**平成30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30年7月30日（月）

午前10時～12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３０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。

本日は、今年度、第1回目の部会ですので、開催に先立ち、自立支援課長よりご挨拶を申し上げます。

○事務局（自立支援課長）　皆さま、おはようございます。担当の自立支援課長です。どうぞよろしくお願い申し上げます。今回は第１回目ですので、開会にあたり、一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

本日は、部会開催にあたりまして、委員の皆さま方、オブザーバーの皆さま方におかれましては、何かとお忙しい中、またお暑い中、ご出席を賜り、誠にありがとうございます。

また、日ごろから、大阪府障がい福祉行政の推進に格別のご理解、ご協力をいただいておりますことに対しましても、改めて感謝を申し上げます。

本年4月に当委員会の委員改選を行わせていただきまして、昨年度から引き続きご参画いただいている委員に加えまして、今回、新たに５名の委員にご参画いただくことになりました。この場をお借りしまして、改めて御礼を申し上げます。

さて、今年度は、障がい者の就労・雇用を取り巻く環境が大きく変わりはじめていると認識しており、4月には、福祉の分野では障害者総合支援法における就労定着支援事業の新設、また、就労系障がい福祉サービスの報酬改定が行われますとともに、雇用の分野では、法定雇用率の２．２％への引き上げが行われたところです。

大阪府としても、当部会でのご意見を踏まえ、働きたい、働き続けたいと願う障がいのある方々が、より一層その希望を実現できるように、取り組みを行っていきたいと考えています。

本日は、平成２７年度から3年間にわたり取り組んできました、第4期障がい福祉計画の成果指標や活動指標の達成状況について、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とともに、平成３０年度以降の取組みにつきましても、ご意見を頂戴したいと考えています。

また、その他にも大阪府が全庁横断で進めています、「行政の福祉化」の推進に係る情報提供をさせていただきますとともに、昨年度の2回目の就労支援部会でご意見をいただき、基準を定めました、「地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号に定める障がい者支援施設等に準ずる者」の認定にかかる意見についてもご意見を頂戴をしたいと考えています。

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るご専門の見地から、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、甚だ簡単ですが、冒頭のご挨拶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おかれましては、お手元に名簿および配席表をお配りしておりますが、この4月に委員の改選を行いましたので、改めてご紹介を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

大阪障害者職業センター　所長

大阪府中小企業家同友会　障がい者部長

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　大阪府就労移行支援事業所連絡会　代表

障害者自立支援センター・スクラム　代表理事

一般財団法人ヒューマンライツ協会　企画室　マネージャ

株式会社　美交工業　専務取締役

大阪労働局職業安定部職業対策課　課長　ですが、本日は公務のためご欠席ですので、代理としまして、課長補佐にご出席いただいております。

また、社会福祉法人大阪府社会福祉協議会　施設福祉部長については、欠席のご連絡をいただいております。

よって、本日、7名の委員がご出席ですので、本部会　運営要綱　第5条第2項の規定により、委員定数9名の過半数に達しており、会議が有効に成立しておりますことをご報告します。

続きまして、本日、ご出席のオブザーバーの方々をご紹介します。

「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

大阪府の「知的障がい者等の就労支援を目的とした清掃業務委託」の受託者である大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合次長

大阪障害者就業・生活支援センター連絡会　代表幹事

なお、「大阪府立支援学校長会会長」で大阪府立たまがわ高等支援学校校長については、ご欠席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

商工労働部雇用推進室　就業促進課長　については、本日、欠席しておりますので、代りまして就業促進課　参事です。

教育庁教育振興室支援教育課長　について、本日、欠席しておりますので、代りまして支援教育課　指導主事です。

それでは、本日お手元にお配りしております、資料の確認をいたします。

資料1－1　第4期障がい福祉計画　ＰＤＣＡサイクル管理用シ－ト（福祉部）

資料1－2　就労人数調査（平成２９年度実績）調査結果

資料1－3　就労継続支援Ａ型事業所への対応について

資料1－4　就労継続支援Ａ型事業所の大阪府障がい者サポートカンパニー登録要件の設定について

資料2　第4期障がい福祉計画　ＰＤＣＡサイクル管理用シート（商工労働部）

資料3　第4期障がい福祉計画　ＰＤＣＡサイクル管理用シート（教育庁）

資料4－1　大阪府における行政の福祉化の推進のための提言（概要）

資料4－2　大阪府における行政の福祉化の推進のための提言

資料5－1　随意契約の対象に関する認定基準の設定について

資料5－2　地方自治法施行令１６７条の2第1項第3号に定める障がい者支援施設等に準ずる者の申請一覧

参考資料1　会議の公開について

参考資料2　随意契約の対象に関する認定基準の設定について

以上の資料、委員の皆さまのお手元にありますでしょうか。

よろしければ、本日の議事に入ります。本会議は、大阪府会議の公開に関する指針、および、障害者自立支援協議会　運営要綱第５条の規定に基づき、配布資料および議事録を大阪府のホームページ上で公開しています。

本日は議題の（３）として、「地方自治法施行令第１6７条の2　第1項第3号に基づく障がい者支援施設等に準ずる者の認定について」委員の皆さまからご意見を賜る予定としております。

それでは、参考資料１「会議の公開について」をご覧ください。今、申し上げましたように、会議は原則として公開するものですが、「就労支援部会運営要綱」第九条の規定により、会議の公開に関する指針に規定する非公開にする理由があると部会長が認めるときには、会議を非公開とすることができるとされています。本日の議題（３）は、「会議の公開に関する指針」の３「会議の公開の基準」（１）に規定する「大阪府情報公開条例第8条」のうち、「第１項第4号」に規定されるところの「大阪府の機関が行う認可等の事務に関する情報であって、公にすることにより、当該若しくは同種の事務の目的が達成できなくなり、または、これらの事務の公正かつ適切な執行に著しい支障をおよぼすおそれのあるもの」と認められます。つきましては、議題の（３）については非公開としたいと考えるのですが、よろしいでしょうか。

○部会長　はい、議題の（１）と（２）については公開で、（３）については、各事業所・企業の個別な状況の話が出てくるということで、（３）だけは非公開がいいかと思いますが、ご意見ありますか。よろしいですかね。はい、では議題（３）については、非公開でお願いしたいと思います。

○事務局　ありがとうございます。それでは議題の（１）および（２）については公開、議題の（３）については非公開とし、本日の議事を進めてまいります。

議題の（３）の議事に入りましたら、申し訳ございませんが、傍聴の方は、ご退席いただくようお願いいたします。

それでは、この後の議事進行につきましては、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、改めまして、おはようございます。早速ですが、お手元の次第に沿って議事を進めてまいりたいと存じます。

本日の議題は、議題１が「第4期大阪府障がい福祉計画に係る平成２９年度成果指標および活動指標達成状況の評価、検討について」

議題２が「大阪府社会福祉審議会　行政の福祉化推進検討専門部会に関する情報提供」

議題３が「地方自治法施行令第１６７条の2　第1項第3号に基づく障がい者支援施設等に準ずる者の認定について」の三つとなっています。

本日の進め方については、まず議題１について事務局から一括で説明していただいて、その後に各委員さまからご意見をいただきたいと思います。

次に議題２については、情報提供とのことですので、事務局からご報告をいただいて、質問がありましたら、お伺いしたいと思います。

議題３については、先ほどのとおり、非公開ということですけれども、傍聴の方にご退席いただいた後、事務局からご説明をしていただき、その後にご意見をいただきたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

では、まず、議題１について、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局　よろしくお願いいたします。第4期大阪府障がい福祉計画に係る平成２９年度成果指標および活動指標達成状況の評価、検討について、ご説明申し上げます。初めに、自立支援課より資料１－１、資料１－２について、ご説明申し上げます。

その前に、まずこのＰＤＣＡサイクル管理用シートについて、今回、新たに委員に就任いただいた方もいらっしゃいますので、改めてご説明申し上げます。この資料１－１の福祉部のＰＤＣＡサイクル管理用シートに記載されています、目標値と活動指標につきましては、すべて第４期の障がい福祉計画に定めているものです。このシートは厚生労働省が定めた、全国一律の様式となっておりまして、計画の進捗管理を目的に作成しています。本日の部会審議を経て、大阪府の障がい者施策推進協議会ですとか、自立支援協議会に報告を挙げさせていただくことになっています。また、商工労働部、それと教育庁につきましては、国からこのシートの作成は求められてはいないのですけれども、福祉部と同様にＰＤＣＡシートを作成し、取り組みの進捗管理を行っています。

