

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、要望等を踏まえて追記
<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+a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、認知度向上の取組みを行う。</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> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理) (案)【H25.8】 6 雇用・就労支援の推進について</p>

		<p>障がい者の雇用・就労の推進に当たっては、社会全体で障がい者を支えていく機運を醸成するとともに、障がい特性や当事者の支援ニーズを踏まえた、きめ細やかな雇用・就労支援を切れ目なく進めることが重要である。とりわけ、障がい者雇用に対する企業理解や雇用の促進に努めるとともに、体制の充実や職員の専門性の向上など地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るため、以下のような施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>② 就労移行支援事業者が、利用者の一般就労移行に伴う報酬変動等による事業所運営に不安を抱くことなく、福祉施設からの一般就労に向けた支援や職場定着支援に積極的に取り組めるよう、必要な報酬改定を行うとともに、就労移行支援事業所が乏しい地域における事業所の創設等基盤整備を進めるため、支援策の拡充について検討を行うこと。</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、要望等を踏まえて追記
<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、要望等を踏まえて追記
<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【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> 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>

		<p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理) (案)【H25.8】</p> <p>2 今後の報酬改定について</p> <p>自立支援給付に係る報酬改訂については、以下の観点から、必要な報酬上の措置を検討されたい。</p> <p><u>就労移行支援について、事業所の安定的な運営を確保するとともに、一般就労後における職場定着支援のさらなる充実</u></p> <p>○ <u>就労移行支援事業者が、事業所運営に不安を抱くことなく一般就労移行に向けた支援に積極的に取り組めるような報酬上の措置を設けられたい。</u></p> <p>○ 企業における雇用・就労を推進するため、職場定着支援を充実する必要があるが、就労移行支援体制加算の評価対象となる就職後6ヶ月を超えて職場定着支援を行った場合、その支援期間に応じて加算を充実されたい。また、職場体験・実習の促進を図る移行準備支援体制加算についてもさらなる充実を図られたい。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理) (案)【H25.8】</p> <p>6 雇用・就労支援の推進について</p> <p>障がい者の雇用・就労の推進に当たっては、社会全体で障がい者を支えていく機運を醸成するとともに、障がい特性や当事者の支援ニーズを踏まえた、きめ細や</p>
--	--	--

		<p>かな雇用・就労支援を切れ目なく進めることが重要である。とりわけ、障がい者雇用に対する企業の理解や雇用促進に努めるとともに、体制の充実や職員の専門性の向上など地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るため、以下のような施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>② 就労移行支援事業者が、利用者の一般就労移行に伴う報酬変動等による事業所運営に不安を抱くことなく、福祉施設からの一般就労に向けた支援や職場定着支援に積極的に取り組めるよう、必要な報酬改定を行うとともに、就労移行支援事業所が乏しい地域における事業所の創設等基盤整備を進めるため、支援策の拡充について検討を行うこと。(再掲)</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、要望等を踏まえて追記
<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【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> 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、要望等を踏まえて追記
<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【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><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</p>

		こと。
--	--	-----

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、要望等を踏まえて追記
<p>4.就労後のフォロー体制の充実・強化について</p> <p>①短時間労働や欠勤してもフォローできる体制や、グループでの就労も可能にするような制度構築が必要。</p>	<p>○症状が不安定なため、企業に対してうまくつなげていない場合や、社会的な偏見等から紹介の段階で断られるケースもある。</p> <p>○精神障がい者等の場合、勤務時間や業務内容等に一定の配慮や柔軟さが必要。また、通院や服薬、休憩等が必要な場合も有り、障がい特性の正しい理解促進を図る必要がある。</p> <p>○障がいを開示して就活できる社会的気運の醸成や偏見、理解不足等の解消の取組み推進。</p> <p>○企業と精神障がい者をサポートする就労支援員の設置。</p> <p>○短時間労働者（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満）0.5 カウントの周知。</p>	<p>○ハローワークに配置される「精神障害者雇用トータルサポーター」により、精神障がい者等の求職者に対して専門的なカウンセリング、就職準備プログラム及び事業主への意識啓発等の支援を実施するとともに、週 20 時間以上の就業で直ちに働くことが困難な者を原則 10～20 時間の労働時間で、3～12 か月の試行雇用を行う「障害者短時間トライアル雇用奨励金」の活用や、カウンセリング体制の整備等精神障がい者が働きやすい職場作りを行った事業主への「精神障害者等雇用安定奨励金」など障がい種別(特性)に応じた企業支援を行う。</p> <p>○障害者職業センター等において、精神障がいや発達障がいなど従来の手法では対応が困難な事例等に対して支援を行うとともに、企業に対して職場環境の改善や、障がい特性に応じた対応方法、雇用管理、人的支援の方法等に係る助言等の支援を引き続き行う。</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が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」</p>

