**平成２８年度**

**第３回　大阪府障がい者自立支援協議会 就労支援部会**

と　き：平成２９年２月１４日（火）午前１０時～

ところ：エル・おおさか本館１１階セミナールーム

○事務局　皆さま、おはようございます。定刻となりましたので、ただ今から「平成２８年度 第３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。委員の皆さまには、ご多忙のところご出席いただき、誠にありがとうございます。私は、事務局の福祉部障がい福祉室自立支援課の梅原でございます。議事に入りますまでの間、司会進行をさせていただきますので、どうぞ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、オブザーバー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が、黒田部会長がご欠席のため、本日は部会長代理の姜委員に進行をお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。併せて村田委員から欠席のご連絡をいただいており、村田委員の代理といたしまして、大阪労働局職業対策課　岩津課長補佐にご出席をいただいております。

　よって、本日７名の委員がご出席でございますので、本部会運営要綱第５条第２項の規定により、委員定数９名の過半数に達しており、会議が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

　それでは、本日お手元にお配りしております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」。

　資料１「委員名簿」。

　資料２「配席図」。

　資料３‐１、Ａ４縦両面１枚もの「就労移行支援事業の機能強化」。

　資料３‐２、Ａ４縦両面「就労継続支援Ａ型事業所のサービスの質の確保方策」。

　資料４‐１、Ａ４横１枚もの「医療ニーズのある精神障がい者への就労支援連携事業」。

　資料４‐２、Ａ４横１枚もの「Ｈ２９～精神障がい者社会生活適応訓練事業の拡充について」。

　資料４‐３、Ａ３の２つ折り「精神・発達障がい者雇用で成功するために」と書かれたリーフレット。

　資料５、Ａ４両面１枚もの「府立知的障がい支援学校の就職率の推移調査と分析」。

　資料６、Ａ４ホチキス止めで１枚目に「就労支援に関する専門部会等設置状況」と書かれているもの。

　参考資料１、Ａ４ホチキス止め「就労継続支援Ａ型の適切なサービス提供に関する提案」。

　参考資料２、Ａ４ホチキス止め「ＰＤＣＡサイクル管理用シート」。こちらは前回の就労支援部会資料から修正した部分に下線を引いてお示ししており、部会でのご意見を踏まえた修正、あるいは今回数値が追記できるものについて記載した時点修正になっております。

　資料番号はございませんが、金塚委員からのご提供資料で「大阪府就労移行支援事業所連絡会」と書かれた資料、Ａ４の１枚ものでございます。

　最後に、こちらも資料番号が付いておりませんが、水色のチラシ、Ａ４両面１枚もので、表面に「はたらく障がい者を応援しよう！」、裏面に「こさえたんサポーターになってはたらく障がい者を応援しませんか？」と書かれたチラシと、ポケットティシュをお配りしております。こちらはこの部会のさらに下部で委員会を設置しておりますが、工賃向上計画支援事業の一環で作成したものであり、現在、各種イベントやセミナー等で配布して、こさえたんサポーターの募集を行っているものでございます。

　以上、不足するもの等はございませんか。

　よろしければ、本日の議事に入らせていただきます。なお、本会議は大阪府会議の公開に関する指針及び障害者自立支援協議会運営要綱第５条の規定に基づき、公開とさせていただきます。万が一、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、事前に事務局にご連絡をお願いいたします。

　それでは、この後の議事進行につきましては、部会長代理にお願いしたいと存じます。姜委員、どうぞよろしくお願いいたします。

○姜部会長代理　皆さん、おはようございます。お忙しい中、朝早くからありがとうございます。それでは早速、お手元の次第に沿って議事を進めてまいりたいと存じます。私は今回、前回に続いて２回目もやることになりました。もし、ふつつかな点があればお許しいただきたいと思います。

　前回はＰＤＣＡサイクル管理用シートによって、数値目標に対する達成状況の評価、改善についての検討を皆さんにお願いしてきましたが、今日は次第にありますように、「障がい者就労支援の今後の取組み」について、ご検討いただきたいと思っております。これは大阪府障がい者計画に掲げる目標の達成に向けた取組みについてです。内容が多岐にわたっておりますので、４つに分けて進めてまいりたいと思います。

　（１）就労移行支援事業の機能強化、就労継続支援事業の充実

　（２）障がい者雇用の拡大

　（３）就労・自立に向けた教育の充実

　（４）就労に向けた関係機関の連携

　合計４つで、分野ごとに審議を行いたいと思いますがよろしいでしょうか。ありがとうございます。

　では、まず（１）について、事務局から説明をお願いします。

○事務局　大阪府自立支援課の足立でございます。よろしくお願いいたします。議事（１）の就労移行支援事業の機能強化と就労継続支援事業の充実について、ご説明申し上げます。資料３‐１をご覧ください。

　まず①として「府内の就労移行支援事業所の現状」についてと名を打たせていただいております。現行の障がい者計画の平成２９年度の目標と、平成２７年度の実績を記載しております。また、その表の下に、平成２５年度から２７年度までの実績の推移をグラフ化しておりますので、そちらをご覧いただけますか。

　グラフは２つございますが、まず上のグラフでございます。棒グラフの白抜きが就労移行支援事業の利用者数、黒塗りが就労人数、折れ線グラフが事業所数の推移でございます。平成２５年度１６９の事業所で２３４２人が利用されておりまして、６７１人の就労者数となっておりましたが、平成２６年度は事業所数は伸びたものの、利用者数と就労者数が減少しております。平成２７年度は、事業所数２２６カ所で利用者数は２４８５人、就職者数７７７人と増加傾向になってございます。

　その下のグラフでは、棒グラフの白抜きが就労移行率が３０％以上の事業所数、黒塗りが就労実績のなかった事業所数、折れ線グラフの上の実線の部分が就労移行率３０％以上の事業所の割合。その下の点線の折れ線グラフが就労実績のなかった事業所の割合でございます。就労移行率が３０％以上の事業所を半数以上とすることを目標にしてございますが、平成２５年度以降、３３％、２６％、３５％という形で推移しております。

　また、就労実績のない事業所をゼロとすることを目標にしておりますが、これも平成２５年度以降、２５％、２１％、２８％と推移しているところでございます。なお、平成２７年度は６４事業所で就労実績がございませんでしたが、そのうちの約半数は開設して１年以内という事業所でございました。

　資料３‐１の裏面をご覧ください。毎年度実施しております就労人数調査におきまして、２年連続で就労実績のなかった事業所に対し、ヒアリングを実施しております。その結果、就労実績のない事業所の課題といたしましては、原則２年で就労を目指すという考えが薄い事業所や、利用者の職場実習先が確保できていない、また、利用者を確保することを優先するあまり、当該事業所の支援力では対応困難な利用者を受け入れ、利用者の障がい特性やニーズに応じたプログラムが提供できていない事業所などがございました。

　こうした状況を踏まえまして、昨年、有志の方々で立ち上げられた「就労移行支援事業所連絡会」のご協力を得ながら、就労移行支援事業所全体の資質向上を図るために、現在、大阪府で実施している就労支援員養成研修に加えまして、新たに「理念・運営の基礎知識の習得研修」と、障がい福祉制度の基礎や地域インフラの活用法などを学んでいただく「支援力向上研修」を実施できればと考えているところでございます。

　続きまして、就労継続支援Ａ型のサービスの質の確保方策について、資料３‐２と参考資料１を用いましてご説明申し上げます。

　資料３‐２をご覧ください。大阪府に指定・指導権限があるＡ型事業所は２０カ所でございます。そのうち今年度は１１カ所の事業所に対し実地指導を行っております。実地指導は、障がい福祉室内の生活基盤推進課と自立支援課が共同で実施させていただきまして、設備面や人員面と併せて、個別支援計画の作成などの運営面で、大阪府のサービス基準条例で定める基準を満たしているか否かを、書面及びヒアリングで確認させていただいております。

　実施指導で確認できたことといたしまして、利用者の労働時間、事業所の生産活動費、それと特定求職者開発助成金の受給について３項目を記載させていただいております。その下に書いております課題といたしましては、１点目が、本人が望む労働時間に対応できていないということでございます。これは、労働条件通知書では６時間勤務となっているが、実際の労働時間は４時間程度であるというところがございました。

