**平成２９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**

日　時：平成29年6月22日（木）午前10時～

場　所：エル・おおさか本館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、ただ今から「平成２９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。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、部会の開催に先立ち、自立支援課長よりごあいさつを申し上げます。

○事務局　障がい福祉室自立支援課長でございます。今年度第１回目の就労支援部会の開催に当たりまして一言、ごあいさつを申し上げたいと思います。

　本日は、部会の開催に当たりまして委員・オブザーバーの皆さまにおかれましては何かとお忙しい中、ご出席を賜りまして誠にありがとうございます。また、日頃から大阪府政の推進に格別のご理解・ご協力をいただきましてありがとうございます。この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。

　さて、昨年度の本部会におきましては、第４次障がい福祉計画の成果指標や活動指標の達成状況につきましてＰＤＣＡサイクル・管理用シートにより点検・評価を行っていただくなど、合計、３回にわたり障がい者の就労に関わる課題やその対応策に関してご審議を賜りました。本日は、平成２９年度におけます就労支援部会の運営や国及び大阪府の障がい者就労支援施策などにつきましてご意見等をいただく予定にしておりますが、今年度は、第４次大阪府障がい者計画の後期計画や第５期の障がい福祉計画を策定してまいります。今年度の本部会におけますご提言を踏まえましてこれらの新たな計画に雇用・就労分野での生活指標や活動指標を位置づけてまいりたいと考えてございます。

　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ます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を申し上げて、甚だ簡単ではございますが開会に当たってのごあいさつとさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○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、委員に異動がございましたので、改めてご紹介をさせていただきます。

部会長の桃山学院大学社会学部社会福祉学科准教授でございます。

委員は、大阪障害者職業センター所長でございます。この４月より異動に伴い、委員にご就任いただいております。

大阪障害者就業・生活支援センター連絡会代表幹事でございます。

特定非営利活動法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括施設長で、大阪府就労移行支援事業所連絡会代表でございます。

障害者自立生活センター・スクラム代表理事でございます。

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

大阪府中小企業家同友会障がい者部顧問でございます。

社会福祉法人大阪府社会福祉協議会施設福祉部部長でございます。

大阪労働局職業安定部職業対策課課長でございますが、本日は、公務のため、ご欠席でございますので代理といたしまして、課長補佐にご出席いただいております。

よって、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項の規定により委員定数９名の過半数に達しており、会議が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

　続きまして、本日、ご出席のオブザーバーの方を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る一般社団法人エル・チャレンジ福祉事業振興機構でございます。

大阪府ＩＴステーション就労促進事業の受託者である社会福祉法人大阪障害者自立支援協会常務理事でございます。

　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でございます。

商工労働部雇用推進室就業促進課長でございます。

教育庁教育振興室支援教育課長の代理でございます。

部会長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。

資料１－１としまして、「平成２９年度就労支援部会の運営について」。

資料１－２「障がい者計画及び障がい福祉計画に係る成果目標」。

資料１－３「第５期障がい福祉計画成果目標に関する大阪府の基本的な考え方」。

資料２－１「福祉部の部局運営方針」。

資料２－２「就労継続支援Ａ型のサービスの質の確保方策」。

資料３「障がい者の雇用促進について」。

資料４「平成２９年度教育庁の取組み」。

資料５「大阪労働局の障害者就労支援施策」。

資料６－１「平成２８年度大阪障害者職業センターの業務概況」。

資料６－２「平成２９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」。

参考資料といたしまして、参考資料１「障がい者施策推進協議会と障がい者自立支援協議会との機能の整理」。

参考資料２「国基本指針（改正後全文）厚生労働省告示第１１６号」。

参考資料３「平成２８年度第3回就労支援部会議事録」。

以上となっております。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、本会議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く場合は傍聴の方に一時ご退席いただくなどお願いする必要がございますので、事前に事務局にご連絡をお願いいたします。

　それでは、このあとの議事進行につきましては、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。

○部会長　はい。皆さん、おはようございます。よろしくお願いいたします。

○一同　おはようございます。

○部会長　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。本日の議事は３つありまして、１つ目が「平成２９年度就労支援部会の運営について」。２つ目が「第５期障がい福祉計画 成果目標に関する基本的な考え方」。３つ目が「平成２９年度国及び府の障がい者就労支援施策等について」ということになっておりますが、（１）と（２）に関しましては、関連する内容ということもありますので、（１）と（２）を一括で事務局から説明をしていただきまして、皆さんの意見を聞き、その後に３つ目の議事に進みたいと思いますが、よろしいでしょうか。

　では、事務局から（１）に関しまして、ご説明をお願いいたします。

○事務局　自立支援課でございます。どうぞよろしくお願いいたします。着席をしてご説明申し上げます。

　議事の１つ目。「平成２９年度就労支援部会の運営」と議事の２つ目。「第５期障がい福祉計画 成果目標に関する基本的な考え方」につきましてご説明申し上げます。

　まず、資料１－１「平成２９年度就労支援部会の運営について」という資料をご覧ください。表の左側から「就労支援部会」、そしてその右側、当部会のもとに設置をしております「工賃向上計画の推進に関する専門委員会」、そしてその右が当部会の親会でございます「障がい者自立支援協議会」、一番右側に「障がい者施策推進協議会」、それぞれの審議会の今年度のスケジュール（案）を記載させていただいております。ここで、ご参考までにご報告させていただきたいのですが、先月の５月２５日に開催されました「障がい者施策推進協議会」、それと本日の午後に予定されております「障がい者自立支援協議会」。２つの審議会におきまして、それぞれの協議会の機能の整理について議題にさせていただいております。その内容を参考資料１としてお配りさせていただいております。よろしいでしょうか。

　まず、「両協議会の機能について」という表題がついておりますが、「両協議会の成立の違いについて」というところでございます。まず、「障がい者施策推進協議会」でございますが、こちらは障害者基本法に基づき障がい者施策の総合的かつ計画的な推進等に関して調査審議を行う審議会であること。一方、「障がい者自立支援協議会」は、障害者総合支援法に基づき、地域における支援体制に関する課題の情報共有と大阪府全体の支援体制の整備について調査審議を行う審議会でございます。その最後の後段に記載をさせていただいておりますが、このような性質の違いを踏まえまして、障がい者計画や障がい福祉計画の策定及び進捗管理など、行政計画に関する事項につきましては、主に「障がい者施策推進協議会」、こちらにおいて協議していただくことといたしまして、「障がい者自立支援協議会」におきましては、基盤整備や人材育成、地域におけるネットワークの構築支援を通じた地域における障がい者支援のバックアップを主に協議していただくと整理しております。この中でいろいろな部会がございますが、その所属についても整理しておりまして、この資料の裏面をご覧ください。①から⑪までの部会の中で⑧、これが「就労支援部会」でございますが、こちらにつきましては、先ほどの両協議会の役割に応じて、従来と同様、「障がい者自立支援協議会」に属する部会として位置づけさせていただいております。以上、少し情報提供でございます。

　恐れ入ります。先ほどの資料１－１にお戻りいただけますでしょうか。先ほど、自立支援課長のあいさつの中でも申し上げましたが、大阪府では平成３２年度末までを計画期間といたします、「第４次障がい者計画の後期計画」、それと「第５期の障がい福祉計画」、この２つの計画を合せて今年度に策定することとしております。これら計画の事務局（案）につきましては、右端に記載しております「障がい者施策推進協議会」のご意見をお聞きして、策定することとしておりますが、当部会におきましても就労支援に関する成果目標ですとか具体的な取組みの目標、活動指標につきましてご審議をいただきたいと考えてございます。

　そこで、今年度の就労支援部会につきましては、本日と９月、２月ごろの計３回の開催を予定しております。第２回の部会では、平成２８年度の就労に関する実績、それをお示しさせていただいた上で昨年と同様、ＰＤＣＡサイクルに基づき、現行の計画の成果目標、それと活動指標について評価や改善点のご指摘をいただきたいと考えてございます。併せまして、第５期の障がい福祉計画の活動指標などにつきましても、ご意見をいただければと考えております。そして、第３回の部会では、これまでの部会でのご意見などを踏まえまして、第５期障がい福祉計画の就労支援に関する事務局（案）をご提示させていただき、ご審議をいただきたいと考えております。以上が当部会の運営についてのご説明でございます。

　続きまして、次の資料１－２をご覧ください。現行の計画、左側に記載をしておりますのが、現行の計画の成果目標等につきましてでございます。そして、右側から第５期障がい福祉計画の成果目標に記載させていただいております。現行の計画の左側の目標につきましては、昨年度の当部会でご意見を賜りました「ＰＤＣＡサイクル管理シート」に記載させていただいた項目でございます。これらの成果目標のうち、一番上の福祉部となっております６項目の成果目標の考え方についてご説明申し上げます。

　「第５期障がい福祉計画」につきましては、参考資料２としてお配りしております国の基本指針に即して計画を策定することとなっております。この参考資料２、かなりボリュームがございますので、それを主要部分でまとめさせていただきましたのが資料１－３でございます。障がい福祉計画のこの柱となります、福祉施設からの一般就労への移行に関連する成果目標につきまして国の基本指針と大阪府の考え方をまとめさせていただいております。

　まず、福祉施設から一般就労への移行者数の増加についてでございます。国の基本指針では、平成２５年度から平成２７年度の年間の平均増加数、それをもとに平成３２年度の成果目標として平成２８年度実績の１．５倍以上にすると示されてございます。大阪府の場合、この資料の下から３行目以降に記載しておりますが、国の考え方と同じように平成２５年度から平成２７年度の年間の平均増加数、これが１８０人になるのですが、それが今後とも増えていくというように積み上げてまいりますと、平成３２年度の移行者数は１，５６３人という形になります。しかしながらその上段に（仮定）という形で３点、記載しております。具体的な成果目標である半数の就労移行支援事業所が就労移行率の３割を達成するということ。そして、就労実績がない事業所が少なくとも１名の就労移行を達成するということ。そして、その他の事業所では、直近の実績である就労移行率を維持するということ。この３点をまた第５期の福祉計画の目標にもさせていただきたいと考えておりますが、それが達成できた場合には、福祉施設からの一般就労者数を推計いたしましたところ、平成３２年度におきまして、約１，７００人となり、結果として平成２８年度の目標人数である１，３５０人の１．３倍以上というようにさせていただきました。