それでは、この資料１－１の説明に入ります前に、資料の１－２を用いまして、大阪府内の現状、それと本年５月に実施いたしました平成２９年度就労人数調査の結果を、過去の推移等とともに説明します。資料１－２の表紙、スライドの１と２をご覧ください。スライドナンバーは各スライドの右下にうっています。大阪府内の現状をまず説明しますと、身体、知的、精神の３障がいともに、障がい者手帳所持者数は、年々増加しています。それと同様に下のスライドナンバー２番ですが、就労移行、あるいは就労継続Ａ型、Ｂ型の就労系サービスの利用者も増加している状況となっています。

続きまして、スライド３と４、事業所数の推移についてです。就労移行支援事業所、就労継続支援Ｂ型事業所は、毎年ほぼ同数の増加数となっていますが、就労継続支援Ａ型事業所につきましては、平成２９年度中の廃止事業所数が多かったこともあり、平成２９年度については、ゆるやかな増加になっています。

続きまして、次のページをご覧ください。ここからはこの５月に実施いたしました就労人数調査の結果についてです。まずスライド5の福祉施設から一般就労への移行状況についてです。現時点で事業所からの調査回収率が９０％（パーセント）なのですが、平成２９年度の一般就労への移行実績は、１，４８３人となっていまして、目標の１，５００人を概ね達成する見込みです。スライド６をご覧ください。平成２９年度の一般就労者数を障がい種別ごとに見てみますと、精神障がい、発達障がいのある方が、前年の１．２４倍と、他の障がいのある方と比較しても大きく増加しています。

右のページのスライドの７です。こちらは平成２８年度に就労移行支援事業所から一般就労した方の職場定着率などを示しているのですが、上段の全体となっているのは、就労移行はもとより、就労継続、あるいは自立訓練などの障がい福祉サービスを利用されていた方で、一般就労された方の定着率を示しています。下段はそのうち就労移行を利用されていた方だけを取り出しまして、職場定着率を示したものでして、上段の全体よりも定着率が高い傾向になっています。

次のページです。スライド９ですが、就労移行支援事業所の2極化についてです。平成２９年度の就労移行支援事業所ごとの就労移行率についてですが、計画の目標で定めている就労移行率３割以上の事業所の数は、全事業所の３７．１％と、前年の３６．８％よりも若干増加しています。また、就労実績のない就労移行支援事業所も減少していまして、全事業所の２６．１％、７８事業所となっています。しかしながら、開設から２年を経過している事業所が２６事業所あり、うち１１事業所は、２年連続で、一般就労実績がない状況となっています。

スライド１０をご覧ください。就労移行支援事業の利用者さん、これの出入りをお示ししたものです。平成２９年度に新規で就労移行を利用された方が約２，４００人、そのうち、他の就労移行事業所を利用されていた方が１０４人、就労継続支援Ａ型事業所からは３５人、Ｂ型事業所からは９８人の方々が、就労移行を利用されたということです。

就労移行の出口、右側の部分ですが、２，０７６人の方が事業所を退所されましたが、そのうち半数近くの方、９８７人の方が、一般就労に結びついている状況です。

こうした状況を受けまして、右のスライド１１と１２ですが、就労移行等連携調整事業という名称で、今年度から新たに、大阪府として事業をスタートいたしました。この事業は、就労アセスメント強化事業、それと研修事業、この２本柱で実施することとしています。就労アセスメント強化事業では、実績の高い就労移行支援事業所の支援の方が、実績の低い就労移行支援事業所にアドバイザーとして赴き、現場で支援のノウハウの伝達を行っていただきます。また、在宅に戻る利用者の多い就労継続支援事業所にも直接赴き、第三者評価による就労アセスメントを個別で実施します。そして研修事業では実際に行ったアドバイザー派遣の事例報告ですとか、支援力向上を目的としたグループワーク中心の研修会の開催を実施します。この二つの事業を連動させることによりまして、アドバイザーを派遣していない事業所に対しても、その効果を波及させ、大阪全体の就労支援力の向上を目指してまいりたいと考えています。

それでは、資料１－１に戻りまして、こうした平成２９年度の実績を受けての平成３０年度以降の取組みについて説明します。まず、１ページの福祉施設から一般就労への移行状況についてですが、平成２８年度から行っている大阪府就労支援事業所連絡会と共催の研修を引き続き実施することによって、実績の高い事業所の実践事例を広く周知し、障がい者就労についての理念の徹底、支援力の向上といったものを図っていきます。また、増加している一般就労された精神、発達障がいのある方への職場定着支援を図るために、精神障がい者の就労サポートカード、これを普及します。また、発達障がい者の就労サポートカードについても、今年度作成することで、企業と医療機関、それと支援機関などの連携を強化し、職場定着支援の充実を図りたいと考えています。

２ページです。就労移行支援事業所の２極化、および就労系サービスの利用者のステップアップと題していますが、こちらは先ほどご説明申し上げました就労移行等連携調整事業を活用し、連続して一般就労実績の出せていない事業所へのアドバイザー派遣による抜本的な改善、それと就労継続支援事業所のアセスメント力を強化することで、就労移行支援事業所、そして一般就労へのステップアップの促進を図っていきます。

3ページをご覧ください。活動指標についてです。福祉施設から一般就労する方のうち、障がい者就業生活支援センター事業による支援退所者数については、福祉施設からの一般就労者数と目標の実績が同一になっています。また、チーム支援による福祉施設利用者の支援件数、それと障がい者トライアル雇用事業の開始者数については、実績値と見込み量との間に乖離が生じていました。これらの見込み量につきましては、第５期の障がい福祉計画において、国の基本指針を踏まえまして、改善の欄に記載していますが、実態に即した新たな活動指標を設定しているところです。

次に商工労働部の人材育成課が所管しています委託訓練事業の一般就労への移行者数につきましては、委託訓練の受講希望者が減少していまして、見込み量には達していない状況にあります。こちらにつきましては、委託訓練事業の受講希望者の増加を図りますため、就労系サービス事業所に対して、事業所への営業活動ですとか、研修会での広報などによりまして、訓練事業の普及活動を行っているところです。

以上が資料１－１と１－２についての説明です。

○事務局　続きまして、障がい福祉室、生活基盤推進課です。よろしくお願いします。資料１－３をご覧ください。「就労継続支援Ａ型事業所への対応について」で、今後の指導等の説明になります。平成２９年３月３０日付で、厚生労働省より通知が発出されていまして、指定就労継続支援Ａ型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に対する取扱いおよび様式例についてで、概略としましては、平成２９年４月１日時点で指定を受けている事業所につきまして、概ね通知発出からから３か月以内に、実地指導または就労支援事業別事業活動明細書等を提出させることによりまして、実態を把握し、指定基準第１９２条第２項の違反の有無を確認することとなっています。この指定基準第１９２条第2項の内容ですが、指定就労継続支援Ａ型事業所が生産活動に係る事業収入から、生産活動に係る経費を引いた額に相当する金額が、利用者に支払う賃金総額以上にしなければならないとなっています。これは国の補助金を賃金に当てているという状況があり、それをきちんと改善していくようにという趣旨です。

それを踏まえて、大阪府としては、昨年度平成２９年度の対応ですが、６月に当時の数字になりますが、大阪府所管の２２事業所に対しまして、生産活動実績確認票を含む自己チェックシートの提出を求めています。この内容を踏まえて、９月以降に個別にヒアリングを全件行っています。この結果、基準を満たしていない、生産活動収入から費用を引いた額が賃金と釣り合っていないところが１９事業所ありました。この１９事業所につきましては、経営改善計画の提出を求めて指導を行っているところです。

