**令和２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：令和２年９月１０日（木曜日）**

**午後１時から午後３時まで**

**場所：大阪府男女共同参画・青少年センター**

**（ドーンセンター）５階　視聴覚スタジオ**

○司会　ただ今より「令和２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。

　委員の皆様には、ご多忙のところ、ご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

　事務局の障がい者福祉室自立支援課です。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、本年度第１回目となりますので、部会の開会に先立ち、自立支援課長より、ご挨拶を申し上げます。

○事務局　皆様、こんにちは。自立支援課長でございます。

　本日は、委員、オブザーバーの皆様方におかれましては、お忙しい中ご出席を賜りまして、また、日ごろから本府の福祉行政のご理解、ご協力をいただきましてまことにありがとうございます。

　本日の部会についてですが、実は、新型コロナウィルスの感染症の影響を受けまして、Web開催の検討もさせていただいたところですが、今回は委員の改選時期であることや、次期計画に向けまして、より活発な意見聴取をお願いしたいということで、皆様方にはお集まりいただいております。部会の開催にあたりまして、ご理解ご協力をいただきまして重ねて御礼を申し上げたいと思います。

　さて、昨年度末から本年度にかけまして、ご承知のとおり、先ほども申し上げましたように、新型コロナウィルス感染症、かつてない困難な状況に面しております。今後の障がい者雇用、事業所の運営に厳しい情勢であると考えております。

　加えまして、障がい者の法定雇用率が現在２．２パーセントですが、これも本年度末には２．３パーセントに引き上げられる状況です。この間、就労支援に加えまして、就労をした方の定着支援もますます重要になってくると考えております。

　本年度は、皆様もご承知のとおり、「第５次障がい者計画」、「第６期障がい福祉計画」の策定を予定しております。

　本日は、次期計画の策定に向けまして、これまでの取り組みについての評価と課題抽出、また、今後の取り組みの方向付けを中心として、ご意見を賜りたいと考えております。

また、府の公契約における障がい者の職場定着を目的として、雇用主と障がい者の双方の支援をするという組織の認定制度を創設したところです。現在２つを認定したところで、この詳細につきましては事務局から説明させていただきたいと思います。

　委員の皆様におかれましては、それぞれの分野における専門的な見地から、忌憚のないご意見を伺えればと考えております。

　　簡単ではございますが、開会に際しましてのご挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

○司会　資料ですが、お手元に「委員名簿」と「配席図」をご用意いただきまして、本年度は委員の改選をさせていただきましたので、改めて皆様をご紹介させていただきます。

　桃山学院大学　社会学部社会福祉学科准教授の黒田委員でございます。黒田委員におかれましては、大阪府障がい者自立支援協議会規則第６条第３項の規定に基づき、自立支援協議会会長から指名されたことを受けまして、部会長をお願いしたいと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

　では、部会長のお席から時計回りに、委員の皆様をご紹介させていただきます。

　一般財団法人ヒューマンライツ協会　企画室　マネージャーの田岡委員でございます。

　株式会社美交工業　専務取締役の福田委員でございます。

　障害者自立生活センター・スクラム　の姜委員でございます。

　大阪労働局職業安定部職業対策課長　の尾崎委員は本日ご欠席です。代理として、中塚課長補佐にお越しいただいております。

　大阪府中小企業家同友会　経営本部　障がい者部長の松本委員でございます。

　社会福祉法人大阪府社会福祉協議会　施設福祉部長の片岡委員でございます。

　大阪障害者職業センター　所長の佐藤委員でございます。

特定非営利活動法人全国精神保健職親会、大阪府就労移行支援事業所連絡会　代表の金塚委員でございます。

　本日は、９名の委員の皆様が全員ご出席ですので、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。

　続きまして、本日ご出席のオブザーバーの方々をご紹介させていただきます。

　大阪府の知的障がい者等の就労支援を目的とした清掃訓練事業受託者であられます、大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合　課長の上国料　洋子様でございます。

　大阪府立支援学校長会会長で府立たまがわ高等支援学校校長の東野様でございます。

　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につきましては、業務の都合上、欠席させていただいており、代理の支援教育課学事・教務グループ首席指導主事でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

　では、配布資料の確認をさせていただきます。

　まず「次第」です。

　事前に公表など、先日お送りしておりました開催通知にございます「次第」には、議題を４つとしておりましたが、議題にありました「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係る意見聴取」ですが、今回は申請がございませんでしたので、４つ目に予定しておりました議題は無しとして、本日の議題は３つを予定しております。「次第」は訂正しております。

　先ほど申し上げました「委員名簿」、「配席図」

　ホッチキスで留めております資料１‐１「令和２年度就労支援部会の主な検討内容」

　資料２‐１「第４期障がい福祉計画　ＰＤＣＡサイクル管理用シート（福祉部）」

　資料２‐２「ＰＤＣＡサイクル管理用シート（商工労働部）」

　資料２‐３「ＰＤＣＡサイクル管理用シート（教育庁）」

　資料３‐１「第４次障がい者後期計画、第５期障がい福祉計画と第５次障がい者計画、第６期障がい福祉計画の成果目標」

横長の資料３‐２「就労移行等連携調整事業中間まとめ（案）」

参考資料１‐１「大阪府の障がい者就労支援に関する主な取り組み」

　参考資料１‐２「障がい者の雇用・就労に関する主な取り組み（令和２年度）」

　参考資料２‐１「障がい者等の職場環境整備等支援組織認定一覧」

　参考資料２‐２「障がい者等の職場環境整備等支援組織（障がい者分野）実施要領」

　以上となりますが、資料の不足はございませんか。ございましたら、挙手でお知らせください。

　では、本日の議題に入る前に、お手元に配布しております「就労支援部会運営要綱」をご覧いただけますか。

　こちらの第４条第２項の規定に基づき、「部会長に事故があるときは、部会長があらかじめ指名する部会委員がその職務を代理する。」となっております。今回の委員改選により、部会長から、その職務を代理していただく方を指名いただく必要がございます。つきましては、部会長に指名をお願いしたいと思います。

○部会長　それでは、ただいま事務局から説明がありましたように、運営要綱第４条第２項の規定に基づき、「部会長に事故があるときは、部会長があらかじめ指名する部会委員がその職務を代理する。」となっておりますことから、私から指名させていただきます。

　職務代理者につきましては、障害者自立生活センター・スクラムの姜委員にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○司会　部会長ありがとうございました。部会長代理は姜委員にお願いしたいと思います。

　それでは、本日の議事に入らせていただきます。

　なお、本会議は、大阪府の会議の公開に関する指針及び障がい者自立支援協議会要綱第５条の規定に基づき、配布資料及び議事録を大阪府ホームページにて公開いたします。議事録につきましては、発言者のお名前を伏せた形で公開させていただきますのでご了承願います。

　それでは、この後の議事進行につきましては、部会長にお願いします。

○部会長　皆さん、改めまして、こんにちは。どうぞよろしくお願いいたします。

　ほとんどすべてのことが例年どおりというわけにはいかなくて、時間も体力もいろんなことが２倍３倍かかって、大変お忙しい中お集まりいただきありがとうございます。

　せっかくお集まり頂きましたので、就労に関しては、何もしなければ良い状況にはならないような社会情勢だと思いますので、われわれがここでがんばって、いろいろなご意見を伺って、より良い行政活動につなげていければと思いますのでどうぞよろしくお願いいたします。

　本日の議題は、議題１が「令和２年度の主な検討内容」、議題２「第５期大阪府障がい福祉計画における成果指標及び活動指標達成状況について」、議題３「令和３年度以降の就労支援に係る取組みの検討についての３つとなっております。

　本日の議題の進め方については、各議題について事務局からご説明いただき、その後に各委員の皆様からご意見をいただきたいと思いますが、それでよろしいでしょうか。

○全員　異議なし。

○部会長　それではまず、議題１「令和２年度の主な検討内容について」事務局からご説明をお願いします。

○事務局　障がい福祉室自立支援課就労ＩＴ支援グループです。事務局から説明をさせていただきます。

　はじめに、お手元の資料１‐１をご覧ください。本年度１年間の本部会の主な検討内容について説明をさせていただきます。

　本年度は大きく４つの項目について委員の皆様からご意見を賜りたいと考えております。実際のスケジュールを含めて、各項目の内容についても、必要に応じて変更して参りますので、その点についても、ご意見がありましたらよろしくお願いいたします。

　まず１つ目です。就労移行等連携調整事業の総括と今後の課題について。

　本事業は平成３０年度から本年度の、３カ年で、障がい者計画の目標達成を目的として進めているものです。

　本日、この後の議事３として、ご意見を頂戴する予定ですが、本事業の効果検証と課題整理を行いまして、評価をいただいたうえで、次期の計画、目標達成に資する取り組みの検討につなげていきたいと考えております。

