

平成25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25年7月23日(火)

14時～16時

場所:大阪府庁咲洲庁舎38階 会議室

○事務局（島） 定刻より若干早いですが、始めさせていただきと思います。ただ今から、平成25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を賜り、心からお礼を申し上げます。本日もどうぞよろしくお願いたします。

さてご出席の皆さま方につきましては、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。なおオブザーバーのたまがわ支援学校の鈴木校長先生と事務局の吉野就業促進課長が本日公務のため欠席しております。念のため申し添えておきます。

続きましてお手元の資料の確認をさせていただきたいと思います。まず次第が1枚。それから資料1ということでA4横のものです。それから資料2これもA4横のものです。それから資料3と書いているA4横のものです。参考資料が挟まっています、一般就労の結果ということです。参考資料2ということでヒアリング調査への協力のお願ということです。参考資料3としまして、A型に対する協力のお願ということです。参考資料4としまして障がい者の雇用支援ガイドということです。参考資料5としまして、対応課題項目。参考資料6としまして、スケジュール。それと参考資料7としまして、前回第2回障がい者就労支援部会の議事録でございます。

それと栗原委員からご提供をいただいております。「箕面市における障害者雇用助成制度について」という資料です。それと「社会的雇用」による障害者の自立支援（提案）というもの。それとA4長の表、それと栗原委員の書かれた予定稿。

以上、今日の資料となっておりますが、不足等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の趣旨に基づき、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していただくお願いをさせていただきますので、ご発言前に事務局のほうにご通告をお願いしたいと思います。それでは今後の議事進行につきましては就労支援部会運営要綱に基づきまして、黒田部会長にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いたします。

○黒田部会長 はい。それでは皆さんこんにちは。お暑い中お集まりいただきましてありがとうございます。どうぞよろしくお願いたします。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を含めまして3つございます。1つ目の議題が「社会参加・就労意欲の醸成について」ということで、議題1につきましては、事務局よりまずご説明をお願いいたします。

○事務局（小川） 自立支援課の小川でございます。よろしくお願いたします。座って説明させていただきます。資料1でございます。課題項目6の「社会参加・就労意欲の醸成について」ということについてでございます。この課題項目につきましては、そもそも本人家族ともに就労への意欲が高くないことが多く、移行支援事業所の利用者確保が困難といった点でありますとか、就労継続支援事業所利用者の保護者の就労に対する意識の改善と、

本人に対する学齢期からの就労支援が必要ではないかといったような課題項目ということで挙げていただいております。検討にあたっての視点というところでございますけども、安心して就労にチャレンジする仕組みがないため、保護者の意識として支援学校卒業後の就労を目指さない、一般就労をあきらめておられるのではないかといったケースもあるといった点でございます。支援学校に職業コースを設置するなど選択肢を増やす、安心してチャレンジできるシステムづくりが必要ではないか。

もう1点、就労意欲があっても、なかなか雇用に結びつかない実態がある。障がい者、保護者、支援者等に対する企業見学、または職務実習等を通じた企業理解の促進が重要ではないかといった点です。あと、採用を進めていくためには、送り出し機関等において、障がい者が日常生活、社会生活を送るための基礎的な能力、職業準備性の付与を適切に行うことが必要。雇用にあたっては、働く熱意、意欲や働くための体力が求められる。送り出し機関による支援など周囲の協力や就労を支える生活支援体制の構築も重要ではないかといった点を挙げていただいております。

これにつきましての対応策の案といたしまして、まず1点目。これは労働局のほうになってございますけども、豊富な知識や経験を有する者、その他有識者を「障害者就労アドバイザー」というかたちで登録をされまして、就労支援機関、支援学校、医療機関等に対する助言等を行なっておられます。再掲となつてございますけども、これにつきましては、前回、前々回のこの会議でご議論いただきました課題項目について、既に対応策というかたちで挙げさせていただいておりますものを再掲というかたちで挙げておりますので、それと重なるということです。

2点目でございますけども、こちらも労働局さんでの取り組みになりますが、今年度からの新規の事業ということで、「企業就労理解促進事業」という事業を実施される予定になっております。就労支援機関の職員、利用者、保護者を対象とした企業での就労に関する理解を深めていただく就労支援方法の基礎的知識を高めるための就労支援セミナーを行なうということで、今年度実施をされるということで、聞いております。

3点目、教育委員会でございますけども、支援学校在学中の生徒をおよび保護者への取り組みというかたちで、進路先・就職先の見学会、これは生徒・保護者対象にやられるもの。教育課程上に進路学習を位置づけまして、ビジネスマナー、就労に関わる制度・福祉サービス、将来設計等について学ぶというかたちで、これも生徒に対するものでございます。保護者に対するものとしたしまして、進路指導・職業教育に関する懇談会、講演会の開催、生徒に対しては早期からの校内実習、職場実習の実施、「職業」等の時間に実社会に流通する商品等の組み立てを行う。これは生徒に対するものでございます。そういった取り組みをやられるということです。

最後に書かせていただいておりますのが、福祉部、私どものほうで実施をさせていただいております「障がい者就労支援強化事業」でございます。移行支援事業所の支援スキル、ノウハウの機能向上を図るとともに個人ごとの支援計画の策定支援、障がい者のニーズ

に沿った実習先や企業開拓など就職して働き続けるための支援を行うというかたちで、こういった事業を実施しております。就労意欲の醸成、一般企業への就労支援を行なうというかたちで、事業を実施しております。「社会参加・就労意欲の醸成」というところにつきましては、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。就労意欲をどう高めていってもらおうということが課題として挙げられていまして、それへの対応策としては2つ目の労働局のほうの事業を活用しようということ、3つ目は教育委員会のほうで、支援学校の中で取り組みを進めてもらおうということ、最後が大阪府の障がい者就労支援強化事業を引き続き行うというのが挙げられていると思いますけれども、ただ今のご説明につきまして、何かご質問やご意見などがありましたら、お願いいたします。

○姜委員 姜です。特別支援学校に行かなくて、地域の中学校段階から今生徒さんが企業見学とか行かれるようになっていきますよね。その中で障がいを持つ子供たちがどういうかたちで、そこにちゃんと参加できているのかというのは、どこで把握されているのですか。教育委員会ですか。

○事務局（水守支援教育課長） 支援教育課です。我々は古い大阪府の支援学校を所管しております。教育委員会の事務局の中に小中学校課という別の所属、セクションがありまして、小中学校もどうしても市町村の所管になりますので、そちらのほうである一定の把握、情報は持っていると思うのですが、今日はちょっと、我々のほうで詳細には承知をしておりません。

○姜委員 そこらへんで、多分まだ中学校段階ですので、どんな仕事があるかとか、例えばどんな製品が作られているかということでの職業に対する興味を持つという段階が大きいと思うのです。そこにちゃんと障がいを持つ子供たちが他の生徒さんと一緒に働くというイメージを持てるようなかたちのものをちゃんと確保してもらわないと、障がいを持った生徒さんだけは特別学級で過ごしているとか、そうではなくて、そういった社会参加からのイメージを持てるようなものをちゃんと確保できるようにどこかで義務教育全体に関わる部分として、書き込んでもらわないといけないのではないかと思います。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。支援学校であれ、普通校の中学校なんかで、職業教育の一環で地域のお店に一週間ぐらい行ったりとか、学校に行ったり職業体験をする機会があつて。その中で普通校に通っている障がいのある学生がどういう所に行っているのか若しくは行けているのかということも含めて情報がほしいということと、併せて、この対応策の中には支援学校のことしか書いてないけれども、普通校のことも書くべきではないかということですね。

○姜委員 教育委員会の役割として、そこまでやっていくのだということは書きこんでもらったほうがいいのではないかと思います。

○黒田部会長 どう書きこめるか検討をしてみましようかね。ありがとうございます。他に何かありましたら。

○金塚委員 金塚です。「就労移行支援事業所の利用者確保が困難」というところがありますが、これはもともと自立支援法の移行、A、Bというのができた時に、今全国的に問題になっていると思いますが直Bの問題です。支援学校を卒業して直接Bに行く、本来の姿であれば移行に行ってそこでアセスメントをして、移行でそのまま就労を目指すのか、またはBに行くのかというのが筋やったと思うのです。それが本来どおりであれば、多分就労移行の部分での確保というところも、今ほど困難ではないとないのかということと、もう1点は実際に就労移行の現場に身を置くことによって、支援学校を卒業した人たちが働くということを感じられるというようなことをいってはるのかと以前から感じていたところでもあります。もう1点は就労移行を1回使うと、もうそれで終わりだというような市があるというふうに大阪府下の中でも聞いたりしています。そういうことであればもう怖くて就労を目指すことはできないと。一般の方でも何度となく離退職を繰り返し、転職するのが当り前の世界の中で、就労移行1回使ってしまえば二度とつかえないということであれば、「そんなことであれば最初からBでゆっくりします」というようなことになってくるのかなというのが一つの制度的な課題でありますし、意欲の醸成みたいについては感じるころではあります。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。直接Bのほうに移行を経験せずにBに行く人が増えてきている問題と、就労移行は1回限りなので、1回チャレンジして失敗してしまうと、もうどうしようもなくなってしまうので、とりあえずは直Bでというようなかたちになっているということですが、どうでしょう。事務局のほうでそれについて。

○事務局（坂口） 就労移行支援事業の利用がワンチャンスということについては、市町村ヒアリングを8月下旬に控えていますので、実態を確認したいと思います。直接Bに行かれるという件は一方で移行支援事業所を通さずに、直接Bに行きたいというか、行かせてほしいという声もありまして、就労移行支援事業所の利用者確保の問題とその当事者の思いに伝えるのと、どちらを優先すべきか悩ましいというふうに考えております。