平成３０年度、今年度はどうやっていくかというところが、資料中央の下段になりますが、昨年度、経営改善計画提出の対象となった事業所、すなわち基準を満たしていなかった１９事業所ですが、改善状況に応じて個別にヒアリングを実施します。このうち、基準が不適合、今年度もまだ基準が満たせていない事業所につきましては、経営状況の改善の見込みがないと判断した場合は勧告、そのうち命令という形で、対応していくことになります。基準には不適合だが、経営状況の改善が見込めると判断される場合は、経営改善計画の再作成を指導しまして、再度提出を求めて、さらに1年程度状況を見ていくという形になります。改善がなされていて、基準に適合するようになったというところがありましたら、今後は通常の指導をしていく形になります。

昨年度、基準を上回っている4事業所につきましては、自己チェックシートを再度求めまして、仮に悪化していて、基準に不適合になっている状況でしたら、経営改善計画の作成を指導し、対応していくという形になります。今年度も基準を満たしているということでしたら、定期の指導で対応していくという形になります。個別ヒアリング調査ですとか、自己チェックシートにつきましては、8月前後、8月か9月ぐらいに実施していきたいと考えています。

経営状況改善が見込めるかどうかという判断が重要になってくるかと思うのですが、現時点におきましては、下の四角囲いで書かれておりますけれども、例えば収益改善が認められる、あるいは利用者の平均労働時間が長くなっている、あるいは利用者に支払う賃金総額が増加している、あるいは収入額が利用者に支払う賃金総額以上になっている、これらの指標を基に案内していくことを考えております。これらにつきましては、もっと他にも指標があるのではないかということがありましたら、ご意見を頂戴できればと考えております。私からは以上になります。

○事務局　よろしくお願いいたします。私からは大阪府障がい者サポートカンパニー制度における登録基準の改訂につきまして、資料１－４のご報告をさせていただきます。

まず、大阪府障がい者サポートカンパニー制度は、障がい者雇用や就労支援に積極的、先駆的に取組む事業所を大阪府障がい者サポートカンパニー、もしくは大阪府障がい者サポートカンパニー優良企業として登録し、その取り組みを広く周知することにより、障がい者雇用の機運の醸成とさらなる拡大を目指すというものです。このサポートカンパニーの対象となる事業所には、一般的な企業をはじめ、就労継続支援Ａ型事業所のように、制度上雇用関係の成立を前提とし、労働ほう助の適応を受けているものも含まれます。

また本制度の主旨は障がい者の雇用の促進等に関する法律に基づく障がい者雇用数が則しておらず、労働関係法規や障がい者福祉関係法規を順守している企業に幅広く登録を推進し、その中でも障がい者雇用や障がい者の就労支援に、優れた実績を有する企業を優良企業、優良登録するものです。さらに優良登録の中でも、特に優れた事業所をハートフル企業顕彰において表彰し、障がい者の雇用の一層の拡大につなげるものです。

これらのことを踏まえ、今般の登録基準の改訂では、福祉施設でもある就労継続支援Ａ型事業所にも適合した基準とし、障がい者サポートカンパニーを拡大、充実させるべく、登録要件および登録様式の規定を改訂したものです。

登録要件の概要を申しあげます。まず２段階ある基準のうち、表面にある登録事業所となる主な基準を申し上げますと、労働福祉関係の法規を順守しており、すべての利用者に対し、最低賃金以上の賃金を支払っていることなどを要件として、登録事業所の拡大を図ります。

次に裏面ですが、これらの要件を満たす事業所のうち、利用者の賃金のすべてを生産活動にかかる事業収入のみで支払えている事業所であり、かつ次の三つの項目のいずれかの条件を満たしている場合、まず、登録申請前年度の定員数に対する一般就労者数の割合が１０％以上であること、または過去３年間で利用を開始した者の１年後の事業所定着率が８０％以上であること、または過去２年間、すべての利用者に対し、最低賃金を上回る給料を支払っていること、これらの条件を満たしている事業所を、特に優れた事業所として、優良登録としています。

これにより、経営が困難となり事業を廃止するに至った就労継続支援Ａ型事業所の利用者の処遇について問題が生じている中、経営改善に積極的に取り組んでいる事業所への支援のため、大阪府障がい者サポートカンパニーとして登録したＡ型事業所の中から、優れた実績を有するＡ型事業所を優良登録とします。さらにその中でも特に優れた事業所をハートフル企業顕彰において表彰することで、Ａ型事業所の好事例の周知を図り、適正な事業所運営の一助とすることも目的としています。私からの報告は以上です。

○事務局　続きまして、ＰＤＣＡサイクル管理用シート（商工労働部）、資料２をご覧いただきたいと思います。この資料２についてですが、まず目標達成に向けた考え方としまして、現在、大阪府の法定雇用率達成企業割合、実雇用率共に全国的にも低位な状況にあることや、伸びが鈍化していることが課題となっていまして、目標達成に向けて大阪労働局と役割分担し、共通目標である法定雇用率達成企業割合の向上に向けて、取りみたいと考えています。

目標値について説明をします。平成３０年度の目標値ですが、大阪労働局とさらに連携を深めつつ、昨年度末に大阪労働局と締結いたしました雇用対策協定に基づきまして、共通目標として定めました法定雇用率達成企業割合５０％以上、これは法定雇用率２％換算での数値ですが、この法定雇用率達成企業割合５０％以上としています。この目標値につきましては、商工労働部の取組みのみではなくて、大阪労働局とともに、さまざまな雇用就労促進施策との相乗効果によって達成を目指していきたいと思っています。ちなみに平成２９年度までは、民間企業の実雇用率２．０％以上、大阪府内民間事業主の障がい雇用者数で４万５，６００人、職業訓練を通じて一般就労につながった人数、各年度４５０人以上としていました。

実績の推移について説明します。平成２９年度は、法定雇用率達成企業の割合が、４５．５％、民間企業の実雇用率は１．９２％、大阪府内民間企業障がい者雇用数は４万４４６９．５人と、少しずつですが、実雇用率、雇用者数は増えています。また職業訓練を通じて一般就労につながった人数につきましては２９０人となっています。

続きまして、主な活動指標について説明をします。ハートフル条例に基づく雇い入れ計画達成事業主のうち、法定雇用率を達成した事業主数の割合につきましては、平成２９年度４３．８％となっています。平成２８年度から平成２９年度の実績が若干下がっていますが、その原因としましては、雇い入れ計画期間中に障がい者を雇い入れたものの、その実績を上回る数の離職者がいたため、計画未達成になった企業など、定着に苦慮されているケースが増えてきているのが要因の一つかと考えています。また、ハートフル条例を柱とする企業への働きかけによる障がい者の就職者数は、平成２９年度は３９５人あり、うち精神・発達障がいのある方は６９．５人でした。精神・発達障がい者職場サポーター養成研修受講者数につきましては、平成２９年度実績は１０７人となっています。また障がい者職業能力開発校等の受講者数は２８３人で、障がい者の対応に応じた多様な委託訓練受講者数については、２１４人といます。

それでは資料2の裏面をご覧いただきたいと思います。これらの指標を基にいたしました評価Ｃについては、民間企業の実雇用率や大阪府内民間企業の障がい者雇用者数は増加しているものの、目標値に対して未だ低い状況にあります。また、職業訓練の受講希望者数も減少の影響から、職業訓練を通じて一般就労につながった人数も目標値を下回っており、さまざまに展開している雇用就労施策に一層の取組みを進める必要があるとしています。また、これに対する改善Ａとしては、大阪労働局と締結しました雇用対策協定に基づき、大阪府はハートフル条例の対象企業の誘導支援だけでなく、法定雇用率未達成企業に転じる恐れのある企業を中心とした一層の働きかけ、企業向け啓発セミナー、特例子会社の設立支援などを積極的に行うことで、法定雇用率の達成企業割合の向上を目指すとしています。

職業訓練については、国が設定する委託訓練の全国定員数が年々減少傾向にありまして、受講者数による目標値の設定が困難な状況にあることから、目標値を就職率に変更するとしています。なお、平成３２年度の目標値として、障がい者に対する職業訓練の受講者数は８５人、福祉施設から公共職業安定所への誘導者数は５，０００人、大阪府職業能力開発校、大阪府立高等技術専門校における就職率は８０％以上、民間教育訓練機関を活用した職業訓練における就職率は５５％を目指したいと考えています。商工労働部につきましては以上です。

