

平成25年度第5回大阪府障がい者自立支援協議会
就労支援部会

日時:平成25年12月20日(金)
14時～16時
場所:大阪府庁咲洲庁舎38階 会議室

○事務局（坂口） それでは、定刻に少し早いのですが、皆さまおそろいですので、ただいまから「平成 25 年度第 5 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。本日は、年末の何かとご多忙の中、本就労支援部会にご出席を賜りまして心から御礼を申し上げます。ありがとうございます。本日もどうぞよろしくお願いいいたします。

さて、ご出席の委員の皆さまにつきましては、お手元のほうに配席表をお配りさせていただいておりますので、ご紹介は省略させていただきます。なお、障害者自立生活センター・スクラムの姜委員におかれましては、法人理事会と重複いたしましたことご欠席のご連絡をいただいております。また、事務局の関係課が出ておりますが、自立支援課長の西口が、公務の都合で 30 分ぐらい遅れてまいりますので、合わせてよろしくお願いいいたします。

続きまして、お手元の資料のご確認をさせていただきます。クリップ止めでしているものを外していただきますと、まず、就労支援部会の次第、A 4 の一枚物でございます。

それと、資料 1、A 4 の横のもので右肩ホチキス止めのものでございます。就労支援部会のこれまで検討いただいている対応課題項目の整理表でございます。

資料 2 が A 3 の縦の一枚物で、市町村ヒアリングの主な抽出課題ということで付けさせていただきます。

資料 3 が、同じく A 4 の横書きのもので、左肩ホチキス止めですが、「障がい者雇用日本一・大阪の実現に向けて」と書いた資料でございます。

資料 4 が、左側のホチキス 2 カ所止めておりますが、「就労支援部会の報告書(素案)」、以上が資料でございます。

参考資料が、毎回付けさせていただきます「開催スケジュール」、A 4 の一枚物でございます。

参考資料 2 が「第 4 回の部会の議事録」でございます。

それと、資料番号が付いてございませんが、前回未定稿でお示しさせていただいた「就労移行支援事業所と A 型事業所のアンケートの結果報告書」をそれぞれ付けさせていただきます。過不足等ございませんでしょうか。大丈夫でしょうか。

なお、本就労支援部会につきましては、会議の趣旨を踏まえ、会議の公開に関する指針に基づきまして、公開で実施することとなっております。万一、個人のプライバシーに関する内容につきましてご審議いただく場合は、傍聴の方に一時ご退席いただくなどお願いする必要がありますので、ご発言前に事務局にご通告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、就労支援部会運営要綱に基づきまして、黒田部会長にお願いしたいと存じます。どうぞよろしくお願いいいたします。

○黒田部会長 はい。それでは、皆さん今日もよろしくお願いいいたします。では、お手元の次第に沿いまして、議事を進めてまいりたいと思います。

本日は、議題が「その他」も含めまして四つあります。議題 1 は、「工賃向上計画の

推進に関する専門委員会からの検討結果（報告）」となっています。次に、議題2としましては、「地域の取組み課題の状況変化と新たな抽出課題について」ということで、今年の夏に事務局のほうで実施していただきました市町村ヒアリングの抽出課題についてということで議題が挙がっております。議題3が「就労支援部会報告書（素案）について」ということで、最後に「その他」ということになっています。

では、まず議題1の専門委員会からの報告、および議題2の市町村ヒアリングについて、二つまとめてになりますが、事務局のほうからご説明をお願いいたします。

○事務局（小川） 自立支援課の小川でございます。よろしくお願いいたします。座って説明をさせていただきます。

そうしましたら、資料1からまずご説明をさせていただきたいと思います。工賃向上の専門委員会のほうで、これまで今年度4回にわたりまして議論をさせていただきましたので、その結果のご報告ということでご説明をさせていただきます。

資料1につきましては、これまで就労支援部会のほうでご議論いただいた内容を付けさせていただいておりますので、一番後ろのほうに工賃の分の資料を付けさせていただいておりますので、それに沿いましてご説明をさせていただきたいと思います。

46ページをご覧くださいませでしょうか。46ページ以降が、工賃向上の専門委員会のほうで、これまでご議論いただいた内容をまとめたものになっておりますので、これに沿いましてご説明をさせていただきたいと思います。

福祉的就労の促進・工賃向上支援についてということで、課題項目をここに挙げております。まず、一つ目の丸でございますが、受注機会の拡大ということで、受注の減少を踏まえ、地域事業者へのPRを通じた販売ルート開拓でありますとか、販売機会の拡大、市場ニーズをつかんだ売れる製品の事業展開が必要という項目についてでございます。

右側の対応策（案）ということで、内容を書かせていただいております。一つ目の丸でございますが、事業所で生産されている製品の情報が不足しているということで、そういった情報を集約・公表することで、企業等からの受注拡大につなげるということで記載をしております。

これにつきましては、工賃の専門委員会のほうでもご議論いただいておりますので、今年度中に工賃向上計画の支援事業の取り組みの中で、エル・チャレンジに委託をしている事業の中で、どの地域でこういった事業所があつて、こういった製品をつくっているか、販売しているかという情報をカタログのようなものにまとめまして、まず紙ベースでそういったカタログ、冊子のようなものを今年度中に作成をする予定にしております。

合わせて、ホームページのほうにも、冊子と同じような情報を載せて、インターネットからでもそういった情報を見ただくことで、大阪府内のこういった地域にこういった作業所があつて、こういった製品を売られているかという情報を見れるような形で進めてまいりたいと考えておりますので、今現在、事業所のほうに照会等を掛けさせてい

ただいております。今年度中にそういった形でまとめたいと考えております。

二つ目ですが、成功事例を収集して、情報の共有化を図るということでございます。これにつきましても、今、エル・チャレンジさんのほうで、月1回情報誌ということで『P a s s o』という冊子、情報誌を印刷作成していただいております、これについても府内の事業所等、あと、関係機関等にも配布をさせていただいておりますというところでございます。

あと、商品開発のための技術支援、販路開拓指導など、これにつきましても、事業所からの希望に答える形で専門職員を派遣して、コンサルタントなどの業務をしているというところでございます。

その次、優先調達推進法が施行されたということで、この法律に基づいて、大阪府ならびに府内市町村等でも調達方針を作成・公表、市町村については、まだこれからのところもございまして、しているところでございます。これに基づきまして、今後、障がい者施設からの優先調達の推進に努めてまいりたいと考えております。

あと、新たな作業分野の開拓ということで、今現在、農業と福祉の連携というところで新たな取り組みができないかというところも、来年に向けて検討を進めておるところでございます。

その次の「製品のブランド力を高めて、社会的認知度の向上を図る」ということでございますが、これにつきましても、9月議会でも、議会のほうからもご質問をいただいております、そういった形で何かブランド力を高めるような取り組みができないかというご質問がございました。

それにつきましても、工賃向上の委員会のほうにも諮らせていただきまして、来年に向けて、福祉施設の製品に統一でロゴマークみたいなものをつくりまして、大阪府内の施設でつくっている商品の包装紙等に貼り付けるような形で、それを見ればわかるといったような取り組み。農産物で言いますと、「おおさかもん」というのを環境農林水産部のほうでやっておりますが、その「事業所の製品版」みたいな形で、何か取り組みができないかということにつきましても、来年度以降になります、こういった取り組みも進めていきたいと考えております。

その次の47ページでございます。②でございますが、利用者へのサービスを提供する中で、工賃向上にも取り組んでいるというのが実状でございますので、なかなか受注機会の拡大等ができないというところでございまして、これにつきましても、共同受注の体制を構築する必要があるということでございます。

まず、既存のネットワーク、作業所連絡会等がございまして、そういったところを活用して、地域レベルで共同受注できる体制を構築していく必要があるのではないかと考えております。

これにつきましても、エル・チャレンジさんのほうが中心となって、共同受注の体制はつくっていただいておりますが、地域レベルということになりますと、まだなかなか

か進んでいないというところがございますので、地域レベルでそういった取り組みができるような形で、いくつか例はございますけれども、そういった取り組みを進めてまいりたいと思っております。

二つ目の、商談会への出店、商工会議所等の連携を通じてというところがございますが、これにつきましても、毎年秋に「マイドーム大阪」でやられているそういった企業の出店みたいな機会がございますので、そういったところにブースを設置して周知を図ると。そこで、企業との関係が取れたところについては、またあらためて企業との連携を進めていくといったような取り組みを進めているところでございます。

その次のページ、48 ページでございますが、③ということで、利用者の方の特性が結構まちまちだということで、作業工程を組むにもいろいろばらつきがあるという中で、非効率になってしまってなかなか利益が上がらないというような実状がありますということで、事業所の経営力を向上する必要があるという項目でございます。

これにつきましては、昨年度の取り組みにはなるのですが、「治具」の活用などの成功事例を収集研究しということで、昨年度「治具」の研究会を、これも工賃向上計画支援事業の中での取り組みになるのですが、事業所さんに集まっていただいて、そういった研究会をしまして、それを結果を冊子に取りまとめて、府内の事業所さんにお配りするというような取り組みをしておるところでございます。

二つ目ですが、PDCAサイクルによる業務改善でありますとか、市場開発などの指導を行ないということで、これにつきましても、事業所に経営コンサルタントを派遣いたしまして、経営意識の向上につなげるといったような取り組みを進めさせていただいているところでございます。

