

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>

障がい者が働くことを当然と考え、能力や適性を活かして仕事に就き、働き続けている

<現状の評価と課題>

大阪府では、「行政の福祉化」の取組みや「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（ハートフル条例）¹」の制定、障がい者雇用促進センターや、大阪府庁での業務経験を活かして一般企業等への就労をめざすハートフルオフィスの設置など、全国的にも特筆すべき取組みを実施し、一定の成果を上げてきました。その一方で、障がい者の実雇用率や法定雇用率達成企業割合は着実に改善しているものの、全国的に見て低い状況となっており、さらなる取組みが必要となっています。また、福祉事業者における就労ノウハウの蓄積や福祉施設での工賃水準の向上も、大きな課題となっています。

障がいがあっても、適性や個性を活かして就労し、働き続けることが当たり前に行える社会を構築するため、すべての関係者が協力し、就労から職場定着、離職後の再就職まで、切れ目なく支援することが必要です。

とりわけ、平成30年4月から「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」が施行されることに伴い、大幅な就労増加が見込まれる精神障がい者に対する、障がい特性を踏まえた職場定着支援が重要な課題となっています。また、難病患者についても、生活面における制約等に配慮した支援が必要です。

さらに、企業等においては、法定雇用率の達成に加え、障がい特性を十分に理解し、障がい者に対する「合理的な配慮」を実践することにより、差別のない働きやすい就労環境等が整備されるよう取り組むことが重要です。

【今後の主な課題】

- 障がい者雇用の拡大と職場における障がい理解の促進
- 就職から職場定着、再就職支援までの関係機関による支援ネットワークの構築・強化
- 就労移行支援・就労継続支援事業の機能強化
- 障がい特性や個々の適性等に応じた効果的な職場定着支援

¹ 「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（ハートフル条例）」とは、大阪府が行う障がい者雇用・就労に関する基本的施策を定めるとともに、契約締結や補助金交付の相手方など大阪府と関係のある事業主に対して法定雇用率の達成を求める条例です。

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

①障がい者雇用の拡大

- 働きたいと願う障がい者が適性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、障がい者雇用の促進します。
- ハートフル税制の活用や大阪府障がい者雇用促進センターによる専門的な助言等により、特例子会社の設立を促進し、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。
- 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への支援と企業支援を合わせて実施することにより、求職者の安定就業と企業の人材確保の実現を図ります。
- 大阪障害者職業能力開発校や大阪府立高等職業技術専門校における実践的な職業訓練、社会福祉法人や企業等を活用した多様な委託訓練において、就職に必要な技能取得のための職業訓練を引き続き実施します。また、障がい者に対する在職者訓練を引き続き実施します。
これらの取組みは、企業ニーズと障がい者の特性を考慮して実施します。
- 大阪府では、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²」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³などの取組みを大阪府の関係団体や市町村などに、引き続き、働きかけます。
- 一般就労と福祉的就労の中間に位置付けられている社会的雇用について、国における検討を進めるよう働きかけるとともに、ヨーロッパ等で展開されている「ソーシャル・ファーム⁴」について、行政の福祉化を進める中で、大阪版ソーシャルファーム創出の実現方策を検討します。

² 「行政の福祉化」とは、大阪府政のあらゆる分野において、福祉の視点から総点検し、住宅、教育、労働などの各分野の連携のもとに、施策の創意工夫や改善を通じて、障がい者や母子家庭の母などの雇用就労機会を創出し、自立を支援する取組みをいいます。

³ 「チャレンジ雇用」とは、国、各自治体において障がい者を非常勤職員として雇用し、1～3年の業務経験を踏まえ、一般企業等への就労をめざすものをいいます。

⁴ 「ソーシャル・ファーム」とは、障がい者や労働市場で不利な立場にある人々のために、当事者視点に立って民間的手法を用い、仕事を生み出し、支援付き雇用の機会を提供することに焦点を当てた事業をいいます。