○事務局　続きまして、教育庁支援教育課の説明をします。まず、お手元の資料3、ＰＤＣＡサイクル管理用シート（教育庁）をご覧ください。教育庁では障がい者計画とは別に、大阪府教育振興計画における後期事業計画を策定しており、知的障がい支援学校高等部卒業生、就職率の目標値として、平成３４年度に３５％を設定しました。平成２９年度における知的障がい支援学校高等部卒業生、就職率は５月１日現在の速報値で２９．０％となり、２６．２％であった前年度に比べ２．８ポイント増加しています。引き続き重点的に早期からのキャリア教育の実施、個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。

今年度の大阪府教育庁支援教育課の主な活動指標としては、下の欄になります。一番上の大阪府立知的障がい支援学校高等部卒業生の就職率の上昇と就職希望率上昇に向け、各校において関係機関との連携による取り組みはもとより、教育庁としては、関西経済同友会などの企業団体への職場実習依頼や、大阪府に移管した知的障がい支援学校高等部に職業コースを設置したこと、また教育課程改善事業により、知的障がい支援学校2校を指定し、職業教育、キャリア教育充実のため、各学部の教育課程の見直しを図り、事業改善とともに就労意欲の向上、就職率のアップを図っていきます。

次に大阪府立支援学校職場実習参加生徒数の上昇に向け、関係部局等との連携による就労支援の充実を進めることで、三部局連携等により得られた職場実習受け入れ企業の情報を共有することにより、職場実習参加生徒は平成２８年度の１，２６２人から、平成２９年度は１，３２３人に増加しました。本年度もさらに多くの生徒が企業での実習を体験できるように連携を深めます。

続いて、就職希望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の連携を強化することはもとより、職場実習の機会を増やし、そこで把握した課題を、校内での学習の場にフィードバックし、生徒の就労意欲や就労スキルの向上につなげる授業を実施することで、職場定着率の向上を図りたいと考えています。昨年度に引き続きセブンイレブンジャパンにご協力いただきまして、教育に対する実践的なノウハウを身につけるための研修を実施します。また、８月には福祉・商工労働・教育の３部局合同の勉強会を実施いたします。内容につきましては、就労に向けたアセスメントや、体験学習による就労意欲の醸成についてになっています。このような機会を通じて、企業や就労機関の役割を深く理解するとともに、すで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の構築を図ることで、企業や福祉、労働機関と学校が連携をした職場定着支援を進めます。

裏面です。平成２９年度の目標等を踏まえた評価については、先ほど活動指標の中でも説明したとおり、職場実習参加生徒数は目標を達成、しかし就職率については、もともとの大阪府立支援学校と旧市立支援学校との就職率について乖離ありとしています。それを踏まえ、改善については、職業コースの設置を進めることに合わせ、就労支援研修の充実および早期からのキャリア教育の充実を、活動指標にのっとり、さらに進めることにしています。教育庁からは以上です。

○部会長　はい、ありがとうございました。それではたくさんの情報をいただきましたけれども、どこからでも構いませんので、ご意見、ご質問がありましたらどうぞよろしくお願いいたします。

○委員　よろしいでしょうか。各部からのいろいろな数字の報告で、目標数値を下回っているところもあるみたいですが、全体的に目標数値を上回っていて、それと同時に数字だけではなくて、質を問うていかなくてはいけないというのは、現場にいて思っているところです。

質問ですが、資料１－２のスライドの４、基礎データ④のところで、就労系の事業所移行Ａ・Ｂの年度ごとの新規開所数と廃止数と出ていますが、廃止数がどの事業においても、毎年毎年、数が多くなっていっているのですが、このあたりの理由はある程度つかまれているのかというのが、まず１点、お聞きしたいしたいと思っています。

○部会長　先、それだけでいいですか。はい、そのあたりいかがでしょう。

○事務局　すみません、スライドのナンバー４を見ていただいたのですけれども、スライド３を見ていただくと、事業所数が右肩上がりになっている。廃止された事業所にお聞きしますと、一つは利用者の確保ができない、仮に利用者がいなくても、指導員の方を３名ないしは４名をずっと配置しなければならない。利用者の確保と指導員の確保が困難であって、Ａ法人で二つの事業所を抱えていたのだけれども、そこで合併して、一つにする。そういったところも廃止事業所数としては、１カウントになります。状況としては、そういう内容を聞いています。

○委員　分かりました。ありがとうございました。続いてなのですが、そういう理由がある中で、特に就労移行とか、Ａ型事業所の抱えている大きな課題としては、先ほどおっしゃられた利用者をどう確保していくかは大きな課題として、これはたぶん大阪だけではなくて、日本全国で就労移行などをやっているところなどは課題だと思うのですけれども、その中で利用者を確保するにあたって、お弁当を出すとか、クオカードを出すとか、いろいろ諸々、金品的なもので利用者を確保するということが横行しているのが、ここ何年間の現場なのです。この間、ある移行支援事業所のホームページを見ていたら、バリスタで入れたコーヒーを1カ月間１０杯までは無料、１１杯目からは有料とあって、管理するのは大変だろうと、訳が分からないことを思いながら、そんなホームページを見ていたのですが、今回、平成３０年度の報酬改訂の中で、国が方針として出している就労系の一つの通達として、利益供与等の禁止の強化を出されています。少し読んでみますが、「就労系サービスについては、利用者確保のため、利用者が友人を紹介すると、紹介した者と紹介された者に金品を授与している事業所、企業に就職すると利用者にお祝い金を出す事業所、就労継続Ａ型事業所に雇用され、６カ月以上働く場合に祝い金を出す事業所、就職斡旋をした事業所に対して金品の授与を行っている事業所があると指摘されている。福祉サービスは障がい者が自立した生活を営めるよう、その大部分が公費負担によって行われているものであるため、どの事業所を選ぶかはあくまで各事業所のサービス内容や質に基づき、障がい者が自発的に判断するべきである。こうした意思決定をゆがめるような誘引手法は望ましくないことから、金品授与による利用者誘引行為や就労斡旋行為を禁止することを指定基準の解釈通知に規定する」とあるのですが、このあたりは大阪府としてどのように考えられているかというのが1点です。

○部会長　はい、いかがですか。

○事務局　はい、それにつきましては、基本的に金品とか利用者の方を誘引することがないように、適宜情報収集に努めていきたいと思います。

○委員　具体的に何か基準があったりとか、そういうことをする事業所に対して、通知通達等々のルール的なものはこの中にあったりするのでしょうか。

○事務局　現時点でそこまで具体的にこうするというものはありませんけれども、今後検討していく必要があるかと思われます。

○委員　そのあたりは今後作られる。

○事務局　どのような指導をしていくかを含めて検討していく話だと思います。

○委員　どんどん就職者を出しているところが、お客さんが来なくて困っていて、もしかしてそういう優良な事業所が廃止をしていくということであれば、本末転倒という部分があるので、ぜひそういうところの基準指定等々、考えていただけるとありがたいと思いますし、次回の就労部会がいつなのか把握はしていませんが、またその時にでも、お答えをいただければいいかと思います。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。クオカードなどのお金はどこから出ているのですか。ご存じですか。

○委員　どこから出ているのかはよく分からないです。

○部会長　そうですね。確かに移行支援とA型に限らず、お昼にコーヒータイムをとっている事業所は結構多いと思うのですけれど。わざわざお昼ご飯の時に何かおやつを出すとか、一連の流れの中でそういうのが、クオカードまでいくと少し、出張の時にビジネスホテルにクオカードが付いていますみたいなのがよくありますが、そういったことが事業所にも起こってきているのかと思います。また、情報を集めていただいて、適宜対応をお願いしたいと思います。ありがとうございます。ほか、資料１、2、３ぐらいのあたりからいきましょうか。いかがでしょうか。

○委員　先ほどの委員に絡むのですが、相談支援事業所の方に営業に来られる方が、就労移行支援事業所、止みません。私の正直な感覚でいくと、まだこれ以上増えていくのですかという感じなのです。どこも人数不足をもってたずねてこられるのですが、正直言って相談支援事業の中で、就労移行につなげていくケースは現状としてはまれです。だから、うまく新卒者と就労移行事業者を結びつけていくのが、もう少し接点を、どこかで仕掛けを作らないと、特別支援学校の取り組みも含めて、だめなのではないかと思っているのです。

