**令和元年度第1回大阪府障がい者自立支援協議会就労支援部会**

**日時：令和元年８月９日（金）**

**午後２時～**

**場所：エル・おおさか本館**

**１１階セミナールーム**

○司会　定刻になりましたので、ただいまから「令和元年度第１回大阪府障がい者自立支援協議会就労支援部会」を開催いたします。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。事務局は福祉部障がい福祉室自立支援課就労・ＩＴ支援グループです。議事に入りますまでの間、司会進行をいたしますので、よろしくお願いいたします。

　本日は、今年度、第１回目の部会ですので、部会の開催に先立ち、自立支援課長よりごあいさつ申し上げます。

○自立支援課長　皆さんこんにちは。本日は、本当にお暑い中、また、日々皆さま本来業務のお忙しい中、このようにお時間を取っていただいて、ご参集いただいたことを心から感謝申し上げます。また、日ごろから大阪府の福祉政策、特に今日のテーマであります障がい者の就労支援というテーマに皆さんご理解と大変深いご協力、そしてご指導、ご助言をいただいておりますことを、改めましてこの場を借りて感謝申し上げます。

　ご存じのとおり、障がい者施策を取り巻く環境としては、昨年３年に１度の報酬改定がありまして、昨年は改定後の１年目ですので、だいたい改定直後というのは利用者の皆さま方もサービスを提供されている事業所の方々も環境が変わりますので、いろいろ激動の１年だったと思います。ことしは、改定の３年の中の２年目で、比較的安定的な年になりますので、施策の安定的な遂行というところが求められている１年だと思いますけれども、引き続き先生方のご指導とご助言をいただければと思っています。

　大阪府の中で申しますと、障がい者雇用の関係で言えば、大阪府が直接雇用する障がい者について、障がい者の職員の方、職員採用の選考に当たって、身体障がい者がメインで今までは採用していたのですが、それに加えて精神障がいの方とか、知的障がいの方にも採用選考の枠を広げたいということで、今その関係部局と調整をしているところです。来年の４月からそのように動きたいと考えているところですし、大阪府がそれに旗を振ることで、ぜひ大阪府内、民間も含めてそういうメッセージが伝わっていけばいいなという、要は、ノーマライゼーションがどんどん府内に広がっていくということを私どもは期待しているところです。

　また、国に目を転じますと、参議院選挙で、れいわで２名の重度障がい者の方が国会議員になられたということで、その方々の障がい者支援を契機にいろんな制度のどういうあり方がいいのかということの議論も喚起されているところでありまして、私どもとしてもどういうやり方がいいのかということを真摯に検討していきたいと考えている局面ですので、ぜひ引き続きご支援、ご指導を賜りますようよろしくお願いします。

　本日、司会からもありましたが、今年度初めて、そして令和になって初めての就労支援部会というところでありまして、お手元の議事でいいますと、主にメインは昨年から３年間で始まった第５次障がい福祉計画。この昨年度の１年目の実施状況、活動指標の状況というものをご報告させていただきまして、その他二つ目の議題としてはＩＴの話とか、就労移行関係の判定ですね。どのような施策展開に行政指標をおいて、どうなってきたのかという実績の考察をさせていただきたいと思っています。

　さらには、大阪府内の話ですが、来年第５次の障がい者計画の策定というものを控えていまして、ことしは前年ですが、いろんな先生方とかご指導になる方々を入れた会議でご意見をいろいろ賜っている最中ですので、そのスケジュールなどについてもきょうお伝えできればと思っています。

　その他もろもろ大ざっぱな報告もありますが、２時間、長丁場ではございますが、お付き合いいただければと思います。ぜひ、それぞれの皆さま方の専門の分野、そのお立場から忌憚（きたん）ないご意見をいろいろいただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

　ちょっと長くなりましたが、以上です。本日は、よろしくお願いします。

○司会　本日、ご出席の委員の皆さまにつきましては、お手元に名簿及び配席表をお配りしております。

　本日は、委員９名中、７名のご出席ですので、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いることをご報告いたします。

　本年度の当部会は、昨年度と同様、３回を予定しています。第２回は１１月ごろ、第３回は３月ごろを考えております。また、委員の皆さまの日程を調整し決定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。

　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。

　お手元の次第から、続きまして委員名簿、配席表となります。

　資料１－１ですが、第５期障がい福祉計画　ＰＤＣＡサイクル管理用シート（福祉部）。

　資料１－２、就労人数調査（平成３０年度実績）調査結果等というパワーポイントのとじているもの。

　資料１－３、ＰＤＣＡサイクル管理用シート（商工労働部）。

　資料１－４、ＰＤＣＡサイクル管理用シート（教育庁）。

　続いて、横の資料になります。資料２－１、ＩＴを活用した障がい者の就労支援の取組状況。

　資料２－２、パワーポイントの資料ですが、就労移行等連携調整事業。

　資料３－１、第５次大阪府障がい者計画の策定スケジュールについて。

　資料３－２、Ａ４横ですが、第４次大阪府障がい者計画（後期計画）の概要。

　参考資料の１、令和元年度選考案内。

　参考資料２－１、「障害者等の職場環境整備等支援組織」認定等実施要綱。

　資料２－２、Ａ４横です。障害者等の職場環境整備等支援組織　認定一覧。

　参考資料３、大阪府障がい者雇用貢献企業（大阪府ハートフル企業）顕彰の実施要領。

　それと、補足で参考の資料としまして、第４次大阪府障がい者計画の見直しについて（意見具申）というものを配布しています。

　それでは、本日の議事に入ります。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、配布資料及び議事録を大阪府のホームページ上で公開します。議事録につきましては、発言者のお名前を伏せた上で、公開しますので、ご了承願います。

　それでは、この後の議事進行につきましては、部会長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○部会長　はい。それでは皆さん、今日もどうぞ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いきたいと思います。本日の議題は議題１が「第５期大阪府障がい福祉計画に係る平成３０年度成果指標及び活動指標達成状況の評価、検討について」、議題２が「平成３０年度の事業実施について」ということで、「ＩＴを活用した障がい者の就労支援の取組み状況について」と「就労移行等連携調整事業の実施について」です。

　議題３が「第５次大阪府障がい者計画の策定について」ということになっています。議題３のところで、現在第５次大阪府障がい者計画の策定に向けて部会がありまして、次回の部会で就労関係のことが議題になりますので、ぜひここでご意見をいただいて、そこの中に盛り込んでいけたらと思いますので、議題１、議題２を議論しながら議題３のアイデアといいますか、考えもまとめていっていただけたらなと思っております。

　部会の進め方につきましては、今までのように議題ごとに事務局の方から一括で説明していただいて、その後に各委員からご質問、ご意見を伺いたいと思いますが、これまでどおりでよろしいですかね。

　では、その形で進めていきたいと思います。では、まず議題１について事務局の方から説明をお願いいたします。

○事務局（自立支援課）議題１について、資料は右肩に資料１－１、１－２と番号を付けているものをお手元にご用意ください。

　達成状況の評価の検討を行っていただく議題ですが、まずはこの５月に実施した就労人数の結果の状況を簡単に説明します。まずは、資料１－２をご覧ください。

　この調査は、平成３１年４月時点で就労移行支援事業所、就労継続支援Ａ型及びＢ型事業所の指定を受けている事業所に加えて、生活介護、自立訓練の指定を受けていて、３０年度中に一般就労者を出している事業所を対象としています。ただし、以下に書いている休止、廃止、または１月１日以降に新設された事業所を除いて集約しています。

　今年度の結果については、対象の１５０４事業所中、約１４００からの回答を得ており、９６％を超える回収率となりました。

　１枚めくっていただき、基礎データの１で説明するのに際し、右下にシートのページ番号を打っていますので、その番号を示しながら説明します。まず、１をご覧ください。こちらは、障害者手帳の所持者数の推移をまとめています。療育手帳及び精神障害者保健福祉手帳の数が、これは年々増加傾向というのは変わりありません。

　身体障害者手帳の所持者数のところを見ていただきますと、今年度の一番右の欄が、減少に転じていますけれども、これは府内の２市が住民基本台帳との整理ができていなくて、要は転出された方とか、そういう方の手帳所持を整理できていなかったので、その分を３１年度きれいに整理した結果、全体の数が落ちてしまったと。そういう事情があります。

　そのベースで正しい数字が、じゃあ２８年度、２７年に出るかというところまではできていませんので、あいにくですが、こういう形でお示しするという形になってしまいました。

　続きまして、資料の２です。就労系サービスの利用者数です。就労継続支援Ｂ型事業所の利用者数の伸びが、大きくなっています。あと、就労移行支援及びＡ型事業所の利用者数の伸びは、若干緩やかになってきているというところです。

