平成３０年度　第2回

大阪府障がい者自立支援協議会

就労支援部会

と　き　平成30年12月11日（火）午後2時～

ところ　大阪赤十字会館　302会議室

○事務局（司会）　欠席のご連絡をいただいておりますが、委員の代理としまして、大阪労働局職業安定部職業対策課から、地方障害者雇用担当官にご出席いただいております。

よって、本日、6名の委員がご出席ですので、本部会運営要綱第5条第2項の規定により、委員定数9名の過半数に達しており、会議が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

また、本日は、ゲストスピーカーとして、

社会福祉法人　加島友愛会　専務理事

高槻市障害者就業・生活支援センター　センター長

大阪府障害者就業・生活支援センター連絡会　ブロック長

の３名をお招きしています。

加島友愛会は、大阪市淀川区にて就労移行支援事業所、自立訓練事業所、就労継続支援B型事業所を運営されており、本年4月に新設されました就労定着支援事業についても、本年度当初から指定を受けて実施されておられます。本日は、これまでの就労定着支援事業実践報告をいただくとともに、その中でお感じになった課題などをご報告いただきます。

また、大阪における障害者就業・生活支援センターの地域性を活かした取り組みの事例報告としてお二人をお招きしております。高槻市障害者就業・生活支援センターは、圏域内の事業所と連携した就労支援ネットワークを形成されており、本日は精神障がいがある方への支援を軸とした、地域ネットワーク支援の取り組みについてお話をいただきます。

また、北河内西障害者就業・生活支援センターは、大阪府内の就業・生活支援センターが近隣のセンター同士で構成する５つのブロック会議のうち、北河内東、枚方市、寝屋川市、北河内西の四つのセンターが所属するBブロックのブロック長を担当いただいております。本日は、Bブロックでこれまで進めてこられた「大学との連携による障がいのある学生への就職支援」についてお話いただきます。

本日の議題ですが、

（１）就労定着支援事業の実施状況について

（２）市町村の就労支援部会における取り組み状況について

（３）障がい者就業・生活支援センターの取り組み状況について

（４）その他

となっております。

（４）その他、では、7月に開催いたしました第１回就労支援部会でいただいたご意見に対し、所管課から検討状況をご報告いたします。

ご出席の委員の皆さまにおかれましては、ゲストスピーカーの報告も踏まえ、今後の障がい者就労支援における効果的な取り組みにつなげるための忌憚のないご意見を頂戴したいと存じます。

それでは、お手元の資料の確認をさせていただきます。

次第

就労支援部会委員名簿

就労支援部会配席図

資料１－１　就労定着支援事業の実施状況について

資料１－２　「Linkの取り組みから定着支援を考える」

資料２－１　就労支援に関する専門部会等設置状況

資料２－２　市町村の就労支援部会における取り組み

資料３－１　精神障がい者への地域ネットワーク支援

資料３－２　「障がいのある学生の就職連絡会議について」

以上となっております。

配付資料の不足のある方はいらっしゃいませんでしょうか。

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第5条第1項の規定に基づき、部会長にお願いします。よろしくお願いします。

○部会長　それでは、皆さま、今日はどうぞよろしくお願いいたします。

では、本日の議題は、次第にありますように、議題１から4までございます。本日の進め方なのですけれども、議題１から議題3までについては、議題ごとにまず事務局あるいはゲストスピーカーの方から報告を受けまして、その後委員の皆さまからご意見をいただきたいと思っております。それが終わりましたら、議題4「その他」で、前回の部会でいくつかご意見いただいています宿題になっていた部分がありますので、それについての検討状況を事務局より報告させていただきまして、ご意見、ご質問を賜りたいと思います。よろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。

では、まず、議題１「就労定着支援事業の実施状況について」事務局から説明をお願いいたします。

○事務局　大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課です。加島友愛会のお話に入ります前に、大阪府内の就労定着支援事業の実施状況について、簡単にご説明させていただきます。

お手元の資料１－１をご覧ください。皆さま、ご承知のとおり、就労定着支援事業は、就労移行支援、就労継続支援Ａ型・Ｂ型事業所等を利用し、企業等に就職された方の職場定着支援を目的に、本年４月に創設されたサービスとなっております。

下段のスライドをご覧ください。サービスが創設されました本年４月１日時点では、就労定着支援事業は大阪府内で１6カ所となっており、平成３０年１０月１日時点では９４事業所となっております。左下の部分なのですが、大阪府内１０月１日時点では、就労移行Ａ・Ｂ型の就労系サービスと呼ばれる事業所が大阪府内で１，６００事業所となっており、それに対しては事業所数が少なくなっております。また、最新の利用者数に関して、請求ベースにはなりますが、８月時点で１４３人と、こちらも利用者数が少ない状況となっております。こういった状況も踏まえまして、加島友愛会から就労定着支援事業の実践事例をご報告いただいきたいと思います。よろしくお願いします。

○部会長　はい、ありがとうございます。それでは続けて、よろしくお願いいたします。

○加島友愛会　皆さん、こんにちは。まずはこのような場で報告をさせていただける機会をいただきまして、ありがとうございます。こころより感謝申しあげます。

私からは、今、ご紹介いただきましたように、今年度から始まった定着支援事業についてということで、少し手前味噌ですけれども、私が所属しております加島友愛会Linkの実践報告から現状と課題ということで、お伝えをしたいと思っております。お手元の資料、１－２を見ていただきまして、パワーポイントに沿って、ご説明をさせていただきたいと思います。

加島友愛会Linkは、大阪市淀川区にございますが、Linkのメインの事業は、就労移行支援事業の利用者が一番多いわけですけれども、就労移行支援事業を中心に、継続支援、自立支援事業等をおこなっている事業所です。

続きまして、この定着支援事業、定着支援の話に入っていくわけですけれども、Linkの中で定着支援を実施するのはメインな利用者の就労移行支援ですので、就労移行支援のまずは概要をご説明させていただこうと思います。

どういう層がお越しになっておられるかということですけれども、平均年齢が２２．２歳で、比較的若い方がお越しになって、来ていただいております。比較的若い方ですので、学齢期を卒業されて間もない方たちが中心にお越しになっているということです。

対象者層、障がい種別で申し上げますと、このようになっておりまして、もともとこの就労移行支援事業を開始する前に、知的障がい者の授産施設としてオープンをしたということもありまして、その流れもあって、知的障がいのある方が中心です。オープンして１２年が経ちますが、知的障がいを中心にというところは変わっておりませんが、オープン当初、開始当初は、もう少し障がいの重たい知的障がいのある方も、たくさんお越しになっていたように記憶しておりますけれども、最近は軽度の知的障がいであるとか、あるいは発達障がいの方、大学を卒業されてからご利用される方なども、ちょくちょくお越しになられている状況です。

そういう方たちを対象として、就労移行支援を展開しているわけですけれども、その中で就労実績ならびに職場定着率ということでお示しさせていただいております。右が就職者数で、これまでトータルで２０１８年のこの現時点で、１５７名の方がLinkのこの就労移行支援を得て、一般就労をされている方ということです。

左がその中での職場定着率ですけれども、Linkの特徴として、このグラフを見ていただいたらお分かりになりますように、職場の定着率が非常に高いと自負をしているところです。

理由はいくつか考えられるのですけれども、一つはこれまで対象者の層が、若干、軽度・重度の違いはありますけれども、知的障がいのある方を中心にやってきたことが一つ挙げられるのではないかと思います。二つ目は自己マッチングということに力を入れてきたと自負をしております。そのためにアセスメント訓練の力を入れてきたということなのですけれども、三つ目はやはり働いた後もしっかりと定着支援を実施してきたというところにも自負がございます。

その定着支援のところは、就労移行支援の職員だけではなくて、私もそうなのですけれども、もともとジョブコーチなのです。ジョブコーチの制度も取り入れながら、就労移行支援事業とジョブコーチの事業と両輪で職場定着支援をおこなっているのが特徴です。

就職者の職種の一例のところで、ご承知のように障がい者雇用のフィールドは、どんどん広がっております。もう一つ次の資料では、職種と勤務状況がございますけれども、もともと知的障がいがある方もたくさんいらっしゃるということで、清掃業で就職される方が多かったです。最近でもこの割合で見ると、半分弱の方が清掃業でお勤めされていますけれども、随分その割合が年々減っていきつつございます。清掃業の割合が減っていく一方で、いろいろな職種で活躍されている方が、たくさん出てきたとグラフを見ても感じるところです。この就職者の状況でLinkとして特徴が、一つは労働時間です。Linkでの就職については、基本的には常用労働者として就職を目指そうということを目標に上げております。知的障がいがある方が中心だということもあるのですが、週３０時間以上で、障がい者雇用率のカウントとなるような働き方をまず目指していこうと考えております。ですので、1人を除いて今まで就職された方、ほぼ全員が、社会保険に入るような形で就職をされているのが特徴かなと思います。

こういうLinkの概要、対象者の特徴をお伝えしました。その中で定着支援事業の実践の話に移っていきたいと思いますけれども、先ほど申し上げましたように、私たちはこれまでもジョブコーチの制度を活用しながら、就職後のサポートにも力を入れてきました。今般、この定着支援事業が創設されるにあたって、もう実施をしているわけですけれども、対象者は就職後6カ月以降の方がこの事業の対象になることになっていますので、その前段階の就職されたタイミングの6カ月間は、ジョブコーチの制度で、このジョブコーチ自身もうちの職員なわけですけれども、ジョブコーチが職場適応支援をおこなって、6カ月後定着支援の事業へつないでいこう、こういうスキームで現在実施をしているところです。期間が3年6カ月と決っておりますので、そこまでを定着支援事業で支えていく。そのような形で今事業を進めているところです。

加えてこの事業はこのように棲み分けをしているわけですけれども、実際に稼働する職員については、訪問型ジョブコーチが兼務として、6カ月後の定着支援事業では、就労定着支援員となって事業を現在進めているところが、特徴かなと思います。

この4月から実施しましたけれども、この上半期の定着支援事業の支援状況のスライドを次に用意をしていただいていますが、実績を整理しました。継続支援事業は月に１度は必ずご本人さん支援をすると、努力義務として、できることなら企業訪問をしようということになっています。実際の企業を見ないと、企業の中で状況確認をしないと分からないのではないかということだと思うのですけれども。支援の提供場所ということで、実際実績を整理してみますと、この4月から9月で、３０名から３２名で支援を提供してきたと、少し月によって対象者数は変わるわけですけれども、その中で延べ１８人に支援を実施してきましたが、やはり私たちの実践でも企業へ出向いて、そこで定着支援を実施するということが一番多かったです。その企業の職場訪問の中での支援では、この半年は大きなトラブル等が少なかったのもあるのですが、トラブルシューティングというよりは、状況把握、状況確認という支援がメインだったということです。

人によっては、私たちは実際クローズで働いている方はいなくて、全員障がい者雇用としてお勤めされている方ですけれども、なかなか企業でもご本人は話がしにくい状況だったりとか、企業から離れてうちに定期的に面談に来ていただいたほうがいいかなとか、あるいは生活の部分の相談がメインの方もいらっしゃいますので、その方たちには来所相談でありますとか、例えば企業の近くの喫茶店で夕方状況確認をしたりですとか、そのような支援もいくつか提供をさせていただいているところです。

在職期間支援の内容の内訳は、在職期間で整理をしていくと、支援の提供場所は何か違いは出てくるのかと思いましたので、少し実績整理をしてみましたが、さほど大きな変りはないのですが、やはり在職されて２年７カ月から３年６カ月、定着支援事業の終わりに近づいている方々の支援については、やはり職場で直接支援をする頻度は、７カ月から１年６カ月目の人よりは、随分ポイントが下がって、面談とかそういったところにウエイトを置いているのが改めて分かったところです。

