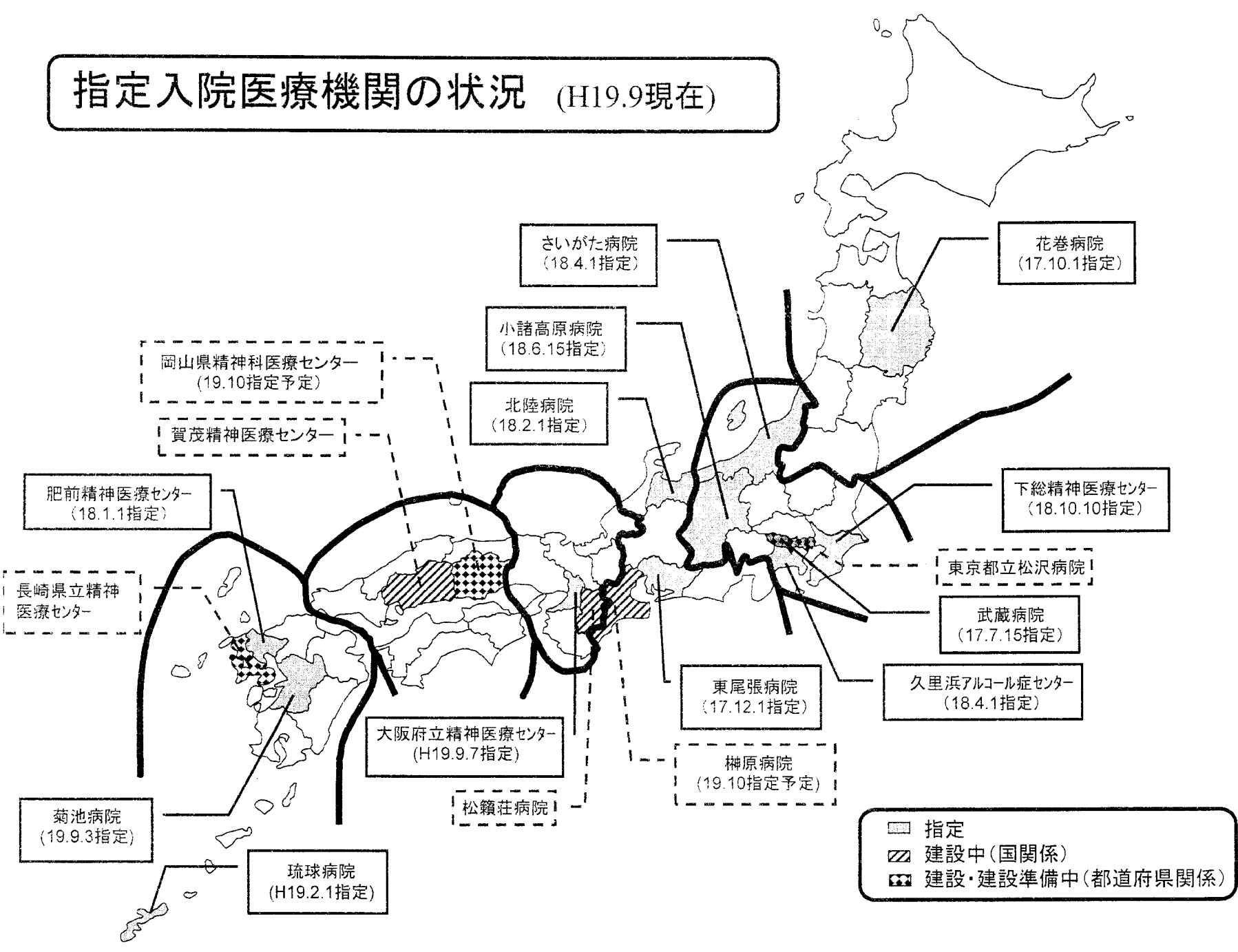
2. 都道府県関係

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)



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	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
		3.9 倍	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

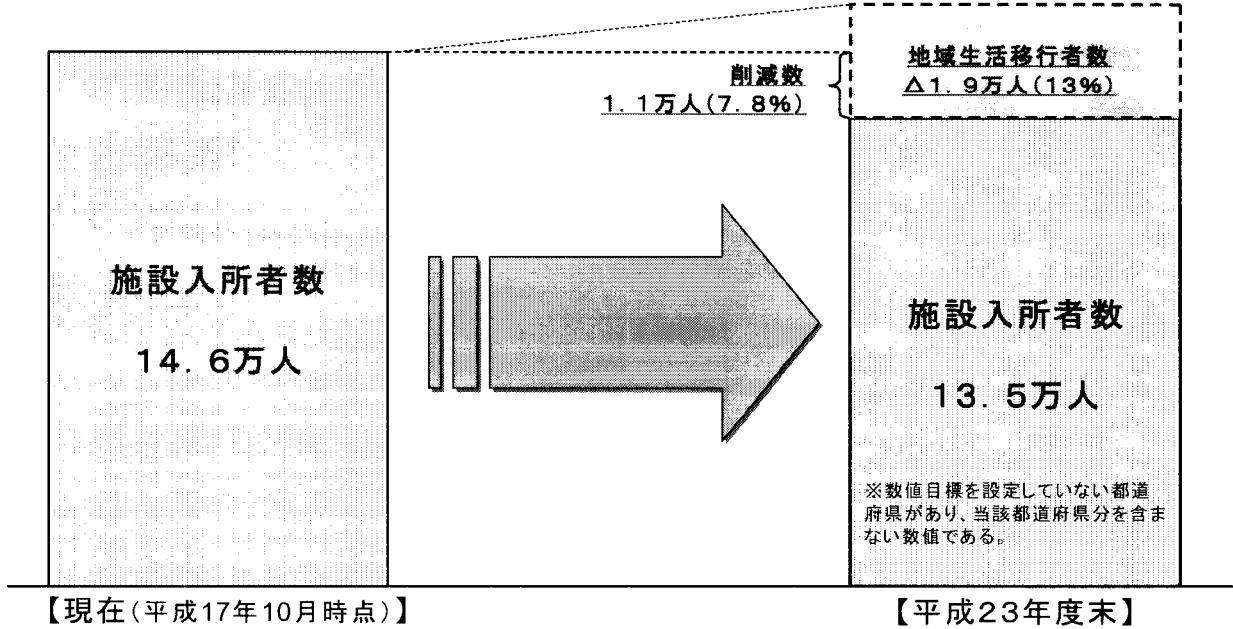
(注1) ここでいう「時間」とは、平均的な月間のサービス提供時間をいう。

(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

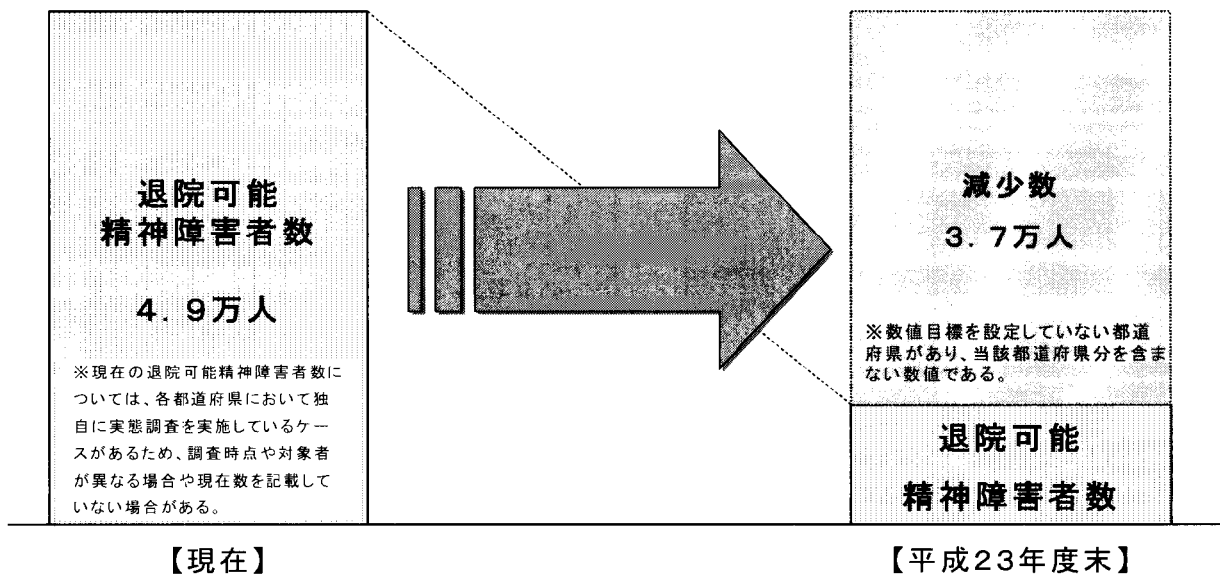
【数値目標】福祉施設からの地域生活への移行

○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。



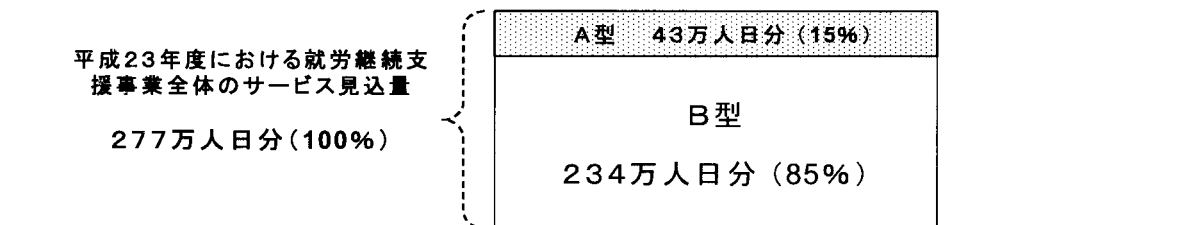
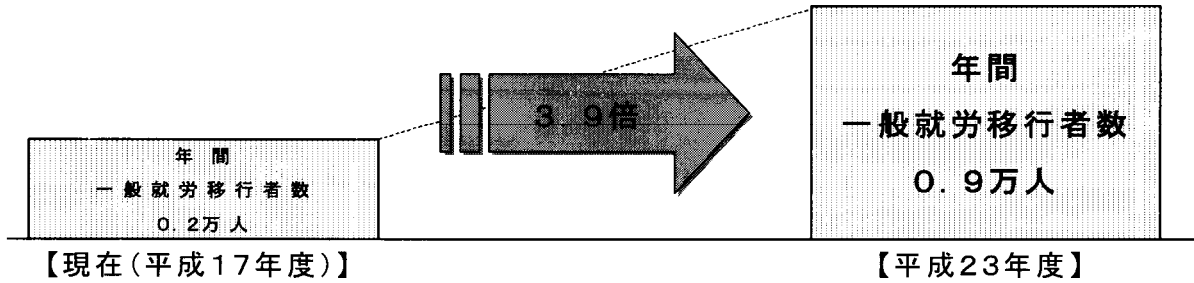
【数値目標】入院中の退院可能精神障害者の減少目標値

○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。

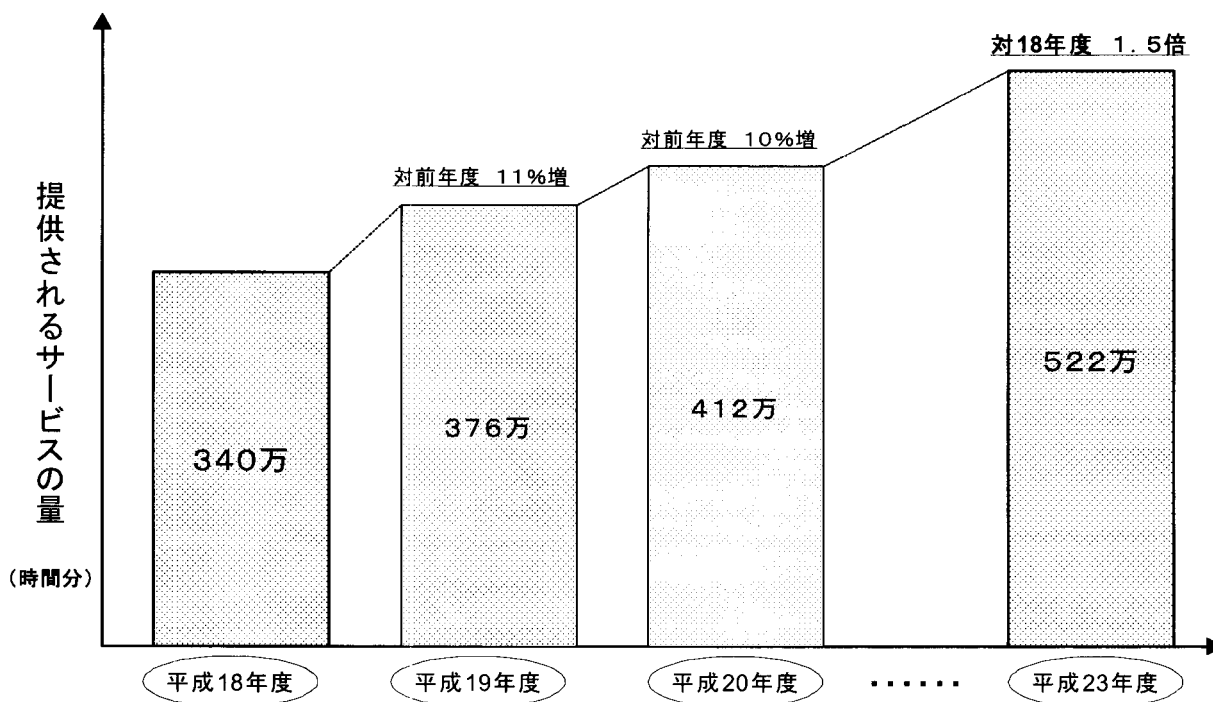


【数値目標】 福祉施設から一般就労への移行等

○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。

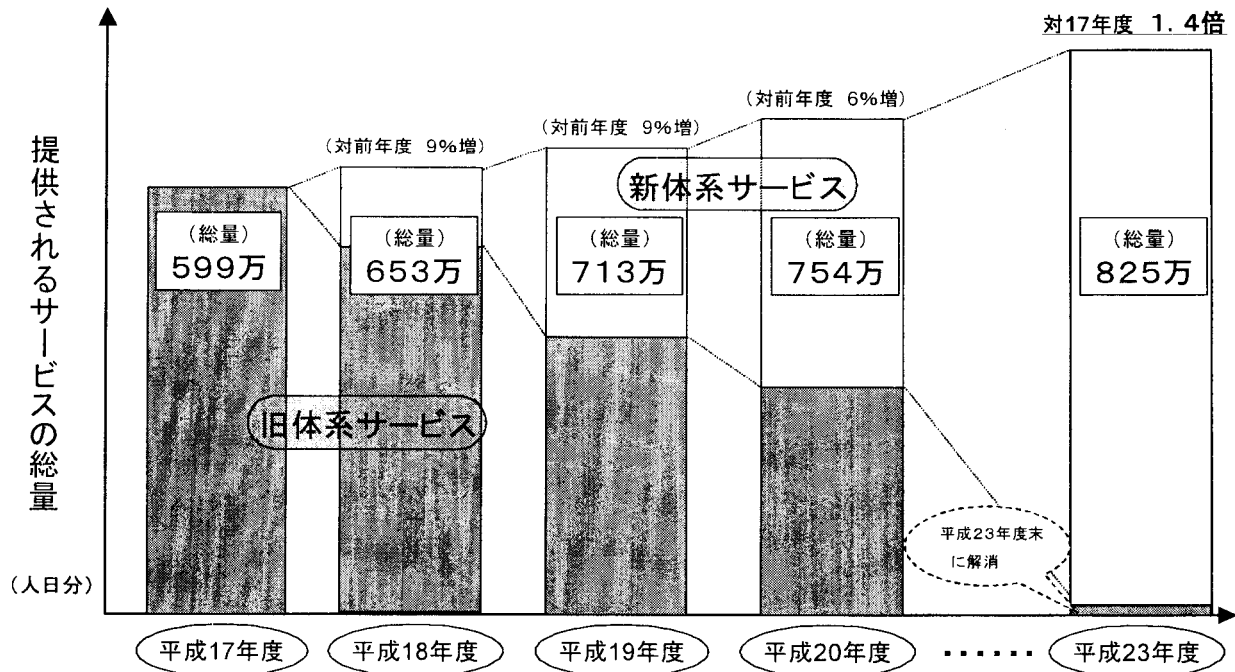


障害福祉サービス見込量の推移 (訪問系サービス)

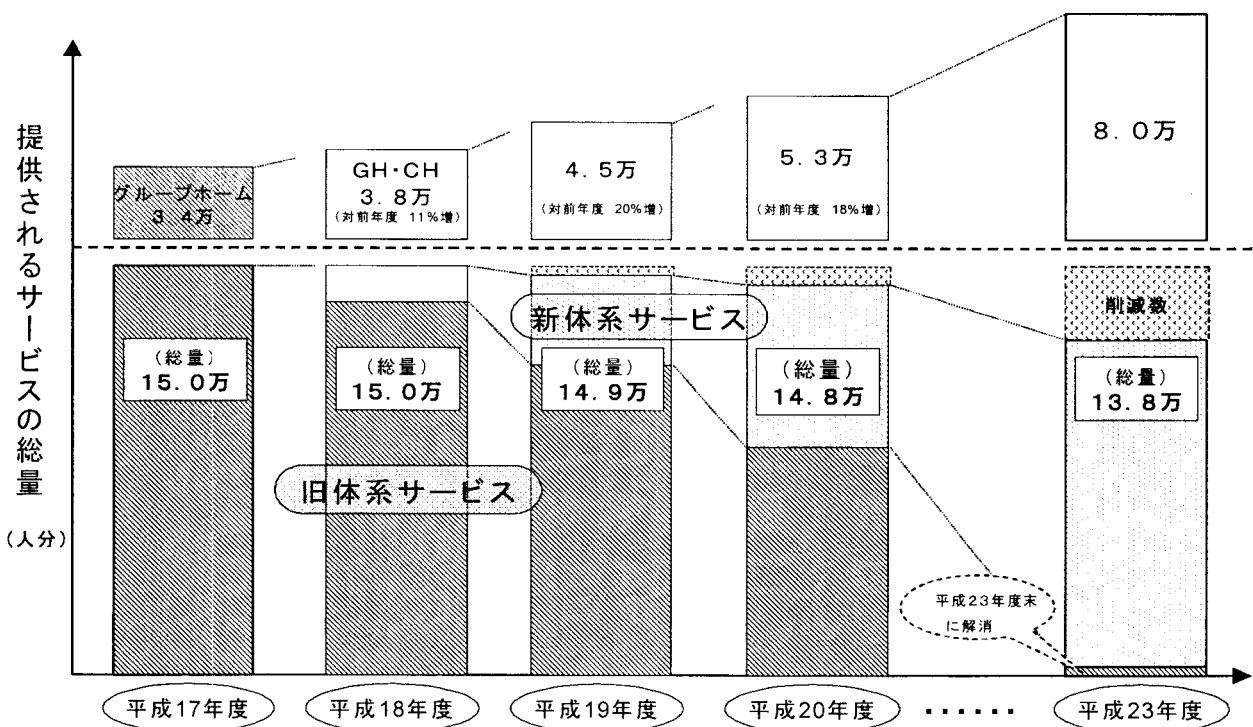


障害福祉サービス見込量の推移（日中活動系サービス）

※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。

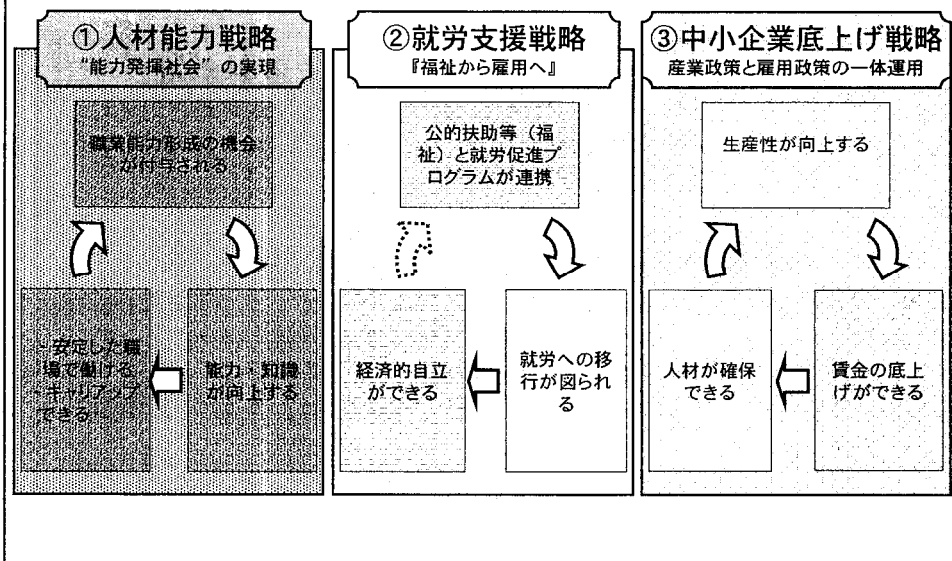
○成長力底上げ戦略（基本構想）(平成19年2月)

- 「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。

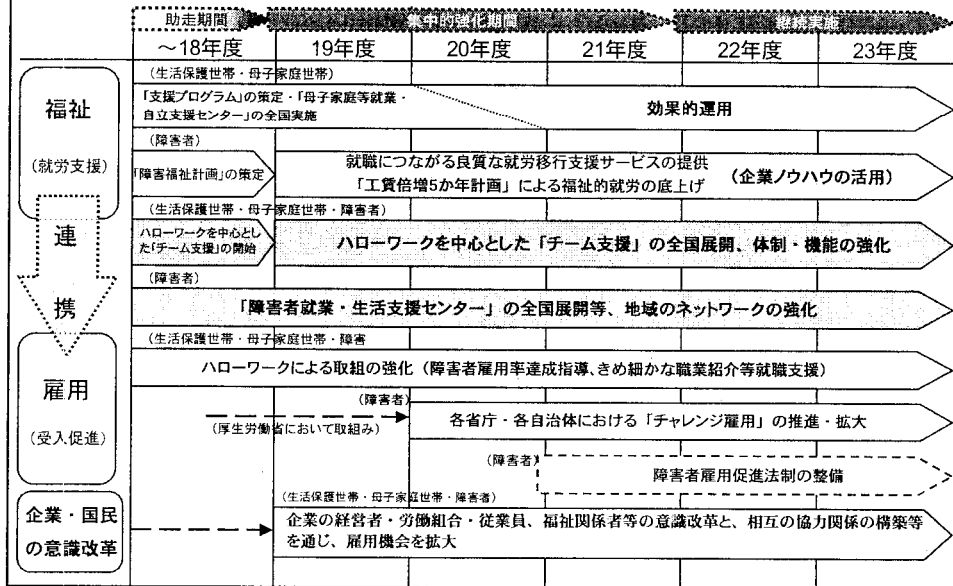
成長力底上げ戦略

「成長力底上げ戦略」3本の矢

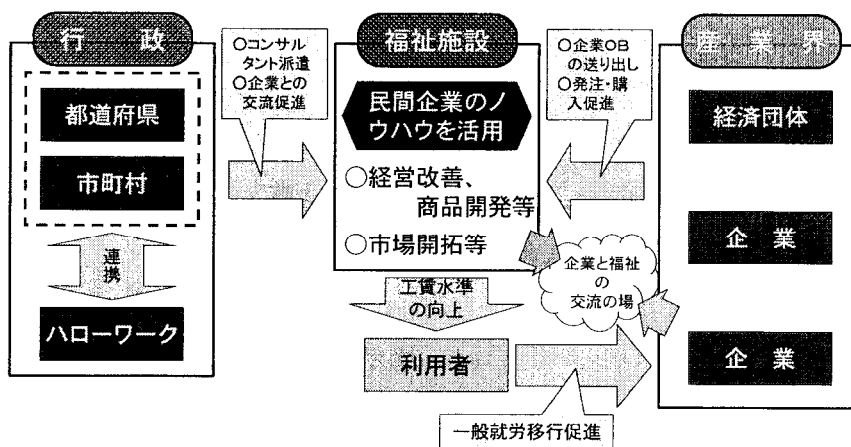
『機会の最大化』＝”好循環”を創出し、成長力を底上げ



『「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。

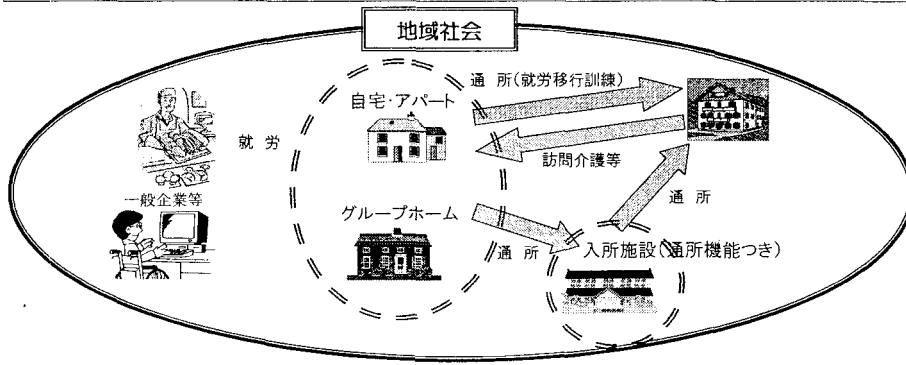
- 障害者の自立支援に向けて授産施設工賃収入の倍増が必要
その推進に向けて本円卓会議での連携強化による取組の強化に期待。
- 障害者については工賃が非常に低く、障害者自立支援法により負担も増えている状況。福祉的雇用から一般的雇用に如何につなげていくかが課題と考えている。
- 県と連携して工賃向上支援計画の策定準備をしている。県内の状況を踏まえ、ニーズにあった計画を策定したい。事業の推進に当たっては、多様な分野との連携が鍵となるので、産業界、労働界等の協力をお願いしたい。

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

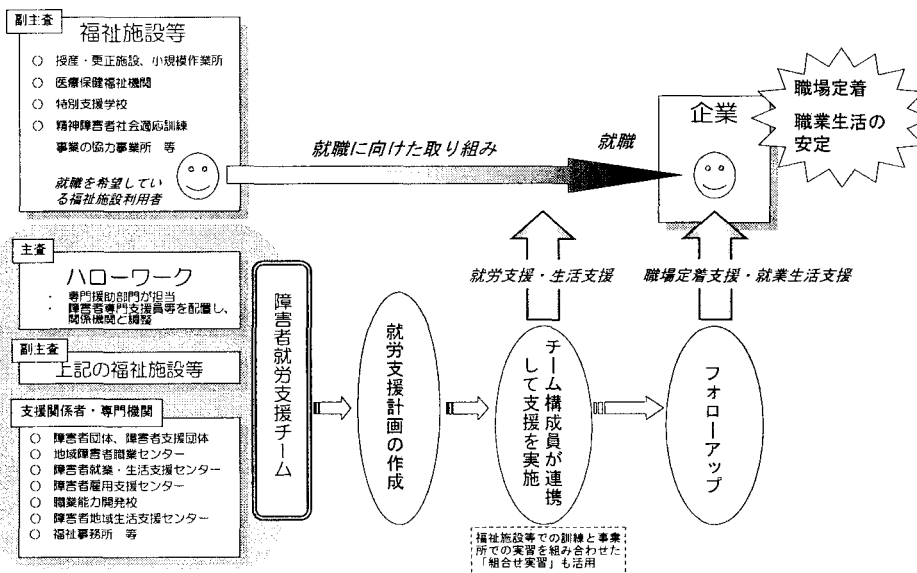
(目指す方向)

- ・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



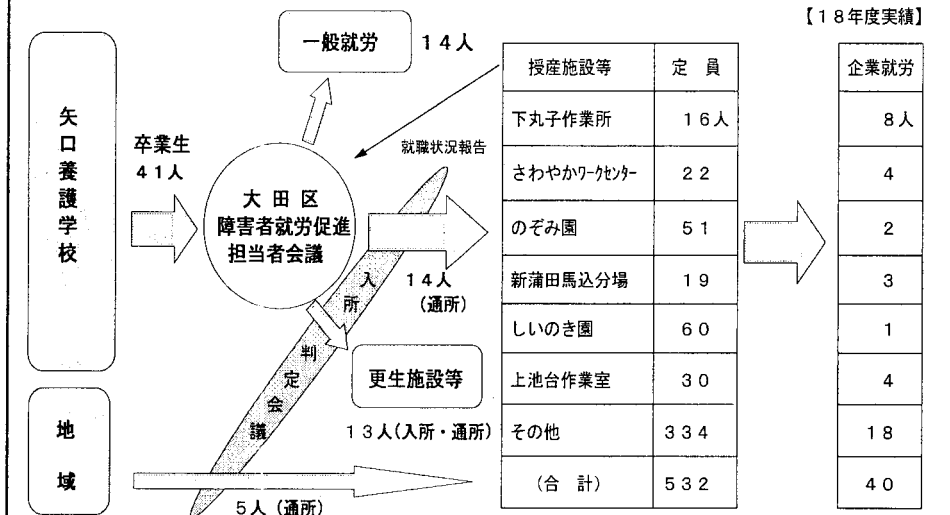
ハローワークを中心とした「チーム支援」

～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

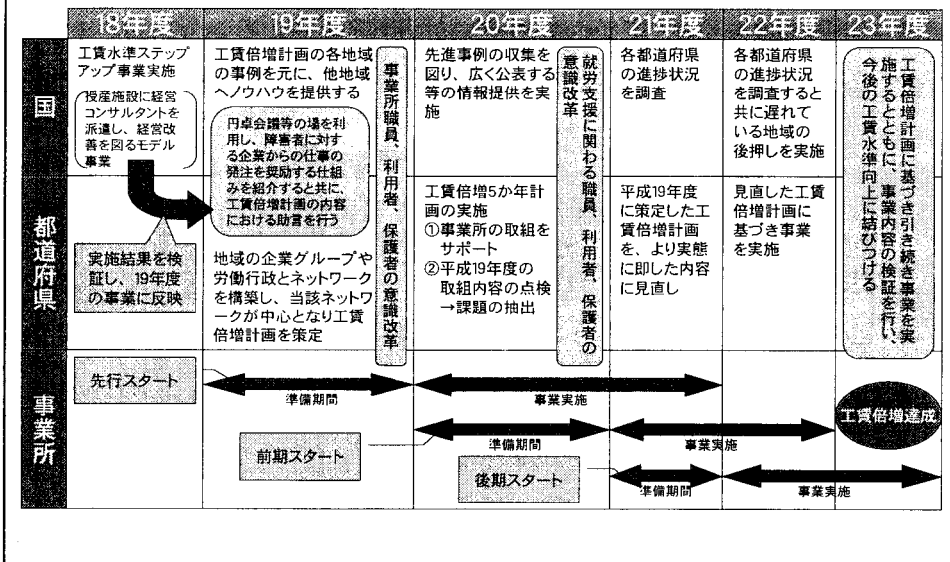
- 各年度において計画の達成状況の点検及び評価を行う。
- 毎年の事業所の実績の把握し、公表する。

都道府県が作成する 「工賃倍増5か年計画」の取組方法②

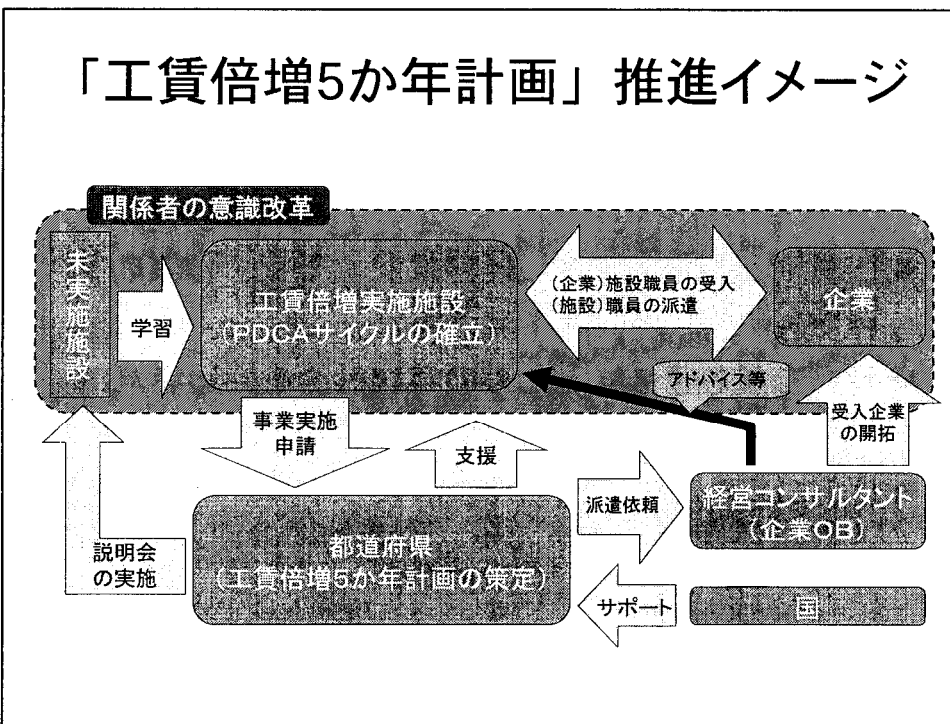
○その他

- 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ともに、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。

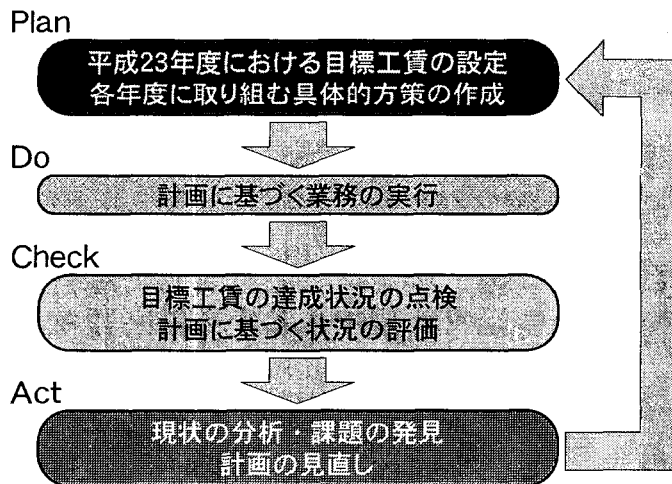
目標工賃の設定

- 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ふ面から、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

