

生活場面Ⅲ「働く」の主な論点について

生活場面Ⅲ「働く」は、障がい者雇用の拡大や関係機関の連携、就労移行支援・就労継続支援の充実強化、更には多様な障がい者の働く場の拡大や、長く働き続けることができる仕組みづくりなど、幅広い切口で大阪府の取り組みを記載している。

それぞれのパートに属する大阪府の施策・事業の進捗状況については、[資料1](#)に整理のとおりとなっているが、これらの取り組みの状況や、これまでの大阪府における審議会等での審議状況等を踏まえ、事務局としては、以下の3つの論点について、課題や取り組みの方向性を整理し、意見具申に盛り込むことが必要と考える。

そのため、本計画第2章に記載の、社会を構成する多様な主体の一員として大阪府が担うべき役割の整理を念頭に置きつつ、各論点について、さらに課題を掘り下げるとともに、大阪府が取り組むべき方向性について、意見をいただきたい。

<検討すべき論点>

- ① 障がい者の雇用・就労の促進
- ② 障がい者の職場定着支援
- ③ 工賃水準の向上

【参考：計画第2章に記載の「(5)大阪府の責務】

大阪府は、広域的、専門的な観点から、市町村と連携し、障がい者が、いつでも、どこでも必要なサービスを利用し、自立した生活を送り、社会参加できるよう、障がい者施策に取り組みます。このため、①人材の量的・質的な確保や②ノウハウの提供、③市町村などに対する必要な情報提供や助言・援助等の支援を行います。また、市町村ごとにサービス水準の格差が生じないように、④基盤整備に向けた課題の研究や、課題解決に向けた支援を行うとともに、単独の市町村では取り組みにくい分野について、基盤整備に向けて⑤市町村間の調整を図っていきます。

これまでの先駆的な事業によって蓄積してきた知識・技術を生かし、さらに発展させるという気概を持って必要な施策を推進します。厳しい財政事情や経済状況の中にあっても、必要な予算を確保しつつ、予算を伴わない取組みなど創意工夫を凝らしながら、⑥施策立案モデルとして府内市町村に提案できるよう取組みを進めていきます。

また、制度の運用実態や障がい者等の意見の把握に努め、制度の見直しや改善が必要な課題に関する⑦国への積極的な提言も、大阪府の重要な役割です。

論点①：障がい者の雇用・就労の促進

【現 状】

「第4次大阪府障がい者計画」において、障がい者の就労支援の強化を最重点施策に掲げ、福祉、労働、教育分野における障がい者雇用の拡大、障がい者の就労支援に取り組んできた。

障がい者雇用の拡大では、「行政の福祉化」の取組みや「ハートフル条例」に基づく雇用率達成誘導、「ハートフル税制」による企業支援、「障がい者サポートカンパニー制度」及び「ハートフル企業顕彰制度」による障がい者雇用の機運醸成や情報発信等を行ってきた。

障がい者の就労支援では、身近な地域で就労面及び生活面での総合的な支援に向けた取組を進めるため、障害者就業・生活支援センターに生活支援ワーカーを配置、就労移行支援事業所等を対象にした支援力向上や地域の就労支援機関のネットワーク構築・強化を目的とした研修等の実施、就労を通じた社会的自立をめざす「職業学科を設置する知的障がい高等支援学校」や「府立知的障がい支援学校高等部の職業コース」における職業教育と就労支援の充実、企業ニーズを踏まえた職業訓練・委託訓練の実施や「OSAKA しごとフィールド」による相談から職業紹介までの一貫した就職支援等を行ってきた。

同計画における数値目標（平成29年度）に対する実績は以下のとおりである。

表：第4次大阪府障がい者計画の数値目標及び実績

数値目標（平成29年度）	平成25年度	平成26年度	平成27年度
【実雇用率】2.0%	1.76%	1.81%	1.84%
【障がい者の雇用数】45,600人	39,217人	40,438人	41,620人
【知的障がい支援学校高等部卒業生の就職率】35%	26.3%	28.3%	25.6%
【福祉施設からの一般就労移行】1,500人	1,012人	1,025人	1,213人
【就労移行支援事業の利用者数】2,978人（※1月あたり）	1,995人	2,339人	2,605人
【就労移行支援事業所ごとの就労移行率の増加】移行率3割以上の事業所が全体の事業所の5割以上	39.6% （※参考値）	39.7% （※参考値）	38.5% （※参考値）
【職業訓練を通じた就職者数】500人	466人	409人	370人