　プロセスとスケジュールは、資料にお示しのとおりとなっておりますが、この１回目の部会で、中間評価として取りまとめていただきたいと考えております。

　１枚めくっていただき、２つ目の項目です。２つ目は「第５次大阪府障がい者計画における成果目標について」。

　現行の第４次計画につきましては、本年度末が計画の終期となっております。来年度以降、次期計画になります第５次計画における大阪府の成果目標の考え方について、整理をさせていただきます。

　お示ししている考え方につきましては、国の基本指針と「大阪府障がい者施策推進協議会（以下、推進協議会）」の意見具申を踏まえて作成しております。同じく、プロセス、スケジュールについてはお示しのとおりです。

　３つ目の項目といたしまして、大阪府工賃向上計画支援事業の評価と、令和３年度の計画策定についてご審議いただきたいと考えております。

　これについては、ご存じのとおり、本部会の下に「工賃委員会」というものを設けさせていただいております。その「工賃委員会」において議論していただき、この部会の２回目、３回目で、それぞれ進捗をご報告いただく。３回目については、成案としてご了解いただくようなスケジュールを考えております。

　続きまして、最後のページになります。大阪府の主に福祉部の障がい者就労支援の取り組みについて書いております。

　大阪府で実施しておりますさまざまな就労支援施策についても、この部会でご意見をいただきたいと考えております。事業の実施や充実、推進を目的に、ご意見を頂戴できればと考えております。

　少し資料が飛びますが、後ろのほうに、参考資料１‐１、参考資料１‐２を付けております。

　参考資料１‐１については、先程も申し上げた障がい者計画に基づき、福祉部で実施しております、就労支援に関する主な取り組みを整理しております。

　参考資料２につきましては、商工労働部、教育庁合わせて福祉部３部局として、連携した取り組みとしてまとめた資料となっております。

　参考資料１‐１に戻っていただきまして、例えば、目指すべき姿、真ん中あたりですが、ここで「いろいろな場所で障がい者が仕事をできる」という項目に、のちにご議論をいただく就労移行支援の連携調整事業というものがあります。

　資料の左に、「実際に多くの障がい者が働いている」という項目の中に、障がい者雇用の拡大の取り組みとして、精神障がい者の社会生活適応訓練事業というものがあります。この事業について、まずは次回の本部会において、取り組みの内容を事務局から報告させていただき、ご意見を頂戴したいと考えております。

　その他、資料１‐１に戻っていただき、最後のこの項目についてのスケジュールにおいては、ご意見をいただく事業の項目を、案として列挙させていただいております。報告させていただく事業の項目や、その順番についてご意見がございましたら、この場でお願いしたいと考えております。

　説明につきましては以上でございます。

○会長　今の説明につきましてご意見をお願いしたいと思います。

　この部会で今後、どのようなことを検討していくかの紹介になっておりますので、スケジュール等確認いただければと思います。

　また、後程振り返って、この部分でご質問をいただいても構わないと思いますので、まずは進めていきたいと思います。

　私から１つ言っておくと、本日の第一回と次回の第二回、１２月に予定されていますが、その間に、予算要求がありますので、本日の段階でいろいろとご意見をいただいたほうが、来年度の施策につながりやすいことになりますので、私からお伝えしておきたいと思います。よろしくお願いいたします。

　最後に説明がありましたが、主な検討項目の４「大阪府の障がい者就労支援の取り組みについて」では、次回の部会で報告いただく事業としては、精神障がい者社会適応訓練事業からということで、事務局、よろしくお願いいたします。

　では次に、議題にの「第５期大阪府障がい福祉計画における成果指標及び活動指標達成状況について」、事務局から説明をお願いします。

○事務局　引き続き、自立支援課から説明をさせていただきます。資料につきましては資料２‐１と資料２‐２をご用意ください。

　本議題につきまして、第五期大阪府障がい者福祉計画にかる成果目標及び活動指標の達成目標状況の評価検討を行ううえで、はじめに、福祉部の所管事業について説明をさせていただきます。

　まずは、資料２‐２を用いて、大阪府内の現状と本年５月に実施いたしました令和元年度の就労移行人数調査の結果を、過去の推移を含めて説明させていただきます。説明させていただく際に、資料の下にスライド番号を付しておりますので、その番号に沿って説明をさせていただきます。

　まずはスライド１をご覧ください。こちらは、障がい者手帳所持者の推移をまとめているものです。知的障がい者と精神障がい者の手帳所持者数が年々増加していることが見て取れます。

　めくってスライド２です。就労系サービスの利用者数となります。

　多くの方が、就労支援のＢ型事業所を利用されています。就労移行支援であるとかＡ型事業所の利用者数の伸びは穏やかになっているように見て取れるのですが、実際の利用者の数から言うと、伸びの割合はほぼ同じ割合をたどっていることが見て取れます。

　続きまして、スライド３については、事業所数の推移となっております。

　本年度初めて、就労移行支援事業所が減少に転じております。Ａ型事業所は緩やかな伸び、Ｂ型事業所は依然として増加傾向をたどっていることが見て取れます。

　スライド４につきまして、事業所種別で利用者数と事業所を経年で追ったグラフとなっております。

　就労移行支援事業所につきましては、事業所数が減少に転じたにもかかわらず、ニーズがあり、利用者は増加になっていることが見て取れます。

　次のスライド５については、新規指定事業所と廃止事業所の推移です。

　就労移行支援事業所については、新規と廃止が同じような数で移行しております。Ｂ型事業所については相変わらず新規の事業所が多いことが見て取れます。

　就労移行支援事業所については、次のスライド６でお示しさせていただきます。

　少し細かな市町村別の数字となりますが、全体として微減しております。減少しているのは、例えば寝屋川市、門真市、東大阪市、四条畷市のような所が減少していることが、市町村別で見るとわかってきます。

　スライド７につきましては、福祉施設から一般就労への移行の実績を示しております。

　本年度についても、２１４０と、前年度に比べて大幅に増加しており、今回の障がい者計画の目標は既に超えたまま、目標達成しているという形で推移しております。

　スライドの８です。令和元年度の一般就労者数を障がい種別ごとに示した表になっております。

　これにつきましては、精神障がいと発達障がいの方々の増加が、ほかの障がい者の方に比べて高い。知的障がい者、身体障がい者は、ほぼ微減となっておりますので、精神障がい、発達障がいの方の一般就労の受け皿が増えていると考えられます。

　これについては、平成３０年度から、精神障がい者の方の法定雇用率のカウントの方法が変わっていることが大きな要因であろうと考えられます。

　スライド９には、サービス種別ごとの一般就労者数です。

　就労継続支援Ａ型事業所（以下、Ａ型事業所）と就労継続支援Ｂ型事業所（以下、Ｂ型事業所）は、若干減少しておりますが、移行支援事業所の増加は、大きな増加の幅をたどっています。よって、トータルの就労者数が増加している、ということになっていると考えております。

　スライド１０です。一般就労の職場定着率を、各年推移を追ったものとなっております。平成２８年度に、就労移行支援事業所から一般就労をされた方は、下の表になります。

　平成２８年度の６カ月後の定着率は７９．１パーセント、平成３０年の定着率は８３．０パーセントで、６カ月を見てとると、平成２８年から少し伸びているのですが、昨年度と比べると、若干減少傾向が出ている点、これは、移行者数が増えることと反比例した形で、定着が減っていることが見て取れます。

　また、全体として見ると、３６カ月、３年以上定着されている方が、約半数になっている状況です。

　直接的に比較はできないのですが、参考までに、新規学卒の就職者の方々の、これは離職率となります。あと、常用労働者の離職率を示しております。

　新卒の場合は、３年後、大卒で約３割が離職している。7０パーセント程度が定着されているという数字になります。これは、直接比較することは難しいのですが、参考にお示ししている数字です。

　続いてスライド１１です。これについては、就労移行事業所における移行率を示しております。

　平成３０年度から令和元年度、３０パーセント以上移行率を出している事業所が５割を超えたということがございまして、この点についても本年度は目標達成したということでございます。

　ただ、その一方で、下のグラフにございますとおり、実績のない事業所、しかも開設から２年以上実績のない事業所が少しずつ増えている。現状では３６カ所あるということも１つの、今後を考えるうえでのポイントとなるのではないかと考えております。

　次のスライドが、就労移行支援事業所における利用者の出入りを示しております。

　就労移行支援事業所については、Ａ型事業所、Ｂ型事業所などからの福祉サービスからの利用者もございますが、大半が在宅であるとか、ほかの所から初めてサービスを利用される方が多い、ということです。

　一般就労につながっている方もいらっしゃるのですが、まだ、サービス外で出ておられる方もいらっしゃいます。

　「その他」については、さまざまな事情があるようですので、例えば、入院であるとか、自営をされている、介護保険サービスに移られているということも考えられるのですが、その辺の細かな深堀については残念ながらまだできておりません。

