

平成24年度第2回大阪府障がい者自立支援協議会
就労支援部会

日時：平成25年2月26日
午後2時～3時
場所：大阪府新別館南館7階 研修室7

○事務局（島） 定刻となりましたので只今から「平成24年度第2回大阪府障がい者自立支援協議会就労支援部会」を開催させていただきます。私は本部会事務局障がい福祉室自立支援課の島でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

始めに、本日ご出席の皆さまのご紹介をいたすところでございますが、お手元でございます配席表をお配りしておりますので、そちらのほうでご参照いただいで代えさせていただきますと思います。

なお、中小企業家同友会障がい者部部長の豊田委員並びにオブザーバーの大阪府立支援学校校長会の鈴木様につきましては本日ご公務のためご欠席でございます。

また、大阪労働局の川端委員の代理で大阪労働局廣瀬様にご出席いただいております。また、本日大阪府の関係課が事務局のほうに出席しております。

続きましてお手元の資料のご確認をさせていただきますと思います。まず次第です。それから横長の「対応課題項目」というものです。それからスケジュール表ということで「検討項目及び開催スケジュール案」ということで裏表で横と縦長になっております。

参考資料として「事業所数」という資料、「就労数障がい者数」ということでこれも横長の資料です。それから「就労支援事業における実態に関する調査結果概要」ということで「平成23年度実施」という縦のものです。

そして「工賃向上計画専門委員会議事要旨」ということで縦の一枚ものと、最後に前回「第1回就労支援部会の概要版」を付けさせていただきます。

さらに、井上委員からの今日配布いただきました資料ということで、突然の質問アンケートということで、一枚だけ裏表で配布させていただきます。以上、資料抜け落ちなどございませんでしょうか。はい、ではないということで、ありがとうございます。

その後、議事進行につきましては部会運営要綱に基づきまして黒田部会長にお願いしたいと存じます。どうぞ部会長よろしくよろしくお願いいたします。

○黒田部会長 はい、皆さまこんにちは。今日もよろしくお願いいたします。本日もお手元にあります次第に従って進めて参りたいと思いますが、主な議題は二つあります。「市町村ヒアリング等による地域課題への対応について」ということと、二つ目が「来年度の検討スケジュールについて」です。

この二つ目のスケジュールが今日の大きな決めて置かなければいけない課題になっておりますが、まずはその前に一つ目の「市町村ヒアリング等による地域課題への対応等について」ということで、これまでに皆さまからいただいた意見も踏まえまして事務局で再度まとめ直していただいておりますので、こちらのご説明を事務局からお願いいたします。

○事務局（田仲） 障がい福祉室自立支援課の田仲でございます。では私からご説明を申し上げます。座って失礼いたします。

それでは議題の1「市町村ヒアリング等による地域課題への対応について」に関して、まず資料1に基づいてご説明をさせていただきます。

資料1の「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」を御覧く

ださい。この資料は、前回の部会でお示しをいたしました資料をベースにいたしまして、そこに一部加筆をさせていただいているものでございます。

具体的に申しますと、左側には市町村から抽出をいたしました課題項目を記載してございまして、右側の欄に検討にあたっての視点を記載してございますが、ここにかっこ書きで前回の部会において出された主な意見というのを書き加える形にしてございます。

この後、各項目ごとにポイントをご説明させていただきたいと考えておりますが、本部会でご審議をいただきましたものを来月開催予定の自立支援協議会に報告をし、その後市町村また地域の自立支援協議会にフィードバックするという事としてございますが、事務局といたしましてはこの検討の視点のところを各課題項目に対する論点あるいは考え方として地域にフィードバックしたいと考えております。

委員の皆さまには、そういうこの資料の設えになっていることをご理解を賜りましてご意見を頂戴したいと考えております。

では課題項目の1「就労移行継続支援事業について」でございます。ここではまず就労移行支援事業所などの社会資源が地域によって不足している、あるいは資源はあってもノウハウに差があるというような課題がございます。

この視点といたしまして社会資源が不足している地域では市町村域を超えた相互利用を推進する必要があるということですか、運営を担う法人への働きかけをおこなうべきといった視点を記載しております。

また、事業所のノウハウの不足や格差につきましては事業所スタッフの専門性の確保、人材養成の必要性、実績を上げている事業所の成功事例の共有・普遍化ということ掲げております。

この課題につきましては実績が何年も0あるいは1のようなところについては、まずは事業所にやる気があるのかどうかアンケートなどで調査すべきではないかと、その上でやる気のあるところにはアウトリーチの支援をおこなうべきではないかといった意見を前回の部会の議論の中でも頂戴してございます。

次に、就労移行支援事業所では就職により利用者が退所してもすぐに補充ができないので報酬が下がって安定的に運営ができないというような課題と、一般就労後に離職に至った際、元の事業所に待機者がいてそこに戻れないという一見相反するような課題も挙げられております。

