

大阪府障がい者自立支援協議会  
就 労 支 援 部 会 報 告 書  
(案)

※下線部は前回素案からの修正点

平成 26 (2014) 年 2 月

大阪府障がい者自立支援協議会就労支援部会

## 目 次

1. はじめに	2
2. 大阪府内における障がい者の雇用情勢等	3
(1) 府内の障がい者の雇用状況(平成 25 年 6 月 1 日現在)	
(2) 地域の取組み課題の現状	
① 府内市町村からのヒアリング	
② 障害者就業・生活支援センターからのヒアリング	
3. 大阪府内就労移行支援事業所アンケート（ヒアリング）調査結果概要	10
4. 障がい者雇用・就労支援の今後の取組み（提言）	20
(1) 障がい者の一般就労並びに福祉的就労の推進に関わる地域課題に対する対応	
(2) 平成 26 年度就労支援部会並びに工賃向上委員会検討・進捗管理課題	
【参考資料】	
1. 第 4 次大阪府障がい者計画の取組み・数値目標〔Ⅲ生活場面「働く」〕	46
2. 市町村ヒアリング回答（詳細）	52
3. 就労移行支援事業所アンケート調査票	80
4. 就労支援部会及び工賃向上計画の推進に関する専門委員会委員名簿	86
5. 就労支援部会及び工賃向上計画の推進に関する専門委員会開催状況	88

## 1. はじめに

大阪労働局管内（ハローワーク）における障がい者の新規求職申込件数は、平成19年度以降一貫して伸び続けており、平成23年度に初めて13,000件を超えています。就職件数も、平成24年度に4,000件を超え、とりわけ、精神障がい者の伸びが著しく、障がい者の就労意欲、就労支援ニーズは益々高まっています。

また、平成25年4月の法定雇用率の引上げの影響などもあり、企業向けの障がい者雇用セミナーは活況を呈しており、障がい者雇用の取組みを、企業の社会的責任（CSR）の目標やその活動の一環として捉えている企業は着実に増えつつあります。

この間、国においては、平成25年4月に、「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」（障害者総合支援法）が施行され、これまで制度の谷間にあつて支援を受けられなかった障がい者支援の観点から、障がいの範囲に新たに難治性疾患患者が追加されるなど、所要の改正が行われています。

さらには、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」（障害者優先調達推進法）の施行など、一般就労の取組みはもとより、福祉的就労の充実・強化に向けた、国や都道府県などの官公需発注のより一層の取組み推進や民需への波及が期待されています。

また、平成25年6月の「改正障害者雇用促進法」の成立により、雇用の分野における障がい者への差別の禁止と合理的配慮の提供義務が新たに規定されるとともに、法定雇用率の算定基礎の見直し（平成30年度から精神障がい者の雇用義務化）も予定されています。

こうした中、大阪府においては、平成24年3月に、「人が人間（ひと）として支えあいともに生きる自立支援社会づくり」を基本理念とする第4次大阪府障がい者計画を策定し、「就労支援の強化」を最重点施策の1つに位置付け、平成26年度において「福祉施設からの一般就労者数1,100人」や「就労実績のない就労移行支援事業所数ゼロ」などの数値目標を掲げ、さまざまな取組みが進められてきたところです。

また、平成24年6月に大阪府障がい者自立支援協議会の専門部会の1つとして、就労支援部会が、またその下に工賃向上計画の推進に関する専門委員会が設置され、市町村ヒアリング等を通じて地域課題の抽出を図るとともに、課題解決のための対応方策等について、これまで検討が重ねられてきました。

このたび、これらの課題解決のための方向性等について、就労支援部会並びに工賃向上計画の推進に関する専門委員会として一定の考え方をまとめるに至ったので、ここに部会報告書として提言するものです。

大阪府及び市町村においては、国関係機関等とも十分に連携を図りながら、一般就労や福祉的就労の推進、地域の就労支援課題の一日も早い解決に向けて着実に取組みを進めて頂きたいと考えております。

最後に、本報告書をまとめるにあたり、就労支援部会を6回、工賃向上計画の推進に関する専門委員会については、富澤委員長の下、4回開催し、毎回、それぞれの議題に熱心な議論を重ね、課題の解決のためにご尽力をいただいた各委員並びにオブザーバー委員の皆様にご心よりお礼を申し上げます。

平成26（2014）年2月

大阪府障がい者自立支援協議会  
就労支援部会  
部会長 黒田 隆之

## 2. 大阪府内における障がい者の雇用情勢等

### (1) 府内の障がい者の雇用状況(平成 25 年 6 月 1 日現在)

- 障がい者職業紹介状況によれば、新規求職申込件数が平成24 年度は13,302件と「障害者自立支援法」が施行された平成18 年度と比べて44.1%増加し、就職件数についても4,126 件と18年度と比べて39.1%増加し、平成23 年度に引き続き過去最高を更新している。
- 障がい種別にみると、新規求職申込件数については、すべての障がい種別で増加しており、身体障がい者が5,997 件（対18 年度比12.9%増）、知的障がい者が2,751件（同24.2%増）、精神障がい者が4,211 件（同157.4%増）となっており、知的障がい者と精神障がい者、特に精神障がい者の増加が著しい。
- また、障がい者雇用状況報告によれば、平成25 年 6 月 1 日現在の雇用障がい者数は39,217.0 人と過去最高を更新し、10年連続で増加しており、平成18 年 6 月 1 日現在と比べて、30.8%増加している（雇用障がい者数については、短時間労働者以外の重度身体障がい者及び重度知的障がい者についてはダブルカウント、重度以外の身体障がい者及び知的障がい者並びに精神障がい者である短時間労働者については0.5 カウントとしている。以下同じ。）。また、実雇用率についても1.76%と18 年度と比べて0.23 ポイント上昇している。
- 障がい種別にみると、身体障がい者が31,019.5 人（対18 年度比17.5%増）、知的障がい者が6,507.0 人（同89.3%増）、精神障がい者が1,690.5 人（同990.6%増）となっており、雇用障がい者に占める身体障がい者の割合が最も高い（79.1%）が、知的障がい者と精神障がい者の増加率が高い状況となっている。
- 実雇用率の推移をみると、平成25 年 6 月 1 日現在の実雇用率については、1,000 人以上の企業が2.01%（対18 年度比0.26 ポイント増）、500～1,000 人未満の企業が1.73%（同0.19 ポイント増）、300～500人未満企業が1.64%(同0.31ポイント増)、100～300人未満企業が1.41%(同0.25ポイント増)と上昇している一方、56～100 人未満の企業が1.17%（同0.17 ポイント減）と下がっている。企業規模が小さくなるほど、実雇用率は低下している。  
なお、平成25 年 4 月 1 日から民間企業の法定雇用率が2.0%に引き上げられたところであり、新たに50～56人未満企業が対象になり、実雇用率は1.71%となった。
- また、達成企業割合の推移をみると、平成25 年 6 月 1 日現在の達成企業割合については、300～500人未満の企業が38.9%（対18 年度比4.7 ポイント増）、100～300人未満企業が40.7%（同0.6 ポイント増）と上昇している一方、1,000人以上の企業が44.2%（同0.5 ポイント減）、500～1,000 人未満の企業が36.1%（同0.5 ポイント減）、56～100人未満の企業が41.8%（同1.0 ポイント減）と下がっている。  
なお、雇用率引き上げにより新たに対象となった50～56人未満の企業は36.9%となっている。

## (2) 地域の取組み課題の現状

### ① 府内市町村からのヒアリング

本部会事務局においては、地域における就労支援施策の現状と課題を把握し、今後の地域における障がい者雇用・就労支援策のあり方の検討に資するため、市町村への照会とブロック単位のヒアリング・意見交換会を行った。平成25年度のヒアリングの概要は以下のとおりである。

#### 【概要】

#### a 全般について

- 本年度は、府内を大きく4つのブロックに分け、ヒアリング・意見交換を開催した。地域によって一般企業の数や就労移行支援事業等の設置数に差があり、課題については、それぞれの地域の実情が寄せられた。
- 全般的に、市町村単独の就労支援施策は乏しく、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターを通じて、あるいは就労に関する部会意見等により就労支援の課題等を把握しているようであった。
- ブロック単位で開催したことにより、地域の状況がより明確化されるとともに参加機関相互の課題等の共有は図られたが、昨年度、個別市町村単位で行ったときには見られなかった欠席が6市町村にものぼった。

#### b 障がい福祉サービスの現状について

- 就労継続支援B型事業所は、かなり充足されているがA型事業所や就労移行支援事業所が乏しく、町村では依然として設置されていないところも多い。

#### c 庁内及び関係機関との連携について

- 障がい福祉主管課では企業との接触機会はほとんどなく、企業や商工会との接触機会が比較的多い商工労働・産業担当部局との横のつながりや連携も乏しい。市町村によっては、障害者就業・生活支援センターとの連携も、福祉部局と商工労働・産業担当部局それぞれが行うなど、庁内の意思疎通が乏しいため、障がい者向けのイベント開催日が重なったとの報告もあった。

#### d 職場体験実習の取組みについて

- 公務労働分野における実習は、図書館の書籍のリペア(補修)や給食センターの食器のチェックなど、個人情報扱わない業務をうまく切り出しているところもあるが、個人情報の問題や庁内他部局の理解、人事担当課ではなく福祉所管課が単独で働きかけていることなどから、職場体験・実習の理解や取組みが進んでいない。法規担当課の意向で個人情報を扱う部署での職場実習は認められていない市町村もある。

#### e 障がい者就労施設等への官公需発注の促進の取組みについて

- 官公需発注の促進(障害者優先調達推進法関連)についても、具体的な取組みが乏しい市町村と地方自治法施行令第167条の2第1項第3号に基づく随意契約(障がい者就労施設等への物品、委託業務の発注)により、これまでから独自に取り組んでいる市町村と2極化している。それぞれの管内の障

がい者施設は一定把握されている市町村が多いが、納期や価格など把握レベルについては差異が生じている。今後、府において一括で府内の障がい者就労施設等の実態を把握し、毎年度のデータの更新作業については、各市町村と連携しながら行っていく必要があると思われる。

- 障がい者就労施設等への官公需発注の取組みの一環として、指定ごみ袋を施設に発注している事例も有り、継続的な需要のある物品等を調達推進方針の取組みに位置付けることや比較的契約単価の高い公的施設の清掃業務や除草など役務の提供が取組みとしては効果的である。

f その他国の方針等に関することについて

- 平成27年度から就労移行支援事業所で本格化する就労継続支援 B 型利用者のアセスメントについては、管内の就労移行支援事業所に対応できる見通しの市町村もあるが、就労移行支援事業所のアセスメント能力や対応可能件数の把握を行い、個々の市町村単位で就労移行支援事業所あるいは障害者就業・生活支援センターなど、どこがアセスメント機能を担うのかを具体的にシミュレーションする必要がある。
- 平成27年度から本格化する計画相談支援(サービス等利用計画の策定)については、相談支援事業所の質・量ともに不足しており、相談支援事業に対する報酬体系の見直しや就労支援研修の充実等根本的な対応が必要である。また、地域の障がい者就労支援を担う相談支援事業所と就労関係機関(就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター)との連携方策を具体化していく必要がある。

### 【市町村ヒアリング・意見交換会に基づく地域の取組み課題の現状等】

※詳細については参考資料「市町村ヒアリング回答(詳細)」参照

#### a 就労移行・継続支援 A 型・就業・生活支援センター事業について

《就労移行支援事業について》

- 暫定支給決定の仕組みが有効に活用されていない。就労移行支援事業所のマンパワー不足もあってか、特にアセスメント機能について十分に果たされていない。【大阪市・北摂 B】

《就業・生活支援センターについて》

- 障害者就業・生活支援センターでの相談件数の増加で、なかなか定着支援ができにくい状況にある。もう少し他施設での準備が必要な方も相談に来られるため、その整理もしなければならない。【北・中河内 B】
- 医療・生活面など多岐にわたる相談が増加しており、就労と生活の一体的な支援が必要とされているが、障害者就業・生活支援センターのみでは抱えきれないケースも多く、生活支援機関等との連携をより一層強化する必要がある。【大阪市・北摂 B】
- 職場定着や再就職支援は障害者就業・生活支援センターが行っているが、発達障がいによる離職者からの相談ケースが増えて就労支援以前のところからのスタートとなり、なかなか就労に結びつくまでにも時間がかかる。【泉州 B】

## **b 職場体験・実習先企業の拡充について**

《一般企業等での取組み》

- 一般企業等での取組みを進めるためには、障がい者雇用に積極的に取り組む企業と障がい福祉行政部局との日常的なつながりがないため、関係性を持つ取組みが必要である。【泉州 B】

《公務労働分野の取組み》

- 市役所での業務の民間委託化等が進んでおり、職場体験実習の受け入れが難しくなっている現状がある。【大阪市・北摂 B】
- 市障がい福祉担当課での実習受け入れを実施しているが、作業の選定、職員の支援体制、障がい者理解など、課題があり、受け入れ先が広がらない。【泉州 B】

## **c 一般就労・雇用の場の拡充について(企業支援)**

- 企業の障がい者雇用が一部を除いてまだまだ進んでいない。原因として、企業の障がい者に対する認識不足や、障がい者雇用に関する不安及び国・府の障がい者雇用に関する制度の情報不足があげられる。【北・中河内 B】

## **d 関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について(福祉、教育、医療、雇用の連携)**

- 関係機関の連携がまだ乏しいため、障害者就業・生活支援センターがコーディネート役を担い、さらなる連携やネットワークの充実・強化を図る必要がある。【堺市・南河内 B】
- 計画相談支援(サービス等利用計画の策定)に段階移行する中、相談支援事業所が就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターとの連携を図るなど、障がい者を支える地域の体制づくりが急務である。【堺市・南河内 B】
- 学校関係者と就労支援機関が連携し、支援学校等在校生の卒業後の進路に関する相談や準備に関してサポート体制を構築する必要がある。【大阪市・北摂 B】

## **e 職場定着、再就職支援の充実・強化について**

- 職場定着のためには雇用主である事業所の努力によるものが多く、定着のための支援制度が不足している。【北・中河内 B】

## **f 社会参加・就労意欲・能力の向上支援について**

- 就労意欲について、障がい者本人と家族との間に温度差があるケースが多い。【大阪市・北摂 B】
- 親が、子どもの障がいを受容できなかったり、障がいに対する理解が不十分で支援を拒否する場合のかわり方が課題である。【北・中河内 B】
- 障がい者本人が、就労への意欲に繋がるような、社会参加や仲間作り、安心して働ける環境づくりの仕組みを構築する必要がある。【北・中河内 B】
- 就労意欲を引き出すための相談支援のスキルアップが必要である。【堺市・南河内 B】

## **g その他課題について(多様な就労形態・新たな障がい種別への対応)**

### 《保護者》

- 「一般就労か、就労継続支援 B 型事業所か」という二者択一ではなく障がいのある人の「働く」意義を保護者や、関係機関とともに考える場が必要である。【北・中河内 B】

### 《発達障がい》

- 発達障がいのある方からの就労相談が増えている。難病患者からの相談も上がりはじめているが、そういった新たな対象者に対する支援のノウハウが必要である。【堺市・南河内 B】

### 《交流機会、居場所》

- 就職をした人達の平日における空き時間や休暇時の居場所づくりが必要である。【泉州 B】

## **h 福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について**

### 《受注機会の拡大》

- 就労継続支援 B 型事業所等の製品の認知度や販路を広げる活動が必要である。【堺市・南河内 B】
- 障がい者優先調達推進法を契機とした庁内発注の促進が必要である。【泉州 B】

### 《共同受発注体制の構築》

- 共同受発注をとり仕切る、窓口的な役割を果たせる事業所が不在である。【大阪市・北摂 B】
- 共同受注を行うためのスキームを構築する必要があり、協力機関や就労継続支援 B 型事業所等が加盟するネットワークの連携も必要である。【堺市・南河内 B】



## ② 障害者就業・生活支援センターからのヒアリング

本部会事務局においては、地域における就労支援施策の現状と課題を把握し、今後の地域における障がい者雇用・就労支援策のあり方の検討に資するため、障害者就業・生活支援センター(全 18 箇所)からのヒアリングを行った。ヒアリングの概要は以下のとおりである。

### 【概要】

#### a 地域の就労移行支援事業所との連携について

- 各障害者就業・生活支援センターは、圏域内の就労移行支援事業所の就労人数について、ほぼ正確に把握しており、就労実績がある就労移行支援事業所とは就職後の定着支援などの連携体制は取れていると言える。

また、各センター圏域において、就労移行支援事業所を中心とした事業所のネットワーク（事業所連絡会等）の構築が進んでおり、そういった場において情報の共有や交換が行われ、課題等の検討も行われているとの回答があった。

さらに、就労実績がない就労移行支援事業所とも、自立支援協議会や就労支援ネットワーク等を通じて就労に向けて連携を取っている事例もあるが、なかなか就労に結びつかない現状もある。

一方で、地域の様々なネットワーク等の参加に消極的な就労移行支援事業所が、少数ではあるが存在している。

#### b 相談支援事業所との連携について

- 相談支援事業所によっては、スキルや圏域周辺の社会資源等の就労に対する知識が低く、対応にもバラつきがあるなど、連携がスムーズにいかないケースもあるとの回答があった。そのため、連携体制が良好である場合とそうでない場合の落差が大きく、相談支援事業所の質の向上を求める意見が少なくない。

また、相談支援事業所がオーバーワーク気味であることも理解しているため、相談員の絶対数が不足していることを懸念する意見も多く見受けられた。

#### c 支援学校との連携について

- 全体的には、年々連携が良くなってきている。就労人数が多くかつ複数の障害者就業・生活支援センターが関わる支援学校については、個々の生徒に対しての緊密な連携体制が取りにくい現状がまだあるが、改善傾向にあると言える。

進路担当の先生の就労に関する知識の向上や連携のあり方について、今後も合同研修を行い、互いに連携を深めていく必要がある。

また、支援学校以外の一般校に在籍する障がいのある生徒へのアプローチについても課題となってきたり、との意見も少なからずあった。

#### d 市町村行政との連携について

- 障害者就業・生活支援センターからの要望として、庁舎実習（職場体験）の実施を求める意見が多い。その理由として、職場体験は実際の就労に向けた第一歩となる取組みであることや、対象者が居住する市町村であれば交通費等の経済性や利便性が高いことがあげられる。

庁舎実習を実施している市町村は年々増えているが、作業内容の切り出しが課題との理由で未実施となっている市町村も少なくない。市町村において庁舎実習（職場体験）の実施を拡大していく必要がある。

また、市町村における人事異動により障害者就業・生活支援センターとの関係性が弱まり、センターの役割や範囲、目的についての理解が希薄となってしまっている場合もあるとの意見があった。

また、自立支援協議会に参画はしているが、地域移行や相談支援が議題の主なテーマとなり、就労に関する部分にまで至っていないとの意見の他に、就労支援部会においても、就労に対する提言を行ったが、それが市町村においてどう取り扱われたか部会にフィードバックされるような仕組みにしてほしいとの意見もあった。

#### **e 地域の社会資源（ハローワーク、職業センター、保健所、医療機関等）について**

- 近年になって、精神障がい者の就労人数が増加していると同時に、発達障がい、難病、高次脳機能障がいの方の支援について障害者就業・生活支援センターの業務となっていることから、医療機関との連携や医療機関の就労支援に関する知識・スキルの向上が必要となっており、今まで構築してきた地域のネットワークでは限界があると感じている障害者就業・生活支援センターが多様に見受けられた。

また、地域の社会資源である、就労移行支援事業所・就労継続支援 A 型事業所・就労継続支援 B 型事業所について、3 町村については全くない（平成 24 年度調査）状況であり、圏域によっては社会資源の片寄りが見受けられる。

#### **f 障害者就業・生活支援センターの状況について**

- 毎年、求職者の増加による就労支援業務の増加と併せて、それに伴う在職者に対する定着支援者業務も増加し、目の前の業務に日々追われているのが現状である。

例えば、予約電話から初期面談までの待機期間は平均して約 9 日間である。また、待機期間が最長 30 日となる場合もある中で、就職先の企業から急に職場訪問を求められるなど、現在の人員配置では限界にきていると言わざるを得ない状況である。さらに、最近の傾向として就労支援を行うためには、生活面の課題に取り組む必要があるケースが増えてきており、生活支援にかかる比重が大きくなってきている。

また、障害者就業・生活支援センターが設立した当時と現在では、上記でも述べているように精神障がい者への対応が急増しており、それに加え発達障がい等これまでとは違った対応が必要とされるケースが増加してきていることから、医療的な知識等新たな対応スキルの習得も必要になってきている。障害者就業・生活支援センターとしても日々研鑽を重ね、出来る限りの支援を行ってきているが、すべての面で余力がないと感じている旨の意見が多い状況である。

### 3. 大阪府内就労移行支援事業所アンケート（ヒアリング）調査結果概要

本調査は、就労移行支援事業所の現状や課題、利用者に対する支援の実情等を明らかにし、就労移行実績のない就労移行支援事業所の底上げを図るとともに、第4次大阪府障がい者計画に掲げる目標の達成などを目的として、以下のとおり実施したものである。

#### 大阪府内就労移行支援事業所アンケート調査結果報告書（抜粋）

##### I. 調査の概要

###### 1. 調査目的

本調査は、府内（政令市及び中核市含む）の就労移行支援事業所の体制や就労支援活動の現状と課題を分析し、平成26年度以降の施策・事業に反映させることなどを通して、第4次大阪府障がい者計画に掲げる「福祉施設からの一般就労者数1,100人」や「就労実績のない就労移行支援事業所数ゼロ」など、目標の達成をめざすために実施したものである。

###### 2. 調査対象・回収状況

アンケート及びヒアリング調査の対象及び回収状況は、次のとおりである。

###### アンケート調査

調査対象	調査条件	配布数	有効回答数	有効回収率
就労移行支援事業所	大阪府下全数 (H25.3現在)	168件	91件	54.2%

###### 回収状況

アンケート回収数91件のうち、19件が就労実績10名以上、22件が就労実績0名であった。なお、平成24年度就労人数調査によると、就労実績10名以上の事業所は22件、0名以下は49件であった。

就労実績の多い事業所の回収率が、低い事業所よりも大幅に高かったことから、全体的な回答傾向は就労実績の多い事業所に傾いていると考えられる。

	事業所数	就労実績 10人以上	就労実績 1～9人	就労実績 0人
平成24年度 就労人数調査	168件	22件	97件	49件
アンケート回収率(%)	91件 (54.2%)	19件 (86.4%)	50件 (51.5%)	22件 (44.9%)

○回答のあった事業所の就労実績別内訳は以下のとおり。

就労実績	事業所数	事業所数/91件
10人以上	19	20.9%
5人～9人	12	13.2%
1人～4人	38	41.8%
0人	22	24.2%
合計	91	100.0%

#### ヒアリング調査

○ヒアリング調査対象はアンケートに回答していただいた就労移行支援事業所91事業所のうち、就労実績10人以上の19事業所と就労人数1人以下の33事業所の計52事業所。

その中から、事業所と調整をした結果、就労実績10人以上の12事業所と就労実績1人以下の25事業所にヒアリング調査を行った。

なお、高槻市と豊中市はヒアリング調査の対象になっていない5事業所に対しても調査を行っている。

調査対象	調査条件	事業所数	調査数	調査率
アンケートに回答した就労移行支援事業所91件	就労実績10人以上	19	12	63.2%
	就労実績2～9人	39	5	12.8%
	就労実績1人以下	33	25	75.8%
計		91	42	46.2%