		<p>等により医療機関等の職員、医療機関を利用する精神障がい者等を対象とした就労支援セミナーやノウハウが不足している企業の人事担当者を対象とした企業見学会を行う。</p> <p>○障がい者の雇用や職場定着支援について不安や悩みを抱える事業主(企業)に対し、大阪府障がい者雇用促進センター等から専門家を派遣し、悩みや課題の解決を支援する。</p> <p>また、労働局において、障がい者の支援について豊富な知識や経験を有する者、その他有識者を「障害者就労アドバイザー」として登録し、同アドバイザーにより就労支援機関や支援学校、医療機関等に対する助言、利用者やその家族に対し就職に向けた意欲の喚起等の助言を行う。</p> <p>○平成 26 年度 商工労働に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望【H25.7】</p> <p>(4) 障がい者の法定雇用率の引き上げや精神障がい者の雇用義務化の動向等を踏まえ、障がい者の新規雇用の拡大と職場定着を促進するため、次の施策の充実を図られたい。</p> <p>① 精神障がい者の雇用拡大に向けた取組みの強化</p> <p>精神障がい者の早期の雇用拡大に向けて、発達障がい者や高次脳機能障がい者を含む精神障がい者及び事業主への支援策の構築並びに事業主への雇用</p>
--	--	--

		啓発活動を充実強化すること。
--	--	----------------

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、要望等を踏まえて追記
<p>4.就労後のフォロー体制の充実・強化について</p> <p>②障害者就業・生活支援センターの増設、人員増、人材育成が必要。</p>	<p>○就ポツによっては対象となる地域が広域で、職場定着支援や働き続けるための生活支援が十分に果たせない。</p> <p>○精神障がいや発達障がいなど新しい障がい種別(特性)に対する支援に時間がかかり、職員が疲弊している。</p> <p>○職場定着支援や精神障がい者、発達障がい者などの支援ニーズを充足する体制の充実や就労支援員への継続的なサポートが必要。</p> <p>○就ポツには、地域のネットワーク構築や関係機関間のコーディネートなど、地域の中心的な役割を果たすことが求められているほか、相談支援事業所との連携のあり方も含め、就労系サービス利用に係るアセスメント機能も求められている。</p> <p>【障害者就業・生活支援センターは、定着支援と地域のコーディネーター、コンサルティング、就労移行支援事業所は就職というところに特化して機能を果たしていくなど、役割分担を明確化していく必要がある。】</p>	<p>○就職、職場定着にかかる支援件数の増加や障がい種別(特性)の多様化、困難性の高い支援ケースなどに対応するなど、障害者就業・生活支援センターがその機能を十分に果たせるよう、人員等体制の充実並びに必要な財源措置などについて、国へ要望等を行う。</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【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>② 障害者就業・生活支援センターの体制の充実等</u></p> <p><u>就職、職場定着にかかる支援件数の増加や障がい種別(特性)の多様化、困難性の高い支援ケースなどに対応し、センターがその機能を十分に果たせるよう、個々の登録者や就職、定着支援の実績等に応じた就業・生活支援のための人員等体制の充実並びに必要な財源措置を講じること。</u>とりわけ、生活支援事業については、必置職員の増員や上限補助単価の増額を図ること。</p> <p>また、支援対象者の規模に応じて、複数設置された圏域においてもセンターの運営に必要な財源措置を講</p>

		<p>じること。</p> <p>○平成 26 年度 商工労働に関する国の施策並びに 予算に関する提案・要望【H25.7】</p> <p>(4) 障がい者の法定雇用率の引き上げや精神障がい者の雇用義務化の動向等を踏まえ、障がい者の新規雇用の拡大と職場定着を促進するため、次の施策の充実を図られたい。</p> <p><u>⑥ 障害者就業・生活支援センター事業における雇用支援体制の充実</u></p> <p><u>障害者就業・生活支援センターについては、支援対象障がい者が増加し続けており、現行の雇用支援体制では対応が困難となっているため、国の「障害者就業・生活支援センター」事業における雇用支援体制について充実を図ること。</u></p> <p>○支援ノウハウが不足するなど、従来の手法では対応が難しい障がい種別(精神障がい、発達障がい、高次能機能障害、難病など)では、支援する側のアセスメント力の強化、向上が課題となっていることから、障害者職業センターをはじめ関係機関が連携を図りながら、就労移行支援事業所等の就労支援員の専門性の向上などを図る。</p> <p><u>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)(案)【H25.8】</u></p>
--	--	---