　課題の２点目は、生産活動の内容が収益性の高い業務内容になっておらず、賃金を訓練等給付費や特開金（特定求職者雇用開発助成金）で補てんしているところ、また、個別支援計画が策定されておらずに、個々の利用者に適した作業内容となっていないというところがございました。

　課題の３点目でございます。障がい特性に応じた支援ができていないということがありました。利用者の多くが精神障がい者でありましたが、その病状に対する知識や理解度が低くて、生活支援が十分に行われていなかった。そのために１年もたたずに退所している方が多かった事業所もありました。また、支援における目標設定をご本人と共有できていないために支援内容が伝わらず、ご本人のモチベーション低下につながっているなどの事例もございました。

　裏面をご覧ください。今、申し上げましたような課題に対する対応案をまとめさせていただきました。

　１番目として、国への提案でございます。先月、１月２７日に大阪府から厚生労働省に対しまして「Ａ型の適切なサービス提供に関する提案」を提出させていただきました。提案書の写しを参考資料１としてお配りしています。

　参考資料の１ページをめくっていただきまして、提案項目を記載させていただいております。３項目ございます。

　１つ目が、アセスメントの徹底に向けて、ハローワークがＡ型事業所を求職者に紹介する際に、Ａ型のサービス受給者証を所持していることを要件にしていただきたいということ。さらには、就労移行支援事業所などの第３者機関によるアセスメントを、Ａ型事業の利用要件に位置付けていただきたいという内容でございます。

　２つ目が、特開金に依存したＡ型運営の改善に向けた事務処理についてでございます。参考資料１の３ページ以降に、厚生労働省から各都道府県労働局にあてた通知文を添付させていただいております。この通知には、本年５月から①Ａ型事業所に係る暫定支給決定の対象となった障がい者のうち、雇い入れ当初の雇用契約で「継続して雇用することが確実」であることが明確な場合には、特開金の支給対象となるということ。それと併せて、平成２７年１０月から、過去に特開金を利用して雇い入れた方の離職率が５０％を超えないことを特開金の支給要件としておりましたが、Ａ型事業所についてはその割合を２５％とすると明記されております。

　大阪府の提案といたしましては、この見直しを実効あるものとするために、Ａ型事業所の離職者のカウントから除外される一般就労へ移行された方の確認方法や、ほかのＡ型事業所に移られた方が一般就労者としてカウントされることがないように、その確認方法を確立していただきたいという内容でございます。

　３つ目の提案でございます。利用者のニーズに応じた良質なサービス選択を保障するために、作業時間や作業内容、平均賃金、利用者の在籍率などＡ型特有の項目を情報公表の対象としていただきたいという内容でございます。

　続きまして、資料３‐２の裏面に戻っていただきまして、対応案の２番目でございます。アセスメントの徹底に向けてということで、市町村の支給決定担当者を対象に、就労アセスメントに関する研修を平成２９年度以降に実施させていただきたいと考えております。

　対応案の３番目でございます。Ａ型事業所に対する指定・指導といたしまして、①まず、国の省令改正等に伴いまして、大阪府基準条例を改正する案を、この２月府議会に提案することとしております。条例改正の内容は、事業収入から必要経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金総額以上とすることが１つ。また、賃金を給付費から支払うことは原則禁止することなどでございます。そのほか、施行規則を改正いたしまして、障がい福祉計画上の必要量を確保できている場合には、新たなＡ型の指定をしないことも可能とする、ということも予定しているところでございます。

　②でございます。他の自治体における先進的な取組み事例なども参考にさせていただきながら、今年度の実地指導結果や国の省令改正などの内容も踏まえながら、平成２９年度以降のＡ型事業所に対する指定・指導方針について検討していきたいと考えてございます。

　検討内容といたしましては、指定の事前協議の段階で、事業の内容確認や当該事業に係る収支予算書、あるいは積算根拠資料などの提出を求めまして、事業内容の確認や利用者への賃金額が、最低賃金額を上回っていることを確認させていただいて、事業が適正に運営できるかを審査するということです。

　また、指導の段階では、利用者に収益の上がらない仕事しか提供しておらず、それだけで最低賃金を支払うことができない場合には、収支改善計画書の提出を求めること。さらには、労働基準関係法令に基づく監督指導を行っておられる大阪労働局労働基準部との連携などについても検討していきたいと考えております。

　対応案の４番目でございます。運営情報の公表でございます。利用者及び支援機関等に対しまして、Ａ型事業所を選択する際の情報を提供させていただくために、平成２９年度に当部会でのご意見などもお伺いしながら、公表項目の検討を行っていきたいと考えてございます。その上で、平成３０年度から就労継続支援Ａ型事業所の運営状況を大阪府のホームページで公表していきたいと考えております。また、市町村等を通じてＡ型事業所運営の好事例を収集いたしまして、大阪府主催の就労系サービス事業所向けの研修の場などを活用いたしまして、好事例を発信していければとも考えてございます。

　以上が議事（１）のご説明でございます。

○姜部会長代理　ありがとうございました。まず、就労移行支援事業の機能強化ということで、現状、課題、対応策など、来年度からの新たな研修についてのご報告をいただきました。就労継続支援Ａ型事業所の課題に対する対応については、盛りだくさんとなっておりますが、国への意見提出、これから取り組んでいく条例改正や指導内容をご提案いただいたと思います。では、皆さんからご意見・ご質問をいただきたいと思いますがいかがでしょうか。栗原委員、どうぞ。

○栗原委員　Ａ型事業所のことです。私もいくつか、Ａ型、Ｂ型、生活介護等について関わらせていただく中で感じていることは、例えば、生活介護などでいえば、わりと強度行動障がいの利用者がいて、構造化という目で見て分かる形にするとか、スケジュールを分かりやすく掲示するとか、結構、工夫するあるいは工夫せざるを得ない中で、職員のスキルも、ある意味、必要に迫られて学んでいかざるを得ない状況がかなり生まれていると感じます。

　ところがＡ型になると、全部がそうとはいいませんが、強度行動障がいのような重度の方が少なくなってくる中で、淡々と仕事をしてもらえて、あまり職員がそれに対して自分たちの福祉のスキルを高めることが、要素としては弱いかなという傾向を感じています。そのような状況から見たときにも、就労継続支援Ａ型に対するアプローチの仕方として、もちろん特開金のあり方や労働条件のことはとても大事ですが、プラスＡ型事業で障がいのある利用者が働く上での合理的配慮の提供をどこまで本当にやっているのか。

　例えば、ここで見させていただくと、精神の利用者が１年ももたずに退所しているものが多いときに、必ずそこには何か支障となる事情があったはずなので、そのあたりを見ていく必要があるのかと感じました。以上です。

○姜部会長代理　ありがとうございます。ほかにご意見・ご質問等がありましたらどうぞ。豊田さん、どうぞ。

○豊田委員　昨年１０月からＡ型事業所をやりだしたのですが、それ以前からいろいろ研究はしていたのですが、どうもすみ分けというものが。Ａ型事業所のあり方という基本的なものの考え方ですが、一般就労へ移るための１つのステップであると、厚生労働省は考えておられると思うのですが、ただ、昨年、Ａ型事業所全国何とかというものに参加したときにも、厚生労働省の方に質問したのですが、明確な回答はいただけなくて。

　というのは、例えば、一般就労をさせていただいたとしても、ここに書かれている６時間労働ができる企業は、全部が全部ではなくてかなり少ない数になっています。うちも就職をさせていますが、５時間弱ぐらいがほとんどと思います。そのような中で、就労をさせてもらうためのいろいろな研究はされているのですが、やはり担当者が変わると、障がいのある子たちがそこでつまずいて戻ってきてしまうのが現状にあると思います。

　そのようになってくると、今おっしゃったみたいに、例えば、われわれでもＡ型事業所の中で、いろいろな障がい特性にあった指導の仕方や声掛けをしているとなってくると、おそらく障がい者はＡ型事業所の、Ａ型でもまともなところと、まともではないところがありますから、例えば、きちんとした就労を目的としているＡ型の事業所で働くのと、一般企業で働くのと、どちらがいいかといえば、Ａ型の就労が、きちんとできる事業所のほうが働きやすいのは必然だと思います。

　そのようになってきたときに、果たしてステップアップとして一般就労に行かせようとしても出ていくかなと。条件的には一般就労とＡ型とはほとんど変わらない。例えば、３０時間以上になってくると、当然、社会保険の加入も義務付けられてきます。そうなってくると、一般就労するのとＡ型で働くのでは、何の遜色もなければ、利用者は果たしてどちらを選ぶのかというのが、自分の中では悶々とした疑問があります。

