

平成26年8月22日

熊本市障がい者自立支援協議会  
会長 相籾 絹代 様

熊本市障がい者自立支援協議会  
就労部会長 甲斐 正法

「熊本市障がい者プラン」中間見直し(就労分野)に対する検討結果について(報告)

日ごろから就労部会の運営についてご協力とご理解をいただき、心から感謝申し上げます。

さて、標記について就労部会で検討し、就労分野に関わるプラン案を「新旧対照表」として整理いたしましたのでご報告申し上げます。

本会議での取りまとめの程、よろしくお願い申し上げます。

《添付書類》

- ・ 新旧対照表 10P

以 上

新旧対照表

現プラン	検討結果(改訂案)	改訂理由
<p>1.雇用の場の確保</p> <p>現状と課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者の一般就労を促進するために、関係機関との連携のもとに、雇用環境の充実を図る必要があります。</li> <li>・障がい者の雇用情勢が厳しくなっていることから、雇用を促進するため、障がい者雇用事業所等の安定的運営に向けた支援が求められています。</li> </ul> <p>具体的な取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者雇用に対する企業意識の高揚を図り、障がい者の就労機会の拡大と職場環境の整備を促進します。</li> </ul> <p>①.事業主への啓発</p> <p>障がい者雇用支援月間(9月)等を中心に、市内の事業主に対して障がい者雇用についての理解促進を図り、継続的な雇用ができるよう協力を要請します。また、精神障がい者の雇用対策強化の改正障害者雇用促</p>	<p>1.雇用の場の確保</p> <p>現状と課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者の一般就労を促進するために、関係機関との連携を図ると共に、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所等との連携強化の支援が必要です。特に全国でもA型事業所が多い本市の中で、雇用体制の充実を図る必要があります。</li> <li>・障害者の法定雇用率を進めていく上において、雇用を促進するため、障害者雇用事業所等の安定的運営に向けた支援が求められています。</li> </ul> <p>具体的な取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者雇用に対する企業意識の高揚を図ると共に、障害者優先調達推進法についての理解を広げ、障害者施設等へ積極的な業務委託を促進する共に、障がい者の就労機会の拡大と職場環境の整備を促進します。</li> </ul> <p>①事業主への啓発</p> <p>障がい者雇用促進月間(9月)等を中心に、市内の事業主に対して障がい者雇用についての理解促進を図り、継続的な雇用ができるよう協力を要請します。また、市内の事業主に対して、障害者優先調達法を理解</p>	<p>障害者自立支援法施行後、法定事業に移行、新規参入した就労移行支援事業所並びに就労継続支援があるなか、雇用の場の確保として、これらの事業所の充実が必要であり、事業所間の連携を更に充実する事(就労部会の充実・同一事業体、各関係機関とのネットワークづくり等)が課題だと思われる。</p> <p>障害者優先調達推進法が施行された。法そのものは、公開等が行政並びに独立行政法人には課せられており、業務委託等への促進が求められる。</p> <p>また、下請け作業を行っている障害者施設等も多い現状の中、民間事業所等における障がい者理解を広げていく事が必要。熊本市において、行政の立場から民間事業所</p>

<p>進法などの障がい者雇用に関する新たな法制度の内容について周知を図ります。</p> <p>②各種助成制度の周知徹底 関係機関と連携しながら、障害者雇用納付金制度に基づく助成や特定求職者雇用開発助成金制度など障がい者雇用を促進する各種制度の周知徹底を図ります。</p> <p>③公共機関での障がい者雇用の促進 市における障がい者雇用について、法定雇用率の確保に努めます。</p> <p>④障害者雇用事業所への支援 市が行う物品調達や工事・業務委託等について、障がい者の雇用促進に努めている事業所に対し、業者選定における優遇措置を検討します。 市内在住の障がい者を公共職業安定所（ハローワーク）を介して常用雇用した市内の事業主に対し、国の助成金とは別に市でも奨励金を交付しています。今後も事業主に対する事業の普及啓発に努めます。</p>	<p>して頂き、障害者施設等への受注環境を整備すると共に、適正労働対価を促進します。</p> <p>②各種助成制度の周知徹底 関係機関と連携しながら、障害者雇用納付金制度に基づく助成や特定求職者雇用開発助成金制度など、障がい者雇用を促進する各種制度の周知徹底を図ります。</p> <p>③公共機関での障害者雇用の促進 市及び市関係団体等における障害者雇用について、法定雇用率の確保はもとより雇用体制の充実に努めます。</p> <p>④障害者雇用事業所への支援 市が行う物品調達や工事・業務委託等について、障がい者の雇用促進に努めている事業所に対し、業者選定における優遇措置を検討します。 市内在住の障がい者を公共職業安定所（ハローワーク）を介して常用雇用した市内の事業主に対し、国の助成金とは別に市でも奨励金を交付しています。今後も事業主に対する事業の普及啓発に努めます。</p> <p>⑤障害者就労継続支援並びに就労移行支援事業所への支援 各事業所同士が連携し、競争力を持った生産活動を行</p>	<p>等へ、受注環境整備と下請け価格の適正な評価等の普及・啓発を実施して頂きたい。</p> <p>変更なし</p> <p>継続した雇用を実現する為に、雇用環境の整備として追加をお願いしたい。</p> <p>変更なし</p> <p>⑤追加 障害者就労継続並びに就労移行支援事業所が安定した事業を実施で</p>
--	---	---

