

地域における障害者等の 就労支援の仕組みづくり

—障害者がいきいきと働ける社会環境を目指して—

平成22年9月

埼玉県社会福祉審議会

【目 次】

1	はじめに	1
2	提 言	2
	提言 1 企業が障害者雇用を促進するための施策の充実	
	提言 2 障害者が安心して仕事を続けていくための支援	
	提言 3 新たな就労の場の創出	
3	障害者自立支援法の課題と今後の制度見直しに関する意見	12
4	第20期埼玉県社会福祉審議会 審議経過	14
5	第19期埼玉県社会福祉審議会答申（平成20年9月）（抜粋） 新たな地域生活支援のあり方について －共生・自立支援型社会福祉システムの構築－	15
巻末	埼玉県の障害者の状況	18
	第20期埼玉県社会福祉審議会委員名簿	23

1 はじめに

リーマンショック以来の経済状況の悪化や、政権交代による国の福祉政策の転換など、福祉を取り巻く環境は大きく変化し、県の役割も重要性を増している。

埼玉県社会福祉審議会は、社会福祉に関する事項を調査審議するため社会福祉法に基づき設置された機関であるが、これまで、埼玉県の福祉政策に関する様々な課題について活発な議論を行い、提言を行ってきた。

さて、第19期埼玉県社会福祉審議会（平成18年10月1日～平成20年9月30日）では、平成20年9月に「新たな地域生活支援のあり方について ―共生・自立支援型社会福祉システムの構築―」と題する答申を行った。誰もが地域で自立した社会生活を営むためには、「共生・自立支援型社会福祉システムの構築」が必要であるとし、そのための主要な方策として「生涯を通じての安心・安全ネットの構築」、「行政と住民の協働のネットワークづくり」、「地域福祉総合推進体制の整備」、「支え合いのまちづくりと企業との協働の推進」の4つの柱を提言した。

これを踏まえ、第20期埼玉県社会福祉審議会（平成20年10月1日～平成22年9月30日）においては、第19期の答申を具現化するため、テーマを絞って具体的方策について審議することとした。具体的には、「地域における障害者等の就労支援の仕組みづくり」をテーマに設定し、2年間にわたって議論を重ねてきた。

障害者が自立と社会参加を進めていくには、就労することも重要な手段の1つである。しかし、障害者の就労機会は限られており、雇用の場の開拓・創出、就職後の定着、職業訓練体制の整備など課題が数多くある。

このような中であって、当審議会として、3つの提言を示した。その1つは、かつての大量生産、大量流通、大量消費のシステムとは違う21世紀型のシステムの企業のあり方としての「社会的企業（ソーシャルファーム、ソーシャルエンタープライズ）」の育成である。これらの提言を踏まえた事業の展開により、埼玉県の障害者就労が進展し、「共生・自立支援型福祉システムの構築」に向けた歩みが着実に進むことを願うものである。

平成22年9月

埼玉県社会福祉審議会委員長 大橋謙策

2 提言

提言1 企業が障害者雇用を促進するための施策の充実 《障害者雇用の環境醸成・マッチング支援施策》

企業が求める人材（能力）と障害者の能力の間にあるギャップを埋めるとともに、障害者雇用に関する情報を積極的に提供し、障害者雇用の促進を図る。

また、中小企業の事業所（約24万6千か所：本県全事業所に占める割合は99.1%）が多い本県の特性を踏まえ、中小企業が障害者を雇用しやすい仕組みや、障害者雇用に対する企業のインセンティブを高める施策を検討する必要がある。

【現 状】

就労移行支援事業所の課題

- 就労移行支援事業所¹から企業へと橋渡しする際に、就職に関する知識やノウハウを持つ人材が少なく、またその蓄積も十分でない場合があり、効率的な就労支援が難しい状況にある。

また、就労移行支援事業所の中には、企業の戦力となるような教育カリキュラムをどのように組めばよいか模索している事業所も多い。

障害者のスキル

- 企業が求めるスキルと障害者の能力との間にギャップがあり、障害者雇用に結び付かないケースが多い。

中小企業支援

- 中小企業では、大企業と違い、人材配置上の配慮などの障害者をサポートする体制を構築するのは難しい。

また、中小企業においては、障害者に適した業務が量的に十分確保できないため、障害者雇用に結びついていない面もある。

¹一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施する事業所。

福祉教育・障害者雇用情報の不足

- 新たに障害者を雇用しようとする企業では、障害者雇用の実態がわからなかったり、実際に障害者を雇用している企業の情報が不足している場合がある。

また、直接障害者雇用にかかわる講座や研修だけではなく、高齢者問題やバリアフリーの問題、ユニバーサルデザインなど、幅広い分野への理解の促進を図る必要がある。

一般就労後の離職と再就労

- 一度就職した障害者が、加齢による体力低下等により離職せざるを得ない場合がある。これらの者の中には一定のスキルを有し、他に適当な職場があれば一般就労できる者も多いが、現状では福祉的就労にならざるを得ないことも多い。