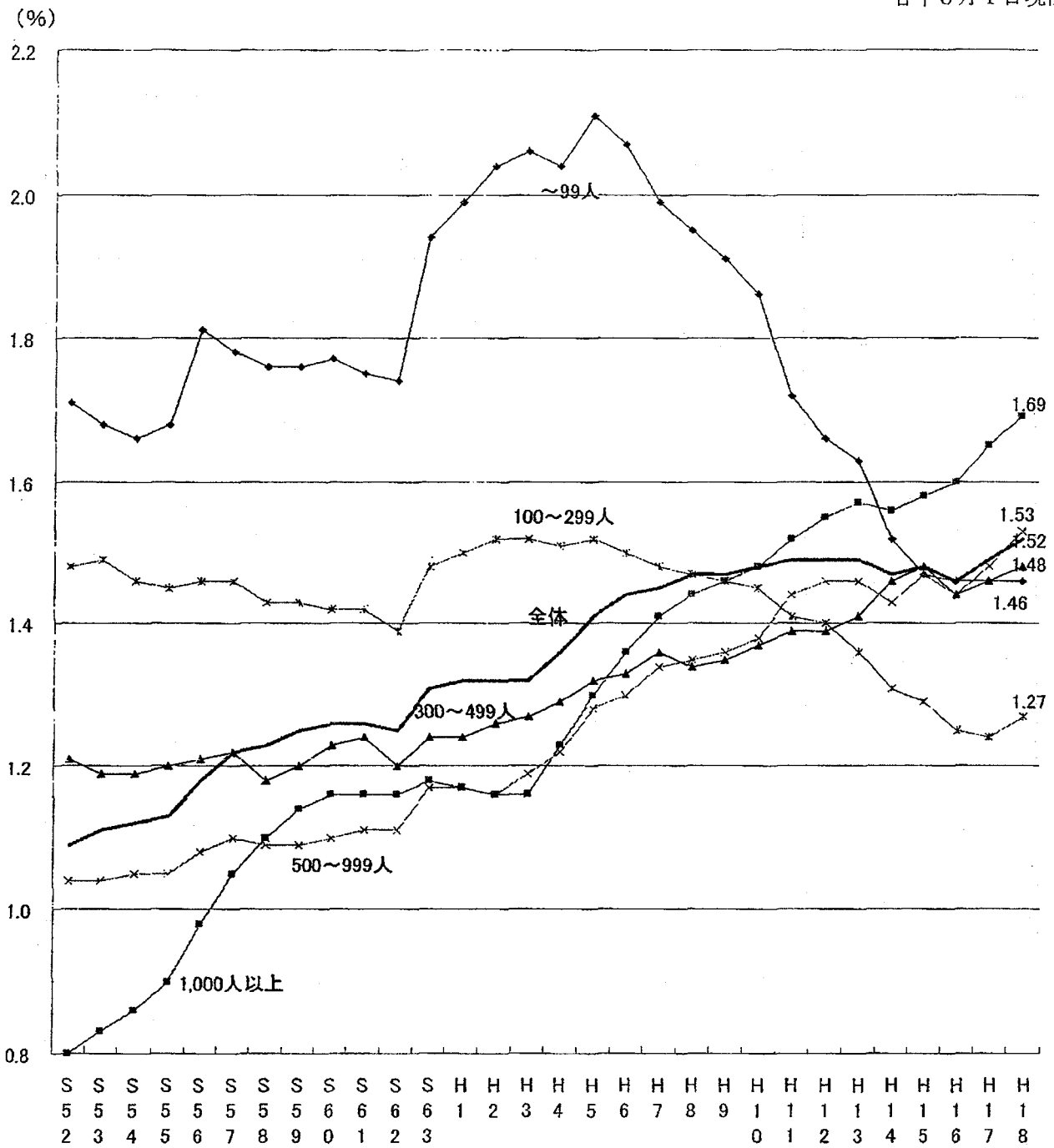
(各年6月1日現在)

	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

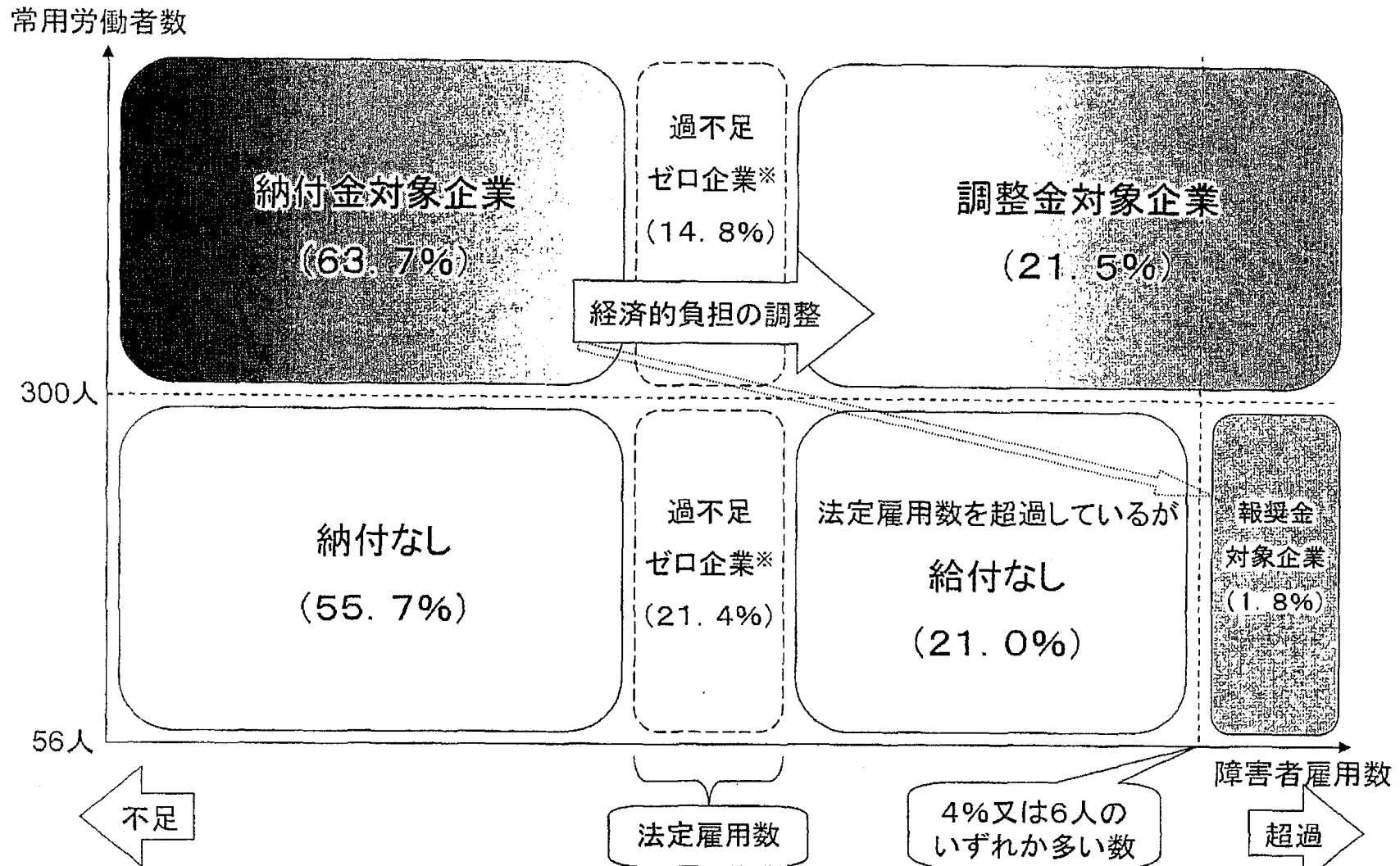


※ ~99人規模企業については、

- ・ 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性を踏まえながら、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 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 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。

特別支援教育関係資料

平成19年9月12日

文部科学省初等中等教育局特別支援教育課

1 特別支援学校（盲・聾・養護学校）の現状

(1) 学校数・幼児児童生徒数

(平成18年5月1日現在)

区分	学校数	在学者数(人)						計	
		幼稚部	小学部	中学部	高等部				
					本科	専攻科			
盲学校	71校	268	678	448	933	1,361	2,294	3,688	
聾学校	104	1,263	2,210	1,279	1,433	359	1,792	6,544	
養護学校	計	831	117	29,806	21,894	42,396	147	42,543	94,360
	知的障害	543	57	20,585	16,060	34,604	147	34,751	71,453
	肢体不自由	197	59	7,811	4,455	6,392	0	6,392	18,717
	病弱	91	1	1,410	1,379	1,400	0	1,400	4,190
総計	1,006	1,648	32,694	23,621	44,762	1,867	46,629	104,592	

(2) 高等部の学科数

①盲学校

(平成18年5月1日現在)

	普通	保健医療	医療	理学療法	家政	音楽	その他
本科	54	44			1	2	2
専攻科	1	35	59	3		3	4

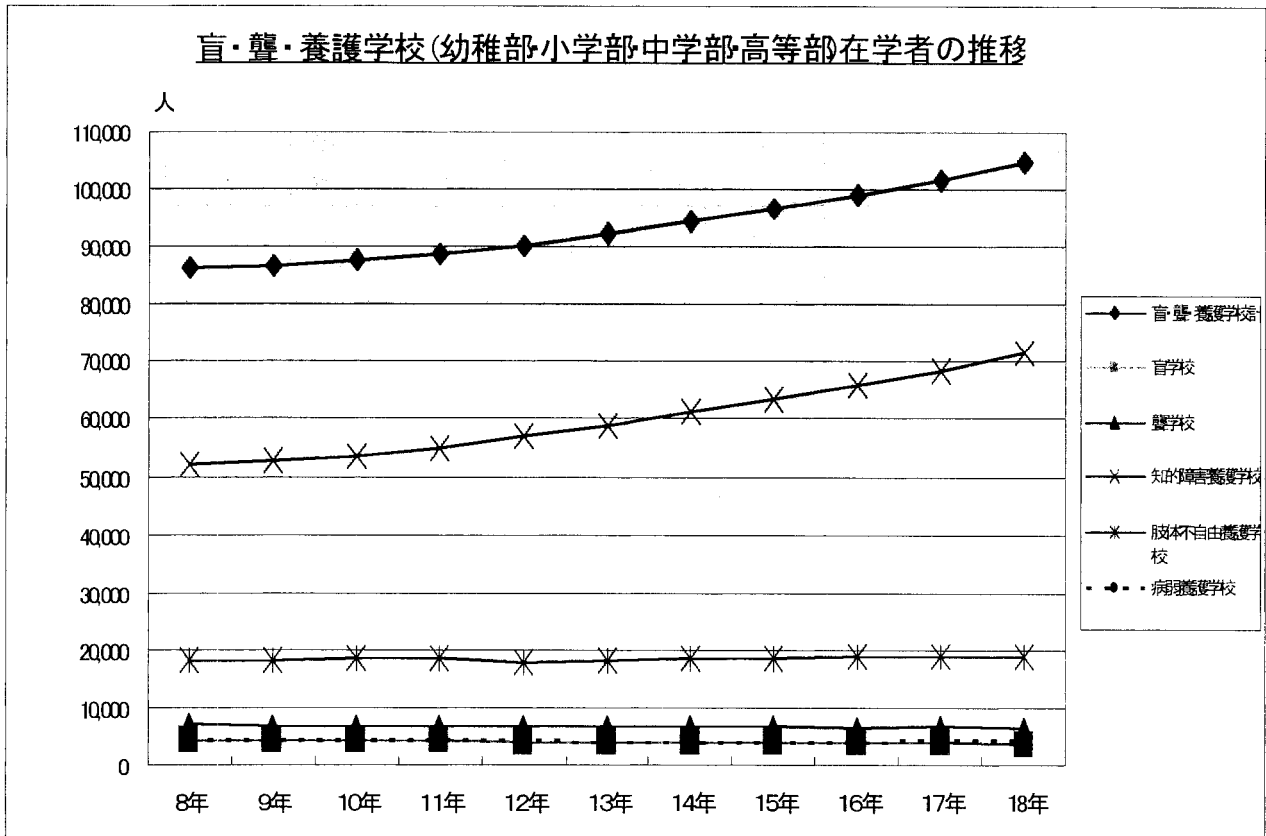
②聾学校

	普通	機械	産業工芸	デザイン	印刷	家政	被服	理容
本科	53	5	36	2	6	2	22	16
専攻科	5	3	14	2	4		10	13
	美容	クリーニング	美術	セラミック	技術材料	歯科技工	その他	
本科	1	1	1	1	2		12	
専攻科	2			1	1	2	12	

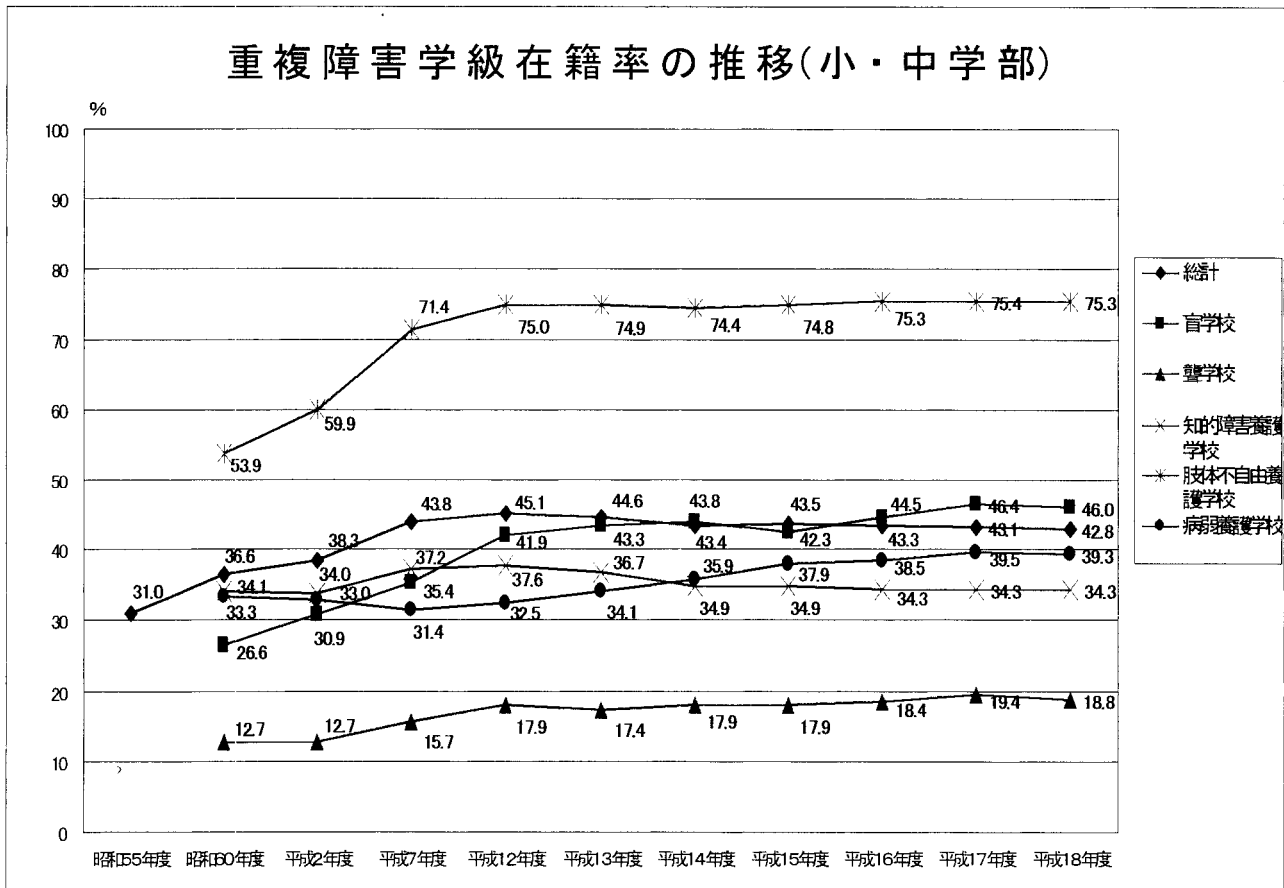
③養護学校

知的障害		普通	農業関係	工業関係	商業関係	家庭関係	産業
	本科	443	20	35	1	20	33
専攻科	8						
肢体不自由		普通	工業関係	商業関係	家庭関係		
	本科	161	3	3	2		
病弱		普通	産業				
	本科	55	1				

(3) 幼児児童生徒数の推移



(4) 重複障害学級在籍率の推移

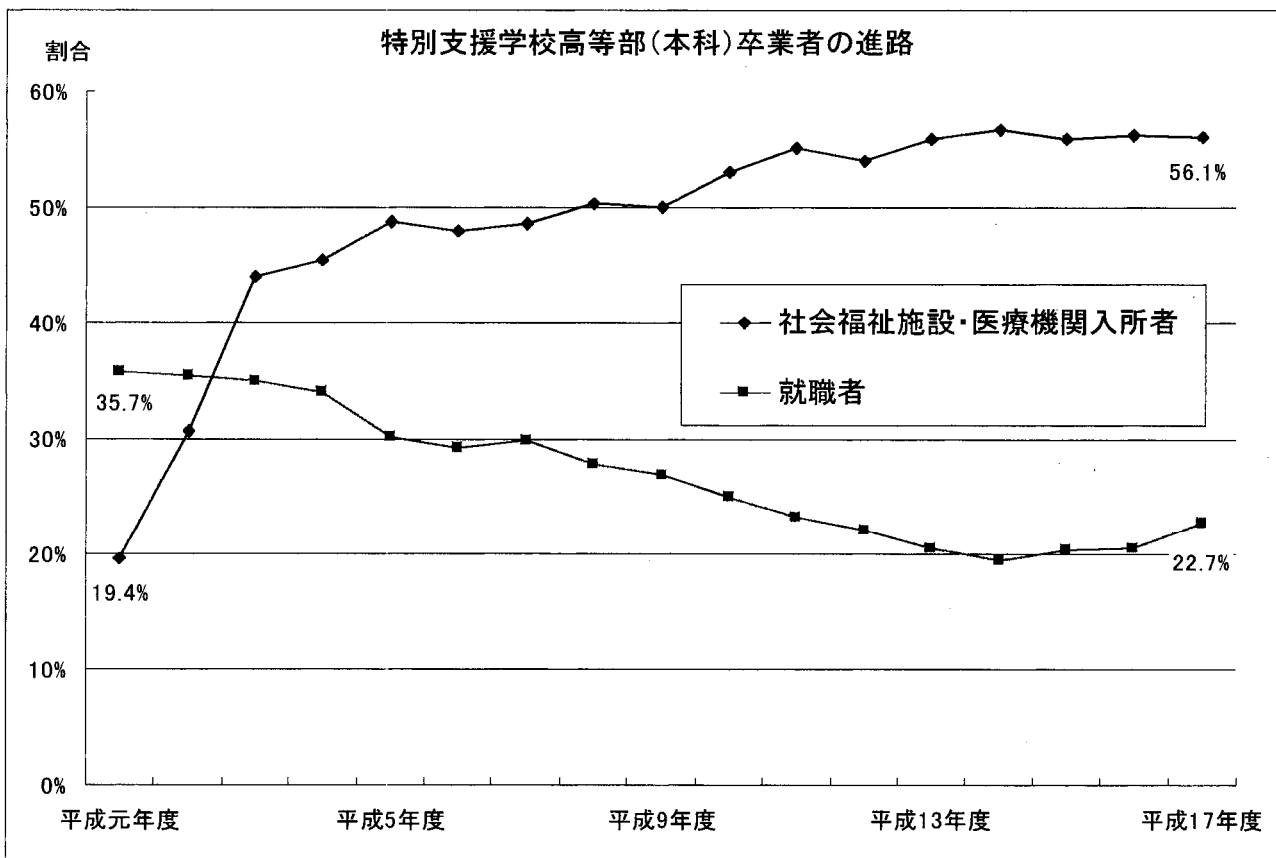


(5) 高等部（本科）卒業者の進路状況

(平成18年3月卒業者)

区分	卒業者	進学者	教育訓練機関等	就職者	施設・医療機関	その他
盲・聾・養護学校高等部計	人 13,853	人 542 (3.9%)	人 532 (3.8%)	人 3,148 (22.7%)	人 7,769 (56.1%)	人 1,862 (13.4%)
盲学校	299	120 (40.1%)	8 (2.7%)	43 (14.4%)	78 (26.1%)	50 (16.7%)
聾学校	663	280 (42.2%)	66 (10.0%)	215 (32.4%)	71 (10.7%)	31 (4.7%)
養護学校計	12,891	142 (1.1%)	458 (3.6%)	2,890 (22.4%)	7,620 (59.1%)	1,781 (13.8%)
知的障害養護学校	10,615	77 (0.7%)	327 (3.1%)	2,688 (25.3%)	6,227 (58.7%)	1,296 (12.2%)
肢体不自由養護学校	1,939	34 (1.8%)	93 (4.8%)	150 (7.7%)	1,240 (64.0%)	422 (21.8%)
病弱養護学校	337	31 (9.2%)	38 (11.3%)	52 (15.4%)	153 (45.4%)	63 (18.7%)

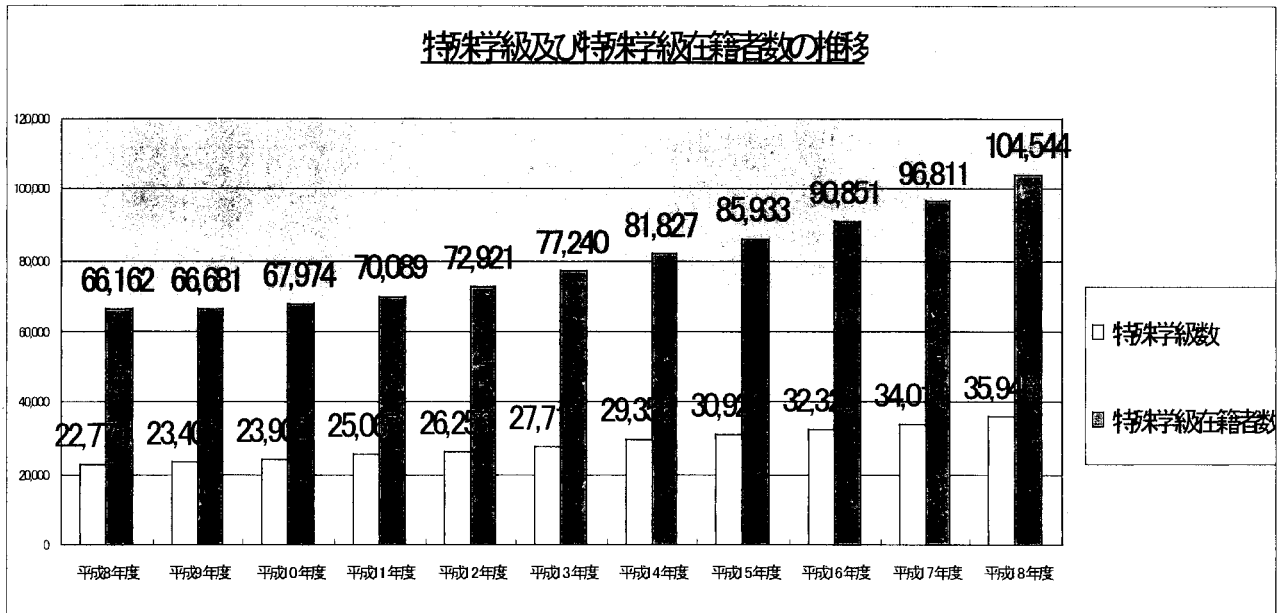
※四捨五入のため、各区分の比率の計は必ずしも100%にはならない。



2 小・中学校の特別支援学級の現状

特別支援学級は、障害の比較的軽い子どものために小・中学校に障害の種別ごとに置かれる少人数の学級（8人を上限）であり、知的障害、肢体不自由、病弱・身体虚弱、弱視、難聴、言語障害、情緒障害の学級がある。

（平成18年5月1日現在）

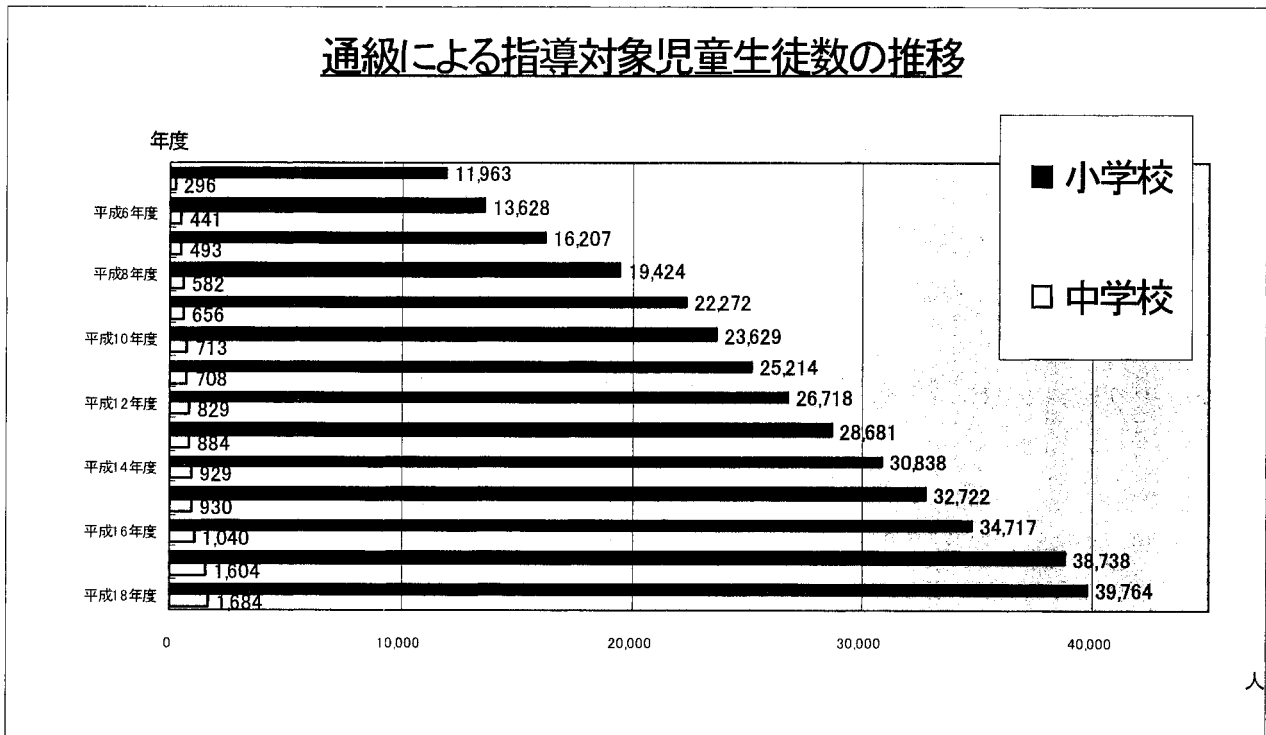


区分	小学校		中学校		合計	
	学級数	児童数	学級数	生徒数	学級数	児童生徒数
知的障害	13,363	42,085	6,512	21,153	19,875	63,238
肢体不自由	1,737	3,024	576	893	2,313	3,917
病弱・虚弱 （※ 院内学級を含む）	669	1,279	282	449	951	1,728
弱視	196	252	60	83	256	335
難聴	447	822	213	354	660	1,176
言語障害	335	1,150	52	71	387	1,221
情緒障害	8,247	24,539	3,257	8,390	11,504	32,929
総計	24,994	73,151	10,952	31,393	35,946	104,544

※ 院内学級とは、学校教育法第75条第3項の規定「前項に掲げる学校においては、疾病により療養中の児童及び生徒に対して、特別支援学級を設け、又は教員を派遣して、教育を行うことができる。」に基づいて病院内に設置される病弱・身体虚弱の特別支援学級をいう。

3 通級による指導の現状

通級による指導は、小・中学校の通常の学級に在籍している障害の軽い子どもが、ほとんどの授業を通常の学級で受けながら、障害の状態等に応じた特別の指導を特別な場（通級指導教室）で受ける指導形態である。通級の対象は、言語障害、自閉症、情緒障害、学習障害、注意欠陥多動性障害、弱視、難聴などである。



(平成18年度5月1日現在)

区分	小学校				中学校				合計		
	自校通級	他校通級	巡回指導	巡回指導	自校通級	他校通級	巡回指導	巡回指導	自校通級	他校通級	巡回指導
言語障害	10,885	17,978	664	186	51	115	20	29,713	10,936	18,093	684
自閉症	949	2,537	76	350	98	239	13	3,912	1,047	2,776	89
情緒障害	779	1,553	33	533	176	350	7	2,898	955	1,903	40
弱視	15	100	13	10	2	8	0	138	17	108	13
難聴	248	1,105	142	282	70	165	47	1,777	318	1,270	189
学習障害	682	459	54	156	79	64	13	1,351	761	523	67
注意欠陥多動性障害	625	807	39	160	63	88	9	1,631	688	895	48
肢体不自由	5	0	0	1	1	0	0	6	6	0	0
病弱・身体虚弱	3	11	2	6	1	5	0	22	4	16	2
計	14,191	24,550	1,023	1,684	541	1,034	109	41,448	14,732	25,584	1,132
	95.9%			4.1%				100.0%	35.5%	61.7%	2.7%

特別支援教育の対象の概念図

〔義務教育段階〕

義務教育段階の全児童生徒数 1086万人

重



障害の程度

軽

特別支援学校

視覚障害
聴覚障害
知的障害

肢体不自由
病弱・身体虚弱

0.52 (%)

(約5万6千人)

小学校・中学校

特別支援学級

視覚障害
聴覚障害
知的障害
肢体不自由

病弱・身体虚弱
言語障害
情緒障害

0.96 (%)

(約10万5千人)

1.86 (%)

(約20万人)

通常の学級

通級による指導

視覚障害
聴覚障害
肢体不自由
病弱・身体虚弱
言語障害

自閉症
情緒障害
学習障害 (LD)
注意欠陥多動性障害 (ADHD)

0.38 (%)

(約4万1千人)

LD・ADHD・高機能自閉症等

6.3%程度の在籍率^{※1}

(約68万人)

※1 この数値は、平成14年に文部科学省が行った調査において、学級担任を含む複数の教員により判断された回答に基づくものであり、医師の診断によるものではない。

(※1を除く数値は平成18年5月1日現在)

各都道府県教育委員会教育長
各指定都市教育委員会教育長
各都道府県知事
附属学校を置く各国立大学法人学長
殿

文部科学省初等中等教育局長
銭谷眞美

(印影印刷)

特別支援教育の推進について（通知）

文部科学省では、障害のある全ての幼児児童生徒の教育の一層の充実を図るため、学校における特別支援教育を推進しています。

本通知は、本日付けをもって、特別支援教育が法的に位置付けられた改正学校教育法が施行されるに当たり、幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校（以下「各学校」という。）において行う特別支援教育について、下記により基本的な考え方、留意事項等をまとめて示すものです。

都道府県・指定都市教育委員会にあっては、所管の学校及び域内の市区町村教育委員会に対して、都道府県知事にあっては、所轄の学校及び学校法人に対して、国立大学法人にあっては、附属学校に対して、この通知の内容について周知を図るとともに、各学校において特別支援教育の一層の推進がなされるようご指導願います。

なお、本通知については、連携先の諸部局・機関へのご配慮願います。

記

1. 特別支援教育の理念

特別支援教育は、障害のある幼児児童生徒の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するという視点に立ち、幼児児童生徒一人一人の教育的ニーズを把握し、その持てる力を高め、生活や学習上の困難を改善又は克服するため、適切な指導及び必要な支援を行うものである。

また、特別支援教育は、これまでの特殊教育の対象の障害だけでなく、知的な遅れのない発達障害も含めて、特別な支援を必要とする幼児児童生徒が在籍する全ての学校において実施されるものである。

さらに、特別支援教育は、障害のある幼児児童生徒への教育にとどまらず、障害の有無やその他の個々の違いを認識しつつ様々な人々が生き生きと活躍できる共生社会の形成の基礎となるものであり、我が国の現在及び将来の社会にとって重要な意味を持っている。

2. 校長の責務

校長（園長を含む。以下同じ。）は、特別支援教育実施の責任者として、自らが特別支援教育や障害に関する認識を深めるとともに、リーダーシップを発揮しつつ、次に述べる体制の整備等を行い、組織として十分に機能するよう教職員を指導することが重要である。

また、校長は、特別支援教育に関する学校経営が特別な支援を必要とする幼児児童生徒の将来に大きな影響を及ぼすことを深く自覚し、常に認識を新たにして取り組んでいくことが重要である。

3. 特別支援教育を行うための体制の整備及び必要な取組

特別支援教育を実施するため、各学校において次の体制の整備及び取組を行う必要がある。

(1) 特別支援教育に関する校内委員会の設置

各学校においては、校長のリーダーシップの下、全校的な支援体制を確立し、発達障害を含む障害のある幼児児童生徒の実態把握や支援方策の検討等を行うため、校内に特別支援教育に関する委員会を設置すること。

委員会は、校長、教頭、特別支援教育コーディネーター、教務主任、生徒指導主事、通級指導教室担当教員、特別支援学級教員、養護教諭、対象の幼児児童生徒の学級担任、学年主任、その他必要と思われる者などで構成すること。

なお、特別支援学校においては、他の学校の支援も含めた組織的な対応が可能な体制づくりを進めること。

(2) 実態把握

各学校においては、在籍する幼児児童生徒の実態の把握に努め、特別な支援を必要とする幼児児童生徒の存在や状態を確かめること。

さらに、特別な支援が必要と考えられる幼児児童生徒については、特別支援教育コーディネーター等と検討を行った上で、保護者の理解を得ることができるよう慎重に説明を行い、学校や家庭に必要な支援や配慮について、保護者と連携して検討を進めること。その際、実態によっては、医療的な対応が有効な場合もあるので、保護者と十分に話し合うこと。

特に幼稚園、小学校においては、発達障害等の障害は早期発見・早期支援が重要であることに留意し、実態把握や必要な支援を着実にを行うこと。

(3) 特別支援教育コーディネーターの指名

各学校の校長は、特別支援教育のコーディネーター的な役割を担う教員を「特別支援教育コーディネーター」に指名し、校務分掌に明確に位置付けること。

特別支援教育コーディネーターは、各学校における特別支援教育の推進のため、主に、校内委員会・校内研修の企画・運営、関係諸機関・学校との連絡・調整、保護者からの相談窓口などの役割を担うこと。

また、校長は、特別支援教育コーディネーターが、学校において組織的に機能するよう努めること。

(4) 関係機関との連携を図った「個別の教育支援計画」の策定と活用

特別支援学校においては、長期的な視点に立ち、乳幼児期から学校卒業後まで一貫した教育的支援を行うため、医療、福祉、労働等の様々な側面からの取組を含めた「個別の教育支援計画」を活用した効果的な支援を進めること。

また、小・中学校等においても、必要に応じて、「個別の教育支援計画」を策定するなど、関係機関と連携を図った効果的な支援を進めること。

(5) 「個別の指導計画」の作成

特別支援学校においては、幼児児童生徒の障害の重度・重複化、多様化等に対応した教育を一層進めるため、「個別の指導計画」を活用した一層の指導の充実を進めること。

また、小・中学校等においても、必要に応じて、「個別の指導計画」を作成するなど、一人一人に応じた教育を進めること。

(6) 教員の専門性の向上

特別支援教育の推進のためには、教員の特別支援教育に関する専門性の向上が不可欠である。したがって、各学校は、校内での研修を実施したり、教員を校外での研修に参加させたりすることにより専門性の向上に努めること。

また、教員は、一定の研修を修了した後でも、より専門性の高い研修を受講したり、自ら最新の情報を収集したりするなどして、継続的に専門性の向上に努めること。

さらに、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所が実施する各種指導者養成研修についても、活用されたいこと。

なお、教育委員会等が主催する研修等の実施に当たっては、国・私立学校関係者や保育所関係者も受講できるようにすることが望ましいこと。

4. 特別支援学校における取組

(1) 特別支援教育のさらなる推進

特別支援学校制度は、障害のある幼児児童生徒一人一人の教育的ニーズに応じた教育を実施するためのものであり、その趣旨からも、特別支援学校は、これまでの盲学校・聾学校・養護学校における特別支援教育の取組をさらに推進しつつ、様々な障害種に対応することができる体制づくりや、学校間の連携などを一層進めていくことが重要であること。

