

骨子案 就労支援専門部会担当分野

分野（大分類）【総合計画】	施策の方向性（中分類）	現状・課題及び取組の方向性	数値目標等
<div>6 障害のある人の一般就労の促進と福祉的就労の充実</div> <div>障害のある人の一般就労を促進するため、就労移行支援事業所の支援体制の充実や支援員の資質向上、積極的な企業での実習や求職活動等の支援体制の強化を図るとともに、障害のある人を雇用する企業を支援し、障害のある人の就職や職場定着等を推進します。</div> <div>また、福祉的就労を担う就労継続支援事業所に対し、事業内容の充実、経営改善など、障害のある人が働く力を十分発揮できる環境づくりを通じた賃金（工賃）向上に資する支援を実施します。</div> <div>さらに、障害者就労施設への発注の拡大に向け、企業や自治体等からの発注に対応する共同受注窓口や、県内の就労施設等の情報をインターネットで提供する「チャレンジド・インフォ・千葉」等を通じて、受発注のマッチングを図っていきます。</div> <div>また、障害のある人の経済的自立とともに、自らの価値観に基づく多様な働き方の選択が尊重されるよう、安心して継続して働ける環境づくりに努めます。</div>	<div>（１）就労支援・定着支援の体制強化</div> <div>（２）障害者就業・生活支援センターの運営強化</div> <div>（３）障害のある人を雇用する企業等への支援</div>	<div>（１）</div> <div>【Ⅰ 現状・課題】</div> <div>今後、在職障害者の就業に伴う生活上の支援のニーズはより一層多様化かつ増加するものと考えられることから、企業に雇用された障害のある人の早期離職を防ぎ、職場に定着することは、障害のある人の自立した生活を実現するために重要である。</div> <div>【Ⅱ 取組の方向性】</div> <div>一般就労を促進するため、就労移行支援事業所の支援体制の充実や支援員の資質向上、積極的な企業での実習や求職活動等の支援体制の強化を図る。</div> <div>就労定着を図るため、就労定着支援事業所と関係機関との連携などによる支援の好事例等を周知し、就労定着支援事業所の支援の質の向上を図る。</div> <div>（２）</div> <div>【Ⅰ 現状・課題】</div> <div>障害の特性に応じた就労支援の更なる充実と強化を図るため、障害者就業・生活支援センターの果たす役割が期待されている。</div> <div>【Ⅱ 取組の方向性】</div> <div>障害者就業・生活支援センターにおいて、精神障害や発達障害等、障害のある人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随時確認し、提供される支援の質の確保に努める。</div> <div>（３）</div> <div>【Ⅰ 現状・課題】</div> <div>民間企業に雇用される障害者数は年々増加し、障害者雇用率も上昇しているが、企業規模が小さいほど法定雇用率の未達成率が高い傾向にある。また、精神障害のある人の求職状況や法定雇用率の引上げに伴い、精神障害のある人を雇用する企業も増加しており、企業の状況に応じたきめ細かな支援が必要と考えられる。</div> <div>【Ⅱ 取組の方向性】</div> <div>各障害保健福祉圏域に配置した企業支援員が企業を訪問し、業務の切り出し方法や障害のある人の能力を活用する工夫などの環境づくりや定着のため雇用管理上のアドバイスを行う。</div>	<div>←（１）</div> <div>・福祉施設利用者の一般就労への移行実績 厚労省指針</div> <div>・就労移行支援事業の一般就労への移行実績 厚労省指針</div> <div>・就労移行支援事業所のうち、就労移行支援事業利用終了者に占める一般就労へ移行した者の割合が５割以上の事業所の割合 厚労省指針</div> <div>・就労継続支援 A 型事業の一般就労への移行実績 厚労省指針</div> <div>・就労継続支援 B 型事業の一般就労への移行実績 厚労省指針</div> <div>・就労定着支援事業利用者数 厚労省指針</div> <div>・就労定着支援事業所のうち、就労定着率が 7 割以上の事業所の割合 厚労省指針</div> <div>・就労移行支援事業の利用者数 県独自</div> <div>・就労支援部会の設置 厚労省指針</div> <div>・障害者高等技術専門校修了者の就職率 県独自</div> <div>・障害者委託訓練修了者の就職率 厚労省指針</div> <div>・福祉施設から公共職業安定所へ誘導する福祉施設利用者数見込み 厚労省指針</div> <div>・福祉施設から障害者就業・生活支援センターへ誘導する福祉施設利用者数見込み 厚労省指針</div> <div>・公共職業安定所の支援を受けて就職する者の数の見込み 厚労省指針</div> <div>・従業員 4 0 . 0 人以上規模の企業で雇用される障害のある人の数 県独自</div> <div>・従業員 4 0 . 0 人以上規模の企業で雇用される精神障害のある人の数 県独自</div> <div>・障害者雇用率を達成した公的機関の割合 県独自</div>