　これも厚生労働省の方に質問したのですが「別にステップアップしなくても、ずっといてもいいのです」で、質問の答えが終わってしまいました。結局、それでは回答になっていないと思いながら帰ってきたのですが。実際にこの辺のすみ分けが、私にはまだ理解できていなくて、大阪府としてはどのように考えていかれるのかを聞いておきたいと思っています。同じなら、この辺のところをしっかりと厚生労働省にも説明してほしいというのが１つあります。

○姜部会長代理　就労移行支援事業のすみ分けというか、Ａ型と一般就労とのすみ分け。あるいは、国でもこの設定があやふやなことは確かでしょうが、大阪府がこれから指導など、その辺のところをどのように考えているのかということだったと思うのですが、どうでしょうか。

○事務局　自立支援課の足立でございます。大阪府では、障がい者計画で、平成２９年度の福祉施設からの一般就労者数を１５００人以上とさせていただいております。前年度は１２００人という目標設定をさせていただいて、１２００人を若干上回るような、着実に就労に就いていただいていると。ただ、どこの事業所から就労に就いたのかというときに、当然、就労移行支援事業所から就労に結びつかれる方が一番多いのですが、それ以外にも、当然、Ａ型から一般就労に行かれた方、あるいはＢ型、生活介護を利用される方も若干ではございますが、一般就労に結びつかれた方もいらっしゃいます。

　私ども大阪府の考え方は、福祉施設からの一般就労。福祉施設の中には当然Ａ型も含まれていると考えてございますし、利用者本位の取組みを進めていきたい。その利用者の方が、今回もＡ型を特に問題視しておりますのが、Ａ型を運営するがために利用者本位ではない運営をされているところが一番問題だと思っております。働きたい、一般就労したいと願っておられる障がいのある方の一般就労を後押ししていく取組みは、Ａ型も含めて展開していくべきだと考えてございます。

　また、先ほどの私の説明の中で申し上げましたが、今、実地調査に入らせていただいたところから、好事例を見つけ出すことはできなかったのですが、大阪府内の市町村などからも情報収集をさせていただく中で、私自身が実際に見学などに行かせていただいて説明をお聞きする中で、Ａ型事業所の中でも着実に一般就労に向けた実績を数多く出されている事業所などもございます。そのような事業所の取組みについても、よく情報提供をさせていただける形で、情報収集をさらにやっていきたいと考えてございます。

○事務局　就業促進課です。大阪府の方針としては足立補佐が申し上げたとおりです。Ａ型であっても一般就労とはカウントしていないです。ただ、法定雇用率にはＡ型が入ってしまうので、そこがややこしい１つの原因にはなっていると思います。

○豊田委員　私が今聞いている質問と少し違うのですが。例えば、Ａ型で６時間以上７時間くらい働くとするではないですか。そうなってきたら、当然、社会保険も入り、雇用保険ももちろん入り、普通の一般就労と何ら変わらない。そのときに例えば、うちとしても一般就労してほしいと思ったときに「いや、ここにいたい」と言われた場合にどのようになるのか。その辺の時間を、一般就労であれば７時間や８時間でも、Ａ型なら６時間までとか。そのようなすみ分けがもしあるのであれば、もっと働きたいのならやはり就職しようよと誘導できるけれども、逆転していれば、Ａ型にいたいというのが当然のことになってくると思います。

　そこのところを、どのようにするべきかという悩みがあります。最悪、仕方がないので同じ仕事で移動してもらうようなことは考えていますが、実質、そのような逆転現象が起こっている就労現場はあります。だから、その辺をどのように捉えていくのかということが、自分の中ではどのように整理していくのかが分からないです。

○姜部会長代理　よろしいでしょうか。

○豊田委員　はい。考えてください。

○金塚委員　いいですか。今の問題ですが、多分、事業所の考え方の問題もあるでしょうし、地域の実情みたいな問題もあると思います。Ａ型事業所の運用の仕方は地域事情によって違ってくるのだろうと。大阪府のように一般企業がたくさんある中において、一般企業で働きたい人は、どんどん行けばいいのですが、地域においてはなかなか一般企業がないというか、就職先がないところは、Ａ型をもっと充実させていかなければならない中でどのように考えていくかですが、最終的にはご本人の問題だと思います。

　ご本人が、Ａ型におられて一般企業で働きたいと思われたら、それを支援するのがＡ型の使命でもありますでしょうし、もしかしたらＡ型の中でずっと働きたいと思われるのであれば、Ａ型の中で彼らのしあわせを考えて、彼らが働くことに対してどのように捉えていくかは、Ａ型の問題ではあろうかと思います。その辺に関しては、ご本人の問題であったり、事業所の考え方であったり、これを一律、大阪府としてどのようにするかというよりも、その辺の柔軟性は持たせていていいのかなと思います。

　あとは、Ａ型に行かれている方で、２０時間働くのがやっとくらいの方はやはりおられるわけです。そのようなところでしっかり働いて、ある程度自信ができてきて、やはりもう少ししっかり働きたいというときに、一般企業に移っていくという流れが本来の姿かなと思ったりもします。なかなか一律に、このように、あのようにと、すみ分けみたいなものは作りにくいのかなという感じはしています。最終的には当事者がどのように考えるかを受け止めていけるスタッフの質みたいな問題を問うていかないといけないのかなという気はします。

○栗原委員　関連でよろしいですか。Ａ型から一般就労という流れの中で、私なりにポイントを２つ申し上げます。１つは施設外支援です。実習をうまく活用することを、Ａ型の職員さんのみんながみんな、よく分かっておられるわけではないです。中での取組みはしていても、企業で実習の体験をすることで、行ってみようかという流れになることもありますので、施設外支援をうまく活用するように、施設の職員たちもそのような知識を得ていくのが１つあるかなと思います。

　もう１つは、Ａ型から就職したときに、もちろんそのあいだで就ポツ（障害者就業・生活支援センター）が関与することもあると思いますが、企業でいろいろな悩みを持ったときに、もともと一緒に仕事をしていたＡ型に相談や悩みを話しに来たり、そのようなことが気楽にできる、業務ではないのかもしれませんが、状況は作っておくことが大事かなと思います。

○井上委員　まさにうちのセンターでＡ型を利用されていて、本人いわく「転職をしたい。別のＡ型を探している」という方がいらっしゃいます。「何で」と言うと、シンプルにいえば「緩い」と。「あの仕事で」という、本当に緩い内職をゆっくりされていて、それが本人には不満で働いているという実感にならない。作業所と変わらないという感覚です。それでＡ型を探して、別のＡ型に行かれたのですが、それでもやはり違うということで、就ポツの出番だったのですが、一般就労を目指したいという方が実際にいらっしゃるということです。

　事業としてはＡ型という形ですが、本当にさまざまなので、十把一絡げに語るのはしんどいということ。ただ、そもそもでいうと、最低Ａ型をやろうというときには、まず１０人ないしは２０人の方に最低賃金を払える仕事はあるぞと。そうでないと、極端な言い方をすると始めてはいけないのではないかと思います。それがないままに最低賃金を乗せて求人票を出す。ではどうしようと、訓練等給付金から切りくずそうかみたいな仕組みになってしまっている。で、中身の仕事がスカスカであるという。本人もつまらない、やりがいがない。というのが、１つの形になってしまっているのが、結構、多いのではないかと思います。そのやり方はもちろんよろしくないので、今、まさに国も大阪府もよろしくないというセーブをかけているというところです。

　もう一方で、本人像でいうと、今、一般の就職でがつんと行くのはしんどい方々。一般でも今は配慮はいりますが、それ以上にプラス支援が本人にとっては得られるのが、本人から見たＡ型の魅力です。ガッツリと働いているけど、少し支えてもらえる部分は多いというのが、Ａ型の特質かと思います。そのようなＡ型がきちんとあってほしいし、そのようなところからであれば押し出しも、ある意味、一般就労に行けるのではないかと、相談も日々の中でできるＡ型であればいいと。

　そのときにＡ型が２０時間であろうが、３０時間であろうが、構わないと思います。それがある意味でのステップになるわけですから。それでご本人が望む一般就労の３０時間、４０時間に、１年２年かけていく。または３年かけていくということもありだと思います。

