**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

資料１

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 平成25年度までに着手した対応策【具体的な取組み】 | 今年度実施分（一部未着手） |
| 2.職場体験・実習先企業の拡充について | |  |  |
|  | ①職場体験・実習先企業が不足している。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○職場体験実習など、企業での就労体験なくして即就労は困難。実習受入れそのものが企業側にもメリットがあり、障がい者を雇用して良かったという環境づくりが大切。  ○企業での取組みを進めるためには、行政自らが率先して実習先の確保を図る必要があることから、身近な市町村などで職場体験実習(市有施設等の清掃業務、事務補助等)を促進する必要がある。  ○地域の商工会、商工会議所等を通じた実習受入先の開拓。  ○府ITステーションの活用(就労支援IT講習（３０H）は、就労現場のIT実務を模擬訓練。) | ○障がい者や家族等の民間企業での就労不安の解消や民間企業における障がい者雇用の理解や雇用を促進するためには、互いの理解を深め、接する機会を増やすことが重要であることから、労働局が中心となって職場実習先の確保、斡旋を行う「障害者職場実習推進事業」等により、就労支援機関等と連携しながら職場実習を総合的かつ効果的に推進する。  (なお、推進に当たっては、既に取り組んでいる地方公共団体、支援機関・施設等があり、府域あるいは地域全体で職場実習をコーディネートする必要がある。)  【大阪労働局の「障害者職場実習推進事業」において、職場実習受入企業のリスト化を実施。（25年度実習受入企業20社）】  ○「障がい者就労支援強化事業」において、支援対象者のニーズに沿った求人企業、職場体験実習受入企業の開拓を行うとともに、「大阪府ITステーション事業」における「企業開拓コーディネーター」の配置などを通じて、職場体験実習受入企業の開拓や民間企業からのIT業務の発注促進を引き続き行う。  【「障がい者就労支援強化事業」において、実習受入企業での訓練を実施。（25年度訓練実績238人）  「大阪府ITステーション就労促進事業」において、  職場実習受入企業の開拓を実施。（25年度実習受入企業開拓33社）】  ○精神障がい者の社会参加を進めるため、理解のある協力事業所で働くことを通して社会生活適応のための訓練を行う「精神障がい者社会生活適応訓練事業」を引き続き行う。  【「精神障がい者社会生活適応訓練事業」において、実習受入企業での訓練を実施。（25年度訓練実績38人）】  ○登録企業へのインセンティブの付与等、障がい者就労サポートカンパニー制度を充実することにより、実習受け入れや職場見学の協力企業等を拡大する。  【障がい者就労サポートカンパニー制度登録企業等の実習受入企業76社。（25年度末実績）、  制度の充実に向けた検討会を福祉部、商工労働部、教育委員会で実施。】  ○大阪府障がい者雇用促進センターやOSAKAしごとフィールドにおいて、障がい者の職場実習先の確保に取り組む。  【大阪府障がい者雇用促進センターにおいて、企業等に対し職場実習の受け入れ誘導を実施。（25年度実績6社）、  OSAKAしごとフィールドにおいて、職場実習を実施。（25年実績3名）】  ○教育委員会において「障がい者雇用促進人材育成事業」(緊急雇用創出基金事業) を新たに実施し、職場体験実習先企業の開拓を行う。  【教育委員会の「障がい者雇用促進人材育成事業」において、職場実習受入企業の開拓を実施。（25年度実習受入企業開拓104社）】  ○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8】  6 雇用・就労支援の推進について  障がい者の雇用・就労の推進に当たっては、社会全体で障がい者を支えていく機運を醸成するとともに、障がい特性や当事者の支援ニーズを踏まえた、きめ細やかな雇用・就労支援を切れ目なく進めることが重要である。  とりわけ、障がい者雇用に対する企業の理解や雇用促進に努めるとともに、体制の充実や職員の専門性の向上など、地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るための施策を弛みなく推進する必要がある。  ○　 職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充するとともに、障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力、関係機関のネットワークを充実強化する事業を推進することが必要である。(再掲)  【国への要望を実施。（25年8月）】 | ○府内市町村における公務分野での職場実習の実態把握を行うとともに、府が進めるハートフルオフィス推進事業の取組みなど、庁内業務集約型の取組みも含めて、公務分野での職場実習の拡充の働きかけを引き続き行う。  【市町村ヒアリングにおいて、公務分野での職場実習の拡充の働きかけを実施。（26年8、9月）】  ○新たな職域の開拓のため、平成26年度からサービス産業の業務全般を体験できるホテル等での実習訓練を体験できる事業を実施する。  【国の緊急雇用創出基金事業を活用し、ビッグ・アイにおいて、「サービス業における障がい者の就労促進事業」を実施。】  ○平成26年度から福祉部、商工労働部、教育委員会共管の「障がい者サポートカンパニー制度」としてリニューアル。知事表彰や府制度融資の金利優遇等インセンティブを付加し、登録企業の拡大を図る。  【「2014障がい者雇用フォーラムin大阪」において、「大阪府障がい者サポートカンパニーの集い」を実施。（26年9月開催）】  ○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H26.9】  ７．雇用・就労支援の推進について  　障がい者の雇用・就労の推進に当たっては、社会全体で障がい者を支えていく機運を醸成するとともに、障がい特性や当事者の支援ニーズを踏まえた、きめ細やかな雇用・就労支援を切れ目なく進めることが重要である。  とりわけ、障がい者雇用に対する企業の理解や雇用促進に努めるとともに、体制の充実や職員の専門性の向上など、地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るための施策を弛みなく推進する必要がある。  ○　職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充するとともに、障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力、関係機関のネットワークを充実強化する事業を推進することが必要である。  【国への要望を実施。（26年9月）】 |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 平成25年度までに着手した対応策【具体的な取組み】 | 今年度実施分（一部未着手） |
| 2.職場体験・実習先企業の拡充について | |  |  |
|  | ②公務分野における職場体験・実習先の拡充。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○個人情報保護に関する誓約書、同意書等の徴取。  ○提供業務における個人情報の切り分け。 |  | ○府内市町村における公務分野での職場実習の実態把握を行うとともに、府が進めるハートフルオフィス推進事業の取組みなど、庁内業務集約型の取組みも含めて、公務分野での職場実習の拡充の働きかけを引き続き行う。(再掲)  【市町村ヒアリングにおいて、公務分野での職場実習の拡充の働きかけを実施。（26年8、9月）】  ○図書館における書籍のリペア(補修)や給食に使用する食器の整理(チェック)など、個人情報を取扱わない業務の工夫例を集約し、取組みの共有化を図る。  【市町村ヒアリングにおいて、公務分野での職場実習の好事例等の取組み状況の共有化を図った。（26年8、9月）】 |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 平成25年度までに着手した対応策【具体的な取組み】 | 今年度実施分（一部未着手） |
| 3.一般就労・雇用の場の拡充について(企業支援) | |  |  |
|  | ①障がい者雇用自体を検討していない企業も多く、受け入れ企業の拡大が必要。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○企業の障がい者雇用への理解や障がい者自身の就労意欲の高まり、就ポツや移行支援事業所の支援による就職者の増加、地域の就労支援機関のネットワーク構築などを背景に、雇用障がい者数は増加(過去最高を更新)し、実雇用率や法定雇用達成企業割合も上昇傾向にある。  ○製造業においては単純業務が外部化し、工程が複雑化、短期化。サービス業においては柔軟で専門性の高いサービスへ移行するなど就労の場が狭まっている。一方で、25年4月から障害者法定雇用率が改定されており、雇用の拡大が期待される。  ○地域によっては、地場産業の中小零細企業が多く、法定雇用率制度のみで雇用を促進することに限界があり、身近な地域で働きたいという障がい者の希望とずれがある。（ハローワークの現状では、大阪市内より市外の方が、実雇用率が高い傾向にあり、中小零細企業が多いため、雇用の場が少ないという訳ではない） | ○「中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金」の創設(国)により、障害者を多数雇い入れる中小企業の事業所の施設整備を支援し、中小企業における一層の雇入れ促進を図る。  【厚生労働省（労働局）において、「中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金」を創設し、施設整備をして10人以上の障がい者を雇い入れる中小企業に対する支援策を実施。（25年度申請件数2件）】  ○大阪府障がい者雇用促進センターにおいて、仕事の切り出しや障がいの特性に応じた対応など事業主のニーズに応じた支援を引き続き行う。  【大阪府障がい者雇用促進センターにおいて、雇用に向けた誘導・支援を実施。（25年度計画終了企業実績181社）】  ○OSAKAしごとフィールドにおいて、障がい者雇用に取り組む中小企業に対し、採用・人材育成の両面からサポートする。  【OSAKAしごとフィールドにおいて、障がい者雇用に取り組む中小企業に対し、雇用セミナーを実施。（25年度開催実績6回）】  ○平成26年度　商工労働に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望【H25.7】  （３）障がい者への雇用対策の強化  障がい者の法定雇用率の引き上げや精神障がい者の雇用義務化の動向等を踏まえ、障がい者の新規雇用拡大及び職場定着を促進するため、以下の施策の充実を充実されたい。  ④　特定求職者雇用開発助成金の助成対象期間を拡大するなど、事業主に対する各種助成金制度の拡充に努められたい。とりわけ、障がい者を多数雇用する中小企業の事業主に対する助成金を充実させるとともに、障害者雇用納付金制度では、支給を受けるための必要な障がい者数の引き下げを図られたい。  【国への要望を実施。（25年7月）】  ○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8】  6 雇用・就労支援の推進について  障がい者の雇用・就労の推進に当たっては、社会全体で障がい者を支えていく機運を醸成するとともに、障がい特性や当事者の支援ニーズを踏まえた、きめ細やかな雇用・就労支援を切れ目なく進めることが重要である。  とりわけ、障がい者雇用に対する企業の理解や雇用促進に努めるとともに、体制の充実や職員の専門性の向上など、地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るための施策を弛みなく推進する必要がある。  ○　職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充するとともに、障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力、関係機関のネットワークを充実強化する事業を推進することが必要である。(再掲)  【国への要望を実施。（25年8月）】 | ○平成27年度　商工労働に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望【H26.7】  （３）障がい者への雇用対策の強化  平成30年4月からの精神障がい者の雇用義務化と、これに伴う法定雇用率の引き上げ動向等を踏まえ、障がい者の新規雇用拡大及び職場定着を促進するため、以下の施策を充実されたい。  ④　特定求職者雇用開発助成金の助成対象期間を拡大するなど、事業主に対する各種助成金制度の拡充に努められたい。とりわけ、障がい者を多数雇用する中小企業の事業主に対する助成金を充実させるとともに、障害者雇用納付金制度では、支給を受けるために必要な障がい者数の引き下げを図られたい。  【国への要望を実施。（26年7月）】  ○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H26.9】  ７．雇用・就労支援の推進について  　障がい者の雇用・就労の推進に当たっては、社会全体で障がい者を支えていく機運を醸成するとともに、障がい特性や当事者の支援ニーズを踏まえた、きめ細やかな雇用・就労支援を切れ目なく進めることが重要である。  とりわけ、障がい者雇用に対する企業の理解や雇用促進に努めるとともに、体制の充実や職員の専門性の向上など、地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るための施策を弛みなく推進する必要がある。  ○　職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充するとともに、障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力、関係機関のネットワークを充実強化する事業を推進することが必要である。（再掲）  【国への要望を実施。（26年9月）】 |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 平成25年度までに着手した対応策【具体的な取組み】 | 今年度実施分（一部未着手） |
| 3.一般就労・雇用の場の拡充について(企業支援) | |  |  |
|  | ②障がい者雇用の経験が乏しい事業所等では、障がい者に合った職域開発や雇用管理等のノウハウ、支援スキルが不足している。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○企業がいかに障がい者雇用のノウハウを付けるか、就労支援は企業支援。  ○雇用する意思があっても、どうして良いかわからないといった雇用経験のない企業については、支援制度に対する情報提供や、先進企業の見学又は意識啓発を行うことが重要。  ○雇用前、雇用後、定着過程などステージに応じた支援(継続的な職場訪問等)を提供することで、企業に対して障がい者雇用に対する長期的な見通しを持ってもらうことが必要。  ○企業のトップや人事担当者、現場担当者が障がい特性を十分に理解し、企業自身の障がい者に対するサポート力を強化していくことも必要。 | ○障がい者の雇用や職場定着支援について不安や悩みを抱える事業主(企業)に対し、大阪府障がい者雇用促進センター等から専門家を派遣し、悩みや課題の解決を支援する。  【大阪府障がい者雇用促進センターにおいて、専門家派遣を実施。（25年度派遣実績7回）】  ○大阪府障がい者雇用促進センターやOSAKAしごとフィールドにおいて、障がい者雇用のノウハウが学べるセミナー等を実施するなど、中小企業に対し、積極的な障がい者雇用を促す取り組みを行う。  【大阪府障がい者雇用促進センター及びOSAKAしごとフィールドにおいて、企業向け雇用セミナーを実施。（25年度開催実績17回）】  ○障がい者雇用を検討する事業主支援の一環として、府庁舎を活用した知的障がいのある生徒の職場体験実習やハートフルオフィス大手前の見学会、障がい者雇用に取り組む企業の雇用事例報告を行う企業向けの「ハートフル雇用セミナー」を引き続き行う。  