**平成２８年度**

**第１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２８年６月２４日（金）午後２時～

ところ：ドーンセンター　中会議室１

○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２８年度　第１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。委員の皆さまにはご多忙のところご出席いただき、誠にありがとうございます。

私は事務局の、福祉部障がい福祉室自立支援課の江藤と申します。議事に入りますまでの間、司会進行をさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

　本日は、今年度第１回目の部会でございますので、開催に先立ち、自立支援課長の米田よりご挨拶を申し上げます。

○事務局　障がい福祉部、自立支援課長の米田でございます。よろしくお願いいたします。今年度、第１回目の就労支援部会ということで、開催にあたり一言ご挨拶を申し上げます。

　本日は部会開催にあたり、委員、オブザーバーの皆さま方には、何かとご多忙中、特に非常に足元の悪い中ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

さて、昨年度の本部会におきましては、合計４回にわたりまして、本府における障がい者の一般就労、ならびに福祉的就労の推進に関わる地域課題及びその課題に対する対応策に関して、ご審議いただきました。

　障がい者雇用に関する現状としては、先日の厚生労働省の発言によりますと、平成２７年度における障がい者の就職件数が７年連続で増加しておりまして、精神障がい者の就職件数が身体障がい者の就職件数を大きく上回る状況となっており、就職された後の定着支援の重要性がますます大きくなっていると考えられます。

今年度は、第４次大阪府障がい者計画の後期計画策定に向けて中間見直しが開始されるとともに、第４期大阪府障がい福祉計画の実績について評価改善を加えていく計画のＰＤＣＡサイクル管理も始まります。

　計画に掲げております目標の１年目の達成状況を踏まえ、今後どのような取組みを進めていくべきか、本部会におけるご意見、ご提言を基に検証を行い、新たな課題も含めて実行性のある取組みを国、関係部局及び市町村とも連携を図りながら進めてまいりたいと考えております。

　委員の皆さま方におかれましては、それぞれの分野における専門的な見地から、忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げまして、簡単ではございますが、開会にあたっての挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

○事務局　さて、本日ご出席の委員の皆さまにつきましては、お手元に名簿及び配席表をお配りさせていただいておりますが、この４月に一部委員の異動が決まりましたので、あらためてご紹介させていただきます。

　桃山学院大学社会学部社会福祉学科准教授の黒田部会長でございます。

　大阪障害者職業センター所長の伊藤委員でございます。

　大阪障害者就業・生活支援センター連絡会代表幹事の井上委員でございます。

　大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括施設長の金塚委員でございます。

　障害者自立生活支援センター・スクラム代表理事の姜委員でございます。

　一般財団法人フィールド・サポートｅｍ．代表理事及び日本福祉大学実務家教員の栗原委員でございます。

　大阪府中小企業家同友会障がい者部顧問の豊田委員でございます。

　大阪府社会福祉協議会施設福祉部部長の西原委員でございます。

　大阪労働局職業安定部職業対策課課長の村田委員でございます。村田委員は、この４月より大西委員の異動に伴い、ご就任いただいております。なお、本日、村田委員は公務のためご欠席でございますので、代理としまして岩津課長補佐にご出席いただいております。

　本日８名の委員がご出席でございますので、本部会運営要綱第５条第２項の規定により、定数９名の過半数に達しており、会議が有効に成立していることをご報告いたします。

　続きまして、本日ご出席のオブザーバーの方々をご紹介させていただきます。大阪府工賃向上計画支援事業の受託者であります、一般社団法人エル・チャレンジ福祉事業振興機構の粟津さまでございます。

　大阪府ＩＴステーション就労促進事業の受託者であります、社会福祉法人大阪障害者自立支援協会常務理事の木村さまでございます。

　大阪府立支援学校長会会長、府立泉北高等支援学校校長の加藤さまですが、本日は公務のためご欠席との連絡をいただいております。

　続きまして、事務局の紹介をさせていただきます。福祉部障がい福祉室自立支援課長の米田でございます。

　商工労働部雇用推進室就業促進課長の吉野でございます。

　教育庁教育振興室支援教育課長の田中でございます。

　どうぞよろしくお願いいたします。それでは、本日お手元にお配りしております資料の確認をさせていただきます。

　「次第」

　資料１「委員名簿」

資料２「配席図」

資料３－１「障がい者の就労支援施策」

資料３－２「福祉部 部局運営方針（一部抜粋）」

資料４「大阪府における障がい者の雇用促進について」

資料５「平成２８年度 教育庁の運営方針（一部抜粋）」

資料６「大阪労働局の障害者就労支援施」

資料７－１「平成２７年度大阪障害者職業センターの業務概況」

資料７－２「平成２８年度大阪障害者職業センター及び南大阪支所業務運営計画」

資料８「第４期障がい福祉計画（H２７～２９）に係るＰＤＣＡサイクル導入と平成２８年度就労支援部会の運営について」

資料９「第４期障がい福祉計画　ＰＤＣＡサイクル管理用シート（大阪府用）（案）」

参考資料１「障がい者計画、障がい福祉計画　今後の策定スケジュール」

参考資料２「精神障がい者の就労サポートカード 作成・利用マニュアル」

参考資料３「就労人数調査（平成２７年度実績）調査票」

　お手元に資料はおそろいでしょうか。よろしければ、本日の議事に入らせていただきます。なお、本部会は、大阪府会議の公開に関する指針及び障がい者自立支援協議会運営要綱第５条の規定に基づき、公開とさせていただきます。万が一、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きます場合は、傍聴の方に一時ご退席をお願いすることもございますので、事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黒田部会長にお願いしたいと存じます。部会長、よろしくお願いいたします。

○黒田部会長　はい。それでは、早速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。まず、議題（１）「平成２８年度国及び府の障がい者就労支援施策等について」ということで、主に報告事項となっております。今年度の障がい者就労支援施策等について、添付資料の順に沿いまして、大阪府の関係部局からまずはご報告いただきまして、その後、国の施策、取組みについては大阪労働局から、あと大阪障害者職業センターの各委員から説明をお願いしたいと思います。

　それではまず、資料３から５につきまして、事務局からご説明をお願いいたします。

○事務局（福祉部）　自立支援課の足立でございます。よろしくお願いいたします。着席してご説明申し上げます。

　平成２８年度の自立支援課の主な取組みでございます。まず、お手元の資料３－１をご覧ください。自立支援課の主な施策を記載しております。

　自立支援課では、障がい者の就労支援の充実を図りますため、第４次大阪府障がい者計画に基づき、就職準備段階から就職後の定着支援に至るまで、障がい者の就労を支援するための施策を推進しております。

　まず、就労支援に係る啓発推進と関係機関との連携強化につきましては、関係部局との情報共有や、施策の連携を図りますとともに、支援機関等との連携協力により、雇用就労を促進する制度などを企業等へ発信し、実践的な講座の企画などを通じて、福祉施設や支援学校などからの一般就労の促進を図ってまいります。

　一般就労に向けた地域における就労支援と生活支援につきましては、地域の就労支援の核となる府内１８カ所の障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関が連携協力し、就職から職場定着、再就職支援を適切に行うことができますよう、センター機能の強化を目指してまいります。また、精神障がい者が一定期間協力事業所に通われて、職場実習を通じて社会生活を送るための適応力を養うことにより、社会的自立を促進してまいります。

　次の項目以降ですが、星印がついている事業、取組みがございます。これらは、行政の福祉化の取組みの一環として位置づけているものでございます。行政の福祉化は、府政のあらゆる分野において福祉の視点から総点検し、施策の創意工夫や改善を通じて障がい者の就労機会を創出し、自立を支援する取組みであり、全庁的に進めております。

　公務労働の場を活用した就労支援、府有施設の活用につきましては、公務労働の分野における障がい者の雇用、就労機会の創出のため、大阪府が設置しておりますハートフルオフィスにおいて、知的障がい者、精神障がい者の非常勤雇用を進めております。

　また、府有施設の清掃業務の一部を知的障がい者等の就労訓練の場として提供し、訓練修了生の民間企業への就労につなげる取組みを支援しております。

　福祉的就労の活性化につきましては、依然として厳しい府内の平均工賃実績を踏まえ、工賃水準の向上を目標とする工賃向上計画支援事業を実施しております。具体的には、工賃引き上げ計画の策定支援や、施設の経営力、技術力の向上を図るための各種セミナーの開催のほか、受発注コーディネーターを配置し、受注拡大に取り組んでおります。

