

<p style="text-align: center;">課題項目</p> <p style="text-align: center;">※下線部は、就労支援部会での意見を反映して新たに設定</p>	<p style="text-align: center;">検討にあたって(検討の視点)</p> <p style="text-align: center;">※【 】は、就労支援部会での主な意見の概要</p>
<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。</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。</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。</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。</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。</p> <p>【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。】</p> <p>【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。】</p> <p>【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。</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 style="text-align: center;"><b>課題項目</b></p> <p style="text-align: center;">※下線部は、就労支援部会での意見を反映して新たに設定</p>	<p style="text-align: center;"><b>検討にあたって(検討の視点)</b></p> <p style="text-align: center;">※【 】は、就労支援部会での主な意見の概要</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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul>
<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○定員の特例措置については、国への働きかけ等も必要。</li> </ul>
<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>課題項目 ※下線部は、就労支援部会での意見を反映して新たに設定</p>	<p>検討にあたって(検討の視点) ※【 】は、就労支援部会での主な意見の概要</p>
<p>2.一般就労の場の不足について</p>	
<p>①障がい者雇用自体を検討していない企業が多く、受け入れ企業の拡大が必要。特に、障がい者雇用に積極的でない（法定雇用率対象外）中小企業への対応が課題。</p>	<p>○企業の障がい者雇用への理解や障がい者自身の就労意欲の高まり、就ポツや移行支援事業所の支援による就職者の増加、地域の就労支援機関のネットワーク構築などを背景に、雇用障がい者数は増加(過去最高を更新)し、実雇用率や法定雇用達成企業割合も上昇傾向にある。</p> <p>○製造業においては単純業務が外部化し、工程が複雑化、短期化。サービス業においては柔軟で専門性の高いサービスへ移行するなど就労の場が狭まっている。一方で、25年4月から障害者法定雇用率の改定が予定されており、雇用の拡大が期待される。</p> <p>○地域によっては、地場産業の中小零細企業が多く、法定雇用率制度のみで雇用を促進することに限界があり、身近な地域で働きたいという障がい者の希望とずれがある。</p> <p>○企業における障がい者雇用の検討を促進するためには、職域開拓や職場環境の改善、障がい者への対応方法、人的支援の方法等について、具体的な事例の提供等を実施していく必要がある。</p> <p>○広域的な連携を図るため、就ポツや自立支援協議会(就労支援部会)が中心となり、地域全体で連携協力体制を構築する必要がある。</p>
<p>②障がい者雇用の経験が乏しい事業所では、障がい者に合った職域開発や雇用管理等のノウハウがなく雇入れに躊躇。また、新規事業所の場合は、支援スキルが不足。</p>	<p>○企業がいかに障がい者雇用のノウハウを付けるか、就労支援は企業支援。</p> <p>○雇用する意思があっても、どうして良いかわからないといった雇用経験のない企業については、支援制度に対する情報提供や、先進企業の見学又は意識啓発を行うことが重要。</p> <p>○雇用前、雇用後、定着過程などステージに応じた支援(継続的な職場訪問等)を提供することで、企業に対して障がい者雇用に対する長期的な見通しを持ってもらうことが必要。</p> <p>○企業のトップや人事担当者、現場担当者が障がい特性を十分に理解し、企業自身の障がい者に対するサポート力を強化していくことも必要。</p>