これは地域によってまた事業所によって事情が様々であるということが示されているものと捉えております。

また、ここでは行政が事業所の指定をおこなう際のチェックのあり方ですか、報酬などの制度面での課題等も指摘されているところでございます。

なお、この課題項目1に関わる内容につきまして、大阪府といたしましては昨年7月におこなっている国に対する要望の中で、就労移行支援事業所の就労移行支援事業の抜本的評価として、事業所への専門職の配置、就労支援にかかる研修の必修化など、人員や運営

に関する要件の厳格化などの要望をおこなったところであります。

また、昨年8月におこなっております国への提言の中で、利用者が就職し退所したために利用者数が減少し事業所の運営が厳しくなることを緩和するための報酬上の措置などを盛り込んでいるところでございます。

次に課題項目の2「一般就労の稼働数について」でございます。ここでの課題につきましては障がい者を雇用する企業側の理解の促進が必要であるということでございます。

障がい者の就労ニーズの高まりですとか、就労支援機関の充実などにより障がい者の雇用者数が増加をしており、今後も本年4月の法定雇用率の引き上げなどによりさらなる雇用拡大が期待される中で、障がい者に合った職域開発や雇用管理のノウハウなどの企業に対するサポートをどのようにおこなっていくかという視点を含めております。

また、法定雇用率の対象にならない中小企業における障がい者雇用の促進ということにも着目し、障がい者が身近な地域で働ける環境整備が必要ではないかとしております。

ポイントといたしましては福祉と雇用の連携の重要性というのがあると考えております。福祉サイドから企業に入り込んで個々の障がい者に合った業務を掘り起こしてマッチングから職場定着までの支援をおこなう。

これは大阪府が実施しております就労支援強化事業、この趣旨で実施をしておるようでございますが、こうした取り組みについての評価というものも必要ではないかと考えております。

また、ここでは今現在国において議論されております障害者差別禁止法やそれに基づく合理的配慮の問題や、あるいは精神障がい者の雇用義務化の動向なども注視しながら検討をしていく必要があるのではないかと考えております。

次に課題項目の3「就労に向けたステップとしての職場体験、実習先の不足について」でございます。

障がい者が、企業に就職する際に雇用を前提とする職場実習は割と広くおこなわれておりますが、雇用を前提にしない体験実習の受け入れ先が不足しているという課題であります。ここでは、まずひとえに事業所や支援学校など障がい者を送り出す側の努力の必要性ということが言えると思います。

体験実習ということで受け入れてもらった結果企業に気に入られて雇用につながるという例も多いと言われますことから、送り出し機関が地道に企業開拓をおこなうことと、これを支援する制度の検討ということがテーマになろうかと考えております。

加えて、事務部門での実習先を確保するため、身近な市町村など公的機関での実習の場の創出をはかるべきということなど、大阪府のハートフルオフィス推進事業のような知的、精神障がい者の一般就労に向けたステップの場としての非常勤雇用を市町村においても推進していくべきというようなことを記載しております。

次に課題項目の4「就労後のフォロー体制の充実・強化について」でございます。まず、特に精神障がい者が企業で働き続けるための理解促進や、体制整備の必要性を掲げており

ます。

精神障がい者の就労ニーズが高まり、就職者数も知的障がい者の数を超えているという状況や、先ほど申し上げました精神障がい者の雇用義務化ということを見据えて、今後の大きな課題であると考えております。

それから、就職後の定着支援について就ポツ（障害者就業・生活支援センター）が担う役割でございます。

前回の部会では就ポツの役割を定着支援に特化してはどうか、というような意見もございましたが、そのためには就ポツの増設や人員増などの課題がございます。

次に、課題5にも関わりますが、後ほど井上委員から今回の18就ポツにおけるアンケート結果に基づいてご意見をいただけるようですのでそれも参考にいただければと考えております。

なお、就ポツに関しては検討いたしまして、国に対して生活支援事業にかかる上限補助単価の増額及び支援対象者の多い圏域でのセンターの複数設置について要望をおこなっているところでございます。

定着支援に関するもうひとつ、報酬体系の見直しやジョブコーチの事業であるジョブライフサポーターなどの活用による、柔軟で継続的な支援が必要という視点についても記載をいたしております。

前回定着支援に関して移行支援事業所を活性化すべきという意見がございましたが、これは就ポツとの役割分担ですとか、また報酬の制度のあり方にも関わる課題であると考えております。

これに関しても大阪府として国への提言の中で「就労移行支援事業所が就労移行支援体制加算の評価対象となる就職後6カ月を超えて職場定着支援をおこなった場合、支援期間に応じて加算を充実させたい」という内容を盛り込んでいるところでございます。

次に課題項目の5「関係機関の連携ネットワークの充実強化について」でございます。これは就労移行支援事業所、就ポツ、ハローワーク、職業センターなど、事業所、支援機関と企業、行政さらには医療機関などが相互の役割を理解し、十分な連携をはかることができる仕組みづくりが必要であるということを記載しております。

これにつきましては、総合福祉法施行3年後の見直しに向け、国においても検討を進められるところでございますので、そうした動向も踏まえ、国への要望と大阪府独自の施策両面から方策を検討していく必要があると考えております。