　最後に、ＩＴを活用した就労支援でございます。大阪府ＩＴステーションにおいて、就労に向けたＩＴ講習、訓練を実施いたしますとともに、就労相談や企業開拓等を行い、障がい者の雇用、就労の支援拠点として、事業を展開してまいります。また、府が養成したＩＴサポーターを地域活動支援センターなどの地域の支援機関に派遣し、基礎的なＩＴ講習会の開催を支援することで、デジタル・デバイドの解消にも努めてまいります。

　続きまして、お手元の資料の３－２をご覧ください。１枚目が、福祉部全体の平成２８年度の部局運営方針の概要でございます。２枚目以降は、テーマ２の障がい福祉に係る部分を抜粋させていただきました。

　資料２枚目の裏面をご覧ください。今年度は、障害者就業・生活支援センターを核とした地域ネットワークの連携強化や、精神障がい者等職場定着支援の推進、ハートフルオフィス推進事業における一般就労移行支援などに取り組んでいくこととしております。地域における就労支援につきましては、精神科デイケアのスタッフと利用者の方を対象とした出前講座や、福祉施設の就労支援員の資質向上のための研修を実施してまいります。

　また、先月作成いたしました、精神障がい者の就労サポートカード。この作成利用マニュアルの普及に努めてまいります。サポートカードの内容につきましては、後ほどご説明申し上げます。

　また、ハートフルオフィスにおきましては、企業等への就職に向け、業務内容の拡充を図りますとともに、コミュニケーション力を高めるためのＳＳＴプログラムや、メタ認知トレーニングなどを実施し、スキルアップの機会を提供してまいります。自立支援課のご説明は以上でございます。

　続きまして、商工労働部雇用推進室就業促進課よりご説明申し上げます。

○事務局（商工労働部）　資料４をご覧ください。商工労働部は、主に事業主に対する支援を中心に実施しておりまして、今年につきましては、合理的配慮についての事業主への支援ということで、セミナー等の開催をいたしております。非常に注目が高く、開催しましてもすぐに定員が埋まるという状況で、実はわれわれ職員あるいは労働局にお願いしまして、講師になっておりますので、比較的柔軟に、回数を増やしたりということで対応させていただいております。

　そのほかは、従来から実施しているものでございます。障がい者雇用促進センターによる誘導・支援、これにつきましても専門の職員を派遣しまして、障がい者雇用の推進に努めているところでございます。やはり、精神・発達障がい者の雇用管理についての指導というのが、一番多いという状況です。

　ハートフル税制の法人事業税の軽減ですが、これも、やはり黒字企業が増えてきていまして、税制の軽減という理由が非常に多くなってきております。それから、障がい者雇用の啓発という意味で、サポートカンパニー制度というのを行っておりますが、優良企業については、この中から表彰をするという制度でございますけれども、これについても引き続き実施しております。

　精神・発達障がい者の定着支援事業が二本ございまして、「精神・発達障がい者の職場サポーター養成研修」、「精神・発達障がい者の雇用管理手法の普及」ということで、まず前者は、企業の従業員の方にサポーターになっていただくという養成研修なんですが、１００人を養成するということで、ほぼ定員を満たしております。

　後者の「精神・発達障がい者の雇用管理手法」ですが、これは精神障がい者の方のセルフコントロール、パソコン等を使いまして雇用管理をするというやり方ですが、これも５０社に導入しているのですが、すでに満杯状態でございます。実は、３年目になるのですけれども、様々なデータがとれていまして、今後はデータを基に検証していきたいと考えております。

　それから、この部会でも話題となりました発達障がいの可能性を有する方の働くことに関する支援手法の検討ということで、なかなか手帳を取られていない方の支援をどうするかというのは難しい問題ですが、まずここではそういう方々の企業とのマッチングをどうするかということに重点を置いて、研究をしている段階です。

　それから、障がい者の就職支援ですが、新規となっております。これは、主に合同企業説明会ですが、従来の合同企業説明会と違う部分は、できるだけ精神・発達障がい者の方々に理解ある企業を集めて実施をしようということで、なかなか理解のある企業を発掘するというのは大変なんですが、ある意味実験的に取り組んでいきたいと考えております。

　それから、公共職業訓練は従来から実施しているところでございますが、昨年の実績も合わせますと、このような結果になっております。

　しごとフィールドにつきましては、従来から大阪労働局と連携をして就職支援に努めているところでございます。しごとフィールドはハローワークと一体的に実施している施設でございますので、ハローワークの専門援助を利用しながら就職のマッチングをしているという状況でございます。かなりデータベースをきっちりと整理しておりますので、障がい者の方々の状況を把握しながら就職をさせるということで、ある種分析に基づいた就職を目指しております。以上です。

○事務局（教育庁）　続きまして、支援教育課の取組みについてご説明申し上げます。

　資料５でございます。まず、資料５の右側の「大阪府教育振興基本計画」と書いてあるところでございますが、平成２５年３月に取りまとめました大阪府教育振興基本計画におきましては、知的障がい支援学校高等部卒業生の就職率を目標値として、平成２９年度に３５％になるよう設定しております。平成２７年度におきます知的障がい支援学校高等部卒業生の就職率は、５月１日現在の速報値で２５．６％となっておりまして、対前年比では２．７ポイントの減となっております。従いまして、引き続き重点的に早期のキャリア教育の実施や、個々に応じた進路相談を実施していくことで、生徒の就労意欲を高め、就職希望者の増加を図る必要があると考えています。

　なお、就労を通じた社会的自立を目標といたします「たまがわ高等支援学校」の平成２７年度卒業生の就職率は、５月１日の速報値で８８．６％でございます。また、平成２５年に開校し、昨年度第１期生が卒業いたしました「とりかい高等支援学校」の就職率は７３．７％です。

　続きまして、今年度の府教育庁支援教育課の取組みは左側です。「就労支援・キャリア教育強化事業」につきましては、平成２６年度より実施しておりまして、府立支援学校においてモデル校３校を指定し、配置しましたコーディネーターを中心として企業のニーズを踏まえた授業改善の充実を行いますとともに、早期からのキャリア教育を進め、生徒の就労意欲の向上と、障がいのある生徒の社会的自立を推進し、そのノウハウを府内の支援学校に取り入れております。

　モデル校と連携いたします高等学校に「コーディネーター」が巡回訪問いたしまして、教員の就労支援研修などを行い、支援学校の就労支援のノウハウを伝え、指導等の改善・充実を図っています。

　また、労働、福祉等との関係機関による就労支援ネットワーク会議を設置しまして、モデル校の授業改善プランを検討評価し、学校の取組みを支援しています。

　この事業は、本年で３年目を迎え、最終年度となりますため、３年間の取組みをまとめた報告会を実施いたしまして、今後その成果を全支援学校の取組みに活かしていきたいと考えています。

　次に、関係部局との連携による就労支援の充実ですが、３部局連携等により得られた職場実習の受入企業情報を共有するなどによりまして、職場実習の参加生徒数は、平成２６年度の９０３名から２７年度は９４３名と増加しています。本年度もさらに多くの生徒が企業で実習を体験できるよう、連携を深めてまいりたいと思っております。

　続きまして、「就職率向上と職場定着支援の充実について」です。関係部局や関係機関と連携して職場実習の機会を増やし、そこで出た課題を校内での学習の場にフィードバックしまして、生徒の就労意欲や就労スキルの向上につながる事業を実施し、就職希望者の上昇を図ってまいりたいと考えています。

　とりあえず、今年度は「セブン－イレブン・ジャパン」のご協力もいただきまして、就労支援研修を実施し、実践的な教員研修を実施してまいるところです。

　また、３部局合同勉強会を８月に実施し、内容は職場定着支援のためのツールの開発や、地域におけるネットワークづくりということで掲げています。

　次に、企業就労している卒業生の具体的な事案に対するサポート体制も強化いたしまして、企業と関係機関と学校が連携した職場定着支援を進めてまいる所存でございます。また、平成２８年４月より旧大阪市立特別支援学校１２校が大阪府に移管され、府立の支援学校は現在４４校、２分校となっています。これまで培いました就労支援をはじめとするノウハウを共有いたしまして、特に、大阪市から移管されました６校の知的障がい支援学校へ「職業コース」の設置を順次進めるとともに、各校におけます一人ひとりの自立に向けた教育活動をさらに充実してまいる所存でございます。以上で、支援教育課の説明を終わります。

○黒田部会長　はい、ありがとうございました。続きまして、資料６について、労働局からご説明をお願いいたします。

○（大阪労働局）　資料６について、少し資料の枚数が多いので、かいつまんで三点、今の障がい者の雇用状況と、平成２８年度の新規事業、平成２８年４月１日の法改正についての３点を中心にご説明させていただきます。