　スライド３についてです。ここは、事業者数の推移、また、その下のスライドの４については、事業者数と利用者数の比較を表しています。

　１ページめくっていただき、スライド５をご覧ください。事業所数の推移を示しています。移行支援事業所とＡ型事業所については、まず移行支援事業所が平成２９年度を境に増加傾向が少し止まっているという状況、Ａ型事業所については、２７年度から少しずつ増加の伸びというのは落ち着いてきている。一方で、Ａ型については廃止が少しずつ増えてきたというような状況が見て取れます。Ｂ型事業所については、相変わらず増加傾向というのが今続いているという状況が見てとれます。

　次、スライド６につきまして、これは、就労支援移行事業所の市町村別の推移を書かせていただいています。若干今年度になって、市町村単位で見た場合に減少しているところというのが見て取れるようになりました。

　スライド７についてです。一般就労者数の推移を示していますが、薄い方が目標値、濃い方が実績値になっています。平成３０年度については、１８３８名と、目標を超える就労者数ということで、大幅に就労者数の増加がありました。

　続いて、スライド８についてです。ここについては、３０年度の一般就労者数を障がい種別ごとに示しています。目立つのが、真ん中の精神障がい、その一つ右の発達障がいの伸びが著しいということです。

　１枚めくっていただき、スライドの９、サービス種別ごとの一般就労者数についてです。移行支援事業所はもちろんですが、Ａ型事業所についても、１００名単位の伸びがありました。

　スライド１０については、定着支援について示しています。就労移行支援事業所から一般就労をした方の６カ月後の職場定着率、ちょうど下段になるのですが、６カ月後の定着率が９０％を超えていると。前年の８６よりも上昇しているということになっています。

　スライド１１については、新たに創設された就労定着支援事業についての現時点の状況を示しています。就労定着支援については、平成３０年度における１年後の職場定着率、一番右の数字ですが、９２％となっていますが、この数字については３０年度の４月１日時点で利用者さんのいらした定着支援事業所というのが８事業所ありまして、この８事業所の利用者の中で１年後の職場定着率を見たときに９２％ということで、まだ１年目ですので、今後もう少し数字を追っていく必要があるのかなと考えています。

　続いて、その下のスライド１２です。ここについては、３０年度の就労移行支援事業所の就労移行率について示しています。われわれの目標では、移行率３割以上の事業所が全体の、今のところは４割ということで、前年度の３７．８％よりも若干ですが、増加している。左のグラフの一番右のところですが、少し３割以上の事業所が増えている。

　また、一番下のブロックになるのですが、一般就労の実績がないという事業所が、割合で見ると少し低下しているということで、少しずつ上向きなのかなと考えています。

　ただ、就労実績のない就労支援移行事業所は減少しているのですが、右の棒グラフのとおり、まだ７３事業所あります。また、その中でも開設から２年を経過して、実績のない事業所が２７あるということで、この辺についてはまだまだ我々の方も取り組む必要があると認識しています。

　また、その２７のうち、数字ではお示ししていませんが、２１事業所が２年連続で一般就労がないという状況ですので、ここら辺が今後の課題かなと考えています。

　最後のページです。平成３０年度における就労支援移行事業所の利用者の出入りというのを簡単にまとめたものです。福祉事業所以外からの利用とか、福祉事業所以外への退所者も多く見受けられます。また、その他も５９３名いまして、これは退所理由が分からない方とか、介護保険サービスの利用に移ったという方とか、さまざまな理由のものを集めた結果が５９３となっています。

　このような、府で行った就労調査を踏まえて、資料１－１をご覧ください。資料１－１のＰＤＣＡサイクル管理シートについて説明します。この管理シートの内容については、目標値、活動指標がありますが、これは、第５期障がい福祉計画に定めているものです。これについては、全国一律の様式となっていまして、計画の進捗管理を目的に作成しています。

　今回、この記載内容については、この部会で報告してご意見をいただいた上で、大阪府障がい者施策推進協議会に報告します。

　また、資料１－２、３ですね。商工労働部、教育庁のシートも用意していますが、これについては計画の中ではシート作成の必要はないのですが、府として障がい者雇用日本一に向けた取組みを、中期目標を設定して行っているので、同様に作成しています。

　まずは、資料１－１福祉部の状況について先に説明をします。一つ目、３０年度における福祉施設からの一般就労の移行の数は先ほど説明したとおり、１８３８名で、目標の１５５０人に達成しています。この１８３８名の障がい種別ごとの増加を見てみると、精神障がいの方が１５２名の増加、発達障がいの方が８９名の増加と、多い割合を占めています。

　また、就労定着支援事業における１年後の職場定着率については９２％と、ちょうど表の中段のあたりです、９２％となっていまして、８０％を超えています。しかしながら、この数字は、先ほど説明したとおり、平成３０年４月１日時点で利用者のいた事業所ですので、事業所数で言うと８つしかありません。８つの中の事業所の実績として、９２％ということになっています。なお、８事業所のベースとなる３０年４月１日時点で指定を受けている事業所が１６ありました。１６分の８の実績として、９２％という数字です。

　それらについて、今後の取組みとしましては、平成２８年度から行っている大阪府就労移行支援事業所連絡会との共催の研修というのを引き続き実施していくことで、実績の高い、実績のある事業所の実践事例を周知するというような方法で、障がい者の就労について、まず質の向上、支援力の向上を図るだけではなく、理念の徹底というのも図りたいと考えています。

　さらに、増加している精神障がい、発達障がいのある方への職場定着支援を図るために、我々がつくった精神障がい者の就労サポートカードのさらなる定着の活動とか、昨年度作成した発達障がい者の就労サポートカードというものがありますので、その普及活動を行うことで企業と支援機関、医療機関などの連携の強化、職場定着の充実というのを図っていきたいと考えています。

　続いて、課題として挙げられている就労支援移行事業所の二極化の問題についてです。ここの現状で説明したとおり、平成３０年度の実績については３割以上の実績の増加を示しておりますが、失礼しました、資料については、２ページをご覧ください。２ページの３０年度の取組みについて説明をしています。中段より下の部分、就労支援移行事業所の二極化についてです。３０年度の実績については、就労移行率が３割以上の事業所は増加していまして、一般就労実績のない事業所は減少しています。ただ、一方でいまだに就労実績のない事業所が７３か所あることから、目標は０という目標を挙げているので、大きな隔たりがまだあります。

　その辺については、今後われわれが行っている就労移行支援の就労アセスメント強化事業を活用して、先ほど説明したような実績のある事業所からアドバイザーを派遣することで、事業所さんの抱える潜在的な課題とか、支援力の底上げを図っていきたいと考えています。

　もう一つ、就労支援移行事業所だけではなくて、Ａ型、Ｂ型の事業所を利用されている方の中でも職業準備が整っている方については、しっかりと一般就労につながるような形で、基本、就労支援移行事業所を対象としたアセスメント事業ですが、Ａ型、Ｂ型の事業所の方も積極的に使えるように取組みを進めていきたいと考えています。

　最後に、３ページの活動指標に関する考察の部分をご覧ください。活動指標に関する考察について、一般就労への移行者については、まだまだこの部分については委託訓練の部分なのですが、希望者の減少というのもあり、見込み数に達成していない状況です。また、福祉施設から公共職業安定所の誘導者とか、利用者のうち職業安定所の支援を受けて就職する方の数というのも、見込み量に達していません。

　しかしながら、一般就労への移行者数が目標に達していることから、福祉施設における就労移行については、支援力という意味では向上しているのかなと考えています。

　職場の定着支援の利用者数ですが、ここはこのように著しく達成していないという現状がありますので、これについてはまだまだ取組みをスタートしたばっかりですので、今後、課題を検証していくことを考えています。

　加えて、福祉施設から就業・生活支援センターへ誘導していく数についても、見込み量に達していませんので、ここについても今後の取組みが必要だと考えています。

　以上のようなことが資料１－１についての説明になります。最後、すみません。工賃については、工賃向上委員会の方で議論をしたのですが、再度ＰＤＣＡサイクルの管理シートの１ページにお戻りください。こちらの就労支援部会でも説明します。

　まず、Ｂ型の平均工賃については２９年度の月額平均工賃の目標というのが、１３９００円に対して、１１５７５円となっており、まだまだ実績としては目標に達していません。３０年度についても、今後、集計作業を行う予定にしています。

　これは、国の調査と連動して行っていまして、国の調査がまだ進んでいませんので、このような形で集計中と示しています。大阪府の平均工賃については、年々増加しているのですが、全国平均と比べて、まだ４０００円近くの差があり、水準としては全国で低い水準になっています。

　この要因としては、全国と比べて小規模の事業所が多いということや、重度の利用者の方の割合が多いということが考えられると思っていますが、全国比較ができるデータなどがないので、明確な根拠や因果関係は残念ながら証明できません。平成２９年度から３０年度の目標値が下がっているのですが、もともとその目標値が平成２０年度から２４年度までの都道府県のトップの伸び率、約３４％という伸び率を参考にして、目標を設定していました。ただ、地域性の違いとか、府の実態を反映していないというような指摘もありましたので、平成３０年度から令和２年度までの目標については、平成２９年度に実施した工賃の実績の報告書で、それぞれの事業所が独自に設定されている目標を調査して、その目標の工賃額の平均で示すようにしました。補足で説明します。資料１－１については以上です。

