**平成２７年度大阪府障がい者自立支援協議会**

**第２回就労支援部会**

日　時：平成２７年７月６日（月）

午後２時から午後４時まで

場　所：大阪府庁咲洲庁舎　３８階　会議室

○事務局　定刻となりましたので、ただ今から、平成２７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、またお足元の悪い中、就労支援部会にご出席をいただき誠にありがとうございます。本日もよろしくお願いいたします。

さて、本日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、豊田委員ですが所用のため３時ごろにご到着される予定でございます。

　また、大西委員からご欠席のご連絡をいただいておりまして、委員の代理といたしまして大阪労働局職業安定部職業対策課廣瀬課長補佐にご出席いただいております。

　また、栗原委員より箕面市障害者事業団を６月３０日をもってご退職をされた旨のご連絡を頂戴しておりますが、引き続き同部会委員としてのご参画についてご承諾をいただいておりますことをここにご報告いたします。

　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１枚目。本日の次第です。

　次に配席図となっております。

　以下の資料につきましては、次第に記載をしておりますので次第をご覧いただきながらご確認のほうをお願いいたします。

　資料１、Ａ４ホッチキス止めの物でございます。

　参考資料でＡ４、１枚物。この部会と工賃委員会（工賃向上計画の推進に関する専門委員会）のスケジュールをお示しした物です。

　参考資料２－１といたしまして、Ａ４で「就労移行支援事業所の就労移行実績等の公表について」と書かれた資料です。

　続きまして資料２－２。Ａ４で「第４期障がい者福祉計画の目標達成に向けた取組（案）」と書かれた資料です。

　参考資料２－３。Ａ４ホッチキス止めで「障がい者就労支援施策にかかる国家要望について」と書かれた資料です。

　次に参考資料３－１。Ａ３の１枚物です。

　続きまして参考資料３－２。Ａ４ホッチキス止めの物です。

　最後に参考資料４ですが、Ａ４両面で就労支援部会及び工賃委員会委員名簿となっております。

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、本日の就労支援部会につきましては会議の趣旨を踏まえて会議の公開に関する指針に基づき、公開で実施をすることになっております。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ございますのでご発言の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の運営要綱に基づいて黒田部会長にお願いをしたいと存じます。

　それでは部会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○黒田部会長　はい。皆さんこんにちは。本日もよろしくお願いいたします。

　では、次第に沿って議事を進めてまいりたいと思います。本日は議題が「その他」も含めまして４つあります。

　最初に議題（１）　関係機関の連携、ネットワークの充実・強化について（福祉、教育、医療、雇用の連携）と議題（２） 社会参加、就労意欲・能力の向上支援について。合わせて事務局のほうからご説明をお願いいたします。

○事務局　自立支援課の倉橋でございます。着席の上、ご説明をさせていただきます。

　まず、課題項目５。「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、福祉・教育・医療・雇用の連携というところでのご説明をさせていただきます。

　資料の１をご覧ください。１ページ目ですが①関係機関、福祉部署・雇用就労部署・障がい者就業・生活支援センター・就労移行支援事業所・相談支援事業所等の連携の弱さということで指摘があります。

　この部分の連携の課題についてですが、大きく申し上げますと各機関の総合的な連携体制の構築が課題というところと、支援ノウハウが不足している部分におけるネットワークの構築の必要性、また、利用者に対する支援強化などといったところの課題がございます。

　２点目になるのですが、「検討に当たっての視点」という所なのですが、各機関においてネットワークの構築に当たっては実効性があり、企業や障がい者といった利用者から見て使い勝手の良い仕組とするために地域の就労支援機関や送り出し機関・企業などそれぞれがお互いに価値観や役割を踏まえつつ相互理解を継続的に図っていくことが重要というところを指摘しております。

　これに対しまして平成２６年度までに着手した対応策でございますが、丸の１つ目ですが労働局におきまして、障がい者の雇用を支える連携体制の構築強化を図ると共に大阪府や市町村におきましては、商工労働部、福祉部、教育委員会などの部局連携の情報共有や取組みを推進してまいりました。

　特にその下の所ですが、「職業リハビリテーション推進フォーラム」を大阪労働局をはじめとした機関で実施しました。また、大阪府におきましては「商工労働部・福祉部・教育委員会」の障がい者雇用三部局連携で現地見学や合同研修会などを実施しております。

　丸の２つ目ですが、市町村地域自立支援協議会における就労に関する専門部会の立ち上

げや既存組織の活用・機能強化を図ると共に障がい者就業・生活支援センターを核として就労移行支援事業所・相談支援事業所・ハローワーク・医療機関・企業・商工会議所などが参画し、地域における障がい者の雇用・就労支援を進めるための関係機関の連携・既存ネットワークの充実強化を行ってまいりました。

　その下の丸ですが、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・開発をする必要がある障がい種別（精神障がい・発達障がい・高次脳機能障がい・難病など）ですが、これらの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がい者職業センターをはじめ、関係機関が連携を図りながら就労移行支援事業所等の就労支援員の専門性の向上などを図ってまいりました。

　これにつきましては、大阪障がい者職業センターにおきまして就労支援基礎研修を実施したところでございます。

　また、大阪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まして、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いました。

　これによりまして、多様な支援ニーズに対応すると共に、支援機関のネットワーク化を図りました。

　また把握した事例を集約し、支援マニュアルを作成する予定としております。

　次に３ページ目の丸の所ですが、難病患者の雇用促進を図るため、難病患者の安定した就職に向けた支援を実施しております。

　具体的には①難病患者就職支援ネットワークの構築、②事業主に対する理解促進等の取組、③特性に配慮した難病患者本人への相談援助を実施しております。

　次の丸ですが、関係機関のネットワークを充実・強化する施策の充実について国への要望を行ってきたところです。これにつきましては、平成２６年９月に国家要望を実施したところです。

　４ページ目に移りますが、職業体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充すると共に障がい者就業・生活支援センターをはじめ、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力・関係機関のネットワークを充実・強化する事業を推進することが必要であるとしております。

　それと１ページに戻るのですが、未着手の平成２７年度以降の実行といたしまして、就労移行支援事業所が地域の関係機関や企業との連携強化を図ることにより安定的な利用者確保・職場体験実習・雇用就労先の開拓、就労後の円滑な定着支援を図れるように事業等を実施してまいりたいと思っております。

次に４ページですが、②番ということで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、認識共有というところです。

　検討に当たっての視点ですが、平成２７年度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される中できちんと出来るかという不安があるという視点です。

地域の自立支援協議会の中での検討や相談支援事業所など、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所の各機関との関係を積み上げていくというところが大きな課題となっています。

　これに対しまして、平成２６年度までに着手した対応策でございますが、自立支援協議会における市町村との情報交換会や就労支援部会における市町村意見交換会（ヒアリング）ですが、このような会議の開催によりまして大阪府と市町村の課題の認識共有ですとか、取組の共有を図ると共に就労支援部会での検討結果を年度末の連絡会議等でフィードバックをしたところです。

　次に５ページの③でございます。学校関係者と就労支援機関が連携し、支援学校等の在校生の卒業後の進路に関する相談や準備に対してのサポート体制を構築する必要があるという所です。

　これにつきまして、平成２６年度までに着手した対応策ですが、在校中から本人・保護者等を交えた懇談会を実施して、本人の卒業後の生活支援をする体制作りの取組を引き続き実施すると共に支援学校等が地域の就業・生活支援センターに対しまして卒業後の円滑な就業と生活に向けて本人の状況や必要な支援について、引き続き、引き継ぎを実施をするということにしております。

　続いて６ページです。課題項目の６番に移ります。「社会参加・就労意欲・能力の向上支援について」というところです。

①ですが、そもそも本人・家族ともに就労への意欲が高くないことが多く、就労移行支援事業所の利用者の確保が困難というようなことが一番に掲げられております。

　これにつきまして就労継続支援事業所利用者の保護者の就労に対する意識改善と本人に対する学齢期からの就労支援が必要といったところですとか、就労に向けたカウンセリングの機会の設定や実習体験の機会の確保をする必要性、それと就労への第一歩として自由に気軽に利用出来る地域活動支援センターの拡大をしていくことが必要ということを今後の課題として掲げております。

　これに対する検討に当たっての視点でございますが、安心して就労にチャレンジする仕組みが無いため保護者の意識としまして、やはり支援学校卒業後の就労を目指さない、一般就労をあきらめてしまっているというケースがあるというところがございます。

