

## 障害者雇用問題研究会報告

### － 今後の障害者雇用施策について －

#### はじめに

我が国の障害者雇用施策は、昭和35年の「身体障害者雇用促進法」制定により本格化した。ついで、昭和51年の同法の改正により身体障害者雇用率制度が導入され、さらに平成9年の知的障害者の雇用義務化など状況の変化を踏まえた見直しが行われて、障害者雇用率制度を中心として、雇用の促進が図られてきた。

昨今の障害者雇用の状況は、全般の経済情勢と同様に厳しいものがあるが、経済・就業構造等の変化に的確に対応するとともに、近年開始された新たな施策の取組の芽を育てていくことが求められている。

さらに、本年1月の厚生労働省の発足は、保健福祉施策との一層の連携を可能とし、障害者の雇用施策の充実強化につながることを期待される。

こうした中、本研究会は、高齢・障害者雇用対策部長の依頼に基づき、平成12年11月より、前回の見直しの契機となった平成8年8月の障害者雇用問題研究会報告及び平成9年1月の障害者雇用審議会意見書において今後の検討課題とされた除外率制度及び精神障害者の雇用義務制度をも含め、障害者雇用施策全般について、13回にわたり鋭意検討を行ってきた。特に、精神障害者の雇用施策については、1年程早くスタートした「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」（岡上和雄座長）の報告を踏まえ、障害者雇用施策全般を考える中で検討を行った。

今般、その結果を、今後の障害者雇用施策の方向として取りまとめたので、報告する。

本報告書が障害者雇用施策の一層の推進につながることを望みたい。

## 目 次

1	現状	…	1
	(1) 障害者雇用の状況		
	(2) 施策の進展		
2	課題	…	2
	(1) 経済情勢や職場環境の変化等に対応した施策の推進		
	(2) 雇用と保健福祉の連携強化		
	(3) 精神障害者の雇用施策の充実		
3	今後の施策の方向	…	3
	(1) 障害者の職域等雇用の場の拡大	…	3
	① 特例子会社制度の活用等による環境整備		
	② 除外率制度の縮小		
	③ 雇用率達成指導と助成措置の改善		
	④ 試行的雇用を活用した雇用機会の創出		
	⑤ 多様な雇用・就業形態への対応		
	(2) 障害者への総合的支援の充実	…	8
	① 就業・生活面からの支援の強化		
	② 職場適応のための人的支援の強化		
	③ 障害者の職業準備訓練、職業能力開発の促進		
	④ 福祉的就労から雇用への移行の推進		
	⑤ 地域におけるネットワークの形成		
	⑥ 雇用支援の人材の確保・育成		
	⑦ 職場での障害者の権利擁護		
	(3) 精神障害者の雇用の促進	…	12
	① 雇用支援の対象とすべき精神障害者の範囲		
	② 精神障害者の雇用支援施策		
	③ 雇用義務制度		
	(4) その他	…	15
	① 障害者雇用促進施策の検討について		
	② 障害者のニーズの変化と政策実施に係る評価について		
	③ 障害の範囲・種別の捉え方等について		
	④ 経済的自立のための所得確保について		

## 1. 現状

### (1) 障害者雇用の状況

我が国の最近の雇用失業情勢をみると、平成 13 年 9 月の完全失業率が 5.3 %と過去最高水準となるなど、さらに厳しさを増しており、こうした中で、障害者の雇用の状況は、以下のとおり、厳しい状況にある。

公共職業安定所に求職登録する障害者数（有効求職者数）は、平成 12 年度末で、約 13 万 2 千人と過去最高であり、平成 7 年度末の約 8 万 8 千人から大幅に増加している。障害種別に見ると、特に、知的障害者、精神障害者の伸びが大きく、重度の身体障害者の割合も増加している。これらは厳しい雇用情勢の反映というだけでなく、就職が困難と考えられていた障害者も就業意識が高まってきたことの現れという側面もあるものと考えられる。

また、障害者の解雇届出者数も高水準にあり、平成 12 年度は 2,517 人と前年度の 2,425 人を上回るものとなっている。

企業の実雇用率については、改善を続けているが、近年は厳しい雇用失業情勢を反映して改善のテンポは鈍化しており、平成 12 年 6 月現在の企業の実雇用率は 1.49 %と前年から横ばいである。雇用率未達成企業の割合は過去最高の 55.7%となり、半数を超える企業が未達成の状態である。企業の規模別に見ると、これまで低かった 1,000 人以上の大企業では雇用率が上昇しているが、なお多くの企業（74.5%）が未達成である。一方、これまで高かった 100 人未満の中小企業の実雇用率が大幅に低落している。