　次のページをお開きいただけますでしょうか。就労移行支援事業の利用者数でございます。国の指針では、平成２５年度から平成２７年度までの年平均の利用者の増加率、これが５％（パーセント）ということでございましたので、それが今後なお継続するという試算をされまして、平成３２年度の利用者が平成２８年度の利用者の２割以上増加するとの目標でございます。大阪府では過去、国全体の伸び率よりも高い比率で利用者が増加しておりましたが、平成２８年度は、国の考え方と同様に対前年度比５％増となっておりますことから、国の指針に沿った目標設定とさせていただいております。その下の「就労支援移行事業所ごとの就労移行率の増加」につきましては、国の指針に沿った目標設定といたしまして、現行の計画を踏襲し、就労移行率が３割以上の事業所を全体の５割以上にすることを引き続き目指してまいりたいという考えでございます。

　その次のページでございます。「平成３０年度に事業が創設される就労定着支援」、こちらにつきましては、国から事業の詳細がまだお示しいただいておりませんが、国の目標設定の考え方に準じまして、１年後の職場定着率８０％を目標としていきたいと考えております。

　その下の「Ｂ型事業所における工賃水準の向上」につきましては、「工賃向上計画の推進にかかる専門委員会」。こちらの所管になりますが、今後、Ｂ型事業所ごとに設定していただく平成３２年度の目標工賃、これを踏まえまして大阪府全体としての平均工賃の目標を設定することといたしております。以上が事務局からのご説明でございます。

○部会長　はい、ありがとうございました。それでは、議題の１と２についてどちらからでも構いませんので、ご意見やご質問がありましたらお願いいたします。オブザーバーの方もどうぞご発言いただけたらと思います。

　成果目標に関する基本的な考え方がよく読んでみないとご意見が出ないかもしれませんが、少し時間を取ります。

○委員　質問でよいですか。

○部会長　はい、どうぞ。

○委員　素朴な質問。資料１－２の商工労働部さんの府内民間事業主の障がい者雇用数４万５，６００人というこの数字になっているのですが、この数字というのが大阪府、大阪市でもよいですが、大阪府に住んでいる障がいのある人が府内の事業所に働いている人数なのかそれとも府内の事業所に働いているし、場合によっては、神戸にも働きに行っている人もいるだろうという総数なのか、もう一つが府内の事業所をベースに考えたときには大阪の人であろうが、兵庫県の人であろうが、奈良の人であろうが全然、問題ないわけですから企業さんから見ると。その総数が４万５，６００と言うとどの目標にこれはなっているのかなという質問です。

○事務局　よろしいですか。

○部会長　はい。

○事務局　就業促進課です。４万５，６００人に関しましては、民間企業の実質雇用率２％を達成した場合の人数が４万５，６００人というように記載させていただいております。府内全域でということになります。

○委員　特に障がいのある方の居住地を問うているわけではなく、府内の事業所さんが２％を達成するとこの数字と一緒になる。ありがとうございます。

○部会長　はい。ありがとうございます。ほかに。質問でもご意見でも構いませんのでお願いします。

○事務局　すみません。一部だけ追加で。

○部会長　はい。どうぞ。

○事務局　本社・支社の関係があるので、東京本社の場合はカウントされないのですが、大阪本社の場合をカウントしてということですみません。データとなっております。

○委員　はい。

○部会長　はい。

○委員　資料１－３の（仮定）のところで、毎回この部会で議論になる課題ですが、仮定の②のところで実績ゼロの事業所が１人の就労移行を達成するということで、もとより実績ゼロをゼロにするというのが大きなテーマであったかと思うのですが、この部会の５、６年前ですね。２０１１年度では、１４９分の４７で３１．５％がまだゼロで、２０１５年度では分母が増えているのですよね。当然ながら。２２６分の６４ということで分子も増えてしまうのですが、結果としては２８．３％ということで、実績ゼロの所は減っていっているのですが、この傾向というのはこのままいくとなかなか非常に緩やかな減り方になっていくので、自然減に任せているとなかなかゼロの所はゼロというのは難しいなという感触を持つのですが、このあたりの見込と言うのはいかがなものでございましょうか。

○事務局　よろしいですか。

○部会長　はい。どうぞ。

○事務局　すみません。前年度の部会でこのあたりにつきましても就労移行実績のご報告をさせていただく中でいろいろ申し上げたのですが、この昨年度の調査ですと委員にご説明いただいたとおり６４の事業所で就労実績がゼロでしたと。この内訳を見ますと、その大半が開設から１年まだ経っていないという所がかなりの割合を占めておったかと思います。このあたりの事業所を当該年度１年で就職をなかなか出せないであったとしても、２年目、３年目以降には必ず就労実績を作っていただくと。そのために就労移行事業所連絡会議さまのご協力も得ながら各事業所向けの研修の支援力を高める研修に少し力を入れていきたいと考えてございます。

○部会長　はい。

○委員　すみません。「３３カ所の開設１年以内」というところはまだデータとしてはわからないわけですよね。その後の動きは。

○事務局　今年度、ちょうど今、調査照会をかけているところでございます。第２回の当部会におきましてその結果をご報告させていただくことができるのではないかと思っております。

○委員　はい。ありがとうございます。

○部会長　はい。ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

○委員　はい。

○部会長　はい。どうぞ。

○委員　よろしいでしょうか。資料１－３の２ページ目の「事業者数の増加」のところなのですが、大阪府が伸び率の推移ですね。平成２６年度と平成２７年度は国より高い数値を示していたけれども、平成２８年度になって利用者数の落ち込みというか、鈍化があるということですが、これは何が原因であるかということは大阪府的につかんでおられるのでしょうか。

○部会長　どうぞ。

○事務局　統計的にあるいは、科学的に分析というところまではいっていないのですが、今の実情を事業者さんからお聞きいたしますとやはり、各就労移行にしても、他の事業所にしても利用者さん、ご自身の事業所の定員まで埋めることが少し今、厳しいというお話もかなり伺ったりしておりまして、そのことで事業所のほうも伸びが鈍化しているのかなという推測はしているのですが、恐れ入ります。それが本当にきちんとした分析なのかどうかということはまだそこまで至っておりません。

○委員　実感としてうちのセンターにも営業に来られるのですね。ほとんどが就労移行なのですよ。２、３回来ている事業所さんもあれば、パンフレットを作り変えたからとかで。でも、その中でもまた新規で開設される所が増えてきているので、私としての実感としては利用者の数が追いついているのか。本当に業者の数だけ増えればよいという話ではないのですが、就労移行支援事業がこれだけ人数、定員が割れている状況ををどのようにして埋めていくのかということを、たぶん、事業者さんだけの努力ではとてもこれからはこの利用者数の増加とか施策支援の数字を上げていくにしても難しい状況にきているのではないかと漠然と思うので、これはやはりネットワークとかそこのほかの部局。例えば特別支援学校の卒業生をどのようにそちらへすくい上げていくのかとか、ちゃんとすくい上げていくのかというところを考えないと前に進まないのではないかという漠然とした思いがあったのでお聞きしました。

○部会長　ありがとうございます。

○委員　会長、私もよいですか。

○部会長　はい。どうぞ。

○委員　先ほどの意見の部分で何とか。逆に委員の方々から意見が欲しいのですが、事業所さんが作るに任せておくと常に新規の開所があって、おおむね、当然ながら就労支援のノウハウもあまりなければ当然ながら実績を問うこともできない。今、委員が言われたように数が増えれば増えるほど利用者がまばらになる、報酬が入ってこない。その結果として質の高い支援を期待しにくい現実が出てくるのではないかなと。一方で、ゼロにして、ゼロの所をゼロにして。でも、また次の年、できるよねと。ただこれの繰り返しを一定はしないと仕方がないと思うのですが、例えばＡ型がその計画の達成見込というか、数字を達成すれば、もうそのエリアではそれ以上、作らないという判断が出されていますが、ここから出たか忘れましたが。移行事業所に関しても今のある所を守るという発想ではないのですが、今、ある所がきちんと就労支援のノウハウなり、実際の２年、３年定着、しがみついて、しがみついてという言葉は間違っていますが、定着をきちんとやっていくということの学び、移行事業所が学ぶことすらできないので何かこう、ずっと回っているのではないかと何か感じる部分があって、作るに任せるでは単にこの目標のね。ゼロ名事業所をゼロにする、このようなことではなくて、本当に移行事業所にノウハウが溜まっていかないのかなという懸念があるのですが、どうですかね。

○部会長　いかがですか。

○委員　手を挙げたところに任せる意味ではどうなのかということですか。

○部会長　はい。

○委員　そうですね。比較の問題でいくと今、条件としても２種類の意味合いがあるかと思うのです。今、井上委員がおっしゃったようにＡ型。例えば一定の計画が達成されたときにそれ以上はもう作らないと。このような条件をかぶせるというのも一つの考えですし、もう一方は、就業・生活支援センターですよね。これ、平成１１年度、平成１２年度ととても古い話で申し訳ないのですが、就業・生活支援センターを作る厚労省（厚生労働省）、その前、労働省の時代からかな。検討委員会にも入らせてもらっていたのですが、結局、手を挙げた所どこでもではなくて、実際にその法人で過去３年間に実習や就職の実績がある所をもって指定するというようになっていった、そのような議論をしてきたことがあるのですが、このようにその運営する法人そのものに実績があるかないか、というそのような条件のかぶせ方もあるのではないかと思うのです。だから、ただし、この就労移行支援事業の難しいところというのが、結局はＡ型やＢ型やそういった障がい福祉サービスというところでの横並びの中で就労移行支援事業だけに別の条件づけをできるのかどうかというこのような検討の意味合いもまたあるのかなと思いますが、おっしゃるようにできたはよいけれどもやはり駄目でしたということではとてもむなしいかなとそのようには思います。

