

第五次千葉県障害者計画課題等とりまとめ表（その3・素案たたき台作成にむけてのとりまとめ）

資料3

部会名：就労支援専門部会 ※区分の委員意見については、(1)施策推進協議会における意見、(2)総合支援協議会における意見、(3)就労支援専門部会における意見による

施策目標： 障害のある人がその人らしく暮らせる社会の構築

担当 室 (班)	施策目標等		区分		各委員の意見の整理				
	6 障害のある人の一般就労の促進と福祉的就労の充実		分類						
		総合計画	主な取組 (骨子の柱)	◇ 障害のある人が可能な限り一般企業で就労するとともに、継続的な職業生活を維持できるよう、障害福祉施設からの就労拡大をはじめとして障害のある人の就職、職場定着、離職時フォローなどの支援などを進めます。 ◇ 障害のある人の経済的自立に向けて、工賃向上計画に基づく官公需の受注促進と就労支援事業の強化のための支援を行い、工賃の向上を図ります。 ◇ 障害者優先調達推進法に基づき、県の調達方針を策定し、県の取組を進めます。 ◇ 障害のある人が自らの価値観に沿った就労の形を選択し、自らの能力を最大限発揮し自己実現できる環境作りを進めます。					
		(1)就労支援・定着支援の体制強化	総合計画	施策目標	I 現状	II 課題	III 成果目標・数値目標等	IV 取組みの方向性	V 施策・事業等
					千葉県内の新規求職件数は平成21年度の4,798件から平成25年度の6,767件へと約1.4倍に増加。就職件数も、平成21年度の1,373人から平成25年度は2,572人へと増加。(労働局調べ)	働く意欲があってもその機会を得られない障害のある人がまだたくさんいる。障害のあることを理由に不当に扱われることなく、就職後も安心して働き続けられるよう、障害特性に応じた就労支援と定着支援を行う必要がある。	①福祉施設利用者の一般就労への移行者数(29年度末で24年度実績の2倍) ②就労移行支援事業の利用者数(29年度末で25年度末の6割増) ③就労移行率が30%以上の就労移行支援事業所数(29年度末で就労移行率30%以上の事業所が全体の5割以上) ④就労移行支援事業及び就労継続支援事業利用者の一般就労への移行者数 ⑤公共職業安定所におけるチーム支援による福祉施設の利用者の支援件数 ⑥委託訓練事業の受講者数 ⑦障害者試行雇用事業の開始者数 ⑧職場適応援助者による支援の対象者数 ⑨50人以上規模の企業で雇用される障害者数 ⑩50人以上規模の企業で雇用される精神障害者数 ⑪公的機関の障害者雇用率	障害特性に応じた就労支援・定着支援が受けられるように、企業や公的機関、地域における障害の特性に応じた就労の機会の拡大を推進するとともに、適時のアセスメントができる体制の充実を図るほか、就労先での権利擁護に関して、相談支援体制の強化を図る。	
	① 支援機関等の体制強化 就労移行支援事業所の役割【内藤委員】 支援機関のスタッフの人材育成【内藤委員】 就労アセスメントに従事する人材の育成【辻内委員】 特別支援学校の支援体制強化【渡部委員】 権利擁護に係る相談支援体制【山口委員】	委員意見 (3) (3) (3) (3) (3)		就労移行支援事業所では、制度上、就職後6か月間に提供する支援は報酬の加算対象となる。今後、相談支援事業所からの依頼を受けてサービス利用前のアセスメントを実施することが増加すると見込まれる。 特別支援学校の増加に伴卒業生が増加することから、支援対象者の増が見込まれる。	増加傾向にある就労希望者に対応するため、円滑なアセスメントの実施も含め、就労系事業所の支援の質の向上が求められる。 事業所利用者への就職後の支援に対する事業所報酬が6か月後までに限られていることは、定着を図るうえでは十分とは言えない。 特別支援学校卒業生への学校からのフォローアップが行われているが、円滑に実施するための一層の体制整備が欠かせない。		就労系事業所に対する情報提供のほか、定着支援の充実を促すような制度の見直しについて、必要に応じて国へ働きかける。		
	就労移行支援事業所の役割【内藤委員】	委員意見 (3)		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。	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。				
	支援機関のスタッフの人材育成【内藤委員】	委員意見 (3)			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。				
	就労アセスメントに従事する人材育成【辻内委員】	委員意見 (3)		就労アセスメントの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。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る。	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。				