　まず、１ページ目、障がい者の雇用状況につきまして、大阪は実雇用率が１．８４％、全国が１．８８％で、０．０４％ダウンという形になります。また同じく、法定雇用率の達成企業割合は４４％、全国は４７．１％ということです。

　３ページと４ページになりますが、企業別の状況で、千人以上の雇用の関係で、実雇用率と雇用率の達成企業でということで、大阪が優れているのはこの５８．３％の千人以上の企業のところだけでございます。あとを見ていただきますと、都道府県の状況になりますと、１．８４％は４７都道府県中３５位になっています。これの達成企業割合になりますと４４％になりますので、４７都道府県中４５位という状況で、あまり芳しくない状況でございます。

　それと、産業別の状況になりますと、やはり卸売業と小売業が、両方とも実雇用率が１．５２％であり、雇用率達成企業の割合も３１．４％という形で、全国的にも低い状況にあり、就業の中でも業種の中でも一番悪い状況になっている状況でございます。

　続きまして、米田課長から冒頭ご説明していただきましたように、４ページの障がい者の就職状況になります。新規求職の件数が１万４８４２件に対し、大阪の就職数というのが６４２６件になっています。このグラフをずっと見ていただきますように、７年にわたってずっと就職が上がってきているということで、過去最高の数字を平成２２年から２７年にかけてということで、６年連続で毎年最高水準となっておりますが、５ページの障がい種別を見ますと、これが先ほど課長も言っていただきましたように、精神障がい者の方が、基本的には身体障がい者の方を追い抜いたと、平成２１年には知的の方を追い抜いたというグラフになります。

　こういった形で、ずっと右肩上がりで就職数が出てくるわけなんですが、やはり身体の方の新規求職の割合が当然ながら下がってきているという実態がございます。知的障がいのある方に関しては、ずっと横ばいになっておりますが、精神の方がずっと右肩上がりで、基本的には障がい者の登録、新規求職者数が伸びているという状況でございます。

　その下が、障がい種別の就職件数という形で、精神障がい者の方の数字が一番高く、種別によりますと２６１５、身体の方が２１５５、知的の方が１０８６、その他ということで１７０。その他に関しては、発達障がい者ならびに難病障がい者及び高次脳機能障がい者が、その他で含まれている状況になります。

　ずっと右肩上がりで上がってきているというのはありますが、この先ずっと新規求職が思わしく伸びていない状況になりますと、このままずっと右肩上がりで就職数が伸びるのかと言われると、その点に関しては若干疑問視が生じるところかと思っております。

　新規事業につきまして、少しとびまして、９ページをご覧ください。昨年も同じような形でということで、４部局でやっているものを平成２８年度の新規事業として２２局ということで、全国２２局の中の大阪ということで、精神科の医療機関とのハローワークの連携事業を実施しております。４月から実施しておりますので、協定します締結する精神科医を紹介していただいてということで、実施するハローワークを決めて、そのハローワークの管内にある病院との締結ということで、実施するハローワークは枚方のハローワークを指定させてもらっております。

　枚方の管内は、枚方と寝屋川、門真になりますが、枚方にありますクリニックで、ミツヤクリニック、関西記念病院、寝屋川サナトリウムの長尾会クリニック。それと東香里病院と東香里第二病院の、この４機関との協定にさせていただきまして、当然ながらご本人の個人情報の確認という部分もありますので、ご本人には了解を得ますが、今までハローワークにあった情報と、医療機関がお持ちになった情報を出していただくと。それぞれの守秘義務は当然ながらありましたれけども、より密接に連携できないかということで、こういった形の協定書をそれぞれの病院とハローワークで結んでいただいて、支援をしていこうという形になります。

　他のハローワークでも医療機関との連携ということで、こういうものをやっていますけども、こういった協定書を結んだ形のものは初めてになりますので、それぞれのクリニックでということで出していただいています。ただ、デイサービス等で受けられている方で、まだまだ就業という風に達していない方が大半でございます。この中で、年間約５０人の就労を目的としておりますので、だいたい月に１人、２人を推薦していただいて、プロ部ラムの準備なり、プログラムを実施して、基本的には就労に、就労のところから連携・調整を図っていただいて、定着までという形でやっていきたいと思っております。

　まだ現実的にはそういった形ですので、プログラムの確認等をやっているところで、実施していただきます求職者の推薦を挙げていただいているという状況でございます。

　２点目が、１１ページです。発達障がい者を対象とした小集団方式の支援事業を創設しております。発達障がい等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えながらということで、就職活動をされてもなかなか成果が出ない、面接に行かれてもなかなかいい結果が得られないという方をグループワークを含んで職場実習をして、自らの障がい特性を理解していただこうということで、発達障がい者の特性、コミュニケーションに課題が当然ありますので、そういう形で関わっていただこうと。

　小集団のチームは、約１カ月間の小集団活動の内容例ということで、ロールプレイを中心として、コミュニケーションのスキルを育てながら。あと、問題が起こったときの解決方法や、ストレスの対処方法を学んでいただこうと。

　それと、仲間たちを見ていただいて、自らの障がいの特性に気づき、受容をしていただこうという形で、それぞれのスキルの応用と、課題の再確認をしていただいて、基本的にはあとは個別のマッチングとなりますので、それぞれハローワークにこういった発達障がい者の支援ナビというのがいますので、そのナビが推薦し、この場でグループワークをし、個別で支援をして再就職をしていこうという、最終的には職場定着という形になります。

　プログラムに関しては、梅田にあります「わかものハローワーク」に、プログラム管理者と就職支援ナビゲーター、新事業のナビゲーターを１名ということで、２名を配置しております。

　この事業に関しては、わかものハローワークがある全国で１０カ所ということで、北海道から福岡の各１０カ所で同じような形でやっていこうということで、対象者に関しては１０人程度になります。最初は８名程度で推薦をしていただいていて、数名程度でどれだけのことができるかということで、実際に小集団の形でやっていこうと思っていますのでよろしくお願いいたします。

　あと、１２、１３ページとなります。助成金関係の部分を説明します。少し話が長くなりますので、とばさせていただいて、１点だけ。トライアルに関しては、１４ページですが、精神障がい者を初めて雇用する事業者に対しては、今まで４万円が支給限度額だったのですが、月額８万円ということで、初めて雇用される精神障がい者の方に関しては、トライアル８万円を支給しようという形になっております。１５ページも１６ページも変化はありませんので、助成金関係の部分が出ておりますので、参考に見ていただいたらと思います。

　あと、２４ページくらいから、この平成２８年の４月１日に法改正ということで、障害者雇用促進法ならびに障がい者の差別禁止という形に出てきています。

　２４ページにあります合理的配慮という部分と、精神障がい者を法定雇用率の基礎算定に加えるというものが出てきております。下の１番に出てきます、障害者の権利に関する条約の批准に向けた内容で、１番目が障がい者に対する差別の禁止。２番目が合理的配慮の提供義務ということで、これも大阪府でやっていただいたり、大阪労働局で各企業に回らせていただいて、合理的配慮についてのセミナー等をさせていただいております。

　それと、３番目の苦情処理と紛争解決の援助ということになっております。

　事業主に対し、雇用関係に関しましては、障がい者からの苦情があれば自主的に解決することを努力義務化ということで、まず最初は双方でということで、ご本人と事業主と、合理的配慮に関しても、同じように求職者、労働者の皆さんの方から提案をしていただいて、それが事業主としてできるかどうかという形で検討していただいております。

　まずは、お互いにそれで解決できれば一番いい話ですので、話がこじれる前に解決していこうと、自主的にやっていただきたいと。それができなければ、ハローワークが介入という形になっていき、大阪労働局長までいきますので、そういいたかたちでいくのと。

　あと、大きい部分で２番目が法定雇用率の見直しということで、精神障がい者を法定雇用率の算定基礎に加える、平成３０年に施行ということで、５年間に限り経過措置を行うという形になっております。こういったものが出てきますので、お願いしたいと思います。

　２５ページ以降が、障がい者差別の禁止の指針という形で、平成２７年度に指針を決定し、平成２８年度から全ての事業者が対象となるという形になっています。

　差別禁止に関しては（２）の差別禁止の中で、募集、採用、賃金、配置、昇進、教育訓練、こういったものを対して障がい者に対する不利な条件を課すことは禁止になりますよということです。下の部分で、ただし書きに書かれている部分で、障がい者にとって有利に取り扱うことに関しては、当然、差別に該当しませんよという形になっています。

　あと、合理的配慮を提供しても、労働能力を適正に評価しましたが、その結果採用ができませんでしたというのは差別にあたらないということになっておりますので、合理的配慮の措置を講じるという形でなっております。