　以上が、就労移行人数調査から見た今の現状です。

　次に、資料２‐１をご覧ください。今、ご説明したような状況を、数字で示しているＰＤＣＡサイクルの管理シートになっております。

　このシートは、全国一律の様式になっておりまして、そこに、今申し上げた数字を落とし込んでいるとご理解ください。この記載内容を、今回の部会を経て、推進協議会に報告をさせていただきます。

　また、商工労働部、教育庁につきましては、シートの作成の必要ございませんが、われわれとしまして、大阪府で「障がい者雇用日本一」に向けた取り組みということを、目標を設定して進めておりますので、同様に、このＰＤＣＡサイクルシートを作成していただいております。

　本日は時間の都合もありますので、福祉部から３部局まとめて説明させていただきます。

　まずは資料２‐１についてです。先ほど報告させていただきました大阪府の状況踏まえまして、資料２‐２については、細かな説明は割愛させていただきます。

　まず、目標を踏まえた評価、改善について、説明をさせていただきます。めくっていただいて２ページ目になります。

　目標については、２１４０名ということで、目標の１６００名を達成している。障がい種別を見ると、精神障がい者、発達障がい者が大きく増加して、合わせて１４５０名になっている。

　また、今後の取り組みとしては、現在継続して行っております就労移行支援の事業所の連絡会と共催でさせていただいている研修も、引き続き実施していくということで支援力の向上、支援力の向上だけではなく、理念の徹底ということも進めていきたいと考えております。

　加えまして、精神障がい、発達障がいのある方の一般就労が伸びているということもございますので、大阪府で作成しております職場定着のための「就労サポートカード」、精神障がい、発達障がい、それぞれで作成しておりますので、その普及活動を行い、企業と医療機関との連携を強化していきたいと考えております。

　次に、表の下段、就労移行支援事業所の２極化でございます。

　大阪府の現状についてはご説明させていただきました。３割の事業所が目標を達成するということは進んでいるのですが、未だ、実績のない事業所が６５事業所ございます。これについては、今後も取り組みを検討していく課題であると考えています。

　今後の取り組みに関しては、平成３０年度から実施しております就労アセスメント強化事業の利用の促進、事業所が抱えておられる潜在的な課題の解決などを図って、就労率の底上げを図っていきたいと考えております。詳細については、後ほどの議事３で説明をさせていただきます。

　続きまして、活動指標に関する考察についても書いております。一定、われわれが想定している目標達成の活動指標を挙げているのですが、それについては、資料の１ページに戻っていただきます。

　見込みと実績については、まだまだ差がございます。ただ、実際の目標としては達成しているということで、今後、活動指標の見込み、指標については、精査する必要があるのかと考えております。

　続きまして工賃計画、Ｂ型事業所の工賃ですが、本年度の実績が現時点の暫定で１２６９３円、資料１の中段辺りに記載しております。なお、全国の平均については、厚生労働省で集計作業中ですので、お示しができておりませんが、細かいことについては、先ほど申し上げたとおり「工賃委員会」で説明をして、議論していただきたいと考えております。以上が福祉部部分の説明となります。

　続きまして、資料２‐３をご覧ください。商工労働部部分について説明いたします。

　民間企業における障がい者の法定雇用率につきましては、段階的に引き上げられておりまして、達成企業の割合については、平成３０年度４月１日からの２．２パーセントに対して、４３．５パーセントの目標を設定しているところ、４３．１パーセントの企業が目標を達成しているという実績になっております。

　下段にあります、「障害者職業能力開発校及び府立の高等職業技術専門校における就職率」が7６パーセント、という実績を達成しております。

　次に、下にある「民間教育訓練機関を活用した職業訓練における就職率」については６４．３パーセントと目標達成している。

　資料の下段にある「活動指標」については、これも同様、下回っていることになるのですが、法定雇用率の達成企業の割合が目標値を超えているということもありまして、同じく相関関係については今後見ていきたいと考えております。

　次に裏面です。「令和元年度の目標を踏まえた評価・改善について」です。

　まず、法定雇用率の達成企業割合については、雇用就労促進施策を積極的に推進して、概ね達成をしております。ただ、依然として１００人未満の中小の事業主様については、６割の事業主様がまだ未達成の状況が続いている。

そのような状況がありますので、これまでの取り組みに加えまして、令和２年９月にハートフル条例を改正して、新たに法定雇用率の未達成特定中小事業主、府内にのみ事務所・事業所を有する常用労働者４５．５人以上１００人以下の事業主、の皆さんに対しても障がい者雇用の計画書を策定、提出を求めるとしております。

　２つ目の障害者能力開発校及び府立の高等職業技術専門校における訓練については、目標を下回っております。本年度も引き続き、一人ひとりの生徒さんの適性や能力に応じた就職先の決定に向けて、就職面接会であるとか、適正把握、職場実習等の支援を実施して参りますとともに、職場訪問や企業向けの相談会などの改革に、かかっていきたいと考えております。

　以上が、商工労働部における取り組みになります。

 続きまして資料２‐４をご覧ください。教育庁の取り組みについて記載しております。

　教育庁の本年度の取り組みについては、３カ年で実施しておりました教育課程改善事業がいったん終了しております。その後継事業でありますキャリア教育体制支援強化事業と言うものをスタートさせて、その強化事業により、引き続き小中学部から高等部までの、系統性のあるキャリア教育や、職業教育の充実というものを図って参ります。今後は、この取り組みを、すべての支援学校で広げていくこととしたいと考えております。

　また、昨年度から引き続き、農業大学校との連携による「ハートフル農業講座」を実施しているほか、令和元年９月には、事業連携協定を結びました株式会社D&I様との協働など、就労支援のさらなる充実を図っております。

　特に、D&I様との連携については、早期からのキャリア教育の充実のため、中学部の生徒及びその保護者の方々を対象とした職場体験実習であるとか、新しい働き方の１つとなるテレワーク実習を実施するなど、新たな取り組みを進めているところです。

　引き続き、支援学校等における就労支援の充実というものに努めて参りたいと考えております。

　説明については以上です。

○部会長　　では、ただいまのご説明につきましてご意見、ご質問がありましたらよろしくお願いいたします。

　いかがでしょうか。福祉部の目標に関しては、工賃と実績ゼロの事業所をなくすというという部分以外は、概ね良い結果が出てきているのかなと思いました。

　ただ、精神障がいの方が雇用率の制度に加わって、就労の伸びがあったものの、定着率に関しては若干減っているということが見られている、という分析をされていると思いますが、皆様から体感というか、日ごろから関わられて、何かご意見や感想がありましたらお伺いしたいと思います。

　また、次のところでお伺いしましょうか。議題３で、これを踏まえて、今後どのようにしていくかということがありますのでそこでいろいろとご意見をお伺いしたいと思います。事務局、それでよろしいでしょうか。

　では次に議題３、これで最後ですので、ここで一番時間を取りたいと思っておりましたので、ちょうどいいかと思いますが、議題３「令和３年度以降の就労支援に係る取組みの検討について」、事務局から説明をお願いします。

○事務局　引き続き、自立支援課から説明をさせていただきます。資料については３-１、３-２をご用意ください。

　まず、資料３‐１から説明をさせていただきます。

　資料の左側に、本年度末までの現行計画の成果目標を示しております。右側には、来年度からの次期計画における成果目標を併せて記載しております。

　現行の第４次大阪府障がい者計画の今期計画と、その成果目標を示している第５期大阪府の障がい者福祉計画については、本年度末が計画期間となっております。

　本年度末までの最終の目標が、一般就労では１7００名、利用者では３777名という形で示しております。

　それに対して、一番右の欄にございます成果目標については、冒頭で少し説明させていただいたとおり、国の基本指針に準ずる形で、推進協議会で最終的に意見具申の成案としてお示いただいたものから、今の現状で、大阪府の目標の人数を具体的にシミュレーションさせていただいたものです。

　上から順に説明をさせていただきます。まず上から１つ目、福祉施設からの一般就労について、まず現行計画までについては、就労移行支援事業所など、これにはＡ型事業所、Ｂ型事業所も含んでおります、を通じて、一般就労に移行する方々の目標値を設定しておりましたが、次期計画については、就労移行支援事業の事業所の目標を明確化する、ということと、Ａ型事業所、Ｂ型事業所につきましては、事業目的を踏まえつつでございますが、目標値を設定するという考え方です。

　このような考え方を明確にして設定するもので、移行者数でこれまで評価してきたものだけとなって、利用者数であるとか移行率というものは、評価の目標値として設定しない、となっております。

　その割合については、国の設定見込みに準じていて、具体的には、令和５年度中に、移行支援事業所を通じた全体の就労移行の人数を１．２7倍、合わせて、移行支援事業所単体でとると１．３倍、Ａ型事業所では１．２６倍、Ｂ型事業所ででは１．２３倍とする、ということを基本指針に挙げております。