<p>2.一般就労への移行と定着・継続への支援 現状と課題</p> <p>一般就労への移行を希望する障がい者に、雇用機会や訓練指導等の支援充実を図る必要があります。就労の初期段階における支援制度を充実し、職場への定着を図る必要があります。</p> <p>具体的な取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「熊本市障がい福祉計画」に基き、サービス事業者との連携のもと、就労移行支援事業や就労継続支援事業等の一般就労を促進するための各種サービスの充実を図ります。</li> <li>・関係機関との連携のもと、就労に関わる相談や就労定着指導等を行い、障がい者の一般就労への移行及び定着・継続を支援します。</li> </ul>	<p>えるようなシステムとして、共同受注のシステムの開発を検討してまいります。</p> <p>2. 一般就労への移行と定着・継続への支援 現状と課題</p> <p>一般就労への移行を希望する障がい者に雇用機会や訓練指導等の支援充実を図る必要があります。就労の初期段階における支援制度を充実し、職場への定着を図る必要があります。</p> <p>具体的な取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「熊本市障がい福祉計画」に基き、サービス事業者との連携のもと、就労移行支援事業や就労継続支援事業等の一般就労を促進するために熊本市障害者自立支援協議会の活動を活性化し、各種サービスの充実を図ります。</li> <li>・関係機関との連携のもと、就労に関わる相談や就労定着指導等を行い、障がい者の一般就労への移行及び定着・継続を支援します。</li> </ul>	<p>きる事が、当事者の支援にもつながる事から、事業所への支援が求められている。しかしながら、小規模の事業所が多い現状の中、単独での生産活動には限りがあり、競争力を持った生産活動として、共同受注のシステムの開発を検討して頂きたい。</p> <p>変更なし</p> <p>熊本市障害者自立支援協議会の追加。</p> <p>変更なし</p>
--	--	--

<p>①就労移行支援事業 一般企業等への就労を希望する障がい者に、一定期間、就労に必要な知識及び能力向上のために必要な訓練・指導等を行う事業であり、授産施設等からの当該事業への円滑な移行を促進します。</p> <p>②障害者就労継続支援（A型・雇用型） 就労移行支援事業を利用したが企業等の雇用につけなかった人や離職者等に対して、事業所内での雇用契約に基く就労機会を提供するとともに、一般就労への移行支援等を行う事業です。福祉工場等からの当該事業への円滑な移行を促進します。</p> <p>③ 職親制度（知的障がい者） 知的障がい者の自立更生を図るため、一定期間、職親（登録事業主）に預け、生活指導及び技能習得訓練を行うことによって、雇用の促進と職場における定着性の向上を図ります。さらに、事業の周知を行い、制度の利用を促進するとともに、新規の職親登録を進めます。</p>	<p>①就労移行支援事業 一般企業等への就労を希望する障がい者に、一定期間、就労に必要な知識及び能力向上のために必要な訓練・指導等を行う事業です。</p> <p>② 障害者就労継続支援（A型・雇用型） 就労移行支援事業を利用していたが、企業等の雇用につけなかった人や離職者等に対して、事業所内での雇用契約に基く就労機会を提供するとともに、一般就労への移行支援等を行う事業です。熊本市障がい者就労・生活支援センターや就労移行支援事業との連携を図りながら中長期的な支援の中で一般就労への移行を促進します。</p>	<p>旧法から新法への事業体移行に関する文言は削除。</p> <p>A 型事業所の就労支援の意識やスキルの不足、余裕のなさの為に、一般就職できる当事者の方が福祉施設に埋もれていると考える。就労移行支援事業所から一般就労ができずに就労継続支援 A 型等へ移行される当事者もいる。中長期的な視点に立ち、事業所間の連携を図りながら、一般就労へ結びつける支援が必要。</p> <p>活用されておらず削除。</p>
--	--	--

