

北海道障がい福祉計画（就労支援関係）新旧対照表

第5期北海道障がい福祉計画（素案）たたき台

第2 障がい者及びサービス提供体制の現状  
2 サービス提供体制の現状と評価

(5) 工賃（賃金）の状況

第4期北海道障がい福祉計画

第2 障がい者及びサービス提供体制の現状  
2 サービス提供体制の現状と評価

(5) 工賃（賃金）の状況

道では、平成20年3月に、「福祉的就労の底上げ」を目標とし、工賃向上に向けた5か年の目標と具体的な取組等を定めた「北海道働く障がい者応援プラン」を策定しました。平成22年3月には、「北海道障がい者条例」に基づく就

（参考）第3期障がい者就労支援推進計画

第2 現状

2 障がい者の雇用（一般就労）と福祉的就労の状況

(1) 雇用（一般就労）の状況

平成26年6月1日現在、道内の従業員50人以上の企業で雇用されている障がいのある人の数は、過去最高の11,101.0人となっています。障がい種別で見ても、身体障がいのある人が8,052.0人、知的障がいのある人が2,498.5人、精神障がいのある人が550.5人といずれも過去最高となっており、障がいのある人の雇用状況には着実な進展が見られます。「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、平成25年4月から、民間企業における障がいのある人の法定雇用率が2.0%に引き上げられ、障がいのある人を雇用しなければならない事業主の範囲も、従業員56人以上から50人以上へと拡大されました。平成26年6月1日現在、法定雇用率が適用される道内の民間企業(3,179社)の障がいのある人の実雇用率は1.90%であり、全国平均(1.82%)を上回って推移しています。一方、法定雇用率を達成している企業は1,512社(47.6%)にとどまっており、また、法定雇用率が未達成である1,667社(52.4%)のうち、障がいのある人を1人も雇用していない企業は1,042社、全体に占める割合も32.8%を占めています。平成25年度における公共職業安定所を通じた道内の障がいのある人の就職件数は3,860件と過去最高となっています。障がい種別では、精神障がいのある人の就職件数の伸びが大きく、全体に占める割合も39%と最も大きくなっています。職業別の就職状況では、身体障がいのある人については、「事務的職業」の割合が他の障がい種別と比べ31%と高く、知的障がいのある人については、「運搬・清掃・包装等の職業」が39%を占め最も高くなっており、精神障がいのある人については、「事務的職業」が23%、「運搬・清掃・包装等の職業」が24%、「サービスの職業」が18%と、比較的分散しています。

(2) 福祉的就労の状況（工賃の状況）

障害者総合支援法に基づく指定事業所のうち、平成25年度分の工賃（賃金）実績の報告を受けている就労継続支援事業所は、就労継続支援A型が158箇所（利用定員3,096人）、就労継続支援B型が565箇所（利用定員12,387人）となって

説明

※「北海道障がい福祉計画」と「障がい者就労支援推進計画」の統合による文言整理

平成28年度における道内の事業所（就労継続支援事業所）における月額一人当たり平均工賃（賃金）は、1,011円、このうち、就労継続支援B型事業所（1か所）では、1,011円となっており、障がいのある人が、生きがいをもち安心して地域で暮らせるようになるためには、工賃（賃金）向上に向けた更なる取組が求められています。

《工賃とは》  
生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として施設や事業所等の利用者に支払うこととされています。（障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等）

《賃金とは》  
賃金、給料、手当、賞与その他名称を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。（労働基準法）

図【平成28年度工賃（賃金）実績】  
（略）

図【施設種別ごとの工賃（賃金）実績の推移（H 18～H 28）】  
（略）

図【工賃支払対象者延人数及び工賃支払総額の推移（H 18～H 28）】  
（略）

(6) 一般就労への移行状況  
平成28年度における道内の福祉施設から一般就労への移行者数は105人となっており、平成17年度実績（105人）と比較し、1.0倍の増加となっています。  
また、法定雇用率が適用される道内の民間企業（3,257社）の障がいのある人の実雇用率は2.06％であり、全国平均（1.92％）を上回っていますが、法定雇用率を達成している企業の割合は51.5％（1,677社）にとどまっております、障がいのある人を一人も雇用していない企業は29.6％（965社）となっています（平成28年6月1日現在）。  
障がいのある人一人ひとりの意欲や障がい特性等に応じて、安心して一般就労に取り組むことができるよう、企業等との連携・協働した就労支援の充実・強化を図っていく必

労支援推進計画として、「新・北海道働く障がい者応援プラン」を、平成24年3月には、「北海道働く障がい者応援プラン・第Ⅱ章」を作成し、更なる取組を推進していくこととしました。  
平成25年度における道内の事業所（就労継続支援事業所）における月額一人当たり平均工賃（賃金）は、26,101円となっており、障がいのある人が、生きがいをもち安心して地域で暮らせるようになるためには、工賃（賃金）向上に向けた更なる取組が求められています。

《工賃とは》  
生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として施設や事業所等の利用者に支払うこととされています。（障害者総合支援法に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等）

《賃金とは》  
賃金、給料、手当、賞与その他名称を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。（労働基準法）

図【平成25年度工賃（賃金）実績】  
（略）

(6) 一般就労への移行状況  
平成25年度における道内の福祉施設から一般就労への移行者数は860人となっており、平成17年度実績（105人）と比較し、8.2倍の増加となっています。一方、道内の有効求人倍率（25年度平均）は0.74倍で、全国0.87倍を下回っており、障がいのある人の雇用情勢は依然厳しい状況にあります。  
このため、障がいのある人の一般就労への移行を促進し、企業等との連携・協働した就労支援の充実・強化を図っていく必要があります。

います。  
平成25年度における道内の就労継続支援事業所（723箇所）の月額一人当たり平均工賃（賃金）は26,101円、このうち、工賃倍増計画の対象事業所（就労継続支援B型事業所565箇所）では18,848円となっており、障がいのある人が、障害基礎年金などの社会保障給付と併せて、地域で経済的に自立した生活を送る水準に達していない状況にあり、工賃（賃金）向上に向けた取組の充実が求められています。

3 福祉施設から一般就労への移行状況  
(1) 福祉施設から一般就労への移行者数  
平成25年度における福祉施設から一般就労への移行者数は860人となっており、北海道働く障がい者応援プラン（第2期障がい者就労支援推進計画）における平成26年度の目標値630人の136.5％となっています。  
(2) 関係機関との連携及び労働関係制度の活用状況  
福祉施設から一般就労へ移行した利用者に係る関係機関との連携及び労働関係制度の活用は、増加傾向にあります。

※時点修正

※障がいのある方の工賃の状況を分かりやすくするため、就労継続支援B型事業所の工賃を記載

※時点修正

※工賃（賃金）実績について、詳細に記載  
※工賃実績について、詳細に記載

※時点修正

※障がいのある方の雇用の状況を分かりやすくするため、「一般雇用の状況」から「障がい者雇用状況」に変更

よう  
要があります。

ず いたばんしゆうろうい こうしやすう すい い へいせい へいせい  
図【一般就労移行者数の推移（H 17～H 28）】

（略）

ず ほうてい こようりつ てきよう みんかん きぎよう じつ こようりつ へいせい ねん がつ  
図【法定雇用率が適用される民間企業の実雇用率（平成28年6月  
1日現在）】

（略）

とくべつ し えんがっこうそつぎようせい しん ろ じようきよう  
(7) 特別支援学校卒業生の進路状況

どうない とくべつ し えんがっこう へいせい ねん がつ こうとう ぶ そつぎようしや  
道内の特別支援学校の平成29年3月における高等部卒業者  
1,093人のうち、就職は342人で全体の31.3%、福祉施設  
利用は673人で全体の61.6%となっています。

とくべつ し えんがっこう そつぎよう ひと みちか ちいき せいかつ  
特別支援学校を卒業した人が、身近な地域で生活すること  
ができるよう、在学中の就職支援の強化や地域のサービス  
基盤を整備していく必要があります。

ず いたばんしゆうろうい こうしやすう すい い へいせい へいせい  
図【一般就労移行者数の推移（H 17～H 25）】

（略）

ず ゆうこうきゆうじんばいりつ へいせい ねん ど へいきん  
図【有効求人倍率（平成25年度平均）】

（略）

とくべつ し えんがっこうそつぎようせい しん ろ じようきよう  
(7) 特別支援学校卒業生の進路状況

どうない とくべつ し えんがっこう へいせい ねん がつ こうとう ぶ そつぎようしや  
道内の特別支援学校の平成26年3月における高等部卒業者  
1,047人のうち、就職は238人で全体の22.7%、福祉施設  
利用は739人で全体の70.6%となっています。

とくべつ し えんがっこう そつぎよう ひと みちか ちいき せいかつ  
特別支援学校を卒業した人が、身近な地域で生活すること  
ができるよう、在学中の就職支援の強化や地域のサービス  
基盤を整備していく必要があります。