それで今日の資料で少しお尋ねしたいのは、Ａ型事業所への指導もなのですが、サポートカンパニーの登録要件のところなのですが、定着の要になるのは、やはり指導員の指導力と言うか、サポート力だと思うのですが、大阪府としてサポートカンパニーの登録の基準で挙げられている3年間で８０％以上、これは私の目から見ると正直、かなり高いハードルなのではないのかと思うのですけれども、そのあたりの認識をまずお聞かせいただきたいのですが、どうでしょう。

○部会長　はい、お願いします。

○事務局　サポートカンパニーの考え方なのですが、企業も含めて、企業は法定雇用率を達成していたら一般サポートカンパニーとして登録してください。あるいは2％の時代でしたら、５０人未満のところは必要障がい者数がないので、そういったところは手を挙げていただいたら、サポートカンパニーにしますよ、と。ただし、優良企業とかになりますと、大阪府政に貢献されている方であったり、法定雇用率をさらに上回って雇用されている企業、結構優良企業は限定しているのです。その優良企業の中から知事表彰など、顕彰制度を設けているのですが、今回のＡ型については、一般企業の要件がイコールで当てはまらないので、少し別要件がやはり必要でしょう、と。昨年から、ちょうど一昨年ぐらいから、Ａ型問題についてこの部会でも熱心にご審議いただきまして、Ａ型であっても、頑張っているＡ型みたいなところはやはり応援していかなくてはいけないだろうということで、一般の登録については最低賃金であっても、最低賃金以上払っていただいたら登録可能です、と。ただし優良になってきますと、先駆的、あるいは他の模範となっていただけるようなＡ型にしていきたいということで、要件も一般就労者数の割合が１０％以上であるとか、定着率が８０％以上で、結構高い数字をあえて設定させていただいて、こういったところを目標にしていただいて、そういったところが出てきていただけたら、顕彰制度などにものせていくことによって、本当に素晴らしい実績をあげておられ、先ほどおっしゃっていただいた数字の一般就労者数だけでなく、質の面でそういったところは、当然利用者本位の運営をされているかと思いますので、そういったＡ型事業所の運営面などについてもご紹介させていただくことによって、全体の質を上げていきたいという思いから、優良の要件については少しきつめにしています。

○部会長　はい、ありがとうございます。

○委員　そのうえで、ここまでお聞きしないといけないのは、Ａ型の現状はどんなものかということだと思うのですけれども。相談支援やっていてちょっと感じるのは、横への流れがとても多い。Ａ型、Ａ型、Ａ型、繰り返し渡っていくことが多いのではないかと。そのような感じで今般5月に発表された就職件数なのですけれども、大阪が全国一になってしまいましたが、なってしまったというのか。大阪の件数が平成２９年度７，９１１人、東京が６，８０９人、私が問題を感じるのは、この中の大阪のＡ型の就職者数が、総数が7，９１１人に対して３，７７０人です。少し私は関心があって、東京の労働局に問い合わせたのですけれども、東京は総数６，８０９人の就職者数のうちＡ型が５３７人、東京と大阪の企業のあり方、数を含めて、そのあたり影響していると思うのですけれど。愛知県はどんなのかといったら、愛知総数の就職者数が５，４８９人、そのうちの１，７７９人がＡ型で、私の目から見ると大阪の就職者数の占めるＡ型の割合、そのＡ型の割合の中に、この中には当然新規だけではなくて、繰り返し離職し、また新たにＡ型にいくという方が、多分に含まれているのではないかと思うわけです。そういった時に、やはり実地指導で、経営状態なりを注目されて、指導されていっていると思うのですけれども、そのＡ型、もし個別に当たられる時に、経営実態の状況だけではなくて、この数年間の新たに入ってきた方の数とか、辞めた数を把握していただいて、そこでの支援力、サポート力の足りなさを、何とか伝えていかないといけないのではないかと思うのです。

先ほど委員が指摘された移行も、お弁当とか、中には遅刻をしなかったらお弁当、昼食を無料にしているとか、いろいろなインセンティブを設けているのですが、ある意味情けないと思うのです。あくまでも福祉サービスをする事業所がそういったとこで利用者をつなぎとめられない、これがいいかどうかは分からないですけれども。放課後等デイサービスは、サービス内容が親御さんのかなり厳しい目にさられているのです。それに対して就労のサービス現場は、利用者に対してそういった目にさらされていないというか、逆に利用者のほうが高を括っているのです。Ａ型に対する指導の時に、経営部分だけではなくて、中の指導員の指導の質を、一つの指標として、どれだけやめているのか、どれだけ続いているのかということを、ちゃんとサポートカンパニーのことだけではなくて、実際にＡ型を実地指導なり、訪ねられた時は、そこまで踏み込んでいただいて、指摘をしていただいて、少しでもそこらへんの底上げをはかっていかなければいけないのが一つと、そういった結果を踏まえて、Ａ型に対するサポート力を上げるために、どうしていくのか、考えてもらいたいと思います。以上です。

○部会長　はい、ありがとうございます。この部会は、これまでＡ型の、いわゆるブラック企業的なＡ型事業所が多いという話がずっと話題になっていまして、今、おっしゃっていたように補助金目的で利用者を獲得して、期限が来ればそのまま首にして終わる、あまり働かせないまま、補助金目的でやっているだとか、というようなことがあったもので、これまで監査を中心に持っていただきまして、いろいろな検討をしていた中で、資料１－３にありますように、先ほど出てまいりましたように、３月３０日付の厚生労働省の通知によって、違反の有無を確認することということで、実際に調査をしてみたら、大阪府が所管するのは２２事業所だけですけれども、そのうち１９事業所は、上記にある基準を満たしていなかったということで、今年度、改善状況を確認するということなのです。その時に合わせて、今、委員がおっしゃっていたようなことも確認できたらということだと思います。実は府が所管している２２事業所なのですが、言い方は難しいですが、大阪市が所管している部分は別なのです。そちらがどちらかと言うと少し課題がある事業所が多いということもありますし、まだ市町村で所管している部分も残っているということなので、この１９がすべてということではないのですが、大阪市の部分なども含めて、何か情報とか、これからどうしていきたいというお考えなどがあれば、お伺いしたいと思いますがいかがですか。

○事務局　まず、事業所の件数は、平成２９年度の実績で言いますと、２３事業所ございまして、２２事業所というのは６月時点の件数であったのですが、その後、廃止が２件あり、新規指定が３件ありましたので、プラス１になりまして、２３のうち１９が達成できていない状況です。大阪市の事業所の経営改善状況ですが、なかなか政令市のものにつきましては、情報をいただけていない状況ですが、一般市等の状況につきましては、府でまとめて国に報告する関係上、一定、把握しておりますので、それぞれの指定権者と意見交換とかを踏まえてきちんと対応していけるようにしていきたいと考えています。

○部会長　まあ、頑張っていただけたらと思います。大阪市がどうこうという訳ではないですけれども、やはり支援学校の、大阪市が持っていたものは、大阪府に比べると少し就職率も低いということもありますし、大阪市がどうこうという訳ではないのですけれども、大阪市内の部分の改善を総合的にやっていかないといけないと、全体の情報を見ていると、直接どう連携があるのかどうか分からないですけれども、少し気になるところだと思いました。

ちなみに、今日、初めて方もいらっしゃると思いますので、資料１－２の中のスライド１０番は、これまであまりなかったデータだと思うのです。就労移行支援事業所にどこからやってきて、どこへ行くのかという、フローのデータかと思うのですが。入ってくるほうは聞いていただいたらいいのですが、出ていったあと一般就労されるとか、Ａ型へ行かれるとかＢ型へという形でどうにかつながっているのですが、その下の在宅へというのが３６４人もいて、退職者、退所者計のかなりの割合を占めてしまっているところもあって、この人たちがせっかく就労移行支援事業所へ行ったのに、一般就労が難しかったとしても、Ａ型にも行かず、Ｂ型にも行かず、そのまま在宅に戻ってしまったという状況が、少し姜さんのあれではないですけれども、サービスの質というかクオリティのところでも、大きな問題かなと思ったりしますし、それをどうにかしていくということで、スライド１１のところにあるような、就労移行支援事業所に対して、支援を行っていこうというところかと思いますので、スライド１０のデータ、たぶんこれから継続して出てくるのかと思いますので、この動きというのも、興味深いところだと思っています。