次に課題項目の6「社会参加就労意欲の醸成について」でございます。ここでの課題は就労への能力や可能性がありながら本人や保護者がそれを望まないことが多いという状況についての課題でございます。

具体的には前回の部会でもご意見がございましたが、支援学校における職業コースの設置ですとか、企業見学等による職業意識の醸成、進路先への本人ニーズの的確な引き継ぎ、または地域活動支援センターあるいは就労継続支援B型事業所さらには生活介護事業所な

ど日中生活の場においても利用者のニーズや能力、適性に応じて就職に向けた支援に繋げていくなど、安心して就職にチャレンジできるシステム作りが必要ではないかという点がポイントになるのではないかと考えております。

次に課題項目の7「利用者視点に立った多様な就労支援制度施策の実現について」でございます。

まずは、一般就労と福祉的就労の中間的な就労の場である社会的雇用についての課題でございますが、大阪府といたしましては既に国に対しモデル事業としてのパイロットスタディを実施するよう要望しているところでございますが、この中間的な就労の場には箕面市でおこなわれております社会的雇用の他に社会的事業所ですとか社会支援雇用、中間的就労など多様な形がございますことから部会においてもさらに議論を深めていきたいということでございます。

その他に視覚障がい者など自力で通勤することが困難な方などの移動の問題ですとか、精神障がいをはじめ発達障がい、高次脳機能障がいなどの方に対する支援方法、また農業など可能性のある分野との連携、さらには在宅障がい者の支援といった課題を挙げております。

次に課題項目の8「福祉的就労の促進について」でございますが、これに関しては、本部会のもとに設置をしております工賃向上計画の推進に関する専門委員会においてご審議をいただき、その決定を部会の決定とさせていただくということでございますが、既に2月7日に委員会を開催させていただいたところであり、本日の資料に記載をしております検討の視点につきましては委員会において決定をいただいたものでございます。

また、委員会として来年度検討すべき事項等につきましてもご審議をいただいておりますが、それは後ほど就労支援議会の来年度の検討項目、スケジュールと合わせてご説明をさせていただきます。

なお、参考資料の4といたしまして2月7日の委員会の簡単な議事要旨を付けてございますので、またご参照をいただければと思っております。

次に参考資料の1から3について簡単にご説明を申し上げたいと思います。まず参考資料の1「事業所数市町村別」というものをご覧いただきたいと思います。これは、就労移行支援事業所などの福祉事業所の市町村別の事業所数と定員をまとめたものでございます。

次に参考資料の2「市町村別就労移行支援所数就労者数障がい者数」というものをご覧いただきたいと思います。この資料は各市町村の障がい福祉計画で定められております、平成26年度の福祉施設からの一般就労者数を一番左の欄に記載をしております、その右側に各市町村の就労移行支援事業所からの年間の就労者数と就労移行支援事業所数、その右側に障がい種別ごとの手帳所持者数を記載しております。

傾向として事業所数が少なくても就労者数が多かったり、逆に事業所数が多くてもほとんど就労者数がなかったりというようなところもございますので、単に事業所数があるから社会資源として充足しているということでは必ずしもないということが一定見て取れる

のかなと考えております。

次に参考資料の3「就労支援事業における実態に関する調査結果概要」をご覧くださいと思います。この調査は昨年度大阪府が緊急雇用基金事業を活用して府内の就労移行支援事業所と一部B型を対象にアンケート及びヒアリング調査を実施したものでございます。

この調査は就労移行支援事業所については、その当時の全事業所133事業所を対象にしております、そこに今一部B型等を加えた156事業所を対象に実施をしております。

アンケートに回答のあった事業所に対する調査ということではありますが、ヒアリング等も含めて実績の多いところ、実績の上がないところの要因分析なども一定おこなっております。

最初のアンケート調査については110事業所から回答がございました。その結果として就労移行支援事業所を単独でおこなっている事業所は少なく、また多機能型が圧倒的に多いということ。

障がい種別による割合で言いますと、知的障がい約50%、精神障がい35%などとなっていること。また、就職後半年を過ぎても事業所が主体となって定着支援をおこなっているところが66.7%と、多数であることなどが示されております。

次に、そのうち83事業所に対して実施をいたしましたヒアリング調査の結果でございますが、就労移行について課題があるという事業所が七割強を占めていること。また職員の充足感について「やや不足」という事業所が約半数あること。職員の資格取得割合が約50%ということですが、その割合が高い事業所と低い事業所に二極化していることなどの傾向が示されております。

また、就労支援についての課題といたしまして、企業開拓、企業の理解不足、定着支援、マンパワーの不足などが多く、行政に期待する支援といたしまして助成金、経済的支援、企業開拓、就労支援などが挙げられています。

とくに、個別の意見として行政が率先して実習や就職の機会を創出することや、地域企業への働きかけあるいは事業所の意識改革への働きかけなどを求める声がございます。

次に4ページです。「就労実績との相関関係」でございますが、ポイントを申しますと当然のことながら就労支援員の割合ですとか資格取得数、ジョブコーチの取得率が高いこと、また支援回数が多いことが実績の高い事業所に傾向として現れていると。

