**令和元年度　第２回**

**大阪府障がい者自立支援協議会　就労支援部会**

**日時：令和元年12月23日（月）**

**午後２時～午後４時**

**場所：大阪府新別館北館１階**

**会議室兼防災活動スペース３**

○司会者　ただ今から「令和元年度第２回大阪府障がい者自立支援協議会就労支援部会」を開催します。委員の皆さまには、ご多忙のところ出席いただき誠にありがとうございます。私は事務局の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、お手元に配席図及び委員名簿をお配りしていますので、ご紹介は省略します。なお、２名の委員から欠席の連絡をいただいております。従いまして、本日は委員９名中７名の出席ですので、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報告します。

また、本日は府（大阪府）内で定着支援事業を運営されている社会福祉法人みつわ会から理事、ＮＰＯ法人クロスジョブから代表理事をお招きし、実践報告をいただくとともに、その中でお感じになっている課題等をご報告いただきます。

それでは、本日の議事に入らせていただきます。本会議は「大阪府会議の公開に関する指針」及び「障がい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、発言者の名前を伏せた上で公開しますのでご了承願います。このあとの議事進行につきましては部会長にお願いします。では、部会長よろしくお願いします。

○部会長　はい、それでは、皆さまどうぞ今日もよろしくお願いします。では、お手元の次第に沿って議事を進めたいと思います。本日の議題は、議題１が「大阪府における就労定着支援事業の実施状況について」、議題２が「『障害者等職場環境整備等支援組織（障がい者分野）』の役割及び支援のあり方」についての２つとなっています。本日の部会の進め方につきましては、議題１については、事務局とお越しいただきました理事及び代表理事から説明をいただきまして、その後に各委員からご意見を伺いたいと思います。議題２につきましては、事務局から説明をいただきまして、その後に各委員からご意見を伺いたいと思いますが、その順番でよろしいでしょうか。

はい、それでは、まず議題１「大阪府における就労定着支援事業の実施状況について」、事務局とみつわ会、クロスジョブからご説明をお願いしたいと思います。まずは事務局からお願いします。

○事務局　はい、それでは、資料１－１「就労定着支援サービスの概要と大阪府における現状について」をご覧ください。１枚目の下段スライド２ですが、こちらは先の第１回就労支援部会で提示させていただきました平成30年度の就労人数調査の結果です。福祉施設からの一般就労者数は年々増加しております。一方、職場定着率につきましては、就労の期間が長くなるにつれて低下しているのが、この右のほうからお分かりいただけるかと思います。以上のことから、就労定着支援の重要性が高まっているということが言えると思います。

めくっていただきまして、スライドの３です。就労定着支援事業の概要です。この事業は平成30年４月から新規に始まった事業です。対象者につきましては、就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障がい者で、就労に伴う環境変化により生活面、就業面の課題が生じている者であって、一般就労後６月を経過した者。

サービス内容は、障がい者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施します。利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月１回以上は障がい者との対面支援。月１回以上は企業訪問を行うよう努めます。なお、利用期間は３年間、経過後は必要に応じて障がい者就業・生活支援センター等へ引き継ぐとなっています。

なお、報酬単価ですが、利用者数規模別に加えて、就労定着率、過去３年間の就労定着支援が総利用者数のうち前年度末時点の就労定着数が高いほど高くなる基本報酬となっております。

下のスライド４です。就労定着支援の流れです。就労後６カ月までは就労系サービス事業所等が職場定着支援を実施します。６カ月後から３年６カ月までのサービス利用期間については、就労定着支援事業所が定着支援を実施します。３年６カ月から６年６カ月までは就労定着実績体制加算の加算対象となっています。就労定着支援サービス終了後は必要に応じて就業・生活支援センター等へ引き継ぎ、定着支援を実施します。

なお、この制度設計について国に確認をしましたところ、厚生労働省としては定着支援事業にて就労後３年６カ月まで支援を進めれば、企業のナチュラルサポートがある程度確立されている。しかし、不十分である部分も、もちろんあるため必要に応じて就業・生活支援センターが定着支援を実施することを想定して、当該定着支援事業の制度を設計したということです。

スライド５及び６、めくっていただいたところをご覧ください。大阪府における就労定着支援事業の利用見込み量と実績、平成30年度のものです。スライド６の一番下のところに府（大阪府）の合計が出ています。多くの市町村で利用実績が見込み量を下回っていることがご覧いただけるかと思います。

めくっていただきまして、スライドの７、就労系サービス事業所数の推移です。就労定着支援の指定を受けている事業所数の増加が鈍化しているということが言えると思います。平成31年４月１日からこの11月１日までの７カ月間で15の事業所しか増えていないです。また、就労移行支援事業所の数につきましても、横ばいの状況が見て取れるかと思います。

最後にスライド８です。府（大阪府）内市町村の障がい福祉サービス事業所数、11月１日時点です。約半数の市町村で、この就労定着支援事業所がないということがお分かりいただけます。20の市町村で就労定着支援の指定を受けている事業所がないということです。また、９の市町村におきまして就労移行支援事業所がないということも併せていえます。そのうち８の市町村では就労移行支援事業所と就労定着支援事業所の両方がないという状況になっています。事務局からの説明は以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。では、続きまして資料１－２です。ブリーゼのほうからお願いしたいと思います。

○みつわ会　皆さん、こんにちは。寝屋川市の社会福祉法人みつわ会と申します。それでは、「就労定着支援事業の現状について」ということで、私どもの事業所では精神障がいの方の支援をしている団体でして、就労定着支援をしている中でどのように感じているかということを中心にさせていただきます。

大きくは４つ。まずはうちのみつわ会の法人の紹介をさせていただきます。就労移行支援事業所じょぶちゃれというのですが、そこでの取り組み内容、あと就労定着支援の状況とこの事業、昨年の７月から開始をしていまして、これまで就労移行でやってきたアフターフォローとこの定着支援は、何が違うのかということを、話し合いをとても重ねてきています。なので、キーワードとして働く生活を支えるということは、どのようなことかとよく言ってますので、そのことを少しお話ししたいと思っています。

まず、みつわ会ですが1984年に家族会の無認可の共同作業所を設立したのが、うちの始まりでした。精神の障がいがあるお子さんたちの働く場所であったりとか日中の行き場所、人と出会う場であったり、退院後の生活を支えるとか、そのような機能が作業所にはありました。それから、法改正であったり、社会の変化に合わせながらというよりも流されるようにして、その時利用しているメンバーたちと一緒に自分たちが活動する場であったり、機会というものを一緒につくってきたのが、みつわ会の歩みです。

現在、寝屋川市内に５事業所ありまして、11の事業を実施しています。これは理念図ですが、どの活動にも共通してあるのが、人との出会いをとおして自分の価値を知り、社会とのかかわりを考えることがそれぞれの活動の基本になっています。

このあたりはさっといきます。就労移行支援事業のじょぶちゃれですが、2010年の10月に設立しましたので、今年で10年目の事業所になります。定員は20名で平均年齢が36歳、男女比が６対４、就労者が89名で定着率が、過去６年間、平成24年４月から平成30年４月までの６年間で、１年以上継続されている方が75％います。

続いて、就労移行支援の大きな流れですが、これはどこの事業所もだいたいこのような流れになっているかと思います。ただ、じょぶちゃれらしさ、うちらしさはどこかというと、例えば、プログラムの利用を始めた当初、決まった時間、決まった場所に行けるのが当たり前だというところから始まるのですが、実はそれってすごいことだと言ってます。例えば発症してから入院して、それまで働いていた生活が途切れてブランクがある方とか、学校を中退して出られなかったり、引きこもっていたりとか、社会とのつながりが薄くなっている人たちがもう一回歩み出そうというときに、決まった場所、うちでいえば事業所に来られるということは、実はすごいことなのだよ、ということをしっかりと伝えて一緒に確認してから、就労移行支援のステップを踏んでいけるようになるということを大事にしています。

時間の関係上、この辺はさらっといくのですが、これは週間スケジュールです。３カ月ごとに支援計画を立てて、その次に１週間、Ａさんはどのような週間スケジュールでいきますかということで、担当スタッフと面談で決めます。これは例なのですが、黄色いところは企業実習の日です。ピンクのところがビジネスマナーの講座であったり、ＳＳT（Social Skill Training）であったりというグループ分けです。あと、パソコンの講習に参加したり、ということをしているのですが、お一人お一人参加しているプログラムは違います。選択制になっています。

これは利用される方の視点から申しますと、経験や学びをとおして自分の働き方を考えるというようなプロセスだと思っています。企業に求められることに合わせていくというよりも、いろいろな体験、例えば企業の実習で気付いたこととか、自分が学んだことをもとに、じゃあ自分はどのように働いていくのかを考える。そのような就労移行は、２年間かなと思っています。

就労者の状況ですが、これは79名の方の内訳を出してみました。統合失調症の方が42％ですが、特にこの１年半ぐらいかな、感情障がいの方とか発達障がいの方、神経症性の方の利用が増えてきていて、就労経験がない方、学校を卒業していなくてしばらく家にいたという、少し若い世代の方の利用も増えてきています。

職種はこのような感じです。清掃が一番多いというのは、自分のところでは意外だったのですが、このあたりは企業実習しているところの体験をもとに職種を選ばれるという背景もあるなと思っています。ちなみに平成30年度は商品管理、うちは大阪府の社適（大阪府精神障がい者社会生活適応訓練）の事業で、楽器の会社でピッキング（Picking：仕分け）作業をしているのですが、その体験から商品管理とかピッキングで就職している方も、この１～２年は増えている感じです。

離職者の状況も付けてみました。転職されていたり、ほかの福祉サービスを利用されたり、デイケアに行かれていたり、就職活動中の方はいいのですが、これは春ぐらいに出したデータなので、今はもう少し変わっているかもしれません。気になるのは在宅の方が23％いらっしゃって、かなり具合が悪くされていて、引きこもっている方がいらっしゃいます。そこは少し気になっていて、就労支援をして離職してそれが失敗体験になってしまうというのは、非常に就労支援をしていて残念なところなので、関係が切れないように後押しするのですが、年単位で次のステップをどうするかというのを決めるまで時間がかかるので、なかなか難しさも感じています。就労定着では、そのようなかかわりもしていかないといけないのかなと、今言っているところです。