○部会長　はい。ありがとうございます。どうなのでしょう。大阪府としては、その数がコントロールというのでしょうかね。これができるかできないのかとか、すべきなのかすべきではないのかとそのあたりについては何かお考えというか、あるのですかね。基本的な考え方などか何か。

○事務局　資料の１－３なのですが、大阪府としての全体の目標設定という意味合いの項目。福祉施設から一般就労へ、次の平成３２年度の時点では何人の方が移行していただく。１，７００人としましょう。これ、大阪府としてそのような大きな方針で臨みますよ、各市町村さんも各市町村さんごとに障がい福祉計画を策定していただくことになっています。大阪府のその全体目標をにらんで各市町村に置いても「その目標に沿うようにしてくださいね」という内容の項目と一方で、この就労移行支援事業所の利用者数なのですが、大阪府としては先ほど申し上げたような「国の考え方に準じて直近の伸びを反映しましたよ」というだけなのです。そしてそれをもとに市町村で割り振りをして「あんたとこは何人や」ということはとうていできませんので、各市町村におかれまして、ご自身の市の状況などを踏まえていただいて、そこでこの利用者数の目標量というか、利用者数の見込量だと思うのですが、それを立てていただくという流れに今、なってございます。この利用者数については、各市町村の積み上げたものが最終の大阪府の目標の具体的な数字にも出てくるのかなと考えてございます。それは市町村の計画と相並行しながら大阪府の計画作りにも反映できればと考えているのですが。

○部会長　はい、わかりました。あとはおっしゃっていたようにこの移行支援事業使いたいという人をどのように増やすかというほうも大事かなと思いますが、やはり支援学校の卒業生が働きたいという強い気持ちを持ってもらうことが大事かなと思うのですが、それはこれまでもずっと課題になってきましたが、何かご意見などありましたらお願いしたいと思います。

○事務局　支援学校の「働きたい」という気持ちは今もずっと教育課程の中でずっと取組んでやっているのですが、もちろん、「働きたい」という希望者は、例年、府立全体の感じでいくと３割強はいるのです。その子たちを実際、就労させるということになるとやはり、９割くらいになるという状況の中で、本当にもっともう、小学部から支援学校には子どもたちがいますので、そのあたりからの、早期からの、またあとでも述べますが、そこからのキャリア教育といいますか。本当に自分たちが社会に出てどのようにしていくのかというところを見出す教育をしたいと、いろいろな形で就労していきたいなというところで今、取組んでいるところです。その経過が今おっしゃっていただいている形の中にうまくいければなと思っております。

○部会長　はい。ありがとうございます。ほかに何かございましたらお願いします。今の件でも、ほかの件でも構いません。

　よろしいですかね。ありがとうございました。それでは、平成２９年度の就労支援部会の運営については、資料１のとおりということで進めたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

　それでは、次の議題に移りたいと思います。３つ目の「平成29年度国及び府の障がい者就労支援施策等について」ということです。今年度の障がい者就労支援施策等についてまず、大阪府の関係部局から報告していただきまして、そののち、国の施策・取組みについて大阪労働局と大阪障害者職業センターの各委員さまからご説明をお願いしたいと思います。では、説明をお願いいたします。

○事務局　まず、福祉部の本年度の取組みについてご説明申し上げます。資料２－１をご覧ください。１枚目が福祉部全体の平成２９年度の部局運営方針の概要でございます。左側から「子ども」、中段「障がい者」、「高齢者」、それと一番下段に「地域福祉」というテーマで福祉政策を展開しているところでございますが、２ページ目以降に障がい者施策にかかる部分を抜粋させていただきました。

　資料２ページ目の上段。「目指す方向」という欄がございますが、第４次障がい者計画に基づき、最重点施策として「地域移行の推進」、「就労支援の強化」、「施策の谷間にあった分野への支援」この３つを位置づけているところでございます。このうち、「就労支援の強化」につきましては、４ページ目をご覧ください。左側の欄から「今年度、何をするか」、中段が「何をどのような状態にするか」、活動指標と生活指標という区分で記載しております。

　今年度の主な取組みといたしましては、「福祉施設からの一般就労者数１，５００人」という成果目標の達成に向けまして就ポツセンター（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、それと、精神障がい者をはじめとする障がい者の職場定着支援の推進、そして、大阪府の非常勤職員として知的障がい者や精神障がい者を雇用しております『ハートフルオフィス推進事業（大阪府ハートフルオフィス推進事業）』におきまして、約３年の雇用期間を満了される方々を中心に企業への就職を支援してまいりたいと考えてございます。中段の「活動指標」でございますが、そのために福祉施設の就労支援員の資質向上のための研修ですとか、精神科デイケアの利用者に対する就労に向けた出前講座の実施、また、昨年度、当部会でもご意見を賜りました精神障がい者向けのサポートカードの普及、それと今年度は新たに発達障がい者向けのサポートカードといったものを作成していきたいと考えてございます。

　続きまして、昨年度、当部会でご審議をお願いいたしましたＡ型事業所のサービスの質の確保方策につきまして、今年度の取組みを障がい福祉室生活基盤推進課からご説明申し上げます。

○事務局　大阪府福祉部障がい福祉室生活基盤推進課でございます。資料の２に沿いましてご説明させていただきます。私ども障がい福祉室生活基盤推進課では、就労継続支援Ａ型事業所に対する指導を所管しております。就労継続支援Ａ型事業所の課題につきましてご説明いたします。資料２－１、１ページ目をご覧いただけますでしょうか。まず、第一の課題としまして、「利用者の方が望む労働時間に対応できていない」ということでございます。労働条件通知書では、６時間勤務となっていても実は４時間勤務であったり、利用者本人が希望する労働時間に足りていないということがあります。第二の課題といたしまして、「生産活動の内容が収益性の高い業務内容ではない」ということです。そのため、事業者側が生産活動において収益を確保するのが困難であるという事実が発生しております。その他の課題としましては、「短期間で対処される利用者の方が多い」という課題もございます。

　次に２ページ目をご覧いただけますでしょうか。国の省令改正などに伴い、大阪府基準条例を改正いたしました。改正点としましては、「事業収入から必要経費を控除した額に相当する金額が利用者の方に支払う賃金総額以上とすること」。「賃金を給付費から支払うことを原則禁止すること」などを改正点として加えております。平成２９年３月３０日付厚労省通知は、「指定就労継続支援Ａ型における適正な運営の結果、指定基準の見直し等に関する取り扱い及び様式例について」という通知でございまして、これがいわゆる、就労継続支援Ａ型事業所の指導についての通知でございます。この国の３月３０日付の通知に基づきまして、Ａ型事業所の指定につきましては、生産活動にかかる事業収入から生産活動にかかる事業に必要な経費を控除した額により、最低賃金を支払うことになっているかどうかの確認を行います。

　次に、２ページ目の一番下のところでございますが、資料では、「就労継続支援Ａ型計画書が付されているかの確認」となっておりますが、この意味は申し訳ございません。「就労継続支援Ａ型計画書の記載事項が追記されているかどうかの確認」という意味でございます。少し言葉足らずで申し訳ありません。私どもの基準といたしましては、事業収入から必要経費を控除した額に相当する金額が利用者の方に支払う賃金の総額以上でない場合、経営改善計画などの作成を求めるという指導を行う予定でございます。

　次に裏面３ページ目をご覧いただけますでしょうか。先ほどの平成２９年３月３０日付の国の通知では、指定就労継続支援Ａ型事業所の利用を考えておられる障がい者の方、そのご家族の方に適切な事業所を選択することを目的といたしまして、資料記載の内容に関しまして、貸借対照表とか事業活動計算書、就労支援事業事業活動計算書という生産活動の内容、平均月額賃金、工賃ですね。これらについて平成３０年度を目途として事業所のホームページで公表することを促すというか、しております。資料２の「就労継続支援Ａ型事業所サービスの質の確保の方策」については以上でございます。

○事務局　商工労働部の就業促進課でございます。続きまして、資料３のＡ３の「雇用促進の取組み」に関しましてご説明させていただきます。商工労働部では、主要な支援の雇用機会の拡大ということでさせてもらっています。資料の左にございます１の「事業主の雇用機会の拡大」でございますが、特に労働局さまと連携を深めながら昨年度からずっと実施しておりますが、合理的配慮に対する理解を深めるセミナーでありますとか、初めて障がい者の雇用に取組む事業者向けのセミナー等を開催をしております。上段の右の黒四角（■）の「障がい者雇用促進センターによる誘導・支援」という囲いがありますが、こちらは主に専門職員を個別に派遣をいたしまして障がい者の雇用推進に取組んでいるというものでございまして、ハートフル条例に基づく法定行為の達成指導に向けまして専門家派遣とか職場実習の受け入れ促進などの取組みを行っております。左下の四角にありますハートフル税制（大阪ハートフル税制）による法人事業税の軽減という枠ですが、こちらは、個別に働きかけるとか周知を行っていますが、まだ全体で適用される事業主はないのですが、徐々に増えていっている状況になってございます。

　その右にあります「障がい者サポートカンパニー制度（大阪府障がい者サポートカンパニー制度）の登録企業の拡大」でございますが、障がい者の就労支援や雇用増を拡大するということを目的に地域さんと大阪府教育庁さんと連携しながら優良企業の中から障がい者雇用にかかる企業のさまざまな活動を評価して、表彰させていただくことによりまして、その取組みを広くピーアールして雇用の推進に努めるという制度でございます。

