令和元年度第３回大阪府障がい者自立支援協議会就労支援部会

各議題における主な意見

|  |  |
| --- | --- |
| 議題 | 意見 |
| （１）令和２年度における障がい者就労支援の取組みについて | ・支援学校からの卒業生について、一般就労を促すことだけでなく、福祉サービス等を活用し、就労訓練によるスキルアップや、就労後の定着を図る必要性がある。  ・府内のある高等支援学校の職業訓練コースへの就学者のアセスメントを就業・生活支援センターにお願いしたという事例も聞き及んでいる。進路指導や職業訓練コースに携わる教員の就労に対する指導力がアップするような教員の研修体制の構築を求めたい。 |
| （２）令和元年度 工賃向上計画の推進に関する専門委員会の開催状況について | ・工賃向上計画の主な対象となる就労継続支援B型事業所については、必ずしも安定した生産高が見込める利用者ばかりではない。そのような中、工賃を向上させるには、「①工賃向上に積極的」と、「②ゆるやかな就労継続を薦めている」など、事業所の考え方と工賃実績の関係についての分析が必要と感じる。  ・今般の新型コロナウイルスによる影響が出ていることから、在宅就労を促進することや、企業等から受注しやすくなるような取組（どのような品目をどこに発注することが可能か情報発信を強化するなど）が必要ではないか。  ・「優先調達の見える化」については、工賃向上への影響のみを考えるのではなく、ニーズ把握や受発注のミスマッチ要因、労働環境の分析など、工賃以外の部分での効果分析も必要と感じる。 |
| （３）第５次大阪府障がい者計画意見具申（案）について | ・資料5ページの「○障害者雇用促進法の一部改正（平成28年４月施行、一部平成30年４月施行）」の中で、「事業主に対して、障がい者からの苦情を自主的に解決することが努力義務化された」とあるが、各事業主の具体的な取組を把握する必要性を感じる。  ・資料28ページ「生活場面Ⅲ「働く」」の一つ目の○に、「公契約等を活用した就労支援をさらに進めていく必要がある。」とあるが、府として、ＳＤＧｓのターゲットのひとつである（１２．７）「国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する」に取り組むことを明言すべきではないか。  なお、資料７ページにも「SDGｓの理念「誰一人取り残さないこと」という理念の重要性が強調されている。  ・資料3-1の29ページ「（２）いろいろな場で障がい者が仕事をできる」の2つの目〇に「就労継続支援事業所や就労移行支援事業所の確保と機能向上が必要でとある」とあるが、これ以上の事業所の確保の必要性があるのか疑問に感じる。「機能向上」に注力すべきではないか。（例えば事業者指定申請時に「具体的プログラムの有無」や「実習先の有無」、「サビ管等のスタッフに就労経験があるかどうか」問うなど） |
| ４）その他情報提供  ・「障害者等職場環境整備等支援組織（障がい者分野）」の実施要領について | ・資料4-1の「支援対象者」として「（１）府を当事者の一方とする契約に応じる事業主」とあるが、これについて、該当する契約の「業務内容」や「価格」、「会社の規模」と「雇用されている障がい者数」、「その障がい者が従事している業務等」を把握すべき。  ・中間支援組織について、活動の検証等はハートフル審議会に委ねるのではなく、専門性の高い本部会でも議論すべき。  ・2019年４月のハートフル条例改正内容の周知について、ＨＰ上で容易に改正内容がわかるようにするなど改善を図るべき。 |