○事務局（就業促進課）それでは資料１－３、ＰＤＣＡサイクルシート（商工労働部）について説明をします。

　まず、目標値ですが、障害者法定雇用率に関しての目標値の設定についてですが、第４期の計画の期間中は、ここに記載している法定雇用率企業達成割合ではなく、民間企業における実雇用率を目標値に設定していました。平成３０年度から大阪労働局との連携を強化するということもあり、大阪労働局との共通目標として、法定雇用率の企業達成割合５０％以上という目標を設定しています。このときは、まだ法定雇用率が２％でしたので、２％換算で設定しました。

　結果は、実績が２％換算で４７％になりました。皆さん方もご承知のように、民間企業の法定雇用率については、平成３０年４月１日から２．２％に引き上げられていますので、２．２％換算で算出すると、かっこ書きに記載しているように、４１％という結果になります。

　そして、目標値の、次、下段の方にあります「障害者職業能力開発校及び府立高等職業技術専門校における就職率」ですが、第５期の計画期間は平成３０年度から令和２年度まで各年度、目標値について８０％以上と設定しています。３０年度の実績は８４％という結果です。

　次に、下にある~~、~~「民間教育訓練機関を活用した職業訓練における就職率」についても、上段の府立の技専校と同様に、各年度の目標値は５５％という設定をしています。そして、３０年度の実績は４７．５％という結果になっています。

　次に、資料の下段の主な活動指標の一覧についてですが、「ハートフル条例を柱とする企業への働きかけによる障がい者の就職者数」についてすが、大阪府で設置~~を~~している大阪府障がい者雇用促進センターから誘導や支援、アドバイス等を行っていまして、平成３０年度については、見込み数を上回り５７２人の障がい者の方の就職実績があります。この実績を受けて、今年度については６００人の就職者を見込んでいます。

　次の「人事担当者のための精神、発達障がい者の雇用アドバンス研修受講者数」についてですが、平成３０年度は見込みを上回る１１０人の受講がありました。今年度は、昨年度同様に１００人の受講数を見込んでいます。

　次の「大阪障害者職業能力開発校等における訓練受講者」についてですが、平成３０年度は３４４人で、見込みを少し下回る結果になっていますので、これについて、今年度は３０年度の実績を踏まえ３９４人という見込み数になっています。今年度について、見込み数を減少させたのは、訓練科目の一部見直しを行い、定員が減ったということもあり、若干減らしています。

　一番下の「障がい者の態様に応じた多様な委託訓練の訓練受講者」ですが、平成３０年度は見込み値３００人のところ、２１７人ということで、今年度についても昨今の雇用情勢がよくなり、訓練受講者数が減少していることもありますので、定員を見直し２５０にしています。

　次に、裏面の評価と改善についてです。まず、民間企業における障がい者の雇用数、あるいは実雇用数については３年前、平成２８年度と昨年度と比較しますと、それぞれ雇用者数、実雇用率についても改善しています。これは、資料の評価の一番上の段になります。ただ、３０年度４月に法定雇用率が２．２％に引き上げられ、雇用義務が生じる事業主が増加しましたので、法定雇用率の達成企業割合については低い状況が続いています。

　そのため、今年度については、平成３０年度に大阪労働局と交わした雇用対策協定に基づいて、府はハートフル条例の対象企業だけではなく、従業員規模が１００人未満の企業を中心とした事業主への働き掛けを強化して、企業向けの啓発セミナー、そして特例子会社の設立支援など、雇用・就労促進施策を積極的に推進しています。

　二つ目の、障害者職業能力開発校及び府立高等職業技術専門校における職業訓練については、３０年度は目標を上回ることができています。今年度は、さらに生徒一人ひとりの適性・能力等に応じた就職先決定に向けて、就職面接会への参加や適性把握、職場実習などの支援を実施するとともに、職場訪問や企業向けの相談会など段階を通じて求人企業への開拓等を図ります。

　一番下の民間教育訓練機関を活用した職業訓練についてですが、平成２９年度から目標を受講者数から就職率に変更しましたが、実績はその目標に達することができませんでした。ですので、今年度については、委託訓練の受託事業者との意見交換などを行って、障がい者及び雇用・採用をしていただくようにニーズに応じた多様な訓練項目を設定するとともに、訓練内容についても、より就職に結び付く効果的なものになるように見直しを行い、就職率の向上を図ることにしています。

　資料１－３の説明につきましては以上です。よろしくお願いします。

○事務局（支援教育課）　それでは私の方から資料１－４の説明をさせていただきます。

　まず、資料表面の上段ですが、平成３０年度末までの目標値を示しています。それぞれ府立知的障害支援学校高等部卒業生の就職率及び職業定着率、また、府立支援学校生徒の職場実習参加生徒数の目標値です。平成３０年度の実績ですが、実績の推移の表、中ほど少し右側ですが、３０年度の実績としては、職場定着率について、バー線を引いていますが、まだ調査中ですが、就職率は５月１日現在で２８．７％となり、２９％だった前年度に比べて０．３ポイント減少しています。

　一方で、職場実習参加生徒数ですが、前年度よりも４６人増で、表の下の方ですね、１３６９人ということで、１２５０人に対して約１２０名増加しています。

　続いて、裏面の方をご覧いただけますでしょうか。今年度の教育庁支援教育課の主な活動指標として表に示しています。一番上の項目、主な活動指標の一覧とありますが、府立知的障害支援学校高等部卒業生就職率上昇に向けてというところがありますが、各学校において、関係機関との連携により、職場実習先の開拓とか、あるいは教育庁としても関西経済同友会を通じて会員企業へ職場実習の依頼を行っています。こういったことで、実習の実現につながっており、今後もこれは継続して取り組んでまいりたい。

　２項目め、表の２段目ですが、府立支援学校職場実習参加生徒数の上昇についてですが、これも各学校における就労先企業への順回訪問のほか、各地域ブロックに分けて、関係機関等と連携して、就労支援の充実を進めています。ここで実施された職場実習受け入れ企業の情報を共有することなどにより、職場実習参加生徒数の向上に努めています。

　続いて３項目め、府立知的障害支援学校高等部３年生の就職希望率の上昇、４項目め、府立知的障害支援学校高等部卒業後、３年間の職場定着率の上昇についてです。教員の就労支援スキル向上に向けて、企業における実践的なノウハウを身に付けるための研修を実施しています。内容についてですが、就労に向けたアセスメントや、生徒の就労意欲、雇用情勢のための取組み等を中心に行っていく予定です。

　これらの機会を活用して、支援学校の教員が、企業や就労機関の役割を深く理解するとともに、既に企業就労している卒業生の具体的な事案に対するサポート体制の構築を図ることで、企業や福祉、労働機関と学校、これらが連携した就労支援、職場定着支援を進めています。

　最後に、最下段ですが、平成３０年度の目標等も踏まえた評価及び改善についてです。まず、職場実習参加生徒数については、目標達成しているものの、前年度に比べて高等部３年生の就職希望率が１．４ポイント減少しています。これが、就職率０．３ポイント減少に影響していると思われます。

　また、もともと府立の支援学校と、ご承知のとおり平成２８年度に大阪市から府に遺憾した旧大阪市立の特別支援学校の就職率については、５．４ポイントのかい離があります。今年度における取組みとしては、平成２９年度から取り組んでいる教育課程改善事業により、小中学部から高等部まで系統性のあるキャリア教育及び職業教育の充実を図っているところでして、今後はその取組みを全ての支援学校に広げていきたいと考えています。

　また、改善の最下段でございますが、農業大学校との連携によるハートフル農業講座の実施や、実習先、就職先の開拓のために企業とつながるための協定を結ぶなど、新たな取組みも進めているところでして、引き続き就労を通じた社会的自立支援の充実に努めたいと考えています。私からは以上でございます。

○部会長　はい、ありがとうございました。それでは、ただいま資料の１－１から１－４までご説明をいただきましたが、ご質問やご意見がありましたらお願いいたします。

○委員A　資料１－２の９ページ、スライド９ですね。感想と意見と質問とあるのですが、この９ページを見せていただいて、サービス種別と府の一般就労者数で、就労移行から１１６４出ているというのは、本来就労移行の役目なので、やっぱりこの数字なのかなと思いますが、Ａ型からもＢ型からも結構な数字が出ているんやなというのが一つ感想。

　それに併せて、下段の方に行きますと、定着率というのがあって、先ほど６カ月の定着率が９１．９％という話でしたが、１２カ月、１年後を見ると、移行と全体に分かれていて、移行の方は７６％なのですが、全体を見ると６４％という数字になって、前年度からすると、下がっているところです。

