

「第5次大阪府障がい者計画」中間見直し（案）に対する府民意見等の募集について（抜粋）

募集期間：令和6年2月1日（木曜日）14時から令和6年3月1日（金曜日）

参考資料2-1

Ⅲ 生活場面「働く」

1. めざすべき姿と現状の評価・課題

<めざすべき姿>

障がいのある人が希望する様々なところで働き続けている

<現状の評価と課題>

障がい者が、就労を通じて働くことの喜び・生きがいを感じ、収入を得ることで、より豊かで安定した生活を送ることができるようになることは、障がい者の自立と社会参加を促進するための重要な要素の一つです。また、障がい者の就労支援を通じて、雇用主や一緒に働く人々の障がい理解が促進され、当たり前な合理的配慮が提供される環境が作られることによって、障がいの有無に関わらず全ての人々が包容される地域が育まれ、ともに生きる社会の実現に向けた環境の整備や意識の醸成につながります。

このため、大阪府では「行政の福祉化」の取組みや「大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハートフル条例）」の制定等、これまで全国的にも特筆すべき取組みを実施してきました。これらの取組みは、雇用や就労機会の創出など障がい者の自立支援に一定の成果を上げてきたものの、今後、障がい者を含めた社会全体の就労環境は大きく変化すると考えられるため、障がい者就労のさらなる拡大と就労定着に向け、全ての関係者が協力して取り組んでいくことが重要です。

一方で、依然として全国的にも低い水準で推移している福祉施設での工賃水準についても、施設利用者の状態やニーズに十分考慮した向上支援方策が求められています。

また、民間企業における障がい者を取り巻く雇用状況については、障がい者雇用率が令和6年4月に2.5%に引き上げられ、さらに令和8年7月からは2.7%になることが決まっていることなどを背景に、雇用されている障がい者数は増加傾向であり、障がい者雇用の裾野が拡大しています。このような状況を契機とし、民間企業等での障がい者理解がより浸透するための取組みや、さらなる障がい者雇用の創出や働き続けることができる職場環境づくりを進めていく必要があります。

2. 個別分野ごとの施策の方向性

(1) 実際に多くの障がい者が働いている

- 働きたいと願う障がい者が適正や個性を活かして仕事に就き、働き続けることができる「障がい者雇用日本一・大阪」の達成に向け、障がい者雇用を促進します。
- 就職に必要な技能取得のための職業訓練を実施し、ハートフル税制の活用などにより特例子会社の設置を促進し、重度身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者の雇用機会の拡大を図ります。
- また、OSAKA しごとフィールドにおける求職者の安定就業や企業の人材確保の実現を図るとともに、府立高等職業技術専門校や大阪障害者職業能力開発校における実践的な職業訓練を実施します。
- 行政のあらゆる分野において施策の創意工夫や改善を通じて、雇用・就労機会を創出させる「行政の福祉化」の取組みを引き続き推進します。
また、総合評価一般競争入札の実施や指定管理者の選定の際に、障がい者雇用など福祉への配慮について評価することや、チャレンジ雇用などの取組みを関係団体や市町村などに引き続き働きかけます。
- 「大阪府障がい者雇用促進センター」において、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、障害者雇入れ計画書等の提出を求め、法定雇用率の達成に向けた取組みを誘導・支援します。
- 障がい者を雇用していない企業は障がい理解が不十分な可能性があることから、職場実習機会の確保、合理的配慮の提供に向けた意識改革、障がい者雇用への理解促進など、企業等への働きかけと障がい特性やニーズに応じたきめ細かな支援に取り組んでいきます。
- トライアル雇用制度を活用する企業に、助成期間終了後も可能な限り継続的に対象者を受け入れてもらえるよう、雇用する企業をはじめ関係機関が意思疎通を図り、雇用継続に向けた環境整備を行っていきます。
- 障がい者雇用や就労支援を積極的に実施する企業及び団体等を「大阪府障がい者サポートカンパニー」として登録し、その取組みの周知や各種施策の情報提供を行い、障が