その次のページ、49 ページでございますが、各作業所間で、工賃向上に対する意識、事業所職員さんの意識に差があるということで、そういった意識の向上が必要ではないかということでございます。

これにつきましては、既存のネットワーク等においてということで、地域間連携の推進という形で、施設間で交流する機会を創出するといったような取り組みを進める必要があるというところでございます。

あと、各事業所の取り組み事例の成功例を収集しということで、先ほどとも重なりますが、そういった形で情報の共有化を図って、職員の意識向上につなげていく必要があるというところでございます。

続きまして、50 ページでございます。⑤の事業所の安定的な運営が困難というところで、安定的な事業所運営を進めていくためにというところですが、一つ目につきましては、先ほどとほぼ重なりますけれども、作業環境の改善などの指導を行ない、事業所における経営意識の向上を図るための取り組みが必要ということでございます。

二つ目につきましては、国の報酬加算制度なのですが、今現在ございますが、施設外就労加算でありますとか、目標工賃を達成したところに、事業所に加算される、

あるいは、そのための指導員を配置されたところに加算するといったような制度があるのですが、その報酬単価の拡充などにつきまして、国に対しての要望を行なうということで、これにつきましては、今年の7月と、その次のページ、51ページにございますが、今年の8月にも国に対してそれぞれ要望を行なっているところでございます。工賃の専門委員会での議論につきましては、こういった形で一応取りまとめをさせていただいているところでございます。

そうしましたら、引き続きまして資料2、A3の一枚物に基づきまして、今年の夏に市町村ヒアリングをさせていただいております。そこで出てまいりました課題につきましてまとめておりますので、これについてご説明をさせていただきます。

項目につきましては、基本的に整理はさせていただいておりますが、今年ご議論いただいている項目とほぼ同じような形で、工賃も含めまして8項目にまとめております。

一つ目が、就労移行支援事業所、A型、あと、就ポツ（障害者就業・生活支援センター）についてということで、就労移行支援事業についてというところでございますが、暫定支給決定の仕組みが有効に活用されていないのではないかとといった意見が、大阪市と北摂ブロックのほうから出されております。

2カ月以内で暫定支給決定をやりまして、その間を経て本支給決定をやっていただくということになるのですが、アセスメント機能が十分ではないのかなというところで、例えば、就労移行支援事業所を2カ月経て本支給決定をしたのだけれども、ご本人がなかなか合わずに利用を中止されているというようなケースがあるということで、それであれば移行支援事業所ではなくて、B型事業所のほうが合っていたのではないかとといったようなところもあるのではないかなといった意見が一つ目に出されております。

あと、就ポツについてということで、これについては従来からあることでございますが、相談件数が増加して、なかなか定着支援ができにくい状況にあると。あと、ほかの施設での準備が必要な方も就ポツに来られるというところで、その事前整理みたいなこともしないとイケない状況になっていきますというところが一つです。

あと、医療・生活面など、多岐にわたる相談が増加していますというところで、就労と生活の一体的な支援が必要とされていますけれども、なかなか就ポツだけでは対応できないというケースも多くなってきているというところで、生活支援機関等との連携を強化する必要があるのではないかとこのところではございます。

三つ目ですが、最近というか、発達障がいによる離職者からの相談ケースが増えてきておるということで、就労支援以前のところからのスタートとなるというところで、なかなか就労に結びつくまでも時間がかかるといったケースがありますということでございます。

二つ目、職場体験実習先企業の拡充についてというところですが、一般企業での取り組みを進めるためにはというところで、地元の企業と、各市町村の障がい福祉部局との連携が必要なのですが、なかなかそのつながりがないというところで、関係性を強める

必要があるのではないかといったご意見でございます。

あと、公務労働分野の取り組みというところで、市役所等での職場実習などの取り組みをされているのですけれども、これにつきましては、既に業務の民間委託化が進んでいる中で、なかなか受け入れが難しくなっているという現状があるというのが一つでございます。

あと、市の障がい福祉の担当課で実習の受け入れを担当されているのですが、なかなか庁内の中で広がっていかないというところがありますというところで、人事の担当課との連携というような形で全庁的に取り組んでいく必要があるのですが、その辺、市の障がい福祉担当課さんだけでやっておられるようなところもあるようでして、その辺でなかなか広がらないといったご意見がございました。

三番目、企業支援ということでございますが、一部を除いてまだまだ進んでいないというところで、障がい者に対する企業の認識の不足でありますとか、不安でありますとか、国とかの制度の情報不足が原因でまだ進んでいないのではないかとこのところでございます。

関係機関の連携、ネットワークの充実・強化についてというところで、まだ連携が十分進んでいないところがあるなというところで、就ポツがコーディネーター役を担って、さらなるネットワークの充実・強化を図る必要があるというのが一つです。

あと、計画相談支援が、平成 27 年 3 月までにすべてというのがありますが、相談支援事業所と就労移行支援事業所、就ポツの連携を図るような形での体制づくりが必要ではないかといったご意見でございます。

あと、新規項目ということで、学校関係者と就労支援機関が連携をして、支援学校等在校生の卒業後の進路に係る相談や、準備に関してサポート体制を構築する必要があるのではないかとこのところでございます。

あと、職場定着・再就職支援の充実・強化ですが、やはり雇用主である事業所の努力によるところが多いというところで、支援の制度がまだ足りないのではないかとこのところのご意見でございます。

その次、社会参加、就労意欲・能力の向上支援についてというところで、親御さんが子どもの障がいを受容できなかつたり、機会が不十分で支援を断られる場合、どういった関わり方をするのかといったところが課題として挙げられております。

その次ですが、障がい者本人が、就労への意欲につながるような社会参加や仲間づくり、安心して働ける環境づくりの仕組みを構築する必要があるというところではあります。

三つ目、就労意欲を引き出すための相談支援のスキルアップが必要ではないかといったご意見でございます。

7 番目、その他の課題についてというところですが、これにつきましては、一般就労か B 型事業所かという二者択一ではなくて、社会的雇用など働く意義を、保護者や関係機関とともに考える場が必要であるといった意見でございます。

そのあと、発達障がいのある方でありますとか、難病患者の方からの就労相談なども増えてきているといったところで、そういった方々に対する支援のノウハウが向上することが必要ではないかといったところです。

その次が、交流場所・居場所づくりということで、そういった取り組みが必要ではないかというところで、これにつきましては新規ということで挙がっております。

8番目の工賃向上支援につきましては、先ほどご説明したところと重なりますが、製品の認知度や販路を広げゆく活動が必要である。優先調達推進法の施行を契機として、庁内発注を促進する必要があるといったところ。

あと、共同受注体制の構築です。なかなか窓口的な役割を果たせる事業所がないというようなこともありますし、関係機関が加盟するネットワークの連携も必要であるといった形でご意見をいただいております、こういった形で取りまとめをさせていただいております。以上でございます。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。それでは、ただいまの説明につきまして、ご質問やご意見などがあればよろしく申し上げます。どちらでもいいのですが、まずは工賃のほうの話でご意見がありましたらお願いしたいと思いますが。こちらのほうは、別の部会のほうで話し合われた結果という形になっていますので、質問というような形になるかなと思うのですが、いかがでしょうか。

○高見 **オブザーバー** はい。

○黒田部会長 はい。高見さん。

○高見 **オブザーバー** はい。工賃向上計画の受注団体として、工賃の現状について少しお伝えしたいので、質問ではありませんがよろしいでしょうか。

○黒田部会長 はい。どうぞ。

○高見 **オブザーバー** 工賃の大阪府の現状なのですが、工賃倍増計画が始まった平成18年度には、月額7,990円が平均でした。全国で最も低いです。で、平成24年度になりまして、1万072円になりました。約二十数パーセントの伸びだと思います。ただし、これでも全国で一番低いというのが現実でございまして、これからも活動を強化していかなければならない分野だと思っております。

で、これまでわれわれが何を取り組んできたかということを少し申し上げたいと思うのですが、大きくは二つあります。一つは、特に就労継続支援B型事業所を対象にしながら、事業所の経営基盤、あるいはそのノウハウを強めていく、高めていくという取り組みをしました。

具体的に何をしたかと言いますと三点ございまして、一つは経営コンサルタントの派遣です。中小企業診断士とか、社会保険労務士とか、行政書士とか、そういったコンサルタントを派遣して、事業計画をつくったり、それを実践したりするのを支援していくという取り組みをやりました。

二つ目は、技術指導者の派遣です。例えば、クッキーの作り方、パンの作り方、縫製

作業の仕方等々、あるいはデザイン、ホームページ、そういった部分の専門家を派遣して、技術力を高めていただくというのが二つ目です。

三つ目は、販路コーディネーターの派遣と申しまして、要は、事業所に行きますと、営業の担当者がいない、ノウハウもない、経験もないということがよくありますので、事業所自体にそうした営業経験を積んでもらう、あるいはノウハウを学んでもらうということで、営業経験者、企業で営業を経験した方を派遣をしまして、そこでハンズオン支援と申しますか、具体的なアドバイスを行なってもらおうというような取り組みを行なってきました。

