

- 福祉施設からの一般就労への移行等の促進のため、平成30年度より「就労移行等連携調整事業」を3か年の新規事業として実施。
- 上記事業の取組みを踏まえ、就労系障害福祉サービス事業ごとの一般就労目標などの達成のため令和3年度から令和5年度の事業を行った。
- これまでの取組みを総括し、その実績と効果を確認することにより、令和6年度以降の事業実施する。

平成30年度から令和2年度 アドバイザー派遣・研修

【課題】

- 福祉施設から一般就労への移行者数及び就労移行支援事業所の利用者数の伸び率の鈍化
- 就労移行支援事業所の就労移行率の実績の二極化
- 就労継続支援事業所（A型・B型）を退所後に在宅等に戻る者の増加

【実施内容】

■ 就労アセスメント強化事業（アドバイザー派遣）

就労移行率の低い就労移行支援事業所・在宅に戻る者が多い就労継続支援事業所（A型・B型）に対し、就労移行率の高い就労移行支援事業所からアドバイザーを派遣し、就労アセスメントのノウハウ等をOJTにより伝達

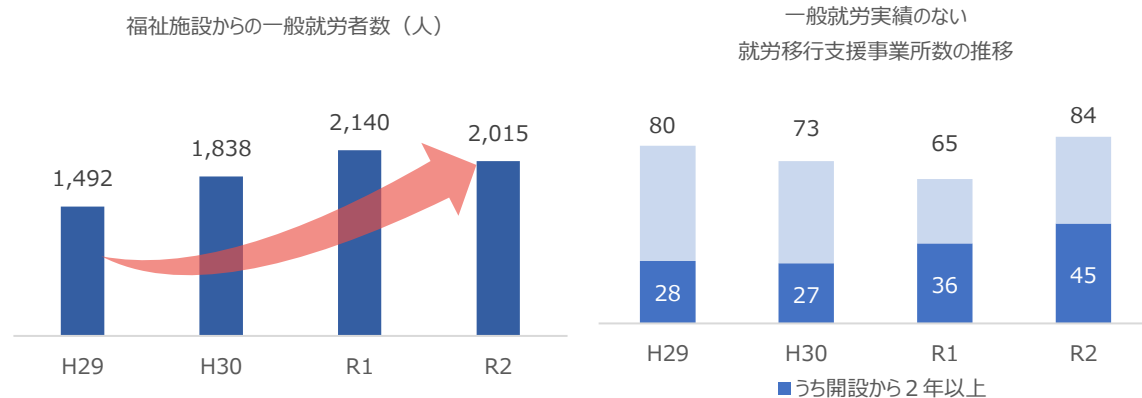
■ 研修事業

府内全体の就労移行支援事業所等の質の向上を図るため、支援員を対象とした研修を実施



【実績・効果】

- 3年間で延べ31の事業所にアドバイザーを派遣
- 福祉施設から一般就労への移行者数及び就労移行支援事業所の利用者数の増加が見られた。（R2の一般就労者数は、新型コロナウイルス感染症の影響により前年度実績を下回ったものの、第5期障がい福祉計画の目標（1,700人）は達成している。）
- 一般就労実績のない就労移行支援事業所は依然として存在している。



就労移行等連携調整事業における取組みについて

令和3年度から令和5年度 ガイドブックの作成・実践

【課題】

- 国の指針に基づく第6期大阪府障がい福祉計画では、一般就労への移行者を令和元年度実績の1.27倍かつ事業類型（移行・就A・就B）ごとに達成する必要がある、これまでの実績を維持するだけでは不十分 ⇒ **量の拡大・質の向上が必要**
- 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、事業所にノウハウが蓄積されない。⇒ **一般化が必要**

【実施内容】

■ 「障がい者就労支援ガイドブック」の作成（令和3年度・令和4年度）

アドバイザー派遣の結果を踏まえ、支援者としての心構えや就労支援に役立つノウハウを盛り込んだガイドブックを作成

■ 研修プログラムの作成（令和5年度）

ガイドブックを地域の事業所に浸透させるため、事業所の方針に影響力を持つ管理者・サービス管理責任者を対象に、ガイドブックを活用し利用者を一般就労につなげるための研修プログラムを作成

