**平成３０年度**

**第３回大阪府障がい者自立支援協議会 就労支援部会**

**日時：平成３１年３月１９日（火）**

**午前１０時～**

**場所：エル・おおさか１１階**

**セミナールーム**

○事務局（司会）　ただ今から、「平成３０年度第３回大阪府障がい者自立支援協議会 就労支援部会」を開催いたします。委員の皆様には、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。

事務局は福祉部障がい福祉室自立支援課です。議事に入るまでの間、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。

　さて、本日ご出席の委員の皆様、オブザーバーの皆様につきましては、お手元に委員名簿をお配りさせていただいておりますので、ご紹介を省略させていただきます。

本日は奈良委員、前坂委員から、欠席のご連絡をいただいておりまして、前坂委員の代理といたしまして、大阪労働局職業対策課　課長補佐にご出席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いたします。

それでは、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。

まず、本日の次第

　就労支援部会委員名簿、配席図

資料１－１　犯罪を行った障がい者に対する就労支援について

資料１－２　ＩＴを活用した障がい者の就労支援の取り組み状況

資料１－３　難病患者の庁内職場実習のモデル実施について

資料２　　　精神・発達障がい者職場定着支援事業

資料３　　　府立知的障がい支援学校高等部２０２０年度、２０２２年度３５％達成に向けて

資料４　　　改正ハートフル条例平成３１年施行改正のお知らせのちらし

資料５　　　発達障がい者のための就労サポートカード活用ガイド

資料６　　　「障がい者の働き続ける」を応援する「互助型システム」構築事業

配布資料の過不足等はございませんでしょうか。よろしければ、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に基づき、公開とさせていただきます。なお、個人のプライバシーに関する内容についてご議論いただく場合がございましたら、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。

よろしくお願いいたします。

○部会長　はい。おはようございます。よろしくお願いいたします。それでは、お手元の次第に沿って議事を進めてまいります。

　本日の議題は、議題１が「次年度における障がい者就労支援の取組み」

議題２が「その他、情報提供」となっています。

本日の部会の進め方については、まず、議題１について、一括して事務局からご説明いただき、その後に各委員様からご意見を伺いたいと思います。

　次に、議題２について、こちらは事務局とオブザーバーから、情報提供があるとのことですので、まず、事務局からご報告をいただいて、その後、オブザーバーからご報告をいただきたいと思います。その後、皆様からご意見やご質を伺いたいと思います。よろしいでしょうか。

　それではまず、議題１、「次年度における障がい者就労支援の取組み」について、事務局から、ご説明をお願いいたします。

○事務局　自立支援課です。どうぞよろしくお願いいたします。着席して説明させていただきます。

　まず、資料１－１「犯罪を行った障がい者に対する就労支援について」、説明します。自立支援課では来年度から２年間、犯罪を行った障がい者やその疑いのある者のうち、起訴猶予、あるいは有罪判決を受けたものの刑務所などの矯正施設に収容されなかった方に対する就労支援をモデル実施します。

　まず、犯罪を行った障がい者への支援の現状等について、見出しがありますが、この事業は犯罪を行って障がい者、あるいは障がいの疑いのある者に対する支援としては、社会復帰や地域生活への定着支援ということを目的に、地域定着支援センター事業を実施しています。この事業は刑務所等の矯正施設等を出所した者を対象とした、いわゆる出口支援という位置づけになっています。

一方で起訴猶予、あるいは執行猶予、罰金刑など、矯正施設に収容されなかった者については、地方検察庁や保護観察所が福祉サービスへのつなぎなどの、いわゆる入り口支援というものを行っています。

　この入り口支援の現状の枠に記載していますが、平成２９年度に障がいがある、もしくはその疑いがあると見立てられた者が８１名いまして、その４割弱に当たる３１名の者が支援機関につながらず、地域に戻った後の動向が分からない状況です。

　下の段のスライドをご覧いただきますと、大阪市の障がい者就業・生活支援センターで、過去に犯罪を行った障がい者を受け入れた事業所に関する調査をしました。その結果によると、受け入れ経験のある事業所は調査対象の事業所の約３割という状況でした。また、法務省の保護統計年報によると、平成24年から28年の間の保護観察期間中の再犯率は、無職者と有職者で約３倍の差があるという結果が出ています。

　次に、裏面、事業概要を見ていただきますと、今、申し上げましたような状況を踏まえて、法務省が都道府県、あるいは市町村に対して委託実施する地域再犯防止推進モデル事業というものがあります。この事業を活用して、自律支援課の中に非常勤嘱託員として、就労支援コーディネーターを２名配置して、地方検察庁や大阪保護観察所などと連携して、入り口支援の対象となる障がい者に対して、就労系障がい福祉サービスの利用を促していきたいと考えています。

　なお、入り口支援の対象者のうちボーダーゾーンの方とか、結果として障がい者手帳を取得できなかった者につきましては、生活困窮者自立支援制度などの利用可能なサービスに結び付けるための調整を行っていければと考えています。

また、この事業では就労支援コーディネーターが市町村ですとか、相談支援事業所などと連携して、対象者を新たに受け入れていただく事業所を開拓していきたいということも考えています。対象者を受け入れていただく事業所に対しては、既に支援経験のある事業所からのアドバイスを受けられるようにするなど、フォローアップを行うとともに、支援ケースの事例を取りまとめて、地域に普及することにより受け皿のある事業所の拡大を図っていければとも考えています。

　この事業を来年度から２年間実施する中で、犯罪を行った障がい者に対する就労支援の課題とか、あるいはその課題への対応策などを取りまとめていきたいと考えています。

　次に、資料１－２です。ＩＴを活用した障がい者の就労支援の取り組み状況について、説明します。「大阪府ＩＴステーション」では、ＩＴを活用した障がい者の雇用、就労の支援拠点として運営を行っていますが、企業での実務を想定したＩＴ講習、訓練を実施して、事業者の就職を支援するとともに、インターネットを活用した講座を実施することにより、在宅就労を目指す方々を支援している取組を行っています。

　また、ＩＴステーションでＩＴサポーターを養成しており、このＩＴサポーターを市町村でのＩＴ講習会の開催などに派遣し、地域の取組を支援しています。また、異動が困難でかつ最新のＩＴ支援機器を利用することにより、意思疎通が可能となる重度の障がいのある者に対して、ＩＴサポーターを派遣し支援機器の活用を学ぶ取組なども実施しています。

　ＩＴステーションの利用者の平成３０年度の就職者の実績としては、この２月末時点で６８名が就職されていて、今年度、目標に掲げている７０名を達成する見込みとなっています。

また、施設の有効活用の観点から、今年の１０月に夕陽丘高等職業技術専門校内にＩＴステーションが移転することになっています。移転後は同校と連携することで、職業訓練や就労支援を効果的に実施していきたいと考えています。

　その下のスライドです。：「在宅就業支援体制構築モデル事業について」、在宅での就業機会の拡大を目的に、障がい者がＩＴ技術を用いて在宅で就業するための支援体制の強化を図るために、今年度から、厚生労働省の認定を受けた在宅就業支援団体である社会福祉法人大阪市障がい者福祉スポーツ協会に在宅就業支援体制構築モデル事業を委託して実施しています。

具体的には、大阪府をはじめとする自治体や企業などから業務を出していただき、在宅で就業している障がい者に仕事を提供しています。今年度の受注実績は１２月末時点で、４４９万円余りとなっています。

　続きまして、資料１－３、「難病患者の庁内実習のモデル実施について」、です。

　まず、平成２９年度の大阪府内で難病の医療費助成を受給されている方の人数は大阪府内で６６，２１９人となっています。難病患者の方の就労状況としては、健康医療部が難病患者を対象に実施した調査によりますと。現在、働いていないが、就職を希望されている方が調査対象者全体の８.３％となっています。

　難病患者の方の就労系障がい福祉サービスの利用状況としては、平成３０年４月１日時点で、府全体で１７２人の方が就労移行支援、あるいは就労継続支援事業所などに通われていて、事業所数は１２４となっています。また、平成２９年度中に福祉施設から一般就労された難病患者の方は１０名いて、前年度の４名よりも増加している状況になっています。

　その下のスライドをご覧いただきますと、大阪府では今、知的障がい者、精神障がい者を対象とした庁内職場実習を実施していますが、４月以降、新たに難病患者を対象とした庁内職場実習のモデル実施を行っていきたいと考えています。