　それと丸の２つ目ですが、就労意識があってもなかなか雇用に結び付かないという実態がございます。

　丸の３つ目ですが、企業見学ですとか職場実習等を通じた企業理解の促進が重要であるといったところ。それと次の丸ですが、障がい者の採用を進めていくためには、障がい者が日常生活・社会生活を送るための基礎的な能力、いわゆる職業準備性ですが、これの付与を適切に行う必要があるというようなところ。

　それから雇用に当たっては働く熱意・意欲や働くための体力が求められる。このために就労を支える生活支援体制の構築も重要であるというようなところが視点として挙げられております。

　これに対しまして平成２６年度までに着手した対応策ですが、労働局におきまして、有識者を障がい者就労アドバイザーとして登録して、さまざまな助言・利用者や家族に対し就職に向けた意欲の喚起等を行うということです。

　丸の２つ目ですが、企業で働くことへの具体的な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まして、就労支援方法の基礎的知識を高めるための就労支援セミナーを行ったということです。

　７ページに移ります。丸の１つ目ですが、教育委員会におきまして支援学校在学中の生徒及び保護者への取組として、以下のような働きかけを５点行っております。

　１つ目ですが、進路先の見学会。丸の２つ目ですが、教育課程上に学校設定課目等の進路学習を位置付けましてビジネスマナー・就労に関わる制度・福祉サービス・将来設計等について学ぶ。丸の３番目といたしまして、進路指導・職業教育に関する懇談会や講演会の開催。丸の４番目ですが早期からの校内実習や職場実習の実施。丸の５番目といたしまして「職業」等の時間に実社会に流通する商品等の組み立てを行うということを行ってまいりました。

　続きまして７ページの下のほうですが、教育委員会において支援学校の教員の支援能力の向上支援として、以下の取組みを行っております。

　まず、丸の１つ目として、進路指導担当者等に対して福祉部及び商工労働部と連携し、障がい者就労支援施策・制度勉強会を実施しております。これは毎年度実施をしてきております。丸の２番目として、進路指導担当経験がおおむね１年から３年の教員に対しまして職場開拓等の方法を学ぶ就労支援研修を行っています。

　今後、研修内容に福祉制度やサービスの内容も盛り込んでいくということを考えております。

　次の丸ですが中学校に通う障がいのある生徒の支援についてですが、今後とも障がいの特性ですとか本人のニーズを踏まえて全ての生徒と一緒に参加することを基本に取組みを進めていきたいということを考えております。

　次の丸ですが、就労移行支援事業所の支援スキルやノウハウなど機能向上を図ると共に個々人ごとの支援計画の策定支援や障がい者のニーズに沿った実習先や企業開拓など障がい者が就職し、働き続けるための支援を行う「大阪府障がい者就労支援強化事業」を行ってきたところです。

　残念ながらこの強化事業につきましては、昨年度末で終了ということで、今年度は実施をしておりません。

　次の丸ですが、就労支援課程におきまして就労意欲を失くしがちなときまたは、失くしてしまったときに適切な支援やフォローを行うことが重要なことから、就労移行支援事業所等における定着支援の強化を図ると共により効果が得られるピアサポートの一環といたしまして、支援学校におきまして卒業生と在校生との交流の場の提供を引き続き行うこととしております。

　課題項目５と６につきまして説明は以上でございます。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。今、議題の１と２についてご説明をいただきましたが、ご意見・ご質問等ございましたらお願いいたします。

○栗原委員　はい、栗原です。冒頭にご案内をいただきましたようにこの６月３０日で箕面市障害者事業団を退職いたしまして在職中はお世話になりありがとうございました。

　実は先週と今週私自身もこの問題に関わって２５年くらいなのですが、ちょうどその２５年を振り返る話を箕面で２・３回しているのですが、改めて少し考えたときにターニングポイントの１つが平成９年と平成１０年に旧労働省で行われた地域障がい者雇用支援ネットワーク研究会というものがあったのですが、やはりそれは非常に大きいと思っておりました。

　ちょうど今の事務次官の村木さんが課長のときだったのですが、そのときにまさにこれまでの広域ではなくて、地域で障がい者の就労支援をすることの重要性というものは相当議論をされて、そこが出発点になってあっせん型雇用支援センターそれから就ポツ（障害者就業・生活支援センター）へと。やや違う流れだけれども自立支援法で就労移行支援というものが出てきたわけです。

　その当時と今とを比べると障がいの範囲の拡大という問題を別にすれば、本質的課題というものはそう違わないかと思っております。

　そのころに議論をしていたことの１つが地域で行う就労支援の強みとはいったい何かということだったのですね。

　例えば職業センター（障害者職業センター）さんと比べているときに障がいに関する専門性は明らかに職業センターさんのほうがお持ちですからレアケースなどになれば１つの市町村ではなかなかわからないわけですよね。それはもう職業センターさんの力を借りる。あるいは企業さんの情報や労働に関すること、これはもう素人に近いわけですからハローワークさんと連携をさせていただく。

　それでは何が強みか、それはまさに地域の情報なのですね。あそこにはこのようなお店がある。もちろん５０人規模以上の雇用率適用規模ではないけれどもお店があって少しそこの店主が「障がい者雇用をしてもいいよ」と言っているとかそのような情報がわりと入って来やすいことがまさに地域の就労支援機関であったはずなわけですね。またそうであるがゆえに、これからは顔の見える範囲で地域で就労支援をしようということが議論されてきたのですが、どうしてもそこから約２０年弱経ってもまだ同じような課題が引き続き議論されているということに非常に難しいと思うことが１つと、一方で改めて就労移行支援事業所、ここは就労移行支援事業の議論をする場ですから、強みとは何で弱みとは何かということをやはり整理をしていく必要があるのかなと思いました。

　非常に伸びている、実績のある就労移行支援事業所もあればご承知のとおりゼロの所もありますが、本質的な強み、弱みというものはそれほど違わないはずなのですね。

　ですからその上で弱みの部分は、どうしても難しければいろいろな関係機関の力を借りるとしても、強みをどのように伸ばすのかという視点で今後やはりいろいろとアプローチをしていきたいと思っております。以上です。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。いかがでしょうか。

○金塚委員　よろしいですか。金塚です。今の栗原委員の発言に少しかぶせるような話になるとは思うのですが、今、大阪府の中には福祉圏域１８カ所に一つずつ就ポツがあるわけですよね。今、栗原委員が言われたまさに地域の中でどのように支援をしていくか。

　今、福祉圏域という言葉を使いましたが大阪府下の就労移行とかＢ（就労継続支援Ｂ型）とか事業所の中のそのような意識が本当にあるのかということを最近少し感じているところではあるのです。

　就労移行支援事業所として今大阪府の中に１９０くらいが立ち上がった。それは、とても進展だと思うのですが、その福祉圏域、地域で障がい者を支援していくという社会福祉という意識に関して私は後退したというように思っているのですよ。

　いかに地域の中で支援していくかということよりも、自分の事業所に来られた利用者の方が就職をすればそれで良いという感覚がとても高いのではないかなと。改めてもう一度その福祉圏域の中で支援していくという意識をどのように考えていくかということをこの１９０ある移行支援事業所に対してしっかりと意識付けをしていただかないといけないのかなと。そのように考えたときには就ポツの１つの役割としてもちろん就職者を出していくということは大きな役割ではあるのでしょうが、私も十数年前に北河内のほうで就ポツの立ち上げから何年間かこの就ポツにかかわらせていただきましたが、その当時のキーワードというものは、地域を耕すというキーワードでいかに地域の中で支援していくか、ネットワークを取るかということが一つの主な就ポツの仕事だというように意識をしていました。そこをもう一度改めてこの１８圏域それぞれの中でしっかりとネットワークを取っていく必要があると思います。ネットワークがもう一度意識できるような取組みを考えていかないといけないのではないかと思っています。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。　井上さん。

○井上委員　はい。井上です。

　いくつかあってまず１つ目が今回も事前に情報というか資料・メールをいただいておりますので、出来れば読まなくても良いのではないかと。

○事務局　すみません。

○井上委員　２時間という限られた時間の中なので、いきなりこれについてということで始めても良いかなと思っています。

　本題ですが、連携やネットワークなど常にいわれております。これはずっといわれており、そもそも連携をしていないのかなということが１つ。

　それから連携しているとして例えば連携が非常に弱いと書かれていますが、どの部分が弱いのか、それはどこの就ポツなのか、どこの移行なのかどこの相談支援事業所なのかそれとも全体的に弱いのか、このあたりが連携というところでくくられてしまうと、ではどのように改良をすれば良いのだろうかと次のステップになかなか進まないなということがあります。