じてんしゆうせい  
※時点修正

じよう き だい へんこう ともな  
※上記第2の2（6）の変更に伴  
う修正

じてんしゆうせい  
※時点修正

第5期北海道障がい福祉計画（素案）たたき台	第4期北海道障がい福祉計画	(参考) 第3期障がい者就労支援推進計画	説明
<p>第3 計画の推進のための基本的事項</p> <p>【計画の体系】※抜粋                  推進項目                  (8) 就労支援施策の充実強化</p> <p>推進施策                  ① 道民、企業、行政等が一体となった応援体制づくり                  ② 一般就労の推進                  ③ 多様な就労の機会の確保                  ④ 福祉的就労の底上げ</p> <p>1 平成32年度に向けて目指す方向                  (略)</p> <p>2 第5期障がい福祉計画推進の基本方針</p> <p>(5) 就労支援の充実                  障がいのある人の就労の推進は、働いて得る収入の向上による経済的自立の追求とともに、地域に暮らす障がいのある人の就労を通じた自己実現と社会参加の促進をめざすものです                  「障がいがあっても、いきいきと働くことのできる地域社会の実現」に向けて、障がいの程度や種別、年齢などに関わらず、希望する地域において、本人の意欲や障がい特性等</p>	<p>第3 計画の推進のための基本的事項</p> <p>【計画の体系】※抜粋                  推進項目                  (8) 就労支援施策の充実強化</p> <p>推進施策                  ① 道民、企業、行政等の応援体制づくり                  ② 福祉的就労の底上げ                  ③ 一般就労の推進                  ④ 多様な就労の場の確保</p> <p>1 平成29年度に向けて目指す方向                  「希望するすべての障がい者が安心して地域で暮らせる社会の実現」                  道は、これまで、施設からの退所が可能な方々の地域生活への移行や、精神障がいのある人の退院を促進するとともに、サービス基盤の地域間格差を縮小しながら、障がいのある人のニーズを踏まえた支援体制やサービス基盤、就労の場などの整備に努めてきているほか、「北海道障がい者条例」に基づく施策の推進や、発達の遅れや障がいのある子どもに対するサービス提供体制の整備、東日本大震災の体験を生かした災害に備えた地域づくりを進めてきました。                  第4期計画においては、これらのほか、在宅で生活する障がいのある人自身の高齢化や重度化、親亡き後の地域生活の継続支援にも目を向け、引き続き、「希望するすべての障がい者が安心して地域で暮らせる社会づくり」や「本人が希望する暮らしの実現」、さらには、「地域社会における共生の実現」を目指し、市町村の協議会11を核として地域の関係者が連携・協働する「地域づくり」を推進します。</p> <p>2 第4期障がい福祉計画推進の基本方針</p> <p>(5) 就労支援の充実                  障がいがあっても、本人の希望や障がい特性等に応じて、地域において、いきいきと働くことができるよう、社会全体で応援する体制づくりを図りながら、企業等との連携・協働を重視し、障がいのある人の就労機会の拡大と工賃（賃金）水準の向上に向けた取組を推進します。                  取組の推進にあたっては、北海道障がい者条例に基づき策定する「障がい者就労支援推進計画」を基本に、「北海道障</p>	<p>第3 基本方針と目標値</p> <p>1 基本方針</p> <p>障がいのある人の就労の推進は、働いて得る収入の向上による経済的自立の追求とともに、地域に暮らす障がいのある人の就労を通じた自己実現と社会参加の促進をめざすものです。                  「障がいがあっても、いきいきと働くことのできる地域社会の実現」に向けて、障がいの程度や種別、年齢などに関わらず、希望する地域において、本人の意欲や障がい特性等に応じた多様な働き方が可能となるよう、社会全体で応援する体制づくり</p>	<p>説明</p> <p>※社会全体で応援する体制づくりについて強調                  ※国の障害者基本計画に準じた変更</p> <p>※時点修正</p> <p>※時点修正</p> <p>※基本方針を「第3期障がい者就労支援推進計画」の記載と同様に詳細に記載</p>

おう たよう はたら かた か のう しやかいぜんたい おうえん  
に応じた多様な働き方が可能となるよう、社会全体で応援す  
る体制づくりを図りながら、企業等との連携・協働を重視  
し、障がいのある人の就労機会の拡大や定着支援、さらに  
工賃（賃金）水準の向上に向けた取組を推進します。  
取組の推進にあたっては、「北海道障がい者就労支援推進  
委員会」の意見を聴いて取組を推進していきます。

しやしゅうろう し えんすいしん い いんかい いけん き とりくみ すいしん  
が「障がい者就労支援推進委員会」の意見を聴いて取組を推進して  
いきます。

もと  
が求められています。

こうしたことから、本計画においては、各地域において様々  
な分野の機関が連携した障がいのある人の就労を支えるネッ  
トワークの充実及び障がいのある人の工賃向上と就労機会の  
拡大のための企業との連携・協働の推進の2点を重視しなが  
ら、次の事項を計画推進の基本方針とします。

- (1) 道民、企業、行政等の応援体制づくり
- 障がいのある人の雇用や就労に関する道民や企業の理解  
が深まるよう情報提供など働きかけに努めるとともに、「障  
がい者の就労支援の輪を広げる取組～道民一人1アクション  
」や障がい者就労支援企業認証制度などの具体的な取組  
により、企業と連携した就労支援の輪を広げていきます。
  - 北海道障がい者条例に基づく「指定法人」を核とした一  
元的な就労支援推進体制により、工賃向上に向けた取組を  
効果的に推進します。
  - 道は、毎年度、障がいのある人が就労する施設等からの  
物品等の優先的な調達を推進するための方針を策定し、授産  
事業所（就労継続支援事業所や生産活動を行う地域活動支  
援センター等）や障がいのある人を雇用する企業等への発  
注促進に努めるとともに市町村においても、こうした取組  
が実施されるよう働きかけを行い、官公需の拡大を推進し  
ます。

- (2) 福祉的就労の底上げ
- 障害基礎年金などの社会保障給付と併せて、地域におい  
て経済的に自立し、安定した生活が可能となるよう、授産事  
業所の工賃（賃金）水準の向上を図るため、企業等からの  
仕事の受注や分配を行う共同受注システムによる販路拡大  
や収益性向上のための経営コンサルタント派遣などの取組  
を充実します。
  - 企業等で雇用されることが困難な障がいのある人が、地域  
の中で、授産事業所やボランティアなどのきめ細やかな支援  
を得ながら、就労や生産活動による自己実現と社会参加を可  
能とする環境づくりを推進します。

- (3) 一般就労の推進
- 障がいのある人一人ひとりの意欲や障がい特性等に応じ  
て、安心して一般就労に取り組むことができるよう、障害  
者就業・生活支援センター等を中心に構築された就労支援  
ネットワークを活用し、公共職業安定所や障害福祉サービ  
ス事業所、特別支援学校などの関係機関や企業、自治体が  
連携した一体的な就労支援を進めます。
  - 障がいのある人を雇用する企業の不安や課題を解決する  
ため、各種支援施策の活用を促進します。

- (4) 多様な就労の場の確保
- 障がい特性や地域特性等に応じた新しい働き方の開拓な

ていやくし えん とりくみ ついか  
※定着支援の取組を追加

どにより、多様な就労形態の普及を図ります。

・福祉的就労から一般就労への架け橋となる就労移行支援事業、就労継続支援事業などにおいて、事業所の技術や市町村の振興施策など地域の特性を活かし、事業所内だけでなく、事業所の外での活動（施設外就労・施設外支援）を促進します。

・通勤による就労が困難な障がいのある人の就労の場が確保されるよう、情報通信技術を用いた在宅就業の普及に努めます。

ほつかいどうしよう ふくしけいかく しゆうろう し えんかんけい しんきゆうたいしようひよう  
**北海道障がい福祉計画（就労支援関係）新旧対照表**

第5期北海道障がい福祉計画（素案）たたき台	第4期北海道障がい福祉計画	（参考）第3期障がい者就労支援推進計画	説明
<p>だい けいかくすいしん  <b>第4 計画推進のための具体的な取組</b></p> <p>1 北海道障がい者条例の施策の推進</p> <p>【推進の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障がいがあっても安心して地域で暮らすことができる社会づくりを目指し、障がいのある人の権利擁護と暮らしやすい地域づくりを推進することを目的に制定した北海道障がい者条例に基づく各種施策等の取組を進めることが必要です。</li> </ul> <p>【推進施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●北海道障がい者条例の主な施策（3つの柱）の推進（略）</li> </ul> <p>りやく                      （略）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「北海道障がい者就労支援推進委員会」を活用し、障がいのある人の就労支援の充実に努めます。</li> </ul> <p>また、障がいのある人に対する支援はもとより、「働く障がい者」を支援する企業の取組のP R（認証制度）や指定法人を中心とした企業や事業所等の多様な就労支援のためのネットワークづくりなどを進めます。</p> <p>●北海道障がい者条例に関連する各種施策の推進（略）</p> <p>●社会情勢に応じた条例内容の検討（略）</p>	<p>だい けいかくすいしん  <b>第4 計画推進のための具体的な取組</b></p> <p>1 北海道障がい者条例の施策の推進</p> <p>【推進の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障がいがあっても安心して地域で暮らすことができる社会づくりを目指し、障がいのある人の権利擁護と暮らしやすい地域づくりを推進することを目的に制定した北海道障がい者条例に基づく各種施策等の取組を進めることが必要です。</li> </ul> <p>【推進施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●北海道障がい者条例の主な施策（3つの柱）の推進</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>障がいのある人への「虐待」や「差別」を禁止するとともに、障がいのある人が障がいのない人と実質的に同等の日常生活を営むことができるようにするために必要な配慮（合理的配慮）に努めます。</li> <li>道と地域づくりコーディネーターが連携し、地域づくりガイドラインを活用しながら、市町村が進める相談支援体制づくり等の取組を支援します。</li> <li>「北海道障がい者就労支援推進委員会」を活用し、障がいのある人の就労支援の充実に努めます。</li> </ul> <p>また、<u>本計画の就労支援施策部門の個別計画である「北海道就労支援推進計画」に基づき</u>、障がいのある人に対する支援はもとより、「働く障がい者」を支援する企業の取組のP R（認証制度）や指定法人を中心とした企業や事業所等の多様な就労支援のためのネットワークづくりなどを進めます。</p> <p>●北海道障がい者条例に関連する各種施策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>障がいのある人の権利を実現し、社会参加を確保するための社会生活に関する施策にあたっては、北海道障がい者条例の基本理念に基づき推進します。</li> </ul> <p>[施策の推進に当たっての基本理念]</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>行政機関、学校、地域社会、道民、事業者その他関係団体が、相互に連携して社会全体で取り組むこと。</li> <li>障がい者への差別を防止し、障がい者の暮らしづらさを解消し、及び障がい者の権利を最大限に尊重すること。</li> <li>保健、医療、福祉、労働、経済、教育その他障がい者に関するあらゆる分野において総合的に取り組むこと。</li> <li>道内における地域間の格差の是正を図ること。</li> </ol> <p>●社会情勢に応じた条例内容の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「障害者差別解消法」の施行などによる社会情勢の変化</li> </ul>	<p>だい けいかくすいしん  <b>第4 計画推進のための具体的な方策</b></p>	<p>せつめい  <b>説明</b></p> <p>※「北海道障がい福祉計画」と「障がい者就労支援推進計画」の統合による文言整理</p>

おう じょうれい ないよう けんとう  
に応じて、条例の内容について検討します。

8 就労支援施策の充実・強化

(1) 道民、企業、行政等が一体となった応援体制づくり

【推進の視点】

障がいのある人がいきいきと働くことのできる地域社会の実現のためには、地域の方々、障害福祉サービス事業所、企業、行政等すべての道民が、「障がい」や「障がいのある人が働くこと」について理解を深め、地域社会全体で応援する体制づくりが必要です。

福祉的就労における工賃向上や授産事業の安定的な運営に向けて、民間ノウハウを積極的に活用し、就労支援のための総合的なサポート体制の充実が必要です。

【推進施策】

● 働く障がい者に対する道民の応援

障がいのある人の就労に関する理解を促進するため、道民一人ひとりにホームページや広報誌等様々な広報媒体を活用し、雇用事例や授産事業等の情報提供を行うとともに市

8 就労支援施策の充実・強化

(1) 道民、企業、行政等の応援体制づくり

【推進の視点】

障がいのある人がいきいきと働くことのできる地域社会の実現のためには、地域の方々、障害福祉サービス事業所、企業、行政等すべての道民が、「障がい」や「障がいのある人が働くこと」について理解を深め、地域社会全体で応援する体制づくりが必要です。