6 雇用・就労支援の推進について

障がい者の雇用・就労の推進に当たっては、社会全体で障がい者を支えていく機運を醸成するとともに、障がい特性や当事者の支援ニーズを踏まえた、きめ細やかな雇用・就労支援を切れ目なく進めることが重要である。とりわけ、障がい者雇用に対する企業の理解や雇用促進に努めるとともに、体制の充実や職員の専門性の向上など地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るため、以下のような施策を弛みなく推進する必要がある。

① 障がい者の雇用経験やノウハウに乏しい企業の雇用不安を解消するため、職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充するとともに、障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力、関係機関のネットワークを充実強化する事業を推進すること。

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、要望等を踏まえて追記
<p>4.就労後のフォロー体制の充実・強化について</p> <p>③一般就労後の定着支援にかかる報酬体系の見直しが必要。ジョブコーチ、ジョブライフサポーターによる支援の充実も重要。</p>	<p>○企業が安心して障がい者雇用に取り組み、障がい者が働き続けることができる継続的な支援の充実が必要。</p> <p>○支援対象者の増加に伴い、職場体験実習や企業開拓に割く時間がない。</p> <p>○長年にわたって働いている障がい者の中には、加齢に伴う能力や就労意欲の低下がみられる場合も有り、年齢や能力に配慮した柔軟な働き方の実現や、雇用から福祉へのソフトランディングが求められる。</p> <p>○働く障がい者は、一日の大半を企業で過ごすことが一般的であり、個々人の障がい特性を企業側が理解することが職場定着支援においても重要。 【定着を見据えた施策が重要。就労移行支援事業所をいかに活性化させていくかが大事】</p>	<p>○就労移行支援事業所における職場実習や職場定着支援の取組みをより一層促進するため、全ての利用者の職場実習の実施を評価する「移行準備支援体制加算」や「就労移行支援体制加算」の更なる拡充など、報酬体系の見直し等について国へ要望を行うとともに、障がい者就労支援強化事業などを通して就労移行支援事業所の取組み支援を図る。</p> <p>○ハローワーク等を通じて、ジョブコーチ(職場適応援助者)による企業と障がい者の支援を積極的に周知する。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)(案)【H25.8】 2 今後の報酬改定について 自立支援給付に係る報酬改訂については、以下の観点から、必要な報酬上の措置を検討されたい。 就労移行支援について、事業所の安定的な運営を確保するとともに、一般就労後における職場定着支援のさらなる充実</p> <p>○ 就労移行支援事業者が、事業所運営に不安を</p>

		<p>抱くことなく一般就労移行に向けた支援に積極的に取り組めるような報酬上の措置を設けられたい。</p> <p>○ 企業における雇用・就労を推進するため、職場定着支援を充実する必要があるが、就労移行支援体制加算の評価対象となる就職後 6 ヶ月を超えて職場定着支援を行った場合、その支援期間に応じて加算を充実されたい。また、職場体験・実習の促進を図る移行準備支援体制加算についてもさらなる充実を図られたい。</p> <p>○ 障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理) (案)【H25.8】</p> <p>6 雇用・就労支援の推進について</p> <p>障がい者の雇用・就労の推進に当たっては、社会全体で障がい者を支えていく機運を醸成するとともに、障がい特性や当事者の支援ニーズを踏まえた、きめ細やかな雇用・就労支援を切れ目なく進めることが重要である。とりわけ、障がい者雇用に対する企業の理解や雇用促進に努めるとともに、体制の充実や職員の専門性の向上など地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るため、以下のような施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>② 就労移行支援事業者が、利用者の一般就労移行に伴う報酬変動等による事業所運営に不安を抱くことなく、福祉施設からの一般就労に向けた支援や職場</p>
--	--	--