またこの集計からは単独型の就労移行支援事業所や半年以上定着している方にも事業所が支援しているところなどが実績が高いという傾向がございます。

最後に調査結果から見えてきたこととして考察をおこなっておりますが、まず人手不足の問題として、就労実績が低い事業所ほど職員の不足感を訴えているということ。

経営者や職員の意欲、姿勢として多機能型の事業所の中には以前から通っていた人が通えるように、職員配置を旧体系から変えないように、単価が高いからといった意見がありこうした動機では積極的な就労支援がおこなわれにくいのではないかとということ。

また制度の問題といたしましては就労後のフォローアップに対する助成がないということ。最後に支援体制として行政の重点的な支援とともに関係機関の相互連携・地域での就労支援ネットワークの構築強化が求められるとしております。

説明は以上でございます。この後各議員の皆さま方にご審議を賜りたいと考えておりますが、資料1の検討の視点の内容をそのまま地域にフィードバックをすると考えてございますのでこういった内容を加えるべきとか記載内容の修正ですとかここは削ったほうがよいなど、そういったご意見がございましたら積極的にお出しただければありがたいと考えております。よろしくお願いいたします。

○黒田部会長 はい、ありがとうございます。それでは今の事務局の説明について確認かご意見をいただきたいと思いますが、その前に、寝屋川障害者就業・生活支援センターが府内のセンターを対象にアンケートをおこなわれたということですので、まずその資料の説明も含めて井上委員からご意見をいただきたいと思います。

○井上委員 はい、井上です。突然の質問アンケートというA4の両面刷りです。2カ月ぐらい前に寝屋川のセンターさんから各他の17つの大阪府下の就業・生活支援センターにこの表題のとおり、突然の質問アンケートということで、今の障害者就業・生活支援センターに何がしているのか、というような大きなくりでアンケートというか、欲しいものを書いてという依頼があってまとめられたものが、今お手元に配られているものです。

特に就労支援におけるどの部分やこの部分という細かいことではなく、就業・生活支援センターを運営するなかで何が今足りない、どういうことがあったらいいという、制度だったり予算だったりということを全く無視して自由に書いて欲しいというアンケートが参りました。

寝屋川のセンターさんのご関係者が大阪府のご関係者ということで意見をここで言えるということもあって、問われたということです。表面アンケートと書かれている部分ですが、実際の事例はともかく真ん中ぐらいから下、就職後の職場訪問による定着支援ではなかなか対応できないケースが非常に増えてきていると。実際には個別の面談や家庭訪問、関係機関の同行などが就業・生活支援センターにとって具体の仕事にかなりのウェイトを占めているということが真ん中あたりに書かれています。

関係機関であつたり、後、企業からのオファーもそうなんですけど全て先方のペースで進めて行かなければならないというか、お断りできないという現実があつて、例えば就労に向けて、就職に向けての支援であれば結構計画的に、今度ハローワークへ行きましょと、その次は職場評価を受けましょなどというような段取りをつけやすいのですが。

実際就職した後になりますと企業から問題が起こった、来てくれるかと言われたらもうはい行きますと、それが来週行きますではやはり無理なことであつて出来れば今日今すぐであつたり、遅くとも明日には行きますというようなことが言えなければいけない。

となると就業・生活支援センターの就業支援ワーカーであつたり生活支援ワーカーという位置づけではありますが、そんなものを完全に無視して誰か動ける人間がとりあえず行

ってくれと、うちなんかでは実に事務の人に行ってもらったり、とりあえず行ってきて、ごめんと行ってきて、というようなことも実体として起こっております。という現実を出したいなというようなこと、結果としてはそうなったように思います。

各関係機関とネットワークを組みながらセンターを運営しておりますが現実にはそのネットワークだけでは難しいこと、人が動かなければいけない部分についての人的増員というものを何とかならないかなということが表面に書かれております。

その具体的な方法論、別にこれは18のセンターからの集約が勝手にとんと載っているだけですから筋書きがあるわけではないのですが、1番でいうと、いわゆるジョブコーチに関して職業センターさんのいわゆる配置型のジョブコーチではなくて、福祉事業所といういわゆる民間のところにいるジョブコーチについては就ポツで差配できないかななど、それが出来る就業・生活支援センターの実力かどうかは別に全部棚に上げておりますところはお許してください。

そういうことが出来ないかなと、それから、現在のアルバイト雇用、事務の方を、事務の繁雑期に約2ヶ月ほどでしたか、配置していい予算がありますが、実際2カ月だけ配置というか、雇ってその人に事務をやってもらうという現実的ではない実体がある。

結局職員がおこなっているわけですが、それは恒常的に配置できるような予算がないかなとか、それからここに、「ジョブライフサポーターのような動きの出来る人を各センターに1名」これはあくまで増員のことで。現在大阪府でおこなわれている就労サポート事業をどうにかということではなく動ける要員を一人配置していただけたらありがたいなということ。

