

北海道障がい福祉計画（就労支援関係）新旧対照表

【新】第5期北海道障がい福祉計画（素案）案	【旧】第5期北海道障がい福祉計画（素案）たたき台	説明
<p>第2 障がい者及びサービス提供体制の現状</p> <p>2 サービス提供体制の現状と評価</p> <p>(5) 工賃（賃金）の状況 平成28年度における道内の事業所（就労継続支援事業所945か所）における月額一人当たり平均工賃（賃金）は、<u>27,865</u>円、このうち、就労継続支援B型事業所（738か所）では<u>18,289</u>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。</p> <p>《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）</p> <p>《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）</p> <p>図【平成28年度工賃（賃金）実績】 （略）</p> <p>図【施設種別ごとの工賃（賃金）実績の推移（H 18～ H 28）】 （略）</p> <p>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）</p> <p>(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<u>826</u>人となっており、平成17年度実績（105人）と比較し、<u>7.9</u>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、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要があります。</p> <p>図【一般就労移行者数の推移（H 17～ H 28）】 （略）</p> <p>図【障がい者雇用の義務がある民間企業の実雇用率等（平成28年6月1日現在）】 （略）</p>	<p>第2 障がい者及びサービス提供体制の現状</p> <p>2 サービス提供体制の現状と評価</p> <p>(5) 工賃（賃金）の状況 平成28年度における道内の事業所（就労継続支援事業所__か所）における月額一人当たり平均工賃（賃金）は、__円、このうち、就労継続支援B型事業所（__か所）では__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。</p> <p>《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）</p> <p>《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）</p> <p>図【平成28年度工賃（賃金）実績】 （略）</p> <p>図【施設種別ごとの工賃（賃金）実績の推移（H 18～ H 28）】 （略）</p> <p>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）</p> <p>(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__人となっており、平成17年度実績（105人）と比較し、__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、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要があります。</p> <p>図【一般就労移行者数の推移（H 17～ H 28）】 （略）</p> <p>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）</p>	<p>※平成28年度実績を記載</p> <p>※平成28年度実績を記載</p> <p>※文言整理</p>

しょうがいしゃ こようりつせい ど
《障害者雇用率制度について》

すべての事業主は、法定雇用率以上の割合で障がいのある人を雇用する義務があります。

(障害者の雇用の促進等に関する法律)

法定雇用率は、平成30年4月から算定基礎の対象に精神障がいのある人が追加されること等

から、民間企業では2.0 % から2.3 % (当分の間2.2 %) に引き上げられます。また、

それに伴い、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が、従業員50人以上

から43.5人以上 (当分の間45.5人以上) へと拡大されます。

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

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生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。

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。

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

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生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。

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。

しょうがいしゃ こようりつせい ど きさい
※障害者雇用率制度について記載

【新】第5期北海道障がい福祉計画（素案）案	【旧】第5期北海道障がい福祉計画（素案）たたき台	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>2 第5期障がい福祉計画推進の基本的な考え方</p> <p>(9) 就労支援施策の充実・強化 障がいがあっても、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<u>進め</u>ながら、就労機会の拡大や定着支援、さらに工賃水準の向上に向けた取組を推進します。</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>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 <u>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。</u> <u>「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。</u> <u>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。</u></p>	<p>説明</p> <p>※「基本方針」から「基本的な考え方」に変更 ※「基本的な考え方」を記載</p>

北海道障がい福祉計画（就労支援関係）新旧対照表

【新】第5期北海道障がい福祉計画（素案）案	【旧】第5期北海道障がい福祉計画（素案）たたき台	説明
<p>第4 計画推進のための具体的な取組</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"> 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き各種施策等の取組を進めることが必要です。 <p>【推進施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 北海道障がい者条例の主な施策（3つの柱）の推進 <ul style="list-style-type: none"> 「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。 <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>9 就労支援施策の充実・強化</p> <p>(1) 道民、企業、行政等が一体となった応援体制づくり</p> <p>【推進の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>【推進施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 働く障がい者に対する道民の応援 <ul style="list-style-type: none"> 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。 <ul style="list-style-type: none"> 働く障がい者に対する企業・行政の応援 <ul style="list-style-type: none"> 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P R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つつ、制度の普及・拡大を図ります。 	<p>第4 計画推進のための具体的な取組</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"> 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き各種施策等の取組を進めることが必要です。 <p>【推進施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 北海道障がい者条例の主な施策（3つの柱）の推進 <ul style="list-style-type: none"> 「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。 <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>8 就労支援施策の充実・強化</p> <p>(1) 道民、企業、行政等が一体となった応援体制づくり</p> <p>【推進の視点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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。 <p>【推進施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 働く障がい者に対する道民の応援 <ul style="list-style-type: none"> 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。 <ul style="list-style-type: none"> 働く障がい者に対する企業・行政の応援 <ul style="list-style-type: none"> 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P R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つつ、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、指定法人は各部署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行います。

図15【就労支援企業認証制度等】
(略)

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。
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。

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、指定法人は各部署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行います。

図15【就労支援企業認証制度等】
(略)

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。
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。