			<p>定着支援に積極的に取り組めるよう、必要な報酬改定を行うとともに、就労移行支援事業所が乏しい地域における事業所の創設等基盤整備を進めるため、支援策の拡充について検討を行うこと。(再掲)</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、要望等を踏まえて追記
<p>5.関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について</p> <p>①関係機関（福祉部署・雇用就労部署・障害者就業・生活支援センター・就労移行支援事業所等）の連携の弱さ。</p> <p>＜連携の課題＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉部署において、一般就労を促進するための知識・経験が不足。雇用・就労部署との連携の弱さ ・連携に対する具体的なメリットやそれによる支援の強化に対するイメージの共有化 ・障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業所との連携や、ハローワークも含めた関係機関との総合的連携体制の構築 ・相談支援事業所、就業支援機関、教育機関が連携できる体制の構築 ・支援ノウハウが不足している分野(発達障がいや高次脳機能障がい等)における、ネットワークの構築 ・先駆的な取り組みや成功事例などを提示し、連携構築やその強化による事業所としての利点、また利用者に対する支援強化につながる点について事業者が感じ取ることが必要。 <p>それには、障害者就業・生活支援センターが中心</p>	<p>○左記「連携の課題」参照。</p> <p>(ネットワークの構築にあたっては、実効性があり、企業や障がい者といった利用者から見て使い勝手の良い仕組みとするため、地域の就労支援機関や送り出し機関、企業のそれぞれが、互いに相手の価値観や役割等を踏まえつつ、相互理解を継続的に図っていくことが重要)</p>	<p>○労働局において、福祉、教育、医療から雇用の流れを一層促進するため、障がい者の雇用を支える連携体制の構築・強化を図るとともに、府や市町村においては商工労働、福祉、教育委員会の部局連携の情報共有や取組みを促進する。</p> <p>○市町村地域自立支援協議会における就労に関する専門部会の立上げや既存組織(ネットワーク)の活用、機能強化を図るとともに、障害者就業・生活支援センターを核として、就労移行支援事業所、相談支援事業所、ハローワーク、医療機関、企業、商工会議所などが参画し、地域における障がい者の雇用・就労支援を進めるための関係機関の連携、既存ネットワークの充実・強化を行う。</p> <p>○支援ノウハウが不足するなど、従来の手法では対応が難しい障がい種別(精神障がい、発達障がい、高次脳機能障害、難病など)では、支援する側のアセスメント力の強化、向上が課題となっていることから、障害者職業センターをはじめ関係機関が連携を図りながら、就労移行支援事業所等の就労支援員の専門性の向上などを図る。</p>

となった働きかけや企画等の仕掛け、それを運用するだけの人員配置が必要

○「大阪府発達障がい者支援コーディネーター派遣事業」により、就労支援機関等に発達障がい者支援コーディネーターを派遣し、機関支援や就労準備性を高めるプログラム実施の研修を行う。これにより、地域の支援機関における発達障がい者及びその家族への支援力を高め、多様な支援ニーズに対応するとともに、支援機関のネットワーク化を図る。また、把握した事例を集約し、支援マニュアルを作成する。

○就労移行支援事業所が地域の関係機関や企業との連携強化を図ることにより、安定的な利用者確保、職場体験実習、雇用・就労先の開拓、就労後の円滑な定着支援を図る。

○平成 26 年度 商工労働に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望【H25.7】

(4) 障がい者の法定雇用率の引き上げや精神障がい者の雇用義務化の動向等を踏まえ、障がい者の新規雇用の拡大と職場定着を促進するため、次の施策の充実を図られたい。

⑤ 難病患者等の障がい者の雇用促進

身体障害者手帳等を有していない難病患者、内部障がい者、高次脳機能障がい者及び発達障がい者の雇用を促進するため、障がい者雇用率制度及び障がい者の雇用納付金制度に基づく各種助成金制度の

		<p><u>対象に追加すること。</u></p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理) (案)【H25.8】</p> <p>6 雇用・就労支援の推進について</p> <p>障がい者の雇用・就労の推進に当たっては、社会全体で障がい者を支えていく機運を醸成するとともに、障がい特性や当事者の支援ニーズを踏まえた、きめ細やかな雇用・就労支援を切れ目なく進めることが重要である。とりわけ、障がい者雇用に対する企業の理解や雇用促進に努めるとともに、体制の充実や職員の専門性の向上など地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るため、以下のような施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>① 障がい者の雇用経験やノウハウに乏しい企業の雇用不安を解消するため、職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充するとともに、障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力、<u>関係機関のネットワークを充実強化する事業を推進すること。(再掲)</u></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、要望等を踏まえて追記
5.関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について ②府と市町村、自立支援協議会の親会と部会、各部会間の相互連携、認識共有	【平成 27 年度を目標に、就労系サービスの利用者のアセスメントが相談支援事業者に課せられる中で、きちんとできるかという不安がある。地域の自立支援協議会の中での検討や、また、相談支援事業者と就労、移行支援事業所の連携関係を積み上げていくことが大きな課題。】	○自立支援協議会における市町村との情報交換会や就労支援部会における市町村意見交換会(ヒアリング)の開催などにより、府と市町村(地域自立支援協議会)の課題認識や取組みの共有を図るとともに、就労支援部会での検討結果を年度末の連絡会議等でフィードバックする。