国、地方公共団体の実雇用率については、法定雇用率 2.1%が適用される機関で 2.35%、2.0%が適用される都道府県等の教育委員会では 1.22%となっている。

### (2) 施策の進展

このような厳しい状況ではあるが、様々な施策が実施され、障害者雇用に向けた新たな取組が行われている。

平成 9 年の障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）の改正により、知的障害者の雇用義務化が行われたことにより、企業における知的障害者の雇用への取り組みが進んできている。

また、障害者雇用のために企業が設ける「特例子会社」は平成 9 年の認定基準の改正により設立が進み、平成 13 年 8 月現在で 112 社、雇用されている障害者は約 2,800 人に達している。業務内容については、障害者の特性に応じた再編成を行い、生産現場だけではなく、データ入力、メール配送、清掃など幅広い分野に及んでおり、中堅・大企業を親会社とする企業にも障害者の職場が広がっている。

さらに、市町村レベルで障害者の雇用に係る支援を行う「障害者雇用支援センター」は平成 9 年の法改正により、社会福祉法人を活用したあっせん型の設立が可能となり、平成 13 年度で施設設置型 13 か所、あっせん型 21 か所が設置されている。平成 11 年度からは、生活支援センターと組み合わせて雇用支援と生活支援を一体的に行う「障害者就業・生活総合支援事業」が試行的に実施され、地域のネットワークを

活用した障害者の雇用支援が成果を上げている。

さらにまた、日本障害者雇用促進協会を中心に様々な職業リハビリテーションサービスの拡充も行われてきている。障害者の基本的な労働習慣の体得や仕事への適性を見極めるため地域障害者職業センターが模擬的な場所で訓練を行う「職業準備訓練」の充実のみならず、職場実習、試行的雇用（トライアル雇用）を通じて障害者の就職につなげていく手法も進んでいる。こうした中で、地域障害者職業センターにおいて就職前の職場定着を支援する「職域開発援助事業」が11年度から全国実施となり、障害者の就業体験の機会を提供する「障害者就業体験支援事業」も平成10年度から実施された。特に、雇用情勢が急速に悪化する中、平成11年1月から実施された、障害者の雇用のきっかけ作りを行う「障害者緊急雇用安定プロジェクト」は、平成13年6月までで、6,407人が職場実習を行い、4,990人がトライアル雇用に移行し、最終的に4,176人が本雇用に移行する等、中小企業を含め大きな成果を上げたが、この成果を踏まえ、平成13年度から、トライアル雇用を行う「障害者雇用機会創出事業」が実施されている。

以上の施策に加えて、精神障害者に焦点を当てた事業の充実も進められてきており、平成11年度から、求職活動の準備段階における支援として、公共職業安定所の職員が医療機関等で就職活動に関するガイダンスを実施する「医療機関等と連携した精神障害者のジョブガイダンス事業」、職業準備訓練等の前段階の職業リハビリテーションとして、地域障害者職業センターが医療、福祉等の関係機関と連携して実施する「地域雇用支援ネットワークによる精神障害者職業自立支援事業」が実施されている。また、平成12年度から、知的障害者、精神障害者等の就職後の職場定着のための支援として、「職場適応援助者（ジョブコーチ）による就職後の人的支援パイロット事業」が実施されており、中小企業を中心に利用され、障害者の雇用の安定に効果を上げている。

## 2. 課題

### (1) 経済情勢や職場環境の変化等に対応した施策の推進

厳しい経済情勢の下、グローバル化の進展等により、持株会社による企業組織の再編等が進められているとともに、製造現場の縮小、サービス産業の職場の増加がみられる。一方で、技術革新による機械化、生産・事務作業におけるIT化の進展、職場環境の改善等によるバリアの低減等、障害者雇用を取り巻く状況の変化が進んでいる。

このような状況に対応して、法定雇用率が達成されるよう、障害者の雇用の場を確保し、新たな職域の拡大を図るとともに、企業組織の変化等に合わせて障害者を雇用しやすい条件整備を行うことが必要となっている。

こうした中で、雇用率を算定する上で、障害者の就業が困難と考えられた職種のある業種に設定されている除外率については、技術革新、作業環境の変化等により、実態に合わなくなってきたり、縮小に向けた取組が必要となっている。