　国段階では、この数字でくるっと、まとまるのでしょうけれど、想定されるように、これが現場に下りていきますと、例えばある市町村では、２．５６名ってどうするのとなってきますので、今回は、それぞれの市町村と、実態に応じた、加えて、国の指針にも齟齬がないような目標人数の設定というものを、これから進めていきたいと考えております。

　今、資料にお示しの数は、あくまでも今の暫定値と考えていただいて、今後、この数字については、市町村との話し合いで変わっていく可能性もあると、ご理解いただければと考えております。

　この資料の下から３つ目と下から２つ目の項目をご覧ください。新たに、就労移行支援事業所だけではなく、定着支援事業所の目標設定について書かれている箇所です。

　平成３０年を見ますと、定着支援事業所の利用状況については、まだまだ低い状況です。そのようなことがございますので、国においても、新たな成果目標として、「就労移行支援事業所などを通じた一般就労の移行者のうち、7割は、定着支援事業を利用しましょう」という目標であるとか、「定着率が８割以上の事業所を全体の7割にしましょう」というようなことが今回の目標として掲げられています。

　この追加された目標については、大阪府としても取り組んでいきたいと考えております。

　一番下の「工賃水準の向上」については、従前どおり、国の指針でも、Ｂ型事業所において設定した工賃目標踏まえて設定となっておりますので、今後、どのような目標がいいのかについては「工賃委員会」でご議論いただきたいと考えております。

　このような次期計画の目標値を見据えながら、本年度の取り組みとして、本年度までに行う就労移行等連携調整事業の中間評価を中心に、本部会で行っていただいたうえで、次期の計画の目標達成に資する取り組みに掲げたいと思っております。

　その中間評価の案を、資料３‐２でお示ししております。

　本事業の中間評価を行い、今後の方向性を検討するたたき台として、事務局で案を作成させていただきました。その案を説明させていただいて、本会議で委員の皆様からのご意見をいただきたいという趣旨でございます。

　まず資料の１ページをめくっていただいて、ページ２に、簡単にこの事業のスキームを書いております。

　まずは、左側が、実施内容の大きな柱の１つ、就労アセスメント強化事業です。

　これは、現在、活躍されているというか、支援をされているアドバイザーの方を、実際にご苦労をされている事業所に派遣をして、そこでＯＪＴ（On The JoＢ Training：職場内訓練）により、さまざまなノウハウを伝達していただくというような取り組み、そのような取り組みに加え、研修事業として、大阪府の就労系サービスの全体の資質向上のため、基礎的な研修から実践、またはアドバイザーを派遣した事業所の実態のご報告などをさせていただいております。

　そのような取り組みを、下のポンチ絵に簡単に描いております。委託事業として、この３年間、行ってきております。

　ページ３をご覧ください。ここでは、大阪府の現状と比較して、どのような推移を辿っているのか、事業の効果があったのかということを、総論として見ていただけるような資料としました。

　各欄の波線を入れているところが事業の開始前、開始後の起点となっております。ほぼ、（１）から（３）まで、計画に書かれている目標については、波線から右の部分で改善が見られております。

　一般就労の移行者数については事業実施後に目標を達成しているという状況、また、（３）の移行につきましては、事業開始後２年目で、目標の３割が５０パーセントを達成しているような所がございます。

　ただし、就労移行の実績のない事業所をゼロにしましょうという目標については、残念ながら、減少傾向にはございますが、目標としては未達成となっております。

　資料の３のシートの左側の下の部分には、本事業の２つの柱、事業実績、どれだけの事業所が参加されたかを示しております。その右隣に、中間評価として、総論を書いております。

　アドバイザー派遣は２年間で４９カ所、研修事業については延べ６7３事業所が受講していただいている。この２つを合わせると、２年間で、概ね４割の事業所の方々、事業所が、何らかの形で本事業を活用して、支援力の向上を図っている。

　そのような状況の中で、府内全体の事業所の傾向としては、一般就労が、事業実施前と比べて目的を達成している。全体として見ても効果が現れているのではないか、と考えております。

　これらのことから、本事業の実施により、一定、支援力の向上が図られたと言える。

　ただし、実績のない事業所は、依然として一定数残存しております。これにつきましては、今後行う事業効果が出てくるとも考えられますので、令和２年度の結果を見たうえで考察をしていく必要がある、として、まとめとさせていただきました。

　これが、まず１つ目のたたき台です。

　資料をめくっていただいてページ４、４つ目のシートについては、この２年間で就労アセスメントのノウハウなどを、アドバイザー派遣という形で受けた事業所が２１あります。２１の就労移行支援事業所に焦点を当てて、その効果を分析させていただいております。

　２１事業所のグループで見ますと、7６パーセントの事業所が一般就労の実績がなかったのですが、それが、４２パーセントまで大きく改善しているということが見て取れます。

　また、就労移行支援の実績がない事業所の数については、変化の傾向とまでは言えないまでも、減少が見て取れます。

　また、アドバイザー派遣の２１事業所の状況を、府内の事業所全体の平均と比較した場合、中段に書いております三角印、四角印と書いてある棒グラフと折れ線グラフですが、一番左のグラフです。

　１事業所あたりの利用者数について、三角印の棒グラフが府内全体の平均、１番下のダイヤの印になっているところが平成３０年度に派遣した事業所、中段にある四角印が令和元年度にアドバイザー派遣をした事業所の平均を表しております。

　若干、令和元年度に派遣した事業所については、本年度は大きな伸びを示している形になっております。

　同じような形で見ていただくと、１事業所あたりの就労者数については、三角印の全体の平均には及びませんが、平成３０年度に実施したダイヤ印の事業所についても、就労者数については増加傾向。また、四角印で示している令和元年度の派遣の事業所については大きな伸び幅が見られます。

　また、一番右の１事業所あたりの移行率につきましては、府内平均の一番上の三角印と比べまして、移行率が少なくてご苦労をされている事業所、平成３０年度と令和元年度、共に、アドバイザー派遣により、大きく移行率を伸ばすことに成功したという形が見て取れます。

　このような状況を踏まえまして、アドバイザー派遣をしている事業所の中間評価としては、派遣した事業所のグループで見た平均の値は、府内全事業所の平均以上の伸びを示しており、一定、移行者数の目標には貢献していただいていると考えております。

　ただ、今回、このような検証をしているのは、集団の平均値で捉えていますので、事業所単位で見たときに、依然として実績が伴わない事業所もありますことから、詳細については、今後の実績を踏まえて、経年で追っていく必要がある、ということを評価の中身としております。

　ページ５については、先ほど申し上げておりましたような、計画の推移と実績の推移を描いたうえで、アドバイザー派遣の事業所のご意見を記しております。一定、好意的、好評な意見がある一方で、派遣して出てきた課題もございました。

　大きく分けて、課題としては３つあります。　実績のない事業所については、基本的な支援力が伴っていない。アドバイザーを派遣する以前の問題ではないか、という事業所が多いということであったり、力を伸ばしていくためには、地域連携やネットワークということが必要である。ただ、ネットワークの構築については、アドバイザーを派遣できる日数が限られているので、継続的なフォローアップということをしていく必要があるのではなかろうかという点。

　また、事業所側については、人事移動等で、かなり職員が入れ替わるという現状も実態としてはあります。そのような中で、アドバイスの内容を、可視化しての提供を希望される事業所が多かったということや、支援方法や、特に就労アセスメント等の標準化ということができておりませんので、この辺についての課題が見えてきたということです。

　この辺を踏まえて、今後の目標を考えたうえで、最初のページです。

　評価については、総論とアドバイザー派遣で申し上げたとおり、１つ目のポツで、４割の事業所に対して活用していただいて支援力の増加、向上を図っているという現状。

　２つ目のポツ、目標はほとんど達成しているということ。このことから、概ね機能しているだろうということが３つ目のポツです。

　ただ、２極化については、実績のない事業所をゼロにするという目標は達成できませんでした。これについては、実施手法も含めて、今後の対応を再検討する必要がある、とまとめております。

　今回の評価は、加えて中間評価であるということもありますので、この中間評価に終わらずに、改めて評価、検証はしていくべきだ、というまとめをしております。

　このような中間評価のまとめを踏まえまして、一番目の丸印に、先ほど、現状の数字でも報告させていただいたとおり、就労移行支援事業所については、今後も３１０程度で推移していくのではなかろうか、ということ。

　その推移を前提とすると、今後、より高い目標を達成していくためには、１事業所あたり、これまで以上の就労移行者を輩出する必要があるということや、Ａ型事業所、Ｂ型事業所についても、それぞれの事業所のスキームに合った支援の向上方策というものを検討すべきではないか、という方向性。

　また、支援ツールの標準化であるとか、可視化ということを進めていくことが重要である、という方向性。

　最後の２つ目、新たに目標設定する定着支援事業については、なかなか進まないということもありますので、受け入れ側の企業側の実態も踏まえて、充実方策と言うものを検討していく必要があるということ。

