

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、雇用主と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」の取り組みや「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り組みを実施してきました。これらの取り組みは、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り組みや、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・市場的評価等により、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めます。

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り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/syokubakankyouu.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。