もう一つは研究会です。事業所といえども、知っておかなければならないことっていうのはたくさんあります。例えば、食品表示法です。クッキーやパンや、あるいはお弁当をつくっているところでも関係してくることなのですが、食品表示法というのが制定されまして、2年後には栄養成分表示が義務づけられるということになります。これを守らないと市場ではものを売れません。そういったことがありますので、そういった具体的なそういう法律の変化とか、対応が必要なテーマについて勉強会をする。

あるいは、事業所さまに行きますと、ネット販売とかいうものについても最近に関心が強くなってきておりますので、インターネットを通じた販売の手法について学ぶ研究会を組織するといったことをやってきました。これが事業所に対する支援の大まかなところではあります。

二つ目の支援の分野は、販路拡大支援でございまして、事業所さんだけでは、なかなか企業さんとの関係がつくりにくいということがございますので、私どもに「受発注コーディネーター」というメンバーを配置しまして、企業周りをして、企業のニーズをつかんでくる。

そして、一方で、施設の現状を把握する中で、そのマッチングを踏る、コーディネーターを踏るという形で取り組んできました。

で、これは平成20年からスタートしたのですが、それからどんどんと売り上げが伸びていきまして、現在年間7,200万円、取引者数は会社数でいきますと550社前後になると思いますが、そういった企業との関係性が構築できております。

そういったことを作業所さんのほうにマッチングをして仕事を卸していく。特にリーマン・ショック以降、仕事がいきなり半分に減ったとかいうようなことがよくありましたので、それ以降、特に役務ですね、下請け仕事に強化して、そこに重点を置いた取り組みをしてまいりました。それが大きな流れです。

もう一点は共同受注でありまして、受注量が何万という単位で、一つの作業所では対応できないというようなこととか、納期が短納期すぎて対応できないということがよくあります。そういった機会を逃すのはもったいないので、一つの作業所では無理でも、近隣の作業所が力を合わせて仕事を受ければ可能であるというようなことがございますので、われわれが仲介をしまして、共同で仕事を受けるというようなことを、共同受

注ですね、そういったものを推進してきまして、今年度現在進行中のプロジェクトが13件と思います。13件の共同受注が今進行中でありまして、そのうち三つはわれわれが関与しなくても、自分たちで共同受注の仕組みが運営できるというような自立化ができるというところまで見通しが立ってきました。こういう取り組みを現在進めてきたということでございます。

で、これからの取り組みの方向性なのですが、これも大きくは二つぐらい考えております。

一つは地域連携ということです。市町村段階でも市町村、市町村の自立支援協議会、作業所連絡会というのがありますし、市町村によっては、共同受注体制ができているところもあると聞いております。

で、われわれ、大阪府域で活動している動きだけではなく、そうした市町村レベルでの取り組みと連携しながら、情報の共有でありますとか、共同の取り組みを強化していくというようなことを、特に今後進めていきたいと。

で、われわれとしては大まかに五つのブロック、北、大阪市、東部、南河内、泉州という形で五つのブロックに分けて、受発注コーディネーターと動きをつくっていきますので、市町村段階のまた連携を強めていきたいというふうに考えております。これが一つです。

もう一つは、今、報告にもありましたが、企業に対して認知度が非常に低いということがございます。どこで、どんな事業所が、どんなものを、どれほどつくっているのかということが知られていないということがございますので、その情報発信力を強化しようというのが二つ目であります。

具体的には、今年度中を目処にしまして、一つは、ホームページを共同で立ち上げる準備を今しております。既にすべての事業所にアンケート用紙を配りまして、発信に必要な情報収集を今現在始めておるところでございまして、それを共同のホームページとして（平成26年）3月に立ち上げていきたいと思っております。

これは、一つミソがありまして、われわれエル・チャレンジが更新をするだけではなくて、事業所もいろいろ製品が変わったりしますよね。だから、事業所サイドからも、事業所からも更新できるような仕組みにしていきたいと考えておりますので、更新回数を増やしていくということで進めていきたいと思っております。

もう一つの情報発信ツールは、カタログでございます。「共同カタログ」ということで、何市のどこの地域に、どういう作業所があつて、どういうものをつくっているかということを企業さまに説明できる、そういったカタログを共同でつくってきたい。これも（平成26年）3月エンドを目途として準備を今進めているということでございます。以上、報告でございました。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。私たちが大学で、福祉施設に送り出す人材を育てていても、どうしても障がいのある人との関わり方を中心に教育していて、B

型に行って、関わりか大概の仕事、例えば販路拡大であるとか、経営についてであるとか、どうやって売ったらいいのかとか、もしくはクッキーを焼く方法とか、お弁当をつくる方法とか、素人ながらに勉強しているという状況で、やっぱり素人がつくったものはなかなか売れないというのがありますので、そういった支援をされているというのはこれからも重要ではないかなと思いますし、B型の事業所で働く人材にこういった能力を求めていくのかということについても、いろんな多様な能力を持った方というのがそこで働いていくようになればいいのかなというのは、今のお話を聞いていて思いました。今の高見さんのお話でもいいですし、ほかのこともかまいませんが、ご意見、ご質問がありましたら。金塚委員どうぞ。

○金塚委員 今、高見委員が説明していただいた話の中の販路拡大支援で、約 550 社の企業と関係を持って 7,200 万円の売り上げが、その中で、一つで結構ですので、成功事例というか、具体的に企業とどのように組んで、売り上げが上がっているのかみたいな具体的な例を一つ教えていただければと思うのですが。

○高見 **オブザーバー** はい。先ほどリーマン・ショック以来、下請け仕事がかくんと減ったという情報をお伝えしたのですが、意外なことに、一方では下請けさんを探している企業さんというのは非常に多いのです。多分、下請けをやっていた企業がどんどん撤退していったのではないかなと。内職仕事とか、そういったことを撤退していったのではないかなと思うのですが。そういう下請け仕事を求めてくる企業さんが一方で非常に増えています。

で、真ん中に仲介業者が入らないので、直接私たちにこういうケースを持ってきていただいたら、比較的高い単価で受けることができるのです。内職仕事は非常に単価が低いですね。それは仲介業者が入っていたりするからそうなるのですが、直接企業さんと相談させていただくと、単価を高く受けることができるということで、現在リーマン・ショックにも関わらず、私どもの売り上げとしては役務のそういう下請け仕事は増えていますね。そういったことが多いということです。

それから、もう一つ成功事例で面白いと思うのは、企業さんの粗品なのですが、例えば、ある企業さんが、新人採用するために大学周りをされる。そのときに手土産を持って行かれるのですね。いつも市販品のせんべいなどを持って行かれていたのですが、何か少し違うものがほしいということで相談がありました。

で、社会貢献もアピールしたいということがありましたので、それであれば作業所でつくっているものを何かコーディネートできないかということのをわれわれが考えまして、一つ考えたのが、「指文字のクッキー」なのですね。指文字でクッキーをつくられていた作業所がありまして、指文字を入れたクッキーを売っているというだけのことだったのですが、なかなか販路は伸びていませんでした。

で、それを考えまして、その指文字を使ってその会社名、もうこれは言ってもかまわないと思います。クボタさんなのですが、指文字でクッキーで「ク・ボ・タ」と入れて

パッケージングするのです。で、その作業所はパッケージングは苦手でしたので、パッケージングの得意な作業所さんにパッケージングをお願いする。で、タグとか印刷に関するものは印刷の得意な事業所さんをお願いするということで、三つの工程を、三つの作業所で分担してやることによって、一つの商品が生まれました。

で、「ク・ボ・タ」と入ったそのクッキーを手土産に大学を回られるということで、非常にその会社では喜ばれまして、全国の営業担当者ですか、採用担当者ですか、に採用されて、販路が一気に広がったというような事例もあります。

○金塚委員 はい。わかりました。ありがとうございます。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。

○栗原委員 よろしいですか。

○黒田部会長 はい。栗原さん。

○栗原委員 ちょうど質問しようと思っていたことが、今のその工程の分解ということだと思のですが、以前セルプ協の報告書に、いわゆる共同受注といっても、A作業所もB作業所もC作業所も同じようなことをするのではなくて、たとえば、営業が得意、製造、あるいは事務と分けてそういう、その場合「共に・同じ」の「共同」ではなくて、協力の「協」に「働」だと、それはセルプ協に書いてあったのですが、実際にそういう事例というのは増えていますか。つまり工程を分け合うみたいな。

○高見 **オブザーバー** 正直なところ、まだ増えているとまで言い切れません。ただ、いくつかそういう事例が出てきたなどは思っています。

○栗原委員 よりそれのほうが、それぞれの得意分野でよいのではないかというのがその趣旨だったのですが。

○高見 **オブザーバー** そうですね。

○栗原委員 なかなか行なうのは大変そうだなと思いましたけれど。

○高見 **オブザーバー** 運搬の経費とか、それをどう分担するかとか、そういった難しい問題はありますね。

○栗原委員 ありがとうございます。

○黒田部会長 ありがとうございます。数をシェアする分担と、一つのものをつくっていく工程を分担するという、二つがあるということですね。

○高見委員 そうですね。もう一点あります。共同でやる場合に、共同販売という方法もあります。つまり、例えば、大企業さんに社員食堂がありますね。社員食堂で、月1回とか2回とかを決めて、社員食堂の一角をお借りして、クッキーやパンを売らせてもらうのです。そのときに、一つの作業所で売っているとすぐに飽きられてしまうのです。

