

課題項目	検討にあたって(検討の視点) ※【 】は、部会委員からの意見の概要(下線部は、25年度に頂いた意見)	対応方針(案)
<p>1.就労移行・継続支援事業について</p> <p>①就労移行・継続支援事業所が不足。既存の事業所（就労継続A型・B型や就労移行）を近隣市町村と共有し、相互利用していく必要がある。</p>	<p>○地域によって社会資源に差があり、資源があっても事業所によってノウハウに差がある。 【<u>ノウハウのあると言われる事業所は、それだけの努力をしている。ノウハウの無い移行支援事業所より、努力している事業所を行政として応援すべき。</u>】</p> <p>○事業所が不足している地域では、運営を担う法人等への働きかけが必要。 【<u>法人への働きかけは悪くないが、中身が伴わなければ却って当事者の不利益に通じる恐れもあるので、慎重さが求められる。</u>】</p> <p>○市町村の区域を超えた情報提供(事業所の紹介)が必要。 【<u>区域を超えた情報共有は必須と思われるが、担当者の人事異動などもあり、実際に進めるには何らかの具体的手立てが必要。</u>】</p> <p>○福祉圏域単位で事業所マップを作成するなど、近隣市町村との情報共有や資源の相互利用の促進策の検討が必要。 【<u>北摂では福祉圏域ではなく北摂+αの事業所情報を揃えて対応している。+αとは大阪市内や神戸など近隣で実績のある事業所。</u>】</p>	<p>○事業所マップの作成など福祉圏域内の近隣市町村の情報共有の促進や合同イベントの開催など社会資源の相互利用促進、認知度向上の取組みを行う。 【<u>出口支援のためにも、障がい者雇用を検討している企業に就労移行事業所等を見ていただくことも必要。福祉の見本市的なイベントの開催。</u>】</p> <p>○事業所が不足している地域では、運営を担う法人、企業等への働きかけを行うことも検討する。</p> <p>○工賃向上計画支援事業の活用など継続支援事業所の運営面でのサポートを行う。</p>

課題項目	検討にあたって(検討の視点) ※【 】は、部会委員からの意見の概要(下線部は、25年度に頂いた意見)	対応方針(案)
<p>②就労移行支援事業所のノウハウや実績について差がある。</p>	<p>○就労移行支援事業所に一般就労の支援ノウハウが不足している。 【人材の養成が一番最初に必要。がんばっているところを伸ばしていくのか、ゼロのところは諦めてもらうのか、そこは検討と議論が必要。】 【就労移行支援事業所で成果がゼロのところへのアウトリーチが必要。】 【就職させる数字が2、3年度ゼロのところは確信犯。逆に就労実績を上げて頑張っているところは人手が無くて定着支援に困っており、実績が出てないところは、本気でやる気があるかどうかをアンケートなどで探るべき。】</p> <p>○就労移行支援事業所のスタッフの多くが福祉を専門職としているため、企業理念を理解する機会が十分でない。 【実績を出している事業所は企業出身者を雇用したり、アドバイスをもらえる仕組みを作ったりしている。】</p> <p>○企業の立場や考え方を理解しないまま進めると、結果として就職につながらないことも。(企業と障がい者双方の立場に立った支援が重要)</p> <p>○取り組みが進んでいる就労移行支援事業所もあり、それをいかに普遍化していくかという視点も必要。(成功事例の共有や一般就労移行人数が多い就労移行支援事業所の手法を学ぶなど)</p> <p>○就職を希望する障がい者の障がい特性(種別)が多様化しており、支援機関の実績に差があることから、支援者の専門性の確保、質の向上が必要。</p> <p>○福祉施設からの一般就労移行を促進するため、ニーズにマッチした委託訓練、人材育成事業の実施や周知が必要。</p>	<p>○一般就労移行の取り組みが進んでいる就労移行支援事業所の運営法人、企業等の就労移行支援手法など、成功事例の収集、共有化や個別事情に応じた相談支援を行う。</p> <p>○就職を希望する障がい者の障がい特性(種別)が多様化しており、福祉職の職員をベースとする支援機関の就労支援力や就労実績に差があることから、企業ニーズや企業マインドなど、企業で働くことについて、就労支援員の専門性の確保、向上を図る。 【就労支援員の専門性の確保、向上をどう図るかの具体的検討が必要。支援員本人のモチベーションや熱意任せでは向上は図れない。事業所または個人に対して財政的支援が必須。】</p> <p>○福祉施設からの一般就労移行を促進するため、企業ニーズにマッチした委託訓練、人材育成事業の実施や周知の促進を行う。 【この福祉施設が継続支援B型や生活介護等の日中系事業を指すなら、そういう方法では効果は期待できない。事業所に対して移行事業所の報酬以上のインセンティブや、かつ就労させない場合のペナルティが必要。】</p>

課題項目	検討にあたって(検討の視点) ※【 】は、部会委員からの意見の概要(下線部は、25年度に頂いた意見)	対応方針(案)
<p>③就労移行支援は一般就労に結びつくと利用者が減るので事業所として積極的に進めにくいという現状がある。現行の報酬体系の見直しが必要。 ※平成24年8月「障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)」で要望</p>	<p>○一般就労移行すると報酬算定がなされなくなり、また、報酬が日額単位で、安定的な運営ができない。</p> <p>○利用者確保が円滑にできないと福祉的就労の生産性も維持できない。</p> <p>○現行の報酬体系の見直しが必要なため、国への働きかけが必要。</p>	<p>○現行の報酬体系の見直しについて、国への働きかけ(提言)を行う。</p>
<p>④一般就労の定着がうまくいかない場合、元の事業所に戻れないことを防ぐため定員の特例措置の検討が必要。</p>	<p>○施設利用希望の待機者が多く、就職が上手くいかなかった場合に施設へ戻ることが困難な現状。能力があるにもかかわらず、家族や施設の事情で、一般就労を望まないで施設での就労を続けているケースや、保護者の意識が就労(チャレンジすること)に消極的になっている。</p> <p>○定員の特例措置については、国への働きかけ等も必要。</p>	<p>○課題を踏まえ、障がい者が安心してチャレンジできるよう、定員の特例措置等について、国への要望化を検討。</p>
<p>⑤就労系福祉サービス事業の認可について(審査の中で就労に向けたプロセスなど運営の具体的な中身が問えない)</p>	<p>【申請を受け付ける時にどのような形(プロセス)で、就職につなげていくのかなど運営の中身みたいなことも一定見据える必要がある。】</p>	<p>○指定障害福祉サービスの事業等の運営に関する基準等を踏まえ、本来、事業者が果たすべき役割を担えるよう、取り組みの方策を検討する。 【<u>指定の取り消し、実績に応じた報酬の返還等の方策の検討はできないか。</u>】</p>