書いたとおり、離職後も相談できる人がいたりとか、活動に参加できる場所があるというのは、一事業所だけではなくて、そこの地域による力だと思いますので、うちだけがもちろんできるわけではないので、地域の連携とか、つながりの中で、そこを一緒に考えていきたいなと言っています。

ここからが定着支援なのですが、昨年（平成30年）の７月からスタートしています。アフターフォローは、この12月現在で58名の方が対象者にいらっしゃって、この事業の対象になって、なおかつ利用されている方は16名いらっしゃいます。支援内容は通所の相談、企業訪問、あと、生活相談のつなぎのようなことをしています。支援頻度は、よそはどうかあれなのですが、うちで出してみたら月当たり平均1.5回でした。電話とかメールを入れるとものすごい数になるので、それは抜いています。

行う支援ということで、精神の方はこうなのではないかと思っているのですが、寝屋川市内の別の知的障がいの方の就労移行支援事業所をされているスタッフの方とお話ししていて、その方はジョブコーチの方なのですが、自分のところは、障がいのある方たちは、自分の今の状況を発信するのが極端に苦手なので、自分たちが企業をぐるぐる回っていって、職場での状況はどうかとか、ご家族に連絡して「今、おうちでの状況はどうですか」とか、こちらから動くとおっしゃっていただけるようです。精神の場合は割と通所の面談を軸に、何か困る時があれば、企業から連絡があったら職場に訪問するとか、自宅に訪問するという感じで、面談をベースに組み立てるようにこの間はやっています。

大事なのは面談のところに線を引いたのですが、今の働く生活について、ご本人がどのように感じられているかという気持ちの部分を丁寧に聴き取って、話し合いをすることを大事にしています。

次が、就労移行支援のアフターフォローから就労定着支援の流れがどのようになっているか、分けて出したものです。さっき大阪府の資料の中にもあったのですが、その中身を書き出したものです。まず、就職後３カ月はアバウトですが、ジョブコーチによる職場支援定着支援をします。３カ月でうまくいって徐々に引いていければ、支援がうまくいっているかなと思います。

次は、就職後３カ月から６カ月はナチュラルサポート形成に向けた支援ということで、ここから電話支援から徐々に通所相談に切り替えていって、モニタリング、本人に状況を聴いたり、企業の方に状況を聴いたりしながらゆっくりモニタリングしていきます。視点を変えていきます。

それで、６カ月後から就労定着支援が始まるのですが、ここからがちょうどお仕事に慣れてきたころなので、体調であったり、人間関係であったりといろいろ出てくるのですが、この段階では働く生活を本人とモニタリングしていくようになります。なので、定期面談をしていきながら、困ったことがあれば職場訪問をする。あとで少しお話しますが。交流会とか当事者同士のつながりの場みたいなことも、就労定着では大事にしたいところです。

それで、うちで定着支援事業を始めて、いろいろ話し合って、それまでもアフターフォローをやってきているのです。何が違うかというところで、少し言っていたのが、「まず仕事を続けていくこと自体に疲れて、離職する人たちがいますよね」、というところです。「就職するまでのスキルと続けていくスキルは別で、それを維持するためには、生活そのものを一緒に見ていかないといけない」と言っています。

今、「就労支援が働き続けることがゴールみたいになっているが、そうではないよね」と、「働いてどのような生活を送るかというのを一緒に考えるのが、私たちがすることだよね」ということを言っています。それでは、「そのように考えると働き続けるための支援とはいったいどのようなことをするのか」、ぐるぐる回ってしまうのですが、そのようなことをうちでは言っています。

具体的に何をしているかといえば、今お話ししたように面談をしています。訪問をしています。企業であったり自宅であったり、今、意識的にやっているのが、作業所のメンテでもあるのですが、「当事者同士のつながりを、もう少しきちんとつないでいこう」と言っています。「わかちあい、広がり、つながれる」という言い方をしていますが、これは意識してやっていかないと、就労支援というのは目的型の支援なので、どんどんと支援者との関係を強めていく、もしくは、関係が支援チームと企業と本人とだけで物事を見て進めていくという側面があって、どうしてもそのようにやっていくと行き詰まっていくというか、５年、６年働いていて精神障がいを再発する方が、この１カ月で２名もいて、今少し大変なのですが、あるのですよね。そうなってきたときに、どのように支えるかというのが、今問われているわけです。

もう少し視点を、地域の中で、職場も、家族も、友人も、就労移行も全部地域の中にありますので、そのような中で生活をしていけるようなかかわりを目指したいなと言っています。この辺は具体的な感じになるのですが、とても大事なことではないかと思っています。

当事者同士のつながりの場は、今４つあって「アフターカフェ」というのが毎月１回、第２土曜日の午後に集まって、ここでは趣味の話とか、アニメとか、ゲームの話とか発散型です。あまり、仕事の話はせず、わあっと非常に盛り上がってしゃべっています。

プチミーティングは、まだ名前が付いていないですが、それよりももっと人の輪に入ると具合が悪くなってしまう人であったりとか、必要以上に会社の人に求められることに合わせようとして、疲れてばたんと倒れてしまう人とか、少し特徴があるような人が、やはり支援をしていると、それぞれいらっしゃるので、そのような方が少人数で集まって、そのことについて、自分はどのように感じているかというのを情報交換するような場です。

「グッドネイバー」というのは、今年の１月に立ち上がりました。これは働く当事者の方が集まって、仕事にまつわる「どのようにして仕事を続けていけばいいの」みたいな問いが出たりします。そういった、これも土曜日の晩に集まる小さな集まりの場なのですが、立ち上がりました。

「集団の集い」というのは、十何年寝屋川市でやっている地域の、精神障がいがある当事者が働くことを考えるというようなイベントをやったりします。

小さな集まりの場から地域の集まりの場までということで、場づくり、システムづくり、環境づくりというようなことを就労支援事業所の中で実績を見ながら取り組んでいるところです。

就労定着支援は視点としては、やはり職場定着したらオーケーではなくて、仕事を続けていくための生活をどのようにやりくりをしていくのかとか、働きながら地域で暮らすとは、そもそもどのようなことか、生活者の視点みたいなことを、集まって、普段われわれの意識で日々忙殺されたりして、あまり考えていなかったりすることも私自身はあるのですが、そのような話をすることで、いろいろ学んだり気付くこともあるので、そういうことを一緒にやっていきたいなと思っています。

最後、つながりの場のキーワードを４点出してみました。これはどのような場かというと、みんなの体験、意見、アイディアを出しあえる場であったり、そのような時間があるということ。それぞれが関係性の中から自分で学んだり、気付いたり、生活に持ち帰ったりして、試したりできるような場、支援を提供されるというよりも、利用して自分から参画していくようなイメージです。

あと、働く、生活を続けるということを共に考える継続した関係がある。就職したから、はいさようなら、定着したから、じゃあ企業の方とあと頑張ってね、というのも、そのような関係もあるかと思いますが、かかわりが続くというのが一つ大事なことと思います。

最後が大事で、もちろん就労定着支援事業だけではできないので、地域で一緒に攻めていくものなのかなと思っています。以上で、私からの報告を終わります。

○部会長　はい、ありがとうございます。質問したいことがたくさんあると思いますが、全体が終わってから質問の時間にいきたいと思いますので、引き続きまして、クロスジョブからお願いします。

○クロスジョブ　はい、すみません。よろしくお願いします。クロスジョブといいます。クロスジョブは、先ほどみつわ（みつわ会）さんがおっしゃいましたが、うちも就労移行を始めて10年で、就労移行しかやっていない事業所です。10年たって８年目までのデータを入れています。大阪で４カ所やっておりますが、その４カ所全体の状況ですのでご確認ください。

今回、定着支援のお話ということになっているのですが、私の考えとしては、移行支援と一体のものであると思っていますので、クロスジョブでやっている移行支援自体が、うまく働き続けるための支援だと思ってやってきました。その流れというのが、この相談と訓練の一体的支援という形で書いていますが、主に今でいう発達障がいの方、それから高次脳機能障がいの方にご利用いただいております。発達障がいの方、高次脳機能障がいの方、どちらも脳の機能障がいで、外から見てどこが障がいか分かりにくい人たちですから、非常に理解されにくいし、理解がされにくいということは、ご本人自身も自分の障がいを理解しづらいという状況になっておられて、離職、転職を繰り返しておられる方とか、大学は出たけれども面接がうまくいかなくて、就職できない方とかにご利用をいただいてきました。

あと、高次脳機能障がいの方の場合は、今40歳代、50歳代の方が多くご利用いただいていて、ほとんどが脳卒中とかで倒れられて、働く現場の戦力の人たちばかりが、皆そのような形になられている印象です。

この種の相談、特に具体的支援ということで書いてあるのは、主に発達障がいの方々を中心に書いているわけですが、やはり、最初に私たちのとこに来られても、なかなか自分で自己の思いを出せない人とか、不安が強い人が多いものですから、まず、スタッフにきちんと不安を言ってもらえる関係づくりに約３カ月から６カ月かかっています。中には頑張りすぎる人もいるので、苦手なこと嫌なことを言うということはとても言いにくい人たちがいるので、そこが言えるような関係をつくっていく。というのは、頑張って就職しても続くわけはないので、やはり苦手なこと嫌なことがきちんと言えて、相談できる関係でないと続かないというのがあります。そのような関係を、最初の施設の中で、事業所内訓練でやっています。

それから、だいたいこれが済むと、企業実習へと、体験の実習に、１人、３カ所～４カ所行きます。ここの段階で、私たち支援者ではなかなかお伝えできないことを、２週間企業実習をとおして、企業の側からきちんと伝えていただくという過程をここで踏んでいきます。その過程で、ご本人が企業で働くためには、やはり、あいさつがいるのだなとか、やはり相談をしなければいけないのだなとか、あるいは自分が事務でやれると思っていた業務、事務は難しいのだなとか、そのような、自分が働き続けていくために、会社で必要なのは何なのかを、気付いてもらう時期が、この時期に当たります。この時期は本当に企業の方からお力をいただいて、評価表を２週間終わったあとに必ず付けていただいて、その評価表をもとにその評価を受けて本人がどのように思うのかを整理していく時間を、約１カ月かけます。