で、三つ、四つの作業所さんが順繰りで入っていくと、変化が生まれるということで、社員さんにも喜ばれますし、飽きられないということで、売り上げも1日3万円、5万円とかいう形で数字が挙がっているのですね。そういう共同販売の仕組み、企業内でも

ありますし、それから街頭でも。

最近よく「マルシェ」という言葉が使われると思うのですが、街頭で、淀屋橋のオフィス街の一角を借りまして、「マルシェ」というものをやります。そこでちょうど仕事の終わるような時間帯を狙って、共同で作業所さんが出店をします。雑貨を売っている店があり、食品を売っている店があり、ずらっと並べて、そこでミニコンサートみたいなものをやりますと、会社帰りのサラリーマンやOLの方が、そこに寄って買ってくれるというようなこともありますので、企業内、街中、そういったもので共同で販売していくということもやっています。

○黒田部会長 よくわかりました。ありがとうございます。そうしたら、議題2のほうも含めましてご意見がありましたらお願いします。議題2のほうは、夏のヒアリングで挙がってきた課題を整理していただいている、こちらのは来年度の検討課題になってくるという理解でいいのですかね。そうですね。このまま載るか、少し整理されるか、今年度既に検討した事項であれば、今年度の分にまた来年度組み込まれていくという形になるかと思うのですが、取りあえずこういう意見が出ていますということなのですが、これに関して質問、ご意見があれば。声が大きかった、栗原さん。

○栗原委員 すみません。立て続けで申し訳ない。7番で、この北摂・箕面以外からこの社会的雇用というのが、北中河内ブロックから出たというのは非常にうれしいなと思っております。つまり、なかなか箕面市、あるいは滋賀県、あるいは札幌市というぐらいいしか今まで動きがなかったもので、ぜひまた可能であれば、連携を図っていききたいなと思っておりますので、ご担当者とか教えていただければ、いろいろ情報交換はしていきたいなと思っておりますのと。

○黒田部会長 はい。

○栗原委員 ぜひ府内的にも、シンポジウムもしくは学習会的なことで、まずこういういろんな実践があるということをもっと知っていただくというのは、ぜひお願いしたいなと思っております。以上です。

○黒田部会長 はい。わかりました。また何か情報があれば、共有化していったらいいかなと思います。

○栗原委員 そうですね。お願いします。

○黒田部会長 生活保護の公的扶助のほうでもまた「中間的就労」という言葉が、今話題になってきていますので、そちらのほうとも。やや違うのかもしれませんが。

○栗原委員 それも若干違いますね。

○黒田部会長 違いますね。

○栗原委員 でも、概念としては大分かぶるところはありますね。

○黒田部会長 そうですね。また連携がそちらのほうからあるかもしれませんが。では、金塚委員。

○金塚委員 資料2-1の就ポツについてなのですが、丸の二つ目、医療・生活面など

の多岐にわたる相談が増加しておりうんぬん、かんぬんとありますよね。その中で、今日は井上委員と栗原委員がおられるので、本来、障害者就業・生活支援センターの「生活」という部分の定義なのですが、就労に関わる生活という部分を見るというのは、この就ポツの一つの生活の部分の機能だったかと思うのですが。いろいろ就ポツのお話を聞いていると、就労とは全く切り離れた生活の部分の相談が結構な数があるというふう

に聞いているのですが、まず現場レベルではどんな感じなのでしょう。そういう相談が結構あるのでしょうか。

○井上委員 2年、3年ぐらい前はかなりありましたね。ただ、吹田市においてはということではか言えませんが、相談支援機関さんのワーカーさん、それから、吹田市は市を十数個に町名で分けて、「地区担」と言われる地区の担当者のワーカー、市のワーカーさんがいらっやあって、その双方に就業・生活支援センターとして勉強会を開催させていただいて、就労が全く目的でない、就労では全然ないけれど、生活支援のことだけというニーズは、ここに、就ポツにつながらないでほしいということを2、3回、年に一回ぐらいそのような感じでやっていますので、そこからつながってくるというのはほぼなくなりましたね。もちろん飛び込みではあるのですがね。個人やご家族から連絡があって、その場合は、それこそ市のワーカーさんに戻したり、相談支援機関、特に計画相談とか入ってきていますので、単純にグループホームに住みたいというニーズだけでどんと来られる場合は、相談支援機関さんにつないだりして、それ以上はあまり関わってはいっていないですね。

○栗原委員 じゃ、私のほうも。私のところは、財団独自の何の法的な背景はない相談事業、何でも相談事業というのをやっていますので、ある分そこが一つの受け皿にはなっているのと。ただ、ほかの相談支援機関もありますので、そことの連携かなと。ただ、誤解はありますね。就業・生活支援センターという、この「・(ポツ)」をどう見るかということで、もちろんできてきた背景をよくわかっている人たちは、そうは誤解はしないですが、一般にはそういう背景などは分かりませんから、やはり、今、井上委員がおっしゃったように、就業・生活支援センターで受けられる相談というのは、やはり就業に関係するものだろうと、生活相談ですね、考えています。

○金塚委員 はい。いや、何でそういう質問をさせていただいたかと言うと、就ポツは本当にいろんな事業があって、たくさんの相談が来られて、なかなか本来の機能ができないというふうな声なども聞いている中で、ある一定の機能整理みたいなことを、もう一度改めて大阪府下全体でしないと駄目なのではないかなと。

今、栗原委員がおっしゃった「・生活」の「生活」というのは、就労に関わる生活であって、一グループホームを利用したいという相談に関しては、また相談支援事業というようところに相談に行くというような機能整理をしておかないと、また来年度以降、国のほうとしても新たな就ポツに対してのいろんな事業を考えているみたいですし、ますます就ポツの機能がというか、就ポツが機能しないのではないかなと思ったので、ご

質問と発言を少しさせてもらいました。

○黒田部会長 はい。わかりました。確かに私たちは意味がよくわかっているところもあるのですが、障がいのある方やご家族の方がこれを見たら、生活で相談に行ってもいいのかなと思ってしまっても仕方がないという部分はあるかなと思いますね。ですので、市町村レベルで相談の窓口の整理であるとか、そういった作業が必要かなとは思いますが、ほかいかがでしょうか。

すみません。私からなのですが、7番目のところで発達障がいとあります。発達障がいの中なのですが、難病患者からの相談も挙がり始めているというのは、これは就労に関して難病の方からの相談も増えてきているということなのですかね。何か特に難病の方は、今のところ就労に関してはサポートがそれほどないのだと思うのですが、障がい者福祉サービスが難病の方にも拡大されつつある中で、この就労に関しても増えてきているということでしょうかね。

○事務局（小川） まだ事例としては少ないのですが、そういった就労関係についての相談というの、いくつか事例としては挙がってきていると聞いています。

○黒田部会長 ほかに何かありますか。また思いついたら、後からでも時間があれば振り返っていきたく思いますので、先に議題3のほうに移りたいと思います。部会の報告書を毎年出さないといけないわけですが、その素案についてご説明をお願いいたします。

○事務局（坂口） 部会報告書（素案）の説明に先立ちまして、お手元にお配りしております資料3の「障がい者雇用日本一・大阪の実現に向けて」の資料に基づきまして、大阪府の取り組みの中長期目標や、来年度の新規予算の要求と概要等について、雇用推進室就業促進課の吉野課長よりご説明をさせていただきます。その後、引き続いて部会報告書（素案）の説明をさせていただきますのでよろしくをお願いいたします。

○黒田部会長 そうですね。素案の前に、資料3のこういうのをとりまとめられるようなので、そちらのほうの説明があるということですのでお願いします。

○事務局（吉野就業促進課長） 就業促進課の吉野でございます。それでは、座って説明させていただきます。資料3の「障がい者雇用日本一・大阪の実現に向けて」というタイトルで、障がい者雇用、就労支援の強化ということで。

皆さんご承知のとおり、本年4月から法定雇用率が、民間企業ですが、1.8%から2%に引き上げられまして、さらに平成30年4月から法定雇用率の算定既存に精神障がい者が入ると。これまでの身体・知的に加えて精神障がい者が対象となるということで、さらに法定雇用率が上がるということですので、企業さんにとっては、一定の負担が増えるということになるのですが。

平成25年度の商工労働部の部局運営方針の中で、今年度内に障がい者雇用日本一にむけた新たな中長期の目標の設定と、実現方策を検討すると。

それから、商工労働部だけで障がい者雇用を取り組んでも単一の効果であるというこ

とで、福祉部、教育委員会、関係部局と協力をして目標を立てるということで、この資料を作成しております。

1 ページ目なのですが、長期目標と中期目標等を記載しておりまして、本年6月に大阪労働局が取りまとめた数字ですが、大阪府の民間事業主の実雇用率は、昨年から0.07ポイント上昇しておりまして、1.76%となっております。残念ながら、全国順位では28位という状況なのですが、一定程度上がってきたということがあります。長期の目標といたしましては、実雇用率で日本一となって、障がい者の方が働き続けることができる「障がい者雇用日本一の大阪」を目指していきたいというスローガンを掲げまして、さまざまな施策に取り組んでいくということでございます。