私たちは4月からこの定着支援事業の実施をしましたけれども、本当に新しいサービスで、自分たちの実践と本当に噛み合うのか、少し不安なところもあったのですけれども、ふたを開けてみると比較的スムーズに、これまでは運営ができてきたかなと自負をしております。その考えられる理由ですけれども、一つはこれまでも申し上げましたようにジョブコーチ、職場適応支援を私たちはこれまでも大切にしてきていましたので、例えば職場に伺うそこでの支援方法とか、企業支援の視点なども、ある程度理解をしたうえで、支援を実施しているつもりです。それからもう一つ加えて、定着支援をやってきております。これも一緒のことですけれども、フォローアップもこれまでもやってきたということですし、今日、これまでお話しませんでしたけれども、ＯＢ会という運営をしております。いわゆる就職された方々のＯＢ会として、月に1度休みの日に集まれる場を提供したり、平日の夜にカフェとして事業所を提供したりなどをしているのですけれども、そういったところに集まってこられていますので、ご本人たちにも定着支援の話もできますし、就職者が集まれる機会をこれまでも提供してきたのも、定着支援事業を実施しやすかったのかなと考えております。

それから自治体へのアプローチで、4月の時点で指定を受けるところがほとんどなかったのです。後ほどの課題でも申し上げますけれども、いろいろ、なかなか情報が出ていなかったということもあるのですが、4月から実施するにあたって、その前段階から支給決定のこととか、制度そのもののこととか、いろいろ自治体、各基礎自治体と情報共有をしながら準備を進めてきたのも、スムーズに運営をできた理由の一つなのかなと思っております。

あと、事前の手続き・サポートをおこなった中では、先ほど申し上げました自治体の事前連絡とか、ご本人も一度は福祉サービスを離れていますから、人によっては訪問調査から始まるような福祉サービスの申請が始まるような方もいらっしゃった。そのような、昼間はご本人の大半が働いていますから、なかなか役所にも行きにくい。そういう状況はあるのですけれども、その手続き等のサポートも実際に私たちでおこなわせていただいたのも、スムーズに運営ができた理由の一つかなと思っています。

この事業をやってみての課題認識ですけれども、繰り返しになりますけれども、実際やってみて、スムーズには比較的やってきたのですけれども、最初はばたばたでした。その理由として一つ挙げられるのはやはり情報提供で、国、自治体もなかなかあがってきませんでしたし、特に基礎自治体のことを指しているわけですけれども、これほど4月からこのサービスが始まるのが分かっているのに、例えば申請用紙に定着支援事業という項目すらなかったりとか、正直、事業者からすると、もう少しちゃんと準備をしておいてくれというところが非常に大きかったです。それによって支給決定がずれて、契約が遅れた方もたくさんいらっしゃいますので、残念だと思いますし、特にLinkの事業所の利用者は、9か１０の市町村に分かれてきていますので、そのあたりでも受付の窓口の対応とか、制度の解釈が違ったり、今もなのですけれども、少し苦慮しているところがございます。

この事業を展開していく上で、Linkでは就労移行支援事業の利用者がメインですし、今のところ他のサービス、違う事業所から、私たちLinkの就労定着支援事業を利用したいという声はないのですけれども、この対象者が今回この事業では非常に限られているのです。いわゆる福祉サービスをその直前に受けられて就職した人ということになっていますので、今後非常に限られた対象者ということで、本当にこの事業が進めていく上で良いのかというのも実践もしながらですけれども、感じているところです。

あと、私たちの対象者の中にもいてるのですけれども、自己負担の問題もなかなかクリアできる話ではないのですけれども、なかなか難しいというところです。とりわけ２年目、来年度の人はもっと多いのですけれども、就職されて２年目以降の人は、自己負担、利用者負担がかかってくる可能性があるということで、給与所得で２０４万７千円の所得を超えると利用者負担が発生するわけです。就労定着支援事業の単価で言うと、月単価ですので、ご本人の自己負担が1割として、だいたい３千円から４千円ぐらいの幅ですが、かかってくるということで、それを利用者に説明しながら実施していく中で、定着支援は本人はなかなか課題認識を持っていない、困り感があってというよりは、例えば企業の方のＳＯＳなどで支援をすることも多いですから、このあたりの利用者の落とし込み、説明を現在も苦慮しているところです。

あと、評価の方法ということで、私たちの評価は報酬になってくるわけですけれども、今回のこの定着支援事業の報酬は、これまでの定着率によって区分をされ、評価されるわけですけれども、このことについても、報酬改定は3年に1度ですけれども、次期報酬改定に向けては、本当に定着率のみの評価は果たしていいのかというのも、議論として上がっていただきたいと思っているところです。定着、定着というけれども、実際のところ定着したというのは最終の結果であって、それまでに定着しないけれども、コストや時間がかかる事例などはたくさんあるわけですから、このあたりについてもいろいろと評価の仕方は検討、だからと言って私に今いい案があるわけではないのですが、3年後国は検討していただいきたいと思っているところです。

最後にこの事業のやるべきことの整理ということで、とりあえず始めようということで、比較的ゆるいと言いますか、何でも定着の事業でやれるというような中身にはなっているのですけれども、この先定着支援事業で本当にどんなことをやるのかというのは、実践を広めていく中で、改めて考えていく話なのかなと思っております。

この事業でやるべきこと、最後の整理ということで、最後の・（ぼつ）のところで、定着支援事業に伴う就労支援のスキップ、軽視ということですけれども、自分自身は就労支援というのは、やはり流れがあって、そのプロセスが大事だと考えているわけです。私の専門がもともとジョブコーチですけれども、まず制度としては職場適応援助者の事業ができて、その後、障がい者自立支援法によって、就労移行支援事業ができて、そこでアセメントの準備訓練とかマッチングの機能が制度として補完ができたのではないかと思います。

今回、この定着支援ができて、今までなかなかこの定着支援というところが、制度上の裏付けが薄かったのですけれども、この定着支援事業ができることで、ようやくピースが揃ったと思っていて、歓迎をしているところなのですけれども、しかし障がい者雇用というのは、右肩上がりに進んでいて、企業のニーズもどんどん増えている中で、最近は就労移行支援とかでも、このアセスメントとか準備訓練を若干軽視して進めてしまったりとか、あるいは定着支援事業ができたからと言って、ここでそういうことをスキップしている、ここで支えればいい、などというような流れができてしまうと、これは本末転倒だと思いますし、そこは見誤らないようにしたいと職員の中でも話をしているところです。以上でございます。

○部会長　はい、ありがとうございした。それでは、ただいまの事務局と加島裕開会からのお話について、ご質問やご意見等がありましたら、よろしくお願いいたします。

○委員A　貴重なお話、ありがとうございました。今後どうなっていくのか非常に危ぶんでいただけに、非常に貴重な報告だったと思います。

二、三あるのですけれども、一つは、私たちは相談支援の現場にいるのですが、この定着支援については、自己負担問題が大きな問題としてあるということで、相談員の方々には支給決定を受ける時に、重々それを本人に確認をとるようにしてくださいと、そうしないと後々になってお金が減るのだということになって、またそこも問題になるということを意識してきたのですけれども。これまで移行支援事業を受けていて、定着支援を受けることになって、お金がいるということになる時の事業所側としてのそのあたりの説明はどれだけなされているのかというのが１点あるのです。

それと自己負担の時のご説明の中に、本人よりも企業側がそれを求めてくる傾向があるというので、定着支援の中で企業側も支えていくのですみたいな、事業所側からのアプローチなどをやられているのであれば、教えていただきたいというのがあります。

とりあえずその二つなのですけれども。

○加島友愛会　はい、ありがとうございます。自己負担の問題ですけれども、実際のところ３２名の契約者がこの半年間でいてたのですが、その中で自己負担の発生する人が３人いらっしゃったのです。それは事前にこの定着支援事業の支給説明をする時に、実際に私たちは就職する段階での所得は分かっていますから、それで引っかかりそうな人をまずリストアップしたのです。うち一人の人はもう３年６カ月まであと１、２カ月だったので、この人はあえてそこまでする必要がない、定着支援事業契約も、定着支援は今までも私どもはやっていますから、そこに乗せるというのも違うかと思ったので、このまま、今までのままやりましょうかと、残りの方は定着支援事業に乗せてやっていこうかということにしたのです。

一つの説明としましては、これまで繰り返しになりますけれども、私たちの実践では定着支援はずっとやってきたわけですけれども、このやってきた財源というのは、これまでは就労支援事業の中の就労定着支援体制加算という加算があって、いわゆる難しい言葉はあれですけども、今の現利用者に定着支援をする原資が入っていたのだけれども、それは今回まったく分かれると、その中でご本人たちは個別で給付されるので、手続きをやっていただかなくてはいけないということと、今までは働いていなかったから自己負担が発生しなかったのだけれども、人によっては所得が越えていたら当然自己負担が発生するということで、想定した二人にはその説明をしたのですけれども。一人の方は結局選ばれなかったです。だから支援をやっていないかというとそうではないのですけれども、一人の方は選ばなかった。一人の方はそれも飲み込んだ上で、やっていっていただいています。その人の課題は衛生管理なので、企業が関与しにくい部分なので、ぜひともやらせていただきたいとお願いをしたということです。

実際にはもう一人、想定していなかった利用者負担がかかってくる人がいて、前年の所得でかからないだろうと思ったのですけれども、人によって残業を多くして、今人手不足ですから、思っていた以上に残業までして活躍されている方がいらっしゃって、その方は少し想定外でしたけれども、結局はその方も対象になりましたけれども、そのような状況です。

それから企業にこの事業の説明も合わせてですけれども、今でもやることは変わりませんのでその説明と、やはり企業と私たちとの役割分担は、ご本人が職場に入っていく段階でしっかり整理をしておかないといけないことだろうと思いますし、企業の雇用管理責任、雇用管理はこういうことだというのは、できるだけ明確に整理をしたうえで、説明をさせていただいているつもりです。以上です。

○部会長　他に何かございましたらお願いします。

私からお伺いしていいですか。ちょうどスライドが出ていまして、そもそもジョブコーチの仕組みを持っていらっしゃって、これまで高い移行率を保ってこられたのかと理解したのですけれども、そのジョブコーチの仕組みがまずベースにあって、ようやく最後の部分の定着支援の事業ができて、うまく回せるようになったという理解をすればいいのですか。今まで6カ月の定着支援はあったけれども、ジョブコーチの方にしてみたら、6カ月過ぎても少し関わりたいという時があれば、まあボランタリーな感じでいかれているところもあったのかと思うのですが、そこの部分がちゃんと保障されるようになったという理解ですか。

○加島友愛会　そこも少し対象者によっては変わるのですけれども、今までジョブコーチの制度を活用して、ジョブコーチの制度だと、職場適応支援期が終わって1年間はフォローアップ期間ということなので、そこは有効に活用させていただいてたわけなのですけれども、その1年以降は、ボランタリーでというか、私たちは定着支援事業体制加算を財源に支援を提供してきたことを、今回個別の給付になったと理解をしています。ただ、これでもやはり集中的にもっと職場に入らないといけないことはたくさんあり、例えばトラブルシューティングとかは、たくさん職場にもう一度支援の入り直しとか、1カ月2カ月のスパンで入り直さなければいけないなどの事例が、今後も出てくるかもしれません。その時にはジョブコーチの再支援も活用しながら、フォローアップを続けていきたいと思っています。

○部会長　はい、ありがとうございます。一連の流れがあって、最後のフォローアップをしっかりする意味があるということですよね。

もう一つ教えてください。求職活動とマッチングあたりの話かなと思うのですけれども、これまでこの部会の中でも、企業探しに行って、言葉は悪いですけれども、就職をさせたら後はほったらかすのだろうという話があって、そういう心配があるので、なかなか企業側としては障がい者雇用に踏み込めない部分があったということなのですが、この制度で3年6カ月はどうにかなるということを、企業側に伝えて、そのあたりの安心感は少し増すものなのでしょうか。

○加島友愛会　どうなのでしょう。逆にそこまでフォローしておかないといけない人材なのかと思われると、本当に定着支援事業はみんなが活用すればいいという話でもなくて。必要な人に必要な量が提供されればいいかと思っていますし、すみません、それぐらいにお願いします。

