**平成２８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**

と　き　平成２８年9月5日（月）午後２時～

ところ　エル・おおさか南館　４階会議室

○事務局　定刻となりましたので、まだお揃いでない委員もいらっしゃいますが、ただ今より「平成２８年度第２回　大阪府障がい者自立支援協議会　就労支援部会」を開催させていただきます。

　委員の皆様には、ご多忙の中ご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

　私は事務局の障がい者福祉室自立支援課の江藤と申します。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様、オブザーバーの皆様につきましては、お手元に配席表をお配りしておりますので紹介は省略させていただきますが、黒田部会長が体調不良のため、急遽欠席のご連絡をいただきましたので、本日は、部会長代理として姜委員に進行をお願いいたします。

　あわせて、西原委員、村田委員から欠席のご連絡をいただいており、村田委員の代理としましては、大阪府労働局職業対策課　岩津課長補佐に出席いただいております。

　本日６名の委員が出席になっておりますので、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。

　また、オブザーバーであります大阪府立支援学校校長会会長、大阪府立泉北高等支援学校校長の加藤様は、公務のため、本日はご欠席のご連絡をいただいております。

　それでは、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。資料がたくさんあります。資料は１から１１まで、参考資料は１から３までを用意させていただいております。

　資料１「委員名簿」

　資料２「配席図」

　資料３「第４次大阪府障がい者計画（一部抜粋）」

　資料４「第４次大阪府障がい者計画成果目標に関する大阪府の基本的な考え方」

　資料５「第４期障がい福祉計画　ＰＤＣＡサイクル管理用シート（福祉部）」

　資料６「ＰＤＣＡサイクル管理用シート（商工労働部）」

　資料７「ＰＤＣＡサイクル管理用シート（教育庁）」

　資料８「第４次大阪府障がい者計画目標値、活動指標および関係指標等の推移」

　資料９「就労人数調査（平成２７年度実績）調査結果」

　資料１０「就労継続支援Ａ型事業所の現状について」

　資料１１「第４次大阪府障がい者計画　生活場面Ⅲ「働く」の主な論点について」

　参考資料１「障がい者雇用日本一に向けた取り組み　中長期目標概要」

　参考資料２「第４次大阪府障がい者計画に掲げる具体的な取組みと目標の直近の実施状況（生活場面Ⅲ「働く」）」

　参考資料３「障がい者の生活ニーズ実態調査票」

　資料５から資料７が１枚もの、資料８から資料１１までが、Ａ４のホッチキス留の資料になっております。資料は全てお手元にございますでしょうか。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、大阪府の会議の公開に関する指針及び障がい者自立支援協議会要綱第５条の規定により、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される場合には傍聴の方にご退席をいただくなど、お願いをする場合がございますので、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、姜部会長代理にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○姜部会長代理　皆さんこんにちは。本日は雨が降る中、ご出席いただきましてありがとうございます。

　本日の午前中、急に黒田部会長がご欠席ということで、代理として議事の進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

　それでは早速ですが、次第に沿って議事を進めていきたいと思います

　まず、第４期大阪府障がい福祉計画に係る平成２７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、資料３から事務局に説明をいただきたいと思います。

○事務局　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。

　まず最初に資料３をご覧ください。「第４次大阪府障がい者計画（一部抜粋）」となっておりますが、就労支援に関するページのみを抜粋させていただき、印刷しております。

　ページをめくっていただきますと、ページ番号が手書きで、１から１２ページまでございます。その次のページが４４ページになっておいますが、就労支援だけを抜粋させていただいておりますので、ページ番号が飛んでおります。その点だけご留意ください。

　それでは、手書きのページ、１０ページでございます。

　１０ページから最重点施策として、下から５行目に「障がい者の就労支援の強化」というものを掲げておりまして、１１ページの上のほうですが、点線で四角囲みしております数値目標ですが、平成２９年度の具体的な目標として５つお示ししております。

　１つ目が、府内民間事業主における実雇用率２．０％以上。

　２つ目が、福祉施設からの一般就労者数１５００人以上。

　３つ目が、就労移行支援事業の利用者数２９７８人以上。

　４つ目が、就労移行率が３割以上の事業所を全体の５割以上とする。

　５つ目が、障がい者就業・生活支援センターの支援による就職者の１年後の職場定着率９０％。

　以上の５点を、平成２９年度の目標としております。

　ページをめくっていただき、４４ページから４８ページまで、こちらは「働く」についての、就労支援に関する施策の方向性をお示ししております。

　また、次の５０ページから５４ページについて、具体的な取り組みと、各取り組みの平成２９年度の目標を記載しております。

　一つ一つの項目についてご説明すると非常に長くなりますので、今回は省略させていただき、各項目の平成２７年度末時点の進捗状況、こちらについては参考資料２に取りまとめておりますので、ご参照いただければと存じます。

　なお、各項目とも、おおむね計画どおりであり、引き続き取り組みを推進していくと記載しております。

　今、申し上げた数値目標について、計画を作成した時点での目標数値の考え方、こちらは資料４に記載しております。資料４をご覧ください。

　基本的には、国の基本指針に基づき、市町村等にもご意見をお聞きする中で目標数値を設定しておりますが、大阪府の状況を踏まえ、基本指針でないものもございます。

　まず、１枚目の「福祉施設から一般就労への移行」、国の基本指針では、平成２４年度の一般就労への移行実績の２倍以上となっておりますが、大阪府の場合、全国と比べても高い実績で一般就労への移行が進んでいる状況を踏まえ、平成２４年度の１．５倍以上という考え方のもとで、１５００人以上と設定しております。

　次のページの就労移行支援事業の利用者数、あるいは就労移行率の増加については、おおむね国の基本どおりに目標値を設定しております。

　次に資料５をご覧ください。「ＰＤＣＡサイクル管理用シート（福祉部）」です。

　先ほども申し上げた目標値の考え方等を含め、第４期障がい福祉計画のＰＤＣＡサイクル管理用シート（案）についてご説明いたします。

　資料５の福祉部のシートについては、全て第４期障がい福祉計画に定める数値目標で、必ずこれは作成しなければならないというもので、全国一律に作成するものです。

　本日の部会審議を経て、今後、部会の親会である「大阪府障がい者自立支援協議会」、あるいは「大阪府障害者施策推進協議会」にも報告を上げていくこととしております。

　資料６と資料７については、商工労働部と教育庁のものですが、これらの記載内容については、障がい福祉計画の中には定める必要はないのですが、参考資料１としてお配りしている「障がい者雇用日本一に向けた取り組み　中長期目標概要」ですが、３部局連携で、平成２９年度までの障がい者雇用日本一に向けての数値目標を設定しております。そのようなことから、両部局についても同様に、ＰＤＣＡサイクル管理シートを作成しております。