で、中期目標なのですが、先ほど申し上げました平成30年4月から精神障がい者の方の雇用義務化に伴いまして、法定雇用率の軽減が見込まれますことから、平成29年度を目標年次といたしまして、大阪労働局等々と連携を図りながら、実雇用率の2%を達成するというので、人数にいたしまして4万5,600人の障がい者の方の雇用ということになるのですが。

その実現なのですが、人材育成、雇用機会^①の確保と合わせまして、職場定着を促進していく必要があると。非常に先ほどからも重要な課題というふうに挙がっておりますが、その実現のためには、職業訓練段階から企業支援にあらゆるステージで取り組んでいく必要があると。障がい者の方の職場定着を念頭に置いた取り組みを進めていきたいと考えております。

さらに、支援学校高等部卒業生の就職率を35%とすること。それから、毎年度福祉施設の利用者の方々の職業訓練を通じまして、記載のとおり的一般就労につなげていく人数の目標を設定していきたいと考えております。

次のページなのですが、大阪府では、平成21年度以降、人材の育成、雇用機関の拡大を柱として高等支援学校の整備、ハートフル条例に基づく雇用率の達成指導というのを一丸となって取り組んできたところでございますが、平成26年度から平成29年度を取り組みの第2ステージと位置づけまして、職場定着支援、そのほかの取り組みを強化してまいりたいと考えております。

3ページに移らせていただいて、現在、平成26年度の予算要求の編成過程なのですが、新規事業を記載させていただいております。

まず、左上上段です。就労支援・キャリア教育強化事業ということで、これは教育委員会さんの事業なのですが、支援学校等において、企業ニーズを踏まえた授業の改善・充実。それから、早期からのキャリア教育を強化するというのでございます。

その下のハートフルオフィス推進事業の充実ということで、これは福祉部局なのですが、一般就労への移行、定着支援の強化が図れるようにメニューの充実を図ってまいります。

それから、その下です。地域における障がい者職業能力開発促進のための基盤整備事

業ということで、これは商工労働部なのですが、芦原職業技術訓練専門学校において、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携体制を構築しようということで、取り組みの強化を図ってまいります。

それから、右側です。一番上ですが、精神・発達障がい者職場定着支援事業、これは、先ほどからも課題で出ておりますが、精神障がい、発達障がいの方の職へのサポートです。企業の従業員の方が、職場内のサポートとなっただけのような研修事業。それから、働く障がい者の体調等の自己管理を、企業がサポートするための雇用管理手法。新たなソフト開発、アプリケーションの開発などが進んでいるようですので、こういう手法を取り入れまして普及を図ろうとするものでございます。

その下の、障がい者サポートカンパニー制度、これは部局連携で、福祉部と商工労働部が取り組むものでございます。障がい者雇用に積極的に取り組んでいただいている事業主の方々を、大阪府に登録をいただきまして、表彰を行ったり、低金利での融資を受けることができるようなインセンティブを講じることによりまして、障がい者を応援する企業の裾野を広げていくというような取り組みを図ろうとするものでございます。

その下のハートフル企業・農の参入促進事業ですが、農業分野の担い手として、障がい者の参入を促進していこうというものでございます。

4ページ以降は企業への支援、働き掛けをはじめ、それから6ページですが、これにつきましては、職業教育の訓練段階の施策です。

それから、8ページに職場実習、マッチングというような施策を並べております。10ページ、職場定着期における支援というふうに、各ステージごとに大阪府、国のさまざまな取り組みをまとめさせていただいております。以上でございます。

○事務局（小川） はい。そうしましたら、続きまして、資料4につきましてご説明をさせていただきます。この自立支援協議会就労支援部会の報告書の素案ということでまとめさせていただいております。

ページをめくっていただきまして、2ページ、「はじめに」というところで、黒田部会長のあいさつとございますか、「はじめに」ということで書いております。

その次のページなのですが、3ページにということで、大阪府内における障がい者の雇用情勢等というところで、これについては大阪府内の雇用状況ということで、労働局さんのほうに作成をしていただいてまとめさせていただいているところでございます。

4ページが、府内市町村からのヒアリングということで、先ほどご説明しましたこの夏に行ないましたヒアリングの内容をまとめさせていただいているところでございます。それが7ページまで市町村のヒアリングの状況を記載をしております。

次に、8ページから9ページまでについては、就業・生活支援センターさんからのヒアリングの状況を、この夏合わせて行なっておりますので、それをまとめさせていただいております。

10ページからは、これもこの夏に実施をいたしました移行支援事業所へのアンケート

ト・ヒアリングの調査結果の概要、前回ご説明、ご報告させていただきましたが、それをここに19ページまで載せさせていただいております。

20ページ目からですが、障がい者雇用就労支援の今後の取り組み（提言）ということで、これにつきましては、これまでご議論いただいております内容をまとめさせていただいております。

さきほど最初にA4の横長の資料がございましたが、それを縦にしておりまして、真ん中にある欄が「検討の視点」というところになるのですが、それを左側の下のほうに持ってきまして載せさせていただいているものでございます。これにつきましても、これまでご議論いただいた内容をまとめているものでございます。

ただ、二点追加で記載を今回新たにさせていただいているところがありますので、それをご説明をさせていただきます。27ページなのですが、少し字が薄くなっている部分を今回追加で記載をさせていただいております。

一つ目が、精神障がい者の事業でございまして、社会生活適応訓練事業というのを従来、これまでもやってきておったのですが、これをより利用しやすい制度にするという形で、来年度に向けて少し見直しを進めておりますので、それを記載をさせていただいております。

その下ですが、これにつきましては、先ほど吉野課長からもご説明がございましたが、就労サポートカンパニー制度を充実することによってということで、企業の登録制度を拡充するという形が新たな取り組みになりますので、ここに付け加えをさせていただいております。

あと、32ページですが、こちら少し薄くなっているところ、丸の三つ目と四つ目を付け加えさせていただいております。これも先ほど吉野課長のほうからご説明のありました商工労働部のほうでの来年度からの新たな取り組みということで、この二つの項目がありますので、これにつきましても追加で記載をさせていただいております。

それ以外につきましては、これまでご議論いただいている内容をそのまま記載をさせていただいております。42ページまででございます。

43ページと44ページなのですが、先ほどご説明させていただきました市町村ヒアリングでの課題をまとめたものを受けまして、来年度の就労支援部会、および工賃向上の委員会での検討の課題の案という形でこちらのほうにまとめさせていただいております。

こちらは、テーマとしては、先ほど申しました8項目ということで整理をさせていただいております。基本的に、こちらのほうをもとに来年度ご議論いただくという形の素案ということで記載をさせていただいております。

一つ目のテーマといたしましては、先ほど申しましたとおり、移行支援事業所とA型と就ポツについてということで、A型事業所の不足でありますとか、移行支援事業所のノウハウ・実績に格差があると。あと、この夏のアンケート結果によりますと、就労実

績が多く出している事業所でも約6割、全体では7割が定員の確保に苦慮しているという状況があると。

あと、いったん就職してしまうと、離職したときに元に戻れないというところが四つ目として書かれています。

あと、五つ目といたしましては、事業所の認可の際に、審査の中で、就労に向けた具体的なプロセスなどの運営の中身がなかなか見えないまま、移行支援事業所であれば移行支援事業所といった形で認可しているというようなどころがあるのではないかとこのところでは。

六つ目については、就ポツの体制の充実が必要であるというところ。

あと、職場体験・実習先企業の拡充についてということで、職場体験実習先企業が不足している。あと、公務労働分野における職場実習の拡充が必要であると。

あと、3番目、4番目につきましては、先ほどご説明したような同じような記載でございます。

5番、6番、7番、8番につきましても、基本的に先ほどご説明させていただいたような内容を、ここに記載をさせていただいております。

46 ページからは、参考資料ということで、平成24年3月に策定をいたしました大阪府の障がい者計画の取り組み内容と目標を記載をさせていただいております。

52 ページ以降は、これも先ほどの市町村ヒアリングの詳細版を記載をさせていただいております。78 ページまで記載をさせていただいております。

その後、80 ページは、夏のアンケートの調査票でございます。

86 ページに、就労支援部会と、工賃の委員会の委員名簿を付けさせていただいております。その後、最後に開催状況を記載をさせていただいております。

一応今回、就労支援部会の報告書（素案）ということで、今回まとめさせていただいておりますが、次回、来年2月の今年度最終の部会のときに、これを再度お諮りして、最終的な報告書という形で取りまとめてまいりたいと考えております。以上でございます。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。それでは、ただいま説明がありました資料3と資料4に関しまして、ご質問、ご意見などがあればお願いいたします。

○井上委員 はい。

○黒田部会長 はい。井上委員、どうぞ。

○井上委員 よろしいですか。まず資料3のほうですが、資料3の4ページです。私も記憶で言おうかなと思ったら、ちゃんと載ってましたので、4ページの大きな枠の中の右の表です。平成25年6月1日現在の都道府県別の雇用率が載っていて、山口県が2.33%という1位があつて、それが要は2%越えが既に10県ある。それをもとに、1ページ目に戻っていただいて、実雇用率で日本一となるというのは、現実的には難しいのではないかなと。8ページのあれを見ていただいたように、決して大きな