○黒田部会長 はい。分かりました。

○栗原委員 今の就労移行のワンチャンスの話について、これは一般的なことでどこの市がどうということではないのですけれども、基本的にはもう1度再チャレンジというのはできることになっていると思うのですが、よくある話としては、1度目が例えば10か月で就職できましたと。では2度目はもっと短くてもできるでしょうというとならえ方をされてしまう場合がよくあるようです。ただそれはやっぱり障がい者の就職実現ということについての本質的な誤解があると思うのです。もちろん就労支援移行所でトレーニングを積むことで本人の力が伸びるという側面がありますけれども、重要なのはいわゆる実習やハローワークさんなどでのいろんな集団面接会でのチャンスをどれだけ得ることができるかだと思うのです。ですから最初に10か月で就職できたから、次はもっと短くてという話ではなくて、やはり基本的には何も期間をだらだらと利用するというのではなくて、早く就職できる人はもちろん2～3ヶ月で就職できてもいいのですけれども、決定しても

らうときにはきちんと24か月を確保いただいて、その中でいろんなチャレンジの可能性を追求していくと、こういう考えに各市町村が理解をしていただかないと、障がい者も企業も損をしてしまうのかとそんなふうに思います。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。

○姜委員 今の問題に絡んでですけど、ついこの間某市内の特別支援学校に福祉懇談会ということで行かしてもらった時に、かなり軽度の肢体不自由の生徒さんが目指すべきところがBになっていると。どう見ても僕が目から見て、この子はBの体験だけでこの学校の中で終わらせているのかということ、進路指導の先生には「就労支援センターとのつながりは作ってはるのですか」ということを聞きました。でも作ってらっしゃらなかったみたいで。

あとお母さんも同席されていたのですが、卒業後そのお子さんがどのようなサービスにいかしているのかということの認識が全然持っていない、つまり学校側が説明をちゃんとできていないのにも関わらず、実習先として先生たちは紹介をしているわけです。これはやはり大きな問題です。先生たちがもう少し丁寧に保護者や本人にどういったところを紹介しようとしているのか、その生徒さんに対してどういった可能性があって、どんなサービスがあるのかということをもう少し丁寧に話していかないといけないのではないかと思います。

ここ数年見ているとやはり学級担任の方の力量が全然伴っていないというのは目に見えて、進路指導の先生がようやくそういった将来のサービスについての認識を持っているくらいで、学級担任の方が生徒さんが実習でどのサービスにどういったかたちでいっているのかというのは、本当に面談をしても大丈夫なのかと思うようなかたちの認識しか持ってらっしゃらないので、もう少しせめて卒業を前にした生徒さんの、担当の先生方にはもう少しそのへんの知識を持っていただいて、ちゃんと可能性のある連携をとっていただくような方策を、本人たちのアプローチ前にその本人たちに情報提供する人たちがアプローチをもっとしないと、本人たちの気持ちも持ちようがないというふうにここ数年ずっと特別支援学校を回っていて思うわけです。

そこらへんのちゃんとしたかたちで少しでも明確に打ち出さないと、金塚さんが言われた直Bの問題が解決しないのではないかと思います。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。就労移行の1回限りについてはヒアリングでまた確認していただきます。

○金塚委員 今の絡みで、今は知的障がい、および身体障がいの方を中心とした支援学校の話がされていたかと思うのですが、私が関わっているのは精神の方が中心で、同じようなことが精神にもありまして、医療機関の人たちに対する就労支援の意識、先生・ワーカーさんを含めた意識および制度・サービスについての無知とまでは言いませんが、知らなさというところからくるご本人さんに対する影響というのはとてもあって、ご本人さんの意欲を高めていくという一つにおいて、環境というのがとても大きな問題だというふうに

思っています、働ける環境、働くための準備をする環境が大阪にはあるのだということ
をまず知ってもらうということはとても大事なことだというふうに思っています。先ほど
姜さんの話を聞いて、精神の所でも同じようなことがあると思ったので追加で発言させて
もらいました。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。

○井上委員 吹田の事例というか、多分いろんな所であると思うのですが、姜さんの言わ
れるような状況があるのですが、もう一方では6月に高等部3年で進路のアンケートを、
2年でもとっているのですが、3年で6月に取って、冬にはだいたい7、8割ぐらいの
方が行き先が決まっています。その半分ぐらいがもっと早い時点で本人ではなく、
ご家族が将来子供に行かしたいと思う施設さん、作業所さんに訪ねて行って、そこでボラ
ンティアをご家族でやったり、場合によっては署名活動、選挙活動まで含めてやって、や
っとそこに入れる既得権というか、順番というか、数えてもらえる待機組という現実もす
べてではないですが、ごく一部にはある。そうするともう生徒さん本人の能力・可能性で
はなく、早いうちに行く場所を決めて安住の地を得るとというのが、結構な数でま
ずいるだろうということがあります。

そんな中でそういうことというのは支援学校においてはすごく横だけではなく、異なる年
齢の保護者の方々のネットワークとかあるので、上の方の苦勞を見ていて、うちの子
のためにもしておかなければいけないというのが、ずっと年々と続いているというのが実
感です。それで今逆に揺れているのは、それこそ直接Bに行きにくい現実とか、計画相談
が入ってきているということで、思ったようにはならないというのが結構な割合の親御さ
んのある本音ではないかとは思いますが、それでなかなか就労意欲をとというのは難しいとい
うのがまず一つです。それからもう一つはこれは全く別のことです。就労意欲でいうと、
この間のうちのセンターでいうと、働きたいということであられたのだけど、その働きた
いをひも解くと苦勞せず、努力もしないで働けたらいいよね。しんどいことは嫌だけど、
働いてたくさん給料がほしいというような本人やご家族の相談が増えてきている。働くとい
うことの裏側には一定の覚悟がいて、やっちはいけないことをやらないと
か、やらねばならないことをまじめにやるということか当然のことがあるのだけども、その
へんのところはあまりしたくないのだけども、作業所嫌だ、ただ働きたい、けどしんど
いは嫌だというような方々が増えてきているのも、この間の傾向としてあると思います。

○黒田部会長 そうですね。高校卒業間近の保護者にとって見たら、どう働くか次の行き
先を確保するということが優先事項になっていて、あわせてそんなに無理して働か
なくてもらわなくてもという保護者の方も多し、そういう人はなかなか定着をしないで
しょうし。そういう問題をどうしたらいいかということで、多分この課題が挙っていて、
対応策が出てきているのかと思うのですが、教育機関の先生方とか雇用機関の職員さんた
ちにも、福祉の情報であるとか就労に関する情報をもっと提供して、指導とか一緒に考え
てもらおうような状況を作らないといけないことだと思うのです。オブザーバーの方で、今

の事に関してご意見があるという方がいましたら、伺いたいと思いますがいかがでしょうか。

○三宅オブザーバー 先ほどから姜さんとかがおっしゃっていた通りで、私も幾つかの市町村の就労部会に出させていただいているのですが、もともとは利用者確保ということで、支援学校に出向いて、大阪市内の就労移行事業所のアピールをしに行くということでやったのですが、まず保護者さんが正しい自立支援法のサービスを認識されていない、紐を解いていくと姜さんとかがおっしゃったように学校の先生が分かっておられないのです。例えば就労移行へ行ったらもう2年経てばもう追い出されるのだというようなことが先行してしまったりとか。そうしたら無難なところでBで落ち着こうかとなっていたりとか、支援学校の場合でしたら、直接の情報元というのは支援学校だと思うので、支援学校の進路担当の先生だけではなく担任の先生を含めて、正しく自立支援法というものを理解していただきたいと思うのと、就労意欲のところでは、これもやはり知的障がい者が対象と思うのですが、何年か前に教育委員会のほうで、キャリア教育というのを言われたと思うのですが、私も就労支援の仕事に携わらせていただいて、十何年になるのですが、当初というのは本当に「知的障がい者は働かなくていいのだ」みたいな長い歴史があったので、自立支援法になって障がいを持っていても働ける社会にということになったのですが、学校教育のなかでどんなふうなキャリア教育をやられているのかというのが教えていただきたいと思うのです。

○黒田部会長 なるほど。何かありますか。学校教育の中でどういう。

○事務局（福井） 支援教育課の福井でございます。キャリア教育というところで、狭義の職業教育と捉える場合と、もう少し広義に生活していくという力であるとか、余暇を楽しむような力を含めてというところで、今支援学校では大きくは後者のほうの広義でとらえたキャリア教育というのを進めていこうというふうに考えてやっています。その中でも中核となるのは職業教育であって、進路をどう考えるか、将来の生活「働く」ということをどう考えていくかということで、職業教育を進めているところですが。

小、中学部からでいったら自分の役割をはっきりさせるとか、仲間と協力するとか、そういったところから始め、そして中学部の段階ぐらいからは少し作業学習的なところに触れ、そして高等部で作業学習等中心に職業を学んでいく。あるいは校内だけではなくて、外にも目を向けて実習等で学んでいくというような、そういったキャリア教育を積み重ねているというような状況でございます。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。学校に通っている子供たちや保護者にとってみたら、福祉関係者じゃなくて、学校の先生が一番将来のことに関して相談する人になってくると思うのですが、その人たちに正しい知識と理解がないと相談しても全く意味がないことになってきますので。例えば資料1の教育委員会のところの内容を見ますと、明らかに先生方は既にそういう情報を持っていて、それをどういうふうに活用するかという話になっていますので、この中あたりでも何か先生方に対して、情報提供をするであると

