

# 支援者向け「障がい者就労支援ガイドブック」

大阪府福祉部障がい福祉室  
自立支援課 就労IT支援グループ

「障がいのある人が一般企業へ就職する・安心して働き続ける」ことを叶えるために、支援者としての心構えや就労支援に役立つノウハウ（面談のポイント・コツなど）を盛り込んだ「障がい者就労支援ガイドブック」を作成しました。（R4.3月末）主に、**就労移行支援事業所・就労定着支援事業所の支援者の方向け**に作成しておりますが、**とりわけ就労支援経験の浅い方をターゲット**とした、**読みやすくすぐに実践できる**内容なので、就労初任者の方、就労継続支援A型・B型事業所の支援者の方、指定特定相談支援事業所の方、市町村障がい福祉担当職員の方、また支援学校の進路指導ご担当の先生方、特に初めて進路指導を担当される先生方など、障がい者の就労支援に携わる皆様の役に立ちます。

## <ポイント>

➢H30～R2年度まで実施した就労移行支援事業所へのアドバイザー派遣を通じて得た知見を踏まえ、培ってきた**ノウハウを見える化**

➢就労支援に必要な**基本的な技術や心構え、参考となる視点、実践的なツール等**を盛り込んだ

➢作成にあたっては、就労支援関係団体から構成する検討委員による検討会を5回開催し、協議の上内容を決定

➢素案の段階でアドバイザー派遣を活用し、現場の支援者から意見を聴取するとともに、その内容を反映済み

⇒ **各市町村を通じて府内就労系サービス事業所等へ配布するとともに、大阪府内の障がい者雇用・就労支援の関係機関へ周知を図り、さらなる一般就労の増加・就労定着の促進をめざす！**



QRコードからもご覧いただけます。

[こちらからご覧ください](https://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syuuroushien/#guidebook) **大阪府ホームページ（「障がい者就労支援」）**

<https://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syuuroushien/#guidebook>

←アドレスを右クリックして「ハイパーリンクを開く」  
or「大阪府 障がい者就労支援」で検索

## 序章

就労支援員としての心構え

▶ **読みやすい！すぐ使える！見返せる！**

## 第1章 就労までの流れ

- ①入所
- ②個別支援計画の作成  
場面ごと（体験実習時・求職活動時等）の作成ポイント
- ③面談のポイント（テクニック）  
理解しやすい伝え方、見える化 他
- ④所内訓練
- ⑤体験実習  
企業開拓、実習時に準備するもの 他
- ⑥企業の視点  
実習時、採用面接時、雇用後に企業が求めるもの 他
- ⑦求職活動  
タイミングの見極め、求職活動の流れ、就職先どうやって決める？、支援者の役割、強み弱みを伝えるツール
- ⑧就労前実習  
不採用だった時どうする？
- ⑨就労・定着  
就職先が決まったらすること 他

障がい者の「就職」・「就労定着」を実現するために



就労移行支援事業・定着支援事業に関わるみなさまへ

## 障がい者就労支援 ガイドブック

移行 定着

2022（令和4）年3月



## 第2章 地域連携

なぜ連携が必要？こんなときにはどこと連携する？

## 第3章 就労支援のQ&A

- ・やりたい仕事が変わってしまう方への対応は？
- ・学習になかなか身が入らない方への対応は？
- ・要求、要望が多い方への対応は？
- ・やりたいことしかない方への対応は？
- ・ハローワークはどう活用すれば良い？
- ・求人について教えて！障がい者枠と一般枠って何が違う？
- ・障がいの理解や受け止め方、良い伝え方は？

## 第4章 大阪府の取組み

知的障がい者等の就労支援を目的とした清掃業務 他

## 第5章 参考資料集

- 実習生調書、実習依頼書、実習評価表
- ・採用面接時によく聞かれること一覧
  - ・課題整理・情報共有に役立つ就労サポートカード 等

# 大阪府就労移行等連携調整事業

## 【これまでの取組みH30～R2】

- 就労アセスメント強化事業（アドバイザー派遣）
  - ・就労移行支援事業所、就労継続支援A型・就労継続支援B型事業所の就労アセスメント力・支援力の向上
- 研修による人材育成
  - ・支援力の向上と好事例の横展開