い者の雇用と就労支援を推進します。

- 職場体験実習の受入れや多様な委託訓練、トライアル雇用、ジョブコーチ支援などを活用し、障がい特性や個々の障がい者の適性・能力・適応性の理解につなげていきます。
- 難病患者については、障害者総合支援法において障がい者と位置づけられているものの、企業での求職活動において障がい者とは異なる扱いを受ける事例があることから、難病患者の雇用環境改善に取り組んでいきます。
- また、発達障がい者についても、サポートファイルの活用促進などのライフステージを通じた切れ目のない一貫した支援の充実を図るとともに、発達障がい者や企業のニーズを踏まえた職業訓練の実施などの就労支援を充実していきます。
- 福祉施設からの一般就労をはじめ、障がい者の雇用・就労の促進を図るため、引き続き、大阪府障がい者自立支援協議会の下に設置した就労支援部会等により、大阪府の関係部局における情報共有のほか、大阪府労働局や公共職業安定所等の国の機関を含めた関係機関等による連携・協力の取組みを進めます。

(2) いろいろな場で障がい者が仕事をできる

- 一般就労者の数や職場定着率などの定量的な目標だけを意識するのではなく、個々人の障がい特性やニーズに応じた支援を行います。
- 障がい者の就労訓練の機会を確保し、適切な就労支援を受けることができるよう、雇用・医療・教育・福祉の関係機関との連携を図り、訓練や就職、職場定着、離職後の再チャレンジまで一貫した支援を行っていくために、就労移行支援事業所・就労継続支援事業所のサービスの質の向上に取り組んでいきます。
- 精神障がい者や発達障がい者の特性に応じた就労・定着支援が促進されるよう、事業所に対する知識や技術の普及及び機会の創出を図ります。
- 福祉施設での工賃について、市町村とともに共同受注の取組みを強化する他、就労継続支援B型事業所の状況に応じた生産活動や支援力の向上などを支援し、工賃の向上を図ります。

- 官公需に係る福祉施設の受注機会の拡大に取り組むとともに、市町村や企業等に対して、庁舎等を活用した販売スペースの提供や清掃業務をはじめとする委託業務の発注が促進されるよう働きかけます。
- 「大阪府 IT ステーション」において、ICTや就労支援機器等を活用した情報格差の解消や在宅や身近な場所での就労機会の確保に取り組むとともに、移動が困難な重度障がい者の就労等を支援します。また、文化芸術分野での国内外のイベントの鑑賞・創造・発表機会の確保や適正な芸術的・市場的评价等により、就労だけでなく障がい者の活躍の場の創出を支援します。

(3) 障がい者が長く働き続けることができる

- 地域の就労支援の核となる「障害者就業・生活支援センター」において、地域における雇用・福祉・教育等の関係機関と連携した就労支援ネットワークを強化し、障がい者の就職から職場定着・再就職支援まで、働き続けるための支援を充実します。
- 就労定着支援事業所の支援の質の向上を図るとともに、労働施策と福祉施策が連携し、障がい種別や程度に関わらず障がい者が利用しやすい就労支援策を展開していきます。
- また、就職後に休職した場合、復帰までにはかなりの時間がかかるケースもあるため、関係機関が連携し、職場定着支援に努めていきます。
- 大阪府が認定した「障害者等の職場環境整備等支援組織」と連携し、公契約等を活用した就労支援に取り組みます。

平成 30 年 4 月、障害者雇用促進法が改正され、法定雇用率の算定基礎に精神障がい者が加わることとなりました。これを追い風として、精神障がい・発達障がい者の福祉施設からの一般就労は増加し、今後はこれまで以上に職場定着が課題になってくることが予想されます。このため、大阪府では、障がい者の職場定着を進める新たな取組みをスタートさせました。

【「障害者等の職場環境整備等支援組織」】

大阪府では、「大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハートフル条例）」に基づき、公契約における就職困難者の就労支援を進めることを目的に、障がい者等の継続雇用のため、事業主における環境整備を支援する「障害者等の職場環境整備等支援組織」（以下「支援組織」）を認定しています。

本認定を受けた障がい分野の支援組織は現在 2 機関あり、府の公契約において、障がい者等の特性や事情等に配慮した働きやすい職場環境の整備等を行うなど、障がい者と事業主との間に立ち、双方を支援しています。

1. 大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（愛称エル・チャレンジ）

《令和元年 7 月 26 日認定》

2. NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）

《令和 2 年 7 月 31 日認定》

「障害者等の職場環境整備等支援組織」（障がい分野）の詳細については、以下の大阪府ホームページをご覧ください。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/keikakusuishin/syuuroushien/syokubakankyou.html>

【大阪府庁知事部局の障がい者雇用（正規雇用）における定着支援】

大阪府では、平成 15 年に知的障がい者の非常勤職員雇用のモデル実施したことを皮切りに、知的障がい者と精神障がい者を対象に、企業等への就職をめざす「大阪府版チャレンジ雇用」を実施しており、平成 23 年には知的障がい者の集中配置方式による「ハートフルオフィス」を開設し、取り組んできました。

