**平成２６年度第３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26年11月28日（金）**

**10時～１２時**

**場所 : エル・おおさか（大阪府立労働センター）**

**本館11階　セミナールーム**

○事務局(堀内)　定刻となりましたので、ただ今から、「平成２６年度第３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。本日はご多忙の中、就労支援部会にご出席いただき、誠にありがとうございます。本日もよろしくお願いいたします。

　本日、ご出席の委員の皆さまにつきましては、お手元に配席表をお配りさせていただいておりますので、ご紹介を省略させていただきます。なお、配席表に西原委員の名前の記入がもれておりまして、申し訳ございません。西原委員は、ご出席でございます。本日は若野委員並びに障がい者就労支援強化事業の受託者から、欠席のご連絡をいただいております。

　また、若野委員の代理といたしまして、大阪労働局職業対策課廣瀬課長補佐にご出席いただいております。

　続きまして、お手元の資料の確認をさせていただきます。まず１枚目、本日の次第でございます。以下の資料は次第に記載しておりますので、次第を見ながら確認をお願いいたします。

　資料１、Ａ４　横向きでホチキス止めの資料です。

　資料２、Ａ４　１枚ものです。

　資料３、Ａ４　１枚ものです。

　資料４、Ａ４　１枚ものです。

　資料５、Ａ４　１枚ものです。

　資料６、Ａ４　横向きでホチキス止めの資料です。

　資料７、Ａ４　横向きでホチキス止めの資料です。

　参考資料１、Ａ４　縦向きでホチキス止めの資料です。

　参考資料２、Ａ４　１枚ものです。

　参考資料３、Ａ４　１枚ものです。

　参考資料４　Ａ４　縦向きでホチキス止めの資料です。

　参考資料５　Ａ４　縦向きでホチキス止めの資料です。

以上、不足等はございませんでしょうか。

　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、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、ご議論いただく場合は、傍聴の方に一時、ご退席いただくなど、お願いする必要がございますので、ご発言の前に事務局に、ご通告をよろしくお願いいたします。

　それでは、このあとの議事進行につきましては、「就労支援部会運営要綱」に基づいて、黒田部会長にお願いしたいと存じます。どうぞ、よろしくお願いいたします。

○黒田部会長　はい、それでは皆さん、おはようございます。やや久しぶりな感じもしますが、今日もよろしくお願いします。

では、お手元の次第に沿って議事を進めてまいりたいと思います。本日は、議題が「その他」も含めて４つあります。まず、議題１「職場体験・実習先企業の拡充について」と議題２「一般就労・雇用の場の拡充について（企業支援）」を事務局から資料に基づいて、ご説明をお願いいたします。

○事務局(倉橋)　おはようございます。自立支援課の倉橋でございます。私の方から説明させていただきます。座って説明をさせていただきます。まず、資料１、大阪府障がい者自立支援協議会からの就労支援部会対応課題項目というＡ４横向きの資料をご覧いただきますようお願いいたします。

　前回もそうでしたが、課題項目、平成２５年度までに着手した対応策、今年度実施分、一部未実施のものもございますが、この三つに分けて資料を記載させていただいています。資料に沿いまして、順次説明をさせていただきます。

　まず、課題項目２ですが、「職場体験・実習先企業の拡充について」、①職場体験・実習先企業が不足しているという課題でございます。検討に当たって、検討の視点ですが、職場体験実習など、企業での就労体験なくして即就労は困難。実習受け入れそのものが企業側にもメリットがあり、障がい者を雇用して良かったという環境づくりが大切。企業での取り組みを進めるためには、行政自らが率先して実習先の確保を図る必要があることから、身近な市町村などで、職場体験実習（市有施設等の清掃業務、事務補助等）を促進する必要がある。

　地域の商工会、商工会議所等を通じた実習受け入れ先の開拓。府ＩＴステーションの活用（就労支援ＩＴ講習３０時間は、就労現場のＩＴ実務の模擬訓練）という視点を掲げております。

　これに対しまして、平成２５年度までに着手した対応策、具体的な取り組みとしまして、障がい者や家族等の民間企業での就労不安の解消や、民間企業における障がい者雇用の理解や雇用を促進するためには、お互いの理解を深め、接する機会を増やすことが重要であることから、労働局が中心となって職場実習先の確保、斡旋を行う「障害者職場実習推進事業」等により、就労支援機関等と連携しながら、職場実習を総合的かつ効果的に推進するということとされております。

　大阪労働局の「障害者職場実習推進事業」におきまして、実績ですが、職場実習受け入れ企業のリスト化を実施いたしまして、平成２５年度の実習受け入れ企業は２０社となっております。

　続いて、「障がい者就労支援強化事業」において、支援対象者のニーズに沿った求人企業、職場体験実習受け入れ企業の開拓を行うとともに、「大阪府ＩＴステーション事業」における「企業開拓コーディネーター」の配置などを通じて、職場体験実習受け入れ企業の開拓や民間企業からのＩＴ業務の発注促進を引き続き行っております。

　これにつきまして強化事業において、実習受け入れ企業での訓練を実施しておりまして、平成２５年度の実績は２３８人となっております。また、ＩＴステーション就労促進事業におきまして、職場実習受け入れ企業の開拓を行いまして、平成２５年度の実績は３３社となっております。

　続きまして、精神障がい者の社会参加を進めるため、理解のある企業、協力事業所で働くことを通じて、社会生活適応のための訓練を行う「精神障がい者社会生活適応訓練事業」を引き続き行っております。この適応訓練事業におきまして、実習受け入れ企業での訓練を実施いたしまして、平成２５年度の実績は３８名となっております。

　続きまして、登録企業へのインセンティブの付与等、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、実習受け入れや職場見学の協力企業等を拡大するということを取り組んでおります。障がい者サポートカンパニーの一つ前の制度、就労サポートカンパニーですが、実習受け入れ企業７６社という実績であります。

　次の３ページですが、大阪府障がい者雇用促進センターやＯＳＡＫＡしごとフィールドにおきまして、障がい者の職場実習先の確保に取り組んでおります。このセンターにおきまして、企業等に対し職場実習の受け入れ誘導を実施しておりまして、平成２５年度実績は６社となっております。また、しごとフィールドにおいて、職場実習を実施しており、３名という実績を上げております。

　続きまして、教育委員会におきまして、「障がい者雇用促進人材育成事業」（緊急雇用創出基金事業）でございますが、これを新たに実施いたしまして、職場体験実習先企業の開拓を行いました。平成２５年度の受け入れ実績、受け入れ企業の開拓は１０４社となっております。

　それと、障がい者福祉施策の推進に係る提言（論点整理）ということで、国家要望を昨年度８月に実施しております。６ということで、雇用・就労支援の推進についてということで、社会全体で障がい者を支えていく機運を醸成するとともに、きめ細やかな雇用・就労支援を切れ目なく進めることが重要であるというころを指摘いたしまして、次のページ４ページですが、２行目の地域における就労支援機関の雇用・就労支援力の強化を通して、福祉施設からの一般就労移行の促進や福祉的就労の充実を図っていくために、弛みなく施策を推進していく必要があることを指摘しております。

　また、職場体験・実習受け入れに対する必要な事業主支援を拡充するとともに、地域における就労支援機関等の体制や雇用・就労支援力、関係機関のネットワークを充実・強化を図る事業を推進することが必要であるという要望を掲げております。この要望は、今年度９月にも実施しております。

　今年度実施分ですが、１ページに戻っていただきまして、一番右側の欄ですが、府内市町村における公務分野での職場実習の実態把握を行うとともに、府が進めます「大阪府ハートフルオフィス推進事業」の取り組みなど、庁内業務集約型の取り組みを含めて、公務分野での職場実習の拡充の働きかけを行っております。今年８月、９月に市町村ヒアリングも実施いたしまして、働きかけを行いました。

　次に、新たな職域開拓のため、平成２６年度からサービス産業の業務全般を体験できるホテル等での実習訓練を実施しております。これは国の緊急雇用創出基金事業で、「ビッグ・アイ」におきまして、実施しているところでございます。

　２ページ目、下のほうに書いてございます平成２６年度から、先ほどご紹介させていただきました、就労サポートカンパニーをリニューアルいたしまして、大阪府障がい者サポートカンパニー制度として実施しております。知事表彰ですとか、府制度融資の金利優遇等のインセンティブを付与しまして、登録企業の拡大を図っております。

　また、今年の９月に「サポートカンパニーの集い」を「２０１４障がい者雇用フォーラム in 大阪」の中で実施をいたしました。

　続きまして５ページをご覧ください。課題項目②ですが、公務分野における職場体験・実習先の拡充という課題がございます。これの検討に当たっての視点でございますが、個人情報保護に関する誓約書、同意書の徴収。提供業務における個人情報の切り分けという課題がございます。

　これにつきましては、今年度実施分のところですが、ハートフルオフィス推進事業等のいわゆる公務分野での実習の拡充の働きかけを図ったとともに、下の丸ですが、図書館における書籍のリペア（補修）ですとか、給食に使用する食器の整理（チェック）など、個人情報を扱わない業務の工夫例を集約し、取り組みの共有化を図ってきたところでございます。これにつきましても、８月、９月に実施しました市町村ヒアリング等におきまして、情報の共有を図ったところでございます。

　続いて６ページをご覧ください。３番目の課題としまして、一般就労・雇用の場の拡充について（企業支援）ということで、①障がい者の雇用自体を検討していない企業も多く、受け入れ企業の拡大が必要という課題がございます。

　検討に当たっての視点でございますが、一つ目としまして、企業の障がい者雇用への理解や障がい者自身の就労意欲の高まり、就ポツや移行支援事業所の支援による就職者の増加、地域の就労支援機関のネットワーク構築などを背景に雇用障がい者数は増加、過去最高を更新し、実雇用率や法定雇用達成企業の割合も上昇傾向にございます。

　製造業においては単純業務が外部化し、工程が複雑化、短期化。サービス業においては柔軟で専門性の高いサービスへ移行するなど就労の場が狭まっている。一方で、平成２５年４月から法定雇用率が改定されており、雇用の拡大が期待されているというところがございます。