そのような形をとおして、ご本人の自己理解を詰めていくことになっています。そのあとにいよいよ就職といったときに、自分はどこが得意で、どこが苦手なのかを周りの人は分からないわけですから、分かるようにということで、自己紹介シートを作っていきます。あるいは、その紹介シートが作れない人は雇用前実習とかをとおして、まずは実習で見ていただくという形に力を注いでやっています。そうしたことをとおして、就職へいくのですが、そのあとも、あとでも述べますが、この就職してから、６カ月の期間がかなり重要で、発達障がいの方々の中には、見通しに対する不安が強い方が、だから、「すぐに就職したいのです」と言って来られる方もいるわけですが、そのような人たちが、少しでも踏みとどまってもらうために、月１人の就職をということで各事業所は目指していて、月１人就職をして壮行会をやって、あるいは実習へ行った結果を何枚か報告してもらって、少し先に行っている先輩たちが、どのように頑張っているか見てもらう中で、ここに行って就職できるのかなということを整理していくことになります。

そうはいっても、就職したあとに、会社はいろいろなことがあり、そこの中でいろいろな不安が出てくるものですから、だいたい６カ月もしくは１年までが定着の勝負かなと思ってやっています。なかなか人によっては、自分の横にいる人に、ほかの上司がしゃべっていることを自分も言われるのではないかと不安になったり、できればそれは訓練の中できちんとやっていくべきことなのですが、なかなかそこまではいかなかった場合には、就職先でどうしてもそのようなお手伝いをしないといけないという形になるので、６カ月から１年間はとても重要な時期になるのかなと思っています。

そのような中で、先ほど言いました就労移行が定着の要だと思っているわけですが、クロスジョブで行っている定着支援という中には記載はしていませんが、先ほどみつわ会の方もおっしゃっている当事者の方、就職された方々の会があります。その会が月１回例会をやったりとか、１年間に２回ぐらい大きな企画をやったりとか、クロスジョブは５年前から３年表彰式を、その会の人たちがやってくださるようになって、就職して３年たった人たちの表彰式をやっています。

そういった形で、ここには支援者が関わっていないというか、高次脳機能障がいの方が多いものですから、自分が社会に戻れたと、このようなサービスを利用させてもらって戻れたから、これが自分たちはそこにも力を注ぎたいという形で、主に高次脳の方が事務局を担って、会の活動をやられています。

そういったことの中で、定着支援事業をちょうど2018年10月から開始したわけですが、2019年９月の段階での利用実態がこれになります。堺、阿倍野、梅田、鳳（おおとり）の大阪４カ所で定着支援の対象者となるのが130名、そのうち開始からご契約をいただいた方は28名います。2019年９月の段階での利用者の方は20名と、期間内の就労者が２人という形になっています。正直、皆さんに声を掛けましたが、「僕はいいです」という方が結構おられたのが現状であります。

それは、いろいろな理由があると思いますが、やはり雇用前に実習をやったりとか、きちんと雇用後にジョブコーチが入ったりしていた経過があるものですから、企業のほうも雇用管理として、きちんと見てくださるところが多かったというのも大きいのかなと思っています。ただ、そうでない企業も事実あって、この契約の中には正直言いますが、大きなグループ会社さんなんかでも「昼からやってくれ」と言われたこともあります。ですから、定着支援事業自体が本人のニーズ以外で、企業側から言われてやっているというケースもここにはあるということです。

支援人数の分析は、利用者の雇用期間については、ここに書いてある主に２年未満までの方がご利用いただいているという形になっています。それで、主な利用ニーズは、６人は本人の不安がある人、「とにかく、不安を取ってほしい」と言うのです。

そこには家族の思いも入っています。一番多いのはやはり対人関係やストレスです。職場におけるストレスと対人関係について聴いてほしいということ。これはこの人たち16名を整理していくと、就労移行をきちんとやっていなかったなというところもあります。本人さんがどうしても早く就職したいときに、就職先を持ってくる経過もあったりとか、あるいは私たちがきちんと会社を十分把握できなかった。仕事が変わりますが、対人関係も隣の人まで情報収集できて就職できるわけではないので、そういったところでの難しさというのが、ここにも出ています。そのような意味では、発達障がいの人で自己理解があまり進まないのは、就職へと進んだ人たちにしてみると、ここでの定着支援の必要性はあるだろうなと思いますが、どこまでその時点で定着支援サービスの修正が利くものかというところが疑問になっているところでもあります。

それから、企業支援の方は企業の雇用管理との調整という形、なかなか多数雇用している企業さん、あるいは１人雇って、またもう何人雇わないといけないかという形で雇用されている企業さんですと、どうしてもそこは雇用管理職があまり強くなくて、われわれ支援者が出向いて、そこでサポートしなければいけない実態になっているというのが現実にあります。

そういう意味では、整理させてもらうことになる点では、対人関係やストレスには発達障がいのある方々に対しては、就労移行支援サービスがどこまで適切に支援できていたのか、私たちの事業所では考察しようとしています。

それから、もう一つは企業の雇用管理力を含めたマッチングです。どこまで雇用管理できる力があるのだろうかということを、やはり、私たちは、利用者が就職する前に、必ずその職場にスタッフが実習に行って、そして本人が実習して、それで就職にいくわけですが、それでもつかめない職場状況というものに、どこまできちんとわれわれがつかんでいけるのだろうかというあたりが大事ではないかということ。

それから、先ほど言いました６カ月あるいは１年以内の職場環境調整と本人の自己理解を、職場に入ってどのように整理をしていくのかということが、発達障がいにとっては大事だなと思っています。就職するまでの間に多くの方が身に付けている、相当、スキルというか、他人との折り合いのつけ方を身に付けていけるのですが、なかなか付けられない方の場合は、どうしても就職して入ってということになって、この部分は定着支援が必要になるだろうと。

高次脳機能障がいのある方については、就職後、ジョブコーチが入っていきますし、ほとんど高次脳（高次脳機能障がい）の方で離職はいまだ１人しかいないという状況で、高次脳機能障がいの方の定着はとても高いなと思っています。

それから、配置転換とか業務内容の変更に、非常に弱い方々に対しては、どのように企業が丁寧にかかわっていただけるのか。そのための連携のあり方を、私たちもこれから考えていかないといけないかなと思っています。

それで、新しい定着支援サービスができたことから、今私たちクロスジョブが進めているのは、特別支援学校卒業生の就労移行支援利用が図れないかと思って動いています。就労移行支援というと、保護者の方にすれば就職したあと何もしてくれないではないかという不安が強かったものですから、定着支援と合わせて就労移行を最大３年と定着支援を３年６カ月いれれば６年。そこまで事業での働くスタイルまでという形で、今、堺市の中でも支援学校と連携しながら、新たなＢ型（就労継続支援Ｂ型事業所）に行くのではなくて、まず就労移行へという形でと、模索する一つのツールとして定着支援を提案してきています。

最後ですが、定着支援について、私たちの考えていることは、定着支援が制度化されたことは評価できるのですが、残念ながら本来、就労移行支援するのが定着支援という考え方ですが、多くの就労移行が職業紹介になってきていると感じます。とにかく６カ月定着させておけばいいと、とにかく定員20名であれば、10名以上、その年に６カ月定着すればいいという形になってしまっているので、定着支援サービス以上にそれに伴って移行支援の指標が大きく変えられたことが、僕は非常に悲劇だなと思っています。

そこに移行支援の利用者集めが、どんどん定期代とか、弁当がただですよとかいうことが売りになって、なかなかお金のことが厳しい方々は、そちらに行かざるを得ないという時代を生んでいるということは、非常に残念だなと思っています。

あるいは定着支援の利用ということが、一つの雇用するときの条件だというふうにも利用者から聴いたことがありますし、そのようにならないように、できれば、移行支援の質を高めるほうで定着支援が使われることを願っています。

就労移行を働き続けるための条件というのは、僕は３つあって、一つはきちんとその方が会社の戦力になっていると、２つ目はご本人がきちんと自分の特性というか、自分のことはきちんと分かっていて、人と折り合いを付ける力が育っていることと、３つ目は企業がきちんと雇用管理として障がい者だからではなくて、同じ社員として管理をしていただくことにあると、それが僕は最終的に３点目のところが、本当の定着支援ではないのかなと思っています。

少し早くなりますが、以上です。

○部会長　はい、ありがとうございました。それでは、ご意見やご質問を伺いたいと思いますが、まずは委員の方で何かご意見、ご質問がありましたらお願いします。

そうしましたら、オブザーバーの方もどうぞ何かありましたらお願いします。どうでしょうか。

○委員A　みつわ会とクロスジョブの報告をお聴きしていて、基本的な考え方もよく似ていますし、その中で数字的にもよく似ているなと思ったのが、実際の就労定着支援の実施数です。みつわ会は、対象になられる方が58名おられて、実際に定着支援の登録されている方が16名、クロスジョブも130名のうちの28名というところで少し触れていただきましたが、少ないなというのが感想なのです。その辺について一言ずつお話しいただいてもよろしいでしょうか。

○みつわ会　これまで利用された方が、たぶん20名だったか、21名だったかです。３年半で終わられた方が２名いらっしゃって、離職された方が３名いらっしゃって、そのうちもう一回、再利用して今求職活動中の方もいらっしゃるのですが、でもそれ以外の方は職場定着されている２年とか、必要がないという方は除きました。基本的にこちら側が必要だと思った方には、全員お声掛けしたら、１人以外は全員利用された経過があります。残りの方も３年半以上たっている方たちがたくさんいらっしゃるので、カウントには上がってこなかったというのが実際です。