○委員B　この事業のあと、それ以降はどうなっていくのですか。

○加島友愛会　私が言っているのではないのですが、国は一応、中ポツセンターとか就業・生活支援センターとかと連携しながらやってくださいねと。終わったからといって「さよなら」というのではなくて、引継ぎをうまくしながら、定着しているかどうかを見守ってくださいと。見守っていて、定着している人が長ければ、この3年6カ月以降も向こう3年間、定着している人の割合に応じて加算がつくようになっているので、そういった意味ではそこにインセンティブも持たせているので、その後も「きちんとフォローしておいてください」ということなのだろうと理解しています。

○委員B　もう一つ、雇用期間が長くなってくると、弊社でも10年を超える障がい者の方が何人かいらっしゃるのですけれども、そうなるとご本人の高齢化とか、いろいろ家庭の環境とか色んなことが、ご自身と周りの環境が変わってきて、例えば体力も落ちてこられたりとか、あるいは違う障がいが出てきたりとかという方も中にはいらっしゃったこともあるのです。だからその年代に応じた支援がずっとではなくても、やはりそのタイミングでしていただけるということが、企業にとっては安心というところかなと、むしろ3年までの間は、結構ご本人も「また頑張ろう」という、意外と安定的な状況の中での年数なので、それ以降のほうが結構心配だなと感じます。

○加島友愛会　おっしゃるとおりだと思いますし、先ほどのご質問で企業がそこに定着支援で安心できるかというところでは、期間というよりは、いつでも何か問題があった時に相談できる窓口でありますというほうが心強いと思いますし。実際本当に、先ほどデータで見ていただいたように、状況把握がこの対象者の人たちはほとんどで、障がい種別で知的が多いことにも影響しているのかもしれませんけれども、実際うちの現場では、フォローアップ定着支援で、もっと色々問題を抱えているのですけれども、それはこの3年6カ月以降の人たちが、やはり中心なのです。ですので、どちらかと言うと、この期間というのは、3年6カ月長く働き続けるための微調整をする、そのような期間を個別給付で当てはめているのかと理解しています。

○部会長　他に何かございましたら、お願いします。

○委員C　加島友愛会から求める企業像みたいな、こういう企業だったら長続きするという、何か企業に対しての要望みたいなものはおありでしょうか。

○加島友愛会　これも定着支援事業関係なくですけれども、やはり障がい者雇用を主体的に取り組んでいただける、当たり前の表現のように思いますけれども、最近は雇用数を目当てにとは言いませんけれども、そこを追いかけて、ネットワークという言葉の下、すべてややこしいことは支援機関に丸投げみたいな、まったく雇用管理の視点とか、使用者責任というところが薄れた障がい者雇用が、私たちはそういうところにはもう一人も送り出さないというぐらいの気持ちでやっています。反対に連携できる機関とはその反対のところなのかと思います。

○委員D　就労定着支援事業についての課題認識のところで、この事業でやるべきことの整理としては、キャリアアップや転職支援等のライフキャリア支援も含むと思います。その方にとって最適な仕事をさがしていい仕事に就いてもらいたいという点と、同じところで働き続けるという点。この２つの部分で加島友愛会さんが、例えばＡ君が今勤めているところより他にいい企業がありそうだと思った時に、どんな支援をされていくのか、そのあたりを教えていただけますか。

○加島友愛会　そこはやはり変わりなくて、ご本人の希望を受けるのも一つだし、といっても現実、周りからの客観的な評価が、今その職場とその職場で働いている彼がどうなのかという客観的な評価を合わせて、残るということも選択肢の一つだし、そういう勧め方もするかもしれないけれども、このタイミングで違う転職を考えようというのも、その実際の状況によってですので、この事業があるからというのは、あまり考えないようにしています。事業自身はこの3年6カ月の間に1回だけ転職支援は認められているのです。それは認められているというか、制度の対象でありながらというので、ずっとつながるようになっているのです。離職からの転職する期間が1カ月以内と決まっているのですけれども、そういう細かな決まりはあるのですけれども、あまりそこは気にしないようにしたいと思っています。

○委員D　あまり適していない会社だったら転職を勧めたりすることもあるのですか。

○加島友愛会　何を聞き出したいのですか。時と場合にあるのではないでしょうか。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。他にオブザーバーの方たちも何かありましたらどうぞ。よろしいですか。

○委員A　すみません、最後に一つ。今後の評価の方法、国が定着率ということで出しているのですけれども、これからどういうふうに多様性を認めてもらうかというところが、非常に大きなところだと思うのです。例えば行った回数とかということであったら、また何か事業者のほうで行けばいいのだという話になったりしたら改めるので、そのあたりは事業所間で今から課題をため込んで、国に言っていこうという動きは何かありますか。

○加島友愛会　はい、この定着支援事業の創設される時に、フォーマル、インフォーマルな場でも、ずっと1年、1年半協議、意見交換を国とはしてきたつもりなのです。とりあえずスタートしてみようみたいなところだったので、おっしゃるようにこの評価の仕組みも、もっとエビデンスを出すには、実践の整理をしていかないといけないので、とりあえずこの次の報酬改定が3年後ですけれども、2年後、平成３２年には大きな議論になると思うのです。その時には総合支援法の見直しの検討の時期に引っ掛かりますので、抜本的に制度について、見直しを検討できるタイミングでもあると思いますので、評価だけではなくて、例えば対象者の層も「これでいいのか」なども、もう少し定着支援の対象者層も整理しながらやっていきたいと思っていますし。評価の方法についても、やはり精神障がい者の方の定着率と、知的障がいのある方の定着率なども全然違うわけで、それが一つの小計や評価尺度になっていますから、このあたりの整理も今後、私は必要ではないかと思っています。

○委員A　ありがとうございます。

○部会長　はい、ありがとうございます。また、この後の報告も聞いて、もう一度、お伺いしたいことが出てきたら、その時にご質問させていただくという形で、まずは、今、議論がありました内容は、事務局では今後の部会運営であるとか、施策事業で活かしていっていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、先に進めさせていただきます。ありがとうございました。次に議題２「市町村の就労支援部会における取り組み状況について」事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局　引き続きまして、大阪府福祉部障がい福祉室自立支援課です。

資料２－１をご覧ください。市町村の就労支援部会における取り組みについて、ご報告をさせていただきます。まず、平成３０年度の就労支援に関する専門部会の設置状況ですが、２５の市町村が専門部会を設置済みという形になっています。今年度、岸和田市が設置予定で、今検討を進めておられる状況となっております。右には１０月１日時点の事業所数も記載しておりますので、参考にご覧ください。

１枚めくっていただきまして、資料２－２、ここから市町村の就労支援部会における取り組みをご報告させていただきます。今回、取り上げさせていただきますのは、和泉市および守口市、門真市が一体でおこなっている就労支援部会の取り組みについてです。

まず和泉市の就労支援部会の事例です。和泉市では現場から生じるさまざまな課題に対し、より現場に則した活発な議論をおこない、解決策を見出すことができるよう、昨年度自立支援協議会の改編をおこなうとともに、就労支援部会の設置をされました。下のスライドに、組織図を記載しております、和泉市の就労支援部会には、就労移行支援事業所、就労継続支援Ａ型・Ｂ型事業所のそれぞれのサービス、三つのサービスごとのグループを設置されております。また各グループがテーマを設定され、具体的取り組みも合わせて進められております。各グループのリーダーには、市内の事業所のサービス管理責任者の方を起用いたしまして、そのリーダーの方々が集まる会議を就労支援部会の運営会議と位置付けまして、グループ間の取り組みでありますとか、また各グループでおこなっている個別の取り組みを全体の就労支援部会でも共有されているという形になっております。

裏面をご覧ください。和泉市就労支援部会が進めておられる具体的取り組みについてご説明いたします。まず関係機関との連携ですが、和泉市では働きたいと希望する障がい者を適切な就労支援機関につなぐことができるよう、市の窓口やハローワーク、就業生活支援センターも含めた業務フロー図の作成を進められております。こちらを作っていくことで、市全体として就労支援の体制の整備をされております。また個別の連携事例なのですが、まず和泉支援学校が市内にあるのですけれども、そちらとは教員や生徒、保護者の方が、在学中から卒業後の進路先を具体的かつ幅広にイメージできるよう、市内の事業所情報を提供するなどの取り組みを進められており、今後は支援学校との意見交換の中で出ました意見を踏まえまして、市内の事業所情報を集約したパンフレットの作成を進める予定となっております。また泉大津ハローワークとの連携事例なのですが、和泉市では市内に企業が少ないという課題を抱えておられまして、その課題に対応するために、企業向けセミナー、ハローワークがおこなわれている機会を活用いたしまして、就労系サービスの紹介をするなど、企業に向けて就労系障がい福祉サービス事業所の情報を提供できるように取り組みを進められております。

下段にまいります。共同受注体制の構築ということで、就労継続支援Ｂ型事業所の工賃向上を目的とした共同受注体制の構築について和泉市は取り組まれております。和泉市では企業からの業務発注の効率化、事業所で作られた製品の普及促進、販路拡大を目的に、共同受注体制の構築を目指しております。事業所同士で取り決めたルールに則りまして、企業から発注された業務をシェアする体制の構築を進められており、現在は市内の一部の事業所で、試行的に企業から受けた業務のシェアを実践されております。その中で出た課題等を踏まえまして、今後事業所が自立して共同受注をおこなう体制の構築を進められております。

では、次のページにまいりまして、守口市および門真市の就労支援部会の事例となっております。守口市・門真市は大阪府が１８に区域設定をしております、障がい保険福祉圏域の中で、北河内西という同一圏域となっていることもありまして、就労専門部会を合同で、市がまたがって合同で実施をされております。

下段の連携図をご覧ください。守口市・門真市では、行政が主体でおこなう就労専門部会の他に、北河内西就業・生活支援センターを中心として、事業所連絡会を設置されております。就労移行支援事業所、就労継続支援Ａ型、そして相談支援事業所のそれぞれで、事業所連絡会を設置されておりまして、就労専門部会に対して地域課題に関する意見具申などをおこなわれております。

裏面で具体的な取り組みを進めさせていただきます。守口市・門真市障がい者就労支援部会の具体的な取り組み、ローカルルールの設定についてご説明させていただきます。守口市・門真市障がい者就労支援部会では、圏域独自の課題解決を目指しまして、就労支援に関わる就業生活支援センター、ハローワーク等を含む就労支援機関すべてが共有するローカルルールの設定について取り組んでおられます。ローカルルールと言いますのは、圏域の就労支援機関すべてが持つ共通認識のことでして、地域課題を解決するために支援機関が一丸となっておこなう仕組みとか取り組みのことです。昨年度に関しては、就労継続支援Ａ型事業の利用までのプロセスについて課題があるということで、事業所連絡会から意見具申を受けられまして、部会でハローワークを交えまして、検討をおこなわれました。このように事業所同士が地域課題を検討する場と、圏域内のすべての支援機関が検討する場のそれぞれを設定するとともに、二つの検討する場が連携をすることで、圏域単位で地域課題の解決を考えることができ、さらにローカルルールの設定によって圏域が一丸となって就労支援をおこなう体制の構築に取り組んでおられます。

下段をご覧ください。守口市・門真市障がい者就労支援部会では、障がい者が働くことについて、市民、企業の方々に広く理解を求めることを目的としたエル・フェスタin北河内西というイベントを継続して開催されております。このイベントでは障がい者が働くことについて、参加されるすべての皆さまに分かりやすく、また共感を得られるような工夫をするとともに、実際に働かれている障がいのある方や、障がい者を雇用する企業による座談会、観客として参加されている方とも質疑・応答などにより、障がいの有無に関わらず、また現在働いているかどうか、事業所を利用しているかどうかに関わらず、参加者全員が一丸となって考えるようなイベントを開催されております。このイベントの中では、そういった座談会に合わせまして、実際に障がい者を雇用する企業の担当者が面接官役を担います模擬面接会も実施されておりまして、働きたいと願う障がい者の方が、より実践的な助言ができるような機会も設けておられます。このようなイベントを開催することで、守口市・門真市の圏域では、障がいのある方が働きたいと思うきっかけとするとともに、圏域全体として障がい者の就労支援に対して考え、取り組みを進める機会を作られております。以上で説明を終わらせていただきます。