②企業等の障がい者雇用に対する理解促進

- 企業等に対する広報・啓発をより一層充実するとともに、公共職業安定所との連携を強化しながら、企業等に対し障がい者雇用への理解を高める取組みを進めます。特に、大阪府障がい者雇用促進センターにおいて、事業主への働きかけときめ細かな支援を行います。
- 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「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顕彰を行い、障がい者の雇用と就労支援を推進します。
- 障がい者と事業主の双方にとって障がい者雇用の拡大に利点のある職場体験・職場実習の機会の拡大を図ります。
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⁵、ジョブコーチ支援⁶などを活用し、企業側の障がい特性や個々の障がい者の適性、能力、職場への適応性の理解につなげていきます。
- 雇用分野における「差別の禁止」や「合理的配慮の提供」については、改正障害者雇用促進法に基づく「障害者差別禁止指針」や「合理的配慮指針」をもとに、国等関係機関と連携しながら、企業等に対する啓発をはじめとする取組みを進めていきます。

③就労に向けた関係機関の連携

- 障害者就業・生活支援センターは地域における就労支援・生活支援の核として、就労支援ネットワークを構築・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。
- 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、大阪府の関係部局における情報共有のほか、大阪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。
- ニーズに応じたきめ細かな支援を身近な地域で円滑かつ効果的に実施できるよう、〇SAKAしごとフィールドと市町村が実施する地域就労支援事業との連携を図ります。

⁵ 「トライアル雇用」とは、障がい者を原則3カ月間試行雇用することにより、適性や業務遂行可能性を見極め、事業主と障がい者との相互理解を深めた上で、継続雇用への移行を図ることを目的とした制度です。一定の要件を満たした場合は、事業所に対し障害者トライアル雇用助成金が支給されます。

⁶ 「ジョブコーチ支援」とは、障がい者が円滑に職場に適應することができるよう、大阪障害者職業センター又は地域の社会福祉法人等に所属する職場適応援助者（ジョブコーチ）が事業所に出向き、障がい者及び事業主の双方に対して、障がいの特性に応じた直接的できめ細やかな支援を行います。

(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

- 就労移行支援事業所について、障がい者の一般就労に関係する他の関係機関との連携を図り、訓練から就職、職場定着、離職後の再チャレンジまでの一貫した支援の流れを充実強化し、特に就労実績のない事業所については専門的な助言を行うなど重点的に支援します。併せて、就労支援の知識や技術を有する人材を養成します。

【数値目標（平成 32 年度）】

- ・福祉施設からの一般就労者数：1,700 人以上
- ・就労移行支援事業の利用者数：3,777 人以上（平成 32 年度末時点）
- ・就労移行支援事業所ごとの就労移行率：就労移行率 3 割以上の事業所を全体の 5 割以上
- ・就労実績のない就労移行支援事業所数：ゼロ（開設から 24 ヶ月以内の事業所を除く）

- 就労移行支援、就労継続支援（A型、B型）について、それぞれの機能や役割分担を踏まえ、サービス基盤の質の向上に取り組みます。
- 働きたいと希望する方が自身のニーズや能力、またそれらの変化に併せて適正なサービス利用ができるよう、支援機関の連携強化を図ります。
- 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、事業所に対して知識や技術の普及を図ります。

②工賃水準の向上

- 個々の就労継続支援B型事業所の状況に応じた経営改善・技術力の向上などの支援を継続するとともに、共同受注の仕組みを強化するなど、効果的な方策を検討し、市町村とともに、工賃水準の向上を図ります。

【数値目標（平成 32 年度）】

- ・大阪府内の平均工賃水準の向上：月額 14,200 円

- 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、清掃業務などの委託業務の発注の促進等が実施されるよう働きかけます。

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

- 自営や起業、福祉職場や創作活動による収入等、多様な就労形態や新規就労への参入

の可能性のある分野の開拓に取り組むとともに、就労意欲の喚起につながる情報提供や相談機能の充実を図ります。

- 多くの視覚障がい者が従事する三療業（あん摩マッサージ指圧業、はり業、きゅう業）の健全な発展を促すとともに、保健所等の関係機関との連携を密にし、違法営業（無資格者による施術）を厳しく指導するとともに、府民に対する啓発に努めます。
- 大阪府 ITステーションにおいて、就労に向けた IT 講習・訓練を実施するとともに、就労相談や企業開拓を行うなど、障がい者の雇用・就労支援の拠点として活用します。
- ICT や就労支援機器等を活用した在宅や身近な場所での就労機会の確保方を引き続き検討し、移動が困難な重度障がい者の就労を支援します。

