**平成２７年度大阪府障がい者自立支援協議会**

**第４回就労支援部会**

　日　時：平成２８年２月８日（月）

午前１０時から１２時まで

　　　　　　　　　　　　　　　　　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（司会）　皆さま、おはようございます。定刻より少し早い時間ですが、お集まりいただきましたので、ただ今から「平成２７年度大阪府障がい者自立支援協議会第４回就労支援部会」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。

　さて、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、ご紹介は省略させていただきます。なお、本日は、西原委員、大西委員から欠席のご連絡をいただいており、大西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をいただいております。

　またオブザーバー委員の大阪府立支援学校長会会長（大阪府立高槻支援学校）国津校長から、支援学校長会と本日の日程が重なってしまったため、欠席のご連絡をいただいております。そのため代理者の出席もなしとなっております。

　また事務局側でございますが、就業促進課吉野課長につきましては、急きょ別件の公務が入ってしまい、欠席させていただいております。本日、部会の時間内に間に合えば、途中からの参加という予定になっております。

　続きまして、お手元の資料の説明をさせていただきます。

「次第」

　「配席表」

　「委員名簿」

　資料１　Ａ４ホチキス留め

　資料２「来年のスケジュール」Ａ４横１枚物

　参考資料１　Ａ４ホチキス留め

　参考資料２　Ａ４ホチキス留め

　参考資料３「第３回就労支援部会議事録」Ａ４横ホチキス留め

　参考資料４「部会からの提言（平成２７年２月１７日改訂版）」Ａ４縦ホチキス留め

　参考資料５「平成２７年度就労支援部会等のスケジュール」

　不足等はごさいませんでしょうか。ありがとうございます。

　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思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○黒田部会長　皆さん、おはようございます。お願いします。

　それでは、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３つあります。まずに議題（１）「地域の取組課題の状況変化と新たな課題抽出について」を、事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局　自立支援課の倉橋でございます。着席のうえ説明させていただきます。まず初めに議題（１）「地域の取組課題の状況変化と新たな課題抽出について」をご説明させていただきます。資料１と参考資料４をご覧ください。参考資料４が現行の提言となっております。それの改訂版（案）としまして、資料１を作成しております。両者を見比べていただければと思っております。

　資料１を中心にご説明させていただきます。まず１ページ目をご覧ください。１「就労移行、就労継続Ａ型、就業・生活支援センター事業について」ということで、①のところを改訂しております。ここのところは、就労移行、就労継続支援事業所が不足、という記載でしたが、①としまして、Ａ型は近年大幅に増加している一方で、市町村単位で見ると、就労移行支援事業所がない、継続支援事業所がないといった地域がある等、事業所数に地域間差がある、という課題項目の改訂を考えております。

　主な改訂点をご紹介させていただきたいと思います。文言修正は省略させていただきますのでご了承ください。２ページ目に移ります。②としまして、就労移行支援事業所のノウハウや、実績について差がある、という課題項目に対する一番上右側の対応のところでございます。今年度、就労移行支援事業所の就労移行実績を大阪府ホームページで公表しましたので、その対応ということで記載をさせていただいております。

　引き続きまして、少し飛びますけれども、５ページをご覧ください。一般就労、雇用の場の拡充についての②障がい者の雇用経験の乏しい事業所等においては、障がい者に合った職域開発や、企業の雇用管理等ノウハウ、支援スキルが不足しているというところで、右側の対応策の４つ目でございます。

　大阪障がい者職業センターにおける取り組みということで、障がい特性に応じた対応や雇用管理、人的支援の方法等について、先進企業等からの情報提供と他社との情報交換を目的とした管理サポート講座、事業主支援ワークショップを引き続き実施する、という記載を加えております。

　続きまして、７ページをご覧ください。４番目の職場定着、再就職支援の充実・強化のところの①短時間労働、グループ就労など、精神障がい者の障がい特性に合った働き方や定着支援を促進、というところです。

　これにつきましても、ハローワークの取り組みのところで、右側の対応策の丸の１つ目下線部のところ、雇い入れた障がい者の定着支援を、定着を支援する者を配置する事業主への「障害者職場定着支援奨励金」、中途障がい等により長期の休職を余儀なくされた労働者に対し、職場復帰のために必要な職場適応の措置を実施した事業主への「障害者職場復帰支援助成金」という助成金、奨励金の名称の変更としております。

　続きまして８ページです。これにつきまして、②の障がい者就業・生活支援センターの体制の充実のところ、対応策の一番下です。今年度で本事業は終わるのですが、大阪府発達障がい者支援コーディネーター派遣事業によりまして、発達障がい者の支援コーディネーターを派遣し、支援者や当事者を対象に研修プログラムを実施するなどの支援をおこなってまいりました。

　これによりまして、就労支援機関等における発達障がい者及びその家族への支援力を高め、多様な就労ニーズに対応するとともに、地域の就労支援ネットワークが構築されたと。今後につきまして、助言等を行なった事例を、支援マニュアルとして普及し、地域の就労支援ネットワークの強化を図っていくというところを記載しております。

　続きまして１３ページをご覧ください。その他課題の①一般就労と福祉的就労の中間的な就労の場である、社会的雇用の国制度化など、多様な働き方の実現です。これにつきましても引き続き国へ要望していくことを考えております。

　次に１４ページをご覧ください。その他課題②の障がい種別や障がい特性に応じた支援制度の充実のところで、丸の２つ目の障がい者の在宅就労の好事例の収集提供のところ、右側の丸で、ＩＴステーションにおける取り組みを記載しております。ＩＴステーション事業におきまして、障がい者の在宅就労事例を紹介し、多様な就労形態を企業に対し提案をするというところを記載しております。