　また、定着支援事業については、今も既存の社会資源があります。ジョブコーチ（職場適応援助者）、障害者就業・生活支援センター（以下、就ポツ）などの連携や、役割分担についても、十分に踏まえる必要があると考え、まとめさせていただきました。

　中間まとめについては、以上でございます。これについてご意見をいただきたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

○部会長　平成３０年度から実施している大阪府就労移行等連携調整事業のこれまでの取り組みの評価について、事務局からたたき台を提示していただいた形になっております。

　資料３‐１について、まず、今推進協議会で次期計画の策定が進んでおり、その中の就労に関するところで、このような数値目標を上げていきたいということです。

　資料３‐２が、今言いましたように、これまでの就労移行者数を増やすとか、移行率がゼロの事業所を減らすとかという取り組みの中で、この就労移行等連携調整事業ということをやってきまして、アドバイザー派遣や研修事業などを行ってきて、効果が上がってきているということ。その中で、課題もいくつか上がってきているので、それについてご意見を伺って、次の事業に繋げたいということですね。

○事務局　はい。

○部会長　　今の事業は、本年度でいったん終わるのですね。

　来年度以降の、できれば同じような形態が、さらには、より良い形で進めていきたいので、ご意見をいただきたい。そのようなお考えでよろしいでしょうか。

○事務局　はい。支援力向上の取り組みを止めずに、進めていきたいと考えておりますので、そのような趣旨でお願いしたいと思います。

○部会長　では皆さん、ご意見を頂きたいと思いますが、まず、委員、アドバイザーとして行っていただいたり、この仕組み、制度づくりにもご尽力いただいておりましたが、まずは何か、ご意見をいただけたらと思います。

○委員　まず、大阪府から、中間まとめとして良い報告が聞けたのは良かったと思っております。

　私自身も、アドバイザーとして、この２年間に５カ所位の就労移行支援事業所であったりＡ型事業所、Ｂ型事業所を周らせていただく中で、就労移行であれば、本来はプログラムがしっかりとあって、実習先があって就労経験者がいて、そのような所が就労移行として指定されて動き出す、ということが本来の筋だと思っていたのですが、今言ったようなことが全然準備されていない、用意されていない事業所が結構あったということについての驚き。これは、私自身だけの驚きではなく、今回アドバイザーが１０人近く動いてくれていたのですが、その人たち自身も感じている驚きなので、実際に、そのような所に行って、本当に大丈夫なのか、という感想があったのですが、この数字を見て、そういったところが少しでも変わってくれているのであればとても良かったなという感想です。

　１つ課題として、上記のような所を事業所指定をしてしまうことはどうなのか。

　以前にもこのような発言をさせていただいたと思うのですが、プログラムはないし、就労経験のない人たちが就労移行支援事業所のスタッフである。サービス管理責任者もそうなのですが。

　サービス管理責任者の人も、就労経験がまったくない、という人たちがおられる所に利用者がいかれるわけですから。そこに行く利用者のことを考えると、怒りを実際に感じたところです。

　今後の動きについては、後ほど皆さんで意見交換があるでしょうけれど、ピンポイントで行くというよりも、大阪府全体に寄与するような取り組み、もちろん研修事業もあるので、研修にもたくさんの方が来ていただいて、そこでの効果というのは結構あるのかと思うのですが、ただ、今までとおりの研修ということではなく、もう少しピンポイントの取り組みができたらなと思っています。

　それは何故かというと、今大阪府からも説明いただいた就労移行支援事業所からの就労者がどんどん増えているのに、定着率が下がっているというのは、やはり、就労移行の中でのプログラム、取り組みに何か問題があるのではないだろうか。

○部会長　ほかにご意見がありましたらお願いいたします。

　委員、いかがですか、質問でも何でも。

○委員　懸念されるところは、定着支援の数を、どのように上げていくのかということだと思うのですが、僕は、細かいところまで把握していないので教えていただきたいのですが。

　定着支援の事業の中で、本人も交えた企業との話し合いの場を、何らかの形で持てればいいと思います。

○部会長　定着支援の中で、企業の方と特定の期間ごとに話し合いをするように、ということですか。

○委員　相談支援というより、サービス担当会議者というような形のものが設定されていましたか。

○事務局　サービス担当者会議というような明確な設定が、残念ながらなくて、定着支援でやらなければいけないと書かれていることは、障がい者と月に１回対面しなさいということがあります。

　それとは別に、月に１回以上企業訪問しなさい、というようなことが書かれているのですが、それに伴いますので、今、委員がおっしゃっていただいたような、例えば、３者で有期的な話し合いをする場に必ずしもいるか、と言うと、そのようなものにはなってはいない。

　受け止め方というか、後は事業所の受け止め方に頼るしかない、ということが、残念ながら制度の現状です。

○委員　相談支援を、常にやっている立場から言うと、サービス担当者会議をまともに持っていることは、相談支援の場合は、非常に重要な部分になっていると思うのです。

　そういったところの意義と、もう一つ言えば、担当者会議で、本人を交えてやると、本人の意識が違ってくる　やはり、これだけの人に見守られているのだということを感じたり、自分の役割ということを、そこで再認識できるので。

　就労定着の場合は、年限が限られるということもあって、どのように、企業に支援のバトンタッチをしていけるのか、ということが、逆に、言葉は極端でしょうが、企業の側の受け入れアセスメントを、きちんと定着支援側が進めていかないといけないのかなという思いもあるので、このような国の事業なので、なかなか報酬と結びついていないとはいえ、何らかの形で、定着の円滑な拡大に向けては、そのような手法を事業所に伝えてやっていくべきだ。

　もし、福祉サービスを使ってらっしゃる方であれば、福祉サービス事業所もそこに呼んで、生活も含めた形で、企業にもわかってもらいつつ、本人の役割を、就労意欲をそこで再認識できるようなものを取り入れる、というようなことが必要なのではないかと思っています。

○部会長　委員の所では、実際にどのような感じですか。定着支援についてご意見をいただけたらと思います。

○委員　Ａ型事業所もＢ型事業所も一般就労をするということが、移行していくということが本来の目的なのですよね。委員もおっしゃったように、例えば、ではそのアドバイスを、アドバイザーとして派遣されていって、結局、何がそこの課題だったのかというと、就労支援のノウハウがないとか、そのようなことだと今お伺いしたのですが。

　例えば受け入れ側の企業とすれば、例えば福祉事業所など、一定の接点があったうえでも、理解はされる。法定雇用率も上がってくるということもあると思うのですが、その後の定着支援を、その事業所に頼っていいのかどうなのか。ずっとその事業所が定着支援をやっていただけるのか。

　それは、最初の１年とか３年とか、そのようなスパンではなく、長く雇用していこうと思えば、例えば、最初の１年か２年は、不安定な次期があるとしても、しばらく安定期があって、その後、当事者の方が高齢化されたりとか、あるいは家庭の環境が変わったり、ご自宅からグループホームに移られたりということがある中で、または、何かの変化によって、一緒に支援をしていただかないと、という状況が、どうしても、１０年位のスパンで考えると出てきます。

　そういった時にも、やはりそこの福祉事業所だけではなくどこか連携できるのかとか、そのようなサービスを企業として受けられるのか。

　あるいは、サービスは、どこまでいっても福祉というのは、企業からすればボランティアとして捉えがちですが、そのようなサービスを、企業が費用を半分ぐらい持つことによって、より定着支援を受けられるとか、その辺が気になるところです。

　そこがないと、受け入れたが、結局企業が失敗の経験をつくってしまうと障がい者雇用をしづらくなってくるので、その辺が、福祉事業所さんとのコミニケーションや関係性もあると思いますが、とても重要なのではないかと考えます。

○部会長　いかがでしょうか

○委員　私の会社は電気工事の会社をやっておりまして、１０人に満たない小さな会社です。今まで、障がい者の方の就労体験であるとか、委託就労、就職にも来られたりもします。

　１つ、企業側としては、やはり会社ですので、ボランティアではないということを、僕らは同友会の方によくお話をしています。

　そうすると、企業側の求める、その人に求める仕事の能力ということと、障がい者の方、就労移行に来られる方の仕事に対する、仕事ということだけの能力、それと意欲の部分、そこのマッチングが、普通の、一般の方でも非常に難しいというか、気をつけないといけないなと最近思っています。

　そのような意味では、今、皆さんがおっしゃられているような、就労の定着に対しての長期的な、企業側も当事者の方とお話もしないといけないでしょうし、その間にもう一つ、クッションとして支援の方が入っていただいて、総合的に、長期間の就労定着に向けての支援ということが、きちんとできたら１番良いのかと思います。