この問題については、平成9年の障害者雇用審議会意見書においても、「今後、除外率設定業種における障害者の雇用促進を図りつつ、除外率制度については、基本的

に縮小を前提とした検討を行い、次回の法定雇用率の見直しに併せて措置することが適当である。」とされているところである。

## (2) 雇用と保健福祉の連携強化

就業を希望する障害者が増加する中で、知的障害者、精神障害者、重度身体障害者など、安定した職業生活を維持するためには、就業支援だけでなく、生活習慣の形成や日常生活の自己管理などへの生活支援、医療面での支援を行うことが必要である障害者も増加している。こうした中で、障害者の多様なニーズに応えるきめ細かな職業的自立支援策の充実・強化を図ることが重要である。

また、厚生労働省の発足による統合のメリットを生かして、障害者の雇用施策と保健福祉施策の連携を強化し、就業面と生活面の両面からの支援の強化、個々の障害者の多様な能力に着目して福祉的就労から雇用につなげる施策の展開など総合的な施策の推進を図ることが求められている。

## (3) 精神障害者の雇用施策の充実

近年、医療・福祉の進展等により、社会参加や就業への可能性を持つ精神障害者の増加が見られており、就業を希望する精神障害者も大きく増加している。そのため、精神障害者の雇用促進のための施策の一層の充実が必要であり、施策の対象となる精神障害者の範囲の整理、その特性にあった施策の充実、採用後に精神障害を有するようになった者への対応、関係者や社会全体の理解の促進、雇用率制度の在り方についての検討等が求められている。

この問題については、平成9年の障害者雇用審議会意見書においても、「精神障害者の雇用率制度については、一層の雇用支援策の充実を図りつつ、障害者プランの計画期間である平成14年度までに、引き続き検討を加え、適切な措置を講じていくことが必要である。」とされているところである。

## 3. 今後の施策の方向

### (1) 障害者の職域等雇用の場の拡大

我が国の障害者雇用施策においては、雇用率制度は最も重要な柱の1つであって、雇用率の達成が、企業、国、地方公共団体等が障害者雇用を進める上での目標となり、これまでも障害者の雇用の場の確保、職域の拡大に大きく寄与してきた。

こうした中で、各事業所において、バリアフリー化の進展により施設設備の整備等が図られ、様々な職場・職域で障害者雇用が進んでおり、障害者が障害のない者と一緒に働けるように働きやすい職場の環境整備を更に進めていくことが重要である。

すなわち、雇用率制度によって障害者雇用をさらに促進することにより、制度の基本理念である雇用におけるノーマライゼーションの実現を図ることが求められている。

#### ① 特例子会社制度の活用等による環境整備

従来障害者雇用を困難と考えていた企業においても、障害者雇用を進める方法とし

て、特例子会社制度が活用されている。特例子会社については、ノーマライゼーションの観点からの議論も行われたが、これまでの障害者雇用における実績などから、以下のように評価されるようになってきている。

ア．障害者本人にとってメリットの大きい制度である

- ・ 個々の障害者にとって、施設設備の改善、職場の人的支援、業務編成等の面で、より配慮された職場環境が設定されること。
- ・ 業務の再編成により、知的障害者が働く場が数多く創り出されている等障害者が有する能力を発揮する機会が増大すること。

イ．企業にとって障害者雇用に積極的に取り組む契機となる制度である

- ・ 雇用管理上のノウハウが蓄積され障害者雇用の拡大が可能となること。
- ・ 企業の社会的責任を果たしイメージアップにも貢献できること。
- ・ 単に実雇用率に算入できるだけでなく、企業の業務の見直しを図る契機になること。

また、これまでの実績を見ると、障害者雇用は困難としていた企業においても、特例子会社の設立を契機として障害者の特性に合った業務を創出することができており、また、特例子会社を有する企業の実雇用率は総じて高くなっており、全体としての障害者雇用の促進に対する寄与も大きくなっている。

これらを踏まえると、障害者の職域及び雇用の場の拡大を図るため、特例子会社について、経営の安定及び発展を図るとともに、設立を促進するための施策展開が必要である。

しかしながら、特例子会社制度については、昨今の経済経営環境の変化により、以下の点への対応が迫られている。

ア．分社化による事業のスリム化等が進展する中で、親会社が特例子会社制度の活用によって障害者の雇用促進を図るという方策を変更せざるをえなくなったり、それぞれの会社で雇用率を達成するため、分社化した子会社へ特例子会社で雇用されていた障害者を配置転換することが必要となる等、障害者の雇用を前向きに進めていくことが困難な状況が生じている。