	<p>（４）支援機関や関係機関のネットワークの構築及び情報共有化</p> <p>（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（工賃）向上への取組の推進</p> <p>（６）障害のある人の自らの価値観に基づいた働き方の選択を尊重した支援</p>	<p>（４）</p> <p>【Ⅰ 現状・課題】</p> <p>障害のある人の就労支援に当たっては、関係機関が協力して支援を実施することが重要である。関係機関の連携強化を図るため、障害者就業・生活支援センターを中心に地域意見交換会等を実施し、ネットワークづくりを行っている。</p> <p>【Ⅱ 取組の方向性】</p> <p>就労を促進するための情報共有化を目的とした会議等の開催、支援者のスキル向上のための研修会等を実施し、地域の関係機関の連携・協力を促し就労支援ネットワークを強化します。</p> <p>（５）</p> <p>【Ⅰ 現状・課題】</p> <p>就労継続支援事業所において、目標工賃（賃金）を達成するだけの作業を確保することが困難な現状が見受けられること、また事業所やその製品等について広く社会一般に認知されていないことなどが、工賃（賃金）が伸び悩む要因として考えられる。</p> <p>【Ⅱ 取組の方向性】</p> <p>就労継続支援事業所への支援を通じ、作業内容の充実や施設外就労への取組など、福祉的就労の一層の充実を促進する。就労継続支援事業所に対し、作業の種類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十分発揮できる環境づくりを通じた賃金（工賃）向上に資する支援を実施する。</p> <p>（６）</p> <p>【Ⅰ 現状・課題】</p> <p>障害の特性上自分の希望を思うように伝えられない人にとっては、周囲の支援者が本人の価値観を理解し、適切な支援を行うことが不可欠である。</p> <p>【Ⅱ 取組の方向性】</p> <p>障害のある人の多様な働き方の選択が尊重されるように支援を行い、安心して継続して働ける環境づくりに努める。</p>	<p>←（２）</p> <p>・障害者就業・生活支援センター登録者の就職件数 県独自</p> <p>・障害者就業・生活支援センター事業実施見込み箇所数・実利用者数 厚労省指針</p> <p>・障害者就業・生活支援センター登録者のうち精神障害のある人の就職者の職場定着率 県独自</p> <p>←（３）</p> <p>・企業支援員の支援企業数 県独自</p> <p>・従業員４０．０人以上規模の企業で雇用される障害のある人の数【再掲】 県独自</p> <p>・従業員４０．０人以上規模の企業で雇用される精神障害のある人の数【再掲】 県独自</p> <p>←（４）</p> <p>・ネットワーク構築のための会議を開催した圏域数 県独自</p> <p>←（５）</p> <p>・就労継続支援Ｂ型事業所の平均工賃月額 厚労省指針</p> <p>・就労継続支援Ａ型事業所が条例の基準を満たしている割合 県独自</p> <p>・県内官公需実績 県独自</p>
--	--	---	---