福祉的就労における工賃向上や授産事業の安定的な運営に向けて、民間ノウハウを積極的に活用し、就労支援のための総合的なサポート体制の充実が必要です。

【推進施策】

● 働く障がい者に対する道民の応援

障がいのある人の就労に関する理解を促進するため、道民一人ひとりにホームページや広報誌等様々な広報媒体を活用し、雇用事例や授産事業等の情報提供を行うとともに市

1 道民、企業、行政等の応援体制づくり

〈現状と課題〉

(1) 働く障がい者に対する道民の応援

○ 障がいの程度にかかわらず、その持っている能力を発揮し、自己実現を図りながら、地域では多くの障がいのある人が就労しています。

しかし、障がいのある人の生産活動に対する道民一人ひとりや企業等の理解は、必ずしも十分とは言えない状況にあります。

○ 障がいのある人の就労を支える仕組みや授産事業の現状などについて、広く周知を図り、地域の人々が、また、地域で経済社会活動を担う企業・団体等すべての道民が障がいのある人の就労支援についての理解を深めていくことが求められています。

(2) 働く障がい者に対する企業・行政の応援

○ 障がいのある人の雇用の現状や就労を支える仕組み、また、各種関係施策（福祉・雇用）を活用した障がいのある人を雇用する企業等の取組などを積極的に情報提供し、「障がい」や「障がいのある人が働くこと」について、地域や企業、障害福祉サービス事業所などにおける理解を促進する必要があります。

○ 企業等による障がいのある人の就労支援の取組を促進するためにも、障がい者雇用企業等への応援体制づくりが求められています。

(3) 北海道障がい者条例に基づく指定法人制度の推進

○ 工賃向上や授産事業の安定的な運営に向けて、民間ノウハウを積極的に活用して、各種情報等を一体的に管理する就労支援のための総合的なサポート体制の充実が必要です。

(1) 働く障がい者に対する道民の応援

〈推進施策〉

○ 障がい者のある人の就労に関する理解の促進  
○ 授産事業活動や障がいのある人を雇用する企業等のアピール

〈主な取組〉

障がいのある人の就労に対する理解促進のための啓発の推進

○ すべての道民による障がいのある人の就労に関する理解の促進に向けて、ホームページや広報誌、道民向けチラシ等様々な媒体を活用した効果的な広報の推進や、地域住民等に

※社会全体で応援する体制づくりについて強調



町村における広報などの取組を進めます。また、こうした取組により、道民による授産事業所（就労継続支援事業所や生産活動を行う地域活動支援センター等）や障がいのある人を雇用している企業等からの購買など応援の取組を促進します。

●働く障がい者に対する企業・行政の応援

- 北海道障がい者条例に基づく「障がい者就労支援企業認証制度」及び「障がい者就労支援の輪を広げる取組～道民一人1アクション」により、企業等による障がいのある人の雇用や授産事業所への優先発注など、企業と連携した就労支援の取組を推進するとともに、その内容を広く道民にPRします。
- 認証制度については、必要に応じて評価基準の見直しを行うとともに、認証の取得を促進するための優遇措置として導入した道の低利融資や入札等での配慮について、より効果的な制度となるよう検討を行いながら、制度の普及・拡大を図ります。

- 授産製品の販路拡大を図るため、流通事業者等の民間企業と連携・協働した取組を推進します。

- 障がいのある人の就労支援に関する各種施策（福祉、雇用）や雇用に関する取組事例を企業や道民等に情報提供すると

町村における広報などの取組を進めます。また、こうした取組により、道民による授産事業所や障がいのある人を雇用している企業等からの購買など応援の取組を促進します。

●働く障がい者に対する企業・行政の応援

- 北海道障がい者条例に基づく「障がい者就労支援企業認証制度」及び「障がい者就労支援の輪を広げる取組～道民一人1アクション」により、企業等による障がいのある人の雇用や授産事業所への優先発注など、企業と連携した就労支援の取組を推進するとともに、その内容を広く道民にPRします。
- 認証制度については、認証の取得を促進するための優遇措置として導入した道の低利融資や入札等での配慮について、より効果的な制度となるよう検討を行いながら、制度の普及・拡大を図ります。

- 授産製品の販路拡大を図るため、流通事業者等の民間企業との協働事業を推進します。

よる研修会の場などでの啓発用DVDの活用を促進します。地域ボランティア等による地域活動支援センター等への支援  
○ 地域活動支援センター等と地域住民との交流を促進するため、地域イベントや公共施設等での出店スペースの優先的確保やボランティア協力、さらに、市町村における広報などの取組を促進します。

授産事業所や障がいのある人を雇用する企業等からの購買促進

- 道民による授産製品等の購買を促進するため、ホームページ等による広報を行うとともに、授産製品の価値や魅力（ブランド力）を高めるための取組について指定法人等と検討を行います。
- 道民による障がいのある人を雇用する企業等への応援の取組を促進するため、当該企業における働く障がい者の姿等をホームページ等により広く周知します。

(2)働く障がい者に対する企業・行政の応援

（推進施策）

- 障がいのある人の雇用等に関する社会的な理解の促進
- 企業への就労支援関係施策・制度の情報提供
- 官公需の発注促進

〈主な取組〉

企業等との連携・協働による就労支援の取組促進

- 「障がい者の就労支援の輪を広げる取組～道民一人1アクション」により、企業や市町村等による障がいのある人の就労に資する取組をとりまとめ、その内容を広く道民へ周知することにより、障がいのある人の就労支援に対する理解の促進を図るとともに、就労支援の輪を拡げていきます。

- 授産事業所への発注促進や製品の販売支援、障がいのある人の積極的な雇用など、就労支援に継続的かつ安定的に取り組む企業等を評価する企業認証制度については、必要に応じて評価基準の見直しを行うとともに、認証の取得を促進するための優遇措置として取り入れた道の低利融資制度や入札等の配慮等について、利用状況を踏まえ、より効果的な制度となるよう検討を行いながら、幅広い関係者と連携して、制度の普及に努めていきます。
- 商業施設内に授産製品の販売コーナーを設置することや、企業による顧客向けのポイント交換景品等としての授産製品の採用による販路拡大など、民間企業と連携・協働した就労支援に向けた取組を推進します。

企業等への情報提供の充実

- 企業向けに作成したPR冊子を、道ホームページや研修会等において掲示・配布し、障がいのある人の雇用に関し先

※授産事業所の説明を記載

※「障がい者就労支援企業認証制度」について、必要に応じて評価基準の見直しを行う旨、明記

※文言整理

※企業等への情報提供による障がいのある人の雇用や就労についての

ともに、市町村においても企業等に対する情報提供が行われるよう働きかけ、障がいのある人の雇用や就労についての理解を促進します。

・経済団体等へ障がいのある人の雇用を一層推進するよう要請します。

道は、毎年、障がいのある人が就労する施設等からの物品等の優先的な調達を推進するための方針を策定し、特定随意契約制度の活用などにより、物品購入や役務の提供等について、授産事業所等に対する優先的な発注に努めるとともに障がいのある人を雇用する企業等への配慮措置について検討を行います。

また、市町村等に対して、障がいのある人が就労する施設等からの物品等の優先的な調達を推進するための方針の策定を促し、授産事業所や障がいのある人を雇用する企業等への発注促進について、働きかけを行います。

●北海道障がい者条例に基づく指定法人制度の推進

北海道障がい者条例に基づく指定法人を核とした一元的な就労支援推進体制により、関係機関と緊密に連携しながら、授産事業の経営改善や受注拡大等の工賃向上に向けた各種取組を集中的かつ効果的に推進します。

道の調達方針に基づき、指定法人は各部局等が物品の調達を検討する際の相談窓口となり、授産事業所が提供可能な物品等の情報の収集や提供、マッチング支援などの取組を

・障がいのある人の雇用の実績、経験のない企業等に対して、障害者就業・生活支援センター等の関係機関が連携し、就労支援に関する各種施策の情報提供を行います。

道は、毎年、障がいのある人が就労する施設等からの物品等の優先的な調達を推進するための方針を策定し、特定随意契約制度の活用などにより、物品購入や役務の提供等について、授産事業所等に対する優先的な発注に努めるとともに障がいのある人を雇用する企業等への配慮措置について検討を行います。

また、市町村等に対して、障がいのある人が就労する施設等からの物品等の優先的な調達を推進するための方針の策定を促し、授産事業所や障がいのある人を雇用する企業等への発注促進について、働きかけを行います。

●北海道障がい者条例に基づく指定法人制度の推進

北海道障がい者条例に基づく指定法人を核とした一元的な就労支援推進体制により、関係機関と緊密に連携しながら、授産事業の経営改善や受注拡大等の工賃向上に向けた各種取組を集中的かつ効果的に推進します。

行する企業の取組事例や、障がい特性などを紹介することで、障がいのある人の就労の理解促進を図ります。

○障がいのある人を雇用した実績や経験のない企業に対して、障害者就業・生活支援センター等の関係機関が連携し、障害者トライアル雇用事業の活用等を働きかけ、障がいのある人の雇用の契機づくりを推進します。

○障がいのある人の就労支援に関する各種施策(福祉、雇用)をダイレクトメール、ホームページ等を活用し、企業や道民等に広く情報提供するとともに、市町村においても企業等に対する情報提供等が行われるよう働きかけます。

○障がいのある人が様々な業種で働く事例等を紹介する啓発用DVD等を活用し、障がいのある人の雇用について理解促進を図ります。

○経済団体等へ障がいのある人の雇用を一層推進するよう要請します。

官公需の発注促進

道は、毎年度、障がいのある人が就労する施設等からの物品等の優先的な調達を推進するための方針を策定し、特定随意契約制度の活用などにより、物品購入や役務の提供等について、授産事業所等に対する優先的な発注に努めるとともに、障がいのある人を雇用する企業等への発注の際の配慮措置のあり方等について検討を行うほか、自治体における発注可能業務の分析や他の都府県の事例の収集を図り、市町村へ積極的に情報提供し、官公需の拡大を推進します。

○市町村等に対して、障がいのある人が就労する施設等からの物品等の優先的な調達を推進するための方針の策定を促し、授産事業所等や障がいのある人を雇用する企業等への発注促進について、様々な機会を捉えて働きかけを行うとともに、受発注を円滑に進めるために指定法人を窓口とし、マッチング事業〈共同受注システム〉の活用を促進します。

(3) 北海道障がい者条例に基づく指定法人制度の推進

〈推進施策〉

○民間ノウハウを活用した一元的な就労支援施策の推進

〈主な取組〉

指定法人制度の推進

○北海道障がい者条例に基づく指定法人を核とした一元的な就労支援推進体制により、関係機関と緊密に連携しながら、授産事業の経営改善や受注拡大等の工賃向上に向けた各種取組を集中的かつ効果的に推進します。