都・府が上のほうにいてはなくて、どちらかというところローカル県であって、なおかつ、そこには大きな本社さんがあって、山口県などは一番いい例かなと思います。私どものセンターからも実はUNIQLO（ユニクロ）さんには、何人か就職されていますが、雇用率カウントは山口県になっていて、ここがどんどん上がっていくという、この構造的な部分があるので、実雇用率で大阪府がトップになるというのは、少し構造的にしんどいのではないかなと。別の切り口での日本一を目指されるほうが。べつに楽な道を選ばなくて、構造的に難しいものがあるのではないかなと。

以前のところでも商工労働部さんが、大阪府との取引のある企業さんに障がい者雇用という話をされていましたが、結構本社が東京都であって、結局雇用率はそっちにいつてしまうみたいな話もあったと思いますので、別の切り口が、大阪らしい切り口でもないのではないかなということが一つです。

それと、もう一つですが、これが実はすごく重要な部分で、前回のこの場だったと思います。金塚委員が、来年度に厚生労働省が実施される国と都道府県が2分の1で就業・生活支援センターへの加配についてということ、確かご質問されたと記憶があります。

それで、事務局のほうでは、その方向でというようなお答えだったかに記憶しておりますが、それが、この新たな取り組みというところには見えていないというのが。あるベースの上で、この資料4の中にはかなりたくさん分量で就業・生活支援センターをはじめ、各関係機関のネットワークの充実・強化という言葉が、文言がたくさんちりばめられておまして、とりわけ、30 ページにおいては、②の就業・生活支援センターの体制の充実とか、(4)の⑥の少し下にも、身体障がい者が増加し続けており、現在の雇用体制支援では対応は困難となっているというようなことをきちんと書かれていて、なおかつ、50 ページの真ん中ほどに、就業・生活支援センターの就職者の一年後の定着率が90%と、これは少し正直できないとしか言いようがない。

今、国の就業・生活支援センター300センターほどの一年後の定着率は、確か70%から71%か72%ぐらいだったかと思います。大阪府の18センターが75%です。で、何の手立てもなく、これを90%にというのは、就業・生活支援センター連絡会の代表として無理です。何らかの手立てがない限り、逆立ちしても私はできないと思いますが。はい。以上です。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。一つ目のほうは目標の立て方だと思うのですが、このあたりについてはいかがですか。

○事務局（吉野就業促進課長） 難しいですね。何かこの目標を考えるときに、すごくいろいろわれわれの中で考えたわけですが、事務方としては、おっしゃったように、楽な方向を目指したかったことがあるのですが、やっぱり政治的にはスローガンになるかもわからないですが、高い目標を持たないと、政治的動きはないよねということで、前の知事が思いきって入れたスローガンでして、そういう意味では、強引に事務方を引っ張

っていくという、あるいは、国にアクションですね。やはり障がい者雇用は、労働局をはじめとする国の機関が頑張っていたかないと難しいという面もあるので、その何とか、この姿勢ですね、政治性というか、そこで立てられているので、委員がおっしゃっていたように、事務方としては楽な方向にいったらと、それはありがたいのですが、ちょっとそのまま置きたいというのが現実的なところですね。

○黒田部会長 はい。

○事務局（吉野就業促進課長） それからもう一個は。

○事務局（小川） はい。前回の就労支援部会で、来年度に向けてということでご説明させていただいたときに、就ポツの加配というところでのご説明もさせていただいたかと思いますが、今、予算要求の段階で、少し結論としましてはなかなか困難だという状況に今現在なっております、ちょっとこちらは今回の資料からは外させていただいているというところでございます。

あと、定着率90%ということで記載をされておりますが、これは平成24年のときに、既に計画の中で目標値ということで設定をさせていただいているところでございます。で、実情は、今現在75%程度だというのはもちろん承知をしておりますので、現実的になかなか厳しいというところは、今現在ではあるかなと思っております。

来年度、次期の計画を平成27年・28年・29年の3カ年の計画を来年度検討することになっておりますので、そこでどういった形で目標値を定めるかというところについては、また相談もさせていただいた上で、現実的な形で達成できるような目標値の設定というのは、今後少し考えていきたいと考えております。

○黒田部会長 はい。わかりました。私的には、井上委員は加配ができないのかというところが一番あれなのかなと。

○井上委員 まあ両方。加配なく高い目標というのは少しあれかなと思って。

○黒田部会長 そうですね。この90%というのは、今年度立てたものではないので、ちょっと今年度急に下げるという方法も採れないかと思うので、このままになるのかなとは思いますが。次回に立てるときには、もう少し現実を考えてということになると思うのですが。加配に関しては、やはり予算的な問題があつてということですかね。何かもう少し詳しく教えていただければと思うのですが。

○事務局（小川） そうですね。なかなかまだ庁内での議論の中ですのであれなのですが。なかなかその必要性というのが、財政当局のほうに十分理解が得られなかったというところもございまして、はい。

○井上委員 もう次でよろしいです。

○黒田部会長 ということでいいですね。はい。それでは栗原さんどうぞ。

○栗原委員 はい。私のほうは19ページですが。既にこの本文の上から2行目以降に、就労移行ですけれども、利用定員の比較的多いところは、欠員を生じることなく計画的に補充できているけれども、半数以上は苦戦している実状も見て取れるというふうに、

これは私のほうの修正案も含めて取り入れていただいているのですが、もう一歩少し突っ込んでご説明をしたいと思うのですね。

というのは、私どものところの就労移行支援事業所は定員 20 人で、去年は 12 人退所して、12 人就職、ある意味 100%就職なのですが。今年は、なんと前期でもう既に 10 人就職者が出ました。それは喜ばしいのですが、結果、今 20 人定員で利用者が 13 人なのです。では、埋めればいいではないかと思う話なのですが。

一方で、この 4 月から支援学校から来られる方がおられて、4 月にはまた 20 人になるのです。となると、この 1 月から 3 月は、定員割れでやらざるを得ない状況があるのですね。これはどう考えてもシステムの不備です。おかしいですよ。

つまり、では、今、埋めてしまうと、今度 4 月から入られる方が入れない。多少はオーバーはいいとしても。ですから、この点は、ぜひとも頑張っているところが何か損をするようなシステムというのは、やはりおかしいではないかというところを、しっかり国にも提案というのですか、訴えていっていただきたいなと思うので。

苦戦していると言うと、何か頑張っているけれど駄目だったねという感じに見えるのですけれど、頑張りたいでもシステムの的に矛盾があるということ、ぜひご理解いただきたいと思っていますので。

プラスもう一点。先ほどの雇用率日本一、もちろん本社所在地での日本一を目指すべきだと思うのですが、一方で、確かこの就労支援部会が始まる前に、私が参考資料でお示ししたかと思うのですが、事業所所在地での雇用率というのも、確か国のホームページ等々で見られたと思うのです。

それで、結構、私もエクセルでやるのが好きなので、順位を並べ替えたりして、法定雇用率の算定の今の順位と、実際に事業所があるところの順位とで若干のずれもあるので、でも、それでも決してまだ大阪府がトップとかではないので、その部分もまた見ていただくのも一つあるかなと思いました。以上です。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。前半部分に関しては、支援学校との関係で言えば、やはり 4 月というのがひとつの大きなタイミングになってくるので。

○栗原委員 そうですね。当然。

○黒田部会長 中途半端な時期に急に人が入ってくることは、そんなに考えにくいところもありますので、少し仕組みとしては検討が必要かなとは思いますが。

後半の部分は、今からこの実雇用率 2%以上を目指すという、やや政治的スローガ的なことは変えることはないのだと思うのですが。実際データを見ていく上では、事業所所在地なり、達成企業の割合であるとか、いろいろなデータで達成の状況を見ていくことが必要かなというのは、栗原委員がおっしゃるとおりかなと思います。

ほか、前半部分はよろしいですかね、事務局のほうは。仕組みについて、システムについて、そういう定員が割れている状況を生み出してしまう仕組みについては検討していくということですが。

○事務局（小川） そうですね。国と言いますか、制度のところもありますので、また関係課とも調整はさせていただきますと思います。

○栗原委員 ぜひよろしくをお願いします。総合支援法施行後3年を目処にした見直しの中でも、当然議論されなければいけないことだと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○黒田部会長 ほかいかがでしょうか。

○三宅**オブザーバー** はい。

○黒田部会長 はい。どうぞ、三宅さん。

○三宅**オブザーバー** 今のと関連するかもしれないのですが、部会報告の43ページの就労移行、継続A型、就業・生活支援センターについてというところの①就労移行、継続A型事業所が不足している、③定員の充実・確保に苦慮しているって、何か私は矛盾しているような気がするのですが。要は、両方合っているだろうけれど、地域によってというのもあるのでしょうか、不足しているのに、一方では定員を補充させるのに苦慮しているというのは、何か矛盾しているような気がして。いつも各市町村も障がい福祉計画で、就労目標とか出されていますよね。何年度には何人就職させるとかという。そこと地域の就労移行支援事業所の定員の実情と合っているのかなというのが思うのですよね。

すごくたくさんある地域もあれば、少ない地域もある。で、自立支援法になって、市の枠を超えて行き来ができるようなところであればいいのですが、あまりそういう行き来ができないようなところがどうなっているのかというような分析とかをしていかないと、これを一概に。何かこれだけを見ると、何か相反するものが二つ並んでいるなという気がします。