　ただ悪い例でいうと、Ａ型の利用者、雇用する利用者の募集等をぺらっとめくったら、Ａ型の職員募集を同時に障がい者求人でやっておられる。これの合理的配慮はどうなるのだとか、いろいろ悩みつつ見るのですが、支援と働くというものの、Ａ型の中でのすごく難しい部分が運営を含めてあるのだろうと。でも、きちんとしていかないといけないよねということは、仕組みとしては絶対にいると思います。

○姜部会長代理　ありがとうございます。ほかには。

　栗原委員にさまざまなご意見をいただいて、Ａ型の障がい者の対応を伺う中で、職員のスキルがかなり求められて然るべきではないのかということです。運営自体はこれからいろいろ実地調査などで確認されていくと思うのですが、今般放課後等デイサービスに対する指導内容というか、枠組みが厚生労働省から改めて示されて、職員の経験年数を問うという形も導入されようとしております。

　そのような部分でのＡ型の職員スタッフのスキル、障がい者への対応の力が本当は求められて然るべきだと。就労移行支援のように明確に方針が立てられる事業であれば、事業所の一環として職員に求めていくことができるのでしょうが、Ａ型がいろいろなことを取り組み始める中で、この人は一般就労をしてもらいたいと思えるか、本人にどのようにアプローチをかけていくのか。やはり本人との濃密なやり取りが求められていく場ではないかと思います。

　そのような課題に対して、行政も含めて、これからどのようなアプローチをかけていくのか。これから、大阪府は先進事例などを集めていかれると思いますので、そのあたりの職員のスキルがどうなのかという点も、視点を注いでやってもらえれば、ありがたいのではないかと思います。

　Ａ型に議論が集中していたのですが、就労移行支援事業で機能強化を図るために、大阪府として研修もやっていくということで、新たに大阪府の就労移行支援事業所連絡会と連携しての事業取組みがあるということです。この会議について、代表をされている金塚委員から少しご説明をいただければ、ありがたいと思います。

○金塚委員　今日の配布資料の中に「大阪府就労移行支援事業所連絡会」という１枚もの、本当に簡易なものをお配りさせていただいています。これのできた経緯なども含めて、今後、考えていることをお話しできたらと思っています。

　平成２７年の秋だと思いますが、「大阪における就労支援のあり方を考える会」という任意の会を作りました。昔から大阪で就労支援に関わっていた人たちに声をかけて「大阪の就労移行支援事業所を何とかしないといけないよね」と、課題は先ほど事務局から報告を挙げていただいたとおり、二極化の問題とか、それ以外に就労支援の質の問題とか地域性によってもいろいろな課題があるという意見がでました。その中で、就労移行支援事業所が就労支援の１つの柱になっているので、ここの質の担保といいましょうか、ここの質を上げていかないといけないと。そのようにするためには連絡会があってもいいという話し合いの中で、就労移行支援事業所連絡会が、昨年の夏に設立総会をして立ち上がりました。

　そのときには兵庫県加古川市の「はぐるま福祉会」の高井さんに基調講演に来ていただいたり、無印良品の柳沢館長にも来ていただいたりして、基調講演をしていただいて、今からこのようなことをやりますよと周知して始めました。委員は先ほど言いました、昔から大阪府の中で就労に思いを持っていた人たちに声をかけさせていただきました。その中のお１人が井上委員で、大阪府や大阪市、労働局の行政の方にもご協力をいただいて、これが立ち上がったしだいであります。

　現在、大阪府の中に就労移行支援事業所は２２６カ所あります。そのうちの７０カ所の事業所に加盟していただいているということです。この資料の中にもありますが、就労移行支援事業所に対する新たな研修の実施ということで、理念・運営の基礎知識の習得研修と支援力向上研修。具体的には支援力向上研修をこの３月３日に実施することになっております。

今回の研修の中身に関しては、アセスメントと職場開拓について、就労移行支援事業所の特に若いスタッフ、１年以上５年未満の方に今回は限らせていただいて、５０名定員で実施するというところで多くの希望がありました。締め切りの２週間前くらいには、５０名に達して、実際にはそのあともう少し来られたようで、５６名のご参加があって、その方たちに向けて支援の質の向上を含めた研修をと思っています。

　先ほどのＡ型事業所の中の話にもありましたとおり、とどのつまり、最終的にはスタッフです。スタッフの思いや理念も含めて、スキルの向上は絶対的に必要になってくるので、そこの部分に向けて行政と一緒になって、来年度以降もまた研修を組んでいきたいと思っています。来年度に向けては今日午後３時から集まりを持たせてもらっているので、来年度にどのような取組みをしようかと図りながら、進めていけたらと思っております。

○姜部会長代理　ありがとうございます。金塚委員にもしお聞きになりたいことがあれば。どうですか。

○井上委員　よろしいですか。

○姜部会長代理　どうぞ。井上委員。

○井上委員　代表をさしおいて補足というのは変ですが。考える会に集まっている面々は、多分、就労支援が好きなのです。任意で集まっていて、手弁当でやっていますが、何でだろうということがあるのですが、１つは好きなのです。何が好きかといえば、関わらせていただいた障がい者の方が、なにがしかのトレーニングを受けたり、相談をしたりして、就職していってよかったと喜んでいる姿を見るのが好きなのです。結果、それが会社やまちを変えていくのだろうなと考えながら、そのようなことが共有できる人たちが、委員またはオブザーバーとして集っていただいています。

　一方で、資料３‐１にある上の表ですが、移行実績のない、ゼロの事業所が６４。開設初年度は仕方がない部分もありますが、それを引いたとしても３０事業所があるとか。同じ移行支援事業所という、冠は先ほどのＡ型と同じです。頑張っているＡ型、いいＡ型、区分けは難しいですよ。そうではないものもある。でも、冠は同じＡ型。こちらも冠は同じ移行だと。その移行で、よくない移行という表現がいいのか分からないけれども、あるといわれるのも、好きでやっている者からすると、とても嫌です。

　でも、指をくわえていても何も始まらないということで、何かしましょうと。この会議でも、金塚さんが大阪ルールと唱えられたことがあるかと思います。それを積み上げていって、連絡会を作ろうと。まさにここにある運営・基礎の理念をきちんと伝える場面が欲しいと言いながらも、変な言い方ですが、金塚さん自身はＪＳＮ（大阪精神障害者就労支援ネットワーク）の金塚でしかあり得ないわけです。他の就労移行支援事業所に「もっとちゃんとしいや」なんて、大変なことになりますから、言える立場でもないです。

　ではどうしようかということで、連絡会を作って広く発信していこうという思いでスタートしているわけです。研修をして、顔が見える関係になって、場合によっては相談を受けたり、極端な言い方をするとコンサル的なこととか、まだ分からないですがやっていければいいと。少しでも実績が上がるといえば変ですが、たくさんの事業所にやりがいを持って就労移行をやってほしい。成果を出してほしいというのが１つの本音です。

　補足ですと言いながら、ご提案というか、お願いというか。今日の部会の資料１で、金塚さんが大阪精神障害者就労支援ネットワーク、いわゆるＪＳＮの統括施設長というお立場で委員になっておられます。もちろん、これはＪＳＮが特に課題が多いといわれる精神障がいの方の就労支援に特化して、１０年近くやってこられて、３２０名という実績を出されているからこそで、全然遜色はないのですが、一方で、一法人機関です。できましたら、この大阪府就労移行支援事業所連絡会の代表というお立場で、広く大阪府内の就労移行の課題や悩みなどを汲み取れる位置付けとして、この場にご参画いただけないかと思います。

　そのようになることで、要綱の変更とか、その辺のことは存じ上げないのですが、可能であればそのようなお立場で、ご発言・ご質問していただけるようになればいいなと思っております。以上です。

○姜部会長代理　ありがとうございました。井上委員の提案も含めてですが、少し大阪府と連絡会で話をしていただく必要があると思います。これから大阪府として一緒に事業もされていくということですので、ぜひともこの事業を成功させていただいて、継続して成果をあげていただきたいと思います。必要があるときには、この部会でご報告をいただければありがたいと思っておりますので。先ほどの委員の肩書の件も含めて、事務局としてどうですか。