　定着支援の必要性というのが、改めてこの数字からも見えるかなということ。昨年度、定着支援事業が国の方で創設されましたが、実際にその定着支援事業を使っているところはとても少ないという数字も出ています。そういう関係で、今後ＡからもＢからも出るようになって、そういうところの定着支援をどこがやるんやということに関して、それは全て就ポツという話ではないと思うので、ここら辺のことをしっかり考えていかんといかんなと改めて思いました。

　あと、１２ページのスライドで、一般就労の実績なしというところが２２．５％、減ってはきていますが、まだこれだけあるのかというようなところと、今先ほど言われていた２１カ所が２年連続０であるということに関しては、就労移行支援事業所連絡会としても、ここを何とか改善を行政と一緒にしていかないと駄目かなという感想です。

　最後の１３ページのスライドで、ここは質問でもあるのですが、その他２０７７が就労移行支援事業所に入ってきたというところの、この具体的な数字とかは分かったりするのでしょうか。

○事務局（自立支援課）　この調査の取り方が、どこへ出られたかという聞き方をしているので、その差分を示しているとしか今情報がなくて、どこへ出られたかという具体的なものがない中で集めてくると、差分として２０７７人が、「その他」から入ってきたのだなということしか、情報としてはありません。支援学校から入ってこられた方が一番多いのかなとは思っているのですが。

○委員A　はい。あと、もう１点気になったのは、その他の５９３ですね。どこに行かれたのかなというのは、以前もこういう数字があって、結構在宅に戻られている方もいるみたいな数字があったと思うので、そこの部分は今後、これは就労移行支援事業所の大きな課題ではあるのかなと思いますが、一つ気になったところです。

　あと、もう１点、これは意見として。ここを何とかしなければならないなというところなのですが、Ｂ型からの移行が１２１ってあるやないですか。このＢ型から移行に流れていくというか、就労へのステップをしていく仕組みみたいなものをしっかりつくっていかんといかんなと思うんですね。

　そう考えたときに、資料１－１に就労継続Ｂ型事業所における工賃の平均額。Ｂ型に関しては、これしか載っていないのですが、実際Ｂ型の評価、物差しというのは工賃一つですよね。ここのＢ型の本来のあり方というか、評価の仕方みたいなもの。これは、大阪府だけでどうこうするものではないかもしれませんが、このＢ型から移行に流れて移行から就労していくみたいな、一つの仕組みみたいな、流れみたいなものをしっかりつくれていければいいのかなと思います。

　これは、大阪の取組みではないのですが、他府県の取組みで面白いなと思ったのは、ある移行支援事業所で施設外就労を持っていると。そこにＢ型の利用者が来られて、そこで一緒に訓練をしてということをやっている中で、どういうことが起こってきたかというと、施設外就労なので、ここで工賃が発生するわけですよね。そして、その工賃が一人あたり月に５、６万になるそうなんです。それを５人すれば、月に２５万ですよね。その２５万がそのままＢ型に返っていくので、Ｂ型の平均工賃が上がったということと、実際にＢ型の方が移行に来て、そこから就職をしていくという姿を見て、Ｂ型が活性化してきたという。動きが出てきたというようなことが、先日他府県に行ってそんな話を聞いて。それは、面白い仕組みというか、そこにやっぱりお金というものが絡んでいて、初めてそういう動きになったのかもしれないんですが、そういう動きを少し考えられればいいなと思いました。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。特にこの定着支援については、今までの重要性がかなりいわれていて、定着支援事業ができたときにはかなり喜んだ覚えがあるんですが、実際に扱われている事業所がまだ少ないということなのですが、何か理由があるんですかね。

○事務局（自立支援課）　まず、１年目で、集計をとると、１年の定着率を見られる事業所が少なく、８事業所しかなかったというのあります。指定されている事業所が１０６あるので、今後もう少ししっかりとした数字が取れるのかなということを思っています。あと、しっかりとした数字としては出ていないのですが、市町村の障がい担当と話をしたときには、まだ周知、市町村としてなかなか周知ができていないというようなこととか、今まで利用者さんがもともとは加算でそういうサービスというか、支援を受けておられたところをしっかりとした事業として受け止めて利用していくよという形につないでいくというか、移っていく、その準備がなかなかうまいこといかなかったというような話も聞いています。

○部会長　はい、分かりました。今後、このサービスをもっともっと使いやすくなるようにしていっていただけたらなと思います。ほか、何かありましたらお願いします。

○委員B　資料１－２の７のスライドでは福祉施設から一般就労は目標を超えたということで、すごくいいことやなとは思うんですが、どんな仕事に就いているのか。２０時間以上の雇用なのかとか、フルタイムなのかとか、雇用期間とか、そういったものというのは、どのように把握されているのかというのを教えていただけますか。

○事務局（自立支援課）　今の委員のご質問については、残念ながら一般就労された方が何人ですかという質問で、事業所の方にお聞きしていますので、回答をいただいているので、その中身まで細かく把握することはできていません。

○委員B　じゃあ、週１回の方とかでも、全部カウント。一般就労というのは、一般企業で雇用契約を結べばオーケーということなんですか。

○事務局（自立支援課）　そういう形で聞いておりますので。

○委員B　分かりました。そこをもうちょっと詳しく分かると、定着とかもすごくやりやすいのかなと。もともと契約社員で、半年の雇用で終わっている方とかもおられるかもしれませんので、そのあたりは定着事業の動きも含めて知る方法をご検討いただければと思います。

○事務局（自立支援課）　はい、ありがとうございます。

○部会長　ほかにありましたらお願いします。

○委員C　皆さんと同じように資料１－２の、今の質問とも関連すると思うのですが、スライド番号９番ですね。福祉施設から一般就労への移行状況という中で、Ａ型からの一般就労がとても増えているんですが、この行き先はＡ型だったりするんですか。つまり、Ａ型からＡ型へ行ってしまっているというのは。

○事務局（自立支援課）　ここでいただいている数字というのは、Ａ型ではなくて、一般就労へ移りましたかという聞き方をしているので、ＡからＡというのは含まれていません。

○委員C　含まれていない。

○事務局（自立支援課）　はい。

○委員C　よかったです。それと、もう一つ気になったのは、スライド番号５番のデータ⑤の新設と廃止の数の変動が、そんなに多くはないんでしょうけど、やはり就労移行が減ってきている。Ａ型も減ってきている。Ａ型なんか、特にこの間、減り方が鈍化しているとはいえ、大きく減ってきている。一般企業の、一般の経営活動の中でつぶれる、つぶれないというのは、市場原理ということで、ある程度納得はいくのですが、やはり移行なりＡ型というのは障がい者がサービスを受けて安定した生活を営むための場所であり、報酬として税金がつぎ込まれている。

　ということは、経営体として、完全に市場原理の中で、儲かることができても、やはり障がい者にとっては不都合が大きいということなんですね。この辺の安定度をどう見ていくのか。

　特に最近、私どもの地域で、三日ぐらい前にＡ型の管理者の方と、６５歳を超えた人がＡ型を引き続いて利用できない問題について話をしていたら、三日たって、その管理者さんがやってはったＡ型が突然つぶれたというんです。その管理者の方の様子からしたら、そんな事態になるなんていうことは、とても考えられないような状況でＡ型がつぶれて。

　結局、たぶん管理者の人も、そういった経営状態については、ちゃんと聞かされていなかったのかもしれないですが、結局２カ月分の給料未払いで、またハローワークを通じての活動になっているという。

　とても何と言うのか。それも、そのＡ型は僕ら相談支援の中では、すごく熱心にやってくれるＡ型で通っていたんです。だから、現場で働いている人たちは、一生懸命障がい者の方が就労できるようにといって現場で動いてくれているのに、経営全体から見たときに、非常に乱暴な状況にあるということで。

　僕はあまり深く考えたことはないのですが、指定を受けるときに経営の内容について、一応クリアせなあかんことがあったのでね。何とか行政の指導の中で経営自体までちゃんと踏み込んで、継続性を持って、最低賃金の保証なりが継続性を持ってできているのかどうかということも見ていかないと。その上でちゃんと指導しないと。突然に解雇され、突然にハローワークのまた次の就職説明会に呼ばれてという状況になっているということがまだ起こっている。

　たぶん、これからも起こっていくと思うんです。Ａ型なりＢ型が。Ｂ型は大丈夫だと思うんですが、Ａ型とか移行の事業の安定性というのが、非常に今危ぶまれている状況があるので、この辺をちゃんと大阪府として数値的に把握して、その中身をどう分析して把握していくのかということを、何とかやってもらえたらなと。つまり、今回の出されてきた調査結果も、もうちょっときめ細かく内容を把握できるようなものにしていただきたいというような意見として言わせていただきます。

○部会長　はい、ありがとうございます。何か答えることはありますか。今のＡ型が市場原理の中でつぶれてしまうところがあるけれども、もう少し何かデータ的にもいろんな面をサポートできないかなということですが。実際のところ、今現在何かしているということはあるんですかね。最初に認可を出した後にＡ型に関して、何か経営の支援なり、何かあるんですか。急に言われて分かりますかね。