　三つ目としまして、地域によっては地場産業の中小零細企業が多く、法定雇用率制度のみで雇用を促進することに限界があり、身近な地域で働きたいという障がい者の希望とずれがあるというところの課題がございます。

　これに対しまして、平成２５年度に着手しました対応策といたしまして、まず一つ目、「中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金」の創設。これは国の制度ですが、これによりまして、障がい者を多数雇い入れる中小企業の事業所の施設整備を支援しまして、中小企業における一層の雇い入れの促進を図ることに取り組んでおります。これにより、１０人以上の障がい者を雇い入れる中小企業に対する支援を実施しており、平成２５年度の申請件数は２件でございます。

　次に、大阪府障がい者雇用促進センターにおきまして、仕事の切り出しや障がいの特性に応じた対応など事業主のニーズに応じた支援を引き続き行っております。雇用に向けた誘導・支援を同センターにおいて実施しており、平成２５年度の計画終了企業実績は、１８１社となっております。

　ＯＳＡＫＡしごとフィールドにおきまして、障がい者雇用に取り組む中小企業に対しまして、採用・人材育成の両面からサポートしております。このフィールドにおきまして、障がい者雇用に取り組む中小企業に対して、雇用セミナーを実施しており、平成２５年度実績は６回でございます。

　平成２６年度商工労働に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望ということで、平成２５年７月に国家要望等実施しております。いわゆる、障がい者の雇用対策の強化というところで、障がい者の新規雇用の拡大、職場定着の促進を図るために、施策の充実をお願いしたいというところで、事業主に対する助成金制度の拡充ですとか、障がい者雇用納付金制度では、支給を受けるために必要な障がい者数の引き下げを図ってほしいという国家要望を実施してきております。

　また、先ほども説明させてもらいましたが、福祉施策の推進に係る提言ということで雇用・就労支援の推進について、国家要望を福祉部の方も要望をしております。

　続きまして９ページになります。課題としまして、②障がい者雇用の経験が乏しい事業所等では、障がい者に合った職域の開発や、雇用管理等ノウハウ、経営スキルが不足しているといった課題がございます。

　検討に当たっての視点ですが、企業がいかに障がい者雇用のノウハウを身に付けるか、就労支援は企業支援というところ、雇用する意思があっても、どうして良いのかわからないといった雇用経験がない企業については、支援制度に対する情報提供や先進企業の見学、意識啓発を行うことが重要。雇用前、雇用後、定着過程などステージに応じた支援を提供することで、企業に対して、障がい者雇用に対する長期的な見通しを持ってもらうことが必要。企業のトップや人事担当者、現場担当者が障がい特性を十分に理解し、企業自身の障がい者に対するサポート力を強化していくことも必要といった視点がございます。

　これに対しまして、平成２５年度までに着手した対応策といたしまして、○の一つ目ですが、障がい者の雇用や職場定着支援について不安や悩みを抱える事業主に対し、大阪府障がい者雇用促進センター等から専門家を派遣し、悩みや課題の解決の支援を実施してきました。同センターにおきまして、専門家の派遣を平成２５年度のおきましては、派遣７回という実績でございます。

　次に、大阪府障がい者雇用促進センターやＯＳＡＫＡしごとフィールドにおきまして、障がい者雇用のノウハウが学べるセミナー等実施するなど、中小企業に対し、積極的な障がい者雇用を促す取り組みを行ってきております。センター及びしごとフィールドにおきまして、企業向け雇用セミナーを実施しまして、平成２５年度の実績は１７回となっております。

　続きまして、障がい者雇用を検討する事業主支援の一環として、府庁舎を活用した知的障がいのある生徒の職場体験実習や、大手前のハートフルオフィスの見学会、障がい者雇用に取り組む企業の雇用事例報告を行う企業向けの「ハートフル雇用セミナー」を行っております。これにつきましては、見学会、「ハートフル雇用セミナー」を平成25年１０月に開催しまして、４１社が参加されたところでございます。それと福祉施策の推進に係る提言ということで、雇用・就労支援の推進について、国家要望を昨年度と今年度も９月に行っているところでございます。

　資料１の説明は以上ですが、次に資料２をご覧ください。「平成２５年度福祉施設からの一般就労人数調査結果（就労人数）」を、ご説明をさせていただきます。平成２５年度の目標につきましては、就労者数１，０００人を目標として掲げておりました。カッコで９００と書いておりますが、以下の表の中もそうですが、カッコ内は、平成２４年度の目標値、実績値になります。平成２４年度は９００人だったのですが、平成２５年度は１，０００人と掲げておりました。

　それぞれ就労移行支援事業所、就労継続Ａ型、Ｂ型の事業所と、生活介護・自立訓練といった事業所からの就労人数を明記しております。合計１，０１２人で、目標１，０００人を達成しているところでございます。平成２４年度の数字と比較しましても、若干ではございますが、増加しているところでございます。

　資料３に移りたいと思います。「平成２５年度福祉施設からの一般就労人数調査結果（事業所数）」の結果です。まず左側ですが、就労移行支援事業所の就労人数としましては、先ほどもありましたが６７１人で、就労継続Ａ型、Ｂ型事業所の就労人数としては３０４名でございます。各事業所におきまして、どれぐらいの人数が移行したかという分布図になってきております。

　一番右側は、昨年度、平成２４年度の実績となっております。この表を見ますと、就労移行支援事業所につきましては、これだけの分布がございまして、だいたい平均しますと、２．５人程度の１事業所からの移行になっているのかというところでございます。実績が１人またはゼロの事業所の割合としましては、４４．４％で、依然として実績の低い事業所が半数近くまであるというところになっております。

　それと、Ａ型、Ｂ型の事業所の分布としましても、ご覧のようになってきております。このＡ型、Ｂ型につきましても、押しなべてみますと、だいたい１事業所から、１人まではいかないにしても、０．５人程度の移行が実現しているというところでございます。

　私からの説明は以上になります。

○黒田部会長　はい、ありがとうございました。では、ただ今のご説明に関しまして、ご質問、ご意見などありましたら、お願いいたします。

○栗原委員　箕面市障害者事業団の栗原です。ご説明ありがとうございました。資料２と３についてお尋ねしたいのですが、資料では単純に、数字の割り算の仕方が分かりませんので、例えば③の生活介護・自立訓練は３７で（７２）とあるのですが、１．６０倍というのは、何を何で割るのかというあたりですが、ご検証いただければと思います。上と割り算の仕方が違うのかどうか、これは実務的な話です。

　資料３についてお尋ねしたいのですが、今おっしゃっていただきましたように、就労移行支援事業は、いろいろ分布があるわけです。一つは就労移行支援事業所で、実績値が１人、もしくはゼロ人というところについて、多機能型というのはどのくらいあるのか気になるところです。これまでもなかなか実績が上がっていないところが、多機能型があるというお話も聞いておりますが、ほとんどが多機能型なのか、就労移行１本でやっているけれども、全然実績が上がっていないのか。

　また可能ならば、分かればということですが、実習も含めて、労働局さんの方でも実習をいろいろやっていただいているわけですけれども、まったくチャレンジというか、実習イコールもちろん雇用の前提ではありませんけれども、体験という意味での実習も含めて、そういう経験がないのかどうか。

　それから二つ目には、就労継続Ａ、Ｂのほうで、むしろ非常に１０人以上、７人以上というところで、実績が非常に高い所もありますけれども、あえてＡ、Ｂにいる理由が何なのか、この辺りの何らかの把握ができているのであれば教えていただきたいと、十分就労移行として、立派な実績でないかと考えております。

　総じて申し上げたいのは、もともとこの就労部会での大きな命題でもあったと思うのですけれども、就労実績ゼロ人のところをゼロにする。ゼロにするということは、そういう事業所をなくすという意味ではなくて、そういうところの実績を上げていただくということがあったと思うのです。

　この間、ここまで多用な取り組みをしてきても、なお、やはりこれだけあるということをどうしていったらいいのか、もっとこう大きな変化も生まれないと、なんとなくもどかしいという思いが正直ございます。その辺り事務局にお聞きするというよりも、むしろ議論を深めたいという思いで発言をさせていただきました。以上です。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。では、事務局のほうで。

○事務局(倉橋)　まず、申し訳ございません。資料２のご指摘いただきました生活訓練の３７ですが、資料のほうが誤っていると思います。生活介護の方は、平成２４年度は７２人に対して３７人と明らかに減っておりますので、これは誤りだということで、誠に申し訳ございません。

　資料３についてですが、多機能型の事業所がだいたいどれぐらいあるのかということをご指摘いただきました。手元には資料がございませんが、一定の割合はあるのかと思っております。そういった事業所の分析等もご指摘いただきましたので、持ち帰りまして、そのあたりの分析をやりたいと思います。

　また、そういった事業所が、実習もやっているのかどうか、その辺のところも含めまして、もしも分からなければ照会する等も含めまして、確認を取っていきたいと思います。

　それと、Ａ型、Ｂ型の多数の就労人数を出している事業所についてですが、やはり就労移行支援事業所のほうに移られないという理由等、われわれも勉強不足で分析等もできておりません。数にしましても、７人以上の事業所は、５つほどの事業所ですので、個別ヒアリング等もやるなどして、状況の確認をしていきたいと思っております。

　すみません、実績をやはり上げていくというところを第一に考えたいと思っているのですけれども、その中でもいわゆる実績を公表させていただくというのは、まず第一歩なのかと思っております。それだけに終始するということではできないと思っておりますので、就労人数をたくさん出していただけるように、特に就労移行支援事業所のほうは、それが本来業務と言いますか、本来の趣旨でございますので、どうすればもっと就労人数を出していけるのかというところを考えていきたいと思います。

　お答えにはなっていないのですけれども、申し訳ございません。皆さま方のお知恵もお借りしながら、その辺のところの方策等も考えていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。さらに精査していただけるということで、よろしくお願いします。