か、相談を受けられるような、福祉のほうで相談を受けますというようなことが書ければいいのかといったようなのですけど、いかがですか。

○事務局（小川） また教育委員会さんとも調整させていただいて。

○黒田部会長 そうですね。

○事務局（水守支援教育課長） いただいた意見、まさにその通りだと思います。実際にやはり主要に一番関わる頻度が高いのもやはり学校で実際に担任をしている先生であったり、進路担当の教員であったりするわけです。先ほど姜さんからご指摘がありましたけれども、実際支援学校の先生はかなり若返りが進んでいます。若返りをするということは逆にいいですと、いろんなネットワークであるとか、スキルとかノウハウみたいなものをうまくつないでいかないと、やはりせっかく学校が持っているものがそこで途切れてしまうというので、そういうのをしっかり教員の側でそれを蓄積してそれをさらにバージョンアップして。そういうことを学校の中でもやっていかなければならないということは確かにあると思います。ちょっとそこは考えさせていただきたいと思います。

○事務局（西口自立支援課長） 今、全くやっていないというわけではなくて、例えば福祉、教育、商工労働部の三部局連携ということで、雇用就労問題について勉強会をやっていて、その中で昨年初めてでしたけども、労働福祉施策のある制度の勉強会で、支援学校の進路指導の担当者にも来ていただいて、ほぼまる一日かけて勉強会をしています。今年度もその勉強会をやる予定にしていますので、そういうことも含めて書けることは書いていきたいと思っていますので、誤解のないように申し上げたいのは、全くやってないということではないということをお願いします。

○黒田部会長 それはそう思います。担当している先生だって自分が将来の進路指導をしていて、勉強したいと思うでしょうし、どこかで情報を得たいと思うのは当然だと思いますので、やっているとは思いますが、追いついてないというような状況の認識でいいですか。ちょっと検討していただいて。

○井上委員 先ほどの話なのですが、私の意見もそうだったのですが、どこかで働ける障がい者と働けない障がい者に分けた議論になっちゃっているような気がして。もちろん結果としてはそういうことは当然出てくるだろうし、現実としては起こるのだけれども、その現実をそのまま、それぞれをどうするといったら、分けることによってご家族ないし本人は「この子どもっただろう」「僕っただろう」というところから始まるのがしんどいのかと。

後半で出てくるとは思いますが、栗原委員が出していただいている、例えばですが、一般就労にはいたらない、しかし働きたい思いを持つ障がい者が健常者とともに働き、地域で自立して生活していくための基盤が欠けている、まさにこの視点だろうと思います。社会的雇用うんぬんについての議論ではなく、分けてそれぞれ考えるか、そうではなくて目指すのは極端にいったら全員が働く、働けない現実があることを自覚するというのを語る場というのもあるのかと。制度の問題なのか、社会そのものの問題なのか、全体が変わるとい

けるはずだろうという想像もつくので、課題だっていろいろ出てくるでしょうけれど。というが引っかかって。自分の意見の中でもちょっとひっかかった部分でもあるので。

○黒田部会長 確かに今の話では進路指導の中で、働ける子と働きにくい子と、なんとなく想定した話になっちゃっているところもありますが、そんなことはない。

○栗原委員 よろしいですか。今のとは直接関係ないのかもしれませんが、意欲という問題について、もう1つ視点が重要なところがあるかと思うのですが、資料1の裏側の一番右下に「就労移行支援事業所の支援のスキルやノウハウなど機能向上」というふうに書いているのですが、さらっとこのまま読むと読めてしまうのですが、意欲をむしろ無くしてしまった時にどうフォローをしていくかというのは大事だと思うのです。というのは、私たちの経験でも室内トレーニングから企業実習に行った先で、些細な誤解とかコミュニケーション不足から本人が非常に落ち込んでしまうということはよくあるわけです。別に企業さんに何か大きな問題があるわけではなくて。そのことを察知できなかったり、あるいはあまり表には出さない障がい当事者である場合、心の中で悩みを深くさせていくというのはよくありますので、私どもの場合は施設外支援・施設外就労といった場合には必ずやはり戻ってきて、就労移行の事業所のほうで、いろいろ雑談とか話し合いをして、本人が些細な誤解から落ち込んでいけば、誤解を解きほぐすということは、すごく大事なことだと思うのです。

それともう1つは、実はこの当事者の方はこんなことで誤解をしてしまったのですということを実習先にもしっかりとお伝えすることで、解れた糸というのはやはりなんとかうまくできていくようになるという、こんな可能性もありますので、意欲を高めるという方向ではなくて意欲を無くしがちな時にきちんと適切なフォローをするという、そういうスキルもいると思います。

○黒田部会長 ありがとうございます。はいどうぞ。

○金塚委員 今栗原さんが言われたことは支援の流れの方法として、私たちがしなければならぬことだと思います。そこで私たちがよくやるのはピアという言葉をよく使われますが、語り部の会とって実際に障がいがありながら、働いている人たちに自分の体験発表を語っていただくというような取り組みを私たちの事業所内でもやっていますし、大阪府下の支援者の人たちに向けたり、企業の人たちに向けたり、近畿を出ているんなところでさせていただいているのですが、それはとても大きな効果があるというふうに思っていて、栗原さんが言われた意欲が少し落ちている時に「もう私って、僕なんてだめか」と思った時に自分と同じ病気、障がいを持ちながら働いている人たちの声を聞く、話を聞くというのは本当に意欲をもう一度喚起できる。私たちが「頑張れ、頑張れ」と言うよりはるかに大きな効果をもたらすと思っているので、そういうものも支援の中の一つの方法になるのかもしれませんが、大きなポイントであると思うので、そういう取り組みがしっかりとできればいいと、そういうふうに思っています。

○黒田部会長 はい、ありがとうございます。教育の場だけではなくて、実際に就労移行

支援をやっている事業所の中での、支援のプロセスの中でのお話だったと思うのですが、適切なスキルと知識、情報がそれぞれの場面に必要という議論だったかと思いますが、教育委員会の話、医療機関の話を含めまして、ちょっと検討していただいて、また、次回以降でも修正が入った部分を確認していただくというようなことでしていきたいと思います。

この後たくさんありますので、次に移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。

では次の「多様な就労支援制度・施策の実現について」といことで、事務局のほうからご説明をお願いします。

○事務局（小川） そうしましたら課題項目7番「利用者視点に立った多様な就労支援制度・施策の実現について」ということでご説明をさせていただきます。幾つか項目がございます。①でございますけれども、ハードルの高い一般就労か訓練的な要素が強い福祉的就労しかなく、働いて自立して生活したいと願う障がい者の方の行き場がないということで、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を図る必要がということで課題項目として一つ目に挙げていただいております。真ん中のところですが、社会的雇用については賃金補てんの適否など障がい基礎年金を含む所得保障の在り方にも関わる問題なので、国において総合的な検討が必要ということで書かれております。

2つ目ですが、平成23年8月に国のほうの制度改革推進会議の総合福祉部会というところで取りまとめられました提言では「社会的雇用など多様な働き方についての試行事業（パイロットスタディ）を実施し、法制施行後3年をめどに検証する」というふうにされております。この執行事業につきましては、現時点ではまだ未実施ということで起用しております。これにつきましては、対応策というところがございますけれども、今月（7月）国への大阪府からも要望、提案、要望ということで、下のほうに書かれています。波線の部分ですが「一般就労、福祉的就労の充実はもとよりその中間に位置する社会的雇用など多様な働き方について、試行事業の早期実施を含め、検討を進める」ように国に要望することとしております。

その下ですが、もう一つ論点整理ということで来月予定をしておりますけれども、次のページのまた波線のところがございますが、③といたしまして「利用者に対する福祉的な支援に加え、雇用契約に基づく就労を実現するための経営管理や営業的活動など相応の人員支援体制や支援能力が求められておりますA型事業所に対する報酬、人員配置基準の改定等について検討を行なうこと」もう一つにつきましては、さきほどとほぼ一緒になりますけれども「社会的雇用など多様な働き方については試行事業（パイロットスタディ）の早期実施も含め、十分な検討を行なう」ようにということで、こちらにつきましても併せて国に要望をしまいたいというふうに考えております。

その次でございます。②の視覚障がい者等、自立通勤困難者の通勤手段の確保ということですが、これですけれども現在の国の制度上の話になってくるのですが、今現在同行援助ということで、個別給付の対象になっている制度でございますけれども、基本的に社会生活上不可欠な外出ということで、官公庁や金融機関への外出、公的行事の参加、本人同伴の

生活必需品の買い物とかそのへんにつきましては個別給付の対象となっておりますけども、いわゆる利益享受が目的であります、経済活動に関わる外出などにつきましては、同行援助の対象外ということになっておるという制度上の問題がございます。それについてでございます。これにつきまして、対応案というところで書かせていただいておりますのが、こちら来月提言をする予定にしておりますけども、右下のところに書かれておりますが、⑤といたしまして「日常生活全般に支援を要する障がい者に対して、就労のための外出等の支援を含め、きめ細やかな雇用就労支援のあり方について検討をおこなう」ようにということで、こちらについて要望を行なってまいりたいというふうに考えております。

その次のページの対応策のところに書かせていただいておりますのが、ITステーションでの取り組みということですが、本年度新たにこの10月にやる予定にしておりますが、コールセンタースタッフの養成講座を開催をする予定にしております。視覚障がい者等の新たな職域の拡大をおこなう予定としております。

その次の③でございますけども「就労を希望する障がい者は多いが、実際に就労できる方は少なく、職業適応検査の活用や障がいにあった雇用創出等の工夫が必要」というところがございます。これの真ん中、検討にあたっての視点ですけども「精神障がいや発達障がい、高次脳機能障がい、難病など、従来の手法では対応が難しい障がい者の方に対する支援者のアセスメント力の強化が課題である」というところがございます。もう一つ、「農業分野等就労への参入の可能性がある分野の開拓」といったところを検討にあたっての視点ということで挙げております。これについての対応策といたしましては、従来の手法では対応が難しい障がい種別では支援する側のアセスメント力の強化、向上が課題となっておりますことから、障がい者職業センターをはじめ、関係機関が連携を図りながら、移行支援事業所等の就労支援の専門性の向上を図ることとしております。