(2) 地域における特別支援教育のセンター的機能

特別支援学校においては、これまで蓄積してきた専門的な知識や技能を生かし、地域における特別支援教育のセンターとしての機能の充実を図ること。

特に、幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び中等教育学校の要請に応じて、発達障害を含む障害のある幼児児童生徒のための個別の指導計画の作成や個別の教育支援計画の策定などへの援助を含め、その支援に努めること。

また、これらの機関のみならず、保育所をはじめとする保育施設などの他の機

関等に対しても、同様に助言又は援助に努めることとされたいこと。

特別支援学校において指名された特別支援教育コーディネーターは、関係機関や保護者、地域の幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校及び他の特別支援学校並びに保育所等との連絡調整を行うこと。

(3) 特別支援学校教員の専門性の向上

上記のように、特別支援学校は、在籍している幼児児童生徒のみならず、小・中学校等の通常学級に在籍している発達障害を含む障害のある児童生徒等の相談などを受ける可能性も広がると考えられるため、地域における特別支援教育の中核として、様々な障害種についてのより専門的な助言などが期待されていることに留意し、特別支援学校教員の専門性のさらなる向上を図ること。

そのためにも、特別支援学校は、特別支援学校教員の特別支援学校教諭免許状保有状況の改善、研修の充実に努めること。

さらに、特別支援学校教員は、幼児児童生徒の障害の重複化等に鑑み、複数の特別支援教育領域にわたって免許状を取得することが望ましいこと。

5. 教育委員会等における支援

各学校の設置者である教育委員会、国立大学法人及び学校法人等においては、障害のある幼児児童生徒の状況や学校の実態等を踏まえ、特別支援教育を推進するための基本的な計画を定めるなどして、各学校における支援体制や学校施設設備の整備充実等に努めること。

また、学校関係者、保護者、市民等に対し、特別支援教育に関する正しい理解が広まるよう努めること。

特に、教育委員会においては、各学校の支援体制の整備を促進するため、指導主事等の専門性の向上に努めるとともに、教育、医療、保健、福祉、労働等の関係部局、大学、保護者、NPO等の関係者からなる連携協議会を設置するなど、地域の協力体制の構築を推進すること。

また、教育委員会においては、障害の有無の判断や望ましい教育的対応について専門的な意見等を各学校に提示する、教育委員会の職員、教員、心理学の専門家、医師等から構成される「専門家チーム」の設置や、各学校を巡回して教員等に指導内容や方法に関する指導や助言を行う巡回相談の実施（障害のある幼児児童生徒について個別の指導計画及び個別の教育支援計画に関する助言を含む。）についても、可能な限り行うこと。なお、このことについては、保育所や国・私立幼稚園の求めに応じてこれらが利用できるよう配慮すること。

さらに、特別支援学校の設置者においては、特別支援学校教員の特別支援学校教諭免許状保有状況の改善に努めること。

6. 保護者からの相談への対応や早期からの連携

各学校及び全ての教員は、保護者からの障害に関する相談などに真摯に対応し、その意見や事情を十分に聴いた上で、当該幼児児童生徒への対応を行うこと。

その際、プライバシーに配慮しつつ、必要に応じて校長や特別支援教育コーディネ

ネーター等と連携し、組織的な対応を行うこと。

また、本日施行される「学校教育法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令（平成19年政令第55号）」において、障害のある児童の就学先の決定に際して保護者の意見聴取を義務付けたこと（学校教育法施行令第18条の2）に鑑み、小学校及び特別支援学校において障害のある児童が入学する際には、早期に保護者と連携し、日常生活の状況や留意事項等を聴取し、当該児童の教育的ニーズの把握に努め、適切に対応すること。

7. 教育活動等を行う際の留意事項等

(1) 障害種別と指導上の留意事項

障害のある幼児児童生徒への支援に当たっては、障害種別の判断も重要であるが、当該幼児児童生徒が示す困難に、より重点を置いた対応を心がけること。

また、医師等による障害の診断がなされている場合でも、教師はその障害の特徴や対応を固定的にとらえることのないよう注意するとともに、その幼児児童生徒のニーズに合わせた指導や支援を検討すること。

(2) 学習上・生活上の配慮及び試験などの評価上の配慮

各学校は、障害のある幼児児童生徒が、円滑に学習や学校生活を行うことができるよう、必要な配慮を行うこと。

また、入学試験やその他試験などの評価を実施する際にも、別室実施、出題方法の工夫、時間の延長、人的な補助など可能な限り配慮を行うこと。

(3) 生徒指導上の留意事項

障害のある幼児児童生徒は、その障害の特性による学習上・生活上の困難を有しているため、周囲の理解と支援が重要であり、生徒指導上も十分な配慮が必要であること。

特に、いじめや不登校などの生徒指導上の諸問題に対しては、表面に現れた現象のみにとらわれず、その背景に障害が関係している可能性があるか否かなど、幼児児童生徒をめぐる状況に十分留意しつつ慎重に対応する必要があること。

そのため、生徒指導担当にあっては、障害についての知識を深めるとともに、特別支援教育コーディネーターをはじめ、養護教諭、スクールカウンセラー等と連携し、当該幼児児童生徒への支援に係る適切な判断や必要な支援を行うことができる体制を平素整えておくことが重要であること。

(4) 交流及び共同学習、障害者理解等

障害のある幼児児童生徒と障害のない幼児児童生徒との交流及び共同学習は、障害のある幼児児童生徒の社会性や豊かな人間性を育む上で重要な役割を担っており、また、障害のない幼児児童生徒が、障害のある幼児児童生徒とその教育に対する正しい理解と認識を深めるための機会である。

このため、各学校においては、双方の幼児児童生徒の教育的ニーズに対応した内容・方法を十分検討し、早期から組織的、計画的、継続的に実施することなど、一層の効果的な実施に向けた取組を推進されたいこと。

なお、障害のある同級生などの理解についての指導を行う際は、幼児児童生徒の発達段階や、障害のある幼児児童生徒のプライバシー等に十分配慮する必要があること。

(5) 進路指導の充実と就労の支援

障害のある生徒が、将来の進路を主体的に選択することができるよう、生徒の実態や進路希望等を的確に把握し、早い段階からの進路指導の充実を図ること。

また、企業等への就職は、職業的な自立を図る上で有効であることから、労働関係機関等との連携を密にした就労支援を進められたいこと。

(6) 支援員等の活用

障害のある幼児児童生徒の学習上・生活上の支援を行うため、教育委員会の事業等により特別支援教育に関する支援員等の活用が広がっている。

この支援員等の活用に当たっては、校内における活用の方針について十分検討し共通理解のもとに進めるとともに、支援員等が必要な知識なしに幼児児童生徒の支援に当たることのないよう、事前の研修等に配慮すること。

(7) 学校間の連絡

障害のある幼児児童生徒の入学時や卒業時に学校間で連絡会を持つなどして、継続的な支援が実施できるようにすることが望ましいこと。

8. 厚生労働省関係機関等との連携

各学校及び各教育委員会等は、必要に応じ、発達障害者支援センター、児童相談所、保健センター、ハローワーク等、福祉、医療、保健、労働関係機関との連携を図ること。

【本件連絡先】

文部科学省初等中等教育局
特別支援教育課（古川、富田、吉原）
TEL：03-5253-4111（内線3192）
03-6734-3192（直通）

参 考 情 報

特別支援教育を推進するために、下記情報を参照されたい。

○ 関係法令・通知等

主な関係法令・通知等は下記のとおりである。

- ・ 「発達障害者支援法」 (平成16年12月10日法律167号)
- ・ 「発達障害のある児童生徒等への支援について」 (平成17年4月1日付け17文科初第211号文部科学省関係局長連名通知)
- ・ 「特別支援教育を推進するための制度の在り方について」 (平成17年12月8日中央教育審議会答申)
- ・ 「学校教育法施行規則の一部改正等について」 (平成18年3月31日付け17文科初第1177号文部科学省初等中等教育局長通知)
- ・ 「学校教育法等の一部を改正する法律」 (平成18年6月21日法律第80号)
- ・ 「特別支援教育の推進のための学校教育法等の一部改正について」 (平成18年7月18日付け18文科初第446号文部科学事務次官通知)
- ・ 「学校教育法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令等の整備について」 (平成19年3月30日付け18文科初第1290号文部科学事務次官通知)

○ ガイドラインの活用

教育委員会及び学校が、発達障害のある児童生徒への教育支援体制を整備する際には、文部科学省において作成した下記ガイドラインを参照されたい。このガイドラインには、校長、特別支援教育コーディネーター、教員等が具体的に行うべきことについても収録されている。

- ・ 「小・中学校におけるLD (学習障害)、ADHD (注意欠陥/多動性障害)、高機能自閉症の児童生徒への教育支援体制の整備のためのガイドライン (試案)」

http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/16/01/04013002.htm

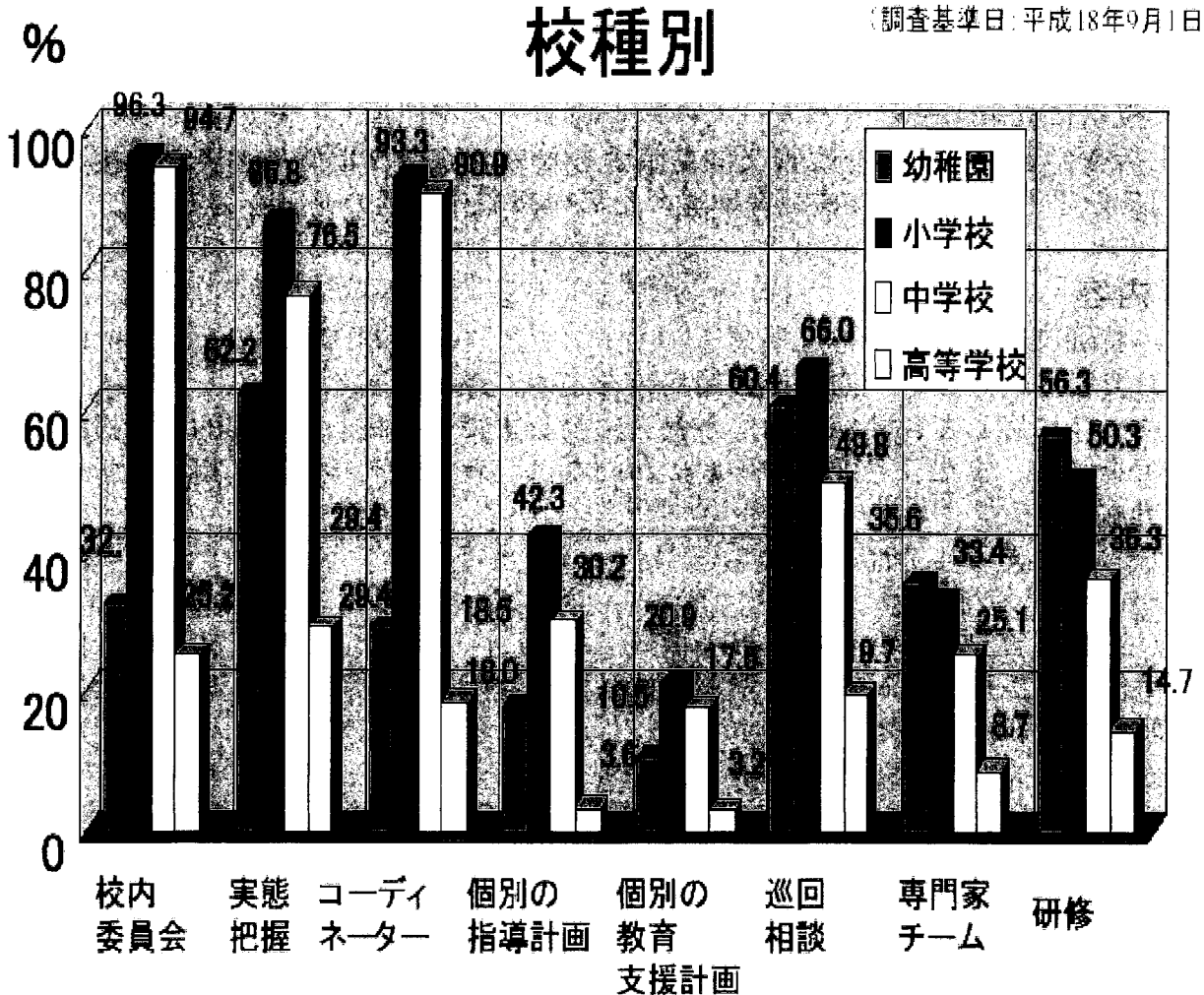
○ インターネットによる情報

文部科学省及び独立行政法人国立特別支援教育総合研究所の刊行物やホームページなどで提供する情報についても、下記により適宜参照されたい。

- ・ 文部科学省特別支援教育関係ホームページ：
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/tokubetu/main.htm
- ・ 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所ホームページ：
<http://www.nise.go.jp/>
<http://www.nise.go.jp/portal/index.html>

平成18年度幼稚園、小学校、中学校、高等学校等におけるLD、ADHD、高機能自閉症等のある幼児児童生徒への教育支援体制整備状況調査結果概要

(調査基準日：平成18年9月1日)



平成19年度特別支援教育関係予算主要事項の概要

子ども一人一人のニーズに応じた特別支援教育の推進

(前年度予算額 6,707,415千円)

平成19年度予算額 7,745,147千円

1. 趣旨

障害のある児童生徒等の自立や社会参加に向けた主体的な取組を支援するという視点に立ち、子ども一人一人の教育的ニーズを把握し、その持てる力を高め、生活や学習上の困難を改善又は克服するための適切な指導や必要な支援の充実を図るとともに、特別支援教育推進のための教職員配置の充実を図る。

2. 内容

- (1) 特別支援教育体制推進事業 193,857千円(209,049千円)
LD・ADHD・高機能自閉症等を含め、障害のある子ども一人一人の教育的ニーズに応じて、乳幼児期から就労に至るまでの一貫した計画的な支援体制の充実を図る。また、平成19年度においては、新たに大学生を活用した学校支援を実施する。
○委嘱先：47都道府県
- (2) 発達障害早期総合支援モデル事業 50,807千円(新規)
保健、医療、福祉関係機関と連携して発達障害の早期発見・早期支援に重点をおいた取組を実践的に研究する。
○指定先：10地域
- (3) 高等学校における発達障害支援モデル事業 21,121千円(新規)
高等学校段階における発達障害のある生徒を支援するため、厚生労働省の発達障害者支援体制整備事業等と連携の上、調査研究を行う
○指定先：10校
- (4) 職業自立を推進するための実践研究事業 70,296千円(新規)
厚生労働省と連携・協力し、学校、教育委員会、労働関係機関、企業等との連携の下、障害のある生徒の就労を支援し、職業自立を促進するための実践研究を行う。○委嘱先：12都道府県
- (5) 障害のある子どもへの対応におけるNPO等を活用した実践研究事業 17,296千円(7,703千円)
特別な支援を必要とする子どもたちに対し、先導的な取組を行っているNPO等に特別支援教育の在り方に関する研究を委嘱する。
○委嘱先：3団体 → 6団体

- (6) 特別支援教育就学奨励費負担等 6,664,652千円(6,490,663千円)
特別支援学校及び小・中学校の特別支援学級等への就学の特殊事情をかんがみ、障害のある児童生徒等の保護者等の経済的負担を軽減するために必要な援助を行い、就学を奨励する。
- (7) 特別支援教育推進のための緊急的な定数措置 727,118千円(新規)
小・中学校におけるLD・ADHDの児童生徒に対する指導の充実を図るとともに、特別支援学校におけるセンター的機能の充実を図るための緊急的な定数措置を行う。

子ども一人一人のニーズに応じた特別支援教育の推進

平成19年度は特別支援教育元年～学校教育法に新たに位置づけ～

発達段階に応じた支援

幼稚園段階

小・中学校段階

高等学校段階

学校卒業後

特別支援教育推進のための緊急的
な定数措置(新規) 727百万円

特別支援教育体制推進事業 予算額 194百万円

支援体制の整備

- ・校内委員会の設置
- ・特別支援教育コーディネーターの指名
- ・巡回相談の実施
- ・専門家チームの設置
- ・学生支援員による支援 (新規)

発達障害早期総合
支援モデル事業(新規)
予算額 51百万円

保健・医療・福祉関係機関と
連携して、障害の早期発見・
支援に重点をおいた取組を
実践的に研究

高等学校における
発達障害支援モデル
事業(新規)
予算額 21百万円

高等学校段階において発達障害
のある生徒を支援するため、厚
労省の発達障害者支援体制
整備事業と連携の上、調査
研究を実施

職業自立を推進
するための実践
研究事業(新規)
予算額 70百万円

厚労省と連携・協力し、学校・
教育委員会・労働関係機関・
企業等との連携の下、障害の
ある生徒の就労を支援し、
職業自立を促進するため
の実践研究を実施

保護者への支援

特別支援教育就学奨励費負担等(拡充)
予算額 66億65百万円

特別支援学校及び小・中学校の特別支援学級等に就学する児童生徒等の保護者等の
経済的負担を軽減するため、その経済的負担能力に応じ、就学に必要な交通費・教科
用図書購入費・学用品費等を補助

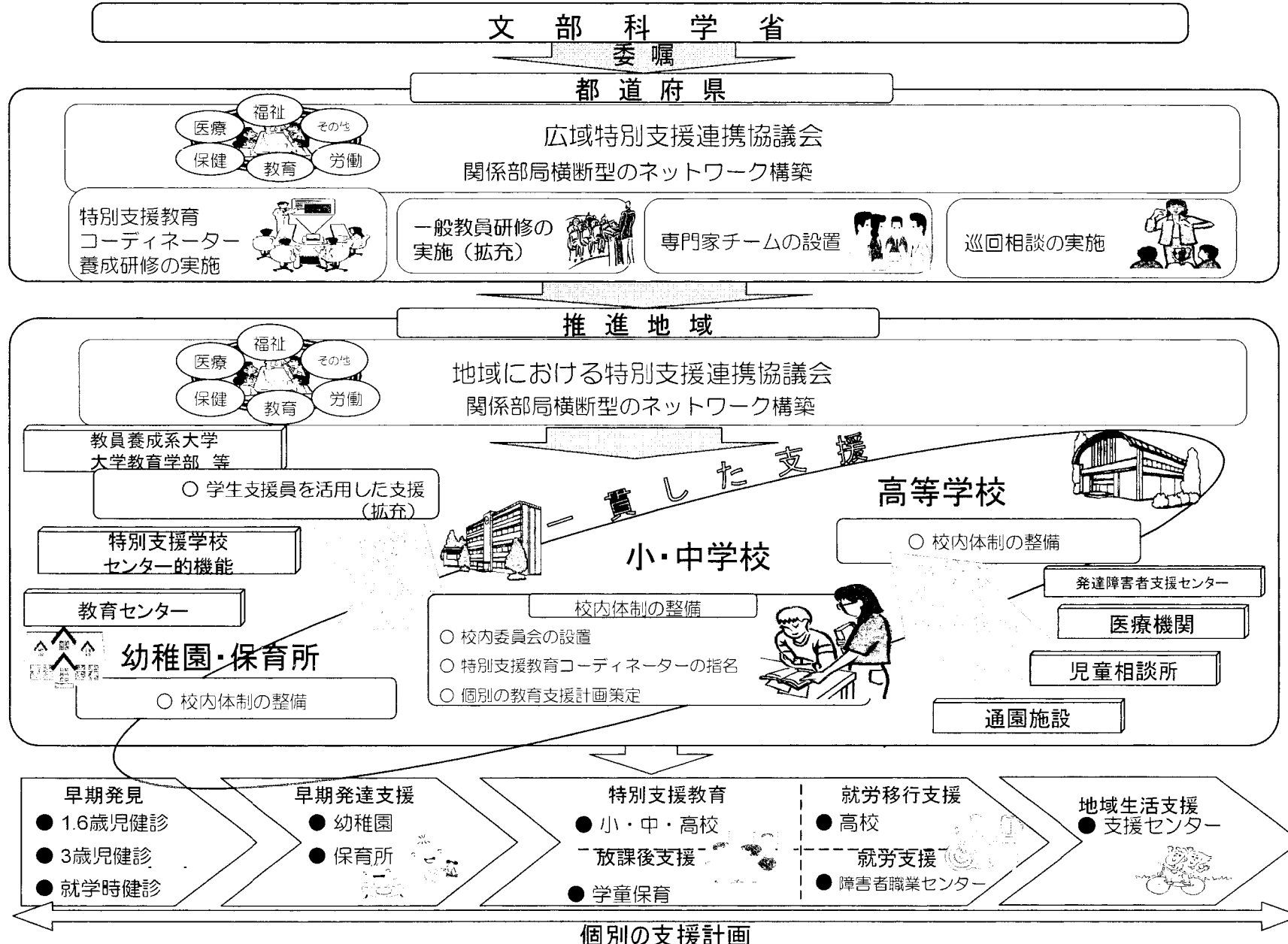
地域活動への支援

障害のある子どもへの対応におけるNPO等を活用した
実践研究事業(拡充) 予算額 17百万円

特別な支援を必要とする子どもたちに対し、先導的な取組を行っているNPO等に
特別支援教育の在り方に関する研究を委嘱

特別支援教育体制推進事業(19年度)

予算額194百万円

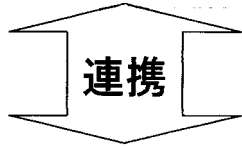


高等学校における発達障害支援モデル事業(新規)

予算額 21百万円

【課題】 LD・ADHDなど発達障害のある高校生について、十分な支援体制を構築する必要がある。
(発達障害者支援法に国の責務として明記されている。)

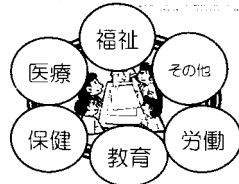
文部科学省



厚生労働省

★厚労省新規事業
「若年コミュニケーション
支援者就職
プログラム」
とも連携

委嘱 都道府県等



広域特別支援連携協議会

大学、教育センター

- ・大学教員等の専門家の派遣
- ・教員への理解啓発、研修の支援

医療機関、福祉施設

- ・臨床心理士、作業療法士等の専門家の派遣
- ・発達障害者支援センターとの連携

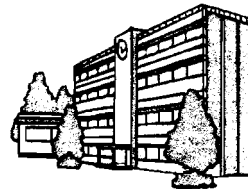
小・中学校、特別支援学校

- ・センター的機能による指導、助言
- ・通級指導、特別支援学級担当教員による指導、助言

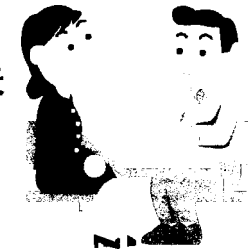


研究委員会

高等学校
モデル校(10校)



- ・ソーシャルスキル指導
- ・授業、教育課程の工夫
- ・教員の理解啓発
- ・就労支援 など



全国への情報発信

発達障害への支援の
在り方、モデル

職業自立を推進するための実践研究事業(新規)

【現状と課題】

- 障害の重度・重複化や多様化
- 保護者・本人の雇用に対する不安
- 高等部卒業後の就職率の低下(約2割)
- 障害者に対する理解が十分でない など
- 社会福祉施設等への入所者の増加(約6割)

文部科学省

関係機関と連携して、企業のニーズに応じた職業教育の改善や、新たな職域開拓、企業に対する理解啓発など、特別支援学校高等部生徒の就労支援を促進し、職業自立を推進するための実践研究を実施。

委嘱

厚生労働省

障害者就労支援基盤整備事業
 ○就労支援セミナー
 ○事業所見学
 ○事業所面接会 など

連携
 ・
 協力

都道府県教育委員会

指定

指定地域

職業自立連携協議会

特別支援学校、教育委員会、労働関係機関(ハローワーク等)、企業、社会福祉施設等が連携協力するための協議会を実施。

教育委員会

特別支援学校

福祉施設

企業等



就労サポーターの派遣

企業関係者を特別支援学校に派遣し、生徒の指導を行う。
 →企業のニーズに応じた授業改善



現場実習実践マニュアルの作成

現場実習を効果的に進めるための配慮事項や手続き等をまとめたマニュアルを作成する。
 →現場実習の充実を図る。



企業等の意向の把握及び理解啓発

企業等の意向を調査し、職業教育や進路指導の改善を図る。
 また、パンフレット等を作成・配布し、障害者雇用や特別支援学校の教育についての理解啓発を図る。

特別支援学校とハローワークが共同で職場開拓

学校とハローワークが連携して企業を訪問し、生徒の雇用又は現場実習の受け入れ先の拡大を図る。
 →新たな職域の拡大や、現場実習先の確保等を図る。

地域の就労ボランティアバンクの作成

企業退職者等、多様な職業技術を持った地域の人材を協力者として確保する。
 →職業教育の充実を図る。



○職業教育の改善
 ○企業の障害者雇用の理解 → 現場実習の拡大、新たな職域の拡大
 →特別支援学校卒業生の職業自立の推進

障害者の自立と、社会参加の推進



独立行政法人国立特別支援教育総合研究所

国立特別支援教育総合研究所（NISE）では、政策的課題や教育現場のニーズに即応した研究活動を核として、各都道府県の指導者養成研修、臨床的研究のフィールドとなる教育相談、研究成果等の情報普及、諸外国との研究者交流や国際貢献等の国際交流を全職員が参画して一体的に推進し、我が国唯一の特別支援教育のナショナルセンターとして、障害のある子ども一人一人の教育的ニーズに対応した教育の実現に貢献します。

研究活動

政策的重要性の高い研究や教育現場等の喫緊の課題に対応した次のような研究を推進

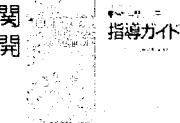
特別支援教育政策上重要性の高い課題に対する研究（特別支援教育の推進、拡大教材、手話コミュニケーション、脳科学と教育等）

国内外の障害のある子どもの教育に関する制度・システム等についての調査研究（教育関係法令、「個別の教育支援計画」モデル開発等）



教育現場で求められている喫緊の課題に対応した実際的な研究（LD、ADHD及び自閉症等の研究、通常の学級に在籍する障害のある子どもの指導に関する研究等）

障害のある子どもの教育内容・方法等に関する調査研究（教育課程、教材・教具の開発等）



文部科学省、関係省庁

政策に寄与する研究成果の提供、政策提言

連携協力

特別支援教育センター、学校等

共同研究

他大学、研究機関等

成果の還元

成果の還元

成果の還元

成果の還元

成果の還元

成果の還元

研修事業

地方公共団体等において指導的立場に立つ教職員等を対象に、下記の研修を実施

- 政策的重要性の高い研修
- 教育現場等の喫緊課題に対応した研修
- 地方公共団体等においては単独で実施することが困難な研修



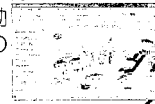
教育相談

- 臨床的研究のフィールド、発生頻度の低い障害、国外在住の保護者等からの依頼、に係る教育相談
- 教育相談関係機関等への支援（総合的アセスメント、コンサルテーション、各種情報の提供等）
- 臨床的研究を踏まえた教育相談に関する研究の推進



情報普及

- 特別支援教育に関する総合的な情報の提供
- 所蔵図書目録に関する情報のデータベース化、Webサイトを通じた利用体制構築
- Webサイトによる研究成果報告書等の公表、メールマガジンの配信による特殊教育に関する動向・研究成果の普及



国際交流

- 海外の情報の収集・分析と国際比較研究の推進
- アジア・太平洋諸国との情報交流の拠点としてのハブ的機能の整備及び情報発信
- 国際セミナーの開催、諸外国の特別支援教育の発展に対する支援などによる国際貢献
- 交流協定に基づく外国人研究者との研究交流等の推進



教育現場等

「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

2007年8月

目 次

1. 「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」（平成19年厚生労働省告示第289号）

前文	P 3
第1 就業の動向	P 5
第2 人材確保の基本的考え方	P 9
第3 人材確保の方策		
1 労働環境の整備の推進等	P 12
2 キャリアアップの仕組みの構築	P 18
3 福祉・介護サービスの周知・理解	P 20
4 潜在的有資格者等の参入の促進等	P 21
5 多様な人材の参入・参画の促進	P 22
第4 経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体の役割と国民の役割	P 24
第5 指針の実施状況の評価・検証	P 28

2. 参考資料

(1) 社会福祉法関係条文	P 29
(2) 福祉部会における議論等	P 31
(3) 人材確保指針の概要	P 35
(4) 福祉・介護サービス従事者の現状等	P 38

1. 「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」（平成19年8月28日厚生労働省告示第289号）



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

前 文

近年、我が国においては、少子高齢化の進行や世帯構成の変化、国民のライフスタイルの多様化等により、国民の福祉・介護サービスへのニーズ（以下「福祉・介護ニーズ」という。）がさらに増大するとともに、認知症等のより複雑で専門的な対応を必要とするニーズの顕在化等を背景として、質的にもより多様化、高度化している状況にある。

福祉・介護サービスを供給する各種の制度（以下「福祉・介護制度」という。）は、この間様々な見直しが行われ、着実に充実してきている。しかしながら、福祉・介護制度が国民の福祉・介護ニーズに答えるよう十分機能していくためには、福祉・介護サービスを担う人材の安定的な確保が前提となる。

他方、少子高齢化の進行等の下で、15歳から64歳までの者（以下「生産年齢人口」という。）の減少に伴い、労働力人口も減少が見込まれる一方、近年の景気回復に伴い、他の分野における採用意欲も増大している。また、福祉・介護サービス分野においては、高い離職率と相まって、常態的に求人募集が行われ、一部の地域や事業所では人手不足が生じているとの指摘もある。このような状況を考慮すると、福祉・介護サービス分野は最も人材の確保に真剣に取り組んでいかなければならない分野の一つであり、福祉・介護サービスの仕事がこうした少子高齢社会を支える働きがいのある、魅力ある職業として社会的に認知され、今後さらに拡大する福祉・介護ニーズに対応できる質の高い人材を安定的に確保していくことが、今や国民生活に関わる喫緊の課題である。

平成 27 年には、いわゆる団塊の世代の全員が高齢者（65 歳以上の者をいう。以下同じ。）となり、これらの者が後期高齢者（75 歳以上の者をいう。以下同じ。）となる平成 37 年には、全人口に占める高齢者人口の割合が 3 割を超えると見込まれることを見据え、社会福祉法人に限らず、営利法人や特定非営利活動法人等を含めた経営者（福祉・介護サービスに係る事業を経営する者をいい、この指針中、処遇の改善に係る部分を除き、福祉・介護サービスに係る事業を経営する場合の国及び地方公共団体を含む。以下同じ。）、福祉・介護サービスの増進に寄与する取組を行う法人又は団体（以下「関係団体等」という。）並びに国及び地方公共団体が、十分な連携の下、この指針に基づき、それぞれ必要な措置を講じ、福祉・介護サービス分野において質の高い人材の確保に努めることが重要である。

この指針は、社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）第 89 条第 1 項の規定に基づき、同法第 2 条に規定する社会福祉事業における人材確保を図るために定めるものである。一方、介護保険制度における居宅介護支援や訪問リハビリテーション、特定施設入居者生活介護等社会福祉事業には該当しないが社会福祉事業と密接に関連するサービスが拡大している。これらのサービスは社会福祉事業と不可分に運営される場合もあり、同様に国民の福祉・介護ニーズに対応していることから、社会福祉事業とこれらのサービスを合わせ、一体的な人材の確保に努めることが必要となってきた。このため、社会福祉事業には該当しないが社会福祉事業と密接に関連するサービスについても、この指針が人材確保のための取組の参考となるものとの認識の下、この指針では、これらのサービスを合わせて、「福祉・介護サービス」と総称し、人材確保のための取組を共通の枠組みで整理することとする。

第1 就業の動向

1 労働市場全体における就業の現況と今後の見通し

国立社会保障・人口問題研究所による「日本の将来推計人口」（以下「将来推計人口」という。）（平成18年12月推計）の中位推計（以下「平成18年12月推計」という。）によれば、少子化の進行等により、生産年齢人口は平成17年の約8,442万人から、いわゆる団塊の世代の全員が65歳以上となる平成27年には約7,681万人にまで減少するものと見込まれており、これに伴い、労働力人口も減少することが見込まれている。

2 福祉・介護サービスにおける就業の現況

現に福祉・介護サービスに従事する者（以下「従事者」という。）は、平成17年現在で約328万人であるが、介護保険制度の創設や障害者福祉制度の見直し等による福祉・介護サービスの質の充実、量の拡大に伴い、その数は急速に増加しており、平成5年と比べて約4.6倍となっている。とりわけ高齢者に関連するサービスに従事する者の伸びは著しく、平成5年の約17万人と比べて、平成17年には約197万人と、約12倍に達しており、従事者の多数を占めている。

さらに、従事者の特徴として、

- ① 女性の占める割合が高く、介護保険サービスにおいては、平成16年の実績で約8割を占めていること
- ② 非常勤職員の占める割合が近年増加してきており、介護保険サービスにおいては、平成17年の実績で約4割、このうち、訪問介護サービスについては非常勤職員が約8割を占めていること

- ③ 入職率及び離職率が高く、平成16年における介護保険サービスに従事する介護職員の数に対するその後1年間の採用者数の割合は約28%、離職者数の割合は約20%であること
- ④ 給与の水準は、業務内容や勤続年数等を勘案して、経営者と従事者との間の契約で決められるものであり、その高低について一律に比較を行うことは困難であるが、例えば平成17年においては、従事者の給与の平均を他の分野を含む全労働者の給与の平均と単純に比較すると、低い水準にあること
- 等が挙げられる。

このように、従事者が着実に増加しているにもかかわらず、離職率が高く、労働移動が激しい状況にあることから、常態的に求人募集が行われることもあり、介護関連職種の平成18年度における有効求人倍率は、パートタイムを除く常用で1.22倍、常用的パートタイムで3.08倍と、全職種（パートタイムを除く常用で0.92倍、常用的パートタイムで1.35倍）と比較して高い水準にあり、特にパートタイムにおける労働需要は大きなものとなっている。

介護の専門職である介護福祉士についてみると、介護保険サービスに従事する介護職員のうち、その占める割合が介護保険施設においては約4割、居宅サービスにおいては約2割に達している中、介護の現場では介護職員の量的確保にとどまらず、専門性の高い人材が求められている。一方で、平成17年までに介護福祉士の国家資格を取得している者約47万人のうち、実際に福祉・介護サービスに従事しているものは約27万人に留まっており、いわゆる「潜在的介護福祉士」が多数存在している。

また、相談援助の専門職である社会福祉士についてみると、従来の福祉・介護サービス分野における相談援助にとどまらず、保健医療、司法、教育など多様な分野との連携のほか、地域包括支援センターの職員の任用資格として位置付けられるなど、地域における福祉・介護

サービス資源の開発又は活用についての幅広い活動が期待されている。その一方で、社会福祉士の社会的な認知度が必ずしも高くないこともあり、その任用が進んでいないなど、社会福祉士の有する専門性が有効に活用されているとはいえない状況にある。

さらに、保育士については、保育所の入所児童に対する保育業務以外にも、地域住民の子育てに関する相談業務を始めとする地域の子育て支援など、その活躍の領域が拡大しており、多様化する業務内容に対応できる資質の高い保育士の確保が求められている。

