

平成 25 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 6 月 17 日
午後 2 時～4 時
場所：大阪府咲洲庁舎 41 階 研修室 7

○事務局（坂口） ただいまから「平成25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。

本日は、ご多忙の中就労支援部会にご出席を賜り、心からお礼を申し上げます。本日もどうぞよろしくお願いいたします。

ご出席の委員の皆さまにつきましては、お手元に配席表をお配りさせていただいておりますので、ご紹介は省略させていただきます。なお、姜委員ならびに若野委員から欠席のご連絡をいただいております。また、若野委員の代理として、本日、織田大阪労働局職業対策課課長補佐にご出席をいただいております。

続きまして、お手元の資料の確認をさせていただきます。

まず、就労支援部会の次第、

資料1がホチキス止めをしております。

資料2がA4横です。同じくホチキス止めをしております。

資料3が「アウトリーチについて」ということで、同じくホチキス止めをしております。

以下、参考資料1がA4の一枚もので「就業センター事業」、

参考資料2が「センターヒアリングの概要」、

参考資料3がA3の横のもので「地域の自立支援協議会の就労支援部会の状況」、

参考資料4が「大阪市を除く福祉施設からの一般就労人数調査の平成24年度の結果」、

参考資料5が「全体の課題」、

参考資料6が「スケジュール」、

参考資料7が「前回の就労支援部会のテープ起こし」となっております。

それと、机の上に配席図と、あと、栗原委員のほうからアウトリーチ案についてご意見をいただいたものをお配りさせていただいております。不足等ございませんか。

なお、本就労支援部会につきましては、会議の趣旨を踏まえ、会議の公開に関する指針の主旨に基づき、公開で実施することとなっております。万一、個人のプライバシーに関する内容につきましてご議論いただく場合は、傍聴の方に一時ご退席いただくなどお願いする必要がありますので、ご発言前に事務局にご通告をお願いいたします。

それでは、この後の議事進行につきましては、就労支援部会運営要綱に基づきまして、黒田部長にお願いしたいと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

○黒田部長 はい。それでは、皆さんこんにちは。お暑い中お集まりいただきましてありがとうございます。早速ですが、お手元の次第に沿いまして、議事を進めてまいりたいと思っています。

本日は、議題がその他にも含めまして三つございます。まず、議題1は、「職場定着支援の充実・強化について」となっております。それでは、議題1について、事務局から説明をお願いします。

○事務局（小川） 自立支援課の小川です。よろしくお願いいたします。それでは、座ってご説明をさせていただきます。

資料1のうち、課題項目4「就労後のフォロー体制の充実・強化について」という部分についてご説明をさせていただきます。この課題項目につきましては、三つの小項目を挙げております。

まず、一つ目といたしまして、短時間労働や欠勤してもフォローできる体制や、グループでの就労も可能とするような制度の構築が必要という点についてでございます。検討に当たっての視点ということで、症状が不安定なため、企業に対してうまくつなげていない場合や、社会的な偏見等から、紹介の段階で断られるケースもある、あるいは、精神障がい者等の場合、勤務時間や業務内容等に一定の配慮や柔軟さが必要、通院や服薬などが必要な場合もあり、障がい特性の正しい理解促進が必要といった点のほか、障がいを開示して就職活動ができる社会的機運の情勢等が必要などを挙げております。

右側の対応案といたしましては、労働局のほうで実施をされている事業になりますが、ハローワークに配置をされておる精神障がい者雇用トータルサポーターによる求職者に対するカウンセリングでありますとか、事業主への意識啓発などの支援を実施をされております。

次に、こちらも国の事業となりますが、直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障がい者や発達障がい者の求職者につきまして、10時間から12時間の労働時間で3カ月から12カ月の試行雇用を行なう場合に、「障害者短時間トライアル雇用奨励金」を助成する制度などを設けられております。

次に、障害者職業センター等について、精神障がいや発達障がいなど、従来の方法では対応が困難な事例に対する支援を実施されていますとともに、企業に対するアドバイス等の支援を実施されております。

また、今年度から、労働局が実施される予定の新しい事業といたしまして、前回の就労支援部会のほうでもご説明をいただきましたが、「企業就労理解促進事業」ということで、精神障がい者等を対象とした就労支援セミナーでありますとか、企業の人事担当者を対象として、先進的に取り組んでおられる企業を見学する等の取り組みを実施される予定となっております。

その次に書かせていただいておりますのは、大阪府の商工労働部のほうの関係になります。障がい者の雇用や職場定着支援について不安を抱える事業主に対して、大阪府障がい者雇用促進センター等から専門家を派遣するとともに、労働局において、障がい者就労アドバイザーとして登録された方が、就労支援機関や支援学校等に対する助言を行なうという事業を実施をされております。

その下に記載をさせていただいておりますのが、大阪府の商工労働部が、来年度に向けて国に要望する予定のものでございまして、精神障がい者の雇用拡大に向けた取り組みの強化というところでございます。発達障がい者等を含む精神障がい者および事業主への支援策の構築、ならびに事業主への雇用啓発活動を充実・強化するよう国に対して要望することになっております。

その次のページ、②障害者就業・生活支援センターの増員、人員増、人材育成が必要という項目ですけれども、検討に当たっての視点ということで、就ポツ（障害者就業・生活支援センター）によっては対象地域が広域で、職場定着支援や生活支援が十分に果たせない、精神障がい、発達障がいなど新しい障がい種別に対する支援に時間がかかり、職員が疲弊をされているという点と支援ニーズを充足する体制の充実や、就労支援員への継続的なサポートが必要といった点が挙げられております。

一番下の括弧書きのところにつきましては、就ポツは定着支援と地域のコーディネーター・コンサルティング、就労移行支援事業所は就職というところに特化をすることで、役割分担を明確化していく必要があるのではないかといったご意見をいただいていたところでございます。

これについての対応案ということですが。支援件数の増加や、困難性の高い支援ケースに対応するなど、就ポツがその機能を十分果たせるよう人員等体制の充実、ならびに必要な財源措置などにつきまして、国に対して要望等を行なうとしております。

その下につきましては、福祉部のほうで、国に向けて要望する予定の文案でございます。就ポツの人員体制の充実、必要な財源措置について要望してまいりたいと考えております。

その次のページです。こちらは続きということで、商工労働部のほうでの国の要望ということで、就ポツ事業における雇用支援体制の充実についてというところで、下線部分につきまして要望をしていくという予定にしております。