　続きまして１６ページ、その他課題の⑥の平日における空き時間や休暇時の居場所づくりのところです。今年度におきましても市町村に対しての働きかけを、ヒアリング等で実施したところですけれども、やはり居場所づくりの必要性を踏まえまして、社会資源を有効に活用していくという記載をしております。

　資料１の説明は、以上となります。

　続きまして、参考資料１をご覧ください。前回第３回目の就労支援部会を秋におこないまして、就労移行支援事業所に対するヒアリングの結果を、口頭で申し上げました。その内容につきまして、紙に落とさせてもらったのが、参考資料１のヒアリング内容なっております。

　ヒアリング内容の丸の２つ目ですけれども、今後も継続して就労支援事業を実施する事業所には、国や府などが実施する研修の案内や就労支援に関するホームぺージの閲覧を案内しまして、支援力向上に努めてほしいという働きかけを実施しており、その記載をさせてもらっております。

　今後の対応のところですが、第４期障がい福祉計画におきまして、就労について、平成２９年度には、福祉施設から一般施設就労への移行者を１５００人という目標を掲げておりますので、府として、丸の２つ目のところですけれども、以下の取り組みを実施していくという記載をしております。

　まず、さまざまな機関の就労支援に関する情報提供をホームページにより実施してまいります。それと、「大阪府障がい者サポートカンパニー」にご登録いただいております企業に対して、職場実習の受け入れ等の協力をお願いする。３つ目といたしまして、事業所の支援力向上を目指した研修を実施していく。

　それと１年ずらしまして平成２６年度、平成２７年度の就労実績のない事業所、または平成２６年度に就労実績の回答がなかった事業所に対して、ヒアリングを実施していくというところを考えております。

　次のページですけれども、障がい者の就労支援に関する情報提供ということで、（案）をつくらせていただきました。この資料につきましては、就労実績のあったところ、なかったところ、ヒアリングを通じまして、私たちが感じたことや思ったところを、いわゆる就労支援に見識のある方々のご協力を得て作成させていただきました。

　この資料を本日ご審議いただき、ご了解いただきましたら、第１弾としてホームページに掲載し、情報発進をしていこうと考えております。就労移行支援事業所に対する周知をしたうえで、事業所にもご覧いただくというところを考えております。

　第１弾として出しまして、きっといろいろな、もっとこういった視点がというところなどいろいろ出てくると思いますので、また本日以降、いろいろなご意見をいただくと思いますので、そういったご意見につきましては、ホームページ掲載後におきましても適宜修正加筆等やっていこうと考えております。

　内容ですが、まず１ページ目は、ヒアリングをやった結果、支援の方法ですとか、つながり、その辺のノウハウを情報提供させていただくというお断わりをしたうえで、２ページ目ですが、就労支援に求められる力ということで７つの力を掲載させてもらっております。

　この内、やはり就労実績のなかった事業所で著しく不足していたと思われるのが、アセスメント力とネットワーク力でした。このアセスメント力とネットワーク力についての説明を３ページ目からしています。

　３ページ目のアセスメント力ですけれども、状況を正確に把握し、適切な支援をおこなうというところで支援の流れを、本人へのアセスメントと企業のアセスメント別に記載させてもらっております。現状把握、状況説明、意思確認、それと職場見学体験をやったうえで、最終意思確認という流れを書かせてもらっております。

　次に２番のネットワーク力ですが、社会資源を最大限活用しまして、本人の状況に合わせた適切な支援を提供していくというところで、連携先、ネットワークのつながり先の例と、そのメリット、それと連携方法について、整理のうえ書かせてもらっております。

　最後のページですが、参考資料として、それらの力に加えまして、その他の「３．トレーニング力」から、「７．支援力」についてのノウハウを、具体的な方法等をまとめた資料のリンクを貼りまして、ご案内させてもらうというところにしております。

　以上、簡単ですが、議題（１）につきましてご説明させていただきました。よろしくご審議をお願いいたします。

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

○黒田部会長　はい、どうぞ。

○栗原委員　はい、栗原です。今のアセスメント力以下の力の部分、大変興味深く聞かせていただいたのですが、この４月から「差別解消法」（「障害者差別解消法」）、「改正障害者雇用促進法」が施行されるにあたって、どの力ももちろん重要になってくるのですが、６つ目の提案力、これがやはり今まで以上に、少し質的にも違うものが求められてくるかと思っております。

　具体的には、いわゆる合理的配慮に係る部分なんですけれども、合理的配慮については、皆さまご承知のとおり、いわゆる過重な負担との関係で、幾つかの要件で過重な負担となれば、障がい者との話し合いのもと、それはできませんと言っても差し支えないとなっているのですが、重要なのはそのあとで、ただし、さらに当該障がい者との話し合いのあと、その意向を十分に尊重して過重な負担にならない範囲で、合理的な配慮に係る措置を講ずるというのが、国の合理的配慮指針や、Ｑ＆Ａでも書かれております。

　この話し合いというところを、やはり非常に私は注目するのですけれども、果たしてどれほどの障がいのある従業員の人が、本当にきちんと言いたいことを事業主さんと、決してその事業主さんが高圧的云々ということではないとしても、しっかりと伝えられるかというと、これはかなり難しい部分があるのかと思っております。

