**参考資料３**

**平成２７年度大阪府障がい者自立支援協議会**

**第３回就労支援部会**

日　時：平成２７年１１月２７日（金曜日）

午後２時から午後４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　それでは定刻となりましたので、ただいまから「平成２７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いただきまして、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様につきましては、お手元に委員名簿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、大西委員から欠席のご連絡をいただいており、代理といたしまして、大阪労働局職業対策課・廣瀬課長補佐にご出席いただいております。

　また、オブザーバー委員の大阪府立支援学校長会会長・府立高槻支援学校・国津校長から欠席のご連絡をいただいており、代理といたしまして、府立支援学校長副会長・府立茨木支援学校・中島校長にご出席いただいております。

　また、オブザーバー委員の粟津様ですが、本日は工賃事業の関係でご欠席のご連絡をいただいており、代理といたしまして、一般社団法人エル・チャレンジ福祉事業振興機構で、同じく工賃事業をご担当いただいております堀川様にご出席いただいております。

　事務局側ですが、本日、支援教育課・藤井課長及び蔭山総括課長補佐が公務により欠席のため、塩山主任指導主事に出席をお願いしております。よろしくお願いいたします。

　それでは続きまして、お手元にあります資料の確認をさせていただきます。

　「次第」

　「委員名簿」

　「配席表」

　資料１、ホチキス留め、Ａ４横のもの

　資料２、Ａ４横、１枚もの

　資料３、Ａ４縦、１枚もの

　資料４、Ａ４横、１枚もの

　参考資料１、ホチキス留め、大阪府の就労人数調査を公表させていただいている大阪府のホームページの内容を打ち出したもの

　参考資料２「こさえたんサポーターの登録制度について」、Ａ４横、１枚もの

　チラシ「こさえたんサポーター募集中」、カラー刷りのもの

　参考資料３、ホチキス留め、Ａ４ヨコ、国家要望に関する内容をまとめた一覧

　参考資料４「社会的雇用による障害者の自立支援」、箕面市のホームページに公表されている資料の抜粋

　参考資料５、当就労支援部会における検討課題として項目１から８を一覧にしたもの

　参考資料６「平成２７年度の就労支援部会と工賃向上委員会の開催スケジュール」

　参考資料７「平成２７年度第１回就労支援部会（議事録）」

　参考資料８「平成２７年度第２回就労支援部会（議事録）」

　チラシ「ハートフル雇用セミナーのご案内」、ピンク色のチラシ

　チラシ「支援力アップセミナー、最初の一歩を踏み出そう」

　チラシ「障がい者の雇用・就労セミナー」

　「こさえたんサポーター登録申込書」

　こちらは、制度発足については本部会の中でご説明しますが、紙媒体もしくは大阪府のホームページで登録をしていただく内容になっておりまして、本日は申込書とあわせて、「こさえたん」のマークを付けたキーホルダーをお配りしております。こちらも対面でご登録いただいた方にお渡しする形でＰＲに使っているものです。本日お持ち帰りいただいて、また周知いただければと考えております。

　以上が本日お配りしております資料一式になりますが、不足等はございませんでしょうか。ありがとうございます。

なお、本部会につきましては、会議の趣旨を踏まえまして、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をいただく場合には、傍聴の方に一時ご退席をいただくなどをお願いする必要がございますので、その場合にはご発言の前に事務局にご連絡をお願いいたします。

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

○黒田部会長　はい。皆様、こんにちは。

○委員一同　こんにちは。

○黒田部会長　今日も一日、どうぞよろしくお願いいたします。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」も含めて４つあります。最初に、まず議題（１）「一般就労・雇用の場の拡充について（企業支援）」と、議題（２）「職場体験・実習先企業の拡充について」をまとめて事務局から資料に基づきましてご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の倉橋でございます。着席の上、説明をさせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

　まず、議題（１）「一般就労・雇用の場の拡充について（企業支援）」という分と、議題（２）「職場体験・実習先企業の拡充について」、これをあわせてご説明をさせていただきます。使用します資料は資料１、資料２、資料３になります。

　まず資料１をご覧ください。地域課題の、毎回、この部会の中で使用させてもらっている資料となります。前回まではかなり詳しく文面を読み上げておりましたが、今回につきましては、前回に少しご指摘があった関係もありまして、内容の概略を説明させていただいた上で、皆様方のご意見を頂戴したいと思っております。

　まず１ページ目、２「一般就労・雇用の場の拡充について」ということでございます。①としまして、「障がい者の雇用自体を検討していない企業が多く、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」というところのご指摘をいただいております。

　これにつきまして、具体的な取組みということで真ん中の段に、各機関で取組んでいる内容を書かせてもらっておりますとともに、一番最後のところですが、国への要望をおこなっているところです。やはり中小企業における一層の雇用の促進といいますか、それを図っていくためのさまざまな施策を実施してきております。それら国の施策、大阪府障がい者雇用促進センターにおける取組み、OSAKAしごとフィールドにおける取組みを記載させてもらっているところでございます。

　続きまして、同じく２「一般就労・雇用の場の拡充について」ですが、②「障がい者雇用の経験が乏しい事業所等では、障がい者に合った職域開発や雇用管理等のノウハウ・支援スキルが不足している」というところでございます。これにつきましては、その取組みについての中段ですが、専門家の派遣や、職場環境の改善、障がい特性に応じた対応方法、雇用管理、人的支援の方法に係るところの助言、セミナーの開催といった取組みを、これも主体ごとに記載させてもらっています。それと、やはり障がい者雇用の取組みを促進できるように、国への要望を実施しているということを記載させてもらっております。

　続きまして、５ページになりますが、３「職場体験・実習先企業の拡充について」というところです。①としまして、「職場体験・実習先企業が不足している」という指摘が記載されております。これにつきまして、真ん中の取組みのところですが、職場実習を総合的かつ効果的に推進するというところを記載させてもらっております。これも労働局の取組み、それとＩＴステーション事業における取組み、それと大阪府が進めております大阪府ハートフルオフィス推進事業における取組み、精神障がい者社会生活適応訓練事業における取組み、大阪府障がい者サポートカンパニー制度における取組みを、５ページから７ページにわたって記載をさせてもらっているのと、８ページには、障がい者雇用促進センター・OSAKAしごとフィールドにおける取組みと、国への要望について記載させてもらっています。

　続きまして、９ページになりますが、３「職場体験・実習先企業の拡充について」の②としまして、「公務分野における職場体験の実習先の拡充」というところを記載しております。これにつきましても、再掲ではございますが、大阪府ハートフルオフィス推進事業の取組み、図書館における書籍のリペアーなどの実施例を集約した取組み、それを記載させてもらっております。

　また、市町村ヒアリングにおきましても、この公務分野の職場実習の拡充の働きかけを８月９月に実施したというところを記載させてもらっています。

　続きまして１０ページになりますが、同じく３「職場体験・実習先企業の拡充について」の取組みで、③「事務的な作業を行える実習先の少なさ」という指摘が記載されております。これにつきましても、大阪府ハートフルオフィス推進事業の取組みや、大阪府障がい者サポートカンパニー制度における取組みについて記載させてもらっております。資料１につきましては以上の説明となります。

　続きまして、資料２について説明させていただきます。平成２６年度の就労人数調査の結果がまとまりましたので、ご報告させていただきます。まず資料２につきましては、「サービス別の調査結果」を記載させてもらっております。表に整理しているとおり、就労移行支援事業所、Ａ型事業所、Ｂ型事業所、生活介護、自立訓練事業所における平成２６年度の就労人数は１０２５人ということになっております。平成２５年度、昨年度の人数が１０１２人でしたので、１３名の増加ということになっております。それと未回答の事業所も７６事業所あったのですが、昨年、２５年度は１３６事業所がございましたので、かなりいろいろな呼びかけを繰り返した結果、未回答の事業所が半減したと理解しております。

　昨年度、この表で説明させていただいたときにご意見が出た中で、「Ａ型事業所への就職者が含まれているのではないか」といったご指摘がございました。今回この調査をするに当たって、「Ａ型の事業所への就職者は含まないでください」という呼びかけといいますか、記載要領へもきちんと書いた上で、少し記載が怪しいなというものについては確認するなどして、民間企業、一般企業への就職者のみを計上しております。

　続きまして、資料３についてご説明をさせていただきます。「福祉施設からの一般就労人数調査の結果」というところで、平成２６年度の結果を記載させてもらっております。平成２６年度の実績につきましては、真ん中の欄のところになっていっております。ここのところで就労人数を出してきているわけなのですが、相変わらず就労移行支援事業所で０、就労実績を出せていないという事業所は４３事業所、２３．１％あるという結果になっております。Ａ型事業所、Ｂ型事業所におきましては、専門的に一般就労へ移行させるところではないのですが、出していないところも７割というところになっております。

　昨年度、この表で質問が多かったところにつきましては、例えば、この就労人数が１人とか２人とかの事業所で、多機能型の事業所、要するに就労移行だけではなく他のサービスもやっている多機能型事業所の割合はどのくらいなのか、というご質問もいただいておりました。就労実績１人という事業所が、今回４３事業所、２３．１％ございました。ここのところで、１人の事業所につきましては３５事業所が多機能型事業所ということで、８１％の事業所が多機能型になっております。

