**平成２７年度第1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２７年６月１日（月）１４時～

場　所：エル・おおさか（府立労働センター）

本館１１階セミナールーム

〇事務局（梅原）　それでは定刻となりましたので、ただ今から「平成２７年度第１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、事務局の大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課の梅原と申します。本日はよろしくお願いいたします。

　それでは、今年度第１回目の部会でございますので、部会の開催に先立ちまして、自立支援課長の米田よりご挨拶を申し上げます。

〇事務局（米田）　障がい福祉室自立支援課長の米田でございます。今年度、第１回目の就労支援部会の開催にあたりまして、ご挨拶申し上げます。本日は部会開催にあたりまして、委員、オブザーバーの皆様方におかれましては、何かとお忙しいところ、ご出席を頂きまして誠にありがとうございます。

　さて、昨年度の本部会におきましては、合計４回にわたり、本府における障がい者の一般就労並びに福祉的就労の推進における地域課題及びその課題に対する対応策に関して、ご審議いただきました。その結果、平成２７年２月開催の第４回部会では、これまでの議論や事業の進捗状況、新たな課題などを踏まえまして、「障がい者雇用就労支援の今後の取組み」（提言）【改訂版】としてまとめさせていただきました。

　障がい者雇用に関する現状といたしましては、先日、５月の中頃でしたか、厚生労働省の発表によりますと、平成２６年度における障がい者の就職件数が、５年連続で過去最高を更新したと伺っております。特に精神障がい者の就職件数が身体障がい者の就職件数を大きく上回る状況となっておりまして、就職されたのちの定着支援の重要性が、ますます重要になってまいるのではないかと考えている次第です。

　今年度は、第４期大阪府障がい福祉計画、平成２７年度から平成２９年度を期間とします開始年度となっておりますが、掲げております目標の達成に向け、全力で取組んでまいる所存でございますので、皆様方におかれましては、引き続きご協力、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

　最後になりましたが、委員の皆様におかれましては、それぞれの分野における専門的な見知から、忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げまして、簡単ではございますが、開会にあたってのご挨拶とさせていただきます。本日は、よろしくお願いいたします。

〇事務局（梅原）　さて、本日ご出席の委員の皆様につきましては、お手元の名簿及び配席表をお配りさせていただいておりますが、この４月に一部、委員の異動がございましたので、あらためてご紹介させていただきます。

　桃山学院大学　社会学部社会福祉学科　准教授　黒田部会長でございます。

大阪障害者就業・生活支援センター連絡会　代表幹事　井上委員でございます。

箕面市障害者雇用支援センター<箕面市障がい者事業団>常務理事　栗原委員でございます。

ＪＳＮ<大阪精神障害者就労支援ネットワーク>統括施設長　金塚委員でございます。

大阪府社会福祉協議会　施設福祉部　部長　西原委員でございます。

障がい者自立生活センター・スクラム　代表理事　姜委員でございます。

大阪府中小企業家同友会　障がい者部　顧問　豊田委員ですが、３０分ほど遅れるとのご連絡をいただいております。

大阪労働局職業安定部職業対策課　課長　大西委員でございます。大西委員には、この４月より前任の若野委員の異動に伴い、委員にご就任いただいております。なお、本日は、大西委員が公務のためご欠席でございますので、代理といたしまして、廣瀬　課長補佐にご出席いただいております。

大阪障がい者職業センター　所長　伊藤委員でございます。伊藤委員はこの４月より前任の磯部委員の異動に伴い、委員にご就任いただいております。

　続きまして、本日ご出席のオブザーバーの方々をご紹介させていただきます。

大阪府立支援学校長会会長【府立高槻支援学校　校長】国津様でございます。

大阪府ＩＴステーション就労促進事業受託者【(社福)大阪障がい者自立支援協会】常務理事　木村　様でございます。

大阪府工賃向上計画支援事業受託者【(一社)エル・チャレンジ福祉事業振興機構】粟津　様ですが、遅れておられるようですので、また、改めてご紹介させていただきます。

それから、本日は、それ以外に大阪府の関係課の職員も、事務局側の席に出席させていただいております。お手元の配席表で申し上げますと、教育委員会の支援教育課長の藤井課長ですが、公務のため本日は蔭山課長補佐に代理で出席いただいておりますことを申し添えさせていただきます。

　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、本日の次第です。

　次に委員名簿、配席図です。

以下は、次第に記載しておりますので、次第をご覧いただきながら、確認をお願いいたします。

資料１－１　働き、働き続けるための支援〈雇入れ支援～職場定着支援〉【府福祉部】

資料１－２　障がい者就労支援施策に係る支援事業実施状況一覧(Ｈ２７.３末)【府福祉部】

資料１－３　大阪府における障がい者雇用施策について【府商工労働部】

資料１－４　平成２７年度教育委員会の運営方針【府教育委員会】

資料１－５　大阪労働局の障がい者就労支援施策【大阪労働局】

資料１－６　平成２６年度大阪障がい者職業センターの業務概況【障がい者職業Ｃ】

資料１－７　平成２７年度大阪障がい者職業センター及び南大阪支所業務運営計画【障がい者職業Ｃ】

資料２　 就労支援部会対応課題項目等整理表

　続きまして、参考資料になります。

参考資料１　平成２７年度就労支援部会等開催スケジュール

参考資料２　障がい者就労支援施策に係る国家要望について

参考資料３　平成２６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　議事録

なお、次第には記載がございませんが、商工労働部からの提供資料として、精神障がい者・発達障がい者職場サポーター養成研修のチラシ、そして、大阪府障がい者サポートカンパニーのリーフレットとなっております。

　本日のお手元の配付資料に過不足等はございませんでしょうか。ありがとうございます。

　なお、こちらの本就労支援部会につきましては、会議の趣旨を踏まえまして、「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には、傍聴の方に一時ご退席いただくなどお願いする必要がございますので、事前に事務局にご連絡をお願いいたします。

　それでは、このあと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いて、黒田部会長にお願いしたいと存じます。黒田部会長、どうぞよろしくお願いいたします。

〇黒田部会長　はい。では、皆さん、今日もよろしくお願いいたします。早速ですが、お手元の次第に沿って議事を進めてまいります。本日は議題が、その他も含めて四つございます。

まず、議題１は「平成２７年度国及び大阪府の障がい者就労支援施策等について」ということで、報告事項となっております。

今年度の障がい者就労支援施策等について、添付資料の順に沿って、大阪府の関係部局からご報告いただき、その後、国の施策、取組みの報告を大阪労働局、大阪障がい者職業センターの各委員からお願いしたいと思います。では、事務局から、よろしくお願いします。

〇事務局（倉橋）　障がい福祉室自立支援課の倉橋と申します。よろしくお願いいたします。座って説明させていただきます。私のほうからは、資料の１－１と資料１－２について、説明させていただきます。

資料１－１をご覧ください。働き、働き続けるための支援ということで、支援から職場定着支援について、ご説明させていただきます。この図につきましては、支援の内容、いわゆる障がい者の方が、働き始めるための支援から、就職につきましては、その就職後の定着支援について、時系列的にどのような支援をしていくのか、どのような支援の内容があるのかを、コンパクトにまとめた模式図になっております。

　その中で、大阪府福祉部として取組んでいる内容について、主にご説明させていただきたいと思います。まず、下の丸四角で囲ったところをご覧いただきたいのですが、主な関係機関の支援イメージ図というところでございます。福祉部の事業といたしましては、一番左側の障害者就業・生活支援センターの下に、少し斜めの字体で書いておりますが、センター事業ということでの記載がございます。

　この事業についてですが、障がい者の就労を促進するために、大阪府として生活支援事業を実施し、国の就業面での支援と併せて、総合的に実施する事業というところで実施しております。いわゆる就ポツさんに補助金を支給させていただいて、生活支援の事業をやっていただいているところです。

　次に斜め右下になりますが、就労継続支援事業所のＡ型、Ｂ型の下に、工賃向上計画支援事業というところがございます。この工賃向上計画支援事業ですが、府内の福祉施設で働く障がい者に支払われる工賃を向上させるとともに、就労意欲を向上させて、自立した生活を送ることをめざす事業です。

　その下の点線で囲ったところですが、昨年度末、平成２７年３月時点の事業所の設置箇所数が記載されております。就労移行支援事業は１９０、就労継続支援Ａ型は１２１、就労継続支援Ｂ型が６４９となっておりまして、いずれの事業所につきましても増加傾向になっております。

　次は右斜め上になりますが、一番上に記載しております、ＩＴステーション就労促進事業という記載がございます。このＩＴステーション就労促進事業につきましては、大阪市天王寺区に大阪府ＩＴステーションという施設を設置しておりまして、就労に向けたＩＴ講習・訓練を実施するとともに、就労相談ですとか、企業と利用者の橋渡しを行うなど、障がい者の雇用就労の支援拠点として事業を展開しているところです。

　次に下の保健所、保健センター、医療機関という下のところに、精神障がい者社会生活適応訓練事業という記載がございます。この事業につきましては、精神障がい者を一定期間事業協力者の下に通わせ、就労訓練を通じて社会生活を送るための適応力を養い、社会的自立を促進することを目的とした事業でございます。

　次に最後ですが、右斜め上になりますが、行政の福祉化の取組みとハートフルオフィス推進事業というところの記載がございます。これらにつきましては、特に清掃業務での総合評価ということで、知的障がい者の就労訓練を実施するとともに、ハートフルオフィス推進事業におきましては、知的障がいや精神障がい者の人を非常勤職員として雇用しまして、ハートフルオフィスで業務に携わっていただく事業を展開しております。