○井上委員　いいですか。資料２ですが、この資料２の就労人数ですが、②の就労継続ＡとＢは、兼ねることは可能なのですか、というのがまず一つ。それの理由というか、根拠になるのですが、例えば就労移行から６７１名が就職している、その就職先がＡ型ということもあり得るのかなぁと。この②の中にはきっとあるのだろうと。

　そうすると、そもそも②がＡ型やＢ型から一般企業へという解釈をしておるのですが、Ａ型そのものが雇用したと、Ａ型は雇用ですから、その数はどこに、この中ではあるのかないのかが少し見えていないので。例えば就ポツの数字でいくと、就ポツからのＡ型就職は昨年度１５％近くあったかに、記憶違いでなければですが、1,100に対して１割ぐらいがＡ型だと。これは参考ですが、ハローワークさんもＡ型は雇用カウントになっているはずなのです。

　そうするとＡ型そのものの人数が、３０４の中にあるのか、ないのかによって大分変わってくるから、１人の人が移行からＡに入ったので１カウントで、その人がＡから一般企業に行くとなってくると、この数字をどう見たらいいのか疑問としてありますので、分かればという感じですが。

○黒田部会長　はい、いかがですか。

○事務局(倉橋)　はい、まず、この資料２の数値ですが、例えば就労移行支援事業所から、Ａに移るという方の数字は含まれておりません。あくまでも全て一般企業、民間企業に就職をされた方が対象となっている人数でございます。

　ご指摘いただきました、このＡとＢを分けれるのかというところでございますけれども、これはそれぞれの事業所から調査をかけておりますので、分けることは可能でございます。現在、この３０４の内、就労Ａ型のほうが３７名になっております。就労Ｂは、残り２６７名という内訳になっております。

　この方々も当然、福祉の事業所に移られた方は、１人もおられません。あくまでも先ほど申し上げましたとおり、民間企業への、一般就労への移行という数字でございます。

○井上委員　この中にはＡ型の雇用者そのものは入っていないのですね。

○事務局(倉橋)　入っていないです。

○井上委員　分かりました。

○栗原委員　すみません、よろしいですか。そういうお答えなので、そうなのだろうと思うのですけれども、回答する側の、就労移行事業所なりが、ちゃんとそれを分かって出しているかどうか心配はあります。と言うのは、就労移行からＡ型に行った場合は実績としてカウントされますよね。就ポツからＡ型に行った場合はカウントされないのですね。確か。

○井上委員　はい、参考ということです。

○栗原委員　同じ就労機関でも、就労移行と中ポツで若干扱いが違うということがあります。その辺りを十分わかって、大阪府さんへの回答を各事業所がしているのかどうかというのは、気にはかかっています。

○事務局(倉橋)　私どもから、照会をかけさせてもらうときに、いわゆる記入要領という形で、一般就労、企業さまへの移行というところを記載してほしいという案内をさせてもらっておりますので、まったく何も案内なく、様式だけ送り付けているということではございませんので、その辺のところは、事業所のほうでもよく読んで、様式に記入していただいていると思っております。

○黒田部会長　次回からでもいいので、せっかくデータをお持ちなので、詳しく書いていただいたほうが。

○事務局(倉橋)　はい、申し訳ございません。不案内な資料となっております。以後、記入していと思っております。

○黒田部会長　そうですね。一番気になる成績みたいなところでもありますので、よろしくお願いします。オブザーバーの方も含めまして、ご意見がありましたら、はい、どうぞ。

○豊田委員　企業側のほうの意見として、先だって全国の障がい者問題委員会（全国障害者問題研究会常任全国委員会）で集まりまして議論しました。

そのときに、今日の資料１、６ページに「中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金」を創設、10人以上の障がい者を雇い入れるという項目があったと思うのですが、実際のところ中小企業の人数的に１０人を雇える企業というのは、中小企業でもかなり上位の企業だと思うのです。一般企業は１０人未満の会社さんでも、障がい者を雇用している例は非常に多いわけで、これは再三大阪府にも労働局さんにも実態調査をしてほしいということは、ご依頼を申し上げておりましたが、それはできないということで、ご回答いただけなかったのですが。

　先だっての中同協（中小企業家同友会全国協議会）の委員会では、沖縄県で初めて平成２４年度、２５年度、５５人以下の中小企業のデータが出ました。そのデータからいきますと、平成２４年度で約５０％、平成２５年度で約６０％の中小企業の雇用というのが、しかも実態調査をしますと１０人未満の会社でそれだけの雇用をしていることになっています。それをやはり全国的に広げてもらうことで、いかに中小企業でも、零細に近い企業が雇用しているのではないかというところが、もっと鮮明に出てくると思うのです。

　そうすることで、施策が変わってくる。これは中同協から、厚生労働省にも意見を申し上げたらしいのですが、データが必要ということだったのです。だから沖縄県は、割と行政と同友会が密着していますので、いろいろな意味でのこういう提言に対しての回答がくるのですが、まだほかの都道府県においては、なかなか出てこない。

　でも実際にこれをやることで、雇用している企業がどうなのか、実際に内容が分かれば、このような１０人以上の障がい者を雇える企業へ助成金という施策でやったところで、何も中小企業には還元できないわけで、雇用が増えていくはずがないし、障がい者を雇用するメリットとか、不安とか、そういったものがたくさんおありになるのは確かです。

　ただ、今現在の情勢で、中小企業は、やはりまだまだ事業経営の中でうまくいっていない、そこで、健常の社員を採るのも躊躇している中で、障がい者を雇用するというのに、ハードルは高いことは高いです。

　でも実際のところ、施策がもう少し細やかにあれば、後押し、背中を押すことは、いくらでもできると思います。われわれ、今、同友会では２，６００社の企業がありますけれども、障がい者の全国交流会をさせていただいて、興味を持って、少し前向きに進んでいる企業が約１００社ぐらいに増えてきているのです。これは非常にすごい効果だと思っておりますけれども、まだ後ろからぽんと背中を押すだけの力というか、制度的なものがないので、なかなか進まないというのも現状です。

　ですから、この辺のところを、やはりもう少しデータ的なものを、全国的に出していく、今まで前例はないということだったのですけれども、沖縄で出ていますから、これは調べてもらったら分かると思います。今日は持ってくるのを忘れてきたのですが、われわれも手にして見ました。同友会としては全国でそれを運用しようということで、この間、中同協会議で出てきたのですが、そういった意味で施策的なものをもう少し改革していかないと、中小企業の雇用は増えないです。

　特に、大阪はやはり９０何％が中小企業なので、そこでたった１人でも採ってもらえれば、それだけでも人数は大分変わってきますから、多数雇用は早いですけれども、あるときが来たら、たぶん止まってしまう。今、雇用率が２％へ上がったから、大企業が一生懸命やっておられて、どっと上がってはいるけれども、ある程度が来たら止まると思うのです。

　でも中小企業は山ほどあるわけですから、そこで１人でも雇用してもらうところに着手していければ、どんどんそれは増えていくのではないかと思うので、ぜひ、雇用率のデータを何とか出してもらえれば、たぶんハローワークはほとんど、隣のおじさんがお願いと言わない限りは、ハローワークを通していますから、たぶん小さな会社さんが受け入れている数は出てくると思うのです。その辺を期待したいと思います。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。事務局でもいいですし、または廣瀬さん、磯部さんの方で、何か持っておられる情報等ありましたら。

○若野委員（廣瀬課長補佐）　今、お伺いした意見については、ごもっともかと思います。要はいろいろな調査をして、きめ細かな施策を埋めていかないということではないという意味は、私もよく分かります。ただ、今の状態では、５０人以上という形で調査をかけているので、１労働局だけでできますということは、私も言えないので。またできたら、沖縄のデータを見せていただいたうえで、本庁の方にこういった意見を頂きましたということで上げていきたいと思っています。

○豊田委員　帰って、ファクスします。

○若野委員（廣瀬課長補佐）　はい、よろしくお願いします。

○高見オブザーバー　今の話と関連するのですが、一番最初の職場体験や実習先の受け入れ企業さんの拡充について、様々な場面で開拓をされていっていると思うのですが、受け入れ企業の開拓で、受け入れを承認していただいた企業さんの業種とか、職種とか、そういった傾向はあるのかどうかということと、開拓をして受け入れ意志を示していただいた企業さんと実際の実習がどの程度マッチングしているのか、そこの課題は何なのかについての議論について、少しまとめられているようでしたら、教えていただきたいと思います。

○黒田部会長　はい、いかがですか。

○事務局(倉橋)　はい、残念ながら申し訳ございません。手元に受け入れ企業の業種、マッチングのそのまとめた紙ですとか持っておりません。ご指摘の点を踏まえまして、どれぐらいのマッチングができているのか等の分析もしたいと思います。申し訳ございません、資料がないという状況でございます。

○黒田部会長　はい。また、整理して情報をいただけたらと思います。ほかに、いかがですか。はい、姜さん。

○姜委員　よろしいでしょうか。公務分野での実習受け入れ、今年度に自治体に呼び掛けられたとありますけれども、現状でどれぐらいの市町村があったのか、大阪府のハートフルオフィスのような、あるいは公務現場で実習受け入れをされていて、今後それが広がりそうなのかどうか、現状で分かれば教えていただきたいのですが。

○事務局(倉橋)　この８月、９月で行いました市町村ヒアリングの中で、大阪府のように、いわゆる業務集約型で、うちはやっているんだというところを発表してくださった市町村は、そのときに私の記憶ではなかったと思います。ただ、個別配置と言いますか、各所属において、障がい者の方を受け入れているという市町村は少なからずございまして、私の感覚では少なくとも１０以上の市町村はあったように思います。

　そういった市町村のご意見を聞いていますと、やはり障がいを担当しています分野の所属と言いますか、そういったところで、多数の方を受け入れてもらっているという傾向がございます。これを他部局、たとえば都市整備や教育など、もっとほかの分野の所属にも受け入れをしていきたいという発表をしてくださる市町村が多かったので、今後広がっていくのではないかと思っています。