　中ほど左になります２つ目の「職場定着の支援の報告」のところでございますが、特に私どもの就業促進課は、発達障がい者の職場定着支援の充実というものを図っていきたいと考えておりまして、そこに記載しておりますとおり、主に２つの施策による展開をしております。１つ目は、「精神・発達障がい者職場サポーター研修」ということでございまして、発達障がいの方とか精神障がいの方の雇用だけではなくて、職場に定着をしていただくということのために企業の従業員の方に職場内のサポーターになっていただくという養成研修を実施しておりまして、昨年度１００名ということで、今年度につきましても、１００名の養成を目標に事業展開をしております。この取組みにつきましては、結構まだ、全国的にも先駆的な取組みということもございまして、厚生労働省さんにも注目をいただきまして、今年度から厚生労働省さんでも大規模な研修を実施されるというように聞いておりますので、併せて、大阪府は１００人ですが、全国的に実施されるということですからこのサポーターはかなりの数、増えていくのではないかと思っております。それからその２つ目の「雇用管理手法の普及・啓発」でございますが、この事業につきましては、昨年まで３カ年かけまして実施をしておりました「雇用管理普及事業」というものにおきまして、雇用管理手法の運営体制とか障がい者の特性ごとに効果検証を行うという事業で、それで、職場定着率の向上の効果が一定、見られたということを踏まえまして、今年度から新たにそこに記載をしておりますように企業での支援経験を持っておられる精神保健福祉士などの専門職員の方に実際に府内の企業に行っていただきまして、人事系コンサルタントの観点も含めてそれぞれの企業の状況とかニーズに応じた雇用管理手法の導入をしていただくための助言とかあるいは研修とかの実施をして、精神・発達障がい者の方の職場定着を進めていこうということがございます。この事業では、３年間かけて開発しましたＳＰＩＳ（就労定着支援システム）という雇用管理ツールとかあるいは無償の管理ツールなども就業促進課で開発していっているものもございますので、そちらをそれぞれの企業の状況に応じた形で導入をしていく事業を考えてございます。

　右側の障がい者の就職支援につきましては、公共職業訓練の中で従来から障がい者の方を対象に職業訓練を実施しておりまして、昨年度の実績は、資料の枠のころに記載させていただいているとおりでございます。併せて今年度からは資料には記載をしていないのですが、芦原高等職業技術専門校におきまして、精神障がい者の方を対象にしたジョブステップ科というのを新たに開始を、試行的に開始をすることにしております。

　あと、資料の一番下ですが、「『ＯＳＡＫＡしごとフィールド』における障がい者の就職定着支援」という点でございますが、『ＯＳＡＫＡしごとフィールド』はこの「エル・おおさか」２階・３階に大阪府の総合就業支援拠点ということで設置をしております。障がい者の方を含めまして、全ての求職者の方に対する支援を行っているのですが、この５月にリニューアルをさせていただきました。その中で障がい者の方は求職者に対する支援の充実につきましてカウンセラーを大阪府で直接雇用をするような専門のカウンセラーを配置するということなどこれまで以上に障がい者の方の求職支援については充実を図っていこうと考えております。商工労働部としての取組みは以上でございます。よろしくお願いいたします。

○事務局　それでは、教育庁支援教育課から「教育庁の就労支援施策」ということで、資料４をご覧いただきながら進めたいと思います。

　平成２９年度の教育庁の取組みなのですが、まず資料の右側。白抜きのもののほうですが、こちらをご覧ください。平成２５年３月にまとめました「大阪府教育振興基本計画」におきまして、平成２９年度には就業率３５％という目標を掲げてこれまで実際に取組んでまいりました。実態といたしましてはそれ以下となりますが、平成２８年度実績というところでございますが、府立の知的障がい支援学校の就職率としては２６．２％ということでこちらは昨年度からは０．６％増加しているのですが、３５％というところにはまだ近づいていないというのが現状でございます。引き続き、先ほども申し上げましたが、本当に早期からのキャリア教育の実施ということ、そしてここに置いた進路相談ということで、本当に子どもたちの特徴を生かしてマッチングを目指して取組むというところを進めまして、生徒の早期からの就労意欲ということを深めて今後、まずは就職希望者の増加ということを図っていきたいと思っております。

　その後ろですね。たまがわ高等支援学校（大阪府立たまがわ高等支援学校）、とりかい高等支援学校（大阪府立とりかい高等支援学校）、大阪府立すながわ高等支援学校（大阪府立すながわ高等支援学校）、職業学科を設置する高等支援学校、府内に３校ございますが、それの卒業生の就職率を示させていただいております。各校ともに９割を超えている所あるいは、８割、７割という学校もございますが、こちらの学校につきましても今後、それぞれの子どもの特性と学校が持っている職業学科の内容等を充実させてより進めていきたい、支援を進めていきたいと思っております。

　左側の各項目のご説明をさせていただきます。まず、一番上の「就労支援キャリア教育強化」ということについての取組みなのですが、こちらは、まずは旧の府立支援学校の知的障がい支援学校におきましては、職業コースというのをすべて設置をする中で平成２８年度に大阪市旧の市立支援学校が大阪府に移管されましたので、その市立の知的の学校のほうに職業コースを順次設置していくことを今、進めているところです。これによって、府内全体の就職率といいますか就労意欲、「ここを育てる過程を充実させていき、かつこれまでの府立の支援学校の取組みを全体に共有してノウハウを共有し」という文言になっておりますが、そのような教育課程のよいところを取り入れて各校が普及活動を進めていける形で進めていきたいと思っております。

　「教育課程改善事業」ということがそれの少し具体的な内容になるのですが、大阪市から移管された学校が全部で１２校ございます。そして知的が６校という形ですが、昨年度以降、年度ごとに２校ずつ設定いたしまして、職業コースをきちんと設置していくあるいは、その中で職業教育、キャリア教育の教育課程を充実させる取組みを今、始めているところです。これにより、府内全体での就職希望者として就職率のアップにつなげていきたいと今、思っているところです。

　次の「関係部局との連携による就労支援の充実」という部分でございますが、こちらは今、こちらに３部局連携というところで、職場実習受け入れ企業の情報をまずは共有させていただいて、就労前にきちんと自分に合う職業を体験できる実習として行えるということを充実させていきたいと思っております。実際のところ、平成２７年度には９４３人ということでしたが、平成２８年度には１２６２人という形で職場体験の受け入れももちろん、しっかりやっていただきましたし、学校としてもそちらへ体験させることも増やしていったということもございますので、平成２９年度、今年度につきましてもさらに多くの企業さんに支援学校の取組みも理解いただいた上で、学校としてもきちんとその現場へ出ていけるようなものを確立していきたいと思っております。

　最後の「就職率向上等で職場定着支援の充実」というところですが、この項目をあげさせていただいているのは、今やはり、一番大きな課題は職場の定着率かなとわれわれも思っております。その中で「定着率を上げていくためには」というところで、まずは職場実習の機会をやはり増やしていって、それぞれの子どもたちが持つ課題を企業さんからご意見をいただいて現場の指導に生かす、フィードバックしていくというところにつなげ、授業の改善というところをきちんとやっていきたいと思っております。それがまず、スタートであろうと思っております。あともう１点は、昨年度に引き続きまして、企業さんの名前を出すのはあれなのですが、セブン－イレブン・ジャパンにご協力いただきまして、実際の就労支援研修という形で生徒にはもちろんですが、教員にも研修を行って、授業で即活かせる、より子どもたちにわかりやすい就労指導というところをやっていただいているところですから今年度もその教員研修も含めて実施をしてまず、意欲を育てる、そしてその上で、就労した子どもたちには、定着を進めていくわけですが、この定着のことにつきましてもこれまで具体的な、調査的なことは十分できていなかったのですが、やはり１年、２年ではなくて３年スパンできちんと子どもたちにどのような状況にあるのかということと、実態としてやはり障がいのある子どもたち、一番相談できるところはというともちろん、就ポツさんにもお世話になるのですが、もともといた学校の先生が一番話しやすいという子がやはり多いのです。そのような子どもたちの声は、やはり卒業生として学校が増えていくといいますか、サポートして募集につなげていく必要であろうと思っておりますので、そういったサポート体制というところは充実させていきたいと考えております。

　最後になりますが、そのことを踏まえましてまた８月には、３部局合同勉強会というものを開催させていただいて、今、言った内容を踏まえて就労支援となるネットワーク作りをきちんと踏まえて進めていきたいと思っております。支援教育課からは以上です。

○部会長　はい。ありがとうございました。では続いて大阪労働局からご説明をお願いいたします。

○委員　大阪労働局職業対策課でございます。改めましてよろしくお願いいたします。

　では、私から資料５に基づいて、資料たくさんございます。概要をご説明させていただければと思っております。

　まず、一番最初のページ。「障害者雇用の状況について」ということで、毎年、６月１日現在のこれは、民間企業におけるですが、雇用状況を集計したものでございます。直近では、平成２８年６月１日現在で国全体としては雇用率１．９２％。大阪府内に本社を置かれる企業としては１．８８％。同じように現在、法定雇用率は、２．０％でございますが、この法定雇用率を達成しておられる企業の達成企業割合が下の棒グラフになるのですが、大阪府内が実線のほうで４５．３％、全国が４８．８％ということで残念ながら５割をきっている状況ということになっております。大阪府内で平成２８年６月１日の障がい者の雇用状況報告を提出いただいた企業７２００と数社ございますので、このうちの約６割が残念ながら未達成という状況になってございます。