※調査率は調査数を事業所数で除した率である。また、全168事業所に対しての調査率25% (42/168事業所)であった。

### 3. 調査時期

アンケート及びヒアリング調査の時期は、次のとおりである。

アンケート調査：平成25年7月

ヒアリング調査：平成25年8月～9月

### 4. 調査方法

アンケート調査の方法は、次のとおりである。

メール送信・メール回収。郵送配布・FAX回収。

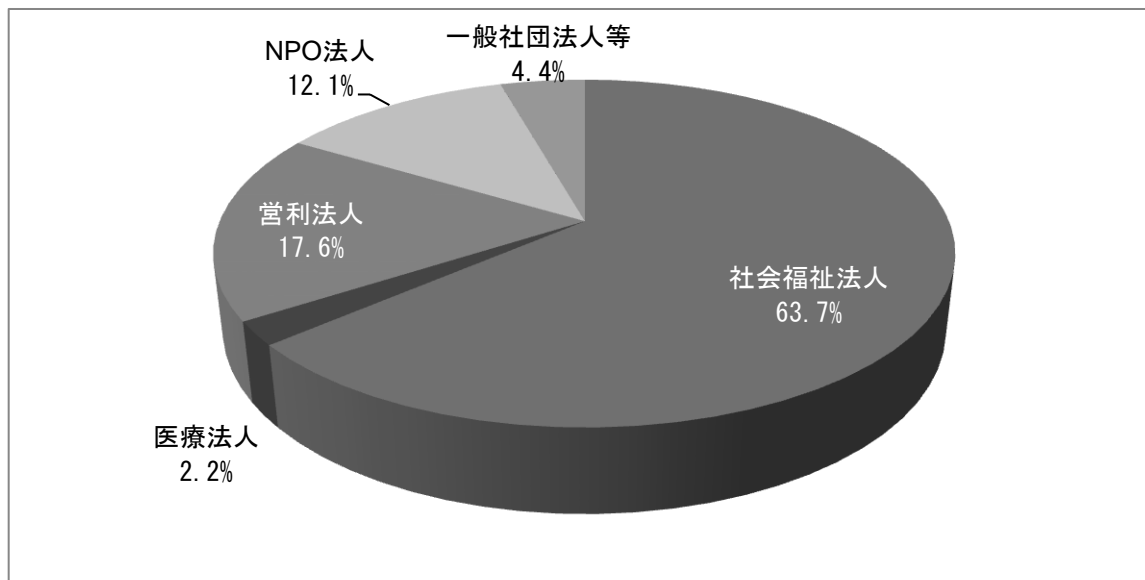
### 5. 調査内容

調査票参照

## 6. 調査結果概要

### ■運営主体

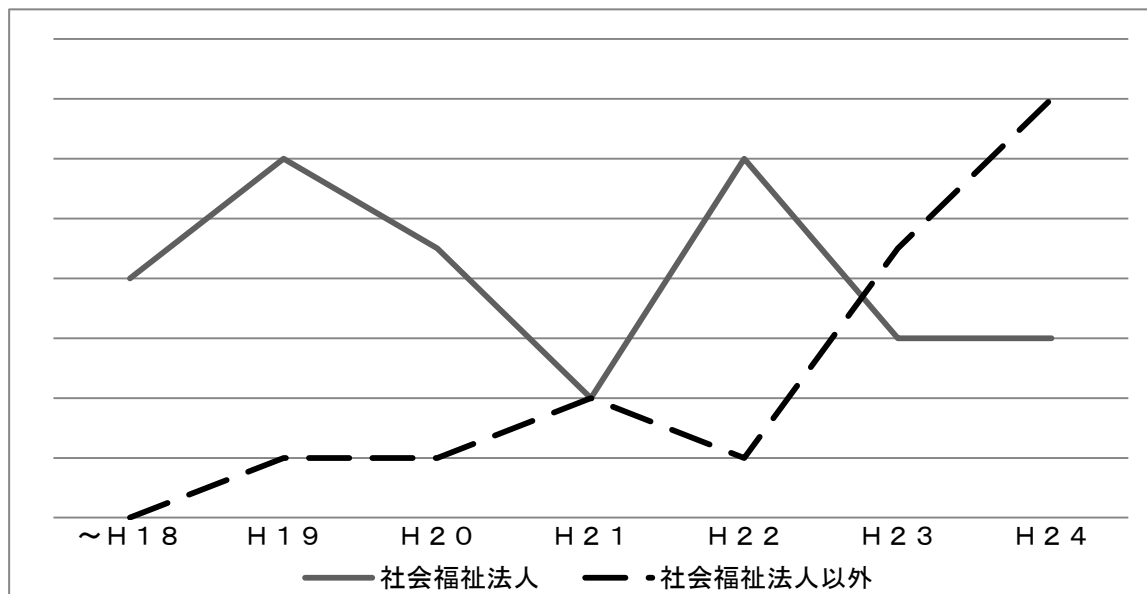
○回答があった91件の事業所のうち、運営主体を見ると「社会福祉法人（社協以外）」がもっとも多く、全体の63.7%を占めている。次いで「営利法人」（17.6%）、「NPO法人」（12.1%）がこれに続いた。



総数として「社会福祉法人（社協以外）」が最も多いが、近年では「社会福祉法人以外」の運営主体も増加しており、平成23年度には「社会福祉法人（社協以外）」の開設数を上回っている。これは、旧体系からの移行が平成24年3月末で終了したため、旧体系に多い「社会福祉法人（社協以外）」の開設がピークアウトしたものである。

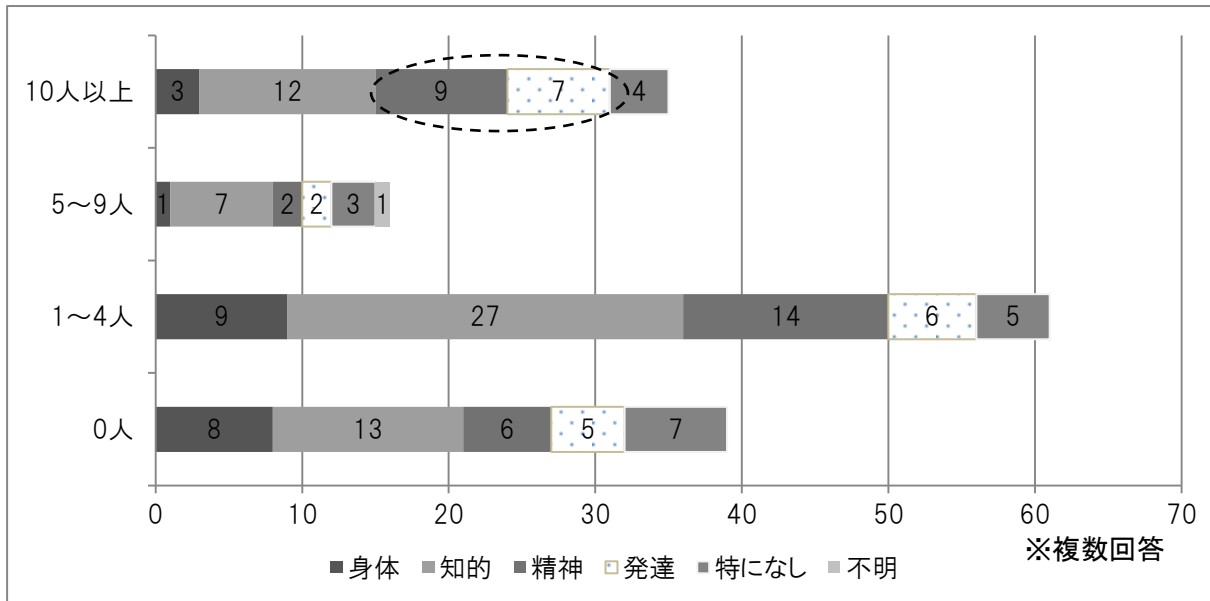
今後、「社会福祉法人以外」の運営主体（営利法人・NPO法人・一般社団法人等）の開設数が増加していくことが予想される。

### 【開設年度別運営主体の推移】

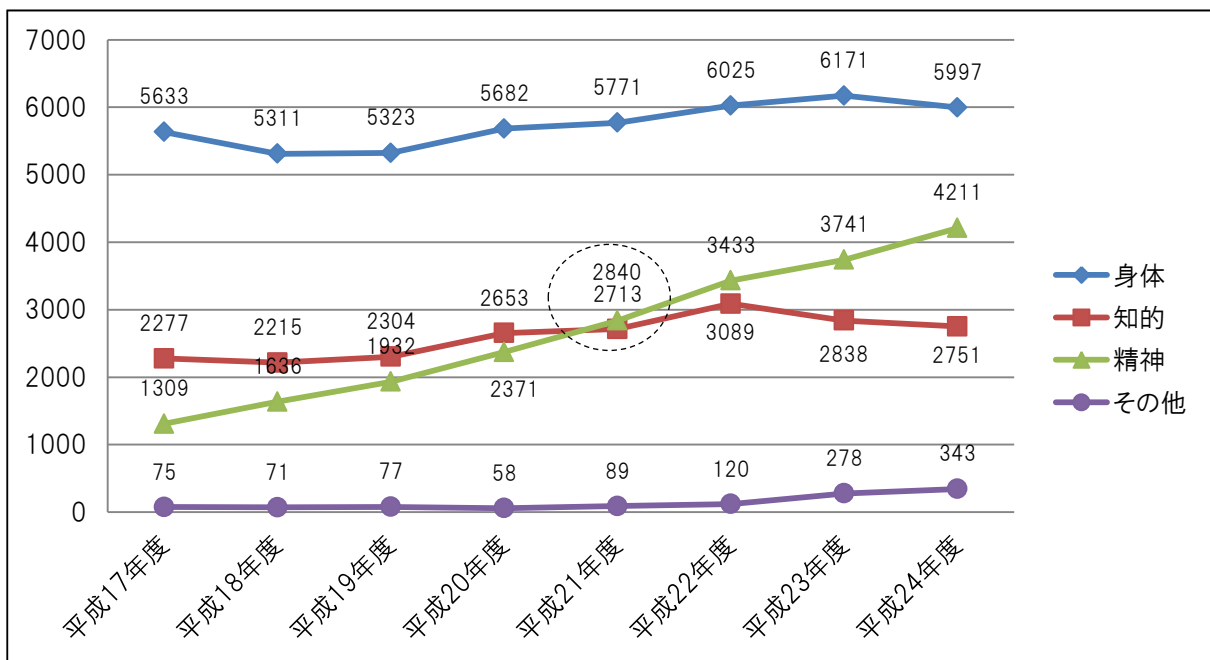


### ■就労実績別で見るサービスの主たる障がい種別

○主たるサービスの対象となる障がい種別は「知的障がい者」を主たる対象としている事業所が最も多く、「知的障がい者」の支援が就労移行支援事業所の支援の中心であることがうかがえる。一方で、就労実績別で主たるサービスの対象を見た場合、就労実績10人以上の事業所は「精神障がい」と「発達障がい」を主たるサービスの対象としている事業所が多く、近年、精神障がい者等の求職者件数が大きく伸びている背景から、精神障がい者等の就労意欲の高まりに応えられる事業所が就労実績を伸ばしているものと思われる。

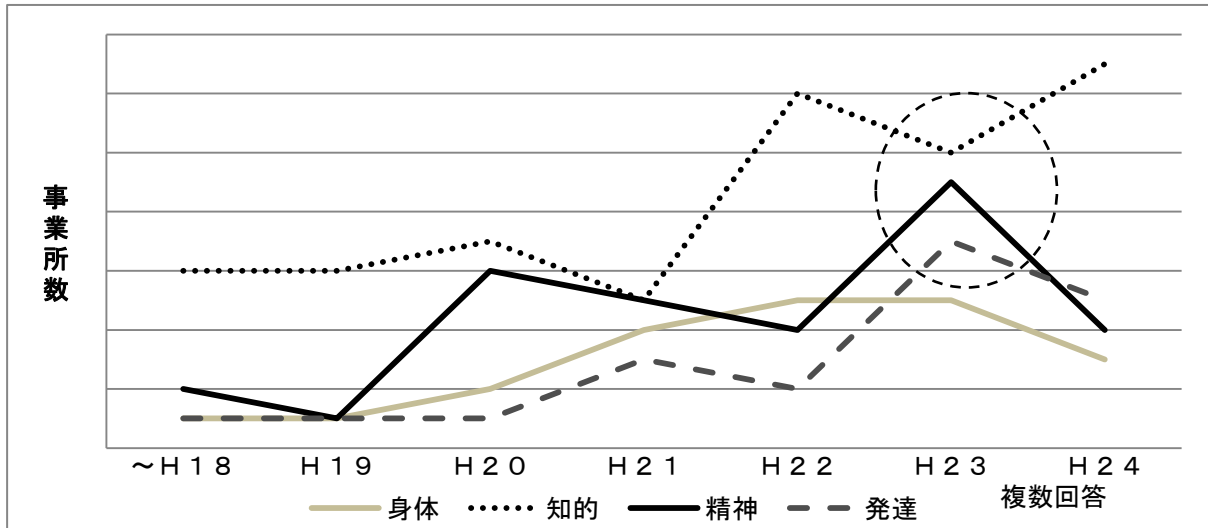


### 【大阪府における障がい種別新規求職者数の推移（大阪労働局調べ）】



※精神障がい者の新規求職申込件数は、平成21年度に知的障がい者を超えて、その後も増加している。

○事業所の主たるサービスの対象について、開設年度ごとの推移を見ると、「知的障がい」を主たるサービスの対象とする事業所が最も多いが、「精神障がい」「発達障がい」を主たるサービスの対象とする事業所が、近年増加傾向にある。

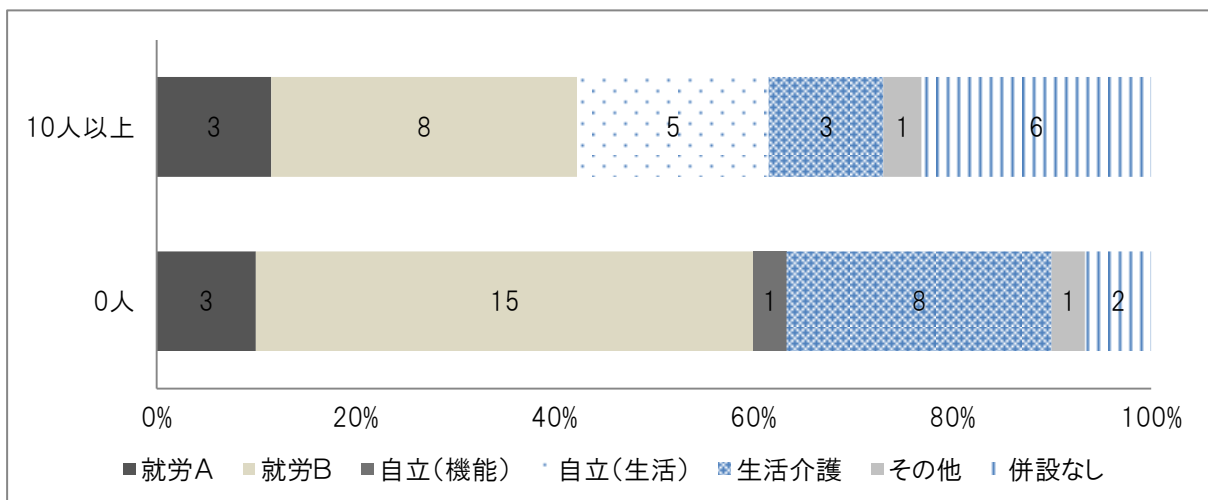


### ■事業所の支援状況

○就労支援状況を比較するため、「併設しているサービス」「生産活動」「工賃」について調査したところ、就労実績10人以上の事業所では、就労移行支援事業所単体で運営している事業所、生産活動も行っていない事業所の割合が高く、工賃も低かった。

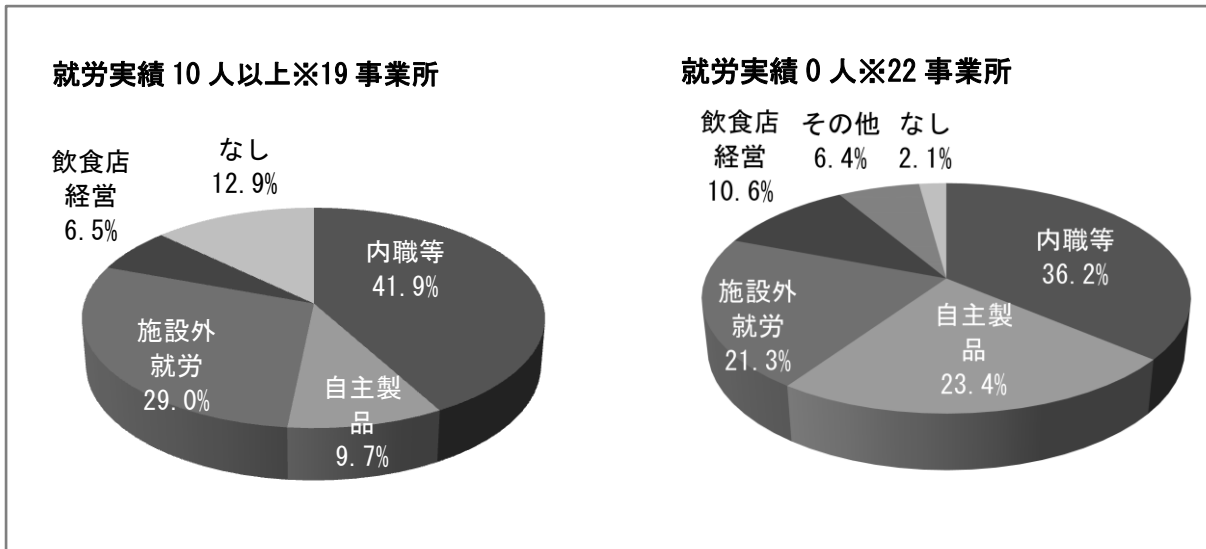
逆に就労実績のない事業所は、複数のサービスを併設し、工賃も府内事業所の平均工賃より高い事業所が多かった。また、生産活動の状況においても、就労実績10人以上の事業所は「施設外就労」の割合が高く、就労実績のない事業所は「自主製品」の割合が高い。以上のことから事業所の運営方針(支援の取組み)に大きな違いがあると考えられる。

### 【就労実績別に見る併設福祉サービス】



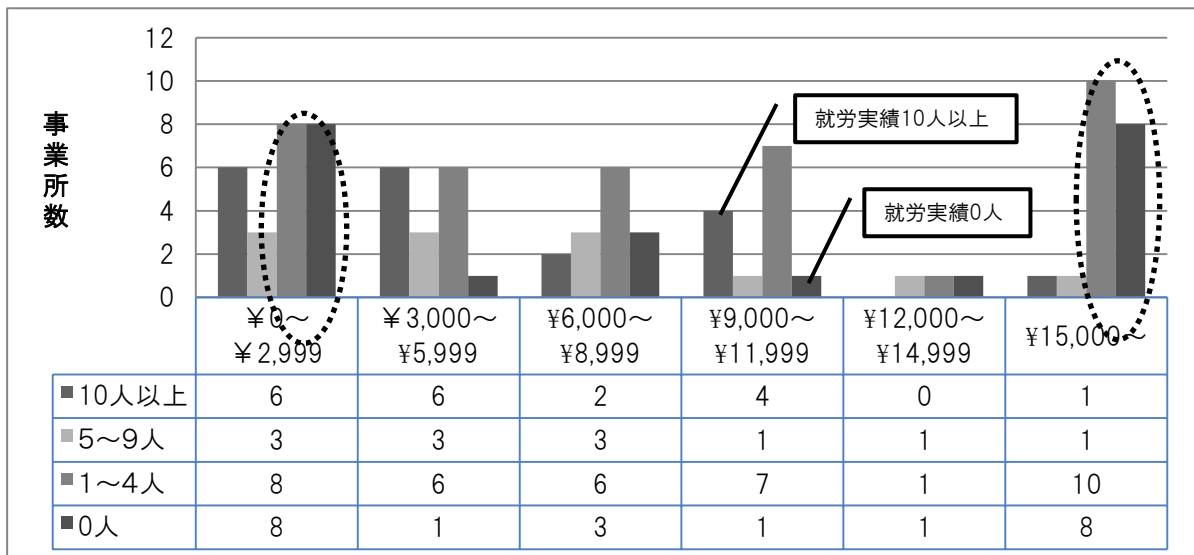
※複数回答

【就労実績別に見る生産活動の状況】



○就労実績 10人以上の事業所は、就労移行の取組みに重点を置いているため、平均工賃が低い傾向にあり、生産活動を実施していない事業所の割合は他の就労実績の事業所より高い。実績のない事業所の工賃が二極化している点については、職業的重度の利用者が多い事業所と、生産活動に重点を置きすぎた結果、一般就労への移行という就労移行支援事業所本来の目的が薄れてしまった事業所が存在していると考えられる。

【就労実績別に見た工賃額の分布】





## ■事業所の支援体制

○就労実績別に事業所の支援体制を比較すると、就労実績10人以上の事業所と就労実績のない事業所とでは「報酬加算」「職員体制」「研修実施状況」について大きな差が見られ、事業所の就労支援体制の差が就労実績に反映されている。

### 就労実績別に見た加算状況（複数回答）

就労実績	就労支援関係研修修了加算	就労移行支援体制加算	移行準備支援体制加算	福祉専門職員配置等加算	加算なし	不明
10人～(19)	13	13	11	14	2	0
%	68.4	68.4	57.9	73.7	10.5	0.0
0人(22)	2	5	0	10	7	2
%	9.1	22.7	0.0	45.5	31.8	9.1

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

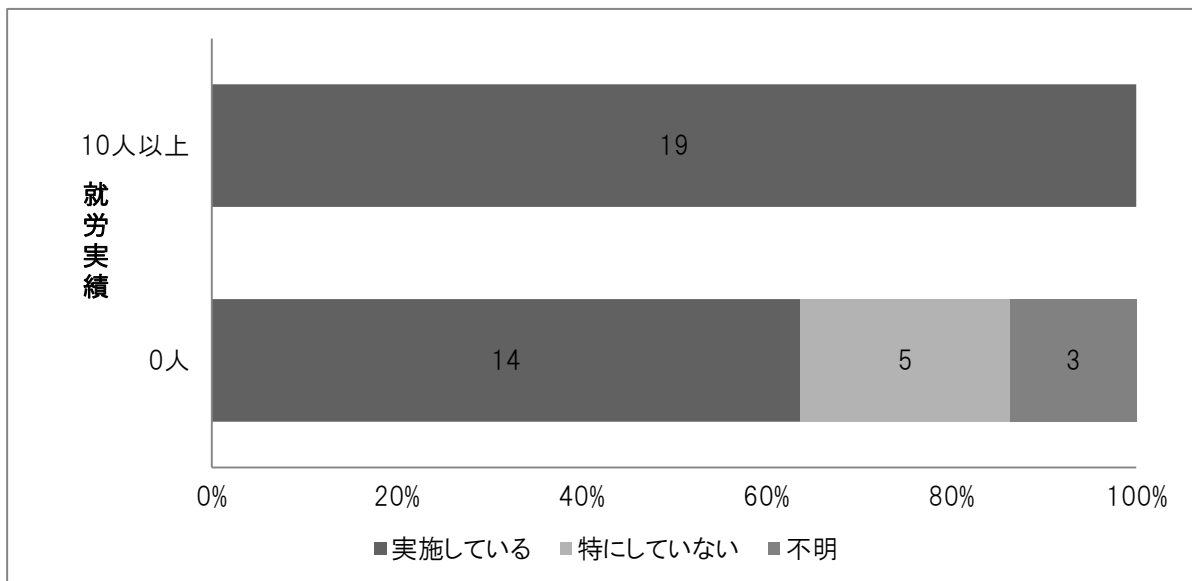
### 就労実績別に見た職員の資格取得状況（複数回答）

就労実績	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
10人～(19)	7	11	6	8	2	0	9	3	1
%	36.8	57.9	31.6	42.1	10.5	0.0	47.4	15.8	5.3
0人(22)	4	5	6	9	0	0	1	4	8
%	18.2	22.7	27.3	40.9	0.0	0.0	4.5	18.2	36.4

①精神保健福祉士 ②社会福祉士 ③介護福祉士 ④社会福祉主事任用  
⑤作業療法士 ⑥理学療法士 ⑦ジョブコーチ研修修了者 ⑧その他 ⑨不明

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

### 【就労実績別に見た研修の実施状況】



### ■就労実績別に見た研修内容の違い

○就労実績 10 人以上の事業所は研修を受講した延べ数が 45 事業所であることから、複数の研修を平均 2.3 事業所が受講している。一方就労実績のない事業所は延べ数が 32 事業所であり、研修を受講した事業所は平均 1.5 事業所に過ぎない。また、職員の自主研修の実施割合にも差があることから、法人内外の研修機会が乏しい場合も、職員自ら研鑽を積む意識を醸成する必要がある。

#### 複数回答

	法人内研修	法人外研修	職員の自主 研修	その他	不明
10人以上 (19)	18	19	8	0	0
%	94.7	100.0	42.1	0.0	0.0
0人(22)	11	14	5	0	4
	50.0	63.6	22.7	0.0	18.2

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

### ■支援に当たって連携している主な関係機関

○支援に当たって連携している主な関係機関では、就労実績に関わらず「ハローワーク」「障害者就業・生活支援センター」の割合が高く、地域におけるこの2つの機関との連携なくしては福祉施設からの一般就労に繋がらないと言っても過言ではない。