第五次千葉県障害者計画課題等とりまとめ表（その3・素案たたき台作成にむけてのとりまとめ）

資料3

部会名：就労支援専門部会 ※区分の委員意見については、(1)施策推進協議会における意見、(2)総合支援協議会における意見、(3)就労支援専門部会における意見による

施策目標： 障害のある人がその人らしく暮らせる社会の構築

担当 室 (班)	施策目標等		各委員の意見の整理				
	区分						
	分類						
	6 障害のある人の一般就労の促進と福祉的就労の充実	総合計画	主な取組 (骨子の柱)	◇ 障害のある人が可能な限り一般企業で就労するとともに、継続的な職業生活を維持できるよう、障害福祉施設からの就労拡大をはじめとして障害のある人の就職、職場定着、離職時フォローなどの支援などを進めます。 ◇ 障害のある人の経済的自立に向けて、工賃向上計画に基づく官公需の受注促進と就労支援事業の強化のための支援を行い、工賃の向上を図ります。 ◇ 障害者優先調達推進法に基づき、県の調達方針を策定し、県の取組を進めます。 ◇ 障害のある人が自らの価値観に沿った就労の形を選択し、自らの能力を最大限発揮し自己実現できる環境作りを進めます。			
				I 現状	II 課題	III 成果目標・数値目標等	IV 取組みの方向性
	就労アセスメント体制の構築【辻内委員】	委員意見 (3)		実際の現場では複数の職員でアセスメントに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。	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…)		
	特別支援学校の支援体制強化【渡部委員】	委員意見 (3)		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。		
	権利擁護に係る相談支援体制【山口委員】	委員意見 (3)			職場で問題が生じたときに、本人や保護者の意見を第三者が企業に対して発言できるような、当事者が企業と直接やり合うのではないシステムづくりが必要。		
	② 精神障害者への就労・定着支援の充実 精神障害者対象施設の増設【中村委員】 【高橋委員】 精神障害者に対する就労・定着支援の充実 【古川委員】 【高橋委員】 【杉本委員】	委員意見 (3) (3) (3) (3) (3)		3障害のうち、精神障害者の就職希望者が県内でH21年度1,404人からH25年度2,792人と倍増している。 H30年度からは、精神障害者の雇用が義務化される。	精神障害者を対象とした障害福祉サービス事業所の一層の拡充とともに、定着支援の体制の充実も必要となる。		精神障害を支援対象とする事業所の一層の拡充とともに、障害者就業・生活支援センターをはじめとする支援機関による就職後の定着支援体制の充実を促進する。
	精神障害者対象施設の増設【中村委員】	委員意見 (3)		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るが、意見募集の期間が短く、障害者施設としての利用を検討することが困難となっています。	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。		
	精神障害者対象施設の増【高橋委員】	委員意見 (3)		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。		
	精神障害者に対する就労・定着支援の充実【古川委員】	委員意見 (3)		精神障害者の就職者が増加している中で、地域の中で段階を経た就労支援システムの構築が必要と感じます。	地活から就労系事業へのステップや医療法人として就労支援を行える機関を増やしていく取り組みや医療・福祉の連携構築のモデル等を示していく事は必要なのではと思う。		

第五次千葉県障害者計画課題等とりまとめ表（その3・素案たたき台作成にむけてのとりまとめ）

資料3

部会名：就労支援専門部会 ※区分の委員意見については、(1)施策推進協議会における意見、(2)総合支援協議会における意見、(3)就労支援専門部会における意見による