【具体的な施策案】

就労移行支援事業所の取り組み

- 実績をあげている就労移行支援事業所をモデルとして、企業で戦力とするための実践的な事業所内訓練カリキュラムを構築し、他の事業所へ普及を図る。（例：東松山就労支援センターZAC）
- 就労移行支援事業所で、障害の特性に応じた対応ができる専属のジョブコーチ²を育てる必要がある。

また、企業退職者を対象にジョブコーチへの転進セミナーを実施し、団塊の世代で退職した企業人に、ジョブコーチや企業に対するアドバイザーとして障害者を支援してもらう。

さらに、企業で順調に働いている障害者自身にジョブコーチとして協力してもらうことも有効である。

² 就職又は職場への定着に際して課題がある障害者に対して、事業所へ一定期間職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣して、引き続き職場で安定して働くことができるように、障害者本人はもとより家族や事業主に対して支援を行う。

- 就労移行支援事業所に配置されている就労支援職員に対する研修の充実を図る。このことにより、障害者本人と企業の両方を熟知した上でマッチングさせる機能を強化する。
- 関係機関が連携して、障害者に関する障害者本人の障害特性に対する理解度や職業能力評価、障害者と関わった方からの情報などを基に、個人カルテを作成するなど、就労移行支援事業所が適切な個別支援計画を作成できる仕組みを検討する。

障害者のスキルアップのための取組み

- 就労移行支援事業所に属する障害者のスキルや社会性などを企業が求めているレベルまで引き上げていくために、企業ニーズと訓練カリキュラムを効果的に連動させる仕組みを構築する。
- シルバー人材センターと連携し、例えば特別支援学校で福祉分野を学んだ生徒が、ホームヘルパーを行う高齢者と一緒に働き、その者にジョブコーチの仕事も兼ねてもらおう仕組みを構築して、障害者のスキルアップを図る。

中小企業支援

- 障害者雇用に向き合う企業の就労担当者同士が支え合う仕組みや場（ピアサポート³）を地域で構築する。（例：埼玉県障害者雇用サポートセンター）
また、中小企業が障害者を雇用する場合に、地域の人たちが就労以外の面を支えながら雇用の定着を補助する仕組みを構築する。
- 複数の中小企業が連携して、障害者に適した仕事を融通し合い、一人の障害者を雇用する仕組みを検討する。

³ 当事者同士が、お互いに支え合ったり、悩みを相談し合うこと。

- 障害者雇用に積極的な中小企業に対する顕彰制度や県のホームページによるPR、入札における加点など、障害者雇用のインセンティブとなる施策を検討する。

福祉教育の推進・障害者雇用の情報提供

- 障害者の就労や生活を支援する機関が、社会福祉協議会などの福祉教育推進の担当とチームを組んで、定期的に企業をはじめ県民に対して広く実施する講座などを充実させる。
- 障害者の実習を受け入れる職場適応訓練や企業見学会など、実際に障害者の話を聞ける機会を数多く創出し、障害者雇用に対する理解を深める。
また、企業が、障害者雇用の課題やメリット、他企業の先進事例等の情報に容易にアクセスできる環境を整備する。

再就職の円滑化

- 障害者が一定のスキルを持ちながら離職せざるを得ない場合に、そのスキルに見合う新たな職場を迅速に紹介できる仕組みを構築する。また、このような障害者の受け皿となる社会的企業⁴のような一般就労と福祉就労の中間的組織での職場確保に努める。



