

基本指針の目標	福祉施設から一般就労への移行等
---------	-----------------

計画（P） ↓実施（D）	【令和2年度末までの目標値】 <ul style="list-style-type: none"> 福祉施設から一般就労への移行：1,700人 就労移行支援事業の利用者数：3,777人 就労移行支援事業所ごとの就労移行率が3割以上の事業所の割合：5割 就労定着支援事業による一年後の職場定着率：80% 就業継続支援（B型）事業所における工賃の平均額：14,200円 																								
	【目標達成に向けた考え方等】 「福祉施設からの一般就労」、「就労移行支援事業所ごとの就労移行率が3割以上の事業所の割合」及び「就労定着支援事業による一年後の職場定着率」については、目標を上回った。 特に職場定着については、それぞれの障がい特性を理解し、個々の状態に合わせた支援や配慮が必要であるため、支援ツールの一つとして大阪府が作成したサポートカードの普及を図るとともに、支援力向上等の研修を引き続き実施し、職場定着支援の強化に加え、就労支援や企業と支援機関の連携強化についても進めていく。																								
	【実績の推移】																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>実績</th> <th>H30</th> <th>R1</th> <th>R2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>福祉施設から一般就労への移行</td> <td>1,838人</td> <td>2,140人</td> <td>2,015人</td> </tr> <tr> <td>就労移行支援事業の利用者数</td> <td>3,593人</td> <td>3,512人</td> <td>3,709人</td> </tr> <tr> <td>就労移行支援事業所ごとの就労移行率が3割以上の事業所の割合</td> <td>40.3%</td> <td>54.1%</td> <td>46.6%</td> </tr> <tr> <td>就労定着支援事業による一年後の職場定着率</td> <td>91.9%</td> <td>97.5%</td> <td>95.2%</td> </tr> <tr> <td>就労継続支援（B型）事業所における工賃の平均額</td> <td>12,009円</td> <td>12,688円</td> <td>12,142円</td> </tr> </tbody> </table>	実績	H30	R1	R2	福祉施設から一般就労への移行	1,838人	2,140人	2,015人	就労移行支援事業の利用者数	3,593人	3,512人	3,709人	就労移行支援事業所ごとの就労移行率が3割以上の事業所の割合	40.3%	54.1%	46.6%	就労定着支援事業による一年後の職場定着率	91.9%	97.5%	95.2%	就労継続支援（B型）事業所における工賃の平均額	12,009円	12,688円	12,142円
	実績	H30	R1	R2																					
	福祉施設から一般就労への移行	1,838人	2,140人	2,015人																					
	就労移行支援事業の利用者数	3,593人	3,512人	3,709人																					
就労移行支援事業所ごとの就労移行率が3割以上の事業所の割合	40.3%	54.1%	46.6%																						
就労定着支援事業による一年後の職場定着率	91.9%	97.5%	95.2%																						
就労継続支援（B型）事業所における工賃の平均額	12,009円	12,688円	12,142円																						
目標値																									
実績値																									

第5期障がい福祉計画 PDCAサイクル管理用シート（大阪府）

主な活動指標の一覧		H30	R1	R2
就労移行支援の利用者数 （年間の平均利用者数）	見込	3,729人/月	4,091人/月	4,394人/月
	実績	4,011人/月	4,083人/月	4,102人/月
就労定着支援の利用者数	見込	1,857人/月	2,319人/月	2,815人/月
	実績	392人/月	988人/月	1,241人/月
就労移行支援事業及び就 労継続支援事業利用者の 一般就労移行者数	見込	1,550人	1,600人	1,700人
	実績	1,786人	2,140人	1,954人
障がい者に対する職業訓 練の受講者数 ※福祉施設を利用している障 がい者に限る	見込	85人	85人	85人
	実績	104人	55人	52人
福祉施設から公共職業安 定所への誘導者数	見込	5,000人	5,000人	5,000人
	実績	3,417人	3,818人	3,535人
福祉施設から障害者就 業・生活支援センターへ の誘導者数	見込	775人	800人	850人
	実績	560人	511人	421人
福祉施設利用者のうち公 共職業安定所の支援を受 け就職する者の数	見込	1,550人	1,600人	1,700人
	実績	968人	1,016人	893人