2つ目の丸でございます。大阪府の福祉部のほうでやっておる事業でございますけども、発達障がい者支援コーディネーター派遣事業につきまして、これは金塚委員がおられるJ-SNのほうに委託をして実施する実習をしております事業でございますけども、就労支援機関等に発達障がい者支援コーディネーターを派遣いたしますというところと、就労準備性を高めるプログラム実施の検証を行うということで、これにつきまして事業所の職員さん、保護者の方、当事者の方それぞれを対象に講座というかたちで、検証を行っていたり事業を本年度実施する予定といたしております。

3つ目、職業センターのほうでハローワークと協力をして、障がい者の就職、職場定着等について相談支援を行うとともに個人がどのような職業に適した資質能力を持っているかを知るための各種作業や検査を実施いたしまして、職業能力の強化を実証するということでございます。

その次のページの1つ目ITステーションの項目につきまして先ほどと取り組みと同じものを再掲させていただきます。その次盲人ホームでございますけども、盲人ホームにおきまして、按摩、針灸、マッサージなどの免許を持っておられる方が指導員の指導

のもと、通所をされて訓練を受けられております。これに対する運営、補助を行なっておりますので、それにつきまして引き続き実施するというところでございます。

その次が農業分野ということで、特例子会社のほうで、いろんな取り組みをされております。そちらのほうの動向を注視するとともに、引き続き情報に努めるというふうにかかせていただいております。

その次の4番目です。「在宅障がい者の就労支援」ということで「在宅障がい者や障がいを持つ中高年の方への就労支援の検討が必要」ということにつきましての対応策ということで書かせていただいております。これにつきましては、(3)「在宅就労に対するさらなる支援について」ということで、「障害者の働く場に対する発注促進税制」の対象となっております発注先に、在宅就業支援団体等を加えるなど在宅障がい者の就労支援に実施する方策を講じることというのが1点でございます。もう1点といたしまして「優先調達推進法に基づきます中央庁省等の官公受発注の取り組みが、全国の在宅就業障がい者等に配分されるように必要な措置を講じる」ということが一つともう一つは地方自治法施行令に基づきます地方公共団体が随意契約できる業務の範囲につきまして、役務・提供物品の購入に限らず、業務全般となりますように法令改正を関係庁省に働きかけるよう要望をしてみたいと考えております。その下ですけれども「ITステーションでの取り組みになりますが、ウェブ関連、出店運用、イラスト作成など在宅就労に有効なIT技術を習得するための訓練を実施をいたしますとともに、視覚障がい者等を対象にテープおこしのためのスキルを習得する訓練を実施する、音声起稿師を養成するなどテレワーク推進事業を実施する」ということで記載をしております。以上でございます。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。それではただ今のご説明について、意見ご質問がありましたらご発言いただきたいと思います。まずは栗原委員のほうからの資料が提出されておりましたので、その説明のほうをお願いしてもらいたいと思います。

○栗原委員 ありがとうございます。では簡単にご説明申し上げますが、今ご説明いただいた中にも社会的雇用という言葉がありました。あまりまだ知られてない部分がありますので、資料を後ろのほうに4セット用意しております。1つ目は「箕面市における障害者雇用助成制度」ということで、箕面市のほうで作っている制度ですが、1つ挙げていただきますと、〔目的〕障がい者事業所に対して助成金を交付し、この障がい者事業所というのは、いわゆる自立支援法・総合支援法の事業所というのと違って、箕面市独自の概念ですが、一般的就労の場合です。職業的重度障がい者の職業的社会自立を促進するという。この特徴としては「障がい者の助成金」と書いてありますけれども、職業的に重度の障がい者の賃金に対して補てんができるシステムというのが、ここが今のA型との大きな違いかと思っております。ほかの援助者とか作業設備の助成金についてはA型やB型と額はだいたい箕面市の額のほうが低いのですけれども、変わりません。つまり同じ原資があるとなれば障がい当事者の工賃にも補てんができるシステムを、これは実は昭和61年からやっている制度です。ただ誤解を招かないように申し上げておきたいのは、箕面市としてはあ

くまで一般就労支援が第一にあるということはもう間違いないわけです。それでもなお一般就労がうまくいかない、あるいは高齢化、重度化していくなかで一般就労と福祉的就労しかない、二者択一ではない間を作ろうということでやってきたというようなことがございます。

次に、もう一つの地球儀が書いてあるパンフレットですけれども「社会的雇用による障害者の自立支援提案」というものがありますが、これはちょうど障がい者制度改革推進会議に、箕面市の倉田市長が提案をしてきたときの資料そのものです。これの2ページを開いていただきますと、既にご承知の通り一般就労と福祉的就労というのは非常に乖離があるわけです。一般就労ここでは65万人と書いてありますが、おそらくこの中で自営を含めていますので、いわゆる雇用関係のある人だと50万人前後だと思いますが、一方で福祉的就労ということで17万人ぐらいおられると思うのですが、その間というのは非常に労働者性やあるいは賃金、工賃の差というものがある。これはもちろんそれぞれが歴史的な経過を経て充実してきたことはこれはいいのですけれども、この二つしか道がないということについて問題提起を箕面市としてずっとこの間行なっています。裏側を見ていただきますと、3ページとしてその間に中間的就労の場を作りたいということで、また箕面市としては現実にやっておるわけです。何とか最賃が払えるように支払賃金の4分の3を賃金補てんということで、これは上限ですけれども、最賃額を上限としながらやっておるわけです。ただ単に賃金補てんを行なうだけではなくて、障がい当事者が健常者と対等な関係で働きあう、あるいは経営にも参加している。またさまざまな啓発事業も行うということも箕面市では社会的雇用の要件としているしだいです。

次の4ページを見ていただきますと「社会的意義」というところがありますけれども、特に①(3)「一般的就労に適応可能な就労モデルを作る」というのは重視しております。今すぐ一般就労では困難な人についても社会的雇用という環境の中で働くことが可能になる。それは単に賃金の問題だけではなくて、共に働きあう周囲の健常者の意識の問題ですけれども、そういうところで可能になってくるケースというのも、一般就労にも反映させていくような、そういう回路を作っていくことが必要かというふうに思っています。また社会的コストについては、これはいろんな計算の仕方があると思うのですが、やはり社会的雇用ということで、働く場を増やすことによる社会的コストの削減ということについても、箕面市としては提案をしていっている、そういうふうなかたちづけになっております。

そして1枚もの「歴史的変遷から徐々に浮き出る谷間の存在」というものがありますが、これは非常に大きな話ですけれども、昔は要するに就労と福祉というのは非常に離れた位置にあったのではないかと。しかし昨今は労働施策の中でも生活支援というものが就職・生活支援といわれてきていますし、また福祉施策からも今まさに議論されている就労移行支援やA型B型という議論で、かなりその間というものは縮まってきていますが、むしろその谷間というものが非常にこう浮き彫りになってきているのではないかと。そこにどのよう

な施策が可能なのかということで、これは簡単に解決することではないと思いますが、やはり国において障がい者制度改革推進会議ではこういったことを検討していこうということで、「パイロットスタディ」施行事業の実施ということが提案されていますので、ぜひこれを早期にやっていくようなかたちで、先ほどもご説明をいただきましたけども、大阪府からの要望も上げていただきたいし、また上げていただくことについて大変心強く思っております。

最後のホッチキス止めした物はこれはある雑誌に9月に出す予定のものなので、ちょっとお取り扱いにはご留意いただきたいのですが、もともとどういう経緯で箕面市の制度ができたのかということ一度まとめてみようということで書いておりますので、これはご参考までということになります。総括的に申し上げますと、箕面市の制度というのはかなり今の国の制度からは少し距離感があるものですが、しかし箕面市の制度をベースとして滋賀県でも似たような障がい者事業所助成というものをつくっており、またさらに滋賀県の制度をある程度ベースとして、札幌市でもそういった制度をつくっております。また制度としてはないと思いますが、やはり三重県でも中間的な障がい者の就労の場を模索していこうという動きがありますし、またいろんな障がい者団体でも名称はいろいろ社会的事業所であるとか社会支援雇用であるとか、少しずつ違うのですけれども、この二者択一、一般就労と社会的就労しかない状況をなんとかこう埋めていくということについてはさまざまなアプローチがされていますので、今ある目の前にあることの課題の解決が本当に重要ですし、私たちも実際にそれに追われながらやっているわけですが、少し長期的な視点に立った、こういった課題についても、ぜひこの就労支援部会でもご議論いただいて、また国への要望に上げていただきたい、そのように考えています。以上です。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。ただ今の栗原委員のお話に関しましては、国への要望事項というかたちで、7の①「対応策」のページですけれども、波線の部分です。「また一般就労、福祉的就労の充実はもとより、その中間に位置する社会的雇用など多様な働き方について施行事業の早期実施を含め、検討を進めてほしい」ということを要望の中に入れていただいております。障がい者制度改革推進会議の討論支部会のほうで実際にそういう話は進んでいるけれども、なかなか前に進んでない状況がありますので、それを踏まえたかたちで、そういうようなかたちを表せて標本なり情報なり入れさせていただいている状況です。栗原委員のお話を含めてご意見ご質問がありましたら、よろしくお願いたします。職業センターや労働局の方新しい情報ございましたら、ご提示いただきたいと思います。オブザーバーの方もご発言がありましたらお願いたします。また要項ごとの論点整理については次のところでまた説明がありますので、今その話をしてはだめということではありませんけれども、後ほどまた詳しく説明があると思います。

