

大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～【就労支援部会対応課題項目等整理表②】

課題項目	検討に当たって(検討の視点) ※【 】は、部会委員意見(下線部は 25 年度)	国・府・市町村において考えられる対応策(案) ※網掛けは、部会意見等を踏まえて追記
<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。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、事業所の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り、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>【福祉圏域だけでなく、大阪市内や神戸など近隣で実績のある +α の情報を揃えて対応しているところも。】</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、認知度向上の取組を行う。</p> <p>○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。</p> <p>○府の HP で、ハローワーク圏域ごとの、福祉施設からの就職状況を公開。</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>

大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 【就労支援部会対応課題項目等整理表②】

課題項目	検討に当たって(検討の視点) ※【 】は、部会委員意見(下線部は 25 年度)	国・府・市町村において考えられる対応策(案) ※網掛けは、部会意見等を踏まえて追記
<p>1.就労移行・継続支援事業について</p> <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な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の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>○一般就労移行の取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。 また、一般就労移行実績が乏しい就労移行支援事業所へアウトリーチを行い、要因分析や必要な支援、指導を行う。</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。</p> <p>○企業での雇用を促進するには、障がい者や家族、就労支援機関、支援学校、医療機関等の職員が企業で働くことへの具体的なイメージを持つことも重要であることから、労働局における「企業就労理解促進事業」等により就労支援機関等の職員、利用者その保護者を対象とした企業での就労に関する理解や就労支援方法の基礎的知識を高めるための就労支援セミナーを行う。</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>○就労支援機関等の職員、利用者を対象とした一般就労への具体的な理解を深め、就職への動機づけのための企業見学会を行うとともに、経験の浅い就労支援機関等の職員等を対象とした就労支援機関見学会を行う。</p> <p>○さらには、就労支援機関等に対する支援として、障がい者の支援について豊富な知識や経験を有する「障害者就労アドバイザー」により企業での就職を意識した訓練内容や方法の助言等を行う。</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。</p>
--	--	---	---

大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 【就労支援部会対応課題項目等整理表②】

課題項目	検討に当たって(検討の視点) ※【 】は、部会委員意見(下線部は 25 年度)	国・府・市町村において考えられる対応策(案) ※網掛けは、部会意見等を踏まえて追記
<p>1.就労移行・継続支援事業について</p> <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、国への要望を行う。</p> <p>○平成26年度 福祉に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望(案)【H25.7】</p> <p>(1) 障がい福祉計画の目標達成に向けた就労支援の抜本的強化について</p> <p><u>① 就労移行支援事業の抜本的強化</u></p> <p>就労移行支援事業の抜本的強化を図るため、人員や運営に関する要件の厳格化を図るとともに、事業所毎の就労実績等の公表を促すなど障がい福祉サービスの利用者視点に立った制度改善や事業所のアセスメント力の向上支援を行うこと。</p> <p>また、障がい者や保護者が安心して就労にチャレンジできるよう、職場定着の不調による事業所再利用の際の柔軟対応や、<u>利用者が一般就労移行した場合の報酬変動の影響を緩和する措置を講じる等、事業者が事業所運営に不安を抱くことなく一般就労に向けた支援に積極的に取り組めるような、特例措置を講じる</u>こと。</p>

大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 【就労支援部会対応課題項目等整理表②】

課題項目	検討に当たって(検討の視点) ※【 】は、部会委員意見(下線部は 25 年度)	国・府・市町村において考えられる対応策(案) ※網掛けは、部会意見等を踏まえて追記
<p>1.就労移行・継続支援事業について</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、国への要望を行う。</p> <p>○平成 26 年度 福祉に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望(案)【H25.7】</p> <p>(1) 障がい福祉計画の目標達成に向けた就労支援の抜本的強化について</p> <p><u>① 就労移行支援事業の抜本的強化</u></p> <p>就労移行支援事業の抜本的強化を図るため、人員や運営に関する要件の厳格化を図るとともに、事業所毎の就労実績等の公表を促すなど障がい福祉サービスの利用者視点に立った制度改善や事業所のアセスメント力の向上支援を行うこと。</p> <p>また、<u>障がい者や保護者が安心して就労にチャレンジできるよう、職場定着の不調による事業所再利用の際の柔軟対応や、利用者が一般就労移行した場合の報酬変動の影響を緩和する措置を講じる等、事業者が事業所運営に不安を抱くことなく一般就労に向けた支援に積極的に取り組めるような、特例措置を講じる</u>こと。</p>

大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 【就労支援部会対応課題項目等整理表②】

課題項目	検討に当たって(検討の視点) ※【 】は、部会委員意見(下線部は 25 年度)	国・府・市町村において考えられる対応策(案) ※網掛けは、部会意見等を踏まえて追記
<p>1.就労移行・継続支援事業について</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。また、一般就労移行実績が乏しい就労移行支援事業所へアウトリーチを行い、要因分析や必要な支援、指導を行う。</p> <p>○平成 26 年度 福祉に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望(案)【H25.7】</p> <p>(1) 障がい福祉計画の目標達成に向けた就労支援の抜本的強化について</p> <p>① <u>就労移行支援事業の抜本的強化</u></p> <p><u>就労移行支援事業の抜本的強化を図るため、人員や運営に関する要件の厳格化を図るとともに、事業所毎の就労実績等の公表を促すなど障がい福祉サービスの利用者視点に立った制度改善や事業所のアセスメント力の向上支援を行うこと。</u></p> <p>また、障がい者や保護者が安心して就労にチャレンジできるよう、職場定着の不調による事業所再利用の際の柔軟対応や、利用者が一般就労移行した場合の報酬変動の影響を緩和する措置を講じる等、事業者が事業所運営に不安を抱くことなく一般就労に向けた支援に積極的に取り組めるような、特例措置を講じること。</p>