○部会長　はい、ありがとうございます。ただ今の事務局からのご報告につきまして、ご意見、ご質問がありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

私は地元が和泉市でして、和泉市の自立支援協議会にも入っているのですけれども。この就労支援部会を立ち上げる、その前の就労支援ワーキンググループの立ち上げをしていまして、最初は3年ぐらい前に始めたのですけれども。最初は事業所間、もしくは就ポツの方、ハローワークの方、あと学校関係者、みんなどなたが担当かさえもそんなに知らないという状況があって。どういうメンバーを部会に入ってもらったらいいのかというところから検討を進めました。いろいろなところに声を掛けて集まっていただきまして、まずは顔が見える関係を作っていこうということで、勉強会をしたりとか、飲み会もされていたかと思うのですけれども、少しずつつながりを作っていきまして、勉強会の大阪府の担当の方にお越しいただいたりとか、後は企業の方とか、就ポツの方にも来ていただいて、勉強していって、自分たちにこれから何ができるのかということを、皆さんで考えていただいて、もう今私は部会に何も関わらなくても、若いリーダー会がありまして、そこの若手の方たちでどんどん自分たちで企画を立てて、進めていっているという状況があるので、自分のところで手前味噌で悪いのですけれども、これから期待をしているところです。

守口や門真についても応援があればどうぞ。

○委員D　この就労支援部会を圏域でやっておられるとこは他にどれだけあるのかな。守口と門真は２－１を見たら、同じ圏域なのですけれども、それ以外のところ、たぶん圏域で取り組むほうが就ポツさんからするとやりやすいと思いますので、そのあたりを教えていただければ。

○部会長　はい、ありがとうございます。把握されていますか。

○事務局　圏域全体で就労支援部会を設置されているのは、北河内西の圏域だけとお伺いしております。また市町村をまたがってで言いますと、泉州南では、岬町とかは事業所数が少ないこともありまして、泉佐野と一緒に就労支援部会をおこなわれているような事例はあるのですけれども、圏域一丸となってやられているのは、北河内西の圏域とお伺いしております。

○部会長　はい、ありがとうございます。

○委員A　吹田市とか摂津市とか意外と大きなところが設置されていない何か理由とか聞かれるとか、他の市と何か共同して取り組んでとか、そういうところはどうだろうか。

○事務局　吹田市に関してなのですけれども、就労支援の専門部会の設置に向けて取り組んでおられはしたのですけれども、なかなか事業所同士のネットワークの構築というところを進められているということで、就業生活支援センターが中心になって勉強会という形でされているとお伺いをしています。

摂津市は相談支援事業所が中心となりまして、事業所同士のネットワーク会議を設置されておりまして、そちらがあるのでということで、市町村で設置というのは、今のところ似たような議論をされるのでというところで、まだ設置予定もないとお伺いをしております。

〇委員A　分かりました。

○部会長　はい、ありがとうございます。他に何かありましたらどうぞ。よろしいですか。また後で何か疑問点など、ご意見ありましたら伺いたいと思います。まずは先に進めたいと思います。

それでは議題の３です。「障がい者就業・生活支援センターの取り組み状況について」で、まずは高槻市障害者就業・生活支援センターからご報告をお願いいたします。

○高槻市障害者就業・生活支援センター　よろしくお願いします。このような場に呼んでいただいて、ありがたいと思いながら、ネットワークがテーマなのですけれども、何でしょう、とりあえず目の前の本人のために一生懸命がむしゃらにやってきたかなというところが、ネットワークに広がっていったというのが、私の感覚で、ちょっとしたテクニックはありますけれども、そんな実践報告でお役に立つか分かりませんけれども、もしお役に立てば幸いだなと思って、お話できたらと思います。あと、１５分と聞いているのですけれども、スライドを２２枚も作って、なかなか結構、端折ったりするので、ご了承いただけれたらと思います。

今日の話ですけれども、１番は高槻センターと地域の状況ということで、背景が分からなかったら分かりにくいと思うので、まずそこをさらっとお話しして。その精神ワーキングというネットワークを作ったことの実践報告から、それをできた般化できる内容を取り出したらいいと、形骸化を防ぐというところも般化できたらいいと思っています。実はネットワークの土台は個別の就労支援と思っているのですけれども、そのためには就労支援の共通言語というものがなければ連携は取れないので、実はそこは大事だと思っているので、その三つでいきたいと思っています。

高槻ですけれども、高槻市と島本町が管轄で、人口が約３８万人と、スタッフが就業6、生活１．5、ジョブコーチ1ということで、9名のスタッフでさせてもらっています。就労支援事業所が9カ所ありまして、支援学校が通える支援学校、高等支援学校とかを入れたら5校と連携をとっている。精神科医療機関が２５カ所あって、デイケアの設置が１０カ所あるので、これは少し大阪府下でもかなり密度が高いのかなというところで、そこもあって精神の就労支援ネットワークが作りやすかったのかと思っています。そんな土地柄ということです。

うちのセンターの状況ですけれども、１番下の赤字だけを読みますが、１，２００人以上の登録者がいて、年間１００人強の新規登録者、１００名弱の就職者が出るセンターとなっています。結構大きいセンターで、スタッフはパンク状態なのですが、この数字はうちのセンターの実績というよりも、地域の就労移行とか支援学校からの就職もありますので、地域の皆の連携の実績と思っております。本当連携がなくては支援ができないというのが今のセンターの状況です。

そんな中で連携なくては支援ができないので、ネットワーク会議を、かなり力を入れさせてもらっています。原則月に１回していまして、このような感じのテーマでしています。トータルで１０年以上やっていて、１１０何回やっているし、年間延べ２９０名ぐらいの参加者がいる感じで、ネットワークをさせてもらっています。

ネットワークの組織図ですが、ネットワーク会議が月１回あるのですけれども、運営会議で皆が関心を持ってもらえるテーマを考えて、ネットワークを月１回やっていると。顔の見えるネットワークというお話が出ていたと思うのですけれども、そこも大事にしていて、隣にいるから例として出てしまうのですけれども、加島友愛会さんに定着支援事業のことを、今年は２月に来ていただいて教えていただいて、旬なテーマで本当に教えていただいて助かったし、その後には必ずグループディスカッションを入れて、地域のみんなでディスカッションをして、これからどうしていこうかとか、顔の見える関係性を築いていくということをしています。延べ３００名弱で、大体１回に付き２０名強から３０名ぐらいの方が参加していただいているということです。

そんなネットワーク会議が原則月１回あって、ただワーキングチームということで、必要時に随時活動するワーキングチームがあります。今からお話する精神ワーキングだけは、ワーキングチームの下にプロジェクトがあって、またいろいろな取り組みをするということで、言葉の使い方が間違っているかもしれませんけれど、階層があるというか、フットワークが軽く動けるようになっています。

ワーキングチームは精神ワーキングとか、就労支援基礎講座ワーキングとか、就労移行のサビ管ワーキング、B型のワーキング、企業にｅラーニングで教えるベンチャー企業と一緒に作ったサポート教材ワーキングとか、企業の集まりを作る企業ワーキング、在職者の交流の場所を作る在職者交流ワーキングとか、皆さんで懇親会ができたらいいかというところで、懇親会だけをするだけではなくて、女子部というのがあって、そんな活動もあります。精神ワーキングだけがデイケア見学プロジェクトとか、働くを考える会、当事者の集まり、スタッフがデイケアの勉強をしにいくというスタッフの実習のプロジェクトとか、そんなプロジェクトがあります。

精神ワーキングというのはどんな感じで成り立ったかというところのお話です。実践報告から般化へ移して形骸化を防ぐために、就業生活支援センターの一相談員がネットワークを立ち上げて、現在までの6年半の実践報告、私が何をやってきたかということなのですけれども、少し恥ずかしいし、端折りながらいこうと思うのですけれども。まず初めにおこなったのが、プロジェクターを見たほうが分かりやすいかもしれません。赤字にしているところだけがポイントと思うので、できるだけ端折ります。

1番、個別の連携を大切にして、地域の社会資源を知るということで、7年ぐらい前に高槻に来たけれど、どんな社会資源があるか分からないので、本人と一緒に見学に行ったりとか、見学できなくても電話でいろいろな情報を教えてもらったりとかはしました。あくまで個別のケースを通じて情報共有する。

2番目は関係機関の会議があるので、そういうのは積極的に参加するということに、まずお互いを知るというところから始めました。地域の連携も大切にしているけれども、土台はやはり目の前の本人への丁寧な支援だと思っています。そうしたら、私を社会資源として認めてもらえて、新たな取り組みも始まって、個別ケースの連携活性化ということで、「こういうケースがあるのだけれども担当してくれませんか」と言われて、お願いしていただけたり、指名されても回るか回りがないところもあったりしながらですけれども、あと嬉しいのが、登録者以外のケース相談です。別に登録しているわけでもないし、まだまだ関りが遠くて、私が関わることがないかもしれないけれど、「こういうので何かどういうふうに支援したらいいのか教えて」と依頼されて、相談されて嬉しかったです。機関同士の連携活性化ということで、イベントやプログラムに出るようにさせてもらっていたのですけれども、だんだん講師の依頼をしてもらえるようになったりとかして、私が講師をしても別に面白くないので、働いているご本人の体験談発表などのほうが、やはり意義のあるものになるので、「そういうのにしてみませんか」と言って、ちゃんと講師依頼文を作ってもらって、ご本人へも謝礼を出してもらったりして、発表するご本人もハッピーと、聞いている側もハッピーみたいな感じで、提案して一緒にしました。

三つ目が、実はこれも大事かなと思っているのは、就労支援基礎講座というのを企画、実施しました。もともとうちの法人で就労相談部門があって、それの研修をしているのですけれども、うちの法人だけやっていてもよくないので、地域の就労移行とか、精神科医療機関とか、ハローワークとかと連携をして、地域に開かれた研修をおこないました。最初はほぼ私一人でやっていたのですが、だんだん広がっていって、4法人で合同でできたりとか、メンバーが変わっても、引き続きできたりとか、ワーキングチームはリーダー方式をあえて取っているのですけれど、今年度は私はリーダーをせずに済むようになって、うちの違うスタッフがリーダーになって、存続しているという形です。

そういうことをしながら、精神ワーキングがどう立ち上がったかということですけれども、高槻・島本障がい者就労支援ネットワークというのが立ったので、非常に私としては動きやすかったです。既存のネットワークのワーキングチームという枠組みを活用できるのでやりやすかったということですけれども、なくてもできたかもしれないけれども、ただ年単位で時間を短縮されたのかなと思っています。

主旨は就労支援と精神科医療福祉との連携共同を考えるということで、入職して2年ぐらい経って、デイケア見学をできたらいいかなと、精神障がいの方を中心に支援している就労支援のスタッフはあまりデイケアのことが分かっていなかったりもしたというのもあったりして、デイケアの方も就労移行のことがよく分かっていなかったりしてということがあったので、就ポツの私と就労移行のスタッフ２人と、３人で管轄に10カ所あるデイケアを「少し見学させてください」ということで、２・３か月に１回不定期で、ちまちま見学に行く。情報交換しながら「こういうケースがあるから、また就労移行を利用したらいいかな」とか、少し病状への対応で就労移行のスタッフが困っていたら、「どうしたらいいのかな」とか教え合うとかいう感じで、メリットになるデイケア見学会だったと思います。そんなことをしていて、ちまちましていたのですけれども、先ほど言った就労支援基礎講座を開催した時に、結構精神保健福祉関係機関の方がたくさんいらっしゃったので、やる気のある人が来てくれているので、その人たちに声を掛けると、１０機関１２名が参加してくれて、毎月おこなえるようになったという形です。いろいろなプロジェクトができてというところで広がっていったり、いろいろな取り組みもしているということです。私はリーダーが違う人がやってくれたらありがたいというところで、リーダーを任せて、今は精神ワーキングではないのだけれども、企業の集まりをつくる企業ワーキングに力を入れたりとか、それも管轄の就労移行のスタッフがリーダーをやってくれて、就ポツではなくて、地域として取り組んでいるという形になっていると思います。