令和元年度からは、障がい者を対象とした職員採用選考（正規雇用）の受験資格が 3 障がいに拡大されました。職場定着に向けては、これまでチャレンジ雇用で培ってきたノウハウを活かし、公務労働検討チームや、人事局・商工労働部・教育庁・福祉部からなるサポート体制検討チームにおいて取り組んでいるところです。具体的には、障がい者雇用における理解や、個々の障がい特性を理解したサポートが実施できるよう、就労パスポートの作成、配属先である各部局への研修等を実施し、関係者による役割分担と連携について確認を行い、各部局におけるナチュラルサポートの形成を図っています。今後も、障がい者を中心とした視点から検討を加え、効果的な定着支援に努めます。

3. 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	
<p>○障がい者雇用の一層の促進(就業促進課)</p> <p>ハートフル条例(大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例)の対象となる法定雇用率未達成事業主に対し、障がい理解の促進を図るとともに、障害者雇入れ計画書の提出や雇入れ計画の達成に向けた誘導・支援を行います。</p>	<p>目標値</p> <p>民間企業における実雇用率:法定雇用率の達成</p>
<p>○特例子会社の設立促進(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(特定特例子会社、重度障がい者多数雇用法人又は障がい者多数雇用中小法人に対する軽減税率の適用)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>《参考》</p> <p>特例子会社の設立実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度 1社 ・平成29年度 5社 ・平成30年度 3社 ・令和元年度 3社
<p>○大阪ハートフル基金の活用による障がい者雇用の促進(就業促進課)</p> <p>大阪ハートフル基金(障害者雇用促進基金)を活用し、大阪府障がい者雇用貢献企業(ハートフル企業)顕彰やサポートカンパニーの集いなど実施することで、障がい者雇用に取り組む事業主を支援します。</p>	
<p>○企業に対する障がい者雇用の促進(就業促進課)</p> <p>企業に対する支援学校等生徒の雇用支援事業において、教育庁等と連携して、支援学校等生徒の職場実習受入れ企業の開拓や実習先マッチング及び職場実習中のサポート等を通して、民間企業等への就職及び定着を支援します。</p>	<p>《参考》</p> <p>支援学校等卒業生の企業等への就職者数及び職場定着数実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年 就職者数:80人 職場定着:73人 ・平成30年 就職者数:76人 職場定着:72人 ・令和元年 就職者数:73人 職場定着:75人
<p>○OSAKA しごとフィールドを軸とした支援(就業促進課)</p> <p>OSAKA しごとフィールドにおいて、障がい者をはじめとする求職者に対して、相談・カウンセリングから就職情報の提供、セミナーの実施などを通じて、就職から定着まで一貫した就職支援サービスを提供します。</p>	
<p>○職業能力開発の推進(人材育成課)</p> <p>大阪障害者職業能力開発校や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。</p> <p>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て講座の充実を図り、技能向上の支援に努めます。</p> <p>民間教育訓練を活用した委託訓練については、就労移行支援機関等への巡回訪問等を通じた受講促進に努めます。</p>	<p>目標値(令和8年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大阪障害者職業能力開発校及び府立高等職業技術専門校における就職率毎年80%以上 ・民間教育訓練機関を活用した職業訓練における就職率毎年55%以上
<p>○行政の福祉化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ■庁舎等を活用した雇用の創出(総務委託物品課、行政経営課) 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) 府有施設における清掃業務を活用した就労訓練等を引き続き実施します。 ■市町村等への普及啓発(福祉総務課) 府内市町村における類似事業の実施状況を把握し、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>目標値(令和8年度)</p> <p>総合評価一般競争入札制度導入市町村数 23</p> <p>《参考》</p> <p>平成30年度末時点 20市</p>
<p>○公務労働における雇用創出(自立支援課、人事課)</p> <p>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」の支援内容を充実しつつ、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。</p>	<p>目標値(令和8年度)</p> <p>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>