○事務局（自立支援課）　よろしければ、２段書きみたいな形で書かせていただければと思います。

○金塚委員　はい、分かりました。もう１点だけ話し忘れました。就労移行の質を上げるというのが今回の就労移行支援事業所連絡会ですが、大阪には福祉圏域が１８カ所あって、それぞれに就ポツがあります。その福祉圏域の中でいろいろな問題解決ができるような地域づくりも含めて、大阪府の中にはこの連絡会より先行して、就ポツの連絡会もあるわけです。

　その辺ともいろいろコラボしながら企業の方にも入っていただいているので、就労移行支援事業所の質の向上だけではなく、地域を作っていくことも見据えながら活動していきたいと思っております。

○姜部会長代理　ありがとうございます。これからますます連携も必要になってくるのではないかと思われます。金塚委員の言葉も力強いものとして受け止めて、皆さんで協力していければと思いますので、よろしくお願いします。

　議事の進行が長引いておりますが、ほかに意見がなければ次の２つ目の議題にいきたいと思いますがよろしいでしょうか。それでは事務局、お願いいたします。

○事務局　それでは、（２）障がい者雇用の拡大について、まず自立支援課からご説明させていただいたあと、就業促進課からご説明させていただきます。

　資料４‐１をご覧ください。医療ニーズのある精神障がい者への就労支援連携事業でございます。この事業は大阪労働局と連携させていただきまして、今年度、初めて実施したものでございます。事業の目的は資料の右上の欄に記載しておりますとおり、精神科デイケアや医療機関に通院されている精神障がいのある方が、就労に至る当事者の体験談を聞いたり、就労系の福祉事業所等の見学などを通じて、就労への動機づけを高めていきたいということでございます。

　それと、医療・福祉・労働の関係機関のスタッフが、事業の実施を通じて各機関の役割を理解し、連携を実践していただくことによって、１人でも多くの精神障がい者の就労をサポートできるようにしていきたいということで、スタートさせていただきました。

　事業の枠組みといたしましては、ステップ①として、現在、就労している精神障がいのある当事者が、医療機関を訪問して、就労前後の体験談をお話しいただく。

　ステップ②では、就労移行支援事業所等の就労系サービス事業所を見学していただくツアーを実施させていただく。

　ステップ③では、ハローワークにおきまして、ジョブガイダンスを実施していただきました。

　この枠組みに基づきまして、一番下の下段に記載しております大阪府内４つの圏域において、昨年１０月から１１月にかけて実施させていただいたところです。この事業を実施したあとに、障がいのある当事者へのアンケートを行いましたところ、「医療機関に通いながら働き続けることの重要性が分かった」ですとか、「これまで思っていた福祉サービスのイメージが変わりました」などの意見が多くございました。併せて、その結果として、就労移行支援事業所の利用に結びついた方、あるいは障害者就業・生活支援センターに登録していただいた方など、医療と福祉・労働の連携に効果があったのではないかと考えてございます。

　今年度中に、できましたら今年度の取組み内容と成果を取りまとめた報告書を作成させていただきまして、医療機関あるいは就労支援機関等に働きかけることによりまして、平成２９年度以降はこうした取組みの大阪府内展開を図っていければと考えております。

　続きまして、裏面をご覧ください。資料４‐２「精神障がい者社会生活適応訓練事業のあり方について」でございます。この事業は昭和５６年より実施してございまして、６カ月を単位にして最長２年間、協力事業所に精神障がいのある方に通っていただき、集中力や対人能力などを養うための社会適応訓練を行うものでございます。近年では、就労を目標とする訓練生も増加しておりますことから、就労準備コースも設けさせていただいているところでございます。

　その下の事業実績といたしましては、毎年度４０名前後の訓練生の方がいらっしゃいまして、訓練修了者の就職率も４０％前後となってございます。そうした資料右上の事業の課題でございますが、軽作業や清掃などの訓練が多くて、精神障がい者が希望される事務系の訓練場所が少ないという現状や、協力事業所が北河内や一部市域に偏在していること。また、地域の医療機関とのつながりや、事業の周知がまだまだ不十分ではないか、といった課題があるのではないかと認識してございます。

　そうした課題を踏まえまして、事業拡充のポイントを２点記載させていただいております。

　１点目が、これまでこの事業は保健所を申請窓口としておりましたが、窓口を自立支援課とさせていただきまして、事務手続きの効率化を図っていくということ。また保健所と併せて、障害者就業・生活支援センターにおいても、協力機関として位置付けさせていただくことによりまして、訓練内容や協力事業所の拡充、事業を通じた機関連携の強化を図っていくことができればと考えております。

　２点目が、推進委員会における外部委員の参画でございます。この事業では、推進員会を開催いたしまして、訓練生の決定や訓練期間の更新等に関する専門的助言をいただいておりますが、この推進委員会に地域で診療に携わっておられる精神科医師や、就ポツの職員を招聘することによりまして、多様な視点で事業の活性化を図っていきたいと考えております。以上が、自立支援課からのご説明でございます。

○事務局（就業促進課）　続きまして、商工労働部雇用推進室就業促進課から、平成２９年度の事業についてご説明させていただきます。

　その前に、本日お配りしています参考資料２「ＰＤＣＡサイクル管理用シート」についてご説明させていただきます。１枚めくっていただきますと、ＰＤＣＡサイクル管理用シート（商工労働部）があります。これにつきましては第２回就労支援部会以降、昨年１２月１３日に大阪労働局から障がい者雇用状況についての発表がありましたので、平成２８年度に続いて、その部分の数字について追加させていただいております。

　具体的には、大阪府の民間企業の実雇用率が１．８８％、大阪府内民間企業の障がい者雇用数が４万３１２１人。法定雇用率達成企業の割合が４５．３％となっております。平成２７年度の法定雇用率達成企業の割合を、以前に誤った数字を記載しておりましたので、それについても修正させていただいております。ＰＤＣＡサイクル管理用シートについては以上でございます。

　では、平成２９年度の事業について説明させていただきます。まず、新規事業といたしまして、「精神・発達障がい者雇用管理普及啓発事業」を行ってまいります。資料に関しましては、カラーの資料４‐３のリーフレットを見ていただけたらと思います。この事業自体の資料はないのですが、精神障がいや発達障がいのある従業員のセルフコントロールを企業がサポートするため、雇用管理手法の普及・啓発を図るというものです。

　平成２６年度から２８年度まで、大阪府では３年間をかけて、ＳＰＩＳ（エスピス）という、精神障がい者等の雇用管理をサポートするウェブシステムを利用したシステムについて、企業への導入と検証を行ってきました。その結果につきまして、皆さまのお手元にあるカラーのチラシの中で、一定成果について書いてあります。また、その結果を受けまして、平成２９年度からＳＰＩＳなどの雇用管理手法について企業に普及・啓発をする事業を行っていきます。

　また、発達障がい者や精神障がい者の雇用や職場定着を促進するため、企業の従業員を職場内のサポーターとして養成する「精神・発達障がい者職場サポーター養成研修事業」については、平成２８年度に引き続き平成２９年度も実施する予定となっております。さらに、大阪府の障がい者雇用促進センターにおいては、既に今年度からハートフル条例対象企業をはじめとした障がい者の雇用を検討する企業に向けて、障がい者の職場実習の受け入れを促進していたところですが、平成２９年度はそれを一段と拡大する予定です。

　また、平成２８年度からの改正障がい者雇用促進法の施行に企業が円滑に対応できるよう、合理的配慮の提供義務をテーマにした企業向けセミナーや、見学会の充実や大阪労働局との連携強化を通じて、企業規模に応じたきめ細やかな支援を実施する予定となっております。以上でございます。

○姜部会長代理　少し足早の説明となりましたが、委員から今の部分で、ご質問・ご意見等があればお願いしたいと思います。

○金塚委員　よろしいですか。資料４‐２の社会生活適応訓練事業の件についてです。平成２９年度の社会生活適応訓練事業は、予算的なもので何名ぐらいが利用できそうなものですか。

○事務局（自立支援課）　実際のところ、今までも予算の枠でお縛りしているわけではございません。実際に予算的には必要経費が、協力事業所にお支払いするお金と、支援機関にお支払いするお金。これもわずかな金額でご協力いただいております。これは倍になっても回ります。今ここに実績で挙げている４０人は、まだまだ予算的には十分枠がございます。私どももできるだけ拡大していければと考えてございます。

○金塚委員　分かりました。もう１点、続いていいですか。今まではこの社会生活適応訓練事業を利用するにあたっては、推進委員会を通して決定になっているかと思うのですが、この委員会が月１回というのは変わらないですね。そのメンバーが少し変わってくるということですね。

