**平成３０年度**

**第３回　工賃向上計画の推進に関する専門委員会**

日時：平成31年3月26日（火）14：30～

場所：ドーンセンター4階中会議室３

出席者：

|  |
| --- |
| （委員） |
| 北口　信二 | 社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会就労支援統括センターみぃーん　センター長 |
| 髙橋　克彦 | 社会福祉法人大阪府社会福祉協議会　施設福祉部　主事 |
| 高松　幸一 | パナソニック交野株式会社　代表取締役社長 |
| 野原　涼司 | 社会福祉法人大阪府肢体不自由者協会　なにわの宮　主任 |
| 八藤　博之 | 社会福祉法人精神障害者社会復帰促進協会ふれあいの里　代表 |
| 與那嶺　司 | 神戸女学院大学　文学部総合文化学科　教授 |
|  |  |
| （工賃向上計画支援事業 受託事業者） |
| 粟津　　浩 | 一般社団法人エル・チャレンジ福祉事業振興機構 |

○事務局　定刻となりましたので、ただ今から「平成３０年度　第３回　工賃向上計画の推進に関する専門委員会」を開催させていただきます。

本日は、お忙しい中、ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

まず、会議の開会に先立ち、自立支援課長よりご挨拶をさせていただきます。

○事務局　委員の皆様、こんにちは。自立支援課長の黒瀬でございます。

委員の皆様方には、日頃から就労支援推進業務にあたってご理解・ご尽力・ご協力賜っていますこと、改めて御礼申し上げたいと思います。

また、本日は、大変お忙しい中、ご出席賜りまして、本当にありがとうございます。

さて、この委員会も本日で第３回目を迎えるということでございます。この３回を振り返ってみますと、第１回目におきましては、国指針の一部改正に伴いまして、大阪府工賃向上計画、２０１８年から２０２０年の策定についてご審議を賜りまして、今後、新たな３か年の計画をスタートさせることができました。次に、第２回の委員会におきましては、ゲストスピーカーをお招きいたしまして、事業者の工賃向上に関する成功要因の分析や優先調達の効果の見える化等について、ご議論をいただいたところでございます。

本日、３０年度、最後の３回につきましては、私ども事務局から、今年度事業の実施状況のご報告、次年度事業の取り組みの方針案について、ご説明をさせていただくとともに、前回ご議論いただきました優先調達の効果の見える化について、全国の行政における調達実績について調査いたしましたので、その結果もご報告させていただきながら、皆様方にご審議を賜りたいと考えております。今後ともこの委員会でのご議論、先生方のご提言等を踏まえまして、次年度以降の工賃向上に向けた効果的な取り組みにつなげてまいりたいと考えてございます。

委員の皆様方におかれましては、それぞれのご専門のお立場から、忌憚のないご意見を賜りまして、はなはだ簡単ではございますが、開会のご挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○事務局　さて、本日ご出席の委員の皆様につきましては、お手元に委員名簿をお配りさせていただいておりますので、委員全員のご紹介は省略させていただきますが、このたび、委員の交代がありましたので、ご報告させていただきます。

松田委員のご後任として今回からご参画いただきます、社会福祉法人ぽぽんがぽん　茨木市立障害者就労支援センターかしの木園　園長廣澤　美代（ひろさわ　みよ）委員でございます。

なお、廣澤委員におかれましては、本日、所用のため欠席でございます。

その他の委員の皆様におかれましては、再任ということで、今後ともどうかよろしくお願いいたします。

本日は、７名の委員が御出席でございますので、工賃向上計画の推進に関する専門委員会　運営要綱第５条第２項の規定により、委員定数８名の過半数に達しており、会議が有効に成立していますことをご報告いたします。

続きまして、お手元の資料の確認をさせていただきます。

次第に配布資料を出していただいておりますが、次第をめくっていただきまして、委員名簿、本委員会の運営要綱、配席図

続きまして、資料１　平成３０年度工賃向上計画支援事業実施状況、Ａ３横２枚組でございます。

続きまして、資料１の別紙ということで、販売機会の拡大に係る支援の実績ということで、Ａ４のペーパーを１枚付けさせていただいております。

続きまして、参考資料１－１としまして、平成２９年度工賃の実績についてということで、厚生労働省の資料でございます。Ａ４の4枚組になっております。

続きまして、参考資料１－２としまして、Ａ３横長の表でございます。

続きまして、資料２　ハートフルアグリトライアル促進事業

続きまして、参考資料２－１　平成３０年度農業インターンシップ マッチング～請負契約 実績一覧

続きまして、別添で机の上に置かせていただいておりますが、参考資料２－１といたしまして、冊子で農業インターンシップ活動紹介集

続きまして、資料３　工賃向上に関する全国調査（優先調達の効果の見える化）の資料で、Ａ４の５枚組になっております。

続きまして、参考資料４－１　大阪府庁舎内アンテナショップ平成３１年度出店シフト表

続きまして、参考資料４－２　大阪府庁舎内アンテナショップ出店事業所選定審査基準

続きまして、参考資料５　平成３０年度　第２回工賃向上計画の推進に関する専門委員会議事録

別に、カラー刷りのチラシで働く障がい者を応援する 大阪×福祉×お菓子の レシピコンテストのチラシを１枚置かせていただいております。

配布資料に過不足はございませんでしょうか。

それでは、この後の議事進行につきましては、工賃向上計画の推進に関する専門委員会運営要綱に基づいて、委員長にお願いしたいと存じます。よろしくお願いします。

○委員長　では、お手元の次第に沿って議事を進めてまいりたいと存じます。

本委員会は、「就労支援部会」から付託された「福祉的就労の促進」における地域課題について、審議することとなっております。

それでは、時間も限られておりますので、議題の順に事務局からご説明いただいた後に、ご質問等いただく形で進めたいと思います。

議題（１）について、事務局から説明をお願いします。

○事務局　それでは、議題（１）について、ご説明させていただきます。

Ａ３の資料１をご覧ください。

『（１）①工賃引上げ計画シートの作成』についてです。

Ｂ型事業所の提出率は、第２回の委員会開催時点で７８.６％でしたが、今回は７６.８％となっております。提出率が下がっておりますが、この要因は、新規事業所の増加でして、新規事業所は前回の９３５事業所から、９５８事業所となり、この４か月間で２３事業所増加しております。

未提出の事業所に対しては、引き続き督促を行っていきます。また、既に提出いただいている事業所についても、例えば「年度が替わることに伴う計画の見直し」等のご相談を受け付ける体制をとっております。

続きまして、『②常設相談窓口の開設』、『③の工賃向上ミーティング、工賃向上セミナー』については、前回と変更ありませんので、省略させていただきます。

続きまして、『④製品開発プロジェクト』についてです。

大阪府の公民連携デスクからの紹介により、大阪難波の道頓堀界隈で、大阪おみやげ専門店「なにわ名物いちびり庵」を展開する（株）せのやさんにご協力をいただけることとなりました。

別添のチラシをご覧ください。

今回の取り組みは、「働く障がい者を応援する大阪×福祉×お菓子のレシピコンテスト」と題しまして、府民の方からお菓子のレシピを募集し、そのレシピを元に製品開発を行います。完成した製品を（株）せのやさんの店舗で販売していただくというものです。

取り組みの実施にあたって、協議会を設置いたしました。当協議会では、お菓子のレシピを募集するにあたっての応募内容や応募様式、発信方法などについて助言をいただきました。また、先週２０日に開催した第２回協議会では、応募のあった８作品の中から最優秀作品を決定いたしました。

今後、せのやさんには、お菓子の味から、パッケージに至るまでアドバイスをいただく予定です。商品力の高い製品を開発し、販路拡大を進めたいと思っております。

続きまして、『⑤スウィーツプロジェクト』についてです。

前回お伝えした通り、兵庫県が主催する「スウィーツ甲子園」に、大阪代表として堺市の事業所「アトリエユウの家」さんの「さかいラスク」がエントリーしました。１１月２３日に開催されました本戦では、残念ながら入選には至りませんでした。

スイーツ甲子園の結果を踏まえてというわけではございませんが、２月５日に、「販売促進セミナー」を開催いたしました。商品をいかにして売っていくかということで、例えばお客さんの目を引くポップの作り方という内容でセミナーを開催いたしまして、１９事業所が参加いたしました。

