**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26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） |
| 2．一般就労・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が多く、受け入れ企業の拡大が必要。特に、障がい者雇用に積極的でない（法定雇用率対象外）中小企業への対応が課題。   【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、障害者就業・生活支援センター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率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」制度の活用により、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。（26年度相談件数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。（26年度計画終了企業実績151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。（26年度開催実績6回）】  ○事業主が、積極的に障がい者雇用への取り組みを促進できるよう、各種助成金制度の充実など、事業主に対する支援について国への要望を行う。  【Ｈ26.7国家要望（商工労働部単独）】  （３）障がい者への雇用対策の強化  　　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・・・・  【Ｈ26.9国家要望（論点整理）】  ７．雇用・就労支援の推進について | 【H27.7国家要望（商工労働部単独）】  （４）障がい者への雇用対策の強化  　　④特定求職者雇用開発助成金の助成対象期間の拡大や・・・  【H27.10国家要望（論点整理）】  　5-3：障がい者の就労支援について   1. 事業主支援の拡充・就労支援機関の体制強化等の推進 |

**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26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） |
| ２．一般就労・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。（26年度派遣実績8回）】  ○大阪障害者職業センターにおいて、企業に対して職場環境の改善や、障がい特性に応じた対応方法、雇用管理、人的支援の方法等に係る助言等の支援を引き続き行う。  【大阪障害者職業センターにおいて、企業を対象とした「雇用管理サポート講座」を実施。（26年度7回開催、73社参加）】  ○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。（26年度開催実績21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。(26年12月開催、48社参加)】  ○事業主が、安心して障がい者雇用への取り組みを促進できるよう、雇用前、雇用後、定着過程などステージに応じた事業主へ対する支援について、国への要望を行う。  【Ｈ26.9国家要望（論点整理）】  ７ 雇用・就労支援の推進について | 【大阪障害者職業センター「雇用管理サポート講座」  H27.6月~10月：４回開催　39社43名参加、  11月~2月：４回開催予定】  【H27.10国家要望（論点整理）】  　5-3：障がい者の就労支援について   1. 事業主支援の拡充・就労支援機関の体制強化等の推進 |

**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26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.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。（26年度実習受入企業42社）】  また、同事業の関連で「特例子会社における職場実習受入合同企業説明会」をモデル的に開催。（26年度1回開催、特例子会社5社に対して就労移行支援事業所等84機関参加）】  ○「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。（26年度訓練実績176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。（Ｈ2６実習受入企業開拓3２社）】  ○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。（Ｈ26.8、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。】  ○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。（26年度訓練実績38人）】  ○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ﾌﾞを付加し、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）、登録企業数１０７社（Ｈ26末時点）】  ○障がい者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。  【障がい者サポートカンパニー制度登録企業等の実習受け入れ企業46社（Ｈ26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。（26年度実績３社）、  OSAKAしごとフィールドにおいて、職場実習を実施。（26年度実績24名）】  ○障がい者やその家族等の就労に対する不安の解消や事業主の障がい者雇用の理解を図ることができるよう、職場体験・実習受け入れに必要な事業主に対する支援について国への要望を行う。  【Ｈ26.9国家要望(論点整理)】  ７．雇用・就労支援の推進について | 【市町村ヒアリング（H27.8月）を開催し、各市町村及び府での取組状況を共有するとともに、さらなる取組の推進を働きかけた】  【H27.10国家要望（論点整理）】  　5-3：障がい者の就労支援について   1. 事業主支援の拡充・就労支援機関の体制強化等の推進 |

**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26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．職場体験・実習先企業の拡充について | |  |  |
|  | 1. 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。（Ｈ26.8、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。（Ｈ26.8、9月）】 | 【市町村ヒアリング（H27.8月）を開催し、各市町村及び府での取組状況を共有するとともに、さらなる取組の推進を働きかけた】 |

**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26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．職場体験・実習先企業の拡充について | |  |  |
|  | 1. 事務的な作業を行える実習先の少なさ。   【検討に当たって（検討の視点）】  ○府が進めるハートフルオフィス推進事業の取組みなど、身近な市町村においても庁内業務集約型の取組みの推進が必要。  ○事務的な業務を主な内容とする特例子会社での実習受入れや職場見学の協力連携。 | ○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。（Ｈ26.8、9月）】  ○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。【再掲】  【「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）、登録企業数107社（Ｈ26末時点）】  ○障がい者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。【再掲】  【障がい者サポートカンパニー制度登録企業等の実習受け入れ企業46社（Ｈ26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、】 | 【市町村ヒアリング（H27.8月）を開催し、各市町村及び府での取組状況を共有するとともに、さらなる取組の推進を働きかけた】 |

