

平成25年度第4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10月28日(月)

14時～16時

場所:大阪府庁咲洲庁舎38階 会議室

○事務局（坂口） それでは、定刻となりましたので、ただいまから「平成25年度第4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。

さて、ご出席の皆さま方につきましては、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、中小企業家同友会の豊田委員、姜委員は遅れて来られると聞いてございます。

それと、オブザーバーの就業・就労サポート協働機構の三宅様につきましては、本務の都合で本日ご欠席となっております。大阪府社会福祉協議会の辻本委員につきましても、15時30分にご退席されると聞いておりますので、あらかじめお伝えしておきます。

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、A4の就労支援部会の「次第」が一枚物、右肩ホチキス止めの資料1と書いた就労支援部会の「課題項目」、同じく右肩ホチキス止めの資料2の「課題項目」、それと、資料3が「就労移行支援事業所アンケート調査結果報告書」。

資料4が「就労支援A型事業所アンケート調査結果報告書」、資料5がA4の表裏一枚物ですが「市町村のヒアリング・意見交換会概要」と、別添資料をホチキス止めで付けてございます。資料6が「障がい者就業・生活支援センターヒアリングの概要」、左肩ホチキス止めでございます。資料7がA4の一枚物「職業訓練から職場定着支援まで、働き、働き続ける支援の充実」と書いた資料でございます。

以下、参考資料といたしまして、A4の表裏の「調達推進方針」、「取扱指針」と書いたものが参考資料2でございます。参考資料3がいつもお配りをさせていただいておりますが、「課題項目」というもの。参考資料4が「スケジュール」、参考資料5が「前回の議事録」でございます。

以上でございますが、過不足等ございませんでしょうか。

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」の趣旨に基づき、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ねがいたします。

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、黒田部会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。

○黒田部会長 皆さんこんにちは。前回から約三カ月ぶりぐらいになるかと思います。この夏の間調査であるとか、ヒアリングであるとかしていただいておりますので、今日はその報告のほうもしていただけるということです。

では、まず、お手元の次第の議題を見ていただきますと、今日は議題が「その他」も含めて三つございます。まず、議題1は、「一般就労の場の拡充策について」、議題2は、「職場体験・実習先企業の拡充策について」となっております。「その他」議題では、就労移行

支援事業所のアンケート結果など、盛りだくさんでありますことから、議題1および議題2、ならびに前回までの部会の検討状況について、事務局のほうから一括でご説明をお願いしたいと思います。お願いします。

○事務局（小川） 自立支援課の小川です。よろしくお願ひいたします。座って説明させていただきます。

お手元の資料1につきましてご説明をさせていただきたいと思ひます。

まず、課題項目が二つございまして、一つ目が、一般就労の場の不足についてということでございまして。これにつきましては、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課題となっておるといふところで、特に、「法定雇用率の対象外となっています中小企業への対応が課題」といふ課題についてでございます。

これにつきましての対応策といふことで、右側に案といふことで書かせていただいております。一つ目の丸でございまして、これは、労働局さんのほうで今年度から新たに取組まれている事業でございまして、中小企業（300人以下の従業員の事業所）に対して、障がい者を多数雇用されているところに施設整備を支援をするといふことで、中小企業での障がい者雇用の一層の促進を図るといふ事業を、今年度から取組んでおられる事業がございまして、ここに書いております。

二つ目につきましては、大阪府の障がい者雇用促進センターにおけます取組みといふことで、仕事の切り出しでありますとか、障がい者の特性に応じた対応など、雇用を進めようとしておられる企業さんにいろいろ支援をしておられる雇用促進センターにおいて、事業主のニーズに応じた支援を引き続き行なうといふことでございまして。

三つ目、こちら「エル・おおさか」（大阪府立労働センター）のほうにリニューアルオープンいたしました「OSAKAしごとフィールド」においてといふことで、中小企業に対する採用・人材育成の両面からサポートをするといふ取組みをここに書いております。

四つ目の丸でございまして、商工労働部のほうで、この7月（平成25年7月）に国に要望されたものでございまして。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、助成金の拡充に努めること。とりわけ、中小企業の事業所に対する助成金の充実を図りたいといふことで、国のほうに要望をされております。

その次のページ、裏側でございまして、この8月（平成25年8月）に大阪府福祉部のほうで論点整理といふ形で、これも国に対する働き掛けといふことで、職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充されたいといふ形で国のほうに要望をしております。

その次、3ページでございまして、②といふことで、雇用の経験が乏しい事業所では、職域開発でありますとか、雇用開発等のノウハウがなくて、雇い入れに躊躇をされている。また、新規事業所の場合は、支援スキルが不足しておるといふところでございまして。

こちらにつきましても、企業に対する働き掛けといふことが中心になってきますが、先ほどの障がい者雇用促進センターから専門家を派遣して、課題解決に向けて支援をする

いう取り組みをしておりますので、そちらのほうを書いております。

二つ目につきましては、こちらも障がい者雇用促進センター、あるいは、OSAKAしごとフィールドにおきまして、中小企業に対する雇用ノウハウが学べるセミナー等の実施をされておりますので、その取り組みをここに記載をさせていただいております。

三つ目でございますが、府庁舎での取り組みということで、知的障がい者の、支援学校の生徒さんの職場体験実習でありますとか、知的障がい者、精神障がい者の方への取り組みということで、大阪府のほうで非常勤作業員という形で雇用をいたしまして、庁内の業務を集約した業務を実施しております「ハートフル・オフィス」というのが大手前と咲洲にはございますが、こちらの大手前のオフィスのほうと、先ほど申しました支援学校の方が、大阪府の公館等で剪定作業というのを職場体験実習ということでやられております。そういった取り組みを企業の方にみていただいて、理解を深めていただくという取り組みを、実は明日実施することにしております。

一応50社と言いますか、50名の企業の方を募集させていただいて、募集どおり50名強の方が参加される取り組みを、今年度につきましては明日やることになっております。これについても引き続き取り組んでいきたいと思っております。

その下につきましては、先ほどの国への提言ということで、事業主支援を拡充されたいという形で再掲でここに書いております。

その次5ページになりますが、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ということで、就労に向けた訓練・実習を行なえる場所が少ないという課題に対しての対応案ということで右側に書いております。

一つ目につきましては、これは、今年度第1回の就労支援部会でもご報告を労働局のほうからさせていただいておりますが、今年度からの新たな取り組みということで、中小企業を対象に職場実習のマッチングといったような事業を創設されております。労働局のほうから、(平成25年)10月時点で13件の職場実習が実施をするというふうに聞いておまして、この取り組みを引き続き行なうということで、ここに記載をさせていただいております。

二つ目の障がい者就労支援強化事業につきましては、福祉部のほうでやっております事業でございます。企業開拓ということで、求人票を求人企業のほうからいただくような取り組みでありますとか、雇用前の実習という形で、職場体験実習の受け入れ企業の開拓等を行なうという取り組みを行なっております。

それと、ITステーション事業ということで、企業開拓コーディネーターを4名ITステーションのほうに配置をしております、受け入れ企業の開拓、民間企業からのIT業務の受注促進等を引き続き行なうということでございます。

その次のページ、6ページですが、これもいわゆる府庁あるいは市町村での職場実習の取り組みということで書かせていただいておりますが、府内市町村における公務労働分野での職場実習の実態把握を行なうとともに、先ほど申しましたハートフル・オフィス推進

事業の取り組みなど、市町村のほうでも積極的に進めていただくよう働き掛けを引き続き行なうということでございます。

その次が、精神障がい者の方を対象に実施をしております社会生活適応訓練事業ということで、通院中等の精神障がいのある方向けに職場実習、社会生活に適応していただくためにということで、職場実習等を実施しております。この取り組みにつきましても引き続き行なっていくと考えております。

その下ですが、特例子会社、あるいは障がい者の就労サポートカンパニー制度の登録企業等への働き掛けを行なうということで、このサポートカンパニー制度につきましては、福祉部のほうでの取り組みでございまして、就労支援に取り組んでおられる企業さんとか団体さん等を登録をいたしまして、大阪府のホームページ等でPRをしておる事業なのですが、そういった登録されているところは、今87社・団体ございまして、そちらのほうにも職場実習の受け入れ等を、引き続き働き掛けを行なっていきたいと考えております。

その下につきましては、先ほどと重なりますが、障がい者雇用促進センター、OSAKAしごとフィールドにおきましても、職場実習先の確保に取り組むということでございます。

その下が、教育委員会さんのほうでの取り組みになりますが、これも今年度からの新たな取り組みということで、国の緊急雇用の事業を活用しまして、支援学校の生徒さんの実習先企業の開拓を行なうという取り組みを今年度から新たに実施をしております。

その次のページにつきましては、また再掲ということで、国への要望をここに挙げております。

その次のページ、8ページですが、②ということで、個人情報保護の観点からということなのですが、これは、市町村は後ほど出てきますが、大阪府内の市町村への意見交換会の場に出てきた事例と言いますか、話なのですが。

東大阪市さんのほうが、個人情報保護の観点ということで、公務労働分野での実習というのは、なかなか個人情報を扱う業務につきましては、少し難しいのではないかとといったようなことがございまして、そういった判断を東大阪市ではご判断をされているというところがございます。

これにつきましては、誓約書なり同意書等を取ることで、その辺がクリアできるのかなとは思っております。大阪府でも職場実習でありますとか、非常勤作業員の雇用という形でハートフル・オフィスの取り組みなどやっておりますが、基本的には就業規則でありますとか、事前の書面での説明等によりまして、そういったところは一応クリアをしておりますが、そういった取り組みを府内市町村さんのほうに働き掛けていきたいと思っております。

あと、二つ目に書かせていただいておりますのは、図書館における書籍の補修でありますとか、給食に使用する食器の整理など、業務の工夫例を集約して取り組みの共有化を図るということで、これも枚方市さんなどがそういった取り組みをされているということも

ございまして、ここに記載をさせていただいております。

その次 9 ページですが、③ということで、事務的な作業を行なえる実習先が少ないということで、事務系の作業をする実習先というのが少ないのではないのかというところで、これにつきましては、再掲ということで、ハートフル・オフィスなどでは、パソコンの簡単な入力などの業務も受注を受けておりまして、そういった作業もやっている取り組みもありますので、その辺の周知、情報提供などを府内市町村にもしていくという形で考えております。資料 1 につきましては以上でございます。

その次、資料 2 ですが、これは、前回までのこの就労支援部会の方でご議論をいただいております課題項目につきまして、前回まで各委員からご意見等いただいたところを踏まえて修正したところを濃いめの網掛けで記載をしておりますので、そののところを簡単にご説明をさせていただきます。修正したところのみのご説明とさせていただきます。

11 ページをご覧くださいませでしょうか。課題項目の「就労後のフォロー体制の充実・強化について」ということで、網掛けにしておるところでございますが、「障がい者職業センター等において、精神障がい者や発達障がいなど」というところですが、これは従来の表現が「精神障がいや発達障がいなど、従来の手法では対応が困難な事例等に対して支援を行なう」という形で書いておったのですが、表現としてあまり適切ではないのではないかと委員のご指摘もありましたので、こちらの記載のとおり、「従来の支援ノウハウ・手法に加えて、障がい特性に合った職業リハビリテーションのあり方を検討開発する必要がある事例等に対して支援を行なう」という形に修正をさせていただいております。

