

「障害者等の職場環境整備等支援組織」（障がい者分野）実施要領

（趣旨）

第1条 この要領は、「大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例」（平成21年10月30日大阪府条例第84号）（以下「条例という。）に定める「障害者等の職場環境整備等支援組織」のうち障がい者分野における支援を行う者（以下「支援組織」という。）が円滑に支援を実施するために、『「障害者等の職場環境整備等支援組織」の認定等実施要綱』（以下「実施要綱という。）に定めるほか、支援組織の支援内容等に関し、必要な事項を定めるものである。

（目的）

第2条 支援組織は、府の公契約において、障がい者等の特性や事情等に配慮した働きやすい職場環境の整備等を行うなど、障がい者と事業主との間に立ち、双方を支援する。

（支援対象者）

第3条 支援組織は、次に掲げる者を支援する。

- （1）府を当事者の一方とする契約に応じる事業主
- （2）（1）により雇用される障がい者

（支援内容）

第4条 支援組織は、第2条に規定する目的を達成するため、前条の支援対象者からの求めに応じた支援及びその準備行為として、次の各号に掲げる支援等を実施する。なお、各支援における具体的な取組例は、別表（一）のとおり。

（1）就労支援

- ・ 職場開拓、訓練生等への就職支援、生活支援
- ・ 職場環境のアセスメント
- ・ 訓練生等と事業主とのマッチング
- ・ 事業主が行う職場環境の整備や雇用管理体制の構築の取組みに対する支援
- ・ 採用面接への同席と雇用される障がい者の事業主への引継ぎ

（2）職場定着支援

- ・ 障がい者に対する職場定着支援
- ・ 事業主が行う職場定着の取組みに対する支援

（3）その他事業主支援

- ・ 障がい者就労に係る制度等について、職場における雇用事例を通して事業主側の理解を促進するための取組み

- ・ 支援体制整備に役立つ就労現場特有の留意点の伝達

(4) その他の役割

- ・ 支援スタッフの養成、スキルアップ
- ・ 大阪府が推進する「行政の福祉化」の周知活動

(個人情報の適正管理)

第5条 支援組織は、大阪府個人情報保護条例（平成8年大阪府条例第2号）を遵守し、支援に伴い収集した個人情報（大阪府個人情報保護条例第2条第1号に規定する個人情報をいう。）は、支援の目的以外に利用又は提供してはならない。

(報告)

第6条 支援組織は、条例第11条の2第3項に基づき、当該年度に実施する予定の支援等についての計画（様式第1号）を作成し、提出すること。また、実際に実施した支援等について、当該年度業務の完了後、遅滞なく報告書（様式第2号）を提出すること。

(守秘義務)

第7条 支援組織は、業務の遂行に際し、次の各号を遵守しなければならない。

(1) 業務上知り得た秘密を他人に漏らさないこと。

(2) 前号については、実施要綱第7条に規定する認定の辞退又は第9条に規定する認定の取消し後においても、同様とする。

(その他)

第8条 この要領に定めのない事項及びこの要領の実施に関し必要な事項は、別に定める。

(附則)

この要領は、令和2年3月5日から施行する。

この要領は、令和3年3月31日から施行する。

役割	項目	考えられる取組例
就労支援	職場開拓、訓練生等への就職支援、生活支援	<ul style="list-style-type: none"> 協力体制を構築している支援機関等から要請があるなど、必要がある場合には、職場開拓、本人支援(履歴書の書き方、身だしなみ等)、家族支援(就労のための家庭環境づくり等)等のサポート
	職場環境のアセスメント	<ul style="list-style-type: none"> 就労現場を視察し、訓練生等を雇用する上で、業務の切出しと組立てや事前実習の必要性の有無を判断 業務の切り出しが必要な場合には、就労形態を想定し、業務のリストアップ・掘起し・切出し 事前実習が必要な場合には、支援スタッフが事前に職場実習に入り、業務の全体像や職場環境、サポート体制の有無を確認
	訓練生等と事業主とのマッチング	<ul style="list-style-type: none"> 公契約の対象となっている就労現場等において、就労が見込める訓練生等と事業主のマッチング 構築している支援機関とのネットワークや協力体制も活用した訓練生の確保
	事業主が行う職場環境の整備や雇用管理体制の構築の取組みに対する支援	<ul style="list-style-type: none"> 事業主のニーズと訓練生等の特性を勘案し、事業主が合理的配慮に基づいて行う職場環境の整備、労働条件、指揮命令系統、勤務体制、支援のための相談窓口の設置などの雇用管理体制の構築支援
	採用面接への同席と雇用される障がい者の事業主への引継ぎ	<ul style="list-style-type: none"> 面接等への同行、同席 採用決定後に、訓練、実習等での評価や日常生活も踏まえた留意点等の情報を提供
職場定着支援	障がい者に対する職場定着支援	<ul style="list-style-type: none"> 就労に関する困りごと等の相談窓口の設置 支援機関が実施する定着支援の後方支援(ケース会議の招集や参画等) ジョブコーチ活用による集中支援(この場合、概ね1~2ヶ月でのフェードアウトが望ましい) 上記集中支援後の職場訪問の実施 障がい者の職場を越えたネットワーク構築
	事業主が実施する職場定着の取組みに対する支援	<ul style="list-style-type: none"> 事業主が実施する定着支援の取組み等で、生じた課題を解決するための相談窓口の設置 事業主におけるナチュラル・サポートの意識醸成のための支援、研修の実施 職場訪問 職場内における職員間のネットワーク構築支援
その他事業主支援	障がい者就労に係る制度等について、職場における雇用事例を通して事業主側の理解を促進するための取組み	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者就労に関する制度(虐待防止、合理的配慮、労働関係法令等)の動向に連動した、障がい者雇用に係る留意点の説明 具体的な問題事例(虐待事例等)を用いた解決のための方策や体制整備についての説明
	支援体制整備に役立つ就労現場特有の留意点の伝達	<ul style="list-style-type: none"> 府の発注現場単位での環境や就労している障がい者特性等の留意点の説明

その他の 役割	支援スタッフの養成、スキルアップ	・計画的、定期的な研修会や連絡会の実施
	大阪府が推進する「行政の福祉化」の周知活動	・業界団体や構築している支援機関とのネットワークと連携した CSR 研修や府民への周知活動等の実施