その１人断られた方も、定期的に通所で「約束した日に来るのが、自分はしんどいのだ」と言ってましたが、先月、調子を崩されて結局利用になられているので、それから、半年たった方は順番に、たぶん定着になるだろうなということで、うちは断られたというのはあまりないです。その後、支援関係が続いているというような風潮があります。

○クロスジョブ　改めて契約を結ぶ必要はないという雰囲気です。ですから、チャレンジャーという形で連絡があったり、あるいは何かあれば当事者同士のライン（LINE：コミュニケーションアプリの一つ）があったりとかしているのが大きいのと、皆さんに聴いても、やってほしいと言ったのは保護者の方が多かったです。それで、本人さんは「いいです」と、家族の方は、本人がそのように言うのであればいいですと。現状はこのような感じです。

○委員A　実際の定着支援事業には乗っかっていないですが、支援はしているということですよね。たぶん、そうだと思います。ある一定の限られた期間で、特に安定しているから行かなくてもという状態の人に、改めて契約をして、月１回無理やり会いましょうね、みたいなことをする必要はないと、考えられているということですね。

○みつわ会　人員配置もカウントされてしまうので、たくさんの配置ができない現状もあるので、厳しいところもあります。

○委員A　その話はよく聴きますね。定着支援事業と言いながら、なかなかその事業で１人の人をお雇いして、事業を回していくことが難しい状況にあるという話は。

○部会長　はい、ありがとうございました。ほかの方で、何かありましたらお願いします。

○委員B　大変貴重なご報告をいただいたと思っています。ありがとうございます。まず、僕が気になったのは、企業の側のナチュラルサポート、指摘にもあったのですが、障がい者だからサポートするというのではなくて、企業が雇い入れた人間を労働者とした確保していくのかということが、なかなか一般社員の面倒を見るのも含めて、企業の中での力量がうまくできてないところが、どうしても障がい者へも、何というのでしょう、配慮が行き届かない場合があるのかなと思いながら聴いていたのですが、もう一方で僕が微妙に思ったのは、現場に入って隣の机で一緒に仕事をされている方とか、些細なことの積み重ねが障がい者をしんどくしていくというのがあると思います。

そこをどのように企業側のナチュラルサポートで、摘み取っていただけるのかということと併せて、定着支援活動の重要性というのも改めて感じたのですが、作業所をやってきた方で、よくサポートをして就労定着をやっておられる事業者さんと、就労移行もやっていただきたい事業者さんで、なかなか仲間づくりということが基盤を作ってできることと、改めてそこを作り上げないといけないところがあると思います。それぞれの課題、当事者たちの職場での活動を支えるための当事者活動をどのようにして盛り上げてきたのか。あるいは自然発生的にそのようなことできてきたのか。

先ほど言った企業でのサポート力をどのように、お二方で頑張られたのかお聴きしたいのですが。

あともう一つ、お二方に対しては、定着支援のあまりにも数値目標とかの乖離（かいり）が出ているということに対して、どのようにこれから分析され、課題を認識するかということをお聴きしたいのです。以上です。

○部会長　はい、みつわ会さんお願いします。

○みつわ会　ありがとうございます。当事者同士の当事者活動というより、横のつながりみたいなところですね。本来、作業所をずっと無認可共同作業所時代の最後ぐらいにみつわ会に潜り込めたのです。その時代の空気も知っていますし、小規模通所授産でずっと一緒に働いてきた、いわゆる小規模になる前の作業所ですね。そのころの空気も知っていますし、就労移行を始めて10年必死になってつくってきた中で、気付いたらどんどん支援関係が強まっていくみたいな感覚が今あります。若い方は就労移行というところができた中に入ってきているので、そこの支援を求めているのです。

なので、そのような感じでいうと、狭い支援になるというか、この辺、結構難しいのですが、関わり方が一辺倒になってきて、あらあ、これはあかんな、みたいに思いました。で、もがいていて、その横のつながりがどういうことか言っても伝わらなかったりするのです。先輩がそのような場をどのように作っていくかというところのスタートから出たのが一つと。

やはり、当事者から、面談をしているのと同じような悩みが出てくるのです。その人たちが集まって話したら、じゃあどうなるだろうかという視点から出てきたりとか、当事者から「そのような集まりの場を立ち上げたいのだけれども手伝ってくれ」と去年の年末ぐらいに言われました。

３つぐらいが同時進行であったのです。そのように自由にやってきて、そのようなステージに、もう一回改めて基本に返るみたいなところに立っているのかなと思っています。

ナチュラルサポートは難しくて、逆に企業の方が非常に応えてやってくれているのです。私、今日ここに来る前に、近所のホテルでフロントの清掃をしている方が６年ぐらい働いているのですが、この１カ月半ぐらいに急に仕事ができにくくなったと連絡があったのです。現場では困っているのです。「指紋を残せないから」と言ってビニール手袋をしだしたりとか、独り言をぶつぶつ言うというのが、非常に多く発言が出ているみたいなことは、企業から発信があって分かったのですが、それまではそういう本人さんに合わせた対応がされていて、それはそれでナチュラルサポートが、そこでは問題が起きているから、いらしたのですが、できている面も多くあるので、全然駄目な企業さんもあるのですが、ただそのようなところと、どのようにつながって一緒に悩んで考えていけるかというところの仲間を作っていくみたいな感覚が事業所側として強くあります。

すみません、答えになっていないかもしれないです。

○クロスジョブ　私どものところはＮＰＯ法人ですので、就職された人も会員になっておられます。その中で５年前に１人、法人の方に来ていただいて、社員になっていただいて、うちのスタッフになっていただいて、その方がチャレンジャーズという当事者の会の事務局責任者をやっています。

ですから、支援者とはまったく対等というか、独自の位置をもって動いています。ですからホームページで各企業さんのところへ回って、よく商業センターさんが「編集長がいる」とか言われていますが、記事を書いてもらったりとかしました。今一番、月１回例会をやってもらっていますが、そこでのいろいろな悩みを聴き取りながらやっていくわけですが、今後はこのチャレンジャーズというか、定着支援事業をここでやってもらえばいいのではないかと思っています。

というのは、先ほど企業のお話をと言われましたが、僕も本当に６カ月もしくは１年、特に６カ月までが勝負だなと思っています。高次脳機能障がいの方は復職の過程でかなり整理をされています。企業に対してされていきます。あるいはご本人も自分の今まで持ってきたものが、違う力を発揮しないといけないと理解して就職されていくので、本当に定着はしっかり安定しているのですが、発達障がいの人の場合、見た目で分からないので、どうしても１カ月目は、会社の人は、発達障がいの方からすればやさしい、１カ月たってくると何か厳しいというようなことが起き始めます。

それは、やはりできていることとできていないことが、なかなか見た目では分からなくて、あれができているのになぜこれができないのとかいう部分が、だんだんと従業員さんとの間に、もやもやが始まっている。もやもや過程をいかに早く切り込んで一緒に作っていく。一番、僕らが大事にしているのは、絶対に支援者と企業さんと２人で話さない。本人も入ってもらわないと、本人さんはやっぱり不安になっちゃうのです。そういったところの支援をしっかりこの時期にやらないといけない。それの対象になっているのは、課長、所長さんではなく現場の教えてくださる人、キーパーソンの人たちがどこまで本人の特性を理解して、自分も理解したりしてもらえたのだというようになれるかは、６カ月が勝負だなと。それ以上になると、違う、何というのかな、あの人はうそばっかり言っているとか変わっていってしまうのです。「頑張っていたのに、分かっていないですよね」とか言って、うそをついてとなっていくので、この時期にどこまでやるのか。

ただ、そういう意味では、本当に必要な、今後、就職して６カ月の部分に、どれだけ手厚いサービスが付けてもらえるのかが大事なのかなと思います。

○委員B　ありがとうございます。

○事務局　事務局自立支援課です。乖離（かいり）のご質問なのですが、乖離（かいり）の分析ということで、市町村に毎回ヒアリングとかさせていただいたのですが、今、市町村からの答えというのは、制度創設期で事業所の見込みと利用者さんの見込みが、もう少しうまいことマッチしなかったであるとか、事業所さんが定着支援事業の指定を取るという見込みだったのに、取る事業所が思惑よりも少なかったという一般的なお声がありました。

果たしてそれだけなのだろうかというのがありまして、例えば資料１－１です。最後の８のシートを見ていただきましたら、市町村によっては移行支援事業所とほぼ同数の定着支援事業所がすでに確保できていたりであるとか、一方でそこに乖離（かいり）があったりとかございますので、もう少し各部に聴いてみればいろいろな事情があるのかなと思っております。

そのようなこともございまして、今日ゲストスピーカーの方に来ていただいて、少し現状を共有したいという思いでさせていただいたのですが、今日はご意見を聴きながら、改めて市町村とももう少し分析をしてみたいと思っています。

○委員B　移行支援事業自身でも検討していただいて、なぜ定着支援を見出せないのかを確認していただければありがたいです。

○部会長　ほかにありませんか。

○委員A　「定着支援事業の実施状況について」というところで、今後この定着支援の大阪モデルをつくっていくというところがあるかと思います。その中でクロスジョブさんが何度となく言われていた就労移行支援事業そのものが定着支援なのだと、まさに私も同感であります。ですが、平成30年の報酬改定（平成30年度障害福祉サービス等報酬改定）で、１年間のうちにある一定の就職者数を出さなければ、基本単価が、がくっと下がってしまって、就労移行支援事業の事業所として回らないという状況があります。

就労移行支援が職業紹介となっていますが、まさにエージェント（Agent：代理人、代理店）になりつつあるよね。1年間の間にクロスジョブさんが言われたように、仕上げるということではなくて、出せそうならどんどん出していくという中で、定着、定着と言われてもなかなか定着はしづらいだろうと、就労移行に対する評価の仕方を再度検討しないといけないのだろうということ。

あと、ジョブコーチという言葉が出てきていて、私たちのような民間の就労支援をしているところにもジョブコーチという配置ができます。企業内にも企業内ジョブコーチという配置ができて、養成されている人が何千人とおられるという話はよく聴きますが、実際にほとんど機能していないという状況にあるということ。

