

| 施策の方向性(中分類) | No. | 意見 | 提案者 |
|--|-----|--|--------------------------------|
| (2)支援機関や関係機関のネットワークを構築し、情報共有化を図ることによる一般就労の促進 | 1 | 障害者の一般就労促進に関して、障害者就業・生活支援センターを中心に地域の就労移行支援事業所との連絡協議会のようなものを設置し、事業所ごとの移行率に大きなばらつきが生じないように就職に関する情報や支援方法についての共有や学習ができるようにしたい。 | 内藤委員 |
| | 2 | 特別支援学校等との連携のあり方について(指定相談支援事業所についても…)「基礎評価」について就業・生活支援センターや福祉事業所等が行うものとは、若干視点が異なっている。教育、福祉、雇用という立場の違いがあるため領域を超えた連携のあり方について、改めて検討が必要だと思えます。 | 辻内委員 |
| | 3 | 法定雇用率の改正を受けて、特別支援学校に在籍する生徒と障害者雇用を進める企業とをつなげる場の設定が一層必要と考えます。各地区内のハローワークや障害者就業・生活支援センター、特別支援学校が連携して、企業へ障害者雇用と特別支援学校在籍生徒への理解啓発の場とします。 | 渡部委員 |
| | 4 | 病弱教育において、高等部3年生の進路を大事にしたい。役場就職を希望していたが体が弱いので採用に結びつかなかった人がいた。福祉や医療と連携しながら進路指導を行わなければならない。 | 入所・地域移行支援WT 刑部委員(千葉県特別支援学校校長会) |
| | 5 | 現在の高等学校には、支援の必要とする生徒も相当数に在籍しているかと思われます。今後、特別支援学校のセンター的機能を活用した連携を、高等学校における進路指導等にも進めていく必要があると考えます。 | 渡部委員 |
| (3)就労支援・定着支援の体制強化 | 6 | 精神障害者支援施設増設を希望します。新設は環境作りが重要です。国の地域包括システムが柏市で展開していると同じく先末を考えた精神障害者の支援を研究成果を基に環境を意識したモデル施設を開設し、支援を公開しながら各地域へも情報公開し、精神障害者支援を支えたいと考えます。 ※ 各地域では、閉鎖された学校跡地の再利用計画が議論されていますがぜひ時間をかけて障害者施設と絡めての議論を望みます。 | 中村委員 |
| | 7 | 松戸市にはB型事業所は6件しかありません。そのほとんどが3障害を受け入れている事業所と一口に言いつつ、知的障害者が中心であり、精神障害者を中心とした事業所は私どもが行っているTERRAのみになります。2011年に精神は5大疾病になったにも関わらず、精神の患者さんが働く訓練をする場所はまだまだありません。知的障害と精神障害の支援の仕方は違います。特に、統合失調症に関していえば学生時代に発病した方が大半で鬱とは違って社会に出た事がない患者さんも少なくはありません。 そういった患者さんが社会に出る前段階でB型やA型そして、就労移行などで訓練して社会に羽ばたく事が出来るようにもっと事業所を増やす事を提案します。 | 高橋委員 |

| 施策の方向性(中分類) | No. | 意見 | 提案者 |
|-------------------|-----|---|------|
| (3)就労支援・定着支援の体制強化 | 8 | <p>就労したあとも継続して支援出来る環境も大事です。私が通っているひだクリニックでは一般就労した人が140名近くいますがその大半が統合失調症で働く事が初めての人も多い中で、ナイトケアを使って仕事での問題を就労担当に相談し、また仕事に行ける事が出来ています。就労移行支援事業所の定着支援は半年ですが、半年は就職できた喜びでどうにかりますが、定着の本当の苦労が始まるのは半年以降です。定着支援期間を延長することを考えていただければと思います。</p> <p>そして、私が勤めています株式会社MARSでは、ぴあ支援員が沢山勤務しておりぴあにしか出来ない支援があると考えており、それにはぴあの育成もしなければいけないと思います。</p> | 高橋委員 |