今回は、「障がい者雇用促進法」における障がい者の範囲に含まれる難病患者の方を広く対象として、その確認方法は、障がい福祉サービスの受給証、あるいは医療費の受給証、それに加えて、何らかの形で医師から難病ということが証明できるような診断書、あるいは意見書などをもって対象としたいと考えています。

　職場実習の期間としては、知的・精神障がい者と同様に３日から２週間程度の範囲内で、本人のニーズに合わせて実習時間など調整も行っていきたいと考えています。また、実習を通じて難病患者本人には、就業上必要な体調管理など、就労に対するイメージを広げていただき、また、自信も付けていただければと。そして、大阪府の受け入れ側としても、難病患者が就業上必要な支援ですとか配慮事項などを、一人ひとりにお聞きした上で、その対応などを蓄積していくことにより、職場実習の枠を広げていければと考えています。以上で自立支援課からの説明を終わります。

○事務局　続きまして、商工労働部就業促進課です。よろしくお願いします。

資料２、「精神・発達障がい者職場定着支援事業平成３１年度」をご覧ください。今回、ご案内のとおり、３０年の４月から、民間企業の法定雇用率の算定基礎に、精神障がい者が追加されて、法定雇用率が２.２％に引き上げられています。

　また、大阪労働局管内のハローワークにおける精神障がい者の新規の求職者が、だいたい約１０年前の平成２１年度と２９年度を比較しますと２.５倍ぐらいの増加となっていますので、企業における精神・発達障がい者の方の雇用というのは、これからますます求められていくということがあり、昨年度から資料の中ほどに書いているように、精神・発達障がい者の雇用を企業で積極的に進めていただこうということで、人事の担当者を中心とした精神・発達障がい者のアドバンス研修事業、それから、精神・発達障がい者の方も来ていただいて、企業でまだそのような精神・発達障がい者の雇用経験がない企業を中心に集めて、そこで実際に職場体験をしていただこうという受入れマッチング支援事業を、昨年度から実施したところです。

　左にある企業の人事担当者の精神・発達障がい者の雇用アドバンス研修事業、こちらのほうで、まず障がい者の方と一緒に仕事をしていただくとか、正しい理解を身につけていただいて、それで精神・発達障がい者の雇用にチャレンジしてみたいという企業に、障がい者職場体験受入れマッチグ会に参加していただいて、そこで精神・発達障がい者の方といろいろ面談をして、まずは職場実習、職場体験からスタートさせていただきたいという事業です。

　平成３０年度は、一応、この事業はすべて終わっていて、左の研修につきましては、８９社、１１０名の方に参加いただいています。マッチング受入れ企業については、８月と１２月の２回実施し合計５５社、障がい者の方が約３６０名参加しており、支援機関の方も１６０名ぐらいの方に参加いただきました。その結果、職場体験は1回目、2回目ともだいたい延べ人数で７、８０名の方に体験いただきました。

　そのような実績もありましたので、平成３１年度予算(案)となっていますが、これは先週の金曜日に議会が閉会して、議決されていますので、案は取れています。約１，２００万の事業費でこの二つの事業を展開しますが、職場体験受入れマッチング会については、参加企業さん、それと実際にマッチング会に参加していた障がい者の方も多くいましたので、少しボリュームアップして、今年は年２回で５０社の参加を予定していましたが、既に５０社ぐらい参加されていますので、来年度につきましては、２回で６０社の、まだ精神・発達障がい者の受入れ経験の少ない企業さんを中心に参加していただきたいということで、引き続き来年度につきましても事業を継続していきます。就業促進課からは、以上です。

○事務局 支援教育課です。資料３の説明をします。

　まずは府の教育庁としても、これまで府立支援学校卒業生の進路の実現、就労支援として、評価指標を設けており、「第４次障がい者計画」においては、２０２０年度に就職率３２％を目指すと。教育庁で定めている教育振興計画では、２０２２年度に３５％を目標に設定して取り組んでいるところです。本日は、今年度の説明とこの先の課題を議題として挙げています。

　まず、資料３の下半分をご覧ください。表になっているところです。こちらは支援学校の就職関連データとして、大きな枠は大阪府立支援学校の中の府立支援学校高等部全体と、知的障がい支援校の高等部に分けています。

 平成２４年度から平成３０年度までの推移を、それぞれ就職率から就職者数、そして、卒業者数の推移について並べた表です。全体的に年度、年度で生徒の状況ももちろんありますので、増減といいますか、若干の数値の差はありますが、就職希望者、就職者数は増えている状況にあります。

 １番下の府立支援学校卒業生の離職率も平成２５年度以降のものを年度ごとに並べた表にしています。こちらについても卒業１年目は、平成２５年度から３０年度を比べても、それほど差はない状況において、卒業後３年の卒業生については、平成２５年度３０.１％から３０年度には２４.２％ということで、まだ就職率としては差は大きいのですが、何とか卒業後のアフターフォローというか、指導というところも少し成果を出している数字になっているのかと我々は判断をしています。

 こちらも引き続き、もちろん学校だけのそのようなアフターフォローだけではなく、関係機関との連携、あるいは同窓会等との連携も進めて、卒業生の状況の把握に努めたいと思っています。そのような今、見ていただいた就職のデータを基に、次に上段の表の説明に移ります。

 まず、資料３の上段の２０１７年（平成２９年度）全国確定値３４.０％、こちらの列をご覧ください。実績として、平成２９年度は卒業者１１８９人に対して、就職者数が３４５人、就職率としては２９％という数が出ています。この時の就職希望率は３２.３％ありましたので、希望する卒業生がすべて就職したということではありませんが、ある程度９０％台の数字を残しているという結果になっています。

　そのような実態を踏まえて、右隣に平成３０年度９月末現在の枠をご覧ください。現時点で卒業者数１１８２人、微減していますが、就職希望者数３６５人、少しこちらのほうは希望者数としては増えています。就職希望率としては３０.７％。分母が少し小さくなりましたので、昨年度の希望率より少し下がっている状況にあります。

　このようなことから鑑みて、これまでの希望者の８割、９割の方が今後、就職していくことになると、昨年度の就職率２９％と比較して、数字上はやはり厳しい数字が出てくることが予想されます。

　そのような意味で、次に、課題という枠をご覧ください。知的障がい支援学校において、現時点で我々が課題とするものを、そのポツ四つにまとめています。一つ目のポツですが、就労継続支援Ｂ型の希望者が、やはり増加しています。これが実態であるところの課題といいますか、卒業者のニーズというところはしっかり踏まえなければいけないと考えています。

もう１件、ポツの四つ目ですが、高等支援学校、選抜を行って職業学科を置いている知的障がいの高等部のみの学校ですが、こちらもそれぞれの学校で生徒の状況を見ながら努力しているところですが、１校ずつその就職率ということを比べると、８割、９割の学校と、やはりここに挙げているような７割程度の学校があるという現実がありますので、このようなところを、我々としても大きな課題と捉えて進めていきたいと思っています。

前後しますが、ポツの三つ目ですが、平成２８年度以降、大阪市立の特別支援学校を府に移管して、その移管した知的障がい支援学校６校に職業コースを設置して、就職率の向上、就労に向けた取組を充実させる中では、一定の成果も出てきています。これはいい意味での課題というか、プラスの面で捉えているところだと思っていますので、このような取組も継続してやっていくべきものとして、課題として挙げています。

　最後に、今後の取組の部分ですが、それぞれ①から⑤で挙げました。具体的に説明すると、①について、教育課程改善事業、これは文部科学省の事業委託を受けて進めています。来年度が３年目で、一定の大きな報告会等も実施して、その成果をすべての支援学校で共有できるようなものにしていきたいと考えています。

　こちらも３年目で、本当にこの年度末、全国各地から２年目の報告会を行って、北海道から鹿児島まで百数名の方が１校に集まって、その取組をご覧いただいて、大阪府内だけではなく全国的な発信もしている取組ですので、このようなことを引き続き、来年度はまとめの年という形で取組を進めたいと思っています。

　次に、②です。企業のニーズを踏まえた職業教育の充実というところですが、これまでももちろん企業側のどのような卒業生のスキルというか、力が必要であるのか。あるいは学校の段階でどのようなものが学習面で備わっておいていただきたいのかということも、もちろん企業との連携の中で進めてきたところですが、より教職員に対する研修の充実というところで、今後は検討していきたいと思っています。

　具体的には教職員の研修で、これまで主として各学校の進路担当教員について、１年目から３年目という若い経験の先生方を育てていきたいということでやっていましたが、さらに今後は、ベテランの先生方も現状、あるいはその若い先生方に何をすればいいのかということも含めて、全体的なボトムアップといいますか、そのようなことで取り組んでいきたいと思っていますので、研修の拡充ということで、参加者枠の検討というところを挙げています。