その次ですが、16 ページをお開きいただけますでしょうか。

16 ページのほうですが、上のほうの網掛けは今の同じ修正でございまして、その下の「医療機関と就労支援機関とが」というところですが、これも、国におきまして、今年度から新たな取り組みということで、少し追加で記載をしておりますが、就労意欲をお持ちの精神障がい者の就労とか、復職支援に取り組まれております医療法人、もしくは医療機関に対して、就労支援のノウハウを提供する社会福祉法人等に委託をして実施をする事業というふう聞いておりまして、医療機関が就労支援機関と連携するためのモデル事業というのを、今年度から国において実施をされているということで、ここに追加で記載をしております。

その他、21 ページにございますが、これは先ほどと同じところの修正を再掲にしております。

あと、22 ページでございますが、こちらもハローワークでの新たな取り組みということで、追加で記載をさせていただいているものでございまして、この4月（平成25年4月）から難病患者につきましても、障がい福祉サービスの対象になったということも受けてということになるかと思いますが、ハローワーク等に難病患者の就職サポーターというのを新たに配置をして、ここに記載のような相談を受けるという窓口を設置をされているというふう聞いております。

大阪府では、ハローワークの大阪東と、大手前にございます大阪難病相談支援センターというのが赤十字会館にございますが、そちらのほうでそういった相談窓口を開設をされているということで、ここに記載をさせていただいております。

あと、27ページをご覧くださいませでしょうか。

27ページにつきましては、教育委員会の取り組みを書かせていただいております、教員の支援能力の向上が必要ではないかといったご指摘がございましたので、それを受けて追加で教育委員会さんのほうで記載をさせていただいております。

①といたしまして、進路指導の担当者等に対しまして、各関係部局と連携をいたしまして、勉強会というのを毎年度、今年度も実施をしております。それをここに記載をしておりますのですが、これを継続するとともに、その結果を学校内で教職員にも周知をすることによって一つ書かせていただいております。

あと、進路指導の経験の浅い1年から3年の教員の方に対しまして、就労支援研修というのを従来から行なっておられますが、それについて今後研修メニューの中に、福祉制度やサービス等の内容につきましても取り入れていくということでございます。

あと、普通中学校に通っておられる障がいのある生徒の支援につきましては、職場体験に従来から参加をしておるということでございますが、今後ともすべての生徒と一緒に参加することを基本に取り組みを進めていくということでございます。

あと、28ページですが、これは、就労支援の過程において、本人が就労に向けた意欲をなくしがちなときというところで、居場所づくりといった取り組みになってくるかと思うのですが、ピアサポートということで、当事者同士、支援学校において卒業生の方と在校生の方が交流する機会を設けるといった取り組みもしておりますので、それにつきましても引き続き実施をするということでございます。資料2につきましては以上でございます。すみません。よろしく申し上げます。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。それでは、ただいまのご説明につきまして、ご質問やご意見などありましたらお願いいたします。資料2のほうについてもご意見がありましたらお願いいたします。オブザーバーの方もご発言いただいかまいませんのでお願いいたします。

○姜委員 すみません。いいでしょうか。

○黒田部会長 はい。姜さん。

○姜委員 6ページの教育委員会において障がい者雇用促進人材育成事業、資料1です。

○黒田部会長 資料1の6ページですね。

○姜委員 「地域雇用促進基金事業を新たに実施し」というところで、これは具体的にどんな形で、誰がどういうふうに行っていくというのをご説明いただきたいのですが。

○事務局（水守支援教育課長） はい。教育委員会支援教育課でございます。これにつきましては、先ほど事務局のほうから少しご説明がございましたが、国の雇用基金事業として平成25年度から始めるものでございます。

具体的には、われわれのほうで企画しています、要は、実習先の企業を開拓すると。実際に学校のほうで地道に地域の企業を回ったり、開拓はやっているのですが、なかなかやはりマンパワーの制約とか、いろいろありますので、重点的に外部の機関の協力を得まして、そこで新たに「就労開拓員」という形で人を確保していただきまして、重点的に企業回りをさせていただくと。

さらに、学校ともそこはしっかり連携を取っていただいて、学校に情報提供したり、学校のニーズも吸い上げるということでそこをつないでいくと。

で、一応提案公募を募りまして、最終的にC-STEPさんにこの事業をお願いする形になっております。1年間の目標を一応100社開拓するというので、企業回りを精力的にやっただきまして、その情報の蓄積をして、それをわれわれとしてしっかり、それが結果的にその委託の成果物になろうかと思いますが、それをデータベース化して、われわれがその後そのデータベースを活用して、学校での引き続き、当然それは開拓した後の継続的な対応が必要ですので、それは引き続きわれわれのほうでしっかり学校と連携してやっっていくという形になります。

○姜委員 ということは、それぞれの学校で、就労希望の方のニーズに合うような実習先をターゲットにして探すのではなくて、取りあえずC-STEPさんの人材を使って、実習先をアットランダムにというのですか、100社確保していく。

○事務局（水守支援教育課長） 実際には、多分支援学校のほうにおられる障がいのある方の適性ですとか、希望ですとかかなり多様になると思います。ですので、何か特定のエリアを集中的にやるということではなくて、どちらかというところローラー作戦に近いイメージを持っていた方がいいですね。とにかく、一言で言えば掘り起こしということになります。

もともと学校のほうで持っているルートと言いますか、つながりというのは、引き続き学校のほうでしっかり大切にやっていきますから、さらにそれを増やす。どうしても、企業のほうも、企業の経営の状態によって、例えば、今までだったら受け入れたけれど、難しくなって減っていく、あるいは、仕事を辞められたりするとか、減っていくという要素がありますから、新たなこれからさらに受け入れてもらえる企業を掘り起こして増やしていく取り組みだと考えていただけたらと思います。

○姜委員 ということは、最初にまずデータベースとして確保しておいて、その後個別ケースの時点で、特別支援学校、支援学校の進路指導が、C-STEPのデータを探し出したりとかしてやる。

○事務局（水守支援教育課長） そうですね。その後は、学校のほうからアプローチをしていくと。

○姜委員 ああ、直接企業さんに。

○事務局（水守支援教育課長） はい。そうです。

○姜委員 はい。わかりました。



○黒田部会長 はい。ありがとうございます。これは、緊急雇用の基金ですから今年度から始まるのですか、始まっているのですか。

○事務局（水守支援教育課長） そうです。事業自体は、要するに1年で100社目標で開拓すると、1年1年が勝負の事業になりますので、一応今年度で開拓してデータベースをつくるというところまでをこの1年でやっていくと。実際にそれを活用していくのは、引き続きこれからやっていくという形になると思います。

○黒田部会長 はい。わかりました。

○姜委員 これは、一応対象企業は大阪府下だけですか。大阪府下からちょっとこぼれるときも。

○事務局（水守支援教育課長） はい。基本そうです。最初から風呂敷をたくさん広げても薄くなるだけですので、やっぱり学校のほうから実際に実習に行ける先というのにも、ある程度限りがあると思いますので、基本的により成果の上がる場所となると、そうならざるを得ないかなと思います。

○姜委員 わかりました。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。

○鈴木オブザーバー よろしいですか。

○黒田部会長 はい。

○鈴木オブザーバー 実際にそれに関わってやっている支援学校ですから。

○黒田部会長 そうですね。はい。

○鈴木オブザーバー これまでは、姜さんがちらっと言われたように、生徒の特性と企業のニーズを一对一で合わせるようなマッチングを、マニファクチャー的<sup>的</sup>なことをやっていたのを、やはりニーズをどんどん掘り起こすこと、チャレンジャーを増やすことの中で、受け入れ企業さん、いろんな職種の受け入れ企業さんのリストができることによって、**多くのマッチングが可能になる。**

たくさんの生徒と、たくさんの企業の中でマッチングしていくと。今までは一对一マッチングをやっていたのを、そういうシステムにしないと広がらないだろうということで、この事業でも頑張っていたらいい。

各学校単体でも、たまたま（府立たまたま高等支援学校）でしたら、一応200社から回って大体1割ぐらいずつ増やしている。200社回って20社ぐらいずつですので、それと合わせてもう一方でもやっていただくということで**より多くの実習先が確保できる。**

今後高等支援が大阪府下に増えますので、大阪府全体としてのエリアの中で、いろんな職種の企業さんを開拓していくことによって、**生徒の多いニーズと多くの企業をマッチングさせていくという方向性**ということで、成果が上がってきているとわれわれは実感しています。

○姜委員 僕としては、できるだけね、これまで学校の中において、実習してみようかとい

うか、そういう気持ちがあつた人が、少しでも実習機会を増やして、とにかくやってみよう、職業能力うんぬんは後にして、とにかくやってみよう、行ってどんな感じかやってみようという中で、機会が増えていけば、それはそれでいいことだと思うので。

○鈴木オブザーバー　そうですね。チャレンジを増やすためには、実習先がないと駄目というのはそもそもの考えだったので、そういう意味では着実に成果が上がりつつあるのではないかなと。

○姜委員　ありがとうございます。

○黒田部会長　ありがとうございます。ほかにございますでしょうか。はい。

○井上委員　いくつかあるのですが、今のでいくと、ちなみになぜ今まではなかったのだろうなという素朴な疑問が出てきます。各学校さんの先生方が回られて、就職先だったり、実習先だったりを本当に毎年確保されているのが既にデータとして残っておれば、それを合わせるだけですごいデータになったのではないかなというのが一つあるのです。

データというのはやっぱり怖くて、今年取って、じゃ、そのデータが来年に活着ているのかというと、なかなか厳しいものがあるのかなと。特に、障がいのある方の実習の受け入れだったり雇用だったりすると、そのときの企業の状態としてはオッケーであっても、年が明けてみたら、極端な言い方をすると、その企業がなくなっているということだつてあるので、「鉄は熱いうちに打て」ということもあるので、なるだけ早いことやっていかないと、データそのものが無駄になると困るなというのが一つ危惧としてあります。

それから、それは今の流れなのですが。お聞きしたいのが、大阪府障がい者雇用促進センターさんだったり、障がい者就労支援強化事業だったり、今の雇用促進人材育成事業だったり、商労さんも開拓のことを新たな事業としてされているかと聞いておりますが、多分この中で一番民間企業さんに近いのが高見さんだと思いますので、お答えいただきたいのですが。今日は雇用促進センターから、職場実習だったり雇用だつたりの開拓を受けて、来週またアポイントが入って、今度は就労支援強化事業で受けて下さいと、再来週は人材育成事業でまた電話がかかってくる、企業さんにとってはまず混乱すると思うのです。なぜこれは一元化できないのかなと。一つの名前でくくってしまえば、実際の中身の事業は、それぞれ業者の予算の問題もあつて別なのかもしれませんが、せめて名前を一つにくくることぐらいはできないのかなと。すると、受け手の企業さんとしても、すごくわかりやすいのかなと。