3 福祉・介護サービスにおける今後の就業の見通し

今後の後期高齢者人口は、将来推計人口（平成 14 年 1 月推計）の中位推計によれば、平成 16 年の約 1,110 万人から平成 26 年には約 1,530 万人（平成 18 年 12 月推計によれば、約 1,600 万人）に達すると見込まれるとともに、介護保険制度における要介護認定者及び要支援認定者は、平成 16 年の約 410 万人から、平成 26 年には約 600 万人から約 640 万人に達すると見込まれ、今後、高齢者に対する介護保険サービスの需要がますます拡大していくこととなる。

また、障害福祉サービスを利用する障害者についても、平成 17 年の約 40 万人から平成 23 年には約 60 万人に達すると見込まれ、高齢者と同様、障害者に対する障害福祉サービスの需要もますます拡大していくこととなる。

さらに、保育分野については、女性の就業継続の希望を実現する観点から、特に 3 歳未満の児童の保育サービスの拡充が求められており、「子ども・子育て応援プラン」（平成 16 年少子化社会対策会議決定）において、保育所の受入れ児童数を平成 21 年度までに約 215 万人に拡大することとされるなど、保育サービスの需要も今後さらに拡大していくことが見込まれる。

このように、今後、これら以外の分野も含め、少子高齢化の進行や世帯構成の変化、国民のライフスタイルの多様化等に対応して、多様な福祉・介護サービスの需要の拡大が見込まれている。

こうした状況の中で、例えば将来必要となる介護保険サービスに従事する介護職員については、平成16年の約100万人から、平成26年には、

- ① 仮に後期高齢者人口の伸びに比例して職員数が増加することとした場合、約140万人に、
- ② 仮に要介護認定者数の伸びに比例して職員数が増加することとした場合、約150万人から約160万人に、

増加するものと見込まれ、少なくとも今後10年間に、約40万人から約60万人の介護職員の確保が必要となる。また、この介護職員数を労働力人口に占める割合として示せば、平成16年の約1.5%から、平成26年には、約2.1%から約2.4%にまで増加するものと見込まれる。これに加えて、福祉・介護サービス分野においては、従事者に占める離職者の割合が全労働者に占める離職者の割合と比較して高いことや平成27年までに福祉・介護サービス分野においても団塊の世代が退職していくことから、これらの離職者を補充する人材等の確保が相当数必要となる。

第2 人材確保の基本的考え方

第1で述べた状況を踏まえれば、今後ますます拡大していく国民の福祉・介護ニーズに対応していくためには、福祉・介護サービス分野において、他の分野と比較しても特に、人材を安定的に確保していくことが求められている。福祉・介護サービス分野において、将来にわたって安定的に人材を確保していくためには、例えば、主に若年期に入職して正規雇用で長期間にわたり就労する者、ライフスタイルに対応した多様な雇用形態で就労を希望する者など、様々な就労形態の従事者がいることを念頭に置きつつ、人材を確保していくために必要な対策を重層的に講じていくことが必要である。

このため、就職期の若年層を中心とした国民各層から選択される職業となるよう、他の分野とも比較して適切な給与水準が確保されるなど、労働環境を整備する必要がある。また、従事者のキャリアアップの仕組みを構築するとともに、国家資格等を取得するなど、高い専門性を有する従事者については、その社会的な評価に見合う処遇が確保され、従事者の努力が報われる仕組みを構築する必要がある。

さらに、今後の少子高齢社会を支える働きがいのある仕事であることを積極的に周知・広報することを通じて、福祉・介護サービスの仕事が魅力ある職業として社会的に認知されていくことが重要である。

こうした取組と併せて、介護福祉士や社会福祉士、ホームヘルパー等の資格を有していながら実際に福祉・介護サービス分野に就業していない者（以下「潜在的有資格者」という。）が多数存在すること等を踏まえ、こうした潜在的有資格者等の掘り起こし等を通じて、これらの者の活用を促進するとともに、多様な人材を確保する観点から、福祉・介護サービス以外の他の分野に従事する者や高齢者等の参入・参画の促進を図ることも重要である。

こうした観点に立って、福祉・介護サービス分野における人材の確保のための視点を整理すれば、

- ① 就職期の若年層から魅力ある仕事として評価・選択されるようにし、さらには従事者の定着の促進を図るため、「労働環境の整備の推進」を図ること
- ② 今後、ますます増大する福祉・介護ニーズに的確に対応し、質の高いサービスを確保する観点から、従事者の資質の向上が図られるよう、「キャリアアップの仕組みの構築」を図ること
- ③ 国民が、福祉・介護サービスの仕事が今後の少子高齢社会を支える働きがいのある仕事であること等について理解し、福祉・介護サービス分野への国民の積極的な参入・参画が促進されるよう、「福祉・介護サービスの周知・理解」を図ること
- ④ 介護福祉士や社会福祉士等の有資格者等を有効に活用するため、潜在的有資格者等の掘り起こし等を行うなど、「潜在的有資格者等の参入の促進」を図ること
- ⑤ 福祉・介護サービス分野において、新たな人材として期待されるのは、他分野で活躍している人材、高齢者等が挙げられ、今後、こうした「多様な人材の参入・参画の促進」を図ること

などが挙げられる。

これらの視点に立った具体的対策を着実に講ずることにより、必要な人材を確保することが可能と考えられ、まずは、こうした視点に立って、関係者が第3に掲げる事項に総力を挙げて取り組み、国内における労働力を確保していくことが重要であり、当面、福祉・介護ニーズの一層の拡大が見込まれる、いわゆる団塊の世代の全員が高齢者となる平成27年を見据えて、重点的に取り組む必要がある。

なお、今後、国内の労働力のみでこうしたニーズに対応する人材を広く確保していくことは困難であり、外国人労働者の受入れは不可避ではないかとの問題提起もある。これについては、労働市場への影響、滞在

の長期化や定住化に伴う社会的コストの発生等の懸念等があることから、慎重に対応していくことが必要である。

第3 人材確保の方策

第2で述べた視点を踏まえて、福祉・介護サービス分野における必要な人材を確保するには、関係者は特に以下に掲げる5項目に総力を挙げて取り組むことが重要である。なお、括弧内は、各事項において取り組むべき主体を示している。

1 労働環境の整備の推進等

(1) 労働環境の改善

① 給与等

ア キャリアと能力に見合う給与体系の構築等を図るとともに、他の分野における労働者の給与水準、地域の給与水準等も踏まえ、適切な給与水準を確保すること。なお、給与体系の検討に当たっては、国家公務員の福祉職俸給表等も参考とすること。(経営者、関係団体等)

イ 質の高い福祉・介護サービスを提供するためには、質の高い人材を確保する必要があることを踏まえ、従事者に対する事業収入の適切な配分に努めること。(経営者、関係団体等)

ウ 従事者の定着の状況等を勘案し、必要に応じ、従事者に対する事業収入の配分の状況についての実態を把握し、福祉・介護サービス分野における経営者の全般的な状況や個別の優良事例等を公表すること。(国、地方公共団体)

② 介護報酬等の設定

ア 給与、物価等の経済動向や地域間の給与の格差等を勘案しつつ、従事者の給与等の水準や事業収入の従事者の給与等への分配状況

を含め、経営実態や従事者の労働実態を把握すること等を通じて、国民の負担している保険料等の水準にも留意しながら、適切な水準の介護報酬等を設定すること。(国、地方公共団体)

イ キャリアと能力に見合う給与体系の構築等の観点から、介護福祉士や社会福祉士等の専門性の高い人材を配置した場合の介護報酬等による評価の在り方について検討を行うこと。(国、地方公共団体)

③ 労働時間等

ア 週40時間労働制の適用されていない小規模の事業所における週40時間労働制の導入、完全週休2日制の普及など、労働時間の短縮の推進に努めること。また、仕事と家庭の両立が図られるよう、計画的付与等による有給休暇の完全取得を目指した取組や育児休業・介護休業の取得、職場内保育の充実等を推進すること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

イ 従事者に過重な業務の負担を強いることのないよう、適切な勤務体制を確保すること。(経営者、関係団体等)

④ 労働関係法規の遵守等

ア 労働基準法(昭和22年法律第49号)や労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)等の労働関係法規を遵守すること。(経営者、関係団体等)

イ 短時間労働者については、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)に基づき、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務の内容や職務の成果、経験等を勘案し、その賃金や教育訓練の実施その他の待遇を決定するなど、多様な人材がそれぞれの希望に応じ、その有する能力を一層発揮できる雇用環境を整備すること。(経営者、関係団体等)

ウ 労働関係法規や福祉・介護制度関連法規等の法令を遵守した適切

な運営が確保されるよう、経営者の指導監督等を行うこと。(国、地方公共団体)

⑤ 健康管理対策等

ア 従事者が心身ともに充実して仕事ができるよう、より充実した健康診断を実施することはもとより、腰痛対策等の健康管理対策の推進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

イ 従事者のストレスを緩和し、心の健康の保持増進を図る観点から、相談体制を整備するなど、メンタルヘルス対策等の推進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

ウ 利用者の安全を確保し、従事者が安心して仕事ができるよう、日頃より医療機関や保健所等との連携に努めるとともに、手洗いや消毒の励行等の感染症対策の推進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

⑥ 職員配置

従事者の労働の負担を考慮し、また、一定の質のサービスを確保する観点から、職員配置の在り方に係る基準等について検討を行うこと。(国)

⑦ 福利厚生

従事者の余暇活動や日常生活に対する支援を行うなど、従事者のニーズに的確に対応した福利厚生事業の推進を図ること。(経営者、福利厚生センターその他の関係団体等)

⑧ 適正な雇用管理の推進

経営者に対する雇用管理に関する相談事業、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成4年法律第63号)に基づく助成金の

活用の促進、福祉・介護サービスの実態に応じた雇用管理の好事例の
情報提供等に取り組むこと。(経営者、介護労働安定センターその
他の関係団体等)

⑨ 業務の省力化等

ア IT技術や自助具を含む福祉用具の積極的な活用等を通じて、
業務の省力化に努めること。(経営者、関係団体等、国、地方公共
団体)

イ サービスの提供に関する記録等の各種書類の作成に係る事務の
効率化・簡素化に努めること。(経営者、関係団体等、国、地方公
共団体)

⑩ その他

従事者の育児休業や研修受講等の事情により、欠員が生じる場合
に、円滑に代替職員が確保できるよう、支援すること。(福祉人材セ
ンター、福祉人材バンクその他の関係団体等)

(2) 新たな経営モデルの構築

① 福祉・介護サービスが人によって支えられる事業であることを踏
まえ、福祉・介護サービスを行うのにふさわしい経営理念を確立す
るとともに、質の高いサービスを確保する観点から、サービスの内
容に応じた採用方針や育成方針の確立など、明確な人事戦略を確立
すること。(経営者、関係団体等)

② 現状において多数を占める小規模かつ脆弱な経営基盤からの脱却
を図るため、複数の福祉・介護サービスの実施又は従事者の共同採
用や人事交流、資材の共同購入、設備の共同利用など経営者間のネ

ネットワークの構築を進めること等により、経営基盤を強化すること。
(経営者、関係団体等)

③ 管理者等が労働環境の改善やキャリアアップの仕組みの構築等の取組の重要性を十分認識すること等を通じて、質の高い人材を確保し、質の高いサービスを提供するための組織体制を確立すること。
(経営者、関係団体等)

④ 福祉・介護制度の下で、柔軟かつ創意工夫を活かした経営を行うことができるよう、社会福祉法人制度改革等の規制改革を推進すること。(国、地方公共団体)

⑤ 経営主体や事業の規模・種類、地域特性に応じた経営の実態を把握するとともに、これらを踏まえた福祉・介護サービスを行うのにふさわしい経営理念や経営の在り方を研究し、先進的な取組についての周知を図るなど、その成果について普及を図ること。(関係団体等、国、地方公共団体)

⑥ 福祉・介護サービスに係る事業の施設・設備の整備や事業の運営に係る融資を行うほか、経営の安定化に資するため、経営診断事業等を推進すること。(独立行政法人福祉医療機構その他の関係団体等)

(3) 介護技術等に関する研究及び普及

① 利用者の自立を支援し、より質の高い福祉・介護サービスを提供する観点から、自助具を含む福祉用具や住環境の整備等の研究を行うとともに、その成果について普及を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

- ② 従事者の負担を軽減する観点から、腰痛対策等に関する介護技術について、これまでの研究成果の評価・分析を行いつつ、より適正かつ実践的な技術の研究及び普及を図ること。(経営者、職能団体、養成機関の団体その他の関係団体等、国、地方公共団体)

2 キャリアアップの仕組みの構築

- ① 質の高い介護福祉士や社会福祉士、保育士等を確保する観点から、資格制度の充実を図り、その周知を行うこと。また、有資格者等のキャリアを考慮した施設長や生活相談員等の資格要件の見直しや社会福祉主事から社会福祉士へのキャリアアップの仕組みなど、福祉・介護サービス分野における従事者のキャリアパスを構築すること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)
- ② 福祉・介護サービス分野におけるキャリアパスに対応した生涯を通じた研修体系の構築を図るとともに、施設長や従事者に対する研修等の充実を図ること。(経営者、職能団体その他の関係団体等、国、地方公共団体)
- ③ 従事者のキャリアアップを支援する観点から、働きながら介護福祉士、社会福祉士等の国家資格等を取得できるよう配慮するとともに、従事者の自己研鑽^{きん}が図られるよう、業務の中で必要な知識・技術を習得できる体制(OJT)や、職場内や外部の研修の受講機会等(OFF-JT)の確保に努めること。(経営者、関係団体等)
- ④ 従事者のキャリアアップを支援する観点から、労働者の主体的な能力開発の取組を支援する教育訓練給付制度を適切に運営すること。
(国)
- ⑤ 従事者の多様な業務を経験する機会を確保する観点から、経営者間のネットワークを活かした人事交流等を通じて、人材の育成を図ること。(経営者、関係団体等)

- ⑥ 国家資格等の有資格者について、さらに高い専門性を認証する仕組みの構築を図るなど、従事者の資質向上に取り組むこと。(職能団体、養成機関の団体その他の関係団体等)

3 福祉・介護サービスの周知・理解

- ① 教育機関等が生徒等に対して、ボランティア体験の機会を提供するなど、成長段階に応じて福祉・介護サービスの意義や重要性についての理解と体験ができるよう、働きかけを行うこと。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)
- ② 福祉・介護サービスの職場体験の実施、マスメディアを通じた広報活動、これらを重点的に実施する期間の設定等、関係各機関の連携の下、若年層を始めとする幅広い層に対し、認知症等の福祉・介護サービスの利用者やこうした利用者を支える福祉・介護サービスについての理解を求めること。(経営者、職能団体、養成機関の団体その他の関係団体等、国、地方公共団体)
- ③ 施設の地域開放やボランティアの受入れ、地域活動への積極的な参加など、地域との交流を図ること。(経営者、関係団体等)
- ④ 将来を担う人材を育てていくことが、福祉・介護サービスや経営者の社会的な評価を高めていくことにつながるという観点に立って、福祉・介護サービス分野への就業を目指す実習生を積極的に受け入れるとともに、実習を受け入れる施設における適切な受入体制を確保すること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

4 潜在的有資格者等の参入の促進等

(1) 介護福祉士や社会福祉士等の有資格者の活用等の促進

介護福祉士や社会福祉士等の資格制度の普及を図るとともに、これらの有資格者の活用等の促進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

(2) 潜在的有資格者等の参入の促進

- ① 潜在的有資格者等について、就業の現状や離職の理由、福祉・介護サービス分野への再就業の意向等の実態を把握すること。(関係団体等)
- ② 潜在的有資格者等に対して、就職説明会の実施等を通じて、関心を喚起し、福祉・介護サービス分野への再就業を働きかけること。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等)
- ③ 潜在的有資格者等のうち、再就業を希望するものに対して、再就業が円滑に進むよう、関係団体等や公共職業安定所等との十分な連携による無料職業紹介等の実施や再教育等を通じて、就業の支援に取り組むこと。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等、国)
- ④ 福祉・介護サービス分野へ就業した潜在的有資格者等について、将来にわたって安定的に仕事ができるよう、相談体制を整備するなど、その定着の支援に取り組むこと。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等)

5 多様な人材の参入・参画の促進

(1) 福祉・介護サービス以外の他の分野に従事する人材の参入の促進

- ① 多様な人材を確保する観点から、福祉・介護サービス以外の他の分野に従事する者等に対して、就職説明会の実施等を通じて、福祉・介護サービス分野への関心を喚起し、就業を働きかけること。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等)
- ② 福祉・介護サービス以外の他の分野に従事する者等のうち、福祉・介護サービス分野への就業を希望するものに対して、関係団体等と公共職業安定所等との十分な連携による無料職業紹介等の実施を通じて、就業の支援に取り組むこと。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等、国)
- ③ 福祉・介護サービス以外の他の分野に従事していた者等で、福祉・介護サービス分野へ就業したものについて、将来にわたって安定的に仕事ができるよう、相談体制を整備するなど、その定着の支援に取り組むこと。(福祉人材センター、福祉人材バンクその他の関係団体等)
- ④ 利用者のサービスの選択に資することを目的とした第三者評価結果の公表や情報開示等は、福祉・介護サービス分野への就業を希望する者にとっても就業先の選択に資するものであることを踏まえ、これらの推進を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

(2) 高齢者等の参入・参画の促進等

- ① 高齢者に対する研修等を通じて、高齢者が福祉・介護サービス分野へ就業しやすい、又は、ボランティアとして参画しやすい環境を

整えるほか、これまでの就業経験の中で培ってきた経理や労務管理等の専門的知識・技能の活用を図ること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)

- ② 障害者に対し、就労支援を含む様々な支援を通じて、障害者が自らの能力を十分に発揮できる社会参加の活動の一つとして、福祉・介護サービス分野への参入・参画を促進すること。(経営者、関係団体等、国、地方公共団体)
- ③ 日比経済連携協定等に基づく外国からの介護福祉士等の受入れに当たっては、国内における従事者との均衡待遇を確保するなど、外国人介護福祉士等の受入れが適切に行われ、現場に混乱が生ずることのないよう、十分な研修体制や指導体制等を構築すること。(経営者、関係団体等、国)

第4 経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体の役割と国民の役割

福祉・介護サービスの最大の基盤は人材であり、質の高い人材が集まらなければ、質の高いサービスの提供は困難となるという考え方の下に、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体がそれぞれの役割を果たし、処遇の改善等に取り組むことが重要である。

これらの関係者が十分な連携を図りつつ、さらには国民の参加も得ながら、国民的な課題として、21世紀を担う福祉・介護サービス分野の人材の量と質を高めていくため、誰もが生き生きと働ける魅力ある福祉・介護サービス分野の職場を確立するとともに、その社会的な評価の向上を図ることに取り組んでいく必要がある。

それぞれの役割については、以下のとおりとする。

1 経営者及び関係団体等の役割

経営者は、健全な経営を維持し、従事者を雇用する立場から、適正な給与水準の確保を始めとする労働環境の改善や従事者のキャリアアップの支援等を行っていくことにより、一人一人の従事者がその能力を最大限に発揮することができる働きやすい環境の整備を行う役割を担っている。

特に、福祉・介護サービスに係る事業の経営においては、人材の質がサービスの質に大きな影響を与えることから、福祉・介護サービスの利用者に対して、人材というサービスの提供基盤を最大限に活かして、質の高いサービスを提供していくことが重要である。

また、経営者は、経営理念に裏打ちされた人事制度の改革や経営者間のネットワークの構築、関係団体等による活動への協力を最大限行う必要がある。

さらに、現在、国民は、経営状況やサービスの提供体制等の施設運営の状況についての実態を必ずしも十分に把握できる状況にはないことから、経営者は、積極的にこれらの情報を開示していくことも必要である。

他方、関係団体等は、個々の経営者や従事者のレベルでは対応することが難しい課題について、経営者や従事者の取組を支援するなど、それぞれが果たすべき役割を着実に推進する必要がある。

2 地方公共団体の役割

地方公共団体は、事業者の指定や指導監督を行い、地域の実情に応じて、住民に対し必要な福祉・介護サービスを確保するための計画を策定するほか、事業に係る費用の一部を負担する等の役割を担っている。

このため、地方公共団体は、福祉・介護制度関連法規等の法令を遵守した適切な運営が確保されるよう、経営者に対する指導監督を行うとともに、福祉・介護サービスに関わる法人、施設、関係団体等の取組を把握しながら、個々の経営者では対応が難しい人材確保の取組や研修の実施など人材の質的向上を支援していく必要がある。

特に、都道府県においては、雇用情勢を踏まえ、従事者の需給状況や就業状況を把握するとともに従事者に対する研修体制の整備、経営者や関係団体等のネットワークの構築など、広域的な視点に立って、市区町村単位では行うことが難しい人材確保の取組を進めていくことが重要である。

また、市区町村においては、介護保険制度の保険者として位置付けられているなど、福祉・介護制度の実施主体としての立場から、必要なサービス提供体制を確保するため、都道府県の取組と連携し、ボランティア活動の振興や広報活動等を通じて、福祉・介護サービスの意

義や重要性についての啓発に努めるとともに、従事者に対する研修の実施や相談体制の整備、経営者や関係団体等のネットワークの構築など、地域の特色を踏まえたきめ細やかな人材確保の取組を進めていくことが重要である。

3 国の役割

国は、事業に係る費用の一部を負担するとともに、福祉・介護制度等の制度を企画立案し、基準・報酬等を策定するという役割を担っている。

このため、人材を確保し、必要なサービスが国民に提供されるよう、国は、必要に応じて、法人や施設の規模、種類等に応じた経営の状況、従事者の労働環境、定着状況等の実態を把握する必要がある。

その結果を踏まえ、人材の確保のためにどのような政策が必要かを定期的に検討し、適切に福祉・介護制度等の制度の設計・見直しや介護報酬等の設定を行う必要がある。

また、福祉・介護政策と教育政策とが連携を図りつつ、ボランティア体験等を通じて、生徒等の成長段階に応じて福祉・介護サービスに接する機会を積極的に設けることにより、国民一人一人が身近な問題として福祉・介護サービスに対する理解を深めていけるような環境を整備していく必要がある。

これに加え、福祉・介護政策と労働政策とがそれぞれの役割を果たしつつ、連携して効果的な人材確保の取組を推進していく必要がある。

さらに、経営者の指導監督、人材の質の向上等に向けた関係者の取組への支援、福祉・介護サービスのイメージアップなどの対策を迅速かつ適切に行っていく必要がある。

4 国民の役割

国民は、福祉・介護サービスの利用者であるとともに、福祉・介護サービスを支える税や保険料の負担者としての役割を担っている。

これからの福祉・介護サービスは、利用者自らのニーズに基づき、サービスを選択することを基本としており、質の高いサービスの担い手の育成は、賢明な利用者の存在なくして成り立たないものである。この意味で、国民は消費者として質の高いサービスを選び分けるとともに、こうしたサービスを伸ばしていくことに努めなければならない、そのためには必要な情報開示や相談体制の整備を経営者や行政等に求めていくべきである。

また、我が国の福祉・介護制度は、国民が拠出する公的な財源により運営されており、国民一人一人がこれを大切に利用するという節度ある利用者でなければならない、このような認識なしにサービスが利用されれば、真に福祉・介護サービスが必要な利用者にサービスが行き届かないおそれもある。このような意味で、国民は福祉・介護サービスを上手く利用しながら、自立した日常生活を営むことを目指していくことが求められる。

さらに、福祉・介護サービスを支える税や保険料の負担者としての立場から、国民は、必要な福祉・介護サービスの量や質の水準と併せて、これを確保するために必要となる負担の水準も考えていくことが求められる。

このほか、国民の生活を支えていくためには、公的な福祉・介護制度に基づく福祉・介護サービスのみならず、地域社会等における支え合いを併せた重層的な支援体制を整備していくことも重要であり、国民は、ボランティア等への参画を通じて、こうした地域社会等における支え合いを充実させていくことも重要である。

第5 指針の実施状況の評価・検証

国は、この指針が示す人材確保のために講ずべき措置について、福祉・介護制度の見直しの状況を踏まえ、定期的にその実施状況を評価・検証し、必要に応じこの指針の見直しを行いつつ、人材確保対策を着実に推進するものとする。

2. 參考資料

(1) 社会福祉法関係条文

社会福祉法

(基本指針)

第89条 厚生労働大臣は、社会福祉事業が適正に行われることを確保するため、社会福祉事業に従事する者(以下この章において「社会福祉事業従事者」という。)の確保及び国民の社会福祉に関する活動への参加の促進を図るための措置に関する基本的な指針(以下「基本指針」という。)を定めなければならない。

2 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 社会福祉事業従事者の就業の動向に関する事項
- 二 社会福祉事業を営む者が行う、社会福祉事業従事者に係る処遇の改善(国家公務員及び地方公務員である者に係るものを除く。)及び資質の向上並びに新規の社会福祉事業従事者の確保に資する措置その他の社会福祉事業従事者の確保に資する措置の内容に関する事項
- 三 前号に規定する措置の内容に関して、その適正かつ有効な実施を図るために必要な措置の内容に関する事項
- 四 国民の社会福祉事業に対する理解を深め、国民の社会福祉に関する活動への参加を促進するために必要な措置の内容に関する事項

3 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、総務大臣に協議するとともに、社会保障審議会及び都道府県の意見を聴かななければならない。

4 厚生労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(2) 福祉部会における議論等

旧「福祉人材確保指針」の概要 (平成5年4月14日厚生省告示第116号)

1 現状と今後の見通し

- ◎ 福祉サービスの質の向上と量的拡充のために人材確保が不可欠
- ◎ 今後、若年労働力人口の減少が予想される中で、社会福祉分野での労働力需要は急増
 - ・ 社会福祉事業全体で平成2年現在75万人の従事者を、平成12年(2000年)には111万人程度確保する必要

2 社会福祉事業従事者確保の目標

- ① 専門的知識・技術と豊かな人間性を備えた資質の高い人材を早急に養成
- ② 処遇の改善等により、魅力ある職場づくりを推進し、必要な人材を確保
- ③ ①及び②により、国民のニーズに対応した適切なサービスを提供

3 具体的措置

経営者は、人材確保のための措置に積極的に取り組む。これに対し、国及び地方公共団体は、措置費の改善、福祉人材センター事業の拡充、福利厚生センターの設立を始めとする支援措置を講ずる。

- ◎ 養成力の強化・従事者の資質の向上
 - ・ 介護福祉士等福祉専門職の養成力の強化
 - ・ 生涯にわたる研修体系の確立

- ◎ 職務の困難性、専門性を適切に評価した、賃金、労働時間、福利厚生等の改善
 - ・ 適切な給与水準の確保
 - ・ 週40時間労働制の実現
 - ・ 年次有給休暇の完全取得
 - ・ 夜間勤務、祝日勤務の負担軽減

- ◎ 業務体制の見直し、業務の省力化、サービスの向上
 - ・ 夜勤、宿日直勤務のみを行う介護職員の採用
 - ・ 短時間就労、特定時間就労等従事者が受け入れやすい多様な勤務体制の整備
 - ・ 福祉サービスの評価基準の確立と業務のマニュアル化、効率化
 - ・ 介護機器の活用、事務の電算化

- ◎ 就業の促進
 - ・ 福祉人材センターを通じた、就労あっせん、人材掘り起こしの促進
 - ・ 男性の参入の促進

- ◎ 従事者の社会的評価の向上

- ◎ 社会福祉法人の経営の多角化、経営基盤の強化

福祉部会意見書における指摘

介護福祉士制度及び社会福祉士制度の在り方に関する意見（平成18年12月12日）（抜粋）

第1 介護福祉士制度の在り方について

IV 介護の担い手の人材確保

- 介護の担い手の人材確保については、介護福祉士の資格を取得している者のうち、実際には就業していない者も多い現状を踏まえ、総合的な福祉人材確保対策を講じていくべきであり、引き続き本部会において審議を行い、社会福祉法に基づく「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」の見直し等について、検討を行っていくこととするが、これまでに行われた議論を整理すると、以下のとおりとなる。
- 介護福祉士資格取得者には、資格取得後のOJTのほか、生涯にわたって自己研鑽し、介護の専門的な能力の向上に努めることが求められていることから、生涯を通じた能力開発とキャリアアップへの支援を行っていくことが重要である。
このため、職能団体等による資格取得後の研修の実施に向けた取組等による体制の整備のほか、介護福祉士を雇用する事業者の側においても、介護福祉士の研修機会を確保するような積極的な取組が求められる。
- また、介護職員の就労状況については、
 - ・ 全産業の平均的な離職率に比べ、離職率が高い
 - ・ 賃金の水準が業務内容に見合った水準になっていないのではないか
 - ・ 規模の小さい事業所においては、福利厚生の実が困難である
 - ・ 仕事のやりがいや処遇等を理由に転職する者がいる一方、他分野からの転職も多いといった特徴が指摘されている。
このため、介護労働者の雇用管理の改善、能力開発等の取組の推進、福利厚生センターの活用等による福利厚生の充実、都道府県人材センター等による無料職業紹介事業や潜在マンパワーの掘り起こし、介護業務の社会的評価の充実、優れた人材の確保・育成に重点を置いた経営モデルへの転換等に取り組んでいくべきである。さらに、介護保険制度等の中でも介護福祉士を積極的に位置付けていくべきであり、介護報酬等において評価を行うことも含め、サービスの質に応じた評価の仕組みを構築していく観点から検討を行っていくべきである。

福祉部会における福祉人材確保指針に関する審議経過

第1回 平成19年3月29日

- ・ 「人材確保指針の見直しについて」(旧人材確保指針の概要)、財団法人介護労働安定センター 野寺康幸理事長、社会福祉法人大阪府福祉人材センター 上田哲夫所長からのプレゼンテーション 等

第2回 平成19年4月20日

- ・ 「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について」(人材確保指針を取巻く状況)、社会福祉法人横浜長寿会 篠原正治理事長、特別養護老人ホーム「まどかの郷」 太田二郎施設長からのプレゼンテーション 等

第3回 平成19年5月30日

- ・ 「人材確保指針の見直しについて(議論のたたき台)」(骨子案) 等

(第3回の議論を踏まえ、一部修正をした骨子案により、国民への意見募集(平成19年6月8日～平成19年6月21日)、都道府県への意見照会を実施。)

第4回 平成19年7月4日

- ・ 「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(案)について」(改正案) 等

第5回 平成19年7月26日

- ・ 厚生労働省からの諮問、福祉部会として了承

平成19年8月1日

- ・ 社会保障審議会からの答申

社会保障審議会福祉部会名簿

氏 名	役 職
いしほら みちこ 石 原 美智子	株式会社新生メディカル代表取締役
いしばし しんじ 石 橋 真 二	社団法人日本介護福祉士会会長
いべ としこ 井 部 俊 子	聖路加看護大学学長
◎ いわた まさみ 岩 田 正 美	日本女子大学人間社会学部教授
えぐさ やすひこ 江 草 安 彦	社団法人日本介護福祉士養成施設協会会長 (社会福祉法人旭川荘名誉理事長)
おじま しげる 小 島 茂	日本労働組合総連合会総合政策局生活福祉局長
○ きょうごく たかのぶ 京 極 高 宣	国立社会保障・人口問題研究所所長
こうのえ けいこ 鴻 江 圭 子 (～平成19年5月29日)	社団法人全国老人福祉施設協議会副会長 (委員就任時)
このま あきこ 木 間 昭 子	NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事
こまむら こうへい 駒 村 康 平	慶應義塾大学経済学部教授
しらさわ まさかず 白 澤 政 和	社団法人日本社会福祉士養成校協会会長 (大阪市立大学大学院教授)
たかおか こくし 高 岡 國 士	全国社会福祉施設経営者協議会会長 (社会福祉法人成光苑理事長)
つる なおあき 鶴 直 明	社団法人日本経済団体連合会社会保障委員会 医療改革部会委員
なかじま たかのぶ 中 島 隆 信	慶應義塾大学商学部教授
ふくだ とみかず 福 田 富 一	栃木県知事
ほった つとむ 堀 田 力	財団法人さわやか福祉財団理事長
むらお としあき 村 尾 俊 明	社団法人日本社会福祉士会会長
もり さだのり 森 貞 述	全国市長会介護保険対策特別委員会副委員長 (愛知県高浜市長)
よしおか まさかつ 吉 岡 正 勝 (平成19年5月30日～)	社団法人全国老人福祉施設協議会副会長

(五十音順・敬称略)

注) ◎は部会長、○は部会長代理。

(3) 人材確保指針の概要

福祉人材確保指針の見直しの概要

1. 見直しの背景

- 指針が制定された平成5(1993)年以降の社会福祉を取り巻く状況の変化の中で、福祉・介護ニーズがさらに増大するとともに、質的にも多様化・高度化。
- 少子高齢化の進行等の下で生産年齢人口が減少し、労働力人口も減少が見込まれる一方、近年の景気回復に伴い他の産業分野における採用意欲も増大している。福祉・介護サービス分野においては、高い離職率と相まって常態的に求人募集が行われ、一部の地域や事業所では人手不足が生じている。

このような中で、福祉・介護ニーズに的確に対応できる人材を安定的に確保していくために経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が講ずるよう努めるべき措置について、改めて整理を行うもの。

2. 就業の動向

福祉・介護サービスにおける就業の現況

- ・ 女性の占める割合が高い(介護保険サービス従事者の約8割)。
- ・ 非常勤職員の占める割合が近年増加(訪問介護サービス従事者の約8割)。
- ・ 入職者・離職者の割合が高い(入職率約28%、離職率約20%)。
- ・ 給与の水準は他の産業分野を含む全労働者の給与の平均と比較して低い水準。
- ・ 潜在的有資格者等が多数存在(介護福祉士47万人のうち福祉・介護サービスに従事しているのは約27万人)。等

福祉・介護サービスにおける今後の就業の見通し

今後のサービス需要の拡大に対応して必要となる従事者数の試算を提示。
(介護保険サービスに従事する介護職員は、平成16年で約100万人(労働力人口の約1.5%)であるが、平成26年には約140~160万人(同約2.1~2.4%)が必要)

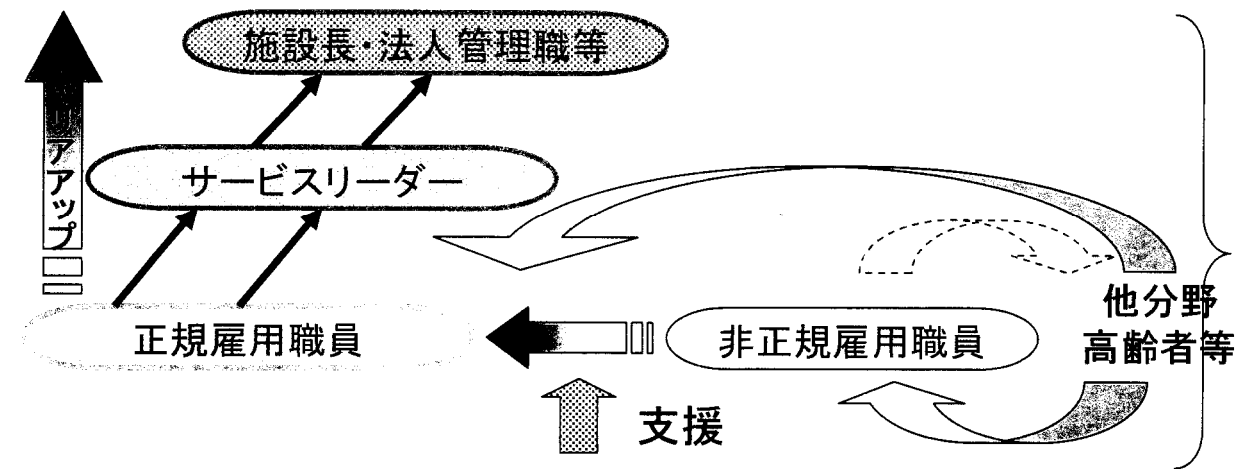
3. 人材確保のための措置

- 労働力人口の減少も見込まれる中で、福祉・介護ニーズの増大や多様化・高度化に対応していくため、福祉・介護サービス分野を、人材の確保に最も真剣に取り組んでいかなければならない分野の一つと位置付け。
- 指針の本来の対象である社会福祉事業のほかに、介護保険における居宅介護支援や特定施設入居者生活介護など、これと密接に関連するサービスも合わせて「福祉・介護サービス」と総称し、人材確保のための取組を共通の枠組みで整理