　次に、③ですが、「高等支援学校就職希望率のアップ」のところですが、こちらは本当に年度ごとの生徒の実態に応じて変化するものです。ここは支援教育課というか、教育庁も理解しているところですが、他の支援学校と違うプラスの取組があるということは、今、高等支援学校は５校あるので、その５校でしっかり連携し、いい取組みに学んでいただきたいというところで、具体的な数字としては就職希望者プラス１０人と挙げ、このような生徒たちの意識付けというところに取組んでいきたいと思っています。

そのほか、④、⑤ですが、こちらは支援教育課と各学校がタッグを組みまして、ブロック別の進路指導の連携会議を行っています。これまではそのグループ会議において、各ブロックの関係する福祉、労働部等の方々に来ていただきまして、いろいろな情報交換をブロック単位で進めていて、そこではもちろん連携が取れ情報交換もするなど、次の生徒たちへの影響というところでは大きくありましたが、やはりこれはネットワークで各ブロックをつないで進めるべきと思っていますので、徐々にではありますが、進めているところを、さらに人とのつながり、あと情報のやりとりを進めていきたいと思っています。

最後になりましたが、就労スキルの向上は毎年度、申し上げるべきものでありますし、我々としても取り組むべきものでありますので、今、申し上げました①から④を実現するために、各学校にしっかり出向き、事務局、支援教育課としても出向いて、いい取組みを広げる、いい取組みを各学校に知っていただくことを進めていきたいと思っています。以上、資料３の説明でした。

○部会長 はい。ありがとうございました。資料１から資料３までの説明をいただきましたが、意見や質問がありましたら、発言をお願いします。どこからでも構いませんので何かありましたらお願いします。はい。Aさん、どうぞ。

○A委員　いくつかありますが、まず、最初の資料１－１、「犯罪を行った障がい者に対する就労支援について」、ですが、まず、確認したいのは②のところの犯罪を行った障がい者への就労支援の必要性というところの資料とか数値です。有職者の再犯率と無職者の再犯率が出ていますが、この中に障がい者が含まれていると理解すればいいのですか。これ全体が障がい者なのですか。

○事務局　すみません。これは障がいの有無に関わらずということです。

○A委員　関わらずということで。

○事務局　はい。

○A委員　次に、聞きたいのは裏面です。下の資料ですが、下まで書いてあるのはステップ１からステップ３まで、そのステップ２のところの市町村と基幹センター、サービスにつなげていくための連携先ということで、これに基幹相談と書いてありまして、その下の細かい字でサービス等利用計画の作成と書いてあります。我々は基幹相談支援センターをやっているものですが、計画（案）をつくっているわけではないのです。どのような相談支援体制の部署がここにどのように関わるのか、具体的に出ているのかどうかを教えてほしい。ということが質問です。全部、言っていいですか。

○部会長　１個ずつがいいですか。どちらがいいですか。

○A委員　１個ずつで。

○部会長　資料１－１の裏面の下のステップ２のところです。円が書いてある右下に基幹相談があり、そこが具体的にどのように関わっていくのか、その点があるのかどうかということですが、事務局いかがですか。

○事務局　まず、このスキームですが、これがベースとなるスキームとして書いています。実際に対象者を大阪保護観察所、大阪地方検察庁から相談があり、サービス利用の同意を得た後にコーディネーターが面談する。そこまでは、同じと思いますが、その中で対象者の方が地域でどのようなサービス利用をされたいのか。また、例えばなのですが、過去にサービス利用の経験があるが、今現在はつながっていないとか、そのようなお話しもあると思うので、我々が想定しているベースと理解いただければと思います。

　まず、もともとA委員がいうように、ここは基幹相談ではなく、計画相談で想定して絵を描いて、関係機関等にいろいろ意見をいただく中で、なかなか地域の計画相談だけでは、実際にサービス等利用計画をつくるのは計画相談ですが、難しい部分があるという意見をいただき、そのようなときには基幹相談の力も借りるほうがいいのではないかということで、少し分かりづらくなって申しわけありませんが、第一段階として市町村と基幹相談を、このコーディネートの中で支援機関としてつながっていただきたいと思っています。

　その右側のステップ３をご覧いただければと思いますが、ここでは実際の計画相談となっています。市町村とか基幹相談のほうを、まず、最初につなげる。ただ、その後にご自身が地域でサービス利用をする中で必要な支援機関に広げていくところで、ここに関しては実際に計画相談につながっていくというイメージをしていますので、計画相談と書いています。もちろん医療機関ですとか、余暇活動支援とかも必要になってくると思っていますので、ステップ２の輪がステップ３の段階までいく。これが図的には分かりづらいですが、広がっていくイメージにしています。

○部会長　はい。ありがとうございます。

○A委員　少し不安なのは、僕らもこれまでいろいろなケースで経験しているところですが、やはり基幹相談の関与は、たぶん外せなくなってきていると思います。基幹相談がやはり計画相談のサポートなりを支える役割が大きくなってくる。計画相談は今、すごく不安定な状況にありますので、基幹相談がもう少しどのように動くのかを、きちんと各市町村に示さなければ、僕たちは大阪市で個別ケースをやりながら基幹相談もやっているところと、府内、いろいろなところで基幹相談支援センターが個別ケースはやらないという形で動いているところもありますので、その役割をもう少し明確にこれを伝えた上で現場に下ろさなければ、反発だけを生むような気がしますので、そこを不安に思っています。それだけを少しお伝えしておきたいと思います。

○部会長　はい。どうぞ。

○事務局　この事業で新たに府のほうで先ほど就労支援コーディネーターを２名採用してという話しをしましたが、６月に採用したいと思っています。今から６月までの間に、そのコーディネーターに活動していただくマニュアルというか、具体的な行動マニュアルみたいなものをつくっていきたいと思っており、その過程でその辺りについて別途、個別に相談に乗っていただければすごく有り難いと思っていますので、ぜひよろしくお願いいたします。

○部会長　はい。ありがとうございます。Aさん質問はそれで。

○A委員　はい。

○部会長　では、続けてどうぞ。

○A委員　二つ目は、教育庁さんのほうに、去年に引き続いて。

○部会長　資料３ですね。

○A委員　はい。資料３、「スローガンの目標達成は不可能ではない」のところに書かれていますが、僕がこの中で気になったことは、依然として就労の現場での就業可能性の感覚と特別支援学校なり教育現場での子どもたちというか生徒さんたちへの就労可能性の意識が、教職員、言わば就労支援の現場で働いている人たちの、この人が働けるという感覚のあり方が、学校現場で今、若い先生たちが増えています。そのような先生たちが持っている生徒さんの就業可能性の落差がまだ続いているのではないかと思います。

　それがここに書いてあるいろいろな課題の背景の一つにあるのではないかと思っていまして、そこで教員の就労スキルの向上の部分と、あと、職業教育の充実ということで、研修の枠を増やしていくということですが、実際の教員の方々の就労スキルを磨くために教育庁がやっている内容というのは、どのようなことをやっているのか。就労現場に本当に先生たちが行って実際に見て、このようなこともできるのだということを実感してもらえる研修をやっているのかどうか。本当に僕らが相談の現場に行きますと、就労支援の人たちの目と学校の先生方の見る目がすごく乖離していて、それが余計に選択肢を狭めている。生徒たちの思いを萎縮させているとすごく感じるので、教員の方々の研修をどのようにしているのか確認したいと思います。

○部会長　教員の方のほうが就労の可能性を低く見ているといいますか。もう少し伸ばせてあげる見方をしたほうがいいのではないかということですか。その部分で教育庁さんいかがですか。

○事務局（Ｂ）　厳しいご意見をいただきありがとうございます。まず、一つはもちろん教員が就労の事前の職場実習に行かせていただいているときに、もちろん進路指導もしますし、引率するために事前に企業ともやりとりをして、何が子どもたちにできるのかということで、実際に子どもたちが実習に行く中で、これができたのかとか、できないことも含めて、学んでいくという。いわゆるOJT的に学んでいるところが一つあります。

そのような中で一緒に実習に付いていった生徒がまた学校に帰ってきて、この子であればこのようなことができるということをフィードバックして、学校全体の指導体制を整えるということが大きな枠としてはあります。今度は教育庁がやる研修の部分ですが、これは今年度取組みましたのは、企業の方から研修に来ていただいて、実際に職場にいらっしゃる障がいで就労された方の現状を聞いて、そしてそのお子さんたちが学校時代はどのようであったのかということも聞いて、直接、企業の方とやりとりができる研修ということを、今年度は進めてきました。