　皆さまもご存じかと思いますが、法定雇用率につきましては、先般、労働政策審議会で諮問・答申ございまして、平成３０年４月からは２．２％に引き上げられることがほぼ、決まっています。また、平成３３年３月までにはこれを２．３％に引き上げることに決められておるということで、今現在、国では閣議決定に向けて動いているところで、速ければ６月中には閣議決定され、私どもとしてはリーフレット等々で周知・啓発活動を進めていくことになろうかと思います。

　２ページ目、３ページ目はそれぞれその雇用率等を産業別・企業別であったり、都道府県別にした数字でございます。

　続きまして、４ページ目、５ページ目は、「大阪府内のハローワークにおける障害者の職業紹介状況」ということで、４ページ目につきましては、折れ線グラフのほうは、ハローワークに新規求職申込をされた方の数の推移、棒グラフのほうは、ハローワークからの紹介就職件数ということで、特に就職件数、点線の棒線、棒グラフのほうはうち精神障がい者ということで非常に就職件数が伸びているのですが、精神障がい者の就職件数が伸びておるところが見ていただけるかと思います。併せて、５ページのほうは、今、申し上げた新規求職申込件数と就職件数を障がい種別ごとに分けた数字ということで、三角（△）印の折れ線グラフが精神障がい者になるのですが、求職も就職も今現在、大阪府内のハローワークでお取扱い数が新規求職、それから就職としてお取扱いが多いのは精神障がい者ということになってございます。

　そして、次のページでございます。６ページには、「ハローワークでの雇用促進の取組み」ということで、いろいろ書いてございますが、今回資料をお付けしていなかったのですが、先ほど就業促進課長さまからもご案内がありましたように、国では今年度、「精神・発達障害仕事サポーター養成講座」というものを開催し、同僚の理解を深める管理者ではなくて、一緒に働いていらっしゃる同僚の方に理解・啓発を進めて一緒に働く障がいの方がそのサポーターを通じていろいろ相談ごとであるとか声を掛けやすい職場環境を作っていきましょうという事業をすることとなりました。この正式通知がやっと２日前に届いたところでございまして、今日、資料はつけていないのですが、ほぼ、大阪府さまの施策を踏襲した事業になっておりますが、国が行うものは本当にもう、広く、浅くということで講座ということでさせていただくのですが、国全体としては、養成２万人を目標、目途としておりまして、このうち、大阪府内での養成講座の人員としては、一応、労働局サイドでは１１５０という目標ございまして、そのほか、障がい者の機構、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構でも障がい者の職場生活相談員ですね。職業生活相談員の養成講座の絡みであったり、それから、障害者職業センターさまでも開催されるワークショップなどでもこのような講座を取り入れていただくということで、だいたい２０００人弱くらいの大阪府内では養成を目途としているところです。これに伴いまして、労働局主催としましては、９月と１２月と３月に少し大きめのセミナー。例年、２回、９月、１２月に初めて障がい者を雇用する、もしくは障がい者の雇用を促進するためのセミナーであったりとか、発達障がい者の雇用を促進するためのセミナーであったりですとかというものをやっていたのですが、それに加えて今、申し上げました仕事サポーターの養成講座もそのセミナーの中の一コマを用いて講座として開催したいと考えております。このセミナーにつきましては、大阪府さんと連携をさせていただきながら開催をしてまいりたいと思っております。また、詳細な開催日程等が出ましたら次回、ご説明・ご案内させていただければと思います。

　７ページ以降が障がい者の雇用を支援するための施策ということで、８ページには福祉・教育、医療から雇用への移行推進事業というものもございまして、この中の一つが「企業就労理解促進事業」、９ページになりますが、ここで何というのでしょうか、福祉施設や教育・医療に向けての「働くということはこのようなことですよ」という各種セミナーをハローワークが開催したり、事業所見学会を開催したり、また、９ページのところですが、障害者就労アドバイザーという、例えば特例子会社の管理者などに委嘱をお願いして例えば、特別支援学校さんから職業講話などの要請があればここのアドバイザーに出向いていただいて、働く意義とか企業が求める人材とかお話をしていただいたり、ある支援学校さんでは、模擬面接の面接官としてお使いをいただいたりとかいうこともやっております。ご用命がございましたら労働局ハローワークで承っております。

　続きまして、１０ページが「障害者に対する職業実習の推進」ということで、これも移行推進事業の一部なのですが、特に中小企業や雇用率未達成企業に対して職場実習を推進する、このためにハローワークが関わって実習をさせていただいた場合には、場合によってですが、協力謝金のお支払いをさせていただいたりということもやっておりますのでまたご覧ください。

　すみません。入っていましたね。１１ページのほうに、すみません。前後しました。「精神・発達障害者仕事サポーターの養成について」ということで、このような形で進めてまいります。ハローワークに「精神障害者雇用トータルサポーター」といいまして、精神保健福祉士もしくは臨床心理士の資格をお持ちの方を月に５日から１４日、ハローワークによって勤務日数は違うのですが、配置をしておりまして、現在窓口で何というのでしょうかね、長く相談時間のかかる方、ご自身の課題を整理できない方、そのような障がいの方とかのご相談に応じたり、場合によっては、企業さまへ社員研修ですとか、また企業の中で支援者のいらっしゃらない精神障がいの方の相談を受けたりということで、出張させていただいたりとかしているのですが、このサポーター養成講座でも講師としてそのご説明をさせていただきたいと考えております。

　続きまして、１２ページからは精神障害者に対する主な支援施策ということで、１３ページには今申し上げましたトータルサポーターについて少しご紹介をさせていただいております。

　続きまして１４ページには、これは昨年、平成２８年度から開始をしましたモデル事業なのですが、精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業ということで、大阪では枚方のハローワークが枚方ハローワーク管内にあります医療機関５機関と協定を結びまして、精神科医療機関なのですが、その医療機関で例えば、デイサービスとかを利用されている方の中で就労に向けての何というのでしょう、お気持ちが高まってきている方にハローワークの使い方のご説明をしたりとか、「仕事探しを少しずつ進めていきましょう」と医療機関と連携して進めていく。そしてまた、就職された方も実際に実績としてはあるのですが、その就職された方にも何かこう、サインが見えてきたら医療機関として関わっていただけるところは関わっていただくし、またハローワークとしてはこのような関わり方をするというところを皆で情報共有をしながらサポートしていく。そういったことをモデル事業として始めております。これは、将来的には全部、労働局で、全部安定所でやっていければよいなというところでございます。

　１５ページからは「発達障害者に対する雇用支援策」ということで書いてございまして、１６ページには、これも平成１８年ごろからやっているのですが、『若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム』ということで、何というのですか、発達障がい者に限らないのですが、一般の職業相談窓口に来られる発達障がいのような傾向をお持ちの方、こだわられたりとか、何というのでしょう、相手の話を聞かない、コミュニケーションを取りにくいような方々に対して、「あなた、障がい者でしょう」ということはもちろん、やりませんし、できませんし、そうではなく、ただその傾向をわかってあげながらもなにがしかの個別支援をしないとそのままご本人の意思に任せておけば離転職ばかりを繰り返されるので、障がい者に対する支援をこの個人に用いて何とか就職に向けていきましょうと。中にはご自身の自認・自覚を促すこともやっていきましょうという事業を一般窓口でやっております。だから、「私、発達障がい者のナビゲーターなのです」という名札を付けていないので「施策としてあります」としかご照会ができないのですが。

　１７ページは本務は、今、申し上げたのはその個別支援なのですが、１７ページは集団的な支援ということでこれは、大阪の若者ハローワークで実施をしているのですが、２カ月クールで、最初の１カ月を小集団でグループワークをやってもらいながらそれぞれご自身の特性を気づいていただく。「私、このような傾向があるのだな。このようなところを気をつけないと」ということを気づいていただきながら２カ月目には実際に就職に向けて履歴書を作ることから始めて、模擬面接をやって、場合によっては実習をやってということで就職に向けて進めていくということです。これも発達障害者等と書いてありますが、コミュニケーション能力に困難性を抱えていらっしゃる方々に対して、だから、表出しとしては「コミュニケーション苦手な方、集まれ」という形でのグループワークのご案内をさせていただいているところです。だからすみません。表向き、この講座がそうですと言っていないのですが、その活動もしていく。もし中で発達障害の診断を受けられたり、気づきのある方については適切に支援機関なり、支援窓口なりにご案内をするということにはなります。

　１８ページは、「難病の方に対する支援策」ということで掲載をしております。

　それから、１９ページですが、雇用関係助成金がまだ平成２９年４月からかなり整理をされまして、このような名称で「何とかコース」という形で整理されたのですが、おおむね、大きく中身は変わっておりません。若干、それぞれの助成金で要件が変わったりということはございます。特に特定求職者雇用開発助成金の何というのでしょうかね。昨年１０月からは、助成金の支給要件に離職率というものが加えられまして、以前は、「介護者があれば助成金は対象になりませんよ」ということだったのですが、昨年１０月からは、その過去、助成金をもらう過去６カ月だったか、すみません、１年だったかに自己都合でも離職をされた方が５割いらっしゃれば「助成金はもらえませんよ」という離職率がついたのとさらに、今年の５月１日以降の採用者に限っていえばＡ型事業所に関しては２５％以上の離職率ということでさらに何というのでしょうかね。制約が厳しくなっております。５月１日以降の採用者なので、実際、支給申請は６カ月後ですから、もらえる、もらえないの話が出てくるのは５月採用者の６カ月以降ということになってくるので、まだこれから若干、混乱が、未熟かもしれないなというところはございます。