施策目標： 障害のある人がその人らしく暮らせる社会の構築

担当 室 (班)	施策目標等		区分		各委員の意見の整理				
			分類						
	6 障害のある人の一般就労の促進と福祉的就労の充実		総合計画	主な取組 (骨子の柱)	◇ 障害のある人が可能な限り一般企業で就労するとともに、継続的な職業生活を維持できるよう、障害福祉施設からの就労拡大をはじめとして障害のある人の就職、職場定着、離職時フォローなどの支援などを進めます。 ◇ 障害のある人の経済的自立に向けて、工賃向上計画に基づく官公需の受注促進と就労支援事業の強化のための支援を行い、工賃の向上を図ります。 ◇ 障害者優先調達推進法に基づき、県の調達方針を策定し、県の取組を進めます。 ◇ 障害のある人が自らの価値観に沿った就労の形を選択し、自らの能力を最大限発揮し自己実現できる環境作りを進めます。				
					I 現状	II 課題	III 成果目標・数値目標等	IV 取組みの方向性	V 施策・事業等
	精神障害者に対する就労・定着支援の充実【高橋委員】		委員意見 (3)		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だと思います。 そして、私が勤めています株式会社MARSでは、びあ支援員が沢山勤務しておりびあにしか出来ない支援があると考えており、それにはびあの育成もしなければいけないと思います。			
	精神障害者に対する就労・定着支援の充実【杉本委員】		委員意見 (3)		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。 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。	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。			
	③ 就労の機会拡大 障害者雇用をする企業の業務拡大に資する支援【杉本委員】 千葉県庁における障害者雇用 【施策推進協議会委員】 県立学校における障害者雇用【渡部委員】 重度身体障害者の就労【倉田委員】 視覚障害者の就労【佐藤委員】 新しい形の就労【内藤委員】		委員意見 (3)		県内の従業員50人以上の規模で雇用されている障害のある人は8,194人(H25年6月1日現在)。H25年度の県内民間企業の障害者の法定雇用率(2.0%)の達成割合は44.3%。 H25年度、県機関においては、法定の障害者雇用率を達成している。(県2.3%、県教委2.2%)県内市町村では、90機関中70機関が達成。	県庁の採用では、身体障害者は正規職員としての採用枠があるが、精神障害者と知的障害者は非常勤職員としての採用にとどまっている。(正規職員としての採用後に精神障害者であることがわかった又は精神障害者となった場合は除く。)		民間企業における雇用及び職域が拡大するよう関係機関と連携して働きかけるほか、県内公的機関における障害者雇用を促進する。 県庁として、チャレンジドオフィスをはじめとした障害者雇用を推進する。	
	障害者雇用をする企業の業務拡大に資する支援【杉本委員】		委員意見 (3)			「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。			
	千葉県庁における障害者雇用【施策推進協議会委員】		委員意見 (1)		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。	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。(千葉県として)障害のある人を職員として雇用する動きがほしい。			
	県立学校における障害者雇用【渡部委員】		委員意見 (3)		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ることから、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。			
	重度身体障害者の就労【倉田委員】		委員意見 (2)			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)。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)。			



第五次千葉県障害者計画課題等とりまとめ表（その3・素案たたき台作成にむけてのとりまとめ）

資料3

部会名：就労支援専門部会 ※区分の委員意見については、(1)施策推進協議会における意見、(2)総合支援協議会における意見、(3)就労支援専門部会における意見による