もっと極端に言ったら、何でハローワークなのだというと、ハローワークは全国にあつて、民間の企業さんは「ハローワーク」と聞いたら事業内容や要件がわかるからなのですよね、何があるのかという。

事業名のすごく難しいネーミングがあつて、その名刺を出されて、あれ、どの人だつたっけということが間違いなく起こっていると思いますので、ここを何とか、同じ大阪府の中でされている事業ですので、やっていかないと、本当に企業さんとしたら、も

うまたかと、訳がわからないというお声も本当に聞いておりますので、そこは何とか名刺だけでも統一されて、その中で、それこそ関係機関ではなくて、関係事業のネットワークというのをきちんと構築されて、そこで情報共有されると、無駄な企業開拓もなくなるでしょうし、行っていないところに集中できるとか、いうことができるのかなと思いますので、ぜひそうやっていただきたいというのが意見として一つです。

○黒田部会長 はい。

○井上委員 それから、雇用促進センターさんから専門家を派遣という、中小企業さんに専門家を派遣してというようなことがありましたが、この専門家という方々は、具体的にはどういう方なのかなと。

私が存じ上げている方が2名ほどいらっしゃるのですが、確かに障がい者雇用についてはノウハウがあるのかなと思いますが、いずれも大企業というか、特例子会社の方々、いわゆる中小企業の現実の現場の、来月の社員の給料どうするのかと悩んでいるところの部分にまできちんと意識したものが本当にできるのかなと。上からの障がい者雇用論を言っても、中小企業さんに絶対響かないのですよね。本当に中小企業さんがお悩みのことに答えられるのかなというのが懸念ですので、どんな方がされているのかなということがお聞きしたいです。

で、もう一つが、「府域・地域の職場実習のコーディネート」とありますが、具体的にはどういう仕組みをイメージされているのかなと思います。これは何ページでしたか、5ページですね。はい。ひとまずはそこまでです。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。一つ目は、一本化できないのかなというお話で、企業開拓であるとか、実習先の開拓を、いくつかの事業で行なっているけれども、一本化したほうがいいのではないかなということなのですが、そのあたりの状況等も含めて、高見さん、お答えいただけますか。どちらからいきましょう。事務局のほうからまずはお願いたします。

○事務局（小川） はい。そうですね。おっしゃるとおりと言いますか、福祉部におきましては、就労支援強化事業のほうでも企業開拓を行なっております。教委さんのほうでも、先ほどの実習、支援学校のほうになります。企業開拓等は行なっておられるという取り組みがございますので、企業側からしたら、一元化してもらいたいというお声、ご意見だということだと思いますが、できる限り今後三部局連携という取り組みも進めていかないといけないということもございますので、何とか情報共有を図りまして、できるだけ一元化できるような形で進めていきたいとは思っております。

ただ、具体的にどういった形でというのは、まだこれから議論にはなっていないかと思いますが、できる限り企業さんにとって、協力と言いますか、やりやすい形にできたらなとは考えております。

○黒田部会長 はい。

事務局（吉野就業促進課長） もう一つは法的な問題がね。若野さんがいらっしゃるの

あれですが。職業安定法で、求人を取るというのはそれぞれの免許ごとにということがあるので、委託事業さんがA免許、次、B免許となりますし、ハローワークはハローワークで独自に回られますし、われわれの就職支援は、また別の動きをしないと駄目。われわれも免許さえ持っていたら、統一的に求人情報を取りましようというような動きはしたことがあるのですが、やっぱり結構無理で、その辺の法的ネックはあります。

○黒田部会長 なるほど。

○井上委員 なるほど。

○事務局（西口） すみません。ちょっとよろしいですか。

○黒田部会長 はい。

○事務局（西口 自立支援課長） 事業一本化という問題と、企業に対して同じスタンスでいくという問題と二つあるのだらうなと思うのです。事業一本化というのは、なかなか難しい部分があるのですが、これは、前回僕は行政の縦割りの弊害ですみたいなことは言わせてもらいましたが。

ただ、われわれとしてまったく何もやっていないということではなくて、対企業に対して、三部局の連携事業ということで、『障がい者雇用支援ガイド』と言って、こんな助成制度がありますよ、こんな事業がありますよ、相談しようと思えばこんなところがありますよというのを、冊子にまとめたやつがあります。

これは、昨年度、今年度と支援学校の進路担当の先生方も来ていただいて勉強会をやっているのですが、その中でもお配りをしたり、あるいは、事業の中で企業向けに、その資料を持っていくという共通の資料ということでつくったりしているわけです。

それはすべてではないですが、当然われわれとしては、同じ企業開拓、実習先の開拓のためにいろんなところから来るというのは、それは企業にとっては迷惑だなというのは十分わかっていますので、少なくともまず資料ぐらひは統一しようというところで始めているやつなので、それをさらに一歩進めるとかという形では、委員がおっしゃるようなことだと思っただけなのですが、そこだけは、取り掛かっているという部分ではありますので、そこだけは少し申し上げておきます。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。若野さんとかいかがでしょうか。何かご意見があったら。

○若野委員 そうですね。それぞれが実習のお願いということになってくると、企業さんについても、また来たのかという話にはなろうかなと思います。今まで労働局、ハローワーク自体が実習というのをほとんどしていなかった。まずは雇用をしてくださいというお願いでずっと回っていて、今年初めてこういった事業が入ってきたということです。

ここの5ページの、先ほどおっしゃっていた「職場実習をコーディネートする必要がある」という部分もそこで、今までハローワークが関わっていなかったところですよ。団体だったり支援施設さんが、今まで実習先を確保されてきた中で労働局が入っていくという中で、その辺でやはりきちんと皆さんが全部が、その情報を共有できるというか、そう

いう部分をどこかが中心になってつくっていく必要はあるのかなと思います。

そこがどこがするのだということになれば、まず労働局なのかなというのがありますので、そういった協議会なり何なりというの立ち上げなり、それから、大阪府さんとも連携をしながらどういう形で進めていくかというのは、今後必要になってくるのかなとは考えています。

ただ、私どもがやっているのは、先ほどありましたが十数社しかまだ実習先というのを確保できていませんので、その辺で今後はどうしていくかというのは、労働局のほうでも考えていく必要はあるのかなと考えています。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。目標というか、全体的な目指すところは一本化されてきているとは思うのですよね。三部局なりを一本化するというよりは、目標は一本化されているので、それに向けて連携をうまく取っていくというのが、今の大きな課題になっていて、それに向かって動いているのかなというのは、今ご説明を聞いて思いましたが、そういう理解でいきましようかね。

○井上委員 はい。

○黒田部会長 はい。それでは二つ目にいってよろしいですか。

そうしたら、資料1の3ページのところの右の一番目ですか。「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」ということですが、具体的にこの専門家というのは、どういう立場の人を指すのかというご質問だったと思いますが、いかがですか。

○事務局（吉野就業促進課長） 確かに井上委員がおっしゃったとおりで、特例子会社出身のまあまあ大企業ということなのです。大企業と言いましても、特例子会社自体は中小企業だったり、位置づけは会社が中小企業だったりするので、何というのですか、その中小企業さんの悩みをご存じないかという、毎日付き合っている方の印象は、よくご存じだと僕のほうは思っています。

それと、サポートをされているに当たって、中小企業さんから上から目線というふうにクレームが来ていることもないので、この専門家の方々はよくやっていたという印象を受けているのですが。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。よろしいですかね。いいですか。では三つ目ですが。

○事務局（足立） すみません。少し補足で。今申し上げたのは、うちに調査役としてそういった方、週三日3人来ていただいているのですが、それ以外の方の、その御三人がまず行っていただいて、なおかつ、まだ自分たちよりはより専門的な分野の人が必要だという場合には、うちで30人ぐらい登録していただいているのです。その都度、そのテーマに合った方を派遣させていただくという対応をさせていただいておりますということを若干補足させていただきます。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。

○姜委員 例えば具体的なケースで言えばどういう、より専門的な人というのはどういう、何が課題でどういうときに。

○事務局（足立） 例えば、精神障がいの方の課題であれば、ここの委員さんにもなっている金塚さんにも登録していただいていますし、経営問題ですとかとなりましてたら中小企業診断士の方ですとかも登録いただいておりますので、その個別事例事例に応じて、さらなる専門家を派遣する制度をご用意させていただいております。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。では、三つ目の質問が、5ページの一目の丸のコーディネートをするのはどこか、誰かということでしたか。

○井上委員 どういう形とかね、難しいなと思って。

○黒田部会長 どういう形で、どういうふうにするのかということですね。

○事務局（小川） そうですね。まだ、すみません。先ほど申しましたように、職場実習自体もハローワークさん、労働局さんも始められましたし、われわれも庁内実習的な形で取り組んでいるところもございます。また、事業の中で、一部職場実習に取り組んでいるようなところもございますので、その辺の情報を共有化できるようなことが必要だという趣旨で、ここに記載をさせていただいております。

まだこれからのことにはなってくるのですが、その辺を、先ほど若野委員のほうからもありましたが、協議会と言いますか、そういった情報共有ができる場づくりみたいなことを、今後検討していく必要があるかとは思っております。

○井上委員 いいですか。

○黒田部会長 はい。どうぞ。井上さん。

○井上委員 あくまでもここでの提案ですが、府域ならびに地域ということで、ぜひぜひそのコーディネートを構築していくプロセスというか一環に、各18の就業・生活支援センターと、大阪市内のいくつかの地域センターを地域版としては入れていただけたらありがたいなと思いますので、よろしくをお願いします。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。ほかに。はい。西口さん。

○事務局（西口自立支援課長） すみません。今、表紙だけしか配っていませんが、『障がい者の雇用支援ガイド』は、これは前回のこの委員会で参考資料4ということでお配りをさせていただいたものです。こういうようなもので、この一番困っているところですね。一番言いたいと言いますか、企業の方々に一番お願いをしたいところで、支援学校の職場実習の受け入れ先とか採用とかをやってほしいということと、福祉施設利用者の積極的な採用、それから、これは「障害者優先調達推進法」の関係もありますが、発注をお願いします。こういうふうなことをみんな一緒になって、同じ資料で持って、これで企業へ働き掛けましょうということで、こういうなのもつくってやっているということで、ご参考なのですが。また、前回の参考資料4の中に、8ページほどのものなので、またご参照願えればと思います。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。ほかにございますでしょうか。あらたなご

質問、ご意見。はい。姜さん。

○姜委員 少し細かい。先ほどの教育委員会がやられる緊急雇用対策での実習先確保。あれは、これまでの実習先の企業のほかに100社も目指しているのか、それとも。

○事務局（水守支援教育課長） そうですね。基本的にはそう考えています。

○黒田部会長 はい。

○姜委員 そうしたら、これまでなどの情報があって、それはどうされて。

○事務局（水守支援教育課長） そうですね。それはそれで、われわれの側で学校間、先ほどもお話がありました学校間で。と言いましても、学校で持っている企業の情報は、多分結構学校の周囲、割と近いところであったりとか、学校のそれぞれの特徴にフィットしているようなところが多いので、それをどこまですべてで共有することが有意義なのか、その枠も少ないですし、あるのでしょうか。そういう学校間で持っている情報の共有とか、移動みたいなことも、われわれとしてはもちろん考えていけないといけないですが、それとは別に。それは、これとは別にできることですからプラス、とにかく、先ほど鈴木校長からありましたが増やすと、増やして、実際委員からもご意見がありました、やはりその機会を多くするということが大切だと思いますので、ここは基本的に。