　それと、就労実績が０という事業所につきましては４３、同じく４３事業所なのですが、多機能型につきましては２７事業所ということで、６３％の事業所が０という結果になっておりました。「就労人数調査の結果」につきましては以上になります。

　それと、もう１つなのですが、前回の就労支援部会の中で、いわゆる就労移行支援事業所でたくさん実績を出している事業所４事業所と、実績が全く出ていない事業所８事業所について、ヒアリングを夏の間に実施したいというご説明をさせていただきました。それについてなのですが、本日、残念ながら資料はまとめられていないのですが、概略だけご説明をさせていただきまして、全体がまとまりましたら、次回の就労支援部会の中でご報告させていただきたいと思います。本日は少し概略だけを申し上げたいと思います。

　まず、実績の多い事業所４事業所に訪問してまいりました。その４つの事業所について特徴的なところですが、いろいろな機関、多くの機関と連携体制を構築されている事業所ばかりでした。特に公共職業安定所・ハローワークですとかは、企業とのつながりというような、かなり連携体制を密にされているというところで、非常にそういった機関からの信頼も厚く、他機関にも利用者の方が受け入れてもらいやすい環境を作っているという特徴がございました。

　それに加えて、利用者が働くことの意味、いわゆる意義ですね。「なぜ働くのか」ですとか、働く意欲を持ってもらえるような工夫といいますか、そういったところもかなり重点的に取り組んでおられるというのが特徴的でございました。やはりそういった意識、意欲を持ってもらえるようにかなり熱心な指導といいますか、熱心な支援が実施されているというところでございました。

　いずれの機関にしても、やはり支援力がかなり高く、「どのようにすれば就職ができるのか」、いわゆる「働きがいのある就職先を見つけていけるのか」というノウハウを得ておられる事業所ばかりでしたので、こういった部分の分析をして、今後ホームページの公表等につなげていきたいと思っております。

　一方、実績が全く出ていなかった事業所８事業所について、同じくヒアリングをやってまいりました。８事業所のうち、お聞きしたところ、廃止をすると、もう今年度中、今年度末をもって廃止をしたいということのお申し出があった事業所が２つ。それと、なかなか実績が出ていないので困っていると、何とかできないかと少し苦戦されているといいますか、そういった事業所も２つ。それと、就労移行支援事業所での利用期間というのは原則２年で最長３年ということなのですが、なかなかその期間内で就労に至るまでは少し結びつかなかったので、いわゆるＢ型事業所に訓練の場を移して、そこから一般就労へ行ってもらったというところで、そういった取組みをされていた事業所が３つございました。それと、かなり重度の障がい者の方を抱えておられて、そういった方々を重点的に支援するというところで取り組んでいるため、なかなか一般就労に至っていない、というようにお申し出いただいた事業所も１つございました。

　いずれにしても、かなり努力はされているが難しいとおっしゃっている方もおられましたので、今後につきましては、やはりそういった実績を出しておられる事業所の知識、ノウハウ、そういったものを、セミナー等を開催することによりまして、そこのところに積極的にご参加をいただくことで、ノウハウ蓄積を、そういったところに努めていただくということを思っております。

　それと、訓練の期間が２年ないし３年では少し短すぎるというお申し出もございましたので、そういった事業所につきましては、さらに実状を詳しくお聞きした上で、国家要望の機会等を捉えまして実状を国に報告させていただき、制度改正を視野に入れた要望等を行なっていきたいと思っているところです。すみません。言葉だけで、資料もなく、少しお聞き苦しかったかもしれませんが、夏の間に実施したヒアリングの結果は以上です。議題（１）（２）についてのご説明は以上になります。

○黒田部会長　はい。ありがとうございました。では、ただいまの説明に関しましてご質問やご意見がありましたらお願いいたします。はい。

○栗原委員　栗原でございます。所属は変わりましたが、引き続きよろしくお願いいたします。今のお話をお聞きして、また資料２と３を拝見する中で、今のお話になかった内容として少し私も気になる部分を幾つか申し上げたいのですが。

　私は平成２年の頃から企業実習などを始めてきたわけですが、当時は実習といってもきちんとした位置づけがない時代でありました。そういう時代からすると、この施設外支援なり、さまざまな実習制度が整っているのは本当に素晴らしいと思うのです。ただ、実際のその実習について、企業にわかりやすく書く、就労移行なら就労移行、Ａ型、Ｂ型が独自のオリジナルなパンフレットなどを作ってＰＲするというところまではなかなかいっていないところが多いのかなというのが、少し幾つか見聞きするところでは聞いているのですが。ですから、もう少し実習というものについて、「なるほどメリットがあるな」というように企業にわかるような、制度の説明ではなくて、オリジナリティのあるパンフレットのようなものを作っていったらいいのかなというのが１つ考えているところです。

　もう１つは、就労移行とＡ型、Ｂ型、それぞれ数字をおっしゃっていただいたのですが、これは先ほどご説明にもありましたが、Ａ型、Ｂ型と就労移行とではそもそも制度の趣旨が違うのは当然なのですが、これをもう少し細かく見ていく必要があるのかなという気がしております。

　例えば、Ｂ型というのは、先ほどもありましたが、年限がないという確かにメリットがあるとは思うのです。一方で、これはよく議論にもなるところですが、一般就労に結びついた方が出て行くことで、工賃への影響があるという声が出ていることは事実だと思うのですね。それをどう評価するかということはまたあるとしても、このあたりをどう考えていくのか。この辺がかなり悩んでおられるところが多いと思います。

　もう１つ、Ａ型なのですが。Ａ型の悩みとしてよく聞くのは、Ａ型はいってみればＢ型と違って、雇用関係があって一緒に働いていくと。より働きやすい環境を作っていこうということと、そこから企業へ出て行くということが、なかなか一緒に働く中では矛盾感を感じてしまう。あるいは、もう１つ、最低賃金をしっかりとクリアして運営を行なっているＡ型であればこそ、その一般企業での賃金とＡ型でのものが、それこそ差がないときに、やはりより環境的に働きやすいのはどちらなのかというときに、一般就労に行こうとはなりにくいのだという声も、実際に私も聞かせてもらったことがあります。

　申し上げたいのは、もちろんそれぞれに特徴はあるとは思うのですが、総体として、大阪府として、一般企業での就労を何人というのを目標として掲げておいでですし、それに向かっていくときに、そういう全体を通した実習についてのＰＲ力という問題や、あるいはＡ型、Ｂ型に特有の課題、このあたりもやはり今後認識をして、私たちも議論していく必要があるかなと、これを意見として少し申し上げたいと思います。以上です。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。事務局、何かありますか。企業側が実習を受けたときの、企業の中が変わっていくようなメリットもたくさんあるとは思うのですが。

○事務局　そうですね。少し手前味噌になるのですが、大阪府ハートフルオフィス推進事業でも、企業実習を受け入れてほしいということで、かなり企業にもお願いに回っているのですが、そのときにやはりわかりやすいパンフレットを示してご説明をさせていただくというようなことを心がけております。

　先ほど４つの事業所、実績のたくさん出ている事業所を４つ申し上げましたが、補足をさせていただきますと、その４つの事業所でもかなりわかりやすいパンフレットを用いて、実習先の企業だけではなく利用者の保護者の方ですとか、外向けに、といいますか、一般の府民にも説明ができるような体制を整えておられるということで、やはりパンフレットでの説明というものが重要なのかなと思っております。

　それとＢ型の事業所の工賃向上についてなのですが。やはり何といいますか、特に活躍されている方が一般就労に移行されますと、工賃の収入に対して悪影響が出てくるというのも、よく指摘されているところです。そういった中で、Ｂ型でも一般就労への移行の方々がたくさん出たのであれば、例えば、一例ですが、報奨金といいますか、何かそういった報酬体系で何とか組み込めないのかという提案なども、国家要望の中でもさせていただいているところです。

　それと、Ａ型の事業所につきましてもやはり同じで、一般就労に行かれるとなれば、よくできるといったら言葉が悪いですが、作業能力の高い方ですとか、そういった方が出て行かれるということになれば、やはり全体的に作業ペースが落ちてしまうというのも聞かれるところですので、少しそこは引き続き、その報酬改定の要望のときに、そういったところのインセンティブといいますか、その辺のところが働くような報酬体系の改定をお願いしていきたいと思っております。

　すみません。Ａ型で最低賃金をもらっているのと特例子会社で最低賃金をもらうのであれば、Ａ型でのほうが、と思っておられる方が多くおられるというのはお聞きしております。やはりどうしても福祉的な支援というのは、一般企業よりもＡ型のほうが手厚いのではないかと思っておられる方もかなりおられると思います。大阪府の一般就労への移行者も１０００人は超えたのですが、少し鈍化してきております。

　これもやはり、本当に憶測ではございますが、Ａ型事業所の数が伸びている、利用者の数が伸びているということで、本来、民間企業に就職できるような方々も、働き続けるためには、やはり少し自分自身は福祉的な支援も欲しいと思われる方も多くなってきて、Ａ型のほうに就職されている方が多いのではないかということを思っております。いずれにしましても、そういった一般就労といいますか、民間企業に勤められる方には、民間企業に勤めていただけるような何らかの仕掛けというのが今後必要ではないかと思っております。以上です。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。他に関連したことでもいいですし、他のことでも構いませんが、いかがでしょうか。