その下の丸でございますけれども、従来の手法では対応が難しい障がい種別では支援する側のアセスメント力の強化・向上が課題となっていることから、就労移行支援事業所の就労支援員の専門性の向上を図るということとしております。すみません。これに関連しまして、参考資料1を付けさせていただきますので、少しご覧いただけますでしょうか。

就ポツの平成23年度と平成24年度の状況を表にしたものでございます。新規求職者数につきましては、平成23年度が計1,590件に比べまして、平成24年度が1,893件ということで、約1.19倍増えておるという状況でございます。

相談支援件数につきましても、障がい別と内容別で書いておりますが、平成23年度が7万7,205件に比べまして、平成24年度は9万1,282件ということで、こちらも約1.18倍になっているという状況でございます。

その下に付けさせていただきますのが参考資料2になりますが、これはご参考までに付けさせていただきます。昨年（平成24年）の8月に自立支援課のほうで、各就ポツごとにヒアリングをしたときの概要を付けさせていただきます。

すみません。そうしたら、また資料1に戻っていただけますでしょうか。

三点目の課題項目といたしまして、一般就労後の定着支援に係る報酬体系の見直しが必要、ジョブコーチ、ジョブライフサポーターによる支援の充実が必要というところでござ

います。検討に当たっての視点といたしましては、企業が安心して障がい者雇用に取り組み、障がい者が働き続けることができる継続的な支援が必要。福祉サービス事業所のほうでは、支援対象者の増加に伴い、職場体験実習や、企業開拓に裂く時間がないといった点が挙げられております。

対応案のところですが。今の現行の報酬制度としてございます「移行準備支援体制加算」や「就労移行支援体制加算」のさらなる拡充など、報酬体系の見直し等につきまして国へ要望を行ないますとともに、今現在大阪府のほうで実施をしております「就労支援強化事業」などを通じて、事業所の取り組みを支援していく。また、ハローワーク等を通じて、ジョブコーチによる支援を積極的に周知するというふうにしております。以上でございます。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。それでは、ただいまの説明につきまして、ご質問やご意見などがありましたらお願いをします。

対応策としては、国への要望事項と、これまでの施策をさらに充実するほか、積極的に行なうという内容が多いかと思うのですが。

○金塚委員 一点質問ですが。

○黒田部会長 はい。どうぞ。

○金塚委員 障がい者雇用促進センターのほうでされておられますアドバイザー事業というのでしょうか。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に対して、雇用促進センターから専門家を派遣して悩みを抱える企業の支援をする。これは具体的に年間でどれぐらいの数字があるのかということ。

○黒田部会長 はい。資料1の2枚目ですね。

○金塚委員 そうですね。

○黒田部会長 右の真ん中の丸のところの内容になっていますが。これの利用状況ということなのですが、わかりますか。

○事務局（吉野就業促進課長） 平成24年度が30件ですね。

○黒田部会長 平成24年度が30件。

○事務局（吉野就業促進課長） はい。

○金塚委員 これはすべて企業から、企業からのそういう。

○事務局（吉野就業促進課長） そうですね。

○金塚委員 相談、悩みに対してアドバイザーを派遣した回数が30件ということですか。

○事務局（吉野就業促進課長） そうです。はい。どういう企業形態かはちょっとわからないですが。

○黒田部会長 延べ30回があって30件。

○事務局（吉野就業促進課長） 30件。

○金塚委員 その相談から就労につながった件数はわかりますか。

○事務局（吉野就業促進課長） ちょっとわかりません。

○黒田部会長 ほかいかがでしょうか。就ポツのあたり井上委員いかがですかね。何か気づいたことはありますか。

○井上委員 特に質問はないですが、②の困難性の高い支援ケースに対応する対応ですが、予算が限られているということが考えられるのですが、体制の充実というところですが、現実で言うとなかなかそうにはなっていないくて、大阪府下においてもですが、全国においてもですが、職員の退職であったり異動であったりということで、センター職員はマックスでも4名ないし5名ぐらいでまかなわれていますので、1名2名が異動とかというだけで、支援力が不安定というか、減少するというか、消失するような現実にあるということが一つです。

それら積み上げてきたネットワークなどで補強するということです。それも人が変わるころっと変わる。

もう一つ、困難性の高い支援ケースということで、実はそんなに高い専門性を持っていないというようなことを定められていないということが現実かなというところですよ。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。資料1の3ページ目にありますか。右側のところの波線が引いてあるところですね。そのあたりについて。はい。栗原委員。

○栗原委員 ちょっと数字の見方を教えてほしいのですが。参考資料1の就ポツの関連した事業の新規求職者数というところなのですが。もちろん、就ポツのほうは求職登録をする機関ではないわけですから、この伸びたのは、就業・生活支援センターにこういった方々がその後新たにハローワークに就職登録をした人の数ということですか。それともまったく違うのですか。

○黒田部会長 かがですか。新規求職者数が、平成23年度は1,590件だったのが、平成24年度は1,893件になっているということですね。

○井上委員 これは、ハローワーク登録者数ではなくて、就業・生活支援センターに相談に来られる方を、大きく二つに大別したときに、もう既に働かれています、ちょっと職場でしんどいなという在職者の相談というケースと、それから、今働いていなくて、働きたいのだけれどという、いわゆる職を求める登録の二つがあって、多分これは就業・生活支援センターの数字をまとめられているということですよ、平成24年度（昨年度）18のセンターで1,890なにかしの働きたいという方々が来られたという。就業・生活支援センターも年間報告書は、こういう形で求職者ということを出しておりますので、多分その累計だと思います。

○黒田部会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。特にこの定着支援に関しては、就ポツで頑張らせていただいているという状況なのですが。困難ケースと言われてきているケースが増えてきたりとか、ケース件数が増えてきて、人的にも時間的にもあらゆる面で少し余裕がなくなっているという現状なのかなと思いますが。

それに対して、どのような対応をしていくのかということが今のこの案の中心になっているのかなと思うのですが。

そうしたら、ここは切りのいいところまでいって、そこまでいったところで、また振り返ってご意見をいただくことにいたしましょうかね。

それでは、また今の件に関しても、後でご意見をいただくことは可能であるということで、次の議題2に移りますね。「関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について」ということで、事務局から説明をいただきたいと思います。

○事務局（小川） そうしましたら、資料1の続きでございます。課題項目の5番目ということで、「関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について」というところについてご説明をさせていただきます。二つ小項目として挙げております。

一つ目といたしまして、福祉部署、雇用就労部署、就ポツ、就労移行支援事業所等の関係機関の連携が弱いという点でございます。連携の課題というところで、福祉部署において、一般就労を促進するための知識・経験が不足している。雇用就労部署と。