障害者のスキルアップを図るとともに、企業の障害者雇用のインセンティブを高めるための仕組みの構築や適切な情報提供、福祉教育の充実などを推進する。

⁴ 福祉、環境、教育などの社会的課題に取り組むことを目的とし、継続的に事業活動を行う組織のこと。社会性、事業性、革新性を持っていることが要件である。

提言2 障害者が安心して仕事を続けていくための支援 《就労定着支援施策》

就労までの支援と同時に、就労後のフォローアップ・アフターケアを含めた継続性のある支援を行うことが重要となる。

また、職業生活、家庭生活及び社会生活のそれぞれを一貫して支援するシステムを構築し、「確かな定着」に結び付けることが必要である。

そのためにも、各機関の設置主体による縦割りの施策を見直し、これまで以上の連携を図ることが望まれる。

【現 状】

就労・生活支援の課題

- 市町村障害者就労支援センター⁵は、平成22年6月1日現在34市町に設置され、就職相談、就職支援、職場定着支援を行っている。しかし、職業生活以外の生活面について支援する機能は有していない。また、基本的に就労支援職員の資格要件等はなく、十分な経験や専門性を有していない就労支援職員もいる。
- 障害者の就労や生活を支援する機関がいろいろあり、国・県・市町村がそれぞれ施策を実施しているが、縦割りで十分な連携が取れていない分野が見受けられる。
- 特別支援学校を卒業して就職する場合は、在学中から職業生活、家庭生活及び社会生活を一体として支援するシステムがある。
しかし、卒業後、様々な原因により離職した障害者の場合、一体として支援するシステムや機関が十分ではない。また、相談窓口がわからず、再就職に結び付かないケースも多い。

⁵ 障害者の就労機会の拡大を図るため市町村が設置し、障害者やその家族の求めに応じて職業相談、就職準備支援、職場開拓、職場実習支援、職場定着支援などの支援を行う。23年度の目標は40か所の設置。

さらに、離職後、就労意欲をなくしてしまった者に再就職のきっかけづくりや就労の動機づけを行う機関が十分ではない。

- 施設から退所して地域移行する者や病院から地域移行してくる者については、職業訓練に加え、ソーシャルスキルトレーニング（社会生活をしていく上での基本的な訓練）をどのようにプログラム化するかが重要である。

福祉施設就労における生活安定化

- 工賃水準の向上については様々な取組がされているが、一福祉施設が企業と同じように高い賃金を払うのは構造的に難しい。

障害者の職場環境の改善

- 就労支援を進めていく上で、障害者が「採用される」、「継続される」ということが重要なテーマになってしまい、障害者の権利擁護的な部分や、実際に職場で障害者が感じているハラスメントの部分などが後回しにならざるを得ない状況がある。

【具体的な施策案】

就労支援と生活支援の一体化

- 市町村障害者就労支援センターの機能を強化し、障害者からの相談をワンストップで受け付け、職業生活、家庭生活及び社会生活を一体として支援する機関とする。平成22年6月1日現在県内には8か所の障害者就業・生活支援センター⁶が設置され、就業支援事業（国・労働局事業）と生活支援事業（県事業）が行われており、これとの役割の明確化と協力体制を図る必要がある。

⁶ 就職や職場への定着が困難な障害のある人を対象に、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の拠点として連絡調整等を積極的に行いながら、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の支援を一体的に行う施設。23年度の目標は10か所の設置。

- 障害者のスキルの情報共有や、就労支援及び生活支援のシステムを構築するため、障害者就業・生活支援センター、市町村障害者就労支援センター、就労移行支援事業者及び地域自立支援協議会⁷の4機関の連携をより強化する。
- 各就労支援機関の就労支援職員の専門性を高めるため、研修の充実や資格取得の促進を図る。
また、障害者への生活支援を充実させるため、就労支援職員にはソーシャルワーク的な資格を条件とすることも検討する。

福祉施設就労における生活安定化策

- 福祉施設に、生産技術や販売方法、販路拡大などの新たな視点を入れ、企業や地域との連携の拡大を支援することにより収益を増やし、工賃の向上につなげる。

障害者の職場環境の改善

- 障害者が就業を開始する前に、同僚となる社員に障害者と一緒に働く機会を設けたり、障害者が働いている現場を見学させて、社員の意識改革を図り、障害者と一緒に働く職場環境の改善を促す。



これらを通して、障害のある人誰もが生き生きと働ける地域社会を目指す。

⁷ 相談支援事業をはじめとする地域の障害福祉サービスに関するシステムづくりに関し、中核的な役割を果たす定期的な協議の場として、市町村が設置する。中立・公平な相談支援事業の実施、地域の関係機関の連携強化、社会資源の開発・改善などが主な機能として挙げられる。

提言3 新たな就労の場の創出 《就労機会創出支援施策》

福祉施設と企業の二者択一では障害者のニーズに合った働き方は実現しにくい。このため、段階的に就労にアプローチできる「場」として、新たな働き方や事業形態（社会的企業（ソーシャルファーム、ソーシャルエンタープライズ）やNPOなど）を設立、運営する者に対する支援を検討する。