　これについては、事務局各課より順に、平成２７年度実績について説明をいたします。

　また、前回の部会の際に、このＰＤＣＡサイクル管理用シートに挙がっている平成２７年度の数字だけを見ても判断できないので、過去からのデータの数字も合わせて示していただければというご意見を頂戴しました。資料８が各データの過去からの推移を記載しております。

　それでは、資料５の福祉部関係の資料について説明いたします。

　平成２９年度末の目標達成に向けた考え方については「障がい者計画」に記載しているところで、１つ目は、府の関係部局はもとより、大阪労働局やハローワークなどの国の機関を含めた関係機関による連携を進めること。

　２つ目は、就労移行支援事業所と他の関係機関との連携を図り、一貫した支援の流れを充実強化していく。特に就労実績のない事業所を重点的に支援していきましょうということ。

　３つ目は、工賃の向上に向け、共同受注システムの安定的な運営を支援する。これらを基本的な考え方としております。

　実績の推移については、先ほど申し上げたとおり、資料８をご覧ください。

　資料８の①福祉施設から一般就労への移行については、色の濃い棒グラフが当該年度の目標値、薄い棒グラフが各年度の実績です。

　就労移行支援事業の利用者数も、薄い・濃いで、見込み値と実績のそれぞれを記載しております。

　次のページの就労移行事業ごとの就労移行率の増加についても、色の濃い棒グラフが全体の事業所数、色の薄い棒グラフが就労移行率３０％以上の事業所数。上に書いてある折れ線グラフが、就労移行率が３０％以上の事業所の割合を示しております。

　④工賃の平均額については、色の濃い棒グラフが大阪府の平均工賃で、薄い棒グラフが国の平均値です。なお、平成２７年度実績については、現在集計作業中で、まだまとまっておりません。

　この後集計を完了し、９月２６日に「工賃向上計画の推進に関する専門委員会」を開催する運びとなっており、こちらの委員会で審議を行っていただいた後に、当部会に報告させていただきたいと考えておりますので、今回の当部会では審議の対象から外していただきたいと考えております。

　次に資料５に戻っていただき、記載しております主な活動指標については、資料が２つにまたがって申し訳ございませんが、資料８の⑤から⑩にまとめております。また、参考数値について、就労移行支援と就労継続支援のそれぞれサービス別に、平成２５年度から平成２７年度にかけての事業所数と利用者数の推移を⑪から⑯に記載しております。

　⑪から⑯のデータを見てみますと、すべてのサービス別に事業所数が増加傾向にあるのですが、特に⑫就労支援Ａ型事業所数の伸びが大幅に大きいということが見ていただけると思います。

　また、⑯の就労支援Ｂ型事業所数、年齢別に記載しておりますが、４０歳以上の利用者が増加傾向にあり、高齢化が進んでいることが読み取れるのではないかと思っております。

　以上が資料８についてです。

　資料５に戻っていただき、裏面を見ていただきたいのですが、評価（チェック）の欄と改善（アクション）の欄をご覧ください。

　こちらはそれぞれ、３点の評価とその改善に向けた平成２８年度の取り組みを記載しております。

　まず１つ目の評価ですが、福祉施設から一般就労への移行においても、精神障がい者及び発達障がい者が増加傾向にあり、平成２７年度実績の５５％を占めているということです。

　右の欄、改善の今年度の取り組みとしては、前回の当部会で報告させていただいた、精神障がい者の就労サポートカードを作成し、現在、各種セミナーの開催等を通じて就労支援機関や企業への普及を図っているところです。

　評価の２つ目です。就労移行支援事業所については、就労移行実績が高い事業所と低い事業所に二極化している。実績が低い事業所では、アセスメント力やネットワーク力に課題が見受けられることから、就労実績の低い事業所へのヒアリングを通じた意識啓発や、研修等による支援力の向上を図る、ということを改善策としております。

　３つ目の評価です。就労継続支援Ａ型事業所が大幅に増加しており、サービスの質の担保を図るため、まずは、サービス内容や運営状況を把握する必要があると考えており、右の欄の改善ですが、就労継続支援Ａ型事業所への就労人数調査を５月に実施するとともに、８月下旬から、実地指導を通じて事業所の運営状況等を把握するように着手しております。

　以上が福祉部の資料５の説明です。

　この後、就業促進課及び支援教育課からそれぞれ資料６、資料７について説明をいたします。

○事務局　商工労働部就業促進課　田村から、資料６について説明をさせていただきます。資料６「ＰＤＣＡサイクル管理用シート（商工労働部）」を見ていただけますでしょうか。

　こちらには、平成２９年度末までの目標値についていくつか書いておりますが、これは先ほどお話がありましたように、数値目標からとっております。参考資料１にも書いておりますので、こちらも参考にしていただければと思います。

　目標値としては、民間企業の実雇用率２．０％以上。

　２つ目が、府内民間事業主の障がい者雇用数で４万５６００人。

　３つ目が、職業訓練を通じて一般就労につながった人数、各年度４５０人以上となっております。

　これにつきまして、目標達成に向けた考え方等として、現状、実雇用率の上昇率の鈍さが課題となっており、目標の達成に向けて、ハートフル条例等に基づく事業所支援や啓発事業等を実施となっております。

　ただし、（　）に書かせていただいたとおり、当該目標値については、当部の取り組みのみでなく、様々な雇用・就労促進施策との相乗効果によって達成を目指すものであるということをご留意ください。

　実績の推移についてご説明いたします。

　そちらに書いてあるとおり、民間企業の実雇用率は、平成２７年度は１．８４％、府内民間事業主の障がい者雇用数は、平成２７年度は４万１６２０人、職業訓練を通じ一般就労につながった人数は３７０人となっております。

　これにつきましては、資料８の中ほどの⑰にも、目標値として、民間企業の実雇用率と府内民間事業主の障がい者雇用数が書いてあり、平成２３年度からの内訳に記載しております。

　また、職業訓練を通じて一般就労につながった人数についても、⑱の目標値に記載しております。濃い色のほうが実績となっており、薄い色が目標値です。

　続きまして、主な活動指標について説明いたします。

　これは、ハートフル条例に基づく雇入れ計画達成事業主のうち、法定雇用率を達成した事業主数の割合については、平成２７年度５８％となっております。これは、資料８の⑲に記載しております。

　また、ハートフル税制の活用事業主数で、平成２７年度は２４社ありました。これにつきましても資料８の⑳に記載されております。

　なお、ハートフル税制につきましては、平成２７年度以降、国の障がい者雇用納付金制度の企業基準の引き下げにあわせて、当該ハートフル税制対象となる企業の従業員数を２００人以下から１００人以下に引き下げたため、当該申請を受ける平成２８年４月以降については、対象事業者数が減少するため、申請が減少すると推察されております。