○井上委員 7の②のほう「障がい者の自立通勤困難者の通勤手段」というところで、栗原さんの資料の中で社会的コストの削減とあったのですが、それを借りるならば、例えば通勤だけがネックになっていて、働きたいし、働ける力はあるのだけでも、どうも一人で

は通勤できない現実のために働けてない方々がいて、その方々が例えば生活介護事業等を使っているとだいたい月に15万円ぐらい、これはコストというかは別としてお金がかかる。でもその方がいわゆるガイドヘルパー的なものを使うと1日2時間、往復1時間1時間として1500円、3000円で20日で6万円です。なおかつ本人さんは働くことができ給料も得られるということで、そのへんのところはやはり柔軟にという表現はいいかどうか分かんないですけど、逆に意義があるだろうと、本人にとっても社会にとってもというところで、通勤、通学も含めて使えてしかるべきだと思います。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。おっしゃるように通学、通勤に関しては支援が使えない、サービスが使えないこともありまして、特に就労に関してはそれが原因で働けないという方もいらっしゃるということなので、それに関しては一応論点整理の中の⑤の波線、下線の部分のところで「就労のための外出等の支援を含め、きめ細やかな雇用就労の在り方に検討を行うこと」ということで、国との話し合いの中で意見を出していただけるのかというふうにはと思っておりますが、そういうことでよろしいですか。他にありましたら。

○姜委員 ITステーションでやられているコールセンタースタッフの養成講座ですが、企業さんに電話をする時に答えてくれるような方、何人ぐらい教えられていて、この講座をやられて実際に職場に行かれた方は、どれぐらいいらっしゃるか教えていただきたい。

○黒田部会長 7の③の「対応策」の裏側のほうですね。コールセンタースタッフの。

○木村オブザーバー コールセンタースタッフの2種類ありまして、1つはインバウンドといってとても楽なのですけど、ある商品を扱っている事業所があったら、その注文を電話で受け取る。その個数とか商品名とか送り先とかを聞いて、そのデータを入力して発送先へ送ればいい。そういうインバウンド、情報が入ってくる側のコールセンタースタッフというのがあります。もう一つアウトバウンドといっていますが、要するに押し売りです。電話をかけて「こんな商品がありますけど、買ってくれませんか」という2種類のものがあるのです。双方できるようなかたちで去年訓練を一度やりましたが、実際に受講されたのは4、5名の方です。現実にはその方すべては身体障がい者だったのです。結局コールセンタースタッフとして実際に採用された方はいらっしゃいませんでした。もちろん受けられ方は就職はされたのですけども、必ずしも思ったところのコールセンターというところの求人と合わなくて、違うところに就職された方はいらっしゃいました。実際にはコールセンタースタッフして就職された方はいらっしゃいませんでした。今年はここに書かれておりますけれども、10月頃を目標に就職はかなり難しいであろうといわれる視覚障がい者の方、必ずしも全盲という方ではありませんが、視覚障がい者にターゲットをしばって、視覚障がい者のためのコールセンタースタッフ養成講座をして、その方々の中から何人かの就職できるようなかたちでの講習を10月ごろにやる予定で、今準備を進めておるところなのですけども、やはりなかなか難しくて実際にマックスで10人ぐらいいけるかたちの講習をすべきだと思っておりますが、5人の参加者が募れたらいいところか

と今思っています。それから講座の企画とかというのをやっていこうと思っています。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。

○磯部委員 社会的雇用というのを知らなかったのです。今興味深くお話を聞いておりました、ちょっと現実味がないものでちょっと質問をさせていただきたいのですけども、これは資料の福祉制度のところ「就労3類型比較表」というところで、社会的雇用については経営主体がNPO法人と個人事業主等を想定されるということで・・・

○黒田部会長 地球儀のほうの資料ですね。

○磯部委員 そうです。一応一定の要件が整えば市なりの賃金補填を含めた補助を受けて経営していくということで、例えば特例子会社でしたら、親会社の強力なバックがあって、数年間は赤字でもそのうちに採算が採れるようになるというふうなことで、それでうまくいくことも多いのですけれども、例えばずっと採算が取れない状態であればずっと補助をしていくというふうなイメージになるのか、ちょっとそのへんのところがどこかで自主的な経営ができるようになるところまでいくのか、そのへんのところのイメージがもう一つわからないので、そのへんのところを説明ください。

○栗原委員 今ご指摘いただいた9ページの「社会的雇用」というのは、これはあくまで箕面市の制度がベースでして、率直に言うところ二十数年間いろんな紆余曲折を経て今の状態にきていますので、この状態がベストかということ、課題はかなりあると自分たちでも認識しています。

箕面市の中でも今まさにおっしゃっていただいたように期限をどうするのかということ、当然いつも議論はあるわけですが、現行では特に期限というものについて定めておるわけではありません。そしてもちろん特例子会社さんのような経営力というか、親会社がしっかりと受注といったものがこの社会的雇用にあるわけではなくて、非常に小規模の、例えばリサイクルショップであるとか、あるいは飲食店みたいなものを障がい当事者と健常者が共に従業員として運営をしているという、本当に小さい規模のものを箕面市では社会的雇用として、実際に補助をしています。ただ今後の課題として、今おっしゃっていただいたように補助の期限をどうするのかとか、あるいは単純に一つの事業所に対して補助の期限を考えるのか。あるAさんならAさん、BさんならBさんということではあるのか、そのへんは今の特開金（特定求職者雇用開発助成金）でも最大2年間というのがあるわけですが、このあたりの考えがどのような根拠で有期限にされているのか、そういったあたりも含めて、我々も学びながら検討する必要はあるかと思っておるところなのです。現状では「NPO法人、個人事業主」と書いていますが、箕面市の制度では営利法人は対象とはしていませんが、これはやはりいろいろ議論をしていく中で、今後どうしていくのか。まさにそういう議論の検討の場としていくことを、まず1つテーブルを作ることが必要かと、そういう提案です。

○黒田部会長 よろしいでしょうか。この内容についての議論をしだすとすぐつきないところがあると思いますので、そういう場を国のほうで、もうちょっと高いレベルから一

度、途中で止まっているような状況だと思いますので、進めていってもらえたらということだと思いますので、もちろん何でも質問して、栗原さんみたいに日本でもよく知っておられるのは間違いないことだと思いますので、聞いていただいても構いませんが。他にもありましたら。

○井上委員 中身ではないかも知れませんが、表現の問題ですが、7の③のところですが、「対応が難しい種別、精神障がい、発達障がい、高次脳機能障害、難病等など」キーワードで最近難病と出てくるのですが、議事録に載ってしまうので意味がないのかもしれませんが、この支援者側であり、ある意味専門家であったり、またはノウハウを持っているという集団のはずがこの表現をしてしまうと、要は難しい人なのだという先入観になってしまう。実際に施策や制度については必要に応じた手厚くというか充実が絶対必要だと思いますが、一方で表現が難しいとかというネガティブなワードがついてしまうと、それを見た人たちが難しい人たちなのだ。働いて誰にでも起こるような小さなアクセシビリティであっても「発達障がいの人は難しい人たちなんだ」みたいな、そういう読まれ方になりかねないなど。

本人たちにとってまさしくそれは風評被害にしかならないわけで、どちらかというところすればこの人たちがすごく働ける、みたいなポジティブなワード、課題になるのでそこはポジティブにはしにくいでしょうけど、これを引きづる限りどこに行っても、企業さんがこれを見たらやはり難しいのだとしか思わないだろうということで、何かそこらへんの表現を私たちが自ら変えていかないと変わっていかないと、表現は簡単ですと、いうことをこうすればできるということをどんどん出していかないと意識は変わっていかないと、何とか表現を変えていただければと思います。以上です。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。「従来の手法では対応難しい」という意味で、厳密には読めば従来の方法ではなく、新しい別の方法で対応ができるというふうに親切に読もうと思ったら読めるのですが、なかなかそういうところまでは読み切れない部分があるかということだと思いますので、この言い方はいろんな箇所ですでにありましたかね。

○事務局（坂口） そうですね。国を中心にいろんなところで使われているようです。

○黒田部会長 ですよ。何かいい言葉があればもうちょっと、言葉を付け加えた、意味が分かりやすいような言葉を、置き換える場所があれば置き換えていただいて、そのフレーズでしか表現できない場所はしょうがないかと思いますが、検討していただきましょう。

○事務局（坂口） はい。

○黒田部会長 ほかに何かございますか。

○姜委員 すみません。農業分野ということで、数年前確か大阪府が事業化しようとされていってませんでしたか。

○黒田部会長 大阪府のほうで農業分野への就労に関して。

○姜委員 就労について事業化しようとされていってませんでしたか。あれって結局実現され

たのですか。

○事務局（小川） 事業化ですか。10年前ぐらいですか。

○事務局（西口自立支援課長） 10年前程の話ですか。

○姜委員 10年前ではないです。確か橋下さんが知事になった頃です。

○豊田委員 上田課長の頃だったのではないのでしょうか。

○辻本委員 大阪府の農業試験場の跡地をどうのって、そんな話ですか。

○姜委員 そうです。

○辻本委員 以前ありましたね。あれはどこかがやっているのだよね、農業試験場の跡地半分を。

○事務局（西口自立支援課長） 10年ほど前の話だったら、昔の農業センターにその当時授産施設を作られないかという話がありましたのですけど。それはまったく消えています。