評価（C）	
<p>【目標等を踏まえた評価（R2年度）】</p> <p>①福祉施設から一般就労への移行</p> <ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルスの影響により前年度を下回ったものの、目標を達成することができた。 <p>②就労移行支援事業の利用者数</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度よりも5%以上増加し、目標を達成。 <p>③就労移行率3割以上の就労移行支援事業所の割合</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度を下回ったものの、目標値である5割を概ね達成することができた。 	<p>【計画期間における達成状況】</p> <p>①福祉施設から一般就労への移行</p> <ul style="list-style-type: none"> ●達成状況 <ul style="list-style-type: none"> ○（達成率：118.5%） ・目標値1,700人に対して実績値2,015人。 ●要因分析・考察 <ul style="list-style-type: none"> ・平成30年度から令和2年度まで実施した府内事業所へのアドバイザー派遣や、平成28年度から行っている大阪府就労移行支援事業所連絡会との研修により、府内事業所の支援力の向上も寄与していると考えられる。また、平成30年4月1日から、障がい者雇用義務の対象に精神障がい者が加わったこと、令和3年3月1日から法定雇用率が2.3%に引き上げられ、雇用がより一層促進されたことが考えられる。

<p>④就労定着支援事業による支援開始一年後の職場定着率</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度を下回っているが、依然として高い水準を保っており、目標を達成。 <p>上記①～④に係る取組みとして、就労実績の高い就労移行支援事業所から就労実績の低い事業所にアドバイザーを派遣し、事業所が抱える潜在的な課題の解決・支援力の底上げを図るとともに、研修・報告会を開催し、障がい者の就労支援・職場定着に必要な知識・ノウハウの向上を図った。</p> <p>⑤就労継続支援（B型）事業所における工賃の平均額</p> <ul style="list-style-type: none"> 前年度を下回ったものの、目標金額を概ね達成することができた。 平成24年度から実施している「工賃向上計画支援事業」における以下の取組みを、令和2年度も実施した。 <ul style="list-style-type: none"> ■福祉施設における「工賃引上げ計画シート」策定に対する支援 ■福祉施設の経営力及び技術力等の向上を図るための各種セミナーの開催 ■府庁スペースを活用した福祉施設で生産された製品の販売機会や障がい者の就労訓練の場の提供 ■企業等と福祉施設とのコーディネートを行う受発注コーディネーターの配置による受注機会の拡大等に関する取組み <p>【新型コロナウイルスによる影響】</p> <p>①福祉施設から一般就労への移行</p> <ul style="list-style-type: none"> この間、一般就労者数は毎年度増加傾向であったが、令和2年度は前年度を下回った。 <p>②就労移行支援事業の利用者数</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成30年度・令和元年度に比べ、令和2年度の利用者数が増加しており、コロナによって大きく影響を受けた飲食・宿泊業界等からのリワークのニーズが高まった可能性も考えられる。 	<p>●今後の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度の目標値においては、さらなる一般就労者数が求められるが、そのためには各事業所の就労支援力の向上や潜在的な就労ニーズの掘り起こし、各機関との連携等が課題として考えられる。 <p>②就労移行支援事業の利用者数</p> <p>●達成状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ○（達成率：98.2%） 目標値3,777人に対して実績値3,709人。 <p>●要因分析・考察</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者数は増加しているが、他のサービス事業（就労継続支援A型・B型）に比べると、増加率がさほど大きくない。潜在的な就労ニーズの掘り起こしが必要。 <p>●今後の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 大都市から遠く就職先が少ない、通所が不便、事業所の乱立など事業所の立地条件等により、利用者の確保に苦戦している事業所もある。また、潜在的な就労ニーズの掘り起こしによる、就労移行支援事業所の利用者増加が必要。 <p>③就労移行率3割以上の就労移行支援事業所の割合</p> <p>●達成状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ○（達成率：93.2%） <p>●要因分析・考察</p> <ul style="list-style-type: none"> 上記アドバイザー派遣や研修等により就労アセスメント力の強化や好事例の普及が進み、事業所の就労支援力が向上したことが考えられる。 <p>●今後の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 目標としては、概ね達成ではあるものの、支援ノウハウが蓄積されないことや就職先が確保できないなどの理由から依然として就労移行率の低い事業所があり、事業所の支援力の底上げが必要。
---	---