福祉部としましては、主にこのような事業を展開いたしまして、当事者に対する支援をしていくことを実施しております。商工労働部との役割分担というところで、われわれとしては当事者への支援ということになりますが、商工労働部としましては、主に企業への支援が中心になるのかと思っております。

　一番右側の上のところですが、障がい者手帳の交付数について記載しております。残念ながら平成２７年の３月の分を記載したかったのですが、まだ、集計ができていないということで、１年前の数字を記載しております。これらのさまざまな機関が連携しまして、障がい者の就労支援を実施しているところです。

　次に資料１－２をご覧ください。平成２６年度に福祉部で実施した障がい者の就労支援施策に係る事業についての一覧になっております。主に三つの事業を実施してきたところです。まず、就労支援強化事業をご覧ください。この事業につきましては、障がい者の一般就労に関係するさまざまな機関との連携を図り、訓練から職場定着まで、一貫した支援を実施してきたところです。さまざまな機関がネットワークを構築することで、働き続けるための支援を充実させてきたというところです。

　目標に記載しております１１００人、それと実績のない事業者数ゼロ、それと就ポツさんの支援による１年後の職場定着率９０％という目標につきましては、第４次障がい者計画の内容を記載しております。残念ながら現時点では、これらに対する達成状況は、まだ、集計中で結果は出ておりません。また、結果が出ましたら、この部会でご報告させていただきたいと思っております。

　この事業の主な取組みの内容と実績についてですが、一番としまして、就労支援ということで、就労者数が１５９名ということで、年目標を４００と掲げておりましたが、残念ながら低い数字になっております。低かった原因としては、いろいろ現時点で分析等もしていますが、やはり企業開拓の不足ですとか、その辺のところの力が足らなかったのかという反省をしております。

　この事業の定着率というのは、９５％の定着率を目指していたのですが、９０％ということで、９割以上の方は定着されている結果になっております。主な取組みとしまして以上でございまして、ほかに２番、３番、４番といったところの実績がございます。

　真ん中の大阪府ＩＴステーション事業というところをご覧ください。これにつきましては、就労に向けたＩＴ講習、訓練を実施するとともに、障がい者雇用の就労支援の拠点として活用しているところです。テレワーカーの養成ですとか、ＩＣＴや支援機器を活用した在宅での就労機会の確保等を実施しているところです。ここの目標値についてですが、一応、下のところの実績とリンクさせてご説明をさせていただきます。目標値についてなのですが、ビジネスＩＴ訓練修了者の就職率ということで、７５％を掲げておりました。その結果なのですが、下の取組み内容の実績の３、ビジネスＩＴ訓練事業というところで、受講者数が４３名中３９名の就職というところで、９割の達成率を誇っております。

少し戻りますが、目標値の丸の二つ目です。テレワーク推進事業における民間企業からの受注額が８００万円という目標を掲げていたのですが、民間企業からのＩＴ業務受注額ということで、９９４万７０００円ということで、これも８００万円の目標に対して達成できているところになっております。

　その次の養成訓練受講者数ということで記載しております。それぞれビジネスＩＴ４０名、テレワーカー等の養成２０名、ＩＴサポーター養成５０名、ＩＴ講習会を全市町村というところですが、これらについては、下の取組み内容の実績のところの３、４、５に、それぞれ記載しておりまして、４０名に対して４３名、テレワーカー養成の分につきましては、２０名に対して２２名の養成者数になっております。ＩＴサポーター養成につきましても、５０名の目標に対して５３名で、ＩＴ講習会につきましても、３９市４町ということで、５７箇所の実績を誇っております。

最後になりますが、工賃向上計画支援事業の説明をさせていただきます。この事業につきましては、施設の状況に応じた経営改善などの支援を継続をするとともに、共同受注の取組みの強化など、効果的な方策を検討して、市町村とともに工賃の向上を図ることをめざしております。同時に官公需に係ります福祉施設の受注機会の拡大に取組むとともに、市町村や企業に対する受発注の促進など、働きかけを実施してきたところです。

これにつきましては、平成２６年度の目標については、平均工賃水準月額が１万２３００円を目指しているところですが、集計中のため、工賃の実績額は出せていません。ちなみに平成２５年は、ご承知いただいているかもしれませんが、１万３４５円となっておりました。平成２６年度は、目標額の達成はなかなか難しいのではないかと懸念しているところです。

この工賃向上計画の主な取組みの内容としましては、主に三つございまして、工賃引き上げ計画の策定とそれに基づく支援ということで、１番、２番というところで記載させてもらっています。３番の共同受注システムの構築や販路拡大などによる受注拡大の支援では、受発注コーディネート実績の目標としましては、３９００万を予定していたのですが、大きく上回りまして、１億の大台に乗っております。かなりの額がコーディネートで受発注に結びついているところです。

以上、福祉部の事業ということでご説明させていただきました。私のほうからは以上です。

〇事務局（商工労働部）　続きまして、商工労働部から説明いたします。資料１－３をご覧ください。座って説明させていただきます。従前から施策目標として中期目標を立てまして、平成２９年度までに実雇用率２％以上、雇用者数４万５６００人という目標を掲げておりまして、手法としては、職業訓練段階から企業支援に至るあらゆるステージで、障がい者の職場定着を念頭に置いた取組みを進めるということとしております。特に、先ほども報告にありましたが、精神障がい者を中心として取組んでいきたいと考えております。実績といいますか、今年度の目標なのですが、実雇用率１.９％以上を目指すということで、雇用数を４万２５００人としております。

次に具体的な事業なのですが、この精神障がい者・発達障がい者職場サポーター養成研修事業というのは、チラシを入れさせていただいていまして、これにつきましては、障がい者雇用企業での職場体験やセミナーの開催によりまして、障がい特性の理解と職場内での協力態勢を構築するということで、職場の仲間によって精神障がい者・発達障がい者を支えていく環境を整備しようということで、具体的には二日間の養成研修をさせていただきまして、職場体験なども含めて実施するということです。

受講者につきましては、平成２６年度が、１０３名の方、目標は１００人でしたが、上回りまして１０３人の方に参加をいただいております。目標につきましては、今年度も同じように１００人の方に受講していただく目標を立てております。

それから、精神・発達障がい者雇用管理手法の普及ということで、これにつきましては、雇用する障がい者の方々のセルフコントロールを積極的にサポートする管理手法を導入しようということで、パソコンによるセルフコントロールの手法を取り入れることを実施しております。これにつきましては、ある種、実験という意味で３年間、この管理手法を検証することにより、企業の定着支援能力を強化していこうという事業でございます。

これにつきましては、平成２６年度の事業実績が、導入企業につきましては５４社になっております。目標は５０社でしたが５４社、平成２７年度も同じように５０社を目標にしております。

次に事業主の雇用機会の拡大ということで、皆さんは、すでにご存じのとおり、大阪府は全国に先がけてハートフル条例という大阪府と契約する、あるいは補助金の関連で大阪府と関係する事業主さんにつきまして、法定雇用率を守っていただくという指導をしているという、条例に基づく雇用率の達成指導ということなのですが、達成指導につきましては、府の職員を貼り付けまして達成指導をしていくという体制を取っております。達成状況の報告の提出事業主さんは６００社、うち達成事業主が３８４社となっておりまして、６４％となっております。

それから、単にある意味ムチをたたくだけでは駄目だということで、障がい者雇用についての専門家の派遣、それから人材の紹介、セミナー開催による誘導支援等を実施しております。それからもう一つアメとムチ、施策のアメのほうですが、ハートフル税制による法人事業税の軽減ということで、仕組みは非常にややこしいものになっていますが、税制援助をしようということで、これにつきましては、認定件数が特例子会社や重度障がい者多数雇用法人が１２社、それから、障がい者多数雇用中小法人、中小企業です、これが５７社となっております。

これについては、昨年度、この税制の条例が切れたのですが、延長ということで、５年間延長の機会を図りまして、条例も無事に改正ができたということです。ただ、仕組み上は国の制度も変わりましたので、中小企業の対象を１００人以下とさせていただきました。

それから、障がい者サポートカンパニー制度登録企業の拡大ということで、これは従前、福祉部、それから商工労働部、教育委員会がいろいろ顕彰制度を持っていたのですが、統合いたしました。お手元のチラシです。大阪府障がい者サポートカンパニーというマークをつくっていますが、これを開いていただきますと。このようなロゴマークをつくりまして、それぞれの企業が障がい者雇用に取組んでいる。あるいは、ある意味ＣＳＲの展開というご理解もいただいていると思います。

それから、サポートカンパニー企業の交流会、メールマガジンによる情報提供等を行うということにしております。ハートフル顕彰なのですが、この障がい者サポートカンパニーの中から選んでいくという制度に変えておりまして、去年は５社が表彰されております。

それから下が融資制度の拡大です。大阪府制度融資「チャレンジ応援資金」ということで、下にメニューを書いております。すでに四つの金融機関からご協力をいただいております。登録企業につきましては、お手元の資料にありますように、現在は１０７社ということになっております。

それから、地域人づくり事業を活用した雇用支援事業、障がい者の雇用促進を進めるために、障がい者と企業のマッチング機会の提供及び雇用促進に向けた支援を実施しているということで、これは基金事業ですので、現在は２期目に入っております。主に合同企業説明会というものをさせていただいていまして、近々７月２９日になっていますが、今年度の第１回目をさせていただきたいと考えていまして、昨年の１期の実績なのですが、就職者数４１人となっております。この合同企業説明会ですとか、交流会ですとか、あるいは定着セミナーなどを実施していきたいと考えております。