○事務局（自立支援課）　はい。

○姜部会長代理　他にどうでしょうか。地域の医療機関の方というのは、どのような形でお願いされているのですか。

○事務局（自立支援課）　大阪精神科診療所協会にお願いいたしまして、お２人を選出いただいたところでございます。

○姜部会長代理　医療機関との連携がしっかりしていく中で支援をしていくと、支援する側もすごく安心できて、枠組みとしてはいいのかなと思うのです。井上委員、どうぞ。

○井上委員　資料４‐２のまさに就ポツが、「事業拡充のポイント」の【委員会の構成メンバー】で、推進委員会で訓練生の決定というところが、保健所がここにはなくて、精神科医師は入られていますが、就ポツが入っている。保健所の果たしてきた役割、専門性を、就ポツが果たして本当にできるのであろうかと。具体的に何を保健所が吟味されていたのか、要は訓練生の決定ですから、なにがしかのアセスメントに基づいて、訓練の可否を考えるだろうと、簡単にいうとそうなるのですが、そこのスキルというか、そこを読み取れるというか。ご本人は社会生活適応訓練事業がふさわしくて、就労移行支援事業所ではないとか、多分、微妙な差です。

　明らかにどうだということが、具体的にはどうなるのだろうという不安はあります。ただ、全体のケース数が大阪府内全域で４０名なので、１就ポツあたり多くても２名とか、３名までいくかいかないか。偏りもあるでしょうからもう少し少ないかもしれないし、アドバイスをいただきながらやっていくのかなと思うのですが、その辺に不安がなくはないというところです。

○姜部会長代理　大阪府としては、そこらあたりはどうですか。

○事務局（自立支援課）　自立支援課の福永でございます。委員のご指摘のとおり、これまで保健所が申請窓口となってこの事業を展開してきたことは、非常に大きいかと思います。昭和５６年からですので、当時は就労系サービスもまだまだ整備されていない状況の中で、いわゆる保健所が管轄している食品衛生の食品会社であるとか、地域の商店との提携の中でこの事業を推し進めてきたところがあります。現在につきましては、先ほどから議題に挙がっています就労系サービスの充実に伴って、保健所の役割も変化しているところかと考えています。

　その中で、やはり精神障がいのある方の実習及び訓練場所は、まだまだ就労移行支援もしくはＡ型事業所等を含めて、もちろん医療機関も含めてですが、実習の機会がなかなか確保できていない事業所もあります。また医療機関に関してはなかなか手が届かない状況がありますので、そのようなところから、就ポツが持っておられるノウハウを地域の中で展開していただきたいと、それこそすみ分けを図っていくというか。

　保健所の全ての機能を就ポツに乗せるというのではなくて、ここは医療機関との連携を地域の中で活用していく。実習や就労の機会の部分は、就ポツが持っている専門性を生かしていきたいということで、２つの機関を協力機関として行っていただくということです。

○姜部会長代理　これまで医療関係者のほうが弱かった部分を、就ポツが入ることによってそこを補強してもらいながら、より充実したものにしていくという形でよろしいでしょうか。ということです。他にご意見はどうでしょうか。なければ、「（３）就労・自立に向けた教育の充実」に入っていきたいと思います。お願いします。

○事務局（支援教育課）　それでは、大阪府教育庁支援教育課より説明させていただきます。資料５をご覧ください。支援学校高等部の卒業生の就職率の向上ということで、平成２９年度知的障がい支援学校高等部卒業生の就職率を３５％と掲げてやってきたわけですが、平成２６年度から２７年度の局面におきまして、就職率がダウンとなりました。それにつきまして、各学校はどのように捉えているのかということで、資料５にあります就職率の推移についての調査と分析を、昨年１１月に各学校対して実施いたしました。

　調査の対象ですが、昨年度の職業コースを設置している大阪府立知的障がい支援学校は１９校でございます。今年になって職業学科を設置する高等支援学校については除外しております。今年度は新たに大阪市立から６校の知的障がい支援学校と、１校の高等支援学校が移管になりましたので、今年については全部で３０校となっておりますが、去年の段階の１９校が対象でございます。

　調査内容ですが、平成２６年度、２７年度の卒業者数が①です。

　②９月時点での平成２６年度、２７年度の希望者数です。

　③平成２６年度、２７年度の就職者数です。

　④就職率。

で調査をいたしまして、その推移について分析をしてもらいました。

　１点目に、就職率が上昇したのか、下降したのか。

　２点目に、その就職率の推移について分析し、成果や課題、要因などを書いていただきました。

　３点目として、２点目の分析を踏まえた具体的な取組みということで、今、取り組んでいること。またこれから取り組んでいきたいことを分析していただきました。

　裏面に、それが一覧になった表を載せています。

　数字的な調査結果ですが、真ん中の少し下に載せております。卒業者数としては、平成２６年度が７３１名、平成２７年度が７２９名とほぼ同じでございます。ただ、就職希望者数となりますと、平成２６年度が１７５名に対し、平成２７年度が１３７名に減っている。１９校のパーセンテージでいうと、２３．９％から１８．８％に希望率が減っていることになります。

　そのうち就職した人数ですが、平成２６年度が１５７名、２７年度が１２４名となっております。就職率といたしましては平成２６年度が２１．５％、２７年度が１７．０％という数字になっております。ちなみに高等支援を含めた昨年度の知的全体の就職率は２５．６％になっておりまして、その前年度の平成２６年度は２８．３％、これが過去最高の就職率となっております。

　裏面を見ていただきます。１９校中就職率が上昇した学校が５校、低下した学校が１２校。その他に２校あるのですが、これは平成２７年度開校ですので比べられないということで、２校がその他になっております。

　分析と書いた左の欄ですが、上昇した５校に聞きますと、この中には平成２６年度から大阪府として取り組んできました就労支援キャリア教育強化事業のモデル校となっていた学校があります。この学校には就労支援コーディネーターを配置して、職場開拓や事業の改善を行ってきました。そのことにより成果が出た学校があります。平成２６年度から２７年度は振興整備の過渡期でありまして、学校が増えたことにより通学区域が変わっています。卒業者数の変動も大きくございましたので、そのあたりで分母が減って、就職希望者が多かった学校は必然的に上がっていますし、就職希望者が他校に移動してしまった学校もございます。そのような影響もあります。

　そのような学校の分析の１番下には、上昇はしたけれども卒業者数が減ったことで、上昇は数的には減っているけれども、希望者は減少していると。要因としては沿線に職業訓練校が開校した。また、就労移行支援施設の強化。福祉系サービスの充実。非常に選択肢が増えて、そちらのニーズが高まっていることは、学校現場でも感じているということになります。

　「・」の２つ目、先ほども話題になりました福祉事業所の中で、一定の賃金でＡ型を選ぶ方が増えたことも、Ａ型は就職率にカウントしておりますので、上昇につながっていることになります。

　次に、低下した学校の分析です。上から２つ目の「・」です。やはり年度によって生徒の特性が当然変わってまいりますので、学校によっては平成２７年度の集団が突出して高かったという意見もございます。あとは一番上にありますように、離職せずに長く勤めることを考えたときに、卒業後すぐの就職ではなくて、就労支援機関での訓練、準備を経てというニーズが高まっていることが、多くの学校から出た意見です。

　右側の分析を踏まえた現在の取組み、今後の課題ということで、上昇した学校です。見えにくいですが「・」の下から３つ目です。１年生の進路希望から、２年生、３年生でどのように変化したのかを見ていきながら、就職希望者が増えるように意識して取り組んでいる。進路相談や授業の展開も就職希望者を増やすことを意識している学校は、やはり就職率が上昇しているのかなというところです。

　上昇している学校につきましても、生徒の特性の変化やニーズの変化を非常に察知していまして、例えば「・」の上から３つ目。市教委と連携して、中学校教員向けに多様な進路選択があるという研修を実施する中で、自校の職業コースの特性を地域の中で周知して、本校の職業コースに進んでいただく生徒を募っている。その下、入学生徒の動向を把握して、職業コースの教育課程についても検討しているという前向きな取組み、変化に対応していこうという取組みをされている学校もございます。