　私も委員と同意見です。

○部会長　委員いかがですか。この定着支援について。

○委員　委員が言っていただいたことは、まさにそうだと思うのですね。

　実際に、障がいのある方を受けて２年後３年後と、年を追うごとに、その人の生活状況も変化するわけですから、そのような変化にどう対応していくのかというのは、まさに私たちは現場にいるものなので、現場として、しっかりと対応していかなければならないこと。

　そう考えたときに、私は昔から思っていますのは、地域の課題を地域の中で解決をしていく、そのときの旗振り役は就ポツだと思っているのです。

　ですが、就ポツはいろいろな事業を抱えているので、ここで言っても仕方がないですが、本来、就ポツのあるべき役割としては、やはり地域を耕していく、ネットワークをつくっていく。ということをしないと、いろいろな制度がたくさんできてきているので、この制度の狭間の中に落ちていく人たちがたくさんいる。

　安易なマッチングではなく、その会社の中の枝葉の仕事ではなく、幹になるような仕事をさせてもらう位、私たちはしっかりとアセスメントをして送り出すトレーニングをして送り出すということを、やらないといけないのですが、多分、ここまでやっているところはほとんどないだろうなということは、実感としてあります。

　最近、国がよく言うのは、「就労支援の質」という言葉を使うのですね。先日も、来年度の報酬改訂のヒアリングの中でも、就労支援の質という言葉が何度となく言葉として出てきて、質の高い支援て何なのか、みたいな事は就労移行支援の人間として、しっかりと質ということを押さえておかなければならないのですが、なぜ押さえないか。

　就職者数の実績が出ればそれでポイントが上がって、それに合わせてお金が入ってくるという仕組みがあって、その事業所にとってはいいのでしょうが、長い先を考えたときに、企業が困るし当事者が困る。

○部会長　委員が最初におっしゃっていただいたように、就労支援のプロセスがなかなかできていない事業所もかなりあったということと、今のお話ですと、就労移行をされた時点で、そこで終わったと思ってしまっているところもあって、実際の就労移行というのは定着支援、その後の関係性までも含めてが、本来の支援であるはずなのに、今の報酬体系も含めて、そこまでで終わっても、事業所はそれほど困らない、というような状況になっているという課題もあるのかな、ということもわかってきました。

　いかがでしょうか。ほかの皆様のご意見もいただけたらと思いますが、委員、何かありましたらお願いします。

○委員　今おっしゃられた、確かに就労支援というのは、２つの法律の中でやられているということがあって、ハローワークと就ポツと大阪障害者職業センターは雇用促進法の中で、その中で進んできたのですが、就労移行は障害者総合支援法の中に入ってくるということで、そこがなかなか、現行の雇用促進法の、規定されている３つの機関で、そこが、どこまで連携できるのかが、なかなか難しいのではないかなと思います。

　私も、地域の核となるのは就ポツだと思っています。そこが、やはりいろいろな社会資源をコーディネートしてつなげていく、というところで、ただ、おそらく就ポツの今の現状は、体制の問題などもあって、多分、そこまで対応できるような状況ではないのかなということはあると思っています。

　ですので、１つは、そのようなところを強化していくことは必要だと思いますし、もう一つは、やはり就労移行支援事業所が、大阪府には３００以上あるのですが、いろいろとお付き合いしていくと、やはりいろいろな就労移行事業所があるということですね。考え方ということも、就労支援の違いというのは、福祉プラス、いかに企業の視点を持ってサービスを提供できるか、ということがポイントとなって、その視点を持たれる事業所とそうでない事業所が現実的にはあって、その人たちをどのように、逆に言うと、少し上から目線かもしれないですけれど、養成していくかが、もう一つの取り組みとしてとても大事かと思っています。

　　私も、このアドバイザー派遣事業についてはよく理解していないのですが、そのような事業があるということは、すばらしいなと思っています。ほかの自治体でも聞いたことがないので、すばらしいなとは思っています。

　ですから、ここでの意見としては、アドバイザー派遣事業を、もう少し効果が上がるようにするという意見もあるので、今のアドバイザー派遣事業を良くしていくという方向を考えていくのがいいのかなと思っています。

　私たちの機構は、職業リハビリテーションセンターとは少し違う職業訓練を行う場として、職業訓練校を２つ、所沢と岡山市に持っています。

　位置付けとしては、全国に、いろいろな、障がい者の方の職業訓練校があるのですが、そこに、支援技法や訓練技法を開発して普及していくという役割があります。

　今、そこで何をやっているかと言うと、特に、昔の訓練校というのは、身体障がいや知的障がいの方のコースがメインで、ただ、これからは、精神障がい発達障がいの方を受け入れるコースをつくる。ほかには、一般の訓練校で視覚障がい者の訓練コースを作られたり幅広く訓練を受けられる。そのような事が各自治体で動きがあり、周知の仕方、募集の仕方、選考の仕方、プログラムの話がありました。訓練のカリキュラム、その後の職業相談、就労支援、そのようなノウハウがないということで、それらを提供する際のサービスです。

　どのようなやり方かというと、１つは、訓練校に三日間ほど来ていただいて、精神障がいや発達障がいの方のカリキュラム、プログラムを見ていただくところから始めます。

　もう一つは、そこで「やってみようかな」となると、今度は、その訓練校に職員が出向いて行って、ニーズや今の状況をお伺いして、障がい者の方の支援計画を個別に立てて、重点的に、こちらから技能、技法提供をしますよというような計画を立てて、１年位の間、こちらから職員が行ったり、場合によっては、何日か来ていただいたりしながら訓練コースをつくっていく。

　ほかには、それを経験した方に発表してもらうという交流会をやったりして、それをトータルでやって、全国的に、障がい者の方への訓練の技法を広めるということをやっています。

　もしかすると、　体系的な仕組みを作っていくと、もう少し効果が上がるのかと感じています。

○委員　年間に、どれぐらいの事例があるのですか。

○委員　訓練校なので、１年間で数例ですね。もともと、それほど障がい者就労移行率は多くはないのですが、そのような規模でやっております。そのようなやり方も１つあるかなと感じています。

○部会長　いろいろなご意見をいただいて助かります。

　委員、いかがでしょうか。

○委員　労働局・ハローワークでは、企業へ障がい者雇用のお願いを行っております。本日の資料２‐３にも入っていると思いますが、法定雇用率達成企業割合が４０パーセント台であって、半数以上の会社が雇用率に達していないというような状況です。「障がい者を雇ってください」とお願いする企業のうち、実際、障がい者を１人も雇っていない企業は６割以上あります。そういった企業に「障がい者を雇ってください」と言っても、「うちはノウハウがない」、「どんな仕事をやってもらって良いのかわからない」といった感じで、なかなか最初は抵抗感がある。

　そのようなときに、資料を用意して、支援機関がいろいろとありますよ。例えば、就ポツや移行支援事業所、さらには、ジョブコーチ支援といった支援サービスがありますといろいろご案内しています。

　実際に支援機関が入った場合と入っていない場合では、定着率はどちらのほうが良いとか、国の調査でも出ています。そういった資料を用意して、できるだけ支援機関を使って、障がい者を雇ってくださいとお願いをしているような状況です。

　その一方で、障がい者からハローワークに「会社で困ったことがあった」とご相談もあります。また、会社からも「雇用している障がい者で困っている」と相談があり、その内容をよくよく聞いてみると、その話の中に支援員の方が入っているのですね。もう少し、うまく調整してもらっていたら良かったのにわれわれ行政が入っていくと、行政指導ではないですが、少し会社も構えてしまうというか、本人もそうなると会社に長くおるのも難しくなり辞めてしまうケースもあります。もう少し身近な支援員が、ハローワーク、国の機関が入る前に、もう少し相談をうまく聞いてあげてフォローしてあげれば、ことが大きくならなかったのにと思う、そのような案件が結構あります。

　ですので、支援員のノウハウをもう少しスキルアップをしていただければ、われわれとしてはありがたいと思っています。

○部会長　委員、よろしくお願いします。

○委員　２点ありまして、先ほど、委員もおっしゃっておられたアドバイザー派遣のときに、もともと就労移行支援でない理念で運営されている就労移行支援事業所もあるということであれば、やはり、その団体の理念に応じた障がい福祉サービスを選んでいただくように、助言や応援のようなことをしないといけないのかと思います。

　支援を進めるうえでは、認定をされている市町村と連携し、障がい者全体の雇用に取り組もうという機運を、盛り上げていくことなども必要になるのかなということが１点です。

　もう一つは、先ほど、委員もおっしゃっていたのですが、障がい者訓練では、身体障がいコースがあれば知的障がいコースがあって、これから精神障がいのコースもつくって、しごとにつなげようとされていました。障がい特性に応じて支援体制をつくっていくということだと思います。ただ、本日の就労移行支援事業所の内容などを見ていますと、各事業所が精神障がいに強いのか知的障がいに強いのか、身体障がいに強いのかという、どの障がいの特性に合わせた運営をされているのかが、あまり見えないと思っています。