続きまして、『⑥新しい仕事プロジェクト』についてです。

主に施設外就労に関する事例紹介等をセミナー形式で行いました。

清掃、農業、企業内授産の３回予定しておりまして、明日開催予定の第３回セミナーでは、企業内授産に取り組む施設の事例紹介と、施設外就労に取り組む際の課題について考える座談会を行います。

続きまして、『⑦販売機会の拡大』についてです。

今年度の販売機会については、この用紙に書ききれなかったので、別紙をご用意いたしました。別紙をご覧ください。Ａ４の１枚ものの横書き用ものです。

これらのイベント参加をコーディネートいたしました。参加事業所数については、記載の通りです。

ここに記載がありませんが、３月１１日～１４日までの４日間、なんばマルイさんの地下１階イベントスペースにて、こさえたんの出店販売を行いました。売上額としては、４日間合計９万６４６０円となっております。

資料戻っていただきまして、Ａ３資料１の２枚目をご覧ください。

『（２）共同受注窓口による受発注促進』についてです。

『②共同受注窓口の自立化に向けた取り組み』ですが、前回もお伝えした通り、現在、共同受注窓口が自立するために必要な運営費について、コーディネートした案件毎に手数料を徴収させていただくこととなりました。開始時期は平成３１年４月１からです。手数料の割合については、「見積額の５～１０％の範囲内」とさせていただく予定です。

続きまして、『③府庁内アンテナショップの運営』についてです。

平成２９年度のオープン以降、おかげさまで大変好評でございまして、今年度も４月から２月までの合計で、約８００万円の売り上げとなっております。１日当たりの平均売り上げは約３万６０００円で、このままいきますと、昨年度を上回る予定です。

今後もこの売り上げを維持・向上していくため、府内事業所への参加周知を図り、四半期ごとの商品入れ替えを行います。また、チラシ「こさえたん通信」等により広報活動も積極的に行ってまいります。

続きまして、『（３）府民・企業等への事業所の情報発信機能の強化』についてです。

記載のとおりですので、説明は省略させていただきますが、「②チラシの発行」にございます、情報誌「こさえたん通信」については、４月に第４号を発行いたします。

続きまして、参考資料の１－１（平成２９年度の工賃の実績について）をご覧いただけますでしょうか。

厚生労働省より、平成２９年度の全国集計が公表されました。Ｂ型事業所の月額平均工賃は、全国平均１万５６０３円となっており、前年度に比して３０８円上がっております。下の欄の表に書いております。

資料をめくっていただきまして、平均額の推移のグラフがございます。もう一度、資料をめくっていただきまして、「別紙５」をご覧ください。都道府県別の平均工賃をご覧ください。

右上に、大阪府の記載があります。前回お伝えしたように平成２９年度は、平均額で１万１５７５円となりました。

めでたく、といいますか、左に記載のとおり山形県を抜きまして、全国最下位を脱出いたしました。

続きまして、参考資料１－２をご覧ください。

ここからは、来年度の取り組み方針についてご説明させていただきます。

平成３０年８月策定しました大阪府工賃向上計画の２年目となります。平成３２年度の目標工賃１万４２００円を目指し、広報強化を図りつつ、行政と府民等が一体となった工賃向上施策を推進します。

「２番　事業の概要」をご覧ください。基本的には、今年度の取り組みを引き続いて実施いたします。予算額については、ご覧のとおりです。

（２）の「②企業と連携した製品開発の実施」につきましては、お菓子のレシピコンテストで最優秀となりました製品をベースに、商品開発を行います。スケジュールについては、下段をご覧ください。４月から製品の試作を行い、順次改良を加えながら、秋ごろに商品完成、販売開始できたらと考えております。

続きまして、「チラシによる広報」ですが、「こさえたん通信」につきましては、今年度からの取り組みですが、来年度も引き続き定期的な発行とし、府民の皆さんに手に取っていただけるよう努めていきます。

続きまして、「ハートフル企業農の参入促進事業」については、この後の議題２で詳しく説明をさせていただきます。

以上、簡単ではございますが、議題１の説明を終わらせていただきます。

○委員長　はい。ありがとうございました。

ただ今、「事業の進捗状況」について、ご説明をいただきましたが、受託事業者から補足のご説明等があればいただきたいと思います。

○受託事業者　今年度の事業の実施状況に関しましては、見ていただいたらわかりますように、特に製品販売にかなりウエートを置いた支援を行っております。

その中で、特に販売機会が、先ほども大阪府さんからのご報告がありましたように、公民連携の関係で、新たな出店機会、別紙によりますと、例えば舞洲コルジェクトでプロ野球の２軍戦で販売をするとか、アジアウィークは、大学の学園祭とか、ミズノさんのグランドゴルフ大会など、このようなイベントでの販売機会というものの提供を積極的に今年はいただくことができまして、機会が増えているかと思っております。大変、施設も反響が多くあります。

また、来年度以降も、既に予定しているイベント等もございまして、そのような形で福祉施設の商品がいろいろな形で府民の方の目に止まっていただくような機会が提供できるかと思っております。

その中で、特に私どもとしましても、今年度、どのような製品が府民の方の目に止まっていくかが注目をされるという辺りも、一つの手応え感、確実なイメージも掴めてきておりますので、今後、その辺の製品の押し出しとか、商品開発に関しましても、そのようなところを踏まえながら、取り組みをさせていただければと思っております。

あと、同時に、２月販売促進セミナーを行ったのですが、いわゆる販売機会が増えても、売る側、よく売れるように施設さんの職員さんにがんばっていただかないといけないということもございますので、ベタな形で商品を並べて置いても、お客さんは手にとっていただけないというのは当然ですので、ポップとか、パッケージ、接客、そのような力の向上というのも同時に必要となってきますので、せっかくいただいている販売機会ですので、より高い売り上げを目指していけるようなサポートを私どもとして、今後やっていく必要があるのではないかと考えております。あと、コンプライアンスの問題です。そこはエルチャレンジの課題かと思います。

もう一つ、販売手数料ですが、先ほどありましたが、来年度、来週からになりますが、４月１日以降の見積もり分から、５％から１０％の範囲内で設定させていただくということで、取り組みをしていきたいと思います。

「自立化」ということが一つのテーマなのですが、私どもとしましては、そのような原資をいろいろな製品とか、いろいろな作業とか、売り上げ拡大、販売拡大に伴う経費として指名していければいいのかと考えておりますので、例年より一層の売り上げ拡大でもって、施設様の工賃向上につなげていけるような、そのような支援が実現できるように取り組んでいきたいと考えております。

簡単ではございますが、以上、補足とさせていただきます。

○委員長　はい。ありがとうございました。

それでは、進捗状況についてなのですが、ご報告について、ご意見・ご質問等はございませんか。

○委員　４月１日から共同受注窓口で仲介の手数料が徴収されるということで、５％から１０％という説明があったのですが、５％から１０％の根拠といいますか、どうして５％から１０％という数字にすることになったのか、教えていただけたらと思います。

○委員長　手数料、４月から始まるものの根拠と、何をもとにその数字を考えているかということですが、こちらはどちらが。

○受託事業者　事務局と話をしておりますが、具体的に申し上げますと、例年の私どもの共同受注窓口の取引額をベースに、私たちとして、継続できる体制の原資としてどの程度必要かということを考えたときに、わかりやすい形で人件費、うちの動いているコーディネーター一人の人件費相当分を必要な原資として想定しました。そうした場合、例年の売上額に対して概ね７％程度の金額を確保していけば、考え方としてそれが成り立つというのではということで、ご相談を申し上げました。協議の中で、割合を固定化してしまうと、今後さらに売り上げ額が上がるか下がるかもしれませんし、その中でいろいろ調整をするうえで、幅を持たせた提示という形を考えておりまして、そのうえで、７％前後で５％から１０％というのを前提とさせていただいております。そのような考え方で、今回、協力させていただきました。

○委員　はい。ありがとうございます。そうなると、案件によって５％から１０％の範囲で契約をしていくというところになってくるのでしょうか。

○委員長　いかがですか。

○受託事業者　物によってですね。先ほどのような考え方がございますので、基本的には７％をベースに考えております。そのうえで、発注者さんとのご協議、調整のうえで前後するということは考えております。