#### 複数回答

就労実績 (人)	ハロー ワーク	障害者 職業 センター	就業・生 活支援 センター	障害者 職業能力 開発施設	相談支援 事業所	継続支援 A型事業 所	継続支援 B型事業 所	自立訓練 事業所
10人～(19)	18	13	19	0	9	0	1	0
%	94.7	68.4	100.0	0.0	47.4	0.0	5.3	0.0
0人(22)	18	6	18	2	10	2	5	0
下の表に続く	81.8	27.3	81.8	9.1	45.5	9.1	22.7	0.0

就労実績 (人)	発達障が い者支援 センター	障がい者 就業・就労 サポート 協働機構	大阪府 IT ステーショ ン	医療機関	支援学校 等教育機関	一般企 業	市町村 行政	その他
10人～(19)	1	3	0	6	2	3	6	1
%	5.3	15.8	0.0	31.6	10.5	15.8	31.6	5.3
0人(22)	0	4	2	2	6	6	7	0
	0.0	18.2	9.1	9.1	27.3	27.3	31.8	0.0

※就労実績（ ）内の数字は各就労実績の事業所数を表しており、%で示している数字は各就労実績の区分ごとの事業所数に占める割合である。複数回答の場合は合計が100%とはならない。

## ■アンケート調査とヒアリングで見てきた就労実績別の事業所の特徴

### ○就労実績 10 人以上の事業所

運営主体は、近年、営利法人等社会福祉法人以外の法人からの参入が多く、精神障がい者や発達障がい者を主たるサービスの対象としている事業所が多い。利用定員も比較的多く、実績のない事業所との比較では、就職者を輩出しても直ちに欠員を生じることなく計画的に定員補充できる状況にあるが、半数以上の事業所は苦戦している実情も見て取れる。就労訓練は施設内での訓練よりも施設外での訓練に重点を置き、より実践的な訓練を実施している。

また、就労につなげていくための行動を実施していくことで、各種報酬加算を獲得し事業所の運営を適正な状態にしている。こうした行動が職員や事業所の支援力を高めて、利用者も自然と集まるという「好循環」を生み出している。

ヒアリングを実施した就労実績 10 人以上の事業所では総じて精神障がい者を主たるサービスの対象としているところが多く、障がいの程度も軽い。就労準備性の高い方が多いため職域も広く、比較的短い期間で就職につながっているものと思われるが、障がい特性上、職場定着が難しい。今後、精神障がい者等の職場定着支援が課題となってくるとと思われる。

### ○就労実績のない事業所

運営主体は、社会福祉法人が多く、いわゆる旧体系からの移行が多いことがうかがえる。特徴としては、多機能型の事業所が多く、利用定員は少ない。そのため、就職者を輩出してしまうと、即事業所運営に影響が出てしまうなどのジレンマがある。就労訓練のほとんどが施設内での内職や自主製品の製作・販売である。就労準備段階の訓練が多く、生産活動が事業所の主たる目的になってしまっていることがうかがえる。生産活動に重点を置いてしまっていることで、就労につなげていくための行動が消極的になり、各種報酬加算も獲得できない。さらに、作業を習熟した利用者が就職すると、事業所の生産性が落ちてしまうので、就労につなげていくことに消極的になってしまう。結果、就労実績のない事業所には利用者も集まりにくくなる「負のスパイラル」が生じている。

ヒアリングを実施した就労実績のない事業所では総じて比較的重度の知的障がい者の利用者が多く、就労準備性が整っていないケースが少なくない。そのため、就労準備のための施設内作業といった訓練が増えてしまい、就労につなげるための実践的な行動をとる時間が限られている。また、職域も狭く、マッチングに時間がかかるため就労実績という側面では結果が見えにくく、就労移行支援事業所としての成果はあがりにくい。

一方、国においては、平成 24 年 10 月から、就労移行支援事業の本来の目的である一般就労への移行実績が過去 3 年間若しくは過去 4 年間ゼロの就労移行支援事業所については、所定単位数の 100 分の 85 若しくは 100 分の 70 の算定(1 割 5 分若しくは 3 割の減算)となる報酬改定がなされており、就労実績のない就労移行支援事業所の支援の在り方については、今後検討を要する。

## 4. 障がい者雇用・就労支援の今後の取組み（提言）

本部会では、障がい者を取り巻く雇用情勢や取組みの現状等を踏まえ、障がい者の就労支援にかかる地域課題への対応や関係機関との連携による情報共有を図り、府域全体の就労支援の水準を向上させるため、平成24年度に府内市町村のヒアリング等から抽出した課題について、本年度合計6回にわたる就労支援部会と4回にわたる工賃向上計画の推進に関する専門委員会を開催し、課題の検討を進めてきたところである。

このたび就労部会並びに工賃向上計画の推進に関する専門委員会として、障がい者の一般就労並びに福祉的就労の推進に関わる地域課題に対する今後の取組みを、以下のとおり取りまとめたので、報告する。

### (1) 障がい者の一般就労並びに福祉的就労の推進に関わる地域課題に対する対応

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
<p>1.就労移行・継続支援事業について</p> <p>①就労移行・継続支援事業所が不足。既存の事業所（就労継続 A 型・B 型や就労移行）を近隣市町村と共有し、相互利用していく必要がある。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>○事業所が不足している地域では、運営を担う法人等への働きかけが必要。【法人への働きかけは悪くないが、事業所の中身が伴わなければ却って当事者の不利益に通じる恐れもあり、慎重さが求められる。】</p> <p>○市町村の区域を超えた情報提供(事業所の紹介)が必要。【区域を超えた情報共有は必須と思われるが、担当者の人事異動などもあり、実際に進めるには何らかの具体的手立てが必要。】</p> <p>○福祉圏域単位で事業所マップを作成するなど、近隣市町村との情報共有や資源の相互利用の促進策の検討が必要。【福祉圏域だけでなく、大阪市内や神戸など近隣で実績のある + a の情報を揃えて対応しているところも。】</p>	<p>国・府・市町村において考えられる対応策</p> <p>○事業所マップの作成など福祉圏域内の近隣市町村の情報共有の促進や合同イベントの開催など社会資源の相互利用促進、認知度向上の取組みを行う。</p> <p>○事業所が不足している地域では、運営を担う法人、企業等への働きかけを行うことも検討する。</p> <p>○「工賃向上計画支援事業」の活用など継続支援事業所の運営面でのサポートを行う。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8 実施】 *府障がい福祉室が行う国家要望</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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 就労移行支援事業者が、利用者の一般就労移行に伴う報酬変動等による事業所運営に不安を抱くことなく、福祉施設からの一般就労に向けた支援や職場定着支援に積極的に取り組めるよう、必要な報酬改定を行うとともに、就労移行支援事業所が乏しい地域における事業所の創設等基盤整備を進めるため、支援策の拡充について検討をお願いしたい。</p>

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
<p>1.就労移行・継続支援事業について</p> <p>②就労移行支援事業所のノウハウや実績について差がある。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>○地域によって社会資源に差があり、資源があっても事業所によってノウハウに差がある。</p> <p>(ノウハウのあると言われる事業所は、それだけの努力をしている。努力している事業所を行政として応援すべき。)</p> <p>○就労移行支援事業所に一般就労の支援ノウハウが不足している。</p> <p>(人材の養成が一番最初に必要。がんばっているところを伸ばしていくのか、ゼロのところは諦めてもらうのか、そこは検討と議論が必要。)</p> <p>(就労移行支援事業所で成果がゼロのところへのアウトリーチが必要。)</p> <p>(就職させる数字が2、3年度ゼロのところは確信犯。逆に就労実績を上げて頑張っているところは人手がなくて定着支援に困っており、実績が出てないところは、本気でやる気があるのかどうかをアンケートなどで探るべき。)</p> <p>○就労移行支援事業所のスタッフの多くが福祉を専門職としているため、企業理念を理解する機会が十分でない。</p> <p>(実績を出している事業所は企業出身者を雇用したり、アドバイスをもらえる仕組みを作ったりしている。)</p> <p>○企業の立場や考え方を理解しないまま進めると、結果として就職につながらないことも。(企業と障がい者双方の立場に立った支援が重要)</p> <p>○取り組みが進んでいる就労移行支援事業所もあり、それをいかに普遍化していくかという視点も必要。(成功事例の共有や一般就労移行人数が多い就労移行支援事業所の手法を学ぶなど)</p> <p>○就職を希望する障がい者の障がい特性(種別)が多様化しており、支援機関の実績に差があることから、支援者の専門性の確保、質の向上が必要。</p> <p>○福祉施設からの一般就労移行を促進するため、ニーズにマッチした委託訓練、人材育成事業の実施や周知が必要。</p>	<p>○府のHPで、ハローワーク圏域ごとの、福祉施設からの就職状況を公開。</p> <p>○一般就労移行の取り組みが進んでいる就労移行支援事業所の運営法人、企業等の就労移行支援手法など、成功事例の収集、共有化や個別事情に応じた相談支援を行う。</p> <p>また、一般就労移行実績が乏しい就労移行支援事業所へアウトリーチを行い、要因分析や必要な支援、指導を行う。</p> <p>○就職を希望する障がい者の障がい特性(種別)が多様化しており、福祉職の職員をベースとする支援機関の就労支援力や就労実績に差があることから、企業ニーズや企業マインドなど、企業で働くことについて、就労支援員の専門性の確保、向上を図る。</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。</p> <p>○就労支援機関等の職員、利用者を対象とした一般就労への具体的な理解を深め、就職への動機づけのための企業見学会を行うとともに、経験の浅い就労支援機関等の職員等を対象とした就労支援機関見学会を行う。</p> <p>○さらには、就労支援機関等に対する支援として、障がい者の支援について豊富な知識や経験を有する「障害者就労アドバイザー」により企業での就職を意識した訓練内容や方法の助言等を行う。</p> <p>○福祉施設からの一般就労移行を促進するため、企業ニーズにマッチした委託訓練、人材育成事業の実施や周知の促進を行う。</p>

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
<p>1.就労移行・継続支援事業について</p> <p>③就労移行支援は一般就労に結びつくと利用者が減るので事業所として積極的に進めにくいという現状がある。現行の報酬体系の見直しが必要。</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>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>○一般就労移行すると報酬算定がなされなくなり、また、報酬が日額単位で、安定的な運営ができない。</p> <p>○利用者確保が円滑にできないと福祉的就労の生産性も維持できない。</p> <p>○現行の報酬体系の見直しが必要なため、国への働きかけが必要。</p>	<p>○障がい者雇用を検討している企業に就労移行支援事業所等を見てもらうことも必要。福祉の見本市的なイベントの開催。</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 実施】</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>① 就労移行支援事業の抜本的強化</p> <p>就労移行支援事業の抜本的強化を図るため、人員や運営に関する要件の厳格化を図るとともに、事業所毎の就労実績等の公表を促すなど障がい福祉サービスの利用者視点に立った制度改善や事業所のアセスメント力の向上支援を行うこと。</p> <p>また、障がい者や保護者が安心して就労にチャレンジできるよう、職場定着の不調による事業所再利用の際の柔軟対応や、利用者が一般就労移行した場合の報酬変動の影響を緩和する措置を講じる等、事業者が事業所運営に不安を抱くことなく一般就労に向けた支援に積極的に取り組めるような、特例措置を講じること。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8 実施】</p> <p>2 今後の報酬改定について</p> <p>自立支援給付に係る報酬改訂については平成24年度に実施され、約2%の増とされたところだが、引き続き、以下の観点から、必要な報酬上の措置を検討されたい。</p> <p>就労移行支援について、事業所の安定的な運営を確保するとともに、一般就労後における職場定着支援のさらなる充実</p> <p>○ 就労移行支援事業者が、事業所運営に不安を抱くことなく一般就労移行に向けた支援に積極的に取り組めるような報酬上の措置を設けられたい。</p> <p>○ 企業における雇用・就労を推進するため、職場定着支援を充実する必要があるが、就労移行支援体制加算の評価対象となる就職後6ヶ月を超えて職場定着支援を行った場合、その支援期間に応じて加算を充実されたい。また、職場体験・実習の促進を図る移行準備支援体制加算についてもさらなる充実を図られたい。</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</p>



	<p>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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 就労移行支援事業者が、利用者の一般就労移行に伴う報酬変動等による事業所運営に不安を抱くことなく、福祉施設からの一般就労に向けた支援や職場定着支援に積極的に取り組めるよう、必要な報酬改定を行うとともに、就労移行支援事業者が乏しい地域における事業所の創設等基盤整備を進めるため、支援策の拡充について検討をお願いしたい。(再掲)</p>
--	---

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
<p>1.就労移行・継続支援事業について</p> <p>④一般就労の定着がうまくいかない場合、元の事業所に戻れないことを防ぐため定員の特例措置の検討が必要。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>○施設利用希望の待機者が多く、就職が上手くいかなかった場合に施設へ戻ることが困難な現状。能力があるにもかかわらず、家族や施設の事情で、一般就労を望まないで施設での就労を続けているケースや、保護者の意識が就労(チャレンジすること)に消極的になっている。</p> <p>○定員の特例措置については、国への働きかけ等も必要。</p>	<p>○課題を踏まえ、障がい者が安心してチャレンジできるよう、定員の特例措置等について、国への要望を行う。</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 実施】</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>① 就労移行支援事業の抜本的強化</p> <p>就労移行支援事業の抜本的強化を図るため、人員や運営に関する要件の厳格化を図るとともに、事業所毎の就労実績等の公表を促すなど障がい福祉サービスの利用者視点に立った制度改善や事業所のアセスメント力の向上支援を行うこと。</p> <p>また、障がい者や保護者が安心して就労にチャレンジできるよう、職場定着の不調による事業所再利用の際の柔軟対応や、利用者が一般就労移行した場合の報酬変動の影響を緩和する措置を講じる等、事業者が事業所運営に不安を抱くことなく一般就労に向けた支援に積極的に取り組めるような、特例措置を講じること。</p>



課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
1.就労移行・継続支援事業について	
<p>⑤就労系福祉サービス事業の認可について(審査の中で就労に向けたプロセスなど運営の具体的な中身が問えない)</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】  (申請を受け付ける時にどのような形(プロセス)で、就職につなげていくのかなど運営の中身みたいなことも一定見据える必要がある。)</p>	<p>○指定障害福祉サービスの事業等の運営に関する基準等を踏まえ、本来、事業者が果たすべき役割を担えるよう、取り組みの方策を検討する。また、一般就労移行実績が乏しい就労移行支援事業所へアウトリーチを行い、要因分析や必要な支援、指導を行う。</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 実施】</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>① 就労移行支援事業の抜本的強化</p> <p>就労移行支援事業の抜本的強化を図るため、人員や運営に関する要件の厳格化を図るとともに、事業所毎の就労実績等の公表を促すなど障がい福祉サービスの利用者視点に立った制度改善や事業所のアセスメント力の向上支援を行うこと。また、障がい者や保護者が安心して就労にチャレンジできるよう、職場定着の不調による事業所再利用の際の柔軟対応や、利用者が一般就労移行した場合の報酬変動の影響を緩和する措置を講じる等、事業者が事業所運営に不安を抱くことなく一般就労に向けた支援に積極的に取り組めるような、特例措置を講じること。</p>

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
2.一般就労の場の不足について	
<p>①障がい者雇用自体を検討していない企業が多く、受け入れ企業の拡大が必要。特に、障がい者雇用に積極的でない(法定雇用率対象外) 中小企業への対応が課題。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>○企業の障がい者雇用への理解や障がい者自身の就労意欲の高まり、障害者就業・生活支援センターや移行支援事業所の支援による就職者の増加、地域の就労支援機関のネットワーク構築などを背景に、雇用障がい者数は増加(過去最高を更新)し、実雇用率や法定雇用達成企業割合も上昇傾向にある。</p> <p>○製造業においては単純業務が外部化し、工程が複雑化、短期化。サービス業においては柔軟で専門性の高いサービスへ移行するなど就労の場が狭まっている。一方で、25 年 4 月から障害者法定雇用率が改定されており、雇用の拡大が期待され</p>	<p>○「中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金」の創設(国)により、障害者を多数雇い入れる中小企業の事業所の施設整備を支援し、中小企業における一層の雇入れ促進を図る。</p> <p>○大阪府障がい者雇用促進センターにおいて、仕事の切り出しや障がいの特性に応じた対応など事業主のニーズに応じた支援を引き続き行う。</p> <p>○OSAKA しごとフィールドにおいて、障がい者雇用に取り組む中小企業に対し、採用・人材育成の両面からサポートする。</p> <p>○平成 26 年度 商工労働に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望【H25.7 実施】</p> <p>( 4 ) 障がい者の法定雇用率の引き上げや精神障がい者の雇用義務化の動向等を踏まえ、障がい者の新規雇用の拡</p>

<p>る。</p> <p>○地域によっては、地場産業の中小零細企業が多く、法定雇用率制度のみで雇用を促進することに限界があり、身近な地域で働きたいという障がい者の希望とずれがある。(ハローワークの現状では、大阪市内より市外の方が、実雇用率が高い傾向にあり、中小零細企業が多いため、雇用の場が少ないという訳ではない)</p>	<p>大と職場定着を促進するため、次の施策の充実を図りたい。</p> <p>④ 事業主に対する各種助成金制度の拡充</p> <p>事業主における障がい者雇用への取組みを促進するため、特定求職者雇用開発助成金の助成対象期間を拡大するなど、各種助成金の拡充に努めること。とりわけ、障がい者を多数雇用する中小企業の事業所に対する助成金の充実を図ること。また、障害者雇用納付金制度における報奨金の支給を受けるために必要な障がい者数の引き下げなど、一層の充実を図ること。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理) 【H25.8 実施】</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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充するとともに、障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力、関係機関のネットワークを充実強化する事業を推進することが必要である。</p>
---	---

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
<p>2.一般就労の場の不足について</p> <p>②障がい者雇用の経験が乏しい事業所では、障がい者に合った職域開発や雇用管理等のノウハウがなく雇入れに躊躇。また、新規事業所の場合は、支援スキルが不足。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>○企業がいかに障がい者雇用のノウハウを付けるか、就労支援は企業支援。</p> <p>○雇用する意思があっても、どうして良いかわからないといった雇用経験のない企業については、支援制度に対する情報提供や、先進企業の見学又は意識啓発を行うことが重要。</p>	<p>○障がい者の雇用や職場定着支援について不安や悩みを抱える事業主(企業)に対し、大阪府障がい者雇用促進センター等から専門家を派遣し、悩みや課題の解決を支援する。</p> <p>○大阪府障がい者雇用促進センターや OSAKA しごとフィールドにおいて、障がい者雇用のノウハウが学べるセミナー等を実施するなど、中小企業に対し、積極的な障がい者雇用を促す取組みを行う。</p> <p>○障がい者雇用を検討する事業主支援の一環として、府庁舎を活用した知的障がいのある生徒の職場体験実習やハートフルオフィス大手前の見学会、障がい者雇用に取り組む企業の</p>

<p>○雇用前、雇用後、定着過程などステージに応じた支援(継続的な職場訪問等)を提供することで、企業に対して障がい者雇用に対する長期的な見通しを持ってもらうことが必要。</p> <p>○企業のトップや人事担当者、現場担当者が障がい特性を十分に理解し、企業自身の障がい者に対するサポート力を強化していくことも必要。</p>	<p>雇用事例報告を行う企業向けの「ハートフル雇用セミナー」を引き続き行う。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理) 【H25.8 実施】</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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充するとともに、障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力、関係機関のネットワークを充実強化する事業を推進することが必要である。(再掲)</p>
--	---

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
<p>3.就労に向けたステップとしての職場体験・実習先の不足について</p> <p>①就労に向けた訓練を行える場所の少なさ。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>○職場体験実習など、企業での就労体験なくして即就労は困難。実習受入れそのものが企業側にもメリットがあり、障がい者を雇用して良かったという環境づくりが大切。</p> <p>○企業での取組みを進めるためには、行政自らが率先して実習先の確保を図る必要があることから、身近な市町村などで職場体験実習(市有施設等の清掃業務、事務補助等)を促進する必要がある。</p> <p>○地域の商工会、商工会議所等を通じた実習受入先の開拓。</p> <p>○府 IT ステーションの活用(就労支援 IT 講習(30H)は、就労現場の IT 実務を模擬訓練。)</p>	<p>○障がい者や家族等の民間企業での就労不安の解消や民間企業における障がい者雇用の理解や雇用を促進するためには、互いの理解を深め、接する機会を増やすことが重要であることから、労働局が中心となって職場実習先の確保、斡旋を行う「障害者職場実習推進事業」等により、就労支援機関等と連携しながら職場実習を総合的かつ効果的に推進する。</p> <p>(なお、推進に当たっては、既に取り組んでいる地方公共団体、支援機関・施設等があり、府域あるいは地域全体で職場実習をコーディネートする必要がある。)</p> <p>○「障がい者就労支援強化事業」において、支援対象者のニーズに沿った求人企業、職場体験実習受入企業の開拓を行うとともに、「大阪府 IT ステーション事業」における「企業開拓コーディネーター」の配置などを通じて、職場体験実習受入企業の開拓や民間企業からの IT 業務の発注促進を引き続き行う。</p>

○府内市町村における公務分野での職場実習の実態把握を行うとともに、府が進めるハートフルオフィス推進事業の取組みなど、庁内業務集約型の取組みも含めて、公務分野での職場実習の拡充の働きかけを引き続き行う。

○精神障がい者が協力事業所で働くための訓練を行う「精神障がい者社会生活適応訓練事業」を、協力事業所及び精神障がい者双方にとって、より利用しやすい制度とする。

○登録企業へのインセンティブの付与等、障がい者就労サポートカンパニー制度を充実することにより、実習受け入れや職場見学の協力企業等を拡大する。

○大阪府障がい者雇用促進センターや OSAKA しごとフィールドにおいて、障がい者の職場実習先の確保に取り組む。

○教育委員会において「障がい者雇用促進人材育成事業」(緊急雇用創出基金事業)を新たに実施し、職場体験実習先企業の開拓を行う。

○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)

【H25.8 実施】

#### 6 雇用・就労支援の推進について

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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。

○ 職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充するとともに、障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力、関係機関のネットワークを充実強化する事業を推進することが必要である。(再掲)

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
3.就労に向けたステップとしての職場体験・実習先の不足について	
<p>②個人情報保護の観点から、公務分野での職場実習実施における提供業務の制限。(職場体験・実習業務において、ネックが生じている)</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○個人情報保護に関する誓約書、同意書等の徴取。</li> <li>○提供業務における個人情報の切り分け。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○府内市町村における公務分野での職場実習の実態把握を行うとともに、府が進めるハートフルオフィス推進事業の取組みなど、庁内業務集約型の取組みも含めて、公務分野での職場実習の拡充の働きかけを引き続き行う。(再掲)</li> <li>○図書館における書籍のリペア(補修)や給食に使用する食器の整理(チェック)など、個人情報を取扱わない業務の工夫例を集約し、取組みの共有化を図る。</li> </ul>

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
3.就労に向けたステップとしての職場体験・実習先の不足について	
<p>③事務的な作業を行える実習先の少なさ。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○府が進めるハートフルオフィス推進事業の取組みなど、身近な市町村においても庁内業務集約型の取組みの推進が必要。</li> <li>○事務的な業務を主な内容とする特例子会社での実習受入れや職場見学の協力連携。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○府内市町村における公務分野での職場実習の実態把握を行うとともに、府が進めるハートフルオフィス推進事業の取組みなど、庁内業務集約型の取組みも含めて、公務分野での職場実習の拡充の働きかけを引き続き行う。(再掲)</li> <li>○登録企業へのインセンティブの付与等、障がい者就労サポートカンパニー制度を充実することにより、実習受け入れや職場見学の協力企業等を拡大する。(再掲)</li> </ul>

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
4.就労後のフォロー体制の充実・強化について	
<p>①短時間労働や欠勤してもフォローできる体制や、グループでの就労も可能にするような制度構築が必要。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○症状が不安定なため、企業に対してうまくつなげていない場合や、社会的な偏見等から紹介の段階で断られるケースもある。</li> <li>○精神障がい者等の場合、勤務時間や業務内容等に一定の配慮や柔軟さが必要。また、通院や服薬、休憩等が必要な場合も有り、障がい特性の正しい理解促進を図る必要があ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ハローワークに配置される「精神障害者雇用トータルサポーター」により、精神障がい者等の求職者に対して専門的なカウンセリング、就職準備プログラム及び事業主への意識啓発等の支援を実施するとともに、週 20 時間以上の就業で直ちに働くことが困難な者を原則 10～20 時間の労働時間で、3～12 か月の試用雇用を行う「障害者短時間トライアル雇用奨励金」の活用や、カウンセリング体制の整備等精神障がい者が働きやすい職場作りを行った事業主への「精神障害者等雇用安定奨励金」など障がい種別(特性)に応じた企業支援を行う。</li> </ul>