　各企業にも職業生活相談員なり、いろいろな障がい者雇用支援に係る方はもちろんおられますけれども、今後、就業・生活支援センターや、あるいは就労移行支援事業所のスタッフが、いわゆる提案力として、過重かどうかという議論ももちろんあるんですけれども、仮に過重だとなった場合、例としてよく挙げられるのが、オフィスの段差があると。だけどそれが賃貸のビルで大幅な改造を当事者が望んでも、大幅な改造はどうしてもできないと。ただ、どこか板を買ってきて段差を解消すると、非常にわかりやす過ぎる例ですけれども、これはいかにも過重ではないと。

　こういうことについて、しっかりと提案していく力を、やはり支援者が身につけていく。そういう「やり取り力」というのか、研修というか力をつけていくということも、今後非常に求められてくるのかと思いましたので、私の意見ということで申し上げました。以上です。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。金塚さん、何か。

○金塚委員　はい。今の話の続きで、提案力という部分、とても大事で重要だと私も感じております。特に精神障がいの方々の定着支援をするにあたって、今まで知的障がいの方たちのジョブコーチ支援は、ご本人にお仕事を教えるとか、直接的な支援がとても重要だったかとは思うのです。

　しかし精神の方は直接的支援よりも、環境設定であるとか、企業のご本人に対する対応力をどうつけていくのかということを、支援者側からしっかりと企業側に提案をしていかなければならない。その辺が一つ、大きな定着支援のポイントであろうと日々思っていますので、ここに書かれている、もちろんアセスメント力であったり、その他諸々の力はとても大事なところではありますが、栗原委員が今おっしゃられた提案力という部分に関しては、私も同じような思いを持っているので、発言させていただきました。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。ほかに、はい。

○井上委員　引き続きですが、その下の７番の支援力ですが、障がい者の状況に応じ、適切なフォローができる力、これはこれで間違いではないのですが、ここでいわれる支援力とは、障がい者たちの状況だけに対してではなくて、できれば障がい者や「企業の変化」の状況に応じて、企業自身も勉強になるかたちで変化していきますので、その変化の状況に応じて適切なフォローができる。両者に対する支援だったり、変化したりというのが必要なのかと思います。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。そうですね、おっしゃるとおりですね。

○事務局　はい、そこは、そのように修正させていただきます。

○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。資料１も、ご意見がありましたらいただきたいと思いますが。取りあえず参考資料がホームページに挙がるのですね。

○金塚委員　他にご意見等がなければ、よろしいですか。

○黒田部会長　はい、金塚さん、どうぞ。

○金塚委員　はい、金塚です。皆さんにご協力をいただかなければならないので発言させていただこうかと思っています。この就労部会では障がいのある方の就職ということについて、委員からいろいろな発言があったかと思います。その中で、課題の大きな１つは就労移行支援事業所の実績が二極化をしているという問題です。

　就職者の実績を上げているところと、まったく実績が上がっていないところがあったり、数だけではなくて質の問題であるとか、定着の問題であるとか、その他諸々、就労移行支援事業所の中には大きな課題があるのかと。その辺においては、今回この参考資料１の中にも出てきておりますが、いろいろな課題があるというのは明白であります。

　それを解決していく一つの手段として、大阪で就労支援を実践している有志たちと、大阪の中で就労移行支援事業所連絡会なるものを立ち上げようと、今、動いております。

　まだ実際に何か具体的に動き始めたわけではないのですが、有志と何度か集って、こういうものを立ち上げていこうと意志確認をしておるところではございます。

　今日ご参加いただいている井上委員がその有志の１人ではあるのですが、今後、その立ち上げの経過等々この中で報告もし、いろいろなご協力を皆さんからいただきたいと思っていますので、取りあえずそういうことを、今始めようというところでの発言ということで、井上さん、何かありますか。

○井上委員　はい、井上です。昨年の１２月に、定例でおこなわれている大阪府下の「就業・生活支援センター連絡会」に、金塚委員も来ていただていて、今のお話もしていただきました。就業・生活支援センターとしても、地域だったり、少し遠いところだったり、移行支援事業所に、吹田であれば吹田の方々が通われているわけですが、その移行支援事業所によって、同じ移行支援事業所という看板なんですけれどもやはり中身が大きく違っている現実があって。

　一番わかりやすいのが、就労実績が高い所、それから就労実績がない所ということで、端的に言ってしまえばそこなんですが、それ以外にも、移行支援事業所を使っていたはずだけど、いつの間にかそこを辞めてしまっていたと。そこまで僕たちも追い切れなくて、久しぶりにセンターに相談に来られて「え、移行支援事業所に行ってたんと違うの」みたいな話があって、「あかんかってん、通い続けられなかった」みたいな、何であかんかったのかもわからないんです。

　そういうことが起こっていたり、また移行支援事業所によっては、もうそろそろ就職に動き出すので一緒にやりませんか、やってあげてほしいということで、就業・生活支援センターと二人三脚で定着に結びつけていけるような移行支援事業所もあれば、「もう半年経つので、企業さんには『就業・生活支援センターに引き継ぎます』と言っておきましたから」みたいに、就ポツ（障害者就業・生活支援センター）の名前を出されるようなごり押しの所もあったりとか、必ずしも同じかたちでやらなければならないとは思いませんが、あまりにばらばらすぎると、本当にやりにくいという実感は、うちをはじめセンターそれぞれが持っているところです。