あと、企業内に職業生活相談員という養成講座があったりして、これも相当数の人たちがお受けになっているということは聞いていますが、こういう人たちを再度もう少しうまく機能させられないのかなと思っています。

最後、もう１点です。支援学校を卒業した多くの人たちが、Ｂ型事業所（就労継続支援Ｂ型事業所）に行く実態があると聞いています。もちろん、支援学校から就職をするというのはいいのでしょうが、保護者の方々のお話などを少し聴いていますと、即就職というよりも障がいがない一般のお子さんにおいても専門学校なり、大学なりに行くというこの時代の中で、即就職ではなくてという話をよく聞きます。

ですが、その時にＢ（就労継続支援Ｂ型事業所）に行ってしまって、Ｂ（就労継続支援Ｂ型事業所）から移行（就労移行支援事業所）とか、Ｂ（就労継続支援Ｂ型事業所）から就職という、一定、移行（就労移行支援事業所）に行って経験を積みながら、先ほどの1年という区切りではなくて、１年、１年半、２年かけてしっかり自分の理解をしたところの中で、マッチングをしたところに就職をしていくという流れをつくる。これもクロスジョブさんのところに書かれているのですが、就労移行プラス就労定着支援をセットですることによって、保護者の方々の安心感というのは相当あるのではないかなと思いますし、この話も他県に行っても時々聞く話なので、一つこのようなところも併せて押さえといていただけるといいかなと思いました。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。ほかに何かありましたら。どうぞ。

○オブザーバー　オブザーバーですが、少し意見があります。就労移行支援事業者さんが定着のほうも併せてするというのは、非常に分かりやすくてあまり知らないとこでも、もちろんそれが入り込んでとおっしゃっていて、ただ、制度設計で就労定着が外出しになっているというのです。いろいろな理由がありますが。それも、僕は意味があるのだなと思っています。ご存じのとおり就業・生活支援センターをやっておりますので、就業・生活支援センターは、皆さんご存じのとおり、もっぱらずっとこの就労定着を、まさに定着支援事業所と呼ばれてもいいぐらい、一生懸命にやってきていて、僕の感覚で言ってしまうといけないのですが、きちんとしたデータからしても、18センターの定着というかご要望の数は、この５年間でも12％増えています。

今日、ご議論の就労定着支援事業所の数が振るわない。少しだけ動き方が悪いですが、かなり疑問です。僕らのほうは、定着支援というのは通りがいってますので、それで数が増えているのに、なぜこれが増えるのか単純に思うところがあります。

実は、今日、冊子を参考までにお持ちをしました。これは、僕らは情報冊子屋ではないので、冊子を作るために冊子だけを作るわけではないのです。就労定着支援事業になる個別給付はうまささえ、やり始めたころに就労移行支援事業者あてにアンケートを支援センターとして、市内だけですがとらせていただいたら、一つあったのは、就労定着支援事業を取りたいのですが、たぶんそれは報酬の内容が変わって、報酬が回らないという事業者さんのご意見が強かったと思います。

取りたいのだけれども、移行支援事業所は、自分たちが定着支援事業をあまりやってこなかったので、それをやっていく見込み、そのスキルに不安なので、そのスキルを語れるような、そのようなイメージを自分たちは持ちたいので何かないでしょうかというのが一つ。アンケートで非常に多かったです。

２つ目です。制度ができて制度設計は文章を見れば分かると、ですがその制度設計そのものを解釈する力がないので、誰か代わりに解釈してくれないか、説明してくれないか。このアンケートで２番目に高かったです。その当時です。

３つ目です。これはごっつい言葉で書いてありましたが、３年後本当に支援センターがやってくれるのですか。これが３位です。

この３つを受けて僕が考えたのは、何度も言うようですが冊子から入りたいのではないのです。一度、市内の就労定着支援をやり始めるところにお集まりいただく。ただ、きっかけが大事だと思うので、その指定を受けた段階で順序良く入ってきていただいて、やろうかというようなことで、実は、今年もうすでに２回やらせていただきました。「円滑に進める会」と名前を付けていますが、そこで、要するにアンケートでおっしゃっている内容が多かった順に、たたいていこうと、制度を解釈できない。スキルがないのでどのようにすればいいのか。支援センターは本当にやってくれるのか。この３点について解釈をし直そうということで、結論から言いますと、その中で、そこに立ち寄っていただいた方々が、自分たちの定着支援というイメージをきちんと外に発信できるかどうかが問われるので、自分たちの中身を言ってくださいねと、そういう趣旨で作ったのがこの冊子です。成果物です。

僕も思うのですが、たぶんクロスジョブさんもみつわ会さんもよく存じ上げていますが、優秀な就労移行支援があると、そのあとの定着支援というのは、それほど外出ししなくてもできてしまうと思います。要するに移行支援そのものが定着支援なのだと、先ほどの皆さんの発言と一緒です。

ですが、たぶん就労定着といえば、定着支援事業そのものの課題でいうのであれば、そこをとおらなかったら、もっと言ってしまうと、支援センターは誰も支援者が付いていないのに、就職したので、したところまではいいです。そこから先の不安感がさらに強くなったとか、例えば周りの人は見てられないとか、企業関係者の方は、支援者が付いている方だけを当てにしていない。もちろんですよね。ですから、熱意のある方を色とりどりの選考でやったわけです。

そのあと、このようになって生まれたのです。ですから、そこは定着支援そのものがパワーを発揮しないといけない理由はそこにあるわけです。それを何度も言うようですが、支援センターという事業はそればかりしてきたのです。そして、今現在でもそれが減ったりはしないです。高まっています。高まっている内容は、先ほどクロスジョブさんとかみつわ会さんがおっしゃった内容とまったく一緒なのですが、そこのところの意味合いを十分に把握して、検討していかないと、言い方が悪いですが制度チェックも含めてということで、有識者がきちんと意見を出して、今後の定着支援というのは、どのようなあり方がいいのかという話をしないと、私にはお聴きしていて、少し論点がそれでいいのかなというような気がしましたので、冊子のご紹介とともに意見を述べさせていただきました。すみません、以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。いかがですか。企業側から見て、ご質問等があれば。

○委員C　先ほどから何か厳しいお言葉が、お言葉がというか企業の雇用管理のことですよね。そこの部分を言われて、ナチュラルサポートといっても、難しいなとつくづく思いながら聴かせていただきました。弊社では、精神の方というのは実際いらっしゃらなくって、ほとんどが知的障がいの方で、ただ知的でありながら精神をお持ちの方も、中にはいらっしゃったり、あるいはボーダーの方も障がいに受け入れられていない方もいらっしゃったりするのですが、その時も、今回の定着支援というこの期間が意外と短い期間から、それは精神がゆえにそうなるのかなと思いながら、聴かせていただいていたのですが、私どもの会社では、５年、６年たったぐらいから、いよいよ仕事に慣れたけど、飽きてくるとか、いろいろなことが起こってきて、その中で、ご本人さんが年を重ねてこられてというような理由のときもあります。

ただ、やはり走ってこられているということもある中で、むしろ職場の配置換えというのは、ご本人さんのために配置換えをするようなケースが多くて、その決められた職場定着支援の期間外でも、やはりきちんと職場定着を一緒に企業が相談できるところというのがあって、一緒に当事者の方と相談しながら、その年代に合わせた働きやすさをつくっていくことが大事なのかなと思います。なかなか、制度設計をするのに当たって、この期間と決めてしまいがちですが、それも個人差がかなりあると思うので、その辺のところがどのように制度としてできてきて、企業としてもより支援をしていただけるようになるのかなと感じました。

○部会長　はい、ありがとうございました。私から質問させていただきたいのですが、この自立支援協議会の就労支援部会ですが、数年ずっとやってきていまして、できた当初から移行支援事業所の中にはかなり移行率が高くて、クロスジョブやみつわ会のところみたいにきちんと就職をさせている事業所と、ほぼ移行率がずっとゼロというところがあって、きちんとやっているところには手厚くなって、移行支援事業所の看板しか上げていないようなところは、できればスキルを高めてもらうか、看板を下ろしてもらうかというようなことをずっと議論した経緯があります。

さらには、ジョブコーチの仕組みなんかが充実してきて、クロスジョブさんがおっしゃっていましたが、定着支援も含めてジョブコーチだ、就労移行支援だということで、ただ６カ月の間だけでは、やや短すぎて、それ以降の部分で自分とこの持ち出しでかなり支援していたりとかしている部分もあるので、この６カ月というのをもっと先に延ばせないかという議論がずっとありまして、国等にも定着支援の充実ということで、要望してきた経緯があったのです。この定着支援事業というのが、できたというときには、そのストーリーの流れの中では喜びました。

ただ、実際ふたを開けてみたら、契約数が少ないとか、利用者数が少ないということがありまして、それで、なぜそうなのかということが、今とても疑問というか課題になっていて、それが何となく今日、少し分かったような気がしまして、定着支援事業という府（大阪府）が出してきた資料１－１の例えば３ページのところあたりに事業名としては就労定着事業とあるのですが、このサービス内容のところと、実際に結果を出されてきている就労移行支援事業所がやっている定着支援に、もしずれがあったり、このサービスで掲げている以外のものも実際には定着支援としてやられているのであれば、制度としては、実際にやられている内容を、ここのサービス内容に含めていくべきなのではないかと思うのです。

国が作ってきたサービス内容は、あまり当事者の方にも、事業所の方にも有効ではないサービスなのであれば、使えるように変えていくことが、この部会の役割と思うのですが、お２人いかがですか。サービス内容であったりとか、私が今話したことの議論とおりみたいなものを踏まえて、どのように思われますか。