○姜委員　はい。

○黒田部会長　はい。姜さん。

○姜委員　姜です。１つは、先ほどの事業所へのヒアリング結果の中で少し気になったのは、移行で、Ｂ型に行ってもらうことになったというところです。これはどうでしょうか。２～３年ではやはり就労できないということなのですが。一方で、出してはるところは出してはるわけですので。

○事務局　そうですね。はい。

○姜委員　ここを曖昧にしたままというか、Ｂ型に、多機能の中で行ってしまうのか。２～３年でだめだから、もう少し長い就労移行支援事業のシステムが欲しいというのは、僕としてはもう少し綿密な中身を追跡した上でないと、国家要望に上げてしまってもいけないのではないかというのがあって。この辺をやはりもう少し丁寧な。何というか、事例が少ないですから、事業所数もそんなに多くないので、中身をもう少し分析した上でないと。ここが一番、僕としては気になるところなので。簡単にＢ型に行ってしまうという。２～３年で足りないからもう少し欲しいとか。これはもう少し分析してほしいなと思うのが１点と。

○事務局　はい。

○姜委員　あと１つ少し気になるのは、Ａ型、Ｂ型の違いというのが、本当に変ですが。事業者の方が、仕事をしたいと言われてきたときに、お金の違いというか、もらえるお金の違い、収入の違いということをどうしてもクローズアップしたいのですね。ここの違いをどうはっきりと伝えていくのかというのが、すごく今は大切になってきているのかなと。例えば、たまたま昨日ですが、この１１月に開所されたＡ型事業所が来られて、「今、募集中です」と。中身を聞くと、「スタッフの思いとしては、２年間Ａ型で働いてもらって、あとは一般就労してもらおうと思っています」と言われるのですよ。思わず、「何で就労移行じゃないのですか」と。「なぜＡ型を選ばれたのですか」と聞くと、その辺は曖昧だったのです。利用者に２年で一般就労へというのは言わないでおいてほしいと言われたのですが。そういう、何か各事業の特徴が、だんだん事業を運営する側が曖昧にとってきて事業展開をし始めてきているのかなというのを感じてですね。このメリハリを本当に就労移行、就労Ｂ型、就労Ａ型の違いというものをはっきりさせないと、障がい者本人が選ぶということは本当にできなくなってきている。それが原因となって一般就労すべき人がＡ型にとどまったり、Ｂ型のまま潜在的に残ってしまったりしているのではないかなというのが、少し気がかりとしてあります。

　あと３つ目ですが。今日は少し出たかったのですが、商工労働部がやっておられる委託訓練事業ですね。ついこのあいだ、うちらの相談支援事業所の集まりの中で、７４０名、７５０名でしたか、応募の希望があるにもかかわらず半分しかやっていないということがあって。かなり僕が相談支援事業所に、もっと利用を働きかけてくださいということがあったのですが。大阪府としてあの事業を、この就労支援の全体の枠組みの中でどういうように位置づけているのか。つまり職安へ行かないといけないですよね、あの委託訓練を受けようと思うと。今、職安へ行けば、求人がＡ型として出ているわけです。あえて委託訓練に行かずに、即給料がもらえるわけで。そこら辺を、何というか、委託訓練の大阪府の施策全体の中での位置づけなり、ほかの事業との関係性というのがもうひとつ僕の中でわからない部分があるので、大阪府としては今どのように位置づけているのかを少し聞かせていただければと思います。

○黒田部会長　はい。ありがとうございました。３点ほどありましたがいかがですか。

○事務局　はい。まず１つ目にご指摘をいただきました、就労移行支援事業所の利用期間が満了したあとＢ型に２年行っておられるというところですが。私もその事業所には行けていなくて、担当にもう少し詳しく聞こうと思っているのと、また、少し補足するのであれば、再度事業所にも出向いてご説明を聞きたいと思っております。利用者の方といいますか、障がい者の方もいろいろな方がおられると思っていまして。この方なら１年半、２年でいけるのではないかと思っていても、なかなか訓練がうまくいかずに２年が満了した。もう１年といっても、そのもう１年も満了してしまったという方も中には出てくるのかなと思います。そういった方々が、やはりもう少し訓練して一般就労にいくという、そういった方もおられていいのかなと、私個人的にも思っておりますので。

　本当にその２年、期間内で頑張って出そうというように思っておられる事業所なのか、そうではなく、場合によっては３年以上かかってもいいわと思っておられるのか、というところは、やはりもう一度事業所にお聞きしたいと思っております。いずれにしても、「まあ、いいや」と思っておられるのであれば、少し具合が悪いので、悪いといいますか、制度を理解しておられないと思いますので、やはり期間内で一般就労に移行できるような取組みをお願いしたいという働きかけをやっていきたいと思っております。

　それと、移行とＡ型、Ｂ型とのその違いというところです。制度の周知というのも大分努めてはいるのですが、なかなか理解されていないというところもあるのかなということも思っております。

「これから事業所を開きたいんだけれども」というお電話を時々私も聞かせていただくのですが、少しわかっておられないのではないかと不安になるお電話も時々いただいております。そういった方々については厚生労働省のホームページですとか、その違いなども載っているところのご案内などもさせてもらった上で、具体的にどういったところ、どういった事業所を目指しておられるのかということも詳しくお聞きをして、案内をさせてもらっております。いずれにしましても、さらに少しＰＲといいますか、制度の周知については力を入れていかなければならないなというように思っております。

　それから。すみません。商工労働部の委託訓練について、よろしいですか。

○事務局（就業促進課長）　委託訓練の所管課ではないので、少し違う発言をしてしまうかもわからないのですが。基本的には委託訓練自体は国の制度であり、位置づけとしては、職業訓練校の、平たく言えば、サテライトの位置づけなのです。障がい者校も国立府営という枠組みでやっていまして、そこでできないものを広く民間にやっていただいていこうということなので。制度的には雇用保険に紐づいているわけなのです。雇用保険を受けられる方が受講指示で受けていただくと。我々は就職のある意味、平たく言うと、マッチングをくくって、そことの連動性を高めようというように。同じ室内の、いろいろとこちらからも提言をしているのです。

　要するに、企業側が就職しやすい訓練をしてくださいというような、企業側のニーズにあわせて訓練をしていくと。どうしても求職者ニーズに基づいてしまうとなかなか訓練しても企業がまず採ってくれないというような状況もあるので、企業のニーズにあわせてやっていただく。例えば、最近我々が議論しているのは、もっと社会人基礎力というのですか、障がい者でいうと、「就職準備性を高めてくれ」ということを委託訓練事業者にお願いしたりだとか、そういうことをやってくださいというようなことにしているのです。やはりその訓練だけをやってしまうと、訓練のための訓練では意味がないので、やはり就職のための訓練ということで、そのように見直していこうというようなことを盛んに議論しているところです。

　ただ、制度的には雇用保険があっての委託訓練ということなので難しいところです。ただ、だんだん柔軟性を持ってきていまして。例えば、このあいだも少しお話が出ていましたが、雇用保険受給者ではない学生についても、発達障がい傾向のある生徒の訓練をしようとか、いろいろな展開をしなさいということも出ていますので、国とも連携をしながら柔軟に使っていきたいなというようには考えています。

○黒田部会長　はい。ありがとうございました。よろしいですか。

○姜委員　はい。

○黒田部会長　１つ目、２つ目のＢ型から就職される方とか、姜さんがおっしゃられた、Ａ型とＢ型と移行支援の違いが事業者側のほうでも少し不明瞭な形になっているあたりはかなり問題かとは思いますが。そのあたりは、豊田さんが以前から、「Ｂ型から就職される方がたくさんいるんだ」というご意見をいただいていましたが、何かありますか。

○豊田委員　私、少し未だによくわからなくて。本当に、今、Ａ型がすごく増えていて、見学にも何回か行っているのですが。作業が我々と全く変わらない作業をしていて、それで最低賃金を払えるという、その不思議な構図が未だに理解ができなくて。

　このあいだ、１人うちに相談に来られた方が、学校を卒業して就職されたのがＡ型に行かれたのですが、結局２年経ったときに、就職先を探すためにハローワークに行けということを強要されて、本人はそこにずっと働けるつもりでいたのに、結局行くたびにそれを言われて、ハローワークに無理に連れて行かれたりなどというのが普通になって、家に引きこもっているので、このままでは少し具合が悪いので何とか引き取ってくれないかという相談があったのです。うちとしては「かまわないですよ」という話はしたのですが。何かその辺が、何でそうなるのかなというのがよくわからない。

　今の話を聞いていると、Ａ型から就職をということも、もちろんありだとは思うのですが、その何か、２年経つと急に「就職しなさい」というのを強要する。できる子を出すというのはいいのですが、出たくないと言っている子までを無理に出さないといけないのが制度なのかどうなのかというのが、少し私にはわからないので。