　ヒアリングの事前にアンケートを取りましたところ、公務労働におきます職場体験実習の拡充が必要だと認識しておられる市町村が、４３市町村の内、３１の市町村から拡充が必要だと回答をいただいているところでございます。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。「その他」のほうで、障がい福祉計画のこととかいろいろありますので、またあとで遡っても構いませんので。

○事務局(西口)　一言だけ。

○黒田部会長　はい。

○事務局(西口)　先ほどの姜委員の話ですが、府内の市町村の公務労働での障がい者雇用というのは、古いデータになりますけれども、平成２３年度、行政の福祉化の関係で市町村にアンケートをしております。そのときの数字ですと、８市町村が公務労働で障がい者雇用をやっているという結果になっています。

　それと、障がい者施設等に対する清掃業務等を委託しているところは、１７の市町村でやっているというデータがあがっています。行政の福祉化の取り組みの中での市町村アンケートなので、もう少し新しいデータもあるかと思いますが、今、手持ちの分は平成２３年度にアンケートを取った結果でございます。ですから若干増えているのではないかとは思います。

　もう１点、栗原委員がおっしゃった、資料の３の中で、多機能型がどれくらいあるかという話があったのですが、多機能型かどうか、よく分からないですが、昨年度に就労移行支援事業所にアンケートで実態調査をさせていただいたところ、事業所の中で、就労実績別に見る併設福祉サービスについても調査をしています。

　その中で、今、細かな数字はないのですけれども、１０人以上就労実績があるという、よい実績があるところと、ゼロのところを比較しますと、就労継続Ｂ型を併設しているというのは、やはりゼロのところが多い、生活介護についてもゼロのところが多いという結果は出ています。

　これは、昨年度の就労支援部会の報告書の中に移行支援事業所のアンケート、ヒアリング調査結果概要ということで、１４ページにも若干記載させていただいておりますので、栗原委員の質問に１００％答えているわけではないのですが、傾向としてはこういう傾向がありますということで、申し上げておきます。

○栗原委員　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。では、先に進めたいと思います。議題３、「工賃向上計画推進委員会からの検討結果（報告）」を事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局(倉橋)　はい、資料１の１１ページになります。８、福祉的就労の促進、工賃向上支援についての課題が明記されております。①受注機会の拡大で、検討に当たっての視点としまして、発注者において、事業所の所在や生産されている製品等の情報が不足している。事業所職員の多くが、福祉を専門職としているため、営業活動の実践が乏しい。

　商品開発への専門的見地からの技術的支援の充実。「障害者優先調達推進法」の施行を契機とした官公需発注の取り組みの推進及び民間企業等も含めた社会的気運の醸成ということを明記しております。

　これに対しまして、平成２５年度までに着手した対応策といたしまして、まず一つ目、事業所の所在や生産されている製品等の情報を集約・公表することで企業等からの受注拡大につなげる。福祉事業所と企業の受発注取引を仲介するため、受発注コーディネーター等を配布し、受注拡大を図った。

　平成２５年度におきましては、受注金額としてしまして７，８３８万４，０００円。また、販路拡大のため、公益財団法人大阪産業振興機構主催の商談会、これはマイドームビジネスフェスタですけれども、ここへの出展を行いました。

　障がい者就労施設の所在地や発注可能業務等を記載しましたガイドブック及びウェブページの作成を行い、情報発信を実施しております。これは、昨年度３月に施設のガイドブックを発行いたしましたとともに、ウェブページも開設しております。

　丸の二つ目ですけれども、商品や営業等の成功事例を収集し、事業所間で情報の共有化を図るとともに、活動の実践を促しております。これは、月刊情報誌の発行によりまして、事業所間の情報共有化を図ってきております。平成２５年度は月刊情報誌『passo』を毎月６，０００部各機関に発行してきております。

　１２ページに移ります。商品開発のための技術支援や販路開拓の指導など、総合的な支援を充実しております。経営ノウハウ等に関する支援、技術力の向上支援、販売力の向上支援のために、経営コンサルタント、技術支援員、販路コーディネーターを配置し、事業所への派遣やセミナー等を開催しております。

　平成２５年度の経営コンサルタントの派遣は２９事業所に、技術支援員を６８事業所に派遣しております。販路コーディネーターは１９事業所に派遣してきております。セミナーは全５回開催しております。

次に、「障害者優先調達推進法」の施行を契機としました、官公需発注の取り組みの推進及び民間企業等も含めた社会的気運の醸成を図ってきております。企業に対しまして、優先調達推進法の周知を図ってきております。

　大阪府におきまして、障がい者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針を作成いたしまして、庁内に対し調達の促進を働きかけております。昨年度は、１０月にこの方針を策定いたしました。また、府内の市町村に対しまして、調達方針を速やかに策定するように、説明会等での働きかけを行ってきております。

　次に新たな作業分野の開拓を検討しております。ハートフル企業の農の参入促進事業、これは環境農林水産部でやっておりますが、その実施に向けまして、環境農林水産部、商工労働部、福祉部、教育委員会で検討の場を持っております。

　１１ページ一番右側ですが、今年度の実施分で、事業所で生産されている製品のブランド力を高め、社会的認知度の向上を図るために、統一のロゴマークと愛称を制定し、社会的認知度と販路拡大を図ってきております。１１月１２日に製品の統一ロゴマークと愛称を制定しております。これは後ほど説明をさせていただきます。

　引き続きまして、１３ページをご覧ください。課題②としまして、共同受発注体制の構築を掲げております。検討に当たっての視点ですが、個々の事業所では、生産能力に限りがあることから、地域において複数の事業所が共同で受注できる体制を構築する必要がある。企業における障がい者に対する理解促進を図る必要があるという課題があります。

　これに対し平成２５年度までに着手した対応策としまして、商談会への出展や商工会議所等との連携等を通じまして、計画的な発注と事業所に配慮した納期の設定など、企業の理解促進と障がい者の仕事の可能性を探るとしております。

　また、福祉事業所と企業の仲介をするために、受発注コーディネーター等を配置いたしました。これによりまして、平成２５年度の受注金額につきましては、先ほど申し上げましたけれども７，８３８万４，０００円という実績を上げております。

　それと、受発注コーディネーターが中心になりまして、複数の事業所が共同で受注可能となります共同受注システムの構築を実施しております。平成２５年度の実績としまして、共同受注が１１件、共同販売が１０件、共同制作が１件となっております。

　一番右側の今年度実施分について、既存のネットワーク等を活用するなど、市町村や地域において、共同で受注する体制を構築するとしております。府内の市町村におきまして、構築されています共同受注に関するネットワークとの連携を促進する交流会を７月に開催しまして、府内の８団体が参加していただいたところでございます。

　続きまして１４ページをご覧ください。課題③、経営意識の向上でございます。検討に当たっての視点ですけれども、障がい特性に配慮した治具などを活用した職場環境の改善を図る必要がある。企業的経営手法の導入により専門的な視点からの改善を図り、意識の向上を図るところでございます。

　これにつきまして、平成２５年度までに着手した対応策としまして、各事業所で取り組まれている障がい特性に配慮した治具の活用などの成功事例を収集・研究し、情報の共有化を図ることによりまして、作業環境の改善を図るというところをしております。

　技術力の向上支援のため、技術支援員を配置し、セミナー等開催しました。平成２５年度の実績としましては、６８事業所に派遣いたしまして、セミナー等も全５講座を開催してきております。また、月刊情報誌の発行によりまして、情報の共有化を図ってきております、『passo』を毎月６，０００部、各機関に配布してきております。

　丸の二つ目ですが、事業所が効率的かつ持続的に収益性を上げるために、ＰＤＣＡサイクルによる業務改善やマーケティングによる市場開発などの指導を行い、事業所の経営意識向上につなげました。経営ノウハウ等に関する支援のため経営コンサルタントを配置し、各事業所の「工賃引き上げ計画シート」の作成を支援しました。

平成２５年度の実績としましては、就労継続B型事業所５８９事業所中、４９５事業所からで８４％の提出がございました。

　１５ページに移ります。経営ノウハウ等に関する支援ということで、また技術力の向上支援のための経営コンサルタントと技術支援員を配置し、事業所への派遣やセミナー等を開催いたしました。平成２５年度におきましては、経営コンサルタントを２９事業所、技術支援を６８事業所に派遣するとともに、セミナー等も５回開催したところでございます。

　続きまして１６ページをご覧ください。課題の④ですが、職員の意識醸成というところで、検討に当たっての視点ですが、社会資源である自立支援協議会や作業所連絡会において担当者間の情報交換や施設間の見学会などを通じて、職員の意識改革を行うことが重要といった課題がございます。

　これに対しまして、平成２５年度までに着手した対応策につきましては、各事業所で取り組まれている、商品開発や営業等の成功事例を収集し、情報の共有化を図り、職員の意識向上につなぐところでございます。

　少し飛びまして、事業所が取り組んでいる好事例の紹介のため、近畿府県合同コンペティション「第５回スウィーツ甲子園」に平成２５年度初めて参加しております。月刊報誌の発行によりまして、情報共有を図ったところでございます。

　一番右側の今年度実施分ですが、既存のネットワーク等において、情報の共有化を図るとともに、地域間連携を推進し、社会資源の相互利用を促進することで、施設間の交流する機会を創出しました。事業所の技術向上を目的に、スウィーツ甲子園の上位入賞者の事業所を招きまして、成功事例を収集するためのスウィーツ交流会を８月に開催しております。

　また、府内市町村におきまして、構築されている共同受注に関するネットワークとの連携や交流を促進する交流会を平成２６年７月に開催しまして、８団体が参加したところでございます。

　引き続きまして、１７ページをご覧ください。⑤安定的な事業所運営というところです。検討に当たっての視点としまして、安定的な運営を維持するためには、きめ細かい支援による利用者の確保が肝要であることから、工賃向上に重点を置くことが困難な状況である。職員の意識向上を図る観点からも、施設外就労や目標工賃達成に関する報酬加算の拡充を図る必要があるといったところでございます。