　基本、必要に応じた連携はたぶんいろいろな所で、それが満足出来るものかどうかは別にしてされているのではないかということもあって。

　それから、連携といったときにはいくつかの機関が顔を突き合わせてやるわけです。それぞれがそれぞれの役割・立場でもってきて顔を突き合わせているわけで、個人名は絶対に特定出来ませんので最近あった事例ですが、“本人さん”がたくさんいる事例です。

　吹田の就業・生活支援センターから見た本人さんは１８歳のＢ１（中度知的障がい）の女の子です。支援学校を卒業されて就職をされた方です。お母さんはＢ２（軽度知的障がい）、うつの方でお子さんに対してはネグレクトで生活保護世帯です。お父さんはＤＶ（ドメスティック・バイオレンス）で吹田を所払いされて別の街で住んでおられる。子どもへの虐待もある。妹さんと妹さんと弟さんがいてそれぞれ、支援学校・小学校の支援学級に通っている。

　この前にケース会議をやったときに吹田市からは障がい福祉と生活福祉、子育て支援課と支援学級の先生、スクールソーシャルワーカーさんが来られて、大阪府としては支援学校中等部と高等部の先生、保健所が来られて、吹田の委託相談がありホームへルプの事業所が来ていて訪問介護が来ていてそれから私たち就ポツ。

　それから、お父さんは別の町になり、その町の基幹相談さんとその町の就ポツ。この就ポツはまだ電話で予告をしただけです。

　これだけの人が集まっていてそれぞれに本人さんがいるのですよ。それぞれで自分の所の本人さんの支援についていうので正直いうとまとまりませんでした。

　そして何が起こったかというと、下の弟さんが入院をして手術ということに。これは前々からわかっていたのですが、お母ちゃんはしんどいからよう行かないので働いている娘さんにメールで、仕事を早退して手術後の顔を見てやって欲しいというメールが、働いている本人さんに仕事中にメールがやってきた。本人さんはそれを見て会社の上司に「こんなんがきたんです」と相談をして会社から私の所に連絡が入って「どのようにすれば良いですか」と。どうすれば良いかわからないのですね。行くなとは言えないし行けとも言えないし。これは実話なのですよ。うちの職員もとても悩んでいました。

　ここまで大きいことはそうそう無いのですが、実はやはりこのような形でいくつもの支援機関が集まって話をするとどこかが行司というか裁いて権限を持たないと擦りあわさないままに終わって結局このようにした方がいいよね、とそれぞれが思ってその場が散会して結局進まないということがあり、連携を取った際には実際どこが権限を持ってこれに決めますというような、家族を巻き込んだこの場合ですとね。お宅はこれ、お宅はこれだと采配をするような機能が無いと集まっただけでは結局うまくいかないという結果しか残らないのかなということが１つです。

　それからもう１つが就業・生活支援センターにしてもこの支援事業所・委託相談にしても連携というものが実は必須業務というか、連携をすれば良いのはもちろんわかっているのですが、例えばそれが実績になったりカウントになったりそれによって報酬が上がったりという仕組は別に無くて、でも一方で目の前に必須の事業で報告をせねばならない事業がたくさん待っているのでなかなかこの連携というところに比重が置けないという。だから必要に応じた連携しか出来ない現状があるのではないかと思っております。

　例えば後半で出てきた自立支援協議会などでもそうなのですが、行政の方々も集まって入っていただく会議を持っていますが、そもそも公的な会議の中で公的な役割を持っている行政の方が例えば財政的な裏打ちが無いのに「こんなものがあればいいよね」という事業の組み立て的な話に着いて来れない、というか発言されない現実があり、そこが民間だと自由に「こんなものがあればいいよね」、「そのような支援機関が１つ増えたらいいよね」とか「そのような支援者が増えるといいよね。どこからか財源をひっぱられへんのんかな」というようなことを民間では平気で言えるのですが、やはり行政の方々はそのような裏打ちが無いし、もちろん議会も通っていないのだから発言としてもなかなかやりにくい。これはツイッターの中でも結構言われていることなのですが。

　そのようなことがあり、なかなかこの簡単にいう連携がやはり現実にはとても難しくて、それこそこの形が１つの完成形態みたいなものを示すのは難しいのだけれども示していかないと「ここが欠けているよね。ここの部分が吹田では弱いね」というようなことが比較出来ないとなかなか次のステップにはいかないのかなと思っておりまして、さてどのようにすれば良いのかなというところです。以上です。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。今のご発言に対して何か意見はありますか。

○金塚委員　はい。金塚です。今、井上委員が言われた地域の課題ですよね。最近私はよくローカルルールというのですが、大阪と地方とを比べたときにやはり社会資源はまったく違うので、課題も違ってくるし、それに対応する地域独自のルールを作る必要があると思いますし、大阪の中でも１８圏域あると。北と南ではまたその中で違うと思うのですね。

　そのような中でどのようにローカルルールというものを作っていくかというその旗振り役というものはやはり就ポツだと思うわけですよ。そこについて先ほども言いましたが、就ポツにはいろいろなものが求められているので難しい部分はあるのかもしれませんが、改めて大阪府の中の１つのローカルルールとして、就ポツが旗を振って地域の中の今、いろいろな事例をお話しいただきましたがそのような事例を解決する仕組みを福祉圏域ごとに作っていくという姿勢は、全体的に必要なのだろうなと思うのです。

　この１ページの所のネットワークの中に課題としていろいろ挙がっていますが、このような課題をオール大阪で研修会をやったりしていて、このようなことはもちろん必要ではあるのですが、もし圏域ごとにこのようなことが出来れば良いのかなと思っておりますし、井上委員に聞きますと、今年度就ポツの中で部会を作って勉強会や課題を解決する仕組みを作るような動きもあると聞いているので、そのような動きに対して行政としてのバックアップがあればもっと動きやすくなるのかなと思っております。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。事務局の方、何かありますか。今の。姜さん、はい。

○姜委員　今の一連のご意見、相談支援事業所として１つ課題として言わせてもらいますと、この４月から相談支援事業所の相談支援専門員のなり手が少ない中でなかなかこれを設定された特定事業所加算というものは取れない状況は確かにあるのですが、その中の特定事業所加算を取るための必須項目の中に１つはケースについて事業所の中できちんと検討をしているのかということ。そしてもう１つは機関センターなり委託相談支援事業所ときちんと連携が取れているかという部分があるので。

　つまりどのようなことかというと、相談支援事業所以外の連携というものはその特定事業所加算ではまったく想定されていなくて、今、一連の意見を受けて思うのですがやはりそこは相談支援事業所としての機関連携というときに非常に意欲を持つためのなんといいますか、きっかけがなかなか持てないということがあると思います。

　僕は今、自立支援協議会（大阪府障がい者自立支援協議会）のケアマネ部会（ケアマネジメント推進部会）も入れさせてもらい、今年度相談支援専門員のサポートを地域の中で作っていくかという課題の中で、また冊子を作る状況にはなっているのですが、その中で連携というものをどのように盛り込んでいくのかというようなことをこの前の部会で、当初の事務局案では連携というものが無かったのですが、連携というものを入れていかないと相談支援専門員は１人放り出されて、どこでどのようにつながっていくのかということがわからない状態の中でやっていかなければいけないということで、そこの中でも表現はしていこうと思っているのですが、やはり協力を求めるときにどこから手を付ければ良いのか、誰と話をすれば良いのか僕らもそうですが行政から呼ばれることもあり、病院から呼ばれることもあり、いろいろな先から呼ばれるし、また、先ほど井上委員の出されたケースで家族全員が課題を抱えているときにどの課題をまず優先して解決するのかというお話で。

　もう１つの課題は学校や教育機関がまだ外に向いていない。特別支援学校は今日のペーパーにあるように個別支援計画が保護者を通じて次の機会にまた、されるというようなことが書いてあると思いますが、通常の学校に行っている障がいを持つそのような子どもたちのそのようなシステムは、きちんと出来ているのかというとおぼつかない。学校がまだそうもいっていない中で何か出来ることはないか。