○委員長　はい。ありがとうございます。手数料は、コーディネートしている職員の人件費など兼ねて７％を想定しているということで、５％から１０％にしておいて、それに対応できるようにということですね。後で報告される工賃向上の全国調査においても、５％から１０％は都道府県が多いみたいな話だったですよね。多いからやればいいということではないかと思います。今、受託事業者から紹介いただいた理由・根拠というところに基づいているということが何よりも大切だと思います。よろしいでしょうか。

○委員　はい。ありがとうございます。

○委員長　他、いかがでしょうか。

○委員　工賃引き上げ計画シートの作成のところで、３０年度の提出状況は、Ｂ型は８割弱で、それ以外のところはかなり低いというように見えます。その状況を踏まえて、３１年度の事業計画の内容を見ると、特にどのようなものが課題で、具体的にどのようなことをこの中でやられようとしているのか、今、一つ見えないので目標値をどこまで上げていこうとか、そのような突っ込んだ内容にしていかないと、あまり状況としては好転しないのではないかと思いますが、その辺の中身があれば教えていただきたいと思います。

○委員長　はい。ありがとうございます。この数字を見て、今後、向上させるような取り組みみたいなものが少し見えない、今日の資料、説明だけだということなのですが、今日の説明も含めて、何かそのようなものがおありかということなのですが、事務局からお願いします。

○事務局　工賃計画シートの提出について、Ｂ型は必須になっておりまして、Ａ型以下については、必須ではなくて、支援を希望する事業所というところになります。Ｂ型は１００％に近づけたいと考えており、新規事業所、もしくは、未提出のところについては、機会あるごとに「提出してください」とお願いをしているところです。

○委員　Ｂ型に対する支援については、いわゆる窓口等の設置で、いろいろ相談を受けられる体勢はきちんと作っていきますよと、そのようなところですよね。同列で表が書いてあったものですから、私が勘違いしたものだと思います。これは、大阪だけが取り組んでいるのでしょうか。

○事務局　国の指針により工賃計画を提出しているところに対しては支援するということになります。

○委員　例えば他と比べて、大阪の実態がどうなるのですか。

○事務局　現時点で、数字は掴めておりません。

○委員　もし、いいところがあればベンチマークされたらどうかと思います。

○委員長　他の都道府県との比較、他のパーセンテージが高く、うちが低ければそれはそれで考えなければいけないということですね。まさにご指摘のとおりと思います。今、全国調査、いろいろ聞き取りをやっていただいているようなので、その点も踏まえて、今後どのように取り組んでいくかということを考えていただければと思います。今、出ているもの、後で報告があるかと思いますが、工賃計画提出率と、工賃の向上がどれぐらい関連しているのか、工賃向上計画を提出していれば、工賃が上がっているのであればどんどんお願いしますと。それがどうなのかということも検証していかないというところもあるかと思いますが、わかりやすい数値として、どこかの都道府県との数字と比較してどうなのかというみたいなところも、今後、検討というか、今後の取り組みも考えて、Ｂ型は１００％が目標ということですね。目標率は１００％ということなので、それに達していない限りは、何か向上の取り組みを考えないといけないと、理屈としてはあるということですね。それが少し見えるように、また、次回、ここで報告いただければ思います。

○事務局　Ｂ型については、他府県の状況がどうかという部分、いろいろと把握が必要かと思いますので、それは確実に対応していきたいと考えています。

○委員長　Ａ型については、パーセンテージがどうかという解釈は、Ｂ型と違ってくるので、単なる比較として見てみるということですね。何か一つ見えてくるのではということですので、そのようなことで、よろしくお願いいたします。他にご意見・ご質問、いかがでしょうか。

○委員　単純な疑問なのですが、年度が違うので単純比較はできないかと思いますが、今年度、Ｂ型の分母数が結構伸びてきてということで、単純に初心者というか、できたてのところはすごく支援を必要とするのかと思います。その伸び率と工賃の伸び率みたいなところを比較すると、少しの差しかないのです。慣れてない新規の事業所が増えるばかりで、せっかく上がったものが落ちたりすることがないのか、このように事業所が増えていく中で、４月から手数料の話で増えてということで、そこの原資にあたるかと思いますが、体勢的な部分での同じレベルを保つにしても、数が増えている分、どのような補填、その辺があるのかと思います。

○委員長　共同受注のところですね。新規事業所が増えたりすると工賃にどのような影響を与えるのかということですね。

○委員　工賃の平均額は、１.０３倍ぐらいの伸び率に対して、事業所数は、１.０２倍ぐらいの伸びなのです。

○委員長　新規の事業所が工賃にどのように影響を与えているかということが一つで、二つ目は、そのような部分を踏まえて、共同受注の取り組みの部分にもどのような影響があるのかですね。

○委員　単純に支援の対象が増える中での原資的なもの、体勢的なものとかです。

○委員長　新規事業所が増えると、サポートが必要なところが増えてくると、その辺の財政的な裏付けもどうなのか、この２点について、いかがでしょうか。事務局から、いかがでしょうか。

○事務局　前回の資料から約４か月で２３事業所増えています。２３が多いのか、少ないのかというところだと思いますが、母数が９００近くある中での２３ですので、増えているのは間違いないのですが。

○委員長　数的には、９００いくらの２３だし、定員も先ほど委員が言っていただいたように、数値的にはあまり変化がないという意味では、一つひとつの事業所、量的な意味、質的な意味で、何か工賃が低い、そのような話かと思います。全体の工賃に影響を与えるような何か問題があったり、要因があったりみたいなことは、別に聞かれるのですか。

○事務局　新規の事業所の工賃がいくらなのかは詳しく見ていないのでわからないのですが、新規の事業所のところで、どんな仕事をやっているのかに関わってくると思います。

○委員　今の質問の意図としましては、大阪府がこれだけいい取り組みをしてくださっている中で、伸び率が上がっていかないというのは、全体のパイがすごく大きいという要因もあるかと思います。これだけの伸び率、事業所が増えていく中で、工賃のアップ率というのもこれだけだとなると、方向性を考えていかないと、これぐらいの率でしか上がっていかないのかという気がしただけです。

○事務局　そういう意味でいうと、仕事はそれほど増えていない中で、事業所だけが増えていっているというのは、課題として言えるのかもしれません。

○委員長　今、言われている中では、一つずつの取り組みがとても大切ですが、全体の数が多いというところで考えないといけない方法とか、対策というのもあるので、個別、個別の工賃の向上だけでなくて、全体としての数の多さというのも念頭に置いた対策という感じですね。

○委員　大阪の取り組みは、受託事業者をはじめとして、いい取り組み、積極的な取り組みをたくさんしてくださっていて、これだけ行政も力を入れている都道府県というのもあまりないにも関わらず、分母が大きいばかりに、工賃の伸び率があまり上がっていないとなると、全体パイが大きいからこそやっておかないといけない課題の洗い出しなどに検討の方向性を持っていかないと、伸びていきにくいのかと思います。今回、山形県を抜いて、一つ上がったのですが、その辺が、抜本的な部分はどうなのか、少し疑問に思っただけです。

○委員長　何回も繰り返して申し上げますが、個別とか、小グループに対する取り組みと支援、要因など、良質な支援ができているだろうけれども、全体の数に対してどのようにアプローチするか、「全体に行き渡る」ではないですが、そのような取り組みや支援というのを考える必要もあるのではないかと思います。

○事務局　後の資料にも出てきますが、事業所が多くなればなるほど、工賃が下がってくるという傾向にあるように読めるので、そこは一つ課題ではあるかと思います。

○委員長　そのような傾向があるというのは、まさにそのとおりで、どのような対策ということを考え続けなければならないところだと思いますが、個別小グループに対する取り組だけではなくて、そのような全体を見た取り組みも検討いただきたいというのが、今の話だと思います。事務局、また、ご検討よろしくお願いいたします。

○委員　すみません。シートの提出状況のところなのですが、新しい事業所が増えたので、パーセンテージとしては下がっているということなのですが、新しい事業所の方は、基本的には出していただいているのか、そこの方がまだだからということですか。