<p>○庁内職場実習の促進(自立支援課、人事課、支援教育課、庁舎管理課、地域保健課、就業促進課)</p> <p>庁舎管理課守衛業務、植栽剪定業務等を通じて、支援学校、就労移行支援事業所に在籍する高校生等を対象に職業観の拡大を図り、就労への意欲向上、就労に向けた準備段階の一助となるよう、引き続き実習の受入れを行います。</p> <p>また、福祉施設利用者や支援学校等の生徒を対象とした府庁での事務補助作業等を通じた職場実習を推進するとともに、難病患者を対象とした府庁での事務補助作業等を通じたモデル実習を行います。</p>	<p>目標値(令和8年度)</p> <p>支援学校の生徒の庁内職場実習の受入れ</p> <p>毎年度各支援学校で1名</p>
<p>○大阪府における障がい者採用の充実(人事課、教育総務企画課、教職員人事課)</p> <p>ひとりでも多くの障がい者に雇用機会を提供し、府全体の障がい者雇用促進に寄与するため、引き続き障がい者を対象とする常勤職員の採用や非常勤職員の採用の取組みを進め、知事部局における障がい者雇用率を令和元年度実績(令和元年度 3.63%)程度に維持することをめざします。</p> <p>また、障がいのある教員、公立義務教育諸学校事務職員及び実習教員等の採用を進めるとともに、他職種においても採用選考実施について検討をすすめ、法定雇用率の達成をめざします。</p> <p>その他、「教育庁ハートフルオフィス」において、支援を要する生徒の進路保障・自立支援の一環として、知的障がいのある府立学校の卒業生の就労支援を行います。</p>	<p>目標値(令和6年度)</p> <p>知事部局において、全国トップレベルの障がい者雇用を維持できるよう採用を進める</p> <p>教育庁において、法定雇用率を達成できるよう障がいのある教職員等の採用を進める</p>
<p>○公共工事発注における雇用・就業促進(総務委託物品課)</p> <p>大阪府が発注する建設工事や設計業務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>○「農と福祉の連携(ハートフルアグリ)」による雇用・就労促進(農政室推進課)</p> <p>ハートフルアグリスポートセンターによるきめ細かな相談対応を実施し、障がい者の雇用・就労による企業等の農業参入を促進するとともに、農業者と福祉施設の作業請負契約の締結支援により、障がい者の就労先の拡大に努めます。</p>	<p>目標値</p> <p>毎年度4事業者</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に対する理解促進</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、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、障害者雇入れ計画書等の提出を求め、計画の達成に向けた指導・支援を行うとともに、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害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>○民間と連携した雇用拡大・就労支援の推進(自立支援課、支援教育課、就業促進課)</p> <p>障がい者の雇用や職場体験実習の受入れ、福祉施設への商品発注などの就労支援を積極的に実施する企業等を「大阪府障がい者サポートカンパニー」として登録し、府内の障がい者雇用の気運を高めるため、その取組みの周知や顕彰を行い、障がい者の雇用と就労支援を推進します。</p>	<p>目標値(令和8年度)</p> <p>登録数 300社</p>

<p>○職場体験実習機会の確保・拡大(就業促進課、自立支援課) 職場体験実習の受入れ企業の開拓を図り、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 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OSAKALごととフィールドにおいて、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 ハートフル条例に基づく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において、職場実習機会の確保を図ります。 また、精神・発達障がい者等の職場体験受入れのマッチングを大阪府障がい者サポートカンパニー登録企業等において行うなど、職場実習受入れ機会の拡大につなげていきます。</p>	
<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>	
<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設置した就労支援部会において、労働局をはじめとした国の関係機関や市町村と連携のもと、情報共有の仕組みづくり(ネットワーク)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等の紹介を行い、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(令和8年度) 府内全市町村が、地域の就労支援のネットワークを強化し、雇用、福祉等の関係機関が連携した支援体制の構築を推進するため、協議会(就労支援部会)等を設けて取組みを進める。</p>
<p>○関係機関の情報共有の推進(自立支援課、就業促進課、支援教育課、地域保健課) 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、企業と障がい者の就労マッチングや福祉事業所や支援学校からの一般就労に向けた就労支援の充実、職業訓練生等の就職率の向上を促進するため、府の関係部局によるWGでの情報共有や施策の連携を図るとともに、国の関係機関等との連携・協力をより一層進めていきます。 また、豊能、三島、北河内、中河内、南河内、泉北、泉南、大阪市の8地域において、ブロック別進路指導関係機関連絡会を各々1～3回開催し、労働基準監督署、公共職業安定所、就業・生活支援センター、市町村福祉事務所、保健所、障がい者支援施設、支援学校、自立支援推進校、共生推進校等が情報の共有を図ります。</p>	<p>目標値(令和8年度まで)【再掲】 ・大阪障害者職業能力開発校及び府立高等職業技術専門学校における就職率毎年80%以上 ・民間教育訓練機関を活用した職業訓練における就職率毎年55%以上</p>
<p>○地域就労支援機関による就職支援(就業促進課) 市町村が実施する地域就労支援事業との連携を図り、地域就労支援事業に従事する担当職員を対象に研修を実施するなど、障がい者等への支援スキルの向上を図ります。</p>	
<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・就労継続支援事業の機能強化</p>	
<p>○就労移行支援事業所等の質の向上(自立支援課) 「障がい者雇用日本一」をめざし、福祉・商工労働・教育委員会の関係部局が連携して、障がい者雇用・就労の促進を図ります。 一般就労への移行促進のため、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型事業所に対し、研修等を通じて就労実績の高い事業所の事例や取組み等を普及させ、府内の就労移行支援事業所等の支援力向上を図ります。</p>	<p>目標値(令和8年度) ・福祉施設からの一般就労者数 3,142人(令和3年度実績の1.28倍) 就労移行支援事業からの一般就労者数 2,204人(令和3年度実績の1.31倍) 就労継続支援A型事業からの一般就労者数 568人(令和3年度実績の1.29倍) 就労移行支援B型事業からの一般就労者数 347人(令和3年度実績の1.28倍) ・就労移行支援事業所のうち、就労移行支援事業利用終了者に占める一般就労へ移行した者の割合が5割以上の事業所の割合 6割</p>
<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) 法令や国の通知等に基づき、就労移行支援、就労継続支援(A型・B型)に対して、それぞれの機能を踏まえて、利用者の状況に応じた個別支援計画が作成されているか等を確認し、それが適切に行われているか指導します。</p>	