　これに対しまして、平成２５年度までに着手しました対応策としまして、平成２６年度福祉に関する国の施策並びに予算に関する提案・要望ということで、国家要望をしております。概略を申し上げますと、（２）としまして、福祉的就労の充実・強化ということで、平成２６年以降も工賃向上に資する取り組みの推進に十分な財源措置を講じてほしい、とりわけ「共同受注窓口」の推進においては、平成２３年度以前から助成を受けている府県についても特別事業として支援の継続を図っていくという要望。さらには地域特性や工賃の実績を踏まえた取組みの重点化、報酬加算のさらなる拡充といった要望をしております。

　これにつきましては、右側の平成２６年度実施ということで、今年度におきましても同じ内容の国家要望を実施しております。

　１８、１９ページですが、ここにつきましても、雇用・就労支援の推進について、先ほどもご説明しましたけれども、国家要望をやってきております。その中で１８ページの下、福祉的就労の充実・強化を図るための国家要望を記載しておりますので、ご説明をさせていただきます。

　「共同受注窓口の推進」の要望と、下から４行目、利用者に占める重度障がい者の割合や小規模な施設が多いことなど、地域特性や工賃実績を踏まえた取り組みの重点化を検討していただきたいと強く要望をしているところでございます。

　１９ページ、ＰＤＣＡサイクルによる業務改善や障がい特性に配慮した作業環境の改善などの指導を行い、事業所における経営意識の向上を図り、効率的な運営につなげるとしております。これにつきましては、経営コンサルタントの配置、それと「工賃引き上げシート」の作成を支援しているところでございます。

　資料１につきましては以上ですが、続きまして資料４、５を説明させていただきたいと思います。

　まず、資料４「平成２５年度工賃の状況」という資料でございます。一番目のところ、全体をご覧いただきたいのですが、平成２５年度の平均工賃実績としまして１万３４５円で、平成１８年度との増減額を見ますと、２，３５５円の増加となっております。また増加率も２９％、約３割の増加になってきております。

　以下、２番目、３番目としまして、障がい区分ですとか、施設区分で明記しております。これは平成２４年度に新体系サービスに移行しました関係上、平成２４年度から内訳は取っておりませんけれども、参考ということでご覧ください。

　引き続きまして、資料５をご覧ください。障がい者が生産する製品の付加価値や社会的認知度を高めるために、愛称ロゴマークを今年度公募しました。５月１６日から６月２０日まで募集をかけましたところ、愛称は１５７点、ロゴマークは１９７点の応募がございました。一次審査、一般投票を経まして工賃向上委員会での審議をいただき、最優秀賞、優秀賞を決定させていただきました。今回、１１月１２日に、愛称ロゴマークを決定させていただきました。

　今後のスケジュールですが、１２月から具体的に使用したい事業所の申請を受け付けるとともに、使用承認を随時行っていく予定にしています。また、市町村が実施します共同販売の場、バザーの場などそういった場でも積極的にＰＲを行っていきたいと思っております。

　私からの説明は、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。では、ご意見をいただく前に、工賃向上計画支援事業受託者の高見さんから、何か補足がありましたらよろしくお願いします。

○高見オブザーバー　今、ご報告があった通りですが、国の方が工賃倍増計画を打ち出してから５年、工賃向上計画と名前を変えて３年、今年は３年目に当たるということで、事業としては最終年度を迎えているわけです。

　その間大阪府は、ご承知のとおり全国で一番低い工賃、平成１８年度で７，９９０円ということがあり、かなり力を入れて取り組んでこられたと思いますし、われわれも取り組んできました。その中で、結果としては、今、ご報告があったとおり資料４ですけれども、１万３４５円ということで、約３０％上昇してきたということでございます。

　ご承知のとおり、昨今の経済情勢、リーマンショックもありましたし、全体的な労働者の賃金が下がっているという現状を考えますと、３０％というのはそこそこ評価されていいのではないかと思っておりますし、事実大阪府は、全国でも高い水準の引き上げ率を実施してきたということだと思います。

　この間何をしてきたかと言いますと、大きく二つに分かれると思います。一つは、事業所向けの支援、二つ目は販路拡大の支援でございます。

　一つ目の事業所向け支援につきましては、キーになりますのが、工賃引き上げシートを各事業所から上げていただくということです。支援を万遍なくばらまくということではなくて、その事業所がどういう工賃を目標にして、何をしたいかということ、それでどんな支援を受けたいか表明していただいて、それに合った支援をしようということで、取り組んできたということです。現在は、Ｂ型事業所については、国の方も工賃引き上げシートの提出を義務化している状況になってきています。

　ですから、一番最初に始めたころは、確か１００事業所ぐらいの引き上げ計画のレベルだったのですが、平成２６年度につきましては、約５２４、母数が６１５となっていますので、８０数％の事業所からシートが上がってくる、それを元に支援計画を組み立てて、例えば経営コンサルタントでありますとか、技術支援でありますとか、販路コーディネーターを派遣していくというやり方で事業所支援をしてきたということです。

　合わせてセミナーです。これは、集合研修という形式を採っておりまして、これもばらばらやるのではなく、今年度につきましてはテーマを絞りました。ショップ経営を最近やりたいという事業所が増えています。例えばリサイクルショップ、カフェ、そういったもののセミナーを今年につきましては、雑貨屋、配食サービス、パン・ベーカリー、カフェ・レストラン、この４項目につきまして、一般的な話ではなく、実際に経営されているプロの方をお呼びして、そのノウハウを吸収していただく、交流していただくというやり方をやってまいりました。

　さらに、技術セミナーですが、これは例えばショップですと、接客、マナー、そういったことが必要になってきますので、そういった技術を学んでいただくということで、今年は絞ってきたと思っております。

　それからさらにもう一つは、今、申し上げたコンサルタント、技術指導者、そして販路開拓、これをばらばらに派遣するのではなく、支援モデルをつくろうと工賃向上チャレンジ事業を今年度から立ち上げまして、こういうプランを持っているけれども、支援をしてくれないかという応募していただいて、黒田部会長にもご参加いただいたと思うのですが、審査会を経て、設定された事業所に集中的に支援を行うという方式を今回取っておりまして、現在６事業所に集中的な支援をしているという状況です。これが現在の事業所向け支援の在り方です。

　二つ目は販路開拓で、これは８年間を振り返りますと、ずっと流れがありまして、当初は、平成２０年度はゼロからスタートしました。全くわれわれエル・チャレンジとしての実績は無いというところからスタートしまして、当初始めたのは、全大阪府の企業さん２，０００社ぐらいですか、はっきりした数字は覚えていませんが、アンケートを取りましてアンケートが返ってきた企業さんに集中的に回るということから始めました。

　次は人海戦術で地域ごとに割って、ローラー作戦で回っていきまして、約１万社か、２万社ぐらい回ったと思います。そういった過程で、徐々に徐々に数値を積み上げてきまして、今、約５００件の取り引き関係が成立しておりまして、現状金額にすると７，８００万円と、これも年々右肩上がりできました、

　現在の到達点は、新規開拓ばかりしなくても一定の関係性が出来上がってきて、リピーターさんが出来上がってきているというのが一つの成果だったかと思っておりまして、今は新規開拓をそんなにしなくても、向こうから注文がどんどん入ってくる形になっておりまして、できる限り直取引に持っていっています。これを全部うちが担って調整していたら、人員を増やしていかないともたないので、できるだけ事業者さんと施設さん直でやってもらうよう誘導しています。

　さらに次のステップとして、今取り組みを始めていますのが、われわれが大阪府域全体を万遍なくというよりも、もう少し地域の中で、共同受注グループが活動されていますので、そういった地域の活動グループと、うまく連携、協力しあった形で受注体制を構築しよういうことが一つ。

　もう一つは商工団体、商工会、商工会議所等々の地域の企業さんの集団と、いろいろなイベントを通じてとか、いろいろ交流を深めながら、窓口をつくって、より緻密な関係性を構築する中で、より販路を拡大していくというコーディネートができたらいいなというところで取り組んでいます。

　最近の大阪府さんの取り組みにもあるのですが、取り組みの特徴としては、福祉事業所がこういう仕事をしているという認知度を高めないと、知られていないところがありますので、昨年度実施しましたのが、今、ご紹介がありましたガイドブックの作成と、ウェブページ、共同ホームページの作成、これは４００事業所が参加していただきまして、どこでどんな事業所がどういうものをつくっているかということが分かる、そういったものが、一つの広報媒体として出来上がっています。

　このホームページは特徴がありまして、我々が更新する、エル・チャレンジが更新するという形式にしますと滞ったりしがちなので、各事業所が、例えば商品開発しました、変わりましたというときには、自前で変更、更新ができるというシステムを取っておりますので、常に情報は新鮮な形で回るという工夫を取っています。

　そこに今回のロゴマークということで、そういったロゴマークを付けていただいて、今度はキャンペーン的に各事業所、各地域に出掛けていって、そういう関係性をつくっていきたい、認知度を広げていきたいという取り組みとして展開をしていきたいと考えています。以上です。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。では、事務局並びに高見さんからのご説明に関しまして、ご意見、ご質問等ありましたら、よろしくお願いいたします。

○栗原委員　高見さんに教えていただきたいのですが、非常に多岐に及ぶ取り組みをされているのですが、これからのことで、一つ認知度を高めるというときに、私の中でこんなことはできないのかと、いつも福祉的就労で思っていることがあるのですが、福祉的就労の強みという意味で、２０１８年（２０１６年の間違い）４月から施行される障がい者差別解消法や雇用促進法における合理的配慮の問題があります。

　福祉的就労の場も当然合理的配慮は、民間事業者という意味では、差別解消法においては努力義務ですけれどもしていく必要があるのですが、そういう受け身ではなくて実は福祉的就労の場は日常的に合理的配慮の宝庫だと思うのです。

　そういうものをむしろこれからは障がい者差別解消法においては、義務規定とされている自治体や雇用促進法においては義務規定とされている民間企業に、むしろ重度の障がいがある人がこんな作業をしやすい、あるいはコミュニケーション、意思決定も含めて取りやすい、こんな工夫をしているから、こんなことができているよということを強みとして、売りとして持っていくと、そんなことができないのかなと、私のイメージですが。