　それとその仕事内容ですよね。私はやはり最低賃金を払うということについては、しっかりとした仕事がなければ、そういう事業はできないというように受けとめていたのですが。内容はＢ型と変わらないのに、なぜそれだけの給料が払えるのだろうというのがわからない。

○黒田部会長　はい。ありがとうございました。廣瀬さんも何かありますか。

○廣瀬課長補佐　Ａ型の話でいえば、この前、労働局に「私はＡ型の事業所をやっています」と。利用者の方がたくさんいらっしゃるのですが仕事がないのですと。労働局に電話をしたら仕事がもらえると聞きました、という電話がかかってきて、私にそういうことを言うと。少し絶句したことがあったのです。だから、本当に姜さんや豊田さんがおっしゃっているように「わかってはるのかな」ということは思います。

○黒田部会長　はい。ほかは。井上さん何かありますか。そのあたりどうですか。

○井上委員　幾つかあるのですが。障がい者就業・生活支援センターに、就職したいということで来られる。ところが、今からトレーニング、移行なりでトレーニングを受けられるようなそんなお金はないのです。現実として、来月年金があるからどう、「年金しかないから、もうやばいんです」と言ったときには、こういう方法がありますということで、Ａ型の話をさせていただくということはあります。

　なおかつ、Ａ型でもその方にすれば現実はまだ厳しい。Ａ型の大半は週２０時間ぐらい。逆にそこをきちんと本人にも説明した上で、Ａ型は幸いなことに十三、新大阪あたりにたくさんありますので、そこに行きながら、大体２時か３時には終わりますので、そのあとハローワークでお仕事を探す。そこの部分はまたうちで、障がい者就業・生活支援センターと一緒に動きましょうという形での、利用という表現がいいのか、活用というのがいいのかわかりませんが、させていただくこともあります。

　正直、あと、５０代半ばを過ぎられた方で、では今から移行で、移行事業で２年間トレーニングかというと、そうでもないだろうなと。ご本人は働きたいというときにも、「こんなのがありますよ」と言わなくはないですね。それがいいかどうかではないのですが。移行は大きなお金はもらえなくて、交通費も自腹で、昼飯も出なくて、全部持ち出し。それと比べると、Ａ型というのは本人にとっての１つのいいツールではあるのかなと思います。

　逆に、ここでは出ていなかったのですが、先々週ですか、支援学校の就職担当の先生方と懇談することがあって、実はある企業で内定が決まったと。ご本人も実習されて、ご本人も担当の先生も喜んでいたのですが、内定が決まったときに「最低賃金は払いません」とバシーンと言われてしまって、えーっとなって、先生は「もう１回１からやり直しや」ということで、今本当に駆けずり回られている。これ一般の企業ですよね。本当はそれはだめなはずなんですが。もう本当に先生としたら、次を探さないといけないということで走り回られていると。それと比べると、最低賃金も一応もらえるＡ型はどうなのだろうとか。この辺との差がある。それも悩ましい面があるというのが、Ａ型に関しては、利用については思います。

　あとは、ヒアリングの部分での確認というか、気になる部分ですが、実績が出ている事業所と出ていない事業所は何となく同じ、裏表になっているなと思っていて。１つは、ご本人のいわゆる見立ての差かなと。２年とか３年で難しいのですとか、短すぎるんですというのは、そもそもの見立てが、移行ではないという見立てが必要なのかもしれないですし。

もう１つ言えば、実績が出ていないというのをどう評価するかは別として、これが実績が出ている事業所であれば、「この人だったら２年でいけそうですよ」と、「大丈夫です」と言うかもしれないですよね。それが言われていた他機関との連携であったり、働く意義のことだったり、きちんとしたパンフレットなりのツールだったりの差なのかもしれませんが。やはりそこの差で、「支援機関の実力」という表現がいいのかどうかはわかりませんが、その差によって、「２年でいける」「２～３年ではいけない」という差が出てくるのかなと。そこがそれこそ問題だなと。

　それともう１つは、２～３年でいけないという見立てであれば、それが何でいけないのだろうと。就労準備性のみの課題で２～３年でいけないというのか、それともそれ以外の課題もたくさんあって、例えば、生活面の課題がたくさんあって、そこを整理するためには２～３年では無理だというのであれば、そもそも移行ではないだろうと。それをＢ型なりで時間を使って整理をした上で移行に送り出すというのが、いい形の仕組みではないのかと思います。理想的な絵になりますが。その辺を、それこそそれぞれの事業所がそういう認識で、「うちでいいのかどうなのか」ということを、Ａ型、Ｂ型も含めて、きちんと考えた上でご本人を見てほしいなとは思います。

　あと、それから確認なのですが。資料２のＡ型の就職を省く数字があったのですが、可能であれば、Ａ型にはどのくらいということも確認できればと思います。それと、あと、資料１の、これは６ページだけではなく、市町村ヒアリングで、「公務分野での職場実習の拡充の働きかけを実施」とありますが、各市町村の名前は結構ですが、どんな温度というか、どんな雰囲気を市町村は感じられたのかなと。

確かに、事務分野での実習は非常に少ないですし、企業に実習に行ったときには、これは全否定というのは変ですが、身構えられてしまうことも多々ありますので、役所という中での事務的実習というのが、各市町村がどのような感じで反応があったのかなというのを少しお聞かせいただけたらと思います。以上です。

○黒田部会長　ありがとうございます。少し先にわかっていたところの数字がありますか。Ａ型に行った方の。

○事務局　はい。残念ながら、この就労人数調査につきましては、Ａ型の、Ａ型に行った方といいますか、Ａ型に就職された方の数字は残念ながら聞いておりません。実はそれを聞いてしまうと、かなりややこしくなるのかなというところもあって、むしろ民間企業への就職者を書いていただくというところでしたので、残念ながら申し訳ございませんが、ほかの数値はございません。

　それと市町村ヒアリングにおきまして、公務労働の拡充といいますか、その辺のところでお願いした件です。平成２６年と２７年、共に市町村ヒアリングを実施しております。ヒアリングに先立ちまして各市町村においてアンケートといいますか、記載してもらった上でヒアリングを実施してきております。２６年度に実施したアンケートで、公務労働をやっているといいますか、公務労働を既に実施しているという記載があった市町村が１１市町村ございました。今後も広げていきたいと思っておられた、公務労働の実習先、職場体験、その辺のところが必要と思っておられたところが３１。３１市町村から「そのように思う」というご回答をいただいておりました。

　２７年度についてなのですが、実習を受け入れているところが１７市町村、１１から１７に増加しております。今年度、井上委員のご発言というか、その辺のところも受けておりましたので、ぜひとも拡充をお願いしたいと、我々も積極的に市町村にお願いをさせていただきました。現にまだ受け入れていないというところは、とりあえずというと何なのですが、福祉部の部局だけでも入れてほしいと、福祉部の部局だけで受け入れているというお答えの市町村については、全庁的に広げていく形での広め方をしていただきたいということで、お願いをさせていただきました。

　それについて、当然ですが、反対されるような市町村は１つもございませんでした。やはり少し中で言われたのは、福祉部局単独でその取組みをやりたいと思っても、それはできないと。大阪府でも同じなのですが、人事当局との調整協議をした上で広めていく必要があるので、その協議について理解を得た上で進めていきたいと思うと。一朝一夕にはいかないかもしれないですが、できるだけ進めていきたいと思っていますということで、またその他の市町村や他府県でいい事例等があれば、適宜、市町村にも情報提供がほしいというご要望もございましたので、我々としましても、引き続き働きかけをいろいろな形でやっていきたいと思っております。以上です。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。栗原委員から始まった議論ですが、やはり井上さんの話を聞いていても、相談を受ける相談員の方がどのくらい適切なサービスを提供できるかというか、お勧めできるかというあたりと、それぞれの事業所が目的にあった専門的な能力をどのくらい持てているのかというあたりのところとか、あとご本人の意欲も含めて、いろいろな要素が絡んでくるような話かなと思いますので。

どこに課題があるのかというのは、よく分析しないと、なかなか就労移行支援３年だけでは少し時間が足らないと言い切れない部分がやはりあるのかなというのは、今の話を聞いていて思いました。今後の議論の中では、話していただいたような状況を認識に入れながら議論をしていかないといけないのではというのは思いました。ありがとうございます。先に進めさせていただきたいと思いますが、よろしいですか。またあとでありましたらお願いします。

　議題（３）にいきたいと思いますが、「工賃向上計画推進委員会からの検討結果（報告）」について事務局からご説明をお願いします。

○事務局　　はい。引き続きまして、議題（３）「工賃向上計画推進委員会からの検討結果（報告）」です。まず資料１をご覧ください。１２ページになります。８「福祉的就労の促進・工賃向上支援について」ということで課題項目として掲げております。まずは資料１に基づきましてご説明をさせていただきます。①「受注機会の拡大」の真ん中の欄ですが、具体的な取組みとしましては、いわゆる製品等の情報集約・公表をすることで、企業等への受注拡大につなげていくという取組みをしております。これにつきましては、「受発注コーディネーター」を配置しておりまして、平成２６年度につきましては、上から５行目ですが、２６年度の受注金額については１億余りという実績が出ております。それ以外にも販路拡大のためのビジネスフェスタ、受注可能な業務等を記載したガイドブックの公表、ホームページでの公表等をやってきております。

