

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①】

課題項目	検討に当たって(検討の視点) ※【 】は、部会委員意見(下線部は 25 年度)	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 歩として自由に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。 	<p>○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。】</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p> <p>○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。</p>	<p>○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)</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)</p> <p>○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。</p> <p>①進路先(就職先)の見学会(⇒生徒・保護者)</p> <p>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>

		<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>○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>
--	--	---

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①】

課題項目	検討に当たって(検討の視点) ※【 】は、部会委員意見(下線部は 25 年度)	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(H23.8)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】</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 <u>就労継続支援A型事業の強化等</u></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、<u>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。</u></p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)(案)【H25.8】</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の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支援機関の雇用・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、以下のような施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p><u>③ 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 型事業所に対する報酬や人員配置基準の改定等について検討を行うこと。</u></p> <p><u>⑥ 社会的雇用など多様な働き方については、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うこと。</u></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①】

課題項目	検討に当たって(検討の視点) ※【 】は、部会委員意見(下線部は 25 年度)	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		
②視覚障がい者等、自力通勤困難者の通勤手段の確保。	<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(H23.8)では、国における「パーソナルアシスタンス制度」創設の検討、とされている。</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)(案)【H25.8】</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の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支援機関の雇用・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、以下のような施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>⑤ <u>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</u></p>

			<p><u>用・就労支援の在り方について検討を行うこと。</u></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①】

課題項目	検討に当たって(検討の視点) ※【 】は、部会委員意見(下線部は 25 年度)	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、従来の手法では対応が難しい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>○支援ノウハウが不足するなど、従来の手法では対応が難しい障がい種別(精神障がい、発達障がい、高次脳機能障害、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・能力を持っているかを知るため、各種作業や検査を実施し、</p>

		<p>職業能力等の評価を引き続き実施する。</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。(再掲)</p> <p>○盲人ホーム(通所型施設)において、あんま・はり灸・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、引き続き情報収集に努める。</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①】

課題項目	検討に当たって(検討の視点) ※【 】は、部会委員意見(下線部は 25 年度)	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】</p> <p>(3) <u>在宅就労に対するさらなる支援について</u> <u>「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。</u></p> <p><u>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。</u></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 スターションにおいて、「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>

			<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。</p>
--	--	--	---