それから就業支援に関わるスタッフの増員と育成ということですが、前回のこの部会でも少しお話させていただきましたが、就業・生活支援センター、多くても生活を合わせて5名ぐらいで動かしております。

場合によっては職員が退職したりまたは異動したり、その度にすごく戦力ダウンであったりせつかく構築出来たネットワークがある意味崩壊しかかったりというようなことがあるので増員&育成のシステム作りが必要かなということが言われております。

それと同じく定着支援についても、要は誰かが行くのではなくてきちんとしたシステムとして作り上げていけるような、しかも予算の裏だてのあるような仕組みに作れないかなということが全体の就業・生活支援センターの意見として出てきております。

後は未達成企業に対して雇用達成計画書の提出を毎年求めていただいて、より受け皿が広がるというか雇用される人が増えるようにということで考えております。

後はネットワーク構築事業に関しては、これは国事業ですのでここでというのは議論にはならないと思いますが、福祉圏域で100万円の上限でしたが予算がありました。

上手く使っている就業・生活支援センターがあれば使っていないセンターさんもあるのですが、使っているところについてはそれでネットワークを作ったりパンフレットを作ったりというような動きがあったということでこれがなくなったら困るなど、今年度で終わ

る事業になっておりますので来年度以降も何らかの形で残していただければなということがここで言われております。説明としては以上です。

○黒田部会長 はい、ありがとうございます。それでは皆さま方この検討の視点のプリント、資料に基づきまして何かこれまで議論したことが抜けているということがありましたらご意見をいただきたいと思いますが、これを市町村にフィードバックするということですがどこを見ても、必要であるとか重要であるということですので具体的に何かをするということが決まっているわけではなくこういうことを議論していこうということになっていますので、沢山の検討事項を事務局の方でいくつか整理いただいていますので、私が見た感じでは大体今までの議論はどこかには落とし込んでいるなと思いますが、何かこういうことが抜けているとかここをもう少し強く書いたほうがいいんじゃないかということがありましたらご意見をいただきたいと思います。

○栗原委員 箕面の栗原です、よろしくお願いたします。今回、まずデータをお示しいただきましたので少しうちの支援センターのメンバーと一緒に色々と少し分析をさせていただきました。

まずは資料の1と2をクロスさせていわゆる就労移行定員、箇所数ではなくて定員です、定員に対する就労者数というものを相関係数で見ると0.78ということで割と強い相関があるんですが、それも小さい図ですみませんが、散布図で見ると大きく3つのグループに分かれるかなという感じでした。

つまり、定員も多いし就職実績も多いグループ、それから定員が多い少ないにかかわらず就職実績が少ないグループ、もう一つは定員が少ないんだけど相当頑張っておられる門真さん寝屋川さんあたり、それぞれ事情はあると思うのですが。

相関係数や表だけでばくっと見ると確かに全体的な傾向は分かりますが、今後アウトリーチをかけていくという時にはですね、やはりどこが一番もっと頑張っていたかというところなのかというものをもう少し分析していく必要があるのかなとそう思いました。

果たして就労移行支援事業所が多いか、それからすみません、大阪市さんと堺市さんを入れてしまうとあまりにも巨大で、少し影響力が大きすぎるので大阪市さんと堺市さんを除いて分析をしております。

ただ大阪市さん堺市さんも含めて大体就労移行の定員分の就業者数が押しなべて20%ですねこれ。ですからそこは平均なのでそういう意味でも平均以下のところを何とかしていく必要があるのかなと。

それからもう一つは資料1だけを見て果たして就労移行事業所の箇所数が多いところとA型B型生活介護の箇所数の関係はどうかなということですが、これはいずれも正のある程度強い相関というのですかね、就労移行とB型だと0.75、就労移行と生活介護だと0.70、就労移行とA型で0.53という意味で、ただ場所によってはその就労移行は全然0ですが生活介護はあるよとかそういうのは目立つかなとそんな気がいたしました。

それで、少し内部で色々と議論をした上での話ですが、そもそも論としてこの資料の2

の目標数値ございますね。大阪府全体及び各市ごとの。

この目標数値というのは各就労移行事業所に落とし込むことが数字的に出来るのかあるいはしているのか恐らくしてないんだらうなど。それで果たして結果論だけであなたのところはまだちょっと出来てませんねということを書いていくことでどれだけの効果があるのかなという議論になっております。というのは就業・生活支援センターはご承知のとおり指定を受ける前に3年間で10人と確か就職者数というものが条件、ハードルがあったと思います。

これは私もよく覚えているのですがまだ旧労働省時代の障がい者雇用支援ネットワーク研究会で議論、私も加わってしていたのですが、その当時あっせん型雇用支援センターという議論があって、何でもかんでも指定するのではなくてやはり一定実績のあるところを推していくべきではないかとそういう流れからそういう条件付けというのがあったと思うのですが、就労移行の場合はもちろん指定と申しますか就労移行になる時にも何もないですし、なった後も各個別の事業所での目標値がないんですね。目標値がないのに頑張るっていうのは変なのと前回三宅さんもおっしゃっていたように確かに多機能型でなかなかしんどいところがある。これも事実多いと思うんです。