○傍聴人A すみません。もう少し大きい声でお願いできますか。

○事務局（小川） はい。一つ目といたしまして、連携の課題ということで、福祉部署において、一般就労を促進するための知識・経験が不足している、雇用就労部署との連携の弱さといった点でございますとか、連携に対する具体的なメリットや、支援の強化に対するイメージの共有化、就ポツと就労移行支援事業所の連携や、ハローワークも含めた関係機関との総合的連携体制の構築、支援ノウハウが不足している発達障がいや高次脳機能障がい等におけるネットワークの構築などがございます。

これを踏まえての対応案ということで、こちらも先ほどの労働局のほうで今年度から実施される予定の福祉・教育・医療から雇用への移行を進めるための事業について、最初のところで触れさせていただいております。

その次が、大阪府の商工労働部、福祉部、教育委員会の3部局で連携をして実施をしている取り組みを記載をさせていただいております。

二つ目の丸といたしましては、市町村の自立支援協議会における就労専門部会の立ち上げや、就ポツを核として、就労移行支援事業所やハローワークなどの関係機関の連携強化を行なうとしております。

参考資料といたしまして、参考資料3になるのですが、A3の横長の資料でございます。大阪府内の市町村の就労支援に関する部会の設置状況を表にしております。ご覧いただいたとおりののですが、31市町村におきまして、就労支援に関する部会が設置をされておるというところでございます。

市町村によりましては、既存の組織を就労支援の部会という位置づけをされているところもございます。名称、設置年月、委員数、開催回数等はここに記載されているとおりでございます。

そうしましたら、また資料1の続きのほうに戻りまして、一つ目の丸でございます。先ほどの就ポツの対応欄で記載をしておる内容の再掲でございます。支援する側のアセスメント力を強化するなど、関係機関が連携を図りながら、事業所の就労支援員の専門性の

向上を図るということで再掲で記載をさせていただいております。

その次が、就労移行支援事業所におきまして、ハローワークなど地域の関係機関や企業と連携強化を図ることによって、安定的な利用者確保や就労先の開拓、就労後の円滑な定着支援を図るとしております。

その下につきましては、難病患者等の雇用促進ということで、手帳を有していない難病患者、内部障がい者等の雇用を促進するために、雇用率制度および雇用納付金制度に基づく各種助成金制度の対象に追加するよう国に要望することとしております。

最後のページでございます。二つ目の課題項目といたしまして、大阪府と市町村自立支援協議会の親会と部会、各部会間の相互連携、認識共有を挙げております。これにつきましては、平成27年度を目標に、就労系サービスの利用者のアセスメントが相談支援事業所に課せられる中できちんとできるかという不安がある、地域の自立支援協議会での検討や、相談支援事業所と就ポツ、移行支援事業所の連携関係を積み上げていくことが課題といったご意見をいただいていたところでございます。

これについての対応案ということで、市町村との情報交換会や意見交換会により、大阪府と市町村の認識共有を図るとともに、就労支援部会での検討結果を、年度末の連絡会議でフィードバックするというふうに記載をさせていただいております。以上でございます。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。それでは、ただいまの説明に関しましてご質問、ご意見がありましたらお願いをします。はい。

○金塚委員 参考資料3の件なのですが、43市町村があったその中で、就労部会が立ち上がっていない市町村が12市町村ある。それはどういう理由で立ち上がっていないのかと。

○黒田部会長 そうですね。

○事務局（坂口） 理由までは全て正確に確認はできておりませんが、市町村と意見交換会を予定しておりますので、そのあたりも聞いておきます。ただ、小さな市町村であれば、こういう外部の有識者が非常に少ないということもあって、いろんな部会を立ち上げることによって、同じ方々がいくつもの役割を果たさないといけないということとかもございまして、なかなか立ち上げづらいということでもありますとか、なかなか就労支援の取り組みまでには至っていないので立ち上げていないとか、そういったようなご意見は伺っております。

○栗原委員 ちょっと確認ですが。

○黒田部会長 はい。

○栗原委員 一番上にある、今、自分のところの箕面市のところが設置されていないのはなんでやねんということですが。もともとでしたら、もう関係性があって、あえて立ち上げる必要もなかったのだけれど、やっぱり必要だろうということで、この7月から就労支援部会ではないのですが、就労系通所事業所情報交換会というのをやると。ただ、きっちりした形ではなくて、もう既に日常的なネットワークがあるので、そういうところで

しています。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。なかなか人材がないという可能性もありますし、既にこれに対応している部門なり、関わる場所があるのでという感じです。また、意見交換会で聞いていただけたらと。

○事務局（坂口） はい。

○黒田部会長 他はいかがでしょうか。議題1にさかのぼって、ご意見をいただきたいと思います。

先ほどの議題1のほうの就ポツがかなり大変になってきている状況をどうにか打開していくということで、国への要望と合わせて、ネットワークを活用して、発達障がいであるとか、高次脳機能障がいの方に関しては、就ポツ、それから外部の専門機関と積極的に関わりを持って、一つ危惧を何とかこうという流れになるのかなと思うのですが。

あと、最後のところで、難病患者の方もこの雇用率制度、障害者雇用の中に入れていくということも、国への要望としては挙げられております。自立支援制度の中には、難病患者の方に対するサービスの提供というのが始まっていますので、合わせて雇用率制度のほうでも対象としていくべきではないかという。

かなり前回労働局からご説明いただいた新しい事業に期待するところが多いところがありますので、そちらとの連携というところも重要になってくるのかなとは思いますが。

どうですか。オブザーバーの皆さんも何かございましたら、ご発言いただけたらと思います。

恐らく、ここに書いてある対応策自体は、そんなにおかしいことが書いているわけではないと思いますので、これに対する意見ではなくてもかまいませんので、せっかくの機会ですのご意見がありましたらどうぞ。はい。どうぞ。

○三宅オブザーバー 就ポツの課題なのですが。これはもう以前からよく言われていることなのですが。体制がそのまま、役割ばかりが増えてきて、手が回らないのが現状だと思うのです。

○黒田部会長 はい。

○三宅オブザーバー 一つは、福祉部、商工労働部、それぞれが人材育成の強化ということで、それぞれに挙げておられるのですが。なぜここから強化されないのかなと思いますのが一つと。