　この前もある相談支援専門員の方が話をしていたときに、ようやくその方が在勤であった１つのケースで学校と放課後等デイサービスと自分たちが１つのテーブルで話し合って発達障がいを持つ子どもに向けて統一出来た対応。どのようなコミュニケーションを取っていくのかとかいうことをやることが出来た。僕がそれを聞いたときはすごいと思った。そのようなケースがほかに無いからです。

　そこまで相談支援専門員が出来たということが本当にまれなケースです。

　だからこのようなことを相談支援専門員のほうも意識するような仕組が必要だろうし、全体が一緒になってケースに当たっていくというチームプレーを、どのように作っていくのかということをやはり就労支援機関のほうにもきちんと流していくといったような仕組みが必要なのではないかと。

　先ほど金塚委員が言われたように、本当に自分の所の中の利用者のことで頭の中がいっぱいになっている状況と、相談支援のほうもつながっていない状況にある。私も現場でそのようなものをぶつ切りにされたままで自分たちがいろいろと。

　僕などは基幹委託相談もやっているので、一生懸命、委託として相談支援事業所の上にかぶさって「それではケース会議をやりましょうか」とか「それではここで集まってもらいましょうか」とかということをやらせてもらっていますが、お互いに意識できるようにどこかではっきりさせないと分断されたままで、どのようになっていくのだろうかという思いです。

○黒田委員　はい。ありがとうございます。

　私も社会福祉士の養成等を大学のほうでしていていわゆるソーシャルワークという世界ですが、そこではソーシャルワーカーの専門的能力というものが、連携であったりネットワークを作るということなのですが、それ自体が業務みたいなものなのであえて何というのでしょうね。ネットワークを作るとか連携をするということを制度として構造に入れなくてもそれはそこで働く人の能力の問題であったという意識が非常にあったのですが、就労支援でも相談支援もそこで関わっている方すべてがそのような専門的な能力を持たれた方ばかりでもないということもあって、やはりその連携を取るとかネットワークを作るということがあまり意欲というか意識が湧かないもしくは苦手であるというところがあるのかなと思いましたし、そこに連携をしたからといってお金が何か付くわけでもないし、どこがどのサービスを提供するかということになるとまた事業所のほうもお金の問題が発生してきたりするという問題もあり、ややこしいのかなと思いましたが、皆さんがおっしゃることは良くわかりました。お伺いをしておくということでよろしいでしょうか。

もう１つだけよろしいですか。先ほどおっしゃったネットワークなどの連携をするということはずっと長びくけれどもいつまで動き続けなければいけないかという話に関してですが、私の地元などでは、まだこの就労支援の部会がうまく作れていない状況があるのです。実情としてはやはり、福祉のほうといわゆる就労支援をしているのが商工労働のほうであったりして役所内でもまだ連携がうまく取れていなかったりで、そのようにまだうまく出来ていないというところがあるので、とにかく言い続けるということがここの役割としては重要かなと思うのです。

　最近、地域福祉ということがよくいわれていて地域の課題は地域が一番よくわかっているのだから地域の人たちで解決をしましょうということなのでしょうが、なかなかそこまでうまく出来ていない部分もあるのでそのような能力を地域が持ってもらうために、大阪府も後押しをする必要があるのかなと思いました。感想ですが。

　はいどうぞ。

○井上委員　金塚さんから実は、この大阪ローカルルールというようなものをかなり前から言われていますよね。なかなか連携がうまくいかないのはなぜか。それではどのようにすれば良いかという具体論が現実としては、なかなか出来きれないということが通例だったのですが、せっかくこのような状況になったのでと。

　たぶん金塚さんがおっしゃっているローカルルールというものは、一応就労に関してという地域密着型の圏域密着型でかつ、一定以上の圏域を越えたブロック的な部分であったり、オール大阪のというようなこの３つくらいのくくりがあるということと、それからさまざまな機関を巻き込んでというところで・・・。

　このようなことを踏まえてそのようなローカルルール作りに着手しても良いのではないかと思われる、ここで採決を取って良いかわからないけれども委員さんでどうなのでしょうかね。

　就業・生活支援センターの主たる業務をこううっちゃってやるとかそのようなものと違います。業務は業務できちんとした上でプラスアルファのよりやりやすくするためのローカルルールというかそのようなものを。

　といいますのは、私は一応、１８センターの代表というものをさせてもらっておりますが別に何か決定権を持っているというわけではございませんで、例えば１８のセンターに向かってこのようなことをするよ、と勝手には言えないのですが、それこそ大阪府の自立支援協議会の就労支援部会で皆さんの意見がこのようなものだったのだと、就業・生活支援センターにはこのようなことが求められているんだということが承認されればこれは言えるなと。個別に誰がということではなくてね。

　場合によっては就業・生活支援センターだけでこのようなことを考えるのではなくて、伊藤所長にお願いをして職業センターさんからもどなたか会議には出していただいたり、事業所さんでこれはという所からどなたか来ていただいたりとか、支援学校さんの進路担当の方とか学校長さんとか教育委員会さんから来ていただいてこのようなルール、このようなやり方をしていただいたら就業・生活支援センターはもっと強化できるよというみたいなところをストレートに言っていただかないとなかなか改良も、変えて欲しいということがあってですね、場合によってはそれに関して地域の中のＢ型のほうも上げていきたいのでくれる場がないのかというような工賃的な話もあっても良いのかなと思うのですね。

　すごくはっきり言いますけれども。どきどきしながら。

　そのようなものを作っていければと金塚さんが言われたように今年度、ワーキングというものを就業・生活支援センター１８の中で作って精神障がいのある方の支援のあり方とか定着支援のあり方をワーキンググループを作ろうと。

　それから、発達の方についても作るし、支援学校の中から就職された方の定着支援についてもどんどん人数が増えてきているので、きちんとしたものを作ろうと計画というか、思いがあって、このようなことについてもしかりなのですが、そのような中にもこのような大阪ルール、これも大阪ルールになるかもしれないのですが、国の方にご賛同いただけると背中を押していただいたなというようなことでやりやすいとは思うのですが、事務局のほうも含めて何かお声をいただければありがたいです。以上です。

○黒田部会長　ほかの方もどうぞご自由に発言していただいて結構です。

○井上委員　発言が無いと淋しいというか怖くてね。ドキドキするんですよ。

○黒田部会長　個人的には、それぞれの地域の状況と課題があると思いますので、ここで何かローカルルールを作ってそれを地域の人たちにこのようなものを作ったという話をしてどうなのでしょうね。結局その地域の状況に合わせて地域の人たちがローカルルールを作るという意味のローカルルールだとなんとなくわかるのですが、ここでいう大阪というローカルをローカルとして捉えることが出来るのかなということを少し思いましたがね。昔の国と地方の関係みたいに、大阪府と市町村のレベルの関係のような形になってしまわないかなという気がしましたが。

　私の認識が違うのでしょうかね。どのような感じですか。

○金塚委員　何回か発言をさせていただいているとは思うのですが、総合支援法（障害者総合支援法）という法律が北海道から沖縄まで同じ法律として下りてくるわけですが、それの運用の仕方というものはその地域によって違って良いと思っているのですね。違わないとその地域に合った１つのモデルが出来てこないと思うのです。

○黒田部会長　独自に大阪府として他の府県にないものを大阪府として何か他府県的にも無いだろうというものですね。

○金塚委員　国は就ポツに対してこのようなものを求めている、もちろん求めているものは求めているものとして返していけば良いとは思いますが、それだけではこの大阪府というものを見たときにしっかりと機能していない現状が今課題として山積みなわけですから、その課題を解消するために大阪府としてどのような新たなものがそこに、何かを削って上に作るのか、今の現状のまま何か上にくっつけていくのかそれはいろいろとやり方はあるとは思うのですが、そのようなものがあってしかりだと思うし、それが無いとたぶんなかなかネットワークで何かものを解決していこうという仕組が難しいのかなというように感じています。

○黒田部会長　わかりました。事務局、どうですか。先ほど井上さんが財政的な話も、無いのに軽々しく言うなという。

○事務局　はい。われわれもネットワークの重要性というものは非常に重要であるとは思っておりまして、まず、ネットワークの強い所、弱い所というものは各機関それぞれあると思っています。

　われわれ自身もいろいろな専門的な知識ですとか、障がい者本人に対する支援をどのようにすべきかということを考えていく上でさまざまな機関の方々からのご意見、この部会も当然なのですが、さまざまな機関と連携をしながらいろいろなワーキングですとか勉強会等をやった上でその知識を蓄えているところです。

