

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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(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>○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。【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。】</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。【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。】</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。【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。】</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>○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)【H25.8 実施】</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、地域における就労関係機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るための施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 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お願いしたい。</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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|---|--|---|
| <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>○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。【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。】</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>○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>○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</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>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>○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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|---|--|---|
| <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>○障がい者雇用を検討している企業に就労移行支援事業所等を見てもらうことも必要。福祉の見本市的なイベントの開催。</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 実施】</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 就労移行支援事業の抜本的強化</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、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> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理) 【H25.8 実施】</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平成24年度に実施され、約2%の増とされたところだが、引き続き、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>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>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</p> |
|--|--|---|

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 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お願いしたい。(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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|--|--|--|
| <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 実施】</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 就労移行支援事業の抜本的強化</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、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> |

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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|--|--|--|
| <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 実施】</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 就労移行支援事業の抜本的強化</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。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> |

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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|---|---|--|
| <p>2.一般就労場の不足について</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>○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</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 実施】</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りたい。</p> <p>④ 事業主に対する各種助成金制度の拡充 事業主における障がい者雇用への取組みを促進するため、特定求職者雇用開発助成金の助成対象期</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>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>間を拡大するなど、各種助成金の拡充に努めること。とりわけ、障がい者を多数雇用する中小企業の事業所に対する助成金の充実を図ること。また、障害者雇用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。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理) 【H25.8 実施】</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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 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。</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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 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 実施】</p> <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</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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 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)</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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 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>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</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>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>○精神障がい者が協力事業所で働くための訓練を行う「精神障がい者社会生活適応訓練事業」を、協力事業所及び精神障がい者双方にとって、より利用しやすい制度とする。</p> <p>○登録企業へのインセンティブの付与等、障がい者就労サポートカンパニー制度を充実することにより、実習受け入れや職場見学の協力企業等を拡大する。</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 実施】</p> <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</p> |
|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 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)</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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 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 | | |
| <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け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>○登録企業へのインセンティブの付与等、障がい者就労サポートカンパニー制度を充実することにより、実習受け入れや職場見学の協力企業等を拡大する。(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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|---|---|--|
| <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、従来の支援ノウハウ・手法に加えて、障がい特性に見合った職業リハビリテーションのあり方を検討・開発する必要がある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</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>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」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> |
|--|--|---|