そもそも就ポツの役割自体をきちんと整理をしないと、建て増し、建て増しというか、基礎、土台がそのまま建て増しになっていて、役割ばかりが増えて手が回らなくなっているということがあるので、そもそも就業・生活支援センターという事業が始まったときの環境と、今の環境はそもそも変わってきているわけですから、そこから就ポツの本当の役割、その議論からしないと疲弊するだけではないのかなというのが、随分前からそんなふうに思います。そういう国への働き掛けをしていただければなと、よろしく願います。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。そのとおりだと思うのですが。

○井上委員 すみません。今、まだ手元にある3センターからでしかないのですが、実はちょっとこの間、今三宅さんがおっしゃっていただいたようなことがあって、なおかつ、いろんなどころから就業・生活支援センターって何屋さん、何をしてくれるの的なところがよく問うてくるところがあって、それで、アンケートを取っていつておるのですが、3センターしかまだバックはないのですが。

例えばですが、新規相談の予約の電話が入って、実際の初対面談までの待機時間というのが、三つのセンターで最短が2、3日後、真ん中が最短で5日後、一番長いのが最短で7日後、最長でいうと14日後、まるまる2週間後ですね。一番遅いところは30日後ぐらいの現状で、取りあえずこの三つではなっているのかなと。18センターが出てきたときには変わってくるかなと思います。

で、連携というところで今出てきているのが、連携が取れていると思われるところに順番に丸を打ってくださいということで、ハローワーク、職業センター、市町村行政、相談支援事業所、就労移行事業所、支援学校、保健所、その他というところで項目を挙げさせていただいて、三つのところからの回答でいうと、1位になっているのが相談支援事業所が1カ所と、ハローワークが2カ所です。2位に挙げられているのが職業センターが2カ所と、市町村行政が1カ所です。3位に挙げられているのが、就労移行支援事業所が2カ所と、支援学校が1カ所というふうに分けて集計したのですが。

もう一つが、ケース会議をどれぐらい行なわれていますかと、大体多数というところが多いのですが。では、そのケース会議をやっているのはどこですかということで行くと、1位がハローワークが2カ所、職業センターが1カ所。2位がハローワークが1カ所、職業センターが1カ所、市町村行政が1カ所。3位が、市町村行政、支援学校、就労移行支援事業所となっております。そんな、ここから何かとは特には言えないのですがそんな感じで。途中で出ていました、実は就労移行支援事業所とそんなになっていないのだなというのが、先にこの三つから読み取れるのかなと。もう少し高い順位に行くのかなと思っていたのですが、そうでもなかったというところです。

それから、定着支援というところにこれは関わるのかどうか分かりませんが。いわゆる生活支援の部分で、どんな生活支援を行なっていますかという質問で、多い順にご記入くださいというところですが。これは2センターしか答えを書いていませんが。一つは障害基礎年金の申請、2番が通院の同行、3番が生活保護関係、4番がスーツ等の購入の付き添い、5番が府営住宅等の転居相談、もう一つが年金申請、金銭管理、小遣い帳の確認、何をしているのか、日常生活自立支援事業費用、それから障害者手帳の取得、ホームヘルパー・ガイドヘルパーの利用、日中自立支援事業の利用というような生活支援を行なっているという回答が今返ってきています。

センターに対するクレームをお聞きしています。本人からのクレームですね。就職先を探してくれない、何もしてくれない、これは結構あります。それから、センター

が主体的に動いてくれないというのが挙がっております。

あとは、初回面談で困っているところという項目では、まだやはり就業・生活支援センターが何ぞやというのがわかっていないのですかね。ご理解を得られていないという形で、支援者、家族、本人は、ともに仕事を紹介してくれるということで来られている方がまだ結構いらっしゃる。就業・生活支援センターはこんな感じというのがちょっと大体わかっていただけるかなと。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。3センターから取りあえず戻ってきている。

○井上委員 3センターから。はい。

○黒田部会長 それだけでも、いろんな就ポツがやるのがどんなだというようなことも含め、やっていかないといけないと思いますが。三宅さんがおっしゃっていただいたように、確かに就ポツの役割が全センターで統一されていないと言いますか、取りあえずやらないといけないことをやっていって、建て増しと言いますか、どんどん業務が広がっていった手には負えなくなっているということで、役割をもう一度整理をし直しつつ、ネットワークをつくっていくというような作業が必要なのかなと思います。

○金塚委員 同じような意味ですが。

○黒田部会長 はい。どうぞ。

○金塚委員 資料1の3ページの真ん中の欄の一番下に、障害者就業・生活支援センターに定着支援と地域のコーディネーター、コンサルティング、就労移行支援事業所が就職ということに特化して機能を果たしていくなど、役割分担を明確化していく必要があるとありますね。去年、私が発言させていただいたのだと思うのです。

先ほど三宅さんがおっしゃられた、大阪府でしたら平成12年に就ポツができた。そのときの社会状況と、今の社会状況はまったく違うわけであって、このままいろんなものが就ポツの中に広がる、人だけ増やせばいいという話ではなくて、就労移行支援事業所B型、A型、いろいろなものができていく中で、しっかりと明確化していく必要があるのだろうなど。

だから、一律に国に増やしてくださいと言っても、国も一つの制度として日本全国に流すときに、大阪府のように就労移行支援事業所もいっぱいあって、府市圏域に就ポツが1カ所ずつあるという県がほとんどないのですね。就労移行支援事業所がない都道府県というのはたくさんあるわけで、そういうところは、就ポツがいろんな役目を担うということがもちろん必要にはなってくるのでしょうか。

そう考えたときに、大阪府の社会情勢を見たという中で、就ポツの役割とか就労移行というのは、大阪府独自で就ポツに対する役割、それに合わせた予算措置みたいなものが独自であってもいいのかなと。

国の事業としてやる以上、国は数字を求めてきますので、そこに対する動きというのは必要になってくるのかもしれませんが。例えば、こういう大阪府の地域を見たときに、大阪府独自にこういう事業の中に、こういう事業に対して予算配置をするか。今であれば、

ここに書いてあるコーディネーターであつたりとか、定着というところにある程度特化した予算配置というのが必要になってくるのかなと思っています。

私ども、就職した方の継続している中で、どんな相談が多いかという、ある一定継続しだすと、働くというところの相談よりも、生活をするというところの、先ほど井上委員からもありましたが、スーツを買いに行くとか、本当にごくごく当たり前の生活の中の相談などがとても多くなっている。