<p>○精神障がい者の社会参加の支援(精神障がい者社会生活適応訓練事業)(自立支援課)</p> <p>精神障がい者が一定期間、協力事業所に通い、就労訓練を通じて社会生活を送るための適応力を養うことにより社会的自立を促進します。</p> <p>また、府民、企業、支援機関等に対して、精神障がい者の社会参加や就労への理解と協力が得られるよう精神障がい者雇用セミナー(協力事業所育成講座)等を開催します。</p>	<p>目標値(令和8年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訓練実施人数 40名 ・協力事業所育成講座開催数 2回
(2)いろいろな場で障がい者が仕事をできる ②工賃水準の向上	
<p>○福祉的就労の活性化(自立支援課)</p> <p>府内福祉施設における利用者の平均工賃実績は依然厳しい状況が続いているため、従来より取り組んでいる福祉施設が策定する「工賃引上げ計画シート」に係る策定の支援や、福祉施設の経営力及び技術力等の向上を図るための各種セミナーの開催、庁内スペースを活用した福祉施設で生産された製品の販売機会や障がい者の就労訓練の場の提供の他、公民連携の企業等と福祉施設とのコーディネートを行う受発注コーディネーターを配置し、受注機会の拡大等により一層取り組みます。</p> <p>また、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律(障害者優先調達推進法)」の規定により、毎年度策定する「大阪府障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針(調達方針)」に基づき、大阪府における施設からの物品等の調達の増進を図るとともに、市町村に対しても調達方針を策定し、施設からの物品等の調達の増進を図るよう働きかけます。加えて、民間企業等に対しても、施設からの物品等の調達促進の啓発等に取り組みます。</p>	<p>目標値(令和8年度)</p> <p>就労継続支援B型事業所における工賃の平均額 16,500円</p>
<p>○既存資源の福祉的活用の促進(農政室推進課)</p> <p>府内の就労継続支援B型事業所の製品紹介や販売活動を広報するため、「授産品フェア」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>
(2)いろいろな場で障がい者が仕事をできる ③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>○起業支援の充実(自立支援課)</p> <p>大阪府 IT ステーションにおいて、障がい者の在宅就労等に向けたICT技術等のスキルアップ支援(eラーニング講座等)を実施し、在宅就業支援団体と連携した就労支援を展開します。</p>	
<p>○重度障がい者に対する就業支援の充実(自立支援課)</p> <p>障がいの特性や程度により、外出や移動が困難であるために就労を諦めたり、仕事の選択肢が限定されることがないように、通勤時や就業中において、常時介護を必要とする重度障がい者の日常生活に係る支援の拡充を図ります。</p>	
<p>○無資格者による三療業の防止(保健医療企画課)</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います。</p> <p>施術所の開設について、保健所に届出の際に、業務に従事する施術者の資格確認を徹底します。</p> <p>また、施術所において免許資格を持たない者が従事しているとの情報の提供を受けたときは、速やかに保健所職員による調査や適切な指導等を行います。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が確認するよう府民への周知を図ります。</p> <p>法律に基づき施術所開設届出を行っている旨が施術所の広告可能事項に追加されていることを踏まえ、平成29年5月から府保健所において、施術所開設者からの申請に基づく「開設届出済証」を交付しており、引き続き府民への周知を図ります。</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 ステーションにおいて、企業への就職をめざす訓練や、在宅での就労をめざす訓練などを障がい者の個々の適性に応じて行うとともに、市町村、職業訓練施設、支援機関及びハローワーク等と連携し、障がい者の就労支援を包括的に行う「障がい者の雇用・就労支援拠点」として機能します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体調面や就労準備性等に課題があり、障がい福祉サービスの利用や職業訓練に通うことが困難な障がい者に対して、就労支援コーディネーターなどにより、ICTを活用した就労支援を行います。 ・移動が困難でかつ支援機器を利用することにより意思疎通が可能となる重度障がい者に対して、IT支援機器利用等の相談や体験ほか、ITサポーターの派遣等を行い、重度障がい者の意思疎通と就労準備性の向上へのIT支援を行います。 	<p>目標値(令和8年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援件数 100件 ・重度障がい者に対するIT支援件数 10件