【現 状】

社会的企業の経営上の課題

- 障害者を雇用する社会的企業では、開業資金に全部投資して、普通の競争原理の中で、一般企業等と競争するのは厳しい。
- 社会的企業でモノづくりを行い、採算ベースに乗せるためには、販路拡大が課題となっている。人手をかけて営業努力をしていかないと、収入増には結びつかないが、多くの場合コストや人的な制約から、十分な営業活動ができない状況にある。
- 社会的企業が一般企業と競争していくためには、少量多品種で付加価値の高い製品を生産していくことが有効である。
この場合に、例えば、「野菜の生産」プラス「肥料の生産」など、いくつかの事業の組み合わせをする必要がある。

社会的企業における人材確保

- 社会的企業を安定的に運営するためには、経営的なセンスやソーシャルワークの機能、さらに様々な資源を適切にネットワーク化する能力を有するコーディネーターを配置することが必要であるが、これらの条件を満たす人材が少ない。

【具体的な施策案】

社会的企業の経営上の支援

- 社会的意義を考慮して、公共の建物等を社会的企業の事務所や販売所として提供するなど、イニシャルコストを軽減するための行政の支援を行う。
- 関係部局が連携し、例えば、商店街の閉店となった店舗を確保して社会的企業に低額で貸したり（産業部局）、遊休農地を活用するために農地法上の調整を行う（農林部局）など、部局横断で社会的企業の起業や経営安定化を支援する。
- 特別養護老人ホームなどの施設が、社会的企業から定期的に製品や食材を安価に購入する仕組みを構築する。それにより、施設の経費削減を図るとともに、社会的企業の経営規模の拡大を図る。
- 行政自らが社会的企業の製品を購入したり、民間企業へのつなぎを行うことにより、社会的企業の経営安定化を支援する。

社会的企業の人材確保の支援

- 社会的企業の設立を政策誘導するため、社会的企業にコーディネーター確保のための補助金を交付し、ノウハウの蓄積を支援する。ただし、社会的企業の自立を促すため、時のアセスメントで、一定期間経過後に評価を行い、補助の必要性をチェックする。
- 社会的企業の中にコーディネーターの役割を担う人材を増やすために、経営やソーシャルワークの専門的な知識を習得させる研修プログラムを行政や社会福祉協議会が実施する。



社会的企業の普及は、障害者の就労の拡大に資するだけでなく、地域の活性化に貢献する可能性が大きく、行政の支援が望まれる。

(参考)

NPO 法人ぬくもり福祉会たんぽぽの取り組み

県内では、たんぽぽが、農業分野における社会的企業（ソーシャルファーム）を設立し、平成21年度から取り組みを始めている。

- ・所在地：埼玉県飯能市
- ・目的：障害者等が中心になって農産物の生産・販売を行い、企業者としての採算性を確保し、障害者の経済的自立と心身の健康を促進する。
- ・障害者雇用：精神障害者2名及び高次脳機能障害者1名計3名
- ・事業の概要：農用地所有者から、約17,000㎡の農地を借り受けて農作物の生産・販売を受託し、販売収益の一部を対価としてたんぽぽが受け取る方式。
野菜を中心とした農産物は、たんぽぽの介護施設等で利用するとともに、直売店や移動店舗での販売を行っている。
- ・今後の課題：販路の拡大や生産規模の拡大が課題となっている。

【現状・課題】

(1) 「措置制度」から「支援費制度」へ

平成15年4月から、身体障害者、知的障害者や障害児への福祉サービス制度が、サービス内容等を行政が決定する「措置制度」から、障害者自らが福祉サービスを選んで、事業者との契約によりサービスを利用する「支援費制度」となった。

(2) 障害者自立支援法の施行

その後、在宅サービスは平成18年4月から、施設サービスは同年10月から、障害者自立支援法に基づくサービスに移行した。同法は、①障害の種別（身体障害・知的障害・精神障害）にかかわらず、サービスを利用するための仕組みを一元化、②サービスを利用する人々もサービスの利用量と所得に応じた負担を行う、③就労支援を抜本的に強化するなどの特徴がある。

(3) 障害者自立支援法の課題

しかし、同法に規定された、障害者がサービスを利用する際に原則1割負担をさせる制度（応益負担）は、「法の下での平等」や「生存権の保障」を定めた憲法に違反するとして、障害者らが、国や自治体に負担の免除などを求めて一斉提訴するなど、混乱が生じた。

この訴訟は、22年4月にすべて和解が成立し、国は、遅くとも25年8月までに同法を廃止し、新たな総合的な福祉法制を実施するなどの基本合意文書を交わした。

(4) 障害者制度の改革

このような状況の下、国では障害者権利条約の締結に必要な国内法の整備を始めとする我が国の障害者に係る制度の集中的な改革を行うため、内閣に「障がい者制度改革推進本部」を設置した。