　次に人材育成なのですが、障がい者の職業訓練による就職支援です。公共職業訓練、特別委託訓練事業を含めまして、実績につきまして、昨年度は受講者が３１６人で集計はまだ出ていませんが、平成２５年度は８３.１％となっております。それから、短期委託訓練、これは多様な委託訓練でパソコン研修から、本当にさまざまなものがありますが、平成２５年度の受講者数は４５０人で就職率が４６.２％、平成２６年度は、受講者数が３１０人、これは定員が７３０人と大きかったのですが、約半数という状況でございます。就職率については、調査が後日になりますので、まだ、出ておりませんが、出次第、また、ご報告させていただきます。

　それから、ＯＳＡＫＡしごとフィールドによる就職支援、ここ（エル・おおさか）の２階、３階に、しごとフィールドがございますが、これは障がい者の方のそれぞれのニーズに応じた就職活動の進め方、あるいはアドバイス、それから、下にはハローワークと一体的に就職支援をしており、ハローワークの専門員も含めまして、さまざまな就職活動の支援をしております。特に特徴的なものが、全国でも珍しいのですが、知的障がい者、発達障がい者の方を対象としました模擬職場体験というものを実施しておりまして、パンの販売ですとか、工作なども実施しております。

　全体の利用状況ですが、平成２７年の３月末、昨年度実績までですが、新規登録者数が５０５人、就職者数が２００人となっております。商工労働部からは以上でございます。

〇事務局（教育委員会）　教育委員会支援教育課長の藤井の代理として来させていただきました。課長補佐の蔭山と申します。よろしくお願いいたします。着席して説明させていただきます。

　それでは資料１―４をご覧ください。教育委員会の運営方針の中の障がいのある子どもへの自立支援というペーパーをご覧ください。まず、このペーパーの右端に、大阪府教育振興基本計画とありますが、これが平成２５年の３月に作成したもので、その中に重点取組みの１６というところで、知的障がいのある支援学校の高等部の卒業生の就職率の目標を定めております。目標値としましては、平成２９年度に３５％を目標とするとなっております。

　次に教育委員会の部局の運営方針としまして、平成２７年度、今年度の目標としましては、その到達に向けて、３２％の就職率を目標としているところです。このような中で実績はどうなのかということですが、その下の平成２６年度実績ということで、速報値でございますが、２８.２％となっております。これは平成２５年度の実績と比べますと２６.３％でしたので、１.９％の増ということで、増加しておりますが、最終３５％の目標を達成するためには、もう一段の努力が必要という実績となっております。

　ちなみにその下ですが、これは、たまがわ高等支援学校は、職業学科のある高等支援学校ですが、ここにつきましては、９４.７％という高い就職率となっております。このような現状の中で、今年度は、どのような取組みを行うかということで、左の白抜きになっているところですが、大きく三つの柱で事業を行っておりまして、その一つが就労支援、キャリア教育強化事業ということです。

これは昨年度からの継続事業ですが、支援学校においてモデル校を３校指定しておりまして、コーディネーターを教室に配置しまして、企業のニーズの把握や、それを踏まえた授業改善ということを行っております。また、そのノウハウを府内の支援学校に普及していく。さらに高等学校の一部にもこのノウハウを普及していくという活動を行っております。これによりまして、このモデル校の３校につきましては、昨年度は、就職率が４％から７％向上したという成果につながっております。

　次に職場実習の充実ですが、これは福祉と商工労働部の関係部局との連携で、得られた企業情報を共有させていただきまして、職場実習などの就労支援体制の充実に努めてきたところです。支援学校で昨年度は、９０３人の職場実習が行われまして、これは平成２５年度と比べますと３６人増ということで、実習実施生徒数もそのような結果に向かっているところです。

　それから、三つ目ですが、支援学校卒業生の職場定着支援者の育成事業というものを昨年度に引き続き実施いたします。これにつきましては、労働者を新規雇用いたしまして、新規雇用をした労働者に障がいのある生徒の就労支援を通じたＯＪＴ（職場内研修）をやっていただくとか、それから、会報、職員講習などの資格取得などを行っていただき、企業で実際に障がいのある生徒への支援を行うものとなる人材を育成しているところです。

　具体的には、これも昨年度実績ですが、相談支援ということで、企業に出向いていただいて、企業にいらっしゃる障がいのある生徒の職場定着に向けた企業の相談に応じているということです。昨年度は１１８社に相談に出向いた実績がございます。一方、学校に対しても企業ニーズの情報提供を行ったり、それから指導、助言ということで、当人に付き添って企業訪問に随行して行くということも含めて、このようになっております。また、企業と学校の相互理解を深める場ということで、双方の交流の場を設けたりという事業を進めているところです。

　次に、参考に記しておりますように、これは学校整備についてですが、職業学科のある知的障がい高等支援学校の整備ということで、これはいわゆるたまがわタイプの学校の整備ということで、平成２１年３月に策定しました府立支援学校整備基本計画の中で、府内３地域に職業学科のある支援学校を整備するということになっていたものです。

これにつきましては、平成２５年度にとりかい、平成２６年度にすながわ、この平成２７年の４月1日にむらの高等支援学校の開校が無事にできまして、この基本整備計画で計画していた学校整備につきましては、すべて完了したということになっております。この高等支援学校につきましては、学年進行で生徒を受け入れておりますので、ちょうど平成２５年度に開校しましたとりかい高等支援学校の卒業生が、今年初めてということになっておりまして、少しこれにつきましても、就職率に寄与してくれるのではないかと考えているところです。

　あと、記載はございませんが、来年度に向けてですが、来年の４月に大阪市立の特別支援学校の１２校を、大阪府で受け入れるということが決定しておりまして、来年度の１２校の受け入れに向けて、今、受け入れ準備を進めているところです。以上で支援教育課の説明を終わらせていただきます。

〇大西委員（大阪労働局：代理出席）　では、資料１―５に基づいて、大阪労働局から説明させていただきます。あらためまして労働局職業対策課で高齢者と障がい者の雇用対策の担当補佐をしております廣瀬と申します。よろしくお願いいたします。資料が結構多いので、少し端折りながらという形になりますが、ご了解くださいませ。

まず、障がい者雇用の状況ということで、大阪と全国を１番のスライドで示しております。こちらですが、平成２６年６月１日現在ですので、まさに１年前の分になりますが、民間企業における実雇用率が１.８１％、全国が１.８２％ですよと。法律で定まった雇用率、２％を達成されている企業の割合が、４２.６％、全国が４４.７％、反対にひっくり返せば、約５割強の企業が、まだ、達成されていないという状況になっております。

　それで、こちらのグラフを見ていただきますと年々障がい者雇用に関しては理解が深まっていますので、右肩上がりになっていますが、平成２３年だけ少し下がっています。ここは平成２２年の７月から、それまで３０時間以上の労働者の方のみのカウントだった分が、２０時間以上、３０時間未満の方のカウントも含まれたため、例えば流通業などで短時間の方が多いところは、非常に分母が大きくなって下がっていったということがあります。

　ですから、ちょうど今、１.８１まで、大阪のほうはきていますので、この調子でいって、先ほど大阪府の吉野課長がおっしゃっていましたが、１.９になればいいなというところになると思います。

　少し飛ばしまして、一枚めくっていただきまして、４番というスライドをご覧いただきたいと思います。こちらと５番のスライドが、平成２６年度の大阪府内のハローワークにおいて、障がい者の職業紹介の状況を示したものになっております。これも先ほどのグラフと同じように、平成１８年度から平成２６年にかけてのものを示しております。

こちらもやはり右肩上がりなのですが、国のほうで５月に発表があり、５年連続過去最高の数字が出ていますということを、先ほどのご報告の中にもありましたが、大阪におきましても、ハローワークの窓口を通じて、就職をされた方というのが、５年連続過去最高という数字になっております。就職件数が５３６２名の方がハローワークの窓口を通じて、就職されているということになっております。

平成１８年度と比べますと、就職件数というのは、約１.８倍になっています。新規求職者、いわゆる私、働きたいですということで、窓口に新たにお仕事の申し込みをされた方は、１.５倍になっていますが、就職件数でいいますと１.８倍で、あと小さい背の低い棒グラフがありますが、こちらは、精神障がい者の数を示したものになります。こちらは平成１８年度が３５２名だった分が、平成２６年度には、１８９３名になっていますので、５.４倍にまで伸びています。

　５番のスライドを見ていただきますと、障がい種別に見た新規求職申し込み件数と就職件数となっております。少し色が付いていないので分かりづらいと思いますが、ここで注目いただきたいのが、折れ線のところに三角が付いていますのが、精神障がい者の数になります。これはほかの種別に比べると上がり方が非常に高いです。

先ほど全国では、精神障がい者の方が身体障がい者の方の就職件数を抜きましたというご報告がありましたが、大阪におきましては、身体障がい者が１９８６人、精神障がい者が１８９３人ですので、近いところまで来ていますが、大阪においては、依然として身体障がい者の就職数が一番多いという状況になっております。当然ながら、これだけ伸びていますので、職場定着ということが、今後の一番の課題かと思っております。

　続きまして、６番のスライドです。ちょうど下になりますが、ご覧いただきたいと思います。ハローワークにおける障がい者の雇用促進のための取組みについてということで、３本柱を書かせていただいております。一つは、雇用率達成指導の実施ということで、「障害者雇用促進法」に基づいて、雇用率が定められていますので、その雇用率を達成していただくという指導が、まず１点になります。