　そのため、注意書きとして、平成２７年度と平成２８年度で対象企業規模が異なるので単純に比較はできないと注記させていただいております。

　また、精神・発達障がい者職場サポーター養成研修受講者数については、平成２７年度実績は１０５人となっております。これについては資料８の㉑に記載しております。

　また、大阪障害者職業能力開発校等の受講者数は３１０人、これは資料８の㉒。また、障がい者の態様に応じた多様な委託訓練の訓練受講者については２３７人で、これも資料８の㉓に記載しております。

　では、資料６の裏面を見ていただけますか。

　これらの指標をもとにした評価（Ｃ）については、民間企業の実雇用率や府内民間事業主の障がい者雇用数は増加しているものの、目標値に対して未だ低い状況にあり、様々に展開している雇用・就労施策の効果が十分に現れていないとしております。

　また、これに対する改善（Ａ）としては、ハートフル条例等に基づく事業者支援や企業向けセミナー、特例子会社の設立支援などを積極的に行うことで、雇用率の改善を目指すとしております。

　商工労働部については以上です。

○事務局　教育庁支援教育課から、教育庁の「ＰＤＣＡサイクル管理用シート」について説明いたします。

　まず、平成２９年度末までの目標値として、これも中期目標、参考資料１に書かれております、府立知的障がい支援学校高等部卒業生就職率３５％達成を目標としております。

　その目標３５％に向け、新たな指標として、今回、府立知的障がい支援学校高等部卒業生の卒業後3年間の職場定着率を８０％と。

　また、府立支援学校、これは全障がい種別で、高等部１年生から３年生まで全員の生徒に対して、職場実習に参加した生徒数、１０５０人を加えました。

　目標達成に向けた考え方等としては、今までは、卒業時の就職に向けた企業また関係機関との連携をやってまいりました。

　また、学校の整備、高等支援学校の増設や職業学科の設置ということで、学校自体を整備していくことで就労移行をしてきたのですが、今後は、卒業後を見据えた就労支援ということ、就職率とあわせて定着率をしっかりと上昇していくと。

実績の推移ですが、平成２７年については、府立知的障がい支援学校高等部卒業生就職率は、平成２６年度に対して３ポイント減少の２５．６％という厳しい結果となっております。

　今集めている途中ですが、今まで公表してこなかった数字として、府立障がい支援高等学校の卒業後３年間の職場定着率がどうなっているかということも、今後しっかりと現状を見ていきたいと思っています。また、これについては、データをまとめたいと思っています。

　続いて、府立支援学校の高等部、全障がい種別で行っている全員の職場実習参加生徒数ですが９５２人となっております。

　最後に、府立知的障がい支援学校高等部３年生の、平成27年度の就職希望率は２８．１％です。２８．１％の希望者から２５．６％の方が就職したということです。

　この値は、資料８の最後の１枚に、職場実習参加生徒数が載っております。

　最後から２ページ目の下のほうに、府立知的障がい支援学校高等部卒業生の就職率について、前年度２８．３％から２５．６％に減少しました。

　もう一度資料７を見ていただくと、平成２７年度の就職希望者全員が１００％就職しても、昨年度の２８．３％を上回らなかったということが今の現状です。その現状の中で要因を分析して、平成２９年にどのように上げていくかが課題になります。

　ここで、主な活動指標の一覧ですが、なかなか教育庁や学校現場としては、数値化して推移を見ていくということが難しい中で、就職率上昇、実習参加生徒の上昇、就職希望率の上昇に向けて、学校での取り組みと、教育庁と学校が協力していくこと、また、教育庁と関係部局が連携するということで、ここはまとめております。

　資料７の裏に戻ります。評価の観点ですが、目標等を踏まえた評価で、平成２７年度については、就職希望率、就職率ともに前年度に比べて減少するという、この１０年間はずっと上昇し続けていた指標ですが、一つのターニングポイントになったかと認識しています。

　就職希望者と就職率の減少については、離職への不安があること、将来の福祉サービス活用ニーズが高まってきているのではないかということが想定されますが、さらにこの辺りは、学校や関係部局へのアンケート等を実施して分析をしていく予定です。

　右側の改善（アクション）ですが、平成２８年度における取り組み等ですが、就職希望率、就職率の減少について想定される要因を、学校や関係機関との連携の中で明らかにし、新たな指標として、先ほども申し上げました職場定着率をしっかりと見ていき、関係機関との連携の中で、卒業後に就職した生徒たちが、そこでしっかりと定着していける連携づくり、もしくは、何らかの理由で離職した場合にも、リトライ、再就職等ができる仕組みづくり。そのことによって、保護者の離職への不安や生徒の就職への意欲を高めていくということ、キャリア教育の充実や職業教育の充実と合わせて、そのあたりを取り組んで、早急にしなければと認識をしております。

　以上です。

○事務局（福祉部）　ＰＤＣＡサイクル管理用シートについては以上ですが、この後、引き続き、資料９「就労人数調査（平成２７年度実績）調査結果」、資料１０「就労継続支援Ａ型事業所の現状について」、資料１１「第４次大阪府障がい者計画　生活場面Ⅲ「働く」の主な論点について」、「障がい者計画評価見直し検討部会」に提出した、以上３点の資料について、自立支援課から説明いたします。

○事務局（福祉部）　自立支援課の梅原です。「就労人数調査（平成２７年度実績）調査結果」について、資料９に基づいて説明させていただきます。

　既に、就労人数調査結果については、大阪府のホームページにおいて、本年の８月２９日に、就労移行支援事業者ごとの就労人数等の実績について公表しております。

　資料９をご覧ください。

　まず１枚目、第４次大阪府障がい者計画目標数値でございます、平成２７年度実績ですが、まず、福祉施設からの一般就労は、平成２７年度の目標１２００人に対し、実績は１２１３人でした。

　就労移行支援事業所の利用者ですが、平成２９年度までの目標値である２９７８人に対して、実績は２４８５人でした。こちらの利用人数については、就労人数調査の回答があった年間の実利用人数であり、年間の契約者数となっております。

　続いて、「就労移行支援事業所ごとの就労移行率３０％以上の事業所が事業所全体の５０％以上」の目標に対し、平成２７年度の実績では３８．８％でした。

　就労移行率３０％を超えた事業所は、回答いただいた２２４事業所のうち８７事業所でした。

　続いて、就労実績がない就労移行支援事業所をゼロにするという目標に対し、就労実績のない事業所は６４事業所で、全体の２８．６％でした。なお、実績がゼロの事業所のうち、開所から１年以内の事業所については、約半数の３３事業所でありました。

　その下の、平成２７年度就労人数調査、サービス別調査結果の下の、参考で付けております平成２６年度の調査結果、さらにその下には、平成２５年度から平成２７年度までの就労人数調査結果の集計を、就労移行支援事業所、就労継続支援Ａ型事業所、就労継続支援Ｂ型事業所のサービス別にグラフ化しております。