○事務局　そこの方の提出がまだなので、差が出ているということです。

○委員　指定を取るときに、そのようなシートは必須ですよという形に持っていければ、かなり回るということですね。

○事務局　指定を取るときに案内はしていただいていると思いますし、新規の事業所に対しては、ＦＡＸ等で提出依頼を行っているところです。

○委員　案内はしていただいているのですか。その書類が必須項目とかであれば、嫌でも目標設定ということで、「皆さんどう」という意識付けができるかと思います。案内だけであれば「まあいいか」という感じになりがちかと思ったのと、先ほど別の委員が言われたように、増えていくと、支援者の数も現場として、最近、担い手不足で全然人が集まらないというところがあるので、大阪の中でも平均賃金が高い事業所は、もしかしたら、支援員がかなり丁寧な支援ができているところがあって、逆に、平均より下回っているところの事業所のスタッフの数が足りていないのか、いろいろな取り組みをしようと思っても、なかなかそこに対応できないとか、秋ぐらいから、優先調達法関係でメールが届いていて、施設外就労みたいなところで、駐輪場の整理とか、公園の清掃とか、いろいろ受注の案内が来るのですが、なかなかスタッフをそこに出せないというところで、スタッフがいたら受けたいのだけれどという実情があるので、その辺の調査みたいなものも、併せて、次の工賃向上計画のところに取り込めたら、何かわかるものがあるのかと思います。

○委員長　今のことも、別の委員が言われたことに関連してというか、事業所が増えてくると、いろいろな要因があるのだろうが、一つは、言われたスタッフ、人材確保みたいなところ、取り合いになって難しくなるかという話ですよね。そうなると、工賃に影響を与えているのではないか、一つの要因みたいなものを提案いただいたかと思いますが、その間ですよね。今日、ご報告いただく、数値的にも弱い相関関係があるのだということで、その要因、分析というのも、今後、必要になってくるかと思います。例えば山形県など、その辺は事情が違う話の部分なので、分析して、大阪府独自にというところもあるのだろうと思います。いかがですか。

○事務局　事業所の数が多くて、多いからこそ支援員が行き渡らないというところもあると思います。それをどのように統合していけるかという議論につながってくるのかもしれませんが、利用者が身近なところにあったのが、遠くになってしまうとか、そのような問題もありますので、いろいろ調べてみないと何とも言えないと思います。

○委員長　まず、要因としてどんなものがあるのか分析したうえで、それに対する対策ということで、今、言われたように、わかりやすい方法だといろいろな問題も起こりそうなので、他の方法はどうかというのも、今後、検討していく必要があるものなのかと思います。今回、最下位から２番目になったということも、何か大阪府のこの大きな取り組みが「功を奏して」と明瞭に言えるようなものではないようなので、そのような意味では、その要因、分析、事業所数が多いから与えているものみたいなところを分析していって、そこから対策を考えていく必要があるのではないかということを確認しておきたいと思います。

○委員　給付費がＢ型では、今年度から前年度の平均工賃によって給付費の単価が変っているので、多分、１万円以下のところは、１万円を目指そうという形で取り組んでいると思いますので、３０年度の平均工賃がいくらなのか楽しみではあります。

○委員長　今後、進捗状況を見ながらになるかと思います。ありがとうございます。

この工賃向上計画支援事業進捗状況について、他の委員の方からご意見、よろしいでしょうか。また、関連してありましたら、３１年度等もありますので、この後、ご発言いただいてもと思います。ありがとうございます。

それでは、次に議題２について、事務局からご説明お願いいたします。

○事務局　資料２をご覧ください。

高齢化等による労働力不足や規模拡大を図りたい農家と、新しいお仕事として農業を検討される福祉施設を審議し、その後の継続的な就労を目的として、昨年度からハートフルアグリトライアル促進事業としまして、農業インターンシップを進めております。

私どもの環境農林水産部では、特に福祉施設との調整や効果的な働きかけが難しいところから、昨年に引き続きエルチャレンジさんに業務を委託させていただいております。私ども農政室では、農業者やJA、市町村農林部局など、農業側への調整や働きかけを中心にさせていただいております。

この資料の下半分に事業の運営地図を載せております。

事業の内容は、昨年度から変更はございません。障がい者を働き手として検討する農家と福祉施設とマッチングを行いまして、成立したところにおいて、最大１０日間の農作業を実施しております。体験期間中に、双方が継続的な就労が可能かを検討しまして、期間終了後に請負契約の締結を誘引いたします。

昨年度は、事業が初年度ということもありまして、まずは双方のマッチングとインターンシップの実施に重点を置いておりましたが、今年度は、２年目ということもありますので、インターンシップ終了後の契約締結の働きかけについても、積極的に行ってまいりました。その結果を取りまとめましたのが、参考資料２－１ということになります。

今年度は、昨年の９月に国から事業実施の承認がありましたので、１月から福祉施設、農業者を対象としました説明会を３回開催しまして、順次マッチングを行っています。本来でしたら、８月頃からのインターンシップ開始ということで進めていたのですが、一つは、猛暑にあたる夏場ということで、障がい者様も体調管理、いきなりは不安だということ、台風２１号によりまして、かなり大阪の農業施設が被害に遭いましたので、このインターンシップの多くは、９月の中・下旬頃からのスタートという形になりました。

農業インターンシップは、マッチングが成立した１１件で実施いたしております。地域としましては、昨年度と同様に和泉市、堺市などの泉北地区、あと、富田林市などの南河内地区が中心となりますが、池田市や枚方市など北部でのマッチングの成立も見られております。

今年の特徴なのですが、具体で言いますと、６番、１０番になります。これは、１件の農家で複数の福祉施設さんをマッチングした例になります。戦力として確実に作業を担って欲しいという農業者側の意向に沿ったものです。詳しくは、圃場は１０か所なのですが、件数としては１１件という形になります。

あと、作業内容につきましては、いわゆる露地栽培、露地とハウス栽培、ほぼ半々、作業内容につきましても、除草や後片付けなどのほか、水耕栽培などでは種まき、あと、パネルの洗浄、収穫といった栽培に直接関わる作業も行ったところもございます。

インターンの日数については事業上、最大１０日間を設定しておりますが、十先は、平均１か所当たり８.０日ということで、昨年度は５.６日ということを考えますと、増加しているということ、体験された障がい者の人数も加味しました延べ人日数、こちらも、昨年が１３７人日から２７４人日ということで、ほぼ倍増する形となりました。

これらを経まして、最終的に請負契約に至りましたのは、１１件中６件となりました。成立の要因はいろいろ考えられますが、しっかり日数をかけて体験したことで、農業への適正や双方の体勢、やっていけるかというところの見極めができた結果ではないかと思っております。

資料の真ん中ですが、マッチングを試みましたが、成立まで至らなかった事例というのが３件ございました。

１件目は、主に夏栽培を行う農家だったのですが、臨機応変な対応だったり、繊細な判断を必要とする作業に対してお願いしたいということでした。なかなか難しいということで、作業の切り分けなどをして、仕事を生み出せないかと提案をいたしましたが、この農家については、それ以上には至らなかったというのが１件ございます。

２件目は、ここにありますブドウ農家と大阪市生野区の施設、双方がマッチング候補でしたが、施設内の体勢が整わず、予定ではブドウの紙の傘かけをお願いしようという話だったのですが、タイミング的に間に合わなかったということが２件目になります。

３件目は、福祉施設の近くでマッチングできる農家がなかったということで、大阪の場合は、農業が市街地から離れた周辺部というところで営まれているのが大部分でございまして、事例の中でも③ですが、施設は羽曳野市ですが、工場が泉南市の山手ということで、当初から高速を使ってということで、経費的にも、時間的にもしんどいということで当初から見ていたのですが、やはりその辺が負担ということで、マッチングは成立に至らなかったということがございます。

このように解決が難しいという課題もございますが、エルチャレンジさんの丁寧なご対応もございまして、年度当初、環境農林水産部としましては、この請負契約の成立は、目標３件と公表した目標としておりましたが、それを上回る６件というのは、一定以上の成果を挙げたと認識しております。

来年度の課題といたしましては、以前からハートフルアグリに高い関心をお持ちの農業者の多くの方は、この２年間でインターンシップを受け入れられたのかと思っております。

この取り組みの裾野を広げていくためには、市町村やJA、農業者の生産組織などに対してしっかり啓発を行うなど、掘り起こしに力を入れていく必要があるかと考えております。