- ホームヘルパーの多数を占める中高年層や就職期の若年層など、それぞれのライフスタイルに応じた働きやすい労働環境の整備
- 従事者のキャリアアップの仕組みの構築とその社会的評価に見合う処遇の確保
等のための取組が必要。

4. 新たな指針のポイント

人材確保の安定化・定着化



労働環境の整備の推進

- キャリアと能力に見合う給与体系の構築、適切な給与水準の確保、給与水準・事業収入の分配状況等の実態を踏まえた適切な水準の介護報酬等の設定、介護報酬等における専門性の高い人材の評価の在り方検討
- 労働時間の短縮の推進、労働関係法規の遵守、健康管理対策等の労働環境の改善
- 新たな経営モデルの構築、介護技術等に関する研究・普及 等

キャリアアップの仕組みの構築

- 施設長や生活相談員等の資格要件の見直し等を通じた従業者のキャリアパスの構築や研修体系
- 従事者のキャリアパスに対応した研修体系の構築
- 経営者間のネットワークを活かした人事交流による人材育成 等

福祉・介護サービスの周知・理解

- 教育機関等によるボランティア体験の機会の提供
- 職場体験、マスメディアを通じた広報活動等による理解の促進等

潜在的有資格者等の参入の促進

- 潜在的有資格者等の実態把握／福祉人材センター等による相談体制の充実／無料職業紹介等による就業支援・定着の支援 等

多様な人材の参入・参画の促進

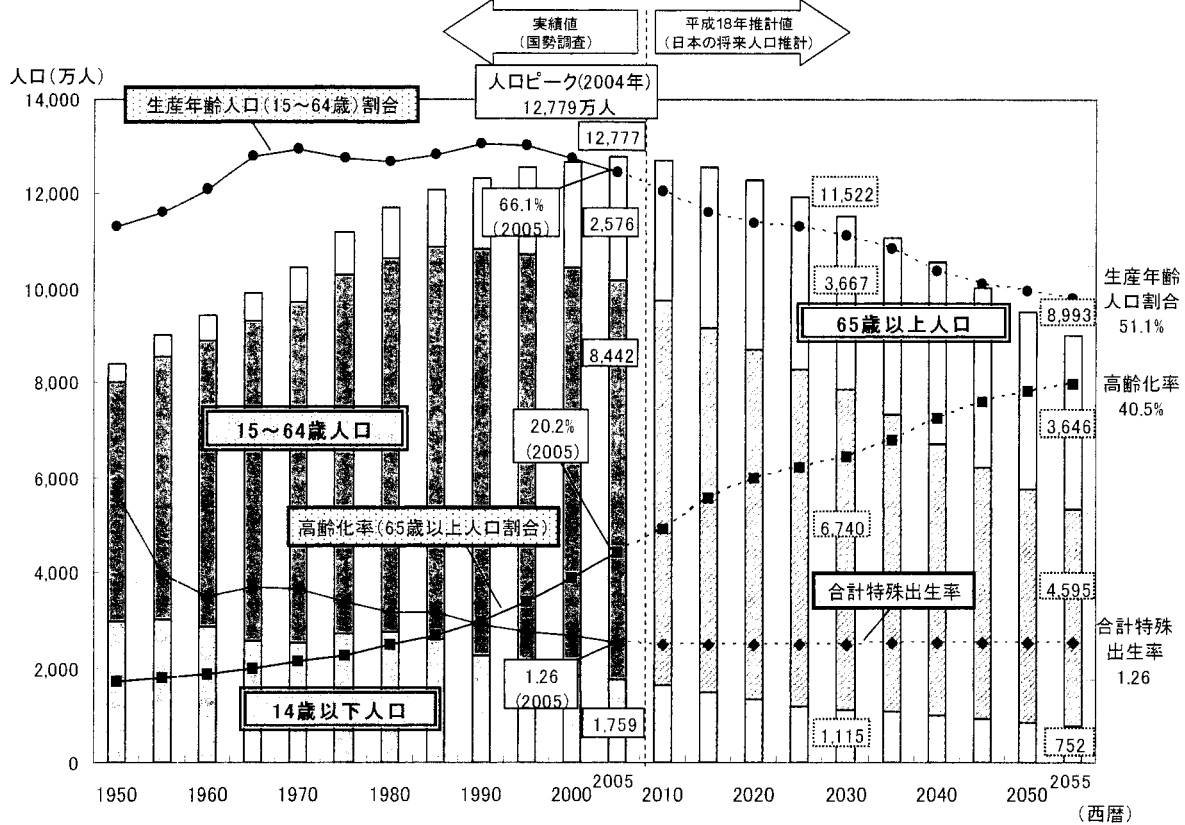
- 高齢者への研修、障害者への就労支援等を通じた高齢者などの参入・参画の促進 等

そのほか、経営者、関係団体等並びに国及び地方公共団体が、十分な連携を図りつつそれぞれの役割を果たすことにより、従事者の処遇の改善や福祉・介護サービスの社会的評価の向上等に取り組んでいくことを明記。

指針の実施状況を評価・検証し、必要に応じて見直す。

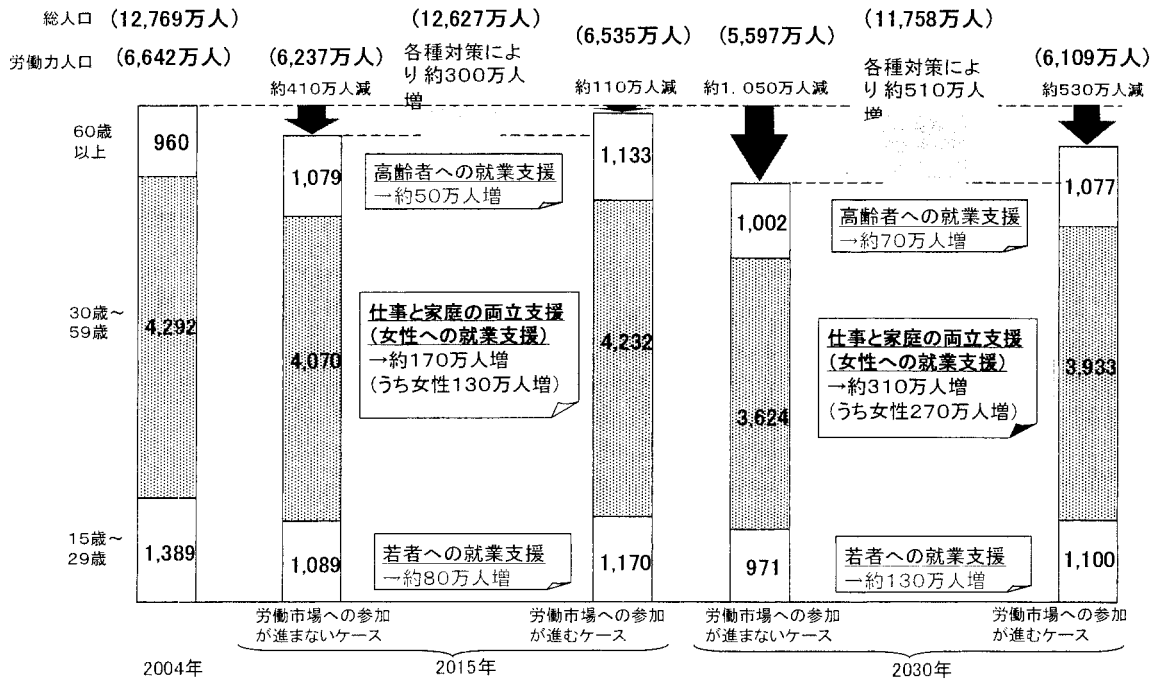
(4) 福祉・介護サービス従事者の現状等

我が国の人口の推移



<労働力人口の見通し(ごく粗い推計)>

人口減少下において、若者、女性、高齢者などすべての人の意欲と能力が最大限発揮できるような環境整備に努めることにより、より多くの国民の就業参加の実現を図ることが重要。



(資料出所) 総人口については、2004年は総務省統計局「人口推計」、2015年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2002年1月推計)による。
労働力人口については、2004年は総務省統計局「労働力調査」、2015年、2030年は雇用政策研究会(厚生労働省職業安定局長の研究会)の推計(2005年7月)による。
(注)「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講ずることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース。

介護・福祉サービス従事者数の推移（実人員）

平成17年における介護・福祉サービスの従事者数は、人材確保指針が策定された平成5年の約71万人から約4.6倍に増加しており、特に、老人分野においては約1.2倍と大幅に増加している（平成12年の介護保険制度導入後においては約2倍に増加）。

	平成5年	平成12年	平成17年
老人分野	167,898 [100]	1,048,681 [625]	1,971,225 [1,174]
障害者分野	130,254 [100]	159,550 [122]	671,718 [516]
児童分野	373,892 [100]	447,013 [120]	556,008 [149]
その他	37,967 [100]	43,831 [115]	77,604 [204]
合計	710,011 [100]	1,699,075 [239]	3,276,555 [461]

注)人数の下段の括弧書きの数値は、各分野において平成5年を100とした指数。

介護職員数の推移と介護福祉士の割合（実人員）

介護職員数は平成12年の約55万人から平成17年の約112万人と約2倍になっており、最近では毎年約10万人ずつ増加している。
また、介護職員に占める介護福祉士の割合は施設で約4割、在宅で約2割で推移している。

		平成12年		平成13年		平成14年		平成15年		平成16年		平成17年	
		実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合
合計	介護職員	548,924		661,588		755,810		884,981		1,002,144		1,124,691	
	《介護職員》(介護福祉士数把握可能な施設・サービスのみのみ)	543,780	24.2%	650,386	24.1%	734,214	24.0%	844,517	23.0%	917,892	23.9%	1,124,691	23.4%
	うち介護福祉士数	131,554		156,436		176,257		194,567		219,331		263,048	
施設	介護職員	236,213	31.7%	253,951	34.2%	265,560	35.2%	281,478	36.0%	298,141	37.1%	312,369	38.1%
	うち介護福祉士数	74,863		86,774		93,573		101,412		110,498		118,930	
在宅サービス (※)	介護職員	307,567	18.4%	396,435	17.6%	468,654	17.6%	563,039	16.5%	619,751	17.6%	812,322	17.7%
	うち介護福祉士数	56,691		69,662		82,684		93,155		108,833		144,118	

(※)平成16年以前は「認知症対応型共同生活介護」及び「特定施設入所者生活介護」の介護福祉士数が不明であるため、「在宅サービス」欄の介護職員数には、この2種類のサービスの介護職員数は含めていない。

資料出所:「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)

事業所の種類別・年齢階層別・男女別介護職員の状況

介護職員を年齢別に見ると、29歳以下の者が約40%を占め、平均年齢は36.5歳となっている。
また、男女別にみると、女性の割合が約78%となっている。

(単位: %)

	総数	29歳以下	(再掲) 24歳以下	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	不詳	平均年齢 (歳)
全体計	100.0	39.6	15.7	21.3	19.5	17.3	2.0	0.3	36.5
訪問介護	100.0	12.3	4.0	17.7	33.2	30.9	5.6	0.3	44.5
認知症対応型 共同生活介護	100.0	34.6	17.2	18.9	21.3	20.5	4.2	0.4	38.3
介護老人福祉施設	100.0	44.9	16.8	23.7	16.5	14.1	0.6	0.3	34.7
介護老人保健施設	100.0	51.4	19.6	23.3	14.7	9.8	0.5	0.3	33.0
介護療養型医療施設	100.0	34.5	16.3	15.8	21.2	25.2	2.9	0.4	39.0

(単位: %)

	男	女
全体計	22.2	77.8
訪問介護	8.2	91.8
認知症対応型 共同生活介護	16.7	83.3
介護老人福祉施設	26.5	73.5
介護老人保健施設	28.9	71.1
介護療養型医療施設	16.2	83.8

注) 常勤者の年齢階層別男女別割合である。

資料出所: 「介護サービス施設・事業所調査」(平成16年)(厚生労働省大臣官房統計情報部)

常勤・非常勤別介護職員数の推移(実人員)

介護職員に占める非常勤の介護職員の割合は概ね増加しており、平成17年で約42%となっている。
事業所の種類別で見ると、非常勤の介護職員の割合は施設では増加しており、平成17年で約14%、在宅サービスではほぼ横ばいで、平成17年では約52%となっている。

		平成12年		平成13年		平成14年		平成15年		平成16年		平成17年	
		介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合	介護職員数	割合
合 計	常勤	357,283	65.1%	409,294	61.9%	450,269	59.6%	517,247	58.4%	592,666	59.1%	656,874	58.4%
	非常勤	191,641	34.9%	252,294	38.1%	305,541	40.4%	367,736	41.6%	409,478	40.9%	467,817	41.6%
	総計	548,924	100.0%	661,588	100.0%	755,810	100.0%	884,983	100.0%	1,002,144	100.0%	1,124,691	100.0%
施 設	常勤	210,770	89.2%	223,575	88.0%	232,772	87.7%	245,305	87.1%	258,577	86.7%	268,477	85.9%
	非常勤	25,443	10.8%	30,376	12.0%	32,788	12.3%	36,175	12.9%	39,564	13.3%	43,892	14.1%
	計	236,213	100.0%	253,951	100.0%	265,560	100.0%	281,480	100.0%	298,141	100.0%	312,369	100.0%
在 宅 サ ー ビ ス	常勤	146,513	46.9%	185,719	45.6%	217,497	44.4%	271,942	45.1%	334,089	47.5%	388,397	47.8%
	非常勤	166,198	53.1%	221,918	54.4%	272,753	55.6%	331,561	54.9%	369,914	52.5%	423,925	52.2%
	計	312,711	100.0%	407,637	100.0%	490,250	100.0%	603,503	100.0%	704,003	100.0%	812,322	100.0%

※介護職員数は実人員。

※「常勤」とは施設・事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者、「非常勤」とは常勤者以外の従事者(他の施設、事業所にも勤務するなど収入及び時間的拘束の伴う仕事を持っている者、短時間のパートタイマー等)。

資料出所: 「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)

入職率・離職率（全体）

「訪問介護員＋介護職員」の入職率は28.2%、離職率は20.2%であり、ともに全労働者の入職率（17.4%）及び離職率（17.5%）を上回っている。

訪問介護員＋介護職員	入職率		離職率 ^(%)	
	計		20.2	
	正社員	23.5	16.8	
	非正社員	30.8	22.2	

(参考) 全労働者	入職率		離職率	
	計		17.5	
	男	14.2	14.6	
	女	21.8	21.7	
	一般労働者		13.8	
	パートタイム労働者	31.0	30.3	

(注)正社員は一般労働者よりも概念が狭く、非正社員は、パートタイム労働者よりも概念が広いため、単純に全労働者の一般労働者、パートタイム労働者と介護職員の正社員、非正社員との入職率や離職率を比較するには注意が必要である。

※正社員：雇用している労働者の雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者を除いた者。

※非正社員：正社員以外の労働者(契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者)

※一般労働者：常用労働者のうちパートタイム労働者を除いた者。

※パートタイム労働者：常用労働者のうち次のいずれかに該当する労働者をいう。

ア 1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者。

イ 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで一週間の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者。

※入(離)職率：訪問介護員＋介護職員：平成16年10月31日の従事者数に対するその後1年間の採用(離職)者数の割合

全労働者：平成17年1月1日現在の常用労働者数に対する1月1日から12月の期間中の入(離)職者の割合

資料出所：訪問介護員＋介護職員：事業所における介護労働実態調査(平成18年6月)(介護労働安定センター)

全労働者：雇用動向調査(平成17年)(厚生労働省大臣官房統計情報部)

職種別きまって支給する現金給与額等

福祉施設介護員、ホームヘルパーの給与は、年齢が低く勤続年数が短いことに留意する必要があるが、それぞれ男性労働者・女性労働者の平均年収試算額に比べ、低額となっている。

区分	企業規模計					年収試算額
	年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額		年間賞与その他特別給与額	
			現金給与額	所定内給与額		
	歳	年	千円	千円	千円	千円
全労働者	40.7	12.0	330.8	302.0	905.2	4,529.2
男性労働者	41.6	13.4	372.1	337.8	1,057.8	5,111.4
女性労働者	38.7	8.7	239.0	222.5	566.4	3,236.4
福祉施設介護員(男)	32.1	4.9	227.9	214.7	577.1	3,153.5
福祉施設介護員(女)	37.0	5.1	204.3	193.3	490.6	2,810.2
ホームヘルパー(女)	44.1	4.9	198.8	187.3	376.1	2,623.7
介護支援専門員(女)	45.3	7.7	260.5	251.6	714.9	3,734.1
看護師(女)	35.4	7.0	315.6	279.5	846.3	4,200.3
看護補助者(女)	42.6	6.3	191.5	178.6	466.3	2,609.5

(注) 賃金構造基本統計調査は年収は調査していないが、下記算式により参考数値として試算した。

$$\text{年収試算額} = \text{「所定内給与額} \times 12 \text{ヶ月} + \text{年間賞与その他特別給与額}」$$

◎「きまって支給する現金給与額」とは、労働契約、労働協約あるいは、事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給された現金給与額。手取額でなく、税込みの額。

現金給与額には、基本給、職務手当、精進手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額も含む。

◎「所定内給与額」とは、月間きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額以外のものをいう。

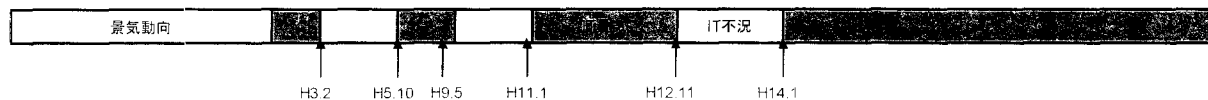
資料出所：平成17年賃金構造基本統計調査（厚生労働省大臣官房統計情報部）

有効求人倍率の推移

社会福祉専門職種の有効求人倍率は全職業に比べ継続して低い数値を示してきたが、最近急速に高まり、全職業同様の水準となっている。

特に常用的パートタイムの有効求人倍率が高くなっている。

		平成5年度	平成10年度	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度
全職業	常用(含パート)	0.70	0.48	0.47	0.60	0.54	0.54	0.66	0.83	0.94	1.02
	常用(除パート)	0.66	0.40	0.38	0.47	0.42	0.41	0.53	0.71	0.84	0.92
	常用的パートタイム	1.06	1.08	1.08	1.39	1.28	1.28	1.45	1.32	1.29	1.35
社会福祉専門職種	常用(含パート)	-	-	-	-	0.54	0.59	0.74	0.86	1.08	1.30
	常用(除パート)	0.20	0.18	0.25	0.32	0.38	0.43	0.55	0.69	0.91	1.10
	常用的パートタイム	-	-	-	-	1.31	1.37	1.61	1.47	1.55	1.79
介護関連職種	常用(含パート)	-	-	-	-	-	-	-	1.14	1.47	1.74
	常用(除パート)	-	-	-	-	-	-	-	0.69	0.97	1.22
	常用的パートタイム	-	-	-	-	-	-	-	2.62	2.86	3.08
【参考】介護職員数		-	-	-	548,924	661,588	755,810	884,981	1,002,144	1,124,691	
平成12年の介護職員数を100とした指数		-	-	-	100	121	138	161	183	205	



(注) 介護職員数は実人員である。平成18年度については、現時点で数値が取りまとまっていない。

資料出所: 職業安定業務統計(厚生労働省職業安定局)

介護サービス施設・事業所調査(厚生労働省大臣官房統計情報部)

景気動向指数(内閣府経済社会総合研究所・統計情報)

都道府県別の有効求人倍率（平成18年度）

介護関連職種の有効求人倍率を地域別にみると、特に大都市で高い水準となっている。
 介護関連職種の有効求人倍率を雇用形態別でみると、常用的パートタイムの水準が高くなっている。
 都道府県別の介護関連職種の有効求人倍率は、都道府県別の全職種の有効求人倍率と強い相関関係がある（全産業有効求人倍率（常用（含パート））と介護関連職種有効求人倍率（常用（含パート））の相関係数0.72）。

	全職業			介護関連職種		
	常用（含パート）	常用（除パート）	常用的パートタイム	常用（含パート）	常用（除パート）	常用的パートタイム
北海道	1.02	0.92	1.35	1.74	1.22	3.08
青森県	0.53	0.46	0.80	0.81	0.63	1.47
岩手県	0.43	0.36	0.67	0.77	0.62	1.27
宮城県	0.76	0.69	1.08	1.04	0.83	1.86
秋田県	0.90	0.83	1.17	1.21	0.90	2.23
山形県	0.60	0.48	0.98	0.75	0.56	1.45
福島県	1.01	0.84	1.64	1.39	1.18	2.09
茨城県	0.82	0.74	1.12	1.56	1.18	2.82
栃木県	0.92	0.81	1.22	2.14	1.73	3.01
群馬県	1.32	1.22	1.63	1.85	1.47	2.66
埼玉県	1.33	1.19	1.75	1.79	1.33	2.84
千葉県	0.98	0.85	1.37	2.39	1.60	4.09
東京都	0.87	0.71	1.33	2.79	1.70	4.75
神奈川県	1.42	1.27	2.04	2.82	1.94	5.46
新潟県	0.98	0.91	1.20	2.42	1.53	4.60
富山県	1.07	1.02	1.22	1.32	1.23	1.59
石川県	1.24	1.15	1.49	1.66	1.46	2.02
福井県	1.22	1.07	1.77	1.61	1.31	2.78
山梨県	1.36	1.24	1.66	1.60	1.27	2.34
長野県	1.08	0.94	1.44	2.07	1.41	3.57
岐阜県	1.16	1.09	1.34	1.71	1.50	2.10
静岡県	1.36	1.29	1.52	2.46	1.95	3.54
愛知県	1.19	1.15	1.32	2.38	1.87	3.57
三重県	1.79	1.82	1.71	2.86	2.04	4.41
三	1.36	1.32	1.45	2.32	1.67	3.54

	全職業			介護関連職種		
	常用（含パート）	常用（除パート）	常用的パートタイム	常用（含パート）	常用（除パート）	常用的パートタイム
	1.02	0.92	1.35	1.74	1.22	3.08
滋賀県	1.21	1.14	1.39	1.82	1.33	2.68
京都府	0.98	0.85	1.30	1.36	0.89	2.18
大阪府	1.21	1.08	1.64	2.27	1.41	4.32
兵庫県	0.91	0.80	1.20	1.77	1.03	3.29
奈良県	0.79	0.60	1.36	2.25	1.29	4.21
和歌山県	0.80	0.67	1.18	1.90	1.15	3.50
鳥取県	0.71	0.63	0.97	0.74	0.61	1.10
島根県	0.84	0.68	1.28	1.40	1.24	1.75
岡山県	1.26	1.12	1.72	1.79	1.42	2.82
広島県	1.21	1.15	1.36	1.59	1.26	2.25
山口県	1.06	0.93	1.42	1.35	0.92	2.39
徳島県	0.85	0.67	1.52	1.70	1.44	2.23
香川県	1.23	1.01	2.06	2.14	1.49	4.72
愛媛県	0.84	0.73	1.19	1.43	1.21	2.02
高知県	0.46	0.35	1.03	1.65	1.02	4.81
福岡県	0.83	0.76	1.11	1.28	1.00	2.18
佐賀県	0.63	0.52	0.97	0.96	0.70	1.63
長崎県	0.57	0.50	0.75	0.74	0.54	1.33
熊本県	0.75	0.69	0.98	1.08	0.81	1.91
大分県	0.97	0.90	1.15	1.04	0.78	1.76
宮崎県	0.66	0.61	0.80	0.98	0.80	1.50
鹿児島県	0.58	0.50	0.80	0.96	0.73	1.55
沖縄県	0.40	0.36	0.63	0.69	0.59	1.06

(注) 常用：無期雇用か又は4ヶ月以上の雇用契約期間が定められている者
 パートタイム：所定労働時間が通常の労働者より短い者
 常用的パートタイム：パートタイムのうち、無期雇用か又は4ヶ月以上の雇用期間によって就労する者

(参考)
 全職業有効求人倍率（常用（除パート））と介護関連職種有効求人倍率（常用（除パート））の相関係数：0.79
 全職業有効求人倍率（常用的パートタイム）と介護関連職種有効求人倍率（常用的パートタイム）の相関係数：0.61

資料出所：職業安定業務統計（厚生労働省職業安定局）

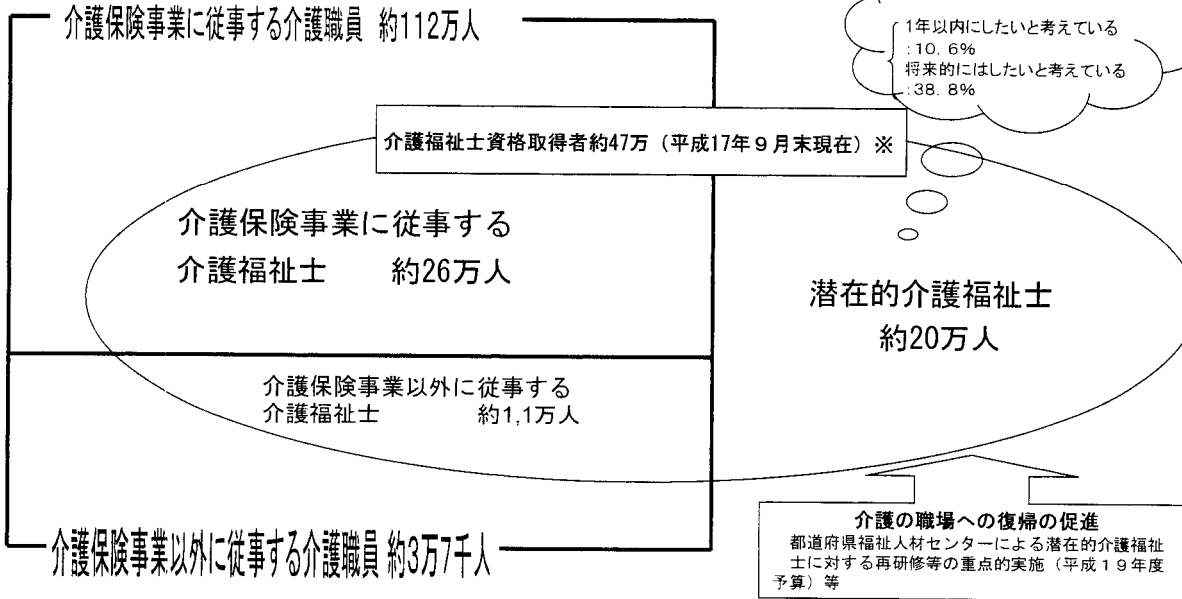
潜在的介護福祉士の状況

介護等の業務に従事していない、いわゆる潜在的介護福祉士は、推計すると約20万人（平成17年9月末現在の登録者数約47万人に対して約4割）となっている。

介護福祉士会が会員に対して行った調査では、潜在的介護福祉士のうち約5割がいずれは介護業務に従事したい意向を持っている。

約半分がいずれは介護業務に従事したいとの意向

1年以内になりたいと考えている
:10.6%
将来的にはしたいと考えている
:38.8%



※ 介護福祉士資格取得者数については、できる限り時点をそろえるため、平成17年9月末現在の人数を用いているが、平成19年3月末現在では約56万4千人となっている。

資料出所：介護保険事業の介護職員・介護福祉士数：介護サービス施設・事業所調査（平成17年10月1日）（実人員ベース）
介護保険事業以外の介護職員・介護福祉士数：社会福祉施設等調査（平成17年10月1日現在）（実人員ベース）＜介護福祉士数がかかる施設のみ＞
不就労介護福祉士の就労意向：介護福祉士現況調査（平成14年3月）介護福祉士会調査

介護職員数の将来推計

I 介護サービス対象者数の推計

○ 要介護認定者等数、介護保険利用者数及び後期高齢者（75歳以上）数の推計

単位：万人

		平成16年 (2004)	平成20年 (2008)	平成23年 (2011)	平成26年 (2014)	平成36年 (2024)	平成42年 (2030)
要介護認定者等数	予防効果なし【A】	410	520	580	640	—	—
	予防効果あり【B】	—	500	540	600	—	—
【C】		330	410	450	500	—	—
介護保険利用者数	うち施設	80	100	100	110	—	—
	うち在宅	250	310	350	390	—	—
後期高齢者（75歳以上）数【D】		1110	1290	1430	1530	1980	2100

＜出典＞ 要介護認定者等数：第18回社会保障審議会介護保険部会（平成16年10月29日）資料
介護保険利用者数：第19回社会保障審議会介護保険部会（平成16年11月15日）資料
後期高齢者（75歳以上）数：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口（平成14年1月推計）」

（注1）介護保険利用者数【C】は、現行の要介護認定者等数【A】がベース。なお、要介護認定者等数と一致しないのは、入院、家族介護等により、介護保険の利用率が8割程度であるため。
（注2）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口（平成14年1月推計）」によると、2030年が後期高齢者数のピーク。

II 介護保険事業に従事する介護職員数（実数）の推計

○ 平成16年の介護職員数（100.2万人）を基準に、Iの各推計と同じ伸び率で増加すると想定して算定

単位：万人（実数）

		平成16年 (2004)	平成20年 (2008)	平成23年 (2011)	平成26年 (2014)	平成36年 (2024)	平成42年 (2030)
いずれの推計を使用しても、平成26年の介護職員数は140～155万人程度であり、今後10年間で年間平均4.0～5.5万人程度の増加と見込まれる。	【A】のケース	100.2	127.1	141.7	156.4	—	—
	【B】のケース	施設 29.8 在宅 70.4	122.2	132.0	146.6	—	—
	【C】のケース		124.6	135.9	150.8	—	—
	【D】のケース		116.4	129.1	138.1	178.7	189.6

＜出典＞ 平成16年の介護職員数：平成16年介護サービス施設・事業所調査

（注3）介護職員は、介護保険施設及び居宅サービス事業所等における従事者のうち、介護福祉士、訪問介護員等の介護関係業務に従事する者をいう。
（注4）【C】のケースの推計は、施設・在宅別に推計したものを合計したものである。

平成18年度障害者保健福祉推進事業
「障害者自立支援調査研究プロジェクト」実施事業

「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～

社会福祉法人 拓く

事業目的

進んでいない精神障害者の地域支援を多方面から拓くために、障害者自立支援法のサービスやシステムのあり方を検討するとともに、医療関係者、福祉関係者、精神障害者、市民等と相互の連携・協働のあり方について検討することを目的とした。

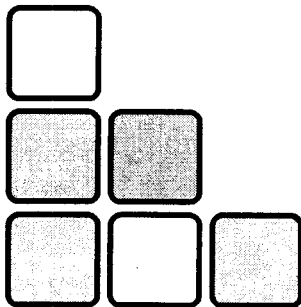
事業概要

1. 一般市民への啓発講座
 - (1) 精神障害に関する講座 「あなたも精神障害者の支援者になれる」
対象 … 一般市民・知的・身体障害者施設及び介護事業所・支援センターの職員等
 - (2) 参加者によるワークショップ
対象 … 教員・児童委員・PTA 役員・青年会議所の役員・家族・隣人等
2. 三障害への一体的サービス提供等を視野に入れた専門的人材養成講座
対象 … 知的・身体障害者施設及び介護事業所・支援センターの職員等
3. 精神障害者地域支援開拓事業
 - (1) 精神障害者ケアマネジメント試行事業
 - ・精神障害者のケアマネジメントに関する研修
 - ・ケアプランの作成及び問題解決への取組み
 - (2) 精神障害者就労支援試行事業
 - ・精神障害者就労支援（精神障害者の基礎訓練及び職場体験実習）
 - (3) 精神障害者主体のプログラム開発
 - ・精神科デイケア、パン作りを通しての福祉施設との交流
 - ・当事者サロン活動の場の提供
 - (4) WRAP ファシリテーター養成研修
対象 … 精神障害者・障害者支援に関わる専門職等 15名

事業を終えて

- 自閉症、強度行動障害等の支援の経験、知的障害者の地域生活支援のために実現してきた通所授産、デイサービス、ホームヘルプ、ガイドヘルプ、グループホーム、レスパイトケア、地域交流等の支援技術や実践等のノウハウをもとに医療機関との相互の交流を進めていくことは意義のあることだと考え、また、医療機関との連携・協働から新たな地域資源を生み出すことが可能であるとの展望を得た。
- 人材が育ち、確保されたとしても、精神保健福祉手帳の等級、要介護、区分認定等による制約をうけ、使えるサービスは少ないという現実がある。精神障害者の特性に配慮した区分認定や調査、障害者自立支援法下で使えるサービスの増大、及び市町村生活支援事業のあり方等、早急に検討し改善を図られるべき課題を明らかにすることができた。
- 医療機関、施設、事業所、NPO法人、市民等と課題を共有し、精神障害者の地域支援を具体化するには、市の自立支援協議会で障害共通の支援のための社会資源の開発、改変を進めていくべきである。同時に、就労移行支援事業に雇用支援センターがアドバイザーの役割を果たす等、各専門機関と地域の人的資源、社会的資源とが連携していく動きが、今後強く望まれる。
- 地域、専門機関や専門職、精神障害者本人、三位一体の取り組みを進めることが、精神障害者ノーマライゼーションを大きく前進させるものと確信した。今後も継続して、三位一体、総合的な視点で、取り組みを積極的に行う必要がある。

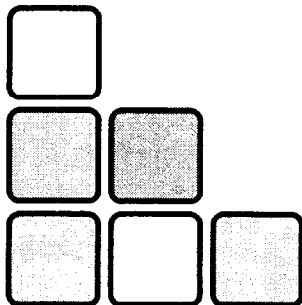
WRAPファシリテーター研修会報告 ～当事者性を活かし、皆で元気になる～

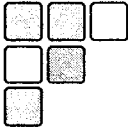


久留米大学 精神神経科学講座
PSW 坂本明子



1 WRAPの紹介 WRAPの概要と ファシリテーターについて



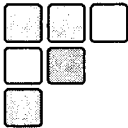


WRAPの成り立ち



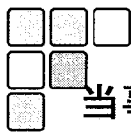
- WRAP(Wellness and Recovery Action Plan; 元気回復行動プラン)とは、メアリーコープランドさんらアメリカの当事者がリカバリー理念の元健康管理に関して自らが出来る毎日の工夫をプランとしてまとめたものである。トレーニングを受けたファシリテーター(進行役)がプログラムを実践し、参加した当事者が自分の元気回復行動プラン(WRAP)を作り上げていく点が特徴と言える。なお現在コープランドさんらはコープランドセンターなどを設立し、全米でWRAPを展開、精神保健福祉領域の政策にも関与している。また多くのピアスペシャリストがWRAPを実践している。
- わが国においてもWRAPの実践を可能とするために、当事者と共にWRAP研究会を2005年に立ち上げた。
昨年度、本事業によって日本初のファシリテーター研修会を実施し、全国展開を試みている。