■ 研修・報告会の実施（令和3年度から令和5年度）

- 支援者の人事異動や事業所の開廃等に対応できるよう、初任者向けに就労支援の基礎的な研修を実施
- 報告会において、実際にガイドブックを取り入れ実現した効果やアドバイザー派遣による個別支援に関して事業所が発表する（好事例の横展開）とともに、関係機関との情報共有の場として活用
- 作成した研修プログラムに基づき、管理者・サービス管理者責任者への研修を実施

就労移行支援事業所・
就労定着支援事業所向け



就労継続支援事業所
（A型・B型）向け



【実績・効果】

- 3年間で延べ1,000以上の事業所が研修を受講
- 研修や地域の関係機関連絡会等の場で、ガイドブックを周知し、活用を働きかけた。
- いずれの事業種別でも、一般就労への移行者数が増加した。
- 事業所の数は年々増加しているため、引き続きガイドブックの活用を働きかける。

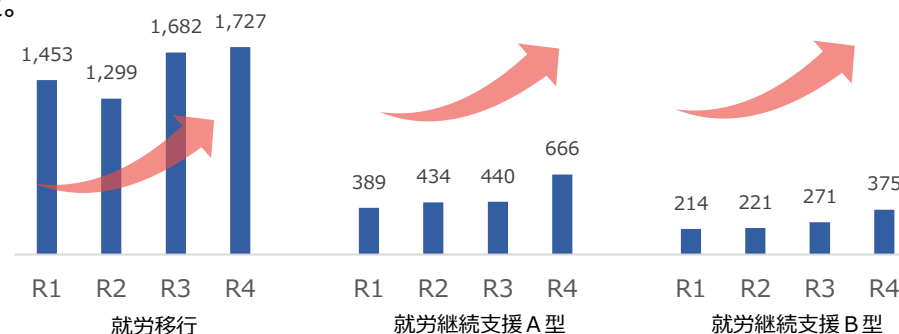
【ガイドブックを読んだ支援者の声】

- 支援のポイントが1冊にまとめられており、分かりやすい。
- 様々な事例を読むことで、各々のニーズにあった支援の大切さを実感した。

【研修受講者の声】

- ガイドブックを使って、事業所内で勉強会をしたい。
- 支援のポイントを学ぶことができ、事業所のスタッフが最大限の力を発揮できるチーム作りこそが管理者の役割であると実感した。

一般就労者数の推移（人）（事業種別）



就労移行等連携調整事業における取組みについて

令和6年度 支援力のさらなる向上

【課題】

- ・ 第7期大阪府障がい福祉計画（案）では、増加傾向にある一般就労への移行者をR3実績の1.28倍以上とし、加えて就労定着支援事業の利用者数をR3実績の1.41倍としており、障がい者の定着支援の促進が求められている。
- ・ 就労移行支援事業所の退所者には、一般就労せず障がい福祉サービスを利用するものが多数見受けられる。
- ・ 令和7年度より新たなサービス「就労選択支援」が開始されることから、各事業所においてより専門性の高い支援が求められる。

【第7期大阪府障がい福祉計画（案）】※いずれもR8目標

- ・ 福祉施設からの一般就労への移行者数：3,142人（R3実績の1.28倍）
- ・ 利用終了者に占める一般就労へ移行した者の割合が5割以上の就労移行支援事業所：6割
- ・ 就労定着支援事業の利用者数：1,781人（R3実績の1.41倍）
- ・ 就労定着支援事業所の利用終了後の一定期間における就労定着率が7割以上となる就労定着支援事業所の割合：2割5分

【実施内容（予定）】

■ 一般就労への移行に係る支援力の向上

実務経験のある支援員に対し、支援力の向上のための研修を、アドバイスやワークを取り入れながら実施（多数の受講を可能とするために、動画配信も実施）

（研修内容）・ より専門性の高い就労アセスメント力の習得

- ・ 障がい者を雇用する企業や地域の支援機関等の社会資源に関する幅広い領域の知識の取得
- ・ 地域連携の実践

■ 就労定着支援力の向上・さらなる普及

就労定着支援力の向上のため、多様な特性のある障がい者に対する就労定着支援事業所の取組みを好事例として横展開を実施

【主な対象者】

就労移行支援事業所、就労定着支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）の支援員（職場適応援助者養成研修修了相当と認められるもの）

【期待される効果】

就労移行支援事業所、就労定着支援事業所、就労継続支援事業所（A型・B型）の就労支援力の向上による府全域の一般就労人数の増加・就労定着の促進