私どもについては、スーツを買いに行くというそういう相談というよりも、生活をどう維持していくかというような相談が多いわけで。そうすると、相談支援事業所であつたり、地活（地域活動支援センター）というところも含めて、どうコーディネーターしていくかというところが必要になってくるのかなというのは感じています。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。この対応策のところは就ポツ、大阪府の就ポツがどういう役割を今現在果たしているのかということについて、井上委員がやっていただいたような調査を元にして少し整理するというようなことを入れておいてもいいのかなと思います。いかがでしょうか。

今聞いて初めて、こんなこともやっている、こんなこともやっているとわかったところもあると思いますので、それぞれのセンターがどんな役割を果たしていて、実際どういうところとネットワークを取りたいのかとか、どういうところで何が不足しているのかというあたりをもう少し調査をしていく必要があるかなと思います。ほかに何かありましたら。

○三宅オブザーバー もう一個いいですか。

○黒田部会長 はい。どうぞ。

○三宅オブザーバー 就ポツを含めて就労移行支援事業所のアセスメント力みたいなことが問われているということだったのですが、私、一つ提案したいのは、今うちが受けている事業で、事業の中に「就労支援員養成研修」というのが入っているのですね。

その研修を受けてもらったら研修加算になる研修なのです。延べ四日間で行っているのですが、一方で「職場適応援助者養成研修」もあります。

私は、まずは、その就労支援員さんに基本的な研修を受けてもらうのであれば、職場適応援助者研修ぐらいの研修であってもいいのではないかと思うのですね。あれで、確か六日間ぐらいの研修で、私たちがやっている就労支援員研修は座学中心で四日間で、半日の企業見学ということで、それプラス職場適応援助者研修の場合は、ロールプレイとかが二日間ぐらいあって、一日の企業実習が入っているような中身で行っていらっしゃるのですが。

私は両方関わらせていただいて、就労支援員研修も、そのぐらいの中身をやってもいいのではないかなと思います。これもやはり厚生労働省の中で担当の課が違うから、案外横の連携ってないのだなと思いました。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。プログラムの内容は国から決められている内容ですね。

○三宅オブザーバー そうですね。

○黒田部会長 それを実施するということですね。

○三宅オブザーバー はい。

○黒田部会長 今のはどうなのですか、事務局のほう。何かこの件につきまして情報があれば。就労支援員研修と職場適応援助者研修ですね。就労支援員研修のほうは、研修加算がある。その受けた人がいれば。

○三宅オブザーバー いや、ではなくて、その研修を受けたら加算が付くのです。

○黒田部会長 加算が付くのですね。

○三宅オブザーバー で、職場適応援助者研修でも加算が付くのです。そのジョブコーチ研修（職場適応援助者研修）を受けた方でも加算の対象にはなるのですが。就労支援員をやられる方は、あれぐらいの中身の研修を受けてもいいのではないかなど。

○黒田部会長 なるほど。内容をジョブコーチ研修のほうと同じぐらいのレベルにしたかどうかということですね。

○三宅オブザーバー はい。

○事務局（坂口） ジョブコーチの研修は、職業センターのほうでやっていただいているかと思うのですが、府の就労支援強化事業でやっていただく分については事業所に金銭的な負担は掛からないです。ただ、ジョブコーチのほうは、恐らく数万円いるということと、時間もかかるということ。われわれとしては、当然就労支援員のスキルアップというのは重要だと考えていますので、それぞれを受けていただくには越したことはないですし、やはりそういうことを継続的にやっていただく努力を移行支援事業所さんなりがやっていただくということも含めて、望んでいるところではございます。

○黒田部会長 はい。取りあえずご意見として伺っておくということによろしいですかね。ほかにありましたらいかがでしょうか。

それでは、この議題1、2に関しましては、この辺で終わらせていただきたいと思います。

最後に「その他」の議題のところ、前回の部会で議論いただきました就労移行支援事業所へのアウトリーチの調査に関しまして、事務局のほうから準備をしていただきましたので、ご説明をいただきたいと思います。

○事務局（小川） そうしましたら、まず最初に、資料2のほうにつきましてご説明をさせていただきます。

この資料ですが、先月に開催をいたしました就労支援部会のほうでご議論いただきました課題項目1の就労移行継続支援事業につきまして、当日ご議論いただいた内容でありますとか、今回の会議の開催前に、メール等でいただいたご意見を踏まえまして、右側の対応欄、対応策（案）の欄に、網掛けで追加で記入をしたものでございます。

追加記入をさせていただいたところではございますが、障がい者雇用を検討している企業に、就労移行支援事業所を見ていただくことも必要。福祉の見本市的なイベントの開催。もう一つが、大阪府のホームページでハローワーク圏域ごとの福祉施設からの就職状況を

公開すべきではないか、というようなご意見をいただいております。

就職状況のホームページの公開につきましては、その検討に当たっての視点のところに書かれています、努力している事業所を行政として応援すべきというこれまでの議論も受けまして、今回ご提案をいただいたものでございます。

先行例といたしまして、鳥取県のホームページのほうで、事業所別の一般就労実績を公表されております。鳥取県の場合は、就労継続支援のA型、B型も含めまして、一般就労者数の内訳という形で、事業所名と就労人数を公開されております。

大阪府のホームページで公開する場合につきましては、その手法等を含めまして、今後関係課と調整をした上で検討していく必要があると考えております。

次のページです。②就労移行支援事業所のノウハウや実績に差があるという項目につきましては、前回の部会でのご議論を踏まえまして、右側のところに書かせていただいております。就労移行の実績が乏しい事業所へアウトリーチ等行ない、要因分析、支援・指導を行うと追加で記入をさせていただいております。

これに関連しまして、すみません、資料3のほうを少し見ていただけますでしょうか。

就労移行支援事業所に対するアウトリーチについて（案）ということで、アンケートとヒアリングにより調査を実施したいと考えております。

調査の目的としましては、就労移行支援事業所の活動状況を把握し、現状課題を分析しまして、一般就労への移行の底上げを図るということを目的として実施をするものでございます。

対象につきましては、大阪府のほうで実施をしております就労人数調査の結果を踏まえまして、地域ごとに抽出をさせていただいた就労移行支援事業所のうち、就労実績のあるところが10カ所、ないところ40カ所程度というふうにしております。

政令市・中核市にございます事業所も対象と考えておりますので、今月中に実施体制につきまして、政令市・中核市のほうとも調整をさせていただきまして、7月から8月にかけてアンケートの発送を、回収後に事業所のほうに出向きましてヒアリングを実施する予定としております。