それ以外にも、事業所間での情報の共有化を図るために、活動の実践を促すために成功事例を集めて、それを公表するというようなことをしております。これにつきましては、月間情報誌『Passo』を発行しておりました。平成２７年７月からは紙媒体を廃止して、メールマガジン形式で情報発信をしていくということで、より多くの方々に見ていただけるように、そういった情報発信に心がけたというところです。

　それと、１３ページになります。「障害者優先調達推進法」ができておりますので、いわゆる官公需だけでなく民間企業も含めた社会的気運の醸成を図っていくというところです。「ハートフル企業農の参入」というところでの、環境農林水産部との連携を実施してきております。農業に関するアンケートを各事業所に実施してきまして、２８２事業所から回答があったということになっております。

　それと、昨年の１１月ですが、いわゆる「こさえたん」マークといいますか、統一ロゴマークと、愛称「こさえたん」を制定したという取組みを記載させてもらっています。

　それと、１４ページになるのですが、同じく「福祉的就労の促進」で、②「共同受注体制の構築」について記載しております。これにつきましても、既存のネットワーク等を活用するなどして、地域において共同で受注する体制を構築するというところで、大阪府内市町村においてのネットワークを作っていくという取組みをしております。それと、商談会への出展等を通じて、企業の理解促進と、障がい者の仕事の可能性を探るという取組みもやってきております。

　引き続きまして、１５ページですが、③「経営意識の向上」について記載しております。これにつきましても、１５ページの真ん中のところですが、セミナー等の開催や成功事例の収集・研究、また、これの情報の共有化といったところを進めてきております。

　それと、１６ページですが、事業所が効率かつ持続的に収益をあげるためにＰＤＣＡサイクルによる業務改善ですとか、マーケティングによる市場開発などの指導をおこない、事業所の経営意識の向上につなげるという取組みをやってきております。

　続きまして、１７ページですが、④「職員の意識醸成」というところで課題項目として掲げられております。これにつきましても、真ん中の欄ですが、情報の共有化、地域間での連携、いわゆる社会資源の相互利用の促進等を通じまして意識醸成を図っていくとしております。

それと、１つ申し上げたいのですが、「スウィーツ甲子園」というものを毎年度実施をしてきておりまして、大阪におきましても４事業所が参加されて、１つの事業所が関西大会に出場する予定をしております。今度、１２月５日に関西大会が実施されることになっております。

　それと、１８ページですが、⑤「安定的な事業所運営」で、これにつきましても、事業所における経営意識の向上を図って効率的な運営につなげていくというところを目指しております。それと国家要望も、安定した運営が実施できるように、報酬体系、報酬加算の拡充についての要望を実施してきたというところです。資料１は以上です。

　続きまして、資料４についてご説明をさせていただきます。「平成２６年度工賃の状況」というところになります。これにつきましては、平成２６年度の工賃の実績が出てきております。一番上の表の１番右側ですが、２６年度が１０７６７円ということで、平成２５年度の１０３４５円から若干ですが増加しております。

　平成１８年の７９９０円から、プラスとして２７７７円ということで、約３０００円弱の増加というところになってきております。平成２５年度までは、残念ながら、大阪府におきましては全国最下位という工賃の順位でした。２６年度はまだ国から集計結果、順位等は出ていない状況ではございますが、かなり厳しい状況であるというのは変わらないというところです。やはり工賃においても何らかの取組みが必要ではないかというところで、今までどおりではなく、かなり画期的な取組みなどが必要なのではないかというようなご意見もいただくときもございます。

逆に、前回、姜委員からご指摘がありましたように、一方で本当にそれでいいのかと、他にもっと、Ｂ型の事業所の頑張りを計るほかの物差しがあるのではないかというご指摘もございます。いずれにしても、Ｂ型におられる利用者の方々が実際に自立といいますか、活躍できる場というようなところを確保するためにも、やはりＢ型の事業所での事業促進というか、工賃も上げていきながら、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）、働きがいを持って取り組んでいただけるような仕組みといいますか、その辺の取組みを充実させていくべきではないかと思っております。

　次に、参考資料２をご覧いただきたいと思います。「こさえたんサポーター登録制度の創設について」というところです。昨年１１月に、いわゆる障がい者の福祉事業所で作られた製品のことを「こさえたん製品」と命名、それとロゴマークの「こさえたん」を策定したところですが、今般、この「こさえたん」のサポーター制度を発足させました。

　それが平成２７年１１月１４日。この日、「共に生きる障がい者展」が国際障がい者交流センター（ビッグ・アイ）でございました。その日にあわせてこの制度を発足させております。登録の目標者数としては１万人を目指しておりまして、障がい者が作られた製品の購入や、口コミによるＰＲ、その良さ、商品の良さをいろいろとＰＲなり応援をしていただくといった方々を広く募集すると。これは大阪府民に限らず全国に発信して、いろいろな方々に応援団になっていただくということを目指しております。それを通じて商品の認知度の向上ですとか、工賃の向上につなげていくということをめざしております。

　一番下の、特によく見ていただきたいのは、４番のスケジュールのところです。表の段の１２月３日から９日ですが、「府庁マルシェ」ということで、大阪府公館、昔の知事公館と言っていたところなのですが、大阪府の本館の西側になります。その大阪府公館で、障がい者週間にあわせまして「府庁マルシェ」ということで、複数の事業所がお昼の時間帯にお弁当・パン・物品等の展示・販売をするということを、現在予定しております。１２月３日初日には、松井知事にも来場いただきまして、この「こさえたんサポーター」の登録をしていただく予定をしておりますのと、お気に召された商品があれば購入をというところもお願いしております。

　カラー刷りの「こさえたんサポーター」。今私が雑ぱくに申し上げましたが、少し詳しく載せたチラシを、カラー刷りのものをお配りしております。ぜひ、皆様方もこのサポーター登録を、紙でも結構ですし、ご自宅のパソコンやご自身のスマホからでも結構です。ぜひ、ご登録いただきサポーターになっていただ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。工賃に係る説明は以上です。

○黒田部会長　　はい。ありがとうございます。それより先に、工賃向上計画支援事業受託者のエル・チャレンジ、堀川さんから、何か追加でご説明がありましたらお願いいたします。

○堀川氏　　今、大体ご説明をいただきましたので、特にございません。

○黒田部会長　　はい。わかりました。では、ただいまのご説明に関しましてご質問なりご意見がありましたらお願いいたします。

○栗原委員　よろしいですか。

○黒田部会長　はい。

○栗原委員　　障害者優先調達推進法について、私が関わってきた箕面市の例を少しご紹介したいと思うのです。策定方針もさることながら、やはり事務の流れがどのようになっているのか、実効性を担保する上では重要かと思っているのですが。

箕面市の場合は、市のホームページを見ていただければわかるとは思うのですが、いわゆる各部局が何かの発注、購入する際には障がい者の施設、作業所、Ａ型、Ｂ型、あるいは重度障がい者をたくさん雇用している事業所に、まず見積もりを必ずとると。そして支出負担行為、支出命令書にチェックシートを貼り付け、会計室も支出命令書に貼り付けたチェックシートをきちんとチェックをするという。いってみれば、各原課だけに任せるのではないという、割とがちっと固める仕組みでやっていまして。

　実際に平成２４年度と２６年度、２７年度はまだわかりませんが、優先調達の発注件数でいうと、障がい者関係は１８倍、また発注金額は７倍となっています。

　それから私も関わっている中で、当初、「これはないよ」というようなこともいったんは見積もりを聞かれてきます。ただ、やり取りの中でだんだん精査されてくる。例えば、箕面市ではクリーニングをしている事業所はないのですね。当初、それはもしかしたらあるかもしれないので、最初はそれも含めて問い合わせるが、どう考えてもそれはないねと。最初はそれこそ「ガス工事できますか」とか、私も聞かれましたが、「いや、それはできません」と。ただ、それは精査していく過程の中でということと、それと、もしかすると、今は扱ってはいないが、それだったらできるかなということも出てくるかと思いますので、そういうかなり可能性を追求したシステムを作らないと、策定方針の次がやはりいるのかなと。もちろん箕面市の場合も課題がたくさんあるわけですが、よろしければ、また箕面市のホームページ等もご覧いただくと、よりおわかりいただけるかと思いますので。補足でございます。

○黒田部会長　　はい。ありがとうございます。どうぞ、何かご意見ありますか。

○事務局　　はい。箕面市の取組みにつきましては、我々も非常に素晴らしいと思っていまして、実は大阪府内での実績では、箕面市は大阪市を抜いて１位になっておられます。だから、非常にたくさんの発注をしていただいているのかなと思っております。

　大阪府の取組みなのですが、やはり役所のことですので、事務手続きをどうすればいいのかというところを、皆様非常にご質問等をされます。それにつきましては全庁の各部局の次長が集まる次長会議におきまして、優先調達のお願いと具体的な事務手続きについてのご案内を少し詳しめに、起案の仕方ですとか、そういった事務の流れを記したご案内をさせていただいて、受注拡大の働きかけを福祉から各部局に対してしております。やはりそれをすることによりまして、非常に各部局とも発注は伸びてきておりまして、平成２５年度と２６年度を比べると、２６年度は４４０件で１億５６００万円という実績が出ております。これは２５年度よりも増加しておりますので、案内の効果も出ているのかと思っております。