○姜委員 1年間で100社やったやつは、その後どこへその情報は引き継がれるのですか。前も大阪府の事業で、緊急雇用対策を使って、どこか南のブロックだったと思うのですが、福祉資源と社会資源のマップをつくって、データベース化したのはいいのだけれど、緊急雇用対策の事業だったので1年間でそれをやった後、その資料を各市町村さんが引き継いでやるのかということ、お金がないからやりませんということで、緊急雇用対策の1年でそれを調べたやつが、もうぼしゃった経過があるのですよね。

だから、その1年で取られた100社を、どこがその後引き継いでいくかを、先ほどの連携の中できちんと、本当に連携を取ってもらって、どこかへ引き継ぐようなことをしてもらわないと、無駄に終わってしまうなと思っているので。

○事務局（水守支援教育課長） そうですね。成果品自体は教育委員会のほうでいただくというか、持つことになりますので、これを結局先ほどもお話にありましたが、それはあくまでも今年度の情報でしかないですから、これを来年以降使っていくためには、データベースでつくって終わりではなくて、やはり更新をしていかないといけないということがあると思いますので、それは教育委員会の事務局のほうできちんとやっていきたいと思えます。

それを学校のほうで、われわれが持っているだけでは意味がありませんので、それを学校のほうにきちんと、一緒に新しい新鮮な情報を持ってもらうということで。

学校のほうでもいろいろ情報集めに協力をしていただかないと、われわれのほうでも大手前から大阪府内全域にそんなに頻繁に出ているものではありませんので、学校ときちんと連携を取りながら、情報の適切な管理をやっていきたいと思えます。

○姜委員 お願いします。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。

○鈴木オブザーバー もう一ついいですか、学校が絡んでいるので。

○黒田部会長 はい。どうぞ。

○鈴木オブザーバー 姜委員が言われるとおりに、これまでも単体の事業で企業開拓、僕がこの世界に来てからでも、おそらく200社規模とか、400社規模が5、6回あったので、本当だったら1,000社ぐらいなかったらいけないのですが、そんなデータはもうどこかへ行ってしまっていないという、そのとおりでと思うのですが。

今後、高等支援を4校に増やしますし、各校が、知的が中心ですが職業科を設置しますので、これまでやはり先ほど言いました、マニファクチャと言いましたが、学校ごととか、教員の汗と努力で開拓したというのを学校ごとで持っていて、結構地域はテリトリーになっていて、よそと競合したくないというのがあるので、もう学校界のほうもそれをなくさないといけないなと非常に思っております。

今、うちが先行しているので、たまがわでも毎年200社がないと、うちの生徒の実習はできないのです。だから、200社割るわけにはいかないのですが、もう雇用しましたから、ちょっと実習はというところが出てくるので、毎年200社回って20社ずつ常に開拓しないとイケない。

そういうノウハウは、実はこれまでもたいしたことはなかったのですが、長くずっと残念ながらマンパワーでやってきましたので、それでもやはり引き継がれているのでね。今学校がやっていることと、今三部局連携ということでやっていることの連携が大分近くなってきたので、もう少し商工労働部さんとかと、学校がやってきたことのノウハウを共有できると、次は事業所さん。

事業所さんで就労支援したいという方が出てきたときに、学校に気楽に相談に来られたり、一緒に実習に行かせてということになってくれたら僕らも次のステップとして協力できる。前も言いましたが、うちらの子どもには予備校がないので、学卒一発勝負にかけてますが、その次のステージがあるともっと増えると思うのですよね。既卒者の人も、チャレンジしたいなと思っている人らがそういうノウハウを使えば、職場実習というやはりいい実績としてあるので、既卒者も使えるようなシステムとして共有できると、データはきっと生き残っていくだろうなど。

僕も勉強不足であれなのですが、ここに出てきていた、例えば障がい者就労サポートカンパニー制度登録企業、これはどこなのかなと今日僕は実は内心思っていて、やはりきちんと共有できていないがために、支援学校の中で、その企業リストを使っているかという、多分知らないと思いますね。そういうことを、もう少し情報を共有化することは必要かなとは思っています。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。ちょっと時間の関係もありますので、その連携の話もこの後の「その他」の議題の報告のところにも出てくるかと思しますので、いったんこの議題1と議題2についてはここで終わらせていただいて、また、次の報告を受



けてから、その中身も踏まえまして議論を進めたいと思いますが、よろしいですかね。

それでは、「3その他」の議題で、就労移行支援事業所アンケート結果、市町村等からのヒアリング等を踏まえて、事業化される報告のまとめを今回行なうことになっておりますので、事務局のほうから順次ご説明をお願いいたします。

○事務局（小川） そうしましたら、各担当に分かれますので、この後各担当のほうから順にご説明をさせていただきますが、まず、資料3が移行支援事業所のアンケート調査結果ということで、この夏にアンケートと事業所に出向いてのヒアリングを実施いたしました。その結果をまとめたものが資料3となっております。

資料4につきましては、A型のアンケート結果ということで、A型事業所につきましては、ヒアリングは実施はしておりません。アンケートのみでございますが、その結果の報告書でございます。

資料5につきましては、市町村ヒアリングということで、これも8月（平成25年8月）下旬に府内を各ブロックに分けて、ヒアリング・意見交換を行っております。

資料6が就ボツ（障害者就業・生活支援センター）のヒアリングということで、これも各18就ボツさんに府庁のほうに来ていただいて、聞き取りをした結果でございます。

資料7のほうが一枚物ですが、これまでのご議論等も踏まえまして、来年度に向けまして、大阪府としてどう取り組んでいくかというもののたたき台的なものになりますので、資料7まで少しまとめてという形になりますが、ご説明をさせていただきますので、よろしくをお願いいたします。

○事務局（仙頭） では、就労移行支援事業所のアンケートの調査結果についてご説明させていただきます。座って説明します。

まず、資料3をご覧ください。アンケートの調査結果なのですが、皆さんにお配りしましたように、ページ数が70ページと多くございますので、この就労支援部会で限られた時間の中での説明ということですので、主に報告書の12ページまでの調査結果の概要を中心にご説明させていただきたいと思っております。

まずは、3ページ、4ページをご覧ください。ここでは、アンケートとヒアリングの調査対象と、回収状況について記載しております。

アンケートの調査対象の就労移行支援事業所は、平成24年度末の事業所168カ所、（平成25年）7月に調査を行ないました。メールとファックスで回答していただいた結果、91事業所からの回答がございました。

ここで、特徴的なのは、回答していただいた91事業所を、平成24年度就労実績10人以上、1人から9人、ゼロ人の3区分で見た場合の回答率です。3ページの回収状況にも記載しておりますとおり、就労実績10名以上の事業所からの回答率は非常に高い結果となりました。よりまして、本アンケートの回答の傾向といたしましては、就労実績の高い事業所に傾いていると考えられます。

そして、このアンケート結果を受けましてヒアリング調査を行いました。調査は、大阪

市、堺市、高槻市、東大阪市、豊中市、枚方市と合同でアウトリーチ方式で、アンケートに回答していただいた事業所の中から就労実績10名以上と、就労実績1名以下の事務所を中心に行ないました。調査しましたヒアリングの詳細は、56ページ以降に記載しておりますので、後ほどご覧下さい。

それでは、調査結果の概要です。5ページをご覧下さい。まずは、運営主体についての記載でございます。

ご覧のとおり、社会福祉法人が占める割合が多く、就労移行支援事業所は、福祉的要素が強い事業所であることが伺えます。

しかし、これを近年の開設の推移で分析いたしますと、社会福祉法人以外の法人の開設数が増加しており、就労移行支援事業所へのニーズの変化や、福祉的要素以外のスキルも事業所には求められているということは伺えます。

次に6ページでございます。就労実績別で、サービスの主たる障がい種別を比較した場合です。知的障がいサービスの対象の中心であることは、どの実績の事業所でも変わりはありませんが、就労実績10人以上の事業所では、精神障がいと、発達障がいをサービスの主たる障がいとしている事業所が多い結果となっております。

これは、下の図にもありますように、近年増加しています精神障がい者の求職者数のニーズにマッチしている事業所が、就労実績を伸ばしているためと考えられます。すみません。こちらの判例のほうが少し重なって見にくいのですが、点線で丸を付けているところで、精神障がい者の方と、知的障がい者の方の求職者数が交差して逆転しているとなっております。

これを事業所の主たるサービスの対象を、開設年度ごとに見てみました。7ページをご覧下さい。精神障がいや、発達障がいをサービスと対象としている事業所は増加してきていることがわかります。このように、これからの就労移行支援事業所は、新たな障がいや、利用者のニーズに応えるなどをしていく必要があると言えます。

次は、事業所の状況を、就労人数別に比較しました。7ページと8ページをご覧下さい。ここでは、併設福祉サービスと生産活動と工賃について比較しました。

ここで特徴的なのは、就労実績10人以上の事業所は、併設サービスは少なく、生産活動もしておらず、工賃も就労実績のない事業所より低いという点でございます。

実際にヒアリング調査に行かせていただいたことを総合的に勘案いたしますと、就労実績の多い事業所は、施設内での訓練よりも、施設外での訓練に重点を置いており、何かと就労を意識したメニューを実施していました。

一方、就労実績の少ない事業所は、施設内での訓練に集中しすぎているように感じました。原因といたしましては、ヒアリングの中でもあるのですが、地域的な問題が挙げられます。事業所の周辺に、就職先や実習を受け入れてくれる企業が少ないですとか、どうしても就労準備の整った利用者や、就職先企業がありましても、通勤時間が長く、利用者が逆に敬遠してしまうといったことが、施設から外に向けた訓練ではなくて、施設内に向い

てしまった訓練になっていることが考えられます。その結果が、この7ページと8ページのアンケートには現れていると思います。

次に、9ページから10ページには、事業所の支援体制について記載しております。ここでは、報酬や研修の状況について抜粋しております。特に報酬加算の状況は、事業所の運営に関わるもので、ここにも特徴が出ております。

ヒアリングの中でもよく聞かれたのは、利用者が就職してしまうと、報酬の日割り計算なので、どうしても事業所の運営に響いてしまうというご意見です。

確かにそうとも言えますが、就労実績の多い事業所では、就職者を出していくことで、各種報酬加算を取得して運営を行なっています。こうした実績が、新たな利用者を引きつけるという好サイクルを生んでいることとも言えます。

次に連携している関係機関についてですが、11ページをご覧ください。ここでは、就労実績10人以上の事業所と、就労実績ゼロ人の事業所を抜粋していますが、どの実績の事業所でも共通して言えることは、ハローワークと障害者就業・生活支援センターと連携していることです。関わり方には、それぞれ濃淡はあるとしましても、この違う二つの機関を、いい意味でどんどん利用していくことが必要不可欠です。

また、ほかの機関でも、さまざまな取り組みを行なっていることから、こうした取り組みを一緒に利用していただければ、さらに利用者の一般就労したいという思いに答えていけるのではないのでしょうか。