　プラスそれを学校へ持って帰ったときに自分だけが学ぶのではなくて、学校で全体に下ろすときは、どのような形でアナウンスすればいいのか。資料を作って周知すればいいのかというところまで含めて、今、言っているのは年に３回企画しましたが、そのような研修をやる中で、何とか自分が聞くだけではなくて、実際に学校で就労担当の主として周りの先生方へ伝える方法までを、今、やらせています。

　実際に子どもたちが、その子どものニーズもありますし、企業とのマッチングのこともありますので、すべてがすべてうまく廻っているかということは、やはり厳しいところはありますが、ただ、今申し上げましたとおり、研修で聞いた就労担当の人間だけが知識を持って学校で主として引っ張っていくのではなくて、聞いた人間が全体で分かって、学校全体が子どもたちを就労に向かわせる力をつくっていくためにというところを始めているところです。

○部会長　はい。どうぞ。

○A委員　僕が思う理想としては、学校の中で進路指導の先生が、言わば就労継続Ｂ型を希望している生徒を見て、もしかしてこの子はもう少し就労につなげていけるのではないかと思ったときに、担任の先生とか親御さんを含めて、もう一歩踏み込んで考えられるような会話が学校の中でできることが必要なのかと。特別支援学校に行けば数は少ないですが相談に行かせてもらったときに、親御さんと話をして、やはり一歩踏み込んで、例えば就労移行支援事業というものがあり、２年間はかかりますが就労できるのですというような形の情報提供をきちんとしていけば、親御さんももう１度踏みとどまって、就労継続Ｂ型に凝り固まっていましたが、少し我が子を見返して考え直してみるということも僕らは経験していますので、そのようなやりとりが学校の中で進路指導の先生を中心に親御さんも含めて、本人も含めてできる場面を増やしてもらいたいと思いますし、そのような会話が日常的になされることが、学校の中の就労への意識づくりを進めていただきたいと思います。

○事務局　ありがとうございます。今、委員のご指摘のとおりです。私どもが思っていますのは、就職希望、就労移行希望という、いい方の希望も含めていくと６割以上の生徒が、やはり就労に向けて数年以内には何か仕事に就きたいということを希望していることになります。

学校としてもそれを小学、中学段階から、早い段階からもいろいろな就労体系につなげていきたいとか、就労を意識する取組みをしていかなければいけないと考えていますし、この卒後数年で就労を目指したいと望んでいる子については、やはり継続的に就労定着に向けた取組みを具体的にやっていかなければいけないと考えています。

　また、次年度ついての取組みというところでも、やはり企業に、先生方に来ていただいて、どのようなことが仕事につながるのか見てもらう。例えばあるホテルですが、小さなホテルで折り鶴がベッドの上に置かれている。最初はフロントの人たちがやっていたそうですが、そのホテルが少し多くなってきて、それは誰が作るのかということになったときに、障がいのある人たちが、そこの部分を請け負ってやっているという実情がある。そのような具体的な事例なども先生方に知っていただいて、学校側からこのようなことで仕事ができないかというよ提案をしていくということも考えていかなければいけないと考えています。それを各校にも伝えていかなければ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す。今のことで少し話していいですか。今の学校の話ですが、このＢ型希望者の方が増加ということなのですが、学校のほうでＢ型に行きたいという生徒さんがいらっしゃったときに、手続き的には一端、就労移行支援事業のほうで判定を受けて、Ｂ型に行くということが本来の手続きだと思いますが、実際にはやや形式的になっていて、Ｂ型に行きたいということが先に分かっていれば、就労移行支援事業所のほうもＢ型に行くように持っていく形が普通と思いますが、そこの部分は学校の卒業後Ｂ型に行くという子に関しては、その手続きを全く就労移行支援事業所の職業判定の可能性の部分は、まず、当てにされているわけではないという状況があるということですか。その部分のプロセスはないに等しいですか。どのようになっているのですか。このような聞き方で、すみませんが。

○事務局　いわゆる一つの希望というところがありまして、そこについてアセスメントしていただいた中で見て、そこで進んでいくところで、ただ、やはり可能性のある生徒については保護者との話し合いを進めて、もう一歩でもというところの話しも含めて、やっているところです。

○部会長　はい。分かりました。そのあたりは福祉サイドのほうの課題かと思いますので、ありがとうございます。はい。Aさん、どうぞ。

○A委員　聞き忘れていまして、これは府立高等学校１校の希望者の低迷と、依然としてここ何十年変わってないと思いますが、離職率の３年の壁というのは、この原因は教育庁としてどのように捉えているのですかお聞きしたいと思います。

○事務局 はい。まず１点目の高等支援学校１校の就職率の低迷は、全体の説明でも申し上げましたように、その年度ごとの生徒の状況等がありますので、一概に８割、９割いってないから低いと、単純に指導できる内容ではないと理解はしています。年度ごとの生徒の状況を見て、少しでもそのような力のある子どもたちを、さらに就職させていくことをやっていますので、ただ、ここにわざわざ課題として挙げたのは、やはり１校のみ低いという状況は全体の課題として捉えて、今年は５校ありますが、５校全体でボトムアップしていかなければいけないと。そのような意識づけのために、ここに挙げていますので、やはり生徒の状況をみながら、その子に応じた就労といいますか、就職先をしっかり考えていくべきものという意味での課題です。

　あと、離職率の問題は、これはまだまだ学校側も卒業させて、何でも相談があった場合には学校に来てくださいという連絡をしていますが、一つは就ポツのほうとの連携を学校はやっていますが、そこで生徒本人と学校のつながりが少し薄くなっていく関係性があるということが、１番のところと思っています。何とか連絡を学校としてもしていって、福祉のほうなり労働のほうにきちんとつなげる体制を取っていくべきものだと思っておりますが、それが実際に生徒と連絡先がつながらなくなったときに、その後をさらに追いかけていく方法がまだ十分なものが見つかっていませんので、やはりこの３年の壁という。３年後以降のところは難しいものがあるという認識をしています。

　ただ、それを難しいから何もしないということではなくて、現状、この３０％台からやっと２４％のところまで来ていますので、さらに取組みを続けていくしかないと思っています。以上です。

○部会長　はい。それでは、ほかに何かありましたら、どうぞ。

○B委員　次年度に向けてということなので、この資料についての質問とか意見ではありませんが大丈夫ですか。

○部会長　はい。どうぞ。

○B委員　私は２点ありまして、１点は皆さんご存じの国の水増し問題がありまして、２月に６００名ぐらいの募集に対して８，０００名の方が来られて、うち６０％が精神の方で４０％が身体の方で、数％の知的の方があり、この問題が大阪地域においてどのぐらいの影響があるのかというのは、まだよく分からないですが、実際に大阪のほうでもそのような障がいのある方の雇用が始まっていくわけです。心配なのはいろいろなことが課題として想定されますが、一つ先ほど申し上げました８，０００名の応募者の大半が在職者だといいます。

　どこかの会社で働いていると。その方がごそっと６００名抜けるわけです。これが大阪でどのような状況になるのか分からないですが、そこの部分について、私たちは、これは現場の問題でもあるのでしょうが、厚生労働省のほうが就ポツは扱うなとかジョブコーチは使えませんということを明確に出しながら、ある一定の有償での方針も出していますが、何かしらの問題が間違いなく起こってくるのだということに対して、想定もしながら、どのような対策があるのか分かりませんが、考えておかなければならないということが１点です。

もう１点は、先ほどA委員がお話しをされていた基幹サービスとか、地域の計画相談の人たちの就労に対する意識ということと、あとはセルフの問題です。この辺の数があればいいというわけではないのでしょうが、セルフではなくて、計画相談がしっかり入ることによって解決される課題は多々あると感じている部分があり、このセルフ率の高さというのは、大阪の一つの大きな課題だと思いますので、この就労部会の中で議論すべきかどうか分かりませんが、何らかの関係性が出てきますので、その辺の整理も来年度に向けて改めて考えていければと思っているところです。

○部会長　はい。ありがとうございます。６００人の募集に約８，０００人の方の応募があり、その８，０００人の中には既に障がい者雇用で働いている方が多いので、もし６００人のほうに採用されますと。６００人分、もしくはかなりの人数がごそっとそちらに行ってしまうということですか。事務局は準備はないでしょうか。何か情報があれば。どちらからでも。