　そのネットワークに関するところの財政的な後押しなどもご指摘いただいていたのですが、そのあたりについても今後秋以降に予算議論が始まりますので、どのような形で出来るのかというようなところは少しわからないのですが、現時点では何とも申し上げられないのですが一応大阪府の内部では考えていければとは思います。

　私たちも実際、井上委員からご指摘ありましたとおり、精神障がい者の定着支援についてのワーキング、これについては我々どうしてもいろいろな方々からの意見が欲しいということで、ワーキングを何とか立ち上げられないかということで、井上委員に少しご相談をさせていただいたところ、快くワーキングを一緒に考えましょうということで連携していただいたというところがあります。

　やはり必要に思った機関が必用な所と連携をしたい、議論をしたいというようなところでやはり連携を組んでいくというようなところであれば、お金目のところを少し除いたとしても強力な連携関係というものは出来てくるのかなと思っておりますので、やはり課題の共有認識というようなところ。広い意味でのこのようなワーキングといいますか、このような部会などでご議論をいただいた上でやはりそれについて、大阪府といたしましてもそのネットワークを構築される上で必要な支援といいますか、そのようなところが出来るのであればやっていきたいと思っております。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。少し先に進みたいと思いますがまたあとで戻ってきても良いので次の議題に移りたいと思います。

　では議題３のその他課題について「多様な就労形態、新たな障がい種別への対応」について事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局　井上委員、申し訳ありません。事前に準備をしてきたものが結構ありまして詳細にお話をする内容なのですが、適宜概要についてだけご説明をさせていただいて、次回の部会からはもうそのように長々としたようなところは取りやめたいと思いますのでもうしばらくご理解をお願いしたいと思います。

　７のその他の課題についてということで、「多様な就労形態、新たな障がい種別への対応」ということでの検討項目についてでございます。

　①といたしまして、ハードルの高い一般就労か訓練的な要素が強い福祉的就労しか無く、働いていて自立して生活をしたいと願う多くの障がい者の行き場が無い、というところで中間的な就労の場である社会的雇用の国制度化を図る必要があるというところでの指摘がございます。

　この社会的雇用につきましては、いわゆる所得保障の在り方にも関わる問題でございますので、国において総合的な検討が必用であるといったところの指摘がございます。

　次の障がい者制度改革推進会議の総合福祉部会が取りまとめた提言においてはいわゆる試行事業、パイロットスタディを実施して法施行後３年をめどに検証するとされているところでございます。

　これにつきまして平成２６年度までに着手した対応策でございますが、中間的な就労の場である社会的雇用の国制度化に向けて試行事業の実施も含めた国への要望を実施したところでございます。

　続きまして１１ページですが、②視覚障がい者等、自力通勤困難者の通勤手段の確保についてです。

　検討に当たっての視点といたしましては、国におけるパーソナルアシスタンス制度の創設の検討ですとか、視覚障がい者雇用就労の好事例の収集提供といった視点があります。

　これについてでございますが、障がい福祉サービスの利用者の視点に立ったきめ細やかな雇用・就労支援のあり方について検討を行っていくよう国への要望を行ったところと、丸の２つ目といたしまして、大阪府ＩＴステーションにおきまして視覚障がい者等の新たな職域の拡大を行ったというところでございます。

　次に１２ページです。丸の３番目といたしまして就労を希望する障がい者は多いが、実際に就労が出来る方は少なく、職業適性検査の活用や障がいに合った雇用創出等の工夫が必要といったところでございます。

　検討に当たっての視点ですが、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・開発をする必要がある障がい種別に対する支援者のアセスメント力の強化が課題といったところですとか、農業分野等就労への参入の可能性がある分野の開拓といったところがございます。

　これについての平成２６年度までに着手した対応策でございますが、就労移行支援事業所等の就労支援員の専門性の向上を図るといったところや、丸の２つ目には機関支援や就労準備性を高めるプログラム実施等の研修を行うといったところ、それと支援機関のネットワーク化、それと支援マニュアルの作成といったところがございます。

　１３ページですが、丸の１つ目ですが障がい者職業センターにおきまして職場定着支援についての相談支援を行うと共に、職業能力等の評価を引き続き実施していくといったところがございます。

　また大阪府ＩＴステーションにおきましても、視覚障がい者の新たな職域の拡大を行ってきているというところと、下の所ですが盲人ホームにおきまして、あんま・鍼灸・マッサージなどの免許取得者が経済的な自立に結び付くように盲人ホームの運営事業を引き続き行うことを記載しております。

　また農業分野についてですが、就労可能性のある作業分野の動向を注視すると共に情報収集に努めております。

　丸の４番目ですが、在宅障がい者の就労支援施策の推進というところでございます。

　検討に当たっての視点でございますが、在宅障がい者や障がいを持つ中高年の方への就労支援の検討が必要というところでございます。

　これについてさらなる就労支援についての要望を行うというところですとか、通勤や移動等が困難な障がい者にとって有効な就労であるテレワークを推進するために大阪府ＩＴステーションにおきまして、在宅就労に有効なＩＴ技術を習得するための訓練を実施すると共に視覚障がい者等を対象にテープ起こしのためのスキルを習得する訓練を実施いたしまして、音声起稿師を養成するなど障がい者テレワーク推進事業を引き続き実施しております。

　次に丸の５番目でございます。難病患者の就労支援ということで、検討に当たっての視点として障がい福祉サービスの対象となる難病患者への就労支援の検討が必要というところがございます。

　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、難病患者の安定的な就職に向けた支援を実施してきているというところでございます。

　また１６ページの一番上ですが、障がい福祉サービスの対象となる難病患者が障がい者雇用率制度の対象となるよう国への要望を行ったところです。

　最後に６番でございますが、就職をした人たちの平日における空き時間や休暇時の居場所作りということが取り上げられております。これについての検討に当たっての視点ですが、就職をした人たちの生活面を支援をするために平日における空き時間や休暇時の居場所作りが必要というところでございます。

　これについて未着手の項目になりますが、市町村におきまして居場所作りの取組みに何か出来ないかというところの働きかけを今後行っていきたいと考えております。

　私のほうからの説明は以上でございます。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。ではただ今の説明に関しましてご意見等ありましたらお願いいたします。

○栗原委員　はい。私のほうから社会的雇用に触れていただきましたので３点ほど簡潔に意見を申し上げたいと思いますが、１つはここの社会的雇用を、ある意味社会的雇用だけではなくてＡ型（就労継続支援Ａ型）も本来そうであるべきですが、いわゆるその合理的配慮の宝庫なわけですね。

　この間、合理的配慮のいろいろな事例を見ているとわりと特例子会社はピックアップされていると思うのですが、もう少しこのような基礎的自治体が行っている制度のところからの事例みたいなものはやはり引き上げていただきたいということが１点あります。

　それから２つ目には最近いろいろと国レベルでの審議会等でいろいろな障がい者団体が要望を出される。それに対しては委員のほうからコスト論というものが、返されてどこを伸ばせばどこを少し抑えるつもりなのかとか、そのような議論になっていってそれはなるほどそうだと思うのです。

　私たちは社会的雇用について少し雑だったかもしれませんが、試算をする中でコスト論議というものはやはり行ってきたわけですね。

　それが何かと言いますと社会的雇用というものは、日本では唯一、賃金補てん、障がいのある人の賃金に対して補助を出来ると。ただダイレクトに障がい者に渡すのではなく、事業所を通すわけですがこのような仕組なわけです。

つまり働く場を保障し、かつ所得保障も出来るという意味においてのそのコスト論ということは、十分提言出来ていると思いますので、むしろそのコスト論議ということが切り捨てにいってしまってはいけないわけですが、積極的に論議をされる中では社会的雇用というものをもう一度しっかりと議論をいただきたいし、また議論をしていきたいと考えております。

　３つ目はこの間私が少し個人的な動きもあって、いろいろな社会的雇用の従事者にインタビューをしていったわけです。特に健常者のメンバーになのですが。

　障がいのある人との対等な関係のあり方ということに悩みながらまた、揺れもありながら、葛藤もしながら関わっているという健常者というものはたくさんいるわけですね。一言で対等性といってもそう簡単ではない。明らかに何もしなければ自分のほうが何かこう力を持ってしまう場合がある。しかしその中でどのように本当に障がいのある人と対等な関係を切り結びながら共に働き合うのかと、非常にそれを皆さんが追求をしているのですが、その中で感じたことはそのような関係性が間違いなくこれは虐待への防止というのでしょうかね。虐待への抑止効果。もちろん対等な関係性があれば虐待しないというそのような単純なことではないにしても、本当に相手と向き合う中で腹が立つことが仮にあったとしても本当に相手を１人の人間として尊重して関わるという姿勢の中で虐待につながらないいろいろなコミュニケーションの取り方というものは非常に実践されているということを感じたわけです。