　続いて資料９の２枚目をご覧ください。

　就労人数を、就労移行支援事業所、就労継続支援Ａ型事業所、就労継続支援Ｂ型事業所等の事業所別及び障がい種別で分けた表とグラフを付けております。

　施設からの一般就労への移行については、先ほどのＰＤＣＡサイクル管理用シート福祉部の資料の中で、説明がありましたとおり、精神障がい者及び発達障がい者の方の増加傾向がみられ、平成２７年度の就労実績でも、精神障がい者と発達障がい者については、全体の５５％を占めています。

　続いて、資料９の３枚目をご覧ください。こちらは就労人数の規模別に事業所数を表した表です。

　就労実績がゼロの事業所が６４事業所で２８．６％を占める一方で、２０人以上の就労実績を上げておられる事業所が５カ所あり、前年度実績では、このように２０人以上の実績を上げておられる事業所は１カ所でしたが、５カ所に増えており、また、１０人以上の実績を上げている事業所も増えていることなど、実績が高い事業所と低い事業所の２極化が、この表からも見てとれると思います。

　以上、平成２７年度実績の就労人数調査結果についての説明をさせていただきました。

○事務局（福祉部）　続きまして、資料１０について、自立支援課　岩田から説明させていただきます。

　申し訳ございませんが、資料１０の一部に訂正があります。まず、訂正部分からお知らせいたします。

　ページをめくっていただき、右側に「就労継続支援Ａ型事業所の平均賃金、工賃月額」とあります。その中で、平均工賃の月額について、それぞれ訂正申し上げます。

　まず、最低賃金以上を支払っている利用者の平均賃金ですが、１２万５７３４円を６万２５１円に訂正願います。

　減額特例を受けている利用者の工賃額ですが、２９２０円を３万９８３６円に訂正をお願いします。

　続いて、非雇用利用者の月額を、１４１３円から３万３７２８円と訂正願います。

　では、この資料について説明をいたします。

　先ほどの就労人数調査に引き続き、就労継続支援Ａ型事業所の現状について調べた結果をご報告します。

　まず、就労継続支援Ａ型事業所が平成２５年から比べても、平成２７年度は３倍に増加しております。それは、資料８の⑭にありますように、平成２５年度においては１２２９名であったものが、平成２７年度には３６４１名に増えていることから、３倍の利用者になっております。

　ご覧いただいてわかるように、Ａ型事業所の利用前の状況では、在宅が８２９という数字になっており、もともとチラシ等から事業所の存在を知り利用したという傾向にあることがわかりました。

　ただ、これは市町村ヒアリングより得た情報ですので、根拠としてはまだ薄いので、これから実地指導等で確認が必要かと思っております。

　ページをめくっていただき、就労継続支援Ａ型事業所退所後の状況です。

　上下を比べていただきたいのですが、まず下のほう、退所したときの利用期間については、１年以内に退所した割合が全体の６８％と、１年以内で辞めているという傾向にあります。

　退所後にどこに戻っているのかが上の欄にあるのですが、その他が４８８人になっているのですが、その他というのは、聞き取りの結果、在宅に戻っているという傾向にあるようです。

　これらの利用についても、実地指導で確認をしていく予定です。

　その他ですが、最後のページになるのですが、暫定支給決定についても確認をしたところです

　１年以内に退所している方が多い中で、暫定支給決定がない割合が全体の８８％を占めていることから、今後、市町村ヒアリングの内容でもあったのですが、支給決定の取り扱いについて検討していく必要があるかと思っているところです。

　以上が、私からの説明になります。

○事務局（福祉部）　最後に、資料１１についてご説明を申し上げます。

　こちらの資料は、前回の当部会でご報告させていただきましたとおり、現在、障がい者計画の後期計画の策定に向けて「障がい者計画の評価見直し検討部会」を設置しまして、見直し作業を行っているところです。

　ちょうど、先週の金曜日に第４回目の部会が開催され、そのときのテーマが就労支援でございました。

　見直し部会にこの資料を提出させていただいたわけですが、就労支援に関する検討すべき論点として、障がい者の雇用・就労の促進、職場定着支援、工費水準の向上、この３点を挙げさせていただきました。

　２ページ以降ですが、３つの論点ごとに、「現状」と「課題の整理」ということでまとめさせていただいております。

　記載内容は、本日ご説明申し上げた内容と同様の内容を記載しておりますので省略させていただきますが、補足として１点だけ説明させていただきます。

　論点２の障がい者の職場定着支援、４ページでございます。ちょうど中段、課題の整理の２つ目でございます。

　精神障がいのある就労者が安定して働き続けるためには、日常生活を含めた精神障がい者の職業生活全体を支援していくことが重要であるため、労働分野における施策に加え、医療との連携を含めた福祉分野における施策の充実を図っていく必要がある、ということを記載し、なお書きで、平成３０年４月から施行される改正総合支援法（障がい者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律）においては、就労定着に向けた支援を行う新たなサービスが創設されることとなっているため、現在、その中身はまだ見えてこないのですが、政省令の制定等、今後の国の動向を注視していく必要があるという記載をしております。

　以上が事務局からの説明ですが、説明しましたような数値に対する現状をどのように評価していくのか、皆様方の意見を頂戴できればと考えておりますし、また、３部局で作成したＰＤＣＡの目標を踏まえた評価、改善の事務局案に対してのご意見、あるいは、このような視点を盛り込むべきではないか、といったようなご意見を頂戴できればと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○姜部会長代理　委員の皆さま、資料がたくさんで、中身の全体把握が難しい状況にあるかもしれませんが、ただいまいただいた報告について、ご質問やご意見がある場合にはお願いしたいと思います。

○栗原委員　資料５の裏面で、就労支援、就労継続支援Ａ型事業所への人数調査をされるということで、先ほど資料１０で報告いただいたのですが、直接関係していることとしてご紹介したいのが、８月末に日本職業リハビリテーション学会で、名古屋市での就労継続支援Ａ型事業所の報告がされました。

　そのときに、自治体でのそのような調査はほとんどなく、大阪府がしているものが唯一であるということで、唯一だという紹介があったということをまずご紹介したいと思います。

　その上で、名古屋市の場合は、大阪府や全国に比べ営利法人が多かったということが客観的に気づきとしてあるのですが、そのこととは別に、大阪府の調査あるいは全国でもほとんどされていないものとして、名古屋市では行政が行ったというよりも、名古屋市総合リハビリテーションセンター（社会福祉法人　名古屋市総合リハビリテーション事業団）がされたのですが、Ａ型事業所での利用者調査をされています。

　ただ、Ａ型事業所を通すのではなく、その利用者さんがこれまで関わってきた就業・生活支援センター等を経由しての調査ということでされていまして、具体的には、自由記述でいろいろな記述がされておりますので、今度、名古屋市総合リハビリテーションセンターのホームページでも全て公開されるとお聞きしております。