幸いにも、今回、作業請負契約を締結した若手農業者などが口コミで、「結構よかったよ」と言っていただいておりまして、その波及効果を期待しているところでございます。

今後は、事業の安泰というのはもちろんのことですが、お手元に参考資料２－１ということで、資料に交流会を開催しているのですが、このような啓発の資料、時間の関係で説明は省力いたしますが、このようなもの、あと、今年度の事業で改訂を進めているところですが、「促進マニュアル」の改訂も進めているところでございます。このようなツールも積極的に活用して、推進していければと思っております。

簡単ではございますが、以上でございます。

○委員長　はい。ありがとうございました。それでは、農福連携の取り組みについて説明をいただいたのですが、これも受託事業者から補足の説明等あればお願いいたします。

○受託事業者　農福連携事業に関しましては、昨年度より農政室さんと連携をさせていただきまして、お仕事をいただいております。非常にご配慮もいただいておりますので、農業の現場というのは、私ども不慣れなところでありますが、うまく関係性を持たせて事業を進めることができました。

農福連携事業ですが、私どもの捉え方としては、施設外就労という形で、単位時間内に働く収益性を高めるために、外に出て行こうではないかということで、基本事業でも、新しい仕事プロジェクトということで取り組んでいますが、そのようなことの関連として、私ども農福の推進を心がけております。

実際、現場を見ますと、昨年度から農業者様の熱意、お思いが非常に強いということが伺えます。特に若手の農家様は、比較的多いかと想いますが、そのような障がいがある方に関しても、自分たちの生産性とか、いろいろな事業を拡大するための貴重な戦力として捕らえていらっしゃるということが感じられました。

一方、福祉施設側にも、施設外就労というと踏み込めない問題もありまして、先程来、支援員の不足なども出ておりました。明日、行うセミナーもその辺を訴求点として施設外就労を考えたいと思っているのですが、例えば現場までの距離、どれぐらいの時間、環境、できるのかということがあります。

実際に請負契約を結んでいただいている現場においても、私が知る限りでは、概ね現状、半日２、３時間程度の作業となっております。いろいろ事情があるのですが、昼食、トイレなど設備の問題、あるいは、施設の動くスケジュールも含めて、あまり長時間ではものも取りにくいですし、現状では、週に何度も行くということではないというところもあります。これは、農家さんの側の事情もありますし、福祉施設側の事情もあります。それだけ体勢も取りにくいというところが課題ではありますが、ただ、やっている中で非常に可能性がある話でもあるかと思います。

農福というのは、一般的に都道府県でもいろいろと取り組まれていますが、大阪はこのような形で、働く場の一つとして農業を取られて、そこに関連して関わっていく中で工賃向上を目指すということに関しては、非常に有効な方法だと思っていますので、行きにくいという問題をどのように解決するのかということもございますが、現状のところ、短期的には効果が感じられるものだと思っていますので、エルチャレンジとしましても、来年度以降、いただけるのでしたら、精力的に取り組みを継続していきたいと考えております。以上でございます。

○委員長　はい。ありがとうございます。アイデアとしても、新しい分野で、お互いのメリット、意欲もある分野なのですが、それぞれのcapability、資源と考えると課題もあるのですが、潜在的な可能性を多く秘めているということを聞いていて感じることができましたが、この報告につきまして、ご意見・ご質問等いかがでしょうか。

○委員　ちょっとお伺いしますが、非常にいい取り組みだと思ってお聞きしていたのですが、今、ご説明がありましたように、福祉施設の支援員の不足ということについて、私も課題かと思っているのですが、例えば請負契約で何名という形で契約されて、その方が急に体調が悪くなったりすると、欠員が出ると、そのときには、支援員の方が対応するのか、うちの会社でもあるのですが、精神の方は、今まで非常に機嫌が良かったのに、突然、ある日からしばらく休まれるとか、そのようななったときに、サポートする側もいろいろ体勢を整えなければいけないということで、派遣する側の体勢の充実、そちら側も並行でやっていかないと、ある時期から厳しくなるのではないかと思ったものですから、その点どうかと思いました。

○委員長　支援員の不足、先ほどの話にも関連するのですが、そのようなところへのサポート、体勢が必要ではないかという話ですね。欠員が出たときとか、そのような話を含めてですが、この辺はどうでしょうか。

○受託事業者　今年、本格的な取り組みが６件始まったところで、現実に聞くところによると、そのような話は出てきております。利用者さんの体調とか、特に施設によっては、風邪を引いたり、そのようなこともございますので、農家さんが必要だと思っているときになかなか応えられないという状況もございますので、そのようなところは、お互い請負契約を結んでおりますので、どのような形でクリアしていくのか、それに対して私どもがどのようなサポートをさせていただくのか、非常に課題かと思っていますので、取り組んでいきたいと思っております。

具体的にどのような解決策ということではないのですが、今回、先ほど岡崎さんもご提示がありましたマニュアルでも、インターンシップに望んでいただく農家様向けに、そのような状況もあるということは、告知もさせていただいております。やはり期待をされていても、がっかりということではないのですが、障がいを持つ方ゆえに、いろいろな配慮なり、そのようなものは必要だということもありますので、お互いが必要なことをこのインターンシップを通じて、そのようなことも含めてどの程度の仕事が、お互いに責任として成し遂げられるのかを見極めるところが必要だと考えておりますので、単にその方のスキル技能の問題だけではなくて、施設もそこは責任を持ってどのように対処できるのか、考えていただくための１０日間のうえで、請負契約を結ぶことが、一つの対応なのか、そのうえで起こり得るトラブルに関しましては、双方が解決できるように、こちらもサポートしていくという考え方でおります。

○委員長　そのような事件が起こって、働けなくても一定それを受け入れる体調不調とか、問題はあるわけなので、それを受け入れていただきつつ、障がいのある方の特性とか、そのようなものを踏まえて、今後、サポートという体勢を検討していくという形で、その点は踏まえていますという話ですね。

○委員　今からでしょうから、これらを積み重ねていくと、いろいろなノウハウが蓄積されて、マニュアルとかに反映されると思いますので、ぜひ、お願いしたいと思います。

○委員長　ここの展開も踏まえてということで、ご検討いただければと思います。よろしくお願いいたします。他にご質問いかがでしょうか。

○委員　僕も以前、Ｂ型等移行の会社をやっていたので何なのですが、１０か所の事業所さんは、施設外就労の加算は取っておられるのですか。今、言っておられた施設外就労を中心としてやっていた、都市部だからその道が一番ウインウインになると思いますが、加算を取ってやっておられるのかということが１点、加算を取っていて工賃が上がったら、事業所収益としたらダブルで見込める部分というところで、すごく魅力があり、契約とか定期的なお仕事につながらなくても、そこの笹の部分だけでも、というアプローチもありかと考えられます。広がりやすい事業だと思っています。

○受託事業者　加算をどれぐらいの施設が取っておられるということは、うちでは統計しておりませんのでわかりません。ただ、マニュアルにもご説明させていただいておりますように、請負契約を結んでいただくことを前提にやっていますので、加算が取れる状況であるということは周知しております。あとは施設様の判断として加算を取られるかどうかということで、今のところしていますが、今日は実態がわからないので、そのようにインフォメーションしております。

○委員　うちも農業ではないですが、やっている中で、先ほどの施設側が請け負ってしまうとやらないといけないという責任感、プラス毎月の報告の煩雑さ、一人ひとり、市町村が違うとそれぞれに加算表を出さないといけないとか、１グループがここからここまでの人でとか、加算だけでも結構な枚数になってしまうので、その辺も進めていくのであれば、制度の部分の改正は難しいかもしれませんが、何か簡素化できるような仕組みがあればと思いました。

○委員長　それは煩雑さというか、現場で何かお聞きになったりしますか。

○受託事業者　大阪府は別の課の判断になりますので、そこまでは聞いておりませんが、一般的な話として、そのような事務料と実際にそこに入ってくる加算の報酬額と見合ったときに、めんどくさい部分があるとは聞いております。日々毎日ある仕事ではありませんので、それに対しては、そこは施設さんのお考えだと思います。