- しょうがいやししゆうぎょう せいかつしえんせんたー ちゆうしん こうちく しゆうろうしえんねつとわーく かつよう
りやく 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、
ちいき しちようそん しゆうらうけいきーびす じぎょうしよ しゆうらういこうしえん じぎょうしよ しゆうらうけいぞくしえん じぎょうしよ
しゆうらうていちやくしえん じぎょうしよ こうきょうしよくぎょうあんていしよ しょうがいやししよくぎょうせんたー とくべつしえんがっこうとうちゆうとうきょう
いুকきかん だいがくとうこうとうきょういুকきかん きぎょう ふくし ろうどう きょういুকとう かんけい きかん だんたい ねつとわーく
じゆうじつ すす
しちようそん きょうぎかい けんいき せつち しやう ふくし けいかくとうけんいきれんらくきょうぎかい かつよう しゆう
ろうしきく すいしん
りやく 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17【地域における就労支援ネットワーク】

(略)

図18【就労支援に係る推進体制】

(略)

●移行サポート体制の整備

- しょう ひと しゆうぎやうめん せいかつめん いつたいてき しえん おこな しょうがいやししゆうぎやう せいかつしえん せんたー ちゆうしん かんけいきかん しよくぎやうじゆんびくんれん しよくばていちやく ふるせす やくわりぶんたん
せい かつしえん ふく しょう しゆう へつ ほんにん きばう おう ほうかつてき しえん おこな たいせい すす
りやく 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。
- とくべつしえんがっこうとうちゆうとうきょういুকきかん およ だいがくとうこうとうきょういুকきかん そつぎやう いりやう きかん たいいん
そな しょうがいふくしきーびす りやう しゆうらうてきせいとう あせすめんと とく しちようそんとう しえん
りやく 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。
- しよく ば じつしゆう たいけん つう はたら いよく も いつばんしゆうらう かのうせい ひ だ
りやく 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。
- しょうがいやししよくぎやうのうりよくかいほつこう しよくぎやうくんれん みんかんきやういুকくんれん きかんとう いたくくんれん
ちしき ぎのう しゆうとく しえん きぎやうけんがくかい じつしとう いつばんしゆうらう そくしん はか
りやく 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。
- しゆう しよく たい かん
しゆう しよく たい かん
りやく 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。
- ちい きかん きんこう はいりよ しゆうらうけいきーびす じぎょうしよ せいび そくしん
りやく 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

- しょう ひと きぎやう しよく ば かんきやう てきおう じつちくんれん おこな しよく ば てきおう くんれん
かつよう そくしん
りやく 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。
- しゆう ひと こやう けいけん きぎやう しゆう ひと こやう とく
すす しょうがいしやとらいあ こやうせいど かつよう そくしん
りやく 障がいのある人の雇用の経験がない企業に、障がいの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ライアル雇用制度の活用を促進します。
- しゆう ひと しよく ば てきおう やうい きぎやう はけん しよく ば てきおう えんじよしや じよ
ぶ こーち かつよう そくしん
りやく 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。
- こうきょうしよくぎやうあんていしよ ちゆうしん しゆうしよく じゆんびだんかい しよく ば ていちやく いちれん しえん ちーむ
りやく 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。
- しゆう ひと こやう きぎやう たい じよせいせいど かつよう そくしん
りやく 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。
- しゆう ひと せいかつめん かだい はあく きぎやう かんけいきかん かぞくとう れんらくちやうせい
りやく 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、家族等との連絡調整やそ

- しょうがいやししゆうぎょう せいかつしえんせんたー ちゆうしん こうちく しゆうろうしえんねつとわーく かつよう
ちいき しちようそん しゆうらうけいきーびす じぎょうしよ しゆうらういこうしえん じぎょうしよ しゆうらうけいぞくしえん じぎょうしよ
しゆうらうていちやくしえん じぎょうしよ こうきょうしよくぎやうあんていしよ しょうがいやししよくぎやうせんたー とくべつしえんがっこうとうちゆうとうきょう
いুকきかん だいがくとうこうとうきょういুকきかん きぎょう ふくし ろうどう きょういুকとう かんけい きかん だんたい ねつとわーく
じゆうじつ すす
しちようそん きょうぎかい けんいき せつち しやう ふくし けいかくとうけんいきれんらくきょうぎかい かつよう しゆう
ろうしきく すいしん
りやく 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17【地域における就労支援ネットワーク】

(略)

図18【就労支援に係る推進体制】

(略)

●移行サポート体制の整備

- しょう ひと しゆうぎやうめん せいかつめん いつたいてき しえん おこな しょうがいやししゆうぎやう せいかつしえん せんたー ちゆうしん かんけいきかん しよくぎやうじゆんびくんれん しよくばていちやく ふるせす やくわりぶんたん
せい かつしえん ふく しょう しゆう へつ ほんにん きばう おう ほうかつてき しえん おこな たいせい すす
りやく 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。
- とくべつしえんがっこうとうちゆうとうきょういুকきかん およ だいがくとうこうとうきょういুকきかん そつぎやう いりやう きかん たいいん
そな しょうがいふくしきーびす りやう しゆうらうてきせいとう あせすめんと とく しちようそんとう しえん
りやく 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。
- しよく ば じつしゆう たいけん つう はたら いよく も いつばんしゆうらう かのうせい ひ だ
りやく 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。
- しょうがいやししよくぎやうのうりよくかいほつこう しよくぎやうくんれん みんかんきやういুকくんれん きかんとう いたくくんれん
ちしき ぎのう しゆうとく しえん きぎやうけんがくかい じつしとう いつばんしゆうらう そくしん はか
りやく 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。
- しゆう しよく たい かん
しゆう しよく たい かん
りやく 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。
- ちい きかん きんこう はいりよ しゆうらうけいきーびす じぎょうしよ せいび そくしん
りやく 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