<p>④職場定着と継続就労への支援</p> <p>障がい者の職場への定着と就労の継続を支援するため、公共職業安定所（ハローワーク熊本）や熊本障害者職業センター等の関係機関と連携して、トライアル雇用（障害者試行雇用事業）や職場適応援助者（ジョブコーチ）等の障がい者・事業主双方を支援する各種制度について、周知徹底と利用促進を図ります。</p>	<p>③職場定着と継続就労への支援</p> <p>障がい者の職場への定着と就労の継続を支援するため、公共職業安定所（ハローワーク熊本）や熊本障害者職業センター等の関係機関と連携して、トライアル雇用（障害者試行雇用事業）や職場適応援助者（ジョブコーチ）等の障がい者・事業主双方を支援する各種制度について、周知徹底と利用促進を図ります。また、障害者職業センターや熊本市障がい者就労・生活支援センター、就労移行支援事業との連携を図り、職場定着支援の充実を図ります。</p>	<p>職場定着のため、各関係機関・事業所間の連携を強化し、支援制度を効果的に活用して頂くことが必要。</p>
<p>⑤チャレンジ雇用</p> <p>市において、知的障がい者や精神障がい者を嘱託員として1年間雇用し、一般就労に向けての経験を積む為の「チャレンジ雇用」を実施します。</p>	<p>④チャレンジ雇用</p> <p>市において、知的障がい者や精神障がい者を嘱託員として1年間雇用し、一般就労に向けての経験を積む為の「チャレンジ雇用」を実施します。チャレンジ雇用後の一般就労に繋げる為に、市の担当職員を中心として、熊本障がい者就労・生活支援センターや就労継続支援、就労移行支援事業所等が連携したシステムを検討してまいります。</p>	<p>チャレンジ雇用後の当事者の一般企業への就労支援が必要な事から、市の担当職員が中心となって、熊本市障がい者就労・生活支援センターや就労継続支援事業所、就労移行支援等との連携が求められている。</p>
<p>3. 福祉的就労への支援</p> <p>現状と課題</p> <p>一般就労が困難な障がい者の就労や交流活動等の場として、福祉的就労事業所等の充実を図る必要があります。</p>	<p>3. 福祉的就労への支援</p> <p>現状と課題</p> <p>一般就労が困難な障害者の就労の場として、全国的にも充実している就労継続支援及び就労移行支援事業者が、さらに安定的な事業運営ができるよう助成や支</p>	<p>就労や交流活動等の場としては、地域生活支援センターがその一つであるが、就労継続支援事業所等が余暇活動等の地域活動を積極的に実施することで、交流の場とし</p>

<p>具体的な取り組み</p> <p>「熊本市障がい福祉計画」に基き、サービス事業者との連携のもと、一般就労が困難な障がい者に対する福祉的就労の場の確保を図ります。</p> <p>①就労継続支援事業（B型・非雇用型）</p> <p>年齢や体力面で一般就労が難しい障がい者等を対象に、雇用契約は結ばずに就労機会を提供する事業であ</p>	<p>援の充実を図る必要があります。</p> <p>具体的な取り組み</p> <p>「熊本市障がい福祉計画」に基き、サービス事業者と連携のもと、一般就労が困難な障がい者に対する福祉的就労の場の確保を図ります。</p> <p>①公共機関での障害者優先調達推進法の促進</p> <p>市及び市関係団体等が行う物品調達や工事・業務委託等について、障害者優先調達推進法への理解を深める機会を設け、障害者就労施設等への積極的な事業委託の促進に努めます。</p> <p>また障害者の雇用促進に努めている事業所並びに業務委託をしている事業所に対し、優遇措置を進めてまいります。</p> <p>②障害者就労継続支援事業（B型・非雇用型）</p> <p>年齢や体力面で一般就労が難しい障がい者等を対象に、雇用契約は結ばずに就労機会を提供する事業で</p>	<p>ての機能もできる。地域活動支援センターだけではなく、就労継続支援事業所等が実施する交流活動等の充実が必要。</p> <p>変更なし。</p> <p>工賃水準の引き上げに関しては、下請け作業を実施している事業所等も多い事から、就労確保として、障害者優先調達推進法の理解・促進を実施し、受注環境を整備して頂くことができないか。また、障がい理解を市民に広げる事が必要であり、販売会活動を促進することができないか。販売会を行う事で、事業所の自主製品販売アップにも繋がるため、熊本市等が行うイベントや行事で実施する事を検討して頂きたい。</p>
---	--	--