○道の調達方針に基づき、指定法人は各部局等が物品の調達を検討する際の相談窓口となり、障害者就業施設等が提供可能な物品等の情報の収集や提供、マッチング支援などの

理解促進について、幅広く記載

※上記記載に統合

※経済団体等への障がいのある人の雇用要請について記載

※指定法人の業務について記載

おこな  
行います。

ず しゅうろう し えん き ぎょうにんしゅうせい どとう  
図15 【就労支援企業認証制度等】  
(略)

ず していほうじん ちゅうしん しゅうろう し えんすいしんたいせい ぜんたいぞう  
図16 【指定法人を中心とした就労支援推進体制の全体像】  
(略)

(2) 一般就労の推進  
【推進の視点】

・ 障がいのある人の就労支援を推進するためには、福祉、労働、教育等の関係機関が連携し、様々な分野において一体的に支援を行うとともに、地域においては、就業面と生活面における一体的な支援を行う障害者就業・生活支援センターを中心とした就労支援ネットワークなどを活用し、関係機関や企業、市町村等との連携や協働を推進することが必要です。

・ 障がい特性に応じた職場適応や職場定着のための支援を障がいのある人及び企業双方に行い、本人の能力・スキルの向上と環境整備が必要です。

ず しゅうろう し えん き ぎょうにんしゅうせい どとう  
図15 【就労支援企業認証制度等】  
(略)

ず していほうじん ちゅうしん しゅうろう し えんすいしんたいせい ぜんたいぞう  
図16 【指定法人を中心とした就労支援推進体制の全体像】  
(略)

(3) 一般就労の推進  
【推進の視点】

・ 障がいのある人の就労支援を推進するためには、福祉、労働、教育等の関係機関が連携し、様々な分野において一体的に支援を行うとともに、地域においては、就業面と生活面における一体的な支援を行う障害者就業・生活支援センターを中心とした就労支援ネットワークなどを活用し、関係機関や企業、市町村等との連携や協働を推進することが必要です。

・ 障がい特性に応じた職場適応のための支援を障がいのある人及び企業双方に行い、本人の能力・スキルの向上と環境整備が必要です。

とりくみ おこな  
取組を行います。

3 一般就労の推進  
(現状と課題)

(1) 関係機関のネットワークの充実

○ 一般就労への円滑な移行や職場定着に向けて、地域の福祉、労働、教育等の関係機関がその機能・役割に応じて個別に支援するだけでなく、関係機関が連携し、一体的かつ効率的な支援を行うことができるよう、就労支援ネットワークの充実による関係機関や企業、自治体等との協働関係の構築が重要となっています。

(2) 移行サポート体制の整備

○ 一般就労を希望する障がいのある人に対して、個々の障がい特性などに応じて、就職の準備段階から就労後の職場定着までのプロセスごとに、また、安心して就労に伴う地域生活がスタートできるよう、就労面及び生活面において、切れ目のないきめ細やかな支援体制づくりが必要となっています。

○ 精神障がいや発達障がい、高次脳機能障がい、難病など、障がい特性に応じた支援を必要とする障がいのある人が、就労支援の対象として増加してきています。

(4) 障がいのある人を雇用する企業への支援

○ 民間企業における障がいのある人の実雇用率(平成26年6月1日現在)は1.90%であり、全国平均(1.82%)を上回っているものの、法定雇用率達成企業の割合は、半数以下となっています。

○ 「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、平成30年4月から、精神障がいのある人を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置が講じられるなど、企業の関心が高まることと予想され、精神障がいの特性に対する理解促進もますます重要になってきます。

○ 障がいのある人の雇用の拡大に向けて、企業の不安や雇用に向けた課題を解決するため、関係機関が連携した支援や職場環境改善のための働きかけが必要となっています。

(5) 職場定着のための支援

○ 障がいのある人にとって、就労するだけでなく、安定して働き続け、さらに地域において安心して生活することが重要です。こうしたことから、障がい特性に応じた職場適応

※職場定着について明記

- 一般就労及び職場定着の促進のために、就労系サービス事業所におけるサービスの質の向上と、就労支援担当職員等のスキル向上が必要です。

【推進施策】  
●関係機関のネットワークの充実

- 北海道障害者雇用支援合同会議を中心に公共職業安定所、**高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部**、高等技術専門学院、**障害者職業能力開発校**などの労働関係機関と協力して、**制度、施策の横断的な調整に基づく一貫した雇用体制を推進し、地域の福祉施設、企業との連携づくりを進めます。**

- 障害者就業・生活支援センターを中心に構築した就労支援ネットワークなどを活用し、地域における市町村、就労系サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、**就労定着支援事業所**）、公共職業安定所、障害者職業センター、**特別支援学校等中等教育機関**、大学等高等教育機関、**企業など、福祉・労働・教育等の関係機関、団体**のネットワークの充実を進めます。
- 市町村の協議会や21圏域に設置している障がい福祉計画等圏域連絡協議会を活用して就労施策を推進します。

- 図1.7【地域における就労支援ネットワーク】  
(略)
- 図1.8【就労支援に係る推進体制】  
(略)

●移行サポート体制の整備

- 一般就労及び職場定着の促進のために、就労系サービス事業所におけるサービスの質の向上と、就労支援担当職員等のスキル向上が必要です。

【推進施策】  
●関係機関のネットワークの充実

- 北海道障害者雇用支援合同会議を中心に公共職業安定所、**障害者職業センター**、高等技術専門学院、**障害者職業能力開発校、高齢・障害者雇用支援センター**などの労働関係機関と協力して、**制度、施策の横断的な調整に基づく一貫した雇用体制を推進し、地域の福祉施設、企業との連携づくりを進めます。**

- 障害者就業・生活支援センターを中心に構築した就労支援ネットワークなどを活用し、地域における市町村、就労系サービス事業所（就労移行支援事業所、就労継続支援事業所）、**公共職業安定所、障害者職業センター、特別支援学校、大学等高等教育機関、企業など、福祉・労働・教育等の関係機関、団体**のネットワークの充実を進めます。

- 市町村の協議会や21圏域に設置している障がい福祉計画等圏域連絡協議会を活用して就労施策を推進します。

- 図1.8【地域における就労支援ネットワーク】  
(略)
- 図1.9【就労支援に係る推進体制】  
(略)

●移行サポート体制の整備

や職場定着のための支援を、障がいのある人及び企業双方に行い、本人の能力・スキルの向上と環境整備を図るとともに、生活面も含めた相談支援が求められています。

- (3) 就労支援サービスの質の向上
- 一般就労への円滑な移行や職場定着に向けて、就労に必要な知識の習得や能力の向上に資する訓練を行う就労移行支援など就労系サービス事業所の果たす役割は大きいですが、提供されるサービスは事業所間で差が生じている事例も見られることから、サービスの質を向上し、事業所全体の底上げを図る必要があります。

(1) 関係機関のネットワークの充実  
(推進施策)

- 地域における就労支援ネットワークの充実強化
- 企業、自治体等との連携、協働の推進

(主な取組)  
関係機関の連携による一体的な支援

- 北海道障害者雇用支援合同会議において、関係制度・施策の横断的な調整を図りながら、地域において、**障害者就業・生活支援センターが中心となって、自治体、就労系サービス事業所（就労移行支援事業、就労継続支援事業）、公共職業安定所、障害者職業センター、特別支援学校、大学等高等教育機関、企業など、福祉、労働、教育等の関係機関、団体**のネットワークの充実に努めます。

- 市町村に設置されている協議会や21圏域に設置している障がい福祉計画等圏域連絡協議会において、**地域の障がいのある人の就労支援について協議を行う機会の拡充を図ります。**

(2) 移行サポート体制の整備  
(推進施策)

※組織改正による変更

※平成30年度から始まる「就労定着支援事業」について記載  
※中学校・高等学校など中等教育機関との連携について明記

・ 障がいのある人に就業面と生活面における一体的な支援を行う障害者就業・生活支援センターを中心に、関係機関と職業準備訓練から職場定着までのプロセスごとに役割分担し、生活支援を含め、障がいの種別や本人の希望に応じた包括的な支援が行われる体制づくりを進めます。

・ 特別支援学校等中等教育機関及び大学等高等教育機関からの卒業、医療機関からの退院に備え、障害福祉サービスの利用や就労適性等のアセスメントに取り組む市町村等を支援します。

・ 職場での実習・体験を通じて働くことについての意欲を持ち、一般就労の可能性を引き出すことができるよう、道における実習の受入や臨時職員としての任用を推進し、市町村における受入等についても要請します。

・ 障害者職業能力開発校などにおける職業訓練や民間教育訓練機関等への委託訓練による知識・技能の習得の支援、企業見学会の実施等により一般就労の促進を図ります。

・ 就職等の困難性の高い精神障がい、発達障がい、難病などの障がいのある人に対し、関係機関と連携して専門的な支援を行います。

・ 地域間の均衡に配慮しつつ、就労系サービス事業所の整備を促進します。

【**図19**】**【障害者就業・生活支援センター】**  
(略)

●企業に対する雇用や職場定着のための支援

・ 障がいのある人が企業において職場環境に適応するための実地訓練を行う職場適応訓練の活用を促進します。

・ 障がいのある人の雇用の経験がない企業に、障がいのあ

・ 障がいのある人に就業面と生活面における一体的な支援を行う障害者就業・生活支援センターを中心に、関係機関と職業準備訓練から職場定着までのプロセスごとに役割分担し、生活支援を含め、障がいの種別や本人の希望に応じた包括的な支援が行われる体制づくりを進めます。

・ 職場での実習・体験を通じて働くことについての意欲を持ち、一般就労の可能性を引き出すことができるよう、道における実習の受入や臨時職員としての任用を推進し、市町村における受入等についても要請します。

また、障がい特性や企業の受入ニーズに応じた委託訓練の活用、企業見学会の実施等により一般就労の促進を図ります。

・ 障がいのある人の態様や企業の求めに応じた多様な委託訓練や障害者職業能力開発校などでの職業訓練による知識・技能の習得を支援し、就職の促進を図ります。

・ 地域間の均衡に配慮しつつ、就労系サービス事業所の整備を促進します。

【**図20**】**【障害者就業・生活支援センター】**  
(略)

●企業に対する雇用や職場定着のための支援

・ 障がいのある人が企業において職場環境に適応するための実地訓練を行う職場適応訓練の活用を促進します。

・ 障がいのある人の雇用の経験がない企業に、障がいのあ

- 障害者就業・生活支援センターの体制等の強化
- 関係機関の連携によるサポート体制の充実
- 職業能力開発と職場実習の推進
- サービス基盤整備の推進

〈主な取組〉

障がいのある人の一般就労への移行促進

- 障害者就業・生活支援センターが中心となり、関係機関との情報の共有を進めるとともに、職業準備訓練から職場定着までのプロセスごとに役割分担し、生活支援を含め、障がいの種別や本人の希望に応じた包括的な支援が行われる体制づくりを進めます。
- 特別支援学校や大学等高等教育機関からの卒業、医療機関からの退院に備え、障害福祉サービスの利用や就労適性等のアセスメントに取り組む市町村を支援します。