<p><u>③就労移行率3割以上の就労移行支援事業所の割合</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 企業の実習・面接が減少したことで、一般就労に結びつかなかったケースがあったと考えられる。 <p><u>④就労定着支援事業による支援開始一年後の職場定着率</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 影響は不明。 <p><u>⑤就労継続支援（B型）事業所における工賃の平均額</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 企業からの受注やイベント等の中止による販売機会の減少等によりB型の生産活動が縮小し、令和2年度は前年度を下回った。 	<p><u>④就労定着支援事業による支援開始一年後の職場定着率</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ●達成状況 <ul style="list-style-type: none"> ○（達成率：119%） • 目標値80%に対して実績値95.2%。 <p>●要因分析・考察</p> <ul style="list-style-type: none"> • 平成30年度に創設された就労定着支援事業の事業所指定を受けているのは、ほとんどが就労移行支援事業所であり、企業へ送り出した就労移行支援事業所から継続して支援を受けられることにより、高い定着率が実現していると考えられる。 <p>●今後の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> • 平成30年4月1日から、障がい者雇用義務の対象に精神障がい者が加わったことから、平成30年度以降令和2年度まで精神障がい者の一般就労者数の増加が著しく、今後、定着支援のニーズが増大すると考えられ、就労定着支援事業所数の不足が予想される。 <p><u>⑤就労継続支援（B型）事業所における工賃の平均額</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ●達成状況 <ul style="list-style-type: none"> ○（達成率：85.5%） ●要因分析・考察 <ul style="list-style-type: none"> • 平成24年度から実施している「工賃向上計画支援事業」における以下の取組みが工賃向上に寄与したと考えられる。 <ul style="list-style-type: none"> ■福祉施設における「工賃引上げ計画シート」策定に対する支援 ■福祉施設の経営力及び技術力等の向上を図るための各種セミナーの開催 ■府庁スペースを活用した福祉施設で生産された製品の販売機会や障がい者の就労訓練の場の提供 ■企業等と福祉施設とのコーディネートを行う受発注コーディネーターの配置による受注機会の拡大等に関する取組み ●今後の課題 <ul style="list-style-type: none"> • すべての事業所が工賃を上げようと考えているのではなく、重度の障がい者をはじめ、利用者にデイサービスのな日中活動を提供し、社会参加や生きがいづくりを支援するという役割を担う就労継続支援B型事業所も多数存在しているため、全国最低水準を脱するには至っていない。そのため、様々な役割を担う事業所が大阪府の工賃計画目標を意識できる工夫が必要である。
--	--

改善（A）

【R3年度における取組等】

- 平成30～令和2年度まで実施した府内事業所へのアドバイザー派遣を通じて得た知見を踏まえ、培ってきたノウハウを見える化し、令和3年度は府内就労移行支援事業所・就労定着支援事業所の支援員向けに、質の高い就労支援にかかる「支援の手引き」を作成。また、平成28年度から行っている就労系サービスを行う事業所を対象とした大阪府就労移行支援事業所連絡会と共催の研修を継続して実施し手引きの活用を促すとともに、実践事例を広く周知することにより、障がい者の就労支援についての理念の徹底、支援力の向上を図る。
- 精神、発達障がい者の職場定着支援を図るため、「精神障がい者の就労サポートカード」及び「発達障がい者の就労サポートカード」の普及を行うことで、企業と医療機関、支援機関等の連携を強化し、職場定着支援の充実を図る。
- 福祉施設で働く障がい者の工賃向上に向け、引き続き、障がい者や支援を担う地域及び指定サービス事業所の実態に即した観点から、商品開発プロジェクトや販売力強化セミナーの開催など各種支援事業を実施していく。