イ．持株会社制度の導入による企業合併、企業グループの再編成が進展しており、既に設立されている特例子会社の親会社が、持株会社等による企業グループに吸収された場合に特例子会社の経営及び障害者雇用が不安定化する恐れがある。

ウ．国際会計基準の導入により企業グループの連結決算が行われ、企業会計上の子会社の範囲は、従来の持株基準から支配力基準に拡大してきている。

このような状況に対応し、特例子会社制度を活用して障害者の雇用の場の拡大が図れるようにするためには、特例子会社に関する雇用率算定方式について、次のような見直しを行い、親会社の責任の下で、企業グループ全体での障害者雇用の促進に取り組むことを促す仕組みを構築すべきである。

ア．企業グループの中で、他の子会社と特例子会社との間に一定程度の出資、仕事発注等の関係があり、親会社が特例子会社及び他の子会社も含めて障害者雇用の促進に責任を有することができる場合には、親会社が中心となって、特例子会社及び他の子会社を合わせてグループで雇用率の算定を行えるようにすること

イ. 特例子会社と親会社の関係においては、現在、持株基準をもとに保有する議決権が1/2を超えていることを要件としているところであるが、これを支配力基準に拡大すること

また、障害者雇用に大きな役割を果たしてきた重度障害者多数雇用事業所については、中小企業が多く、経済経営情勢が厳しい中ではあるが、引き続き障害者雇用への先駆的な取組を行い、障害者雇用のノウハウを各方面に提供することが期待されるため、引き続き支援が必要である。

国、地方公共団体については、出資関係などが無いことから特例子会社のような仕組みを取ることはできないが、企業における特例子会社の取組事例等を踏まえた障害者の雇用制度の在り方を検討する必要がある。また、障害者を雇用する企業に対し、優先的に業務を発注し、障害者の雇用の継続が図られるようにすることも必要である。

## ② 除外率制度の縮小

現在、雇用率算定の基礎として企業については除外率、国及び地方公共団体には除外職員が設けられている。この雇用率制度における除外率制度については、昭和51年の身体障害者雇用審議会の意見書において、できるだけ縮小する方向で全体的な見直しについて検討することとされ、また、納付金の額の算定における除外率の適用については、法附則において定められた暫定措置であり、一定の条件を満たせば速やかに廃止することとされていた。

こうした中で、平成9年の障害者雇用促進法の改正においては、技術革新、作業環境の改善等を踏まえ、事業主間の経済的負担の不公平の是正を図る観点から、調整金及び報奨金の支給の際の雇用率の算定には除外率を適用しないこととされた。

さらに、その後の障害者雇用を取り巻く状況を見ても、職場環境の整備等が進む中で、障害者が就業することが困難と考えられていた職種においても就業可能性が高まっており、数多くの雇用事例が生じている。企業が障害者雇用を進める上でも、特例子会社制度、各種助成金の充実などの条件整備が図られてきている。

また、障害者の社会経済活動への参加を促進する観点から、平成11年より各種施策に係る障害者の資格欠格条項の見直しが進められ、本年6月には「障害者等に係る欠格事由の適正化を図るための医師法等の一部を改正する法律」の制定により、国民の健康及び安全に関する資格制度等において定められている障害者に係る欠格事由についても適正化が図られたところである。

教育の現場においても、障害者である教員がいることは、児童・学生の障害者に対する理解が進むことになるということが指摘されている。

一方で、除外率の設定による業種ごとの障害者雇用への取組状況を見ると、除外率が高い業種は、除外率が低い業種や非設定業種に比べて一般に障害者雇用への取組が不十分であり、除外率を設定していることにより業種間で不公平が生じている。

以上のことから、現行の除外率・除外職員については、次のような不合理があり、見直しが必要となっている。

ア. 障害者が障害のない者と同等に生活し活動する社会をめざすノーマライゼーションの理念から見て、一部の業種や職種においては障害者の雇用義務を課さないこと

とする仕組みには問題があること

イ. 技術革新、職場環境の整備等により、従来障害者が就業できないとされていた職種にも就業が可能となっている等、実態に合わなくなっていること

ウ. 当該業種、職種における障害者の雇用機会を少なくし、障害者の職域を狭めることになること。特に、各種資格制度の門戸が障害者にも開かれつつある中で、就業の場が閉ざされているとの印象を与えかねないこと