る。

○障がいを開示して就活できる社会的気運の醸成や偏見、理解不足等の解消の取組み推進。

○企業と精神障がい者をサポートする就労支援員の設置。

○短時間労働者（週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満）0.5 カウントの周知。

○障害者職業センター等において、精神障がいや発達障がいなど、従来の支援ノウハウ・手法に加えて、障がい特性に見合った職業リハビリテーションのあり方を検討・開発する必要がある事例等に対して支援を行うとともに、企業に対して職場環境の改善や、障がい特性に応じた対応方法、雇用管理、人的支援の方法等に係る助言等の支援を引き続き行う。

○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が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」等により医療機関等の職員、医療機関を利用する精神障がい者等を対象とした就労支援セミナーやノウハウが不足している企業の人事担当者を対象とした企業見学会を行う。

○障がい者の雇用や職場定着支援について不安や悩みを抱える事業主(企業)に対し、大阪府障がい者雇用促進センター等から専門家を派遣し、悩みや課題の解決を支援する。

また、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。

○平成 26 年度 商工労働に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望【H25.7 実施】

（４）障がい者の法定雇用率の引き上げや精神障がい者の雇用義務化の動向等を踏まえ、障がい者の新規雇用の拡大と職場定着を促進するため、次の施策の充実を図りたい。  
① 精神障がい者の雇用拡大に向けた取組みの強化精神障がい者の早期の雇用拡大に向けて、発達障がい者や高次脳機能障がい者を含む精神障がい者及び事業主への支援策の構築並びに事業主への雇用啓発活動を充実強化すること。



課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
<p>4.就労後のフォロー体制の充実・強化について</p> <p>②障害者就業・生活支援センターの増設、人員増、人材育成が必要。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>○障害者就業・生活支援センターによっては対象となる地域が広域で、職場定着支援や働き続けるための生活支援が十分に果たせない。</p> <p>○精神障がいや発達障がいなど新しい障がい種別(特性)に対する支援に時間がかかり、職員が疲弊している。</p> <p>○職場定着支援や精神障がい者、発達障がい者などの支援ニーズを充足する体制の充実や就労支援員への継続的なサポートが必要。</p> <p>○障害者就業・生活支援センターには、地域のネットワーク構築や関係機関間のコーディネートなど、地域の中心的な役割を果たすことが求められているほか、相談支援事業所との連携のあり方も含め、就労系サービス利用に係るアセスメント機能も求められている。</p> <p>【障害者就業・生活支援センターは、定着支援と地域のコーディネーター、コンサルティング、就労移行支援事業所は就職というところに特化して機能を果たしていくなど、役割分担を明確化していく必要がある。】</p>	<p>国・府・市町村において考えられる対応策</p> <p>○就職、職場定着にかかる支援件数の増加や障がい種別(特性)の多様化、困難性の高い支援ケースなどに対応するなど、障害者就業・生活支援センターがその機能を十分に果たせるよう、人員等体制の充実並びに必要な財源措置などについて、国へ要望等を行う。</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 実施】</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>② 障害者就業・生活支援センターの体制の充実等</p> <p>就職、職場定着にかかる支援件数の増加や障がい種別(特性)の多様化、困難性の高い支援ケースなどに対応し、センターがその機能を十分に果たせるよう、個々の登録者や就職、定着支援の実績等に応じた就業・生活支援のための人員等体制の充実並びに必要な財源措置を講じること。とりわけ、生活支援事業については、必置職員の増員や上限補助単価の増額を図ること。</p> <p>また、支援対象者の規模に応じて、複数設置された圏域においてもセンターの運営に必要な財源措置を講じること。</p> <p>○平成 26 年度 商工労働に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望【H25.7 実施】</p> <p>( 4 ) 障がい者の法定雇用率の引き上げや精神障がい者の雇用義務化の動向等を踏まえ、障がい者の新規雇用の拡大と職場定着を促進するため、次の施策の充実を図りたい。</p> <p>⑥ 障害者就業・生活支援センター事業における雇用支援体制の充実</p> <p>障害者就業・生活支援センターについては、支援対象障がい者が増加し続けており、現行の雇用支援体制では対応が困難となっているため、国の「障害者就業・生活支援センター」事業における雇用支援体制について充実を図ること。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8 実施】</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、地域における就労関係機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労</p>

移行の促進や福祉的就労の充実を図るための施策を弛みなく推進する必要がある。

○ 職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充するとともに、障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力、関係機関のネットワークを充実強化する事業を推進することが必要である。

○ 従来の支援ノウハウ・手法に加えて、障がい特性に見合った職業リハビリテーションのあり方を検討・開発する必要がある障がい種別(精神障がい、発達障がい、高次脳機能障がい、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。

○ 医療機関と就労支援機関とがより効果的に連携し、精神障がい者の雇用促進を図っていく方策を検証するため、医療機関における就労支援の取組・連携を促進するモデル事業を国において実施する。

○ 「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。

○ 相談支援従事者研修の実施に当たっては、国が定める相談支援従事者研修事業実施要綱に基づき実施されているが、研修内容に就労系福祉サービス事業についても、加味する必要がある。



課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
<p>4.就労後のフォロー体制の充実・強化について</p> <p>③一般就労後の定着支援にかかる報酬体系の見直しが必要。ジョブコーチ、ジョブライフサポーターによる支援の充実も重要。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>○企業が安心して障がい者雇用に取り組み、障がい者が働き続けることができる継続的な支援の充実が必要。</p> <p>○支援対象者の増加に伴い、職場体験実習や企業開拓に割く時間がない。</p> <p>○長年にわたって働いている障がい者の中には、加齢に伴う能力や就労意欲の低下がみられる場合もあり、年齢や能力に配慮した柔軟な働き方の実現や、雇用から福祉へのソフトランディングが求められる。</p> <p>○働く障がい者は、一日の大半を企業で過ごすことが一般的であり、個々人の障がい特性を企業側が理解することが職場定着支援においても重要。</p> <p>【定着を見据えた施策が重要。就労移行支援事業所をいかに活性化させていくかということが大事】</p>	<p>○就労移行支援事業所における職場実習や職場定着支援の取組みをより一層促進するため、全ての利用者の職場実習の実施を評価する「移行準備支援体制加算」や「就労移行支援体制加算」の更なる拡充など、報酬体系の見直し等について国へ要望を行うとともに、「障がい者就労支援強化事業」などを通して就労移行支援事業所の取組み支援を図る。</p> <p>○ハローワーク等を通じて、ジョブコーチ(職場適応援助者)による企業と障がい者の支援を積極的に周知する。</p> <p>○企業で障がい者と共に働く従業員が理解を深めるための研修機会を提供する。</p> <p>○精神障がい者や発達障がい者のセルフコントロールを企業が支える雇用管理手法を普及する。</p> <p>○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8 実施】</p> <p>2 今後の報酬改定について</p> <p>自立支援給付に係る報酬改訂については平成24年度に実施され、約2%の増とされたところだが、引き続き、以下の観点から、必要な報酬上の措置を検討されたい。</p> <p>就労移行支援について、事業所の安定的な運営を確保するとともに、一般就労後における職場定着支援のさらなる充実</p> <p>○ 就労移行支援事業者が、事業所運営に不安を抱くことなく一般就労移行に向けた支援に積極的に取り組めるような報酬上の措置を設けられたい。</p> <p>○ 企業における雇用・就労を推進するため、職場定着支援を充実する必要があるが、就労移行支援体制加算の評価対象となる就職後6ヶ月を超えて職場定着支援を行った場合、その支援期間に応じて加算を充実されたい。また、職場体験・実習の促進を図る移行準備支援体制加算についてもさらなる充実を図られたい。</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、地域における就労関係機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労</p>

	<p>移行の促進や福祉的就労の充実を図るための施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p>○ 就労移行支援事業者が、利用者の一般就労移行に伴う報酬変動等による事業所運営に不安を抱くことなく、福祉施設からの一般就労に向けた支援や職場定着支援に積極的に取り組めるよう、必要な報酬改定を行うとともに、就労移行支援事業所が乏しい地域における事業所の創設等基盤整備を進めるため、支援策の拡充について検討をお願いしたい。(再掲)</p>
--	---

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
<p>5.関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について</p> <p>①関係機関（福祉部署・雇用就労部署・障害者就業・生活支援センター・就労移行支援事業所等）の連携の弱さ。</p> <p>＜連携の課題＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉部署において、一般就労を促進するための知識・経験が不足。雇用・就労部署との連携の弱さ</li> <li>・連携に対する具体的なメリットやそれによる支援の強化に対するイメージの共有化</li> <li>・障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業所との連携や、ハローワークも含めた関係機関との総合的連携体制の構築</li> <li>・相談支援事業所、就業支援機関、教育機関が連携できる体制の構築</li> <li>・支援ノウハウが不足している分野(発達障がいや高次脳機能障がい等)における、ネットワークの構築</li> <li>・先駆的な取り組みや成功事例などを提示し、連携構築やその強化による事業所としての利点、また利用者に対する支援強化につながる点について事業者が感じ取ることが必要。</li> </ul> <p>それには、障害者就業・生活支援センターが中心となった働きかけや企画等の仕掛け、それを運用するだけの人員配置が必要</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>(ネットワークの構築にあたっては、実効性があり、企業や障がい者といった利用者から見て使い勝手の良い仕組みとするため、地域の就労支援機関や送り出し機関、企業のそれぞれが、互いに相手の価値観や役割等を踏まえつつ、相互理解を継続的に図っていくことが重要)</p>	<p>○国(労働局)において、福祉、教育、医療から雇用の流れを一層促進するため、障がい者の雇用を支える連携体制の構築・強化を図るとともに、府や市町村においては商工労働、福祉、教育委員会の部局連携の情報共有や取組みを促進する。</p> <p>○市町村地域自立支援協議会における就労に関する専門部会の立上げや既存組織(ネットワーク)の活用、機能強化を図るとともに、障害者就業・生活支援センターを核として、就労移行支援事業所、相談支援事業所、ハローワーク、医療機関、企業、商工会議所などが参画し、地域における障がい者の雇用・就労支援を進めるための関係機関の連携、既存ネットワークの充実・強化を行う。</p> <p>○従来の支援ノウハウ・手法に加えて、障がい特性に見合った職業リハビリテーションのあり方を検討・開発する必要がある障がい種別(精神障がい、発達障がい、高次脳機能障がい、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。</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>

○就労移行支援事業所が地域の関係機関や企業との連携強化を図ることにより、安定的な利用者確保、職場体験実習、雇用・就労先の開拓、就労後の円滑な定着支援を図る。

○難病患者の雇用促進を図るため、ハローワークと難病相談・支援センター等専門支援機関の連携を強化するなど、難病患者の安定的な就職に向けた支援を実施する。具体的には、①難病患者就職支援ネットワークの構築、②事業主に対する理解促進等の取組み、③特性に配慮した難病患者本人への相談・援助の実施（難病患者就職サポーターをハローワークに配置）。

○平成 26 年度 商工労働に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望【H25.7 実施】

（４）障がい者の法定雇用率の引き上げや精神障がい者の雇用義務化の動向等を踏まえ、障がい者の新規雇用の拡大と職場定着を促進するため、次の施策の充実を図られたい。

⑤ 難病患者等の障がい者の雇用促進

身体障害者手帳等を有していない難病患者、内部障がい者、高次脳機能障がい者及び発達障がい者の雇用を促進するため、障がい者雇用率制度及び障がい者の雇用納付金制度に基づく各種助成金制度の対象に追加すること。

○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)

【H25.8 実施】

6 雇用・就労支援の推進について

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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。

○ 職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充するとともに、障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力、関係機関のネットワークを充実強化する事業を推進することが必要である。

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
5.関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について	
<p>②府と市町村、自立支援協議会の親会と部会、各部会間の相互連携、認識共有</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>(平成 27 年度を目標に、就労系サービスの利用者のアセスメントが相談支援事業者に課せられる中で、きちんとできるかという不安がある。地域の自立支援協議会の中での検討や、また、相談支援事業者と障害者就業・生活支援センター、移行支援事業所の連携関係を積み上げていくことが大きな課題。)</p>	<p>○自立支援協議会における市町村との情報交換会や就労支援部会における市町村意見交換会(ヒアリング)の開催などにより、府と市町村(地域自立支援協議会)の課題認識や取り組みの共有を図るとともに、就労支援部会での検討結果を年度末の連絡会議等でフィードバックする。</p>

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
6.社会参加・就労意欲の醸成について	
<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"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・就労への第 1 歩として自由で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。</li> </ul> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <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。</p> <p>(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</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> <ol style="list-style-type: none"> <li>①進路先(就職先)の見学会(⇒生徒・保護者)</li> <li>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・福祉サービス、将来設計等について学ぶ(⇒生徒)</li> <li>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)</li> <li>④早期からの校内実習や職場実習の実施(⇒生徒)</li> <li>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)</li> </ol>

<p>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>○教育委員会において、支援学校の教員の支援能力の向上支援として、以下の取組みを行う。</p> <p>①進路指導担当者等に対し、福祉、商工労働部と連携し、障がい者就労支援施策・制度勉強会を毎年、実施している。引き続きこれらの取組みを実施するとともに、学んだことを学校内で教職員に周知する。</p> <p>②進路指導担当経験が概ね 1～3 年の教員に対し、職場開拓の方法等を学ぶ就労支援研修を行っているが、今後、研修内容に福祉制度やサービス等の内容も取り入れていく。</p> <p>○中学校に通う障がいのある生徒の支援については、職業体験学習に障がいのある生徒も参加しており、今後とも、障がい特性や本人のニーズを踏まえ、すべての生徒と一緒に参加することを基本に取組みを進めていく。</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> <p>○就労支援の過程において、本人が就労に向けた意欲を無くしがちな時、あるいは就労意欲を無くしてしまった時に適切な支援やフォローを行うことが重要なことから、就労移行支援事業所等における定着支援の強化を図るとともに、より効果が認められるピアサポートの一環として、支援学校において卒業生と在校生の交流機会、場の提供を引き続き行う。</p>
--	---

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
<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 2 4 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>【検討に当たって(検討の視点)】</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</p>	<p>国・府・市町村において考えられる対応策</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 実施】</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 就労継続支援 A 型事業の強化等</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</p>



て総合的な検討が必要。

○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。

（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。）

るよう、報酬単価や配置基準の改善を行うこと。

また、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。

○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)

【H25.8 実施】

6 雇用・就労支援の推進について

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、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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。

○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 型事業に対する報酬や人員配置基準の改定等について検討をお願いしたい。

支援学校卒業者等に係る就労継続支援 B 型事業の利用に関する経過措置は平成 26 年度までとなっているが、支援学校卒業者については、当該支援学校におけるアセスメントなど、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター以外の方法でのアセスメントを評価し、支援学校卒業後すぐに就労継続支援 B 型事業所の利用を可能とする措置が必要である。

○社会的雇用など多様な働き方については、障害基礎年金等所得保障制度との整合性や関連性も踏まえ、国において総合的な検討を要する事項であることから、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っていただきたい。

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	
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	国・府・市町村において考えられる対応策
<p>②視覚障がい者等、自力通勤困難者の通勤手段の確保。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>○国における「パーソナルアシスタンス制度」創設の検討。</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) 【H25.8 実施】</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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。</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支援を含め、きめ細やかな雇用・就労支援の在り方について検討が必要である。</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。</p>

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	
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	国・府・市町村において考えられる対応策
<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>【検討に当たって(検討の視点)】</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、従来の支援ノウハウ・手法に加えて、障がい特性に見合った職業リハビリテーションのあり方を検討・開発する必要がある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。 (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</p>	<p>○従来の支援ノウハウ・手法に加えて、障がい特性に見合った職業リハビリテーションのあり方を検討・開発する必要がある障がい種別(精神障がい、発達障がい、高次脳機能障がい、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</p>

<p>パスに把握すべき。)</p> <p>○農業分野等就労への参入の可能性のある分野の開拓。</p>	<p>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・能力をもっているかを知るため、各種作業や検査を実施し、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・針灸・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、情報収集に努める。</p>
--	---

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
<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>④在宅障がい者の就労支援</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】 (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>	<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 実施】</p> <p>(3) 在宅就労に対するさらなる支援について 「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。</p> <p>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167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。</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</p>



	<p>であるテレワークを推進するため、大阪府 IT ステーションにおいて、「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>
--	--

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について	
<p>①不景気など社会情勢の変化による受注の減少を踏まえ、地域事業者への PR を通じた販売ルート開拓、就労啓発の場等を活用した販売機会の拡大、市場ニーズをつかんだ売れる製品の事業展開等が必要。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>○発注者において、事業所の所在や生産されている製品等の情報が不足している。</p> <p>○事業所職員の多くが、福祉を専門職としているため、営業活動の実践が乏しい。</p> <p>○商品開発への専門的見地からの技術的支援の充実。</p> <p>○「障害者優先調達推進法」の施行を契機とした官公需発注の取組みの推進及び民間企業等も含めた社会的気運の醸成。</p>	<p>○事業所の所在や生産されている製品等の情報を集約・公表することで企業等からの受注拡大につなげる。</p> <p>○商品や営業等の成功事例を収集し、事業所間で情報の共有化を図るとともに、活動の実践を促す。</p> <p>○商品開発のための技術支援や販路開拓の指導など、総合的な支援の充実。</p> <p>○「障害者優先調達推進法」の施行を契機とした官公需発注の取組みの推進及び民間企業等も含めた社会的気運の醸成(企業側への優先調達推進法の周知)。</p> <p>○新たな作業分野の開拓を検討。</p> <p>○事業所で生産されている製品のブランド力を高め、社会的認知度の向上を図る。</p>

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について	
<p>②利用者へのサービス提供を行う中、納期厳守のため職員が作業している例もある中で、①のような対応が困難。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>○個々の事業所では生産能力に限りがあることから、地域において複数の事業所が共同で受注する体制を構築する必要がある。</p> <p>○企業における障がい者に対する理解促進を図る必要がある。</p>	<p>○既存のネットワーク等を活用するなど、市町村や地域において共同で受注する体制を構築する。</p> <p>○商談会への出展や商工会議所等との連携等を通じて、計画的な発注と事業所に配慮した納期の設定など、企業の理解促進と障がい者の仕事の可能性を探る。</p>

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について	
<p>③作業所ごとで利用者の障がい程度等が異なるため、取り組む作業が多様であり、利益が上がる仕事のない作業所がある。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>○障がい特性に配慮した治具などを活用した職場環境の改善を図る必要がある。</p> <p>○企業の経営手法の導入により専門的な視点からの改善を図り、意識の向上を図る。</p>	<p>○各事業所で取り組まれている障がい特性に配慮した治具の活用などの成功事例を収集・研究し、情報を共有化することにより、作業環境の改善を図る。</p> <p>○事業所が効率的かつ持続的に収益性を上げるため、PDCAサイクルによる業務改善やマーケティングによる市場開発などの指導を行い、事業所の経営意識向上につなげる。</p>

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について	
<p>④各作業所間で工賃向上に対する意識や、実際の工賃に格差。</p> <p>【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p>○社会資源である自立支援協議会や作業所連絡会において担当者間の情報交換や施設間の見学会などを通じ、職員の意識改革を行うことが重要。</p>	<p>○既存のネットワーク等において、情報の共有化を図るとともに、地域間連携を推進し、社会資源の相互利用を促進することで、施設間で交流する機会を創出する。</p> <p>○各事業所で取り組まれている、商品開発や営業等の成功事例を収集し、情報の共有化を図り、職員の意識向上につなげる。</p>

課題項目【検討に当たって(検討の視点)】	国・府・市町村において考えられる対応策
<p data-bbox="204 286 662 315">8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について</p> <p data-bbox="204 331 782 398">⑤事業所の安定的運営が困難。施設外支援等加算の拡大・充実が必要。</p> <p data-bbox="204 450 518 479">【検討に当たって(検討の視点)】</p> <p data-bbox="204 495 782 595">○安定的な運営を維持するためには、きめ細かい支援による利用者の確保が肝要であることから、工賃向上に重点を置くことが困難な状況である。</p> <p data-bbox="204 651 782 712">○職員の意識向上を図る観点からも、施設外就労や目標工賃達成に関する報酬加算の拡充を図る必要がある。</p>	<p data-bbox="826 264 1316 293">国・府・市町村において考えられる対応策</p> <p data-bbox="826 331 1404 432">○PDCA サイクルによる業務改善や障がい特性に配慮した作業環境の改善などの指導を行い、事業所における経営意識の向上を図り、効率的な運営につなげる。</p> <p data-bbox="826 488 1404 548">○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 実施】</p> <p data-bbox="826 566 1212 595">(2) 福祉的就労の充実・強化について</p> <p data-bbox="826 611 1404 745">地域において障がい者が自立した生活を営むためには、一般就労移行はもとより、福祉的就労の充実・強化を図ることが重要であることから、平成 26 年度以降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こと。</p> <p data-bbox="826 763 1404 898">とりわけ、「共同受注窓口の推進」においては、その機能強化を安定的、継続的に進めることが必要であることから、平成 23 年度以前から助成を受けている府県についても特別事業として支援の継続を図ること。</p> <p data-bbox="826 920 1404 1021">さらには、利用者に占める重度障がい者の割合や小規模な施設が多いことなど、地域特性や工賃実績を踏まえた取組みの重点化などを図りたい。</p> <p data-bbox="826 1043 1404 1104">また、施設職員の意識の向上や施設の経営基盤の強化などを進めるため、報酬加算のさらなる拡充を図ること。</p> <p data-bbox="826 1160 1404 1220">○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8 実施】</p> <p data-bbox="826 1238 1157 1267">6 雇用・就労支援の推進について</p> <p data-bbox="826 1283 1404 1619">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、地域における就労関係機関の雇用・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の施策を弛みなく推進する必要がある。</p> <p data-bbox="826 1641 1404 1888">○福祉的就労の充実・強化を図るため、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とともに、「共同受注窓口の推進」について平成 23 年度以前から助成を受けている府県においても特別事業として支援の継続を図っていただきたい。また、利用者に占める重度障がい者の割合や小規模な施設が多いことなど、地域特性や工賃実績を踏まえた取組みの重点化を検討していただきたい。</p>

(2) H26 年度就労支援部会並びに工賃向上委員会検討・進捗管理課題

課題テーマ	課題項目
1. 就労移行・継続支援 A 型・就業・生活支援センター事業について	<p>① 就労移行・継続支援 A 型事業所が不足している。</p> <p>② 就労移行支援事業所のノウハウや実績に格差がある。</p> <p>③ 就労移行支援事業は、利用者が一般就労に結びつくと欠員が生じることから、事業所として積極的に一般就労を進めにくいという意識や、就労移行支援事業所アンケート調査結果によると就労実績を 10 人以上出している事業所で約 6 割、全体では約 7 割の事業所が定員の充足・確保に苦慮している。</p> <p>④ 一般就労の定着がうまくいかなかった場合に、元の就労移行支援事業所に戻れない場合があり、安心して一般就労にチャレンジできない。</p> <p>⑤ 就労系福祉サービス事業の認可について、審査の中で就労に向けた具体的なプロセスなど運営の中身が問えない。</p> <p>⑥ 障害者就業・生活支援センターの体制の充実等が必要。</p>
2. 職場体験・実習先企業の拡充について	<p>① 職場体験・実習先企業が不足している。</p> <p>② 公務労働分野における職場体験・実習先の拡充。</p>
3. 一般就労・雇用の場の拡充について(企業支援)	<p>① 障がい者雇用自体を検討していない企業も多く、受け入れ企業の拡大が必要。</p> <p>② 障がい者雇用の経験が乏しい事業所等では、障がい者に合った職域開発や雇用管理等のノウハウ、支援スキルが不足している。</p>
4. 関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について(福祉、教育、医療、雇用の連携)	<p>① 関係機関(福祉部署・雇用就労部署・障害者就業・生活支援センター・就労移行支援事業所、相談支援事業所等)の連携の弱さ。</p>

	<p>②学校関係者と就労支援機関が連携し、支援学校等在校生の卒業後の進路に関する相談や準備に関してサポート体制を構築する必要がある。(新規課題)</p>
5. 職場定着、再就職支援の充実・強化について	<p>①短時間労働、グループ就労など精神障がい者の障がい特性にあった働き方や定着支援を促進するような制度構築が必要。</p> <p>②一般就労後の定着支援施策の充実。</p>
6. 社会参加、就労意欲・能力の向上支援について	<p>①本人等の社会参加、就労意欲・能力の向上。</p>
7. その他課題について(多様な就労形態・新たな障がい種別への対応)	<p>①「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」の国制度化など、多様な働き方の実現。</p> <p>②障がい種別や障がい特性に見合った支援制度の充実や雇用創出。</p> <p>③在宅障がい者の就労支援施策の推進。</p> <p>④就職をした人達の平日における空き時間や休暇時の居場所づくり。(新規課題)</p>
8. 福祉的就労の促進(工賃向上支援)について	<p>①受注機会の拡大</p> <p>②共同受発注体制の構築</p> <p>③経営意識の向上</p> <p>④職員の意識醸成</p> <p>⑤安定的な事業所運営</p>