最後に12ページでございます。アンケートとヒアリングを通しまして見えてきました事業所の特徴についてご報告させていただきます。

まず、就労実績10人以上の事業所でございます。運営主体としましては、近年、営利法人とか、社会福祉法人以外からの法人の参入が多くございます。これは、やはり精神障がい者や、発達障がいを主たるサービスという、対象としている事業所も多いですし、そういったニーズというのが現在ございます。こういったニーズに答えていくという事業所が、どんどん就労実績を伸ばしているということが言えます。特に精神障がいの方ですとか、そういった方を対象としていることが多いという形でアンケートの中からもありました。

ヒアリングを実施しました就労実績10人以上の事業所では、総じて精神障がい者を主たるサービスとしているところが多くありました。障がいの程度も比較的軽い方が多くいらっしゃるやいまして、就労準備性が整っているということもあります。ですので、どうしても職域も広く、比較的短い時間で就職につながっているということが言えます。

ただし、やはり障がい特性というのがございますので、職場定着がなかなかこれからの課題になってくるかとは思いますが。今後、こういった精神障がい者の方の職場定着の支援が課題になってくると、この10人以上の事業所では思われます。

次に、就労実績の少ない事業所でございます。運営主体としましては、社会福祉法人、いわゆる旧体系からの移行された事業所が多いということが伺えました。特に多機能型の

事業所が多くありまして、利用定員も少なかったです。こういったところで、どうしても就職者を出してしまいますと、即事業運営に影響が出てしまうといったジレンマを感じると言われておりました。

就労訓練も、施設内での内職ですとか、自主製品の制作や販売といった、なかなか就労準備段階での訓練が多く、主たる目的が少し生産活動に移ってしまっているような事業所が多くございました。

生産活動にどうしても重点を置いてしまいますと、就労につなげていくための行動は消極的になりがちになりまして、そうした行動になってしまいますと、各種報酬加算のほうも獲得できなくなってしまうという、「負のスパイラル」が生まれてしまいまして、なかなか就職者が出しにくいというジレンマも生じております。

ヒアリングを実施しましたところ、実績の少ない事業所では、総じて比較的症状の重い、比較的重度の知的障がい者の利用者の方が多く、就労準備性が整っていないという声も多く聞かれました。そのため施設内の訓練が増えてしまうと言う、先ほども申し上げました負のスパイラルが生じているということが言えます。

どうしても就労につなげるための実践的な行動を取る時間というのは限られておりますので、職域ですとか、そういったマッチングするのにも時間が掛かってしまいますので、就労実績という側面では、結果が見えにくいというところはございます。

なかなか就労支援事業所としての成果は上がってこないのですが、しかし、直ちに就職が困難な状況であっても、利用者の一般就労したいという希望を受け止める大切な機関であるということも総じて言えることがあります。以上が就労移行支援事業所アンケートの調査結果の報告書でございました。

続きまして、資料4をご覧ください。資料4では、就労継続支援A型事業所のアンケート調査を行ないました。このA型事業所につきましては、アンケート調査のみを行ないました。

A型事業所は、先にご報告しました就労移行支援事業所とは違い、就労をさせることは主たる目的ではないことや、福祉施設でありながら、利用者との雇用契約を結んで事業運営に当たるといふ、A型特有の難しさもアンケートに現れておりました。

4ページをご覧ください。福祉関係者の中で、最近株式会社が運営するA型の事業所が増えているなということはよくささやかれておりましたし、よく耳にいたしました。そこで、近年の開設状況を見比べてみますと、営利法人の開設数が急激に伸びております。この伸びというのは、今年に入っても衰えはございません。なお、今回アンケートにお答えいただきました38事業所のうち、営利法人は21事業所ございました。その中で20事業所が株式会社でございました。

これは、平成18年の運営主体の規制緩和がされたことでもあります。A型事業所には、利用者のニーズや、営利法人のニーズがマッチしていることが推測されます。

どういうことかと申し上げますと、A型事業所は、最低賃金を確保していかなければな

りませんから、B型事業所に比べて作業単価の高い作業を行っていかなければなりません。また、企業も、新たな内職先ですとか、そういった協力先としてのA型事業所を取引先とされていることが考えられます。

これは、いろいろな社会情勢もあると思うのですが、そういったところで、A型事業所と企業は、自然と結びついてきているのではないかと推測されます。また、利用者に取りましても、就労移行支援事業所と違いまして、利用期間に限りがないことですか、福祉施設という安心感というところから、働き先としてニーズが増しているのではないかと考えられます。

しかし、現場ではA型特有の悩みもございまして、福祉施設であることから、福祉的なケアや、障がい特性に応じた知識も必要であります。このことは、どの事業所でも感じていることではございます。しかし、最低賃金を守っていくためには、日々の生産活動に力を注いでいかなければなりません。

その傾向としまして、5ページにありますように、職員実習の結果が、就労移行支援事業所と比べて不足しているというところに現れています。後ほど見ていただければわかると思うのですが、20ページには、課題認識の自由記載というのをまとめておりますが、職員の福祉の知識の不足や、実習の必要性というのが各事業所のほうから報告がございました。

また、少数意見なのですが、就労支援に積極的な事業所もいくつか見られておりまして、そういった就労支援のスキルの向上を課題認識としている事業所も見られましたので、ご報告させていただきます。

A型事業所は、事業所としての売り上げを確保しつつ、福祉施設としてのケアを両立させていくことは困難である状況が浮き彫りになったアンケート結果でございました。

最後にA型のこのアンケート結果から見える特徴をまとめさせていただきますと、まず、企業からも利用者の方からも、雇用先ですとか、協力先としてのニーズが高いということ。企業としての利用が、ほかの福祉施設に比べて強いということ。課題としましては、福祉の面でのサポートに悩む事業所は多くあったということ。と同時に、仕事を確保していく、売り上げ、事業所の運営を確保していく、こういった二つの業務ですとか、悩みを抱えている事業所が多く見られました。以上、就労移行支援事業所と、A型の報告でございます。

なお、こちらの結果報告書なのですが、表紙に書いてございまして、未定稿となっておりますので、本日委員の先生方のご意見とかを踏まえまして、最後完成形をまたお示しさせていただきますと思いますので、どうぞよろしく申し上げます。

○事務局（小川） すみません。少し補足といいますか。

○黒田部会長 はい。

○事務局（小川） 移行支援事業所のアンケートの結果報告書のほうなのですが、少しいくつか文字というか抜けている部分がございます。すみません。例えば、6ページなのですが、上のほうの表ですが、これは網掛けで部分を書いておりますが、このグラフの下に

本来でしたら説明があるべきなのですが、すみません、それが抜けて落ちております。

○黒田部会長 はいはい。

○事務局（小川） あと、例えば8ページ、これは見ていただいたとおりなのですが、申し訳ないのですが、工賃の額のところの表が空欄になってしまっておりまして、大変申し訳ないです。すみません。至急また別途郵送等で、各委員さんのほうには送らせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○事務局（坂口） すみません。お時間も限られていますので、資料5の説明をさせていただきます。市町村ヒアリング・意見交換会についてご説明をさせていただきます。資料5と別紙資料1をご覧いただきたいと思っております。

本年度も昨年度に引き続きまして、府内市町村からヒアリングを行ないました。本年度は延べ四日間ということで、各ブロックごとに行なっております。

出席のところにもございますように、一部の市・町につきましては参加されておられません。基本的には全市町村の障がい福祉担当課と、われわれ自立支援課の担当者が3時間程度のヒアリング・意見交換会を開催いたしました。

実は、第5回の議題で、「地域の取り組み課題の状況変化と新たな抽出課題について」ということで議題となっておりますので、詳しい説明は次回の議題ということになります。市町村にあらかじめ障がい者の就労支援の現状課題、単独施策、意見交換会で交換したいテーマを聞いておりますのが、別紙資料1でございます。これはそのものを付けておりますので、またご参考にしていただければと思います。

資料5に戻っていただきまして、まず概要についてご説明させていただきます。まず、全般について、先ほど申し上げましたように、府内を四つのブロックに分けて実施いたしました。地域によって、一般企業とか、就労移行支援事業所等社会資源に差があり、課題については、それぞれの地域の実情が寄せられました。

前回就労移行支援事業所の利用について、生涯1回限りということがあるのではないかと委員のご指摘がございましたが、このブロック意見交換会の中では、そういう実態があるということはどこから確認はできませんでした。

全般的に市町村単独の就労支援施策というのは比較的少なく、地域の就労支援の課題というのは、就労移行支援事業であったり、あるいは、地域の自立支援協議会であったり、あるいは、就ポツさんであったり、そういったところから把握されているようでございました。

ブロック単位で開催いたしましたこともありまして、地域の状況がより明確化されるとともに、関係機関相互の課題共有を図られましたが、一方で、個別調査では見られなかった欠席も見られたということで、やり方として少し課題も残っているところでございます。

二番目に障がい福祉サービスの現状についてでございますが、継続支援B型事業所は、かなり地域において充実されているものの、A型事業所や就労移行支援事業所は乏しく、特に町・村では、依然として設置されていないところも多くございました。

三つ目に、庁内および関係機関との連携についてお尋ねいたしましたところ、障がい福祉主幹課では、企業との接触機会がほとんどなく、企業や商工会での接触機会が多い商工労働産業担当部局との横の連携もつながりが乏しいということもわかりました。市町村によっては、就ポツさんとの連携も福祉所管課、商工主幹課がそれぞれやるということで、そういった横の連携が悪い実態もあるということでございます。

四番目、職場体験実習の取り組みにつきましては、先ほどもございましたが、公務労働分野における実習は、個人情報扱わない形の業務をうまく切り出しているところもありますが、一方で、個人情報の問題ということで、なかなか進まない、あるいは、人事担当課を巻き込むことなく障がい福祉主幹課がやっているということで、なかなか取り組みが進んでいないという状況もございました。

五つ目が、障がい者就労施設への官公需発注の促進の取り組みについてということで、本日、参考資料で「障害者優先調達推進法」の大阪府の「調達推進方針」、あるいは「取扱指針」を添付しておりますが、市町村における障がい者施設等からの官公需発注の促進の取り組みにつきましても、3号随契を活用して積極的に取り組んでいる市町村と、そうでない市町村と二極化している課題もございます。

障がい者施設は、一定把握はされているものの、納期や価格など把握されているレベルには差異が生じてございますので、今後大阪府において全庁的な府内の状況を調べて、今後データの更新を市町村とともにやっていく必要があると考えてございます。

一部官公受発注の取り組みの一環としては、指定ゴミ袋等を施設に発注している事例とか、あるいは、清掃業務や除草など、役務の提供を出しているところもありまして、こういったものは物品等と比べまして、比較的契約単価が高い有効な取り組みですので、こういったことを進めていく必要があるということがわかりました。

その他、国の方針に関することについてということで、平成27年度から就労移行支援事業で本格化する就労継続B型事業所のアセスメントについては、市町村内の移行支援事業所に対応できる見通しの市町村もございましたが、そうでない市町村もございましたように、今後移行支援事業所のアセスメント能力の把握、あるいは、処理する件数の把握等をして、個々の市町村単位で、どこがアセスメントを担うのか具体的なシュミレーションが必要であるということがわかりました。

