**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

資料２

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 既に着手した対応策【具体的な取組み】 | 未着手（平成26年度以降） |
| 1.就労移行・就労継続支援A型・就業・生活支援センタ―事業について | |  |  |
|  | ①就労移行・継続支援A型事業所が不足している。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○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。）  ○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。）  ○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＋αの情報を揃えて対応しているところも。） | ○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。  【主として市町村での取組みのため、意見交換会を通じて働きかけを行う。一部の市町村では既実施。】  ○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。  【主として市町村での取組みのため、意見交換会を通じて働きかけを行う。一部の市町村では既実施。】  ○「工賃向上計画支援事業」の活用など就労継続支援事業所等の運営面でのサポートを行う。  【「工賃向上計画支援事業」において、就労継続支援事業所に対し、「経営ノウハウ、技術力向上及び受注拡大支援」を実施。（25年度経営ノウハウ20事業所、技術力向上68事業所、受注拡大18事業所）】  ○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8】  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、地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るための施策を弛みなく推進する必要がある。  ○　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。  【国への要望を実施。（25年8月）】 |  |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 既に着手した対応策【具体的な取組み】 | 未着手（平成26年度以降） |
| 1.就労移行・継続支援A型・就業・生活支援センタ―事業について | |  |  |
|  | ②就労移行支援事業所のノウハウや実績に格差がある。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○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。  （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。）  ○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。  （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。）  （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。）  （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無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。）  ○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。  （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。）  ○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)  ○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)  ○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。  ○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。 | ○一般就労移行の取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。  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。  【大阪労働局、大阪障害者職業センターと連携し、就労移行支援事業所を対象とした「職業リハビリテーション推進フォーラム」を実施。（25年12月開催、40社参加）  また、就労移行支援事業所に対するアンケート並びにヒアリング調査を行い、現状・課題の分析を実施。(25年10月)】  ○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。  【「就労支援強化事業」において、就労支援員を対象とした「就労支援員研修」を実施。（25年度１回開催、78人参加）】  ○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。  【大阪労働局の「企業就労理解促進事業」において、就労支援機関等の職員、利用者等を対象とした「就労支援セミナー」を実施。（25年度128回開催、2,767人参加）】  ○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。  【大阪労働局の「企業就労理解促進事業」において、就労支援機関等の職員、利用者を対象とした「企業見学会」及び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」を実施。（25年度「企業見学会」5回開催、108人参加、「就労支援機関見学会」2回開催、36人参加）】  ○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。  【大阪労働局の「企業就労理解促進事業」において、就労支援機関等に対し「障害者就労アドバイザー」の派遣を実施。（25年度１回派遣）】  ○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。  【障がい者総合支援制度における指定事業者・施設に対する集団指導の資料で、「障がい者委託訓練実施計画」や「ＩＴステーション就労促進事業」の受講生募集などＰＲを実施。（25年5月）】 | ○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。  【平成27年度に就労支援移行事業所の就労人数を公表する方向で検討中】 |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 既に着手した対応策【具体的な取組み】 | 未着手（平成26年度以降） |
| 1.就労移行・継続支援A型・就業・生活支援センタ―事業について | |  |  |
|  | 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7割の事業所が定員の充足・確保に苦慮している。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○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。  ○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。  ○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。 | ○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】  (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  ①　就労移行支援事業の抜本的強化  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。  【国への要望を実施。（25年7月）】  ○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8】  2 今後の報酬改定について  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。  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  ○　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。  ○　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ケ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。  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。  ○　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)  【国への要望を実施。（25年8月）】 | ○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。  【大阪労働局・ハローワークで実施する「事業所向けセミナー」等での実施の可否等について検討】 |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 既に着手した対応策【具体的な取組み】 | 未着手（平成26年度以降） |
| 1.就労移行・継続支援A型・就業・生活支援センタ―事業について | |  |  |
|  | 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。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○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。  ○定員の特例措置については、国への働きかけ等も必要。 | ○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】  (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  ①　就労移行支援事業の抜本的強化  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。(再掲)  【国への要望を実施。（25年7月）】 |  |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 既に着手した対応策【具体的な取組み】 | 未着手（平成26年度以降） |
| 1.就労移行・継続支援A型・就業・生活支援センタ―事業について | |  |  |