この金塚さんからのお話があって、以前ここでも大阪ルールというお話がありましたが、そういうかたちで、移行支援事業所さんたちと、就ポツがいいかたちで進めていけるような仕組みづくりということで、就ポツの連絡会としても前向きに捉えて、いいものができて、大阪全体ということと、各ブロックだったり、地域に持ち帰って、顔の見える関係と全体像ということをやれればと思っております。以上です。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。就労移行支援事業所の連絡会議を立ち上げていきたいということで、就ポツの連絡会と連携を取りながら進めていきたいということですけれども、ぜひやっていただきたいと思いますが、何か、今の件に関しまして、ほかのご意見やご質問がありましたらお願いいたします。期待するところ、ありませんか。大丈夫ですか。では、この件に関しましては、事務局にも適宜情報提供、情報交換しながら、連絡会の立ち上げについては進めていっていただきたいと、この部会としても期待したいと思っております。よろしくお願いいたします。

　そのほか事務局の説明や、ただ今の件に関しまして、ご意見、ご質問、お話ししておきたいことがありましたら、お願いいたします。

○伊藤委員　よろしいですか。この「障がい者の就労支援に関する情報提供」ということで、支援の力をつけるための研修というようなことが必要だと思うんですけれども、障がい者職業センターでも「就業支援基礎研修」ということで年３回やっております。基礎研修というのは、初めてそういう支援をされる方だったり、経験の少ない方を対象にということなんですけれども、それを来年度は、さらにスキルアップということで、スキルアップのためのもう少し実践的な研修ということにも取り組んでいるわけなんです。

　これまでも実践セミナーがありまして、それは全国規模のものを、去年度からブロック別に地域に持っていくということで、来年度はさらに地域を狭めてということで、そういう研修をしていくという方向性になっています。

　大阪府でもそういった支援力を上げるための研修というのを、確か今年度、２月ですか、されるということなんですけれども。来年度その辺りを、どういうふうに考えられているかというのを、少しお聞きしたいと思います。

○事務局　はい。今年度予算がない中で、さまざまな機関の方、有志の方のご協力をいただきまして、少なくとも４回以上、研修を実施させてもらっています。

　いわゆる事業についての研修というところで、研修のほうはやれる部分はあります。それと、それ以外にもやはり支援力向上ですとか、特に就労移行支援事業所のスキルアップを図っていただくための研修は、非常に重要だと認識しておりますので、予算のついている、ついていないにかかわらず、できる限り研修のほうは、あらゆる手法を使ってといいますか、皆さま方にもご協力いただけるところはご協力をいただいたうえで、できるだけ多くの回数を実施して、多くの事業所の方々に研修を受講していただきたいと思っております。

　やはりいろいろなタイミングですとか、ご協力いただけるとき、いただけないときも出てまいりますので、われわれもできるだけその辺のところを調整に走りながら、研修の機会は確保していきたいと思っておりますので、ぜひ、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。よろしいですか。

○伊藤委員　はい、いいです。

○黒田部会長　はい、ほか、ありましたら。はい、姜さん。

○姜委員　先ほど参考資料１について、最初に栗原委員のお話があった、アセスメント力の「参考資料」に、「就業支援ハンドブック実践編」を見ることになっているんですけれども、合理的配慮というか、これは企業側への提案というのも一つあるんですけれども、われわれというか、障がい者自身が自分にとってどういう配慮があれば自分はやっていけるんだというやり取りを経たうえで、これは提案がなされていく部分もあるのかと思うのです。

　それをここに書いてあるのは、イメージと実際の訓練とのギャップをなくすというところです。本人に実態を把握させるというときに、もう少し何というか、ちょっとあまりにもざっくりとし過ぎていて何の実態を本人に把握させるのかという、本人に何を感じてもらうのかとかいうところが、ハンドブックに実際にどれだけ書きこまれているかとか、実話とかがないんですが、その辺をもうちょっと何とか、懇切丁寧な、当事者本人とやっていくみたいな書きぶりができないのかと思いました。

僕は今、関西大学人権問題研修室にも行って研究員をやらせてもらっているんですけれども、そこで今、大学に入学してくる障がいのある学生さんの受け入れをどうしていくのかというテーマで研究をしていまして、ついこの前、うちの担当の班長が、アメリカのカンザス大学へ行って、向こうの大学の受け入れ状態を視察されてきたんです。

　その中で、ちょっと興味深いと思ったのは、カンザス大学は、大学内部に自立生活研究所という研究所を持っておられるのです。そこでプログラムをつくっていて、それは何かというと、学生自らが自分のための合理的配慮を大学側に求めていくためのプログラムなんです。さらに自分でどういうふうにエンパワメントして、大学当局に自分のための配慮を提案していくのかという、そういうプログラムをつくっている。非常にアメリカ的な特徴だと思うんですけれど。

　やはり何かそれを改めて聞いていて、自分のための合理的配慮というのを、僕たち当時者本人が当初から決めていく人なんてほとんどいないし、実体験を積み重ねていくためにでも、なかなか言えない。そこで支援してくれている人といろいろと相談する中で、こういうものを求めていけるのだとか、求めていっていいんだということを、もう少しやり取りできるようなものが。実際の支援の場では、そういったことをやっておられると思うんですけれども。

　アセスメントという段階で、この視点を持って、支援者の人が当事者にどうアプローチをかけるとかいうことも、もう少し丁寧なものが必要なんだなと思うので、そこら辺の書きぶりをここに表現してもらったらありがたいですし、それが、栗原委員が言われた合理的配慮に関することということで、企業側への提案につなげていくためのというような視点も盛り込んでおいていただければ、さらに、課題に即したものになるんではないかと思った次第です。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。アセスメント力の、そういうイメージと実際の訓練とのギャップをなくすというところで、企業へのアセスメントのところは比較的詳細に書かれてあるのかと思うのですが、本人の能力、障がい特性などを把握させるということなのかと思いますが、たぶん企業側はそれでいいとは思うんですが、やはり本人のほうは姜委員がおっしゃったように、何らか自分の可能性を、ちょっと発見するとか、どういった支援があれば、これができるようになるかというのを、少し理解してもらうとか、何かそういったようなイメージのほうがいいでしょうね。