ただ、原則、今移行支援事業所でアセスメントを行なうにしても、経過措置で行なわれている自立支援協議会での意見聴取によるアセスメントも手法として残していく必要性も発言としてございました。

それと、平成27年度から同じく本格化する計画相談支援のサービス、サービス等利用計画の作成につきましても、これもかねてから言われていますように、相談支援事業所の質・量が不足してございまして、国に対して報酬体系の見直し、根本的な対応が不可欠であるということと、その上で、相談支援事業所と就労関係機関との連携方策を、今後検討していく必要があるということが意見としてございました。以上でございます。

○事務局（島） 続きまして資料6をご覧くださいませでしょうか。障害者就業・生活支援センターヒアリング概要というものでございます。

この夏に掛けまして、各就ポツさまのほうに府庁のほうにご足労いただきましてヒアリングをさせていただきました。その内容につきましてご報告をさせていただきます。

4番のヒアリングの概要をご覧くださいませと思います。まず、地域の就労移行支援事業所との連携についてお聞きいたしました。各障害者就業・生活支援センターでは、圏域内の就労移行支援事業所の就労人数等につきましては、ほぼ性格に把握されており、就労実績のある就労移行支援事業所とは、就職後の定着支援なども連携体制は取れているといえることとございます。

また、各センター圏域におきまして、就労移行支援事業所を中心といたしました事業所のネットワーク、事業所連絡会のようなネットワークでございますが、こういったものの統治が進んでおりまして、そういった場において情報の共有や交換が行なわれ、課題等の検討も行なわれておるという回答がございました。

さらに、就労実績がない就労移行支援事業所とも、自立支援協議会や、就労支援ネットワーク等を通じまして、就労に向けて連携を取っている事例もございますが、なかなか就労に結びついていないという現状もあるということとございます。

一方で、地域のさまざまなネットワーク等の参加に消極的な就労移行支援事業所では、やはりそういうところも少数でございますが散在しておるということとございます。

続きまして、2番相談支援事業所との連携ということとございます。相談支援事業所につきましては、スキルや圏域周辺の社会資源等の就労に対する知識が低く、対応にもばらつきがあるなど連携がスムーズにいかないケースもあるという回答がございました。そのため、連携体制が良好である場合と、そうでない場合の落差が大きく、相談支援事業所の質の向上が求める意見が少なくございませんでした。

また、相談支援事業所が、オーバーワーク気味であるということもご理解されておられ、相談員の絶対数が不足していることを懸念されておる意見もございました。

続きまして、支援学校との連携についてでございます。全体的には年々連携がよくなってきているということとございます。就労人数が多く、かつ複数の就ポツさまが関わる支援学校については、個々の生徒に対して緊密な連携体制が取りにくい現状ではございますが、改善に向けて取り組んでおられるということとお聞きしました。

また、進路担当の先生の就労に関する知識の向上や、連携のあり方につきまして、今後とも合同研修会を行ない、互いに連携を進めていく必要があるというご意見でございました。

また、支援学校以外の一般校に在籍する、障がいのある生徒へのアプローチについても、最近課題になっているというお声がございました。

続いて4番市町村行政との連携についてでございます。就ポツさまからの要望といたしまして、庁舎実習、職場体験の実施を求める意見がやはり多くございました。その理由といたしまして、職場体験は、実際の就労に向けた第一歩となる取り組みであることや、対



象者が居住する市町村であれば、交通費等経済的な面や利便性が高いことが挙げられると  
いうことでございます。

庁舎実習を実施している市町村は年々増えてございますが、採用内容の切り出しが課題  
との理由で、未実施になっている市町村も少なくないということでございます。市町村に  
おかれましては、庁舎実習の実施を拡大していく必要があるというご意見をいただいております。

また、市町村における人事異動により、就ポツさんとの関係性が弱まって、就ポツの役  
割や範囲、目的について理解が希薄になってしまっている場合もあるというご意見をいた  
だきました。

また、自立支援協議会に参画はしているものの、地域移行や相談支援が議題の主なテー  
マとなっており、就労に関する部分にまでまだ至っていないという意見がございました。

また、就労支援部会においても、就労に対する提言を行なったのであるが、それが市町  
村においてどう取り扱われたか部会にフィードバックされるような仕組みに、就労支援部  
会のほうにしてほしいというご意見でございました。

続いて5番地域の社会資源（ハローワーク等）についてということですが、近年、精神  
障がい者の就労人数が増加していると同時に、発達障がいや難病、高次脳機能障がいの方  
の支援など、就ポツさまの業務になっていることから、医療機関との連携や、医療機関の  
就労支援に関する知識・スキルの向上が必要となっており、今まで構築しておりました  
地域のネットワークでは限界があると感じている就ポツさまが多いように見受けられま  
した。

地域の社会資源でございます就労移行支援事業所、A型事業所、B型事業所について、  
三つの町村についてはまったくないという状況であり、地域によってはそういう社会資源  
の偏りが見受けられるというところがございます。

続いて、障害者就業・生活支援センターの状況についてということでお聞きしました。  
毎年求職者の増加により、就労支援業務の増加と合わせ、それに伴う在職者に対する定着  
支援業務も増加し、目の前の業務に日々追われているというのが現状ということでお聞き  
しました。例えば、予約の電話から初期面談までの待機時間は平均して約九日間ござい  
ますが、また、それが最長30日になる場合もあるということでございます。

また、就職先の企業から急に職場訪問を求められるなど、現在の人員配置ではかなり限  
界にきているというお声もいただきました。

さらに、最近の傾向といたしまして、就労支援を行なうためには、生活面の課題に取り  
組む必要があるケースがかなり増えており、生活支援にかかる比重が大きくなっている  
というご意見をいただきました。

また、就ポツさまが設立した当時と現在では、上記でも述べられていますように、精神  
障がい者への対応というのがかなり急増しておりまして、それに加えて発達障がいとか、  
それまでとは違った対応が必要とされるケースも増加してきていますことから、医療的な

知識等あらたな対応スキルの習得も必要となってきたということです。就ポツさまにおかれましても、日々研鑽を重ね、できる限りの支援を行なっておられるのですが、すべての面で余裕はないと感じているというご意見が多くございました。

最後に、大阪府に対して期待することということでお聞きしたのですが、縦割り行政の弊害を指摘する意見が多く、目に見える三部局連携、そして、今後の行政としての方向性をしっかりと示すことや、現場で起きていることをもっと認識してほしい等、さまざまな意見をいただいたところでございます。ご報告を終わります。

○事務局（小川） すみません。そうしたら、続きまして資料7、A4の横の一枚物につきましてご説明をさせていただきます。「職業訓練から職場定着支援まで、働き、働き続ける支援の充実」ということで、来年度以降の新たな取り組みを下のほうに書かせていただいております。

まず、取り巻く現状というところでございますが、府内の民間企業における雇用の状況ということで、実雇用率につきましては1.69%、全国第28位、法定雇用率の達成企業割合につきましては44.9%ということで全国第44位となっております。精神・発達障がい者をはじめ、新規求職者件数は大幅に増加をしておると。

あと、知的障がい支援学校高等部卒業生徒の就職率ということで、大阪府の場合平成24年度が26.2%ということで、全国の33.3%を下回っておるということでございます。

四つ目の丸が先ほどご説明もありましたが、移行支援事業所など地域によって社会資源に差がある、就労支援力が二極化をしておるということです。あと、先ほどのアンケート結果というところで、就労実績の多い事業所では、精神や発達障がいなどを主なサービスの対象としている割合が高かった。

就労実績の多いところとないところでは、報酬加算でありますとか、研修の実施状況、職員の加配状況、専門資格者の割合などに差異が見られるというところでございます。

右側の障がい者を取り巻く主な課題ということで、上二つが企業の関係ですが、企業の障がい者雇用に対する不安の解消、障がい者理解の促進、雇用受け入れの拡大、あるいは、職場体験、実習先の確保、障がい者本人の障がい受容、社会性や就労準備性の向上。職業訓練ということで申しますと、障がい種別や特性に応じた、企業ニーズによりマッチした訓練の実施が必要ではないかということです。

あと、支援学校の取り組みで、うまく機能している、連携がうまくいっているところを、すべての支援学校に普及させることが必要ではないか。

あと、安心して就労にチャレンジできる仕組みがないために、就労をためらっているケースもあると。その下が、就ポツの体制の充実が必要ではないかということです。最後が、就労実績が乏しい移行支援事業所への支援のあり方といったところでございます。

これを踏まえまして、今現在来年度以降の主な取り組みということで、たたき台ということにはなるかと思いますが、大阪府のほうで来年度以降の現時点での取り組み案とい

うことで項目だけ示させていただいております。

まず、職業教育・訓練期の支援ということで、職業学科のある高等支援学校の整備推進。二つ目でございますのが、一般就労移行支援充実事業ということで書かせていただいておりますが、これにつきましては福祉部の取り組みになりますが、就ポツのほうに就労支援指導員という者を配置をするというような事業でございます。厚生労働省のほうで、来年度の概算要求で、新規要求で上げられているものを、大阪府として来年度の要求に向けて今検討を進めているところでございます。

いわゆる発達障がいでありますとか、難病患者さんへの支援というのが、就労移行支援事業所等でも利用者のほうが増える傾向にあるという中で、支援に関するノウハウ等がまだなかなかないというような現状もございますので、そちらのほうに支援をするということで、就ポツのほうにそういった指導員という者を配置をいたしまして、就労支援のノウハウの提供、研修等も含めた支援をするという形で、今のところ考えている事業としては、そういった内容で考えております。

三つ目が、就労支援のネットワークの強化ということで、先ほども情報の共有化という話もございましたが、これにつきましてもネットワークの強化をするための取り組みというのを検討をしておるところです。

四つ目が、先ほどの職業訓練のところでございますが、企業ニーズを踏まえた職業訓練を充実するというところ。あと、職場実習マッチング機能支援ということで、支援学校生徒の実習先の確保。

二つ目に書かせていただいておりますのは、先ほど資料1のところでも簡単にご説明しました社会生活適応訓練事業ということで、精神障がい者の方を対象に職場実習の制度をしておりますので、これにつきましても引き続き行なうということで書かせていただいております。

あと、サポートカンパニー登録制度、これも先ほど少し出てきましたが、就労支援に取り組んでおられる企業等の登録制度がございますので、これについても見直しも含めまして今後検討していきたいということです。

あと、経済団体等を通じた連携の強化というのと、OSAKAしごとフィールドにおける人材のマッチングの支援ということでございます。

職場定着期の支援といたしまして、これにつきましては、福祉部で取り組んでいます就労支援強化事業、これにつきましても引き続き実施をまいりたいと考えております。

その下は就ポツのセンター事業ということで、こちらにつきましても継続の事業となっております。

あと、精神障がい者の職場定着支援の取り組みということでここに書いております。

ここに書いておる以外にも、少し検討を進めている取り組み等はございますが、まだ中身が固まっていないというようなところもございまして、現時点でこういう形で書か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した。たくさんの情報をまとめるのはかなり大変だったかなと思います。ありがとうございます。それでは、ただいまのご説明に関しましてご意見やご質問などありましたらお願いいたします。