２点目が障がい者に対する職業紹介等の実施ということで、当然ながら、窓口でお仕事の相談、紹介をさせていただいていますが、ハローワークだけではできない部分が多々あります。そのために、就ポツさんであるとか、障がい者センターとも連携して、チーム支援ということで、今後とも取組んでまいりたいと思っております。定着指導ということも、今まで以上に頑張っていかなければいけないと思っております。

　３番目が事業主に対する障がい者雇用促進のための取組みの実施ということで、雇用率達成指導ということで、当然ながら法律に基づいて、われわれは動いていくのですが、やはりその裏側にあるのは、障がい者が働く場所を確保して拡大していくということが、重要な義務だと思っています。そのために、雇用率達成指導と結びつけながらお仕事の相談、お仕事の紹介をしていくということが一番大事になっていくのかと思います。

　続きまして、７番のところから２０番というところは、施策であるとか、助成金の話が書いていますので、この辺は読んでいただきたいと思いますが、１点だけ説明させていただきます。１４番というスライドをご覧ください。特定求職者雇用開発助成金、特定就職困難者雇用開発助成金という助成金があります。これは結構ハローワークではポピュラーな助成金になります。障がい者・高齢者・母子家庭のお母さん、就職が非常に難しい方を雇っていただいたときに、企業の賃金の一部を助成しましょうという制度になっています。古い制度になります。

こちらのほうは年々額が上がっていっていたのですが、平成２７年５月１日で、リーマンショック後の雇用情勢の悪化に対応するため、２度にわたって拡充を行ってきた支給額について、今般、雇用情勢が回復基調にある中で、就職困難者の就職も順調に伸び続けていることから、リーマンショック前に戻します。ただし、障がい者については、職場定着の促進が求められていることを踏まえて、助成対象期間を１期分、重度障がい者と精神障がい者については、２期分延長しますということで改正になっています。要は金額についてはリーマンショック前に戻します。ただ、お支払いする期間を延ばしますという形で、少し変わっております。

　少し飛ばしていただいて、２１番のスライドをご覧ください。平成２５年度から福祉・教育・医療から雇用への推進事業が始まっていまして、要は福祉・教育・医療の現場にいらっしゃって、働きたいけれども、まだ働いていないという方を、一般就労のほうに来ていただきたいということで、移行していきましょうという事業になっています。

　昨年も説明させていただいたと思いますが、いろいろな周知・啓発を行っていますが、１点２１番のスライドの右下の箱の中に、障がい者に対する職場実習推進というものがございます。これの丸の五つ目、職場実習のための合同面接会の実施というものを、昨年度開催させていただきました。

どのような形かといいますと、この就労支援部会でも移行支援の事業所、全く実績が挙がっていないところが結構ありますというお話がありました。やはりそこは、就労支援の力を付けていただかなければいけないということで、職業センターのほうとか、大阪府と一緒にセミナーなどもやってきたのですが、昨年度については、特例子会社５社と就労移行支援事業所の方、だいたい８０名ほど来ていただいたのですが、会社の説明会をさせていただいたところです。

その前にセミナーをやったときにも、だいたい就労移行支援事業所の半分ぐらいが参加されていましたが、だいたい半分ぐらいが来られていないので、その半分の方に、どのようにして来ていただこうかと、大阪府とも相談させていただいて、考えていきたいと思っております。

　今年の一番重要な課題といいますか、２２番のスライド以降になりますが、平成２５年度に「障害者雇用促進法」の一部が改正になっています。一つは障がい者の権利に関する条約の批准に向けた対応ということで、障がい者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供義務といったところです。２点目が法定雇用率の算定基礎の見直しということで、平成３０年度から雇用率の算定の中に、精神障がい者の数を加える。すなわち精神障がい者の方が雇用義務となるといったところになります。

　この平成３０年の精神障がい者の雇用義務化については、何度かお話をさせていただいたと思いますので、今日は割愛させていただきますが、平成２８年の４月１日から、この障がい者の権利に関する条約の批准に向けた対応ということで、障がい者の差別の禁止、合理的配慮の提供義務ということが、施行になってまいりますので、少しこちらの話をさせていただきたいと思います。

２３番のスライドをご覧いただきたいと思います。「障害者雇用促進法」の中で、まず１点、障がい者に対する差別の禁止ということと、合理的配慮の提供義務ということがうたわれるようになります。ただ、差別禁止ですとか、合理的配慮の提供義務ですと法律に書かれても、いったいどのようなことをやればいいのかということが分かりませんので、労働政策審議会の障がい者雇用分科会で、実はこの３月末に、指針というものが策定されています。その指針についての概要をスライドの２９番から載せさせていただいています。

　この概要をご覧いただいても「ふうん」ということで、分かりづらいところがあります。厚生労働省のホームページの中にも、もう少し詳しく書かれていますが、なかなか難しいところがあります。特に企業にとっては、法律にそのようなことが書かれていれば、ひょっとして、それをもって何か出てくるのではないかということを危惧されている方も非常に多いです。

　それで、今、実は６月に入ってからになると思いますが、事例、昨年度特例子会社等を通じて、障がい者雇用にあたって、合理的配慮をどのようにやっていけばいいのかという事例の参考になるような事例集を、まず、第１段、６月以降に、厚生労働省のほうから発表される予定です。要は法律、指針があり、事例をもって理解をしていただきたい。

もう１点が、実は、まだ公にはしていないのですが、７月６日と７日に、厚生労働省のほうから、担当者が各ブロック、全国何カ所かに分けて、説明会をやってもらうようになっています。７月６日が、われわれ労働局とかハローワーク、これから指導していく立場の人間に対して説明会がありまして、７月７日については、事業主団体、これからこの指針について、積極的に周知を手伝ってくださるという事業主団体、それと就ポツさん等に来ていただいて、説明会をやっていく。これは非常に会場が狭いので、先着順になっていますので、お早めにお申し込みいただければと思います。ですから、私たちもその説明を聞いているわけではありませんので、正確にきちんと伝えられるかどうか分かりませんが、本当にここに書かれている分だけ、さっと説明させていただきたいと思います。

　２９番のスライドに差別の禁止というものの指針が載っております。基本的な考え方としては、障がい者の範囲というのは、「障害者雇用促進法」に規定する障がい者すべてです。対象となる事業主の範囲はすべての事業主で、民間、公を問わず、個人法人を問わずということで、すべての事業者が対象になっています。

　それで、この２９番のスライドの基本的な考え方の４つ目の丸のところになりますが、事業主や同じ職場で働く者が障がい特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要である。これが一番大事なことではないかと思います。

　３０番のスライドのほうが、合理的配慮指針になっております。これは雇用の分野における障がい者と障がい者でない者との均等な機会、もしくは待遇の確保、または障がい者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事象を改善するために、事業主が講ずるべき措置に関する指針(案)というのが、正しい内容です。

　まさしく障がい者と障がい者以外の方と同じように、能力が発揮できる場を、事業主さんがつくりなさいという指針になっております。基本的な考え方としましては、障がい者、事業主の範囲は差別の禁止に関する指針と全く同じです。

　合理的配慮は、個々の事情を有する障がい者等、事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものであり、過度な負担を強いられるものは含まないということになっています。すなわち障がい者の数掛ける企業の数、その分だけ合理的配慮がありますということになります。

　合理的配慮の手続きということで、募集採用時に障がい者から事業主に対し支障となっている事情などを申し出る。障がい者は面接日等までの間に、時間の余裕をもって事業主に申し出ることが求められます。採用後、事業主は障がい者に対して、職場で支障となっている事情のものを確認すること。合理的配慮に関する措置について、事業主と障がい者でよくよく話し合って、きちんと決めていきなさいということになっています。

　３１番に基本的な内容なども書かせていただいていますが、一番分かりやすいことで言えば、採用後、机の高さを調整するなど、作業を可能にする工夫を行うこと。要は、その方が、障がいを持っていない方と同じようにしっかり働けるように、配慮をしてほしいということが書かれているかと思います。

　一番いいたいことは、これは平成２８年の４月１日からの施行なので、まだ、時間があります。おそらくこれを読まれて、このような場合はどのようにすればいいのかとか、いろいろな質問が多々出てくると思います。できれば平成２８年の４月１日までに、そのようなものを一つでも多くかたづけて、次に臨みたいということが、私たちの希望になりますので、皆様方におかれましても、お帰りになられて、こんなのはどうなの、これはどういう意味なのか。どうすればいいのかということがあれば、また、ぜひ教えていただきたいと思います。

　だいぶ端折ってスピーディーに話しましたが、私からは以上にさせていただきます。

〇伊藤委員(大阪障害者職業センター)　それでは大阪障がい者職業センターから、資料の１―６とその裏面になります。これに基づいて、説明させていただきます。１－６のほうが、平成２６年度のセンターの実績で、裏面が今年度いろいろなことを課題として、積極的に取組む内容になっております。

　まず、円グラフのほうですが、こちらの左の二つです。これが就職を希望する障がい者の方への支援ということで、利用障がい者という区域になっていますが、具体的には職業センターのほうで、職業相談、職業評価ということをやっておりまして、その利用件数ということになっております。職業相談につきましては、就職を希望する障がい者の中の、今後の就職に向けた取組みや就職活動の仕方です。そのようなことであるとか支援機関の案内であるとか、支援に関する情報、そのようなことを提供しています。