　特に、先程の資料２‐２の８ページで言いますと、「障がい種別ごとの一般就労者の推移」があるのですが、これは身体障がい者と知的障がい者の方はほぼ変わらない数字で推移しています。逆に、精神障がい者と発達障がい者の方がどーんと増えている。これは、障がい者雇用率に精神障がい者雇用を組み込んだ影響もあると思います。

　ただ、障がい者雇用の推進していこうと言っているときは、精神障がいの方も身体障がいの方も知的障がい者の方も含めて、全ての障がい者の雇用を盛り上げていこうという視点だったと思うので、もう少し就労移行支援事業所というくくりだけではなく、各事業所の得意、精神障がいですとか、知的障がいですとか、身体障がいですということがあれば、全体像が見えるのかなと思います。また、事業所の特技がはっきりすれば各支援団体も関わりやすいのかと思いました。

　そのあたりは、今後の計画で反映されるとうれしいと思います。

○部会長　委員、いかがですか。ご意見がありましたらよろしくお願いします。

○委員　担当ではないのですが、拝見して、このようなアドバイザーの方が、しっかりとフォローの中に入っていただいて、２１事業所で一定の成果が上がっているということが、すばらしい取り組みだなと思っています。

　ただ、先ほどからお話がありましたようにそもそも２１事業所が手を挙げてエントリーされたのですか。その数が、見込みとおりだったのか、少ないのか、来年度以降、このように派遣をされて、継続していくにあたって、もっと増やせるのか。

　そもそも、この事業に限らず、福祉の現場であるのは、受けてほしい人が受けていなかったり、この事業で言えば、事業所として、ぜひしっかりと取り組んでいただきたい事業所が、果たして、その２１事業所の中に、手を挙げていただけているのか。

　一定、課題だと思っている事業者が、その仕組みを活用して、少し先を考えていこうということで、前向きに取り組んでいただいているのだろうと思うのですが。

　なかなか実績が上がっていない、そのような理念のようなところで、少しズレがあるのではないかという現状があるのだとすれば、本当に受けていただきたい事業所に受けていただけるような仕組みになるのかどうなのか、ということが、どれぐらい拾えているのかなというのが、素朴に感じております。

　研修などが１つのきっかけとなって、次のステップとしてアセスメント強化事業など、このようなアドバイザーの受け入れにもつながるような建て付けになっているのかと思うのですが、その辺が、どのようにつながっているのかと思います。

　まだ平成３０年度からの取り組みであれば、もう少し、次のステップで継続的なフォローをしないと、この評価は、２年間だけでこうだと言えるほどの効果は指摘できにくいのかと思います。

　先ほどの話であったような、いずれにしても、継続的な働きかけが必要とか、課題など、今後の総括の中でも書いていただいているとおりだと、私も考えています。

　企業側のフォローアップだとか、そのようなことも大切ではないかなと考えています。

　もう１つ、感想ですが、職場の定着率が３年で半分であるとか、いろいろと数字で結果は出ている。パーセントは出ているのですが、やはり生活困窮の方の相談とか、ぜんぜん別の所で、私どもでもさせていただいているのですが、離職に至る要因、原因があるかと思います。数字としてのこのようなパーセンテージというのもありますし、一人ひとりのいろいろな事情があって、雇用を継続できない、会社都合なのか、本人を取り巻く環境とか、その辺を少し分析をする必要がある。

ひょっとすると、もうされているのかもしれないですし、この「就労支援部会」の範疇なのかもわかりませんが、離職の要因、原因を、しっかりとクリアにしていって、何か、フォローできるような対策などが打てないのかなということは、感想ですが思いました。

○部会長　ほかに何かいかがですか。委員　いかがですか。

○委員　連携調整事業の継続支援の中に、やはり、アドバイザーだけではなく就労移行支援事業に携わる人たちのサポートブックのようなものを。過去に、『大阪府相談支援サポートブック』をつくったので、相談支援員が、チェックリストを含めて自分の支援する内容を振り返られるようなものをつくっているので、ぜひとも、そのようなもので、手助けになるようなものをつくってほしいとは思います。

　また、本日の資料の中で、先ほどもどなたかが言われたように、身体障がいと知的障がい者の就労数が横ばいになり、下げ気味になっていることの背景の１つは、やはり、障害者総合支援法がもたらしてきた成果の一つではないかと。

　良い成果と言う意味で言っているのではなく、身体障がい、知的障がいのある人たちのサービス利用が「当たり前」になってきている。その中で、就労という部分が、どうしても霞んできている状況があるのではないか。

　具体的なケースで言うと、放課後等デイサービスを使った親御さんたちが、学校卒業と同時に生活介護、Ｂ型事業所にいかれる。そうすると、「なぜ６時までないんですか」となる。「なぜ３時に終わるのですか」となる。それだけ、福祉の世界にどっぷり、利用の意識が浸かってしまっていて、まだそこから目が外に向いていかないというような感じです。

　この意識を、どのようにして就労に向けていくのかが必要かと思います。

　一時、大阪は、知的障がい者の就労についてはとても先進的な取り組みをやってきたうえで進めてきた経緯がありますし、知事も、障がい者雇用達成目標として掲げているのですから、僕はもう一度、３年間位キャンペーンを打って、就労移行や就労継続だけではなく、実際に現場では、先日、センターに営業に来られたので、聞いてみたのですが、放課後等デイサービス、自立訓練、就労移行というベルトコンベアーのような事業展開をなさっている事業所がある。

　その一方で、積極的に自立訓練から、直接、就労にもっていっている事業所もあるし、放課後等デイサービスでも、将来の就労に向けて、仕事の現場に地域で、市役所などの現場に行って僕の近所で言うと鶴見緑地に馬場があるのです。馬の飼育の仕事を、放課後等デイサービスの通所者に体験させている所があったり、役所でハンコを押す仕事を半日ぐらい体験させたりしている放課後等デイサービスがあるのです。

　もう少しＡ型事業所B型事業所以外の福祉の基盤の中で、就労に向けての意識を持ってもらえる取り組み、先進的な事例を伝えていくということが大阪府としての役割としてあるのではないか。

　そのように総ぐるみでかからないと、このままでいくと、本当に「福祉を使う」という流れの中で、親御さんも本人も、流されていってしまう。一方で、働くという、本来人間が持ってしかるべき目標が持てないままいってしまうので、少し、キャンペーンでも打って、もう一踏ん張り、障がい者の雇用を進めるということで、大阪府として何か企画を立てて、事業化をしてもらうといいかと思います。

○部会長　委員、どうぞ。

○委員　大阪府の大きな課題として、二極化の問題であるとか定着の問題、支援の質の問題などが出てきましたが、２極化の問題は先程も言いましたが、事業者指定をすることに対して、大阪府もそうですが、市町村にも権限委譲をされているわけなので、そこをどうしていくのかということは、まず１点あると思います。

　実際に事業指定をされた事業所の質をどのように育てていくかということと、定着の問題ということは、先ほども言ったアドバイザー派遣事業というようなことを、取り組みとして進めていくということもさることながら、本来就労移行がやらなければならない就労者に対するアセスメント、簡単に言ってしまえばアセスメントなので、そのアセスメントのポイントを、どのように絞っていくか。

　支援の質、みたいなことを言っていますが、それだと少しぼんやりとして、何をすればいいのかわからないので、そこをアセスメントという言葉に置き換えて、アセスメントをどのように強化していくか。

　強化していくということにおいては、いろいろなポイントがあろうかと思うので、これも先ほど、障がい種別の話が出ましたが、精神障がいの方、身体障がいの方、知的障がいの方、発達障がいの方、高次脳機能障がいの方、それぞれアセスメントのポイントが違ってきます。それはもちろんハード的なものもそうでしょうし、メンタル的なソフト的な、心理的なことも含めて、どのように配慮をすればいいのか。送り出す時にどのような送り出し方をすれば良いのか。企業に求める配慮事項としては、はっきりとこのようなものがあるんだということであれば、そのようなことも含めて、就労移行から送り出した後の定着も考えていくというような、理念的なことも含めて、今言った障がい種別の中で事例集のようなものを作成するし、全体に普及させていく。

　委員が言われたキャンペーンのようなことを打っていくとともに、もう１つ、アセスメントと言う視点だけではなく、就労移行を、質の高い就労移行支援事業所にしていくという取り組みとして、私は、計画相談の人たちにも、働くという意識を、もっと高く持っていただいて、就労移行の中にどんどん入っていただけるような大阪府の取り組みがあればいいなと、これは常々思っています。