○事務局（生活基盤推進課）よろしくお願いします。この５の資料ですが、全体に減っていますが、新期も廃止も減っているという、全体が減っているというのではなく、数としてはある一定の数のままになっているのかなと思うんです。減っているように見えるのですが、新規で増えていっていたのがそんなに増えなくなっている。

　同じように、廃止も一時期増えましたが、また落ち着いているというような感じの内容だと思うのですが、形的に変な形になっているので、すごく減ってしまっているように見えますが、数字的には微増状態かなとなっております。

　府の所管でいくと、２９年の数字が２３となっていますが、昨年度、新規が５で今２８という形になっています。全体としても３３６ということで、少し増えているような状態になっています。それと、委員ご指摘の、たぶん急につぶれた、大阪市内のところの指導なのかなと思うのですが、大阪市はうちの所管ではないので申し訳ないですが、直接何も言えない状態ではあるのですが、大阪市の方にその辺はどうなっているんだろうかということで、参考までに教えてということで聞かせていただいたところ、訴訟関係で急に差し押さえみたいな形になって、つぶれちゃったということです。本来ならば早いうちに締めるのであれば、廃止届けを出すまでの間にきちんとほかのＡ型へ移っていただくとかいうような形のことをやっていただくと。その辺については、うちの方もそうですし、大阪市の方では指導するような形なのですが、突然の差し押さえで口座がつぶれた、押さえられるということで、なくなってしまったということで、どうしようもなく、急に締めてしまったと。

　ただ、その状態ではあるけれども、何とかほかのところに移ってもらうような形の取組みだけはしたいということで、その活動についてはしていると、大阪市さんに確認したので、それについて、がんばって支援をしたいということで聞いています。

　経営のことについては、直接うちの方でどうこうということでの指図はできないかなと。経営改善計画書を出してもらった中で見ていって、その中であまりにもこんな経営は無理でしょうというような話は別ですが、そうでない限りはもう少し考えられないですか、という指導だけはやっています。

○部会長　はい、ありがとうございます。このグラフで廃止が３０年度で２３件ですが、準備をして計画的に次の行き先を見つけながら廃止されるんだと思うのですが、そうじゃなくて急に路頭には迷わないでしょうけれども、突然に行き場所がなくなるというような形だけはないようにしていっていただけたらと思いますので、今後もそのあたりのことは注視しておいていただきたいと思います。ほか、いかがでしょうか。

○委員C　先ほどの委員の内容にもあったのですが、就労移行からの定着率が高いのに比べて、全体での定着率が下がっていっているという。個人的には大阪府の方から国の方に、就労移行の利用者だけじゃなくて、ＡとかＢから一般就労した方へも就労移行、就労定着を使えるような形の何か意見とかは出してはるんでしょうか。

○事務局（自立支援課）　現時点では、そういう意見というのは出しております。

○委員C　今回のこの調査も踏まえて、内容的にその道というか、就労移行だけではなくて、福祉施設といわれるものからの一般就労をした人も、就労定着とかが広く使えるようなものになっていけば、また多少この辺の改善もなされるのかなと思ったので、それもちょっと考えていただければと思います。

○事務局（自立支援課）　ありがとうございます。今のわれわれの計画の目標の中にも、今はただ就ポツさんにつなぐということだけが目標になっている。これは、たぶん就労定着支援事業になるそれ以前の考え方でしたので、そこだけに頼らざるを得ないというような目標設定になっているので、ぜひ今の委員の意見について検討したいと思います。

○委員C　お願いします。

○部会長　はい、ありがとうございます。私から１点なのですが、資料の１－３です。商工労働部の方ですが、裏側の方ですね。評価Ｃの上のところなのですが、私もいろんなところでＰＤＣＡサイクルを書かされるので、書きにくいときもあるのですが、このＣの目標等を踏まえた評価の府内民間事業主の障がい者雇用数のところで、真ん中あたりで「改善している」の後です。「しかし」という後なのですが、ずっと読んで低い状況にあるということで、このＰＤＣＡを回しているのは、府とか商工労働部がどういう事業をやって、どうやってきたかということに関する評価だと思うので、この「しかし」の後の部分はもう分かっていたことで、当たり前の状況、みんなが知っている状況の中で低い状況になったということなので。

　この評価の書き方は、仕方なかったね、みたいに思われてしまうので、こういう状況の中、こういう取組みをしたけれども、未達成だったという書き方をするのが、ＰＤＣＡサイクルの評価のところの書き方としては、ちょっと偉そうで申し訳ないのですが、正しいかなと思いますので。

　これだけを読むと、２．２％に引き上げられたこととか、対象事業者が増えたということが原因で、足りなかったというふうに思われてしまうので、書きぶりとしては変えていただいた方がいいかなというのが、私の意見です。

○事務局（就業促進課）　確かに法定雇用率の達成企業割合が低いのは、大阪の地域事情というのもあります。これは、平成３０年度に引き上げられたこともありますが、以前からずっといわれていることで、全国の状況を見ると、法定雇用率の企業達成割合は、大阪はずっと下位を低迷しているのは事実ですので、その改善に向けていろんなことを実施しています。

　特に、大阪は中小企業が多くありますので、中小企業の働きかけなどは、以前からもやってもらっていることもたくさんありますので、その辺も書き加えた形で修正します。ありがとうございました。

○部会長　はい、ありがとうございました。せっかくなので、やられたことをきっちり書くという方がいいと思います。はい、ありがとうございます。ほか、何かありますか。先に進めさせていただきます。後でまた戻ってきても構いませんので、取りあえずは次に行きたいと思います。

　では、次に、議題２の「平成３０年度の事業実施について」ということで、まずは「ＩＴを活用した障がい者の就労支援の取組み条件について」は、事務局からご説明いただきまして、二つ目の「就労移行等連携調整事業の実施について」は、委員からご報告をお願いしたいと思います。では、まずは事務局の方からお願いします。

○事務局（自立支援課）　自立支援課です。資料２－１、Ａ４の横の資料をご覧ください。在宅就業支援体制構築モデル事業についてになります。

　これは、平成３０年度からの事業ですが、障がい者がＩＣＴ技術を用いて、在宅で就業するための支援体制を強化するため、厚生労働省から認定を受けた在宅就労支援団体である社会福祉法人大阪市障害者福祉・スポーツ協会に委託の上、モデル事業を実施しています。大阪府を初めとする自治体や、企業からの受注業務を開拓して、在宅で就業している障がい者に仕事を提供しています。

　平成３０年度の実績としては、約８８０万円分、２３８件の受注があり、平成３１年３月末時点の登録テレワーカーの方は、表の右の下の方にあるんですか、５７人となっています。

　今年度も引き続き委託事業を実施していますので、今後は自宅業務であるシステム開発とかウェブ制作、テープ起こし、データ入力等だけでなく、新たな業務、企業とネットワークを構築して、連動、連携した業務なども受託できるように、新規開拓を進めていきたいと考えています。以上です。

○委員A　はい。そうしましたら、就労移行等連携調整事業ということで、何枚かのスライドをホチキスどめさせてもらっていますが、これについて報告をします。

　この調整事業に入る前に、少しどんな背景があったかというところの話をします。大阪における就労支援のあり方を考える会というのを平成２７年に立ち上げて、支援機関や企業の方及び大阪府、大阪市、労働局の方に入っていただいて、２カ月に１回会議を開催しました。各それぞれの足場から見えている状況としての課題等々をいろいろお話いただいて、２時間ぐらいしっかりと皆さんにいろんな話を各立場からしていただきました。考える会の中で一つの目的としては、福祉圏域において問題解決ができる仕組みを構築していけたらいいよねと。大阪は北と南で広いですから、南は南、北は北、事情がそれぞれあろうかと思いますので、そういう中において福祉圏域。大阪は障がい福祉圏域に１カ所ずつ就ポツがありますので、就ポツを中心とした福祉圏域で、その圏域で起きている問題解決ができればいいよねと、１年ぐらいそんな話をしていました。

　今現在すぐにやらなければならないことは何なんやろうというところで、その当事も２００カ所以上就労移行支援事業所があって、先ほどの報告にもありましたとおり、就労実績の上がっているところ、または就労実績のまったくないところの割合も高いような状況であったので、大阪府就労移行支援事業所連絡会を立ち上げました。

　就労移行支援事業所連絡会は、目的としては先ほども言いましたが、働きたいと希望する障がいのある人に就職から働き続けることを可能にする仕組みを実現するという一つの目標、目的があって、実際の活動としては、就労支援に関する研修会の実施であったり、会員相互の情報交換であったり、ネットワークの構築、大阪における就労支援のあり方や望ましい制度についての提案。その他就労全般に関わる活動ということで、ここ何年か活動をしていく中で、平成３１年４月現在で３２５事業所の中の９５事業所が参加していただいています。