○ 職場での実習・体験を通じて働くことについての意欲を持ち、一般就労の可能性を引き出すことができるよう、道における実習の受入や臨時職員としての任用を推進し、市町村における受入等についても要請します。

○ 障害者職業能力開発校などにおける職業訓練や民間教育訓練機関等への委託訓練による知識・技能の習得を支援します。

○ 就職等の困難性の高い精神障がい、発達障がい、難病などの障がいのある人に対し、関係機関と連携して専門的な支援を行います。

○ 地域間の均衡に配慮しつつ、就労系サービス事業所の整備を促進します。

(4) 障がいのある人を雇用する企業への支援  
(推進施策)

- 企業における障がいのある人の雇用の推進
- トライアル雇用など関係施策の活用の促進

〈主な取組〉

障がいのある人の雇用に関する様々な施策の活用

- 障がいのある人が企業において職場環境に適応するための実地訓練を行う職場適応訓練の活用を促進します。
- 障がいのある人を雇用した経験がない企業に、障がいのあ

※就労アセスメントへの支援について記載

※下記項目に統合

※上記項目下段と統合

※北海道障害者職業センターの「精神障害者総合雇用支援」など専門的な支援の活用について記載

- ある人の雇用を取り組むきっかけづくりを進める障害者トリアル雇用事業の活用を促進します。
- 障がいのある人の職場適応を容易にするために、企業へ派遣される職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用を促進します。
- 公共職業安定所を中心とした就職の準備段階から職場定着までの一連の支援（チーム支援）の活用が進むよう関係機関へ働きかけます。
- 障がいのある人を雇用する企業に対する助成制度の活用を促進します。

障がいのある人の生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施する就労定着支援事業の活用を促進します。

精神障がいのある人の職場復帰や職場適応を円滑に進めるための職場復帰支援の活用を促進します。

● 就労支援サービスの質の向上

- ある人の雇用を取り組むきっかけづくりを進める障害者トリアル雇用事業の活用を促進します。
- 障がいのある人の職場適応を容易にするために、企業へ派遣される職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用を促進します。
- 公共職業安定所を中心とした就職の準備段階から職場定着までの一連の支援（チーム支援）の活用が進むよう関係機関へ働きかけます。
- 障がいのある人を雇用する企業に対する助成制度の活用を促進します。

障がいのある人の生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施する就労定着支援事業の活用を促進します。

精神障がいのある人の職場復帰や職場適応を円滑に進めるための職場復帰支援の活用を促進します。

● 就労支援サービスの質の向上

- ある人の雇用に取り組むきっかけづくりを進める障害者トリアル雇用事業の活用を促進します。
- 障がいのある人の職場適応を容易にするため、企業へ派遣される職場適応援助者（ジョブコーチ）の活用を促進します。
- 公共職業安定所を中心とした就職の準備段階から職場定着までの一連の支援（チーム支援）の活用が進むよう関係機関へ働きかけます。
- 障がいのある人を雇用する企業に対する各種助成制度の活用を促進します。

(5) 職場定着のための支援  
(推進施策)

- 障がい特性に応じた職場定着の促進
- ジョブコーチの派遣など関係施策の活用の促進
- 離職後のフォロー体制の整備

〈主な取組〉  
関係機関の連携による職場定着

- 障害者就業・生活支援センターによる支援や障害者職業センター等による職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援の活用を促進するとともに、障害者就業・生活支援センターによる定着支援体制や離職後の相談支援体制の充実を図ります。
- 公共職業安定所を中心とした就職の準備段階から職場定着までの一連の支援（チーム支援）の活用が進むよう関係機関へ働きかけます。
- 精神障がいのある人の職場復帰や職場適応を円滑に進めるための職場復帰支援の活用を促進します。
- 離職後のフォローについて、関係機関が役割分担した適切な対応を検討します。
- 福祉施設から一般就労への移行実態調査などを活用し、離職理由などの調査・分析を行い、定着支援に向けて企業等への周知を図ります。

(3) 就労支援サービスの質の向上  
(推進施策)

- 事業所等職員を対象にした資質向上研修の実施
- 事業所の自己評価実施によるサービス向上と関係機関による研修の体系化

〈主な取組〉

※平成30年度から始まる「就労定着支援事業」について記載

※北海道障害者職業センターの「職場復帰支援」について記載

就労系サービス事業所等の提供サービスの質の向上

- 雇用施策や就労支援等の関係制度の理解促進を図るため、各地でセミナーや研修会を開催し、就労系サービス事業所、特別支援学校、大学等高等教育機関等の就労支援担当職員等の資質向上を図ります。
○ 就労系サービス事業所がサービス充実のために必要な取組を認識し改善することを目的とした自己評価制度を導入するとともに、就労支援に係る研修を体系化し、ホームページ等での情報の公表などを行います。

4 多様な就労の場の確保

〈現状と課題〉

- (1) 地域特性等を活かした就労機会の確保
○ 福祉的就労の底上げや一般就労の推進を図るためには、地域における関係機関等の連携・協力により、障害福祉サービス事業所を支援し、障がい特性等を踏まえるとともに地域特性等を活かした新たな取組や事業展開の促進が必要となっています。
○ 障がいのある人に対する理解や障がい特性に対する知識を有する障害福祉サービス事業所等における就労の場の拡大が求められています。
(2) 施設外就労、施設外支援等の就労形態の普及促進
○ 就労移行支援事業や就労継続支援事業などにおいて、事業所以外での活動（施設外就労、施設外支援）の取組が始められています。一般就労の拡大に向けては、新たな業態、業種の開拓、確保に向けて、こうした企業や地域との連携が必要となっています。
(3) 情報通信技術等を活用した在宅就業等の推進
○ 障がい特性や個々の障がいのある人を取り巻く環境から、通勤することが困難な人が、在宅においても就業できる仕組みの整備が求められています。
○ 企業等への就職だけではなく、起業や新しい事業体づくりなど障がいのある人の多様な働き方を支援することが必要です。

(1) 地域特性等を活かした就労機会の確保

- 〈推進施策〉
○ 地域特性や授産事業所の特徴を活かした事業展開
○ 障がい特性に応じた働く場の確保
○ 障がい特性等を踏まえた新たな職域の開拓
〈主な取組〉
地域特性等を活かした新たな取組や事業展開

※国の障害者基本計画に準じた変更

※下記項目と統合

※上記項目に統合

※施設外就労、施設外支援など企業や地域との連携について記載

- 雇用施策や就労支援等の関係制度の理解促進を図るため、各地でセミナーや研修会を開催し、就労系サービス事業所、特別支援学校、大学等高等教育機関等の就労支援担当職員等の資質向上を図ります。
就労系サービス事業所を対象とした自己評価の制度導入を促進するとともに、就労支援に関する研修を体系化し、サービスの質の向上を図ります。

(4) 多様な就労の場の確保

【推進の視点】

- 福祉的就労の底上げや一般就労の推進を図るためには、地域における関係機関等の連携・協力の下、障がいのある人の特性等を踏まえ、地域の特性などを活かした新たな取組や事業展開の促進が必要となっています。
障がいのある人に対する理解や障がい特性に対する知識を有する障害福祉サービス事業所等における就労の場の拡大が求められています。

- 障がい特性や個々の障がいのある人を取り巻く環境から、通勤が困難な障がいのある人が、在宅においても就業できる仕組みの整備が求められています。

【推進施策】

- 地域特性等を活かした就労機会の確保

- 雇用施策や就労支援等の関係制度の理解促進を図るため、各地でセミナーや研修会を開催し、就労系サービス事業所、特別支援学校、大学等高等教育機関等の就労支援担当職員等の資質向上を図ります。
就労系サービス事業所を対象とした自己評価の制度導入を促進するとともに、就労支援に関する研修を体系化し、サービスの質の向上を図ります。

(3) 多様な就労の機会の確保

【推進の視点】

- 福祉的就労の底上げや一般就労の推進を図るためには、地域における関係機関等の連携・協力の下、障がいのある人の特性等を踏まえ、地域の特性などを活かした新たな取組や事業展開を促進し、障害福祉サービス事業所等における就労の場を拡大することが必要です。

- 就労系サービス事業所において、事業所以外での活動（施設外就労、施設外支援）の取組が進められています。一般就労の拡大に向けては、こうした企業や地域との連携が必要が必要です。

- 障がい特性や個々の障がいのある人を取り巻く環境から、通勤が困難な障がいのある人が、在宅においても就業できる仕組みの整備が求められています。

【推進施策】

- 地域特性等を活かした就労機会の確保

地域の行政、企業、経済団体、福祉団体等の連携・協力体制の充実を図り、授産事業所に対して、農業、工業、観光業等の基幹産業の関係施策とタイアップした取組や、介護福祉サービスなど新たな職域に進出している取組に関する情報提供を進め、地域特性、授産事業所の特徴を活かした事業展開を促進します。

障がいのある人を雇用している企業などに対して、障がいのある人の職場定着などを支援する面などから、ピアサポーターなどの活用について働きかけ、就労につながるような取組を進めていきます。

地域において、長年、障がいのある人を積極的に雇用している小規模企業間の交流を促進し、蓄積されたノウハウを広く発信することにより、各地域における障がい特性等を踏まえた新たな職域の開拓を図ります。

●施設外就労、施設外支援等の就労形態の普及促進

企業から請け負う作業を当該企業内で行う施設外就労（企業内就労）や就労系サービス事業所以外で活動を行う施設外支援（職場実習、求職活動、在宅就労）を推進するため優良な取組を紹介します。

障がいのある人の農業分野における就労（農福連携）の取組など、地場産業や企業、市町村など地域における新たな業態、業種の開拓・確保に努めます。

●情報通信技術等を活かした在宅就業等の推進

地域の行政、企業、経済団体、福祉団体等の連携・協力体制の充実を図り、授産事業所に対して、農業、工業、観光業等の基幹産業の関係施策とタイアップした取組や、介護福祉サービスなど新たな職域に進出している取組に関する情報提供を進め、地域特性、授産事業所の特徴を活かした事業展開を促進します。

障がいのある人を雇用している企業などに対して、障がいのある人の職場定着などを支援する面などから、ピアサポーターなどの配置について働きかけ、就労につながるような取組を進めていきます。

地域において、長年、障がいのある人を積極的に雇用している小規模企業間の交流を促進し、蓄積されたノウハウを広く発信することにより、各地域における障がい特性等を踏まえた新たな職域の開拓を図ります。