　あと、ずっととんで２９ページにも合理的配慮の指針を書かせていただいております。同じような内容で書いていますので、当然ながら全ての事業主が対象範囲ですし、障がい者については障がい者手帳を所持されない方にも全て障がい者の範囲に入りますよということにしています。

　あと、３０ページにも、合理的配慮の中で個別に、総合的に勘案しながら判断していくということになりますが、（４）の①事業活動への影響の程度や、②実現困難度、③費用・負担の程度、④企業規模、⑤企業の財務状況、⑥公的支援の有無ということで、過重な負担にあたるかどうかは、こういった部分を個別に判断していただこうということで、合理的配慮の中で、特に過重な負担がどういったものかということが問われてきてまいります。

　なかなか個別の事案となりますので、今紛争に至っているケースというのはありません。ただ、合理的配慮でということで、５月現在で指導させていただいて、配慮いただいたというのが２件あります。

　これは、厚生労働省にも報告したところで、事案に関しては、勤務先が変わってという案件です。車の運転で通勤をするのに、某市の支店に転勤になったが、某市に行くには１時間半車で通勤をしなければならないということで、ハンドル操作とブレーキが全部上肢、手で操作しなければならないということになってくると、負担があって、通勤がなかなかしんどいというケースです。

　それで、もともといた職場に勤務を変えてほしいという要望があったということについては、合理的な配慮をしていただいて、この７月１日にそちらのほうに通勤していただくという配慮をしていただけたということがあります。そういった内容で、企業が取れる範囲の配慮をしていただくという指導をしているところでありますが、平成２８年４月１日から、たくさん挙がってくるのかなと思っていましたが、事例に関しては、そんなにたくさんのものが挙がってくることはなく、５月の時点では２件という形になっております。

　最後に、３７ページが苦情処理と紛争の関係になってきます。最初に言いましたように、労働者ご本人と事業主が話し合っていただくのがベストなんですが、自主的な解決ができなければ、厚生労働省の都道府県労働局長が紛争の中の助言、指導、勧告をすることができるということになります。この勧告ができなければ、障害者雇用調停会議で、調停委員による調停案の作成、勧告という形になりますので、こういった紛争という形の案件も出てくることになります。ただ、こういった案件はまだ０件ということで、紛争関係に至っている事案はございません。

　あと、３８ページから４９ページは、法定雇用率関係です。精神障がい者が平成３０年から法定雇用率の算定に入りますというところで、当然ながら精神障がい者の雇用数が加算されますと、今は法定雇用率が２．０ということで、５０名の会社で２．０で一人雇うとなりますので、５０名以上の会社というところが、仮に２．１％の雇用率になると、４８名以上の会社に雇用率が掛かってくると、２．２％になると４６名となりますので、精神障がい者の就労数が上がり、数が増えると、２．１、２．２という形で、激変緩和措置がありますので、２．０からすぐにかなり上がることはないと思いますが、やはりその辺は０．２％ぐらいは上がってくることになりますので、数字的には３４年を超えた時期に２．２％増になるのかなとは想定していると思っております。

　あと、最終４０ページ、虐待の関係でございます。虐待に関しては、平成２７年度は４８件くらいの虐待事案になります。定義の３番目に出てきます障がい者の虐待の類型に関しては、①身体的虐待、②ネグレクト、放置、無視です、③心理的虐待、④性的虐待、⑤経済的な虐待の５つの案件で、ほとんどが心理的虐待、それと身体的虐待という形で起こっております。

　平成２８年に関しても、７件ほど報告をいただいておりますので、使用者による虐待がある場合は、一定都道府県から通知をもらって、ハローワークでは事案を把握して対応していくことになっております。障がい者の虐待防止関係、合理的配慮関係等、平成２８年度、新しく法律が改正されておりますので、この辺をそれぞれ皆さんにもご協力していただかねばなかなか解決できないものでございますので、皆さんのご協力をいただきますよう、くれぐれもよろしくお願いいたします。労働局からは以上でございます。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。では続きまして、資料７について、大阪障害者職業センターの伊藤さんからお願いいたします。

○伊藤委員（大阪障害者職業センター）　はい。私からは、資料７－１と７－２で説明をさせていただきます。

　まず、資料７－１ですが、平成２７年度の業務概況ということで、実績ですけれども、既存の資料はカラーなので、これは白黒になりまして非常に塗り分け等が見にくいのですが、説明で少し補足をさせていただきたいと思います。

　まず、左上が利用障がい者ということで、合計が１７０９人ということです。これは、センターに相談に来られたり、あと一番多いのがハローワーク等関係機関から職業評価ということで依頼があるのですが、検査や作業から様子を見て、適性等を評価するといった業務です。それがだいたい年間４００件と。あと、ジョブコーチとか職業準備支援、そういった全ての事業における初回の利用者の数が１７０９人でございます。ちなみに平成２６年度は１６５３人だったので、５６人増という状況です。

　内訳は、右側の５１８人・３０％、これが知的障がい者の方になります。下が精神障がい者、左の４１３人が発達障がい者ということになっています。これが、平成２６年度までは、知的障がい者の方が数的にも割合的にも一番多かったのですが、平成２７年度には精神障がい者の方が数的にも割合的にも増えたと。

　精神障がい者の方が特別増えたというだけではなく、発達障がい者の方が平成２６年度は３２７人だったので、それからかなり発達の方が増えたということもあって、その割合的にも精神障がい者が増えたというようなこともいえるかと思います。ですから、精神・発達を合わせて５６％を占める状況になってきているということです。

　次に、職業準備支援です。これは就労に向けた、基本４週間から８週間の通所トレーニングになるのですが、就労にあたっての訓練ということで、これは９０人となっています。これは、平成２６年度と同じ数になります。ただ、こちらは、２８、３１％というのが精神障がい者、５２、５６％が発達障がい者ということで、これについては８割以上が精神・発達障がい者の方が利用になっているというところです。

　この利用については、横ばいということで、今後さらに利用を進めるためには、先ほどの職業評価というのがかなり、４００以上あるということなので、そこからいかに準備支援の利用につなげていくかというところが課題になっています。

　ただ、職業評価に来られる方は、すぐに就労が難しいという方もたくさんおられますし、あと通所になりますので、住まれている地域によって、なかなか通所は難しい、その期間の通所が難しいということもありますので、もう少し短い、例えば２週間のプログラム等も受け入れるという形で柔軟に対応、設定をして、利用促進を図っているところです。

　次に、ジョブコーチ支援ですが、これはセンターで平成２７年度にジョブコーチ支援を開始したという人数が１８９人となっています。平成２６年度はちなみに１６１人だったので、２８人の増加ということです。

　職場定着支援につきましては、就ポツをはじめ様々な支援機関で、いろいろな形でされているとは思うのですが、当センターのジョブコーチ支援といいますのは、雇用する事業主、また障がい者の方に対して職業リハビリテーション計画というのを策定し、それに基づく職場定着支援、それを介した人の数ですね。だいたい１月から８カ月、またフォローアップで１年８カ月。また精神障がいの方はさらに１年など、そういう計画の下に支援をしていくということになっています。

　こちらの障がい種別の状況を見ますと、右側の８０というのが知的障がい者の方、４４が精神障がい者の方、４８が発達障がい者の数ということになっています。

　ですから、ジョブコーチ支援についても、４８％の方が精神・発達を合わせてということで、こちらも増加傾向ということになっています。平成２５年度に３９％、２６年度で４５％、年々増えているということになります。

　職場復帰、リワーク支援です。うつ病、メンタル疾患で休職される方の復職支援ということで、このリワーク支援といいますのは、だいたい４カ月から６カ月ぐらいの期間をかけて、職場復帰に向けて支援をしていくというものになっています。

　目安としては、最初の２カ月間をコーディネート期間として、その間に定期的な面談、アセスメントによってその状況を見て、集団プログラムに入っていけるかというような適性も見ながら、それを経て、その後休職者の方、事業主、主事医の三者の合意に基づいて、それから復職支援プログラムが始まるということになります。

　表題にありますとおり、コーディネートで１７０人からそういったリワーク支援と、本格的な通所支援については１５２人おられるようなことです。これは、数字的にはだいたい平成２６年度と同じ数です。

　あと、事業主への体系的支援というのがこのような内容です。字が小さくて見えにくいですが、これは特に変わっているところはないです。事業主向けの研修ということで、年間大阪センターで６回、それと南大阪所で２回、雇用管理サポート講座を開催しています。テーマについては各回で掲げておりまして、初めての障がい者雇用や、精神障がい者の雇用継続、発達障がい者の雇用管理などですね。そういったテーマで、だいたい毎回１５社くらいに参加いただいているような状況です。

