

## 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①】

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)
<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が改定されており、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。【ハローワークの現状では、大阪市内より市外の方が、実雇用率が高い傾向にあり、中小零細企業が多いため、雇用の場が少ないという訳ではない】</p>	<p>○「中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金」の創設(国)により、障害者を多数雇い入れる中小企業の事業所の施設整備を支援し、中小企業における一層の雇入れ促進を図る。</p> <p>○大阪府障がい者雇用促進センターにおいて、仕事の切り出しや障がいの特性に応じた対応など事業主のニーズに応じた支援を引き続き行う。</p> <p>○OSAKA しごとフィールドにおいて、障がい者雇用に取り組む中小企業に対し、採用・人材育成の両面からサポートする。</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) ④ <u>事業主に対する各種助成金制度の拡充</u> <u>事業主における障がい者雇用への取組みを促進</u> <u>するため、特定求職者雇用開発助成金の助成対象期</u> <u>間を拡大するなど、各種助成金の拡充に努めること。</u> <u>とりわけ、障がい者を多数雇用する中小企業の事業所</u> <u>に対する助成金の充実を図ること。また、障害者雇用</u></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><u>納付金制度における報奨金の支給を受けるために必要な障がい者数の引き下げなど、一層の充実を図ること。</u></p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理) 【H25.8】</p> <p>6 雇用・就労支援の推進について</p> <p>○ <u>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が必要である。</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①】

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)
<p>2.一般就労の場の不足について</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>○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>○大阪府障がい者雇用促進センターや OSAKA しごとフィールドにおいて、障がい者雇用のノウハウが学べるセミナー等を実施するなど、中小企業に対し、積極的な障がい者雇用を促す取り組みを行う。</p> <p>○障がい者雇用を検討する事業主支援の一環として、府庁舎を活用した知的障がいのある生徒の職場体験実習やハートフルオフィス大手前の見学会、障がい者雇用に取り組む企業の雇用事例報告を行う企業向けの「ハートフル雇用セミナー」を引き続き行う。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8】</p> <p>6 雇用・就労支援の推進について</p> <p><u>○ 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</u></p>

		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が必要である。(再掲)
--	--	---

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①】

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)
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		
①就労に向けた訓練を行える場所の少なさ。	<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>○障がい者や家族等の民間企業での就労不安の解消や民間企業における障がい者雇用の理解や雇用を促進するためには、互いの理解を深め、接する機会を増やすことが重要であることから、労働局が中心となって職場実習先の確保、斡旋を行う「障害者職場実習推進事業」等により、就労支援機関等と連携しながら職場実習を総合的かつ効果的に推進する。</p> <p>(なお、推進に当たっては、既に取り組んでいる地方公共団体、支援機関・施設等があり、府域あるいは地域全体で職場実習をコーディネートする必要がある。)</p> <p>○「障がい者就労支援強化事業」において、支援対象者のニーズに沿った求人企業、職場体験実習受入企業の開拓を行うとともに、「大阪府 IT ステーション事業」における「企業開拓コーディネーター」の配置などを通じて、職場体験実習受入企業の開拓や民間企業からの IT 業務の発注促進を引き続き行う。</p>

		<p>○府内市町村における公務分野での職場実習の実態把握を行うとともに、府が進めるハートフルオフィス推進事業の取組みなど、庁内業務集約型の取組みも含めて、公務分野での職場実習の拡充の働きかけを引き続き行う。</p> <p>○精神障がい者の社会参加を進めるため、理解のある協力事業所で働くことを通して社会生活適応のための訓練を行う「精神障がい者社会生活適応訓練事業」を引き続き行う。</p> <p>○特例子会社や障がい者就労サポートカンパニー制度登録企業等への実習受入れや職場見学の協力の働きかけを行う。</p> <p>○大阪府障がい者雇用促進センターや OSAKA しごとフィールドにおいて、障がい者の職場実習先の確保に取り組む。</p> <p>○教育委員会において「障がい者雇用促進人材育成事業」(緊急雇用創出基金事業) を新たに実施し、職場体験実習先企業の開拓を行う。</p>
--	--	--

			<p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理) 【H25.8】</p> <p>6 雇用・就労支援の推進について</p> <p>○ <u>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が必要である。(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①】

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)
<p>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</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。(職場体験・実習業務において、ネックが生じている)</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>○府内市町村における公務分野での職場実習の実態把握を行うとともに、府が進めるハートフルオフィス推進事業の取組みなど、庁内業務集約型の取組みも含めて、公務分野での職場実習の拡充の働きかけを引き続き行う。(再掲)</p> <p>○図書館における書籍のリペア(補修)や給食に使用する食器の整理(チェック)など、個人情報を取扱わない業務の工夫例を集約し、取組みの共有化を図る。</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①】

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)
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		
③事務的な作業を行える実習先の少なさ。	<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>○府内市町村における公務分野での職場実習の実態把握を行うとともに、府が進めるハートフルオフィス推進事業の取組みなど、庁内業務集約型の取組みも含めて、公務分野での職場実習の拡充の働きかけを引き続き行う。(再掲)</p> <p>○特例子会社や障がい者就労サポートカンパニー制度登録企業等への実習受入れや職場見学の協力の働きかけを行う。(再掲)</p>