| | | |
|--|--|---|
| | | 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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|--|--|---|
| <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 実施】</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>② 障害者就業・生活支援センターの体制の充実等 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。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>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</p> <p>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。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理) 【H25.8 実施】</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、地域における就労関係機関の雇用・就労</p> |
|--|--|---|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>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の施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 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。</p> <p>○ 従来の支援ノウハウ・手法に加えて、障がい特性に見合った職業リハビリテーションのあり方を検討・開発する必要がある障がい種別(精神障がい、発達障がい、高次脳機能障がい、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>○ 医療機関と就労支援機関とがより効果的に連携し、精神障がい者の雇用促進を図っていく方策を検証するため、医療機関における就労支援の取組・連携を促進するモデル事業を国において実施する。</p> <p>○ 「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</p> |
|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>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。</p> <p>○相談支援従事者研修の実施に当たっては、国が定める相談支援従事者研修事業実施要綱に基づき実施されているが、研修内容に就労系福祉サービス事業についても、加味する必要がある。</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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|--|--|--|
| <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。</p> <p>【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>○企業で障がい者と共に働く従業員が理解を深めるための研修機会を提供する。</p> <p>○精神障がい者や発達障がい者のセルフコントロールを企業が支える雇用管理手法を普及する。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理) 【H25.8 実施】 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平成 2 4</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>年度に実施され、約 2%の増とされたところだが、引き続き、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>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> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 ○ 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>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促進に努めるとともに、体制の充実や職員の専門性</p> |
|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>の向上など、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 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お願いしたい。(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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|--|--|--|
| <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>○国(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>○従来の支援ノウハウ・手法に加えて、障がい特性に見合った職業リハビリテーションのあり方を検討・開発する必要がある障がい種別(精神障がい、発達障がい、高次脳機能障がい、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</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <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</p> | | <p>性の向上などを図る。</p> <p>○「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。(再掲)</p> <p>○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。</p> <p>○難病患者の雇用促進を図るため、ハローワークと難病相談・支援センター等専門支援機関の連携を強化するなど、難病患者の安定的な就職に向けた支援を実施する。具体的には、①難病患者就職支援ネットワークの構築、②事業主に対する理解促進等の取り組み、③特性に配慮した難病患者本人への相談・援助の実施（難病患者就職サポーターをハローワークに配置）。</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 実施】</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>⑤ 難病患者等の障がい者の雇用促進</p> <p>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対象に追加すること。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8 実施】</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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛</p> |
|--|--|---|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 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。</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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|--|--|---|
| <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>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</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ポツ、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>○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。</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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|--|--|--|
| <p>6.社会参加・就労意欲の醸成について</p> <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"> ・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。 ・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。 ・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。 | <ul style="list-style-type: none"> ○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。 【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。】 ○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。 ○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。 ○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。 ○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。 | <ul style="list-style-type: none"> ○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。(再掲) ○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。(再掲) ○教育委員会において、支援学校在学中の生徒及び保護者への取組みとして、以下のような働きかけを引き続き行う。 <ul style="list-style-type: none"> ①進路先(就職先)の見学会(⇒生徒・保護者) ②教育課程上に学校設定教科等の「進路学習」を位置づけ、ビジネスマナー、就労に関わる制度・福祉サ |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>ービス、 将来設計等について学ぶ (⇒生徒)</p> <p>③進路指導・職業教育に関する懇談会や講演会の開催 (⇒保護者)</p> <p>④早期からの校内実習や職場実習の実施 (⇒生徒)</p> <p>⑤「職業」等の時間に実社会に流通する商品等の組み立てを行う (企業から提供いただいた部品等を組み立て、企業へお返しする) (⇒生徒)</p> <p>○教育委員会において、支援学校の教員の支援能力の向上支援として、以下の取組みを行う。</p> <p>①進路指導担当者等に対し、福祉、商工労働部と連携し、障がい者就労支援施策・制度勉強会を毎年、実施している。引き続きこれらの取組みを実施するとともに、学んだことを学校内で教職員に周知する。</p> <p>②進路指導担当経験が概ね 1～3 年の教員に対し、職場開拓の方法等を学ぶ就労支援研修を行っているが、今後、研修内容に福祉制度やサービス等の内容も取り入れていく。</p> <p>○中学校に通う障がいのある生徒の支援については、職業体験学習に障がいのある生徒も参加しており、今後とも、障がい特性や本人のニーズを踏まえ、すべての生徒と一緒に参加することを基本に取組みを進めていく。</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>○就労移行支援事業所の支援スキルやノウハウなど機能向上を図るとともに個々人ごとの支援計画の策定支援や障がい者のニーズに沿った実習先や企業開拓など、障がい者が就職し働き続けるための支援を行う「大阪府障がい者就労支援強化事業」を引き続き行う。</p> <p>○就労支援の過程において、本人が就労に向けた意欲を無くしがちな時、あるいは就労意欲を無くしてしまった時に適切な支援やフォローを行うことが重要なことから、就労移行支援事業所等における定着支援の強化を図るとともに、より効果が認められるピアサポートの一環として、支援学校において卒業生と在校生の交流会、場の提供を引き続き行う。</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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|---|---|--|
| <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。</p> <p>「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。</p> <p>※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。</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。</p> <p>【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>○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 実施】</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>③ 就労継続支援A型事業の強化等</p> <p>就労継続支援A型事業については、雇用契約に基づく就労を実現するために、就労継続支援B型事業と比べて相応の支援能力が求められるが、報酬単価や人員配置基準はB型事業と同様である。労働者の権利を保障し、生計を立て得る収入の確保を可能とする観点からも、A型事業者が最低賃金減額特例制度を利用することなく安定した事業所運営を行えるよう、報酬単価や配置基準の改善を行うこと。</p> <p>また、一般就労、福祉的就労の充実はもとより、その中間に位置する社会的雇用など多様な働き方について、試行事業の早期実施を含め、検討を進めること。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8 実施】</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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 利用者に対する福祉的な支援に加え、雇用契約に基づく就労を実現するための経営管理や営業的活動など、相応の人員体制や支援能力等が求められる就労継続支援 A 型事業に対する報酬や人員配置基準の改定等について検討をお願いしたい。</p> <p>支援学校卒業者等に係る就労継続支援 B 型事業の利用に関する経過措置は平成 26 年度までとなっているが、支援学校卒業者については、当該支援学校におけるアセスメントなど、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター以外の方法でのアセスメントを評価し、支援学校卒業後すぐに就労継続支援 B 型事業所の利用を可能とする措置が必要である。</p> <p>○ 社会的雇用など多様な働き方については、障害基礎年金等所得保障制度との整合性や関連性も踏ま</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| | | え、国において総合的な検討を要する事項であることから、試行事業（パイロット・スタディ）の早期実施も含めた十分な検討を行っていただきたい。 |
|--|--|--|