政令・中核市にあります事業所につきましては、政令・中核の担当者の方も同行をして実施をするという方向で調整をしまいたいと考えております。

9月にアンケートとヒアリングの結果をとりまとめまして、10月の第4回の就労支援部会の場で、ご報告をさせていただけたらと考えております。

4番の把握・分析したいポイントというところにつきましては、ここに記載をさせていただいているとおりでございます。

アンケート項目といたしましては、その次のページ、裏面以降に書かせていただいているとおりでございます。基本的な事項が1から次のページの14までの14項目でございます。その次のページに、ヒアリング項目ということで書かせていただいておりますが、これも含めまして事前に事業所のほうにお送りをさせていただきまして、ヒアリングに出

向いた当日に、この項目についてあらためてお聞きするというようなことで考えております。

ヒアリング項目といたしましては、事業所の姿勢という項目と就労移行体制という項目に、二つに大きく分けておまして、二つ目の就労移行体制につきましては、さらに三つの項目ということで、利用開始時の支援、利用中の支援、退所後のバックアップ体制、この三つの項目に分けております。これに関連いたしまして、参考資料4を少し見ていただけますでしょうか。

現在まだ大阪市のほうが集計中ということで、大阪市を除いた数字になっておりますが、昨年度の福祉施設からの一般就労の人数調査の結果を載せております。現時点で、大阪市を除いておりますが、ゼロ人のところが41カ所、一人のところが20カ所という数字になっております。

そうしましたら、また資料2のほうに戻っていただけますでしょうか。資料2の2ページ目から3ページ目にかけてということですが。就労移行支援事業所間でノウハウや実績の差があるということに関しまして、企業に対する理解を深める必要があるということで、右下に網掛けで記載しております。これにつきましては、先ほどの資料1と重なる部分がございますが、こちらも労働局のほうで実施をされる予定の「企業就労理解促進事業」あるいはその下、その次のページ、企業見学会を行なう、あるいは、就労アドバイザーによる助言等を行なうということで書かせていただいております。

その次のページです。③一般就労に結びつく利用者が減るので、事業所として進めにくいという現状があるため、現行の報酬体系の見直しが必要というところでございます。これにつきましては、右側の対応欄、対応（案）の下線部のところがございますが。利用者が一般就労した場合の報酬変動の影響を緩和する措置を講じるなど、事業者が不安を抱くことなく就労支援に取り組めるよう国に要望していくということにしております。

その次のページです。④一般就労の定着がうまくいかない場合、もとの事業所に戻れなくなることを防ぐために、定員特定措置の検討が必要ということにつきましては。これにつきましては、国に対して特例措置を講じるよう要望していくということとしております。

最後のページです。⑤就労系サービス事業の認可についてということで、審査の中で、就労に向けたプロセスなど、運営の具体的な中身が見えないという項目につきましては、先ほどの記載内容の再掲となりますが、一般就労移行実績が乏しい就労移行支援事業所へのアウトリーチを行なうことにより対応するとさせていただきます。

以上ですが、先ほど簡単にご説明させていただきました資料3につきましては、本日栗原委員のほうから手書きのご提案、A3でいただいております。配布をさせていただきますので、後ほどまたご意見等いただけたらと思いますので、よろしく願いをいたします。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、ただいまの説明に関しまして、

ご意見、ご質問がありましたらお願いします。

私のほうからですね、資料2のほうの前の議論を踏まえた追加事項のところの1ページ目です。大阪府のホームページで、ハローワーク圏域ごとの福祉施設からの就職状況を公開というのがありますが。その具体的な公開の方法については、まだこれから少し検討を進めていく必要があるという状況ですので、今、何かどういう形で公開するというのはまだ決まっているわけではなく、これから後に公開の方法をしっかりと検討していきたいと考えております。

それと、アウトリーチの調査を就労移行支援事業所に行なっていくということで、資料3をつくっていただきまして、それに関しまして栗原委員のほうからご意見をいただいていると思いますが、このアウトリーチの項目に関しましては、まずは対象となる事業所をどこを選ぶかというのが一つ課題になっています。全事業所ではなくて、今のところは、頑張っている、たくさん移行できているところと、少し移行がうまくいっていないところの両方を抽出して調査しようということです。

方法に関しましては、Eメールで各事業所のほうに送りまして返答をもらうと。その返答を受けた内容を元にして、実際にインタビューに、ヒアリングに出向いて、メールでの回答と中身についてより詳しく聞くという、二段階の構えにはなっております。

それで、内容に関しましては、またその資料3の後ろのほうに書いてある内容がその内容になっています。

それで、これでアンケートで書いていただいて終わりということではなくて、この項目を記入していただいた後に、実際に職員の方が各就労移行支援事業所のほうに行って、直接お話を伺うというようなことになっております。

栗原委員のほうからも資料をいただいておりますので、ご説明をしていただけたらと思います。

○栗原委員 すみません。そうしたら、A3版の配らせていただいております。これは、私の意見がわかりやすくするために、私の意見は手書きで書いておりますが。

最初に、非常に素早く細やかな案をつくっていただきまして、非常に感激しておりますか、すごいな大阪府の自立支援協議会はということで、まず本当にお礼を申し上げたいと思うわけですが。

2の対象、今、先生のほうからもありましたが、基本的に人数でいいと思うのですが。少し気になったのが、例えば、多機能でですね、就労移行の定員が少ないのです。ただ、結構頑張っているというところがもしあったときに、そうすると15人以上になると抜けちゃうなど。そういうところがないのかというのは、僕もちょっとわからないのですが。全部をその比率で見る必要はないと思うのですが。例えば、就労移行の定員がすごく少ないのだけれども、そこそこ結構、そのうちの7割、8割が就職しているということがあれば拾い出してもいいのかなと思いました。

それから、表面の下のほうにいきまして、いわゆる基礎調査的なのところの9番ですが。

職員の配置人数は、確かに人数を聞くのは必要なのですが。結局のところは、その定員によって比率で決まってくるね。ですから、プラスできれば、基準よりも多く配置している人数があれば、それは聞きたいところだと思いましたが。これはもうどう判断されるかというのは、もちろんお任せしたいと思いますが。

もう一つ気になるのが、「企業で就労経験がある支援を配置している・配置していない」というところなのですが。これは、読み方によっては、昔企業でバイトしたことがあるとか、そんなレベルでももし丸をされてしまうと、主旨が違っちゃうだろうと思うのです。

これは、聞きたいのは、要するに企業経験を積んで、ある程度企業の内容をわかった上で、企業開拓などをやる上でそういう人材を雇うというか、どうかということだと思いますので。例えば、企業で就労経験があることを条件に採用とか、そういう人を意図的に配置したことがあるかみたいにしたほうが。たまたま私、昔働いたことがありますということだとちょっと違うかなと思いました。