|  | 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。  【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。） | ○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】  (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  ①　就労移行支援事業の抜本的強化  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。(再掲)  【国への要望を実施。（25年7月）】  ○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。（後段再掲）  【就労移行支援事業所等に対するアンケート並びにヒアリング調査を行い、現状・課題の分析を実施。(25年10月)】 |  |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 既に着手した対応策【具体的な取組み】 | 未着手（平成26年度以降） |
| 1.就労移行・継続支援A型・就業・生活支援センタ―事業について | |  |  |
|  | ⑥障害者就業・生活支援センターの体制の充実等が必要。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○就ポツ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。  ○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。  ○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。  ○就ポツには、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。  【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。】 | ○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充分に果たせるよう、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。  【国への要望を実施（25年7、8月）】  ○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】  (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  ②　障害者就業・生活支援センターの体制の充実等  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充分に果たせるよう、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。  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。  【国への要望を実施。（25年7月）】  ○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】  （３）障がい者への雇用対策の強化  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拡大及び職場定着を促進するため、以下の施策を充実されたい。  ⑥　障害者就業・生活支援センターの支援対象となる障がい者は増加し続けており、同センターにおいて支援活動が十分に行えるよう、雇用支援体制の充実を図られたい。  【国への要望を実施。（25年7月）】  【平成26年度から、新たに府内15センターに15名の就業支援担当者が加配された。】  ○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8】  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の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。  【国への要望を実施。（25年8月）】  ○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。  【大阪障害者職業センターにおいて、「就業支援基礎研修」を実施。（25年度２回開催、88人参加）】  ○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。  【厚生労働省において、「平成25年度医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業」を実施。】  ○「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。  【「大阪府発達障がい者支援コーディネーター派遣事業」において、就労支援機関等からの依頼に基づき、研修の講師（発達障がい者支援コーディネーター）の派遣を実施。（25年度29回派遣）】 | ○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。 |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 既に着手した対応策【具体的な取組み】 | 未着手（平成26年度以降） |
| 5.職場定着、再就職支援の充実・強化について | |  |  |
|  | 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。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○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。  ○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。 | ○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か月の試行雇用を行う「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。  【ハローワークにおいて、求職者及び事業主（企業）に対して、「精神障害者雇用トータルサポーター」が支援を実施。（25年度2,837件実施）】  ○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。  【大阪障害者職業センターにおいて、企業を対象とした「雇用管理サポート講座」を実施。（25年度7回開催、70社参加）】  ○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。  【大阪労働局の「企業就労理解促進事業」において、医療機関等の職員等を対象とした「就労支援セミナー」を及び企業の人事担当者を対象とした「企業見学会」を実施。（25年度「就労支援セミナー」128回開催、2,772人参加、「企業見学会」3回開催、70人参加）】  ○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。  【大阪府障がい者雇用促進センターにおいて、事業主(企業)に対し、専門家の派遣を実施。（25年度7回派遣）  　また、大阪労働局において、就労支援機関、支援学校等に対し「障害者就労アドバイザー」が助言を実施。（25年度1回実施）】  ○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】  （３）障がい者への雇用対策の強化  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拡大及び職場定着を促進するため、以下の施策を充実されたい。  ①　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・強化を図られたい。  【国への要望を実施。（25年7月）】 |  |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 既に着手した対応策【具体的な取組み】 | 未着手（平成26年度以降） |
| 5.職場定着、再就職支援の充実・強化について | |  |  |
|  | ②一般就労後の定着支援施策の充実。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○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。  ○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。  ○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有り、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。  ○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。  【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】 | ○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。  【報酬体系の見直し等については、国への要望を実施（25年7、8月）  また、「障がい者就労支援強化事業」において、就労移行支援事業所に対して「就労支援員研修」を実施。（25年度１回開催、78人参加）】（再掲）  ○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。  【ハローワークにおいて、日常的に周知を実施】  ○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8】  2 今後の報酬改定について  　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。  ・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  ○　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。  ○　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ケ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。  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、地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るための施策を弛みなく推進する必要がある。  ○　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)  【国への要望を実施。（25年8月）】 | ○精神・発達障がい者を雇用する企業の受け入れ環境の整備や定着支援能力を強化するため、平成26年度から精神・発達障がい者職場定着支援事業を実施する。  ・精神・発達障がい者職場サポーター養成研修事業  ・精神・発達障がい者雇用管理普及事業 |