ただ多機能型といえども目標値はと聞いた時に今年の目標値は就労移行0人ですという答えを返せるかということこれはやっぱり無理だろうと。1なのか0.5なのか、2年で1人でもいいですか、いいかもしれません。

ですから何かもう少し各事業所レベルに落とし込む、これは大阪府さんレベルの話なのか各市レベルの話なのかは分かりませんが、そのようなことが1つ必要ではないのかなと、そう思いました。以上です。

○黒田部会長 はい、ありがとうございます。

○井上委員 同じくデータというかこの資料の読み方というか、今からこれ出来るのかというのは非常に難しいと思うのですが、例えば資料1で吹田市が就労移行支援事業所5か所となっていて定員が89となっております。直近ではなくて昨年4月の数字であったと思いますが、吹田市内で5つの就労移行支援事業所があって利用者数、吹田市の就労移行支援事業所の支給決定数が80でした。ところがその中身を紐解くと吹田市内の就労移行支援事業所を利用されている方は80名のうちの50名、残りの30名の方は他の市町村の就労移行支援事業所をご活用でした。というのが1つ。

それからもう1つが今度は資料2になるのですが、吹田市の就職者、施設からの一般就労移行、就職者33名となっておりますが、これは吹田市に在する就労移行支援事業所5か所に対してそこで吹田市民である、吹田市の人の支給決定の中から33名の方が就職したということだけであって、他市の就労移行支援事業所を利用している吹田市の方が就職されてもここには出てこないことになっております。

例えばここにいらっしゃる金塚さんのところのJSN 茨木であれば吹田市民の方が常に複数名利用されて就職されていますし、JSN 新大阪でもそうです。最近あるフォルザさんで

すとかクロスジョブさん等も他市の方々が沢山利用されていてそこから就職はされているのですが市町村においてはそこまでの問いかけをしておられませんので場合によっては2割ぐらいのぶれがあるのではないかなとは思っております。以上です。

○黒田部会長 はい、ありがとうございます。井上委員がおっしゃったように各市町村ごとにカテゴリが作られていますので実際の状況とややぶれがあることは前提の上でどうにか出していただいたということになっているのですが、栗原委員がおっしゃったように統計的に分析していただいたようなんですが、今回のヒアリングに関しては色々なところから多数のご批評をといただきますか意見をいただいまして全体的にまとめるような形になっているのですが、実際何か計画をして行動を起こすときにはどのエリア、どの地域がどういう課題を抱えているのかという分析はまず栗原さんのようにされてからそれぞれに応じた対応策というのを検討していく必要があるかなと思いました。

私は大阪の南のほうに住んでいるのですが、さらにもっと南の方の自立支援協議会も参加してきたのですが就労移行支援事業所がない、もしくは就労移行支援の実績がゼロのところもあるのですが、そういったところを見てきますと支援学校とか色々なところの連携は十分にとれているのですが、そもそも雇用率の対象になる企業が町の中に数えるほどしかないという状況があるようで、そういうところは実習場所が不足していてそこを探すのが大変だとか、企業周りが大変だという話なのですが、片や割と移行させているところは定着支援のほうは手が足りなくてどうしようもないという人的なお金の面での保証を求めているところもあったりするみたいですので、それぞれのエリアに応じた策というのを提供していく必要があるのかなというのは改めてお二人の意見を聞いて感じ直したところですが。

他に何かございますでしょうか。オブザーバーの皆さまもここでご自由にご意見をいただいてもかまいませんので。

○金塚委員 金塚です。今、先ほど事務局から色々ご説明いただいて本当にこのとおりのかなとは思っておりますが、資料3の調査結果の中で「企業開拓、企業の理解不足44.6%」こういった数字をよく見るのですよね。

今、黒田部会長がおっしゃられた、南のほうで実習場所がないとか雇用率に算定されるような企業数が、会社がないというような話をされましたが私どもの実体で言いますと実際に150名近くの精神障がいの方が就職をされているのですがその半分以上が55名以下の企業なんですよ。

雇用率には算定されないような企業のところで採用していただいているという実態がある中でですね、やはりそのことから考えると本当にこの就労移行支援事業所は本気でやる気があるのかというところが問われてくるのじゃないかなと思っております。

先ほど栗原委員から目標数値のような話がありましたが仮に定員10名で始めたとき2年というスパンの中で10人を出していこうと思えば毎年5名出していくとこれは必然的にそういう目標数値というのは決まってくるはずなんですよ。本当にやる気があればで

すね。その部分が先ほど栗原委員が言われた指定するときの条件と言いましょか、今は申請をすればどんどん100%通るという状況になっておりますが、その部分であったり、実際の運営をする中でもう一度その部分をしっかりと評価をするという仕組みを作らないと、私は就労移行の話をする結構きついことを言うと言われるんですね。福祉の中に競争原理を持ち込むみたいな話があるのですがでも実際にですね160か所近くあってゼロとか1とかということは一般の企業で言えば倒産ですよ。そういう意味においてそこはもう少し何か仕組みを作る必要があるのかなと思っているところではあります。