り、授産施設等からの当該事業への円滑な移行の促進を図ります。また、工賃水準の引き上げ促進に努めます。

### ②地域活動支援センター（□型）

一般就労が困難な障がい者に、地域における生産活動・創作活動や交流活動等を行う場です。小規模作業所等については地域活動支援センター等への移行を促進し、障がい者の福祉的就労及び社会活動の場の安定的確保を図ります。

③授産施設、小規模通所授産施設等の旧体系サービス  
一般就労が困難な障がい者に就労や交流活動等を行う場を提供するもので、経過的に利用できます。

す。中長期的な支援を通じて、就労継続支援（A型・雇用型）へ移行できるように、事業所間の連携を通じて、継続的な支援の環境整備を整えます。また、工賃水準の引き上げ促進に努める為に、本市並びに市関係機関、市内の事業主に対して、障害者優先調達推進法を理解して頂き、障害者就労施設等への受注環境を整備すると共に、適正労働対価を促進します。更に、市民に障害者理解をより深めて頂く機会をつくる為に、市及び市関係団体が行う行事等での販売活動の実施並びに障害者施設等が行う販売会の支援を実施してまいります。

### ③地域活動支援センター

一般就労が困難な障がい者に、地域における生産活動・創作活動や交流活動を行う場です。地域により密着した活動の場、障害手帳所持者以外も通える居場所としての整備が必要です。障がい者の福祉的就労及び社会活動の場の安定的な確保の支援を促進します。その為にも、現行の補助額の改善について国や県等に働きかけを行います。

小規模作業所は全て地域活動支援センター若しくは、法定内事業に移行している中、地域活動支援センターの機能を生かす為にも安定的な運営が必要な事から、現行の補助額の改善について国や県等に働きかけを行う事を検討して頂きたい。

旧法から新法への事業体移行に関する文言は削除。



<p>④小規模作業所 法人格の取得に伴い、小規模作業所の安定した運営が図られ、利用者や職員の処遇向上が期待されることから、今後も小規模作業所の法定施設への転換を促進し、利用者の処遇改善を図ります。</p>	<p>④障害者就労継続支援事業所への支援 障害者就労継続支援事業所間の連携を図る為に関係機関との研修会等を実施し、障害者支援の充実を目指します。</p>	<p>旧法から新法への事業体移行に関する文言は削除。</p> <p>障害者就労継続支援事業所の充実が当事者における支援の充実につながる。小規模作業所から法定内事業所へ移行した事業所及び新規に立ち上げた事業所も多く、初めて障がい者支援に従事する職員が増加している中、資質向上に向けた支援が必要。</p>
<p>4. 障がいの能力や特性に応じた雇用の促進 現状と課題 ・十分な能力を持ちながらも、雇用の場が確保できない障がいの自立促進のために、能力や特性を最大限に発揮できる雇用形態の拡充が必要になっています。新たな事業の普及やライフスタイルに合った雇用の促進を図る必要が求められます。 具体的な取り組み ・障がい者一人ひとりの能力を活かし、障がいの態様や特性に応じて効果的な就労ができるよう、多様な雇用形態への取り組みを促進します。</p>	<p>4. 障害者の能力や特性に応じた雇用の促進 現状と課題 ・十分な能力を持ちながらも、雇用の場が確保できない障がいの自立促進のために、能力や特性を最大限に発揮できる雇用形態の拡充が必要になっています。新たな事業の普及やライフスタイルに合った雇用の促進を図る必要が求められます。 具体的な取り組み ・障がい者一人ひとりの能力を活かし、障害の態様や特性に応じて効果的な就労ができるよう、多様な雇用形態への取り組みを促進します。</p>	<p>変更なし</p> <p>変更なし</p>