　ですから、以上３点を申し上げましたが合理的配慮の視点、コスト論の視点、それから虐待防止の視点からいうとやはり基礎的自治体である箕面市などが行っている中間的就労、これをもう少ししっかり国でも。もちろん、大阪府でも取り上げていただいていますが、すぐに試行実施あるいは制度化というものが難しくても間接的ないろいろな支援はぜひご検討をいただきたいと考えております。以上です。

○黒田委員　はい。ありがとうございます。ほかにありますか。いかがでしょうか。

　とても小さいことですが、針と鍼灸の鍼はこの針ではないような気がしますが、この針ですかね。もっと別の難しい字だと。

○事務局　すみません。誤字でございます。

○黒田部会長　ほか無いですか。またあとで少し戻ってきても良いですがとりあえずこのあたりで議題３は終わりたいと思いますが、前回、姜委員のほうから質問があった件に関しまして事務局のほうから回答があるそうですのでお願いいたします。

○事務局　姜委員のほうから課題項目４、職場定着・再就職支援の充実強化の未着手の対応策、平成２７年度以降の対応の中で「相談支援従事者研修の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」という記載があった所です。これにつきまして、同研修会の担当課に確認しましたところ、相談支援従事者初任者研修のカリキュラムの中に就労支援についても理解するというような項目が盛り込まれておりまして、演習におきましても事例検討ケースとして、就労を希望する本人支援についての検討などが行われているとのことでした。

　そしてこの課題整理表の記載の位置が誤っておりましたので、平成２６年度までに対応した項目の１つとして修正をさせていただきたいと思います。大変、失礼いたしました。以上です。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。今の件に関してはよろしいですか。

○姜委員　はい。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。まだ時間がありますのでまたあとで先ほどの話ももう少し議論を深めたいと思いますが、先に議題４のほうにいってもよろしいでしょうかね。大丈夫ですか。事務局さん。

○事務局　はい。大丈夫です。

○黒田部会長　先に議題４を済ませたいと思いますが、「その他」ということで事務局のほうから大阪府工賃向上計画についてご説明をお願いいたします。

○事務局　すみません。工賃向上計画の前に参考資料２－１と２－２についてご説明をさせていただいてよろしいでしょうか。

○黒田部会長　はい。

○事務局　参考資料の２－１をご覧ください。就労移行支援事業所の就労移行実績の公表についてですが、昨年度の本部会におきまして公表するという方向でご了承をいただいたところです。

　私ども、就労移行支援事業所の調査等を進めておりまして、事務作業も進めているところですが、若干７月の公表に間に合わずに８月にずれ込んでしまうということになってきております。

　公表時期が８月になることのご了承をいただきたいということと、本部会までに公表のフォーマットをお示ししたいと考えて事務を進めてきたところなのですが、残念ながら少し間に合いませんでした。委員の皆様へ「このような形で公表をしたい」という内容をメールでお送りさせていただき、例えば１週間とか２週間の間に意見をいただきまして、そのご意見を踏まえて修正等をした上でホームページでの公表をしたいと考えておりますのでご了承いただきたいと思っております。

これが２－１の説明でございます。

　それから、参考資料の２－２についてご説明をさせていただきます。

　「第４期障がい福祉計画の目標達成に向けた取組（案）」ということで記載をさせていただいております。

　平成２７年度から３カ年で第４期障がい福祉計画の取組を進めていくわけなのですが、その１つの数値目標で福祉施設からの一般就労への移行者数を１５００人という目標を掲げております。

　この目標を達成するために、就労移行支援事業所に対して以下の取組を行いたいと考えております。

　取り組み内容の①でございますが、平成２５年度の一般就労への移行者数が多い事業所、または利用者数の多い事業所４事業所に対しましてヒアリングを実施していわゆる、成功事例を収集したいと思っております。

　丸の２つ目ですが、平成２５年度に実施をした就労移行に関するアンケートですが、これに回答を得られなかった事業所で、おそらくゼロであろうという所の８事業所に対してアウトリーチを行いまして、必要に応じて支援を行いたいと考えております。

　スケジュールなのですが、７月・８月で成功事例、７月・８月・９月でアンケートに回答をしなかった事業所へのアウトリーチを実施して、１２月にホームページによる公表ということで成功事例や先進的な取組、就労移行の妨げとなっている事象や解決方法の分析・提案なども載せていきたいと考えております。

　部会におきまして、このような内容で良いのか、もう少し事業所でこのような好事例もあるのではないかなど、そのあたりのご意見もいただければと思っております。

　ご審議をよろしくお願いいたします。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。では、参考資料２－１と２－２に関しましてご意見、ご質問がありましたら。

○金塚委員　はい。金塚です。２－１の資料の実績の公表の部分なのですが、今年度から定着６カ月から３年になりましたが、そのあたりはどのように。

○事務局　このときの案では、１年遅れてというようにしておりましたので、定着６カ月及び１年の定着についての公表になるのではと思っております。

○金塚委員　そうすると今年度はこれでいきますが、来年度は３年の。

○事務局　職場定着の公表は、Ｈ２８と書かせてもらっておりまして、就労移行をされた方々の定着支援ということで、今年度の公表は行わず、平成２８年度から６カ月及び１年の定着率についての公表ということを思っております。

○金塚委員　移行支援事業所はこの４月から３年までの定着率を出して、国が示した補助単価が入ってくることになっているわけですよね。ですからどこの移行支援事業所も基本的に３年というものは出しておられると思う、難しくはないと思うのですが。

○事務局　そのようになってくると３年ごとの定着率を公表するべきかもしれないですね。

○金塚委員　それでまた公表が遅れるということであれば、とりあえず６カ月という部分で、来年度（平成２８年）からきちんとその３年までの部分ですね。国が求めている数字を出してもらったほうがよりリアルになると思います。

○事務局　国に提出するものとまた同じ作業であれば、移行支援事業所さんの新たな手間を生むということにもならないと思われますので。

○金塚委員　数字は出ているはずなので。

○事務局　少しそのあたりの出されている状況も確認した上で、金塚委員がおっしゃった方向で公表を。出来る限り就労移行支援事業所さんの新たな作業が発生するようなことは避けたいと思っておりますので、来年度の公表に当たっては一番手間の少ない方法で公表をしたいと思います。

○黒田部会長　それでは少し検討をしていただいて。ありがとうございます。

○栗原委員　はい。私は参考資料２－２についてこのような取り組みをしていただくということは非常にありがたいと思うわけですが、ヒアリング内容、上半分が利用者数や就職者数が多い所で下半分がなかなか困難な所ということなのですが、例えば下のほうにある支障となっている事象というものがありますが、この支障となっている事象というものは実は上のほうにもあるのですね。

　つまりうまくいっている所も支障となっている事象が山ほどあるのです。むしろ外に向けて動けば動くほど壁もたくさん出てくる。でも、それをどのように乗り越えるかというところにポイントがありますのでね。

　ヒアリングは聞き方一つで全然変わってきますからもともとどのようなことが支障となっているか、それをどのように解決したのか、解決が出来ないのはどのような場合なのかと。出来れば上も下も同じような聞き方を出来るものは統一していただいたほうが対比がしやすいかなと思いました。

　これは非常に素晴らしいと思い、期待を申し上げたいと思っております。

○黒田部会長　そうですね。

○事務局　ありがとうございます。上の好事例の事業所に対しても支障となっている事象とどのように乗り越えられてきたかということについてもお聞きしたいと思います。ありがとうございます。

○黒田部会長　ほか、いかがでしょうか。

　夏の暑い時期ですが、頑張って調査いただき、またご報告いただければと思います。

○姜委員　これを出しているということは事業所さんに通知はされているのですか。

○事務局　出したよと言いますと。

○姜委員　公表したよと。このような場合は。ホームページで公表をしたよということについては。

○事務局　まず調査をかけるときに公表をしますのでということのご案内をすでにしております。

　公表をした旨は今のところどのようにしようかということで考えておりまして、なかなか機会が無くてどのようにしようかと。何かの機会を見つけてご案内のほうもしたいと思っております。