3



WRAPの魅力: 発想の転換

- 精神疾患を患うことで、将来を諦め用心して再発を防ぐことより、リスクはあっても希望を持ってチャレンジしていく。始めから「だめ、無理」ではなく、可能性を信じて当事者のやってみたいことが実行できる、それを本人や支援者が実感できる
- 疾患ではなく、疾患に隠れた本人のよさを大切に、生き方に焦点をあてる
- 病を患うことによる挫折、喪失体験は弱みではなく、価値ある体験として活かすことができる
- 当事者がファシリテーターをやることで自己実現を可能にしてい
く、人の役に立つことが可能になる



WRAPの内容

当事者のエンパワーメントのためのキーワード

□ リカバリーのために大切なこと

* 希望 * 責任を持つこと * 学ぶ * 私の権利を守る * サポート

□ 元気に役立つ工夫あれこれ集

□ 元気回復行動プラン

* 日常生活管理プラン

* 引き金となる出来事に対処するプラン

* 注意サインに対処するプラン

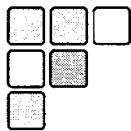
* 調子が悪くなってきている時のプラン

* クライシスプラン(緊急状況への対応プラン)

* 緊急状況を脱した時のプラン

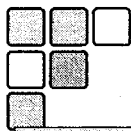


5



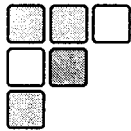
WRAP:リカバリーの具体例

テーマ	意味	具体例
希望	誰でも元気になれる、実りの多い人生を送ることができる、私の希望	結婚したい、PCを買う、仕事がしたい
責任を持つこと	自分の健康と生き方について自分で責任をとる、他罰、自責的になるのを止め、自分にできることをする	病気の原因を親のせいにするをやめた、薬をきちんと飲む
学ぶこと	適切な意思決定ができるように、知識、情報を得る	服薬中断経験から薬の必要性がわかった、習い事の情報を調べる
私の権利を守ること	自分を信じ、権利を主張する	私は間違ってもいいし、完璧でいる必要がない権利がある
サポート	必要な時、望んでいる時に連絡をとれるサポーターを決める	話を聞いてくれるピア仲間 辛い時励ましてくれる親



WRAP: 元気回復行動プランの具体例

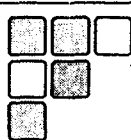
プラン	内 容	具 体 例
日常生活管理 プラン	普段の私をチェックする 元気であるために毎日、あるい は時々するとよいこと	おしゃべり、まじめ、 入浴(時に入浴剤を入 れて)、散歩、カラオケ
引き金となる出来事 に対処するプラン	体調を壊す誘因となる出来事 誘因への対処方法	金欠、争いごと、 一人で音楽を聴く
注意サインに対処 するプラン	前駆症状 前駆症状に対する対処方法	不安、涙もろい 寝る、用事を減らす
調子が悪くなってい る時のプラン	状態悪化時の気分や行動 状態悪化時の対応方法	不眠、落ち着かない 診察、支援者に相談
クライシスプラン	症状、希望する治療、頼みたい サポート、終了サイン	うつ、B病院に入院、A さんに猫の世話を頼む
緊急状況を脱した時 のプラン	帰宅した時にやるべきこと 生活上の責任を取り始める予定	借金を返す しばらくは親に家事を 頼む



ファシリテーター(進行役)について

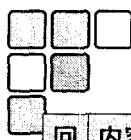
- WRAPは個人でもできるがファシリテーターが行うWRAPクラス(グループ)で実施されるのがより効果的。
- クラスはファシリテーター2~3名で運営される。
- ファシリテーターはWRAPクラスを受講し、自分のWRAPを持っていて、ファシリテーター研修を受講し認定を受けた者。
- ファシリテーターには誰でもなれるが、当事者ファシリテーターの実体験に基づくサポートがより効果的。
- ファシリテーターの役割は指導者、講師ではない。ひとりひとりの参加者が居心地よくクラスに参加すること、参加者が安心して語りあい、自分のWRAPを作ることができるようにクラスを運営していく、そのことに責任をもつ。





WRAPファシリテーターの価値と倫理

- 元気になることができる、いつでも元気でいられる、そして自分の望む生き方ができるのだという希望がもてることを伝える
- 自己決定、個人の責任、エンパワーメント、自己主張がこのプログラムの重要な要素である
- それぞれがユニークな特別な人として、その人らしさを無条件に受け入れられ、認められる
- リカバリーに際限はないという前提に基づいている
- 各人が自分に関する専門家(エキスパート)である

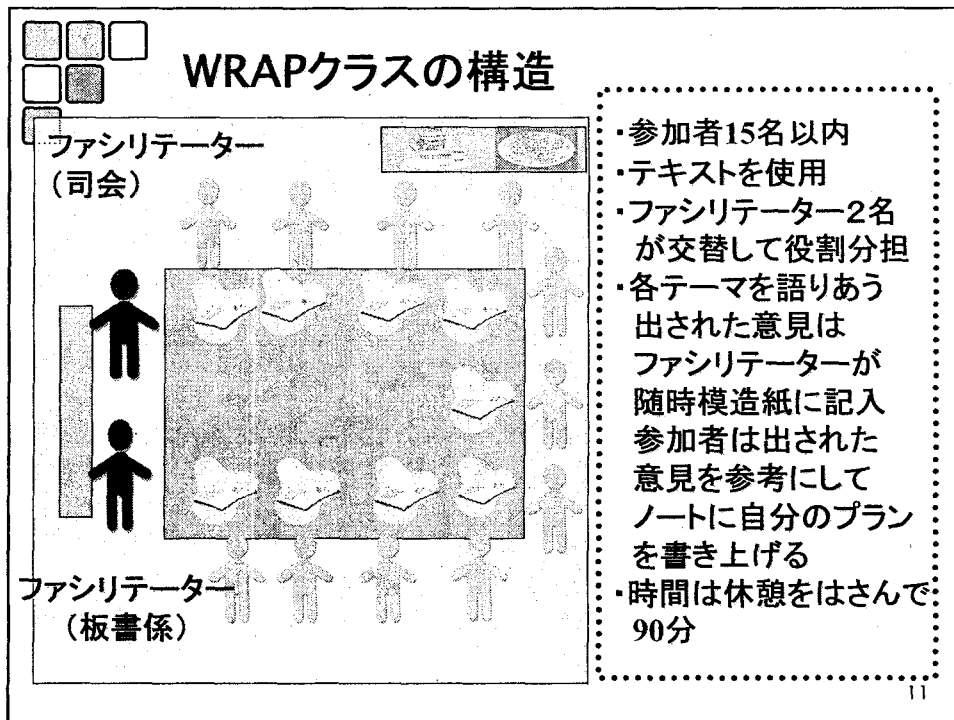


WRAPクラス内容例:

毎回のテーマ(12回コース)

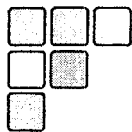
回	内容	回	内容
1	元気に役立つ工夫あれこれ集	7	元気回復行動プラン: 日常生活管理
2	リカバリー: 希望	8	元気回復行動プラン: 引き金になる出来事に対処する
3	リカバリー: 責任を持つこと	9	元気回復行動プラン: 注意サインに対処する
4	リカバリー: 学ぶこと	10	元気回復行動プラン: 調子が悪くなってきている時
5	リカバリー: 私の権利を守ること	11	元気回復行動プラン: クライシス(緊急状況対応)
6	リカバリー: サポート	12	元気回復行動プラン: 緊急状況を脱した時

10



2 WRAP研究会の紹介

～WRAPの広がりと ファシリテーター活動の展開～



WRAP研究会構成と活動内容

□ 会員

九州在住のファシリテーター 10名（当事者7名）

□ 活動

* WRAPクラス、講演会の開催

（京都、福岡、北海道で実施済み、

現在福岡で3クラス実施中）

* 週1回の運営ミーティング、勉強会

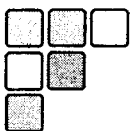
* 出版事業（日本語版テキスト3冊出版）

* 冊子の発送、経理事務

* 活動資金調達（助成金の申請など）



13



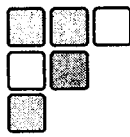
WRAP研究会の目指すもの



ひとりひとりが、自分らしい生活の実現を毎日感じる。



14



WRAP研究会のこれから



WRAP普及と実践

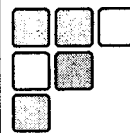
ファシリテーター
養成とスキルアップ

リカバリーの実現を目指して！

WRAP効果検証

研究会組織編成

15



まとめ:WRAPの有用性と今後の課題

- 1 ターゲットは健康管理、未来への創造→
日々負担なく楽しく実行、予防的、補完的、多様の
- 2 徹底した自己責任と自己決定→自律の促進
- 3 コミュニティー、助け合う仲間→孤独からの脱出
- 4 当事者性を活かしたピア活動→社会的活動の拡大
- 5 自己尊重の向上→自信の回復、将来への可能性
- 6 立場を超えた相互の学びあい→当事者、家族、専門
職の意識変革、偏見の是正
- 7 対象者の拡大

当事者がともに輝くために
ファシリテーター育成とクラス受講のチャンスを！



《障害保健福祉関係主管課長会議》

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

滋賀県健康福祉部障害者自立支援課

参 事 清 水 正 博

□ 「就労収入向上プロジェクト」について

平成19年度就労収入向上プロジェクト事業実施要綱

(目的)

第1条 この事業は、障害者自立支援法に基づく就労継続支援事業所や授産施設、共同作業所、地域活動支援センター（以下「就労支援事業所等」という。）における、収益性の高い仕事の確保や事業発展のための計画の作成および計画に基づく実践に対し、企業等の協力を得て支援を実施することにより、就労支援事業所等の就労収入の向上を図ることを目的とする。

(実施主体)

第2条 この事業の実施主体は滋賀県とし、社団法人滋賀県社会就労事業振興センター（以下「振興センター」という。）に委託して実施する。

(実施期間)

第3条 この事業の実施期間は、平成19年4月1日から、平成20年3月31日までとする。

(実施事業)

第4条 この事業で実施する事業内容は、次のとおりとする。

- ①事業支援ワーカーの配置
- ②就労収入向上支援チームの設置
- ③就労収入向上のための研修会の開催

(事業支援ワーカーの配置)

第5条 就労支援事業所における収益性の高い事業の実施に対し企業等の協力を得て相談・支援を行う、事業支援ワーカーを振興センターに配置する。

(就労収入向上支援チームの設置)

第6条 就労支援事業所等が作成する「就労収入向上チャレンジ計画」（以下「計画」という。）に対して、支援を行う「就労収入向上支援チーム」（以下「チーム」という。）を振興センターに設置する。

- 2 チームは、戦略的な支援を行う企業経営者、経営指導を行う中小企業診断士、財務管理指導を行う公認会計士・税理士、労務管理指導を行う社会保険労務士、市場開拓指導を行う営業担当者等の関係者と事業支援ワーカーで構成する。
- 3 チームの設置にあたっては、滋賀県中小企業家同友会等経営者団体からメンバーの推薦を得るなどの支援を受けるよう努めるものとする。
- 4 チームの具体的な業務内容は別紙のとおりとする。

(計画の提出および取り組み結果の報告)

第7条 就労支援事業所等は、利用者の就労収入向上のため、計画を滋賀県健康福祉部障害者自立支援課（以下「県」という。）に提出する。特に、就労支援型地域活動支援センターは、重点機能型地域活動支援センター事業費補助金の賃金確保加算の適用を受けるために、この計画を提出する必要があることに留意すること。

2 計画には、次の内容の記述を必須とする。

経営理念、経営方針、経営上の課題、就労収入向上のための具体的な取り組み 内容、取り組みのための事業費の試算、利用者の目標賃金月額、取り組み内容 や目標賃金に対する利用者・保護者の意見や理事会・運営委員会での意見

3 障害者自立支援課は、計画をとりまとめ振興センターに提出する。

4 振興センターは、事業支援ワーカーによる計画の審査および就労支援事業所等への助言を行い計画を確定する。

5 就労支援事業所等は、計画および計画に基づく取り組み結果を県に報告するものとする。

(計画の公表)

第8条 県は前条第5項で報告のあった計画および計画に基づく取り組み結果を公表するものとする。

(研修会の開催)

第9条 振興センターは、就労支援事業所等が作成する計画が、実効性のあるものとなるよう、就労収入向上のための経営理念や知識・技術を習得するための研修会を開催し、継続的な支援を受ける就労支援事業所等の代表者は、この研修会を必ず受講するものとする。

(労働施策の活用等)

第10条 この事業の実施にあたり、「グループ就労訓練」など労働施策等を活用するほか、利用者の企業就労への移行を促進するなど、障害者の就労収入の向上につながる工夫を行うものとする。

(その他の事項)

第11条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

付 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

経営理念	
経営方針	
経営上の課題	
就労収入向上のための具体的な取り組み内容	
取り組みのための事業費の試算	
利用者の目標賃金月額	
前年度の利用者の平均賃金月額	
取り組み内容や目標賃金に対する利用者・家族の意見	
取り組み内容や目標賃金に対する理事会・運営委員会での意見	

注1) 上記の内容を含むものであれば、様式を適宜変更しても差し支えありません。
 注2) 「就労収入向上プロジェクトフェイスシート」を添付してください。

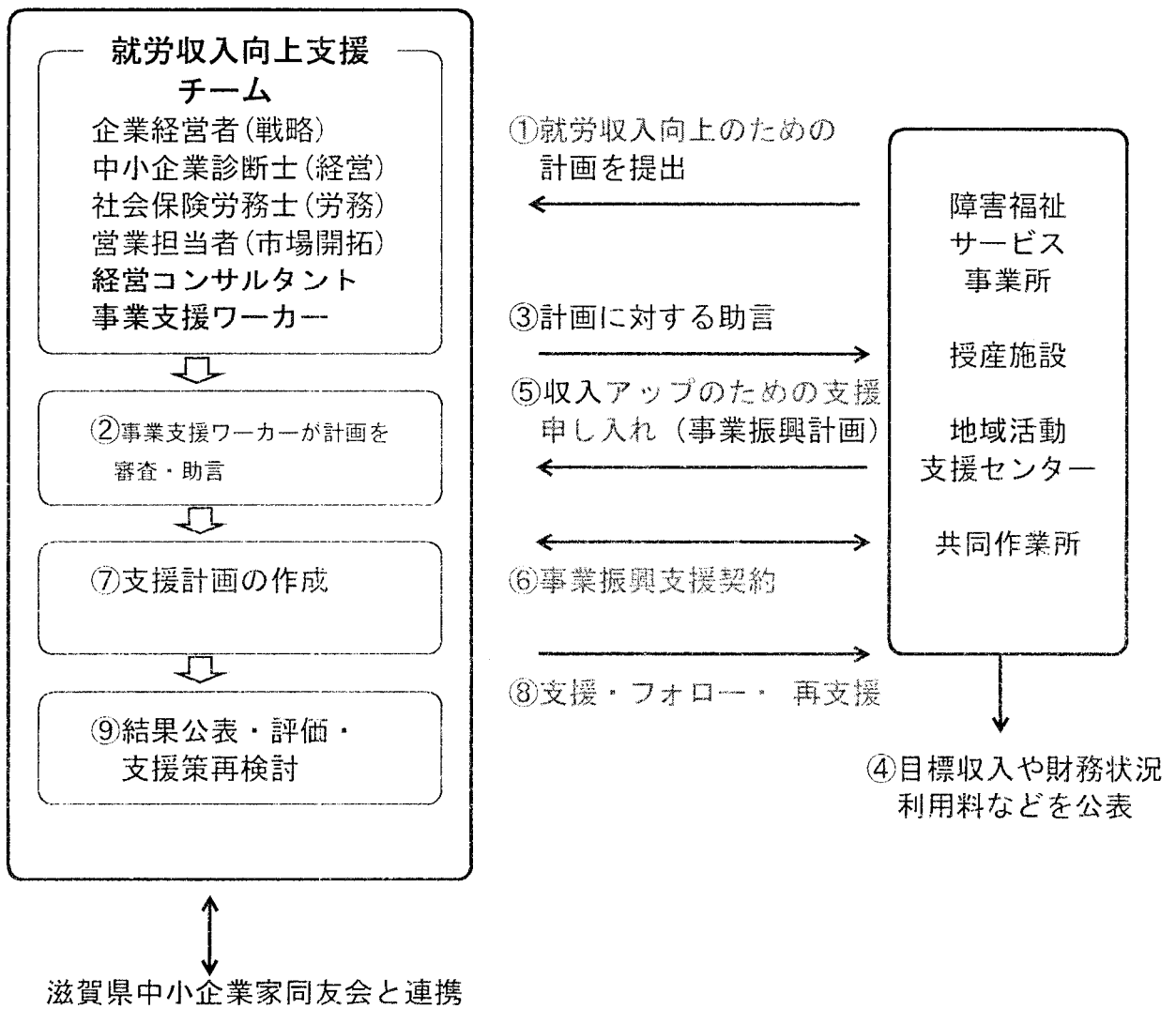
「就労収入向上支援チーム」の業務内容

就労支援事業所等の「就労収入向上チャレンジ計画」に対する支援

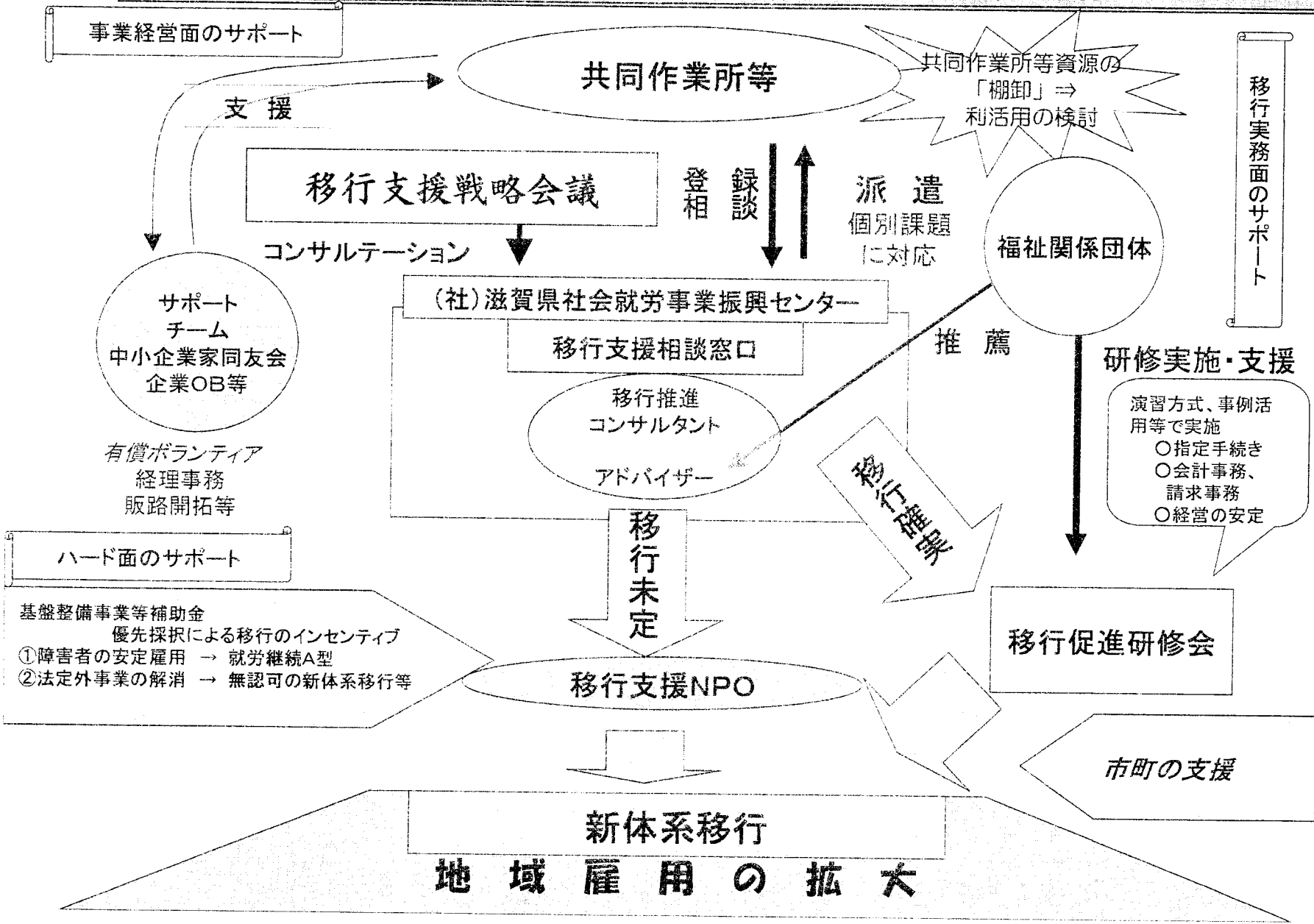
就労支援事業所等が、計画に基づいて事業を行う場合に、就労支援事業所等からの申し出により、必要に応じて「就労収入向上支援チーム」（以下「チーム」という。）が、継続的な支援を行う。

- ①就労支援事業所等から利用者の就労収入向上のため、チームの継続的な支援希望の申し出があったときは、チームにおいて、その必要性の検討を行う。
- ②検討の結果、チームの継続的な支援が必要と判断される場合には、振興センターと当該就労支援事業所等が事業振興支援契約を締結する。
- ③契約締結後、チームは、取り組もうとしている事業の内容に関するヒアリングおよび現地調査を行うものとする。
- ④チームは、③の結果の基づき、事業に対する支援計画を作成する。
- ⑤事業支援ワーカーは、支援計画に基づき、企業等の協力を得て、事業収益性の向上について、必要な助言や就労支援事業所等からの相談に対応するものとする。
- ⑥就労支援事業所等は、就労収入向上のための事業が完了した場合、または、契約期間が満了する前に、チームにより取り組み内容の評価を受けるものとする。
- ⑦チームは、⑥の結果、継続的な支援が必要と判断した場合には、支援方法の再検討を行い、引き続き、事業支援ワーカーを通じて、必要な助言や就労支援事業所等からの相談に対応するものとする。

スキーム



新法移行支援「滋賀」戦略



滋賀県中小企業家同友会 ユニバーサル委員会 活動報告 (専務理事 廣瀬元行)

滋賀県中小企業家同友会 事務局

〒525-0036 草津市草津町1512

TEL 077 (566) 8521

FAX 077 (561) 5334

ホームページ <http://www.shiga.doyu.jp>

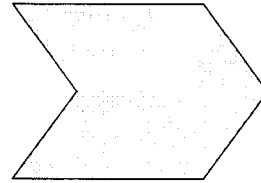
メール info@shiga.doyu.jp

滋賀県中小企業家同友会とは

《同友会の理念》

◇同友会の三つの目的

1. 良い会社をつくろう
2. 良い経営者になろう
3. 経営環境を改善しよう



◇自主・民主・連帯の精神

◇国民や地域と共に歩む中 小企業

中小企業の経営
を通して“あらゆる人びとが安心して平和で豊かな生活ができる”条件と環境をつくろう

全国47都道府県39,000名会員 滋賀同友会675名会員

良い会社・良い経営者・良い経営環境 をめざす学び合い活動①

経営指針を創る会



経営理念



経営方針



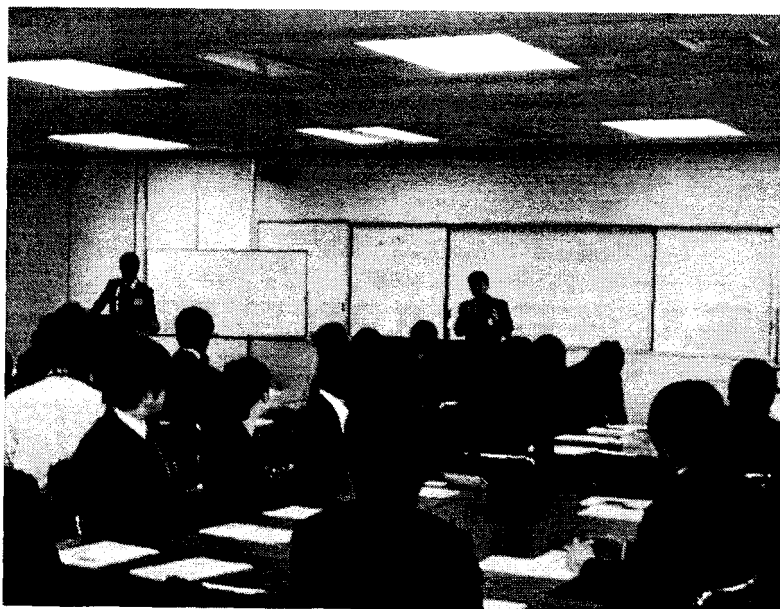
経営計画

の策定を通じて、
経営姿勢を確
立し、人間尊重
経営の実践へ

良い会社・良い経営者・良い経営環境 をめざす学び合い活動②

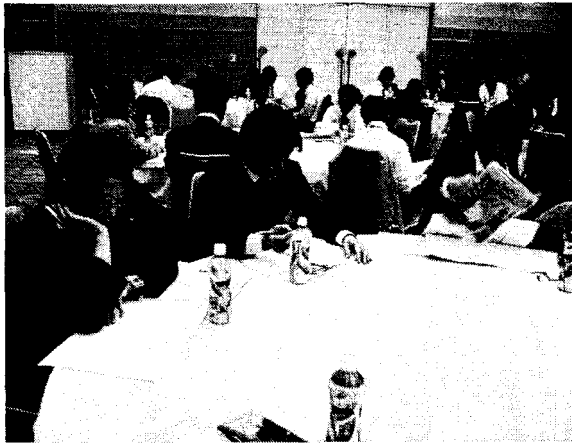
社員“共育”活動

「労使が共に学び・共に育ち・共に生きる」企業づくり



- ・ 共同求人活動（採用）
 - ・ 新入社員研修
 - ・ 中堅社員連続研修
 - ・ 幹部社員連続研修
 - ・ 同友会大学（準備中）
- 経営者・社員がお互い問題を提起し、自主的に学び合う

良い会社・良い経営者・良い経営環境 をめざす学び合い活動③



- 4つの支部が地域密着で
学び合い活動

大津支部(160名)

湖南支部(250名)

東近江支部(180名)

北近江支部(85名)

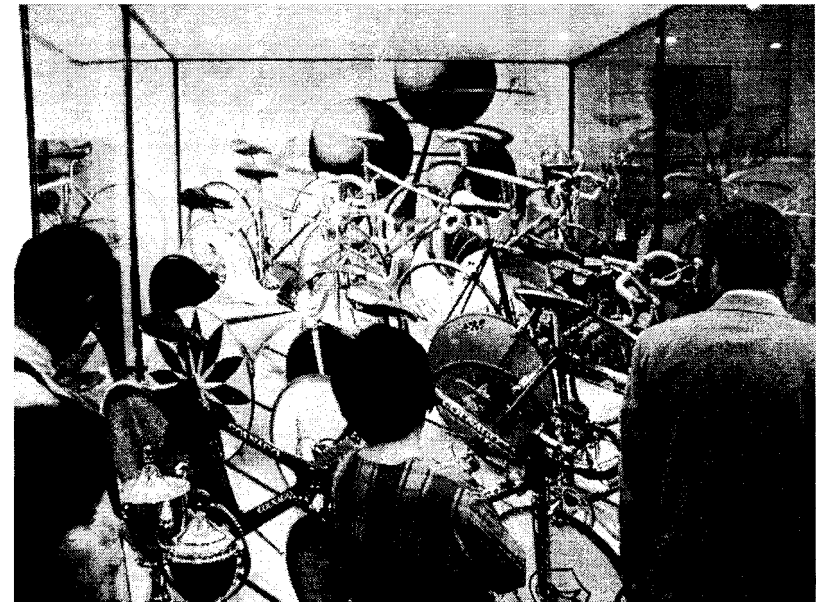


自立型企業をめざす学び合い活動



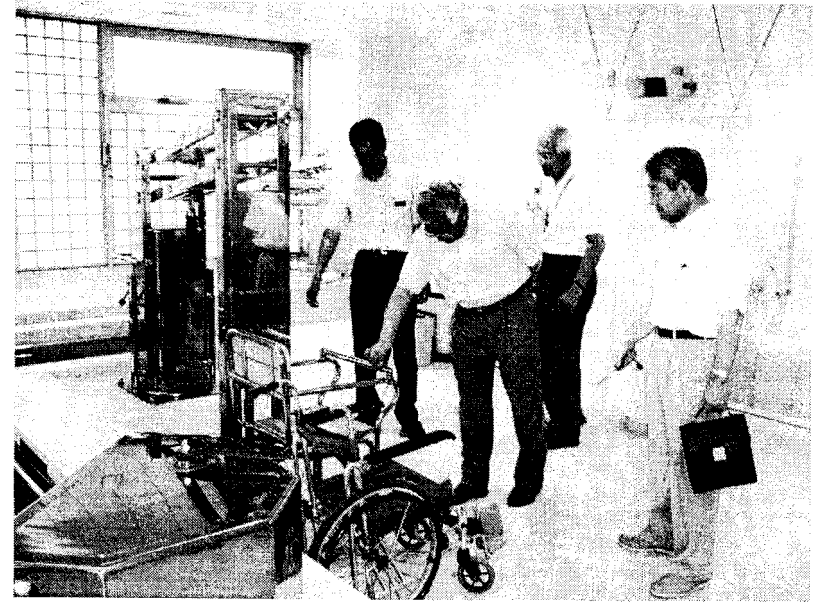
←第19回滋賀県経営研究集会
テーマ「中小企業家であること
に誇りと希望を」300名参加で
学ぶ（06年10月）

新産業創造委員会で北イタリ
ア視察(04年6月) コルナゴ社
他→→→→→



ユニバーサルデザインの研究

- 誰もが安心して暮らせる条件と環境整備をモノづくり・住まいづくりで考える事業化へ



ユニバーサル委員会の活動①

1983年11月 第1回障害者問題全国交流会開催

2004年度より活動を再開

2005年度に「ユニバーサル委員会」設置

・委員会活動の基本理念

私たちは「良い会社」をめざすからこそ、企業の社会的責任としての障害者雇用を推進することが大切です。

私たちは「良い経営者」をめざすからこそ、一人の人間として障害者問題に関心を持ち、多様な命が育まれる豊かな社会づくりに取り組むことが重要です。

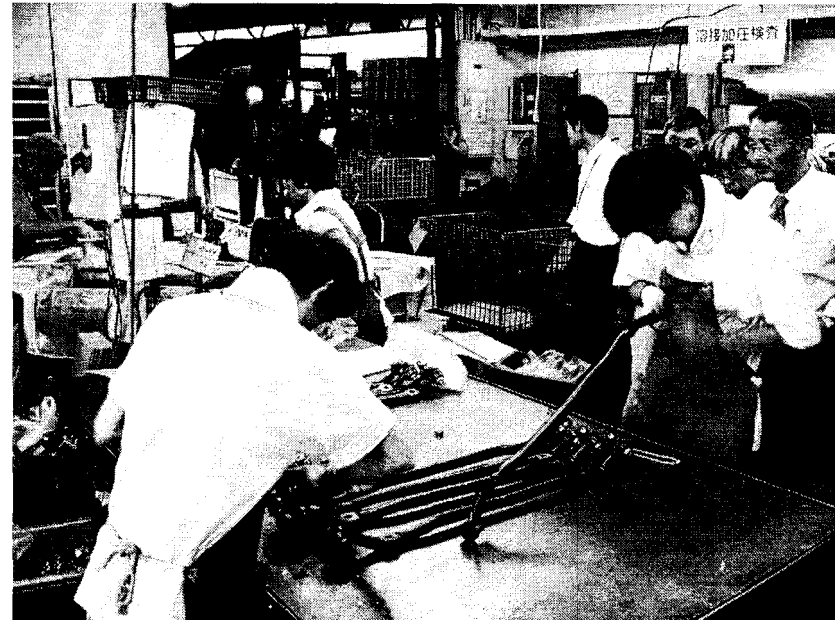
私たちは「良い経営環境」をめざすからこそ、経済効率優先で、命よりも金という市場原理主義ではない人間性豊かな地域循環型の新しい経済社会の実現を展望できるし、それは障害者と共に生きることが当たり前前の社会を実現することにもつながります。

つまり、障害者問題に真剣に取り組むことが、同友会理念を実現する企業づくりの条件であるといえます。（2005年度活動方針より抜粋）

ユニバーサル委員会の活動②



第13回障害者問題全国
交流会で滋賀の実践を
報告(06年10月)



会員企業の雇用現場を見学
し、経験交流。

作業所・福祉施設との学び合い

- 経営体験から学び合う例会や経営指針を創る会への参加を通じて、経営姿勢＝「どのような環境でも経営を維持し発展させる責任」と「何のための経営か」「どのような事業を通じて実現するのか」「従業員を経営のパートナーにする」人間尊重経営、理念経営の実践をめざしています。
- 現在、福祉施設等の代表16名・支援センター等の代表2名が学び合っています。



県と連携して就労支援①

障害者の「働きたい」を応援する滋賀共同宣言

2005年2月12日 宣言
滋賀県、障害者団体6団体

+ 滋賀県中小企業家同友会

「どんなに重い障害があっても、身近な地域でいきいきと暮らしたいという思いを実現するため、障害のある人の『働きたい』を積極的に応援していくことを、ここに宣言します。」

～ 中略 ～

- 1, 就労支援と生活支援の両面から、「働きたい」という意欲を支えます。
- 2, 障害のある人たちの「働きたい」を応援し、働く場の拡大を図ります。
- 3, 働く意欲を持ち、自立して生活することを目指します。

県と連携して就労支援②

- トライワーク推進事業の実施(05年度～)
- 共同作業所等就労収入プロジェクトの実施(06年度～)
- 滋賀県障害者雇用促進啓発事業の実施(07年度)
- 委員会等への参加
 - ・淡海障害者プラン(第三版)策定検討委員会 ・滋賀県特別支援教育推進協議会 ・県版障害者雇用高事例集企画プロジェクトチーム員
 - ・滋賀県障害者就労支援ネットワーク懇話会 ・発達障害者就労支援者育成事業企画委員 ・その他

障害者と共に働き・暮らすことが当たり前
の地域経済・社会をめざして

～障害者自立支援法を地域で具体化！～

■ 中小企業は地域経済の真の担い手

= 企業の多数派であり、雇用の担い手 =

- ・ 滋賀県法人企業数の99.4^{パーセント} (11,408社)
- ・ 滋賀県事業所数の99.8^{パーセント} (56,186所)
- ・ 事業所従業者数の86.7^{パーセント} (461,630人)

中小企業・自営業の振興は地域の自立的発展、雇用の創出と不離一体 = あらゆる政策の柱 (Think small first) へ

障害者と共に働き・暮らすことが当たり前 の地域経済・社会をめざして ～地域で多様な雇用の確保と創出！～

- これからの中小企業の経営戦略は「グローバル化の中で地域と共に生き・育つ企業経営」
- 障害のあるなしにかかわらず、すべての人が人間らしく生きるために、個性と能力を発揮し、地域の課題解決に役立つ事業を生み出す
- 行政は中小企業の育成発展を第一義的課題として取り組む（中小企業振興基本条例）