　そんなに大っぴらに宣伝しているわけではなくて、何か研修会があったときに、こういう連絡会がありますよ、入りませんかということで、宣伝をさせていただいているような状況です。

　それで、冒頭に言いました就労移行等連携調整事業が立ち上がった一つのプロセスとして、平成２８年の時点で就労移行の連絡会が立ち上がったその年に、その当時の大阪府の福祉部長と意見交換を行いました。その次の年にまた改めて福祉部長と意見交換を行う中で、就労実績の低い事業所に対する助言を行う仕組みづくりというところで、平成３０年度に新規事業として就労移行等連携調整事業というのができました。

　次のページ、めくっていただいて、ここからがその連携等調整事業なのですが、柱が２本ありまして、一つは研修事業。この研修事業は、先ほど大阪府の方も言われていた支援力向上プラス理念研修という研修をさせていただいていることと、就労アセスメント強化事業。きょうの報告は、ここの部分ですね。大阪府の就労移行、Ａ、Ｂの事業所を対象にアドバイザーを派遣して、各事業所の就労支援力やアセスメント力の向上を目指すということになっています。本事業のアドバイザーとして登録された就労移行支援事業所等のスタッフと、就ポツのスタッフがペアになって、事業所に出向いてＯＪＴによる支援をするということをしています。

　次のスライドが就労アセスメント強化事業の実績です。昨年度の実績が、就労移行支援事業所９カ所、就労継続Ａ型３カ所、Ｂ型７カ所と、実際に行った回数がそこに書いてあります。

　昨年度始まったばっかりの事業で、周知がまだうまくいっていなかったというところでこういう数字だったのですが、その中で、次のページ、めくっていただくと、相談内容がありますが、私たちが想像していたとおり、障がい特性とかその対応について、特に精神、発達の対応についてよく分からないので、教えてほしいとか、アセスメントの視点や取り方、プログラムへの助言等々が相談としてありました。

　私自身も昨年行きましたが、あと、実際にアドバイザーが行ったその報告書を見るにつけ、もともとの地域特性みたいなものもあるとは思うんですが、各事業所に就労支援をした経験者がいない。サビ管の方も、実際に就労支援をしたことがない。資格だけを持っているという方が結構いるということと、職員スタッフ数が少なくて、研修に出られない。もともとの理念みたいなものがない。

　アドバイザーが今１５名いるのですが、ある一定の実績を満たすことが要件になっています。

　次のページに行っていただいて、アドバイザー派遣の報告会というのも実施しました。アドバイザーを派遣した後に、実際こんなことをやりましたよということを地域の方々に知っていただこうということで、３回に分かれて実施しました。

　それで、今年度ですね。令和元年度の実績というところで、ここに移行８、Ａ６、Ｂ６と書いていますが、これをつくったときはこの数字やったんですが、これはまだ１カ月前ぐらいだったと思うのですが、今現在の数字を言うと、移行１１カ所、Ａ型８カ所、Ｂ型１０カ所で、もう２９カ所になっています。だから、もう昨年度の数字を優に超えてきて、予算的なことも考えると、残り１０カ所ぐらいしか行けないという状況になっています。

　この１０カ所をどうするかということに関しては、先ほどの就労人数調査にもあったとおり、まったく２年間実績が出ていないというところがありますので、集中的にそこへ向けてということと、先日、このアセスメント強化事業の交流会をやりまして、そこにもたくさんの事業所の方がおいでいただいて、その中で５カ所ほどが、ぜひこれを受けたいと言われているので、その辺を中心に残りの１０カ所を回していけたらと思っています。

　次のページを見ていただくと、研修事業ということで、こういう研修をやっていますよということが書かれているのと、最後に今後についてということで、これは３カ年事業になって、今年２年目なんです。申込み事業所もどんどん増えつつある中で、今年度の終わりには、事業の内容の分析と評価をしっかり行って、就労系事業所の質を上げる仕組みとか、就労アセスメント強化事業の終了後の新しい事業を考えていく必要があるかなと、先ほど来その報告で、就職者がどんどん上がってきたというような数字があって、一つ新しいステージに入ったのかなと思っています。新しいステージに入ったことによって、改めて新しい課題が見えてきたという中で、これをしっかり３年間こなして、次のまた事業にできれば、その定着という部分に焦点を当てた何か事業がつくれればというふうに引き継いでいければと思っています。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。では今、二つのことについて説明をいただきましたが、どちらでも構いませんが、ご質問やご意見がありましたら、お願いいたします。

　一つ目の方は、このモデル事業をしていくに当たって、どこかでそれなりの評価を受けないといけないということですので、ぜひここでご意見やご質問をいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。これまで委員には、ここに参加していただくだけではなくて、実際に具体的に行動を起こしていこうということで、いろんな関係者と今説明がありましたように、取組みをしていただいていまして、実際にこのアセスメント強化事業等をスタートされてきて、やっぱりニーズがあったということ。それぞれの事業所にこういうことをしてもらいたいというニーズがあったということで、申込みの事業所数も増えてきているのかなと思うのですが、就労アセスメント強化事業を受けて、アドバイザーを派遣された事業所が、これからどう成長していくかという評価は、まだこれからの段階ですからね。

○委員A　１カ所目に行かせてもらったところがＢ型事業所なのですが、先日メールが来たのですが、職員会議でいろいろ支援のあり方を見直しましたと嬉しい報告がありました。

　昨年度は、この事業を受けた中の事業所から就職者が出ているという実績もあります。就職者というのはすぐに出るものではないので追跡していかないと駄目です。

○部会長　はい、ありがとうございます。何かご意見や。はい、どうぞ。

○オブザーバーA　資料２－１の在宅の就労支援体制の事業なのですが、市の職リハというのが、うちの法人の仲間内になりますから、ちょっとやりにくいなということがあったらしくて。これは、登録だけでは存在しなくて、そこに仕事を入れていただくという。一種の仕事ができる方を増やしていこうという意味合いも込められていると思うんですが、就ポツとかだったら相談が大半なんです。相談をしますと、企業からも相談を受けるんです。

　在宅というキーワードが飛び交うことがあるとすると、企業の中で就職事業でやられていたんだけど、何かのきっかけで今までやられていたことができなくなった。それで、会社としても、できなくなったから出ていってねと言いたくないし、言わない。その仕事の中身を変えるための手段として在宅で。企業の方はたいがいそういうふうに思われるはずなんです。僕はちょっと思うところがあるのですが、企業の中に通ってきたり、企業の中でできないということだけで評価するんじゃなくて、在宅でできることという視点を変えた仕事で、この方の権利も守るし、会社としても大事な方やからちゃんとやっていこうねという視点があって、在宅というキーワードが発生するんだということに遭遇することが多いんです。

　そういうご相談の塊に、このモデル事業だけども、事業としては大切な視点なので乗っていただけませんかと言ったんですが、これは、ちょっと回り回って聞いたことだけですが、ちょっと趣旨に合わないのでしにくいということがあったらしいんです。

　それは、世の中の大半の方が受け止めている在宅で、就業の変化を持たせて、そこで一つの可能性を求めていくという趣旨にちょっとね。言い過ぎですが、外れ過ぎな感じがしましたので、そういったところの視点が今後入るような形になるのかどうかというのが、こちらの資料２－１の方の、意見というか、少しご提案です。

　それから、資料の２－２の委員から報告があった部分なのですが、連絡会もご紹介いただいているので、一生懸命やっている。実は、市内でも大変大変多くの就労移行がありまして、就労移行とお付き合いをしなければ就ポツの意味合いがないという、最もないといわれている地域なので、ネットワークを組んで一緒にやろうかということをするんですが。そのときに、このアセスメント強化事業に立候補されているかどうか分からないのですが、よく出る話の中に、やっぱり移行支援事業所としては頑張りたいんだけども、周りの関係性のところで難しくなる。要するに、例えば行政の窓口というのが、大阪市は独特で、もうたくさんあり過ぎて困るぐらいあるんですね。そこの窓口で、要するにいろいろと温度差があって、もっとぶっちゃけて言うと、大阪市の２４区の中で区の担当者が２４区分おるんです。そして、その区の判断が全部違うんですね。

　そうすると、就労移行というのは、区だけでやっていないので、区を飛び越えて利用者が来ていますので、区ごとに判断を変えられると困るわけですね。例えば、そういう内容ですね。

　もう一つ、就労支援をやっていくに当たって、相談もかけていただいて最初の入口を通ってきたということになると相談支援。あるいは、生活の支援のウェイトが高ければ、生活の相談がもう既に入った状態で来るわけです。そうすると、何が言いたいかと言うと、アセスメント強化事業の仕組みとして、僕はもう賛成なんです。就ポツも入れていただいて、支援事業所もパワーアップしていただいて、そのやりとりの中で、何かネットワークの意識も持っていただくと。