もっと、それができたことでやりやすくなると、私たち思っていたところがあるのです。そうではないということなので、いかがですか。

○みつわ会　そうですね。すみません、難しいです。意味はもちろんあって、整理は、非常に考えてしました。さっき言ったように、移行支援のアフターフォローと定着と何が違うのか。これだけ利用される方が増えないということは、事業としては確かに問題ではないかなと、事業をしていて思います。やはり、持ち出していくということは、あってはいけないのですけどね。期限的にいえばしんどいですが、ただ実質上としてあるので、「企業が困っています」と連絡があって、「この人は６年過ぎているから行けません」とは言えませんからね。なので、「じゃあ、ちょっと行って見ますわ、現場」、私所長なので動いては駄目なのです。一応現場を見て、「こういうポイントでだんだんできなくなるのだ」みたいなとこが分かって、じゃあ今度は企業にお返しするか。本人とどのように話し合って、企業と本人さんがどのようにやっていけるかみたいな、そこはいるのです。

なので、そのような動きを、「すみません、現場ではあります」としか言えなくて、それを就労定着で使えるようにさせてもらえるのであれば、それは、とても事業所側からすればいいなと思いますが、利用されているその方にとってどうかというのは、もう少し当事者の声とかも聴かないと、就労者なので、いつまでも福祉サービスというのも少し違和感はあります。すみません、そんなところです。

○部会長　はい、ありがとうございます。

○クロスジョブ　確かに、精神の方の定着率という問題は大きな焦点になって、この「制度が必要だ」という声が上がったのは、事実だと思います。確かにそうだと思います。先ほどおっしゃったように、私たちのところに来られている多くの方の中には、やはり結果として定着を取ったという人たちはいるわけです。そうしますと、就職するというのは普通に働くという概念と一緒なので、「もういいです」いう声が出ても、それはおかしくないだろうなと思っています。

今、就職困難になって、多くの人が以前は普通に働けていた人たちが、働きにくい社会状況になっているとすれば、定着支援事業が必要ないとは思わないです。これによって、苦しくても救われている人は何人かいます。

ただ、僕から見ると、この定着支援事業によって、移行がつぶされたということのほうが怖いです。移行支援事業というのは、３年まで定着を見るというのが、一つのスキーム（Scheme：計画、事業）です。確かに、そこには先ほどあったように、中ぽつに預ければ、いいわというような移行もあったことは事実ですし、制度というのはとにかくいろいろありますけれども、一番気になっているのは、地方の就労移行がつぶれていっていることですか。それは今の制度設計でいくと６カ月で、10人が就職しないといけないということは、軽度の人を集めるしかない。とすると都会だけしかない。実はクロスジョブも１年と５カ月かかっているのです。開設したときは、就職まで８カ月でした。１年と５カ月ということを逆算すると、６カ月を超えようとする人を10人出そうと思えば、20名の定員でとても10名は出ないです。そうしますと、25名ぐらい囲わないといけないというようなことになっていきます。

この辺は制度全体をきちんと見直して、いろいろ意見が出て進めてきた中で、少し整理が必要ではないかと思っているところです。

○部会長　はい、ありがとうございました。参考にさせていただいて、これからも議論を続けていきたいと思います。

それでは、そろそろ次の議題に進みたいと思いますがよろしいですか。お２人、どうもありがとうございました。では、議題２の「『障害者等職場環境整備等支援組織（障がい者分野）』の役割及び支援のあり方について」、事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局　改めまして、事務局自立支援課です。失礼して掛けて説明させていただきます。今日、お配りの資料としましては、右肩に資料２と書いてあります資料、加えましてカラー刷りのハートフル条例（『大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例』の愛称）が改正されましたという緑のペーパー、それと資料３、４をご用意ください。少し行ったり来たりしますが、それだけの資料で説明をさせていただきます。

まず、資料２をご覧ください。「『障害者等職場環境整備等支援組織（障がい者分野）』の役割及び支援のあり方について」ということで、これまでの経過をご説明させていただきます。下のシートのほうに現状をつくらせていただいているのですが、平成31年４月に『ハートフル条例』を改正して、施行をしております。その中で「職場環境整備等支援組織」（「障害者等の職場環境整備等支援組織」）ここでは省略させていただいて、中間支援組織という呼び名で説明をさせていただきますが、中間支援組織の位置付けを決めまして、そこで公契約の中で、この支援組織が仕組みとして位置付けられ、公契約の中で活動していくというような仕組みになっています。

それを簡単に図示したものが、カラー刷りのペーパーになっています。カラー刷りのペーパーの真ん中あたり、緑の点線でお示しさせていただいています。三角形の図があります。就職困難者の方々を事業主、大阪府の委託業務等で契約をしていただく事業主のほうに就職される、その就職困難者、ここでしたら障がい者の方々や、それを雇用される事業主双方の間に立って支援する法人として位置付けています。

このような法人を、条例で位置付けていましたが、実際の細かな活動の規定がありませんでした。実際に、本年度に、例えば指定管理者制度であるとか、今後行います総合評価一般競争入札の中で、支援をしていくために、われわれ大阪府と障がい者の方々、あと事業主の方々と認定をした中間支援組織、それぞれで支援内容を共有する必要があるのではないか。そういった問題意識から、今回ご意見をいただくものです。

その下に書いていますのは、それぞれの根拠をどこに位置付けていますかと、表にまとめています。設置の根拠であるとか、公契約に活用しましょうというのは条例で決めさせていただいています。あと、支援組織の認定をするための基準であるとか、活動の大まかなものとかは実施要綱で決めています。

参考までに、今決まっている支援組織の活動というのは、米印で下に書いていますが、例えば契約に応じようとしている事業主から障がい者支援であるとか、職場環境の相談があった場合、また、そのような契約に応じようとする事業主からの支援であるとか、応じた事業主への支援というようなことを行っていただくときに認定をした中間支援組織は、それについて対価を求めては駄目ですよというような規定しかありません。

表の細かな支援内容について、丸で囲んでいるように空白になっていますので、実施要綱で定めていきましょうということを考えています。

１枚、資料をめくっていただいて、主な役割という形で整理をしました。なお、この整理は少し前になるのですが、平成29年度に「行政の福祉化推進検討専門部会」を設けて、例えば、部会長であるとか、部会の委員に参画いただいたものなのですが、その中で中間支援組織について、このような区分でこのような役割がありますねという整理をしていただきました。それが、今回のシートに戻っていただきまして、就労訓練と就労支援、職場定着支援、この３つの部分です。

加えて、当時議論にならなかったものとして、上記以外の就労支援を書いていますが、要綱に表記している公契約に応じていただく方の事業主の皆さんへの支援であるとか、その他の役割については、認定をするときに、この７月に第１号の中間支援組織を認定しました。それは別途、審議会でお諮りいただいてご意見をいただいたものですが、その際に付帯意見としていただいた中に、中間支援組織自体の人材育成も必要ですよ、というようなご意見、加えて大阪府の行政の福祉化をしっかりと進化させる、広めていくという役割も中間支援組織にはあるのではないか、というような意見をいただきましたので、その２つを加えました。この５つの項目について役割の整理、支援内容の整理が必要であると考えています。

その中で、一番上の就労訓練について、すみません。資料が行ったり来たりするのですが、右肩に参考資料４と書いている資料をご覧ください。この就労訓練の部分については、中間支援組織の認定の基準、この審議会で議論いただいた内容なのですが、その大きな表の上段の就労という部分に、一定、就職率の目標設定であるとか、それを踏まえた訓練の実施ということで、数値目標の設定をして点数化しています。ここで、就労訓練を実施していませんよ、ということであれば評価されませんので、ここの部分については、基準をクリアしたということで、それぞれ中間支援組織として手を挙げていただいた団体、組織のそれぞれの取り組みをそのまま中間支援組織の役割としてもっていきたいと考えていますので、一定の基準をクリアしているということを認めていただいた団体ですので、今回この部分についての規定は、基準のほうに委ねようと考えています。それ以下の就労支援からその他の役割まで、策定する要領で規定したいと考えておりますので、それぞれの内容について就労支援から説明します。

その要領に示す項目であるとか、具体的な取り組み例について、それぞれのお立場から意見を伺えたらなと考えています。

下の段、シート４をご覧ください。まずは就労支援のほうです。主な役割としては、マッチングであったり、就職のための当事者の支援、あとは事業主さんでの担当業務の調整なんかをしていただきたいと考えています。実際に要綱に提示する項目としては、職場開拓、訓練生の就職支援、生活支援という項目、職場環境のアセスメント、訓練生の就職支援をして、実際の事業主さんが職場環境のアセスメントをしていただく。そのあとは、そのアセスメントに基づいて具体的に訓練生などとのマッチングをしていただく。マッチングが終わりましたら、そのあと、個別の訓練生とその環境について具体的な調整を事業主さんにしていただいたり、管理体制の構築、これは事業主さんがする管理体制の構築について、フォローしていただくような項目です。

加えまして、実際に採用に至るにあたって、例えば面接の同席であるとか、事業主さんへの引き継ぎなんかを実施していただきたいと考えています。具体的な取り組み例として、あくまで取り組み例ですので、これに限定してということではありませんが、少し細かく進めています。この中で、とりわけ職場開拓であるとか、訓練生への就職支援、上段の部分については、中間支援組織が持っている教育体制がありますので、そこの支援団体から要請があれば、このような支援をしていただきたいと考えています。

あと、具体的な取り組み例として書きましたのは、あくまで必要があればしていただくこと、という位置付けで取り組み例を記載しています。

この間の説明は、就労支援の部分については省略させていただきたいと思います。次のシートをご覧ください。資料２－５のシートです。実際に、就労したあとの職場定着支援です。ここで中間支援組織にしていただきたいのは、先ほども議論になりましたが、ジョブコーチの実施についてフォローしていただきたい。と、それぞれ問題が起こったとき、課題が発生したときのケース会議などについて、役割を担っていただきたいと考えています。

大きく分けまして、障がい者の方に対する支援と事業主さんに対する支援ということで分けています。この２つについて、報告という形で提示して、具体的な取り組み例として、われわれがイメージしているのは、まずは、当事者の方々に対する相談窓口として役割を機能していただくというもの。あと、それぞれ支援機関がありますので、支援機関が実施する定着支援の後方支援をしていただきたいと考えています。

あと、ジョブコーチを活用している間も就職支援には参画していただいて、段階的に支援の距離を取っていただくようなこと。また、集中的な支援のあとの職場訪問ですとか、これも先ほど議論に出ていましたが、障がい者の方々のネットワークのようなところで、後支えといいますか、フォローの役割を担っていただきたいと考えています。