○栗原委員 はい。

○黒田部会長 はい。栗原委員。

○栗原委員 まず、資料3ですが、就労移行支援事業所へのアンケートについては、大変皆さんいろいろ忙しい中、大阪府さんのほうでやっていただいて本当によかったなと思っています。仮説としては、おそらく実績のあるところとないところで、内部での訓練に力を入れているのか、あるいは、外に、いろいろ企業に出ていって実習するのを中心にするのかという、そういう違いがあるだろうというのは、何となくはみんなわかっていたわけですが、やはり仮説はあくまで仮説でしかありませんので、これを実証できたというのはものすごく貴重なデータだと思います。これが、いずれ大阪府さんのホームページ等に掲載すれば、さまざまな人がおそらく引用するのではないのかなと。何となく思っているというレベルでは全然違うなと思っています。そういう意味では大変ありがたいと思うのですが、その上で二点ほど少し意見を申し上げたいのです。

一つは20ページです。定員充足率のところですが、確かに実績のないところに比べれば、就労実績10人以上のところは、好循環ということは、傾向としては言えるかと思えます。

ただ、よく見てみますと、10人から19人の就労実績のところでも、半数以上がやはり定員割れを起こしております。実は、私どものところで運営している就労移行支援事業所も実績は10人以上なのですが、本当に定員ぎりぎり、あるいは少し割ったりする繰り返しをしております。ですから、決して自然に集まって好循環ですよというほど楽ではないということですね。

ですから、ここは一つ、また必要でしたら訂正文の案をメール等で差し上げたいと思いますが、定員充足率が100%を超えている事業所は全体の半数以下であるということで、実績のない事業所との比較では好循環だけれども、半数以上の事業所は苦戦しているということや、おそらく背景としては、立地場所や、あるいは、主たる利用障がい者の違いなどがあるのかなと考えております。

どうしても、知的障がいを中心としているところは、支援学校からの流れというのが主たるものになるでしょうし、精神障がいのある人が利用者の中心であるところについては、割と一年を通しての相談があるのかなと思っております。

もちろん、100%を超えているところも相当な努力をされているということはわかるわけですが、少し好循環と言えども苦戦しているところもあることは触れていただきたいと考えました。

もう一点は26ページでございますが、これはそれほど大きな問題ではありませんが、26ページの真ん中あたりに①精神保健福祉士、②社会福祉士、③作業療法士という国家

資格と、⑦ジョブコーチ研修修了者というのを並べて高度な資格というふうに書かれるのは少し違うかなと。

やはり、ジョブコーチ研修修了者については、今は講習は六日間程度でしたね。ですから、もちろんそれが高度でないということではないのですが、国家資格とはやはり違うだろうと。

ですから、あえてジョブコーチ研修修了者という部分についても積極的な表現をしたら、「①精神保健福祉士、②社会福祉士、③作業療法士などの高度な資格や、ジョブコーチ研修修了者のような就労支援に直結する資格を有した職員の割合が高く」というふうにさせていただいたらいかがかなと思います。以上です。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。詳細は繰り返しません、20ページの部分の分析の仕方と、その表現の仕方。あと、26ページの資格をジョブコーチも並べているところに関しては、少しジョブコーチに関しては説明を加えて並列しないような形でもいいのではないかというご意見だったと思います。私もそれはそう思いますので、お願いしたいと思います。ほかにございませんでしょうか。

○井上委員 はい。

○黒田部会長 はい。井上さん。

○井上委員 まずは、移行事業所のアンケートの12ページの部分です。下の段です。就労実績のない事業所についての大部分のほう、下から6、7行目かな。職域も狭く云々があって、「就労移行支援事業所としての成果が上がってこない。しかし」という云々があって、「一般就労を希望する障がい者の受け皿となっている」ということが表記されていますが、これでいいのかということです。

○黒田部会長 受け皿というあたりですか。

○井上委員 いや、表記の問題ではなくて、許しているのかということですね。前回もしくは前々回のこの会議の中で、栗原委員も言われましたが、いわゆる契約の権利性というところで、実際に契約をして、移行支援事業所なるものに障がいのある方が通うのですが、それこそここで分けられているわけですよ。大阪府としてはわかっているわけです。10名以上の実績があるところ、その途中と、ゼロ、1名というところをそのままよくないだろうとですね。

今回の阪神・阪急のあれもありましたが、わかっている、でも看板が挙がっているから、場合によっては行ってしまうのですよね。でもそれでいいのかなと。絶対実績は上がってこないです。障がい者ご本人についての満足も得られないです。

ぜひとも、その実績のオープン化をお願いしたいです。就業・生活支援センターならびに支援学校の進路担当というか、進路担当の方にということではなく、支援学校にもです。それから市町村にも、支給決定のことがありますから、ここをきちんとオープンにしていただかないと。

ちなみにオブザーバーの鈴木さん、ご存じじゃないですよ。でも、先生方はひよっと

したら移行事業所という看板で、生徒を送り込んでしまう。18歳で卒業して2年間無駄にという、これはやはりわかっていたら避けなければならないなど、ぜひともオープンに。

事実堺市はしているそうです。オープンの度合いも市町村だけではなくて、移行支援事業所同士もわかっているという状態にまで、就ポツももちろんわかっていると。べつにそれによって不具合が出ていることではないと。その中でどうしていくのかというのは、個々の事業所が考えることですので、ぜひともこれはやっていただきたいなと思っております。

それから、もう一つが、A型の18ページですが、後半にでてきているのが何でかなと思ったのですが、いわゆる賃金の部分です。減額率が20%から60%みたいなことがあって、60%だと820円換算でも400円ぐらいになってしまっていて、頑張っているB型と互角だなど。

これも法的には違反ではないのかもしれないですが、これがわかった後、大阪府としてどうされるのかなど、すごく期待、変わってくださいと、B型に変わるなりしていただいてというようなアドバイスをされたかどうか、されるのかどうかということが気になります。

それから、あともう一点ですが、最後に出てきた資料7なのですが、まだ決定うんぬんではないということは重々承知の上ですが、下の段で、「支援学校・福祉施設からの就労促進」という大きな帯が書いています。で、この部会でも、ずっと支援学校であったり、福祉施設等からの就労促進ということが言われてまいりました、議論してまいりました。ただ、母数としてかなりの人数を占めるであろう在宅の方々がすこんと抜けているなと思います。

支援学校に通われていたり、または、福祉施設等に通われていたりということであれば、なにかしらの支援は一定受けている現実はあるなど。でも、在宅の方々は、まったく手立てのないままに、ないからこそ在宅にいるのかもしれないのですが、ここをやはり課題として出すというか、持っておかないと、根本の部分はやがて変わっていくのかなど。

要は、訓練にも参加していないし、もちろん教育にも入っていない、福祉にもつながっていないという方々の積極的な、啓発的な掘り起こしが必要ではないのかなと思います。安心してステップアップできる仕組みがあるのだということや在宅の方々、または、そのご家族によくわかっていたらいいようなものがあるのかなど。したい人に限りますが、必ずしもではないにしても、あるのだなということやどこかで出していただくような仕組みがあってもいいのではないのかなと思います。

意見としては三つですが、あと、注釈で、資料6の就業・生活支援センターの状況についてです。「(6) 就業・生活支援センターの状況について」というところで少し注釈です。3行目で、「予約電話から初期面談まで待機期間平均して九日、最長が30日」と書かれております。これは、私自身が大阪府下の就業・生活支援センターにアンケートを取った結果から出されていますので、数字は合っていますが、待機期間というシンプルなものではなくて、連絡があつて日程を調整したときに、すりあわせの結果九日ぐらいになるという

ことです。

例えば、私たちが今週金曜日オーケーですよと言っても、ご本人さんやご家族が、「その日は都合が悪いです」ということも多々ありますので、結果としてお互い来週ぐらいなら何とか合うよねというのが九日間ぐらいだにご理解いただけたらよいかなど。昨今は、ご本人がどこかに通われていて、ご家族もお二方とも働かれてとかなると、翌週の翌週の翌週ぐらいしか会えないということも現実起こってまいりますし、サービス業で働かれていますと、土曜日しか無理ですとか、晚しか無理ですとかいうのがありますので、あくまでもこれは日程調整の上のこの期間ということで踏まえていただけたらと思います。以上です。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。最後の就ポツの分に関しては、注釈なり説明を少し加えてもらうという形でいいですかね。

○井上委員 そうですね。

○黒田部会長 はい。そうしたら、一つ目の就労移行支援事業所アンケートのほうの12ページの就労実績のない事業所の説明の一番下から二つ目の段落の最後の行ですかね。「直ちに就職が困難な状況であっても、一般就労を希望する障がい者の受け皿となっている」ということに関して、これでいいのかということと、あとは少し別の課題になるかと思いますが、実績をオープン化していくということについてはどう考えているのかということだと思っております。

この表現については、おそらくですね、聞いたほうが早いかもしれませんが、まだ報告書という段階なので、割とそのままの生の、価値観を含めていない状況で出されてきているのかなと思ひまして、それを読んだ上で、どう判断するかというのは、これを読んだ人の判断ということになるので、あまりここに価値判断を込めない表現、どちらかという、ヒアリングもされているので、それぞれどちらかという肯定的な傾向が、こういう場合に出てくるかと思うのですが、形になっているのかなと私は思ったのですが、どうですかね。

○事務局（仙頭） はい。そのとおりでございまして、もちろん課題認識としましてゼロのところをゼロにするというスタンスの下、こういったアンケートのほうも行なってきました。ただ、やはり実際行って、就労支援されている方とお話ししますと、皆さん情熱を持たれてしっかり一生懸命されているということは、どこの事業所も共通して言えることでしたので、どうしてもこういった表現で、そのまま書いてしまっているというところがございますので、決して井上委員がおっしゃられたように、ゼロのところをゼロそのままでもいいのかということに関しましては、決してそういうことではないということの一つ申し加えさせていただきたいと思ひます。

○黒田部会長 はい。この会議も春ごろの話の中で、いい実績を上げているところに集中的に支援をしていくのか、もしくは、低迷しているところにしていくのかという議論で、低迷しているところはさっさと切ってしまったらいいのではないかぐらいの話にもなっ

いましたが、今回この調査をしていただいた限りでは、実績が上がっていないところは、やはり障がいの程度がある程度重い方で、就職に結びつきにくい傾向がある方が通っていらっしゃるということと、おそらくその方たちをどう就労に結びつけていくかというノウハウの部分でスキルが不足しているのかなと私は読みまして、実績の低いところは、そういうあたりの支援が必要かなと思ったのですが。

やる気があるかどうかまでは、ちょっとこの報告ではわからないところがありまして、やる気がなければどういう支援を持っていても、やる気がないので駄目なんでしょうが、やる気はあるのに、ノウハウがないということであれば、サポートしていく必要性はあるかなと思いました。

合わせて実績のオープン化ということに関しましても、私もオープン化はしていったほうがいいのかなと思うのですが、この報告書を見て、実績の人数だけを出すのは、やはり少し情報としては不足するのかなというのも思いました。