○C委員　おっしゃるとおりの状況です。近畿で６００人ということですので、それは人事院の試験の人数であり、さらに非常勤職員という形で数百名が応募されて採用に既になっているところもあります。

　Bさんがおっしゃったように、この継続支援は誰がするのかというところで、厚生労働省はハローワークにやれということを言われていますが、正直、難しいという話もしていまして、この就労支援のために付いた人員が平成３１年度は大阪府内でプラス２名しかないのです。これではとてもじゃないですが、ほかにどこを使うのかと。おっしゃられたように就ポツを使うな、障がい者センターを使うな。福祉のほうです。就労移行支援とかは連携を取ってやりなさいという示しが来ていますが、ただ、移行支援の利用者が対象であり、計画支援も継続とか移行支援の利用者が対象であり、では、そことつながってない人をハローワークが移行支援とかにつなげることができるのかどうかというところが、今、課題といいますか。厚生労働省の本省ともう少し考えてくださいという話をしているところですが、実際に非常勤職員は昨年の秋、冬ぐらいから就職されている方があり、既に課題が若干出てきています。その国の機関としては、例えば精神障がいの方を雇用経験もない部署が雇ったことで、例えばですが居眠りをします。注意をしても起きませんとか、パソコンができるということで雇ったけれども全然できませんとか、極端な話をすれば３月の契約期間満了で解雇してもいいですかという話が来ていたりします。

それは少し待ってくださいと。何か改善策を本人に示したり就労支援を入れたりしましたかと聞きますと、それはどのようにするのですかと。今このような状況で非常に混乱しているところですので、Bさんがおっしゃられたように、次年度、この４月以降が大変な状況になると思いますので、労働局としてはハローワークと連携を深めていきたいと考えていることと、あと就ポツのほうも従来業務ではない支援先の国の機関から、いい方は有償支援ということで、お金をもらって支援をするという方法が、今、取れるかという検討を始めているところです。就ポツの意見を頂戴しているところですので、そのような方法が仮に採れれば、就ポツにお願いしていくことになるのだと思いますが、少し聞いた話ではかなり難しいかと。就ポツもやはり自分たちの支援、よく知っている障がいの方の支援ならやっていけるのだけれども、急に国の機関から人事院の試験を通った人をやってと言われても、面識もない人の支援を、お金をもらったからやれますかと言われても、なかなかつながらないところもありますので、すみません。課題ばかりの話で申し訳ないですが、何とかしなければいけないと思っていますので、そのようなところは関係機関の皆様にも、ぜひ、ぜひご協力をいただきながら、何とか定着に向けて取組みができればと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

○部会長　はい。ありがとうございます。他に委員のほうからは何かそのような情報がありますか。

○D委員　その情報はないですが、ほんとに今、おっしゃるように弊社も障がい者の雇用をしていて、その当事者のことを全然、知らない方がいきなり支援に入るというのは、ほんとに少し無理があるといいますか、時間がかかるといいますか。どうしても無理があるのかと思いますので、例えば今までの支援学校のお話しとかもそうなのですが、定着支援をしていくために、どなたが寄り添っていくださるのかというところが、やはりすごく大事で、離職率が高い低いは、例えばそれがどのような内容で離職されたのかにも当然よると思いますが、やはり定着していこうと思えば、最初、定着しているように見えても、当然それが３年、５年経ってきますと、また状況も変わってきますので、その状況が変わったときに、どのような方が寄り添っていただけるのかと。企業としても一所懸命動きますが、ただ、企業側ではどうしても見えてないところも出てきますので、そこはやはり丁寧な支援ができる。それが学校の先生にそこを求めるというのは、あまりにも無理があるのかと思いますので、そこをどのように、例えば就職しても就職者が少ないということも、ひょっとして就職しても丁寧な支援をしてもらえなければ、やはりＢ型とかに行かれたほうがご家族の方も安心されるのかと思いますので、どれも同じだと思いますが、その定着のところを、もう少し丁寧にできるような人材育成とか、企業自身ももちろん育てていただいたほうがいいと思いますし、単なる福祉側というところだけが支援していくのではなくて、企業もしっかり支援できる仕組みができればと思います。

○部会長　はい。ありがとうございます。うまくまとめていただいた形になりましたが、ありがとうございます。Bさんがおっしゃった二つ目のほうの相談を受けて計画をつくるにあたって就労ということが、あまり意識されないまま来ているのではないかということで、セルフで作られた方に関しては、そもそも自分があまり働こうという気持ちを持たない限りは就労にはほとんど結びつかないということなので、その計画をつくる辺りに就労をどのように関係させていくのかということが課題になると、皆さん思っていらっしゃると思いますので、事務局のほうでも、この件に関してはいろいろ考えていただければと思います。

○B委員　いいですか。

○部会長　はい。Bさん、どうぞ。

○B委員　今年度始めましたが、僕は大阪府の自立支援協議会のケアマネ部会の委員もしておりまして、昨年まで地域基盤の課題についてやって、今年度は相談支援の従事者の研修内容が変わるということで、大阪府はそちらの内容の詰めにシフトしてしまったので、現状はほんとに国が特定事業所加算というものを打ち立てた結果、今後、一人相談支援専門員の事業所がつぶれ始めているのです。人材的にもバーンアウトしたり、あるいはもう一人ではやっていけなくなっている。単価がこの４月からまた下がりますので、たぶん１年後、大きな結果として出てくると思います。そこら辺を大阪府としてはどのようにして行くのかという議論をもう一度しなければいけないと思っていますが、今年度は少し国の段取りの悪さが出てきて、研修のほうに議論がシフトしましたので、また、来年度からその課題は出てくると思いますので、また、情報は出していきたいと思います。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。はい。Eさん、どうぞ。

○E委員　２点あります。一つが犯罪を行った障がい者に対する就労支援ですが、これは以前にソーシャルファームジャパンサミットというところで石野商会さんというところの、バリバラの映像を見ていたのですが、やはり再犯してしまうというおっちゃんも中にはいると。無職者と有職者で再犯率は３倍といいますが、有職者の方でも１０％未満ですが１０人に１人、８人ぐらいは再犯する。ではそのような人を企業が雇いますと前向きになっても、再犯したときのことを考えるとすごくリスクが高いと思います。その辺りについて何か企業が前向きに取り組めるような仕掛けはありますかということが１点です。

　２点目は、資料３の支援学校の資料に出ていますが、私は西成区なので、西成高等学校が最近エンパワーメントスクールとなりました。エンパワーメントスクールになりますと、極めてボーダーの方々が非常に多いという現場の声を聞きます。その辺りは支援学校の数値と同じように、教育庁の中で把握出来る仕組みがあるのかないのかを、少し教えていただければと思います。

○部会長　はい。ありがとうございます。まず、１点目の企業が再犯リスクのある方を前向きに採用していく仕組みは何かあるのかどうかということですが、いかがでしょうか。

○事務局　細かくは知りませんが、障がいの方を採用していただいた場合と同じような形で、矯正施設を退所された方を雇用していただいた企業さんには、そのような調整金のようなものを出しているということは存じています。それ以外の収入というのはないと思います。

再犯リスクの話はほんとに考えていかなければいけないと考えています。調整金だけでいいのかと。何か従業員が職場などで、また犯罪を犯してしまった。特に企業から委託を受けて仕事をやっておられる場合も、あるいは役所からそれを委託している業者が再犯の方を雇用していただいて、その方が委託事業に従事していた方がそのような罪を犯されたときの対応みたいなもの、それらは私たちのほうでも考えていかなければいけない課題だという認識を、今、持ちました。

○部会長　はい。そうですね。モデル事業の中でその辺りのこともしっかり検討していく必要があると思います。２点目の質問はいかがですか。

○事務局　正直ボーダーという辺りもありますので、数値の把握というところは難しいところですが、ただ、ボーダーの子どもたちも含めて府立の高校における進路指導という部分については、生徒の個々の知識を自分でも再確認した上で努力していくという指導を行っております。障がいのある生徒も同様の指導を通じて多様な進路を選択しているということが実態でして、障がいのある生徒の就職指導については、府立の各高校が所管のハローワークと連携することで、生徒の希望に即した指導につながっていくという状態です。本当に誰がどのようにというところが、数値としての把握は難しいというところです。