実際、就労をされているところで次のお客さんがいない、利用者がいないという部分に関しては今の就職の数を見ると2年前ですか3年前に精神の方が手帳を上回ったという状況の中で精神障がいの方とか発達障がいと言われる方というのはですね本当に沢山働くところを希望される方がおられる。

この自立支援法の中の就労移行支援事業所はどのサービスもそうですが、3障がいを対象にしている中においてその精神をすぐとか発達をすぐというのはなかなか難しい部分はあると思うのでこの資料の中でも謳われていますが成功事例と言いましょか、そういうものをもっとしっかりと出していく必要があるのではないかな。

今まで知的障がいの方を中心に授産施設や就労移行に変わった部分は多いとは思いますがそのウィングをもう少し対象者のウィングをですね広げていくというような取り組みをする何か、広げてもらえるような取り組みをする必要があるのではないかなと思っております。

○黒田部会長 はい、ありがとうございます。4月からの議論の中でもっと深めていければいいかなと思うのですが確信犯かどうかはわかりませんが移行者がゼロのところに関しては資料1の最初のページのところにもですね「本気でやる気があるのかどうかをアンケートなどで探るべき」とかなりきつい言葉で表現されているのかなと思いますので、これを見てこれから何かが起こるのではないかなということは、予感それぞれの施設にはしていただけるのかなとは思っておりますし、ここもまた議論を進めていきたいとぜひ思っております。

他にございますでしょうか。

はい、それでは一応付け加えるというよりはそれぞれの内容にご意見をいただいたということでこの「市町村ヒアリング等による地域課題への対応等について」はとりあえず原案の形で承認させていただいて中身については……。はい、どうぞ。

○井上委員 すみません、あと一点だけ。就業・生活支援センター井上です。ほとんどが就労移行及び福祉施設の課題的なことでしたが出来れば来年度からの議論の中でこういう形とは別にして、地域の障害者就業・生活支援センターがどうあるべきか、あるべきかと言われると要望どおりになってしまうのですが、という議論も混ぜていただいてあるいは参考にさせていただきたいですし、地域の中で、地域と言いながらも大阪府下においてでも色々な地域があるという現状の中で共にいい形でやっていければと思いますので逆に忌

憚なく就ボツへのご意見なども聞かせていただければなと思います。よろしく願いいたします。

○黒田部会長 はい、わかりました。とりあえずは何か課題を解決するときには課題分析をする必要があると思いますので今おっしゃっていただいたようにここだけで何か既に課題が浮かび上がってくるわけじゃありませんので、やはりそれぞれの事業所や実際に関わって活動されている方たちのご意見もどういう形かわかりませんが調査、集約しながら4月からは議論を深めていくということを前提にしましてこの議題1の「市町村ヒアリング等による地域課題への対応等について」をまず承認をしたいと思いますがよろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは次に議題2に移りたいと思います。「次年度の就労支援部会における検討項目及び検討スケジュールについて」ということで、事務局からスケジュールを説明していただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○事務局（田仲） それでは引き続きまして議題2の「平成25年度自立支援協議会就労支援部会における検討項目及び開催スケジュール案」についてご説明をさせていただきます。

来年度につきましてはまず本年度の部会でご審議をいただきました市町村から抽出した課題を整理した項目、これに沿って予定といたしまして6回部会を開催させていただきたいと考えております。

また障がい者自立支援協議会の親会の方との関わりということにつきましては今年度と同様の形でこの資料にもございますように年度当初に市町村の担当者と意見交換会というのを予定しておりまして夏の8月頃にまた改めて市町村からのヒアリング等によって来年度における地域課題ということで把握をして、それについて就労支援に関わる項目については就労支援部会で検討して年度末にフィードバックすると。

これは基本的に毎年度このサイクルを繰り返すことによって取り組みの充実を図っていくということが狙いとしてあるわけですが、それについては今年度地域にフィードバックをした課題それを地域で受け止めていただいて、それを踏まえて市町村で何が出来るのかということも市町村では市町村として考えていただいて、その上にまた来年度課題として出していただいていたことと前にも前に少しでも進めていくということが1つ狙いとしてございます。

それだけではなくて来年度は6回の部会を開催する中で今年度議論をした7項目、工賃の部分を入れますと8項目についてそれぞれ部会独自でというか検討等を深めることによって今年度のように検討の論点ですとか考え方をフィードバックするだけではなくて、市町村としてこういう取り組みをすべきとか、また大阪府としてこういう施策を考えていこうとか、国にこういう要望を上げていこうとか、もう一步踏み込んで何らかのこの部会あるいは自立支援協議会としての提言、報告というような形で来年度は取りまとめたいと考えております。