しかしながら、直ちに除外率・除外職員を廃止することについては、職場環境の整備、採用等の面から困難な点があるものと考えられる。

したがって、企業の除外率については、職場環境の整備等を更に進めつつ、今後、周知・啓発を行いながら、準備期間を置いて、廃止の方向で一定の期間をかけて、段階的に除外率を引き下げ、縮小を進めていくべきである。

この場合、除外率適用業種において、除外率縮小と併せて障害者雇用への取組が推進されるよう、該当業種に対する啓発の強化をはじめ環境の整備が必要である。

また、国及び地方公共団体の除外職員についても、企業の除外率設定の基礎であることから、企業との均衡を考慮して、同様に、廃止の方向に進めていくべきであり、この場合、現行の仕組みは当該職種に障害者が就業できないという印象を与えかねないこと、段階的に縮小を図る方法をとることができないことから、職員構成等の実態も踏まえ機関ごとの除外率に転換を図り、一定の期間をかけて、段階的に除外率を引き下げ、縮小を進めていくべきである。

### ③ 雇用率達成指導と助成措置の改善

雇用率の低い事業主等に対しては、公共職業安定所等において障害者雇用率達成のための指導を行っており、特に雇用率の低い事業主には、雇入れ計画の作成命令、雇入れ計画の適正実施の勧告、特別指導、企業名の公表という段階を踏んだ指導を行っている。こうした措置は、個々の事業主に対して障害者雇用を促す上で大きな役割を果たしており、障害者雇用率達成努力に大きな問題のある企業名の公表も含め、引き続き厳正な雇用率達成指導が必要である。

一方、障害者を雇用する事業主に対する支援としては、障害者雇用納付金制度による事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整があるが、事業主からは調整金や報奨金の支給時期が年末であるために年度内に計画的に活用しづらいとの指摘もある。このため、調整金及び報奨金の支給時期の早期化について検討することが必要である。

障害者雇用の環境整備を図る上で、納付金制度に基づく助成金も大きな役割を果たしている。しかしながら、助成金を利用する事業主からは、助成金の支給基準が明確に周知されていない点があること、申請から支給までの手続きの事務が複雑で相当の時間を要するといった問題が指摘されている。このため、助成金については、OA 機器により作成した申請書・請求書の提出を可とするなど手続きの簡素化を含め、確実、迅速な処理を進めるよう努めるとともに、支給基準の明確な周知を図り、事業主がより利用しやすい仕組みとすることが必要である。

また、施設の新設などの際に少数の事業主に多額の助成金が支給されるよりも、障害者雇用に貢献している多数の事業主に助成措置が行われるようにすべきとの意見も

ある。このため、施設設置の助成金の支給対象とする範囲のあり方、障害者雇用を進める多数の事業主が利用できる助成金の充実等の見直しを行うことが必要である。

さらに、都道府県障害者雇用促進協会、地域障害者職業センターにおいて、事業主に雇用管理のノウハウを提供する事業が実施されているが、その推進に当たっては相互の連携を図るとともに、助成金事業との一層の連携を図ることが必要である。

この他、障害者雇用については、事業主をはじめ社会全体の理解の促進が重要である。このため、障害者雇用が進んでいない業種等における障害者雇用への取組、知的障害者、精神障害者の雇用の取組が推進されるよう、事業主のニーズを踏まえた好事例やマニュアルを活用し、より効果的な啓発、講習を行うとともに、障害者雇用促進月間などの機会を活用しつつ、広報・啓発活動についての積極的な展開が必要である。

なお、現行では、従業員数 56 人以上の企業に雇用義務が課されているが、法定雇用率に達しない場合に納付金を支払う義務は暫定措置として従業員数 301 人以上の企業を対象としたことから、法定雇用率を超えて雇用した場合の調整金（1 人当たり月 2 万 5 千円）は従業員数 301 人以上の企業を対象とし、従業員数 300 人以下の企業に対しては報奨金（1 人当たり月 1 万 7 千円）が支給されている。これについては、小規模の障害者多数雇用事業所も障害者を雇用する際には大企業と同じ負担をしていることから、調整金と報奨金を一本化するとともに、併せて、納付金制度の対象となる範囲を従業員数 301 人以上の企業とする措置を見直し、対象企業を従業員数 56 人以上の企業に広げるべきとの意見もあり、今後、経済情勢も見つつ、その在り方について検討することが必要である。