　今後、利用者調査についてどのようにされるのかということは、再度検討の余地としてはあるのかと思いますが、参考にしていただきたいと思います。

　以上です。

○姜部会長代理　名古屋市の調査も、なるべく皆さんもご覧いただいた上で、検討していく必要があれば検討したいと思います。

　他にいかがですか。

○井上委員　井上です。何点かお聞きしたいのですが。

　まず、第４次障がい者計画の１１ページの数値目標ということで、かなり前のこの部会でも発言させていただいた記憶があるのですが、特に、私ども障害者就業・生活支援センターの支援による就職者の１年後の定着率が９０％ということです。

　上にある４点については、国の基本指針があって、それを受けての数値目標となっているのですが、「障害者就業・生活支援センターの支援による就職者の１年後の職場定着率９０％」というのは、根拠として、どこから引っ張ってこられたのかなと。就業・生活支援センターとしてもヒアリングを受けた記憶もなく、労働局からお示しされた記憶もなく、ということが１つです。

　もう１つは、いろいろかぶってしまって申し訳ないのですが、支援学校から就職した、今は２５％とか２６％のところを３５％に上げるという計画を立てられていますが、実は、今年４月に就職された支援学校の卒業生のうち、３人は、変な言い方ですが転職させております。ですから、当然４カ月位しかいない。転職させているというのは、うちが勝手にやっているのではなく、ご本人と相談のうえです。

　と申しますのは、支援学校の生徒の中には、少なからず各学校とも、児童養護施設でお住まいの方がいらっしゃる。そして卒業時にそこを退去せざるを得ない実情がある。

　その方々は、就職をするとともに、在校時に内定を受けるとともに、先生方は住まい探し、グループホーム探しに奔走されるわけですが、今は、グループホームは安くても利用料が１カ月７万円から８万円ぐらい、大阪市内だと１０万円ぐらいです。

　一方で、障がい者雇用の時間数は週３０時間が大半ですので、月間１２０時間、時給９００円をかけても１０万８０００円が税込の金額です。

　そうなると、そこから小さい額の税金をひかれて、９万円少しぐらいの収入になったりするのですが、１８歳ですので、当然ながら障がい基礎年金はお持ちではない。ホームで８万円はかかるだろうと。昼食代は出ないですから、自分で支払わないといけない。

　単純にマイナスです。一刻も早く４０時間、極端な言い方をすると、５０時間ぐらい働けるような所でないと生きていけない現実があるので、フルで４０時間ぐらい働ける事業所に３人の方が転職を決めました。

　となると、９０％のうち、うちは年間就職が４０名位ですので、３人か４人欠けると１０％ないのです。別に気にしていませんが、数字を守ることが絶対と思っていませんので。実態としてはそのようなことがあって、どうしようもないですね。

　ご家族や親族に無心するわけにもいかない現実が隠れているというところで、それならばいいよとはうちのスタッフには伝えていますが、かなり厳しい。

　これは吹田のセンターだけではなく、どこもお持ちの課題だと思います。

　この９０％について、定着率が高いということがだめだとは思わないですが、必ずしもそれだけでいいのかなという、別の議論をしたほうがいいのではと思っておりますので、この意見を出させていただきました。

　あと、資料８に関してですが、例えば⑥⑦⑧⑱が見込みと実態が相反しているところ、見込みは上がっているのですが、実態が、特に⑦が顕著ですが、この４年間で実績が下がっていて、見込みはどんどん上げて行っておられます。これは、計画的に無理があるのではないかと思います。

　⑧は、実態と見込みにかなり乖離が見られるかと思います。この数字でやっていくのはどうなのかと思います。⑧でいうと、平成２６年から平成２７年は約５０名ですが、それ以上にどんと上げている。

　実態と見込みの差が開くばかりでいかがなものかと、無理があるのではないかと思います。

　２３番の委託訓練もそうですね。年々下がっているものを上げている。委託訓練が下がっていくのは必然であって、移行事業所等の選択肢が増えた結果、分母が増えていないのに資源が増えた結果、資源が必ず右肩で上がっていくようにはならないであろうと推測されるのですが、ですから、必ずしも上げる必要がないものもあるのではないか。その辺を精査すべきではないかと思います。

　あと、資料７で、教育庁が出されている評価（Ｃ）で、離職への不安や福祉サービス活用ニーズの高まりが想定されるということが書かれていますが、離職への不安というのは、私どもも現場でひしひしと感じておりますし、実際、福祉サービスの取り込みもあると、Ｂ型事業所や生活介護事業における取り込みなどもあると、実感するものです。

　これはひとつのアイデアですが、私どものセンターで、支援学校にさせていただいているのが、在学中に高等部１年ないし遅くとも２年ぐらいに、地域には、就業・生活支援センターだけではなく、委託相談事業所がありますので、そこにご本人とご家族も入っていただいて、チャレンジして就職して、万が一うまくいかなくても、地域の福祉サービスが、きちんとフォロー、カバーしますよということで、早めに登録をしてくださいということを、この２年やらせていただいていて、委託相談の事業所、就業・生活支援センター、支援学校の進路指導の先生方とも定例で会合を持たせていただいて、ご本人やご家族を交えて相談していく連携を続けさせていただいております。

　また、その仕組みをつくられたら、安心してチャレンジしてもらえるのではないかと思っております。これは意見です。以上です。

○姜部会長代理　井上委員からは、資料１の１１ページの、就業・生活支援センターの１年後の職場定着率９０％、これはどこから根拠を取られたのかと。具体例から言えば９０％は無理である、これは難しいのではないかと。

　２点目は、資料８で見込みと実態が乖離している項目があると、それについてデータを使う前提、目標値の設定の仕方を考え直したほうがいいのではないかということだったかと思います。

　３つ目は、教育庁の資料７、就職希望あるいは就労が決まった時点で、対応する相談支援、教育も含めた早期からの協力体制、本人や家族を含めた中での協力関係の構築が、非常に効果的になってくるのではないかという、委員の実際の取り組みの中からご提言いただいたと思います。

　それぞれについて、事務局から何かありますか。

○事務局（福祉部）　自立支援課です。１点目と２点目についてでございます。

　1点目の就労・生活支援センターの職場定着率９０％以上を目指すという、これは第４次大阪府障がい者計画を平成２４年３月に発表していますが、このときに、これからは定着支援が必要だという皆さんからの共通した認識があったかと思うのですが、その定着支援で、「障がい者計画」は数値目標を設定して、目標に向け対応していくということが売りでした。

　その時に、定着支援の目標値が、今の、障がいのある方の定着率といったものが、全体としてなかなか把握できるようなデータ等が整備されていなかった。今も若干そうなのですが、そのときに、就労・生活支援センターであれば就職された方の定着率が把握されているので、設定いただいたものとお聞きしております。