　でも、この意識を持っていただくときに、連なっていっていただきたいのは、ひょっとしたら各市町村の行政担当者の方なんちゃうかなと思うんですね。この強化アセスメント事業の中にぜひ加わっていただきたいのは、何遍も言って申し訳ないです。そういう重要なことを要するに評価するという力を付けていくということをしていくので、そこに存在する報告とデータの予習等を命じられるそこの担当者の方が知らんというのが、ちょっとだけ残念な気がしていますので、もし府の事業で何かやろうかということであれば、そういった方々も、何回かに１回は進捗を知っていただいて、アドバイスらしきものもいただけるような。特に大阪市は、担当者ありきで移行支援事業所も就ポツも回っていますので、そんな感じで少し加えられるような規模にならないとということです。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。まずは、資料２－１の方はどうでしょうか。一般企業ですのでね。

○委員C　質問があるんですけど。

○部会長　お先に質問。はい、どうぞ。

○委員C　資料２－１の。もうちょっと具体的に仕事内容。テープ起こしであるとか、パソコン関係でも、プログラミングであるとかというのはちらっとお聞きしたのですが、どんな仕事内容がここで受注されて発注されているのかということ。

○事務局（自立支援課）　例えば、この今回の会議の議事録を視覚障がい者の方とかに文字起こしをしていただいたり、これがテープ起こし。あとは、ホームページとか、時点修正とか、これは視覚障がいの方は難しいと思うのですが、企業の持っているホームページの修正作業を、手書きの修正支持が来たものを在宅の方に情報提供をして、その方がホームページの中身を変えると。それが、ホームページですね。

　あとは、もうちょっとシステムに詳しい方であれば、例えばアクセスとかを使ってデータベースのシステムをつくったり、そういうところもしている。

○委員C　民間企業からの受注ということは、どんな仕事が多いんでしょうか。やっぱりテープ起こしとかですか。

○事務局（自立支援課）　民間からテープ起こしでいくと、２府４７県で１５０万ぐらい。データ入力、これはアンケート調査をしたものをエクセルで入力すると。こういう案件も、民間から来ると１６件で１１０万ぐらいです。あとは、ウェブ制作の更新とかだと、２０件で２６万円ぐらいという、そんなやり方です。

○委員C　ありがとうございます。あと、ちょっといいですか。行政の担当者が就労についてもうちょっと知っていただきたいということなのですが、僕は絶望的な状況の感じを持っていまして、何でかと言うと、僕も障がい区分の認定審査員をさせてもらっているのですが、時々就労移行で延長の審査会での決定が欲しいと言って来るんですが、審査員はみんな目が点になるんです。目が点になるというのは何かというと、審査員に何を求められるかが分からないんです。単に延長決定やと言うけど、その挙げられてきた就労移行からのペーパーを読んでも、審査員の方々にこれが必要なことなのかどうかの判断ができない。

　そこで、行政担当者がその組む人についての延長が来るので、自分のところの担当区のケースが挙がってくるので、当然ちゃんと説明してほしいじゃないですか。事情を聞いて、延長ということを言っているんだから。なのに、説明もできないという。だから、審査会としては、延長と言われても、出されてきたから、悪いことちゃうと思うからしゃあないかみたいな雰囲気の中で決定しちゃうので。

　そこら辺の現状をもうちょっと、僕らも何とかならないかなと思っているんですが、ちょっとやっぱり行政窓口の。僕らは大阪市しかあまり知らないんですが、これはやっぱり担当者の力量がなかなか伴っていない。

　最近特に、大阪市内の区の判断がほんまにばらつきが出てきてしまって、僕らでさえ混乱している状況なので、ここは行政としてもう一遍。行政担当者がどういったことでやらなあかんかを何らかの形で大阪市が、大阪府がこういった形のものをしてくれるのかどうか分からないですが、行政担当者が大きくサービスについてもっと知っていくということをちゃんとしてもらいたいなと思います。蛇足でした。

○部会長　はい、ありがとうございます。資料２－１のご意見については、モデル事業ということで、一般企業で就労されている方が在宅に戻られたということに関しては、あまり最初から想定されていないモデル事業だったという形ですかね。ですので、受けられなかったんだと思います。ただ、ご意見をいただきましたので、そういった部分の支援というのも今後は考えていっていただきたいと思います。何か今の行政の担当者の方の話でありますか。

○委員A　去年でしたかね、各市町村の福祉行政の担当者の人に向けて研修会をさせてもらって、私はそこでしゃべらせてもらったんですね。それで、最後に聞いたんですね。先ほど言った延長申請とか、もろもろいろんな相談が来て、どう判断していいか分かれへんと。そういうのを私たちと一緒に考えませんかと言ったら、あのときどれくらい来ていたのか分からないですが、何人か手を挙げてくれたんです。

　やっぱり、自分でどう判断していいか分からないので、現場の人たちと一緒にやりましょうと思ってくれてはる人は多分にいると思うので、そういう働き掛けは今後また必要になってくるんやろうなと。大阪でこういう議論をするというのももちろんそうなのですが、さっき福祉圏域ごとに問題解決できる仕組みという話をしましたが、市町村を巻き込んで、市町村にこれをやってくれ、やってくれとかそういう話ではなくて、どう向こうがこっちに向いてもらえるのかみたいなことを考えながらアプローチをしていく。そこの中心になるのは間違いなく当事者やと思うので、当事者の人とどういうふうに行政を巻き込んでいくのかという仕組みをつくらんといかんなというのは、本当に私も思っています。

○部会長　はい、ありがとうございます。私も支援区分の認定委員をやっていまして、たまに就労移行支援事業で２年プラス１年の延長の申請が来るんです。どこでも審査するところがないので、ここの支援区分のところでするというのが、たぶんどこの市町村も同じかなと思うのですが、その担当される職員さんが若い方が多くて、時間的に余裕もなくて、勉強をしたいんだけどなかなか回らないということもあるので、ぜひ何か機会をちゃんとつくってあげて、そこに参加するという仕組みを府内でつくってみたら、参加したい人は多いのかなと思いますね。

　これも蛇足ですが、先ほど委員から就労支援の経験者がいないとか、理念がないとかいろいろ書かれていましたが、プラス１年のときにはプランも出るんですよね。アセスメントをしたこととか、どういうふうに支援をするかと。あと１年で本当に就職できそうな人ならいいのですが、多くはそうではない。今まで１年目、２年目と同じ計画を出してくるという事業所が、どおんと出してくるところもあるんですよね。だけれども、委員がおっしゃっていたように頑張ると言っているんだから仕方ないなという形で出てきたりするので。何が悪いというわけじゃないですが、総合的にボトムアップしていかないといけないなというのはご意見を聞いていて思いましたので。私たちも含めてちゃんとやっていかないといけないなと思いました。ありがとうございます。

　ちょっと時間がないので、議題の３に先に進んで、またご意見がありましたらその後でもお伺いしたいと思います。議題の３の「第５次大阪府障がい者計画の策定について」、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局（自立支援課）　自立支援課です。引き続き説明します。資料については資料３－１、資料３－２。この横長のペーパーです。それに加えて、別途右肩に四角囲みで参考（抜粋）と記載がある意見具申というホチキスどめの資料を置いています。この三つを準備していただき、説明をします。

　まず、資料の３－２の横長のペーパーをご覧ください。少し乱暴な説明で恐縮なのですが、この概要が今われわれの持っております第４次大阪府障がい者計画の概要になってございます。ちょうど右端の真ん中あたりに生活場面３の働くというところで、主に就労支援に関する目指すべき姿等々を記載しております。加えまして、左の下のところには就労支援の強化というところで、３２年度の目標というのを書かせていただいております。

　今の計画がこういう立て付けになっておりますのを、資料３－１をご覧ください。今年度、大阪府の障がい者施策推進協の中に計画策定部会というのを設けまして、第５次障がい者計画の議論を今年度から進めていっているというのが現状でございます。その中で、今の計画についてのそれぞれの細かな議論をしていただく場面というのをつくっておりまして、働くにつきましては９月。横のスケジュール表の星３の部分ですね。ここの部分で具体的な議論をしていただく予定になっていますので、今回の就労支援部会では、そこに打ち込むべき意見具申の視点といいますか、今後新しい計画ではこういう視点が必要ですよという大まかな方向性のご意見を出していただけたらなと思っています。

　ホチキスどめの参考の資料をご覧ください。ここに、前回推進協から意見具申という形でいただきました生活場面３の意見を抜粋して書いています。簡単に説明すると、２２ページには企業による雇用等で障がい者の就労の両面を支援すべきであるというようなことと、精神障がい者への支援を行うために、医療部との連携が必要であるということ。

　また、国の機関との連携をすることで、制度が著しく混在している中でしっかりと課題を検討すべきという視点。これらの基本的な考えに基づいて、１番の障がい者雇用の拡大。

　ページをめくっていただきまして、二つ目として、障がい者の就労促進についてという視点。２４ページにある職場定着支援について。それと、最後の２５ページにある工賃水準の向上。大きくこの四つの柱についてご意見をいただいています。そのようなことも参考にしていただき、今回説明した状況を踏まえながら今までの議論をいただいた意見というのも、同じ事務局でまとめるのですが、それ以外にこういう方向性があるというものとか、具体的なご意見があれば、この議題の中で出していただければと考えています。部会長、よろしくお願いします。