　最後に、関係機関支援ということで、これも特別変わっているものはありません。

　次に、資料７－２です。こちらが今年度の業務運営計画ですが、組織として取り組むべき課題と具体的な取組みということで、基本的に大きく変わるものではないのですが、先ほど実績の中でも説明しましたように当センターも精神・発達の方が年々増加してきているというようなこともありますので、他の機関でも、精神障がい者の就労支援に取り組まれたり、発達障がい者の就労支援に積極的に取り組まれている機関は増えてきているのですが、今後とも支援を必要とする精神・発達障がい者の方、また、規模が増えてくるということは確実だと思いますので、なかなか支援する側としては、精神・発達の方については、個々の特性の違いが、多様な特性がありますので、非常に支援は難しい面もありますし、課題もあります。また、支援定着のためには非常に時間がかかったり、そういったこともあるのですが、今後とも支援の質を上げながら当センターの取組みをもっと知ってもらって、利用促進を図り、支援を強化していくということです。

　「精神障がい者、発達障がい者等に対する専門的支援のさらなる強化」として６つあげてますが、真ん中の「発達障害者の気づきを促すための自己分析コースの試行実施」ということで、昨年度試行実施をしていて、今年度も同じく試行実施という形でやっていくのですが、これはセンター主催で発達障害者雇用支援連絡協議会を年に２回やっていまして、委員の方は発達支援センターや障害者就業・生活支援センターなど、だいたい１２機関くらいあるのですが、そちらの委員の方からの推薦によって、発達障がい者の方の気づきを促すといった事業になります。

　当初の考えでは、発達傾向はあるけれども実際自分ではそれを理解していない方を委員の方から推薦をいただいてという風に考えていたのですが、やはり委員の方からもそういった状況の方を障がい者センターに誘導するのはなかなか難しいということもありまして、結果としては発達障がいの診断は受けているけれども、なかなか自分の特性理解が進んでいないという方を推薦いただくということで、実際の件数としては４件でした。

　その方々に職業準備支援のプログラムの中から、かいつまんでというか４日間くらいのプログラムの体験をしていただく、というようなことでやりました。

　今年度については、さらにいろいろな意見をいただき大学３回生の方なども対象に加え、これまでは４回生の方を対象にしていたのですが、範囲を広げ、今後、これも試行的に行いながら、有効性、有用性を高めたいと考えています。

　それから、「専門的な事業主支援の積極的展開」です。平成３０年から、事業主は精神障がい者に雇用を進めなければならないということを、たぶん皆さんは考えておられると思うのですが、実際の雇用管理については、やはり困難性を非常に感じているということで。また、知的障がい者の方と違って、支援機関と関わりがないケースが多いということがあって、どこに相談をしたらいいのかというケースも多いということで、当センターにも相談に来られるということがあります。

あと、発達障がい者について現在かなり認知が進んできた中で、自分のところの従業員がどうも発達障がいと思われるということで、その管理という意味での相談も増えてきているという状況にありますので、今後ますます、ジョブコーチ支援もそうですし、事業主の相談に対応していくということもどんどん増えていくのかということになります。そういった期待にも応えながら、事業所の方にも、支援者に任せきりでなく、医療機関も含めて体系的に、計画的に、一緒になって支援をしていくということで、担当者自身が、企業自らが支援計画を自ら作ってもらうための助言をしていくという事業も、今後やっていこうと考えております。

　そういったことで、冒頭にもお話があったように、精神障がい者の定着支援というのは非常に大きな課題だと思うので、センターとしても、そのあたりを状況に応じて積極的に取り組んで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。では、今まで全体として１時間くらいになりましたけれども、これまでのご報告について、ご意見、ご質問がありましたら伺いたいと思います。よろしくお願いします。

○栗原委員　労働局の合理的配慮に関するお話をとても興味深く聞かせていただいたんですが、２件の指導というのは、これは助言ではなくて指導ということですか。

○（大阪労働局）　指導ではなく、配慮になって、基本的には配慮をしていただいて、元のところに帰していただいたという形になります。

○栗原委員　現実に、助言か指導かという区分がありますよね。それでいくと、助言ではなくて指導を。

○（大阪労働局）　これは、基本的には指導です。

○栗原委員　指導ですか。はい、ありがとうございます。

○黒田部会長　すみません。そのケースは、仕事をされている方が合理的配慮ということをよく理解していて合理的配慮を求めたいということで相談に来られたのか、それとも少しこんなんで困っているんだということで、では、それは合理的配慮のケースにあたるということで、そちらで判断されたのか、どんな感じで相談されるんですかね。

○（大阪労働局）　なかなか難しいのですが、ご本人が合理的配慮と分かるケースと、分からないケースがあります。今回のケースは、ご家族が基本的には合理的配慮にあたるだろうということで相談に来られたということなんです。ご本人も、困っているのは当然困っていると。ある程度そういった意味は分かるけれども、どのように使えばいいかが分からないというのがあって、そのご家族とは同居されていなかったので、会う機会があったときに、こういう形の困っていることが会話され、そうしたら、今は法律が改正されたのでこういう形のものも配慮できないかという問い合わせがあって、取り組ませていただいた。

○黒田部会長　大学でも合理的配慮をしなければいけなくなって、教職員に対しては研修をずっとしているのです。こちら側の準備は、心構えはしているのですが、その前に学生にエンパワメントをする必要があって。

　やはり学生は、自分が高校を出て大学に入ってくると、自分に何が必要だろうかということを自分の口で言えない、整理して言えないので、そもそもその学生に「合理的配慮というのを求めることができるし、自分にどんな支援が必要なのかをちゃんと認識しなさいよ」と僕が言って、僕が話を聞くみたいなことがあって、結局、企業で働かれている障がいのある方も、今までのお話の中で合理的配慮に関する研修は、企業は健常者の方を中心としてやっておられるのでしょうが、そもそも働いている障がいのある方自身が、自分の問題をどう合理的配慮として求めていったらいいのかというあたりを、どこかの誰かが障がいのある方たちにうまく説明をされているのかなと、少し思ったんですけれどもね。障がいのある方を対象としては、何かされているのですか、

○（大阪労働局）　基本的には障がいのある方には直接、そういった形のものはできていないと思うのです。ただ、サポートをされている方がいらっしゃいますので、サポートをされる方に対しては、労働局もそういった合理的配慮という形で法改正は平成２７年度にはかなりたくさんのところで講演をさせていただきましたので、ある程度は理解していただいてというので。

　ただ、先ほど言いましたように、合理的配慮なのか差別事案なのかというところがなかなか分からないケースもあって、受けてみてはじめてこれは合理的配慮よりどちらかといえば差別事案につながるので、そちらでの処理をしていくという形になってきますので、最初に出たときに、ご本人が理解をされていたかどうかと言われると、どこまでご本人に理解していただいてたかなというのは確かにあります。

　ご本人にも分かるような形で配布させていただきますパンフレットもつくらせていただいておりますし、いろいろなことをハローワークを通じてやらせていただいていますけれども、浸透がどこまでいけているのかなというのはあります。

○黒田部会長　はい、分かりました。ありがとうございました。ほか、皆さん、いかがですか。またあとで全体をとおして、時間を少しとりたいと思いますので、とりあえずは先に進んでいきましょうか。

　では、次の議題の「第４次大阪府障がい者計画の見直しに係る就労支援施策の今後の検討について」ということで、資料８と９について、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局　まず、この資料８と資料９の、その前に参考資料１でお配りしております「障がい者計画、障がい福祉計画　今後の策定スケジュール」という資料をご覧ください。上段に障がい者計画、その下に障がい福祉計画のスケジュールが記載しておりますが、都道府県障がい者計画は、障害者基本法に基づくものでございます。長期的な視野から障がい者施策全般に関する基本的方向と、達成すべき目標を示すものです。

　一方で、障がい福祉計画は、障害者総合支援法に基づくものです。国の基本指針に則して、３年間の障がい福祉サービスの見込み量などをお示しさせていただくものです。

　大阪府の場合、障がい者計画には、障がい福祉計画を含み、一体的に策定しておりまして、この２つの計画は密接な関連性の下で推進していくものです。

　今後の策定スケジュールにつきましては、この資料中央の２８年度、２９年度のあたりをご覧ください。障がい者計画の期間が１０年間とはなっておりますが、その間の社会状況の変化に対応するため、今年度より第４次大阪府障がい者計画について、中間見直しの作業に入ります。