　引き続き、いろいろ質問等も、やはり案内を出していても来ますので、そういったところのＦＡＱ（よくある質問）とかもまとめる必要があるのかなと。ＦＡＱにまとめる、もしくは今申し上げた毎年おこなっている次長会議の説明資料に盛り込むなどして、各部局の疑問に答えていきたいと思っております。以上です。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。各市町村レベルでも頑張っているところと、そうではないところがあると思いますし。どうやったらいいのかというところも、まだ考えられるところもあると思いますので。その方たちが箕面市のホームページを見ればいいことだとは思うのですが、なかなかそういうことにはならないですね。こういう例もあるというようなこともどんどん広げていけたらいいのかと思います。ほか、いかがでしょうか。よろしいですか。

○井上委員　　質問ですがいけますか。

○黒田部会長　　はい。

○井上委員　　ちなみに大阪府で優先調達、各部局から出てくるのをどこの事業所に発注するのか、というあたりを。どこかの事業所の製品が出てくるわけですが、そのあいだというのはどういうものになっているのかという。

○事務局　　あいだといいますと。

○井上委員　　ピンポイントで。つまり、大阪府なので、たくさんこの・・・。

○黒田部会長　　入札するわけでもなく。どうやって・・・。

○井上委員　　７００、８００から１０００ぐらいある事業所の中でということですね。

○事務局　　件数で、今申し上げた４４０のうち、おそらく大半は共同受注窓口を経由しての発注になります。やはり役所のことですので公平性といいますか、その辺のところの担保ということもかなり皆様考えられるので、共同受注窓口をとおして事業所に発注をしていただいているというところになります。

○井上委員　わかりました。なぜその質問をさせていただいたかというと、私は吹田にも共同受注窓口があるというか、今年から認められているのです。だから、言ってみれば、とりあえずあるかないかは別として、そこへ言えば、市内の各事業所が作っている物の中で、あればそのままいける、納品というか、なっていく仕組みになっているのです。

要は、各市町村がどこに言えばいいのかと。まずどこが何を作っているのかというのがわかっていないというのがあるのですが、そもそもどこに言えば全部が見えるのかと言ったら見えないので。それこそ大阪府が、というのでいいのかどうなのかわかりませんが、各市町村にそういう共同受注の窓口というか仕組みを市町村の中で作るように、事業所にどう言えばいいのか、頼むというと変ですが、「こんなものを作ってくれたら優先調達の発注というか依頼をかけやすいよ」というような窓口作りを各市町村にプッシュするというか、すれば結構変わってくるのではないかというようには聞いていて。箕面市はたぶんそういう形だと思うのですが。完全に市町村からピンポイントで、各部局から事業所へ電話をかけるわけではないのですよね。

○栗原委員　　一斉メールです。ただ、規模が違うと思いますね、その事業所数が。あと、事業所によって、例えば文房具のときに、「うちは文房具は扱っていないので、その場合はメールしなくて結構です」とか、「とにかく一切合財何でもメールしてください」とか、それは事業所が最初に選択をするわけです。「うちは花しか扱っていませんから、花のときには声をかけてください」とか。それもそんなに、１０００とかもないのでできる話かもしれませんが。一応そういうことです。

○黒田部会長　　なるほど。そういう仕分けを役所の中にいる人がするのか、共同受注の窓口がするのか。注文の仕組みを考えられることですね。

○栗原委員　　それはもちろん。

○黒田部会長　　何か共同窓口を作る、支援をするプログラムがありましたよね。

○事務局　　はい。いわゆる工賃向上計画支援事業の中で、共同受注グループを既に作っておられる窓口の方々、担当者の方々に集まっていただいて交流会を開催しております。概ね、年に２回させてもらっております。大体夏に１回と春先に１回という開会にしております。特に昨年度末の２回目の分につきましては、市町村の福祉部局の担当者の方々にもご出席をいただいて、共同受注窓口の存在といいますか、それを知っていただくとともに、どういった取組みをされているのか、そういった実状を知ってもらいました。具体的に自分のところの優先調達といいますか、その辺を確保していくのに当たってどうすればいいのかというところを、少し自問といいますか、してもらっております。

　まだまだ共同受注窓口のない市町村もかなりございますので、市町村ヒアリングにおきましても、そういったところがありますというご案内をさせていただくとともに、働きかけというか、やはり優先調達をこれからもしていく上ではかなり必要だということでのご認識を持っていただいたというところです。

○黒田部会長　　はい。ありがとうございます。ほか、ありますでしょうか。よろしいですか。そうしましたら、議題の（１）から（３）に関しましてはこのぐらいにしておきたいと思いますが。ご意見をいただきましてありがとうございました。これで終わりということではありませんので、いただいたご意見を基にして、具体策などをこれから事務局で課題に取り組んでまいりたいと思いますが、いったんここで終わらせていただきたいと思います。

　次、議題（４）に移りたいと思います。議題（４）「その他」ですが、事務局から「社会的雇用について」のお話がありますので、ご説明をお願いいたします。

○事務局　　はい。「社会的雇用について」のご説明をさせていただきます。実は平成２７年度、今年度の９月議会、大阪府議会におきまして、大阪維新の会の山本大議員（摂津市選出）から、「社会的雇用などの多様な働き方について」のご質問をいただきました。「国に対して、いわゆるモデル事業の試行実施等を働きかけるなど、具体的な制度化に向けて大阪府でも取り組むべきではないか」というご質問がございました。

　これにつきまして、大阪府の福祉部長ですが、「大阪府障がい者自立支援協議会就労支援部会におきましても先駆的なテーマとしてこの社会的雇用を取り上げており、今後箕面市の取組みの検証をおこないながら就労支援のあるべき姿について検討をおこなっていく」という答弁をしております。

　本部会の検討課題である「その他課題（多様な就労形態・新たな障がい種別への対応）」として、「社会的雇用」についてもご議論をいただいております。大阪府としましても、毎年、国家要望の中でこの「社会的雇用」についてのパイロットスタディ（試行事業）、試行実施等も含めての要望の説明をさせていただいているところです。

　福祉部長の答弁にもございましたとおり、今後箕面市の取組みの検証というところに取り組んでいきたいと思っております。それにあたり、先日、１１月４日に箕面市の障害福祉課に訪問して、協力依頼をさせていただいております。箕面市の、いわゆる取組み状況を教えていただくというようなところは、効果検証をしていく上では必要不可欠であると思っております。

　なお、一方で課題として、個人情報の問題や、どこまで正確な効果検証ができるのか等、課題も多くございます。可能な限り、できる限りの効果検証をおこない、今度国へ要望をする際には、その検証結果をお示しして、さらに一歩踏み込んだ具体的な要望活動をしていきたいと考えております。

　また、これから検証を進めていくわけですが、本部会におきまして、適宜ご相談、ご報告をさせていただきまして、また今後ご意見を賜りたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。私からは以上です。

○黒田部会長　　はい。ありがとうございます。ただいま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。栗原さん何かありましたら。

○栗原委員　　そうですね。前の職場ではありますが。

○黒田部会長　　そうでした。

○栗原委員　　今日出していただいているペーパーは「社会的コスト」という視点で、ちょうど箕面市長・倉田哲郎市長が、障がい者制度改革推進会議の総合福祉部会の委員でしたので、そのときに総合福祉部会に提案をした最初の資料。それから、その後さらにおこなった資料から、いわゆるその「コスト論議」に焦点を当てて大阪府で抜粋いただいたというものでございます。

　もちろん、コスト論議もまた重要かとは思いますが、いわゆる賃金補填という独自の仕組みを作っているわけですが、障がい者と健常者が対等に働きあうというのを現場の事業所のメンバーが非常に意識しながらおこなっておりまして、そのことによる労働意欲の喚起であるとか、あるいは虐待につながらない、つながりにくい働き方、そういったことも。これは、すみません。手前味噌で申し訳ないのですが。私が仕事を離れて自分の大学院の修士論文でそのことに焦点を当てて、コストとは違うことでインタビュー調査をおこなったわけですが、そういった効果も、私自身はやはり確認できたかとは思っております。

　もちろん、その対等な働き方というのは何も社会的雇用に独自のものではない。いろいろな現場での、そういった対等な働き方の追求は可能であるとは思うわけですが。特に特化したあり方として、一つこの社会的雇用の独自性、あるいは特徴としてまたご覧いただくことも可能かと思っております。以上です。

○黒田部会長　　はい。ありがとうございます。何かご意見がありましたらお願いいたします。大阪府でこの社会的雇用のコストや効果を検証されるところで、かなり仕事量としては上乗せになるかとは思いますが。皆様、どうなのかというのはかなり気になるところかとは思いますので、ぜひ、よろしくお願いしたいと思います。