　というのは最近、箕面市内の事業所にも依頼されて、４日ほど一緒に作業の現場に入らせてもらったりすると、結構いい合理的配慮を工夫しているのですよ。ただそこだけで、一人で完結していて、それもそうなのですが、エル・チャレさんのような組織的なところが何かそういうものを釣り上げていかれたら、すごく社会的にも、ほかから学ぶだけではなくて、むしろ福祉的就労が、モデルを提示できるようなことができないのかと、そんなふうに思っていますが、いかがでしょうか。

○高見オブザーバー　いや、ありがとうございます。逆転の発想ですね。強みと考えてそれを生かすということですよね。実は、先ほど７，８００万円の受注があると申し上げましたけれども、単価が最近高い仕事が入るという傾向が、役務の中であるのです。それを見ていますと、施設外就労なのです、大きいのは。例えば清掃であったり、これは井上さんがいつかおっしゃっていた外職(造語：内職の反対語)。要するに企業内授産と言われるような取り組みが意外といいということもあって、企業内授産と、合理的配慮のモデルを持ち込むという関係性ができたらいいのですね。ぜひ、参考にさせてもらいたいと思います。

○栗原委員　時流に乗るわけではないのですが、必要性というのか、いろいろなところが合理的配慮をどうしていくのか、おそらく１年数カ月後には、待ったなしで出てくると思うので、今からそんな構想ができないかと思います。

○高見オブザーバー　ありがとうございます。参考にさせてもらいます。

○黒田部会長　ありがとうございます。ほかに、いかがでしょうか。

○井上委員　高見さんにいろいろな質問ができるので。今、お話しいただいたのが、すごく右肩上がりでとなっているのですが、たぶん内情は簡単なものではないのだろうと思います。例えば、今一万円ちょっと、これの目標値がどこなのだろう、３万なのか、５万なのか、どこかに限界点がきっと出てくる。これにおける課題とは何だろうと考えていて、要はここにも経営の、職員の経営の意識、福祉専門での営業活動が難しかったり、または経営意識があっても、経営というのは、人、物、金だと思うので、そうなったときに今はすごくソフトウェアの人間、コンサルタントだったり、技術指導だったり、販路開拓や、ソフトの部分しか、残念ながらできえない現実がきっとあるというのがよく分かっていて、現実には物と金も必要だよなと、それがないと一定以上のことはできないはずなのです。

　簡単に言うと、もっと大きなオーブンを入れなさいという一言で、どんと上がる工賃もあるはずなのに、事業所単体で見たら、そんなことはできっこないという仕組みになってしまっているのだが、コンサルタントの人は言いたいわけです。大々的にやったらよろしいと、民間だとそれができる。そこの部分をこれは行政のほうで担保する仕組みを考えないと、どんどん出せという話ではなくて、こんな計画だからここはモデル的に少し新しく先行投資的に機材を入れることもいいのではないか、みたいな発想がないと、たぶん一定以上に伸びていかないと思います。

　それは、リサイクルショップだったり、カフェだったり、ショップというのは、成功のための大きな要件の中に立地があります、イコール家賃ですよね。今の事業所の中に、その家賃が大きくかかることをやれと言うのも、現実には難しい。となったときに、ではそういう展開なので、こういう計画なので、家賃は別立てでということをどこかが考えないと、事業者側が考えられる感じではないので。

　となると、現実には、頑張りの限界があると。逆に言うと、町のクッキー屋さんだったり、町のパン屋さんは、障がい者の就労支援はやっていないですよね、当たり前ですが。ところがＡ型とかＢ型は、先ほど言ったように障がい者を実際に就職させているという現実もある中で、それは人手だけで、ソフトウェアだけで、何とかなるかと言ったらならないですね。あとのお金の部分、物の部分の担保をつくりあげていかないと。工賃も上げなければならない、本人の利用者の支援はしなければならない。押し出しも一般的にやらなければならない。それは福祉職員、一人としてでは、まあ無理です。そこで何かを担保しないといけないのではないかと、いかがでしょうか。

○高見オブザーバー　もうおっしゃるとおりです。現実、一つ一つの事業所を見た場合に、その辺の壁は一つ大きな壁だろうと思っています。例えば工賃が高いところの事業所の特徴で言いますと、一つは、自主製品というのは全般的に工賃は低いのです。だけど、その中でも食品関係をつくっているところは工賃が高いのです。パンであったり、クッキーであったり、これははっきりしてきています。

　ところが、本格的にそれを伸ばしていこうと思えばおっしゃったとおりで、オーブンであったり、厨房設備であったりという設備投資が必要になってくるということで、そこで一つの限界があるのも事実です。

　正直、販路開拓をやっていましても、食品関係の売り場は、販売機会はいっぱいつくるのですけれども、事業所のほうがついてこれない状態になってきているので、もっと伸ばしたいのだけれども伸ばせないという悩みはあります。

　最近のことで言えば、今、農業の話が出ていましたが、先般、農林環境水産部の方とお話をする機会がありました。泉州方面で六次産業とまではいかないけれど、二次まで来ているという話があるのです。やる気のある農家さんが、野菜として売るのではなくて、野菜をペースト化して、付加価値を上げて売るとか、売れ残った部分、スーパーに出せない変形したものをジュースにするとか、そういったことに取り組んできている農家さんは、最近多いそうです。

　そのときに、じゃあ、それが現実化するかどうか、いろいろなことを聞いていきますと、設備がやはり要るのです。今の施策の流れでいって、福祉事業所にそれを落とすことはできますかと言ったときに、それはできないという話になるのです。ですからその辺のお金の問題と、でも、それは置いたうえで、現状どうするのだというそこら辺で格闘しているのが現状であることは事実です。

　私なりに思っていることは、今、地域と申しましたけれども、地域は経済が、非常に沈滞化していると、よく言われるのですが、地域の中で、地場産業みたいなものを、もう一遍構築しようという動きは出ていると思うのです。そういうところに地元の企業さんと、地元の福祉事業所とかコラボして、下請け関係ではなくて横請け関係のような関係で、今、おっしゃったような話も含めて、人材不足もありますから、そこに協働ができたらいいかというイメージは持ちつつ、動いていきたいという状況です。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。ほかに、いかがですか。豊田さん、どうですか。

○豊田委員　そうですね。今、おっしゃっていた一例は、泉州の泉大津の方はもともと毛布産業ですね。今、毛布が駄目なので、結局駄目と言っても、老舗の企業はそれを継続して、規模を小さくしてでもやっているのだけれども、ほとんどは海外へ縫製を出して、日本では縫製が高くつくということで出しているのです。

　そうすると、いくら海外と言えども、輸出・輸入をすると費用がかさんでくるので、なお赤字になるという悪循環のところで、結局、縫製をやっている作業所さんに、その仕事を依頼して、そこから企業内授産ですか、それをして人件費をその辺のところでまかなっていく、そしたら施設としても工賃が上がるではないですか。だからそれを今、ご紹介して、コラボレートして、企業と地域の福祉施設ということでやっているのですけれども、なかなか泉大津に縫製する施設が少なくて、大阪市内からやっと見つかって、コラボレートすることにしたのですけれども。

　そのようなものを、われわれ同友会でも同友会内の会員さんと、福祉施設さんとのコラボでいろいろなものをやっていこう、今まではパートさんを使ってやっていた内職仕事を結局、その地域の授産施設、われわれのような施設が内職をするということで、工賃向上のマッチングをやっているのですけれども、やっぱり企業さんにとってもメリットがあるし、施設側にとってもメリットがあるし、いくいくは、「この子できるやん」ということで雇用してもらえるだろうし、また、企業も施設を見にくることで、障がい者に対する認知が変わってくるという、そういういい関係ができるので、ぜひ、それを進めていこうと、今、同友会では、新たに昨年度の計画の中からスタートしていまして、今年度はもっともっとそれを深めていこうと検討しています。

○高見オブザーバー　縫製技術は、求められることは多いですね、意外と。ただ、その品質まで持っていく作業までできないというのが、つらいところなのです。

○豊田委員　難しいですよね、ただ、ちょっと小物つくるぐらいはできても、製品までの技術力はないですね。

○高見オブザーバー　ないんですよね。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。少し先に進めたいと思います。また、遡ってあとでご意見をいただいてもいいと思いますので。今日、いただいたご意見も含めまして、これからもご意見をどんどんいただけたら、課題が少しずつでも解決していけるかと思います。

　では、次の議題、「その他」ですが、事務局から障がい者就労支援施策に係る国家要望についてと第４期大阪府障がい福祉計画の成果目標に関する大阪府の基本的な考え方（案）についての説明をお願いいたします。

○事務局(倉橋)　はい。資料６をご覧ください。「障がい者就労支援施策にかかる国家要望について」とういうことで、資料をご用意させていただいております。この資料につきましては、これまで地域課題を体系的に１番から８番まで網羅しておりまして、それに対する国家要望の内容を整理した資料になります。それぞれ商工労働部、福祉部、論点整理ということで、福祉部の方で国家要望している分ですけれども、どういったことを要望しているのかというところを網羅させていただいております。

　今年度、福祉部の方で新規で要望させていただいた内容を、一つだけご紹介させていただきたいと思います。資料の後ろから２枚目、ページを付けていないんですが、７のその他の課題のところの、福祉部の要望（４）難病患者等への就労支援についての要望をさせてもらっております。身体障がい者手帳等いわゆる手帳を有していない難病患者については、障がい者雇用推進法で定めます雇用率ですとか、助成金制度の対象になっていないということになってまして、今後は企業が難病患者等の雇用を進めることができるように、いわゆる率の制度の改善ですとか、そういったところに措置を講じてほしいという要望を掲げてきております。

　ご覧いただいていますとおり、就ポツさんの体制強化の充実ですとか、精神障がい者への支援策の構築、事業主への雇用・啓発活動の充実といった内容を国家要望してきております。資料６につきましては、簡単ではございますが、以上でございます。