障害者と共に働き・暮らすことが当たり前前の地域経済・社会をめざして

2007年度の重点課題

① 委員会活動の強化

1. 「学び」を軸とした委員会活動を軸に会員企業の委員会への参加拡大を行う。
2. 活動を全県的な取り組みとするため、支部より委員の選任を行う。

② 共同(働)作業所、授産施設等との連携による新たな仕事おこし

1. オフィス古紙リサイクルプロジェクトの拡充
2. アグリビジネス研究会との連携
3. ユニバーサルデザイン研究会との連携
4. 障害者雇用の場の設立に向けての研究と雇用のマネジメント確立に向けた研究

③ 行政との連携と共同(働)作業所、授産施設等に対する支援

1. 滋賀県障害者就労支援ネットワーク懇話会への委員派遣
2. 滋賀県共同作業所等就労収入向上プロジェクト事業支援チームへのメンバー派遣
3. 作業所等が開催する研修への講師派遣

中同協：障害者問題全国交流会

回次	開催日時	開催地	参加人数	記念講演		分科会
				メインテーマ	テーマ	
第1回	1983.11 滋賀 11/22~23		14同友会53名	すべての人が働く喜びを	田村 一氏 大木会理事長	①障害者雇用にかかわる問題点 ②会社(家族)で障害者を抱えて ③障害者問題と自治体
第2回	1985.2 京都 2/23~24		15同友会65名	すべての人がともに生きる喜びを ー完全参加と平等ー	竹下 義樹氏 弁護士	①障害者雇用にかかわる諸問題 ②会社(家族)で障害者をかかえて ③障害者問題を同友会はどうとりくむのか
第3回	1987.2 大阪 7/7~8		21同友会120名	ゆたかな人間の発達をめざそう ~障害者と共に育ち合う 社風づくり~	二宮 厚美氏 神戸大学教授	「基調報告・人間として誇りをもって働ける職場づくり」 報告者・木野口 功氏 ㈱アイワード社長 分散会
第4回	1989.2 愛知 2/7~8		21同友会178名	障害者と共に育ち合おう	田中 良三氏 愛知県立大学助教授	雇用企業・作業所見学5コース
第5回	1991.3 東京 3/22~23		21同友会194名	見つめよう経営と人間の原点を	清水 寛氏 埼玉大学教授	①障害と職場のコミュニケーション ②障害者を「送り出す側」「受け入れる側」 ③気負わずじっくりの障害者雇用で職場が変わった ④ヒトを人として、発達保障の労働の姿を
第6回	1992.11 福岡 11/12~13		21同友会243名	バリアフリーの社会を求めて ~すべての垣根をなくし、 共に生きる企業のあり方は~	池田 克輔氏 伊万里こすもす村 一粒園園長	①障害者を「送り出す側」「受け入れる側」 ②(主に身体障害者)雇用企業経験報告 ③(主に精神薄弱者)雇用企業経験報告 ④福祉と共に生きる企業経営 ⑤見学分科会「ひかり共同作業所」
第7回	1994.10 千葉 10/27~28		23同友会353名	輝け生命!すべての人が 共に働く喜びを	齋藤 茂氏 横の木学園園長 鈴木 ひとみ氏	①障害者を「送り出す側」「受け入れる側」の共通理解を進めるために ②雇用企業経験報告 ③雇用企業経験報告 ④企業見学会 ⑤施設見学会
第8回	1996.11 石川 11/7~8		26同友会320名	バリアフリーは 心と心のコミュニケーション ~すべての人が人間らしく 生きていくために~	津田 たまえ氏 ハート・サイド・ネットワーク会長	①障害者の社会参加を考える ②障害者雇用企業報告 ③生活環境(住宅・ケア問題と企業の役割) ④生活環境(福祉・介護機器の研究開発、産業化) ⑤企業・施設見学
第9回	1998.11 愛知 11/12~13		23同友会325名	踏み出そう!!感動と共生の社会へ ~心が人を動かし、時代を創る~	山崎 泰広氏 ㈱アケイインターナショナル社長	①障害者を雇用すると会社はどう変わる ②ニーズが広がる住宅・機器 ③経営って何だろう~人間の持つすばらしさの発見 ④共同作業所見学 ⑤人にやさしい商店街づくり(ウォッチング)
第10回	2000.10 大分 10/26~27		23同友会246名	創ろう、企業と障害者の共生社会	齋場三十四 佐賀医科大学教授	①障害者雇用 ②パネル~養護学校・障害者・障害者職業センター・企業 ③中途障害者雇用 ④見学~太陽の家 ⑤障害者の生活~住宅と街づくり
第11回	2002.10 静岡 10/24~25		23同友会357名	共生、共働、共感 個性輝く、豊かな社会	鈴木 利幸 ホンダ太陽㈱前社長	①障害者の実習受け入れ ②ユニバーサルデザイン ③パネル討論~養護学校・親・ハローワーク・市・企業 ④障害者雇用 ⑤施設見学会
第12回	2004.10 福島 10/21~22		32同友会462名	創ろう、障害者と共に生きる 企業、地域、社会 ~めざそう、すべての同友会に 障害者問題委員会の設立を	清水 義晴 えにし屋 代表	①障害者雇用 ②障害者の実習受け入れ ③ユニバーサルデザイン ④パネル討論~地域ネットワーク ⑤施設見学会
第13回	2006.10 福岡 10/26~27		24同友会239名	バリアフリーの社会をめざして	松尾 清美 佐賀大学医学部助教授	①地域で障害者の働く場づくり(パネル討論) ②障害者の仕事づくり ③商品開発 ④職場実習・障害者雇用 ⑤学校の見学会

障害者問題全国交流会参加者数

	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回	第8回	第9回	第10回	第11回	第12回	第13回
	滋賀	京都	大阪	愛知	東京	福岡	千葉	石川	愛知	大分	静岡	福島	福岡
同友会	1983	1985	1987	1989	1991	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006
北海道	3	2	3	4	2	1						2	4
青森												1	
岩手								1				2	
秋田												1	
宮城							3					0	1
山形								1				0	
福島	1	1	1	1	2	1	2	2	5	4	21	247	4
茨城			1				1					3	
栃木					5		8				1	2	
群馬							1					1	
埼玉	2	1	3	4	3	1	4				3	5	
千葉	2	4	6	2	15	5	256	9	6	3	3	7	
東京	1	3	4	4	110	5	30	5	7	4	4	8	6
神奈川		2	1		3					1		3	4
山梨											2	0	
長野		1	2	1	1			1	1	1	4	7	2
新潟	1	2	2	2	2	3	2	1				2	
富山					3		2	9	10	5	1	6	3
石川			1	3			3	220	5	2	1	0	
福井						1	1	9	3			0	
静岡	1	3	1	5	3		1	3	8	5	209	9	3
愛知	4	7	15	106	6	6	8	11	157	7	10	6	8
三重				1			1	1	2			0	
岐阜				9				2	2			0	
滋賀	14	4	2	3	1	1	2	2	1		4	8	15
京都	6	22	16	11	12	8	3	7	4	9	11	11	11
大阪	3	6	39	10	10	12	6	10	13	7	4	5	3
兵庫	2		4	1			2	1	3	3		2	
奈良				1	3	2						0	
和歌山				1					1		6	2	
島根												1	
鳥取												0	
岡山			1									0	
広島	4	3	4	4	1	1	2	1	4	2	4	2	5
山口										1		1	1
香川			1	1	3	2	2	2	3	2	1	0	3
徳島												2	2
愛媛			1					3		3	1	3	2
高知								2				0	
福岡	2	2	5	1	4	164	6	8	10	16	12	11	119
佐賀												0	
長崎					1	2				5		0	1
熊本						2		2	2	3		2	4
大分						4		1	3	133	7	5	11
宮崎						2		1	2	10	1	0	4
鹿児島						1				2	1	2	4
沖縄					1	2	2			2	4	10	9
中同協	2	2	2	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4
小計	48	65	115	178	194	232	352	318	256	235	319	383	233
来賓他		18	5		13	11	1	2	69	11	38	79	6
合計	48	83	120	178	207	243	353	320	325	246	357	462	239
同友会数	14	15	21	21	21	22	23	25	22	23	23	32	24
開催地以外からの参加者						68	96	98	99	102	110	136	114

[23] 国際障害者年にあたってのアピール（一九八一年三月）

昨年、中小企業庁が発表した『中小企業の再発見―八十年代中小企業ビジョン』では、「中小企業は、日本経済の重要な分野を積極的に担ってゆくもの」という基本的見解を表明したことに付いて、私たち中小企業経営者の多年の主張が、理論的、実践的に証明されたとして大いに意を強くしています。この見解は、本日、第十一回中小企業問題全国研究集会を終了するに際しても、記念講演、分科会などで、あらためて確信したことでした。

日本の社会が、中小企業を「再発見」したと時を同じくして、国際連合は、一九八一年を、国際障害者年としテーマと五つの目的などをきめ、各国が十ヶ年にわたる国内行動計画をたてるよう呼びかけました。その目的の一つに障害者雇用問題があります。

日本の中小企業は、障害者の雇用について、従来から積極的では、例えば、障害をもちつつ働いている人、百人中、六十四人が、五人から九十九人規模の事業所で働いており、重度障害者を雇用する率も高いなど統計が雄弁に物語っております。そして、企業規模が大きくなるほど雇用率は下がっています。これらのことは、過度な効率至上主義が人間のやさしさや思いやりを失わせることになるかと物語っているようです。その中で、日本の中小企業は、法や規定、助成の有無、さらに国際障害者年の決議や目的を知る知らないに拘らず、社会活動の上ですでに、先進的な存在なのです。

しかし、つい十年ほど前までは、中小企業は、社会進歩に役立たないもの、切捨てられてあたりまえのものという論調が横行していました。それがいま、今日「再発見」というところまで前進してきたのです。勿論、未だに大企業との格差が厳然とあり、しかも大きいことを認めます。この格差をちぢめるのは、世論であり、なかでも教育の力が大きいことは、この研究集会の分科会でも討論されましたが、私たちは互に力をあわせて自助努力することが最も大きな原動力であることを自らの体験を通じて確認しております。

いま、国際障害者年にあたり、営々と経営努力を重ねつつ、中小企業の社会的地位を高め、しかも、その中で障害者雇用について大きな貢献をしつづけてきた私たちは、障害者問題について理解を深める契機とし、国や自治体に対しては、障害者の「全面参加と平等」の実現のために適切な措置をとるよう要望し、障害者と健常者がともに手を組んで力をあわせて困難をとりのぞく意志と行動を、と訴えるものです。国連決議は「障害者をしめ出すような社会はもろくて弱い」と指摘していますが、私たちは強くてたしかな日本社会を築くために、今後十年間にわたるこの運動に積極的に参加しましょう。そして障害の最も大きな原因である戦争を地球上からしめ出す行動の一翼をとるに担いましょう。

一九八一（昭和五十六）年三月二十八日

第十一回中小企業問題全国研究集会

[32] 同友会運動と障害者問題（国連・障害者の一〇年最終年にあたって）
（一九九二年十一月）

私たちは、国民や地域とともに歩みながら豊かな社会と地域づくりに貢献すべく、同友会運動と企業活動に励んできました。真に豊かな社会とは、障害者・高齢者・子どもなど社会的弱者の問題に対して社会全体が、また一人ひとりの人間が、あたりまえのこととして関心を持ち、そうした問題の解決のため共に考えることができる社会です。ですから、わたしたち中小企業家がまず一人の人間として、障害者問題に関心を持つよう努力するということは、豊かな社会をつくるという同友会運動の大きなめあての実現にとって大変大事なことです。さらに、社員や地域の人々にとっても障害者問題に関心を持つということは、自らが人間らしさを回復していく上でも欠くことができません。障害者問題に取り組むということは、長い歴史を通して動物の弱肉強食の世界とは一線を引いてきた人間としての証ともいえます。

私たち中小企業は、これまでも障害者雇用について大きな役割を果たしてきました。障害者雇用についての法定雇用率一・六%が未達成企業の割合は、従業員一、〇〇〇名以上の企業で八〇・八%なのに対し、従業員六三名以上九九名以下の企業では四〇・七%となっており、実際の雇用率は前者で一・二三%、後者で二・〇四%となっています。（労働省調べ）障害者問題に対して一般的関心を持つと同時に、私たちは企業経営者として障害者の雇用機会を拡大するという特別の社会的役割も担っ

ています。障害者問題は、私たちに、働くことは人間にとって権利であり、労働の場であてにされながら能力を開花していくことにより人間は人間らしくなっていくことを教えています。障害者の自立と人間としての発達を保障するために雇用への努力を一層強めたいものです。

本来、企業を初めとしてあらゆる人間の組織は、心、体、年令、性など様々なハンディキャップを持った人間の集団であることが自然です。しかしながら、『健康な』人間ばかりの中で生活してきている現代青年は、かえってそのことにより成長が阻害されているともいわれています。障害者や高齢者を施設に隔離するのではなく、いっしょに暮るのが当然とする「ノーマライゼーション」の実現は、社会そのものの健全さを回復する上でも、切望されているといえるでしょう。

「国連・障害者の一〇年」の最終年にあたり、人間尊重を標榜し、すべての人が人間らしく生きることができ環境づくりをすすめる同友会運動にたずさわるものとして、私たちは障害者と共に生きる社会と企業をめざしてより旺盛に活動を進めていくことをここに宣言します。

一九九二年十一月十三日

中小企業家同友会全国協議会第六回障害者問題全国交流会

工賃倍増計画の取り組み

(和歌山県)

今までの支援やアンケート調査などから見えてきた事業所（施設）の状況**【責任者（理事長や施設長）】**

工賃アップは必要とわかっているが、就労支援に重きを置くことにより過度な負担になるのではないかと、障害の重い人はどんな支援をすべきかなどという不安もあり、思い切ったことはできないとあきらめてしまっている場合が多い。

【職員】

「障害者は養護してあげなければいけない」という意識の方が強く、「就労支援」も必要とは思いますが、自分たちの役割がはっきりしていないし、職業指導をするノウハウがない人が多い。

【理事会】

理事会及び施設の理念が明確でなく、役割が果たせていない。

【保護者】

将来的にも我が子の居場所の確保は重要と思っているが、働くことばかりの支援を望まない保護者も多くいる。

【利用者】

少しでも多くの工賃がもらえることを希望している。



(まとめると…)

- ◎障害が重たいから何もできないとすぐに判断してしまう傾向がある。
- ◎工賃を上げていかなければならないという意識は高くなってはきている。
- ◎しかし、思い切った挑戦をするための内部の調整は難しい。
- ◎就労支援意欲の高い職員の離職が起こっている。

(支援の方針)

- ◎職員がほとんどしなければならないような仕事量を増やすだけの支援はしない。
- ◎職員がやる気をもてる環境作り、事業所全体で一丸となって取り組む気運を高めるコーディネートを行う。
- ◎職員の職業指導能力を高め、障害者の作業能力を上げる支援をまず行う。
- ◎事業所の自主性を尊重した支援をする。
- ◎単なる工賃アップが目的ではなく、障害者の生活を地域で共に支えられる地域づくりを目指す。
- ◎取り組みに消極的な事業所への影響に期待し、当面は内部の調整等が比較的進んでいるところに集中して支援する。

(県が担うべき役割)

- ◎事業所を中心とした地域全体で障害者の自立生活を支える体制づくり

- ◎人として「働く」ということの意味を考え直してもらえる仕掛けづくり
(意識改革の方策検討)

- ◎NPO法人との協働意識を持つ

NPO法人 社会的就労支援機構の試み

2007年9月18日
特定非営利活動法人
社会的就労支援機構

障害者就労は第二創業へ

◆第一創業

各事業所の創業期

◆第二創業

2000年 社会福祉事業法の改正



障害者自立支援法

2006年 国連障害者権利条約

第二創業の課題

中小企業

◆経営者自身が強い危機感や問題意識を持っている

A 自社の置かれている状況に対し客観的な認識がなされていること

B Aを持たない経営者は時代の変化に翻弄される

◆自社の強み

◆発想の転換 業界の常識

◆連 携

◆リーダーシップ

事業所(作業所)

◆経営の主体が不明

▪ 事業所のおかれている状況に対し客観的な認識がなされていない

◆法律が変わり、システムが変化したにもかかわらず、その認識がない。

措置制度→契約制度

障害者自立支援法のめざすもの(目的規定)

(目的)

第1条 この法律は、障害者基本法の基本的理念にのっとり、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律、児童福祉法その他障害者及び障害児の福祉に関する法律と相まって、障害者及び障害児がその有する能力及び適性に応じ、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに係る給付その他の支援を行い、もって障害者及び障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。



目指すのは地域づくり、まちづくり

第二創業の考え方

◆工賃を上げる意味

自立生活を行う経済的保障

そのことにより社会に参加する

工賃を上げることは目的ではない

あくまでも手段である

理事会・職員の役割

◆ 働きたい・働ける人の雇用責任を果たし
利用者の将来に安心を

◆ アンケート調査(2007年8月和歌山県内)

家族の希望:

親亡きあとの子供

利用者:

働きたい。もっと高い工賃

改革の手順

A 社内コミュニケーション診断(NRCS)

厚生労働省方式

1 事業所内に改善委員会(2~3カ月)

2 改善の取組状況により対策

課題を見つけ、
解決する力

B ジョブコーチによるアセスメント

第1号職場適応援助者

障害者及び職員の働くことに対する現状把握

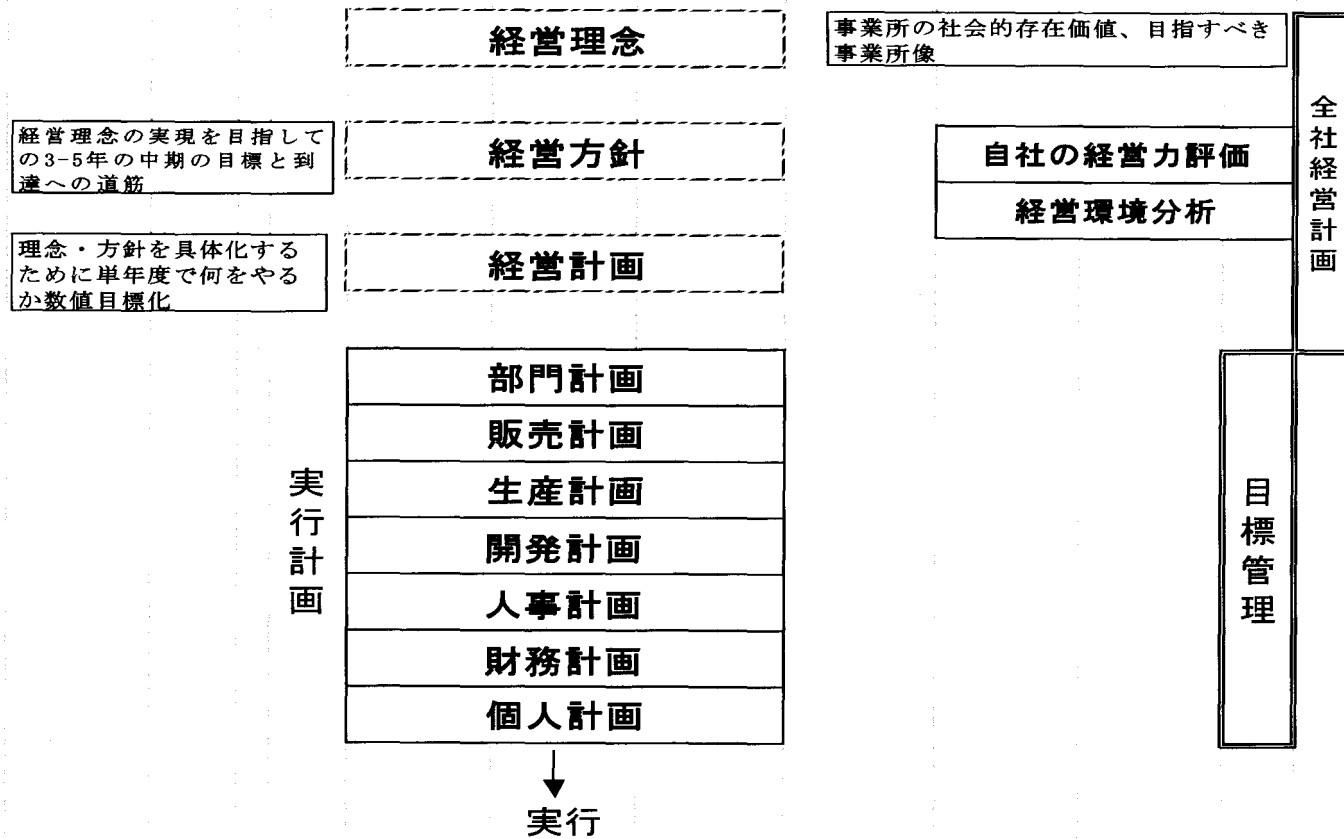
職業指
導力

C 経営指針を作成 (A+B)

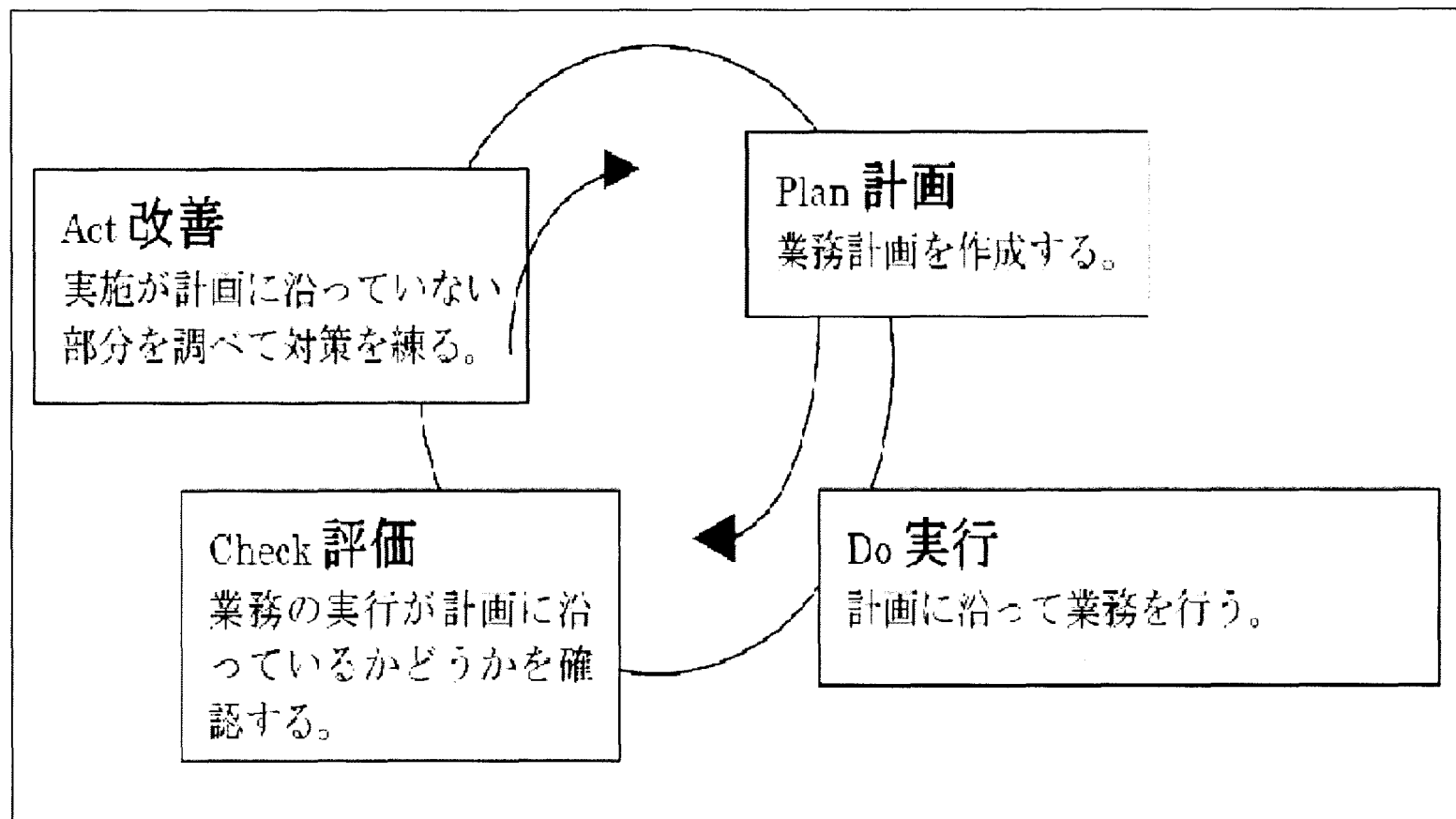
経営の総合力

C経営指針の作成

経営指針成文化の枠組みと目標管理



PDCA



社会的就労支援機構の試み

◆既存事業所はどうなる

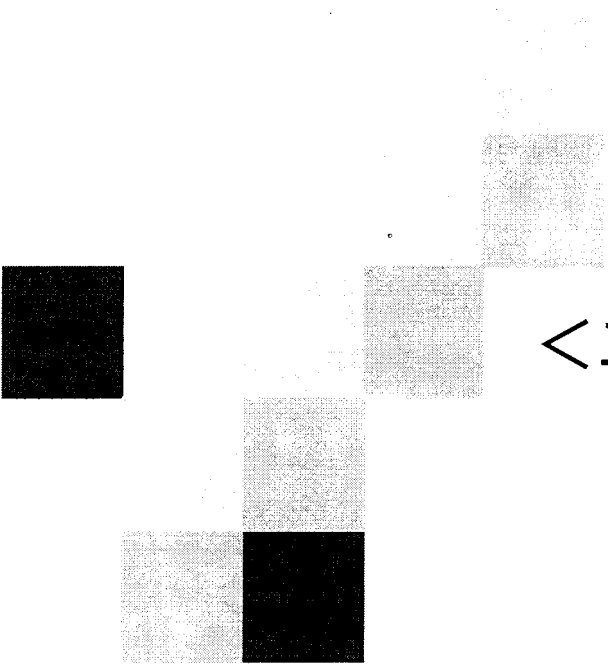
特に(社会福祉法人)

◆一般就労

◆ 1. 8%企業＝一般企業

一般企業の限界

◆ 30%～40%の障害者雇用事業所
新しい試み



<工賃倍増5か年計画推進に向けて> 工賃向上支援事例



株式会社福祉ベンチャーパートナーズ

[http:// www.fvp.co.jp](http://www.fvp.co.jp)

1. 3年間で工賃5倍を実現した施設事例 知的通所授産施設

【施設概要】

施設種別	精神障害者福祉作業所	運営母体	社会福祉事業団
利用者数	30人	職員数	常勤9名 非常勤4名
開始時の主な授産事業	・パン製造・販売 ・陶芸 ・織物		
開始時平均工賃	10,300円	工賃目標	50,000円

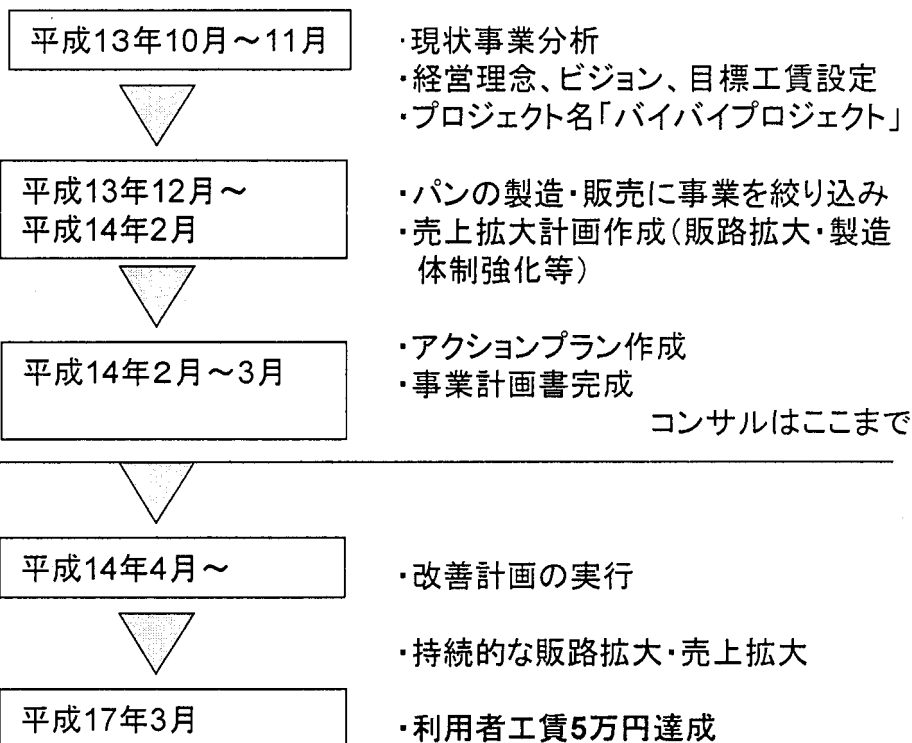
【コンサルティング概要】

ご相談趣旨 : 「小倉昌男の福祉革命」を読んで、利用者工賃アップを決意。常勤職員にも回覧、感想文を書かせ、情報の共有化と目的の確認を諮った上で、本書に出てくるコンサルタント(弊社代表大塚由紀子)に指導を受けたい、と依頼。

コンサルテーマ : 現状把握、施設運営理念・ビジョン(目標工賃設定を含む)、既存事業の整理・統合、伸ばす事業(パン部門)の売上拡大計画作成

コンサル期間 : 平成13年10月～平成14年3月

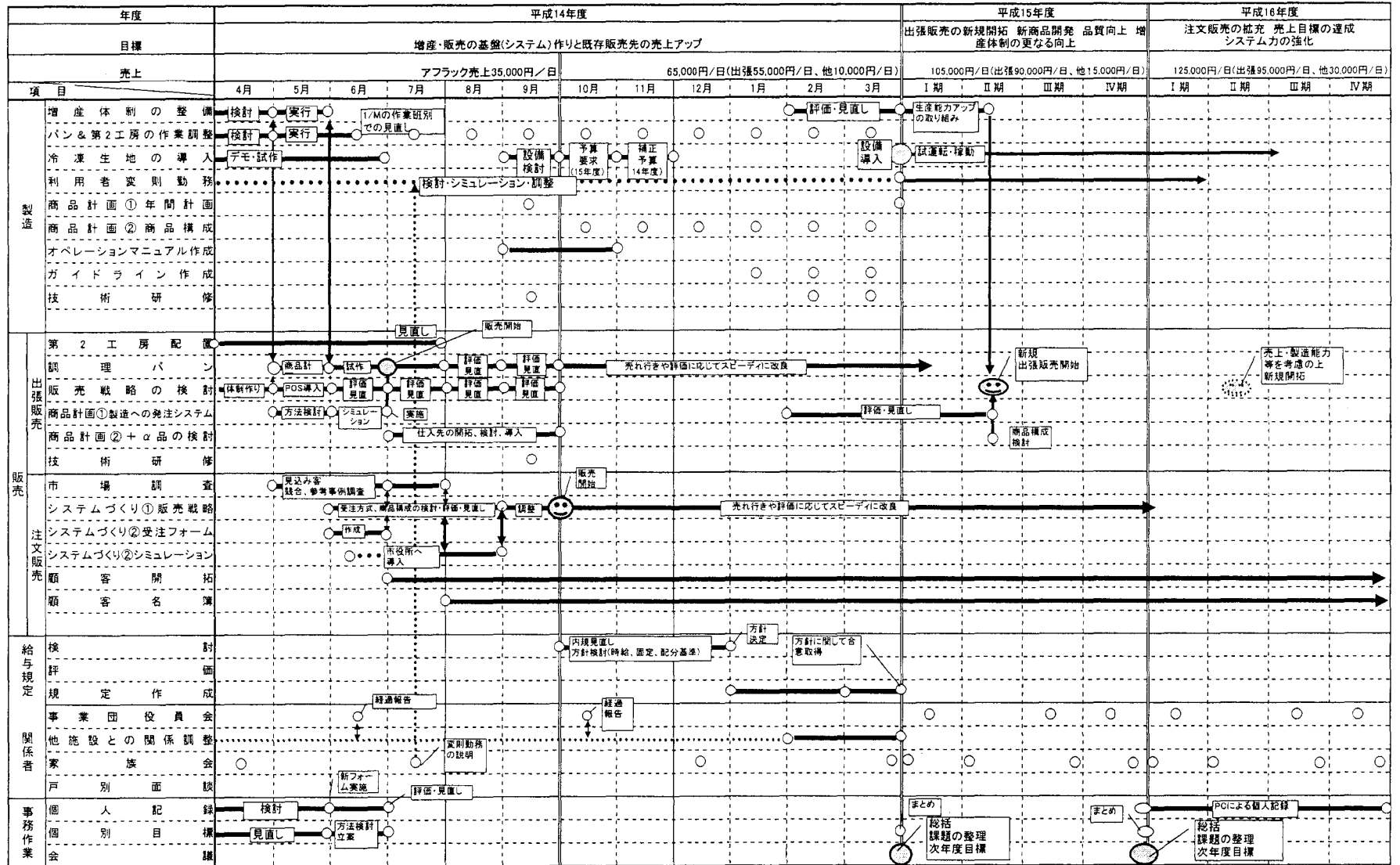
コンサル実施体制 : 原則的に月2回、コンサルタント2名が訪問。
プロジェクト会議進行・アドバイス



【コンサルポイント】

- ・経営知識と討議を組み合わせたプロジェクト会議で職員の経営感覚と取り組み意欲を醸成。
- ・施設長がリーダーシップを発揮。何が何でも計画を実行し、目標達成するという強い思いを職員、利用者と家族、運営母体に訴え続け、有言実行。

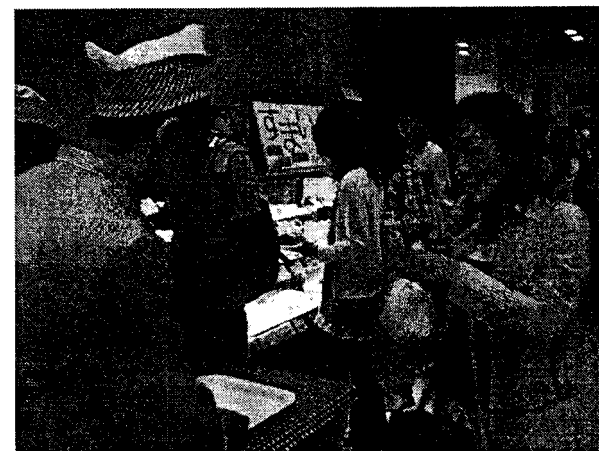
アクションプラン



5万円達成の成功要因

事業計画策定の過程で

- ◆ 経営の原理原則について徹底理解
- ◆ 数値目標設定
- ◆ PDCAサイクルを回し続ける仕組みの形成



売上向上のための具体的取り組み

販売先・販売方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 近隣の大学、企業への出張販売(11:30~13:00)に特化 ● 販路別の売上目標明確化
商品	<ul style="list-style-type: none"> ● 昼食時のニーズを満たす商品ラインナップ⇒調理パン、サンドウィッチの充実 ● 販路別の客層にあわせて商品選定 ● 女性向けランチボックス、季節ごとに新商品投入
製造体制	<ul style="list-style-type: none"> ● 昼までに1200個製造できる体制づくり(製造工程分析、生産管理の徹底、5Sの徹底、調理パン部門増設など)
利用者支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 利用者特性にあわせた製造器具の工夫 ● 利用者マニュアルの作成、販売講習会実施 ● 個人別スケジュール表の作成

2. 現在実施中の工賃向上コンサルティング事例

知的通所授産施設

【施設概要】

施設種別	知的障害者通所授産施設	運営母体	社会福祉法人
利用者数	31人	職員数	常勤8名
開始時の主な授産事業	・下請け作業(付録、部品加工等) ・公園・学校清掃		
開始時平均工賃	9,000円	工賃目標	50,000円