○部会長　支援教育課が担当ということではないのですね。西成のエンパワーメントスクールに関しては。

○事務局　そうですね。エンパワーメントそのものにつきましては、再編整備課というところが担当です。

○部会長　そちらのほうが主に担当されるということですか。

○E委員　エンパワーメントスクールになり定員を超える応募があると聞きまして落ちた方はどこに行くのかと。言葉は悪いですが、エンパワーメントスクールは中学校レベルの学び直しが必要だとされる方々が入学されて、そこを落ちればどこに行くのかということが一つあります。通信制とか定時制に行っているという噂は聞きますが、変な話エンパワーメントスクールを落ちる子たちはさらにどこに行くのか。今の議論は就職率など学校の出口段階が中心ですが、学校の入り口段階でも恐らく捕捉できるチャンスが教育の取組みの中にはあると思いますので、そこは課外で連携していただいて、何か仕組みができれば嬉しいと思います。

○部会長　はい。では、ご意見をいただいたということにさせていただきます。少し先に進めさせていただきまして、事務局から情報提供等がありますので、それが終わってから、また、今の件に関しまして、質問がありましたら受けたいと思います。

　それでは、議題２、「その他の情報提について」、まずは事務局から、ご報告をお願いいたします。

○事務局　自立支援課です。資料４をご覧ください。「大阪府障がい者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハートフル条例）」の改正について説明します。

昨年７月の第１回就労支援部会でも情報提供したとおり、昨年度、大阪府の社会福祉審議会に行政の福祉化推進検討専門部会を設置し、大阪府が先駆的に取り組んできた「行政の福祉化」のこれまでの取組みの検証を行っていただくとともに、今後の展開についての提言をいただきました。特にその提言の中で就労支援の部分については、条例によることを検討すべきとされたことを受け、今回の条例改正に至った次第です。

　平成２２年に施行されましたハートフル条例は、障がい者の雇用就労支援に関する施策とともに、特に府と関係がある事業所に法定雇用率達成に向け助言・指導等を行い、一定の成果を挙げてきました。今回、これに大阪府が先進的に取組んできた「行政の福祉化」の理念と取組みを加え、障がい者をはじめとした就職困難者の雇用・就労支援をオール大阪で推進し、「大阪の福祉化」を目指します。

　改正の内容は大きく４点になります。まず１点目は、対象者の拡大です。本条例の総則では、基本理念等を規定していますが、改正により対象を障がい者から、一人親、生活困窮者などを含め、障がい者、その他の就職することが困難な者に拡大し、事業主を含むそれぞれの主体の責務規定について、障がい者をはじめとした就職困難者の雇用・就労支援を関係者とともに進めていく旨を規定いたします。

　２点目は公契約における就職困難者の就労支援の推進です。働きやすい職場環境の整備などのため、府と契約する事業主とその雇用する障がい者等を支援する「障がい者等の職場環境整備等支援組織」を認定する制度を新たに設けます。

　また、「公契約等を活用した就労支援」をさらに進めるため、府の契約について、総合評価一般競争入札等を活用することにより、事業主が、障がい者等の雇用・就労支援に資する取組みを行っていることを勘案する旨の規定を設けます。指定管理者制度においても同様の規定を置きます。さらに、一人親雇用に熱心に取組む事業主に対する顕彰制度を創設する予定です。また、有識者からなる審議会を新設し、「障がい者等の職場環境整備等支援組織」の認定や顕彰の審査等について審議していただく予定です。

　今回の改正を契機として、今後、総合評価一般競争入札等の対象業務の拡大や評価項目の見直しなどを進め、府の就職困難者への雇用・就労支援施策を一層推進してまいります。

　続きまして、資料５になります。発達障がい者のための就労サポートカード活用ガイドについて説明します。平成３１年２月に福祉部障がい福祉室自立支援課で発達障がいのある方を対象とした就労サポートカードを作成しました。

　自立支援課では、平成２８年５月に精神障がい者の就労サポートカードを作成し、就労移行支援事業者や就ポツセンターの支援機関に周知をしてきました。その就労サポートカードを活用いただいた就労移行支援事業所をはじめとする支援機関が企業の意見を踏まえ、平成３０年２月により実践に即した内容へ改定いたしました。

　このカードは精神障がい者のほかサポートカードについては、精神障がいのある方が賞状の波に自身が気づくためのサイン、状態別に整理し、働き続けるために何をどのように支援すべきかを検討の上、適切に対応していくためのツールとしているものでしたが、発達障がいの方は症状の波というよりも環境の変化による不適合が起こるケースが多く、発達障がいの方には使用しにくいという声が多く見られましたので、今回、発達障がい者の方に合わせたカードの作成をすることとなりました。

　そこで、障がい者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、障がい者職業センター、医療機関、職業訓練校、発達障がい者支援センターの専門職の方々に意見をいただきながら、サポートカードの素案を作成し、今年度は就労移行支援事業所で実際に使用していただき、さらにその意見を反映させて完成しました。

　このサポートカードを１枚めくっていただいて、ペーパーの１になりますが、このカードは障がいのある方本人と支援者が今までの訓練や実習、職場で働いた経験を、面談などを通じて振り返りながら、働く上での強みであるとか、事業主に伝えるべき配慮事項を整理するものとなっています。発達障がい者のための就労サポートカードは、得意、苦手を整理するシートとセルフケア等配慮事項を整理するシートの２種類となっております。

　２ページ目には、得意、苦手を整理するシートの記入内容を載せております。この得意、苦手を整理するシートは、就労場面での強みであるとか配慮が必要なことについて、本人と支援者が一緒に考えるために使用します。

　１枚めくっていただきまして、３ページ目のセルフケアと配慮事項を整理しているシートでは、つまずきが予想されることやうまくいかないことの対応策を考え、職場や実習先で実際に実践し、その効果を検証するために使用します。どちらのシートも本人と支援者双方の考えや評価を対比して書けるようになっていることが特徴です。障がい特性上、自己認識と客観的評価がずれてしまうことが見られる発達障がいの方が、カードを作成する過程を通して、働く上で必要な自己理解を深められるようなものとなっています。

最後、７ページ目になりますが、これは商工労働部が作成し既に利用が進んでいる企業と障がいのある方本人が、働く上での合理的配慮について確認する合理的配慮のための対話シートです。発達障がい者のための就労サポートカードは、この合理的配慮のための対話シートを作成する前段階といいますか、支援者と本人が必要な情報を整理するための中間シートのような位置づけでもあります。

活用ガイドの中に合理的配慮のための対話シートの記載例を掲載すると併用や連携ができるようになっています。この発達障がい者のための就労サポートカードは、現在、大阪府のホームページで公開しています。エクセルを使用していますので、それぞれ使いやすいように必要に応じて加工であるとか修正をして活用していただくことが出来るようになっています。今後は就労系障がい福祉サービス事業所等を対象とした研修等を通じて使い方も含めた周知を行っていく予定としておりますので、よろしくお願いします。以上になります。

○部会長　はい。ありがとうございます。続きまして、Aオブザーバーから、お願いいたします。

○Aオブザーバー　はい。今現在、私のほうで取り組んでいる事業について、少し情報提供させていただきたいということで、時間を頂戴しました。

まず、この資料にありますように、事業名が「障がい者の働き続ける」を応援する互助会、「なかまの会エ〜ル」という事業です。事業概要についてですが、今日の部会でもいろいろお話しがありましたとおり、今、働き続けるということがすごく大きなテーマになっているのは間違いないと思います。

　私もそうですが、昔から就労支援をやっている人間からしますと、働き始めるというテーマは昔に比べてずいぶん改善されています。これは制度・サービスの拡充、また、企業のコンプライアンス意識の高さ、あと、社会的理解の広まりと、いろいろなものが加味されて、働き始めるというところは、一定、改善されてきています。今は働き続けると、しかも長期にわたって働き続けるというところを、どのように支えていくのかということがテーマと思い我々も取り組んでいます。

　その改善を図るために今年度から定着支援事業が始まりまして、一定、今、運用されています。ただ、課題も沢山あると思います。数的なものですとか地域的な格差ですとか、そのような課題は沢山あります。

もう一つ大きなポイントはこの制度そのものは３年という利用期限があります。３年という期間は、職場に入って仕事に慣れ、人に慣れという意味合いでは十分な期間であると思います。ただ、先ほどの３年の壁という話もありましたが、３年、５年、１０年となりますとさまざまな変化が起こってきます。これは生活環境の変化もあります。職場環境の変化もあります。そのようないろいろな変化の中で働き続けるというところは誰が支えていくのかというところがすごくテーマになっています。そのような制度の隙間を埋めたいというところが一つあります。