（※参考値の計算方法） ・事業所ごとの移行率＝当該年度中の就労人数÷年間実利用人数
 ・参考値＝移行率が3割以上の事業所数÷事業所全数

【課題の整理】

- 今後とも国の関係機関や市町村及び就労支援機関との連携のもと、障がい者の雇用・就労を促進する必要がある。
- 大阪では、全国に比べ、実雇用率が低い傾向にあり、これらの事業主に対する啓発や支援を強化する必要がある。
- 平成30年度から法定雇用率の算定基礎に加わる精神障がい者に関しては、求職者が増加するなかで定着率が低く、事業主側も受入れの経験や知識が乏しいため、事業主に対する啓発や支援を強化する必要がある。
- 府立知的障がい支援学校においては、早期からのキャリア教育の充実と、企業のニーズを踏まえた職業教育の実践により、まずは生徒の就労意欲の向上と、就職希望者数の増加が課題である。
- 就労移行支援事業所については、就労移行実績が高い事業所と低い事業所に二極化している。実績が低い事業所では、アセスメント力やネットワーク力に課題が見受けられるため、支援力の向上やネットワークづくりを目的とした研修などを充実・強化する必要がある。
- 就労継続支援 A 型事業所は、多様な事業者が新規参入し、年々増加（平成27年度末現在、229事業所）している。サービスの質の担保を図るため、サービス内容や運営の状況等を把握の上、適切に対応していくことが必要である。
- 職業訓練については、受講者数が減少している一方で、重複障がいなど就労に困難性を有する方の受講が増えていることから、障がい特性や企業等のニーズを踏まえた、より就職実現性の高い訓練を提供する必要がある。併せて、福祉施設利用者の一般就労を促進するため、関係機関との連携を強化して訓練への誘導を進める必要がある。
- 障がい者手帳を有しない難病患者等を含め、障がいの状況に即した多様な就労形態の拡大や、雇用・就労への支援体制の整備が課題である。

論点②：障がい者の職場定着支援

【現 状】

精神障がい者の新規求職申込件数及び就職件数が年々増加している中で、平成30年4月から「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」が施行されることに伴い、大幅な増加が見込まれる精神障がいのある就労者に対して、障がい特性を踏まえた職場定着支援が重要な課題となっている。

大阪府では、職場定着に向けた企業への支援として、セミナーの開催をはじめ、企業内の受入れ環境の整備に向けた職場サポーターの養成や、障がい者のセルフコントロールを企業がサポートするための雇用管理手法の効果検証・普及を進めている。

就労支援機関では、大阪障害者職業センターをはじめ、地域の障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所を中心として、企業等と連携を図りながら職場定着支援に取り組んでいる。働く障がい者と事業主、支援機関の3者による取組みがますます重要となっており、本人の障がい特性や状態像、事業主や支援機関の役割等の情報を可視化し、共有化することのできる「精神障がい者の就労サポートカード」と「作成・利用マニュアル」を本年5月に作成し、就労支援機関や企業等への普及を進めている。

府立支援学校では、在校生の職場実習先や就労先の企業を開拓する中で、卒業生の就労先を訪問し、アフターフォローを行っているが、関係機関との明確な役割分担やネットワークの構築には課題があり、離職する卒業生も多いのが現状である。

【課題の整理】

- 障がい者と事業主、支援機関とのネットワークを構築・強化する取組みを通じて、障がい者の職場定着支援につなげていく必要がある。
- 大幅な増加が見込まれる精神障がいのある就労者が安定して働き続けるためには、心身の状態の変化に対応した支援が必要であり、規則正しい生活リズムの維持や服薬管理など、日常生活を含めた精神障がい者の職業生活全体を支援していくことが重要である。そのため、労働分野における施策に加え、医療との連携を含めた福祉分野における施策の充実を図っていく必要がある。

なお、平成30年4月から施行される「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」においては、就労定着に向けた支援を行う新たなサービス（就労定着支援）が創設されるため、政省令の制定等、今後の国の動向を注視していく必要がある。

- 府立知的障がい支援学校卒業後の職場定着率を上昇させるため、府における福祉、教育、労働の3部局連携のもと、各地域ブロックでの連携ネットワークづくりをすすめ、離職のリスクの低減や、再就職や就労移行支援等への流れをつくる必要がある。

論点③：工賃水準の向上（福祉的就労の活性化）

【現 状】

障がい者が自立した生活を営むためには、一般就労のみならず、福祉的就労の充実が不可欠である。

大阪府の工賃水準は、工賃倍増計画（H19年度～）以降、全国的にみても高い上昇率で向上はしているものの、未だ全国最低水準という大変厳しい状況にある。同程度の上昇率で推移した場合、数値目標（H29年度平均月額工賃13,900円）達成は極めて

ハードルが高いことが予測される。

厳しい工賃水準が続く中、経営ノウハウ及び技術支援等工賃向上に資する取組みを継続する必要性は高いが、国の工賃向上計画支援事業は H29 年度で終了の見込となっている。

また、優先調達推進法にもとづく官公需の促進についても、順調に増加しているものの、市町村別の調達実績にはばらつきがある。

	H18 平均月額工賃	H25 平均月額工賃	H26 平均月額工賃	工賃上昇率 (H18→H26)	備 考
福井県 (第 1 位)	15,493 円	19,733 円	20,501 円	132.3%	H18 は、全国 第 3 位
茨城県 (第 46 位)	9,241 円	11,353 円	11,465 円	124.1%	
大阪府 (第 47 位)	7,990 円	10,345 円	10,763 円	134.7%	
全国平均	12,222 円	14,437 円	14,838 円	121.4%	

【課題の整理】

- 工賃水準の数値目標について、まずは根本に立ちかえり、全国平均と比較して低い工賃水準の要因を改めて分析することが必要である。その上で、現在の数値目標が、真に関係者のモチベーションの向上につながる数値基準といえるのかといった視点も含めた検証が求められる。
- 今後とも、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よう国に働きかけるとともに、国の工賃向上計画支援事業終了に備えて、今後の取組みのあり方を検討する必要がある。その際、小規模施設の多い地域特性に鑑み、工賃水準を維持・向上する上で重要性の高い共同受注システムを、今後とも機能させていくことが必要である。
- 官公需の促進について、市町村のより一層の取組みを促すことが必要である。
- 官公需においても共同受注システムの果たす役割は大きく（府調達実績においては、共同受注窓口を通じた調達が全体の 93%）、優先調達の推進を図る上でも、共同受注システムの安定的な運営を支援することは重要な取組みである。