○委員長　考えると、割がいいと思わないけれどもという話ですね。その煩雑さが必要なもので、どうしてもというものであればそうだし、必要なところがあるのであれば簡素化されるべきだし、継続して今後とも声を挙げて伝えていかなければいけないだろうという点かと思います。よろしいでしょうか。他にご意見等・質問等いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、議題３優先調達の効果の見える化について、事務局から説明をお願いします。

○事務局　資料３をご覧ください。昨年１２月から今年の１月にかけて、「就労継続支援Ｂ型事業所の状況調査」を行いました。

現時点で２県からの回答待ちという状況です。

なお、調査に当たって、結果を都道府県名入りで公表するとしていなかったため、都道府県名はＡ、Ｂ、Ｃと置き換えています。

調査結果の概要を御紹介させていただきます。

特徴的な他府県の取り組み例として、工賃向上関係では、Ｂ型事業所で製造したお菓子を箱に詰め、県庁の執務室内（一部の課）に設置し、１個１００円で販売を実施しているところがありました。

優先調達関係では、予定価格３０万円未満の封入・封緘・発送業務は、原則として障がい者就労施設との随契とする。

報償品の購入や一定の条件を満たす印刷物等で、県の規定上、原則として障がい者就労施設から調達することが定められているものについては、要求課が障がい者就労施設等を発注先として指定していなくても、契約担当課が障がい者就労施設への発注を行っているところもありました。

Ｂ府県に行きますと、今、説明したとおり、要綱から優先的に発注する品目を定めて、適切に発注がなされているか会計課でチェックするというところもありました。

次に２ページの部分ですが、優先調達にあたって工夫していることについてですが、一番多かったのは、大阪府と同じように要綱等の作成で２７府県でした。

これは、比較立案承諾できますよとか、このような事業所がありますよとか、そのようなところを紹介する名簿を作っていたというところです。

次に、４番の目標値の設定方法についてですが、一番多かったのは、前年度の伸び率から積算している府県が１５府県ありました。特徴的なのは、Ｄ県の従前の調査において、県が行う随意契約のうち、施設が受注できるものの総合計額は約１億６２００円であったことから、平成３０年度までにその半数を目指し、各年の目標としました。

また、Ｅ県であれば、総合計画の目標「障がい者施設等で働く障がいのある人の平均収入月額が、平成３３年度までに全国平均以上となること」を達成するため、前年度実績を６．８％上回るとの目標を設定をしたということです。

平成３３年度の全国平均工賃を推計し、そことその府県の工賃額と現状の工賃額の差を埋めるために、どの程度、優先調達の発注額が必要かを官民の需要や収入還元率を用いて算出したものです。

次の３ページからの４種類のグラフについては、平成２９年度の平均月額工賃が左から右に高い順に並べてあります。

３ページは、優先調達額を棒グラフで示したものです。破線は事業所数になります。

４ページは、人口を棒グラフで示したものになります。

５ページは、１事業所当たりの工賃支払い人数との関係を示したものです。

６ページは、工賃計画の提出率との関係を示したものになります。

他にもグラフ化すればいいものがあると思いますので、今後作業していく予定です。

これらのグラフを見ると、何となく、こんな傾向があるのかなと思うものはありますが、この点について、委員長へ事前に資料説明に伺ったときに、相関係数を出してみたらどうかとのアドバイスがありましたので、Ｅｘｃｅｌを使用して出してみました。

相関係数とは、計算結果が１に近い場合は、正の相関（一方が増えれば他方も増える）が強く、０に近い場合は相関がないものとみなされるようです。

３ページのグラフの優先調達額と平均工賃については、-０.１３ということで、負の相関となりまして、ほとんど相関がないという結果になっております。

３ページ、もう一つあるのですが、事業所数と平均工賃、波線の部分と実線の部分、これが-０.３３で、弱い相関あるというもので、工賃が低いところは、事業所数が多いという関係があり、弱い関係で相関があるということです。

４ページ目、都道府県別人口と平均工賃についても、-０.３６、弱い相関がありました。

５ページ目、延べ人数／事業所数と平均工賃の関係、+０.３５、弱い相関があります。

６ページ目、工賃計画提出率と平均工賃は、+０.０４で、ほとんど相関がありませんという結果になっております。

相関係数も万能ではないので、相関係数で強い相関があるという結果が出ても、その結果が１００％間違いないというものではないようですので、複数の指標等を用いて判断する必要があると考えています。

ある程度、傾向をこれで見て、その次にどのように考えていくかというツールにできたらと思っております。

○委員長　最初、お話しいただいたときに、雰囲気でこうかということだったので、雰囲気よりもう少し根拠があったほうがいいのではないかということで、統計的に相関係数を取ればもう少し言えることがありますよねという話になって、計算していただいたということです。優先調達額が上がれば、平均工賃が上がるとは言えないだったかと思いますが、先ほど委員が言われたように、事業所が増えると、少し工賃が下がってしまうというみたいなところも、若干傾向として、弱い相関があるようです。あと、工賃計画提出率というのは、工賃シートの提出率のことですね。提出率が上がると、工賃が上がるのかというと、そうではないみたいだと感覚的なものだったのですが、そうとは言えないということが、統計学上に出ているということで、見た感じだけでなくて、それで理解しやすくなるかと思います。ありがとうございました。

○事務局　７ページですが、事業所の主な作業内容や工賃向上に大きく効果のあった取り組みなどを記載しています。

府県内の事業所で、何を主に実施している作業が多いかを順番に記載してもらいましたが、工賃の高い府県、低い府県に関係なく、内職・下請け作業を主に実施している事業所が一番多いという結果になっています。

これは、同じ内職でも、利益率の高いものなのかどうかという点など、もう少し調査が必要と思っております。

８ページの近年の新しい取り組みとしては、農福連携が一番多いという結果になりました。

共同受注窓口については、４０府県が設置しており、そのうち、２６府県が手数料を徴収し、手数料率は５％～１０％が６府県で一番多いという結果になっております。その他には、年会料を取っているところも２府県あるというところです。

最後の９ページには、工賃の高いところ、低いところ、各５府県のトップ１０の考える工賃の高い理由、低い理由ですが、回答があったのは、障がい者の意識が高いとか、事業所の努力の結果とかの記載が多く、新しい取り組みの参考になりそうなものはありませんでした。

これ以外では、その他の意見として、ネット上に共同受注窓口を設置しているとか、共同受注窓口を企業の経営者で構成しており企業連携がうまくいっているとか、過去に実施したポイント制度で福祉製品の認知度が向上したというような意見がありました。

来年度、４月からは、この調査結果を参考に、例えば２ページに記載のＥ県に収入還元率等の考え方や、７ページに記載の内職や下請けの実際の単価、共同受注窓口で取り扱っている商品構成や単価などを個別に電話確認しながら、ＰＤＣＡの指標となるようなものも含めて、検討していきたいと考えています。

以上で、説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○委員長　大阪府独自に調査していただいている結果ですので、興味深い内容であると思いますが、「優先調達の効果の見える化」について、皆さんから、ご意見・ご質問等があれば、いただければと思いますが、いかがでしょうか。この当たりの情報を基に、今後の工賃向上取り組みもこの委員会で検討することになろうかと思いますが、いかがでしょうか。

○委員　ちょっと教えていただきたいのですが、数学的にどうかわからないのですが、相関を見せていただいた中で、４７都道府県の中の順位の前に、例えば工賃が高いところと、工賃が低いところで同じように相関が見えてくるとか、そのようになるのかと思いますが、非常に工賃の高い県は、何かそのような相関が見えるところがないのか、低いところは、逆にそのようなところで相関があって、そのようなメリットで差がついたとか、そういうことはあまりないのですか。

○委員長　僕の理解も何かもしれませんが、工賃を一つひとつ見ると、相関が見られなかったりしても、高いところと低いところに分けて比較したりとか、結果を見たりできるので、そのような方法もあるかもしれません。これは、一つの考え方でやっているのですが、どこで線を引くかどうかなのですが、高部のグループと、低部のグループでわけて見てみるなど、複数地域の相関を見ると、ここで見られないのだけれども、見られるとか、他の要因が見えてくることもあるかもしれません。

○委員　施策的に課題、理由とかはあるかもしれないのですが、そのような相関的に見たときに、高い県は、高い理由が何かあるのではないかとか、低い県は、低い理由が何か傾向的に見えないとか、何か見えてくるのではと思いました。