【府庁舎における実習やハートフルオフィスの見学会、障がい者雇用に取り組む企業からの雇用事例報告を内容とする「ハートフル雇用セミナー」を実施。(25年10月開催、41社参加)】  ○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8】  6 雇用・就労支援の推進について  障がい者の雇用・就労の推進に当たっては、社会全体で障がい者を支えていく機運を醸成するとともに、障がい特性や当事者の支援ニーズを踏まえた、きめ細やかな雇用・就労支援を切れ目なく進めることが重要である。  とりわけ、障がい者雇用に対する企業の理解や雇用促進に努めるとともに、体制の充実や職員の専門性の向上など、地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るための施策を弛みなく推進する必要がある。  ○　職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充するとともに、障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力、関係機関のネットワークを充実強化する事業を推進することが必要である。(再掲) 【国への要望を実施。（25年8月）】 | ○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H26.9】  ７．雇用・就労支援の推進について  　障がい者の雇用・就労の推進に当たっては、社会全体で障がい者を支えていく機運を醸成するとともに、障がい特性や当事者の支援ニーズを踏まえた、きめ細やかな雇用・就労支援を切れ目なく進めることが重要である。  とりわけ、障がい者雇用に対する企業の理解や雇用促進に努めるとともに、体制の充実や職員の専門性の向上など、地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るための施策を弛みなく推進する必要がある。  ○　職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充するとともに、障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力、関係機関のネットワークを充実強化する事業を推進することが必要である。（再掲）  【国への要望を実施。（26年9月）】 |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 平成25年度までに着手した対応策【具体的な取組み】 | 今年度実施分（一部未着手） |
| 8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について | |  |  |
|  | ①受注機会の拡大。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○発注者において、事業所の所在や生産されている製品等の情報が不足している。  ○事業所職員の多くが、福祉を専門職としているため、営業活動の実践が乏しい。  ○商品開発への専門的見地からの技術的支援の充実。  ○「障害者優先調達推進法」の施行を契機とした官公需発注の取組みの推進及び民間企業等も含めた社会的気運の醸成。 | ○事業所の所在や生産されている製品等の情報を集約・公表することで企業等からの受注拡大につなげる。  【福祉事業所と企業の受発注取引を仲介するため、受発注コーディネーター等を配置し、受注拡大を図った。（25年度、受注金額78,384千円）、  販路拡大のため、公益財団法人大阪産業振興機構主催の商談会（マイドームビジネスフェスタ）へ出展した。（25年11月27、28日開催）、  障がい者就労施設の所在地や発注可能業務等を記載したガイドブック及びウェブページを作成し、情報発信を実施。（26年3月「障がい者就労施設ガイドブック」を発行、同ウェブページの開設）】  ○商品や営業等の成功事例を収集し、事業所間で情報の共有化を図るとともに、活動の実践を促す。  【月刊情報誌の発行により、事業所間の情報共有化を図った。（25年度、月刊情報誌「passo」を毎月6,000部発行）】  ○商品開発のための技術支援や販路開拓の指導など、総合的な支援の充実。  【経営ノウハウ等に関する支援、技術力の向上支援、販売力（営業力）向上支援のため経営コンサルタント、技術支援員、販路コーディネーターを配置し、事業所への派遣やセミナー等を開催した。（25年度、経営コンサルタントを29事業所、技術支援員を68事業所、販路コーディネーターを19事業所に派遣、セミナー等を全5講座開催）】  ○「障害者優先調達推進法」の施行を契機とした官公需発注の取組みの推進及び民間企業等も含めた社会的気運の醸成(企業側への優先調達推進法の周知)。  【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を策定し、庁内に対し調達促進の働きかけを行った。（25年10月策定）  府内市町村に対し、調達方針を速やかに策定するよう説明会等で働きかけを行った。】  ○新たな作業分野の開拓を検討。  【ハートフル企業農の参入促進事業（環境農林水産部）の実施に向け、関係部局（環境農林水産部、商工労働部、福祉部、教育委員会）で検討を実施。】 | ○事業所で生産されている製品のブランド力を高め、社会的認知度の向上を図る。  【製品に統一ロゴマークと愛称を制定し、製品の付加価値と社会的認知度を高めることにより、販路拡大を図る。（26年11月12日に製品の統一ロゴマークと愛称を制定）】 |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 平成25年度までに着手した対応策【具体的な取組み】 | 今年度実施分（一部未着手） |