○事務局　書き方を、工夫させていただきます。

○黒田部会長　今、大学の話が出ましたけれども、大学の学生などで、高校を卒業して大学へ入ってきて、自分にどんな支援が必要かとか、自分で説明できる学生はほぼいないのです。ですから、私は大学側の人間になるんですけれども、その学生にこんな支援が必要ではないかとか、こんなふうなことを言ってみたらどうかということを話して学生に言わせて、また立場が変わって、「大学としては」みたいな感じでそれに受け答えするというような、大学の教員としては、二役必要なところもありまして。

就労支援に関してもね、初めて社会人になるような障がいのある人に対しては、やはり自分にとって何が必要なのかということが、わかっていれば支援は必要がないので、わかっていない人に対して、どういうアセスメントとか理解してもらうかという辺りを書いてもらえればいいかと、姜委員の話を聞いていて思いました。一つよろしくお願いします。

○栗原委員　姜委員と、黒田先生のお話に関連するのですけれど、今、姜委員のお話を聞いていて気づいたんですけれども、決して些末な言葉にこだわるわけではないのですが、本人へのアセスメントのところは、「実態を把握させる」となっていて、企業へのアセスメントのほうは、「してもらう」という表現になっている。なんとも、ニュアンスが・・・ただニュアンスとして、一生懸命把握してほしいなという気持ちを支援者が持つことは、これは自然なんですけれども、一方でよく詳細に引用をするのですが、厚生労働省が出されている差別解消法に係る事業者向けのガイドラインに、とても重要なことが書かれていて、障がい者に対する子ども扱いや、障がい者に対する命令的・威圧的な発言などに対する警鐘というものが、福祉事業者向けのガイドラインにしっかり書かれているわけなんです。

　おそらくそういう意図を持って、する、しないにかかわらず、熱心に言うあまり、きっちりと把握させなきゃというあまり、当事者から見ると、何か威圧的に思えてしまう場面もあるのかと推定できるわけなんです。

　ですからここは、今のエンパワメントの話も含めて考えると、エンパワメントというのは、周囲のいろいろな人とのやり取りの中で、今まで自分の中で閉じ込められていた力、こういうものが発揮していけるということだろうと思うので、決して無理やり能力を開拓してあげるとかいう話とは、エンパワメントは違うと思っております。

　ですから、例えば、本人が実態を把握できるような気づきを促すとか、少し視点を、本人主体というところも尊重するような書きぶりにされたほうが、より共感が持てるかと感じました。以上です。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。少し全体的にも、もう１回、書きぶりというのか、見直していただいて。本人主体、ご本人がいなければ支援も始まらないので、ご本人との合意のもとで支援が始まるというイメージをつくってもらえたらと思います。はい、ありがとうございます。

○井上委員　その下の２のネットワークの中のこれも、小さなことですが、連携方法のところのポツの３つ目で、「ケア会議やカンファレンスを定期的に実施」と書かれているのですが、できれば「必要に応じ」実施ぐらいにしていただけたらありがたいかと。定期的に実施となると、企業さんも毎月来てよねみたいな、本当にそういうのがあって、何も問題も課題も発生していないのに呼ばれるというパターンがあって、お断わりはしていますがなかなか無下にもできず、必要に応じということでいいのかと思います。

○黒田部会長　はい、必要度が定期的であれば、定期的も必要ということで。また細かいことに気づかれましたら、事務局にメールででも連絡させてもらっていいのですね。

○事務局　はい。

○黒田部会長　改めて言葉はこれがいいとか、ご提案があってもいいかなと思いますので。

○事務局　掲載した後も、こういったところもやはり修正が必要だというご指摘がございましたら、引き続き改訂はし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。それでは、そろそろ次の議題にいきたいと思いますが、議題（１）は、今、言いました修正を入れていただいて、その内容でということにしたいと思います。では、議題（２）「平成２８年度就労支援部会・工賃向上委員会について」、事務局からご説明をお願いします。

○事務局　はい、議題（２）で用いる資料は、資料２になります。まず、「平成２８年度自立支援協議会就労支援部会・工賃向上委員会開催スケジュール（案）」ということで、来年度予定しておりますのは、就労支援部会が３回、工賃向上計画推進委員会を３回と考えております。

　今回につきましては、第４期障がい福祉計画に、のちほど少し触れますけれども、ＰＤＣＡサイクルを実施していくという部分の規定がございますので、特に第２回の部会におきまして、第４期障がい福祉計画における成果目標、活動指標のご報告と評価をしていただくというところを考えております。

　あと、１回目、３回目につきましては、これまでの地域課題の取組状況の報告やさまざまな就労支援に係る事項をご議論いただくというところを考えております。いずれにしましても、先ほどありました就労移行１５００人の目標を達成していくというところで、やはりキーを握るのが、就労移行支援事業所の一般就労に対する移行の問題になってくると思いますので、そういった課題についても、重点的にご審議いただければと考えているのと、３回というところで考えておりますけれども、必要に応じてあと１回ぐらい（合計４回）開催するという可能性も含め、３回になるかもしれませんけれども、その辺のところで考えていきたいと思っております。