　続きまして資料７ですが、「第４期大阪府障がい福祉計画の成果目標に関する大阪府の基本的な考え方（案）について」をまとめております。就労に関する成果目標だけを抜粋しておりまして、その目標について四つ掲げております。

　まず一つ目、福祉施設から一般就労への移行ということで、この目標につきましては、第３期の目標でも同じものがございました。国の基本方針としましては、平成２４年度の一般就労への移行実績の２倍以上というところを第４期の障がい福祉計画の終期であります平成２９年度までに達成することが望ましいという目標を掲げておられます。これの考え方としましては、直近の伸びを考慮すると、平成２９年度には２倍となる見込みであると示されております。

　これに対しまして、大阪府の基本的な考え方ですが、平成２９年度における一般就労への移行実績は１，５００人以上、平成２４年度の１．５倍を目標として設定しております。若干国の基準を下回る目標設定ではございますけれども、理由としましては、その下の算出についてというところで、第３期におきまして、平成１７年度一般就労への移行実績の４倍以上という目標に対しまして、大阪府は５．４倍の数値を掲げておりました。

　これにつきましては、平成２６年度までに達成の見込みとなっております。これを受けまして、平成３０年度からの精神障がい者の法定雇用率の算定基礎の追加ということもあるのですが、大阪府は、もうすでに算定に随時取り組んでいるところで、企業の方の取り組みも相当数含まれているところでございます。

　国の基本指針で定められている２倍という数字を見込むのは、少し困難ではないかというところでございます。平成２６年度の目標値を加味しまして、平成２９年度までの一般就労の見込みを１，５００人にさせていただいたところでございます。

　続きまして次のページでございます。就労移行支援事業所の利用者数というところで、国の指針において、平成２５年度の移行支援事業所の利用者数から、６割以上、１．６倍とするのが望ましいという指針が示されております。考え方としまして、平成２４年度の実績から過去５年の実績を加味したところ、平均の増加率が１４％となっているところから、平成２５年度末の利用者と比較して、約６割以上の増加を目指すというところで示されております

　これにつきましては、大阪府の基本的な考えとしまして、国の基本指針と同率の６割以上を平成２９年度末に目指すというところで考えております。

　次のページでございますが、就労移行支援事業所ごとの就労移行率の増加で、国の示しております目標は平成２９年度末において、就労移行支援事業所のうち、移行率が３割以上の事業所を全体の５割以上、半分以上の事業所が３割以上の実績を取得するのが望ましいという目標が示されております。

　これの考え方としましては、やはり過去５年の実績を、平均増加率を加味して５割以上と示されております。これに対しまして、大阪府の基本的な考え方ですけれども、これにつきましても国の基準に沿った形での目標設定でやっていくと考えております。

　これの方策としましては、３割以上の実績を出している事業所につきましては、引き続き同水準以上の維持を図っていくという方策を講じるのと、就労移行人数がゼロまたは１の事業所に対する取り組みといたしましては、職員の資質向上のための研修ですとか、障害者就業・生活支援センター、就ポツさんとの連携による就労促進ですとか、成功事例の共有などを行いまして、実績の向上に努めていただくという取り組みを図っていきたいと思っております。

　最後のページですが、就労継続支援Ｂ型事業者におきます工賃の平均額を上げていくところでございます。これは国の指針には示されていないのですが、大阪府の基本的な考え方としまして、平成２５年度実績額に３４．２％を増した額を下回らない額を目標として掲げていきたいと思っております。

　考え方としましては、第4期計画、平成２７年度から２９年度におきまして、全国トップの伸び率を目指すため、３４．２％を目標に掲げております。これは平成２０年度から２４年度の都道府県のトップ伸び率を基準に設定させてもらっています。

　基本的な考え方ですが、今回、お示しさせてもらったところですが、今年度５月に市町村に考え方の提示をしまして、齟齬はないか、ふさわしい数字であるかという相談をかけております。１０月１７日ですが、大阪府障がい者自立支援協議会親会で、議題として掲げられたところでございます。この就労支援部会で、今回時期的に遅くなりましたことをご容赦いただきたいと思っております。

　ご審議のほう、よろしくお願いいたします。

○黒田部会長 はい、ありがとうございます。では、「障がい者就労支援施策にかかる国家要望について」と「第４期大阪府障がい福祉計画の成果目標に関する大阪府の基本的な考え方について」のどちらでも構いませんので、ご意見がありましたら。

○金塚委員　金塚です。国の事業計画について、ここは一部抜粋したものだけを持ってきていただいていると思うのですが、この中に定着率についてという項目はあるのでしょうか。

○事務局(倉橋)　はい、今回、国の指針におきましては、定着率については見送られております。記載はございません。

○金塚委員　国がそういう方針ですが、府としてはどういう考え方でしょうか。

○事務局(倉橋)　非常に定着率の上昇は、大事なところだと考えております。特に精神障がい者の定着率は他の障がい者に比べて低いというのは、実感ですが、数値はまだ明確に把握はできていないのですが、低いというふうなところを認識しておりますので、特に精神障がい者定着率向上のための何らかの施策は考えていかなければならないのではないかと考えております。また、大阪府の予算要求もホームページでご覧いただけるかと思うのですが、１９日に公表させてもらったところでは、われわれ福祉部のほうでも、定着率向上に向けた事業を行っていきたいということで、新たに予算要求をさせてもらっているところでございます。

○金塚委員　今までこの就労部会を２年間やってきて、その中で何度か定着支援は話題になったと思いますし、多分そういうことが今からの就労支援の一つの柱になることは、皆さん、多分意識されているところだと思うのですが、実際に福祉現場の中で、就労支援現場の中で、まだまだ定着の部分ではなくて、数字を上げる、就職者を上げる、そこにしか意識のない事業所がたくさんあると思うのです。

　なので、事業として精神障がい者の方の就労支援、定着支援という事業を行うというのはありがたいことですが、こういう計画の中に、どこかにそういうものが載らないのでしょうか。実際に就労移行から６カ月たって初めて定着だということですが、６カ月では無いですねという話は、今までこの中でも何回となくしてきたと思うのです。その部分をいかに意識してもらうかという部分は、何かの形で載せていただきたいというのが、個人的な意見ではありますが、この中の委員の多くの方もそう思われているのではないかと思います。

○事務局(倉橋)　現行の第３期の計画の中でも目標値は高いのですが、就ポツさんの定着率で９割を、１年後の職場定着率９０％を目指すという明記がございます。これから年度末にかけて、計画に関する修正と言いますか、執筆をしていかなければならない時期にきております。金塚委員にご指摘いただいた点を含めまして、計画の記載の内容について検討はしていきたいと思います。

　国の指針では示されていないところではありますので、何と言いますか、絶対指針通り定めなければならないということではございませんので、定着率のことを書けないということではございませんので、検討はしていきたいと思います。

　また、その辺の記載ぶりも、場合によってはご相談させていただければと思いますので、よろしくお願いします。

○金塚委員　ぜひ、検討だけではなくて、結果として、この計画書の中に残していただきたいというのは強い要望であります、はい。

○事務局(倉橋)　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。ほかにいかがでしょうか。

○栗原委員　大阪府さんの障がい福祉計画に関連してですが、先ほど私２０１８年と言ったのは間違いで、平成２８年４月から差別解消法と改正雇用促進法において合理的配慮が始まるわけですが、この辺りと、福祉計画の関係性はどのような見込みを考えておられるのでしょうか。

○事務局(倉橋)　現行の障がい福祉計画の中で、いわゆる差別解消にかかる事項を書くのか、書かないのか、残念ながら担当している者が今日は来ていないのですが、どうしていくのか検討されているところでございます。計画の期間中に差別解消法が施行されるというようなところもございますので、合理的配慮ですとか、そもそも差別とは何なのかというところの規定ぶりなども含めて、どう記載していくのか考えているところだと認識しております。

　合理的配慮をどのように進めていくのか、条例化なども差別解消部会でいろいろと議論されておりますので、そちらの方で行う議論も踏まえて計画に書いていくのかどうかというところになってくると思います。私のほうで把握できているのは、今の段階では検討中で、まだどうするのかまでは判断できていない状態だというところでございます。

○栗原委員　そういう差別解消の部会があるわけですね。

○事務局(倉橋)　はい、部会がございます。われわれと同じ、就労支援部会と同じで、自立支援協議会の障がい者差別解消部会がございます。

○事務局(西口)　すみません。自立支援協議会ではなくて、障がい者施策推進協議会というのがございまして、それは、障がい者基本法の流れの中で、できている附属機関ですけれども、その附属機関の中に部会として、障がい者差別解消部会というのがあります。そこで今、検討しているのですが、今年度の予定でいきますと、今年度中にガイドラインつくろうということで、今、適宜検討しているところになります。

　当然、条例化ということも検討課題になっています。ただ、条例化については具体的な検討にまでは、まだ至っていないという状況で、先ずはガイドラインを作ろうと検討されている段階で、時期的にどうなるか分かりませんけれども、次回２月か３月になると思いますけれども、この部会で、そのガイドラインが示せるようであれば、資料としてお示しさせていただくことは可能かと思います。

　ただ、時期的に差別解消部会なり、推進協（障がい者施策推進協議会）の方が、おそらく３月の終わりくらいになってしまうので、どこまで示せるか、調整をさせていただく必要があるかと思っています。

　それと、金塚委員がおっしゃった定着支援の話になるのですが、倉橋が申し上げた目標値が高いという就ポツの定着率の９０％は、障がい福祉計画ではなくて、障がい者計画の中の数値目標としてあげている部分でございます。障がい福祉計画にはあがっていないのです。

　大阪府で、障がい者計画と障がい福祉計画という二つの計画を持っています。障がい者計画というのが、障がい者基本法の流れで作っている計画で、障がい福祉計画については、今でいう障がい者総合支援法、昔の自立支援法、その流れで作る必要があるということで作っている部分であります。