○姜委員 消えています。

○事務局（西口自立支援課長） 10年ほど前ですよ。10年ほど前に今の環境農林水産総合研究所の正式名称は忘れましたが、昔農業センターと言っていた所です。羽曳野の施設内に授産施設を設置できないかという話がありましたけども、いろいろ調べて文化財の試掘調査までやりましたけども結果的なことはできないなということで、それは頓挫というか消えている状態にはあります。それはそれで一つあるのですけれども、その前に6、7年前、橋下知事が知事になられた平成20年ぐらいの話なのですね。5年程前ですね。

○姜委員 農業試験場の跡地かなんかをちょっと分からないのですけど、これはこれでまた今度でいいです。

○黒田部会長 また分かれば。

○姜委員 書いてあるのでこれまでやったことはどうなったのだと。

○井上委員 「就労」の部分ですが、それに関して表現を通して引き続き情報収集に努めるということは、もう既に何らかの情報が入った部分があるのかと。確か近畿農政局が「障がいがある人に就労を」みたいなキーワードを何か出しているところと僕も又聞き之又聞きぐらいなのですが、具体的には全然知らないのですけど。

○黒田部会長 7の3の対応策の裏の一番後のところですか。「農業分野に関して引き続き情報収集に努める」ということで。

○高見オブザーバー 近畿農政局さんがネットですけど、情報収集のネットワークは作っておられます。「農と福祉の連携とかなんとか」という表現だったと思いますけども、うちも一応名前だけは入れてもらったのですけど、情報を集めようという話だけはあります。それと私は工賃向上計画の支援ということでB型事業所の農業の関係についても支援をしたことがあります。作業所さんでおそらく大阪全体で、三十幾つが農業に取り組んでおられます。広さはピンキリですけど、大きいところだと何ヘクタールというところもありますけども、小さいところは本当に一反ぐらいの大きさだと思います。そういうところ

で取り組んでおられまして、最近A型で水耕栽培をするところも出てきてきました。そういう状況です。まだまだ工賃の引き上げにつながっているという状況ではないです。

○黒田部会長 ありがとうございます。ほかにもし何かこれについて情報をお持ちでしたら。

○事務局（西口自立支援課長） 特例子会社でコクヨのハートランドというところが水耕栽培で障がい者の方を雇ってやっているというケースと、クボタのサンベジファームというところ、これも水耕栽培で障がい者の方を雇って農業分野で実施している。いずれも特例子会社ですけどもそういう事例はあります。

○姜委員 それは大阪でやってはるのですか。

○事務局（西口自立支援課長） 大阪です。サンベジファームは南河内のほうで、ハートランドは和泉砂川のほうです。

○豊田委員 パナソニックが去年からやっています。ロジスティクスというところ特例ですけど、これは露地ですけど。

○金塚委員 阪神阪急グループがやり始めていますね。

○黒田部会長 なるほど。そういうかたちで水耕栽培含め露地栽培もあるということで、農業分野での就労というのも可能性があるということで、引き続き情報収集に努めるということはそのとおりのことだと思います。他に何かございますか。

○栗原委員 はい。よろしいでしょうか。社会的雇用とは関係ない話ですけど、先ほど井上委員が指摘されたところの7の③の一番右の「対応が難しい障がい種別」のところについて、少し実感レベルで申し上げますと、私どもが17、8年前にある関わっていた知的障がい者の方がいて、やはり就職を目指していろんなところで苦勞して難しかったのです。最近その方がまた就労移行に入ってこられて、確かに療育手帳を持っていたのですが、その方の就職をしていくうえでの、いろいろ課題になる部分について、その方は発達障がいという特性を持っていたということが最近になって分かったのです。確かにそういわれてみればという、まだ発達障がいという概念がなかった時代に私どもがやっていた頃なのです。そう思うと難しいって、本人さんが難しいのではなく、僕らが難しいと思っていたということなのです。ですから、もしかしたら誤解があるとすると、こういう言い方かと思ったのは「従来の手法に加えて障がい特性、（精神障がい、発達障がい、高次脳機能障がい、難病など）に見合った職業リハビリテーションのあり方を開発する」などというふうに積極的なかたちにしたらいいのかと思うのと、おそらく誤植だと思うのですが、高次脳機能の、「脳」はこの「能」ではなくて、脳みその「脳」ですので。ということで以上です。

○黒田部会長 はい。ありがとうございます。いい修正案をいただきました。またご検討をいただきたいと思うのと、ここだけですか、のうの字が違うのは。他はあっていますね。その左の「検討にあたって」というところはあっていますね。またそれもチェックしておいてください。ほかにございますでしょうか。

それでは次の「その他」の議題のほうに移りたいと思いますが、国への要望、まとめを今回行なうこととなっておりますので、それにつきまして、事務局のほうからご説明をお願いいたします。

○事務局（小川） そうしましたら資料2と資料3でございますけども、資料2のほうにつきましては、前回と前々回の会議の場でご議論いただきました課題項目1と4と5の3つなのですが、大阪府のほうで国に要望する予定の項目などを網掛けというかたちで追加で記載をさせていただいたものでございます。国への要望につきましては資料3のほうで一覧にさせていただいておりますので、資料3のほうでまとめてご説明させていただきたいと思います。すみませんが資料3のほうをご覧くださいませでしょうか。これまでご議論いただきましたものを含めまして国に要望する項目を一覧にさせていただいております。

まず1番目。就労移行継続支援ということで、事業所が不足をしているという課題項目に対応しての国への要望ということでございます。来月論点整理というかたちで要望をしていく予定の項目でございますけども、ちょっと字が細かくなっておりますけども、下線部分のところでございます。「就労支援移行事業者が、利用者の一般就労移行に伴う報酬変動等による事業所運営に不安を抱くことなく、福祉施設からの一般就労の支援を職場定着支援について積極的に取り組めるように必要な報酬改定を行うとともに、移行支援事業所が乏しい地域における事業所の創設など基盤整備を進めるための支援策の拡充について検討を行ってほしい」という趣旨の要望をしてまいりたいというふうに考えております。その下の網掛けのところにつきましては、特に国への要望等行なう予定のない項目でございます。

その下③でございますけども、就労支援移行事業所は一般就労に結びつく利用者が減るといので、事業所として積極的に進めにくいという現状があるので、報酬体系の見直しが必要というところにつきましては、今月行なう予定の要望でございますけども、就労支援事業所の抜本的強化というところで、下線部分のところでございます、「報酬変動の影響を緩和する措置を講じるなど事業所運営に不安を抱くことなく積極的に取り組めるような特例措置を講じていただきたい」という要望です。右側ですけども、こちらも下線部分ですが、報酬上の措置を設けられたいといった要望でございます。その右下のところにつきましては、先ほど上の部分で申しあげた②と全く同じところでございます。この趣旨の要望を行ってまいりたいというふうに考えております。

その次のページでございます。1の④一般就労について定着がうまくいかない場合、「元の事業所に戻れないことを防ぐため定員の特例措置の検討が必要」というところですけども、これにつきましても中ほどに書いております障がい者や保護者が安心してチャレンジができるよう、職場定着の不調による事業所再利用の際の柔軟対応について特例措置を講じるよう要望をしてまいりたいと思っております。

その下⑤「就労系福祉サービス企業の認可について審査の中で就労に向けたプロセスな

ど運営の具体的な中身が問えないというふうなかたちで認可をしている」というところでございます。これにつきましては就労移行支援事業の抜本的強化を図るため、人員や運営に関する要件の厳格を図るよう国に要望してまいりたいというふうに考えております。

その次のページ2番目の「一般就労の罰則について」というところでございます。①といたしまして、障がい者雇用自体検討していない企業が多い、受け入れ企業の拡大が必要、特に障がい者雇用に積極的でない中小企業への対応が課題ということにつきまして、商工労働部さんのほうになりますけれども「事業主に対する各種助成金制度の拡充ということで、雇用の取り組みを促進するために特定求職者雇用開発助成金の助成対象機関の拡大でありますとか、各種助成金の拡充に努めてほしい」というところが一点と「障がい者を多数雇用する中小企業の事業所に対する助成金の充実を図ってほしい、雇用納付金制度における報酬金の支給を受けるために必要な障がい者数の引き下げなど一層の充実を図っていただくよう要望してまいりたいということでございます。この8月につきましては右側の下線部ですけれども、雇用経験やノウハウに乏しい企業の雇用不安を解消するため、職場体験実習経験に対する必要な事業主支援を拡充するよう要望をしてまいりたいというふうに思います。

その下②「雇用経験が乏しい事業所では」というところです。雇い入れに躊躇をするといったような課題につきましては、今申し上げました同じところをそのまま書かせていただいております。「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」ということで再掲ということで書かせていただいております。

その次のページ3番「就労に向けたステップとしての職場体験実習先の不足について」ということで、就労に向けた訓練を行なえる場所が少ないということにつきましてですが、これにつきましても先ほどのページで記載しておるところと同じところでございます。事業主支援を拡充してほしいということで、こちらについても再掲というかたちで書かせていただいております。

その次のページでございますけれども、4番「就労後のフォロー体制の充実強化について」ということで、短時間労働や欠勤してもフォローできるような体制やグループでの就労も可能にするような制度構築が必要というところで、こちらにつきまして、精神障がい者の雇用拡大に向けた取り組みの強化というところで、精神障がい者および事業主への支援策の構築、ならびに事業主への雇用啓発活動への充実強化をされたいというかたちで国に要望してまいりたいと思います。その次丸2。就ポツ数の増設、人員増収、人材育成が必要ではないかというところで、これにつきましては商工労働部の福祉部とともに来月の論点整理でも就ポツの体制の充実についてということで、現行体制では対応が困難となっておりますので、雇用体制等について充実を図るよう必要な財源措置も講じていただきたいといったような趣旨で、それぞれ要望してまいりたいと考えております。