（3）障がい者が長く働き続けることができる

- 事業主の雇用管理に関する理解を深め、働きやすい職場づくりを支援します。また、企業と支援機関等との連携を図るため、地域の就労支援の核となる障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業の機能強化を図ります。

【数値目標（平成 32 年度）】

- ・就業・生活支援センター及び就労定着支援事業による支援を開始した時点から 1 年後の職場定着率：80%

- 精神障がい者、発達障がい者およびコミュニケーションに課題のある障がい者が職場に適應できるよう、地域の医療機関との連携や、就職前の段階からの短時間勤務やグループ就労、職場体験実施の助言・提案など、障がい特性や個々の適性等に応じた効果的な定着支援に努めます。
- 障がい者を雇用する企業等による日常的な支援・指導体制が、早期に構築されるよう働きかけます。また、余暇活動や障がい者同士の情報交換や悩み相談の場などの充実を図ります。
- 離職した障がい者を就労移行支援事業等の日中活動系サービスにつなぐことや、障がい者職業訓練の活用を図ることなど、雇用と福祉分野の連携を図りながら、障がい者の再就職までを支援する仕組みづくりを一層推進します。
- 不慮の事故等により障がいをもつこととなった方について、障がいの受容に向けた心理面のサポートなど、企業等で働き続けることができるよう支援します。

大阪は、古くは、聖徳太子が四天王寺を建立する際に、病者や身寄りのない高齢者などのため、現代の社会福祉施設にあたる悲田院を設置した地であり、民間による福祉の先駆的取組みが行われてきた歴史があります。また、大正時代には、現在の民生委員制度の前身である方面委員制度を創設するなど、公民が協働して大阪の福祉を築いてきました。その伝統は、今日、障がい者の就労支援の分野にも引き継がれています。

【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）】

かつて多くの知的障がい者の方にとって、就職への扉は閉ざされがちでした。そこで、大阪府では「行政の福祉化」の一環として、府有施設の清掃業務を活用し、平成 11 年度よりエル・チャレンジに清掃の実践的な訓練を委託することにより、知的障がい者等の就労支援に取り組んできました。また、大阪府では大規模な府有施設の清掃業務を発注する際に、従来の価格評価に加え、障がい者等の雇用の視点を盛り込む「総合評価一般競争入札制度」を平成 15 年度に全国で初めて実施し、現在は、中規模な施設を含め、19の府関連施設で実施しています。

こうした取組みにより、700 人を超える知的障がい者等が企業等への就職を実現するとともに、企業の障がい者雇用に対する理解も深まり、清掃業務入札参加企業の障がい者雇用率は法定雇用率を大きく超え、10%に迫る割合となっています。

また、エル・チャレンジでは、企業等に送り出した知的障がい者等に対して、障害者就業・生活支援センターや障がい福祉サービス事業所、障害者職業センター等との支援機関と連携しながら、職場定着支援にも取り組み、就職3年後も9割近くの方が働き続けています。さらに、平成 29 年度から、働く障がい者等を対象に、職場定着はもとより離転職や余暇の充実といったニーズに対応する「互助型（共済型）の働き続けるシステム」の構築に取り組んでいます。

【大阪府就労移行支援事業所連絡会】

大阪府就労移行支援事業所連絡会は、ひとりでも多くの障がい者が就職や就労継続を実現するため、就労実績の高い有志の就労移行支援事業所等が呼びかけ人となり、平成 28 年に立ち上がりました。

同連絡会では、大阪府と共催で府内の就労移行支援事業所や就労継続支援事業所向けに研修を実施し、事業所の資質向上と事業所同士のネットワークづくりに取り組んでいます。また、大阪労働局と共催で企業向けのセミナーを開催し、障がい者雇用の理解を促進するとともに、大阪府や大阪市に対して、就労支援の現場での現状と課題の情報共有や政策提案を行うことなどで、就労支援の現場と行政との橋渡しを行っています。

同連絡会では、地域を育み、働きたいと願う障がい者一人ひとりを地域が一丸となって支えるネットワークづくりをめざしています。これからも、就労系サービス事業所と企業や医療機関、その他の障がい福祉サービス事業所が一体となり、障がい者の就労、就労継続を支える環境の実現に取り組んでいくこととしています。