裏にいきまして、12番の職員の研修状況。先ほど三宅さんからもお話がありました。これは就労移行のほうで、できれば年間参加人数が総職員数に対してどれぐらいいるのかとか、予算も聞ければと思いますが。あまり多岐に及びすぎてもしんどいかと思いますが。こういう実際のどの程度研修を受けているのかということ。

それから、すみません、14番の選択肢5、障害者雇用支援センターというのは、残念ながら、雇用促進法上の制度は今ではございません。私どもが、平成8年度からやらせてもらいましたが、今はすべて全国、障害者総合支援法の就労移行に変わっておりますので、これはゼロになっているのは間違いありませんので、抜いたほうがいいのかと思います。逆に、13番全体についてですが。就職者を聞くときに左側にありますが。就職できなかった人の移行先、これも結構悩むところなのです。どういう風に次につなげようと、法人内、法人外、あるいはその他というところで、例えば、就B（就労支援B型）とか生活介護でどの程度行っているのか、行っていないのかなど。あくまで内部で議論に出たときの仮説というか、何となくそうかなと思ったのは、法人内に例えば就Bとかがあると、就職率が下がるのかなど、いや、そんなことはないのかなというあたりを把握できたらなと思います。

それから、実際に就職している人の所定労働時間が30時間以上なのか、20時間から30時間か。現状では雇用保険は20時間以上は一緒ですけども、ただ、Wカウントなどの問題も含めて、20から30なのか、あるいは、もう実際雇用保険に入れる範囲ではない20時間未満なのかというあたりは把握したいということと。

やはり、重要な職場定着の状況を、現状での加算の状況ですね。それについての人数と割合として聞けないということがあります。

それから、ヒアリング項目の1番のところに、「管理者がというよりは法人がですか」と書いてあるのは、ちょっと私どもの読み間違いですね。私どもは、管理者が目指しているところではなくて法人でしょと思ったのですが。そうではなくて、これは、管理者が、事

業所の目指していることを明確にしているかということだと思いますので、これは、私ももの読み間違いでしたが。ちょっと読み間違えないためには、「管理者が事業所の目指していること」と、二つ目の「が」を「の」にしたほうがいいのかと思いました。

それから、最後のスキルアップについて、その前に、最後の最後に課題に出ている2番、就労支援に関わる施設職員の意識転換というところで、これはメールでの回答ではないので、ヒアリングなので誤解はないと思いますが、意識転換の必要性ということについての認識かなと思います。

むしろ重要なのは4番です。職員の育成・スキルアップの研修等充実していますかということになると、例えば障がい者への支援、例えば、自閉症の方への支援とかは充実していると答えた場合、逆に企業への支援とか、実習開拓の力の部分、あるいは、いわゆる利用者さんをどれだけ獲得していくかという意味で、支援学校や他の施設へのアプローチしていく力、こういうものが問われないことになっちゃうので、この三点が大きなスキルアップの要素かなと思いますので、こういうことも少し細やかに聞ければと思います。以上です。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。今、栗原委員から提出していただいた資料、その対象のところは、人数で見ると、就労率で見ると、一度データをそちらのほうでチェックしていただいて、もし就労率で対象に入れたほうが良いようなところがありましたら、それも含めてもいいのかなということだと思いますので、それはそのようにしていただければと。

あと、表面の下のところの部分は、おっしゃるとおりの部分が多いと思いますので、可能であれば、これも調査項目に入れていただけたらと思います。

どこまでちゃんと答えてくれるかということもありますので、あまり細かく聞くと、面倒くさいなとなってしまうというところがあるので、どこまでが限度になるのだというのが、検討が必要だなと思いますが。

裏側のほうの14番の5番を削除って、削除で間違いはないですかね。

○事務局（小川） はい。

○黒田部会長 はい。あと、ほかの、就職できなかった場合の移行先、これは確かに次にどこに行ったのかというのが、かなり大きな議論するときのポイントになるかなと思いますので、聞けるのであれば聞いていただけたらいいのかなと思うのですが。これもきちんとそれぞれ統計を、自分の施設内で簡単に持っているものなのですか。全部調べ上げないとなかなか書けないものなので、このデータというもの。

○栗原委員 少なくとも前の年度だったらわかるんじゃないかなと簡単にね。

○黒田部会長 それと、一番下のヒアリング項目のところですか。意識転換の必要性ではというのは、ここのところは入れてもらったほうがいいのかと思いますし、その4番の職員の育成・スキルアップのための研修等の充実というところも、何のスキルアップなのか、何の充実なのかということなので、実際にインタビューしてみれば、こういう内容で聞かれ

るのかと思いますが。最初から分けておいたら、分析も簡単かなと思いますので、分けておくほうが作業としてはやりやすいと思います。

ほかの皆さんも、何かこの調査に関してご意見がありましたら。

○井上委員 はい。

○黒田部会長 はい。

○井上委員 裏面のほうで、就職できなかったときの行き先という中で、その他というところが。その他事業という、総合支援法上のと読めそうなのですが。前のが在宅までここに入っているのかなというので、在宅という項目という、これはほか事業にするのか。ここに在宅という項目も一つあってもいいかなということもあります。

その一つが、表面のこの目的のところなのですが。目的の下のほうの2番。このアウトリーチをどう使うかということ。一つは、全事業所にやってもいいのではないのかなというのがあります。まずアンケートは。で、ヒアリングというのは抽出。

で、まずは、目的に掲げられている就労実績のない就労移行支援事業所数ゼロというのが、市町村にはそれほど現時点では周知徹底をされていないのではないかなと。あくまでも推測ですが。大阪府がそう思っていますが。市町村としては、就労支援に関わる職員さんはいるかどうかかわからないですけど、もうひとつ、そんなに行き渡っていないのではないかなというのがまずいので、「こんなことを取りますよ」ということを含めて、あらためてここは徹底されてはいかがかなと。で、この調査をやりますと。

で、調査について、それぞれの市町村ごとの結果については戻すなり、それで、お宅の市の施設の状況はこうですよというようなものもあってもいいのかなと、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。就Bを使う、介護を使う、その他のところで、自立支援制度内のサービスを何に使うか、うちはもう使わないでいいのだろうかというところで区別してほしいというのは、もちろんおっしゃるとおりだと思いますので、この表のアンケートは取れますかね。どうなのですか、大丈夫そうですか。