施策目標： 障害のある人がその人らしく暮らせる社会の構築

担当 室 (班)	施策目標等		区分		各委員の意見の整理				
			分類						
	6 障害のある人の一般就労の促進と福祉的就労の充実		総合計画	主な取組 (骨子の柱)	◇ 障害のある人が可能な限り一般企業で就労するとともに、継続的な職業生活を維持できるよう、障害福祉施設からの就労拡大をはじめとして障害のある人の就職、職場定着、離職時フォローなどの支援などを進めます。 ◇ 障害のある人の経済的自立に向けて、工賃向上計画に基づく官公需の受注促進と就労支援事業の強化のための支援を行い、工賃の向上を図ります。 ◇ 障害者優先調達推進法に基づき、県の調達方針を策定し、県の取組を進めます。 ◇ 障害のある人が自らの価値観に沿った就労の形を選択し、自らの能力を最大限発揮し自己実現できる環境作りを進めます。				
					I 現状	II 課題	III 成果目標・数値目標等	IV 取組みの方向性	V 施策・事業等
	視覚障害者の就労【佐藤委員】		委員意見 (2)		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。 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。 視覚障害者を自宅で働けない身体障害者の方の訪問マッサージ、リハビリで一般雇用として活用していきたいと考えたが、目が見えない視覚障害者を活用して行こうとすると、目の見えない国家資格を持った針灸マッサージ師を乗せていく運転手が必要。	開業サポートが必要。 視覚障害者が社会で職を得て社会貢献をしているという事を考え推進していくためにはそれをサポートして行く人の助成金についても考えていただきたい。活用していただければ視覚障害者は特に職域、職場が少ない中で非常に助かる。私自身やってみたいと思い、あちこち相談に行けばいくほど、目に見えない人を雇用して行くという壁にぶつかっている。1人で働けないと言う事が壁。これをサポートしていただきたい。			
	新しい形の就労【内藤委員】		委員意見 (3)		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。	障害者との交流によって子どもの成長が期待される分野があり、そのような交流を新たな就労の一形態として考えたい。			
	(2)障害者就業・生活支援センターの運営強化		総合計画	施策目標	全障害福祉圏域(16箇所)にセンターを設置。国補助金を活用し、企業支援員、その他の職員の配置を行い事業を実施している。		⑬障害者就業・生活支援センター事業の支援対象者数 ⑭障害者就業・生活支援センター事業の実施見込み箇所数、実利用見込み者数	障害者就業・生活支援センターを県内全圏域(16箇所)に設置し、雇用、福祉、教育等の関係機関と連携しながら、障害者の就業及びそれに伴う生活に関する指導・助言、職業訓練の斡旋など障害者の職業生活及び地域生活の安定と福祉の向上を図る。 また、各障害者就業・生活支援センターの取組内容について適宜確認し、提供される支援の質の確保に努める。	
	(3)障害のある人を雇用する企業等への支援		総合計画	施策目標				障害のある人がその働く力を発揮し継続して安心して働けるよう、支援機関等が、職場において合理的配慮が講じられるよう企業等へ助言するなどの支援を行い、企業等における継続雇用を支援する。 障害のある人を積極的に雇用している企業・事業所等の取組みを広く周知することにより、障害のある人への一層の理解と雇用を促進する。	
	① 企業等への支援 企業支援員による支援【中村委員】 合理的配慮に関する支援【杉本委員】 障害者雇用に係る助成金の拡充【佐藤委員】 重度障害者、精神・知的障害者を雇用する際の賃金助成【杉本委員】 就労に協力する企業の優遇【古川委員】 雇用率だけでない指標【古川委員】		委員意見 (3) (3) (2) (3) (3) (3)		障害者雇用促進法の規定により、H28年度から障害のある人の雇用に当たって合理的配慮を講じるよう企業に求められる。	企業規模が小さいほど法定雇用率の未達成率が高い。 合理的配慮について、特に精神・知的障害者への具体的対応の例示を求める声がある。		障害のある人への理解や雇用に取り組む企業を応援するため、障害のある人の能力を活用する工夫や雇用管理上のアドバイスを行う企業支援員(障害者雇用アドバイザー)を障害保健福祉圏域に配置するなどし、障害のある人の職域開拓や合理的配慮への対応を含めた企業に対する継続雇用の支援を行う。 障害のある人を積極的に雇用している企業・事業所等の取組みを県が周知することにより、障害のある人を雇用したことのない企業への波及効果を図る。	
	企業支援員による支援【中村委員】		委員意見 (3)		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。			
	合理的配慮に関する支援【杉本委員】		委員意見 (3)			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。			
	障害者雇用に係る助成金の拡充【佐藤委員】		委員意見 (2)		障害者の一般就労を進めるに当たり、50名以上の会社が初めて障害者を一般雇用した場合は、初めて障害者を雇用したとことで助成金が出る。	50名までいかない、例えば30名程度の会社の場合は対象になってないのですが、一般就労を進めるために50名以上の規制をもう少し緩められませんか。			