また、障害者施策の推進に関する事項について意見を求めるため、「障がい者制度改革推進会議」を開催し、「障害者制度改革の推進のための基本的な方向（第一次意見）」をとりまとめ、これを受けて「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」を平成22年6月29日に閣議決定した。

【意見】

以下の意見の趣旨を踏まえ、国への要望や事業の実施を検討すること。

- (1) 自分や他人を傷つけるなど対応が困難な強度行動障害の方など真に施設入所が必要な方については、現在の入所待機者の状況も踏まえ、必要な施設整備を検討する必要がある。
また、入所施設、通所施設、利用施設を有機的に連携させることで、地域の拠点機能を持たせたり、障害者も高齢者も子どもも利用できる「富山方式」の施設を検討するなど、施設のあり方を柔軟に検討すべきである。
- (2) 介護保険法に規定されている地域包括支援センターと障害者自立支援法に規定されている障害者相談支援事業を一体として機能させることにより、高齢者だけでなく障害者に対しても、相談や支援などのサービスをワンストップで提供できる運営のあり方を検討すべきである。
特に、実務を担う市町村の専門性の確保（精神保健福祉士や社会福祉士の配置）が課題となるため、市町村にインセンティブを与えるような誘導策を検討する必要がある。
- (3) ソーシャルワーク（社会福祉の実践）機能を担う機関がないため、障害者や高齢者、子どもに対する施策が縦割りになっている。
このため、地域福祉のコーディネーターとして、障害者や高齢者に対する相談や見守り活動などを行っている様々な団体や個人を結び付ける「コミュニティソーシャルワーカー」の活用を図る必要があり、どこの機関にどのような機能を持たせるのかを検討する必要がある。

4 第20期埼玉県社会福祉審議会 審議経過

第1回 平成20年11月27日 知事公館大会議室

- 〔議題〕①20年度策定予定の福祉関係の各計画について
②審議会において検討を進めるべき事項について

第2回 平成21年 2月19日 知事公館大会議室

- 〔議題〕①第20期審議会の審議テーマについて

第3回 平成21年 6月17日 知事公館大会議室

- 〔議題〕①障害者等の就労支援実践者ヒアリング
スワンベーカーリー北浦和支店長 飯塚哲朗氏
②福祉分野の政策形成に向けた意見交換

第4回 平成21年10月20日 知事公館大会議室

- 〔議題〕①障害者等の就労支援実践者ヒアリング
埼玉県特別支援学校さいたま桜高等学園校長 黒澤民治氏
②福祉分野の政策形成に向けた意見・提言への対応

第5回 平成22年2月17日 知事公館大会議室

- 〔議題〕①障害者等の就労支援実践者ヒアリング
NPO法人ぬくもり福祉会たんぽぽ 桑山和子氏
②生活保護行政の現状について

第6回 平成22年7月1日 知事公館大会議室

- 〔議題〕①「障害者等の就労支援の仕組みづくり」の提言案について
②障害者自立支援法の課題と今後取り組むべき施策等について

『新たな地域生活支援のあり方について
－共生・自立支援型社会福祉システムの構築－』

■ 障害者の就労支援

（基本的な考え方）

○ 企業が求めているレベルまで障害者の能力を高められるかどうか、企業がどこまでハードルを下げられるのか、あるいは、どういう行政側の支援があればよいのか、調整をする機能も必要である。また、就労までの支援と同時に、就労後のフォローアップ、アフターケアを含めた継続性のある支援が必要である。

○ 授産施設などで働く障害者の賃金が低いことも課題となっている。施設においても、経営的なノウハウを取り入れて、良質でデザイン性に優れた製品や質の高いサービスを提供していくことが求められている。施設で働く障害者の賃金の向上を図り、障害者の自立を促進していく必要がある。

（障害者観の変革）

○ 人々の意識変革、ノーマライゼーションの普及が、すべての障害者施策の前提となる。また、障害者が職場の同僚となることで、職場のノーマライゼーションが促進する。

（就労に関するアセスメント）

○ 障害者が就労を希望する際、社会参加に重きを置いた就労を支援するのか、あるいは、生活支援を中心にするのか、適切に評価し、マネジメントする必要がある。

○ この場合、障害の程度で一律な決定をするのではなく、個々の障害者の特性を十分確認し、それに適合する働き方とマッチングさせていく必要がある。

（企業へのインセンティブ）

○ 現在実施されている障害者雇用優良事業所に対する表彰制度に加え、さらに障害者就労支援企業埼玉県版ISOのような認証制度等について、評価項目や公平性の確保等に配慮しつつ検討を進め、積極的に県民にPRすることが重要である。