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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|--|--|---|
| <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>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>○国における「パーソナルアシスタンス制度」創設の検討。</p> <p>○視覚障がい者雇用・就労の好事例の収集提供。</p> | <p>○日常生活全般に支援を要する障がい者に対して就労のための外出等の移動支援も含め、障がい福祉サービスの利用者視点に立ったきめ細やかな雇用・就労支援の在り方について検討を行うよう、国への働きかけ(提言)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 実施】</p> <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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○日常生活全般に支援を要する障がい者に対して就労のための外出等の支援を含め、きめ細やかな雇</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>用・就労支援の在り方について検討が必要である。</p> <p>○大阪府 IT ステーションにおいて、コールセンタースタッフ養成講座の開催など、視覚障がい者等の新たな職域の拡大を行う。</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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|---|---|--|
| <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>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、従来の支援ノウハウ・手法に加えて、障がい特性に見合った職業リハビリテーションのあり方を検討・開発する必要がある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。</p> <p>【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。】</p> <p>○農業分野等就労への参入の可能性がある分野の開拓。</p> | <p>○従来の支援ノウハウ・手法に加えて、障がい特性に見合った職業リハビリテーションのあり方を検討・開発する必要がある障がい種別(精神障がい、発達障がい、高次脳機能障がい、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。(再掲)</p> <p>○「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。(再掲)</p> <p>○障害者職業センターにおいて、ハローワークと協力して、障がい者の就職、職場定着等について相談支援を行うとともに、個人がどのような職業に適した資質・能力</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>をもっているかを知るため、各種作業や検査を実施し、職業能力等の評価を引き続き実施する。</p> <p>○大阪府 I T ステーションにおいて、コールセンタースタッフ養成講座の開催など、視覚障がい者等の新たな職域の拡大を行う。(再掲)</p> <p>○盲人ホーム(通所型施設)において、あんま・針灸・マッサージなどの免許所持者が、指導員の下で実際の施術(職業的訓練)を行うことによって経済的自立に結びつくよう、「盲人ホーム運営事業」を引き続き実施する。</p> <p>○農業分野等就労の可能性のある作業分野の動向を注視するとともに、情報収集に努める。</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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|--------------------------------|-----------------------------------|--|
| 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 | | |
| ④在宅障がい者の就労支援 | 【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>○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 実施】</p> <p>(3) 在宅就労に対するさらなる支援について</p> <p>「障害者の働く場に対する発注促進税制」の対象となる発注先に、在宅就業支援団体等を加えるなど在宅就業障がい者の就労支援に資する方策を講じること。</p> <p>また、障害者優先調達推進法に基づく中央省庁等の官公需発注の取組みが、全国の在宅就業障がい者等に配分されるよう、必要な措置を講じるとともに、在宅就業障がい者等の就労をさらに促進する観点から、地方自治法施行令（第 1 6 7 条の 2 第 1 項第 3 号）に基づく地方公共団体等が随意契約できる業務について、役務の提供、物品の購入に限らず、業務全般となるよう早期の法令改正を関係省庁に働きかけること。</p> <p>○通勤や移動等が困難な障がい者にとって有効な就労形態であるテレワークを推進するため、大阪府 IT ステーションにおいて、「WEB 関連」「システム運用」「イラスト作成」など在宅就労に有効な IT 技術を習得する</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | ための訓練を実施するとともに、視覚障がい者等を対象に、テープ起こしのためのスキルを習得する訓練を実施し、音声起稿師を養成するなど、「障がい者テレワーク推進事業」を引き続き実施する。 |
|--|--|--|