【コンサルティング概要】

ご相談趣旨 : 下請け中心の現在の授産事業では利用者に高賃金を支給する見通しが立たない。工賃向上を図るための新規事業計画立案、実施を支援してほしい。

コンサルテーマ : 現状把握、施設ビジョン(目標工賃設定を含む)、新規事業探索、事業計画立案、新規事業開始、PDCAチェック

コンサル期間 : 平成18年6月～現在(継続)

コンサル実施体制 : 原則的に月2回、コンサルタント2名が訪問。プロジェクト会議進行・アドバイス

平成18年6月～8月



- ・現状事業分析
- ・経営理念、ビジョン、体系移行イメージの検討・決定
- ・目標工賃設定

平成18年9月～10月



- ・新規事業探索、市場調査
- ・配食弁当事業に決定

平成18年11月～
平成19年3月



- ・弁当事業計画策定
- ・他施設見学
- ・内部体制検討
- ・事業開始スケジュール作成
- ・利用者、家族への説明

平成19年4月～6月



- ・授産事業として給食・弁当事業開始(自前給食スタート)
- ・外販用弁当商品開発
- ・見込み客調査

平成19年7月～9月



- ・外販準備
- ・試食サービス開始

継続支援中

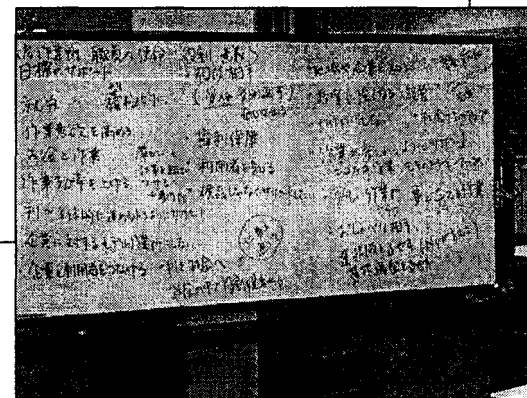
【コンサルポイント】

- ・本音で議論し、決定した経営理念と工賃目標が職員のやる気を醸成
- ・データの裏づけ、多角的な情報収集をふまえて行動計画を作成。細かに作り込んだプランで「これならできる」と現場が確信

職員主体で考え、決定した事業所理念と目標工賃

理念

1. ○○作業所は障害者の働きたいという願いに応えます
2. ○○作業所は仕事を通じて利用者の物心ともに豊かな地域生活を目指します
3. ○○作業所は地域福祉の充実を目指します



目標工賃

人数	月額賃金	合計	対象者
8名	8万円	64万円	就労継続(グループホーム対象者)
16名	5万円	80万円	就労継続(家族同居)
12名	3万円	36万円	生活介護
36名		180万円	

3. 工賃向上計画策定コンサルティング事例

平成18年9月～平成19年8月

平均工賃5万円を目指す事業計画を作成し、その実現に向けてアクションを開始。

	現状平均 工賃	目標	事業再編	改善方針
知的障害者通 所授産施設 (和歌山県)	月平均 20,358円	2010年4月に 利用者40人に 対し平均工賃 5万円達成	<ul style="list-style-type: none"> ・主力にパン製造・販売(事業拡大) ・さおり、下請け再編 ・新規商品開発 	<ul style="list-style-type: none"> ・パンの新規販路開拓の手段として、新店舗オープン ・新規商品開発
知的障害者通 所授産施設 (愛知県)	月平均 20,000円	2010年4月に 利用者35人に 対し、平均工 賃5万円達成	<ul style="list-style-type: none"> ・パン製造廃止 ・主力に配食弁当事業 ・その他メール便等 	<ul style="list-style-type: none"> ・外部販売で新たな顧客を開拓 ・ターゲットにあわせて、営業戦略策定・営業開始 ・弁当容器変更により、商品価値向上
精神障害者通 所授産施設 (熊本県)	時給平均 230円	2010年4月ま でに利用者 に対し、1535 時間の仕事 を用意し、時 給500円を 達成	<ul style="list-style-type: none"> ・い草加工廃止 ・下請け作業整理 ・主力に製麺・うどん店事業 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門家の指導を受けながらうどんの品質向上を図る ・施設敷地内にうどん店開業

会社概要

会社名 株式会社福祉ベンチャーパートナーズ

所在地 東京都千代田区神田司町2丁目2番5号
T & Hビル4階 (〒101-0048)

経営理念 事業を通じて障害者の自立を支援し、社会に貢献する
全従業員とパートナーの物心両面の幸福を追求する

TEL 03-3253-0294

E-Mail info@fvp.co.jp

URL [http:// www.fvp.co.jp](http://www.fvp.co.jp)

代表取締役 大塚由紀子

主な実績

【研修実績】

研修内容	主な受託先（敬称略）
経営入門講座	和歌山市、福井市、神戸市、日野市、千葉県、鳥取県障害者就労事業振興センター、全社協セルプ等
授産事業改革連続講座	千葉県、さいたま市、八王子市等
ヤマト福祉財団小規模作業所パワーアップセミナー	

【コンサルティング実績】

施設種別	コンサルティング内容
精神障害者福祉作業所（東京都）	喫茶事業の売上アップに関する支援
知的障害者通所授産施設（神奈川県）	出店計画（立地評価を含む）策定支援
精神障害者通所授産施設（東京都）	就労継続A型への移行を見据えた配食弁当事業計画作成支援
知的障害者通所授産施設（大阪府）	人事考課制度導入、職員賃金体系見直し等組織体制整備支援

障害保健福祉関係主管課長会議(9.18)

報告資料

「工賃水準ステップアップ」 成功のためのキーワード

社会福祉法人全国社会福祉協議会
全国社会就労センター協議会

工賃水準ステップアップ事業推進特別委員会委員

叶 義文

1. 「工賃水準ステップアップ事業」 の進め方

平成18年度「障害者自立支援調査研究プロジェクト」において実施する事業

(1) 工賃水準ステップアップ事業の趣旨・目的

(趣旨・目的)

工賃水準を引き上げるため、授産施設等に経営コンサルタント等が入り、コンサルティングにより経営改善を図るモデル事業を実施し、その成果をまとめ、公表する。

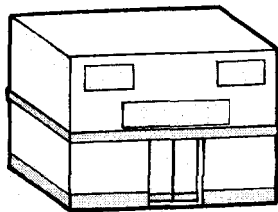
(費用)

コンサルタント料、評価報告書作成費等 18,000千円

(実施主体)

(社福)全国社会福祉協議会・全国社会就労センター協議会

(2) 事業のイメージ



- ・知的障害者通所授産施設
- ・利用者数20名
- ・支援職員3名
- ・平均工賃 約10,000円
- ・自主製品の製作、販売
(木工パズル、キーホルダー、レターセット等)

コンサルタントによる コンサルティングの例

- ・市場調査(ニーズ調査)による事業転換
- ・品質の向上、均一化のための増員

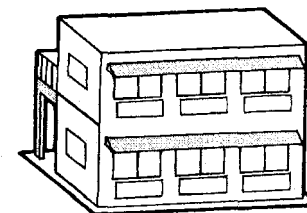
- ・徹底した経費削減
- ・作業工程の見直しや業務の単純化、標準化による生産の迅速化

- ・地域の特産品を積極的に活用した差別化

- ・売上げ、販売目標の設定

- ・営業担当者の配置

- ・公的支援の効果的な活用



- ・知的障害者通所授産施設
- ・利用者数30名
- ・支援職員5名
うち1名は授産会計による
営業担当職員
- ・平均工賃 約30,000円
- ・弁当製造販売

地域ネットワーク会議(仮称)による応援(バックアップ)体制の確保

(3) 事業の進め方

モデル事業の進め方①

① モデル事業を実施する施設は公募し、地域性、障害種別、支給工賃等を踏まえ、セルフ協において決定する。

⇒ 65施設から応募があり、最終的に6施設を選定
(公募・選定プロセスの中で施設の取り組み意欲を確認)

② コンサルタント等についてはモデル施設で選定し、これまでの実績や地域性を踏まえ、工賃水準ステップアップ特別委員会において決定する。

⇒ 施設が主体的にコンサルタント等を選ぶところがポイント

(3) 事業の進め方

モデル事業の進め方②

③ モデル事業の実施施設に指定された施設はモデル事業を推進し、今後継続して工賃アップに資するための専門家(社会保険労務士、中小企業診断士)、福祉関係者、企業、行政等の参加を得た『**地域ネットワーク会議(仮称)**』を設置する。コンサルタント等もこの会議に参加する。

⇒ **地域のさまざまな人たちや社会資源を十分に活用
(施設や利用者の地域生活への理解が深まる効果もある)**

④ 1モデル事業実施施設に対し、セルフ協は障害者保健福祉推進事業による補助金をもとに、250万円を上限に負担する。この負担金を超える経費については、モデル事業実施施設の負担とする。

(4)「工賃水準ステップアップ事業」スケジュール

月 日	①コンサルティングの導入による工賃引上げ目標の設定・改善計画の策定・計画の実行	②モデル事業推進のための地域ネットワーク会議（仮称）の設置運営	③事業推進特別委員会
9月1日	モデル施設6施設の決定通知	地域ネットワーク会議の構成委員の検討・委嘱・設置	
9月27日	実施計画書の提出・コンサルタントの選定（9月22日）		
	<ul style="list-style-type: none"> ● 具体的数値目標の設定 ● 改善計画の策定 	地域ネットワーク会議（月1回のペースで開催）	第1回事業推進特別委員会（実施計画書とコンサルタントの承認）
具体的数値目標および改善計画を含む中間報告書の提出（11月30日）			
12月15日	<ul style="list-style-type: none"> ● 計画の実行 ● 計画の評価・見直し 	地域ネットワーク会議（月1回のペースで開催）	第2回事業推進特別委員会（中間報告書ヒアリング）
1月～2月	<ul style="list-style-type: none"> ● 計画の実行 ● 計画の評価・見直し 	地域ネットワーク会議（月1回のペースで開催）	特別委員会委員によるモデル施設の現地視察
3月9日	事業報告書の提出（3月9日）		
3月19日 3月30日	国庫補助事業の完了（厚労省に事業報告書提出）		第4回事業推進特別委員会（事業報告書ヒアリング）

2. モデル事業実施施設の取り組み成果

①宮城県仙台市・西多賀ワークキャンパス(身体入所授産)

※コンサルタント:(株)三澤経営センター

●モデル事業取り組み以前の作業の内容(※工賃水準ステップアップ対象科目)

※製造部 - 自動車部品検査、箱組立作業、ソテツの実加工、巻線加工

・印刷部 - パソコン入力・編集、印刷・製本、ホームページ更新、ラベル作成、など

●工賃水準ステップアップの方向性

→ 現在行われている製造部の作業内容を下請作業から商品等の生産販売の自主生産への切り替え(平成20年4月の新体系への移行(施設移転)を機に)

●18年度の具体的成果

→ 新たに「食品部」を創設する改善計画を策定(19年度・新体系転換準備の実行)

●モデル事業推進のための地域ネットワーク会議(仮称)の設置

【名称】作業開拓を目指す地域ネットワーク会議

(宮城県セルプ協、セルプセンター、生協、フードコーディネーター等が参画)

	現状(17年度実績)	18年度の実績 (事業完了時点)	最終目標(20年度)
平均工賃(目標)金額	11,860円	実績:12,800円 目標:12,000円	30,000円

②神奈川県藤沢市・ハートピア湘南(知的通所授産)

※コンサルタント:進和経営

●モデル事業取り組み以前の作業の内容(※工賃水準ステップアップ対象科目)

※本体施設 - クリーニング(リネン)、ネジバリ取り、マンション清掃、軽作業、など

※分 場 - 喫茶店、軽作業

※第二分場 - ガラス緩衝材、軽作業、など

●工賃水準ステップアップの方向性

→ 施設外授産(企業内作業)先の開拓による工賃の底上げ(新規開拓)

→ 現行作業の強化(クリーニングの作業効率向上、喫茶の顧客エリアの拡大など)

●18年度の具体的成果

→ クリーニング作業員数の削減 ⇒ 施設外授産(新規開拓)への配置転換

●モデル事業推進のための地域ネットワーク会議(仮称)の設置

【名称】工賃ステップアップ地域ネットワーク会議

(藤沢市障害福祉課、商工会議所、セルフセンター、湘南地域連合等が参画)

	現状(17年度実績)	18年度の実績 (事業完了時点)	最終目標(20年度)
平均工賃(目標)金額	18,741円	実績:19,683円 目標:19,656円	34,000円

※参考:施設外授産(5名)の平均工賃は35,000円

③三重県津市・クローバーハウス(精神通所授産)

※コンサルタント: マネジメント・オフィス・フロイデ

●モデル事業取り組み以前の作業の内容(※工賃水準ステップアップ対象科目)

※パン、焼き菓子の製造・販売

・手工芸、農耕、小売、受託作業、など

●工賃水準ステップアップの方向性

→ 職員の意識改革(働いて生活資金を稼ぎ出すための支援であることの明確化)

→ パン・焼き菓子の販売拡大、サポーターズクラブ(ファンクラブ)の組織化、など

●18年度の具体的成果

→ 18年度の売上げ目標(1,000万円)の達成(※実績:12,214,000円)

→ サポーターズクラブ(ファンクラブ)の結成(パンセットの売上げに貢献(260セット))

●モデル事業推進のための地域ネットワーク会議(仮称)の設置

【名称】地域ネットワーク会議

(県商工部、市障害福祉課、商工会議所、地元企業、利用者・職員代表等が参画)

	現状(17年度実績)	18年度の実績 (事業完了時点)	最終目標(24年度)
平均工賃(目標)金額	12,400円	実績:22,800円 目標:24,000円	75,000円

④滋賀県守山市・あじさい園(知的通所授産)

※コンサルタント:(社)滋賀県社会就労振興センター

●モデル事業取り組み以前の作業の内容(※工賃水準ステップアップ対象科目)

※下請作業 - 電気製品の組立て、食品(ゆば)袋詰め

※自主製品 - 作業用手袋の製造販売、生ゴミ発酵促進剤の製造販売、など

※委託作業 - 公園清掃、イベント機器メンテナンス

●工賃水準ステップアップの方向性

→ 既存事業の見直し、新規事業の立ち上げ

(自転車駐輪場管理事業、花育成事業、配食サービス事業)

●18年度の具体的成果

→ 新規委託作業(自転車駐輪場管理事業)の獲得と実施に向けた訓練など

●モデル事業推進のための地域ネットワーク会議(仮称)の設置

【名称】ワクワークネットワーク

(市商工観光課、市障害福祉課、商工会議所、地元企業、施設代表等が参画)

	現状(17年度実績)	18年度の実績 (事業完了時点)	最終目標(21年度)
平均工賃(目標) 金額	13,939円	実績:20,650円※ 目標:25,000円	40,000円

※新規委託事業(自転車駐輪場管理業務(5名))の平均工賃

⑤山口県宇部市・セルプ南風(身体知的入所・通所授産)

※コンサルタント:(有)柳川経営研究所

●モデル事業取り組み以前の作業の内容(※工賃水準ステップアップ対象科目)

※ウエス製造全般(ウエスの裁断・縫製など)

- ・食品加工(せんべいの製造など)、簡易作業(せんべいの箱づくりなど)
- ・ソーイング(ミシンを使ってのエプロン製造など)

●工賃水準ステップアップの方向性

- ウエス事業の現状分析(生産性分析)、効率化に向けた改善計画の策定
- 一人当たりの生産性拡大(生産ライン再編成、運搬業務の圧縮、適材適所の人員配置)、職員の業務見直しによる営業職員確保、職員のマネジメント能力向上など

●18年度の具体的成果

- ウエス事業の現状分析と分析にもとづく推進計画の立案(19年度に実行)

●モデル事業推進のための地域ネットワーク会議(仮称)の設置

【名称】南風荘工賃水準ステップアップネットワーク会議

(市障害福祉課、商工会議所、地元企業、県雇用開発協会、施設代表等が参画)

	現状(17年度実績)	18年度の実績 (事業完了時点)	最終目標(21年度)
平均工賃(目標)金額	19,354円	実績:20,557円 目標:21,464円	28,000円

⑥福岡県大牟田市・大牟田恵愛園(身体入所授産)

※コンサルタント:(有)エムケイブレーン

●モデル事業取り組み以前の作業の内容(※工賃水準ステップアップ対象科目)

※併当事業(弁当製造販売、配達、高齢者の配食サービス、惣菜販売)

・クリーニング事業

●工賃水準ステップアップの方向性

→ 19年1月に新体系事業(A型、B型、就労移行、生活介護、自立訓練)に移行

→ 併当事業に加え、新たにレストラン事業を立ち上げ、A型利用者には最賃、B型利用者には最賃の1/3以上を支払える工賃水準を確保する。

●18年度の具体的成果

→ レストラン「そよかぜ」(新規事業)の立ち上げ(19年1月にオープン)

●モデル事業推進のための地域ネットワーク会議(仮称)の設置

【名称】工賃ステップアップネットワーク会議/工賃ステップアップ事業専門委員会

(地元行政から企業、校区代表から女性ネットワーク、商店会組合の代表に至

るまで、24名の大きなネットワークを構成)※地域の人にレストラン事業を知ってもらうため

	現状(17年度実績)	18年度の実績 (事業完了時点)	最終目標(20年度)
平均工賃(目標)金額	22,981円	実績:27,929円 目標:30,000円	50,000円

3. 「工賃水準ステップアップ」 成功のためのキーワード

「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(1) 対象施設・作業科目の重点化と成功事例の形成(ターゲットの絞り込み)

● 今回のモデル事業の実施を通じ、対象を明確に設定せずに全体の工賃を底上げしようとする、逆に焦点がぼやけてしまい、結局低きところに収まってしまう傾向が見られた。

● 都道府県工賃倍増計画支援事業等においては、総花的な対策を講ずるのではなく、対象施設や作業科目の明確化・重点化を図った上での実施が望ましい。

「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(1) 対象施設・作業科目の重点化と成功事例の形成(ターゲットの絞り込み)

● 今回のモデル事業の実践が示すとおり、圏域のいくつかの施設にターゲットを絞り、工賃アップのための対策を重点的に講じて成功事例を形成し、そのプロセスを公開して圏域の施設全体に好影響を与える手法(圏域における具体的目標となる成功事例の形成)は、一定の効果が期待できる。

● スタート時の目標の明確化と具体的数値目標を含む実施内容の計画を綿密に決定して実行すること、工賃アップの対象となる作業科目の絞り込みを行うことが、成功のための鍵となる。

「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(2) 法人・施設の実行責任者の確固たる意志

● 授産施設等において、生産管理や営業を行い、「市場経済に立ち向かっていく」という意識を持った職員は、残念ながら少ないのが現状。

● 工賃アップへの取り組みを進めていく過程で、職員や利用者(家族)との葛藤や反発は、どの施設でも当然起こり得ることである。

● スタート時における、法人・施設の実行責任者の確固たる意志の確認（事前面談等により、明確な理念を持っているか、主体的な参画意志を持っているか、市場経済の世界に飛び込む覚悟をもっているかなどの確認）を行うことが、成功のための鍵となる。

（トップの確固たる意志があれば、続けることができる）

「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(3)「施設の主体性」の発揮

(コンサルティングを受ける前の心構えと準備)

● 今回のモデル事業の実施を通じ、施設側に「コンサルタントに任せて工賃アップを待っている」という意識が、どこかにあったような様子が伺えた。

● 工賃倍増の方法を端的に言えば、①売上げを倍にするか、②コストを半分に切り詰めるか、の2つしかない。このための経営改善の方法をコンサルタントが提案し、その提案を施設側の主体的判断で取捨選択し、実行していくのがコンサルティングの基本である。

「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(3)「施設の主体性」の発揮

(コンサルティングを受ける前の心構えと準備)

● いずれにせよ、施設側の“やる気”(確固たる取り組み意志)がなければ、コンサルタントを入れても工賃アップの効果は上がらない。

● コンサルティングの基本的な流れについて事前にきちんと説明し、対象施設の理解を図っていくこと(事前の対象施設やコンサルタントに対する説明会や研修会の開催など)が重要である。

● そして、「工賃アップが誰かがしてくれる」ではなく、「自分たちがやらなければ」という意識の醸成(「施設の主体性の発揮」)が、成功のための鍵となる。

「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(4) 職員の意識改革と利用者(家族)の理解
(工賃アップの必要性の共有理解)

● 今回のモデル事業の実施を通じ、施設長・職員・利用者(家族)全体の「工賃アップの必要性の共有理解」が図れていないと、なかなか取り組みがうまく進まない、との報告が上がってきている。

● また、実際に工賃アップに取り組んでみると、高い工賃を得るために働きたいという利用者もいれば、あまり厳しい仕事を望まない利用者や家族もいる、との報告も上がってきている。

「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(4) 職員の意識改革と利用者(家族)の理解
(工賃アップの必要性の共有理解)

● 無理に工賃も一緒・作業も一緒にしていくと、さまざまな問題が起こってくる。利用者(家族)に対してきちんと「工賃アップの必要性」について説明し、その上でどのような働き方を望んでいるのか、複数の選択肢を用意し、利用者に決めてもらうプロセスが重要である。

● 何のための工賃アップなのか、「工賃アップの必要性」をきちんと説明し、施設長・職員・利用者(家族)全体に十分な共有理解がなされているか、逐一確認しながら進めていくことが、成功のための鍵となる。

「工賃水準ステップアップ」成功のためのキーワード

(5) 地域ネットワーク会議の活用

(地域のさまざまな人たちの智恵の活用)

● 今回のモデル事業の実施において、工賃アップに資するために必要な専門家、福祉関係者、企業、行政などの参加を得た「地域ネットワーク会議」を設置し、工賃アップの具体的な数値目標や改善計画の実現に向けた地域調整や評価、応援（バックアップ体制）の確保などを行うため、定期的（月1回程度）会議を開催した。

● 工賃の向上は一職員や施設内だけで取り組むには限界がある。地域のさまざまな人たちの智恵や地域の社会資源（行政機関や企業、自治会組織など）を十分に活用し、これらの理解と協力を得ながら進めていくことが、成功のための鍵となる。

4. 工賃水準ステップアップ「2年次」の取り組み

(19年度「障害者自立支援調査研究プロジェクト」において実施する事業)

「2年次事業」の3つの柱

(1) 18年度モデル施設の「2年目の取り組み」

18年度に策定した具体的数値目標・改善計画をふまえ、①職域の専門家によるコンサルティング、②施設職員・利用者の専門性向上に向けた講習会受講・施設内研修会の開催、等により、さらなる工賃の引き上げを図る。

(2) 新規モデル施設による取り組みとさらなる成功事例の形成

- ① 企業等との連携によって工賃向上を目指す
- ② 行政を含む公的機関との連携によって工賃向上を目指す
- ③ 環境分野におけるサービス産業を立ち上げて工賃向上を目指す

(3) 18年度の「工賃水準ステップアップ事業」の成果を伝えるセミナーの実施

→「工賃倍増計画支援事業の具体化に向けた実践研修会」を開催
(6月27日)

5. 都道府県に期待する役割について (工賃倍増計画支援事業)

●「工賃倍増5か年計画」を推進するための基本的な指針の中で示されているとおり、計画の中に具体的な支援策(発注の促進策など)を盛り込み、各事業所における取り組みが効果的に実施されるよう支援いただき、協働してその実現に向けて取り組んでいただきたい。

さらに、下記の責任・支援体制の確立をお願いしたい。

- 都道府県としての工賃倍増における責任体制の創設(システム・予算)
- 「工賃倍増5か年計画」策定時における事業所や利用者の意見の反映
- 評価推進委員会の設置(行政、専門家、就労支援事業所、経済界、労働界等)
- 地域ネットワーク確立への支援(事業所、企業、住民組織等の結びつき支援)

国連における障害者権利条約について

1. 条約の検討経緯

- (1) 2001年12月、「障害者権利条約」の検討を国連総会にて決議。
- (2) 2002年7月以降、国連総会の下で特別委員会を累次開催、2006年8月、第8回会合において、長年の検討を経て条約案基本合意。
- (3) 2006年12月13日国連総会にて採択

2. 厚生労働省としての対応

条約案は、国際社会における障害者の権利の擁護と促進を達成していく上で非常に重要との認識に立ち、当初から条約交渉に積極的に対応。

3. 条約の概要

障害者の人権及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的国際条約であり、前文と本文50条からなる。

- ・ 社会のあらゆる分野において、障害を理由とする差別を禁止し、障害者に他者との均等な権利を保障することを義務づけ。
- ・ 「合理的配慮の否定^{*}」は差別であることを明示した点及び条約の履行を確保するため国内に独立したモニタリング機関の設置を盛り込んだ点が特徴。

※合理的配慮の否定：障害者が均等な機会を享受をできるようにするための周辺環境の修正・調整であって過度の負担を課さないものを意味する。具体的には、車椅子の障害者が就業できるように、職場へのスロープを設置することなどが含まれると考えられるが、その内容については各国が柔軟に設計できる。

- ・ 条約案第19条には障害者の自立生活及び地域生活に係る事項について規定されており、障害者自立支援法の理念にも合致。

4. 今後の予定

我が国の締結時期については未定。可能な限り早期に署名・締結することを目指し必要な検討を実施しているところ。

条文構成

(注:見出しについては暫定訳)

前文

第1条:目的

第2条:定義

第3条:一般的原則

第4条:一般的義務

第5条:平等及び非差別

第6条:障害のある女性

第7条:障害のある児童

第8条:障害者に対する意識の向上

第9条:アクセシビリティ

第10条:生命の権利

第11条:危機のある状況

第12条:法の下での平等

第13条:司法へのアクセス

第14条:身体的自由及び安全

第15条:拷問又は残虐な、非人間的なもしくは品位を傷つける取り扱い又は罰からの自由

第16条:搾取、暴力及び虐待からの自由

第17条:人格の完全性の保護

第18条:移動の自由

第19条:自立生活及び地域への包含

第20条:個人のモビリティ

第21条:表現と意見表明の自由、情報へのアクセス

第22条:私生活の尊重

第23条:家庭及び家族の尊重

第24条:教育

第25条:健康

第26条:ハビリテーション及びリハビリテーション

第27条:労働と雇用

第28条:相当な生活水準及び社会保障

第29条:政治生活及び公的生活への参加

第30条:文化的生活、レクリエーション、余暇及びスポーツへの参加

第31条:統計とデータ収集

第32条:国際協力

第33条:国内の実施とモニタリング

第34条～第40条:国際的モニタリング

第41条～第50条:最終条項

選択議定書(個人通報制度、調査制度)

○ 「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

会計検査院が実施した実地検査において、一部の精神障害者社会復帰施設について、国庫補助金の返還を要する不適切な事務処理が行われていたと指摘されている。

このような状況に鑑み、各都道府県等においては、以下の指摘事例等に十分留意の上、貴管内施設に対する指導監査等の一層の強化を図るようお願いしたい。

なお、この補助金の補助対象経費は、精神障害者社会復帰施設を運営するために必要となる職員の給料等の人件費、各所修繕費、その他事務の執行に伴う需用費（食糧費、光熱水料等）、備品購入費等とされている。

各所修繕費については、故障や老朽化が生じたものを原状に回復するための費用とされ、また、入所者個人の生活に必要な給食費や光熱水費等の経費、施設整備の費用、施設開所時までに必要な設備整備（以下「初度設備整備」という。）の費用及び営業事業に要する光熱水費等の費用は、補助対象経費に含めないこととされているので、ご留意願いたい。

[平成16年度及び平成17年度決算検査報告における指摘事例]

- ①「備品購入費に、冷暖房設備等の施設整備の費用を含めていたり、避難器具等の初度設備整備の費用を含めていた」
- ②「備品購入費に、前年度の精神障害者社会復帰施設設備整備事業の初度設備整備の補助対象としていた机、椅子等の購入費を計上していた」
- ③「備品購入費に、入所者個人の生活に必要な給食費や光熱水費等の経費を含めていた」
- ④「精神障害者社会復帰施設整備事業の補助対象としていた冷暖房設備の施設整備の費用を計上していた」
- ⑤「各所修繕費に、当該施設を原状に回復するための費用には該当しない2人部屋を個室にする改修工事の費用を含めていた」 等

障害福祉サービス費の請求・支払い方法の変更について ～紙ベースからコンピュータ処理へ～

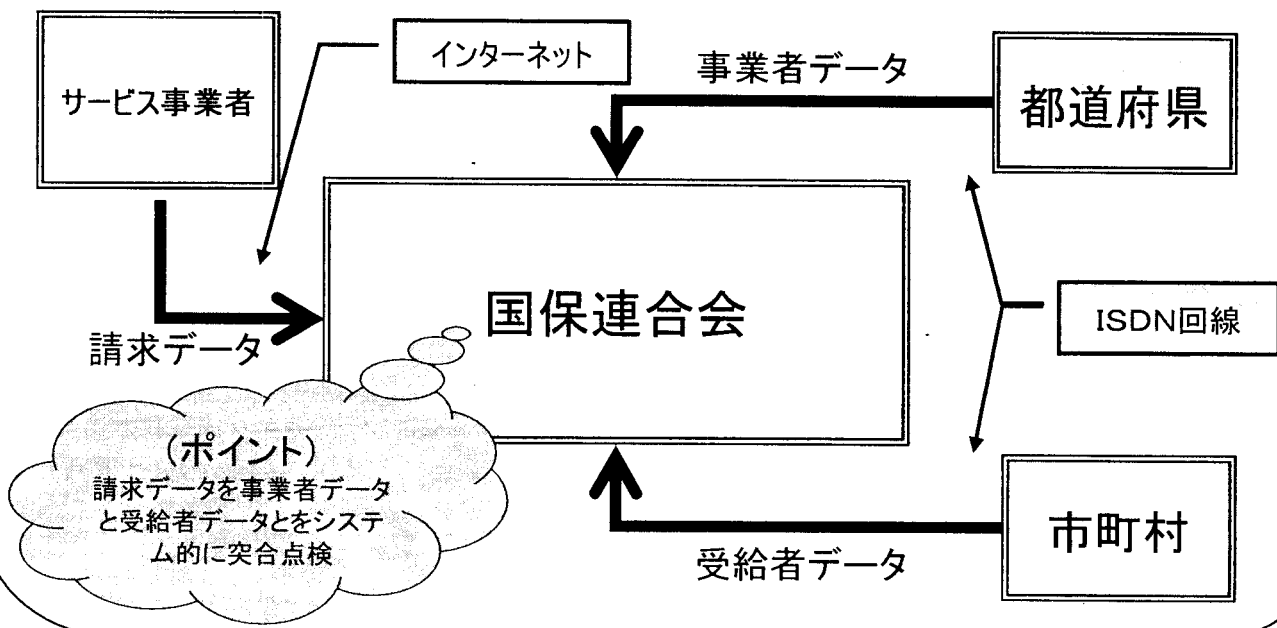
平成19年10月実施

- 障害者自立支援法に基づき、平成19年10月より事業者が行う障害福祉サービス費の請求方法が、紙・磁気ディスク等によるものから、インターネットを活用し電子情報化した請求方法に変更される予定。(原則ペーパーレスへ)
- 併せて、都道府県が持つ事業者台帳や市町村が持つ受給者台帳等請求内容の確認に必要な情報もすべて電子情報化した上で、電子的な突合・点検を行うことにより、正確な請求・支払を実現すると共に、市町村における支払事務の効率化と平準化を図る。
- この実施に当たっては、全国共通のコンピュータシステム(以下「支払システム」という。)を導入し、その運用は介護保険制度下において同様のシステム運用実績のある、国民健康保険団体連合会が市町村からの委託を受けて行う。

(参考)障害者自立支援法(抜粋)
第29条

8 市町村は、前項の規定による支払に関する事務を国民健康保険法第45条第5項に規定する国民健康保険団体連合会に委託することができる。

《支払システムの概要》



《支払システム導入のメリット》

(1) 正確かつ効率的な請求・支払を実現

全国統一の事務処理基準を定めることにより正確な事務執行を可能とし、事務処理を国保連合会経由(下図)とすることで効率的な請求・支払を実現

(2) ペーパーレス化した情報処理

統一されたコンピュータシステムを導入することにより、原則、ペーパーレス化すると共に、全国決済の実施等全国一括処理が可能

(3) データに基づいた事業予測を可能とするシステム

統計処理の迅速な実施によりエビデンスに基づいた行政を推進

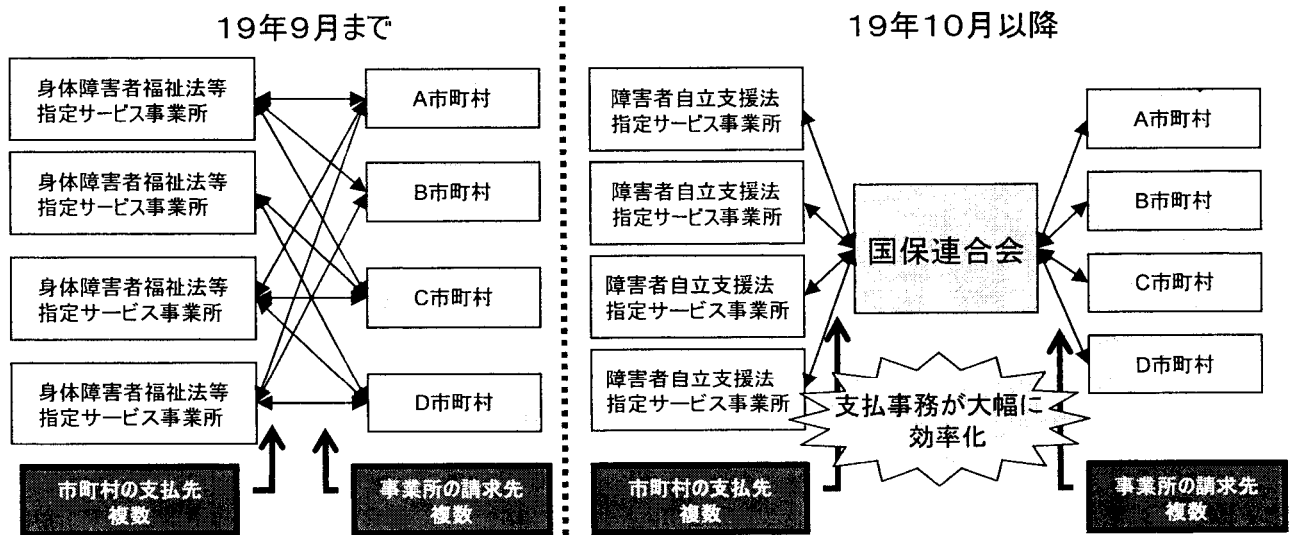
(4) ユーザー(事業者)の視点に立った使いやすさを充実

インターネットの活用により、①受付期間中は24時間請求可能、②請求先が一本化、③請求情報の事前チェックが可能

(5) セキュリティの確保

電子認証制度を導入することにより、請求書送達の実現性を確保すると共に、個人情報の保護に配慮

《支払事務の効率化》



インターネット請求に変更されるサービスの種類

- (1) 介護給付費、訓練等給付費
- (2) サービス利用計画作成費 等

※左の他、次の事業も平成20年2月から変更予定
※但し、自治体が委託した場合に限られる

- (1) 障害児施設給付費
- (2) 高額障害福祉サービス費
- (3) 地域生活支援事業(一部) 等