そんなネットワークなのですけれども、本当にうまくまとめてくれていて、ネットワークと言うけれども、三層構造のネットワークにちゃんとなっていますということでピラミッドです。土台がケースを通じての連携で、その上に機関同士の連携が成熟されていくというか、最終的には自立支援協議会とか、大きな国の審議会とか、施策のお話になるということで、実践報告でまずケースを通じての連携が積み重なってきたから、機関同士の連携が成り立っていったと。就労移行と一移行の連携だったら、いろいろなやり方があると思うのですけれども、就ポツと移行の連携をどうしましょうというのも大事なのですが、まずはケースを積み上げて、一緒に支援をして、その上で「こんなところが注意点かな」というところで、機関同士の連携で、ちゃんと頑張っていくという順番が大事なのではないのかと思っています。ネットワークの土台となるのは、目の前の本人への丁寧な支援と、それによる連携であることを忘れてはいけないと思っています。

般化できるポイントですけれども、個別のケースワークがやはり土台かなと、ネットワークを作ろうというのもありなのだけれども、個別の連携がまったくない中でネットワークを作ろうといっても「何をするの」みたいなことにたぶんなると思うので、個別の連携がある程度成熟してからネットワークというのが大事で、その上でできたネットワークがまた個別の支援に還元されていくというのが大事かなと思います。

また３人いたら何とかなりやすいかと思っています。そういったネットワークを作ろうとかいう時に。二人でも結構進まなくて、３人いたら組織になるというか、燃え尽きなくて済むというか、いろいろな人を巻き込めるというかというので、就労支援基礎講座もそうですし、精神ワーキングも３人ぐらいで進んでいったらと思っています。

実弾が必要ということで、ネットワークといって集まってどうしようだけではなくて、共同作業を実施したり、実績を残したりということが大事だと思っています。特に目の前の本人のためになる活動のほうが、関係機関の人も楽しんで参加できるし、何か成果も感じられて、実際成果もあると思うし、本人に還元されるということで、そんなものが大事かなと思っています。

形骸化を防ぐためにということで、担当が変わった時とか、目的がよく分からないとか、メリットがないとか、形骸化がネットワークで起こるものですけれども、無理に形骸化を防ぐ必要はないとは思うのですけれども、目的がぶれないようにというのは、非常に大事と思うので、目的を掲げ続けるというのと、ワーキングチーム形式ということで、やりたい人がやりたいことをできる仕組みというのが、できればフットワークが軽くできる仕組みが大事で、できたらリーダー・サブリーダーをきちっとして、意識を持っていろいろな人に取り組んでもらうのが大事だと思います。

あと、まとめの資料を作るということで、方向性がぶれないように積み上げの見える化が有効だと思っています。

高槻・島本障がい者就労支援ネットワークでは、地域に就労支援に精通した支援者が多ければ多いほど、その地域の就労支援が充実したものとなり、就労を望む障がいのある方の希望を実現できるのではないかということで、やはりご本人のためにというところが前面に出ているネットワークかと思います。ご本人のために支援者がスキルアップしようということです。

基本コンセプトが、出入り自由とか、スキルアップとか、圧力団体にしないというのも、実は大事かなと思っていて、圧力団体にしないというのが大事ではなくて、純粋な学びと交流の場とするというところが、何か楽しくやれている一つのコツかなと思っています。

将来像はネットワークをみんなで支援しようということと、高槻の支援機関、島本の支援機関なら安心だなという感じで、企業からも認知されたらいいかと思って活動しています。

報告書ですけれど、時間があまりないので、また時間があったら読んでおいていただけたらと、とりあえずこのようなまとめをきちんと作ったら、ネットワークが何をしていたかよく分からないということではないけれども、実はまとめてみたら結構ちゃんと続いているということが分かって、それをみんなで共有するのが大事と思っています。作る側は大変なのですけれども、大事かなと思っています。

就労支援の共通言語ということで、大事かなと思っています。私がジョブコーチの資格をとったジョブコーチネットワークで、理念方法の技術を教えていただいて、大事と思っていて、本人のためという理念があって、それをうまくするための方法論を持っていなくてはいけない、それを実践できる技術がなかったらいけない。その三つが揃わないと物事が進まないというところなのですけれども、就労支援の方法論を二つ挙げるとしたら、ジョブコーチ支援プロセスと、私は職業準備性ピラミッドと思っていて、先ほど少し言った就労支援基礎講座で伝え続けています。基礎講座などは、1時間少し２コマで、計４日やっている連続講座ということです。高槻・島本の地域の支援者が講師をして、手弁当で皆でやっている勉強会です。

それでジョブコーチの支援プロセスに則って、講座の中身を決めているというので、これは加島友愛会さんの先ほどのスライドの最後と同じような感じなのですけれども、プロセス、時間軸の方法論がありますという大事な話なのですが、それを話している時間がないので、私なりに働く力というので解釈をしたというのもあります。

働く力というのは、本人の働く力だけではなくて、雇う力と支援する力が三つ合わさって、働く力になると思うのです。働き始めは、本人の働く力はまだ慣れていなかったりとかして弱かったりもするのですけれども、あと企業で雇う力もご本人のことが分かっていないから、適材適所とかこんなふうに仕事をしてもらったらいいというのが分からないのですが、働き始めは間に支援者が支援する力として入る。だからずっとというわけではなくて、だんだん支援者の支援する力が減っていって、会社の雇う力、ナチュラルサポートが形成されて、企業の雇用管理がうまくいくというところで、会社の雇う力が増える。本人もどんどんお仕事ができるようになって、エンパワーメントという言葉でもいいかもしれません、働く力ができていく。支援者はだんだん減っていくというのが、やはり支援プロセスとして大事かなと思います。

先ほどの定着支援事業の話になりますけれども、まったくゼロになるというのも良くないので、私のこだわりですけれども、この図では最後少しだけ残しているのですけれども、やはり困ったら相談できるというのは大事かなと思っています。

職業準備性ピラミッドは皆さんご存知だと思うので、できるだけ端折りますが、働くためには職業適性とか大事だけれども、生活する力だとか、健康管理する力が大事だというところの図ですが、支援者に置き換えたら、本人にこのピラミッドをちゃんとしろと言うのだったら、支援者が適切な医療を提供したりとか、充実した生活支援をしたりとか、きちんとした就労支援を私たちがちゃんとできなければいけないかと思っています。

先ほど言ったジョブコーチの支援プロセスというは、私は時間軸だと思うのです。それでこの図はうまい言葉は見つからないけれど、平面軸というか今現在起きている事柄だと思うのです。だからこのピラミッドが時間軸に乗って移動していって、働く時間が伸びていったり、ただ定着支援のところで、生活支援とか医療の問題があったら、この下の福祉サイド、医療サイドがまた支援しなればいけないのかと。後のほうになっても、もしかしたら職場の環境が変わったり、本人の働く力の変化等があったりして、上のほうの支援をしなければいけないとかもあったりすると思うのですけれども、たぶん時間軸と平面軸で物事を考えて支援していかなければいけない、そういうことを分かっておかなければ連携はできないのではないかと私は思っています。

連携ネットワークにおける可能性ということで、あのピラミッドでもあるように、一つの機関だけではできないので、医療・福祉とも連携しないといけないと思っているし、企業とも一緒に本人支援できると、企業の雇用支援もしていかなくてはいけないのですけれども、企業を巻き込んだネットワークの構築ができるのが、就労支援の分野の面白さだと思っています。すみません、時間オーバーしましたけれども、ありがとうございました。

○部会長　はい、ありがとうございました。続けて北河内西障害者就業・生活支援センターからもご報告を受けまして、ご質問等を受けたいと思います。よろしくお願いします。

○北河内西障害者就業・生活支援センター　センターのほうで、就労支援部会を担わせていただいています。それは大阪府の自立支援協議会に何か最終吸い上げてもらえるのだと思いながら、ずっと１０年やっていました。けれども、現場でいる感じで言うと何の実感もありません。今日どういう形で自立支援協議会が反映されていくのか？プロセスを確認してから帰りたいと思っています。よろしくお願いします。

障がいのある学生の就職連絡会についてですが、私の記憶が正しかったら、５年ぐらい前にこの自立支援協議会に就労支援部会のニーズを挙げていくために、大阪の１８センターで話していたら話がまとまらないので大阪を５ブロックに分けて、それぞれの地域で考えたことを集約して自立支援協議会に挙げていきましょう！となりました。そんな感じで始めましたが、やっている間に、４センターの中で取り上げてもらっている実感がなくなってきまして、「やめようか」とか、集まる日を決めてもその日は仕事で来ないとか、だんだん３カ月に１回やるはずなのに、集まりをする幹事が困る感じになってきました。さらに、「何で集まるの？」とか「集まっても何も変わらない」と言い出して、これはまずいということで、せっかくやるのだったら、就労支援部会関係なしに、４センターで仕事が楽になることに取り組もうということで始めました。ある意味、この会議のおかげで生まれたみたいなところがあります。