○姜委員　お願いいたします。

○黒田部会長　はい。それでは次の議題４に移りたいと思います。先ほど言いましたが、事務局のほうから大阪府工賃向上計画についての説明をお願いいたします。

○事務局　はい。資料につきましては、参考資料の３－１と３－２になります。主に３－１のほうで説明をさせていただきたいと思います。

　大阪府工賃向上計画平成２７年から平成２９年の概要ということで、この計画につきましては、先月６月１０日の工賃向上計画の推進に関する専門委員会におきましてご審議をいただきまして計画のご了承をいただいたということでございます。

　まず、このＡ３の１枚物に沿ってご説明のほうをさせていただきたいと思います。

　工賃向上計画の骨子についてもこのローマ数字で書いておりますⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳという構成になっておりまして、「はじめに」から始まり、これまでの工賃の現状、それと前回の３カ年で取組んできた内容の概要と評価。それと最後に平成２７年から２９年の工賃向上計画の概要という構成になっております。

　今回改定いたしますのは、前回３カ年の計画が終わり国の方で工賃向上計画を推進するための基本的な指針の一部改正がございました。それが１番の「はじめに」の所に記載している内容です。

　指針の改定内容ですが、記載をしていないのですがおおむね規定整備の所が多かったのですが新たな項目として大きく２つの項目が入っておりました。

　それは前回制定されておりませんでした優先調達推進法（障害者優先調達推進法）の取組の推進というところが１つと、もう１つが適切なアセスメントの実施という項目なのですが、文面を読み上げさせていただきます。

　「適切なアセスメントにより作成された個別支援計画に基づいた支援を通じて、すべての利用者の就労に必要な知識・能力の向上を図っていく必要がある」という記載が出されました。

　この２つの項目についても、新たな大阪府の計画にも盛り込んでおります。

　計画期間は３カ年ということで、対象事業所につきましても前回と同様の事業所ということにしております。

　ローマ数字Ⅱのところで、今現在の工賃の状況を記載しております。

　改めて工賃向上のための技術向上支援や販路拡大に伴う支援を実施していくというところと、すべての対象事業所において工賃引上げ計画の策定を実施していくというようなところの記載をしております。

　３番目は飛ばしまして、４番目が今回の計画の概要となっております。まず計画の基本的な考え方としまして、引き続きすべての就労継続支援Ｂ型の事業所におきまして計画を策定するということ、各事業所が目標として達成すべき月額及び時間額の平均工賃を定めるということ、官民一体となって工賃向上に向けた取組を推進することを考えております。

　一番大事な目標工賃についてですが、第４期障がい福祉計画で策定した目標と同じということで平成２７年度には１１,５３４円。平成２８年度は１２,７２３円。平成２９年度は１３,９００円を目指すということを示しております。

　右側の官民一体となった取組みの役割ということで、それぞれ役割を記載させていただいております。

　そして、今後の具体的方策という所が一番右側なのですが、各事業所の工賃引き上げ計画の策定とそれの実行支援というところと、共同受注窓口による受発注促進と府内調整というところと、府民企業等への事業所の情報発信機能の強化という大きく３つの具体的方策を掲げております。

　６月１０日の工賃委員会でさまざまな意見が出されました。主な意見をご紹介させていただきますと、まず１つ目には目標の工賃がやはり非常に高いのではないかと。もっと積極的な施策を打ち出してこの工賃の達成を目指すべきではないのか、という意見がまず１つ。

　それと一般就労への移行の目標は平成２６年度の達成見込みということを聞いていると。そうであれば工賃の実績が非常に全国最低で悪いというところがあるのであればもう少し工賃向上の事業より就労移行支援というような一般就労への移行の事業へシフトしていくべきではないのかというような意見がございました。

　それといわゆる工賃が上がっていない状況というようなところは、原因分析をさらに進めて具体的な方策等を進めていくべきだというような意見がございました。

　これにつきましてわれわれが回答をさせていただきました内容は、もっと何か工賃の達成に向けて施策を打ち出さなければならないかというところのご指摘につきましてはいわゆる、具体的方策の（２）の③で地域連携の共同受注ネットワークの構築と事業所主導による運営移行というところを新たな取組として掲げさせていただきました。

　さらに共同受注窓口を充実させていった上で、工賃の目標達成に突き進んでいきたいということを説明しております。

　一般就労への移行にシフトというところのご指摘につきましては、やはり一般就労も重要ですし、工賃向上の視点も重要であるということをご説明させていただいております。やはり対象事業所も異なってきますし、工賃の部分についても非常に重要であるという認識を説明させていただきました。

　それと、工賃のあがっていない現状分析はどうなのだというところですが、やはりわれわれも原因等、非常に迷っているところでございます。さまざまな機関等のヒアリングなどもさせてもらい、さらに深く調べた上でまた工賃委員会でも報告をさせていただきたいという説明をさせていただいております。工賃向上計画については以上でございます。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。ただ今、当部会の下に位置付けられております工賃向上計画の推進に関する専門委員会において６月１０日に審議の上決定された平成２７年度から平成２９年度に向けた新たな大阪府工賃向上計画についての説明でした。何かご意見・ご質問等ありましたらお願いいたします。

○姜委員　漠然としたことなのですが、この工賃向上計画を進める中で各事業所さんが疲弊しないのですかね。

　僕たち地域でもやはり聞こえてくるのですよ。今スタッフが当事者以上に動かざるを得ない中で工賃を維持したり、少しでも増やすために仕事を余計に、生産物を余計に作らないといけない中で、小さな事業所が疲れを見せ始めているのではないかということで、何か実体として無いのかということが素朴な疑問としてあるのですが。

○事務局　すみません。私のほうには直接そのようなお声は無いのですが。確かにさまざまな事業所さんがございますので、工賃を上げていくことにかなり苦慮されている事業所さんもあると思っております。われわれもただ単に計画を定めてそれに基づいてやってくださいというようなところだけではなくて、研修会ですとかさまざまな支援でやれるところはやっていきたいと思っております。

　またそのような声も出来るだけ聞けるような形で事業所のほうの見学などもさせていただきたいと思っておりますので、まずは支援だというところで頑張っ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。

○姜委員　社会全体が評価基準に基づいてすべてがお金にされていってしまうという中で、私たち障がい者の世界でなかなかそこについていけない、息苦しい中で事業展開をさせられてしまっているので、本来は福祉的就労、最低限の働くという場で得られる本人さんたちの安心とかくつろぎとかゆとりとかいう部分が奪われるような状況も問題なのかなと最近少し考えています。どこかの機会に把握をしていただければ国のほうへしゃかりきに計画ばかり言うなというようなことも言っていく必要があるのではないかと思っています。

○事務局　ありがとうございます。

○豊田委員　今、姜さんがおっしゃったように私はどちらかというと就労をさせるための工賃を上げていく、それは本人にとってお金がたくさんもらえるということは就労したらもっともらえるよというところに結び付けていくために良いと思ってやっているのですが、ただ一つだけ。この何年間かずっと見てきて不思議だなと思うことは区役所さんからのお仕事を受託してやるのですが、年々値段が下がっていくのですね。今、値段の下げ合い合戦をやっているのですがそれっておかしくないか、と私は思っているのですね。やはり最低賃金保障というものは行政は守らないといけないのではないのではないだろうかということが一つありまして、最低賃金で入札するとまず落ちない。Ｂ型だからいいんじゃないのという受け止め方で今、５００円台に来ているのですね。

　それは障がい者にとっては今言っている手作業をするよりは受託作業をやっているほうが工賃が高くなるのでありがたいなということで良いのですが、障がい者だけ行かせることが出来ない。必ず職員が着いていくということになれば職員が膨大な数がいるわけですよね。それをやるためには。それがなおかつ５００円の時間給しかもらえなければ職員の日給というものを引きますと１,０００なんぼになりますから、その補てんを施設がするということになるわけなのですね。

　特に今年度から行政の仕事は全部土・日曜日が入っているのですね。土・日・祝日が。３６５日やりなさいということで今受託をしているのですが、そうなると日曜出勤は出てくるは、労働基準法からいくと割増料金を払わないといけないのですね。賃金で。そのようなことをしていると今度施設のほうが疲弊してしまう。さっきの話ではありませんが。施設が疲弊するのですよ。