事業主に対する支援についても、当事者の皆さんに対する支援と裏表になるのですが、あくまでここの部分については、事業主が実施する定着支援に対して、中間支援組織がフォローするというようなことを考えています。例えば、就労の中で生じた課題について解決していくような、事業主さんの相談窓口の設置ですとか、あとはナチュラルサポートの意識醸成と、それを実施していく上での研修なんかをしていただきたいと思っています。あと、職場の訪問なんかで、声を拾っていただきたいと考えています。

これが、職場定着支援についての今後と考えています。その他、事業主支援としまして、公契約に応じていただく事業主さんに対して、どのような支援体制が必要かと、事前にご提示していただくような役割も担っていただきたいと考えています。一つは、雇用事例をとおして、就労に係る制度の理解とか促進、もう一つが体制整備のための就労現場特有の留意点の伝達と書いています。

一つ目の理解・促進については、それぞれの制度の直近の動向に連動した留意点を説明していただいたり、今、例えばここで想定しているのは、公契約になっていますので、指定管理であったり、総合評価。総合評価で、例えば、残念ですが、問題事例などが発生した場合に、やはり、問題事例から学んでいただくことのほうが多いのかなと思っていまして、あえてこのような書き方をしているのですが、解決のための方策であるとか、体制整備について、中間支援組織が持っているノウハウをお伝えしていただきたいと考えています。

また、現場特有の留意点です。公契約、特に総合評価の中で、実施している制度では、今、働いている障がい者の方たちの継続雇用に重きを置いています。そういった場合、例えば本庁舎で働いている方々が、事業主さんが変わっても、そのまま継続できますか、という仕組みを評価することにしていますので、それぞれ働いておられる障がい者の方々の特性をしっかりと理解した上で、体制整備なんかについて個別に留意点を説明していただくことで、実際に公契約に携わった場合に、スムーズな移行であるとか、継続雇用につながるという趣旨で、このようなことを書いています。

なお、応じようとする事業主の方への支援ということですので、当然、事前に何がしかそういう相談を受け付けることになるのですが、事前のタイミングは、いつかということについては、まだ庁内でも議論をしておりますので、この段階では申し訳ございませんが、明確に説明できない状態になっています。

最後に、その他の役割としては、先ほど申し上げたような附帯意見に基づいて、支援スタッフ、中間組織、それぞれが定期的な連絡会、研修会による人材育成の取り組みであるとか、われわれ行政の福祉化を、大阪の福祉化として、進めていっていただく担い手になっていただきたいという趣旨で書いています。以上が要綱のたたき台という形で、ご意見をいただきたい部分になっています。

最後のページをご覧ください。これは要綱とは別なのですが、例えば中間支援組織、先ほど簡単に説明しましたが、中間支援組織としての活動には、報酬等はありません。ですので、仮に中間支援組織が総合評価一般競争入札の応札をしたい、札を入れるほうに回りたいという可能性も当然ありますし、指定管理者制度で指定管理者として、活躍したいというような場合も、当然発生するのかなと思っています。その時に、中間支援組織の方々は、評価をされるわけですので、中間支援組織が自らを支援して評価をもらうというようなことは、なかなか難しいかなと考えていますので、仮にそのような場面になった場合には、中間支援組織として活躍していただくのか、指定管理者として競争の中に入っていただいて活躍していただくのか、それを選択していただく必要があるのかなと考えています。

実際に、中間支援組織の活動を府（大阪府）が認定したことで、制限をするというのはいかがなものかなと考えていますので、その部分については、選択をしていただくような仕組みにしたいと考えています。ただ、それにつきましては、例えばそのようなことをした場合、中間支援組織が複数あると、一方の組織が辞退した場合でも、もう一つの組織がありますので、ここで支援を担っていただくことができますが、今のような１者の状態ですと、その方が入札に参加したとなると、中間支援組織がなくなってしまうという問題もあります。いろいろな問題が出てくるかなと思いますが、支援組織の活動の自由という意味と、そこに重きを置くのか、契約の公平性というか適正な部分に重きを置くのかというところで、少しここについても、いろいろなご意見があるのかなと思っています。

仮に、支援組織が複数出てきた場合に解決される問題なのか、一つであっても想定できる問題などもありますので、そのような意味でも、最後の実際に支援の中身ではありませんが、検討すべき項目として書いていますので、その部分についても意見をいただきたいと考えています。事務局の説明は以上です。

○部会長　はい、ありがとうございました。何かご意見やご質問がありましたら、お願いしたいと思います。少し難しいところもありますが、内容的には分かりましたか。私のほうからもう一度簡単に、余計複雑になったら申し訳ないですが説明しますと。

『ハートフル条例』という大阪府の条例がありまして、それが改正されました。その改正内容の中身として、大阪府が発注するいろいろな仕事ですね、公契約の中でいろいろな入札、総合評価入札というのがあったりとか、指定管理者を指定するということがあるのですが、その際に総合評価等でも、例えば、障がい者を雇用しているかどうかとか、就職困難者について、雇用をしているか、いろいろな要件があるのですが、そういったときに、この中間支援組織というものを府（大阪府）が認定する組織において、就職困難者、障がいのある方と事業主の間での仕事の仕方とか、雇用関係の結び方とかいうものをサポートしていきたい。

その、中間支援組織が障がい領域では一つあるのですが、そこの中間支援組織にやってもらいたいことの内容として、支援実施要領に盛り込むべき事項をたたき台として、今説明をしていただいたということです。要するに、ここで何か縛りをかけて中間支援組織の活動をしにくくするというよりかは、ここに漏れているような内容であるとかがあれば、ご意見をいただけたら、要領に追加をしてたたき台の上にもう一度挙げていけるというようなことかなと思いますが、あっていますよね。

○事務局　ありがとうございます。

○部会長　何か、それぞれのお立場からご意見がありましたら、いただきたいと思いますがいかがですか。急に言われてもどうかと思いますが。はい、お願いします。

○委員D　職業センター（大阪障害者職業センター）です。質問なのですが、私がきちんと理解していなかったら申し訳ないですが、今回新しく中間支援組織を行う業務というか、支援の中身として訓練、支援、定着支援、事業主支援、その他の役割というのが加わって、これを規定していくということですかね。この中の職場定着支援のところで、ジョブコーチ等の実施、ケース会議の実施というのがあって、皆さんはご承知だと、私どものセンターもジョブコーチ支援をやっていて、ジョブコーチ支援というのは、私どものセンターのジョブコーチだけでやるタイプの支援と、今、法人さんとかにある訪問型のジョブコーチとか、企業にいらっしゃる企業在籍型のジョブコーチが単独でやる場合と、両者が連携してやる場合があるわけです。

ここで、中間支援組織となる団体がジョブコーチ支援をやると、あと事業主の支援をやるというようなことになるのですが、ここに例えば私どものセンターのジョブコーチが、絡んでいった時の役割分担とか関係性というところが、まだそこまで検討されていないのかも分からないですが、具体的に何かイメージがあれば教えていただけたらと思っています。

○部会長　はい、事務局お願いします。

○事務局　まずは、委員におっしゃっていただいたようなジョブコーチが優先されるものになるなと想定をしています。そのフォローをしていただくのを中間支援組織になっていただくというようなイメージになります。

○委員D　中間支援組織が主としてする場合というのは、そこでだいたい完結するということになるわけですかね。

○事務局　はい。

○委員D　連携した場合は、どのようになるのですか。中間支援組織のジョブコーチの方と私どもが連携してやる場合というのは、これはあまり想定されないという感じですか。

○事務局　中間支援組織のほうが、どちらかというと、立場とすれば後ろにある感じです。連携させていただいて、例えば事業主さんがそれをお持ちであれば、そのジョブコーチをまず活用するであるとか、派遣型のジョブコーチであればそちらを優先していただいて、そのフォローに中間支援組織が回るという形で連携をさせていただこうと思っています。

○委員D　連携関係は想定されているということですか。分かりました。それでは、ここで何か具体的なというのはないと思いますので、また、そういった具体的なものが条例の中に盛り込まれるといった場合は、事前にいろいろと教えて、調整させていただければと思います。

○事務局　はい、承知しました。

○部会長　はい、ほかはいかがでしょうか。

○委員E　資料２のところで、「支援組織の活動はお金を取ってはいけない」と書いているのですが、中間支援組織は、どのようにして運営費を見繕われるのか、というのが率直な疑問なのです。中間支援組織にやっていただきたい支援内容は、動きはじめてから、いろいろ夢を語って充実させればいいとは思いますが、運営費を払う形でなくてもいいですが、財の部分への配慮というのがあってもいいのかなと思いました。

あと、もう一つなのですが、ハートフル条例が改正されたということで、ホームページを検索してみました。そうしたら、この会議で配布されたハートフル条例改正のちらしにたどり着かなかったのです。検索スキルがないからかもしれませんが、「改正ハートフル条例」で入れると、商工労働（商工労働部）さんのホームページに飛んで、「法定雇用率を守っていないところとは契約しませんよ」という従来の内容が出てきて、改正ハートフル条例にはたどり着きません。条例の改正をもう少し大阪の福祉化につながるような情報の発信の仕方を検討してください。もしそれを中間支援組織の仕事とするのであれば、もう少し府（大阪府）として協力できるような仕組みがあればなと率直に思いましたので、それぐらいです。

○部会長　はい、ありがとうございます。事務局いかがですか。

○事務局　まず１点目の中間支援組織として活動をしていただくときの財源の話なのですが、認定基準を認定の審議会でご議論いただくときにも、俎上（そじょう）に載ったお話で、ただわれわれとして、そこの事業に対しての予算化というのはしていませんでしたので、中間支援組織以外の活動であるとか、そのようなところでの活動は制限をするものではないので、そこで何とか頑張っていただければというのと、あと活動に当たって、先ほどのジョブコーチなどもそうなのですが、そのような公的な仕組みを使っていただいて工夫をして活動をしてくださいということを申し上げて、一定そこで整備をされたといいますか。審議会のほうでも納得いただいたというところです。