どういう障がいの方がどれぐらいの人数いて、どういうところに就職していったのかということまで合わせてオープン化するのであれば、情報提供していかないと、やはり頑張っているけれどもうまくいかないところというのが、まるでやる気がないところのように情報提供されてしまうとちょっとよくないのかなと思いましたので、どの情報までオープン化するかというのも少し検討が必要かなというの思いました。事務局のほうも、何かそのオープン化に関しては何かありますか。

○事務局（小川） そうですね。ちょっと今の時点で結論を出しているわけではございませんが、今までご議論いただいた経過も踏まえまして、基本的にはオープンにしていくような形で検討はしていきたいと考えております。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。

○鈴木オブザーバー よろしいですか。

○黒田部会長 はい。どうぞ。

○鈴木オブザーバー 井上委員がいわれたとおり、学校としては本音と建て前のところがあるので、A型があってB型があって移行支援事業所も必要だと、実績のある移行支援事業所はより必要だと思うのですが、実績がなくても必要だと、B型ではという子どもたちがいるので。

ただ、この結果報告書の分析として大阪府が出すものとして、成果が上がってこないとき、「しかし」と持ってきてしまったら、「受け皿」として肯定してしまうわけでしょう。それはやはりいかななものかというのがね。われわれは、これまで皆さんがお話しされているように、そこを支援してあげる方法はしたら1人になるのか、2人になるのかということなので、結果の分析として、「しかし」と持ってきて「受け皿となっている」となれば、これは肯定してしまうので、これはいかななものかとなってしまうので。

「なっている」とか、「そこへの支援が必要」だとか、そういうくくり方にしないと、ゼロでもいいと、ニーズはあるからということ肯定してしまうので。でも、学校



からすれば必要なのですよ。成果だけではなしにチャレンジしてくれるところ、それもできれば校区内の近くで。ゼロをなくして、実績はあるけれども遠いところしかない、それではもっと困るので、その課題をどう支援するかというところに結びつけるようなくくり方にしたほうが、やはり大阪府の報告書としてはいいのではないかなというのは思いますが。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。そうですね。「しかし」があれなのですね。

○事務局（西口自立支援課長） ちょっといいですか。

○黒田部会長 はい。西口さん。

○事務局（西口自立支援課長） すみません。各先生方がおっしゃるとおりなのですが、一般就労を希望する障がい者の受け皿となっているという、こういう現状もありますよというのを、単に現状を言っているということだけなのですが、実は、その「また」以下のところで、最後のところで、これは就労実績のないということに限定した書き方になっていますが、「こういう実績のない就労移行支援事業所の支援のあり方については今後検討する」というのは、まさしく今、鈴木先生がおっしゃったことを踏まえてこう書かさせていただいていますので、申し訳ないです、最後まで読めば一応そういう趣旨も入っているなということ。

ただ、「しかし」というと、非常にきつい言い方になりますので、ここの表現は若干修文も含めて検討させていただきます。

○黒田部会長 はい。そうですね。「しかし」とくると、後のほうが強調される傾向がありますので、その接続詞の部分をうまく工夫していただくとということでもよろしいですかね。はい。オープン化に関しては、さらに検討を継続していただけるということで。あと、A型のほうのアンケートの18ページのところの減額率のところ、これもこう書いてありますが、これでいいのかということだとは思いますが、これでいいかどうかの価値判断までは、多分ここで書かれていないという状況は先ほどの件と同じかなと思うのですが、それはいかがですか。

○事務局（小川） そうですね。減額率60%している事業所も確かにございますので、井上委員がおっしゃるとおり、B型と変わらない、B型への誘導とか、そういったこともというご意見だったと思うのですが、ちょっと法人と言いますか、事業所の指導しているところが同じ室なのですが、また別の課になりますので、そちらのほうとも協議と言いますか、相談はさせていただこうと思います。実際のところは、そういった減額率が高く60%とかやっているところの事業所に対して、実態を見てB型への移行を誘導されているとか、そこまでやられているというのは今の時点では聞いている範囲ではございませんが、その辺も考えているのかどうかというのは、一度担当課と相談はさせていただきたいと思えます。

○黒田部会長 はい。わかりました。少し情報を詰めていただきたいなと思います。あと、資料7のほうの平成26年度以降の主な取り組み案のタイトルの部分で、「支援学校・福祉

施設からの就労促進」ということで、在宅の方がこの表記では抜けているのではないかということなのですが、おそらく先ほど配られたこの一枚物のコピー、後でいただいたやつが「支援学校の生徒と福祉施設利用者」というのが大きな目的になっているので、こちらのほうもそう書いてあるのかなと思っているのですが、どうですかね。

○事務局（小川） そうですね。在宅の方に対する直接的な支援というのは、なかなかここに書いている案ではないというところではあるのですが、やっている取り組みといたしましては、ITステーション等で、テレワーカーさんとかいう形で活動されているようなところもございますので、そういった取り組みはさせていただいているというところがございますが、ちょっとこちらのほうには記載はされていない、確かにここに記載できるような形まで取り組んでいるというところでは、取り組みが弱いという部分はあるのかなと、実情としてあるのかなと認識していますが。

○井上委員 いいですか。

○黒田部会長 はい。井上さん。

○井上委員 これは、具体的事業があればもちろんいいのですが、なかなかそれは大阪府としてはよくわかっていますので、この市町村へのヒアリングのような場面で、こういうのが現実に制度事業としてあると、現にあるやつもあるし、今後のやつもあると、そんなのを持ってそれを各市町村とか、いろんなところから在宅の方々の目に届くような形で啓発を行なってくださいというような、啓発の意味合いなのです。

○事務局（小川） わかりました。

○井上委員 何か直接事業というのは少し考えがたいので、要は、在宅の方々に対しても市町村などを通して、また、クリニック等を通して就労に結びつけられるような何か啓発を行なっていただけたら一番いいなということです。

○事務局（小川） わかりました。

○黒田部会長 はい。井上さんは以上でしたかね。

○井上委員 はい。

○黒田部会長 はい。ちょっと時間があまりありませんので、次回以降も続けていきますが。

○金塚委員 いいですか。すみません。

○黒田部会長 はい。どうぞ、金塚さん。

○金塚委員 資料7の平成26年度以降の大阪府の主な取り組み案というところの、職業教育・訓練期の支援の四角の二つ目、一般就労移行支援充実事業についてということで、ちょっと私はここを聞き逃したのかもしれませんが、厚生労働省が来年度予算で、就ポツに実績が上がっていない、就労移行支援事業所に対してのコーディネーター職員を派遣するという予算要求をされていますが、それとはまた別に大阪府としてそういうことをされようとしているのかというのがまず一点。

あとは、職場定着期の支援の中の精神障がい者等の職場定着支援、これの中身を少し聞

かせていただけたらなと思います。この二点です。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。一つ目は、資料7の一番下の左端ですかね、四角の上から二つ目、一般就労移行支援充実事業は、厚生労働省がやろうとしているものと同じなのか、別物なのかということだと思うのですが。

○事務局（小川） 厚生労働省のほうで概算要求されているものでございます。

○金塚委員 それに乗っかっていこうという。

○事務局（小川） そうですね。おなじような形で。

○金塚委員 ということなのですね。

○事務局（小川） そうですね。就ポツに加配というか、置くというので想定しています。

○金塚委員 はい。

○黒田部会長 はい。もう一件が、一番右下の精神障がい者等の職場定着支援のところですかね。

○金塚委員 はい。

○黒田部会長 その具体的な内容を少し教えてほしいということだと思うのですが。はい。どうぞ。

○事務局（足立） 就業促進課でございます。今、就業促進課は、先ほど出ていました雇用促進センターの事業などおいたしまして、今でしたら事業主、各企業さんを対象にした精神障がい者に特化した雇用セミナーなども今年度からやらせていただいたら、結構すぐに定員がいっぱいになってしまうと。合わせて、企業さんに対するというよりも、企業の中で精神障がい者の方とご一緒に働いている社員さんを対象に、単に一日だけ、2、3時間のセミナーではなくて、もう少し色の濃い、時間もよりかけたような研修事業みたいなのが一つできないかなということの一つと。

また、企業さんとしての定着に向けた取り組みを、何か支援できるような方策が今ないかなと考えているところなのです。まだ、具体的なメニューが、今申し上げたぐらいの考え方で、これからもうしばらく考えさせていただいて、何らかの形で予算要求できればなと思っております。

○金塚委員 はい。わかりました。

○黒田部会長 はい。ぜひ何かいいアイデアがあったら。

○金塚委員 はい。言いたいなと思いつながら今は。

○黒田部会長 はい。ほかに、何か個別に後で聞けることでしたら、後で聞いていただいて、ここで議論しておいたほうがいいことがありましたらお願いいたします。

○姜委員 一点だけいいでしょうか。

○黒田部会長 はい。姜さんお願いします。

○姜委員 すみません。先ほどの市町村の聞き取りの部分で、国の方針等に関することで、相談支援と就労移行のアセスメント、それから、先ほど井上委員が言われた在宅からの当事者へのアプローチというのは、これからまさに相談支援専門員がそこを聞き取れるかど

うかの重要な役割を担っているのだと思うのです。

僕らが実際面談していて、本人さんと話していて、仕事したいのだけれどなということ聞き取って、僕らがどうそこへアプローチを掛けていくかということ、常々ケースによってやっていっているのです。

そこは、ちょっと今大阪府は外部の団体に相談支援専門員の養成研修事業をやるようになっていますが、その中で、就労サービスについての持っていく内容を多分入っていないと思うのですよ。

あれをやらないと、これからのアセスメントも、本人へのアプローチ上の就労支援専門員としての就労に関わる部分でのアンテナも張れなくなってくるので、ぜひともこれは大阪府の中でそのことを少し議論してもらって、相談支援専門員の養成研修に必ずどこかで、就労サービスについてのアンテナを張れるような講習なり、科目を設けてもらわないと、本当にヘルパーさんの事業所を探して終わりとか、生活介護のところを探して終わりとか、そういったことになってもらったら困る。

いったら、僕らの首を絞めることになるかもわからないですが、でも、そこはやはりやってもらわないと、そこはアンテナを張ってもらわないと、本当に就労関係の機関と結びつくことなく過ぎ去ってしまうので、そこは少し考えてもらいたいと思います。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。今実際にその研修では、就労に関してはあまりないのですかね。

○事務局（小川） はい。すみません。多分ないと思います。確認しておきます。

○黒田部会長 そうですか。でも、それはおっしゃるとおりしっかりと理解していただかないと。

○事務局（小川） はい。

○黒田部会長 生活だけを支援するというのは、本当に生活を支援することにはなっていないと思いますので。はい。ほかにありますでしょうか。よろしいですか。ちょっとたくさん情報があつたので、また次回以降もしっかり読んでいただいて、また何かご意見がありましたら、ぜひお願いしたいと思います。

では、これで本日の議事はすべて終了しましたので、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、各委員の皆様、オブザーバーの皆様、どうもありがとうございました。それでは、これもちまして、「平成25年度第4回就労支援部会」を閉会いたします。次回は（平成25年）12月となっております。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ありがとうございました。

（終了）