　働き続けるためには、職場だけの支援で果たしていいのか。職場にジョブコーチで入って、ナチュラルサポートを引き出して、職場の中ではすごくうまく仕事ができるようになりました。それだけで働き続けられるのかというのは、少し僕は疑問に思っていまして、そこでワークライフバランスといいますか、我々でもそうですが、働くと同時に楽しみがあるはずなのです。そのような生活の幅を広げるといいますか、生活の質を高める。そのような支援も必要ではないかということを考えています。

事業運営に関しては、これは大阪府の福祉基金の事業で助成をいただきまして、今、試行的にさせていただいている状況です。対象としては少し試行的ということもありますので、我々の訓練、エル・チャレンジの訓練を経て就職された方８５０名、また、雇っていただいている企業２００社、ここをまず試行的にさせていただいて、事業を組み立てていこうということでやっています。

　この事業の実施にあたり、まず、アンケートを取りました。ここでご覧いただきたいのが、過去１０年さかのぼってアンケートを採りまして、４３３人にお配りしたところ、回答率は４０％ぐらい返ってきまして、正直、驚きました。郵送でのアンケートでしたので、３０％返ってくればいいかと思っていましたが４割、返ってきたということで、この働き続けるためのサポートも皆さん感心が高いとここで少し思いました。

　調査項目についてはご覧いただきましたとおりです。結果の概要について少し説明しますと、まず、回答者のプロフィールは、アンケートに自分で答えたという人が８割を超えていました。これも少し意外でした。この４３３名の方の大半は知的障がい者なのです。なので、親御さんとか支援者が書いてくるという気がしていましたが、以外と８割も本人が答えている。平均年齢は３７.７歳、男性が８割、女性２割で、親と同居されている方が７割という。このようなプロフィールが分かりました。

　次に、仕事の状況についてお尋ねしました。平均月収は８万７０００円ということでした。勤務時間はだいたい９時から４時ぐらいの間が多くて、６時間ぐらいの勤務が多いということも分かりました。面白いことが、自由なお金はいくらありますか。お小遣いです。これはいくらですかとお尋ねしましたら、平均のお小遣い３万円となっていまして、正直、僕より高いという話もあります。その中でも何に使っていますかと聞きますと飲食７割、趣味５割というような形で、結構みんな好き勝手に使っているという。

次に、自由時間の過ごし方は見方として少し白黒で申し訳ないですが、棒グラフが濃いほうと薄いほうがありますが、濃いほうが現状で、薄いほうが希望。このギャップが大きいほど、少しうまくいっていないところだと捉えていただければと思います。この棒グラフは現状が高くて希望が低いというところで、１番端のテレビなどは、見たくないけれども見ているということだと思います。やることがないからテレビを見ている。逆にやりたいけれどもやれてないのは旅行であるとか喫茶、外食であるとか、映画であるとか。希望と現実のギャップがあるというところです。

　次に、悩み事についてお尋ねしました。今の仕事を続けたいと。また、どちらでもない。特に今は考えてないということも合わせますと７割強の方が今の仕事を続けたいということを考えておられる。

　相談したいことはありますかと聞きますと、３７％ほどの人があると。その相談内容は何ですかとお尋ねしますと、やはり仕事のことが６割ということで、悩みごとがある人に関しては、仕事のことで悩んでいる人が多いのだのだということも改めて分かりました。

　最後、働くようになって変わったことは何ですかということで、当たり前ですが働くようになって悪くなったということはあまりなかったです。どちらかと言えば良かったという話なのですが、１番良かったのは経済力、お金が稼げる。あと活動範囲とか外出頻度とか、人とのつながりとかも良くなったという答えでした。

　このアンケートを踏まえて、実際の事業として組み立てようということで動いております。実はもうそろそろ立ち上がる頃合いになってきまして、この事業の中身について、少し説明させていただきます。このパンフレットをご覧いただければ、この中身なのです、このスライドが、パンフレットのほうが分かりやすいのでご覧ください。インフォーマルな制度、サービスなので会費をいただきたいと思っています。また、会費については後ほどご説明いたします。

　サービスメニューとして、４本柱で考えていまして、一つ目に「集う場」というところです。やはり働き続けるためには余暇の充実、そのような楽しみが必要であるということで、我々でいいますと、嫌なことがあった日は酒を飲んで帰って寝るというような、普通のことがあまりできていないのではないかというところがありますので、彼らにとってもほっとできる場所であったり、愚痴を言える場所であったり、同じ悩みを共有できる人がいたり、そのような場所をつくりたいということで、今、毎週金曜日にサロンということで、飲んだり食べたりしています。あとは先ほど希望としてありました旅行なども企画しまして、みんなで行こうということでやっています。

　二つ目の「相談するについて」も、定着支援事業もありますが、やはり我々が携わる人で多いのが５年、１０年経過している人たちが多いのです。やはり５年、１０年、経った頃合いで何か起こっても、誰に相談していいのか分からない。もともと事業所に居ましたが事業所の人もいないのだと。事業所自体がなくなっているとか、そのようなこともあり得ますので、ゆるくつながり続けられるような仕組みができないかということで相談する。

ここではやはり今、人権侵害ですとか、合理的配慮の非提供であるとか、やはり会社に対してものを言っていかなければいけない場面も出てきますので、そのようなときに我々もできるだけ介入させてもらって、顧問弁護士とも契約していますので、何か専門的な相談が必要なときにはそのような顧問弁護士の力もお借りしてやりたいということです。

三つ目に「互いに支えあう」というところで、これは共済的な事業なのですが、二つありまして、一つが全労済に団体加入しまして、ケガや病気になったときに一時金がもらえたり、あとはご家族にご不幸などがあったときに弔慰金がもらえたり、そのような少し共済的な事業です。

あと、働いて１０年経過すれば、我々もあります、互助会に入っていれば、お祝い金が少しもらえるとか、そのような少し喜びみたいなところをしたいと思っています。もう一つは福利厚生事業として考えています。福利厚生事業は、この一枚もののカラーのチラシを見てください。

これは福利厚生サービスの大手のリロクラブという会社がありますが、そのリロクラブとタイアップしまして、ここが取り扱う２０万以上のコンテンツを優待価格で利用できるよう設計しました。正直、このリロクラブのサービスを使いたいと思えば、これだけで６００いくらかかります。だからそれだけでもサービスの数、質、そのようなことを活用するチャンスが増えてきますので、いいなということで、これからやっていきたいと思っています。

　最後にお伝えしたいのは、やはり働き出せば支援機関と疎遠になり、なかなか本人たちが情報を得るチャンスが少なくなります。そのような意味でも就労に関する情報をこちらから発信して、彼らにとっても有益なことを知ってもらいたいと。また、ここでもう一歩進んで転職情報、求人情報みたいなものも、これから出していければということがあります。なぜかといいますと。“同じ会社で働き続ける”だけが“働き続ける”ではないと思います。転職もありだと思います。やはり５年、１０年、１５年働いていますと。やはり飽和と言って飽きてくるといいますか、モチベーションが下がってくるときもあります。そのようなときに転職するということも一つ方法としてはいいのかと思いますので、自分が転職したいというときに有益な求人情報も得られるというように広げていくことができればということがあります。

　最後ですが、「互助会が果たす機能と役割」ということで、この互助会を立ち上げるに至ったきっかけがありまして、これは事件があり、ここに書いている事例が、ある独立行政法人が経営する病院で、総合評価入札が行われましたが、そこの落札業者に７名雇用されていました。この病院がある日突然総合評価入札を止めますといい出したのです。

それで止めるとどのようになるのかと言えば、一般競争入札になりますから、障がい者を雇う余裕なんてなくなります。そのようになれば障がい者７人が解雇されるということが目に見える状況になりまして、この７人は１０年以上働いています。普通ですと１０年働いていれば、この情報はあまりキャッチできないと思います。たまたまこのケースはここに働いている方々に職場訪問に行っていましたので、早い段階で情報がキャッチできまして、キャッチしたときに病院に対して抗議活動といいますか、協議をしに行きまして、最終的にはこの病院が直接雇うことになりました。総合評価は止めますが、病院で直接雇用しますということで決着しました。

このようなケースが発端になりました。このときに思ったことは、やはり１０年、１５年、働いていても何が起こるか分からない。このようなときに誰が介入できるのかというところで、何かしらの仕組みが必要だということで、最初は労働組合がほしいと思いましたが、労働組合にすれば少し角が立つかというところもありまして、互助会みたいな形がいいのかなということで考えました。

この機能と役割につきましては、この病院のケースでもそうですが、予防的なアウトリーチが必要なのではないか、「何かあれば言っておいで」と言ってもなかなか言ってくれないです。だから何かこちらからキャッチできるような方法はないのかというところで考えています。それが、先ほど申しました会費なのです。会費は正直申し上げて払ってくれるのか、払ってくれないのか分からないです。