　はい。それでは、「その他」の議題で事務局、あるいは委員の皆様から何かございましたらお願いいたします。

○金塚委員　　はい。よろしいですか。

○黒田部会長　　こちらからいきますか。金塚さん。どうぞ。

○金塚委員　　２点ありまして、１点は細かなことなのですが。先ほど井上委員から、資料２の就労人数調査の件のことについて、「Ａ型の就労者数はとってないのですか」というご質問で、とられていないということに関して、少しややこしいというような表現がありましたが、何がややこしいのかなというのが１点です。

○事務局　　そうですね。確かに。「除いてください」というところでの記載要領で書かせてもらっていたところに、私はこだわっていまして、そのように申し上げたのですが。欄として「一般企業等」というところを設けて、その下に、例えば、「Ａ型への就職者」というところでの小分けをすればできるのかなと、あとで少しそこは思っていたところですので、やり方は工夫をさせていただきたいと思います。申し訳ございません。

○金塚委員　そうですね。ぜひ、見てみたいなと思いますので、よろしくお願いをしたいというのが１点。

　もう１点は、参考資料３「国家要望について」という中の１枚目の１番上に、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」で、①「就労移行・就労継続支援Ａ型事業所が不足している」とあるのですが、これはどこからの意見として、この「不足している」という表現になっているのでしょうか。

○事務局　　この地域課題の①につきましては、平成２５年度の末にまとめた地域課題が、そのまま２６年、２７年と、この２年間において議論を重ねてきております。金塚委員がご指摘のとおり、この内容については、特にＡ型事業所ですが、先ほどから少しご議論がありましたように、増えてきております。既にもう「Ａ型が不足している」という状況ではないのではないかというところを思っておりますので、この地域課題につきましてもやはりブラッシュアップといったらおかしいですが、時点修正などをやっていかなければなりませんので、次回の改訂時には、この特に「Ａ型の不足」というところは、「解消できた」ということで削除していくのかなと思っております。

○金塚委員　　大阪府全体ではＡ型は１５０以上でしたか、移行が２００弱ある中で。市町村レベルで見たときに、Ａ型、移行が、０という市はあったりするのですか、大阪府の中で。

○事務局　　はい。就労移行支援事業所が０の市はございます。

○金塚委員　　何箇所ぐらいあるのですか。

○事務局　　町村をあわせて９つございます。

○金塚委員　　そんなにたくさんあるのですか。

○事務局　　はい。

○金塚委員　　ないところには作っていかなければならないとは思うのですが、先ほどの前段の議論でもあったように、事業所が多くあればいいという話ではないのですよね。あればあったで、そちらのほうが大きな課題にもなっているわけなのです。

　本来の「私たちはなぜ就労支援をするのか」というようなことを、新規事業者の人にわかっていただかなければならないと思います。就労支援のテクニックではなくて理念、概念的な部分の伝えをしっかりと伝えていかなければならないと、ここ何年間、思っているところであります。実際に９箇所の未設置の市町村があるということであれば、そういうところにどのように作っていくのかというのは、まさに計画的に進めていただきたいという思いではあります。はい。以上です。

○黒田部会長　　はい。移行者が０のところでしたか。

○事務局　　いえ。就労移行支援事業所が設置されていない市町村が大阪府内で９つの市町村があるという話です。ありがとうございます。

○黒田部会長　　わかりました。はい。ありがとうございます。では、姜さん。

○姜委員　　すみません。最後に３つだけ、私個人で。

１つ目は、チャレンジ雇用。その公務現場の実習のときに成年後見制度との絡みで採用ができない、できる・できないというのを決めているところと、決めていない市町村がどうもあるというように僕は聞いているのです。大阪府が各市町村にそれを、チャレンジ雇用をやってほしいというときに、そのことも含めてどう対処していくのかということは非常に重要かなとは思っていまして。

特に人事関係のやり取りがあるときに、必ずこの問題が出てくると思うので。今、吹田で裁判もなされている現状ですから、これは少し、障がい者の権利を守るというか、たとえ公務現場の実習であろうと、そこで実習ができるかどうかというのは大きな問題です。少し僕としては気がかりなので、そこを把握した上で市町村に働きかけをしてほしいなというのが１点目であります。

○黒田部会長　　１点ずついきましょうか。チャレンジ雇用をするときに、成年後見制度を利用されている方だと受けてもらえないという状況があるのですかね。

○事務局　　はい。まず、一般的に我々チャレンジ雇用で非常勤として大阪府に入ってもらうときに。この後見人をつけると採用ができないというのは、地方公務員法の規定でそういった規定がございます。ただ、非常勤については、いわゆる特別職といいますか、一般職ではございませんので、この地方公務員法の適応がないというところですので、今、大阪府においてはチャレンジ雇用をする上で、後見人がついているから雇用ができないということは申しておりませんし、今後もそういった後見人をつけることで門戸を閉じるということのないように、人事当局とも話をしていきたいと思っております。

○黒田部会長　　はい。ありがとうございます。続けてお願いします。

○姜委員　　２つ目は、今度は公務現場の実習ではなく公務員採用のことなのですが。この場でそれが議題になるのかどうかは、少し僕としては躊躇する部分はあるのですが。

明石市がこの度障がい者採用の方式を大胆に変更なさったということはご存じだとは思うのですが。その辺を大阪府としてずっとこの間、何十年にわたって障がい者雇用をどうするのだ、知的障がい者、精神障がい者の公務採用はどうするんだということで言ってきただけに、この場で言わせてもらっているのですが、もう少し大阪府としても明石市の今回の内容について少し調べていただいて、自治体としての可能性というのですか、ぜひとも追求していただきたいと。今回の明石市のものは、もともと障がい者団体の方が福祉部へ移られて聴覚障がい者のための条例とか施策をやっていた上での今回の公務員採用の政策が出てきたので、そのあたりを大阪府としても考えてもらいたいなというのが１つです。

　あと１つです。続けて言います。今回資料を見せてもらって、「工賃倍増」のほうは何やかやとやっていただいているとは思うのですが、一般就労に向けての大阪府独自の施策があまりにも国家要望だけで終わっているのが寂しいなと思います。今日のお話にもあった「Ａ型かＢ型か移行か」というような認識をきちんと持ってもらえるような事業所開設初期の段階で、あるいは事業所開設を考えておられる人たち向けに、大阪府として、いわゆる研修の場とかセミナーをぜひ独自施策でしてもらったほうがいいのではないかと、少しその辺を来年度に向けて何かできないかというのは、僕のお願いというか、そういったことも検討していただきたいと思います。

○黒田部会長　　はい。ありがとうございます。公務員採用のこと、明石市のこと。お話わかりますか。

○事務局　　はい。我々も少し、いわゆる公務労働に関しての検討の場といいますか、これは複数の部局、人事当局も含めて議論の場を設けております。我々の思いとしましても、姜委員と同じ思いでございまして、やはり少しでも多くの知的障がい者の方、精神障がい者の方の雇用といいますか就労の場を確保したいという思いもございまして、明石市の正規雇用のところを導入していくべきではないかというところも申し上げております。

　片や一方で、時期尚早ではと、いろいろな課題があるのではないかということを申す者も、やはり一方ではおります。いずれにしましても、まだ実現できていないというところでございます。申し訳ございません。不勉強で明石市のその取組みというのはまだ見ておりませんので、このあと取組みをまた調べさせていただいて新たな話題として出せるのであれば、そういった公務労働の検討会議の場でお示しをして議論を深めていきたいと思います。

　それともう１つありました、一般就労に係る施策です。平成２６年度まで強化事業があったのですが、３年間の重点事業ということで、２６年度でさっと切られたということがございます。本来ならばもっと強化事業で取り組んで、一般就労への移行者をどんどん出していくというような取組みをしていきたいと思って予算要求もしていたのですが、残念ながら叶わずで終わっていっております。

　その中でも、姜委員に言っていただいたとおり、特に就労移行支援事業所ですとか、企業の方々に対する研修につきまして、今回の資料を少しつけておりますが、支援力アップセミナーですとか、そういった形での研修、特に就労支援員に関しての情報共有の場で、研修等の場を積極的に設けております。いわゆるお金の必要な部分もあるのですが、なかなか大阪も厳しいということで、講師の方にもご無理を言って、ご奉仕いただけないかという働きかけも含め積極的に取り組んでおります。これにつきましても引き続き積極的にお願いをした上で、会場もこういった大阪府の既存の施設といいますか、そういったところをフルに活用しながら実施していきたいと思っておりますので、今後とも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。ＰＤＣＡサイクルのようなものを回そうという話もありました。

○事務局　　はい。

○黒田部会長　　とりあえず、去年は「実行する」というような、今年はその「確認」のような意味合いもありましたので、来年度は次の段階においての。頑張っていただきたいなと思いますが。

○事務局　　そうですね。はい。

○黒田部会長　　ほかに何かございましたら。はい。どうぞ。

○井上委員　　昨日メールで送っていましたのにすっかり言うのを忘れていて、すみません。今の姜さんのケースというか、独自施策というのを大阪府として打っていかないと、今の１０００人ぐらいの施設からの就職者が、あと２～３年で１５００人にはなかなかなっていかないだろうなと思っています。