　実際に、これまでにもお話しさせていただいたかと思うのですが、計画相談と就労移行がうまく組んで、その地域がうまく回っているというところが何箇所か私も見てきました。

　法律、報酬が、計画相談に、それほど手厚いわけではないので、しんどいところもあるのですが、来年度以降の取り組みとして、取り組んでいただけるといいなと思いました。

○部会長　オブザーバーできていただいていますが、ご意見がございましたら、どうぞ。

○オブザーバー　委員の皆様のご意見、ご感想を聞いていると、そのようになればいいなということを思いながら伺いました。

　清掃の訓練を受けに来ていただいている皆さん、訓練生の皆さんには、送り出しという地域の支援機関、今多いのは移行支援事業所ですね。弊社の組合の中に、学校型の事業所をしている法人もありまして、その中で進路、学校ですので進路先、支援学校の学生さんたちも今年は大変かと思うのですが、進路先で、やはり多いのは、私どもの希望としても就労移行になってほしいなということで、お勧めをさせていただいています。

　ただ、就労移行を選ぶときに、地域によって、もちろん委員がおっしゃられたように、良い事業者さんも、何をもっていいというのかはおいて、理念を持ってプログラムをきちんとしていただいて、定着についてもきちんと考えてくださっている移行支援事業所さんも非常に多いのですが、ただ、精神障がい、発達障がいの事業所が、最近非常に多くなってきているなと。

　弊社の法人の利用者さんは知的障がいの方が多いので、そうすると、委員もおっしゃられたように８ページ、９ページのところですが、横ばいにはなっているのですが、就労移行支援事業所からの就職者の割合としては、精神障がい、発達障がい者を合わせると、やはり７０パーセント以上になります　就労移行支援事業所で知的障がい者を得意とされている就労移行支援事業所さん、発達障がい者を得意とされている事業所さん、その比率というか割合というのは、合っているのかどうなのか、ということがわかればいいかと思います。就労者数であったり、その中で障がい種別がわかるとうれしいと思います。

　あと、就労移行ではないですがＢ型Ａ型からも就労移行を目指していきましょうというように言ってくださっているかと思うのですが、基本的に、一緒に、ご家族とご本人と探す立場としては、就労移行支援事業所から就職してほしいというのが、定着のことを考えると、就労移行支援事業所から就職してほしいと思います。

　いきなり２年間就職する自信がないので、Ｂ型に行ってから就労移行に行こうかなというお考えのご家族の方もいらっしゃいますし、訓練生や利用者さんもいらっしゃいます。

　そのＢ型事業所を選ぶときに、Ｂ型事業所からの就職者数ももちろんここには載っているのですが、Ｂ型事業所から就労移行支援事業所に、積極的に移行を促しておられるＢ型の事業所を知ることができれば、その人の人生の中で、就労ということが見えてくるのだろうなと、今の立場で思いますのでそのように感じました。

○部会長　いろいろとお伺いしました。最後のＢ型事業所からの移行については、今回の目標のところでもＢ型からということで数値設定をされているので、これまであまりその部分についてはわれわれも議論をしてこなかったと思いますが、今後は、今おっしゃっていただいたようなパターンがあるということですので、この場で検討していければと思います。

○オブザーバー　さまざまな議論をありがとうございます。

　聞いていて、われわれ教育の世界から感じている課題であったり問題だと思っている事は共有できているのかということで、皆さん本当に前向きに議論していただきまして。例えば、就ポツのことなどいろいろなところで、われわれももう少しなあという思いがあるところは、同じ意見かと思いました。

　ただ、われわれは教育機関ですので、就労する子どもたち以外に、保護者と長い間、接する機会があるので、そのような観点で言いますと、先ほど委員がおっしゃっていたときに、本校は１５年前に、大阪で初めてできて、職業教育を掲げた初めての学校でしたので、１００パーセント就労させるというスローガンでずっとやってきたのですが、私は１期生から３年間、教員でおりまして、今年は１１年ぶりに帰ってきたのですが、やはり保護者の意識がずいぶん変わってきていると感じています。

　当初は、何が何でも就職させてほしい。「お母さん、もう少し彼は準備がいるんじゃないかな」という声があっても、「いや、もっと企業就労のために、もっと実習に行かせて」と、ギラギラされていたのですが、最近は、少し子どもが「しんどい」と言われたら、先生、子どもがしんどいって言ってるから、実習も辞めさせてもらっていいですか」と言うような親御さんがたくさんおられるということで、親御さんの意識もずいぶん変わってきているなと感じています。

　特に、本校は、基本的には、親御さんと学校と病院で、子どもを支えながら就労させていく。

　僕も、ずっと長い支援で関わってきて、わかっているのは家庭がしっかりしているところは定着率も、子どもの実習、すべて支えていただいているということが本当に大きいです。企業さんももちろん、そこをずっと見てられますし。

　という意味で言うと、ずっと１５年間、１５年前もそうでしたが、家庭がしんどくなっているという状況がとても顕著になってきまして、特に支援学校の場合は、一般の学校よりも欠親家庭、いわゆる片親の家庭がとても多いですし、保護者自体に支援が必要かなというような保護者が本当に増えています。

　そのような中で言うと、いわゆる就労する子どものがんばりだけではなかなかできないというか。子どもがいくらがんばっても、朝は起こしてもらわないといけないし。我が家のことを言っても、うちの息子はもう就職したのですが、帰ってきて「しんどいな」と言ったときに、「こんなことそうやねん」とか、「まあまあ、明日もがんばれよ」というような支えがあってはじめて、気分を変えてまた行けたりすると思うのですが、やはり家庭がそのようでないと、少ししんどいことがあったり、職場で嫌なことがあったりすると、そこでどんどんあかんようになっていく、ということが顕著だなという気がします。

　ですので、ここでの計画や事業というのは、本当にすばらしいものだと思いますので、どこかでそのような家庭を支援する。そのような、支援のない家庭の就労を希望する方に、どこまで接していくのかという視点も必要なのかなと感想で思いました。

○部会長　そろそろ時間になってきましたが、本日は何かまとめていくということではないのでご意見をいただければと思うのですが、これだけは言っておきたいということがありましたらお願いします。

　後で事務局等にメールでご連絡いただいても構いません。よろしいでしょうか。

　いろいろとご意見をいただきましたが、最終的に、この中間まとめというものを事務局で整理をして、次に繋げたいということですが、最初のほうで少し話しましたように、来年度のいろいろな要求が、次の部会までに入ってしまうので、その内容については、事務局で、本日お話しいただいた部分を付け加えて修正していただいて、私、部会長が確認をして、それで出すということでご一任いただけたらと思いますがよろしいでしょうか。

　では、この議題は終わりまして、最後に報告事項として、次第に項目に上がっておりますので、事務局から報告をお願いします。

○事務局　次第にある１点と、加えてもう１点、２点の報告をさせていただきます。

　１点目は、大阪府の「障がい者等の職場環境整備等支援組織」に、昨年度に１件の認定をさせていただいたのですが、本年度に入って、もう１件の申請があり、令和２年７月３１日付で、ＮＰＯ法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（ＪＳＮ）を支援組織として認定させていただきました。障がい者分野では２件目になっております。

　この２者と協力をさせていただいて、主に、大阪府の公契約の中で職場定着の支援を、これからも、より進めていきたいと考えておりますので、１点ご報告です。

　もう１点ございます。よろしくお願いいたします。

○事務局　続きまして、商工労働部の就業促進課より、１点報告をさせていただきます。

　令和２年度の大阪府ハートフル企業顕彰制度の大阪府障がい者雇用貢献企業顕彰ですが、これにつきまして、この場を借りで情報提供させていただきます。

　昨年度からハートフル条例を改正しまして、これに伴い、この顕彰については、審議会に「障がい者雇用貢献企業顕彰審査部会」を設置し、ご意見をいただきながら、障がい者の雇用促進に、顕著な取り組みをした事業者への顕彰をしているところです。

　本年度、令和２年度においても、実施をするところでしたが、新型コロナウィルスによる緊急事態宣言が発令されている最中であったことから、審査部会とも相談をして、本年度につきましては、昨年度よりも実施時期を３カ月遅らせての実施としました。

　まもなく実施する予定ですが、今週の月曜日に、審査部会を開催し、募集要項、詳細についてご意見をうかがって、現在、事務手続きを行って固めているところです。

　表彰につきましては、昨年と同じく三つの賞、「ハートフル企業大賞」、「ハートフル企業チャレンジ応援賞」、「ハートフル企業教育貢献賞」の顕彰をしております。まもなく募集を開始するところですので、よろしくお願いいたします。

　以上でございます。

○部会長　では、議事全体を通して何かご意見がありましたら。

　よろしいですか。

　それでは、本日の議事は全て終了いたしましたので、事務局に進行をお返しします。

○司会　部会長、委員の皆様、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「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。

　本年度の会議につきましては、あと２回開催する予定としておりますが、新型コロナウィルスの関係もありますので、日程や開催方法については、別途、検討の上連絡させていただきたいと思います。

　本日は長時間にわたり、まことにありがとうございました。

（終了）