<p>①テレワークの普及 情報通信技術を活用した遠隔型のワークスタイル（テレワーク）の普及を図り、障がい者が在宅でできる仕事の創出に努めます。また、熊本県の「チャレンジド・テレワーク推進事業」を介して仕事の発注や普及啓発等を行い、障がい者の就労を支援します。</p>	<p>①テレワーク事業の普及 情報通信技術を活用した遠隔型のワークスタイル（テレワーク）の普及を図り、障がいのある人が在宅でできる仕事の創出に努めます。また、熊本県の「チャレンジド・テレワーク推進事業」を介して仕事の発注や普及啓発等を行い、障がい者の就労を支援します。</p>	<p>変更なし</p>
<p>②グループ就労や短時間就労の促進 事業所に対して、障がいの特性や個人の日々の状況に応じて柔軟に就労することができるグループ就労や短時間就労など、就労形態の多様化を要請します。</p>	<p>②グループ就労や短時間就労の促進 事業所に対して、障がいの特性や個人の日々の状況に応じて、柔軟に就労することができるグループ就労や短時間就労など、就労形態の多様化を要請します。</p>	<p>変更なし</p>
<p>③ピアカウンセリング等の活動支援 障がい者が自らの経験を生かして相談や支援を行うピアカウンセリングやピアヘルパー等への、当事者の参画を支援します。</p>	<p>③ピアカウンセリング等の活動支援 障がい者が自らの経験を生かして相談や支援を行うピアカウンセリングやピアヘルパー等の研修会を積極的に実施し、当事者の参画を支援します。また、熊本市こころの健康センターが実施しているピアカウンセリングの周知を図ります。</p>	<p>ピアカウンセリング活動支援の強化（精神障がいのある方にとってはピアカウンセリングが有効であるため、ピアカウンセリングの活動支援の強化が必要）。</p>
<p>5. 就労に関する相談・支援の充実 現状と課題 就労希望者に適切な求人情報が伝わり、障がい者の雇用が促進されるよう、求職活動への支援が必要です。</p>	<p>5. 就労に関する相談・支援の充実 現状と課題 就労希望者に適切な求人情報が伝わり、障害者の雇用が促進されるよう、求職活動への支援が必要です。難病・発達障がい等の専門機関と連携し、障がい特性についての理解を事業主に深めて頂く機会が必要で</p>	<p>難病・発達障害が新しく入った上において、その理解を広げる事が必要</p>

<p>具体的な取り組み</p> <p>①求人・求職者情報の提供 職業安定所との連携を図り、「しょうがいしゃ求人あんない」等により求人情報を提供し、就労相談に応じます。さらに、情報機器等を活用した検索情報の充実を関係機関に働きかけ、適切な求人・求職者情報が提供できる環境づくりを促進します。</p> <p>②就労関係機関との連携強化 熊本障害者就業・生活支援センターや公共職業安定所（ハローワーク熊本）、熊本障害者職業センター等の障がい者の就労や生活支援に関する各種関係機関との連携強化を図ります。</p>	<p>す。</p> <p>具体的な取り組み</p> <p>① 求人・求職者情報の提供 職業安定所との連携を図り、「しょうがいしゃ求人あんない」等により求人情報を提供し、就労相談に応じます。さらに、情報機器等を活用した検索情報の充実を関係機関に働きかけ、適切な求人・求職者情報が提供できる環境づくりを促進します。</p> <p>②就労関係機関との連携強化 熊本障害者就業・生活支援センターや公共職業安定所（ハローワーク熊本）、熊本障害者職業センター等の障がい者の就労や生活支援に係る各種関係機関との連携強化を図ります。 熊本市障がい者自立支援協議会における就労部会を活性化し、各サービス事業所の連携強化を図ります。また、同部会における活動が活性化できるように支援します。</p> <p>③難病や発達障がい、高次能機能障がい等の専門機関との連携強化 難病や発達障がい、高次能機能障がい等の専門機関との連携を図り、支援の充実を図りながら就労の機会を促進します。</p>	<p>変更なし</p> <p>熊本市障害者自立支援協議会の活性化が必要。 その中で、熊本市障害者自立支援協議会の中には、就労部会を設置しており、就労分野における課題解決の為に本活動が活性化されることが必要。</p> <p>難病・発達障がい等新しく入った上において、その理解を広げる事と専門機関との連携の強化が必要</p>
--	---	--