<p style="text-align: center;">課題項目</p> <p style="text-align: center;">※下線部は、就労支援部会での意見を反映して新たに設定</p>	<p style="text-align: center;">検討にあたって(検討の視点)</p> <p style="text-align: center;">※【 】は、就労支援部会での主な意見の概要</p>
<p><b>3.就労に向けたステップとしての職場体験・実習先の不足について</b></p>	
<p>①就労に向けた訓練を行える場所の少なさ。</p>	<p>○職場体験実習など、企業での就労体験なくして即就労は困難。実習受入れそのものが企業側にもメリットがあり、障がい者を雇用して良かったという環境づくりが大切。</p> <p>○企業での取組みを進めるためには、行政自らが率先して実習先の確保を図る必要があることから、身近な市町村などで職場体験実習(市有施設等の清掃業務、事務補助等)を促進する必要がある。</p> <p>○地域の商工会、商工会議所等を通じた実習受入れ先の開拓。</p> <p>○府ITステーションの活用(就労支援IT講習(30H)は、就労現場のIT実務を模擬訓練。)</p>
<p>②個人情報保護の観点から、公務分野での職場実習実施における提供業務の制限。</p>	<p>○個人情報保護に関する誓約書、同意書等の徴取。</p> <p>○提供業務における個人情報の切り分け。</p>
<p>③事務的な作業を行える実習先の少なさ。</p>	<p>○府が進めるハートフルオフィス推進事業の取組みなど、身近な市町村においても庁内業務集約型の取組みの推進が必要。</p> <p>○事務的な業務を主な内容とする特例子会社での実習受入れや職場見学の協力連携。</p>

<p>課題項目 ※下線部は、就労支援部会での意見を反映して新たに設定</p>	<p>検討にあたって(検討の視点) ※【 】は、就労支援部会での主な意見の概要</p>
<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。 ○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。 ○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。 ○企業と精神障がい者をサポートする就労支援員の設置。 ○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>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。 ○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。 ○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。 ○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。 【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>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。 ○支援対象者の増加に伴い、職場実習や企業開拓に割く時間が無い。 ○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。 ○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ということが大事】</p>

<p style="text-align: center;"><b>課題項目</b> ※下線部は、就労支援部会での意見を反映して新たに設定</p>	<p style="text-align: center;"><b>検討にあたって(検討の視点)</b> ※【 】は、就労支援部会での主な意見の概要</p>
<p><b>5.関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について</b></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。                  &lt;連携の課題&gt;                  ・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                  ・相談支援事業所との連携体制の構築                  ・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。                  ・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。                  それには、障害者就業・生活支援センターが中心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。</p>	<p>○左記「連携の課題」参照。                  (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><u>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</u></p>	<p>【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ボツ、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。】</p>

<p style="text-align: center;">課題項目</p> <p style="text-align: center;">※下線部は、就労支援部会での意見を反映して新たに設定</p>	<p style="text-align: center;">検討にあたって(検討の視点)</p> <p style="text-align: center;">※【 】は、就労支援部会での主な意見の概要</p>
<p><b>6.社会参加・就労意欲の醸成について</b></p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>①そもそも本人・家族ともに就労への意欲が高くないことが多く、就労移行支援事業所の利用者確保が困難。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労継続支援事業所利用者の保護者の就労に対する意識改善と、本人に対する学齢期からの就労支援が必要。</li> <li>・就労に向けたカウンセリングの機会設定や実習・体験の機会を確保する必要。</li> <li>・就労への第1歩として自由で気軽に利用できる地域活動支援センターを拡大していくことが必要。</li> </ul> </div>	<p>○安心して就労にチャレンジする仕組みがないため、保護者の意識として、支援学校卒業後の就労をめざさない(一般就労をあきらめていると思われる)ケースもある。</p> <p>【支援学校に職業コースを設置するなど、選択肢を増やす、安心してチャレンジできるシステムづくりが必要。】</p> <p>○就労意欲はあっても、なかなか雇用に結びつかない実態がある。</p> <p>○障がい者や保護者、支援者等に対する企業見学又は職場実習等を通じた企業理解の促進が重要。</p> <p>○障がい者の採用を進めて行くためには、送り出し機関等において、障がい者が日常生活、社会生活を送るための基礎的な能力(職業準備性)の付与を適切に行うことが必要。</p> <p>○雇用に当たっては、働く熱意・意欲や働くための体力が求められる。送り出し機関による支援など、周囲の協力や就労を支える生活支援体制の構築も重要。</p>