あと２０ページからは、各助成金の概要を載せさせていただいておりますのでご参照ください。

　あと、３１ページからは、平成２８年４月１日から法改正の施行されております「差別禁止合理的配慮について」というところで、指針等からの抜粋を載せております。これに関しては各ハローワークのほうでこれは感触なのですが、精神障がいの方はかなりいろいろ申し立てをされておられるようです。「私だけいじめを受けている」、「私だけ待遇が違う」。中にはクローズで就職された方が、自分は障がいだと言っていないから当然、周りは何も配慮はしてくれないのですが、「自分は障がい者なのに配慮してくれない」ということを申し立てに来られて、よくよく話を聞いてみると、「伝えていない」と言われるので、「では、お伝えになりますか。ハローワーク、説明に行きますよ」という話をするのですが、そこで悩まれて「じゃ、やっぱりやめる」とかいう話になったりとか、窓口ではそのような話と、労働局まで挙がってくる、私どものほうでは調停とか紛争解決援助というのをやるのですが、大阪では５、６件くらいなのですが、やはり私どもまで話がくると、もう当事者の方には弁護士がついてこられて、会社と互いで紛争の解決を、自主的な解決を図ってきたのだけれども図れない。「労働局、入ってくれませんか」という話で来られるケースがもう、大半です。もう、こじれにこじれてというところなので、落としどころをどうするかというと、辞めることを前提に例えば謝罪を要求するとか、お金を要求するかという話になってくるのですが、あくまでこの「紛争解決援助」というのは行政サービスなので、一般的な個別労働紛争と同じように強制力がないものですから、片方が「そのようなことを言われてもうちはそのような話には乗りません」と呼び出しの場に乗らなければもうそこで終わってしまう話です。幸いその５、６件のうち、２、３件は本人さんの話を聞いて逆に本人さんのほうが「やはり、やめておきます」と言われたケース。そして２、３件は調停まではいかないですが、紛争解決援助に乗っかった事例もあるのですが、幸いこの２、３件はきちんと場に出てきて応じてくださってお互いで話し合って何とか「歩み寄りをしましょう」というところで半年以上、話が続いているものもあるのですが、退職に至ったケースもあるにはあるのですが、何とか丸く収まっているところです。

　やはり、関連して虐待が非常に多く見受けられます。労働基準監督署のほうからも賃金の不払い、残業代の不払い等の経済的虐待というのが非常に多く発生しているという情報がありまして、特にＡ型事業所がもう、目に余るところがある。最低賃金の除外申請なども有効期限が確か２年間だったと思うのですが、除外申請の更新を忘れておられる企業も結構あると。もちろん当然ながらそれは違法状態なので指導に入ったりとか、「その分の賃金を払いなさい」ということになって、そういった関連で閉められた事業所もいくつかあると聞いております。そのようなことも今後、増えるのかなということで危惧しております。

　資料は用意していないのですが、今年度、私どもがやらなければならない地域連携。チーム支援の一環として特に国から強く言われていますのは、もちろん、皆さんのお話にもありましたが、定着支援を強化するということの一環としまして、就労移行支援事業所をいわゆる事業主に対してPRする事業を強くやっていけということで、指示が来ているのは、例えばセミナーなどの場で就労移行支援事業所の事業活動を紹介しなさいということが一つ。あとその事業所と就労移行支援事業所がお会いして例えば名刺交換でもできるような面談の場を設けなさいということが一つ。そしてあと一つ、就労移行支援事業所を企業側が見学に行くような見学会を催しなさいというのが一つと。ただこれに関して、前提として、その実績のある就労移行支援事業所のPRをしなさいと言うことになっているので、ここに関してはまた自立支援課さんとご相談をさせていただきながらまず、私ども、移行支援事業所のリスト作りから入らないといけないので、今年度スタートで今後ずっとやっていく事業なので、今年度それが全てできるかどうかわからないのですが、そのようなことも進めていきたいと思っておりますので、また関係各位にはいろいろご協力をいただくことがあろうかと思います。どうぞよろしくお願いいたします。すみません。走りまして。以上でございます。

○部会長　はい。ありがとうございました。それでは続いて、障害者職業センターからお願いします。

○委員　障害者職業センターでございます。よろしくお願いします。

　私のほうから、お手元の資料６－１、６－２に基づきまして当センターの平成２８年度の概要、実績といいますか、そのあたりと平成２９年度の業務の運営計画、これについて簡単に説明をさせていただきます。

　まず、６－１の業務概況でございますが、左に「障害者の支援」というところで、「利用障害者の数」ということでございますが、これにつきましては、職業センターであるとか、ハローワークさん、または関係機関からの依頼による職業評価という事業があるのですが、それも含めた数になっておりまして、全ての事業におけます初回利用障がい者の総数が四角の中ですね。１６４４人と。これが平成２７年度が１７０９人というところでございますので、対前年度比で見ますと黒三角（▲）の３．８％となっておるというところです。

　障がいの種別で見ますと、知的の方が５２１人の３２％、精神の方が５０９名の３１％、発達の方が３９５名の２４％というところでございまして、ここ最近の傾向としましては、平成２６年度までは知的の方が一番多い利用の方であったのですが、平成２７年度から精神の方が人数、利用率ともに知的障がい者を上回っていると。先ほどの労働局さんからの報告にもありましたとおり、当センターにおきましても発達障がい者の方の利用が年々、増えているというところでございます。昨年度、ご覧のとおりですが、精神と発達を合せて５５％を占めるという状況になっておるところでございます。

　その下の「職業準備支援」というところですが、これは就労に向けた当センターに来ていただく通所トレーニングになりますが、基本、４週間ないし８週間で実施をしておるわけですが、昨年度の開始者数が９０名というところで、これは平成２７年度と同数となっております。これにつきましても障がい種別で見ましたら精神の方が２３名の２５％。発達の方が５４名の６０％と。圧倒的に発達障がい、続いて精神障がい者。合せて８割以上の方が精神・発達の方のご利用というところでございます。

　先ほど申し上げました職業評価ですね。これは年間約４００件ほどあるのですが、その方々をどのようにこの準備支援につないでいくかというところが当センターの課題となっております。やはりこの就労が難しいという方もおられるのですが、当センターまでお出でいただく通所というところがネック。堺筋本町という非常に交通の便はよい所にあるのですが、やはりそこまで通うことがしんどいという方がいらっしゃるということです。

　準備支援のカリキュラムでございますが、工夫を重ねておりまして、例えば、発達障がいの方に対しては面接の受け方、また、求職活動のための講座、対人技能であるとか問題解決のトレーニング、そのようなことをやっている。また、精神の方につきましては、ストレスマネジメントであるとかリラクゼーションの技能トレーニング、このようなものを中心に進めさせていただいておるというところでございます。

　また、カリキュラムもそうなのですが、その期間ですよね。２週間程度の短いメニューなども設定しながら柔軟な対応を図っていると、利用促進を図っているというところでございます。

　その上の「ジョブコーチ」でございますが、これにつきましては、平成２８年度当センターの配置型ジョブコーチによる支援開始人数が１７９人ということになっています。平成２７年度が１８９人という数字でございましたのでこれも１０名は減少というところです。同じように障がい種別で見ますと、知的の方が８１人と４５％、精神の方が４７人の２１％、発達の方が５０人の２５％。まだ知的障がいの方が一番多いのですが、精神・発達を合せて全体の４６％、これも増加傾向にあるというところでございます。

　その下ですが、職場復帰、リワークの支援ですね。うつ病などのメンタル疾患で休職されておる方の職場復帰への支援というところでございますが、リワークの支援につきましては、４カ月から６カ月くらいの期間を掛けてご支援をさせていただいておるというところでございます。目安としましては、最初の２カ月はコーディネートの期間として設定いたしまして、定期的な面談であるとか、アセスメントによって本人の状況を見るというところ。それから、本人、事業主、主治医の合意に基づきまして、通所による支援プログラムが始まると、このような流れになっております。表にありますように、コーディネートして支援開始というのが１６７名から１４２名とほとんどの方が支援につながっているというところでございます。職場復帰率につきましても、８３．８％という数字になっております。この数字は極端に最近、増えているということもなく、だいたい例年、８５前後で推移をしておるとなっております。

　右側には、事業主への体系的支援というところでございますが、これにつきましては、事業主向けの研修というところで、雇用管理サポート講座というのを年間８回、当センターの本所で６回、南大阪支所があるのですがそこで２回というところで年間８回実施しております。各回だいたい、１５社程度の企業にお出でをいただいておりますと。テーマにつきましては、毎回テーマを変えて実施しているわけですが、例えば初めての障がい者雇用であったり、発達障がい者の雇用管理また、精神障がい者の方の雇用継続・職場定着ですね。それと先ほども出ましたが、差別の禁止、合理的配慮などなどのテーマを設定しながら進めておるというところでございます。

　その下につきましては、関係機関への研修の実施であるとか協議会の開催状況でございますので、ご参考にしていただければと思っております。

　続きまして、「本年度の業務運営計画」というところで資料の６－２になります。基本的に内容が大きく変わるというものではございませんが、先ほどの実績のところでもご説明させていただいたとおり、当センター、精神・発達の方の利用が年々、増加傾向にあるというところでございますので、今後といいますか今、ＪＳＮ（Job Support Network:NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク）さんはじめ、精神障がい者の就労支援に取組む機関が増えてきているというところです。また、支援を必要とする精神障がい者や企業も増えてくるであろうというところであります。支援する上でこの障がい特性が多様で非常に難しい面もあると課題もあるわけですが、私どもとしましては、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いただいて利用促進を図り、さらなる支援強化を図っていきたいとこのように思っております。

　その下に「組織として、取組むべき課題うんぬん」とありますが、ここでは特に発達障がい者の気づきを促すというところで、一番上の丸の３つ目でございますね。「自己分析コース」というのをやっております。これは平成２７年度から２年間、試行的にやってきたものなのですが、発達障がいの診断を受けているが、なかなかご自身の特性理解が進んでいないという方を対象に自己の振り返りのための３日間ほど設けまして、作業体験であるとか、ナビゲーションシートを作成しながら自己理解を深めるきっかけとしていただくという内容になっております。本年度からこれまでのようにハローワークさんであるとか就ポツさん以外にも大学等のキャリアセンターの担当者の方ですね。このあたりの方にも声を掛けながら平成２９年度から本格実施していきたいと思ってございます。