第五次千葉県障害者計画課題等とりまとめ表（その3・素案たたき台作成にむけてのとりまとめ）

資料3

部会名：就労支援専門部会 ※区分の委員意見については、(1)施策推進協議会における意見、(2)総合支援協議会における意見、(3)就労支援専門部会における意見による

施策目標： 障害のある人がその人らしく暮らせる社会の構築

担当 室 (班)	施策目標等		区分		各委員の意見の整理					
			分類							
	6 障害のある人の一般就労の促進と福祉的就労の充実		総合計画		主な取組 (骨子の柱)		◇ 障害のある人が可能な限り一般企業で就労するとともに、継続的な職業生活を維持できるよう、障害福祉施設からの就労拡大をはじめとして障害のある人の就職、職場定着、離職時フォローなどの支援などを進めます。 ◇ 障害のある人の経済的自立に向けて、工賃向上計画に基づく官公需の受注促進と就労支援事業の強化のための支援を行い、工賃の向上を図ります。 ◇ 障害者優先調達推進法に基づき、県の調達方針を策定し、県の取組を進めます。 ◇ 障害のある人が自らの価値観に沿った就労の形を選択し、自らの能力を最大限発揮し自己実現できる環境作りを進めます。			

第五次千葉県障害者計画課題等とりまとめ表（その3・素案たたき台作成にむけてのとりまとめ）

資料3

部会名：就労支援専門部会 ※区分の委員意見については、(1)施策推進協議会における意見、(2)総合支援協議会における意見、(3)就労支援専門部会における意見による

施策目標： 障害のある人がその人らしく暮らせる社会の構築

担当 室 (班)	施策目標等		区分		各委員の意見の整理				
		分類							
	6 障害のある人の一般就労の促進と福祉的就労の充実		総合計画	主な取組 (骨子の柱)	◇ 障害のある人が可能な限り一般企業で就労するとともに、継続的な職業生活を維持できるよう、障害福祉施設からの就労拡大をはじめとして障害のある人の就職、職場定着、離職時フォローなどの支援などを進めます。 ◇ 障害のある人の経済的自立に向けて、工賃向上計画に基づく官公需の受注促進と就労支援事業の強化のための支援を行い、工賃の向上を図ります。 ◇ 障害者優先調達推進法に基づき、県の調達方針を策定し、県の取組を進めます。 ◇ 障害のある人が自らの価値観に沿った就労の形を選択し、自らの能力を最大限発揮し自己実現できる環境作りを進めます。				
	(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				I 現状	II 課題	III 成果目標・数値目標等	IV 取組みの方向性	V 施策・事業等
								就労継続支援B型事業所等に対し、作業種の拡大も含めた事業内容の充実、経営改善など、福祉的就労を行う障害のある人が働く力を充分発揮できる環境づくりを通じた賃金向上に資する支援を実施する。 「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」の施行を受け、県の調達の推進のみならず、市町村や民間部門を含め、障害者就労施設等への発注機会の拡大を推進する。	
	① 工賃向上 作業種の拡大【渡部委員】 工賃額以外の指標【内藤委員】		委員意見 (3) (3)		工賃向上計画では26年度末に平均18,000円を目標としたが、25年度末で約13,000円である。	新規開設の事業所では目標工賃達成に十分な作業の確保が困難なことがある。	⑮就労継続支援B型等の平均工賃月額	就労継続支援事業所への研修等を通じ、作業内容の充実や施設外就労への取組など、福祉的就労の内容の一層の充実を促進する。	
	作業種の拡大【渡部委員】		委員意見 (3)			同じような作業をする事業所ばかりになると、生徒によっては活躍することが難しくなるので、事業所で従事できる作業種を拡大してほしい。			
	工賃額以外の指標【内藤委員】		委員意見 (3)			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。			
	② 優先調達法 障害者施設と企業をつなぐシステム作り 【中村委員】 商談会等の開催【内藤委員】		委員意見 (3) (3)		県では障害者就労施設等からの物品調達方針を定めて発注増に取り組んでいるほか、発注可能業務を登録する「チャレンジド・インフォ・千葉」というデータベースを設け、受注機会の拡大に努めている。	障害者就労施設等が受注できる業務内容や、優先調達法そのもののへの理解を広げる必要がある。		千葉県障害者就労事業振興センター委託事業、県と共催する啓発活動などで宣伝の場を確保する。センター内に契約の主体となる共同受注窓口を設置するなどして、障害者就労施設等への発注の増加を促す。	
	障害者施設と企業をつなぐシステム作り【中村委員】		委員意見 (3)		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のイベント予算確保も体制づ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)			
	商談会等の開催【内藤委員】		委員意見 (3)			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。			
	(6)障害のある人の自らの価値観に基づいた就労の選択を尊重した支援		総合計画	施策目標				福祉的就労の場において、経済的自立のほか、障害のある人が自らの価値観に基づく「働き方」や「生き方」を追求し、多様な就労の選択が尊重されるように支援を行う。	
	① 価値観を尊重した支援 支援内容の検証【山口委員】 工賃以外の価値【坂本委員】 工賃以外の価値【武田委員】		委員意見 (3) (3) (3)					相談時、個別支援計画作成時に障害のある人本人の要望を丁寧に確認し、希望が実現されるようにする。	