●施設外就労、施設外支援等の就労形態の普及促進

福祉と農業を結び付けた就農ビジネスモデルの構築など、地場産業や企業、市町村など地域における新たな業態、業種の開拓・確保に努めます。

●情報通信技術等を活かした在宅就業等の推進

地域の自立支援協議会等による、行政、企業、経済団体、福祉団体等の連携・協力体制の充実を図り、授産事業所に対して、農業、工業、観光業等の基幹産業の関係施策とタイアップした取組や介護・福祉サービスなど新たな職域に進出している取組に関する情報提供を進め、地域特性や授産事業所の特徴を活かした事業展開を促進します。

○ 公的機関や企業等における授産製品販売コーナーの設置や授産事業所への作業の委託等、地域関係機関の連携・協力による取組を促進します。

○ 授産事業所がない市町村においても、近郊の授産事業所の工賃向上に向けた取組を支援するために、当該地域との連携・協力や授産事業所への業務等の発注に努めるよう働きかけを行います。

### 障がい特性に応じた働く場の確保

障がいのある人を雇用している企業などに対して、障がいのある人の職場定着などを支援する面などから、ピアサポーターなどの配置について働きかけ、就労につながるような取組を進めていきます。

### 障がい特性等を踏まえた新たな職域の開拓

地域において長年障がいのある人を積極的に雇用している小規模企業間の交流を促進し、蓄積されたノウハウを広く発信することにより、各地域における障がい特性等を踏まえた新たな職域の開拓を図ります。

(2) 施設外就労、施設外支援等の就労形態の普及促進

〈推進施策〉

- 施設外就労、施設外支援の取組の推進
- 地域との連携による新たな就労形態の普及

〈主な取組〉

### 企業と連携した新たな業態、業種の開拓・確保

- 企業から請け負う作業を当該企業内で行う施設外就労（企業内就労）や就労系サービス事業所以外で活動を行う施設外支援（職場実習、求職活動、在宅就労）を推進するため優良な取組を紹介します。
- 福祉と農業を結び付けた就農ビジネスモデルの構築など、地場産業や企業、市町村など地域における新たな業態、業種の開拓・確保に努めます。

(3) 情報通信技術等を活用した在宅就業等の推進

〈推進施策〉

- 情報通信技術等を活用した在宅就業の推進
- 起業化支援の体制づくり

〈主な取組〉

### 在宅障がい者に対する就労支援の推進

※精神障がい者地域生活支援センター（道内17か所）におけるピアサポーターの活用を記載

※施設外就労、施設外支援の取組紹介について記載

※農福連携の取組について記載



・ 道や市町村等の優先調達による在宅就業障がい者の受注機会の増加を図ります。

・ 在宅就業障がい者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給する制度など各種支援策の周知を図り、活用を促進します。

・ 創業をめざす方を支援するため、取組事例や創業に必要なノウハウ習得のための研修などの情報提供に努めます。

【支援ネットワーク】  
(略)

(4) 福祉的就労の底上げ  
【推進の視点】

・ 一般就労が困難な障がいのある人が工賃と障害基礎年金などの社会保障給付により、地域で経済的に自立した生活が可能となるよう福祉的就労における工賃水準の向上を図るため、授産事業所に対する民間ノウハウを活用した総合的な支援が必要です。

【推進施策】  
●授産事業所の収益力の向上

・ 在宅ワークサポートセンターによる業務斡旋や、道や市町村等の優先調達による受注機会の増加を図ります。

【支援ネットワーク】  
(略)

(2) 福祉的就労の底上げ  
【推進の視点】

・ 一般就労が困難な障がいのある人が工賃と障害基礎年金などの社会保障給付により、地域で経済的に自立した生活が可能となるよう福祉的就労における工賃水準の向上を図るため、授産事業所に対する民間ノウハウを活用した総合的な支援が必要です。

【推進施策】  
●授産事業所の収益力の向上

○ 在宅ワークサポートセンターによる業務斡旋や、道や市町村等の優先調達により、在宅就業者の受注機会の増加を図ります。

○ 情報通信技術を用いた在宅就業に関する研修や企業への助成など各種支援策の周知を図り、活用を促進します。

○ 創業をめざす方を支援するため、創業の成功事例や創業に必要なノウハウ習得のための研修などの情報提供に努めるとともに、起業化支援のあり方等について調査・検討を行います。

○ 障がいのある人が、講師として活動を行う事業体などの事例収集に努め、新しい事業体づくりについて優れた取組を広く紹介します。

2 福祉的就労の底上げ  
(現状と課題)

(1) 授産事業所の収益力の向上  
○ 障がいのある人が地域で経済的にも自立して生活するためには、授産事業所における工賃水準の向上を図ることが重要です。本道の月額1人当たりの平均工賃は、約1万9千円(平成25年度)であり、工賃水準の向上が強く求められています。このため、授産事業所においても、企業的な手法の積極的な採用など、新たな取組が必要となっています。

(2) 製品等の販路拡大  
○ 市場で評価されるためには、消費者ニーズに応える魅力ある製品づくりや信頼のあるサービス(役務)の提供が求められています。また、製品・サービスの質の高さを積極的にPRするなどの営業活動が不可欠となってきます。

○ 一つの授産事業所では対応の難しい行政や企業からの大量発注に対応できるよう、複数の授産事業所が共同して受注できる仕組みの整備や事業所間の連携による製品開発や販路の開拓が必要となっています。

○ 安定した販路の確保を図るため、民間企業との連携・協働による大型商業施設等での販売機会の拡大や実証販売などを通じた製品改善、市場での流通促進を図る必要があります。

(1) 授産事業所の収益力の向上  
(推進施策)

○ 授産事業所における経営力・営業力の向上

※在宅ワークサポートセンター終了による削除、文言整理

※在宅就業への支援について記載

※創業への支援について記載

- 北海道障がい者条例に基づく指定法人により、授産事業所に対し工賃向上計画の作成・推進に関する研修等を行うとともに、経営コンサルタント等による経営・事業改善、営業・製造技術等に関するアドバイスや市場ニーズを踏まえた商品づくりをめざした商品改良や新商品開発に関する専門的なアドバイスを行います。

- 授産事業所同士による原材料の共同購入や作業工程の分担、営業協力など連携体制づくりを推進します。

- 収益性の高い優良な授産事業所の生産技術・経営手法の紹介などにより、生産性の向上や新たな職域への事業展開などを推進します。

- 授産事業所において、市場ニーズに対応した魅力ある製品や質の良い役務の提供を安定的に行うため、マーケティング手法等も取り入れて、市場ニーズ調査や製品等の評価を行い、授産事業所における商品づくり等に活用します。

●製品等の販路拡大

- 企業が発注する業務を複数の授産事業所へスムーズにつ

- 北海道障がい者条例に基づく指定法人により、授産事業所に対し工賃向上計画の作成に関する研修等を行うとともに、経営コンサルタント等による経営・事業改善、営業・製造技術等に関するアドバイスや市場ニーズを踏まえた商品づくりをめざした商品改良や新商品開発に関する専門的なアドバイスを行います。

- 授産事業所同士による原材料の共同購入や作業工程の分担、営業協力など連携体制づくりを推進します。

- 魅力ある製品づくりと良質なサービスの提供
- 授産事業所において、市場ニーズに対応した魅力ある製品や質の良い役務の提供を安定的に行うため、マーケティング手法等も取り入れて、市場ニーズ調査や製品等の評価を行い、授産事業所における商品づくり等に活用します。
- 授産事業所職員等の商品開発に関するスキルアップを図るため、実践的な研修を行うとともに、市場ニーズを踏まえた商品づくりに向け、商業デザイナーやフードコーディネーター等の専門家による商品改良や新商品開発に関するアドバイスを行うほか、事業所間連携により製品価値を高めた製品の試行的な販売の実施など、一般市場流通を視野に民間ノウハウを活用した取組を推進します。
- 授産製品の価値や魅力（ブランド力）を高めるための取組について指定法人等と検討を行います。

●製品等の販路拡大

- 企業が発注する業務を複数の授産事業所へスムーズにつ

- 授産事業所の取組の連携と共同化の促進
  - 魅力ある製品づくりとサービスの質の向上
- (主な取組)

個別工賃向上計画に基づく授産事業の展開

- 個々の事業所の工賃向上計画の作成・推進のため、工賃向上モデル事業の成果や工賃向上計画策定・実現ノウハウ集の活用を図るほか、企業経営的視点から、経営コンサルタントや企業OBによる個別経営相談、営業・製造技術等の実践的アドバイス、多様な技術的支援を行います。

授産事業所の職員の資質向上

- 民間企業における経営・営業活動等に関する研修を行うなどして、授産事業所職員の企業経営的意識の醸成や営業力の向上を図ります。

各授産事業所の相互連携と共同化の推進

- 原材料の共同購入や作業工程の分担、営業協力など、個々の授産事業所の事業特性を活かした取組事例を紹介するなどして連携体制づくりを促進します。
- 収益性の高い優良な授産事業所の生産技術・経営手法の紹介などにより、生産性の向上や新たな職域への事業展開などを推進します。

魅力ある製品づくりと良質なサービスの提供

- 授産事業所において、市場ニーズに対応した魅力ある製品や質の良い役務の提供を安定的に行うため、マーケティング手法等も取り入れて、市場ニーズ調査や製品等の評価を行い、授産事業所における商品づくり等に活用します。
- 授産事業所職員等の商品開発に関するスキルアップを図るため、実践的な研修を行うとともに、市場ニーズを踏まえた商品づくりに向け、商業デザイナーやフードコーディネーター等の専門家による商品改良や新商品開発に関するアドバイスを行うほか、事業所間連携により製品価値を高めた製品の試行的な販売の実施など、一般市場流通を視野に民間ノウハウを活用した取組を推進します。
- 授産製品の価値や魅力（ブランド力）を高めるための取組について指定法人等と検討を行います。

(2) 製品等の販路拡大

(推進施策)

- マッチング情報の充実とマッチング機会の拡大
- 共同受注システム等の充実・強化
- 公共施設を活用した販路や販売方法の拡大
- 民間企業との連携・協働による安定した販路の確保

(主な取組)

マッチング機会の拡大と全道域での展開

- 道内拠点地域に、製品・役務情報に関する情報提供や、

※授産事業所の収益力向上のため、工賃向上計画の推進に関する事項を記載

※生産性の向上や新たな職域への事業展開の推進について記載

※「魅力ある製品づくりと良質なサービスの提供」に関する業務を記載

なぐ「共同受注システム」の充実を図るとともに、専門コーディネーター及び道内拠点地域に配置する「地域スタッフ」により、製品・役務に関する情報提供や企業ニーズの収集など活発な営業活動を行うマッチング事業を推進します。