　その下には、「総合的な事業支援の積極的な展開」とありますが、これはもう、先ほどから出てきておりますように平成３０年、いよいよ法定雇用率の改定というところもありまして、非常に興味深い部分があろうかと思います。また、知的障がいなどと違いまして、これまで支援機関との関わりのケースが多く、相談する所がないという悩みを抱える企業も多くあるということを聞いておりますので、そのあたりに対していかにわれわれがやっていくかというところを課題としております。

　また、事業主の方にも「支援者の方に一方的に任せるのではなく、医療機関も含めて体系的に計画的に、そして一緒になって支援していってくださいね」と。そのために担当者ですね。企業の担当者ご自身にも支援計画を策定していただくための助言であるとか、職場内研修といったものを取組んでいって定着・雇用の継続につなげるよう取組んでいきたいと思っております。簡単ではございますが、私からは以上です。

○部会長　はい。ありがとうございました。それでは、たくさんありましたが、ただ今ご報告いただきました内容についてご意見・ご質問があればお願いします。はい、どうぞ。

○委員　はい。資料の２－２でございますが、Ａ型のことについてそのままリアルにご報告いただいてありがとうございます。同時にとてもその深刻さがよくわかるわけなのですが、とりわけ、四角印の３つ目あたりですよね。「支援内容が伝わらず、本人のモチベーションの低下につながっている」というあたりはいわゆるもう本当に原点ですが、ＩＣＦ（International Classification of Functioning:国際生活機能分類）という障がい者のいろいろな活動や参加に関する考えがありますが、支援員自身が阻害因子になっているいうことだと思います。つまり、障がいのある人の何かをすることにもう、マイナスになってしまっているということだと思うのですね。

　それから、その下の「精神状態が不安定で通所が難しくなったことが原因」というのも事実はそうだと思うのですが、いま、障がいというものについて社会モデル、周囲との環境との関係で考えるという視点からいうと「だから事業所がどうなんだ、どうしていくのか」というのが問われると思うのです。少し結論を申し上げたいのは、Ａ型事業所が雇用であるという原点に戻るのであれば、「雇用促進法（障害者雇用促進法）」における合理的配慮の提供義務、これをもっとＡ型事業所に対してアプローチしていく必要があるかなと思います。具体的には３点ポイントがあると思うのですね。１つは、当然、Ａ型ですから、来ている利用者さんは精神障がい者であることはわかるかもしれません。ただ、具体的に合理的配慮が必要なのかどうかということについて、一般企業であれば全社員、一斉メールなどで把握をするわけですが、このような手続きをまず、しっかりできているのかどうか。２つ目にはいわゆる、定期的な声掛けですよね。特に「介護が必要ではないから作業を自分でやってもらっています」ではなくて、本当に作業をしていく上で、あるいは生活面でどのようなことが支障になっているかを事業主といいますか、法人支援者の側から声掛けをしていっているのかどうか。３つ目には、Ａ型も雇用ですから相談窓口は設置義務があると思います。法人としてでもよいのですが、そのものについての意識あるいは、しっかりと設置義務がされているのかということをいわゆる、個別支援計画といった福祉サービス事業所としてのアプローチも当然必要ですが、Ａ型が雇用と福祉と両方にまたがっている以上、その雇用面からのアプローチ、とりわけ、合理的配慮の提供義務。その視点からのアプローチがやはり必要なのかとそのように思いました。以上です。

○部会長　はい。ありがとうございます。生活基盤推進課もしくは労働局さん、どうでしょう。今のご意見に対して。

○委員　すみません。労働局からいいますと、私も現在、受け身ということでやっておりますが、先ほど言いました虐待通報が非常にＡ型、多くございまして、それに関連して虐待の事実確認のために管理者からも話を聞き、そこで働いている職員当事者の方からも話を聞き、その結果当然ながら合理的配慮がなされていないということであれば、そこに関しては改善報告を求めて改善させるということで進めておりますので、問題が発覚した事業所に関しては、そういったことは進めつつあるという現状はそうですね。

○委員　今の絡みでよろしいですか。

○部会長　はい。

○委員　労働局のほうでその虐待通報が来たときに行政の事業の指導課などへの連携や連絡とかはやるのですか。

○委員　はい。虐待の、何というのですかね。スキームとしましては、市とか大阪府の窓口に虐待通報がある。もしくは、ハローワークが把握した、もしくは、基準監督署が相談を受けた。そのようなところからいったん、大阪府なり労働局の何というのでしょうかね、これは例えばハローワーク、これは基準監督署と仕分けをする担当部署があるのですが、そこに入るのですね。そこで例えば「これはハローワークの案件だ」ということであったとしても情報共有できる形で全部文書が流れていくのと、入ってきた所が市・大阪府であれば、当然、大阪府はご存じなのでもし入ってきた所が労働局関係であれば、そこから大阪府には情報共有を流してということです。

　実際にハローワークが動く中身として、「これは今後、見守りが必要や」ということであれば、直接市にも連絡をして情報共有はさせていただいているという形です。いくつか事例があったのは、やはりその身体的虐待というのがあったりして、「今、入院されていて病院にいます」という事例もあったので、病院まで出かけて行ってその話を聞いて市と一緒に事業所に指導に入った事例もいくつかあったりしますので、そこは想定できる範囲でのジョブ教育をしているところです。

○部会長　はい。ありがとうございます。どうでしょうか。

○事務局　生活基盤推進課です。今、虐待の話が出ましたが、仮にＡ型事業所で虐待といいましょうか、賃金不払い、経済的虐待としてそのようなケースが起こった場合、就労継続支援Ａ型事業所なのですが、大阪府内における場合、権限を委譲している市町村、大阪市さんとか堺市さんとか権限移譲市などがございまして、大阪府が所管している所はあまり多くないのですが、施設従事者の方が虐待したというのであれば、その施設に対して指導しなければいけないと。そしてその施設の指導が大阪府であったり、例えば大阪市であったり。大阪市内のＡ型事業所については大阪市さんが指導を行うとなっております。あと、その虐待ということになれば、その障がい者の方の援護市町村、支給されている援護市町村に連絡して、「そのような虐待がありました」という通報とかいう形でそのような流れになります。以上です。

○部会長　はい。ありがとうございます。

○委員　すみません。生活基盤推進課さんにお聞きしたいのですが、権限なり所管というのがあるということをもちろん理解した上ですが、Ａ型事業所は雇用ですよね。雇用でない方もごく一部いるかもしれませんが。

○事務局　はい。

○委員　その意味で、雇用における合理的配慮が義務なのだということは、生活基盤推進課さんからＡ型に啓発というのでしょうか、指導というのかな、助言。そのようなことはされているのでしょうか。

○事務局　その合理的配慮というのは、当然、障がいをお持ちの方でそこの作業所に対して就労、障がい特性というのは常に私ども、頭に入れておりますので、「その障がい特性に応じた配慮はしてください」という要請はしております。

○委員　だから、どのように言えばいいのかな。障がい特性に応じた配慮というと、とてもとらえ方が山ほどあると思うのですが、例えば作業をしていく上で、作業を実際、仕事をしていく上で支援員の、一緒に働く人の関わり方でもっと例えば一言で言ってしまうと支援内容が伝わらずというのがありますよね。これはいってみれば伝え方に工夫が必要ということなのですよ。そのあたり、つまり、伝える側にどのように工夫が必要なのかとかその視点で、合理的配慮の視点から切り込んでいかないとなかなかうまくいかないのかな。もちろん、それをやったから全てうまくいくとは思いませんが、まだまだやれることがＡ型について山ほどあるかなというのが実感なのですが。そのあたりは。例えば、６月や１１月に様々な研修をされると思いますので、ぜひ、合理的配慮の視点からもまたアプローチいただければと意見として申し上げておきたいと思います。

○部会長　はい。ありがとうございます。

○委員　すみません。少し難しいのは、雇用の分野でいうところの合理的配慮の提供義務というのが相互理解を進めるというか、指針とかにも書いてあったと思うのですが、結局、事業主は合理的配慮、何か困っていることがないか、支障がないかということを聞く。そして本人から「このようなところに支障があるのだ」と言われるとそれに対して合理的配慮を提供するということなので、双方の話し合いに基づいて何が足りない、何をして欲しいという確認行為が必要なのですね。問題は、それが言えない方。仮にそのＡ型事業所施設長が「ちゃんとやってるか、何か困ってることがないか」という話をしたときに困っていることがわからない方がたぶん、いらっしゃると思うのですよ。そこをどのようにくみ取っていくかというところを考えていかないと。たぶん、その事業主にしてみると、「いや、本人から何も言われていません」ということになれば。それは一定確認はした、でも、答えはなかった。ではそれをどのように進めていくのかなという話になるのかとは思うのですが。

○委員　よろしいですか。とてもＡ型特有の本質的問題に入っていくと思うのですが、通常の一般企業であれば、だからこそ、就労支援機関職員が同席するなりして、「うまくスムーズにいくようにしましょう」だと思うのですよ。ところがＡ型そのものが就労支援機関なのですね。

○委員　そうなのですよ。

○委員　では、就労支援機関であるところのＡ型に就労移行支援の人が行くのかというとそれは少し違うだろうと。そうであればやはりＡ型の職員が完璧と言うのは無理だとしても通常の一般企業であればなかなか聞き取りが難しい部分も含めて本当にやっていける、そしてまた、ダイレクトに聞き取れなくても日常会話の中でもですよ。面接とかではなくてもそのような関係を作っていくというしか、なかなか難しいとそのように思いますが、おっしゃっているのはとてもＡ型の本質に関わる問題かなと思いました。