○黒田部会長 そうですね。

○三宅**オブザーバー** その辺を一回分析するべきなのではないかなと。

○黒田部会長 はい。わかりました。43ページの課題テーマ1の①と③のところ、確かに状況を知らないままこれを読めば、①なのか③なのかどっちなのだという話にはなってしまうので、少し書き方なり、説明を加えるということと、

これは来年度に向けての課題ということもあるのだと思うのですが、それぞれの市町村の状況であるとか、特定の市町村の近隣との関係性みたいなことについても見ていく必要があるかなということだと思います。

○栗原委員 あ、それで、すみません。よろしいですか。

○黒田部会長 はい。栗原さん。

○栗原委員 あと、私の先ほどの補足ですが、言いたかったことで一番重要なのが抜けていましたけれど。要するに、利用者が減れば、それだけ入ってくる収入が減ります。簡単に言うと、お一人利用者が年間減れば、年間270万円収入が減ってしまうのです。とすると、これは本当に大きな話で、本当にわれわれも日々経営をどうしていくかとい

うことを議論しながらやっておるのですけれども。こういう頑張れば頑張るほど不安定になることが、結局お金に直結する話なので、ここを何とかしたいと、そういう趣旨です。よろしくをお願いします。

○黒田部会長 はい。確かに270万円はかなり大きいですね。数人分で一人の人件費になってきますので。

○井上委員 はい。よろしいでしょうか。

○黒田部会長 はい。井上さん

○井上委員 意見でも質問でもないのですが、三宅さんの補足というか。私ども吹田市の中には、就労移行支援事業所が5事業所あります。それぞれの定員を足すと66名だと、私の記憶では66名です。

一方で、吹田市の在住の方が就労移行支援事業所の支給決定をいただいて、就労移行に通っておられるのが90名です。で、その差が実は24名あるということと。

もう一つ、その90名の支給決定のうちの約半数、45名ぐらいの方は、実は他市の市町村の就労移行支援事業に通っておられるので、実際吹田市の五つの事業所で全部埋まっていて、そこが満員だから、よその町の就労移行に行かれていますわけではなくて、例えば選択をして、仮に若干遠くても、よその町の就労移行支援事業所を利用するということが普通に行なわれております。

で、私どもは就業・生活支援センターですので、移行事業所さんが開所されると、結構遠くからでもご挨拶に来られて、登録の方を送ってくださいとかという話は本当に多いです。月に1回ぐらいは本当に来られるような感じです。

ところが、残念ながら、新しく開設されておりますので、では、実績はどうですかと聞いても、当然ゼロなのですよね。中身はどんなカリキュラムで、どういう動きをされるのですかと、いや、これからですという返事しか当然されない。そうすると、そこに登録の方をご提案というか、送るわけにはいかないなど。

私どもでいうと、北摂と大阪府の北側を合わせて三十いくつの移行支援事業所があるのですが、40事業所ぐらいかな。その中でやはりきちんと頑張ってもらえるところ、特徴があるところとかをアセスメントして、そちらのご提案ということに、それは実際実数40のうち多分10個ぐらいの移行事業所さんに多分実態としてはなっているのかなと。ここにいらっしゃるJ S Nさんを含めて、当然ながら他市ですね、茨木市であったり、大阪市ですが、現実としてそこを提案している。やはり来られている方のニーズを一番確実に、なるべく早くかなえられるのはということは、やはり私たちは意識しますので、こういうそういうのが出てくるのだろうなど。

だから、ある意味、①と③は、矛盾しつつも合っているというか、両方あるのだろうなど。

○黒田部会長 なるほど。

○井上委員 はい。以上です。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。ほかいかがでしょうか。これは、この報告書の内容で、大阪府の中長期目標とか、新年度の予算が決まってくるという理解なのですかね。

○事務局（小川） 中長期目標とは直接リンクはしないですが、該当する部分については、先ほど申したような形で追加で記載とかはさせていただいてはおりますけれども。

○黒田部会長 はい。ほかいかがでしょうか。オブザーバーの方でも、ほかの委員さんでも。

○三宅オブザーバー いいですか。

○黒田部会長 はい。三宅さん。

○三宅オブザーバー すみません。ちょっと教えていただきたいのですが。資料3のほうの3ページに、まず、ハートフルオフィス推進事業の充実ということで挙がっているのですが、これを見ていて、ハートフルオフィス推進事業はどんな事業なのかなど。何を目的にハートフルオフィスをやっておられるのかなど。何かここに書いてあること自体を見れば、就労移行支援事業所のやることだというふうに思っているのですが。

あと、ハートフルオフィスというのは、いわゆるチャレンジ雇用なのかなど私はずっと理解していたので、ハートフルオフィスというのは、どういうことを目的にやっておられる事業なのかなどということと。

もう一つ、その隣の障がい者サポートカンパニー制度、これは前にありませんでしたかなど。登録するとかという。で、似たようなことをやっておられるのだとは思いますが、結局こういうのをつくってやられても、特例子会社さんとかが名前をずらずらと並べられて、あまり拡大が今までなかったのではないかなど。

で、そういう大きな企業さんが制度融資などのインセンティブを求めておられるのかなどか、どういう効果があるのかなどかというのを思ったので、二つはどういう目的で、どういう事業なのかということをご説明をいただければなと思うのです。

○黒田部会長 いかがですかね。背景などももしあるのであれば、少し教えていただければと思うことだと思うのですが。

○事務局（小川） はい。ハートフルオフィス推進事業なのですが、事業の目的としましては、三宅さんがおっしゃったとおり、公務労働での就労を進めるということで、国のチャレンジ雇用という考え方がございましたので、それも受けまして、大阪府として障がい者の雇用就労を進めるということで、平成23年度から実施をしている事業でございます。

事業の目的といたしましては、一応最大3年間の雇用期間の非常勤作業員という形で、知的障がい者、精神障がい者の方を、大阪府の非常勤作業員として雇用しまして、そこでの訓練を経て、一般企業等への就労を目指すという目的でやっているところでございます。事業目的としましては、大阪府自らが、障がい者の雇用就労を進めるという趣旨でやっているものでございます。

あと、サポートカンパニーのほうなのですが、これにつきましては、すみません、先ほど少し説明があれだったかもしれませんが、27 ページの部会報告書素案で書かれています障がい者就労サポートカンパニー制度を充実することによりというのが、これと連動、同じことなのですが。今現在就労サポートカンパニー制度ということで登録制度はありまして、90 社弱登録いただいておりますが、これを今回見直しという形で、商工労働部のほうと連携をして今回見直すという形で、今回ここに挙げさせていただいているところですので、一応それを統合と言いますか、これに見直しという形で、インセンティブなども付与して事業主を登録して、その取り組みを大阪府としても PR させていただきたいということでここに書かせていただいているところでございます。

○事務局（吉野就業促進課長） サポートカンパニー制度を少し補足しますと、制度融資などのインセンティブということですので、三宅さんがおっしゃっていただいた大企業というよりも、中小企業に障がい者雇用が広がっていくのかなという狙いがあるのです。おっしゃっていただいたように特例子会社等ではなくて、法定雇用率が上がって 50 人以上になりましたので、そういう企業さんにも何かの表彰制度が当たっていくよという趣旨です。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。サポートカンパニーのほうは、これまであった障がい者就労サポートカンパニー制度を拡大、発展、充実というのですかね、というイメージ。

○事務局（吉野就業促進課長） そうです。統合してより充実させようと。

○黒田部会長 ということですかね。

○豊田委員 いいですか。

○黒田部会長 はい。豊田さん。

○豊田委員 今のサポートカンパニーなのですが、これは、われわれの中小企業家同友会の連中も、かなり声を掛けて登録はしているのですが、何のために登録しているかあまりよくわかっていなくて、皆、ほかの企業さんも勧められたからしたけれど、何のためにしたのだという意見が非常に多いのですね。

それと、結果的に年に 1 回報告書とかといって来るけれども、その結果が、何に使われたのかどうなのかということすらも、私たちにフィードバックがないので、それに対して返答を出しているところは、多分少ないのではないかなというふうに推察するのですが。

だから、あまりこれを、本当に中小企業のためというように今おっしゃるのであれば、もう少しそういうわれわれの中小企業の人たちと連携を結ぶような方向性にもっていくとかしないと、ただ「絵に描いたもち」で飾られているだけで、あまり意味がなしていないのではないかなというふうに思うのですが。

今、先ほどこれを少し見ていて、またこれは新しい事業になっているけれど、どうなるのだろうと。初めのうちは一所懸命勧誘に来られた担当の方がいたけれども、最近は

もう全然音沙汰もないし、「ああ、なくなったんだな」というふうに思っていたのが、今またこれを見て、「ええっ」とか思って。

○黒田部会長 ああ、そうですか。

○豊田委員 で、制度融資のインセンティブって書いてあるけれど。

○黒田部会長 そんなインセンティブはない。

○豊田委員 「ああ、そう」という感じ。

○黒田部会長 どんなものでも仕組みだけつくっても、そこで、どうだれが、人が働いて機能させるかというところが重要だと思うのですが。今のお話だと、仕組みはつくったけれど、今までの制度では、機能的にはきちんと動いていないのではないかというご意見なのかなと思うのですが。これは、平成 26 年度からの新たな取り組みということなので、そういうところを改善するのを期待したいということもあるのですが、そちらのほうから何かありますか。