ほか、何でも結構ですので、簡単なご質問でも構いませんので、はい、どうぞ。

○委員　すみません、Ａ型の事業所の対応について、資料１－３についてなのですけれども。経営状況の改善見込みなしで、勧告と命令ができるとあるのですが、これはどんな勧告ができるのかというのと、どんな命令ができるというのが想定されているのかというのが一つです。なぜかと言いますと、前、倉敷とかのＡ型が、去年、一昨年か、今年、去年と何百人という、「閉鎖したら首になるよ」という事態もありますので、そういったＡ型が「閉めなさい」と言われた後、そこを利用していた方を、どのようにつないでいくのかということも、少し心配になっていますので、その部分が一つと。後、そういったＡ型が閉じる時とか、廃止、辞められる時というのは、雇用保険の取り扱いはどうなっているのかが気になります。自己都合なのか、会社都合なのか、それによって失業手当を貰える期間とか変わってきますし、その後のサービス、受けられるサービスは変わるだろうと思っていますので、そのあたりについて、勧告、命令をされる時には、いろいろ配慮されると思うですけれども、そのあたりはどうなっているのかということと、今後、指導が厳しくなったら「たぶん、辞めるわ」というところも増えそうなので、そのあたりどうお考えかというのを教えていただければと思います。

○事務局　はい、対応のイメージということですが、基本的には国の基準である生産収入から費用を引いた価格で、きちんと賃金を賄えるようにしなさいということを勧告することになります。今も、行政指導という言い方はおかしいですが、指導はもちろんしておりますが、そこを勧告・命令という形で実施すると、それに従わない場合、後々場合によっては、取り消しの処分とかという形につながっていくことで、違いはあるかと思います。

廃止になる場合ですが、先ほどおっしゃった岡山の事案もありまして、きちんと事業所が「辞めますから、後は知らない」ではなくて、きちんと利用者の方の意向を聞いた上で、適切につなぐようにという指導を当然、廃止の相談の時にはしておりますので、そういう形で対応していくということになると思います。

○委員　公的な支援は入らない。変な話ですけれども、ここだけ「ブラック」というか、「言っているところが違います」となった時に、事業者に指導監督して、事業所に任せますというスタイルでいかれるのですか。

○事務局　一義的には事業所できちんと次の移行先などを探すようにという指導をすることになります。

○部会長　次にどうにかつなげるように、当事者が、事業所がやるのが第一ですけれども、それが無責任な状況があれば、どこかにお願いをして、受け入れ先を探してもらうか、受け入れていただくという形になるから、実質的には思いますけれど。

○委員代理　少し本質から外れるかもしれないのと、大阪府と連携してのケースはないと思うのですけれども、政令都市等でＡ型を運営されているところが、やはり金銭面で営業できなくなって廃止をするという例は、平成２９年かなりたくさんありまして、状況の把握はハローワークとして、たとえば利用者が、「今、行っているＡ型事業所が１か月後に廃止すると言っています。次の仕事を探しに来ました」という端緒であったりとか、もしくは、「どこどこ市が運営に違反したので１か月後に廃止をさせます」と、市からハローワークにご連絡をいただいたりして、利用者の集まった場にハローワークが出向いて、今、おっしゃられたように雇用保険の受給の説明であったり、短期間の方は残念ながら支給の要件に当てはまらなくて、受給できなくなったりはするのですけれども、そういった雇用保険の受給の説明であったりとか、もしくは「次のお仕事をどうされますか」またＡ型を希望されるのか、もしくは一般就業でも可能なのかを一人一人ヒアリングをして、それに対して求職活動のお手伝いはさせていただいています。ですからハローワークを端緒として知った場合は、市に通報というか情報共有をして、「市は知っていますか」「廃止するまでに当然、市のほうも事業指導をされるのですよね」ということで、情報共有しながら、一緒に次に向けての活動はしているところです。

○部会長　はい、ありがとうございます。よくわかりました。ほか、いかがですか。商工労働部や教育庁の部分でも構いません。どうぞ。

○委員　特別支援学校におけるキャリア教育の中で、仕事関係というのはよくあると思うのですけれども、自分に自信を持ってもらうための何かカリキュラムをやっているのでしょうか。たとえば自尊化も含め、かなり「できない、できない」ということの中で就職をあきらめてしまうとか、親御さんが「この子は無理そうだから」と、就職のコースではなくて、もう少し安定的な就労計画Ｂ型がいいという話だと思うのですけれども、そういった自分がもっと積極的に働く場とか、今回、この年度で実習数が増えたので、それと同時に本人たちが、自分の可能性を信じられるようなカリキュラムなどあるのですか。

○事務局　それにつきましては、平成２９年度よりその中で書かせていだいている教育過程改善事業にも取り組んでおりまして、まだ指定校２校についての取組みですが、早期からの教科のキャリア教育の充実に目を当てていって、教育課程を改善していく、中身で言いますと、やはり高等部段階だけではなく、中学部段階とか、小学部段階でも、職業等を意識したような取組みであるとか、職場体験、短い時間になるのかもしれないですが、そういうようなところで、少しずつ職業体験というあたりも含めて充実させていく、また、今、ご質問もありましたが、やはり自己肯定感を高めていったりとか、自分のやった、できたという達成感等を高めるための授業内容の改善というあたりも含めて、学校全体としての取組みとしてやっていけるように、知的障がい支援学校の中で、今後も広げていけるようなところ、それと各校においても、就労担当のわたくし等も学校に出向きまして、そういうところに目を向けて、今後は教育課程の編成を行っていただいたいというところで、今、取り組んでいただいているところでございます。

○委員　ちなみにその指定校はどこなのですか。

○事務局　旧大阪市立の先ほどもありましたが、ここには行かないといけない、大阪府立東淀川支援学校と大阪府立生野支援学校の2校を指定校とさせていただいております。また、その中で、教育課程改善につきまして、アドバイザーも招きまして、授業改善についてのご意見等、ご助言いただいておるところです。

○委員　最近知ったのですけれども、東京都の教育センターが研究活動の中で、特に小中学校の生徒さんを対象に、自尊感情をどういうふうに持っておられるのか、チェックシートを作られて、そのうえでサポートを具体的にしていくというのを取組まれるということ、チェックシートがどれだけ有効かどうかまでは、私としてもまだ確認ができていないのですが。今度、先生のほうが子供たちに自信を持っていってもらう前に、その子たち自身がどういう状況にあるのかを先にきちんと把握するということが、療育課程の中での部分だと思うので、ぜひともそういったところをもう少し具体的に取り組んでいただいて、またここでご報告いただけたらと思いますが、よろしくお願いいたします。

○部会長　他、いかがですか。オブザーバーもどうぞ。私のほうから商工労働部と労働局にお伺いしたいのですが、4月から法定雇用率が上がりましたけれども、何かそのあたりのところで、情報などがありましたら、教えてもらいたいと思うのですが。

○委員代理　例えばどういう。

○会長　採用活動が活発化しているかとか、雇用の状況が改善されているかどうかだとか。平成２９年度が１．９２％で、平成２８年度から伸びているようですけれども、法定雇用率自体が上がっているので、法定雇用率の未達成というのが、実質的には結構広がるのかとも思っているのですが、そのあたりはどうなのですか。

○委員代理　雇用率が２．２％になるというのは、法改正の約１年前から分かっていますので、だいたい大きな企業は自社で、例えば２．３％ぐらいではないかとかいう目標を基に、採用活動も３年ぐらい前から、平成２５年に法改正はありましたので、動かれています。

大阪では求職活動をされている障がいの方で、就労準備性の高い方がだんだん少なくなっていますので、そういう意味では、とても求人はたくさん、障がい者の専用求人はたくさんいただくのですが、なかなか企業は採用できない状況になっているようです。面接会などの申し込みなども非常に多くいただいています。

一方、古くから障がい者雇用をされている企業は、身体障がい者の方がとても多いので、そういう方々が定年であったり、定年後数年で、やはり体力的にもお辞めになったりとかで、例えば３０人の障がい者がいらっしゃって、来年も３０人でいけるだろうと思っていたところが、年度末ぎりぎりになって、「やはり少し難しい、辞めさせてください」ということで、未達成になってしまう企業も多数あると聞いているところです。