- しょう ひと きぎやう しよく ば かんきやう てきおう じつちくんれん おこな しよく ば てきおう くんれん
かつよう そくしん
りやく 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。
- しゆう ひと こやう けいけん きぎやう しゆう ひと こやう とく
すす しょうがいしやとらいあ こやうじぎやう かつよう そくしん
りやく 障がいのある人の雇用の経験がない企業に、障がいの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ライアル雇用事業の活用を促進します。
- しゆう ひと しよく ば てきおう やうい きぎやう はけん しよく ば てきおう えんじよしや じよ
ぶ こーち かつよう そくしん
りやく 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。
- こうきょうしよくぎやうあんていしよ ちゆうしん しゆうしよく じゆんびだんかい しよく ば ていちやく いちれん しえん ちーむ
りやく 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。
- しゆう ひと こやう きぎやう たい じよせいせいど かつよう そくしん
りやく 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。
- しゆう ひと せいかつめん かだい はあく きぎやう かんけいきかん かぞくとう れんらくちやうせい
りやく 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

※文言整理

※連絡調整の対象の記述に家族を

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。

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。

追加

●就労支援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。

●就労支援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】

- 一般就労の推進や福祉的就労の底上げを図るためには、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。

(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。

※推進施策の掲載順に変更

【推進施策】

●地域特性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。

【推進施策】

●地域特性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。

●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

- 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。

●情報通信技術等を活かした在宅就業等の推進

- 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。
- 創業をめざす障がいのある人を支援するため、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。

図20 【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(賃金)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等の向上を図るため、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

- 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21 【共同受注システム】
(略)

- 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。

図20 【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

- 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21 【共同受注システム】
(略)

もんごんせいり
※文言整理

しゆうろうけいぞくし えんえーがた じぎよう
※就労継続支援A型事業における
賃金も含めた記載とする

北海道障がい福祉計画（就労支援関係）新旧対照表

【新】第5期北海道障がい福祉計画（素案）案

第5 平成32年度の成果目標

《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。

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、1,239人（平成28年度実績 826人の1.5倍）を目標値として設定しています。

【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	<u>1,239</u> 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 (<u>826</u> 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1.2倍）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 <u>1.2倍</u> 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 <u>38</u> %

(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

【旧】第5期北海道障がい福祉計画（素案）たたき台

第5 平成32年度の成果目標

《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。

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	<u> </u> 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 (<u> </u> 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 <u>2割増加</u> 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 <u> </u> %

(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

説明

※目標値及び平成28年度実績を記載

※目標値を記載
※平成28年度実績を記載

※文言整理

※文言整理

※平成28年度実績を記載

(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18,289円 平成18年度の実績(15,305円)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（H26年度～H28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、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 人 から設定
福祉施設から公共職業安定所への誘導者数	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 から設定
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	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

(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 円 平成18年度の実績(15,305円)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（H26年度～H28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 人 から設定
福祉施設から公共職業安定所への誘導者数	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 から設定
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	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

※平成28年度実績を記載

※文言整理

<p>こうきようしよくぎようあんていしよ <small>公共職業安定所</small>における <small>福祉施設利用者</small>の支援 <small>者数</small></p>	<p>から設定 <small>人</small> <small>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</small> <small>平成28年度実績</small> <small>人</small> <small>から設定</small></p>	<p>こうきようしよくぎようあんていしよ <small>公共職業安定所</small>における <small>福祉施設利用者</small>の支援 <small>者数</small></p>	<p>から設定 <small>人</small> <small>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</small> <small>平成28年度実績</small> <small>人</small> <small>から設定</small></p>	
--	--	--	--	--

北海道障がい福祉計画（就労支援関係）新旧対照表

【新】第5期北海道障がい福祉計画（素案）案						【旧】第5期北海道障がい福祉計画（素案）たたき台						説明
第6 サービス量の見込みと基盤整備						第6 サービス量の見込みと基盤整備						<p>※地域生活支援事業（道事業）の考 え方を記載</p>
7 地域生活支援事業（道事業）の必要見込量						7 地域生活支援事業（道事業）の必要見込量						
【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】						【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】						
区分	28年度	30年度	31年度	32年度 (第5期)	実施に関する 考え方	区分	28年度	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						※〔 〕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 ※	障がいのある人の職業生活に おける自立を図るため、就業及 びこれに伴う日常生活又は社会 生活上の支援を一体的に実施す る。 ※事業内容や活動区域について 検討する。	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					