○事務局　補足します。自立支援課長です。中間支援組織の役割とかの議論をする前に、もう一度確認するのは、今回の中間支援組織の活動する範囲というものは何かというと、大阪府の公契約という場です。そこに限定されて、その枠をはめた上で大阪府の公契約の中で、大阪府が一方の当事者になってその契約相手先になる事業主さんが出てきますよと、それが指定管理であったり、総合評価入札のどちらかです。その事業主さんが出てきたときに、今までであれば大阪府とその契約当事者とそこの雇用される障がい者だけだったのですが、それだけでは、なかなか職場定着支援まで進まないということがあったので、中間支援組織というものを大阪府知事が認定をして、大阪府の公契約のフィールドの中で、障がい者雇用を進める中においては、支援をしてもらおうと。

ただ、大阪府の公契約という枠組みの中でやりますので、例えば、中間支援組織が何らかの形で対価を得て、どこどこの企業に何か色を付けたみたいなことがあってはいけないので、特定の支援組織に対して、利益誘導を行っていることが疑われることがないように、対価を発生しないようにしましょうということで、結構、中間支援組織に対してそのメリットを発生させるかどうか議論はあったのです。

そこで、お金が一銭も入らないのに、そのような支援をしてくれるとこが出てくるのか、という議論もありましたが、公契約の透明性ですとか、そのあとで特定の事業主に対して、何か便宜を図ったみたいなことが、大阪府がやるときもないわけですから、大阪府知事が認定して大阪府の代理として支援してもらうという形、半行政みたいな形でやってもらうので、そこはお金の問題ではないですよね、ということで、あとで付けたものです。

ですので、今日いろいろ中間支援組織にやっていただきたいこと、というふうに並べていますが、これは何も大阪府の公契約を超えて、普通の民民の契約においても、これをただでやってくれとは今まで言っていない。その上で、中間支援組織について、ここでいろいろルールを書いてありましたが、なぜこのタイミングでこの細則みたいなものを要領として整理しようかという話で、皆さんはたぶんしっくりこないのだと思います。

実は条例を作る前に、先ほど申し上げた行政の福祉化のあり方を検討する審議会、部会を開かせていただいて、そこで、もうすでに中間支援組織の役割とか支援の内容については、かなり議論させていただいて、実は当時のメンバーとか、今の行政のこの体制においては、今日お出しした資料２のたたき台と書かれている項目については、おおよそ中間支援組織にやってもらうことということで、頭の中はきちんと合意ができた上で、昨年度の２月に部会に提出させていただいたということなので、今のこの体制が続くのであれば、みんな合意しているので分かっているのですが、体制も今後変わっていきますし、中間支援組織が今後数を増やしていくということになっていく中で、きちんと２年前から始まったその部会での議論とか、あとは条例の審査の時に議会でいろいろ質疑をやっていました。

そしてこの春には、この認定基準を作るときに認定審議会のほうでいろいろやり取りをさせていただいたものがあります。それを、全部、議事録を並べるとここに書いてあることは分かるのですが、それをちぎってあると全部集めて一つにしておかないと、散逸してしまうのできちんと整理をしようということで、何もゼロからいきなり新しいものをばあんと出したものではなくて、もともとあった議論についてまとめさせていただいて、再度文書に残しておきたいということです。

ですので、実はこの就労支援部会の皆さまにお話ししているのは、ここに書かせていただいたことが、大阪府の公契約の中でする、障がい者支援の中間支援組織の役割として、果たして抜けているものがないのかどうかということを専門家の目で見て、こういうこともあったほうがいい、ああいうこともぜひやってほしいということで、ご意見をいただきたいということです。

少しフォローが長くなりましたが以上です。

○部会長　はい、いかがですか。何かありましたら。今でなくても、連絡してもいいということです。

○委員C　この定着支援とか、就労支援と、その他の事業支援もそうですが、当然、公契約の入札とか、指定管理者制度というところで、決まっていく事業者さんが障がい者を雇用するにあたって、まず雇用する前の段階で、実際に相談に応じていただいて、まずナチュラルサポートが適正にできていくための環境をつくるためのノウハウを得た中で、そのような体制を作って、実際、落札された企業さんは、雇用し定着支援をしていくというところのサポートをずっとやっていただけるということなので、実際、やはり私も制度ばかりがあるのではなくて、このような支援機関がしっかりと、企業を支えてもらえるという意味合いでも、それでもって障がい者の人が幸せに働ける環境をつくっていくということが大事だと思いますので、とてもいいことだと思います。

ただ、申し上げておきたいのは、このような支援機関を、例えば、認定される段階で、今後それが２つ、３つ、４つと増えていくのが、単なる、ごめんなさい言葉が悪いですが、軽いプロポーザル（Proposal：提案、企画）とかといったもので、認定されていくということには決してならないように、そこだけは厳格にしていただければと感じます。

○部会長　はい、ありがとうございます。事務局、今の意見をしっかりと受け止めて、参考にしていただけたらと。

○事務局　一言、委員の意見で、私の説明の仕方が良くなく、「中間支援組織を増やしていこう」と言ったからだと思いますが、実は認定審議会が別にありまして、そこで第１号の認定を出して、その認定基準を作るときも、認定基準が厳しすぎるという批判があったのです。そこは、大阪府は守りました。なぜなら、中間支援組織の数をそろえるのが目的ではなくて、中間支援組織は実績ですね、実行力の高いサポートをしてもらうことが大事なので、中間支援組織の水準というのは非常に高い水準を求めますと、玉石混交では駄目で、玉しか駄目ですということで、かなり厳しい基準を設けさせてくださいと、そこはご理解いただきました。

ですので、大阪府として数を増やしていきたいというのは、公平性の観点からです。中間支援組織が一者しかない場合には、そこが特性みたいな形で見られるのが、非常に不本意なので、今後増やしていく必要があると思っていますが、それは数をそろえるために、水準を下げるとか、ハードルを低くして越えやすくするということは、一切考えていないということを申し上げます。

○部会長　はい、ありがとうございました。では、何かありましたら、また事務局のほうに連絡していただけたらと思います。最後に、報告事項として２つ挙がっていますので、事務局のほうから説明をお願いします。

○事務局　就業促進課です。座って、説明します。時間も来ておりますので、簡潔に説明させていただきたいと思います。また、ハートフル条例なのですが、もともと平成21年に障がい者の雇用状況の改善を目的として、制定したものです。府（大阪府）と関係がある事業主、例えば契約の相手方とか、補助金交付の相手方等々です。

府（大阪府）と関係がある事業主の障がい者の雇用義務に基づく雇用の促進ということで、第３章と資料にございます。第３章をメインとして、当時作ったものです。資料３－１です。先ほど福祉のほうからご説明したように、この４月に対象を障がい者から就職困難者に広げて、総則とか、第２章の施策とかを改正したわけなのですが、今回、改正を考えていますのは、第３章というところです。背景としては、ハートフル条例を平成21年に制定して10年間、障がい者の雇用促進を進めてきたのですが、この間、法定雇用率が２回引き上げられて、多くの中小事業主、特に従業員100人未満の事業主が、非常に多く未達成となっています。

そのような状況を踏まえまして、府（大阪府）と関係のない事業主さん、特に府（大阪府）内のみに事務所、事業所を有する45.5人以上100人以下の事業主、これは今回条例改正で特定中小事業主という形で位置付けをしまして、この特定中小事業主から障がい者の雇用状況の報告を努力義務としていただく。障がい者の法定雇用率未達成の企業さんから障がい者雇用推進計画書の作成、提出をいただくと、これも努力義務なのですが、こういうのをいただくことによって、府（大阪府）として100人以下の事業主さんに対して、きめ細かな支援をしていこうと考えています。

平成21年に障がい者雇用促進センターというのを就業促進課内に設置していて、そこで事業主支援をしていって、一歩でも障がい者雇用に向けて頑張っていただいている事業主さんを支援していきたいと考えています。

今後の予定ですが、府（大阪府）議会が来年の２月にあるので、府（大阪府）議会に条例案を提案して、施行日は周知期間を置いて、令和２年９月１日と考えています。簡単ですが、私からの説明を終わります。

○部会長　はい、ありがとうございます。続けて報告をお願いします。

○事務局　自立支援課より、資料３－２をご覧ください。「令和元年度障がい者を対象とした職員採用選考実施結果」の資料を入れています。これについては、これまで、障がい者を対象とした職員採用については、身体障がい者だけを対象にしていましたが、本年度より知的障がい者、精神障がい者の方も正規雇用についてスタートをしました。これについて、府（大阪府）の行政の福祉化の取り組みの中で、「公務労働検討チーム」というのを設けており、そこでいろいろと議論した結果、本年度につながったという形になっています。

今回、５名の事務職での採用、電話交換手で１名の採用となっています。なお、事務職での申込者については、268名と倍率が36倍、昨年度に比べて、５倍、やはり手を挙げてくださった方が多くなっています。時間もありませんので、簡単に説明をいたしました。

○部会長　はい、ありがとうございます。報告事項ですが、何かご質問があればお願いいたします。

○委員B　１点だけ、すみません。障がい者採用、職員採用についての内訳はどのような感じなのでしょうか。

○事務局　事務職５名については、身体障がいの方が３名、精神障がいの方が２名になっています。なお、電話交換手の方は視覚障がいの方を採用していますので、内訳としてはそのようになっています。

○委員B　ありがとうございます。

○部会長　はい、ほか、いかがでしょうか。よろしいですか。では、議題は以上で終わりましたので、事務局にお返ししたいと思います。

○事務局　先ほど、支援の実施要綱について、ご意見をいただきたいと申し上げたのですが、できれば１月の14日ぐらいまでにお願いします。ご意見が届きましたら、このあと、認定をした審議会のほうにも同じようにご意見をいただきたいと思っていますので、再度よろしくお願いいたします。

○事務局　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、これを持ちまして「令和元年度第２回大阪府障がい者自立支援協議会就労支援部会」を閉会いたします。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）