#### ④ 試行的雇用を活用した雇用機会の創出

障害者雇用をめぐる状況が厳しい中で、事業主に障害者雇用への理解を深めるきっかけ作りを行い、積極的に障害者の雇用機会を創出することが重要である。

こうした観点から平成 11 年 1 月から「障害者緊急雇用安定プロジェクト」が実施され、多数の障害者が雇用に結びついたが、その要因として企業が、職場実習と試行的雇用（トライアル雇用）を通じて無理なく障害者雇用の経験ができたこと、障害者の能力・適性を実際に 4 ヶ月にわたって見極めることができたこと、適性に応じた実習、訓練が可能になったこと等企業の実態を踏まえた施策の展開が行われたことがあげられている。特に、事業主団体が強力に事業を推進したことも要因として大きく、行政、企業、支援団体が一体となって事業を推進した地域で活発に利用され成果を上げている。

障害者緊急雇用安定プロジェクトを受けて、平成 13 年度から開始された「障害者雇用機会創出事業」についても、この事業での経験を生かし、事業主団体の協力も得て、地域での関係機関との連携を図りながら、活用を進めるとともに、その成果を踏まえ、今後さらに事業を推進することが必要である。

また、障害者雇用機会創出事業の前段階として、職場実習が必要な場合がある。これに対しては、「職場適応訓練」等の既存の事業を活用することが考えられるが、特に短期間の職場適応訓練である「職場実習」の活用を図ることが重要である。

さらに、医療リハビリテーションの一環として実施されている「精神障害者社会適

応訓練事業」から障害者雇用機会創出事業のトライアル雇用への円滑な移行が図られるようにすることが必要である。

#### ⑤ 多様な雇用・就業形態への対応

障害者の雇用形態については、事業所での常用雇用だけでなく、在宅勤務、短時間勤務、派遣労働など多様な形態が生じているが、労働条件の面にも留意しつつ、障害者の特性を踏まえた対応が望まれる。

特に、短時間勤務については、直ちにフルタイムで働くことが困難な障害者にとって必要な形態であるため、後述するようにこうした場合の支援方策の検討が必要である。また、通勤が困難な重度障害者の雇用・就労の一形態として期待される在宅就労についても、IT 技術の進展により一層の普及が期待されるようになり、その推進のため、仕事の受発注や技能の向上に係る援助を行う支援機関の育成を検討することが必要である。さらに、派遣労働については、雇用責任は派遣元にあるものの、労働者が職務に従事する派遣先企業に対して、障害者を活用しやすくするという観点から、障害者の作業環境への適応等に係る助言等の支援を行うことが重要である。

また、関係機関の支援を受けながら、障害者がグループで企業における就労を体験する形態も見られており、ここからさらに雇用へつなげていけるようにすることが必要である。

さらに、障害者による専門技術を生かした起業の例も見られており、関係団体等からの適切な情報提供などが行われるようにして、自営業も含めた職場の拡大の促進を図ることが必要である。

### (2) 障害者への総合的支援の充実

障害者の職業リハビリテーションは、公共職業安定所における職業紹介相談、地域障害者職業センターにおける職業評価、職業準備訓練、障害者職業能力開発校における職業訓練などを中心に実施してきたが、保健福祉との連携強化を図る中で新たな施策の展開が可能となっており、障害者の特性に合わせたきめ細かな支援の充実も求められている。また、こうした中で関係機関の連携によって職業リハビリテーションの効果を高めることが必要となっている。

#### ① 就業・生活面からの支援の強化

障害者の雇用を進める上で、就職や職場適応などの就業面の支援ばかりでなく、生活習慣の形成や日常生活の自己管理などへの生活支援も重要であり、身近な地域で、就業面及び生活面で一体的かつ総合的な支援が展開できる体制が必要である。

このため、平成 11 年度から、試行的に実施してきた「障害者就業・生活総合支援事業」の成果を踏まえ、身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関が連携して、障害者の就業面及び生活面について一体的に支援を行うためのネットワークの拠点として、「障害者就業・生活支援センター」（仮称）による支援事業を全都道府県で実施し、全国に展開していくべきである。

この場合、実施主体としては、社会福祉法人、民法法人、医療法人、市町村といっ