　その第２回でおこないますＰＤＣＡサイクルについてですが、参考資料２をご覧いただきたいと思います。これはまだ未定稿の部分でございます。「障害者総合支援法」の８９条の２に規定されている内容なんですけれども、「都道府県は定期的に障害福祉計画に掲げる事項ついて調査・分析及び評価をおこない、必要があると認めるときは、当該障害福祉計画を変更すること、その他必要な措置を講ずる」ということになっております。

　それを受けまして、このＰＤＣＡサイクルですけれども、成果目標については１回、活動指標については２回、統計を取りまして、評価分析をしていくということを考えております。その時期ですけれども、９月に、いわゆる前年度３月の成果目標と活動指標の実績及び分析をやっていくと。当該年度において改善の報告をさせていただくというところを思っております。それと、３月におきまして、半年前の９月時点での活動指標の実績と達成状況の分析及び評価を報告するということで考えております。

　評価分析の方法ですが、当然事務局で、各機関に対して、実績の調査アンケートを実施させていただいたのちに、われわれのほうで取りまとめをさせてもらって分析をしていくわけですけれども、その管理用シートということで、これもまだ未定稿なんですけれども、その次のページと、その次のページに、大阪府用と市町村用ということで、就労に関するＰＤＣＡサイクル管理用シートを付けさせていただいております。

　１枚目が大阪府用として、大きな流れとしてＰ、Ｄということで、目標値と主な活動指標という記載がされているのと、裏面で、その数値を踏まえて評価ということでＣ、それと具体的にどう改善していくのかというＡを、右側の欄に設けて管理していくといったことを思っております。

　もう１枚の市町村用としても、目標値と活動指標についてＰ、Ｄということで、いわゆる実績を積んだうえで、それぞれの市町村におきましてもＣ、Ａということで、評価と改善をしていただければという管理用シートとなっております。

　このシートを用いまして、管理をしていくわけですけれども、少し管理用シートで足らないところですとか、そういったところも含めまして、ご審議いただければと思っております。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、ただ今の説明につきまして、ご意見、ご質問がありましたら、どうぞ。来年度からは、新たに、このＰＤＣＡサイクルを回す、この作業が発生してくるということで、こういう流れで管理シートをやってみるけど、どうかということですね。

○事務局　そうですね、はい。

○黒田部会長　黒い括弧、ＰＤＣＡの回し方、スケジュールについては、特に問題がないようだと思うのですが、管理用シートのほうの、この実績の数字であるとか、主な活動指標の一覧辺りが、こういうもので十分なのかという辺りですかね。

○栗原委員　はい。確認ですけれども、主な活動指標の下から３つ目の障がい者トライアル雇用事業のところですけれども、ここに短時間トライアルを含んでいるということと、それからいわゆる就労移行支援事業所や、あるいはＢ型Ａ型から見たときに、施設外支援でトライアルなり、短時間トライアルを兼ねるといいますか、活用する場合もあると思うのですが、当然そういう部分を含めているという理解でよろしいでしょうか。

○事務局　はい、そのように理解しております。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。ほか、いかがですか。

○粟津委員　すみません、粟津です。ＰＤＣＡサイクルで、平成２９年度までの目標に向かって進むということですが、私はこのプランとチェックの部分が非常に重要かと。やはり３年先の目標というのは、私がやっています工賃でも非常に重たいものなんですけれども、やはり年々の状況によってやっていることを見直すということと、もう一つは、目標に関して、例えばかなり早い進度で進むものと、あるいは届きにくいであろうというもの、その辺りを、どのように加味しながらチェックとプランを間に挟んでいくのかというところが重要だと思っています。

　こういう言い方をしたらあれなんですけれども、平成２９年度を先に決めて、そこに追いつくための常にプランであると、やはり非常に厳しさもありということもあるので、その辺りは柔軟に、よりよく実績が積み上がっていくようなかたちで、プランとチェックをしていただけるようなかたちが望ましいのかと思います。

○黒田部会長　はい。

○事務局　このＰＤＣＡサイクルを回すにあたりまして、確かにご指摘のとおり、高い目標、案外早く達成できるのではないかというような目標、さまざまございます。いずれにしましても、できるだけ高い数値をめざしていくためのＰＤＣＡなのかと思っております。またそれが、そのための確認のチェックとなってくるのかと思っておりますので、その辺のところで評価はしていきたいと思っております。

○黒田部会長　はい。そのほかありましたら。

○井上委員　井上です。府のほうですが、他機関とか他の、府が主たる事業をやっていない事業とかも書かれて見込みの実績ということで、何か擦り合わせとかは、その機関とか事業との擦り合わせは、どんな感じだったのかということが１つ。

　市町村用の目標値というのが、府がつくる目標値なのか、市町村から・・・どんな数字にするという形式にするのかという、この２点をお願いしたいと思います。

○事務局　まず、この障がい福祉計画策定にあたりまして、国が基本指針を示しております。基本指針の中に、ここに記載させてもらっております成果目標ならびに活動指標について提示がございましたので、国の提示のあった項目にならって、障がい福祉計画に成果目標、活動指標を掲載させてもらっております。

　唯一、国の指針になかったもので、工賃の平均額、工賃の分については、国の示しました基本指針の成果目標には記載がなかったのですけれども、大阪府独自で取り入れているといったところになっております。

　労働局と、このような指針が示されているのでということで説明をさせていただいて、国のほうから数値を、いつもいただいているというところです。また基本指針でのご説明もさせていただいているということでございます。