- 企業と授産事業所による商談会の開催や経済団体等が主催する商談会への参加などによりマッチング機会を拡大します。

- 行政機関の庁舎等のロビーや売店等のスペースを活用した授産製品の販売コーナー設置など、行政における販売支援の取組を促進します。

- 大型商業施設等での販売機会の拡大や実証販売などを通じた製品改善、多店舗展開企業等での商品採用による市場での流通拡大を図ります。

図2.1 【共同受注システム】  
(略)

なぐ「共同受注システム」の充実を図るとともに、専門コーディネーター及び道内拠点地域に配置する「地域スタッフ」により、製品・役務に関する情報提供や企業ニーズの収集など活発な営業活動を行うマッチング事業を推進します。

- 企業と授産事業所による商談会の開催や経済団体等が主催する商談会への参加などによりマッチング機会を拡大します。

- 行政機関の庁舎等のロビーや売店等のスペースを活用した授産製品の販売コーナー設置など、行政における販売支援の取組を促進します。

- 大型商業施設等での販売機会の拡大や実証販売などを通じた製品改善、多店舗展開企業等での商品採用による市場での流通拡大を図ります。

図1.7 【共同受注システム】  
(略)

企業ニーズの収集などを行う「地域スタッフ」を配置し、活発な営業活動を展開します。

- 新たな販路の確保を図るため、企業と授産事業所による商談会の開催や経済団体等が主催する商談会等への参加などによりマッチング機会を拡大します。また、商談会等における商品のアピールなどプレゼンテーションスキルの向上を図るための研修を行います。
- 一般消費者等を顧客対象とした、販路の拡大を図るため、共同受注システムの効果的な運用方法について検討を行います。

#### 共同受注システム及びマッチング機能の充実

- 授産事業所が受注する業務量全体を増やすという視点の下、企業による授産事業所への仕事の発注をスムーズになぐ共同受注システムを活用したマッチング事業を推進します。
- 共同受注システム及び専用ホームページ「ナイスハートネット北海道」について、積極的な周知を図り、道民、企業等による活用を促進します。
- 「地域スタッフ」の営業活動等により、製品・役務情報や企業ニーズ情報の充実を図るとともに、専門コーディネーターによる企業と授産事業所のコーディネートや事業所相互間によるビジネスパートナー選定のコーディネートを行うなど、マッチング機能の充実に努めます。

#### 行政における授産製品等の販売支援の促進

- 行政機関の庁舎・施設内のロビーや売店等を活用した授産製品の販売コーナー設置など、行政における販売支援の取組を促進します。

#### 民間企業との連携・協働による安定した販路確保の促進

- 大型商業施設等での販売機会の拡大や多店舗展開企業等での商品採用、試作品の実証販売などによる市場での流通促進を図ります。

第5期北海道障がい福祉計画（素案）たたき台	第4期北海道障がい福祉計画	（参考）第3期障がい者就労支援推進計画	説明
<p>第5 平成32年度の成果目標 （略）</p> <p>（略）</p> <p>（略）</p> <p>《一般就労とは》 障がいのある人の意欲や障がい特性等に応じた、フルタイム、パートタイム、常勤、非常勤、季節労働などの多様な働き方があると考えています。 そのため、計画においては、1年間に在宅就労者を含む雇用契約を結んだ新規就労者（就労継続支援A型事業の利用者を除く。）及び創業した者の数を目標値として整理しています。</p> <p>4 福祉施設から一般就労への移行目標 (1) 福祉施設から一般就労への移行 一般就労への年間移行者数については、国の基本指針に基づき、人（平成28年度実績 人の1.5倍）を目標値とし</p>	<p>第5 平成29年度の成果目標 《地域生活移行》 障がいのある人の自立を支援する観点から、「地域生活移行」、「地域生活支援拠点の整備」や「就労支援」といった課題に対応するために、平成29年度の成果目標を設定します。 この成果目標の設定については、国の基本指針で示す目標値とするほか、これまでの実績を踏まえ、市町村からの積み上げをもって目標値として設定することとしています。 また、成果目標の設定にあたっての「地域生活」、「地域生活支援拠点」及び「一般就労」についての考え方は、次のとおりとしています。</p> <p>《地域生活とは》 障がいのある人が、障がいの程度や種別、年齢などに関わらず、希望する地域の中で自分の意志に基づき、自らの生き方を決めて、地域の方々とともに支え合いながら暮らすことと考えています。 そのため、計画においては、「地域生活への移行」を進めるにあたり地域で必要とするサービス基盤を整備するため、地域生活への移行が見込まれる利用者の数を目標値として整理しています。</p> <p>《地域生活支援拠点とは》 障がいのある人が重度化、高齢化した場合や、生活を支えていた親が亡くなった場合でも地域生活が継続できるよう、社会全体で支えるシステムが必要であるとと考えています。 そのため、計画においては、グループホームなどを活用した居住支援と、相談などの地域支援機能を持ち合わせた「地域生活支援拠点」の整備数を目標値として整理しています。</p> <p>《一般就労とは》 障がいのある人の意欲や障がい特性等に応じた、フルタイム、パートタイム、常勤、非常勤、季節労働などの多様な働き方があると考えています。 そのため、計画においては、1年間に在宅就労者を含む雇用契約を結んだ新規就労者（就労継続支援A型事業の利用者を除く。）及び自ら起業した者の数を目標値として整理しています。</p> <p>4 福祉施設から一般就労への移行目標 (1) 福祉施設から一般就労への移行 道内の一般就労への年間移行者数の目標値は1,262人で、平成24年度実績である631人の2倍を設定しています。</p>	<p>3 計画の目標値 第4期北海道障がい福祉計画の計画終期である平成29年度末の目標値を設定します。</p>	<p>※時点修正</p> <p>※文言整理</p> <p>※国の基本指針に基づく目標値設定、文言整理</p>

て設定しています。

【福祉施設から一般就労への移行目標】

項目	数値	備考
年間一般就労者数	人	福祉施設を退所し、一般就労した人の数 平成28年度実績(人)の1.5倍を設定

(2) 就労移行支援事業の利用者数等

就労移行支援事業の利用者数については、国の基本指針に基づき、2,072人（平成28年度末利用者数1,727人の2割増加）を目標値として設定しています。

また、就労移行率については、国の基本指針に基づき、就労移行率実績が3割以上の事業所の割合を全体の50%以上とするよう目標を設定しています。

【就労移行支援事業の利用者数等】

項目	数値	備考
就労移行支援事業の利用者数	2,072人	平成28年度末における利用者数(1,727人)の2割増加を設定
就労移行率が3割以上の就労移行支援事業所の割合	50%	就労移行支援事業所のうち、就労移行率実績が3割以上の事業所の割合 平成28年度実績 %

(3) 就労定着支援事業による職場定着率

就労定着支援事業による支援を開始した時点から1年後の職場定着率については、国の基本指針に基づき、8割以上とするよう目標を設定しています。

【就労定着支援事業による職場定着率】

項目	数値	備考
就労定着支援事業による職場定着率	80%	就労定着支援事業による支援を開始した時点から1年後の職場定着率

【福祉施設から一般就労への移行目標】

項目	数値	備考
平成24年度の年間一般就労者数	631人	平成24年度において福祉施設を退所し、一般就労した者の数
平成29年度の年間一般就労者数	1,262人	国の基本指針に基づき、平成24年度実績631人の2倍を設定

(2) 就労移行支援事業の利用者数等

就労移行支援事業の利用者数については、国の基本指針に基づき、平成25年度末における利用者数の6割増加を目標とし、2,662人として設定しています。

また、就労移行率については、国の基本指針に基づき、就労移行率実績が3割以上の事業所の割合を全体の50%以上とするよう目標を設定しています。

【就労移行支援事業の利用者数等】

項目	数値	備考
平成29年度の就労移行支援事業の利用者数	2,662人	国の基本指針に基づき、平成25年度末における利用者数(1,664人)の6割増加を設定
就労移行率が3割以上の就労移行支援事業所の割合	50%	国の基本指針に基づき、就労移行支援事業所のうち、就労移行率実績が3割以上の事業所の割合

【一般就労への移行に関する目標】

項目	H 25年度実績	H 29年度実績	説明
年間一般就労者数	860人	1,262人	福祉施設から一般就労へ移行した人数。国が示した基本指針に基づき、平成24年度の一般就労への移行実績(631人)の2倍を目標とする。

【一般就労への移行に関する目標】

項目	H 25年度実績	H 29年度実績	説明
就労移行支援事業の利用者数	1,664人	2,662人	国が示した基本指針に基づき、平成25年度末における利用者数(1,664人)の6割増加を目標とする。
就労移行率が3割以上の就労移行支援事業所の割合	29%	50%	国が示した基本指針に基づき、全体の50%以上を目標とする。

※国の基本指針に基づく目標値設定、文言整理

※国の基本指針に基づく目標値設定、文言整理

※国の基本指針に基づく目標値設定、文言整理

※文言整理

※国の基本指針に基づく目標値設定

(4) **福祉的就労に関する目標**  
 授産事業所における目標工賃（道における平均工賃月額）  
 については、30,610円（平成18年度実績15,305円の2倍）を  
 目標値として設定しています。  
 また、福祉的就労に関する目標をこれまでの実績などに基  
づき、次の図表のとおり設定しています。

【福祉的就労に関する目標】

項目	数値	備考
平均工賃月額 (対象事業所：就 労継続支援B型事 業所)	30,610円	授産施設における平均工賃月額 平成28年度実績 <u>円</u> 平成18年度の実績 <u>(15,305円)</u> の2倍で設定
工賃向上計画を策 定する対象事業 所の割合	100 %	平成28年度実績96 % すべての就労継続支援B型事 業所が「工賃向上計画」を策定 することを目標とする
障がい者就労支 援企業認証制度 登録企業数	220社	平成28年度実績170社 直近（H 26年度～ H 28年度） の年間登録増加企業数の平均値 (12社) から設定
優先調達方針を策 定する市町村数	全市町村	平成28年度実績129市町村 すべての市町村が優先調達推 進法に基づく「調達方針」を策定 することを目標とする

(5) **その他の就労関連の目標**  
 庁内関係課や労働関係機関等で構成されている北海道障  
 害者雇用支援合同会議でまとめた目標は次の図表のとおり  
 で、国から示された目安やこれまでの実績などに基づき設定  
 しています。

【その他の就労関連目標】

項目	数値	備考
障がい者に対 する職業訓 練の受講者数	人	福祉施設から一般就労へ移行する人の うち、職業能力開発促進法に基づく 障がい者への職業訓練の受講者数 平成28年度実績 <u>人</u>

(3) **授産事業所における工賃目標**  
 福祉的就労における工賃水準の向上を達成するための具  
 体的方策を示す「第3期障がい者就労支援推進計画」にお  
 いて、授産事業所における目標工賃（道における平均工賃  
 月額）を設定しています。