| 8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について | |  |  |
|  | ②共同受発注体制の構築。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○個々の事業所では生産能力に限りがあることから、地域において複数の事業所が共同で受注する体制を構築する必要がある。  ○企業における障がい者に対する理解促進を図る必要がある。 | ○商談会への出展や商工会議所等との連携等を通じて、計画的な発注と事業所に配慮した納期の設定など、企業の理解促進と障がい者の仕事の可能性を探る。  【福祉事業所と企業の受発注取引を仲介するため、受発注コーディネーター等を配置し、受注拡大を図った。（25年度、受注金額78,384千円）、  受発注コーディネーターが中心に、複数の事業所が共同で受注可能となる共同受注システムの構築を実施。（25年度、共同受注11件、共同販売10件、共同制作1件）】 | ○既存のネットワーク等を活用するなど、市町村や地域において共同で受注する体制を構築する。  【府内市町村において、構築されている共同受注に関するネットワークとの連携等を促進する交流会を開催した。（7月開催、8団体参加）】 |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 平成25年度までに着手した対応策【具体的な取組み】 | 今年度実施分（一部未着手） |
| 8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について | |  |  |
|  | ③経営意識の向上。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○障がい特性に配慮した治具などを活用した職場環境の改善を図る必要がある。  ○企業的経営手法の導入により専門的な視点からの改善を図り、意識の向上を図る。 | ○各事業所で取り組まれている障がい特性に配慮した治具の活用などの成功事例を収集・研究し、情報を共有化することにより、作業環境の改善を図る。  【技術力の向上支援のため、技術支援員を配置し、セミナー等を開催した。（25年度、技術支援員を68事業所に派遣、セミナー等を全5講座開催）、  月刊情報誌の発行により、事業所間の成功事例の情報共有化を図った。（25年度、月刊情報誌「passo」を毎月6,000部発行）】  ○事業所が効率的かつ持続的に収益性を上げるため、PDCAサイクルによる業務改善やマーケティングによる市場開発などの指導を行い、事業所の経営意識向上につなげる。  【経営ノウハウ等に関する支援のため経営コンサルタントを配置し、各事業所の「工賃引上げ計画シート」の作成を支援。（25年度、就労継続Ｂ型事業所589施設中、495施設（84%）が提出）、  経営ノウハウ等に関する支援、技術力の向上支援のため経営コンサルタント、技術支援員を配置し、事業所への派遣やセミナー等を開催した。（25年度、経営コンサルタントを29事業所に派遣、技術支援員を68事業所に派遣、セミナー等を全5講座開催）】 |  |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 平成25年度までに着手した対応策【具体的な取組み】 | 今年度実施分（一部未着手） |
| 8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について | |  |  |
|  | ④職員の意識醸成。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○社会資源である自立支援協議会や作業所連絡会において担当者間の情報交換や施設間の見学会などを通じ、職員の意識改革を行うことが重要。 | ○各事業所で取り組まれている、商品開発や営業等の成功事例を収集し、情報の共有化を図り、職員の意識向上につなげる。  【技術力の向上支援のため、技術支援員を配置し、セミナー等を開催した。（25年度、技術支援員を68事業所に派遣、セミナー等を全5講座開催）、  事業所が取り組んでいる好事例の紹介のため、近畿府県共同コンペティション（第5回スウィーツ甲子園）に初めて参加した。（25年11月10日開催）、  月刊情報誌の発行により、事業所間の成功事例の情報共有化を図った。（25年度、月刊情報誌「passo」を毎月6,000部発行）】 | ○既存のネットワーク等において、情報の共有化を図るとともに、地域間連携を推進し、社会資源の相互利用を促進することで、施設間で交流する機会を創出する。  【事業所の技術向上を目的に、25年度の第5回スウィーツ甲子園上位入賞事業所を招き、成功事例を収集するためスウィーツ交流会を開催した。（26年8月開催、21事業所参加）、  府内市町村において、構築されている共同受注に関するネットワークとの連携や交流を促進する交流会を開催した。（26年7月開催、8団体参加）】 |