　続いては、低下した学校の課題、取組みです。まず真ん中あたり。ハローワークや就ポツとプレサポート、いわゆる在学中に積極的に連携して、１・２年生のうちから実習を踏まえて、３年生の進路相談で適性を踏まえた企業就労を目指していきたいという、早い段階からの機関連携です。上から６つ目。中学部高等部一貫して職業教育を実施していくとか。今までは就職希望者の数に見合う企業の開拓しかしていなかったのだけれどもということで、一番下になりますが、夏季休暇中に全教員で企業に出向いて企業開拓を実施していく。そのような動きから、企業からのニーズ把握や教員の意識を変えていきたいというのが取組みの３点目です。

　もう一度、表面に戻っていただきまして、学校による分析をこのような形で一覧にさせていただいて、一番下、今後は支援学校高等部の卒業生の就職率の向上に向けて、生徒ならびに保護者の就労意欲、就職希望を高めていかなければならないということで、早期の小学部段階から連携した系統的なキャリア教育が必要というものです。

　２点目、企業と接していく場面。助言やニーズを生かしたものを職業に関する授業に、よりリアルに反映していくことで、働くことに対する意欲、モチベーションが高まっていくということです。やはり保護者のあいだには、卒業後すぐの就職への不安や離職へのリスクを感じ取られる方が多いと見られますので、リスクや不安を軽減していくために、早期からのハローワークや就ポツとの連携により、卒業後の職場定着支援をしっかり作っていくということで、卒業時点での就職希望を目指していきたい。このような取組みをする中で、何とか就職率向上に向けた取組みにつなげていきたいと思っております。以上でございます。

○姜部会長代理　ありがとうございます。それでは今のご報告に対して、ご質問・ご意見等はどうでしょうか。井上委員、どうぞ。

○井上委員　調査結果の部分ですが、平成２６年度が就職率２１．５％ですね。平成２７年度が１７％で全体が下がっているということですが、でも就職率は何で見るのかという。母数が７３１名と７２９名とされていますね。これは就職希望者数と就職者数で割ると、平成２６年度が８９．７％で平成２７年度が９０．５％と、上がっているのではないかと。

○事務局（支援教育課）　そうですね、希望者の中では。

○井上委員　はい。進学等を含めて、高等部を出たときに働かねばならないわけではないと、私も思いますので、率の採り方は希望者の中でということで。これには取り決めか何かがあるのか、まず教えていただきたいと。まずそちらでいいのではないかという。

○事務局（支援教育課）　はい。まず指標としているのは、支援学校高等部卒業生の就職率が、全国平均に比してどうかということで取り組んでおります。知的全体のところを見ていただくと、平成２７年度は２５．６％だったのですが、全国平均が３２．１％と、あるポイントほど低いという状況の中で、就職率を高めていこうというのが、まず目標としてありました。ただ、おっしゃるように、希望者の中でしっかりニーズを生かしていくことも見ていかないといけないと思います。ありがとうございました。

○姜部会長代理　そうですね。大阪府みたいに都市部のところは専修学校、専門学校と、卒業後の進路はほかのところに比べれば高くなってしまうところがあります。そのようなことも踏まえた働き、目標設定をしていきたいと思います。ほかにどうでしょうか。栗原委員。

○栗原委員　とても分かりやすい説明をありがとうございます。もちろん就職を希望されない方や、希望してもいかれなかった方もおられると思うのですが、単純に数字でいうと、７２９名から１４２名を引くと６００名くらいです。一方で毎年度、昨年Ａ型から一般就労に出ていった方が１８７名とか、Ｂ型の場合は２３０名の方。一方、国が社会保障審議会の障がい者部会で、Ａ型事業所を抑制していくと出ています。もちろん理想としては一般就労にみんなつながるというのが理想ですが、あえて選択肢として、福祉的就労を選んでいく方ももちろんおられると思います。そのような状況から見たときに、今の福祉的就労の数は、教育行政から見たときはもっと拡充していく方向を望まれているのかどうか、そのあたりはどうなのでしょうか。

○事務局（支援教育課）　そこもやはり検討に入らないといけないと思います。今、企業就労の希望と福祉就労の希望率は、ほぼ同等の３割３割というイメージでいます。今までは先ほど言っていたように、全国平均に比して就職率を上げるのだというスローガンで来ました。ただ、実情を見ながら目標設定というところで、今、分析していただきながらやっていければと思っております。

○姜部会長代理　現場のところで、加藤オブザーバー、何かございますか。

○加藤オブザーバー　今、おっしゃっていただいたように、かなり選択肢が増えてきているなと、現場でも実感として持っております。高等部卒業後、専門学校への進学を希望する生徒も出てまいりましたし、また、もう少し職業訓練校でスキルアップをしてからと、希望される方も増えてきたなと思います。就労率がこのように下がっていることについては、それだけではない、いろいろな状況があるのだろうと思いますが、選択肢が増えている中で、多様な選択肢から選べるということも素晴らしいことだと思います。そのようなことも尊重しながら、卒業後の子どもたちへの進路がどのようにあるべきかを考えていくような仕組みができたらなと考えています。

○姜部会長代理　このあいだ、大阪市の教育委員会のキャリア教育の担当者の方が、うちのセンターにお見えになって、福祉の制度の説明とシステムについて聞きたいといらっしゃいました。だいぶん相談支援というか、将来の生活の部分に関わっていくべき支援の部分と、就労関係者あるいは学校関係者とのつながりがまだ薄いのかなと、私はあらためて感じました。もう少しここを密に持っていただけないか。確かに就労関係者から見ると、まだ相談支援担当者の力量なり意識にとても不安を持たれている部分もあるという現実は分かっているのですが。もう少しお互いに協力しながら連携する枠組みづくりを、学校でも意識いただければいいと思ったしだいです。

○加藤オブザーバー　すみません。前回、井上委員から不安なくチャレンジし続ける仕組みが大事だという、ご提言があったと思います。リベンジできる。就職してチャレンジして駄目でも、いったん休憩して、またチャレンジできる。そのようなシステム作りが連携の中でできていけば、また卒業後にチャレンジしてみようかという方も増えるのではないか。そのような方が増えていって、そのような仕組みができれば、ありがたいなと思います。

○姜部会長代理　ますます連携を模索していただきたいと思います。

○粟津オブザーバー　少し的外れなことを聞くかもしれないのですが、普段、Ｂ型の事業所の方とよく話をしていて、工賃向上をやっています。要は工賃がなかなか上がらない中で、１つは障がいのある方の対価に対する関心といいますか、お金に対する興味が大きな理由になっているのかなと思うときがあります。やはりいくら働いてもお金を得るというところになかなか結びつかないので、施設としても、いくら自分たちで稼いでいけばいいのか分からないと。結局、家族の方がお金を管理されているので、働くことの意味といいますか、そのあたりが一般の就労に関して非常に違うかなと。

　先日、ある施設の方とお話していて、教育のことをよく分からないのですが、いろいろな訓練や実習をやる中で、対価を発生させるのは、その人たちのお金に対する意欲などをつけるという意味ではいいのではないかという話をしていました。なるほどと思ったのですが。実際に本人が働く意欲として、一般の学生でしたらアルバイトをする中で仕事のイメージができてくることがあるのですが、そのようなことが、例えばこのような学校の取組みの中であるものなのですか。それともいけないものなのか、このようなところで聞くことではないのかもしれませんが、教えていただけたらと。

○事務局（支援教育課）　先ほどの生活支援と就労支援の部分につながると思うのですが、学校の中では生活スキル、創作も含めて、働く以前の学習をいろいろな場面でやっています。職業コースの中でも、ただ単にスキルを習得することを目標にするのではなく、働く意味であったり、障がいの特性や発達段階にも応じているのですが、働くことへのモチベーションを、どのように持たせていこうかということは非常に苦慮しております。

　やはり生徒の発達段階にあった、うれしいな、楽しいな、頑張ってよかったなというつながり、達成感や肯定感みたいなものを働くということとつなげていくと、ともすると、しんどい、我慢するみたいな職業教育になってしまう。それではやはり駄目だと思うので、豊かさの中に生活基盤の部分の学習は非常に大事かと。各校で取り組んでいただいているところです。

○姜部会長代理　僕たちが相談の現場にいて、当事者と話をしていて感じるのは、自分にどれだけの使えるお金があって、という意識が、小さい時期から親が管理してしまうのでなかなか持てない中で、学校卒業後にポッと作業所に行ったら、そこでの工賃だけがすごい意識になってしまっています。生活全体から、自分の生活にはどれだけのお金があって、どれだけ必要で、例えば、グループホームも無料で使えるわけではないので、食費にこれだけいったりとか、収支について意識が持てていないのかなということがあります。そのあたりも学校教育の中でしていただければと思うときがあります。