　具体的には、障がい者施策推進協議会の下に、障がい者計画の評価、見直し検討部会を設置しまして、先日第１回の部会が開催されたところです。今後、この部会において議論を重ね、平成２８年度中に意見具申をまとめる予定で、これを受けて平成２９年度中に第４次障がい者計画の後期計画を策定する運びとなっています。

　一方で、第４期障がい福祉計画につきましては、後ほど別途ご説明申し上げますが、ＰＤＣＡサイクルの導入が開始され、今年度が第４期計画の初年度です。平成２７年度の計画の達成状況につきまして、評価・改善を実施しまして、平成２９年度には第５期障がい福祉計画の策定を行う作業がございます。

　資料８をご覧ください。今年度の部会の進め方についてです。当部会では、これまで提言の進捗状況の管理、あるいは改訂を中心にご議論いただいておりましたが、障がい者計画の見直しの動きがある中で、これまでいただいたご提言につきましては、就労支援施策に係る地域課題の抽出のための作業としていったん整理させていただき、今年度はこれまでのご提言を基に、計画の目標達成についてご審議いただきたいと考えています。

　２回目、３回目、それぞれ障がい福祉計画のＰＤＣＡサイクルを中心にご審議いただくとともに、地域課題のうち、特に進捗状況の確認が必要な項目については、市町村ヒアリングなどを活用して、地域の状況を確認し、第３回目の部会でご報告させていただければと考えています。

　次に、資料左端の枠部分に、第４期障がい福祉計画のＰＤＣＡサイクルの管理の動きをお示ししております。障害者総合支援法におきまして、都道府県と市町村は厚生労働大臣の定める基本指針に則して、障がい福祉計画を定めるものとされております。第４期計画からは、都道府県と市町村は、定期的に計画について調査、分析、評価を行い、必要があると認めるときは計画の変更等を行うこととされました。これがＰＤＣＡサイクルの導入です。

　計画の成果目標と活動指標については、少なくとも年に１回はその実績を把握し、関連施策の動向も踏まえながら中間評価として分析、評価を行った上で、必要があると認めるときは計画の変更あるいは事業の見直しなどの措置を講じるものとされております。

　また、中間評価の際には、協議会や合議制機関の意見を聞くとともに、その結果について公表すること、活動指標についても、実績を把握し、達成状況の分析評価を行うことが望ましいとされています。

　障がい福祉計画の数値目標のうち、就労支援に係る項目は、資料９に記載させていただいております。こちらがＰＤＣＡサイクル管理シートの案でございます。

今年度第２回の部会におきまして、平成２７年度の成果目標と活動指標の達成状況をお示しさせていただきたいと考えております。また、就労人数調査の結果などにつきましても、速報値としてご報告できるものはご報告させていただく予定にしています。これをもって、平成２７年度の実績について、委員の皆さまに分析・評価に関するご意見、ご提言を賜りたいと考えております。

　また、併せて、その改善についてもご意見を頂戴したいと考えておりまして、具体的には第２回部会におきまして、資料９のシート表面のＰとＤの欄に実績を記載させていただきます。そして、裏面にその数値を踏まえて評価するということで、評価Ｃ、改善Ａという欄がありまして、このようなシートを埋めていく。それに対してご意見をいただくというイメージで考えております。

　それと、ＰＤＣＡサイクルの管理の対象となりますのは、障がい福祉計画の数値目標ですので、ここでは資料９に記載の４項目が対象となるのですが、これ以外にも大阪府として中期目標を設定している項目、例えば、平成２９年度までに雇用率２％以上を目指すとか、先ほど支援教育課からの事業報告にございましたように、就職率３５％を目指していくといった項目につきましても、併せて同様のシートを作成した上で、ご審議いただくことも検討しております。

　第３回目では、各種の調査結果や、市町村ヒアリングの結果、あるいは就労移行支援事業所へのヒアリングなどの結果をご報告いたしますとともに、第２回目の部会の審議を受けて作成した事務局の改善案をお示しし、さらに目標数値達成のための改善策をご審議いただきたいと考えております。

　なお、就労支援に係る数値目標のうち、工賃の向上につきましては、工賃向上計画の推進に係る専門委員会の所掌範囲となりますため、専門委員会での審議結果を当部会でご報告させていただくことと考えております。就労支援部会と、工賃専門委員会でいただいたご意見を障がい者施策推進協議会及び自立支援協議会への報告にも反映させていただきまして、第５期障がい福祉計画と障がい者計画の後期計画の策定につなげていきたいと考えています。

　以上、資料８、９についてのご説明です。

○黒田部会長　はい、ありがとうございました。第４次大阪府障がい者計画の見直しと、この部会を今年１年間どうやっていくかという方向性についての話だったと思いますが、ご質問やご意見がありましたらお願いしたいと思います。

あと、資料９のところにあるいろいろな数字を、第２回あたりからお出ししていただけるかと思うのですが、ここに書いてあるもの以外で、何かこんなものがあればいいなとか、少し今のうちに言っておいていただければ、ある程度準備ができるのではと思いますので、そのあたりもご意見をいただけたらと思います。

○金塚委員　「定着」の項目というのはあったほうがいいのではないかと思います。

○黒田部会長　はい。そうですね。少し、何を出してくるかは検討が必要かと思いますが、定着支援のことについても、これまでかなり議論がありましたので、少し検討をお願いしたいと思います。金塚さんはこれだというものがあれば、またメールか何かでもいただけたらと思います。ほか、いかがでしょうか。

○姜委員　評価をする際に、我々はぱっと数字を見て何でやろうというのは考えませんといけませんが、それで、少しお願いしたいことが２つばかりあるんですが。

　一つは、市町村ヒアリングの中で、特に就労支援部会を持っておられる地域自立支援協議会の議論、つまり地域での現場での状況把握なり、課題整理なりされているものがあれば、ぜひとも文章化していただいて、目にしたいです。その上ででないと、我々は、地域で実際どのような課題を抱えて、どこに問題を感じてはるのかというのが見えた上での数値の議論をしないと、何というか机上の空論になってしまうのではないかと思います。

　もう一つは、市町村ヒアリングだけではなく、教育庁も、現在３５％を目指してやってはるわけですが、やはり学校現場で就労に向けて、かなりきつい設定数値だと思います。その課題を先生方がどのように捉えられているのか、就労支援の具体的な学校での取組みの中でどこに壁を感じておられるのかというのも、全部というのは無理だと思うので、少し代表的なものを、やはりそこも文章化して出していただきたいと思います。我々はそれを見て考えたいと思っているので、それはぜひともお願いしたいと思います。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。市町村レベルでの課題を数値というよりは文章でと、項目でもいいのかと思いますが、あとは学校現場におけるということで、また準備をお願いしたいと思います。ほか、いかがでしょうか。

○井上委員　平成２７年度から２９年度にかけて、見込と実績ということで、スライドでそれぞれの数字、指標が上がっておりますが、参考値みたいな感じで２５年度、２６年度の実績みたいなものが表記されていると、この数字が妥当と言ったら変ですが、何となくいけそうな見込みになっているのか、または突拍子もなく高くなっていないのかなということが踏まえられるのかなと思います。

　今数字を見ただけでも、かなり厳しいかと。何を根拠にこの数字が逆に出てきているのだろうというのもありますので、その辺が分かりやすく比較できればありがたいなと思います。

○黒田部会長　そうですね。少し過去をさかのぼれる部分も出していただいた方が、トレンドが見やすいかと思います。ほか、いかがでしょうか。

○栗原委員　金塚さんのお話とほぼ一緒なんですが、今回の総合支援法の見直しで、就労定着支援事業所というものが打ち出されていて、平成３０年からということでまだない訳ですけれども、Ａ型、Ｂ型で次はＣ型かな、分からないのですが、それがどんな風に本当に力を発揮していけるのかということを考える上でも、これは平成２９年度末までの目標値なので、しっかり定着のことを入れておかないと。特に就業・生活支援センターと就労定着支援事業所の役割分担なども含め、まだ誰も分からないわけですけれども、かなり気になるところですので、ぜひ定着支援のことは、むしろメインで入れ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。では、また思いつきましたらあとでもお伺いさせていただきますので、とりあえずは先に進めたいと思います。議題（３）「その他」ですが、事務局からご報告がありましたらお願いいたします。

○事務局　では、報告させていただきます。社会的雇用の進捗状況について、説明をさせていただきます。　こちらに関しては資料がございませんので、口頭での報告になります。

現在、箕面市がこれまで取り組んできたことや、現場視察にお願いしているところなんですが、現在調査中というところで進展はございません。ですから、また追って箕面市の連絡を待っている状況でございます。