始めた時に、自分のところのセンターで「最近どんな人が来る？」という話の中で、最近のセンターの登録者の傾向として、大学は出たけれども就職ができないとか、就職したけれどもすぐに辞めてしまうとか、手帳はないけれども配慮が欲しい、一般か障がい者か悩んでいる人が多いことがわかりました。例えば中学校とかで悩まれたら、１４歳、１５歳でしんどくなって不登校になられて１０年ぐらい家に籠ったら外へ出ようと急にエネルギーが貯まるのか？、中学の時に閉じこもった人が、２５歳ぐらいで出て来られる。大学の１８歳～２２歳の間でしんどくなった人が、３０歳目前で出てくる。閉じこもって、学校を卒業して１０年経ったら登録に来られる方が多く、あるとき高校２年生の方がセンターに来られたのです。その方が高２の冬休みと、高３の夏休みに「実習したい」と２回来られまして、高校生に登録していただこうか？どうしようかと思ったのですけれども、そんな数もないので、センターに登録していただいて、企業に実習に行っていただきました。その方が高校３年生を卒業した時に、「いろいろ実習をしたけれども、僕大学に行きます」と言って大学に行かれました。その方が大学に行って、何年かして大学を卒業するころに、「就職課の先生から君に就職は無理だと言われて、困っている」と言って、センターに来られました。高校の時に障がい者雇用を、もちろん手帳は持っていらっしゃるので、経験をされて、イメージも持っていました。「大学卒業後障がい者雇用でやっていきたい」とセンターにやって来られた彼を見た時に、「何年か前に実習に行っておいてもらってよかった」と思いました。センターの存在を知っていらっしゃったが故に登録に来られて、卒業後に、就職とかアルバイトをして、しんどくなって、自宅に閉じこもることもせずに来れた。この方がその年の４月・５月に企業実習にセンターから行かれて、６月に就職されて、今現在も月１回、職場の状況報告でセンターに来られています。何が言いたかったかと言うと、ご本人の周りに就業生活支援センターの存在を知っている方がいたり、卒業時までにセンターの存在を知っていたら、何か変わるのでは？と思ったのです。これを枚方のセンターと寝屋川と北河内東、大東、四条畷、交野市を担当しているセンターに言ったら、それは面白いのでセンターの登録で、最近結構多い大学を抽出してみようかとなりました。大学を抽出して、その大学をじゃんけんで分けて、各キャリアセンターを回ろうと言って、回ったのです。門前払いを食らうのかと思っていたのですけれども、Bブロック会議には、門真のハローワークと枚方のハローワークが入ってくださっていたのです。たぶんそんなブロックはないと思うのですけれども、職安の方が入ってくださっていて、「では、私たち職安から連絡します」と言ってくださったのです。これは大きかったです。大学のキャリアセンターも「職安の紹介から来るセンターだから、ちゃんとしているとこなんだ」ということで、初めの出迎えからお茶がちゃんと出てきまして、とても前のめりで話を聞いてくださったのです。これはハローワークの方の全面協力があったからだと思いながら感謝しています。何がしたいかということを伝えて、キャリアセンターの人と協力しながら、そういう生徒さんを一緒につないでいきたいのですということと、あとは当センターがどんなことをしているかということも話させてもらったら、意外と受けが良かった。「そうなんですよ。大学の中でも今話題になっていたのです」と、「ちょうど悩んでいて、とてもタイムリーですね。うちの話し合いが聞こえたのですかね」という感じになって、とても歓迎されることになって、「何をします？」ということになって、今レジュメにあるような第１回から６回まで、「現状、こんなの困っているのですよ」とか、第２回目にそのセンターを利用して、就職される大学生の事例を言ってみたら、「いてるわ、そういう人」みたいな感じになって、「そのやり方とてもいいです」みたいな共感を得ることができました。ハローワークとか、地域の説明をしたり、職業センター行って、職業センターのジョブコーチの説明を聞いたり、実際に雇用している会社の方と座談会をしたり、座談会をしたらイメージも沸いて、その会議のやっている途中で、ある大学の人がセンターに、本人とお母さんを連れてきて、つないでくださったりとかして、今すでに5事例、センターに関わりを持ってらっしゃる学生がいらっしゃいます。実際雇用している会社に大学のキャリアのセンターの方と一緒に行って、現場の方に質問してもらう会社見学ツアーもしてみました。そういうふうにしていると、楽しいのですけれども、センター事業と並行してやらなくてはならないというところがあって、もともと身の回りにいるセンター、４センターと細々とやろうと思っていたのですけれども、今日もこんなふうに呼んでいただくようになりました。大学にはキャリアセンターのセンター同士の連絡会みたいなものがあります。西日本の大学のキャリアセンターの人が集まって、この取り組みを発表したら「すごいな」となって、翌週にそのキャリアセンターの勉強会に来ていた人が、私のところへ電話してこられて、「うちの生徒をそこへ連れていこうと思うけれども、とても遠い」、「その人はどこにいるのですか」と聞いたら、南の大学の人ということで。先ほども申しましたように４センター、この取り組みは守口、門真、枚方、大東、四条畷、交野、寝屋川だけなので、南のほうのセンターに何の許可も得てないのですけれども、南のほうのセンターに電話をして、「こんな感じの流れでこんなことになっているのですけれども、受けてくれませんか」と言ったら、「それはもう受けなくてはいけないでしょう」と言って、受けてくださった。今そのセンターに大学３年生の生徒が通いながら、就職活動をしています。今は大阪の大学にいるけれども、もともと実家は地方だということなので、就職後もつないでいくという流れができ、結局その方も卒業してから困らずに済んだらいいなと今は思っています。

教育機関の方にこういう取り組みを周知したほうがいいのかどうか、大阪のセンターの中でコンセンサスを得ていないので、どうかなと思うけれども、少なくとも何か取り組みをちょこちょことやって、いい事例ができたものをまた皆さんに聞いていただいて、そのことをそれぞれのローカルの地域の中で取り組んでいくのはどうかというのは、試してみても面白いと思っています。何か４センターの近辺だけでやろうかなと思っていたことを、四国の大学の先生が聞いて、この取り組みを職業リハビリテーション学会の冊子に載せたいということで、次の冊子に載せていただけるみたいです。「いいな」と思うことを皆さんが各所で実践していただいて、だんだんバージョンアップしていけばいいなと、最近は少し欲が出てきたのか、思うようになっています。

取り組みをしていて思うのは、初めは大学の先生も当センターの集まりに来ていただいた時に「何をしてくれるのですか？」と結構受け身でした。「行ったら何かあるのですか」みたいな感じだったのですが、「何をしてくれる？から、自分たちに何ができるか？」と~~、~~先生方の意識が変わってきたのを、この６回の集まりの中で少し感じています。

大学側の感想は、会社見学に行った後のアンケートで「何か学生を巻き込んだ取り組みができないか」各大学にはボランティアサークルとかパソコンのサークルとかいろいろなものがあるので、学生にアプローチをして、その学生が大学の方のキャリアセンターと私たちセンターの集まりに来ていただいて、「一緒に何かできませんか」という提案をしてみたり、文化祭の中にブースを作っていただいて、障がい者雇用ということがある特定の大学にいらっしゃる当事者の方だけに向けて言うのだけではなくて、皆さんの暮らす社会の中にそういう取り組みをしている方がいたり、これから働こうとしていらっしゃる会社の中で、そういった取り組みがおこなわれるかもしれませんということを知っていただくだけでも意味があるのではないかと思っています。

就職活動までに大学でできる準備ということで、学校の中でそもそも教務課とかいろいろな課があるので、その中で実習を取り組んでいただいて、実習場所として私たちのセンターの登録の方も行かせていただいたり、その方が就職していくのを実例として取り上げて、モデルというかどんな感じいになるのかというイメージを持ってもらえたらと思っています。

学生の困りごとをもっと聞くことで、本人たちにどうしてほしいかというところを学校の中でもう少し聞いていただくことで、私たちもアプローチを考えていければと思っています。大学で取り組める障がい者雇用、そもそも大学自体が企業なので、そこで雇用というのはどうか？例えばステップアップ雇用ではないけれども、実際の自分たちの現場の中で１年間雇用してみて、その足跡の実績や継続性を見た上で、次の会社にご提案するというような、そういう場に大学自体が担っていければいいのではないかと思っています。

そういったたくさんの事例とか取り組みみたいなものを冊子にしたり、たぶん１８センターすべてにホームページを持っているので、「こういう場合はこんな感じで進んでいきますよ」とかいうのを、写真付きでフローチャートに載せてみたり、各大学の中で取り組みをホームページに載せてもらったりしながら、何か全国的に「それって面白いな」と思っていただいた方が取り組んでもらって、また私たちもそれを見させてもらって、地域に返していければと思っています。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございました。では、ただ今の二人からのご報告に関しまして、ご意見、ご質問などがありましたらお願いいたします。

○オブザーバーA　私も就ポツをやっているものですから、3人もこれだけの量のお話が連続で来ますと、圧倒的で何も言えない感じがしたのですけれども、何点か折角ですから意見ではない、お三方の思いをお聞きしたいと思います。

私は定着支援をやっていて、定着支援という考え方がみな違うと、最近そう思うのです。送り出したら送り出した後の支援をする、これは当たり前だと思っているのですけれども、いや言い過ぎかもしれないけど、そう思っていない人もいらっしゃるようなことも踏まえて、それをこうちゃんとオーソライズしていくために、この事業が立ち上がったのですけれども、いわゆる定着支援事業をこの間やられてきて、他の定着支援事業者ともコミュニケーションがあれば、その違いとか、要するに定着支援と言ったら昔からちゃんと使ってきた言葉なのです。最近クローズアップされているのは、私は違和感があったりするのですけれども、それは普通のことなのだけれども、加島友愛会さんが目指していらっしゃる定着支援と、それといわゆる周辺の「うちも定着支援やってるのだ」というところの、同じ定着支援という言葉でも、少し違う感じがすることがあれば、ぜひ教えてほしいと思って。まだあるのですけれども、そこから。

〇加島友愛会　そうですね、定着支援とは、例えば就労移行支援が終わって定着支援事業を利用するという、定着支援という内容そのものが非常に範囲の広い仕事。例えば状況把握でも定着支援だし、トラブルシューティングも定着支援だし、キャリアアップに向けた支援も定着支援です。非常に範囲の広い仕事なので、これが「定着支援だ」と言うのは、なかなか言い難いと言うか、いろいろな支援がやはりありますので、それらの要素、本人の困りごとも含めて、あらゆるサポートをしていくのが定着支援だと思っているのです。

他のところとの違いは、正直あまり分からないのですけれども、よく最近「定着支援事業をやるのですけれども」という問い合わせがあります。だいたいあるのが株式系の就労支援事業所です。それが悪いというわけではないのですけれども、「どんなことをやるのですか。まったくイメージがない。だから電話して聞いているのですよ」みたいな、何で私が教えなくてはいけないのだというようなところがあって。たぶん定着支援でやりたい、違いというよりは、先ほど企業の人が「定着支援は安心するのと違うか」ということだったのですけれども、たぶん定着支援というキーワードを入れて、例えば就労移行支援事業の利用者を働いた後も集めていこうみたいな、何かビジネスにこの言葉が使われ、そちらが多くなったら残念だと思います。

○オブザーバーA　ありがとうございます。おっしゃるとおりで、私もそれがお聞きしたくて聞いたのもあったのですけれども。先ほど言われた１０年ぐらい経ってから、ライフスタイルが変わって、今まで信頼していた、よく使うのですが私、姉ちゃんが亡くなってしまって、自分のすがるところがなくなって、いよいよ自分を支援してほしいと言って来られるではないですか。だから3年間で起きることと、3年以後に起こることは、私は言い過ぎかもしれないけれど、3年後に起きるほうが圧倒的に多いと思うのです。だから定着支援という感覚が、この就労定着支援事業は、ものすごくいい取り組みで私たちは迎え入れたいし、盛り上げたいのだけれども、先ほどおっしゃった衰退しないかというご心配は、本当を言ったら、就労定着はそこではなくて、もう少し違うところにあるとおっしゃりたかったのかと思って、それで合っていますか。

〇加島友愛会　そこまでを含めた話は正直なかったですけれども、それはおっしゃるとおりです。定着支援事業でやることと、それがイコール定着支援全体の話ではないというふうに、今のところ理解しています。

○オブザーバーA　ありがとうございます。3年間で起きるなんてなかなかないと思っていて、もっと先のところで起きることのほうが、本物の定着支援の出番というふうに私は思っていますので、少し確認だけさせていただきました。ありがとうございました。

○部会長　何か就業・生活支援センターのほうに聞きたいことがありましたら、まず先にあればどうぞ。

○委員A　北河内西障害者就業・生活支援センターさんにお聞きしたいのですけれども。ついこの間、富山大学の学生支援室というか、障がい者のサポートの担当者の方の報告を伺って、その時に言っておられたのが、富山大学ではキャリアセンターに就職支援までさせない。サポートアクセスセンターを独自に設けているので、そこの人が就労支援までやっていくらしいのです。今回、北河内西障害者就業・生活支援センターが関わってこられた大学の中で、キャリアセンターと大学の中の学生支援のどんな形が多いのか、いろいろとあると思うのですけれども。

○北河内西障害者就業・生活支援センター　そうですね、大学によってさまざまなのですけれども、ある大学などは「うちが全部やります」と言って、自分のところの大学のＯＢから全部網羅して、アフターサービスと言うか、訪問もやっていますから、「完璧です」とおっしゃられているところもある。しかし実際にそうであれば問題が起きないわけで、実状そうでなかったりとかいうこともあります。また、一般の健常者の方に関してはやるけれども、障がいのある方はノータッチになって「自分たちの対象ではない？」みたいな感じになったりとか、対応は様々です。一環はしていないです。

○委員A　後一つだけ、障がいを持っていて、就職された先輩方のことをどこかで知らせる機会は何かありますか。

○北河内西障害者就業・生活支援センター　先週金曜日に、先ほど事務局からお話がありましたけれども、年に1回１２月３日から９日、障がい者週間に合わせて、先週の金曜日で１２年目になったのですけれども、働いてらっしゃる方の現場に映像を撮りに行ったり、そしてその本人たちが働いてらっしゃる会社の上司の方にインタビューをしたりというようなことを、地域の方に発表して、働いてらっしゃる方は自分のやっていることに意味をさらに見出したり、見てらっしゃる方はそれを見ながら「あ、そういう形で就職されたのだな」とか、「就職してからもしんどいことがあるんだな」と、その時は相談したりとか、いろいろなことをして、支援者が訪問に来たりとかして乗り切っていったらいいのだなというようなことを映像で見せて、お伝えする機会をお伝えする機会を地域では作っています。