※課題項目は、市町村ヒアリング等を通じて地域からの課題を抽出しているため、一見すると課題項目相互に矛盾が生じているように見える場合があります。



## 【参考資料】

### 1. 第4次大阪府障がい者計画の取組み・数値目標〔Ⅲ生活場面「働く」〕

大阪府においては、平成24年3月に「第4次大阪府障がい者計画」を策定し、前計画に引き続き「障がい者の就労支援の強化」を最重点施策の1つに位置付け、その達成に努めているところであり、計画に基づく大阪府の障がい者就労支援施策の具体的な取組みと目標については、以下のとおりである。

#### 【具体的な取組みと目標】

具体的な取組み	目標
(1)実際に多くの障がい者が働いている ①障がい者雇用の拡大	
○企業等の障がい者雇用への一層の促進(就業促進課) ハートフル条例の対象となる法定雇用率未達成事業主に対し、障がい者雇入れ計画の提出を指導するとともに、雇入れ計画の達成に向けた指導を行います。	目標値(平成25年6月) 法定雇用率達成企業割合 50%以上
○特例子会社の設立の促進(就業促進課) 特例子会社の設立を検討する事業主に対し、特例子会社の設立・運営に必要なアドバイスやハートフル税制をはじめとする支援制度に関する情報提供を行い、特例子会社の設立を促進します。	目標値(平成26年度までの各年度) 特例子会社の設立3社
○職業能力開発の推進(人材育成課、自立支援課) ・大阪障害者職業能力開発校及び大阪府立高等職業技術専門校の障がい者対象科目で実施する公共職業訓練の利用を促進し、就職支援に努めます。  ・社会福祉法人などに委託して実施する障がい者の態様に応じた多様な委託訓練の利用を促進し、就職支援に努めます。また、福祉施設利用者の受講促進を図り、福祉施設からの一般就労の促進に努めます。 ・在職者のスキルアップのため大阪障害者職業能力開発校で実施するテクノ講座について、受講者のニーズを把握し講座の充実を図り、技能向上の支援に努めます。	目標値(平成26年度までの各年度) ・就職率80%[(参考値)平成22年度就職者数116人、74.4%] ・受講者の就職率45%[(参考値)平成22年度就職者数171人、32.6%] ・受講率80%[(参考値)平成22年度定員120人:受講者数79人、65.8%]
○行政の福祉化の推進(福祉総務課) 行政の福祉化の取組みについて、全庁をあげて推進していきます。その主な取組みは下記のとおりです。 ▼庁舎を活用した雇用の創出(契約局、行政改革課) 庁舎の清掃委託業務を発注する際の総合評価一般競争入札や公の施設の指定管理者の選定にあたり、障がい者の雇用を評価対象とした取組みを引き続き行います。 ▼福祉的就労の活性化(自立支援課再掲)・既存資源の福祉的活用(自立支援課、住宅経営室) 府有施設を活用した就労訓練等を実施するとともに、知的障がい者・精神障がい者等グループホームへの府営住宅の提供を引き続き行います。 ▼市町村等への普及啓発(福祉総務課) 総合評価一般競争入札をはじめとする大阪府の取組みについて、市町村等へ普及啓発を図ります。	目標値(平成26年度) 総合評価一般競争入札制度導入市町村数20 《参考》 平成23年度は17市
○公務労働における雇用創出(自立支援課、人事課) 公務労働の分野における障がい者の雇用・就労機会の創出のため、「ハートフルオフィス」を拡充するなど、知的障がい者、精神障がい者の非常勤雇用(チャレンジ雇用)を促進します。 また、知的障がい者、精神障がい者の職場実習受入れの充実を図ります。	目標値(平成26年度) ハートフルオフィス等で働く作業員の企業等への年度別就労者数 10人



<p>○大阪府における障がい者採用の充実(人事課、教職員人事課)</p> <p>身体障がい者がその適性と能力に応じた公務に就く機会を保障するため、身体障がい者を対象とする採用選考を実施します。また、知的障がい者や精神障がい者の雇用の場の確保に努めます。</p> <p>知事部局においては、適職の開発、職場環境の改善等に努め、毎年度の一般行政職採用数を基準として、その数の5%を目標に、障がい者雇用を推進します。また、知的障がい者については、引き続き非常勤雇用を計画的に進めるなど適職の開発等に努め、職員採用の実現に向けた取組みを推進します。さらに、精神障がい者については、非常勤雇用の計画的実施を進めます。</p> <p>教育委員会においては、教員採用選考テスト等において障がい者対象の選考を行い、幅広く障がい者が受験する中で、教職員としての適性を有する者を数多く確保しており、引き続き法定雇用率を順守し一層の障がい者雇用を推進します。</p>	<p>目標値</p> <p>知事部局において、毎年度の一般行政職採用数の5%を採用</p>
<p>○公共工事発注における雇用・就業促進(建設工事課)</p> <p>大阪府が発注する建設工事や設計業務等を請け負う企業に対して、障がい者雇用に関する啓発を行うとともに、障がい者雇用に積極的な企業に対し入札参加資格の等級区分評点に加点することにより、公共工事発注における障がい者の雇用・就業の促進に努めます。</p> <p>また、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)に基づき厚生労働大臣の勧告に従わないとして公表された企業に対し、入札参加停止の措置を行うことにより、一定期間排除を行います。</p>	
<p>○委託・役務業務及び物品等の発注における雇用・就業促進(総務委託物品課)</p> <p>請負契約業務及び物品関係の競争入札公告に際して、電子調達システムのホームページに障がい者雇用に関する資料を掲載するなど、啓発に努めます。</p> <p>また、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)に基づき厚生労働大臣の勧告に従わないとして公表された企業に対し、入札参加停止の措置を行うことにより、一定期間排除を行います。</p>	
<p>(1)実際に多くの障がい者が働いている ②企業等の障がい者雇用の不安の除去</p>	
<p>○事業主に対するきめ細かな支援(就業促進課)</p> <p>「大阪府障がい者雇用促進センター」(平成21年7月設置)において、障がい者雇用に取り組もうとする事業主に対し、人材の紹介や民間専門家の派遣のほか、国の特定求職者雇用開発助成金や障がい者雇用納付金制度に基づく助成金などの雇用支援制度に関する情報や、障がい者の雇用事例の提供など、個々の事業主のニーズや状況に応じたきめ細かな支援を行います。</p>	
<p>○社会貢献する企業への評価・顕彰(就業促進課)</p> <p>雇用の実績はもとより、職域の開発や職場実習の受け入れなど、障がい者雇用の促進に貢献し、功績が顕著である企業のさまざまな活動を評価・表彰するとともに、その取組みや活動内容を広く府民に広報します。</p>	<p>目標値(平成26年度まで)</p> <p>ハートフル企業大賞・教育貢献賞の選定</p> <p>各年度2社</p>
<p>○職場体験実習機会の確保・拡大(自立支援課、就業促進課)</p> <p>職場体験実習の受入企業の開拓を図り、就労準備訓練として効果的な体験実習を促進します。</p> <p>▼職場体験機会の確保</p> <p>障がい者をはじめとする就職困難者の就職支援を行っているJOBプラザOSAKAにおいて、障がい者の職場体験機会の確保に努めます。</p> <p>▼職場実習機会の拡大</p> <p>ハートフル条例の対象となる法定雇用率未達成事業主に対する雇入れ計画の達成指導の中で、障がい者の職場実習機会の拡大につなげていきます。</p> <p>▼職場体験実習の受入企業の開拓</p> <p>障がい者就労支援強化事業やITステーションビジネスIT訓練事業において、職場体験実習の受入企業の開拓を行います。</p>	



<p>○民間と連携した就労支援の取組み(自立支援課) 障がい者の職場体験実習の受入れや福祉施設への商品発注など、障がい者の就労支援に積極的に取り組む社会貢献企業を認証する「大阪府障がい者就労サポートカンパニー」の取組みを拡充します。</p>	
(1)実際に多くの障がい者が働いている ③就労に向けた関係機関の連携	
<p>○関係機関の情報の共有化の推進(自立支援課、就業促進課、支援教育課) 企業等における職場体験実習の受入れや求人情報、人材養成ニーズなどの把握に努め、企業と障がい者のきめ細かな就職(マッチング)を促進するため、府の関係部局における情報共有や施策の連携を図るとともに、国の関係機関との連携、協力により、雇用・就労を促進する施策や制度など企業等への情報提供の充実や企業ニーズを充足する実践的な講座の企画などを通じて、福祉施設や支援学校等からの一般就労の促進と職業訓練生等の就職率の向上を図ります。</p>	
<p>○大阪府障がい者自立支援協議会における就労支援の推進(自立支援課) 大阪府障がい者自立支援協議会に就労支援部会(仮称)を設置し、国の関係機関や市町村と連携のもと、情報共有のしくみ(ネットワーク)づくりなど、実効的な連携方策をはじめ、就労に関する課題等について協議・検討し、府内における雇用・就労促進のための取組みを推進します。 また、市町村の自立支援協議会に必要な専門部会が設置され適切に運営されるよう働きかけるとともに、市町村の自立支援協議会の活動事例や先行事例を活用した支援体制の充実のためのモデルケースの紹介などを行い、地域におけるネットワークの強化を側面的に支援します。</p>	<p>目標値(平成26年度)[再掲] 就労支援に関する専門部会等設置市町村数 43(すべての市町村)</p>
<p>○地域就労支援機関による就職支援(就業促進課) 障がい者をはじめとする就職困難者の就職支援を行うJOBプラザ OSAKAにおいて、相談・カウンセリングから職業紹介、就職後の定着支援まで一貫した就職支援サービスを提供します。 また、身近な地域で就職支援が行われるよう、市町村が実施する地域就労支援事業との連携を図るとともに、地域就労支援事業に従事する担当職員を対象に研修等を実施し、障がい者等への支援スキルの向上を図ります。</p>	
(2)いろいろな場で障がい者が仕事をできる ①就労移行支援事業の機能強化	
<p>○就労移行支援事業所の機能強化(自立支援課) ・就労移行支援事業所等の障がい福祉サービス事業所において一般就労を希望する障がい者に対し、適性とニーズに沿った職場体験実習・雇用受入先企業の開拓を行うとともに、就労マッチングから職場定着まで、地域の「障害者就業・生活支援センター」と連携しながら個人に応じたきめ細かな支援をコーディネートします。 ・雇用先企業へ訪問(同行支援)するなどし、企業担当者や支援対象者から就労状況を聴取するとともに、相談に対する適切な助言等を行い、課題等の解決に導きます。離職の危機に速やかに対応し回避するための体制づくりを行います。 ・就労移行支援事業所への専門的な支援スキル・ノウハウの伝達、情報の提供、関係機関(障害者就業・生活支援センター・企業等)との調整による就労促進を行います。(就労実績がない事業所を重点的に支援) ・特に、精神障がい者や発達障がい者、高次脳機能障がい者について事業所が有する就労支援スキル・ノウハウの普及を図るなど、精神障がい者等の障がい特性に対応した就労の促進を図ります。</p>	<p>目標値(平成26年度) ・福祉施設からの一般就労者 1,100人 ・就労実績のない就労移行支援事業所数ゼロ</p>
(2)いろいろな場で障がい者が仕事をできる ②就労継続支援事業の充実 ③工賃水準の向上	
<p>○就労移行支援・就労継続支援事業所の適正な運営(生活基盤推進課) 就労移行支援、就労継続支援(A型・B型)に対して、それぞれの機能や役割分担を踏まえて、利用者の状況に応じた支援計画を作成し、それに基づく適切な支援を行うよう指導します。</p>	

<p>○福祉的就労の活性化(自立支援課)</p> <p>施設で働く障がい者の収入源となる工賃の向上を図り、大阪府工賃倍増5か年計画策定(平成20年3月)の際に掲げた目標額の達成を見据えて、施設の経営改善や技術力等の向上及び販路開拓等を中心とする障がい者の経済的な自立を目的とした支援を実施します。</p> <p>さらに、複数の施設において共同で受注等を行う仕組みの強化を行い、個々の施設の能力を活かして、受注拡大の促進を図ります。</p> <p>また、「大阪府における授産物品等の取扱指針」に基づき、施設からの物品等の調達に努めるとともに、市町村はもとより民間企業等を含め、施設からの物品等の調達の促進に取り組みます。</p>	<p>目標値(平成26年度)</p> <p>大阪府内の平均工賃水準 月額12,300円</p>
<p>○既存資源の福祉的活用の促進(農政室推進課)</p> <p>府内授産施設の製品紹介や販売活動を広報するため、「授産フェア」の開催にあたり大阪府立花の文化園を活用します。</p>	<p>目標値</p> <p>毎年2回(春と秋)にフェアを開催</p>
<p>(2)いろいろな場で障がい者が仕事をできる ④企業等への雇用だけでなく多様な障がい者の働く場の拡大</p>	
<p>○起業支援の充実(自立支援課)</p> <p>ITステーションにおいて、起業につながるような講座を開講するとともに、ホームページ等を活用し、成功事例やノウハウを提供するなど、起業を支援します。</p>	
<p>○アートを活かした障がい者の就労支援(自立支援課)</p> <p>障がいのある人が創作した創造性豊かな、芸術性に溢れる作品を「現代アート」として評価し、これをマーケットにつなげていくことにより、その収益を作者である障がい者に還元できるシステムを構築し、アーティストとしての自立に向けたチャレンジを支援します。</p>	
<p>○視覚障がい者の就業促進及び盲人ホームの運営支援(自立支援課)</p> <p>視覚障がい者の重要な就労分野である三療業(あん摩マッサージ指圧業、はり業、きゅう業)の振興を図るため啓発等に努めるとともに、テレワーカーの養成をはじめ、新たな職域の開拓など視覚障がい者の就労の促進を図ります。</p> <p>また、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の免許を有し、自営又は雇用されることが困難な視覚障がい者に対し、施設を利用させるとともに必要な技術の指導を行う盲人ホームの運営を支援します。</p>	
<p>○無資格者による三療業の防止(医事看護課)</p> <p>視覚障がい者の重要な就労分野である三療業(あん摩マッサージ指圧業、はり業、きゅう業)において、無資格者が従事することのないよう、保健所等の関係機関と連携しながら、必要に応じた指導を行うとともに、ホームページや府政だよりを活用し、施術者が免許所持者か確認するよう府民への周知を図ります。</p> <p>なお、府民等から無資格者が従事しているとの情報を得た場合は、保健所職員が現地に赴き、事情聴取等の検査を実施します。</p>	
<p>○大阪府ITステーションを障がい者雇用・就労の支援拠点とした取組み(自立支援課)</p> <p>大阪府ITステーションは、就職をめざす障がい者を対象に、企業が求める「業務・技術の育成」及び「障がい者雇用に関する相談業務」の2つの支援を併せて行うことで、障がい者の就労促進を図る拠点としての機能を高めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい特性を理解し、利用者を対象に総合支援を行う「就労支援コーディネーター」、企業を対象に相談業務を行う「企業開拓コーディネーター」をそれぞれ配置するなど、就労の入口と出口の強化を図ります。</li> <li>・就労支援IT講習事業として、就労現場で行われている実務を想定したIT訓練を実施します。</li> </ul> <p>ITレベルを評価し、高いスキルの受講生にはビジネスIT訓練、テレワーク訓練に受講の道を開きます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネスIT訓練事業では、協力企業の体験実習を取り入れながら、企業が求める業務・技術の取得に加え、プラスアルファの資格・スキルの獲得をめざします。</li> </ul>	<p>目標値(平成26年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ビジネスIT訓練修了者の就職率75%</li> <li>・テレワーク推進事業における民間企業からの受注額8,000千円</li> <li>・養成訓練受講者数 ビジネスIT40名/年 テレワーカー等養成20名/年 ITサポーター養成50名/年</li> <li>・IT講習会実施市町村数43(すべての市町村)</li> </ul>

<p>・在宅就労を支援するため、障がい者テレワーク推進事業として、受注ニーズのある業務内容を訓練し、実務実習や特定技術のスキルアップを図るための講座を開講します。</p> <p>・また、デジタルデバイドの解消は行政の役割との認識のもと、初級クラスまでの基礎的なIT講習会について、大阪府が養成したITサポーターの派遣等により、市町村での開催を支援します。</p>	
(3)障がい者が長く働き続けることができる	
<p>○職場定着への支援(就業促進課)</p> <p>▼事業主の理解の促進 障がい者の働きやすい職場づくりを促進するため、関係機関との連携を図りながら、事業主向け雇用管理セミナーを開催します。</p> <p>▼職場づくりに取り組む事業主の拡大 ハートフル基金を活用しながら、「宣言」「顕彰」「補助制度」の組み合わせにより、働きやすい職場づくりに取り組む事業主の拡大に取り組みます。</p> <p>▼コミュニケーションの確保支援 職場内でのコミュニケーションに課題のある聴覚障がい者等の職業生活の充実を図るため、手話通訳のできる相談員を配置し、就職前から就職後までの労働に関する相談と職業上のトラブルの解決に対する支援を行います。</p>	<p>目標値(平成26年度までの各年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用管理セミナーの開催15回</li> <li>・「宣言」事業主 10社</li> <li>・「顕彰」事業主 5社</li> <li>・「補助制度」活用事業主3社</li> <li>・相談・支援件数1,000件</li> <li>相談処理件数 200件</li> </ul>
<p>○障害者就業・生活支援センターの機能強化(自立支援課)</p> <p>各障害者就業・生活支援センター圏域内の関係機関がケースに応じて連携・協力し、障がい者の就職から職場定着、再就職支援を適切に行うことができるよう、地域における就労支援、生活支援の核としてのセンター機能の強化をめざします。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各センターで把握している企業、施設情報等を集約するとともに、就職や職場定着支援の成功事例、ノウハウなどを複数のセンター(圏域間)で共有することなどにより、相互の情報不足を補い、障がい者が長く働き続けることができるよう、福祉施設からの一般就労をはじめ、府内全体の雇用・就労を促進する仕組みを構築します。</li> <li>・精神障がい者などの障がい特性をふまえ、地域医療との連携はもとより、企業等への短時間勤務やグループ就労など、雇用への企業理解の促進に努めます。</li> <li>・不慮の事故や疾病等、さまざまな理由により離職を余儀なくされた場合も、心理面でのサポートや職業訓練の活用など、障がい特性や個々の適性に応じた再就職に向けての就労、生活支援に努めます。</li> </ul>	<p>目標値(平成26年度)</p> <p>障害者就業・生活支援センターの支援による就職者の1年後の職場定着率90%</p>
(1)実際に多くの障がい者が働いている ①障がい者雇用の拡大	
<p>○企業等の障がい者雇用への一層の促進(就業促進課)</p> <p>ハートフル条例の対象となる法定雇用率未達成事業主に対し、障がい者雇入れ計画の提出を指導するとともに、雇入れ計画の達成に向けた指導を行います。</p>	<p>目標値(平成25年6月)</p> <p>法定雇用率達成企業割合 50%以上</p>
<p>○特例子会社の設立の促進(就業促進課)</p> <p>特例子会社の設立を検討する事業主に対し、特例子会社の設立・運営に必要なアドバイスやハートフル税制をはじめとする支援制度に関する情報提供を行い、特例子会社の設立を促進します。</p>	<p>目標値(平成26年度までの各年度)</p> <p>特例子会社の設立3社</p>
<p>○職業能力開発の推進(人材育成課、自立支援課)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大阪障害者職業能力開発校及び大阪府立高等職業技術専門校の障がい者対象科目で実施する公共職業訓練の利用を促進し、就職支援に努めます。</li> <li>・社会福祉法人などに委託して実施する障がい者の態様に応じた多様な委託訓練の利用を促進し、就職支援に努めます。また、福祉施設利用者の受講促進を図り、福祉施設からの一般就労の促進に努めます。</li> <li>・在職者のスキルアップのため大阪障害者職業能力開発校で実施するテクノ講座について、受講者のニーズを把握し講座の充実を図り、技能向上の支援に努めます。</li> </ul>	<p>目標値(平成26年度までの各年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職率80%[(参考値)平成22年度就職者数116人、74.4%]</li> <li>・受講者の就職率45%[(参考値)平成22年度就職者数171人、32.6%]</li> <li>・受講率80%[(参考値)平成22年度定員120人:受講者数79人、65.8%]</li> </ul>

<p>○行政の福祉化の推進(福祉総務課)</p> <p>行政の福祉化の取組みについて、全庁をあげて推進していきます。その主な取組みは下記のとおりです。</p> <p>▼庁舎を活用した雇用の創出(契約局、行政改革課)</p> <p>庁舎の清掃委託業務を発注する際の総合評価一般競争入札や公の施設の指定管理者の選定にあたり、障がい者の雇用を評価対象とした取組みを引き続き行います。</p> <p>▼福祉的就労の活性化(自立支援課再掲)・既存資源の福祉的活用(自立支援課、住宅経営室)</p> <p>府有施設を活用した就労訓練等を実施するとともに、知的障がい者・精神障がい者等グループホームへの府営住宅の提供を引き続き行います。</p> <p>▼市町村等への普及啓発(福祉総務課)</p> <p>総合評価一般競争入札をはじめとする大阪府の取組みについて、市町村等へ普及啓発を図ります。</p>	<p>目標値(平成26年度)</p> <p>総合評価一般競争入札制度導入市町村数20</p> <p>《参考》</p> <p>平成23年度は17市</p>
---	--

## 2. 市町村ヒアリング回答（詳細）

※文体等表現については、一部加工しています。

### H25 年度市町村ヒアリング・意見交換内容(25.8.26)

#### 泉州ブロック

(対象市町村 8 市 4 町;貝塚市、岸和田市、和泉市、泉大津市、高石市、忠岡町、泉佐野市、泉南市、阪南市、熊取町、田尻町、岬町) \* 下線は、就労に関する部会が設置されていない市町村

#### ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

##### 1. 就労移行・継続支援 A 型・就業・生活支援センター事業について

〔現状等〕

- 就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターには就労支援部会に参画いただき連携をとっている。(泉佐野市、熊取町、田尻町)
- 障害者就業・生活支援センターについては、他市の就労移行支援施設利用者や地域活動支援施設利用者について、施設と連携して就労開始しているケースが昨年度から増えている。(阪南市)
- 隣市に就労継続支援 A 型事業所が開設し、利用者が増加している。ただし、今後は新卒者の求人のみを行うと聞いている。(阪南市)
- 旧法で知的障がい者授産施設を運営していた施設に対し、利用者確保をする一環として就労移行支援事業と就労継続支援 B 型事業を行ってもらうように依頼し、現在の多機能型となる。就労移行支援事業所へは一部の授産施設からの利用者と新たな精神障がい者の受け入れがなされ、成果も順調に上がっている。しかし、他の市町村からも利用依頼がかなり来ており、常に定員一杯の状況でニーズに応えきれていないのが現状である。(岬町)

〔課題〕

- 就労移行支援事業所が少ない。(貝塚市)
- 就労移行支援事業所 1 カ所、就労継続支援 A 型事業所 2 カ所と市内の資源は十分とはいえない。就労継続支援 A 型事業所を離れるケースが続いている。作業能力よりも、社会性に課題があるケースが多いように見受けられる。ケース会議への参加など、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターは個別対応を真摯にしてくださっているが、利用者の精神面での支援が困難であると思われる。(岸和田市)
- 就労継続支援 B 型事業所の利用者に対するアセスメントを就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターが担うとされているが、国からは通知が出ただけで、実際に地域でどう具体化していくのかという点について、全て市町村まかせになっている。更新者も含むと、アセスメントが必要な方は相当数に上る。何の予算措置もない中で実現は困難である。また、予算措置が無理ならば府が障害者就業・生活支援センターに対して委託業務の一環と明示していただきたい。(和泉市)



- 就労移行支援事業所は2か所あるが、1か所は施設外の就労移行支援はほとんど行っていない状況である。1か所は本年4月に開設したばかりで職場開拓等はまだ行っていない。(阪南市)
- 職場定着や再就職支援は障害者就業・生活支援センターが行っているが、発達障がいによる離職者からの相談ケースが増えて就労支援以前のところからのスタートとなり、なかなか就労に結びつくまでにも時間がかかる。(貝塚市)