**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26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。（26年度、受注金額100,841千円）、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。（2日間開催）、  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により引き続き情報発信を実施。  ○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。（26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、受発注コーディネーター等を配置し、事業所への派遣やセミナー等を開催した。（26年度、経営コンサルタントを13事業所、技術支援員を32事業所に派遣。セミナー等を全9講座開催、のべ165事業所が参加）】  ○「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。（26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。事業所における農業活動の取組み状況や課題を把握するために、農業活動に関するアンケートを実施。698事業所に配布し、282事業所から回答有。】  ○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。  【製品の統一ロゴマークと愛称「こさえたん」を制定（Ｈ26.11月）】 | 【平成27年7月号「passo」より、これまでの紙媒体からメールマガジン形式（毎月第２・第4火曜発行）に変更した。また、企業からの仕事の情報等については、随時メールにより発信・情報提供することで、受注機会の拡大につなげる。】  【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。（H27年6月1日策定）】  【大阪府ホームページにおいて、調達方針の策定状況（大阪府・府内市町村・府内の地方独立行政法人）を公表するとともに、未策定の市町村及び地方独立行政法人に対して、調達方針を速やかに策定するよう働きかけを行った。】  【市町村ヒアリング（H27.8月）を開催し、各市町村及び府での取組状況を共有するとともに、さらなる取組の推進を働きかけた】  【府民サービスの向上及び更なる障がい者就労施設等からの物品等の調達推進を図るため、府内全市町村及び府内全地方独立行政法人の調達実績（H25・H26）を大阪府ホームページにおいて公表した。（H27年11月16日）】  【事業所で生産されている製品の認知度の向上を図るため制定した統一ロゴマークと愛称「こさえたん」を活用し、受注拡大を図る（H27年10月末：38件登録）。  【事業所の製品の購入や販売活動のPRなどを積極的に行うことで、障がい者が「働く」ことを応援する「こさえたんサポーター」登録制度を発足した（H27年11月14日）】 |

**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26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。 | ○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。（①Ｈ26.7月：8団体参加、②Ｈ27.3：７団体+16市町村（障がい福祉主管課）参加】  ○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。（26年度、受注金額100,841千円）、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。（26年度、共同受注18件、共同販売25件、共同制作3件）】 | 【市町村共同受注グループ交流会の開催（H27年8月7日：10団体+18市町村が参加）】 |

**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26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。（26年度、技術支援員を32事業所に派遣、セミナー等を全4講座開催、のべ83事業所が参加）、  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。（26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。（26年度、就労継続Ｂ型事業所649施設中、529施設（82%）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。（26年度、経営コンサルタントを13事業所、技術支援員を32事業所に派遣。セミナー等を全9講座開催、のべ165事業所が参加）】 | 【企画力向上・営業力強化セミナーの開催】  【経営・技術力向上セミナーの開催】  【平成27年7月号「passo」より、これまでの紙媒体からメールマガジン形式（毎月第２・第4火曜発行）に変更した。また、企業からの仕事の情報等については、随時メールにより発信・情報提供することで、受注機会の拡大につなげる。】  【工賃引上げ計画ブラッシュアップセミナーの開催】  【個別相談会・常設相談窓口の設置】 |

**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26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。 | ○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。（①Ｈ26.7月：8団体参加、②Ｈ27.3：７団体+16市町村（障がい福祉主管課）参加）】  ○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。（26年度、技術支援員を32事業所に派遣、セミナー等を全4講座開催、のべ83事業所が参加）、  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6回スウィーツ甲子園）に参加した。（26年12月6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。（26年度、月刊情報誌「passo」を毎月6,000部発行）】 | 【H27年10月22日「スウィーツ甲子園大阪大会」を開催し、関西大会（H27年12月5日開催予定）へ参加する１事業所を選出した】  【市町村共同受注グループ交流会の開催（H27年8月7日：10団体+18市町村が参加）】  【企画力向上・営業力強化セミナーの開催】  【経営・技術力向上セミナーの開催】  【H27年10月22日「スウィーツ甲子園大阪大会」を開催し、関西大会（H27年12月5日開催予定）へ参加する１事業所を選出した】  【平成27年7月号「passo」より、これまでの紙媒体からメールマガジン形式（毎月第２・第4火曜発行）に変更した。また、企業からの仕事の情報等については、随時メールにより発信・情報提供することで、受注機会の拡大につなげる。】 |

**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26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。 | ○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。（26年度、就労継続Ｂ型事業所649施設中、529施設（82%）が提出）】  ○事業所が安定して運営できるよう報酬加算の拡充について国への要望を行う。  【Ｈ26.7国家要望（福祉部単独）】   1. 福祉的就労の充実・強化について   【Ｈ26.9国家要望（論点整理）】  ７．雇用・就労支援の推進について | 【工賃引上げ計画ブラッシュアップセミナーの開催】  【個別相談会・常設相談窓口の設置】  【H27.7国家要望（福祉部単独）】  （２）福祉的就労の充実・強化について  【H27.10国家要望（論点整理）】  5-3：障がい者の就労支援について  ⑥福祉的就労（工賃向上）の充実・強化 |