<p>課題項目 ※下線部は、就労支援部会での意見を反映して新たに設定</p>	<p>検討にあたって(検討の視点) ※【 】は、就労支援部会での主な意見の概要</p>
<p>7.利用者視点に立った多様な就労支援制度・施策の実現について</p>	
<p>①ハードルの高い「一般就労」か、訓練的な要素が強い「福祉的就労」しかなく、「働いて、自立して生活したい」と願う多くの障がい者の行き場がない。「一般就労」と「福祉的就労」の中間的な就労の場である、「社会的雇用」の国制度化を図る必要。 ※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>○社会的雇用については、賃金補填の適否など、障害基礎年金を含む所得保障のあり方にも関わる問題であり、国において総合的な検討が必要。 ○障がい者制度改革推進会議総合福祉部会がとりまとめた提言(H23.8)では、社会的雇用など多様な働き方についての試行事業（パイロットスタディ）を実施し、法施行後3年をめどに検証するとされている。 【多様な働き方には、社会的雇用だけでなく、社会的事業所、社会支援雇用、中間的就労などもあり、一般就労、福祉的就労の充実は当然のことながら、その間の第3の道の可能性を議論する必要がある。】</p>
<p>②視覚障がい者等、自力通勤困難者の通勤手段の確保。</p>	<p>○障がい者制度改革推進会議総合福祉部会がとりまとめた提言(H23.8)では、国における「パーソナルアシスタンス制度」創設の検討、とされている。 ○視覚障がい者雇用・就労の好事例の収集提供。</p>
<p>③就労を希望する障がい者は多いが、実際に就労できる方は少なく、職業適性検査の活用や障がいにあった雇用創出等の工夫が必要。</p>	<p>○精神障がいや発達障がい、高次脳機能障がい、難病など、従来の手法では対応が難しい障がい者に対する支援者のアセスメント力の強化が課題。 【増加する精神障がい者や発達障がい者への支援は課題。企業側の受入れにも違いがあり、どのような支援を行うのかナーバスに把握すべき。】 ○農業分野等就労への参入の可能性のある分野の開拓。</p>
<p>④在宅障がい者の就労支援</p>	<p>【在宅障がい者や障がいを持つ中高年の方への就労支援の検討が必要。】</p>



<p>課題項目 ※下線部は、就労支援部会での意見を反映して新たに設定</p>	<p>検討にあたって(検討の視点) ※【 】は、就労支援部会での主な意見の概要</p>
<p><b>8. 福祉的就労の促進(工賃向上支援)について</b></p>	
<p>①不景気など社会情勢の変化による受注の減少を踏まえ、地域事業者へのPRを通じた販売ルート開拓、就労啓発の場等を活用した販売機会の拡大、市場ニーズをつかんだ売れる製品の事業展開等が必要。</p>	<p>○発注者において、事業所の所在や生産されている製品等の情報が不足している。 ○事業所職員の多くが、福祉を専門職としているため、営業活動の実践が乏しい。 ○商品開発への専門的見地からの技術的支援の充実。 ○「障害者優先調達推進法」の施行を契機とした官公需発注の取組みの推進及び民間企業等も含めた社会的気運の醸成。</p>
<p>②利用者へのサービス提供を行う中、納期厳守のため職員が作業している例もある中で、①のような対応が困難。</p>	<p>○個々の事業所では生産能力に限りがあることから、地域において複数の事業所が共同で受注する体制を構築する必要がある。 ○企業における障がい者に対する理解促進を図る必要がある。</p>
<p>③作業所ごとで利用者の障がい程度等が異なるため、取り組む作業が多様であり、利益が上がる仕事のない作業所がある。</p>	<p>○障がい特性に配慮した治具などを活用した職場環境の改善を図る必要がある。 ○企業の経営手法の導入により専門的な視点からの改善を図り、意識の向上を図る。</p>
<p>④各作業所間で工賃向上に対する意識や、実際の工賃に格差。</p>	<p>○社会資源である自立支援協議会や作業所連絡会において担当者間の情報交換や施設間の見学会などを通じ、職員の意識改革を行うことが重要。</p>
<p>⑤事業所の安定的運営が困難。施設外支援等加算の拡大・充実が必要。</p>	<p>○安定的な運営を維持するためには、きめ細かい支援による利用者の確保が肝要であることから、工賃向上に重点を置くことが困難な状況である。 ○職員の意識向上を図る観点からも、施設外就労や目標工賃達成に関する報酬加算の拡充を図る必要がある。</p>