○事務局(小川) そうですね。すみません。サポートカンパニー制度につきましては、今ご指摘いただいたとおりの部分もあろうかと思えます。今、最近なかなか連絡等、こちらのほうから働き掛けというのが少し弱くなっているという部分があるというふうにご指摘もいただいているところもございまして、その辺少し改めまして、今回見直しもございまして、登録していただいている企業さんへのアプローチと言いますか、ご説明なども含めまして、年度末に向けて、見直し、来年度以降にも向けて、また連絡等はさせていただくような形にはさせていただきたいと思っております。

○黒田部会長 いかがですか。納得。

○豊田委員 はい。いや、納得はいかないですけど。

○井上委員 よろしいですか。

○黒田部会長 はい。井上さん。

○井上委員 5 ページの今のサポートカンパニー制度のすぐ右の精神・発達障がい者職場定着支援事業が、これを読み取ると、実は何か似ているなど、それが一つ。

だから、同じような、今、豊田委員が言われたようなことにならないように、一つ思っています。

「企業の従業員が、職場内のサポーターとなるよう、4 年間で 400 人養成する」と書かれていますが、これは具体的には、第 2 号職場適応援助者の大阪府版というような解釈でいいのか。それとも、また全然違うのかなど。このサポーターになったことによって、何らかのインセンティブなり、または、そのサポーターになるための研修なりとかが、何かイメージされているものがあれば教えていただければなと思います。

○黒田部会長 はい。いかがですか。

○事務局(吉野就業促進課長) インセンティブとって、何か現金が入るというわけではないですが、先ほど少しおっしゃったように、研修などはさせていただくこととさせていただきます。

それから、先ほど少し申し上げましたが、いろんなソフトができていますので、そういう面も一緒にやっていくということで取り組んでいきたいと。特に精神・発達障がい者の雇用管理というのは、やはり目に見えないということをお聞きしますので、周りの方のご理解を促進するというので、そういう意味では、そういうふうに企業の従業員の方をサポートとして位置づけるということが重要ということの取り組みということでございます。

○井上委員 では、もう一ついいですか。

○黒田部会長 はい。どうぞ。

○井上委員 ちなみに、その精神障がいの方、または発達障がいの方を雇っておられる企業さんのお名前は、だから、もう既にあるということですか。それとも、どんと大阪府下にまくのですかね。こういうのができましたから、企業の方に、職場内サポーターとなるよう受けてみませんかみたいな。

○事務局(足立) どんとまく予定です。

○井上委員 事業所さんなり、企業さんに対して。

○事務局(足立) 通常の研修と、重きを今回変えさせていただいているのが、普通の座学ではなく、実際に精神障がい者、あるいは発達障がい者を雇用されている企業さんに、別の受講生がそこへ実際に逆研修みたいな、逆職場実習みたいな形で行っていただいて、ご理解を深めていただくというような内容を考えてございます。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。精神障がいの方の雇用が義務化されるということもありまして、こういう、特に精神・発達障がいの方への支援を学べる場というのはやはり必要なとは思いますが。

先ほどのサポートカンパニーもそうです、こういうのもそうですが、これはやはり担当される方の熱意みたいなのが、結局この仕組みをどう生かすか、殺すかということになってくるのだと思いますので、特にサポートカンパニーというのは、われわれにとっても、大阪府にとっても、企業さんが大事なお客さんみたいなものですから、逃がさないようにするために常にコミュニケーションを取って、連絡しておかないと、放っておいたら、どんどん、どんどん逃げていってしまうと言いますか、関係性が薄れていってしまうので、そのあたりのところは、来年度からはぜひ熱い気持ちで取り組んでいただきたいという、豊田委員の代弁みたいになりますが、想いがあると思いますが。ほかいかがですかね。よろしいですか。

○井上委員 いいですか。

○黒田部会長 ああどうぞ。

○井上委員 なにかしゃべってばかりであれですが。9ページなのですが、企業に対する支援学校等生徒の雇用支援事業、商工労働部さんと・・・。

○黒田部会長 資料3のほうですね。

○井上委員 そうですね。資料3のほうの9ページです。ここで支援学校生とへのうん

ぬんがあつて、「就職先の開拓」というキーワードが出てきております。

それから、先ほど工賃のところでも、企業さんにアプローチを掛けられてというお話がありましたし、障がい者就労支援強化事業のほうでも職域の開拓、いけば、職域の開拓イコール企業開拓にほぼ近いと思いますので、結構ここがかぶっていたりするのかなと。

私の経験で言うと、企業開拓に行つて、「雇ってください、実習させてください」と言ったときに、「いや、今は雇うのは無理です」みたいなことは多々ある。でも、「何か役に立てることはないか」ということで、「こんなのがあるのですよ」、「授産製品だったら買えるよ」みたいなね。「それだったら少し置いてもらおうか」ということで授産製品を置かせてもらうような取り組みもやれていたりするの、何かそういう、同じ開拓の中でも、どうせ動かれるならば、ツールとして、雇っていただくツール。

その中には就労支援強化事業のジョブライフサポーターのツールは、こんなシステムですよ。それは今無理だということになると、高見さんのところのそういう、こんなものもありますよとかいうような幅広く企業さんにアプローチできるツールをそれぞれが持たれるほうが、結果として効果は相乗的に上がるのではないかなということが少し思いついただけです。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。ほかございますでしょうか。

○高見 **オブザーバー** よろしいですか。

○黒田部会長 はい。高見さん。

○高見 **オブザーバー** 今、井上委員がおっしゃった点について、一部われわれのほうに取り組んでいますのは、三宅さんのところの事業と、私のところの工賃向上事業と、それから、エル・チャレンジの就労支援と三つの事業を一つのリーフレットにして、企業訪問のときにそれを説明するという作業は進めています。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。

○三宅 **オブザーバー** いいですか。

○黒田部会長 ああ、どうぞ、三宅さん。

○三宅 **オブザーバー** 今との関連してなのですが。企業開拓という意味では、同じようなことを同じような、事業名が変わっているところやしているのですね。そこに、今、緊急雇用の事業などでもまた同じようなものが来て、みんなが「大阪府の事業です、大阪府の事業です」と言っているのが現状だと思うので。

で、商工労働には雇用促進センターもありますし、その辺はやはり今後整理をしてみたほうがいいのではないかなと。企業さんも一番、窓口を一本にされたほうが混乱がないと思うので、将来的にはそういうことも考えていっていただきたいなと思います。

○黒田部会長 はい。以前から出ている課題ですね。企業さんに、いろんなところから来るので、一本化していかないと、ということだと思います。はい。では、このあたりで終わりたいと思いますが、この報告書の素案については、またよく読んでいただいて、

ご意見をいただくということは可能なですね。

○事務局（小川） はい。結構です。

○黒田部会長 いろんな誤字も含め、説明不足等も含めありましたら、またご意見をいただきまして、次回のときに最終の形でお示しさせていただいて、最終の報告とするという形にしたいと思います。

○栗原委員 いつまでに意見を言ったら。

○黒田部会長 どういうタイミングで意見を伺えばよろしいですか。

○事務局（小川） 平成 26 年 1 月中旬を目処で、ご意見等ございましたら、ご質問でも結構です。事務局、自立支援課のほうにご連絡いただければと思います。

○黒田部会長 はい。1 月中旬という、また中旬という微妙な。

○事務局（小川） 中旬、アバウトですが、大体それまでに。

○黒田部会長 はい。よろしく願います。では、大阪府の中長期目標とか、新年度予算要求については、この報告いただいた内容で進められることを、部会としても了承させていただきたいと思います。

あと、部会の素案につきましては、今説明させていただきましたように、本日のご意見、また、後日事務局のほうに寄せていただく意見などを踏まえまして、最終の就労支援部会で、最終案を諮っていただくこととさせていただきます。

その他、全体を通じまして、何かご意見があれば、お伺いいたしますが、いかがでしょうか。

それでは、続きまして「その他の議題」ということで、委員の皆さま、もしくは事務局のほうからありましたらお願いいたします。

○事務局（坂口） 議題ということではございませんが、冒頭ご案内させていただきましたように、前回の就労支援部会で未定稿でお示しさせていただきました「就労移行支援事業所ならびに A 型事業所のアンケート結果報告書」を印刷をして添付をさせていただいております。追って、大阪府のホームページのほうでも、本日での部会でのご了承ということで、公表していく予定をしております。

アンケートの実施・分析に当たりましては、委員の皆さまにご意見、ご指導を賜りまして誠にありがとうございました。

○黒田部会長 はい。そのほか何かありましたら。では、本日の議事はすべてこれで終了しましたので、最後に事務局のほうからお願いします。

○事務局（坂口） 黒田部会長、各委員の皆さま、オブザーバーの皆さま、どうもありがとうございました。それでは、これをもちまして「平成 25 年度第 5 回就労支援部会」を閉会いたします。また、本年 1 年間、皆さまにはそれぞれご多忙の中、本就労支援部会にご尽力をいただきまして、誠にありがとうございました。

今回は、今年度の最終の部会ということで、来年の 2 月に会場の関係で「エル・おおさか」のほうになるのですが、第 6 回の就労支援部会を開催させていただきます。皆さま

まにあらためてご案内をさせていただきますが、来年もどうぞ変わらぬご指導、ご鞭撻のほういただきますよう、よろしく願いいたします。本日は長時間にわたりありがとうございました。

(終了)