一方で、今回の事業所の実績公表が出されたように、例えば、未達成企業の企業名公表というのを、そこの所在する市町村にもきちんと伝えていくという。どかんと。よくあるでしょ。役所で「何々月間デー」のようなポスターとか垂れ幕、あんな感じでやるとか。そこまでやるとえらいことになりますが。でも、それぐらいのことをしないと、たぶんそんなには変わっていかないのだろうなと。もちろん、それをしたから、そのために雇うのだというのはすごく本末転倒なのですが。

でも現実に雇わなくて、のうのうとしているというと変ですが、そういうところと一生懸命お雇いになられていろいろな形で頑張られている企業もやはりおられる。そういう意味でいうと、就労移行のゼロのところと頑張っているところと同じような対比の部分があるのかと思っております。啓発ではなかなか、研修へ来るところは頑張っているところが来られるだけで、大変なところはやはり来ないだろうなと。

　もう１つは、これはいつ、どの場所で、どこがいいのかわからないですが。雇用における合理的配慮というものを何らかの形で議論、検討をしていける場というのもあっていいのかなと思っております。今、国から出ている指針などを読むと、全然合理的配慮でも何でもなく、「いや、それ当たり前やん」というようなレベルのものしか出されていなくて、コンピュータ、パソコンのハード面での云々とか、それから時間差出勤であるとか。時間差出勤というのは、ただ普通にパートかアルバイトの方が自分で出勤しやすい時間を選んでいますよねというところで、それが合理的な配慮なのかなという。

　合理的な配慮という言葉は、昨日も実は別の人と議論をしたのですが、すごく怪しげというかおかしいなという気持ちがあって。要は、お金がないから今はそれが配慮できませんという話で。でも、これが、例えば工場で、今お金がないので設備投資ができないのでヘドロは垂れ流します、というのはもう絶対にアウトですよね。予算がないから基礎の杭を短くしか打てません、とは絶対に通らないですよね。

でも、なぜ障がい者の雇用に関しては、そこに合理的配慮なんていう何となくビューティーな言葉がついて免除されるのかなというのが非常に不思議というか、おかしいなと思っていて。例えば、体調面があって通院しないといけないとか、時間差出勤しないといけないので配慮がある。そこは当然そうで、その上で、でも、それ故に、障がい故にそういう配慮なのですが「正社員」だよというのが、ある意味合理的な配慮ではないのかというような気がして。そこら辺を突き詰めて、どこかで議論ができる場というのもあっていいのかなと思ったりもしています。以上です。

○黒田部会長　　はい。ありがとうございます。

○栗原委員　　関連です。簡単に。

○黒田部会長　　はい。

○栗原委員　　すみません。合理的配慮について前から少し不思議だったのは、Ｂ型は障害者差別解消法で、Ａ型は障害者雇用促進法なのですか。根拠は。

○事務局　　福祉的現場は、そうですね、障害者差別解消法の定義の中です。

○栗原委員　　Ｂ型ですね。Ａ型の雇用は。

○事務局　　労働の分につきましては障害者雇用促進法の中でやっています。

○栗原委員　　やはりそうなのですか。そこの関連でいうと、自治体における合理的配慮というのは４つのステージがあると思うのです。横軸に差別解消法と雇用促進法。縦軸に、実施主体。つまり差別解消法でいえば窓口業務、雇用促進法でいえば職員採用。そしてもう１つは、啓発主体として、差別解消法でいえば市民啓発、雇用促進法でいえば民間企業やＡ型への啓発ですよね。という４つのステージが自治体にはあるのかなと思っていて。この差別解消法については差別解消の部会があるとお聞きしているのですが、雇用の部分というのはどこで議論されるのかなと少し教えていただければなと思いまして。

○黒田部会長　　どうでしょうか。

○栗原委員　　今後の課題ですか。

○事務局　　そうですね。そこのところは今、差別解消部会に対して、いわゆる雇用のところの部分は今のところはないというのが現状です。そこは今後検討課題になってくるのかとは思います。

　ただ、国の動きなども見ながら、どうしていくのかというところを検討していかなければならないのではないかと思います。

○栗原委員　　虐待問題の場合は、Ａ型においての虐待というのは使用者虐待にも含まれますよね。ですから、その理屈でいくと、Ａ型は雇用促進法が根拠なのかなと少し思ったのですが。今後の課題ということで。よろしくお願いします。

○黒田部会長　　はい。お願いします。合理的配慮に関しては教育の現場でも言われていましてね。

大学も４月から本格実施で、私がほかの先生方に研修しないといけないという状況があります。ただ、今までは障がいのある方の障がいというのは本人の問題だと考えられていることが多い中で、やはり社会で生活する中での「社会」の側にもかなり課題があって、その障がいが発生しているという見方が一般的になってくることに期待したいと思いますので。

大幅な制度の改革からスタートするのか、できるところから変えていって、それの積み重ねで制度を本格的に変えるのかという。両方必要だとは思うのですが。少し教育の現場では小さなところからやっていって、皆の合意ができたら制度を根本的に変えようかと、そういうようになるのかなとは少し思っています。

　大学などでも、小中学校はかなり障がいのある子どもたちへのサポートも進んできていまして、その子どもたちが大学に来ると、大学には同じようにそういうサービスがないのかということで、どちらかというと、下から突き上げられているような状況がありますので、たぶん、大学の次には就職がありますので、企業にそういうのがどんどんつながっていくのかなというのは思っていますので、４月からもまた頑張ってやっていきますし、期待もしたいなとは思っています。

○井上委員　　もう１ついいですか。

○黒田部会長　　どうぞ。

○井上委員　　すみません。せっかく、大阪府の方々がいらっしゃるので。実は先週、支援学校の進路の先生方と懇談を、就労生活支援センターと３つぐらいかな、懇談を持たせていただいて、今まさに最後の就職に向けて実習等をされている真っ最中で、先生方も奔走されているのですが。

そこですごくどうしようと行き詰ったのは、児童養護施設で暮らされている生徒が就職希望で実習等々をされているのですが、ここで問題になってくるのは住む場所なのです。それも先生方が、「グループホームの空きないですか」といろいろな法人に電話をかけたりして、ものすごく不慣れなことをされていて。生活支援のセンターなんかも一緒にやっているのですが、なかなか進まなくて。

　そこで本来は、よくわからないですが、子ども家庭センターが軸になって動いていただきたいというのが皆の共通したそのときの意見で。ところが、子ども家庭センターは１８歳になったら「もう違います」という反応をされるし、１８歳間近になったら大分関わりをすうっと引いていかれるようなことがあって、なかなかここがうまく進まなくて。入所施設の担当の方が熱心な方であれば動いてくれるのですが、そうでなくてももちろんするわけで。この辺がなかなか学校としても簡単には軸になりにくいですし、先生方が。私たちもなかなか。現に住んでおられるのが入所施設なので、なかなか。手が出せたらいいのですが、主体にはなりにくいという。この辺が、子ども家庭センターがいいのかどうか僕もわからないのですが、軸になっていただけるところがないと、本当に危うい、どきどきのタイトロープを、これ今まさに先生方は渡っておられて。

　就職先が決まるけれども住むところが決まっていないのだと。空いているところは遠いところがある。結果として、何でそんなところに住まないといけないのか。普通だったら住まないだろう遠いところに、しかも、もう空きがなかったりだとか。でも、そこしかないみたいな。というのが非常に出てくる時期なんですよね。ですから、その辺もぜひぜひ一緒に議論できる形をとっていただければなと。誰に向かって言っているのか、僕もよくわかりませんが。大阪府の方がいらっしゃるので、ぜひぜひと思っております。以上です。

○黒田部会長　　はい。ありがとうございます。皆、聞きましたので。オブザーバーの方も含めまして何かありましたか。いいですか、もう。

○廣瀬課長補佐　　今日、平成２７年の６月１日現在の障害者雇用の状況というのが厚生労働省と、それと大阪労働局から発表していますので、数字だけなのでぱっと言わせていただきます。

　２７年６月１日現在で、民間企業における実雇用率が、大阪が１．８４％、全国が１．８８％。もう１点が法定雇用率達成企業割合、要は法で定めた雇用率を達成している企業の割合というのが、大阪が４４．０％、全国が４７．２％になっています。ちなみに実雇用率の一番は、相変わらず山口県になっています。はい。ホームページも出ると思いますので、またご覧いただければと思います。

○黒田部会長　　はい。わかりました。ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。

○事務局　　すみません。先ほどの大阪府内の就労移行支援事業所のない市町村の、平成２６年度の数字を私申し上げておりまして、２７年度７月１日現在では１つ減っておりまして、８つの市町村になっております。２６年度は９つだったのですが、２７年度は８つになっております。以上です。

○黒田部会長　　はい。ありがとうございます。よろしいですか。

　それでは、以上で本日の議事を終了したいと思いますので、事務局にお返しいたします。ありがとうございました。

○事務局　　黒田部会長、各委員の皆様、オブザーバーの皆様、どうもありがとうございました。限られた時間での議論となっておりますので、またご意見等がございましたら事務局にいただきたいと思います。

　それではこれをもちまして「平成２７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」を閉会いたします。次回は年が明けまして、２月を予定しております。日時、場所等はまた改めてご案内を差し上げたいと存じますので、よろしくお願いいたします。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）