なぜかと言えば福祉サービスはただですから、そこに対してお金を払うという価値観が果たして根付くのかどうか、ここは少しやってみなければ分かりませんが、お金を払ってもらうからこそ、払ってもらえなくなれば何かあったのかと。職場を辞めたのかなと。会費が滞った瞬間に分かるのです。そのように何かこちらから積極的なアプローチをしたい。あと、本人だけではなくて雇っている会社からも会費をもらいたいと思っています。これはだいたい障がい者の雇用人数によりランク分けをして、５段階ぐらいに設定したいと思っていますが、月額３０００円から、だいたい２万円ぐらいの幅で考えています。

会社に対しても労務管理に関するコストはかかりますということを、あえて問いたいと思います。今は人手不足だと言われていて、私どもの業界でもそうですが、人はなかなか来てくれないのです。１回働いてもらった人たちはより大事にしたいと思います。それも障がい者雇用も同じで、昔はこちらからお願いします。お願いしますと言って雇ってもらった時代もありましたが、最近は雇いたいと言われても逆に人がいなかったりしますので、そのような時代ですということをあえて会社にも分かっていただいて、人を大事にしてもらうためのコストだということで、お金を払ってもらうことを少し考えています。

　次に、アドボカシーということで、先ほども申しましたが、何かあったときに盾となる機能、そのようなものをこの互助会で果たしたいと思っています。やはり権利侵害であるとか、差別であるとか、合理的配慮がなかったり、そのようなものに対して誰かものを言ところが必要だと思います。その辺をやっていきたい。

次に、インフォーマルのサービスということで、これは制度だけで何でもかんでも解決するものではなくて、制度でできないことがあるはずだということで、自分たちが必要なものを自分たちでつくっていこうという考え方に立ってやっていきたいと思っています。やはりお金が必要なのですが、お金とインフォーマルをどのように両立させていくのかというところを、これから考えながらやっていかなければならないと思っています。

　ソーシャルキャピタルについても、やはり彼らというのは、職場と家の往復になりがちで社会とのつながりが激減する人もいます。事業所に行っているときのほうの生活が豊かだったみたいな、事業所に行っているときは結構、余暇活動があったり、楽しみがありますが、職場と家の往復になっている人がいらっしゃって、そのようになりますと働いてもほんとに幸せなのかという。幸せって何なのだろうというところもあり、やはり社会とつながれるように、働いてからももっともっと社会に広くつながるような形の彼らの居場所をつくっていきたいということで考えています。

　このような設計により互助会に取り組んでいきたいと考えておりまして、このキックオフという意味で、今週の土曜日にセミナーを打ちまして、これを発会式に変えてやっていきたいと考えていますので、正直、先ほども申し上げましたが財源的には厳しいですし、社会実験的な側面が大きいので、成功するか否かは分かりませんが、１回、やってみたいということでやります。このような事業ですので、皆様にまずは知っていただいて、もしご協力がいただけるようでしたら、また、ご協力いただければと思いますので、一つよろしくお願いいたします。私からは以上です。

○部会長　はい。ありがとうございます。では、今、事務局からとあオブザーバーから、ご説明をいただきましたが、何かご意見、ご質問がありましたら、お願いいたします。よろしいですか。最初のほうでもいい残した質問がある方がいらっしゃれば、大丈夫ですか。それでは、この辺りで終わりたいと思いますが、すみません。私は今日、午後から親会がありますが、そちらよりここで話したほうがいいかと思いますことを１点、就労支援の会と直接関係ないのですが、前回の時に大学の中で障がいのある学生の就職支援の話がありましたが、あの後にうちの大学にも障がいのある学生が沢山いますが、実は大学の中で特に身体障がいのある学生のサポートというのは、大学がほぼ持ち出しでやっているのです。それを大学側もお金があるところもないところもありまして、手厚くできるところとできないところがありますが、その課題をどのようにしようかとなっているときに、去年の４月か５月ぐらいに移動支援のサービスで、大学の中での介助サービスと通学のサービスが使えるような通知が出ているのですか。

それで、大阪市と京都市でしたか、まだ、全国で２箇所か３箇所しか、そのサービスを始めていませんが、うちの大学の学生が１名、大阪市の子が居まして、今、大阪市さんと少しやりとりをしていまして、大学の中で介助サービスが移動支援の範囲で使えるという仕組みができつつありまして、４月から使えるのです。

ただ、同じ大学にいますが、住んでいる市町村によってサービスがあるところとないところで全然、違ってきて、それぞれ学生が自分の市に言ってもどうにもならないところもあり、たぶん教育庁さんも支援学校から大学に来る学生も実はたまにいるのです。

やはり彼もどのようにすればいいのか悩んでいる学生がいるとか、複数校でも障がいのある学生がいて、大学に行ったときにどのようにすればいいのかという話があると思いますが、何か就職に向けて大学に行きたいという子も沢山いると思いますが、何かそのような仕組みができつつありますが、あまり知られてないといいますか、堺市さんなどは頑張ってつくりたいのだけれどもという。うちの大学に情報を相談に来られていましたので、府が直接サービスを提供するものでもありませんので、自立支援課が担当でもないかと思いますが、たぶん各市町村はどのようにすればいいのか分からない部分もありますし、高等学校のほうも進学したいけれども、進学先でどのようなサービスが受けられるのかということがあると思いますので、何か親会で言えばややこしいと思いますので、ここは言うだけですので、せっかく教育庁さんと自立、障がい関係の方がいらっしゃるので、どのような状況なのか確認しておいていただければと思います。どうぞ。

○A委員　重度訪問介護を利用している人なのです対象は。それで各市町村が、国がやっている福祉サービスと別途、財源を出してやるということになっているので、あくまでも大学に入学した人、聴講生とか履修生とかは、法律の中で学校として認められている学校に入学した人は使えることになっていますので、ただ、市町村は本当に大阪市もぎりぎりで突破口を開きましたので、何とかできていますが、各市町村、たぶん大学担当の人と一緒に市町村に出向いて行かなければ、たぶん本人だけが行ってもなかなからちが開きません。

○部会長　そうです。教育庁さんなども、学校関係の方はほとんど知らないと思います。大学関係者もほとんど知らなかったです。たまたま情報をもらいましたので、すみません。少し余計な話かもしれませんが、ほかはよろしいですか。なければこの辺りで、はい。どうぞ。

○E委員　Aオブザーバーに少しお聞きしたいのですが、これは障がい者の方限定なのですね。

○Aオブザーバー　はい。今のところは。

○D委員　就労困難者はいずれという。

○Aアドバイザー　そうですね。そこも考えています。やはり切り離せないというところで。

○D委員　分かりました。ありがとうございます。

○黒田部会長　はい。ありがとうございます。では、この辺りで今月の会議は終了したいと思います。それでは、事務局、お願いいたします。

○事務局　黒田部会長、各委員の皆様、オブザーバーの皆様、ありがとうございました。本日は今年度最後の就労支援部会となっておりますので、閉会にあたりまして自立支援課長より、ご挨拶をさせていただきます。

○事務局　自立支援課長です。本日はどうもありがとうございます。この就労支援部会の閉会にあたりまして、はなはだ簡単ではございますが、一言ご挨拶を申し上げたいと思います。部会長をはじめ各委員の皆様方には、この間お忙しい中誠にご熱心なご議論、ご助言、ご意見等を賜りましたが、また、オブザーバーの先生方につきましても、いろいろな情報提供を含めまして、いろいろなご助言等を賜りました点につきましては、心から改めて御礼を申し上げたいと思っております。

　今年度の就労支援部会におきましては、第４次障がい者計画後期計画における就労分野の取組方法をはじめ、今年度から新たに始まりました就労定着支援事業や就ポツの実践事例をご紹介させていただきまして、委員の皆様方からも貴重なご意見等を沢山頂戴したところです。大阪府といたしましても、今後とも障がい者の雇用就労と就労継続を支える取組を一層、推進してまいりたいと考えております。

　従いまして、委員の皆様方におかれましては、引き続きご指導、ご鞭撻を賜りますことを心からお願い申し上げまして、はなはだ簡単ですが、事務局を代表してのご挨拶とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。

○部会長　ありがとうございました。

○事務局　以上で「平成３０年度第３回大阪府障がい者自立支援協議会 就労支援部会」を閉会いたします。来年度の本部会につきましては、今後、委員の皆様と日程調整等をさせていただき、ご案内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。

（終了）