職業評価というのは、これはこれまでの経験とか経済の状況、そのようなことを聞き取りながら、センターでさまざまな作業をしていただいたり、また、講習をしたり、そのような中で、その方が一番得意なことを整理して、最終的には支援の方向性として、職業リハビリテーション計画というものを策定していくということで、これについては、ハローワークであるとか、いろいろな支援機関、医療機関からの要請ということが中心になりますが、かなりたくさんの数が挙がってまいります。

　それとその下の職業準備支援というのは、これはセンターに限らず、支援機関のほうでもいろいろ就職に向けた支援をされていると思いますが、センターでは、ここのグラフにあるような実績になっておりまして、特徴的なところといいますのは、まず、先ほどの職業相談、職業評価というところでは、いろいろ昨年度重点事項として、上にありますように広報活動の強化とか、利用促進です。利用しやすいセンターへの変身ということで、これもいろいろ敷居を低くして、周知・広報していきながら、利用活用の促進をしていく取組みを進めてきたのですが、まず、利用障がい者につきましても、１６００強ということで、ここ３年ほど大きく増えているわけではないですが、準備支援につきましても、９０件ほどということで、これも大きく増えているわけではありません。

これは今後の課題になってきますが、利用障害者については、少し色が付いていないので分かりにくいのですが、この３４％というのが知的障がい者の方になりまして、平成２５年度は４０％ということになっています。知的障がい者の方の割合が少し減っている。３２％というのが精神障がい者で、平成２５年度が３０％だったので、若干、増えています。

あと、左上の２０％が発達障がい者ということで、これも平成２５年度は１９％ということでしたので、若干、増えているということです。あと、準備支援に関しては、６８％と圧倒的に多いのは、発達障がい者の方になります。準備支援に関しては、いろいろ支援機関等と今、精神障がい者の方の専門的な支援とか、いろいろしゃべったりとか、他の機関でも就職に向けた支援をされていますが、なかなか発達障がい者の方については、他の機関では難しい部分もあるかと思いますが、障がい者職業センターのほうで、支援を取れる割合としては発達障がい者の方が、圧倒的に多いと。そのような状況になっております。

　次に真ん中にあるジョブコーチ支援事業ということで、これもさまざまな支援機関でされていますが、この数字というのは、障がい者職業センターの中でやっている。こちらには、配置型のジョブコーチがおりますので、地域支援ということで、事業主からのニーズ課題を持った人たちの支援を行うということで、もっともっと周知していかなければいけないのですが、数的にいいますと１６０ぐらいです。これもだいたいそれぐらいの数字で推移しております。

あと、その下に職場復帰支援ということで、これは主としてうつ病とかで休職中の方を対象に、センターの方で職場復帰に向けたいろいろなプログラムを計画しまして、だいたい４カ月から６カ月ぐらいの期間をかけて職場復帰をめざして支援していく、そのような事業になっております。

　こちらのほうは、年々増えていまして、平成２５年度は１３０です。その前の年は少し多かったのですが、だいたいその辺の数字で、徐々に増えている状況になっております。

　あと、右側が事業主支援ということで、少し字が小さくて非常に見えにくいですが、こちらも、このような形で事業主支援を行っているということで、見ていただければと思います。

　その中の事業主向け研修では、雇用管理サポート講座を年７回開催ということで、平成２６年度はシリーズ的に事業主の方の障がい者の方を雇用する上でのいろいろな課題等をテーマにした講座をしておりまして、平成２７年度は８回開催予定をしております。

　あと、右の下が、関係機関への支援ということで、これは就業支援基礎研修というものを年に３回、支援機関向けの研修です。助言、実習を受けている障がい者に対する協同支援、連携した支援をやっていこうということです。あと、ジョブコーチの養成研修、そのような支援に向けたさまざまな研修で、職業センターから講師としてお話をさせていただく、そのようなことをやってきたということです。

次に裏面ですが、平成２７年度はこちらに書いてあるとおりなのですが、特にこちらは、それぞれの広報・周知活動の強化ということで、いろいろ障害者職業センターがやっていることを、なるべく外に知っていただきたいということで、下の課題と具体的な取組みの中身ですが、セミナー、説明会を去年の１１月から毎週火曜日にやっております。

　あと、発達障がい者の方の気づき、自己分析コースというのも、試行的にやっております。あと、関係機関に対する支援で、助言援助内容のパッケージ化ということで、障害者職業センターがやっている他のいろいろな事業とパッケージにして、支援機関の方に対して、研修という形でやっていくというところです。

あと、事業支援というのは、先ほどいいましたような感じです。雇用管理サポート講座というのは、去年は７回、今年は８回ということで、周知に努めてまいりたいと考えております。

〇黒田部会長　はい。ありがとうございました。では、資料１―１から１－７に基づきまして、ご報告いただきましたが、ご質問やご意見がありましたらお願いいたします。あとの議題とかかわることがありましたら、また、そちらでいただいてもいいですが、とりあえず今の段階で質問がありましたらお願いいたします。

（質問等なし）

では、次の議題に移りたいと思いますが、今年度につきましては、本日の就労支援部会以降、合計４回の本部会、この会と別の「工賃向上計画の推進に関する専門委員会」の開催が３回、工賃のほうは、第１回は６月１０日に開催が予定されています。本部会や専門委員会では、昨年度に本部会で取りまとめました地域課題に対する対応策の進捗状況や、新たな地域課題等について、審議することとなっております。そして、制度等に関わるものは、国への要望、事業の見直しが必要なものは予算要求や市町村への働きかけ、また、年度末には、親会議の自立支援協議会への報告を行うこととなっております。

では、議題２の「就労移行、継続支援Ａ型、就業・生活支援センター事業」及び議題３の「職場定着、再就職支援の充実・強化」について、まとめて事務局から資料のご説明をお願いいたします。

〇事務局（倉橋）　はい。議題の２、議題の３、併せてご説明させていただきます。資料２をご覧ください。資料２に沿って説明させていただきます。

　まず１ページ目ですが、１．就労移行、就労継続支援Ａ型、就業・生活支援センター事業についてです。①としまして、就労移行、就労継続支援Ａ型事業所が不足しているという課題がございます。この検討にあたっての視点ですが、やはり運営を担う法人への働きかけが必要ですとか、市町村区域を越えた情報提供などが必要ではないかというところですとか、資源の相互利用の促進を図るために、情報共有とかも進めていかなければならない。そのためには事業所マップを作成するなどが、有効ではないかといったところが、視点として挙げられております。

　これにつきまして、平成２６年度までに着手した事項ですが、情報共有の促進ですとか、合同イベントの開催などを通じて、資源の相互利用の促進、認知度向上の取組みを行ってきたところです。それと法人ですとか、企業ですとか、実際に担っていただけそうな法人への働きかけを行うことも検討するべきではないかというところがございます。

　それと丸の三つ目ですが、工賃向上計画支援事業の活用など、就労継続支援事業所の運営面でのサポートも行ってきたというところです。経営ノウハウ、技術力向上、受注拡大の支援などを行ってまいりました。

　次に２ページ目の真ん中ですが、いわゆる社会基盤の不足している地域における事業所創設のための支援策について、国家要望を行ってきたところです。

　次に②の表ですが、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ところです。検討にあたっての視点については、資源があっても事業所によりかなりのノウハウの差があるのではないか。それと就労移行支援事業所に一般就労の支援のノウハウが、全体的に不足しているのではないかという視点がございます。

　それと３ページ目ですが、真ん中辺りです。事業所のスタッフの多くが、やはり福祉の専門家というところがあるため、企業理念や経済関係の理解が、やはり十分ではないのではないかといった視点ですとか、一番下のところですが、取組みが進んでいる就労移行支援事業所もありますが、そのようなところをいかに普遍化していくか。いかに広報していくかという点、次の４ページですが、障がい特性が多様化しているために、支援機関の実績に差があることから、支援者の専門性の確保、質の向上が必要ですとか、一般就労を促進するためには、ニーズにマッチした委託訓練、人材育成の実施や周知などが必要といった視点がございます。

また、２ページ戻っていただきたいのですが、平成２６年度までに着手してきた対応策としましては、事業所の運営法人、企業等の就労移行支援手法ですとか、成功事例の収集など、個別事情に応じた相談支援などを行う、事例の収集や公表などを行うというところがございます。

それと、やはり実績の乏しい就労移行支援事業所へのアウトリーチを行い、要因分析や必要な支援を行うというところです。労働局と職業センターとの連携によりまして、記載のフォーラムを実施しまして、平成２６年１２月には４３機関、４５名の方が参加されているというところがございます。

　次の３ページのところですが、障がい特性が多様化しているところを踏まえまして、企業ニーズですとか、企業マインドなどを、企業で働くことについての支援員の専門性の確保、向上を図るというところがございます。これにつきましては、研修を実施いたしまして、６４名の方が参加されております。

　次の丸ですが、企業への雇用を促進するためには、やはりさまざまな支援者の方ですとか、職員の方が、企業で働くことへの具体的なイメージを持つことも重要であることから、就労支援セミナーを実施していくというところです。大阪労働局の「企業就労理解促進事業」におきまして、「就労支援セミナー」を実施されたところです。

　次に４ページですが、具体的な一般就労への理解を深め、就職への動機づけのための企業見学会などを行うとともに、職員を対象とした見学会などを実施してきたところです。さらに中段より下ですが、就労支援機関等に対する支援としまして、知識、経験を豊富に有しております障がい者就労アドバイザーによりまして、訓練内容や方法の助言等を行ったところです。また、企業ニーズにマッチした委託訓練ですとか、人材育成事業の実施ですとか、周知の促進を図ってきたところです。