動きとしては、求人はもう１、２年前から出ています。ただ中小企業と言われるようなところが、２．２％と出てから、採用活動に動かれていますので、やはりまだ動きが遅いという気がしておりまして、平成３０年６月１日の報告で言えば、やはりなかなか率の伸びは難しい。雇用率自体は２％に近付いていくだろうと思うのですけれども、達成企業の割合というのは、やはり下がるというふうには思います。

○部会長　はい、ありがとうございます。そのあたりについてどうですか。

○委員　大阪府中小企業家同友会の場合は、3割から4割は個人企業、士業の方がけっこう入られていて、障がい者の雇用はないのですけれど、当たり前のように昔から、10人未満の会社で１人２人雇用されているところがあるのですが、正式にデータが取れていないのです。内部的なデータも取れていなくて、残念ながら公表できるような資料がないのですが、やはりまだまだ、雇用者側の意識がもう少し活発になるような動きをしないとだめだということで、今取り組みをしている最中です。データがなくて、申し訳ないですが、できるだけデータを揃えていきたいと思っています。

○部会長　はい、ありがとうございます。

○委員　弊社と言うよりも、業界がビルメンテナンスなので、ビルメンテナンスでの障がい者雇用という、そもそも人材不足、どこの業界でもそうですが、人材不足がとても今の一番の悩みになっていまして、その中でやはり障がい者の人をしっかり雇用していって、雇用できる形を作っていくのは、業界の中で動きとしてはあるのですが、なかなか法定雇用率まで意識しているところは、実状はおそらく業界の中でもパーセンテージは半分いっていないところもおそらくあると思うので、大阪の場合は大阪府や大阪市が、やはり総合評価一般競争入札制度とか、入札制度の中で、そういう企業の後押しをしてくれていますので、その中で業界の中でしっかりとエル・チャレンジなど、共同で行っている障がい者の雇用支援スタッフ養成講座とか、障がい者の方を向かい入れるための人材育成を、もう少し力を入れたり、そういうことをやっているとことを、会員以外の企業にも周知したりということを、やはりこれからもやっていかないといけないと考えています。

○部会長　はい、ありがとうございました。他、何かご意見、ご質問ありましたら。

○オブザーバー　すみません、オブザーバーから質問をお許しいただければ。一点、単純なのですけれども、先ほどのやり取りの中にあった事業所の廃業する理由が、利用者が集まらない、それから職員がなかなか見つからないとあるのですけれども。単純に言えば魅力がないかなと、私は勝手に思うのですけれども。魅力と言うと、事業所のいわゆる設立の時に、事業の内容とかの確認を、どの程度どのような感じでしているのか、要するに、私も実際には事業としては、就業・生活支援センターというのをやっておりますので、利用者の方たくさんいるのですけれども、なかなか決め切らない理由の第１位が、どこの事業所も同じように見える、と本人がおっしゃるのです。事業所の内容がいわゆるあまりどこを見ても同じ内容だと選べないと、ものすごく利用者に共鳴する時があるのですけれども、すみません、いらないことを言いました。いわゆる集まらない、魅力がないということで、少し一つだけ懸念が、事業所の特徴をどこまで表明していいのかと単純に思うことがあって。最近、事業所の設立の時にチラシなどが回ってくるのですけれども、発達特化とかドリンカーと言ったらわれわれの言葉ですか、依存症の方とかに特化した、いわゆる事業所の集め方と言ったら変ですか、要するに「募集をしています」というチラシをいただくことが多いのです。私はよく分からないのですが、福祉サービスというのは、いわゆる障がいに限定しない、すべての障がい、特に福祉サービス事業所は、すべての事業所に限定しない集まりの仕方を、本当の目的にしなければいけないことは、間違っていたらすみません。なのですが、いただいている情報がいわゆる発達特化とか、いわゆる依存症特化とかという風にお書きになっているのですけれども、根本的にこれはいいのかどうか、すみません、いいのかどうかだけお聞きしたいのと、反面なのですけれども、そういうふうに打ち出しているところは、業者の方、いわゆる選び方とか、インセンティブの付け方が感じとして、「あ、これはそうなんですね」なんていうご質問があった部分と、非常に特徴をとらえていきたいかどうかのご判断のところまでいっているような場面を見受けられるのですけれども、どっちがどっちかということだけです。もし、お勧めするのだったら、あまり魅力的でないところに行きたくないのは当然の心理でして、魅力を醸しだす方法として、自分たちは何をしている事業所なのかということを、きちんと打ち出していただいたほうが、これは個人的な意見ですけれども、たくさんの方がお集まりになる一つのきっかけになるのではないかと思うもので、実際の制度上の本当はこうあるべきだということと、特徴を醸しだすことのバランスということについては、行政の方がお聞きした時には、どんな感じで表現されるべきなのか、お聞きしたいです。すみません、少し長くなりました。

○部会長　ここは宣伝、報告みたいな感じで、障がい特化があるかどうかみたいですかね。

○事務局　基本的にはやはりおっしゃったように、それ以外の方だからだめだとか、受け入れませんとか拒否はだめなのですけれども、特化と言うか、そういう方にきちんと支援できるというような打ち出し方をされるのであれば、いいのではないかと思うのですけれど、そういう方だけしか「うちは受け入れません」とかいうことになってくると、サービス提供拒否等の話になってくるのかなと。

○オブザーバー　そしたら、それは非常に効果的なやり方ではないかと少し思うのと、後、1点なのですけれども、先ほどの率とか数字が今日たくさん見えますので、大阪市内では依存症特化とか、発達特化の事業所は、割と多いのです。母数が多いので、そういう事業所もたくさん出てくるのですけれども、特に依存症をドリンカー、要するにアルコール依存とかの方も見えられるのですけれども、そういった方に特化して、就労移行をされている事業所なのです。そこは年間に就職者数の件数でいくと、2件とか3件です。先ほどの計り方でいうと、一覧表で１、２件とかになってくると、これは低い事業所になるのでしょうか。いやいや、いらない心配です。内容をきちんと特徴を出して、きちんとやろうとしていて、それなりにそのキャパシティーの中で成果を出している事業所は、数字だけの比較で言うと、かなり低い位置になるのですけれども、これは感想です。要するにそういったところが、あまり低迷するのは、私はどうかと、要するに数の計り方のご示唆で、少し受け取っていただければいいのですけれども、数が低くても非常に内容で「行きたい」と言う方がたくさんおられて、「行くぞ」ということで、一生懸命頑張っていらっしゃる事業所も、中には数値が低い事業所もあるので、そこだけ少し懸念するようなお話だったので、感想だけで、私のほうは以上です。

○部会長　数字だけで見ると、0、1、2は低いでしょう。ただ、これまでも直接低いところでは、インタビューに行っていただいとりとか、内情がどうなっているかということは、数字だけではなくて、いろいろ調査をしていただいて、過去の資料とかには載っていると思いますので、今は時間が繰り返しできませんけれども、数字だけではない質の部分も、一応は暑い中、足を運んでいたただいたという結果はあります。

○オブザーバー　安心いたしました。

○部会長　少し時間がだいぶ経ちましたので、また後で戻ってくることも可能ですので、とりあえずは今いただいた意見を反映していただいて、次の計画に掲げる目標の達成に向けて頑張っていただきたいということで、閉めさせていただきたいと思います。

続きまして、議題２の「大阪府社会福祉審議会　行政の福祉化推進検討専門部会に関する情報提供」について事務局からご報告をお願いします。

○事務局　議事の2につきまして、自立支援課からご説明させていただきます。情報提供としまして、「大阪府における行政の福祉化の推進のための提言について」です。資料４－１が概要版、資料４－２が提言の本体となります。本日は資料４－１の概要版に基づいて説明をします。

まず1、検討の背景です。行政の福祉化は、大阪府政のあらゆる分野において、福祉の視点から総点検を行い、住宅、教育、労働などの各分野の連携のもとに、施策の創意工夫や改善を通じて、障がい者や一人親家庭の父母などの雇用、就労機会を創出し、自立を支援する取り組みで、平成１１年度より連動的に進めてきたものです。取組み開始から約２０年を迎え、これまでの取組みの総括や、あるいはその間の社会経済情勢の変化と課題、これらを踏まえ、今後概念の拡大も含めた展開を検討する必要があるということで、新たな福祉課題検討専門分科会を設置し、議論を行ってきました。