（ジョブコーチの育成）

○ 障害の特性に応じた対応ができるジョブコーチを育てる必要がある。

（農業分野における就労支援）

○ 企業的農業経営体の規模拡大に併せて、遊休農地を活用しつつ、障害者の雇用に結び付けられるよう支援する。障害者を雇用して農業を始めようとする企業には、農地の規制を一層緩和するなどの優遇措置や効率的な生産活動に取り組めるような技術的な支援を行う。

さらに農協や生協、NPO法人等の専門アドバイザーの協力を得るなどして、農業・農産物加工技術の指導を受けることにより、良質の農産物や加工品が提供できるようになる。

【19期答申に対する県の主な取り組み】

この答申を受けて、県では、障害者の就労について次のような事業を実施した。

基本的な考え方

- より多くの障害者施設が就労移行支援事業に取り組めるよう、障害者の訓練ノウハウを有する埼玉県総合リハビリテーションセンターが障害者施設を支援した。
- 保護者が障害者の就労に前向きに対応するよう、埼玉県総合リハビリテーションセンターが必要な情報を保護者へ提供するとともに、離職した障害者が再度、就労に取り組めるよう、再訓練の場を提供した。
- 中小企業診断士など経営アドバイザーに授産施設の経営改善、品質向上等のアドバイスを委託している。平成21年度は12施設のアドバイスを行った。

障害者観の変革

- 就職相談員を地域振興センターに配置し、障害者雇用の普及啓発を行っている。平成21年度は3,120件の事業所を訪問した。

就労に関するアセスメント

- 障害者にとって身近な市町村で、相談から就労支援、職場定着までサポートする市町村障害者就労支援センターを平成21年度末現在で県内31か所設置し、平成22年度も5か所の新設を予定している。平成21年度は、17市町に運営費補助金を交付した。
- 企業での障害者の雇用の場の創出と雇用の継続支援にあたる障害者雇用サポートセンターを設置し、運営を民間に委託している。平成21年度は577件の企業からの相談に対応した。

企業へのインセンティブ

- 社団法人埼玉県雇用開発協会への事業費補助を行い、協会と共催で障害者雇用優良企業に対し知事表彰を実施している。平成21年度は2事業所を表彰した。

ジョブコーチの育成

- 市町村障害者就労支援センターの就職支援員や障害者雇用企業担当者の知識向上のため研修を行っている。平成21年度は年2回実施し、延べ140人が参加した。

社会的企業の支援

- NPO法人ぬくもり福祉会たんぽぽが農産物を納入先として、大宮パレスホテルを紹介し、納入が決定した。

埼玉県障害者の状況

1 身体障害者手帳の新規交付者数（平成21年度）

障害区分 年齢区分	視覚障害	聴覚・平衡 機能障害	音声・言語 ・そしゃく 機能障害	肢 体 不自由	内部障害	合 計
18歳未満	11人	49人	2人	180人	49人	291人
18歳以上	560人	526人	214人	6,277人	4,584人	12,161人
計	571人	575人	216人	6,457人	4,633人	12,452人

※さいたま市・川越市を除く

2 身体障害者手帳所持者数の推移（各年3月31日現在）

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
視覚障害	11,891人 (8.0%)	11,860人 (7.9%)	11,761人 (7.8%)	11,696人 (7.6%)	11,771人 (7.4%)
聴覚・平衡機能 障害	11,949人 (8.1%)	11,883人 (7.9%)	11,737人 (7.7%)	11,836人 (7.6%)	12,112人 (7.6%)
音声・言語・そしゃ く機能障害	2,001人 (1.3%)	2,022人 (1.4%)	2,046人 (1.3%)	2,099人 (1.4%)	2,203人 (1.4%)
肢体不自由	82,643人 (55.7%)	83,248人 (55.5%)	84,167人 (55.5%)	85,863人 (55.5%)	88,439人 (55.5%)
内部障害	39,986人 (26.9%)	40,937人 (27.3%)	41,989人 (27.7%)	43,238人 (27.9%)	44,897人 (28.1%)
計	148,470人	149,950人	151,700人	154,732人	159,422人

※さいたま市・川越市を除く

3 療育手帳の新規交付者数（平成21年度）

年齢区分 障害程度	重度		中度	軽度	計
	Ⓐ	A	B	C	
18歳未満	69人	134人	307人	543人	1,053人
18歳以上	11人	57人	143人	158人	369人
計	80人	191人	450人	701人	1,422人