その次のページですが4の③といたしまして、「一般就労支援後の定着支援に係る報酬体制の見直しが必要ではないか」というところでございますけれども、右中ほどに書いてい

ますとおり、企業における雇用就労を推進するため職場定着支援を充実する必要があるが、就労移行支援体制加算の対象となります就職後6か月を越えて職場定着支援を行った場合にその期間に応じて加算の充実をされたいといったようなかたちでの要望とその下の下線部ですが、これは先ほどの再掲になりますけども「一般就労移行に伴う報酬変動等による事業所運営に不安を抱くことなく取り組めるようなかたちでの必要な報酬改定を行っていただきたい」ということで、再掲としてこちらに記載をさせていただいております。

その次5番ですが、「関係機関の連携ネットワークに充実強化について」ということで、関係機関の連携の弱さというところで、特に「支援ノウハウが現在不足しております発達障がいや高次脳機能障がい等のネットワーク構築が課題」というところにつきましては、商工労働部さんのほうで難病患者等の障がい者の雇用促進ということで、手帳を持ってもらえない難病患者、内部障がい、高次脳機能障害および発達障がい者の雇用を促進するため、雇用率制度および雇用納付金制度に基づく各種助成金制度の対象に追加をしていただきたいということで、要望をしてみたいと考えております。右側につきましては「関係機関のネットワークを充実強化するよう推進すること」というかたちで要望をしてみたいと思います。

その次のページ、網掛けのところは省略いたしまして、7番ですけどもこれは先ほどからご議論いただいておりますところと重複をする部分でございます。社会的雇用の国制度化を図る必要があるというところで、先ほども簡単にご説明させていただきましたとおり、執行事業の早期実施を含め検討を進めることというかたちで7月の福祉部のほうと来月の論点整理という機会に国のほうに要望をしてみたいと思います。

その次のページですけども、これも先ほどと同様でございます。「視覚障がい者等自立通勤困難者の通勤手段の確保」ということで、右側に記載されておりますとおり、国へ要望をしてみたいと思います。その下在宅障がい者の就労支援につきましても、同様でございます。福祉部のほうで下線部について要望をしてみたいと思っております。

その次のページ8番「福祉的就労」につきましては、すべて網掛けですけども、一番最後のページに⑤番ということで、一つ要望する項目がございます。福祉的就労の話になりますけども「事業所の安定的運営が困難」ということで、「施設外支援等加算の拡大充実が必要」というところで、これにつきまして中ほどに記載の通り「報酬加算のさらなる拡充を図ること」というところと、右側の論点整理のところでも十分な財政措置を講じるとともに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するように国のほうに要望をしてみたいというふうに考えております。以上でございます。

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

○豊田委員 今これを読ませていただいております。この前大阪府への要望が同友会のほうから出させていただいた「雇用経験ノウハウの乏しい企業の雇用不安のための職場体験実

習」とこれについても同友会のほうから要望を出させていただいている案です。それに対してありがたいと思っているのですが、これが出てきた背景には、前々回に労働部のほうから出ていました実習に関しての、実習に対しての2千円の何とかいうの、あれを持ち帰って話をした時にみんな激怒してしまっていて、それに対してこの要望に切り替えたのですが、今回報告がなかったのも、あれはどうなったのですか。セミナーは残っていましたが、それについては国からの予算を採られてやられることになったのですか。

○若野委員 実習は推進していくということになっているのですが、ただ国の予算が本当に少ないです。もともと全国で実習に対する、福祉教育医療から移行への推進事業という事業の中に入っているのですが全国で2億少し、それが47都道府県にあります。そこで第1回目でお話をさせてもらったコーディネーターというのを雇用するということになりますので、ほとんどが人件費ということになりますので、実習自体も実習をできる事業所の名簿、リストあるので、作成はさせていただいてそれぞれの支援学校さんだったり、機関支援さんには提供をさせていただくというのはできるのですが、中小企業に2千円というお話でしたね。それについてはすべてお受けすることは予算上とても無理ということですので、今年度ですが、国とハローワークのほうで求職者の方であれば実習をされたほうがより就職に結びつくであろうという方に対して、そういうかたちでしていこうかということですが、予算自体がほとんど無いに近い状況ですので、すべて労働局が示したリストのほうに実習をしたいということで、していただくのは可能なのですが、そこに実習の先ほど言ったことをつけるというのはちょっと難しいという状況になります。

○黒田部会長 2千円の話というのは労働局経由では2千円もらえるけど、そうでないところは無しという話ですか。

○若野委員 はい。イメージとしてそういうことです。ただ予算自体がほとんど無い状況です。ですからハローワークに登録される求職者の方が実習すれば就職できるだろうと、可能性が高くなるという方についてはそういうかたちでさせていただく、ただハローワークで就職したリストを労働局で集めますので、これについては各支援機関さんには提供はさせていただくというかたちになります。

○黒田部会長 はい。分かりました。他に何かありましたら。これはもう7月要望にまとめられ、すぐ出されるようなかたちになるのですか。

○事務局（小川） そうです。もう近々に。

○豊田委員 もう一個いいですか。

○黒田部会長 はい、どうぞ。

○豊田委員 最終のページの資料3のところなのですが、「工賃向上支援」ということで、今福祉的就労に対して工賃向上をすごくやっているのですが、素朴な疑問が一つありまして、先ほどのところも出てました優先的に大阪府さんからお仕事を受注できるように回ってくるのですけれども、それに対して入札とかするのですね。そしたら安いほうが当然落ちるのですが、取ろうとすれば今年の金額より下回って入札しないと取れないと

いう現状であります。そしたら工賃向上どころか仕事は採れるけれども、結局収益が少なく、大変しんどいばかりという現状が最近やっと気づいてきたのですけども、これっておかしくないかというのが素朴な疑問で、それで入札制度というのになっていくと最賃が切れていくなんで、どんどん切れていくだろうし、今最低でも 800 円的最賃で落としてはる企業のその下はいかなくてはいけないということは当然最賃が切れてくるので、これってそれで入札して、今まで最賃がずっとどうのこうのっていうことをかけているのどうだろうというのがずっと疑問に感じていたのですけど、これはどういうことなのか。

○黒田部会長 どうでしょう。

○事務局（小川） 価格だけで競争しようとしたら、どうしてもそういったかたちにはなってしまうと思うのですけども。

○豊田委員 最終的には価格じゃないですか。それ以上に何かありますか。ほとんど全部価格だと思うのですけど。

○事務局（小川） 中小企業家同友会さんがどういう場合。

○豊田委員 いやいや。中小企業家同友会ではなくて、今別の。中小企業家同友会は我々は今実習制度をどんどん推進することでやっています、それはそれで提言の中にあっただけで評価させていただいて、これはまた帰って報告するのですけれども、全体のお話を伺っていてそんな中で、ちょっとふと疑問に感じてそれはうちではすごく疑問を感じながら日々やっていたのですけど。

○黒田部会長 総合評価入札制度というのが出てきていまして、大阪府のほうと大阪市のほうでやっているのですけど、今までの価格だけの評価だけではなくて、障がい者雇用を雇用率達成してないところは入札できませんし、さらにどれだけプラスアルファ雇っているだとか、就労移行事業所から雇っているだとか、いろんな価格以外の点数をつけるような仕組みというのが今進んできていまして、その良し悪しをよく言われるのですけど、すべての入札がそういう状況ではないのですが、大阪府だったら清掃業務なんかは総合評価になっていて、障がい者雇用とその支援をどれだけ取り組んでいるかというのでポイントが加算されるところもあるのです。ただし最賃より低い金額を出すような計画を出しているところはもちろん最初から落とされますし、いくらぐらいの給料をちゃんと支払われるかということも含めて、入札の時の書類に書いてくるということもありますんで。

○豊田委員 ちょっと今しょうもないところでしょうもない質問をしてしまっておめんなさい。そういう質問をしたのではなくて、同友会はおいといてもらって、今ふと目についたのがここに書いてあった福祉的就労の工賃向上支援についてというのを見ながら、ふと今思い出して聞いてみたくなくて聞いたのですが、私はB型の施設をやっている、いろいろと優先的にB型の施設に書類がくるのです。そこで自分の所ができるものを丸を付けて返した場合、それについて入札のいくらで受けますかというのがくるので、それで入札していくと最低の金額、今年取ったのよりも下にしないと取れないという金額で、B型ですから少しでもお金になればいいと思ってあまり考えてなくて、最賃以下で入札した場合そ

れっておかしくないかとみんなに言われて気づいて。

○黒田部会長 B型だけ最賃が関係ないのから、入札した金額でそもそも仕事を受けたら最賃以下の利益しか上げられないのにその仕組み自体どうかという発想。

○豊田委員 そうです。みんなにおかしくないと言われて、そうだと思いますが、これを見たらたまたま書いてあったのでちょっと聞いてみようと思って。

○黒田部会長 なるほど。どうでしょうか。

○事務局（小川） B型については当然最賃が適応されませんので、それを入札というかたちで何かやっている。ほかにも作業所ばかり。入札の札を入れられている所は企業と勝負しているのですか。

○豊田委員 いや違います。B型です。施設ばかり回ってきているから施設間であれしていますから。

○事務局（小川） そうですね。それはもう事業所同士でのということで、そういう入札であればどうしても最賃というのは、別に設定というかたちでかなりそういうかたちでやられている事例はあまり聞いたことがないのですが、どうしても最賃以外であればそういうことになるのかなと思います。