　昨年度ですが、市町村の２番目の数値の関係でございますけれども、この計画は、今年度平成２７年度からなんですけれども、平成２６年昨年度、第４期計画を策定作業するうえで、障がい福祉企画課で策定事務をやっておりまして、各市町村から、就労の目標以外も含めまして、いわゆるどういった考え方で目標を掲げていくのかというヒアリングを実施されました。

　国の基本指針を眺めながら、府の方針と見比べながら、市町村でどれぐらいの目標を掲げられるのか、一つ一つチェックをされたうえで策定をされておりまして、いわゆる連携といいますか、その辺のところは取れているとご理解いただければと思います。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。ほかは、よろしいですか。また実際、ここに数値を入れて、その分析をしながら、議論を進めていくということだと思いますので、いったんこれでやっていけたらと思いますので、取りあえず、この資料２のとおり進めていきたいと思っています。ありがとうございます。

　それでは次、議題（３）に移りたいと思いますが、議題（３）「その他」ですが、事務局から何かございますでしょうか。

○事務局　特に、「その他」はございません。

○黒田部会長　はい、委員の皆さまや、オブザーバーの方、何かここで、はい、井上さん。

○井上委員　井上です。表現が難しくてどう言おうか、実は先週金曜日の夕方に起こったことなんです。企業名は伏せさせていただきますが、ある方が、就労の内定をいただけるということで、うちのスタッフが、その機関と一緒に企業側と本人さんとで、いよいよ就職かというところで打ち合わせを。

　そこで企業から求められたのが、本人さんへの雇用のペーパーは通常のペーパーだったのですが、私ども就業・生活支援センターに、「障がい者就労の場合の生活支援者同意書」というのを求められました。ここにありますので、少し読み上げさせていただきます。

　「障がい者就労の場合の生活支援者同意書の提出について」というタイトルです。「障がい者の就労には、生活支援者の方の同意が必要となります。以下内容を十分にご理解いただき、下記に署名捺印のうえ、ご提出いただきますようお願いいたします」。「記」とあって、「私何々は（就労支援機関側）、何々（ご本人のお名前）の就労における身体的、心理的負担の軽減と円滑な職業生活の維持の支援者として承諾します。就労において、上記就労者が就業面、生活面に関する守るべき諸規則や、雇用主の指示に従わないなどの相談を、雇用主及び親権者から相談を受けた場合には、必要な措置を取ることにより、問題解決になる役割をお手伝いいたします」。

　平成何年何月何日と、そういう文言が入っていまして、下にこういう枠組みがあってですね。住所、所属名、所属機関の電話番号があって、次が携帯番号になっております。携帯番号は個人が持つのですが、その次に、ふりがながあって、支援担当者氏名となっていて、最後に印となっていまして。

　うちのスタッフはそれを、ちょっとこれは持ち帰らせてくださいと持って帰ってきたのですが、これ、ここまでしないといけないのか、支援をしないということでは決してないんですが、一スタッフが署名捺印して、携帯番号まで掲載しなければ、この企業は障がいのある方を雇わないよと。何が言いたいのかなと。または支援機関がそれぐらいやらないと駄目だよということなのか、非常に悩ましいなというところです。

　ここはいわゆる量販店、お店なので、ほぼ３６５日営業をされておりますので、携帯電話を書いたりなんかすると、支援者の公休日、オフも含めて、いつ何時電話がかかってくるか、片やおろそかに酒も飲めないなという、こういう緊迫感に日々があるという。ここを求められるのは正直いかがなものかなということで、ちょっと、どうなんでしょうか。書かないとあかんのかなと。結構、支援者は大変でしょう。求められるものって、はい。

○姜委員　支援者本人がね、それを求められる、何か。

○井上委員　個人名出したくないし。

○姜委員　ね。

○井上委員　機関としては、守るというのはあるのですが、はい。

○黒田部会長　その企業は、それを出さないと採用しないとは言ってはいない。

○井上委員　そこまで言ってはいらっしゃいません。早速金曜日の夕方に、私を中心に１７センター、各就ポツに連絡を、メールで写真を付けて、ダーッと回したところ、ここにいろいろ返ってきております。

　同意書経験のないセンターもありますし、これをこういうのがあって言われたんですよと新規でくるケースも、同じように言われてこれを持ってこられる。ほかの就ポツさんは登録してくれていますという返答があったというお話。それから本人が必要性を感じてないのに支援できない。わからない人の、難しい対応ができないと答えると、そうですかと電話を切られたとか。そういうようなご返答がセンターから返ってきておりまして。ちょっと大変だなと思って、この場で出させていただきました。

○黒田部会長　はい。ほかにもそういう企業があるということは、企業側でも、そういうものを出したらどうかというような話が。企業側の人の中でも、少しはあるんでしょうかね。

○井上委員　あると。結構支援機関付きというのが、ハローワークの支援書式に、求人にも出ていますので。飛び込みで来られる方も確かにいらっしゃいますね、登録してくださいということを。

○黒田部会長　何か情報をお持ちの方は、いますか。

○金塚委員　金塚です。ちょうど金曜日に、井上さんと会うことがあって。井上さん、いきなり来て「怒ってるんや」ということから始まったんですけれども。

差が激しいですね。支援機関を利用してというところと、片や全く支援機関の存在自体を知らないという企業も、まだまだたくさんあるのだということを、ここ最近話を聞くことがあって、その辺をどう埋めていったらみたいなところがすごくありますよね。というのが実感です、差がとても激し過ぎる。

○黒田部会長　企業側にしてみても、生活の面は支援はしてくれるということだったけど、実際頼んでみたら、全然やってくれないところもあったりするので、これを取りたいなという発想が出てくるのでしょうね。一方できっちりとやっているところもあるので、そういうところには、こんなのを出さないといかんのかということにもなってしまいますね。