(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>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、事業主向けの雇用管理セミナーを開催します。</p> <p>また、職場定着支援、障がい特性やニーズに応じた個別企業への支援の充実を図ります。</p> <p>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場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>精神・発達障がい者の雇用や職場定着を促進するため、企業側が採用において実践できる研修や働く精神・発達障がい者のセルフコントロールを企業がサポートするための効果的な雇用管理手法の普及を行います。</p> <p>また、精神・発達障がい者の職場体験実習機会の確保に取り組みます。</p>	
<p>○障害者就業・生活支援センターの充実(自立支援課)</p> <p>就労定着支援事業所及び障害者就業・生活支援センターにおいて、就労移行支援事業所等の福祉施設、医療機関や企業等と連携しながら職場定着支援を行います。</p> <p>就労定着支援事業においては、就労移行支援事業所等の福祉施設の職場定着支援の義務(努力義務)期間を経過した後の3年間を支援するとともに、就労移行支援事業所等の福祉施設から一般就労された障がい者による就労定着支援事業所の利用拡大及び質の向上を促す仕組みについて検討します。</p> <p>就労定着支援事業の利用が出来ない場合や利用が終了した場合は、必要に応じて障害者就業・生活支援センターが支援を行うにあたり、職場適応援助者事業等とも連携を図りながら、一時休職からの復職・再就職を含めた個々のニーズや障がい特性を踏まえたきめ細かな就労・生活支援に努めます。また、精神障がい者、発達障がい者の職場定着支援については、特性を踏まえた地域医療との連携をはじめ、企業等への助言・提案による企業理解の促進を図るとともに、必要な情報を本人、職場、支援機関で共有するために作成した支援ツール(就労サポートカード)を活用するなど、効果的な定着支援に努めます。</p>	
<p>○就労定着支援事業所の利用拡大・質の向上(自立支援課)</p> <p>就労移行支援事業所等の福祉施設から一般就労した障がい者による就労定着支援事業所の利用拡大・質の向上に向け、就労定着支援事業所に対して就労定着の実績が高い事業所の事例や取組みを普及させるなど取り組みます。</p> <p>また、就労定着支援事業の利用が終了した後の関係機関との連携方法等について検討を進めます。</p>	<p>目標値(令和8年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労定着支援事業の利用者数 1,781人(令和3年度実績の1.41倍) ・就労定着支援事業の利用終了後の一定期間における就労定着率が7割以上となる就労定着支援事業所の割合 2割5分
<p>○関係機関と連携した就労支援策の展開(自立支援課・就業促進課・支援教育課・地域保健課)</p> <p>障がい種別や程度に関わらず障がい者が利用しやすい就労支援策の展開を図るために、関係部局によるWGを開催し、障がい者雇用支援ガイドの作成、各部局が所管する施設の見学会や就労支援施策・制度勉強会などを実施し、関係部局相互の連携・協力をより一層進めます。</p>	
<p>○障がい者の就労定着等の促進(自立支援課)</p> <p>障がい者等の継続雇用のため、事業主における環境整備を支援する職場環境整備等支援組織を活用し、公契約による就職困難者の就労支援や障がい者の職場定着を図ります。</p>	