　次に５ページの③ということで、就労移行支援事業は、一般就労に結びつくと利用者が減りますので、事業所としては積極的に進めにくいという現状がある。やはり現行の報酬体系等の見直しが必要ではないかというところです。その検討にあたっての視点としましては、やはり報酬が日額単位で安定的な運営はできないのではないかといった点ですとか、利用者が確保できなければ、福祉的就労の生産性も維持できない。やはり現行の報酬体系の見直しにあたっては、国への働きかけが必要ではないかというところの視点がございます。

　これにつきましては、やはり大阪府としましても、平成２６年度までに着手しました対応策としまして、各事業所が不安を抱くことなく、就労移行、定着支援に積極的に取組めるような報酬体系について、国への要望を行ったところです。また、未着手、これから着手していくところなのですが、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の実情を見てもらうことも必要ではないかということで、福祉の見本市的なイベントを、実施できないかということを伺っております。

　次に６ページですが、④一般就労の定着がうまくいかない場合は、元の事業所に戻れないといったことを防ぐために、定員の特例措置が必要ではないかというところがございます。やはり一端就職して、また、戻ることができなければ、なかなかチャレンジもできないという点ですとか、チャレンジが消極的にならざるを得ない状況を打破するためにも、国への働きかけで、定員の特例措置なども検討すべきではないかという視点がございました。これにつきまして平成２６年度までに着手した事項といたしましては、一般就労にチャレンジできるような、定員の特例措置について、国への要望を行ったところです。

　次に７ページですが、⑤就労系福祉サービスの事業認可について、審査の中で就労に向けた具体的なプロセスなど、運営の中身がなかなか見えない。問えないというところがございました。これにつきまして、平成２６年度までに着手した具体策としまして、サービスの事業運営に関する基準等を踏まえて、本来、事業所が果たすべき役割を担えるように、取組みの方策を検討するといったところです。

　また、実績の乏しい就労移行支援事業所にアウトリーチを行い、要因分析に必要な支援、指導を行うというところもございます。障がい者が安心して就労移行支援事業所を利用できるように、人員や運営に関する要件の厳格化についての要望も実施したところです。

　以上が就労移行Ａ型、就業・生活支援センターの事業についてになります。

　ここから、８ページをご覧ください。４番としまして、「職場定着、再就職支援の充実・評価」について、①番として、短時間労働やグループ就労など、精神障がい者の障がい特性に合った働き方や定着支援を促進するような制度構築が必要という課題がございます。

これについてですが、平成２６年度までに着手した事項として、ハローワークに配置されますトータルサポーターによりまして、精神障がい者等の求職者に対して、専門的なカウンセリング、就職準備プログラムを実施してきたところです。また、「障がい者短時間トライアル雇用奨励金」の活用ですとか、精神障がい者が働きやすい職場づくりを行った事業主への「精神障害者等雇用安定奨励金」などの障がい特性に応じた企業支援を行ったところです。

　また、従来の支援ノウハウ手法に加えまして、障がい特性に見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うとともに、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ところです。これは大阪障害者職業センターにおいて、「雇用管理サポート講座」を実施されたところです。

　次の丸ですが、企業での雇用を促進するためには、家族や支援学校、医療機関等が企業で働くことへの具体的イメージを持つことが重要なことから、労働局における「企業就労理解促進事業」等により、医療機関の職員ですとか、医療機関を利用する精神障がい者を対象とした就労支援セミナーですとか、ノウハウが不足している企業の人事担当者に対する企業見学会を行いました。

　最後の下の丸のところですが、障がい者の雇用や定着支援について不安や悩みを抱える事業主に対して、専門家を派遣し、悩みや課題の解決を支援しております。

　次の１０ページですが、労働局におけるアドバイザーによる就職に向けた意欲の喚起等の助言ですとか、企業の受け入れ環境の整備や定着支援能力の強化のための職場定着支援事業の実施、さらには、短時間、グループ就労など精神障がい者の特性に合った働き方や定着支援をするような制度の構築について、国への要望を実施しております。

　次に１１ページです。②の障害者就業・生活支援センターの増設、人員増、人材育成が必要という課題です。これにつきましては、平成２６年度までに実施してきた内容として、同センターが、その機能を十分に発揮できるように、人員体制の充実並びに必要な財源措置について、国への要望を実施してきたところです。

　１２ページですが、やはり障がい特性に合った職業リハビリテーションのあり方の検討、開発の必要がある障がい種別では、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、障害者職業センターをはじめ関係機関との連携を図りながら、就労移行支援事業所等の支援員の専門性の向上などを図ったというところです。また、医療機関と就労支援機関とが、効果的に連携して、精神障がい者の雇用促進を図っていく方策を検証するために、医療機関における就労支援の取組・連携を促進するモデル事業を国において実施したというところです。

　また、「大阪府発達障がい者支援コーディネーター派遣事業」によりまして、就労支援機関等に、発達障がい者支援コーディネーターを派遣して、機関支援や就労準備性を高めるプログラム実施の研修を行ったところです。

　１３ページをご覧ください。③番「一般就労後の定着支援施策の充実」について、平成２６年度までに実施した方策として、就労移行支援事業所における職場実習や職場定着支援の取組みを一層促進するために、移行準備支援体制加算ですとか、就労移行支援体制加算のさらなる拡充など、報酬体系の見直しを国に要望したところです。

　さらに次の１４ページですが、「障がい者就労支援強化事業」などを通じまして、就労移行支援事業所の取組みの支援や、支援学校の卒業生の職場定着支援のために、雇用創出基金事業「地域人づくり事業」を活用し、「支援学校卒業生職場定着支援者育成事業」を行ったところです。

　また、次の丸ですが、ハローワーク等を通じましてジョブコーチによる企業と障がい者の支援を、積極的に周知を行うことですとか、次の丸ですが、企業で障がい者とともに働く従業員の理解を深めるための研修機会を提供したというところです。それと精神障がい者や発達障がい者のセルフコントロールを企業が支える雇用管理手法を普及させたというところです。

　以上すみません。かなり走って、雑ぱくな説明で申し訳ございませんでしたが、これらの取組みにつきましては、昨年度と今年度もやっていくことになりますが、実際のところこれで、すべておしまいということではなく、必要な国の要望ですとか、大阪府の取組みですとか、その辺のところは、皆様方からいただいた意見を基に、充実させていきたい、これからも引き続きご議論をしていただいた上で進めていきたいと考えております。

　これは平成２４年度から、課題の抽出等に取り組んでまいりましたが、やはり今の段階というのは、平成２５年度でプランを立てて、平成２６年度で実施をしてきたところですので、今年度はチェックの時期ではないのか。ＰＤＣＡサイクルでいうならば、チェックの時期なのかと思っておりますので、また、そのチェックもしながら必要な事項というところは、さらに組み込む等をして、次へのアクションにつなげていければと考えておりますので、引き続きご議論のほうをよろしくお願いいたします。私のほうからは以上でございます。

〇黒田部会長　はい。ありがとうございました。では、「就労移行、継続支援Ａ型、就業・生活支援センター事業」及び「職場定着、再就職支援の充実・強化」について、ご説明がありました内容について、ご意見、ご質問がありましたらお願いいたします。はい。姜さん、どうぞ。

〇姜委員　姜です。ご説明ありがとうございます。二つあります。まず一つは、資料２の１１ページの平成２７年度以降の欄に挙げられている「相談支援従事者研修の実施にあたっては、国の定める相談支援従事者研修事業実施要綱に基づき実施されているが、研修内容に就労系福祉サービス事業についても、加味する必要がある」と書いてありますが、確か僕は本会で、現任研修だけではなくて初任者研修で、障がい者の一般就労についても盛り込んでほしいということで、確か実施されているのではないかと。おぼろげながらありますが、それの確認と就労系福祉サービス事業について、どのような形で盛り込むことを想定されているのか聞きたいです。

　あと一つは、これは先ほど「雇用促進法」の改正に伴って・・・の件にも関わってくるのですが、今日、出てきた内容は、ほとんどが就労への玄関口のお話が大半を占めていたと思いますが、例えば発達障がいの方で、自分で障がいに対する認識がないなかで働いていて、職場で継続的な就労が難しくなって辞めるような状況になる。あるいは、本当に辞めてしまう。そのようなときに、本人が障がいへの認識を持っていなければ、サポートする側も、どのようなサポートをしていいのか分からないということがあると思います。

現実にうちの職場でも最近、発達障がいだと分かった人が出てきて、それを今、とりあえず前に、そのようなことを本人から打ち明けられて、初めて対応を認識する。そうではないかと雇い主の側が思っていたり、少し何か変わっている子だと思っていただけで、その人を辞めてしまうような状況に追い込んでしまうようなケースもあると思いますが、そこら辺のサポートというか、企業主に対しての、そのような既に勤めている人で、障がいが有るや無しの人に対するサポートを、どのような形で、関係機関でやっていくのかということも、どこかに入れておいたほうがいいのか、発達障がいの人たちは、最近、うるさく言われているので、小さいときから障がいに対する注目度が上がってきていますが、既に大人になっている人で、本当に社会生活の中で、ようやく気づくという人たちもたくさんいると思いますので、そこら辺のことも、少し盛り込んでおいたほうがいいのかという意見です。