## ■ 障がいの者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 2. 職場体験・実習先企業の拡充について

#### 〔現状等〕

- 現状として、職場体験等についてのニーズを把握していないため、拡充等に関与していない。(和泉市)
- 職場体験・実習先企業の拡充については、行政にノウハウが無いため、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等で行われているのみである。(阪南市)
- 職場体験等の拡充については、行政側にノウハウが無い為、障害者就業・生活支援センターや各施設におまかせしているのが現状であるが、町内事業所については、体験先での状況等を適宜聞き取り、方向性を協議することとしている。(岬町)

#### 〔課題〕

- 現在、職場体験などの調整等については、主に障害者就業・生活支援センターが行っている。実習先企業の拡充を図るためには、障がい福祉主管課と労働を担当する課との連携が必要ではあるが、なかなかうまくいっていない。(貝塚市)
- 市障がい福祉担当課での実習受け入れを実施しているが、作業の選定、職員の支援体制、障がい者理解など、課題があり、受け入れ先が広がらない。(岸和田市)
- 一般企業等での取組みを進めるためには、障がい者雇用に積極的に取り組む企業と障がい福祉部局との日常的なつながりがないため、関係性を持つ取組みが必要である。(泉佐野市、熊取町、田尻町)

## ■ 障がいの者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 3. 一般就労・雇用の場の拡充について(企業支援)

#### 〔現状等〕

- ハローワークや商工会議所等への十分な働きかけはできておらず、企業支援に至っていない。25年度は、就労支援や行政の福祉化などに関する担当をおいたので、今後、推進していく予定である。(岸和田市)
- 現状として、一般就労等についてのニーズを把握していないため、拡充等に関与していない。(和泉市)
- 障がいの者の法定雇用率が引き上げられたが、知的障がい、精神障がいの方の雇用が少ないと感じる。(高石市)
- 雇用の場の拡充として、就労継続支援 A 型事業所の立ち上げ予定の事業者に対し、町で協力出来る点を検討し進めているところである。(岬町)

〔課題〕

- 雇用前から職場定着支援まで、一貫した企業支援を行い、雇用実績やノウハウの乏しい企業の不安解消に努める必要がある。(泉大津市、忠岡町)
- 就労移行支援事業所など就労支援機関等が、企業の理念や目的などについて一定の理解を深める必要がある。(泉大津市、忠岡町)
- 雇用前から職場定着支援まで、一貫した企業支援（障がいへの理解や利用できる社会資源の紹介等を含む）を行い、雇用実績やノウハウの乏しい企業の不安解消に努める必要があるが、そのための関係機関相互の連携とそれを担うマンパワーの確保が課題である。(泉佐野市、熊取町、田尻町)
- 行政の福祉主管課と障がい者雇用に取り組む企業との連携をより日常的なものとする取り組みが必要である。(泉佐野市、熊取町、田尻町)

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

4.関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について(福祉、教育、医療、雇用の連携)

〔現状等〕

- 自立支援協議会（定例会、全体会）では各分野からの参加はあるが、部会での連携はまだできていない。必要に応じ、個別ケース対応での関わりをお願いしている状態である。(岸和田市)
- 就労系部会が設置できていないため、障害者就業・生活支援センターとの関係性が希薄になっている。計画相談(サービス等利用計画の策定)が軌道にのってくれば、個別支援会議等、現場レベルでの協力体制は構築可能と思われる。(和泉市)
- 相談支援事業所どうしのネットワークについては相談支援事業所連絡会を25年度から立ち上げることになったが、この連絡会と就労支援部会に参画する就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターとの連携を、基幹相談支援センターがコーディネートしていく体制が必要と考えている。(泉佐野市、熊取町、田尻町)
- 関係機関の連携については自立支援協議会の活動、有用性について福祉施設への周知が必要と考え、今年度は就労・生活支援部会から各施設へ事例を通して働きかける、企業の障がい者就労を支援している担当者のお話を聞く場（公開講座）を設ける等の活動を実施する予定である。(阪南市、岬町)
- 教育については支援学校の進路担当教諭が自立支援協議会に参加され、卒業後も継続して連携、支援できている。支援学校以外の高校や専門学校から、卒業前に突然、療育手帳や就労の相談があった事例から、支援学校以外の高校等との連携の必要性も感じている。(阪南市)
- 雇用分野については、市の労働部局の就労支援コーディネーターが自立支援協議会に参加されており、個別支援での連携はできている。(阪南市)
- 教育については支援学校の進路担当教諭が自立支援協議会に参加され、卒業後も継続して連携、支援できている。(岬町)

〔課題〕

- 障がい福祉主管課と労働を担当する課と連携が取れていない。(貝塚市)
- 現状は、相談支援事業所が就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターとの連携を図りながら支援しているが、人材が不足している。(泉南市)

## ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 5. 職場定着、再就職支援の充実・強化について

#### 〔現状等〕

- 障がい福祉担当課としての対応は未実施である。障害者就業・生活支援センターに必要な支援を依頼している状況である。(岸和田市)
- 職場定着や再就職支援の役割を担う障害者就業・生活支援センターとの関係性をより密にする必要がある。(泉佐野市、熊取町、田尻町)
- 職場定着については就労支援施設の担当者が企業に足を運んで、支援を続ける必要がある。支援するケースが増えるとそれも困難となる。また、企業側の担当者が異動すると、本人、支援者ともに最初から企業側との関係性を構築しなければならず、企業側に担当者を設置する必要がある。(阪南市)
- 再就職支援については、就労移行支援事業と就労継続支援 B 型事業を多機能で展開している事業所で、例えば就労移行支援事業所から就職、就職から離職、就労継続支援 B 型事業所、就労継続支援 B 型事業所から就労移行といった流れが確立されている。(岬町)

#### 〔課題〕

- 支援ケースが増加する中、障がい者が働き続けることができるよう、職場定着や再就職支援の役割を担う障害者就業・生活支援センターが地域の就労関係機関(就労移行支援事業所等)の連携の中心となるような関係性を確立する必要がある。(泉大津市、忠岡町)
- 支援ケースが増加する中、障害者就業・生活支援センターや相談支援事業所、就労移行支援事業所などが、職場定着や再就職支援をしているが、人材が不足している。(泉南市)

## ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 6. 社会参加・就労意欲・能力の向上支援について

#### 〔現状等〕

- 広報、ホームページ、手帳取得時の窓口での案内のほか、岸和田市障害者（児）給付金の案内送付時、障がい福祉サービス及び委託相談支援事業所の案内チラシを同封し、情報提供をしている。(対象：身体障がい者手帳 1～4 級、知的障がい A、B 1 の方)  
相談があれば、状況に応じたサービスの利用を提案すること、社会参加への働きかけを進めるなど、個別ケースの対応が主となっている。(岸和田市)
- 一般就労へのモチベーションを上げるためには、実際に就労している当事者の方の話を聞く機会や、支援を受けて就労したケースを伝えることが有効である。(阪南市)
- 社会参加の一環として職業に関わる体験を行っている。(大阪ガスへの社会見学、日清食品のラーメン博物館における職業体験等)(岬町)

#### 〔課題〕

- 障がい者本人や家族(保護者)が安心して就労にチャレンジできる仕組みを構築する必要がある。(泉大津市、忠岡町、泉佐野市、熊取町、田尻町、高石市)



■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

7. その他課題について(多様な就労形態・新たな障がい種別への対応)

〔現状等〕

- 相談支援事業所からは、高次脳機能障がい、発達障がいの方の支援の難しさをうかがっている。(岸和田市)

〔課題〕

- 発達障がいや難病など新たな(その他の)障がい種別に対する支援能力の向上が必要である。(泉佐野市、熊取町、田尻町、泉南市)
- 就労者への福祉的支援が必要である。(フルタイム就労でない人の福祉施設利用。土日の活動の場。)(阪南市)
- 発達障がいの方や高次脳機能障がいの方への支援が必要である。(阪南市)
- 就職をした人達の平日における空き時間や休暇時の居場所づくり。(委託相談支援事業所が中心となって居場所づくりに取り組んでいる。)(岬町)
- 支援学校に急増している発達障がいに係る支援が必要である。(岬町)

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

8. 福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

8-1. 啓発活動の状況(方法・媒体)

〔現状等〕

- 福祉センターで障がい福祉サービス事業所の製品を販売している。(貝塚市)
- 行政として一般向け P R は未実施(市役所内向けは利用促進の啓発を継続)であるため、今後、P R を検討する必要がある。(岸和田市)
- 25 年度は、障がい福祉サービス事業所に製品の紹介依頼をおこない、製品画像を掲載したカタログ冊子を製作する方向で就労支援部会において協議している。(泉佐野市、熊取町、田尻町)
- それぞれの福祉施設に任せている状態である。(阪南市)
- 今後、全ての福祉施設の製品等を販売できる場の設置の検討が必要である。(農協の直売所等の活用)(阪南市)

〔課題〕

本圏域から新たな抽出課題はなし。

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

8. 福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

8-2. 共同受発注の状況

〔現状等〕

- 事業所に任せている。事業所からのニーズもない状態であり、行政として、発注促進のための共同受注のコーディネート必要性を検討している。(岸和田市)
- どのような作業ができるかを把握するため、25年度中に管内各事業所に調査する予定である。(泉佐野市、熊取町、田尻町)
- それぞれの福祉施設に任せている状態である。(阪南市)

〔課題〕

- 各事業所の規模等を把握しておらず、庁内発注等の促進ができていない。(貝塚市)
- 地域でどのような作業ができるか又は製品を供給できるか等を把握する必要がある。(泉大津市、忠岡町)
- 受発注を取り持つコーディネーター的な機関が必要である。(泉大津市、忠岡町)

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

8. 福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

8-3. 経営改善・製品開発の状況

〔現状等〕

- この事業所の製品だからこそ買いたいという付加価値のある製品の開発が必要である。(泉佐野市、熊取町、田尻町)
- 市内には就労継続支援 B 型事業所が多く、製品も似通っている。また、ほとんどが市内の 1 施設利用者の親の会から派生した施設であるため、利潤を追求する経営という発想になりにくい。新たに、就労移行支援事業所ができたことで、施設間交流することでの変化を期待する。(阪南市)
- 他の事業所との差別化を行う為、町内就労継続支援 B 型事業所で独自性があり、作れるものを提案協議している。(岬町)

〔課題〕

- 就労継続支援 B 型事業所の母体の性質により、経営に長けているところとそうでないところの差が顕著である。納期を守るため、指導員が時間外にも作業をしている例もあるが、改善策を検討、実施する余裕がないようである。事業者連絡会等での交流の場をもつことがひとつの解決になると考えられる。(岸和田市)
- 工賃について事業所間格差が大きい。経営や製品開発についてコンサルを利用できるような仕組みが必要である。(和泉市)
- 就労継続支援 B 型事業所は、基本的に営業や販路の開拓に不慣れであるとともに、マーケティング等も行っておらず、受注に結び付く製品開発にまで手が回らない。(泉大津市、忠岡町)
- 魅力的な製品(行政機関の啓発グッズやイベントの参加賞などに向けた製品など)の開発が必要である。(泉大津市、忠岡町)

## ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 8. 福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

#### 8-4. その他

##### 〔現状等〕

- 障がい者優先調達推進法関係で、各自治体で障がい部局が他部局に理解や協力を求めているのは多大な労力が必要である。府が市町村の関係部局を一斉に集めた説明会を行っていただくなど、関係部局の協力を取り付けるのに助力いただきたい。(和泉市)

##### 〔課題〕

- 障がい者優先調達推進法を契機とした庁内発注の促進と公契約における雇用・就労の促進が必要である。(岸和田市、泉大津市、忠岡町、泉佐野市、熊取町、田尻町)
- 福祉施設等の受注可能物品等と庁内発注予定物品等とのマッチングが必要である。(岸和田市)

## ■ 単独施策(取組み)の現状【設問 2】

### ○泉大津市

事業名	予算額(千円)	事業内容
公園清掃及び除草業務委託事業 公園便所清掃業務委託事業 砂場殺菌業務委託事業	3,144	公園清掃及び除草業務、公園便所清掃業務並びに公園・保育所・幼稚園砂場殺菌洗浄業務を、市内障がい者就労施設等にて構成する「泉大津市作業所連絡会」に対して委託している。
授産製品展示 P R 事業	0	庁内スペースを活用し、市内障がい者施設の授産製品を展示し、その P R と販売促進に努めている。

## ■ 意見交換テーマ【設問 3】

- 障がい者優先調達推進法の取り組み状況；本市での対応が遅れており、障がい者就労施設等からの物品等の調達、公契約における雇用・就労の促進等の取組みについて情報交換したい。(岸和田市)
- 障がい者優先調達推進法に基づく取組みについて；公契約における雇用・就労の促進など、具体的な取組みについて情報交換したい。(泉大津市、忠岡町)
- 就労継続支援 B 型事業利用者のアセスメント体制について；市内に就労継続支援 B 型事業単独の事業所があるため、対象者が相当数に上る。体制整備について情報交換したい。(和泉市)
- 就労移行支援事業所など地域のアセスメント力の把握について；就労系福祉サービスの利用に係るアセスメントの取扱い、就労継続支援 B 型事業利用の経過措置について、意見交換したい。(泉大津市、忠岡町)
- 就労支援部会の運営について；就労支援部会での検討内容について、参考にさせていただきたい。(泉南市)

## H25 年度市町村ヒアリング・意見交換会内容(25.8.27)

### 北・中河内ブロック

(対象市町村 10 市; 守口市、門真市、大東市、四條畷市、東大阪市、八尾市、柏原市、松原市、藤井寺市、羽曳野市) \* 下線は、就労に関する部会が設置されていない市町村

#### ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

##### 1. 就労移行・継続支援 A 型・就業・生活支援センター事業について

〔現状等〕

- 北河内西障害者就業・生活支援センターでは、他機関と連携を取りながら、障がい者の職場定着に力を入れる一方、自立支援協議会の就労支援部会の運営、エルフェスタの開催、市役所での庁舎実習の取り組み等積極的に動いている。(守口市)
- 門真市障がい者地域支援協議会の下部組織の就労支援部会を運営している北河内西障害者就業・生活支援センター わーくぷらすにエルフェスタ事業(障がいのある方の就労支援ネットワークの構築を図る取り組み)を委託し実施させているが、昨年まではわーくぷらすが府の補助金(平成 24 年度末でなくなった)を活用してエルフェスタを開催してきており、補助金を復活させてほしい。(門真市)
- 支援学校での説明会に就労移行支援事業所が参加することによって、保護者への周知を図る。どうしても他市の就労移行支援事業所を選択することが多いので、事業所の底上げも必要となる。(東大阪市)

〔課題〕

- 守口市において、就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型事業所は、1ヶ所しかなく、十分に機能しているとは思えない。支援学校を卒業した方は、経過措置のなかで、就労が困難な方は、就労継続支援 B 型事業所に通所しているケースが多く、本人の就労への可能性を見極めれているかどうか、課題が残る。(守口市)
- 障害者就業・生活支援センターは圏域(大東市、四條畷市、交野市)に1ヶ所となっており、要支援者数に対して十分でない。(大東市)
- 就労相談や進路相談したい時に、当市には就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターがないため、気軽に利用できず、隣接する市にある事業所を紹介しても実際に行動しにくい。(四條畷市)
- 障害者就業・生活支援センターでの相談件数の増加で、なかなか定着支援ができにくい状況にある。もう少し他施設での準備が必要な方も相談に来られるため、その整理もしなければならない。(東大阪市)
- 就労移行支援事業から就労継続支援事業等への事業転換がみられる。一般就労へのハードルが高く、利用者の就労移行事業の標準利用期間(2年)が過ぎていく中で、現利用者に合わせて事業への転換とみられる。新規利用者のための就労移行支援事業所が減少している。(八尾市)
- 障害者就業・生活支援センターが担うべき役割が多く、マンパワーが不足している。一般就労に向けた実習、雇用の場の拡充、関係機関との連携、職場定着支援、多様な障がい種別への対応等々、ひとつひとつに高度な知識・技術が必要であり、マンパワーを集める仕組み・財源が必要。(八尾市)
- 事業所不足による、近隣市町村との情報や社会資源の共有化の必要性。(柏原市)

- 就労移行支援事業の報酬体系の見直しを国に働きかける必要があると思われる。(平成25年度より、市内の就労移行支援事業所が減少している。)(松原市)
- 賃金が安い。安定した仕事量の確保が当面の課題である。(羽曳野市)
- 就労移行支援事業所は現在1か所のみで、移行希望者は他市の事業所も利用している。(羽曳野市)

## ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問1】

### 2. 職場体験・実習先企業の拡充について

#### 〔現状等〕

- 北河内西障害者就業・生活支援センターを中心に守口市では、庁舎実習を平成21年から実施している。現在は、前期・後期で各5名を受け入れ、その後、アルバイト採用であるが、5名を各部署に配置している。また、人事課において、就労支援コーディネーターを採用し、障がい者の方の見守り、相談支援をおこなっている。(守口市)
- 地元企業人権協会や商工会との連携を強化している。(四條畷市)

#### 〔課題〕

- 障がい者の就労促進及び理解啓発を目的に庁舎実習を行っているが、庁内での受入れ課が限定されており、全庁的な理解、協力につながらない。(門真市)
- 庁舎内実習を行っているが、庁内の協力が広がりにくい。対象者の選定方法や実習体系(現在、無報酬)等の検討が必要である。(四條畷市)
- 庁舎内実習のみではなく、地元企業でも実習ができるよう、受け入れ企業の理解を得る必要がある。(四條畷市)
- 庁舎実習の取り組みを2年間行ってきたが、他課・他部への拡大を進めていくこと。個人情報の取扱いがネックとなり、実習生に依頼できる業務が限られていること、また受け入れるための場所の問題などで行き詰っている。(東大阪市)
- 障がい者雇用企業と行政との連携の必要性。(柏原市)
- 職場体験、短期間の実習受け入れ先企業の拡充が必要である。(羽曳野市)

## ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問1】

### 3. 一般就労・雇用の場の拡充について(企業支援)

#### 〔現状等〕

- 障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、市、各就労移行支援事業所、相談支援事業者が連携を取り、雇用の場の拡充に努めていきたい。(守口市)
- 企業との連携：今年度からの法定雇用率の引き上げに伴い、企業の障がい者雇用への関心が高いことから、マッチングをはじめとした就労拡大の課題について取り組んでいく。(東大阪市)
- 「障がい者雇用フォーラム」などを通じて、市民や企業等の理解を深めるための啓発活動を行っている。(羽曳野市)



〔課題〕

- 障がい者雇用のノウハウが乏しい事業所への企業支援が必要である。(柏原市)
- 障がい者雇用の取組が遅れている企業等では、障がい者雇用の経験が乏しいために、障がい者に合った職域開発、雇用管理等のノウハウがなく、障がい者を雇入れることに躊躇している。(羽曳野市)
- 受け入れ企業を増やすためにも啓発活動は不可欠だが、それに係る経費は報酬で評価されない。(羽曳野市)
- 企業の障がい者雇用が一部を除いてまだまだ進んでいない。原因として、企業の障がい者に対する認識不足や、障がい者雇用に関する不安及び国・府の障がい者雇用に関する制度の情報不足があげられる。(大東市)

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

4. 関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について(福祉、教育、医療、雇用の連携)

〔現状等〕

- 障害者自立支援協議会において、就労支援部会を設置し、福祉・教育・医療・雇用の連携、ネットワークの充実・強化を進めてきたが、さらに連携、強化をすすめていきたい。(守口市)
- 精神障がい者の就労に向けた課題：精神障がい者の相談が増加している現状を踏まえ、課題の明確化や連携のあり方を検討している。(東大阪市)
- 南河内北圏域三市内にある就労希望者を支援している事業所のネットワークを通じ、受け入れる企業には障がい者就労をイメージするための、また就労を希望する障がい者には就職活動のための、それぞれに対してガイダンスなどの活動が必要である。(羽曳野市)
- 市内で就労移行支援事業、就労継続支援 B 型事業を運営している社会福祉法人が、南河内北障害者就業・生活支援センター及び障害者総合支援法の指定一般・特定相談支援事業所も運営しており、障害者就業・生活支援センターとして圏域内の関係機関（ハローワーク、就労移行支援事業所、商工会等）の参加を得て、障がい者雇用フォーラムを開催しているほか、市産業振興課から障がい者の雇用相談（毎月 1 回市役所で実施）を受託するなど、中心的な役割を果たしている。(羽曳野市)

〔課題〕

- 計画相談支援(サービス等利用計画の策定)をする段階で、相談支援事業所が就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターと連携をとる必要がある。(四條畷市)

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

5. 職場定着、再就職支援の充実・強化について

〔現状等〕

- 職場定着については、障害者就業・生活支援センターを中心に、関係機関と連携をとり、障がい者の方が働き続けられるように支援していきたい。再就職については、市、ハローワーク、相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター等がそれぞれ障がい者の就労への相談を受け、連携を取り進めていきたい。(守口市)

〔課題〕

- 就労移行支援事業所による、就職後の職場定着支援について、人員不足や事業報酬がないため、運営面で不安定さがあり、十分なアフターフォローに取り組めていない。(大東市)
- 職場定着のためには雇用主である事業所の努力によるところが多く、定着のための支援制度が不足している。(柏原市)
- 就労しても一定期間が経過すれば退職となる方。そういった方への就労を継続させるための支援が必要である。(柏原市)
- 就労移行支援利用後、次の就労につなぐフォロー体制が弱い。また、就労後の職場定着支援に対して報酬上直接評価する仕組みとなっていない。(羽曳野市)

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

6. 社会参加・就労意欲・能力の向上支援について

〔現状等〕

- 各相談支援事業所や、障害者就業・生活支援センターで余暇活動の支援や働く仲間の活動を支援している。(守口市)

〔課題〕

- 親が、子どもの障がいを受容できなかつたり、障がいに対する理解が不十分で支援を拒否する場合のかかり方が課題である。(柏原市)
- 障がい者本人が、就労への意欲に繋がるような、社会参加や仲間作り、安心して働ける環境づくりの仕組みを構築する必要がある。(守口市)
- 社会参加については、療育手帳更新の面談において日中活動を特にされていない方に対して作業所利用を含む障がい福祉サービスの利用を案内している。就労を考える前段として家庭から社会に目を向けてもらう取り組みも必要である。(八尾市)
- 就労移行支援事業所につなぐための啓発活動や、就業に対する意識向上などの活動が必要である。(羽曳野市)

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

7. その他課題について(多様な就労形態・新たな障がい種別への対応)

〔現状等〕

- 地域の相談支援事業所の就労に係る相談支援の力量を高めていく。(守口市)
- 発達障がい者や難病等の方の障がいの特性を理解し、就労やその支援に取り組めるようになる。(守口市)

〔課題〕

- 「一般就労か、B 型事業所か」という二者択一ではなく、社会的雇用など障がいのある人の「働く」意義を保護者や、関係機関とともに考える場が必要である。(羽曳野市)

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

8.福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

8-1.啓発活動の状況(方法・媒体)

〔現状等〕

- 市内の福祉施設の何箇所か集まり、自主製品の販売を共同で取り組んでいる。(守口あったかプロジェクト) (守口市)
- 啓発活動の方法については、自立支援協議会の通所部会で検討していく。(守口市)
- 高齢者施設等の交流スペースを活用した障がい福祉サービス事業所等の製品の紹介や販売している。(四條畷市)

〔課題〕

- 障がい福祉サービス事業所等の製品の周知が必要である。まだ広く世間に知られていないのが現状である。(大東市)

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

8.福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

8-2.共同受発注の状況

〔現状等〕

- 行政として、共同受発注のコーディネートはできておらず、事業所に任せている。(守口市)

〔課題〕

本圏域から新たな抽出課題はなし。

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

8.福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

8-3.経営改善・製品開発の状況

〔現状等〕

- 各市町村の工賃実績の報告における主な科目内容を集約されたものが、H P 等で提供されることで、各施設において他施設の製品等が参考となり、新たな事業拡大へとつながる可能性がある。(藤井寺市)

〔課題〕

- 自主製品の開発まで、なかなか難しい。手作りのケーキや小物などをつくっているところはあるが、製品開発には、至っていない。内職的な作業を中心に行っているところが多い。(守口市)
- 市内就労継続支援 B 型事業所は、内職の請負が多く工賃が伸び悩んでおり、また、人手も足りず経営改善や製品開発にまで手が回らない。(門真市)
- 施設職員のマンパワー、人手不足のため販路拡大や製品量の増量には至らない。(四條畷市)