○部会長　はい。ありがとうございます。Ａ型の中できちんと労働条件を満たすような労働環境を作るということと、あとは一応、福祉的な就労の場でもあるので支援者としての能力を高めていってもらうような、それこそ１１月にある研修などでもおっしゃったようにしっかりとこのことを周知して研修に加えていっていただければと思います。

　はい。ありがとうございます。ほかになにかありましたら。

○委員　いいですか。引き続き２－２の問題。Ａ型のことですが、Ａ型事業所に対する指導というようにありますが、この指導の部分の具体的な行動計画のようなものを教えていただけると。

○部会長　はい。具体的なプランですね。

○委員　はい。

○事務局　具体的な行動計画でしょうか。先ほど申し上げました平成２９年３月３０日付の国の計画によりまして、端的に申し上げますと、まず、賃金の面から申し上げますと、いわゆる「生産活動収益からその最低賃金を払ってください」という内容でございますので、まず、それができているかどうかという点で調べさせていただくというところが１点でございます。先ほど申し上げましたように内容はその生産活動のその収益性が、十分でない所もございますので、なかなか作業種類から最低賃金を確保するというのは大変、難しい状況ではございます。そこのところがただ、国の通知がそのように厳しい基準値になってしまいましたので、私どもとしては「それができていますか」という感じで、まずは指導させていただくということでございます。

　あと、就労継続支援Ａ型計画書の記載事項が追加されているかどうか、国が求めているこの就労継続支援Ａ型計画書というのはいわゆる、個別支援計画なのですが、きちんとその利用者の方のニーズと言いましょうか、そのようなものを併せた形でそのような計画書、「個別支援計画策定されていますか」と。あと、そのような観点から指導してまいりたいと考えております。

○委員　今、おっしゃった具体的な行動計画を教えていただければと思うのです。

○部会長　ただ、いつくらいまでに誰がどのようにするのかということですかね。

○委員　そうです。

○事務局　すみません。生活基盤推進課のホームページに載っているものなのですが、今、国から出されている通知があるのですが、その通知を「いつまでに事業所、提出しろ」というのを一応、ホームページに載せておりまして、その内容を見て現在の状況を見た上でどこからどのように指導するかというのは今後、決めていくという方針にはなっているのです。昨年度は、大阪府内の事業所、Ａ型の事業所ほとんど、指導させていただいたのですが、残念なことに２カ所くらいしか適正な運営をしているという所はなかった状況ではあるのです。だから、すぐにこの状況が平成２９年度に改善されるというのは難しいので、指導内容につきましても、今後、通知が出たことによってＡ型がどのような運営を考えていくのかというのはまた別途考えなければいけないと思っているのですが。

○委員　具体的にいつくらいまでそのアンケートを返すのか。

○事務局　アンケートは、国が「３カ月以内に出せ」というようになっているのですが、ただ、事業所が本当に出すかどうかということがあるので、どこまでそれをとらまえて出すかというのがあるのですが、一応、目安としては３カ月ということになっています。

○委員　わかりました。

○事務局　そのあたりについてご説明させていただきますが、国の通知、就労継続支援Ａ型事業所、既存の事業所に対する指導なのですが、先ほど、自立支援課が申し上げましたようにおおむね３カ月以内に事業所の実態を確認。そして現地に行くか、それとも事業所から資料をもらいまして、その資料をもとに調べていくという実態の確認ですが、それを国は「おおむね３カ月以内にやってください」という基準を示しております。その基準を見まして、いわゆる、生産収益から最低賃金が払われているかどうか、それで払えていないという場合は、経営改善計画の作成指示ということで指示をいたしまして、それから１年後に実態調査という流れになっております。そして実態調査も行って、最後は経営改善計画再作成にいくのか、実態調査をしても大丈夫だから適正に事業を運営されているのかなというのは１年後には対処相応となる、そのような流れになっております。

○委員　それは、具体的な指導というのは、来年度以降ということになるわけですか。

○事務局　そうですね。来年度以降という形になる。ただ、大阪府内でＡ型事業所、昨年度は２０の事業所がありましたが、そのうちの１６事業所、大阪府が所管しているＡ型事業所は２０あるのですが、１６の事業所は実態調査をしておりますので、国の基準、通知に基づきますと経営改善計画を作成し、出してもらってそれから１年後に実態調査を行うという流れになると思います。

○委員　３カ月以内にその調査票が帰ってきて、二十数カ所のＡ型事業所に対しての動きが来年度以降になるということなのですね。

○事務局　そうですね。

○委員　もう少しスピード感を持ってやっていただけるとよいのではないかと感じました。

○部会長　はい。どうぞ。

○委員　たまたまうちのスタッフが今週、ある方のＡ型探しのお付き合いをしたのですが、絵本を書くのですよ。絵本。世界に１冊の絵本。その方、絵本を書く、絵本を売るのです。絵本書きがお仕事、そして時給が発生するというのは摩訶不思議なのですがね。どうやったらね。売るあてもないのだけれどもという事業所が。事業所も行ってみたけれども。あともう一つが本当にこのようなものを地味にずっとやっている。ずっと組み立てるのですよ。どう考えても最低賃金には絶対に届かない。もう１カ所はこれ、どうして指定が取れたのだろうというくらい狭い所で相談室もない、トイレも別になっている所で成立していると。ちょっとわからなくて。それがそのタイミングでよいのかなという。

　吹田でいうとＡ型探しのお付き合いは基本、就ポツじゃないということでしていなかったのですが、最近そればかりやっているのは、あまりにもひどいＡ型しかないので、そのような所に騙されて行ってはいけないということでお付き合いしろということで動いています。それは置いておいて、ほかはいいですかね。質問。

○部会長　少し待ってください。そしたら３カ月というのはこの３月３０日から３カ月ということですか。

○事務局　６月末まで。

○部会長　６月末くらいまでに。皆がきちんと締切を守るというか、きちんと仕事をすれば状況はわかるけれども基本的にはそのようなことはないので、情報収取にはかなり時間がかかるだろうということですかね。

○事務局　そうです。

○部会長　そうですね。わかりました。その状況でもまた次回の部会のときにでもどのような状況なのかということをまた教えていただきたいと思いますのでお願いしたいと思います。

○委員　あと一つだけよろしいですか。

○部会長　はい。どうぞ。

○委員　「賃金を給付費から支払うことは原則禁止」とあるのですが、原則でよいのですか。これ。

○事務局　この原則の解釈ですが、これは国の通知、Ｑ＆Ａによりますが、例えば、「熊本地震とか大災害が起こった場合は除外します」とかいう意味でございます。本来的には給付金から最低賃金を払うことは禁止ということですが、そのような非常事態については除外しますという意味です。

○委員　そこを書かないと大阪人は「原則禁止」は「オーケー」だと取ってしまう。一般的に。府民性なのね。

○部会長　そのような解釈だということも適宜。その場で少しずついただけたらと思います。はい、もう１件。

○委員　自立支援課さんのほうでご説明された４ページ。アウトカムの部分で、府内１８カ所の就業・生活支援センターと、この分ですね。３枚とじくらいの。

○部会長　２－１ですね。

○委員　２－１です。２－１のページ数４です。それの中段の府内１８カ所アウトカム、成果指標のところ。「就業・生活支援センターと精神科医療機関との連携体制を構築強化」と書かれていますが、何か具体的なイメージがあればもう少し追加していただければありがたいです。

○部会長　はい。いかがでしょう。

○事務局　すみません。この部分なのですが、昨年度、大阪労働局さんとうちのほうで連携事業ということで、府内の精神科デイケアに通っておられる方々の所へ出前講座をさせていただいて、福祉サービスの利用についても見学いただく。そして最終、ハローワークの就職窓口をご紹介させていただいて、求人票の見方ですとか、身につけていただくとかその３つのステップによるような取組みを府内４カ所のハローワークの圏域でさせていただいたのです。今年度、それをまだ労働局さんの事業の一環として大阪府と連携をしてそれを、取組みを府内に展開していきたいなと。その際に医療機関との関係。「そのような取組みをさせていただきますよ」とかいう際に就ポツさんのお力を得ることができればということで大阪府から先日ありました、労働局・就ポツ合同の連絡会議などでも少しお示しをさせていただいているところです。ここに記載の分はそのような取組みでございます。

○委員　具体例はどのようにするのかと思って。何か仕掛けが。誰がどのように動くのかなと。

○委員　自立支援課さんのほうで、ある程度医療機関を設定されて、医療機関の地域にある就ポツさんのほうにたぶん、「ここでこのような連携事業をやりたいのだけれども」という相談に伺うと聞いています。そして、就ポツさんのほうでそこの医療機関とあまりつながりがなければ、すこしそれは流れていく話なのですがね。「ああ、そこの医療機関、結構、つながっているよ」という話であれば「ではこのような形でやってみましょうか」、「出前講座やりましょうか」という企画を立てていただいて、それをハローワークに持ち込んでいただくという流れになりますので、そして、昨年度４カ所でやらせていただいたものを今年度はできれば１８カ所まで広げたいなという。まず、懇願ありきですので。

○委員　はい。わかりました。

○部会長　はい。ありがとうございます。ほか何かありましたら。よろしいですか。

　ちょうど今、２時間くらい経ちましたので、最後に何か皆さんにお伝えしておきたいこととか、全体を通してご意見がありましたらお願いいたします。よろしいですかね。

　それでは、以上で本日の議事を終了したいと思います。ご協力、ありがとうございました。事務局、よろしくお願いいたします。

○事務局　部会長、各委員の皆さま、オブザーバーの皆さま、どうもありがとうございました。それではこれを持ちまして「平成２９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月ごろの開催を予定しております。改めて日程調整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。本日は長時間にわたり、誠にありがとうございました。

○一同　ありがとうございました。　（終了）