【R2までの目標 主なもの】※（）内はR2実績

- 福祉施設からの一般就労者数 R2 1,700人（2,015人）
- 開設から2年以上の就労実績のない移行事業所数 R2 ゼロか所（45か所）・・・二極化の解消

## 【計画目標達成に向けての課題】

- ・国の基本指針に基づく障がい者計画では、今増加傾向にある一般就労への移行者をR1実績の1.27倍かつ各事業類型(移行・就A・就B)ごとに達成する必要があり、現行の実績を維持するだけでは不十分【**量拡大・質向上が必要**】
- ・これまで個別に支援をしても、人事異動等による事業所全体の支援力の低下を防げず、結果的に事業所にノウハウが蓄積されていない【**一般化が必要**】

【R5までの目標 主なもの】

- 福祉施設からの一般就労者数 R1の1.27倍以上 2,824人  
内訳：移行からR1の1.30倍以上（1,910人）、就AからR1の1.26倍以上（507人）、就BからR1の1.23倍以上（285人）NEW
- 就労定着支援事業の就労定着率8割以上の事業所70%以上 NEW

## 【R3・4事業内容】

**就労系障害福祉サービス事業所を対象とした、府として質の高い就労支援にかかる「支援の手引き」を作成。これを事業所で実際に活用するために、アドバイザーの派遣による実地支援を行うとともに、併せて研修・報告会を開催することで、各事業所の支援力をより強化し、「福祉施設から一般就労への移行」及び「就労定着」を促進する。**

### (1) 質の高い就労支援にかかる各事業類型ごとの「支援の手引き」を作成

- ① これまでのアドバイザー派遣を通じて得た知見を踏まえ、培ってきたノウハウを見える化。  
(アセスメント・モニタリングといったプロセスごとの注意点等)
- ② 就労支援に必要な基本的な技術や、参考となる事例、実践的なツール等を、①で見える化したノウハウと統合。
- ③ 各事業類型や障がい種別に応じて項目を分けるなど、現場の支援員が理解しやすいよう体系化し、現場の手本となる手引きを作成。  
※就労実績のよい事業所や企業・行政等の関係機関で構成する会議体において検討。
- ④ 事業所において手引きを試行的に活用した就労支援を実践するため、各地域ブロックあたり1事業所（府内全8地域ブロック※）にアドバイザーが介入し技術的な指導助言を行い、就労アセスメント力や支援スキルの向上を図る【**アドバイザー派遣**】
- ⑤ ④で試行実施した結果及び研修・報告会で得られた事業所からの反応を手引きへ反映【**アップデート**】

※8地域ブロック  
大阪市・豊能・三島・北河内・  
中河内・南河内・泉北・泉南

### (2) 研修・報告会による「支援の手引き」を活用できる人材の育成とその普及

- ・実際に手引きを取り入れて実現した効果を報告会で発表してもらう（好事例の横展開）
- ・支援員の人事異動や事業所の開廃等に対応するため、初任者向けに就労支援の基礎的な研修を実施

## 【R3～5の展開】

### 【R3】

移行・定着支援  
事業向け手引きの  
作成／普及

### 【R4】

就労継続支援A型・  
B型向け手引きの  
作成／普及

### 【R5】

R3・R4作成の手引きを踏まえ、福祉圏  
域ごとに活用可能な連携体制モデルを作成  
し、自立支援協議会等を通じた普及を図る。  
⇒ 自発的な取組みにつなげる

## 【期待される効果】

質の高い就労支援の手引きの作成・  
普及による事業所の支援力向上

府全域の一般就労人数の増加・就労定  
着の促進