○豊田委員　いいですか。

○黒田部会長　はい、豊田さん。

○豊田委員　私も微妙な立場で、半分は皆さんと同じ立場ですが、半分は企業側に立っている部分もありますし、うちらの組織の中でも、障がい者雇用を進めていただいている企業はたくさんあるんですけれども、今、先生がおっしゃったように、就ポツに連絡しても来てくれない、で、どこに相談していいかわからない。でも、日々、障がい者はいろいろ変化していくので対応が難しい。だから次の人を採用するのは、もうたくさんだという企業も中にはいらっしゃるように、だからたぶん、今それを出されたところは、そういうことの今までの経験の中で、これは取っとかないといかんと。

　就職のときには、ちゃんと支援しますということを確約していただくんですけれども、実際、「じゃあ、どうなん」というのがあったら、してもらっていないというのが現実だと思うので、その辺のところが積み重なってきて、そういうものの行動に移ったのではないかと思うんですが。

　ただ、今おっしゃるように、結構私も、そういう携帯電話を教えて、企業側とコンセンサスを取っていますけれども、割と、しょっちゅうかかってきます。それは日曜日であろうと、祭日であろうと、特に３６５日営業されている企業は、もうお構いなく困ったときはかかってきます。

　でもそこは、きっちりと対応することで、次のつながりができていくというのもあるので、しんどいですけど、やっていますけれども、その辺の兼ね合いは難しいのかというのは、両方の立場にいてる中では感じますけれども。でもやはりその原因は何かと考えていかないと、一方的にこれはどうだ、こうだというのではなくて、やはり原因は、こちらの側にもあるのではないかというところも感じないこともないです。

○黒田部会長　事務局も何か、一言、二言あれば、なかなか言いにくいことですけれども。

○事務局　そうですね。私も企業の人とお話したときに言われたのが、先ほど豊田さんが言われように「どこに言うてええのかわかれへんので、どうしようもないんです」というのが、特に言われます。その方は、言われていました。

　結局、本当に困って困ってとなったときに、支援をしてくれないので困っていますと。おそらく私も憶測なんですけれども、そういうふうに書いて出してもらうと「やっぱり真剣に支援を考えてくれてはるのかな」ということを企業が思われて、それを出さなかったからといって、企業が採用しないというのは、またそれは違うと思うんですけれども。やはりその支援に対する思いを、企業側は問うてはるのかというところを思います。

　そんなことを書かなくても雇ってよというのは、われわれも本音のところではあるんですけれども。なかなか、その辺の兼ね合いが難しいのかというところを感じております。すみません、ちょっと、変な意見ですけれども。

○黒田部会長　はい。どうですか、井上さん。

○井上委員　難しいんですよね。これを部下の名前を書くとなると、部下にそれだけの、その労務管理、法人としての労務管理として。３６５日で朝から晩までの企業さんだったりすると、それが２４時間営業の企業さんの、それだけの配置を就ポツはいただけていない、別に就ポツだけではないですけれども。という、別のことでの課題も出てくるのと、労務管理的にも、これに部下名を出さすわけには正直いかないな・・・となってくると、またそれも。

○黒田部会長　そうですね、その書類のやり取りで、交渉が必要かもしれませんね。法人の電話番号で、今回は。

○井上委員　そんな感じですかね、はい。

○黒田部会長　ちょっとそれからまたどうなったか、また、後日。

○井上委員　こういう事例があったということだけ。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。

○井上委員　はい。

○黒田部会長　その事例から、いろいろ課題がわかってきたところもあります。どうもありがとうございました。ほか、何か、皆さんからございましたら、よろしいですか。

　では以上で、本日の議事は全て終了しましたので、マイクをお返ししたいと思います。

○事務局　　委員の皆様、オブザーバーの皆様、どうもありがとうございました。本日は今年度最後の部会となりますので、閉会にあたりまして、自立支援課長の米田より、ごあいさつをさせていただきます。

○事務局（米田自立支援課長）　どうもありがとうございます。平成２７年度最後の部会にあたり、事務局を代表して、ごあいさつを申し上げます。

　黒田部会長はじめ各委員ならびにオブザーバーの皆さまにおかれましては、大変お忙しい中、今年度は計４回にわたり、本部会において毎回熱心なご指導、ご助言をいただきまして、誠にありがとうございます。今年度の就労支援部会を振り返りますと、懸案となっておりました就労移行支援事業所の就労実績の公表について、平成２６年度実績を公表することができました。

　また、今年度就労移行支援事業所に対して実施しましたヒアリング結果を基に作成いたしました、就労支援に関する情報提供についても、本日丁寧にご審議いただきました。今年度本部会でご審議いただきました内容は、来月開催予定の自立支援協議会に報告させていただきます。

　また、皆さまご承知のとおり、平成３０年度からは、「障害者雇用促進法」の改正によりまして、精神障がい者が、法定雇用率の算定基礎の対象に加えられるなど、精神障がい者が安定して就労できる環境づくりが求められております。

　今後２年間は、非常に重要な時期であると認識してございまして、委員の皆さまには、引き続き変わらぬご指導とご鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い申し上げまして、簡単ではございますが、閉会のあいさつとさせていただきます。

　どうも１年間、誠にありがとうございました。

○全員　ありがとうございました。

○事務局　それではこれを持ちまして、「平成２７年度大阪府障がい者自立支援協議会第４回就労支援部会」を閉会いたします。本日は、長時間にわたりまして、誠にありがとうございました。

（終了）