○委員A　大学のほうでは。

○北河内西障害者就業・生活支援センター　大学ですか。大学ではまだその取り組みをしたばかりなので、ないのですけれども、今言ったような活動を大学でもやっていける事例を貯めていければと思っています。

○委員A　ありがとうございます。

○部会長　はい、ありがとうございます。私も大学に勤めていまして、今おっしゃっていただいた内容で言えば、今大学でも合理的配慮の提供というのが、国公立だと義務ですし、私立でも努力義務で、努力義務と言いつつ、やらないといけない状況になっているのですけれども。大学の中には個別支援をする部署があるのです。それとは別にキャリアセンターがあるので、個別支援をしている担当の人が就職のところまで、一緒に付いて一緒に歩むパターンと、キャリアセンターの人に就職自体は任せてしまうというのが、大学の中で棲み分けかなと思うのです。

はい、ありがとうございます。他に何かありましたらどうぞ。

○オブザーバーA　高槻市就業・生活支援センターにお聞きしたいのですけれども、この時の高槻市といわゆる島本町は、高槻市就業・生活支援センターさんの取り組みはたぶん知らないことはないと思うのです。これは今日の展開の中では、高槻市の福祉のご担当とか、あるいは島本町のご担当とかは、どの辺りで登場されるものなのですか。

○高槻市就業・生活支援センター　あまり登場しないというか、自立支援協議会もあって、進路就労ワーキングという形で、私が万年サブリーダーをさせてもらって、リーダーにはならない感じで、障がい者総合支援法じゃないのでということでさせてもらっているのです。やはり任意のネットワーク会議なので、やりやすいと言ったら何なのだけれども、好きなことが好きにできるという良さはあります。

テーマが自立支援協議会とか、基幹相談支援センターになった時には、役所の人にその話をしに来てもらったりとかで、協力はしてくれていて、ただ普段の会議にはあまり参加はしてくれていません。就労支援基礎講座も場合によったら、就労支援部会とかで取り組んでもいいのかとも思ったりしながら、でも任意の会議だから本当に手弁当でみんなで楽しくやれているというのもあったりして、何かどちらがいいのか、でもこちらが楽しいかと言ったら怒られるけれどもとなったりします。

ただ、企業ワーキングを昨年度から始めて、企業の人に５、6社集まってもらっていて、３回目までやったのですけれども、企業の雇用管理の力を高めてもらう。私の働く力の図で、上は企業の雇う力ということですけれども、雇う力を高めるということが、御社の定着に役立つと思っているので、企業に集まってもらっているのです。ただ、自立支援協議会で何を取り組もうというところの話になった時に、企業へのアプローチが足りないと、既存のネットワークでやっているから、やらなくていいという話でなくて、やっていても足りないから、その就労支援部会でもやったほうがいいというところは強く言わさせてもらって、「やっているからいいだろう」と下手したらなるではないですか。そうではないのだ。やっているけれど足りないからしないといけないということで、進路就労ワーキング、自立支援協議会でしているのは出張講座、まだ就労支援に取り組んでいない、雇用に取り組んでいない、初めて取り組む企業に対して出前講座をしましょうとなって、今動いているところです。

それで切り口が違っていて、既存のネットワークでやっているのは、今雇っている会社が雇っているノウハウを共有しようというところで、企業の雇う力を高めてもらう。それは既存のネットワーク。自立支援協議会では、まだ雇っていないところに出張講座をして、障がい者雇用を理解してもらって、出張講座をした企業が、既存のネットワークの企業ワーキングの集まりに来てくれたりしたらうれしいとか、そんな感じの適度な距離という感じかなと思っていますが、これが正しいのかどうかは分かりません。

○オブザーバーA　ありがとうございます。どことは言えないのですが、問い合わせもあって、悩むところもあって、たぶんネットワークの構成をこれから展開していく時に、高槻市障害者就業・生活支援センターさんのところはすごいのですけれども、それをうちとかいろいろなところで展開する時に引っかかってくるのが、「今あるからやったって無駄だと言われてしまって、どうしたらいいでしょうか」という問い合わせがあるのです。ですから行政的に認めるという言い方は変な言い方ですけれども、使ってうまく、いわゆるお互いに活用し合う方法が、少し見出しにくいという意見が巷にあるようで、要するに任意でやっているというのは、私も任意でやりたいほうなのですけれども、そこが般化するためには、どこか同じでもいいではないですけれど、「先駆けとしてやっています」とか、「これを目指して、そこに寄与するために、これからできることからやってみます」とかいう、コミュニケーションが取れたらいいと個人でも思いますし、他のところからも実はいろいろな聞かれ方をされるので、少し疑問を投げさせていただいて、もし展望があればと思ったのですけれども。

○高槻市就業・生活支援センター　一言だけ言うと、両方共のネットワークがあったほうがいいということと、任意のネットワークでやっているからしなくていいと安直に考えるのはやめたほうがいいと思います。なぜ任意のネットワークが手弁当でやっているかというか、足りないからやっているわけです。足りないからやっているのに、任意のネットワークが無理してやっているのに、行政の方から「しないでいい」と言うのは、安直に考えないほうがいいと思っています。足りているのだったらやらなくてもいいと思いますが、おそらく任意のネットワークをやっていることは、足りないからやっているので、行政はそれに上乗せするとかというのは必要ではないかと思います。

○部会長　はい、ありがとうございます。他に何かありましたらどうぞ。では、私が一つ聞かせていただきますが、大学の中のキャリア支援の話ですけれども、１０年経ってから来られる方が多いという話だったのですけれども、私たちの大学でもどこの大学にでも、障がいがあったり、発達障がいかどうか、自分でも分からないし、親も少し認めたくない人がいて、そういう方々にどう支援をしていったらいいのか、「君は障がい者枠で、支援を受けながら就職したほうがいいのではないか」となかなかはっきりと言えない部分もありまして、そういう方たちにはどんなふうに支援のベースに乗ってこられるのですか。いろいろ経験とかケースがあれば、「どうしたらいいのかな」と悩んでいるのですけれども。

○北河内西就業・生活支援センター　はい、この大学の連絡会の中で一番問題なのがそこで、キャリアセンターの人が面談をしていて、「この人は申請したら手帳を取れるだろう」という人に「手帳を取ったらどうですか」ということは、人権の件で言えないとのことでした。先ほどの学園祭とか、何らかの形で、今の自分は違うと思うのだけれども、そういう世界があるということを、どこかで頭の隅に置いてもらえるような機会をどう作るかというところがポイントなのかと。先生がおっしゃったように「どういうタイミングで来るのですか」と言うと、やはりテレビを昔見たとか、発達障がいの方はとても勉強熱心なので、いろいろなところから情報を得てきて、その成功例みたいなものを見て、傾向がうちの子どもに似ていととか、家族が先にセンターに来て、私たちから話を聞いて、家に帰って説明する。ご本人に私たちが直接会いに行って言うことはあまりないです。ご家族が先に説明して、一緒に来るというパターンがとても多いので、どこで接点を持ってもらって、閉じこもったり、しんどくなられた時に、お部屋の中で天井を見上げている時に、「あ、そう言えば何か学園祭であったな」ということが、頭によぎって、その時にたまたまエネルギーが貯まっていて、「外にでようかな」と思ったところがきっかけになると思います。全員それでいけばいいのですけれども、今そういった機会があまりない中で、こういう取り組みをすることで、１００人の中で２人、３人、そういったことで来られる方が来たらいいという思いの中で、事業を展開しています。

○部会長　はい、ありがとうございます。高槻市就業・生活支援センターさんにお伺いしたいのですが、お話の中で個別ケースを積み上げいくということでネットワークを作っていくのが大事だというお話があって、最初にネットワークを作ってから動かそうかという発想は、何となく多いかなと思うのですが、そうではなくてということだったと思うのですが。私もいろいろな市町村で関わって、ネットワークを作って、比較的若い中堅の方で頑張っていこうとなった時に、その人の考えで動いていたら、後ろに上司の顔色とか、自分の所属している事業所の方針とか、「おまえは誰のだめに仕事をしているんだ」とか、何か無言の圧力を感じてしまって、自由に行動ができないという方がやはり多いのです。高槻市就業・生活支援センターさんももちろんそんなことがあったかと思うのですけれども、お話を聞く中では、割とそこのところは気にせずに、自由にされていたようなお話だったように思うのですが、そういうあたりはどうですか。

○高槻市就業・生活支援センター　はい、自由にさせてもらっていて、感謝というところなのですけれども。誰のために仕事をしているのだと言ったら、目の前の本人のために仕事をしていると思うので、目の前の本人のために連携をとるから、見学に行ったり、来てもらったり、会議で話し合ったりと。私はプレッシャーを受けていないので、答えられるかもしれないけれど、プレッシャーを受けていたら、そのようには答えられないかという気はしますが、とりあえず私は今、恵まれている環境で働かせていただいているというところです。

○部会長　はい、ありがとうございます。

○高槻市就業・生活支援センター　ただ、研修などに出て、本人に還元するために研修に出ていると思うので、会議にネットワークができてよかったというので、それで終わっていたら、もしかしたら上司は認めてもらいにくいのかもしれません。ちゃんと本人に「こういう支援を教えてもらったらします」とか、「この会議で会って、こういう連携がとれるようになったから、この人今度こんな感じで支援してもらえるのです」という積み重ねも、上司に認めてもらえる一つの大事な方法かなと思ったりはします。

○部会長　はい、ありがとうございます。すみません、後5分ほどしかないので、終わりまではまず進めたいと思います。もし、どうしてもということがありましたら、終わってから聞いていただけたらと思います。

最後の議題４その他に進めたいと思いますが、前回の部会でいただきましたご意見についての検討状況ということで、事務局からご報告をお願いいたします。

○事務局　生活基盤推進課です。前回の宿題開示をしたいと思います。平成３０年４月１日に、省令改正によりまして、就労系サービスにおきましては、障がい者の意思決定を歪めるような金品授受による利用者誘因行為をおこなってはならないと定められたところでした。これについて大阪府ルールをつくってみてはどうだろうというご意見があったので、これについて国の見解と大阪府内の状況を確認させていただいたので、ご報告をさせていただきます。

まず、国の見解ですけれども、事業所が利用者に対して、弁当、交通費、皆勤手当てを支給することについては、一般的に広く定着しつつあることから、利益供与に該当しないと考えているとのことでした。今回の省令改正の内容なのですけれども、金品を送るということを、広告等に記載することを制限したものという見解です。また、どのような利用者誘因行為があるのか、国としては具体的な事例についての情報がほしいとのことでしたので、これを受けまして、１０月３１日に指定指導権限を担当している者が集まる会議で、その状況を確認させていただいたのですけれども、省令改正以降なのですけれども、利益供与にあたる行為をしている事例は報告がないとのことでしたので、引き続き利益供与に関するような該当するような事例の収集を続けていきたいと思っているところです。

すみません、具体的な提案ができなくて申し訳ありませんが、現状はそういったところになります。以上です。

○委員A　すみません、もう一度、弁当、何ですか。

○事務局　弁当、交通費、皆勤手当て。

○部会長　はい、支援教育課から。

○支援教育課　前回いただきましたところにお答えさせていただきます。障がいのある児童・生徒への自己肯定感を高める取り組みというところで、東京都で取り組んでおられるということで、東京都のほう、自己評価をおこなうことが難しい子どもにつきまして、教員等が自尊感情の傾向を把握することができるように開発した行動観察シートというのを活用しているということで、自己評価シート、他者評価シートを活用するという取り組みをおこなっていると伺いました。