　次の報告ですが、精神障がい者の就労サポートカードについて説明をさせていただきます。参考資料２のサポートカードの資料を確認していただけますでしょうか。

　こちらは、すでに大阪府のホームページに５月に掲載させていただいているのですが、今回、生活基盤推進課で実施した集団指導で、関係事業所には、このサポートカードマニュアル配布、周知をしたところでございます。

　また、このカードの具体的な作成については、７月、８月、９月と研修を実施していきますので、それにより今後定着支援をこれを活用して実施していけたらと考えております。

　このサポートカードの役割は、マニュアルの１ページから２ページに書いていますが、ご本人の基本情報と連絡先、定着支援シート、この３つを１つにしてサポートカードということで、精神障がい者の定着に向けた支援を進めていくというところです。ただし、このサポートカードにつきましては、企業の意見がまだ反映されておりませんので、今後、様々な機会を通じて企業の意見を取り入れた上で改訂をしていこうと考えております。以上になります。

○事務局　続きまして、参考資料３の就労人数調査平成２７年度実績の調査についてご説明させていただきます。

　こちらにつきましては、平成２７年度における福祉施設からの就労人数を把握するため、調査表様式１、及び様式２により実施しているところです。例年実施させていただいている調査のため、変更点等のみ抽出してご説明いたします。

　まず、本調査は６月１０日金曜日締切で、各市町村を経由して、事業所から回答を集約しております。現在、４３市町村中３９市町村から回答を受けておりますが、市町村がそれぞれ１００％そろって事業所の回答をそろえているという状況ではなく、部分的に提出されている市町村もあるという状況です。６月末までには、全事業所の分を提出いただけるように、各市町村に現在依頼をかけているところです。なお、提出がありました後、数値誤りなどについて、我々から事業所へ個別に確認をさせていただくため、回答結果等のとりまとめにはしばらく時間がかかる予定です。

　就労人数調査に併せまして、今年度、就労継続支援Ａ型事業所の実態を把握するために、様式１の裏面になりますが、問６から問８の調査項目を加えて実施させていただいております。こちらにつきましては、後ほどご説明しますが、まず例年の就労年度調査の去年度と変わっている部分についてご説明いたします。

　すでに平成２６年度実績として公表しております就労移行支援事業所名、そして就労人数、就労人数の障がい種別ごとの人数、施設の定員数、それから事業所の所在地の市町村名及び開設年月日に加え、今年度から様式１の問５になりますが、定着状況、すなわち平成２６年度に就職された方のうち、６カ月を超える期間継続して就労されている人数についても、就労移行支援事業所ごとに今回の調査結果を公表する予定としております。こちらにつきましては、平成２７年度就労支援部会においても、ご審議いただいている内容となっております。

　公表時期については、集計作業を進めまして、９月初旬には公表したいと考えておりまして、第２回の部会でもご報告させていただきたいと考えております。

　調査後の取組みについてですが、昨年度は就労実績がない事業所に対して、その要因などについてヒアリングを行い、平成２７年度第３回と第４回の就労支援部会でご報告させていただいたところです。今年度につきましても、年間スケジュールはお手元に配布しているものでは１１月と記載しておりますが、調査結果が出た後、事業所ヒアリングを行いまして、第３回の部会でご報告をさせていただきたいと考えております。

　続いて、様式１の問６から８の、就労継続支援Ａ型事業所の調査についてご説明申し上げます。就労継続Ａ型支援事業所の実態把握についてということで、Ａ型事業所の中には、例えば全ての利用者の労働時間を一律に短時間としている事例や、一定期間経過後に利用者の意向等に関わらず他の事業所に移行させているなど、不当に退所させていると考えられる事例など、不適切な事業運営を行っている事業所があることが指摘されております。

　このような事業所に対して、適切なサービス提供に向けた重点的な指導をするよう、国からの通知が、２つ出ているのですが、１つは平成２７年９月８日付のもの、そして２つ目が平成２８年３月３０日付のもの、国から通知が発出されたところです。これら通知を受けまして、就労人数調整と併せまして、今回Ａ型事業所の実態を把握するため、様式問６から８の設問により調査を実施いたしました。

　調査項目は、Ａ型事業所の利用前と退所後の状況、そして助成金の申請状況や、事業運営が運営基準の趣旨に反していないかを確認するものとなっております。

　府内のＡ型事業所の数は、平成２８年３月３１日現在、大阪府全体で２３０カ所、うち政令市の大阪市につきましては１１５カ所、堺市については１６カ所あり、それ以外で大阪府が指導権限を有するものは２０カ所となっております。

　今後、調査結果を踏まえ、大阪府が指導権限を有する事業所２０カ所に対して、障がい福祉室内の生活基盤推進課と共に実地指導を実施していきたいと考えております。

　また、指導権限が移譲されている市町村と大阪府においても、相互に情報交換を行いながら事業所指導における取組みの好事例などを共有させていただき、Ａ型事業所における適切なサービスの提供が推進されるよう、取組みを進めたいと考えております。以上、就労年度調査のご説明でございます。

○黒田部会長　はい、ありがとうございました。では、ただいまの報告について、ご意見、ご質問がありましたらお願いします。

○金塚委員　また定着のことについてなんですが、現在、大阪府のホームページに就労人数が出ているかと思いますが、その部分において、就労人数だけではなく、定着率という数字も載せてほしいというのを昨年度提案させていただいたと思います。

　今回新しい設問で、問５で定着状況について、平成２６年に就職した者のうち６カ月を超える期間だけの人数を問うているのですが、就労移行支援事業所においては、昨年度から３カ年までというのが１つの評価の見直しになったかと思いますので、そこの部分の数字も取っていただいて、それをホームページに載せていただきたいと思います。

○黒田部会長　どうですか、事務局。

○事務局　定着率については、今年度のホームページからお示しできるようにさせていただきます。

○金塚委員　そうですか。

○事務局　はい。それとあと、３年の分ですが、これもちょうど調査対象と一緒で、平成２６年度に就職された方のうち平成２７年度の定着という伺い方をさせていただいたので半年となっているのです。確かに、就労以降３年までの延長分の加算が出ましたので、その辺も含めて対応できるように考えさせていただきます。

○金塚委員　はい。よろしくお願いします。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。ほか、いかがでしょうか。

○豊田委員　サポートカードですが、これは私が知らないだけなのか、大阪市で事業所をやっていますとこういう話はあまり聞いたことがなくて、これは何なのかと思って。

　こういうのがあれば、特に中小企業同友会の中で、就職の斡旋等で結構紛争しているので、今、大阪府下の同友会内で就職実習受け入れ企業のマップづくりをやりながら、そこに参加してくださっている方、実際に実習を受け入れてくださった方に、こういったカードがあるとこのような話がしやすいかと思います。

　知っている人があるのかもしれないのですが、私自身が知らなかったもので、これは、精神障がいの方を専用にと言えばおかしいですが、精神障がいの人ばかりを扱っておられる施設にしか配られていないのでしょうか。

○黒田部会長　はい、どうですか。

○事務局　すみません、これは正に、これから皆さんに普及、お知らせさせていただかないといけないものなんです。今、福祉施設には「こういうのができましたよ」という、集団指導の場でお示しさせていただいたり、これから私どもが実施する研修の中で、こういうのをやりますので練習もやっていきましょうみたいなことをやっていくのですが、もう一つが、企業にもぜひこれを見ていただきたいと思っていまして。

○豊田委員　そうですね。

○事務局（足立）　今、労働局や、高障機構（高齢・障害・求職者雇用支援機構）等にもお願いをして、企業が集まるセミナーなどで、わずかな時間で結構なのでこれをご紹介する機会をいただけませんかということで、ご提供いただけるという方向で調整をいただいています。同友会でも、もしそのような機会があって、私どもがこれをご説明させていただける機会をいただけるのでしたら、ぜひ行かせていただければと思います。

○豊田委員　それでは、部内で相談しておきます。夜ですが、いいですか。

○事務局　結構です。よろしくお願いします。

○豊田委員　それで、今おっしゃった集団研修ですが、ことしは集団研修がまだ来ていないのです。

○事務局　大阪市は１０月になります。

○豊田委員　毎年早いのになぜか遅くて、問い合わせをしたら秋になりますと。そんなに遅い集団研修をしてもらってもね。制度がまた次の年で変わってしまうかも。

　実際、４月からスタートして半年過ぎてからというのもおかしいなと思いますが、それは統一できないのですかね。

○事務局　大阪市は大阪市が主催でやっておられるのです。確かに、我々も１０月と聞いて、このサポートカードの紹介も大阪市は１０月になってしまうんです。

○豊田委員　児童の方は、大阪府のでおそらくされたと思うのですが、去年までは大阪府の集団研修だったのに、今年からは大阪市が独自でするとか何とか言って、その半年後の１０月という、何かふざけたことやっているなと思いながら。