○委員長　数値的に、質的な意味で、高いところの話を聞いてみると、こんなところが影響しているのかは見えてくるかもしれません。数値的には、聞いている内容が限られていますので、ある程度、限定的になるかと思いますが、今、委員が言われた話を聞くと、高いと思われるところは、取り組みをしているのではないかということですが、今回は、それを聞いてますか。

○事務局　聞いているのですが、都道府県が把握している範囲でいくと、その対応が障がい者の意識が高いからだとか、各事業所が努力しているからという回答になってました。これ以上の詳細を回答するためには、各都道府県が各事業所に聞いて回るということになってくるのかと思います。

○委員長　促進的な意味では、このように高いところに聞いて、低いところに聞いてということで、情報が出てこなければわからないということになるのだと思います。統計的には、変数として聞く項目を、数値化されたもの、数値化できるものの項目を増やして聞くと、量的な意味での傾向が見えると思いますが、それを何にするかも定まっていないところなので、そのようなものも定まると、そのような情報を聞いて統計的に見ていくのも可能かもしれません。

○委員　せっかく細かくいろいろ分析されているのですから、いろいろな取り組みが、効果として、このようなところに効くとか、こういうところの原因がこのようなところだとかが分かると、より大阪府としての強みにもなりますし、いろいろな方向性も見えてこないかと思いました。

○委員長　これからもし深めていくとすれば、いろいろ聞き取りで聞いて、それで何か数値化できる項目が立てられれば、それを並べて統計的に処理すると、サンプルが少ないので何なのですが、量的に見えてくるところがあるかもしれません。そのような情報がまとまれば、今後の課題ということで、はい。ありがとうございます。他にいかがでしょうか。ご質問・ご意見等、いかがでしょうか。

○委員　相関係数、あまり関係がない、ほぼ関係が見られないというところがいっぱい出ていて、逆に、関係の高い項目は何なのだろうかというところとか、あと、大阪府と違って工賃の高い都道府県、低い都道府県から出していただいた意見で、参考になりにくいというか、大阪府がこれだけいろいろ分析、努力をしているのに低いのは、大阪府の皆さんとか、受託事業者が、がんばっているのに効果が出ていないのが辛いです。他はあまり意識していないですが、高いというみたいな回答に見えるではないですか。この回答を見ていると、何かやるせないと思います。

○委員長　委員が言われたことと同じように、何が関係している項目なのか、それがわからない段階なので見えてこないのですが、何かがあるからこそ、そうなるので、因果関係があるから、何か原因があって結果があると考えれば、それがわかると少し対策も打ちやすいのかと思います。ただ、聞き取りで聞いた内容の中にも参考になるものがないということでいうと、その辺はまだ読めないというところですね。ただ、全ての要因がすぐわかるわけではないので、一つひとつ丁寧に読み解いていくしか方法はないのだと思います。その取り組みとして、今回の調査は、一つ有益なものだと思います。

○事務局　今回、文章で調査をしておりますので、どうしても、質問に対する回答しかないので、今後は、個別に電話で聞いていくしかないかと思います。電話していて、会話のやり取りの中で、何かヒントが出てくるかもしれませんので、その辺は、上位２県に聞いてみようかと思っているところです。

○委員長　調査するときのインタビュー調査の基本で、総合作用の中で、情報が見えてくるというところもありますので、今、言われたような形でされると、影響を与える項目、要因となるものがいくつか、全てでなくても見えてくるのかもしれないのかということもあったりしますので、もしかすると、先ほどのスタッフ不足、人材不足とか、そのようなところにも関係しているかもしれないし、そのように仮説を挙げて見ていくと、明確になるかもしれません。いかがでしょうか。

ちょっと素朴で知識不足で申し訳ないのですが、事業所の収入の中で、優先調達で得られるお金は、どれぐらいの割合なのか、先ほどお聞きしていたのですが、調べていないのでそれぞれの事業所がどれぐらいの割合なのかということなのですが、どれぐらいなのですか。

○委員　事業所によってすごく差があります。先ほどの事業所の数というところに影響するのですが、これだけ大阪府さんがんばって出していても、数値で出ているぐらい出していても、事業所の全部に行き渡るかというと、そうでもなかったり、あと、市町村が出していても、事業所はということで、都市部ならではということで、受けているところは高いみたいな極端差が出ているのではないかと思います。

私が前に所属していたＢ型を運営しているところでは、格差が出ました。受け入れないというところにも出さないということはないのですが、先ほどの人材不足、「受けられません」というみたいな、断るということもすごく多かったので、事業所の規模の大きいところはどんどん受けられて、小さいところは受けられないみたいな格差がどんどん広がっていくということは、地域の中ではすごく顕在化していたという印象はあります。

○委員長　それがどれぐらい優先調達への収入がどれぐらいインパクトを与えるのか、そのようなことも考えて見ていかないといけないと思ってご質問させていただきました。他にいかがでしょうか。

○委員　素朴な質問で申し訳ないのですが、工賃だけを見ると大阪府は低いという話になっているのですが、事業所数が非常に多いと、面積を見たときに、低いですが面積で見ると、大阪府はものすごく他と比べて、全体の就労している割合は、金額的にこうだとか、そのような見方の指標などが無いのかと思いました。今、おっしゃったように、大阪府は非常にがんばっていらっしゃるし、他の県の人に聞くと、「大阪は非常に強く取り組んでおられる」という話をよく聞くのですが、にもかかわらず、このような結果になっています。資料を見ると確かにそうですが、視点を変えて裾野を広げて効いているような見方もできないのかと思いました。やっていることに対しての成果とか、効果とか、いいところも見直したらどうかと思います。

○委員長　ありがとうございます。他と比較しても大阪府もがんばっているので、見えていないところもあるのではないかというところですよね。それが見えるような効果とか、成果が見えるようなやり方、無いものを見えるようにするのはずるいと思いますが、あるのに見えていないのだったら、そのようなものも明示していく、見えるようにしていく、見える化という話ではないですが、必要があるのではと思います。優先調達に限らず、大阪府の取り組みということで、事業所はもちろんそうですし、大阪府全体の取り組みとして、そのようなものを少し見ていくような形も必要ではないかというご意見ですが、いかがですか。

○事務局　工賃が低い理由として、工賃計画にも記載させていただいたのですが、「このような傾向があります」というのは、重い障がいの方が多いというところもあって、毎日、来られないとなると、内職を受けるにしても納期が決まっているので、納期の日までにできるかどうかがあって、結局、それで受けないとか、そのようなことで工賃が下がってしまっている傾向もあるようですので、その辺の部分をどのように指標に落とし込んでいくかというところだと思います。

○委員　私としては、一見、悪い指標に見えているけれども、裏から見たら、実はそうでもないよとか、弱みは逆に、ある取り組みをすると強みになってくるとか、そのような切り口とか、皆さんが一生懸命がんばっているところに対しても、成果が上がっているよと見えるところもあるのではいかと思いました。

○委員長　そうですね。数字が良くないので、言い訳で説明しているのは、嫌らしいと思いますが、そうではなくて正確に、客観的に全体を見渡したときに、こんないいところもあって、こんな成果も効果もあってというのは、客観的に、公平に見るという意味では、次の対策を立てるときにとても有効なので、そのような情報とか、見方とかというのも、提示していくのは、そればかりということではないですが、その分も踏まえて見ていくことが、いい対策を考えるうえでも重要なのかと、委員のお話を聞いて、考えさせられた点ですので、また、その点も踏まえて、今後、計画をと思います。ありがとうございます。他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

いろいろと貴重なご意見、ありがとうございました。議題３については、この辺で終了させていただきたいと思います。

その他の議題、議題１、２、３まで進んでまいりましたが、その他の議題のところで、事務局、あるいは委員の皆様から何かございましたら、お願いいたします。事務局、お願いします。

○事務局　その他の議題といたしまして、ご意見をお伺いさせていただきたいことがございます。

参考資料４－１、４－２をご覧ください。

大阪府庁舎内アンテナショップ「福祉のコンビニ　こさえたん」の平成３１年度の出店事業所が、参考資料４－１のとおり決定いたしました。

この出店事業所の選定にあたりましては、参考資料４－２の出店事業所選定審査基準に基づき審査を行ったうえで決定しておりまして、当該審査基準を変更する場合については、事前に本委員会において意見をお伺いしたうえで変更することになっております。