【授産事業所における工賃目標】

項目	数値	備考
平均工賃月額 (対象事業所：就 労継続支援B型事 業所)	平成18年 度実績 (1 5,305円) の2倍 ※30,610 円	平成29年度の授産施設における 平均工賃月額 平成25年度実績 <u>18,848円</u> 国の示した基本指針に準じて、 平成18年度の実績の2倍で設定

(4) **その他の就労関連の目標**  
 庁内関係課や労働関係機関等で構成されている北海道障  
 害者雇用支援合同会議でまとめた目標は次の図表のとおり  
 で、国から示された目安やこれまでの実績などに基づき設定  
 しています。

【その他の就労関連目標】

項目	数値	備考
公共職業安 定所によるチ ーム支援者数	720人	平成29年度において福祉施設利用者の うち、チーム支援を受けた人数 平成25年度実績 <u>534人</u> 直近（H 25年度）の実績値伸び率7. 7 % から設定

【福祉的就労に関する目標】

項目	H 25年 H 29年		説明
	度実績	度実績	
平均工賃月額 (対象事業所 ：就労継続支 援B型事業 所)	18,848円	平成18年 度実績 (1 5,305円) の2倍の 水準 30,610円	国が示した基本指針に準 じて、対象施設・事業所 のH 18年度平均工賃月 額の2倍の水準を達成目 標とする。
工賃向上計画 を策定する対 象事業所の 割合	87 %	100 %	すべての就労継続支援B 型事業所が「工賃向上 計画」を策定することを 目標とする。
障がい者就 労支援企業認 証制度登録企 業数	135社	200社	直近（H 23年度～ H 25年度）の年間登録増加 企業数の平均値（15件） から設定。
優先調達方針 を策定する市 町村数	50市町村	全市町村	すべての市町村が優先 調達推進法に基づく 「調達方針」を策定する ことを目標とする。

【その他の目標】

項目	H 25年 H 29年		説明
	度実績	度目標	
公共職業安 定所によるチ ーム支援者数	534人	720人	福祉施設利用者のうち、 チーム支援を受けた者。 直近（H 25年度）の実 績値伸び率7.7 % から 設定。

※目標項目の追加による変更  
 ※国の基本指針に基づく目標値設  
 定、文言整理

※「第3期障がい者就労支援推進  
 計画」に準じた目標項目の追加

※目標項目の追加による変更

※時点修正、文言整理

※「第3期障がい者就労支援推進  
 計画」に準じた目標項目の追加

※「第3期障がい者就労支援推進  
 計画」に準じた目標項目の追加

※「第3期障がい者就労支援推進  
 計画」に準じた目標項目の追加

※国の基本指針に基づく目標値設定

<p>福祉施設から公共職業安定所への誘導者数</p>	<p>人 福祉施設から公共職業安定所へ誘導する福祉施設利用者数 平成28年度実績 人</p> <p>から設定</p>	<p>障がいのある人の態様に応じた多様な委託訓練事業の受講者数</p>	<p>25人 平成29年度の福祉施設から一般就労へ移行する人のうち、障害者委託訓練の受講者 平成25年度実績 8人 直近（H 21年度～H 25年度）の平均値の6割増を設定</p>	<p>障がいのある人の態様に応じた多様な委託訓練事業の受講者数</p>	<p>8人 25人 福祉施設から一般就労へ移行する者のうち、障害者委託訓練の受講者。直近（H 21年度～H 25年度）の平均値の6割増を設定。</p>	<p>※国の基本指針に基づく目標値設定</p>
<p>福祉施設から障害者就業・生活支援センターへの誘導者数</p>	<p>人 福祉施設から一般就労へ移行する人のうち、福祉施設から障害者就業・生活支援センターへ誘導する福祉施設利用者数 平成28年度実績 人</p> <p>から設定</p>	<p>障害者トライアル雇用事業の利用者数</p>	<p>260人 平成29年度の福祉施設から一般就労へ移行する人のうち、障害者トライアル雇用事業の利用者 平成25年度実績 191人 直近（H 23年度～H 25年度）の実績値伸び率7.7% から設定</p>	<p>障害者トライアル雇用事業の利用者数</p>	<p>191人 260人 福祉施設から一般就労へ移行する者のうち、障害者トライアル雇用事業の利用者。 （直近（H 23年度～H 25年度）の実績値伸び率7.7% から設定。）</p>	<p>※国の基本指針に基づく目標値設定</p>
<p>公共職業安定所における福祉施設利用者の支援者数</p>	<p>人 公共職業安定所の支援を受けて就職する福祉施設利用者数 平成28年度実績 人</p> <p>から設定</p>	<p>職場適応援助者による支援利用者数</p>	<p>260人 平成29年度の福祉施設から一般就労へ移行する人のうち、職場適応援助者支援の利用者 平成25年度実績 210人 配置型職場適応援助者支援対象者130人、第1号職場適応援助者単独支援及び第2号職場適応援助者による支援対象者130人、計260人を設定</p>	<p>職場適応援助者による支援利用者数</p>	<p>203人 260人 福祉施設から一般就労へ移行する者のうち、職場適応援助者支援の利用者。配置型職場適応援助者支援利用者130人、第1号職場適応援助者単独支援及び第2号職場適応援助者による支援利用者130人、計260人を設定。</p>	<p>※国の基本指針に基づく目標値設定</p>
<p>障害者就業・生活支援センター事業の支援者数</p>	<p>人 福祉施設から一般就労へ移行する者のうち、障害者就業・生活支援センター事業の利用者 平成25年度実績 233人 直近（H 25年度）の実績値伸び率8.9% から設定</p>	<p>障害者就業・生活支援センター事業の利用者数</p>	<p>330人 平成29年度の福祉施設から一般就労へ移行する人のうち、障害者就業・生活支援センター事業の利用者 平成25年度実績 233人 直近（H 25年度）の実績値伸び率8.9% から設定</p>	<p>障害者就業・生活支援センター事業の支援者数</p>	<p>233人 330人 福祉施設から一般就労へ移行する者のうち、障害者就業・生活支援センター事業の利用者。直近（H 25年度）の実績値伸び率8.9% から設定。</p>	<p>※国の基本指針に基づく目標値設定</p>

福祉施設から一般就労への移行については、福祉施設と労働施策の双方から重層的に取り組む必要があるため、労働関係機関を含めて構成されている「北海道障害者雇用支援合同会議」において、国から示された目安やこれまでの実績などを踏まえて目標を設定しています。

目標値の進捗状況等については、様々な角度から分析・評価を行い、さらなる推進に努めます。

北海道障がい福祉計画（就労支援関係）新旧対照表

第5期北海道障がい福祉計画（素案）たたき台	第4期北海道障がい福祉計画	(参考) 第3期障がい者就労支援推進計画	説明																																																
<p>第6 サービス量の見込みと基盤整備</p> <p>1 サービス量の基本的な考え方 (略)</p>	<p>第6 サービス量の見込みと基盤整備</p> <p>1 サービス量の基本的な考え方</p> <p>サービスの必要見込量は、各市町村において、地域の実情やニーズを的確に把握した上で、住民の意見などを考慮して設定した見込量を積み上げており、これを本計画においては、成果目標達成のための活動指標とします。</p> <p>なお、必要なサービスの基盤整備にあたっては、居住地特例（支給決定を行う市町村とサービス提供事業者の所在する市町村が異なる。）を考慮し、圏域調整を行った上で圏域ごとに基盤整備量を整理し、計画的なサービス基盤の整備を図ることにより、地域間格差の縮小も進めていくこととします。</p> <p>また、地域の実情に応じて障がいのある方々の生活を支えるための体制づくりなどを進める「地域生活支援事業」についても、実施事業及び必要見込量をまとめています。</p> <p>圏域別データについては、別に記載しています。</p>																																																		
<p>7 地域生活支援事業（道事業）の必要見込量 (略)</p>	<p>7 地域生活支援事業（道事業）の必要見込量</p> <p>道は、①専門性の高い相談支援事業、②専門性の高い意思疎通支援を行う者の養成研修、③意思疎通支援を行う者の派遣に係る市町村相互間の連絡調整事業、④広域的な支援事業、⑤人材養成事業を地域生活支援事業として実施します。</p> <p>それぞれの必要見込量及び実施に関する考え方については、次のとおりです。</p>																																																		
<p>【地域生活支援事業（道事業）の必要見込量及び実施に関する考え方】</p>	<p>【地域生活支援事業（道事業）の必要見込量及び実施に関する考え方】</p>																																																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>28年度 (実績)</th> <th>30年 度</th> <th>31年 度</th> <th>32年度 (第5期)</th> <th>実施に関する 考え方</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>※〔〕内は道の実施事業名</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>専門性の高い相談支援事業</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>障害者就業・生活支援センター事業 〔障害者就業・生活支援センター事業〕</td> <td>11</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	区分	28年度 (実績)	30年 度	31年 度	32年度 (第5期)	実施に関する 考え方	※〔〕内は道の実施事業名						専門性の高い相談支援事業						障害者就業・生活支援センター事業 〔障害者就業・生活支援センター事業〕	11					<table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>25年度 (実績)</th> <th>27年 度</th> <th>28年 度</th> <th>29年度 (第4期)</th> <th>実施に関する 考え方</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>※〔〕内は道の実施事業名</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>専門性の高い相談支援事業</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>障害者就業・生活支援センター事業 〔障害者就業・生活支援センター事業〕</td> <td>11</td> <td>11</td> <td>11</td> <td>11</td> <td>これまでの実績や構築された就業支援ネットワークの活用を踏まえ、現体制を継続する。</td> </tr> </tbody> </table>	区分	25年度 (実績)	27年 度	28年 度	29年度 (第4期)	実施に関する 考え方	※〔〕内は道の実施事業名						専門性の高い相談支援事業						障害者就業・生活支援センター事業 〔障害者就業・生活支援センター事業〕	11	11	11	11	これまでの実績や構築された就業支援ネットワークの活用を踏まえ、現体制を継続する。		<p>※時点修正</p>
区分	28年度 (実績)	30年 度	31年 度	32年度 (第5期)	実施に関する 考え方																																														
※〔〕内は道の実施事業名																																																			
専門性の高い相談支援事業																																																			
障害者就業・生活支援センター事業 〔障害者就業・生活支援センター事業〕	11																																																		
区分	25年度 (実績)	27年 度	28年 度	29年度 (第4期)	実施に関する 考え方																																														
※〔〕内は道の実施事業名																																																			
専門性の高い相談支援事業																																																			
障害者就業・生活支援センター事業 〔障害者就業・生活支援センター事業〕	11	11	11	11	これまでの実績や構築された就業支援ネットワークの活用を踏まえ、現体制を継続する。																																														