※さいたま市を除く

4 療育手帳の所持者数の推移（各年3月31日現在）

障害程度		平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
重度	Ⓐ	5,915人 (22.8%)	6,225人 (23.1%)	6,404人 (23.0%)	6,620人 (22.8%)	6,801人 (22.6%)
	A	7,509人 (29.0%)	7,662人 (28.4%)	7,856人 (28.2%)	8,006人 (27.5%)	8,098人 (27.0%)
中度	B	8,144人 (31.5%)	8,426人 (31.2%)	8,608人 (30.8%)	8,982人 (30.9%)	9,195人 (30.6%)
軽度	C	4,324人 (16.7%)	4,652人 (17.3%)	5,007人 (18.0%)	5,465人 (18.8%)	5,941人 (19.8%)
計		25,892人	26,965人	27,875人	29,073人	30,035人

※さいたま市を除く

5 精神障害者保健福祉手帳所持者数の推移（各年3月31日現在）

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
1級	1,448人 (10.3%)	1,572人 (10.0%)	1,793人 (10.4%)	1,983人 (10.4%)	2,205人 (10.4%)
2級	9,196人 (65.3%)	10,085人 (64.4%)	11,031人 (63.7%)	12,291人 (64.2%)	13,582人 (64.1%)
3級	3,428人 (24.4%)	4,008人 (25.6%)	4,480人 (25.9%)	4,874人 (25.4%)	5,401人 (25.5%)
計	14,072人	15,665人	17,304人	19,148人	21,188人

※さいたま市を除く

※平成7年10月に精神障害者保健福祉手帳制度が創設された

※手帳の有効期限は2年で、2年ごとに障害の状態を再認定し、更新することになる

6 精神障害者社会適応訓練実施状況

項 目	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
訓練実施者数	97人	90人	74人	51人	40人
訓練実施事業所数	61所	61所	49所	36所	29所
訓練実施延日数	10,262日	9,382日	5,974日	3,642日	2,354日
社会復帰者数	14人	17人	13人	15人	5人

※さいたま市を除く

7 心身障害者地域デイケア事業の状況（平成21年度末）

施設数	対象者数	補助額
134か所	2,261人	851,662千円

※さいたま市を除く

8 生活ホーム事業の状況（平成21年度）

施設数	定員	補助額
64か所	411人	161,754千円

※平成21年度生活ホーム運営費補助金交付決定

9 障害児通園(デイサービス)事業の状況（平成21年度）

施設数	定員	補助額
48か所	750人	126,321千円

10 心身障害児施設在籍状況（平成21年4月1日現在）

施設の種別	利用人員	施設の種別	利用人員
肢体不自由児療護施設	0人	難聴幼児通園施設	12人
自閉症児施設	3人	肢体不自由児施設	116人
盲児施設	5人	肢体不自由児通園施設	49人
ろうあ児施設	6人	重症心身障害児施設	589人
知的障害児施設	264人	知的障害児通園施設	300人
※さいたま市を除く		計	1,344人

11 障害者の就労状況（各年6月1日現在）

（民間企業の障害者雇用率の推移）

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
埼玉県	1.41%	1.45%	1.46%	1.50%	1.54%
（参考）事業所在地による集計の実雇用率	1.51%	1.54%	1.55%	1.58%	1.63%

※ 各年とも6月1日現在の数値

「（参考）事業所在地による集計の実雇用率」は、事業所（雇用保険適用事業所）単位にその所在する都道府県において集計したもので、埼玉県内に所在する事業所の実雇用率である。

（障害者施設から一般就労した障害者数の推移）

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
就労者数	100人	148人	167人	206人

【障害者の就労について】

障害者雇用率は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、1人以上の障害者を雇用する義務のある事業主等（56人以上の規模の企業）から、毎年6月1日現在における障害者の雇用状況の報告を求め、これを集計したものである。

したがって、56人未満の事業所で就労している障害者は、この統計には反映されていないが、相当数の障害者の方がこれらの小規模な事業所に就労している。

一方、一般事業所以外の働く場（福祉的就労の場）、または、職業訓練の場として、就労移行施設や就労継続施設（雇用型、非雇用型）、入所・通所授産施設があり、これらの施設の利用者も広義の就労に含めることができる。

○平成22年4月1日現在の就労継続支援事業所等及び授産施設の施設数、定員数

施設の種類		施設数	定員	備 考
新体系※1	就労移行支援	70	1,177	
	就労継続支援A型	11	234	
	就労継続支援B型	139	3,097	
	小計	220	4,508	
旧体系※2	身体障害者入所授産施設	5	202	通所事業による利用者22名を含む。
	身体障害者通所授産施設	6	130	
	知的障害者入所授産施設	5	404	通所事業による利用者69名を含む。
	知的障害者通所授産施設	33	1,291	
	精神障害者通所授産施設	7	140	
	精神障害者小規模通所授産施設	4	69	
	精神障害者福祉工場	1	30	
	小計	61	2,266	
合計		281	6,774	