第五次千葉県障害者計画課題等とりまとめ表（その3・素案たたき台作成にむけてのとりまとめ）

部会名：就労支援専門部会 ※区分の委員意見については、(1)施策推進協議会における意見、(2)総合支援協議会における意見、(3)就労支援専門部会における意見による

施策目標： 障害のある人がその人らしく暮らせる社会の構築

担当 室 (班)	施策目標等		区分		各委員の意見の整理				
			分類						
	6 障害のある人の一般就労の促進と福祉的就労の充実		総合計画		◇ 障害のある人が可能な限り一般企業で就労するとともに、継続的な職業生活を維持できるよう、障害福祉施設からの就労拡大をはじめとして障害のある人の就職、職場定着、離職時フォローなどの支援などを進めます。 ◇ 障害のある人の経済的自立に向けて、工賃向上計画に基づく官公需の受注促進と就労支援事業の強化のための支援を行い、工賃の向上を図ります。 ◇ 障害者優先調達推進法に基づき、県の調達方針を策定し、県の取組を進めます。 ◇ 障害のある人が自らの価値観に沿った就労の形を選択し、自らの能力を最大限発揮し自己実現できる環境作りを進めます。				
					I 現状	II 課題	III 成果目標・数値目標等	IV 取組みの方向性	V 施策・事業等
	支援内容の検証【山口委員】		委員意見 (3)			個別支援計画に本人の要望が反映されているだろうが、それに基づいてどのように希望に沿って支援を行っていくのか検証が必要。支援があれば経済的自立に持ち込めるのではないかという配慮を支援者が行わなければいけない。			
	工賃以外の価値【坂本委員】		委員意見 (3)			福祉的就労の充実において工賃向上も大切だが、「自分達が作った物を買ってくれる」、「お釣りを渡してありがとうと言ってもらえる」、といった工賃ではない部分の価値が、権利擁護の観点も含めて、入ってもいい。			
	工賃以外の価値【武田委員】		委員意見 (3)			「価値」、「役に立っている感」は定着支援のキーポイントである。帰属感、必要とされている感を持てるから仕事を続けられる。工賃でなくても自分が得られるものがある場所、それが就労支援でもあり、定着支援でもある。ベースの部分では福祉的就労と一般就労に共通するものである。			