○部会長　はい、ありがとうございます。いかがでしょうか。前回の平成２９年５月に出されている意見具申としては、大きく障がい者雇用の拡大についてということと、障がい者の就労促進についてと、障がい者の職場定着支援についてと、工賃水準の向上についてという、大きな項目としては、それらの内容について意見具申がなされて、施策推進協議会の方で議論が進んでいったという形になるのですが、これ以外に何か新しい視点とか、何か漏れているような考え方とか、最近になって出てきた考え方とか、何かそういうものがありましたら、今思い付く範囲であれば今おっしゃっていただいたらいいですし、ちょっと落ち着いて考えたいということであれば、何かペーパーであるとか、事務局にメールで送っていただくとかでも構わないんですが。

　取りあえず、今の段階で何かご意見がありましたら、ぜひお伺いをしておきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○委員A　先ほども意見が出ていましたが、働き方の質というステージに入ってきているんやろうなというふうに思います。どういう働き方をしているのかとかということも含めて、そういう部分がここに入っていてもいいのかなと思います。

○部会長　はい。質の部分で記憶しておいてください。はい、どうぞ。

○委員B　すみません、きょう自立支援課長が一番最初に言われた参議院の重度障がい者の方で、参議院だけ合理的配慮で、当面は参議院が費用を負担するという形であったのですが、通学とか働いている間というものについての福祉サービスを今後どうしていくのかというのは、すごく大きなテーマになってくると思います。知事も、市長も記者発表か何かされていたと思うので、そういった中で何か合理的配慮という働きやすい職場づくり、就労の質と関連してくると思いますが、全額を公費で負担するのか、それとも企業が負担するのかというところはこれから大きなテーマになってくると思います。大阪府はハートフル条例の改正もありましたので、何か大阪らしさの部分も保ちながら検討を進めていただければと思います。

○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。以前に私もお伝えしましたが、大学に通う学生に関しては、サポートが公費で付くようになってきましたので、これからそういう学生が就職した後に、じゃあ働き出した後に支援者が付くのかどうかというあたりとか、大きく関連してくるかなと思いますので、ぜひ企業も進めていけたらと思います。ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。日ごろから思っていることとか、何か気になっていることがあれば、ぜひ一言でもおっしゃっていただいたら、そちらの部会の方でまた意見として伝えさせていただこうと思います。

○委員A　Ｂ型のあり方というのは、どこで評価されたんですか。

○部会長　どうですかね。

○事務局（自立支援課）　この部会の中で、ご議論をいただく内容と考えています。

○委員Ａ　Ｂ型のあり方については、この部会でという感じですか。

○事務局（自立支援課）　はい、就労支援の中でご議論をいただこうかなと。

○委員Ａ　Ｂ型をやっているわけではないので、これというのがあるわけではないのですが、物差しが工賃だけというのはいかんともかなというのがあるのですが、皆さんどう思われるかなと思って。

○部会長　おっしゃるように、工賃だけで全国のランキングが付けられているという状況があって、大阪府が頑張って最下位を脱しているという状況だけれども、おっしゃるように働くということ、クオリティーというんですかね、質の部分を考えると、工賃だけで順位付けをされるというのが既にＢ型で働いている方たちにとってみたら、そこで頑張れないというんですかね。そこで頑張るつもりはないというような事業所の方もいらっしゃるので、何か。全国では無理かもしれませんが、府で何か指標になるようなものが考えられたらいいかなというふうには思いますね。

　併せてＢ型と限定すると、ここの部会での議論になるかもしれないのですが、もうちょっと大きな枠組みの話で持っていけばいいのかなというふうには思いましたので、何かうまいことまとめていただいて、そちらの方に持っていけたらなと思いますね。はい、ありがとうございます。

○委員Ｃ　一つだけ。

○部会長　はい。

○委員Ｃ　僕なりに今取りあえず一つだけ言えるとすれば、きょうの議論も踏まえてですが、学歴からの就労を権利として意識付けをする。広く全体で言えば、働くことが権利であって、その働き方についても多様化している中で可能性を追及できるということをちゃんと書き込んでもらいたいと思いますね。それに基づいて、きょう議論の中であった行政の方々、あるいは本人、Ｂ型の支援に当たる方々も、就労可能性というのをもっともっと信じて意識を高めていける。そこら辺のことをちゃんと府として進めていくんだということを、やはり書き込んでもらえないかなと思います。

　支援学校の中で、就労希望のパーセンテージは上がっていましたが、もっともっと上がっていくべきだと思いますし、その中で経験を踏まえて、働いていいんだと思える社会にしていくためにも、全体がボトムアップして意識を持って働くことが権利であって、それを追及することはおかしくないんだということを、ちゃんとどこかで書き込んでいただければと思います。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。これをもし文書やメールで送っていただくとしたら、いつごろぐらいまでに送ればいいですかね。

○事務局（自立支援課）　はい、できれば８月１６日までに、われわれの方に送っていただけたら。もう親会が９月に入ってすぐ始まっちゃいますので、何か送っていただければ助かります。申し訳ございません。よろしくお願いします。

○部会長　はい。１週間ぐらいの間に送ってくださいということですので、またご意見がある方は

考えていただいて、送っていただけたらと思います。時間がありませんので、先に進めたいと思います。

　次が、その他ですが、３項目挙がっています。時間がないので読み上げませんが、順番に事務局の方から説明をお願いいたします。

○事務局（自立支援課）　失礼いたします。引き続き説明します。参考資料１と右肩に書いた資料をご覧ください。今年度の大阪府職員採用から、今まで障がい者を対象とした選考については、身体障がい者のみを対象にしていましたが、今年度知的障がい、精神障がいの方も対象に試験を実施しますという報告になります。

　選考日には９月２９日。この選考の募集要綱、選考要綱は、府民の皆さまにも周知しているのですが、郵送、または持参では、この１６日まで。インターネットについては本日9日までで受付けを行っています。まだ今まで半開きのところが、門が開いたという状態ですが、今後また進めていく中でいろいろな課題が出てくると思うのですが、取りあえずは門を開いたという報告になります。それが１点目の報告。

　２点目につきましては、参考資料の２－１と２をご覧ください。これについては、ハートフル条例を改正したことに伴って、大阪府の中で「障がい者等の職場環境整備等を支援する組織」というのを認定した上で、主に府の公契約の中で大阪府と当事者、就職された方と、あとは企業の間に立って支援をする団体を府がしっかりと認定しますよという仕組みをつくりました。この７月４日まで公募をしていましたが、認定の第１号として資料２－２に記載しているとおり、障がい者分野、これについて障がい者だけでなく、ひとり親とか、就職困難者とか、それぞれの専門分野で認定するとなっていますので、第１号として障がい者分野、エル・チャレンジを認定したという報告です。

　資料２－１について、２枚目にはその選考基準、認定基準を付けています。このような基準で認定したという報告になります。今後、条例に基づいて、中間支援組織にも協力をいただきながら、府の支援を引き続き続けていきたいと考えています。

　三つ目は、ハートフル条例の顕彰制度についての報告です。

○事務局（就業促進課）　ハートフル条例の顕彰制度については、従前から実施していましたが、ハートフル条例の改正に伴って、先ほどの資料２－１にもありますが、この審議会の中で意見を聴くということが規定されましたので、それに基づいて実施しました。資料の第２条にありますように、表彰は三つ。これは従前と変わっていません。大賞、チャレンジ応援賞、教育貢献賞と変わっていませんが、選考について第４条にありますように、この審議会の部会の意見を踏まえて決めるということが条例で決まりましたので、それに基づいて今年度から実施しています。

　企業の応募については、６月に公募を実施して、２３の事業主から延べ３３件の応募がありまして、この部会を７月３０日に開催して、選考をしています。今後、事務手続き等を経まして、９月に知事の表彰式、それから、９月に実施している障がい者雇用フォーラムの中で受賞企業の方については、取組み等を含めて紹介をする予定になっています。以上です。よろしくお願いします。

○部会長　はい、ありがとうございます。報告ですので、聞いておくということなのですが、何か質問があればお伺いしたいと思いますが。参考資料１の大阪府職員の採用に関しては、知的障がいのある方が対象になってきたということで、どれくらい応募があって、どういう形になるかは、また今後情報をいただけたらと思いますので、よろしくお願いします。

　では、以上で議事、その他は終わりましたが、何か全体を通してご意見がありましたらお願いいたします。よろしいですか。では、事務局にお返しします。ありがとうございました。

○司会　部会長、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。それでは、これをもちまして、「令和元年度第１回就労支援部会」を閉会いたします。本日は長時間にわたり、ご審議いただき誠にありがとうございました。

（終了）