○栗原委員 よろしいですか。

○黒田部会長 はい。お願いします。

○栗原委員 他の県の1つの事例でこうのがあります。ある財団でちょっと大きな財団で建物を持っていて、その建物の清掃をB型のところでやらせてもらおうとしたら、希望するB型さんが幾つかあったのです。やはり入札したのです。ただ半分は金額、半分は当事者にいくらの工賃を払いますかと。それは逆なのです。払う額が多いほうが点数が高くして、やはり全体のコストの問題もあれなのです。だから半々でやった事例で。私もそれに関わりましたが。そういう事例はあります。ただこれは行政がやったものではありません。一般の民間の財団がやったので。その1つヒントにあったのは、イタリアの社会的協同組合の考え方です。全くイコールではないけれども、単にコストが高い低いではなくて、社会的に意義のある事をするのが、総合評価制度はそうなのです。というようなことを発想を得て、そういうようなこともやったことがあります。1つの参考です。

○黒田部会長 また詳細な情報を提供していただいたら確認できるかと思いますが。

○井上委員 よく質問が分かってないのですが、大阪府では優先調達法を何らかのかたちでもう既に取組みされていませんか。まだないですね。なんか既に実際はものが動いているわけではなくて、また別の事業としての作業が入札になっているということですね。

○事務局（坂口） そうです。大阪市ですか。お仕事自体は。

○豊田委員 大阪市です。大阪市の随意契約です。

○事務局（坂口） 大阪市は競争原理を働かせることになっていまして、4月から優先調達法ができて、調達方針をこれから大阪市も大阪府もそうですけど作るのですが、大阪府の場合は平成13年に調達推進法に先駆けて福祉施設からのそういう物品の調達の指針を定

めていまして、大阪府の場合はその指針で市場価格等を考慮して、多少高かったとしても、それは福祉的な観点でOKというルールになっていまして、比較見積りをとらずに落とすというか業者にすれば落とすことができますが、大阪市はそういう仕組みがありませんでして、あくまで競争原理を働かせるという考えをお持ちですので、そういうような形で福祉施設同士で札を入りあって安い所に落とすということに今はなっている。

○豊田委員 どんどん下がっていくような気がして、不安になっていて。

○事務局（坂口） それがどうかというのはなかなか難しい問題です。

○豊田委員 やはりその施策があって大阪市が、独立ですからね。大阪市も堺市も。だから今回一応金塚さんところがお受けになった施策にしても、大阪市の施設は参加できてないということで、就労移行の、先ほどおっしゃっていたやつ、就労移行の。

○金塚委員 発達。

○豊田委員 ごめんなさい。発達障がいサポートのやつも結局大阪府の事業所だけということで、大阪市と堺市はだめということで、同友会はけっこう大阪市と堺市の事業所が多いのです。その時にその大阪府さんが発表してはったのですが、ほとんど大阪市と堺市の事業所ばかりだったので、関係ないという話になってしまったのですが、それって一応どうなのなのですか。堺市と大阪市も一応大阪府なのに独立だから、それは入れないというのはなんかおしいというのは、障がい者部会のほうでなぜ堺市と大阪市だけ外されるのだというのは出ていたのですが。

○黒田部会長 それぞれ府がやる仕事、政令市がやる仕事が決まっていて、今の場合だったら堺市と大阪市がなぜ参加できないのだろうという話だと、逆に堺市と大阪市のほうがいいプロジェクトをたてるのが可能だといえれば可能なのですよ。そういう場合に大阪市と堺市意外は参加できないのかという議論がまた出てきて、どっちがいいか分かりませんが、そうなってくると大阪市、堺市が金塚さんが引き受けたような事業を今の状況ではやはり独自にやってもらうということしか方法はないのだと思いますけど。行政的にどうなのですかね。

○事務局（西口自立支援課長） はっきり言って行政の縦割りの弊害と思います。

○黒田部会長 そうですね。

○事務局（西口自立支援課長） ただ福祉施策としてやるということになると、やはり政令市問題、あるいはもっといえば中核市問題というのも出てきます。逆に労働施策としてやるということになると、これは大阪府一円で、大阪市、堺市も中核市も含めて一本でできるという可能性もありますので、そこはもっと知恵を出さなければだめなのかということころはありますけど、はっきり言って行政の縦割りの弊害はあります。

○黒田部会長 理解はしていただける。努力していただけるということだと思うので。

○豊田委員 吹田市さんにしても、箕面市さんにしてもいろいろあるではないですか。でも大阪市のほうでもこの間も福祉課に聞いたら、就労部会のような組織がないのです。

○事務局（坂口） 大阪市と堺市に就労部会はございません。

○豊田委員 ないのです。だから施設のそういう話を聞く場を作らないのかと聞いたけど、ごまかされてしまいました。それは大阪府として言えないのですか。

○事務局（坂口） 障がい者計画の中には就労部会の全市町村で設けていただくというのは、目標値に掲げていますので、引き続きお願いをするということになります。

○黒田部会長 はい。分かりました。他にありましたらどうぞ。

○若野委員 5番のところで関係機関の連携ネットワークに充実強化についてということで、その右側に商工労働部さんのほうで、難病患者等の障がい者の雇用促進の中で助成金のお話が出ていますが、手帳を有してない難病の方、発達の方については雇用開発助成金というのがあるのですが、ここに書かれているのはそれ以外のことでの希望ということですか。現行で発達障害者難治性疾患患者雇用開発助成金というのがあるのですが、それ以外でということの理解でいいですか。

○事務局（足立） 就業促進課です。これは各課からご要望させていただいてまして、その背景には障がい者当事者の皆さんの懇談の場が多々ございまして、その中でとりわけ難病患者さんから手帳が採れない難病の方がいらっしゃる。そうした時に自分たちは難病でもあるに関わらず、手帳がもらえない。手帳がないので、雇用率にもカウントしていただけない。障がい者枠として企業に就職することができない。私たちの実態を分かっただいて、私たちの就職を支援するために私たちも雇用率のカウントに入れてくださいというご要望がかなり強くございましたので、冒頭に雇用率制度の対象としてください、雇用率制度の納付に基づく助成金制度にも対象としていただけませんかという内容で提案させていただいているものでございます。

○若野委員 今、国の助成金とは別で、また更にということで。

○事務局（足立） はい。

○黒田部会長 他にありませんでしょうか。それではその他も含め全体を通しまして、ご意見をお伺いいたしますがよろしいでしょうか。

○金塚委員 ヒアリングのことについて聞いていいですか。

○黒田部会長 はい。

○金塚委員 早速にこの項目ができて・・・

○黒田部会長 どうしましょう。先に説明とかいいですか。

○事務局（小川） そうしましたら参考資料の説明を簡単に説明だけさせていただきます。

○黒田部会長 していただけますか。はい。

○事務局（小川） 参考資料1でございますけども、A4の1枚ものでございます。前回でも完成型の前のかたちではお配りはさせていただいているのですけども、平成24年度の福祉施設からの一般就労ニーズ調査の結果がまとまりましたので、配付をさせていただいております。前年度の分と比較できるようにということで、右側に前年度の数字を入れさせていただいております。就労移行支援事業所につきましては、149から168ということ若干増えておりますが、網掛けをしている部分でご承知の通り、0人、1人というところ

を合わせますと、かなりなもう5割近いというところは、昨年度とほぼあまり変わらないといったような状況でございます。下のところで書いていますけども前年度が3.5人で、1事業所当たりが3.5人で3.8人に若干増えている状況でございます。

あと参考資料2ということで、これはもう7月に既に送付をさせていただいております、締め切りが一応7月の12日ということで過ぎておりますが、ちょっとまだ回収率のほうは5割程度ということでまだ現在回収中ということで、これにつきましてのアンケートについては基本全部事業所のほうに送付をさせていただいております。この後抽出というかたちでヒアリング調査のほうにも出向いて、先ほどおっしゃっていただいたような件につきまして、個別の事業所ごとに状況をお聞きしていきたいというふうに考えております。これの結果につきましては次回就労支援部会のほうでご報告等させていただけたらと思っております。

資料3については、これはA型への同じくアンケートの協力のお願ということでこちらも7月12日締めということで、現在集計中という状況でございます。

参考資料4につきましては、大阪府のほうで福祉部、教育委員会、商工労働部の取り組みと労働局ハローワークさんも含めまして、どういった雇用支援についてどういう取り組みをされているかということについて冊子にしたものでございますので、参考ということでお配りをしております。そのあとはこちらも参考になります、今年度6回かけてご議論いただく項目を1から8までありますものを冊子にしたものでございます。

参考資料の6ということで、今後のスケジュールでございますけども、本日第3回ということで、次回につきまして10月を予定をしております。

課題項目として残っております②の「一般就労の場の拡充策について」というのと「職場体験実習先企業の拡充策について」ということで、ご議論していただく予定にしておりまして、これを10月に開催をいたしまして、その後予算要求の時期にも入ってまいりますので、事業化できるものがありましたら、それについても進めていきたいというふうに思っております。参考資料7は前回の議事録ということになっておりますので、参考資料につきましては以上です。

○黒田部会長 はい ありがとうございます。

○金塚委員 このヒアリングですが、これは何か所ピックアップされているのでしょうか。

○事務局（小川） 数字自体は申し上げてなかったと思います。

○金塚委員 実際にその実績が上がっているところと上がっていないところに分けていかれるというふうには、実際に何か所行かれるかは決まってない。

○事務局（小川） そうです。ちょっと箇所数についてはまだ検討していこうかと思っております。

○金塚委員 今から。もう一点。ヒアリングは実際どなたが行かれる予定ですか。

○事務局（小川） 基本、行政職員のほうで行こうかというふうに思っております。

○金塚委員 分かりました。

○黒田部会長 ほかにありますでしょうか。では本日の議事はすべて終了しましたので、事務局のほうにお返ししたいと思います。

○黒田部会長様、各位の皆様方、オブザーバーの皆様方、どうもありがとうございました。それではこれもちまして平成25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10月となっております。あらためてご案内させていただきますが、どうぞよろしくお願ひします。本日は長時間にわたり誠にありがとうございました。

(終了)