　障がい福祉計画は基本的に、期間は３年間という短期で、ある程度の数値目標を持ちながら計画をつくっていくというものになります。そのために、自立支援協議会なり、就労支援部会なりを持って、そこで作っていくということになります。

　障がい者計画については、現在の計画は平成２４年３月に策定しまして、１０年計画で平成３３年が終期となっております。ただ、障がい福祉計画と障がい者計画の整合性を図っていかないといけないということと、今回第４期障がい福祉計画というものが、周期が平成２９年度までになりますので、おそらく次の第５期の福祉計画を作るときには、障がい者計画は中間点を過ぎるので、今現在の福祉計画との整合性を取らないといけない部分については、障がい者計画の修正も若干、全てを修正するわけではなくて、障がい福祉計画との整合性を図る必要があるところについては、修正もしないといけないという議論はさせていただいております。ただ大きな修正にはなりませんので、数値目標が大きく変わるとかいうことにはなりません。

　それと定着支援については、この部会の今年の第１回の部会で、就労移行支援事業所について、昨年度からの議論があって、移行支援事業所の実績を公表しようと、定着状況についても公表しますということは申し上げたと思います。定着状況を公表するところは、全国初ということになりますので、われわれも定着状況については、非常に重要視をしていると、その思いから公表もしましょうとなっておりますので、現在この福祉計画の目標値としては、定着状況等にまだ書いておりませんけれども、われわれの思いとしては、定着状況は今後特に重要になっていくだろうと、就職件数というよりは、むしろ定着状況、定着率を上げていくという方を重要視しなければいけないだろうという思いを持っています。

　そのため、今、まさに予算要求時期になりますが、その定着状況、定着率を重要視するような予算を何とか要求したいということで、まさに要求途中であるということを申し上げておきたいと思います。以上です。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。

○金塚委員　ちょっとだけいいですか。

○黒田部会長　はい、金塚委員。

○金塚委員　ありがとうございます。その部分の定着のところを意識していただいて、事業化していただくことは非常にありがたいことだと思います。来期の第４期の３カ年計画の終わりが平成２９年ですね。平成３０年が精神障がい者の雇用義務化になるので、ここは一つ、私は大きなターニングポイントだと思っているのです。今後、精神の方だけではなくて、精神の方がそこに入ってくるので、精神の方の今後の雇用の広がりプラス今現在、Ｂ型等々におられる身体の方、知的の方も含めて、今後障がい者の就労が大きく広がるかどうかのある意味、最後の機会なのではないかと思っています。

　その意味において、いかに定着の部分を充実させていくかというのは必要なことでありますし、この３カ年計画を各市町村と確認をしていただく中で、市町村にも意識をしていただくところだと思いますので、是非この中に載せていただきたい。先ほど、検討いただくということだったのですが、実現していただきたいと思います。以上です。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。そのほか、いかがでしょうか。

○井上委員　金塚さんの発言に質問なのですが、個人的なご意見で結構ですが、じゃあ定着とはいつなんだと。１年後なのか３年後なのか、やっぱりそこの議論がきっと出てくるだろうと。ずっと就ポツとしても、半年、１年と、学校の立場からすると１７、８歳で卒業して、１年、２年、３年でどうなんだというと二十歳過ぎになります。ものすごく本当は議論しないといけないと思っていて。でもそもそも定着率なんて、ここからは個人的な意見ですが、意味があまりないんだなと。あるのか分からないですが、定年退職率というのは、出ますか?

要は、これは昨年度退職した人数ってありますよね。全人口から、その中で定年退職した人の数はどこかにあるはずですよね。統計としてあるかとかは別ですよ。それと障がいのある方の離職、退職した数、その中の定年退職の数、この比率がたぶん想像するとすごく悪い数ですよね。でも比べるならそこなのかなと。１年、３年、５年というのに、何か特別な意味があるかと言ったら、あまりないと思っていて。この間、これしかないというのが定年退職率と思います。

○金塚委員　人それぞれ違うと思います。その人、それぞれの状況があるので、３年やから、５年やからということではないと思うのです。企業の中においても、障がい者雇用として雇用したけれども、いつの間にか障がい者でという扱いではなくて、戦力として見られていてというところが、私たちが福祉の就労支援をやっている中での主観的な部分での定着なのかと思っています。

　そういう意味において、数字というのはないのですけども、定着ということを意識をしてほしいという意味で、さっきから何度となく、お話しをさせていただきました。取りあえず、就職させて６カ月でいいですよね、その方の後の人生は知りませんよというような福祉がやっている就労移行は駄目でしょというふうに思っているので、その後も何か、皆さん方が地域の中で、彼らが住みやすい、働き続けやすいような施策をつくっていくのはもちろんそうですが、まず、意識がないとそういうものは出てこないので、そこはぜひ、意識をしていただきたいという意味で発言をしました。

○黒田部会長　はい、数字を出すのは、少しまだ研究が必要かと思いますが、そういうところを重視していかなければいけないというところは共通の認識かと思います。西原さん。

○西原委員　少し話が変わりますが、周辺の話で来年度から生活困窮者自立支援法が施行される中で、就労の形というか、一つの中間的就労というのが出てくるわけですが、実は社協（社会福祉協議会）としても１０年ぐらい前から、生活困窮者の福祉事業をやっていまして、施設がお金を拠出しあって、制度の狭間に落ちた人に対して、現物給付をするという仕組みをやっているのですけれども、その対象の中の方が、結構いろいろ障がいかどうか、グレーの方がたくさんおられる中で、今回の生活困窮者自立支援法の中で中間的就労というものと、少しこの辺りの就労支援の辺りのものとの関わりが議論されておられるのであれば、少しその状況をお聞かせいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○黒田部会長　いかがですか。

○西原委員　それとも、まったく別でいけるのか、少しその辺の関わりがあるのかどうか。

○事務局(倉橋)　現行の中では、あまり関わりがないと言ったらなんなんですけれども、薄いように思います。いわゆるその辺のところをどうしていくかというところは、考えていかなければならないと思うのですが、現行ではあまり。担当者同士で、情報共有等実務的なところはあるとは思うのですけれども、具体的に何か連携してやっているところは、私の把握しているところではない状況です。

○黒田部会長　はい、ということです。

○事務局(西口）　実は生活困窮者の自立支援法の関係は、大阪府福祉部で言えば、地域福祉推進室で担当しています。中間的就労の形で、モデル事業とか今やっているというところであります。大阪府は、全庁的に行政の福祉化を進めていますけれども、次の行政の福祉化で今の取り組みを検証して、次なる手を打っていかないといけないという議論を始めかけているところで、まだ具体的に始まっていないです。けれどもその中で、生活困窮者の問題については、きちんと位置付けていくべきだろうという話は進めています。行政の福祉化の中には当然、われわれ障がい福祉室と多いに関わっていく話ですので、今後かなり議論をしていくだろうと思っていますし、していかないといけないという認識はありますので。ただ、まだそこまでいっていないというのが現状で、言えるとしたらそこまでですが、大阪府としては、行政の福祉化の中にきちんと位置付けて生活困窮者の問題については議論していきましょう、何とか支援していきましょうという姿勢にはなっています。

　それから、生活困窮者には当然のことながら、１００％イコールではないですけれども、障がいのある方も対象として入ってきますので、そこの住み分けであったりという議論も、今後出てくると思いますので、そういうところについても議論していく必要があろうと、今思っています。以上です。

○事務局(吉野)　生活困窮者の自立支援法については、事業の実施が市町村、あるいは福祉事務所、市町村が福祉事務所を持っていないところは、大阪府の福祉事務所になるのですが、まず福祉部が市町村に、国の制度を周知している段階です。なかなか議論がそこまで進まないのです。いろいろ国会との関係で、事業の中身が不透明だったので、それでいろいろな議論が遅れているのです。そこら辺りは、みなさんよくご存じだと思うのですが。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。この計画の中身には、直接入ってこないかと思いますけれども、一応考えて。ほかにいかがでしょうか。

○家門オブザーバー　質問ですが、就労移行率３割を目ざすと書かれているのですが、ここの移行率を算出するときの分母は何かなと。われわれ支援学校でしたら、１８歳、高等部３年の卒業時点ということで、それが分母としてあるのですが。分母は何ですかということが一つと、国の平均値とか、支援学校卒業者の就職率は東京などはとても高く、大阪は少し低くて頑張っているところですが、そういう比較とか、データとかはあるのかどうか、その辺を教えていただけたらと。

○事務局(倉橋)　この目標自体が、今回、新規の目標になっております。まず、３割の分母につきましては、いわゆる施設の利用者数になってくるのかと思っております。実際のところ、その実績をわれわれも一覧につくっているのですが、実績自体もまだ平成２５年の就労移行しかないのですが、事業所から移行率をもらっております。１６８事業所中６６事業所、全体の４割が３割以上達成しているという現状がございます。

　すみません、この項目が計画そのものに位置付けられるかどうかというところもございますので、他府県の状況もまだ調べはできておりません。いずれにしましても、国のほうも全国調査を実施します。われわれも当然報告させていただきますので、国からの情報提供も通して、他府県の状況は確認していきたいと思います。

○黒田部会長　よろしいですか。はい、ありがとうございます。１２時になってしまいましたが、ほかに何かご意見がありましたら、どうぞ。遡っても、言っておきたいことがありましたら、おっしゃっていただきたいと思います。よろしいですか。

　それでは、計画の策定は来年３月になるかと思いますが、いろいろご意見をいただきましたので、事務局のほうで反映できるところは可能な限り、反映していただきたいという考えでおります。それでは、その他の議題で事務局、あるいは皆さまから、何かありましたら、お願いいたします。事務局もないですか。

　それでは、以上で本日の議事は全て終了しましたので、事務局の方へお返しいたします。

○事務局(堀内)　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。限られた時間での協議なっておりましたので、また、ご意見等があれば、事務局の方までいただきたいと思っております。

　それでは、これを持ちまして、「平成２６年度第３回就労支援部会」を閉会させていただきます。次回は来年２月を予定しておりますが、日時・場所等は改めてご案内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。本日は、長時間にわたり、どうもありがとうございました。

（終了）