２、これまでの主な取り組み内容と実績をご覧ください。主な取り組みと実績としまして、庁内の職場実習の受け入れ、あるいは清掃業務における就労訓練の場の提供、ハートフルオフィス推進事業といった、公務労働分野における非常勤雇用、公共工事発注における障がい者の雇用就業促進、さらには府有施設清掃業務における総合評価入札など、雇用就労支援の強化に取組んできました。

下段の行政の福祉課の取組み効果の見える化では、総合評価一般競争入札の費用対効果の試算を行っています。こちらは総合評価一般競争入札については、大阪府の一定規模の施設における清掃業務について、事業者の選定にあたり、評価項目に障がい者の雇用や、就労支援などの視点を盛り込み、実施してきたものです。費用対効果の算定の仕方は、総合評価一般競争入札による契約額と、一般競争入札による契約額との差額を、総合評価一般競争入札にかかる経費とし、これと障がい者が就労することによる社会保障給付費の削減額で、社会保険収入の増加額、これらを比較しました。これによりますと、総合評価一般競争入札を行うことによる経費と、社会保障給付費の削減額等の比較をしたところ、大阪府としての取組みで、1年間のトータルで、約４，０００万円の行政コストが削減されたという試算結果が得られています。

右側の評価です。障がい者等の雇用については、一定の成果、特に総合評価入札制度とそれを支える中間支援機能の仕組みについても、全国でも先進的なものであるということ。また、府有資源の活用を中心に、今日的な福祉課題を解決する取組みとして、例えば府営住宅における保育所運営等も実施されてきており、取組みを継続する中で、新たな展開の芽が生まれているということ。一方で、子どもの貧困対策としての、ひとり親の就労支援といった新たな福祉課題への対応を考えた場合、福祉として公務労働をフィールドとした現状の取組みでは限界があり、プレイヤーを拡大する必要があるということ。また、新たなプレイヤーとして、市町村はもとより、大阪府と行政と同様の役割を有する指定管理者、あるいは地方独立行政法人や社会福祉法人などの公益的役割を担う法人などが考えられるとしています。

裏面に以上を踏まえまして、行政の福祉化のさらなる推進のためにいただいた提言を記載しています。基本的な考え方としては、基本理念である「障がい者、生活困窮者などの就労困難者、生活に困難をかかる方を支援するために、それぞれが持てる資源を有効に活用する、これを大阪全体で共有し、大阪の福祉化を目指す」としています。その背景としては、障がい者、生活困窮者、ひとり親への取組みの充実といったことや、さらに難病患者等への取組みの検討といった支援対象者の拡大が求められています。これに対する方向性としては、活躍の場の拡大として、プレイヤーの拡大と働く分野の拡大ということを示しています。

具体的取組みの提言として、まず左側のプレイヤーの拡大です。これまで大阪府として福祉化に取り組んできましたが、これを市町村、地方独立行政法人、準公益団体、民間団体、さらには大阪府民などに、大阪府の主旨に賛同いただき、プレイヤーとしての取組みの一翼を担っていただくことを想定しております。このため好事例の発信、働きかけのほか、顕彰制度の創設など、さまざまな仕掛けを通じて、関係者への普及促進を図っていきます。また、プレイヤーの拡大について、それぞれの主体が別々に取り組むのではなく、例えば関係者が一堂に会したラウンドテーブルを設けるなど、それぞれが有機的につながりながら連携した取組みが進むよう検討していきます。

次に右側の働く分野の拡大です。雇用、就労支援の充実、強化については、まず総合評価入札の堅持と清掃業務以外への拡大など、政策評価調達の充実、強化を行うといったこと。2点目に府営住宅の空室や府営公園など府有施設等を活用した雇用創出につながる行政資源や公共施設などのさらなる活用といったことをあげています。また、障がい者、ひとり親等が働く分野のさらなる開拓で、大型家電リサイクルの分野であったり、農業、介護などの分野における障がい者等の就労支援というものも挙げております。また、この間に行政の福祉化の中で、中間支援組織が果たしてきた役割等を踏まえて、中間支援組織の位置づけの明確にすることも記載しています。さらにはソーシャルファーム支援ということで、社会的課題や就労困難者等に取組むソーシャルファームの活動支援をするためのコンサルテーションや、就労訓練事業所などに取組む事業者への民間資金を活用した助成などに取組むとしています。既存資源等を活用した福祉施策の推進につきましては、府営住宅や府営公園の活用によるさまざまな事業の実施や、好事例の発信といったこと、さらには取組み対象者の拡大に向けた検討などとして、庁内職業実習の受入対象の拡大に向けた検討として、難病患者を追加なども盛り込んでいます。

さらに一番下にありますように大阪府ユニバーサル就労条例（仮称）ですが、それの検討もあげています。こちらは「民都・大阪」として、大阪府、大阪府民、事業者などが協働して、誰もが活躍できる社会をめざし、ユニバーサル就労（ひとり親、障がい者、生活困窮者の方などの就労困難の方々の就労）」を推進することを基本理念とした条例を検討するといったことが盛り込まれています。

○部会長　はい、ありがとうございます。私もこの部会に出ていましたけれども、大阪府における行政の福祉化推進のための提言ということで、就労に関する内容がかなり含まれているということで、ご報告をさせていただきました。はい、質問があればお答えしますが、どうぞ。

○委員　もう２０年以上なるかどうか、大阪府の公務現場に知的障がい者をということで、大阪府の方々とやり取りをしてきたと思うのです。今回、やはり公務現場へ非常勤雇用のところでひとり親が対象になっているみたいですね。そのあたりの知的障がいを持つ人の大阪府公務現場の雇用については、全然議題には出なかった、あるいは大阪府で検討はやってこられたと思うのですけれども、これは今回出されたのでしょうか。

○部会長　知的障がいのある人の公務への現場への職務についてということですかね。そのこと自体が特に議題にあがったことはなかったです。

○委員　あと、ハートフルオフィスもやはり、年限の有限性があって、一般雇用に結びつけてというシステムになっている中で、私自身の個人的な意見としては、公務現場への常勤雇用も考えていかないと、少しずるいのではと。ユニバーサル就労と言っているのに、大阪府というか、行政体の中に障がい者のちゃんとした雇用の場を設けていかないと、ここは少し行政が民間企業に雇用を求めていくという姿勢を打ち出す時には、後ろめたいものが出てくるのではないかと思って。今回は出されなかったにしても、そこは継続してもらいたいと思います。今、委託でも裁判が行われて、公務現場の障がい者の地位をめぐって、保険制度の問題で挙げられるわけなのです。そういったことも含めて少し考えていただきたいと思っている次第です。

○黒田部会長　はい、分かりました。ご意見を伺ったということで、ありがとうございます。

○委員　いいですか。いいなと思ってですね、私たちは現場で、障がいの当事者の方々とお付き合いをするというか、支援する中で、もちろん当事者の方の夢とか希望とか、その人の能力によって、制度がうまく使えなくて、制度のはざまみたいなことに一杯悩むのですが、もう一つ悩むのは、その当事者の裏側にいらっしゃる親とか兄弟とかの、生きにくさみたいなところのカバーは、なかなか制度でできないので、そういうものがこういうもので逆にカバーできるので、本当にカバーできるのであれば、カバーしてほしいという思いで、いつからどういうふうに具体的に動くか分からないのですが、ぜひいいものを作っていただきたいなと、感想として。

○部会長　はい、ありがとうございます。それでは、次の議題3に移りたいと思います。冒頭で申し上げましたように、この議題については、非公開とさせていただきますので、準備をお願いいたします。

＜議題３　非公開＞

○部会長　全体を通して、何かご意見、ご質問し忘れたことなどありましたら、今ここで出したいと思いますが、いかがでしょうか。

それでは、この辺りで終了したいと思いますので、事務局にお返しいたします。

○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、これをもちまして、平成３０年度第１回就労支援部会を閉会いたします。本日は長時間に渡り、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）