　この９０％以上ですが、なぜ９０％以上を目指すかというのは、１８ある就業・生活支援センターの中で、一番定着率がよかった所が、当時９０％ぐらいあったとお聞きしております。ならば、みんなでそこを目指そうということで９０％以上にしたとお聞きしているのですが、そのようなことを含めて、先ほどもう１点で、実績と目標値があまりにも乖離しているので、これは見直すべきところは見直すべきではないかというご提案、この２つとも、ともにそうだと思っております。

　ちょうど「障がい者計画評価見直し検討部会」で、今年度に意見具申をまとめていただいて、来年度に府として計画見直しに入ってまいります。その際に、本部会でのご意見なども踏まえた上で、事務局としても新たな目標設定の考え方を整理させていただき、実効ある計画にさせていただければと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

○姜部会長代理　教育庁は、いかがでしょうか。

○事務局（教育庁）　教育からの相談を連携させていただくと非常に有効かと思いますので、ぜひお願いしたいと思います。

○姜部会長代理　私どものほうでも、最近、就労移行支援事業所があるので、やる気のあるところは、非常に積極的に、特別支援学校に入っていっていただいて、就職するまでの課題は何かを挙げていただいて、やるところはあるのです。

　ただ、気になっているのは、支援学校に行って、いきなり就職した時に社会生活ができていないというところで、それを経験してしまうと、例えば、マイナス思考になる前に、あらためてそこでやる気が萎えてしまうということもあると思います。そういった学校内での取り組みについては、本当に細心の意識が必要ではないかと思います。

　やはり、福祉サービスに対するニーズはとても上がっていると思います。労働への意識が高まっている中で、就職をするということと、Ｂ型事業所なり生活介護を利用することについて、意識がかなり変わってきていると。

　当事者が随分、ついつい一般就労のほうより福祉サービスのほうに意識的に負けてしまうことになりかねないと思いますので、教育庁も会に入っていただいて、意識を高めていく有効な手立てを持っていただければと思います。

　ほかに委員のみなさん、どうですか。金塚委員いかがですか。

○金塚委員　２点あります。

　１点目は、一般就労が平成２９年の時点で１５００人という数字が出ていますが、これはＡ型事業所を含めた数字を考えておられるのかなということです。

　２点目は、支援学校を卒業した後の３年間の職場定着率を目標数値として挙げられていますが、就労移行に関しての定着率は、この中に挙げられていない。

　先ほど、就業・生活支援センターによる職場定着率９０％以上という話がありましたが、ここは目標値の視点として、ぜひ入れていただきたいと思っています。

○事務局（福祉部）　１点目の、平成２９年の１５００人の目標ですが、これは一般就労で、Ａ型事業所を除いています。

○金塚委員　そうすると、過去の実績の数字にもＡ型事業所は入っていないのですか。

○事務局（福祉部）　入っていません。

　もう１つの、次期計画の見直しにおいて、定着率の設定は全くそのとおりだと思いますので、計画策定に向けては、そのような視点で策定いただけるよう検討させていただければと思います。

○姜部会長代理　ぜひともよろしくお願いいたします。

○（大阪労働局）　労働局についてですが、目標と実績があるのですが、一番実態と乖離しているのが資料８のトライアルの関係や⑥⑧も同様のところがあるので、計画を出した時の数字と今現在の数字はかなりかけ離れていますので、今後、確定されてくるときに修正を掛けていただきたいと思います。

　平成２４年度ぐらいからの実際の数字を出させていただいているので、ぜひともよろしくお願いいたします。

○姜部会長代理　ほかに何か、豊田委員いかがですか。

○豊田委員　就労継続支援A型事業所ですが、いろいろと準備をしている中で、少し疑問に思うことがあります。

　募集をかけてお電話がかかってきて、面接させてもらってという段階で、例えば、私どもは６時間以上８時間未満というのが原則で、短時間労働をするのは、難病や透析などで行かないといけないとか、精神の病院から出てすぐなので長時間は働けないとか、何か特別な事情がない限りは、４時間の労働は認めないというお話をさせてもらっているのです。

　ですが、募集で来られる方たちは、例えば、Ａ型事業所に行っておられて辞めたので、次のところを探さないといけないので面接に来たと言って、来られるのはいいのですが、４時間以上働かないといけないことにびっくりされて、まして、仕事、労働がたくさんあるということを聞かれてなおさらびっくりされて。

なぜそれほど違うのかを聞かれて、これが本当ですと私は言うのですが、あまりにも何もせずに４時間いて給料をいただくという施設が非常に多いようで、その現実に、今直面して、これはどのように改善していかないといけないのかなということを、今一番悩んでおります。

　それでも働きたいと言ってくれるのはほとんどが５０歳代以上です。５０歳代未満の人は「そんなに働かないといけないのなら行きません」とはっきり言われました。

　これからたくさん仕事があるので、５０歳代の方でもがんばって、元気な人ならいいと思いますが、あまりにも５０歳代ばかりだと、ということで、できるだけ若い人を入れたいと思いますが、若い人に対しては、そのような気持ちが多いかと思うので、これはＡ型事業所に対しての見直しは早急にしてほしいです。

　４時間でやっておられて、作業的な仕事内容でやっておられるところの見直しは、ぜひやっていただきたいと思います。

　というのは、うちはＢ型事業所をやっていますので、作業で８５８円の単価を支払うことは不可能です。どれだけ頑張っても不可能です。私の所は工賃は高いですが、それでもせいぜい頑張って、施設外に行かれてはじめて２万円台の給料が払えます。施設外をたくさんしている人には５万円払えますが、室内だけの作業では、どれだけ逆立ちしても２万円は払えません。

　その中で８５８円を払っておられるということは、いろいろと聞いていると、仕事は１時間、あとはみんなとお話しして時間をつぶして帰るという、それで４２９０円もらえているというので、そんなことはうちではできませんと言うと、それなら辞めますと言って帰っていくのですが、このような現状があります。

　これは、この１カ月あまりの面接の中で体験した現実ですが、これについてどのように考えていくかについて、しっかりとやっていかないと、どんどんＡ型事業所が増えていますが、これは福祉費用の無駄遣いになっているのではないかと思います。

　肝心の、８時間働いてもらう、６時間働いてもらう、事前に面接はいいけど実習はしてはダメという決まりがあって、実習をしないとこの人がどれだけ働けるのかわからない。でも、それはしてはいけないと。そのまま雇用して、８時間働いてもらおうとしたけれども、実際に動けるかどうかということはやってみないとわからないわけですから、非常に大きな賭けです。

　今回の目標を見ましたが、暫定期間がつくと特開金が出ないということですから、本当にしっかりとＡ型事業所が、仕事をもっとしようという所に関しては、このＡ型作業所は非常に難しいなとは思っています。