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>働きたいと願う障がい者が、適性や個性を活かして仕事に就き、働き続けることができる取組みなどを関係部局と連携して強化・推進します。</p>	<p>目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> 障がい者の法定雇用率達成企業割合:50%以上(平成30年度) ※法定雇用率2.0%換算 民間企業における実雇用率:法定雇用率の達成
<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>《参考》</p> <p>特例子会社の設立実績</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成25年度 0社 平成26年度 2社 平成27年度 2社 平成28年度 1社
<p>○大阪ハートフル基金(就業促進課)</p> <p>大阪ハートフル基金を活用し、障がい者の働く場と機会を広げるため、障がい者の雇用に取り組む事業主を支援する事業を実施します。</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、支援学校等生徒に対して職場実習受入れ企業の開拓や実習先のマッチング及び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>目標値(平成32年度)</p> <p>支援学校等卒業生の企業等への就職者数:70人、職場定着:67人</p>
<p>○OSAKAごとフィールドを軸とした支援(就業促進課)</p> <p>OSAKA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、自立支援課)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 社会福祉法人など民間教育訓練機関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。 	<p>目標値(平成32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>○精神障がい者の社会参加の促進(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(平成32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
<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>▼庁舎等を活用した雇用の創出(契約局、行政経営課)</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)・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</p>	<p>目標値(平成32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28年度末時点 20市</p>

<p>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>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>	
<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」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。</p>	<p>目標値(平成32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)</p> <p>福祉施設利用者及び支援学校等の生徒を対象とした府庁での事務作業、守衛業務や植栽剪定業務等を通じた職場実習を推進します。</p>	<p>目標値(平成32年度)</p> <p>支援学校の生徒の庁内職場実習の受入れ 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>教育庁においては、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(平成32年度)</p> <p>知事部局において、毎年度の一般行政職採用数の5%を採用教育庁において、平成32年度中に法定雇用率2.4%を達成できるよう障がい者を有する教職員の採用を進める</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、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>○「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>農業の多様な担い手の参入促進と障がい者の雇用・就労の拡大を図るため、ハートフル企業等の農業参入を促進し、農業分野における雇用・就労の拡大に努めます。</p> <p>また、ハートフルアグリの取組みを、既に取組みを進める事業者だけでなく、広く府民にも賛同いただき、応援団となっていただくためのきっかけづくりとして、毎年11月29日から一週間をハートフルアグリ推進ウィークと位置づけ、府内各地でイベント等を行うとともに、メインイベントとして「ハートフルアグリまつり」を開催します。</p>	<p>目標値(平成32年度までの各年度)</p> <p>毎年度4事業所</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、障がい者雇入れ計画の提出を求め、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>	