| | 9 | <p>精神障害者は、ちょっとした環境の変化や人間関係の変動で調子を崩し、継続就労が難しくなることがある。例えば、県で精神科医や精神保健福祉士と契約して、精神障害者が働く職場を定期的に巡回する等の施策を検討してほしい。</p> <p>因みに、当社では、個別に精神科医並びに精神保健福祉士と契約して、月1回程度カウンセリングを行ったり、ピアカウンセリングを実施しているが、精神障害者の定着に効果が認められる。</p> | 杉本委員 |
| | 10 | <p>アセスメント・ツールについて</p> <p>評価シート等の書式や記入について、圏域内または市町村において統一化を図り、アセスメントにおけるマニュアル作成が必要とされる。また、評価(アセスメント)においては、一定のスキルが求められ、一つひとつのアセスメント項目に沿って本人の状態を適切に評価することは勿論、それをまとめて文章化し報告書としてまとめる作業については高いスキルを求められます。就労アセスメントを広め、定着させるためには効率的に精度の高い評価(アセスメント)ができるような研修並びに育成が必要となる。</p> | 辻内委員 |
| | 11 | <p>アセスメントの業務負担について</p> <p>実際の現場では複数の職員で取り組まざるを得ない状況であることから(特に人口の多い圏域で特別支援学校の生徒数も多い地域)、他の事業に影響を与えることのないような事業体制が必要であることから、制度面における整備も踏まえ必要な人員と必要な人材を確保できるようにしなければならない。(例: 加算の対象事業として…)</p> | 辻内委員 |
| | 12 | <p>就労移行支援事業所への評価(報酬の仕組み)については、移行率に加えて、障害者雇用企業への支援(合理的配慮の組み立て方に関する共同研究等)を評価すべきではないか。障害者への就職定着支援よりもむしろ、企業自体の労働者(障害者)への支援力(キャリアアップ育成力)を高めることに就労移行支援事業所の役割を見つけていくことが必要である。障害福祉業界が永年培ってきた障害者支援力を持って企業をも支援するという視点が必要である。</p> | 内藤委員 |

| 施策の方向性(中分類) | No. | 意見 | 提案者 |
|--|-----|--|------|
| (3)就労支援・定着支援の体制強化 | 13 | 支援スタッフについては、「福祉・介護人材確保・定着対策の推進」(千葉県総合計画p125)にも取り上げられているが、前項にあげたように障害者の働く力(労働観や勤労観)を引き出す視点を見失わないような人材育成を追求したい。 | 内藤委員 |
| | 14 | 近年、障害者の雇用拡大を意図した職業学科・職業コースのある特別支援学校が、複数開設されてきました。現在、当該校において卒業生が誕生する中、雇用先の確保と共に、継続した就労支援を進めるための人材と予算を確保した体制作りが、喫緊の課題となっていると考えます。 | 渡部委員 |
| (4)障害のある人を雇用する企業等への支援 | 15 | 企業支援員の就労の為の管理アドバイス、企業支援は、人材育成が急務と考えます。 企業経験を有する人材+障害者の就労の立場を理解できる方を適材適所へ配置し、現16法人体制の情報の公開(システム)・16法人地域下の関係施設、施設就労事業所間の連携を期待します。 | 中村委員 |
| | 16 | 企業に義務付けられる合理的配慮について、障害種別毎の合理的配慮の具体的な内容を早期に明示していただきたい。また、企業努力を超える配慮については、費用助成等の対応をご検討いただきたい。 | 杉本委員 |
| | 17 | また、雇用管理の難しい重度の障害者や精神・知的障害者の雇用に際しては、賃金の一部助成もご検討いただきたい。 | 杉本委員 |
| (5)福祉施設等で生産活動・福祉的就労を行う障害のある人の賃金向上への取組の推進 | 18 | 「障害者優先調達推進法」の弾力的な運用等、障害者の職域拡大や障害者雇用企業の業務拡大に資する政策を更に進めていただきたい。 | 杉本委員 |