　ここを何とか改善していかないと、結局、厳しい意見で失礼ですが、いい加減にやっている所が、そのようなものを頼りにして運営されているので、今のところはやっていけるのであって、ちゃんとやっている所にも同じようなことになってくると、これは非常に難しいなと。まだやっていないのでわかりませんが、やってみると、もっといろいろな面でぶつかってくることが多いのだろうと危惧はしていますので、早急にＡ型事業所のあり方については改善していかないといけないと感じました。

○姜部会長代理　ただ今の豊田委員の意見についていかがですか。

○事務局（福祉部）　Ａ型事業所の実地指導を始めているところですが、就労会計を確認すると、現状は、作業系の事業所が多いだろうということはうかがえるのですが、今の段階では、最賃を払っているという状況では、それ以上の指導は正直言ってできないところではあります。

　これが、先ほどの現状についてでもお示ししましたが、１年以内で辞めていくという観点からは、生活基盤推進課と一緒に、そのような人の支給決定が適正であったかは、市町村の支給決定も含めて働き掛けをしていこうかというスタート地点になっているところですので、１年という時間をいただき、来年、再来年にどのように変わっていくかを見ていただきたいというところです。

　ただ、大阪府内で事業所は１９カ所あるのですが、全体の数十カ所ですが、全体を確認することになりますので、それがまとまりましたら、生活基盤課と一緒に報告させていただければと思います。

○豊田委員　特に大阪府内より、大阪市内がえげつないと思います。

○事務局（福祉部）　市と連携できればいいかと思います。

○事務局（福祉部）　権限委譲しており、指定権限は市町村に移っておりますので。

○豊田委員　それはいつも聞いているのですが。

○事務局（福祉部）　府所管が１９で、しかも他課が担当している状況なので。

○豊田委員　ぜひ、権限委譲と言わずに、垣間見ていただければと思います。

○姜部会長代理　これは国への提言はしているのでしょうか。

○事務局（福祉部）　国への提言の中では盛り込んでいるのですが、この問題が全国的にみてどうなのか、大阪府だけの問題なのかということが国も把握しきれていないので、特開金を使うことが決して悪いことではないのですが、この利用者の方の処遇をどう考えていこう、というところからアプローチできればとは思っています。

○姜部会長代理　何か実地指導の中で、あるいは、これからもう少し詳しい内容を挙げていってもらって、また報告いただければと思います。

　伊藤委員、いかがですか。

○伊藤委員　今の豊田委員の話ですが、昨年から、私も委員としてこの部会に参画させていただいて、新たな意見ではないのですが、Ａ型事業所のいろいろな問題、障がい者職業センターはあまり関わることがないのですが、地域で関わっているところでは、いろいろな問題を把握されているのかなと思っています。

　皆さんはわかっている中でお話しされているので、われわれはどこにどのような問題があるのかがわかっていないので、この部会の中で、本年度に入ってからお話を聞いていると、だんだん見えてきたなというところがありますので、先ほどの今後の指導で、具体的に、せっかく、先ほどあったように大阪府が調査をされているということなので、それによって、もっとそのことが見えてきたらいいなと、自分自身も勉強になりますので。

○（粟津オブザーバー）　すみません。どうしても仕事柄、Ｂ型事業所のほうに目が行ってしまいます。意見ということではなく、最近考えることを述べさせていただければというぐらいのことですが。

　Ｂ型事業所は、７００カ所大阪府下にありまして、利用されている方も１万２０００人、非常にたくさんの障がいの方が利用されている現場だと考えています。

　普段、いろいろな所を回っておりますと、非常に、事業目的や価値観が様々だと感じています。それがいいこともあれば悪いこともある。言葉を選ばずに発言さてもらえば、そのような気がしています。

　その中で、Ｂ型事業所は、今日は話が出ないのでほっとしているのですが、やはり工賃をどれだけ上げるかが大きな負担で、やはり指標になればと思うのですが、一方で、工賃もそうですが、やはり、一般就労に力を入れておられる。時間の限りはないけれども、そこにチャレンジし続けるんだという事業所も、当然たくさんあるわけです。そのような事業所を評価できないのかと、そのような気がしています。

　これだけ数が増えてくる一方で、やはり利用者確保であったり、いろいろなことで頭を悩まされている。例えば、具体的に聞くと、保護者の方が話を聞きに来ると、工賃はいくらですかということで、お宅はいくらですか、お宅はということが安易な事業所の評価になってしまっていて、なかなか、どのようなところでうちを選んでもらったらいいのだろう、そのような声も聞きます。

　そのようなこともあり、これは個人的な思いですが、工賃はこうであるが、もう少し多面的な評価がＢ型事業所にあってもいいのではないか。それは、もちろん積極的な意味ですが。

　割合から言うと、非常に数％の世界ですが、でも、年間に何百人という一般就労者を出して頑張っているＢ型事業所を、何か評価してもらえることがあれば、Ｂ型事業所をやっている皆さんも頑張れるのではないかと最近思っていますので、意見として申し上げさせていただきます。

○姜部会長代理　Ｂ型事業所は、工賃だけに目が行ってしまっている状況があるのではないかと、多面的な評価、そのようなものが必要ではないかという意見がありました。

○栗原委員　資料９と資料１１を関連させてみたときに、ということですが、資料９の２つ目に種別就労人数推移があります。それと、資料１１の３ページの課題の上から３つ目に、「平成３０年度から」のところで精神障がい者の定着率の課題が出ておりまして、もちろん定着率が社会的に低いので、今後、評価するというのは当然重要なわけです。

　最近、少し仲間内で議論していたのが、本当にデータを見るのは難しいということなのです。

　それは、この資料９は、種別就労人数推移ですが、ハローワークを通して就職した精神障がい者の人数はとても増えている。ですが、実際に６月１日現在の精神障がい者の雇用についてどのように見るかということです。

　当然、定着率の問題が一番大きいのですが、この辺は金塚委員が一番ご存じなのであとでフォローしていただきたいのですが、身体障がいや知的障がいにあるダブルカウントが精神障がい者にはないのです。あるいは、５０人以上の事業所に就職する度合が、障がいによってどのように違うか。

あともう１つは、障害者手帳の所持で、障害者手帳所持の精神障がい者の方は雇用率に入るのですが、クローズの場合は、就職したという実績にはなるものの、実績の雇用者数には出てこない。この辺りが、身体障がいや知的障がいとの違いとしてあるので、かなり緻密に見ていかないとわからないと話していました。

　この辺りから、障がい者職業総合センターからレクチャーがあって、それはもう既に研究しています、と教えていただいたので、その辺をよく見ながら、もちろん定着支援が重要なのは言うまでもないのですが、単純にデータ同士を比較してこうだとは言いきれない要素がたくさんあるので、特に、身体障がいや知的障がいにはない要素、クローズの問題など、それを踏まえた上でデータを見ていく必要があるのかと思いました。