す。	
<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) 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「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(平成32年度) 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。 ▼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OSAKAごとフィールドにおいて、職場体験機会の確保に努めます。 ・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。 ▼職場実習機会の拡大 ・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>	
(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>○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を設置し、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などの紹介を行い、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(平成32年度) 就労支援に関する専門部会等をすべての市町村において設置</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) 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職(マッチング)に向け、きめ細やかな就労支援を行う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>○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等を実施するなど、障がい者等への支援スキルの向上を図ります。</p>	
(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>○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、本人の適性とニーズに沿った訓練の提供、職場体験実習・雇用受入れ先企業の開拓を行うなど、就労マッチングから職場定着までの支援を個々人に応じ、きめ細かく実施します。 ・就労移行支援事業所に対し、例えば、精神障がい者や発達障がい者に対する支援の好事例、ケースの少ない高次脳機能障がい者や難病患者への支援事例など、実績の高い事業所の有する事例を紹介する研修を実施することにより、専門的なスキルやノウハウを普及します。 ・特に実績の低い事業所に対しては、実績の高い事業所から個別で専門的なアドバイスを受けることができるシステムを作り、個々の事業所の支援力を高め、福祉施設から一般就労への移行をより確実なものにします。</p>	<p>目標値(平成32年度) ・福祉施設からの一般就労者数 1,700人以上 ・就労移行支援事業の利用者数 3,777人以上(平成32年度末時点) ・就労移行支援事業所ごとの就労移行率 就労移行率が3割以上の事業所を全体の5割以上 ・就労実績のない就労移行支援事業所数 ゼロ(開設から24ヶ月以内の事業所を除く)</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)</p> <p>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、それぞれの機能や役割分担を踏まえて、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>	
(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>施設で働く障がい者の収入源となる工賃の向上を図るため、各施設における工賃の向上にむけた計画の策定支援や経営改善・技術力の向上を中心とする支援を実施します。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、企業との連携を図りながら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、「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等を図るとともに、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等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(平成32年度) 大阪府内の平均工賃水準 月額 14,200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 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>II 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。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>○アートを活かした障がい者の就労支援(自立支援課)</p> <p>国の障がい者文化芸術の拠点施設である国際障害者交流センター(ビッグ・アイ)と連携し、障がい者の創造性豊かな絵画等の作品について、「現代アートとしての評価」や「市場へのチャレンジ」につなげる等、幅広く障がい者の文化芸術活動を支援します。</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は、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法律の規定に基づき、保健所に届け出なければならないことから、その際に、業務に従事する施術者の資格確認を徹底します。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>「あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法律第七条第一項第五号の規定に基づくあん摩業等又はこれらの施術所に関して広告し得る事項の一部を改正する件」(平成28年厚生労働省告示第271号)が平成28年6月29日付で告示され、開設届出済みである旨が広告可能事項に追加されたことを踏まえ、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」の交付をしています。本取組みについて引き続き府民への周知を図ります。</p>	
<p>○大阪府 II 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 II ステーションは、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、障がい者のICTを活用した就労支援を包括的に、「障がい者の雇用・就労支援拠点」として展開する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・障がい者就労支援 II 講習・訓練事業として、就労現場で行われている実務を想定した障がい者就労支援 II 講習・訓練を実施し利用者の就労を推進します。 ・インターネットを活用した講座を実施することにより、在宅就労を支援します。 ・また、市町村等が実施する初級クラスまでの基礎的な II 講習会について、必要に応じ 	<p>目標値(平成30年度*) ITステーションからの就職者数 70名/年</p> <p>※施設の有効活用の観点から、H31年度中に、夕陽丘高等職業技術専門校内に移転予定。夕陽丘高等職業技術専門校と連携することで、あらゆる障がい者への就労支援拠点として、職業訓練や就労支援を効果的に実施。</p>

<p>て、大阪府が養成した IT サポーターを派遣し、市町村での開催を支援します。 ・さらに、移動が困難で、かつ最新の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の障がい児者に対して、IT サポーターを派遣し、IT機器利用を促進することにより、意思疎通と就労準備性の向上を支援します。</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) ▼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。 ▼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。 ▼精神障がい者、発達障がい者の企業受入れ環境整備と雇用管理手法の普及 精神障がい者や発達障がい者の職場定着を支援するために、企業内の受入れ環境の整備に向けた職場で雇用管理を行うサポーターの養成や、職場定着に効果的な雇用管理手法の普及を進めていきます。</p>	
<p>○障害者就業・生活支援センター及び就労定着支援事業の機能強化(自立支援課) 障害者就業・生活支援センター及び平成 30 年度から開設される就労定着支援事業所において、就労移行支援事業者等の福祉施設、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。 障害者就業・生活支援センターにおいて、精神障がい者などの障がい特性を踏まえた地域医療との連携をはじめ、企業等への短時間勤務やグループ就労などの助言、提案による企業理解の促進を図ります。また、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、就労移行支援事業所等への誘導など、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。 就労定着支援事業において、福祉サービス事業所から一般就労された障がい者が職場に定着できるよう、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 年間で重点的に支援します。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。 また、精神障がい者、発達障がい者の職場定着支援に必要な情報を本人、職場、支援機関で共有するためのツール(就労サポートカード)を作成し、周知・普及を図ります。</p>	<p>目標値(平成32年度) 障害者就業・生活支援センター及び就労定着支援事業による支援を開始した時点から1年後の職場定着率を8割以上</p>
<p>○障がい者の就労継続を応援する「互助型システム」の構築(自立支援課) 働く障がい者等を対象とした、職場定着及び離転職、余暇活動のニーズに対応できる互助型(共済型)の民間システムの構築を支援します。</p>	