　だから、その辺が、全てが府の決定しているこの色々な福祉サービスが、大阪市に反映されていないことがとても多いんですね。かなり障がい者にとっては不公平感満載じゃないですか。同じ障がいを持っている方が全て同じサービスを受けられるというのがたぶん必要やと思うのですが、府と市とでは温度差があるというのを感じていまして、その辺のところは何とかならないのですかね。

○黒田部会長　権限はないでしょうけれども、機会を見つけて、きちんと合わせましょうかとか、少し時期的に遅いんではないですかということは、どこかでお話ししていただいたらいいかとは思いますね。

　精神障がいの方向けだけれども、やはり精神障がいの方の定着支援のところで、体調や心理的な波があるということをうまく皆で情報を共有しようという意味で、精神障がいの方の分をつくられたということですよね。

○豊田委員　これはいいですよというのは、どこに連絡をさせてもらったらいいですか。

○事務局　はい、ありがとうございます。自立支援課の足立までお願いします。

○豊田委員　分かりました。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。ほか、ありましたら。

○姜委員　就労支援調査の就労支援Ａ型の質問の最後の問８なんですが、暫定支給を受けてというので、ついこの間うちにもＡ型事業所からいきなり、うちがやっている計画相談の対象となる人の暫定支給を出すようお願いしますと。うちが書かないといけないのかと。確か、これは市町村にはＡ型事業所自身が暫定支給決定についての報告書を出した方がいいんですよね、市町村が受けてすることになっていますので。これは、各市町村の様式は同じなんですか。大阪市のものは見たことがあるんですが。

○事務局　大阪市は大阪市で様式があるのですが、市ごとにアセスメントシート等、出すものが異なっています。

○姜委員　これは出した報告書に基づいて、支給決定、暫定支給を市町村がちゃんと判断をいろいろしてはるんですか。

○事務局　そこが、昨年度にそのヒアリングをさせてはもらったのですが、なかなか就労アセスメント自体がやはり難しいというか、浸透していないというのもありまして、市町村の窓口ではなかなか対応しづらいんですわというので、今のところ終わっている状況なので、相談支援事業所なりで、本当は就労アセスメントまでの判断をしていただけたらありがたいとは思っているんですが。

　市町村でも、暫定支給決定なしにしないように、ある程度の予防策を張っているというところがちらほら出てきているところですので。

○姜委員　分かりました。Ａ型事業所自身も、あの報告書を書いて出すというのは、結構本当にちゃんとアセスメントをしているのかしていないのかが問われるところだと思うんですが、このあたりがどの程度まで事業所がちゃんとそれを認識してはって、市町村がそれを受けて、それこそちゃんと支給決定できているのかと疑問に思ったので聞いてみたんです。

○事務局　そうですね。またＡ型の事業所に、先ほど説明しましたとおり、生活基盤推進課と実地指導に行きますので、その際に詳細な聞き取りができたらと思っております。

○姜委員　ぜひ、その辺をお願いしたいと思います。

○黒田部会長　はい、ありがとうございます。姜さん、これまでもＡ型事業所のことを気にされていましたので、調査がまたあがってきたら、どんな情報があるかというところですね。

○井上委員　この就労人数調査は、今年度はもう配られているのですね。定着の話につながるから同じになるのですが、同じというか、６カ月以上だったり、３年以上だったりということで、定着している数というのも大事ですが、元々はこの調査そのものの意味としては、１カ月以内で辞めている人がいるかいないか分からないですが、要は定着していない数云々というのが、別の意味で課題も含んでいるのと違うかなと思います。３年、５年と定着している人についてはきちんとやれているので、議論をしなくてもいいのかもしれないけれども、その事業所で１０人就職させているのが、７人くらいは半年未満で辞めてしまっていたら、某かそこに問題があるよねということが浮き彫りになるような調査でないと調査として使いようがないのかなという気もしますので、事業所にとってネガティブな情報も書かざるを得ないような仕組みがあってもいいのかなと思いました。

○黒田部会長　今後ですね。もう、今年はこれで。

○井上委員　これで、しょうがいないですけれども。

○黒田部会長　ただ引き算をするだけでは済まないということですね。

○井上委員　たぶん済まないですよね。

○栗原委員　よろしいですか。調査の、具体的にここをこうしてくださいということではないのですが、新しくつくられた問７の（２）が、減額特例を受けている利用者数という項目があるのですが、問題意識として、今回の調査では明らかにできないことですが、合理的配慮と減額特例の関係は、やはり見ていく必要があると思うのですね。

減額特例を今までしていましたといったら、一応、この４月からはＡ型事業所は合理的配慮が義務化されている。その中で、合理的配慮を提供してなお減額特例なのか、いやいや減額特例であったとしても、本人の力の発揮の度合いが増えて、もう１回これを見直すことができたのかということが、やはりせっかくいい法律ができたので、そのあたりもしっかり見ていく必要があるのかなという。これは意見です。

○黒田部会長　データが挙がってきて、また分析をして、次に生かす段階で検討していければというところですね。

○豊田委員　今後もし項目を増やすのであれば、このＡ型事業所で、例えば１年半くらいで辞めたり、移ったりという人の数も出ればいいかなと思うのですが。何でそれを言うかというと、１年半でたぶん特開金がなくなるのですかね。いや、2年ですか。その２年で辞めさせるともろに分かるので、１年半くらいの時点で次の仕事に、一般就労に行かないといけないということでハローワークに行けと言われるというケースがあるんです。

　Ａ型事業所はたぶんそんなに支援員がいないのかもしれないので、ハローワークに行くときに支援者がついてということはせずに行け行けと言われて、毎回毎回それを言われることで精神的にうつになって、辞めちゃって家に引きこもっていたという子と最近知り合ったんです。私だけなくいっぱいいますという彼女の意見だったのですが、そのときはなぜ１年半でと意味がよく分かっていなかっんですが、たぶん特開金が切れるので、おられても結局賃金が払えないので出ていけというところなのかと。

　だから、ずっと継続して雇用しているのであれば別に問題は全然ないけれども、１年半前後で辞めていく人の数というのも、さっきおっしゃっていたようにマイナスのそういうこともあれば、全容が何となく見えてくるのかなと思いますが、いかがですかね。

○黒田部会長　はい。この問６の部分をＡ型の特開金に関する現状把握に生かしていこうという意見ですね。そういう実情がどうなっているかというのは、これからですかね。

○事務局　よろしいですか。期間なんですが、問６の（３）。（２）で記入した退所した方の利用期間を記入してくださいということで、左が利用契約から１年以下で、退所された方が何人、２年以下で何人、で、２年以上で何人、２年後で何人という形にさせていただいています。

○豊田委員　すみません。小さくて見えなかったのです。

○黒田部会長　ここで、まあまあ無理に辞めさせられた人が分かってくるんですね。

○姜委員　うちに前に営業に来たＡ型のところはすごくて、営業に来はった段階で僕らスタッフに対して、うちは２年で一般就労をしてもらう事業としてやっていますと言うんです。そういう宣伝の仕方をして営業をかけてくるところもあります。

　僕らから聞いていると、明らかにもう特開金が目当てでそういう方針を出しているんだなと分かるんですが、なかなか、そこは業者からそう言われると、ああ、ここはそういう場なんやという感じで思われてしてしまう場合もあるみたいです。

○黒田部会長　そうですね。Ａ型の実情を、そのあたりで少し分かってくるのかと思います。ほか、何かありましたら。

　では、その他以外でも、もう少し言っておきたい、あるいは聞くのを忘れたところがありましたら、お願いします。よろしいですね。

　はい。では、以上で本日の議事を終了したいと思います。事務局にお返しいたします。

○事務局　黒田部会長、各委員の皆さま、どうもありがとうございました。限られた時間での議論となっておりますので、またご意見などございましたら事務局の方までご連絡をいただければと思います。

　それでは、これをもちまして、「平成２８年度第１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、第２回は９月５日月曜日の開催を予定しております。時間は午後２時から、場所はエル・大阪南館の予定となっております。改めまして正式な開催通知を後日ご案内させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

　本日は、長時間にわたり、誠にありがとうございました。

（終了）

※プライバシー保護の観点から、具体的事案に係る部分について、一部内容を修正している箇所があります。