○姜部会長代理　ありがとうございます。データを見るときに、少し注意をすることがあるのではないかという委員からのご指摘でした。

　今日出していただいた資料を見ていまして、就労継続機関として、かなり今、Ｂ型事業所、あるいはＡ型事業所、全体的に増えていくというのであればいいのですが、片方が増えれば片方が減るということですね。全体に流れていくのか、就労で流れていくのかということです。かなり数値で、ここは減っているがここは上がっている。その理由は何かということを議論していくと、意外と、こちらが説明したことだけではなく、見えてくる部分もあるのではないかという気がしています。

　私から１点、細かいことですが、資料５のＰＤＣＡサイクル管理用シートの裏面ですが、評価の１つ目の項目「５５％を占めている」から何を評価するのか。現在の状況だけを書かれているので、目標達成のための評価、これを、これから改善していくのか、改善に結びつけていくのかということがあればいいと思いましたので、それだけお願いします。

○事務局（福祉部）　はい。

○姜部会長代理　ほかに何かございますか。

○井上委員　先ほど栗原委員から、精神障がい者のクローズのお話がありましたが、実は、知的障がいの支援学校の就職者でもクローズで、先ほど言った週に３０時間では食べていけないということで、休みの日にコンビニでアルバイトをしたり、２４時間営業のラーメン屋さんで深夜のシフトに入って朝起きられなくて、正規で行っているほうの職場からうちに電話がかかってくるというようなことがあるので、結構な割合で、知的障がいのある方がクローズで働かれているのです。

　そのほうが高い時給で、ハードなのですが、ある意味サービスもないし、苦しいというところで、ご本人としては満足できないようなところがあったりすることが１つです。

　もう１つ、教育庁への質問なのですが、先ほど、支援学校に早いうちから相談事業所やそういった機関に入っていただいたらと意見としては出させていただいたのですが、一方で、大阪府下に就業・生活支援センターが１８カ所ある中で、支援学校に対しての対応がまちまちなのです。

　中には、就職の内定が決まって登録に行っても、いや、何か問題が起こってから来てくれと言われたというようなことも聞いておりますので、ここが難しい。あとで結構ですので、センターに対するクレームではないのですが、リクエスト、そういうものがあれば教えていただきたいなと。

　できれば、私も課題だと思っておりますので、一律、１８センターをひとくくりにするのは少ししんどいのですが、必要ではないかと。ある意味、行政等から外圧をかけてもらったほうが１８カ所がまとまりやすいのかなと。それで全体がスムーズにいくのならば、それに越したことはないと思っておりますので、お力添えよろしくお願いいたします。

○姜部会長代理　質問ではないですね。また、うまく連携が進むのではないかということです。

　では、時間もいっぱいになってきましたので、ありがとうございました。

　事務局では、今日の意見を踏まえて、また検討をしていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

　それでは、議題（１）を終えまして、議題（２）に移りたいと思います。（２）その他ですが、事務局からお願いします。

○事務局（福祉部）　生活ニーズ実態調査のご説明をさせていただきたいのですが、参考資料３です。

　先ほど申し上げました「障がい者計画評価見直し検討部会」、その中で、これまでから、障がい者計画策定時あるいは改訂する場合には、障がいのある方々の実態ニーズ調査を実施させていただいておりました。

　前回は、第４次障がい者計画策定のために、平成２２年度に実施しておりますが、今回も、計画改訂に向け、調査を実施することにしております。

　今回の調査は、計画の中間評価見直し作業の中で実施するものであり、計画期間の半分近くが経過した中で、障がい者の生活がどのように変わったのか、その変化をとらえることを目的としております。

　そのために、基本的には、前回に実施した調査内容を踏襲して比較することが望ましいのですが、計画の見直し部会委員の意見などをもとに、若干の質問内容の修正案、新たな項目の追加を行うこととしております。

　今回の修正では、前回に比べまして、就労に関する質問項目を追加しまして、より就労の現状や支援ニーズを把握することとしております。

　就労に関する項目は、調査票の１２ページから１４ページにかけて、問２４から問２８まででございます。

　前回との変更点などをご説明いたしますと、まず、問２４では、前回の調査よりも、質問内容をより詳細にさせていただきました。

　現在の就労形態とご本人が希望する就労形態をお尋ねし、希望と実態の差を検証するというものです。この項目については、障がい児も対象として、将来希望する働き方をお聞きすることとしております。

　次の問２５は、５ページの問１３の中で、現在の収入状況をお聞きしますので、問１３と照らし合わせることで、収入の実態と希望を検証させていただければと考えております。

　問２６から問２８にかけましては、働きたい理由や働けない理由、または働き続けるために望むこと、といった内容をお尋ねし、就労支援ニーズを把握できればと考えております。

　先週金曜日の「障がい者計画見直し検討部会」で、これにつきましては最終承認をいただきまして、今月の下旬ごろから障がい者の方々に配布させていただきまして、１０月中を回答期間として、１１月以降に集計あるいは分析作業に着手させていただき、年内に完成させるという予定になっております。

　以上でございます。

○姜部会長代理　これは抽出調査ですか。

○事務局（福祉部）　はい。

○姜部会長代理　障がい者の方を抽出して、それを集計、分析し、最終まとめるということで、全員ではないのですね。

○事務局（福祉部）　府内８０００人に対して実施します。

○姜部会長代理　検討部会においては承認をいただいておりますので、項目についてはコメントしづらいですが。

　何かありますでしょうか。

○栗原委員　１つだけですが、問２４は、現状だけでなく希望についてもあまりなかったので、実態として今どうなっているかということで、希望は働きたいですか、働きたくないですかとか、確か５年ごとのものはそうだったと思うのですが、そういった意味では、非常に実態がわかって良いのではないかと思います。

○井上委員　同じく、実際に給料がいくらですかという項目があればと。

○事務局　前のほうで聞いています。

○姜部会長代理　調査票を受け取られた障がい者の方は、答えていただくのがご苦労だと思うのですが、この調査が活きていけばいいのかなと思っています。

　ほかに何か質問あるいはご意見はありますか。

　ないようでしたら、本日の議題は以上ですので、会議を終わりたいと思います。ありがとうございました。

　事務局、お願いします。

○司会　委員の皆様、オブザーバーの皆さま、どうもありがとうございました。

　限られた中での議論となりますので、またご意見等ございましたら、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「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。

　次回、第３回は、２月下旬の開催を予定しております。第３回は、本日ご審議いただきました内容を踏まえまして、修正したＰＤＣＡサイクル管理シートをご確認いただき、今後の取組改善についてご審議いただきたいと思います。

　また、地域課題の聞き取りをした市町村ヒアリングの結果報告、あるいは事業所へのヒアリングの結果等につきましても、あわせてご報告する予定としております。

　なお、黒田部会長が、年度末の部会出席が難しいと聞いておりますので、第３回の進行につきましても、部会長代理であります姜委員にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

　開催日程につきましては、今後、委員の皆様方と日程調整させていただき、改めてご案内いたしますので、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）