**大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目～就労支援、職場定着支援～ 取組み進捗状況　【就労支援部会対応課題項目等整理表】**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 課題項目 | | 国・府・市町村において考えられる対応策(案) | |
| 平成25年度までに着手した対応策【具体的な取組み】 | 今年度実施分（一部未着手） |
| 8.福祉的就労の促進(工賃向上支援)について | |  |  |
|  | ⑤安定的な事業所運営。  【検討に当たって(検討の視点) 】  ○安定的な運営を維持するためには、きめ細かい支援による利用者の確保が肝要であることから、工賃向上に重点を置くことが困難な状況である。  ○職員の意識向上を図る観点からも、施設外就労や目標工賃達成に関する報酬加算の拡充を図る必要がある。 | ○平成26年度　福祉に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望【H25.7】  (２)　福祉的就労の充実・強化について  地域において障がい者が自立した生活を営むためには、一般就労移行はもとより、福祉的就労の充実・強化を図ることが重要であることから、平成26年度以降も工賃向上に資する取組みの推進に十分な財政措置を講じること。  とりわけ、「共同受注窓口の推進」においては、その機能強化を安定的、継続的に進めることが必要であることから、平成23年度以前から助成を受けている府県についても特別事業として支援の継続を図ること。  さらには、利用者に占める重度障がい者の割合や小規模な施設が多いことなど、地域特性や工賃実績を踏まえた取組みの重点化などを図られたい。  また、施設職員の意識の向上や施設の経営基盤の強化などを進めるため、報酬加算のさらなる拡充を図ること。  【国への要望を実施。（25年7月）】  ○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H25.8】  6　雇用・就労支援の推進について  　障がい者の雇用・就労の推進に当たっては、社会全体で障がい者を支えていく機運を醸成するとともに、障がい特性や当事者の支援ニーズを踏まえた、きめ細やかな雇用・就労支援を切れ目なく進めることが重要である。  とりわけ、障がい者雇用に対する企業の理解や雇用促進に努めるとともに、体制の充実や職員の専門性の向上など、地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るための施策を弛みなく推進する必要がある。  ○　福祉的就労の充実・強化を図るため、工賃向上に資する取組みの推進に充分な財政措置を講じるとともに、「共同受注窓口の推進」について平成23年度以前から助成を受けている府県においても特別事業として支援の継続を図っていただきたい。また、利用者に占める重度障がい者の割合や小規模な施設が多いことなど、地域特性や工賃実績を踏まえた取組みの重点化を検討していただきたい。  【国への要望を実施。（25年8月）】  ○PDCAサイクルによる業務改善や障がい特性に配慮した作業環境の改善などの指導を行い、事業所における経営意識の向上を図り、効率的な運営につなげる。  【経営ノウハウ等に関する支援のため経営コンサルタントを配置し、各事業所の「工賃引上げ計画シート」の作成を支援。（25年度、就労継続Ｂ型事業所589施設中、495施設（84%）が提出）】 | ○平成27年度　福祉に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望【H26.7】  (２)　福祉的就労の充実・強化について  地域において障がい者が自立した生活を営むためには、一般就労移行はもとより、福祉的就労の充実・強化を図ることが重要であることから、平成27年度以降も工賃向上に資する取組みの推進に十分な財政措置を講じること。  とりわけ、「共同受注窓口の推進」においては、事業者のネットワーク構築や活性化の働きかけを行うなど、継続的な取り組みが不可欠であることから、平成23年度以前から助成を受けている府県についても特別事業として支援の継続を図ること。  さらには、利用者に占める重度障がい者の割合や小規模な施設が多いことなど、地域特性や工賃実績を踏まえた取組みの重点化などを図られたい。  また、施設職員の意識の向上や施設の経営基盤の強化などを進めるため、報酬加算のさらなる拡充を図ること。  【国への要望を実施。（26年7月）】  ○障がい者福祉施策の推進に係る提言(論点整理)【H26.9】  ７ 雇用・就労支援の推進について  障がい者の雇用・就労の推進に当たっては、社会全体で障がい者を支えていく機運を醸成するとともに、障がい特性や当事者の支援ニーズを踏まえた、きめ細やかな雇用・就労支援を切れ目なく進めることが重要である。  とりわけ、障がい者雇用に対する企業の理解や雇用促進に努めるとともに、体制の充実や職員の専門性の向上など、地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図るための施策を弛みなく推進する必要がある。  ○　福祉的就労の充実・強化を図るため、工賃向上に資する取組みの推進に充分な財政措置を講じるとともに、「共同受注窓口の推進」について過去2年間助成を受けている府県においても特別事業として支援の継続を図っていただきたい。また、利用者に占める重度障がい者の割合や小規模施設が多いことなど、地域特性や工賃実績を踏まえた取組みの重点化を検討していただきたい。  【国への要望を実施。（26年9月）】 |