■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

8.福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

8-4.その他

〔現状等〕

- 障がい者優先調達推進法を契機に庁内発注の促進の為に関係課に働きかけている。(守口市)
- 障がい者優先調達推進法の施行を契機に当市では、事業所及び庁内各課と連携して平成 25 年度については3点の物品(チラシ、ティッシュ、バッグ)の発注が可能となったが、現時点で発注物が限られている。(発注物の拡大促進のため各市の具体的な取組みについて聞きたい。)(門真市)
- 福祉的就労：作業所や工賃の現状を把握することが必要である。(東大阪市)
- 各市町村の工賃実績の報告における主な科目内容を集約されたものが、HP等で提供されることで、「障がい者優先調達推進法」に基づく調達先情報となりうる。(藤井寺市)
- 製品の販売及び展示スペースの提供を行っている。(羽曳野市)
- 障がい者優先調達推進法を契機とした全庁的な取組みにつなげることを目指す。(羽曳野市)

〔課題〕

- 障がい者優先調達推進法を契機とした庁内発注の促進と公契約における雇用・就労の促進が必要である。(八尾市)

■ 単独施策(取組み)の現状【設問 2】

○門真市

事業名	予算額(千円)	事業内容
庁舎実習		当市では、平成21年度から障がい者を実習生として受入れており、平成24年度は前期・後期各5名ずつの受入れを庁内各課と調整し行った。募集については、庁内各課から実習内容を提示したうえで実習生の募集を行い、門真市障害者地域支援協議会の下部組織の就労支援部会からの推薦のもと、面接を行い決定している。
エルフェスタ事業実施委託料	50	就労している障がい者及び就労を目指している障がい者児に対して、エルフェスタと称した障がいのある方の就労支援ネットワークの構築を回る取り組みを行うことにより、社会参加をできる共生社会の構築、障がい者の就労促進、障がい者の理解啓発を行う。 門真市障害者地域支援協議会の下部組織の就労支援部会を運営している北河内西障害者就業・生活支援センター わーくぶらすにエルフェスタ事業を委託し実施させる。

○八尾市

事業名	予算額(千円)	事業内容
障がい者就労支援事業	3,500	「障がい者就労支援推進事業」を障害者就業・生活支援Cに委託し、実施する。 ① 障がい者雇用企業から学ぶ 市内の訓練等事業所の運営者が障がい者雇用企業から学び、働くことの意義を確認しあい、今後の就労支援のあり方について考える。 ② 利用者への実習体験プログラム 事業所の利用者が企業での体験実習の機会や研修の場を通して、利用者自身が働く意味や今後の働き方について考えていく機会とする。

○藤井寺市

事業名	予算額(千円)	事業内容
障害者週間街頭キャンペーン	124	障害者週間に藤井寺駅周辺にて啓発活動を実施するにあたり、啓発物品を日中系事業所部会に所属している日中系作業所に発注している。

### ■ 意見交換テーマ【設問 3】

- 障がい者優先調達推進法に基づく取組みについて；各市の具体的な取組みについて情報交換をしたい。  
（当市では、現時点で発注物が限られているため）（門真市）
- インターンシップ庁舎内実習について；インターンシップ実習生の募集方法について、その公平性の保ち方や認知方法を情報交換したい。また、実習終了後の係わりをどの様に支援しているか。（四條畷市）
- 就労移行支援事業所など地域のアセスメント力の把握について；就労系福祉サービスの利用に係るアセスメントの取扱い、就労継続支援 B 型事業利用の経過措置について、意見交換したい。（八尾市）
- 就労継続支援 B 型事業の利用に係る経過措置について；平成 27 年 3 月末までの間の対応（松原市）
- 障がい者優先調達推進法に基づく取組みについて；公契約における雇用・就労の促進など、具体的な取組みについての情報交換がしたい。（藤井寺市）

## H25 年度市町村ヒアリング・意見交換内容(25.8.29)

### 堺市・南河内ブロック

(対象市町村 7 市 2 町 1 村;交野市、枚方市、寝屋川市、堺市、富田林市、河内長野市、大阪狭山市、河南町、太子町、千早赤阪村) \* 下線は、就労に関する部会が設置されていない市町村

#### ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

##### 1. 就労移行・継続支援 A 型・就業・生活支援センター事業について

###### 〔現状等〕

- 就労移行支援事業～市内 3ヶ所の事業所では、障害者就業・生活支援センター及びハローワークとの連携のもと、企業実習(就職前実習)を実施し就職に着実に結びついている。就労後の支援については、昨年度は各事業所において、職場定着支援事業を活用し、余暇の保障や相談の場の確保に努めてきている。就職に結びつく方が増えれば増えるほど、定着支援も必要になり、マンパワー不足が顕著になっている。また、就職による在籍者の減少も課題である。自立支援協議会就労ワーキングで就労移行支援事業所連絡会を持ち、入所者の確保や事業所の課題について論議している。(寝屋川市)
- 障害者就業・生活支援センター～各事業所に対する支援及び市内の障がい者からの就労に関する相談に応じ、行政、就労支援関係機関と連携し支援している。(寝屋川市)
- 就労支援にかかるサービスの提供形態を見直す必要がある。(例：現在の就労移行支援事業を就労継続支援 B 型事業のレベルにし、B 型事業の環境での適応状況等から今後の進路を決定する)(河内長野市)

###### 〔課題〕

- 就労移行支援事業所によって、就労支援や就労定着支援の力量に差異が見られる。(交野市)
- 就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターがマンパワー不足や支援能力の欠如などにより、職場定着支援など期待される役割を十分に果たせていない。(堺市)
- 地域的な課題や支援の仕組みづくりが重要であると考えており、その意味でより障害者就業・生活支援センターとの連携強化が求められる。(富田林市)
- 管内において、就労移行支援事業所や就労継続支援 A 型・B 型事業所などの社会資源が少ない。(河内長野市)
- 就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターのマンパワー不足等で職場定着支援等の事業が充分機能しているとは言い難い。(大阪狭山市)
- 現在河南町では、一般就労を強く希望されている方が少ないために、就労移行事業所などへの依頼が少ない。しかし今後の就労希望者増加により、現在の社会資源で対応できるか不安である。(河南町)
- 就労移行支援事業所、就労継続支援 A 型・B 型事業所が 3 町村内では少なく、他市の事業所を活用しなければならず、近隣市町村とのつながり、事業所とのつながりが重要である。(太子町)
- 南河内南圏域では、南河内南障害者就業・生活支援センターがあり、障がい者への就労支援、生活支援、関係機関の連携、ネットワークづくりなどに取り組み、ハローワークや大阪府などの就労関係機関とのパ

イブもあり、まさに、圏域の中心的役割を担っている。さまざまな課題に対応すべく、障害者就業・生活支援センターは要であると考えているので、人員体制の強化が必要であると考えている。(太子町)

- 村では就労移行支援事業・就労継続支援 A 型事業・障害者就業・生活支援センターの利用者は現在 0 人である。こうした状況が数年続いており、事業所との繋がりが弱いと考えている。(千早赤坂村)

## ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 2. 職場体験・実習先企業の拡充について

〔現状等〕

- 職場体験～就労移行支援事業所連絡会において、職場体験受け入れのお願いのチラシを作り、活用の方法を検討している。(具体的にどのような所に配布するか。など) 市においては、障がい者の市庁舎内実習の受け入れを平成 23 年度より実施している。(寝屋川市)
- 実習先企業の拡充～各事業所でも独自に努力をするとともに自立支援協議会就労支援部会でも必要性を訴えるようにしている。介護事業所や病院などから積極的な受け入れの方針や関係機関に働きかけていきたいという意見もいただいている。(寝屋川市)
- 障がい者雇用等に取り組んでいない企業・事務所に、興味を持っていただけるような企画を行うことが必要である。(河南町)

〔課題〕

- 地域の企業とのつながりがほとんどなく、企業実習の受け入れ先が不足している。(交野市)
- 就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターのさらなる企業開拓により、職場体験・実習先企業の拡充を図る必要がある。(堺市)
- 職場体験の場として、選挙事務にかかるアルバイトを雇用しているが、多忙な状況から十分なサポート体制がとれない。(河内長野市)
- 職場体験・実習先企業の拡充については、ハローワークに負うところが大きいですが、市商工会を通じて拡充を図る必要がある。(大阪狭山市)

## ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 3. 一般就労・雇用の場の拡充について(企業支援)

〔現状等〕

- 一般就労雇用の場の拡充～就職者への支援として、ジョブコーチの活用や雇用者への引継ぎを綿密に行っている。また、会社での支援をする上での悩みも聞き、解決につなげられるよう努力している。(寝屋川市)
- 障がい者雇用等に取り組んでいない企業・事務所に、興味を持っていただけるような企画を行うことが必要である。(河南町)

〔課題〕

- 雇用前から職場定着支援まで、一貫した企業支援を行い、雇用実績やノウハウの乏しい企業の不安解消に努める必要がある。(堺市)

- 就労移行支援事業所など就労支援機関等が、企業の理念や目的などについて一定の理解を深める必要がある。(堺市)
- 一般就労・雇用の拡充については、ハローワークに負うところが大きいですが、市商工会を通じて拡充を図る必要がある。(大阪狭山市)

#### ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

#### 4. 関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について(福祉、教育、医療、雇用の連携)

##### 〔現状等〕

- 自立支援協議会の就労支援部会において就労支援機関、就労系福祉サービス事業所、医療機関、相談支援事業所、行政（障がい福祉、産業振興室）、支援学校の参画を得て、毎月ワーキング会議を実施している。(寝屋川市)
- 南河内南就業・生活支援ネットワーク実務担当者会議を充実させる。(大阪狭山市)
- 本部会では就労をはじめ行政・医療・福祉など 76 機関で構成したネットワークで、障がい者の雇用について協議を行っている。(河南町)
- 就労支援部会（南河内南就業・生活支援ネットワーク会議）には、福祉・雇用・医療等の分野から 76 機関が参加している。(千早赤坂村)

##### 〔課題〕

- 計画相談支援(サービス等利用計画の策定)に段階移行する中、相談支援事業所が就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターとの連携を図るなど、障がい者を支える地域の体制づくりが急務である。(堺市)
- 関係機関の連携がまだ乏しいため、障害者就業・生活支援センターがコーディネート役を担い、さらなる連携やネットワークの充実・強化を図る必要がある。(堺市)

#### ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

#### 5. 職場定着、再就職支援の充実・強化について

##### 〔現状等〕

- 昨年度は府の基金事業を活用し、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センターで相談、学習、余暇、発表の場を設けてきた。今年度事業がなくなったが、工夫しながら、継続して支援を実施する予定である。(寝屋川市)

##### 〔課題〕

- 就職者が増え、職場定着支援や、再就職の支援にあたる人員が、就労移行支援事業所も、障害者就業・生活支援センターにおいても不足している。(交野市)
- 就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターがマンパワー不足や支援能力の欠如などにより、職場定着支援など期待される役割を十分に果たせていない。(枚方市)

- 支援ケースが増加する中、障がい者が働き続けることができるよう、職場定着や再就職支援の役割を担う障害者就業・生活支援センターが地域の就労関係機関(就労移行支援事業所等)の連携の中心となるような関係性を確立する必要がある。(枚方市、堺市、大阪狭山市)
- 支援学校・就労支援機関の機能強化、就労者の増加に伴い、定着支援が困難になってきている。各機関とも、定着支援の困難さから離職者の増加傾向が懸念される。(河南町)

## ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 6. 社会参加・就労意欲・能力の向上支援について

#### 〔現状等〕

- 毎年エルガイダンスを開催し、障がい者雇用の理解啓発や一般就労への意識の向上のための取組みを行っている。内容については就労支援部会ワーキングにおいて検討し、昨年度は模擬面接及び就労移行支援事業から就労した人や支援者の体験を語ってもらった。(寝屋川市)

#### 〔課題〕

- 障がい者本人や家族(保護者)が安心して就労にチャレンジできる仕組みを構築する必要がある。(堺市)
- 障がい者本人や家族(保護者)が安心して就労できるシステムを構築するとともに、障がい者本人たちの就労への意欲を高める必要がある。(大阪狭山市)
- 就労意欲を引き出すための相談支援のスキルアップが必要である。(河南町)

## ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 7. その他課題について(多様な就労形態・新たな障がい種別への対応)

#### 〔現状等〕

- 発達障がいのある方からの就労相談が増えている。難病患者からの相談も上がりはじめているが、そういった新たな対象者に対する支援のノウハウが必要である。(交野市)

#### 〔課題〕

- 発達障がいや難病など新たな(その他の)障がい種別(とりわけ発達障がい)に対する支援能力の向上が必要である。(枚方市、堺市)
- 長時間就労することが困難な障がい者等に対する短時間労働、或いは週に数日といった雇用形態が現実的に難しく(週 20 時間未満)、日々の通院が欠かせない精神障がい者にとって就労が困難となっている。(枚方市)
- 障がい者の多様な状態に見合った細やかな就労形態が必要であるとともに、就労形態などを適切に判断・支援できる人材が不足している。(障害者就業・生活支援センターと市町村の役割分担、連携のあり方などを検討する必要がある)(河内長野市)



■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

8. 福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

8-1. 啓発活動の状況(方法・媒体)

〔現状等〕

- 各福祉施設で作られている製品の情報があれば、購入したいものを探し、随意契約できる金額のものであれば購入できることがあるので、カタログなどの情報媒体が必要である。(大阪府で府内の各福祉施設で作られている製品を取りまとめることはできないか。)(太子町)
- まず地域でどのような作業が行われているか把握する必要があると考えている。(千早赤阪村)

〔課題〕

- 各福祉施設で作られている製品や役務の内容について、常に最新の情報を把握し、協力機関のHP等を通じて情報を発信する必要がある。(堺市)
- 製品のコンペティション等によって、就労継続支援 B 型事業所等の製品の認知度や販路を広げる活動が必要である。(堺市)
- 各作業所での製品の認知度と販路の拡大が必要である。(大阪狭山市)

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

8. 福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

8-2. 共同受発注の状況

〔現状等〕

- 市内の福祉施設協議会において、新しい仕事の紹介やとりまとめ、各事業所で実施している自主製品作りなどを活用できるよう検討している。行政も協力しながら、販売の場や活用方法を検討している。(寝屋川市)
- 営業活動など、協力機関の職員が担うことで事業所単独では行えない一般企業への営業を実施している。(堺市)
- 行政として共同受注のコーディネートはできていない。(千早赤坂村)

〔課題〕

- 共同受注を行うためのスキームを構築する必要があり、協力機関や就労継続支援 B 型事業所等が加盟するネットワークの連携も必要である。(堺市)
- 行政や作業所連絡会での共同受注のコーディネートはできていない。(大阪狭山市)

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

8. 福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

8-3. 経営改善・製品開発の状況

〔現状等〕

- 発注事業所（官民間問わず）が求める物品を精査し、事業所（受注者側）が提示することにより製品等の発注の推進を図る。（枚方市）
- 市場において、選択・購入される商品開発への専門的見地からの技術的支援の供与。また、宣伝、販路等に対する専門的見地からの技術的支援の供与が必要と考える。（枚方市）

〔課題〕

- 施設の職員は福祉職が多く、営業や販路の開拓に慣れていない。また、人手も足りず経営改善や製品開発にまで手が回らない。（枚方市）
- 施設の職員は福祉職が多く、営業や販路の開拓に慣れていない。また、人手も足りず経営改善や製品開発にまで手が回らないため、専門家による指導が必要である。（堺市）
- 市場ニーズに合う、製品の企画開発が必要である。（堺市）
- 各作業所においては、人手不足と営業等の経験不足のため経営改善や製品開発まで手が回らない。（大阪狭山市）

#### ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 8.福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

#### 8-4.その他

〔現状等〕

- 就労継続支援 B 型事業所における利用者像は、① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者② 就労移行支援事業を利用（暫定支給決定での利用を含む）した結果、B 型の利用が適当と判断された者③ ①、②に該当しない者であって、50歳に達している者又は障がい基礎年金 1 級受給者とされているところである。  
このような利用者像においては生活面に困難さを抱える利用者も多いと推測される。就労、工賃向上を重点目的としている個々の就労継続支援 B 型事業所を利用者が選択し、就労へのステップとすることは、全く否定するものではないが、全ての就労継続支援 B 型事業所（生活面に困難さを抱える利用者が多い B 型事業所を含めて）に対して、工賃向上を求めることについて無理があると考え。（枚方市）
- 行政の福祉化推進会議を開催し、庁内での製品の購入や障がい者団体への委託事業を促す。（大阪狭山市）
- 今後（H27.3）の就労継続支援 B 型事業所（給付決定方法）に不安がある。（河南町）
- 特別支援学校高等部卒業者等に係る就労継続支援 B 型事業の利用の取り扱いについての経過措置や平成 27 年度以降の対応を検討しなければならない。国の検討資料では、障害者就業・生活支援センターのアセスメント体制が示されているものがある。そのアセスメント体制を実施するためには、人員体制の整備が必要なので、その事務を含めた障害者就業・生活支援センターへの国の補助金の増額を要望していく必要があると考える。（太子町）



〔課題〕

- 障がい者優先調達推進法を契機とした庁内発注の促進と公契約における雇用・就労の促進が必要である。(堺市)
- 就労継続支援 B 型事業の利用の適否の判断を行う体制の整備が近々の課題である。(千早赤阪村)

■ 単独施策(取組み)の現状【設問 2】

○堺市

事業名	予算額(千円)	事業内容
堺市精神障害者社会適応訓練事業	2,390	就労訓練を通じて集中力、対人能力、仕事に対する持久力その他社会生活を送るための適応力を養い、もって精神障害者の社会的自立を促進するため、協力事業所において訓練を行う。
障害者施設等授産施設品開発事業	8,256	障害者の自立と社会参加の促進を目的に、授産活動の活性化を希望する障害者施設に対して、経営指導員及び技術指導員を派遣し、授産製品の品質向上を図る。

○富田林市

事業名	予算額(千円)	事業内容
地域障害者雇用啓発事業負担金	139	地域の障がい者雇用を推進するため、南河内の 6 市町村が費用負担を行い、基調講演、相談コーナー、パネル展示、写真展、授産製品展示等を、より身近な地域で実施し、障がい者雇用支援の取り組みを行っている。

■ 意見交換テーマ【設問 3】

- 就労移行支援事業所の就労支援・就労定着支援スキルの向上について；事業所によって力量に差がある。どの事業所を利用しても、一定程度必要な就労支援が受けられるようにしたい。(交野市)
- 就労継続支援 B 型事業の特例扱いについて；経過措置の取扱いについて(富田林市)

## H25 年度市町村ヒアリング・意見交換内容(25.8.30)

### 大阪市・北摂ブロック

(対象市町村 8市3町; 箕面市、池田市、能勢町、豊能町、豊中市、大阪市、吹田市、高槻市、島本町、茨木市、摂津市) \* 下線は、就労に関する部会が設置されていない市町村

#### ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

##### 1. 就労移行・継続支援 A 型・就業・生活支援センター事業について

〔現状等〕

- 本市では就労移行支援事業所、就労就継支援 A 型・B 型事業所がそれぞれ活動しており、近隣他市の事業所へ出向く必要性は少ない現状である。(箕面市)
- 就労移行支援事業所の定員の確保…ノウハウや実績のない事業所に人が集まらず、結果支援者の経験・スキルアップにもつながらないという悪循環になっている。最初は利用者が確保できても、就労してしまうと定員割れを起こしやすい。(豊中市)
- 町内にも就労移行支援事業所ができていますが、就労移行にマッチする人材は意外に少なく、就労就継支援 B 型事業所や生活訓練も併設していれば、それらで経験を積んだ上でのステップアップもできるのでは、と思うことがある。(島本町)

〔課題〕

- 「就労系障がい福祉サービスの利用に係るアセスメントの取扱い及び就労継続支援 B 型事業の利用に係る経過措置等について」においてのアセスメントを実施するための就労移行支援事業所の現状把握。(大阪市)
- 医療・生活面など多岐にわたる相談が増加しており、就労と生活の一体的な支援が必要とされているが、障害者就業・生活支援センターのみでは抱えきれないケースも多く、生活支援機関等との連携をより一層強化する必要がある。(大阪市)
- 就労移行支援事業所等がマンパワー不足により、職場定着支援など期待される役割を十分に果たせていない。(吹田市)
- 障害者就業・生活支援センターの人員は足りておらず、定着支援として就労移行支援事業所から徐々に障害者就業・生活支援センターへ移していくように国が示しているが現在では困難である。(高槻市)
- 暫定支給決定の仕組みが有効に活用されていない。就労移行支援事業所のマンパワー不足もあってか、特にアセスメント機能について十分に果たされていない。(茨木市)

#### ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

##### 2. 職場体験・実習先企業の拡充について

〔現状等〕

- 実習先の確保が難しい…いきなり就労を前提とした実習は難しい利用者に対し、就労の体験をする場として、職場体験実習を行うことが望ましいが、その実習先の確保が不十分である。(豊中市)

- 職場体験・実習先企業の拡充を図るため、障がい者庁内実習事業を今年度より開始している。(高槻市)
- 障害者就業・生活支援センターとの連携による就業相談を実施している。(摂津市)

〔課題〕

- 市役所での業務の民間委託化等が進んでおり、職場体験実習の受け入れが難しくなっている現状がある。(現状では一箇所のみ) (箕面市)
- 町内に事業所自体が少ないうえ、実習先拡大の取組みもできていない。(豊能町)
- 知的障がい者の職場実習の機会の提供と本市職員に対する啓発のため、短期間(2ヶ月間)のアルバイト雇用契約による知的障がい者の受入を全庁を対象に依頼しているが、業務や予算の確保が難しく受入先が少ない。(大阪市)
- 職場体験・実習先企業の拡充を図るためには、行政自らが率先してその拡充に努める必要があるが、庁内の理解、協力が広がらない。(吹田市)
- 庁舎内での職場実習も将来的な課題として検討したいが、ノウハウがなく、人員体制上も対応できるか不安である。(島本町)
- 庁内職場実習の後に就労につなげるフローが明確でない。ステップアップにつながりにくい。(茨木市)
- 庁内での短期間雇用中において、就労につなげる支援のノウハウや他機関との連携がもっと必要である。(茨木市)
- 外部企業への実習先が少ない。開拓ができていない。(茨木市)

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

3. 一般就労・雇用の場の拡充について(企業支援)

〔現状等〕

- 障がい者の雇用を促進するため、平成24年度より「池田市障がい者雇用奨励事業」を実施しているが実績がないため、更に広報等による周知が必要と考える。(池田市)
- 市役所での職場実習の実施(摂津市)

〔課題〕

- 市内に工場等の企業が多くないため、近隣他市に通勤して就労するケースが多い。一般就労の場の拡充に向けた取り組みは、一自治体で取り組むには限界がある。(箕面市)
- 障がい者雇用に積極的に取り組む地域の企業と行政(福祉部署)との日常的なつながりがないため、関係性を持つ取り組みが必要である。(能勢町)
- 障がい担当課やサービス事業所と企業との連携がもっと必要である。お互いに情報を知らない。(茨木市)

■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

4. 関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について(福祉、教育、医療、雇用の連携)

〔現状等〕

- 地域自立支援協議会に就労支援に関わる課題の検討などを行う専門部会（就労・日中活動支援部会）の更なる充実を図る。（池田市）
- 各支援機関が相互に連携しにくい…就労支援員が他業務を兼務している場合があり、他機関と関わる経験が少ない。また、企業開拓やつながりも作りにくい。（豊中市）
- 今年度より自立支援協議会に就労支援部会を立ち上げ、各機関との連携を強めていく方針である。（茨木市）

〔課題〕

- 計画相談にかかる早急な体制づくりが課題である。（箕面市）
- 計画相談支援(サービス等利用計画の策定)に段階移行する中、相談支援事業所が就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターとの連携を図るなど、障がい者を支える地域の体制づくりが急務である。（池田市、吹田市、能勢町）
- 学校関係者と就労支援機関が連携し、支援学校等在校生の卒業後の進路に関する相談や準備に関してサポート体制を構築する必要がある。（大阪市）

#### ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

##### 5. 職場定着、再就職支援の充実・強化について

〔現状等〕

- 定着支援、離職者対応について…就労移行支援事業所は就職者に対し6ヶ月間定着支援を行うが、その後の継続的な支援のあり方について検討が必要である。（豊中市）

〔課題〕

- 支援ケースが増加する中、障がい者が働き続けることができるよう、職場定着や再就職支援の役割を担う障害者就業・生活支援センターと連携を図る必要がある。（池田市）
- 職場定着を行う機関の役割分担ができていない。コーディネーターが不在で、それぞれがそれぞれに支援しているケースがある。（茨木市）

#### ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

##### 6. 社会参加・就労意欲・能力の向上支援について

〔現状等〕

- 就労意欲について、障がい者本人と家族との間に温度差があるケースが多い。（茨木市）

〔課題〕

- 障がい者本人や家族が安心して就労にチャレンジできる仕組みを構築する必要がある。（豊能町）
- 支援者のスキルが不足している。（個別支援計画作成や評価のスキル、外部機関や企業への営業力など）（茨木市）

## ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 7. その他課題について(多様な就労形態・新たな障がい種別への対応)

#### 〔現状等〕

- 作業所等から移行した就労継続支援 B 型事業所においては、事務の複雑さ、報酬の日額制等が要因となって、事業所の安定運営に至っていないところも多く、工賃向上の取り組みを行う余力がない。(箕面市)
- 第 3 の就労形態として箕面市が提案している社会的雇用の国制度化について、あらゆる機会を通して国・府への要望を行っているが具体的な実現に至っていない。(箕面市)

#### 〔課題〕

- 発達障がいや難病など新たな(その他の)障がい種別に対する支援能力の向上が必要である。(吹田市)
- 地域の相談支援事業所の就労にかかる支援力に差がある。(茨木市)

## ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 8. 福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

#### 8-1. 啓発活動の状況(方法・媒体)

#### 〔現状等〕

- 市のHP(トップページ)から、障がい者施設等の自主製品を購入できるインターネットサイトにリンクしている。コンテンツも、商品の魅力を前面に出すよう工夫をしている。その他、リーフレット作成や配布等を行っている。(箕面市)

#### 〔課題〕

- 製品の販売促進支援として実施している、インターネットショッピングモールへの参加施設が目標施設数に達していない。また売上額も伸び悩んでいるため、認知度を上げるとともに、製品の販路を拡大する必要がある。(大阪市)
- 製品の展示販売会などを開催し、市民の関心を高める活動が必要である。(吹田市)
- 製品・作業パンフレットなど、多様な媒体や機会を活用し、積極的に売り込んでいく必要がある。(島本町)

## ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 8. 福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

#### 8-2. 共同受発注の状況

#### 〔現状等〕

- 事業所連絡会等のネットワークを活用した共同受発注の手法を検討する必要がある。(茨木市)

#### 〔課題〕

- 実施なし。共同受発注をとり仕切る、窓口的な役割を果たせる事業所が不在である。(障害者就業・生活支援センターの役割とはならず、キーパーソンが不在である)(箕面市)

- 地域でどのような作業ができるかを調査・把握する必要がある。(池田市)
- 障がい者施設という理由以外でも売れる製品を販売していく必要がある。(高槻市)

#### ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 8.福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

#### 8-3.経営改善・製品開発の状況

##### 〔現状等〕

- 現在の報酬体系では自転車操業にならざるを得ず、製品開発のための資金確保ができない事業所が多い。(箕面市)

##### 〔課題〕

- 安定した利用者を確保しても報酬単価が上がらないため職員の人件費アップ（定期昇給やボーナス）につなげることができず、職員の士気が落ちてしまいサービス低下が危惧される。(箕面市)
- パッケージングの見直し等、商品へのアドバイスをを行うとともにニーズ調査や情報収集を行い、売れる商品の企画やコーディネートを検討する必要がある。(大阪市)
- 事業所によって、販売の手法や営業力に差があり、ノウハウがないところも多い。(茨木市)
- 事業所のマンパワーが不足している。(茨木市)

#### ■ 障がい者の就労支援の現状・課題について【設問 1】

### 8.福祉的就労の促進(継続支援 B 型事業)について

#### 8-4.その他

##### 〔現状等〕

- 調達方針をどのように策定し、庁内発注を行うかを検討中である。(池田市)

##### 〔課題〕

- 市内に就労継続支援 B 型事業所が多いため、定員充足が課題となっている事業所が目立つ。(箕面市)
- 平成 27 年 4 月以降の、就労継続支援 B 型事業利用のためのアセスメントで、就労移行事業所の暫定支給を活用するあり方は現実的といえない。(送迎サービスが必要な利用者にとって、送迎のない就労移行事業所を利用することは困難) (箕面市)
- 障がい者優先調達推進法施行に伴う調達方針の策定・調達目標の設定、また目標達成に向けた調達促進策の検討が必要である。(大阪市)
- 障がい者優先調達推進法を契機とした庁内発注の促進と公契約における雇用・就労の促進が必要である。(吹田市)
- 障がい者優先調達推進法を契機とした庁内発注の促進と公契約における雇用・就労の促進を図る必要があるが、計画等がまだ未策定である。(高槻市)



## ■ 単独施策(取組み)の現状【設問 2】

### ○箕面市

事業名	予算額(千円)	事業内容
障害者就労支援事業	95,428	一般就労が困難な職業的重度障害者の社会的就労の場（社会的雇用事業所）に対して、一般財団法人箕面市障害者事業団を通じ助成を行う。
障害者福祉作業所等新体系移行促進事業	48,134	障害者福祉作業所及び小規模通所授産施設が新体系サービス事業所に移行した後の運営支援を行う。(移行後3年間)

### ○池田市

事業名	予算額(千円)	事業内容
池田市障がい者雇用奨励事業	3,120	障がい者の雇用促進を図るため、障がい者を新規に雇用した事業主に対し、補助金を交付することにより、障がい者の自立を支援する。

### ○吹田市

事業名	予算額(千円)	事業内容
障がい者授産工賃向上支援事業	10,400	市内20数箇所の作業所が共同で設立したNPO法人「すいたの輪」が、常設展示販売店「ハッピーアンドスマイル」の運営や共同受注等市内障がい者授産工賃向上を目指す市の事業を受託している。

### ○島本町

事業名	予算額(千円)	事業内容
障害者週間ふれあいバザール	0	平成24年度に試行的に実施。自立支援協議会の日中活動・就労支援部会（町内通所事業所5か所）の参加により、自主製品やリサイクル品の販売イベントを初めて開催した。（本年度も継続予定）
障害者施設製品・受託作業紹介パンフレットの作成	0	上記部会の事業として、平成25年度中に町内施設の製品や受託作業を掲載した冊子を作成し、地域の企業や団体・住民等に購入や発注を呼びかける啓発ツールとして活用予定。

### ○茨木市

事業名	予算額(千円)	事業内容
スマイルオフィス（委託事業） 庁内職場実習事業（委託事業）	9,575	庁内での職場実習を短期間実施する。また、庁内職場実習を経験した人を対象に、一般就労が困難な障害者を短期間（6ヶ月間）市職員として雇用し、庁内の各部署の簡易な事務を処理し、就労支援に取り組み「スマイルオフィス」を庁内に創設する。
臨時職員賃金	5,534	
障害者就労支援福祉金	7,872	障害福祉計画（第3期）に掲げる工賃アップの目標（3000円アップ）を達成するため、就労継続支援B型事業所に通う利用者に対し、1日あたり100円の工賃を助成する。

## ■ 意見交換テーマ【設問 3】

- 障がい者優先調達推進法に基づく取組みについて；公契約における雇用・就労の促進など、具体的な取組みについて情報交換したい。(池田市、豊能町)
- 取り組みが進んでいる就労移行支援事業所のノウハウの共有方法について；ノウハウを学ぶ場を作るだけでなく、これからの事業所の実情に合わせた取り組みをどのように行っていくのか、意見交換したい。(豊中市)
- 障がい者優先調達推進法に基づく取組みについて；具体的な取組みについての情報交換をしたい。(大阪市、高槻市)
- 企業との連携について；普段から企業と連携する場があるか、あるとすればどのような連携をしているか。(茨木市)





### 3. 就労移行支援事業所アンケート調査票

#### 就労移行支援事業に係るアンケート(ヒアリング調査)へのご協力をお願い

本調査は、府内(政令市・中核市含む)の就労移行支援事業所の実態を把握するために実施するものです。

本調査により、就労移行支援事業所の体制や就労支援活動の現状と課題を分析し、平成26年度以降の施策・事業に反映させることなどを通して、第4次大阪府障がい者計画に掲げる「福祉施設からの一般就労者数1,100人」や「就労実績のない就労移行支援事業所数ゼロ」など、目標の達成をめざすものです。

就労移行支援事業者のみなさまにおかれましては、お忙しいところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨・目的をご理解いただき、アンケート並びに別途実施を予定しておりますヒアリング調査(抽出)にご協力を賜りますよう、何卒よろしくお願いいたします。

平成25年7月

大阪府福祉部障がい福祉室  
大阪市福祉局障がい者施策部  
堺市健康福祉局障害福祉部  
高槻市健康福祉部障がい福祉課  
東大阪市福祉部障害者支援室  
豊中市健康福祉部障害福祉課  
枚方市福祉部障害福祉室

#### 【ご記入に当たって】

- 1.本調査は、大阪府内の就労移行支援事業所を対象として、アンケートを実施し、別途ヒアリング調査(抽出)へのご協力をお願いするものです。
- 2.本調査で把握した内容は、調査の趣旨・目的以外に利用することはありませんので、調査票は、平成24年4月1日現在、あるいは平成24年度の取組状況をありのままお答えください。
- 3.回答は、複数回答が可能なものや、最も多いケースを選ぶもの、主なものを上位5つまで選ぶものなど、さまざまありますので、ご注意ください。その他については、( )内も可能な限りご記入ください。
- 4.メール若しくはFAXのいずれかの方法で下記の回答期日までにご回答くださいますようお願いいたします。

**回答送付先 メールアドレス ; jiritsushien-01@gbox.pref.osaka.lg.jp**

**回答送付先 大阪府障がい福祉室FAX番号 ; 06(6942)7215**

**回答期日 ; 平成25年7月12日(金)**

- 5.この調査について、ご不明な点がございましたら、お手数ですが下記までお問い合わせください。

大阪府 福祉部 障がい福祉室 自立支援課 電話 直通06(6944)2095

### 事業所の基本的な事項についておたずねします

事業者名	法人名		事業所名	
所在地			連絡先	- -
ご回答者	職名		氏名	

**Q1 貴就労移行支援事業所(以下、「貴事業所」という。)の運営主体はどちらになりますか。**

- ①国、府・市町村、一部事務組合等 ②社会福祉協議会 ③社会福祉法人(社協以外)  
④医療法人 ⑤営利法人 ⑥NPO法人 ⑦その他 ( )

回答

**Q2 サービスの対象とする主たる障がい種別はどちらになりますか。※複数回答可**

- ①身体障がい ②知的障がい ③精神障がい ④発達障がい ⑤特に決めていない

回答

**Q3 実施されている生産活動はどちらになりますか。※複数回答可**

- ①施設内での下請・内職作業 ②自主製品の製造販売 ③施設外での労務提供  
④飲食店等店舗経営 ⑤その他 ( ) ⑥なし

回答

**Q4 併設している障がい福祉サービスはどちらになりますか。※複数回答可**

- ①就労継続支援A型 ②就労継続支援B型 ③自立訓練(機能訓練)  
④自立訓練(生活訓練) ⑤生活介護 ⑥その他( ) ⑦併設なし

回答

**Q5 貴事業所の開設時期並びに利用定員、登録人数などについておたずねします。(H24.4.1現在)**

\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月開設 \_\_\_\_\_利用定員 \_\_\_\_\_名

登録人数合計					
0	身体	知的	精神	発達	その他
人	人	人	人	人	人

**Q6 貴事業所を利用する直前の利用者の状況についておたずねします。※最も多いケースとその人数**

- ①在宅 ②支援学校(その他教育訓練機関) ③職業能力開発校 ④他法人事業所  
⑤同法人別事業所(就労移行・就労継続A・B他) ⑥医療機関 ⑦一般就労

回答(その人数)
(           人 )

**Q7 平成24年度に算定した下記の報酬加算の有無についておたずねします。※複数回答可**

- ①就労支援関係研修修了加算 ②就労移行支援体制加算  
③移行準備支援体制加算 ④福祉専門職員配置等加算 ⑤加算なし

回答

Q8 貴事業所の職員体制等についておたずねします。(H24.4.1現在)

	常勤		非常勤	
	実人員	常勤換算人数	実人員	常勤換算人数
管理者	人	人	人	人
サービス管理責任者	人	人	人	人
職業指導員	人	人	人	人
生活支援員	人	人	人	人
就労支援員	人	人	人	人

Q9 Q8の職員体制のうち、指定基準よりも多く配置している人は、どの職種にそれぞれ何人おられますか。

- ①加配している職種とその人数
- |       |        |       |        |
|-------|--------|-------|--------|
| 職業指導員 | _____人 | 生活支援員 | _____人 |
| 就労支援員 | _____人 | その他   | _____人 |
- ②特にいない

回答

Q10 Q8の職員体制のうち、経歴等から企業の視点で支援できることを条件に採用・配置した人はおられますか。

- ①配置している(常勤 \_\_\_\_\_人 非常勤 \_\_\_\_\_人)
- ②特にいない

回答

Q11 Q8の職員体制のうち、下記の資格を取得されている方はおられますか。※2以上の有資格者はそれぞれ計上

- ①精神保健福祉士 \_\_\_\_\_人 ②社会福祉士 \_\_\_\_\_人 ③介護福祉士 \_\_\_\_\_人
- ④社会福祉主事任用 \_\_\_\_\_人 ⑤作業療法士 \_\_\_\_\_人 ⑥理学療法士 \_\_\_\_\_人
- ⑦ジョブコーチ研修修了者 1号 \_\_\_\_\_人 2号 \_\_\_\_\_人 ⑧その他 \_\_\_\_\_人

Q12 貴事業所職員の研修実施状況についておたずねします。

- ①実施している (研修に係る年間予算 \_\_\_\_\_円 延べ参加人数 \_\_\_\_\_人)
- ②特にしていない

回答

Q13 Q12の研修実施内容についておたずねします。※複数回答可

- ①法人内・施設内での研修 ②外部の研修 ③職員の自主研修
- ④その他( \_\_\_\_\_ )

回答

Q14 平成24年度の一般就労移行実績並びに工賃の支払実績についておたずねします。

就職者数合計					
0	身体	知的	精神	発達	その他
人	人	人	人	人	人
生産活動に従事している利用者に支払った月額平均工賃の額(平成24年度)	円				

※平成24年度の一般就労移行実績がゼロの場合は、次の設問(Q15)の回答を飛ばし、Q16にお進みください。

Q15 Q14で平成24年度に一般就労移行実績のある事業者におたずねします。

平成24年度に一般就労移行された方の雇用契約時の週所定労働時間はそれぞれどちらになりますか。

就職者数合計		労働時間/週	身体	知的	精神	発達	その他
0	人	30時間以上	人	人	人	人	人
		20h以上30h未満	人	人	人	人	人
		20時間未満	人	人	人	人	人

Q16 平成24年度に就職ではなく、期間満了等で途中退所された方の人数とその行き先についておたずねします。

①退所者はいない(下にゼロと記入してください) ②退所者がいる(下に人数、内訳を記入してください)

退所人数合計		法人内就A	法人内就B	法人内生活介護	法人内その他	その他(入院)	その他(転居)
0	人	人	人	人	人	人	人
		法人外就A	法人外就B	法人外生活介護	法人外その他	その他(在宅)	その他(その他)
		人	人	人	人	人	人

Q17 支援に当たって連携している主な関係機関についておたずねします。※上位5つまで回答可

- ①ハローワーク ②障害者職業センター ③就業・生活支援センター ④障害者職業  
能力開発施設 ⑤相談支援事業所 ⑥継続支援A型事業所 ⑦継続支援B型  
事業所 ⑧自立訓練事業所 ⑨発達障がい者支援センター ⑩障がい者就業・就労  
サポート協働機構 ⑪大阪府ITステーション ⑫医療機関 ⑬支援学校等教育機関  
⑭一般企業 ⑮市町村行政 ⑯その他( )

回答

### 事業所運営の現状等についておたずねします

Q18 貴事業所の運営の現状についておたずねします。丸数字を回答欄にご記入ください。

- ①できている ②どちらかと言えばできている ③どちらかと言えばできていない ④できていない

設問	回答
1.管理者が事業所(法人)のめざしていること(理念、ビジョン等)を明確化し、職員に周知している	
2.2年という期限の中で、就労をめざしていることを管理者、職員、利用者・保護者等が共有できている	
3.ハローワーク、就業・生活支援センター、市町村など地域の関係機関との連携ができている	
4.多様な実習先の確保など、地域の一般企業等との連携ができている	
5.挨拶の徹底、服装への気配り、清潔感のある身だしなみなど、就労を意識した訓練環境ができている	
6.企業の目線に立った相談支援など、障がい者雇用に不安を抱く企業のサポートもできている	

Q19 貴事業所の就労支援活動の現状についておたずねします。(利用開始時の支援の現状)

- ①行っている ②必要に応じて行っている ③行っていない

設問	回答
1.利用者や保護者(家族)と面談し、事業所の利用目的を明確化している	
2.利用者や保護者(家族)と面談し、利用者の生活歴、家族状況、本人の意向等を充分把握している	
3.利用者の状況や利用目的を踏まえ、多職種による多角的な視点で協議の場を設けている	

**Q20 貴事業所の就労支援活動の現状についておたずねします。(利用中の支援の現状)**

①行っている ②必要に応じて行っている ③行っていない

設問	回答
1.就労移行時期の決定は、利用者や保護者(家族)の同意のもとに行っている	
2.就労移行に向けて、内部の情報交換やケース会議、カンファレンス、連絡会等を開催している	
3.就労移行に向けて、外部の情報交換やケース会議、カンファレンス、連絡会等を開催している	
4.就労移行に向けて、施設外就労や職場体験・実習を積極的に行っている	
5.就労移行に向けて、利用者が障がい者雇用、体験・実習企業を見学する機会を設けている	
6.就労移行に向けて、利用者が就職した元利用者(退所者)から話を聞く機会を設けている	
7.就労予定企業を訪問し、円滑なマッチングが図られるよう、企業、利用者双方の支援を行っている	

**Q21 貴事業所の就労支援活動の現状についておたずねします。(退所後の支援の現状)**

①行っている ②必要に応じて行っている ③行っていない

設問	回答
1.退所後も利用者が事業所に集まり交流できる場や機会を設けている	
2.相談を受け付ける窓口・担当者を明確化し、退所後も利用者からの相談を受け付けている	
3.就労先企業と連携し、企業内での支援体制の構築などに向けた支援を行っている	
4.上記、1～3のような定着支援を就職後6か月以降も行っている	

**Q22 貴事業所の現状を踏まえた課題認識についておたずねします。丸数字を回答欄にご記入ください。**

①そう思う ②どちらかと言えばそう思う ③どちらかと言えばそう思わない ④そう思わない

設問	回答
1.事業所として利用者の就労支援に関する目標・方針の明確化及び共有	
2.就労支援に携わる施設職員の意識転換の必要性	
3.就労支援に携わる施設職員の人員体制の拡充	
4.就労支援に携わる施設職員の育成・知識技能の向上のための研修等の充実(利用者への支援力)	
5. " (企業への支援及び実習企業開拓力)	
6. " (支援学校や他の施設へのアプローチ力)	
7.就労支援に関わる手順の標準化・マニュアルの整備	
8.職業適性の把握、個別支援計画策定のアセスメントツール、一般化・標準化された様式等の整備	
9.利用者の就労に対する意欲の醸成	
10.保護者(家族)の就労に対する理解の促進	
11.利用者の能力向上のための職業訓練等の拡充	
12.金銭管理、食生活、身の回りなど日常生活全般の利用者支援	
13.余暇活動の場の確保	
14.利用者の健康管理(医療機関との連携)	
15.退所した利用者が集まれる定期的な集いの場や機会の確保	
16.企業の障がい者理解の促進・啓発の充実	
17.企業の障がい者雇用に対する不安感や偏見等の解消	
18.職場体験・実習先企業等の確保	
19.雇用企業の開拓	
20.障がい者雇用に対する制度や助成金の拡充等企業支援の充実	
21.就業・生活支援センターをはじめ、地域の関係機関やネットワークの連携強化	
22.障がい福祉サービスの報酬体系の見直し	
23.発達障がいや難病など新たな障がい種別に対する国等の支援の強化	
24.その他( )	

設問は以上です。お忙しいところ、調査にご協力をいただき、誠にありがとうございました♪





#### 4. 就労支援部会及び工賃向上計画の推進に関する専門委員会 委員

##### ■就労支援部会

構成	氏名	所属及び職名等
学識経験者		
〈部会長〉	黒田 隆之	桃山学院大学 社会学部社会福祉学科 准教授
支援機関		
	井上 正治	大阪障害者就業・生活支援センター連絡会 代表幹事
障がい福祉サービス事業所等		
	栗原 久	箕面市障害者雇用支援センター<箕面市障害者事業団 常務理事>
	金塚 たかし	J S N<大阪精神障害者就労支援ネットワーク> 統括所長
	辻本 角義	大阪府社会福祉協議会 施設福祉部 部長
当事者		
	姜 博久	障害者自立生活センター・スクラム 代表理事
経済団体		
	豊田 みどり	大阪府中小企業家同友会 障がい者部 部長
行政関係者		
	若野 秀之	大阪労働局職業安定部職業対策課 課長
	磯部 睦人	大阪障害者職業センター 所長
オブザーバー		
	鈴木 和夫	大阪府立支援学校長会<府立たまがわ高等支援学校 校長>
	三宅 嘉美	府障がい者就労支援強化事業受託者【障がい者就業・就労サポート協働機構】
	木村 重	府 I T ステーション就労促進事業受託者【(社福) 大阪障害者自立支援協会】
	高見 一夫	府工賃向上計画支援事業受託者【(一社) エル・チャレンジ福祉事業振興機構】

■ 工賃向上計画の推進に関する専門委員会

構成	氏名	所属及び職名等
学識経験者		
〈委員長〉	富澤 彰雄	徳島文理大学 保健福祉学部 人間福祉学科長
障がい福祉関係者		
	辻本 角義	(社福) 大阪府社会福祉協議会 施設福祉部長
	竹本 尚子	(社福) 大阪手をつなぐ育成会 総務部長
	野間田 徹	(社福) 大阪府肢体不自由者協会 理事 交野自立センター所長
	清水 真知子	(社福) 精神障害者社会復帰促進協会
企業関係者		
	杉山 尚治	大阪府中小企業家同友会 事務局長
	川端 誠	大阪ガス株式会社 近畿圏部 社会貢献推進室
	中島 義晴	パナソニック交野株式会社 代表取締役常務

## 5. 就労支援部会及び工賃向上計画の推進に関する専門委員会 開催状況

### ■ 就労支援部会

【第1回 平成25年5月14日開催】

- ・平成25年度国及び府の障がい者就労支援施策等について（報告）
- ・就労移行・継続支援事業について

【第2回 平成25年6月17日開催】

- ・職場定着支援の充実・強化について
- ・関係機関の連携・ネットワークの充実・強化について
- ・その他

【第3回 平成25年7月23日開催】

- ・社会参加・就労意欲の醸成について
- ・多様な就労支援制度・施策の実現について
- ・その他

【第4回 平成25年10月28日開催】

- ・一般就労の場の拡充策について
- ・職場体験・実習先企業の拡充策について
- ・その他

【第5回 平成25年12月20日開催】

- ・工賃向上計画の推進に関する専門委員会からの検討結果(⑧福祉的就労の促進について)〔報告〕
- ・地域の取組み課題の状況変化と新たな課題抽出について
- ・就労支援部会報告書(素案)について
- ・その他

【第6回 平成26年2月13日開催】

- ・就労支援部会報告書(案)について
- ・平成26年度就労支援部会・工賃向上委員会開催スケジュール(案)について
- ・その他

## ■ 工賃向上計画の推進に関する専門委員会

【第1回 平成25年5月28日開催】

- ・平成24年度工賃向上計画支援事業実施状況について
- ・平成25年度工賃向上計画支援事業進捗状況について
- ・「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」について
- ・市町村ヒアリングによる地域課題（受注機会の拡大、共同受発注）について
- ・その他

【第2回 平成25年8月9日開催】

- ・平成24年度工賃の状況について
- ・平成25年度工賃向上計画支援事業進捗状況について
- ・市町村ヒアリングによる地域課題（経営改善）について
- ・その他

【第3回 平成25年9月11日開催】

- ・「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」における大阪府の調達方針策定について
- ・市町村ヒアリングによる地域課題について
- ・緊急雇用創出基金事業（起業支援型地域雇用創造事業）障がい者就労施設販路拡大支援事業について
- ・その他

【第4回 平成25年11月7日開催】

- ・平成25年度工賃向上計画支援事業の進捗状況について
- ・市町村ヒアリングによる地域課題（職員の意識醸成、安定的な事業所運営）について
- ・検討結果とりまとめ
- ・その他