　それでは、次にいってもよろしいでしょうか。それでは４つ目の課題をお願いしてよろしいでしょうか。

○事務局（自立支援課）　それでは、議事「（４）就労に向けた関係機関の連携について」、自立支援課の梅原でございます。座ってご説明申し上げます。

　資料６をご覧ください。資料６、１枚目「就労支援に関する専門部会等設置状況」です。障がい者の就労に向けた関係機関の連携を図るため、障がい者計画の目標値といたしまして、平成２９年度に大阪府内全ての市町村に設置と掲げているところです。この表はＨ２８年８月に市町村ヒアリングを実施させていただいた結果をまとめたものですが、専門部会等を「設置済み」というお答えが２２、「既存の会議・組織で対応している」というご回答が６、「設置予定」が５、「未設置」という市町村が１０ございました。

　「未設置」の理由としましては、「ニーズがあるのかどうか不明」「ニーズを調査しているところで、ニーズがあれば今後設置を検討している」、または「課題を検討するというレベルまでに全体の機運が高まっておらず、部会よりワーキンググループのようなネットワークづくりのほうがニーズがあるかもしれない」ということを伺いました。

　資料６の２枚目、両面になります。市町村自立支援協議会への支援方策の検討をご覧ください。

　大阪府障がい者計画では、大阪府の自立支援協議会に就労支援部会を設置し、国や市町村との連携の下、就労に関する課題等について協議・検討し、大阪府内における障がい者の雇用・就労促進のための取組みを推進することとしています。

　下線部を引いているところですが、「また、市町村自立支援協議会において、必要な専門部会が設置され、適切に運営されるよう働きかけるとともに、市町村自立支援協議会の活動事例や先行事例を活用した、支援体制の充実のためのモデルケースの紹介などを行い、地域におけるネットワークの強化を側面的に支援すること」としています。

　その下の《活動事例》でございます。資料６の両面は、８月の市町村ヒアリングで伺った中で、特徴的と思われる取組みについてまとめたものでございます。

　まず、表と裏にわたるのですが、門真市と守口市の２市合同で設置している「守口市・門真市障がい者就労支援部会」の取組みについてです。就ポツ等と連携した庁舎実習、啓発イベント「エルフェスタ」という名前で呼んでいますが、の実施について、複数の関係機関との連携によって取組みされていることを記載しております。

　次に、裏面の２つ目です。枚方市の事例で、「庁内職場実習からチャレンジ雇用までの取組み」です。枚方市では、短期間の庁内職場実習の受け入れを経て、平成２７年には実習期間を１カ月に延長され、また、平成２８年には臨時任用職員を１カ月間採用されまして、チャレンジ雇用の実施に向けた検証を行われ、平成２９年度からは、知的障がい者と精神障がい者を対象としたチャレンジ雇用の実施を調整されているところです。

　次に、東大阪市の事例といたしまして、「医療との連携の仕組みづくり」です。精神障がい者の職場定着に向けて医療との連携は欠かせないことから、職業紹介に際しまして、ハローワークが提出を求めておられる「主治医の意見書」について、医師へのアンケートを実施されました。その結果を踏まえて、意見書を書く際に参考となるような解説が加えられた＂「主治医の意見書」の記載について＂、ハローワークから医療機関へ平成２８年１０月から、そのような説明書きの付いた様式等を配布されていると伺っております。また今後、就労支援部会の下の「医療福祉連携分科会」というところで、このような議論がされているのですが、今後の取組みについても検討中と伺っております。

　最後に、阪南市と岬町の合同の事例です。ひきこもり、福祉サービスを知らないために利用につながっていない障がい者の方へ、支援に結びつけるための啓発ポスターを作成中であるということで、現在、その内容や実際に当事者から相談の連絡を受けた場合の関係機関の連携体制のマニュアル等について検討されていると伺っております。

　以上が、専門部会を設置している市町村における活動事例となっております。

　大阪府といたしましては、今後、市町村ヒアリング等において、こうした市町村の活動事例を情報共有させていただくとともに、障がい者の就労支援に向けたネットワークづくりが促進されるように、引き続き、市町村に働きかけてまいりたいと考えております。

　委員の皆さま方には、今後の市町村自立支援協議会への支援方策について、ご意見をいただければと存じますので、よろしくお願いいたします。

○姜部会長代理　はい。ありがとうございました。大阪府内の市町村の自立支援協議会での就労関係の専門部会設置状況と、ヒアリングにおける特徴的な事例紹介でしたが、委員の皆さん、ご質問やご意見はいかがでしょうか。ほかのご発言をいただいていない西原委員とか、いかがでしょうか。

○西原委員　特にございません。

○姜部会長代理　ひとつよろしいですか。このヒアリングで聞き取った特徴事例については、大阪府のホームページのどこかに載っているのですか。

○事務局（自立支援課）　ヒアリングの内容につきましては、オープンにはしておりませんが、今回のこの資料については、部会資料ですので府のホームページに掲載する予定です。

○姜部会長代理　そうですか。せっかく挙げていただいている好事例なので、このあと、それによって就労状況がどのように変わるのか、少しでも見える形にできればいいと思います。

○事務局（自立支援課）　毎年夏に、市町村にヒアリングをさせていただいておりまして、おそらく引き続き、来年度も同じように夏にさせていただくことになろうかと思いますので、こうした事例もご紹介させていただきながら、ほかの市町村も取組みを進めていただけるような、働きかけをさせていただきたいと思います。

○姜部会長代理　皆さん、どうでしょうか。以上で、検討議題は終わったのですが、全体をとおして何かございますか。大丈夫でしょうか。そうしましたら、ないようですので、今日の部会はこれで議事は終わりということで、事務局にお返ししたいと思います。

○事務局　姜委員、各委員の皆さま、オブザーバーの皆さま、どうもありがとうございました。本日は今年度最後の部会となっていますので、閉会にあたりまして、自立支援課長の米田よりご挨拶をさせていただきます。

○事務局　自立支援課長の米田でございます。本日はありがとうございました。就労支援部会の閉会にあたり、事務局を代表して一言ご挨拶を申し上げます。

　姜部会長代理をはじめ各委員ならびにオブザーバーの皆さまには、大変お忙しい中、また本日寒い中、今年度合計３回にわたり本部会において、毎回熱心なご議論やご指導、ご助言をいただきまして、誠にありがとうございました。

　本年度の就労支援部会を振り返りますと、まず、第４期大阪府障がい福祉計画の実績について評価、改善を加えていく計画のＰＤＣＡサイクル管理が始まりました。前回の部会において、平成２７年度の成果指標及び活動指標の達成状況について、評価・取組み改善について審議いただきました。

　また、第４次大阪府障がい者計画の後期計画策定に向けて「大阪府障がい者計画評価・見直し検討部会」での検討状況をご報告するとともに、計画見直しにおいて、盛り込むべき視点などについてご意見をいただきました。そして、本日は「障がい者就労支援の今後の取組み」として、大阪府の取組み方策につきまして、さまざまなご意見を頂戴いたしました。

　平成２９年度には、第４次大阪府障がい者計画の後期計画及び第５期障がい福祉計画の策定作業を予定しておりますが、平成３０年度から法定雇用率の算定基礎の対象に精神障がい者が加えられる中で、精神障がい者が安定して就労できる環境づくりが求められておりまして、来年度は非常に重要な年になると認識しております。

　本府といたしましては、障がいのある方が１人でも多く就労できるよう、そして、働き続けることができるよう、本日いただいたご意見等を踏まえまして、さらなる就労支援施策の推進を図ってまいりたいと考えております。

　委員の皆さまには、引き続き変わらぬご指導・ご鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い申し上げまして、簡単ではございますが閉会の挨拶とさせていただきます。１年間、誠にありがとうございました。

○事務局　姜委員、委員の皆さま、オブザーバーの皆さま、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、またご意見等がございましたら事務局に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２８年度第３回就労支援部会を閉会いたします。なお、来年度の部会につきましては、年３回を予定しておりますが、日程につきましては、今後、皆さまと日程調整させていただき、日時場所等はあらためてご案内をさせていただきたいと存じますので、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誠にありがとうございました。

（終了）