　だけどやはり工賃を向上させるためにはそれをやらないといけないということで一生懸命頑張れば頑張るほど施設のほうの運営が大変やし、利用者さんもそうですね。土・日・祝日にも出てきなさいというのも気の毒ですし、職員も土・日・祝日に出てきなさいというのも気の毒だし。このあたりを何とかしないととてもではないけれど、われわれの施設がそれに参入をしていくということは非常に難しいことなのだと。もうこの１年間で私たちはお手上げでもうこれ以上は出来ないというようには思っておりますが、これは行政のお仕事にしてはおかしいのではないかと思っております。

　このあたりのところをもう少し工賃向上委員会のほうで検討をしていただきたいと思っております。

○黒田部会長　はい。またお伝えいただいてこちらのほうでも検討していただきたいと。○事務局　資料を見させてもらった上で、はい。

○井上委員　１つだけ質問ですが。月額平均工賃の１０,３４５円となっていますが、これの人数でも良いですし、総額でも良いのですが。要は何人分がこれでしょうと。何人で割っているか。

○事務局　こちらの冊子の５ページをご覧になっていただけますか。この中ほど②の所に就労継続支援Ｂ型事業所及びＡ型の平均工賃ということで第２段落目に大阪府だと思いますが。

○井上委員　はい。わかりました。

○事務局　以上です。

○黒田部会長　これはデータを取るときに事業者さんから人数と工賃の総額みたいなものだけを聞いているのですかね。それとも１人ずつの工賃を聞いている形になっているのでしょうか。

○事務局　１人ずつは聞いておりません。

○黒田部会長　聞いていないでしょうね。その原因がよく大阪の場合、より障がいの重い方がたくさん働かれているので、施設内でもかなり安い人と高い人が混ざっていて全員で割るから安くなるという話を聞くときがあるのですが、何かこう全国と同じ方法で調査をすると全国最低なのでしょうが、何らかの形で、計算の仕方、統計処理の仕方でいろいろな取り方をしてみると本当に安いのかどうかとか、原因が分析できるのではと思うのですよ。なかなかそれは大変な作業でしょうかね。

○事務局　例えば、就労時間が非常に少ない方を除いたり、ある程度の時間数以上の従事をされている方々を対象とした数値であれば、委員長に今ご指摘をいただいているとおりかなり数字が上がるのではないかと思っております。

　そのようなところの区分けとなってきますと、また事業所さんに区分けの作業をしていただくといったところになってまいりますので、やはりそこも難しい部分があると思っております。

○黒田部会長　今お二人の意見を聞いて、このたった１つの平均工賃額が指標になっているので何かもう少し別のね、工賃はこのようだけれどもここはこうだというような別のものがあっても良いのではないかと少し思います。

○事務局　いろいろなご意見を頂戴しておりまして、先週も長く社会福祉事業をおやりになっている方とお話ししていると「それは無理ですよ。もともと大阪は非常に小さな作業所が多い」と。そのときに障がい福祉サービスはどちらへ移行するか、設備的にも人的にもなかなか生活介護というようなところへ行けないということで、そのような事業所が全部Ｂ型に行きましたよと。そのためなかなか工賃を上げようとしても製品開発や販路開拓になると出来ないと思うのです。「それが大阪の実情と違いますかね」といったご意見もやはりあります。

　いろいろなご意見を頂戴しております。一般就労へ移られる方が比較的多いという状況の中で、一般就労を強化する方向へシフトしていくべきではないのか、というようなご意見もあります。しかし、一般就労も工賃向上の視点もどちらも大事なので、というお話をさせていただいたのです。

　そのあたり問題意識も持っておりまして、国のほうも３カ年新たに計画をするということで指針を出しておりますので、そのあたりも分析をしつつ側面的に工賃向上計画の策定を支援しつつ、３年後には事業者自身が自立した形で運営を出来るような方向性を見い出したいと思っているのですが。あと３年間なんとか頑張りたいというところです。

○黒田部会長　ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

○粟津氏（オブザーバー）

　１つだけよろしいですか。先ほどの姜委員のお話で思うところがあってお話をさせていただきます。私どもの方で工賃向上計画倍増のときから数えますと、平成２０年度からですので足かけ７年目で私も当初からおりますもので、各事業所さんの計画をずっと見せていただく中で、目標をどこに掲げるかというところをずっと拝見させていただいております。

　今回ちょうど切り替えのところで、平成２９年度に向けてということで掲げていただいている数値。約４００以上の事業所から集まっているので今統計を取っているのですが、おおむね現実的な数字に収まっているという印象です。現実的なということは例えば大幅に夢を持ってというか大きく前へ踏み出そうと言うよりはおそらく、このくらいであろうというところにあるだろうかと思っております。いろいろ作成に関してお尋ねになる所ではやはり委員からご意見を頂戴していることは事実でございます。

　ただ単に疲れているという言葉だけでは片付けられないと思っているところもありまして、やはり継続の事業所が今後どのように自分たちがなっていこうとされているのかというあたり非常に悩みがあると思っているのですね。

　実際にお話を聞きに回らせていただくと、単にいわゆる生活保障の工賃と掲げる所もあれば、就労継続支援であっても一般就労をうちは目指す、と強く打ち出している所もいらっしゃいますし、ある程度２万円程度いったので次からはもう生活支援に重点を置くのだというところで、もうこれ以上あげることは望まないとはっきりとおっしゃる所も事実ございますので、そのような多様な事業所が含まれているというところがおそらくＢ型の特徴であろうかと思いますので、今後、自立化でありますとか、主体的な取組ということがキーワードになろうかとは思うのですが、やはりどのようなところにこのような未来志向といいますか、目標を持てるのかというところに非常に悩みのある中で自立的に動くということ、主体的に動くということ、やはり困難はあろうかと思いますのでそのようなあたりどのような支援をこちらとしてするのかということが非常に重要かと思っております。先ほど来、数字だけの指標以外のものということはとてもホッとしている部分もあるのですが、本当にそのような形で地域で働く障がいの皆さまがどのようにすれば幸せになれるのかという、そのような視点でやはりこの事業が支えていかないといけないのかなということでまた考えていきたいと思っておりますので。一応ご意見だけ。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。ほかに何かありますでしょうか。よろしいですか。

　では、工賃向上計画については終了をしたいと思いますが、その他の議題で委員の皆さまもしくは事務局のほうで何かございますでしょうか。

　一番最初の話に戻りますが、ローカルな話ですが何かご意見がありましたら。少しお時間がありますので。　事務局のほうでも何か出来ることがあるのか無いのか、また検討をしていただいて随時ここでご報告いただくという形で。それではそのような形でお願いいたします。

　はい、姜さん。

○姜委員　ひと言だけ。僕が入っているケアマネ部会では、基幹センターなり相談支援センターの役割や設立に向かってということで議論をしてきた部分もあると思うのですが、そこの就労部分でいったら就ポツ的な存在が僕は基幹なり委託の相談支援事業者ではないかと思っているので、そこと就ポツの関係性がこれからどうあるべきなのかということも一つの視点として押さえておかないといけないのではと。

　どうしてもわれわれ地域の一つの相談支援事業所としてバックアップの頼りにするのが委託なり、基幹相談支援センターになっているので上の問題とどのように結び付いていくのかという視点を押さえておいていただければと。

○黒田部会長　就ポツに期待する、ということですね。

○井上委員　すみません。資料１の１６ページの一番最後、右になるのですが、平成２７年度に未着手のところで市町村による委託相談支援事業所を中心としたという、平日の空き時間や休暇の居場所作りというものは、これは働きかけることという表現にとどまっているのですが。

○事務局　実はこれにつきましては、市町村ヒアリングの場において、このような地域課題があるという説明をさせていただいた上で、求められているところです、ということで案内をしたいと思っております。各市町村さんがどのような反応をされるかというところはあるのですが、なかなか少し難しい部分もあるかと思っておりますが、ヒアリングの場ではご説明をさせていただいた上で理解を求めたいと思います。

○井上委員　ぜひ、強く言い切っていただきたいと思います。

○黒田委員　はい。ほかいかがでしょうか。よろしいですか。

　では以上で本日の議事はすべて終了いたしましたので事務局のほうにお返しをいたします。

○事務局　黒田部会長、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。限られた時間での議論と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お伝えいただきたいと思います。

　それではこれを持ちまして「平成２７年度第２回就労支援部会」を閉会いたします。次回は１１月を予定しております。日時・場所等につきましては改めてご案内させていただきたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

　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）