現在、大阪府内の支援学校でも自尊感情を高めるというところにつきましては、日常生活の言葉がけから、さまざまな場面で、児童・生徒の自己肯定感を高める取り組みをしています。場面場面によってしまうのですけれども、ソーシャルスキルトレーニングなどで、場面に応じた行動、それをロールプレイ等で、正しい行動をイメージさせる。できた場合にはきちんと褒めるでありますとか、挨拶や返事、日常生活の中から適切に行動ができている場合に、すぐに褒めるというようなところを捉えております。

また、コミュニケーションの部分につきましては、自分の気持ちや主張を、アサーティブに伝えるという。アサーティブというのは、相手の立場を理解しながら、気持ちの良い言葉で伝えられるようなコミュニケーションの訓練というところにも取り組ませていただいております。

また支援学校の新卒者と就労移行支援事業所をどうつなぐかという部分については、大阪府内の各ブロックで、進路指導の関係機関の連絡会議の開催をおこなっておりまして、教育、福祉、労働の各機関と定期的に、年に2度から3度連絡会をおこなっております。情報共有に務めさせてもらっております。就労支援、進路支援というところで、在学中から就業・生活支援センター等の連携に取り組んで、卒業後の就労や生活上の困り感が出た場合に、相談できるように早めに連携をとるように、情報発信できるように努めております。

卒後につきましても、生徒の卒後1年から3年目を目途にはなってしまうのですけれども、各校で生徒のアフターケアとして、職場や進路先への訪問を、お盆や夏休み等を使ってさせていただいております。これ以外にも校内の行事として、年間計画の中で、同窓会の開催をおこなっておりまして、これにつきましては、同窓会に来ていただいた生徒の現状の住所であるとかの把握等にも努めまして、一人一人の近況について状況を把握できるように取り組んでおります。

学校単位でそれぞれの関係機関との連絡、連携を取りながら、通学区域の就労支援事業所や、就労継続支援Ｂ型等の訓練内容の情報の把握を進めて、本当に一人一人がより豊かに卒後の選択肢を広げられるように取り組んでいるところです。

○部会長　はい、ありがとうございました。時間がまいりましたが、個別に質問できることは、後で聞いていただいたらいいかと思うのですが、全体で伝えておきたいことや、ご意見、ご質問がありましたら、はい、前野さん、どうぞ。

○オブザーバーA　時間がないのにすみません。事務局にお問い合わせというか、ぜひ皆さんにも聞いていただきたいことが2点ございまして、一つは先ほどの利益供与なのですけれども、私のほうでお聞きしている一番これはどうかと思って、私の気持ちでは「こんなのあり得ないだとう」と思っていることは、今所属されている利用者の方に、新しい利用者の方を紹介してもらえということがまかり通っているとやはり聞いてしまうのです。それを利益供与と呼ぶべきかどうかはわかりません。ですけれど、私はあるまじき行為だと個人的には思っていて、今の見解だとサービスの一環として、お弁当とかそういうことが、要するに本人のためになっているというところで、明らかには該当しないというお答えは、まあ納得できるのですけれども。利用者の方、サービスを受けられる側の方、その方に対して、自分のところのいわゆる経営的な感覚で、新規の利用者が足りていないので、「誰か紹介ならないかな」というふうに申し上げること自体よく分からないので、普通に考えたらだめなことですけれども、ぜひ国の見解がお聞きできるのだったら聞きたいと思っていますので、それが一点です。

もう一つは、資料１－１で、お出しいただいたので言うのではないのですけれども、先ほどもご質問があって、３年後は就ポツに、覚悟は決めています、という話ではなくて、サービス内容のところに一番下のところに必ず入ってくるのです。利用期間は３年間（計画）は今回のペーパーは必要に応じてという言葉が付け加えていますけれども。端的に申し上げまして、この書きぶりが毎回ペーパーによって違うと私は個人的に思っていまして。国の資料ですからインターネットで検索できるのです。今回私は初めて見ました。必要に応じてという言葉が入っているのが。細かいようで申し訳ないのですけれども。ここのいわゆる一文は、世間で就労支援事業者とか、あるいは、私も就ポツなのですけれども、関係機関で事業後どういうふうにその方の支援を連携してやっていきましょうと議論でつきない点になってしまっているのです、正直。ですからここの一文が毎回ペーパーによって変わる、私が知る限り、この必要に応じてなどは今回初めてみました。普通は、経過後は就業・生活支援センター等が引き継ぐとはっきりと書いてあるペーパーもありましたし、後、この括弧書き、利用期間は３年で留めてあるペーパー、たぶんそれは報酬ペーパーでなくて、概要ペーパーだと思うのですけれども、何でそのペーパーごとに言いぶりを変えないといけないかという理由を私は知りたいだけですので。当事者で就ポツやっていませんから、余計に言い方が荒っぽいですけれども、そんなころころと変えていい時と悪い時があるかと思うので、ぜひご確認ができるようでしたら、ご確認をしていただきたいと思います。以上です。

○部会長　はい、何か答えることがあったらどうぞ。

○事務局　先ほどの友達キャンペーンのことなのですけれども、もともと解釈通知のところに、利用者が友人を紹介した際に、紹介した利用者と紹介された友人に金品を授受することはだめと言われているので、具体例として挙がっているのでご心配いただかなくても大丈夫と思います。それ以外に具体的に他にどんなものが挙げられるかという確認をさせていただいたのが先ほどのお答えということです。

○部会長　何か必要に応じてというところは、どれが一番元の文章でどう変わってきたかという確認ができるようであれば、また次回でも教えていただけたらと思います。

時間が来ていますので、一旦、このあたりで締めたいと思います。

○北河内西障害者就業・生活支援センター　資料２－１の圏域で部会をやっているのは守口・門真だけだという報告がされたと思いますが？あれでいいのですか？。大阪府の自立支援協議会として、各市に、どんな形でやってほしいかという形を示すのかもしれませんけれども、現場には伝わっていないので、「圏域でやっているのはうちだけです」みたいな報告でしたが？うちが特別に浮いているのか？、そうではなくてこうやっていくのがいいのか、この会議の議事録を見てわかるように、今後示したいただいたけると地域で部会運営がやりやすいです。「守口・門真で就労支援部会をやっているけれど、その形でいいのか？」と言われながら部会を運営をしていて、１０年間もやもやしてやっています。最終的に「守口・門真がやっています」と広めてくださっているが、どの形が正しいのか、ここで示していただかないと現場が困るので、今決まらないかもしれませんけれども、はっきり決めて下に降ろしていただけますか？お願いします。

○部会長　だいぶ見方が違ったと今思いました。というのは、就労支援部会であったりとか、大阪府のレベルの支援協議会等で話合われることというのは、何か各市町村に決めたことを下ろしていくという発想ではなくて、各市町村から上がってきたものを、ここで情報共有し、情報提供するという形を取っているので、例えば今日の資料２－２でしたら、和泉市の場合はこういう形でやっている。守口と門真の場合はこういうふうにやっているということで、資料自体は各市町村にも見ることは可能ですし、議事録も公開されているものですから、それを見て、例えば吹田が今度何か作る時には、守口・門真タイプでいこうか、和泉市タイプでいこうかということを、そこで検討してもらったらいいかと思うのです。ここで圏域ごとでやるということを決めたら、それは少し会の目的としては違うのかと思っているのです。

○北河内西障害者就業・生活支援センター　守口市の、現場では「こんな形でやっているのはうちだけですよ」、「他を見習え」みたいな感じなのですけれども。今回の話で言うと、「こんなふうにやっているところがありますよ」と宣伝してくださっている、どうしたらいいのか？と地域の皆さんも知りたがっておられるから、教えていただきたいと思います。今回の報告を委員の皆様はどんな感じと捉えておられるのか？、「ああ、そんなやり方いいな」という感想なのか、「いや、それは問題があるぞ」みたいなのか？。

○部会長　私、個人的には各単体で就労支援部会をやられるところがありますけれども、話していると、各市町村のレベルでは済まない、もう少し広域で、ハローワークとかもそうですし、話さないといけなし、支援学校もうそうですので、各市町村にあるわけではないので、連携をとっていかなければならないという話はよく出てくる話なので、すでにこうやって最初から広域でされているというのは、一つの方法としては、いい方法だと思います。

ただ、各自治体ごとに、もっと大きな市町村もあるでしょうし、すでに大きな能力を持っている就労支援部会もあるでしょうから、それは各状況に応じてやればいいかとは思いました。わたしは自分のところに帰れば、「広域でやっているところもあったけれども、うちも考えてみたら」みたいな話はしようかと思います。

○委員B　私は福祉ではなく民間企業ですけれども、ただ今のお話をお聞きさせていただいて、大阪府内といっても、おそらくそれぞれ地域地域によって特性があるでしょうし、関係性もいろいろおありだと思うので、先進的な事例ということで、モデル的なことで、こういう場で、多くの方に知っていただいて、ご自身の地域でも真似してやってみようということで、先進的なモデルとして私は今日は聞かせていただきました。

○北河内・西就業生活支援センター　北河内西の形式は浮いているのかと思って？今のやり方では怒られるのかも？と思っていました。

○部会長　他に、何か。

○高槻市就業・生活支援センター　ネットワークについてということで、今回は任意のネットワークのお話をということで、私はお話させていただいたのですけれど。念のための確認というか、お伝えということで、高槻では実施にどれだけの進路就労ワーキングもきちんと活動していて、北河内西就業・生活支援センターさんのところでやっていたエル・フェスタみたいなことも3・4年やっていたりとか、これから企業のアプローチをしていこうという感じで動いています。既存のネットワークも動きながら、高槻の自立支援協議会は全然動いていない訳ではないので、誤解があったらいけないから、伝えておかないというところで、それぞれの良さもあったりして、お互いが連携とか共同とかリンクとか、別々にほどよい距離間とかというのが大事だと思っているので、任意のネットワークもうまくいっているのだろうと、手前味噌かもしれませんけれども、でもまだまだ改善していかなくてはいけないだろうし、もちろん自立支援協議会もどんどん改善していかなくてはいけないというところで動いていって、そんな感じで高槻は両方ともでやっているので、市町村でやったらそれが終わりでもなく、民がやっても終わりでなく、両方ともやるのが大事だと思っていて、高槻はきちんと自立支援協議会も動いていますしということと、任意のネットワークも動いています。ただ、まだまだこれで足りているわけではないので、改善していかなくてはいけないと思っているけれど、一応、念のために何か任意のネットワークだけみたいな誤解をされたら、高槻の人たちに申し訳ないと思ったので、伝えておきたいと思いました。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございました。後、1分で終わりますが、最初に北河内西就業・生活支援センターさんが懸念されていた我々の意見がちゃんと取り上げられてきたのかという話に関しては、このメンバーの前のメンバーもそうですし、たぶん就ポツから出て来られている方もいまして、就ポツからの意見ということでお伺いをして、議論になったこともたくさんあります。Ａ型事業所のことであったりとか、後は移行率が低いところをどうするかとか、移行率をちゃんと公表するとか、今までも議論があって、それを着実にやってまいりました。スピーディーさは現場の方よりかは、少しないかもしれませんけれども、今も各代表の方が来られてますので、そういう意見を言っていただいたら、もしかしたら聞いているかどうか分からないように思われているかもしれませんが、かなりちゃんと聞いていただいて、ちゃんと現場にインタビューに行っていただいとか、就労促進課の方も、大学にも過去に何回も、何回かうちの大学のキャリアセンターにも相談に来ていただいたりとかしてやられていると思いますので、続けてご協力いただけたらと思っています。

それでは会議自体はこれで終わりたいと思いますので、事務局に一旦お返しいたします。ありがとうございました。

○事務局　部会長、委員の皆さま、オブザーバーの皆さま、本日は活発な議論をいただきありがとうございました。限られた時間でございますので、またご意見・ご質問等ございましたら、事務局までいただければと思います。以上で平成３０年度第２回就労支援部会を閉会いたします。本日は長時間に亘り誠にありがとうございました。

○一同　ありがとうございました。