そういうものが基本的な考え方でございますがこの案といたしましては来年度まず5月

6月に第1回第2回という形で開催をし「就労移行就労継続支援事業について」「職場定着支援の充実強化について」「関係機関の連携ネットワークの充実強化について」このテーマを中心にご審議をいただければと考えております。

この第2回までの議論の中で国への要望提言の大阪府のスケジュールというものもございいますので、ここままで国への要望提言をおこなう事項についてもご意見をいただくという形で進めたいと考えております。

その後、7月に第3回、10月に第4回という形で考えておりまして残る項目についてご審議をいただくと。これはまた大阪府の予算要求のタイミングということもございいますが、ここままで平成26年度の施策化、事業化にも反映できるような中間まとめというようなものをおこないたいと考えております。

その後、12月と来年の2月とさらに2回開催をして最終的に報告書という形で取りまとめたいと考えております。

また、工賃の専門委員会のほうではすでにご審議をいただいて、部会のスケジュールに合わせてこちらは年間三回、福祉的就労に係る課題についてご審議をいただくということにしております。

具体的にはこの資料の裏面になりますが第1回目で「受注機会の拡大、共同受発注について」第2回で「経営改善について」と「中間まとめ」第3回で「職員の意識醸成」「安定的な事業所運営について」と検討結果のまとめをおこなおうと考えております。

本日の部会では委員の皆さまにこのような来年度の就労支援部会の方向性について特にこういう点を検討していけばいいのではないかなどですね、ご意見をいただいてまたこのほうで来年度の部会開催に向けて本日いただいたご意見を元に準備等進めていければと考えておりますので、忌憚のないご意見をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○黒田部会長 はい、ありがとうございました。全体のスケジュールとしては6回ありまして国へ要望と事業化、予算要求というものがスケジュール的には大体決まっているものでしてそのタイミングに合わせて大体内容に関しても配置をさせていただいているのかと思います。何かこのスケジュールについてご意見はございますでしょうか。

特にこの会はこの話しかしてはいけないということではなくて全て関連することです。一応テーマを決めておかないとまとまりが無くなってしまってもということですので制限するものではないので自由にご議論は頂けるかと思えます。いかがでしょうか。

それで6回の議論の中で国に対する要望をまとめていたり、事業化できるものとか事業化したほうがいいものはどうか予算要求をして勝ちにいつただけるかと思うのですがお願いをするという形もありますし、実際まだ国にも要望する内容ではないし事業化する段階でもないけれど、ここの委員会の中で色々議論をして議事録に残していつ各大阪府下の自立支援協議会の方とか事業所の方にもこういう話があるんだとか、こういうアイデアがあるんだということもどんどん知っていただくいい機会かなと思えますので、こ

のスケジュールに限らず実際は議論していかれたらいいかなと思っております。

6回ですので夏を除けば毎月のようにある時もあります。がぜひ色々な情報を持ち寄っていただいて活発な議論をして何か実行出来るような会議にしていきたいと思っております。○井上委員 井上です。二時間というのはお忙しい委員さんには申し訳ないですが短くないかなと前段や後段の挨拶であったり実際の内容説明等にもかなり時間を要してしまいますので何か議論が白熱した頃にはもう終わりの時間かなのような、前回もそうだったかなと思っておりますので可能であれば3時間ぐらいとらせていただけたら私は安心かなと。はいこれは怒られそうですが。

後は事務局に少しお願いというか要望なのですが、前回やこれまでの分の情報等を市町村の担当にも出来たらデータで送っていただければ。特に市町村にヒアリングというものが入っておりますので内容まではともかく時期については早いうちにどんと投げかけてこの時期に就労支援について地域のヒアリングがあるんだぞときちんと認識してもらって用意してもらおうということがあってもいいのかなと思います。以上です。

○黒田部会長 はい、ありがとうございます。また事務局で検討してください。その、送ることに関しては。時間に関してはまた話し合いをしていいところで終わってしまうのは、ほんとうに残念なことなので。だからと言って3時間に決めたら3時間しなければならぬかというところもそういうわけでもないかと思っております。いい感じで進めていきたいと思っております。また協議しておきたいと思っております。

他にございますでしょうか。それではこのスケジュール案に関しましてご承認いただけるということでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは来年度合計6回の部会の開催となりますので引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

本日の部会をもってこの事務局案を確定いたしまして来月の3月に自立支援協議会が開催予定なのですが、そこへ報告させていただきますとともに市町村へのフィードバックも併せてさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

それではその他の議題のところでも事務局あるいは委員の皆さまから何かございましたらよろしくお願いいたします。

それでは以上で本日の議事は全て終了いたしましたので事務局にお返ししたいと思います。

○事務局（島） 黒田部会長、各委員の皆さま方、どうもありがとうございました。来年度は合計6回の部会開催を予定しており各委員の皆さま、オブザーバーの皆さま方にはご多忙のところ恐縮ではございますが引き続きご支援ご協力をよろしくお願い申し上げます。

それではこれをもちまして第2回就労支援部会を閉会させていただきます。本日はありがたいご意見をありがとうございました。

（終了）