○事務局（小川） そうですね。はい。一度その方向で検討させていただければ。

○黒田部会長 できますか。

○事務局（小川） はい。

○黒田部会長 そうしたら、ここに在宅というのを加えて、これは手書きでさっと書いていただいただけだと思いますので、もう少しはっきりと詳細がわかる表を、このままの形ではなくて、していただけたらなと思います。

もう一つは、このアンケート自体を全事業所に展開をして、各市町村のほうにもそういうことをやるということ。周知をして、やる目的など説明しつつ、ゼロとか低迷しているところに対する少しプッシュをしたらどうかという、提案も合わせてしたらどうかということですね。可能であれば、やってみるのがいいのかなと思うのですが。どんなものなのでしょう。このやる中で市町村に対して、それをやっていくというのは。

○事務局（小川）　そうですね。大阪府内の市町村に対して、フィードバックと言いますか、こんなアンケートをやりますとか、その結果をお示しとかすることは可能だとは思いますが。はい。

○黒田部会長　恐らく、私もかなり驚くぐらいすぐに調査の案が出てきたので、それは、恐らく、事務局のほうで、自分たちの責任の範囲内と言うと少し変ですが。やれる範囲内で調査をやってみようかということだと思うのです。

それで、もしも市町村に対するそういう関わりを持つようなことで展開していくとなると、恐らく事前にもう少し調整が必要になってくるのかなと私としては思うのですけれども。まずは、一度この調査を、この目的のままでやっていただいて、その上で内容を精査して、市町村にアプローチをかけるのであればかけるという方向性のほうがいいのかと思うのですが。どうですか事務局のほう、その辺の市町村との関係等は。私のほうでは何とも言えないことなのですが。

○事務局（小川）　市町村とですね、なかなか日ごろから具体におつきあいがあるとかというのは、そこまではございませんというのが実情ではありますので。

○事務局（西口自立支援課長）　市町村との情報交換と言いますか、連携なのですが。正直言いますと、これまではあまりできていないです。ただ、大阪府の障がい福祉計画の中で、市町村の自立支援協議会に就労支援に関わる部会をつくってくれと、これは全市町村でつくってくれというような目標も掲げています。

それから、そもそもこの就労支援部会を立ち上げたのも、市町村との連携をきちんとやらないといけないという目的の一つ大きくあります。

それと、基準条例と言いますか、大阪府の独自の条例で、就労人数調査につきましては、市町村にもフィードバックするということになっていきますので、そういう意味からすると、これまでより連携は図れると思えますが。

ただ、先ほど井上委員のほうから提案のあった全施設にこれだけの調査をやれということになりますと、非常に時間がかかって、恐らく10月の報告には間に合わないだろうと思いますので、今回についてはこの形で何とかやらせていただきたいというのが本音です。

○黒田部会長　わかりました。私個人的には、早くこのデータがほしいと。で、この年度内のこの部会の中で、このリサーチを元にした対応方法というのを入れていくことができればなという思いもありますし、恐らく事務局のほうでもそれをしたいので、急いでつくっていただけたかなと思いますので、できないことをやれというわけにはなかなかいかないところもありますので、取りあえずこの対象と目的に関しては、現段階ではこれでいくことにして、結果を見て、これはやはり全施設にやったほうがもっといろんな情報が得られるのではないかとということがわかってきましたら、その時点でまたもう一度検討していただくというような形にしたいと思いますが、いかがですか。

○井上委員　これはまた検討。前年度就職者については、もう既に調査済みになっていま

すので、もうそろそろ出てくるのではないかと思いますので、この平成25年8月の市町村等ヒアリングのときに、この移行事業所、就職者ゼロをなくすということと、その市町村の事業所の実績というのは、多分その時点では出ているだろうなと思いますので、その辺で見ていただけたらいいなと思います。それぐらいです。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。

○栗原委員 はい。

○黒田部会長 はい。どうぞ。

○栗原委員 今ちょっと気づいたのですが。私のところの裏側でいきますね。A3の裏側の就労移行体制のところ、例えば12番のOB会というのは同窓会みたいなものかなと思ったのと。そのもう少し上の10番に、利用者が就職したOBからだと聞くのは、就職したメンバーでいいのかなと。

○黒田部会長 そうですね。

○栗原委員 文言を変えた方がいいかなと。

○黒田部会長 はい。そうですね。OBはあまり、OBを書くのであれば、OGも書いたほうがいいと思いますので。

○栗原委員 同窓会でいいだろうと。

○黒田部会長 ええ。ジェンダーが出てこないような文案にしたほうがいいかなと。

○辻本委員 いいですか。

○黒田部会長 はい。辻本委員。

○辻本委員 すみません。下の対象の分で、そうしますと、平成24年の一般就労移行15人以上のところを10カ所と、ゼロのところを40カ所という抽出の考え方というか。

○事務局（小川） はい。

○辻本委員 で、この表ではまだ15人以上は10カ所ないのですが。

○事務局（小川） はい。

○栗原委員 これは大阪市が入っていないから・・・。

○辻本委員 ああ、そういうことですか。

○栗原委員 大阪市が入ったらどっと。

○辻本委員 そうですね。

○黒田部会長 大阪市が入ると。

○辻本委員 倍ぐらいになりますか。

○黒田部会長 ほかいかがでしょうか。ほかの方も。

それでは、このアウトリーチの調査に関しては、対象に関しては、事務局のほうからご提示いただいた案でいきまして、それから、就労率のほうでも確認をしていただいて、もし入れたほうがいいのかあるようでしたら、また入れていただくことにしたいと思います。

それで、ほかのご意見を今いただいた部分は、どのような形で入れていただくかという

ことに関しては、実際に調査をされる事務局のほうにある程度一任と言いますか、お任せをしておきたいなと思いますが、それでよろしいですかね。あまり細かいことをここで決めておくと、実際やるときに多分変更がしにくくなると思いますので、かなり頑張ってしていただく、かなり大変な作業だと思いますので、頑張ってやっていただいておりますので、そのあたりは一任をしたいと思います。ほかに何かありましたら伺いますが、いかがですか。全体を通してでもかまいませんが。

それでは、少し早いですが、本日の議事はこれで終了しましたので、事務局のほうにお返ししたいと思います。

○事務局（坂口） 黒田部会長、各委員の皆さま、オブザーバーの皆さま、どうもありがとうございました。それでは、これをもちまして、平成25年度第2回就労支援部会を閉会いたします。

なお、次回は平成25年7月23日火曜日となっております。あらためてご案内をさせていただきますが、どうぞよろしく願いいたします。本日は、長時間にわたり誠にありがとうございました。（終了）