〇黒田部会長　はい。ありがとうございます。では、先に資料２の１１ページの未着手のところの件ですが。

〇事務局（倉橋）　はい。すみません。研修についてですが、資料を持ち合わせておりませんので、実施されているのかどうか。確認させていただきたいと思います。それと研修内容に、「就労系の福祉サービスについても加味する」というところについてですが、やはり障がい特性は様々ございますので、その方に合った、就労移行ですとか、就労継続のサービスに導いていただけるような、研修になればいいのかと思っておりまして、さらにその辺のところのアセスメントと言えるのかどうか分かりませんが、そのような研修もやっていただければと思っているところです。

　それと最後の合理的配慮のところの発達障がい者の視点で、実はうちの、と言えばおかしいですが、大阪府でハートフルオフィスということで雇用されている職員の中にも、成人してから、「えっ」という形で、発覚した方もおられました。私もそれは本人もかなり驚いておられて、どうしたものか、どのようなサポートをすればいいのか、かなり戸惑ったところもございました。うちにも専門職もおりますので、相談しながらその方の就労に対する支援をやってきたところなので、その方に対する支援も身近に感じながら、今後、どのようなサポートが必要なのか、どのようなサポートをすれば、一番能力を発揮していただけるのか、その辺のところを検討しながら、対応策のところには、必要に応じて書かせていただきたいと思います。

〇姜委員　ちなみに僕は今年度受けた現任研修の中には、相談支援の現任研修ですが、精神の就労支援をやっている方の一コマが、きちんとあります。

〇事務局（倉橋）　そうですか。すみません。大変失礼いたしました。ありがとうございます。

〇黒田部会長　発達障がいがあるということを、認識されていない方に対する支援をどのようにすればいいのかということは、検討しておいたほうがいいということですね。分かっている方だけではなくて。

〇事務局（倉橋）　非常に難しい問題だと思いますが、ご本人が認めていただけないということで。

〇黒田部会長　そうですね。おそらく。本当にいろいろなところで課題になっているところかと思いますので、その辺りも少し視野に入れながらお願いしたいと思います。

〇事務局（倉橋）　はい。ありがとうございます。

〇黒田部会長　では、栗原委員、お願いします。

〇栗原委員　栗原です。今も合理的配慮のお話がありましたし、先ほども労働局から来年いよいよスタートする合理的配慮のご説明をいただいたのですが、最近よく私が考えているのが、合理的配慮と障がい者虐待の関係なのです。もちろん障がい者虐待、この場合は使用者虐待に限っての議論でいいと思いますが、背景にはいろいろなものがありますし、根本的には障がい観や人権意識の問題が大きくありますが、割と言い訳でよく出てくるのが、「なかなか指示が通じない」だとか、「思ったように作業をしてくれない」だとか、もちろんこのようなことを理由に、心理的、あるいは身体的に虐待をするということは、もってのほかなのですが、今後、せっかく別の法律である「差別解消法」、合理的配慮がスタートしますので、先行してスタートしている「虐待防止法」とのリンクといいますか、考えられるのではないかと思うのですが。

ある意味でそれぞれ成り立ちも違いますし、差別と虐待との概念規定もなかなか難しいところがありますが、虐待が起きてしまっている背景、そこに合理的配慮という視点を当てることで、そのような発想があったのかというふうに、虐待してしまった人も、また、考え直してもらえるきっかけになるのではないかと考えているところなのです。

ＩＣＦという国際生活機能分類というものに、環境因子というものがありますが、いわゆる障がい者が何かをしやすくする因子が促進因子で、そうではない邪魔をする因子が、阻害因子なのですが、促進因子の最たるものが合理的配慮で、阻害因子の最たるものが、一つは虐待とかになるのかと考えています。

ですから使用者虐待、この場合、虐待の統計ではＡ型は、利用者虐待であり使用者虐待、両方に入るのですが、この合理的配慮については、Ａ型も求められるのかと考えていますので、今後、虐待問題からのアプローチということも、合理的配慮をより広めていく上で重要かと。これは意見ということで、よろしくお願いしたいと思います。

〇黒田部会長　はい、ありがとうございます。障がいのある人ではなくて、経営者の方が、少しうまく仕事ができなければ、「辞めてしまえ」ということが口癖の人がいて、それを障がい者に言ってしまったら、虐待だということもあるみたいですから、そのことも、今後、含めて考えていければと思います。ほか、いかがでしょうか。金塚さん。

〇金塚委員　金塚です。細かい点ですが２点、確認させていただければと思います。資料２の２ページの未着手の部分として、大阪府のホームページに就労移行の実績を載せていきましょうと昨年から話し合った結果、このようになったと思いますが、これは具体的に、いつごろに載る予定になるのかということが１点です。

もう１点は、この資料でいいますと６ページになりまして、一般就労後の職場定着がうまくいかなかった場合、元の事業所に戻れるのですかという部分です。これにおいても、まだ、大阪府内で、市、町の中で就職をして離職してしまった人が、再度、働きたいというモチベーションをもって、市のほうの再利用の申請に行くなかで、「いや、いや、あなたはＢ型」みたいなことをおっしゃる。市、町の担当者に言われることがある。

　それで実際に利用申請に行きながら、利用できない状況があるということも聞いております。この法律の中に、就労移行支援事業所は一回きりであるということは、どこにも書かれてないわけであり、そこら辺の徹底を、市町村に対してしていただけるような発信を、お願いしたい。この２点です。

〇黒田部会長　はい。ありがとうございます。事務局いかがですか。

〇事務局（倉橋）　はい。まず、一つ目の就職状況の公表についてですが、現在、就労移行支援事業所に対して、調査を実施しております。実際この就職状況の公表という前に、おそらくこの就労支援部会の中でも公表の方法ですとか、その辺のところをご議論いただくのかと思っておりまして、その後に公表ということを考えております。すみません。少しザクッとですが、だいたい夏から秋ぐらいになるのではないかと。大変恐縮なのですが、そのぐらいの感じで今のところは考えております。また、その公表(案)ですとか、その辺のところは、また、お示しさせていただいた上で、ご議論をよろしくお願いしたいと思っております。

　それと、６ページのところでの働きたいというところで、うまくいかない場合ということですが、金塚委員のご指摘のとおり、就労移行支援事業所は一回きりではないというところも、なかなか理解されていない方もいらっしゃるのかと思っております。去年は８月下旬から９月上旬にかけてでしたが、就労支援に係るところの市町村とのヒアリング、意見交換会を実施しております。そのときに内容についても、ぜひ議題として掲げまして、みんなで情報共有、議論をしていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。以上でございます。

〇黒田部会長　はい。ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。オブザーバーの方も、豊田委員お願いします。

〇豊田委員　一番最後の１４ページですが、ハローワーク等ジョブコーチによる企業と障害者の・・・定期的に実施すると書いているのですが、実はＮＨＫのクローズアップ現代という番組がありまして、そこで障がい者雇用についての特集を組まれているのですが、たまたま成功している事業所たくさんあるというか、何社か、そのような褒められることに対しては、協力するところはたくさんありますが、雇用できない企業についての取材をしたいというお申し出があり、少しいろいろ調べてみたのです。

　一件、範囲内の事業所で７００名ほどの方を雇用されているので、当然、２％でいきますと１４名の方の障がい者雇用が必要ということで、されていないということでお伺いしてみたのです。今現在は８人いらっしゃるのですが、自分ところの社員が事故に遭われて、障がいを持たれたという方が４人いらっしゃって、障がい者と分かって外から雇用された方が４人いらっしゃるということなのですが、そこまでしているのであれば、あと６人ぐらいは同じではないのかというお話をしたのですが、その４人に対して、支援が一切ない。

最初の４人は、自分のところの社員だから少々の障がいを持っても、今まで意思の疎通があったり、どのようにすればいいのか分かりますが、あとから雇用した４人についての支援がないから、結局、扱いに困ってしまって、かといって辞めさせているわけではないのですが、でも、そのようなお客さん扱いになってきますと、今のご時世、これ以上増やすわけにはいかないという話があったのですが、このようにされているとハローワークによりジョブコーチをと書いてありますが、そのジョブコーチのこともお話もしましたが、どこにどのように言っていけばいいのか分からないとか、それからハローワークがそのようなことを紹介してくれれば、就ポツにしてもジョブコーチにしても、説明があったでしょうと聞けば、一切ないということなのです。

　だからこの辺のところをしっかりやらない限り、雇用したくてもできないということが現状なのかと。ついこの間、５日ほど前に現状を見てきまして、それで、私もこのジョブコーチについていささか疑念がありまして、私も実はジョブコーチを取ったのですが、活用の方法がない。職業センターのほうに行って、何か活用できないのと聞けば、社会福祉法人でなければ認可が取れないから駄目ですと言われたのです。

　それであれば、何のためにジョブコーチの研修があるのだろう。必要ないと思ったのです。だから、ジョブコーチが、かなり人数的には少ない。就ポツも人数的には少ない。ということは、就職している障がい者の数はすごくありますので、一人の支援員に対して何人の障がい者が関わっているのか聞けば、かなりの数なのです。

そうすれば、企業にいくら就職してもらっても、実際、それだけの細かい支援がなければ、それは企業にとってはそうです。やはりどうしていいのか分からないのに、まして生産性の悪い障がい者をこれ以上増やすというのは、今の時期に、とても無理だとおっしゃったのです。だからその辺を何とか解消しなければ、やはり中小企業のほうで、採ってもらうということが、一番底辺が大きいものですから、雇用数が増えていくと思いますが、その辺の手当てが少しまずいのではないかと思っているのですが、いかがでしょう。