※1 障害者自立支援法に基づく新体系サービス

※2 特定旧法指定施設、精神障害者社会復帰施設等

※3 上記については、さいたま市の事業者に関する情報を含む。

12 特例子会社の状況（各年3月31日現在）

（県内に所在する特例子会社数の推移）

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
特例子会社数	9	10	13	14	16
うち県内に親会社がある 特例子会社数	2	2	3	4	5

【特例子会社について】

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保（法定雇用率＝1.8％）は個々の事業主（企業）ごとに義務づけられている。

一方、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしている。

また、特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループによる実雇用率算定を可能としている。

なお、障害者雇用率を算定する時には、特例子会社の親会社の所在地の都道府県で算定される。したがって、埼玉県内に特例子会社の本社が所在しても、その親会社が他都道府県に所在する場合には、法定雇用率の算定は埼玉県ではなく当該所在する都道府県で算定される。

第20期 埼玉県社会福祉審議会委員名簿

(任期 平成20年10月1日～平成22年9月30日)

No.	氏名	役職	備考
1	アライ ヒロシ 新井 紘	公募委員	
2	オオタニ トミオ 大谷 富夫	埼玉県民生委員・児童委員協議会理事	
3	オオツ アキラ 大津 暁	埼玉県社会福祉協議会副会長	H22.3.31まで
	アキモト マサノブ 秋本 政信	埼玉県社会福祉協議会副会長	H22.4.21～
4	オオハシ ケンサク 大橋 謙策	日本社会事業大学学長 前日本地域福祉学会会長	委員長
5	オグマ リコ 小熊 順子	浦和大学総合福祉学部教授	
6	オノ ヒロナリ 小野 博也	埼玉県障害者雇用サポートセンター長 特定非営利活動法人サンライズ理事	
7	カミコヅル マサヒロ 上小鶴 正弘	埼玉県総合リハビリテーションセンター長	
8	クニミツ トシコ 國光 登志子	立正大学社会福祉学部社会福祉学科教授	副委員長
9	コヤノ イツオ 小谷野 五雄	埼玉県議会議員	H21.3.31まで
	タカハシ マサオ 高橋 政雄	埼玉県議会議員	H21.4.8～H22.3.26
	アラカワ イワオ 荒川 岩雄	埼玉県議会議員	H22.4.7～
10	シオ ノ マサユキ 塩野 正行	埼玉県議会議員	H21.3.31まで
	フクナガ ノブユキ 福永 信之	埼玉県議会議員	H21.4.24～H22.3.31
	ニシヤマ ジュンジ 西山 淳次	埼玉県議会議員	H22.4.21～
11	シマネ カツシ 島根 勝利	公募委員	
12	セキグチ サダオ 関口 定男	埼玉県町村会 ときがわ町長	
13	タカハシ ツトム 高橋 努	埼玉県議会議員	H21.3.31まで
	ヨシダ ヨシノリ 吉田 芳朝	埼玉県議会議員	H21.4.24～H22.3.31
	マツモト ヨシカズ 松本 佳和	埼玉県議会議員	H22.4.21～
14	トオイ ミチコ 遠井 美智子	埼玉県老人福祉施設協議会理事 特別護老人ホーム さくら苑施設長	
15	トミオカ カツノリ 富岡 勝則	埼玉県市長会 朝霞市長	
16	ノヤ ヨシコ 野矢 良子	埼玉県地域婦人会連合会常任理事	
17	マツモト ツネオ 松本 恒夫	埼玉県議会議員	H21.3.31まで
	マツザワ クニオ 松沢 邦翁	埼玉県議会議員	H21.4.24～H22.3.31
	カトウ ヒロヤス 加藤 裕康	埼玉県議会議員	H22.4.21～
18	ミヤザキ エイジロウ 宮崎 栄治郎	埼玉県議会議員	H21.3.27まで
	マルキ キヨヒロ 丸木 清浩	埼玉県議会議員	H21.4.24～H22.3.31
	ヒグチ クニシ 樋口 邦利	埼玉県議会議員	H22.4.21～
19	ヤベ カオル 矢部 薫	埼玉県発達障害福祉協会会長 知的障害者入所更生施設 親愛南の里施設長	
20	ヨシハラ タダオ 吉原 忠男	埼玉県医師会会長	H22.3.31まで
	カナイ タダオ 金井 忠男	埼玉県医師会会長	H22.4.21～

※役職は在任中のもの

(50音順・敬称略)