

「障害者等の職場環境整備等支援組織（障がい者分野）」 の役割及び支援のあり方について

～ 実施要領に盛り込むべき事項（たたき台）～

令和2年2月13日（木） 大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課

✓ 現状

- ハートフル条例改正により職場環境整備等支援組織（以下、「支援組織」という。）を規定し、公契約における事前相談や定着支援等の活動を公的な仕組みとして明確に位置付けるとともに、当該活動の根拠については、「認定等実施要綱」で大枠を規定済※1。ただし、それ以上の詳細な規定を設けていない。
- 実際に支援組織による指定管理者や大阪府の総合評価一般競争入札により決定された事業主への支援が開始されるに当たり、その円滑な支援の実施のためには、「大阪府」、「就職困難者」、「事業主」、「支援組織」の四者間で具体的な支援内容等を共有する必要がある。

	設置（認定）	公契約の活用	認定基準	活動	支援内容等
ハートフル条例	○ 第11条の2 (障害者等の職場環境整備等支援組織)	○ 第12条の2 (公契約等の活用)			
「障害者等の職場環境整備等支援組織」認定等実施要綱			○	○ 第5条※1	
支援実施要領の策定	支援内容の「見える化」				

※1（支援組織の活動）

第5条 支援組織は、府を当事者の一方とする契約に応じようとする事業主から障害者等の職場環境整備に係る相談があった場合は、公平に応じるよう努めることとする。

2 支援組織は、前項に規定する相談に応じる又は府を当事者の一方とする契約に応じた事業主への障がい者等の職場環境整備に係る支援を行うに当たって、障がい者等及び事業主に金品などの対価を求めてはならない。

✓ 職場環境整備等支援組織の主な役割

区分	主な役割	考え方
就労訓練	<ul style="list-style-type: none"> ・就労訓練や生活訓練の実施 ・職業準備性を高める取組み 	<p>「障害者等の職場環境整備等支援組織」認定基準の評価方針「就労」の項目で、当該団体のこれまでの取組みを就労訓練の内容や就職率で評価。 ⇒ 当該団体の取組みを優先するとともに、一定の基準をクリアしていると認めることができるため、今回は規定しない。</p>
就労支援	<ul style="list-style-type: none"> ・マッチング ・就職のための支援 ・担当業務の調整 	今回策定予定の要領で規定
職場定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチ等の実施 ・ケース会議の実施 	今回策定予定の要領で規定
上記以外の事業主支援	公契約に応じようとする事業主支援	今回策定予定の要領で規定
その他の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成 ・行政の福祉化の周知 	今回策定予定の要領で規定

※ 上記のほか、支援組織が総合評価入札や指定管理者制度に応札する場合の考え方を整理

✓ 就労支援

たたき台

区分	主な役割	要領に提示する項目	具体的な取り組み例
就労支援	<ul style="list-style-type: none"> ・マッチング ・就職のための支援 ・担当業務の調整 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場開拓、訓練生等への就職支援、生活支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・協力体制を構築している支援機関等から要請があるなど、必要がある場合には、職場開拓、本人支援(履歴書の書き方、身だしなみ等)、家族支援(就労のための家庭環境づくり等)等のサポートを実施
		<ul style="list-style-type: none"> ・職場環境のアセスメント 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労現場を視察し、訓練生等を雇用する上で、業務の切り出しと組み立てや事前実習の必要性の有無を判断 ・業務の切り出しが必要な場合には、就労形態を想定し、業務のリストアップ・掘り起こし・切り出しを実施 ・事前実習が必要な場合には、支援スタッフが事前に職場実習に入り、業務の全体像や職場環境、サポート体制の有無を確認
		<ul style="list-style-type: none"> ・訓練生等とのマッチング 	<ul style="list-style-type: none"> ・公契約の対象となっている就労現場等において、就労が見込める訓練生等と事業主のマッチングを実施 ・訓練生等については、構築している支援機関とのネットワークや協力体制も活用して照会
		<ul style="list-style-type: none"> ・職場環境の整備、雇用管理体制の構築支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主のニーズと訓練生等の特性を勘案し、事業主が行う休憩室・更衣室の確保などの職場環境の整備、労働条件、指揮命令系統、勤務体制、支援のための相談窓口の設置などの雇用管理体制の構築を支援
		<ul style="list-style-type: none"> ・採用面接への同席と事業主への引継ぎ 	<ul style="list-style-type: none"> ・面接等への同行、同席 ・採用決定後に、訓練、実習等での評価や日常生活も踏まえた留意点等の情報を提供

✓ 職場定着支援

区分	主な役割	要領に提示する事項	具体的な取り組み例
職場定着支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ジョブコーチ等の実施 ・ケース会議の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者に対する職場定着支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・就労に関する困りごと等の相談窓口の設置 ・支援機関が実施する定着支援の後方支援（ケース会議招集や参画等） ・ジョブコーチ活用による集中支援（この場合、概ね1～2ヶ月でのフェードアウトが望ましい） ・上記集中支援後の職場訪問 ・障がい者のネットワーク構築
		<ul style="list-style-type: none"> ・事業主が実施する職場定着の取組みに対する支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主が実施する定着支援の取組み等で、生じた課題を解決するための相談窓口の設置 ・事業主におけるナチュラル・サポートの意識醸成のための支援、研修の実施 ・職場訪問

✓ その他事業主支援

区分	主な役割	要領に提示する項目	具体的な取り組み例
その他事業主支援	・公契約に応じようとする事業主支援	・雇用事例を通じた障がい者就労にかかる制度等の理解促進	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者就労に関する制度（虐待防止、合理的配慮、労働関係法令等）の動向に連動した、障がい者雇用に係る留意点の説明 具体的な問題事例（虐待事例等）から、解決のための方策や体制整備についての説明
		・支援体制整備のための就労現場特有の留意点の伝達	<ul style="list-style-type: none"> 発注現場単位での環境や就労している障がい者特性等の留意点の説明

✓ その他の役割

区分	主な役割	要領に提示する項目	具体的な取り組み例
その他の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成 ・行政の福祉化の周知 	・支援スタッフの養成、スキルアップ ^o	<ul style="list-style-type: none"> 計画的、定期的な研修会や連絡会の実施
		・行政の福祉化の周知活動	<ul style="list-style-type: none"> 業界団体や構築している支援機関とのネットワークと連携したCSR研修等の実施や府民への周知活動の実施

✓ その他検討事項

検討事項	対応案
支援組織が総合評価入札や指定管理者制度に応札する場合の考え方を整理	応札する場合には、支援組織としての活動は行わない旨を今回規定する要領又は認定実施要綱に明記する。