| | 19 | 障害者優先調達推進法は、各種公的機関が企業間との調整役をとるシステム作りが現実的な情報が伝わる(各企業担当総務)と考えます。障害者施設が企業へアピールする機会は、施設努力はもちろんの事ですが就労支援の為にイベント予算確保も体制つくりと平行していく継続審議が必要です。(年間の定期相談会・イベント等) | 中村委員 |
| | 20 | 優先調達推進法については、福祉事業所と行政機関等との商談会、さらには民間企業バイヤーを加えた商談会を定期的に開催して、行政機関の調達目標達成はもとよりその調達が政策目標に叶うよう福祉事業所が供給力を高めていけるようにすべきではないか。指標としては調達額にとどまらず、商談会や学習会への参加数を評価指標に設定したい。 | 内藤委員 |
| | 21 | 工賃アップは障害者による活動(福祉的就労を含めて)の結果である。障害者の活動の目的は、工賃を手にする事そのものではない。地域住民にとってなくてはならない貢献(たとえば買い物に不自由な方々へ、医療・介護とは別の支援アプローチをすることや遊休農地を活性化して国土を守るとともに農産物の増産をすること)を評価指標にしたい。 | 内藤委員 |

| 施策の方向性(中分類) | No. | 意見 | 提案者 |
|-------------|-----|--|------------------|
| (6)職域の拡大 | 22 | <p>企業で支援(障害者雇用)をしている人たちの声。我々は苦労して障害者雇用をしているが行政機関はどうか、なぜ5年間でよいのか。</p> <p>チャレンジドオフィスちばは非常に素晴らしい。千葉県の成功のおかげで、業務や雇用のあり方に提案力を得た。見学にきた企業、市町村は無数にあるだろう。では次の一手は何か。千葉県として発信していくには。障害のある人を職員として雇用する動きがほしい。</p> | 千葉県障害者施策推進協議会 委員 |
| | 23 | <p>県立学校で進められている嘱託職員の障害者雇用は、5年間となっています。本年度、5年目を迎える学校も多くなことから、フォローアップに努めると共に、臨時的ではない正規職員での雇用を期待しています。</p> | 渡部委員 |
| | 24 | <p>重度の身体障害のある人が、各福祉や看護系の大学・専門学校にて、非常勤講師等として就労し、勤務できる環境作り(送迎確保も含む。送迎が困難な場合は、インターネットを活用し、自宅と学校をwebカメラなどを使い、講義などができるようにする)</p> | 本部会 倉田委員 |
| | 25 | <p>県内全体の障害福祉サービスを事業としている、社会福祉法人や各事業の役員などに、重度身体障害のある人を役員や第三者委員などとして参画させ、就労の場とする(送迎確保も含む)。</p> | 本部会 倉田委員 |
| | 26 | <p>視覚障害者の就労支援の在り方の検討</p> <p>①視覚障害者は独立してマッサージなどの治療院を開き、自立をしたいと考えている人が多い。</p> <p>②マッサージ開業、情報機器音声化ソフト会社設立、介護事業所設立など、独立を志向する人が多い。</p> <p>⇒ 開業サポートが必要。</p> | 本部会 佐藤委員 |
| | 27 | <p>子どもの育成に関して「高い道徳性や豊かなコミュニケーション能力」(千葉県総合計画p41)が期待されているが、これには障害者(に限らず高齢者、外国人、生活困窮者等)との交流が不可欠である。この意味からも障害者でなければ育てられない子どもの成長分野がある、ととらえる必要がある。このような交流についても就労の一形態として考えたい。</p> | 内藤委員 |
| (地域移行支援) | 28 | <p>障害者が、人づくり(街づくり)に欠かせない存在であることや障害者でなければ次世代に伝えられないものがあるという考え方を大切にしたい。障害者の地域移行を進めるのであれば、施設や病院から出した数ではなく、障害者がいる家族(や三世代、四世代家族)などが増えた数を指標にすべきである。</p> | 内藤委員 |