〇黒田部会長　はい。廣瀬さん、その辺りいかがでしょうか。

〇大阪労働局（廣瀬）　基本的には、お雇いいただく際に、このような支援がありますということで、先ほど豊田委員がおっしゃったような形で、説明をさせていただいているはずなのですが、どこでどのように違ったのか。非常に申し訳ないですが、当然ながら、一人の支援をする人が、何人見られるのかということは限度があるわけで、やはりきちんと配慮しなければいけない。気を配らなければいけないという点がありますから、当然ながら、そのような支援をきちんとすべきだったと思います。あとは、関係機関といろいろ私たちも連携して、うまくやっていかなければいけないのかと思いますが。

〇豊田委員　実際、それだけこのように掲げていることは格好いいけれども、実際の現場になってきますと、ほとんど活用できていない。結局、障がいのある、例えばわれわれのグループの方であってもそうなのです。私たちが、いつもいろいろアナウンスをしていますが、実際は分かっていない。だからもう少しという感じになっているのが、非常にわれわれのグループの中で７００名の会社というのは、かなり大きな企業なのです。

そのようなところをこの間からピックアップして、飛び込み調査などをしているのですが、やはり法定雇用率を意識しながらも、半分ぐらいはやっていますが、半分ぐらいは罰金を払っているという現状が多いということがあり、それは、半分で懲りているということが多いのです。

だからこれを解消していかなければ、少し難しいのではないかと思いますし、今、言っているジョブコーチという制度が、あまり活用できていない。中途半端な、何か名前だけのジョブコーチがたくさんいて、実際一回の研修に行きますとものすごい数の人がジョブコーチ研修に来ているのですが、果たしてそのジョブコーチはどこへ行ったのか。登録はほとんど誰もしていないわけですから、持っているだけというのは、山ほどいるのではないかと思いますが、その辺の制度の改善ということをしていかなければ、せっかくいるのに活用されていない。センター所属の指導者がどこかに行っているのでしょうが、その数たるやかなり少ない数ですので、多くの企業に対しては、放ったらかしの状態になっているのではないかと思いますがいかがですか。

〇金塚委員　それについていいですか。

〇黒田部会長　どうぞ。

〇金塚委員　昨年度、厚生労働省の研究会、地域の就労支援のあり方に関する研究会に、委員として出させていただいたのです。そのときの論点が二つで、就ポツとジョブコーチだったのです。そのときにいろいろな話があり、今回、そのジョブコーチの制度について、少し変わってきました。本当に使いやすくなったのかどうかということに関しては、私どもの法人にも、今、６名のジョブコーチが専属で動いていますので、そのような中からいろいろ検証されてくると思いますが、私自身の個人的な意見ではありますが、今回、就労移行支援事業所の評価についても、定着が６カ月から３年ということに拡大されたわけです。

　そうすると、今まで６カ月で、はい。さようならと言っていた就労移行支援事業所が、そこに報酬単価が付きますので、３年は支援しようという気持ちになるはずなのです。それではどのように支援するのかと言えば、今、行っている就労移行支援事業所のスタッフだけではなかなか追いつかない状況になると思いますので、新たに職員を雇うのかどうなのか。

でも、新たにジョブコーチを雇ったとしても、その人を正職員として迎えるだけの報酬単価でもないのですが、それなりのお金が入ってくるのであれば、今後、就労移行支援事業所をやっているところが、ジョブコーチを活用しはじめるのではないのかと思っています。これは個人的な意見ですが、定着の問題が、いろいろ課題として挙がっていますが、就労移行から送り出した利用者の人たちは、その就労移行が最終的にフォローすればいいと、私は思っているのです。

今、多くのジョブコーチが養成研修を受けて地域に出ていっているのですが、実際にジョブコーチとして、専属で動いている人はほとんどいないです。就労移行がフォローするということになれば、ジョブコーチをもう少し活用できるのではないかと思っています。

〇黒田部会長　はい。ありがとうございます。そのようになれば、伊藤さん何かありましたらお願いします。

〇伊藤委員　そうですね。なかなか実態としてはそのようなことかと思います。職業センターでもジョブコーチというのは１２名しかいませんので、支援できる数というのは、本当に限られていますので、今後、金塚さんがおっしゃったような形で広がっていけばいいと思いますし、先ほどの例でいけば、ジョブコーチがいれば解決するというのではなくて、会社への理解を進めていくといいますか、そのような事業主支援の一環で、特性に合った働き方、そのようなものをジョブコーチさえ来れば大丈夫だということではなくて、会社にも理解をしていただくために、そのようなことで、例えば職業センターを活用していただくことで、それは、直接われわれのところのカウンセラーが行って、そのような相談にも乗りますし、そのようなレベルの支援、あのようなこともやっていますので、そのようなことをミックスしながらでなければ、なかなかすべての障がい者の方をスムーズにというのは、難しいのかと思っております。

〇豊田委員　いいですか。

〇黒田部会長　はい。どうぞ。

〇豊田委員　今、本も出していただいた会社が、今現在も４名の障がいのある方がいて、それに対して次の障がい者を雇用することに、少し困っておられるといいますか。少し嫌だという感じに思っているということは、例えば今から職業センターのほうに、ご相談されたらいかがですかということを、私がアドバイスしても、いきなり電話しても、きちんと受け止めてあげられるのですか。

〇伊藤委員　はい。それは大丈夫です。例えばハローワーク、先ほどの話の中にもありましたが、雇用率達成指導ということで、各ハローワークにいますので、そのようななかで、たぶんそのような話になってきていると思いますが、そのような際にも、障がい者センターをどんどん案内してください。そのようなことは言っていますし、ただ、すぐに行けるのかどうかは別にして、そのような相談を受ける体制にはなっています。

〇豊田委員　例えばジョブコーチがあります。私も何も分からずに取りましたが、そのジョブコーチの活用方法が分からないということは、何かあればいってあげて、見てあげて、教えてあげてということはできるのですが、こちらも忙しいから、ボランティアで一回ぐらいは行けても継続して行けないです。

だから例えば持っているジョブコーチの制度を持っているのであれば、もしかして、それを活用して入れるのであれば、入ってあげれば、それなりの時間給になるのであれば、身体も使いようがあるというものですが、何かその辺の制度自体が、障害者センターに電話させてもらったけれども、結局、分からなかったですし、返事しますと言っても返ってこないですし、それで、今現在はどうでもいいやと思ってしまっていますが、そのようなことが、会社が何とかＳＯＳを出したときに、すぐに対応してあげることで増えていくのかなと。もったいないと思います。

〇黒田部会長　また、個別にもご相談いただければと思います。そろそろ終わりの時間になりましたが、よろしいですか。私のほうから。議題２の就労移行、継続支援Ａ型の事業所、就ポツの件ですが、就労移行と就ポツの件は、これまでもかなり議論してきたのですが、Ａ型のことは、あまり話がなかったかと思っていまして、姜さんから、たまに中身がよく分からないところがあるとか、最低賃金の適応が除外されている人がいるのではないかという話もありまして、その辺りのことも、今後、少しずつでもご意見なり、皆さんから情報をいただければと思いますので、少し頭に入れておいていただければと思っております。

　終わりのほうに進めたいと思いますが、まだ、ここで言っておきたいことがありましたら、オブザーバーの方も含めて、どうぞお願いします。よろしいですか。

　では、今回がすべてのことでありませんので、引き続き次回もご意見をいただいて、少しでもいろいろなことを前に進めていきたいと思います。最後の議題４に移ります。その他ですが、事務局、何かありますか。

〇事務局（倉橋）　特にございません。

〇黒田部会長　では、ないようですので、議事全体を通して、皆様から、何かご意見がありましたら、お伺いしますが、いかがでしょうか。よろしいですか。

〇姜委員　障害者職業センターのことです。発達障がいの方の自己分析・・・に関する確認です。どのようなことをされているのですか。

〇伊藤委員　これから試行的にやろうとしています。先ほど先生がおっしゃられたように、発達障がい者の方の課題として、気づきといいますか。自分で、例えば診断されたとしても、なかなか一般就労というのは、課題が自分で分からないということがありますので、その辺の課題を、アンケートとかそのようなプログラムの中で、自然と課題を見つけてもらうということをしてきたいと。われわれ地元の発達障がい者雇用支援連絡協議会というものをやっていまして、それで昨年度、そのような課題の理解をしていただくための、何か方策をということで、それをこれからやっていこうというところです。今、進めているところで、検証を１２月ぐらいに、なかなか難しいです。

〇姜委員　将来的には、一般でこのようなところに行きませんかみたいな。

〇伊藤委員　というよりも、よくあるのは、その発達障がいを自分で理解していないために会社に入って、結局、なかなか馴染めずに、定着せずに辞めていくという。まず、その中で、例えばうつ病とか精神障がいになる。そのようなことがありますので、やはりその前段のところで、もっと自分のことを分かってもらうようにしたいとか、ただ、それを望まない人が圧倒的に多いというのか、障がいと認めたくないという人が圧倒的に多いので、それを何らかのアプローチといいますか、発達障がいをあぶり出すという意味ではなくて、もっと自己理解のためのものですという。アンケートにすれば、結構、抵抗なくやってもらえるのではないかということで、少し試行的にやっています。そのようなものです。

〇黒田部会長　はい。ありがとうございます。では、これで議事を終了しましたので、事務局にマイクをお返しいたします。

〇事務局（梅原）　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。限られた時間の議論になっておりますので、また、ご意見等がありましたら、事務局のほうまでいただきたいと思います。

それでは、これをもちまして、「平成２７年度第１回大阪府障がい者自立支援協議会就労支援部会」を閉会いたします。次回は、７月開催として、あらためて日程調整のご案内をさせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。本日は、長時間にわたりありがとうございました。