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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|---|---|---|
| <p>8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について</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。</p> <p>○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。</p> <p>○商品開発への専門的見地からの技術的支援の充実。</p> <p>○「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>○事業所の所在や生産されている製品等の情報を集約・公表することで企業等からの受注拡大につなげる。</p> <p>○商品や営業等の成功事例を収集し、事業所間で情報の共有化を図るとともに、活動の実践を促す。</p> <p>○商品開発のための技術支援や販路開拓の指導など、総合的な支援の充実。</p> <p>○「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(企業側への優先調達推進法の周知)。</p> <p>○新たな作業分野の開拓を検討。</p> <p>○事業所で生産されている製品のブランド力を高め、社会的認知度の向上を図る。</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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|--|--|--|
| <p>8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について</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。</p> <p>○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>○既存のネットワーク等を活用するなど、市町村や地域において共同で受注する体制を構築する。</p> <p>○商談会への出展や商工会議所等との連携等を通じて、計画的な発注と事業所に配慮した納期の設定など、企業の理解促進と障がい者の仕事の可能性を探る。</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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|--|---|--|
| <p>8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について</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。</p> <p>○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>○各事業所で取り組まれている障がい特性に配慮した治具の活用などの成功事例を収集・研究し、情報を共有化することにより、作業環境の改善を図る。</p> <p>○事業所が効率的かつ持続的に収益性を上げるため、PDCA サイクルによる業務改善やマーケティングによる市場開発などの指導を行い、事業所の経営意識向上につなげる。</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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|---|--|---|
| <p>8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について</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>○既存のネットワーク等において、情報の共有化を図るとともに、地域間連携を推進し、社会資源の相互利用を促進することで、施設間で交流する機会を創出する。</p> <p>○各事業所で取り組まれている、商品開発や営業等の成功事例を収集し、情報の共有化を図り、職員の意識向上につなげる。</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】

| 課題項目 | 検討に当たって(検討の視点) | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) |
|---|--|--|
| <p>8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について</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。</p> <p>○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> | <p>○PDCA サイクルによる業務改善や障がい特性に配慮した作業環境の改善などの指導を行い、事業所における経営意識の向上を図り、効率的な運営につなげる。</p> <p>○工賃向上の取組みを促進するための「施設外就労加算」「目標工賃達成加算」及び「目標工賃達成指導員配置加算」の拡充など、現行の報酬体系について、国へ要望を行う。</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 実施】</p> <p>(2) 福祉的就労の充実・強化について</p> <p>地域において障がい者が自立した生活を営むためには、一般就労移行はもとより、福祉的就労の充実・強化を図ることが重要であることから、平成 26 年度以降も工賃向上に資する取組みの推進に十分な財政措置を講じること。</p> <p>とりわけ、「共同受注窓口の推進」においては、その機能強化を安定的、継続的に進めることが必要であることから、平成 23 年度以前から助成を受けている府県についても特別事業として支援の継続を図ること。</p> <p>さらには、利用者に占める重度障がい者の割合や小</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>規模な施設が多いことなど、地域特性や工賃実績を踏まえた取組みの重点化などを図りたい。</p> <p>また、施設職員の意識の向上や施設の経営基盤の強化などを進めるため、報酬加算のさらなる拡充を図ること。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理) 【H25.8 実施】</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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 福祉的就労の充実・強化を図るため、工賃向上に資する取組みの推進に十分な財政措置を講じるとともに、「共同受注窓口の推進」について平成 23 年度以前から助成を受けている府県においても特別事業として支援の継続を図っていただきたい。また、利用者に占める重度障がい者の割合や小規模な施設が多いこ</p> |
|--|--|---|

| | | |
|--|--|---------------------------------------|
| | | となど、地域特性や工賃実績を踏まえた取組みの重点化を検討していただきたい。 |
|--|--|---------------------------------------|