この当該審査基準の変更についてですが、本委員会の開催タイミングに合わすことができない場合、例えば委員会開催よりも先に変更後の審査基準で審査し、審査結果を事業所へ通知する必要がある場合等がございまして、このように、事前に委員会においてご意見をお伺いすることが難しい場合、委員長に意見を仰ぎ、委員長の判断の下、審査基準の簡易な変更等、委員会でお伺いする必要がないと認められるもののみ、委員長一任で、変更できることとしたいと思いますが、いかがでしょうか。

あと、もう１点なのですが、参考資料４－２の裏面、２分２と書いてある２ページ目ですが、この中で、この変更についてお伺いしたいのですが、真ん中にＡ、Ｂ、ＣのＢというところがございまして、審査項目の中で、実施者適正（１）工賃実績というのがございます。Ｂのところが、これまで審査年度の目標工賃達成加算基準３以上というところで、判断基準として入れていたのですが、今年度当初から、目標工賃達成加算という加算の制度がなくなりました。これについては、消してＡとＣでの判断としたいと思っておりますが、これも併せてご意見等ございましたら、お伺いできるでしょうか。

○委員長　ただ今、「福祉のコンビニ　こさえたん」の出店事業所選定に係る審査基準の変更ですが、２点、実施者適正のところのＢの加算基準以上というものを省くと、制度上ないので省かないとしかたがないという話ですが、これでいいかという点が１点ですが、こちらのほうは、制度上なくなるということですので、特に問題はないかと思いますが、もちろんこれがなくなることで、他の全体の承認した意味合いが変ってくるから、他のところも変えないといけないとか、それであればここを変更しようとかという話があれば、これは削除する形のみでよろしいでしょうか。（異議なしの声）

ありがとうございます。

今後、そのような委員会が開催できない時期に、間に合わない時期に変更があった場合に、委員長の判断の下、簡易な変更を行うと、もし、そこで全体に影響を与えるということであれば、この委員会を開催して、意向を諮るという形にしたいと思います。そうでない場合は、例えば今回みたいな事案の場合であれば、委員長に一任していただいて、変更できるということとしたいと思いますが、ご提案なのですが、委員の皆様、よろしいでしょうか。（異議なしの声）

ありがとうございます。

それでは、以上で本日の議事はすべて終了しましたが、他に委員の皆様から何かご質問等ございませんでしょうか。

○委員　単純な疑問なのですが、こちらのＣ評価の「食品衛生を積極的に取り組んでいない」というところがあるのですが、食品衛生を積極的に取り組んでいないというのはどのような状況を想定しているのですか。

○委員長　そうですね。衛生どうでもいいみたいに思われますよね。積極的に取り組んでいない、これはいかがでしょうか。

○事務局　判断基準といたしまして、例えばクッキーを作る前に、手洗いをします。消毒します。髪の毛が付いていないか、ほこりを取ります。このようなことは、食品を作るうえでは当たり前のことかと思っております。

逆に、積極的に取り組んでいるということはどういうことかというと、外部の専門家の方に来ていただいて、衛生関係の講習をしているとか、そのようなことをやっている、独自の何か取り組みをやっておられるところが、特に積極的にやっておられるのかという判断をさせていただいております。そのような分け方で、言葉がよくないかもわからないですが、取り組んでいないというよりも、当たり前にやっていただいていることをやっているということです。

○委員　ありがとうございます。

○委員長　プラスでやっているかどうかということですね。確かに、積極的にということで、当たり前のことを最低限やっていて、それプラスのエクストラで何かやられているかどうかということが、この基準になっているということですね。他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

○委員　単純な質問ですが、多分、僕が参加させていただく前からだと思いますが、今の工賃実績のところで、今回、基準がなくなって見直しということなのですが、この基準表を作られるときに、こさえたんに出すというのは、がんばっているところをより奨励しようという目的ですか。がんばっているけれども、工賃が満たしていないところを引き上げていこうみたいなところだったので、それによって工賃の実績の適正のところは変ってくるのか、単純に思ったのですが、いかがでしょうか。

○委員長　工賃向上に資するというか、その位置になるのかと思います。

○委員　Ａ評価のところは平均以上のところなので、既に今もがんばっているところですよね。結果を出しているところ、それ以下のところは、すごく取り組みはしているが結果が出ていないところは、多分、点数を低く評価されるのかと思います。やる気とか、取り組みがすごくすばらしい、宣伝をいっぱいしているところが、評価が高く付くのはわかるのですが、どちらの方向でというところで基準を取ったのかがわからなかったのです。

○委員長　がんばっている、がんばっていないに関わらず、工賃を上げて増やしてもらおうというのが目的なのですが、がんばっているところを評価しようということかと思います。どうでしょうか、目的のほうで。

○事務局　工賃実績につきましては、がんばっていないところをがんばるということで、個人実績として高いところ、よくがんばっているというところには、インセンティブを付けさせていただいているという考え方です。

○委員　はい。ありがとうございます。

○委員長　がんばってないところというと失礼ですが、そのようなところもさらにがんばってもらうためにというのが目的ですね。よろしいでしょうか。

○委員　大阪府がいっぱいがんばっているのに、結果が出ないという話の後だったので、このようなところも何なのかと思っただけです。

○委員長　他にいかがでしょうか。

○委員　参考資料４－１の出店シフト表を見させていただくと、ほとんどの施設が私どもでも把握しているような、非常に販売に積極的に活動しておられる施設がほとんどというところでありまして、おそらくこの工賃向上計画にも積極的に参加しようという施設というのは、就労Ｂ型の施設が９００を超える中でも、一部の施設がセミナーに積極的に参加して、出店もがんばってというところかと思います。

工賃向上、全体に引き上げていくためには、このような積極的なところだけではなくて、全体を引き上げていく必要があるかと思いますので、工賃向上計画全体として、現在、積極的に活動していない、積極的に動いていないような施設に、どのように働きかけをして、そこを全体で巻き込んで工賃の底上げをしていくかというのが、非常に重要なのかと思いますので、その点、３１年度以降、どのように展開を広げていくのかというところを検討していただけたらと思っています。

○委員長　ありがとうございます。先ほど事務局からありましたように、この取り組みもインセンティブとして、積極的に参加していないところも、積極的にしていただくための装置として、デバイスとして設定されているという話がありましたが、参加している施設など見てみると、積極的に取り組んでいるところばかりなのでというお話だったかと思います。そこまでは積極的に取り組まれていないところが入っていけるような、引っ張り上げるような形の策も考えながら、基準もそうですし、支援も考えたほうがいいのではないかというお話だったかと思います。まさにそのとおりで、既にされているところだけを上げても、工賃の向上の限界もあるかと思います。逆に、さらに積極的に取り組む余地のあるところにがんばっていただくといったほうが、工賃全体の向上として重要なのかと思いますので、その点も、少し念頭に、今後、検討もということで、よろしくお願いいたします。よろしいでしょうか。

○事務局　まだ個人的に考えているレベルなのですが、工賃が低いところ、３０００円以下というところもありまして、その辺の事業所に寄らせていただいて、何がそれになっているのか知りたいと思っているところです。

○委員長　これまでまったくしてこなかったわけではないかと思いますが、工賃の低いところ、より積極的にする余地のある事業所などにも、検討して、要因分析を進めてもらって、今後、対策を考えていきたいというような形のご回答でした。

いかがでしょうか。これは、出店基準の選定に関する審査基準の変更等でありましたが、今後とも、いろいろご意見をいただければと思います。長い時間、貴重なご意見を委員の方にいただきまして、誠にありがとうございます。

以上で、本日の議題はすべて終了したことになりますので、事務局にお返ししたいと思います。

○事務局　委員長、どうもありがとうございました。

また、各委員の皆様、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。

今後は、本日ご審議いただきました内容を基に、工賃向上計画の推進について検討を進め、福祉的就労の活性化を図ってまいりたいと存じますので、委員の皆様におかれましては、今後ともご支援・ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

それでは、これをもちまして、「平成３０年度第３回工賃向上計画の推進に関する専門委員会」を閉会させていただきます。

本日は、お忙しい中、どうもありがとうございました。